

市内企業における 女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査

平素から市政についてご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

岡山市では、全ての人が希望する働き方ができ、仕事と家庭生活等とを両立し、「能力を発揮し活躍できる社会」を創ることを目的として、さまざまな取組を行っています。

この調査は、岡山市内各企業における、女性活躍推進に関する現状や取組状況及びワーク・ライフ・バランス支援制度の利用状況を把握し、第6次さんかくプラン策定及び、岡山市の施策をさらに進めるための基礎資料とさせていただくことを目的に実施しています。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、調査にご協力くださいますようお願いいたします。



令和7年10月 岡 山 市

回答方法

以下のいずれかの方法で回答してください。回答に要する時間は15分程度です。

① 調査票に記入してポストに投函

② インターネットから回答

手順1 アクセスする

スマホ

二次元コードを読み取る



パソコン

<https://wsurvey.jp/s.php?clear=1&a=oky-394> にアクセス

◆岡山市公式ホームページ内のリンクからもアクセス可能

岡山公式ホームページ（女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査のページ）

<https://www.city.okayama.jp/shisei/0000074976.html>

手順2 画面の案内にそって回答し、最後の質問回答後、「提出」ボタンを押す。

※回答中断する際には、IDとパスワードが発行されます。再開の際に入力してください。

回答にあたってのお願い

■回答の期限は、令和7年10月24日（金）です。

■調査基準日は特にことわりない場合は令和7年10月1日現在の状況についてお答えください。

■本調査で収集したデータは統計的に処理し、個々のデータ、企業名を公表することは一切ありません。

■岡山市内に事業所を有する従業員10名以上の企業を対象に無作為に抽出した企業2,000社を対象としています。

■ご回答は原則として企業の人事ご担当者による記入をお願いします。

本アンケート調査は、岡山市がNext-i株式会社 岡山支店に調査を委託して実施します。

受託業者

【実施方法等調査の運用上の質問等お問い合わせ先】

Next-i 株式会社 岡山支店

TEL：086-230-0600

E-mail：Okayama@next-iii.co.jp

受付時間：月～金 9：00～18：00

調査主体

岡山市役所 女性が輝くまちづくり推進課

岡山市北区大供一丁目1番1号

TEL：（086）803-1115（直通）

企業情報について

貴社名	()	回答者 役職 ご芳名	
ご住所	〒□□□□ー		
ご連絡先 (電話)			
e-mail (電子メール アドレス)			

岡山市では、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスに関する企業の取組を促進するため、様々な講演会やセミナーを開催しています。講演会やセミナー等の案内の送付を希望する場合は、下記の希望するに○をつけてください。

講演会やセミナー等の案内の送付	1. 希望する	2. 希望しない
-----------------	---------	----------

問1 貴社についておうかがいします。主要業種として、お選びください。

【○は1つだけ】

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

問2 貴社の①法人設立年、及び②現経営者の性別を教えてください。

①法人設立年	西暦		年	もしくは和暦 (M. T. S. H. R)		年
②現経営者の性別 (どちらかを選択)				1. 女性	2. 男性	

問3 貴社の役員数および管理職、管理職を除く従業員ごとの社員数を男女別にご回答ください。

		女性	男性
役 員		人	人
管理職 (注1)	課長相当職以上 (役員を除く)	人	人
	係長相当職	人	人
従業員 (注2) ※管理職を除く	正社員	人	人
	非正社員 (注3)	人	人

(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。課長、係長等の役職名を採用していない場合は、貴社の実態により適宜判断していただき、管理職に該当する者が全員計上されるよう記入してください。

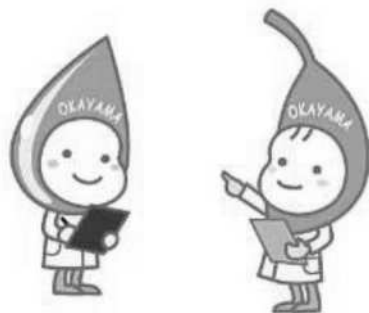
(注2) この調査では直接雇用関係のある労働者を「従業員」と呼んでいます。

(注3) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指します。

問4 過去5年間の①～⑤の項目について、それぞれあてはまる番号をお選びください。

【○はそれぞれに1つだけ】

	増加傾向	増減なし	減少傾向
①売上高	1	2	3
②経常利益	1	2	3
③従業員数	1	2	3
④従業員のうち女性の割合	1	2	3
⑤管理職のうち女性の割合	1	2	3



