

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

## 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

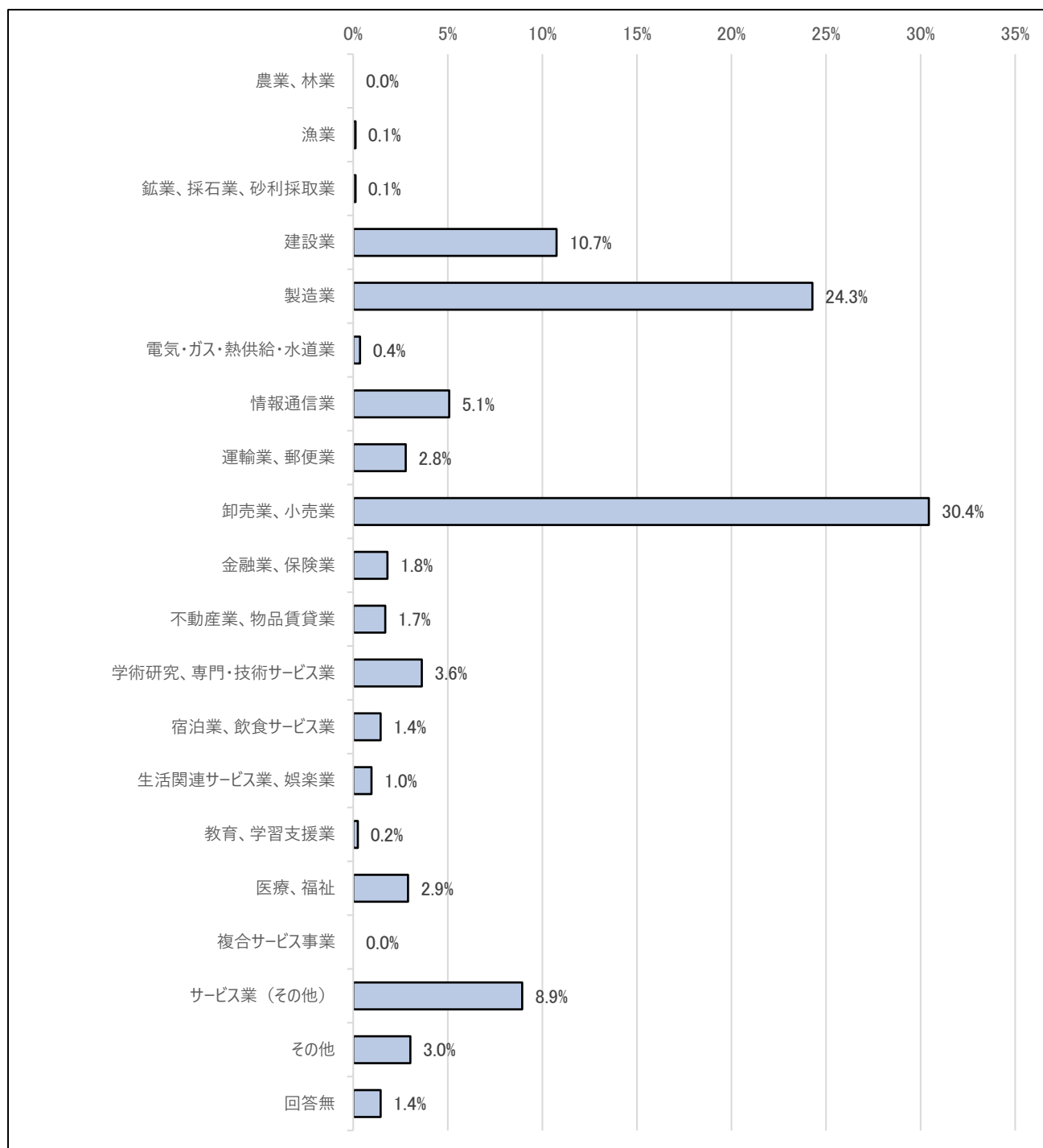
- ・ 回答は各質問の回答者数（※）を基数とした百分率（%）で示してあります。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・ 複数回答が可能な設問の場合、合計（経年比較では「総計」と表示）を回答人数としているため、内訳の合計値と合致しない場合があります。
- ・ クロス集計では、クロス項目を回答していない場合は当該設問における有効回答数に含んでいないため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が合致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表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

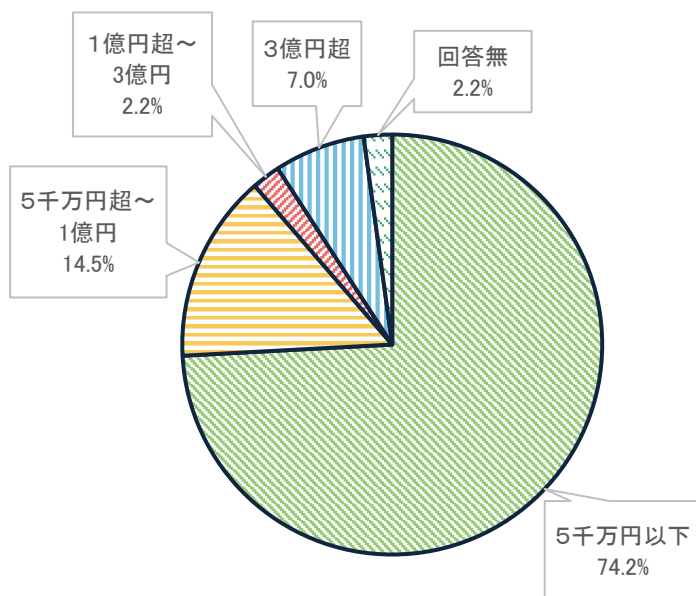
| 選択肢               | 件数  | 割合     |
|-------------------|-----|--------|
| 農業、林業             | 0   | 0.0%   |
| 漁業                | 1   | 0.1%   |
| 鉱業、採石業、砂利採取業      | 1   | 0.1%   |
| 建設業               | 89  | 10.7%  |
| 製造業               | 201 | 24.3%  |
| 電気・ガス・熱供給・水道業     | 3   | 0.4%   |
| 情報通信業             | 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% |

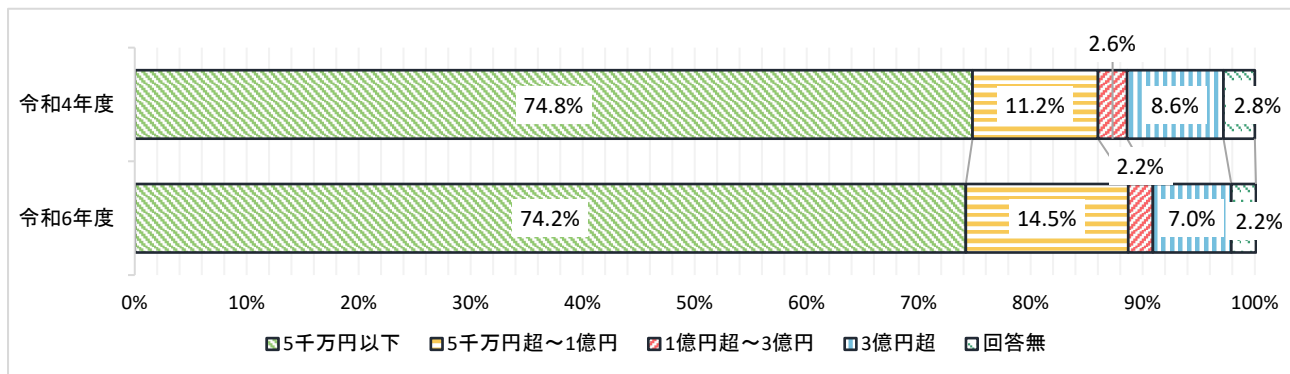


|     |           |       |
|-----|-----------|-------|
| 1 位 | 5千万円以下    | 74.2% |
| 2 位 | 5千万円超～1億円 | 14.5% |
| 3 位 | 3億円超      | 7.0%  |

令和4年度調査との比較

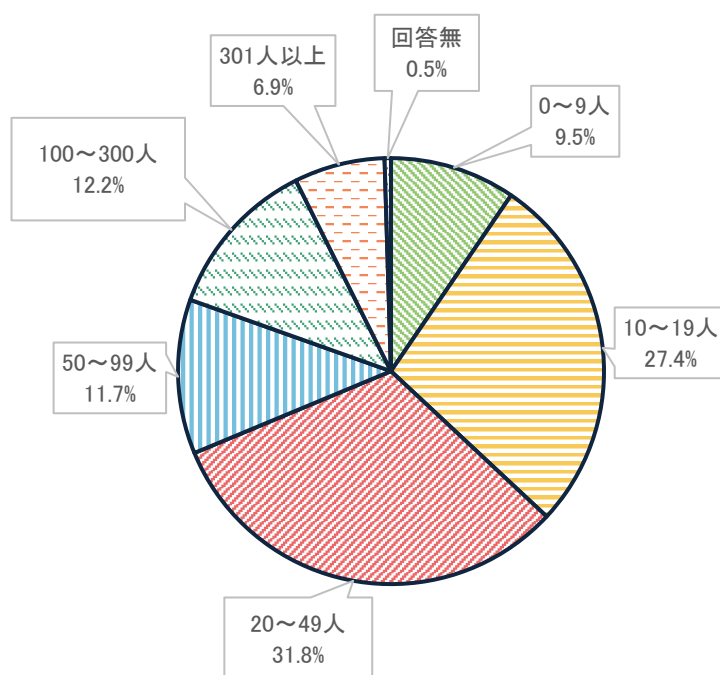
|       | 5千万円以下 | 5千万円超～1億円 | 1億円超～3億円 | 3億円超  | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|-----------|----------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 678    | 102       | 24       | 78    | 25    | 907    |
| 令和6年度 | 614    | 120       | 18       | 58    | 18    | 828    |
| 令和4年度 | 74.8%  | 11.2%     | 2.6%     | 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ポイント増えている。



(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% |

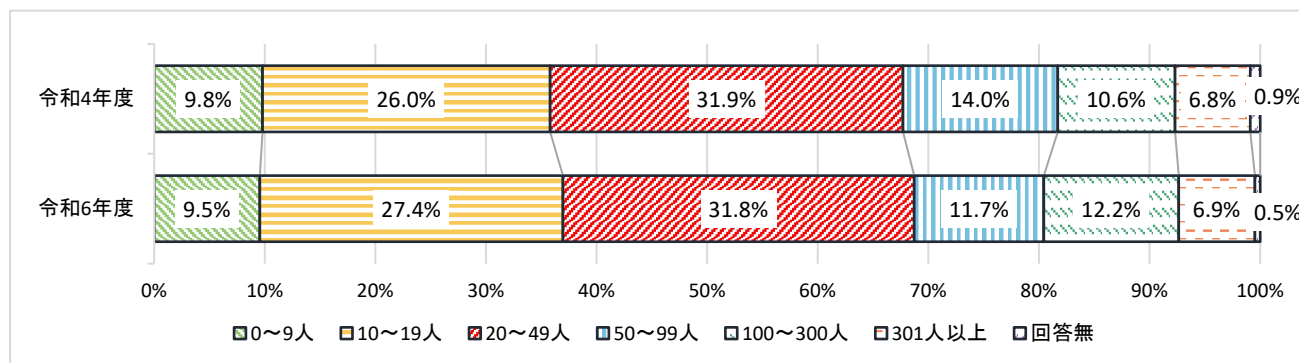


|     |           |       |
|-----|-----------|-------|
| 1 位 | 20～49 人   | 31.8% |
| 2 位 | 10～19 人   | 27.4% |
| 3 位 | 100～300 人 | 12.2% |

令和 4 年度調査との比較

|       | 0<br>～<br>9<br>人 | 1<br>0<br>～<br>9<br>人 | 2<br>0<br>～<br>9<br>人 | 5<br>0<br>～<br>9<br>人 | 1<br>0<br>0<br>～<br>3<br>0<br>0<br>人 | 3<br>0<br>1<br>人<br>以<br>上 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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 ポイント増えている。



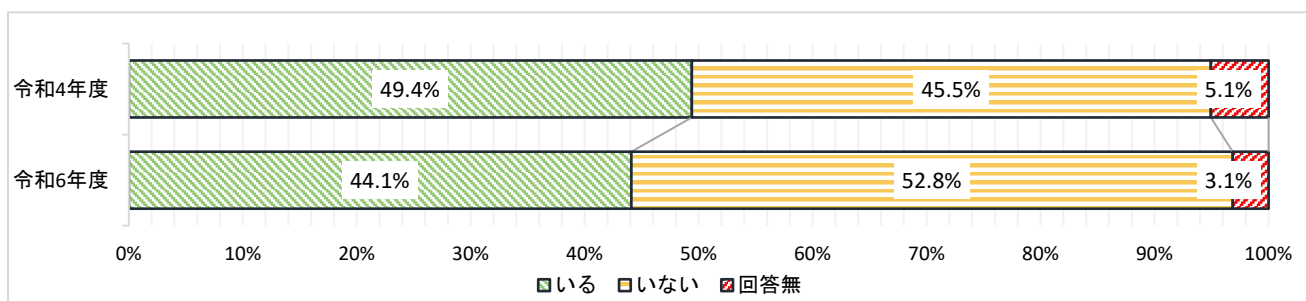
(4) 役員・管理職・管理職候補の有無

ア 女性役員の有無

令和4年度調査との比較

|       | い<br>る | い<br>な<br>い | 回<br>答<br>無 | 総<br>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ポイント増えている。

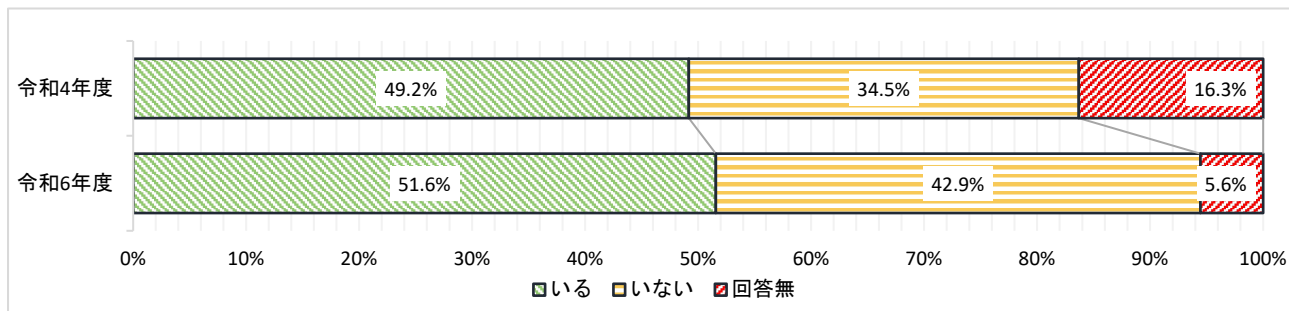


イ 女性管理職の有無

令和4年度調査との比較

|       | い<br>る | い<br>な<br>い | 回<br>答<br>無 | 総<br>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ポイント増えている。



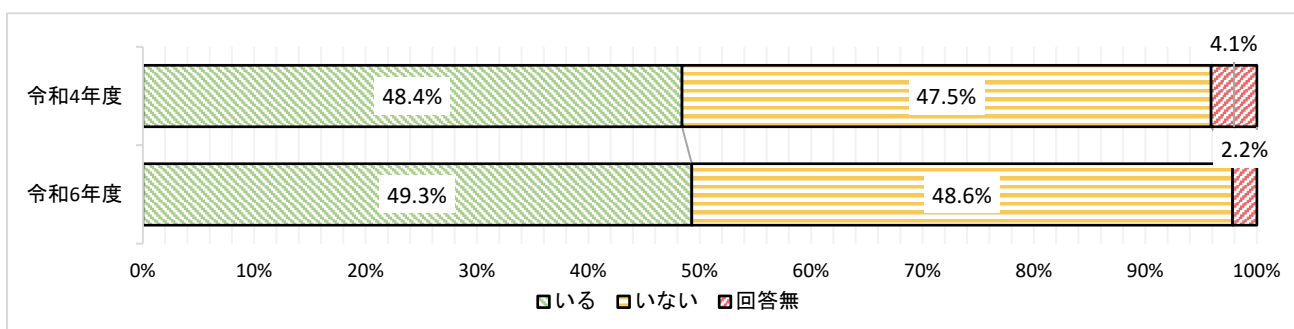


# ウ 女性管理職候補の有無、経年比較

## 令和４年度調査との比較

|       | い<br>る | い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>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 ポイント増えている。

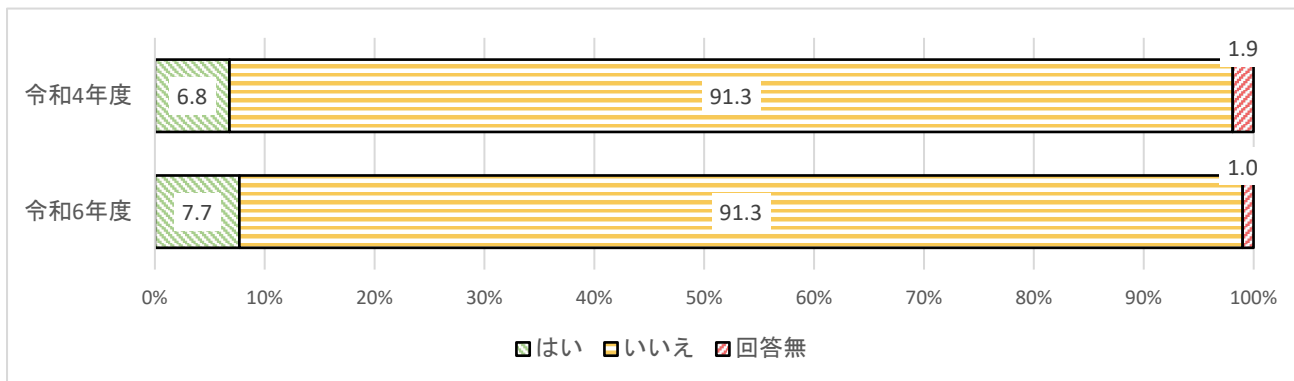


# エ 事業者主は女性である、経年比較

## 令和４年度調査との比較

|       | は<br>い | い<br>い<br>え | 回<br>答<br>無 | 総<br>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 ポイント増えている。



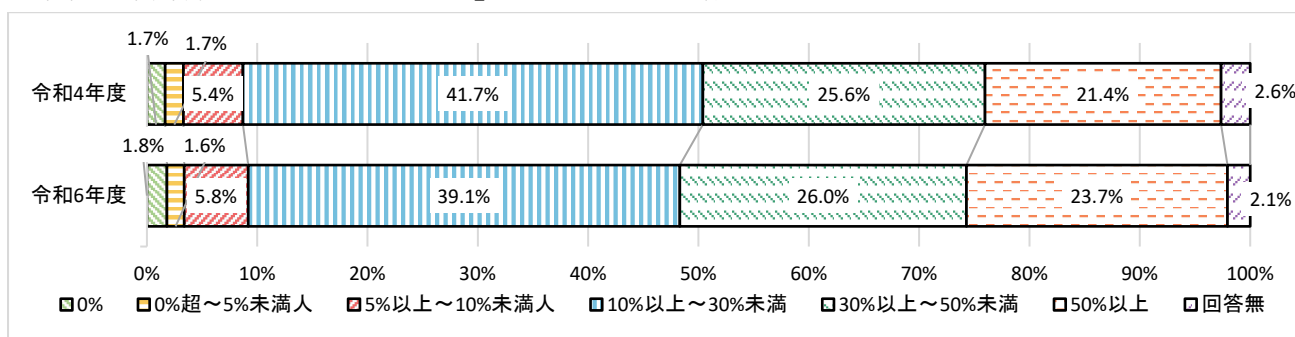
(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率

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<br>未 満 5<br>人 % | 1 0 5<br>% %<br>未 以<br>満 上<br>人 % | 1 3 0<br>% %<br>未 上<br>満 % | 3 5 0<br>% %<br>未 上<br>満 % | 5 0<br>%<br>以<br>上 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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ポイント増えている。

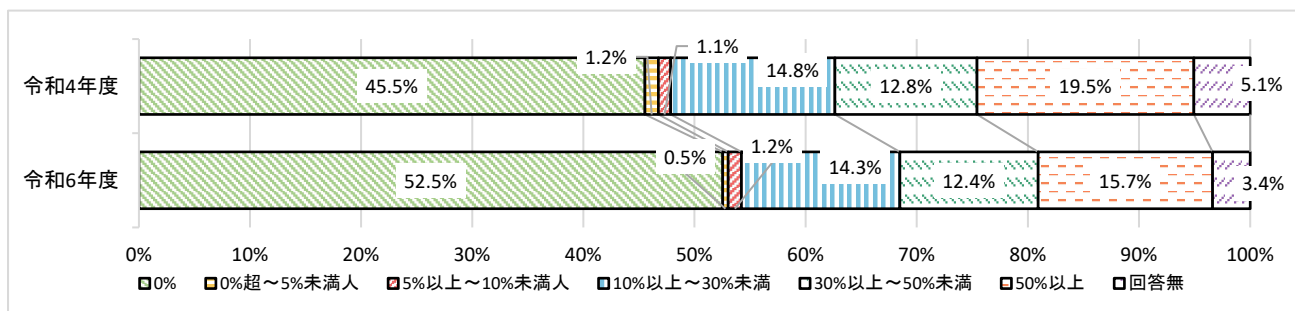


イ 役員に占める女性比率

令和4年度調査との比較

|       | 0 %   | 0 % 超<br>未 満 5<br>人 % | 1 0 5<br>% %<br>未 以<br>満 上<br>人 % | 1 3 0<br>% %<br>未 上<br>満 % | 3 5 0<br>% %<br>未 上<br>満 % | 5 0<br>%<br>以<br>上 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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ポイント増えている。

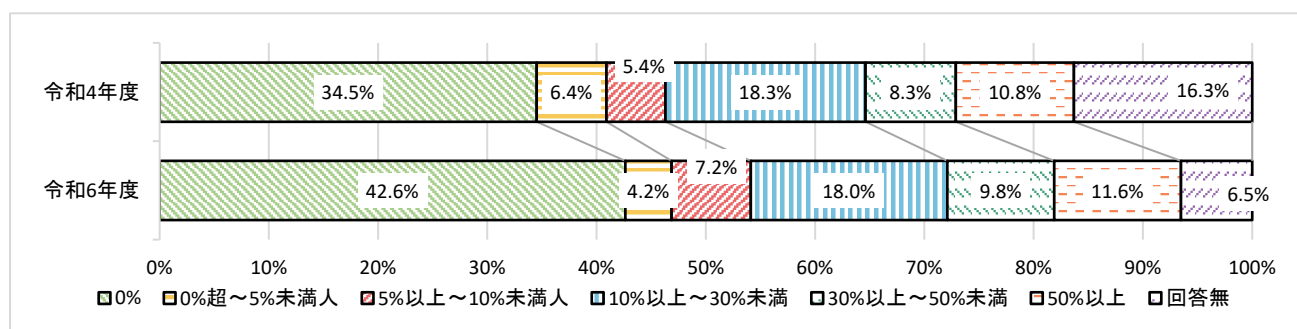


## ウ 管理職に占める女性比率

### 令和４年度調査との比較

|       | 0 %   | 0 % 超<br>未 満 5 人 % | 1 0 5 % %<br>未 以 満 上 人 % | 1 3 0 % %<br>未 上 満 % | 3 5 0 % %<br>未 上 満 % | 5 0 %<br>以 上 | 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ポイント増えている。

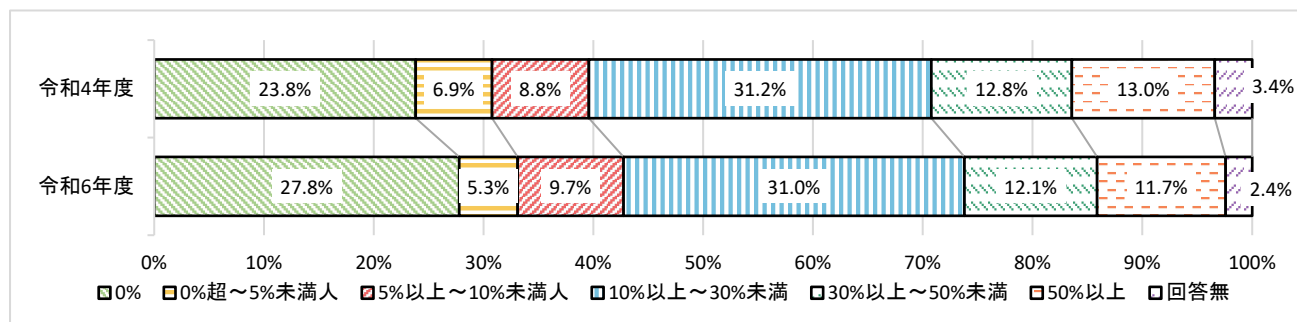


## エ 役員・管理職に占める女性比率

### 令和４年度調査との比較

|       | 0 %   | 0 % 超<br>未 満 5 人 % | 1 0 5 % %<br>未 以 満 上 人 % | 1 3 0 % %<br>未 上 満 % | 3 5 0 % %<br>未 上 満 % | 5 0 %<br>以 上 | 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ポイント増えている。



## 2 調査結果の概要

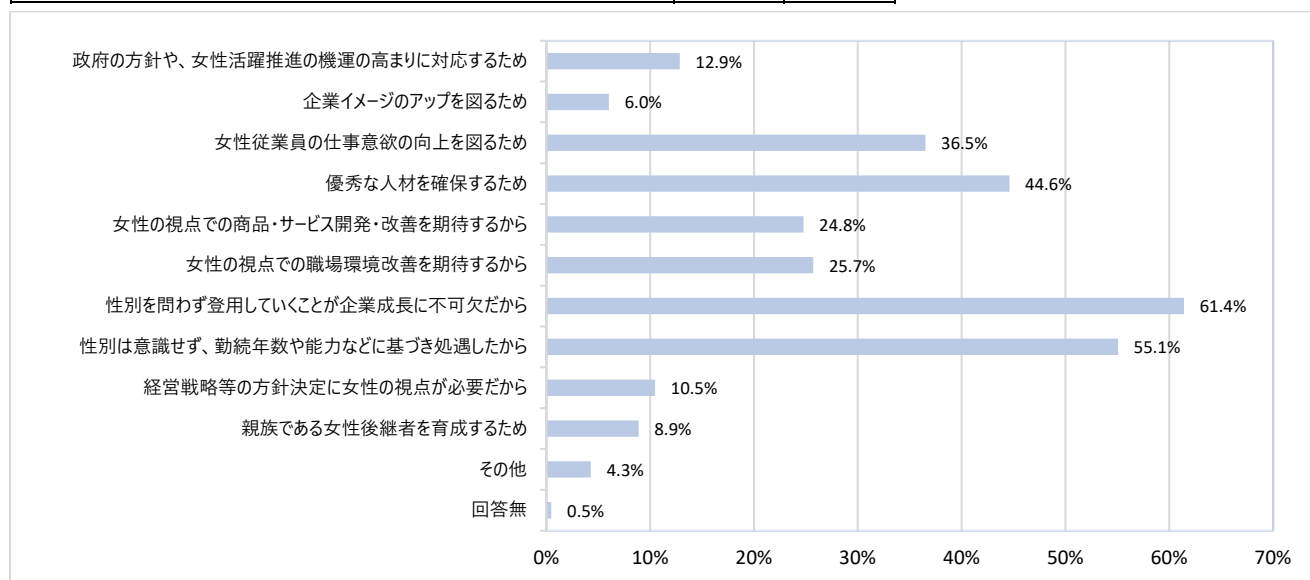
### (1) 女性の管理職登用について

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  | 12.9%  |
| 企業イメージのアップを図るため              | 38  | 6.0%   |
| 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため           | 230 | 36.5%  |
| 優秀な人材を確保するため                 | 281 | 44.6%  |
| 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 | 24.8%  |
| 女性の視点での職場環境改善を期待するから         | 162 | 25.7%  |
| 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 | 61.4%  |
| 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 | 55.1%  |
| 経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから       | 66  | 10.5%  |
| 親族である女性後継者を育成するため            | 56  | 8.9%   |
| その他                          | 27  | 4.3%   |
| 回答無                          | 3   | 0.5%   |
| 合計                           | 630 | 100.0% |

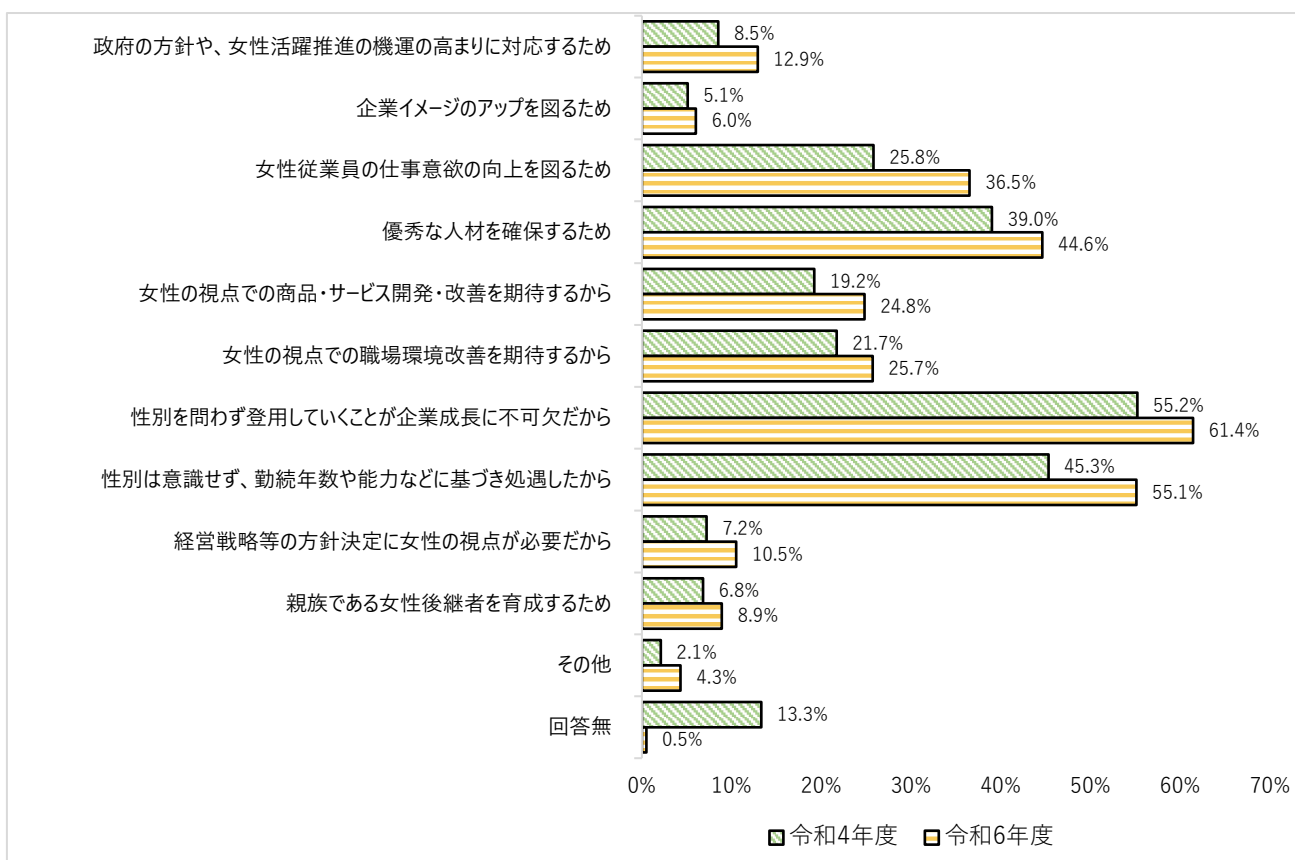


- |     |                              |       |
|-----|------------------------------|-------|
| 1 位 | 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから   | 61.4% |
| 2 位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから | 55.1% |
| 3 位 | 優秀な人材を確保するため                 | 44.6% |

## 令和4年度調査との比較

|       | 推進の機運の高まりに女性活躍を対応するため | 企業イメージのアップを図るため | 女性従業員の仕事を図るため | 優秀な人材を確保するため | 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから | 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つき処遇したから | 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      | 630    |
| 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 | 12.9%                 | 6.0%            | 36.5%         | 44.6%        | 24.8%                      | 25.7%                | 61.4%                      | 55.1%                       | 10.5%                  | 8.9%              | 4.3% | 0.5%   | 100.0% |
| 増減    | 4.4%                  | 0.9%            | 10.7%         | 5.6%         | 5.6%                       | 4.0%                 | 6.2%                       | 9.8%                        | 3.3%                   | 2.1%              | 2.2% | -12.8% | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、ほぼすべての項目にて増加している。

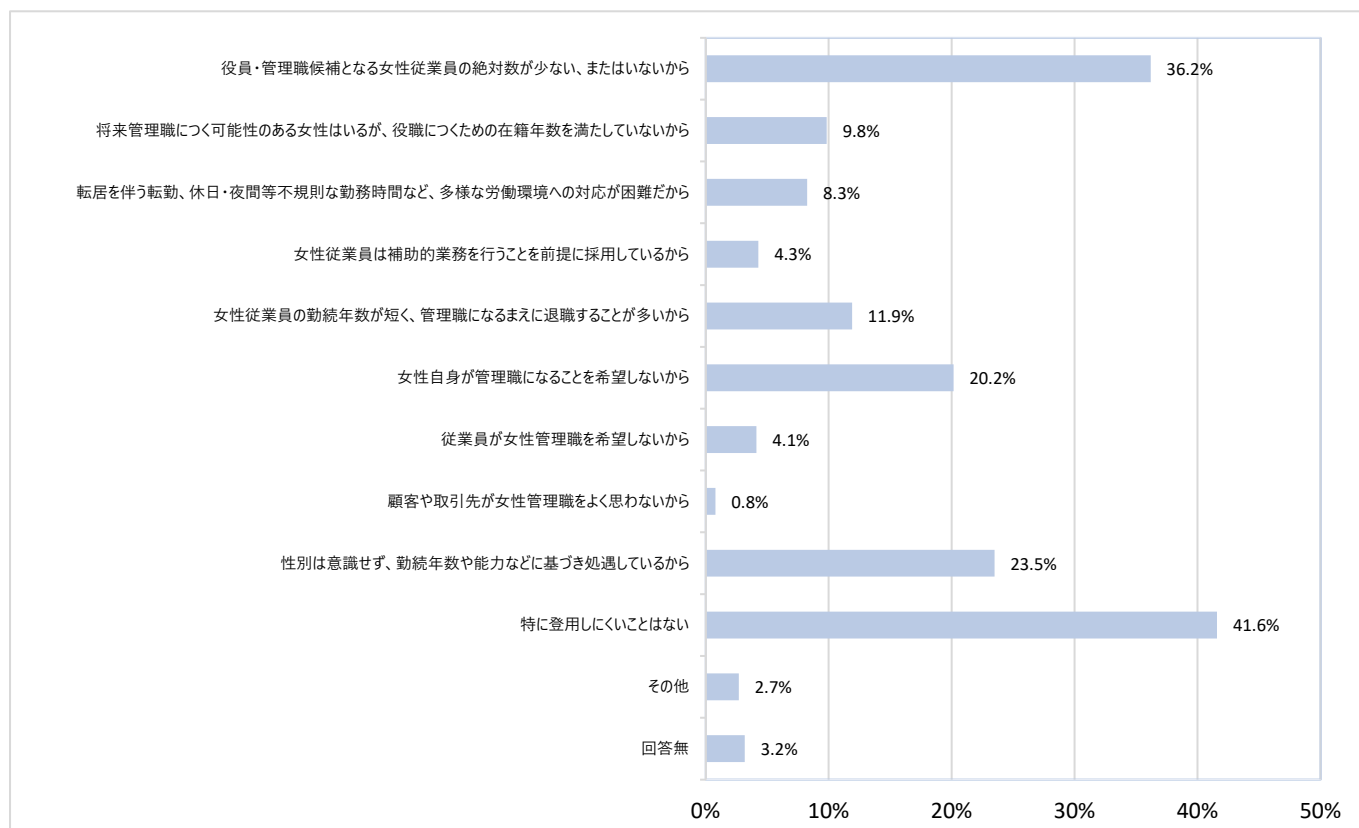


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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基つき処遇したから(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(61.4%) | 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基つき処遇したから(55.1%) | 優秀な人材を確保するため(44.6%) | 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため(36.5%) |

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 | 36.2%  |
| 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  | 9.8%   |
| 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  | 8.3%   |
| 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  | 4.3%   |
| 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  | 11.9%  |
| 女性自身が管理職になることを希望しないから                       | 127 | 20.2%  |
| 従業員が女性管理職を希望しないから                           | 26  | 4.1%   |
| 顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから                       | 5   | 0.8%   |
| 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              | 148 | 23.5%  |
| 特に登用しにくいことはない                               | 262 | 41.6%  |
| その他                                         | 17  | 2.7%   |
| 回答無                                         | 20  | 3.2%   |
| 合計                                          | 630 | 100.0% |

