令和７年度
女性活躍に関する
事業者アンケート　結果報告書



八戸市 男女共同参画シンボルマーク

八戸市　総合政策部　市民連携推進課

目　次

第１章　調査の目的と概要 1

１．調査の目的 2

２．調査項目 2

３．調査実施方法 2

４．前回調査からの変更点 2

５．報告書の見方 3

６．調査結果の概要 4

第２章　調査結果 5

１．回答者（事業者）の属性 6

（1）業種 6

（2）雇用状況 7

（3）正社員の平均年齢、平均勤続年数 8

（4）正社員採用者の新規学卒者、中途採用者の割合 9

（5）女性正社員の妊娠・出産時の就業継続状況 10

（6）管理職、役員の男女比率 11

（7）女性社員を管理職に登用するための課題 13

２．仕事と家庭生活の両立支援 19

（1）育児休業の取得状況 19

（2）介護休業の取得状況 20

（3）仕事と家庭を両立する労働者を支援するための取組や制度 21

（4）職場内のハラスメントを防止するための取組や制度 27

３．女性活躍推進 31

（1）一般事業主行動計画策定の有無 31

（2）行動計画を策定している、またはこれから策定する理由 32

（3）行動計画で定めている数値目標 38

（4）数値目標達成のための取組 43

（5）行動計画の労働者への周知方法 48

（6）行動計画を策定していない理由 51

（7）「えるぼし」認定の取得の有無 54

（8）「えるぼし」認定を取得している、またはこれからする理由 55

（9）「えるぼし」認定を取得していない理由 58

（10）女性の活躍を推進する上での課題 61

４．健康課題 67
(1)「生理・ＰＭＳ（月経前症候群)」に関して行っている制度や取組 67
(2)「女性特有または女性に多い疾病」に関して行っている制度や取組 73
(3)「更年期」に関して行っている制度や取組 79
(4)「不妊治療」に関して行っている制度や取組 85
(5)「健康課題全般」に関して行っている制度や取組 91
５．女性活躍や両立支援を進めるための意見..... 97
(1) 女性活躍や両立支援を進める上で行政に期待すること 97
第３章　資料編..... 103
第４章　アンケート調査票..... 125

第１章　調査の目的と概要

１．調査の目的

この調査は、「第６次八戸市男女共同参画基本計画」の策定にあたり、市内事業者の女性活躍推進に関する取組や現状について把握し、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．調査項目

- 回答事業者の属性
- 仕事と家庭生活の両立支援
- 女性活躍推進
- 健康課題
- 女性活躍や両立支援を進めるための意見

３．調査実施方法

- 調査対象　　八戸市内に本社（店）・支社（支店）を置く 300 事業者
  （市内従業員 10 人以上の事業者から業種ごとの割合に応じて無作為抽出）
- 調査期間　　令和７年７月 18 日から８月 20 日まで
- 調査方法　　無記名式の調査票を郵送配布、郵送回収またはWeb回答
- 有効回収数　　154 件（有効回収率 51.3%）

４．前回調査からの変更点

- 前回（令和２年度）調査では、人数を尋ねる設問において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。
- 前回調査では、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、令和７年度の今回においては市内従業員 10 人以上の事業者に対象を広げている。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。

５．報告書の見方

- グラフや表中の「ｎ」は、原則としてアンケートの有効回答者数を示している。ただし、雇用状況など人数を尋ねる設問においては、男女割合等の算出基礎となる人数を示している。
- 割合はすべて百分率（％）で表し、小数点第２位を四捨五入して算出している。そのため、回答割合の合計が 100.0％にならない場合がある。
- 複数回答可の設問では、回答者数を割合算出の基礎としているため、各選択肢の割合の合計が 100.0％を超える場合がある。
- 複数回答可の設問では、従業員規模ごとにグラフを分けており、一つ目のグラフで全体及び従業員規模 300 人以下の事業者の小計を掲載し、その後、規模ごとのグラフをそれぞれ掲載している。
- 属性別の分析については、該当する属性の回答者数をそれぞれの属性の母数として集計しているため、属性別の回答数の合計が全体の回答数と一致しない場合がある。
- 設問・選択肢の文章を、意味が変わらない程度に簡略化している場合がある。
- 100％横棒グラフでは、回答数が０の選択肢は「０％」の表示を省略している。

６．調査結果の概要

ここでは、八戸市内の多数を占める中小企業の状況をみるために、「従業員数 300 人以下」の事業者の結果を基に説明する。（全回答事業者 154 社のうち、128 社の小計）

● 雇用状況（問２）

男女別、正規・非正規別の割合は、男性 62.0%(正規 46.8%、非正規 15.2%)、女性 38.0%(正規 18.8%、非正規 19.2%)であり、男性正社員を中心とした構造となっている。

● 管理職の男女比率（問６、問７）

管理職の男女比率は、男性が 84.3%、女性が 15.7%となっている。女性社員を管理職に登用するための課題としては、「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いない（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%と、なり手不足の状況がうかがえる。

● 男性の育児休業取得率（問８）

男性の育児休業取得率は 17.8%であった。厚生労働省の「雇用均等基本調査」では、令和 6 年度の民間企業における取得率は、従業員数 29 人以下の事業者で 25.1%、30 人～99 人の事業者で 35.8%、100 人～499 人の事業者で 55.3%、500 人以上の事業者で 53.8%と、直接比較できる規模の集団はないものの、いずれにしても 17.8%より高く、当市は全国平均と比較すると少ない結果となっている。

● 一般事業主行動計画（問 12～問 17）

87.5%の事業者が「策定していない（策定予定なし)」と回答している。特に従業員数 100 人以下の事業者においては策定が義務化されていないこともあり、策定率は低い状況にある。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。

● えるぼし認定（問 18～問 20）

96.1%の事業者が「取得していない（取得予定なし)」と回答している。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が、「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。

● 女性の活躍を進める上で課題となっていること（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が限られる」が同率で高い結果となっている。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となってしまう職種の事情もうかがえる。

第２章　調査結果

1．回答者(事業者)の属性

1－（1）業種

問１：貴社の業種はどれに当てはまりますか。主要なものを一つお答えください。
（日本標準産業分類の大分類）

	全体		従業員規模別											
			30人以下		31人～100人		101人～300人		～300人小計		301人～1,000人		1,001人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
01　農業、林業	6	3.9%	1	1.4%	5	12.5%	0	0.0%	6	4.7%	0	0.0%	0	0.0%
02　漁業	2	1.3%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
03　鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
04　建設業	30	19.5%	22	31.4%	8	20.0%	0	0.0%	30	23.4%	0	0.0%	0	0.0%
05　製造業	21	13.6%	8	11.4%	8	20.0%	2	11.1%	18	14.1%	3	20.0%	0	0.0%
06　電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.9%	1	1.4%	2	5.0%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
07　情報通信業	2	1.3%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
08　運輸業、郵便業	10	6.5%	1	1.4%	1	2.5%	5	27.8%	7	5.5%	3	20.0%	0	0.0%
09　卸売業、小売業	19	12.3%	8	11.4%	2	5.0%	3	16.7%	13	10.2%	3	20.0%	3	27.3%
10　金融業、保険業	3	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	27.3%
11　不動産業、物品賃貸業	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
12　学術研究、専門・技術サービス業	4	2.6%	3	4.3%	1	2.5%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
13　宿泊業、飲食サービス業	5	3.2%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	1	9.1%
14　生活関連サービス業、娯楽業	5	3.2%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	2	13.3%	0	0.0%
15　教育、学習支援業	2	1.3%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	1	9.1%
16　医療、福祉	21	13.6%	10	14.3%	6	15.0%	3	16.7%	19	14.8%	0	0.0%	2	18.2%
17　複合サービス業	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
18　サービス業（他に分類されない）	11	7.1%	4	5.7%	1	2.5%	3	16.7%	8	6.3%	3	20.0%	0	0.0%
19　その他	4	2.6%	0	0.0%	2	5.0%	1	5.6%	3	2.3%	0	0.0%	1	9.1%
無回答	3	1.9%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
合計	154	100%	70	100%	40	100%	18	100%	128	100%	15	100%	11	100%

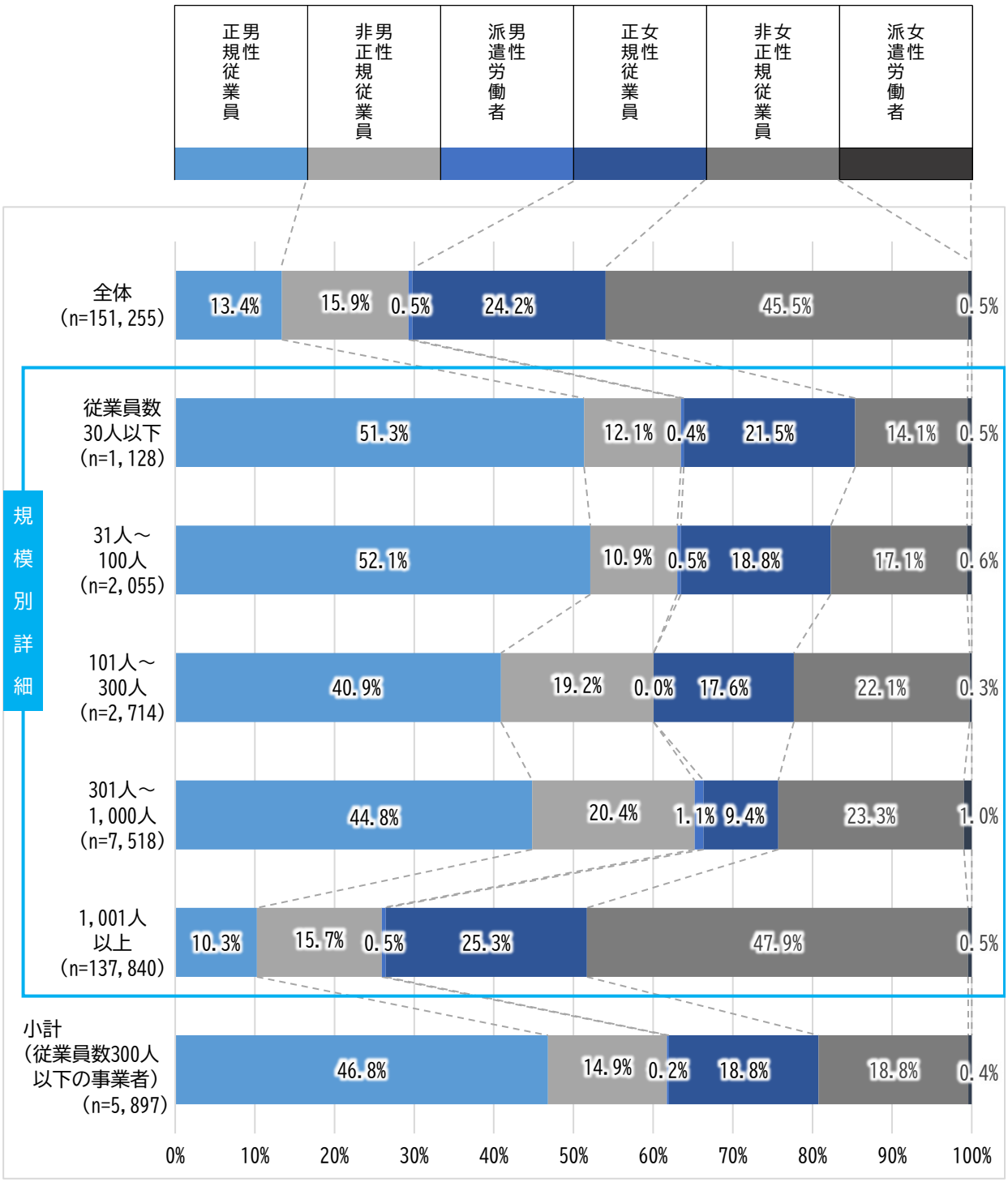
従業員規模別企業数

	件数	割合
30人以下	70	45.5%
31～100人	40	26.0%
101～300人	18	11.7%
301～1,000人	15	9.7%
1,001～3,000人	5	3.2%
3,001～10,000人	4	2.6%
10,001人以上	2	1.3%
合計	154	100%

1－（2）雇用状況

- 従業員数300人以下の事業者でみると、従業員の男女比は男性が約6割、女性が約4割となっている。
- 従業員数1,001人以上の事業者には女性従業員数が非常に多い事業者が含まれているため、全体でみる際は注意が必要である。

問２：貴社の雇用状況についてご記入ください。　（人数を記入）



１－（３） 正社員の平均年齢、平均勤続年数

- 従業員数300人以下の事業者でみると、正社員の平均年齢は、女性（45.2歳）の方が男性（46.4歳）より1.2歳低い。
- 正社員の平均勤続年数は、女性（10.4年）の方が男性（14.5年）より4.1年短く、女性正社員のキャリアが何らかの理由で中断していることがうかがえる。

問３：貴社の正社員の平均年齢、平均勤続年数をご記入ください。

① 平均年齢

	全体	従業員規模別内訳					
		30人以下	31人～100人	101人～300人	～300人小計	301人～1,000人	1,001人以上
男性	42.0歳	47.6歳	45.3歳	46.8歳	46.4歳	44.3歳	40.6歳
女性	42.7歳	46.3歳	45.4歳	44.5歳	45.2歳	38.2歳	42.7歳
合計	42.4歳	47.2歳	45.3歳	46.0歳	46.0歳	43.2歳	42.1歳

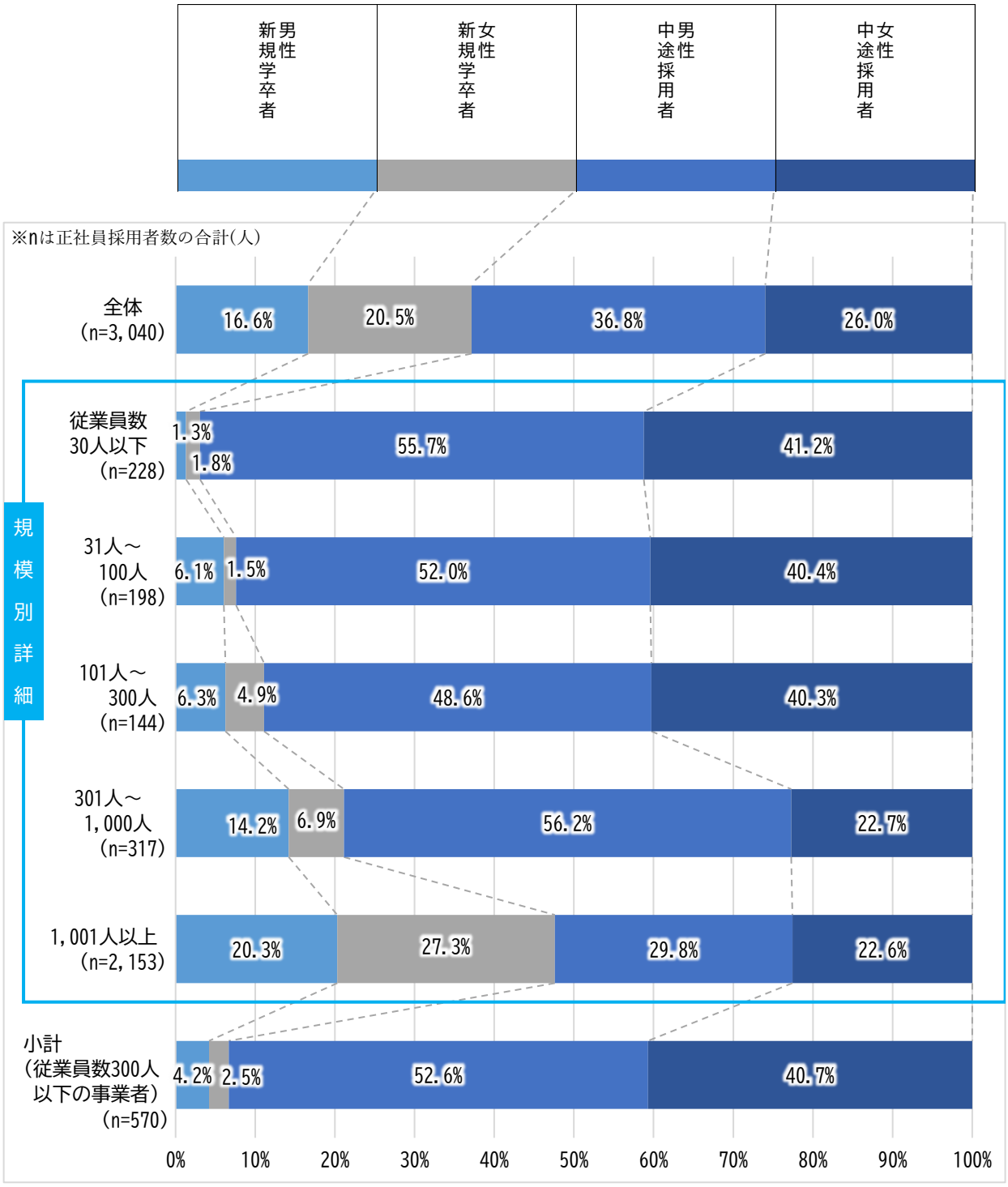
② 平均勤続年数

	全体	従業員規模別内訳					
		30人以下	31人～100人	101人～300人	～300人小計	301人～1,000人	1,001人以上
男性	13.2年	12.6年	15.8年	14.2年	14.5年	17.9年	11.8年
女性	8.2年	10.9年	10.9年	9.8年	10.4年	10.0年	8.1年
合計	10.0年	12.1年	14.5年	12.8年	13.3年	16.6年	9.1年

1－（4） 正社員採用者の新規学卒者、中途採用者の割合

- 従業員数300人以下の事業者でみると、中途採用者が9割以上と圧倒的に多く、また、新規採用、中途採用ともに男性の方が多くなっている。
- 従業員数1,001人以上の事業者には全国規模の会社が含まれているため、全体で見る際は注意が必要である。

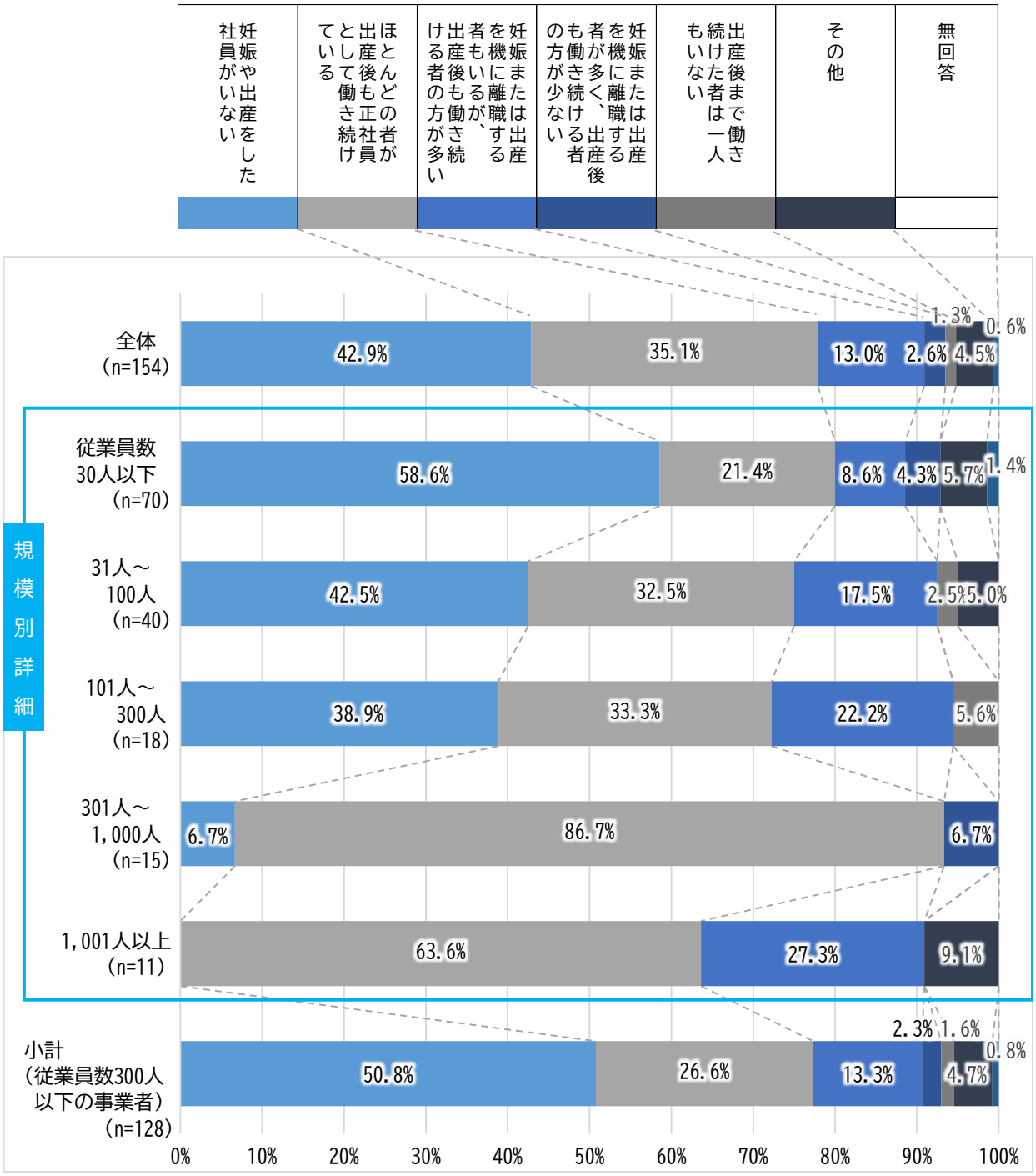
問４：貴社の正社員採用者のうち、新規学卒者（令和７年春入社）および、中途採用者（令和６年度中入社）の人数をご記入ください。



１－（５） 女性正社員の妊娠・出産時の就業継続状況

- 従業員数300人以下の事業者でみると、「妊娠や出産をした社員がいない」が50.8%と過半数を占めており、従業員数30人以下では58.6%にのぼる。
- 該当する社員がいた場合に限定してみると、従業員規模が大きくなるほど、継続する割合が高くなっている。

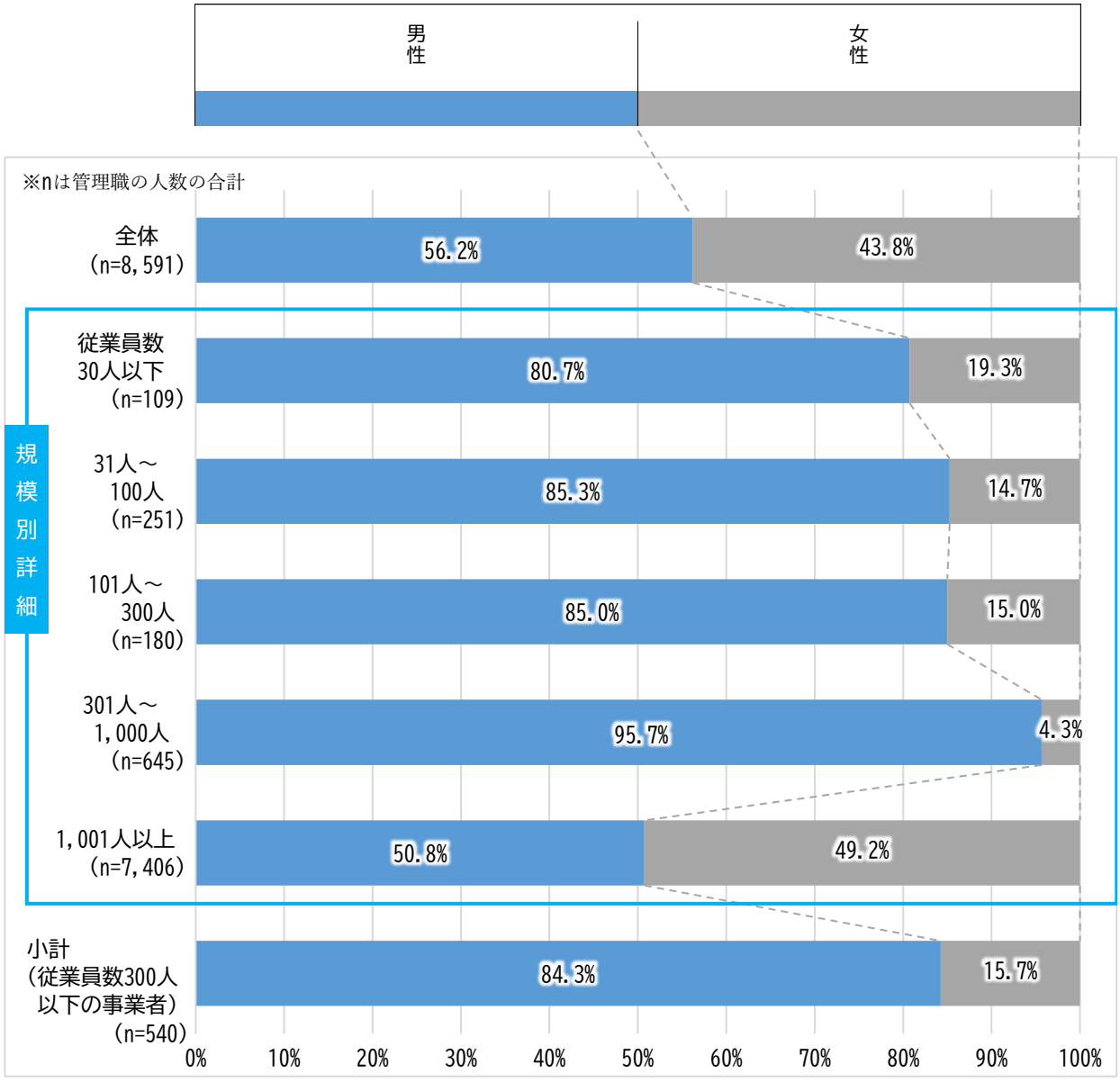
問５：貴社の女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか。過去5年間（令和2年4月1日～令和7年3月31日）の実績でお答えください。（○は1つ）



1－（6）　① 管理職の男女比率

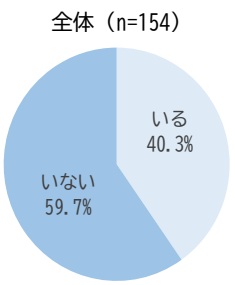
▶ 管理職の男女比を従業員数300人以下の事業者でみると、男性84.3%、女性15.7%となっている。全体でみると男性56.2%、女性43.8%となっているが、従業員数1,001人以上の事業者には女性従業員が非常に多い事業者が含まれているため、数値の比較の際は注意が必要である。

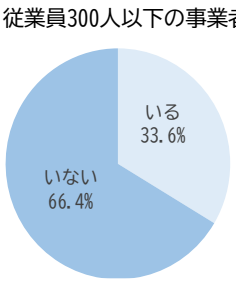
問６-①：貴社の管理職（課長相当職以上）に就いている人数をご記入ください。



【参考】女性管理職が1人以上いる事業者の割合

※nは事業者数

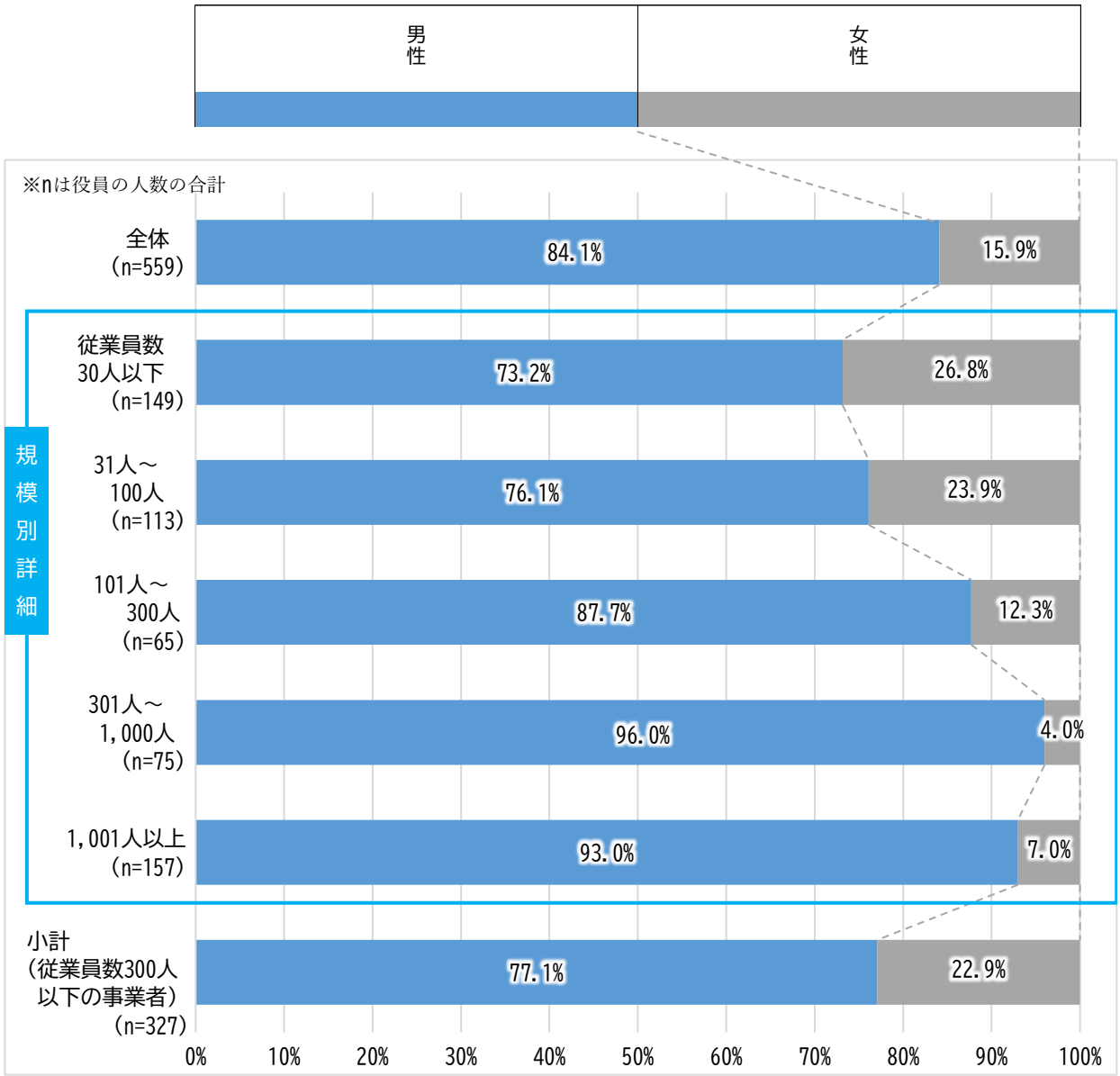




1－（6）　② 役員の男女比率

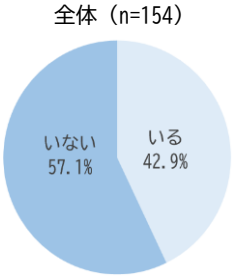
- 役員の男女比を従業員数300人以下の事業者でみると、男性77.1%、女性22.9%となっている。
- 従業員数300人以下の事業者の中でも、従業員規模が小さい事業者ほど女性役員の割合が高い傾向にある。

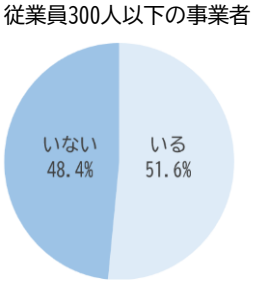
問６-②：貴社の役員に就いている人数をご記入ください。



【参考】女性役員が1人以上いる事業者の割合

※nは事業者数



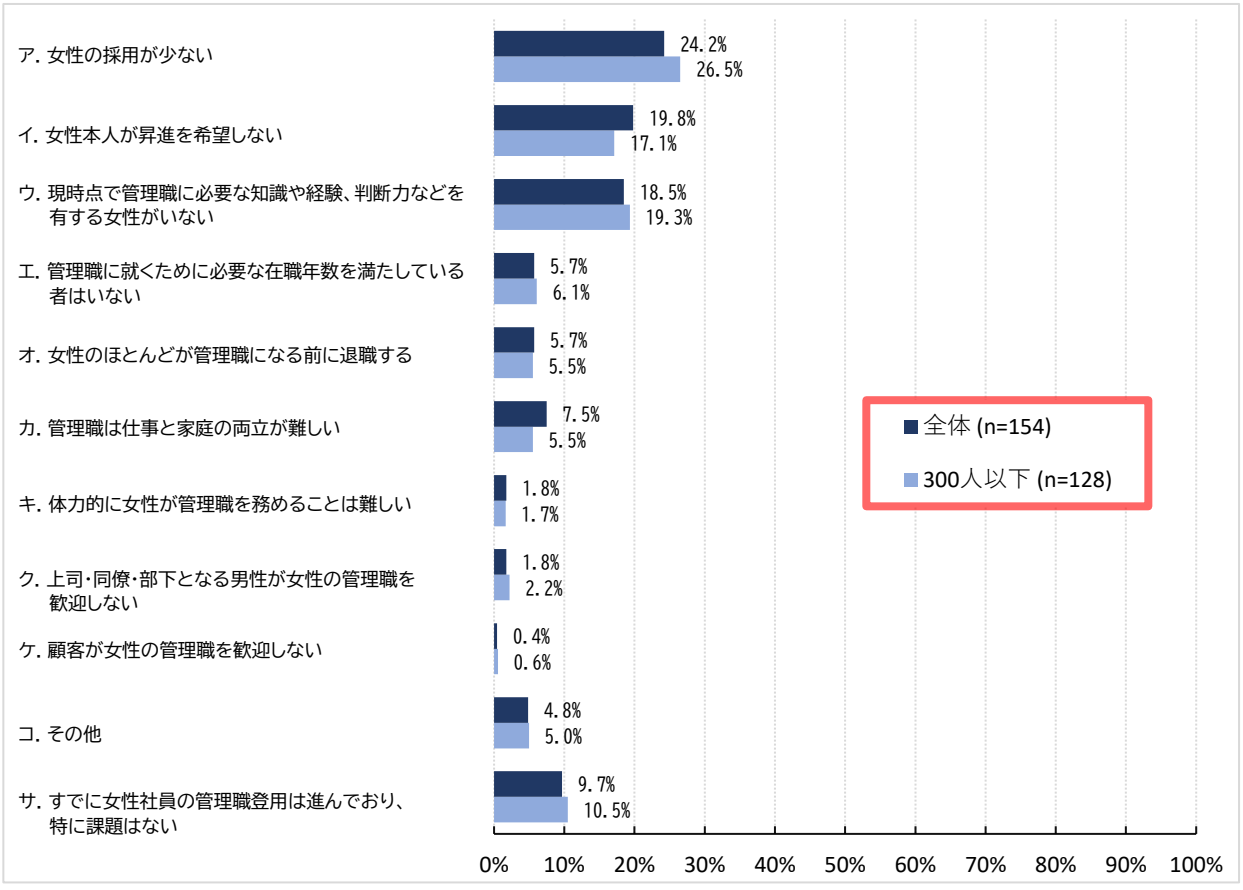


１－（７） 女性社員を管理職に登用するための課題（複数回答可）

- 女性社員を管理職に登用するための課題をみると、全体的に「ア. 女性の採用が少ない」「イ.女性本人が昇進を希望しない」「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いない」の回答割合が高くなっている。
- 従業員規模別でみると、従業員数30人以下および従業員数31人～100人の事業者において、「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」「ケ. 顧客が女性の管理職を歓迎しない」と回答した事業者が少ないながらもみられた。

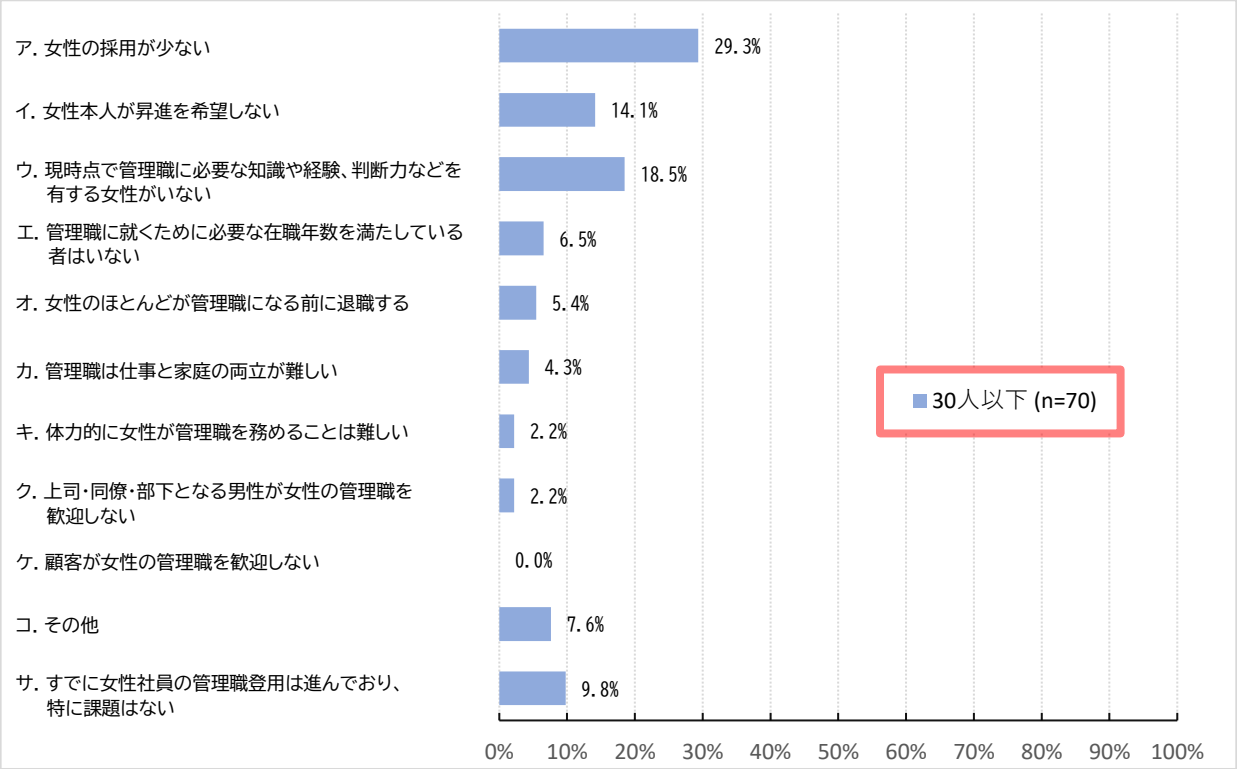
問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

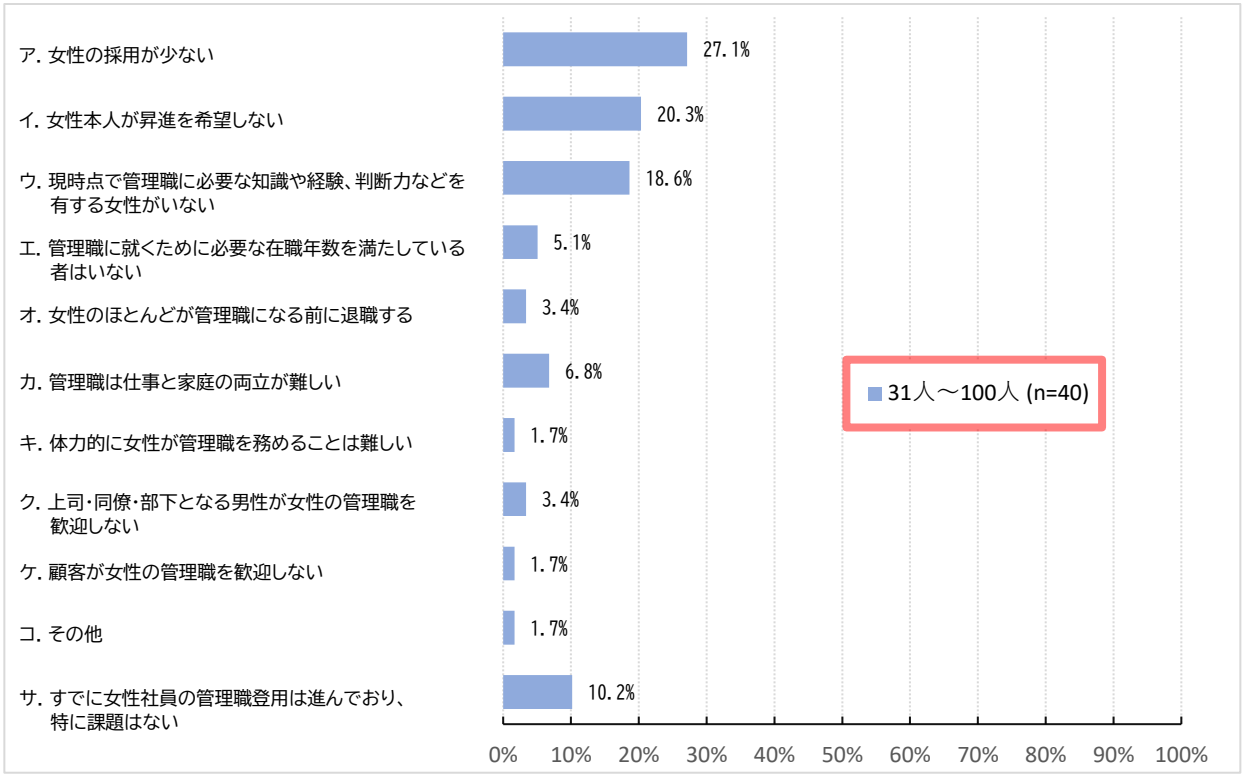


◍「コ. その他」を選択した事業者の回答

- 会社の規模が小さいので。（生活関連サービス業、娯楽業）
- 組織体制が未成長。（製造業）
- 女性社員は全てパートであり、業務の特性上(100%下請け)管理職は考えておりません。（製造業）
- 今のところ必要がない。（生活関連サービス業、娯楽業）
- 男女関係なく同様の仕事をしており、そもそも役職制をとっていない。（サービス業(他に分類されない)）
- 管理職の制度ではなくリーダー制度を採用しているがリーダーは全員女性である。（学術研究、専門・技術サービス業）

問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

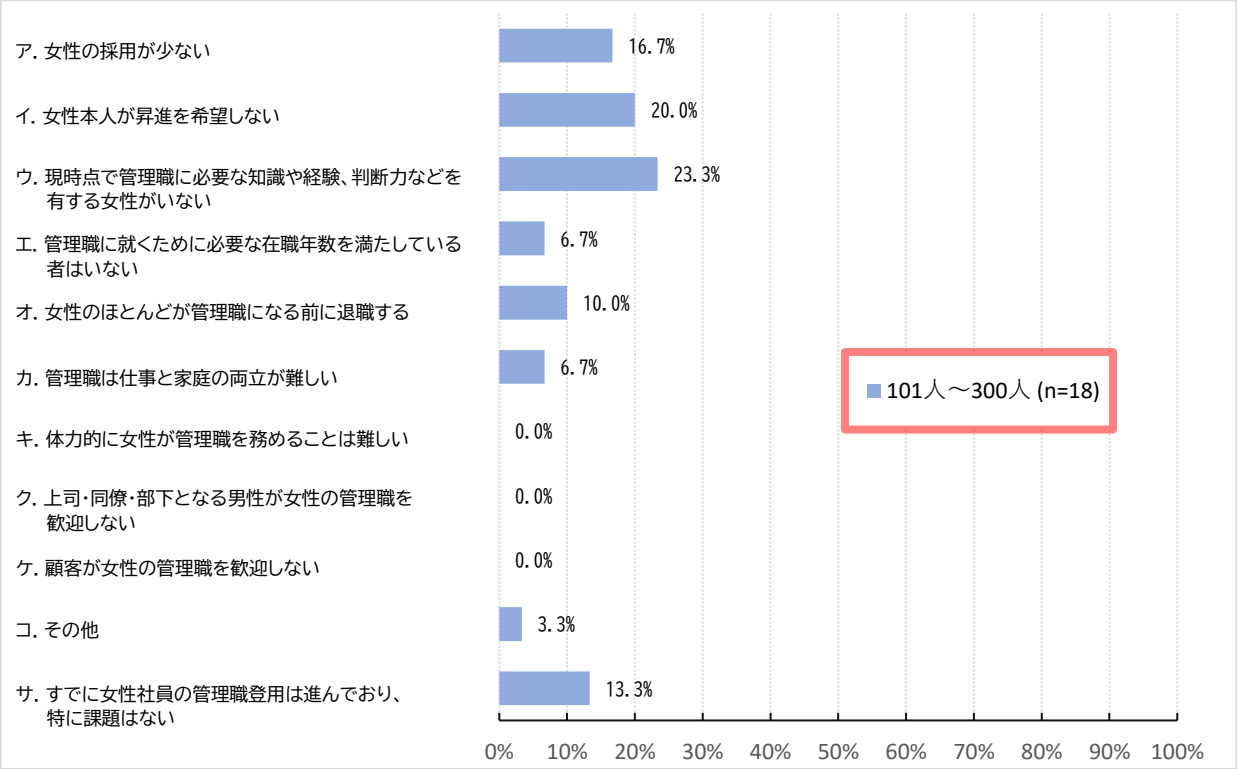


◍「コ.その他」を選択した事業者の回答

- 特殊な事業であるため女性の管理職はむずかしい。（漁業）

問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

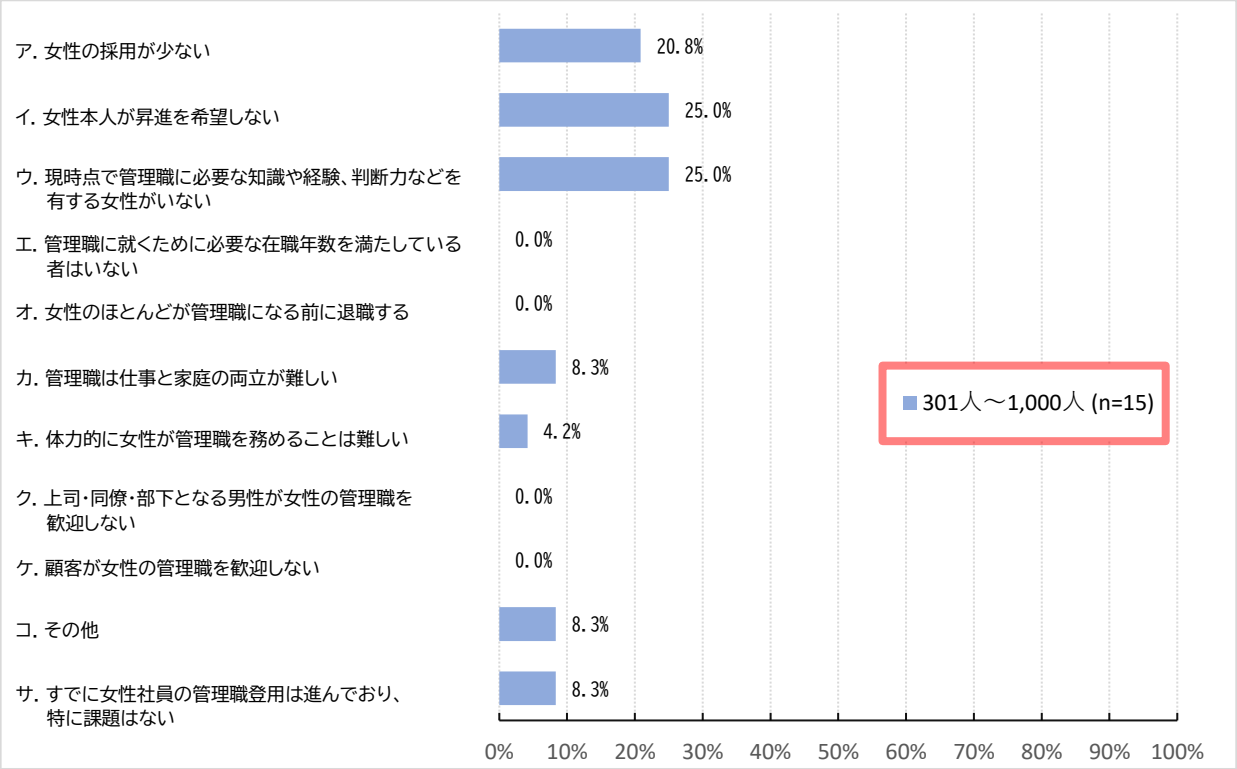


◍「コ.その他」を選択した事業者の回答

- 管理職相当に見合った給料を支払うことができない。（その他）

問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者

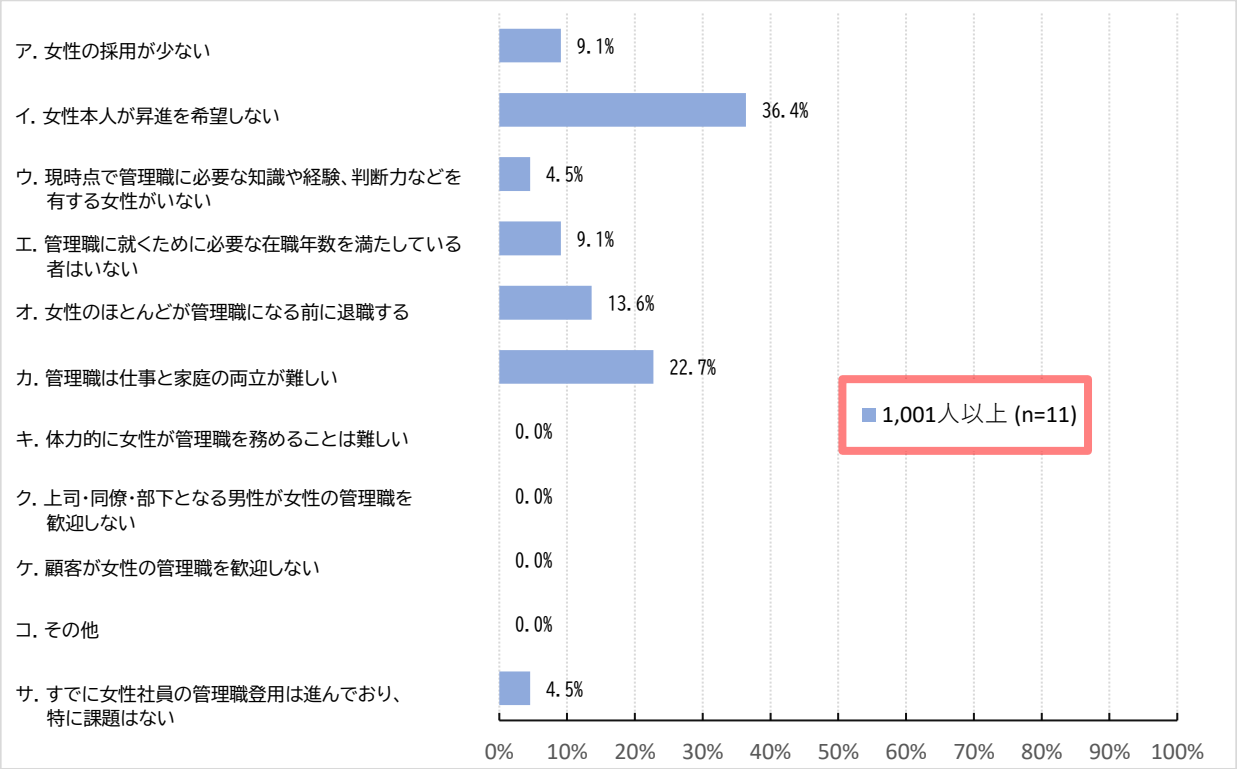


◍「コ.その他」を選択した事業者の回答

- 管理職になると勤務時間や日数の関係で家族の協力がないと中々難しい。
  （宿泊業、飲食サービス業）
- 以前は事務職の地元採用がメインだったため、すぐに管理職登用候補となる従業員はいない。
  現在は主任・係長クラスが増えてきている段階であり、女性管理職登用にはまだ数年を要する。
  （卸売業、小売業）

問７：貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



2．仕事と家庭生活の両立支援

2－（1） 育児休業の取得状況（男女それぞれの取得割合）

▶ 育児休業の取得状況を従業員数300人以下の事業者でみると、女性96.9%、男性17.8%となっている。

問８：貴社における育児休業の取得状況をご記入ください。
※令和6年4月1日から令和7年3月31日までに、本人または配偶者が出産した従業員のうち、令和7年4月1日までに育児休業を開始した者の割合。

① 全体 （154社）

	対象者	育児休業取得者	割合
男性（配偶者が出産）	433人	153人	35.3%
女性（本人が出産）	1,047人	909人	86.8%
合計	1,480人	1,062人	71.8%

