

企業における女性活躍推進に関する調査
調査報告書

大阪市
大阪商工会議所
令和7年3月

令和8年3月31日修正版

目次

I	調査の概要	1
1	調査目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	調査結果の概要	2
1	回答企業の属性	2
	（1）業種	2
	（2）資本金	4
	（3）従業員規模	5
	（4）役員・管理職・管理職候補の有無	6
	（5）役員・管理職・従業員に占める女性比率	8
2	調査結果の概要	10
	（1）女性の管理職登用について	10
	（2）女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について	24
	（3）その他	76

I 調査の概要

1 調査目的

大阪市では、あらゆる分野における女性の参画拡大を施策の柱の一つとして位置付け、企業等における女性が働きやすい職場環境づくりへの支援や両立支援などに取り組んでいます。

本調査は、大阪商工会議所のご協力のもと、企業における女性の継続就労、管理職登用等の取組状況や課題などを把握することを目的に実施したものであり、令和4年度に実施した「企業における女性活躍促進に関する調査」の結果と比較し、本市の施策・事業の参考とするものです。

2 調査対象

企業（大阪市内の従業員数10名以上の企業・事業所）4,000社

3 調査期間

令和6年12月11日から令和7年1月31日まで

4 調査方法

調査票の発送による配布・回収（WEB上の回答ページによる回答も含む）

5 回収状況

配付数	4,000件
回収数	828件（回収率 20.7%）

6 調査結果の表示方法

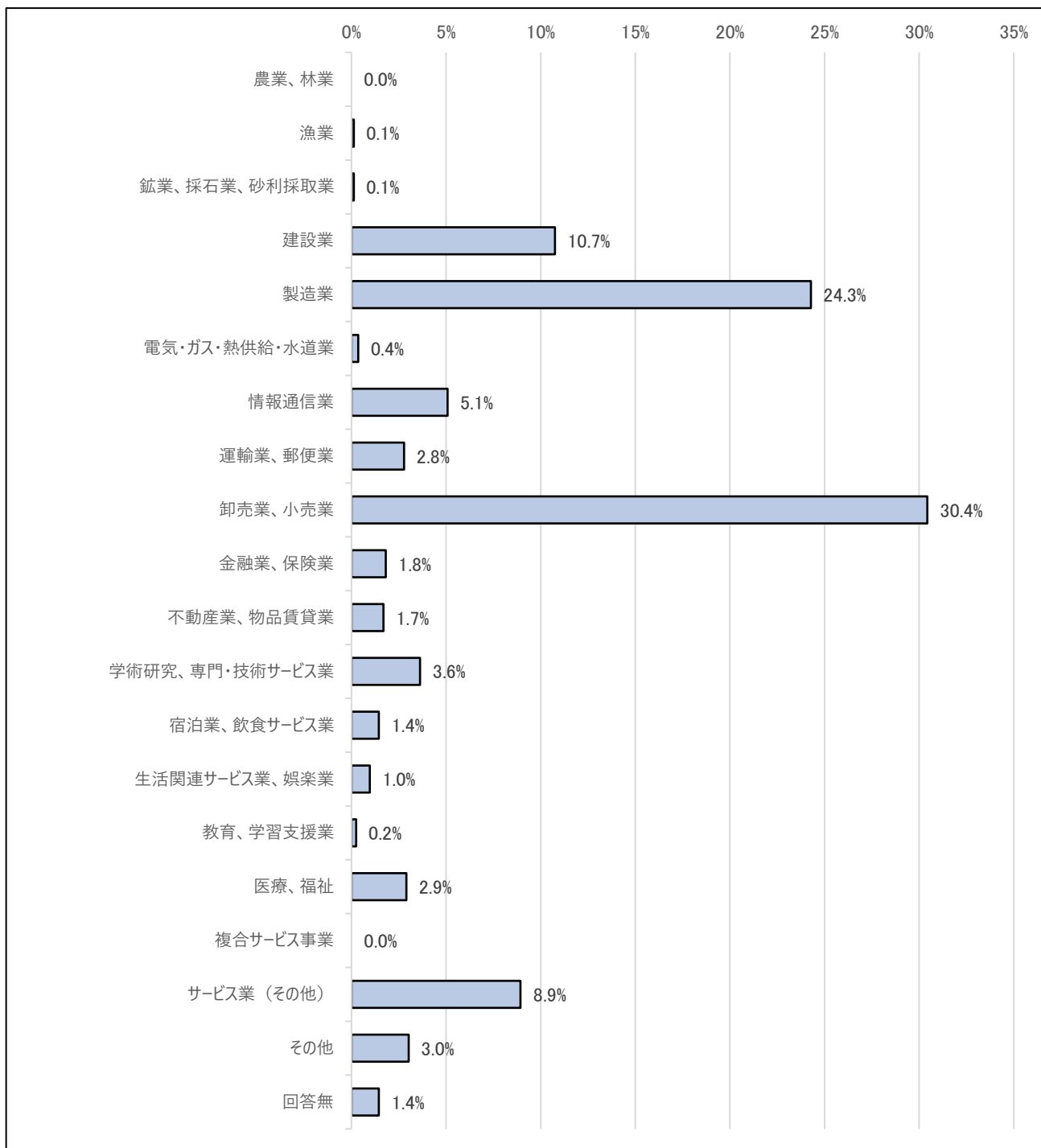
- ・ 回答は各質問の回答者数（※）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・ 複数回答が可能な設問の場合、合計（経年比較では「総計」と表示）を回答人数としているため、内訳の合計値と合致しない場合があります。
- ・ クロス集計では、クロス項目を回答していない場合は当該設問における有効回答数に含んでいないため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・ 令和4年度調査との比較は、次の属性・設問において行います。
問3～問5、問6（エを除く）、問7～問9、問11～問13、問14（ヌを除く）、問15、問16、問17～問21、問22(1)、問23～問28、問29、問30(1)、問30(2)、問31(1)、問31(2)、問31(3)、問31(4)、問31(5)
※：問3～問9=630、問11～問21=680、問22(1)=680、問22(2)=242、問23～問28=680、問30(2)=134、問31(2)=135、問30(4)=138、その他の問=828

II 調査結果の概要

1 回答企業の属性

(1) 業種

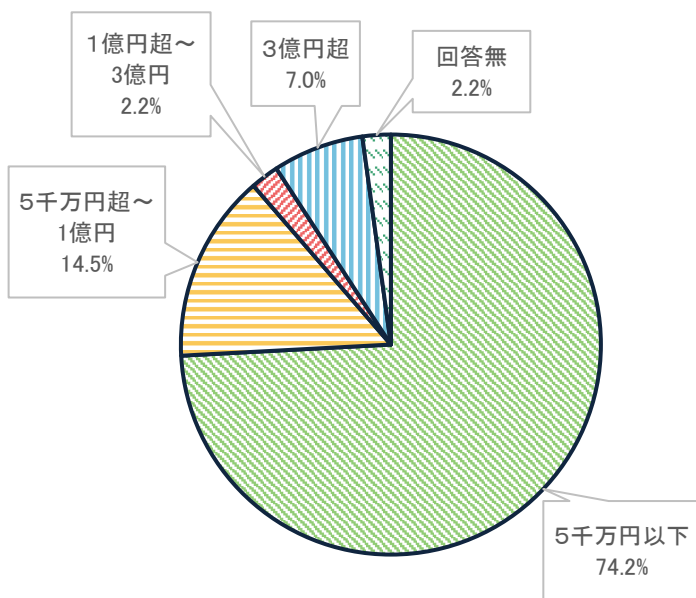
選択肢	件数	割合
農業、林業	0	0.0%
漁業	1	0.1%
鉱業、採石業、砂利採取業	1	0.1%
建設業	89	10.7%
製造業	201	24.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.4%
情報通信業	42	5.1%
運輸業、郵便業	23	2.8%
卸売業・小売業	252	30.4%
金融業、保険業	15	1.8%
不動産業、物品賃貸業	14	1.7%
学術研究、専門・技術サービス業	30	3.6%
宿泊業、飲食サービス業	12	1.4%
生活関連サービス業、娯楽業	8	1.0%
教育、学習支援業	2	0.2%
医療、福祉	24	2.9%
複合サービス事業	0	0.0%
サービス業（他に分類されないもの）	74	8.9%
その他	25	3.0%
回答無	12	1.4%
合計	828	100.0%



- 1 位 卸売業、小売業 30.4%**
- 2 位 製造業 24.3%**
- 3 位 建設業 10.7%**

(2) 資本金

選択肢	件数	割合
5千万円以下	614	74.2%
5千万円超～1億円	120	14.5%
1億円超～3億円	18	2.2%
3億円超	58	7.0%
回答無	18	2.2%
合計	828	100.0%

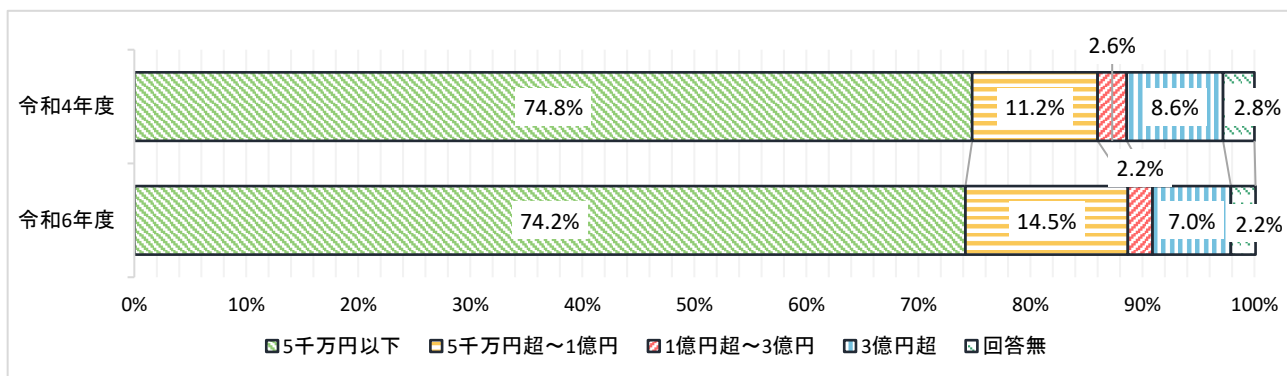


1位	5千万円以下	74.2%
2位	5千万円超～1億円	14.5%
3位	3億円超	7.0%

令和4年度調査との比較

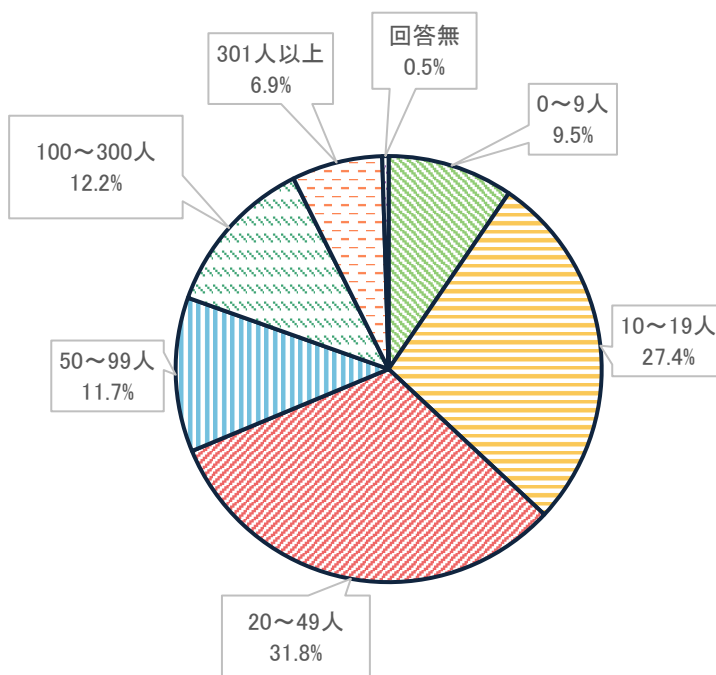
	5千万円以下	5千万円超～1億円	1億円超～3億円	3億円超	回答無	総計
令和4年度	678	102	24	78	25	907
令和6年度	614	120	18	58	18	828
令和4年度	74.8%	11.2%	2.6%	8.6%	2.8%	100.0%
令和6年度	74.2%	14.5%	2.2%	7.0%	2.2%	100.0%
増減	-0.6%	3.3%	-0.4%	-1.6%	-0.6%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「5千万円超～1億円」が3.3ポイント増加している。



(3) 常用労働者数

選択肢	件数	割合
0～9人	79	9.5%
10～19人	227	27.4%
20～49人	263	31.8%
50～99人	97	11.7%
100～300人	101	12.2%
301人以上	57	6.9%
回答無	4	0.5%
合計	828	100.0%

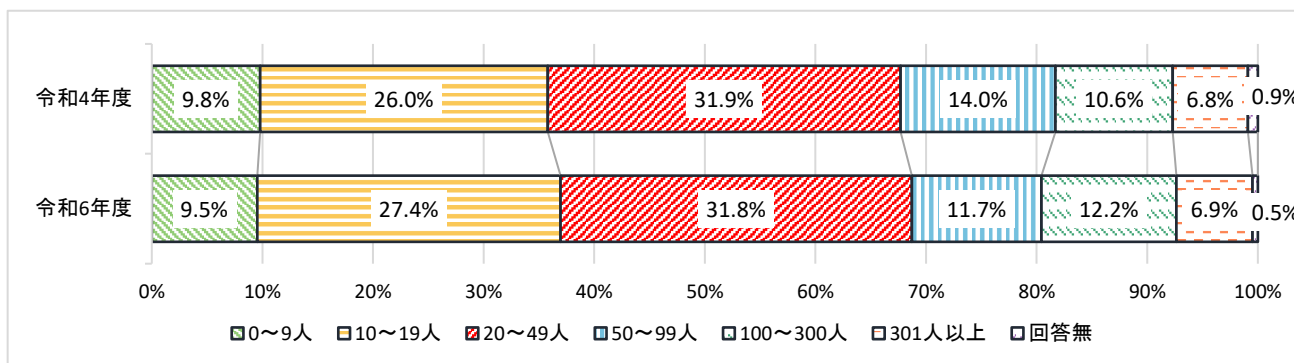


- 1位 20～49人 31.8%
- 2位 10～19人 27.4%
- 3位 100～300人 12.2%

令和4年度調査との比較

	0 ～ 9 人	10 ～ 19 人	20 ～ 49 人	50 ～ 99 人	100 ～ 300 人	301 ～ 1 000 人 以上	回答 無	総計
令和4年度	89	236	289	127	96	62	8	907
令和6年度	79	227	263	97	101	57	4	828
令和4年度	9.8%	26.0%	31.9%	14.0%	10.6%	6.8%	0.9%	100.0%
令和6年度	9.5%	27.4%	31.8%	11.7%	12.2%	6.9%	0.5%	100.0%
増減	-0.3%	1.4%	-0.1%	-2.3%	1.6%	0.1%	-0.4%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「100～300人」が1.6ポイント、「10～19人」が1.4ポイント増加している。



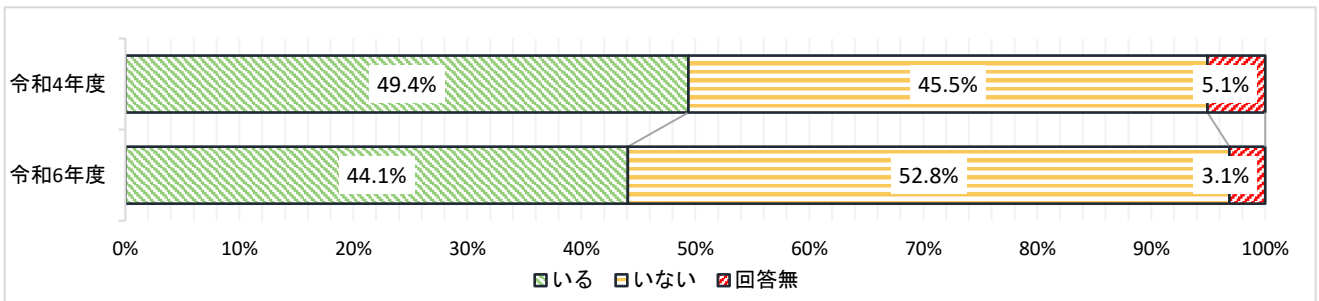
(4) 役員・管理職・管理職候補の有無

ア 女性役員の有無

令和4年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和4年度	448	413	46	907
令和6年度	365	437	26	828
令和4年度	49.4%	45.5%	5.1%	100.0%
令和6年度	44.1%	52.8%	3.1%	100.0%
増減	-5.3%	7.3%	-2.0%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、『女性役員がいない』と回答した企業は7.3ポイント増加している。

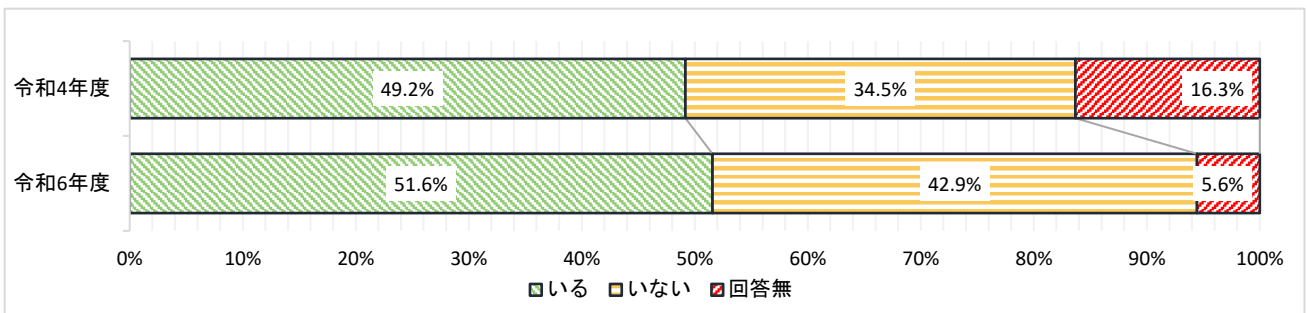


イ 女性管理職の有無

令和4年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和4年度	446	313	148	907
令和6年度	427	355	46	828
令和4年度	49.2%	34.5%	16.3%	100.0%
令和6年度	51.6%	42.9%	5.6%	100.0%
増減	2.4%	8.4%	-10.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、『女性管理職がいない』が8.4ポイント増加している。

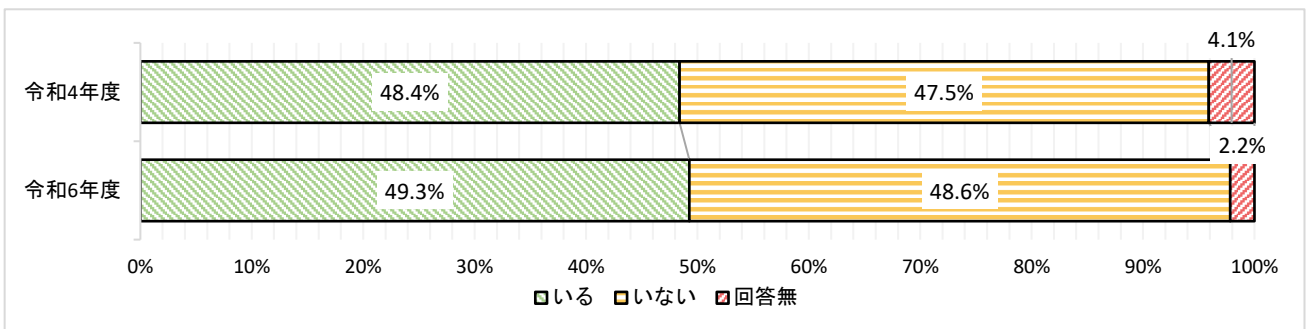


ウ 女性管理職候補の有無、経年比較

令和4年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和4年度	439	431	37	907
令和6年度	408	402	18	828
令和4年度	48.4%	47.5%	4.1%	100.0%
令和6年度	49.3%	48.6%	2.2%	100.0%
増減	0.9%	1.1%	-1.9%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、『女性管理職候補がいる』が0.9ポイント増加している。

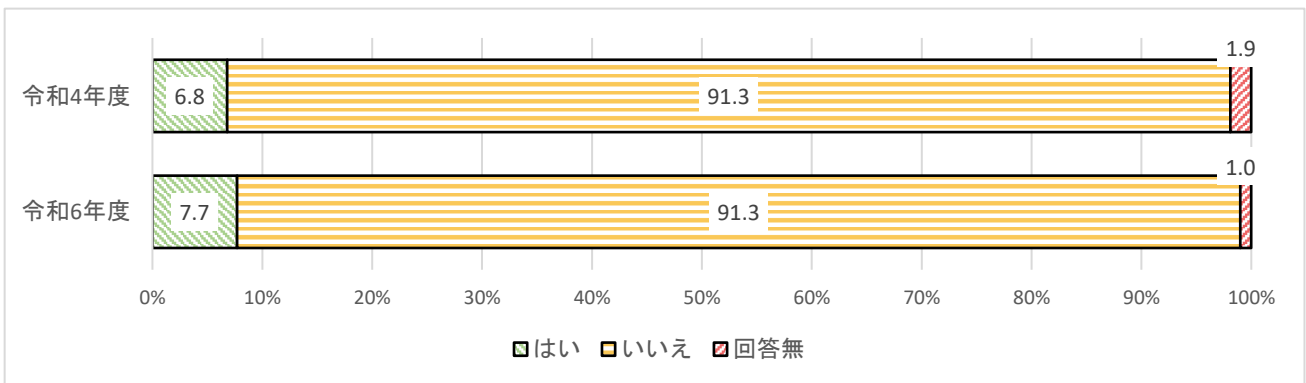


エ 事業者主は女性である、経年比較

令和4年度調査との比較

	はい	いいえ	回答無	総計
令和4年度	62	828	17	907
令和6年度	64	756	8	828
令和4年度	6.8%	91.3%	1.9%	100.0%
令和6年度	7.7%	91.3%	1.0%	100.0%
増減	0.9%	0.0%	-0.9%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、『はい』が0.9ポイント増加している。



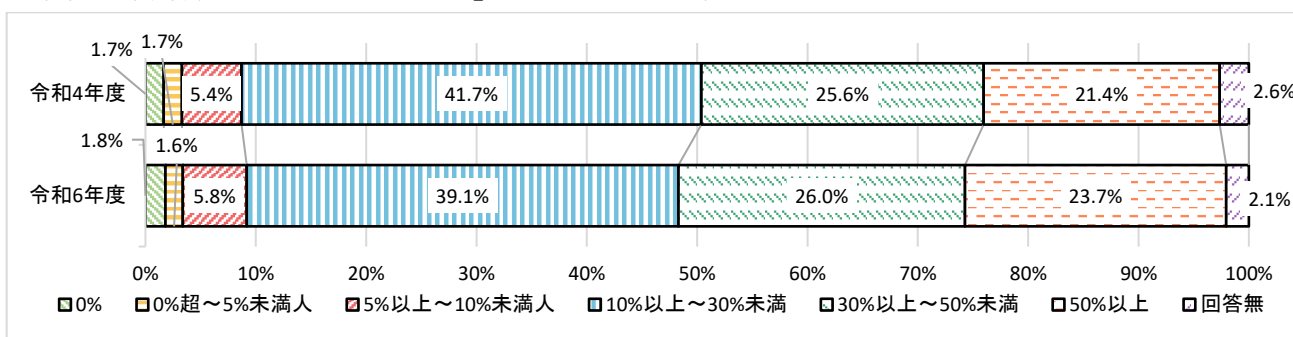
(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率

ア 従業員に占める女性比率

令和4年度調査との比較

	0%	0%超 未満5人	10% 未満5人	10% 未満30%	30% 未満50%	50% 以上	回答無	総計
令和4年度	15	15	49	378	232	194	24	907
令和6年度	15	13	48	324	215	196	17	828
令和4年度	1.7%	1.7%	5.4%	41.7%	25.6%	21.4%	2.6%	100.0%
令和6年度	1.8%	1.6%	5.8%	39.1%	26.0%	23.7%	2.1%	100.0%
増減	0.1%	-0.1%	0.4%	-2.6%	0.4%	2.3%	-0.5%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「50%以上」が2.3ポイント増加している。

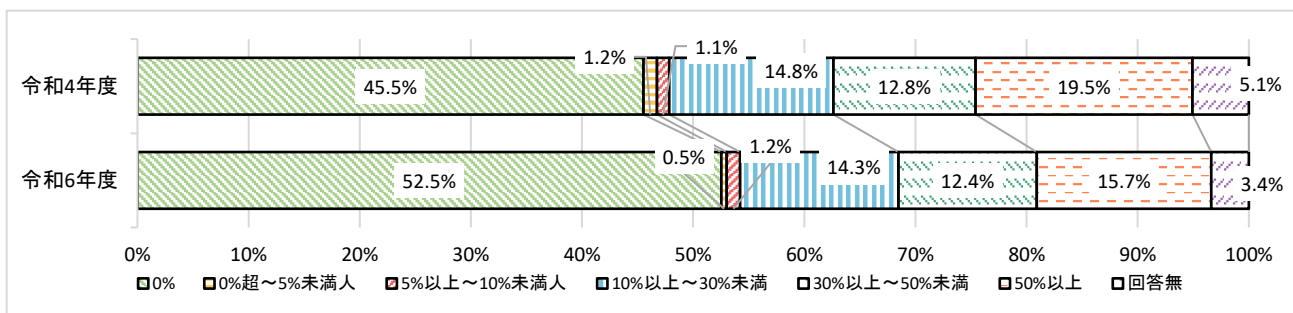


イ 役員に占める女性比率

令和4年度調査との比較

	0%	0%超 未満5人	10% 未満5人	10% 未満30%	30% 未満50%	50% 以上	回答無	総計
令和4年度	413	11	10	134	116	177	46	907
令和6年度	435	4	10	118	103	130	28	828
令和4年度	45.5%	1.2%	1.1%	14.8%	12.8%	19.5%	5.1%	100.0%
令和6年度	52.5%	0.5%	1.2%	14.3%	12.4%	15.7%	3.4%	100.0%
増減	7.0%	-0.7%	0.1%	-0.5%	-0.4%	-3.8%	-1.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「0%」が7.0ポイント増加している。

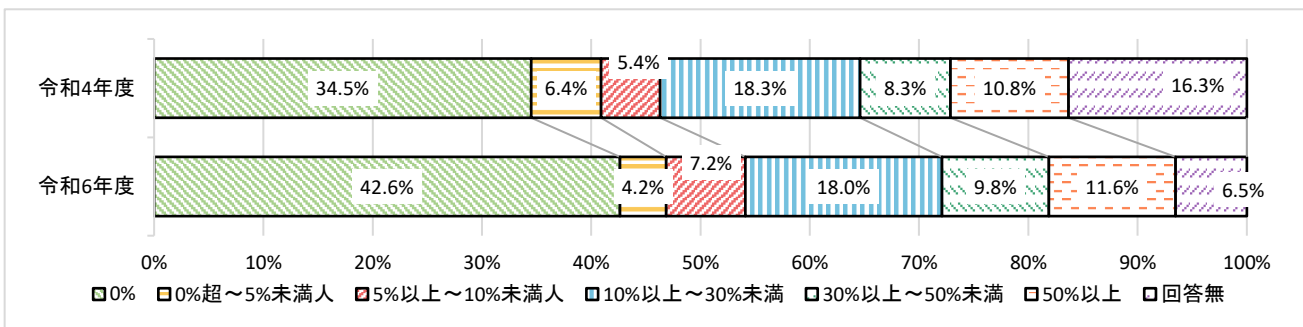


ウ 管理職に占める女性比率

令和4年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満 人%	5%以上～10%未満 人%	10%以上～30%未満 人%	30%以上～50%未満 人%	50%以上 人%	回答無	総計
令和4年度	313	58	49	166	75	98	148	907
令和6年度	353	35	60	149	81	96	54	828
令和4年度	34.5%	6.4%	5.4%	18.3%	8.3%	10.8%	16.3%	100.0%
令和6年度	42.6%	4.2%	7.2%	18.0%	9.8%	11.6%	6.5%	100.0%
増減	8.1%	-2.2%	1.8%	-0.3%	1.5%	0.8%	-9.8%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「0%」が8.1ポイント増加している。

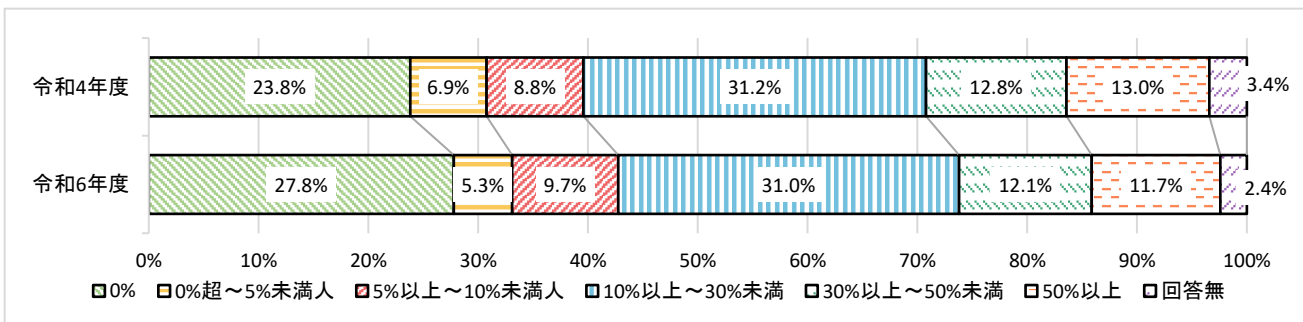


エ 役員・管理職に占める女性比率

令和4年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満 人%	5%以上～10%未満 人%	10%以上～30%未満 人%	30%以上～50%未満 人%	50%以上 人%	回答無	総計
令和4年度	216	63	80	283	116	118	31	907
令和6年度	230	44	80	257	100	97	20	828
令和4年度	23.8%	6.9%	8.8%	31.2%	12.8%	13.0%	3.4%	100.0%
令和6年度	27.8%	5.3%	9.7%	31.0%	12.1%	11.7%	2.4%	100.0%
増減	4.0%	-1.6%	0.9%	-0.2%	-0.7%	-1.3%	-1.0%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「0%」が4.0ポイント増加している。



2 調査結果の概要

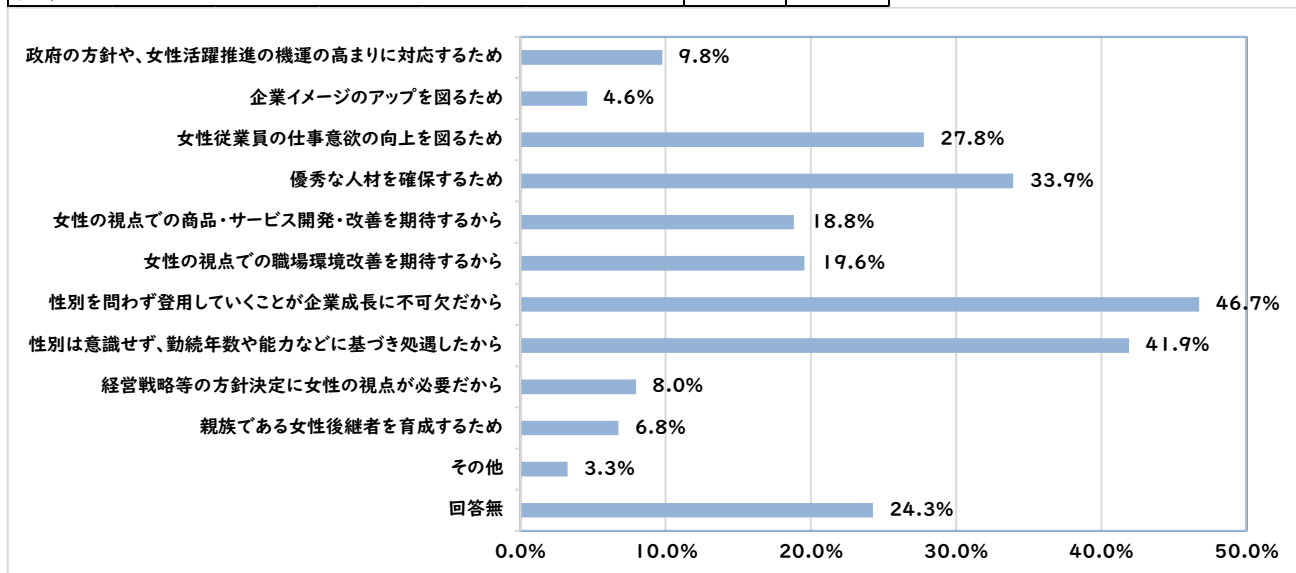
(1) 女性の管理職登用について

問2 現在、女性の役員・管理職を登用していますか、もしくは今後登用したいと考えていますか。

選択肢	件数	割合
はい	630	76.1%
いいえ	191	23.1%
回答無	7	0.8%
合計	828	100.0%

問3 女性を役員・管理職に登用する理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	81	9.8%
企業イメージのアップを図るため	38	4.6%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	230	27.8%
優秀な人材を確保するため	281	33.9%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	156	18.8%
女性の視点での職場環境改善を期待するから	162	19.6%
性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから	387	46.7%
性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから	347	41.9%
経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	66	8.0%
親族である女性後継者を育成するため	56	6.8%
その他	27	3.3%
回答無	201	24.3%
合計	828	100.0%

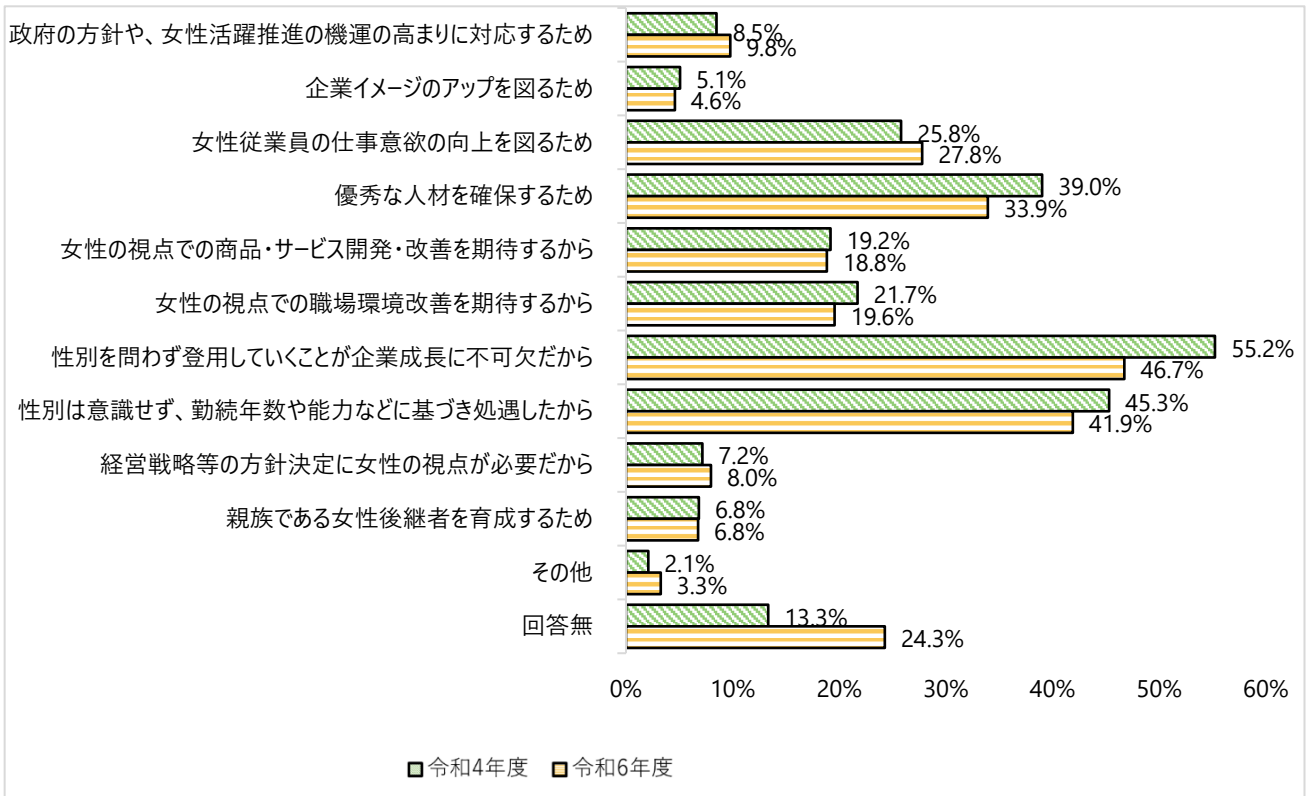


- 1位 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから 46.7%
- 2位 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから 41.9%
- 3位 優秀な人材を確保するため 33.9%