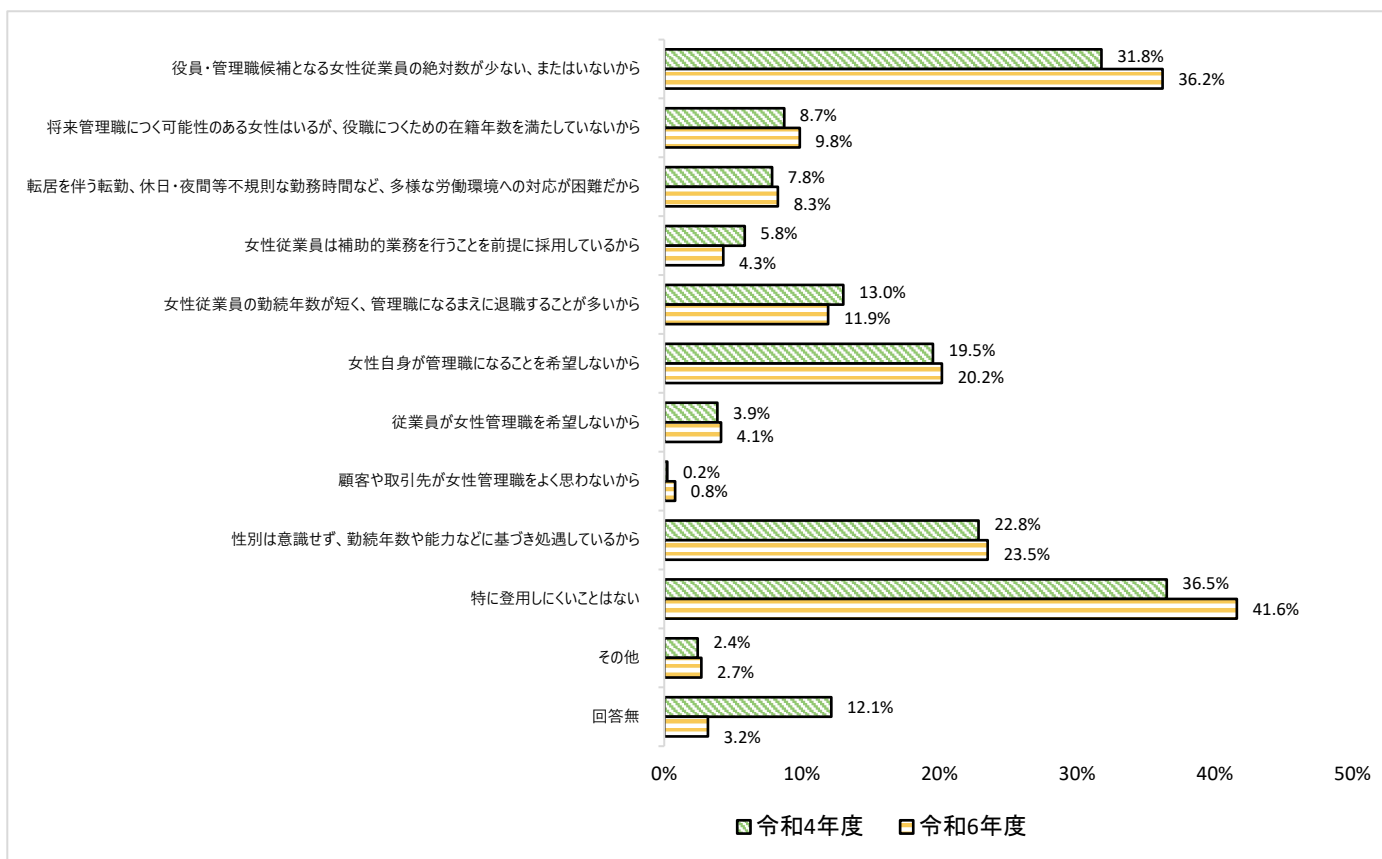


- |     |                                   |       |
|-----|-----------------------------------|-------|
| 1 位 | 特に登用しにくいことはない                     | 41.6% |
| 2 位 | 役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから | 36.2% |
| 3 位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから    | 23.5% |

## 令和4年度調査との比較

|       | 役員・管理職候補となる女性従業員は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いるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから | 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、管理職になるまで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以内文字） | 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           | 20    | 630    |
| 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 | 36.2%                      | 9.8%                                        | 8.3%                                       | 4.3%                         | 11.9%                              | 20.2%                 | 4.1%              | 0.8%                  | 23.5%                         | 41.6%         | 2.7%         | 3.2%  | 100.0% |
| 増減    | 4.4%                       | 1.1%                                        | 0.5%                                       | -1.5%                        | -1.1%                              | 0.7%                  | 0.2%              | 0.6%                  | 0.7%                          | 5.1%          | 0.3%         | -8.9% | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、『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』が4.4ポイント増え、『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』が1.5ポイント減少している。

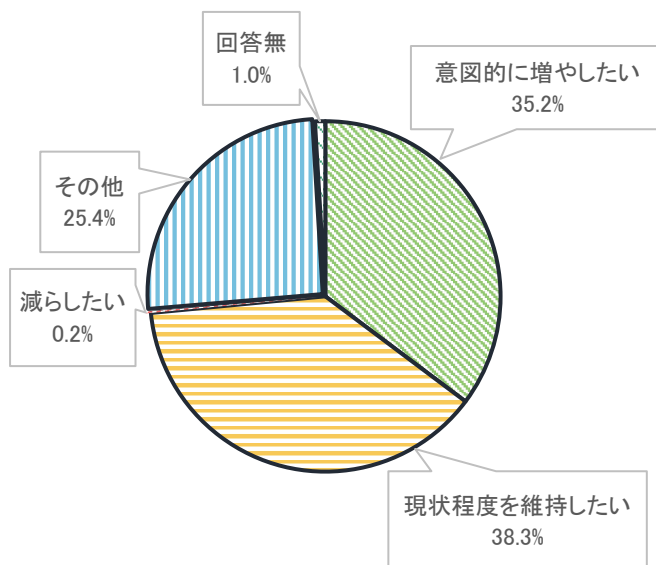


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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<br>(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<br>(31.8%) | 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇しているから<br>(22.8%) | 女性自身が管理職になることを希望しないから<br>(19.5%) |
| 令和6年度 | 特に登用しにくいことはない<br>(41.6%) | 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<br>(36.2%) | 性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇しているから<br>(23.5%) | 女性自身が管理職になることを希望しないから<br>(20.2%) |

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 | 35.2%  |
| 現状程度を維持したい | 241 | 38.3%  |
| 減らしたい      | 1   | 0.2%   |
| その他        | 160 | 25.4%  |
| 回答無        | 6   | 1.0%   |
| 合計         | 630 | 100.0% |

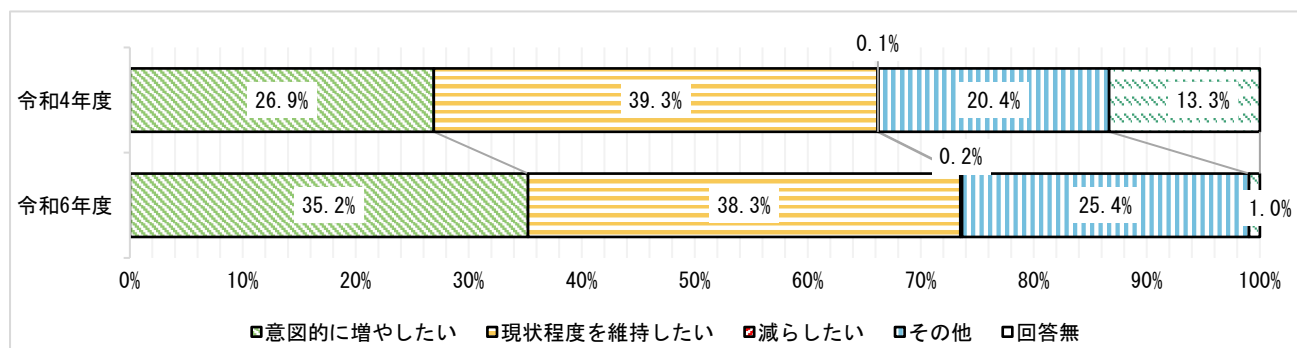


|    |            |       |
|----|------------|-------|
| 1位 | 現状程度を維持したい | 38.3% |
| 2位 | 意図的に増やしたい  | 35.2% |
| 3位 | その他        | 25.4% |

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   | 6      | 630    |
| 令和4年度 | 26.9%     | 39.3%      | 0.1%  | 20.4% | 13.3%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 35.2%     | 38.3%      | 0.2%  | 25.4% | 1.0%   | 100.0% |
| 増減    | 8.3%      | -1.0%      | 0.1%  | 5.0%  | -12.3% | 0.0%   |

・令和4年度調査と比べ、『意図的に増やしたい』が8.3ポイント増えている。

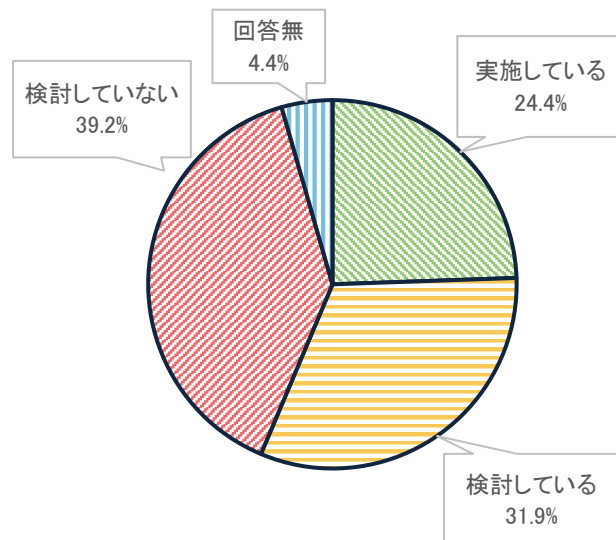




問6 女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

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 | 24.4%  |
| 検討している  | 201 | 31.9%  |
| 検討していない | 247 | 39.2%  |
| 回答無     | 28  | 4.4%   |
| 合計      | 630 | 100.0% |

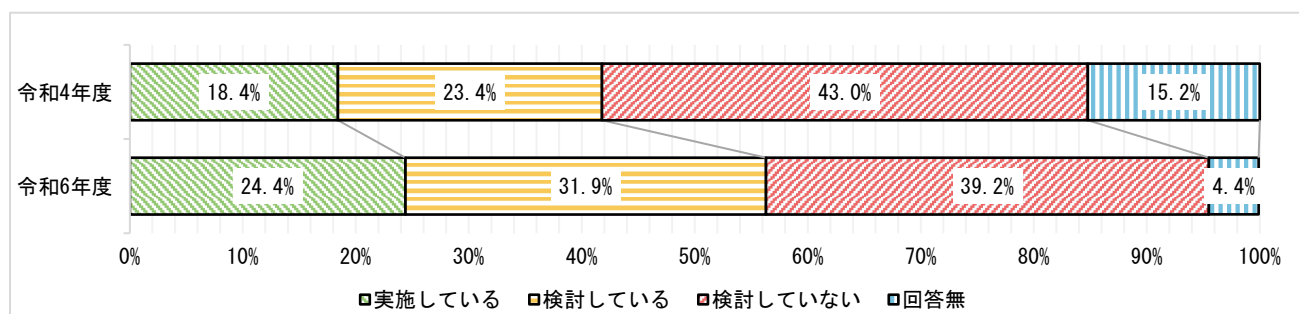


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 39.2% |
| 2 位 | 検討している  | 31.9% |
| 3 位 | 実施している  | 24.4% |

令和4年度調査との比較

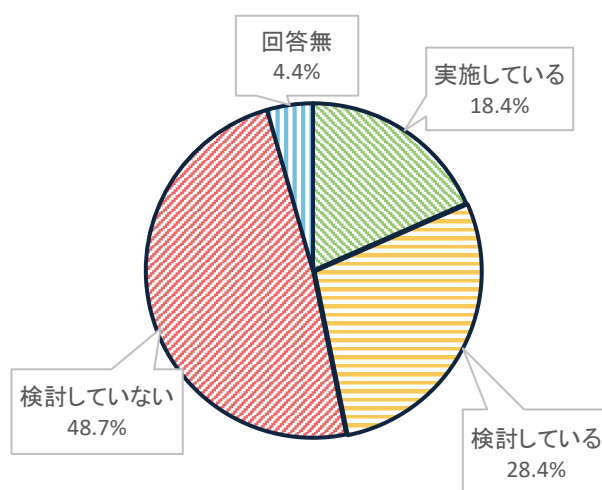
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無    | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 令和4年度 | 167    | 212    | 390     | 138    | 907    |
| 令和6年度 | 154    | 201    | 247     | 28     | 630    |
| 令和4年度 | 18.4%  | 23.4%  | 43.0%   | 15.2%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 24.4%  | 31.9%  | 39.2%   | 4.4%   | 100.0% |
| 増減    | 6.0%   | 8.5%   | -3.8%   | -10.8% | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「実施している」が6.0ポイント増え、「検討していない」が3.8ポイント減少している。



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 | 18.4%  |
| 検討している  | 179 | 28.4%  |
| 検討していない | 307 | 48.7%  |
| 回答無     | 28  | 4.4%   |
| 合計      | 630 | 100.0% |

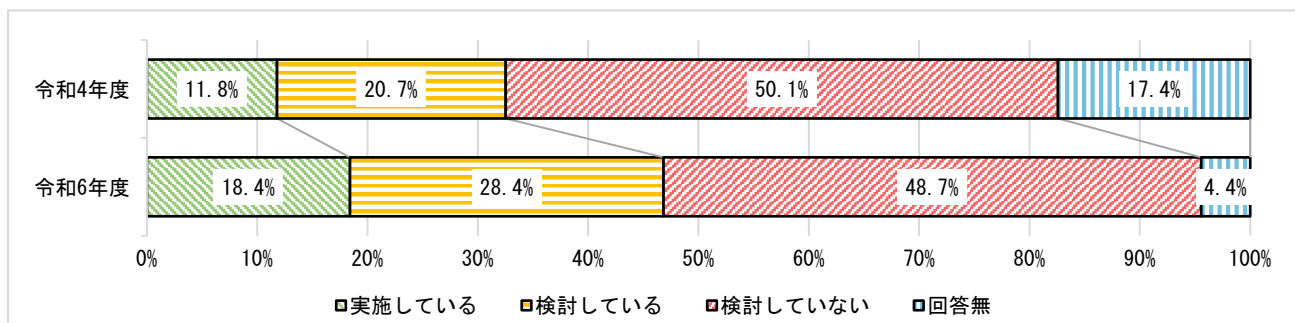


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 48.7% |
| 2 位 | 検討している  | 28.4% |
| 3 位 | 実施している  | 18.4% |

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 | 107    | 188    | 454     | 158    | 907    |
| 令和6年度 | 116    | 179    | 307     | 28     | 630    |
| 令和4年度 | 11.8%  | 20.7%  | 50.1%   | 17.4%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 18.4%  | 28.4%  | 48.7%   | 4.4%   | 100.0% |
| 増減    | 6.6%   | 7.7%   | -1.4%   | -13.0% | 0.0%   |

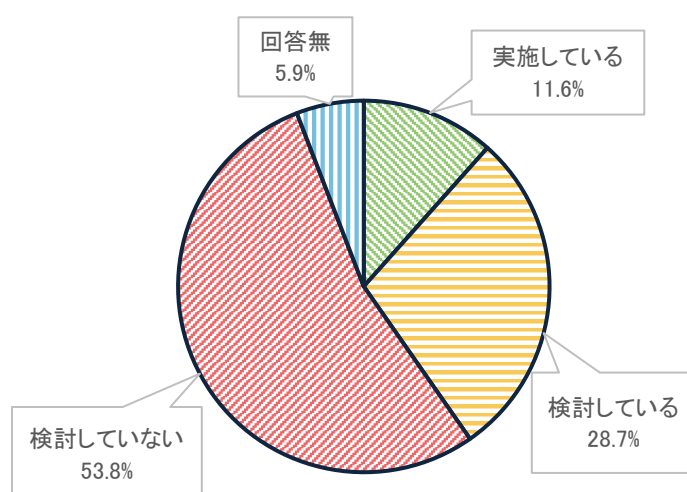
・令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 6.6 ポイント、「検討している」が 7.7 ポイント増えている。



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  | 11.6%  |
| 検討している  | 181 | 28.7%  |
| 検討していない | 339 | 53.8%  |
| 回答無     | 37  | 5.9%   |
| 合計      | 630 | 100.0% |

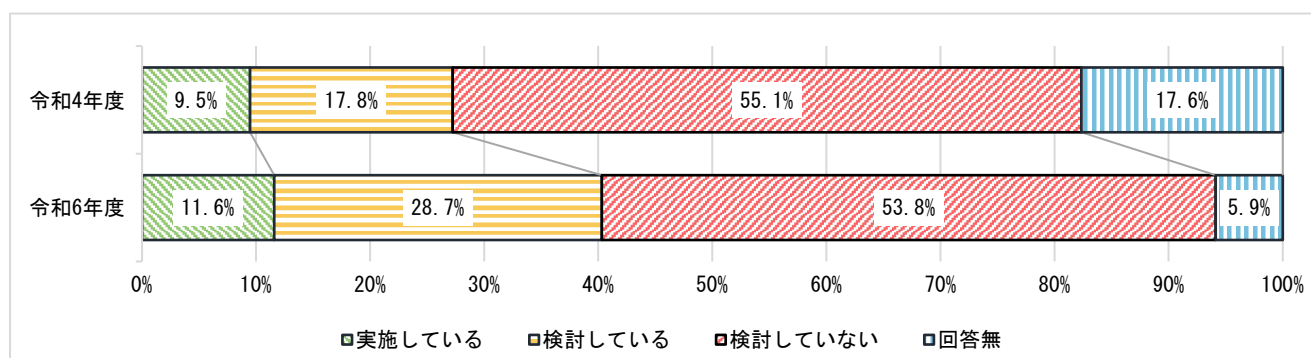
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 53.8% |
| 2 位 | 検討している  | 28.7% |
| 3 位 | 実施している  | 11.6% |



令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 86             | 161                | 500                     | 160         | 907    |
| 令和6年度 | 73             | 181                | 339                     | 37          | 630    |
| 令和4年度 | 9.5%           | 17.8%              | 55.1%                   | 17.6%       | 100.0% |
| 令和6年度 | 11.6%          | 28.7%              | 53.8%                   | 5.9%        | 100.0% |
| 増減    | 2.1%           | 10.9%              | -1.3%                   | -11.7%      | 0.0%   |

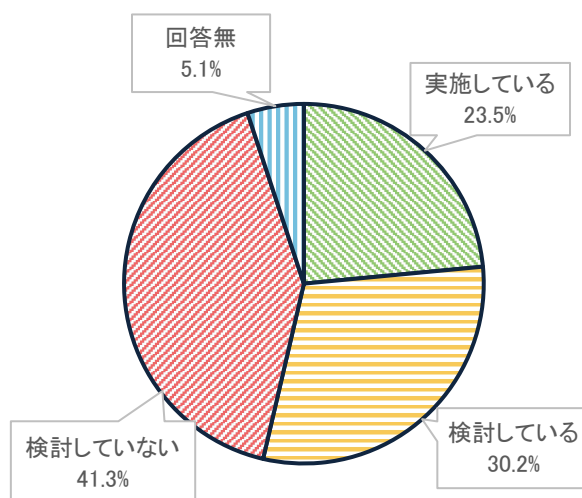
・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 2.1 ポイント、「検討している」が 10.9 ポイント増えている。



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 | 23.5%  |
| 検討している  | 190 | 30.2%  |
| 検討していない | 260 | 41.3%  |
| 回答無     | 32  | 5.1%   |
| 合計      | 630 | 100.0% |

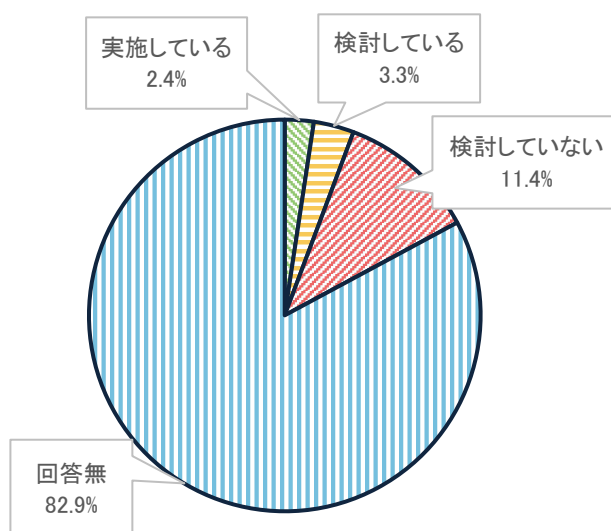
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 41.3% |
| 2 位 | 検討している  | 30.2% |
| 2 位 | 実施している  | 23.5% |



オ その他

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 15  | 2.4%   |
| 検討している  | 21  | 3.3%   |
| 検討していない | 72  | 11.4%  |
| 回答無     | 522 | 82.9%  |
| 合計      | 630 | 100.0% |

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 11.4% |
| 2 位 | 検討している  | 3.3%  |
| 3 位 | 実施している  | 2.4%  |

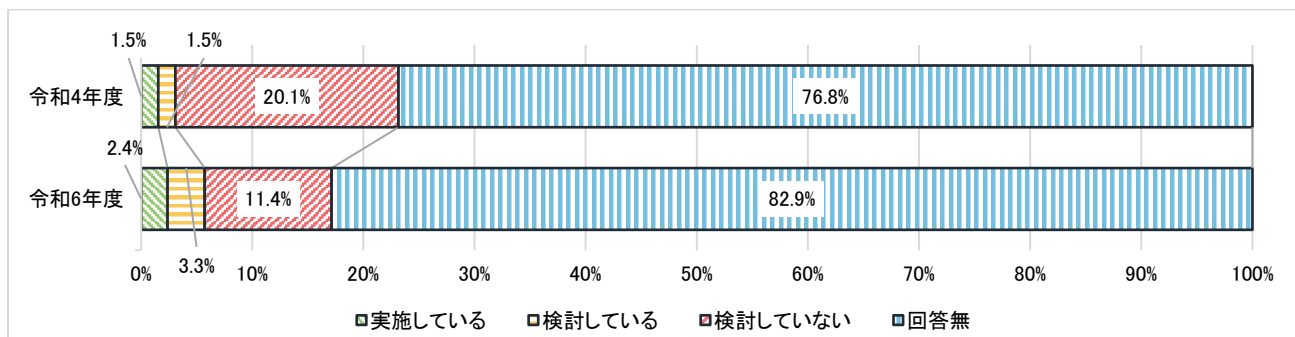


令和 4 年度調査との比較

|       | 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 | 14     | 14     | 182     | 697 | 907 |
| 令和6年度 | 15     | 21     | 72      | 522 | 630 |

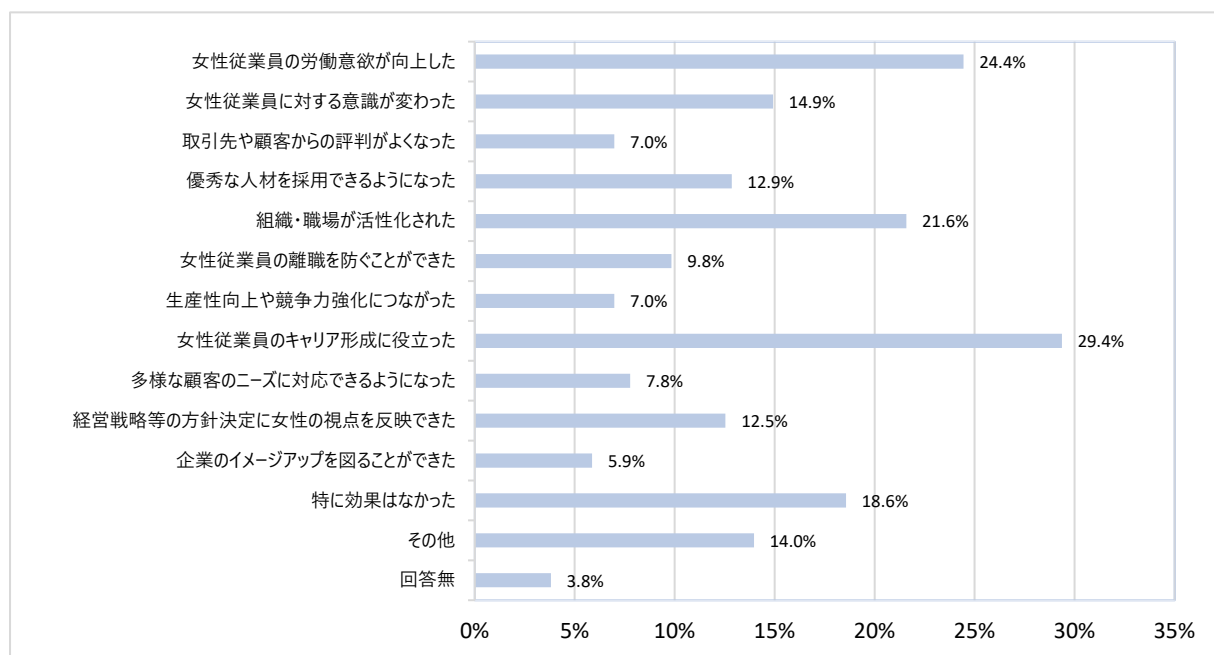
|       |      |      |       |       |        |
|-------|------|------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 1.5% | 1.5% | 20.1% | 76.8% | 100.0% |
| 令和6年度 | 2.4% | 3.3% | 11.4% | 82.9% | 100.0% |
| 増減    | 0.9% | 1.8% | -8.7% | 6.1%  | 0.0%   |

・令和 4 年度調査に比べ、「検討している」が 1.8 ポイント増え、「検討していない」が 8.7 ポイント減少している。



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 | 24.4%  |
| 女性従業員に対する意識が変わった       | 94  | 14.9%  |
| 取引先や顧客からの評判がよかった       | 44  | 7.0%   |
| 優秀な人材を採用できるようになった      | 81  | 12.9%  |
| 組織・職場が活性化された           | 136 | 21.6%  |
| 女性従業員の離職を防ぐことができた      | 62  | 9.8%   |
| 生産性向上や競争力強化につながった      | 44  | 7.0%   |
| 女性従業員のキャリア形成に役立った      | 185 | 29.4%  |
| 多様な顧客のニーズに対応できるようになった  | 49  | 7.8%   |
| 経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた | 79  | 12.5%  |
| 企業のイメージアップを図ることができた    | 37  | 5.9%   |
| 特に効果はなかった              | 117 | 18.6%  |
| その他                    | 88  | 14.0%  |
| 回答無                    | 24  | 3.8%   |
| 合計                     | 630 | 100.0% |

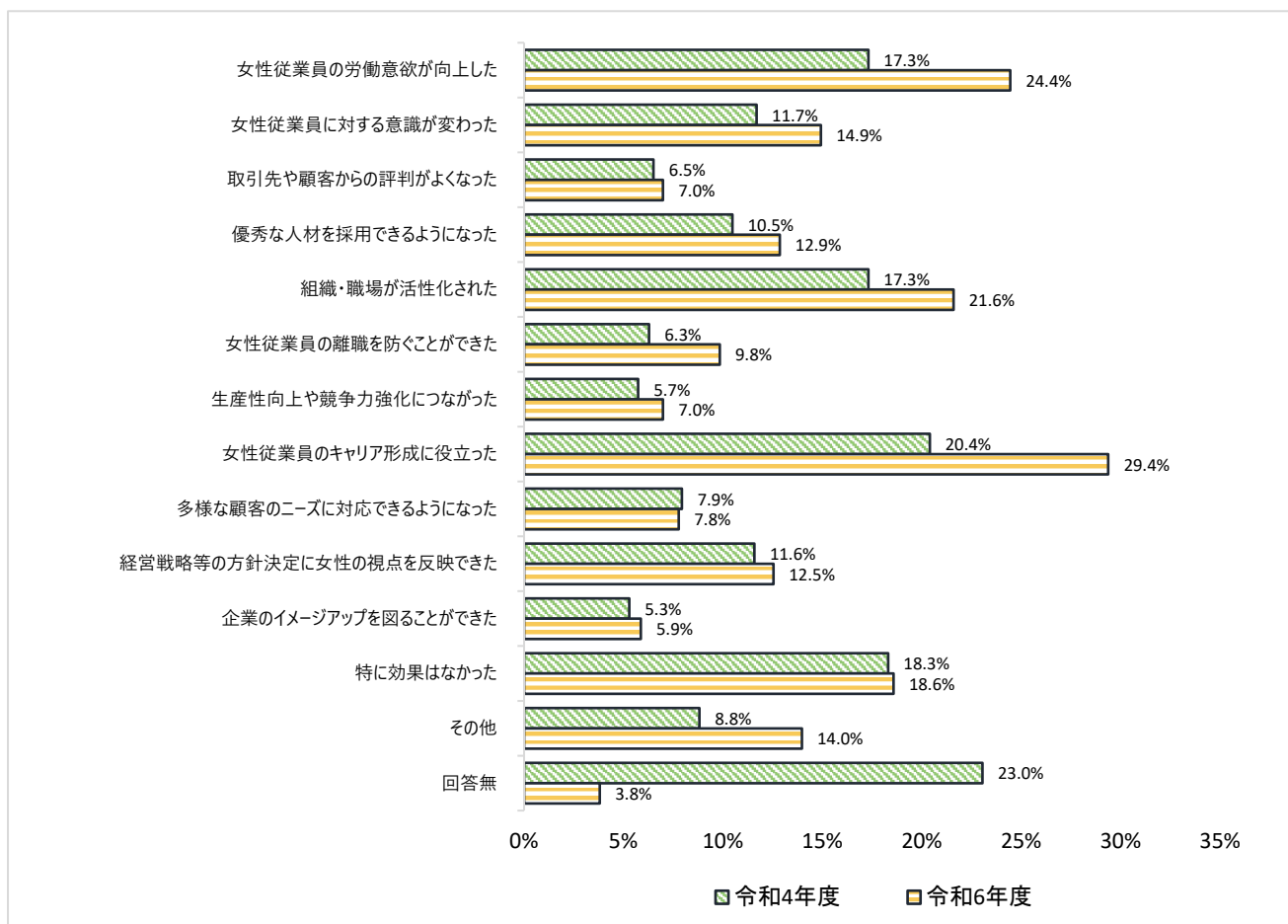


- |     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 1 位 | 女性従業員のキャリア形成に役立った | 29.4% |
| 2 位 | 女性従業員の労働意欲が向上した   | 24.4% |
| 3 位 | 組織・職場が活性化された      | 21.6% |

## 令和4年度調査との比較

|       | 女性従業員が向上した意欲 | 女性従業員が変った意識 | 取引先や顧客からの評判がよかった | 優秀な人材を採用できた | 組織・職場が活性化された | 女性従業員が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    | 24     | 630    |
| 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 | 24.4%        | 14.9%       | 7.0%             | 12.9%       | 21.6%        | 9.8%              | 7.0%              | 29.4%             | 7.8%                  | 12.5%                  | 5.9%                | 18.6%     | 14.0% | 3.8%   | 100.0% |
| 増減    | 7.1%         | 3.2%        | 0.5%             | 2.4%        | 4.3%         | 3.5%              | 1.3%              | 9.0%              | -0.1%                 | 0.9%                   | 0.6%                | 0.3%      | 5.2%  | -19.2% | 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9.0ポイント増えている。

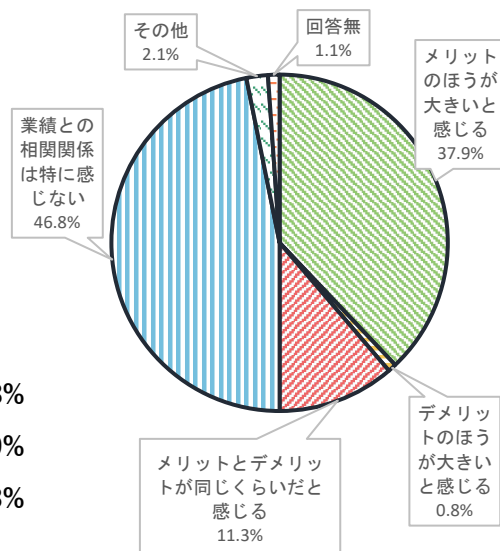


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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 (29.4%) | 女性従業員の労働意欲が向上した (24.4%) | 組織・職場が活性化された (21.6%)    | 特に効果はなかった (18.6%)    |

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を感じる      | 239 | 37.9%  |
| デメリットのほうが大きいとを感じる     | 5   | 0.8%   |
| メリットとデメリットが同じくらいだと感じる | 71  | 11.3%  |
| 業績との相関関係は特に感じない       | 295 | 46.8%  |
| その他                   | 13  | 2.1%   |
| 回答無                   | 7   | 1.1%   |
| 合計                    | 630 | 100.0% |

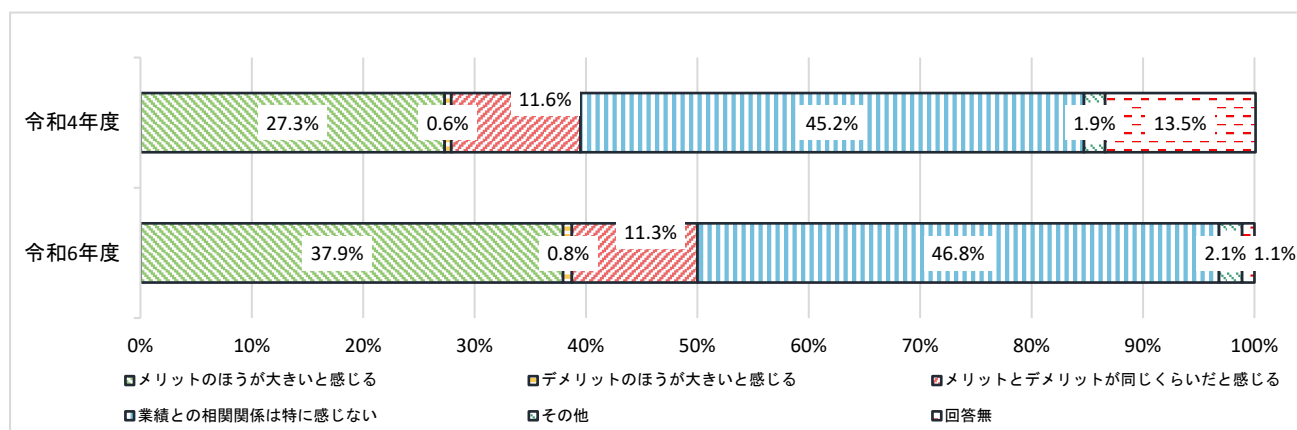


- 1 位 業績との相関関係は特に感じない 46.8%
- 2 位 メリットのほうが大きいと感じる 37.9%
- 3 位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 11.3%

令和 4 年度調査との比較

|       | メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>の<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>の<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>と<br>デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>が<br>同<br>じ<br>く<br>ら<br>い<br>だ<br>と<br>感<br>じ<br>る | 業<br>績<br>と<br>の<br>相<br>関<br>関<br>係<br>は<br>特<br>に<br>感<br>じ<br>な<br>い | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 248                                                                     | 5                                                                            | 105                                                                                                   | 410                                                                     | 17          | 122         | 907    |
| 令和6年度 | 239                                                                     | 5                                                                            | 71                                                                                                    | 295                                                                     | 13          | 7           | 630    |
| 令和4年度 | 27.3%                                                                   | 0.6%                                                                         | 11.6%                                                                                                 | 45.2%                                                                   | 1.9%        | 13.5%       | 100.0% |
| 令和6年度 | 37.9%                                                                   | 0.8%                                                                         | 11.3%                                                                                                 | 46.8%                                                                   | 2.1%        | 1.1%        | 100.0% |
| 増減    | 10.6%                                                                   | 0.2%                                                                         | -0.3%                                                                                                 | 1.6%                                                                    | 0.2%        | -12.4%      | 0.0%   |

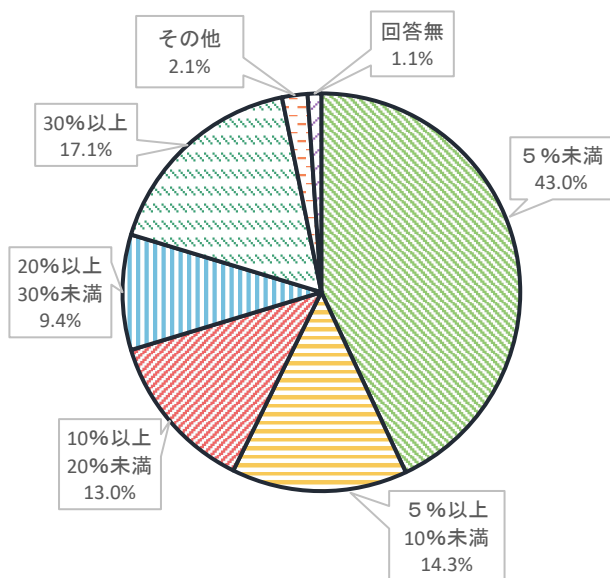
・ 令和 4 年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が 10.6 ポイント増えている。





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       | 271 | 43.0%  |
| 5%以上10%未満  | 90  | 14.3%  |
| 10%以上20%未満 | 82  | 13.0%  |
| 20%以上30%未満 | 59  | 9.4%   |
| 30%以上      | 108 | 17.1%  |
| その他        | 13  | 2.1%   |
| 回答無        | 7   | 1.1%   |
| 合計         | 630 | 100.0% |