② 従業員数300人以下の事業者（128社）

	対象者	育児休業取得者	割合
男性（配偶者が出産）	45人	8人	17.8%
女性（本人が出産）	32人	31人	96.9%
合計	77人	39人	50.6%

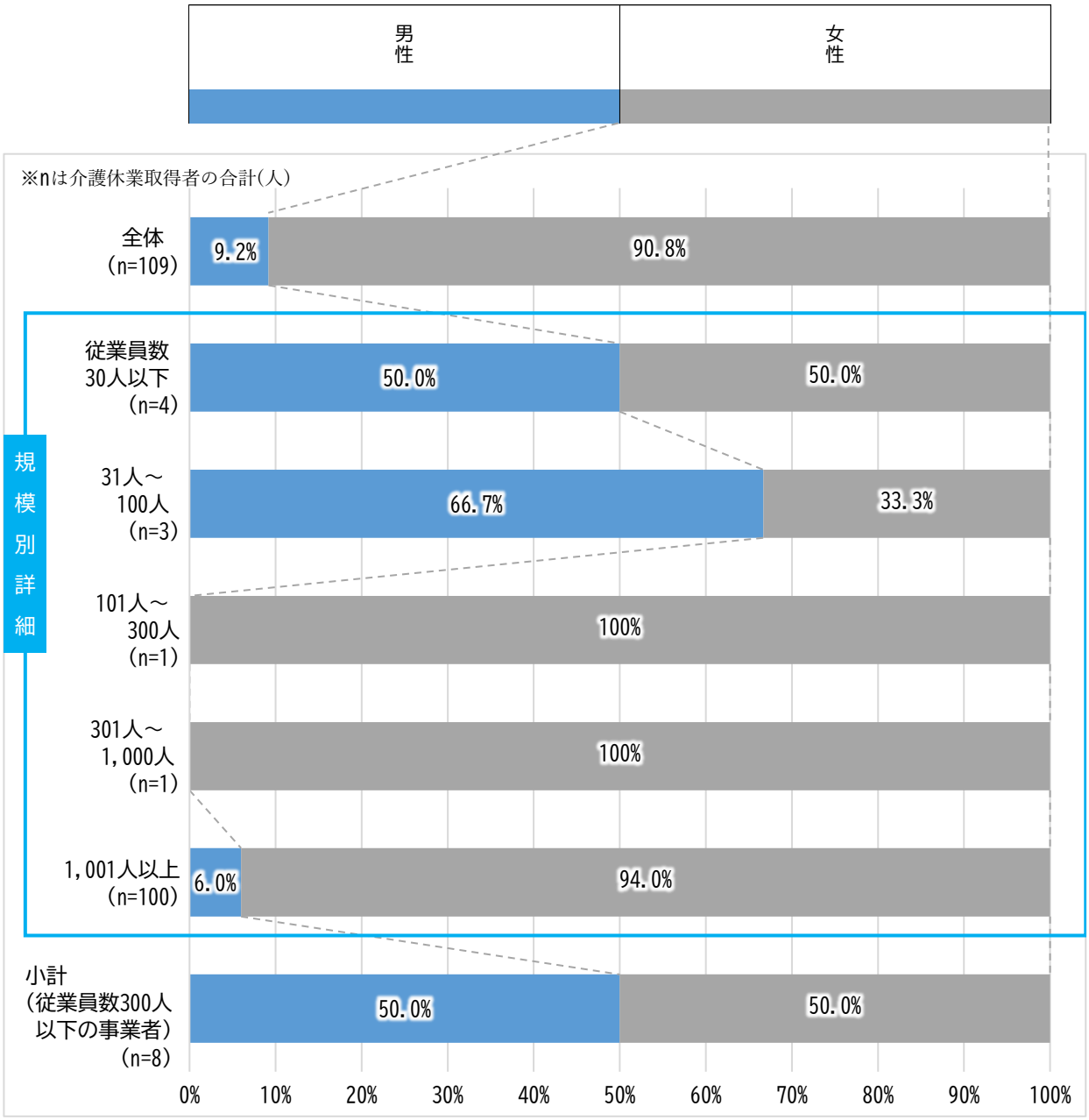
③ 従業員規模別の内訳

		対象者	育児休業取得者	割合
従業員30人以下（70社）	男性（配偶者が出産）	9人	2人	22.2%
	女性（本人が出産）	11人	11人	100.0%
	合計	20人	13人	65.0%
従業員31～100人（40社）	男性（配偶者が出産）	22人	5人	22.7%
	女性（本人が出産）	15人	14人	93%
	合計	37人	19人	51.4%
従業員101～300人（18社）	男性（配偶者が出産）	14人	1人	7.1%
	女性（本人が出産）	6人	6人	100.0%
	合計	20人	7人	35.0%
従業員301～1,000人（15社）	男性（配偶者が出産）	67人	33人	49.3%
	女性（本人が出産）	33人	32人	97.0%
	合計	100人	65人	65.0%
従業員1,001人以上（11社）	男性（配偶者が出産）	321人	112人	34.9%
	女性（本人が出産）	982人	846人	86.2%
	合計	1,303人	958人	73.5%

２－（２） 介護休業の取得状況（取得者数の男女比率）

- 本項目では育児休業とは異なり、取得者数の男女比を算出している。
- 従業員数300人以下の事業者では男性50.0%（4人）、女性50.0%（4人）となっているが、該当するサンプル数が少なく統計的な信頼性が十分とはいえないため、結果の解釈には注意が必要である。

問９：貴社における介護休業の取得状況をご記入ください。
※令和6年4月1日から令和7年3月31日までに、介護休業を取得した労働者の数。

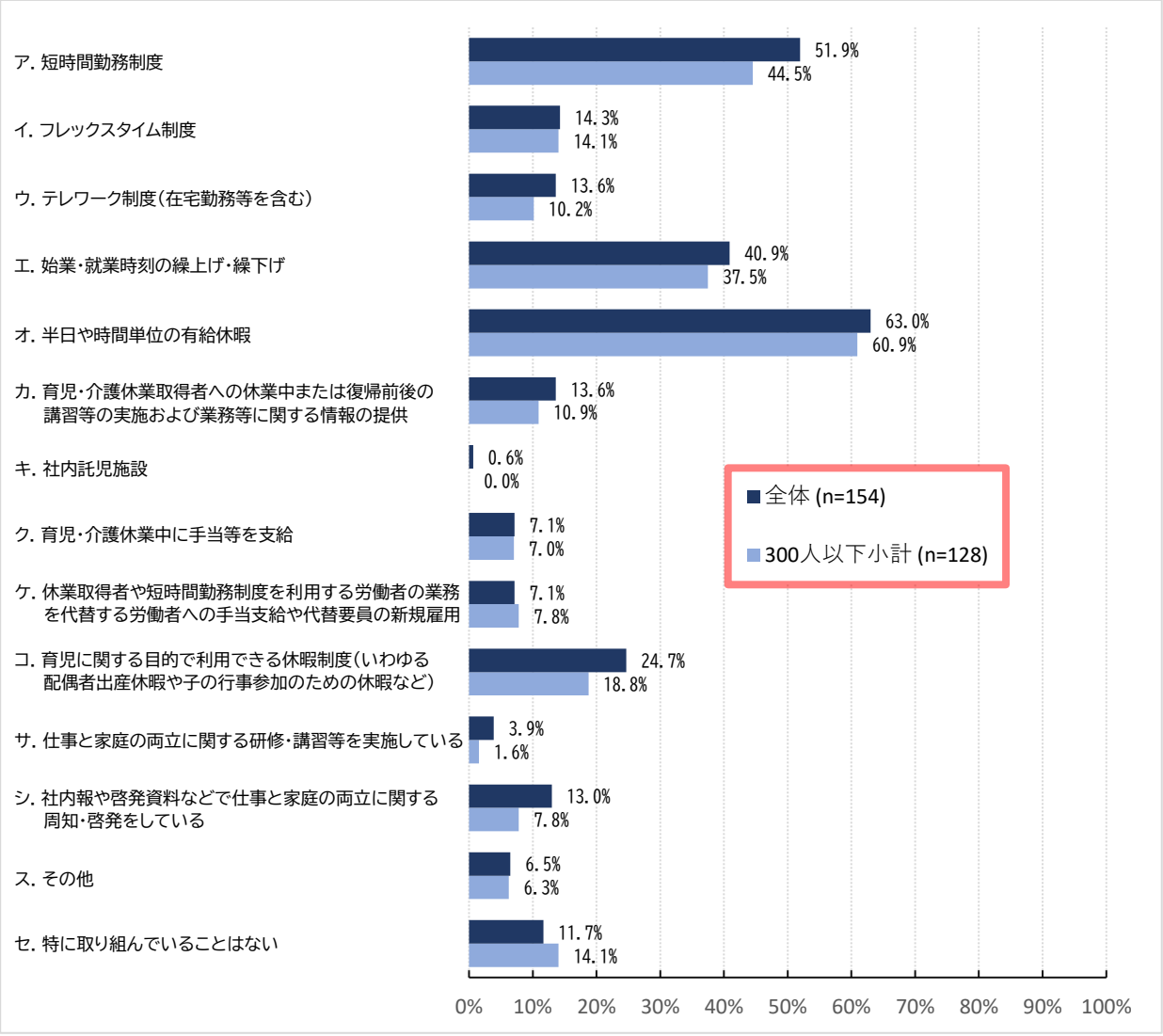


2－（3）仕事と家庭を両立する労働者を支援するための取組や制度（複数回答可）

- 仕事と家庭を両立する労働者を支援するための取組や制度をみると、「ア. 短時間勤務制度」「エ. 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ」「オ. 半日や時間単位の有給休暇」が高くなっている。
- 従業員規模別にみると、従業員数30人以下の事業者では、制度化していなくても、本人の希望や状況に応じて柔軟に対応しているケースがみられた。

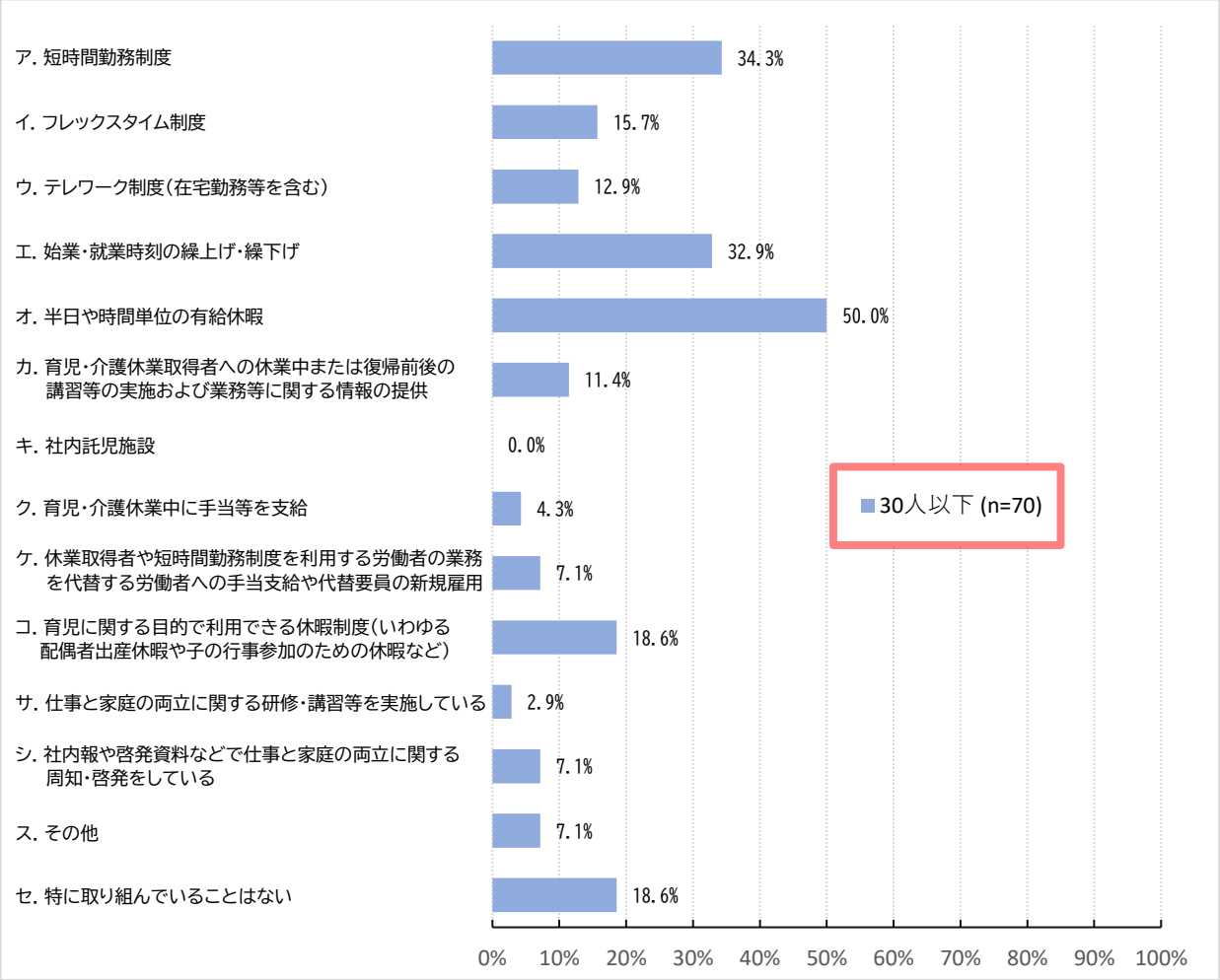
問10：貴社での、働きながら子育てや介護等を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援するための取組や制度などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問10：貴社での、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などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

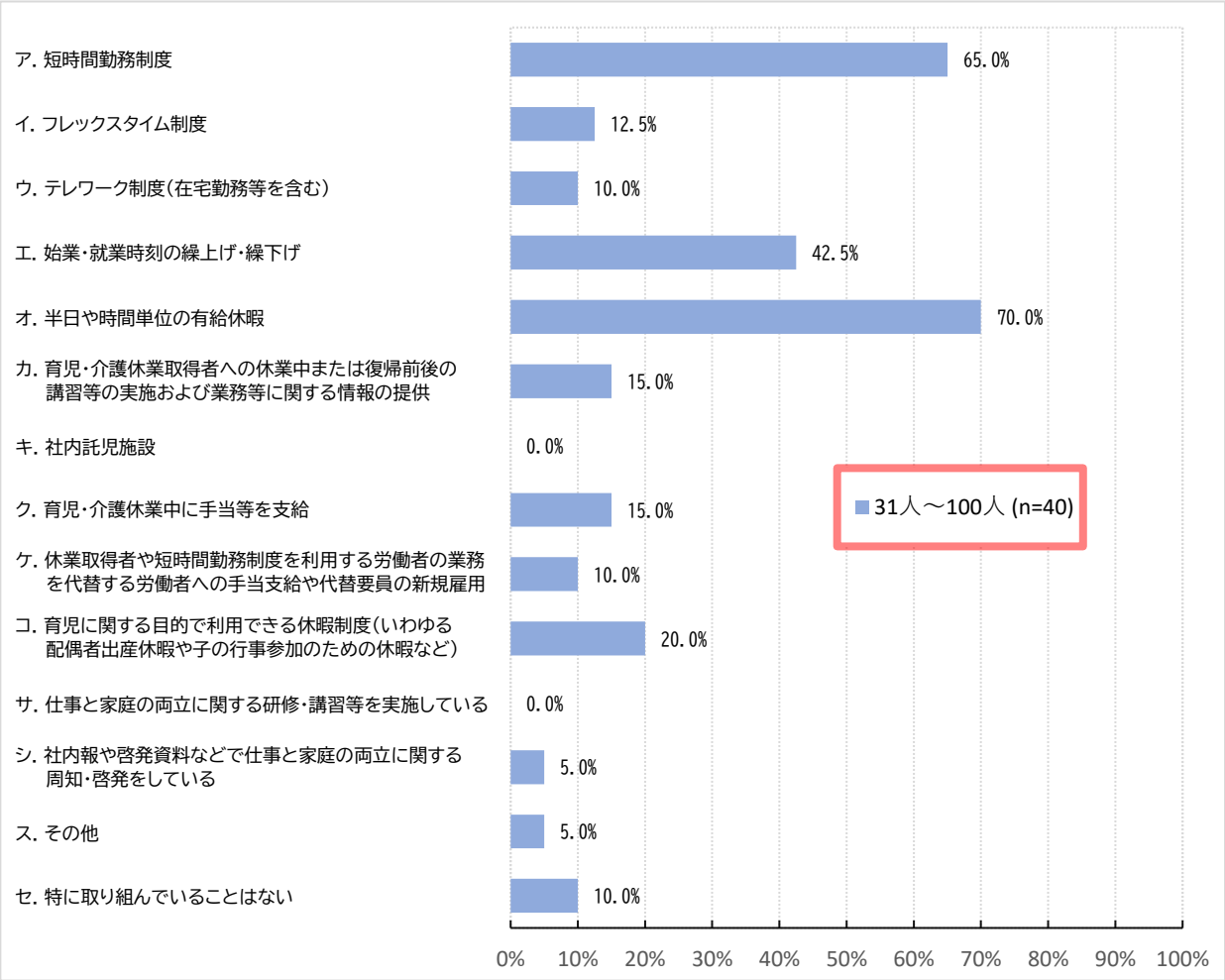


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 特に制度としてはないが、状況に応じて対応している。（建設業）
- 育児や介護の為の休み希望を前月に申請してもらってシフトを作成。（生活関連サービス業、娯楽業）
- 勤務時間中の中抜け。（製造業）
- 中学生以下の子を扶養している社員に、子の看護休暇を入社6ヶ月後より、扶養１名は5日、２名以上は10日を付与している。取得は時間単位で取得できます。（建設業）
- 本人の希望により勤務を調整。（建設業）

問10：貴社での、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などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

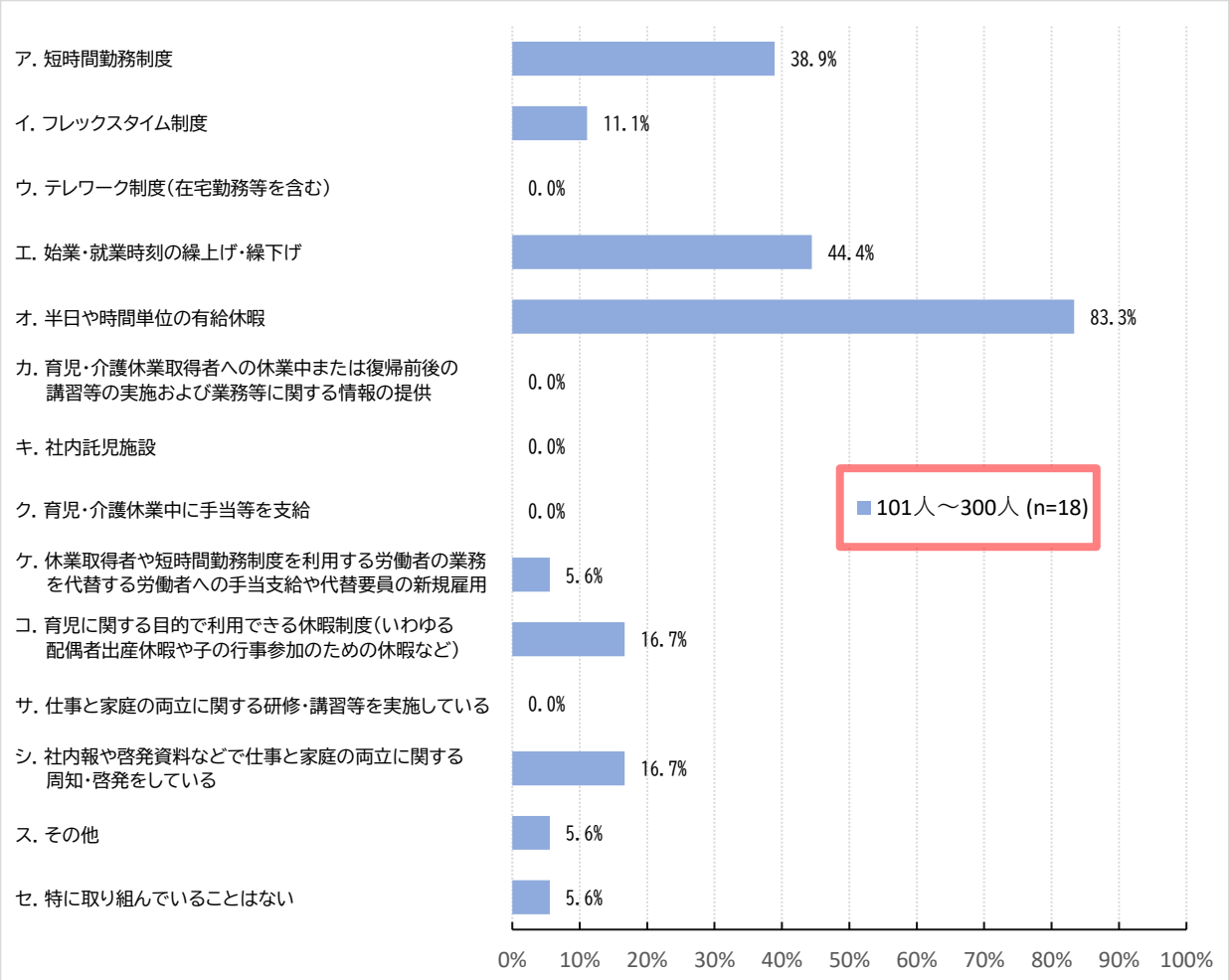


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 対象者へ子女教育手当を支給。（医療、福祉）
- 行事など、希望の休みを取れる。（宿泊業、飲食サービス業）

問10：貴社での、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などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

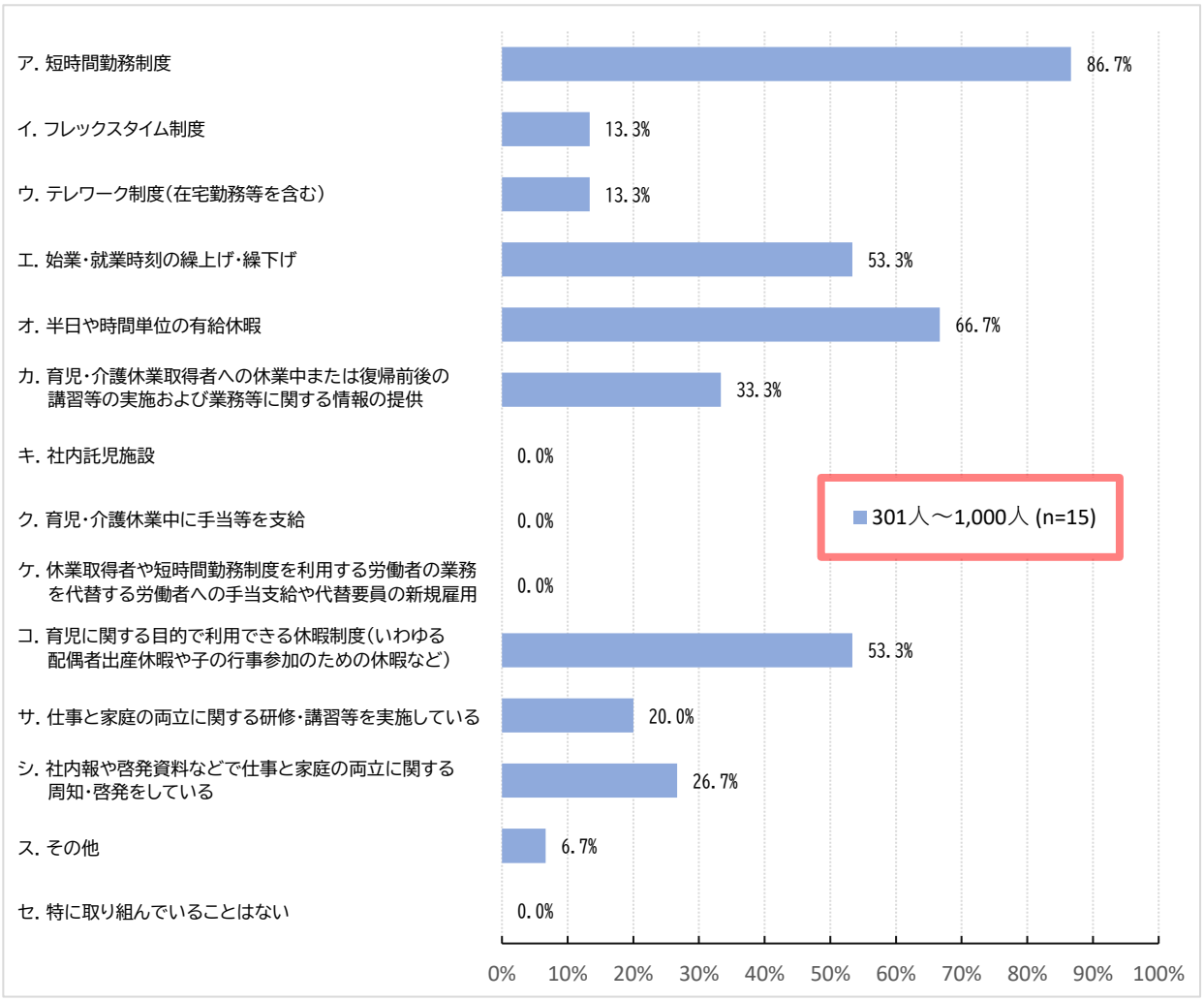


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 育児・介護の目的で取得できる有給の休暇制度を設けている。（医療、福祉）

問10：貴社での、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などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者

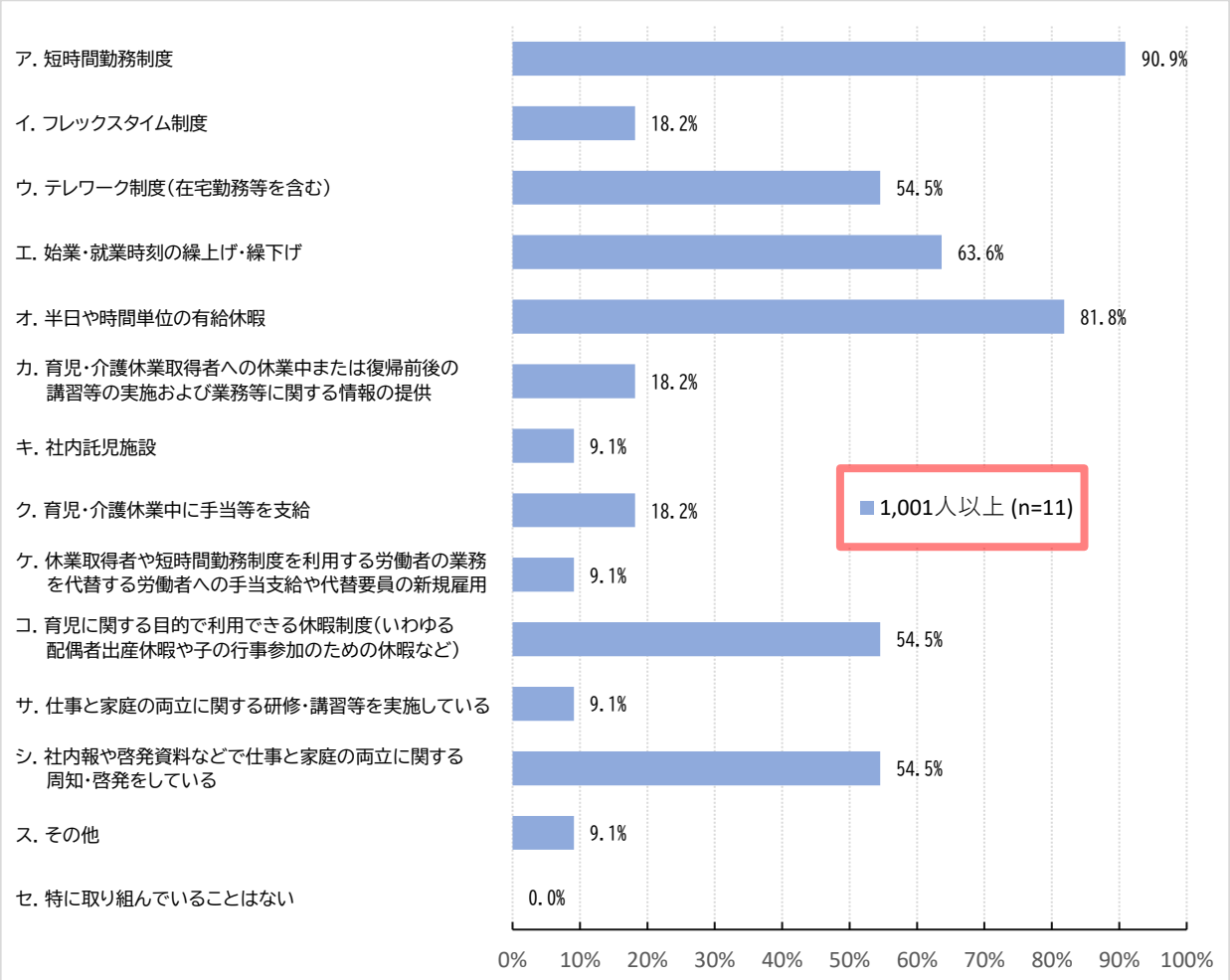


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 本人からの申し出に応じて対応する。（サービス業(他に分類されない)）

問10：貴社での、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などがございましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

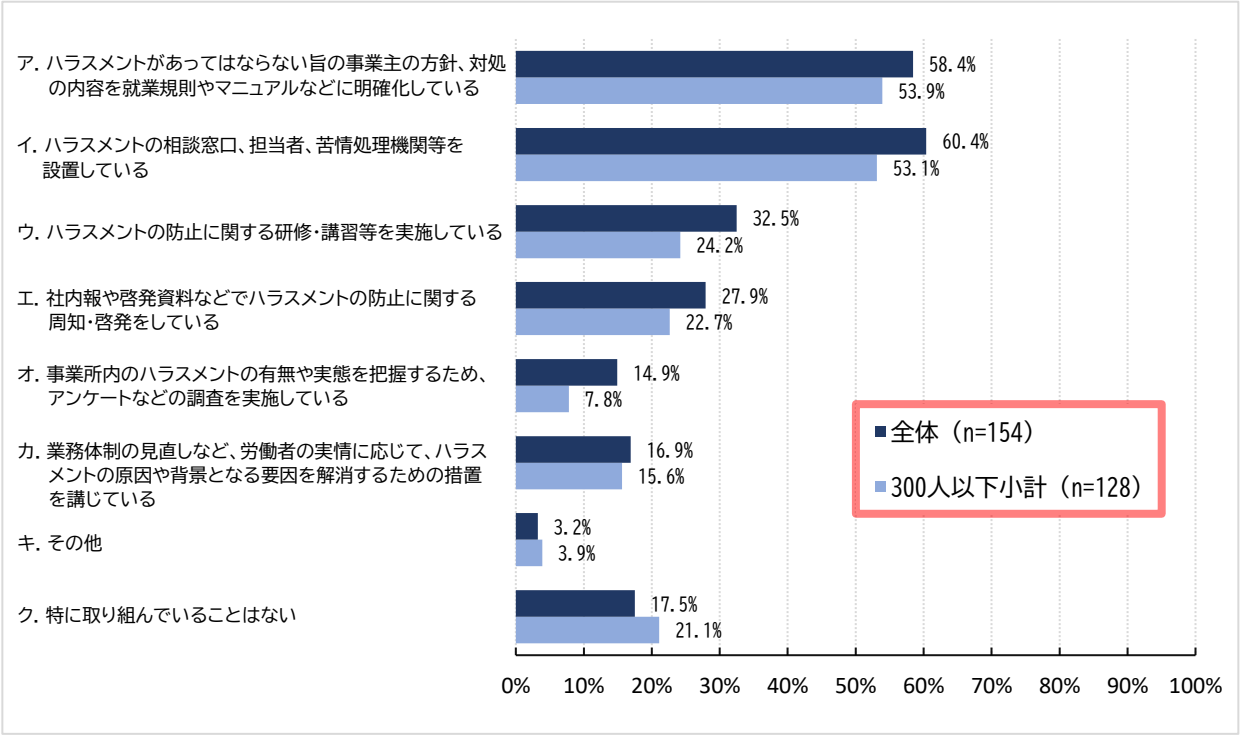
- 企業主導型保育所の社員利用(補助あり)可。（医療、福祉）

2－（4） 職場内のハラスメントを防止するための取組や制度（複数回答可）

- 職場内のハラスメントを防止するための取組や制度の状況をみると、「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」「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」の回答割合が高く、従業員規模が大きくなるほどその割合は高くなっている。
- 全体でみると、「ク. 特に取り組んでいることはない」が17.5%となっているが、従業員数101人以上の事業者はすべて何らかの取組を行っており、未実施の事業者は従業員数100人以下の事業者に多くみられた。

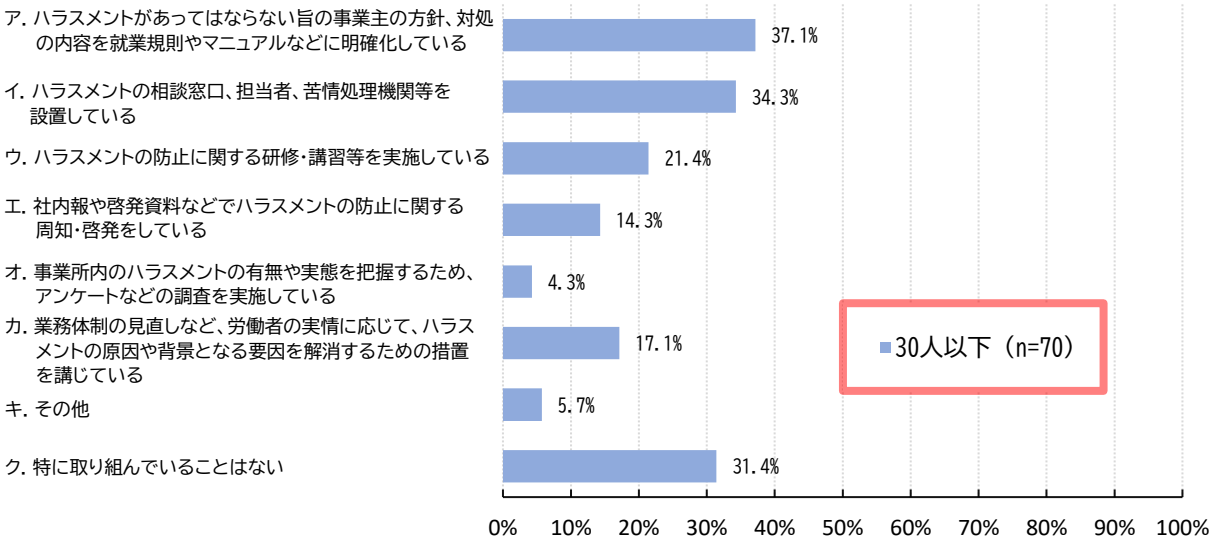
問11：貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。（複数回答可）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問11：貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。（複数回答可）

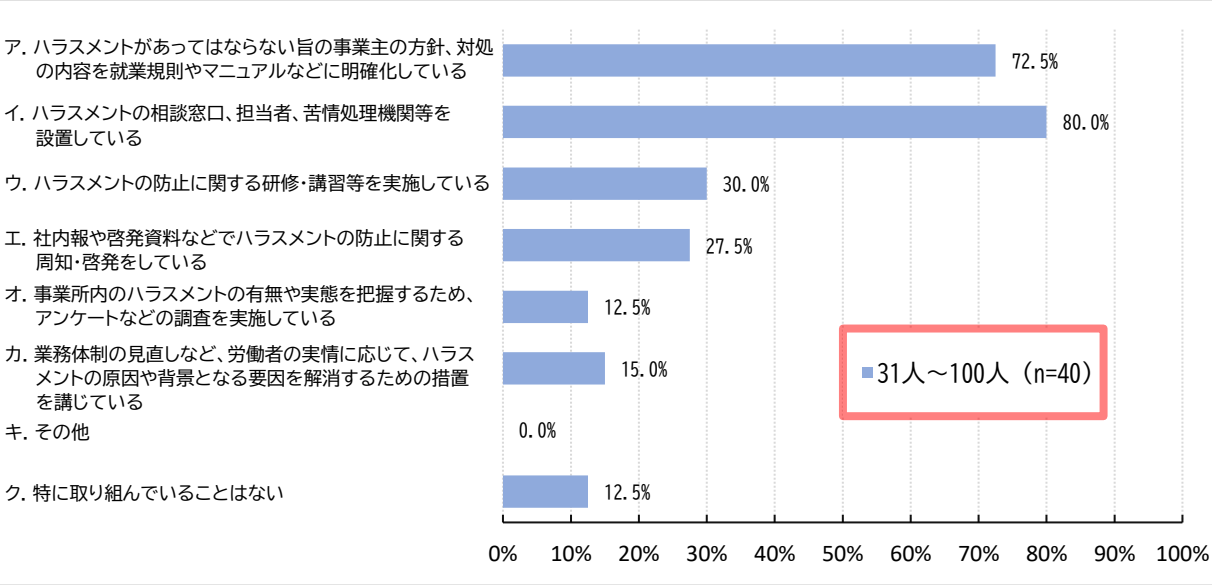
② 従業員数30人以下の事業者



◍「キ. その他」を選択した事業者の回答

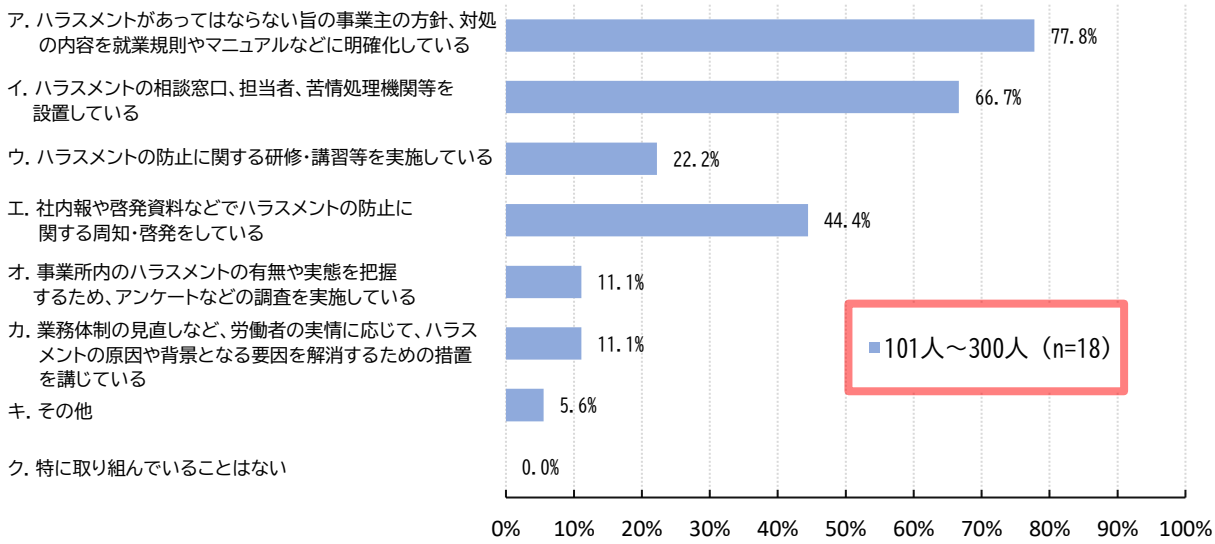
- 平素から口頭で気をつけている。（生活関連サービス業、娯楽業）
- 気を付けている。役員会議等。（宿泊業、飲食関連サービス業）
- 問題が起きれば実情に応じて措置を講じている。（製造業）
- 定期的な個人面談の実施。（建設業）

③ 従業員数31人～100人の事業者



問11：貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。（複数回答可）

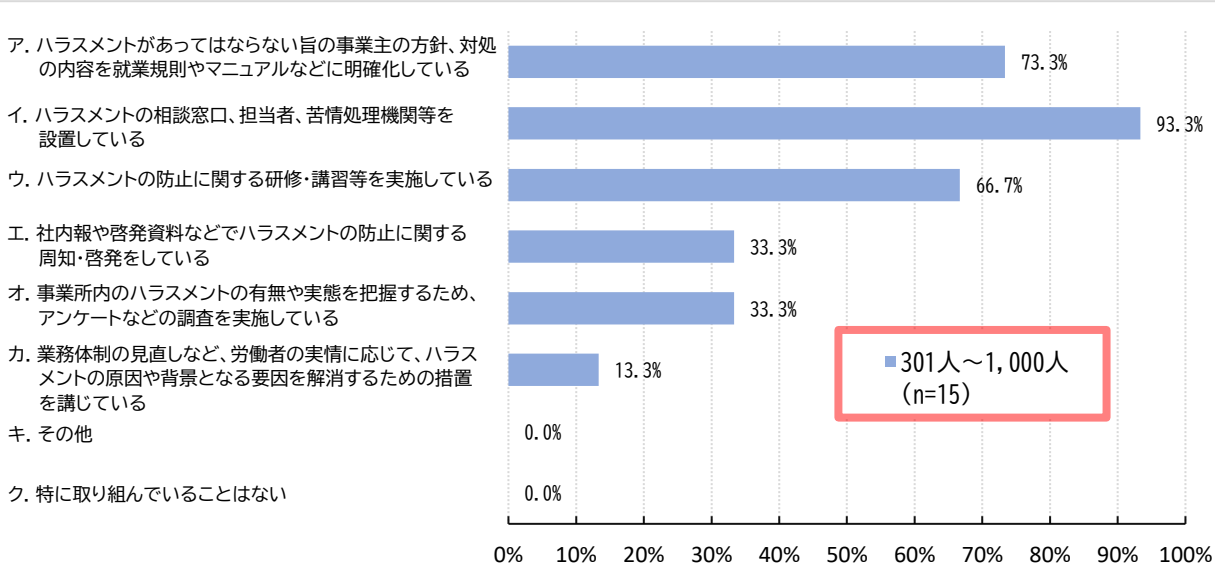
④ 従業員数101人～300人の事業者



◍「キ. その他」を選択した事業者の回答

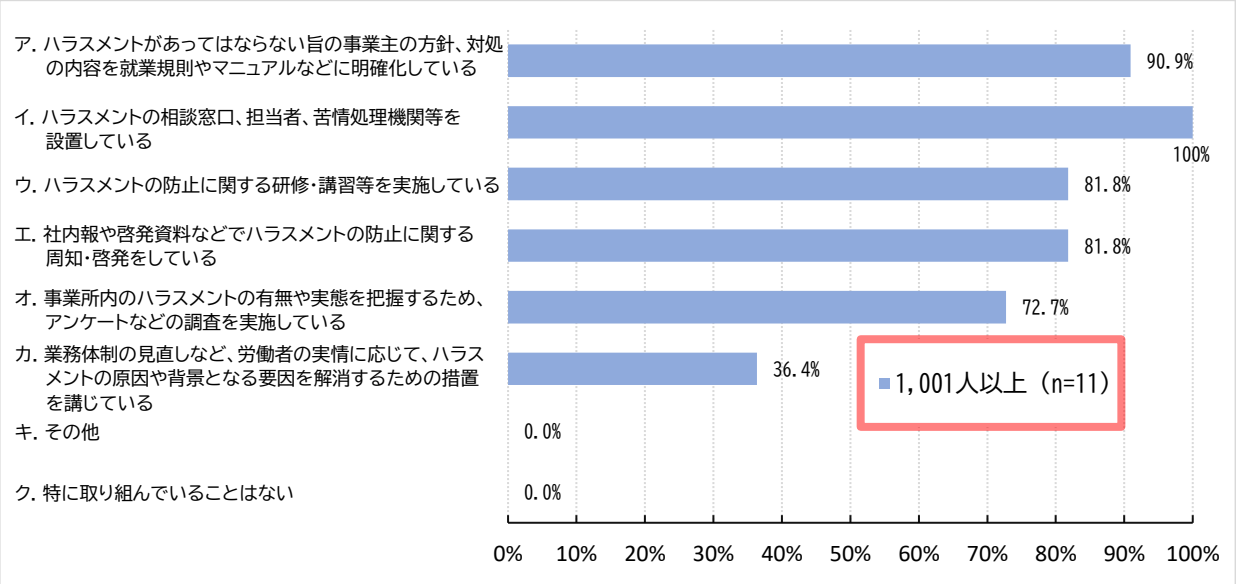
- 事案があった場合個別に対応（その他）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問11：貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。（複数回答可）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

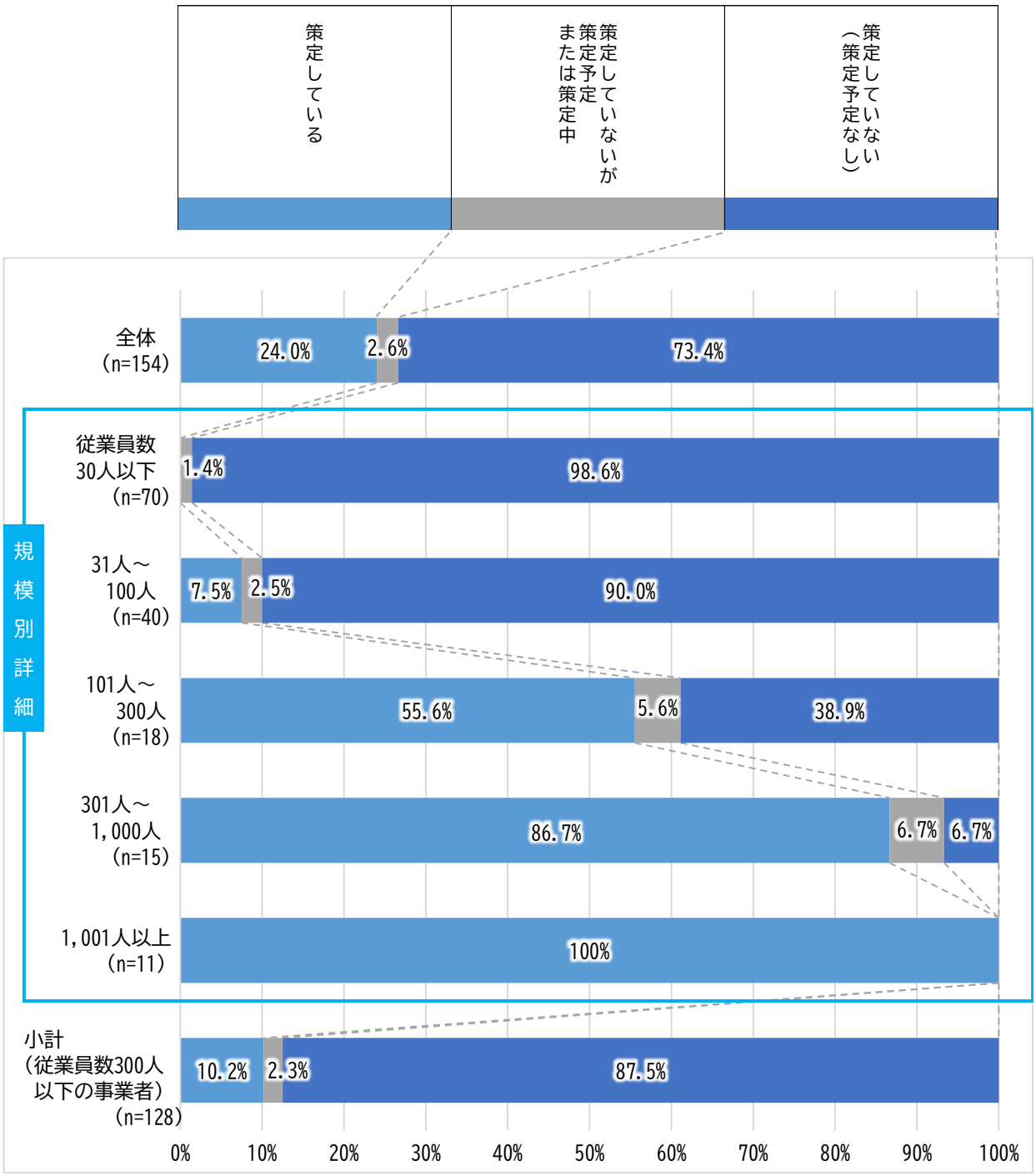


3．女性活躍推進

3－（1） 一般事業主行動計画策定の有無

- 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況をみると、行動計画を「策定している」事業者は全体の24.0%となっている。事業者規模別でみると、規模が大きい事業者ほど「策定している」の回答割合が高くなっている。
- 従業員数101人以上の事業者においては策定が義務付けられている一方、従業員数100人以下の事業者においては義務化されていない（努力義務）こともあり、「策定していない（策定予定なし）」が9割以上となっている。

問12：貴社では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。（○は1つ）

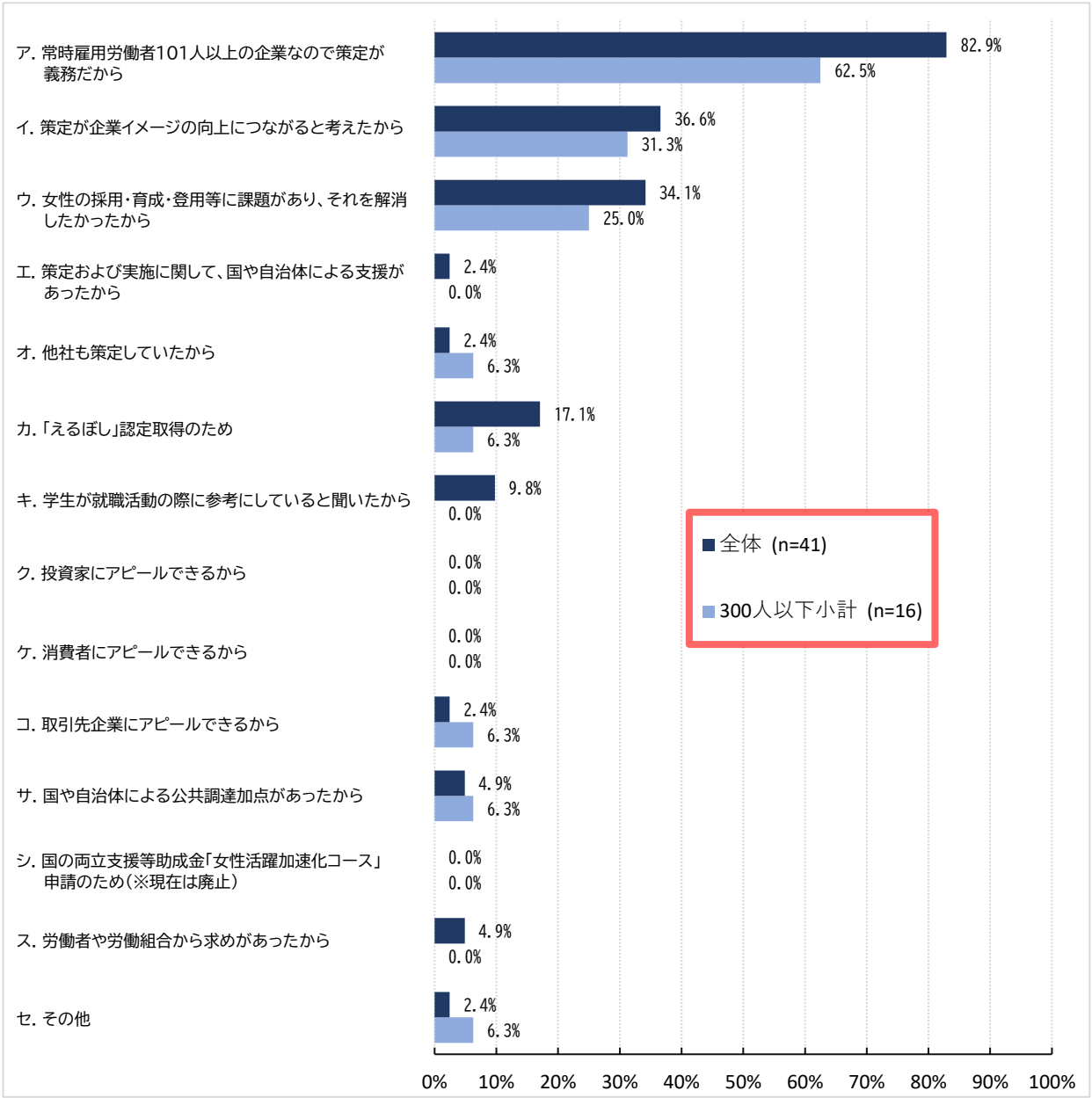


3－（2） 行動計画を策定している、またはこれから策定する理由（複数回答可）

▶ 行動計画を「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」の事業者（n=41）にその理由をたずねたところ、「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」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」の順で割合が高くなっている。