令和4年度調査との比較

	推進府の方針や、女性活躍の機運の高まりに 対応するため	企業イメージのアップを 図るため	女性従業員の仕事意欲の 向上を図るため	優秀な人材を確保する ため	女性サービスの開発・改 善を期待するから	女性の視点での職場環 境改善を期待するから	性別を問わず登用して いくことが企業成長に 不可欠だから	性別は意識せず、勤続 年数や能力などに基 づき処遇したから	経営戦略等の方針決 定に女性の視点が必要 だから	親族である女性後継者 を育成するため	その他	回答無	総計
令和4年度	77	46	234	354	174	197	501	411	65	62	19	121	907
令和6年度	81	38	230	281	156	162	387	347	66	56	27	3	828
令和4年度	8.5%	5.1%	25.8%	39.0%	19.2%	21.7%	55.2%	45.3%	7.2%	6.8%	2.1%	13.3%	100.0%
令和6年度	9.8%	4.6%	27.8%	33.9%	18.8%	19.6%	46.7%	41.9%	8.0%	6.8%	3.3%	0.4%	100.0%
増減	1.3%	-0.5%	2.0%	-5.1%	-0.3%	-2.2%	-8.5%	-3.4%	0.8%	-0.1%	1.2%	-13.0%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「女性の従業員の仕事意欲の向上を図るため」が2.0ポイント増加している。

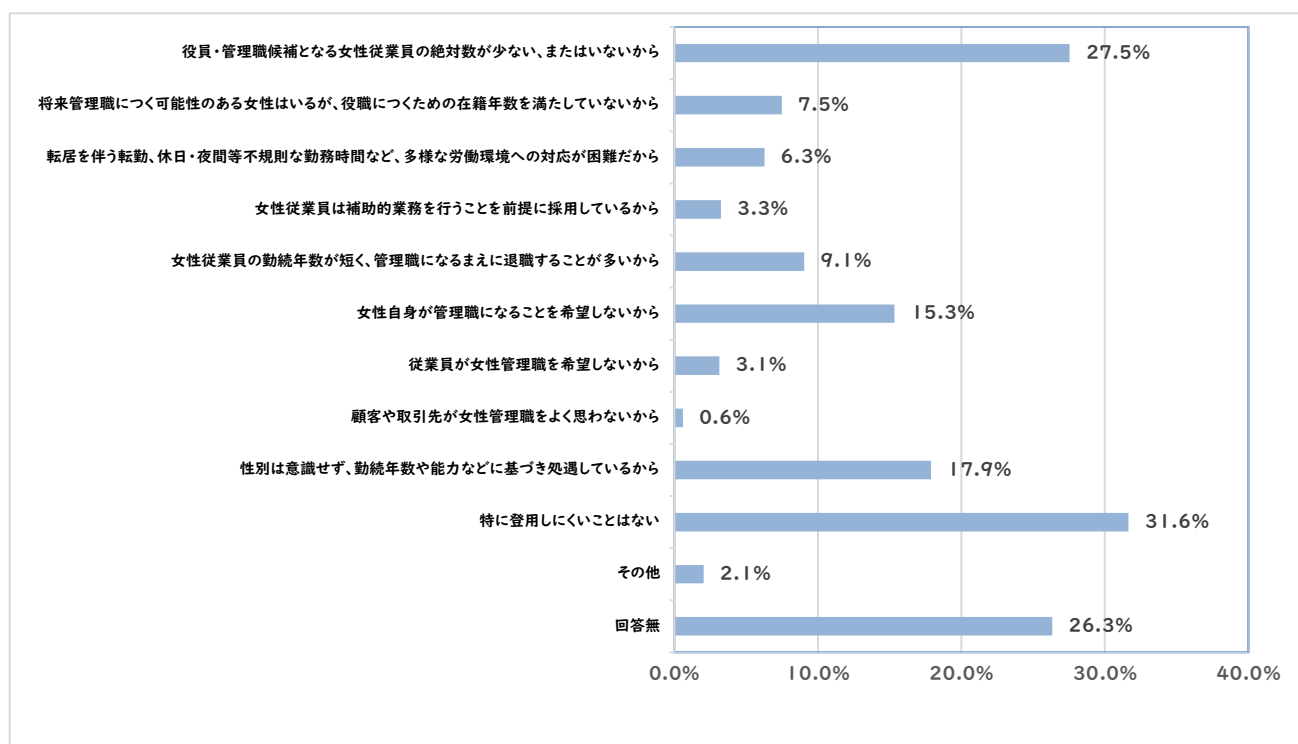


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから (55.2%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから (45.3%)	優秀な人材を確保するため (39%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため(25.8%)
令和6年度	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから (46.7%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから (41.9%)	優秀な人材を確保するため (33.9%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため(27.8%)

問4 女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから	228	27.5%
将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	62	7.5%
転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	52	6.3%
女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	27	3.3%
女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	75	9.1%
女性自身が管理職になることを希望しないから	127	15.3%
従業員が女性管理職を希望しないから	26	3.1%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	5	0.6%
性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから	148	17.9%
特に登用しにくいことはない	262	31.6%
その他	17	2.1%
回答無	218	26.3%
合計	828	100.0%

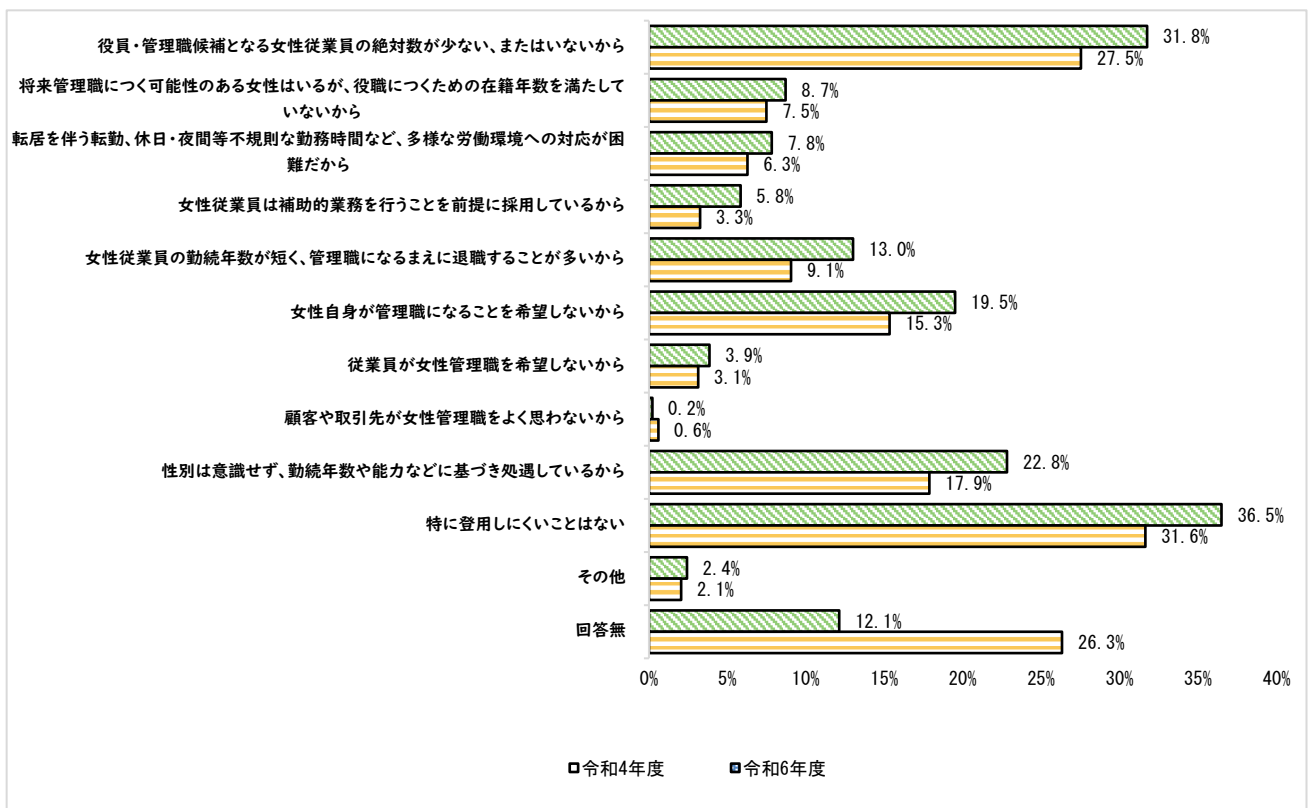


- | | | |
|----|-----------------------------------|-------|
| 1位 | 特に登用しにくいことはない | 31.6% |
| 2位 | 役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから | 27.5% |
| 3位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから | 17.9% |

令和4年度調査との比較

	女性従業員・従業員管理職候補となる絶対数が少ないから	将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	夜間・多様な勤務環境への対応が困難だから	転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	女性自身が管理職になることを希望しないから	従業員が女性管理職を希望しないから	顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから	特に登用しにくいことはない	その他（50文字以内）	回答無	総計
令和4年度	288	79	71	53	118	177	35	2	207	331	22	110	907	
令和6年度	228	62	52	27	75	127	26	5	148	262	17	218	828	
令和4年度	31.8%	8.7%	7.8%	5.8%	13.0%	19.5%	3.9%	0.2%	22.8%	36.5%	2.4%	12.1%	100.0%	
令和6年度	27.5%	7.5%	6.3%	3.3%	9.1%	15.3%	3.1%	0.6%	17.9%	31.6%	2.1%	26.3%	100.0%	
増減	-4.2%	-1.2%	-1.5%	-2.5%	-4.0%	-4.2%	-0.8%	0.4%	-4.9%	-4.9%	-0.4%	14.2%	0.0%	

・令和4年度調査に比べ、全体的に減少している。

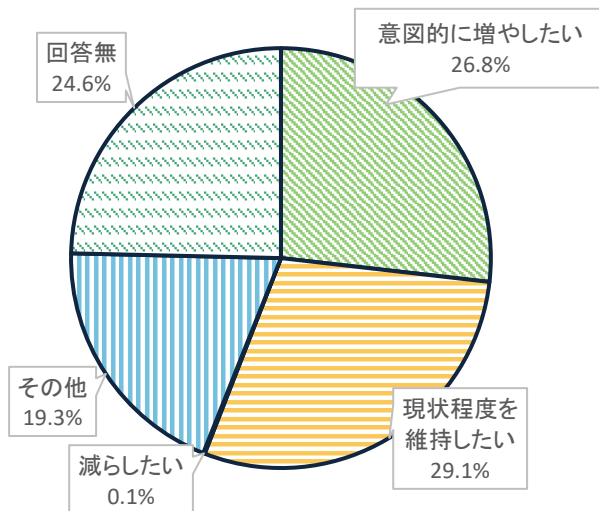


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	特に登用しにくいことはない (36.5%)	役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから (31.8%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから (22.8%)	女性自身が管理職になることを希望しないから (19.5%)
令和6年度	特に登用しにくいことはない (31.6%)	役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから (27.5%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから (17.9%)	女性自身が管理職になることを希望しないから (15.3%)

問5 今後、女性の役員・管理職を意図的に増やしていくことを考えていますか。

選択肢	件数	割合
意図的に増やしたい	222	26.8%
現状程度を維持したい	241	29.1%
減らしたい	1	0.1%
その他	160	19.3%
回答無	204	24.6%
合計	828	100.0%

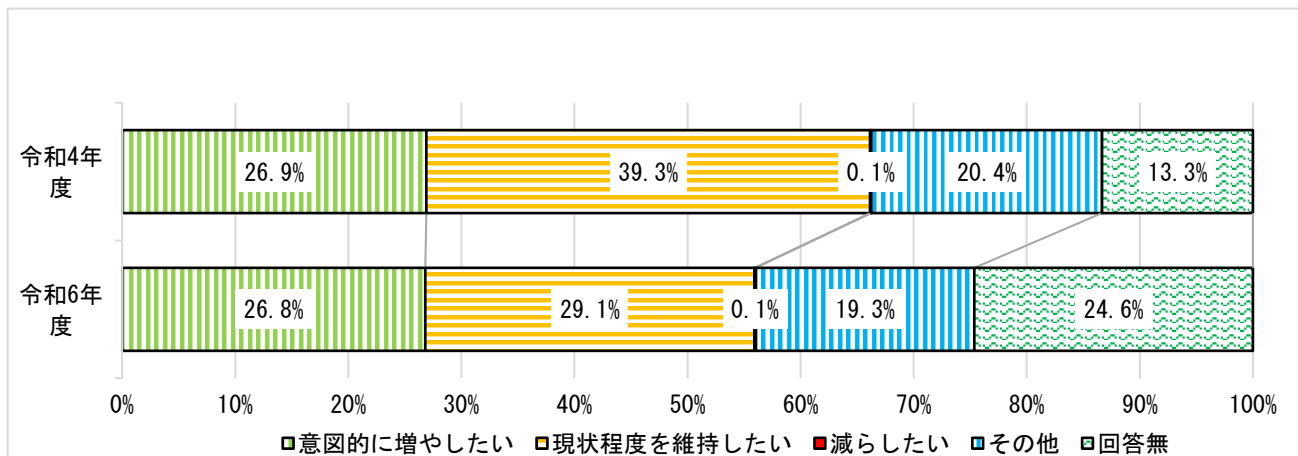


- 1位 現状程度を維持したい 29.1%
- 2位 意図的に増やしたい 26.8%
- 3位 その他 19.3%

令和4年度調査との比較

	意図的に増やしたい	現状程度を維持したい	減らしたい	その他	回答無	総計
令和4年度	244	356	1	185	121	907
令和6年度	222	241	1	160	204	828
令和4年度	26.9%	39.3%	0.1%	20.4%	13.3%	100.0%
令和6年度	26.8%	29.1%	0.1%	19.3%	24.6%	100.0%
増減	-0.1%	-10.1%	0.0%	-1.1%	11.3%	0.0%

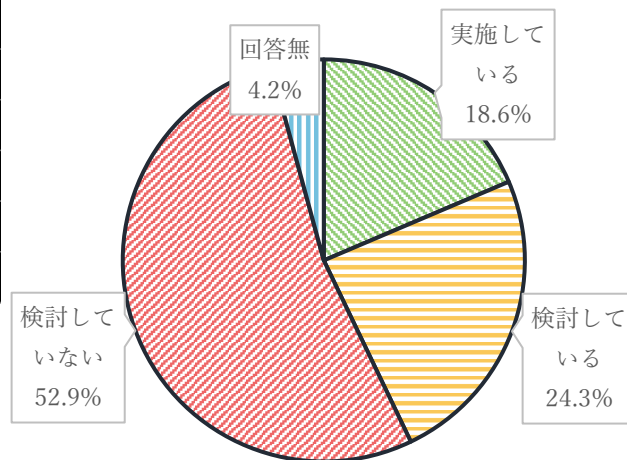
・令和4年度調査と比べ、「現状程度を維持したい」が10.1ポイント減少している。



問6 女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用

選択肢	件数	割合
実施している	154	18.6%
検討している	201	24.3%
検討していない	438	52.9%
回答無	35	4.2%
合計	828	100.0%

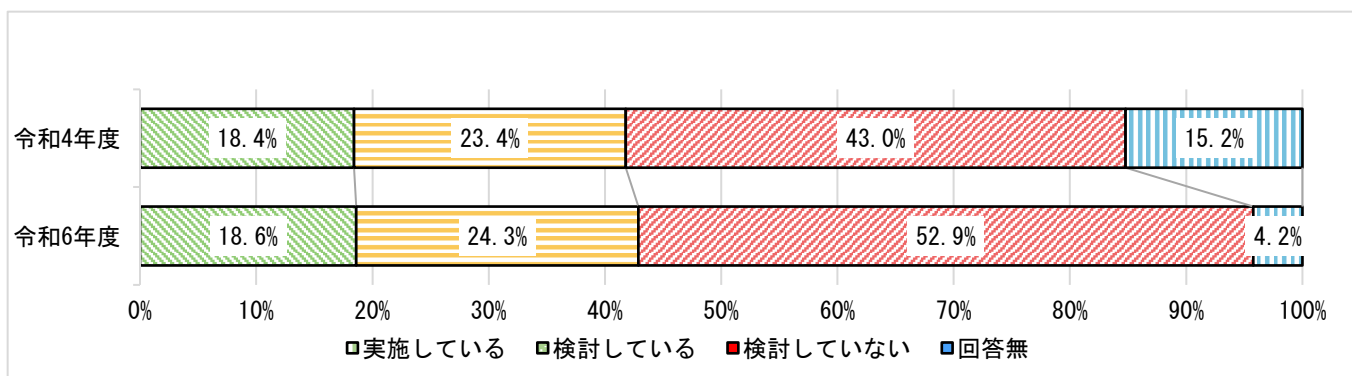


- 1位 検討していない 52.9%
- 2位 検討している 24.3%
- 3位 実施している 18.6%

令和4年度調査との比較

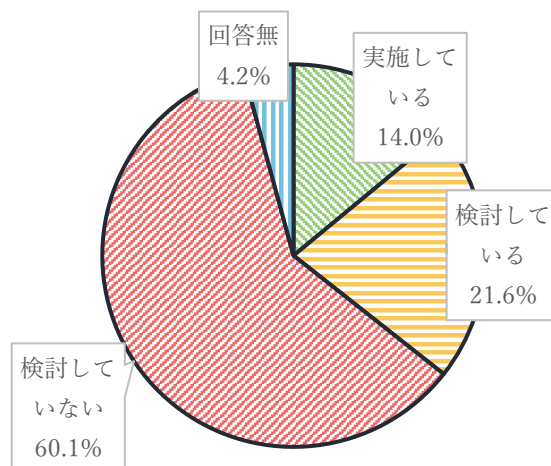
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	167	212	390	138	907
令和6年度	154	201	438	35	828
令和4年度	18.4%	23.4%	43.0%	15.2%	100.0%
令和6年度	18.6%	24.3%	52.9%	4.2%	100.0%
増減	0.2%	0.9%	9.9%	-11.0%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」「検討している」が増加している。



イ 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

選択肢	件数	割合
実施している	116	14.0%
検討している	179	21.6%
検討していない	498	60.1%
回答無	35	4.2%
合計	828	100.0%

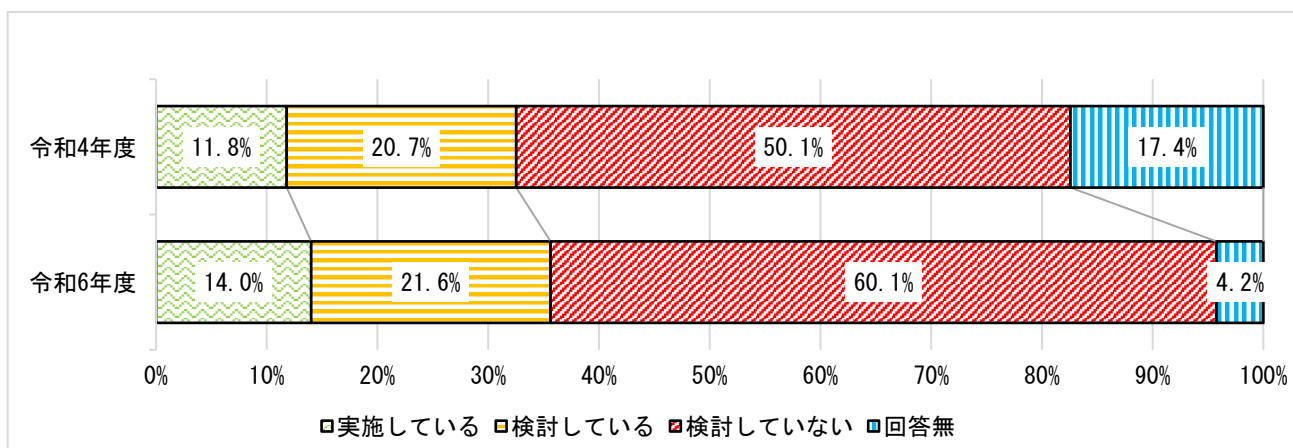


1位	検討していない	60.1%
2位	検討している	21.6%
3位	実施している	14.0%

令和4年度調査との比較

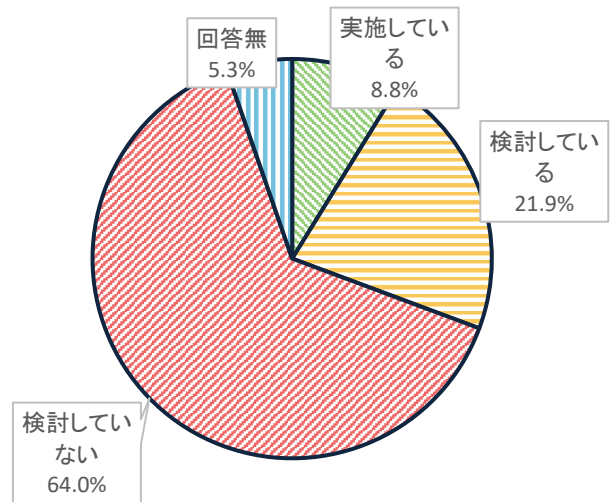
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	107	188	454	158	907
令和6年度	116	179	498	35	828
令和4年度	11.8%	20.7%	50.1%	17.4%	100.0%
令和6年度	14.0%	21.6%	60.1%	4.2%	100.0%
増減	2.2%	0.9%	10.0%	-13.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が2.2ポイント、「検討していない」が10ポイント増加している。



ウ モデル(模範)となる女性管理職の提示・周知

選択肢	件数	割合
実施している	73	8.8%
検討している	181	21.9%
検討していない	530	64.0%
回答無	44	5.3%
合計	828	100.0%

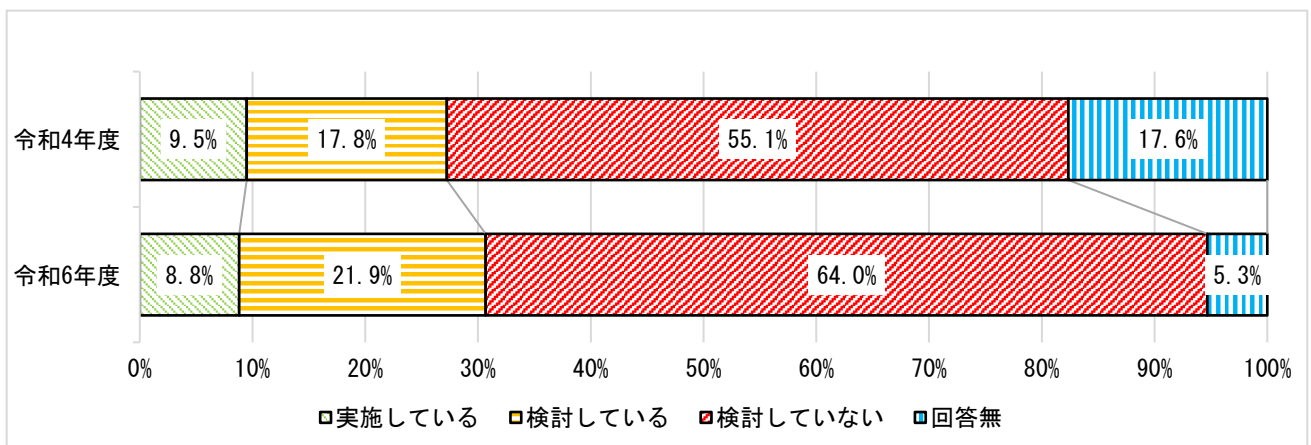


- 1位 検討していない 64.0%
- 2位 検討している 21.9%
- 3位 実施している 8.8%

令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	86	161	500	160	907
令和6年度	73	181	530	44	828
令和4年度	9.5%	17.8%	55.1%	17.6%	100.0%
令和6年度	8.8%	21.9%	64.0%	5.3%	100.0%
増減	-0.7%	4.1%	8.9%	-12.3%	0.0%

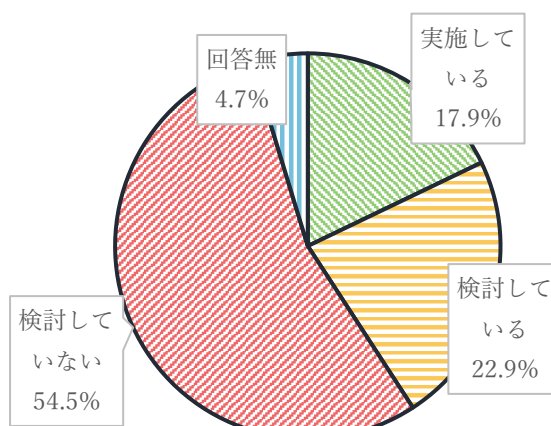
・令和4年度調査に比べ、「実施している」が0.7ポイント減少し、「検討していない」が8.9ポイント増加している。



エ 女性の健康問題への理解を深める取組

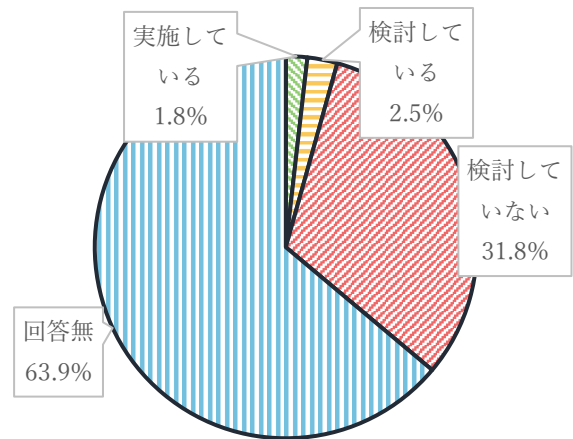
選択肢	件数	割合
実施している	148	17.9%
検討している	190	22.9%
検討していない	451	54.5%
回答無	39	4.7%
合計	828	100.0%

- 1位 検討していない 54.5%
- 2位 検討している 22.9%
- 3位 実施している 17.9%



オ その他

選択肢	件数	割合
実施している	15	1.8%
検討している	21	2.5%
検討していない	263	31.8%
回答無	529	63.9%
合計	828	100.0%

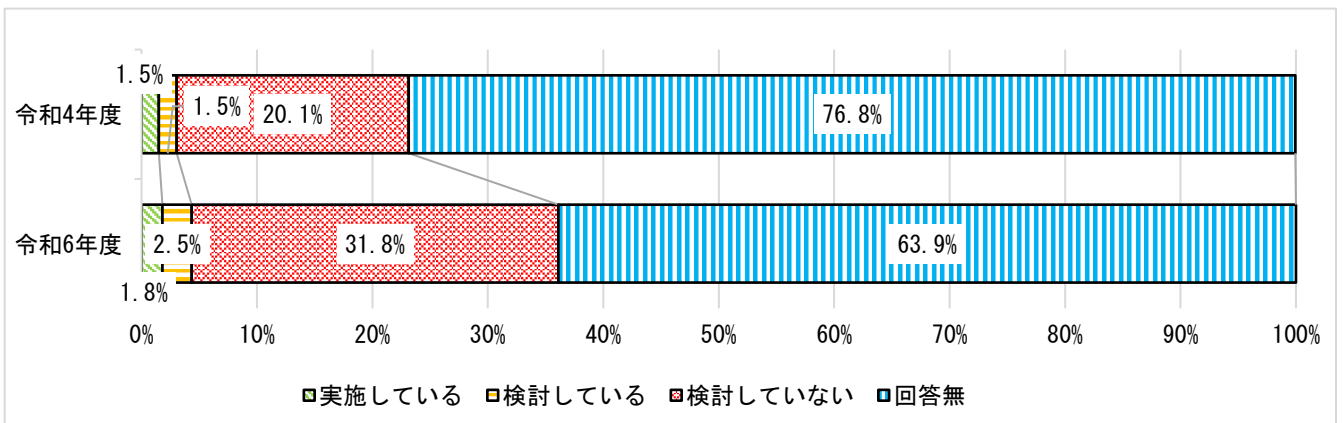


- 1位 検討していない 31.8%
- 2位 検討している 2.5%
- 3位 実施している 1.8%

令和4年度調査との比較

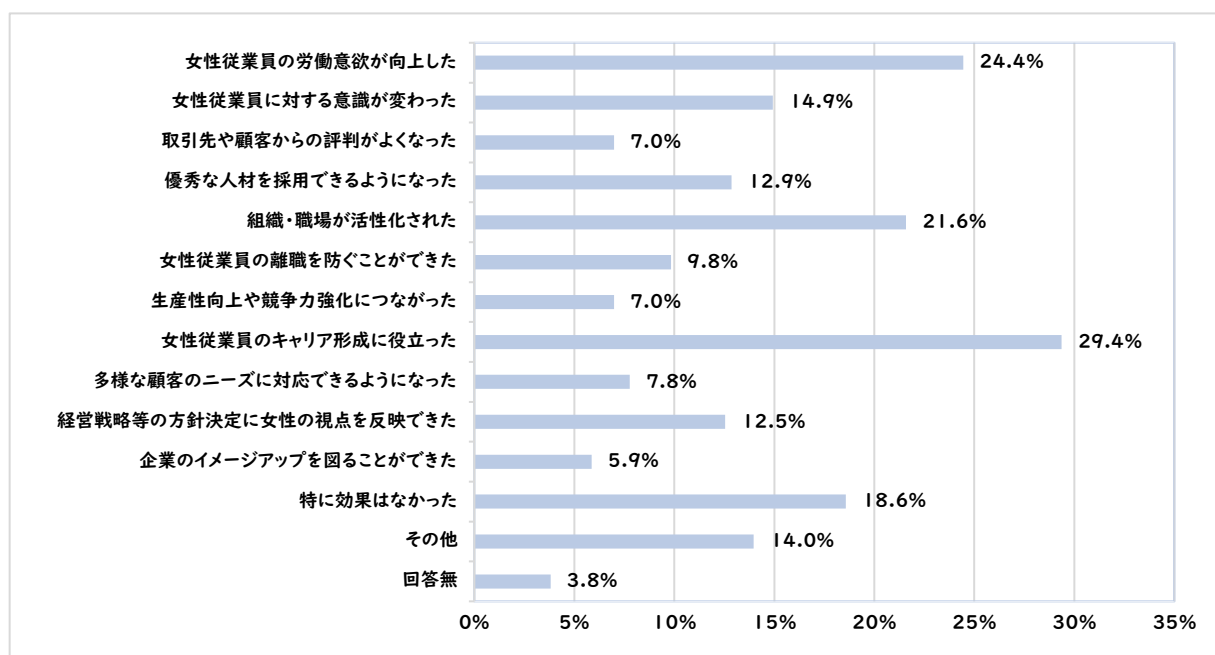
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	14	14	182	697	907
令和6年度	15	21	263	529	828
令和4年度	1.5%	1.5%	20.1%	76.8%	100.0%
令和6年度	1.8%	2.5%	31.8%	63.9%	100.0%
増減	0.3%	1.0%	11.7%	-12.9%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「検討している」が1.0ポイント増加し、「検討していない」が11.7ポイント増加している。



問7 女性の役員・管理職を登用することで、どのような効果がありましたか。

選択肢	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	154	18.6%
女性従業員に対する意識が変わった	94	11.4%
取引先や顧客からの評判がよくなった	44	5.3%
優秀な人材を採用できるようになった	81	9.8%
組織・職場が活性化された	136	16.4%
女性従業員の離職を防ぐことができた	62	7.5%
生産性向上や競争力強化につながった	44	5.3%
女性従業員のキャリア形成に役立った	185	22.3%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	49	5.9%
経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	79	9.5%
企業のイメージアップを図ることができた	37	4.5%
特に効果はなかった	117	14.1%
その他	88	10.6%
回答無	222	26.8%
合計	828	100.0%

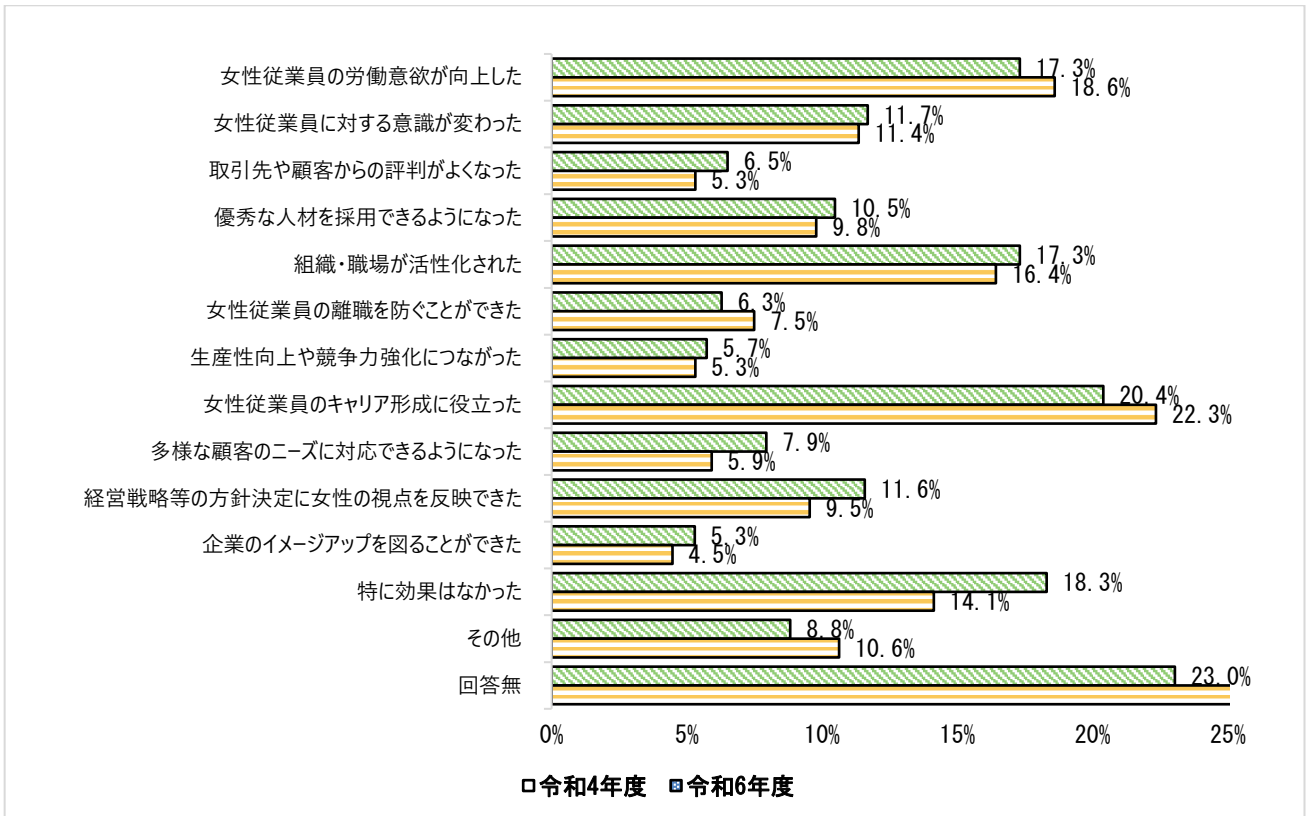


- 1位 女性従業員のキャリア形成に役立った 22.3%
- 2位 女性従業員の労働意欲が向上した 18.6%
- 3位 組織・職場が活性化された 16.4%

令和4年度調査との比較

	女性従業員の労働意欲が向上した	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	157	106	59	95	157	57	52	185	72	105	48	166	80	209	907
令和6年度	154	94	44	81	136	62	44	185	49	79	37	117	88	222	828
令和4年度	17.3%	11.7%	6.5%	10.5%	17.3%	6.3%	5.7%	20.4%	7.9%	11.6%	5.3%	18.3%	8.8%	23.0%	100.0%
令和6年度	18.6%	11.4%	5.3%	9.8%	16.4%	7.5%	5.3%	22.3%	5.9%	9.5%	4.5%	14.1%	10.6%	26.8%	100.0%
増減	1.3%	-0.3%	-1.2%	-0.7%	-0.9%	1.2%	-0.4%	1.9%	-2.0%	-2.1%	-0.8%	-4.2%	1.8%	3.8%	0.0%