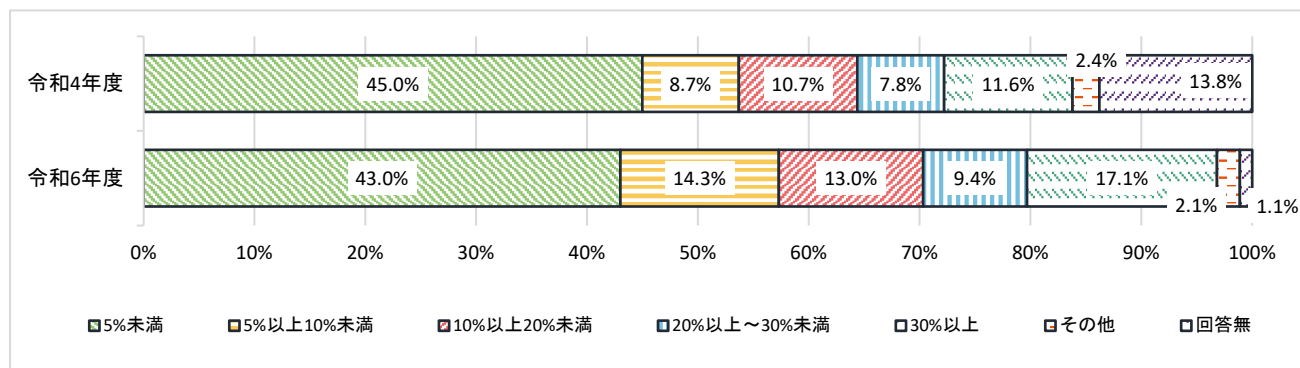


|    |           |       |
|----|-----------|-------|
| 1位 | 5%未満      | 43.0% |
| 2位 | 30%以上     | 17.1% |
| 3位 | 5%以上10%未満 | 14.3% |

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 | 271   | 90        | 82         | 59         | 108   | 13    | 7      | 630    |
| 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 | 43.0% | 14.3%     | 13.0%      | 9.4%       | 17.1% | 2.1%  | 1.1%   | 100.0% |
| 増減    | -2.0% | 5.6%      | 2.3%       | 1.6%       | 5.5%  | -0.4% | -12.7% | 0.0%   |

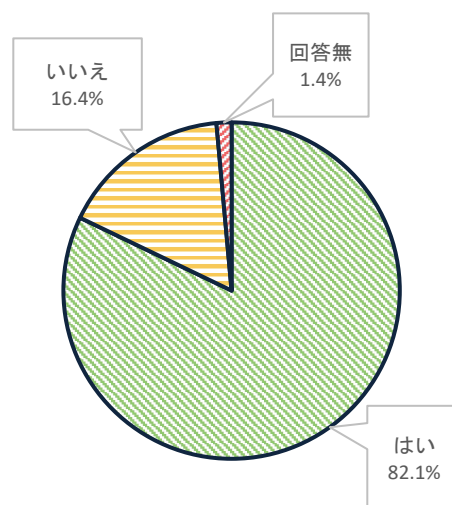
・令和4年度調査に比べ、『5%以上10%未満』が5.6ポイント増えている。



(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。

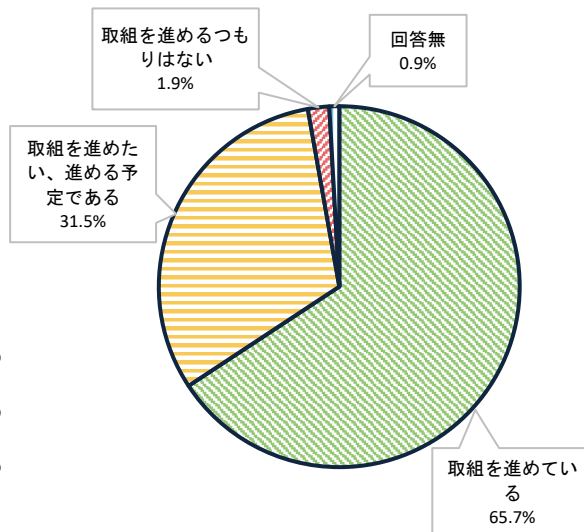
| 選択肢 | 件数  | 割合     |
|-----|-----|--------|
| はい  | 680 | 82.1%  |
| いいえ | 136 | 16.4%  |
| 回答無 | 12  | 1.4%   |
| 合計  | 828 | 100.0% |



|     |     |       |
|-----|-----|-------|
| 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 | 65.7%  |
| 取組を進めたい、進める予定である | 214 | 31.5%  |
| 取組を進めるつもりはない     | 13  | 1.9%   |
| 回答無              | 6   | 0.9%   |
| 合計               | 680 | 100.0% |

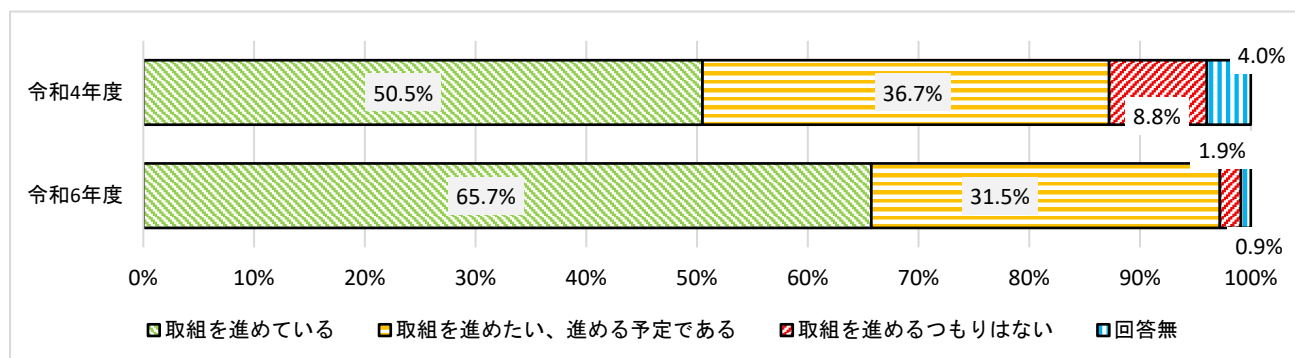


|     |                  |       |
|-----|------------------|-------|
| 1 位 | 取組を進めている         | 65.7% |
| 2 位 | 取組を進めたい、進める予定である | 31.5% |
| 3 位 | 取組を進めるつもりはない     | 1.9%  |

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              | 13           | 6     | 680    |
| 令和4年度 | 50.5%    | 36.7%            | 8.8%         | 4.0%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 65.7%    | 31.5%            | 1.9%         | 0.9%  | 100.0% |
| 増減    | 15.2%    | -5.2%            | -6.9%        | -3.1% | 0.0%   |

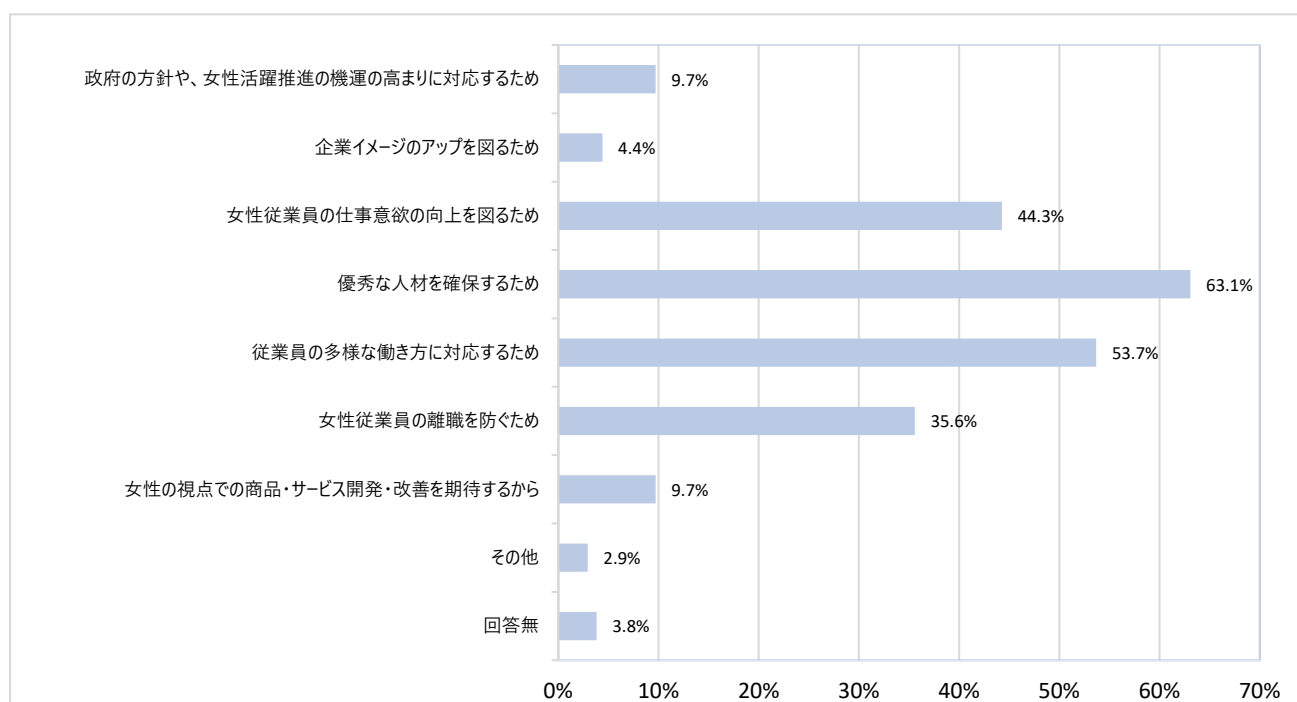
・ 令和 4 年度調査に比べ、「取り組みを進めている」が 15.2 ポイント増えている。



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  | 9.7%   |
| 企業イメージのアップを図るため             | 30  | 4.4%   |
| 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため          | 301 | 44.3%  |
| 優秀な人材を確保するため                | 429 | 63.1%  |
| 従業員の多様な働き方に対応するため           | 365 | 53.7%  |
| 女性従業員の離職を防ぐため               | 242 | 35.6%  |
| 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  | 9.7%   |
| その他                         | 20  | 2.9%   |
| 回答無                         | 26  | 3.8%   |
| 合計                          | 680 | 100.0% |

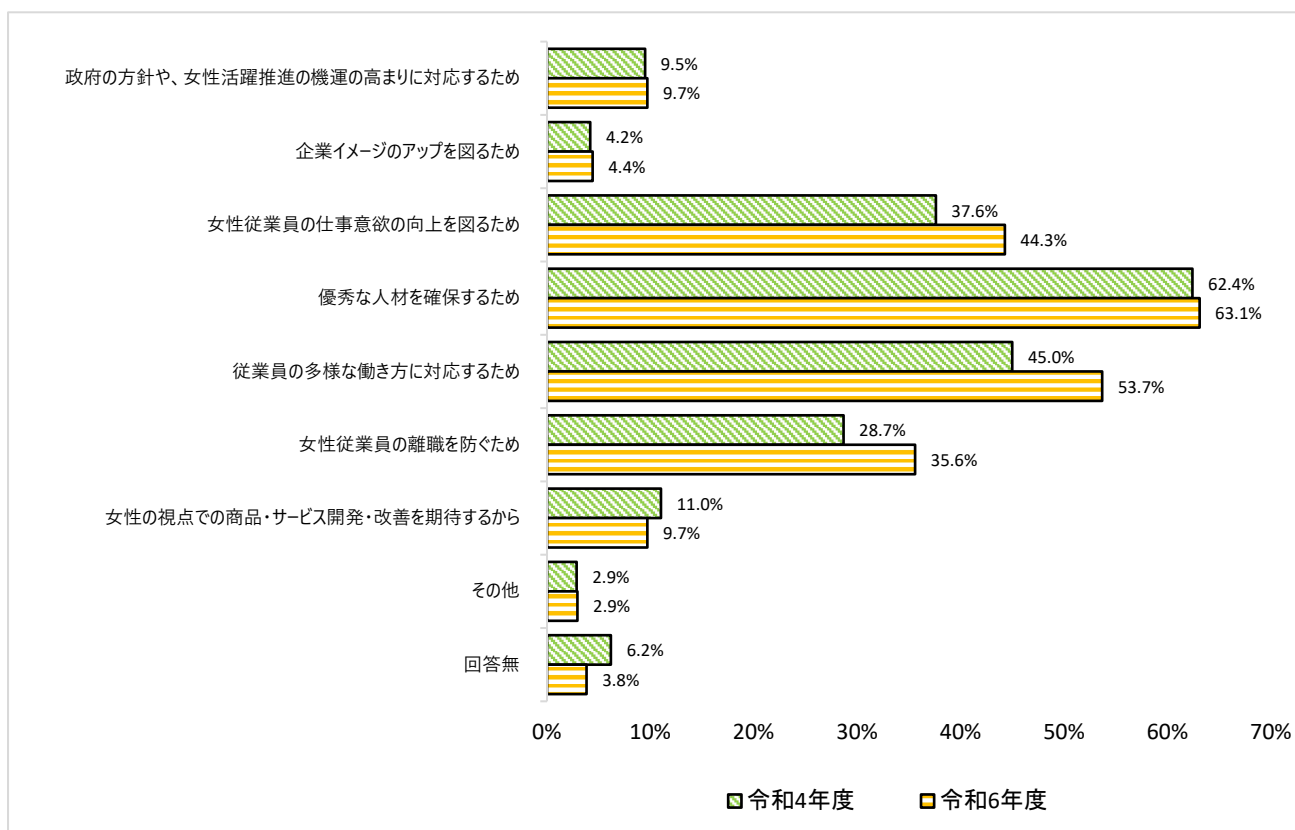
- |     |                    |       |
|-----|--------------------|-------|
| 1 位 | 優秀な人材を確保するため       | 63.1% |
| 2 位 | 従業員の多様な働き方に対応するため  | 53.7% |
| 3 位 | 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため | 44.3% |



## 令和4年度調査との比較

|       | ま<br>活<br>政<br>府<br>に<br>推<br>進<br>の<br>方<br>針<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>機<br>運<br>の<br>高<br>まり<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | 企<br>業<br>イ<br>メ<br>ー<br>ジ<br>の<br>ア<br>ッ<br>プ<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 欲<br>女<br>の<br>性<br>向<br>上<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 優<br>秀<br>な<br>人<br>材<br>を<br>確<br>保<br>す<br>る<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>多<br>様<br>な<br>働<br>き<br>方<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | 女<br>性<br>従<br>業<br>員<br>の<br>離<br>職<br>を<br>防<br>ぐ<br>た<br>め | 改<br>善<br>・<br>女<br>性<br>の<br>視<br>点<br>で<br>の<br>商<br>品<br>・<br>サ<br>ー<br>ビ<br>ス<br>開<br>発<br>を<br>期<br>待<br>す<br>る<br>た<br>め | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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          | 26          | 680    |
| 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 | 9.7%                                                                                                                                 | 4.4%                                                                    | 44.3%                                               | 63.1%                                                    | 53.7%                                                                             | 35.6%                                                         | 9.7%                                                                                                                           | 2.9%        | 3.8%        | 100.0% |
| 増減    | 0.2%                                                                                                                                 | 0.2%                                                                    | 6.7%                                                | 0.7%                                                     | 8.7%                                                                              | 6.9%                                                          | -1.3%                                                                                                                          | 0.0%        | -2.4%       | 0.0%   |

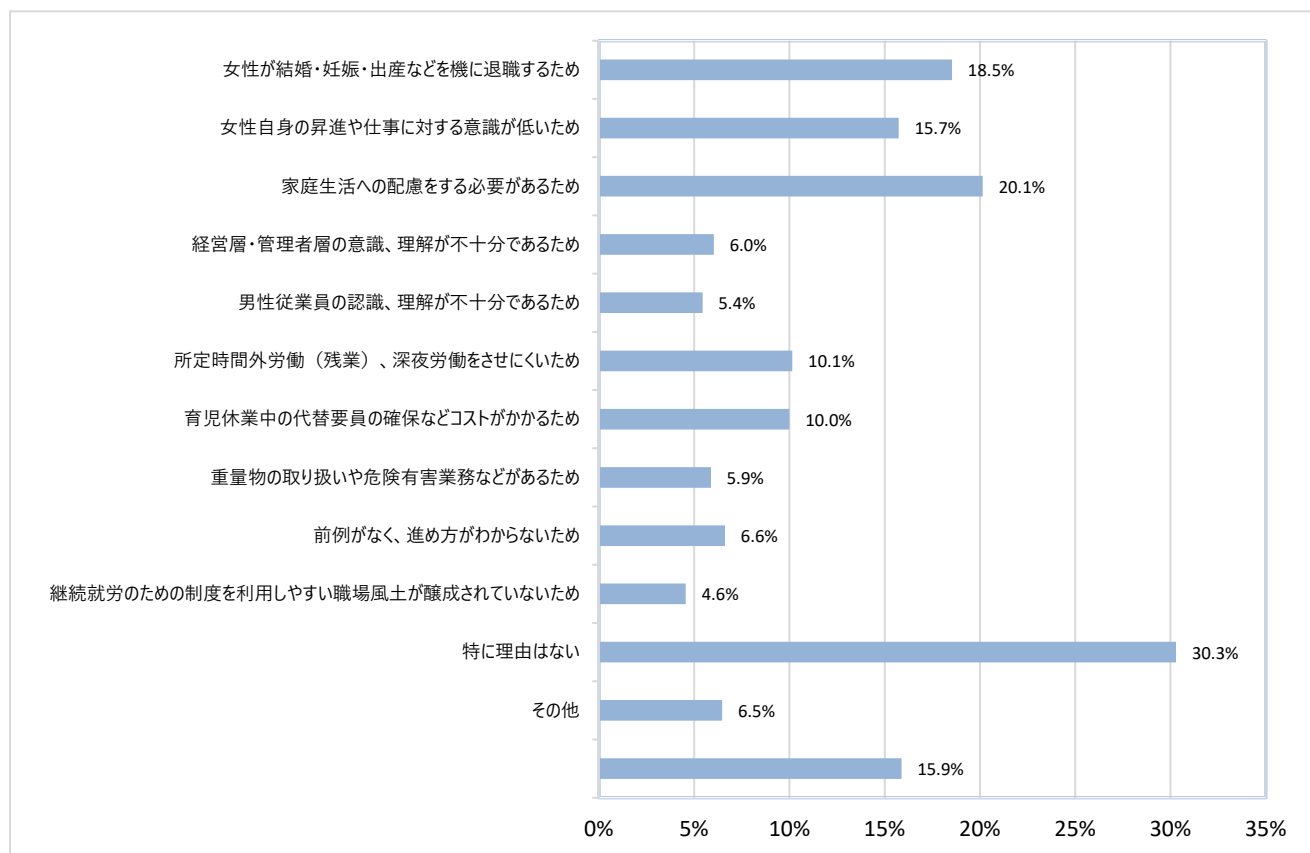
・令和4年度調査に比べ、「従業員の多様な働き方に対応するため」が8.7ポイント増えている。



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 | 18.5%  |
| 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため            | 107 | 15.7%  |
| 家庭生活への配慮をする必要があるため               | 137 | 20.1%  |
| 経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため          | 41  | 6.0%   |
| 男性従業員の認識、理解が不十分であるため             | 37  | 5.4%   |
| 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい           | 69  | 10.1%  |
| 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  | 10.0%  |
| 重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため           | 40  | 5.9%   |
| 前例がなく、進め方がわからないため                | 45  | 6.6%   |
| 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  | 4.6%   |
| 特に理由はない                          | 206 | 30.3%  |
| その他                              | 44  | 6.5%   |
| 回答無                              | 108 | 15.9%  |
| 合計                               | 680 | 100.0% |

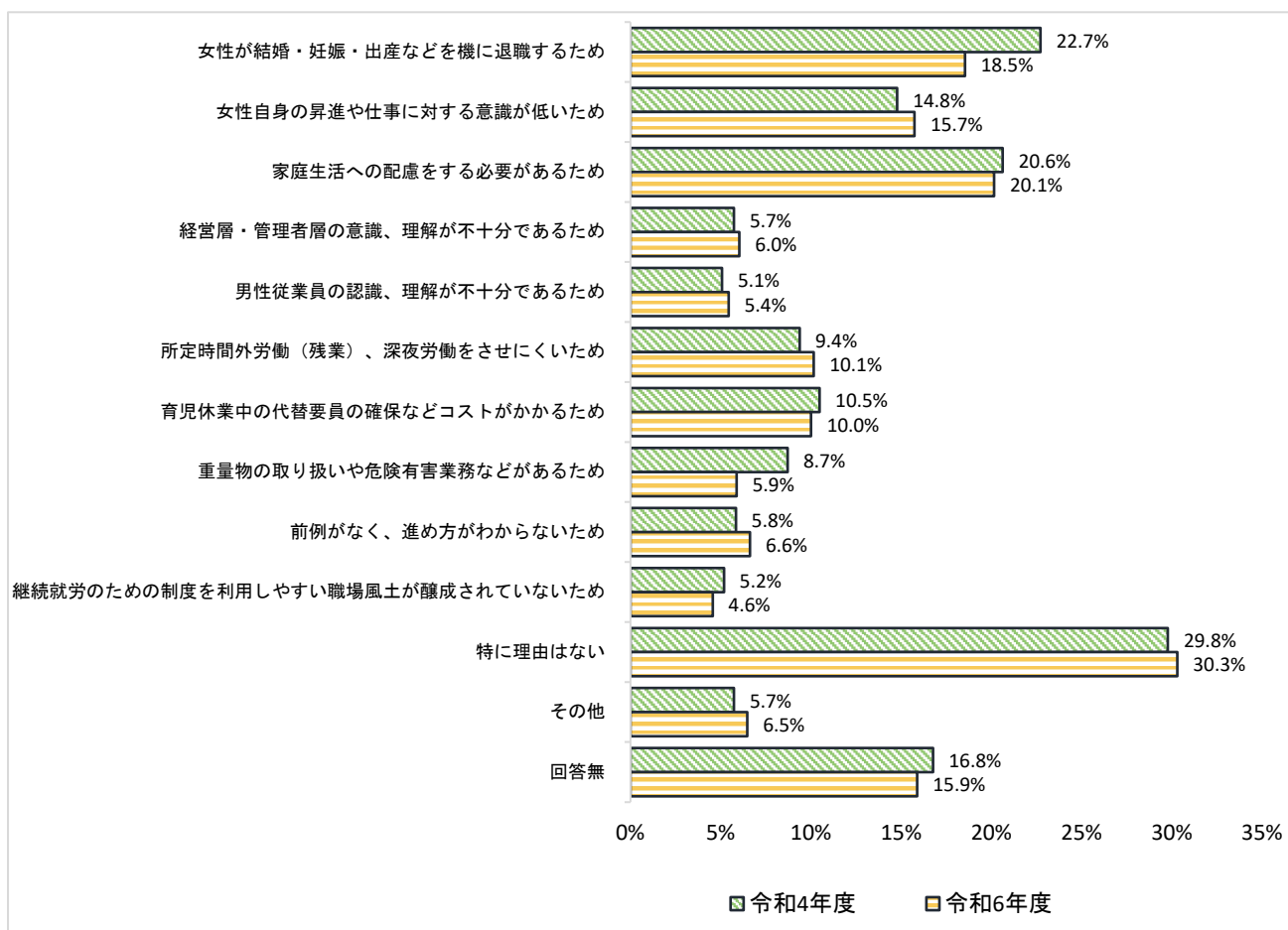
- 1 位 特に理由はない 30.3%
- 2 位 家庭生活への配慮をする必要があるため 20.1%
- 3 位 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため 18.5%



## 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必要とするため | 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   | 108   | 680    |
| 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 | 18.5%                  | 15.7%                 | 20.1%            | 6.0%                    | 5.4%                 | 10.1%                    | 10.0%                    | 5.9%                   | 6.6%              | 4.6%                             | 30.3%   | 6.5% | 15.9% | 100.0% |
| 増減    | -4.2%                  | 0.9%                  | -0.5%            | 0.3%                    | 0.3%                 | 0.7%                     | -0.5%                    | -2.8%                  | 0.8%              | -0.6%                            | 0.5%    | 0.8% | -0.9% | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため」が4.2ポイント減少している。



・上位4回答を比較した結果です。

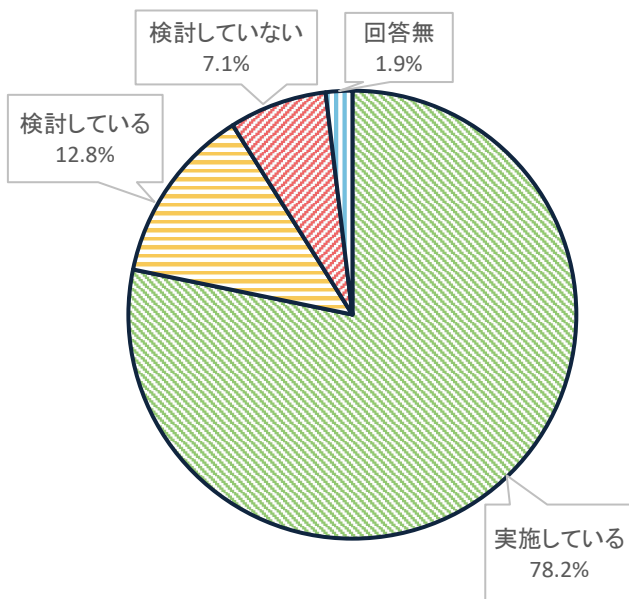
|       | 1位             | 2位                            | 3位                            | 4位                           |
|-------|----------------|-------------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| 令和4年度 | 特に理由はない（29.8%） | 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため（22.7%） | 家庭生活への配慮を必要とするため（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（30.3%） | 家庭生活への配慮を必要とするため（20.1%）       | 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため（18.5%） | 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため（15.7%） |

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 | 78.2%  |
| 検討している  | 87  | 12.8%  |
| 検討していない | 48  | 7.1%   |
| 回答無     | 13  | 1.9%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

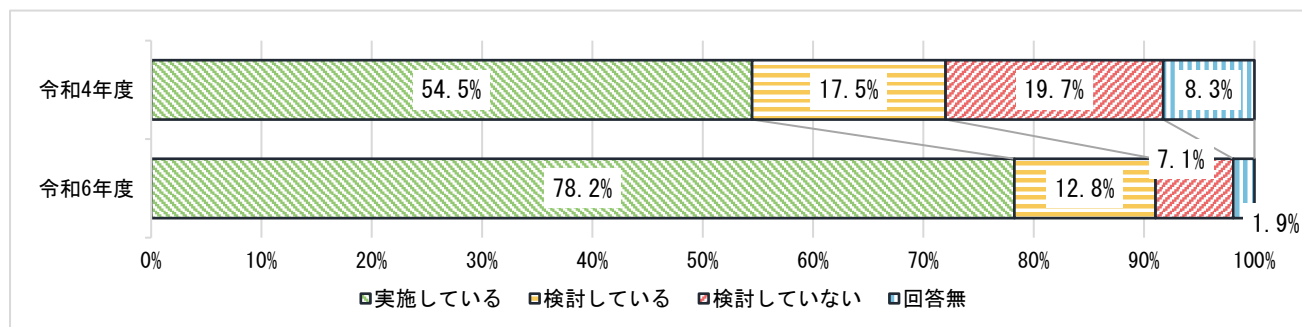


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 78.2% |
| 2 位 | 検討している  | 12.8% |
| 3 位 | 検討していない | 7.1%  |

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 | 494    | 159    | 179     | 75    | 907    |
| 令和6年度 | 532    | 87     | 48      | 13    | 680    |
| 令和4年度 | 54.5%  | 17.5%  | 19.7%   | 8.3%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 78.2%  | 12.8%  | 7.1%    | 1.9%  | 100.0% |
| 増減    | 23.7%  | -4.7%  | -12.6%  | -6.4% | 0.0%   |

・令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 23.7 ポイント増えて、「検討している」「検討していない」は減少している。

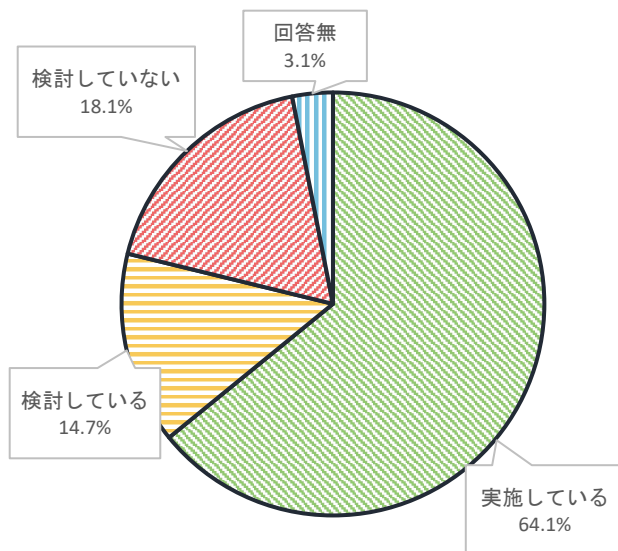




## イ 非正規社員から正規社員への転換・登用

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 436 | 64.1%  |
| 検討している  | 100 | 14.7%  |
| 検討していない | 123 | 18.1%  |
| 回答無     | 21  | 3.1%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 64.1% |
| 2 位 | 検討していない | 18.1% |
| 3 位 | 検討している  | 14.7% |



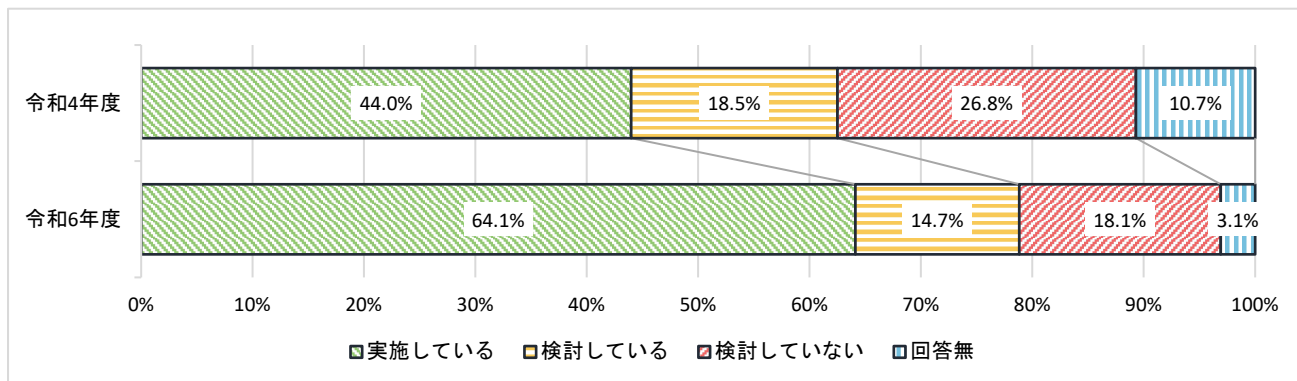
## 令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>る | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|------------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 399            | 168                    | 243                     | 97          | 907    |
| 令和6年度 | 436            | 100                    | 123                     | 21          | 680    |

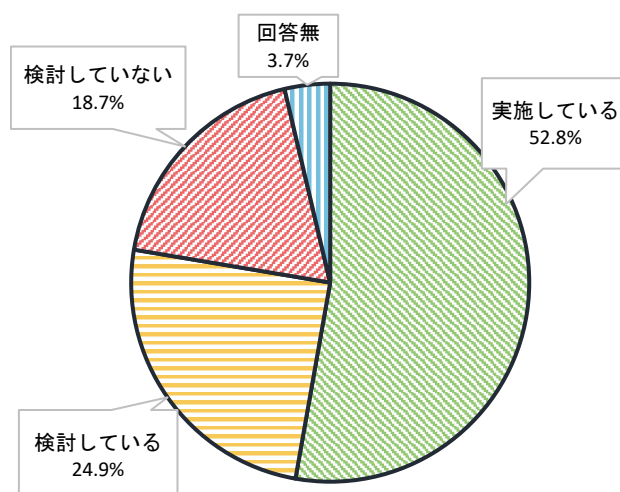
|       |       |       |       |       |        |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 44.0% | 18.5% | 26.8% | 10.7% | 100.0% |
| 令和6年度 | 64.1% | 14.7% | 18.1% | 3.1%  | 100.0% |
| 増減    | 20.1% | -3.8% | -8.7% | -7.6% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 20.1 ポイント増え、「検討していない」は 8.7 ポイント減少している。



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 | 52.8%  |
| 検討している  | 169 | 24.9%  |
| 検討していない | 127 | 18.7%  |
| 回答無     | 25  | 3.7%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |



|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 52.8% |
| 2 位 | 検討している  | 24.9% |
| 3 位 | 検討していない | 18.7% |

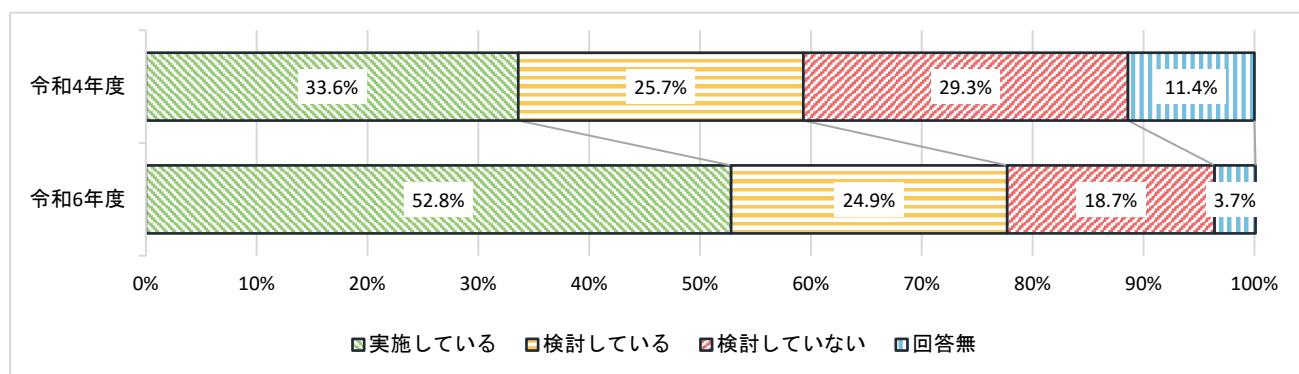
令和 4 年度調査との比較

|       | 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 | 305    | 233    | 266     | 103 | 907 |
| 令和6年度 | 359    | 169    | 127     | 25  | 680 |

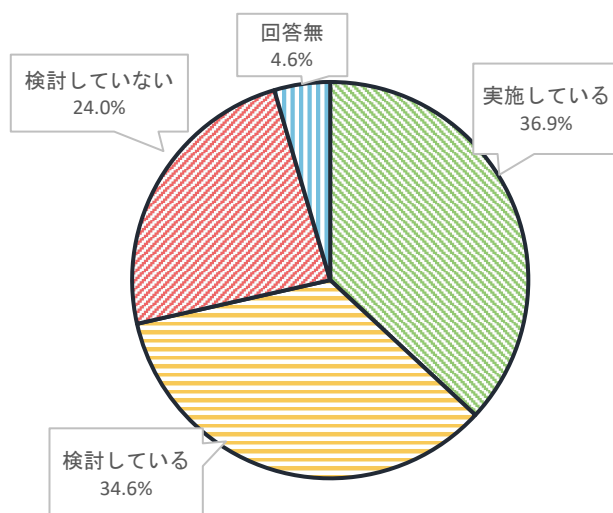
|       |       |       |        |       |        |
|-------|-------|-------|--------|-------|--------|
| 令和4年度 | 33.6% | 25.7% | 29.3%  | 11.4% | 100.0% |
| 令和6年度 | 52.8% | 24.9% | 18.7%  | 3.7%  | 100.0% |
| 増減    | 19.2% | -0.8% | -10.6% | -7.7% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 19.2 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



## 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 | 36.9%  |
| 検討している  | 235 | 34.6%  |
| 検討していない | 163 | 24.0%  |
| 回答無     | 31  | 4.6%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

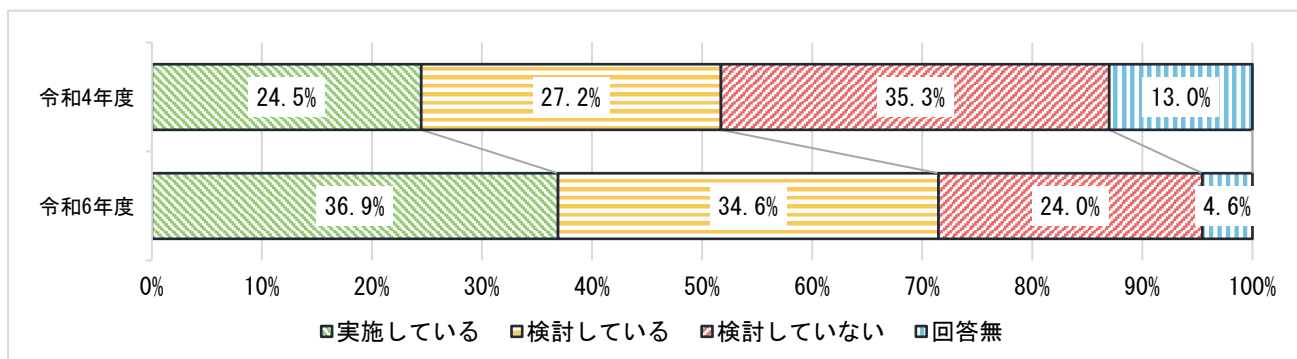


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 36.9% |
| 2 位 | 検討している  | 34.6% |
| 3 位 | 検討していない | 24.0% |

