

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
令和8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	9
2	調査結果の概要	11
(1)	女性の管理職登用について	11
(2)	働きやすい職場環境整備のための取組について	27
(3)	女性の継続就労について	47
(4)	仕事と出産・子育てとの両立支援について	55
(5)	男性従業員の育児休業取得状況について	63
(6)	仕事と介護との両立支援について	67
(7)	企業における女性の活躍推進について	76
(8)	女性活躍推進法における事業主行動計画について	78
(9)	大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証について	80
(10)	女性の活躍推進に向けて	82

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、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6年度に実施した「企業における女性活躍推進に関する調査」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

総務省統計局が保有する母集団情報の令和5年次フレームを活用し、大阪市内に立地する従業員数10名以上の民営事業所を対象に、無作為抽出した4,000事業所

3 調査期間

令和7年10月15日から令和7年11月30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	803件（回収率 20.1%）

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6年度調査との比較は、次の属性・設問において行います。
問2～問10（問6(1)、問6(2)、問6(3)、問6(4)を除く）

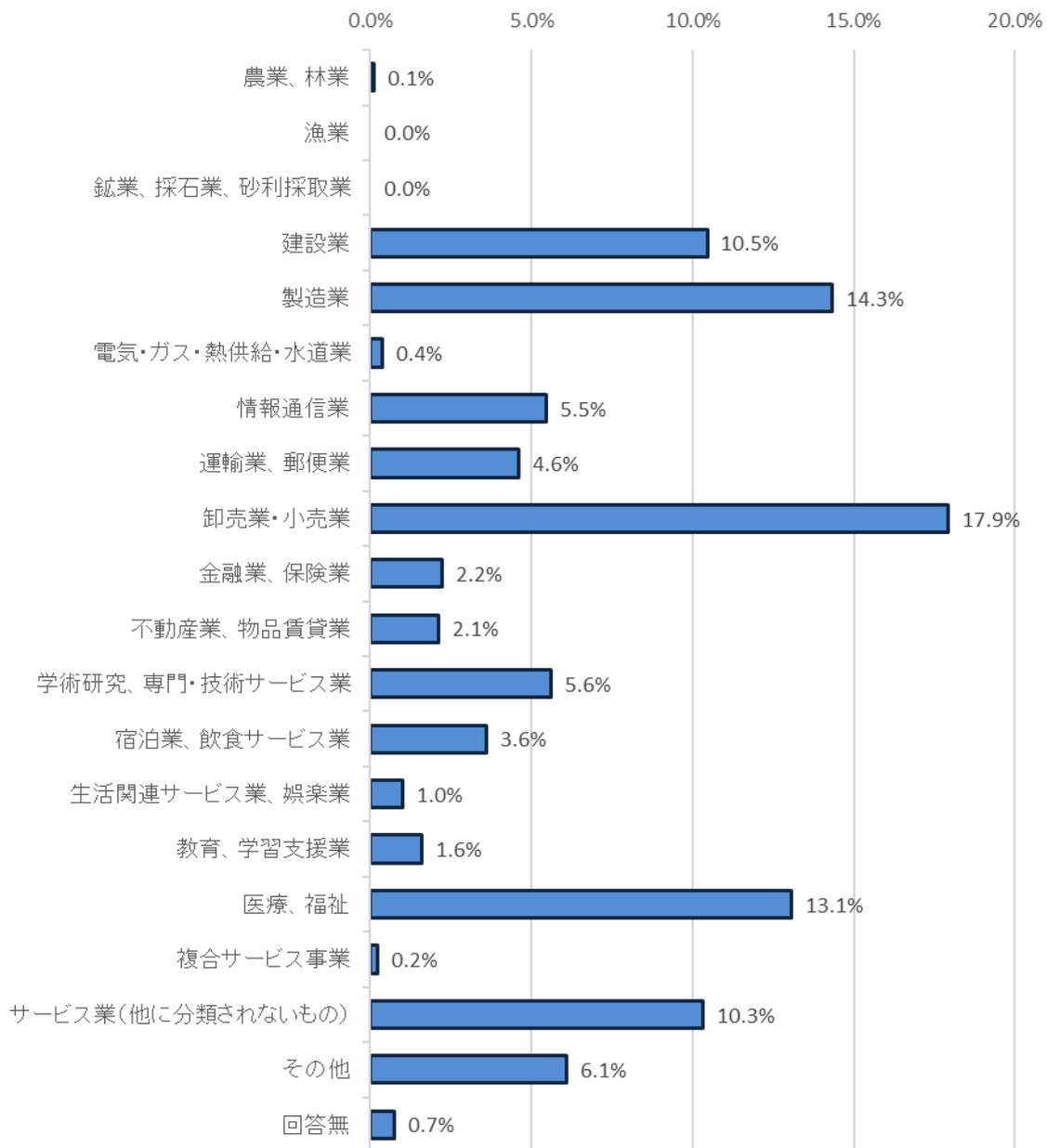
※問6(4)=295、問9(2)=130、問10(2)=114、その他の問=803

II 調査結果の概要

1 回答企業の属性

(1) 業種

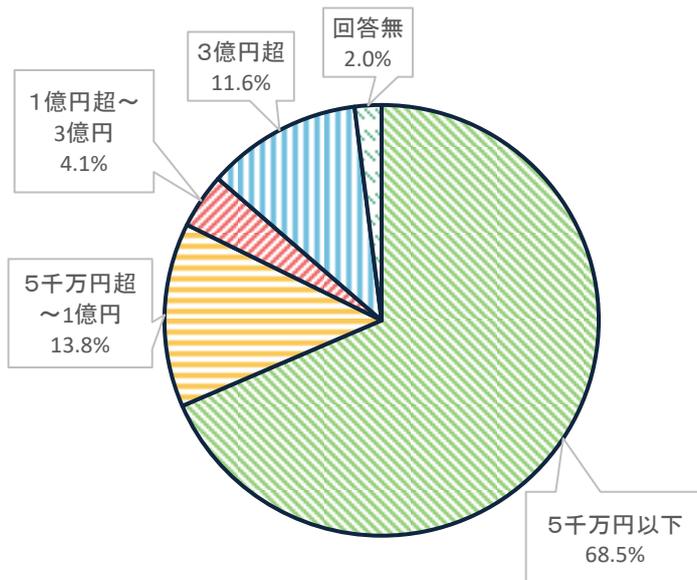
選択肢	件数	割合
農業、林業	1	0.1%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%
建設業	84	10.5%
製造業	115	14.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	3	0.4%
情報通信業	44	5.5%
運輸業、郵便業	37	4.6%
卸売業・小売業	144	17.9%
金融業、保険業	18	2.2%
不動産業、物品賃貸業	17	2.1%
学術研究、専門・技術サービス業	45	5.6%
宿泊業、飲食サービス業	29	3.6%
生活関連サービス業、娯楽業	8	1.0%
教育、学習支援業	13	1.6%
医療、福祉	105	13.1%
複合サービス事業	2	0.2%
サービス業（他に分類されないもの）	83	10.3%
その他	49	6.1%
回答無	6	0.7%
合計	803	100.0%



- 1位 卸売業、小売業 17.9%
- 2位 製造業 14.3%
- 3位 医療、福祉 13.1%

(2) 資本金

選択肢	件数	割合
5千万円以下	550	68.5%
5千万円超～1億円	111	13.8%
1億円超～3億円	33	4.1%
3億円超	93	11.6%
回答無	16	2.0%
合計	803	100.0%

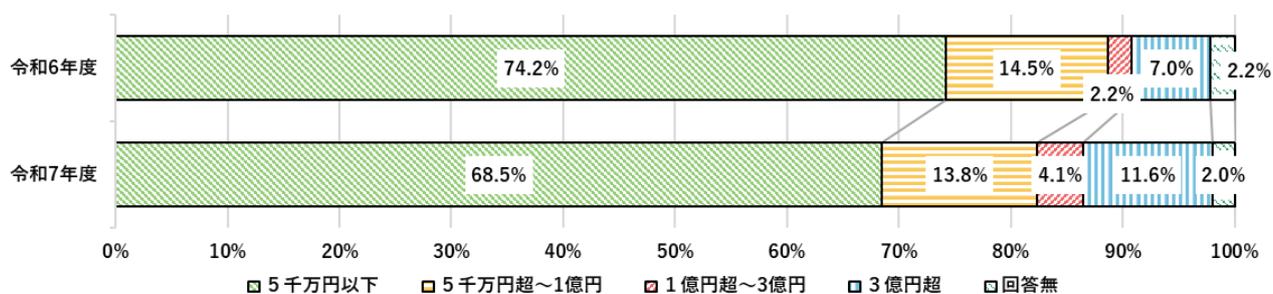


- 1位 5千万円以下 68.5%
- 2位 5千万円超～1億円 13.8%
- 3位 3億円超 11.6%

令和6年度調査との比較

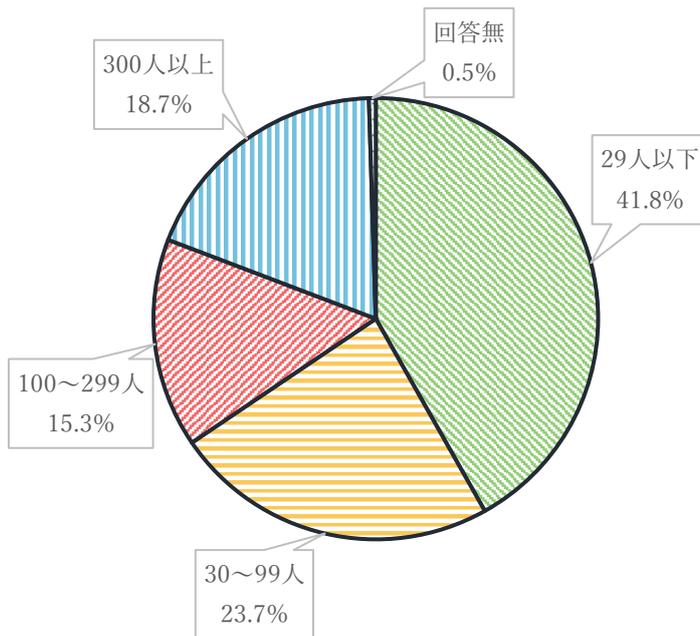
	5千万円以下	5千万円超～1億円	1億円超～3億円	3億円超	回答無	総計
令和6年度	614	120	18	58	18	828
令和7年度	550	111	33	93	16	803
令和6年度	74.2%	14.5%	2.2%	7.0%	2.2%	100.0%
令和7年度	68.5%	13.8%	4.1%	11.6%	2.0%	100.0%
増減	-5.7%	-0.7%	1.9%	4.6%	-0.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「5千万円以下」が5.7ポイント減少している。



(3) 従業員規模

選択肢	件数	割合
29人以下	336	41.8%
30～99人	190	23.7%
100～299人	123	15.3%
300人以上	150	18.7%
回答無	4	0.5%
合計	803	100.0%

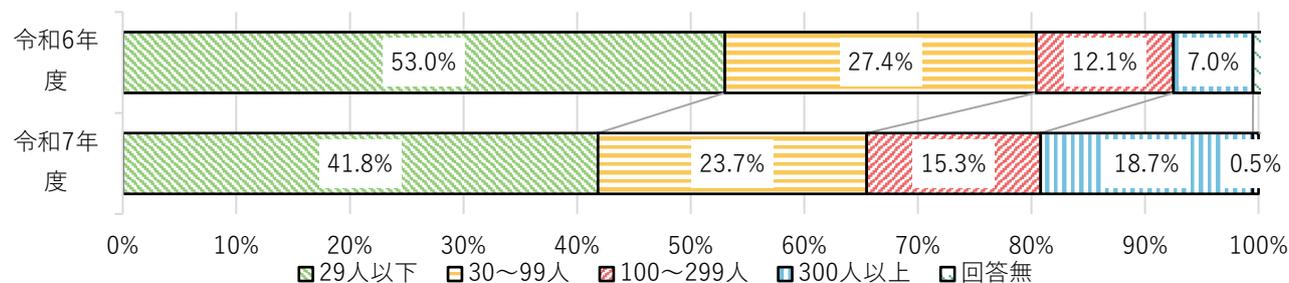


1位	29人以下	41.8%
2位	30～99人	23.7%
3位	300人以上	18.7%

令和6年度調査との比較

	29人以下	30～99人	100～299人	300人以上	回答無	総計
令和6年度	439	227	100	58	4	828
令和7年度	336	190	123	150	4	803
令和6年度	53.0%	27.4%	12.1%	7.0%	0.5%	100.0%
令和7年度	41.8%	23.7%	15.3%	18.7%	0.5%	100.0%
増減	-11.2%	-3.7%	3.2%	11.7%	0.0%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「300人以上」が11.7ポイント増加、「29人以下」が11.2ポイント減少している。



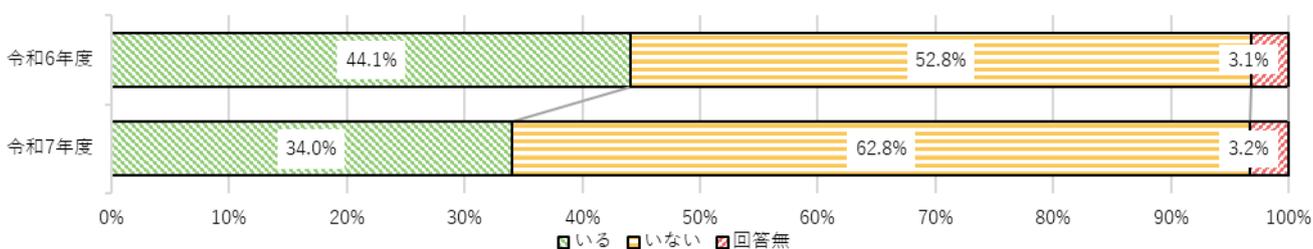
(4) 役員・管理職・管理職候補の有無

ア 女性役員の有無

令和6年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和6年度	365	437	26	828
令和7年度	273	504	26	803
令和6年度	44.1%	52.8%	3.1%	100.0%
令和7年度	34.0%	62.8%	3.2%	100.0%
増減	-10.1%	10.0%	0.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『女性役員がいる』と回答した企業は10.1ポイント減少している。

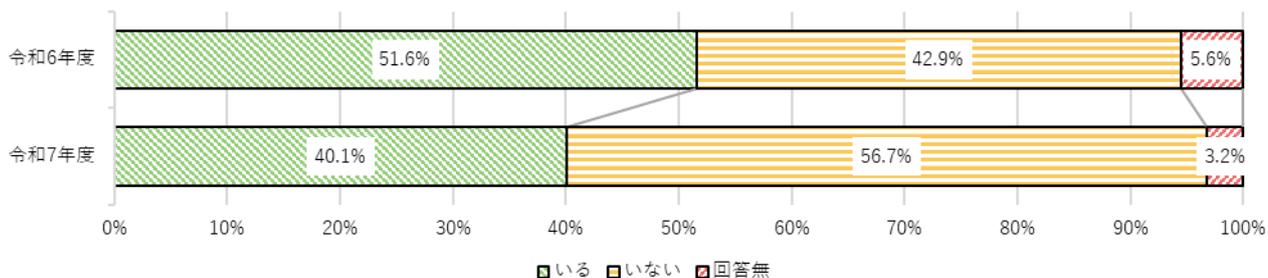


イ 女性管理職の有無

令和6年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和6年度	427	355	46	828
令和7年度	322	455	26	803
令和6年度	51.6%	42.9%	5.6%	100.0%
令和7年度	40.1%	56.7%	3.2%	100.0%
増減	-11.5%	13.8%	-2.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『女性管理職がいない』が13.8ポイント増加している。

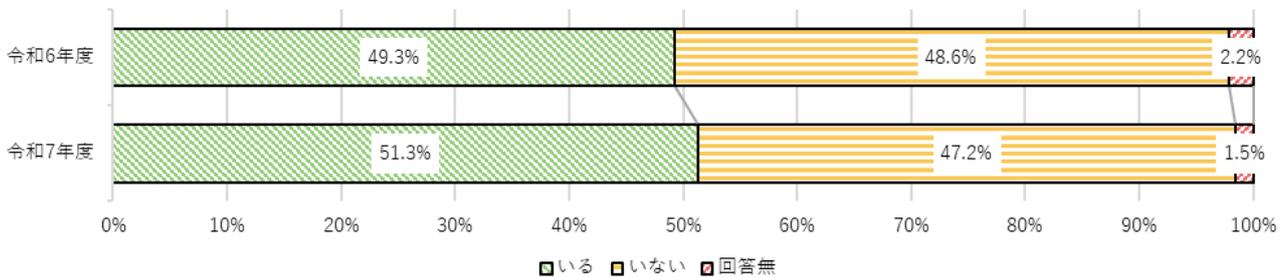


ウ 女性管理職候補の有無、経年比較

令和6年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和6年度	408	402	18	828
令和7年度	412	379	12	803
令和6年度	49.3%	48.6%	2.2%	100.0%
令和7年度	51.3%	47.2%	1.5%	100.0%
増減	2.0%	-1.4%	-0.7%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『女性管理職候補がいる』が2.0ポイント増加している。

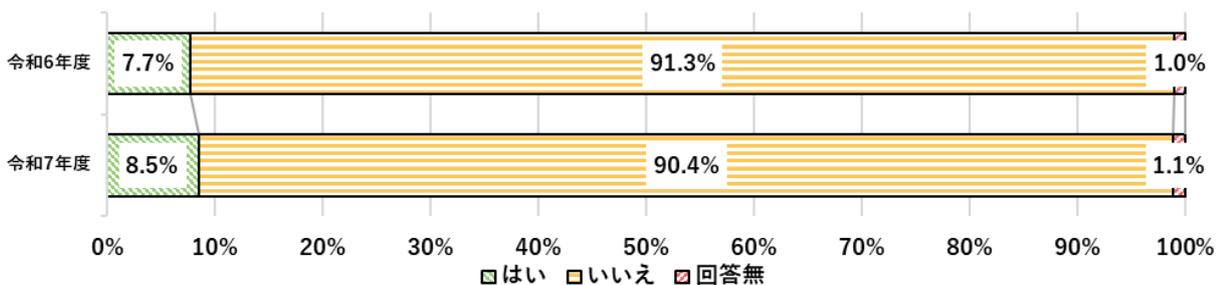


エ 事業主は女性である、経年比較

令和6年度調査との比較

	はい	いいえ	回答無	総計
令和6年度	64	756	8	828
令和7年度	68	726	9	803
令和6年度	7.7%	91.3%	1.0%	100.0%
令和7年度	8.5%	90.4%	1.1%	100.0%
増減	0.8%	-0.9%	0.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『事業主は女性である』が0.8ポイント増加している。



オ 従業員の雇用形態別男女別人数

・正社員

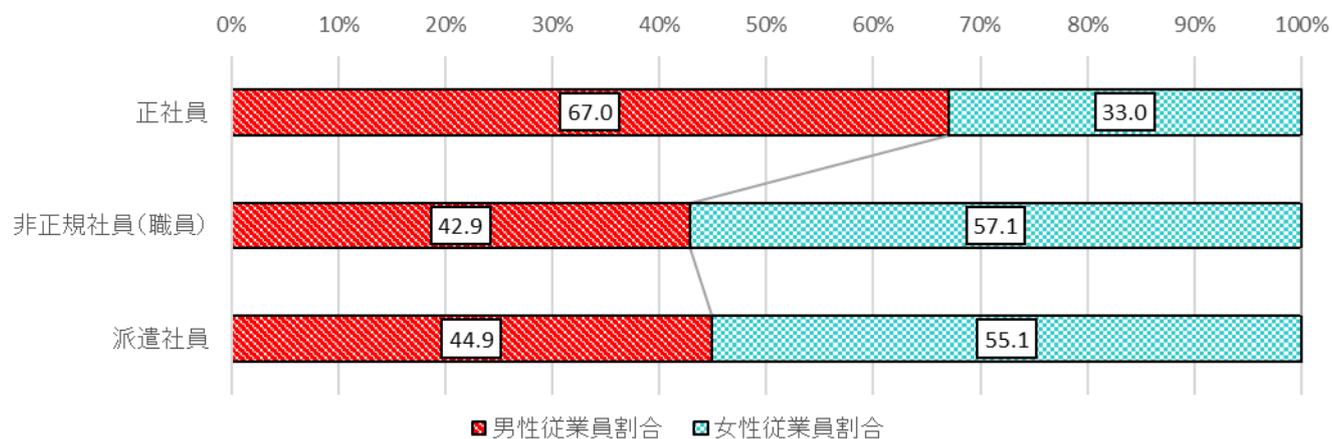
選択肢	人数	割合
男性	36,995	67.0%
女性	18,239	33.0%
合計	55,234	100.0%

・非正規社員（職員）

選択肢	人数	割合
男性	11,705	42.9%
女性	15,568	57.1%
合計	27,273	100.0%

・派遣社員

選択肢	人数	割合
男性	3,776	44.9%
女性	4,629	55.1%
合計	8,405	100.0%



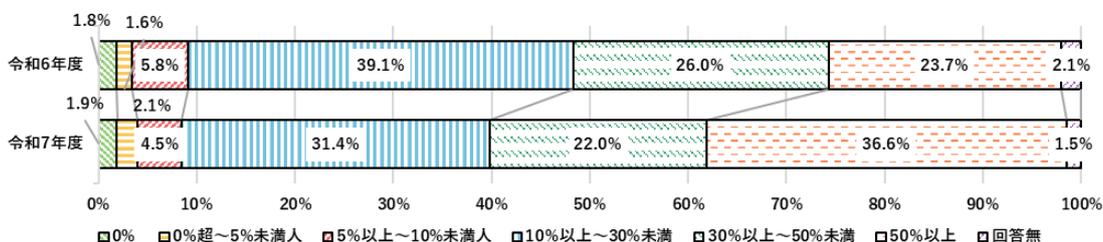
(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率

ア 従業員に占める女性比率

令和6年度調査との比較

	0%	0%超 未5 満%	15 0% %以 未上 満%	1 30 0% %以 未上 満%	3 50 0% %以 未上 満%	50 % 以上	回答無	総計
令和6年度	15	13	48	324	215	196	17	828
令和7年度	15	17	36	252	177	294	12	803
令和6年度	1.8%	1.6%	5.8%	39.1%	26.0%	23.7%	2.1%	100.0%
令和7年度	1.9%	2.1%	4.5%	31.4%	22.0%	36.6%	1.5%	100.0%
増減	0.1%	0.5%	-1.3%	-7.7%	-4.0%	12.9%	-0.6%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『50%以上』が12.9ポイント増加している。

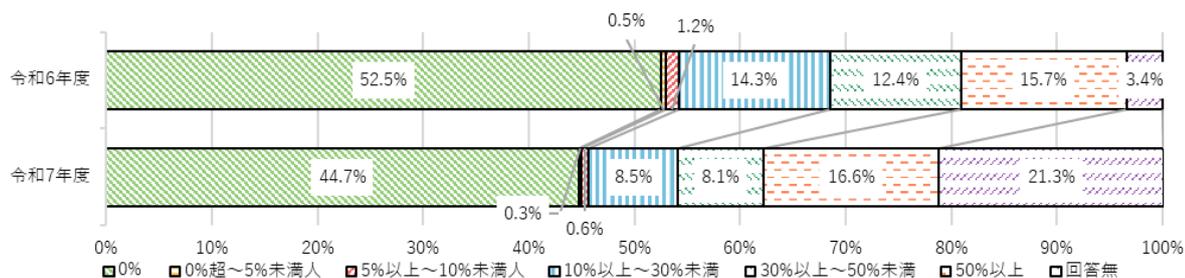


イ 役員に占める女性比率

令和6年度調査との比較

	0%	0%超 未5 満%	15 0% %以 未上 満%	1 30 0% %以 未上 満%	3 50 0% %以 未上 満%	50 % 以上	回答無	総計
令和6年度	435	4	10	118	103	130	28	828
令和7年度	359	2	5	68	65	133	171	803
令和6年度	52.5%	0.5%	1.2%	14.3%	12.4%	15.7%	3.4%	100.0%
令和7年度	44.7%	0.3%	0.6%	8.5%	8.1%	16.6%	21.3%	100.0%
増減	-7.8%	-0.2%	-0.6%	-5.8%	-4.3%	0.9%	17.9%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『50%以上』が0.9ポイント増加している。

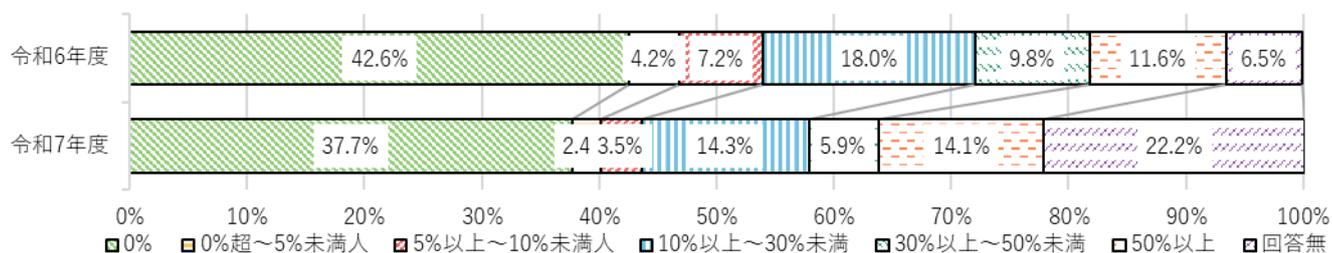


ウ 管理職に占める女性比率

令和6年度調査との比較

	0%	0%超 未5 満%	15 0% %以 未上 満%	1 30 0% %以 未上 満%	3 50 0% %以 未上 満%	50% 以上	回答無	総計
令和6年度	353	35	60	149	81	96	54	828
令和7年度	303	19	28	115	47	113	178	803
令和6年度	42.6%	4.2%	7.2%	18.0%	9.8%	11.6%	6.5%	100.0%
令和7年度	37.7%	2.4%	3.5%	14.3%	5.9%	14.1%	22.2%	100.0%
増減	-4.9%	-1.8%	-3.7%	-3.7%	-3.9%	2.5%	15.7%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『50%以上』が2.5ポイント増加している。

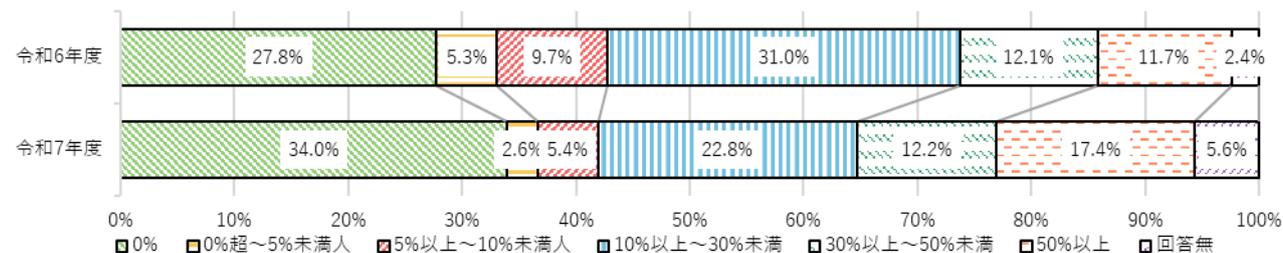


エ 役員・管理職に占める女性比率

令和6年度調査との比較

	0%	0%超 未5 満%	15 0% %以 未上 満%	1 30 0% %以 未上 満%	3 50 0% %以 未上 満%	50% 以上	回答無	総計
令和6年度	230	44	80	257	100	97	20	828
令和7年度	273	21	43	183	98	140	45	803
令和6年度	27.8%	5.3%	9.7%	31.0%	12.1%	11.7%	2.4%	100.0%
令和7年度	34.0%	2.6%	5.4%	22.8%	12.2%	17.4%	5.6%	100.0%
増減	6.2%	-2.7%	-4.3%	-8.2%	0.1%	5.7%	3.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、『50%以上』が5.7ポイント増加している。

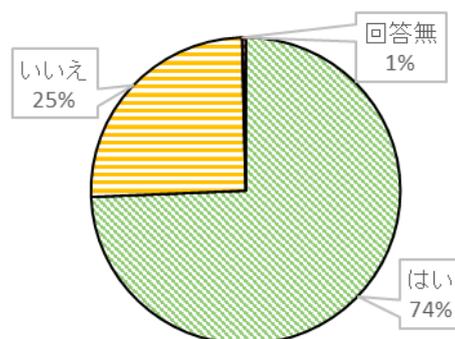


2 調査結果の概要

(1) 女性の管理職登用について

問 2 (1) 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	597	74.3%
いいえ	203	25.3%
回答無	3	0.4%
合計	803	100.0%



1 位	はい	74.3%
2 位	いいえ	25.3%

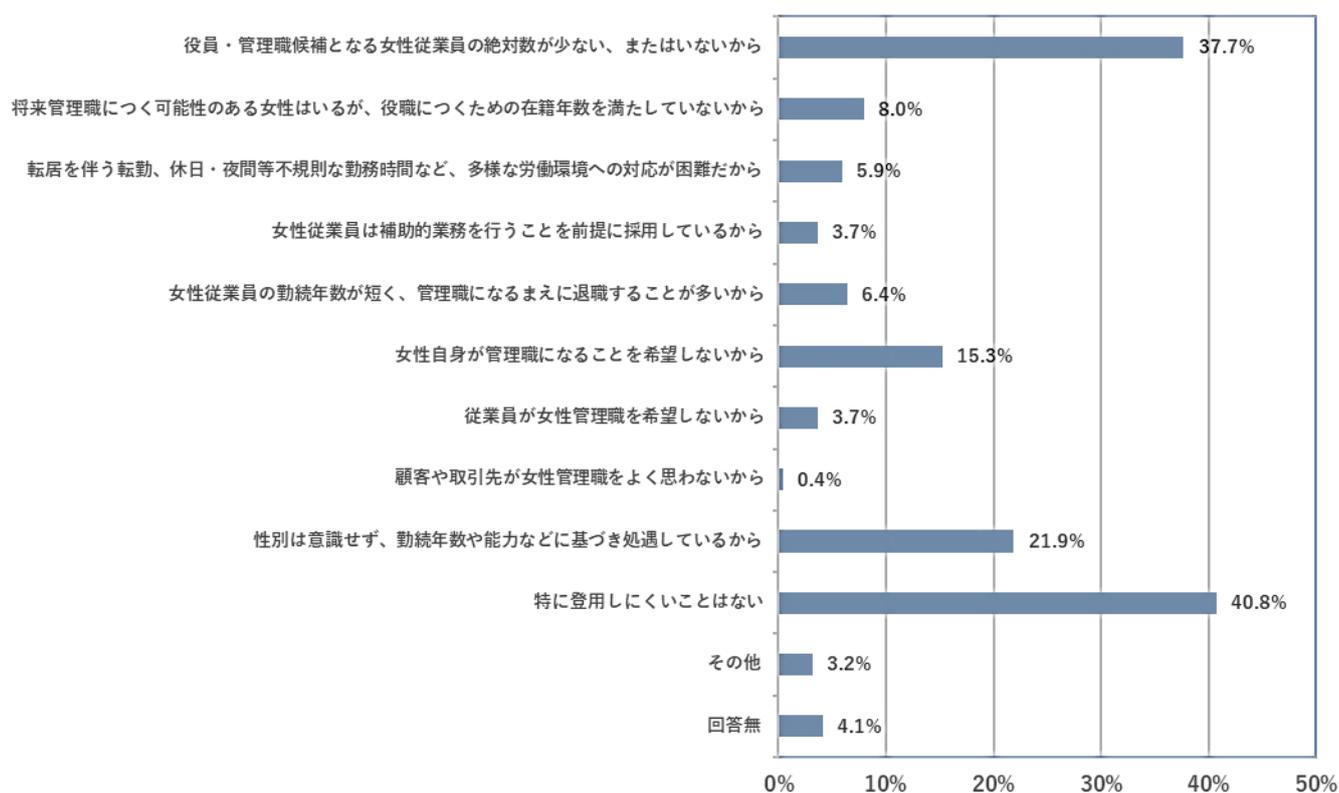
令和 6 年度調査との比較

	はい	いいえ	回答無	総計
令和6年度	630	191	7	828
令和7年度	597	203	3	803
令和6年度	76.1%	23.1%	0.8%	0.0%
令和7年度	74.3%	25.3%	0.4%	0.0%
増減	-1.8%	2.2%	-0.4%	0.0%

