

令和7年度 女性活躍に関する事業者アンケート結果概要

1. 目的

「第6次八戸市男女共同参画基本計画」の策定にあたり、企業における女性活躍に関する現状と課題を把握し、今後の施策検討の基礎資料とすることを目的として実施した。

2. 調査実施方法

- (1) 調査対象 市内に本社(店)・支社(支店)を置く市内従業員10人以上の300事業者
※業種ごとの割合に応じて無作為抽出
- (2) 調査期間 令和7年7月18日(金)～8月20日(水)
- (3) 調査方法 配布：対象事業者に対し、無記名式の調査票を郵送配布
回収：郵送回収、またはWeb回答
- (4) 有効回収数 154件(有効回収率51.3%)
※郵送回収89件、Web回答65件
- (5) 変更点
- ・対象事業者選定基準の市内従業員数を30人以上から10人以上へ変更
 - ・従業員数等の集計範囲を市内事業所限定から事業者全体へ変更

【参考】 基準等の変更による 回答事業者の従業員規模比較	令和7年度 構成比	令和2年度 構成比
29人以下	44.2%	—
30人～100人	27.3%	73.6%
101人～300人	11.7%	18.2%
301人以上	16.8%	6.8%
不明	0%	1.4%

3. 調査内容

- ・事業者の概要について
- ・仕事と家庭生活の両立支援について
- ・女性活躍推進について
- ・健康課題について
- ・女性活躍や両立支援を進めるための意見について

【参考】令和2年度事業所アンケート実施概要

- (1) 調査対象 30人以上の従業員がいる八戸市内の事業所300箇所
※市内にある従業員が30人以上の事業所から業種の割合に応じて無作為抽出
- (2) 調査期間 令和2年10月20日(火)から11月20日(金)まで
- (3) 調査方法 無記名式の調査票を郵送配布・郵送回収
- (4) 有効回収数 148件(有効回収率49.3%)

※ 割合の母数は、各設問における有効回答数

【令和2年度調査との比較について】

※人数を尋ねる設問において、前回（令和2年度）までのアンケートでは市内事業所の人数を尋ねていたが、令和7年度の今回においては、規模別分析において大企業と中小企業を区別できるように、市外も含めた事業者全体の人数に変更している。

※「資料2-2：事業者アンケート(速報値)」では、常時雇用する従業員数で「100人以下」、「101人～300人」、「301人以上」の三つにグループ分けして調査結果を掲載しているが、本資料では、そのうち中小企業について比較することとし、従業員数が300人以下の128社の集計値を使用している。

回答事業者の概要について

問1 業種について:比較省略

問2 雇用状況(数値回答)

- 今回調査から調査項目を変更している。
 - ・R7：①「常用労働者」 ②「常用労働者のうちの正社員」 ③「派遣労働者」
 - ・R2：①「正規従業員」 ②「非正規従業員」
- 令和7年度基準での比較ができないことから、今回は令和2年度基準で比較した。
(「非正規従業員」の令和7年度の数値は、常用労働者数から正社員数を除いたパート、アルバイト等の人数に、派遣労働者数を加えたもの。)

	R7	R2	差分
男性正規従業員	46.8%	45.2%	1.2
男性非正規従業員	15.2%	10.6%	4.6
男性従業員計	62.0%	55.8%	6.2
女性正規従業員	18.8%	25.3%	△6.5
女性非正規従業員	19.2%	19.0%	0.2
女性従業員計	38.0%	44.2%	△6.2

- ・男性の正規従業員の割合が一番高く、男性正社員を中心とした構成は変わっていない。
- ・前回の調査結果と比較すると、男性の非正規従業員が増加し、女性の正規従業員が減少している。