女性の雇用について

問5 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。

【○は1つだけ】

1. 増やしたい → 問6へ
2. 増やしていく考えはない
3. 減らしたい
4. わからない → 問6へ

➤ 「2 増やしていく考えはない」または「3 減らしたい」を選んだ方におうかがいします。
その理由はなんですか。 【〇は3

【○は3つまで】

1. 就ける職種が限られている
2. 業務に必要な経験・知識が不足している
3. 判断力・折衝力・企画力・マネジメント力などが不足している
4. 女性自身が昇進や活躍を望んでいない
5. 家事や子育ての負担を考慮する必要がある
6. 結婚や出産で退職する女性が多い
7. 残業・出張・転勤をさせにくい
8. 女性従業員が休業した場合に代替要員の確保が難しい
9. 女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い
10. 取引先の理解が十分でない
11. 男性従業員の理解が十分でない
12. 管理職の理解が十分でない
13. 役員層の理解が十分でない
14. 配偶者・パートナーや家族の理解が十分でない
15. その他（

問6 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。

【○は3つまで】

1. 優秀な人材を確保できる
2. 従業員の定着率が高まる
3. 従業員の勤労意欲が高まる
4. 職場の雰囲気が良くなる
5. 企業イメージが向上する
6. 生産性が向上する
7. 新たな商品、サービスの開発につながる
8. 新たな販路開拓につながる
9. 特にない
10. その他（

女性活躍推進について

問7 貴社では、女性を管理職に登用することについて、どのようにお考えでしょうか。

【○は1つだけ】

- | | |
|-------------|---------------|
| 1. 重視している | 3. あまり重視していない |
| 2. やや重視している | 4. 重視していない |

問8 貴社で、女性管理職登用で期待する成果はどのようなことですか。

【○は2つまで】

- | | |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 企業イメージが良くなる | 6. 売上や利益が向上する |
| 2. 職場の雰囲気良くなる | 7. 男性社員従業員に良い刺激になる |
| 3. 女性社員従業員のモチベーションが向上する | 8. 特にない |
| 4. 意思決定層が多様化する | 9. その他() |
| 5. 優秀な人材が採用できる | |

問9 貴社で、女性管理職登用にあたり妨げとなっている要因について、あてはまるものをお選びください。

【○は3つまで】

- | |
|--|
| 1. 管理職になることを希望する女性従業員が少ない |
| 2. 必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない |
| 3. 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する |
| 4. 残業・出張・転勤等への柔軟な対応ができない |
| 5. 労働時間が長く、家庭との両立が難しい |
| 6. 女性が就けるポストが限られている |
| 7. 両立支援制度（育児・介護休業や短時間勤務制度など）利用者の代替要員の確保ができない |
| 8. 社内の理解が不十分である |
| 9. 顧客や取引先の理解が不十分である |
| 10. その他() |

問10 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものをお選びください。

【○は1つだけ】

- | | | | |
|--------------|-------|--------------|-------|
| 1. 現在取り組んでいる | ➤問11へ | 3. 取り組む予定はない | ➤問13へ |
| 2. 今後取り組みたい | ➤問12へ | 4. わからない | ➤問14へ |

問11 問10で、「1 現在取り組んでいる」を選んだ方にお尋ねします。貴社の取組の成果について、あてはまるものをお選びください。

【○は1つだけ】

- | | |
|--------------|----------------|
| 1. 成果が出ている | 3. 成果があまり出ていない |
| 2. 成果がやや出ている | 4. 成果が出ていない |

問12 問10で、「1 現在取り組んでいる」 または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。取り組んでいる、または取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまる番号をお選びください。