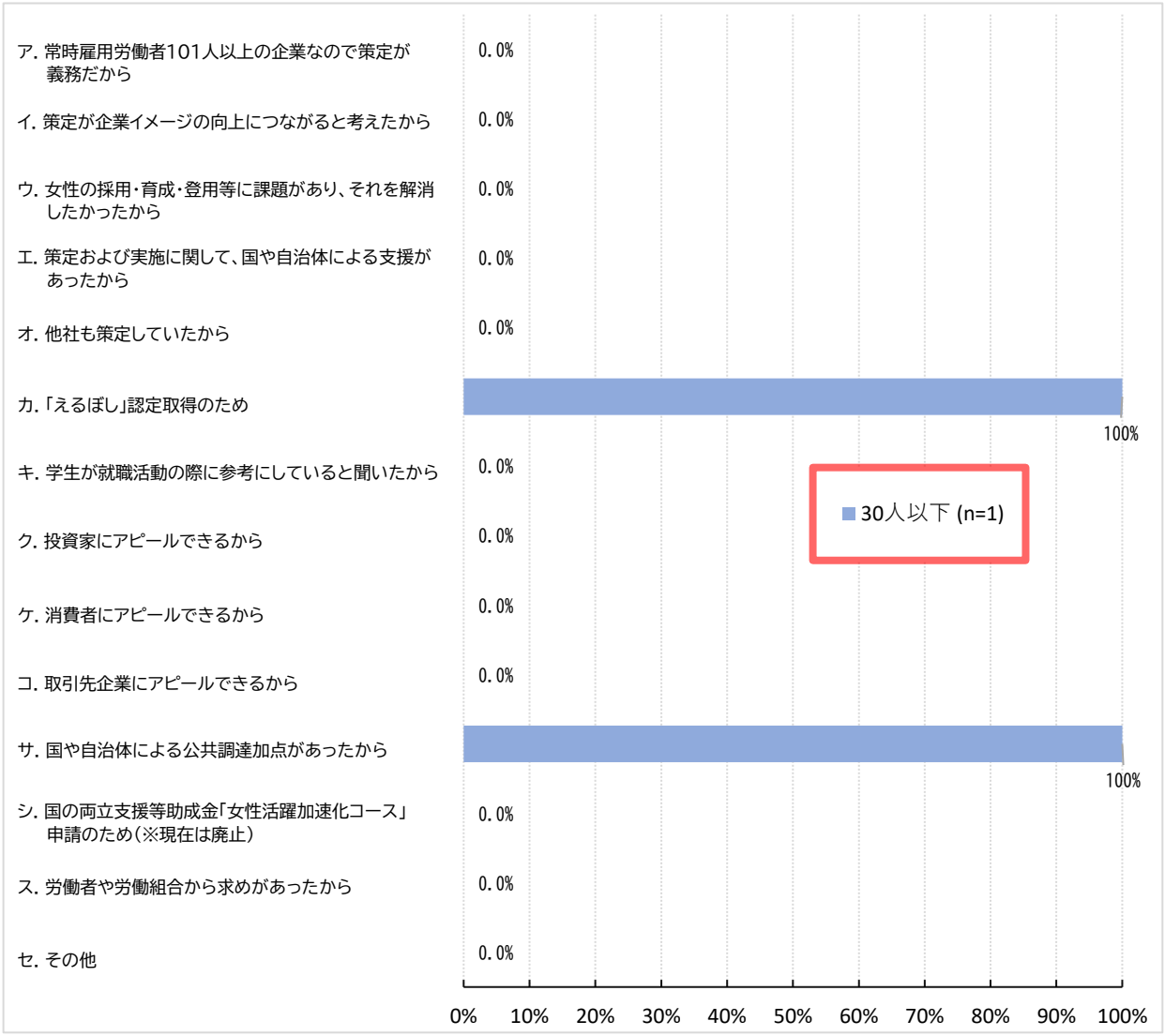
問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



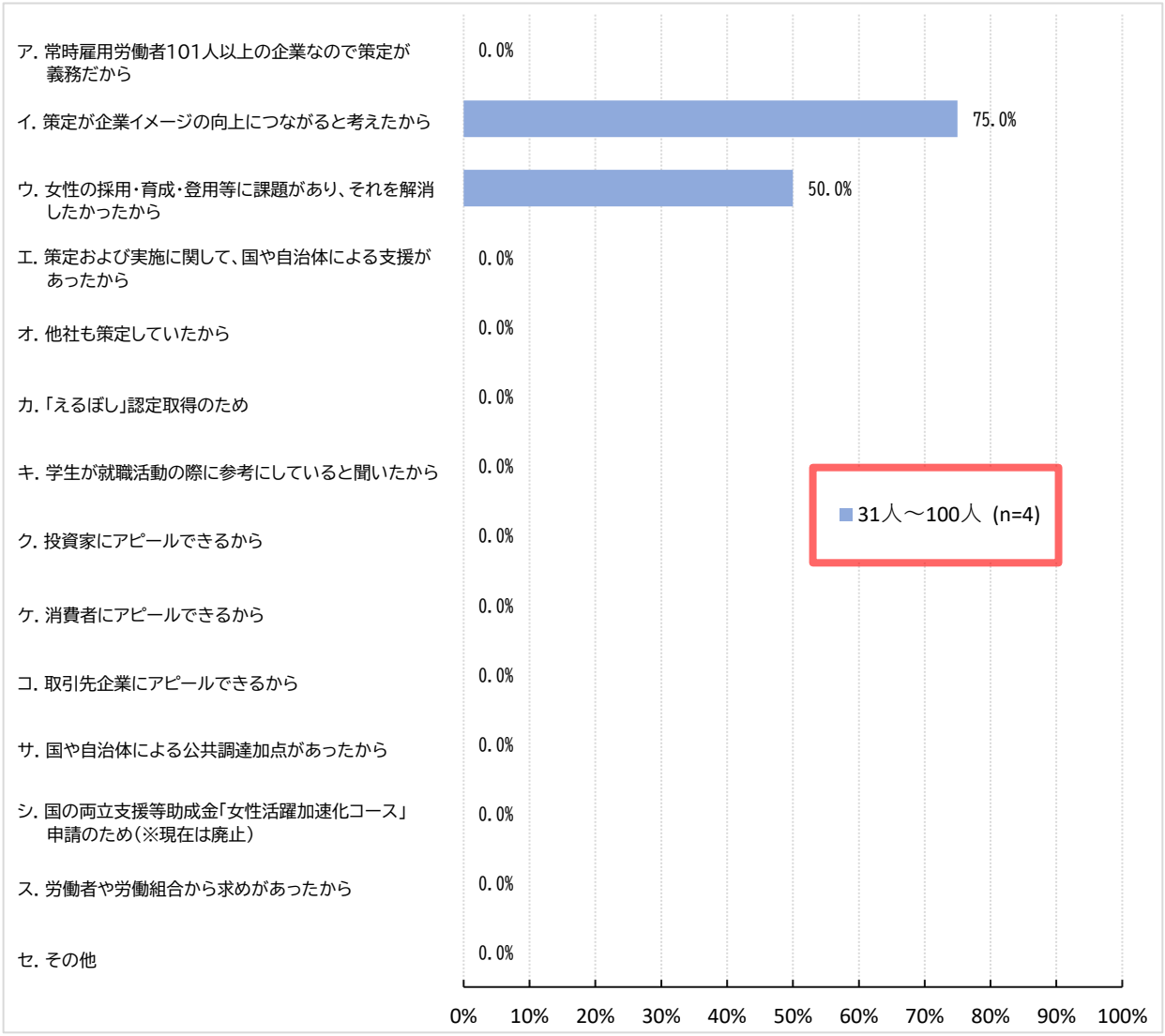
問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



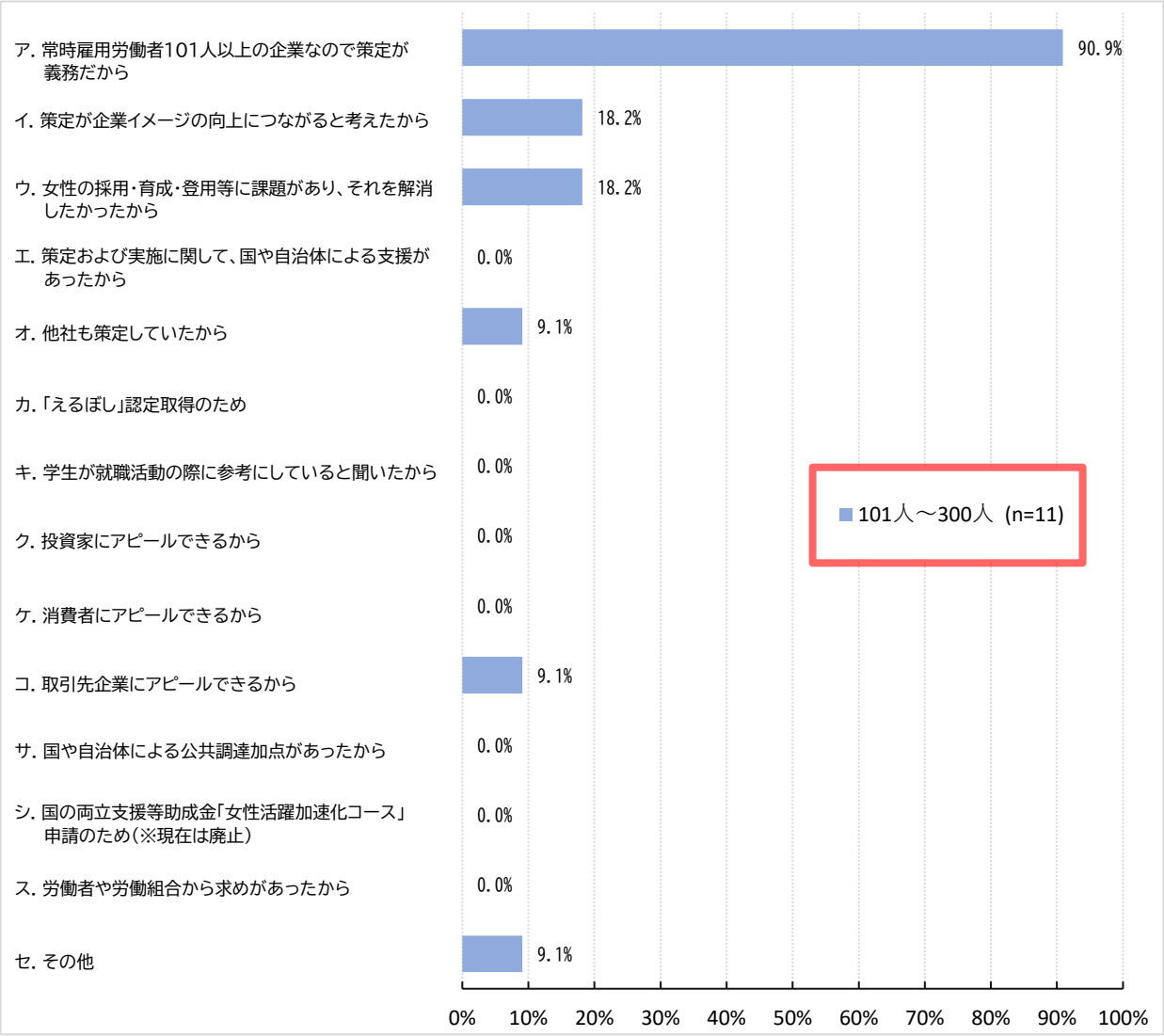
問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

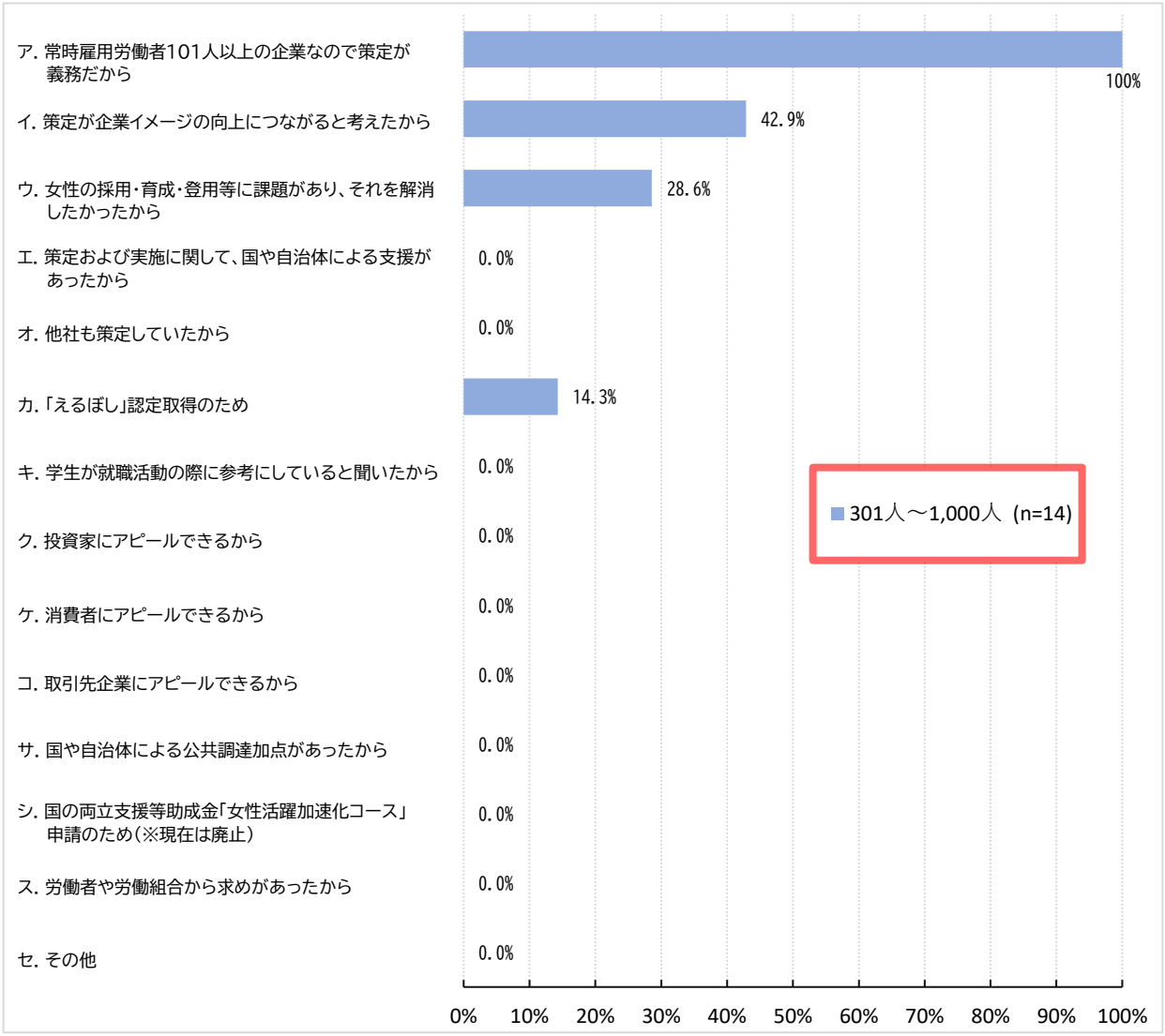


◍「セ. その他」を選択した事業者の回答

- 女性が多い職場であるため、結婚・出産を経た職員が仕事と子育てを両立できるよう支援し、全ての職員が能力を発揮できる環境にするため。（医療、福祉）

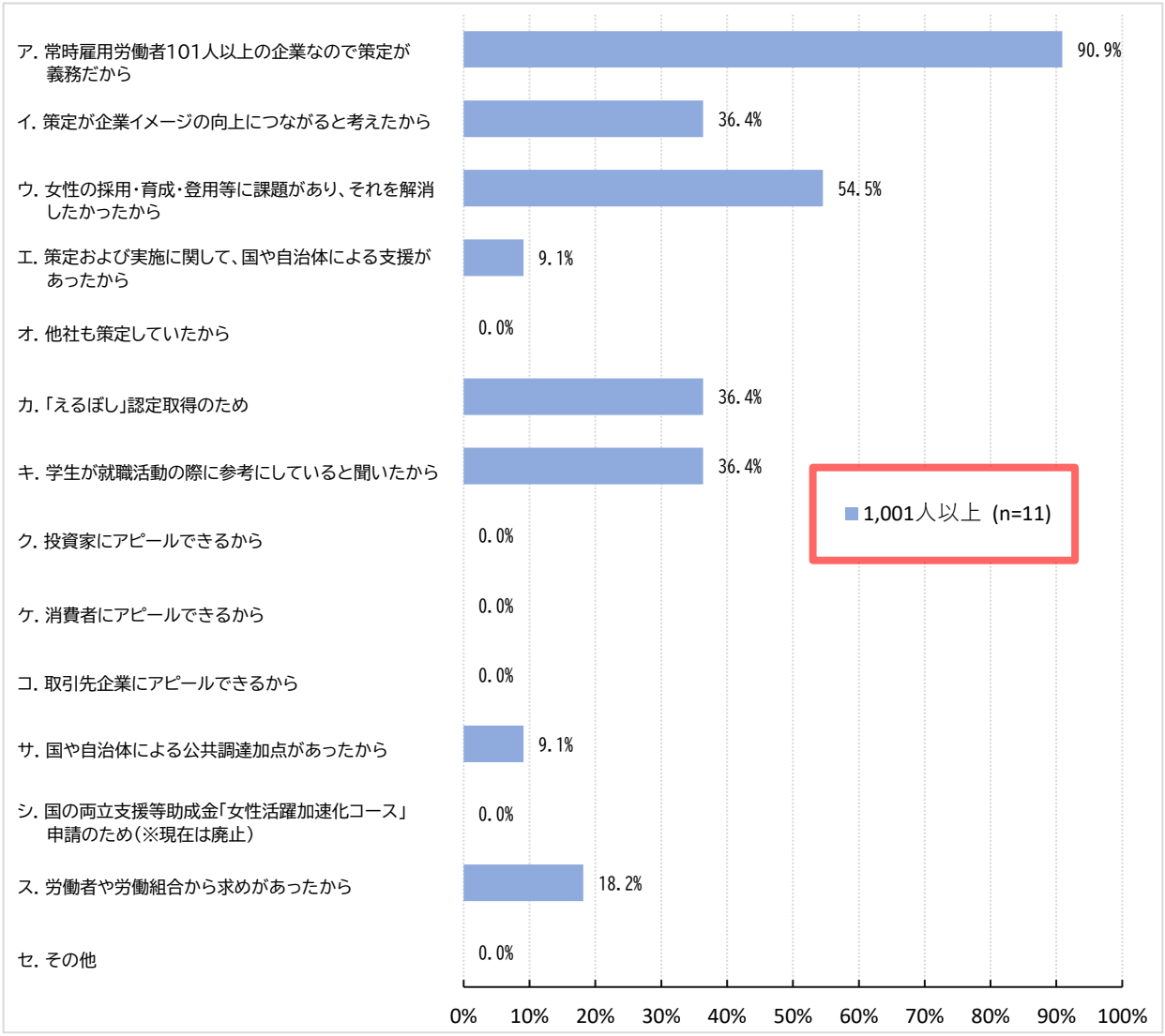
問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問13：問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定している、またはこれから策定する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

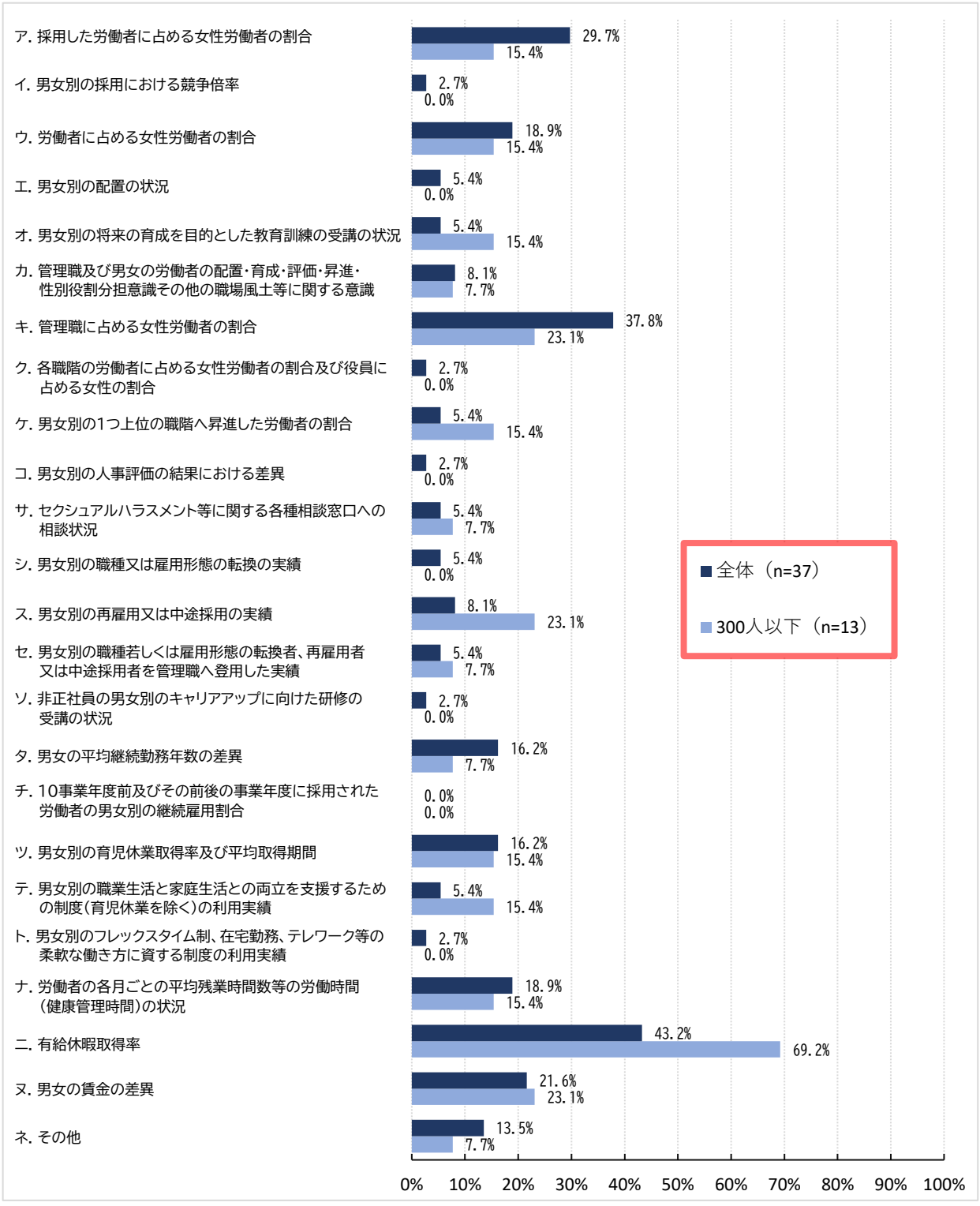


3－（3） 行動計画で定めている数値目標（複数回答可）

▶ 行動計画を「策定している」事業者（n=37）に設定する数値目標をたずねたところ、従業員数300人以下の事業者では「ニ. 有給休暇取得率」の回答割合が7割近くと非常に高いのに対し、全体ではその割合が相対的に低くなっている。全体では「キ. 管理職に占める女性労働者の割合」や「ア. 採用した労働者に占める女性労働者の割合」が高く、従業員規模によって傾向が異なっている。

問14：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（○はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者

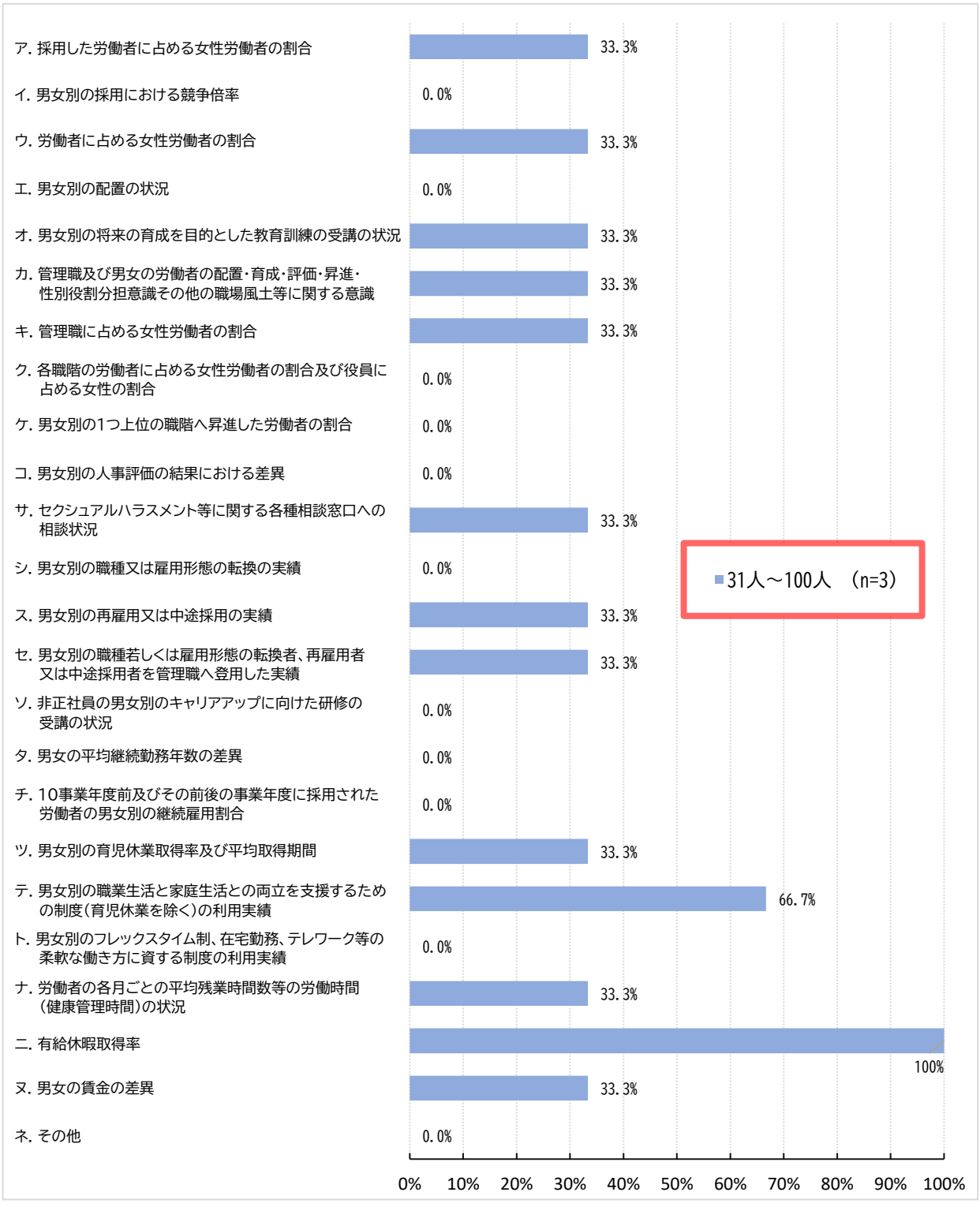


問14：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

※一般事業主行動計画を定めている事業者なし

③ 従業員数31人～100人の事業者



問14：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（○はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

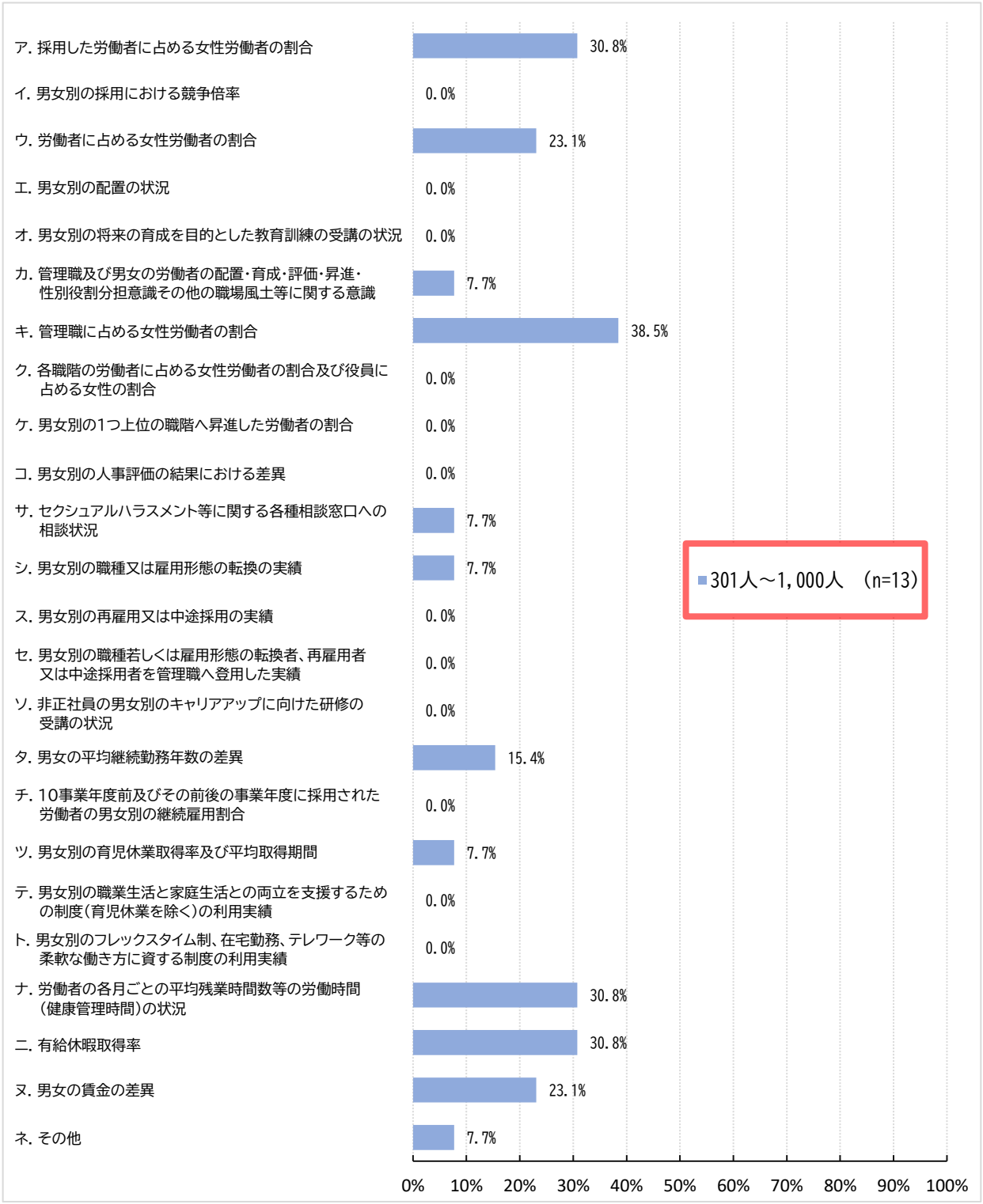


◍「ネ. その他」を選択した事業者の回答

- 妊娠、出産、復職時における支援や環境の整備。（医療、福祉）

問14：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（○はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者

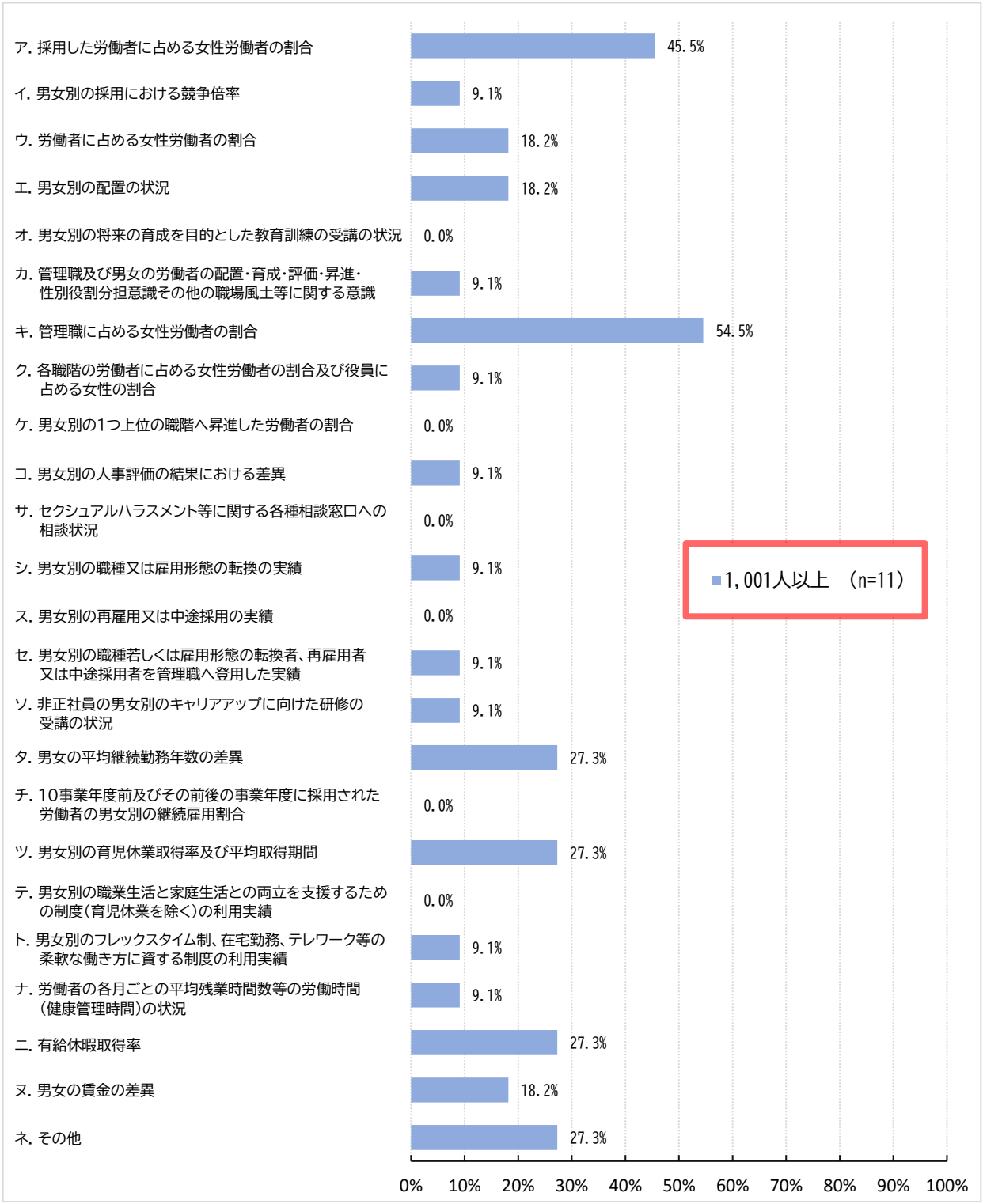


◍「ネ. その他」を選択した事業者の回答

- 女性の非正規社員から正規社員への転換。（卸売業、小売業）

問14：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（○はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「ネ. その他」を選択した事業者の回答

- 男女別の育児休業取得等。（医療、福祉）
- 店長職に占める女性労働者の割合。（医療、福祉）
- 役席者の新規登用女性割合及び男性行員の育児休業等取得率。（金融業、保険業）

3－（4） 数値目標達成のための取組（複数回答可）

▶ 行動計画を「策定している」事業者（n=37）に、計画に定めた具体的な取組についてたずねたところ、全体と従業員数300人以下の事業者のいずれにおいても、「イ. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定」の回答割合が高くなっている。一方で、従業員規模の大きい事業者ほど取組の内容が多様であり、従業員数300人以下の事業者では回答がなかった「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」などの実施もみられた。

問15：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（○はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問15：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（○はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

※一般事業主行動計画を定めている事業者なし

③ 従業員数31人～100人の事業者

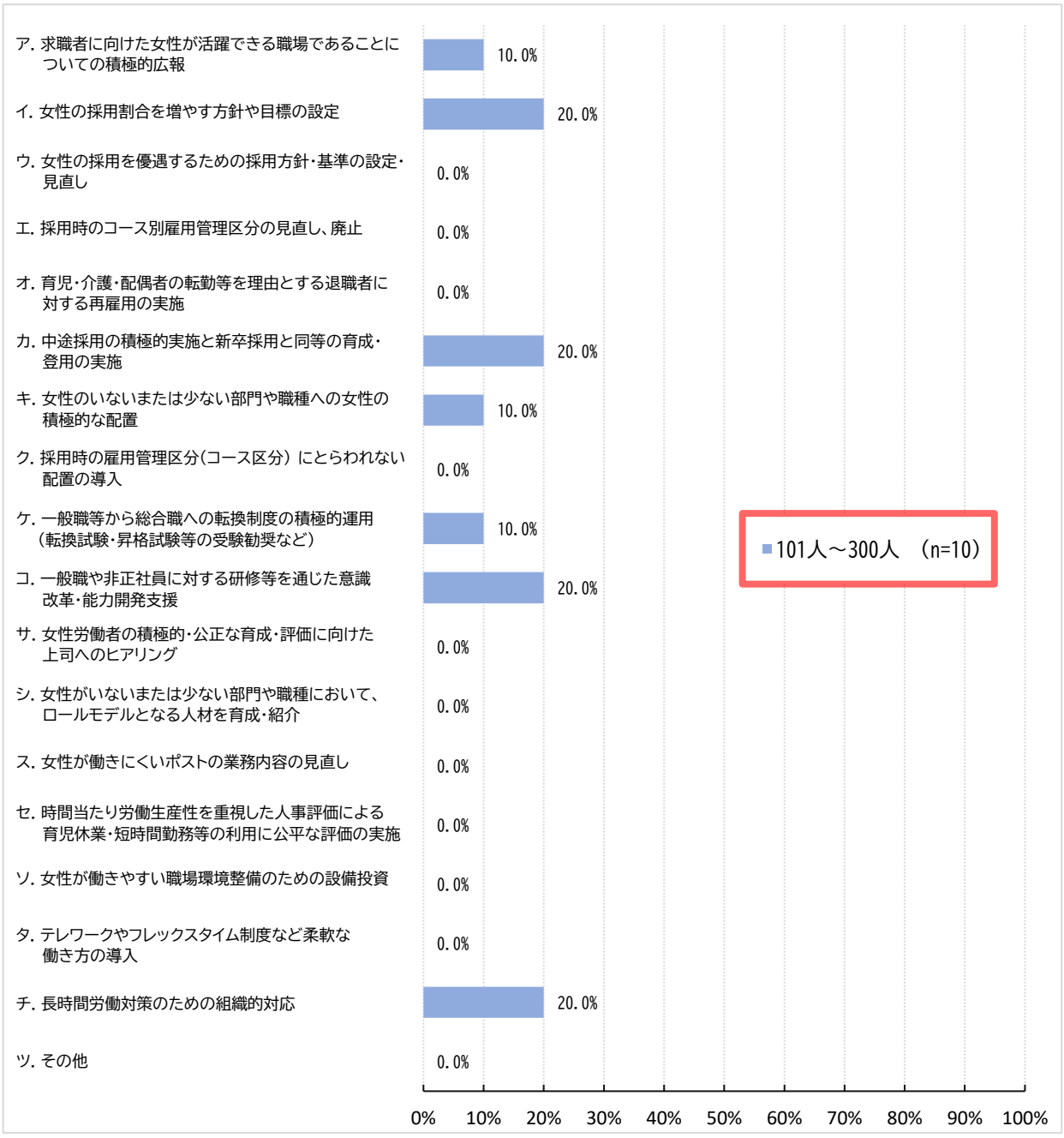


◍「ツ. その他」を選択した事業者の回答

- ①非正規社員から正社員の転換を促進する。②部署別の有給取得率を調査し低い部署に取得率向上の啓蒙活動。（教育、学習支援業）

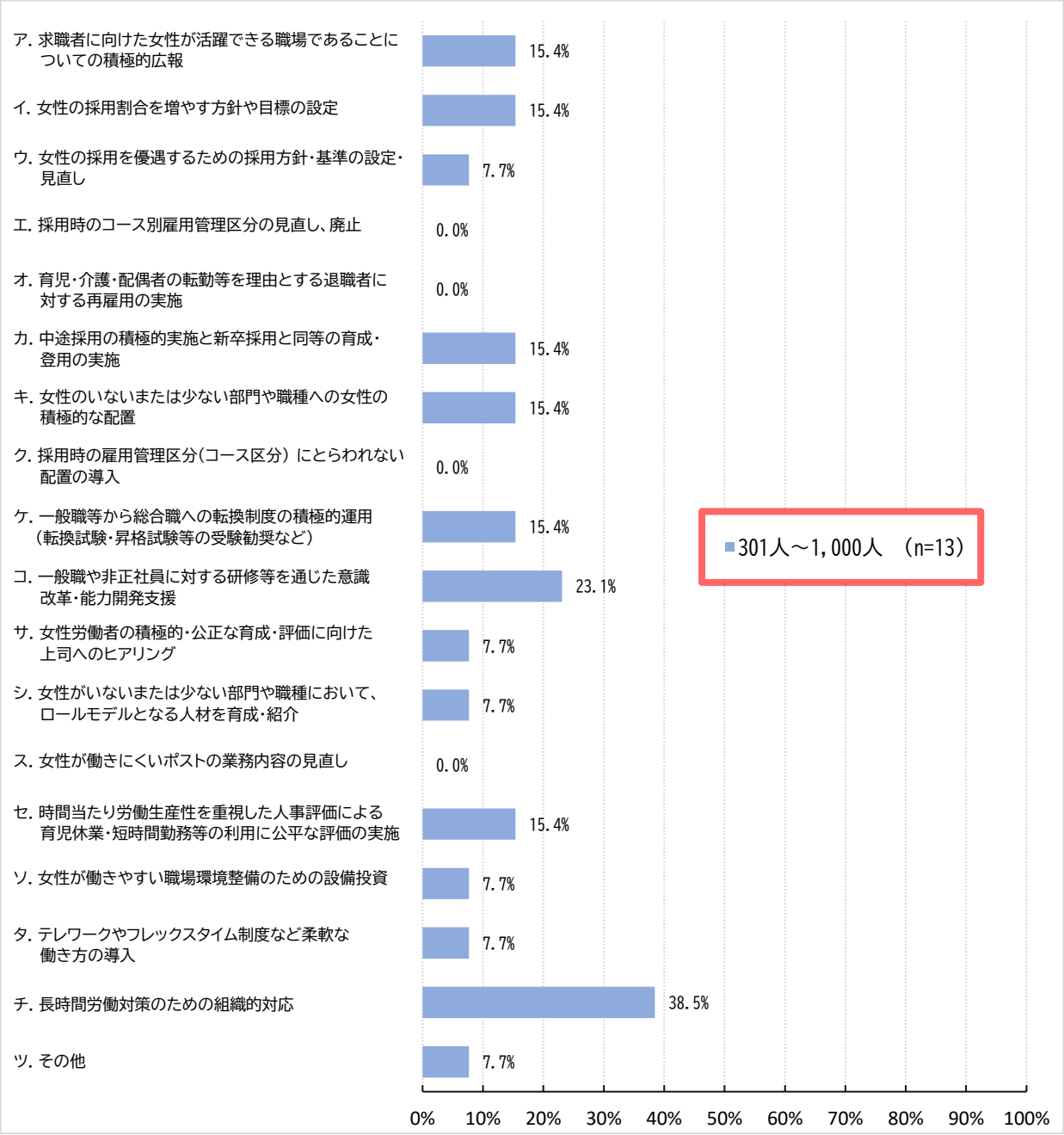
問15：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（○はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



問15：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（○はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者

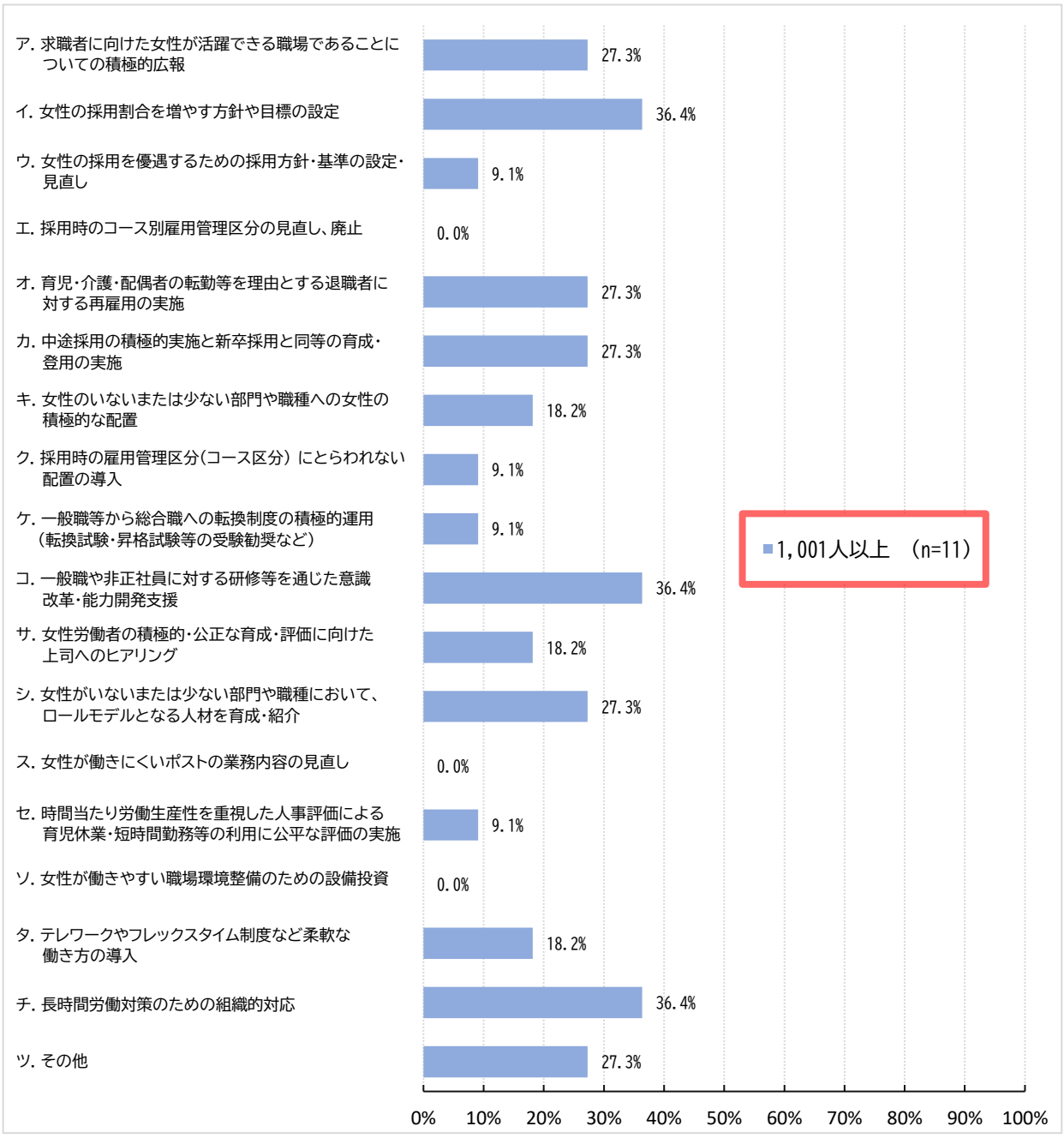


◍「ツ.その他」を選択した事業者の回答

- 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等ネットワーク形成支援。（製造業）

問15：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（○はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「ツ.その他」を選択した事業者の回答

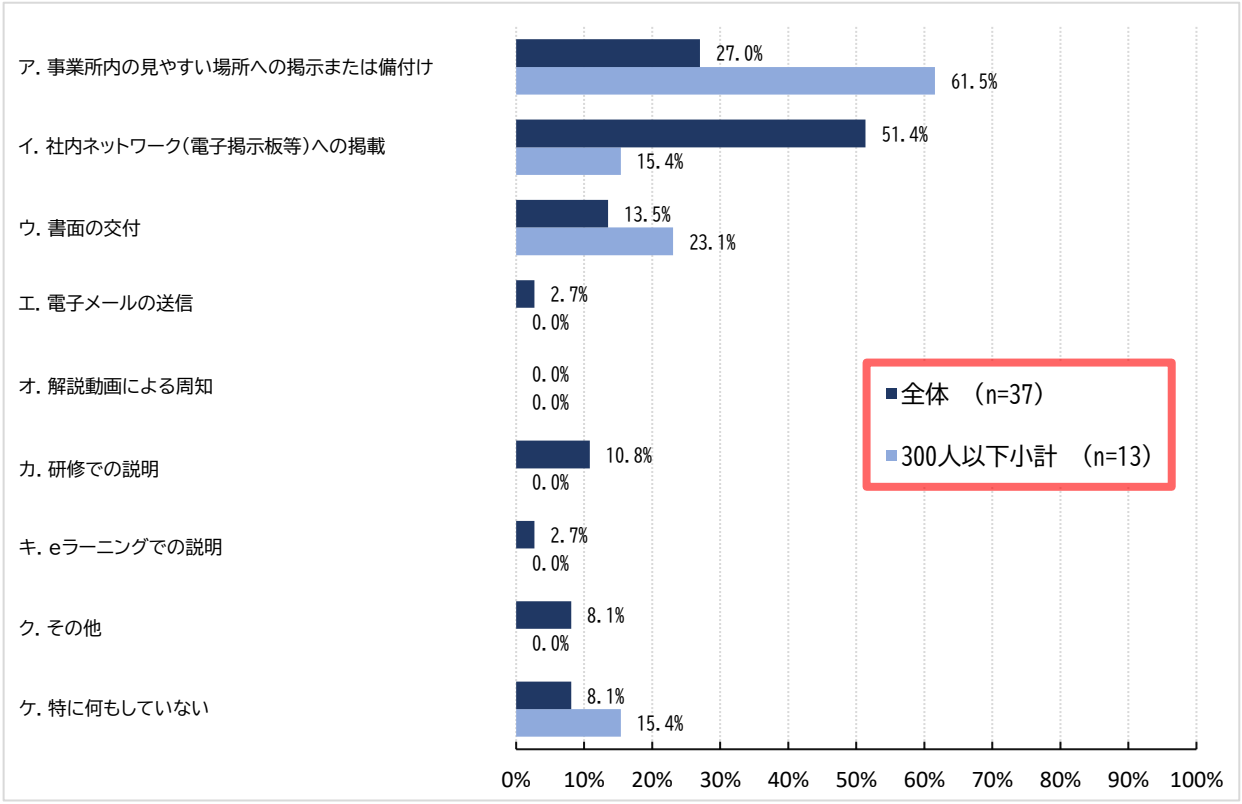
- ①男性の育児休業取得が10名以上を目標とし、周知活動を行う。②年次有給休暇の取得促進のため、職場環境整備及び周知を行う。（医療、福祉）
- 全社向け多様性に関する啓発活動の検討。（医療、福祉）
- ①研修会の実施。②クロスメンタリングの実施。③リスキリング支援。④男性の育児休業等取得についてのガイドライン策定。⑤セミナーの開催など。（金融業、保険業）

３－（５） 行動計画の労働者への周知方法（複数回答可）

▶ 行動計画を「策定している」事業者（n=37）に、労働者への周知方法をたずねたところ、全体では「イ. 社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載」の回答割合が51.4%と最も高くなっている。一方、従業員数300人以下の事業者では「ア. 事業所内の見やすい場所への掲示または備付け」が61.5%と最も高くなっている。

問16：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。（○はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者