・ 令和 6 年度調査に比べ、『いいえ』が 2.2 ポイント増加している。

問2 (2) 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	303	37.7%
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	64	8.0%
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	47	5.9%
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	30	3.7%
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	51	6.4%
女性自身が管理職になることを希望しないから	123	15.3%
従業員が女性管理職を希望しないから	30	3.7%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	3	0.4%
性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから	176	21.9%
特に登用しにくいことはない	328	40.8%
その他	26	3.2%
回答無	33	4.1%
合計	803	100.0%

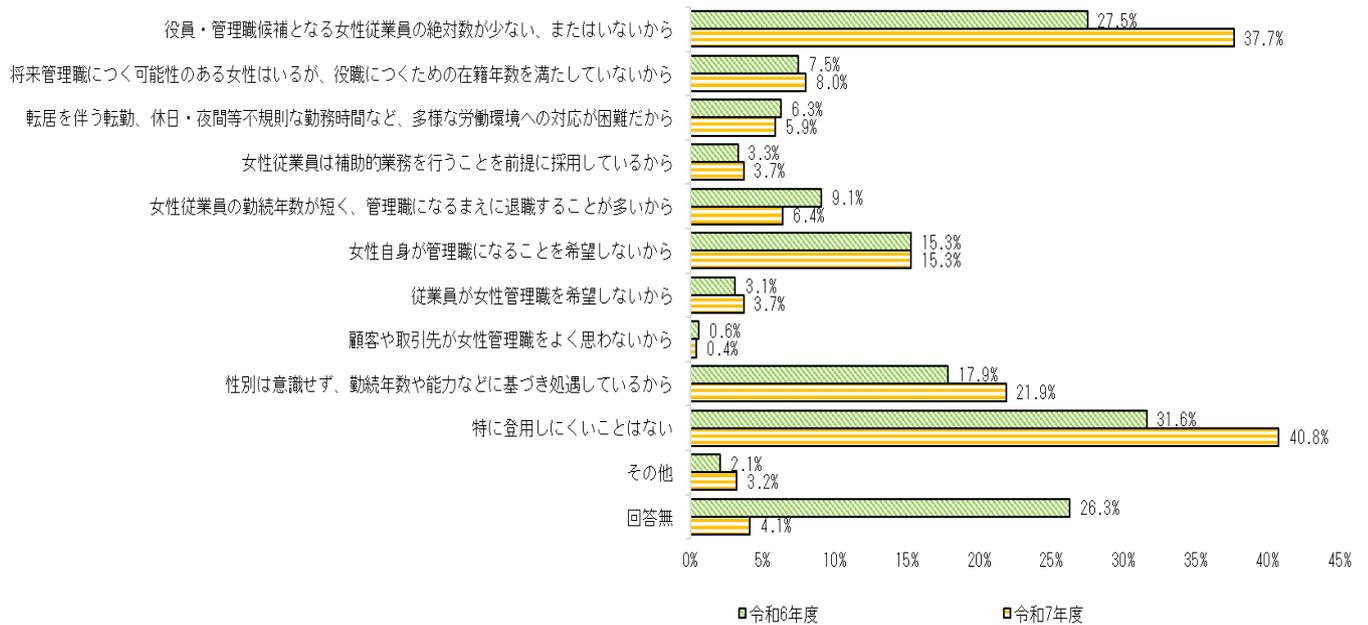


- | | | |
|-----|-----------------------------------|-------|
| 1 位 | 特に登用しにくいことはない | 40.8% |
| 2 位 | 役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから | 37.7% |
| 3 位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから | 21.9% |

令和6年度調査との比較

	役員・管理職候補となる女性従業員が少ない、またはいないから	将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	女性自身が管理職になることを希望しないから	従業員が女性管理職を希望しないから	顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから	特に登用しにくいことはない	その他	回答無	総計
令和6年度	228	62	52	27	75	127	26	5	148	262	17	218	828
令和7年度	303	64	47	30	51	123	30	3	176	328	26	33	803
令和6年度	27.5%	7.5%	6.3%	3.3%	9.1%	15.3%	3.1%	0.6%	17.9%	31.6%	2.1%	26.3%	100.0%
令和7年度	37.7%	8.0%	5.9%	3.7%	6.4%	15.3%	3.7%	0.4%	21.9%	40.8%	3.2%	4.1%	100.0%
増減	10.2%	0.5%	-0.4%	0.4%	-2.7%	0.0%	0.6%	-0.2%	4.0%	9.2%	1.1%	-22.2%	0.0%

・令和6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10.2ポイント増加している。

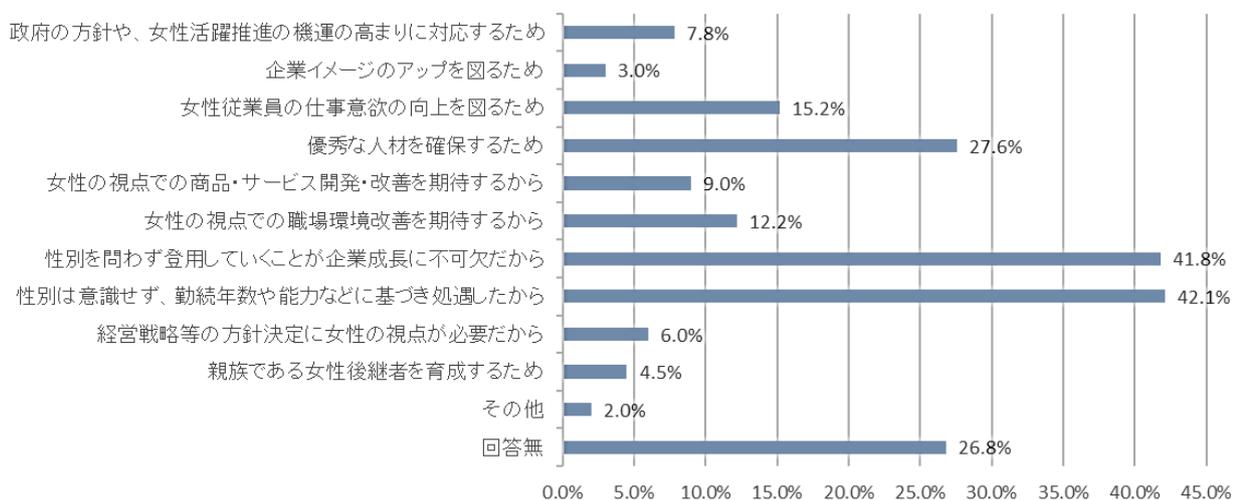


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	特に登用しにくいことはない(31.6%)	役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから(27.5%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから(17.9%)	女性自身が管理職になることを希望しないから(15.3%)
令和7年度	特に登用しにくいことはない(40.8%)	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(37.7%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから(21.9%)	女性自身が管理職になることを希望しないから(15.3%)

問2 (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	63	7.8%
企業イメージのアップを図るため	24	3.0%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	122	15.2%
優秀な人材を確保するため	222	27.6%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	72	9.0%
女性の視点での職場環境改善を期待するから	98	12.2%
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	336	41.8%
性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから	338	42.1%
経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	48	6.0%
親族である女性後継者を育成するため	36	4.5%
その他	16	2.0%
回答無	215	26.8%
合計	803	100.0%

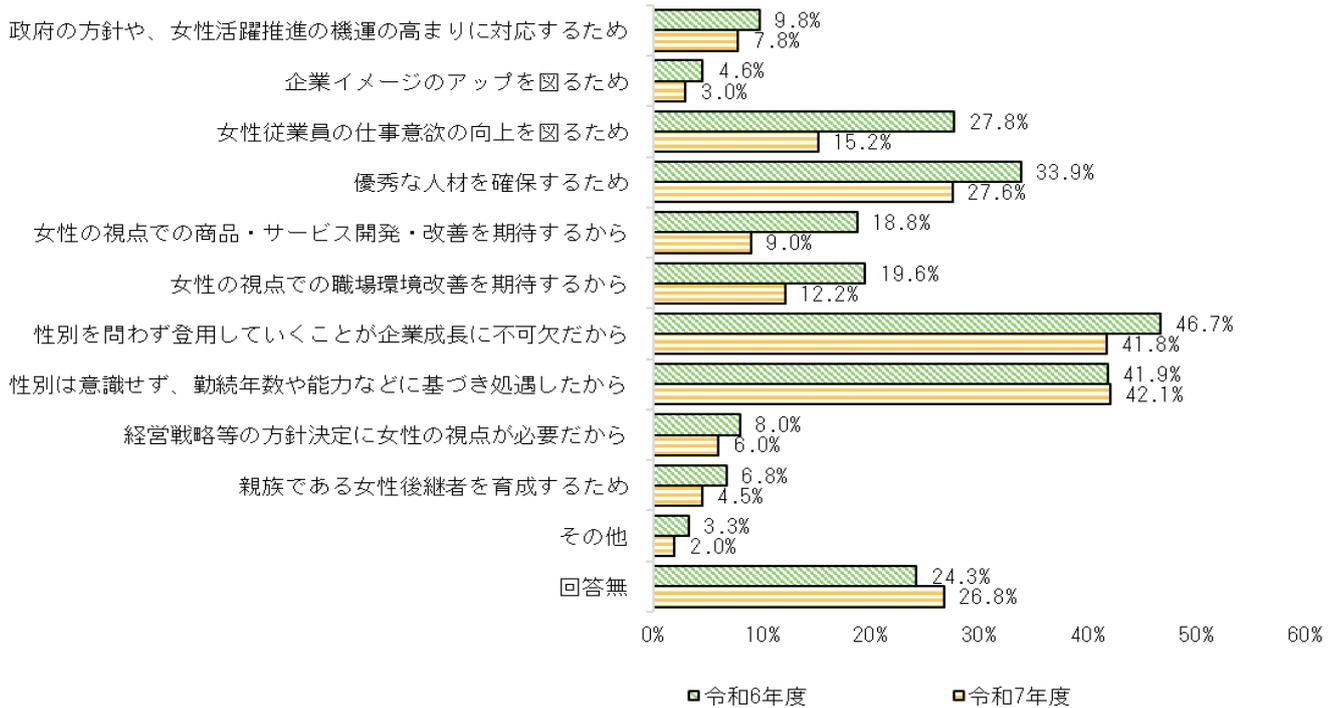


- | | | |
|-----|------------------------------|-------|
| 1 位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから | 42.1% |
| 2 位 | 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから | 41.8% |
| 3 位 | 優秀な人材を確保するため | 27.6% |

令和6年度調査との比較

	政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	企業イメージのアップを図るため	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	優秀な人材を確保するため	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づき処遇したから	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから	経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	親族である女性後継者を育成するため	その他	回答無	総計
令和6年度	81	38	230	281	156	162	387	347	66	56	27	201	828	
令和7年度	63	24	122	222	72	98	336	338	48	36	16	215	803	
令和6年度	9.8%	4.6%	27.8%	33.9%	18.8%	19.6%	46.7%	41.9%	8.0%	6.8%	3.3%	24.3%	100.0%	
令和7年度	7.8%	3.0%	15.2%	27.6%	9.0%	12.2%	41.8%	42.1%	6.0%	4.5%	2.0%	26.8%	100.0%	
増減	-2.0%	-1.6%	-12.6%	-6.3%	-9.8%	-7.4%	-4.9%	0.2%	-2.0%	-2.3%	-1.3%	2.5%	0.0%	

・令和6年度調査に比べ、『性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから』が0.2ポイント増加し、『女性従業員の仕事意欲の向上を図るため』が12.6ポイント減少している。

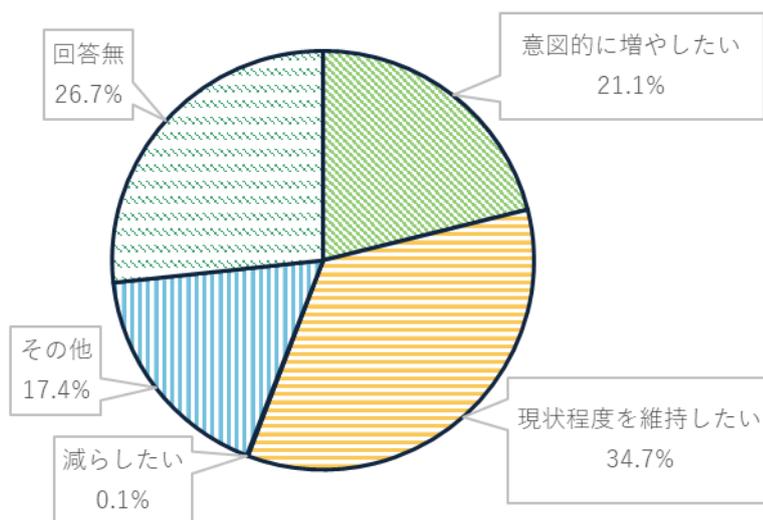


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから(46.7%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから(41.9%)	優秀な人材を確保するため(33.9%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため(27.8%)
令和7年度	性別は意識せず、勤続年数や能力などに基づき処遇したから(42.1%)	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(41.8%)	優秀な人材を確保するため(27.6%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため(15.2%)

問2(4) 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	169	21.1%
現状程度を維持したい	279	34.7%
減らしたい	1	0.1%
その他	140	17.4%
回答無	214	26.7%
合計	803	100.0%

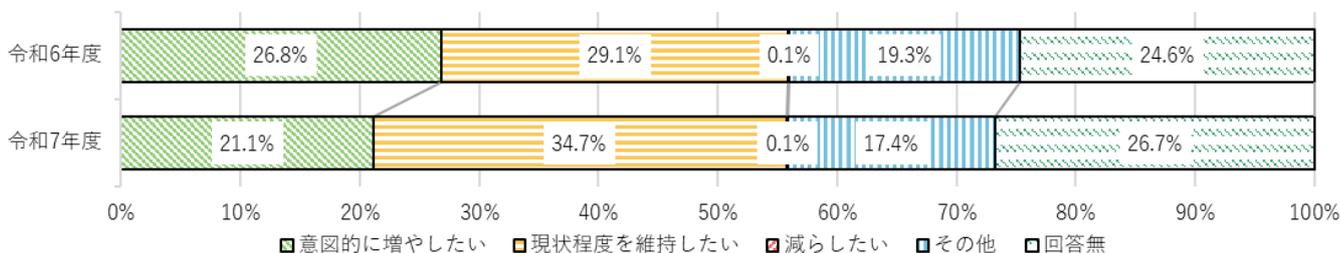


- 1位 現状程度を維持したい 34.7%
- 2位 意図的に増やしたい 21.1%
- 3位 その他 17.4%

令和6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6年度	222	241	1	160	204	828
令和7年度	169	279	1	140	214	803
令和6年度	26.8%	29.1%	0.1%	19.3%	24.6%	100.0%
令和7年度	21.1%	34.7%	0.1%	17.4%	26.7%	100.0%
増減	-5.7%	5.6%	0.0%	-1.9%	2.1%	0.0%

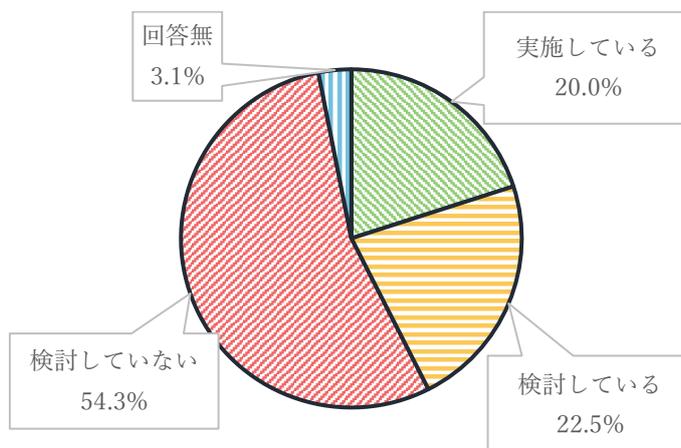
・令和6年度調査と比べ、『現状程度を維持したい』が5.6ポイント増加している。



問2 (5) 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	161	20.0%
検討している	181	22.5%
検討していない	436	54.3%
回答無	25	3.1%
合計	803	100.0%

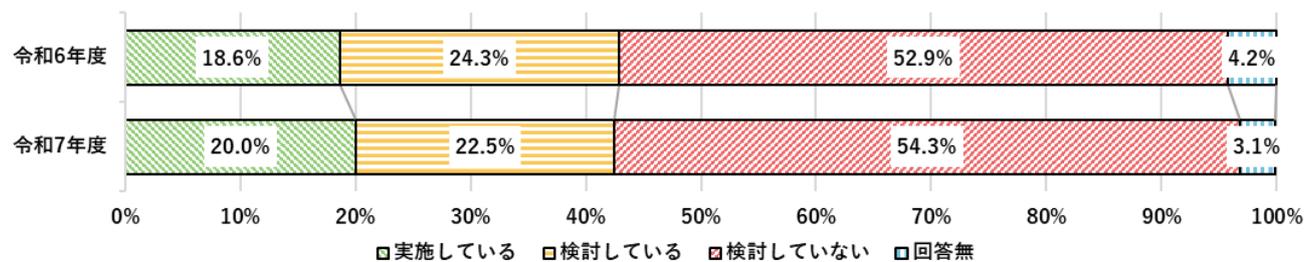


- 1位 検討していない 54.3%
- 2位 検討している 22.5%
- 3位 実施している 20.0%

令和6年度調査との比較

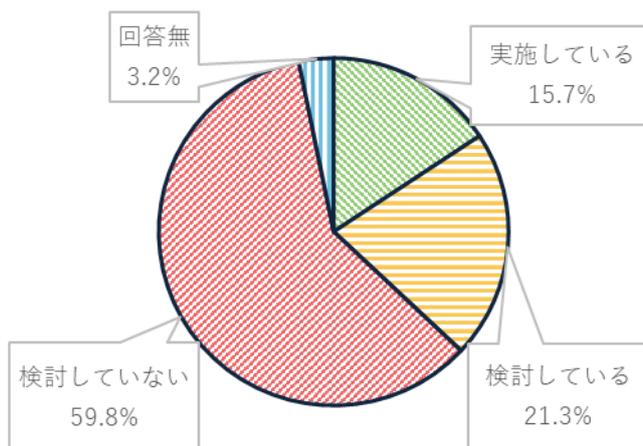
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	154	201	438	35	828
令和7年度	161	181	436	25	803
令和6年度	18.6%	24.3%	52.9%	4.2%	100.0%
令和7年度	20.0%	22.5%	54.3%	3.1%	100.0%
増減	1.4%	-1.8%	1.4%	-1.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が1.4ポイント増加している。



イ 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修

選択肢	件数	割合
実施している	126	15.7%
検討している	171	21.3%
検討していない	480	59.8%
回答無	26	3.2%
合計	803	100.0%

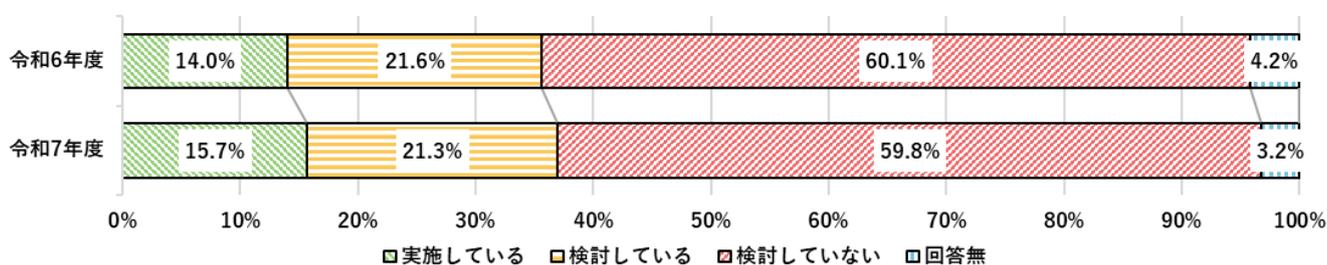


- 1位 検討していない 59.8%
- 2位 検討している 21.3%
- 3位 実施している 15.7%

令和6年度調査との比較

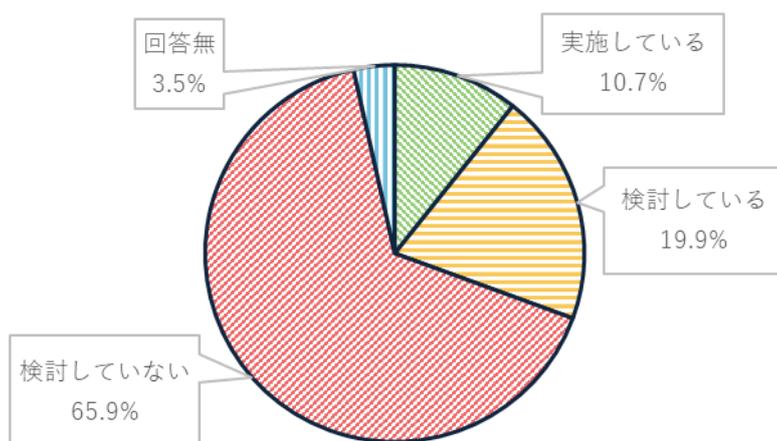
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	116	179	498	35	828
令和7年度	126	171	480	26	803
令和6年度	14.0%	21.6%	60.1%	4.2%	100.0%
令和7年度	15.7%	21.3%	59.8%	3.2%	100.0%
増減	1.7%	-0.3%	-0.3%	-1.0%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が1.7ポイント増加している。



ウ ロールモデル(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	86	10.7%
検討している	160	19.9%
検討していない	529	65.9%
回答無	28	3.5%
合計	803	100.0%

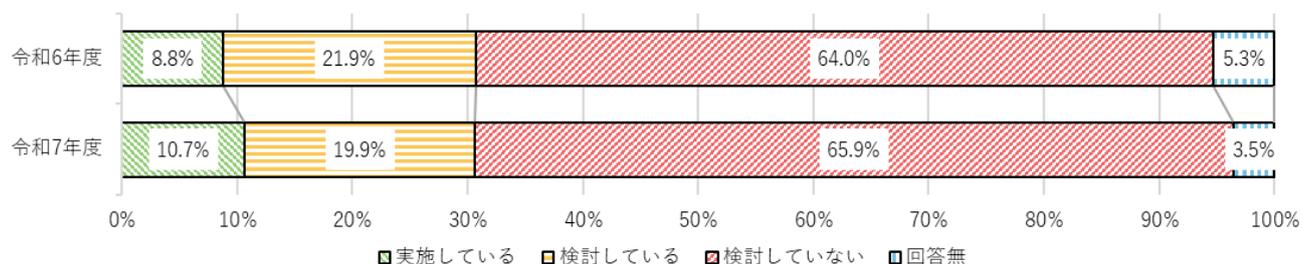


- 1位 検討していない 65.9%
- 2位 検討している 19.9%
- 3位 実施している 10.7%

令和6年度調査との比較

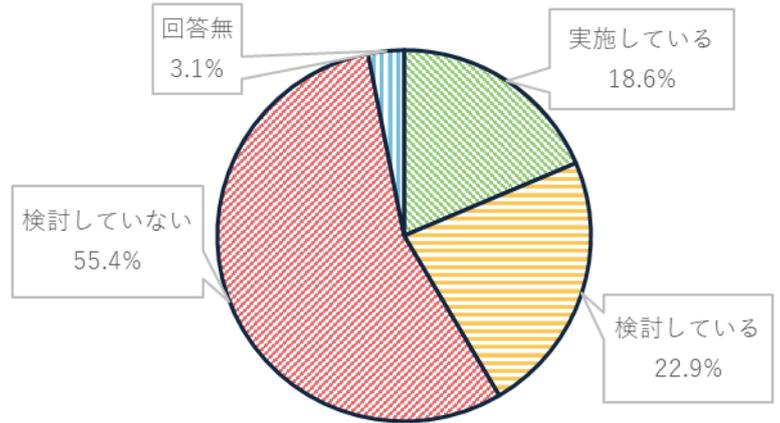
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	73	181	530	44	828
令和7年度	86	160	529	28	803
令和6年度	8.8%	21.9%	64.0%	5.3%	100.0%
令和7年度	10.7%	19.9%	65.9%	3.5%	100.0%
増減	1.9%	-2.0%	1.9%	-1.8%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が1.9ポイント増加し、「検討している」が2.0ポイント減少している。



エ 女性の健康問題への理解を深める取組

選択肢	件数	割合
実施している	149	18.6%
検討している	184	22.9%
検討していない	445	55.4%
回答無	25	3.1%
合計	803	100.0%

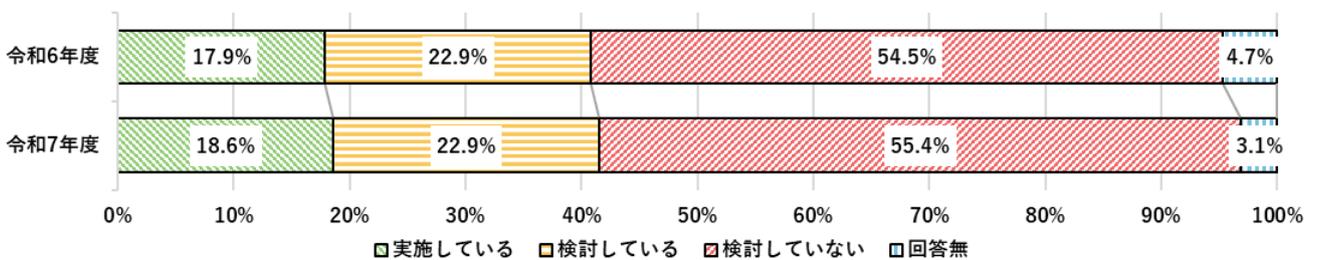


- 1位 検討していない 55.4%
- 2位 検討している 22.9%
- 2位 実施している 18.6%

令和6年度調査との比較

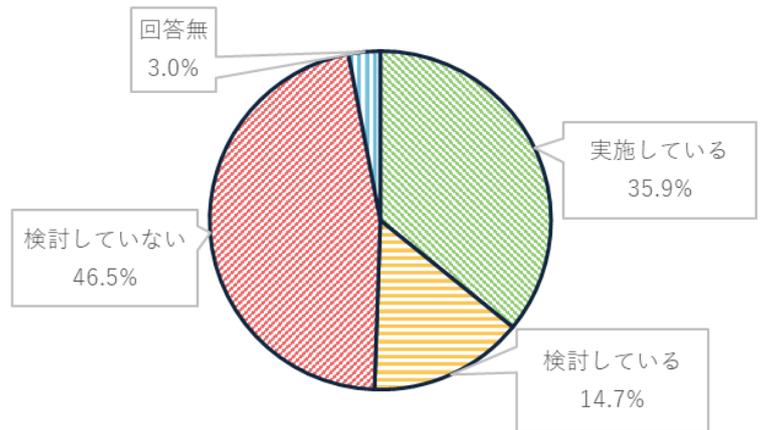
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	148	190	451	39	828
令和7年度	149	184	445	25	803
令和6年度	17.9%	22.9%	54.5%	4.7%	100.0%
令和7年度	18.6%	22.9%	55.4%	3.1%	100.0%
増減	0.7%	0.0%	0.9%	-1.6%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が0.7ポイント増加している。



オ 業務時間の柔軟化やテレワークの推進

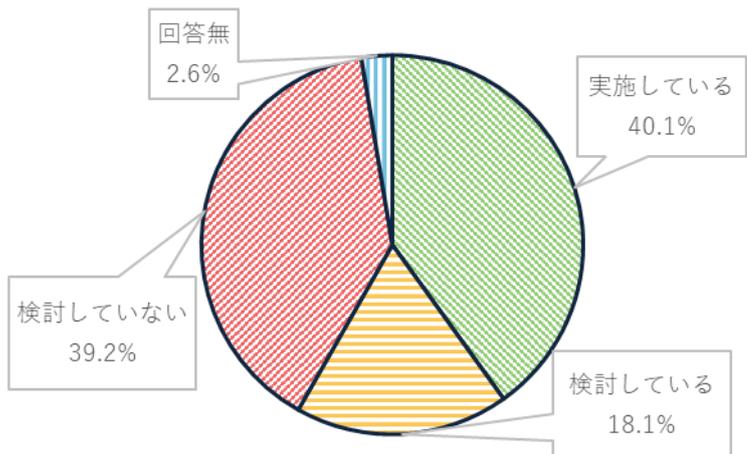
選択肢	件数	割合
実施している	288	35.9%
検討している	118	14.7%
検討していない	373	46.5%
回答無	24	3.0%
合計	803	100.0%



- 1位 検討していない 46.5%
- 2位 検討している 35.9%
- 3位 実施している 14.7%

カ 育児・介護休業制度のさらなる充実

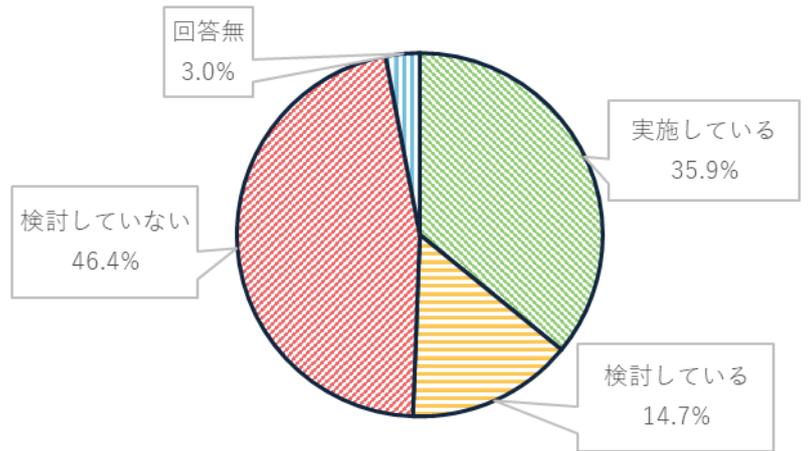
選択肢	件数	割合
実施している	322	40.1%
検討している	145	18.1%
検討していない	315	39.2%
回答無	21	2.6%
合計	803	100.0%



- 1位 実施している 40.1%
- 2位 検討していない 39.2%
- 3位 検討している 18.1%

キ その他

選択肢	件数	割合
実施している	23	2.9%
検討している	42	5.2%
検討していない	472	58.8%
回答無	266	33.1%
合計	803	100.0%