問3 正社員の平均年齢、平均勤続年数（数値回答）

(1)平均年齢【新設】

	平均年齢
男性	46.4 歳
女性	45.2 歳

(2)平均勤続年数

	R7	R2	差分
男性	14.5 年	12.4 年	2.1
女性	10.4 年	10.0 年	0.4

- ・ 正社員の平均年齢は、男性の方がわずかに高い。
- ・ 平均勤続年数は女性の方が男性より 4 年ほど短く、前回の調査結果と比べ差が広がった。

問4 正社員採用者のうち新規学卒者と中途採用者の人数（数値回答）【新設】

(1)新規学卒者:令和7(2025)年春入社

	割合
男性	63.2%
女性	36.8%

(2)中途採用者:令和6(2024)年度中入社

	割合
男性	56.4%
女性	43.6%

- ・ 新規学卒者、中途採用者ともに男性の方が多い。
- ・ 新規学卒者数と中途採用者数で比較すると中途採用者数の方が多い
- ・ なお、「資料 2-2：事業者アンケート(速報値)」に掲載している採用者の実数については、算定対象を市内事業所に限定せず事業者全体としているため、市内の採用者数ではないことに注意が必要。

問5 過去5年間の女性正社員の妊娠・出産時の就業継続状況（単一回答）【新設】

	割合
ア. 妊娠や出産をした社員がいない	50.8%
イ. ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている	26.6%
ウ. 妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い	13.3%
エ. 妊娠または出産を機に離職する者が多く出産後も働き続ける者の方が少ない	2.3%
オ. 出産後まで働き続けた者は一人もいない	1.6%
カ. その他	4.7%
無回答	0.8%

- ・「ア.妊娠や出産をした社員がいない」と回答した事業者の割合が最も高く、半数を超えた。
- ・事例がある場合に限定すれば、出産後も就業を継続するケースが多いことがうかがえる。

問6 管理職・役員の男女比率（数値回答）

		R7	R2	差分
管理職 (課長相当職以上)	男性	84.3%	80.4%	3.9
	女性	15.7%	19.6%	△3.9
役員【新設】	男性	77.1%	—	—
	女性	22.9%	—	—

<参考> 女性管理職・役員が1人以上いる事業者の割合

	事業者数	割合
管理職	43 社/128 社中	33.6%
役員	66 社/128 社中	43.0%

- ・管理職・役員に占める割合は、男性が女性を大きく上回っている。
- ・前回の調査結果と比較すると、管理職の女性割合は減少している。
- ・全国的には女性管理職割合は上昇傾向で、男女共同参画白書では令和6年末時点で17%である。

問7 女性社員を管理職に登用するための課題（複数回答）【新設】

	割合
ア. 女性の採用が少ない	37.5%
イ. 女性本人が昇進を希望しない	24.2%
ウ. 現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない	27.3%
エ. 管理職に就くために必要な在職年数を満たしている者はいない	8.6%
オ. 女性のほとんどが管理職になる前に退職する	7.8%
カ. 管理職は仕事と家庭の両立が難しい	7.8%
キ. 体力的に女性が管理職を務めることは難しい	2.3%
ク. 上司・同僚・部下となる男性が女性の管理職を歓迎しない	3.1%
ケ. 顧客が女性の管理職を歓迎しない	0.8%
コ. その他	7.0%
サ. すでに女性社員の管理職登用は進んでおり、特に課題はない	14.8%

- ・「ア.女性の採用が少ない」という回答が最も多く、次いで「ウ.現時点で管理職に必要な知識や経験、判断力などを有する女性がない」、「イ.女性本人が昇進を希望しない」などの順となった。
- ・「コ.その他」では「特殊な事業であるため女性の管理職は難しい」、「業務の特性上、女性社員は全てパートであり管理職は考えていない」、「会社の規模が小さいため」などの回答があった。

仕事と家庭生活の両立支援について

問8 育児休業の取得状況(男女それぞれの取得割合)について (数値回答)

	R7	R2	差分	取得者のいた事業者数
男性(配偶者が出産)	17.8%	21.4%	△3.6	8社/128社中
女性(自身が出産)	96.9%	98.4%	△1.5	28社/128社中

- ・前回の調査結果と比較して、男女ともに減少している。
- ・最新の男女共同参画白書(令和7年版)では、令和5年度の民間企業男性育児休業取得率は30.1%となっている。