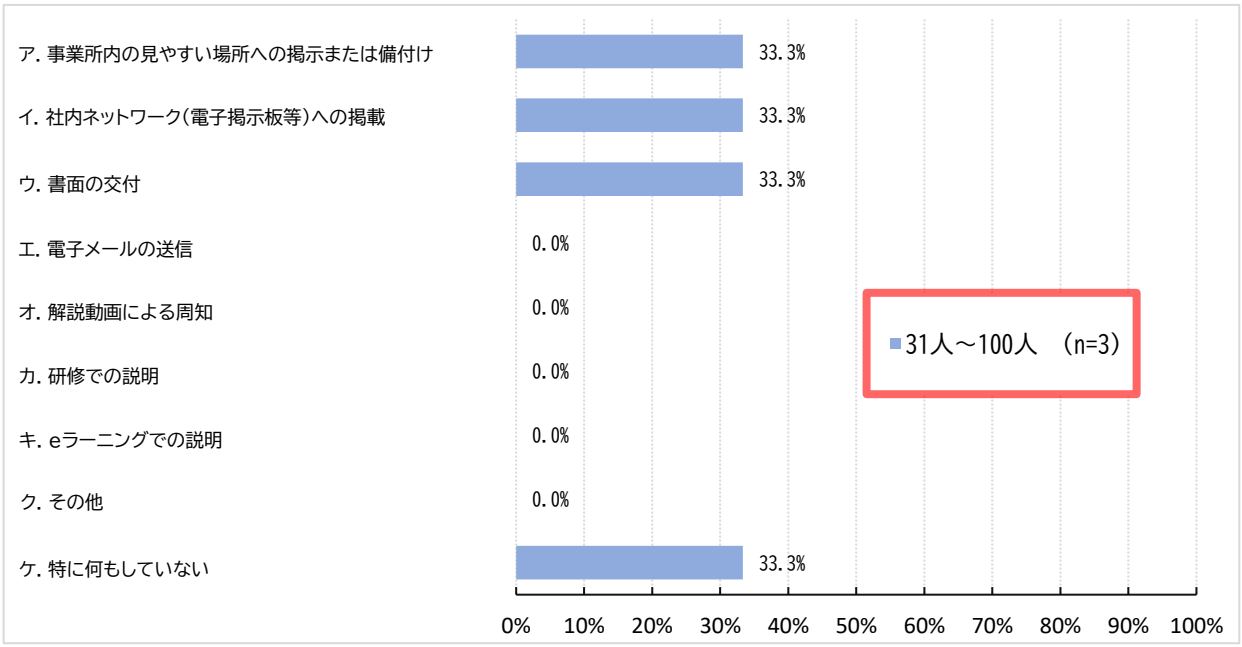


問16：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。（○はいくつでも）

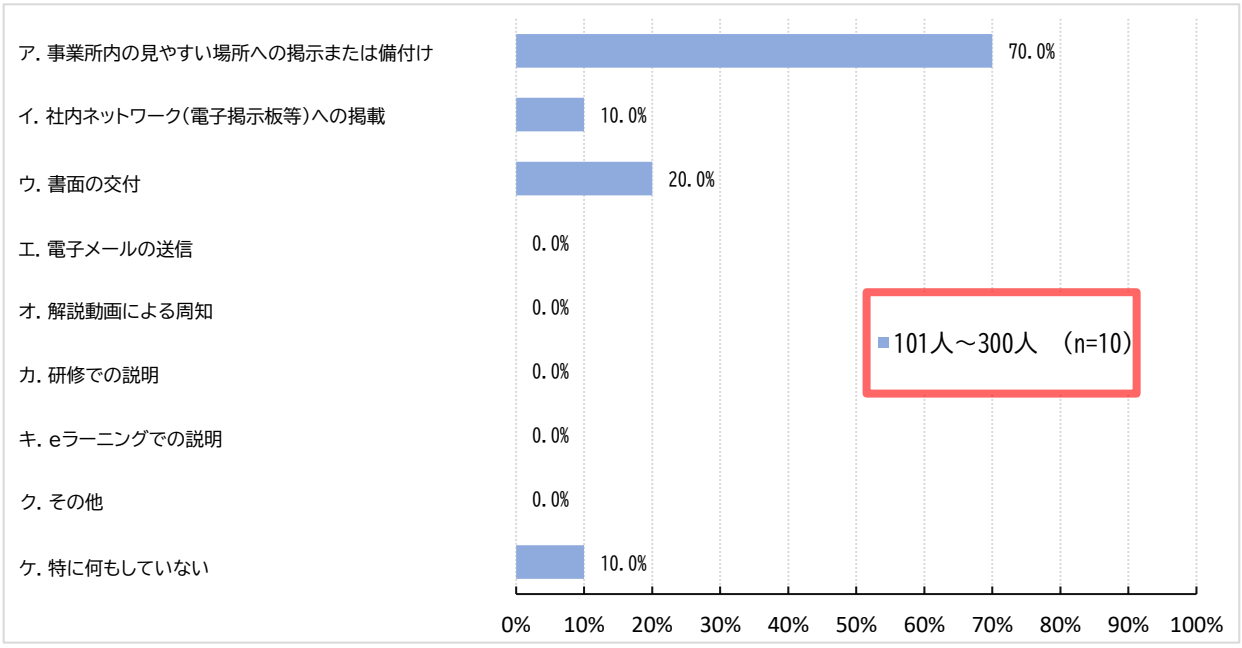
② 従業員数30人以下の事業者

※一般事業主行動計画を定めている事業者なし

③ 従業員数31人～100人の事業者

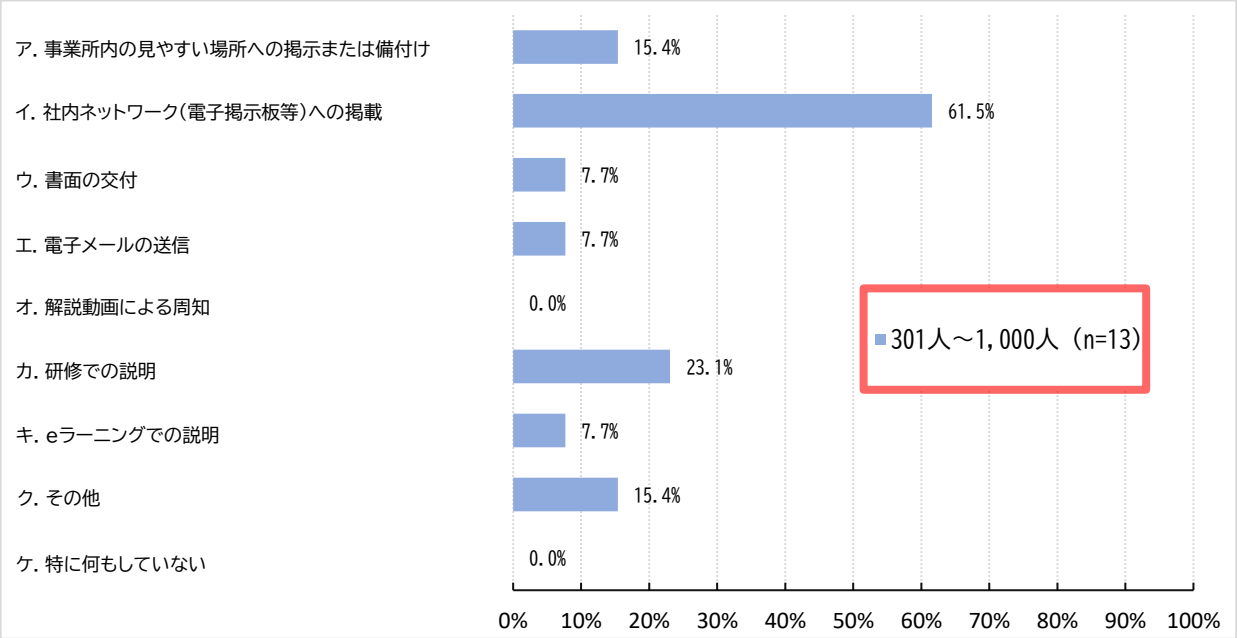


④ 従業員数101人～300人の事業者



問16：問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。
行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。（○はいくつでも）

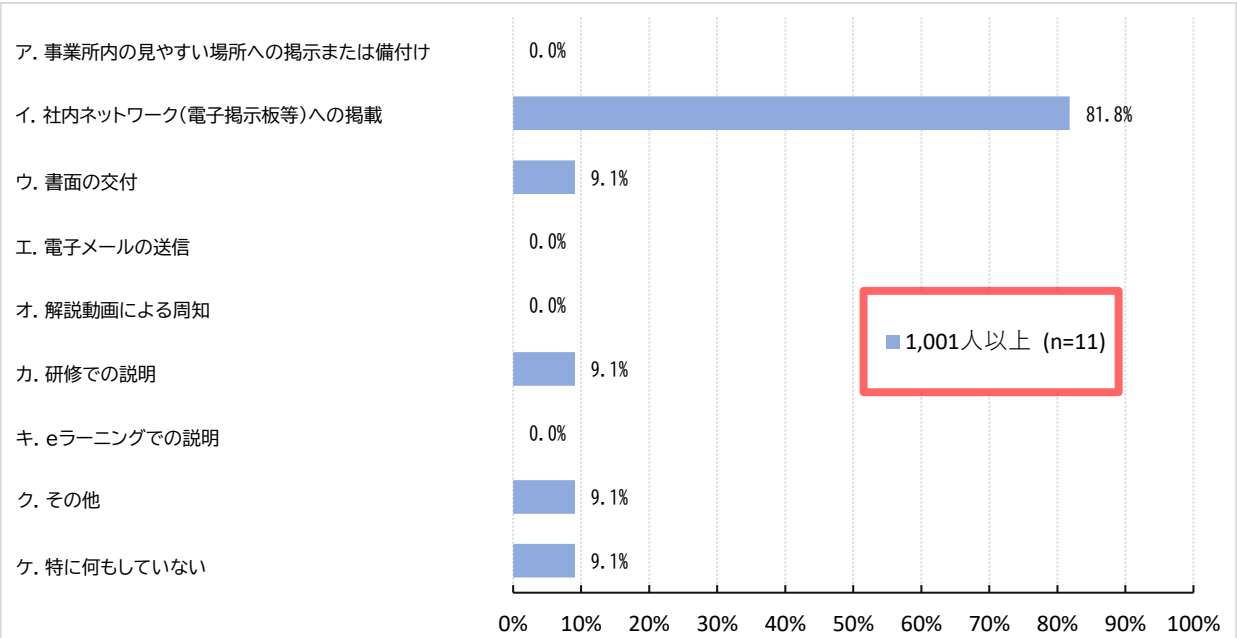
⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



◍「ク.その他」を選択した事業者の回答

- HPへの掲載。（製造業）
- 組合回覧紙への掲載。（製造業）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「ク.その他」を選択した事業者の回答

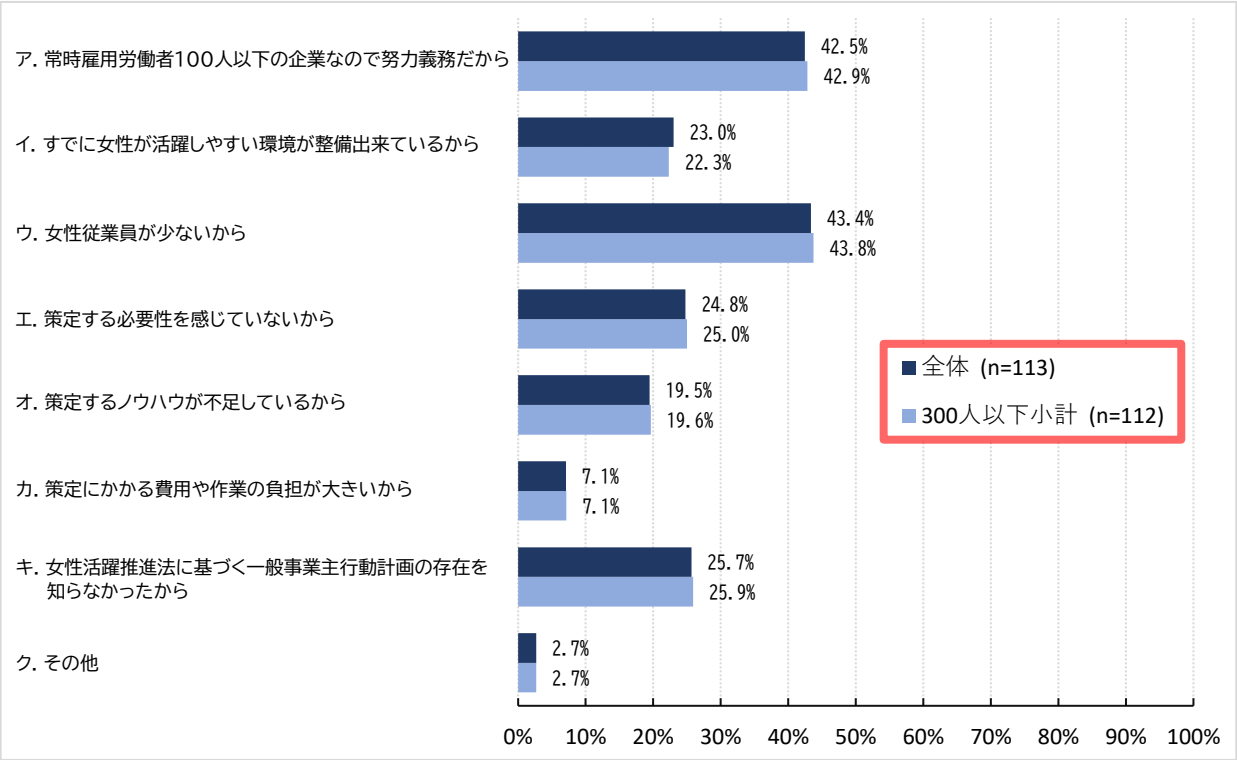
- ホームページ。（卸売業、小売業）

3－（6） 行動計画を策定していない理由（複数回答可）

- 行動計画を「策定していない（策定予定なし）」と回答した事業者（n=113）にその理由をたずねたところ、「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」の回答割合が同程度に高くなっている。
- 従業員数101人以上の事業者は行動計画の策定が義務化されているが、「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」等の理由で策定していない事業者もみられた。

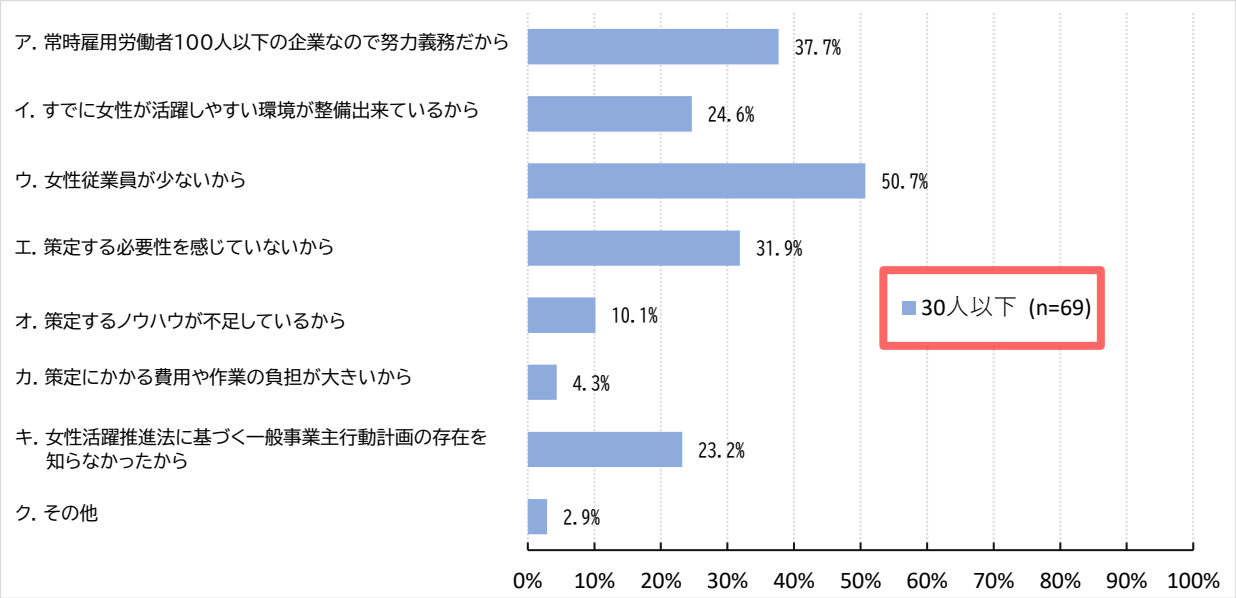
問17：問12で「策定していない（策定予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。策定していない理由をお答えください。（○はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問17：問12で「策定していない（策定予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。
策定していない理由をお答えください。（○はいくつでも）

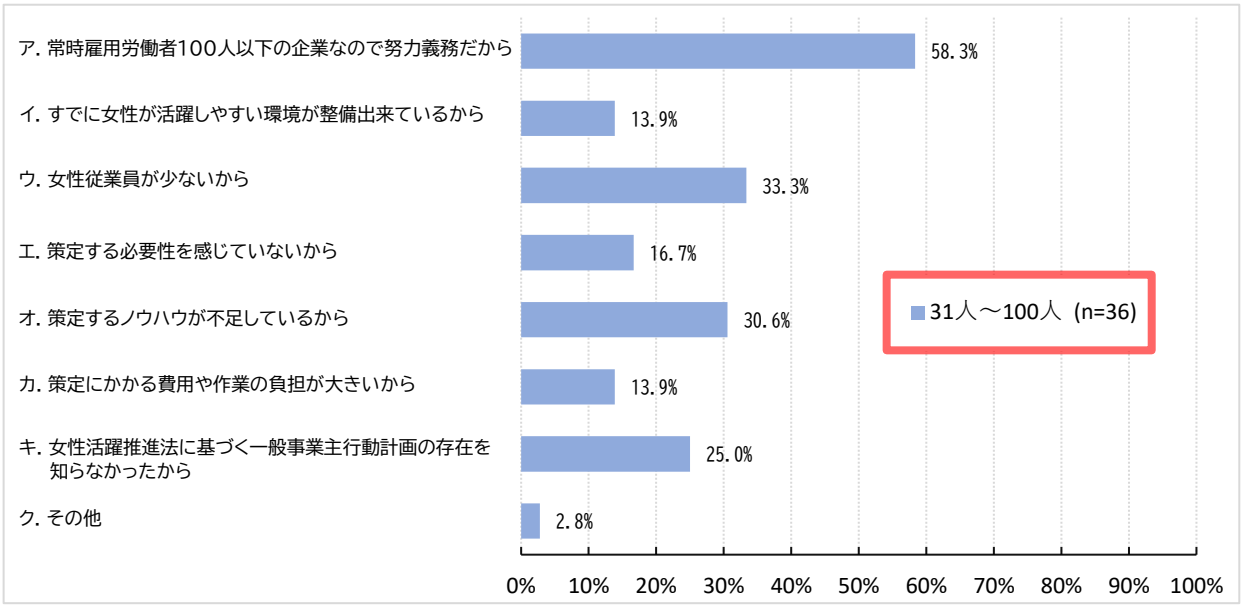
② 従業員数30人以下の事業者



◍「ク.その他」を選択した事業者の回答

- 会社の規模が小さく、男女という区分で考えることがそもそも困難なため。（医療、福祉）
- 小規模な事業所であり、女性が少なく、昇進も望んでない。（製造業）

③ 従業員数31人～100人の事業者

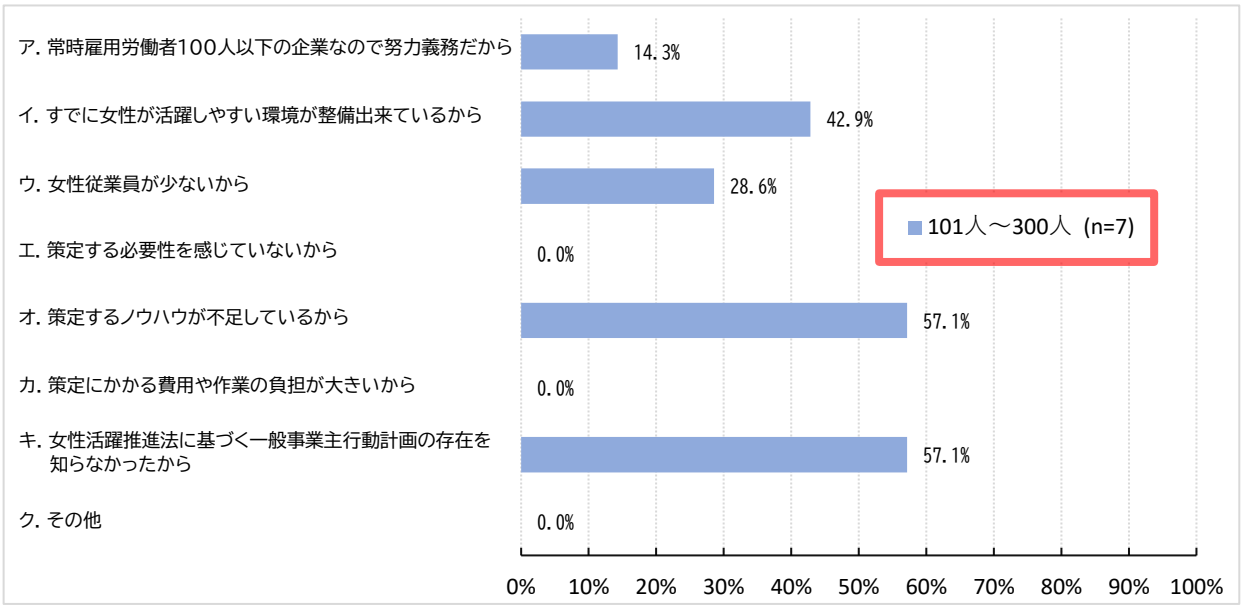


◍「ク.その他」を選択した事業者の回答

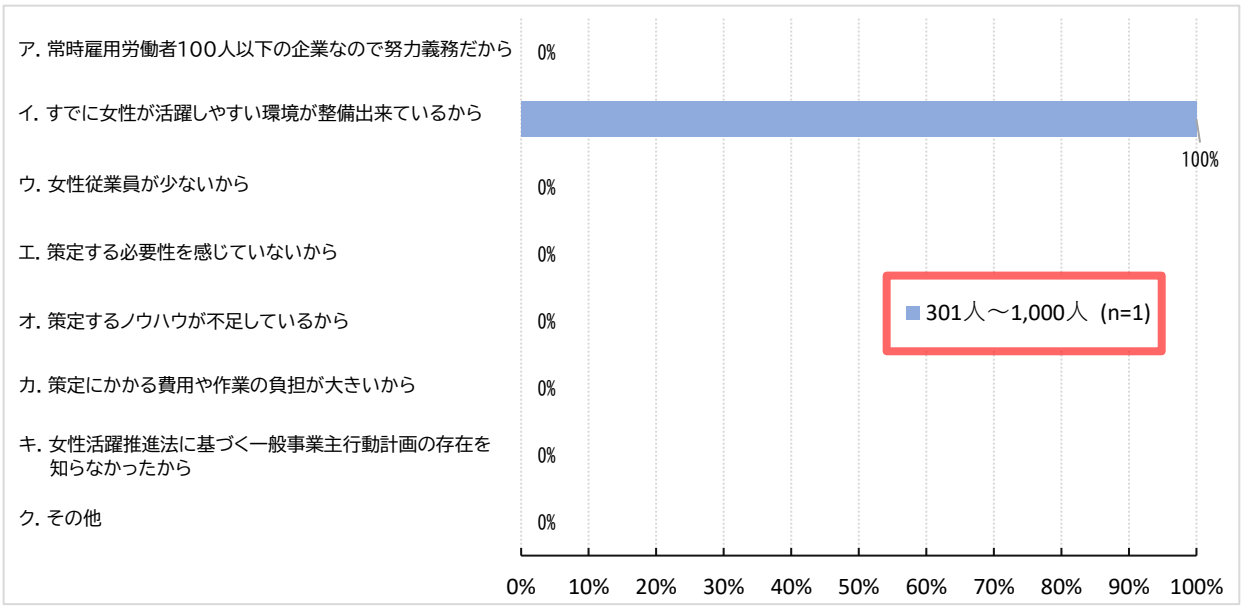
- 現場管理で募集しても女性は1人も来ません。（建設業）

問17：問12で「策定していない（策定予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。
策定していない理由をお答えください。（○はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



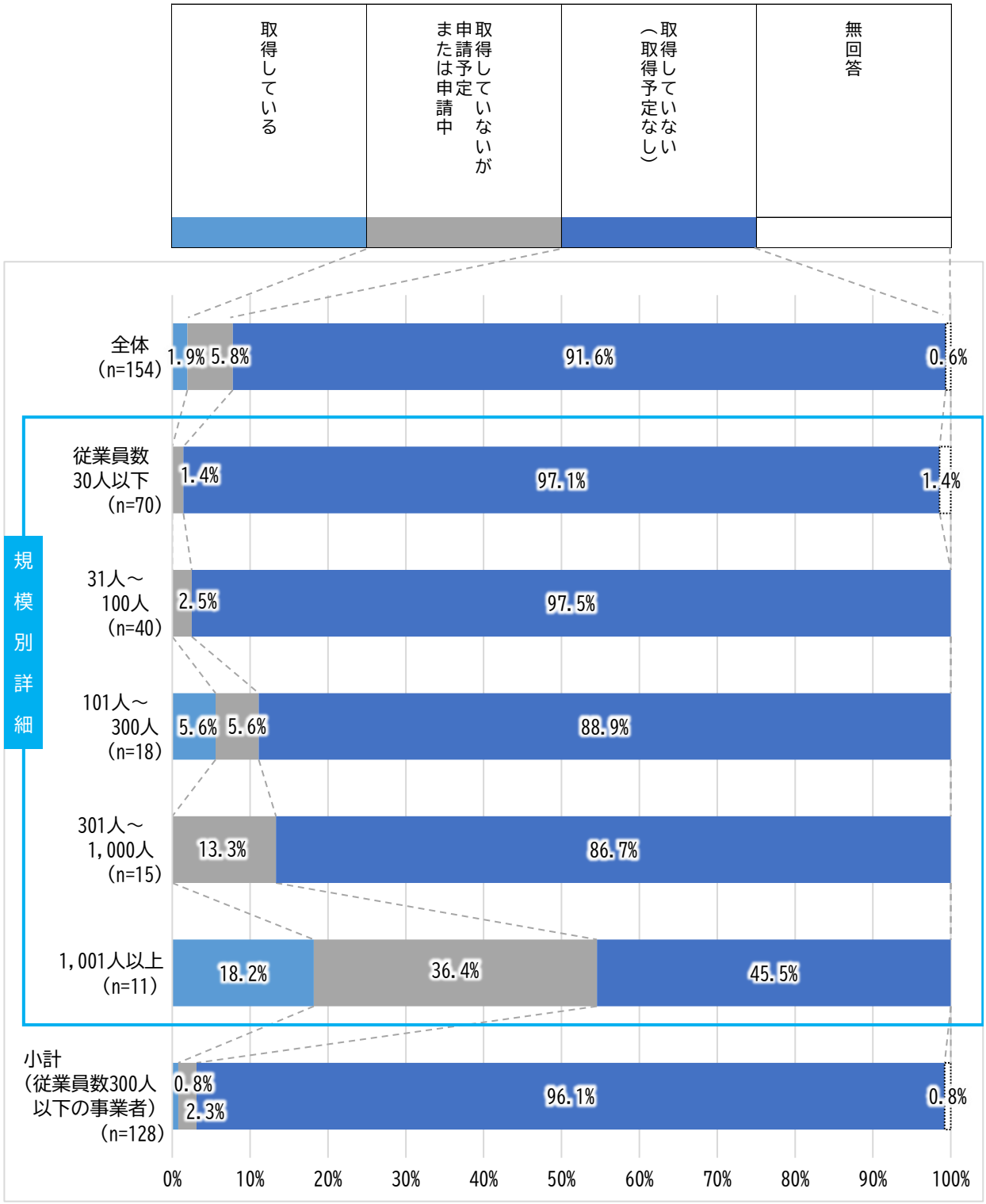
⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

※一般事業主行動計画を定めていない事業者なし

3－（7）　「えるぼし」認定の取得の有無

- 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定の取得状況をみると、「取得していない（取得予定なし）」の事業者が9割以上となっている。
- 一方、従業員数1,001人以上の事業者のみ、「取得している」と「取得していないが申請予定または申請中」を合わせた割合が「取得していない（取得予定なし）」の割合を上回っている。

問18：貴社では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得していますか。（○は1つ）

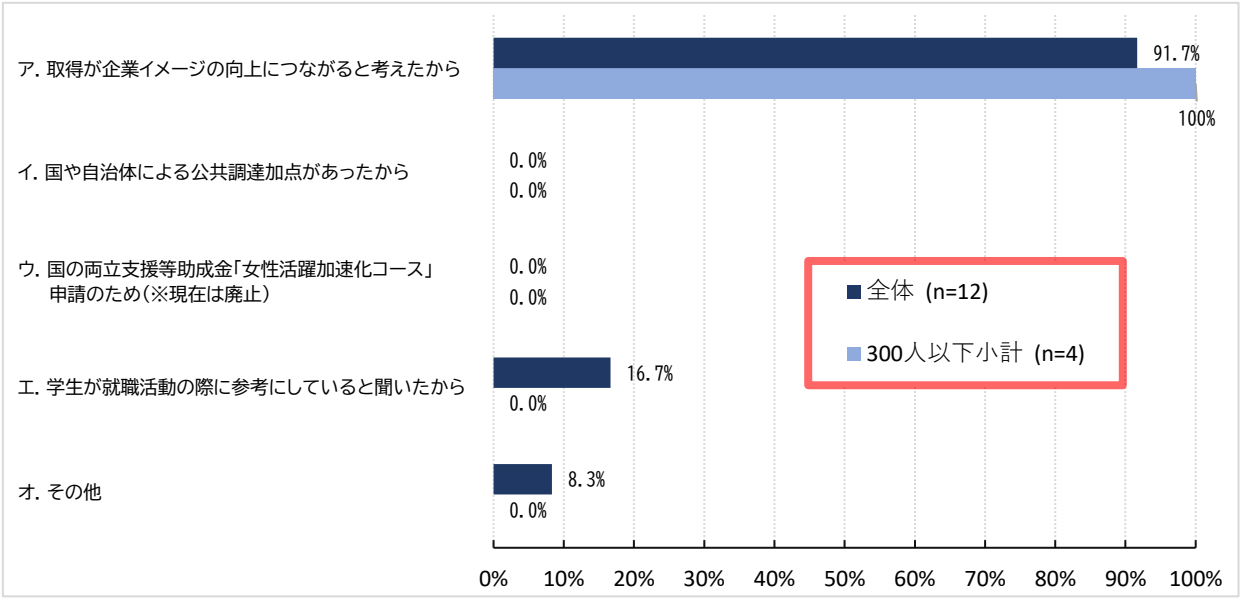


3－（8）「えるぼし」認定を取得している、またはこれからする理由（複数回答可）

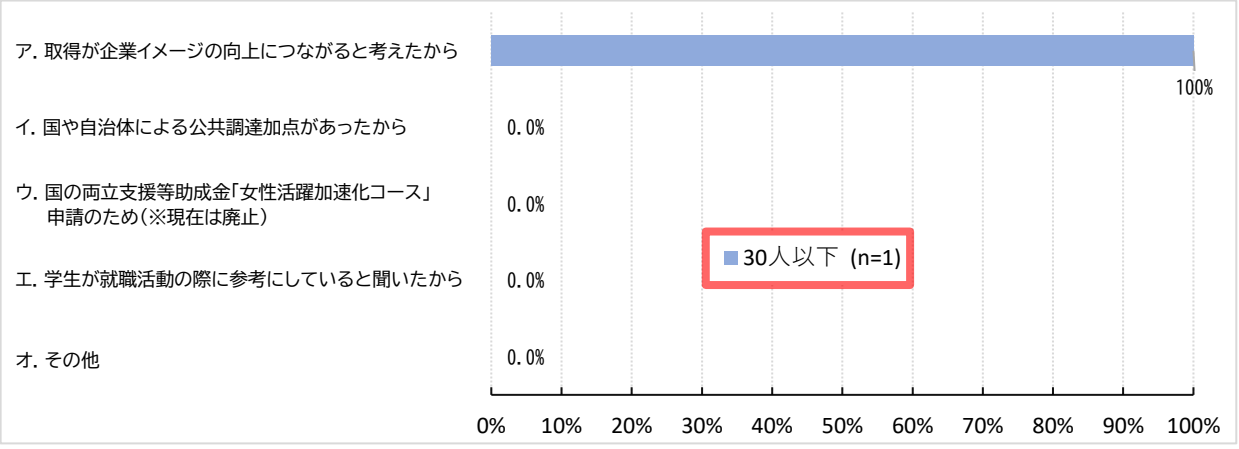
▶「えるぼし」認定を「取得している」または「取得していないが申請予定または申請中」の事業者（n=12）に取得理由をたずねたところ、ほとんどが「ア. 取得が企業イメージの向上につながると考えたから」と回答している。

問19：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」と答えた事業者におうかがいします。取得している、またはこれから取得する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者

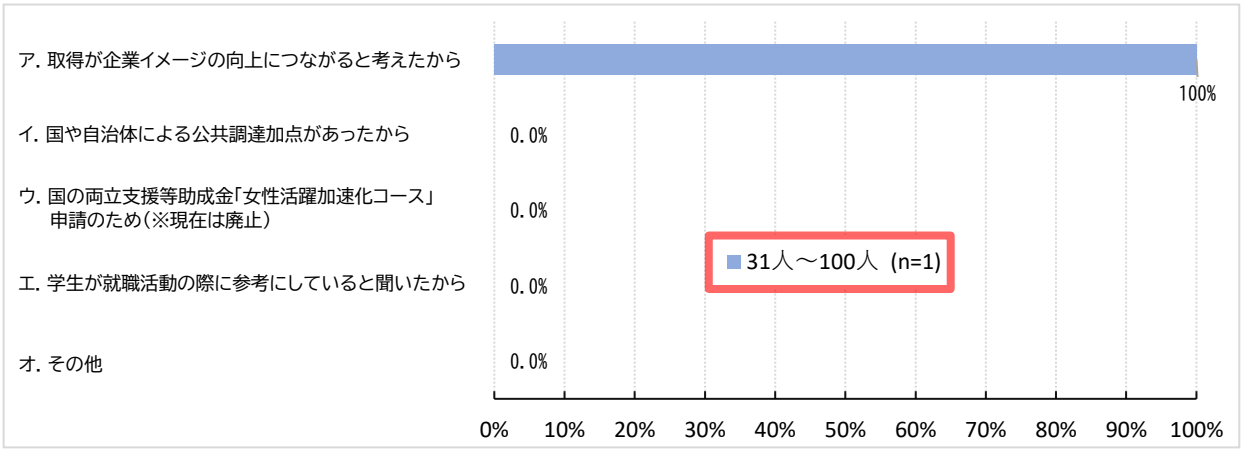


② 従業員数30人以下の事業者

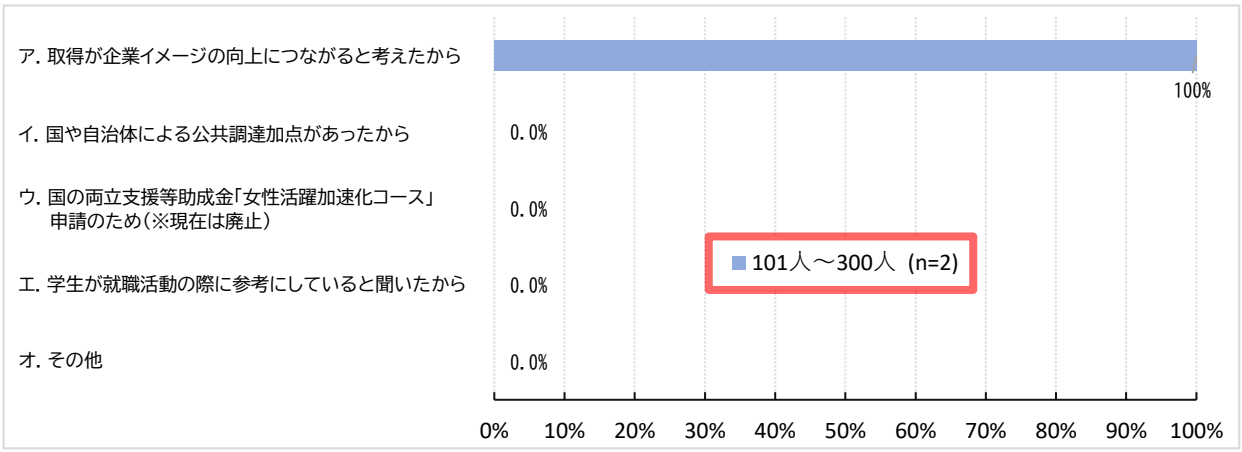


問19：問18で「取得している」「取得していないが申請予定または申請中」と答えた事業者におうかがいします。取得している、またはこれから取得する理由をお答えください。（○はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

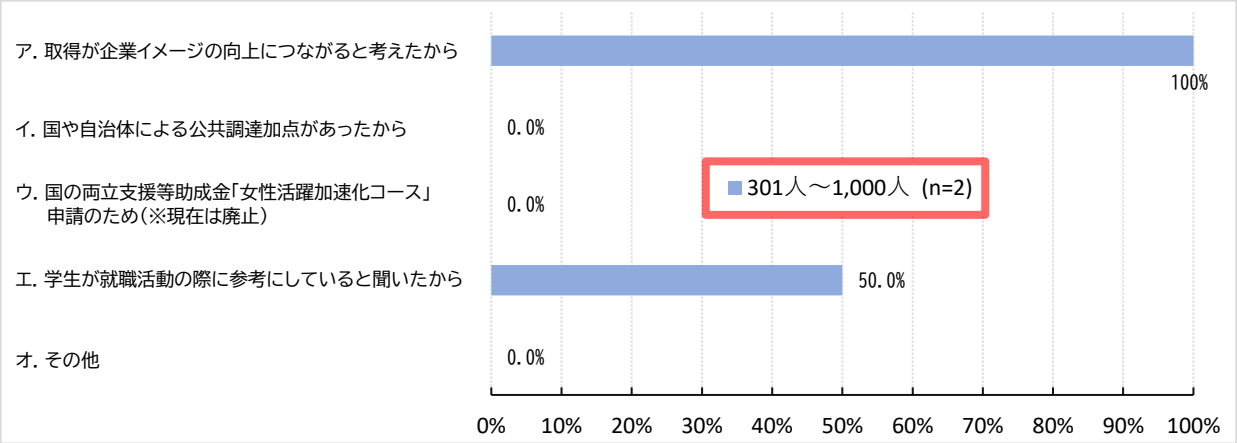


④ 従業員数101人～300人の事業者

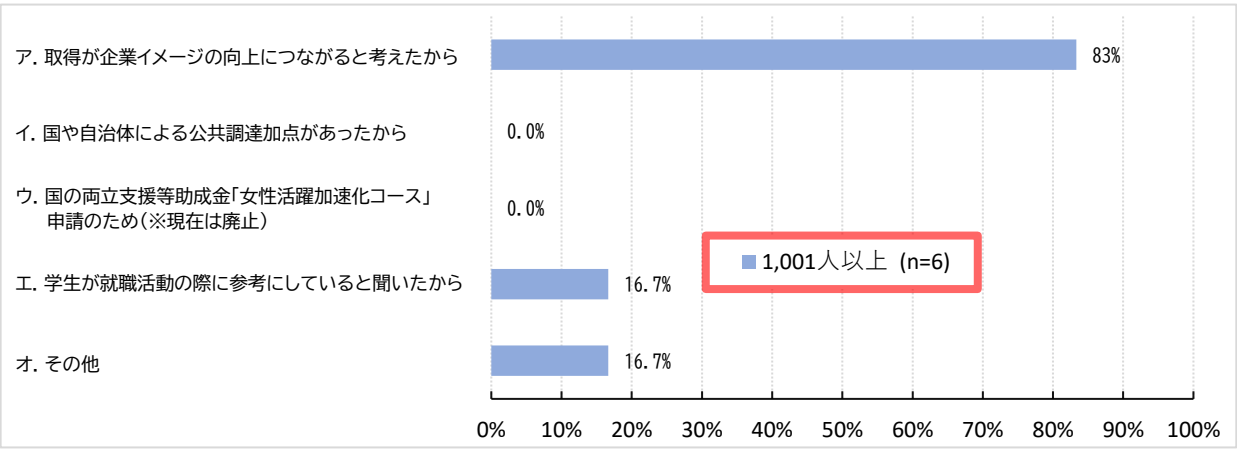


問19：問18で「取得している」「取得していないが申請予定または申請中」と答えた事業者におうかがいします。取得している、またはこれから取得する理由をお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「オ. その他」を選択した事業者の回答

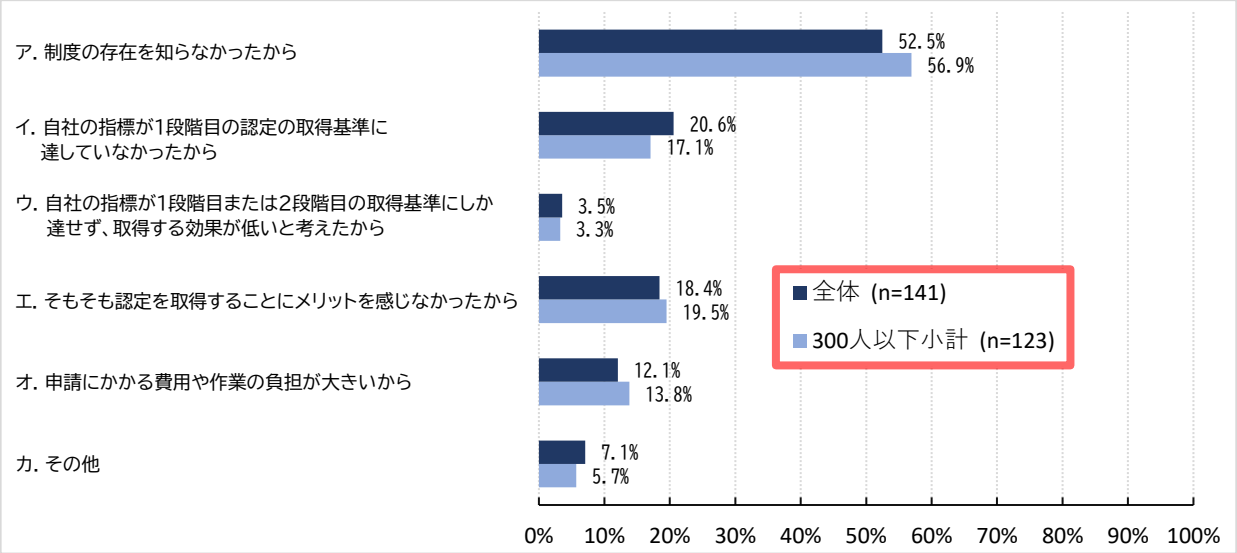
- グループ企業全体の目標となっているから。（卸売業、小売業）

3－（9）　「えるぼし」認定を取得していない理由（複数回答可）

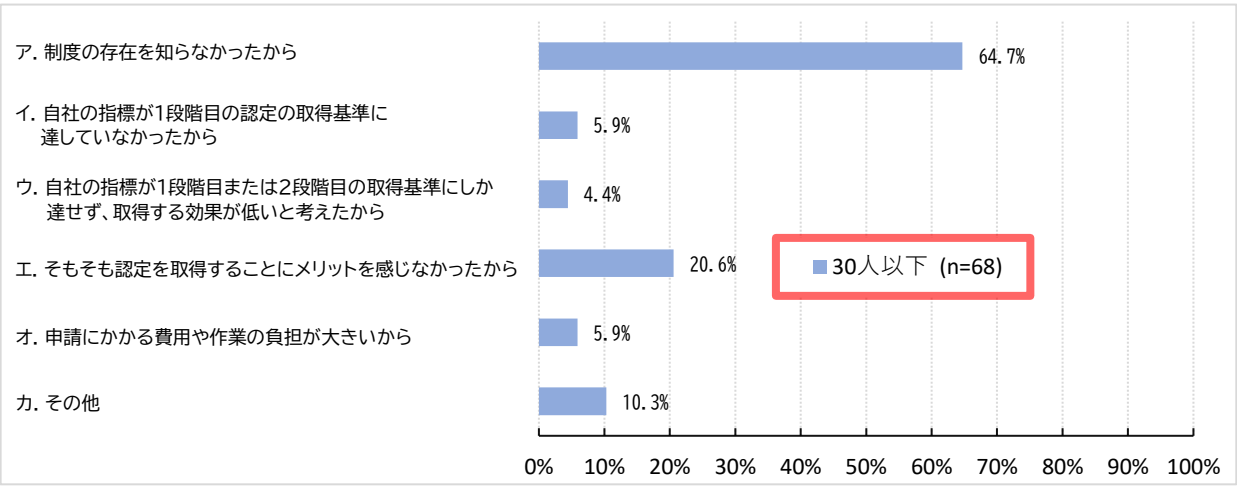
▶「えるぼし」認定を「取得していない（取得予定なし）」と回答した事業者（n=141）にその理由をたずねたところ、5割を超える事業者が「ア. 制度の存在を知らなかったから」と回答している。

問20：問18で「取得していない（取得予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。
取得していない理由をお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



② 従業員数30人以下の事業者

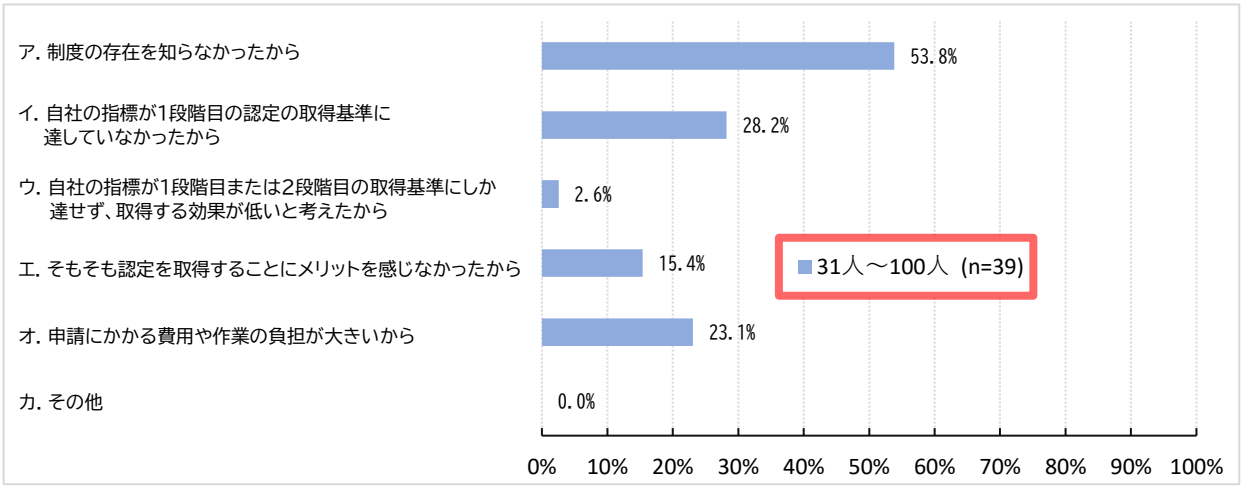


◍「カ. その他」を選択した事業者の回答

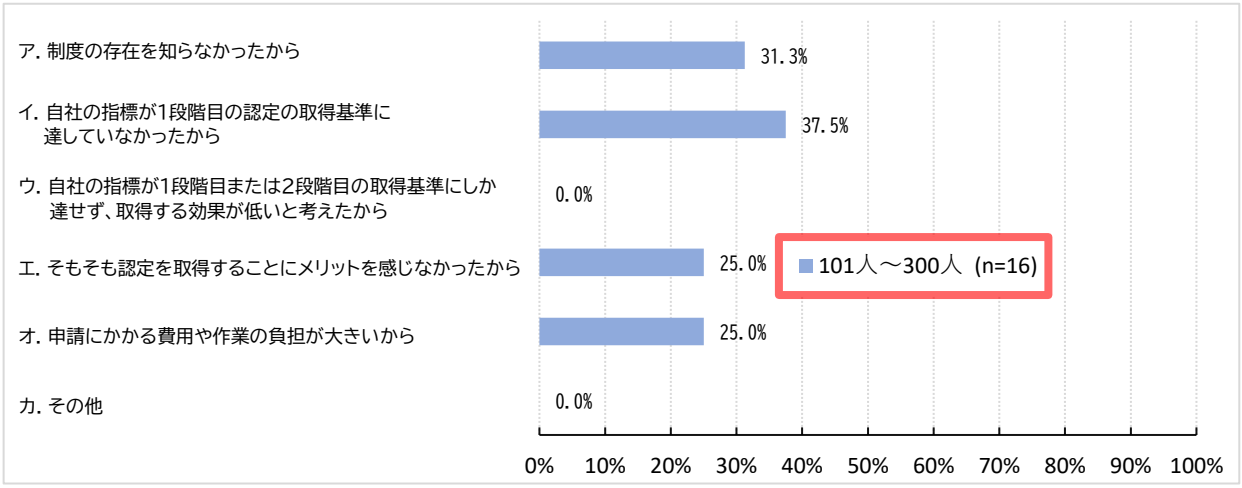
- 女性本人が、昇進を希望していないため。（サービス業(他に分類されない)）
- 社員数も少ないし、高齢の社員で成り立っている。（製造業）
- 「えるぼし」聞いたことはあるが、小規模事業所の為ハードルが高いと思います。（製造業）
- 基本的に建設業（現場）の為、女性の応募が極端に少ない。（建設業）
- 取得する必要性がないと思います。業務上。（製造業）
- 女性社員がいないから。（農業、林業）

問20：問18で「取得していない（取得予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。
取得していない理由をお答えください。（○はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

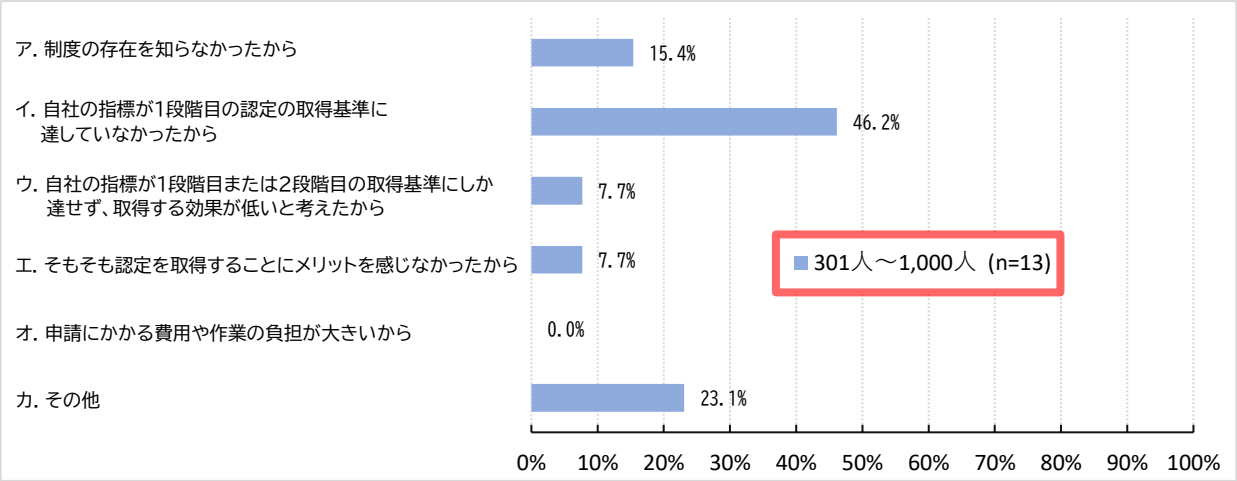


④ 従業員数101人～300人の事業者



問20：問18で「取得していない（取得予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。
取得していない理由をお答えください。（○はいくつでも）

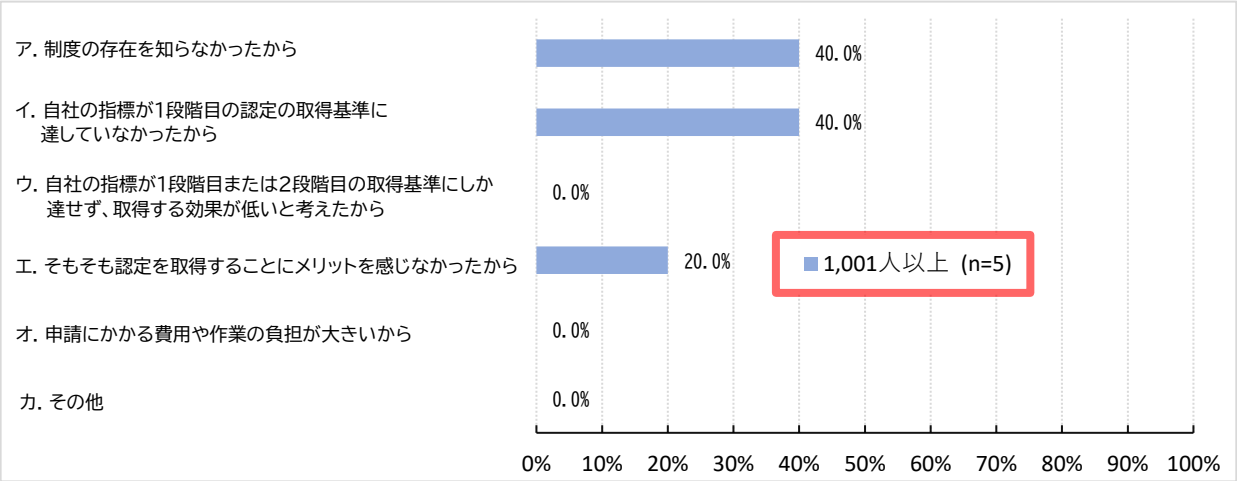
⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



◍「カ. その他」を選択した事業者の回答

- 人材開発支援業務の優先度の観点から行動していない。（生活関連サービス業、娯楽業）
- そもそも女性が少ない職場である為認識が低い。今後採用が増えてきたら強化する必要性は感じます。（製造業）
- 健康経営優良法人認定、くるみん認定に取り組んでおり、優先度を後にしていたため。（卸売業、小売業）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