## 令和 4 年度調査との比較

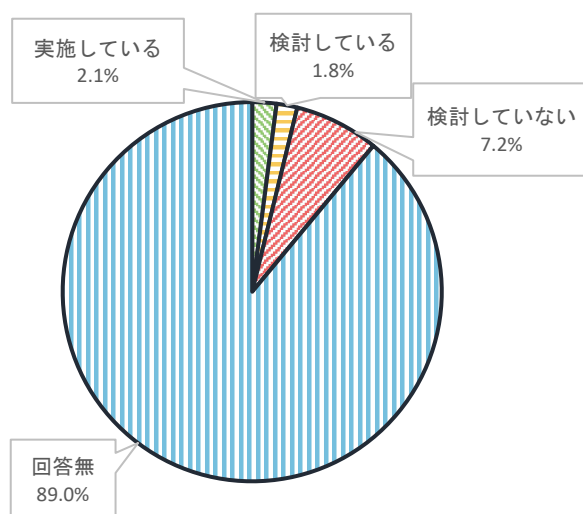
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 222    | 247    | 320     | 118   | 907    |
| 令和6年度 | 251    | 235    | 163     | 31    | 680    |
| 令和4年度 | 24.5%  | 27.2%  | 35.3%   | 13.0% | 100.0% |
| 令和6年度 | 36.9%  | 34.6%  | 24.0%   | 4.6%  | 100.0% |
| 増減    | 12.4%  | 7.4%   | -11.3%  | -8.4% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 12.4 ポイント増えている。



# オ その他

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 14  | 2.1%   |
| 検討している  | 12  | 1.8%   |
| 検討していない | 49  | 7.2%   |
| 回答無     | 605 | 89.0%  |
| 合計      | 680 | 100.0% |

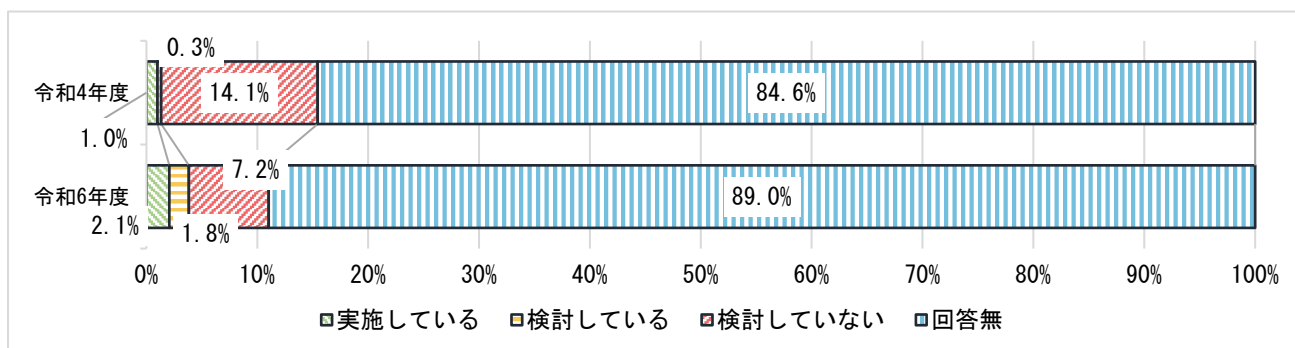


|     |         |      |
|-----|---------|------|
| 1 位 | 検討していない | 7.2% |
| 2 位 | 実施している  | 2.1% |
| 3 位 | 検討している  | 1.8% |

## 令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>る | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|------------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 9              | 3                      | 128                     | 767         | 907    |
| 令和6年度 | 14             | 12                     | 49                      | 605         | 680    |
| 令和4年度 | 1.0%           | 0.3%                   | 14.1%                   | 84.6%       | 100.0% |
| 令和6年度 | 2.1%           | 1.8%                   | 7.2%                    | 89.0%       | 100.0% |
| 増減    | 1.1%           | 1.5%                   | -6.9%                   | 4.4%        | 0.0%   |

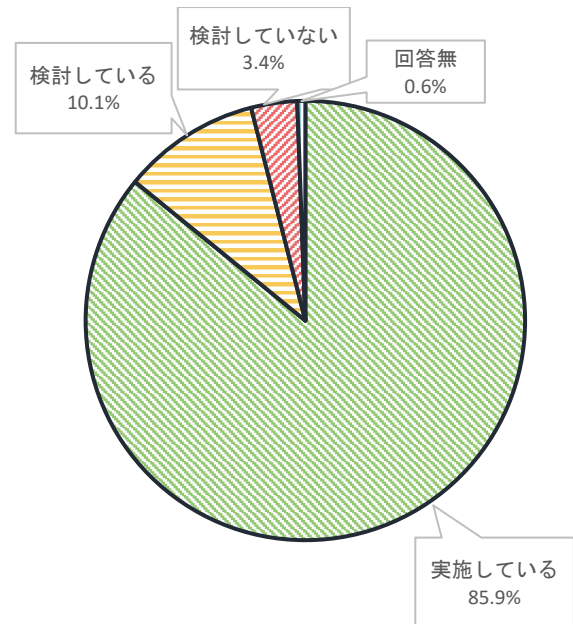
・ 令和 4 年度調査に比べ、「検討していない」は 6.9 ポイント減少している。



## 【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 | 85.9%  |
| 検討している  | 69  | 10.1%  |
| 検討していない | 23  | 3.4%   |
| 回答無     | 4   | 0.6%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

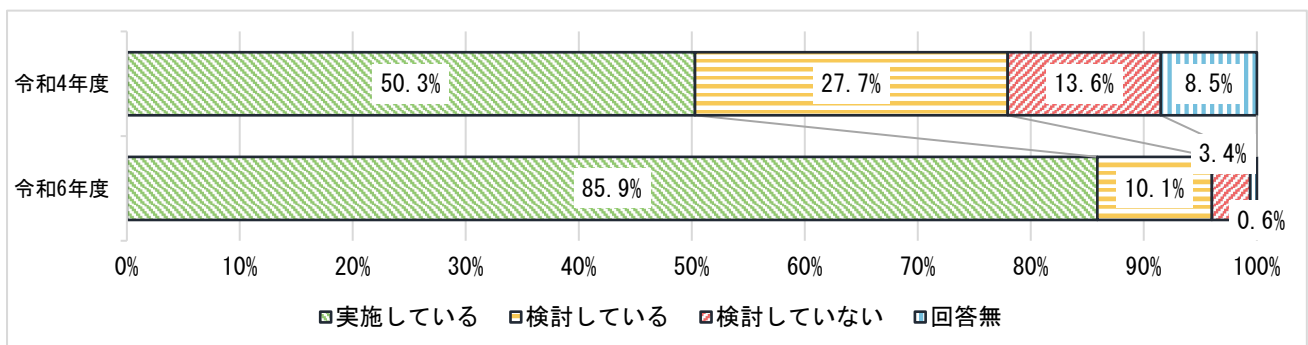


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 85.9% |
| 2 位 | 検討している  | 10.1% |
| 3 位 | 検討していない | 3.4%  |

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 | 456    | 251    | 123     | 77    | 907    |
| 令和6年度 | 584    | 69     | 23      | 4     | 680    |
| 令和4年度 | 50.3%  | 27.7%  | 13.6%   | 8.5%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 85.9%  | 10.1%  | 3.4%    | 0.6%  | 100.0% |
| 増減    | 35.6%  | -17.6% | -10.2%  | -7.9% | 0.0%   |

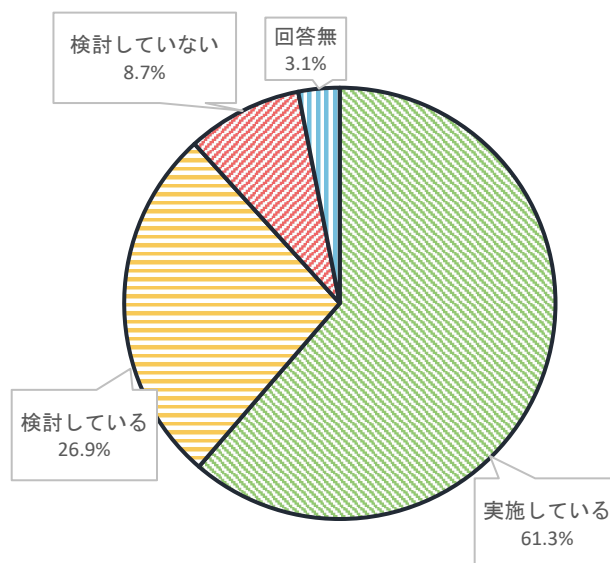
・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 35.6 ポイント増えている。



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 | 61.3%  |
| 検討している  | 183 | 26.9%  |
| 検討していない | 59  | 8.7%   |
| 回答無     | 21  | 3.1%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

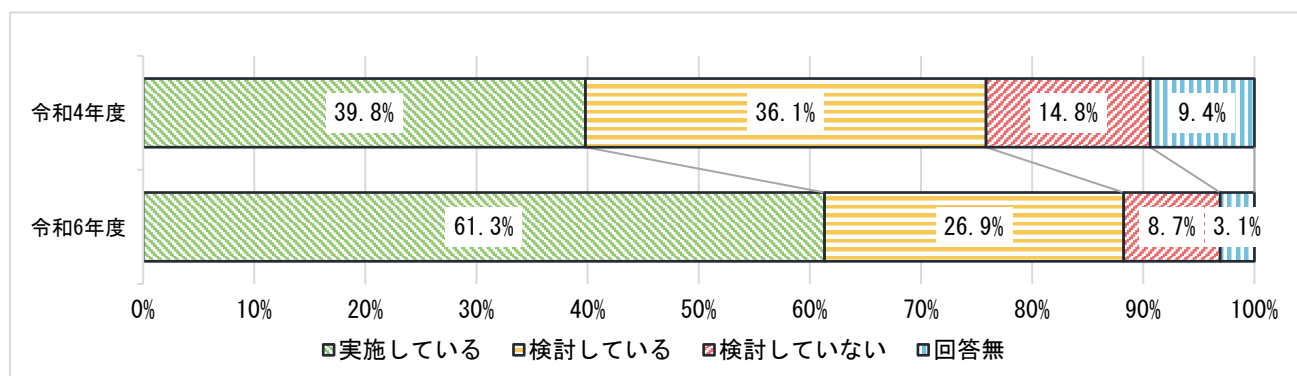
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 61.3% |
| 2 位 | 検討している  | 26.9% |
| 3 位 | 検討していない | 8.7%  |



令和 4 年度調査との比較

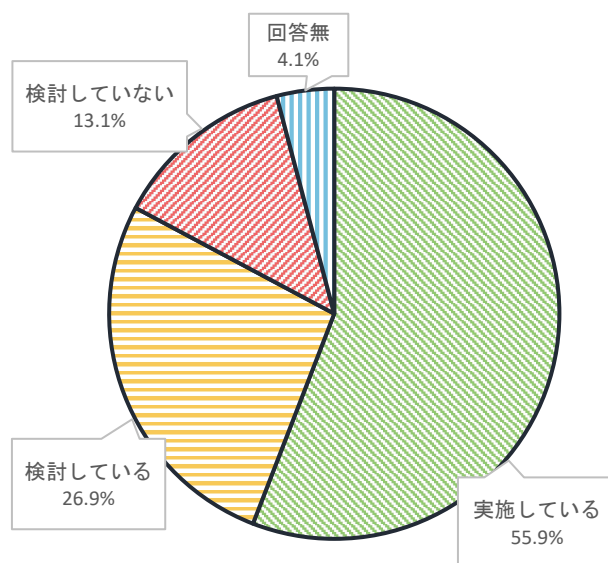
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 361    | 327    | 134     | 85    | 907    |
| 令和6年度 | 417    | 183    | 59      | 21    | 680    |
| 令和4年度 | 39.8%  | 36.1%  | 14.8%   | 9.4%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 61.3%  | 26.9%  | 8.7%    | 3.1%  | 100.0% |
| 増減    | 21.5%  | -9.2%  | -6.1%   | -6.3% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 21.5 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



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 | 55.9%  |
| 検討している  | 183 | 26.9%  |
| 検討していない | 89  | 13.1%  |
| 回答無     | 28  | 4.1%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

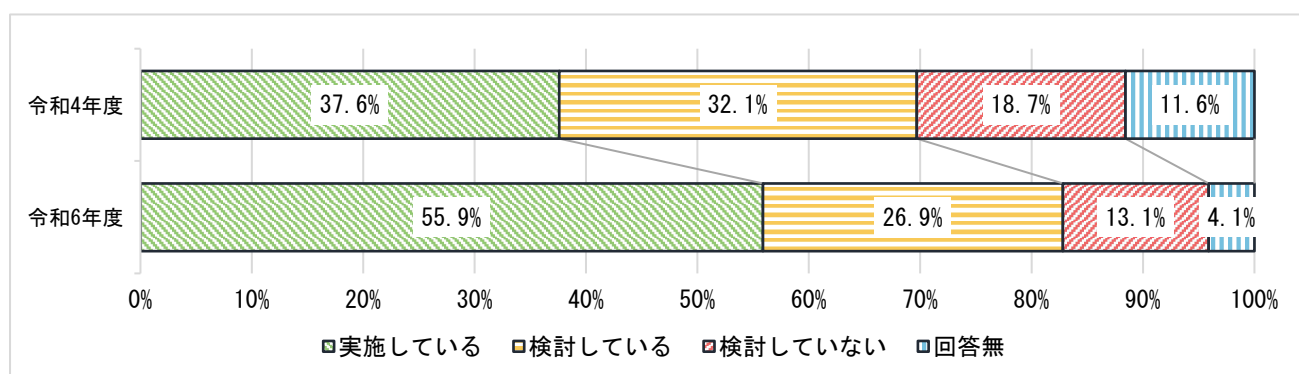


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 55.9% |
| 2 位 | 検討している  | 26.9% |
| 3 位 | 検討していない | 13.1% |

令和 4 年度調査との比較

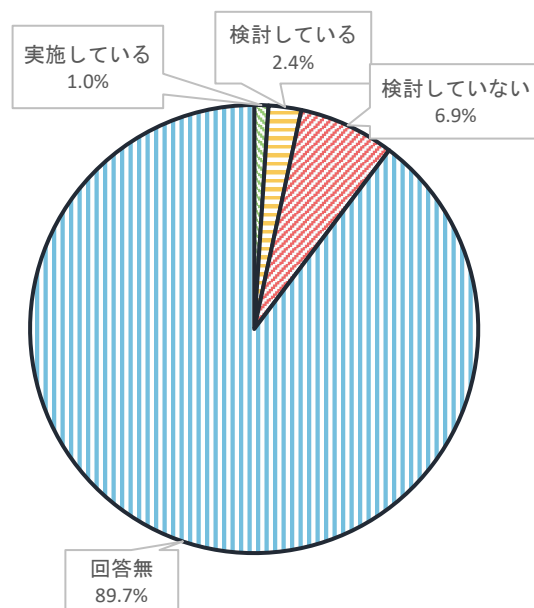
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 341    | 291    | 170     | 105   | 907    |
| 令和6年度 | 380    | 183    | 89      | 28    | 680    |
| 令和4年度 | 37.6%  | 32.1%  | 18.7%   | 11.6% | 100.0% |
| 令和6年度 | 55.9%  | 26.9%  | 13.1%   | 4.1%  | 100.0% |
| 増減    | 18.3%  | -5.2%  | -5.6%   | -7.5% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 18.3 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



## ケ その他

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 7   | 1.0%   |
| 検討している  | 16  | 2.4%   |
| 検討していない | 47  | 6.9%   |
| 回答無     | 610 | 89.7%  |
| 合計      | 680 | 100.0% |



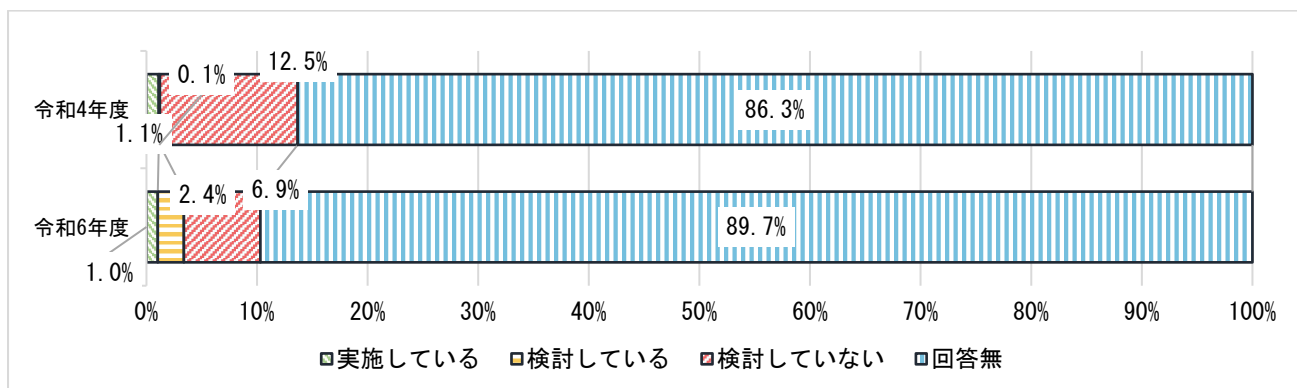
|     |         |      |
|-----|---------|------|
| 1 位 | 検討していない | 6.9% |
| 2 位 | 検討している  | 2.4% |
| 3 位 | 実施している  | 1.0% |

## 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 | 10     | 1      | 113     | 783 | 907 |
| 令和6年度 | 7      | 16     | 47      | 610 | 680 |

|       |       |      |       |       |        |
|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 1.1%  | 0.1% | 12.5% | 86.3% | 100.0% |
| 令和6年度 | 1.0%  | 2.4% | 6.9%  | 89.7% | 100.0% |
| 増減    | -0.1% | 2.3% | -5.6% | 3.4%  | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「検討していない」が 5.6 ポイント減少している。

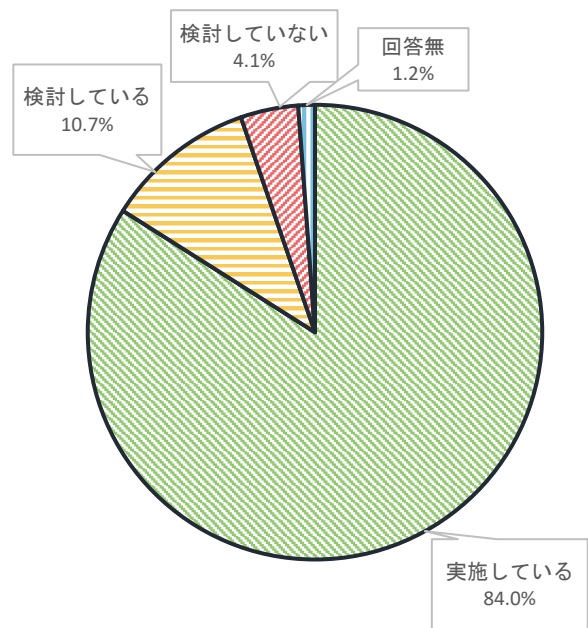




# 【職場風土改革】

## コ 長時間労働の削減

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 571 | 84.0%  |
| 検討している  | 73  | 10.7%  |
| 検討していない | 28  | 4.1%   |
| 回答無     | 8   | 1.2%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

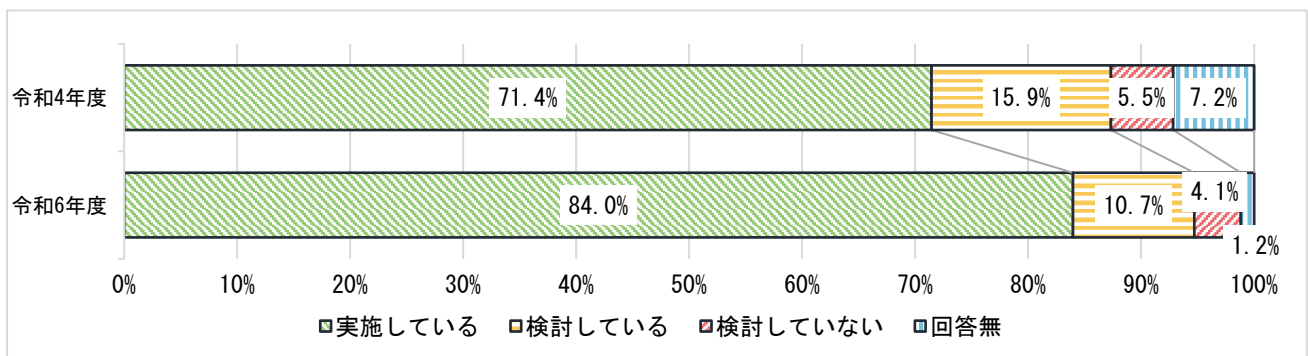


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 84.0% |
| 2 位 | 検討している  | 10.7% |
| 3 位 | 検討していない | 4.1%  |

## 令和 4 年度調査との比較

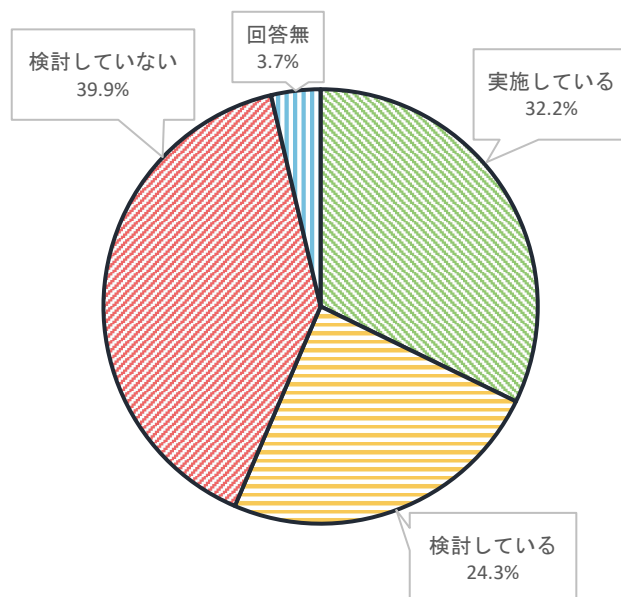
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 648    | 144    | 50      | 65    | 907    |
| 令和6年度 | 571    | 73     | 28      | 8     | 680    |
| 令和4年度 | 71.4%  | 15.9%  | 5.5%    | 7.2%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 84.0%  | 10.7%  | 4.1%    | 1.2%  | 100.0% |
| 増減    | 12.6%  | -5.2%  | -1.4%   | -6.0% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 12.6 ポイント増えている。



# 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 | 32.2%  |
| 検討している  | 165 | 24.3%  |
| 検討していない | 271 | 39.9%  |
| 回答無     | 25  | 3.7%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

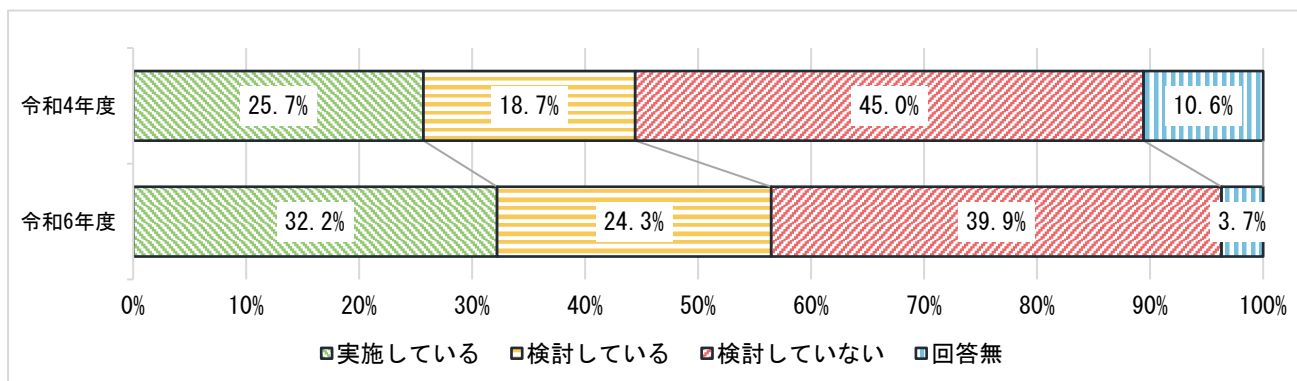


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 39.9% |
| 2 位 | 実施している  | 32.2% |
| 3 位 | 検討している  | 24.3% |

## 令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>る | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|------------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 233            | 170                    | 408                     | 96          | 907    |
| 令和6年度 | 219            | 165                    | 271                     | 25          | 680    |
| 令和4年度 | 25.7%          | 18.7%                  | 45.0%                   | 10.6%       | 100.0% |
| 令和6年度 | 32.2%          | 24.3%                  | 39.9%                   | 3.7%        | 100.0% |
| 増減    | 6.5%           | 5.6%                   | -5.1%                   | -6.9%       | 0.0%   |

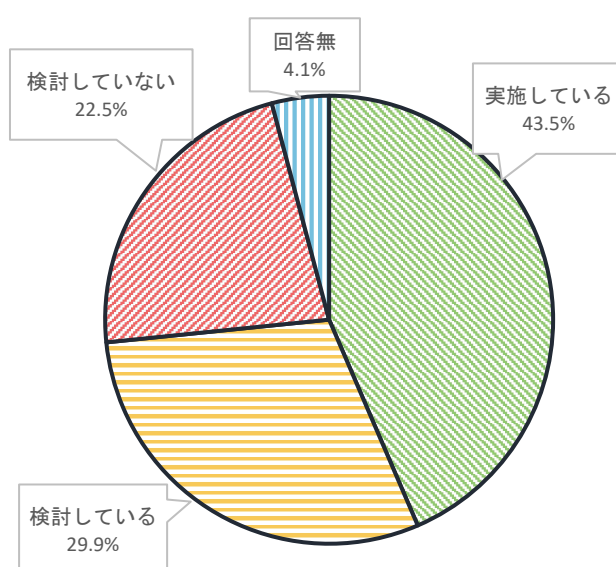
・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 6.5 ポイント増え、「検討していない」が 5.1 ポイント減少している。



# 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 | 43.5%  |
| 検討している  | 203 | 29.9%  |
| 検討していない | 153 | 22.5%  |
| 回答無     | 28  | 4.1%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 43.5% |
| 2 位 | 検討している  | 29.9% |
| 3 位 | 検討していない | 22.5% |



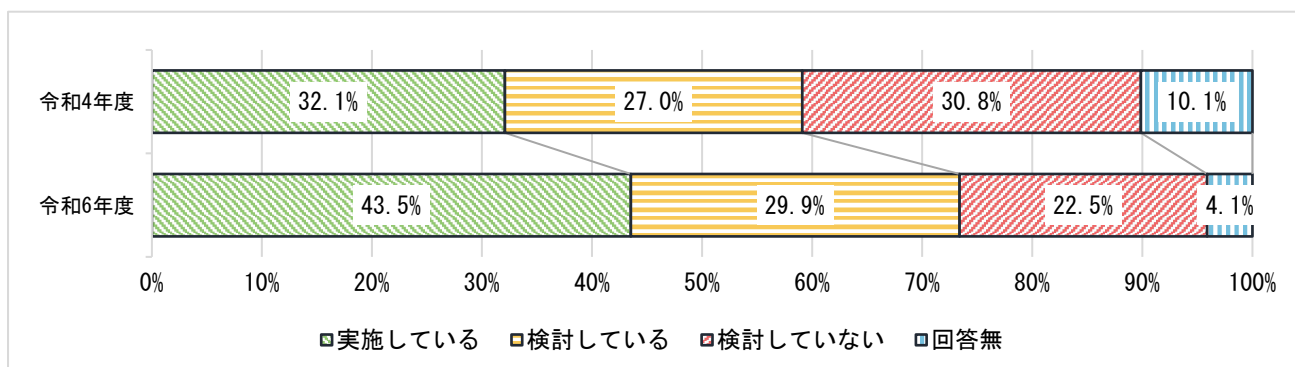
## 令和 4 年度調査との比較

|       | 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    | 153     | 28  | 680 |

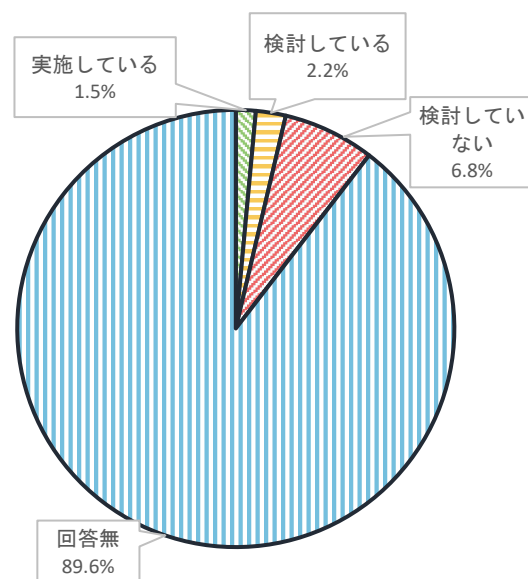
|       | 32.1% | 27.0% | 30.8% | 10.1% | 100.0% |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 |       |       |       |       |        |
| 令和6年度 | 43.5% | 29.9% | 22.5% | 4.1%  | 100.0% |
| 増減    | 11.4% | 2.9%  | -8.3% | -6.0% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」「検討している」が増え、「検討していない」は 8.3 ポイント減少している。



# ス その他

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 10  | 1.5%   |
| 検討している  | 15  | 2.2%   |
| 検討していない | 46  | 6.8%   |
| 回答無     | 609 | 89.6%  |
| 合計      | 680 | 100.0% |



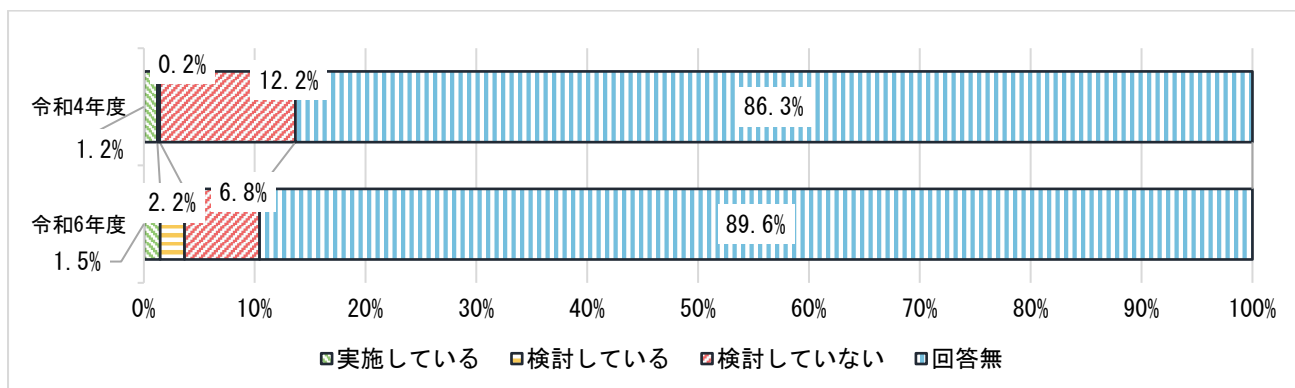
|     |         |      |
|-----|---------|------|
| 1 位 | 検討していない | 6.8% |
| 2 位 | 検討している  | 2.2% |
| 3 位 | 実施している  | 1.5% |

## 令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 11             | 2                  | 111                     | 783         | 907    |
| 令和6年度 | 10             | 15                 | 46                      | 609         | 680    |

|       |      |      |       |       |        |
|-------|------|------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 1.2% | 0.2% | 12.2% | 86.3% | 100.0% |
| 令和6年度 | 1.5% | 2.2% | 6.8%  | 89.6% | 100.0% |
| 増減    | 0.3% | 2.0% | -5.4% | 3.3%  | 0.0%   |

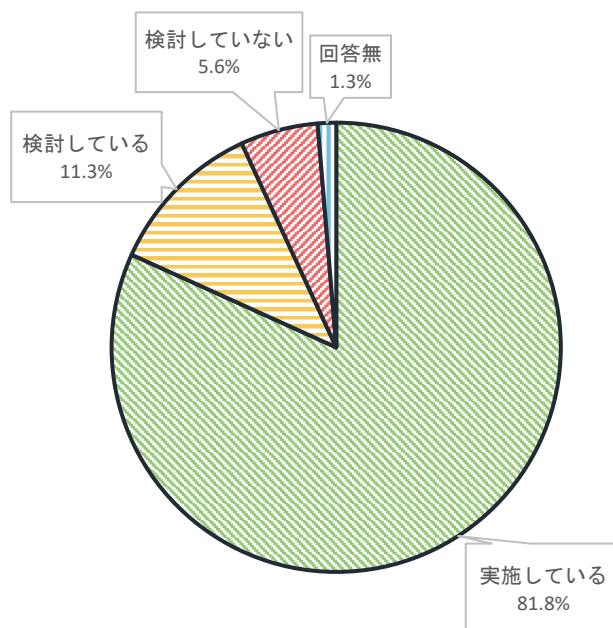
・ 令和 4 年度調査に比べ、「検討していない」が 5.4 ポイント減少している。



【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 | 81.8%  |
| 検討している  | 77  | 11.3%  |
| 検討していない | 38  | 5.6%   |
| 回答無     | 9   | 1.3%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

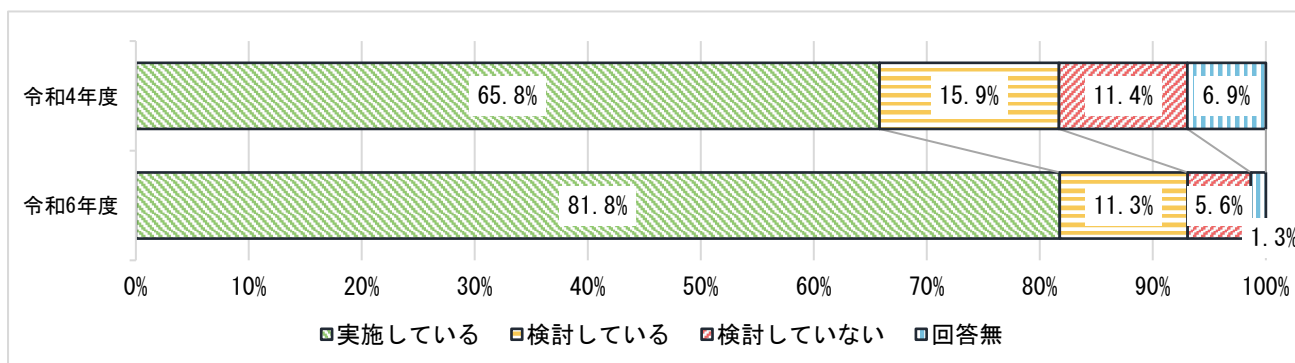


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 81.8% |
| 2 位 | 検討している  | 11.3% |
| 3 位 | 検討していない | 5.6%  |

令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>いる | 検<br>討<br>して<br>い<br>ない | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 597            | 144                | 103                     | 63          | 907    |
| 令和6年度 | 556            | 77                 | 38                      | 9           | 680    |
| 令和4年度 | 65.8%          | 15.9%              | 11.4%                   | 6.9%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 81.8%          | 11.3%              | 5.6%                    | 1.3%        | 100.0% |
| 増減    | 16.0%          | -4.6%              | -5.8%                   | -5.6%       | 0.0%   |

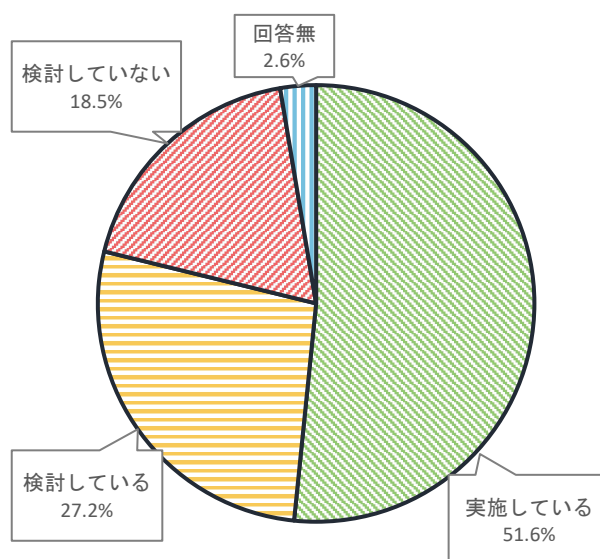
・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 16.0 ポイント増えている。



## 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 | 51.6%  |
| 検討している  | 185 | 27.2%  |
| 検討していない | 126 | 18.5%  |
| 回答無     | 18  | 2.6%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

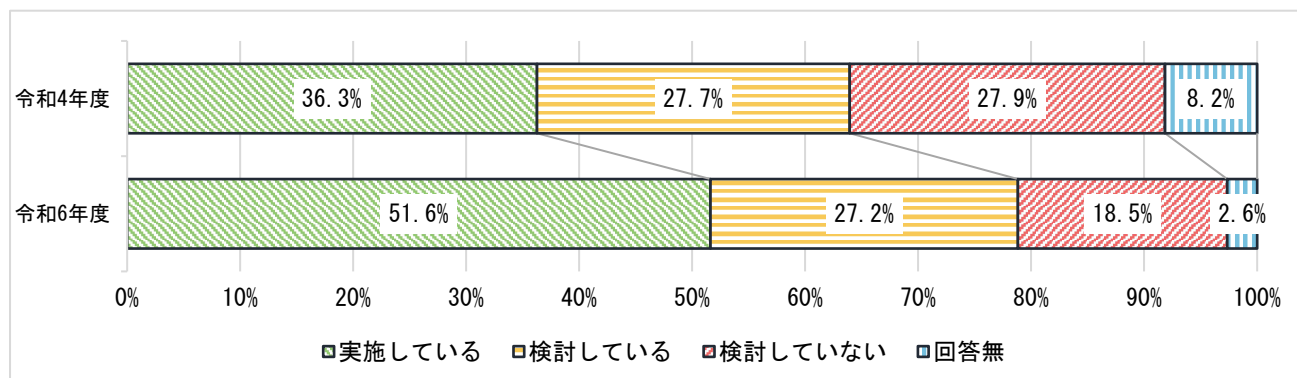
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 51.6% |
| 2 位 | 検討している  | 27.2% |
| 3 位 | 検討していない | 18.5% |



