

企業における女性活躍推進に関する調査

ご協力のお願い

平素は、大阪市政の推進に格別のご配慮、ご理解を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、本市では、あらゆる分野における女性の活躍推進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。

このたび、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ために、調査を実施します。

お忙しいところ、誠に恐れ入りますが、ご協力を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

大阪市（市民局ダイバーシティ推進室雇用女性活躍推進課）

【記入にあたってのお願い】

- 1 調査内容は、原則として令和7年10月1日時点の状況について、ご記入ください。
- 2 回答は無記名とし、貴事業所の状況について、ご記入ください。
- 3 ご回答いただいた内容は、調査の目的以外に使用することは一切ありません。また、調査結果は個別の内容が特定されないよう統計的に処理した上で、集計結果のみを公表するため、個々の調査票のご回答や結果が、調査実施者以外に知られることはありません。
- 4 WEB上の回答ページからご回答をお願いします。（令和7年11月30日（日曜日）17時までご回答いただけます。）回答方法はP3をご覧ください。
- 5 WEB上でのご回答が困難な場合は、こちらの調査票にご記入いただき、同封の返信用封筒（切手不要）で、令和7年11月25日（火曜日）までにご投函ください。
- 6 重複回答を避けるため、WEB上の回答ページからご回答いただいた場合は、調査票の返信による回答はしないでください。

WEB 回答ページのご案内

- 1 本調査 WEB 回答ページのトップページへ、下記の URL をブラウザで入力するか、二次元バーコードを読み取ってアクセスしてください。

<https://forms.gle/tF3eUohGUnTETDww5>

二次元バーコード：



- 2 ログイン画面より下記の ID を入力して、ログインしてください。

ログイン ID：

パスワード：78ty6s

- 3 回答の受付期間

WEB 回答ページからの回答は、**11月30日（日曜日）17時**までに送信を終えてください。

- 4 回答方法

① URL または二次元バーコードからアクセスするとログイン画面が表示されます。調査の回答内容を受信できる企業メールアドレスと、上記のログイン ID とパスワードを入力し、「次へ」ボタンをクリックしてください。

② 画面の指示に従ってスクロールしながら、上から順番にご回答いただくようお願いいたします。設問は全部で 38 問あります。各ページの設問の回答が完了しましたら、「次へ」ボタンをクリックして次のページへお進みください。

③ 「戻る」ボタンをクリックすると、前の回答ページに戻り、内容を修正することができます。回答内容の最終確認をされる場合は、「戻る」や「次へ」ボタンを使用してください。内容に問題がなければ、最終ページにお進みください。

④ 最終ページは、以下の画面が表示されます。「回答のコピーを自分宛に送信する」のラジオボタンを ON にしていただくと、送信と同時に回答内容がメールアドレスに送信されます。「送信」ボタンをクリックいただくと、調査は終了です。

※ 画面はイメージであり、実際の画面と異なる場合があります。

<回答には、チェックボックスを選択するもの、直接入力するもの、ラジオボタンを押下するものがあります。>

回答箇所（例）		説明
チェックボックス	<input type="checkbox"/> その他	チェックボックスを選択し、複数のものを選択可能です。
直接入力	回答を入力	各テキストフィールド内に入力してください。
ラジオボタン	<input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ	該当箇所をクリックしてください。