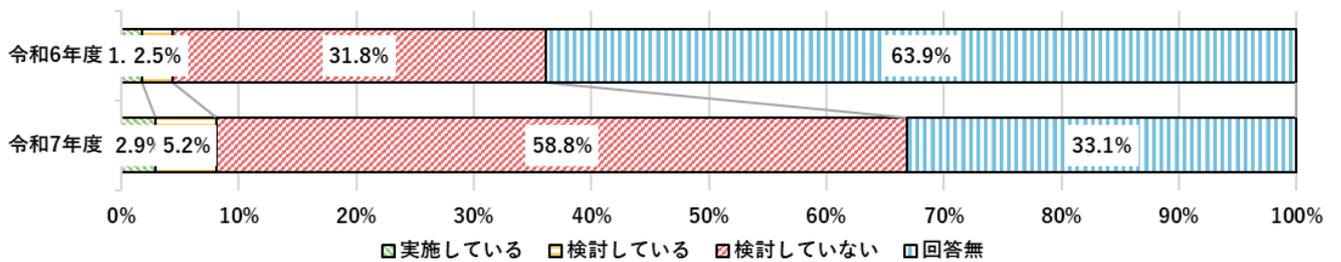


- 1位 検討していない 58.8%
- 2位 検討している 5.2%
- 3位 実施している 2.9%

令和6年度調査との比較

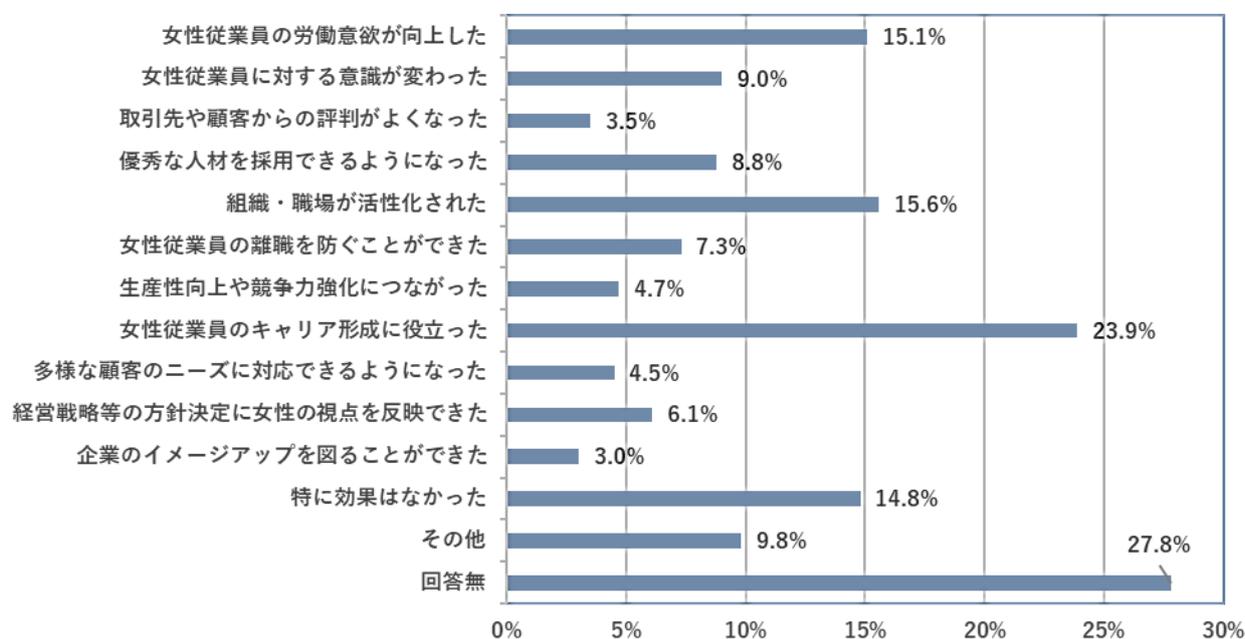
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	15	21	263	529	828
令和7年度	23	42	472	266	803
令和6年度	1.8%	2.5%	31.8%	63.9%	100.0%
令和7年度	2.9%	5.2%	58.8%	33.1%	100.0%
増減	1.1%	2.7%	27.0%	-30.8%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「検討している」が2.7ポイント増加している。



問2 (6) 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	121	15.1%
女性従業員に対する意識が変わった	72	9.0%
取引先や顧客からの評判がよくなった	28	3.5%
優秀な人材を採用できるようになった	71	8.8%
組織・職場が活性化された	125	15.6%
女性従業員の離職を防ぐことができた	59	7.3%
生産性向上や競争力強化につながった	38	4.7%
女性従業員のキャリア形成に役立った	192	23.9%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	36	4.5%
経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	49	6.1%
企業のイメージアップを図ることができた	24	3.0%
特に効果はなかった	119	14.8%
その他	79	9.8%
回答無	223	27.8%
合計	803	100.0%

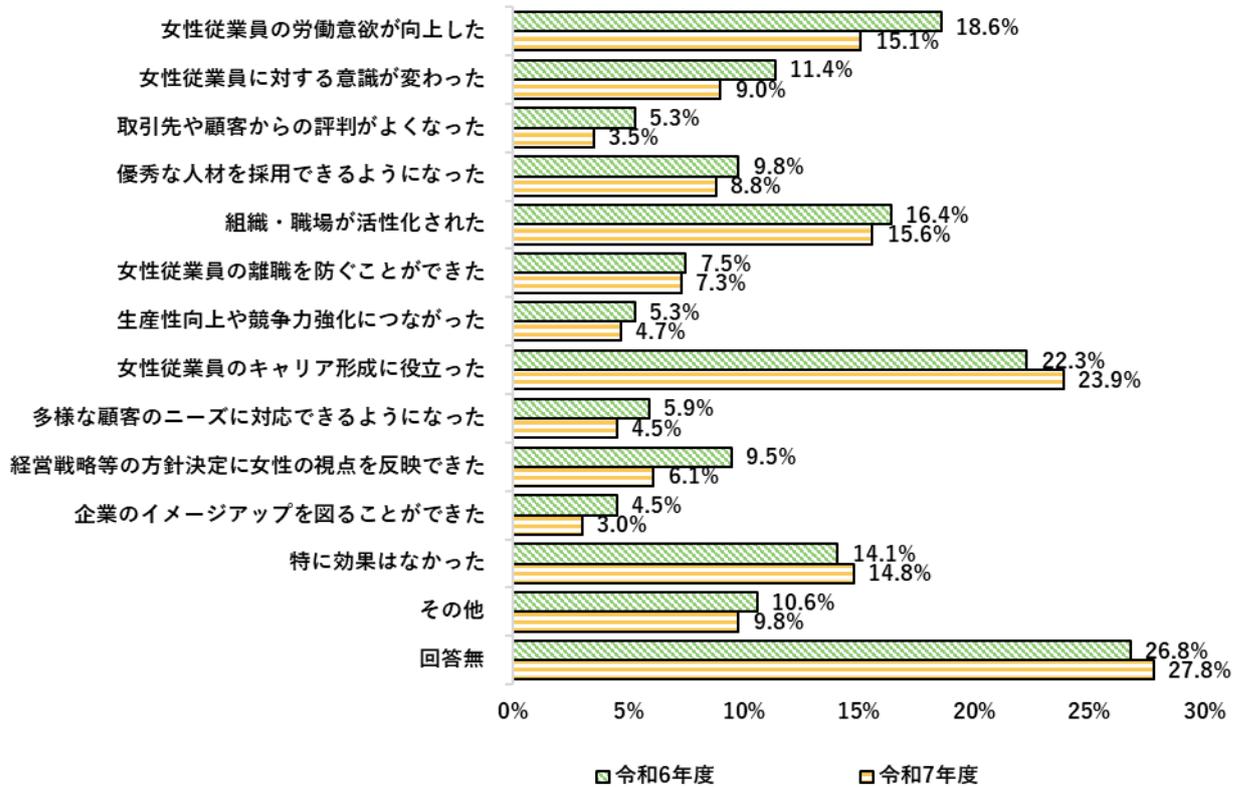


- 1位 女性従業員のキャリア形成に役立った 23.9%
- 2位 組織・職場が活性化された 15.6%
- 3位 女性従業員の労働意欲が向上した 15.1%

令和6年度調査との比較

	女性従業員が向上働した意欲	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できた	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6年度	154	94	44	81	136	62	44	185	49	79	37	117	88	222	828
令和7年度	121	72	28	71	125	59	38	192	36	49	24	119	79	223	803
令和6年度	18.6%	11.4%	5.3%	9.8%	16.4%	7.5%	5.3%	22.3%	5.9%	9.5%	4.5%	14.1%	10.6%	26.8%	100.0%
令和7年度	15.1%	9.0%	3.5%	8.8%	15.6%	7.3%	4.7%	23.9%	4.5%	6.1%	3.0%	14.8%	9.8%	27.8%	100.0%
増減	-3.5%	-2.4%	-1.8%	-1.0%	-0.8%	-0.2%	-0.6%	1.6%	-1.4%	-3.4%	-1.5%	0.7%	-0.8%	1.0%	0.0%

令和6年度調査に比べ、『女性従業員のキャリア形成に役立った』が1.6ポイント増加している。

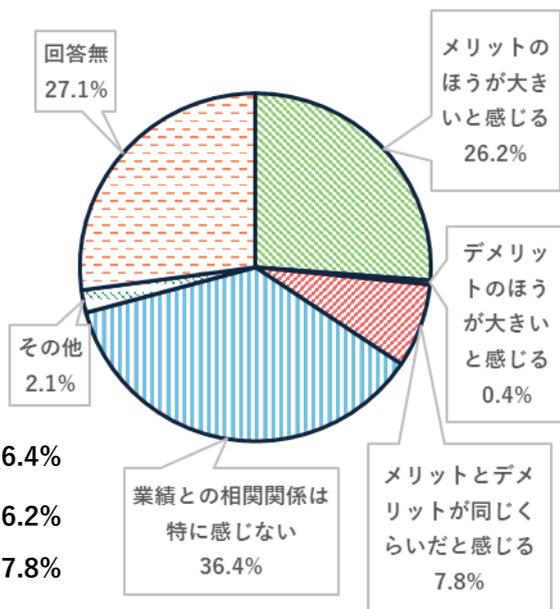


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	女性従業員のキャリア形成に役立った (22.3%)	女性従業員の労働意欲が向上した (18.6%)	組織・職場が活性化された (16.4%)	特に効果はなかった (14.1%)
令和7年度	女性従業員のキャリア形成に役立った (23.9%)	組織・職場が活性化された (15.6%)	女性従業員の労働意欲が向上した (15.1%)	特に効果はなかった (14.8%)

問 2 (7) 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、貴事務所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	210	26.2%
デメリットのほうが大きいと感じる	3	0.4%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	63	7.8%
業績との相関関係は特に感じない	292	36.4%
その他	17	2.1%
回答無	218	27.1%
合計	803	100.0%

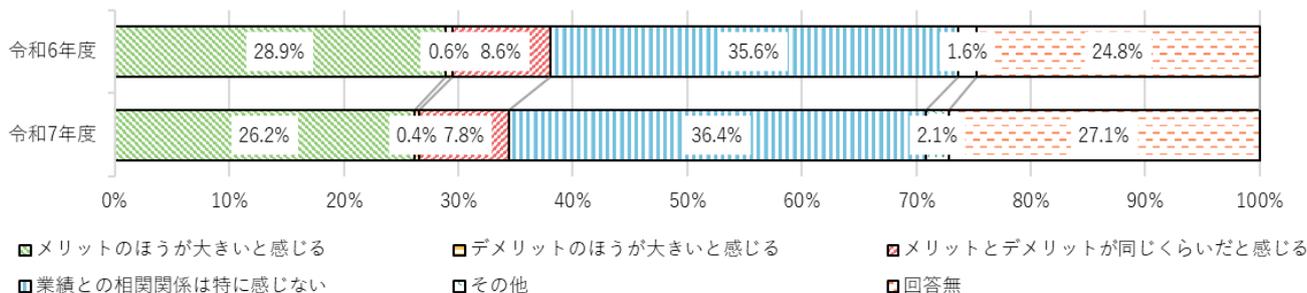


- 1位 業績との相関関係は特に感じない 36.4%
- 2位 メリットのほうが大きいと感じる 26.2%
- 3位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 7.8%

令和6年度調査との比較

	メリットのほうが大きいと感じる	デメリットのほうが大きいと感じる	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	業績との相関関係は特に感じない	その他	回答無	総計
令和6年度	239	5	71	295	13	205	828
令和7年度	210	3	63	292	17	218	803
令和6年度	28.9%	0.6%	8.6%	35.6%	1.6%	24.8%	100.0%
令和7年度	26.2%	0.4%	7.8%	36.4%	2.1%	27.1%	100.0%
増減	-2.7%	-0.2%	-0.8%	0.8%	0.5%	2.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が2.7ポイント減少している。



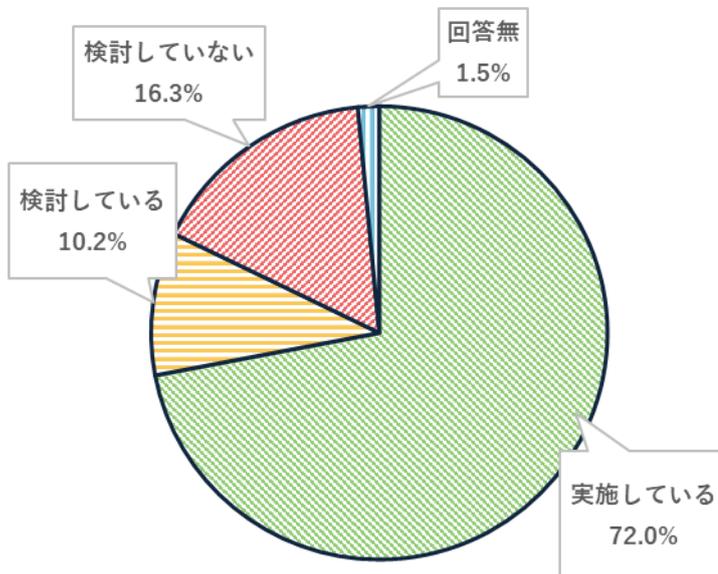
(2) 働きやすい職場環境整備のための取組について

問3 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援など、働きやすい職場環境整備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	578	72.0%
検討している	82	10.2%
検討していない	131	16.3%
回答無	12	1.5%
合計	803	100.0%

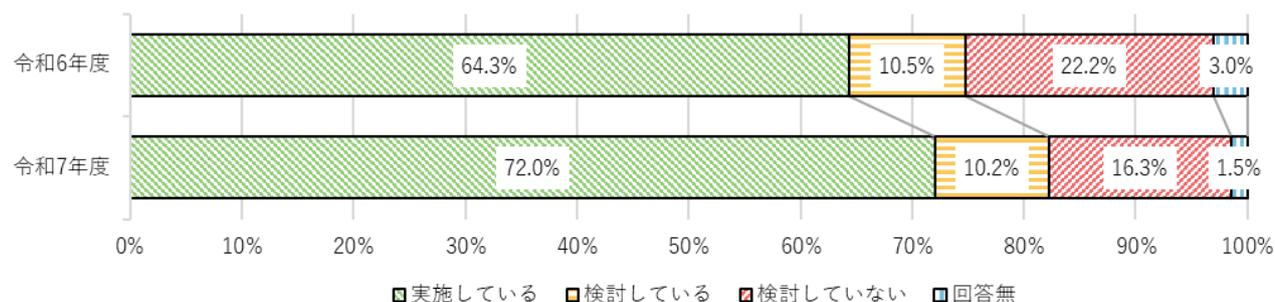


1位	実施している	72.0%
2位	検討していない	16.3%
3位	検討している	10.2%

令和6年度調査との比較

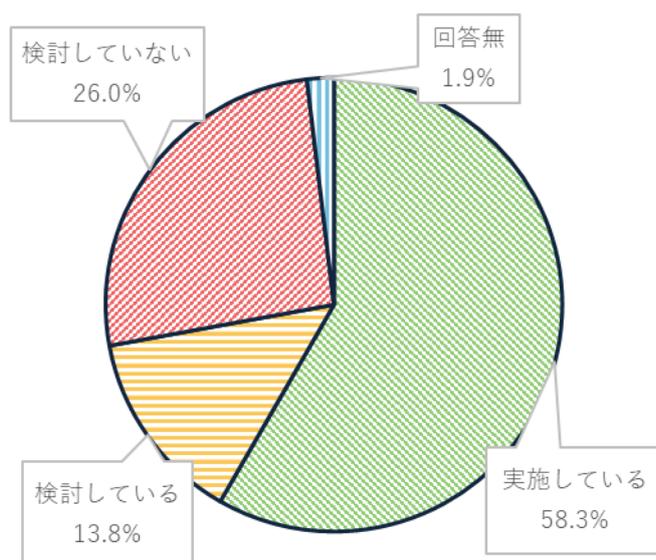
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	532	87	184	25	828
令和7年度	578	82	131	12	803
令和6年度	64.3%	10.5%	22.2%	3.0%	100.0%
令和7年度	72.0%	10.2%	16.3%	1.5%	100.0%
増減	7.7%	-0.3%	-5.9%	-1.5%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が7.7ポイント増加し、「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	468	58.3%
検討している	111	13.8%
検討していない	209	26.0%
回答無	15	1.9%
合計	803	100.0%

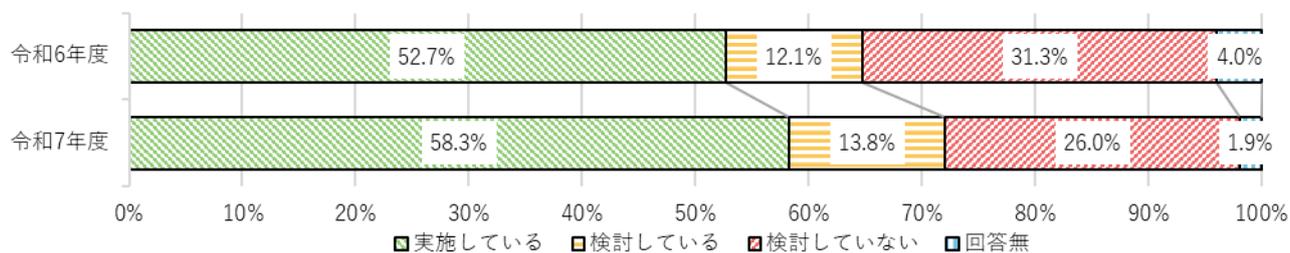


- 1位 実施している 58.3%
- 2位 検討していない 26.0%
- 3位 検討している 13.8%

令和6年度調査との比較

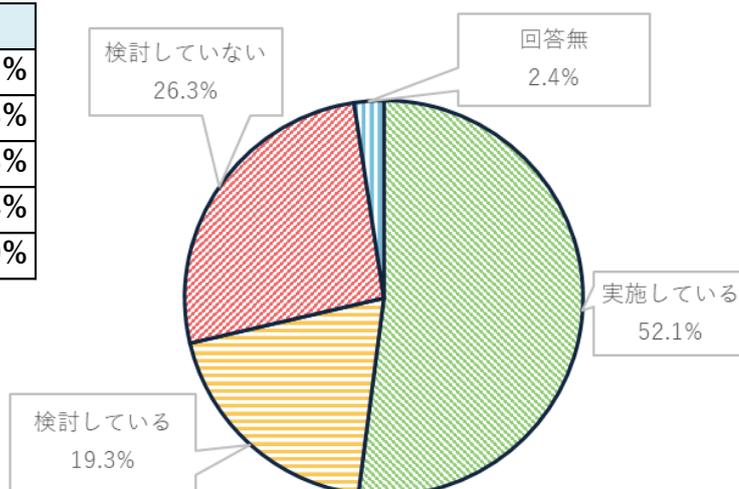
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	436	100	259	33	828
令和7年度	468	111	209	15	803
令和6年度	52.7%	12.1%	31.3%	4.0%	100.0%
令和7年度	58.3%	13.8%	26.0%	1.9%	100.0%
増減	5.6%	1.7%	-5.3%	-2.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が5.6ポイント増加している。



ウ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大

選択肢	件数	割合
実施している	418	52.1%
検討している	155	19.3%
検討していない	211	26.3%
回答無	19	2.4%
合計	803	100.0%

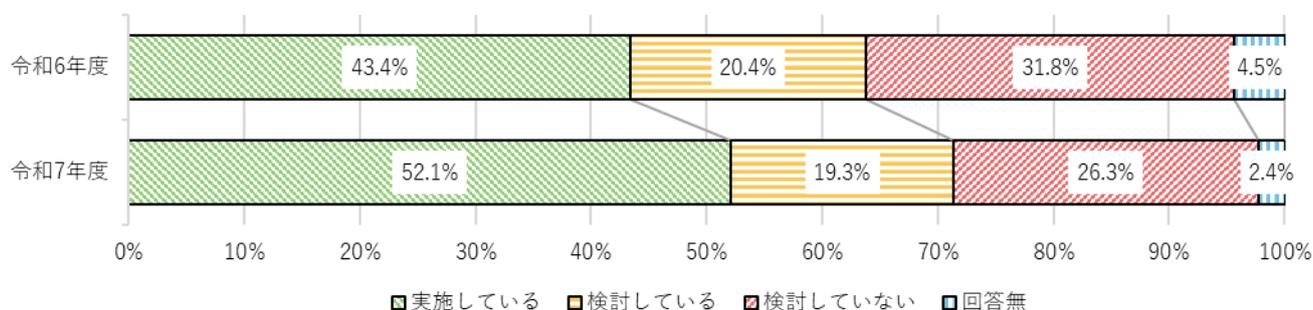


- 1位 実施している 52.1%
- 2位 検討していない 26.3%
- 3位 検討している 19.3%

令和6年度調査との比較

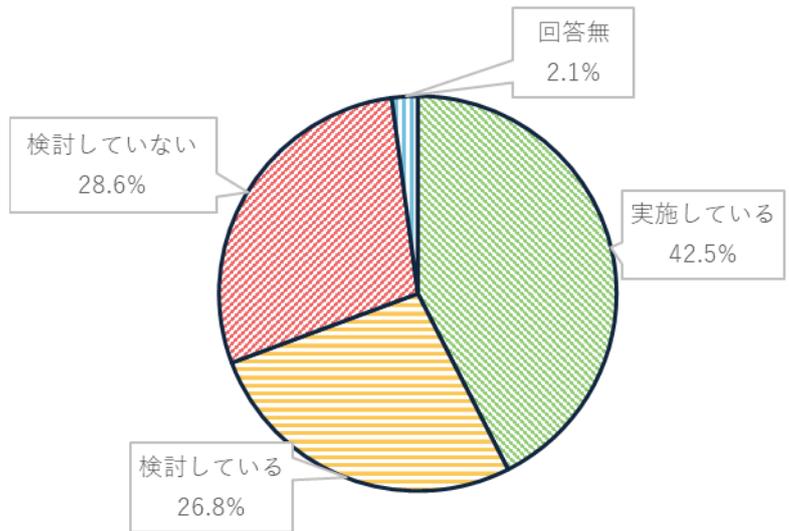
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	359	169	263	37	828
令和7年度	418	155	211	19	803
令和6年度	43.4%	20.4%	31.8%	4.5%	100.0%
令和7年度	52.1%	19.3%	26.3%	2.4%	100.0%
増減	8.7%	-1.1%	-5.5%	-2.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が8.7ポイント増加し、「検討していない」は5.5ポイント減少している。



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	341	42.5%
検討している	215	26.8%
検討していない	230	28.6%
回答無	17	2.1%
合計	803	100.0%

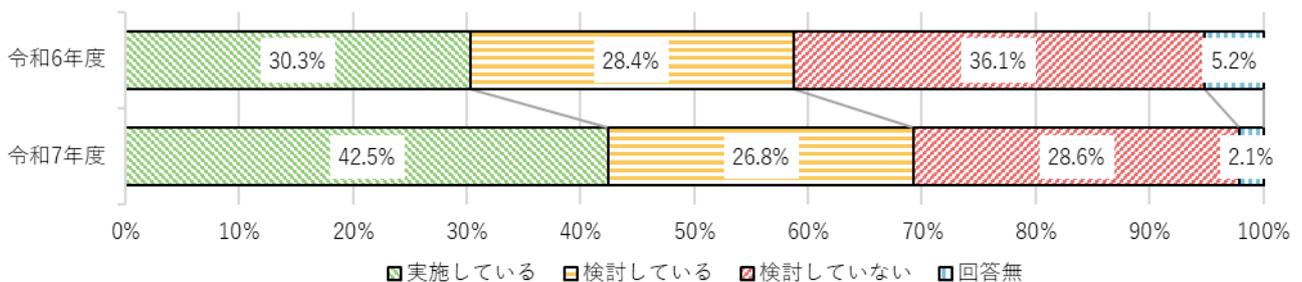


- 1位 実施している 42.5%
- 2位 検討していない 28.6%
- 3位 検討している 26.8%

令和6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6年度	251	235	299	43	828
令和7年度	341	215	230	17	803
令和6年度	30.3%	28.4%	36.1%	5.2%	100.0%
令和7年度	42.5%	26.8%	28.6%	2.1%	100.0%
増減	12.2%	-1.6%	-7.5%	-3.1%	0.0%

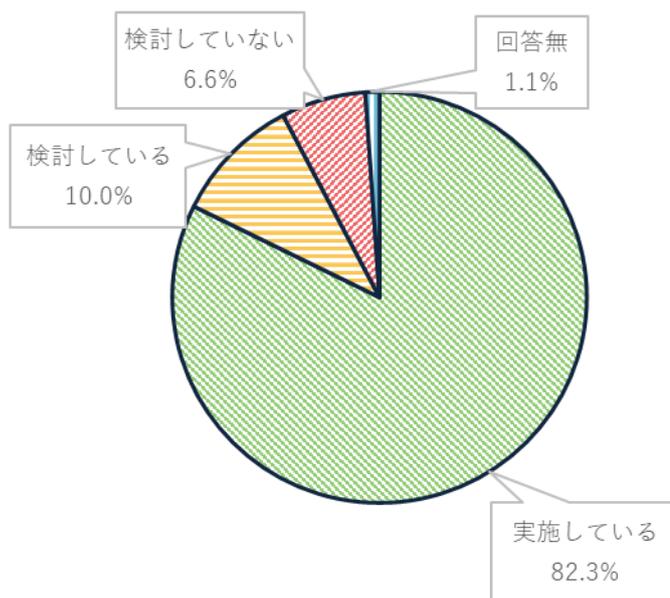
・令和6年度調査に比べ、「実施している」が12.2ポイント増加し、「検討していない」が7.5ポイント減少している。



【人事評価】

オ 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	661	82.3%
検討している	80	10.0%
検討していない	53	6.6%
回答無	9	1.1%
合計	803	100.0%

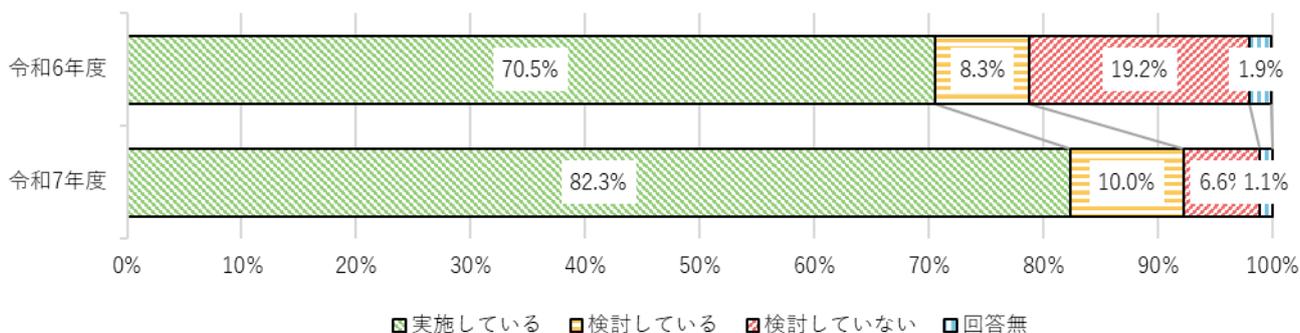


- 1位 実施している 82.3%
- 2位 検討している 10.0%
- 3位 検討していない 6.6%

令和6年度調査との比較

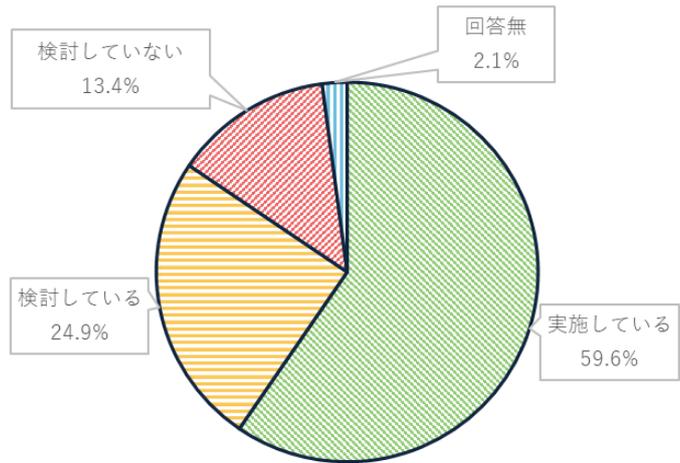
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	584	69	159	16	828
令和7年度	661	80	53	9	803
令和6年度	70.5%	8.3%	19.2%	1.9%	100.0%
令和7年度	82.3%	10.0%	6.6%	1.1%	100.0%
増減	11.8%	1.7%	-12.6%	-0.8%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が11.8ポイント増加し、「検討していない」が12.6ポイント減少している。



カ 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	478	59.5%
検討している	200	24.9%
検討していない	108	13.4%
回答無	17	2.1%
合計	803	100.0%

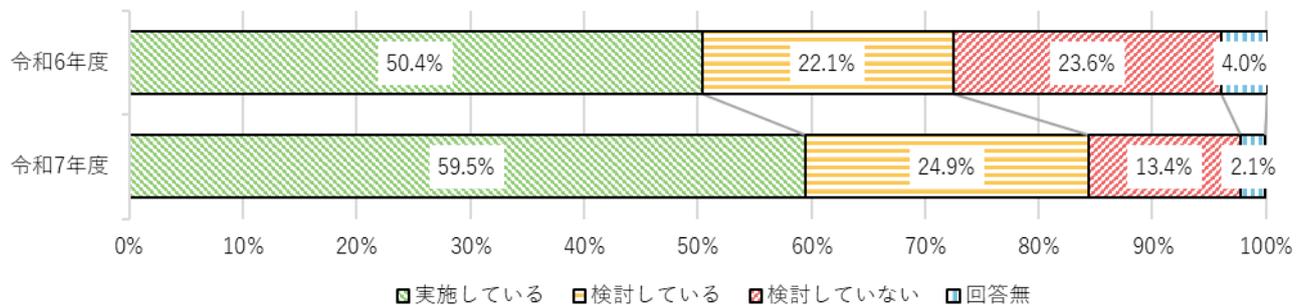


- 1位 実施している 59.5%
- 2位 検討している 24.9%
- 3位 検討していない 13.4%

令和6年度調査との比較

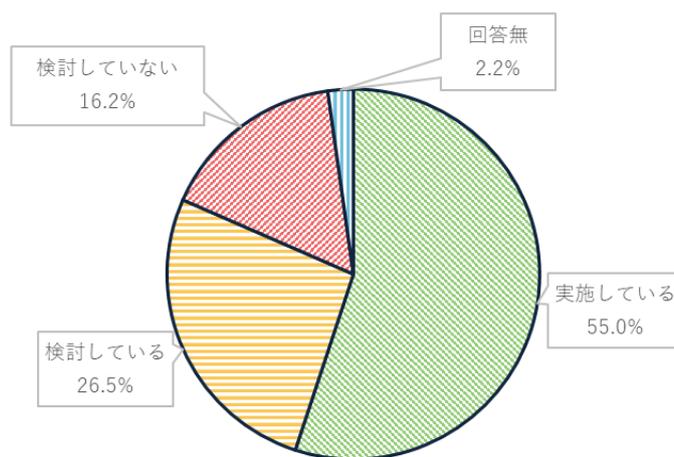
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	417	183	195	33	828
令和7年度	478	200	108	17	803
令和6年度	50.4%	22.1%	23.6%	4.0%	100.0%
令和7年度	59.5%	24.9%	13.4%	2.1%	100.0%
増減	9.1%	2.8%	-10.2%	-1.9%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が9.1ポイント増加している。一方、「検討していない」は10.2ポイント減少している。