## 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 | 329    | 251    | 253     | 74    | 907    |
| 令和6年度 | 351    | 185    | 126     | 18    | 680    |
| 令和4年度 | 36.3%  | 27.7%  | 27.9%   | 8.2%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 51.6%  | 27.2%  | 18.5%   | 2.6%  | 100.0% |
| 増減    | 15.3%  | -0.5%  | -9.4%   | -5.6% | 0.0%   |

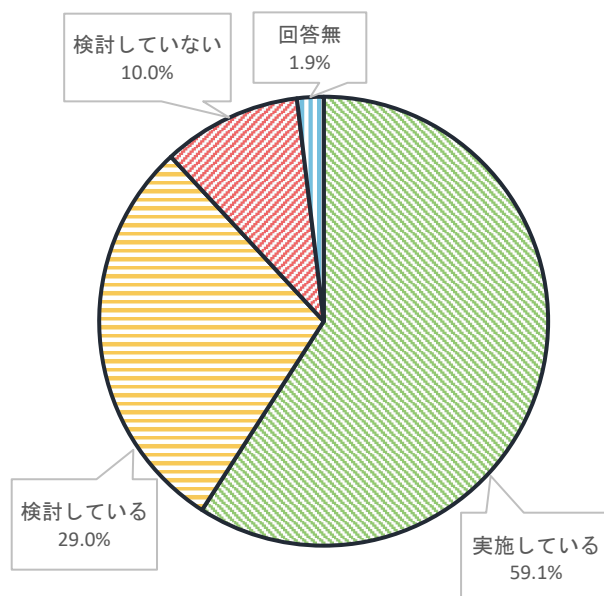
・令和4年度調査に比べ、「実施している」が15.3ポイント増えている。一方、「検討していない」は9.4ポイント減少している。



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 | 59.1%  |
| 検討している  | 197 | 29.0%  |
| 検討していない | 68  | 10.0%  |
| 回答無     | 13  | 1.9%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

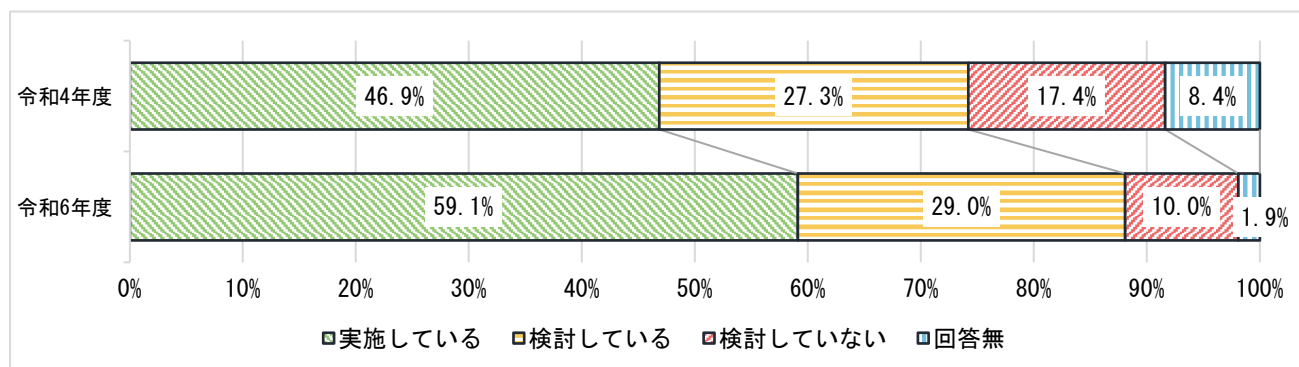
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 59.1% |
| 2 位 | 検討している  | 29.0% |
| 3 位 | 検討していない | 10.0% |



令和 4 年度調査との比較

|       | 実施<br>して<br>いる | 検<br>討<br>し<br>て<br>い<br>る | 検<br>討<br>し<br>て<br>い<br>な<br>い | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 425            | 248                        | 158                             | 76          | 907    |
| 令和6年度 | 402            | 197                        | 68                              | 13          | 680    |
| 令和4年度 | 46.9%          | 27.3%                      | 17.4%                           | 8.4%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 59.1%          | 29.0%                      | 10.0%                           | 1.9%        | 100.0% |
| 増減    | 12.2%          | 1.7%                       | -7.4%                           | -6.5%       | 0.0%   |

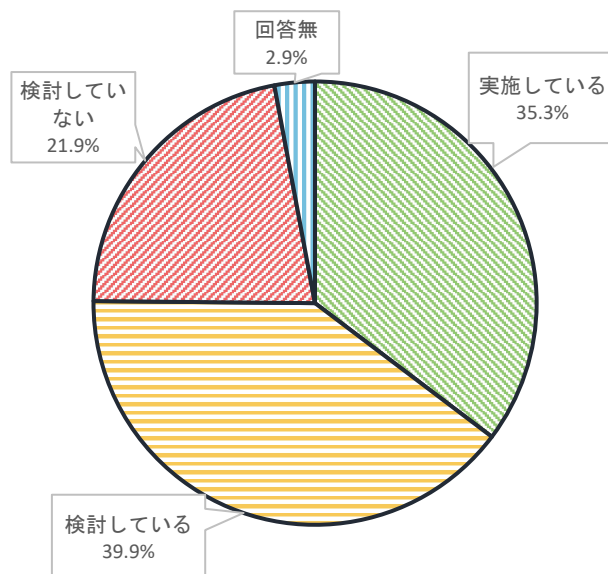
・令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 12.2 ポイント増え、「検討していない」は 7.4 ポイント減少している。



# 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 | 35.3%  |
| 検討している  | 271 | 39.9%  |
| 検討していない | 149 | 21.9%  |
| 回答無     | 20  | 2.9%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

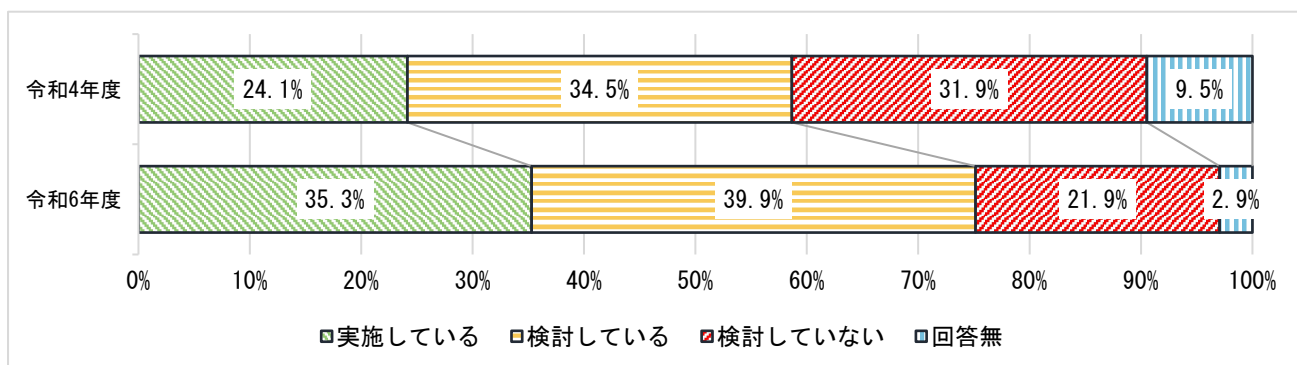
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討している  | 39.9% |
| 2 位 | 実施している  | 35.3% |
| 3 位 | 検討していない | 21.9% |



## 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 | 219    | 313    | 289     | 86    | 907    |
| 令和6年度 | 240    | 271    | 149     | 20    | 680    |
| 令和4年度 | 24.1%  | 34.5%  | 31.9%   | 9.5%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 35.3%  | 39.9%  | 21.9%   | 2.9%  | 100.0% |
| 増減    | 11.2%  | 5.4%   | -10.0%  | -6.6% | 0.0%   |

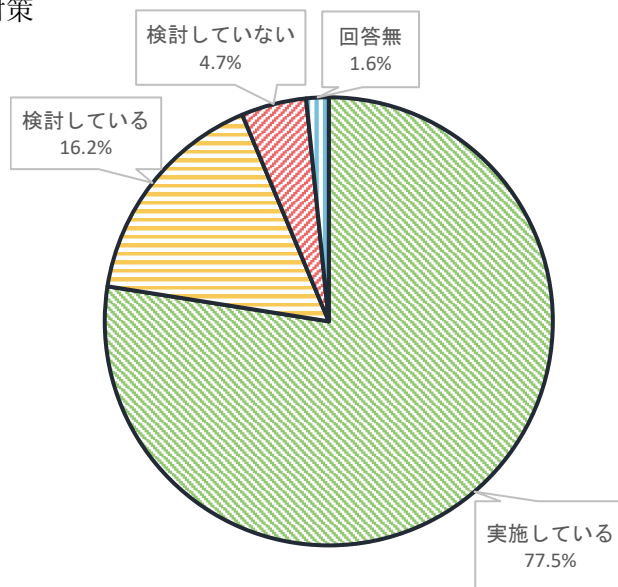
・ 令和4年度調査に比べ、「実施している」「検討している」が増えている。一方、「検討していない」は10.0ポイント減少している。





### 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 | 77.5%  |
| 検討している  | 110 | 16.2%  |
| 検討していない | 32  | 4.7%   |
| 回答無     | 11  | 1.6%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

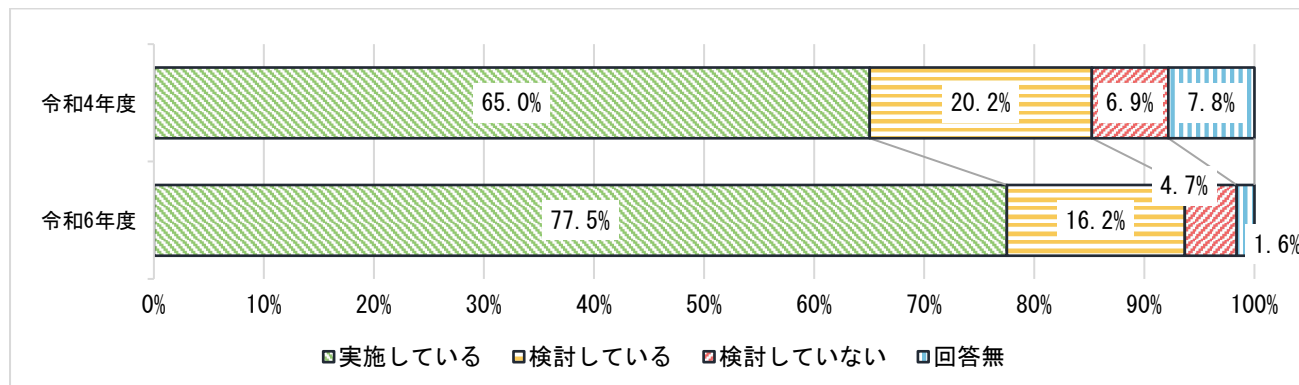


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 77.5% |
| 2 位 | 検討している  | 16.2% |
| 3 位 | 検討していない | 4.7%  |

### 令和 4 年度調査との比較

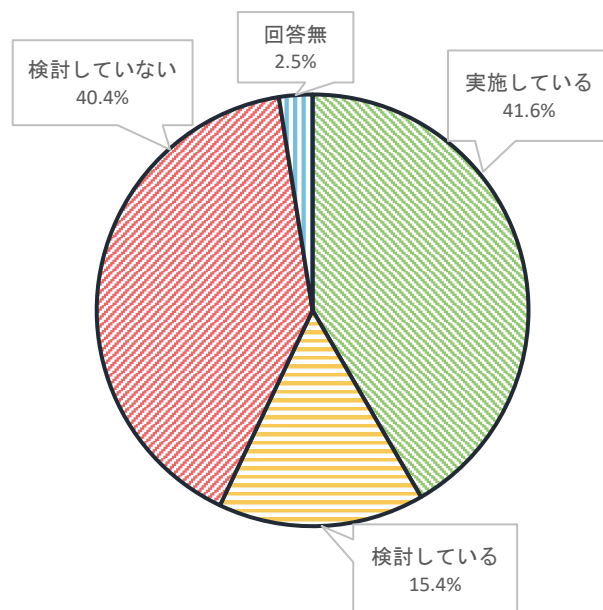
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 590    | 183    | 63      | 71    | 907    |
| 令和6年度 | 527    | 110    | 32      | 11    | 680    |
| 令和4年度 | 65.0%  | 20.2%  | 6.9%    | 7.8%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 77.5%  | 16.2%  | 4.7%    | 1.6%  | 100.0% |
| 増減    | 12.5%  | -4.0%  | -2.2%   | -6.2% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「実施している」が 12.5 ポイント増え、「検討している」「検討していない」は減少している。



## 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 | 41.6%  |
| 検討している  | 105 | 15.4%  |
| 検討していない | 275 | 40.4%  |
| 回答無     | 17  | 2.5%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

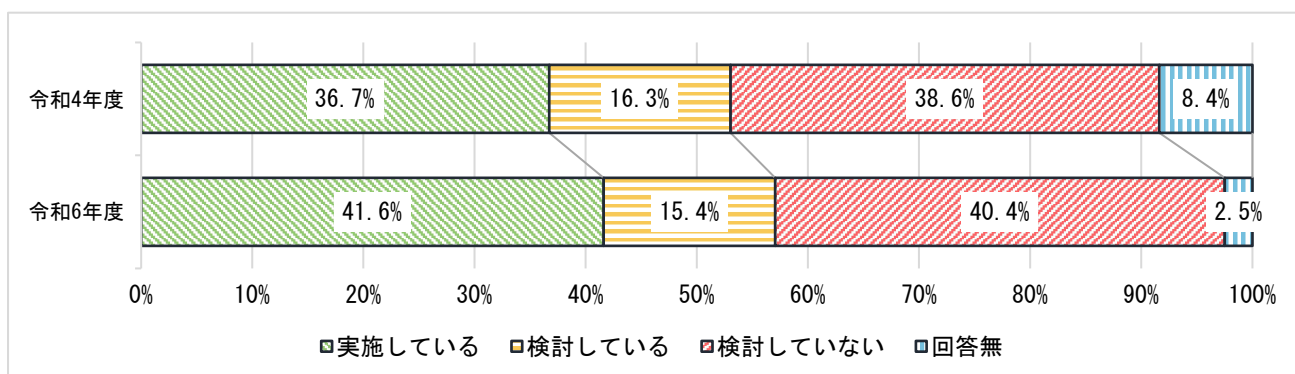


|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 実施している  | 41.6% |
| 2 位 | 検討していない | 40.4% |
| 3 位 | 検討している  | 15.4% |

## 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 | 333    | 148    | 350     | 76    | 907    |
| 令和6年度 | 283    | 105    | 275     | 17    | 680    |
| 令和4年度 | 36.7%  | 16.3%  | 38.6%   | 8.4%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 41.6%  | 15.4%  | 40.4%   | 2.5%  | 100.0% |
| 増減    | 4.9%   | -0.9%  | 1.8%    | -5.9% | 0.0%   |

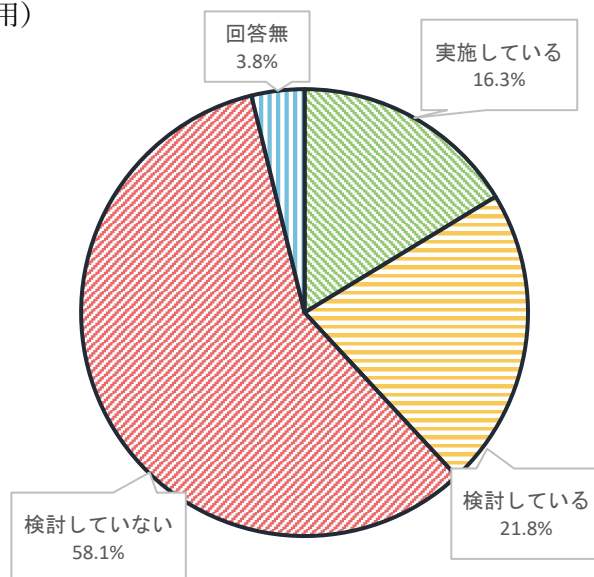
・ 令和 4 年度調査に比べ、「検討している」が 0.9 ポイント減少している。



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 | 16.3%  |
| 検討している  | 148 | 21.8%  |
| 検討していない | 395 | 58.1%  |
| 回答無     | 26  | 3.8%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

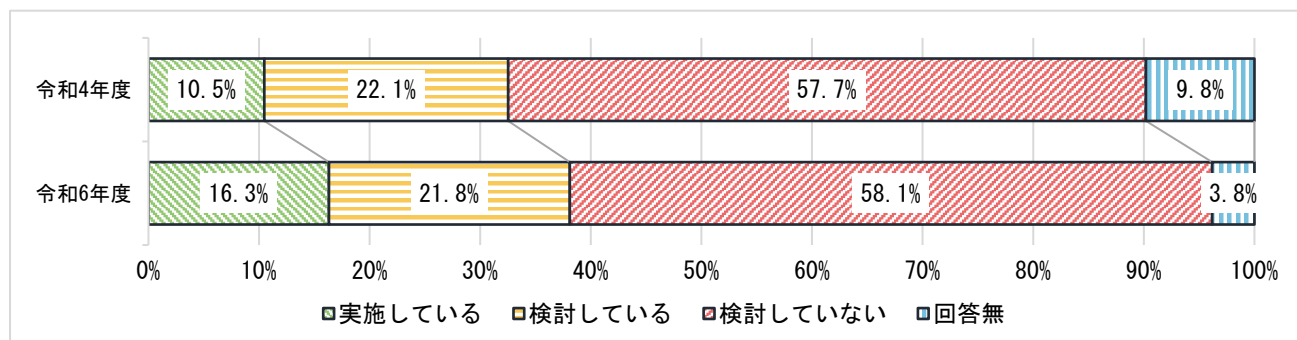
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 58.1% |
| 2 位 | 検討している  | 21.8% |
| 3 位 | 実施している  | 16.3% |



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 | 95     | 200    | 523     | 89    | 907    |
| 令和6年度 | 111    | 148    | 395     | 26    | 680    |
| 令和4年度 | 10.5%  | 22.1%  | 57.7%   | 9.8%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 16.3%  | 21.8%  | 58.1%   | 3.8%  | 100.0% |
| 増減    | 5.8%   | -0.3%  | 0.4%    | -6.0% | 0.0%   |

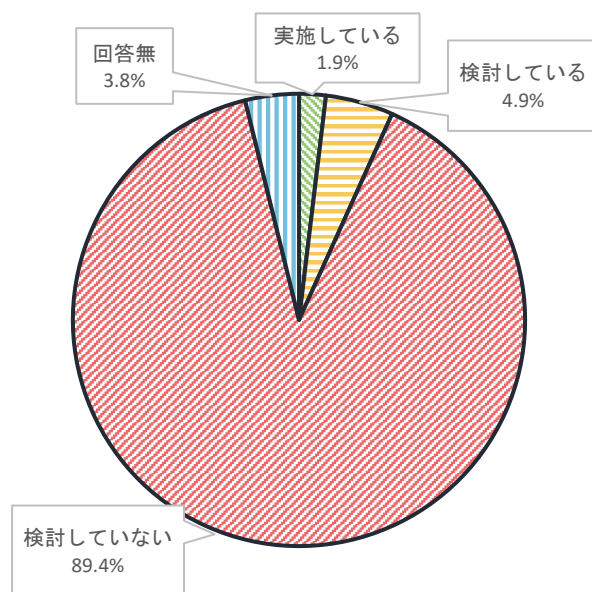
・令和4年度調査に比べ、「実施している」が5.8ポイント、「検討していない」は0.4ポイント増えている。



# 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  | 1.9%   |
| 検討している  | 33  | 4.9%   |
| 検討していない | 608 | 89.4%  |
| 回答無     | 26  | 3.8%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 89.4% |
| 2 位 | 検討している  | 4.9%  |
| 3 位 | 実施している  | 1.9%  |



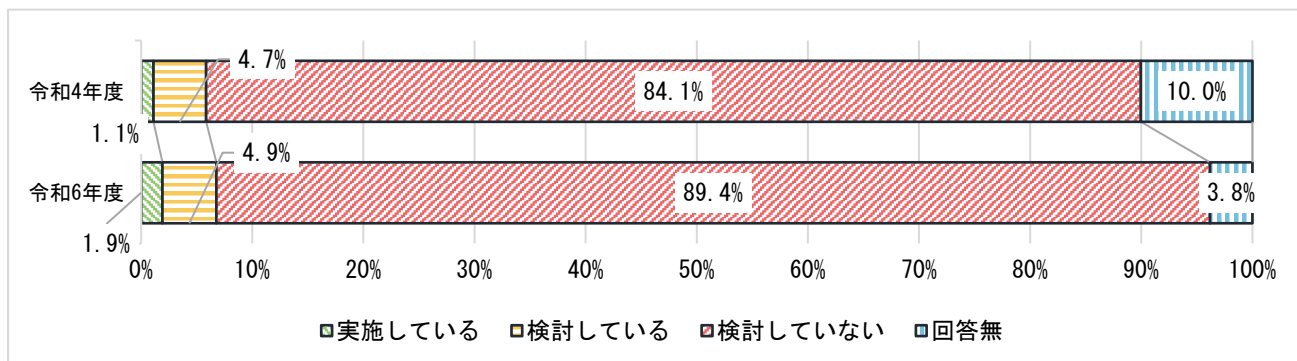
## 令和4年度調査との比較

|       | 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 | 10     | 43     | 763     | 91  | 907 |
| 令和6年度 | 13     | 33     | 608     | 26  | 680 |

|       |      |      |       |       |        |
|-------|------|------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 1.1% | 4.7% | 84.1% | 10.0% | 100.0% |
| 令和6年度 | 1.9% | 4.9% | 89.4% | 3.8%  | 100.0% |
| 増減    | 0.8% | 0.2% | 5.3%  | -6.2% | 0.0%   |

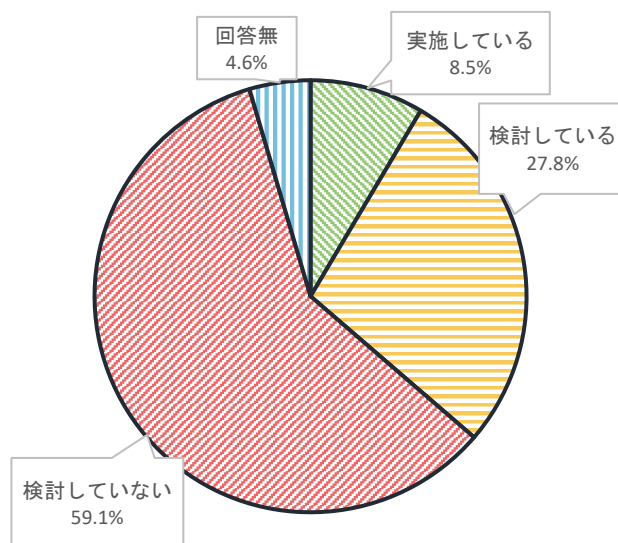
・令和4年度調査に比べ、「実施している」が0.8ポイント、「検討していない」は5.3ポイント増えている。



## 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  | 8.5%   |
| 検討している  | 189 | 27.8%  |
| 検討していない | 402 | 59.1%  |
| 回答無     | 31  | 4.6%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

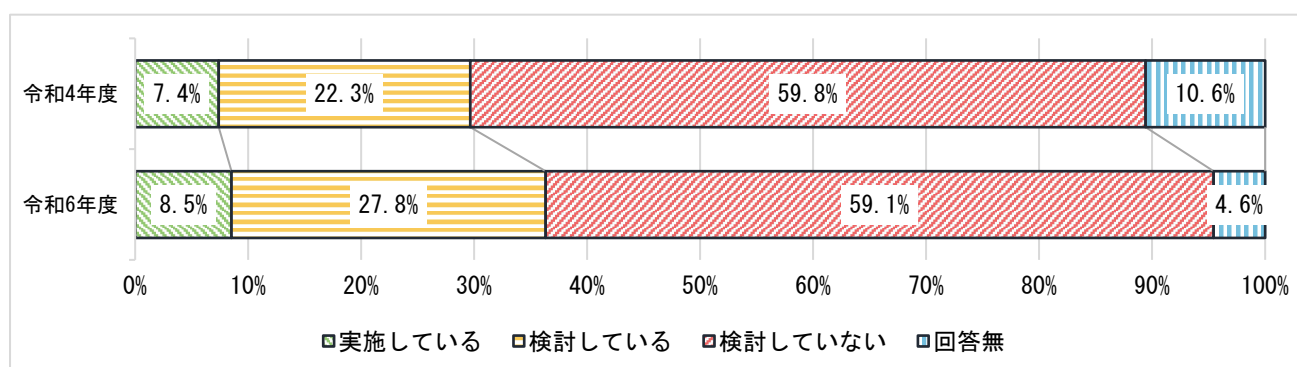
|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 59.1% |
| 2 位 | 検討している  | 27.8% |
| 3 位 | 実施している  | 8.5%  |



## 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 | 67     | 202    | 542     | 96    | 907    |
| 令和6年度 | 58     | 189    | 402     | 31    | 680    |
| 令和4年度 | 7.4%   | 22.3%  | 59.8%   | 10.6% | 100.0% |
| 令和6年度 | 8.5%   | 27.8%  | 59.1%   | 4.6%  | 100.0% |
| 増減    | 1.1%   | 5.5%   | -0.7%   | -6.0% | 0.0%   |

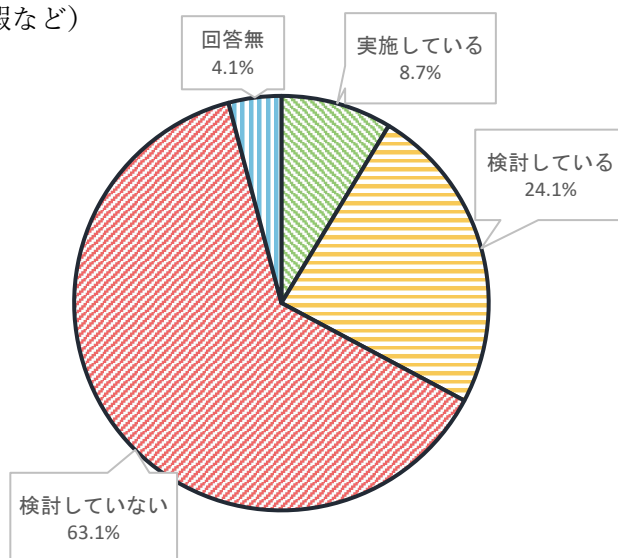
・令和4年度調査に比べ、「検討している」が5.5ポイント増えている。



ヌ 女性の健康を支援する制度（PMS、不妊治療休暇など）

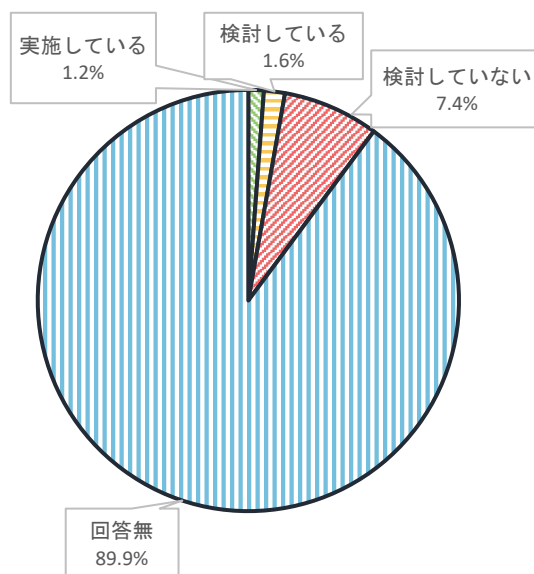
| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 59  | 8.7%   |
| 検討している  | 164 | 24.1%  |
| 検討していない | 429 | 63.1%  |
| 回答無     | 28  | 4.1%   |
| 合計      | 680 | 100.0% |

|     |         |       |
|-----|---------|-------|
| 1 位 | 検討していない | 63.1% |
| 2 位 | 検討している  | 24.1% |
| 3 位 | 実施している  | 8.7%  |



ネ その他

| 選択肢     | 件数  | 割合     |
|---------|-----|--------|
| 実施している  | 8   | 1.2%   |
| 検討している  | 11  | 1.6%   |
| 検討していない | 50  | 7.4%   |
| 回答無     | 611 | 89.9%  |
| 合計      | 680 | 100.0% |

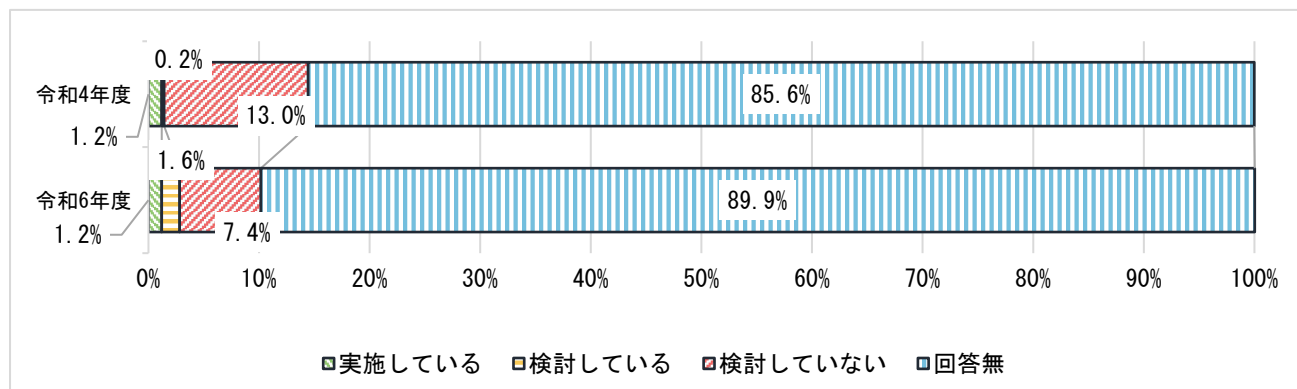


|     |         |      |
|-----|---------|------|
| 1 位 | 検討していない | 7.4% |
| 2 位 | 検討している  | 1.6% |
| 3 位 | 実施している  | 1.2% |

令和 4 年度調査との比較

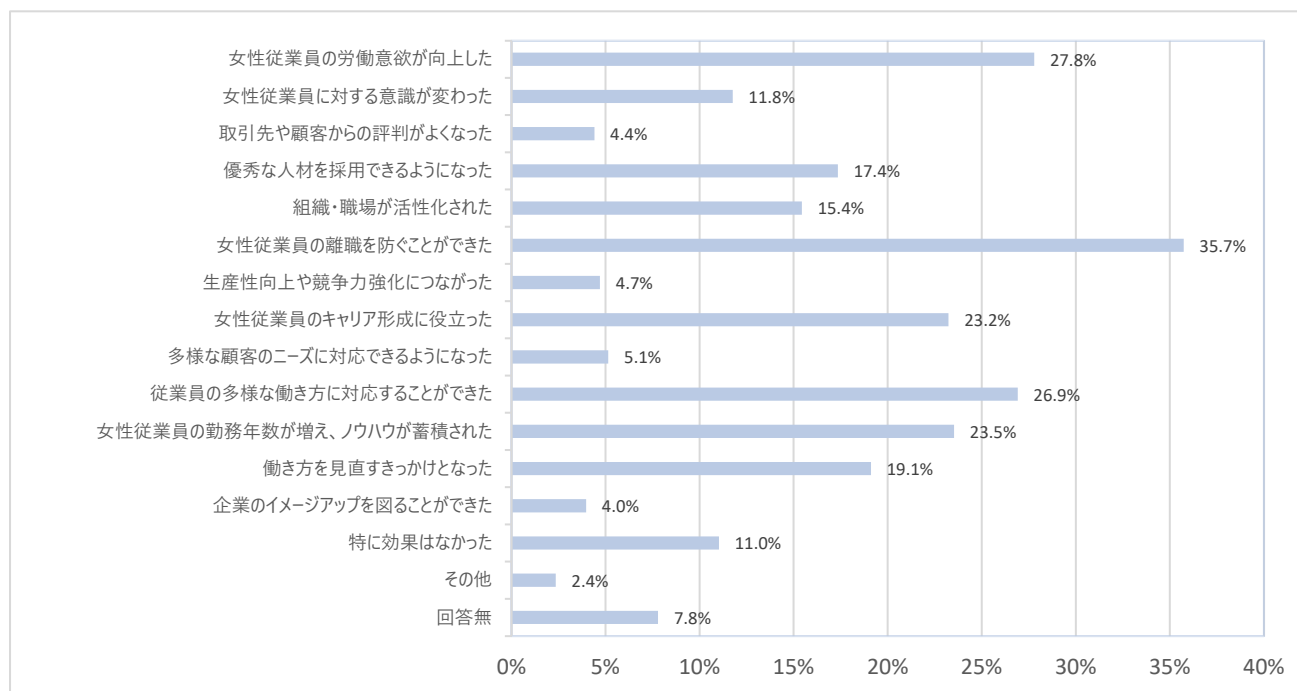
|       | 実施している | 検討している | 検討していない | 回答無   | 総計     |
|-------|--------|--------|---------|-------|--------|
| 令和4年度 | 11     | 2      | 118     | 776   | 907    |
| 令和6年度 | 8      | 11     | 50      | 611   | 680    |
| 令和4年度 | 1.2%   | 0.2%   | 13.0%   | 85.6% | 100.0% |
| 令和6年度 | 1.2%   | 1.6%   | 7.4%    | 89.9% | 100.0% |
| 増減    | 0.0%   | 1.4%   | -5.6%   | 4.3%  | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「検討していない」が 5.6 ポイント減少している。



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 | 27.8%  |
| 女性従業員に対する意識が変わった         | 80  | 11.8%  |
| 取引先や顧客からの評判がよかった         | 30  | 4.4%   |
| 優秀な人材を採用できるようになった        | 118 | 17.4%  |
| 組織・職場が活性化された             | 105 | 15.4%  |
| 女性従業員の離職を防ぐことができた        | 243 | 35.7%  |
| 生産性向上や競争力強化につながった        | 32  | 4.7%   |
| 女性従業員のキャリア形成に役立った        | 158 | 23.2%  |
| 多様な顧客のニーズに対応できるようになった    | 35  | 5.1%   |
| 従業員の多様な働き方に対応することができた    | 183 | 26.9%  |
| 女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された | 160 | 23.5%  |
| 働き方を見直すきっかけとなった          | 130 | 19.1%  |
| 企業のイメージアップを図ることができた      | 27  | 4.0%   |
| 特に効果はなかった                | 75  | 11.0%  |
| その他                      | 16  | 2.4%   |
| 回答無                      | 53  | 7.8%   |
| 合計                       | 680 | 100.0% |