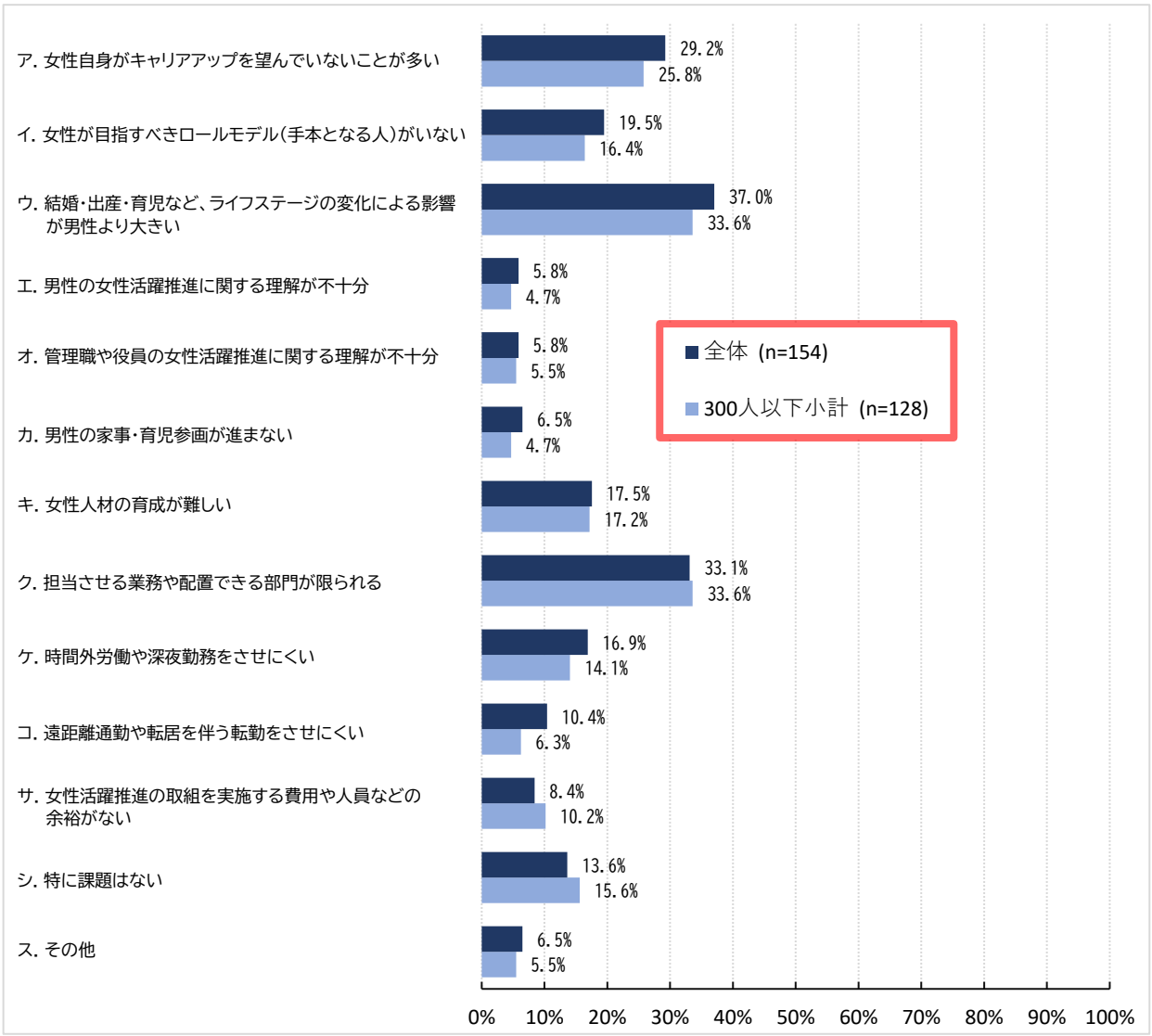


3－（10） 女性の活躍を推進する上での課題（複数回答可）

▶ 女性の活躍を推進する上での課題をみると、「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」「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」の順に回答割合が高くなっている。

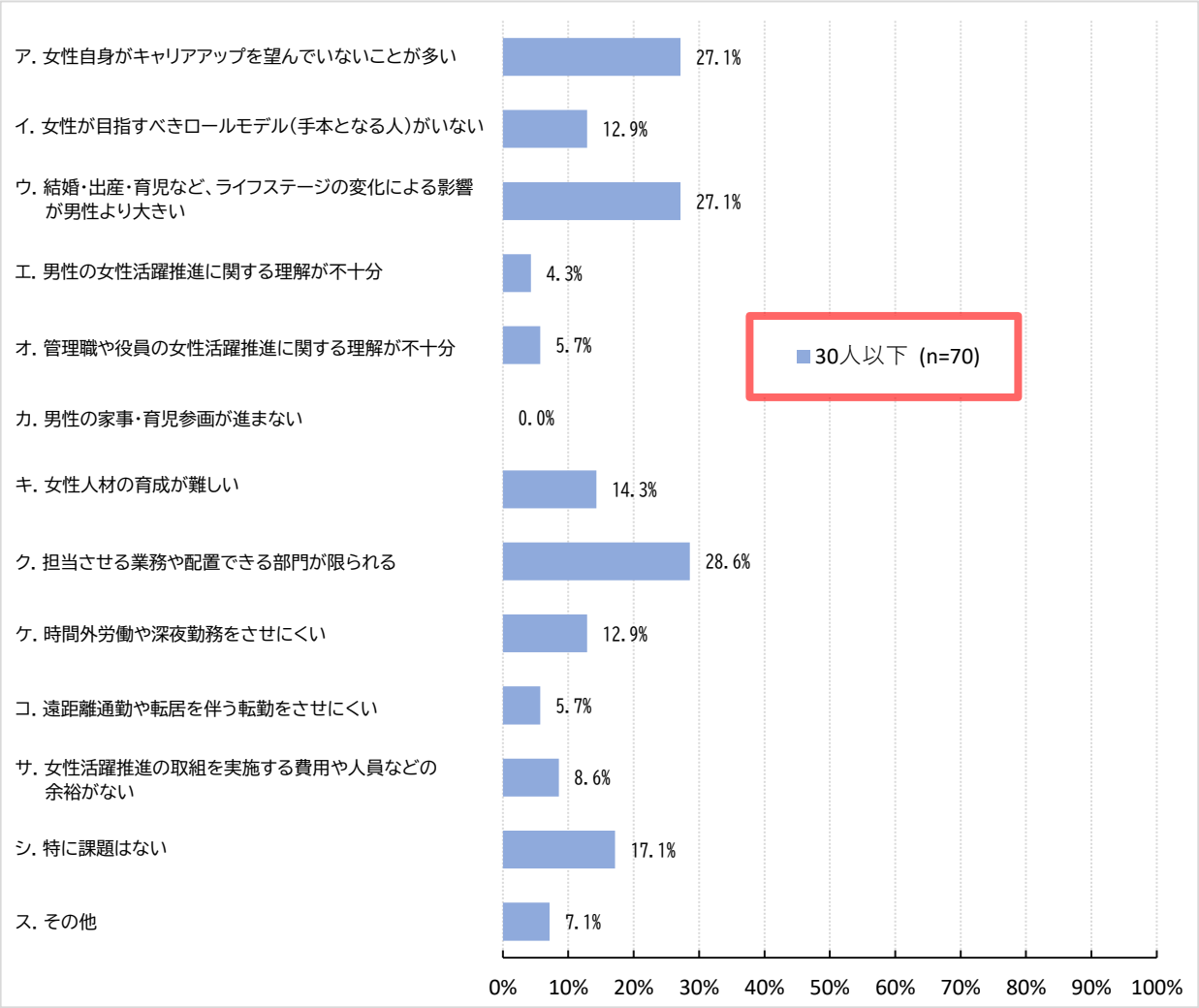
問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

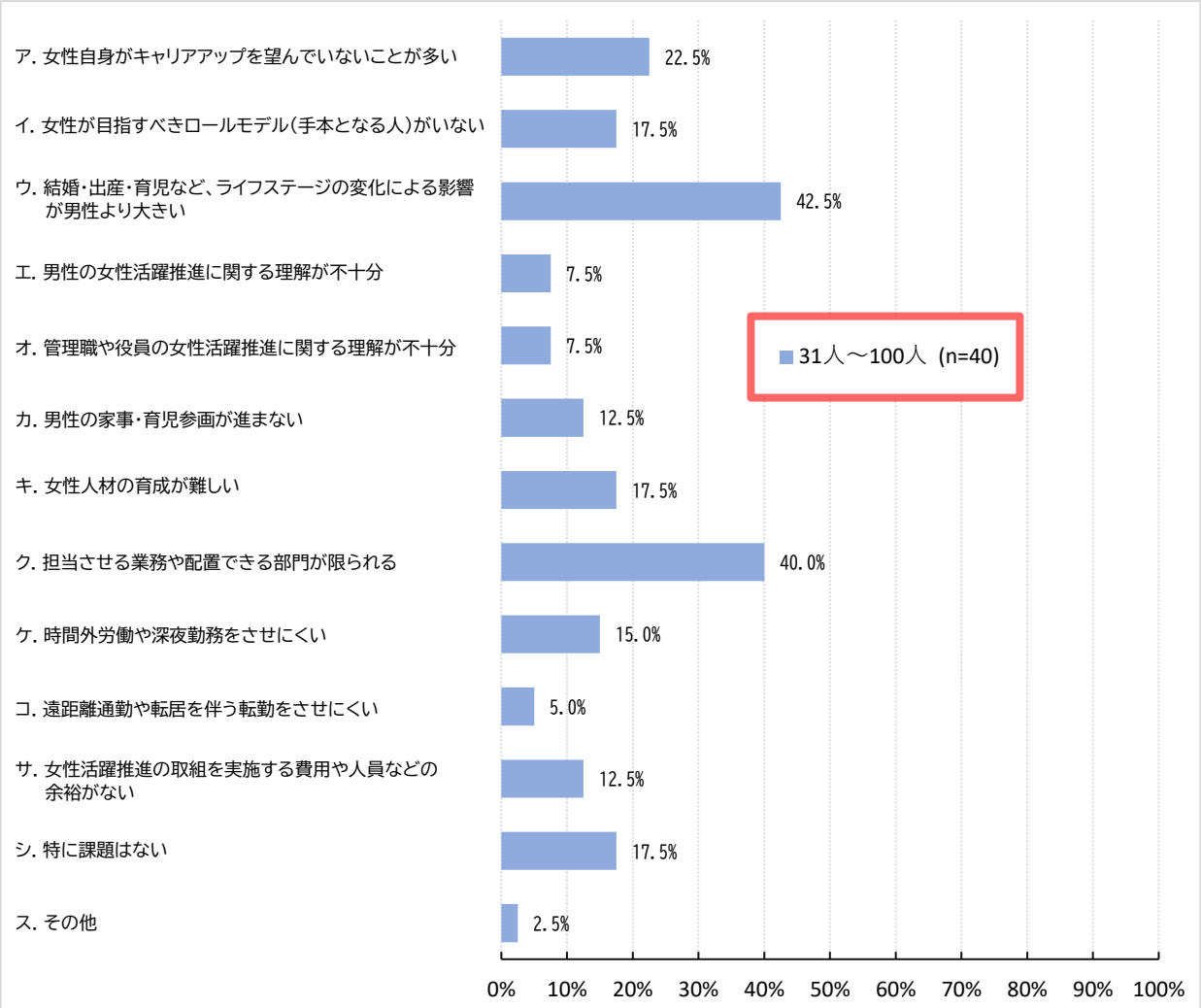


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 女性社員がいない。（建設業）
- 現場作業で有機溶剤を使用するため。（建設業）
- 業務の特性上、活躍推進等の実施が難しい職場だと考えます。（製造業）
- 業種が女性に向いていないから。（農業・林業）
- 女性同士の不仲。（学術研究、専門・技術サービス業）

問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

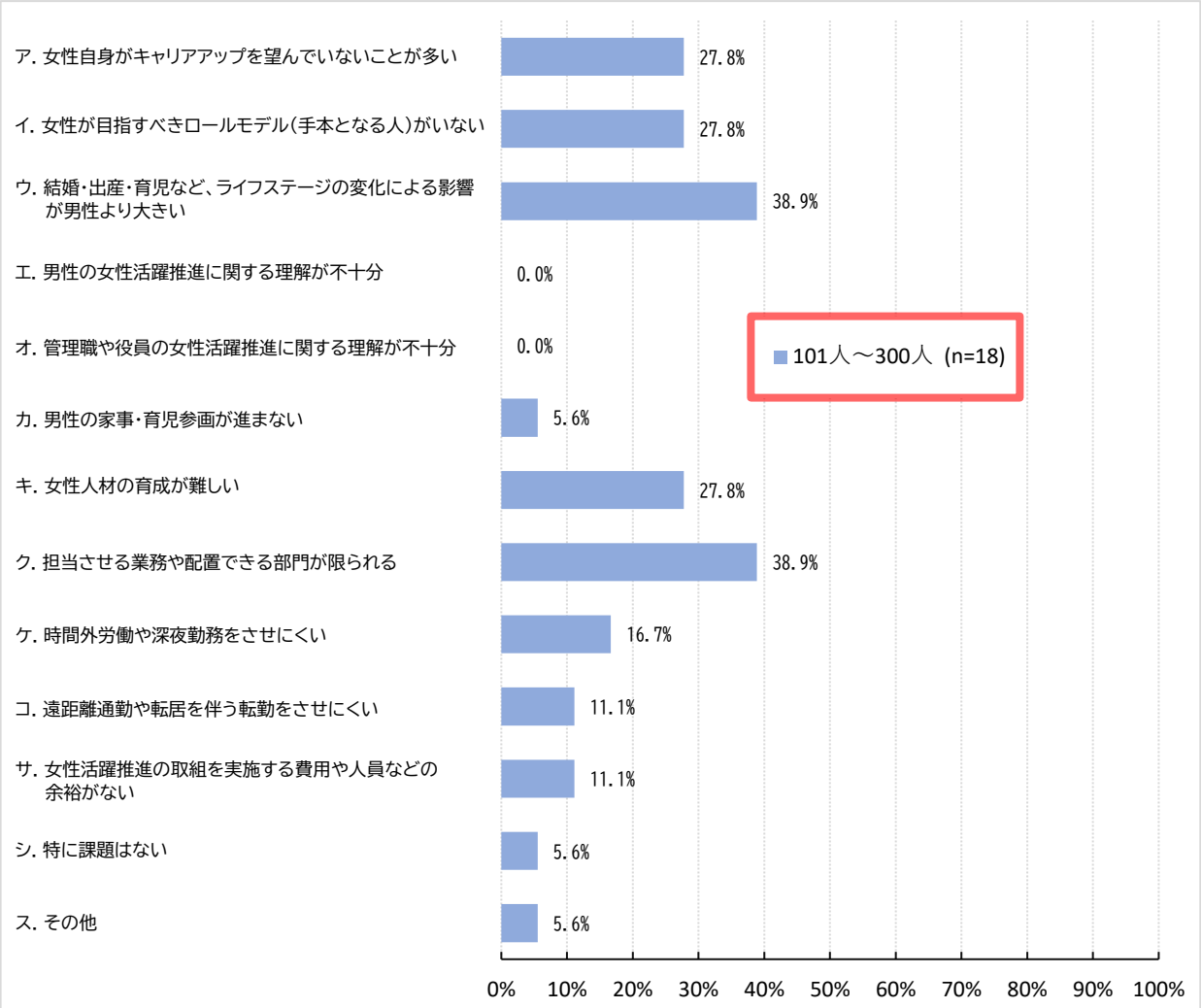


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 「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」を選択したが、管理者が女性となっている複数の部署においては当てはまらない。（医療、福祉）

問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

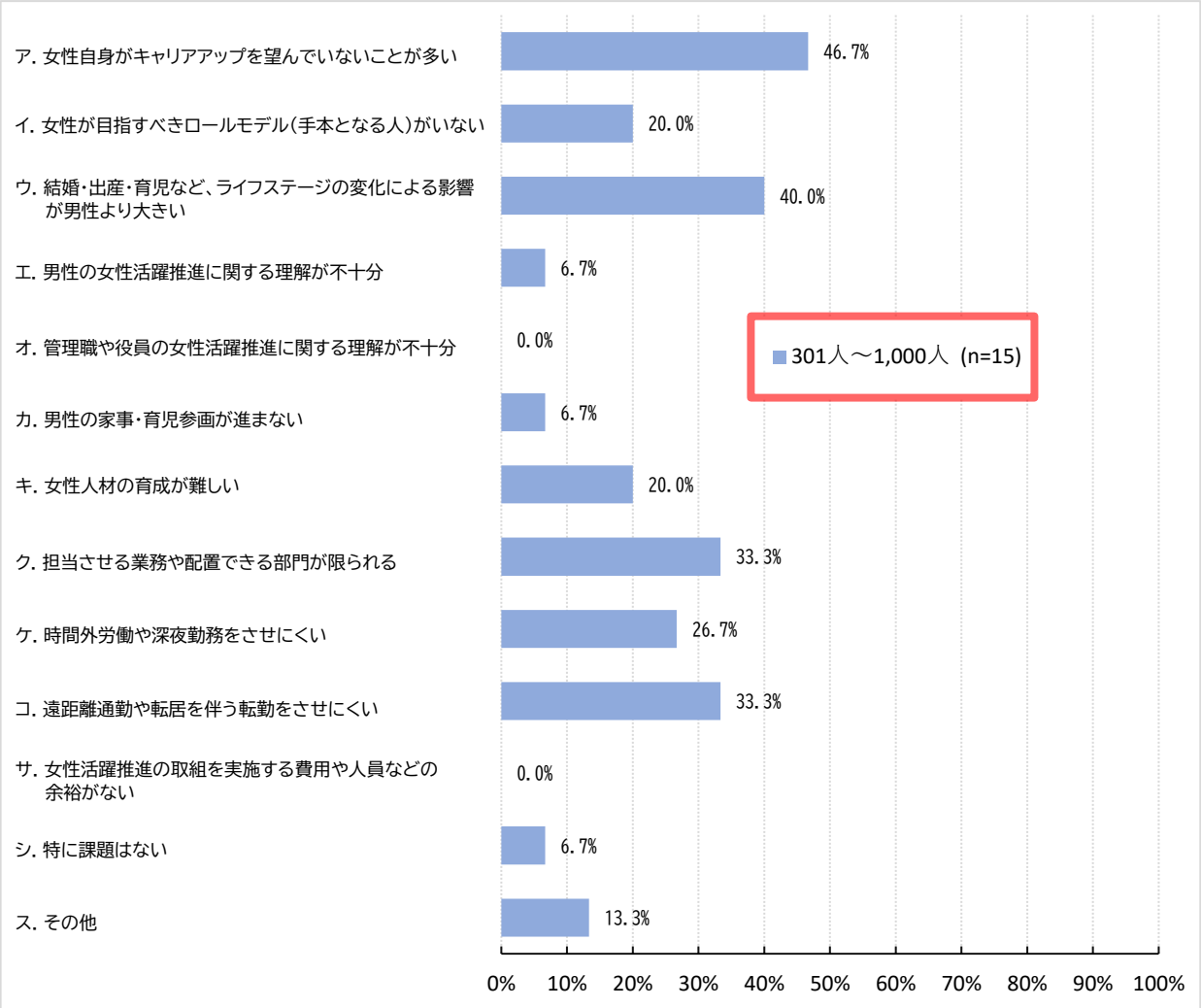


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 求人を募っても応募が少なく、人材確保が難しくなってきている。（医療、福祉）

問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者

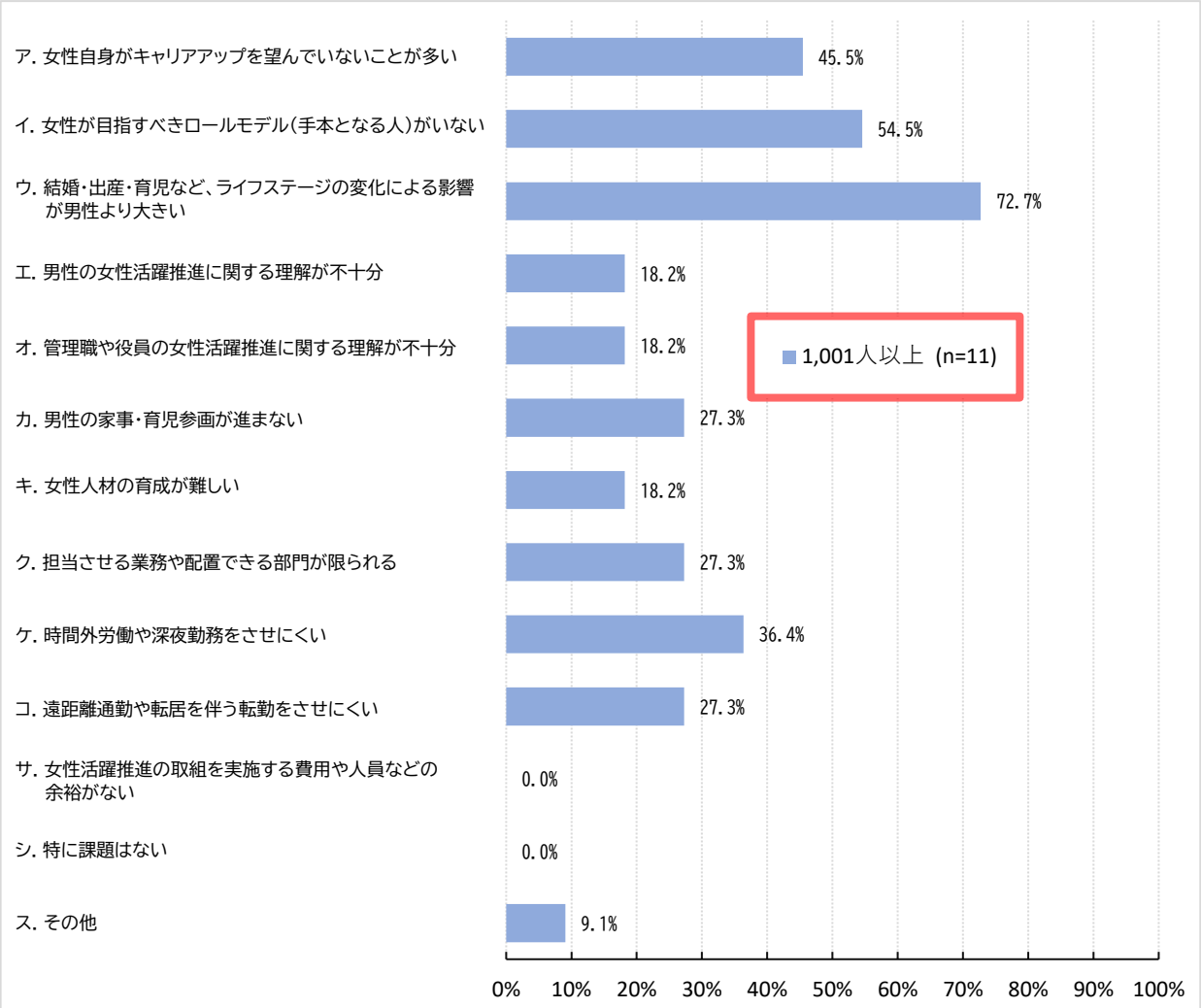


◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 当社には女性が少なく、現状課題感はない。（製造業）
- 女性からの応募がほとんど無く採用が出来ない。（サービス業(他に分類されない)）

問21：女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



◍「ス. その他」を選択した事業者の回答

- 育児休業や年次有給休暇の取得促進が不十分。（医療・福祉）

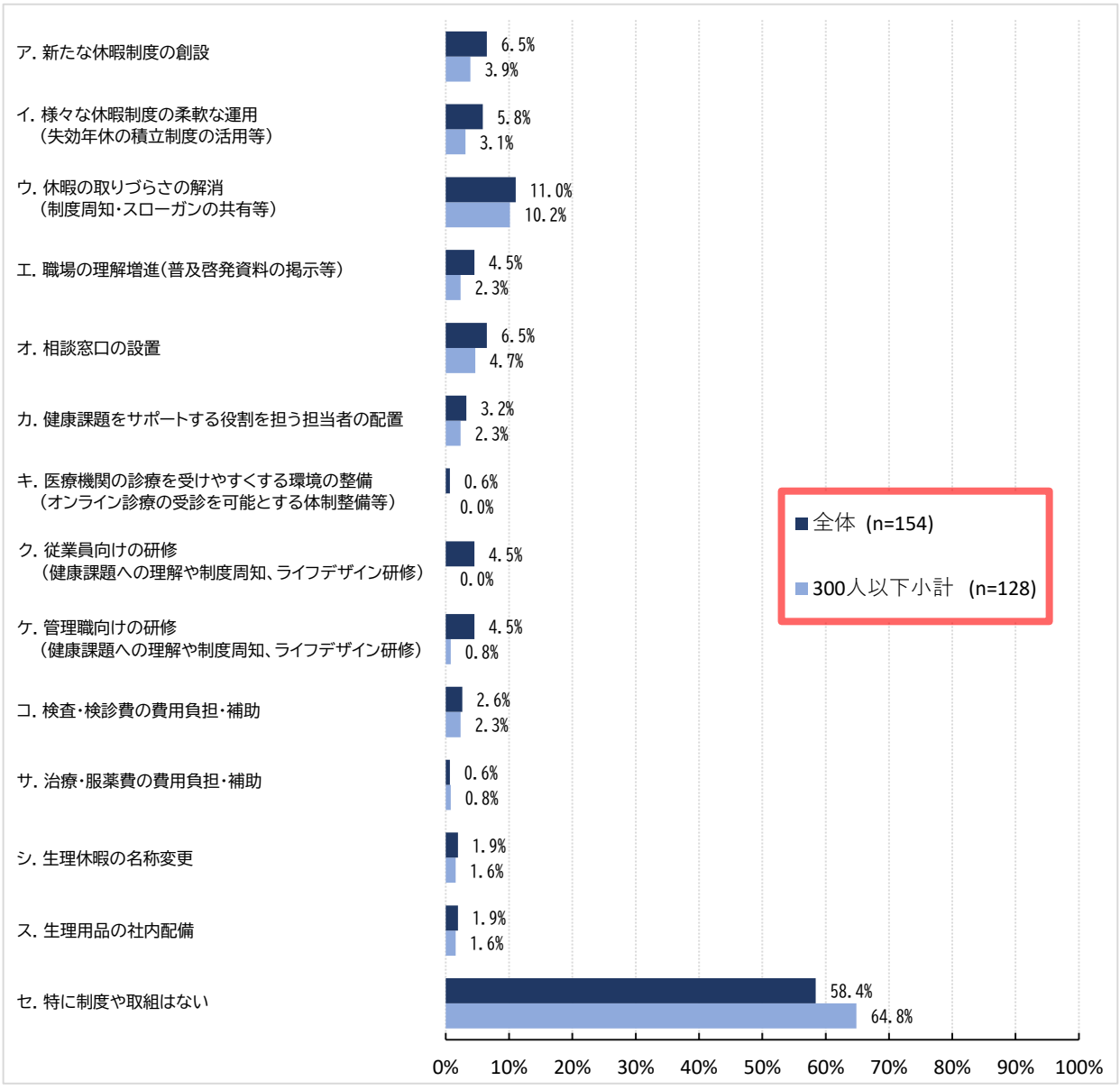
4．健康課題

4－（1）「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組（複数回答可）

- 「生理・PMS（月経前症候群）」に関する取組をみると、全体的に「セ. 特に制度や取組はない」が過半数を占めている。
- 取組を実施している事業者でみると、従業員数300人以下では休暇制度の充実に関する取組が中心となっている。一方で、規模の大きい事業者では休暇制度に加え、社員研修を実施する割合も高くなるなど、取組の内容が多様である。

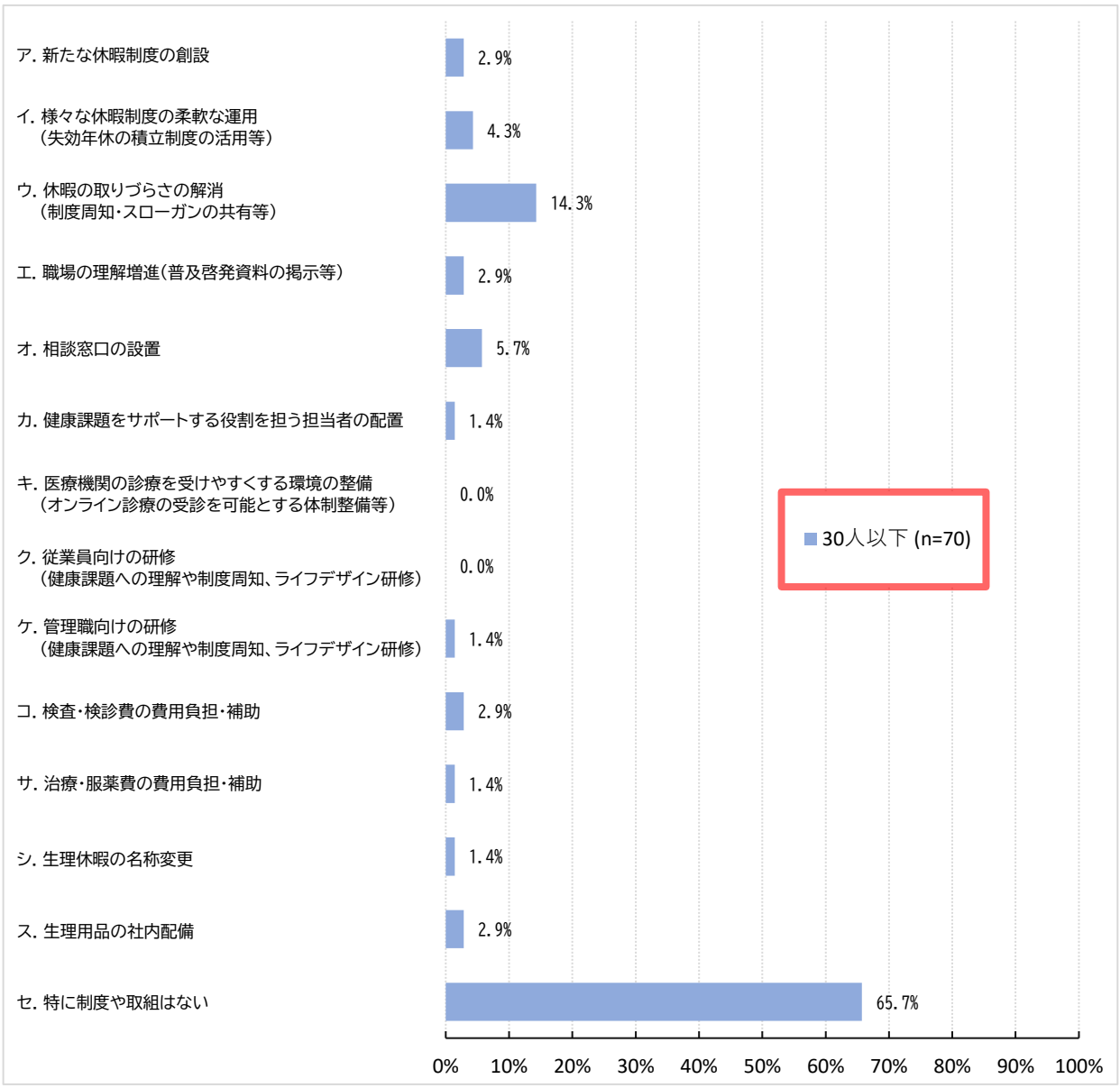
問22（1）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



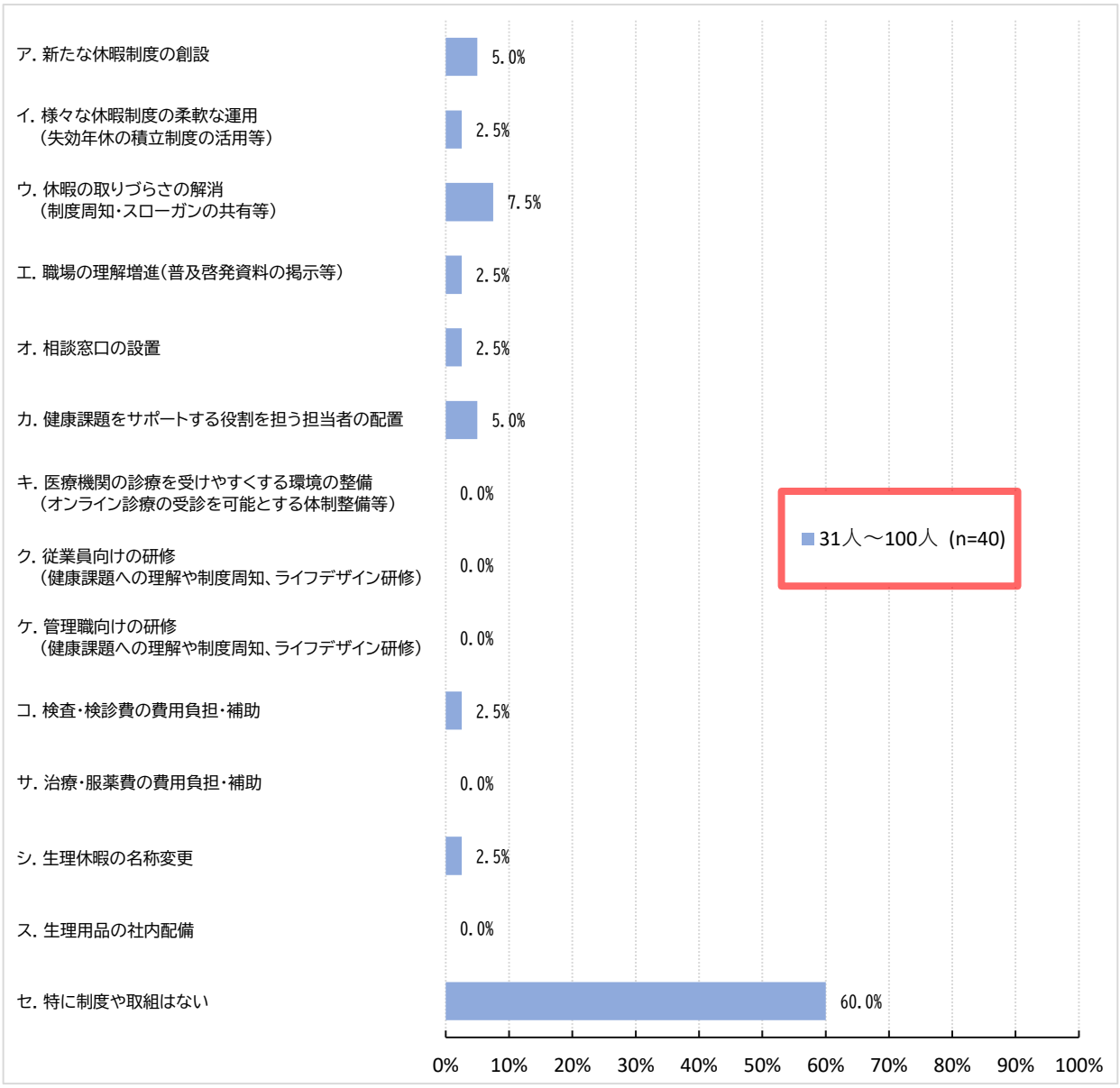
問22（１）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



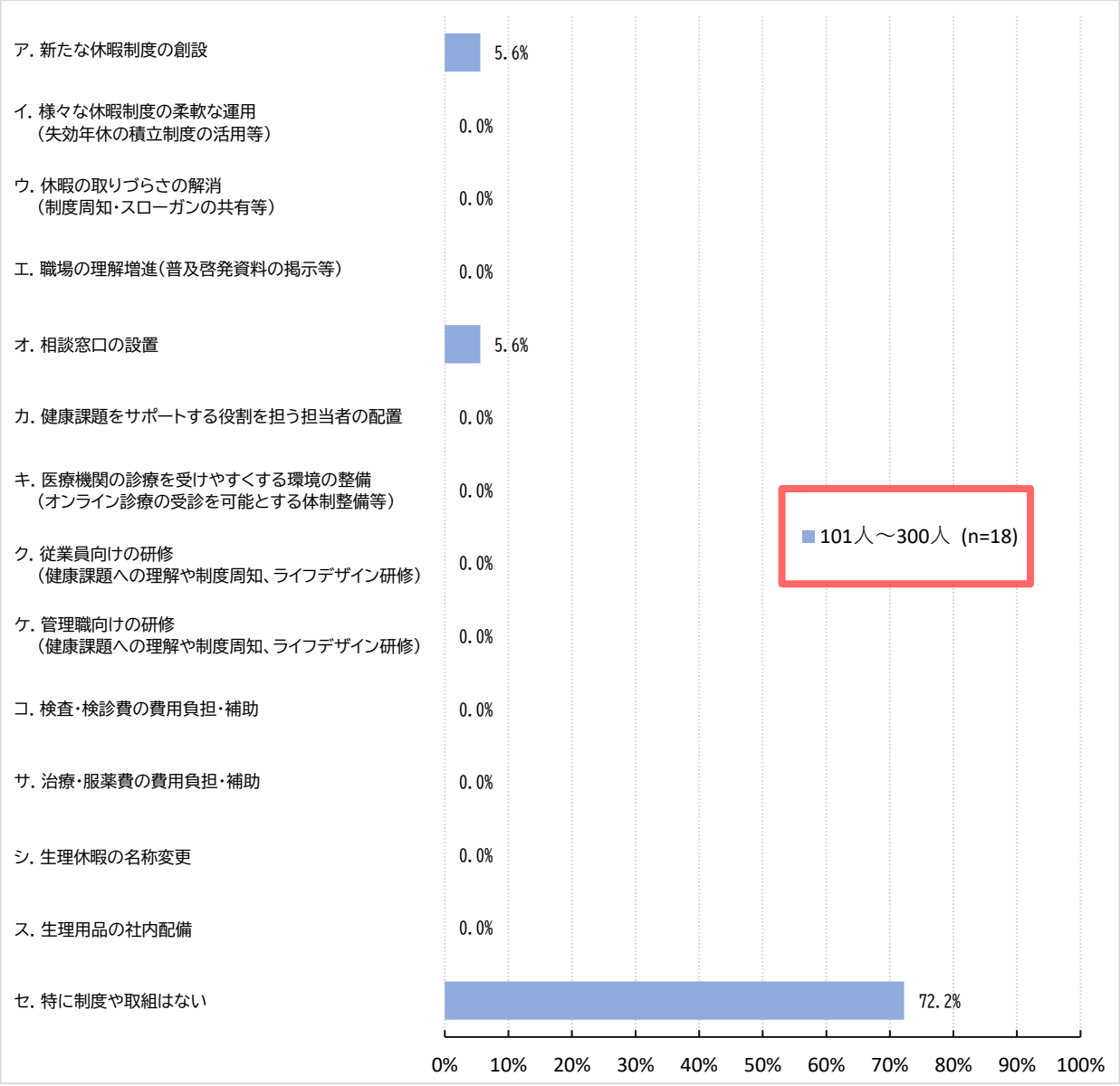
問22（１）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



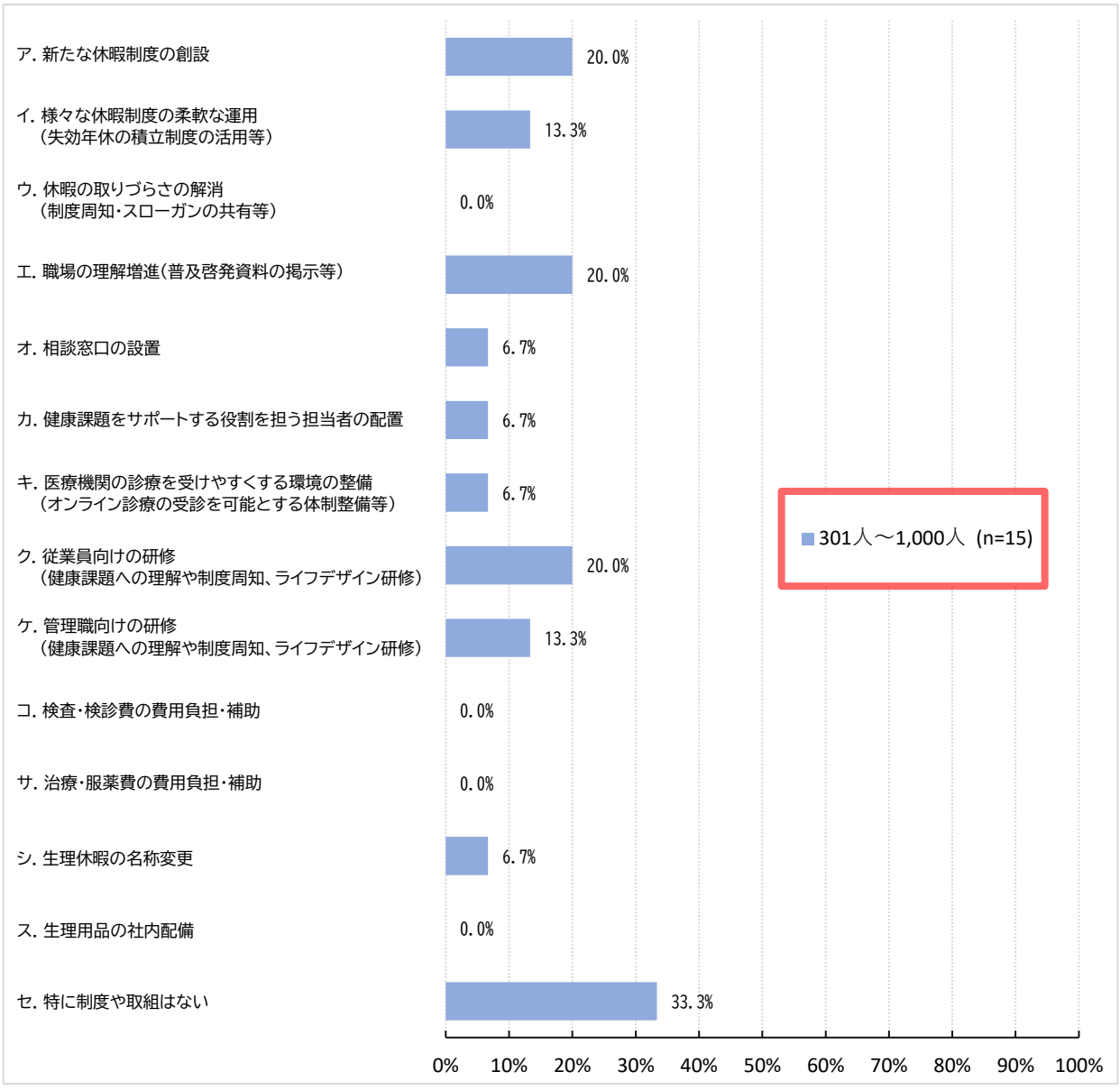
問22（１）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



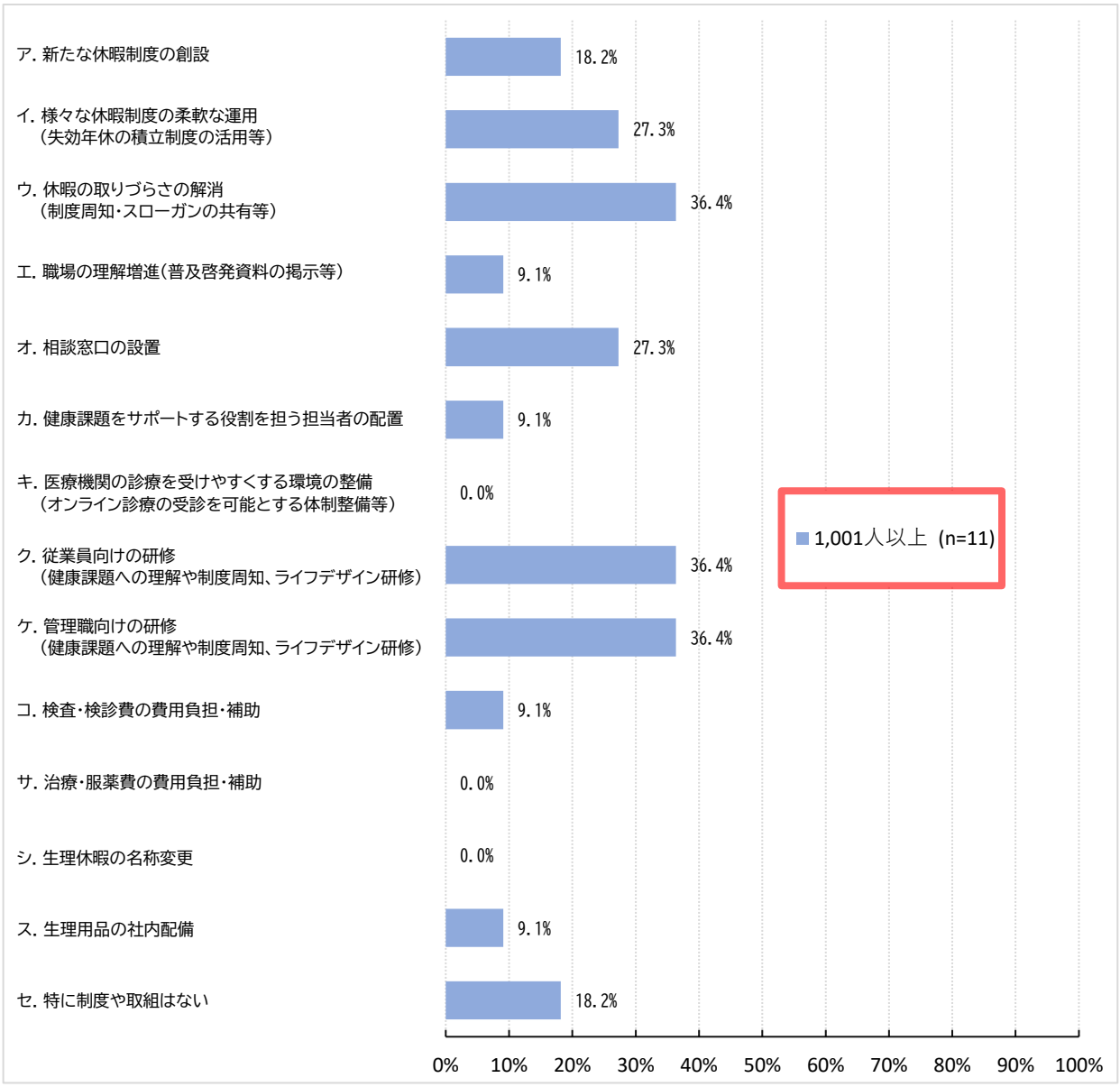
問22（１）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問22（１）：貴社で働く労働者を対象に、「生理・PMS（月経前症候群）」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

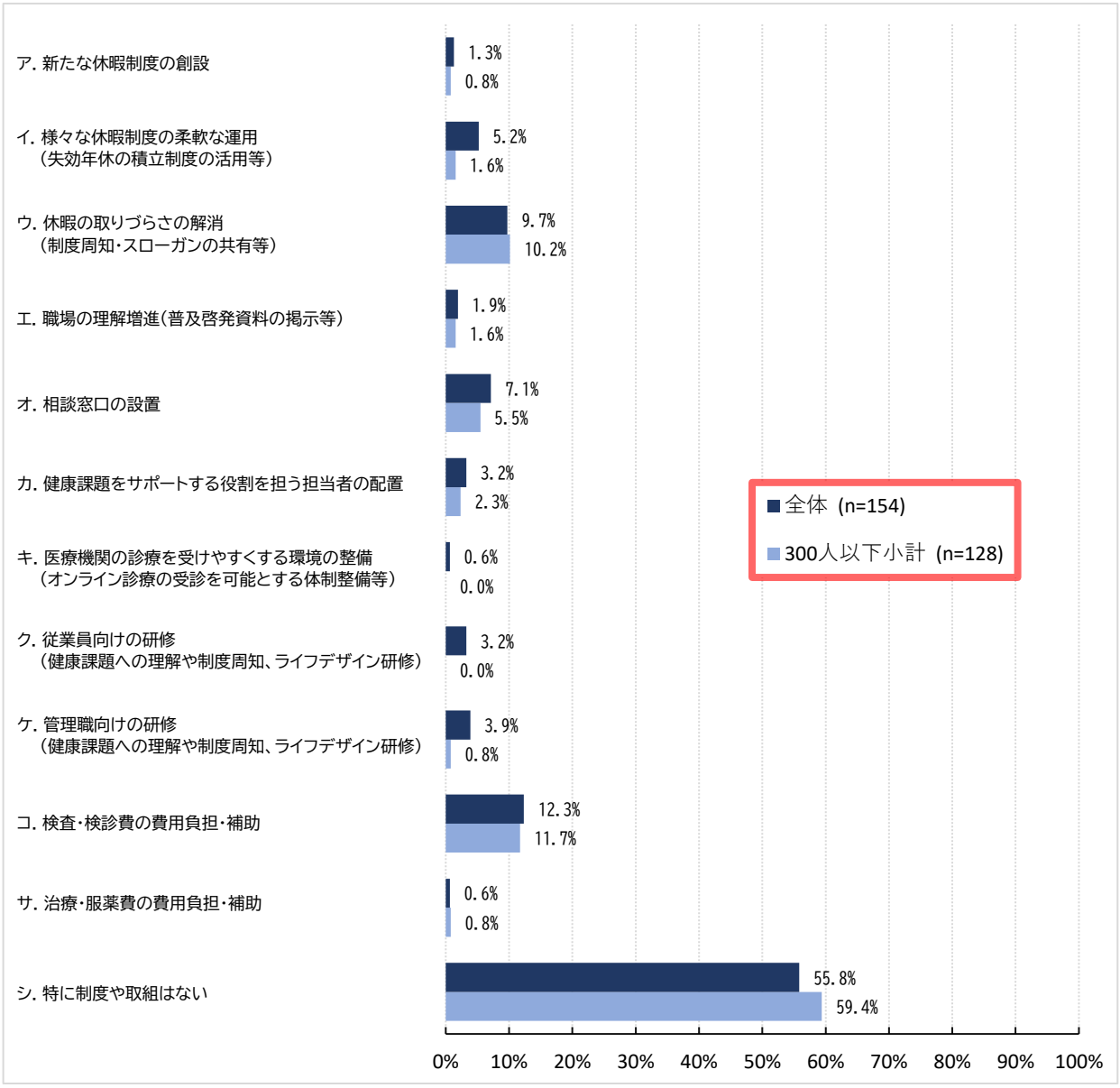


４－（２）「女性特有または女性に多い疾病」に関して行っている制度や取組（複数回答可）

- 「女性特有または女性に多い疾病」に関する取組をみると、全体的に「シ. 特に制度や取組はない」が過半数を占めている。
- 取組を実施している事業者でみると、他の健康課題と比較して、全体的に「コ. 検査・検診費の費用負担・補助」の回答割合が高くなっている。また、従業員規模が大きい事業者では、それに加えて休暇制度の充実や社員研修の実施など、取組の内容が多様である。

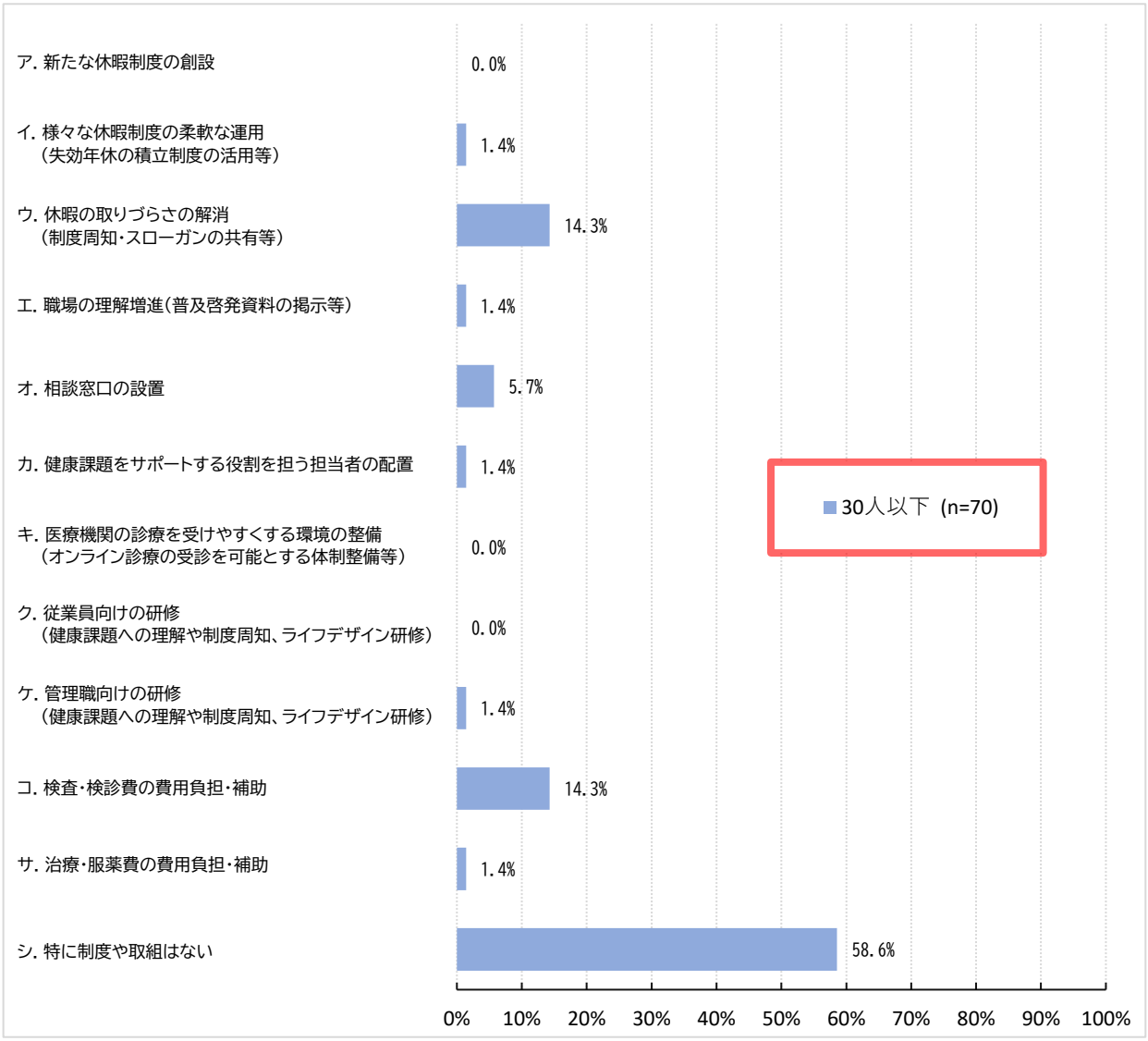
問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