キ 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	442	55.0%
検討している	213	26.5%
検討していない	130	16.2%
回答無	18	2.2%
合計	803	100.0%

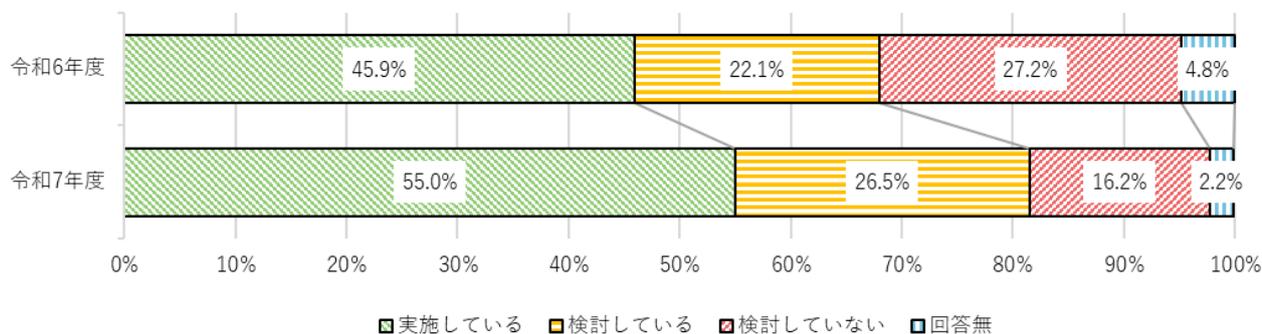


- 1位 実施している 55.0%
- 2位 検討している 26.5%
- 3位 検討していない 16.2%

令和6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6年度	380	183	225	40	828
令和7年度	442	213	130	18	803
令和6年度	45.9%	22.1%	27.2%	4.8%	100.0%
令和7年度	55.0%	26.5%	16.2%	2.2%	100.0%
増減	9.1%	4.4%	-11.0%	-2.6%	0.0%

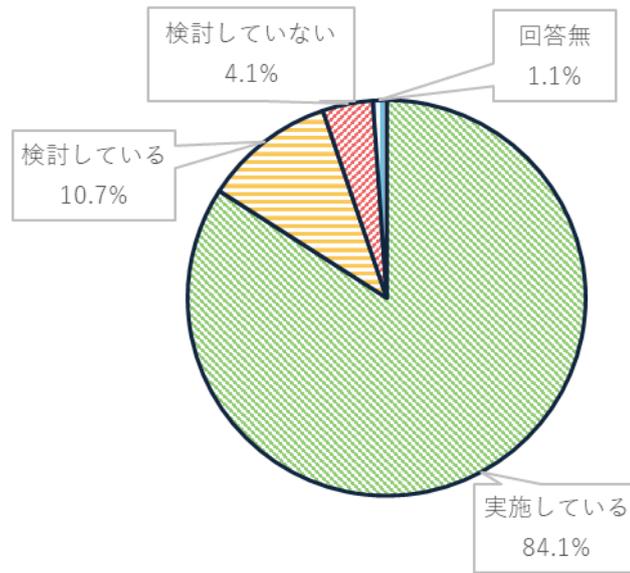
・令和6年度調査に比べ、「実施している」が9.1ポイント増加し、「検討していない」は11.0ポイント減少している。



【職場風土改革】

ク 長時間労働の削減

選択肢	件数	割合
実施している	675	84.1%
検討している	86	10.7%
検討していない	33	4.1%
回答無	9	1.1%
合計	803	100.0%

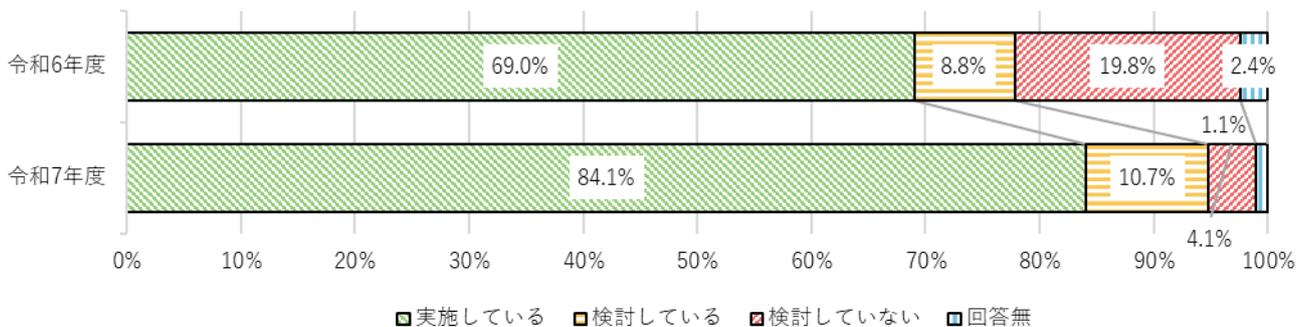


- 1位 実施している 84.1%
- 2位 検討している 10.7%
- 3位 検討していない 4.1%

令和6年度調査との比較

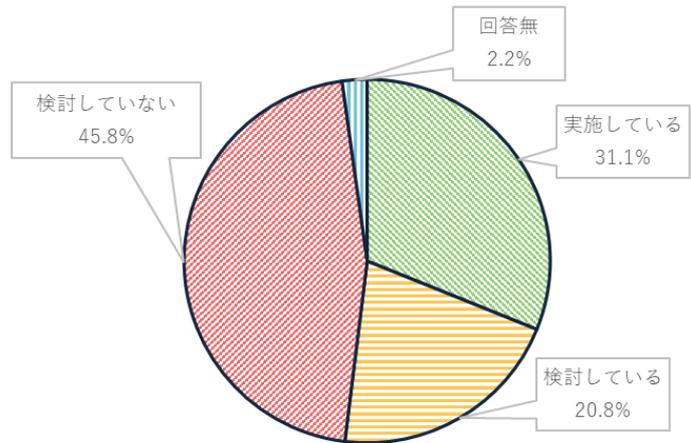
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	571	73	164	20	828
令和7年度	675	86	33	9	803
令和6年度	69.0%	8.8%	19.8%	2.4%	100.0%
令和7年度	84.1%	10.7%	4.1%	1.1%	100.0%
増減	15.1%	1.9%	-15.7%	-1.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が15.1ポイント増加し、「検討していない」は15.7ポイント減少している。



ケ 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	250	31.1%
検討している	167	20.8%
検討していない	368	45.8%
回答無	18	2.2%
合計	803	100.0%

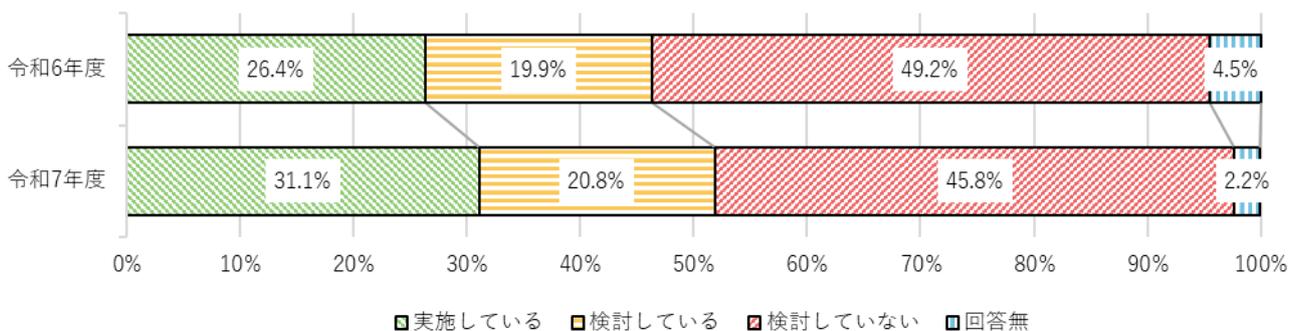


- 1位 検討していない 45.8%
- 2位 実施している 31.1%
- 3位 検討している 20.8%

令和6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6年度	219	165	407	37	828
令和7年度	250	167	368	18	803
令和6年度	26.4%	19.9%	49.2%	4.5%	100.0%
令和7年度	31.1%	20.8%	45.8%	2.2%	100.0%
増減	4.7%	0.9%	-3.4%	-2.3%	0.0%

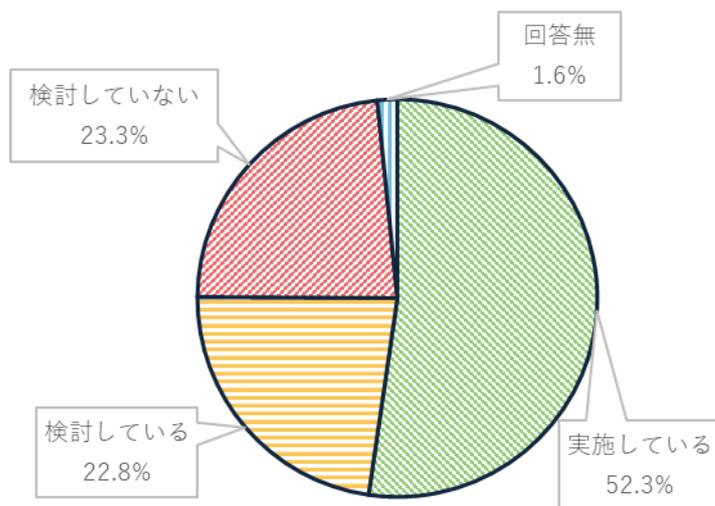
・令和6年度調査に比べ、「実施している」が4.7ポイント増加し、「検討していない」が3.4ポイント減少している。



コ 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	420	52.3%
検討している	183	22.8%
検討していない	187	23.3%
回答無	13	1.6%
合計	803	100.0%

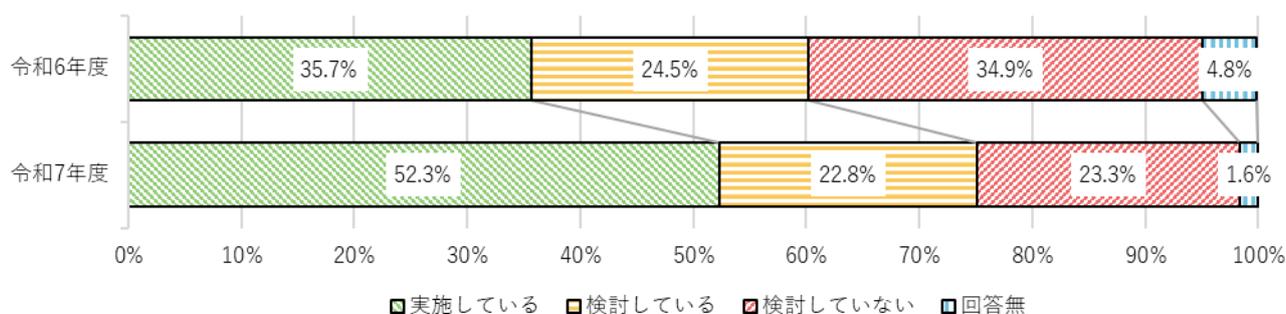
- 1位 実施している 52.3%
- 2位 検討していない 23.3%
- 3位 検討している 22.8%



令和6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6年度	296	203	289	40	828
令和7年度	420	183	187	13	803
令和6年度	35.7%	24.5%	34.9%	4.8%	100.0%
令和7年度	52.3%	22.8%	23.3%	1.6%	100.0%
増減	16.6%	-1.7%	-11.6%	-3.2%	0.0%

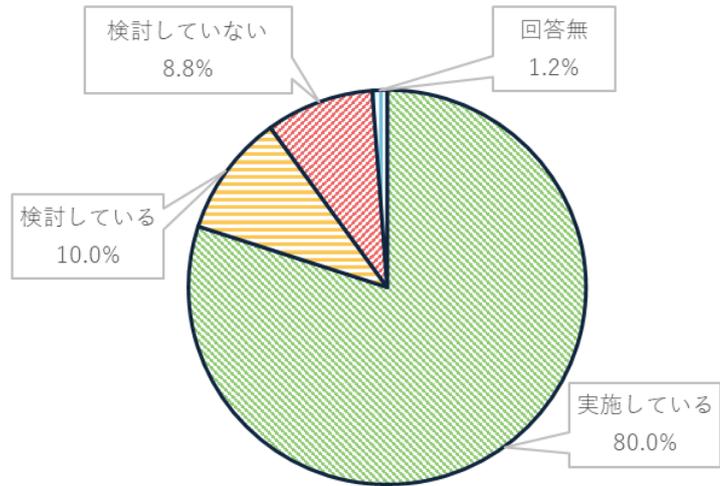
・令和6年度調査に比べ、「実施している」が16.6ポイント増え、「検討していない」は11.6ポイント減少している。



【ワーク・ライフ・バランス支援】

サ 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	642	80.0%
検討している	80	10.0%
検討していない	71	8.8%
回答無	10	1.2%
合計	803	100.0%

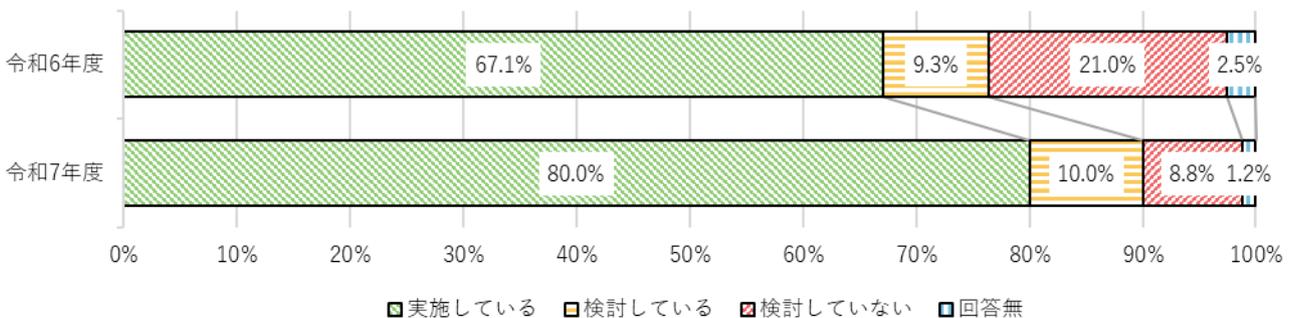


- 1位 実施している 80.0%
- 2位 検討している 10.0%
- 3位 検討していない 8.8%

令和6年度調査との比較

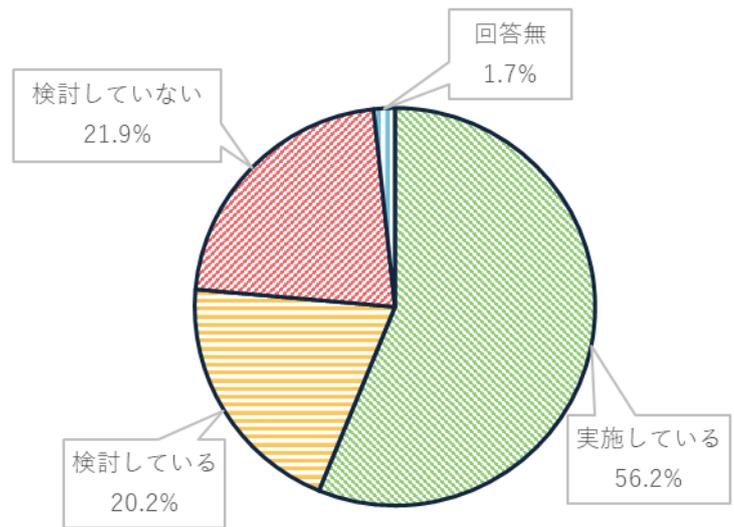
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	556	77	174	21	828
令和7年度	642	80	71	10	803
令和6年度	67.1%	9.3%	21.0%	2.5%	100.0%
令和7年度	80.0%	10.0%	8.8%	1.2%	100.0%
増減	12.9%	0.7%	-12.2%	-1.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が12.9ポイント増加し、「検討していない」が12.2ポイント減少している。



シ 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	451	56.2%
検討している	162	20.2%
検討していない	176	21.9%
回答無	14	1.7%
合計	803	100.0%

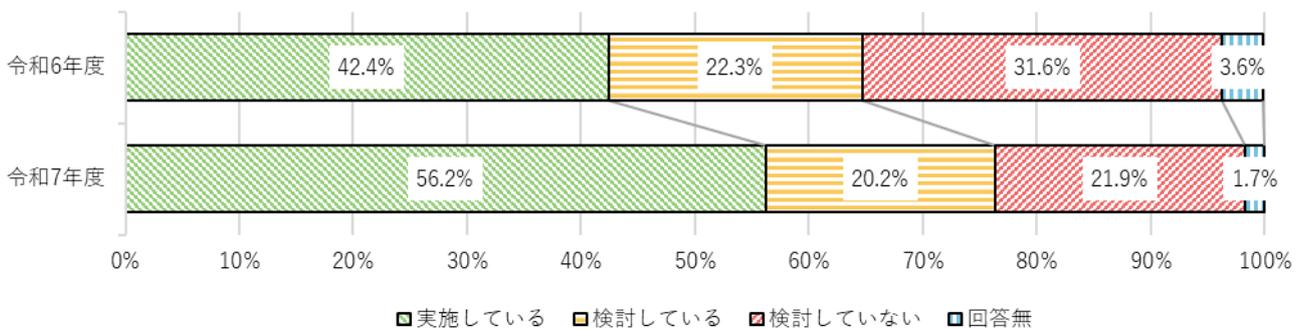


- 1位 実施している 56.2%
- 2位 検討していない 21.9%
- 3位 検討している 20.2%

令和6年度調査との比較

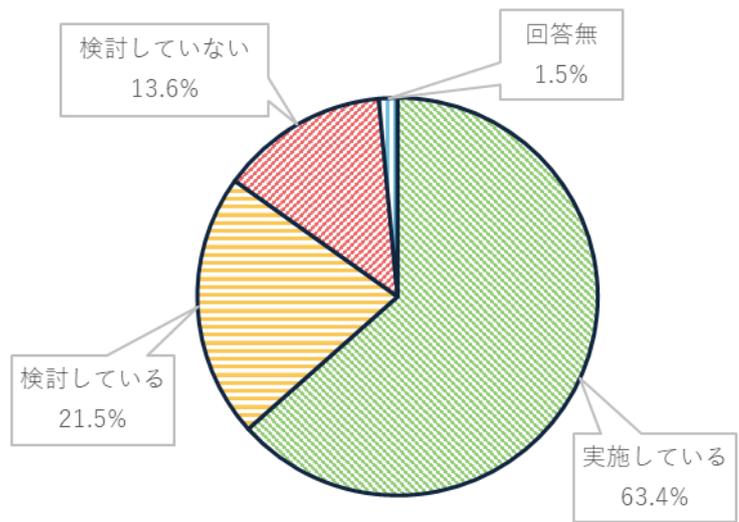
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	351	185	262	30	828
令和7年度	451	162	176	14	803
令和6年度	42.4%	22.3%	31.6%	3.6%	100.0%
令和7年度	56.2%	20.2%	21.9%	1.7%	100.0%
増減	13.8%	-2.1%	-9.7%	-1.9%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が13.8ポイント増加し、「検討していない」は9.7ポイント減少している。



ス 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	509	63.4%
検討している	173	21.5%
検討していない	109	13.6%
回答無	12	1.5%
合計	803	100.0%

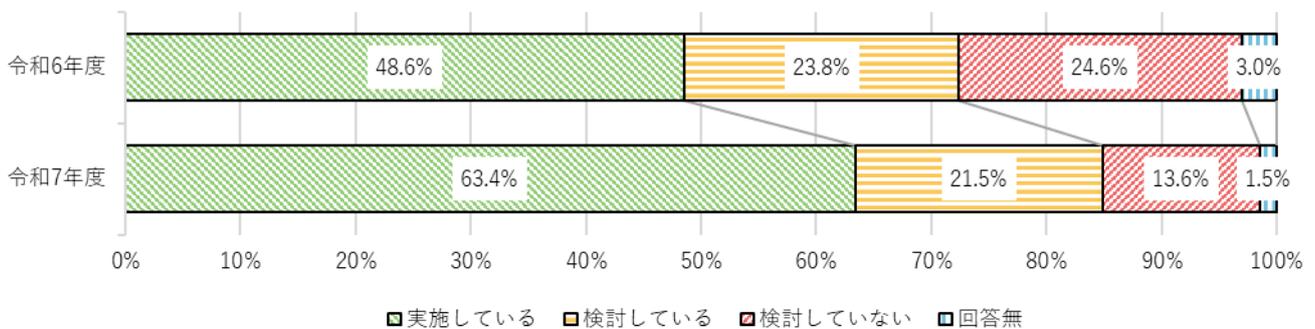


- 1位 実施している 63.4%
- 2位 検討している 21.5%
- 3位 検討していない 13.6%

令和6年度調査との比較

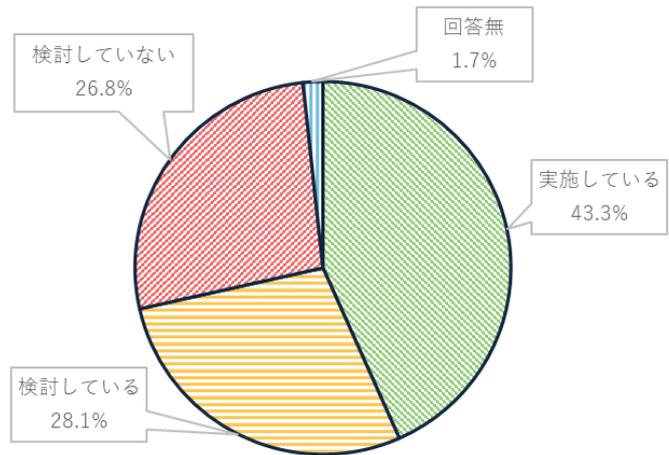
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	402	197	204	25	828
令和7年度	509	173	109	12	803
令和6年度	48.6%	23.8%	24.6%	3.0%	100.0%
令和7年度	63.4%	21.5%	13.6%	1.5%	100.0%
増減	14.8%	-2.3%	-11.0%	-1.5%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が14.8ポイント増加し、「検討していない」は11.0ポイント減少している。



セ 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	348	43.3%
検討している	226	28.1%
検討していない	215	26.8%
回答無	14	1.7%
合計	803	100.0%

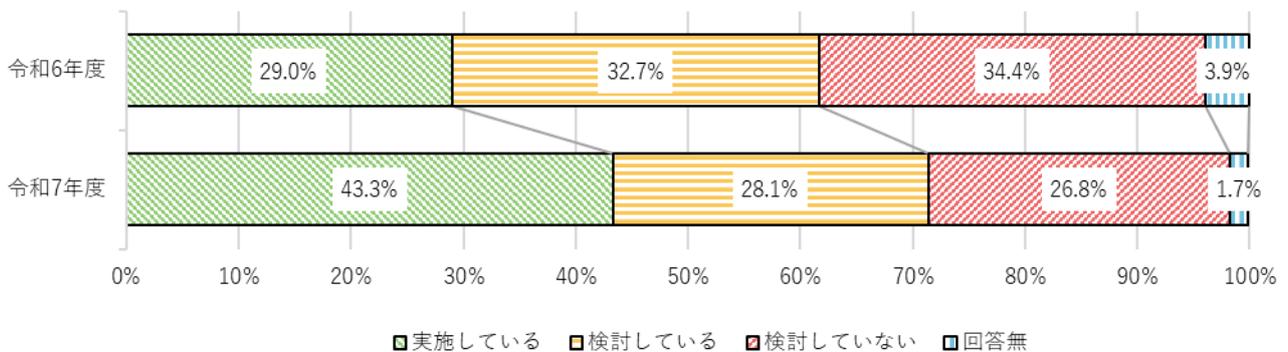


- 1位 実施している 43.3%
- 2位 検討している 28.2%
- 3位 検討していない 26.8%

令和6年度調査との比較

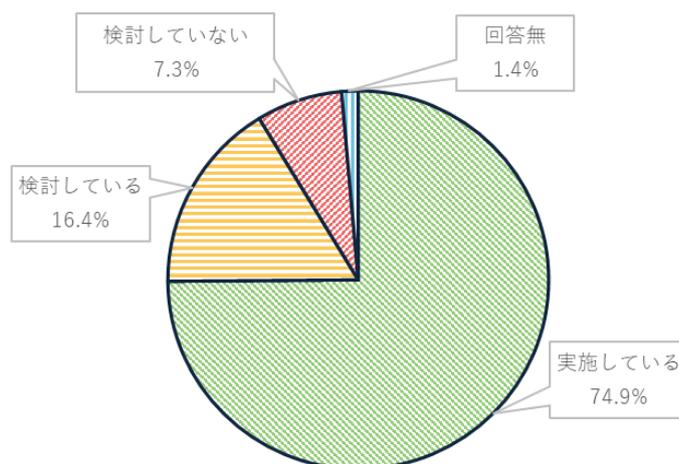
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	240	271	285	32	828
令和7年度	348	226	215	14	803
令和6年度	29.0%	32.7%	34.4%	3.9%	100.0%
令和7年度	43.3%	28.1%	26.8%	1.7%	100.0%
増減	14.3%	-4.6%	-7.6%	-2.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が14.3ポイント増加し、「検討していない」は7.6ポイント減少している。



ソ 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	601	74.8%
検討している	132	16.4%
検討していない	59	7.3%
回答無	11	1.4%
合計	803	100.0%

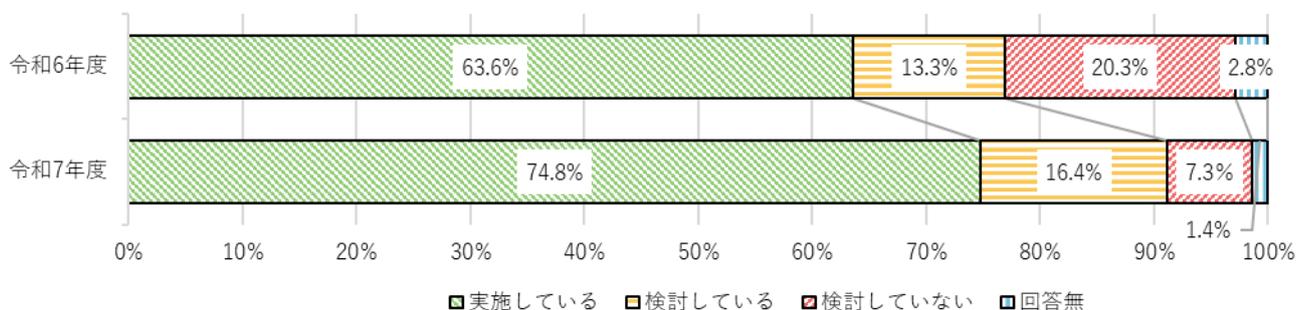


- 1位 実施している 74.8%
- 2位 検討している 16.4%
- 3位 検討していない 7.3%

令和6年度調査との比較

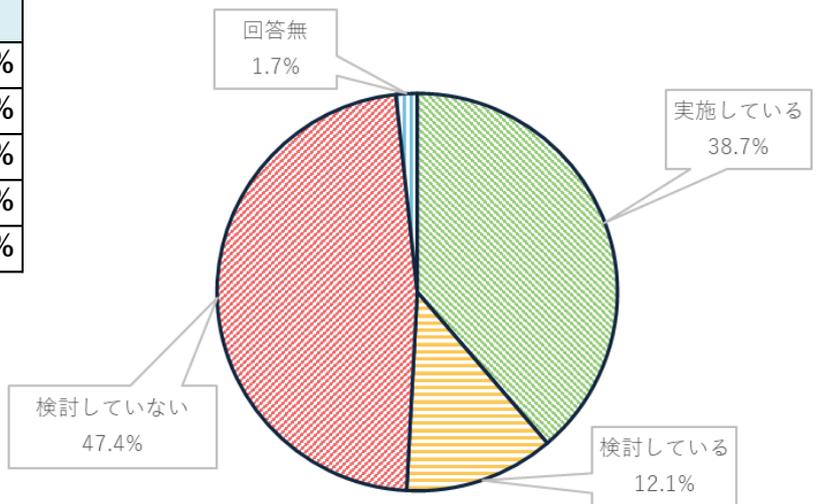
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	527	110	168	23	828
令和7年度	601	132	59	11	803
令和6年度	63.6%	13.3%	20.3%	2.8%	100.0%
令和7年度	74.8%	16.4%	7.3%	1.4%	100.0%
増減	11.2%	3.1%	-13.0%	-1.4%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が11.2ポイント増加し、「検討していない」は13ポイント減少している。



タ 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	311	38.7%
検討している	97	12.1%
検討していない	381	47.4%
回答無	14	1.7%
合計	803	100.0%

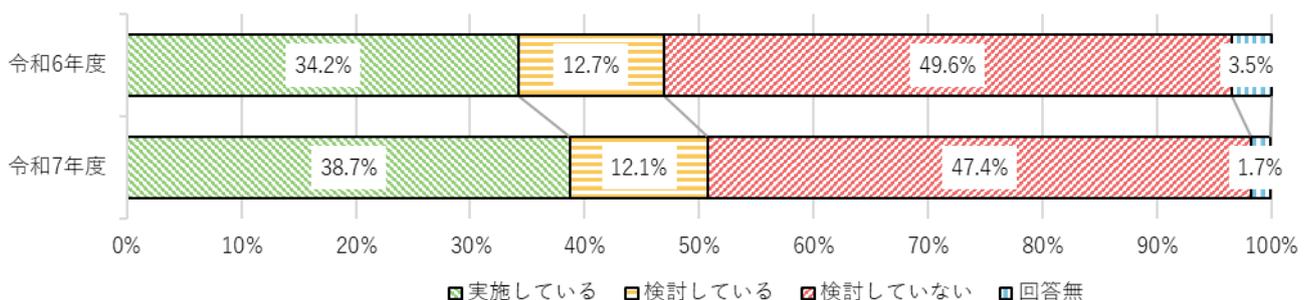


- 1位 検討していない 47.4%
- 2位 実施している 38.7%
- 3位 検討している 12.1%

令和6年度調査との比較

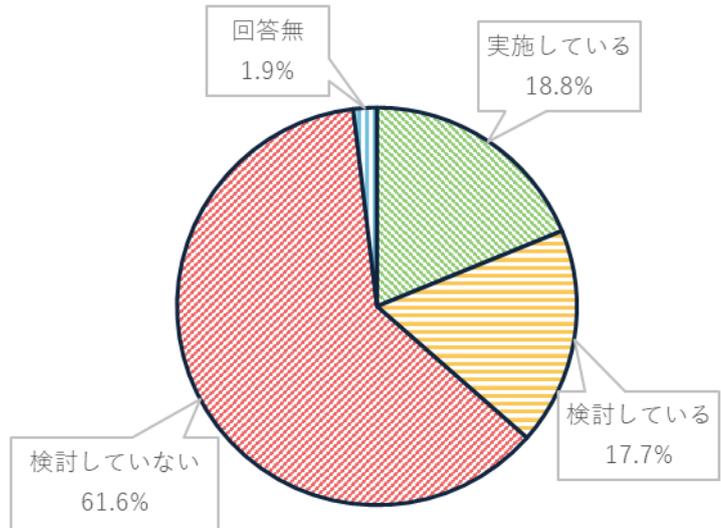
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	283	105	411	29	828
令和7年度	311	97	381	14	803
令和6年度	34.2%	12.7%	49.6%	3.5%	100.0%
令和7年度	38.7%	12.1%	47.4%	1.7%	100.0%
増減	4.5%	-0.6%	-2.2%	-1.8%	0.0%