令和4年度調査に比べ、『女性従業員のキャリア形成に役立った』が1.9ポイント増加している。

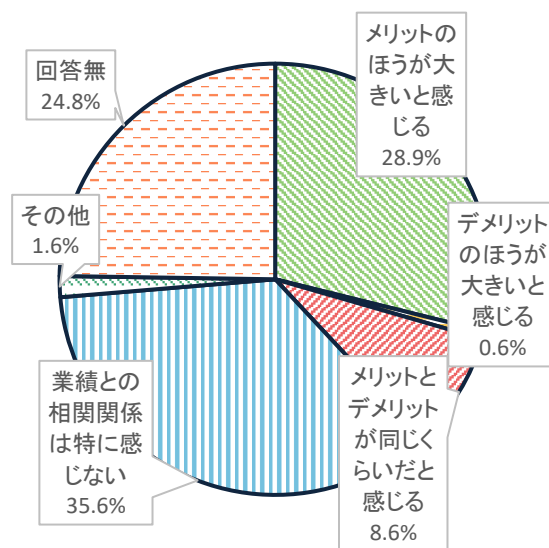


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	女性従業員のキャリア形成に役立った (20.4%)	特に効果はなかった (18.3%)	女性従業員の労働意欲が向上した (17.3%)	組織・職場が活性化された (17.3%)
令和6年度	女性従業員のキャリア形成に役立った (22.3%)	女性従業員の労働意欲が向上した (18.6%)	組織・職場が活性化された (16.4%)	特に効果はなかった (14.1%)

問 8 女性の役員・管理職登用の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

選択肢	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	239	28.9%
デメリットのほうが大きいと感じる	5	0.6%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	71	8.6%
業績との相関関係は特に感じない	295	35.6%
その他	13	1.6%
回答無	205	24.8%
合計	828	100.0%

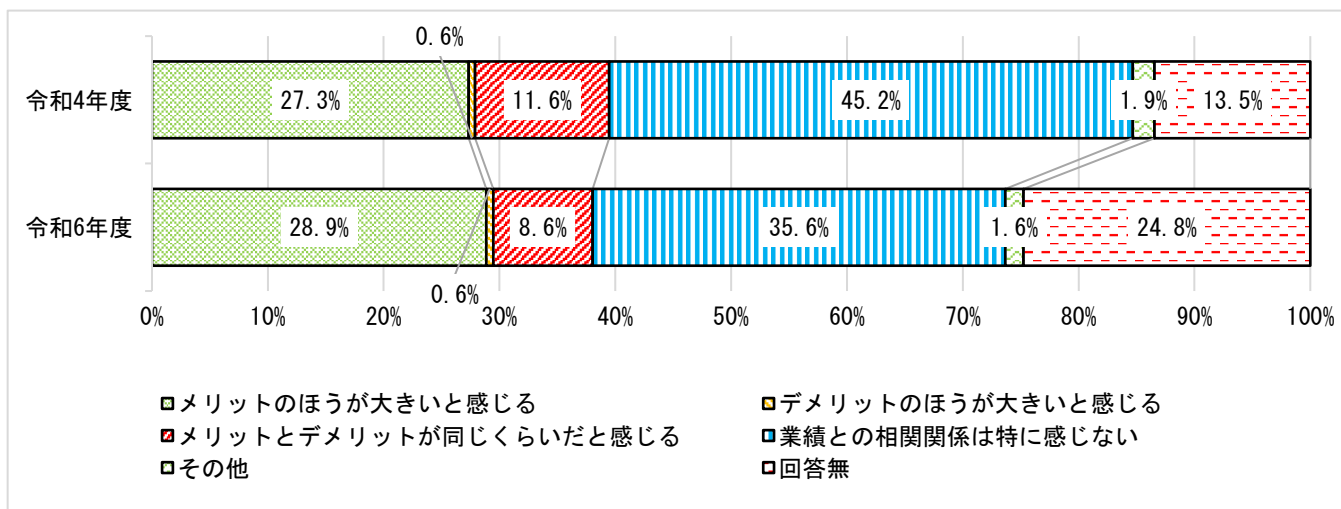


- 1位 業績との相関関係は特に感じない 35.6%
- 2位 メリットのほうが大きいと感じる 28.9%
- 3位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 8.6%

令和4年度調査との比較

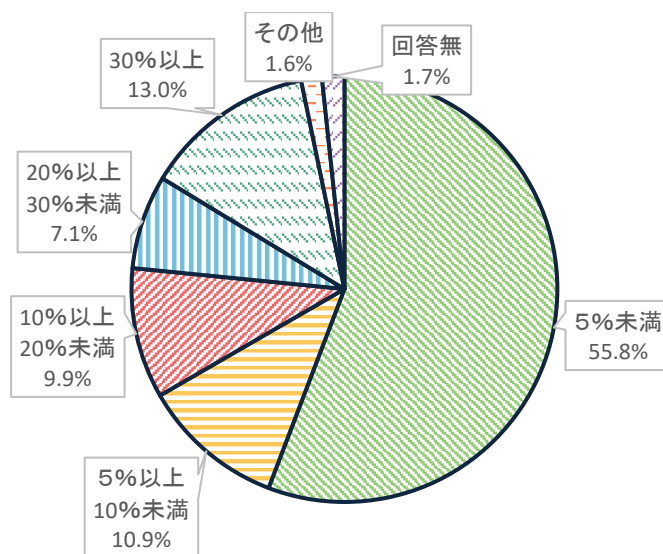
	メリットのほうが大きいと感じる	デメリットのほうが大きいと感じる	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	業績との相関関係は特に感じない	その他	回答無	総計
令和4年度	248	5	105	410	17	122	907
令和6年度	239	5	71	295	13	205	828
令和4年度	27.3%	0.6%	11.6%	45.2%	1.9%	13.5%	100.0%
令和6年度	28.9%	0.6%	8.6%	35.6%	1.6%	24.8%	100.0%
増減	1.5%	0.1%	-3.0%	-9.6%	-0.3%	11.3%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が1.5ポイント増加している。



問9 2023年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値はどのくらいでしたか。

選択肢	件数	割合
5%未満	462	55.8%
5%以上10%未満	90	10.9%
10%以上20%未満	82	9.9%
20%以上30%未満	59	7.1%
30%以上	108	13.0%
その他	13	1.6%
回答無	14	1.7%
合計	828	100.0%

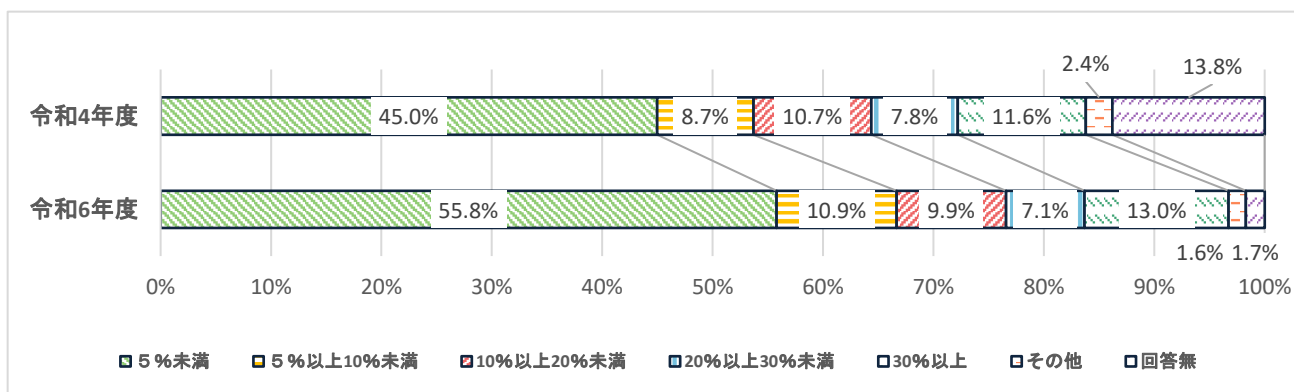


- 1位 5%未満 55.8%
- 2位 30%以上 13.0%
- 3位 5%以上10%未満 10.9%

令和4年度調査との比較

	5%未満	5%以上10%未満	10%以上20%未満	20%以上30%未満	30%以上	その他	回答無	総計
令和4年度	408	79	97	71	105	22	125	907
令和6年度	462	90	82	59	108	13	14	828
令和4年度	45.0%	8.7%	10.7%	7.8%	11.6%	2.4%	13.8%	100.0%
令和6年度	55.8%	10.9%	9.9%	7.1%	13.0%	1.6%	1.7%	100.0%
増減	10.8%	2.2%	-0.8%	-0.7%	1.4%	-0.9%	-12.1%	0.0%

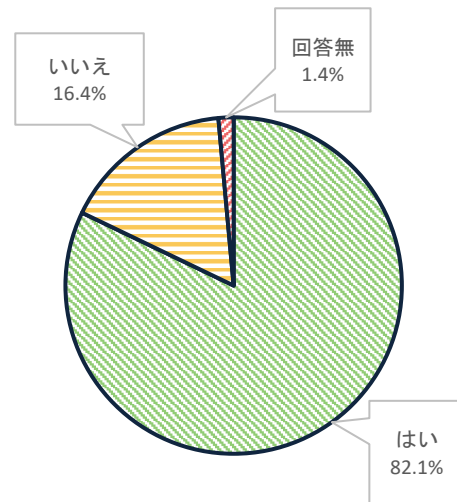
・令和4年度調査に比べ、「5%未満」が10.8%、「5%以上10%未満」が2.2%、「30%以上」が1.4ポイント増加している。



(2) 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について

問 10 現在、女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援のいずれかに取り組んでいますか、もしくは今後取り組みたいと考えますか。

選択肢	件数	割合
はい	680	82.1%
いいえ	136	16.4%
回答無	12	1.4%
合計	828	100.0%

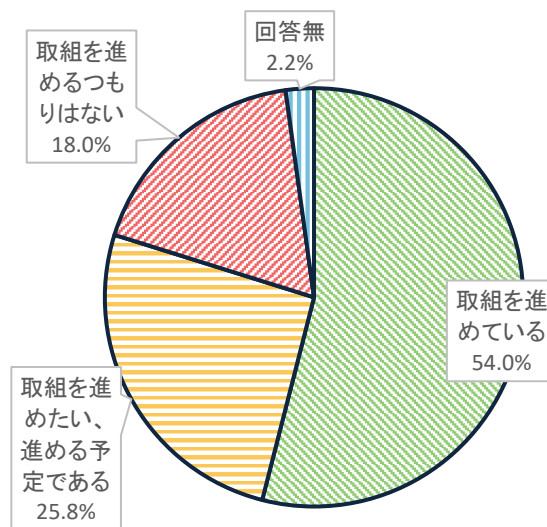


- 1位 はい 82.1%
- 2位 いいえ 16.4%

問 11 女性の継続就労に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

選択肢	件数	割合
取組を進めている	447	54.0%
取組を進めたい、進める予定である	214	25.8%
取組を進めるつもりはない	149	18.0%
回答無	18	2.2%
合計	828	100.0%

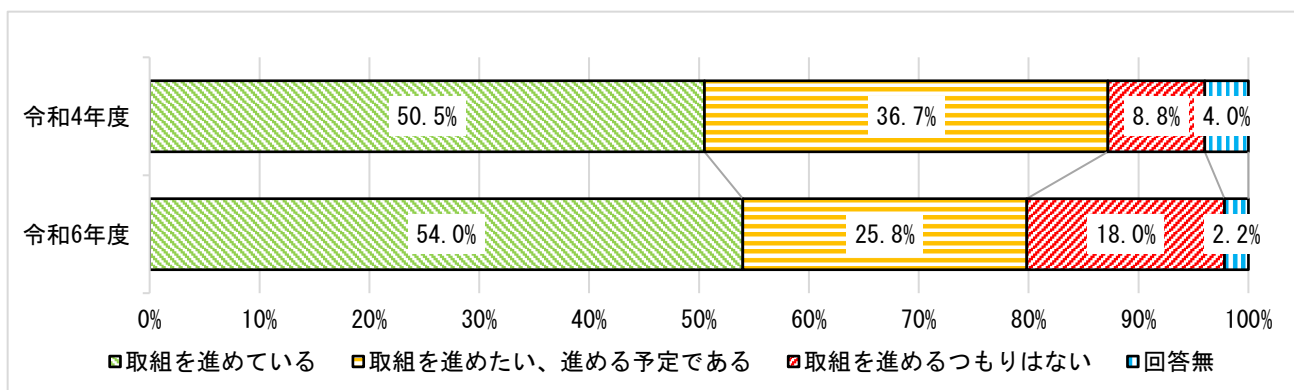
- 1位 取組を進めている 54.0%
- 2位 取組を進めたい、進める予定である 25.8%
- 3位 取組を進めるつもりはない 18.0%



令和4年度調査との比較

	取組を進めている	取組を進めたい、進める予定である	取組を進めるつもりはない	回答無	総計
令和4年度	458	333	80	36	907
令和6年度	447	214	149	18	828
令和4年度	50.5%	36.7%	8.8%	4.0%	100.0%
令和6年度	54.0%	25.8%	18.0%	2.2%	100.0%
増減	3.5%	-10.9%	9.2%	-1.8%	0.0%

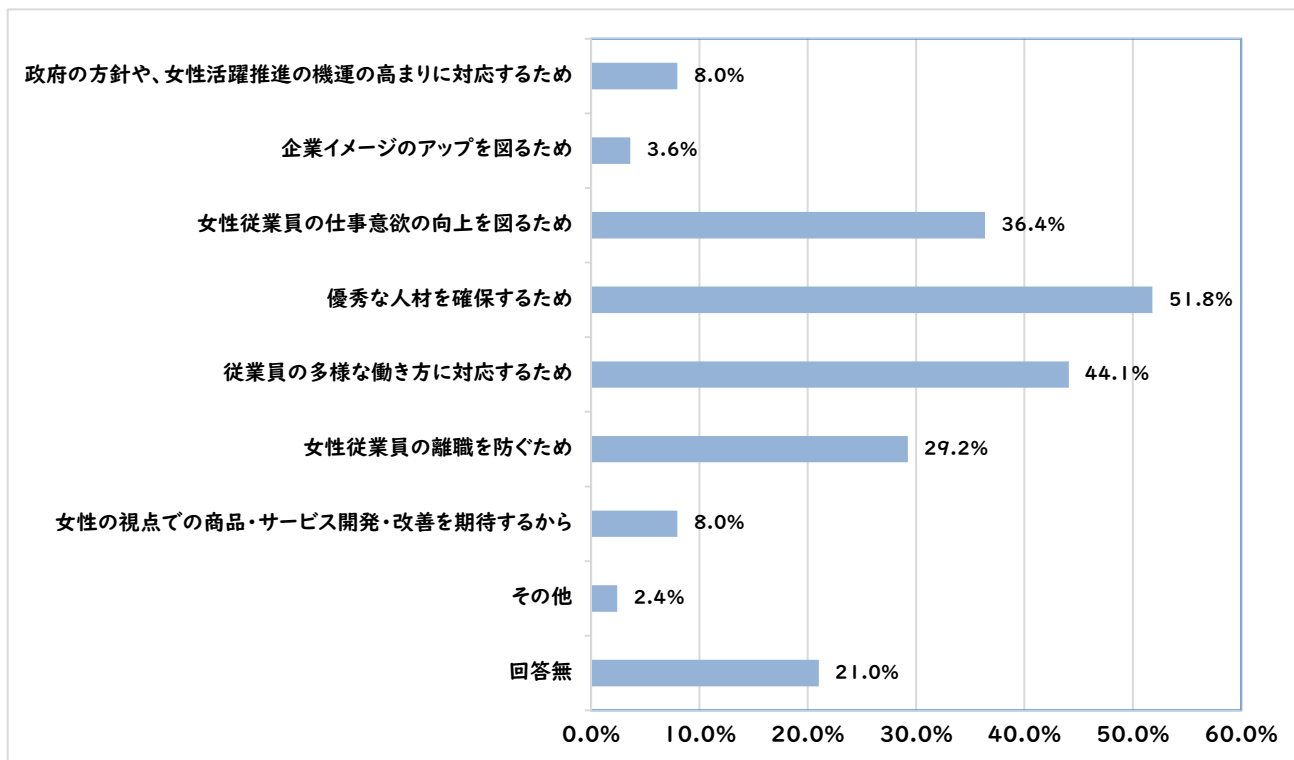
・令和4年度調査に比べ、「取組を進めている」が3.5%、「取組を進めるつもりはない」が9.2%増加している。



問 12 女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	66	8.0%
企業イメージのアップを図るため	30	3.6%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	301	36.4%
優秀な人材を確保するため	429	51.8%
従業員の多様な働き方に対応するため	365	44.1%
女性従業員の離職を防ぐため	242	29.2%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	66	8.0%
その他	20	2.4%
回答無	174	21.0%
合計	828	100.0%

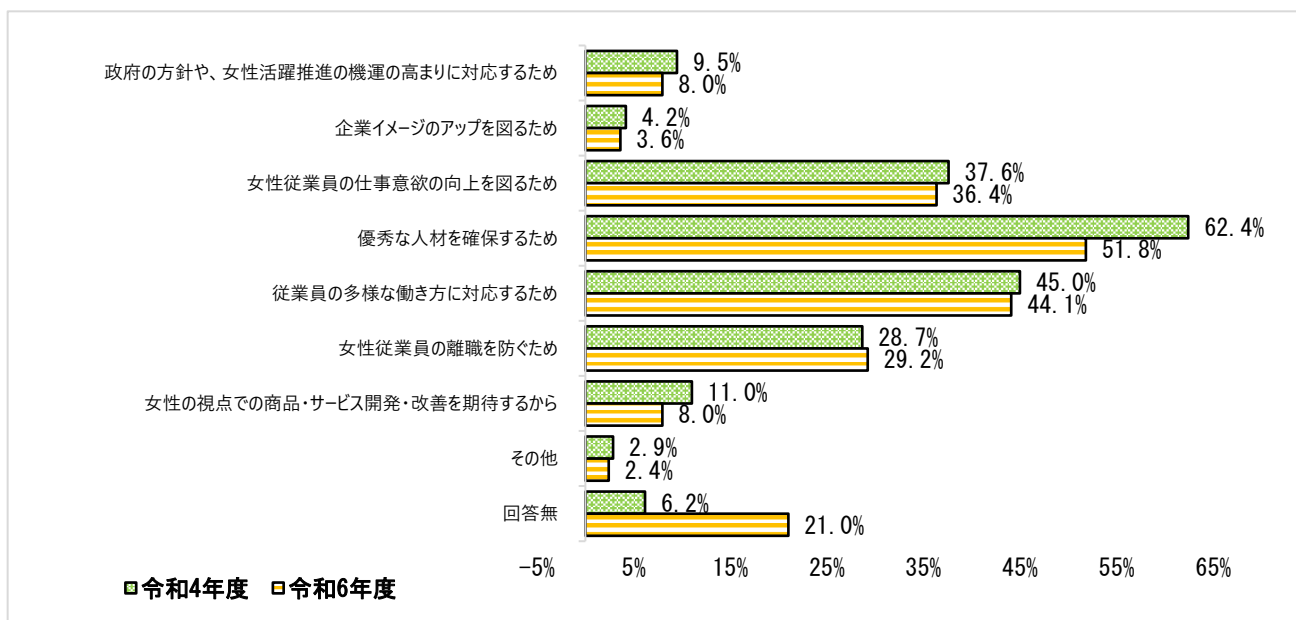
- 1位 優秀な人材を確保するため 51.8%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応するため 44.1%
- 3位 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため 36.4%



令和4年度調査との比較

	政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	企業イメージのアップを図るため	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	優秀な人材を確保するため	従業員の多様な働き方に対応するため	女性従業員の離職を防ぐため	女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	その他	回答無	総計
令和4年度	86	38	341	566	408	260	100	26	56	907
令和6年度	66	30	301	429	365	242	66	20	174	828
令和4年度	9.5%	4.2%	37.6%	62.4%	45.0%	28.7%	11.0%	2.9%	6.2%	100.0%
令和6年度	8.0%	3.6%	36.4%	51.8%	44.1%	29.2%	8.0%	2.4%	21.0%	100.0%
増減	-1.5%	-0.6%	-1.2%	-10.6%	-0.9%	0.6%	-3.1%	-0.5%	14.8%	0.0%

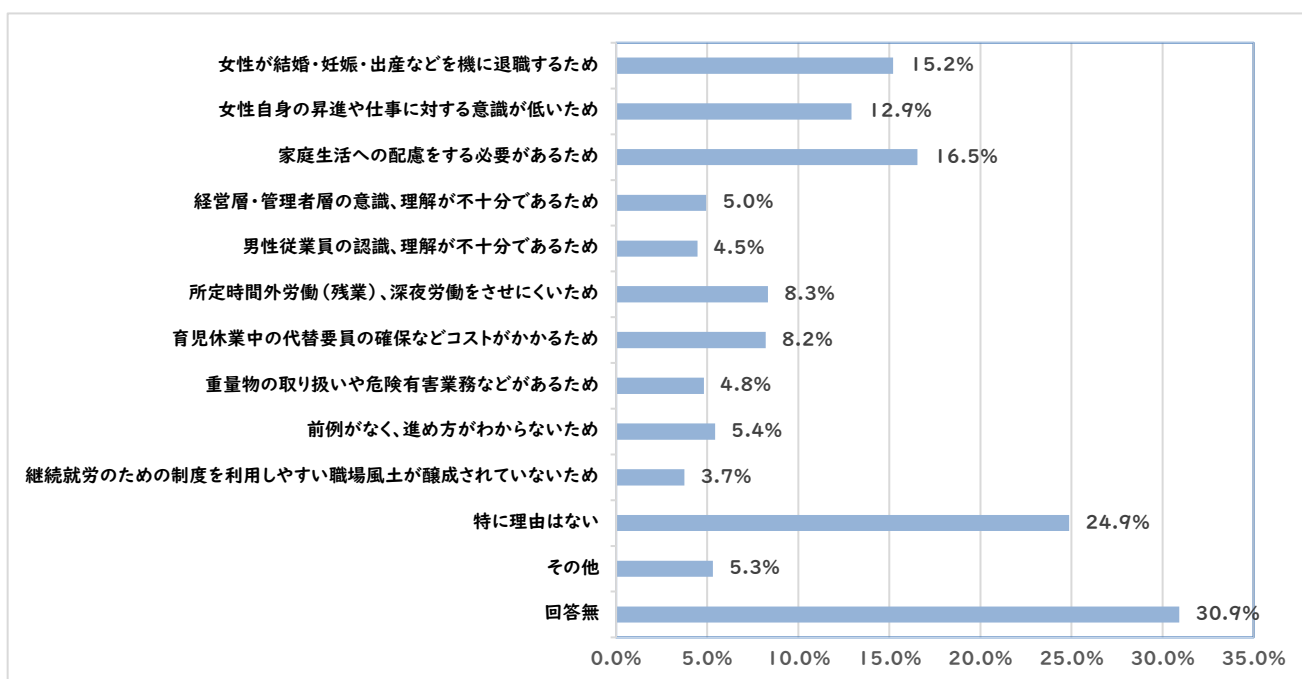
・令和4年度調査に比べ、「女性従業員の離職を防ぐため」が0.6ポイント増加している。



問 13 女性の継続就労の取組が進まない、または取り組まない理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため	126	15.2%
女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い	107	12.9%
家庭生活への配慮をする必要があるため	137	16.5%
経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	41	5.0%
男性従業員の認識、理解が不十分であるため	37	4.5%
所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくいため	69	8.3%
育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	68	8.2%
重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	40	4.8%
前例がなく、進め方がわからないため	45	5.4%
継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため	31	3.7%
特に理由はない	206	24.9%
その他	44	5.3%
回答無	256	30.9%
合計	828	100.0%

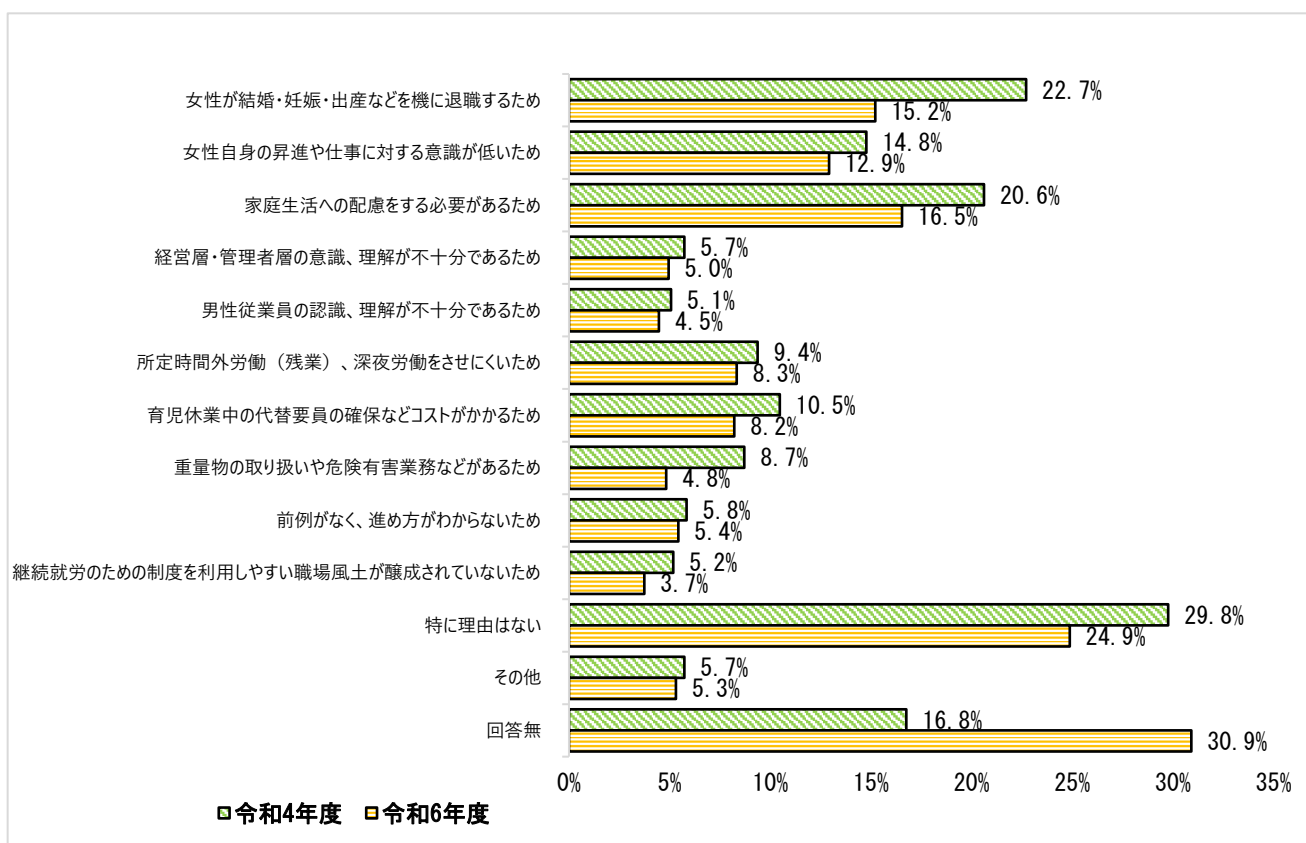
- 1 位 特に理由はない 24.9%
- 2 位 家庭生活への配慮をする必要があるため 16.5%
- 3 位 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため 15.2%



令和4年度調査との比較

	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため	家庭生活への配慮をする必要があるため	経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	男性従業員の認識、理解が不十分であるため	所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくいいため	育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	前例がなく、進め方がわからないため	継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため	特に理由はない	その他	回答無	総計
令和4年度	206	134	187	52	46	85	95	79	53	47	270	52	152	907
令和6年度	126	107	137	41	37	69	68	40	45	31	206	44	256	828
令和4年度	22.7%	14.8%	20.6%	5.7%	5.1%	9.4%	10.5%	8.7%	5.8%	5.2%	29.8%	5.7%	16.8%	100.0%
令和6年度	15.2%	12.9%	16.5%	5.0%	4.5%	8.3%	8.2%	4.8%	5.4%	3.7%	24.9%	5.3%	30.9%	100.0%
増減	-7.5%	-1.9%	-4.1%	-0.8%	-0.6%	-1.1%	-2.3%	-3.9%	-0.4%	-1.4%	-4.9%	-0.4%	14.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、全体的に減少している。



・上位4回答を比較した結果です。

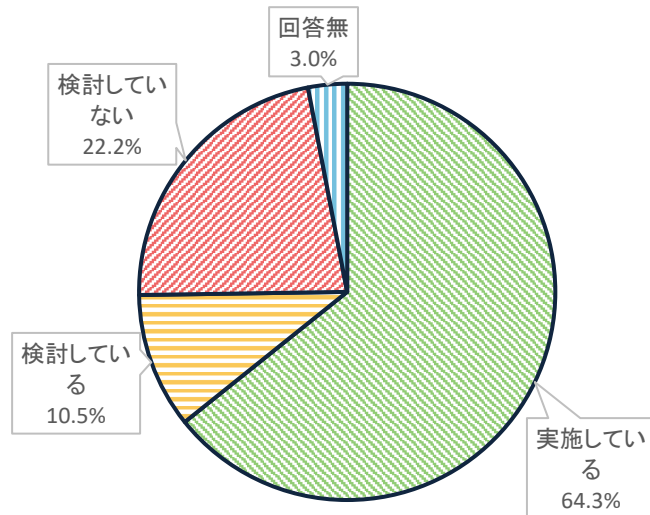
	1位	2位	3位	4位
令和4年度	特に理由はない (29.8%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため (22.7%)	家庭生活への配慮をする必要があるため (20.6%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため (14.8%)
令和6年度	特に理由はない (24.9%)	家庭生活への配慮をする必要があるため (16.5%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため (15.2%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため (12.9%)

問 14 女性の継続就労等のためにどのような取組を行っていますか。

【採用・職域拡大・人材確保】

ア 女性正規社員の中途採用（管理職以外）

選択肢	件数	割合
実施している	532	64.3%
検討している	87	10.5%
検討していない	184	22.2%
回答無	25	3.0%
合計	828	100.0%

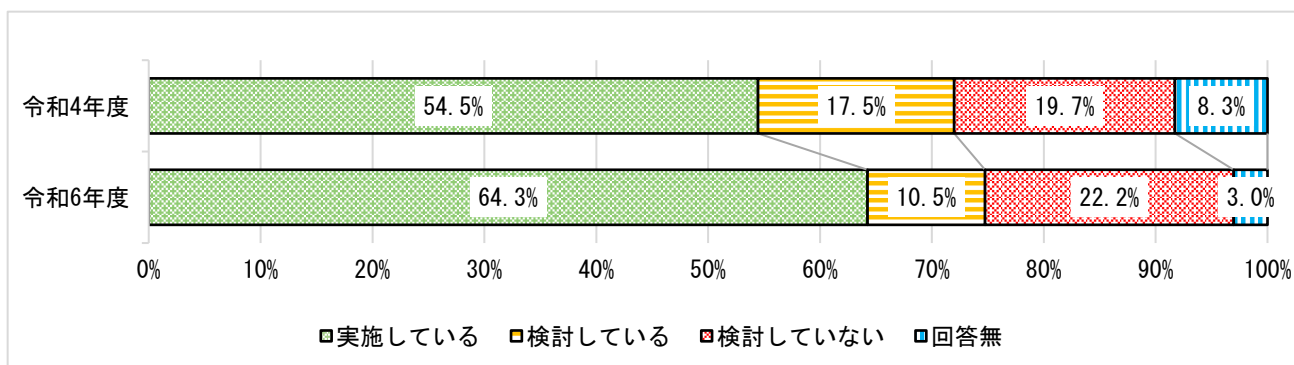


- 1位 実施している 64.3%
- 2位 検討している 22.2%
- 3位 検討していない 10.5%

令和4年度調査との比較

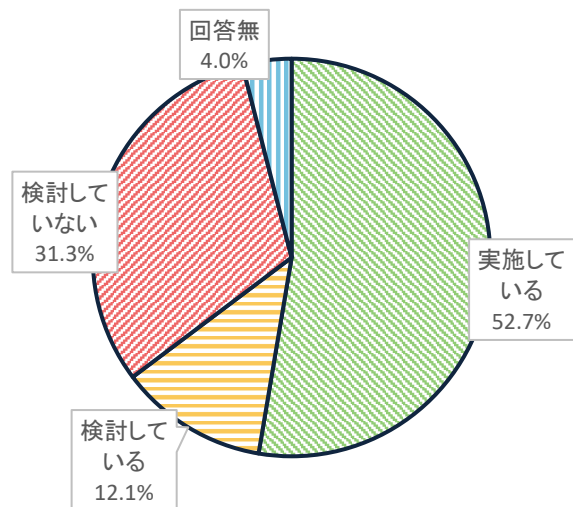
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	494	159	179	75	907
令和6年度	532	87	184	25	828
令和4年度	54.5%	17.5%	19.7%	8.3%	100.0%
令和6年度	64.3%	10.5%	22.2%	3.0%	100.0%
増減	9.8%	-7.0%	2.5%	-5.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が9.8ポイント増加している。



イ 非正規社員から正規社員への転換・登用

選択肢	件数	割合
実施している	436	52.7%
検討している	100	12.1%
検討していない	259	31.3%
回答無	33	4.0%
合計	828	100.0%

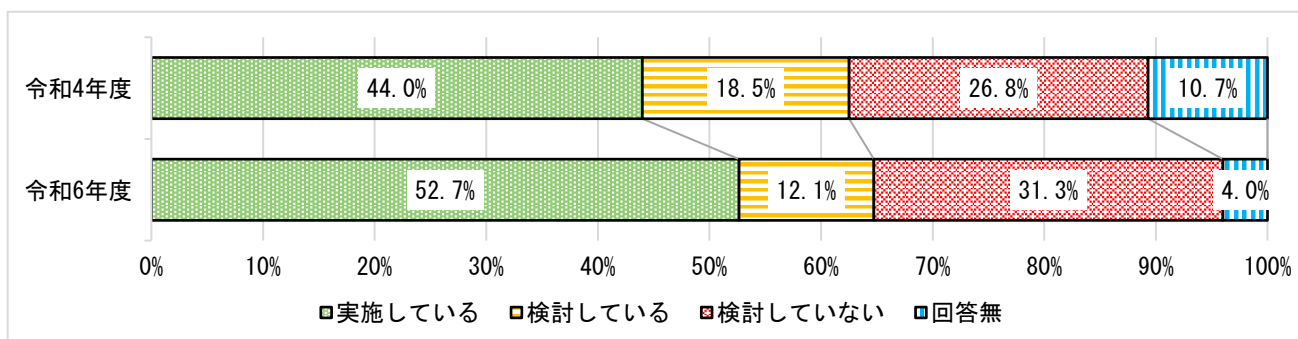


- 1位 実施している 52.7%
- 2位 検討していない 31.3%
- 3位 検討している 12.1%

令和4年度調査との比較

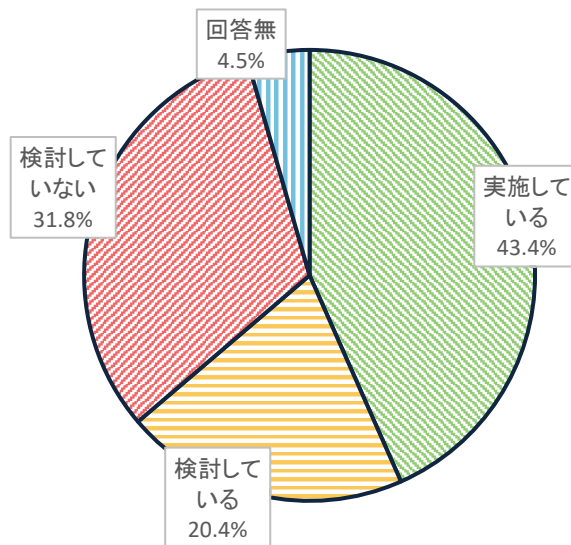
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	399	168	243	97	907
令和6年度	436	100	259	33	828
令和4年度	44.0%	18.5%	26.8%	10.7%	100.0%
令和6年度	52.7%	12.1%	31.3%	4.0%	100.0%
増減	8.7%	-6.4%	4.5%	-6.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が8.7ポイント増加している。