【○はそれぞれに1つだけ】

	取り組んでいる	取り組んでいきたい		取り組んでいる	取り組んでいきたい
(1) 女性活躍の推進に関する計画の策定	1	2	(11) 女性の管理職候補者の個別育成	1	2
(2) 昇進・昇格基準の明確化	1	2	(12) 女性の管理職候補者を対象とした研修	1	2
(3) 人事評価基準の明確化	1	2	(13) 女性管理職の積極的な登用	1	2
(4) 公正な人事評価を行うための評価者研修	1	2	(14) 自己申告制度の活用	1	2
(5) 幅広い仕事を積極的に経験させる	1	2	(15) 社内公募制度の活用	1	2
(6) 女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置	1	2	(16) 女性活躍推進に関する男性管理職及び男性社員への研修	1	2
(7) 女性の継続就業に関する支援	1	2	(17) ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	1	2
(8) 個人のキャリアアッププランの作成	1	2	(18) 経営トップの意思表示	1	2
(9) 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	1	2	(19) その他 ()	1	2
(10) モデル(模範)となる女性従業員の育成	1	2			

問13 問10で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。

【○は3つまで】

1. 既に女性は十分活躍している 2. 女性が少ない、またはいない 3. 取り組む余裕がない 4. 取り組める職場環境、風土でない 5. 女性の意識が伴わない 6. 男性からの理解が得られない 7. 女性活躍推進の方法がわからない 8. コストがかかる 9. 必要性がない 10. その他 ()

問14 企業における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍を推進するための行政の取組について、特に必要と考えられるものをお選びください。

【○は4つまで】

1. 企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実
2. 企業の女性活躍推進のインセンティブとなるような優遇措置の充実
3. 女性の活躍推進に取り組む企業を表彰・認証する制度
4. 企業の先進的な取組事例を紹介する冊子配付などの情報提供
5. 経営者や管理職を対象とした講演会や研修の開催
6. 働く人全般を対象とした講演会や研修の開催
7. 管理職登用などに向けて女性自身の意識の改革のための講演会や研修の開催
8. 幅広い職務経験や教育・研修などによる女性自身のキャリアアップ、スキルアップへの支援
9. 女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発
10. コンサルタントなど専門家を企業に派遣して行う個別アドバイス
11. 保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実
12. 男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発
13. 長時間労働の是正やセクハラなどハラスメント対策などの企業への働きかけや指導の強化
14. 一般事業主行動計画策定など女性活躍推進への取組についての相談窓口の設置
15. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワーク構築の支援
16. 女性の再就職支援
17. ワーク・ライフ・バランスの理解を促進するための啓発
18. その他（ ）

問15 貴社におけるハラスメント対策について、お選びください。

【○はあてはまるものすべて】

1. 苦情の申し出や相談ができる体制がある
2. 対応マニュアルがある
3. ハラスメント防止研修を実施している
4. アンケート等で社内の実態把握を行っている
5. ポスター・リーフレット等啓発資料を配布、または掲示している
6. その他（ ）

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問16 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものをお選びください。

【○は1つだけ】

- | | | | |
|--------------|-------|--------------|-------|
| 1. 現在取り組んでいる | ➤問17へ | 3. 取り組む予定はない | ➤問19へ |
| 2. 今後取り組みたい | ➤問17へ | 4. わからない | ➤問19へ |

問17 問16で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。

仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立を支援するための次の各項目について、【A 制度導入の有無】と「すでに導入済み」の場合は【B 過去3年間の利用実績】についてそれぞれあてはまるものを選んで数字に○をつけてください。

		【○はそれぞれに1つだけ】				【○はそれぞれに1つだけ】		
		【A 制度導入の有無】 (明文化されているもの)				【B 過去3年間の利用実績】 (「すでに導入済み」の場合)		
		すでに 導入済み	導入 検討中	導入 予定なし		利用実績 あり	利用実績 なし	該当者が いない
(1)	育児休業制度 (利用実績については、女性 従業員、男性従業員ごとに○ を付けてください)	1	2	3	女性従業員 → 男性従業員 →	1	2	3
(2)	介護休業制度	1	2	3	→	1	2	3
(3)	育児や介護などのための 短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(4)	子の看護休暇制度	1	2	3	→	1	2	3
(5)	フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
(6)	時間単位での有給休暇の取得	1	2	3	→	1	2	3
(7)	始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ	1	2	3	→	1	2	3
(8)	所定外労働(残業)の免除	1	2	3	→	1	2	3
(9)	転勤免除 (地域限定社員制度等)	1	2	3	→	1	2	3
(10)	事業所内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
(11)	育児に要する経費の援助 (ベビーシッター費用等)	1	2	3	→	1	2	3
(12)	在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
(13)	その他 ()	1	2		→	1	2	3