・ 令和6年度調査に比べ、「実施している」が4.5ポイント増加している。



チ 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	151	18.8%
検討している	142	17.7%
検討していない	495	61.6%
回答無	15	1.9%
合計	803	100.0%

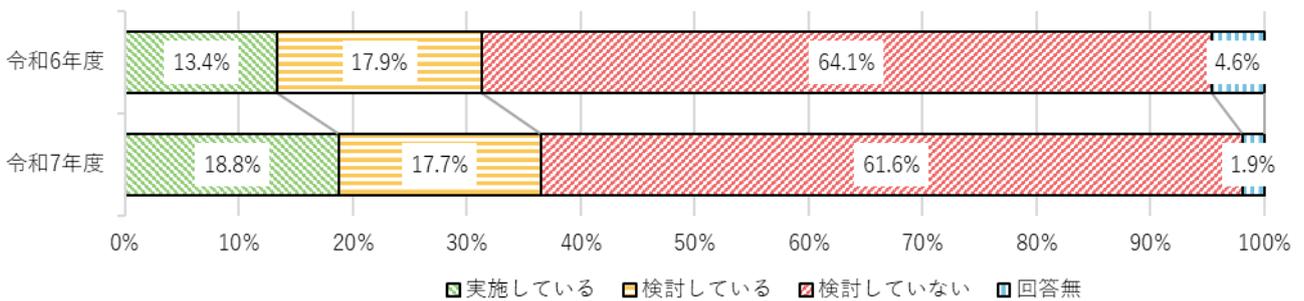


- 1位 検討していない 61.6%
- 2位 実施している 18.8%
- 3位 検討している 17.7%

令和6年度調査との比較

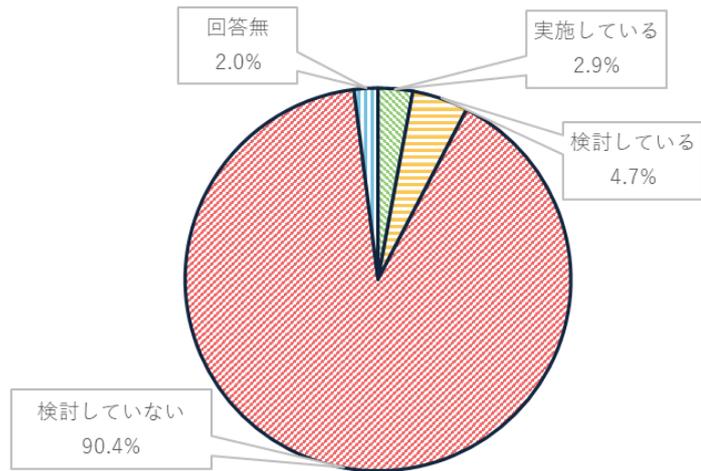
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	111	148	531	38	828
令和7年度	151	142	495	15	803
令和6年度	13.4%	17.9%	64.1%	4.6%	100.0%
令和7年度	18.8%	17.7%	61.6%	1.9%	100.0%
増減	5.4%	-0.2%	-2.5%	-2.7%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が5.4ポイント増加している。



ツ 事業所内保育所の設置

選択肢	件数	割合
実施している	23	2.9%
検討している	38	4.7%
検討していない	726	90.4%
回答無	16	2.0%
合計	803	100.0%

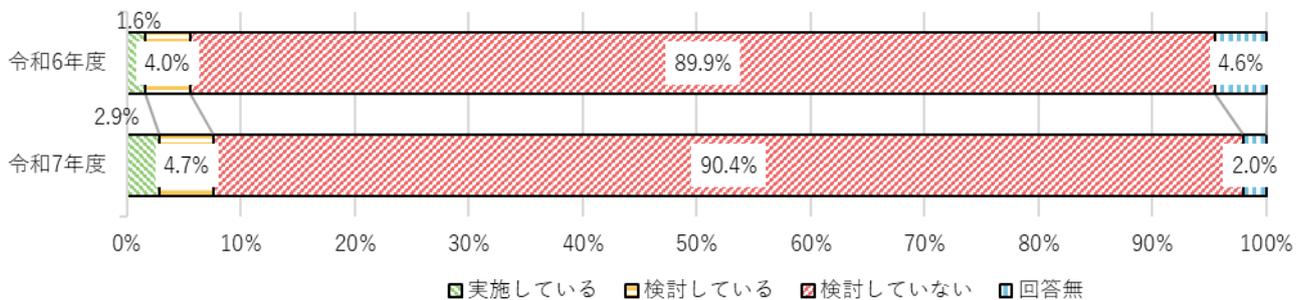


- 1位 検討していない 90.4%
- 2位 検討している 4.7%
- 3位 実施している 2.9%

令和6年度調査との比較

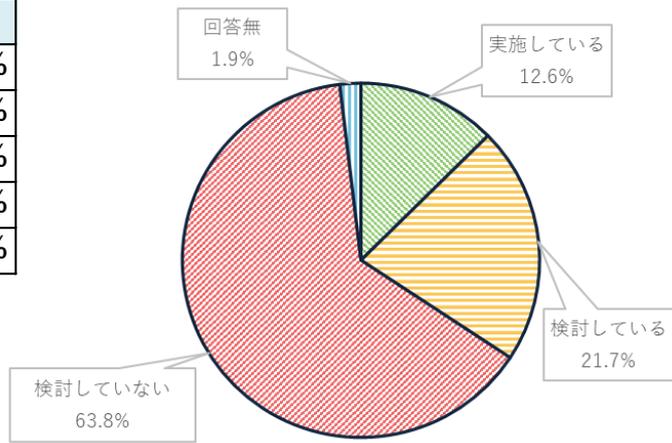
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	13	33	744	38	828
令和7年度	23	38	726	16	803
令和6年度	1.6%	4.0%	89.9%	4.6%	100.0%
令和7年度	2.9%	4.7%	90.4%	2.0%	100.0%
増減	1.3%	0.7%	0.5%	-2.6%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が1.3ポイント増加している。



テ 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	101	12.6%
検討している	174	21.7%
検討していない	513	63.9%
回答無	15	1.9%
合計	803	100.0%

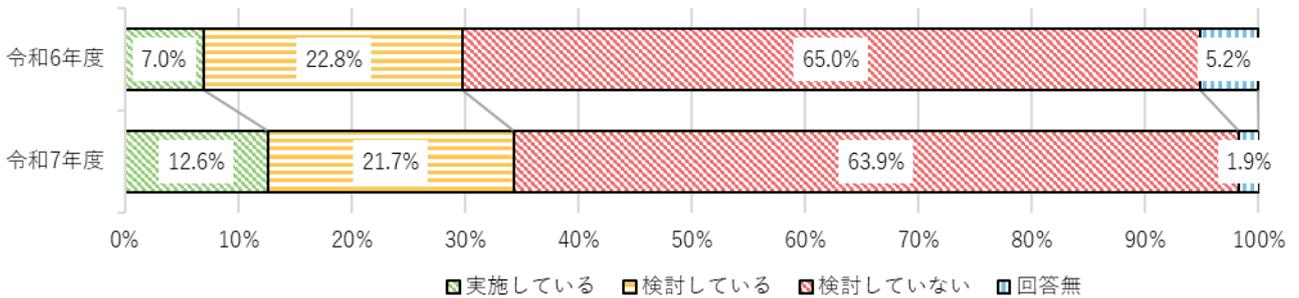


- 1位 検討していない 63.9%
- 2位 検討している 21.7%
- 3位 実施している 12.6%

令和6年度調査との比較

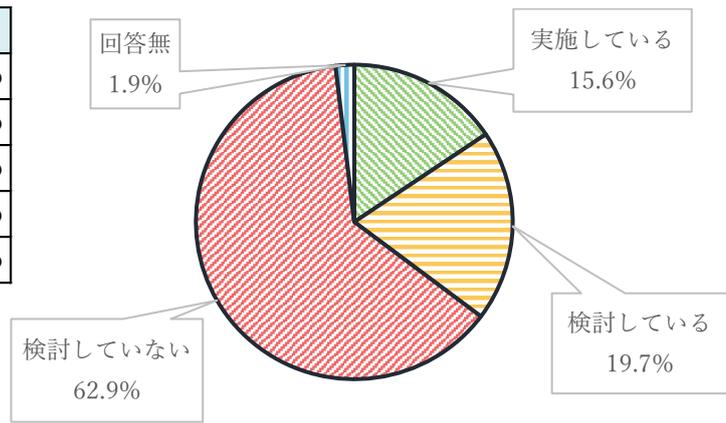
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和6年度	58	189	538	43	828
令和7年度	101	174	513	15	803
令和6年度	7.0%	22.8%	65.0%	5.2%	100.0%
令和7年度	12.6%	21.7%	63.9%	1.9%	100.0%
増減	5.6%	-1.1%	-1.1%	-3.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「実施している」が5.6ポイント増加している。



ト 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	125	15.6%
検討している	158	19.7%
検討していない	505	62.9%
回答無	15	1.9%
合計	803	100.0%

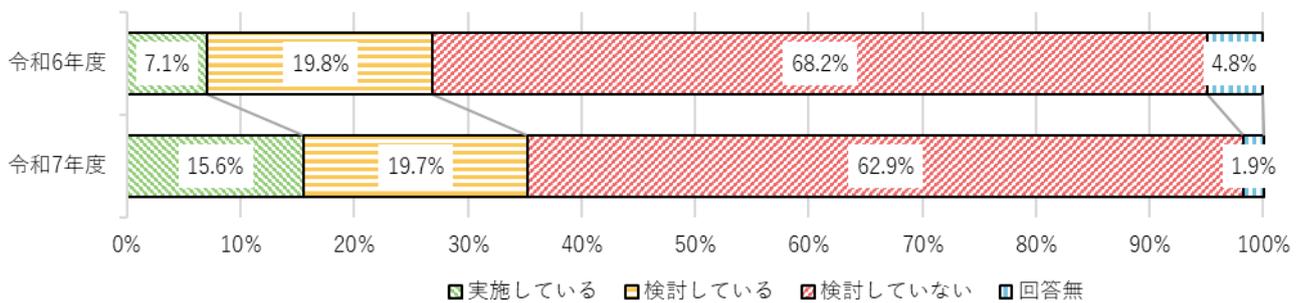


- 1位 検討していない 62.9%
- 2位 検討している 19.7%
- 3位 実施している 15.5%

令和6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6年度	59	164	565	40	828
令和7年度	125	158	505	15	803
令和6年度	7.1%	19.8%	68.2%	4.8%	100.0%
令和7年度	15.6%	19.7%	62.9%	1.9%	100.0%
増減	8.5%	-0.1%	-5.3%	-2.9%	0.0%

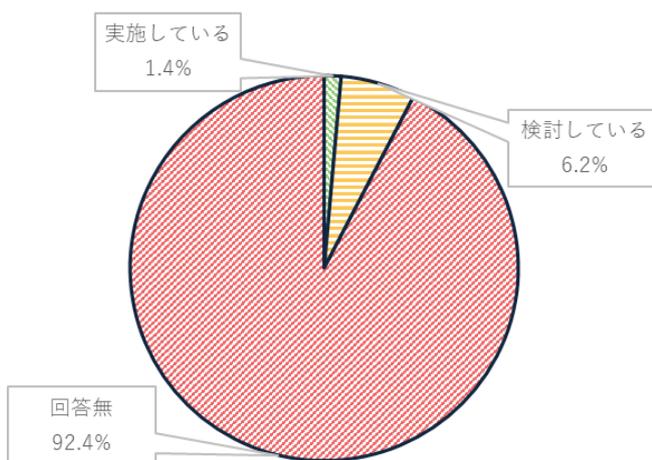
・令和6年度調査に比べ、「実施している」が8.5ポイント増加している。



ナ 取組（その他）

選択肢	件数	割合
実施している	11	1.4%
検討している	50	6.2%
回答無	742	92.4%
合計	803	100.0%

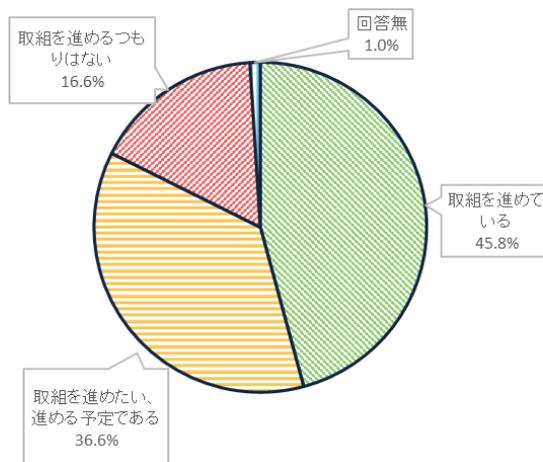
- 1位 検討している 6.2%
- 2位 実施している 1.4%



(3) 女性の継続就労について

問4(1) 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	368	45.8%
取組を進めたい、進める予定である	294	36.6%
取組を進めるつもりはない	133	16.6%
回答無	8	1.0%
合計	803	100.0%

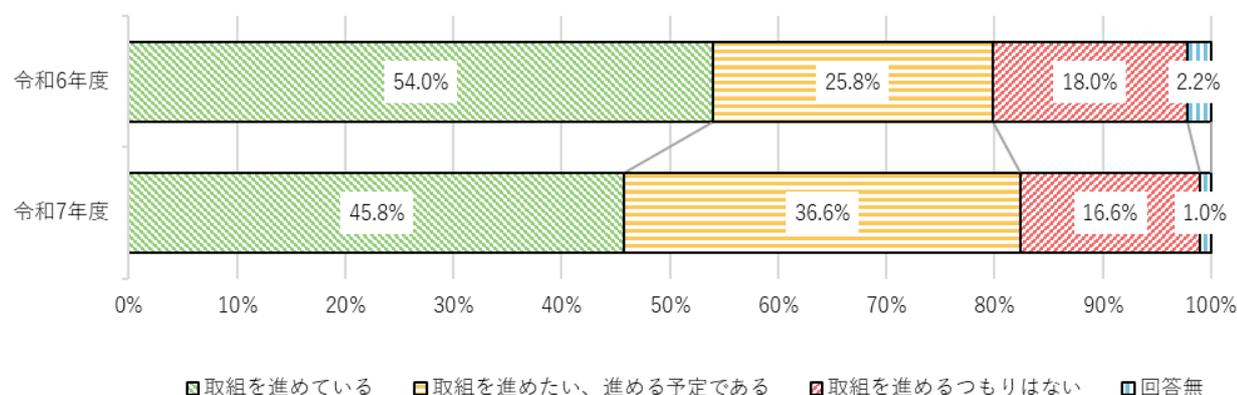


- 1位 取組を進めている 45.8%
- 2位 取組を進めたい、進める予定である 36.6%
- 3位 取組を進めるつもりはない 16.6%

令和6年度調査との比較

	取組を進めている	進め組を予定している、	取組を進めたい、進める予定である	回答無	総計
令和6年度	447	214	149	18	828
令和7年度	368	294	133	8	803
令和6年度	54.0%	25.8%	18.0%	2.2%	100.0%
令和7年度	45.8%	36.6%	16.6%	1.0%	100.0%
増減	-8.2%	10.8%	-1.4%	-1.2%	0.0%

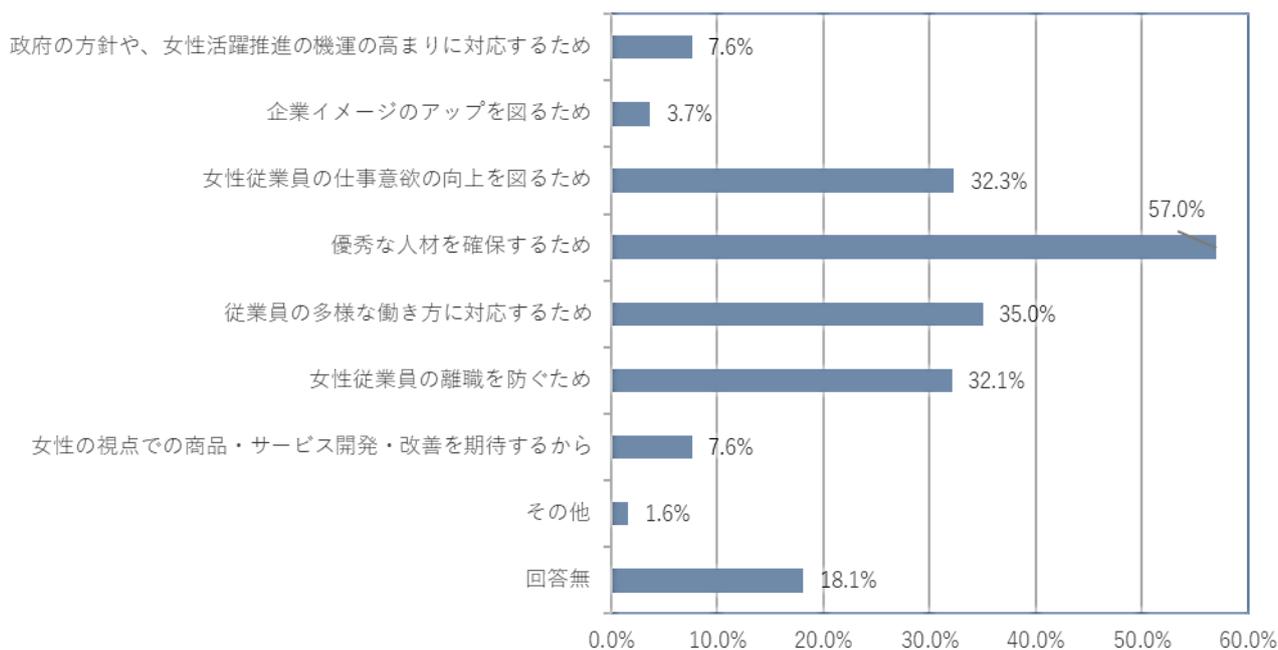
・令和6年度調査に比べ、「取組を進めている」が8.2ポイント減少し、「取組を進めたい、進める予定である」が10.8ポイント増加している。



問4 (2) 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	61	7.6%
企業イメージのアップを図るため	30	3.7%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	259	32.3%
優秀な人材を確保するため	458	57.0%
従業員の多様な働き方に対応するため	281	35.0%
女性従業員の離職を防ぐため	258	32.1%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	61	7.6%
その他	13	1.6%
回答無	145	18.1%
合計	803	100.0%

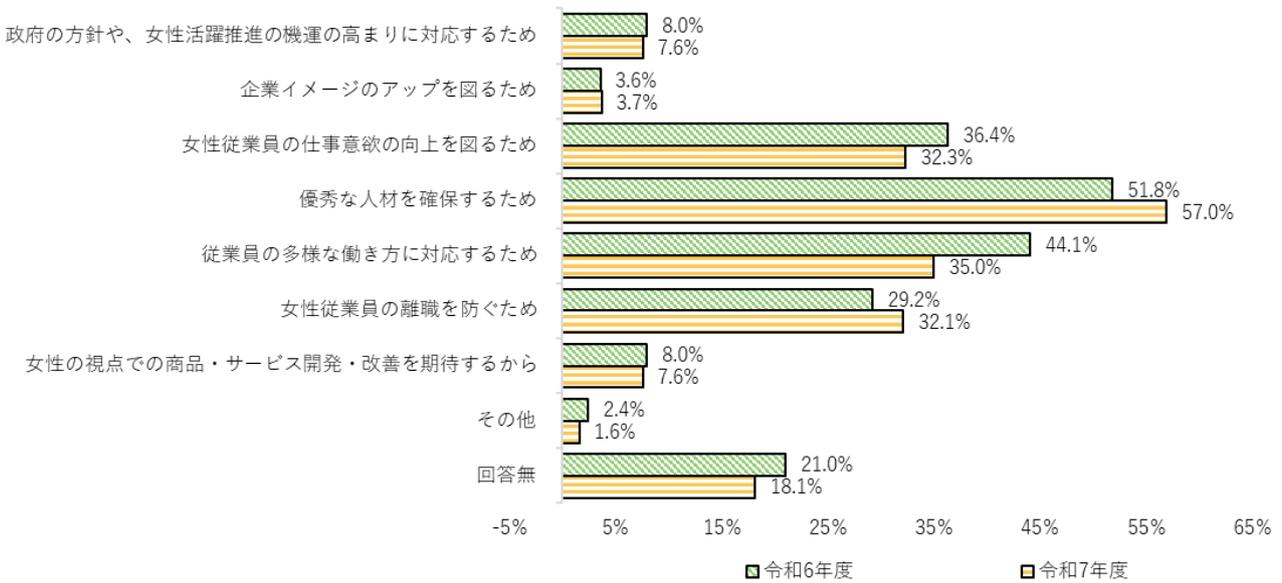
- 1位 優秀な人材を確保するため 57.0%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応するため 35.0%
- 3位 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため 32.3%



令和6年度調査との比較

	躍進に 政府の方針や、 女性活躍推進の機運の高まり に対応するため	企業イメージのアップを図るため	女性従業員の 向上を図るため	優秀な人材を確保するため	従業員の 多様な働き方 に対応するため	女性従業員の 離職を防ぐため	女性の視点での 商品・サービス 開発・改善を 期待するから	その他	回答無	総計
令和6年度	66	30	301	429	365	242	66	20	174	828
令和7年度	61	30	259	458	281	258	61	13	145	803
令和6年度	8.0%	3.6%	36.4%	51.8%	44.1%	29.2%	8.0%	2.4%	21.0%	100.0%
令和7年度	7.6%	3.7%	32.3%	57.0%	35.0%	32.1%	7.6%	1.6%	18.1%	100.0%
増減	-0.4%	0.1%	-4.1%	5.2%	-9.1%	2.9%	-0.4%	-0.8%	-2.9%	0.0%

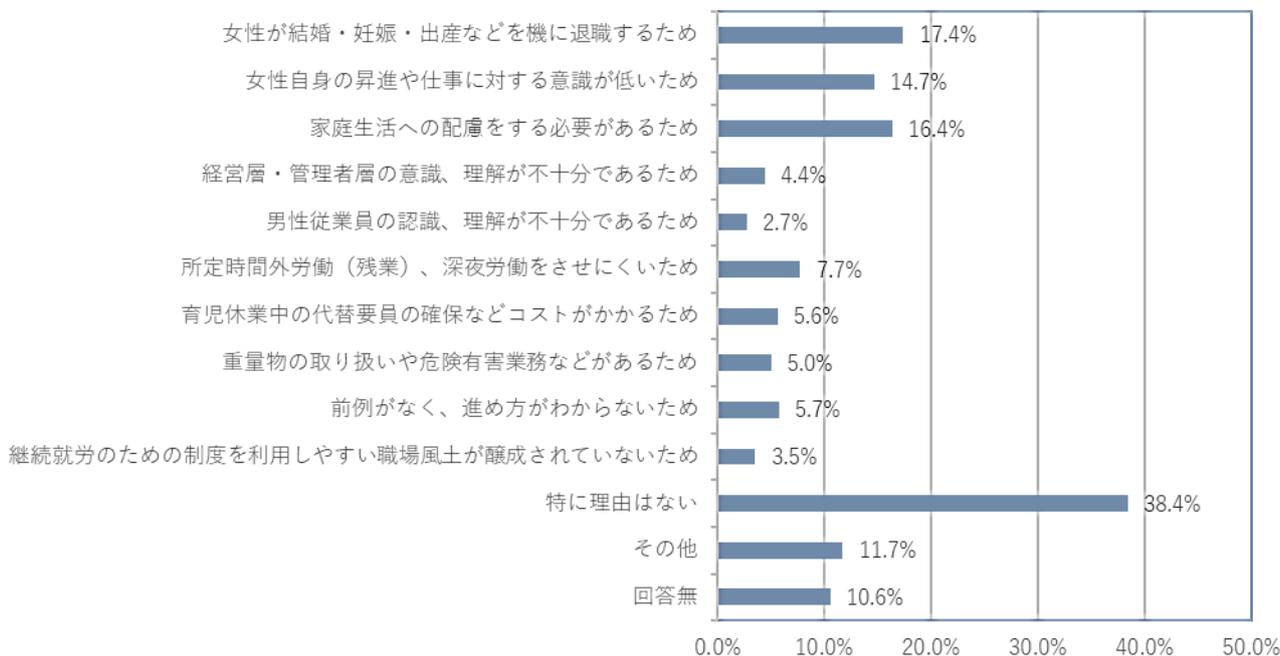
・令和6年度調査に比べ、「優秀な人材を確保するため」が5.2ポイント増加している。



問4 (3) 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	140	17.4%
女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い	118	14.7%
家庭生活への配慮をする必要があるため	132	16.4%
経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	35	4.4%
男性従業員の認識、理解が不十分であるため	22	2.7%
所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくい	62	7.7%
育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	45	5.6%
重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	40	5.0%
前例がなく、進め方がわからない	46	5.7%
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	28	3.5%
特に理由はない	308	38.4%
その他	94	11.7%
回答無	85	10.6%
合計	803	100.0%

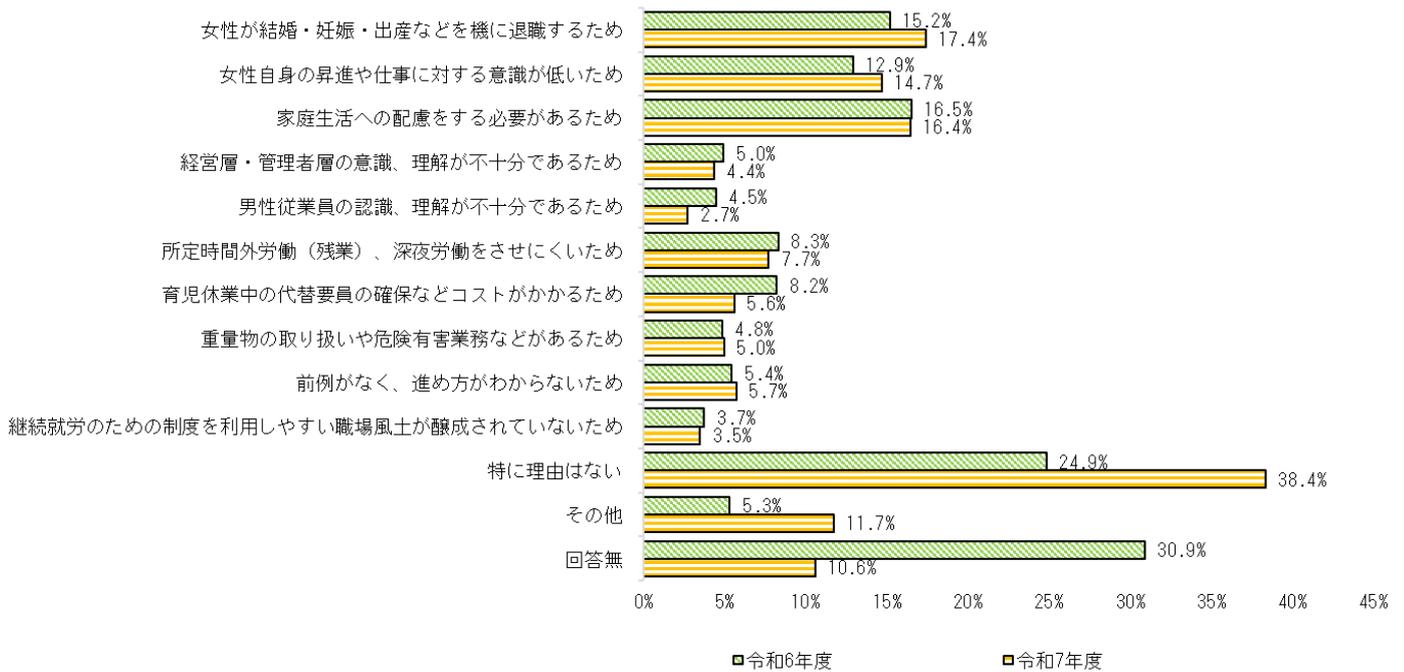
- 1位 特に理由はない 38.4%
- 2位 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため 17.4%
- 3位 家庭生活への配慮をする必要があるため 16.4%



令和6年度調査との比較

	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため	家庭生活への配慮をする必要があるため	経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	男性従業員の認識、理解が不十分であるため	所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくいいため	育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	前例がなく、進め方がわからないため	継続就労のための制度を利用しやすい職場風土が醸成されていないため	特に理由はない	その他	回答無	総計
令和6年度	126	107	137	41	37	69	68	40	45	31	206	44	256	828
令和7年度	140	118	132	35	22	62	45	40	46	28	308	94	85	803
令和6年度	15.2%	12.9%	16.5%	5.0%	4.5%	8.3%	8.2%	4.8%	5.4%	3.7%	24.9%	5.3%	30.9%	100.0%
令和7年度	17.4%	14.7%	16.4%	4.4%	2.7%	7.7%	5.6%	5.0%	5.7%	3.5%	38.4%	11.7%	10.6%	100.0%
増減	2.2%	1.8%	-0.1%	-0.6%	-1.8%	-0.6%	-2.6%	0.2%	0.3%	-0.2%	13.5%	6.4%	-20.3%	0.0%