ウ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大

選択肢	件数	割合
実施している	359	43.4%
検討している	169	20.4%
検討していない	263	31.8%
回答無	37	4.5%
合計	828	100.0%

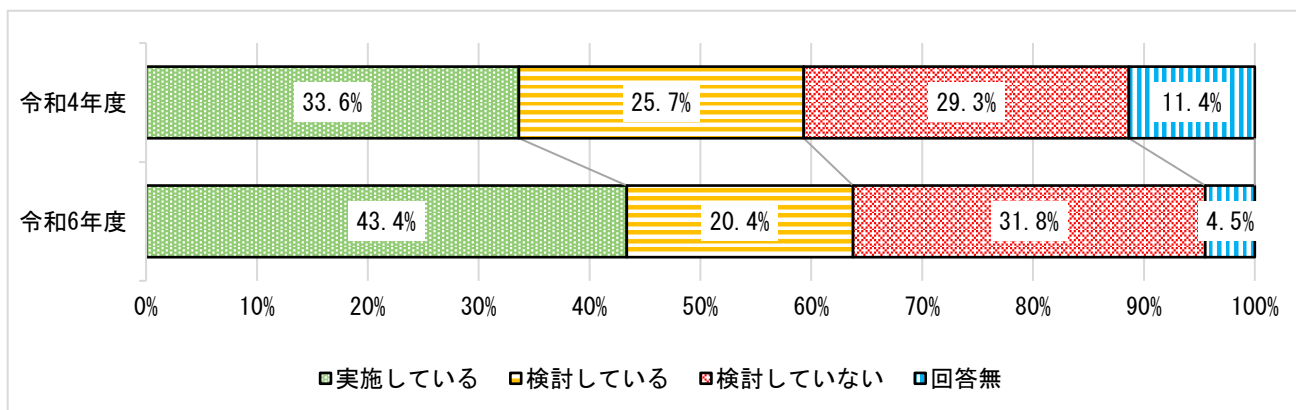


- 1位 実施している 43.4%
- 2位 検討している 31.8%
- 3位 検討していない 20.4%

令和4年度調査との比較

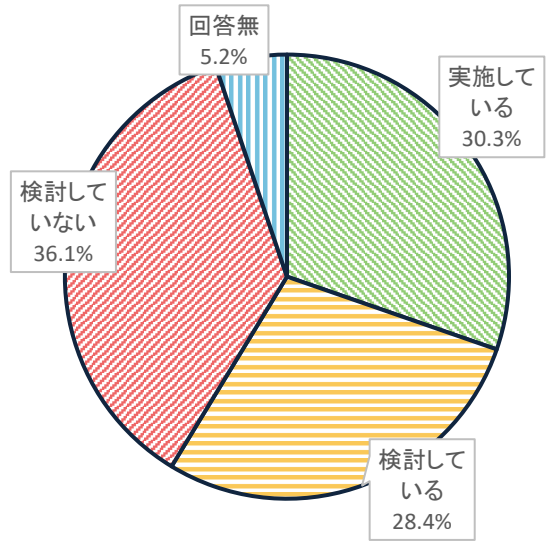
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	305	233	266	103	907
令和6年度	359	169	263	37	828
令和4年度	33.6%	25.7%	29.3%	11.4%	100.0%
令和6年度	43.4%	20.4%	31.8%	4.5%	100.0%
増減	9.7%	-5.3%	2.5%	-6.9%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が9.7ポイント増加している。



エ 育成を念頭にいった計画的な配置・転換

選択肢	件数	割合
実施している	251	30.3%
検討している	235	28.4%
検討していない	299	36.1%
回答無	43	5.2%
合計	828	100.0%

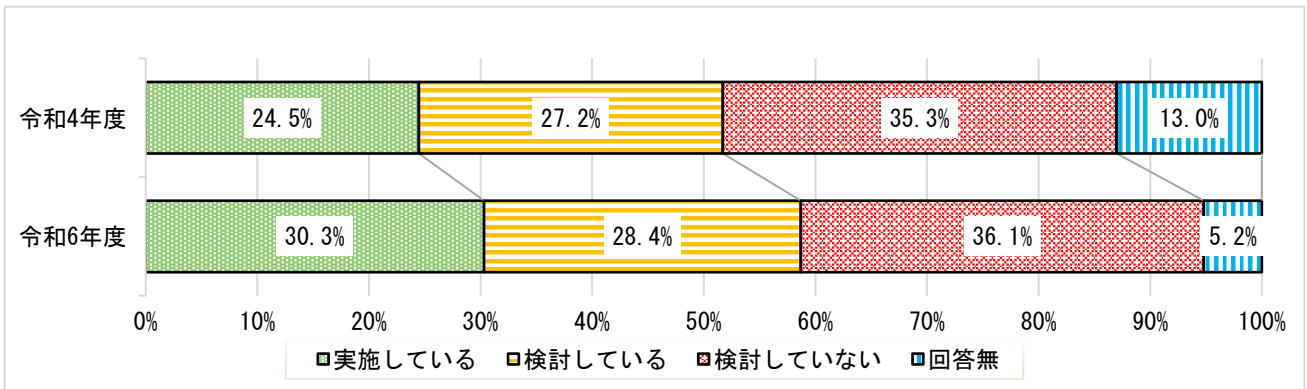


- 1位 検討していない 36.1%
- 2位 実施している 30.3%
- 3位 検討している 28.4%

令和4年度調査との比較

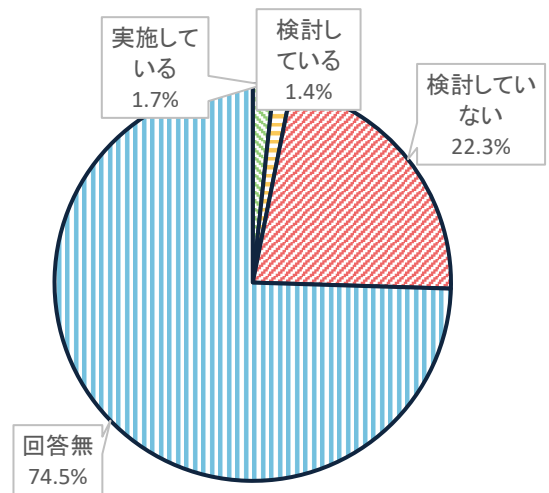
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	222	247	320	118	907
令和6年度	251	235	299	43	828
令和4年度	24.5%	27.2%	35.3%	13.0%	100.0%
令和6年度	30.3%	28.4%	36.1%	5.2%	100.0%
増減	5.8%	1.2%	0.8%	-7.8%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が5.8ポイント増加している。



オ その他

選択肢	件数	割合
実施している	14	1.7%
検討している	12	1.4%
検討していない	185	22.3%
回答無	617	74.5%
合計	828	100.0%

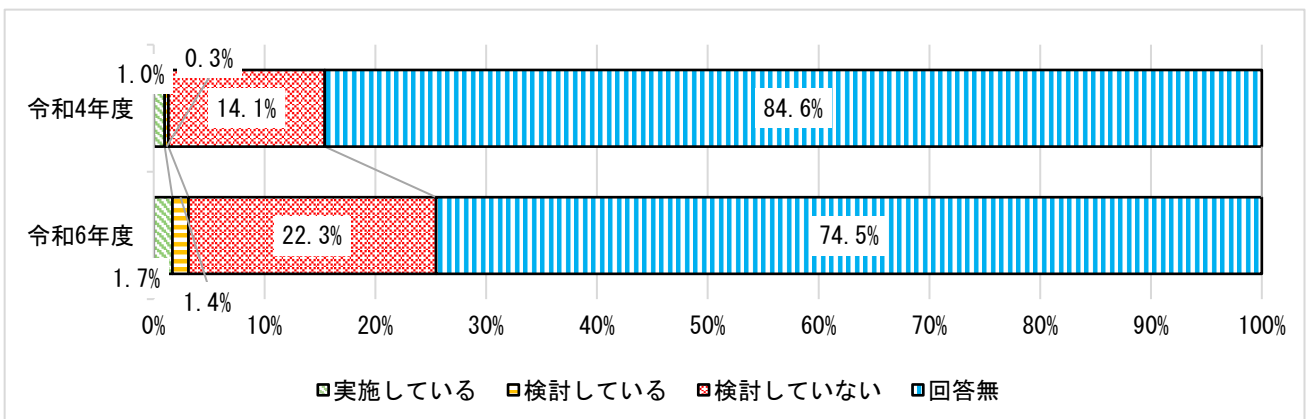


- 1位 検討していない 22.3%
- 2位 実施している 1.7%
- 3位 検討している 1.4%

令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	9	3	128	767	907
令和6年度	14	12	185	617	828
令和4年度	1.0%	0.3%	14.1%	84.6%	100.0%
令和6年度	1.7%	1.4%	22.3%	74.5%	100.0%
増減	0.7%	1.1%	8.2%	-10.0%	0.0%

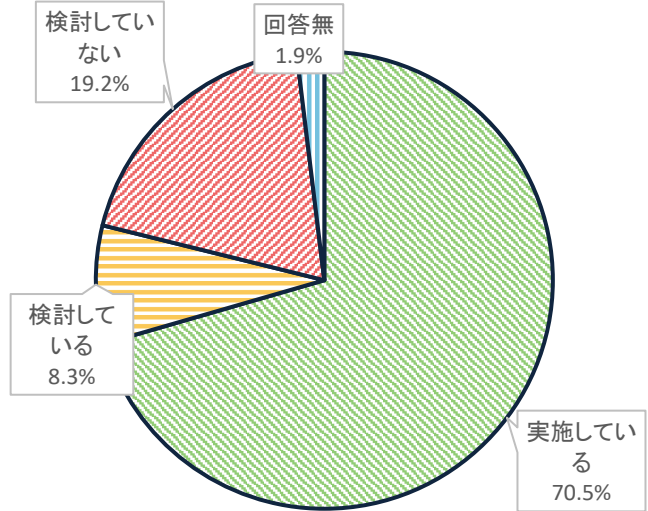
・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が8.2ポイント増加している。



【人事評価】

カ 能力・成果に応じた処遇の実施

選択肢	件数	割合
実施している	584	70.5%
検討している	69	8.3%
検討していない	159	19.2%
回答無	16	1.9%
合計	828	100.0%

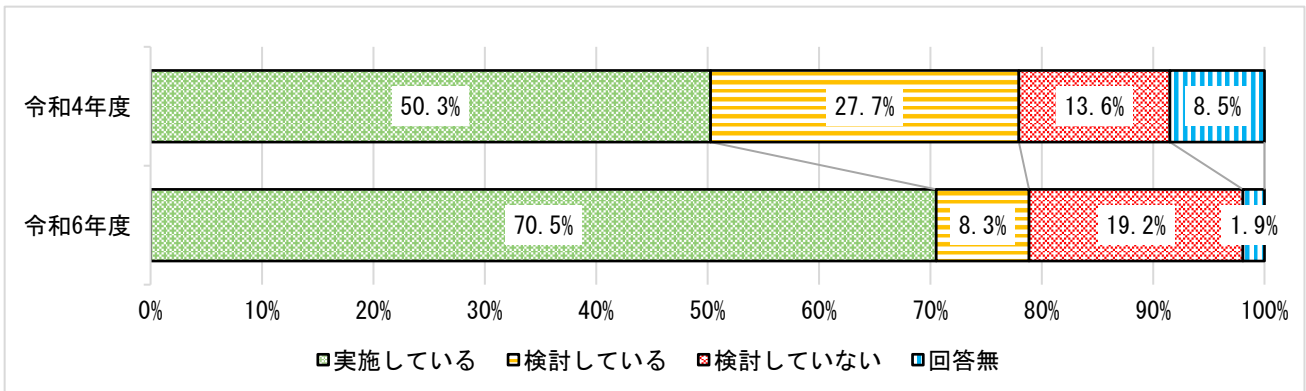


- 1位 実施している 70.5%
- 2位 検討していない 19.2%
- 3位 検討している 8.3%

令和4年度調査との比較

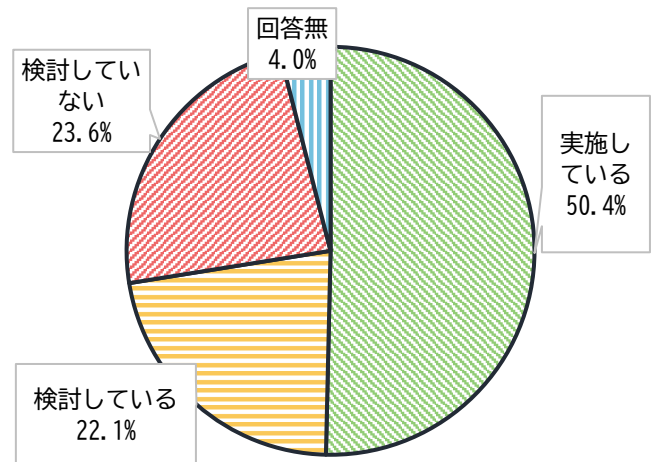
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	456	251	123	77	907
令和6年度	584	69	159	16	828
令和4年度	50.3%	27.7%	13.6%	8.5%	100.0%
令和6年度	70.5%	8.3%	19.2%	1.9%	100.0%
増減	20.3%	-19.4%	5.6%	-6.6%	0.0%

・ 令和4年度調査に比べ、「実施している」が20.3ポイント増加している。



キ 公平な評価のための評価基準の明確化

選択肢	件数	割合
実施している	417	50.4%
検討している	183	22.1%
検討していない	195	23.6%
回答無	33	4.0%
合計	828	100.0%

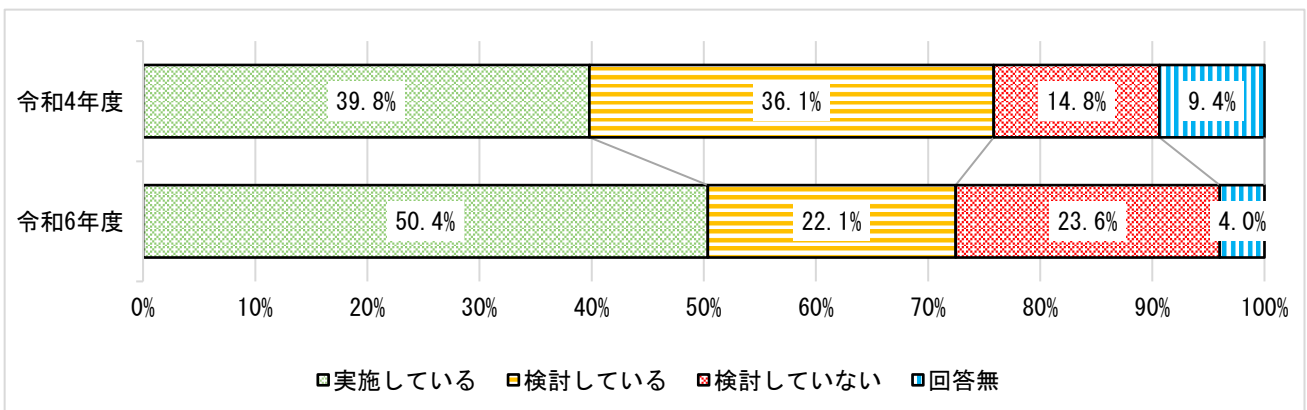


- 1位 実施している 50.4%
- 2位 検討していない 23.6%
- 3位 検討している 22.1%

令和4年度調査との比較

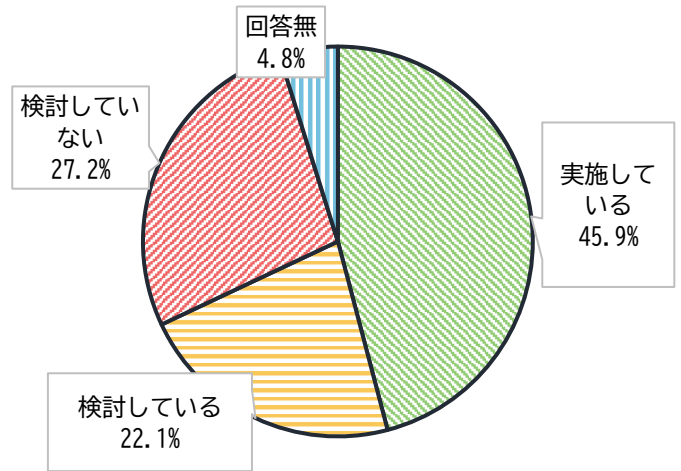
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	361	327	134	85	907
令和6年度	417	183	195	33	828
令和4年度	39.8%	36.1%	14.8%	9.4%	100.0%
令和6年度	50.4%	22.1%	23.6%	4.0%	100.0%
増減	10.6%	-14.0%	8.8%	-5.4%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が10.6ポイント増加している。



ク 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）

選択肢	件数	割合
実施している	380	45.9%
検討している	183	22.1%
検討していない	225	27.2%
回答無	40	4.8%
合計	828	100.0%

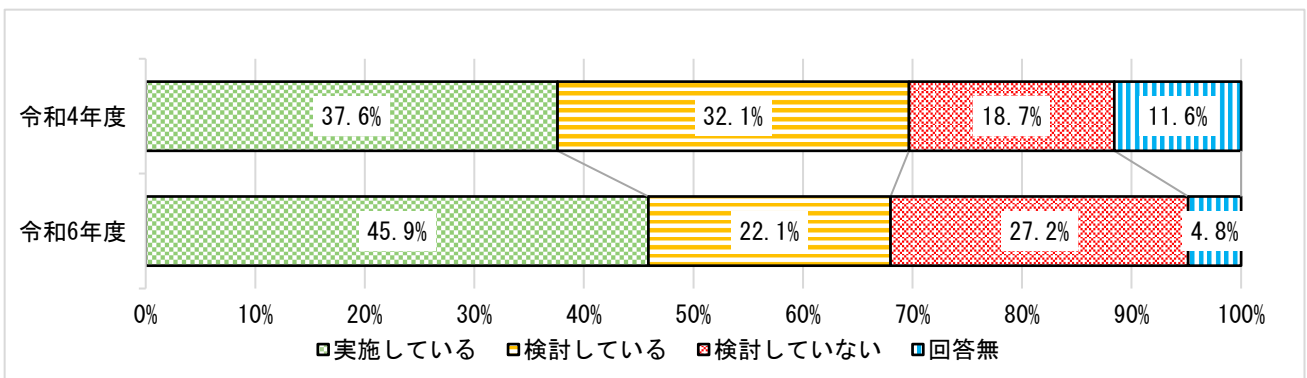


- 1位 実施している 45.9%
- 2位 検討していない 27.2%
- 3位 検討している 22.1%

令和4年度調査との比較

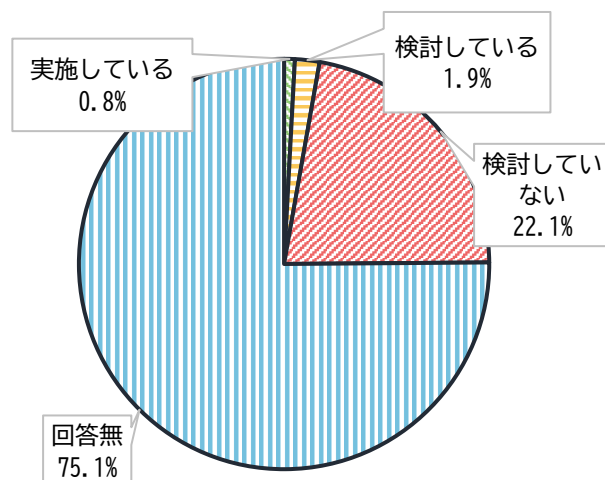
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	341	291	170	105	907
令和6年度	380	183	225	40	828
令和4年度	37.6%	32.1%	18.7%	11.6%	100.0%
令和6年度	45.9%	22.1%	27.2%	4.8%	100.0%
増減	8.3%	-10.0%	8.5%	-6.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が8.3ポイント増加している。



ケ その他

選択肢	件数	割合
実施している	7	0.8%
検討している	16	1.9%
検討していない	183	22.1%
回答無	622	75.1%
合計	828	100.0%

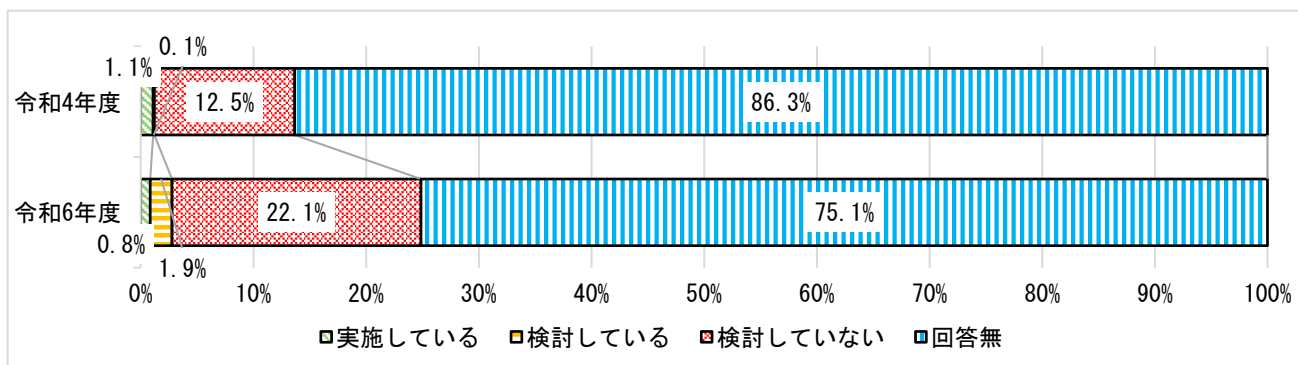


- 1位 検討していない 22.1%
- 2位 検討している 1.9%
- 3位 実施している 0.8%

令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	10	1	113	783	907
令和6年度	7	16	183	622	828
令和4年度	1.1%	0.1%	12.5%	86.3%	100.0%
令和6年度	0.8%	1.9%	22.1%	75.1%	100.0%
増減	-0.3%	1.8%	9.6%	-11.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が9.6ポイント増加している。

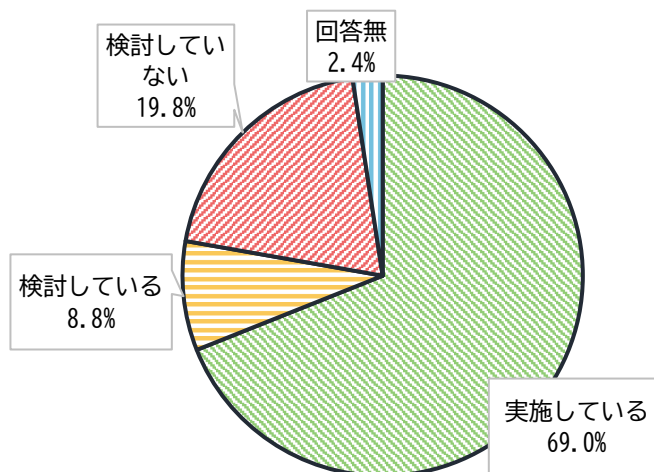


【職場風土改革】

コ 長時間労働の削減

選択肢	件数	割合
実施している	571	69.0%
検討している	73	8.8%
検討していない	164	19.8%
回答無	20	2.4%
合計	828	100.0%

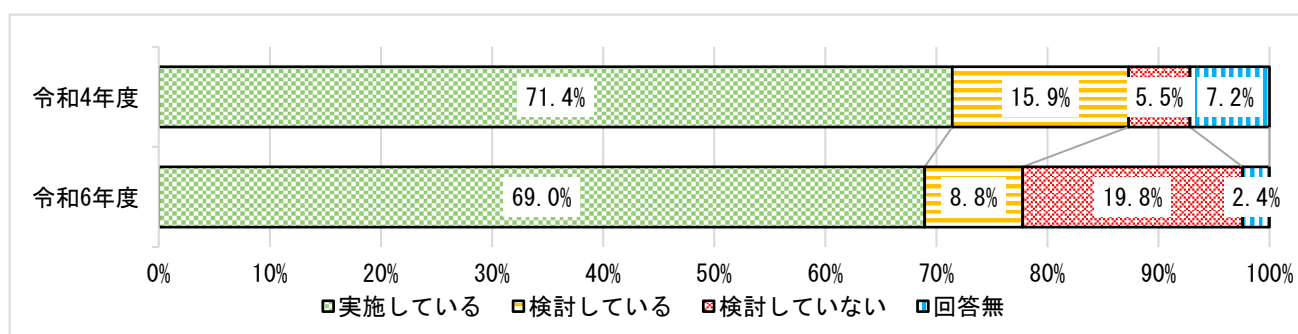
- 1位 実施している 69.0%
- 2位 検討していない 19.8%
- 3位 検討している 8.8%



令和4年度調査との比較

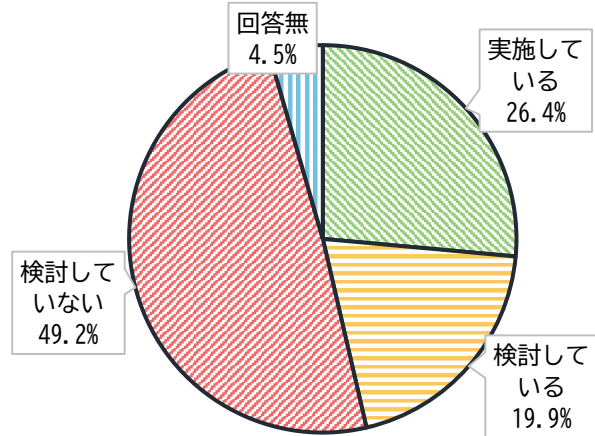
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	648	144	50	65	907
令和6年度	571	73	164	20	828
令和4年度	71.4%	15.9%	5.5%	7.2%	100.0%
令和6年度	69.0%	8.8%	19.8%	2.4%	100.0%
増減	-2.4%	-7.1%	14.3%	-4.8%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が2.4ポイント減少している。



サ 女性従業員同士のネットワーク構築

選択肢	件数	割合
実施している	219	26.4%
検討している	165	19.9%
検討していない	407	49.2%
回答無	37	4.5%
合計	828	100.0%

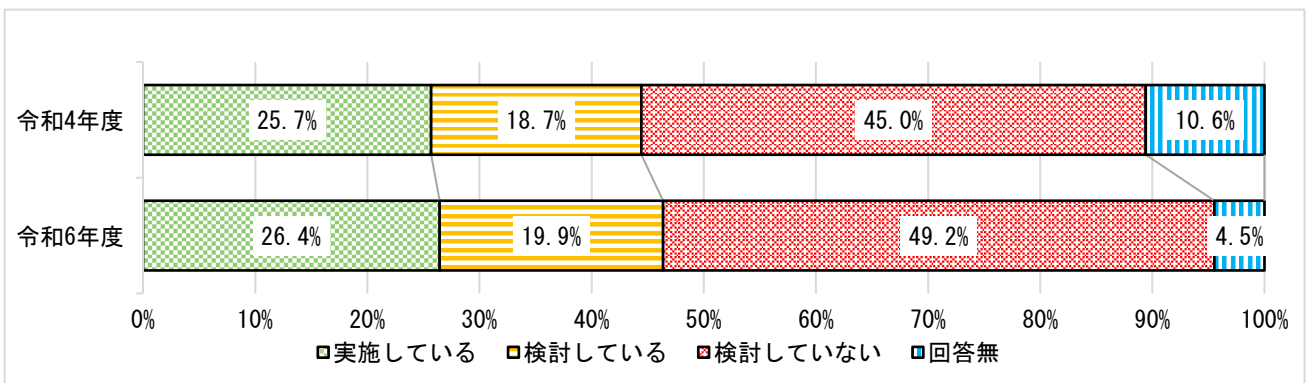


- 1位 検討していない 49.2%
- 2位 実施している 26.4%
- 3位 検討している 19.9%

令和4年度調査との比較

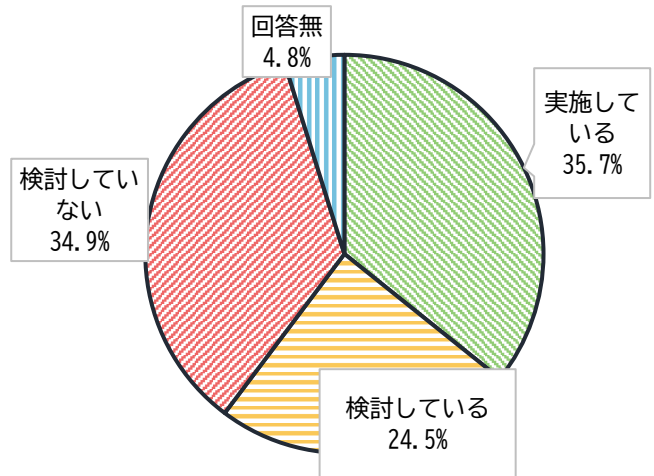
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	233	170	408	96	907
令和6年度	219	165	407	37	828
令和4年度	25.7%	18.7%	45.0%	10.6%	100.0%
令和6年度	26.4%	19.9%	49.2%	4.5%	100.0%
増減	0.8%	1.2%	4.2%	-6.1%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が0.8ポイント、「検討していない」が4.2ポイント増加している。



シ ハラスメント対策のための研修

選択肢	件数	割合
実施している	296	35.7%
検討している	203	24.5%
検討していない	289	34.9%
回答無	40	4.8%
合計	828	100.0%

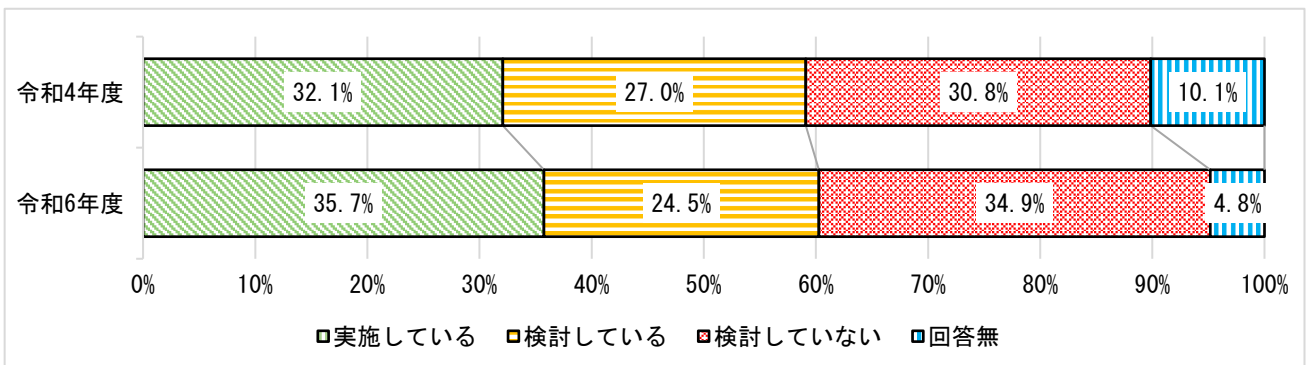


- 1位 実施している 35.7%
- 2位 検討していない 34.9%
- 3位 検討している 24.5%

令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	291	245	279	92	907
令和6年度	296	203	289	40	828
令和4年度	32.1%	27.0%	30.8%	10.1%	100.0%
令和6年度	35.7%	24.5%	34.9%	4.8%	100.0%
増減	3.7%	-2.5%	4.1%	-5.3%	0.0%

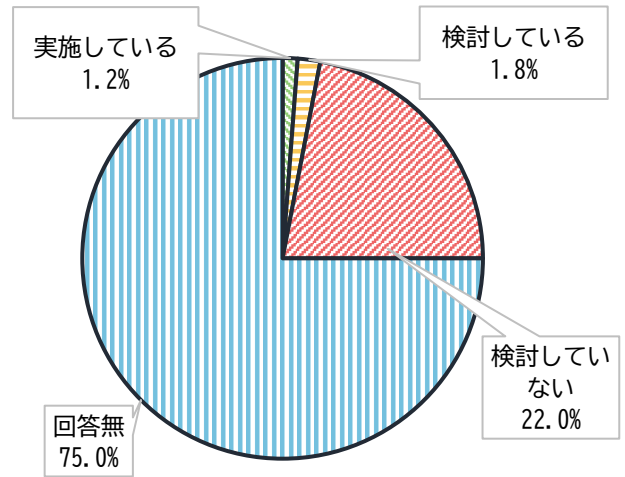
・令和4年度調査に比べ、「実施している」が3.7ポイント増加している。



ス その他

選択肢	件数	割合
実施している	10	1.2%
検討している	15	1.8%
検討していない	182	22.0%
回答無	621	75.0%
合計	828	100.0%

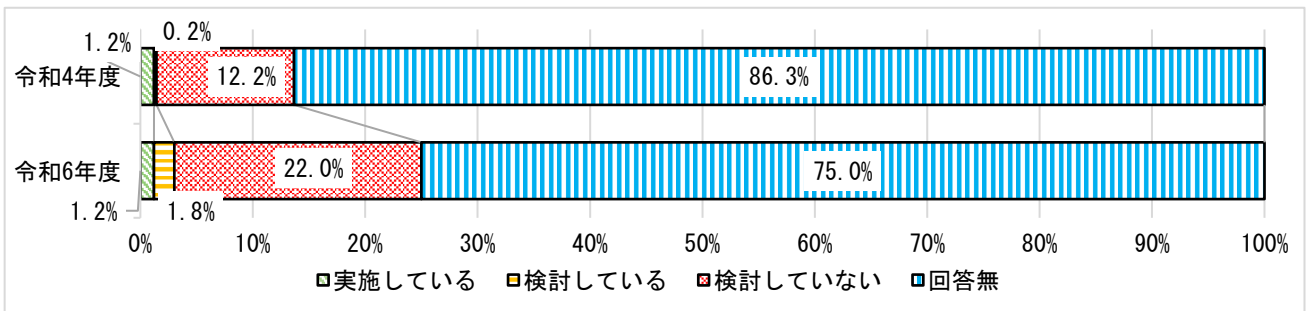
1位	検討していない	22.0%
2位	検討している	1.8%
3位	実施している	1.2%



令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	11	2	111	783	907
令和6年度	10	15	182	621	828
令和4年度	1.2%	0.2%	12.2%	86.3%	100.0%
令和6年度	1.2%	1.8%	22.0%	75.0%	100.0%
増減	0.0%	1.6%	9.8%	-11.3%	0.0%