※ ご不明な点がございましたら、依頼状に記載のお問合せ先【調査の回答方法等について】まで、お問合せください。

※ WEB 回答ページによる回答をされた方は、調査票を郵送しないようお願いいたします。

問1 貴事業所の概要についてお聞きします。

(1) 貴社について、該当する番号に○をつけてください。

業種	1 農業、林業	2 漁業	
	3 鉱業、採石業、砂利採取業	4 建設業	
	5 製造業	6 電気・ガス・熱供給・水道業	
	7 情報通信業	8 運輸業、郵便業	
	9 卸売業、小売業	10 金融業、保険業	
	11 不動産業、物品賃貸業	12 学術研究、専門・技術サービス業	
	13 宿泊業、飲食サービス業	14 生活関連サービス業、娯楽業	
	15 教育、学習支援業	16 医療、福祉	
	17 複合サービス事業	18 サービス業(他に分類されないもの)	
	19 その他()	(※15文字以内)	
	資本金	1 5千万円以下	2 5千万円超～1億円
		3 1億円超～3億円	4 3億円超
	従業員規模 (本社、支店、営業所など ども合計した企業全体)	1 29人以下	2 30～99人
		3 100～299人	4 300人以上
	事業主※は 女性である	1 はい	2 いいえ

※ここでは、労働契約法第2条第2項に規定される「使用者(労働者に対して賃金を支払う者)」を意味します。

(2) 貴事業所(企業全体ではなく貴事業所のみ)の従業員の男女別人数についてご記入ください。

	正社員	非正規社員(職員)	派遣社員
男性	人	人	人
女性	人	人	人

※再雇用職員(定年後再雇用の方など)は「非正規社員」に含めて下さい。
なお、再雇用職員が正社員と同じ雇用条件の場合は、「正社員」にご記入ください。

(3) 貴事業所における管理職※の男女別人数についてご記入ください。

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

※本調査における管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。
部長・課長などの役職名を採用していない場合や、次長などの職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

(4) 貴事業所について、該当する番号に○をつけてください。

女性管理職候補	1 いる	2 いない
---------	------	-------

(5) 貴事業所では、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～キの取組で、該当する番号に○をつけてください。

取組	実施している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 管理職候補者のリストアップ、積極的登用	1	2	3
イ 管理職候補者を対象とした意識喚起のための研修	1	2	3
ウ ロールモデル(模範)となる女性管理職の提示・周知	1	2	3
エ 女性の健康問題への理解を深める取組	1	2	3
オ 業務時間の柔軟化やテレワークの推進	1	2	3
カ 育児・介護休業制度のさらなる充実	1	2	3
キ その他 () ※	1	2	3

(※30文字以内)

(6) 女性の役員・管理職を登用することで、貴事業所では、どのような効果がありましたか。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた
- 11 企業のイメージアップを図ることができた
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 ()

(※50文字以内)

(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、貴事業所の状況に

最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 ()

(※50文字以内)

問3 働きやすい職場環境整備のための取組についてお聞きします。

貴事業所では、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。

ア～ト及びその他の取組について、該当する番号に○をつけてください。

【採用・職域拡大、人材確保】

取組	実施している	実施していない	
		検討している	検討していない
ア 女性正規社員の中途採用（管理職以外）	1	2	3
イ 非正規社員から正規社員への転換・登用	1	2	3
ウ 女性従業員への教育・研修参加・技術習得の機会拡大	1	2	3
エ 育成を念頭にいった計画的な配置・転換	1	2	3

【人事評価】

取組	実施している	実施していない	
		検討している	検討していない
オ 能力・成果に応じた処遇の実施	1	2	3
カ 公平な評価のための評価基準の明確化	1	2	3
キ 評価制度の納得の確保（結果のフィードバック）	1	2	3

【職場風土改革】

取組	実施している	実施していない	
		検討している	検討していない
ク 長時間労働の削減	1	2	3
ケ 女性従業員同士のネットワーク構築	1	2	3
コ ハラスメント対策のための研修	1	2	3

【ワーク・ライフ・バランス支援】

取組	実施している	実施していない	
		検討している	検討していない
サ 出産・育児のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
シ 男性の育児休業取得の奨励	1	2	3
ス 介護のための休暇制度・短時間勤務制度	1	2	3
セ 男性の介護休業取得の奨励	1	2	3
ソ 時間外労働削減と有給休暇取得の奨励のための対策	1	2	3
タ 在宅勤務等のテレワーク制度	1	2	3
チ 従業員の育児を支援する制度（保育サービスの利用）	1	2	3
ツ 事業所内保育所の設置	1	2	3
テ 両立に向けた意識啓発・セミナーの開催	1	2	3
ト 女性の健康を支援する制度（PMS、不妊治療休暇など）	1	2	3