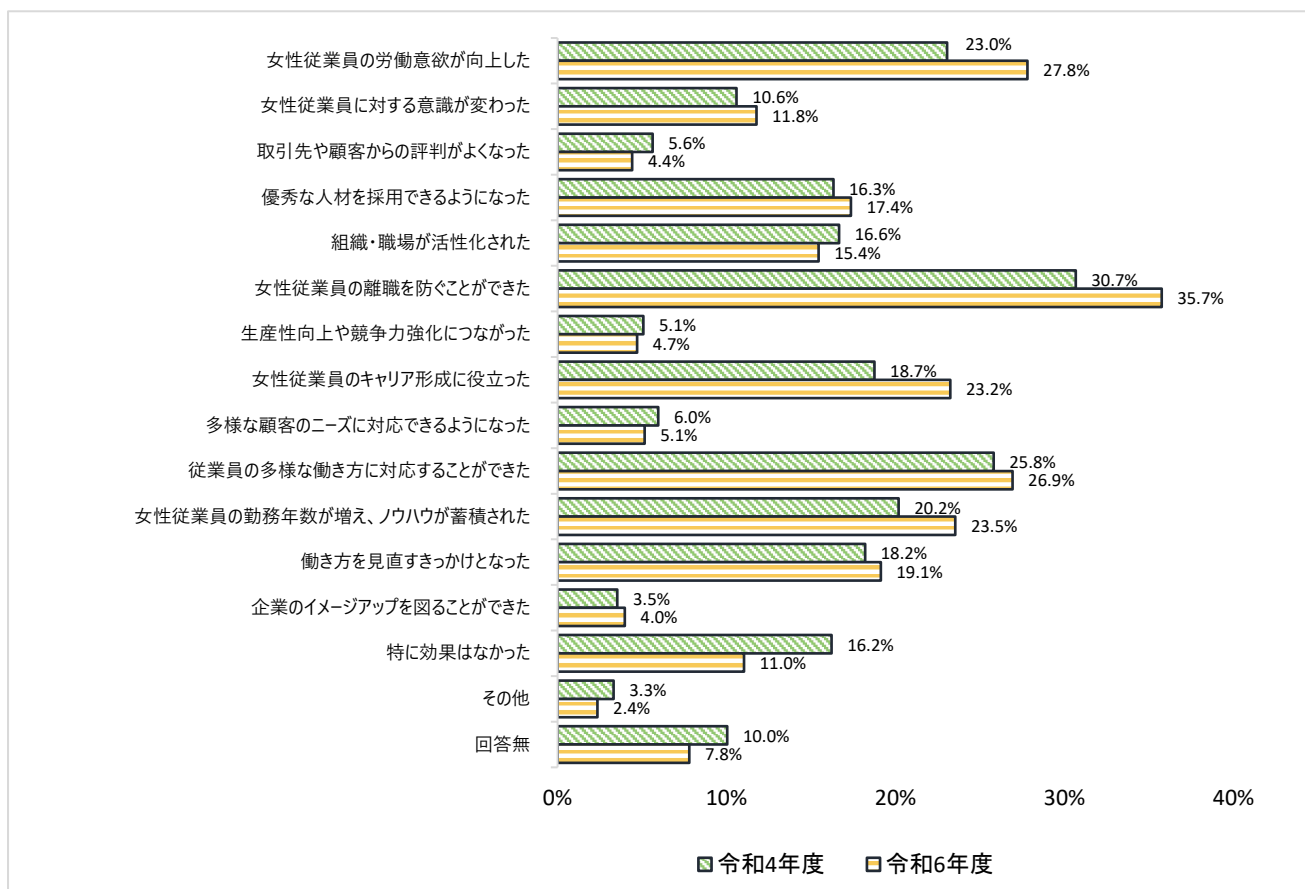
- |     |                       |       |
|-----|-----------------------|-------|
| 1 位 | 女性従業員の離職を防ぐことができた     | 35.7% |
| 2 位 | 女性従業員の労働意欲が向上した       | 27.8% |
| 3 位 | 従業員の多様な働き方に対応することができた | 26.9% |



## 令和4年度調査との比較

|       | 女性<br>従業員の<br>労働意欲が<br>向上した | 女性<br>従業員に<br>対する意識<br>が変わった | 取引先や<br>顧客からの<br>評判がよくなった | 優秀な<br>人材を採<br>用できた | 組織・職<br>場が活<br>性化した | 女性<br>従業員の<br>離職を防<br>ぐことが<br>できた | 生<br>産性上<br>昇や競<br>争力強<br>化につ<br>ながった | 女性<br>従業員の<br>キャリア<br>形成に役<br>立った | 多<br>様な顧<br>客のニ<br>ーズに<br>対応で<br>きるよ<br>うにな<br>った | 方<br>従業<br>員の多<br>様な働<br>き方に<br>対応で<br>きるよ<br>うにな<br>った | 数<br>女性<br>従業<br>員の勤<br>務年数<br>が増え<br>、ノウ<br>ハウが<br>蓄積さ<br>れた | 働<br>き方<br>を見直<br>すきつ<br>なかつ<br>た | 企<br>業のイ<br>メージ<br>アップ<br>を図る<br>ことが<br>できた | 特<br>に効果<br>はなか<br>った | そ<br>の他 | 回<br>答無 | 総<br>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      | 53      | 680    |
| 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 | 27.8%                       | 11.8%                        | 4.4%                      | 17.4%               | 15.4%               | 35.7%                             | 4.7%                                  | 23.2%                             | 5.1%                                              | 26.9%                                                   | 23.5%                                                         | 19.1%                             | 4.0%                                        | 11.0%                 | 2.4%    | 7.8%    | 100.0% |
| 増減    | 4.8%                        | 1.2%                         | -1.2%                     | 1.1%                | -1.2%               | 5.0%                              | -0.4%                                 | 4.5%                              | -0.9%                                             | 1.1%                                                    | 3.3%                                                          | 0.9%                              | 0.5%                                        | -5.2%                 | -0.9%   | -2.2%   | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「女性従業員の離職を防ぐことができた」が5.0ポイント増えている。

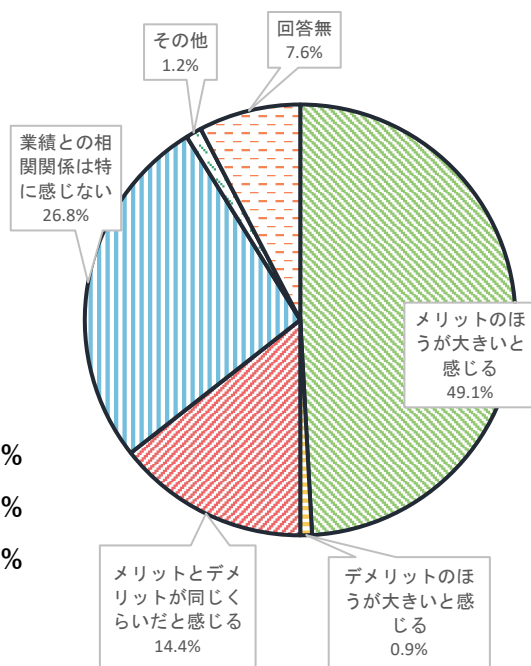


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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 (35.7%) | 女性従業員の労働意欲が向上した (27.8%)       | 従業員の多様な働き方に対応することができた (26.9%) | 女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (23.5%) |

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 | 49.1%  |
| デメリットのほうが大きいと感じる      | 6   | 0.9%   |
| メリットとデメリットが同じくらいだと感じる | 98  | 14.4%  |
| 業績との相関関係は特に感じない       | 182 | 26.8%  |
| その他                   | 8   | 1.2%   |
| 回答無                   | 52  | 7.6%   |
| 合計                    | 680 | 100.0% |

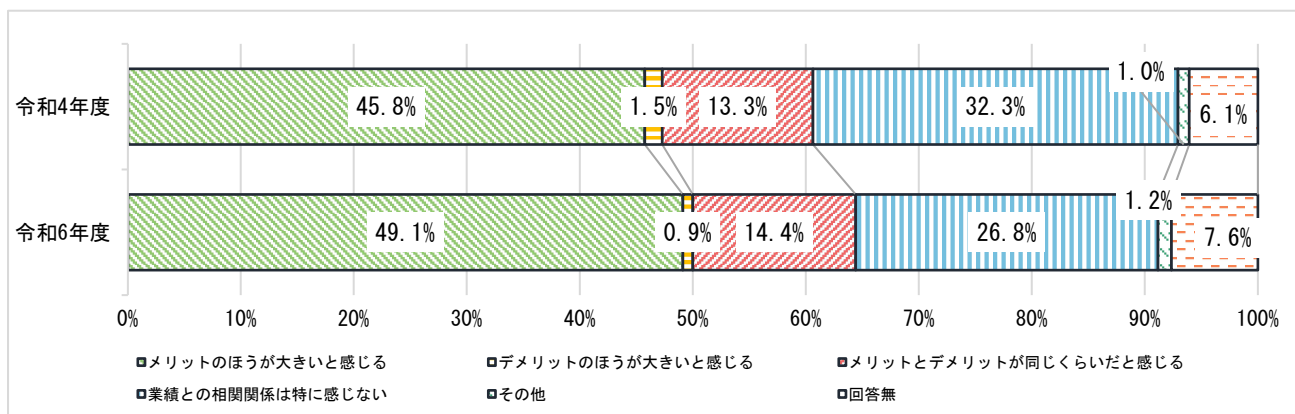


- 1 位    メリットのほうが大きいと感じる                      49.1%
- 2 位    業績との相関関係は特に感じない                      26.8%
- 3 位    メリットとデメリットが同じくらいだと感じる           14.4%

#### 令和 4 年度調査との比較

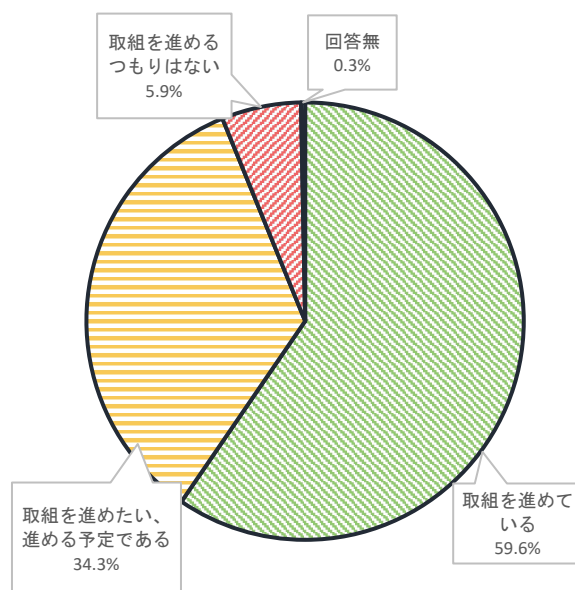
|       | メリ<br>ッ<br>き<br>い<br>の<br>ほ<br>う<br>感<br>じ<br>が<br>る<br>大 | デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>大<br>き<br>い<br>の<br>ほ<br>う<br>感<br>じ<br>が<br>る<br>大 | ト<br>メ<br>リ<br>ッ<br>同<br>じ<br>く<br>ら<br>い<br>だ<br>と<br>感<br>じ<br>る | 業<br>績<br>と<br>の<br>相<br>関<br>関<br>係<br>は<br>特<br>に<br>感<br>じ<br>な<br>い | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 415                                                       | 14                                                                      | 121                                                                | 293                                                                     | 9           | 55          | 907    |
| 令和6年度 | 334                                                       | 6                                                                       | 98                                                                 | 182                                                                     | 8           | 52          | 680    |
| 令和4年度 | 45.8%                                                     | 1.5%                                                                    | 13.3%                                                              | 32.3%                                                                   | 1.0%        | 6.1%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 49.1%                                                     | 0.9%                                                                    | 14.4%                                                              | 26.8%                                                                   | 1.2%        | 7.6%        | 100.0% |
| 増減    | 3.3%                                                      | -0.6%                                                                   | 1.1%                                                               | -5.5%                                                                   | 0.2%        | 1.5%        | 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 3.3 ポイント増えている。一方、「業績との相関関係は特に感じない」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 | 59.6%  |
| 取組を進めたい、進める予定である | 233 | 34.3%  |
| 取組を進めるつもりはない     | 40  | 5.9%   |
| 回答無              | 2   | 0.3%   |
| 合計               | 680 | 100.0% |

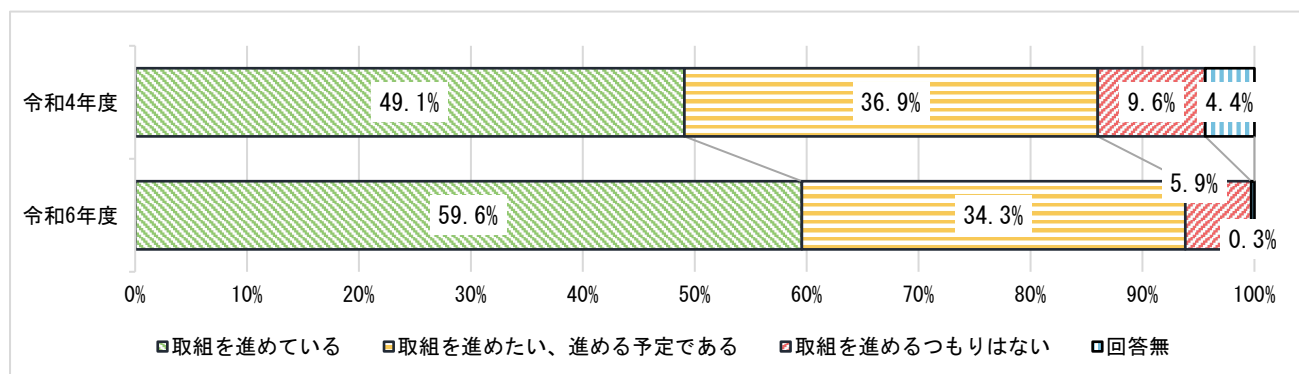


- 1 位 取組を進めている 59.6%
- 2 位 取組を進めたい、進める予定である 34.3%
- 3 位 取組を進めるつもりはない 5.9%

令和 4 年度調査との比較

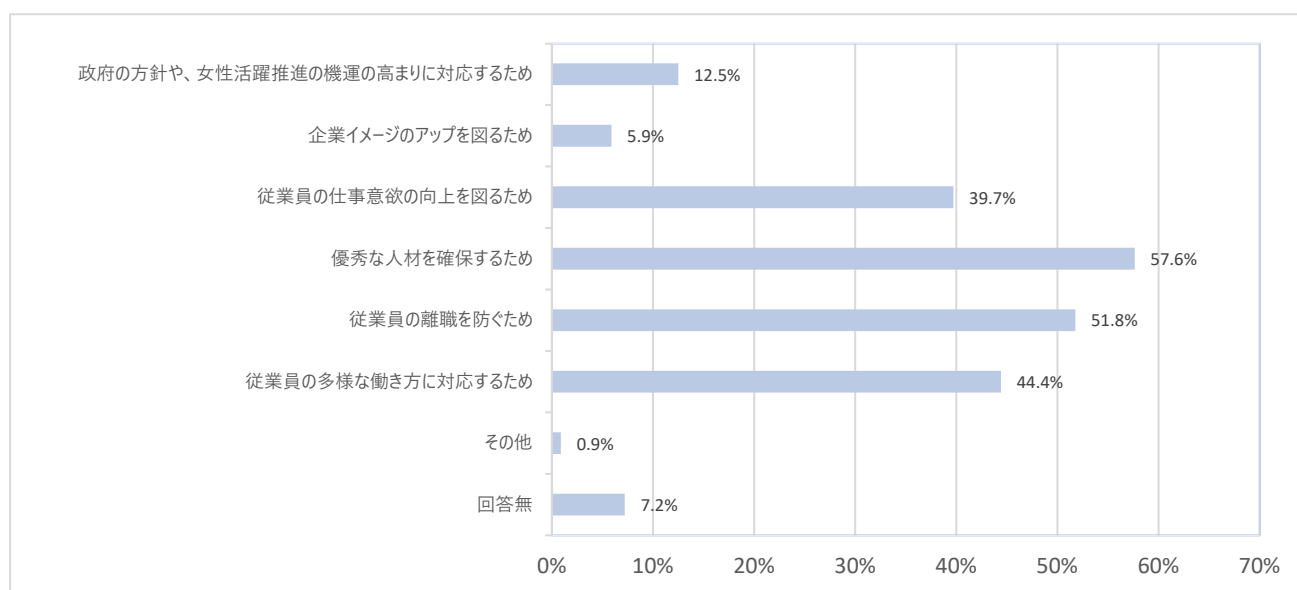
|       | 取組を進めている | 取組を進めたい、進める予定である | 取組を進めるつもりはない | 回答無   | 総計     |
|-------|----------|------------------|--------------|-------|--------|
| 令和4年度 | 445      | 335              | 87           | 40    | 907    |
| 令和6年度 | 405      | 233              | 40           | 2     | 680    |
| 令和4年度 | 49.1%    | 36.9%            | 9.6%         | 4.4%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 59.6%    | 34.3%            | 5.9%         | 0.3%  | 100.0% |
| 増減    | 10.5%    | -2.6%            | -3.7%        | -4.1% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「取り組みを進めている」が 10.5 ポイント増えている。



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  | 12.5%  |
| 企業イメージのアップを図るため             | 40  | 5.9%   |
| 従業員の仕事意欲の向上を図るため            | 270 | 39.7%  |
| 優秀な人材を確保するため                | 392 | 57.6%  |
| 従業員の離職を防ぐため                 | 352 | 51.8%  |
| 従業員の多様な働き方に対応するため           | 302 | 44.4%  |
| その他                         | 6   | 0.9%   |
| 回答無                         | 49  | 7.2%   |
| 合計                          | 680 | 100.0% |

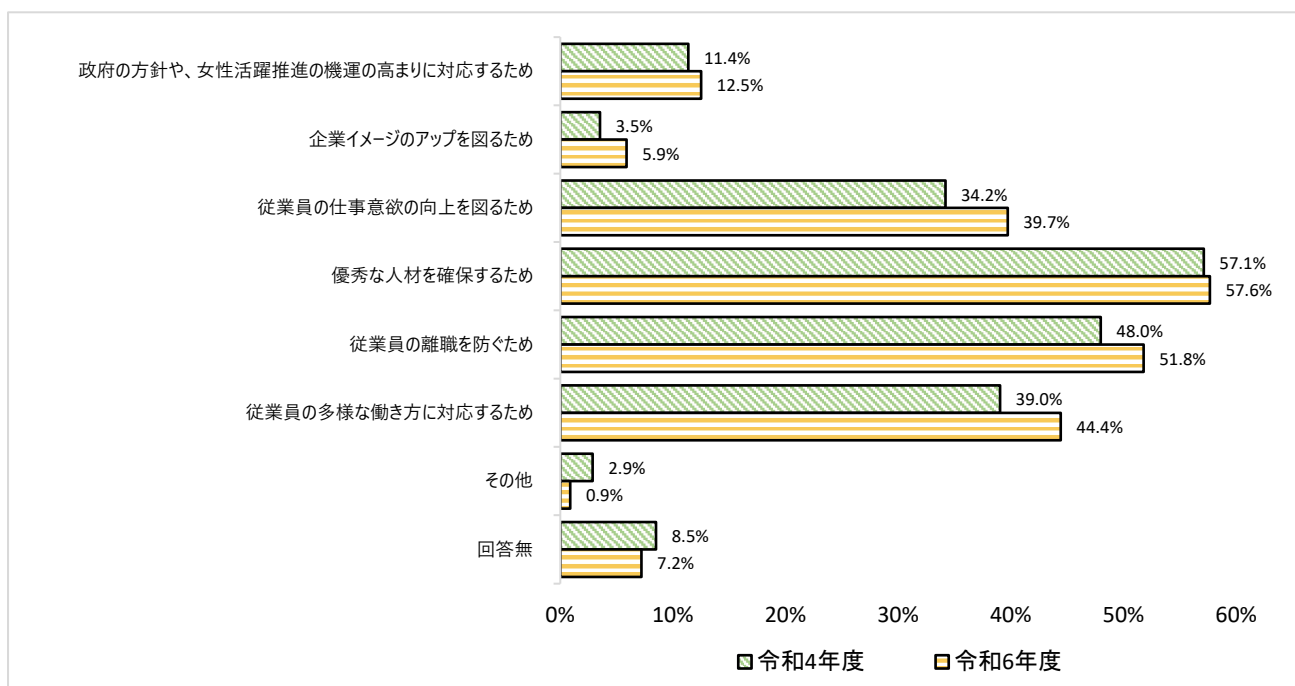


|     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 1 位 | 優秀な人材を確保するため      | 57.6% |
| 2 位 | 従業員の離職を防ぐため       | 51.8% |
| 3 位 | 従業員の多様な働き方に対応するため | 44.4% |

## 令和4年度調査との比較

|       | ま<br>り<br>活<br>政<br>に<br>推<br>進<br>の<br>方<br>針<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>機<br>運<br>の<br>高<br>まり<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | 企<br>業<br>イ<br>メ<br>ー<br>ジ<br>の<br>ア<br>ップ<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>仕<br>事<br>意<br>欲<br>の<br>向<br>上<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 優<br>秀<br>な<br>人<br>材<br>を<br>確<br>保<br>す<br>る<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>離<br>職<br>を<br>防<br>ぐ<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>多<br>様<br>な<br>働<br>き<br>方<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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           | 49          | 680    |
| 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 | 12.5%                                                                                                                                | 5.9%                                                                | 39.7%                                                                        | 57.6%                                                    | 51.8%                                               | 44.4%                                                                             | 0.9%        | 7.2%        | 100.0% |
| 増減    | 1.1%                                                                                                                                 | 2.4%                                                                | 5.5%                                                                         | 0.5%                                                     | 3.8%                                                | 5.4%                                                                              | -2.0%       | -1.3%       | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「従業員の仕事意欲の向上を図るため」が5.5ポイント増えている。

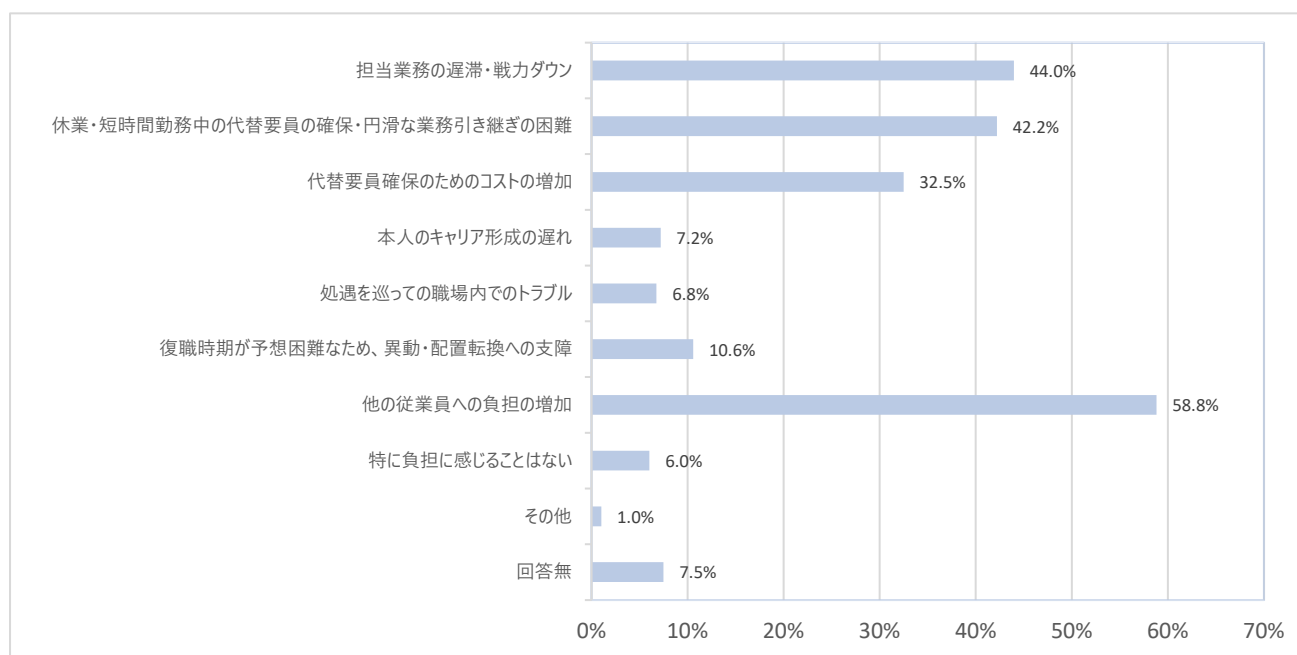


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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<br>(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<br>するため(39%)   | 従業員の仕事意欲の向上を図<br>るため(34.2%) |
| 令和6年度 | 優秀な人材を確保するため<br>(57.6%) | 従業員の離職を防ぐため<br>(51.8%) | 従業員の多様な働き方に対応<br>するため(44.4%) | 従業員の仕事意欲の向上を図<br>るため(39.7%) |

問 19 出産・子育てとの両立（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                  | 299 | 44.0%  |
| 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 | 287 | 42.2%  |
| 代替要員確保のためのコストの増加               | 221 | 32.5%  |
| 本人のキャリア形成の遅れ                   | 49  | 7.2%   |
| 処遇を巡っての職場内でのトラブル               | 46  | 6.8%   |
| 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障       | 72  | 10.6%  |
| 他の従業員への負担の増加                   | 400 | 58.8%  |
| 特に負担に感じることはない                  | 41  | 6.0%   |
| その他                            | 7   | 1.0%   |
| 回答無                            | 51  | 7.5%   |
| 合計                             | 680 | 100.0% |

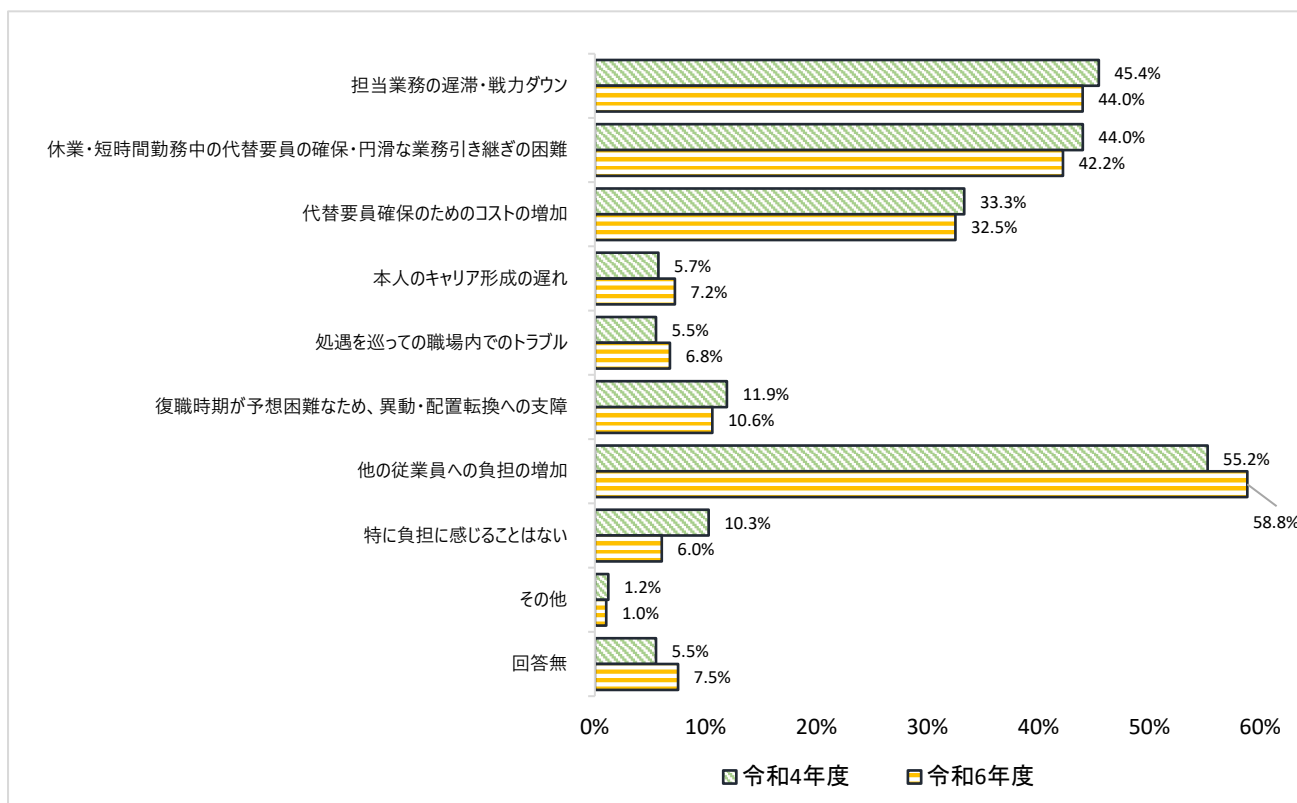


|     |                                |       |
|-----|--------------------------------|-------|
| 1 位 | 他の従業員への負担の増加                   | 58.8% |
| 2 位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン                  | 44.0% |
| 3 位 | 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 | 42.2% |

## 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 | 処遇を巡る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     | 51   | 680    |
| 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 | 44.0%         | 42.2%                          | 32.5%            | 7.2%         | 6.8%           | 10.6%                    | 58.8%        | 6.0%          | 1.0%  | 7.5% | 100.0% |
| 増減    | -1.4%         | -1.8%                          | -0.8%            | 1.5%         | 1.3%           | -1.3%                    | 3.6%         | -4.3%         | -0.2% | 2.0% | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「従業員への負担の増加」が3.6ポイント増えている。一方「特に負担に感じることはない」が4.3ポイント減少している。

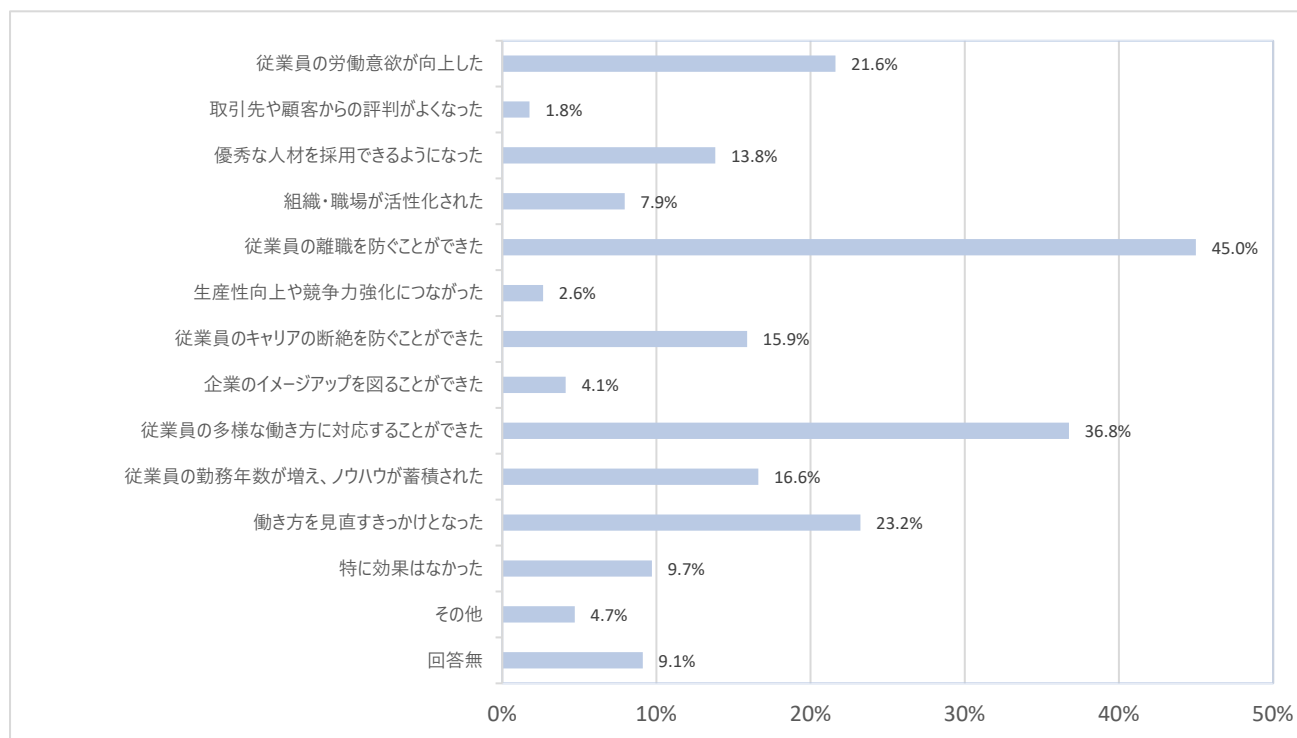


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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<br>(55.2%) | 担当業務の遅滞・戦力ダウン<br>(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<br>(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<br>(58.8%) | 担当業務の遅滞・戦力ダウン<br>(44.0%) | 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<br>(42.2%) | 代替要員確保のためのコストの増加 (32.5%) |

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 | 21.6%  |
| 取引先や顧客からの評判がよかった       | 12  | 1.8%   |
| 優秀な人材を採用できるようになった      | 94  | 13.8%  |
| 組織・職場が活性化された           | 54  | 7.9%   |
| 従業員の離職を防ぐことができた        | 306 | 45.0%  |
| 生産性向上や競争力強化につながった      | 18  | 2.6%   |
| 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた   | 108 | 15.9%  |
| 企業のイメージアップを図ることができた    | 28  | 4.1%   |
| 従業員の多様な働き方に対応することができた  | 250 | 36.8%  |
| 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された | 113 | 16.6%  |
| 働き方を見直すきっかけとなった        | 158 | 23.2%  |
| 特に効果はなかった              | 66  | 9.7%   |
| その他                    | 32  | 4.7%   |
| 回答無                    | 62  | 9.1%   |
| 合計                     | 680 | 100.0% |



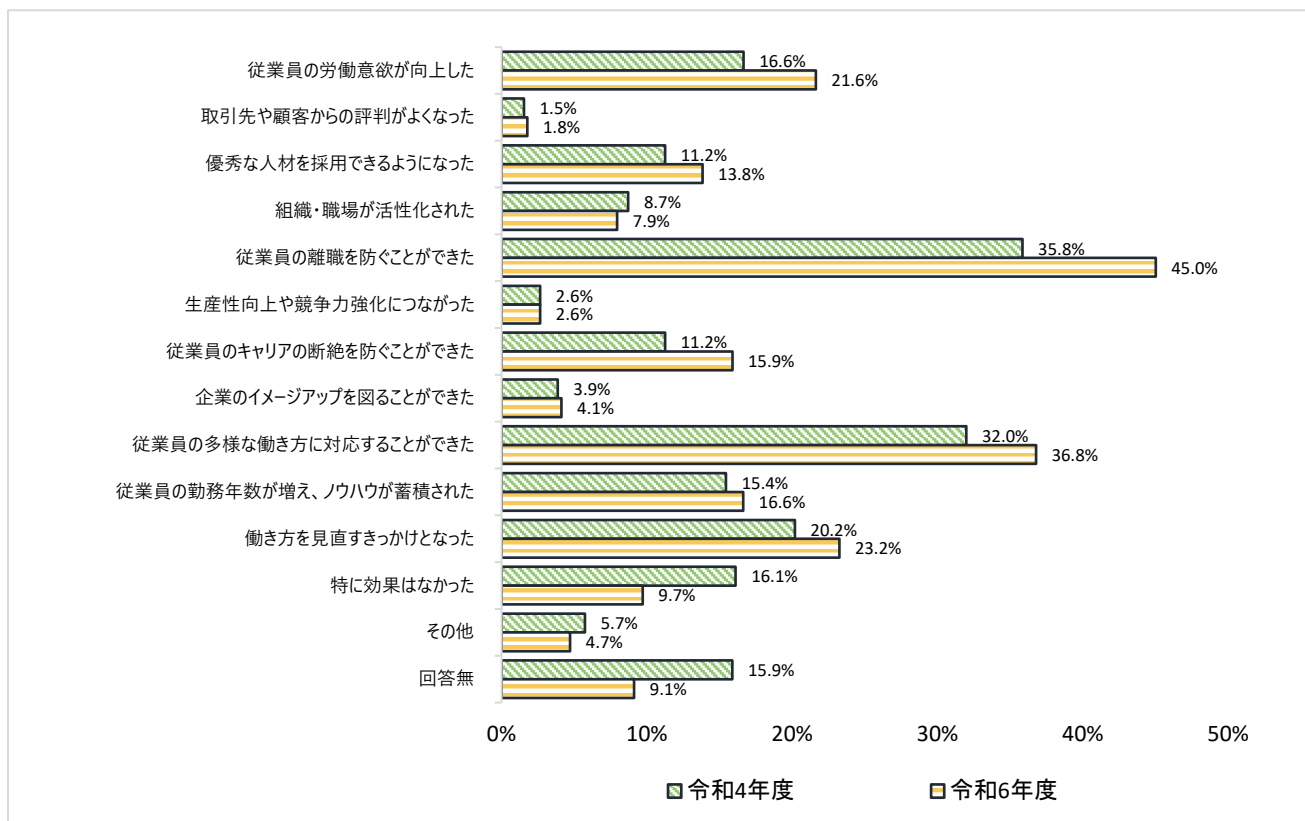
- |     |                       |       |
|-----|-----------------------|-------|
| 1 位 | 従業員の離職を防ぐことができた       | 45.0% |
| 2 位 | 従業員の多様な働き方に対応することができた | 36.8% |
| 3 位 | 働き方を見直すきっかけとなった       | 23.2% |



## 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かった | 優秀な人材を採用できた | 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    | 62    | 680    |
| 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 | 21.6%         | 1.8%             | 13.8%       | 7.9%         | 45.0%           | 2.6%              | 15.9%                | 4.1%                | 36.8%                 | 16.6%                  | 23.2%           | 9.7%      | 4.7%  | 9.1%  | 100.0% |
| 増減    | 5.0%          | 0.3%             | 2.6%        | -0.8%        | 9.2%            | 0.0%              | 4.7%                 | 0.2%                | 4.8%                  | 1.2%                   | 3.0%            | -6.4%     | -1.0% | -6.8% | 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9.2ポイント増えている。

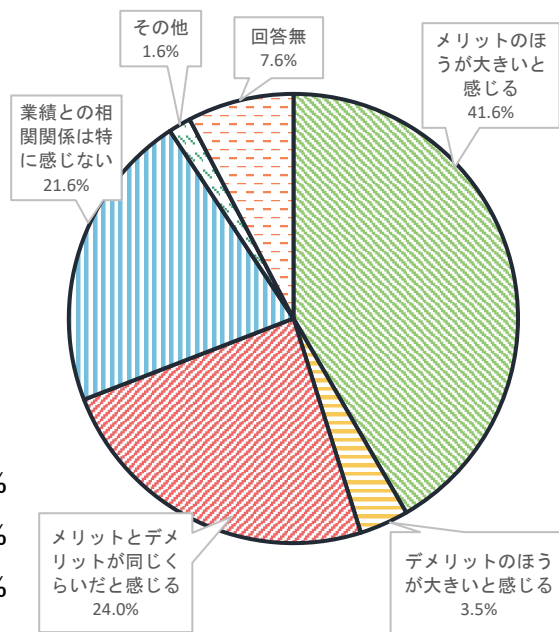


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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%)   | 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(45.0%) | 従業員の多様な働き方に対応することができた(36.8%) | 働き方を見直すきっかけとなった(23.2%) | 従業員の労働意欲が向上した(21.6%) |