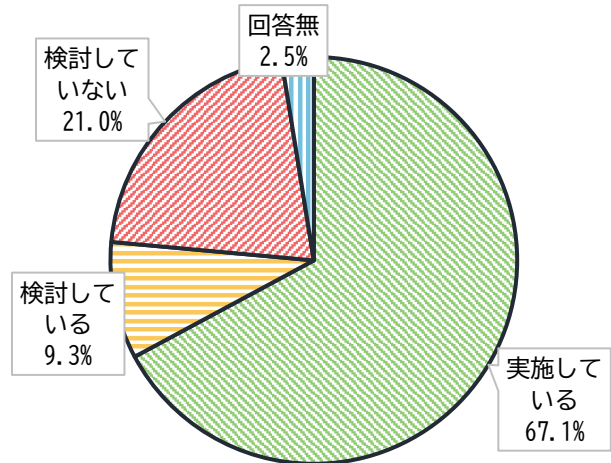
・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が9.8ポイント増加している。



【ワーク・ライフ・バランス支援】

セ 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度

選択肢	件数	割合
実施している	556	67.1%
検討している	77	9.3%
検討していない	174	21.0%
回答無	21	2.5%
合計	828	100.0%

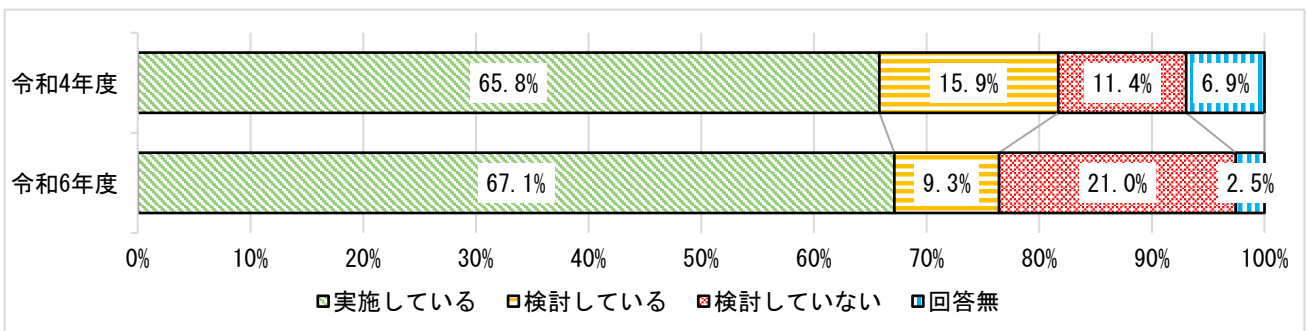


- 1位 実施している 67.1%
- 2位 検討している 21.0%
- 3位 検討していない 9.3%

令和4年度調査との比較

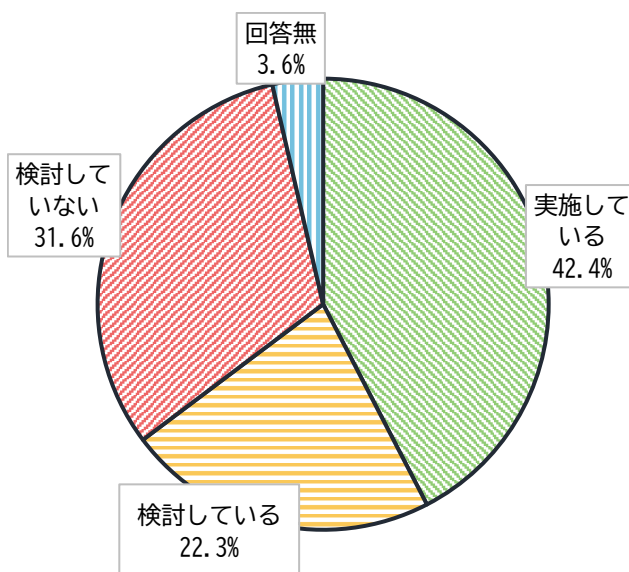
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	597	144	103	63	907
令和6年度	556	77	174	21	828
令和4年度	65.8%	15.9%	11.4%	6.9%	100.0%
令和6年度	67.1%	9.3%	21.0%	2.5%	100.0%
増減	1.3%	-6.6%	9.7%	-4.4%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が1.3ポイント増加している。



ソ 男性の育児休業取得の奨励

選択肢	件数	割合
実施している	351	42.4%
検討している	185	22.3%
検討していない	262	31.6%
回答無	30	3.6%
合計	828	100.0%

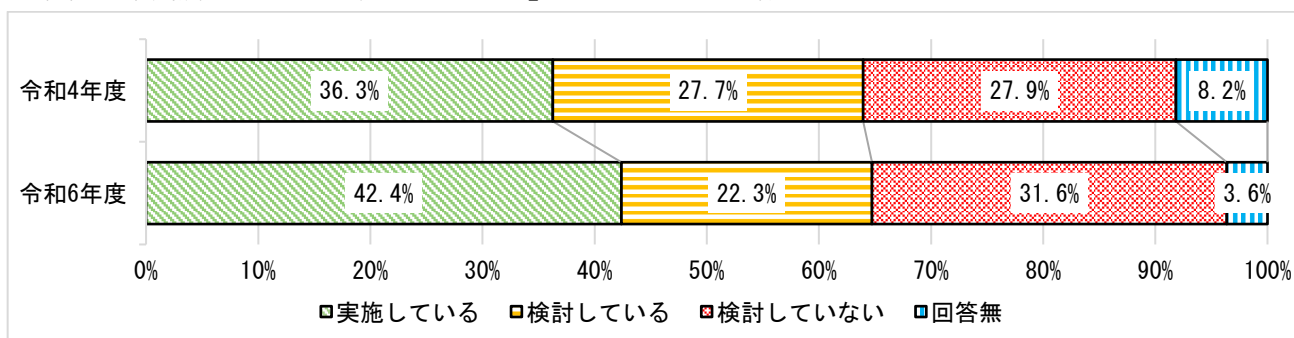


- 1位 実施している 42.4%
- 2位 検討していない 31.6%
- 3位 検討している 22.3%

令和4年度調査との比較

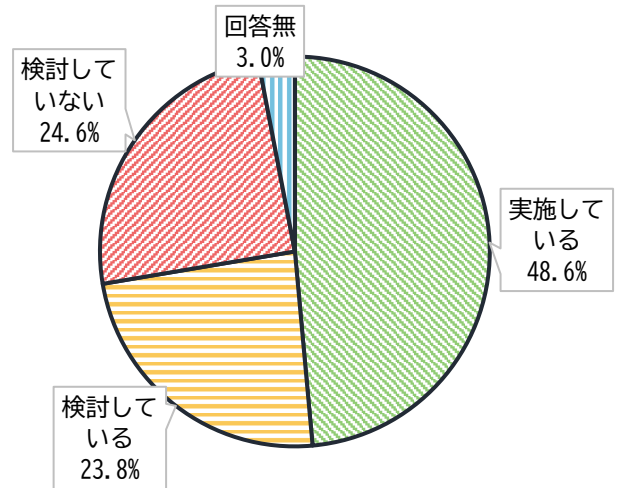
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	329	251	253	74	907
令和6年度	351	185	262	30	828
令和4年度	36.3%	27.7%	27.9%	8.2%	100.0%
令和6年度	42.4%	22.3%	31.6%	3.6%	100.0%
増減	6.1%	-5.3%	3.7%	-4.6%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が6.1ポイント増加している。



タ 介護のための休暇制度・短時間勤務制度

選択肢	件数	割合
実施している	402	48.6%
検討している	197	23.8%
検討していない	204	24.6%
回答無	25	3.0%
合計	828	100.0%

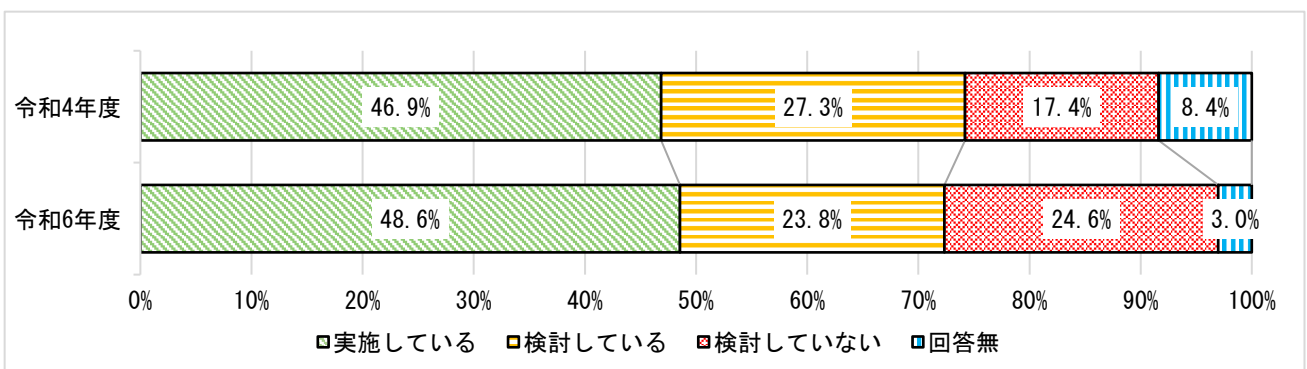


- 1位 実施している 48.6%
- 2位 検討していない 24.6%
- 3位 検討している 23.8%

令和4年度調査との比較

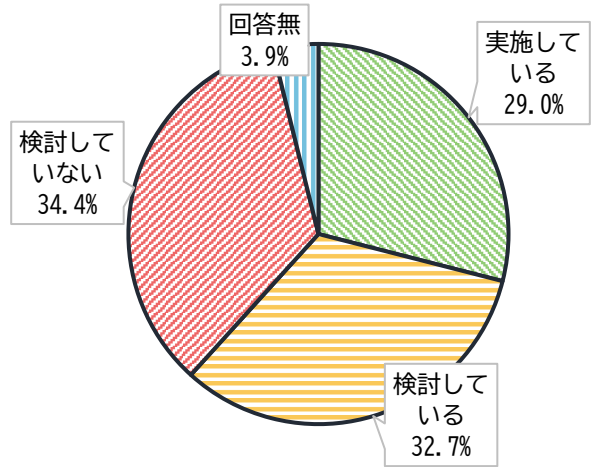
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	425	248	158	76	907
令和6年度	402	197	204	25	828
令和4年度	46.9%	27.3%	17.4%	8.4%	100.0%
令和6年度	48.6%	23.8%	24.6%	3.0%	100.0%
増減	1.7%	-3.6%	7.2%	-5.4%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が1.7ポイント増加している。



チ 男性の介護休業取得の奨励

選択肢	件数	割合
実施している	240	29.0%
検討している	271	32.7%
検討していない	285	34.4%
回答無	32	3.9%
合計	828	100.0%

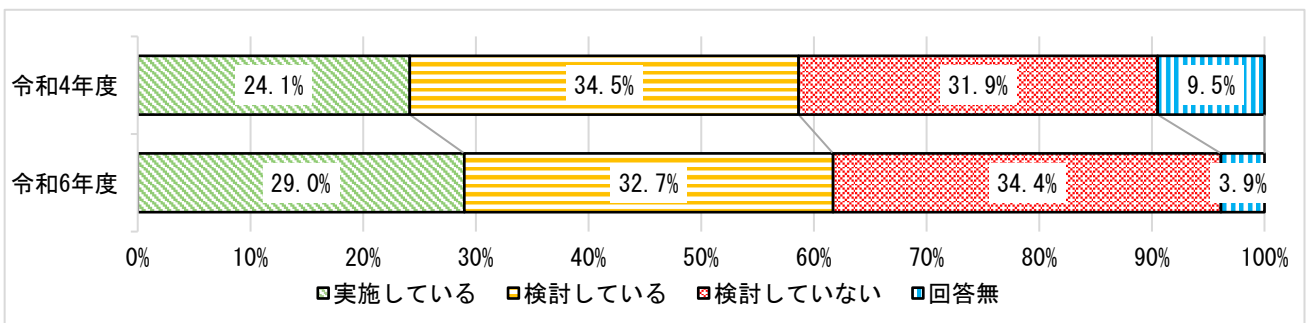


- 1位 検討していない 34.4%
- 2位 検討している 32.7%
- 3位 実施している 29.0%

令和4年度調査との比較

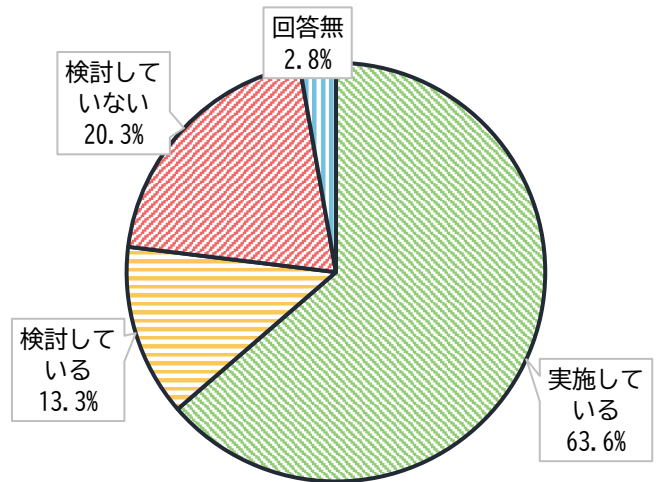
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	219	313	289	86	907
令和6年度	240	271	285	32	828
令和4年度	24.1%	34.5%	31.9%	9.5%	100.0%
令和6年度	29.0%	32.7%	34.4%	3.9%	100.0%
増減	4.9%	-1.8%	2.6%	-5.6%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が4.9ポイント増加している。



ツ 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策

選択肢	件数	割合
実施している	527	63.6%
検討している	110	13.3%
検討していない	168	20.3%
回答無	23	2.8%
合計	828	100.0%

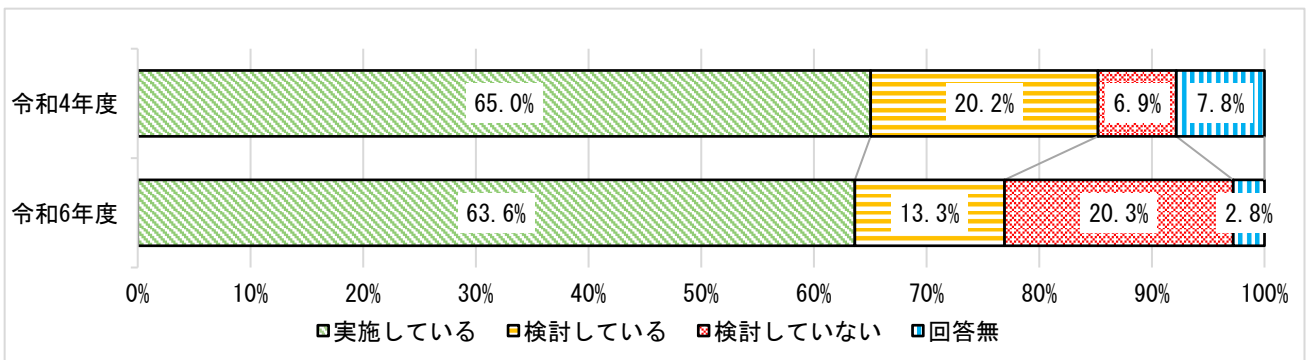


- 1位 実施している 63.6%
- 2位 検討していない 20.3%
- 3位 検討している 13.3%

令和4年度調査との比較

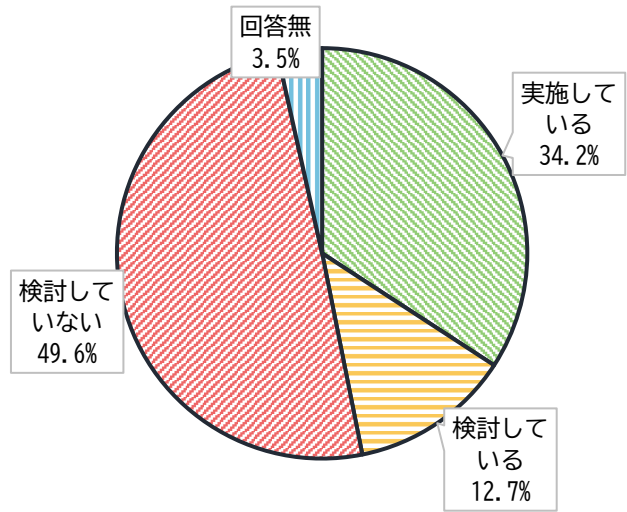
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	590	183	63	71	907
令和6年度	527	110	168	23	828
令和4年度	65.0%	20.2%	6.9%	7.8%	100.0%
令和6年度	63.6%	13.3%	20.3%	2.8%	100.0%
増減	-1.4%	-6.9%	13.3%	-5.1%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が13.3ポイント増加している。



テ 在宅勤務等のテレワーク制度

選択肢	件数	割合
実施している	283	34.2%
検討している	105	12.7%
検討していない	411	49.6%
回答無	29	3.5%
合計	828	100.0%

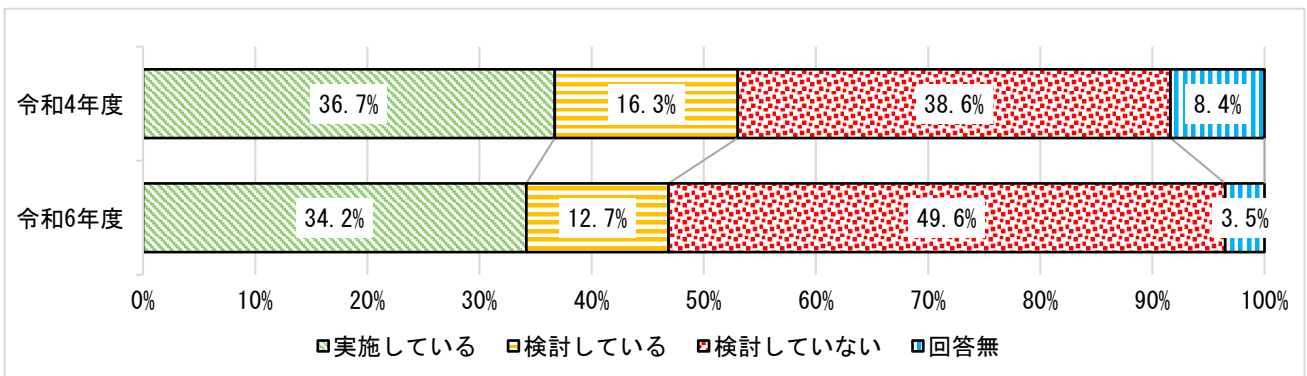


- 1位 検討していない 49.6%
- 2位 実施している 34.2%
- 3位 検討している 12.7%

令和4年度調査との比較

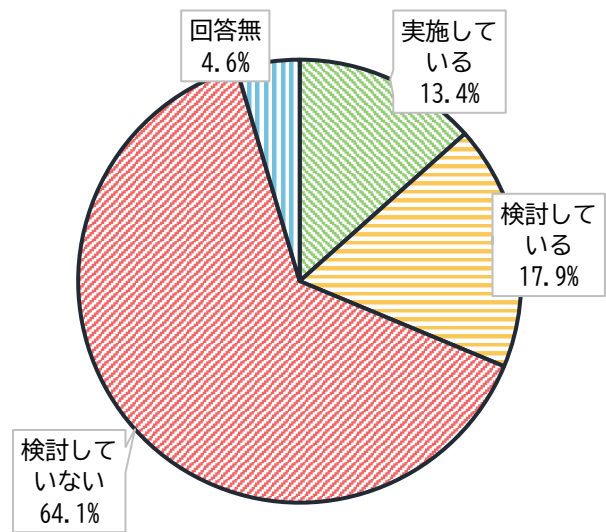
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	333	148	350	76	907
令和6年度	283	105	411	29	828
令和4年度	36.7%	16.3%	38.6%	8.4%	100.0%
令和6年度	34.2%	12.7%	49.6%	3.5%	100.0%
増減	-2.5%	-3.6%	11.0%	-4.9%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が2.5ポイント減少している。



ト 従業員の育児を支援する制度（保育サービスの利用）

選択肢	件数	割合
実施している	111	13.4%
検討している	148	17.9%
検討していない	531	64.1%
回答無	38	4.6%
合計	828	100.0%

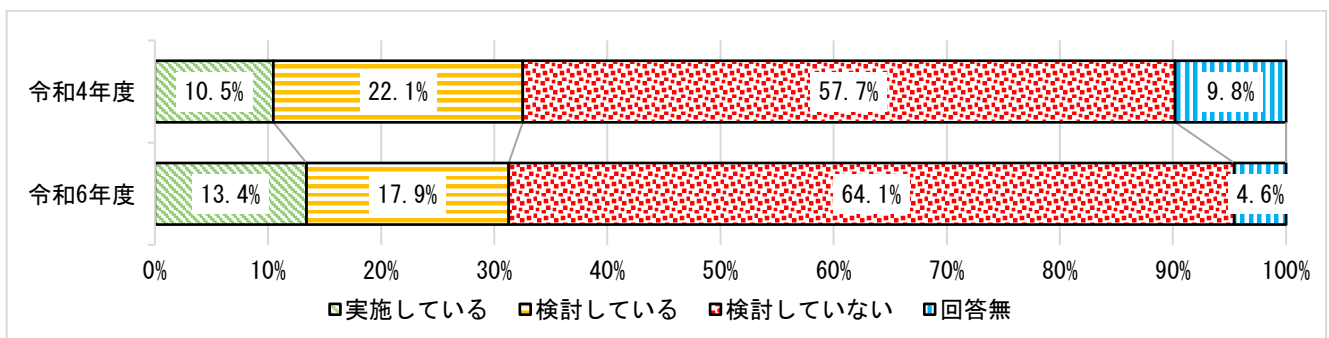


- 1位 検討していない 64.1%
- 2位 検討している 17.9%
- 3位 実施している 13.4%

令和4年度調査との比較

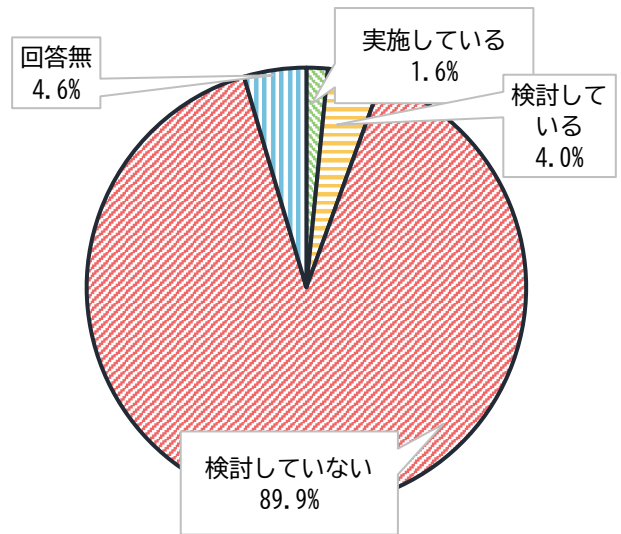
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	95	200	523	89	907
令和6年度	111	148	531	38	828
令和4年度	10.5%	22.1%	57.7%	9.8%	100.0%
令和6年度	13.4%	17.9%	64.1%	4.6%	100.0%
増減	2.9%	-4.2%	6.5%	-5.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が2.9ポイント増加している。



ナ 事業所内保育所の設置

選択肢	件数	割合
実施している	13	1.6%
検討している	33	4.0%
検討していない	744	89.9%
回答無	38	4.6%
合計	828	100.0%

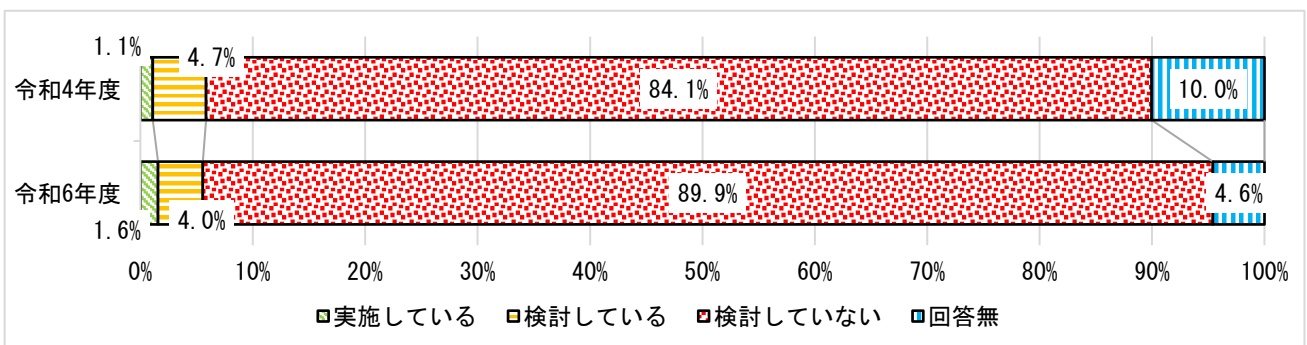


- 1位 検討していない 89.9%
- 2位 検討している 4.0%
- 3位 実施している 1.6%

令和4年度調査との比較

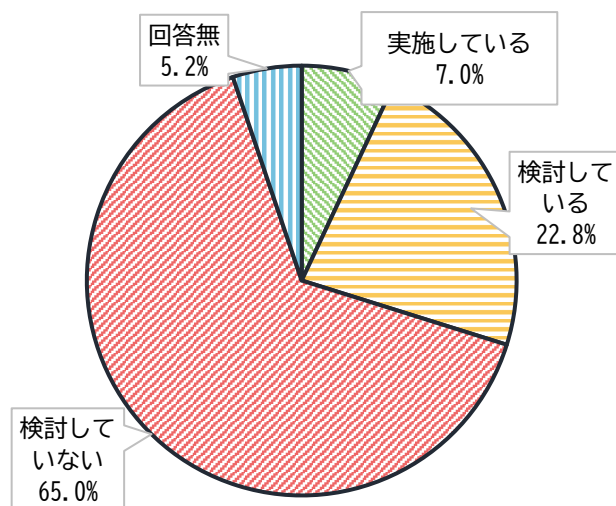
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	10	43	763	91	907
令和6年度	13	33	744	38	828
令和4年度	1.1%	4.7%	84.1%	10.0%	100.0%
令和6年度	1.6%	4.0%	89.9%	4.6%	100.0%
増減	0.5%	-0.7%	5.7%	-5.4%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が0.5ポイント増加している。



二 両立に向けた意識啓発・セミナーの開催

選択肢	件数	割合
実施している	58	7.0%
検討している	189	22.8%
検討していない	538	65.0%
回答無	43	5.2%
合計	828	100.0%

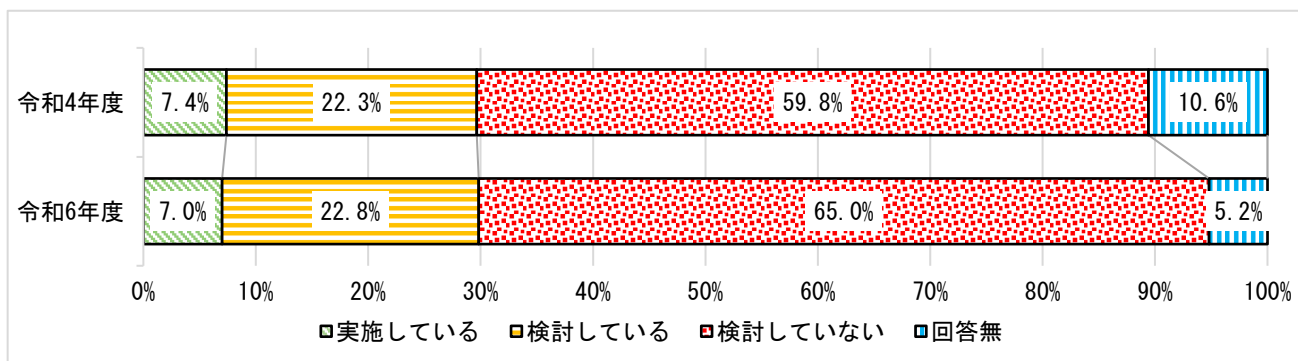


- 1位 検討していない 65.0%
- 2位 検討している 22.8%
- 3位 実施している 7.0%

令和4年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	67	202	542	96	907
令和6年度	58	189	538	43	828
令和4年度	7.4%	22.3%	59.8%	10.6%	100.0%
令和6年度	7.0%	22.8%	65.0%	5.2%	100.0%
増減	-0.4%	0.6%	5.2%	-5.4%	0.0%

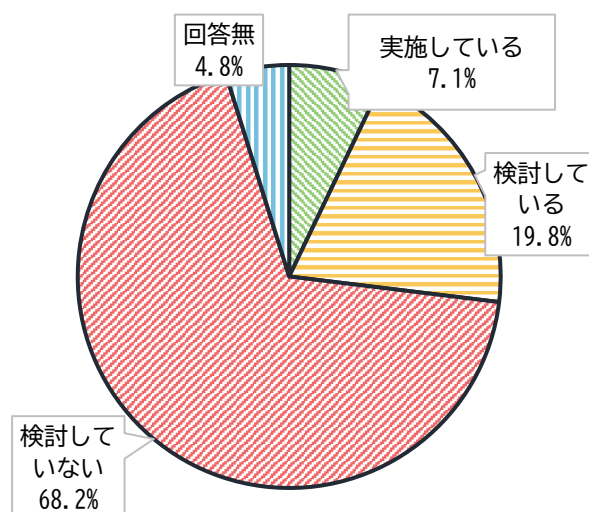
・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が5.2ポイント増加している。



ヌ 女性の健康を支援する制度（PMS、不妊治療休暇など）

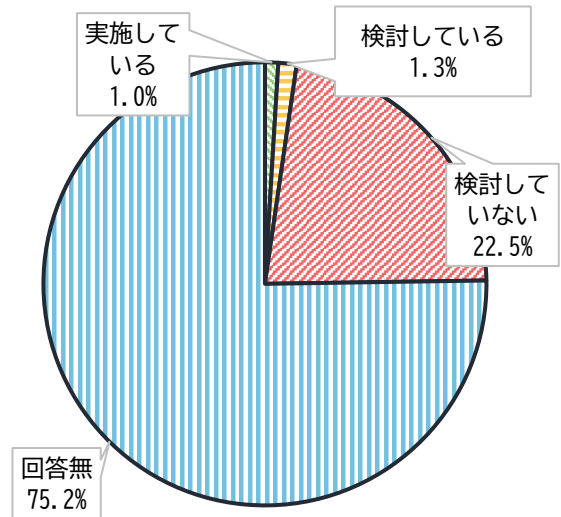
選択肢	件数	割合
実施している	59	7.1%
検討している	164	19.8%
検討していない	565	68.2%
回答無	40	4.8%
合計	828	100.0%

- 1位 検討していない 68.2%
- 2位 検討している 19.8%
- 3位 実施している 7.1%



ネ その他

選択肢	件数	割合
実施している	8	1.0%
検討している	11	1.3%
検討していない	186	22.5%
回答無	623	75.2%
合計	828	100.0%

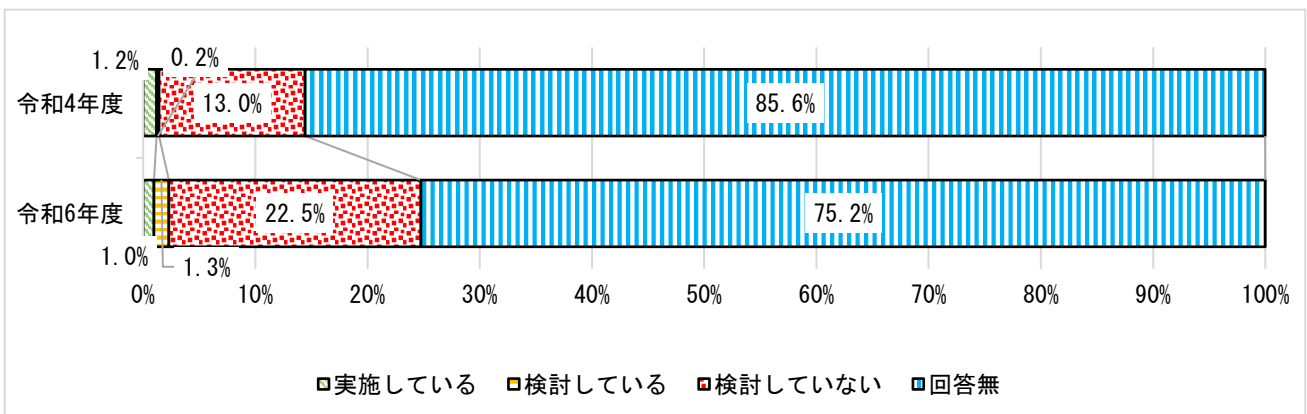


- 1位 検討していない 22.5%
- 2位 検討している 1.3%
- 3位 実施している 1.0%

令和4年度調査との比較

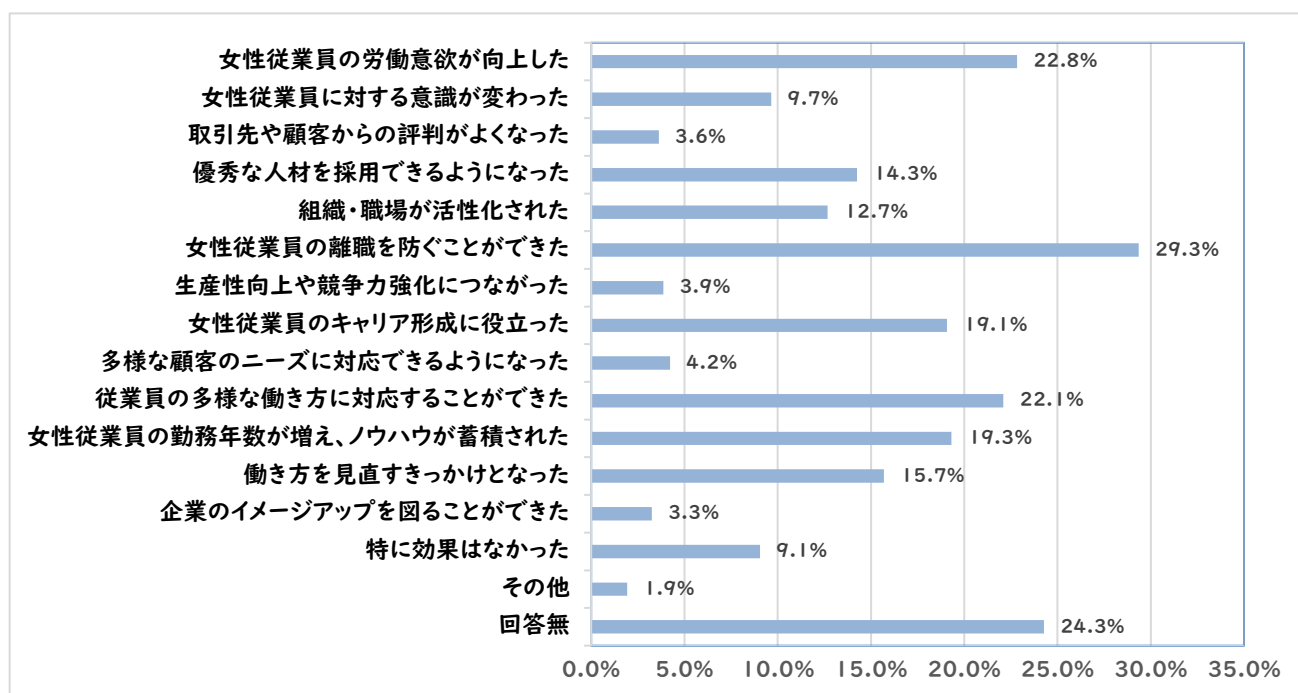
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和4年度	11	2	118	776	907
令和6年度	8	11	186	623	828
令和4年度	1.2%	0.2%	13.0%	85.6%	100.0%
令和6年度	1.0%	1.3%	22.5%	75.2%	100.0%
増減	-0.2%	1.1%	9.5%	-10.3%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「検討していない」が9.5ポイント増加している。