問9 介護休業の取得状況(取得人数全体における男女比率)について (数値回答)

	R7	R2	差分	取得者のいた事業者数
男性	50.0%	26.9%	23.1	4社/128社中
女性	50.0%	73.1%	△23.1	4社/128社中

- ・前回の調査結果と比較して、男性の取得者割合が増加し、女性と同率となっている。
- ・厚生労働省の「令和6年度雇用均等基本調査」によれば、全国の男女比は男性30.3%、女性69.7%となっている。

問 10 働きながら子育てや介護等を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するための取組や制度の状況（複数回答）

※令和2年度調査では子育てと介護で設問が分かれていたため、比較ではそれぞれの割合を表示している。また、各制度ごとに「導入済」「導入中」「導入予定」「未定」の四択で尋ねる形式であったため、「導入済」「導入中」の合計割合と比較した。

	R7	R2子育て		R2介護	
		割合	差分	割合	差分
ア.短時間勤務制度	44.5%	68.2%	△23.7	57.4%	△12.9
イ.フレックスタイム制度	14.1%	12.8%	1.3	15.5%	△1.4
ウ.テレワーク制度（在宅勤務等を含む）	10.2%	9.5%	0.7	8.1%	2.1
エ.始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	37.5%	44.6%	△7.1	36.5%	1.0
オ.半日や時間単位の有給休暇【新設】	60.9%	—	—	—	—
カ.育児・介護休業取得者への休業中または復帰前後の講習等の実施および業務等に関する情報の提供	10.9%	講習 13.5%	△2.6	—	—
		情報提供 30.4%	△19.5		
キ.社内託児施設	0.0%	1.4%	△1.4	—	—
ク.育児・介護休業中に手当等を支給	7.0%	16.2%	△9.2	—	—
ケ.休業取得者や短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する労働者への手当支給や代替要員の新規雇用【新設】	7.8%	—	—	—	—
コ.育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）	18.8%	50.7%	△31.9	—	—
サ.仕事と家庭の両立に関する研修・講習等を実施している【新設】	1.6%	—	—	—	—
シ.社内報や啓発資料などで仕事と家庭の両立に関する周知・啓発をしている	7.8%	39.9%	△32.1	34.5%	△26.7
ス.その他【新設】	6.3%	—	—	—	—
セ.特に取り組んでいることはない新設【新設】	14.1%	—	—	—	—

- ・「オ.半日や時間単位の有給休暇」が60.9%で最も高く、次いで、「ア.短時間勤務制度」、「エ.始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」などの順で高い結果となった。
- ・前回の調査結果との比較では、「シ.社内報や啓発資料などで仕事と家庭の両立に関する周知・啓発をしている」、「カ.育児・介護休業取得者への休業中または復帰前後の業務等に関する情報の提供」など、啓発・情報提供に関する割合の減少が目立つ。
- ・「コ.育児に関する目的で利用できる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加のための休暇など）」も大きく減少している。
- ・「ス.その他」では、「制度などはないが状況に応じて対応」という内容のものがあつた。

問 11 職場内の各種ハラスメントを防止するための取組や制度の状況（複数回答）

	R7	R2	差分
ア. ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則やマニュアルなどに明確化している	53.9%	70.9%	△17.0
イ. ハラスメントの相談窓口、担当者、苦情処理機関等を設置している	53.1%	62.8%	△9.7
ウ. ハラスメントの防止に関する研修・講習等を実施している	24.2%	24.3%	△0.1
エ. 社内報や啓発資料などでハラスメントの防止に関する周知・啓発をしている	22.7%	25.0%	△2.3
オ. 事業所内のハラスメントの有無や実態を把握するため、アンケートなどの調査を実施している【新設】	7.8%	—	—
カ. 業務体制の見直しなど、労働者の実情に応じてハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置を講じている	15.6%	14.2%	1.4
キ. その他	3.9%	2.0%	1.9
ク. 特に取り組んでいることはない	21.1%	26.4%	△5.3