問18 問17で、いずれかの両立支援制度について「すでに導入済み」を選んだ方にお尋ねします。

それらの導入などにより、企業全体ではどのような反応がありましたか。

【〇はそれぞれに1つだけ】

	そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
(1) 職場の雰囲気が良くなった	1	2	3	4	5
(2) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
(3) 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
(4) 女性の管理職が増えた	1	2	3	4	5
(5) 勤労意欲が高まった	1	2	3	4	5
(6) 良い人材を確保できた	1	2	3	4	5
(7) 同じ職場の人から不満が出た	1	2	3	4	5
(8) 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

問19 貴社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思いますか。

【〇は3つまで】

1. ワーク・ライフ・バランスの啓発や研修を行う
2. 時間外労働を削減する
3. 労働時間の短縮を行う
4. フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う
5. ワーク・ライフ・バランスに関する制度の充実を図る
6. 経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用する
7. ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る
8. 従業員のニーズを把握するための意識調査を定期的実施する
9. 社内に相談・苦情処理の専用窓口を設置する
10. その他（ ）

問20 貴社では、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために時間外労働の削減に取り組んでいますか。

【〇は1つだけ】

- | | | | |
|--------------|-------|-------------|-------|
| 1. 現在取り組んでいる | ➤問21へ | 2. 取り組んでいない | ➤問22へ |
|--------------|-------|-------------|-------|

問21 問20で、「1 取り組んでいる」を選んだ方にお尋ねします。

具体的にどのような取組をしていますか。

【〇はあてはまるものすべて】

- | | |
|------------------|---------------|
| 1. 業務の効率化 | 6. 残業時間の上限を設定 |
| 2. 短時間で質の高い仕事を評価 | 7. 定時退社の奨励 |
| 3. 人員を増やす | 8. 残業の事前申請 |
| 4. ワークシェアリング | 9. 労働時間の平準化 |
| 5. ノー残業デーの設定 | 10. その他（ ） |

問22 問20で、「2 取り組んでいない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。

【〇は1つだけ】

- | | |
|----------------|--------------------------------|
| 1. 人手不足 | 4. 改善する必要がある |
| 2. コストがかかる | 5. その他（ ） |
| 3. 必要な取組がわからない | |

育児休業の取得について

問23 貴社における育児休業制度の利用者数の状況をご回答ください。

※該当数値がない場合は、0でご回答ください。

	女性	男性
令和6年4月1日から令和7年3月31日までの出産者数 (男性の場合は、配偶者が出産した者の数)	人	人
うち育児休業を開始した者の数 (令和7年10月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人
うち育児代替要員が採用された育児休業者の数 (令和7年10月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	人	人

問24 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者または退職した者の数をご回答ください。

育児休業終了後の復職状況	女性	男性
①復職した者	人	人
②復職予定であったが退職した者	人	人

問25 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者の利用期間について、ご回答ください。

		育児休業制度の利用期間						
性別	期間	1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月 未満	12か月～ 24か月 未満	24か月～ 36か月 未満	36か月 以上
女性		人	人	人	人	人	人	人
男性		人	人	人	人	人	人	人

女性特有の健康課題について

問26 月経や更年期、妊娠、出産といった女性の健康課題は、20代から50代の就労において大きく影響します。また、乳がんや子宮頸がんといった女性特有のがんは、働き盛り、子育て中にかかる人も多くいます。貴社では、こういった女性の健康課題について何らかの取組を行っていますか。