・令和6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2.2ポイント増加している。

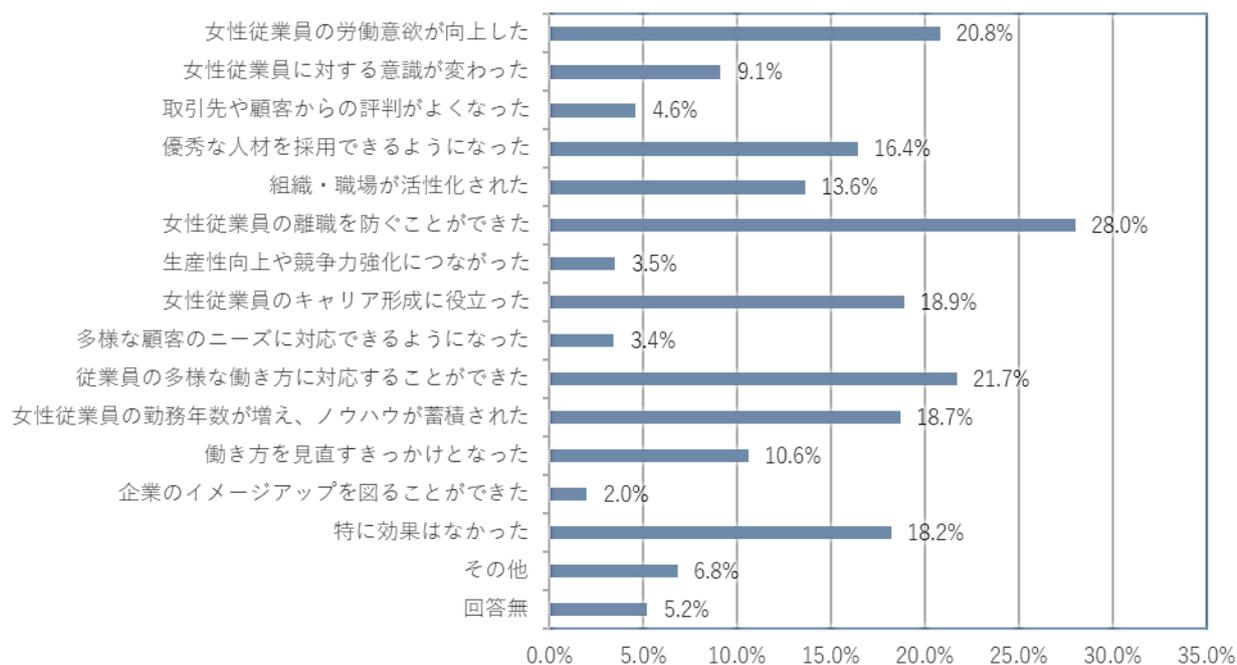


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	特に理由はない (24.9%)	家庭生活への配慮をする必要があるため (16.5%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため (15.2%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため (12.9%)
令和7年度	特に理由はない (38.4%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため (17.4%)	家庭生活への配慮をする必要があるため (16.4%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため (14.7%)

問4 (4) 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	167	20.8%
女性従業員に対する意識が変わった	73	9.1%
取引先や顧客からの評判がよくなった	37	4.6%
優秀な人材を採用できるようになった	132	16.4%
組織・職場が活性化された	109	13.6%
女性従業員の離職を防ぐことができた	225	28.0%
生産性向上や競争力強化につながった	28	3.5%
女性従業員のキャリア形成に役立った	152	18.9%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	27	3.4%
従業員の多様な働き方に対応することができた	174	21.7%
女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	150	18.7%
働き方を見直すきっかけとなった	85	10.6%
企業のイメージアップを図ることができた	16	2.0%
特に効果はなかった	146	18.2%
その他	55	6.8%
回答無	42	5.2%
合計	803	100.0%

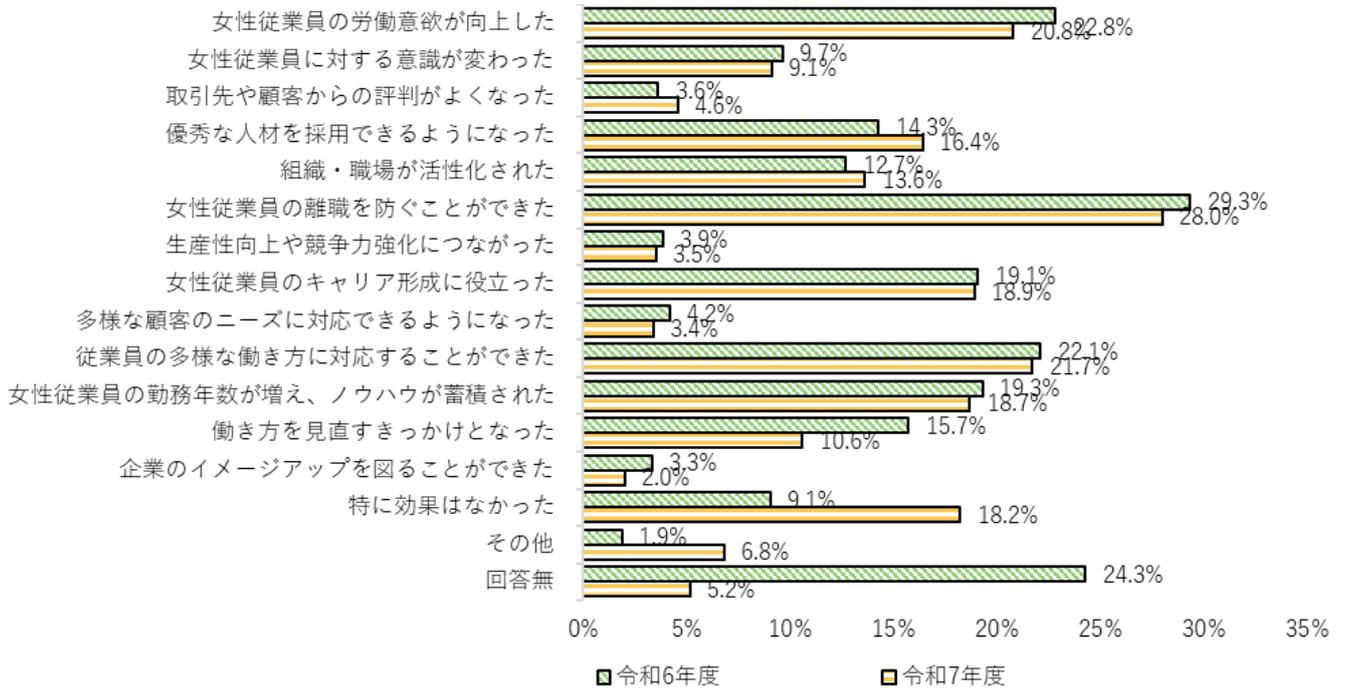


- 1位 女性従業員の離職を防ぐことができた 28.0%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応することができた 21.7%
- 3位 女性従業員の労働意欲が向上した 20.8%

令和6年度調査との比較

	女性従業員が向上した労働意欲	女性従業員に対する意識が変わった	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	女性従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	女性従業員のキャリア形成に役立った	多様な顧客のニーズに対応できるようになった	従業員の多様な働き方に対応することができた	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	企業のイメージアップを図ることができた	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和6年度	189	80	30	118	105	243	32	158	35	183	160	130	27	75	16	201	828
令和7年度	167	73	37	132	109	225	28	152	27	174	150	85	27	146	55	42	803
令和6年度	22.8%	9.7%	3.6%	14.3%	12.7%	29.3%	3.9%	19.1%	4.2%	22.1%	19.3%	15.7%	3.3%	9.1%	1.9%	24.3%	100.0%
令和7年度	20.8%	9.1%	4.6%	16.4%	13.6%	28.0%	3.5%	18.9%	3.4%	21.7%	18.7%	10.6%	2.0%	18.2%	6.8%	5.2%	100.0%
増減	-2.0%	-0.6%	1.0%	2.1%	0.9%	-1.3%	-0.4%	-0.2%	-0.8%	-0.4%	-0.6%	-5.1%	-1.3%	9.1%	4.9%	-19.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「優秀な人材を採用できるようになった」が2.1ポイント増加している。

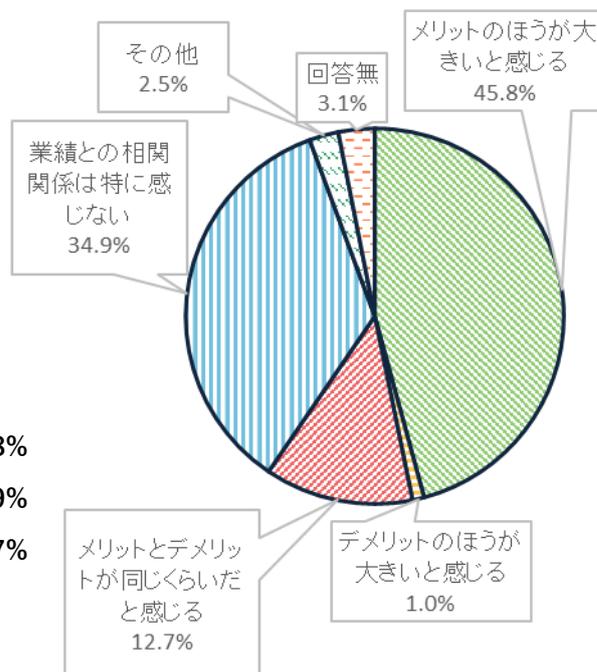


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (29.3%)	女性従業員の労働意欲が向上した (22.8%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (22.1%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された (19.3%)
令和7年度	女性従業員の離職を防ぐことができた (28.0%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (21.7%)	女性従業員の労働意欲が向上した (20.8%)	女性従業員のキャリア形成に役立った (18.9%)

問4 (5) 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、貴事業所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	368	45.8%
デメリットのほうが大きいと感じる	8	1.0%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	102	12.7%
業績との相関関係は特に感じない	280	34.9%
その他	20	2.5%
回答無	25	3.1%
合計	803	100.0%

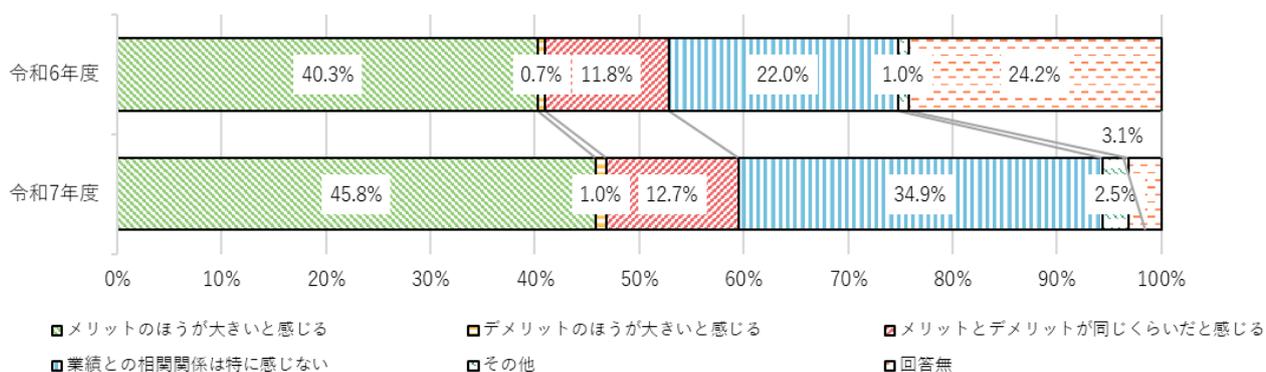


- 1位 メリットのほうが大きいと感じる 45.8%
- 2位 業績との相関関係は特に感じない 34.9%
- 3位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 12.7%

令和6年度調査との比較

	メリットのほうが大きいと感じる	デメリットのほうが大きいと感じる	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	業績との相関関係は特に感じない	その他	回答無	総計
令和6年度	334	6	98	182	8	200	828
令和7年度	368	8	102	280	20	25	803
令和6年度	40.3%	0.7%	11.8%	22.0%	1.0%	24.2%	100.0%
令和7年度	45.8%	1.0%	12.7%	34.9%	2.5%	3.1%	100.0%
増減	5.5%	0.3%	0.9%	12.9%	1.5%	-21.1%	0.0%

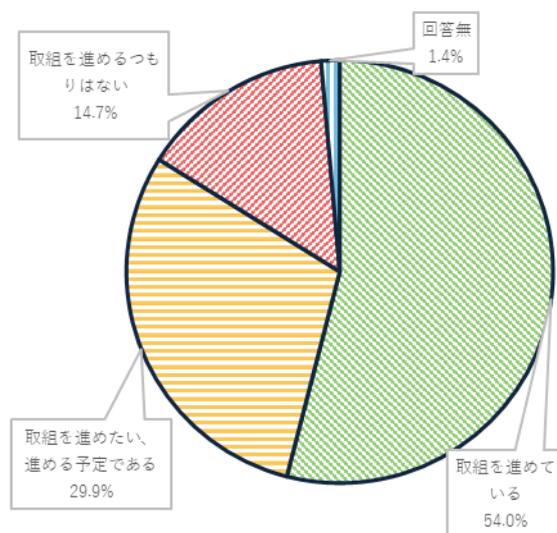
・令和6年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が5.5ポイント増加している。



(4) 仕事と出産・子育てとの両立支援について

問5(1) 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	434	54.0%
取組を進めたい、進める予定である	240	29.9%
取組を進めるつもりはない	118	14.7%
回答無	11	1.4%
合計	803	100.0%

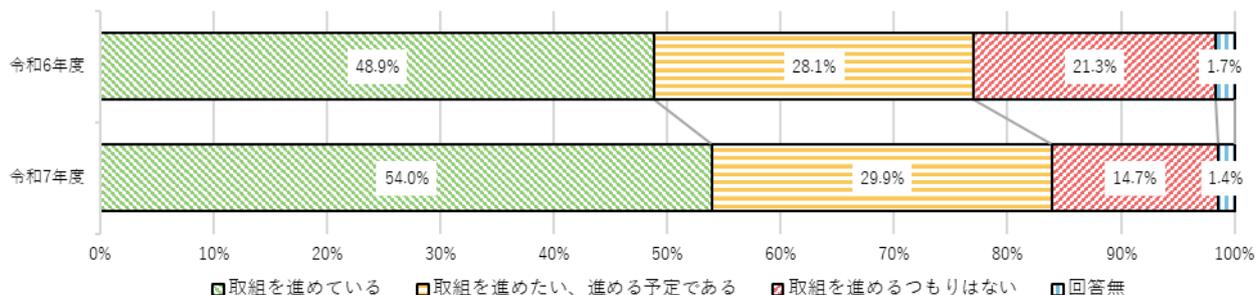


- 1位 取組を進めている 54.0%
- 2位 取組を進めたい、進める予定である 29.9%
- 3位 取組を進めるつもりはない 14.7%

令和6年度調査との比較

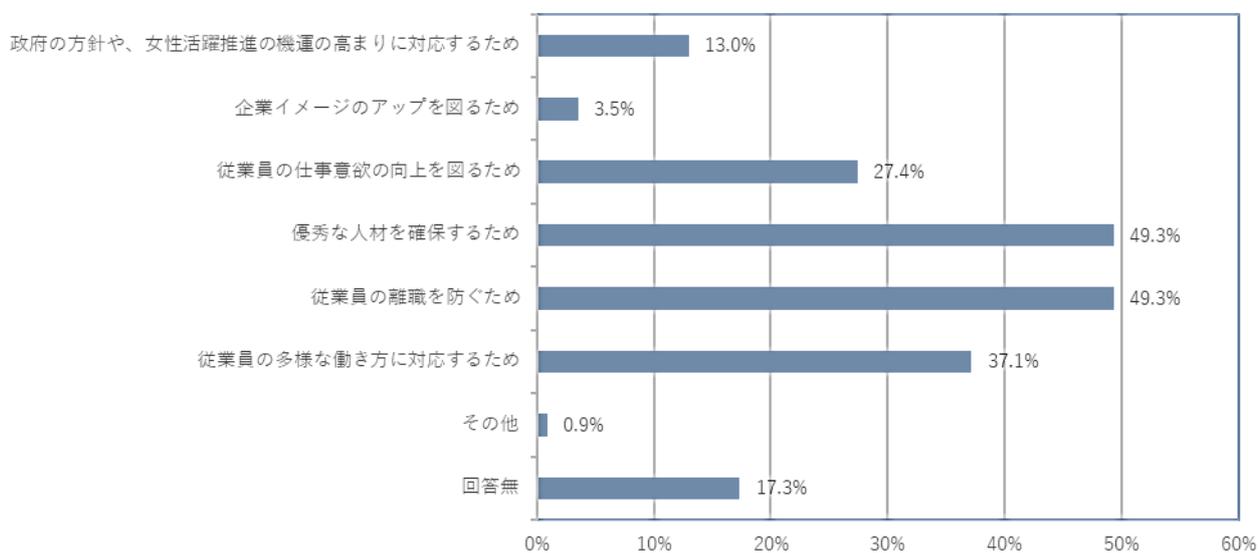
	取組を進めている	取組を進めたい、進める予定である	取組を進めるつもりはない	回答無	総計
令和6年度	405	233	176	14	828
令和7年度	434	240	118	11	803
令和6年度	48.9%	28.1%	21.3%	1.7%	100.0%
令和7年度	54.0%	29.9%	14.7%	1.4%	100.0%
増減	5.1%	1.8%	-6.6%	-0.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「取組を進めている」が5.1ポイント増加し、「取組を進めるつもりはない」は6.6ポイント減少している。



問5 (2) 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	104	13.0%
企業イメージのアップを図るため	28	3.5%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	220	27.4%
優秀な人材を確保するため	396	49.3%
従業員の離職を防ぐため	396	49.3%
従業員の多様な働き方に対応するため	298	37.1%
その他	7	0.9%
回答無	139	17.3%
合計	803	100.0%

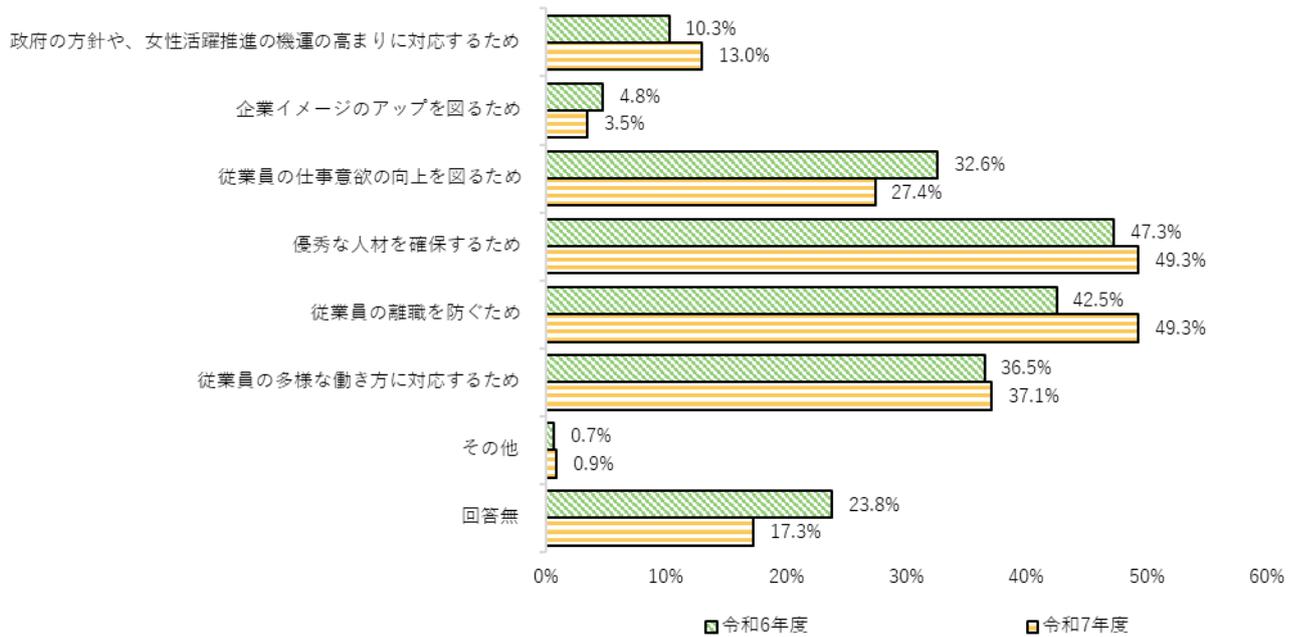


- 1位 優秀な人材を確保するため 49.3%
- 1位 従業員の離職を防ぐため 49.3%
- 3位 従業員の多様な働き方に対応するため 37.1%

令和6年度調査との比較

	政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するための	企業イメージのアップを図るため	従業員の仕事意欲の向上を図るため	優秀な人材を確保するため	従業員の離職を防ぐため	従業員の多様な働き方に対応するため	その他	回答無	総計
令和6年度	85	40	270	392	352	302	6	197	828
令和7年度	104	28	220	396	396	298	7	139	803
令和6年度	10.3%	4.8%	32.6%	47.3%	42.5%	36.5%	0.7%	23.8%	100.0%
令和7年度	13.0%	3.5%	27.4%	49.3%	49.3%	37.1%	0.9%	17.3%	100.0%
増減	2.7%	-1.3%	-5.2%	2.0%	6.8%	0.6%	0.2%	-6.5%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「従業員の離職を防ぐため」が6.8ポイント増加している。

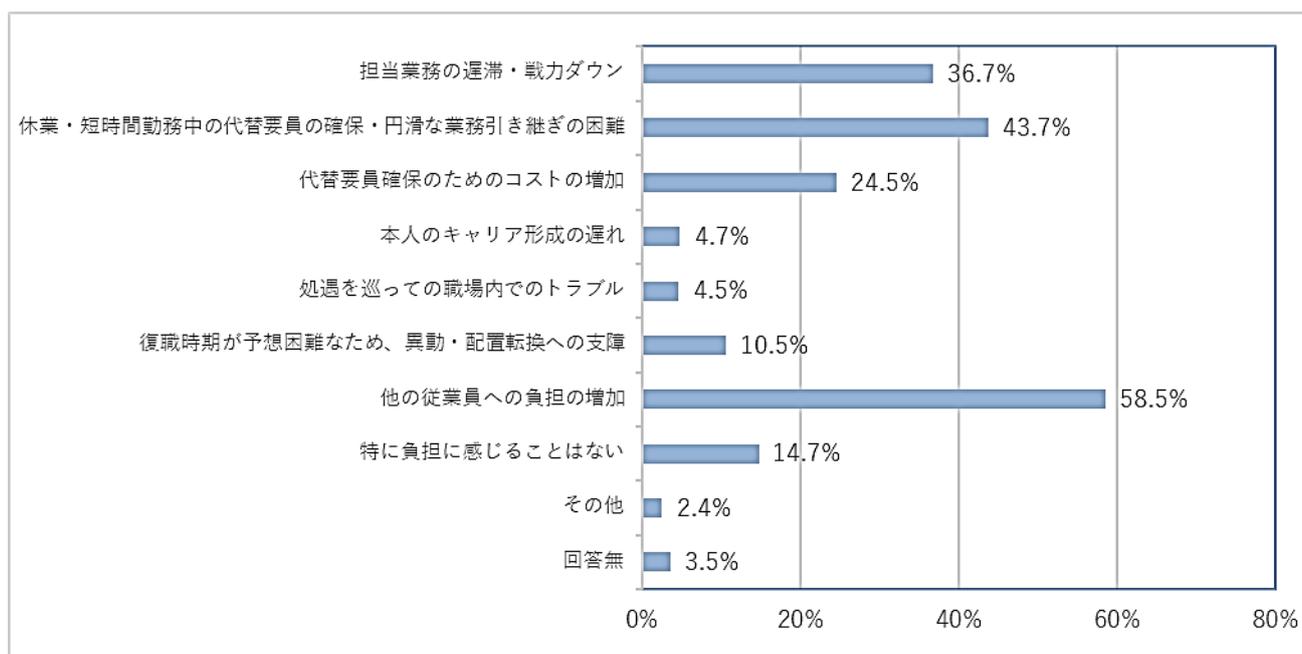


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	優秀な人材を確保するため (47.3%)	従業員の離職を防ぐため (42.5%)	従業員の多様な働き方に対応するため (36.5%)	従業員の仕事意欲の向上を図るため (32.6%)
令和7年度	1位	1位	3位	4位
	優秀な人材を確保するため (49.3%)	従業員の離職を防ぐため (49.3%)	従業員の多様な働き方に対応するため (37.1%)	従業員の仕事意欲の向上を図るため (27.4%)

問5(3) 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	295	36.7%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	351	43.7%
代替要員確保のためのコストの増加	197	24.5%
本人のキャリア形成の遅れ	38	4.7%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	36	4.5%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	84	10.5%
他の従業員への負担の増加	470	58.5%
特に負担に感じることはない	118	14.7%
その他	19	2.4%
回答無	28	3.5%
合計	803	100.0%

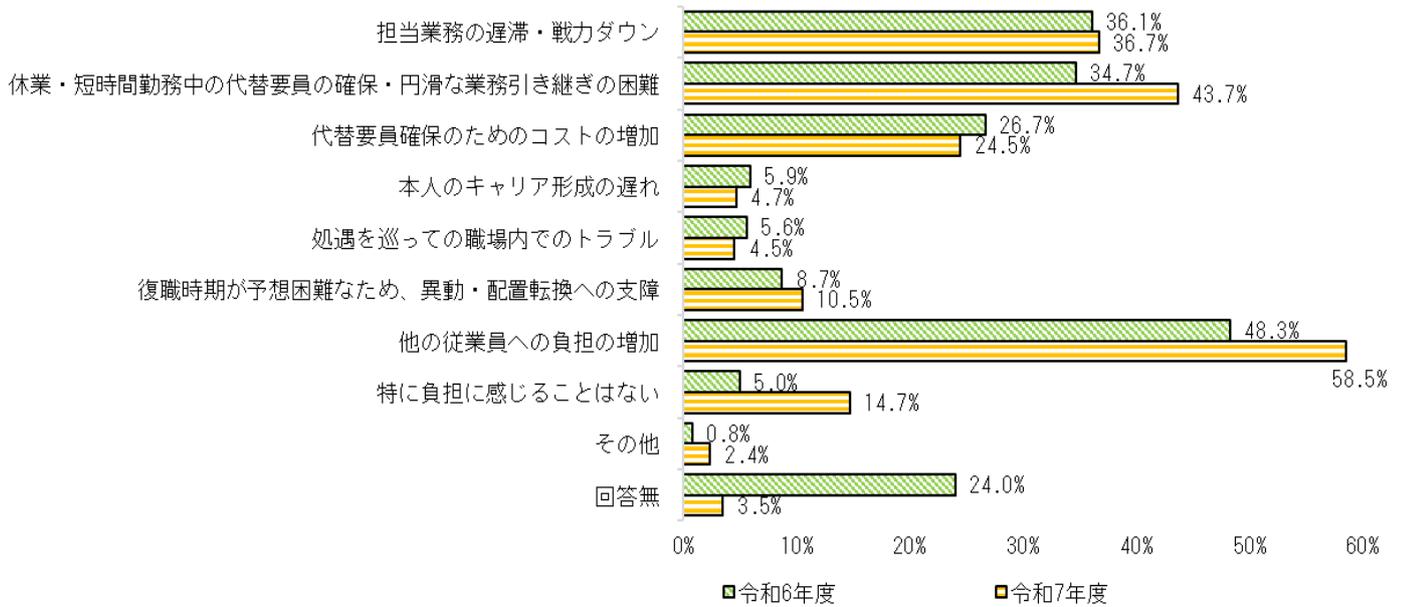


- | | | |
|----|--------------------------------|-------|
| 1位 | 他の従業員への負担の増加 | 58.5% |
| 2位 | 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 | 43.7% |
| 3位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン | 36.7% |

令和6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	代替要員の確保の増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	回答無	総計
令和6年度	299	287	221	49	46	72	400	41	7	199	828
令和7年度	295	351	197	38	36	84	470	118	19	28	803
令和6年度	36.1%	34.7%	26.7%	5.9%	5.6%	8.7%	48.3%	5.0%	0.8%	24.0%	100.0%
令和7年度	36.7%	43.7%	24.5%	4.7%	4.5%	10.5%	58.5%	14.7%	2.4%	3.5%	100.0%
増減	0.6%	9.0%	-2.2%	-1.2%	-1.1%	1.8%	10.2%	9.7%	1.6%	-20.5%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「他の従業員への負担の増加」が10.2ポイント増加している。

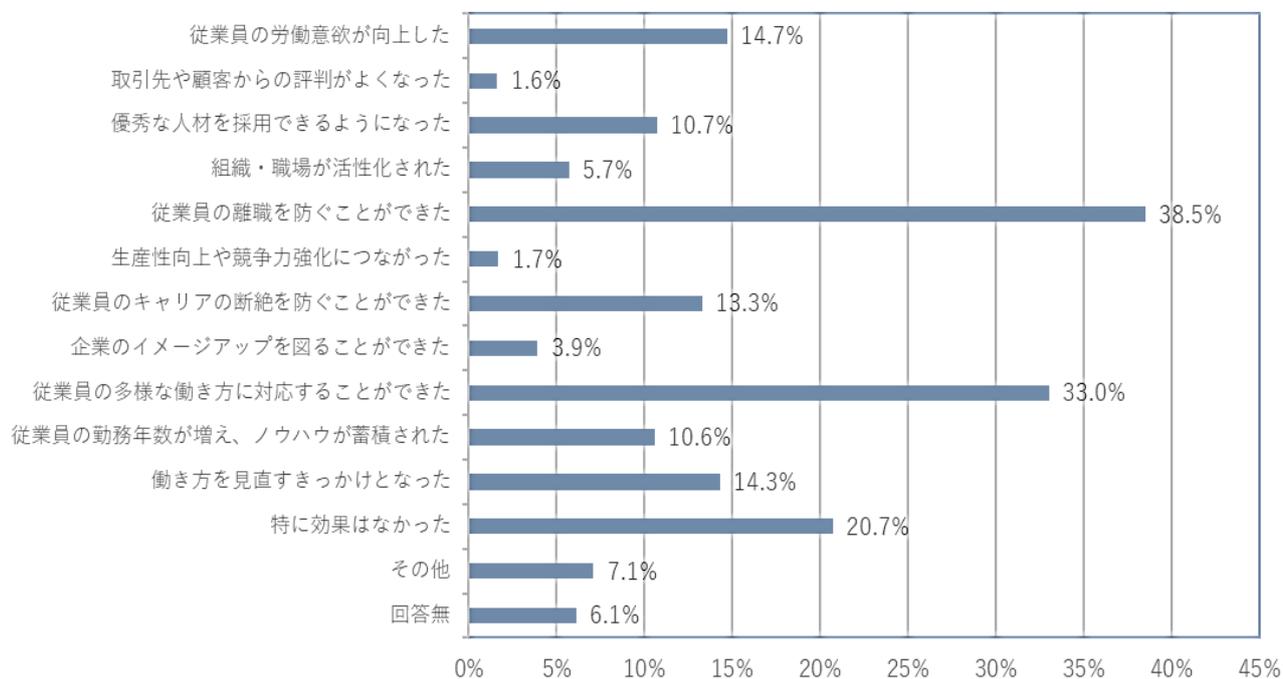


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	他の従業員への負担の増加(48.3%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン(36.1%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難(34.7%)	代替要員確保のためのコストの増加(26.7%)
令和7年度	他の従業員への負担の増加(58.5%)	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(43.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン(36.7%)	代替要員確保のためのコストの増加(24.5%)

問5(4) 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	118	14.7%
取引先や顧客からの評判がよくなった	13	1.6%
優秀な人材を採用できるようになった	86	10.7%
組織・職場が活性化された	46	5.7%
従業員の離職を防ぐことができた	309	38.5%
生産性向上や競争力強化につながった	14	1.7%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	107	13.3%
企業のイメージアップを図ることができた	31	3.9%
従業員の多様な働き方に対応することができた	265	33.0%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	85	10.6%
働き方を見直すきっかけとなった	115	14.3%
特に効果はなかった	166	20.7%
その他	57	7.1%
回答無	49	6.1%
合計	803	100.0%