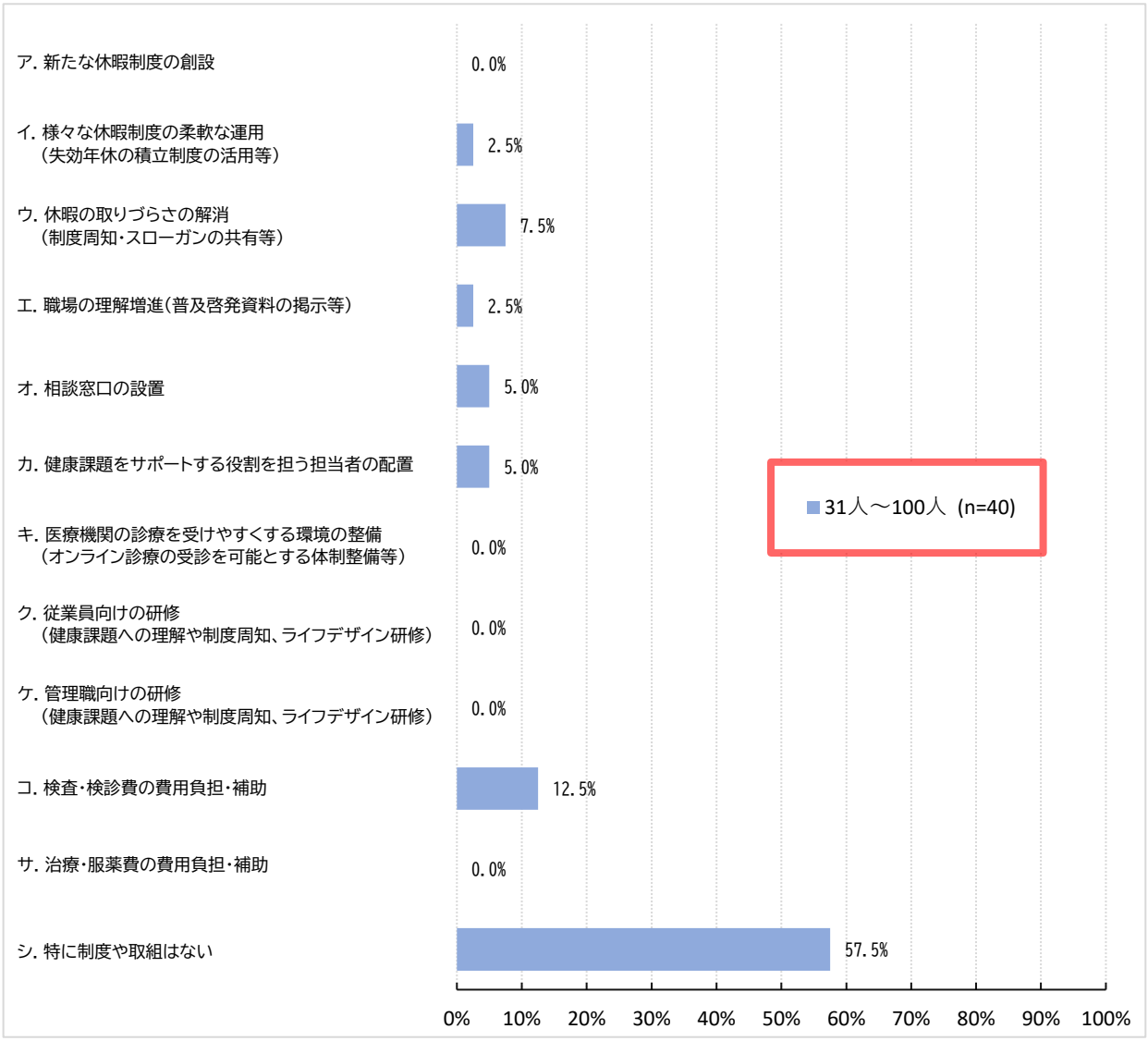
問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



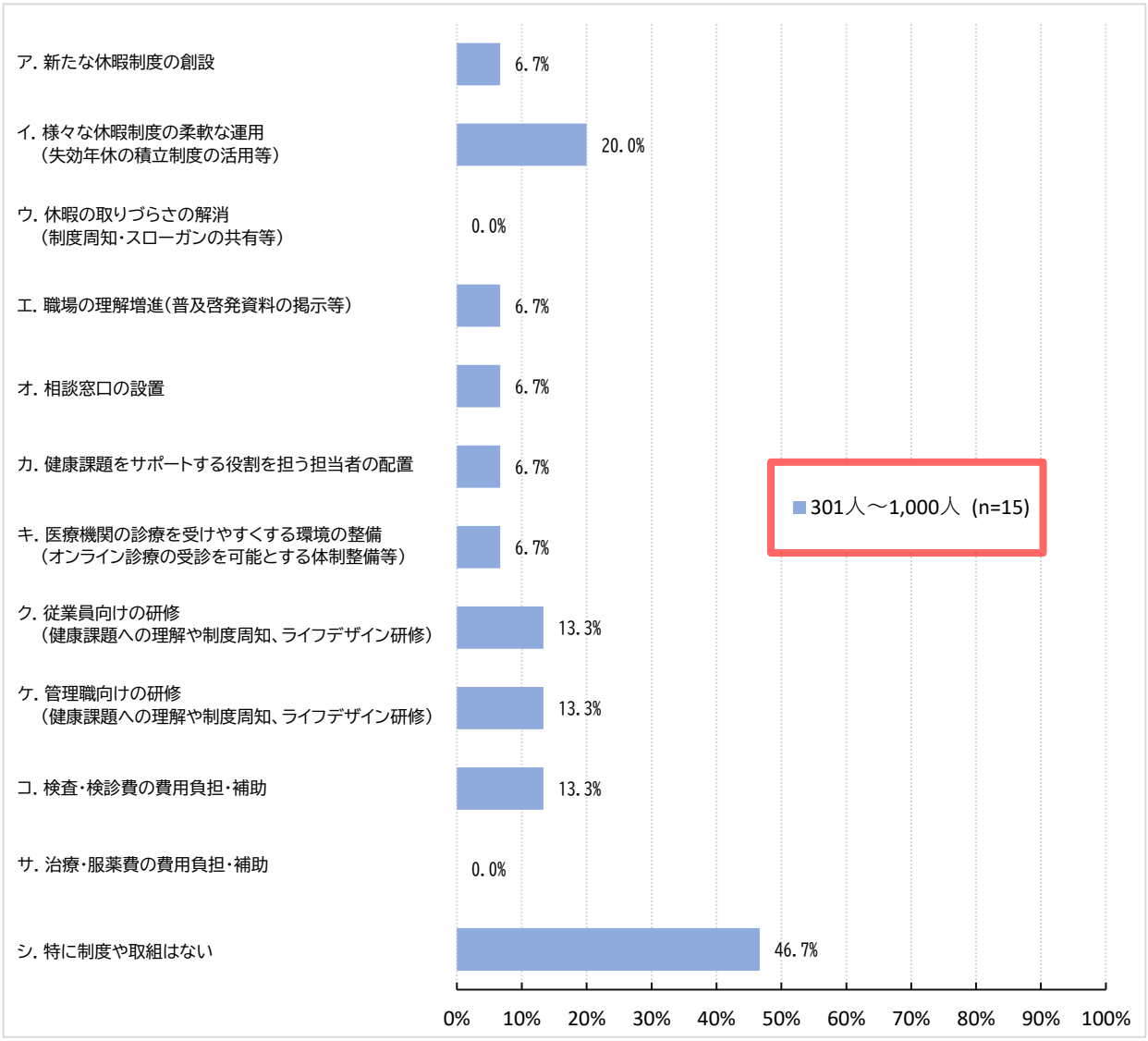
問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



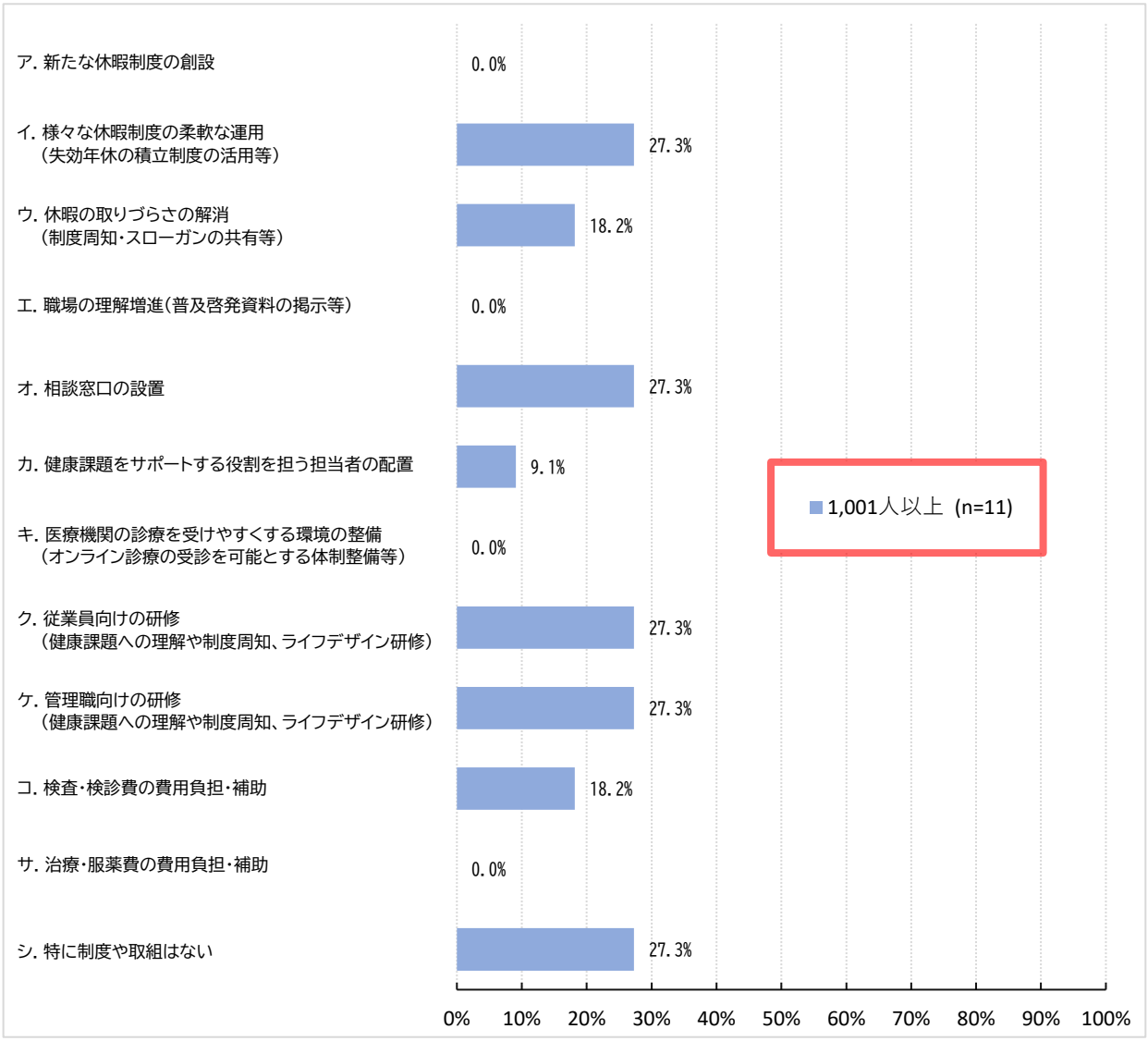
問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問22（２）：貴社で働く労働者を対象に、「女性特有または女性に多い疾病(生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等)」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

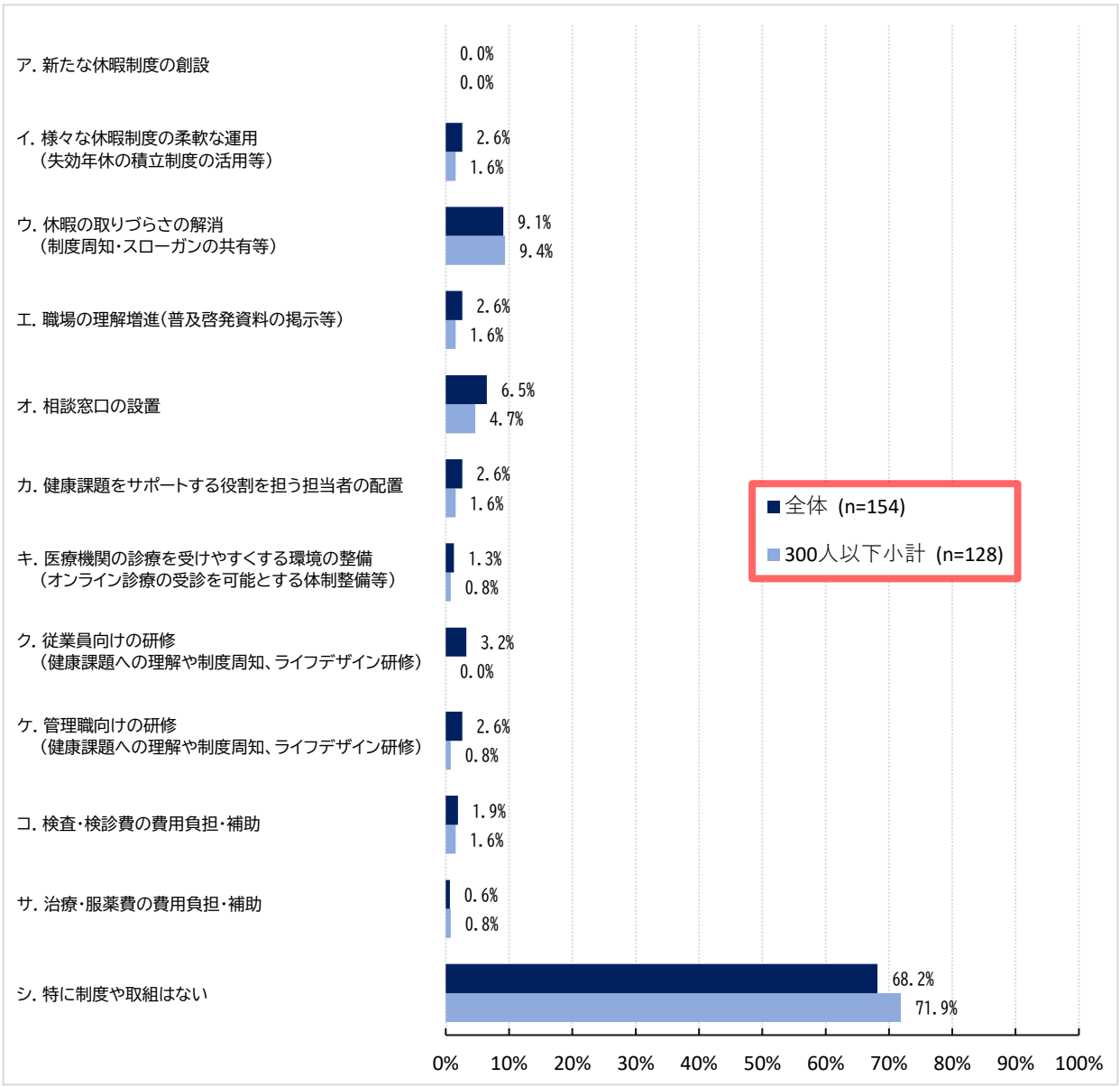


４－（３）「更年期」に関して行っている制度や取組（複数回答可）

- 「更年期」に関する取組をみると、全体的に「シ. 特に制度や取組はない」が過半数を占めている。
- 取組を実施している事業者でみると、従業員数300人以下では休暇制度の充実に関する取組が中心となっている。一方で、規模の大きい事業者では、休暇制度の充実に加え、相談窓口の設置や社員研修を実施する割合も高くなるなど、取組の内容が多様である。

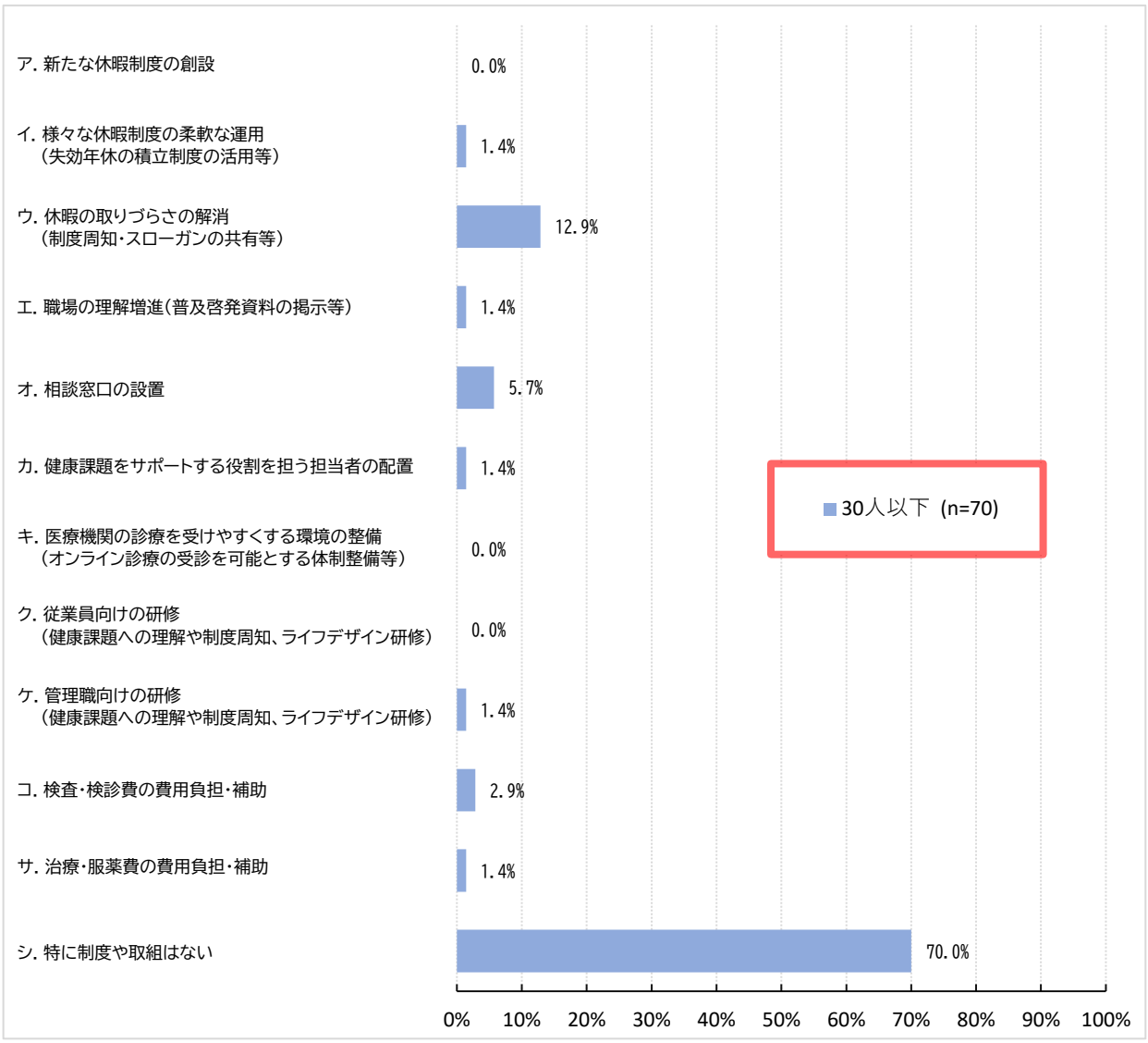
問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



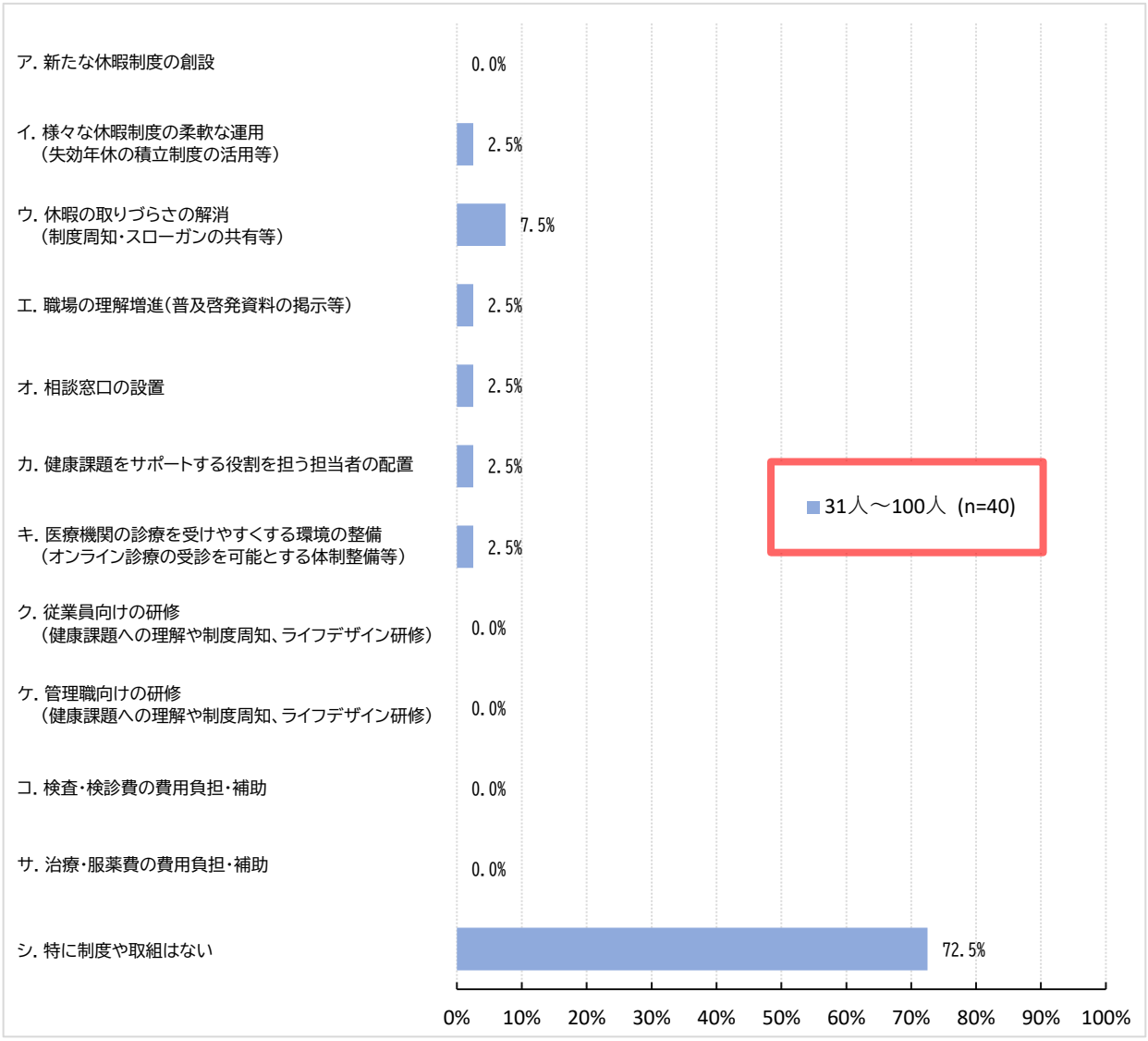
問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



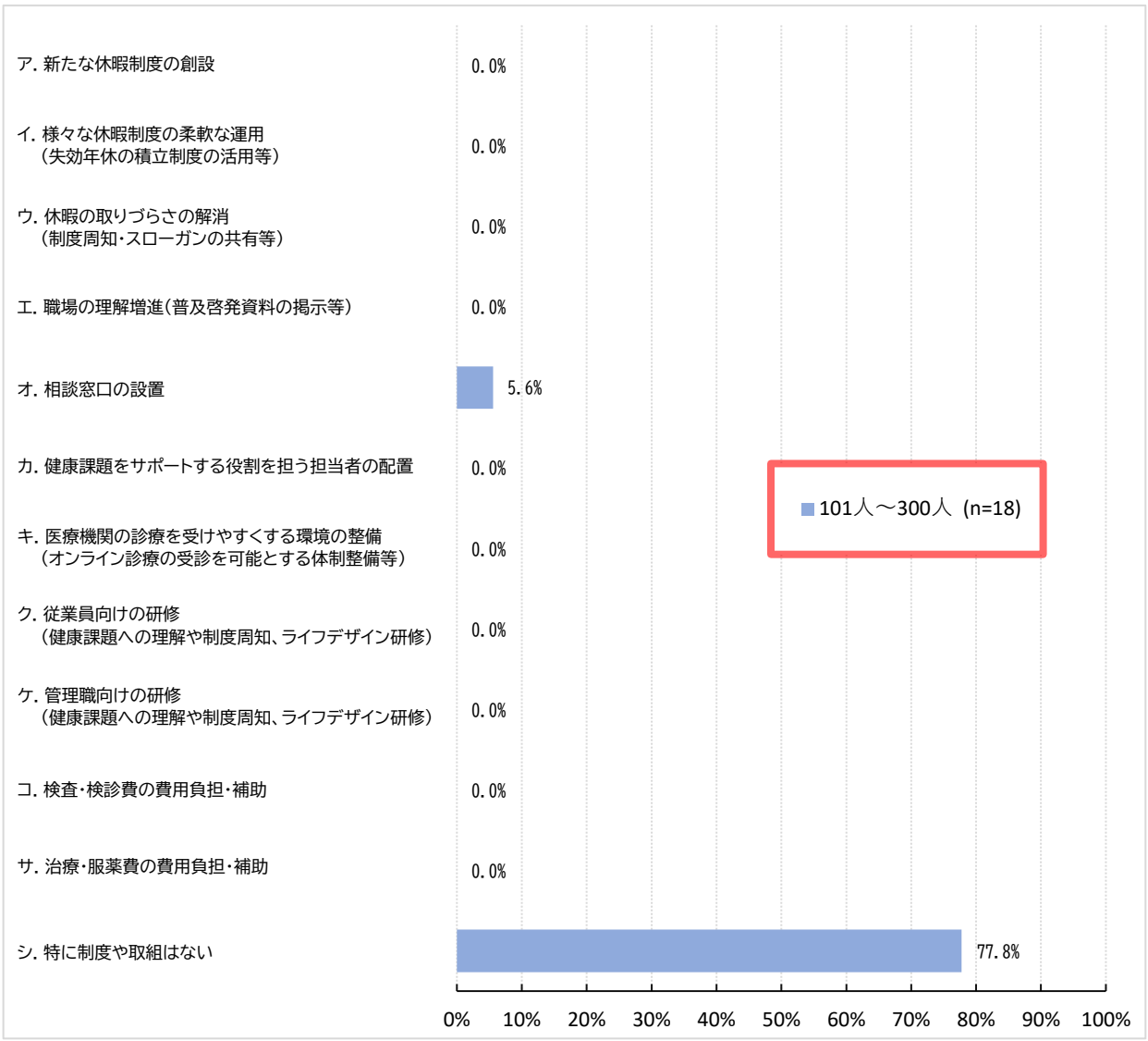
問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



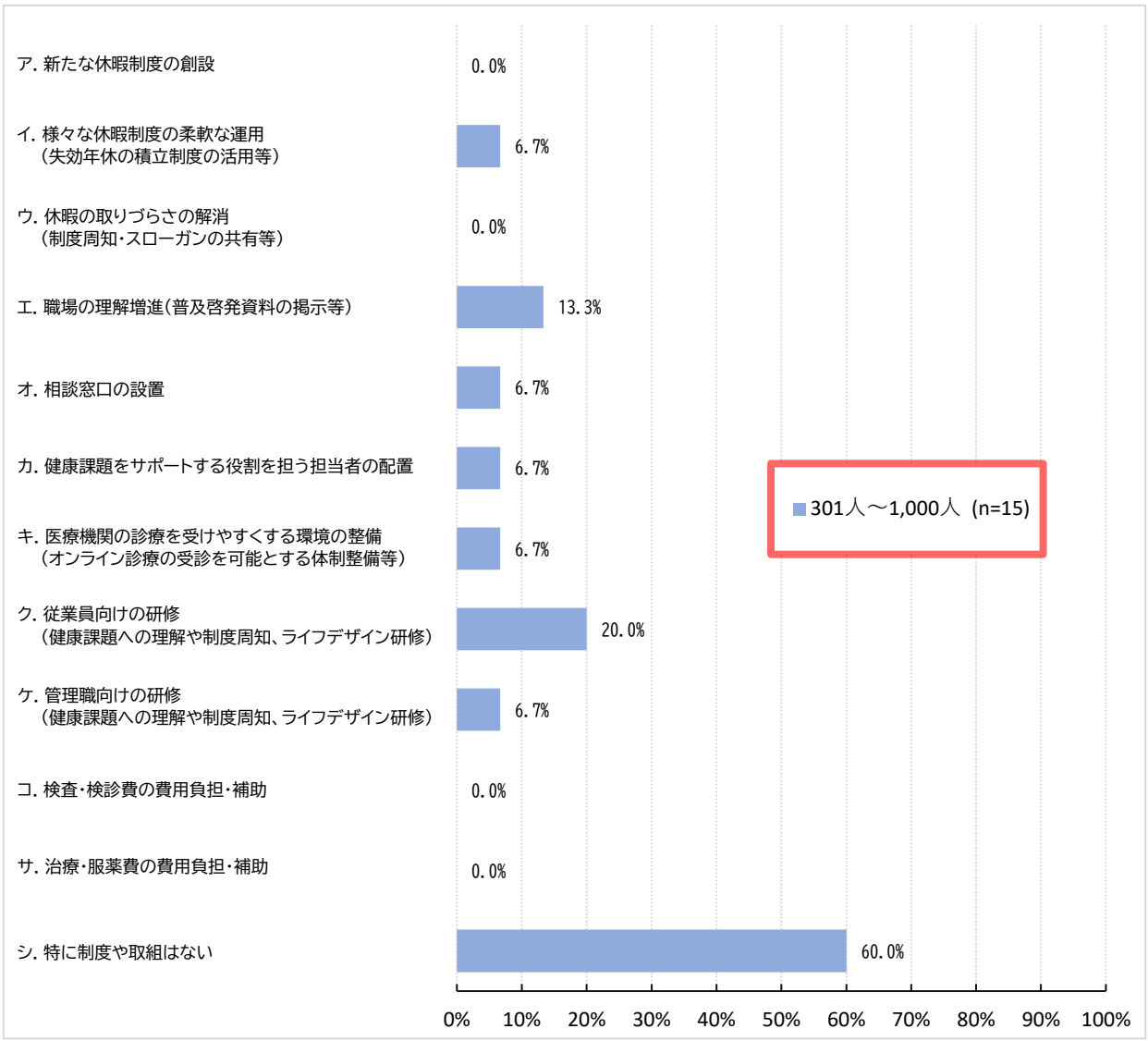
問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



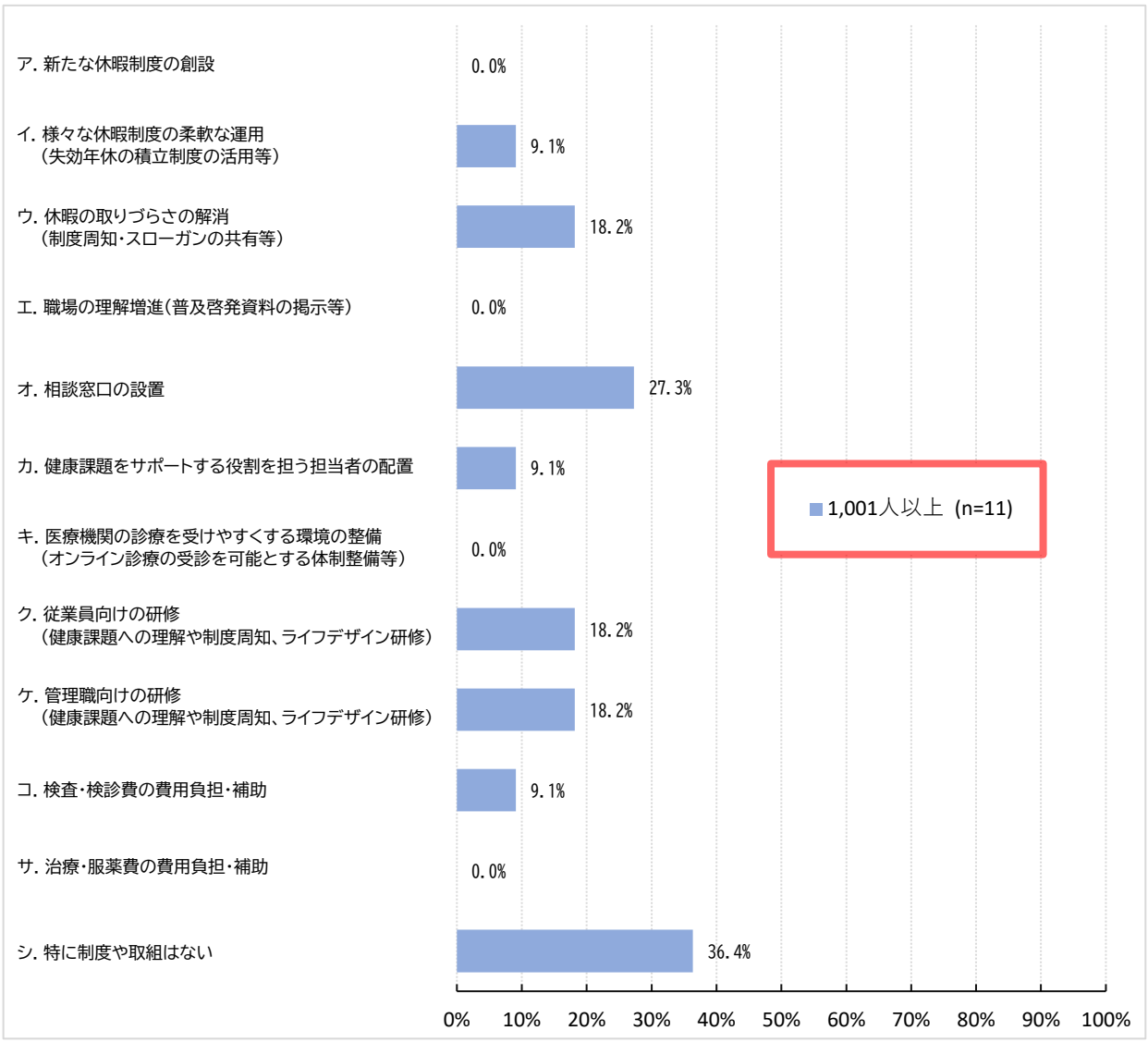
問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問22（３）：貴社で働く労働者を対象に、「更年期」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

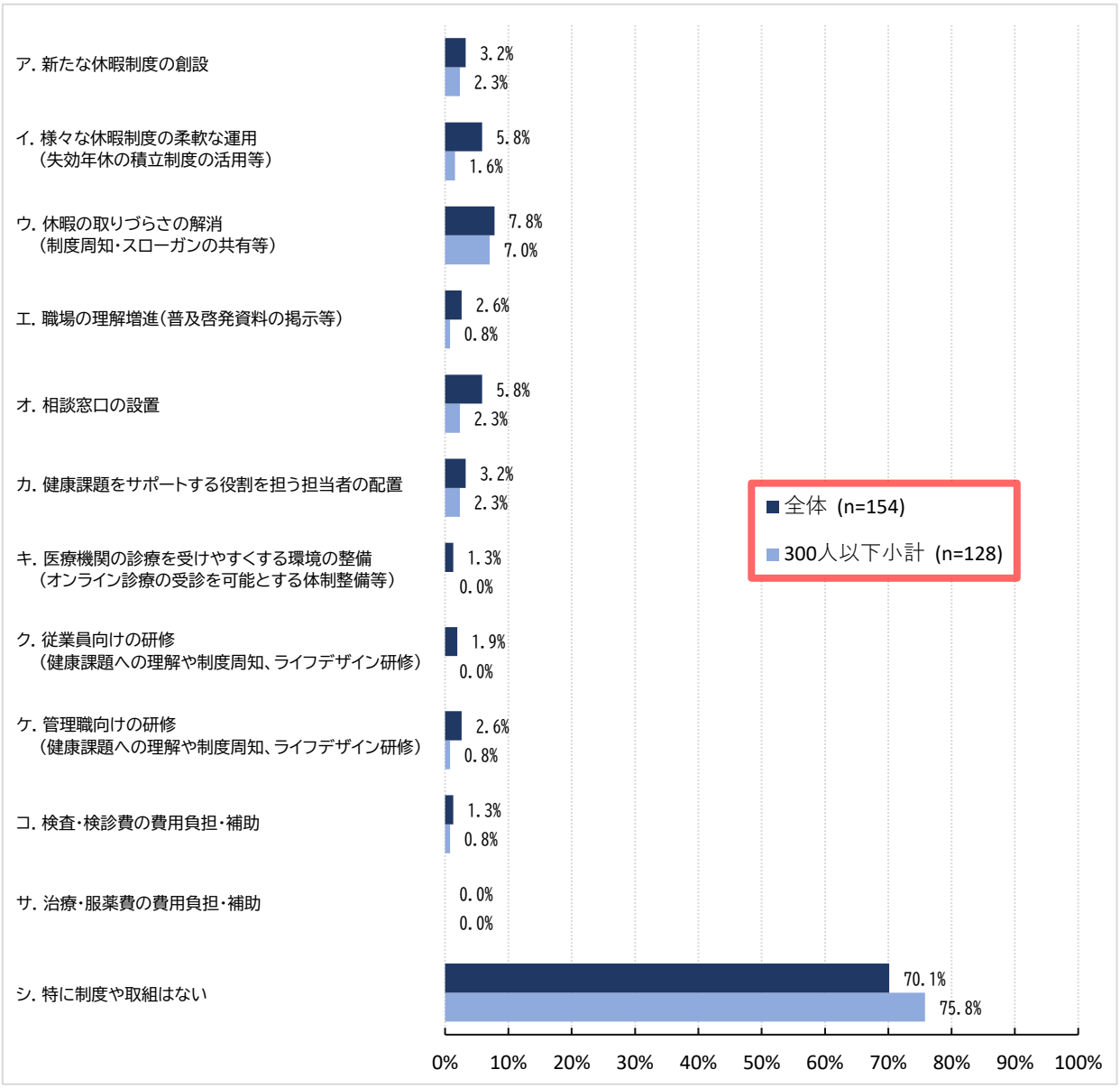


４－（４）「不妊治療」に関して行っている制度や取組（複数回答可）

- 「不妊治療」に関する取組をみると、全体的に「シ. 特に制度や取組はない」が過半数を占めている。
- 取組を実施している事業者でみると、従業員数300人以下では休暇制度の充実に関する取組が中心となっている。一方で、従業員規模の大きい事業者では、休暇制度の充実に加え、相談窓口の設置や社員研修を実施する割合も高くなるなど、取組の内容が多様である。

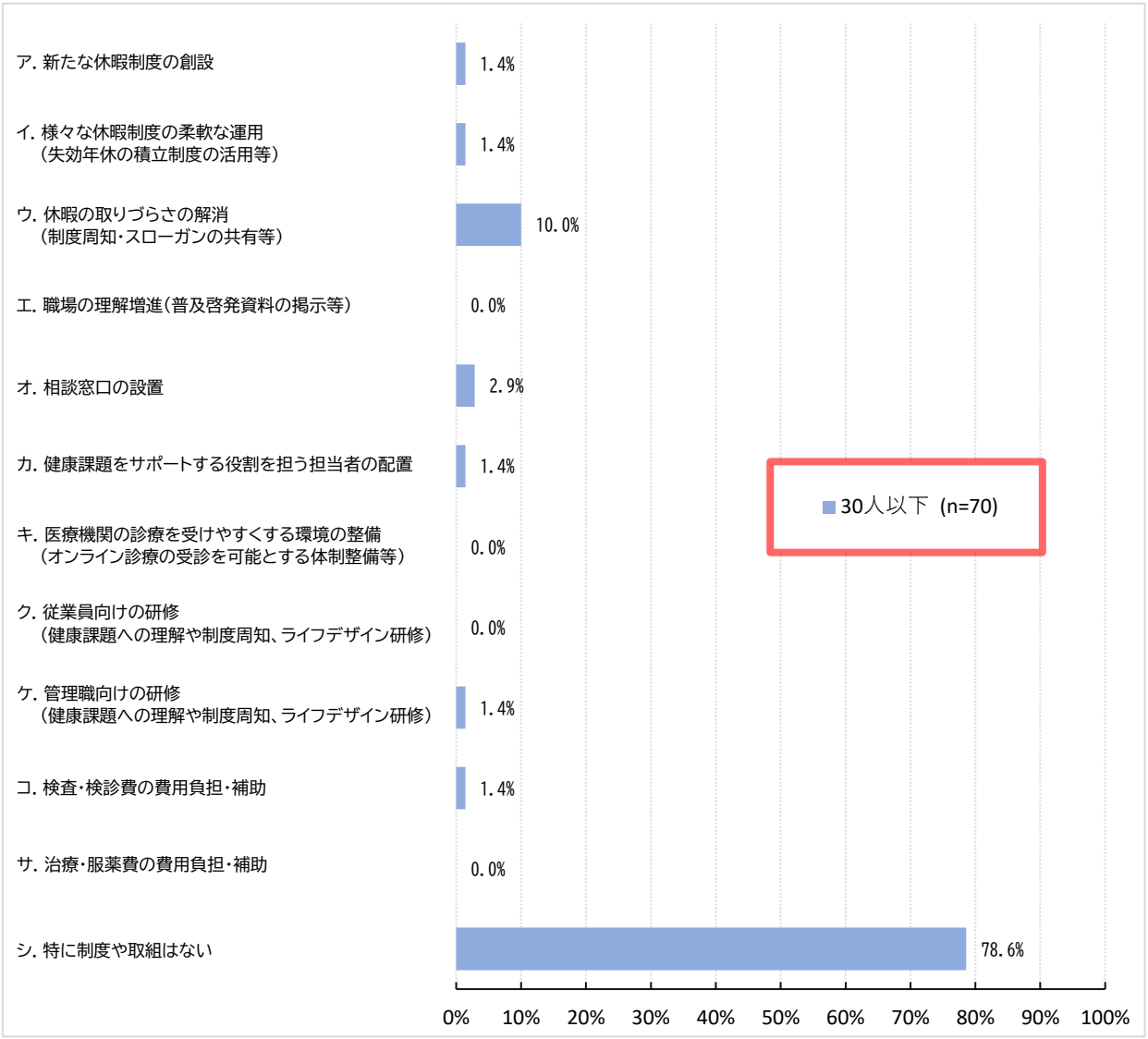
問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（○はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



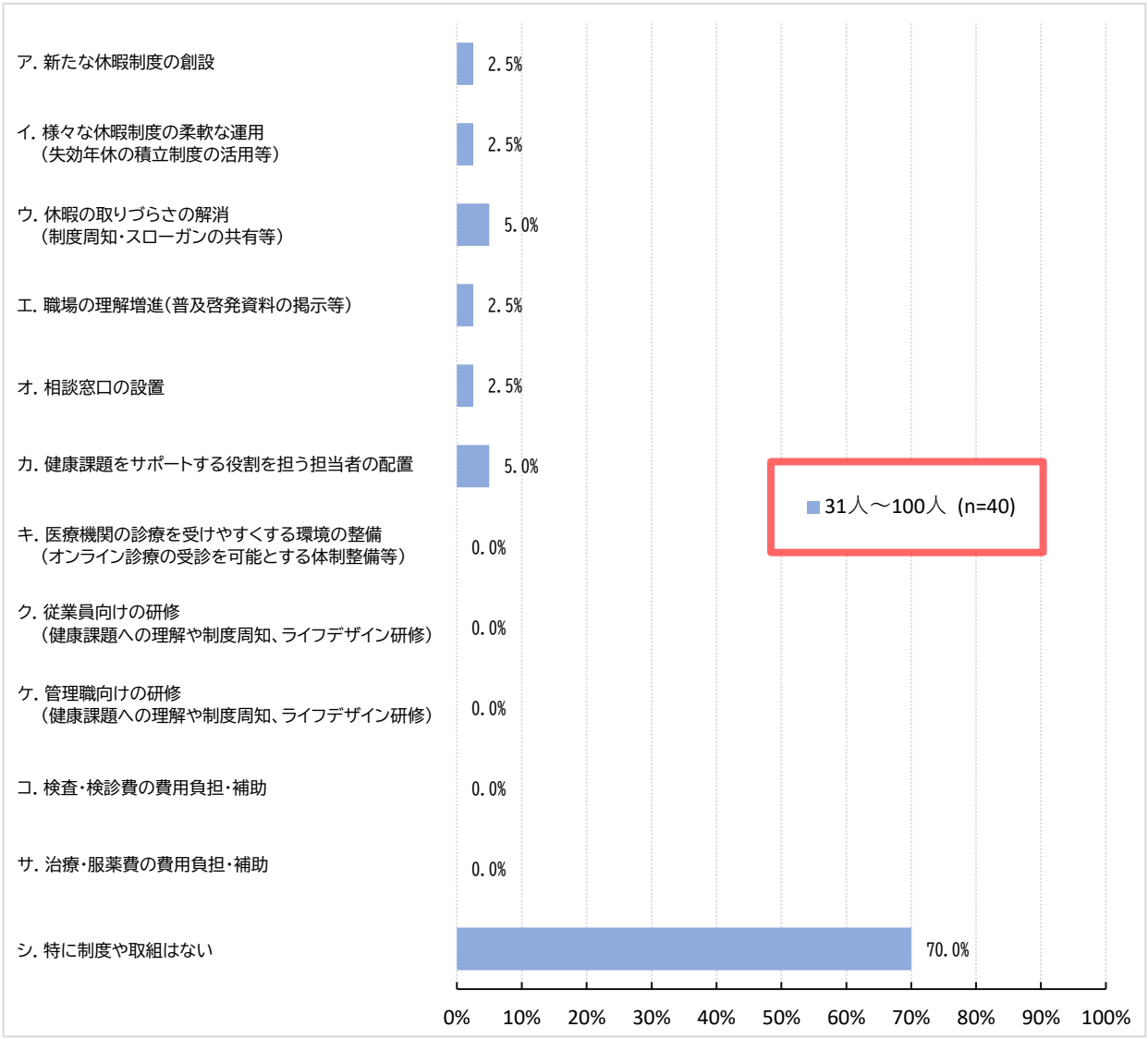
問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



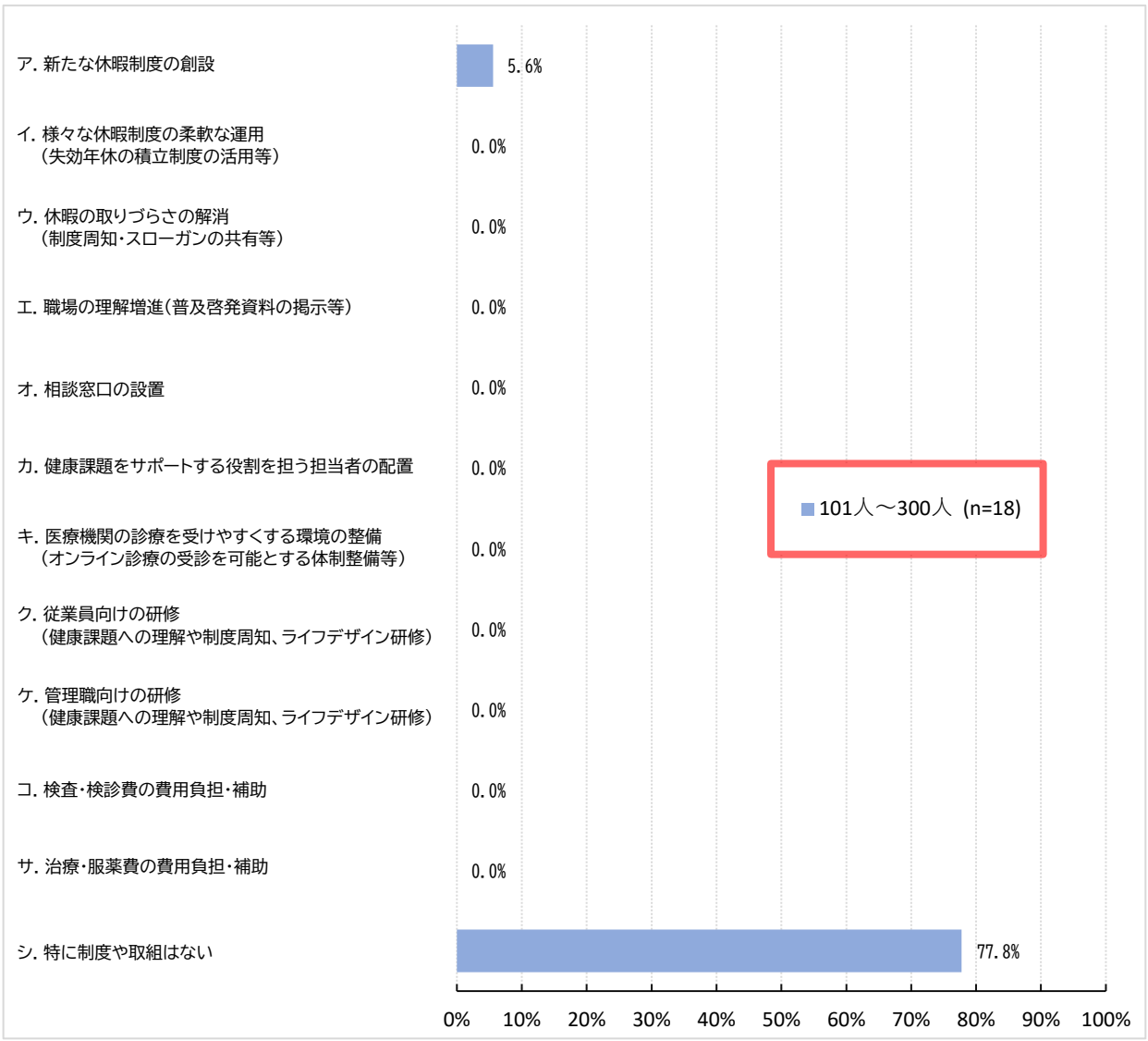
問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