問 21 出産・子育てとの両立支援（性別を問わない）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       | 283 | 41.6%  |
| デメリットのほうが大きいと感じる      | 24  | 3.5%   |
| メリットとデメリットが同じくらいだと感じる | 163 | 24.0%  |
| 業績との相関関係は特に感じない       | 147 | 21.6%  |
| その他                   | 11  | 1.6%   |
| 回答無                   | 52  | 7.6%   |
| 合計                    | 680 | 100.0% |

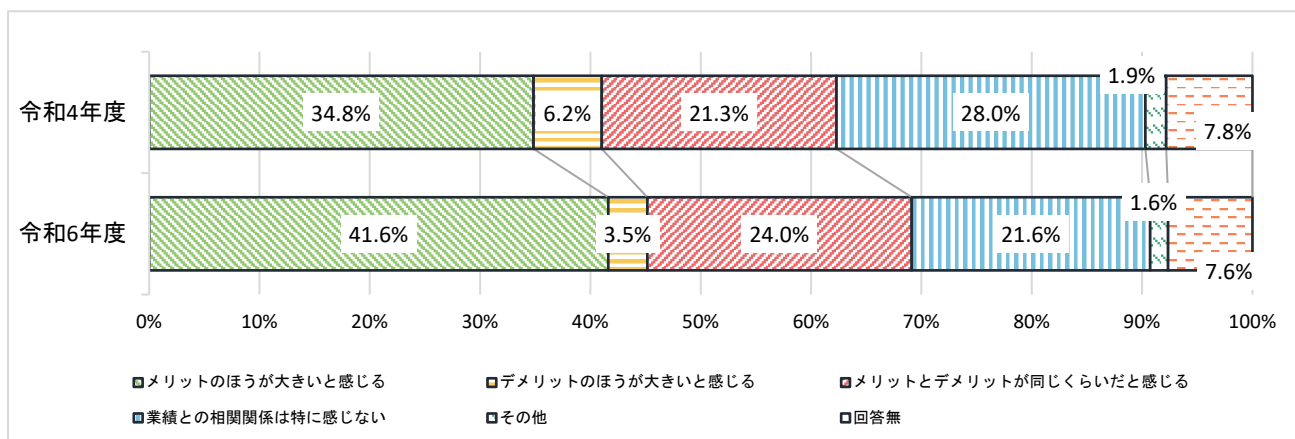


- 1 位    メリットのほうが大きいと感じる                      41.6%
- 2 位    メリットとデメリットが同じくらいだと感じる            24.0%
- 3 位    業績との相関関係は特に感じない                            21.6%

令和4年度調査との比較

|       | メリ<br>ッ<br>き<br>の<br>と<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>の<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>と<br>デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>が<br>同<br>じ<br>く<br>ら<br>い<br>だ<br>と<br>感<br>じ<br>る | 業<br>績<br>と<br>の<br>相<br>関<br>関<br>係<br>は<br>特<br>に<br>感<br>じ<br>な<br>い | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 316                                                                      | 56                                                                           | 193                                                                                                   | 254                                                                     | 17          | 71          | 907    |
| 令和6年度 | 283                                                                      | 24                                                                           | 163                                                                                                   | 147                                                                     | 11          | 52          | 680    |
| 令和4年度 | 34.8%                                                                    | 6.2%                                                                         | 21.3%                                                                                                 | 28.0%                                                                   | 1.9%        | 7.8%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 41.6%                                                                    | 3.5%                                                                         | 24.0%                                                                                                 | 21.6%                                                                   | 1.6%        | 7.6%        | 100.0% |
| 増減    | 6.8%                                                                     | -2.7%                                                                        | 2.7%                                                                                                  | -6.4%                                                                   | -0.3%       | -0.2%       | 0.0%   |

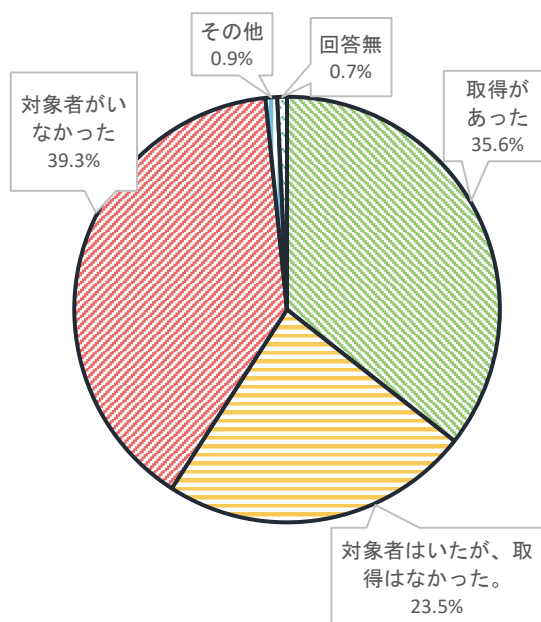
・令和4年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が6.8ポイント増えている。



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 | 35.6%  |
| 対象者はいたが、取得はなかった。 | 160 | 23.5%  |
| 対象者がいなかった        | 267 | 39.3%  |
| その他              | 6   | 0.9%   |
| 回答無              | 5   | 0.7%   |
| 合計               | 680 | 100.0% |

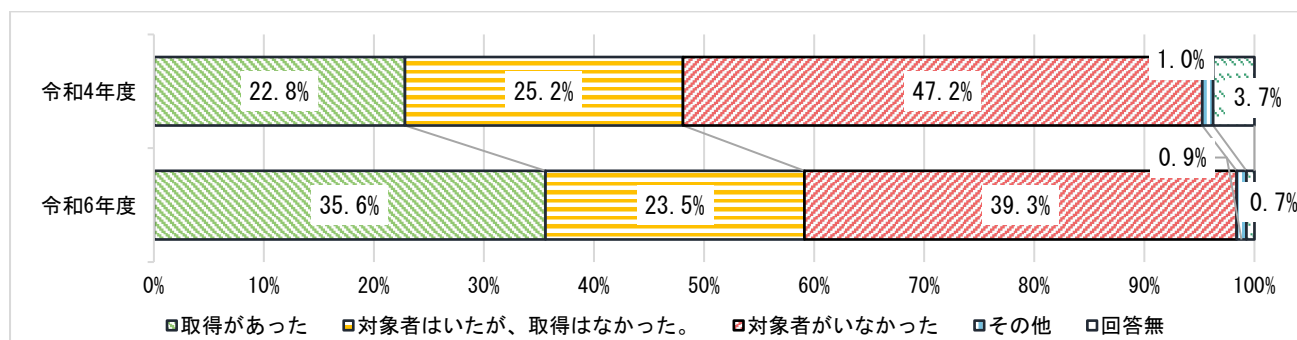


- 1 位 対象者がいなかった 39.3%
- 2 位 取得があった 35.6%
- 3 位 対象者はいたが、取得はなかった。 23.5%

令和 4 年度調査との比較

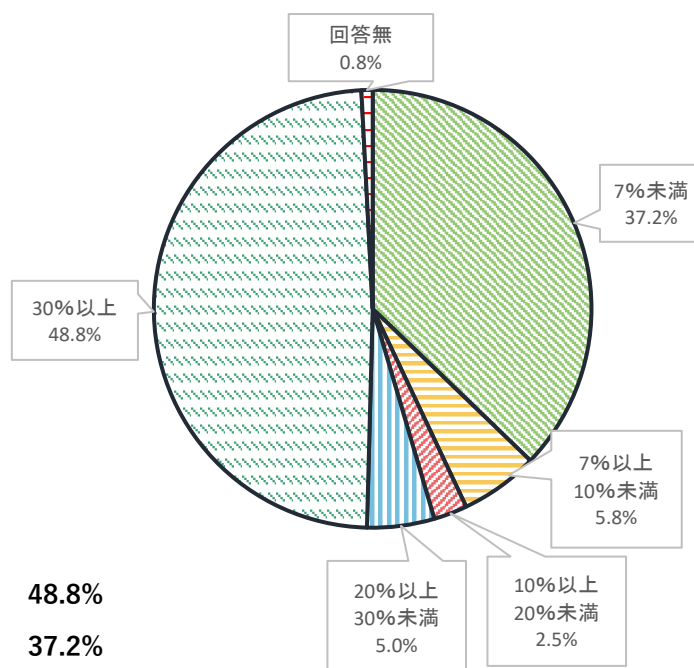
|       | 取得<br>があ<br>った | 対<br>象<br>者<br>は<br>い<br>た<br>が<br>、<br>取<br>得<br>。 | 対<br>象<br>者<br>が<br>い<br>な<br>か<br>っ<br>た | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 207            | 229                                                 | 428                                       | 9           | 34          | 907    |
| 令和6年度 | 242            | 160                                                 | 267                                       | 6           | 5           | 680    |
| 令和4年度 | 22.8%          | 25.2%                                               | 47.2%                                     | 1.0%        | 3.7%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 35.6%          | 23.5%                                               | 39.3%                                     | 0.9%        | 0.7%        | 100.0% |
| 増減    | 12.8%          | -1.7%                                               | -7.9%                                     | -0.1%       | -3.0%       | 0.0%   |

・令和 4 年度調査に比べ、「取得があった」が 12.8 ポイント増え、「対象者がいなかった」が 7.9 ポイント減少している。



(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。

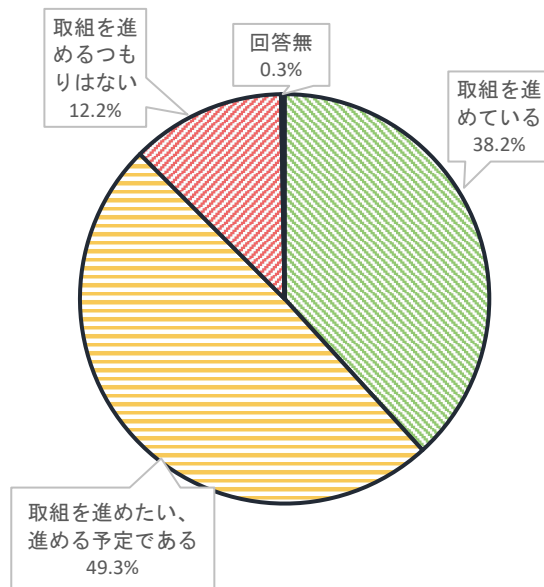
| 選択肢        | 件数  | 割合     |
|------------|-----|--------|
| 7%未満       | 90  | 37.2%  |
| 7%以上10%未満  | 14  | 5.8%   |
| 10%以上20%未満 | 6   | 2.5%   |
| 20%以上30%未満 | 12  | 5.0%   |
| 30%以上      | 118 | 48.8%  |
| 回答無        | 2   | 0.8%   |
| 合計         | 242 | 100.0% |



|     |            |       |
|-----|------------|-------|
| 1 位 | 30%以上      | 48.8% |
| 2 位 | 7%未満       | 37.2% |
| 3 位 | 7%以上 10%未満 | 5.8%  |

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 | 38.2%  |
| 取組を進めたい、進める予定である | 335 | 49.3%  |
| 取組を進めるつもりはない     | 83  | 12.2%  |
| 回答無              | 2   | 0.3%   |
| 合計               | 680 | 100.0% |

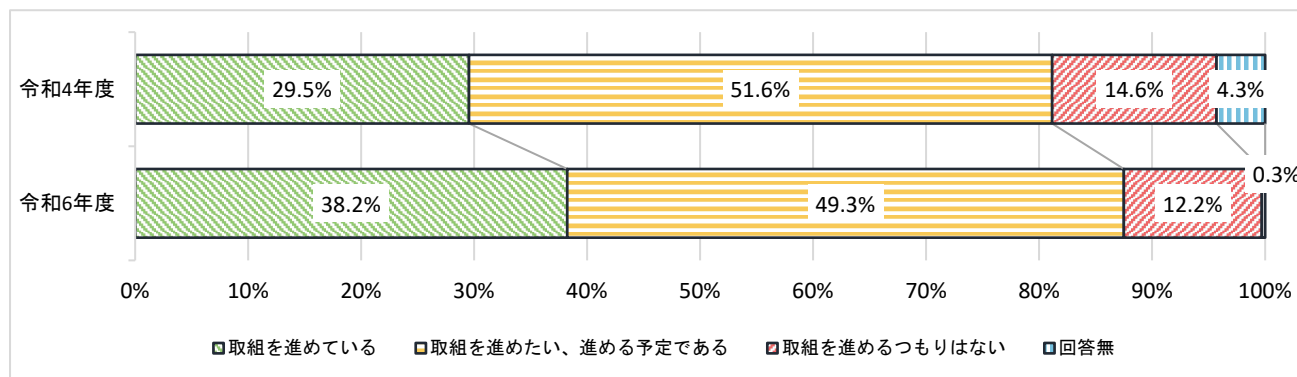


- 1 位 取組を進めたい、進める予定である 49.3%
- 2 位 取組を進めている 38.2%
- 3 位 取組を進めるつもりはない 12.2%

令和 4 年度調査との比較

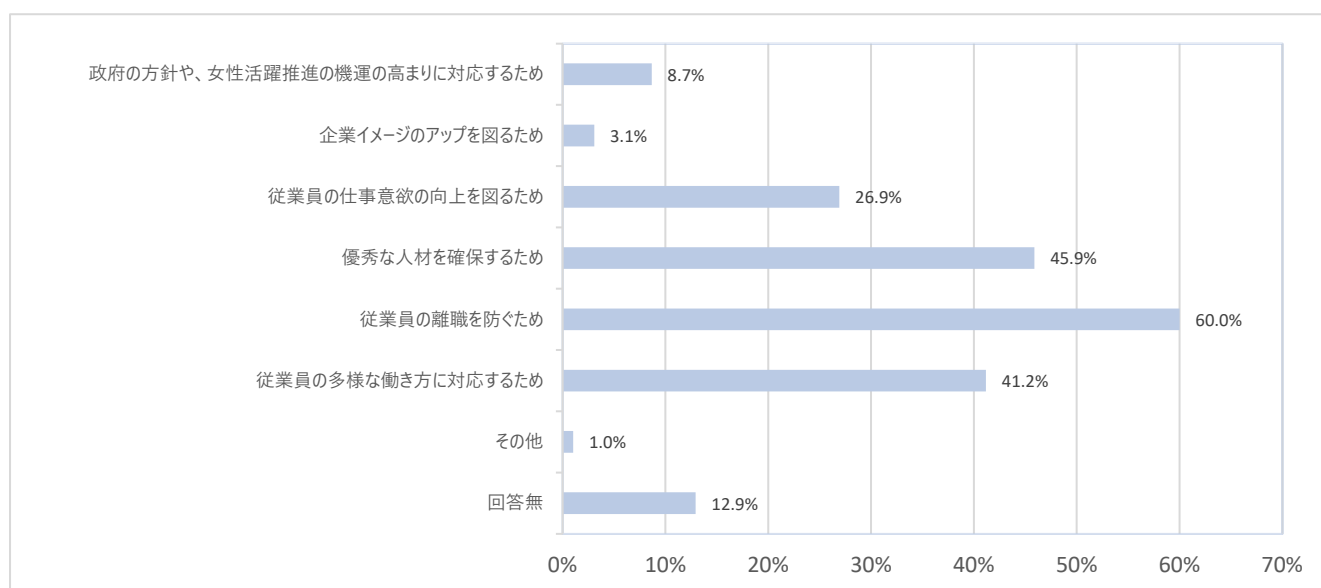
|       | 取組を進めている | 取組を進めたい、進める予定である | 取組を進めるつもりはない | 回答無   | 総計     |
|-------|----------|------------------|--------------|-------|--------|
| 令和4年度 | 268      | 468              | 132          | 39    | 907    |
| 令和6年度 | 260      | 335              | 83           | 2     | 680    |
| 令和4年度 | 29.5%    | 51.6%            | 14.6%        | 4.3%  | 100.0% |
| 令和6年度 | 38.2%    | 49.3%            | 12.2%        | 0.3%  | 100.0% |
| 増減    | 8.7%     | -2.3%            | -2.4%        | -4.0% | 0.0%   |

・ 令和 4 年度調査に比べ、「取り組みを進めている」が 8.7 ポイント増えている。



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  | 8.7%   |
| 企業イメージのアップを図るため             | 21  | 3.1%   |
| 従業員の仕事意欲の向上を図るため            | 183 | 26.9%  |
| 優秀な人材を確保するため                | 312 | 45.9%  |
| 従業員の離職を防ぐため                 | 408 | 60.0%  |
| 従業員の多様な働き方に対応するため           | 280 | 41.2%  |
| その他                         | 7   | 1.0%   |
| 回答無                         | 88  | 12.9%  |
| 合計                          | 680 | 100.0% |

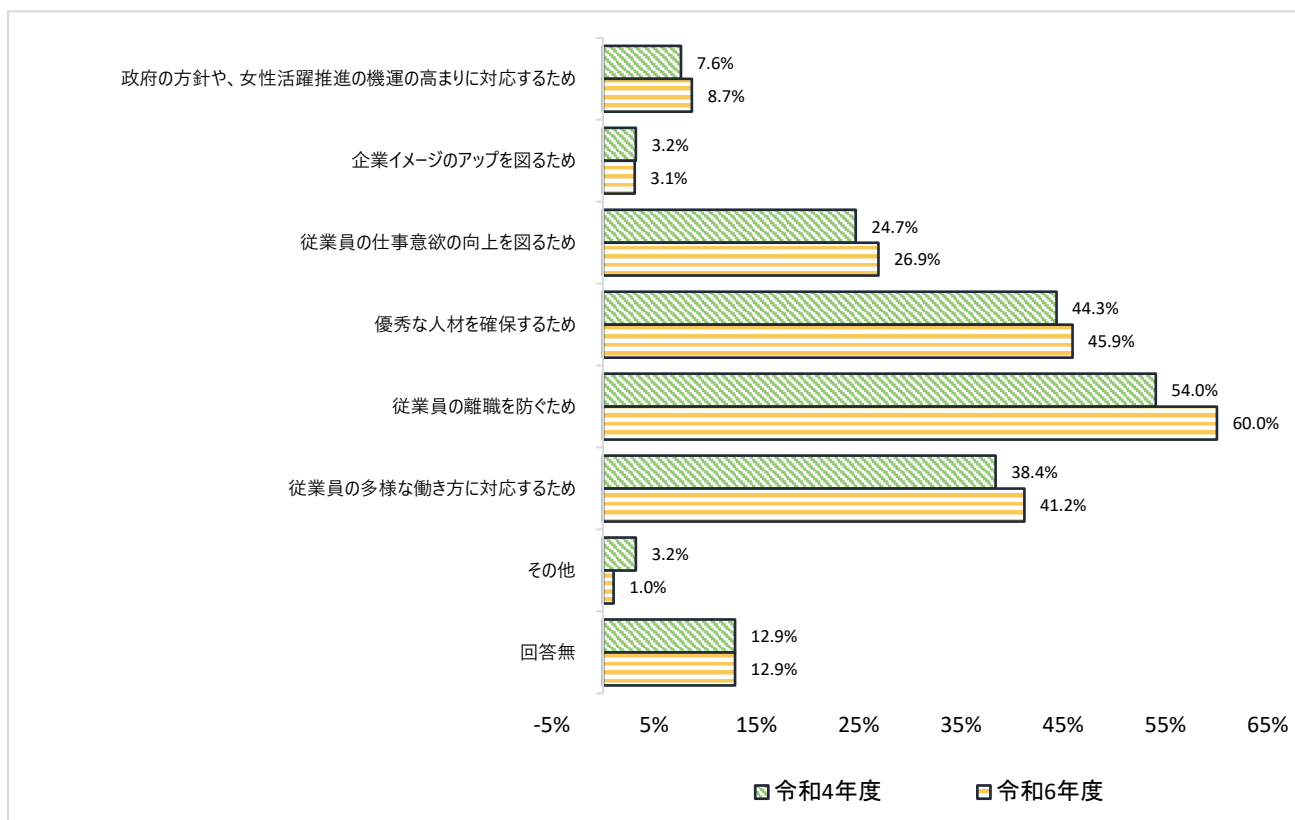


- |     |                   |       |
|-----|-------------------|-------|
| 1 位 | 従業員の離職を防ぐため       | 60.0% |
| 2 位 | 優秀な人材を確保するため      | 45.9% |
| 3 位 | 従業員の多様な働き方に対応するため | 41.2% |

## 令和4年度調査との比較

|       | ま<br>り<br>政<br>府<br>に<br>推<br>進<br>の<br>方<br>針<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>機<br>運<br>の<br>高<br>まり<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | 企<br>業<br>イ<br>メ<br>ー<br>ジ<br>の<br>ア<br>ップ<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>仕<br>事<br>意<br>欲<br>の<br>向<br>上<br>を<br>図<br>る<br>た<br>め | 優<br>秀<br>な<br>人<br>材<br>を<br>確<br>保<br>す<br>る<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>離<br>職<br>を<br>防<br>ぐ<br>た<br>め | 従<br>業<br>員<br>の<br>多<br>様<br>な<br>働<br>き<br>方<br>に<br>対<br>応<br>す<br>る<br>た<br>め | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>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           | 88          | 680    |
| 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 | 8.7%                                                                                                                                 | 3.1%                                                                | 26.9%                                                                        | 45.9%                                                    | 60.0%                                               | 41.2%                                                                             | 1.0%        | 12.9%       | 100.0% |
| 増減    | 1.1%                                                                                                                                 | -0.1%                                                               | 2.2%                                                                         | 1.6%                                                     | 6.0%                                                | 2.8%                                                                              | -2.2%       | 0.0%        | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「従業員の離職を防ぐため」が6.0ポイント増えている。

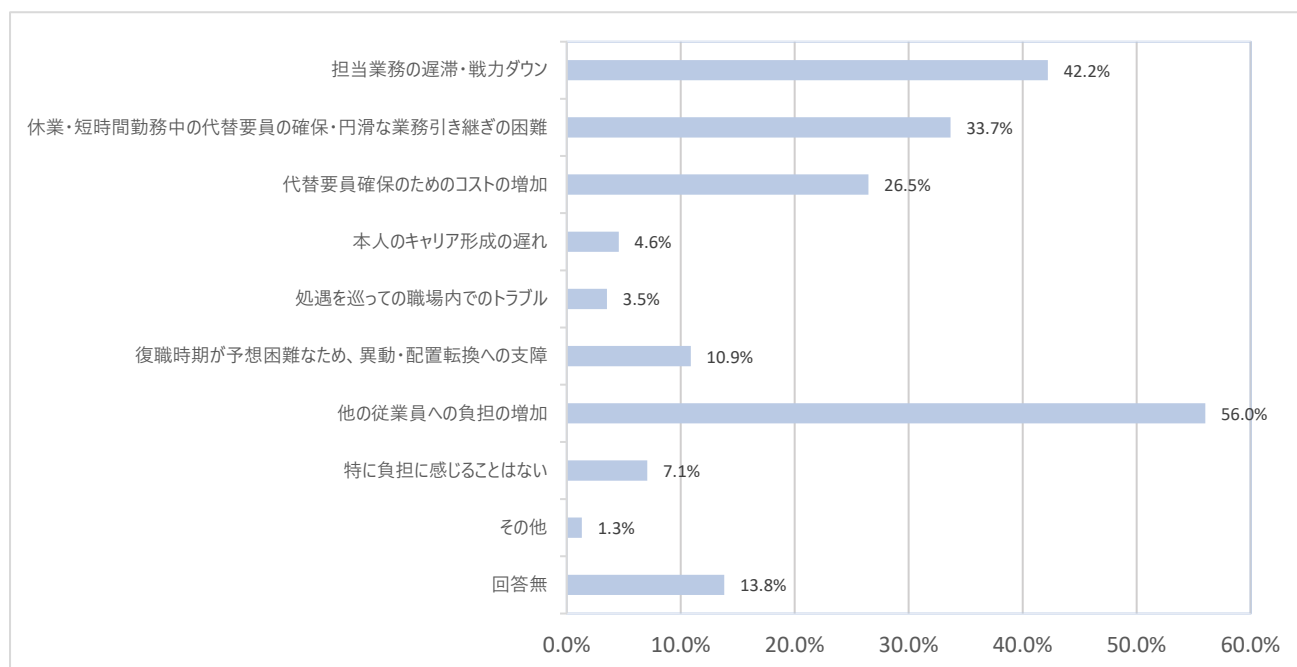


上位4回答を比較した結果です。

|       | 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(60.0%) | 優秀な人材を確保するため(45.9%) | 従業員の多様な働き方に対応するため(41.2%) | 従業員の仕事意欲の向上を図るため(26.9%) |

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 | 42.2%  |
| 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 | 229 | 33.7%  |
| 代替要員確保のためのコストの増加               | 180 | 26.5%  |
| 本人のキャリア形成の遅れ                   | 31  | 4.6%   |
| 処遇を巡っての職場内でのトラブル               | 24  | 3.5%   |
| 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障       | 74  | 10.9%  |
| 他の従業員への負担の増加                   | 381 | 56.0%  |
| 特に負担に感じることはない                  | 48  | 7.1%   |
| その他                            | 9   | 1.3%   |
| 回答無                            | 94  | 13.8%  |
| 合計                             | 680 | 100.0% |



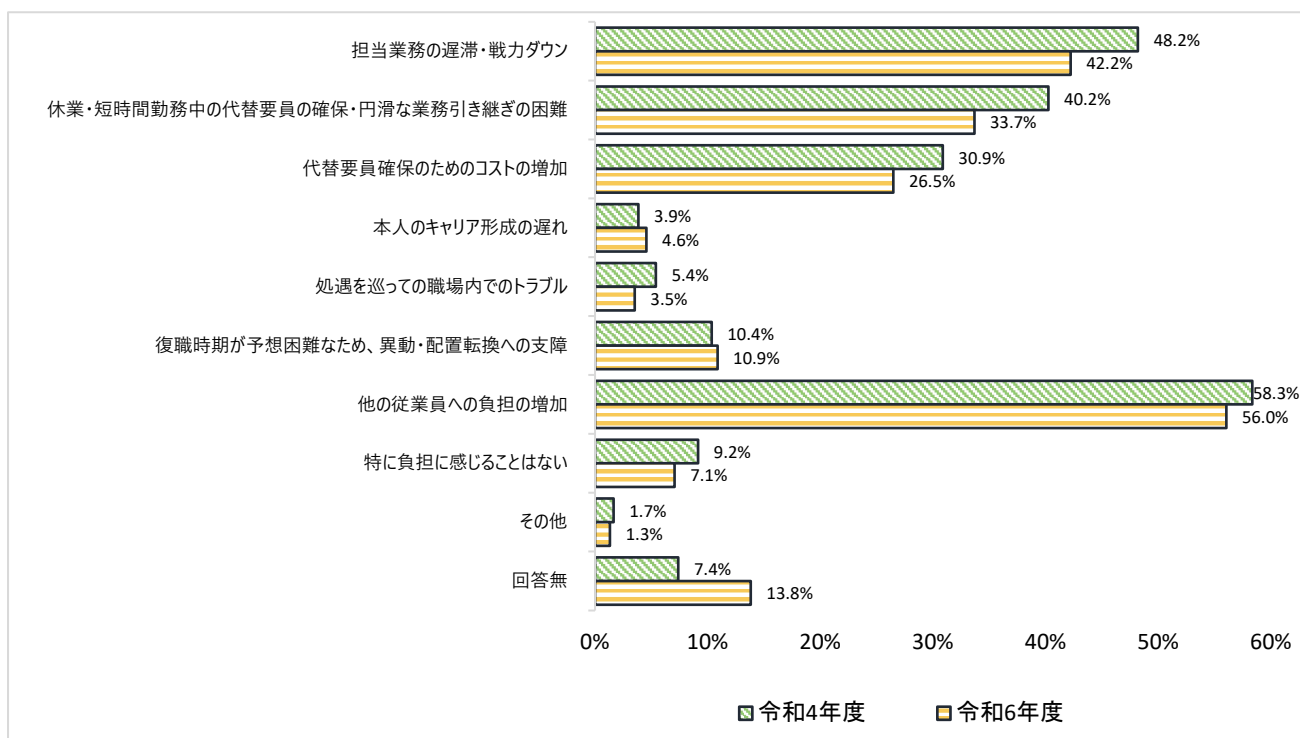
|     |                                |       |
|-----|--------------------------------|-------|
| 1 位 | 他の従業員への負担の増加                   | 56.0% |
| 2 位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン                  | 42.2% |
| 3 位 | 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 | 33.7% |



## 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 | 処遇を巡る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   |        |
|-------|---------------|--------------------------------|------------------|--------------|----------------|--------------------------|--------------|---------------|-------|-------|--------|
| 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     | 94    | 680    |
| 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 | 42.2%         | 33.7%                          | 26.5%            | 4.6%         | 3.5%           | 10.9%                    | 56.0%        | 7.1%          | 1.3%  | 13.8% | 100.0% |
| 増減    | -6.0%         | -6.5%                          | -4.4%            | 0.7%         | -1.9%          | 0.5%                     | -2.3%        | -2.1%         | -0.4% | 6.4%  | 0.0%   |

・令和4年度調査に比べ、「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」が6.5ポイント減少している。

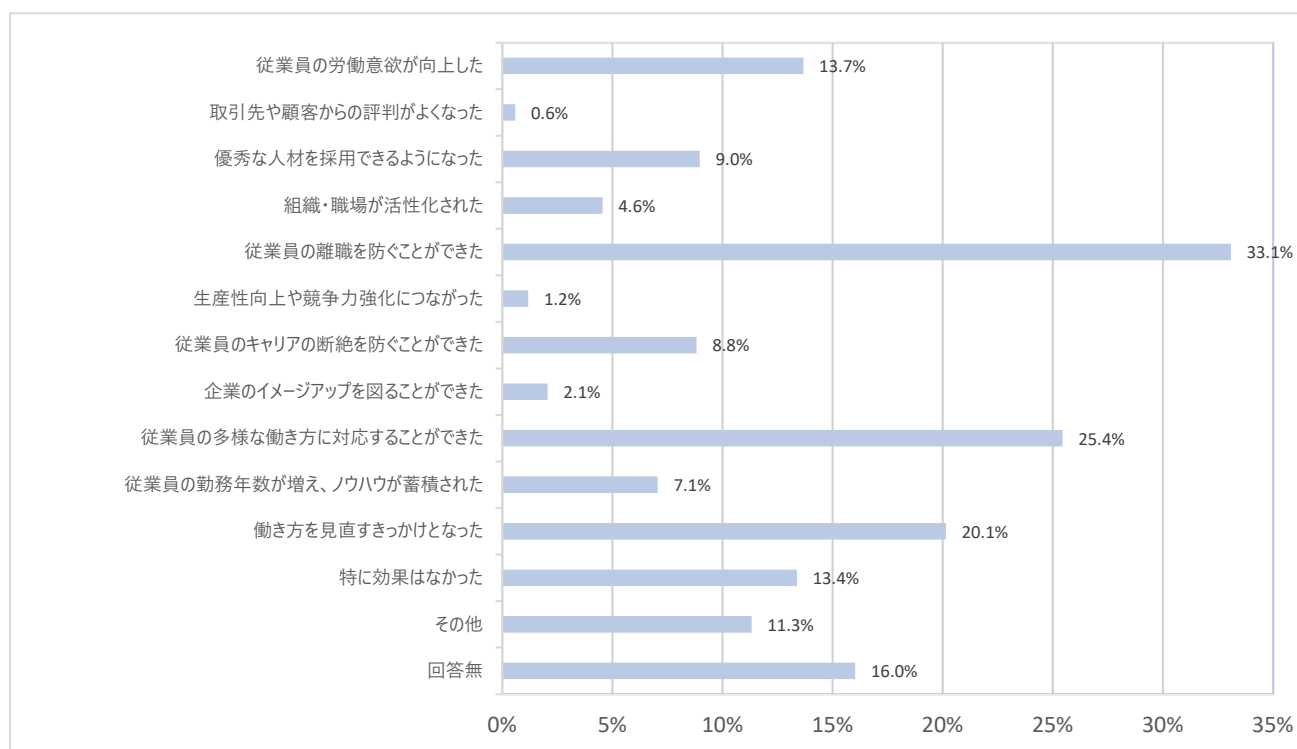


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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<br>(58.3%) | 担当業務の遅滞・戦力ダウン<br>(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<br>(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<br>(56.0%) | 担当業務の遅滞・戦力ダウン<br>(42.2%) | 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<br>(33.7%) | 代替要員確保のためのコストの増加(26.5%) |

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  | 13.7%  |
| 取引先や顧客からの評判がよかった       | 4   | 0.6%   |
| 優秀な人材を採用できるようになった      | 61  | 9.0%   |
| 組織・職場が活性化された           | 31  | 4.6%   |
| 従業員の離職を防ぐことができた        | 225 | 33.1%  |
| 生産性向上や競争力強化につながった      | 8   | 1.2%   |
| 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた   | 60  | 8.8%   |
| 企業のイメージアップを図ることができた    | 14  | 2.1%   |
| 従業員の多様な働き方に対応することができた  | 173 | 25.4%  |
| 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された | 48  | 7.1%   |
| 働き方を見直すきっかけとなった        | 137 | 20.1%  |
| 特に効果はなかった              | 91  | 13.4%  |
| その他                    | 77  | 11.3%  |
| 回答無                    | 109 | 16.0%  |
| 合計                     | 680 | 100.0% |

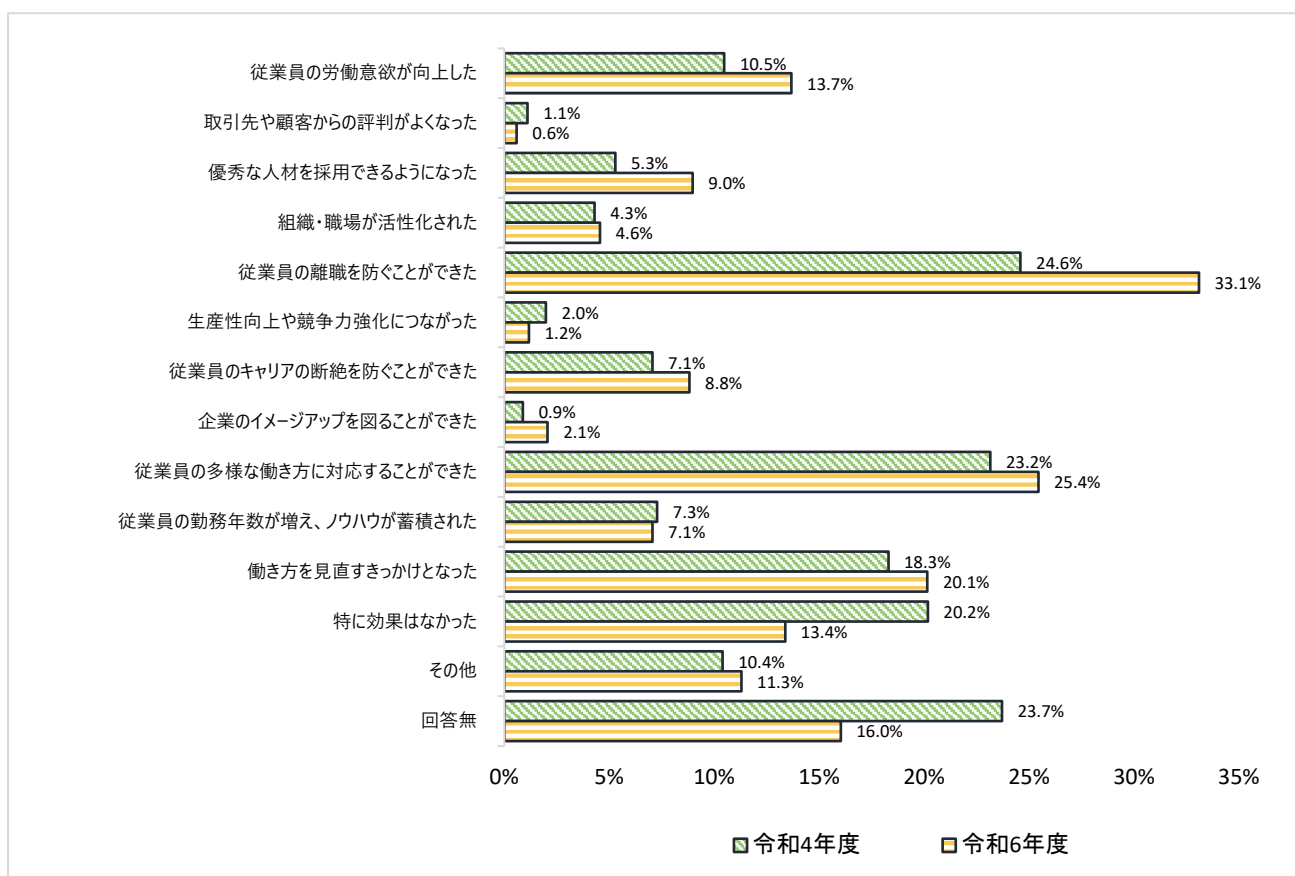


- |     |                       |       |
|-----|-----------------------|-------|
| 1 位 | 従業員の離職を防ぐことができた       | 33.1% |
| 2 位 | 従業員の多様な働き方に対応することができた | 25.4% |
| 3 位 | 働き方を見直すきっかけとなった       | 20.1% |