- ・「ア.ハラスメントがあってはならない旨の事業主の方針、対処の内容を就業規則やマニュアルなどに明確化している」という回答が最も多く、次いで、「イ.ハラスメントの相談窓口、担当者、苦情処理機関等を設置している」が多い結果となった。
- ・前回の調査結果より減少はしているものの、未だ 21.1%の事業者が特に取組を行っていない。

問 12 一般事業主行動計画を策定しているか（単一回答）【新設】

	割合
策定している	10.2%
策定していないが策定予定または策定中	2.3%
策定していない（策定予定なし）	87.5%

- ・「策定している」、「策定予定または策定中」の事業者は 12.5%にとどまった。
- ・事業者の規模別では、規模が大きいほど策定している割合が高く、策定義務がない常用労働者数 100 人以下の事業者ではほとんどが策定していない。

問 13 策定しているまたはこれから策定する理由（複数回答）【新設】

（問 12 で「策定している」または「策定していないが策定予定または策定中」と回答した事業者）

	割合
ア. 常時雇用労働者 101 人以上の企業なので策定が義務だから	62.5%
イ. 策定が企業イメージの向上につながると考えたから	31.3%
ウ. 女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから	25.0%
エ. 策定および実施に関して、国や自治体による支援があったから	0.0%
オ. 他社も策定していたから	6.3%
カ. 「えるぼし」認定取得のため	6.3%
キ. 学生が就職活動の際に参考に使っていると聞いたから	0.0%
ク. 投資家にアピールできるから	0.0%
ケ. 消費者にアピールできるから	0.0%
コ. 取引先企業にアピールできるから	6.3%
サ. 国や自治体による公共調達加点があったから	6.3%
シ. 国の両立支援等助成金「女性活躍加速化コース」申請のため（※現在は廃止）	0.0%
ス. 労働者や労働組合から求めがあったから	0.0%
セ. その他	6.3%

- ・「ア.策定が義務だから」以外では、「イ.策定が企業イメージの向上につながると考えたから」、「ウ.女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから」の順で割合が多い。
- ・常用労働者数 100 人以下の事業者の中で、「策定している」、「策定予定」の 5 社からは、「イ.策定がイメージ向上につながると考えたから」、「ウ.女性の採用・育成・登用等に課題があり、それを解消したかったから」、「カ.えるぼし認定取得のため」、「サ.国や自治体による公共調達加点があったから」などの回答があった。

問 14 行動計画で具体的にどのような数値目標を定めているか（複数回答）【新設】

（問 12 で「策定している」と回答した事業者）

	割合
ア. 採用した労働者に占める女性労働者の割合	15.4%
イ. 男女別の採用における競争倍率	0.0%
ウ. 労働者に占める女性労働者の割合	15.4%
エ. 男女別の配置の状況	0.0%
オ. 男女別の将来の育成を目的とした教育訓練の受講の状況	15.4%
カ. 管理職及び男女の労働者の配置・育成・評価・昇進・性別役割分担意識その他の職場風土等に関する意識	7.7%
キ. 管理職に占める女性労働者の割合	23.1%
ク. 各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合	0.0%
ケ. 男女別の1つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	15.4%
コ. 男女別の人事評価の結果における差異	0.0%
サ. セクシュアルハラスメント等に関する各種相談窓口への相談状況	7.7%
シ. 男女別の職種又は雇用形態の転換の実績	0.0%
ス. 男女別の再雇用又は中途採用の実績	23.1%
セ. 男女別の職種若しくは雇用形態の転換者、再雇用者又は中途採用者を管理職へ登用した実績	7.7%
ソ. 非正社員の男女別のキャリアアップに向けた研修の受講の状況	0.0%
タ. 男女の平均継続勤務年数の差異	7.7%
チ. 10 事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合	0.0%
ツ. 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	15.4%
テ. 男女別の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度（育児休業を除く）の利用実績	15.4%
ト. 男女別のフレックスタイム制、在宅勤務、テレワーク等の柔軟な働き方に資する制度の利用実績	0.0%
ナ. 労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間（健康管理時間）の状況	15.4%
ニ. 有給休暇取得率	69.2%
ヌ. 男女の賃金の差異	23.1%
ネ. その他	7.7%