【○は1つだけ】

1. 現在取り組んでいる **▶問27へ** 3. 取り組む予定はない **▶問28へ**
2. 今後取り組みたい **▶問27へ**

問27 問26で「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。
女性が企業や組織で働き続けるために、何が必要だと思いますか。

【○は3つまで】

1. 女性特有の健康関連課題に関するセミナー等の実施
2. 婦人科健診・検診への金銭援助
3. 婦人科健診・検診の受診に対する休暇付与等
4. 保健師等による女性健康専門相談窓口設置
5. 女性特有の健康課題に対応可能な体制構築
6. 女性の健康づくり推進部署やプロジェクトチームの設置
7. 母性健康管理のためのサポートの周知徹底
8. 不妊治療に対する支援（通院への休暇取得など）
9. 生理休暇を取得しやすい環境の整備
10. 更年期症状や更年期障害の改善支援
11. 女性専用の休憩室の設置
12. 月経随伴症状の自己管理支援ツールやアプリを提供
13. その他（

問28 問26で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方にお尋ねします。取り組まない理由は何ですか。

【○はあてはまるものすべて】

1. 女性従業員がいない
2. 取り組む必要性は認識しているが何をしたいかわからない
3. 女性に限定した制度を導入すると不公平
4. 費用対効果が分からない
5. 現在の福利厚生制度で十分対応できている
6. 女性従業員から要望がない
7. その他（

男女の賃金格差について

問29 男女の賃金格差の主な要因は何だと思いますか。

【○はあてはまるものすべて】

1. 新卒・経験者等の採用における男女割合の違い（女性の少なさ）
2. 雇用管理区分（コース、職種、職域等）における男女割合の違い
3. 業種業態や業務の特性による女性の職員の広げにくさ
4. 育児等の事情による女性のキャリア中断・離職
5. 男女間の家事・育児負担の違い（家事・育児負担の女性への偏り）
6. 管理職登用における男女割合の違い（女性の少なさ）
7. 平均労働時間の男女間の違い（時間外労働の可否等）
8. 業務の難易度や量の男女間の違い（管理職のジェンダーバイアス等）
9. 人事評価制度の基準・運用（評価者バイアス等）
10. 生活関連手当（配偶者手当、住宅手当等）の支給の有無
11. その他（ ）

問30 貴社では、男女の賃金格差の解消に向けて何らかの取組を行っていますか。

【○は1つだけ】

- | | | | |
|--------------|-------|--------------|-------|
| 1. 現在取り組んでいる | ➤問31へ | 3. 取り組む予定はない | ➤問32へ |
| 2. 今後取り組みたい | ➤問31へ | | |

問31 問30で、「1 現在取り組んでいる」または「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。
すでに取り組んでいるもしくは取り組む予定の項目についてあてはまるものを選んでください。

【○はあてはまるものすべて】

1. 雇用管理区分（コース、職種、職域等）の見直し
2. 女性の少ない職域への積極的な配置
3. 仕事と育児・介護との両立支援に関する取組の強化
4. 男性の育児休業等取得促進、「共働き・共育て」の推進
5. 女性を対象にしたキャリア研修の実施
6. 管理職に対するマネジメント研修（業務の効率的な推進や人材育成手法等）の実施
7. 長時間労働の防止・業務効率化（年休取得促進、ノー残業デーの設定、業務のデジタル化等）
8. 多様で柔軟な働き方の推進（フレックスタイム制度やテレワークの導入・拡充等）
9. 人事評価制度の見直し（評価基準の明確化、育児休業期間等に配慮した評価の実施等）
10. アンコンシャス・バイアスに関する啓発（研修の実施等）
11. その他（ ）

問32 問30で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方にお尋ねします。 取り組まない理由は何ですか。

【○はあてはまるものすべて】

1. 女性従業員がいないから
2. 常用労働者300人以下の企業なので公表については努力義務だから
3. 必要性を感じないから
4. 資金面や人材面で取り組む余裕がないから
5. 具体的に何をすればよいかわからないから
6. その他（ ）

お手数ですが、記入もれがないか再度ご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手は不要です）に入れて10月24日（金）までにお近くのポストに投函してください。