問 15 女性の継続就労のための取組を実施してどのような効果がありましたか。

選択肢	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	189	22.8%
女性従業員に対する意識が変わった	80	9.7%
取引先や顧客からの評判がよかった	30	3.6%
優秀な人材を採用できるようになった	118	14.3%
組織・職場が活性化された	105	12.7%
女性従業員の離職を防ぐことができた	243	29.3%
生産性向上や競争力強化につながった	32	3.9%
女性従業員のキャリア形成に役立った	158	19.1%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	35	4.2%
従業員の多様な働き方に対応することができた	183	22.1%
女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	160	19.3%
働き方を見直すきっかけとなった	130	15.7%
企業のイメージアップを図ることができた	27	3.3%
特に効果はなかった	75	9.1%
その他	16	1.9%
回答無	201	24.3%
合計	828	100.0%

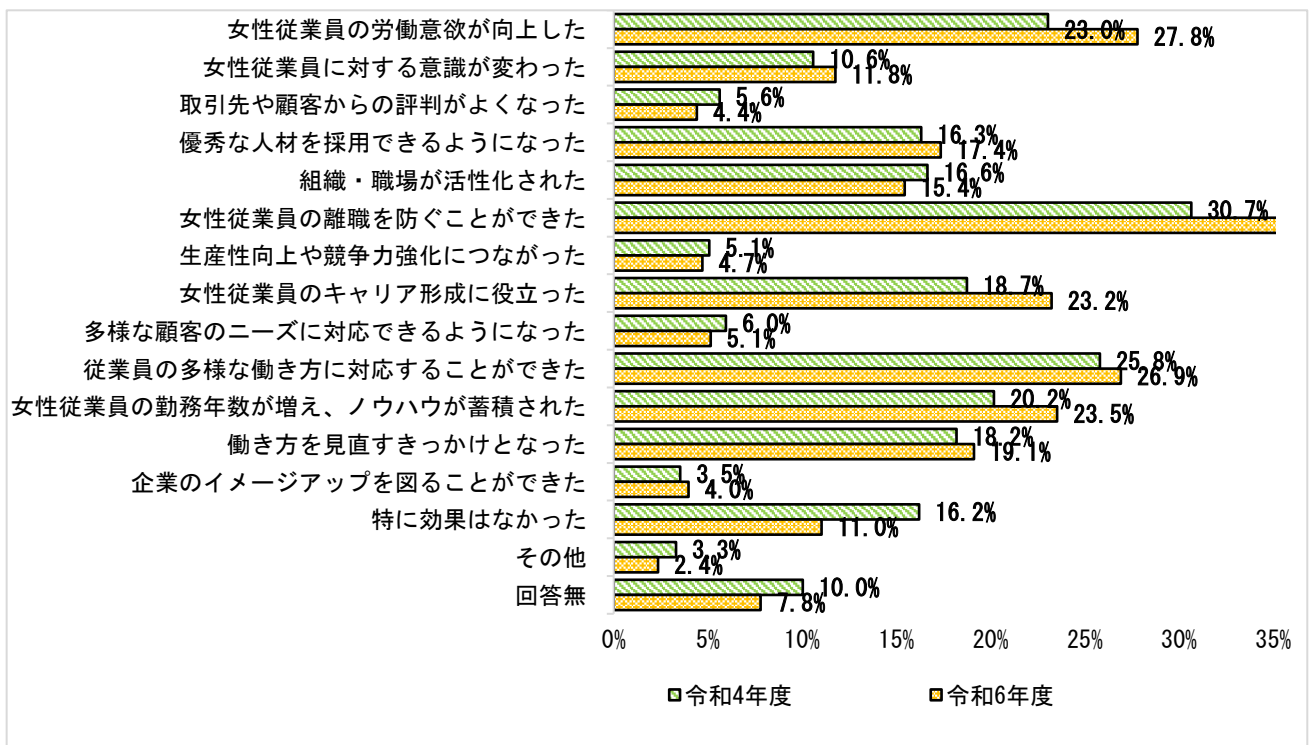


- 1 位 女性従業員の離職を防ぐことができた 29.3%
- 2 位 女性従業員の労働意欲が向上した 22.8%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応することができた 22.1%

令和4年度調査との比較

	女性従業員の労働意欲が向上した	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	従業員の多様な働き方に対応することができた	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	209	96	51	148	151	278	46	170	54	234	183	165	32	147	30	91	907
令和6年度	189	80	30	118	105	243	32	158	35	183	160	130	27	75	16	201	828
令和4年度	23.0%	10.6%	5.6%	16.3%	16.6%	30.7%	5.1%	18.7%	6.0%	25.8%	20.2%	18.2%	3.5%	16.2%	3.3%	10.0%	100.0%
令和6年度	22.8%	9.7%	3.6%	14.3%	12.7%	29.3%	3.9%	19.1%	4.2%	22.1%	19.3%	15.7%	3.3%	9.1%	1.9%	24.3%	100.0%
増減	-0.2%	-0.9%	-2.0%	-2.1%	-4.0%	-1.3%	-1.2%	0.3%	-1.8%	-3.7%	-0.9%	-2.5%	-0.2%	-7.1%	-1.4%	14.2%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「女性従業員のキャリア形成に役立った」が0.3ポイント増加している。

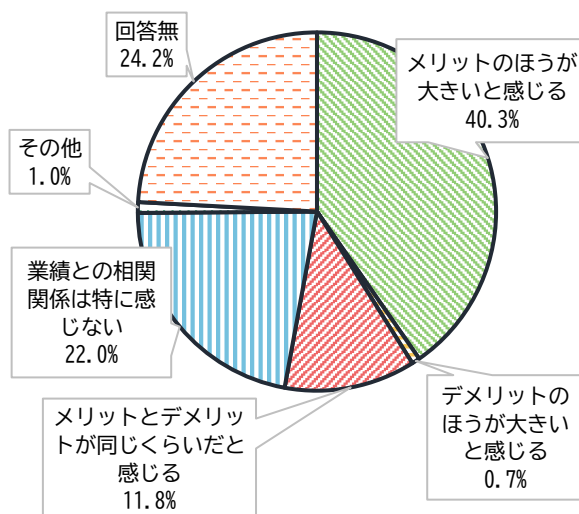


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (30.7%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (25.8%)	女性従業員の労働意欲が向上した (23.0%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (20.2%)
令和6年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (29.3%)	女性従業員の労働意欲が向上した (22.8%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (22.1%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (19.3%)

問 16 女性の継続就労の取組と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

選択肢	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	334	40.3%
デメリットのほうが大きいと感じる	6	0.7%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	98	11.8%
業績との相関関係は特に感じない	182	22.0%
その他	8	1.0%
回答無	200	24.2%
合計	828	100.0%

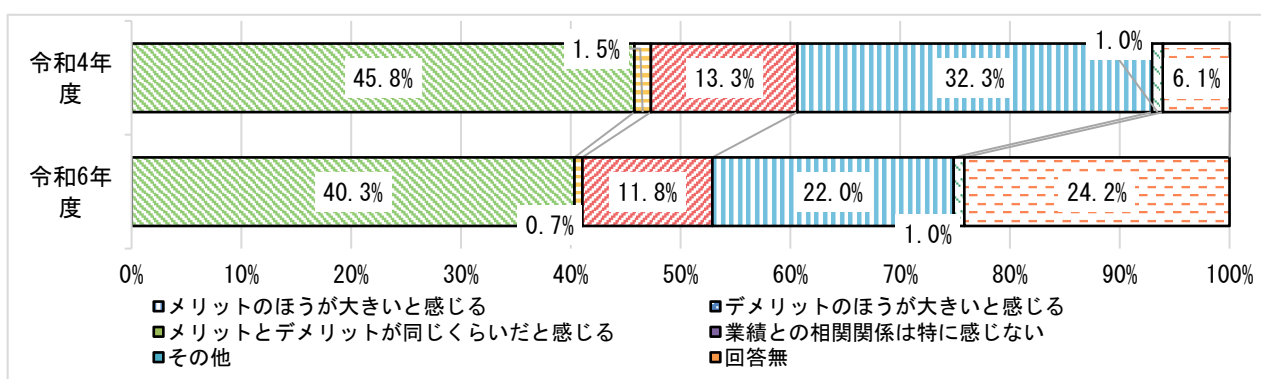


- 1位 **メリットのほうが大きいと感じる** **40.3%**
- 2位 **業績との相関関係は特に感じない** **22.0%**
- 3位 **メリットとデメリットが同じくらいだと感じる** **11.8%**

令和4年度調査との比較

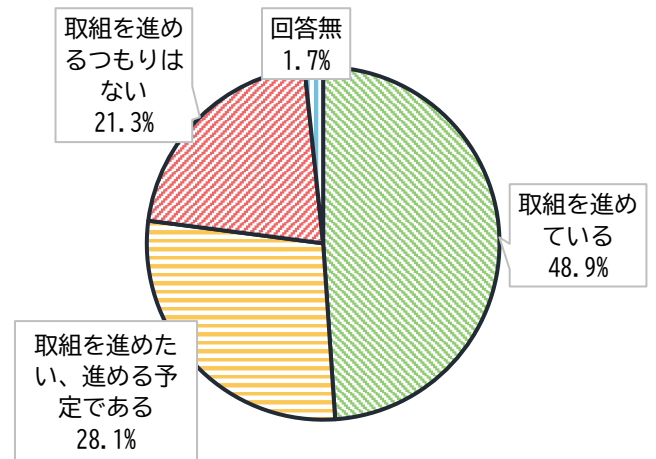
	メリットのほうが大きいと感じる	デメリットのほうが大きいと感じる	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	業績との相関関係は特に感じない	その他	回答無	総計
令和4年度	415	14	121	293	9	55	907
令和6年度	334	6	98	182	8	200	828
令和4年度	45.8%	1.5%	13.3%	32.3%	1.0%	6.1%	100.0%
令和6年度	40.3%	0.7%	11.8%	22.0%	1.0%	24.2%	100.0%
増減	-5.5%	-0.8%	-1.5%	-10.3%	0.0%	18.1%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が5.5ポイント減少している。



問 17 出産・子育てとの両立の支援（性別を問わない）に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

選択肢	件数	割合
取組を進めている	405	48.9%
取組を進めたい、進める予定である	233	28.1%
取組を進めるつもりはない	176	21.3%
回答無	14	1.7%
合計	828	100.0%

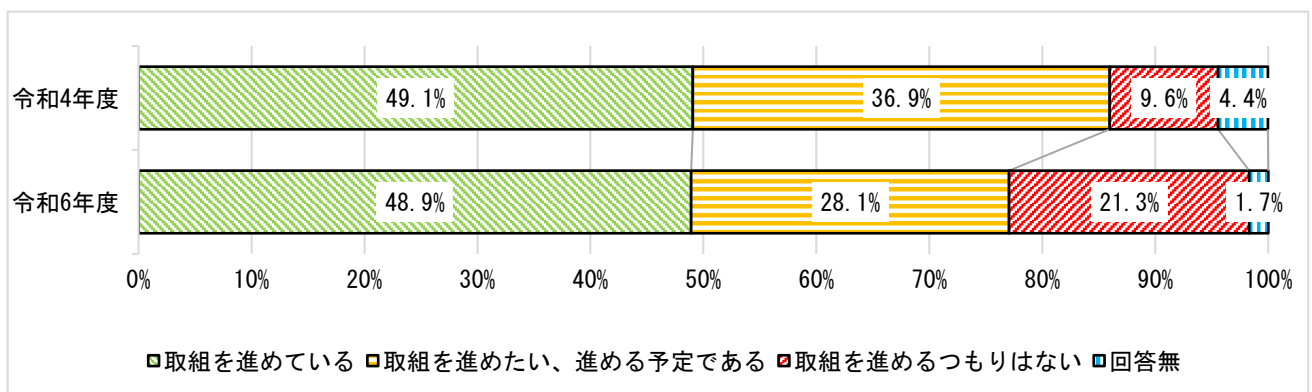


- 1 位 取組を進めている 48.9%
- 2 位 取組を進めたい、進める予定である 28.1%
- 3 位 取組を進めるつもりはない 21.3%

令和4年度調査との比較

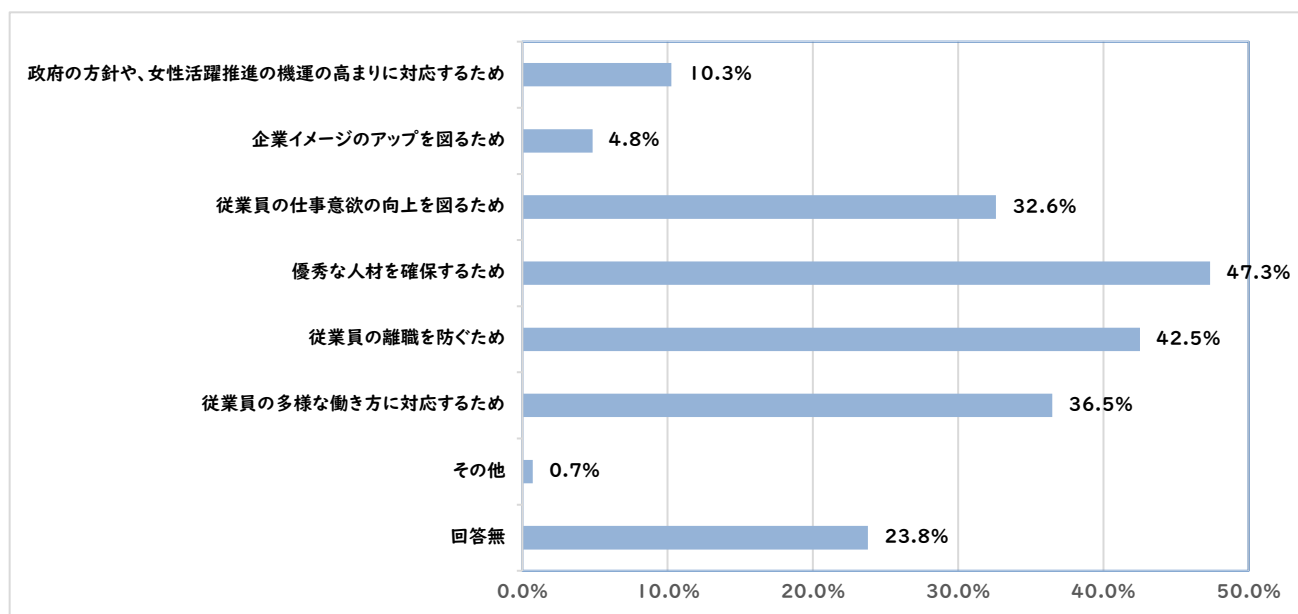
	取組を進めている	取組を進めたい、進める予定である	取組を進めるつもりはない	回答無	総計
令和4年度	445	335	87	40	907
令和6年度	405	233	176	14	828
令和4年度	49.1%	36.9%	9.6%	4.4%	100.0%
令和6年度	48.9%	28.1%	21.3%	1.7%	100.0%
増減	-0.1%	-8.8%	11.7%	-2.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「取り組みを進めるつもりはない」が11.7ポイント増加している。



問 18 出産・子育てとの両立支援（性別を問わない）に取り組む理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	85	10.3%
企業イメージのアップを図るため	40	4.8%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	270	32.6%
優秀な人材を確保するため	392	47.3%
従業員の離職を防ぐため	352	42.5%
従業員の多様な働き方に対応するため	302	36.5%
その他	6	0.7%
回答無	197	23.8%
合計	828	100.0%

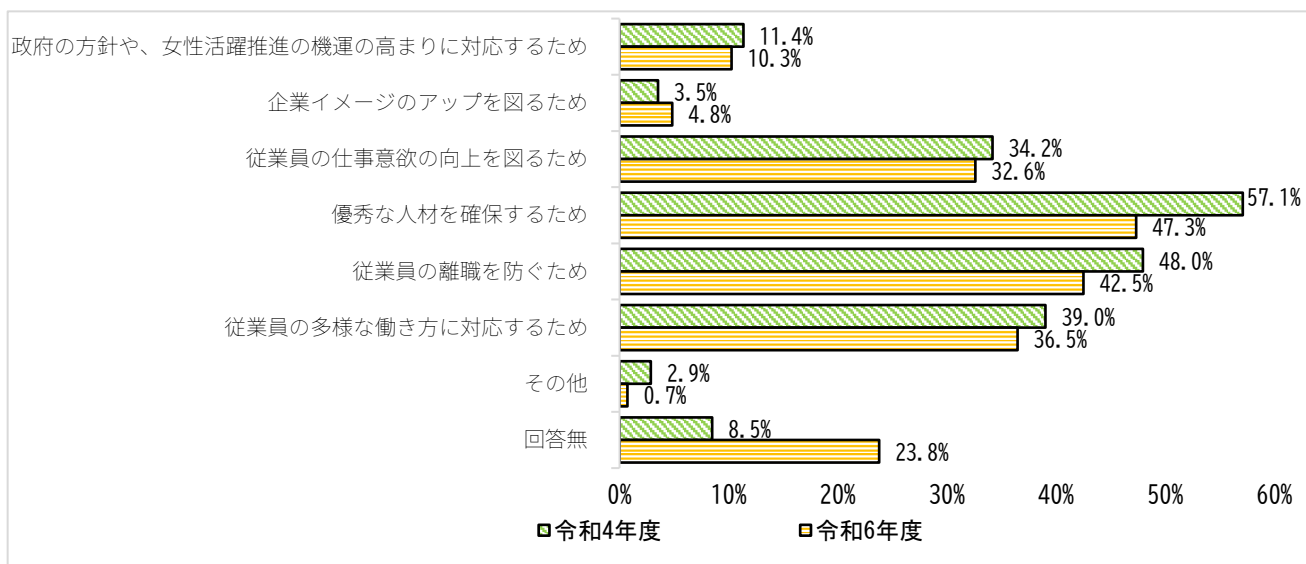


- 1 位 優秀な人材を確保するため 47.3%
- 2 位 従業員の離職を防ぐため 42.5%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応するため 36.5%

令和4年度調査との比較

	政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	企業イメージのアップを図るため	従業員の仕事意欲の向上を図るため	優秀な人材を確保するため	従業員の離職を防ぐため	従業員の多様な働き方に対応するため	その他	回答無	総計
令和4年度	103	32	310	518	435	354	26	77	907
令和6年度	85	40	270	392	352	302	6	197	828
令和4年度	11.4%	3.5%	34.2%	57.1%	48.0%	39.0%	2.9%	8.5%	100.0%
令和6年度	10.3%	4.8%	32.6%	47.3%	42.5%	36.5%	0.7%	23.8%	100.0%
増減	-1.1%	1.3%	-1.6%	-9.8%	-5.4%	-2.6%	-2.1%	15.3%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「企業のイメージアップを図るため」が1.3ポイント増加している。



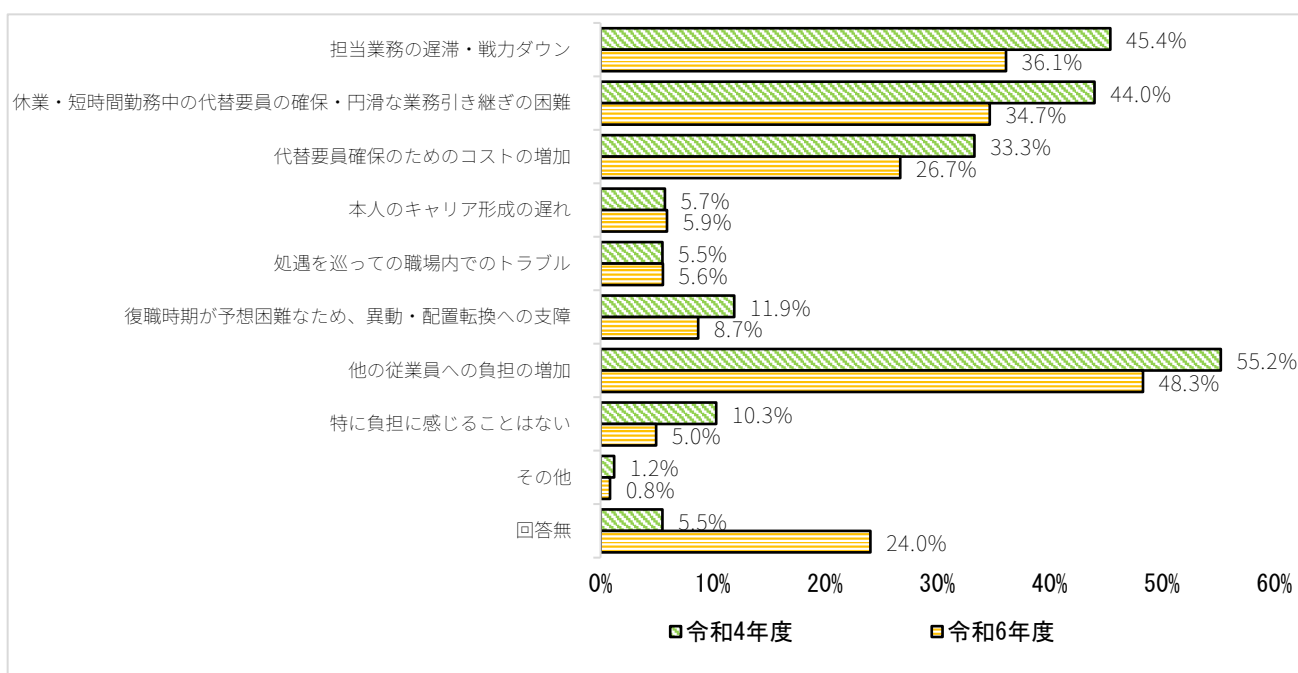
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	優秀な人材を確保するため (57.1%)	従業員の離職を防ぐため (48%)	従業員の多様な働き方に対応するため (39%)	従業員の仕事意欲の向上を図るため (34.2%)
令和6年度	優秀な人材を確保するため (47.3%)	従業員の離職を防ぐため (42.5%)	従業員の多様な働き方に対応するため (36.5%)	従業員の仕事意欲の向上を図るため (32.6%)

令和4年度調査との比較

	担当業務の遅滞・戦力ダウン	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	代替要員確保のためのコストの増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	回答無	総計
令和4年度	412	399	302	52	50	108	501	93	11	50	907
令和6年度	299	287	221	49	46	72	400	41	7	199	828
令和4年度	45.4%	44.0%	33.3%	5.7%	5.5%	11.9%	55.2%	10.3%	1.2%	5.5%	100.0%
令和6年度	36.1%	34.7%	26.7%	5.9%	5.6%	8.7%	48.3%	5.0%	0.8%	24.0%	100.0%
増減	-9.3%	-9.3%	-6.6%	0.2%	0.0%	-3.2%	-6.9%	-5.3%	-0.4%	18.5%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、全体的に減少している。

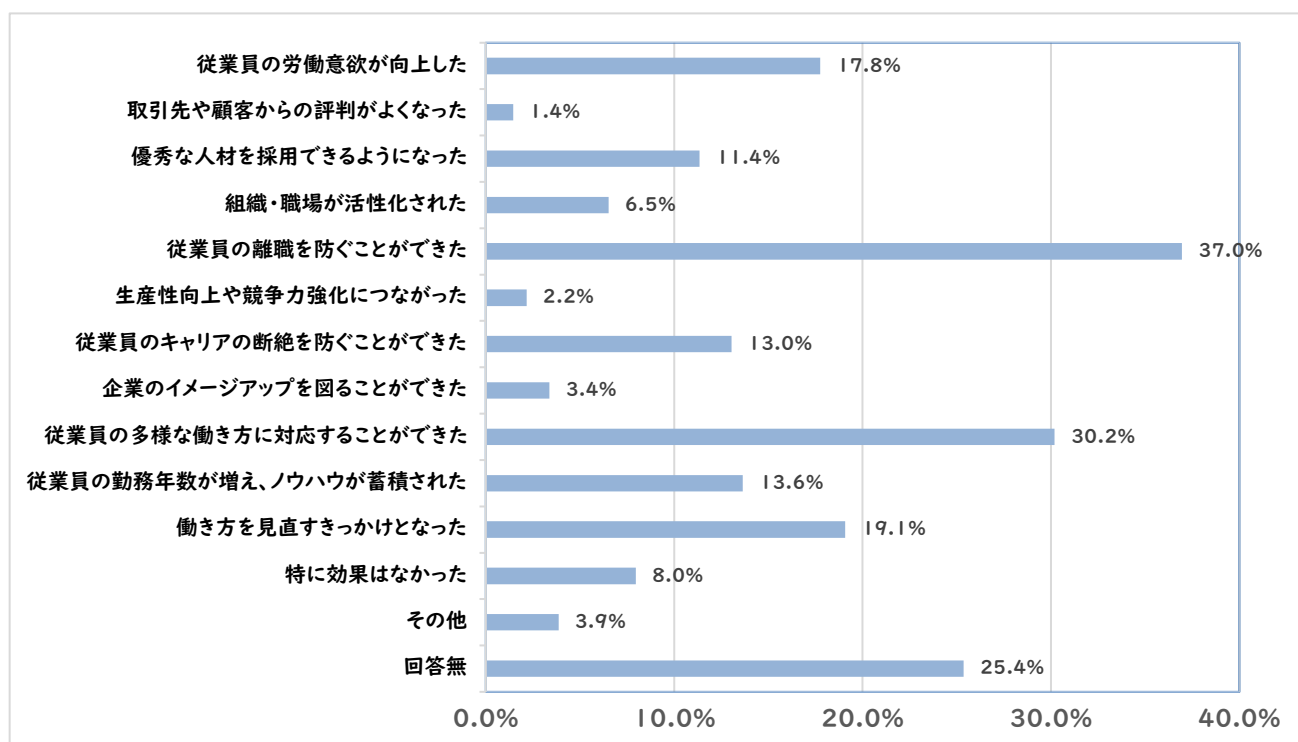


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	他の従業員への負担の増加 (55.2%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (45.4%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (44.0%)	代替要員確保のためのコストの増加 (33.3%)
令和6年度	他の従業員への負担の増加 (48.3%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (36.1%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (34.7%)	代替要員確保のためのコストの増加 (26.7%)

問 20 出産・子育てとの両立支援（性別を問わない）の取組を実施して、どのような効果がありましたか。

選択肢	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	147	17.8%
取引先や顧客からの評判がよかった	12	1.4%
優秀な人材を採用できるようになった	94	11.4%
組織・職場が活性化された	54	6.5%
従業員の離職を防ぐことができた	306	37.0%
生産性向上や競争力強化につながった	18	2.2%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	108	13.0%
企業のイメージアップを図ることができた	28	3.4%
従業員の多様な働き方に対応することができた	250	30.2%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	113	13.6%
働き方を見直すきっかけとなった	158	19.1%
特に効果はなかった	66	8.0%
その他	32	3.9%
回答無	210	25.4%
合計	828	100.0%

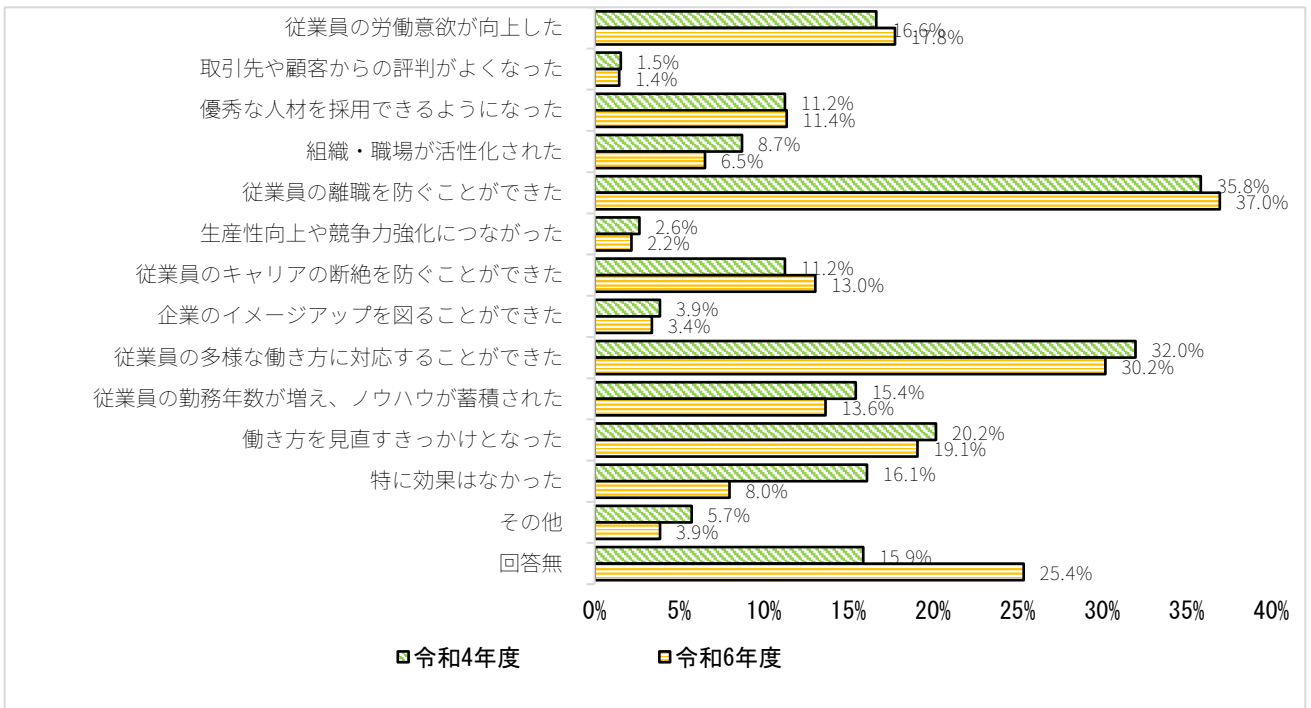


- 1位 従業員の離職を防ぐことができた 37.0%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応することができた 30.2%
- 3位 働き方を見直すきっかけとなった 19.1%

令和4年度調査との比較

	従業員の労働意欲が向上した	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	企業のイメージアップを図ることができた	従業員の多様な働き方に対応することができた	従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	151	14	102	79	325	24	102	35	290	140	183	146	52	144	907
令和6年度	147	12	94	54	306	18	108	28	250	113	158	66	32	210	828
令和4年度	16.6%	1.5%	11.2%	8.7%	35.8%	2.6%	11.2%	3.9%	32.0%	15.4%	20.2%	16.1%	5.7%	15.9%	100.0%
令和6年度	17.8%	1.4%	11.4%	6.5%	37.0%	2.2%	13.0%	3.4%	30.2%	13.6%	19.1%	8.0%	3.9%	25.4%	100.0%
増減	1.1%	-0.1%	0.1%	-2.2%	1.1%	-0.5%	1.8%	-0.5%	-1.8%	-1.8%	-1.1%	-8.1%	-1.9%	9.5%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた」が1.8ポイント増加している。



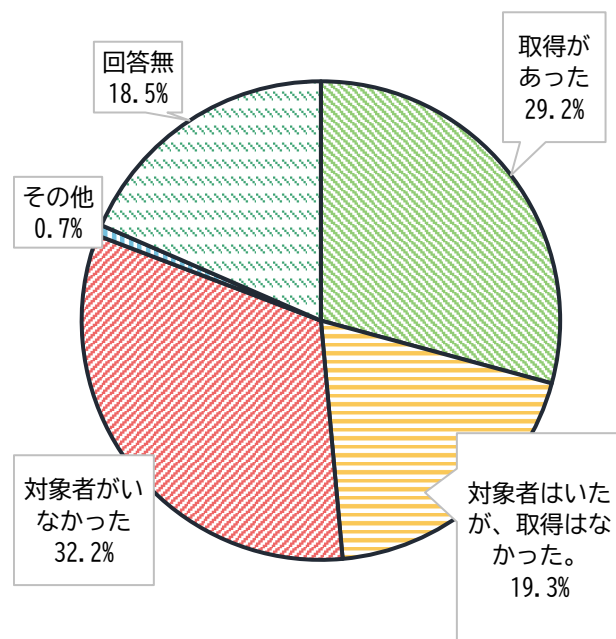
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	従業員の離職を防ぐことができた(35.8%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(32.0%)	働き方を見直すきっかけとなった(20.2%)	従業員の労働意欲が向上した(16.6%)
令和6年度	従業員の離職を防ぐことができた(37.0%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(30.2%)	働き方を見直すきっかけとなった(19.1%)	従業員の労働意欲が向上した(17.8%)

問 22 男性従業員の育児休暇取得状況について、お聞きします。

(1) 男性従業員による育児休業の取得が、過去3年間でありましたか。

選択肢	件数	割合
取得があった	242	29.2%
対象者はいたが、取得はなかった	160	19.3%
対象者がいなかった	267	32.2%
その他	6	0.7%
回答無	153	18.5%
合計	828	100.0%

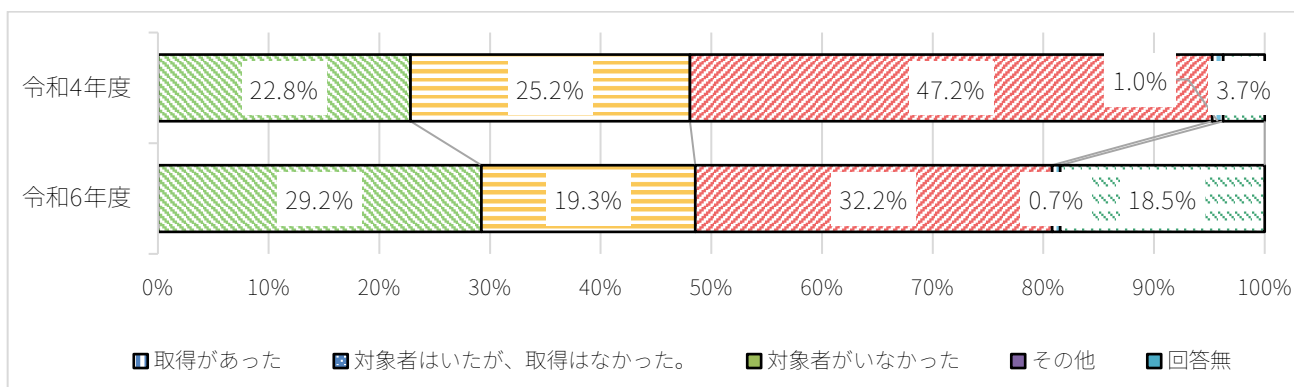


- 1位 対象者がいなかった 32.2%
- 2位 取得があった 29.2%
- 3位 対象者はいたが、取得はなかった。 19.3%

令和4年度調査との比較

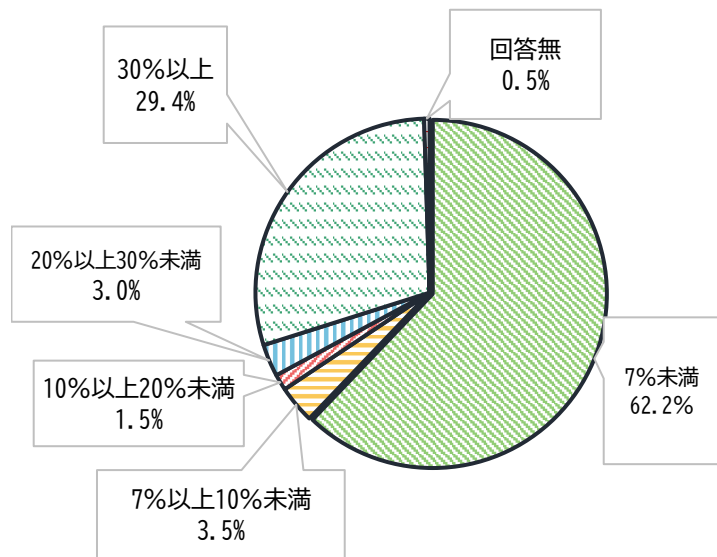
	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	207	229	428	9	34	907
令和6年度	242	160	267	6	153	828
令和4年度	22.8%	25.2%	47.2%	1.0%	3.7%	100.0%
令和6年度	29.2%	19.3%	32.2%	0.7%	18.5%	100.0%
増減	6.4%	-5.9%	-14.9%	-0.3%	14.7%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「取得があった」が6.4ポイント増加している。



