

令和7年度 女性活躍に関する事業者アンケート 主要結果と考察

- 前回(令和2年度)は市内従業員数30人以上の事業者を調査対象としていたが、今回は市内従業員10人以上と対象を広げている。回答事業者154社中68社(44.2%)が従業員30人未満であり、前回調査時より小規模事業者が増加していることから、調査結果の傾向が変化している。
- 154社からの回答があったが、本資料では、常時雇用する従業員300人以下の規模である128社の集計値を使用している。

1. 雇用状況 (問2～問4)

- 今回の調査では女性正社員の割合が18.8%となり、令和2年度の25.3%から6.5pt減少した。一方で男性の非正規雇用は4.6pt増加しており、構成の変化が見られる。
- 平均勤続年数は男性が14.5年に対し、女性は10.4年となっている。令和2年度調査と比較すると、男性が2.1年伸びたのに対し、女性は0.4年の伸びに留まり、男女差が拡大した。
- 新卒・中途とも男性の採用が女性を上回っている。特に新卒正社員の比率は男性63.2%に対し女性36.8%と、入り口の段階で男女差が生じている。

小規模事業者からの回答が増加した影響と考えられる。

採用したくても女性の応募が少ない業種もある。

2. 女性管理職・役員登用 (問6・問7)

- 女性管理職(課長相当職以上)の割合は15.7%で、令和2年度の19.6%から3.9pt減少している。
- 課題として「女性の採用が少ない(37.5%)」「必要な知識・経験を有する女性がない(27.3%)」が上位であり、また、「女性本人が昇進を希望しない」も24.2%に上り、なり手不足の状況がうかがえる。

女性正社員の割合自体が減少していることとの関係が推察される。

3. 育児・介護休業の取得状況 (問8・問9)

- 配偶者が出産した男性の育休取得率は17.8%となり、令和2年度の21.4%から3.6pt低下した。
- 一方で介護休業は男女比が50:50となり、男性の割合が令和2年度(26.9%)と比較して大幅に上昇している。

母数が少ないため一過性の数字である可能性もある。

4. 仕事と家庭の両立を支援するための取組や制度 (問10)

- 「時間単位の有給休暇」は60.9%の事業者が導入しており、普及が進んでいる。
- 令和2年度調査と比較し、「社内報等による周知・啓発」を行っている事業者が32.1pt(39.9%→7.8%)と大幅に減少している。

小規模事業者からの回答が増加した影響と考えられる。

5. ハラスメント対策 (問11)

- 「方針の明確化」や「相談窓口の設置」など、義務であるものも含めほとんどの項目で、令和2年度より実施率が低下しており、「特に取り組んでいることはない」事業者も21.1%存在している。

6. 一般事業主行動計画（問12～問17）

- 「策定していない(策定予定なし)」の事業者が 87.5%に上った。特に従業員 100 人以下の事業者では義務でないためほとんど策定されていない。策定しない理由としては「女性従業員が少ないから(43.8%)」が最多となっている。

7. 「えるぼし」認定（問18～問20）

- 「取得していない(取得予定なし)」の事業者が 96.1%に上った。理由としては「制度の存在を知らなかった(56.9%)」が最多となっている。「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%)」や「申請にかかる費用や作業の負担が大きいから(13.8%)」など、実利的な理由を挙げる事業者も少なくない。

8. 女性の活躍を推進する上で課題になっていること（問21）

- 「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」と「担当させる業務や配置できる部門に限られる」が同率で高い。後者については運輸業や建設業などからの回答が多く、長距離の運転手や建設作業員など、どうしても男性が中心になってしまう職種の事情もうかがえる。

9. 健康課題への対応（問22）

- PMS や更年期、不妊治療等の個別の健康課題への対応は、「特に制度や取組はない」という事業者が 6～7 割を超えており、通常の病気休暇と区別した取組を行っている事業者は少ない。取組を行っている中では、休暇制度の充実やサポート体制の整備の割合が高い。

10. 行政にどのような取組を期待するか（問23）

- 育児や介護サービスの充実を求める回答が多く、企業としても女性が働きやすい環境を求めていることがうかがえる。市民アンケートの同趣旨の設問でも同様の傾向であった。

．．．．． 分析と考察：今後求められる方向性 ．．．．．

● 企業への啓発活動:

「女性が少ないから計画は不要」と考える事業者に対し、少子高齢化による人手不足対策として女性活躍が有効であるという、経営的視点での啓発。

● 採用の偏り是正:

管理職不足の根本原因は、そもそも正社員採用における女性比率の低さがあるため、女性の積極採用と長く働ける取組の提案。

● 中小企業向けの支援:

制度や環境の整備が難しい中小企業向けに、ロールモデルとなる企業を紹介するなどの情報発信。

八戸市内の事業者は、女性活躍に対する関心がない、または取り組む余裕がない小規模事業者が多いことが見て取れ、取り組む必要性を感じていない、または優先順位が下がっている可能性があるため、啓発や情報発信を継続することで定期的な意識づけを図っていく必要がある。