・「ニ.有給休暇取得率」の割合が他と比較して大幅に高く、次いで、「キ.管理職に占める女性労働者の割合」、「ス.男女別の再雇用又は中途採用の実績」「ヌ.男女の賃金の差異」が同率で続く形となった。

問 15 数値目標の達成のためにどのような取組を行動計画に定めているか（複数回答）【新設】

（問 12 で「策定している」と回答した事業者）

	割合
ア. 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報	15.4%
イ. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	23.1%
ウ. 女性の採用を優遇するための採用方針・基準の設定・見直し	7.7%
エ. 採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止	0.0%
オ. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施	7.7%
カ. 中途採用の積極的实施と新卒採用と同等の育成・登用の実施	15.4%
キ. 女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置	7.7%
ク. 採用時の雇用管理区分（コース区分）にとられない配置の導入	0.0%
ケ. 一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用（転換試験・昇格試験等の受験 勸奨など）	7.7%
コ. 一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援	15.4%
サ. 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング	7.7%
シ. 女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・ 紹介	0.0%
ス. 女性が働きにくいポストの業務内容の見直し	7.7%
セ. 時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に 公平な評価の実施	7.7%
ソ. 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資	7.7%
タ. テレワークやフレックスタイム制度など柔軟な働き方の導入	0.0%
チ. 長時間労働対策のための組織的対応	15.4%
ツ. その他	7.7%

・「イ.女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」という回答が最も多く、次いで、「ア. 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報」「カ. 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施」、「コ.一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援」「チ.長時間労働対策のための組織的な対応」が同率で続いた。

問 16 行動計画の労働者への周知方法(複数回答)【新設】

(問 12 で「策定している」と回答した事業者)

	割合
ア. 事業所内の見やすい場所への掲示または備付け	61.5%
イ. 社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載	15.4%
ウ. 書面の交付	23.1%
エ. 電子メールの送信	0.0%
オ. 解説動画による周知	0.0%
カ. 研修での説明	0.0%
キ. eラーニングでの説明	0.0%
ク. その他	0.0%
ケ. 特に何もしていない	15.4%

- ・「ア.事業所内の見やすい場所への掲示または備付け」という回答が最も多く、次いで、「ウ.書面の交付」が多い結果となった。
- ・従業員規模が 301 人以上の事業者では、「イ.社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載」が最も多くなっている。

問 17 行動計画を策定していない理由（複数回答）【新設】

(問 12 で「策定していない（策定予定なし）」と回答した事業者)

	割合
ア. 常時雇用労働者 100 人以下の企業なので努力義務だから	42.9%
イ. すでに女性が活躍しやすい環境が整備出来ているから	22.3%
ウ. 女性従業員が少ないから	43.8%
エ. 策定する必要性を感じていないから	25.0%
オ. 策定するノウハウが不足しているから	19.6%
カ. 策定にかかる費用や作業の負担が大きいから	7.1%
キ. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の存在を知らなかったから	25.9%
ク. その他	2.7%

- ・「ウ.女性従業員が少ないから」、「ア. 常時雇用労働者 100 人以下の企業なので努力義務だから努力義務だから」が同程度で多い結果となった。

問 18 「えるぼし」認定を取得しているか（単一回答）【新設】

	割合
取得している	0.8%
取得していないが申請予定または申請中	2.3%
取得していない（取得予定なし）	96.1%
無回答	0.8%

・「取得していない（取得予定なし）」が9割以上という結果になった。

問 19 取得しているまたはこれから取得する理由（複数回答）【新設】

（問18で「取得している」「取得していないが申請予定または申請中」と回答した事業者）

	割合
ア. 取得が企業イメージの向上につながると考えたから	100%
イ. 国や自治体による公共調達加点があったから	0.0%
ウ. 国の両立支援等助成金「女性活躍加速化コース」申請のため （※現在は廃止）	0.0%
エ. 学生が就職活動の際に参考にしてしていると聞いたから	0.0%
オ. その他	0.0%