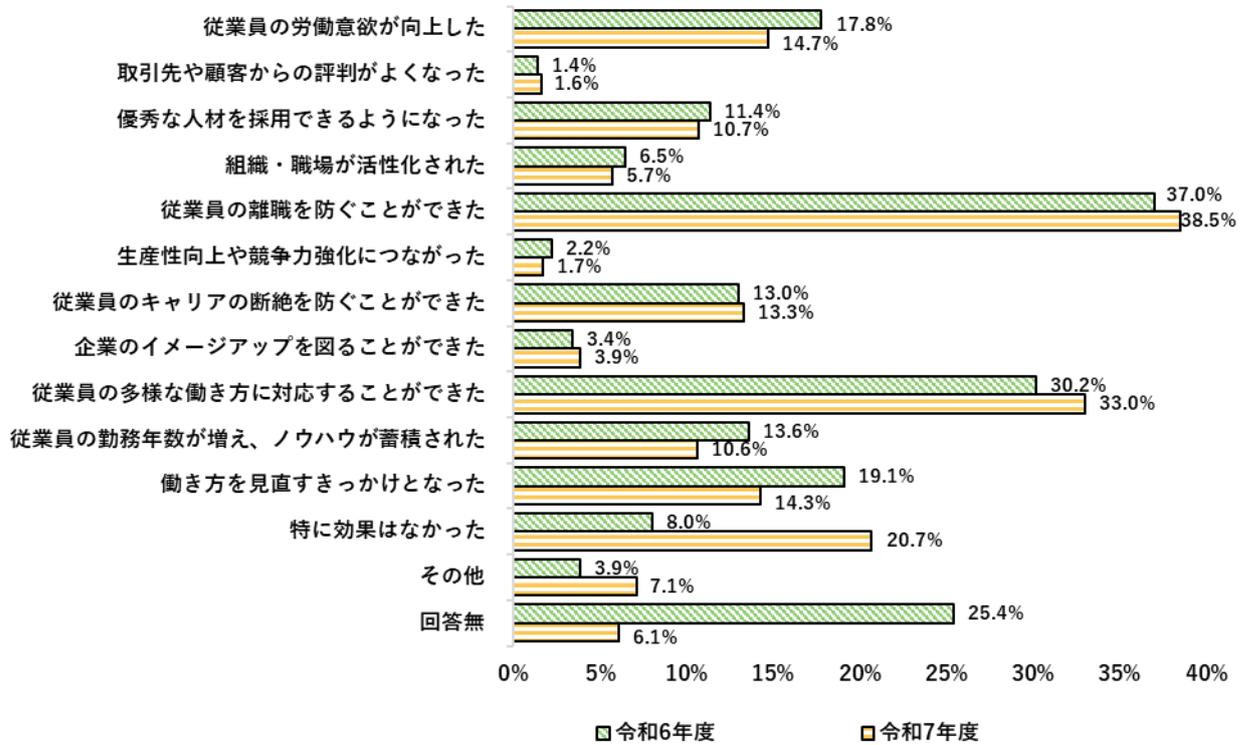


- 1位 従業員の離職を防ぐことができた 38.5%
- 2位 従業員の多様な働き方に対応することができた 33.0%
- 3位 特に効果はなかった 20.7%

令和6年度調査との比較

	従業員 の労働 意欲が 向上し た	取引先 や顧客 からの 評判が よくな った	優秀な 人材を 採用で きるよ うにな った	組織・ 職場が 活性化 された	従業員 の離職 を防ぐ ことが できた	生産性 向上や 競争力 強化に つなが った	従業員 のキャ リアの 断絶を 防ぐこ うがで きた	企業 のイメ ージア ップを 図るこ うがで 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6年度	147	12	94	54	306	18	108	28	250	113	158	66	32	210	828
令和7年度	118	13	86	46	309	14	107	31	265	85	115	166	57	49	803
令和6年度	17.8%	1.4%	11.4%	6.5%	37.0%	2.2%	13.0%	3.4%	30.2%	13.6%	19.1%	8.0%	3.9%	25.4%	100.0%
令和7年度	14.7%	1.6%	10.7%	5.7%	38.5%	1.7%	13.3%	3.9%	33.0%	10.6%	14.3%	20.7%	7.1%	6.1%	100.0%
増減	-3.1%	0.2%	-0.7%	-0.8%	1.5%	-0.5%	0.3%	0.5%	2.8%	-3.0%	-4.8%	12.7%	3.2%	-19.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「従業員の多様な働き方に対応することができた」が2.8ポイント増加している。



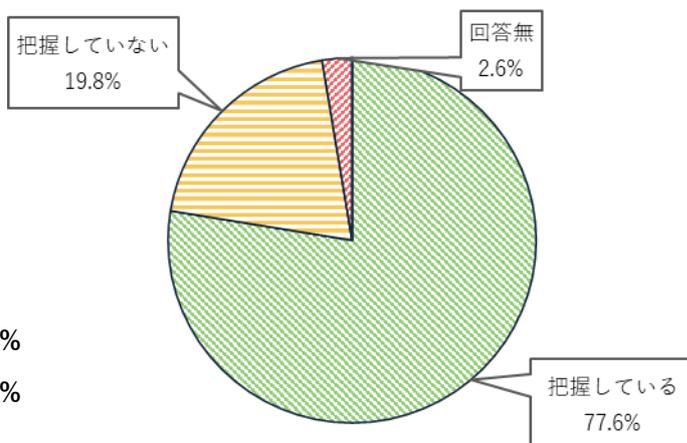
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	従業員の離職を防ぐことができた (37.0%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (30.2%)	働き方を見直すきっかけとなった (19.1%)	従業員の労働意欲が向上した (17.8%)
令和7年度	従業員の離職を防ぐことができた (38.5%)	従業員の多様な働き方に対応することができた (33.0%)	特に効果はなかった (20.7%)	従業員の労働意欲が向上した (14.7%)

(5) 男性従業員の育児休業取得状況について

問6(1) ア 男性従業員の配偶者が出産することを把握していますか。

選択肢	件数	割合
把握している	623	77.6%
把握していない	159	19.8%
回答無	21	2.6%
合計	803	100.0%



- 1位 把握している 77.6%
- 2位 把握していない 19.8%

問6(1) イ 男性従業員の配偶者が出産することを把握している場合は、男性育児休業について、該当する人数(実績)を記入してください。

	育児休業	
	男性従業員	
	従業員	1,217人
取得者数	593人	
取得率	48.7%	

問6(2) 令和5年4月1日から令和6年3月31日に育児休業を取得した男性社員がいる場合、取得期間（申出含む）別にその人数を記入してください。

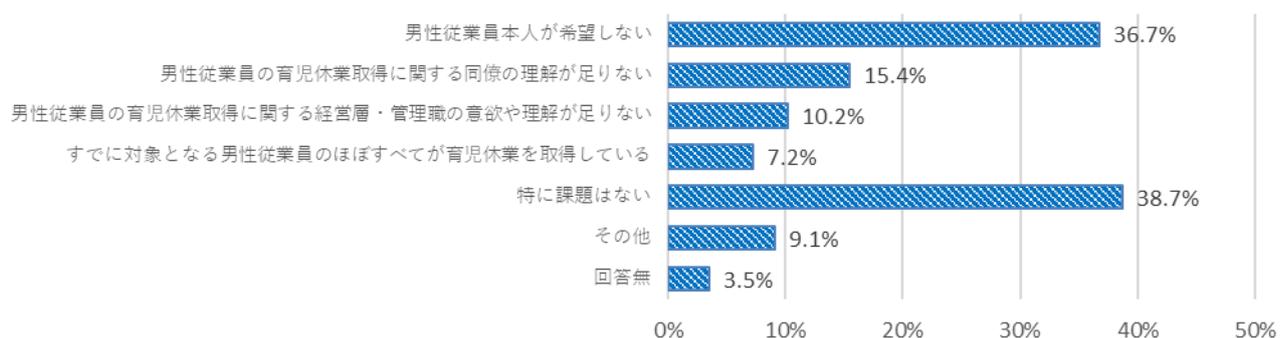
選択肢	人数	割合
1週間未満	116	15.6%
1週間以上2週間未満	128	17.3%
2週間以上1か月未満	190	25.6%
1か月以上3か月未満	199	26.8%
3か月以上6か月未満	61	8.2%
6か月以上	48	6.5%
合計	742	100.0%



問6 (3) 男性従業員の育児休業取得を進める上で、どのような課題がありますか。

選択肢	件数	割合
男性従業員本人が希望しない	295	36.7%
男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない	124	15.4%
男性従業員の育児休業取得に関する経営層・管理職の意欲や理解が足りない	82	10.2%
すでに対象となる男性従業員のほぼすべてが育児休業を取得している	58	7.2%
特に課題はない	311	38.7%
その他	73	9.1%
回答無	28	3.5%
合計	803	100.0%

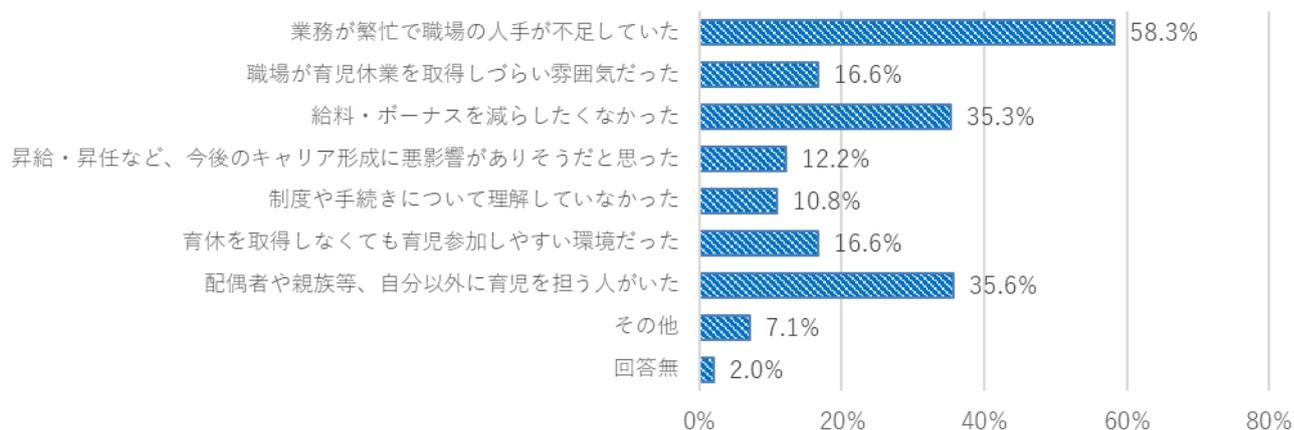
- 1位 特に課題はない 38.7%
- 2位 男性従業員本人が希望しない 36.7%
- 3位 男性従業員の育児休業取得に関する同僚の理解が足りない 15.4%



問 6 (4) (3) で「1 男性従業員本人が希望しない」に○を付けた方にお聞きします。その理由はなん
 であると思いますか。

選択肢	件数	割合
業務が繁忙で職場の人手が不足していた	172	58.3%
職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった	49	16.6%
給料・ボーナスを減らしたくなかった	104	35.3%
昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだった	36	12.2%
制度や手続きについて理解していなかった	32	10.8%
育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった	49	16.6%
配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた	105	35.6%
その他	21	7.1%
回答無	6	2.0%
合計	295	100.0%

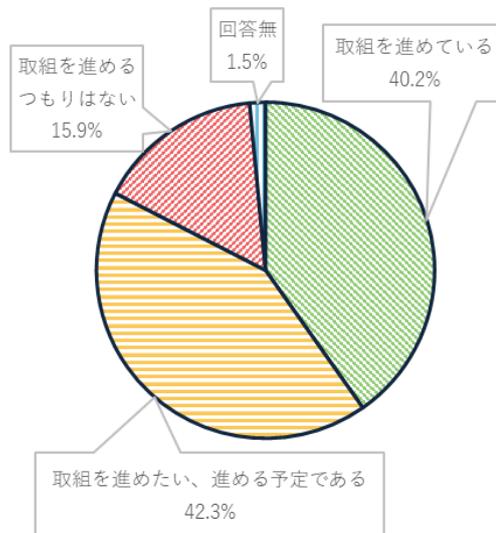
- 1 位 業務が繁忙で職場の人手が不足していた 58.3%
- 2 位 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた 35.6%
- 3 位 給料・ボーナスを減らしたくなかった 35.3%



(6) 仕事と介護との両立支援について

問7(1) 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	323	40.2%
取組を進めたい、進める予定である	340	42.3%
取組を進めるつもりはない	128	15.9%
回答無	12	1.5%
合計	803	100.0%

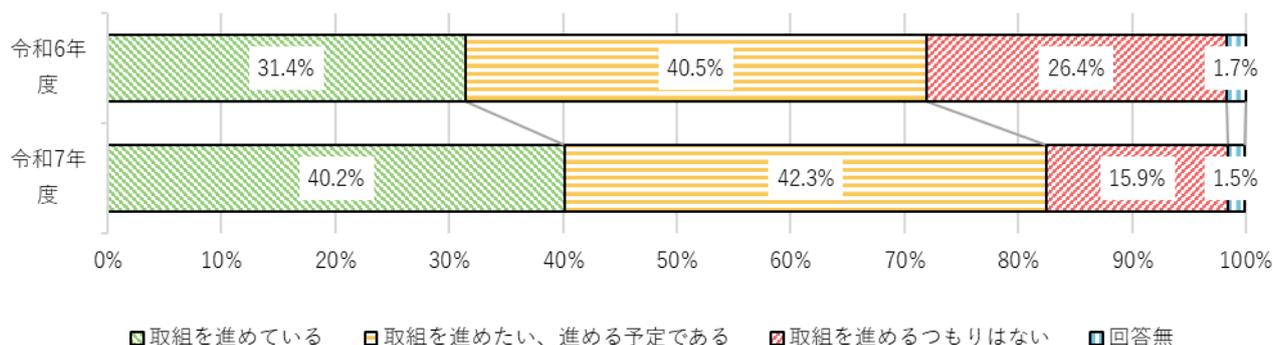


- 1位 取組を進めたい、進める予定である 42.3%
- 2位 取組を進めている 40.2%
- 3位 取組を進めるつもりはない 15.9%

令和6年度調査との比較

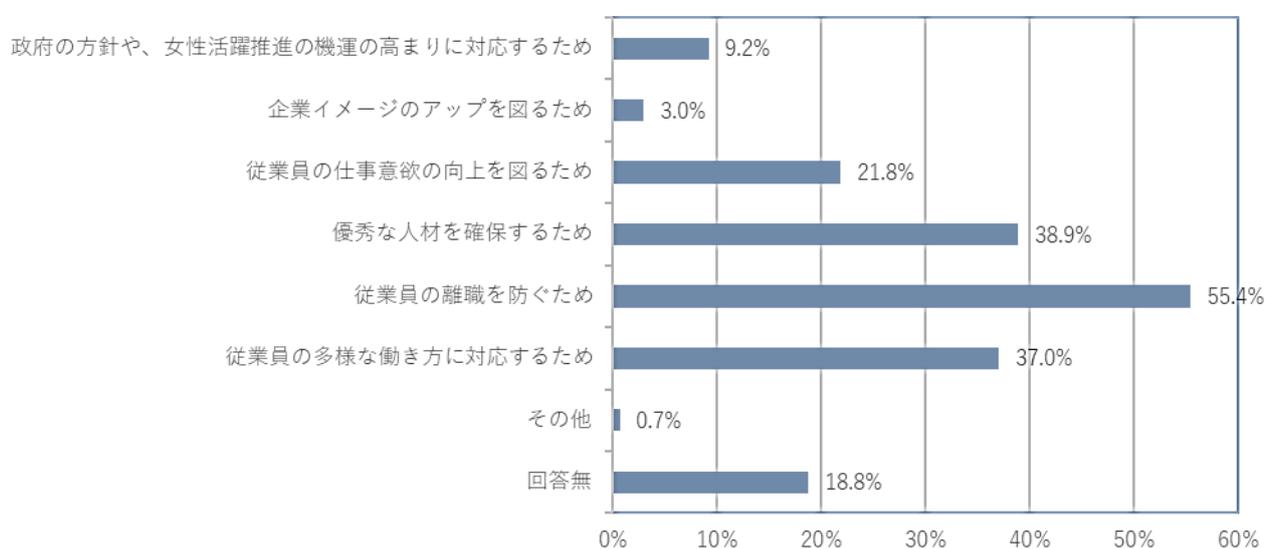
	取組を進めている	取組を進めたい、進める予定である	取組を進めるつもりはない	回答無	総計
令和6年度	260	335	219	14	828
令和7年度	323	340	128	12	803
令和6年度	31.4%	40.5%	26.4%	1.7%	100.0%
令和7年度	40.2%	42.3%	15.9%	1.5%	100.0%
増減	8.8%	1.8%	-10.5%	-0.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「取組を進めている」が8.8ポイント増加し、「取組を進めるつもりはない」が10.5ポイント減少している。



問7(2) 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。

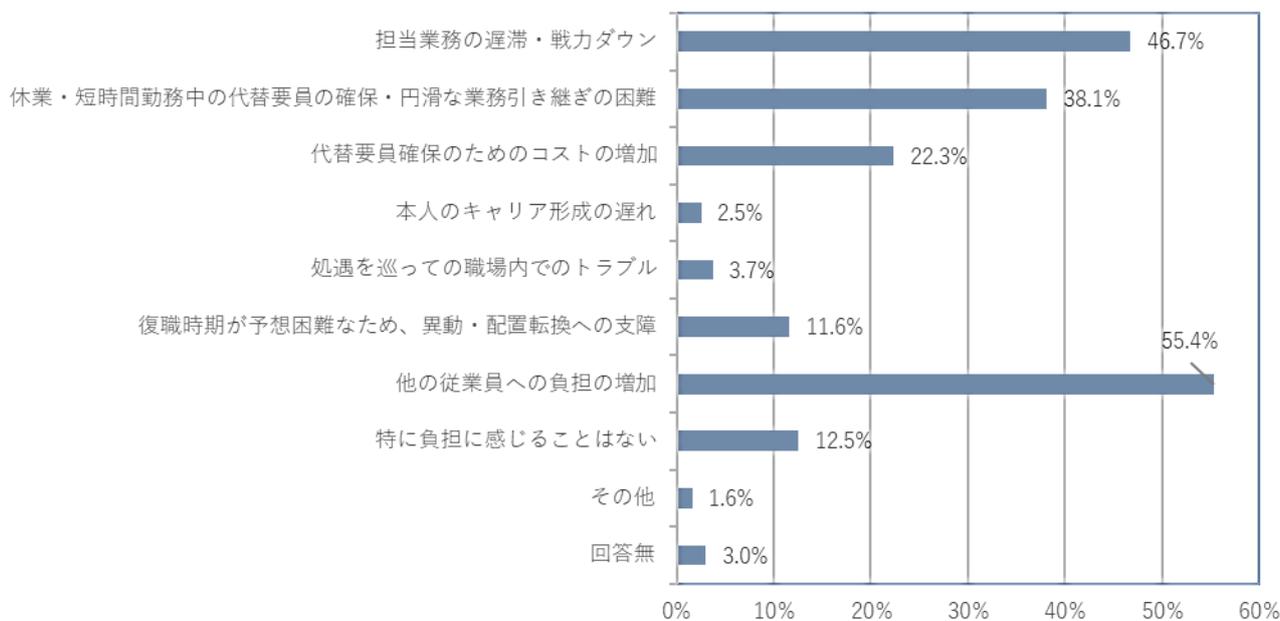
選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	74	9.2%
企業イメージのアップを図るため	24	3.0%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	175	21.8%
優秀な人材を確保するため	312	38.9%
従業員の離職を防ぐため	445	55.4%
従業員の多様な働き方に対応するため	297	37.0%
その他	6	0.7%
回答無	151	18.8%
合計	803	100.0%



- 1位 従業員の離職を防ぐため 55.4%
- 2位 優秀な人材を確保するため 38.9%
- 3位 従業員の多様な働き方に対応するため 37.0%

問 7 (3) 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	375	46.7%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	306	38.1%
代替要員確保のためのコストの増加	179	22.3%
本人のキャリア形成の遅れ	20	2.5%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	30	3.7%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	93	11.6%
他の従業員への負担の増加	445	55.4%
特に負担に感じることはない	100	12.5%
その他	13	1.6%
回答無	24	3.0%
合計	803	100.0%

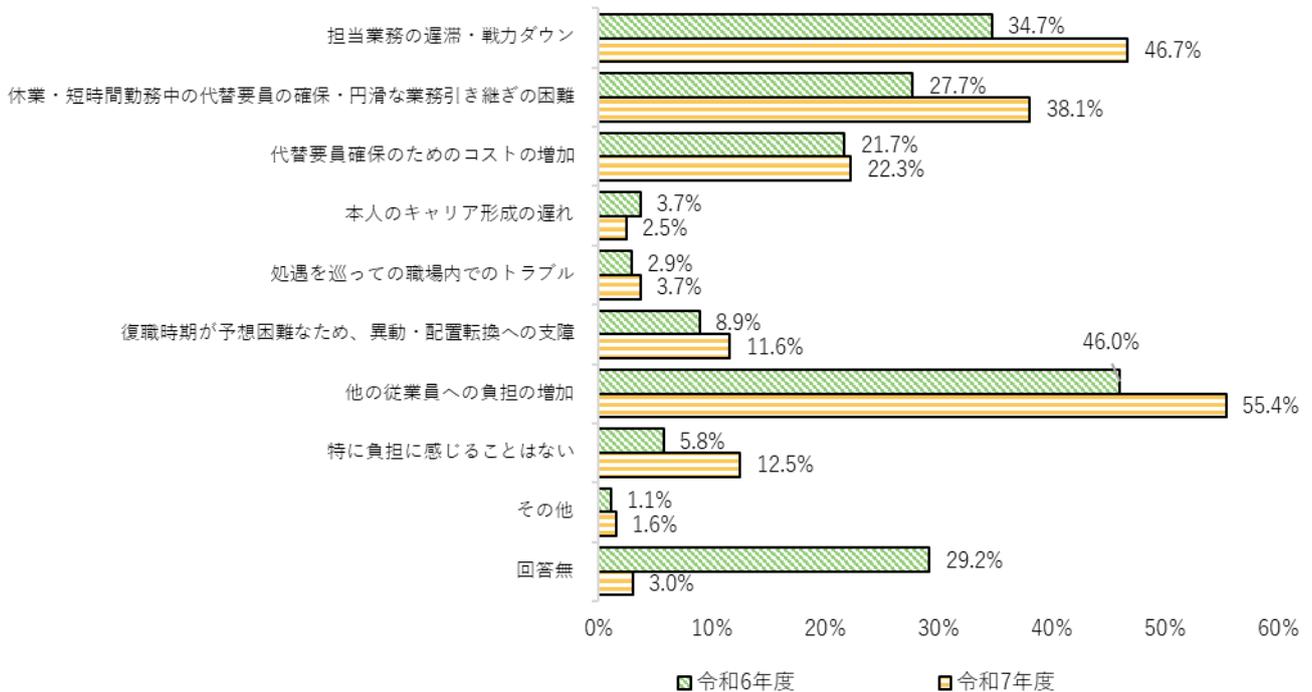


- | | | |
|-----|--------------------------------|-------|
| 1 位 | 他の従業員への負担の増加 | 55.4% |
| 2 位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン | 46.7% |
| 3 位 | 休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 | 38.1% |

令和6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	代替要員の確保の増加	本人のキャリア形成の遅れ	処遇を巡っての職場内でのトラブル	復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	他の従業員への負担の増加	特に負担に感じることはない	その他	回答無	総計
令和6年度	287	229	180	31	24	74	381	48	9	242	828
令和7年度	375	306	179	20	30	93	445	100	13	24	803
令和6年度	34.7%	27.7%	21.7%	3.7%	2.9%	8.9%	46.0%	5.8%	1.1%	29.2%	100.0%
令和7年度	46.7%	38.1%	22.3%	2.5%	3.7%	11.6%	55.4%	12.5%	1.6%	3.0%	100.0%
増減	12.0%	10.4%	0.6%	-1.2%	0.8%	2.7%	9.4%	6.7%	0.5%	-26.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「担当業務の遅滞・戦力ダウン」が12.0ポイント増加している。

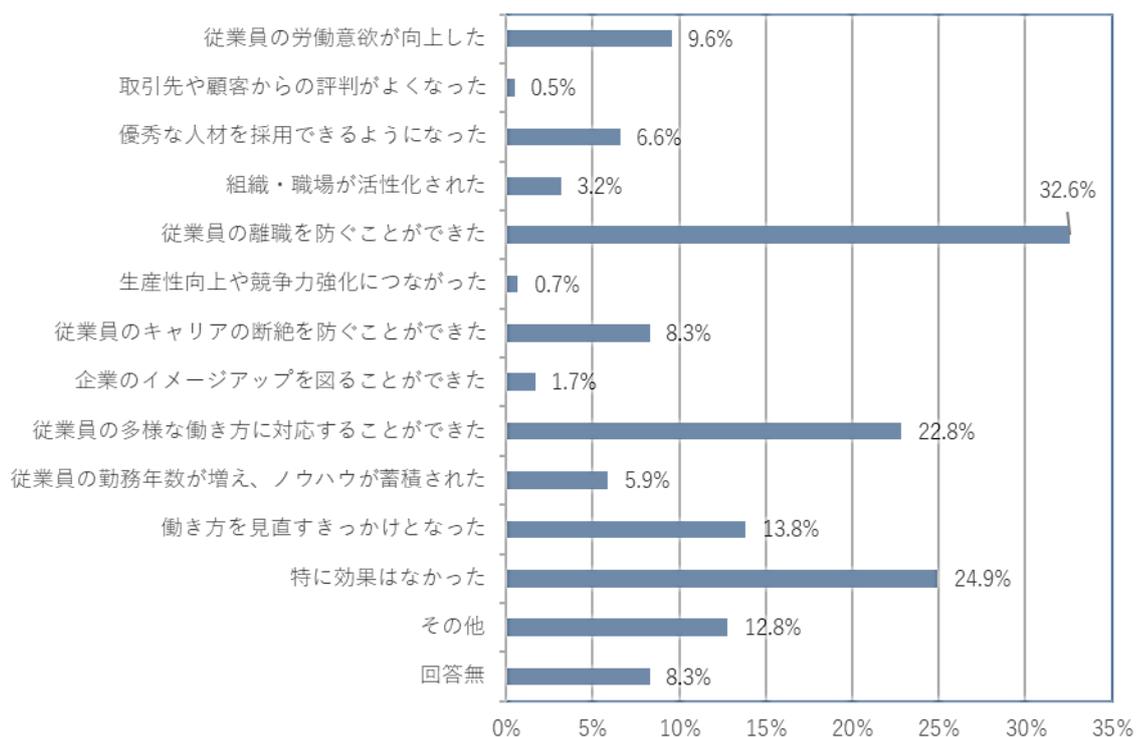


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	他の従業員への負担の増加 (46.0%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (34.7%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (27.7%)	代替要員確保のためのコストの増加 (21.7%)
令和7年度	他の従業員への負担の増加 (55.4%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (46.7%)	休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難 (38.1%)	代替要員確保のためのコストの増加 (22.3%)

問7(4) 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	77	9.6%
取引先や顧客からの評判がよくなった	4	0.5%
優秀な人材を採用できるようになった	53	6.6%
組織・職場が活性化された	26	3.2%
従業員の離職を防ぐことができた	262	32.6%
生産性向上や競争力強化につながった	6	0.7%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	67	8.3%
企業のイメージアップを図ることができた	14	1.7%
従業員の多様な働き方に対応することができた	183	22.8%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	47	5.9%
働き方を見直すきっかけとなった	111	13.8%
特に効果はなかった	200	24.9%
その他	103	12.8%
回答無	67	8.3%
合計	803	100.0%

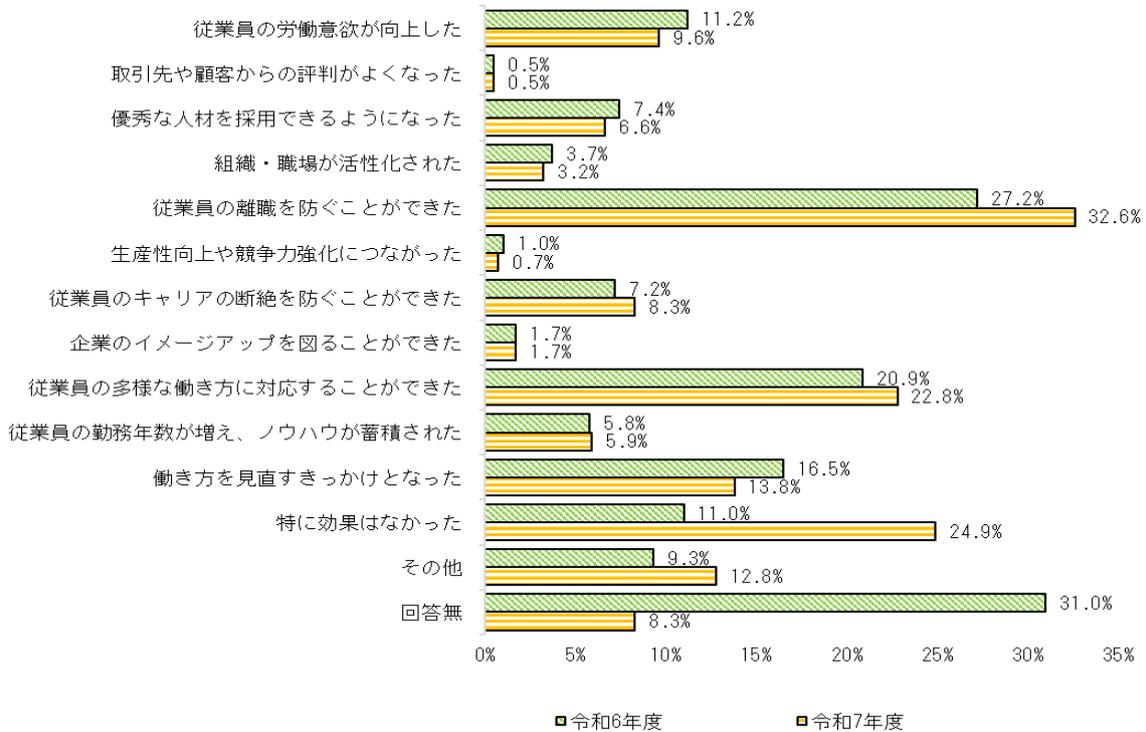


- 1位 従業員の離職を防ぐことができた 32.6%
- 2位 特に効果はなかった 24.9%
- 3位 従業員の多様な働き方に対応することができた 22.8%

令和6年度調査との比較

	従業員の労働意欲が向上した	取引先や顧客からの評判がよくなった	優秀な人材を採用できるようになった	組織・職場が活性化された	従業員の離職を防ぐことができた	生産性向上や競争力強化につながった	従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	企業のイメージアップを図ることができた	従業員の多様な働き方に対応することができた	従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	働き方を見直すきっかけとなった	特に効果はなかった	その他	回答無	総計
令和6年度	93	4	61	31	225	8	60	14	173	48	137	91	77	257	828
令和7年度	77	4	53	26	262	6	67	14	183	47	111	200	103	67	803
令和6年度	11.2%	0.5%	7.4%	3.7%	27.2%	1.0%	7.2%	1.7%	20.9%	5.8%	16.5%	11.0%	9.3%	31.0%	100.0%
令和7年度	9.6%	0.5%	6.6%	3.2%	32.6%	0.7%	8.3%	1.7%	22.8%	5.9%	13.8%	24.9%	12.8%	8.3%	100.0%
増減	-1.6%	0.0%	-0.8%	-0.5%	5.4%	-0.3%	1.1%	0.0%	1.9%	0.1%	-2.7%	13.9%	3.5%	-22.7%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「従業員の離職を防ぐことができた」が5.4ポイント増加している。