## 令和4年度調査との比較

|       | 従業員の労働意欲が向上したが | 取引先や顧客からの評判がよかった | 優秀な人材を採用できた | 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   |        |
|-------|----------------|------------------|-------------|--------------|-----------------|-------------------|----------------------|---------------------|-----------------------|------------------------|-----------------|-----------|-------|-------|--------|
| 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    | 109   | 680    |
| 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 | 13.7%          | 0.6%             | 9.0%        | 4.6%         | 33.1%           | 1.2%              | 8.8%                 | 2.1%                | 25.4%                 | 7.1%                   | 20.1%           | 13.4%     | 11.3% | 16.0% | 100.0% |
| 増減    | 3.2%           | -0.5%            | 3.7%        | 0.3%         | 8.5%            | -0.8%             | 1.7%                 | 1.2%                | 2.2%                  | -0.2%                  | 1.8%            | -6.8%     | 0.9%  | -7.7% | 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8.5ポイント増えている。

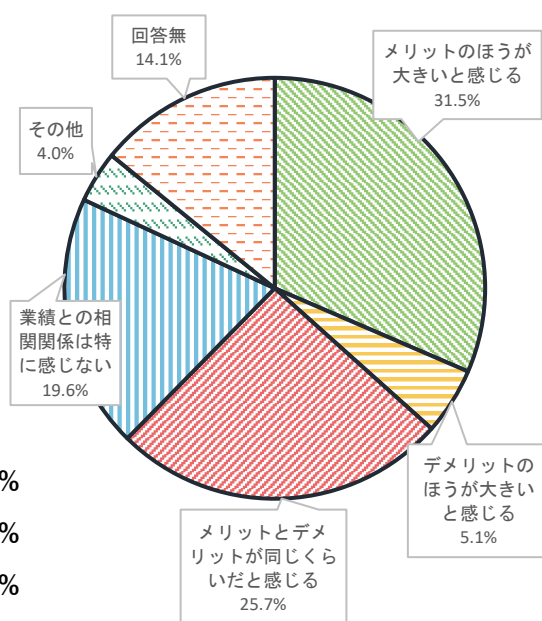


・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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 (33.1%) | 従業員の多様な働き方に対応することができた (25.4%) | 働き方を見直すきっかけとなった (20.1%) | 従業員の労働意欲が向上した (13.7%)  |

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 | 31.5%  |
| デメリットのほうが大きいと感じる      | 35  | 5.1%   |
| メリットとデメリットが同じくらいだと感じる | 175 | 25.7%  |
| 業績との相関関係は特に感じない       | 133 | 19.6%  |
| その他                   | 27  | 4.0%   |
| 回答無                   | 96  | 14.1%  |
| 合計                    | 680 | 100.0% |

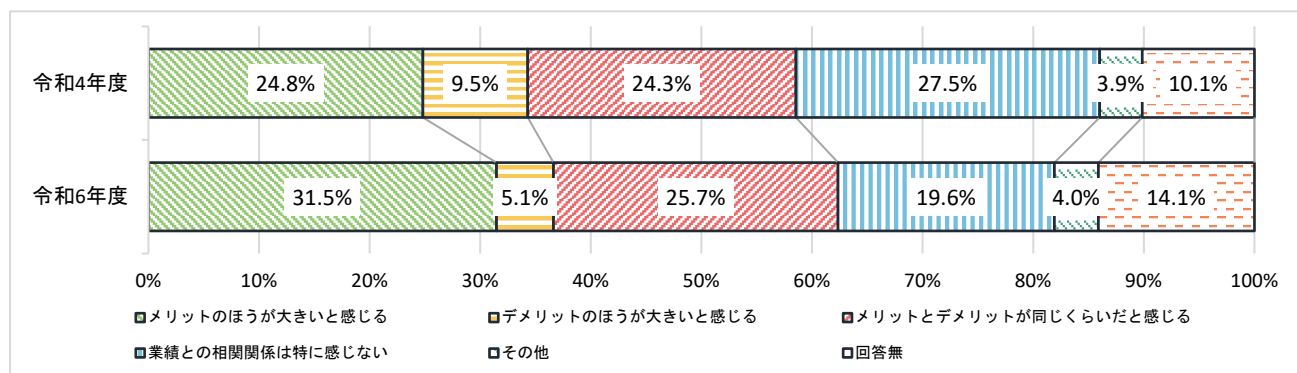


- 1 位    メリットのほうが大きいと感じる                      31.5%
- 2 位    メリットとデメリットが同じくらいだと感じる           25.7%
- 3 位    業績との相関関係は特に感じない                              19.6%

令和 4 年度調査との比較

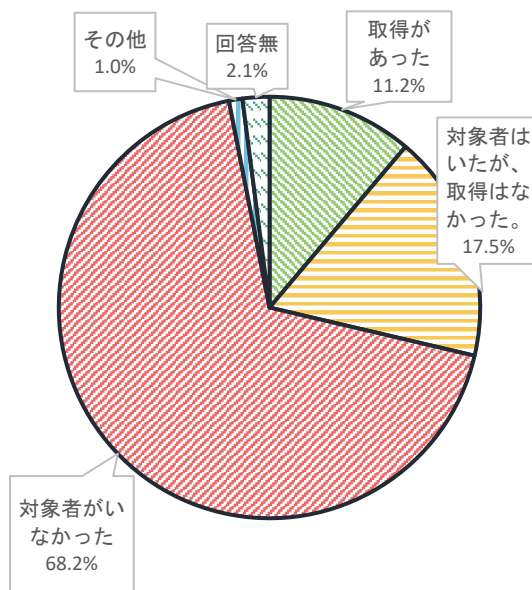
|       | メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>の<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>の<br>ほ<br>う<br>が<br>大<br>き<br>い<br>と<br>感<br>じ<br>る | メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>と<br>デ<br>メ<br>リ<br>ッ<br>ト<br>が<br>同<br>じ<br>く<br>ら<br>い<br>だ<br>と<br>感<br>じ<br>る | 業<br>績<br>と<br>の<br>相<br>関<br>関<br>係<br>は<br>特<br>に<br>感<br>じ<br>な<br>い | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 225                                                                     | 86                                                                           | 220                                                                                                   | 249                                                                     | 35          | 92          | 907    |
| 令和6年度 | 214                                                                     | 35                                                                           | 175                                                                                                   | 133                                                                     | 27          | 96          | 680    |
| 令和4年度 | 24.8%                                                                   | 9.5%                                                                         | 24.3%                                                                                                 | 27.5%                                                                   | 3.9%        | 10.1%       | 100.0% |
| 令和6年度 | 31.5%                                                                   | 5.1%                                                                         | 25.7%                                                                                                 | 19.6%                                                                   | 4.0%        | 14.1%       | 100.0% |
| 増減    | 6.7%                                                                    | -4.4%                                                                        | 1.4%                                                                                                  | -7.9%                                                                   | 0.1%        | 4.0%        | 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」は 6.7 ポイント増え、「業績との相関関係は特に感じない」が 7.9 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  | 11.2%  |
| 対象者はいたが、取得はなかった。 | 119 | 17.5%  |
| 対象者がいなかった        | 464 | 68.2%  |
| その他              | 7   | 1.0%   |
| 回答無              | 14  | 2.1%   |
| 合計               | 680 | 100.0% |

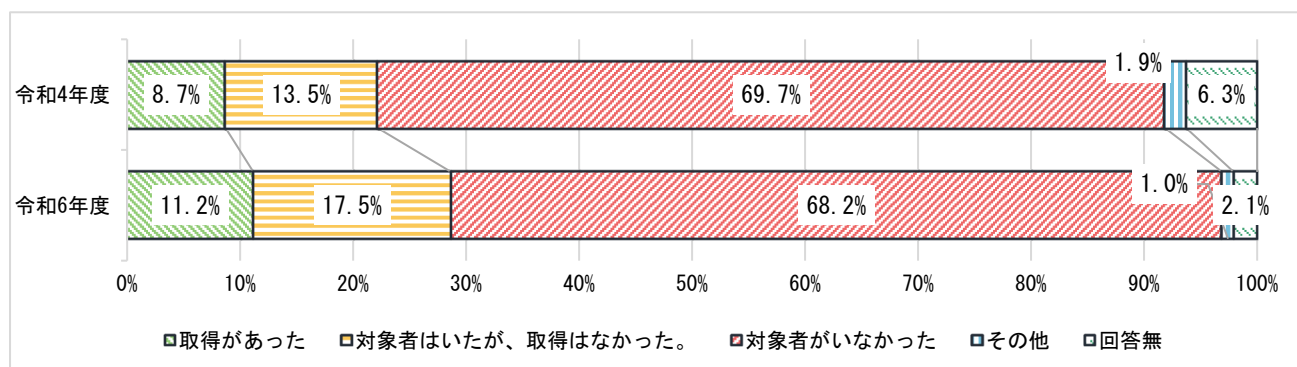


- 1 位 対象者がいなかった 68.2%
- 2 位 対象者はいたが、取得はなかった。 17.5%
- 3 位 取得があった 11.2%

令和 4 年度調査との比較

|       | 取得<br>があ<br>った | 対<br>象<br>者<br>は<br>い<br>な<br>か<br>っ<br>た<br>、<br>。<br>取<br>得 | 対<br>象<br>者<br>が<br>い<br>な<br>か<br>っ<br>た | そ<br>の<br>他 | 回<br>答<br>無 | 総<br>計 |
|-------|----------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------|-------------|--------|
| 令和4年度 | 79             | 122                                                           | 632                                       | 17          | 57          | 907    |
| 令和6年度 | 76             | 119                                                           | 464                                       | 7           | 14          | 680    |
| 令和4年度 | 8.7%           | 13.5%                                                         | 69.7%                                     | 1.9%        | 6.3%        | 100.0% |
| 令和6年度 | 11.2%          | 17.5%                                                         | 68.2%                                     | 1.0%        | 2.1%        | 100.0% |
| 増減    | 2.5%           | 4.0%                                                          | -1.5%                                     | -0.9%       | -4.2%       | 0.0%   |

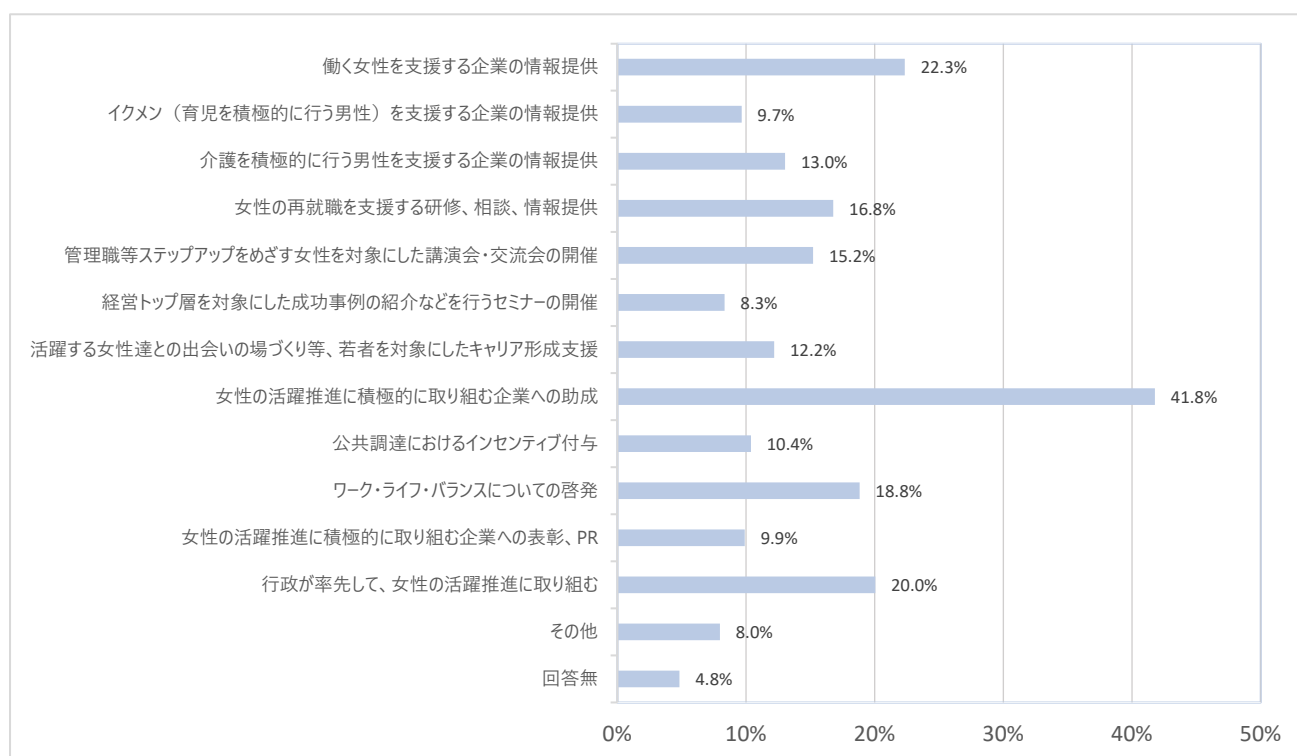
・令和 4 年度調査に比べ、「対象者はいたが、取得はなかった」は 4.0 ポイント増え、「対象者がいなかった」が 1.5 ポイント減少している。



### (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% |

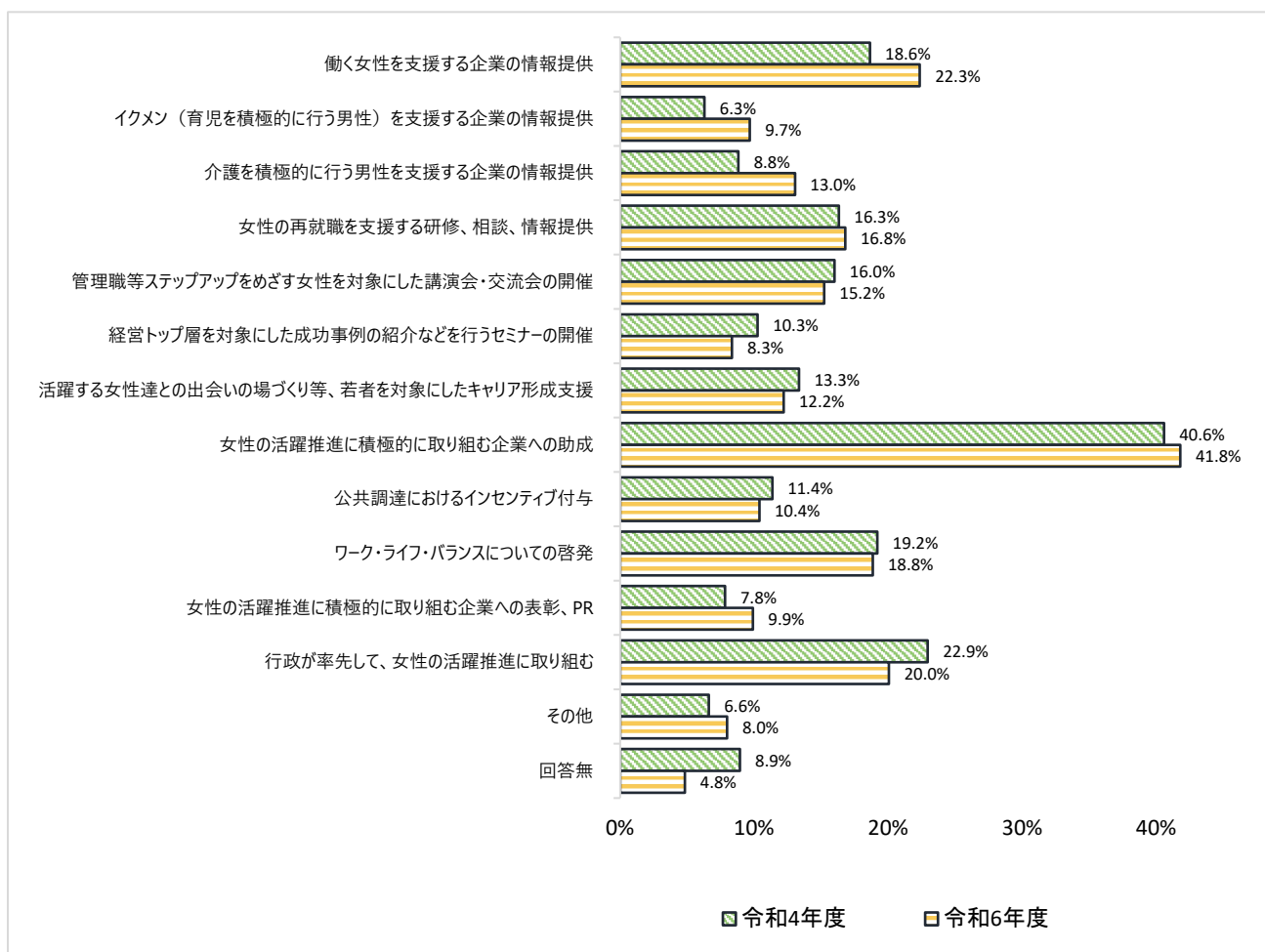


- |     |                        |       |
|-----|------------------------|-------|
| 1 位 | 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 | 41.8% |
| 2 位 | 働く女性を支援する企業の情報提供       | 22.3% |
| 3 位 | 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む   | 20.0% |

## 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ポイント増えている。



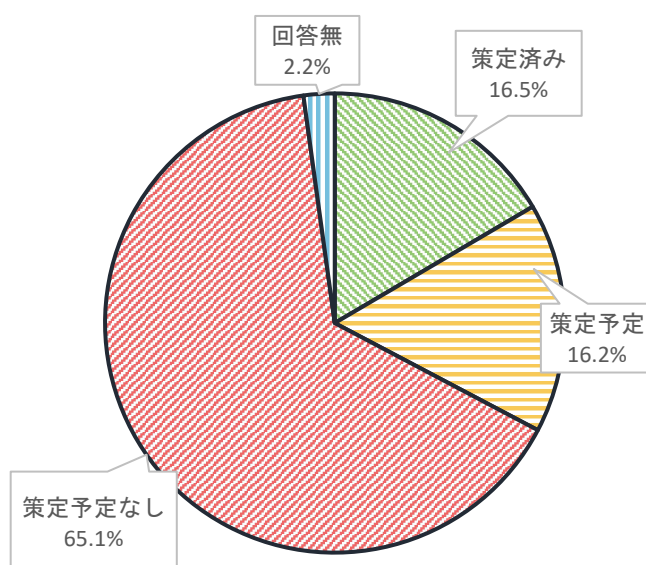
・上位4回答を比較した結果です。

|       | 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% |

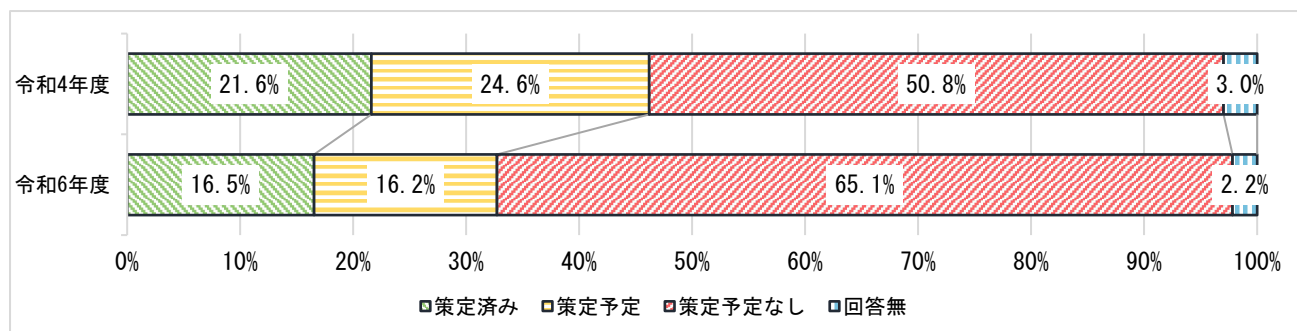


|     |        |       |
|-----|--------|-------|
| 1 位 | 策定予定なし | 65.1% |
| 2 位 | 策定済み   | 16.5% |
| 3 位 | 策定予定   | 16.2% |

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%   |

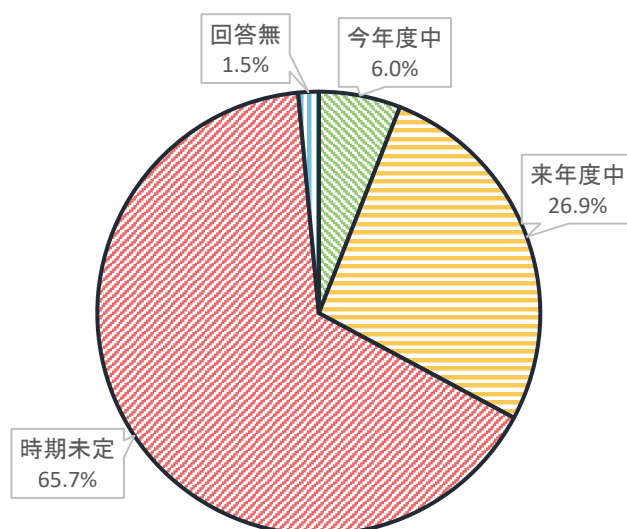
・令和 4 年度調査に比べ、「策定予定なし」が 14.3 ポイント増えている。





(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% |

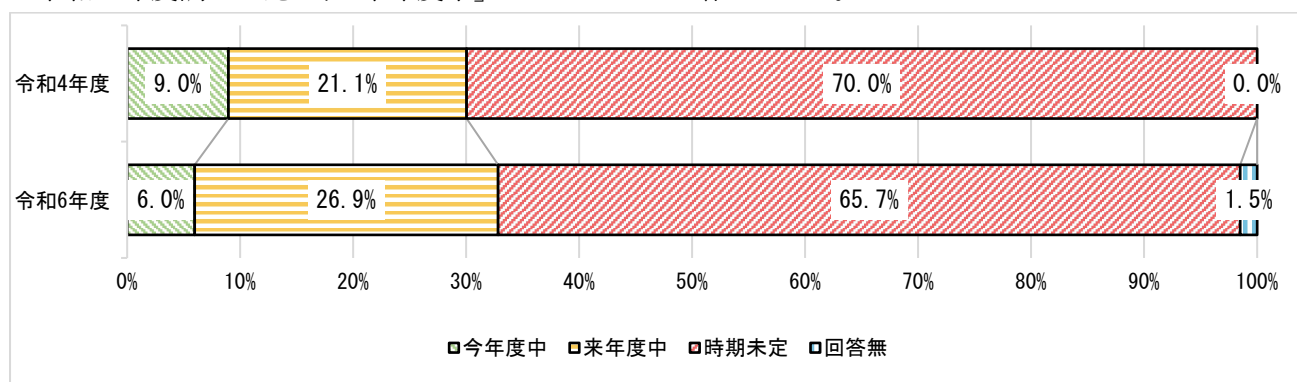


1 位 時期未定 65.7%  
2 位 来年度中 26.9%  
3 位 今年度中 6.0%

#### 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%   |

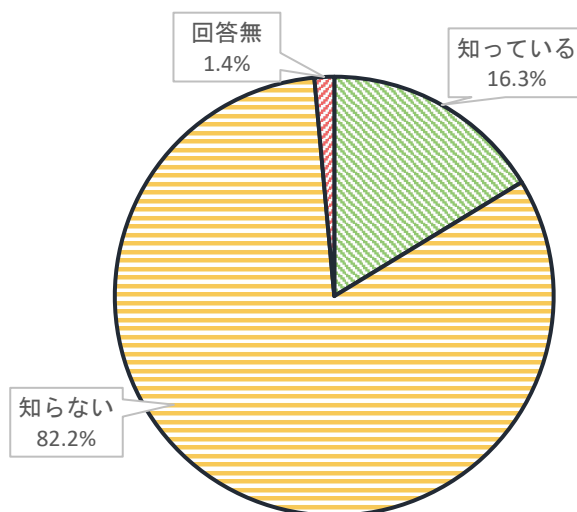
・ 令和 4 年度調査に比べ、「来年度中」が 5.8 ポイント増えている。



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% |



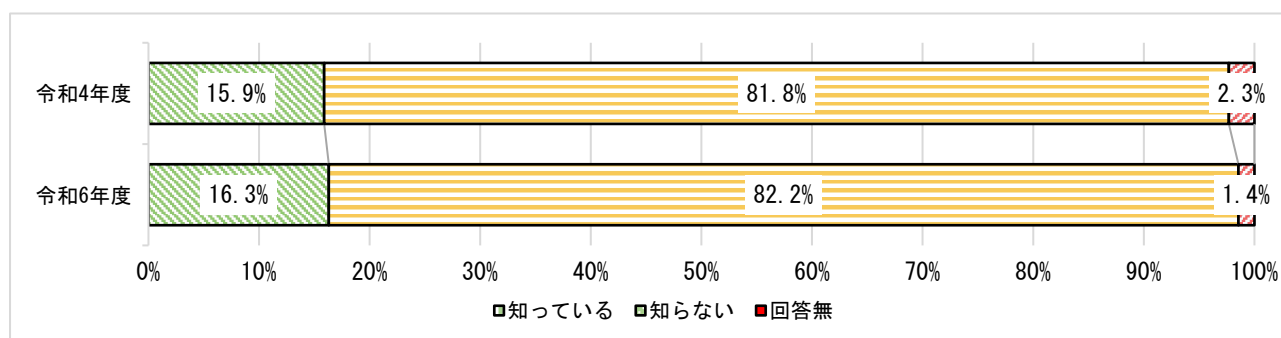
1 位 知らない 82.2%

2 位 知っている 16.3%

令和4年度調査との比較

|       | 知<br>っ<br>て<br>い<br>る | 知<br>ら<br>な<br>い | 回<br>答<br>無 | 総<br>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%   |

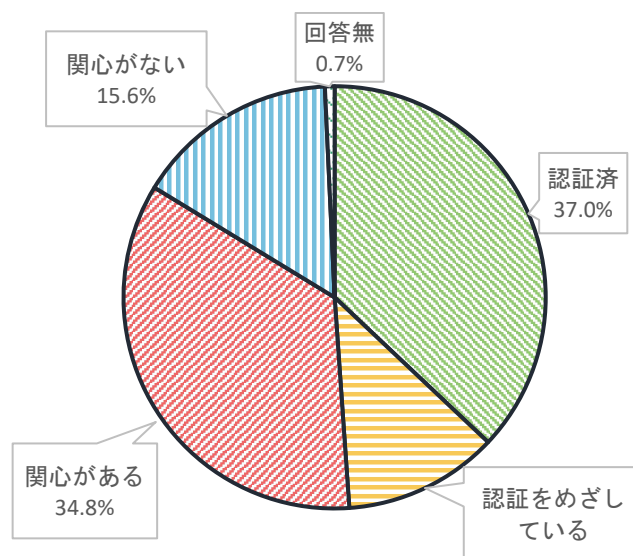
・ 令和4年度調査に比べ、「知っている」「知らない」とともに0.4ポイント増えている。



(2) (1) で「1 知っている」に○をつけた企業にお聞きます。

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% |

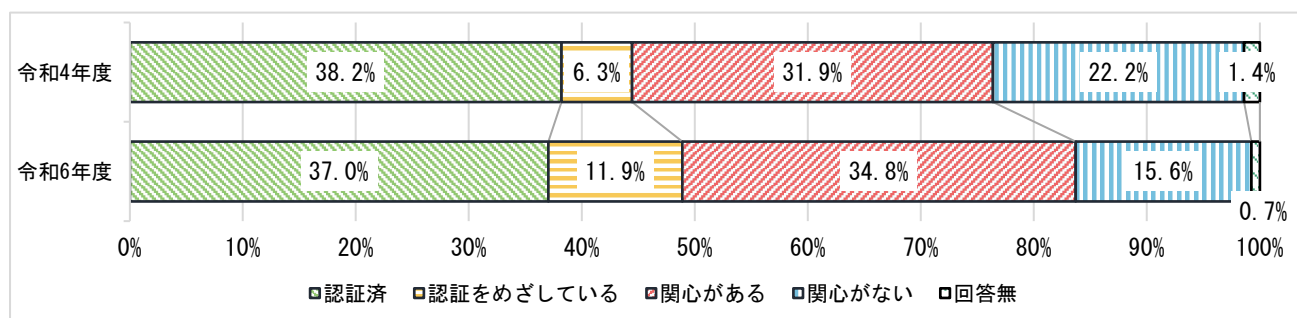


|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| 1 位 | 認証済   | 37.0% |
| 2 位 | 関心がある | 34.8% |
| 3 位 | 関心がない | 15.6% |

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%   |

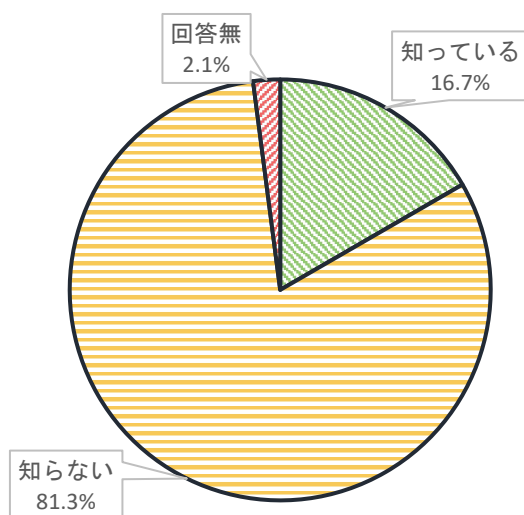
・ 令和 4 年度調査に比べ、「認証をめざしている」が 5.6 ポイント増えている。一方、「関心がない」が 6.6 ポイント減少している。



(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% |

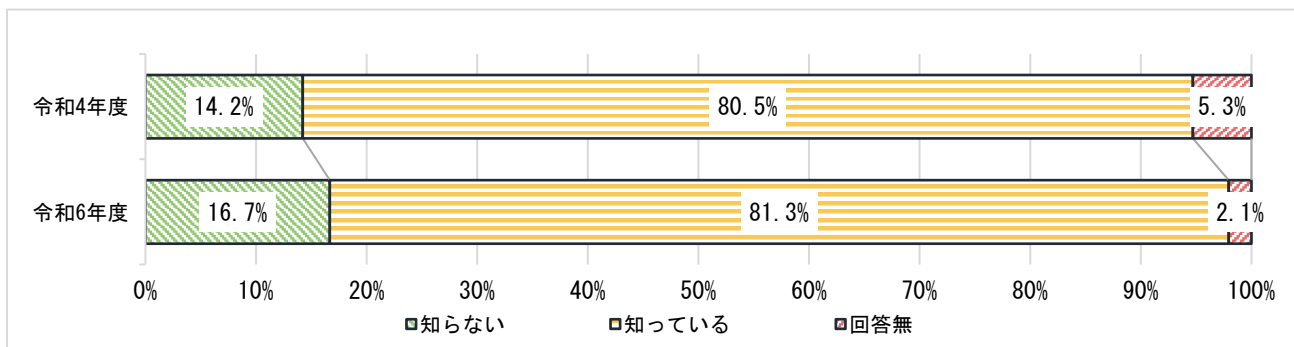


|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| 1 位 | 知らない  | 81.3% |
| 2 位 | 知っている | 16.7% |

令和 4 年度調査との比較

|       | 知<br>っ<br>て<br>い<br>る | 知<br>ら<br>な<br>い | 回<br>答<br>無 | 総<br>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%   |

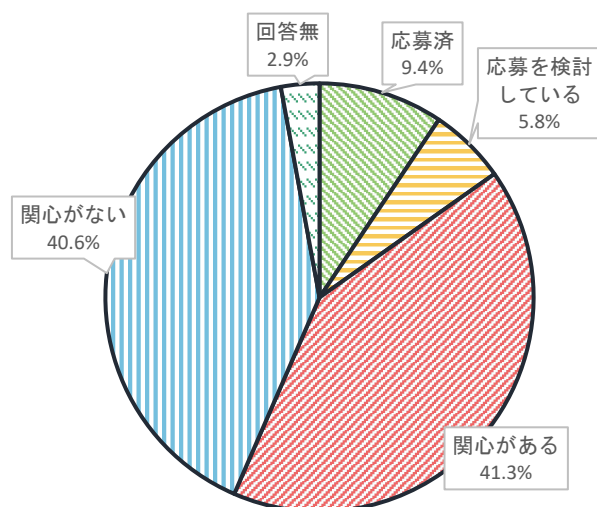
・ 令和 4 年度調査に比べ、「知っている」が 2.5 ポイント増えている。



(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% |

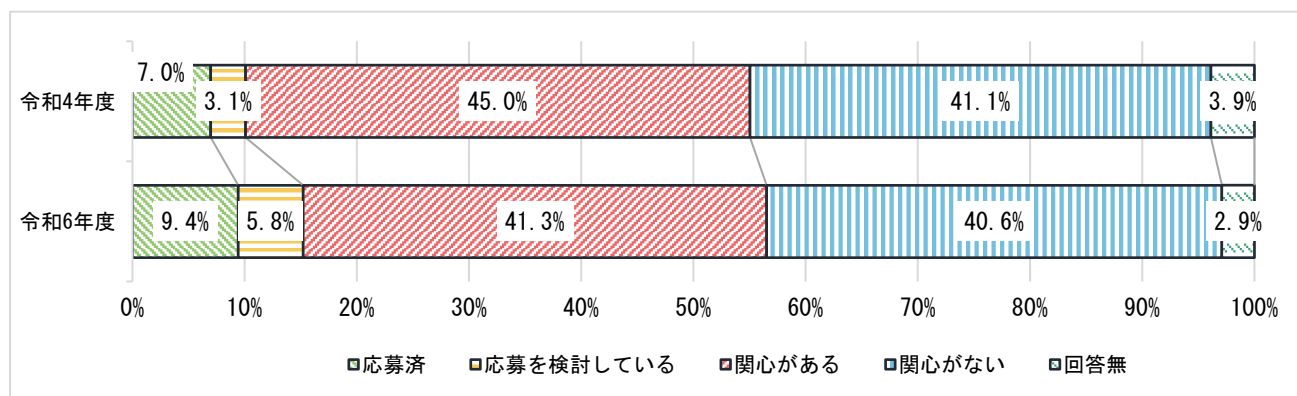


|     |       |       |
|-----|-------|-------|
| 1 位 | 関心がある | 41.3% |
| 2 位 | 関心がない | 40.6% |
| 3 位 | 応募済   | 9.4%  |

令和 4 年度調査との比較

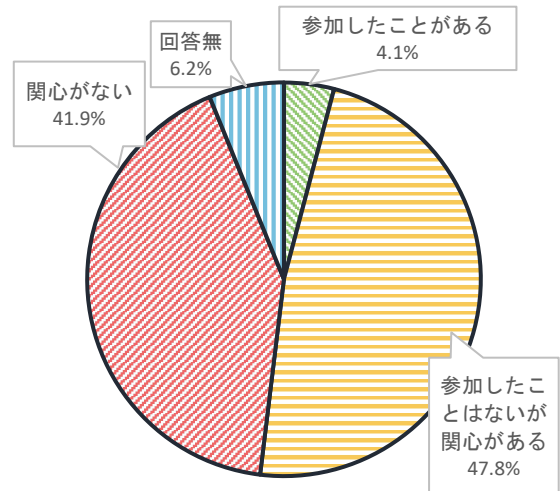
|       | 応募済  | 応募を検討している | 関心がある | 関心がない | 回答無   | 総計     |
|-------|------|-----------|-------|-------|-------|--------|
| 令和4年度 | 9    | 4         | 58    | 53    | 5     | 129    |
| 令和6年度 | 13   | 8         | 57    | 56    | 4     | 138    |
| 令和4年度 | 7.0% | 3.1%      | 45.0% | 41.1% | 3.9%  | 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% |

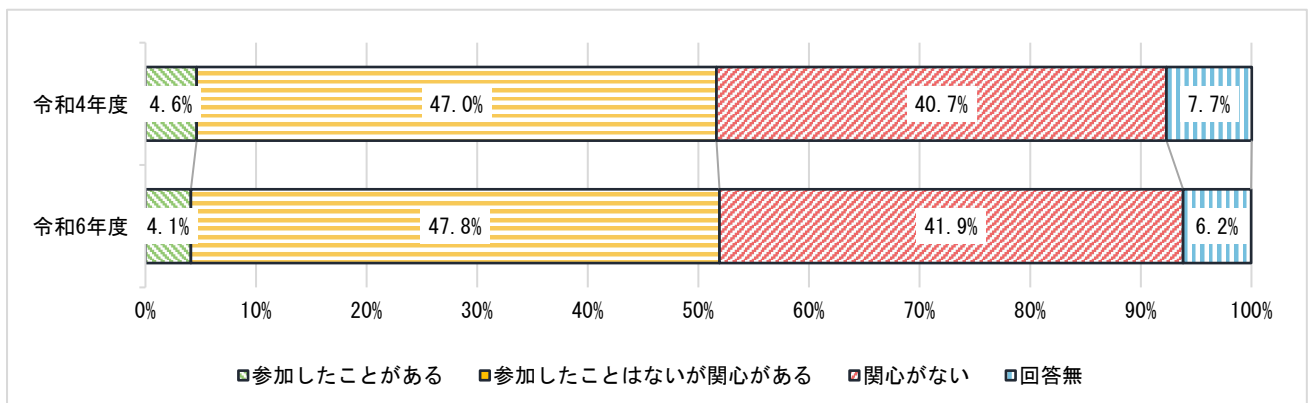


- 1 位 参加したことはないが関心がある 47.8%
- 2 位 関心がない 41.9%
- 3 位 参加したことがある 4.1%

#### 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ポイント増えている。



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