・母数が4社と少ないが、「ア.取得が企業イメージの向上につながると考えたから」が100%となっている。

問 20 取得していない理由（複数回答）【新設】

（問18で「取得していない（取得予定なし）」と回答した事業者）

	割合
ア. 制度の存在を知らなかったから	56.9%
イ. 自社の指標が1段階目の認定の取得基準に達していなかったから	17.1%
ウ. 自社の指標が1段階目または2段階目の取得基準にしか達せず、 取得する効果が低いと考えたから	3.3%
エ. そもそも認定を取得することにメリットを感じなかったから	19.5%
オ. 申請にかかる費用や作業の負担が大きいから	13.8%
カ. その他	5.7%

・5割を超える事業者が「ア.制度の存在を知らなかったから」と回答している。

問 21 女性の活躍を推進する上で課題になっていること（複数回答）

	R7	R2	差分
ア. 女性自身がキャリアアップを望んでいないことが多い	25.8%	20.9%	4.9
イ. 女性が目指すべきロールモデル(手本となる人)がいない	16.4%	31.8%	△15.4
ウ. 結婚・出産・育児など、ライフステージの変化による影響が男性より大きい	33.6%	46.6%	△13.0
エ. 男性の女性活躍推進に関する理解が不十分	4.7%	16.2%	△11.5
オ. 管理職や役員の女性活躍推進に関する理解が不十分【新設】	5.5%	—	—
カ. 男性の家事・育児参画が進まない【新設】	4.7%	—	—
キ. 女性人材の育成が難しい【新設】	17.2%	—	—
ク. 担当させる業務や配置できる部門が限られる【新設】	33.6%	—	—
ケ. 時間外労働や深夜勤務をさせにくい	14.1%	18.9%	△4.8
コ. 遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい	6.3%	8.8%	△2.5
サ. 女性活躍推進の取組を実施する費用や人員などの余裕がない【新設】	10.2%	—	—
シ. 特に課題はない【新設】	15.6%	—	—
ス. その他	5.5%	4.1%	1.4

- ・「ウ.結婚・出産・育児など、ライフステージの変化による影響が男性より大きい」、「ク.担当させる業務や配置できる部門が限られる」が同率で最も多い結果となった。
- ・前回の調査結果との比較では、割合が減少している選択肢が多い中で「ア.女性自身がキャリアアップを望んでいない」という回答が増加している。
- ・「ス.その他」では、「女性がいない」「業種が女性向けでない」という内容の回答が複数あった。

問 22 各健康課題に関して行っている制度や取組（複数回答）【新設】

(1)生理・PMS（月経前症候群）

	割合
ア. 新たな休暇制度の創設	3.9%
イ. 様々な休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度の活用等）	3.1%
ウ. 休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	10.2%
エ. 職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	2.3%
オ. 相談窓口の設置	4.7%
カ. 健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	2.3%
キ. 医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 （オンライン診療の受診を可能とする体制整備等）	0.0%
ク. 従業員向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.0%
ケ. 管理職向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
コ. 検査・検診費の費用負担・補助	2.3%
サ. 治療・服薬費の費用負担・補助	0.8%
シ. 生理休暇の名称変更	1.6%
ス. 生理用品の社内配備	1.6%
セ. 特に制度や取組はない	64.8%

(2)女性特有または女性に多い疾病（子宮頸がん、乳がん等）

	割合
ア. 新たな休暇制度の創設	0.8%
イ. 様々な休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度の活用等）	1.6%
ウ. 休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	10.2%
エ. 職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	1.6%
オ. 相談窓口の設置	5.5%
カ. 健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	2.3%
キ. 医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 （オンライン診療の受診を可能とする体制整備等）	0.0%
ク. 従業員向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.0%
ケ. 管理職向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
コ. 検査・検診費の費用負担・補助	11.7%
サ. 治療・服薬費の費用負担・補助	0.8%
シ. 特に制度や取組はない	59.4%