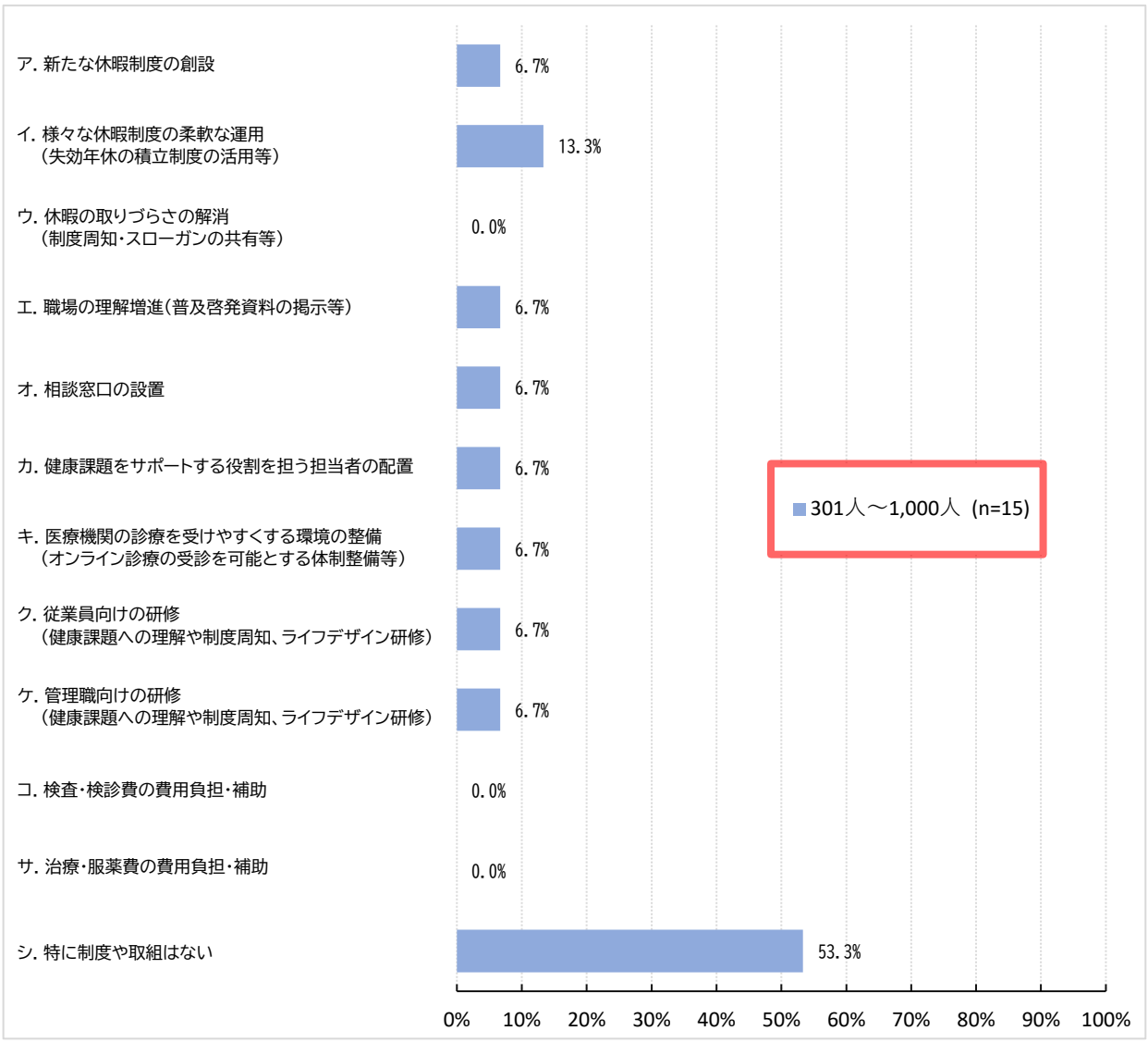
問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



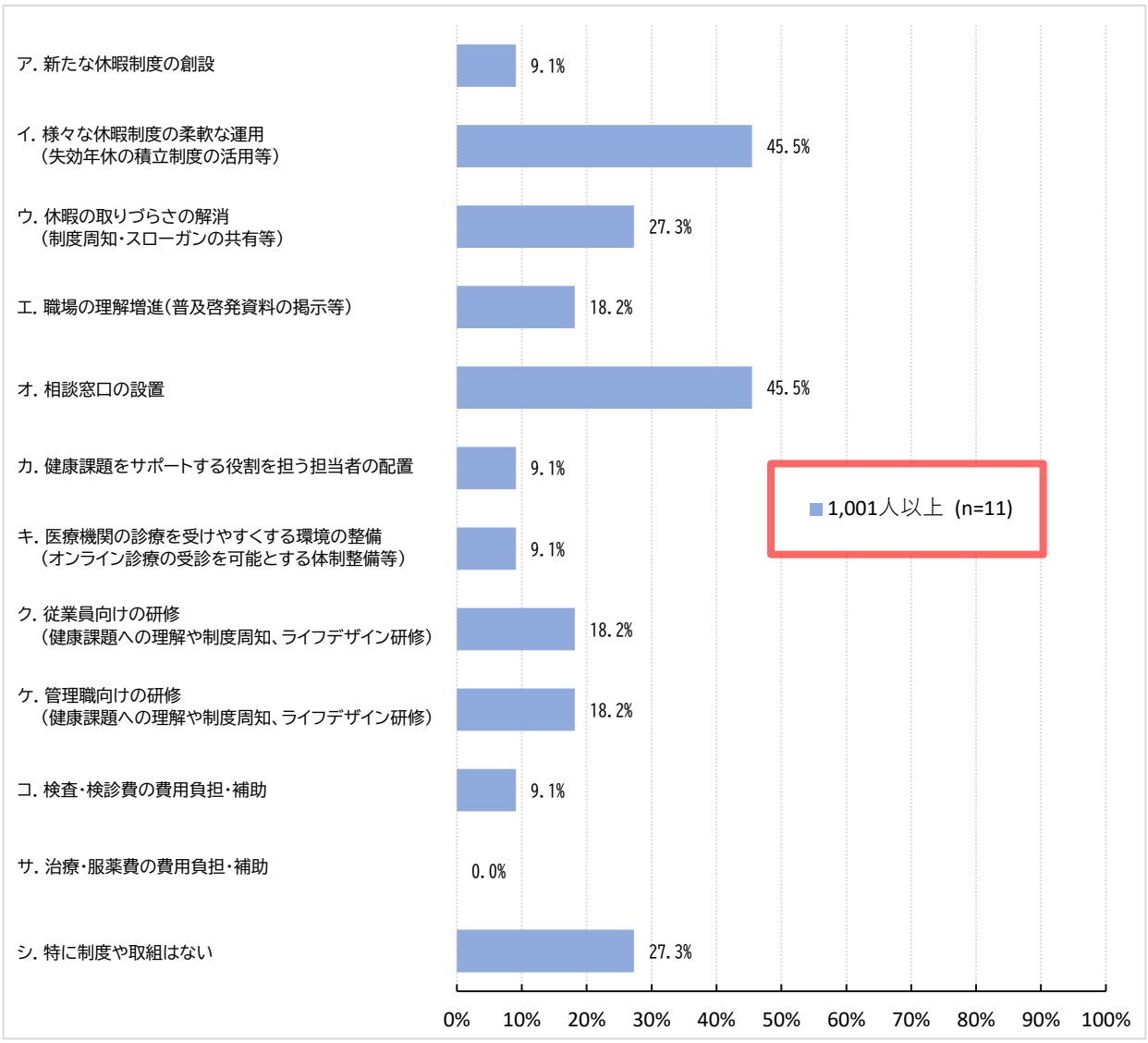
問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問22（４）：貴社で働く労働者を対象に、「不妊治療」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者

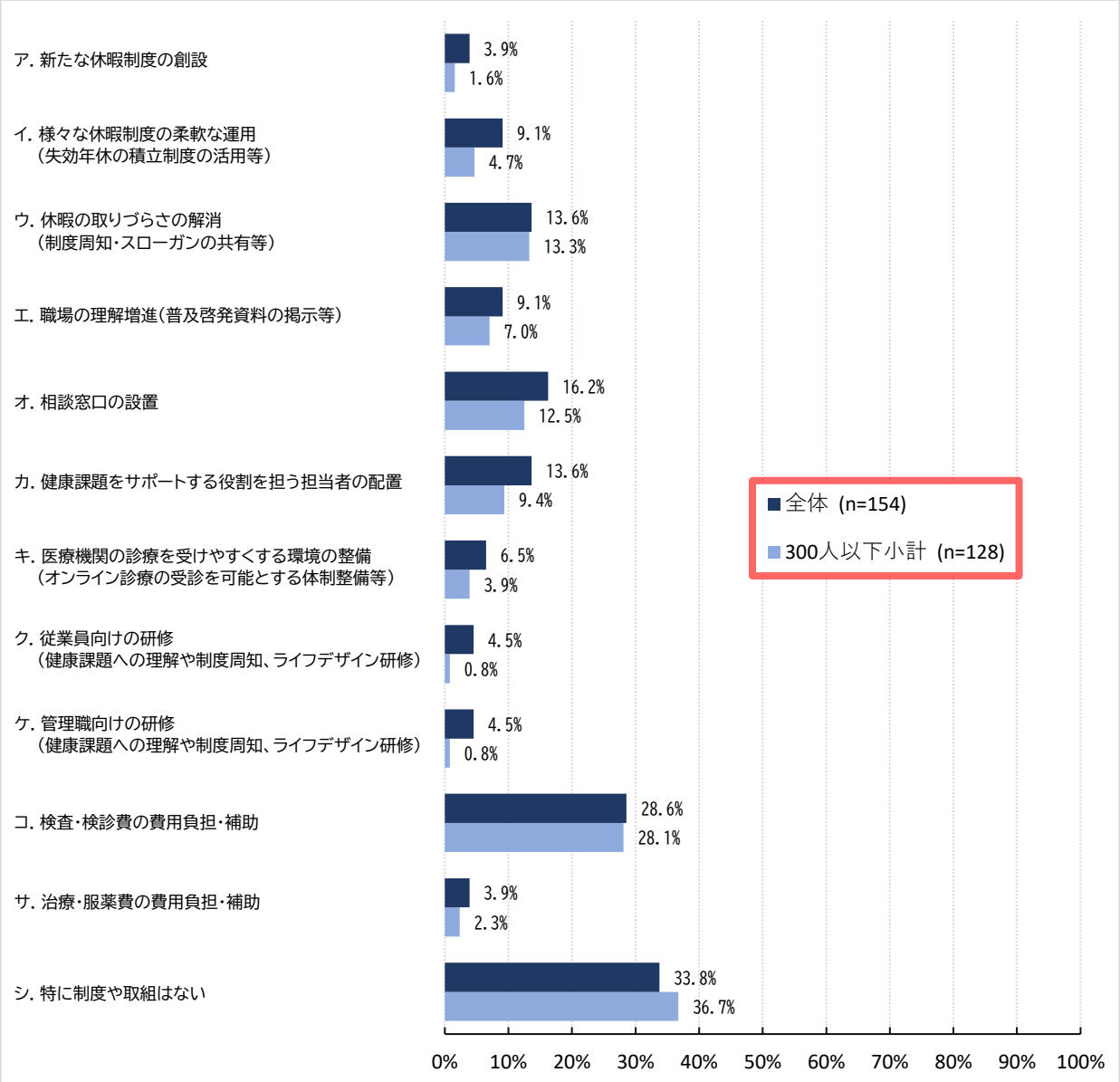


４－（５）「健康課題全般」に関して行っている制度や取組（複数回答可）

▶ 「健康課題全般」は(1)～(4)で既に回答した内容も含めて回答する形式としたため、これまでの項目よりも各取組の回答割合は高くなっているが、それでも「シ. 特に制度や取組はない」 の回答割合が最も高くなっている。

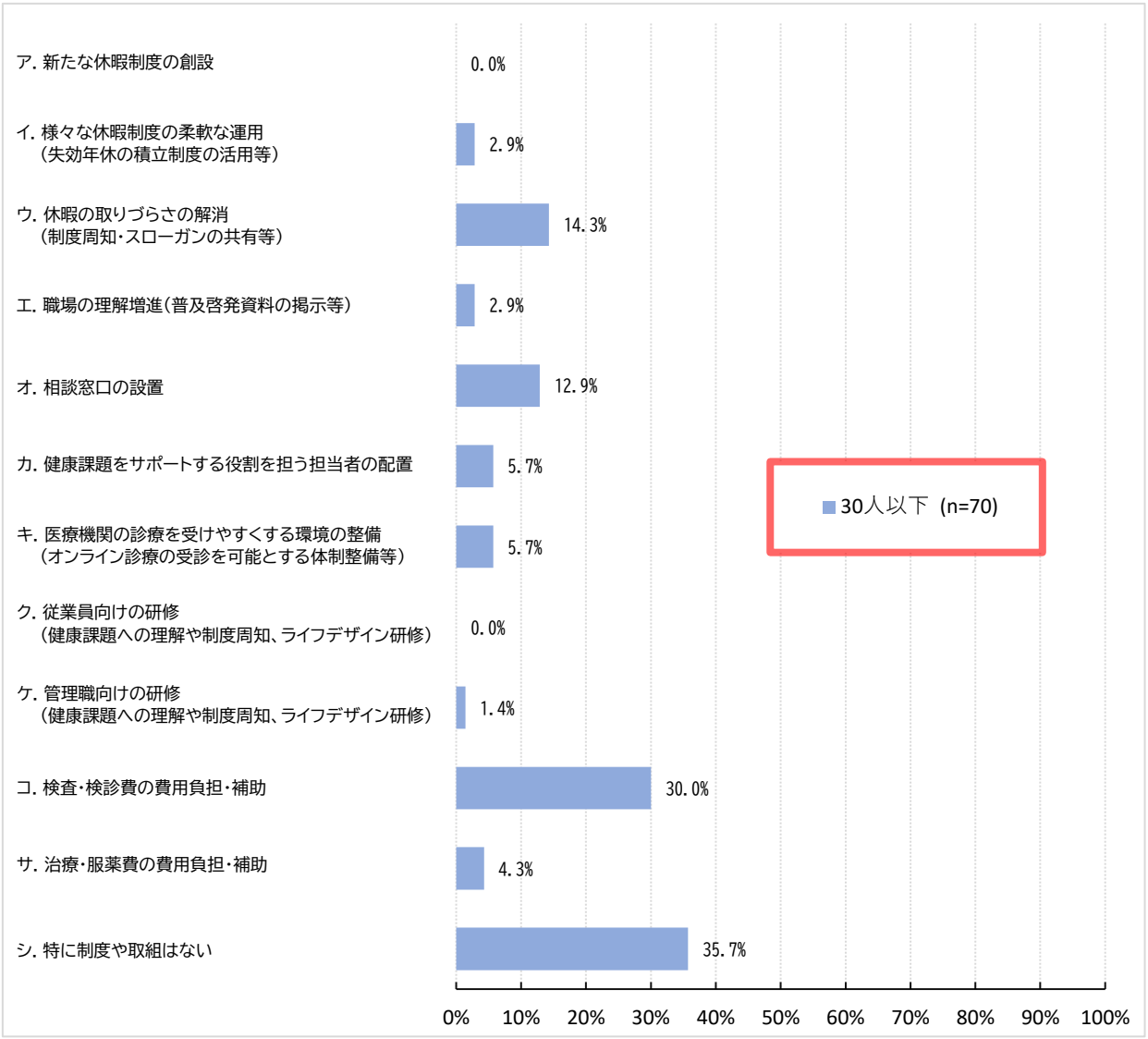
問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



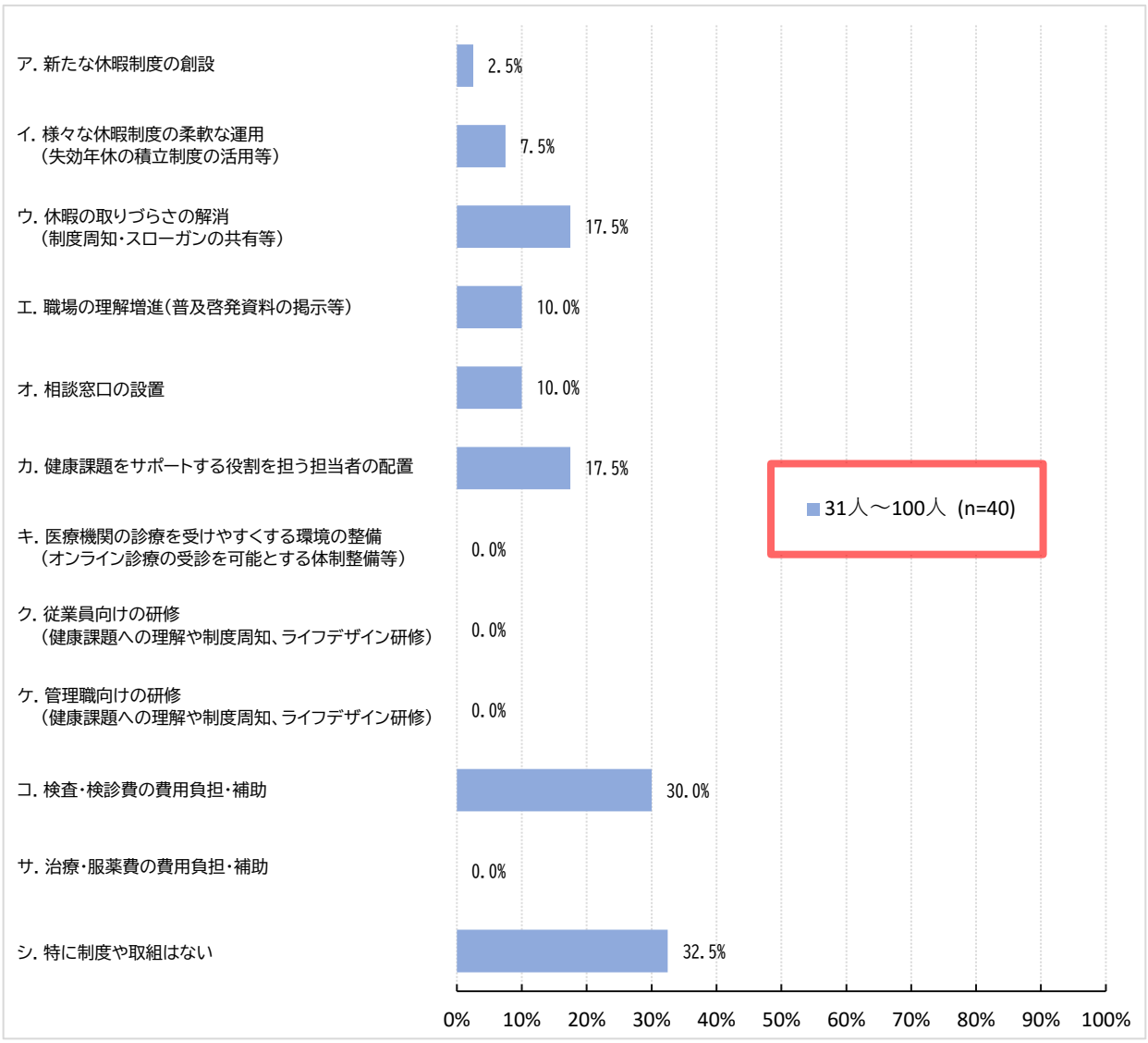
問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者



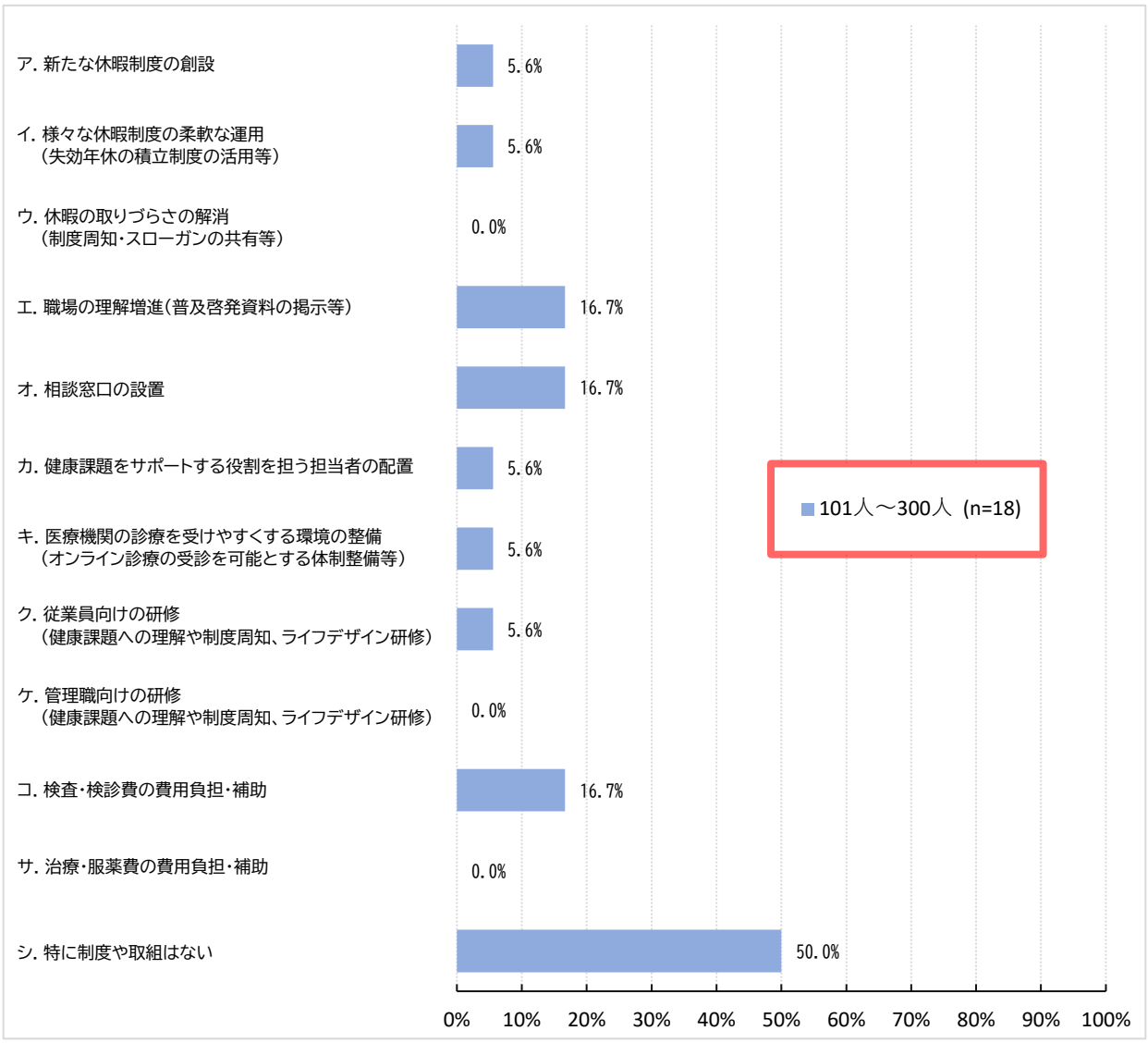
問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者



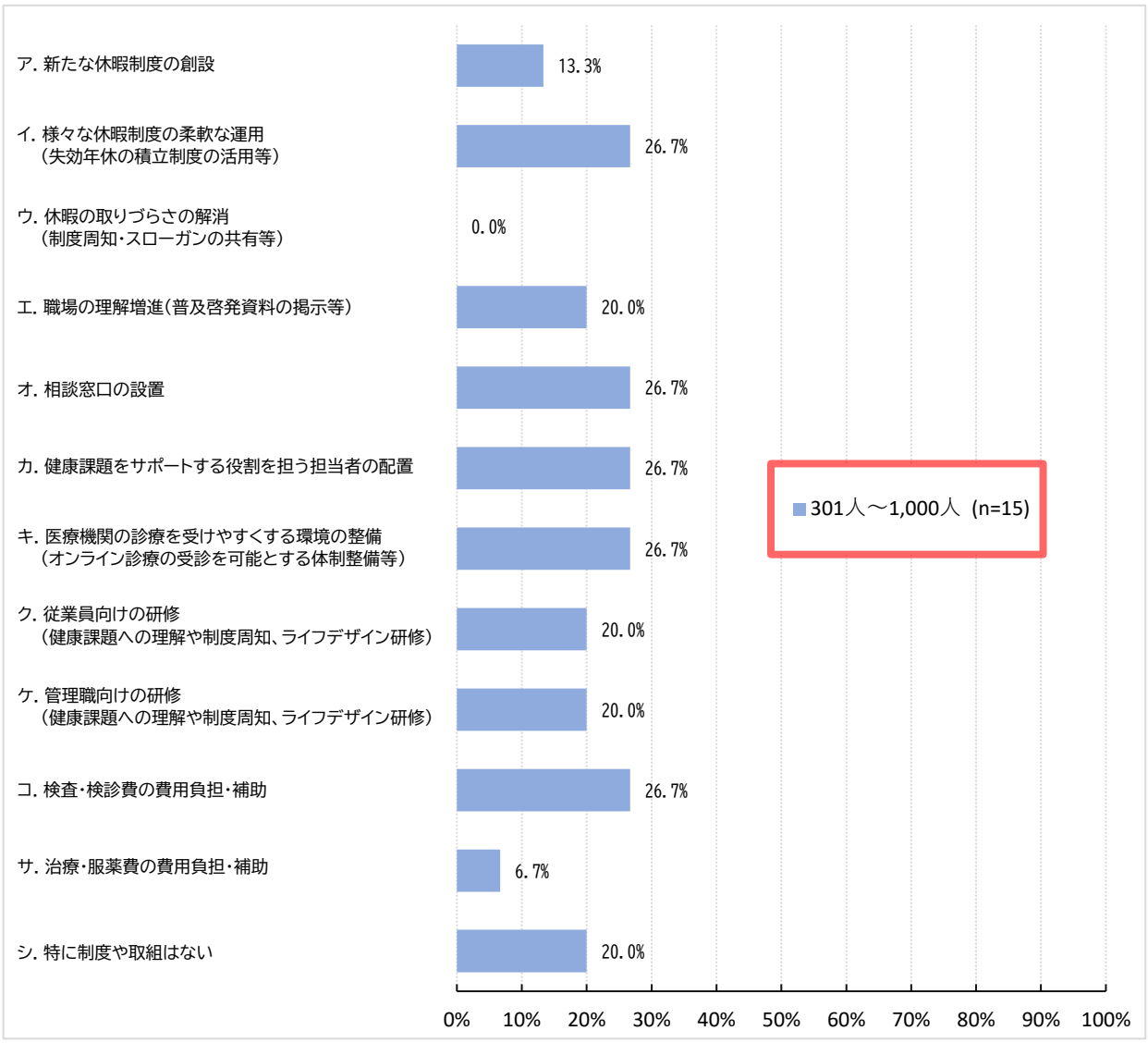
問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者



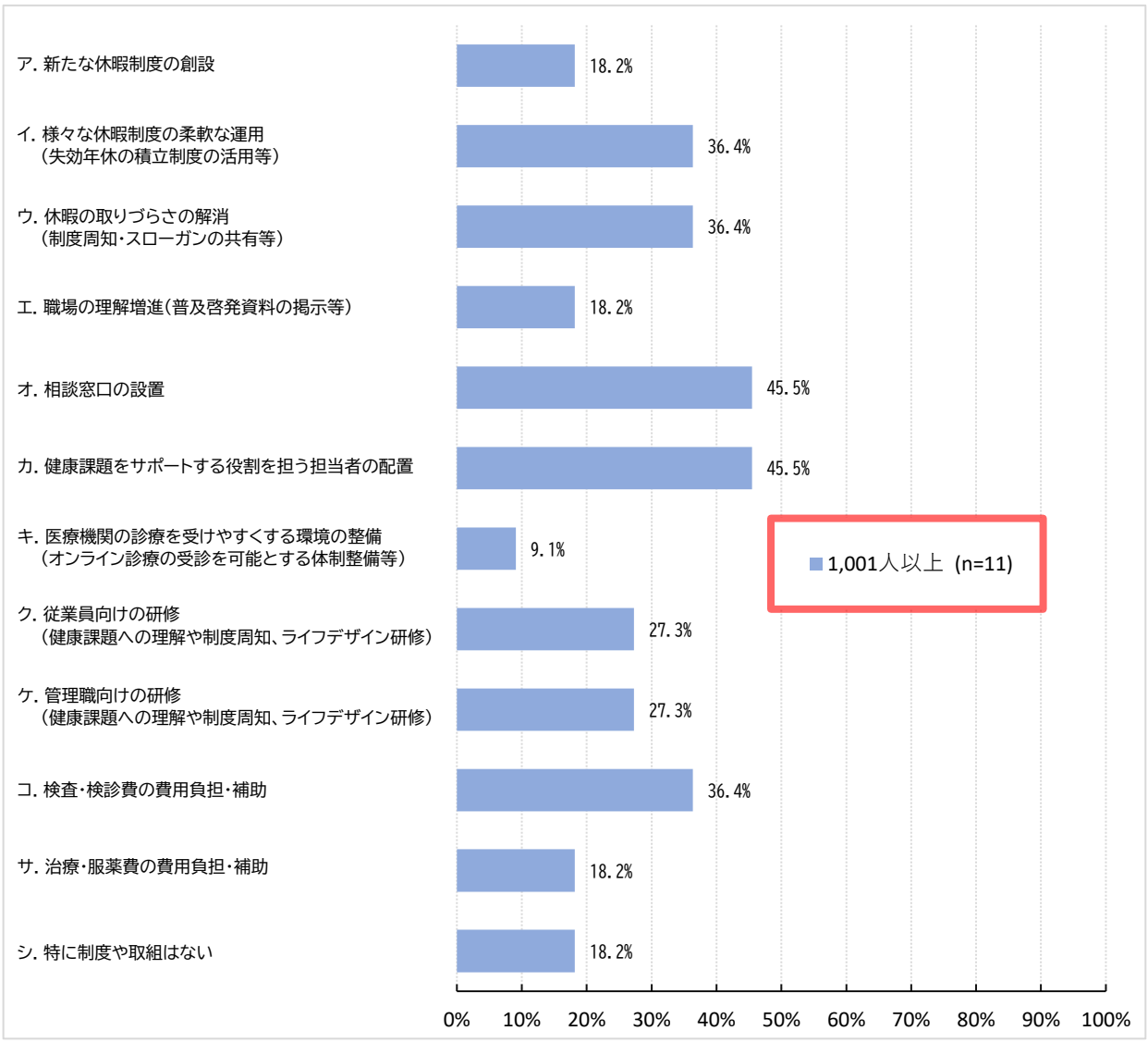
問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



問22（５）：貴社で働く労働者を対象に、「健康課題全般」に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（〇はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



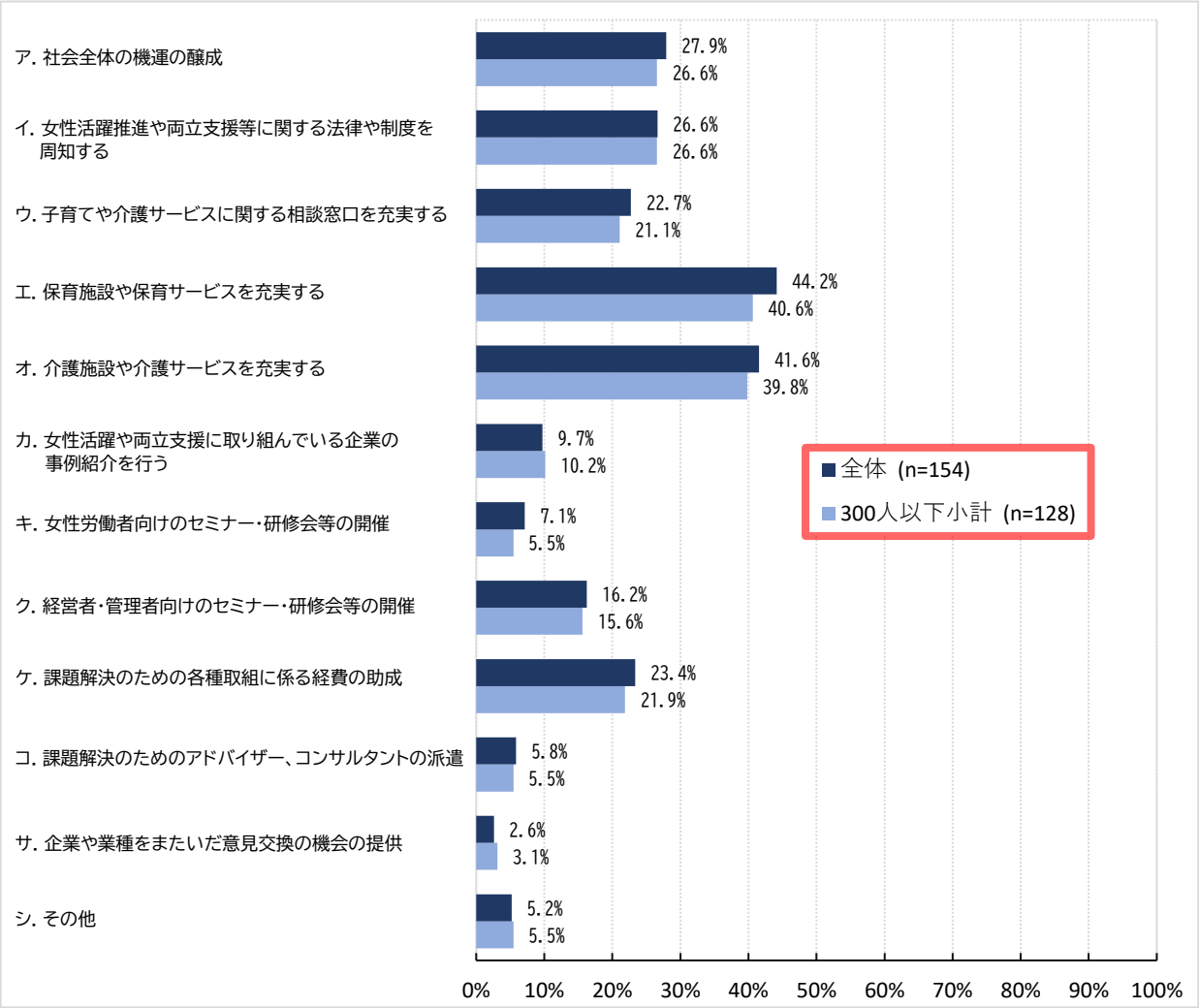
5．女性活躍や両立支援を進めるための意見

5－（1） 女性活躍や両立支援を進める上で行政に期待すること（複数回答可）

▶ 女性活躍や両立支援を進める上で行政に期待することをみると、「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」の回答割合が 同程度に高くなっている。

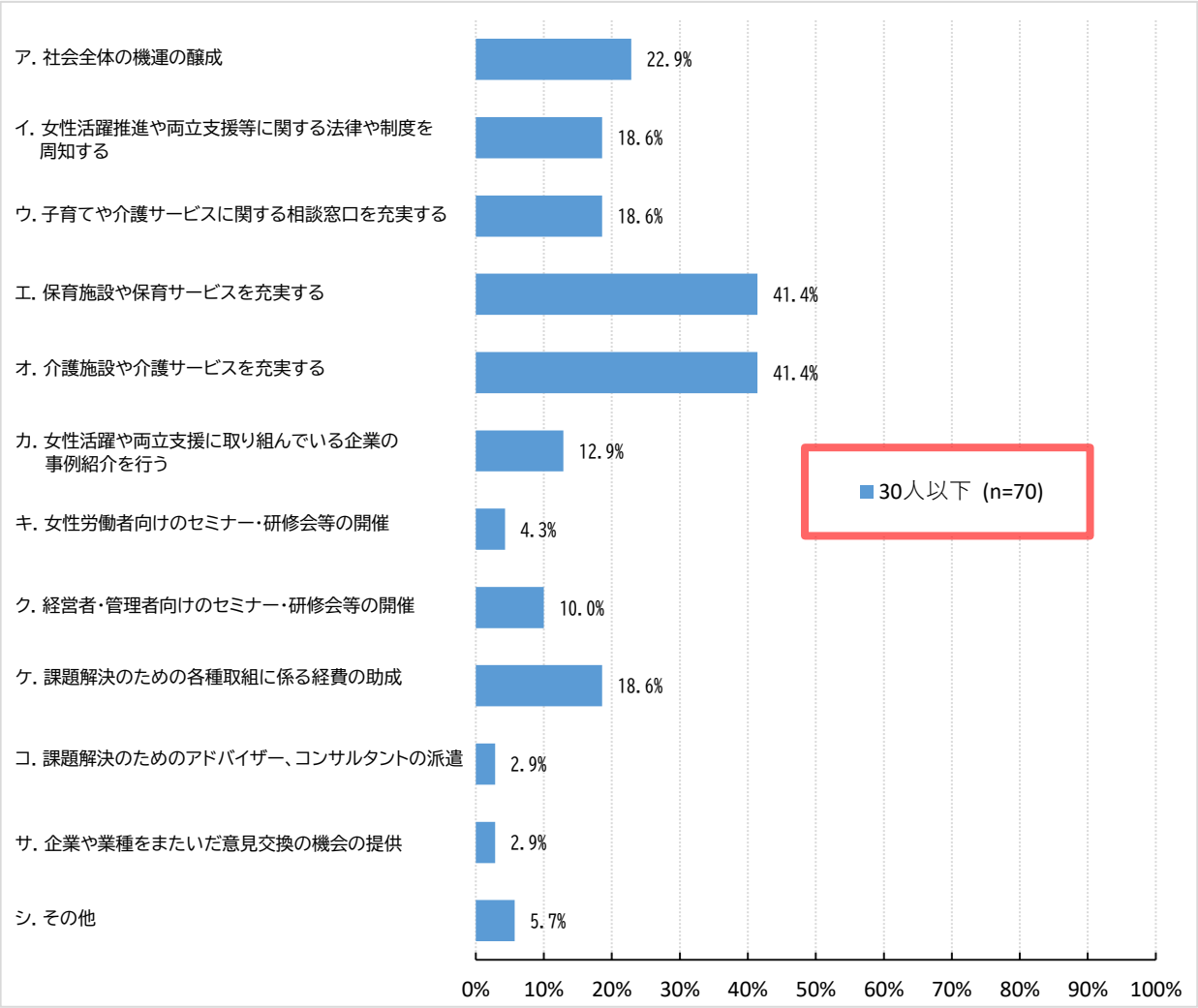
問23：女性活躍や両立支援を進める上で、今後、行政にどのような取組を期待しますか。（〇はいくつでも）

① 全体および従業員数300人以下の事業者



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しますか。（〇はいくつでも）

② 従業員数30人以下の事業者

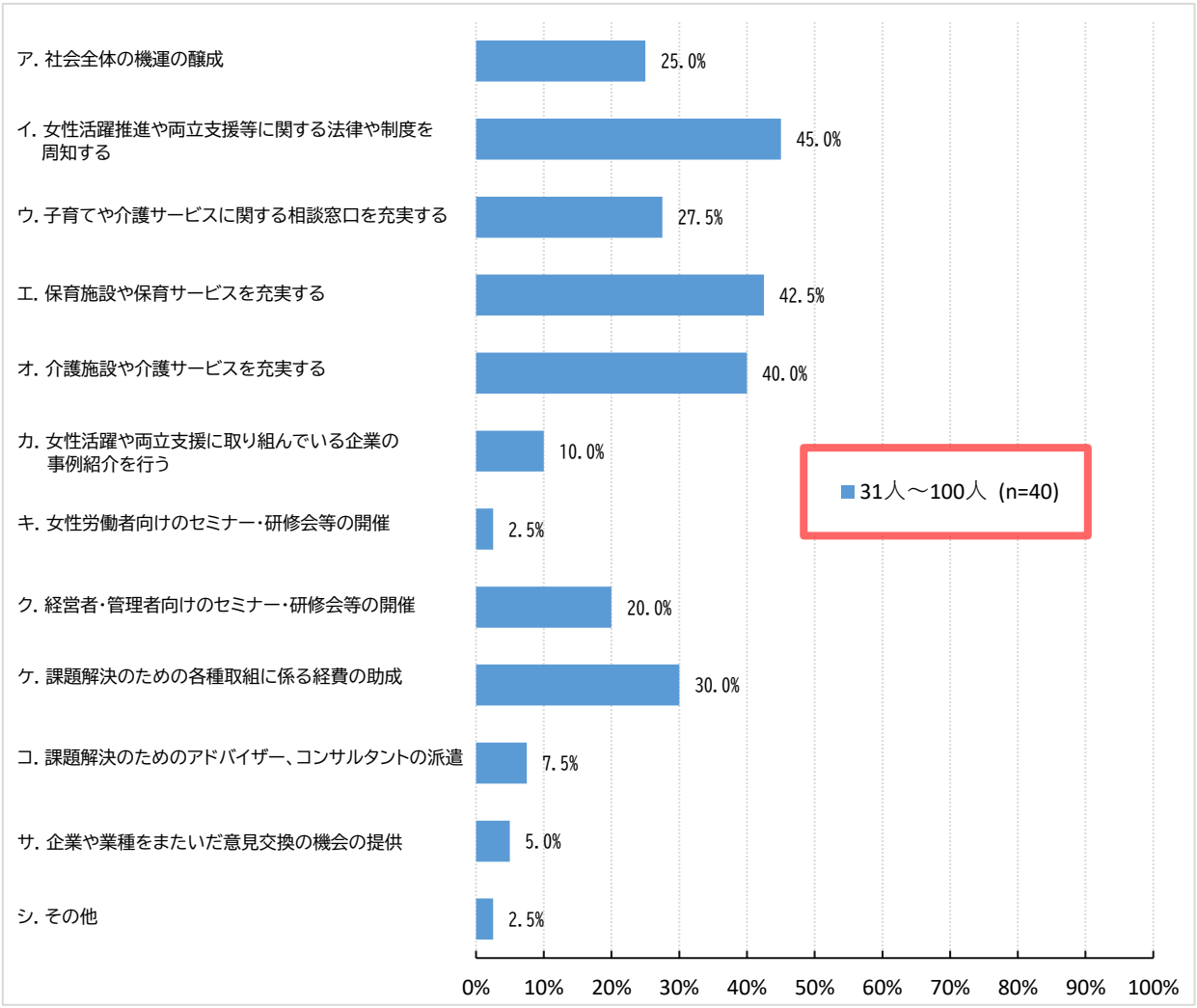


◍「シ. その他」を選択した事業者の回答

- 特にナシ。（建設業）
- 期待はしない。（製造業）
- 出産時に大きい手当支給。（情報通信業）
- 特に期待しない。（卸売業、小売業）

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しますか。
（〇はいくつでも）

③ 従業員数31人～100人の事業者

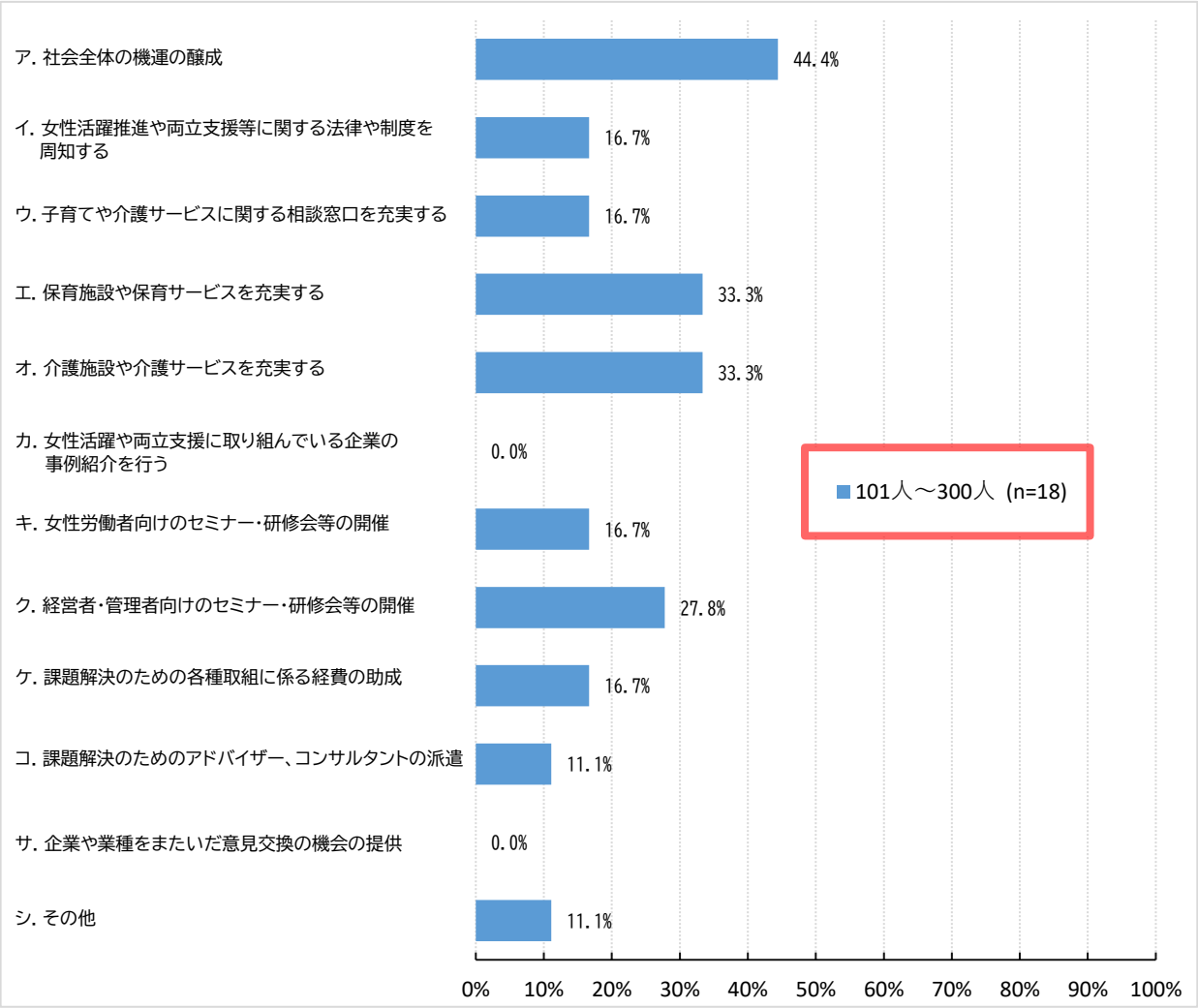


◍「シ. その他」を選択した事業者の回答

- このような利益に直結しない取り組みを行った企業への優遇（入札など）。（建設業）

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しますか。
（〇はいくつでも）

④ 従業員数101人～300人の事業者

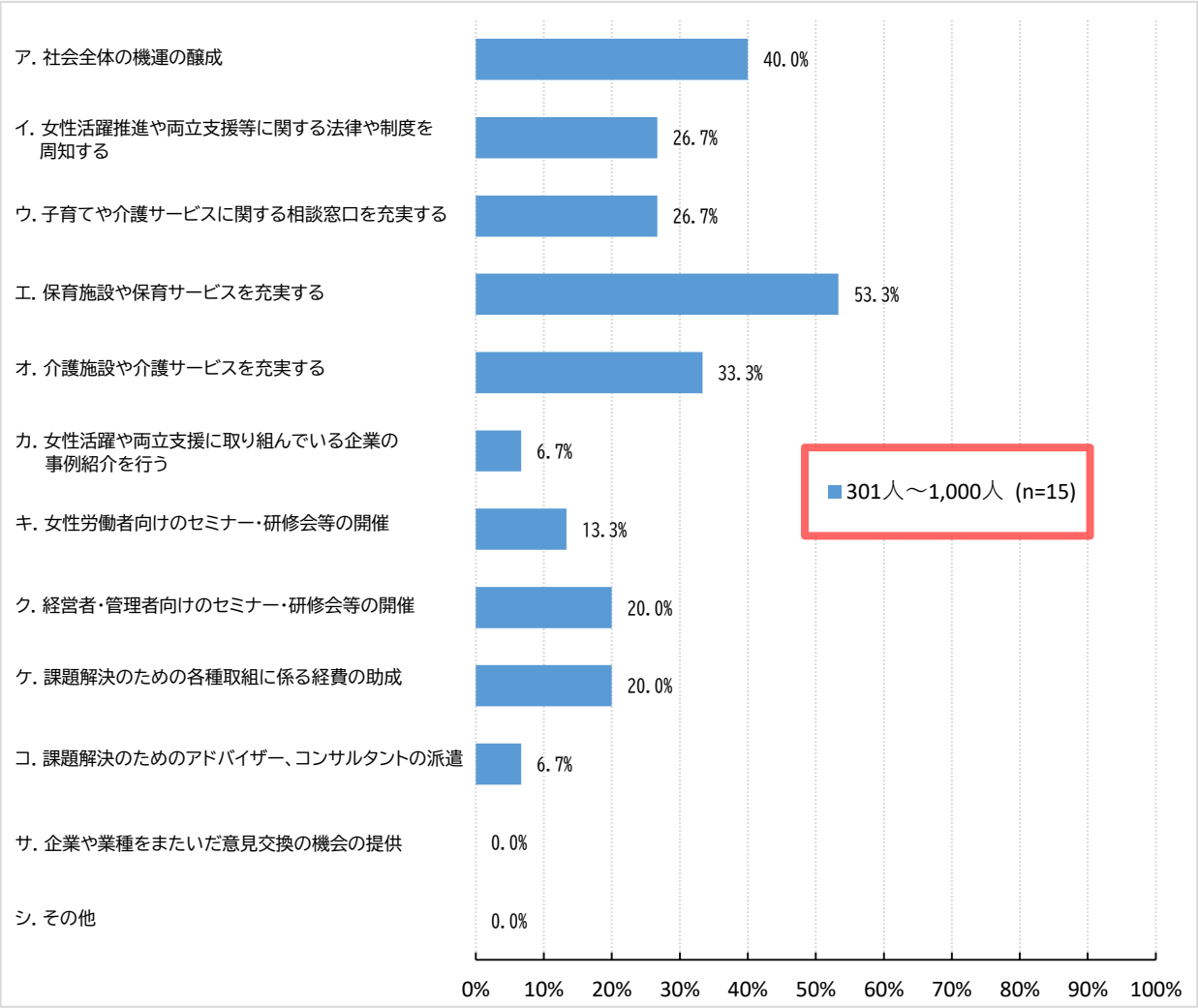


◍「シ.その他」を選択した事業者の回答

- 県との業務委託契約について、人件費分を正しく反映させた予算の確保。（その他）
- 男性の家事・育児・介護参画のため、男女双方への意識改革。（医療・福祉）

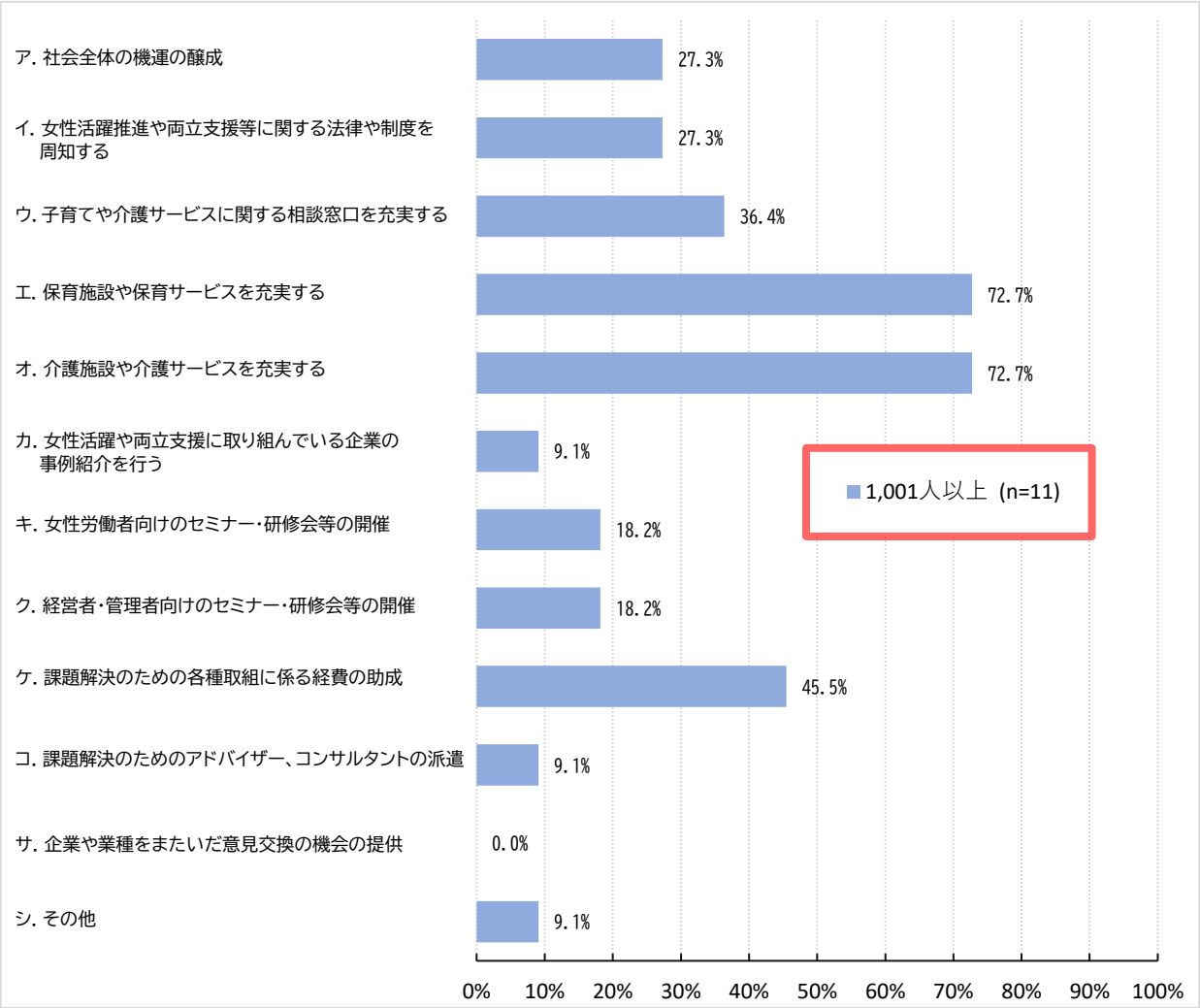
問23：女性活躍や両立支援を進める上で、今後、行政にどのような取組を期待しますか。
（〇はいくつでも）