(2) (1)で「1 取得があった」に○を付けた企業にお聞きします。過去3年間の男性従業員の育児休業取得率はどのくらいでしたか。

選択肢	件数	割合
7%未満	250	62.2%
7%以上10%未満	14	3.5%
10%以上20%未満	6	1.5%
20%以上30%未満	12	3.0%
30%以上	118	29.4%
回答無	2	0.5%
合計	402	100.0%

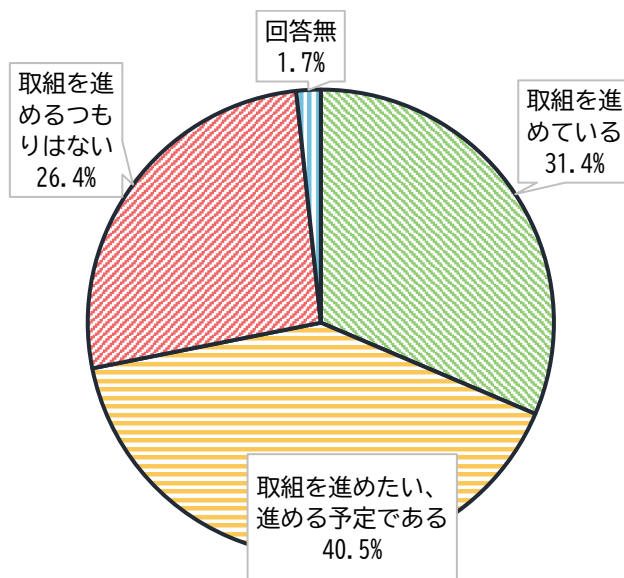


※(1)で「2 対象者はいたが、取得はなかった」に○をつけた企業を「7%未満」として算出

- 1位 7%未満 62.2%
- 2位 30%以上 29.4%
- 3位 7%以上10%未満 3.5%

問 23 介護との両立支援（性別を問わない）に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

選択肢	件数	割合
取組を進めている	260	31.4%
取組を進めたい、進める予定である	335	40.5%
取組を進めるつもりはない	219	26.4%
回答無	14	1.7%
合計	828	100.0%

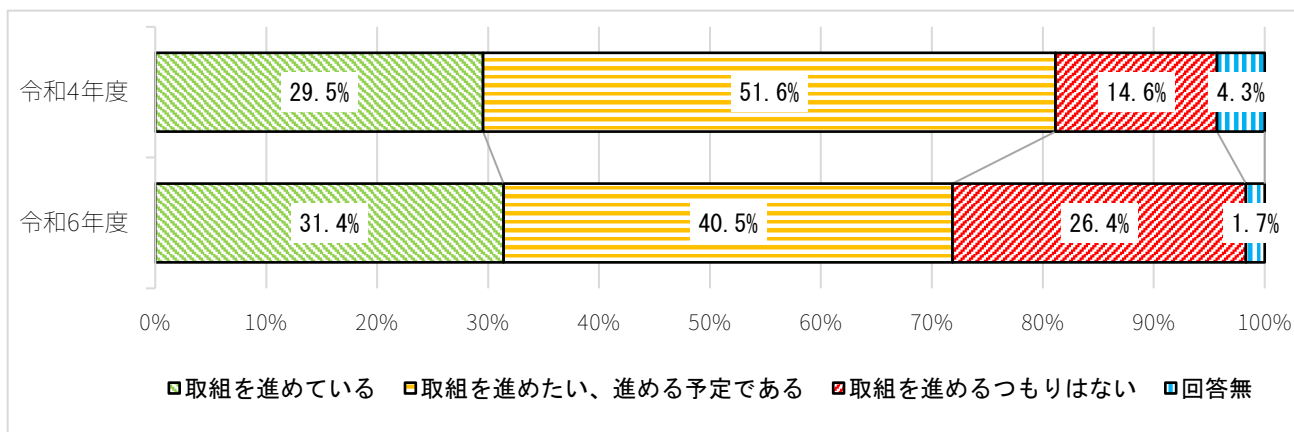


- 1位 取組を進めたい、進める予定である 40.5%
- 2位 取組を進めている 31.4%
- 3位 取組を進めるつもりはない 26.4%

令和4年度調査との比較

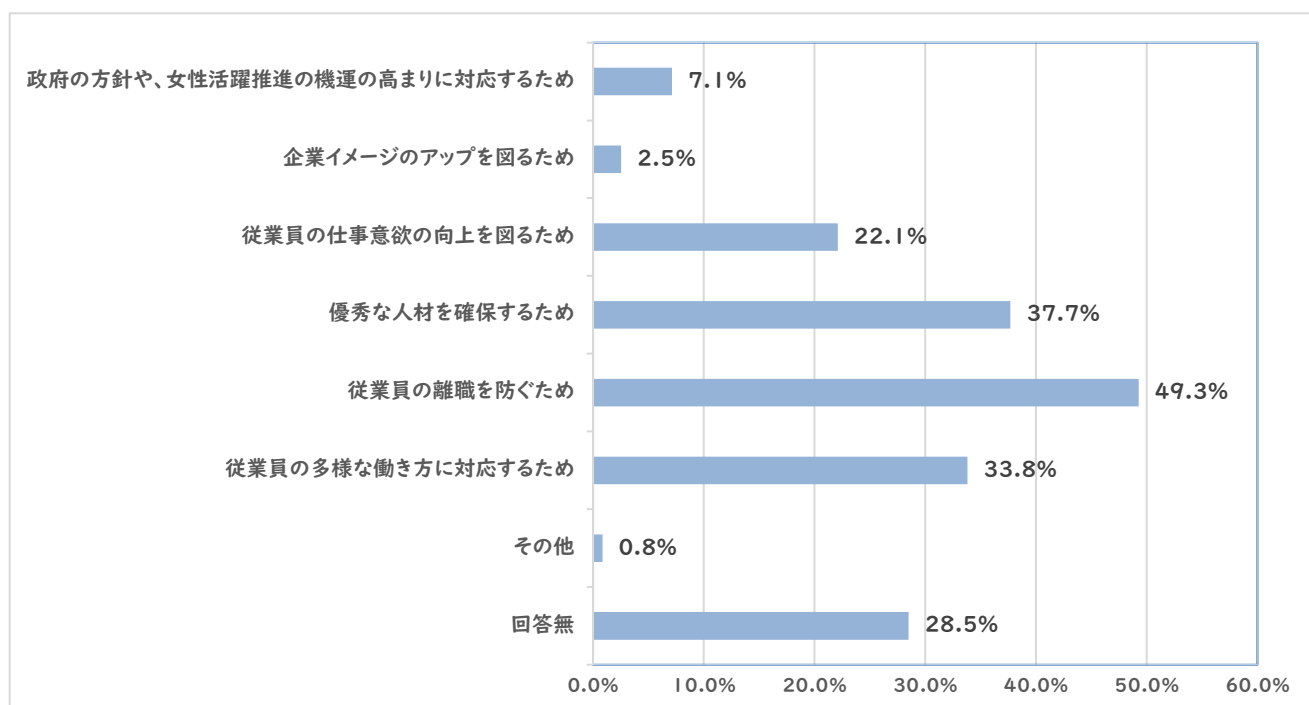
	取組を進めている	取組を進めたい、進める予定である	取組を進めるつもりはない	回答無	総計
令和4年度	268	468	132	39	907
令和6年度	260	335	219	14	828
令和4年度	29.5%	51.6%	14.6%	4.3%	100.0%
令和6年度	31.4%	40.5%	26.4%	1.7%	100.0%
増減	1.9%	-11.1%	11.8%	-2.6%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「取り組みを進めている」が1.9ポイント増加している。



問 24 貴社において、介護との両立支援（性別を問わない）に取り組む理由は何ですか。

選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	59	7.1%
企業イメージのアップを図るため	21	2.5%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	183	22.1%
優秀な人材を確保するため	312	37.7%
従業員の離職を防ぐため	408	49.3%
従業員の多様な働き方に対応するため	280	33.8%
その他	7	0.8%
回答無	236	28.5%
合計	828	100.0%

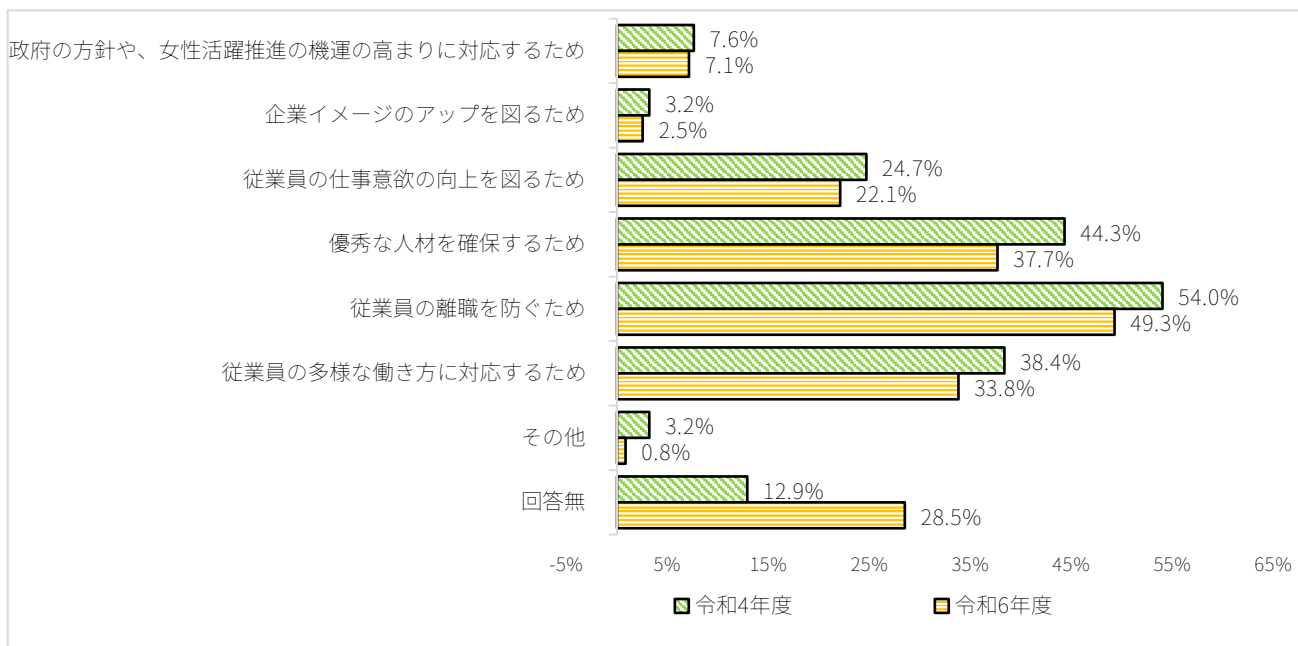


- 1 位 従業員の離職を防ぐため 49.3%
- 2 位 優秀な人材を確保するため 37.7%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応するため 33.8%

令和4年度調査との比較

	ま 活 政 府 に 推 進 の 針 や 機 運 の 高 まり に 対 応 す る た め	企 業 イ メ ー ジ の ア ッ プ を 図 る た め	従 業 員 の 仕 事 意 欲 の 向 上 を 図 る た め	優 秀 な 人 材 を 確 保 す る た め	従 業 員 の 離 職 を 防 ぐ た め	従 業 員 の 多 様 な 働 き 方 に 対 応 す る た め	そ の 他	回 答 無	総 計
令和4年度	69	29	224	402	490	348	29	117	907
令和6年度	59	21	183	312	408	280	7	236	828
令和4年度	7.6%	3.2%	24.7%	44.3%	54.0%	38.4%	3.2%	12.9%	100.0%
令和6年度	7.1%	2.5%	22.1%	37.7%	49.3%	33.8%	0.8%	28.5%	100.0%
増減	-0.5%	-0.7%	-2.6%	-6.6%	-4.7%	-4.6%	-2.4%	15.6%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、全体的に減少している。

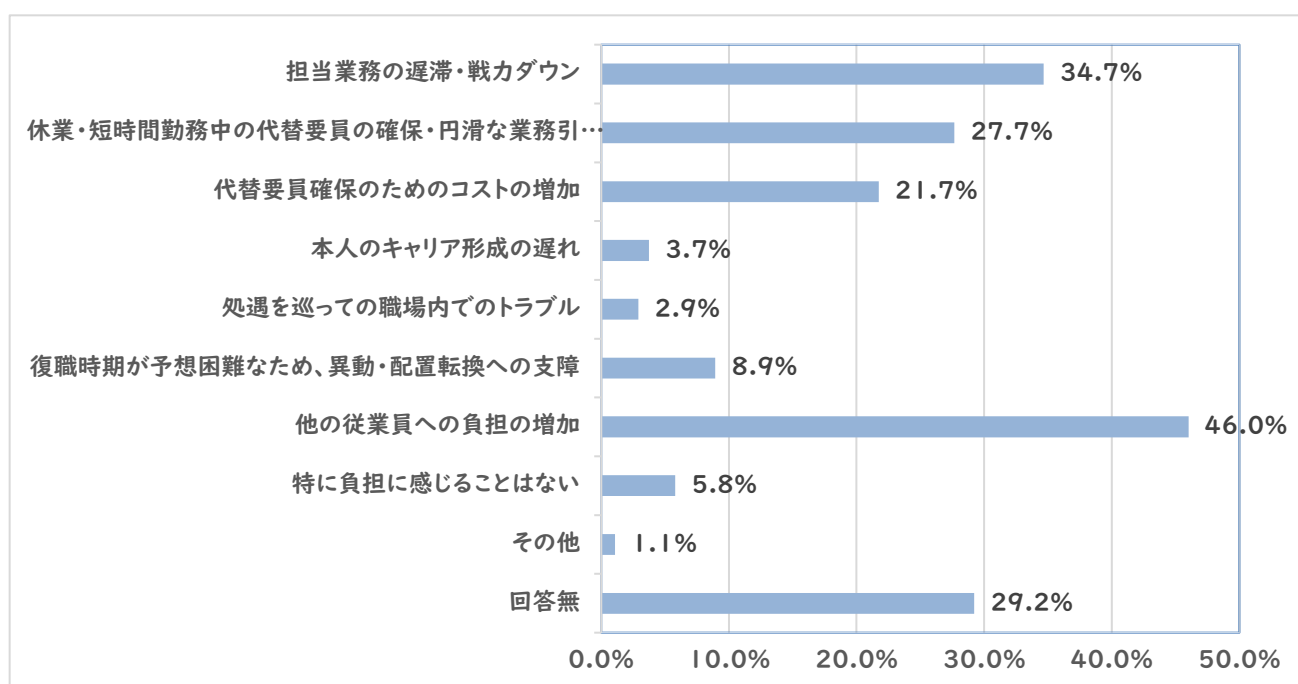


上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	従業員の離職を防ぐため (54%)	優秀な人材を確保するため (44.3%)	従業員の多様な働き方に対応 するため(38.4%)	従業員の仕事意欲の向上を図 るため(24.7%)
令和6年度	従業員の離職を防ぐため (49.3%)	優秀な人材を確保するため (37.7%)	従業員の多様な働き方に対応 するため(33.8%)	従業員の仕事意欲の向上を図 るため(22.1%)

問 25 介護との両立（性別を問わない）を支援するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。

選択肢	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	287	34.7%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	229	27.7%
代替要員確保のためのコストの増加	180	21.7%
本人のキャリア形成の遅れ	31	3.7%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	24	2.9%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	74	8.9%
他の従業員への負担の増加	381	46.0%
特に負担に感じることはない	48	5.8%
その他	9	1.1%
回答無	242	29.2%
合計	828	100.0%

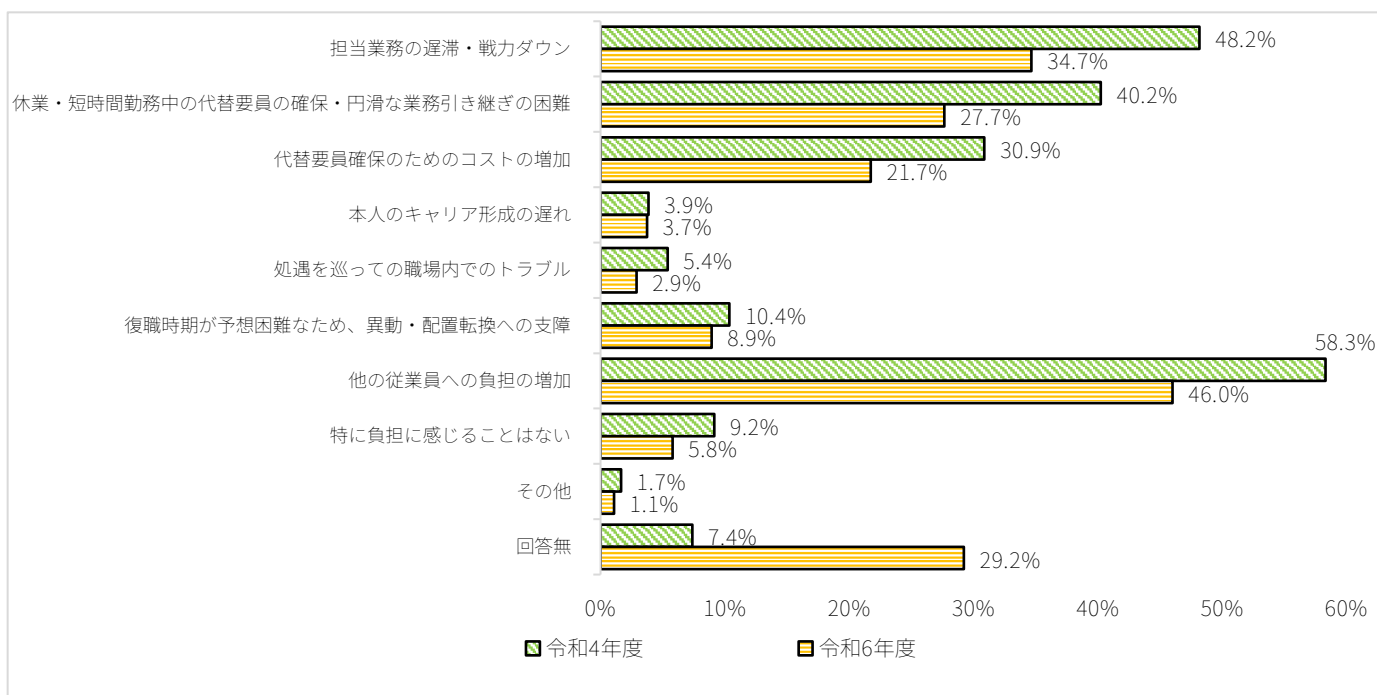


- | | | |
|-----|--------------------------------|-------|
| 1 位 | 他の従業員への負担の増加 | 46.0% |
| 2 位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン | 34.7% |
| 3 位 | 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 | 27.7% |

令和4年度調査との比較

	担当業務の遅滞・戦力ダウン	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	代替要員確保のためのコストの増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	回答無	総計
令和4年度	437	365	280	35	49	94	529	83	15	67	907
令和6年度	287	229	180	31	24	74	381	48	9	242	828
令和4年度	48.2%	40.2%	30.9%	3.9%	5.4%	10.4%	58.3%	9.2%	1.7%	7.4%	100.0%
令和6年度	34.7%	27.7%	21.7%	3.7%	2.9%	8.9%	46.0%	5.8%	1.1%	29.2%	100.0%
増減	-13.5%	-12.5%	-9.1%	-0.1%	-2.5%	-1.4%	-12.3%	-3.4%	-0.6%	21.8%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、全体的に減少している。

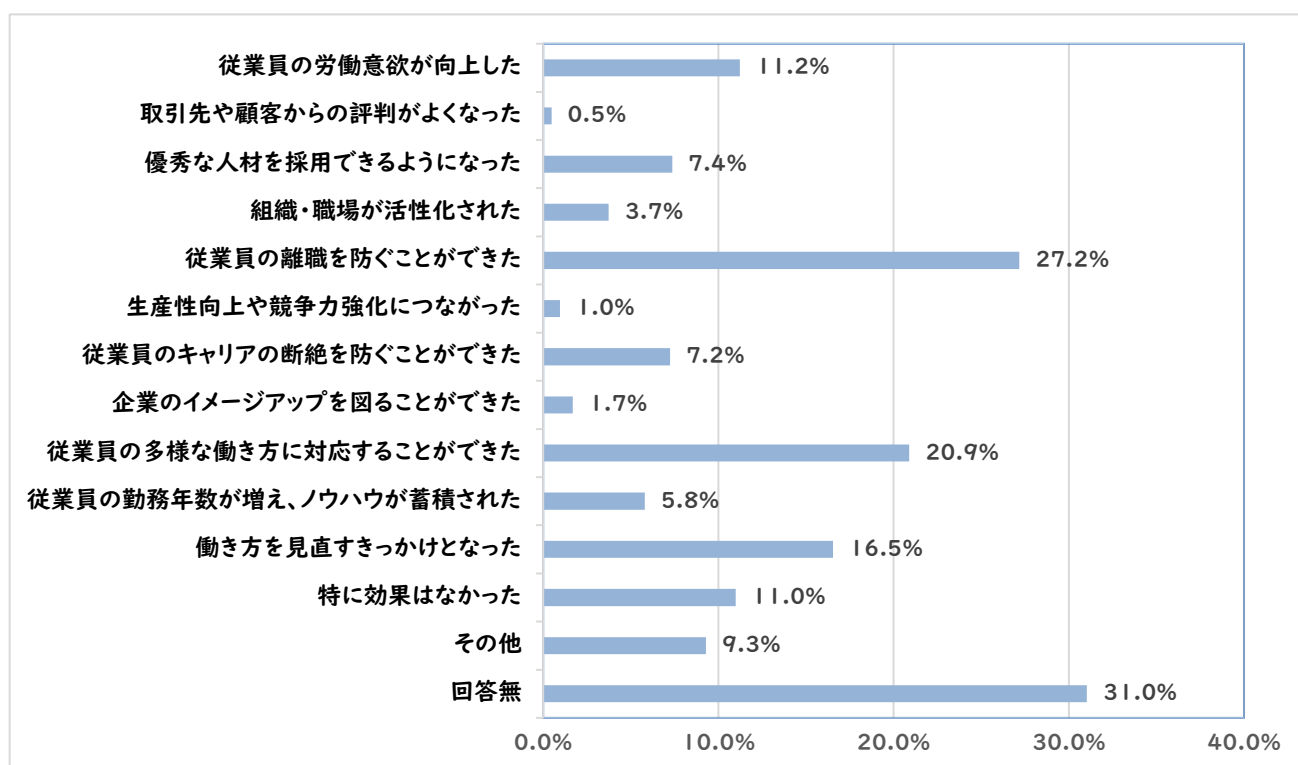


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	他の従業員への負担の増加 (58.3%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (48.2%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (40.2%)	代替要員確保のためのコストの増加 (30.9%)
令和6年度	他の従業員への負担の増加 (46.0%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (34.7%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (27.7%)	代替要員確保のためのコストの増加 (21.7%)

問 26 介護との両立支援（性別を問わない）の取組を実施して、どのような効果がありましたか。

選択肢	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	93	11.2%
取引先や顧客からの評判がよくなった	4	0.5%
優秀な人材を採用できるようになった	61	7.4%
組織・職場が活性化された	31	3.7%
従業員の離職を防ぐことができた	225	27.2%
生産性向上や競争力強化につながった	8	1.0%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	60	7.2%
企業のイメージアップを図ることができた	14	1.7%
従業員の多様な働き方に対応することができた	173	20.9%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	48	5.8%
働き方を見直すきっかけとなった	137	16.5%
特に効果はなかった	91	11.0%
その他	77	9.3%
回答無	257	31.0%
合計	828	100.0%

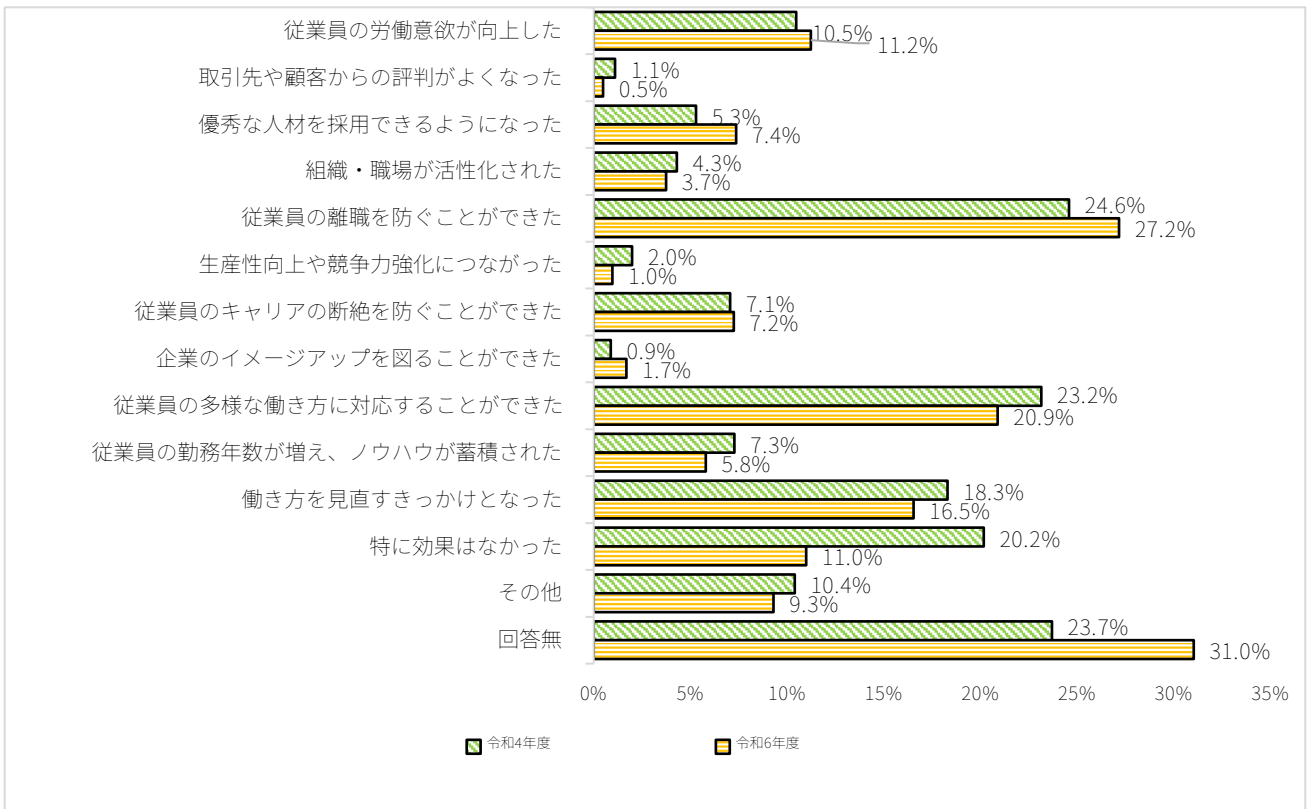


- 1位 従業員の離職を防ぐことができた 27.2%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応することができた 20.9%
- 3位 働き方を見直すきっかけとなった 16.5%

令和4年度調査との比較

	従業員の労働意欲が向上した	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	企業のイメージアップを図ることができた	従業員の多様な働き方に対応することができた	え、従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	95	10	48	39	223	18	64	8	210	66	166	183	94	215	907
令和6年度	93	4	61	31	225	8	60	14	173	48	137	91	77	257	828
令和4年度	10.5%	1.1%	5.3%	4.3%	24.6%	2.0%	7.1%	0.9%	23.2%	7.3%	18.3%	20.2%	10.4%	23.7%	100.0%
令和6年度	11.2%	0.5%	7.4%	3.7%	27.2%	1.0%	7.2%	1.7%	20.9%	5.8%	16.5%	11.0%	9.3%	31.0%	100.0%
増減	0.8%	-0.6%	2.1%	-0.6%	2.6%	-1.0%	0.1%	0.8%	-2.3%	-1.5%	-1.8%	-9.2%	-1.1%	7.3%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「従業員の離職を防ぐことができた」が2.6ポイント増加している。

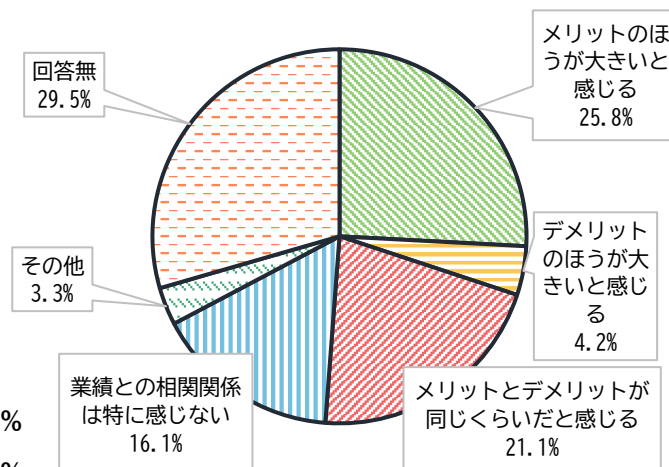


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	従業員の離職を防ぐことができた(24.6%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(23.2%)	特に効果はなかった(20.2%)	働き方を見直すきっかけとなった(18.3%)
令和6年度	従業員の離職を防ぐことができた(27.2%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(20.9%)	働き方を見直すきっかけとなった(16.5%)	従業員の労働意欲が向上した(11.2%)

問 27 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社の状況に最も近いものはどれですか。

選択肢	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	214	25.8%
デメリットのほうが大きいと感じる	35	4.2%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	175	21.1%
業績との相関関係は特に感じない	133	16.1%
その他	27	3.3%
回答無	244	29.5%
合計	828	100.0%

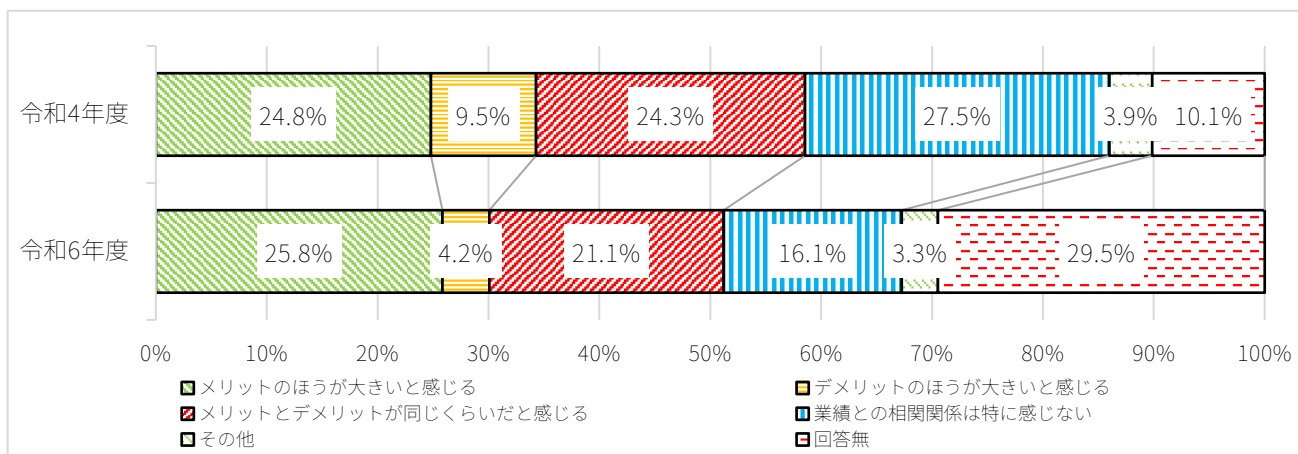


- 1位 メリットのほうが大きいと感じる 25.8%
- 2位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 21.1%
- 3位 業績との相関関係は特に感じない 16.1%

令和4年度調査との比較

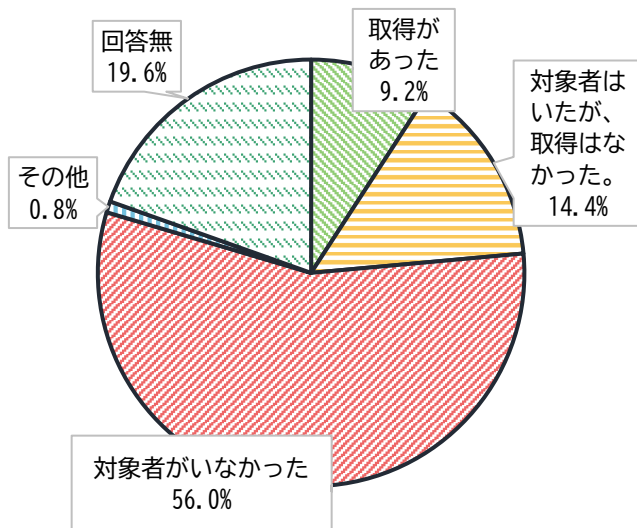
	メリ ット の ほ う が 大 き い と 感 じ る	デ メ リ ッ ト の ほ う が 大 き い と 感 じ る	メ リ ッ ト と デ メ リ ッ ト が 同 じ く ら い だ と 感 じ る	業 績 と の 相 関 関 係 は 特 に 感 じ な い	そ の 他	回 答 無	総 計
令和4年度	225	86	220	249	35	92	907
令和6年度	214	35	175	133	27	244	828
令和4年度	24.8%	9.5%	24.3%	27.5%	3.9%	10.1%	100.0%
令和6年度	25.8%	4.2%	21.1%	16.1%	3.3%	29.5%	100.0%
増減	1.0%	-5.3%	-3.2%	-11.4%	-0.6%	19.3%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「デメリットのほうが大きいと感じる」は5.3ポイント減少している。



問 28 男性従業員による介護休業の取得が、過去3年間でありましたか。

選択肢	件数	割合
取得があった	76	9.2%
対象者はいたが、取得はなかった。	119	14.4%
対象者がいなかった	464	56.0%
その他	7	0.8%
回答無	162	19.6%
合計	828	100.0%

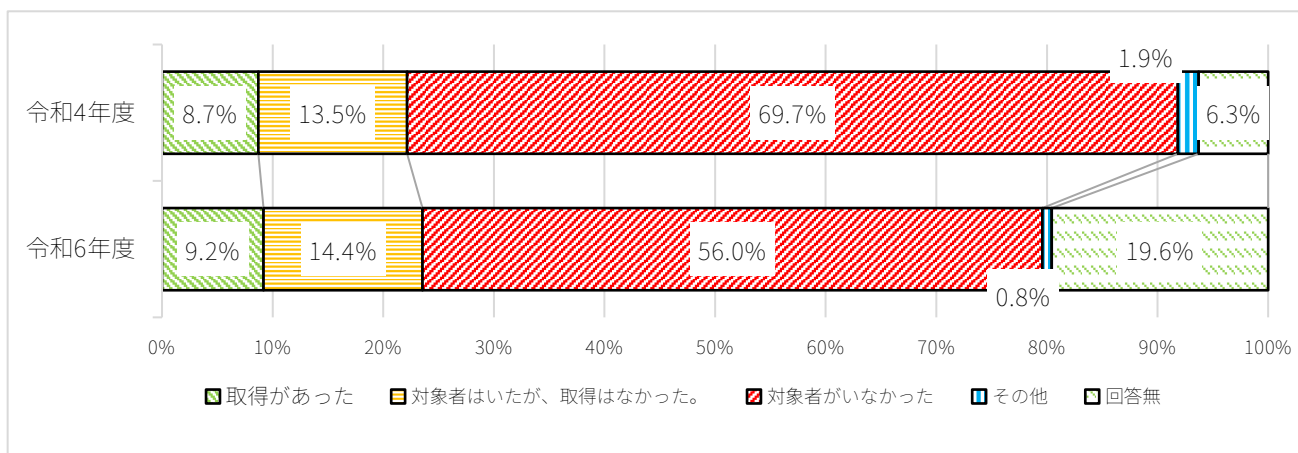


- 1位 対象者がいなかった 56.0%
- 2位 対象者はいたが、取得はなかった。 14.4%
- 3位 取得があった 9.2%

令和4年度調査との比較

	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった。	対象者がいなかった	その他	回答無	総計
令和4年度	79	122	632	17	57	907
令和6年度	76	119	464	7	162	828
令和4年度	8.7%	13.5%	69.7%	1.9%	6.3%	100.0%
令和6年度	9.2%	14.4%	56.0%	0.8%	19.6%	100.0%
増減	0.5%	0.9%	-13.7%	-1.1%	13.3%	0.0%