【その他】

取組（その他）	実施している	実施を検討している
（ ）※	1	2

（※30文字以内）

問4 女性の継続就労についてお聞きします。

（1）貴事業所では、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。

該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない → (3) へお進みください

（2）貴事業所において、女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

該当する番号に○をつけてください。（○は3つまで）

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の多様な働き方に対応するため
- 6 女性従業員の離職を防ぐため
- 7 女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから
- 8 その他（ ）（※50文字以内）

（3）貴事業所において、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。

該当する番号に○をつけてください。（○は5つまで）

- 1 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため
- 2 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため
- 3 家庭生活への配慮をする必要があるため
- 4 経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため
- 5 男性従業員の認識、理解が不十分であるため
- 6 所定時間外労働（残業）、深夜労働をさせにくいため
- 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
- 8 重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため
- 9 前例がなく、進め方がわからないため
- 10 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
- 11 特に理由はない
- 12 その他（ ）（※50文字以内）

(4) 女性の継続就労のための取組を実施して、貴事業所では、どのような効果がありましたか。

該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 女性従業員の労働意欲が向上した
- 2 女性従業員に対する意識が変わった
- 3 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 4 優秀な人材を採用できるようになった
- 5 組織・職場が活性化された
- 6 女性従業員の離職を防ぐことができた
- 7 生産性向上や競争力強化につながった
- 8 女性従業員のキャリア形成に役立った
- 9 多様な顧客のニーズに対応できるようになった
- 10 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 11 女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 12 働き方を見直すきっかけとなった
- 13 企業のイメージアップを図ることができた
- 14 特に効果はなかった
- 15 その他 () (※50文字以内)

(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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他 () (※50文字以内)

問5 仕事と出産・子育てとの両立支援についてお聞きます。

(1) 貴事業所では、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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない → (3)へお進みください

(2) 貴事業所において、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。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他 () (※50文字以内)

(3) 貴事業所において、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。該当する番号に○をつけてください。（○は3つまで）

- 1 担当業務の遅滞・戦力ダウン
- 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
- 3 代替要員確保のためのコストの増加
- 4 本人のキャリア形成の遅れ
- 5 処遇を巡っての職場内でのトラブル
- 6 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- 7 他の従業員への負担の増加
- 8 特に負担に感じることはない
- 9 その他（）（※50文字以内）

(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、貴事業所では、どのような効果がありましたか。該当する番号に○をつけてください。（○は5つまで）

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他（）（※50文字以内）

(5) 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、貴事業所の状況に最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他（）（※50文字以内）

問6 男性従業員の育児休業取得状況についてお聞きします。

- (1) 貴事業所では、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。該当する番号に○をつけてください。また、把握している場合は、男性従業員の育児休業について、該当する人数(実績)を記入してください。

1 把握している

令和5年4月1日から令和6年3月31日までに配偶者が出産した男性従業員	人
うち育児休業を取得した男性従業員 (育児休業の届出をしているものを含む)	人

2 把握していない

- (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従業員がいる場合、取得期間(申出含む)別にその人数を記入してください。

1週間未満	人	1週間以上2週間未満	人
2週間以上1か月未満	人	1か月以上3か月未満	人
3か月以上6か月未満	人	6か月以上	人

- (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。現在、対象となる男性従業員が在籍していない場合は、今後対象となる男性従業員が在籍することを想定してお答えください。(○は3つまで)

- 1 男性従業員本人が希望しない
- 2 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
- 3 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
- 4 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
- 5 特に課題はない
- 6 その他 (具体的に：)

(※70文字以内)