⑤ 従業員数301人～1,000人の事業者



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しますか。
（○はいくつでも）

⑥ 従業員数1,001人以上の事業者



第３章　資料編

【問１】 貴社の業種はどれに当てはまりますか。主要なものを一つお答えください。
（日本標準産業分類の大分類）

	全体		従業員規模別											
			30人以下		31人～100人		101人～300人		～300人小計		301人～1,000人		1,001人以上	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
01 農業、林業	6	3.9%	1	1.4%	5	12.5%	0	0.0%	6	4.7%	0	0.0%	0	0.0%
02 漁業	2	1.3%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
03 鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
04 建設業	30	19.5%	22	31.4%	8	20.0%	0	0.0%	30	23.4%	0	0.0%	0	0.0%
05 製造業	21	13.6%	8	11.4%	8	20.0%	2	11.1%	18	14.1%	3	20.0%	0	0.0%
06 電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.9%	1	1.4%	2	5.0%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
07 情報通信業	2	1.3%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
08 運輸業、郵便業	10	6.5%	1	1.4%	1	2.5%	5	27.8%	7	5.5%	3	20.0%	0	0.0%
09 卸売業、小売業	19	12.3%	8	11.4%	2	5.0%	3	16.7%	13	10.2%	3	20.0%	3	27.3%
10 金融業、保険業	3	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	27.3%
11 不動産業、物品賃貸業	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
12 学術研究、専門・技術サービス業	4	2.6%	3	4.3%	1	2.5%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
13 宿泊業、飲食サービス業	5	3.2%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	1	9.1%
14 生活関連サービス業、娯楽業	5	3.2%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	2	13.3%	0	0.0%
15 教育、学習支援業	2	1.3%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	1	9.1%
16 医療、福祉	21	13.6%	10	14.3%	6	15.0%	3	16.7%	19	14.8%	0	0.0%	2	18.2%
17 複合サービス業	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
18 サービス業（他に分類されない）	11	7.1%	4	5.7%	1	2.5%	3	16.7%	8	6.3%	3	20.0%	0	0.0%
19 その他	4	2.6%	0	0.0%	2	5.0%	1	5.6%	3	2.3%	0	0.0%	1	9.1%
無回答	3	1.9%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	0	0.0%
合計	154	100%	70	100%	40	100%	18	100%	128	100%	15	100%	11	100%

従業員規模別企業数

	件数	割合
30人以下	70	45.5%
31～100人	40	26.0%
101～300人	18	11.7%
301～1,000人	15	9.7%
1,001～3,000人	5	3.2%
3,001～10,000人	4	2.6%
10,001人以上	2	1.3%
合計	154	100%

【問２】 貴社の雇用状況についてご記入ください。

① 全体 （154社）

	従業員合計		内訳					
			常用労働者				派遣労働者	
					うち正社員			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	45,055	29.8%	44,298	29.3%	20,267	13.4%	757	0.5%
女性	106,200	70.2%	105,478	69.7%	36,651	24.2%	722	0.5%
合計	151,255	100%	149,776	99.0%	56,918	37.6%	1,479	1.0%

② 従業員数300人以下 （128社）

	従業員合計		内訳					
			常用労働者				派遣労働者	
					うち正社員			
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	3,655	62.0%	3,641	61.7%	2,760	46.8%	14	0.2%
女性	2,242	38.0%	2,217	37.6%	1,107	18.8%	25	0.4%
合計	5,897	100%	5,858	99.3%	3,867	65.6%	39	0.7%

③ 従業員規模別 内訳

従業員数		従業員合計		内訳					
				常用労働者				派遣労働者	
						うち正社員			
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
30人以下	男性	720	63.8%	716	63.5%	579	51.3%	4	0.4%
	女性	408	36.2%	402	35.6%	243	21.5%	6	0.5%
（70社）	合計	1,128	100%	1,118	99.1%	822	72.9%	10	0.9%
31人～100人	男性	1,305	63.5%	1,295	63.0%	1,071	52.1%	10	0.5%
	女性	750	36.5%	738	35.9%	386	18.8%	12	0.6%
（40社）	合計	2,055	100%	2,033	98.9%	1,457	70.9%	22	1.1%
101人～300人	男性	1,630	60.1%	1,630	60.1%	1,110	40.9%	0	0.0%
	女性	1,084	39.9%	1,077	39.7%	478	17.6%	7	0.3%
（18社）	合計	2,714	100%	2,707	99.7%	1,588	58.5%	7	0.3%
301人～1,000人	男性	4,987	66.3%	4,902	65.2%	3,369	44.8%	85	1.1%
	女性	2,531	33.7%	2,457	32.7%	704	9.4%	74	1.0%
（15社）	合計	7,518	100%	7,359	97.9%	4,073	54.2%	159	2.1%
1,001人以上	男性	36,413	26.4%	35,755	25.9%	14,138	10.3%	658	0.5%
	女性	101,427	73.6%	100,804	73.1%	34,840	25.3%	623	0.5%
（11社）	合計	137,840	100%	136,559	99.1%	48,978	35.5%	1281	0.9%

【問３】 貴社の正社員の平均年齢、平均勤続年数をご記入ください。

（１） 平均年齢

	全体	従業員規模別内訳					
		30人以下	31人～100人	101人～300人	～300人小計	301人～1,000人	1,001人以上
男性	42.0歳	47.6歳	45.3歳	46.8歳	46.4歳	44.3歳	40.6歳
女性	42.7歳	46.3歳	45.4歳	44.5歳	45.2歳	38.2歳	42.7歳
合計	42.4歳	47.2歳	45.3歳	46.0歳	46.0歳	43.2歳	42.1歳

（２） 平均勤続年数

	全体	従業員規模別内訳					
		30人以下	31人～100人	101人～300人	～300人小計	301人～1,000人	1,001人以上
男性	13.2年	12.6年	15.8年	14.2年	14.5年	17.9年	11.8年
女性	8.2年	10.9年	10.9年	9.8年	10.4年	10.0年	8.1年
合計	10.0年	12.1年	14.5年	12.8年	13.3年	16.6年	9.1年

【問４】 貴社の正社員採用者のうち、新規学卒者（令和７年春入社）および、中途採用者（令和６年度中入社）の人数をご記入ください。

		全体（154社）		従業員規模別内訳											
				30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
新規学卒	男性	506	16.6%	3	1.3%	12	6.1%	9	6.3%	24	4.2%	45	14.2%	437	20.3%
	女性	624	20.5%	4	1.8%	3	1.5%	7	4.9%	14	2.5%	22	6.9%	588	27.3%
中途採用	男性	1,120	36.8%	127	55.7%	103	52.0%	70	48.6%	300	52.6%	178	56.2%	642	29.8%
	女性	790	26.0%	94	41.2%	80	40.4%	58	40.3%	232	40.7%	72	22.7%	486	22.6%
合計		3,040	100%	228	100%	198	100%	144	100%	570	100%	317	100%	2,153	100%

＜参考＞正社員を採用した事業者の割合

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
新規学卒者	43	27.9%	7	10.0%	11	27.5%	5	27.8%	23	18.0%	10	66.7%	10	90.9%
中途採用者	108	70.1%	38	54.3%	32	80.0%	15	55.6%	85	66.4%	13	86.7%	10	90.9%

【問５】 貴社の女性社員の妊娠・出産時の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか。過去５年間（令和２年４月１日～令和７年３月31日）の実績でお答えください。

		全体（154社）		従業員規模別内訳											
				30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
		件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合
ア.	妊娠や出産をした社員がいない	66	42.9%	41	58.6%	17	42.5%	7	38.9%	65	50.8%	1	6.7%	0	0.0%
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	54	35.1%	15	21.4%	13	32.5%	6	33.3%	34	26.6%	13	86.7%	7	63.6%
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	20	13.0%	6	8.6%	7	17.5%	4	22.2%	17	13.3%	0	0.0%	3	27.3%
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	4	2.6%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	0	0.0%
オ.	出産後まで働き続けた者は一人もいない	2	1.3%	0	0.0%	1	2.5%	1	5.6%	2	1.6%	0	0.0%	0	0.0%
カ.	その他	7	4.5%	4	5.7%	2	5.0%	0	0.0%	6	4.7%	0	0.0%	1	9.1%
	無回答	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
	合計	154	100%	70	100%	40	100%	18	100%	128	100%	15	100%	11	100%

【問６】 貴社の管理職および役員について、それぞれの役職に就いている人数をご記入ください。

（１）管理職

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	4,831	56.2%	88	80.7%	214	85.3%	153	85.0%	455	84.3%	617	95.7%	3,759	50.8%
女性	3,760	43.8%	21	19.3%	37	14.7%	27	15.0%	85	15.7%	28	4.3%	3,647	49.2%
合計	8,591	100%	109	100%	251	100%	180	100%	540	100%	645	100%	7,406	100%

（２）役員

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	470	84.1%	109	73.2%	86	76.1%	57	87.7%	252	77.1%	72	96.0%	146	93.0%
女性	89	15.9%	40	26.8%	27	23.9%	8	12.3%	75	22.9%	3	4.0%	11	7.0%
合計	559	100%	149	100%	113	100%	65	100%	327	100%	75	100%	157	100%

【問７】 貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください。（複数回答可）

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ア．女性の採用が少ない	55	35.7%	27	38.6%	16	40.0%	5	27.8%	48	37.5%	5	33.3%	2	18.2%
イ．女性本人が昇進を希望しない	45	29.2%	13	18.6%	12	30.0%	6	33.3%	31	24.2%	6	40.0%	8	72.7%
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いない	42	27.3%	17	24.3%	11	27.5%	7	38.9%	35	27.3%	6	40.0%	1	9.1%
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	13	8.4%	6	8.6%	3	7.5%	2	11.1%	11	8.6%	0	0.0%	2	18.2%
オ．女性のほとんどが管理職になる前に退職する	13	8.4%	5	7.1%	2	5.0%	3	16.7%	10	7.8%	0	0.0%	3	27.3%
カ．管理職は仕事と家庭の両立が難しい	17	11.0%	4	5.7%	4	10.0%	2	11.1%	10	7.8%	2	13.3%	5	45.5%
キ．体力的に女性が管理職を務めることは難しい	4	2.6%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	0	0.0%
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	4	2.6%	2	2.9%	2	5.0%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
ケ．顧客が女性の管理職を歓迎しない	1	0.6%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
コ．その他	11	7.1%	7	10.0%	1	2.5%	1	5.6%	9	7.0%	2	13.3%	0	0.0%
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	22	14.3%	9	12.9%	6	15.0%	4	22.2%	19	14.8%	2	13.3%	1	9.1%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

＜割合の見方の例＞

回答のあった全事業者154社のうち、従業員300人以下の事業者は128社であり、そのうち「ア.女性の採用が少ない」を回答の一つとして選択した事業者は48社。128社のうち37.5%にあたる。

※複数回答可であるため、割合の合計は100%を超えている。

【問８】 貴社における育児休業の取得状況をご記入ください。
※令和６年４月１日から令和７年３月31日までの間に、本人又は配偶者が出産した従業員のうち、令和７年４月１日までに育児休業を開始した者の割合

① 全体 （154社）

	対象者	育児休業取得者	割合
男性（配偶者が出産）	433人	153人	35.3%
女性（本人が出産）	1,047人	909人	86.8%
合計	1,480人	1,062人	71.8%

② 従業員数300人以下（128社）

	対象者	育児休業取得者	割合
男性（配偶者が出産）	45人	8人	17.8%
女性（本人が出産）	32人	31人	96.9%
合計	77人	39人	50.6%

③ 従業員規模別の内訳

		対象者	育児休業取得者	割合
従業員30人以下（70社）	男性（配偶者が出産）	9人	2人	22.2%
	女性（本人が出産）	11人	11人	100.0%
	合計	20人	13人	65.0%
従業員31～100人（40社）	男性（配偶者が出産）	22人	5人	22.7%
	女性（本人が出産）	15人	14人	93%
	合計	37人	19人	51.4%
従業員101～300人（18社）	男性（配偶者が出産）	14人	1人	7.1%
	女性（本人が出産）	6人	6人	100.0%
	合計	20人	7人	35.0%
従業員301～1,000人（15社）	男性（配偶者が出産）	67人	33人	49.3%
	女性（本人が出産）	33人	32人	97.0%
	合計	100人	65人	65.0%
従業員1,001人以上（11社）	男性（配偶者が出産）	321人	112人	34.9%
	女性（本人が出産）	982人	846人	86.2%
	合計	1,303人	958人	73.5%

【問９】 貴社における介護休業の取得状況をご記入ください。
※令和６年４月１日から令和７年３月31日までの間に取得した者の数

	全体（109人）		従業員規模別内訳											
			30人以下（4人）		31人～100人（3人）		101人～300人（1人）		～300人小計（8人）		301人～1,000人（1人）		1,001人以上（100人）	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
男性	10	9.2%	2	50.0%	2	66.7%	0	0.0%	4	50.0%	0	0.0%	6	6.0%
女性	99	90.8%	2	50.0%	1	33.3%	1	100%	4	50.0%	1	100%	94	94.0%
合計	109	100%	4	100%	3	100%	1	100%	8	100%	1	100%	100	100%

【問10】 貴社での、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などがございましたらお答えください。（複数回答可）

	全体		従業員規模別内訳											
			30人以下		31人～100人		101人～300人		～300人小計		301人～1,000人		1,001人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．短時間勤務制度	80	51.9%	24	34.3%	26	65.0%	7	38.9%	57	44.5%	13	86.7%	10	90.9%
イ．フレックスタイム制度	22	14.3%	11	15.7%	5	12.5%	2	11.1%	18	14.1%	2	13.3%	2	18.2%
ウ．テレワーク制度（在宅勤務等含む）	21	13.6%	9	12.9%	4	10.0%	0	0.0%	13	10.2%	2	13.3%	6	54.5%
エ．始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	63	40.9%	23	32.9%	17	42.5%	8	44.4%	48	37.5%	8	53.3%	7	63.6%
オ．半日や時間単位の有給休暇	97	63.0%	35	50.0%	28	70.0%	15	83.3%	78	60.9%	10	66.7%	9	81.8%
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	21	13.6%	8	11.4%	6	15.0%	0	0.0%	14	10.9%	5	33.3%	2	18.2%
キ．社内託児施設	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
ク．育児・介護休業中に手当等を支給	11	7.1%	3	4.3%	6	15.0%	0	0.0%	9	7.0%	0	0.0%	2	18.2%
ケ．休業取得者や短時間勤務制度利用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	11	7.1%	5	7.1%	4	10.0%	1	5.6%	10	7.8%	0	0.0%	1	9.1%
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）	38	24.7%	13	18.6%	8	20.0%	3	16.7%	24	18.8%	8	53.3%	6	54.5%
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	6	3.9%	2	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	3	20.0%	1	9.1%
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	20	13.0%	5	7.1%	2	5.0%	3	16.7%	10	7.8%	4	26.7%	6	54.5%
ス．その他	10	6.5%	5	7.1%	2	5.0%	1	5.6%	8	6.3%	1	6.7%	1	9.1%
セ．特に取り組んでいることはない	18	11.7%	13	18.6%	4	10.0%	1	5.6%	18	14.1%	0	0.0%	0	0.0%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問11】 貴社ではハラスメント（パワハラ、セクハラ、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。（複数回答可）

	全体		従業員規模別内訳											
			30人以下		31人～100人		101人～300人		～300人小計		301人～1,000人		1,001人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
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	80	51.9%	24	34.3%	26	65.0%	7	38.9%	57	44.5%	13	86.7%	10	90.9%
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	22	14.3%	11	15.7%	5	12.5%	2	11.1%	18	14.1%	2	13.3%	2	18.2%
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	21	13.6%	9	12.9%	4	10.0%	0	0.0%	13	10.2%	2	13.3%	6	54.5%
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	63	40.9%	23	32.9%	17	42.5%	8	44.4%	48	37.5%	8	53.3%	7	63.6%
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	97	63.0%	35	50.0%	28	70.0%	15	83.3%	78	60.9%	10	66.7%	9	81.8%
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	21	13.6%	8	11.4%	6	15.0%	0	0.0%	14	10.9%	5	33.3%	2	18.2%
キ．その他	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
ク．特に取り組んでいることはない	11	7.1%	3	4.3%	6	15.0%	0	0.0%	9	7.0%	0	0.0%	2	18.2%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問12】 貴社では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

	全体		従業員規模別内訳											
			30人以下		31人～100人		101人～300人		～300人小計		301人～1,000人		1,001人以上	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．策定している	37	24%	0	0.0%	3	7.5%	10	55.6%	13	10.2%	13	86.7%	11	100%
イ．策定していないが策定予定または策定中	4	2.6%	1	1.4%	1	2.5%	1	5.6%	3	2.3%	1	6.7%	0	0.0%
ウ．策定していない（策定予定なし）	113	73.4%	69	98.6%	36	90.0%	7	38.9%	112	87.5%	1	6.7%	0	0.0%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問13】 問12で「策定している」「策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。策定しているまたはこれから策定する理由をお答えください。（複数回答可）

	全体（41社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（1社）		31人～100人（4社）		101人～300人（11社）		～300人小計（16社）		301人～1,000人（14社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	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	34	82.9%	0	0.0%	0	0.0%	10	90.9%	10	62.5%	14	100%	10	90.9%
イ．策定が企業イメージの向上につながると考えたから	15	36.6%	0	0.0%	3	75.0%	2	18.2%	5	31.3%	6	42.9%	4	36.4%
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	14	34.1%	0	0.0%	2	50.0%	2	18.2%	4	25.0%	4	28.6%	6	54.5%
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	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
オ．他社も策定していたから	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%
カ．「えるぼし」認定取得のため	7	17.1%	1	100%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	2	14.3%	4	36.4%
キ．学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから	4	9.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	36.4%
ク．投資家にアピールできるから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ケ．消費者にアピールできるから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
コ．取引先企業にアピールできるから	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%
サ．国や自治体による公共調達加点があったから	2	4.9%	1	100%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	1	9.1%
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	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ス．労働者や労働組合から求めがあったから	2	4.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%
セ．その他	1	2.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%
割合の母数：問12で「策定している」「策定予定または策定中」と回答した事業者	41社		1社		4社		11社		16社		14社		11社	

＜割合の見方の例＞

問12で「策定している」「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41社のうち、従業員300人以下の事業者は16社で、その中で「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」を回答の一つとして選択した事業者は10社。16社のうち62.5%にあたる。

※複数回答可であるため、割合の合計は100%を超えている。

【問14】　問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。（複数回答可）

	全体（37社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（0社）		31人～100人（3社）		101人～300人（10社）		～300人小計（13社）		301人～1,000人（13社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．採用した労働者に占める女性労働者の割合	11	29.7%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	4	30.8%	5	45.5%
イ．男女別の採用における競争倍率	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
ウ．労働者に占める女性労働者の割合	7	18.9%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	3	23.1%	2	18.2%
エ．男女別の配置の状況	2	5.4%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	18.2%
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	2	5.4%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
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	3	8.1%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	1	9.1%
キ．管理職に占める女性労働者の割合	14	37.8%	0	－	1	33.3%	2	20.0%	3	23.1%	5	38.5%	6	54.5%
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	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
ケ．男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合	2	5.4%	0	－	0	0.0%	2	20.0%	2	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
コ．男女別の人事評価の結果における差異	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
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	2	5.4%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	0	0.0%
シ．男女別の職種又は雇用形態の転換の実績	2	5.4%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	1	9.1%
ス．男女別の再雇用又は中途採用の実績	3	8.1%	0	－	1	33.3%	2	20.0%	3	23.1%	0	0.0%	0	0.0%
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	2	5.4%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	1	9.1%
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	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
タ．男女の平均継続勤務年数の差異	6	16.2%	0	－	0	0.0%	1	10.0%	1	7.7%	2	15.4%	3	27.3%
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	0.0%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ツ．男女別の育児休業取得率及び平均取得期間	6	16.2%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	1	7.7%	3	27.3%
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	2	5.4%	0	－	2	66.7%	0	0.0%	2	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
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	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
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	7	18.9%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	4	30.8%	1	9.1%
ニ．有給休暇取得率	16	43.2%	0	－	3	100%	6	60.0%	9	69.2%	4	30.8%	3	27.3%
ヌ．男女の賃金の差異	8	21.6%	0	－	1	33.3%	2	20.0%	3	23.1%	3	23.1%	2	18.2%
ネ．その他	5	13.5%	0	－	0	0.0%	1	10.0%	1	7.7%	1	7.7%	3	27.3%
割合の母数：問12で「策定している」と回答した事業者数	37社		0社		3社		10社		13社		13社		11社	

【問15】 問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。数値目標達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。（複数回答可）

	全体（37社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（0社）		31人～100人（3社）		101人～300人（10社）		～300人小計（13社）		301人～1,000人（13社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	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	7	18.9%	0	－	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	2	15.4%	3	27.3%
イ．女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	9	24.3%	0	－	1	33.3%	2	20.0%	3	23.1%	2	15.4%	4	36.4%
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	3	8.1%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	1	9.1%
エ．採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止	0	0.0%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	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	4	10.8%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	3	27.3%
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	7	18.9%	0	－	0	0.0%	2	20.0%	2	15.4%	2	15.4%	3	27.3%
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	5	13.5%	0	－	0	0.0%	1	10.0%	1	7.7%	2	15.4%	2	18.2%
ク．採用時の雇用管理区分（コース区分）にとらわれない配置の導入	1	2.7%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
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・昇格試験等の受験勧奨など）	4	10.8%	0	－	0	0.0%	1	10.0%	1	7.7%	2	15.4%	1	9.1%
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	9	24.3%	0	－	0	0.0%	2	20.0%	2	15.4%	3	23.1%	4	36.4%
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	4	10.8%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	2	18.2%
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	4	10.8%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	3	27.3%
ス．女性が働きにくいポストの業務内容の見直し	1	2.7%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%
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	4	10.8%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	2	15.4%	1	9.1%
ソ．女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資	2	5.4%	0	－	1	33.3%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	0	0.0%
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	3	8.1%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	2	18.2%
チ．長時間労働対策のための組織的対応	11	29.7%	0	－	0	0.0%	2	20.0%	2	15.4%	5	38.5%	4	36.4%
ツ．その他	5	13.5%	0	－	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	1	7.7%	3	27.3%
割合の母数：問12で「策定している」と回答した事業者数	37社		0社		3社		10社		13社		13社		11社	

【問16】 問12で「策定している」と答えた事業者におうかがいします。行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。（複数回答可）

	全体（37社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（0社）		31人～100人（3社）		101人～300人（10社）		～300人小計（13社）		301人～1,000人（13社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．事業所内の見やすい場所への掲示または備付け	10	27.0%	0	0.0%	1	33.3%	7	70.0%	8	61.5%	2	15.4%	0	0.0%
イ．社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載	19	51.4%	0	0.0%	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	8	61.5%	9	81.8%
ウ．書面の交付	5	13.5%	0	0.0%	1	33.3%	2	20.0%	3	23.1%	1	7.7%	1	9.1%
エ．電子メールの送信	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%
オ．解説動画による周知	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
カ．研修での説明	4	10.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	23.1%	1	9.1%
キ．ｅラーニングでの説明	1	2.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	0	0.0%
ク．その他	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	15.4%	1	9.1%
ケ．特に何もしていない	3	8.1%	0	0.0%	1	33.3%	1	10.0%	2	15.4%	0	0.0%	1	9.1%
割合の母数：問12で「策定している」と回答した事業者数	37社		0社		3社		10社		13社		13社		11社	

【問17】 問12で「策定していない」と答えた事業者におうかがいします。策定していない理由をお答えください。（複数回答可）

	全体（113社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（69社）		31人～100人（36社）		101人～300人（7社）		～300人小計（13社）		301人～1,000人（1社）		1,001人以上（0社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	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	48	42.5%	26	37.7%	21	58.3%	1	14.3%	8	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
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	26	23.0%	17	24.6%	5	13.9%	3	42.9%	2	1.8%	1	100.0%	0	0.0%
ウ．女性従業員が少ないから	49	43.4%	35	50.7%	12	33.3%	2	28.6%	3	2.7%	0	0.0%	0	0.0%
エ．策定する必要性を感じていないから	28	24.8%	22	31.9%	6	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
オ．策定するノウハウが不足しているから	22	19.5%	7	10.1%	11	30.6%	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
カ．策定にかかる費用や作業の負担が大きいから	8	7.1%	3	4.3%	5	13.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
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	29	25.7%	16	23.2%	9	25.0%	4	57.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
ク．その他	3	2.7%	2	2.9%	1	2.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
割合の母数：問12で「策定していない」と回答した事業者数	113社		69社		36社		7社		112社		1社		0社	

【問18】 貴社では女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得していますか。

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．取得している	3	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	0.8%	0	0.0%	2	18%
イ．取得していないが申請予定または申請中	9	5.8%	1	1.4%	1	2.5%	1	5.6%	3	2.3%	2	13.3%	4	36.4%
ウ．取得していない（申請予定なし）	141	91.6%	68	97.1%	39	97.5%	16	88.9%	123	96.1%	13	86.7%	5	45.5%
無回答	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
合計	154社	100%	70社	100%	40社	100%	18社	100%	128社	100%	15社	100%	11社	100%

【問19】 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」と答えた事業者におうかがいします。取得しているまたはこれから取得する理由をお答えください。（複数回答可）

	全体（12社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（1社）		31人～100人（1社）		101人～300人（2社）		～300人小計（4社）		301人～1,000人（2社）		1,001人以上（6社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	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	11	91.7%	1	100%	1	100%	2	100%	4	100%	2	100%	5	83.3%
イ．国や自治体による公共調達加点があったから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	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	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
エ．学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから	2	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	1	16.7%
オ．その他	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	16.7%

割合の母数：問18で「取得している」「申請予定または申請中」と回答した事業者	12社		1社		1社		2社		4社		2社		6社	

【問20】 問18で「取得していない（申請予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。取得していない理由をお答えください。（複数回答可）

	全体（141社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（68社）		31人～100人（39社）		101人～300人（16社）		～300人小計（123社）		301人～1,000人（13社）		1,001人以上（5社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．制度の存在を知らなかったから	74	52.5%	44	65%	21	54%	5	31%	70	57%	2	15%	2	40.0%
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	29	20.6%	4	5.9%	11	28.2%	6	37.5%	21	17.1%	6	46.2%	2	40.0%
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	5	3.5%	3	4.4%	1	2.6%	0	0.0%	4	3.3%	1	7.7%	0	0.0%
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	26	18.4%	14	20.6%	6	15.4%	4	25.0%	24	19.5%	1	7.7%	1	20.0%
オ．申請にかかる費用や作業の負担が大きいから	17	12.1%	4	5.9%	9	23.1%	4	25.0%	17	13.8%		0.0%	0	0.0%
カ．その他	10	7.1%	7	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	7	5.7%	3	23.1%	0	0.0%
割合の母数：問18で「取得していない（申請予定なし）」と回答した事業者	141社		68社		39社		16社		123社		13社		5社	

【問21】 女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。（複数回答可）

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
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	45	29%	19	27.1%	9	22.5%	5	27.8%	33	25.8%	7	46.7%	5	45%
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	30	19%	9	12.9%	7	17.5%	5	27.8%	21	16.4%	3	20.0%	6	55%
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	57	37%	19	27.1%	17	42.5%	7	38.9%	43	33.6%	6	40.0%	8	73%
エ．男性の女性活躍推進に関する理解が不十分	9	6%	3	4.3%	3	7.5%	0	0.0%	6	4.7%	1	6.7%	2	18%
オ．管理職や役員の女性活躍推進に関する理解が不十分	9	6%	4	5.7%	3	7.5%	0	0.0%	7	5.5%	0	0.0%	2	18%
カ．男性の家事・育児参画が進まない	10	6%	0	0.0%	5	12.5%	1	5.6%	6	4.7%	1	6.7%	3	27%
キ．女性人材の育成が難しい	27	18%	10	14.3%	7	17.5%	5	27.8%	22	17.2%	3	20.0%	2	18%
ク．担当させる業務や配置できる部門が限られる	51	33%	20	28.6%	16	40.0%	7	38.9%	43	33.6%	5	33.3%	3	27%
ケ．時間外労働や深夜勤務をさせにくい	26	17%	9	12.9%	6	15.0%	3	16.7%	18	14.1%	4	26.7%	4	36%
コ．遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい	16	10%	4	5.7%	2	5.0%	2	11.1%	8	6.3%	5	33.3%	3	27%
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	13	8%	6	8.6%	5	12.5%	2	11.1%	13	10.2%	0	0.0%	0	0%
シ．特に課題はない	21	13.6%	12	17.1%	7	17.5%	1	5.6%	20	15.6%	1	6.7%	0	0.0%
ス．その他	10	6.5%	5	7.1%	1	2.5%	1	5.6%	7	5.5%	2	13.3%	1	9.1%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問22】 貴社で働く労働者を対象に、次の（１）から（５）の健康課題に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。（複数回答可）

（１）生理・PMS（月経前症候群）

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．新たな休暇制度の創設	10	6.5%	2	2.9%	2	5.0%	1	5.6%	5	3.9%	3	20.0%	2	18.2%
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）	9	5.8%	3	4.3%	1	2.5%	0	0.0%	4	3.1%	2	13.3%	3	27.3%
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）	17	11.0%	10	14.3%	3	7.5%	0	0.0%	13	10.2%	0	0.0%	4	36.4%
エ．職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	7	4.5%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.3%	3	20.0%	1	9.1%
オ．相談窓口の設置	10	6.5%	4	5.7%	1	2.5%	1	5.6%	6	4.7%	1	6.7%	3	27.3%
カ．健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	5	3.2%	1	1.4%	2	5.0%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	1	9.1%
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）	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	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）	7	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	20.0%	4	36.4%
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）	7	4.5%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	2	13.3%	4	36.4%
コ．検査・検診費の費用負担・補助	4	2.6%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.3%	0	0.0%	1	9.1%
サ．治療・服薬費の費用負担・補助	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
シ．生理休暇の名称変更	3	1.9%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	0	0.0%
ス．生理用品の社内配備	3	1.9%	2	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	1	9.1%
セ．特に制度や取組はない	90	58.4%	46	65.7%	24	60.0%	13	72.2%	83	64.8%	5	33.3%	2	18.2%

割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問22】

（２）女性特有または女性に多い疾病（生理、PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等）

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．新たな休暇制度の創設	2	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	1	0.8%	1	6.7%	0	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）	8	5.2%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	3	20.0%	3	27.3%
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）	15	9.7%	10	14.3%	3	7.5%	0	0.0%	13	10.2%	0	0.0%	2	18.2%
エ．職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	3	1.9%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	0	0.0%
オ．相談窓口の設置	11	7.1%	4	5.7%	2	5.0%	1	5.6%	7	5.5%	1	6.7%	3	27.3%
カ．健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	5	3.2%	1	1.4%	2	5.0%	0	0.0%	3	2.3%	1	6.7%	1	9.1%
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）	1	0.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	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）	5	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	13.3%	3	27.3%
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）	6	3.9%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	2	13.3%	3	27.3%
コ．検査・検診費の費用負担・補助	19	12.3%	10	14.3%	5	12.5%	0	0.0%	15	11.7%	2	13.3%	2	18.2%
サ．治療・服薬費の費用負担・補助	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
シ．特に制度や取組はない	86	55.8%	41	58.6%	23	57.5%	12	66.7%	76	59.4%	7	46.7%	3	27.3%

割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問22】

（3）更年期

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．新たな休暇制度の創設	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	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）	4	2.6%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	1	9.1%
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）	14	9.1%	9	12.9%	3	7.5%	0	0.0%	12	9.4%	0	0.0%	2	18.2%
エ．職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	4	2.6%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	2	13.3%	0	0.0%
オ．相談窓口の設置	10	6.5%	4	5.7%	1	2.5%	1	5.6%	6	4.7%	1	6.7%	3	27.3%
カ．健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	4	2.6%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	1	9.1%
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）	2	1.3%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	1	0.8%	1	6.7%	0	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）	5	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	20.0%	2	18.2%
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）	4	2.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	1	6.7%	2	18.2%
コ．検査・検診費の費用負担・補助	3	1.9%	2	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	1	9.1%
サ．治療・服薬費の費用負担・補助	1	0.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
シ．特に制度や取組はない	105	68.2%	49	70.0%	29	72.5%	14	77.8%	92	71.9%	9	60.0%	4	36.4%

割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問22】

（４）不妊治療

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．新たな休暇制度の創設	5	3.2%	1	1.4%	1	2.5%	1	5.6%	0	0.0%	1	6.7%	1	9.1%
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）	9	5.8%	1	1.4%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	2	13.3%	5	45.5%
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）	12	7.8%	7	10.0%	2	5.0%	0	0.0%	12	9.4%	0	0.0%	3	27.3%
エ．職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	4	2.6%	0	0.0%	1	2.5%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	2	18.2%
オ．相談窓口の設置	9	5.8%	2	2.9%	1	2.5%	0	0.0%	6	4.7%	1	6.7%	5	45.5%
カ．健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	5	3.2%	1	1.4%	2	5.0%	0	0.0%	2	1.6%	1	6.7%	1	9.1%
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）	2	1.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	1	6.7%	1	9.1%
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）	3	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	2	18.2%
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）	4	2.6%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	1	6.7%	2	18.2%
コ．検査・検診費の費用負担・補助	2	1.3%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	1.6%	0	0.0%	1	9.1%
サ．治療・服薬費の費用負担・補助	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	0	0.0%
シ．特に制度や取組はない	108	70.1%	55	78.6%	28	70.0%	14	77.8%	92	71.9%	8	53.3%	3	27.3%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【問22】

（５）健康課題全般

	全体（154社）		従業員規模別内訳											
			30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア．新たな休暇制度の創設	6	3.9%	0	0.0%	1	2.5%	1	5.6%	0	0.0%	2	13.3%	2	18.2%
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）	14	9.1%	2	2.9%	3	7.5%	1	5.6%	2	1.6%	4	26.7%	4	36.4%
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）	21	13.6%	10	14.3%	7	17.5%	0	0.0%	12	9.4%	0	0.0%	4	36.4%
エ．職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	14	9.1%	2	2.9%	4	10.0%	3	16.7%	2	1.6%	3	20.0%	2	18.2%
オ．相談窓口の設置	25	16.2%	9	12.9%	4	10.0%	3	16.7%	6	4.7%	4	26.7%	5	45.5%
カ．健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	21	13.6%	4	5.7%	7	17.5%	1	5.6%	2	1.6%	4	26.7%	5	45.5%
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）	10	6.5%	4	5.7%	0	0.0%	1	5.6%	1	0.8%	4	26.7%	1	9.1%
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）	7	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%	3	20.0%	3	27.3%
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）	7	4.5%	1	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	3	20.0%	3	27.3%
コ．検査・検診費の費用負担・補助	44	28.6%	21	30.0%	12	30.0%	3	16.7%	2	1.6%	4	26.7%	4	36.4%
サ．治療・服薬費の費用負担・補助	6	3.9%	3	4.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%	1	6.7%	2	18.2%
シ．特に制度や取組はない	52	33.8%	25	35.7%	13	32.5%	9	50.0%	92	71.9%	3	20.0%	2	18.2%
割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

【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しますか。（複数回答可）

		全体（154社）		従業員規模別内訳											
				30人以下（70社）		31人～100人（40社）		101人～300人（18社）		～300人小計（128社）		301人～1,000人（15社）		1,001人以上（11社）	
		回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合	回答数	割合
ア.	社会全体の機運の醸成	43	27.9%	16	22.9%	10	25.0%	8	44.4%	34	26.6%	6	40.0%	3	27.3%
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	41	26.6%	13	18.6%	18	45.0%	3	16.7%	34	26.6%	4	26.7%	3	27.3%
ウ.	子育てや介護サービスに関する相談窓口を充実する	35	22.7%	13	18.6%	11	27.5%	3	16.7%	27	21.1%	4	26.7%	4	36.4%
エ.	保育施設や保育サービスを充実する	68	44.2%	29	41.4%	17	42.5%	6	33.3%	52	40.6%	8	53.3%	8	72.7%
オ.	介護施設や介護サービスを充実する	64	41.6%	29	41.4%	16	40.0%	6	33.3%	51	39.8%	5	33.3%	8	72.7%
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	15	9.7%	9	12.9%	4	10.0%	0	0.0%	13	10.2%	1	6.7%	1	9.1%
キ.	女性労働者向けのセミナー・研修会等の開催	11	7.1%	3	4.3%	1	2.5%	3	16.7%	7	5.5%	2	13.3%	2	18.2%
ク.	経営者・管理者向けのセミナー・研修会等の開催	25	16.2%	7	10.0%	8	20.0%	5	27.8%	20	15.6%	3	20.0%	2	18.2%
ケ.	課題解決のための各種取組に係る経費の助成	36	23.4%	13	18.6%	12	30.0%	3	16.7%	28	21.9%	3	20.0%	5	45.5%
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	9	5.8%	2	2.9%	3	7.5%	2	11.1%	7	5.5%	1	6.7%	1	9.1%
サ.	企業や業種をまたいだ意見交換の機会の提供	4	2.6%	2	2.9%	2	5.0%	0	0.0%	4	3.1%	0	0.0%	0	0.0%
シ.	その他	8	5.2%	4	5.7%	1	2.5%	2	11.1%	7	5.5%	0	0.0%	1	9.1%
	割合の母数：回答事業者数	154社		70社		40社		18社		128社		15社		11社	

第４章　アンケート調査票

八戸市 女性活躍に関する事業者アンケート

事業者の皆様

調査ご協力のお願い

日頃より市政に対するご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。
八戸市では、「男女一人ひとりが生き生きと暮らすことのできるまち」の実現を目指して各種施策に取り組んでおります。
このたび、市内の企業における女性活躍に関する状況や、事業者としてのご意見をお伺いすることで、今後の施策の参考とさせていただくため「女性活躍に関する事業者アンケート」を実施することといたしました。
この調査の実施に当たり、市内に本社（店）、支社（店）を置く事業者の中から 300 社を無作為に選ばせていただいた結果、貴社にアンケートの回答をお願いすることとなりました。なお、ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、個々の回答内容が公表されることはありません。また、ご回答いただいた内容がほかの目的に使用されることはありません。
つきましては、お忙しいところ大変恐縮ではございますが、本調査の趣旨をご理解いただき、ぜひともご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和７年７月　　八戸市長　　熊　谷　雄　一

調査票ご記入にあたってのお願い

１．事業主、または総務・人事を担当する方がご回答ください。
２．設問で指定されている場合を除き、**令和７(2025)年４月１日現在の状況**でご回答ください。
３．複数の事業所がある場合は、**事業者全体**についてご回答ください。
４．選択肢のある設問では、当てはまる番号を選び○で囲んでください。
　　人数や年数などを問う設問では、数値をご記入ください。
５．「その他（　　）」を選んだ場合は、（　　）内に具体的な内容をご記入ください。
６．回答は、「郵送(紙)回答」または「Web回答」のどちらかでお願いいたします。

＜郵送(紙)回答の場合＞

ご記入が終わりましたら、
無記名のまま、同封の返信用封筒に入れて、**８月 20 日（水曜日）までに郵便ポストに投函してください。**
切手は不要です。



【調査についてのお問合せ先】

八戸市 総合政策部
市民連携推進課 男女共同参画推進室
電話 0178-43-9217 ／ FAX 0178-47-1485
メール renkei@city.hachinohe.aomori.jp

＜Web 回答の場合＞

下記 URL 又はＱＲコードから回答ページにアクセスの上、**アンケート ID を入力し、８月 20 日（水曜日）までに**回答をお願いします。

▼回答フォーム URL▼
https://apply.e-tumo.jp/city-hachinohe-aomoru/offer/offerList_detail?tempSeq=18147

▼アンケート ID▼
87654321

※アンケート ID は郵送と Web で同一の方からの重複回答がないことを確認するためのもので、事業者を特定するものではありません。

女性活躍に関する事業者アンケート 調査票

貴社の概要についておうかがいします

問１　貴社の業種は次のどれに当てはまりますか。複数当てはまる場合は主要なものを１つお答えください。（日本標準産業分類の大分類）

（○は１つ）

1　農業、林業
2　漁業
3　鉱業、採石業、砂利採取業
4　建設業
5　製造業
6　電気・ガス・熱供給・水道業
7　情報通信業
8　運輸業、郵便業
9　卸売業、小売業
10　金融業、保険業
11　不動産業、物品賃貸業
12　学術研究、専門・技術サービス業
13　宿泊業、飲食サービス業
14　生活関連サービス業、娯楽業
15　教育、学習支援業
16　医療、福祉
17　複合サービス業
18　サービス業（他に分類されない）
19　その他（　　）

問２　貴社の雇用状況についてご記入ください。（令和７年４月１日現在）

（人数を記入）

	男性	女性
常用労働者（常勤役員、パート・アルバイト、契約社員などを含む）	人	人
そのうち正社員	人	人
派遣労働者	人	人

※本アンケートへの回答に当たっては、事業者全体（グループ連結ではなく貴社単体）についてご記入ください。

問３　貴社の正社員の平均年齢、平均勤続年数をご記入ください。
（小数点以下は四捨五入してください）

（年齢・年数を記入）

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問４　貴社の正社員採用者のうち、新規学卒者および中途採用者の人数をご記入ください。

（人数を記入）

	男性	女性
新規学卒者 （令和７（2025）年春入社）	人	人
中途採用者 （令和６（2024）年度中入社、出向・転籍を除く）	人	人

問５　貴社の女性正社員の妊娠・出産時の就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか。過去５年間（令和２年４月１日～令和７年３月 31 日）の実績でお答えください。

（○は１つ）

１　妊娠や出産をした社員がいない

２　ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている
（目安：継続就業者がおおむね８割以上）

３　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
（目安：継続就業者がおおむね５割以上８割未満）

４　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
（目安：継続就業者がおおむね５割未満）

５　出産後まで働き続けた者は一人もいない

６　その他（　　）

問６　貴社の管理職および役員について、それぞれの役職に就いている人数をご記入ください。（該当する役職がない場合は「―」、該当する役職があっても該当者がいない場合には「０」をご記入ください。）

（人数を記入）

	男性	女性
管理職 （課長相当職※以上）	人	人
役員	人	人

※本アンケートで言う課長相当職とは、以下の①又は②に該当する役職者を指します。
①通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が二係以上からなり、もしくは、その構成員が 10 人以上（課長を含む。）のものの長
②課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと。）

問７　貴社の女性社員を管理職に登用するための課題として、当てはまるものがあれば選択してください。

（○はいくつでも）

1　女性の採用が少ない
2　女性本人が昇進を希望しない
3　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いない
4　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
5　女性のほとんどが管理職になる前に退職する
6　管理職は仕事と家庭の両立が難しい
7　体力的に女性が管理職を務めることは難しい
8　上司・同僚・部下となる男性が女性の管理職を歓迎しない
9　顧客が女性の管理職を歓迎しない
10　その他（　　）
11　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

仕事と家庭生活の両立支援についておうかがいします

問８　貴社における育児休業※の取得状況をご記入ください。

（人数を記入）

令和６年４月１日から令和７年３月31日までに配偶者が出産した男性の数	人	令和６年４月１日から令和７年３月31日までに出産した女性の数	人
そのうち、令和７年４月１日までに育児休業を開始した男性の数（育児休業開始予定の申出をした者を含む）	人	そのうち、令和７年４月１日までに育児休業を開始した女性の数（育児休業開始予定の申出をした者を含む）	人

※育児・介護休業法に定められた育児休業（産後パパ育休を含む）を指し、育児目的で取得した年次有給休暇等は含みません。

問９　貴社における介護休業※の取得状況をご記入ください。

（人数を記入）

	男性	女性
令和６年４月１日から令和７年３月31日までに介護休業を取得した労働者の数	人	人

※育児・介護休業法に定められた介護休業を指し、介護休暇や介護目的で取得した年次有給休暇等は含みません。

問10　貴社での、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等がございましたらお答えください。

（○はいくつでも）

1　短時間勤務制度

2　フレックスタイム制度

3　テレワーク制度（在宅勤務等を含む）

4　始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ

5　半日や時間単位の有給休暇

6　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

7　社内託児施設

8　育児・介護休業中に手当等を支給

9　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

10　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）

11　仕事と家庭の両立に関する研修・講習等を実施している

12　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

13　その他（　　）

14　特に取り組んでいることはない

問11　貴社では、ハラスメント（パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント等）を防止するために、どのような取組をしていますか。　（○はいくつでも）

1　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

2　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

3　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

4　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

5　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

6　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

7　その他（　　）

8　特に取り組んでいることはない

女性活躍推進についておうかがいします

問12　貴社では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。

（○は１つ）

1　策定している
2　策定していないが策定予定または策定中　→ **問13** にお進みください
3　策定していない（策定予定なし）　----- **問17** にお進みください

問13　問 12 で「１策定している」、「２策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者におうかがいします。
策定しているまたはこれから策定する理由をお答えください。

（○はいくつでも）

1　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
2　策定が企業イメージの向上につながると考えたから
3　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
4　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
5　他社も策定していたから
6　「えるぼし」認定取得のため
7　学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから
8　投資家にアピールできるから
9　消費者にアピールできるから
10　取引先企業にアピールできるから
11　国や自治体による公共調達加点があったから
12　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）
13　労働者や労働組合から求めがあったから
14　その他（　　）

問 12 で「２策定していないが策定予定または策定中」と答えた事業者は**問 18** へお進みください

問14　**問12で「１策定している」と答えた事業者におうかがいします。**
貴社の行動計画では、具体的にどのような数値目標を定めていますか。

（○はいくつでも）

1　採用した労働者に占める女性労働者の割合
2　男女別の採用における競争倍率
3　労働者に占める女性労働者の割合
4　男女別の配置の状況
5　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
6　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　管理職に占める女性労働者の割合
8　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
9　男女別の１つ上位の職階へ昇進した労働者の割合
10　男女別の人事評価の結果における差異
11　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
12　男女別の職種又は雇用形態の転換の実績
13　男女別の再雇用又は中途採用の実績
14　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
15　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
16　男女の平均継続勤務年数の差異
17　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
18　男女別の育児休業取得率及び平均取得期間
19　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
20　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
21　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
22　有給休暇取得率
23　男女の賃金の差異
24　その他（　　）

問15　**問12で「１策定している」と答えた事業者におうかがいします。**
数値目標の達成のため、どのような取組を行動計画に定めていますか。
（○はいくつでも）

1　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
2　女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
3　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
4　採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止
5　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
6　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
7　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
8　採用時の雇用管理区分（コース区分）にとらわれない配置の導入
9　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・昇格試験等の受験勧奨など）
10　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
11　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
12　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
13　女性が働きにくいポストの業務内容の見直し
14　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
15　女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資
16　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
17　長時間労働対策のための組織的対応
18　その他（　　）

問16　**問 12 で「１策定している」と答えた事業者におうかがいします。**
行動計画の労働者への周知の方法はどのようにしていますか。

（○はいくつでも）

1　事業所内の見やすい場所への掲示または備付け
2　社内ネットワーク（電子掲示板等）への掲載
3　書面の交付
4　電子メールの送信
5　解説動画による周知
6　研修での説明
7　ｅラーニングでの説明
8　その他（　　）
9　特に何もしていない

問 18 にお進みください

問17　**問 12 で「３策定していない（策定予定なし）」と答えた事業者におうかがいします。**
策定していない理由をお答えください。

（○はいくつでも）

1　常時雇用労働者 100 人以下の企業なので努力義務だから
2　すでに女性が活躍しやすい環境が整備出来ているから
3　女性従業員が少ないから
4　策定する必要性を感じていないから
5　策定するノウハウが不足しているから
6　策定にかかる費用や作業の負担が大きいから
7　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
8　その他（　　）

問18　貴社では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得していますか。
（○は１つ）

1　取得している
2　取得していないが申請予定または申請中　→ 問19にお進みください
3　取得していない（取得予定なし）　----- 問20にお進みください

問19　問18で「１取得している」、「２取得していないが申請予定または申請中」と答えた事業者におうかがいします。
取得しているまたはこれから取得する理由をお答えください。
（○はいくつでも）

1　取得が企業イメージの向上につながると考えたから
2　国や自治体による公共調達加点があったから
3　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）
4　学生が就職活動の際に参考にしていると聞いたから
5　その他（　　）

問21にお進みください

問20　問18で「３取得していない」と答えた事業者におうかがいします。
取得していない理由をお答えください。
（○はいくつでも）

1　制度の存在を知らなかったから
2　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
3　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
4　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
5　申請にかかる費用や作業の負担が大きいから
6　その他（　　）

問21　女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありましたらお答えください。
（○はいくつでも）

1　女性自身がキャリアアップを望んでいないことが多い
2　女性が目指すべきロールモデル（手本となる人）がいない
3　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
4　男性の女性活躍推進に関する理解が不十分
5　管理職や役員の女性活躍推進に関する理解が不十分
6　男性の家事・育児参画が進まない
7　女性人材の育成が難しい
8　担当させる業務や配置できる部門が限られる
9　時間外労働や深夜勤務をさせにくい
10　遠距離通勤や転居を伴う転勤をさせにくい
11　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
12　特に課題はない
13　その他（　　）

えるぼし認定制度とは？

…　女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定を受けることができる制度で、認定のレベルに応じて４段階のマークがあり、自社の商品や広告に表示することが可能となります。



1段階目



2段階目



3段階目



プラチナえるぼし

健康課題についておうかがいします

問22　貴社で働く労働者を対象に、次の(1)から(5)の健康課題に関して行っている制度や取組がありましたらお答えください。

※男女共通で実施している制度・取組についても回答に含めてください。

※(5)健康課題全般の中で実施している制度・取組の一環として(1)から(4)に関する内容を含む場合は両方の該当する制度・取組を選択してください。

（○はそれぞれいくつでも）

健康課題 ／ 制度や取組	(1) 生理・PMS（月経前症候群）	(2) 女性特有または女性に多い疾病（生理・PMS関連以外、子宮頸がん、乳がん等）	(3) 更年期	(4) 不妊治療	(5) 健康課題全般
新たな休暇制度の創設	1	1	1	1	1
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）	2	2	2	2	2
休暇の取りづらさの解消（制度周知・スローガンの共有等）	3	3	3	3	3
職場の理解増進（普及啓発資料の掲示等）	4	4	4	4	4
相談窓口の設置	5	5	5	5	5
健康課題をサポートする役割を担う担当者の配置	6	6	6	6	6
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）	7	7	7	7	7
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）	8	8	8	8	8
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）	9	9	9	9	9
検査・検診費の費用負担・補助	10	10	10	10	10
治療・服薬費の費用負担・補助	11	11	11	11	11
生理休暇の名称変更	12				
生理用品の社内配備	13				
特に制度や取組はない	14	12	12	12	12

女性活躍や両立支援を進めるためのご意見についておうかがいします

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しますか。

（○はいくつでも）

1　社会全体の機運の醸成
2　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
3　子育てや介護サービスに関する相談窓口を充実する
4　保育施設や保育サービスを充実する
5　介護施設や介護サービスを充実する
6　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
7　女性労働者向けのセミナー・研修会等の開催
8　経営者・管理者向けのセミナー・研修会等の開催
9　課題解決のための各種取組に係る経費の助成
10　課題解決のためのアドバイザー、コンサルタントの派遣
11　企業や業種をまたいだ意見交換の機会の提供
12　その他（　　）

問24　女性活躍や両立支援を進めるためのご意見などございましたらお書きください。

（自由記述）

ご協力ありがとうございました

以上でアンケートは終わりです。もう一度ご記入漏れなどがないかご確認ください。
この調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**８月20日（水曜日）まで**に、郵便ポストに投函してください。　※Webフォームからご回答いただく場合は調査票の返送は不要です。

令和７年度 女性活躍に関する事業者アンケート結果報告書

令和８年 11 月発行
発行　八戸市 総合政策部 市民連携推進課 男女共同参画推進室
〒031-8686　青森県八戸市内丸一丁目１番１号
TEL：0178-43-2111 内線 2117・2118　FAX：0178-47-1485
E-MAIL：renkei@city.hachinohe.aomori.jp