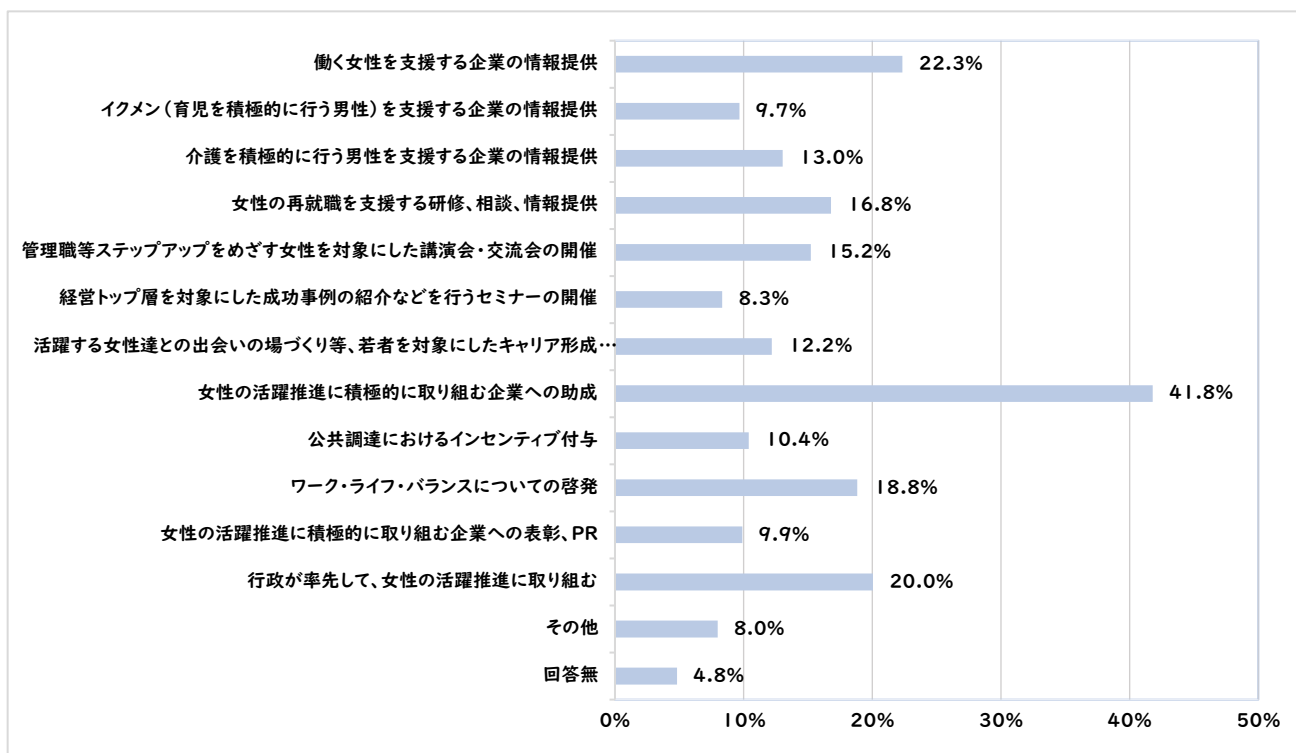
・令和4年度調査に比べ、「取得があった」が0.5ポイント増加している。



(3) その他

問 29 企業における女性の活躍推進に関して、行政にどのような取組を期待しますか。

選択肢	件数	割合
働く女性を支援する企業の情報提供	185	22.3%
イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	80	9.7%
介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	108	13.0%
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	139	16.8%
管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催	126	15.2%
経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催	69	8.3%
活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援	101	12.2%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成	346	41.8%
公共調達におけるインセンティブ付与	86	10.4%
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	156	18.8%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	82	9.9%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	166	20.0%
その他	66	8.0%
回答無	40	4.8%
合計	828	100.0%

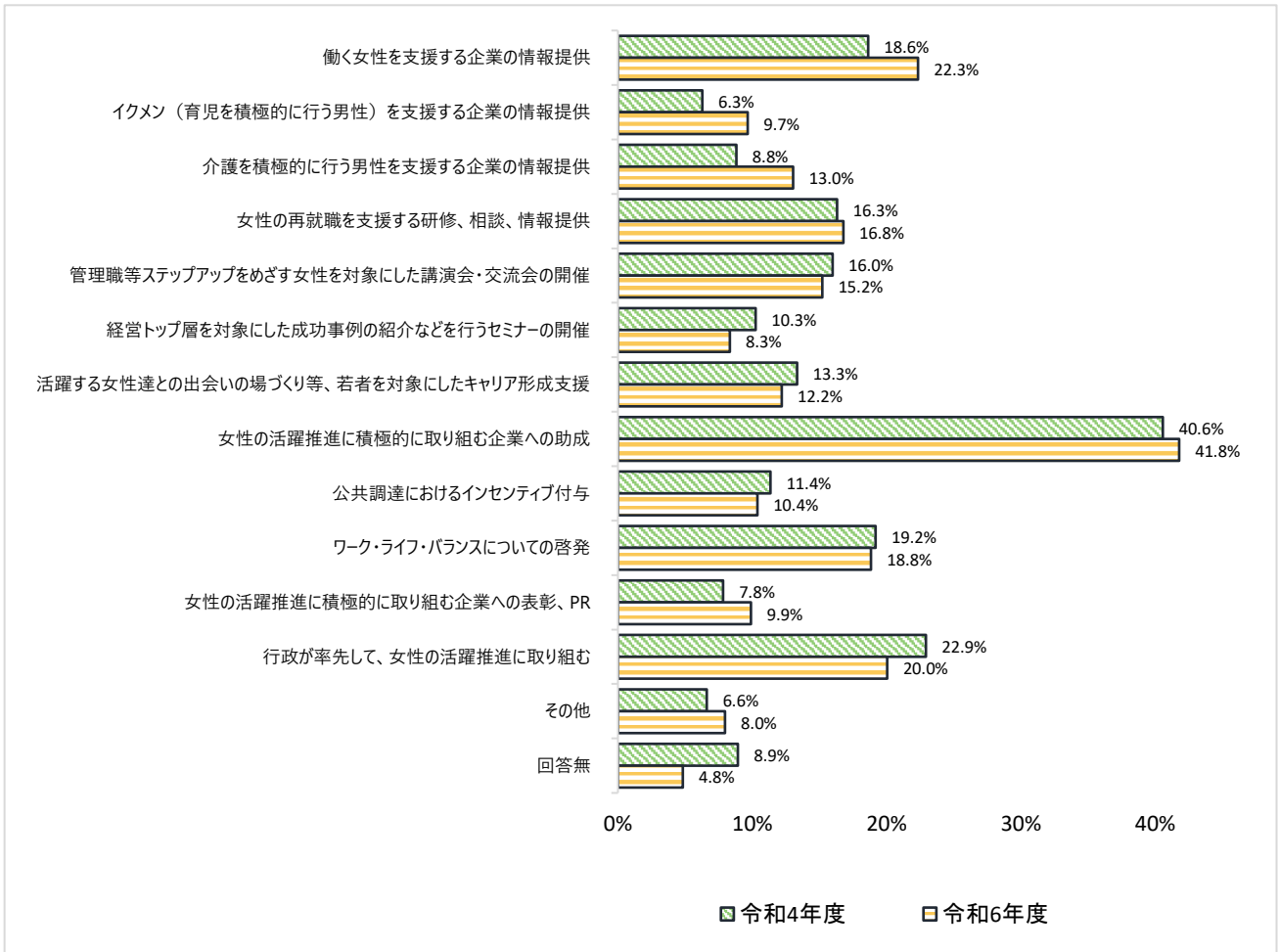


- 1 位 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 41.8%
- 2 位 働く女性を支援する企業の情報提供 22.3%
- 3 位 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む 20.0%

令和4年度調査との比較

	働く女性を支援する企業の情報提供	イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	管理職等ステップアップをめざす女性を対象にした講演会・交流会の開催	経営トップ層を対象にした成功事例の紹介などを行うセミナーの開催	活躍する女性達との出会いの場づくり等、若者を対象にしたキャリア形成支援	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成	公共調達におけるインセンティブ付与	ワーク・ライフ・バランスについての啓発	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	その他	回答無	
令和4年度	169	57	80	148	145	93	121	368	103	174	71	208	60	81	907
令和6年度	185	80	108	139	126	69	101	346	86	156	82	166	66	40	828
令和4年度	18.6%	6.3%	8.8%	16.3%	16.0%	10.3%	13.3%	40.6%	11.4%	19.2%	7.8%	22.9%	6.6%	8.9%	100.0%
令和6年度	22.3%	9.7%	13.0%	16.8%	15.2%	8.3%	12.2%	41.8%	10.4%	18.8%	9.9%	20.0%	8.0%	4.8%	100.0%
増減	3.7%	3.4%	4.2%	0.5%	-0.8%	-2.0%	-1.1%	1.2%	-1.0%	-0.4%	2.1%	-2.9%	1.4%	-4.1%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供」が4.2ポイント増加している。



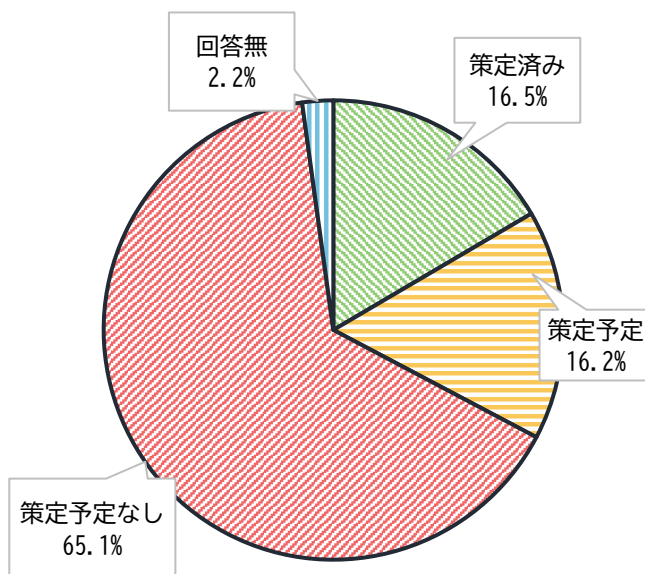
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和4年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 (40.6%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む (22.9%)	ワーク・ライフ・バランスについての啓発 (19.2%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (18.6%)
令和6年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 (41.8%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (22.3%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む (20.0%)	ワーク・ライフ・バランスについての啓発 (18.8%)

問 30 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況について、お聞きします。

(1) 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況について貴社の状況に該当する番号に○をつけてください。

選択肢	件数	割合
策定済み	137	16.5%
策定予定	134	16.2%
策定予定なし	539	65.1%
回答無	18	2.2%
合計	828	100.0%

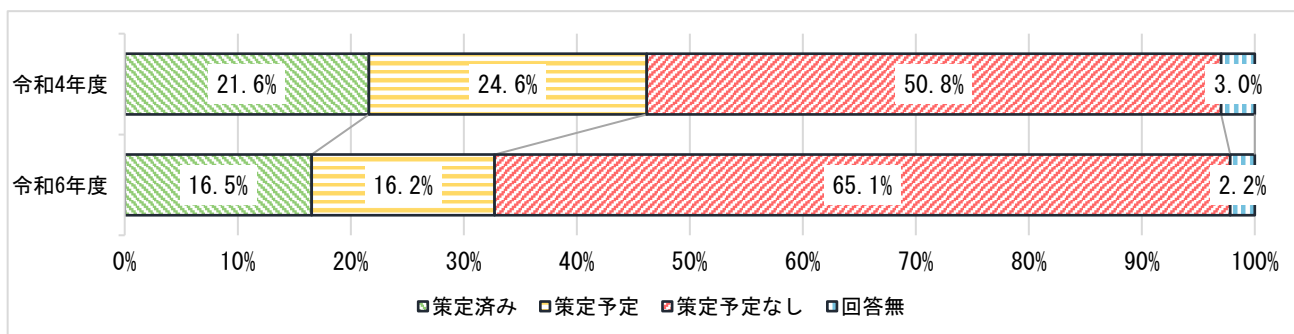


- 1位 策定予定なし 65.1%
- 2位 策定済み 16.5%
- 3位 策定予定 16.2%

令和4年度調査との比較

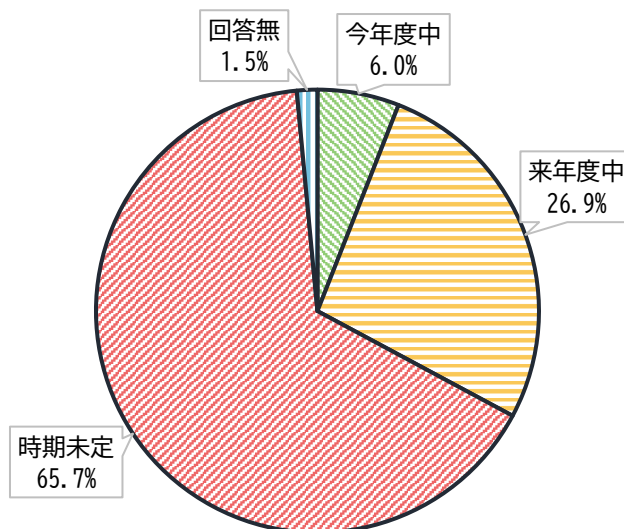
	策定済み	策定予定	策定予定なし	回答無	総計
令和4年度	196	223	461	27	907
令和6年度	137	134	539	18	828
令和4年度	21.6%	24.6%	50.8%	3.0%	100.0%
令和6年度	16.5%	16.2%	65.1%	2.2%	100.0%
増減	-5.1%	-8.4%	14.3%	-0.8%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「策定予定なし」が14.3ポイント増加している。



(2) (1) で「2 策定予定」に○をつけた企業にお聞きします。
 策定予定時期はいつですか。該当する 番号に○をつけてください。

選択肢	件数	割合
今年度中	8	6.0%
来年度中	36	26.9%
時期未定	88	65.7%
回答無	2	1.5%
合計	134	100.0%

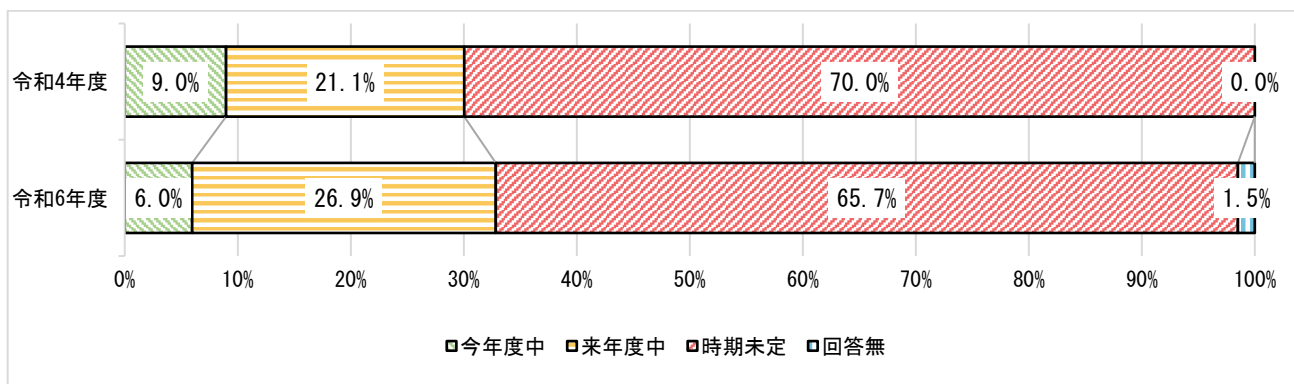


- 1 位 時期未定 65.7%
- 2 位 来年度中 26.9%
- 3 位 今年度中 6.0%

令和 4 年度調査との比較

	今年度中	来年度中	時期未定	回答無	総計
令和4年度	20	47	156	0	223
令和6年度	8	36	88	2	134
令和4年度	9.0%	21.1%	70.0%	0.0%	100.0%
令和6年度	6.0%	26.9%	65.7%	1.5%	100.0%
増減	-3.0%	5.8%	-4.3%	1.5%	0.0%

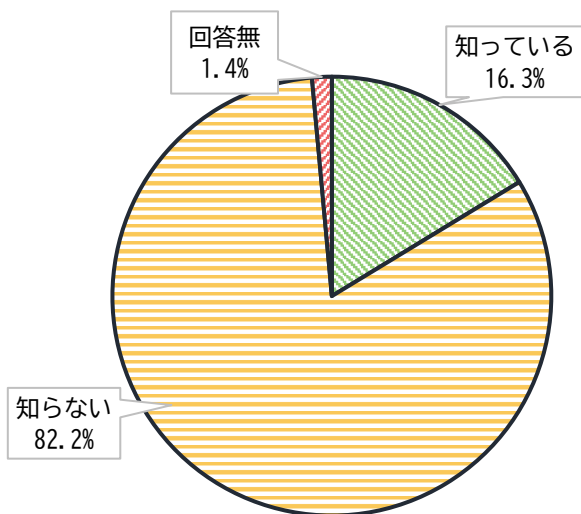
・ 令和 4 年度調査に比べ、「来年度中」が 5.8 ポイント増加している。



問 31 次の各種制度について、それぞれ該当する番号に○をつけてください。

(1) 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証を知っていますか。

選択肢	件数	割合
知っている	135	16.3%
知らない	681	82.2%
回答無	12	1.4%
合計	828	100.0%

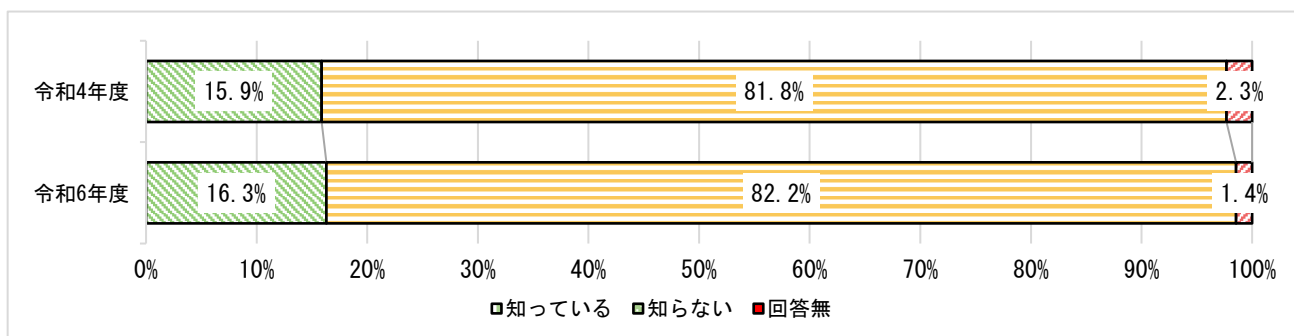


- 1位 知らない 82.2%
- 2位 知っている 16.3%

令和4年度調査との比較

	知っている	知らない	回答無	総計
令和4年度	144	742	21	907
令和6年度	135	681	12	828
令和4年度	15.9%	81.8%	2.3%	100.0%
令和6年度	16.3%	82.2%	1.4%	100.0%
増減	0.4%	0.4%	-0.9%	0.0%

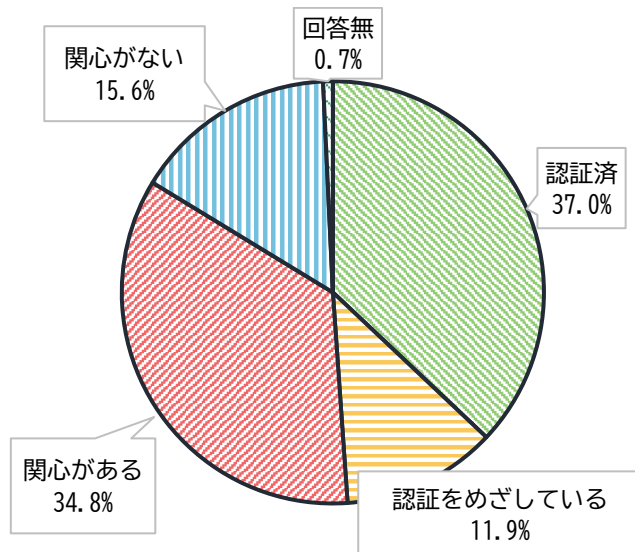
・令和4年度調査に比べ、「知っている」「知らない」ともに0.4ポイント増加している。



(2) (1) で「1知っている」に○をつけた企業にお聞きします。

状況にあてはまるものに○をつけてください。

選択肢	件数	割合
認証済	50	37.0%
認証をめざしている	16	11.9%
関心がある	47	34.8%
関心がない	21	15.6%
回答無	1	0.7%
合計	135	100.0%

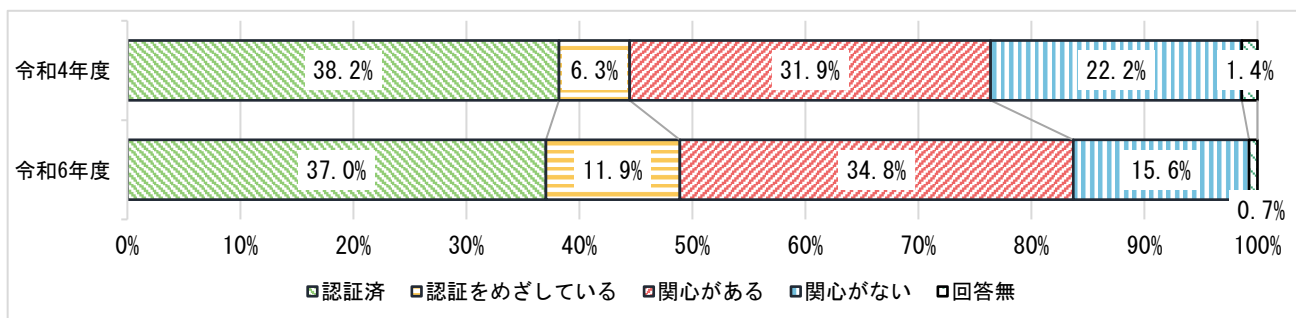


- 1位 認証済 37.0%
- 2位 関心がある 34.8%
- 3位 関心がない 15.6%

令和4年度調査との比較

	認証済	認証をめざしている	関心がある	関心がない	回答無	総計
令和4年度	55	9	46	32	2	144
令和6年度	50	16	47	21	1	135
令和4年度	38.2%	6.3%	31.9%	22.2%	1.4%	100.0%
令和6年度	37.0%	11.9%	34.8%	15.6%	0.7%	100.0%
増減	-1.2%	5.6%	2.9%	-6.6%	-0.7%	0.0%

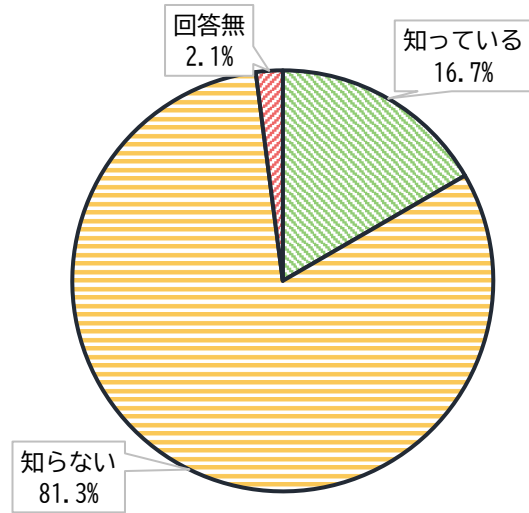
・令和4年度調査に比べ、「認証をめざしている」が5.6ポイント増加している。一方、「関心がない」が6.6ポイント減少している。



(3) 大阪商工会議所が実施する 活躍する 女性リーダー表彰（ブルーローズ表彰）※2を知っていますか。

※2 大阪サクヤヒメ表彰（2016～2020 年度）の後継事業として、2022 年度から大阪商工会議所で実施している、企業で働く女性役員・管理職で、今後の更なる活躍が期待され、後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰する取組

選択肢	件数	割合
知っている	138	16.7%
知らない	673	81.3%
回答無	17	2.1%
合計	828	100.0%

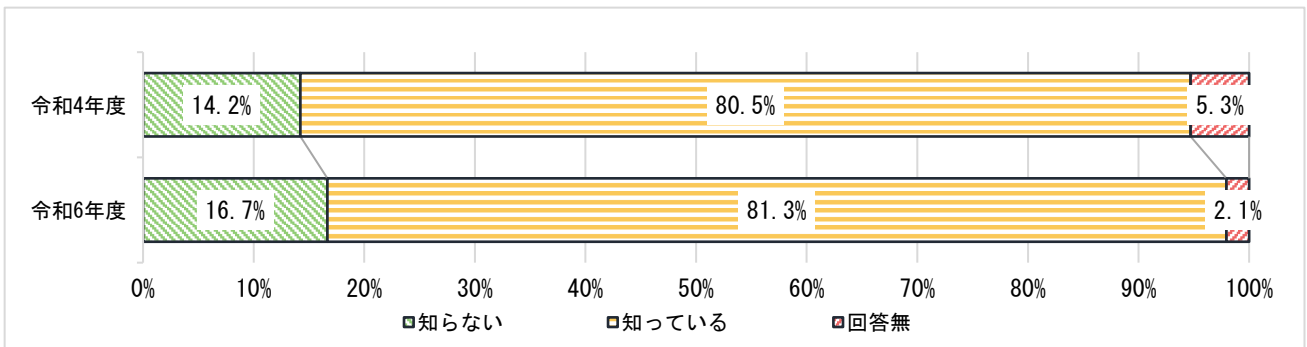


- 1 位 知らない 81.3%
- 2 位 知っている 16.7%

令和 4 年度調査との比較

	知 っ て い る	知 ら な い	回 答 無	総 計
令和4年度	129	730	48	907
令和6年度	138	673	17	828
令和4年度	14.2%	80.5%	5.3%	100.0%
令和6年度	16.7%	81.3%	2.1%	100.0%
増減	2.5%	0.8%	-3.2%	0.0%

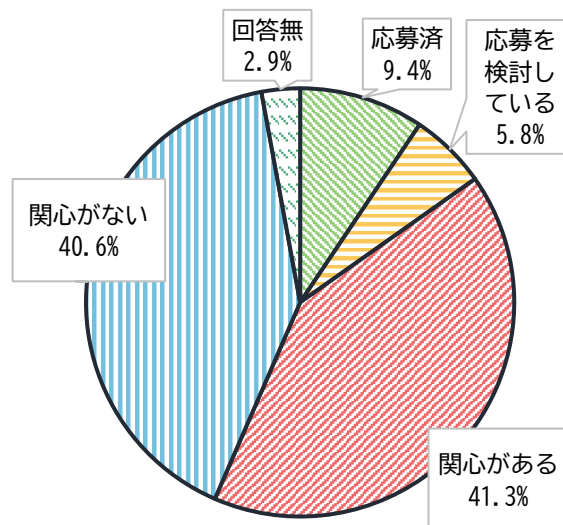
・ 令和 4 年度調査に比べ、「知っている」が 2.5 ポイント増加している。



(4) (3) で「1知っている」に○をつけた企業にお聞きします。

状況にあてはまるものに○をつけてください。

選択肢	件数	割合
応募済	13	9.4%
応募を検討している	8	5.8%
関心がある	57	41.3%
関心がない	56	40.6%
回答無	4	2.9%
合計	138	100.0%

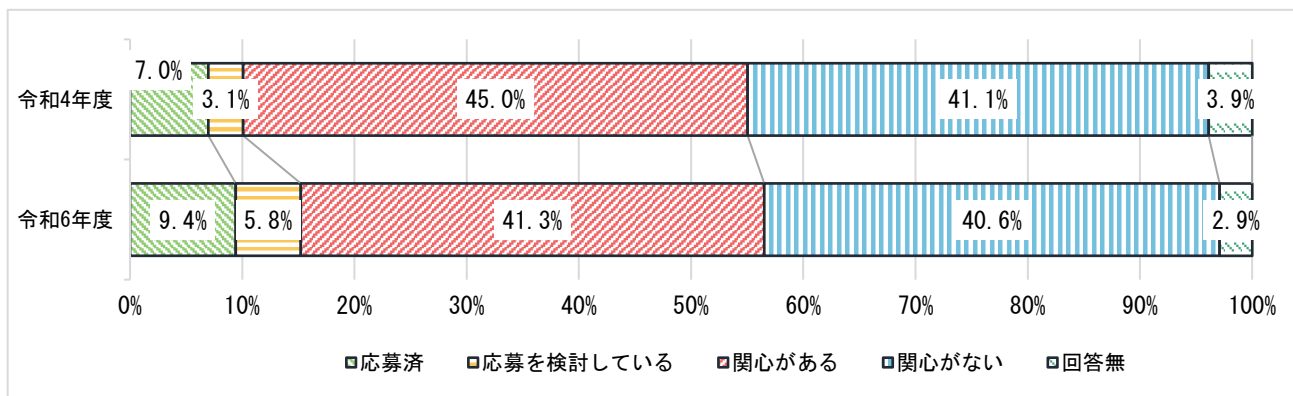


- 1位 関心がある 41.3%
- 2位 関心がない 40.6%
- 3位 応募済 9.4%

令和4年度調査との比較

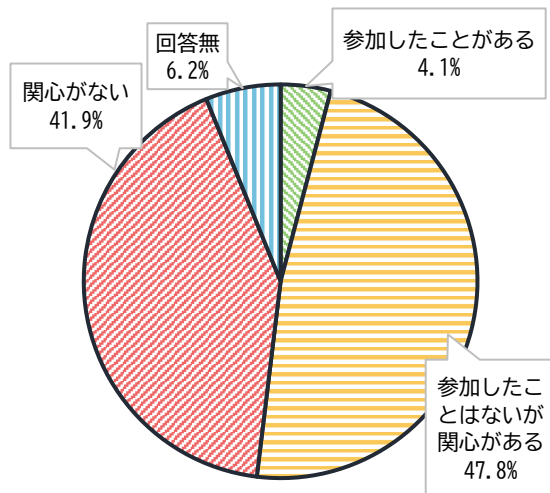
	応募済	応募を検討している	関心がある	関心がない	回答無	総計
令和4年度	9	4	58	53	5	129
令和6年度	13	8	57	56	4	138
令和4年度	7.0%	3.1%	45.0%	41.1%	3.9%	100.0%
令和6年度	9.4%	5.8%	41.3%	40.6%	2.9%	100.0%
増減	2.4%	2.7%	-3.7%	-0.5%	-1.0%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「関心がある」が3.7ポイント減少している。



(5) 大阪商工会議所では女性のキャリアアップや、女性が働きやすい職場環境整備を目的としたセミナーや交流会等を実施しています。状況にあてはまるものに○をつけてください。

選択肢	件数	割合
参加したことがある	34	4.1%
参加したことはないが関心がある	396	47.8%
関心がない	347	41.9%
回答無	51	6.2%
合計	828	100.0%

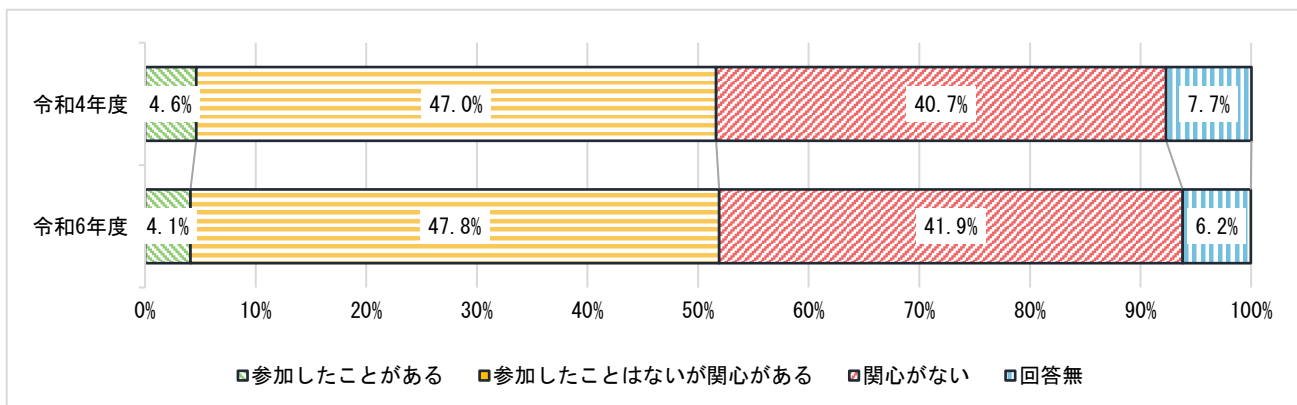


- 1位 参加したことはないが関心がある 47.8%
- 2位 関心がない 41.9%
- 3位 参加したことがある 4.1%

令和4年度調査との比較

	参加したことがある	参加したことはないが関心がある	関心がない	回答無	総計
令和4年度	42	426	369	70	907
令和6年度	34	396	347	51	828
令和4年度	4.6%	47.0%	40.7%	7.7%	100.0%
令和6年度	4.1%	47.8%	41.9%	6.2%	100.0%
増減	-0.5%	0.8%	1.2%	-1.5%	0.0%

・令和4年度調査に比べ、「関心がない」が1.2ポイント増加している。



問 32 女性の活躍推進に向けて効果的な取組や特徴ある取組などをお聞かせください。

(主な取組)

- ・ ワーク・ライフ・バランスの支援
- ・ ワーク・ライフ・バランスが取りやすいようにサテライトオフィスの拡充を取組み実施中。「新しい働き方」を取り入れる事で社員の一人ひとりの生産性向上に繋がると考えます。育児短時間勤務の適用範囲を延長（法令では養育する子の年齢が3歳未満となっているところ、3歳以上の年齢にまで延長）
- ・ 性別に関係なく採用・育成・昇格する仕組と風土をつくること
- ・ 短時間勤務制度
- ・ 女性管理職登用
- ・ 希望者は一般職から総合職へ
- ・ パート（女性）から正社員への転換などを実施
- ・ 女性の管理職候補者を選定・登録し、層別研修の実施、公募型の育成機会の提供、めざす職務に応じた層別研修や執行役員をメンターとするメンタリングの実施等、挑戦意欲と能力のある女性職員のキャリア形成を支援している
- ・ 我社は女性社員の出産育児休暇を与えており働けるようになれば正社員として復職できる制度を実行している
- ・ 様々な社員のキャリアストーリーを社内イントラネットに掲載し、自身のキャリアについて考えるきっかけづくりと、相談できる体制の構築
- ・ 女性管理職候補者の視座を上げ、多角的な視点を持つきっかけと管理職へチャレンジすることを後押しする取組みとして「社内メンター制度」を実施。メンターは原則、執行役員やそれに相当する役職の者が務め、半年間、月に1回程度1on1を行う
- ・ 女性管理職候補手前の社員を育成する研修を実施。女性社員の自己効力感を向上させ、チャレンジングな目標に積極的に取組み続ける成長サイクルを自ら作れることを目的とする
- ・ 個別の育成・登用計画の策定。本部・部ごとに、管理職候補となりうる女性社員を視える化し、計画的に育成・登用することを目的とする

他 77 件