- (4) (3)で「1 男性従業員本人が希望しない」に○をつけた方にお聞きします。

その理由は何であると思いますか。(○はいくつでも)

- 1 業務が繁忙で職場の人手が不足していた
- 2 職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった
- 3 給料・ボーナスを減らしたくなかった
- 4 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
- 5 制度や手続きについて理解していなかった
- 6 育休を取得しなくても育児参加しやすい環境だった
- 7 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいた
- 8 その他 (具体的に：)

(※70文字以内)

問7 仕事と介護との両立支援についてお聞きします。

(1) 貴事業所では、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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 取組を進めている
- 2 取組を進めたい、進める予定である
- 3 取組を進めるつもりはない → (3) へお進みください

(2) 貴事業所において、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。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 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
- 2 企業イメージのアップを図るため
- 3 従業員の仕事意欲の向上を図るため
- 4 優秀な人材を確保するため
- 5 従業員の離職を防ぐため
- 6 従業員の多様な働き方に対応するため
- 7 その他 () (※50文字以内)

(3) 貴事業所において、介護との両立を支援（性別を問わない）するにあたり、企業として負担を感じることは何ですか。該当する番号に○をつけてください。(○は3つまで)

- 1 担当業務の遅滞・戦力ダウン
- 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
- 3 代替要員確保のためのコストの増加
- 4 本人のキャリア形成の遅れ
- 5 処遇を巡っての職場内でのトラブル
- 6 復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障
- 7 他の従業員への負担の増加
- 8 特に負担に感じることはない
- 9 その他 () (※50文字以内)

(4) 介護との両立支援（性別を問わない）の取組を実施して、貴事業所では、どのような効果がありましたか。該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

- 1 従業員の労働意欲が向上した
- 2 取引先や顧客からの評判がよくなった
- 3 優秀な人材を採用できるようになった
- 4 組織・職場が活性化された
- 5 従業員の離職を防ぐことができた
- 6 生産性向上や競争力強化につながった
- 7 従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた
- 8 企業のイメージアップを図ることができた
- 9 従業員の多様な働き方に対応することができた
- 10 従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された
- 11 働き方を見直すきっかけとなった
- 12 特に効果はなかった
- 13 その他 () (※50文字以内)

(5) 介護との両立支援（性別を問わない）と企業経営との関係を総合的にみて、貴事業所の状況に最も近いものはどれですか。該当する番号に○をつけてください。

- 1 メリットのほうが大きいと感じる
- 2 デメリットのほうが大きいと感じる
- 3 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる
- 4 業績との相関関係は特に感じない
- 5 その他（）（※50文字以内）

(6) 貴事業所では、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。該当する番号に○をつけてください。

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

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。該当する番号に○をつけてください。（○は5つまで）

- 1 働く女性を支援する企業の情報提供
- 2 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
- 3 介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供
- 4 女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供
- 5 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
- 6 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
- 7 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
- 8 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成
- 9 公共調達におけるインセンティブ付与
- 10 ワーク・ライフ・バランスについての啓発
- 11 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR
- 12 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む
- 13 その他（）（※50文字以内）

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。

※参考：厚生労働省ホームページ URL 及び二次元バーコード

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



(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。

- 1 策定済み
- 2 策定予定
- 3 策定予定なし

(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。

- 1 今年度中 2 来年度中 3 時期未定

問 10

(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。該当する番号に○をつけてください。

- 1 知っている 2 知らない

※法令の遵守に留まらず、「意欲のある女性が活躍し続けられる組織づくり」「仕事と生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援」「男性の家庭参画支援」について積極的に推進する企業等を、本市が一定の基準に則り認証する制度

(2) (1) で「1 知っている」に○をつけた企業にお聞きします。

貴事業所の状況にあてはまるものに○をつけてください。

- 1 認証済 2 認証をめざしている 3 関心がある 4 関心がない

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。

(※500文字以内)

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