(3)更年期

	割合
ア. 新たな休暇制度の創設	0.0%
イ. 様々な休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度の活用等）	1.6%
ウ. 休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	9.4%
エ. 職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	1.6%
オ. 相談窓口の設置	4.7%
カ. 健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	1.6%
キ. 医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 （オンライン診療の受診を可能とする体制整備等）	0.8%
ク. 従業員向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.0%
ケ. 管理職向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
コ. 検査・検診費の費用負担・補助	1.6%
サ. 治療・服薬費の費用負担・補助	0.8%
シ. 特に制度や取組はない	71.9%

(4)不妊治療

	割合
ア. 新たな休暇制度の創設	2.3%
イ. 様々な休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度の活用等）	1.6%
ウ. 休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	7.0%
エ. 職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	0.8%
オ. 相談窓口の設置	2.3%
カ. 健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	2.3%
キ. 医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 （オンライン診療の受診を可能とする体制整備等）	0.0%
ク. 従業員向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.0%
ケ. 管理職向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
コ. 検査・検診費の費用負担・補助	0.8%
サ. 治療・服薬費の費用負担・補助	0.0%
シ. 特に制度や取組はない	75.8%

(5)健康課題全般

	割合
ア. 新たな休暇制度の創設	1.6%
イ. 様々な休暇制度の柔軟な運用（失効年休の積立制度の活用等）	4.7%
ウ. 休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	13.3%
エ. 職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	7.0%
オ. 相談窓口の設置	12.5%
カ. 健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	9.4%
キ. 医療機関の診察を受けやすくする環境の整備 （オンライン診療の受診を可能とする体制整備等）	3.9%
ク. 従業員向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
ケ. 管理職向けの研修（健康課題への理解や制度周知、ライフデザイン研修）	0.8%
コ. 検査・検診費の費用負担・補助	28.1%
サ. 治療・服薬費の費用負担・補助	2.3%
シ. 特に制度や取組はない	36.7%

- ・(1)～(5)の全てにおいて「特に制度や取組はない」という回答が最も多く、(5)以外では6～7割を超えていた。
- ・行っている制度や取組の中では「ウ.休暇の取りづらさの解消」、「オ.相談窓口の設置」「コ.検査・検診費の費用負担・補助」の割合が比較的高いが、(1)～(4)では多くても1割程度であり、個別の健康課題にまで踏み込んだ内容の取組をしている事業者は多くない。

女性活躍や両立支援を進めるためのご意見について

問 23 女性活躍や両立支援を進める上で、今後、行政にどのような取組を期待するか（複数回答）

	R7	R2	差分
ア. 社会全体の機運の醸成【新設】	26.6%	—	—
イ. 女性活躍推進や両立支援等に関する法律や制度を周知する	26.6%	15.5%	11.1
ウ. 子育てや介護サービスに関する相談窓口を充実する【新設】	21.1%	—	—
エ. 保育施設や保育サービスを充実する	40.6%	64.9%	△24.3
オ. 介護施設や介護サービスを充実する	39.8%	52.0%	△12.2
カ. 女性活躍や両立支援に取り組んでいる企業の事例紹介を行う	10.2%	21.6%	△11.4
キ. 女性労働者向けのセミナー・研修会等の開催【新設】	5.5%	—	—
ク. 経営者・管理者向けのセミナー・研修会等の開催【新設】	15.6%	—	—
ケ. 課題解決のための各種取組に係る経費の助成	21.9%	35.1%	△13.2
コ. 課題解決のためのアドバイザー、コンサルタントの派遣【新設】	5.5%	—	—
サ. 企業や業種をまたいだ意見交換の機会の提供【新設】	3.1%	—	—
シ. その他	5.5%	3.4%	—

- ・「エ.保育施設や保育サービスを充実する」、「オ.介護施設や介護サービスを充実する」が同程度に多い結果となった。
- ・前回調査の結果より割合の数値は減少しているものの、事業者に対する直接的な支援などよりも、行政サービスの充実で地域全体の労働環境をより良くしていくことを求める声大きい。
- ・「シ.その他」では、「女性活躍に取り組んだ企業への優遇措置」や、「特に期待しない」などの回答が複数あった。