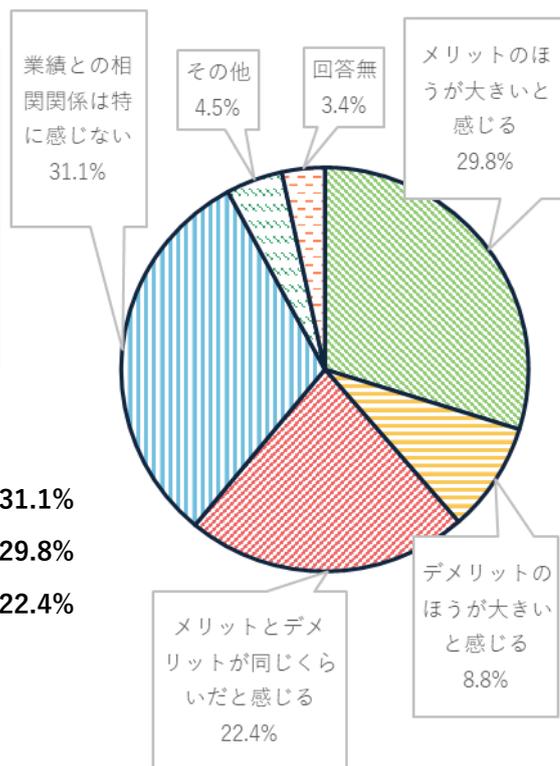


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和6年度	従業員の離職を防ぐことができた(27.2%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(20.9%)	働き方を見直すきっかけとなった(16.5%)	従業員の労働意欲が向上した(11.2%)
令和7年度	従業員の離職を防ぐことができた(32.6%)	特に効果はなかった(24.9%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(22.8%)	働き方を見直すきっかけとなった(13.8%)

問7 (5) 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴事業所の状況に最も近いものはどれですか。

選択肢	件数	割合
メリットのほうが大きいと感じる	239	29.8%
デメリットのほうが大きいと感じる	71	8.8%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	180	22.4%
業績との相関関係は特に感じない	250	31.1%
その他	36	4.5%
回答無	27	3.4%
合計	803	100.0%

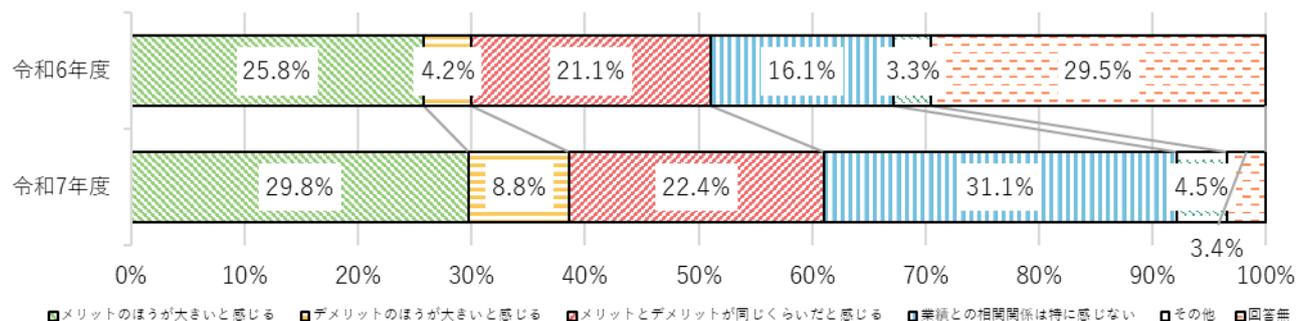


- 1位 業績との相関関係は特に感じない 31.1%
- 2位 メリットのほうが大きいと感じる 29.8%
- 3位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 22.4%

令和6年度調査との比較

	メリットのほうが大きいと感じる	デメリットのほうが大きいと感じる	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	業績との相関関係は特に感じない	その他	回答無	総計
令和6年度	214	35	175	133	27	244	828
令和7年度	239	71	180	250	36	27	803
令和6年度	25.8%	4.2%	21.1%	16.1%	3.3%	29.5%	100.0%
令和7年度	29.8%	8.8%	22.4%	31.1%	4.5%	3.4%	100.0%
増減	4.0%	4.6%	1.3%	15.0%	1.2%	-26.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が4.0ポイント増加している。



問7(6) 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。

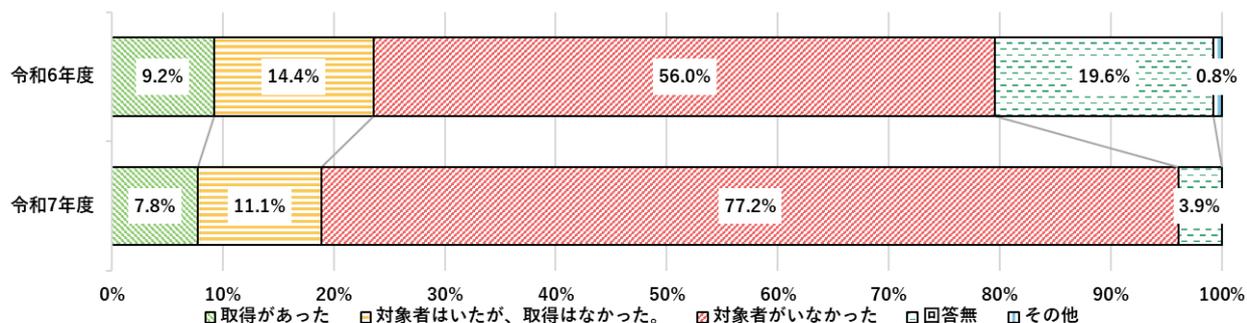
選択肢	件数	割合
取得があった	63	7.8%
対象者はいたが、取得はなかった。	89	11.1%
対象者がいない、もしくは把握していない	620	77.2%
回答無	31	3.9%
合計	803	100.0%

- 1位 対象者がいない、もしくは把握していない 77.2%
- 2位 対象者はいたが、取得はなかった。 11.1%
- 3位 取得があった 7.8%

令和6年度調査との比較

	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった。	対象者がいない、もしくは把握していない	その他	回答無	総計
令和6年度	76	119	464	7	162	828
令和7年度	63	89	620		31	803
令和6年度	9.2%	14.4%	56.0%	0.8%	19.6%	100.0%
令和7年度	7.8%	11.1%	77.2%		3.9%	100.0%
増減	-1.4%	-3.3%	21.2%		-16.5%	0.0%

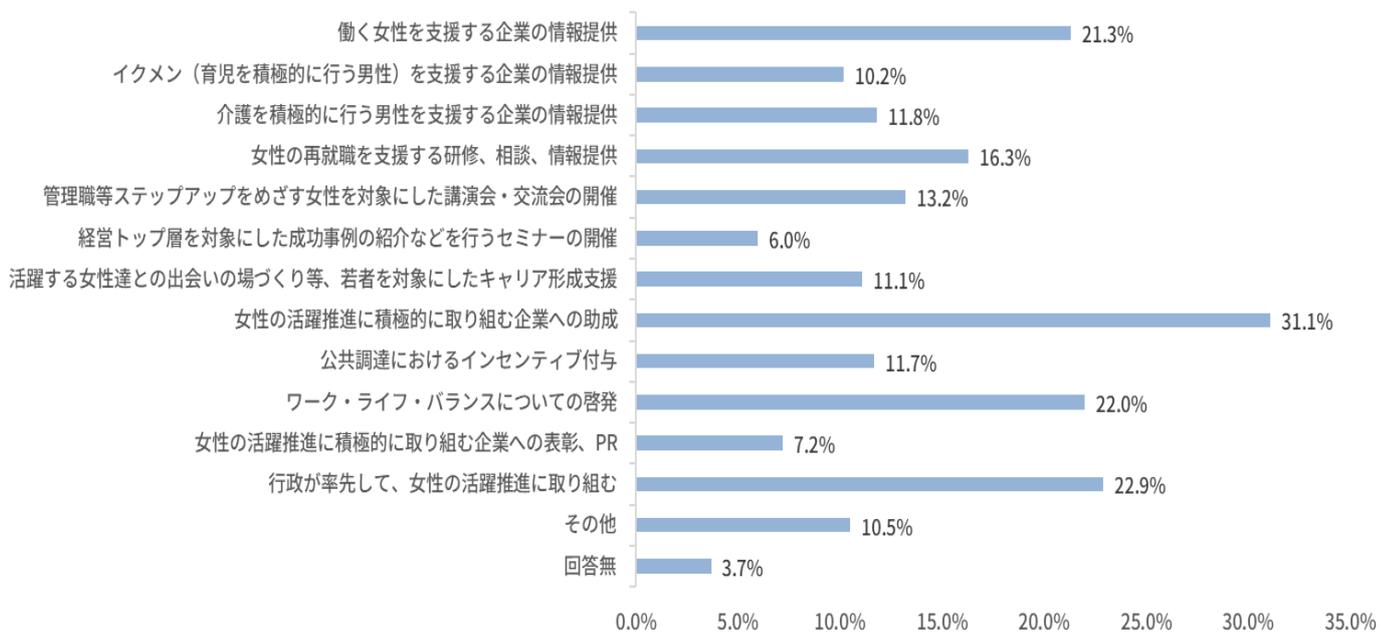
・令和6年度調査に比べ、「対象者がいない、もしくは把握していない」が21.2ポイント増加している。



(7) 企業における女性の活躍推進について

問 8 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	171	21.3%
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	82	10.2%
介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	95	11.8%
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	131	16.3%
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	106	13.2%
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	48	6.0%
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	89	11.1%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成	250	31.1%
公共調達におけるインセンティブ付与	94	11.7%
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	177	22.0%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	58	7.2%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	184	22.9%
その他	84	10.5%
回答無	30	3.7%
合計	803	100.0%

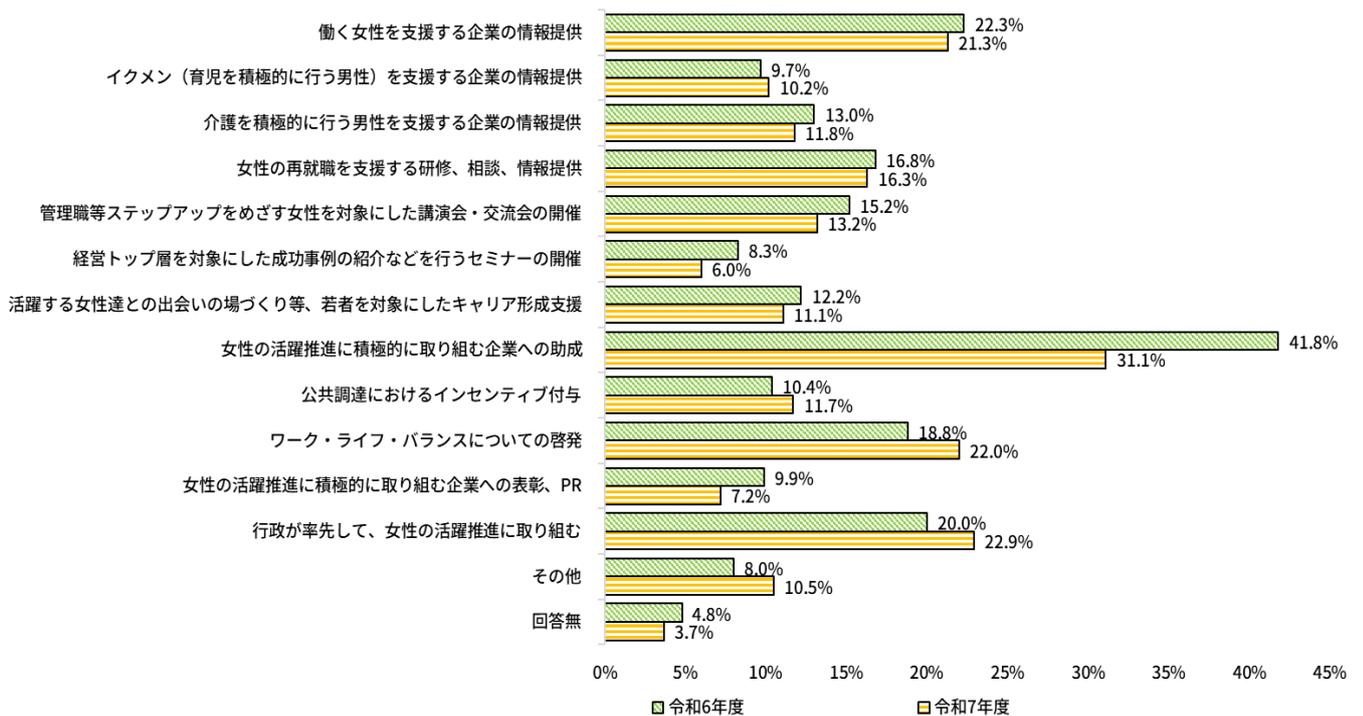


- | | | |
|-----|------------------------|-------|
| 1 位 | 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 | 31.1% |
| 2 位 | 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む | 22.9% |
| 3 位 | ワーク・ライフ・バランスについての啓発 | 22.0% |

令和6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（育児を積極的にを行う男性）を支援する企業の情報提供	介護を積極的にを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合いの場づくり等、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	総計
令和6年度	185	80	108	139	126	69	101	346	86	156	82	166	66	40	828
令和7年度	171	82	95	131	106	48	89	250	94	177	58	184	84	30	803
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%
令和7年度	21.3%	10.2%	11.8%	16.3%	13.2%	6.0%	11.1%	31.1%	11.7%	22.0%	7.2%	22.9%	10.5%	3.7%	100.0%
増減	-1.0%	0.5%	-1.2%	-0.5%	-2.0%	-2.3%	-1.1%	-10.7%	1.3%	3.2%	-2.7%	2.9%	2.5%	-1.1%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成」が10.7ポイント減少している。



・上位4回答を比較した結果です。

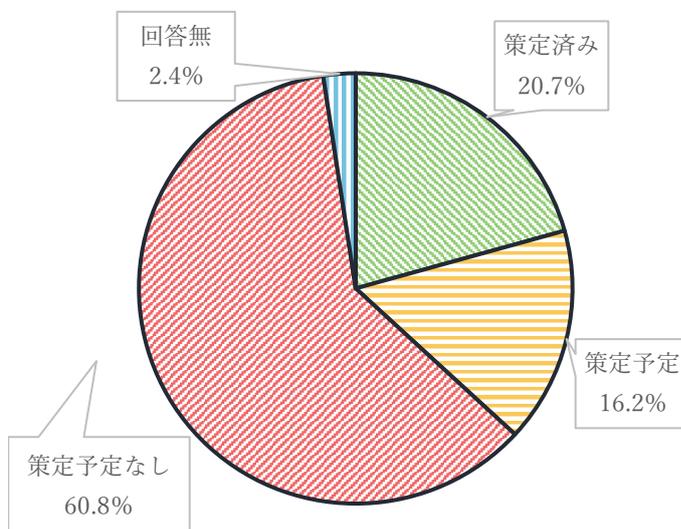
	1位	2位	3位	4位
令和6年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 (41.8%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (22.3%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む (20.0%)	ワーク・ライフ・バランスについての啓発 (18.8%)
令和7年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 (31.1%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む (22.9%)	ワーク・ライフ・バランスについての啓発 (22.0%)	働く女性を支援する企業の情報提供 (21.3%)

(8) 女性活躍推進法における事業主行動計画について

問9 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事業所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	166	20.7%
策定予定	130	16.2%
策定予定なし	488	60.8%
回答無	19	2.4%
合計	803	100.0%

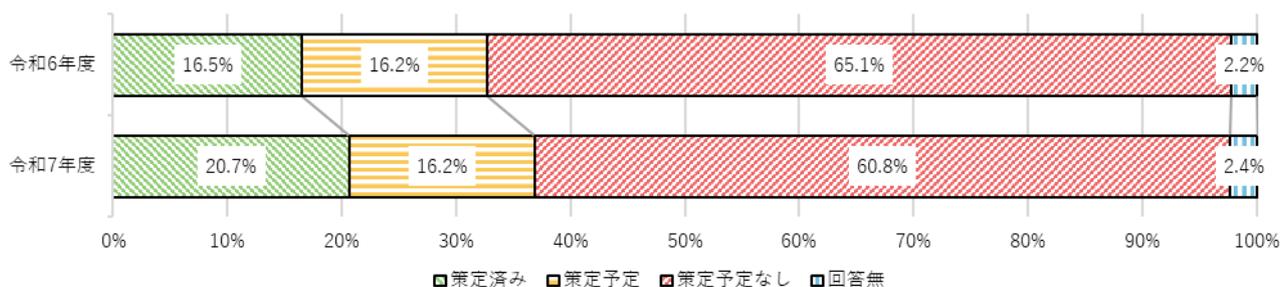


- 1位 策定予定なし 60.8%
- 2位 策定済み 20.7%
- 3位 策定予定 16.2%

令和6年度調査との比較

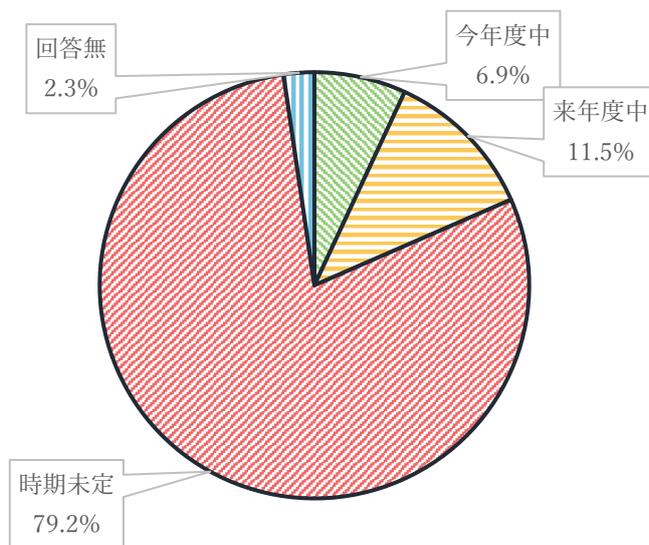
	策定済み	策定予定	策定予定なし	回答無	総計
令和6年度	137	134	539	18	828
令和7年度	166	130	488	19	803
令和6年度	16.5%	16.2%	65.1%	2.2%	100.0%
令和7年度	20.7%	16.2%	60.8%	2.4%	100.0%
増減	4.2%	0.0%	-4.3%	0.2%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「策定済み」が4.2ポイント増加している。



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

選択肢	件数	割合
今年度中	9	6.9%
来年度中	15	11.5%
時期未定	103	79.2%
回答無	3	2.3%
合計	130	100.0%

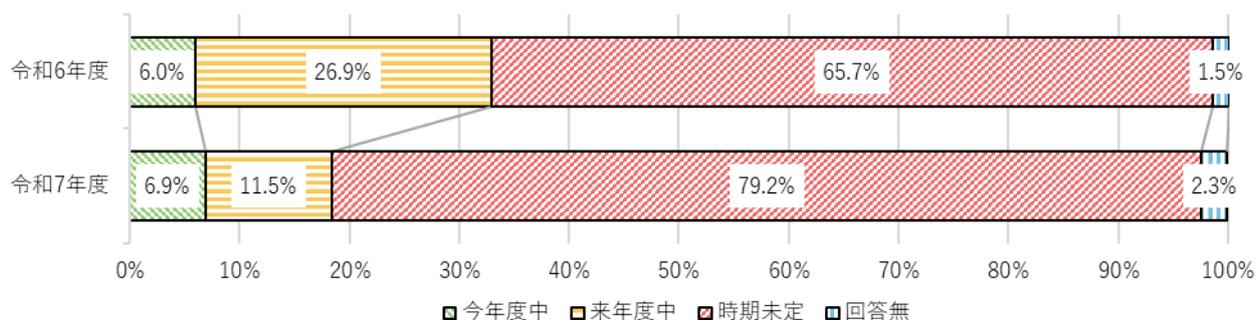


- 1 位 時期未定 79.2%
- 2 位 来年度中 11.5%
- 3 位 今年度中 6.9%

令和 6 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6年度	8	36	88	2	134
令和7年度	9	15	103	3	130
令和6年度	6.0%	26.9%	65.7%	1.5%	100.0%
令和7年度	6.9%	11.5%	79.2%	2.3%	100.0%
増減	0.9%	-15.4%	13.5%	0.8%	0.0%

・ 令和 6 年度調査に比べ、「来年度中」が 15.4 ポイント減少している。

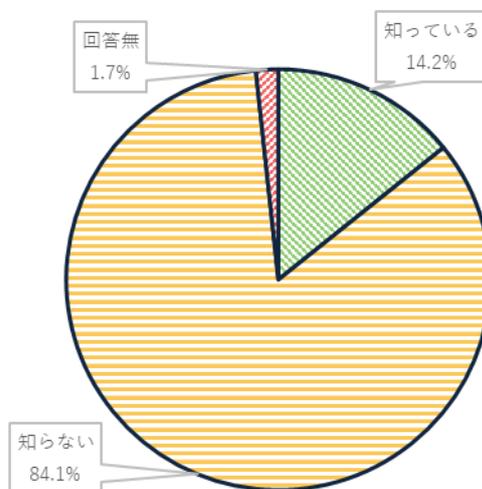


(9) 大阪市女性活躍リーディングカンパニー企業認証について

問 10 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	114	14.2%
知らない	675	84.1%
回答無	14	1.7%
合計	803	100.0%

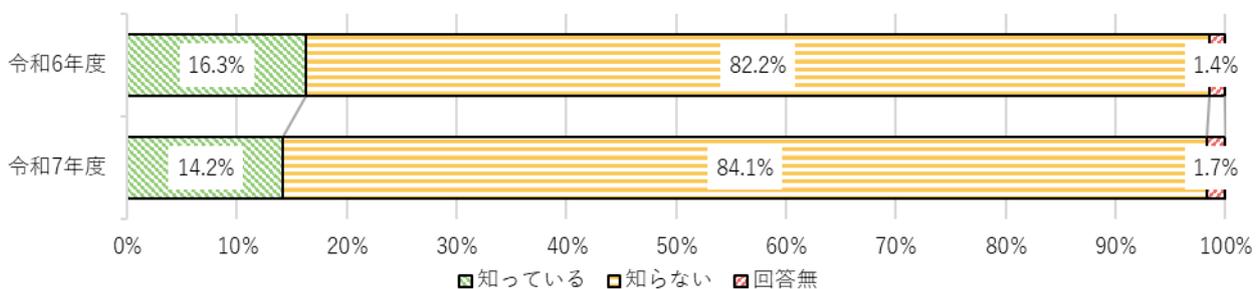


- 1位 知らない 84.1%
- 2位 知っている 14.2%

令和6年度調査との比較

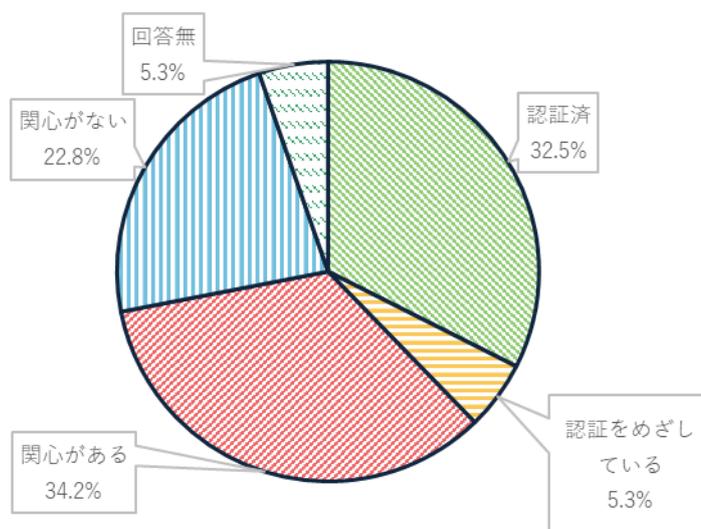
	知っている	知らない	回答無	総計
令和6年度	135	681	12	828
令和7年度	114	675	14	803
令和6年度	16.3%	82.2%	1.4%	100.0%
令和7年度	14.2%	84.1%	1.7%	100.0%
増減	-2.1%	1.9%	0.3%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「知っている」が2.1ポイント減少している。



(2) (1) で「1知っている」に○をつけた企業にお聞きします。
 状況にあてはまるものに○をつけてください。

選択肢	件数	割合
認証済	37	32.5%
認証をめざしている	6	5.3%
関心がある	39	34.2%
関心がない	26	22.8%
回答無	6	5.3%
合計	114	100.0%

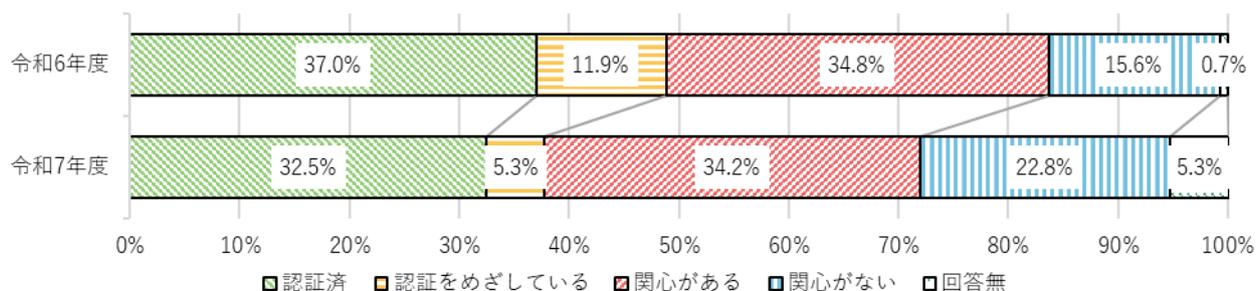


- 1位 関心がある 34.2%
- 2位 認証済 32.5%
- 3位 関心がない 22.8%

令和6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6年度	50	16	47	21	1	135
令和7年度	37	6	39	26	6	114
令和6年度	37.0%	11.9%	34.8%	15.6%	0.7%	100.0%
令和7年度	32.5%	5.3%	34.2%	22.8%	5.3%	100.0%
増減	-4.5%	-6.6%	-0.6%	7.2%	4.6%	0.0%

・令和6年度調査に比べ、「関心がない」が7.2ポイント増加し、「認証をめざしている」は6.6ポイント減少している。



(10) 女性の活躍推進に向けて

問 11 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)

- ・ 小さいお子さんがいる職員（特に女性）が保育園からの呼び出しなどでお迎えに行きやすいように声掛けをしている。
- ・ テレワーク推奨、フレックス勤務。
- ・ 懇親会や座談会の開催。
- ・ 出産予定社員面談、産後休暇・育児休業明け面談、退職中の情報連携の継続実施。育休取得（予定）者に対する支援セミナー（グループ横断）への参加促進。育児関連休暇制度の利用状況の把握と取得促進案の検討、実施。
- ・ 女性従業員を対象としたキャリア研修の実施（本社主導）。
- ・ フレックスタイム制度を導入し、AI やデジタルツールを積極的に活用することで、業務の効率化を図り、時間や場所にとらわれず成果を上げられる環境づくりを進めている。
- ・ 管理職手前の女性全員に対して「女性リーダー育成プログラム」を実施している。
- ・ 子育てや介護中の方の柔軟な休暇（休業）の提供。属人的な業務をなくし複数により業務を共有することで急な休暇にも対応できる仕組みを構築。
- ・ 自分のペースで仕事ができる環境作りを実施。
- ・ 出産、育児、介護にて休暇を取る職員が在籍する事務所への支援。
- ・ 育児・介護休業や不妊治療休業、在宅勤務や時差出勤等を就業規則に規定、完全週休2日、月平均残業時間20時間以下の徹底等、ワークライフバランスの充実を図っている。
- ・ 定期的な面談で本人の希望や就業への懸念事項を確認、対応方法を一緒に検討。
- ・ 子どもが小学校3年修了まで時短勤務・時差勤務・残業免除。時間単位有給の導入。近隣保育所との事務連携により従業員の子の預け入れ枠を確保。
- ・ 社長を委員長とする「ダイバーシティ推進委員会」を設置、女性管理職比率10%の早期達成など経営陣主導で実施。小学校1年生までの子どもがいる社員が対象の特別有給休暇「すくすく休暇」（年5日）を独自に設定。育児復職者を対象とした研修はパートナーも参加可能とするなど家庭単位での両立を支援、2024年度復職率は91.2%。不妊治療補助や卵子凍結保管サービスの福利厚生導入など、多様なライフプランにも対応。女性の健康課題（PMS、更年期等）に関するセミナーを男性社員も対象に実施。
- ・ 女性特有の体調不良の際に特別休暇を取得できるエフ休暇制度を導入。婦人科検診（子宮頸がん、乳房超音波検査、マンモグラフィ検査）は受診無料。仕事上の問題や提案、社内外の人間関係など様々な悩みを相談できる相談室を設置。
- ・ ベビーシッター利用補助の取組を実施。男性育児休業の取得向上のため、男性育児休業者がいる部署のフォローアップ体制などを他部署に共有している。子どもの預け先が休みの時に「子連れ出勤トライアル」を実施。ママであるリーダー職とママ従業員との1on1により働きやすい環境を整備。5日間連続休暇制度や、1年間の勤務シフトの事前把握など計画的な休暇の取得が可能、有給休暇取得率は90.7%、有給休暇取得日数は年平均18日。

- ・ 女性総合職全員との面談や全従業員対象の意識調査を通じた現状の課題認識と施策立案。
- ・ 仕事と子育ての両立に興味がある方や理解を深めたい方に向けたママカフェ・パパカフェを開催、気軽に話を出来るイベントを毎年実施。
- ・ 正社員採用における入社時からの時短勤務の導入、優秀な女性社員を多く採用。
- ・ 半年に一度 1on1 を実施し、業務やプライベート（育児や介護）についての困りごとや、新たな取り組み実施要望などを聞く時間を設け、働きやすさを実現。
- ・ 女性が少ない部署で研修を実施し、職場での悩みや工夫の共有・意見交換を行い、ネットワークを構築。研修で出た意見をもとにハード・ソフト両面を改善。男性の育児休業取得促進のため、育児休業開始から7日間を有給化。「男性の育児休業取得促進キャンペーン」として、子どもが誕生した男性、その男性の上司へ直接働きかけ、育児に関するパンフレットやグループ報を配布。育児休業取得期間が子が3歳に達するまでとし取得開始から通算30日間を有給化した。
- ・ 女性活躍推進を全社員を対象とした施策として進め、男性育休取得の推奨を重視し、男性が育児に参加することで配偶者がキャリアを継続しやすい環境を整備。女性のためのキャリアフォーラム開催、女性管理職候補選抜研修、育児に関わる外部相談窓口の設置などを実施。
- ・ 生理休暇を「たんぽぽ休（T休）」へ名称変更し、半日単位やPMS（月経前症候群）での取得も可能とした。卵子凍結助成制度は34歳以下（2027年度までに39歳以下）の女性社員を対象に最大40万円を補助。正しい理解促進のためのセミナーを開催。他社との越境研修やクロスメンタリングを通じてキャリア形成支援ネットワークを推進。国際女性デーに女性リーダーによるトークイベントや、事業部長によるジェンダーギャップ解消のためのセッションを実施し、社内外へ情報発信している。
- ・ 女性社員の働く意欲の向上のため、いろんな分野にチャレンジさせている。

他 75 件