

## 第2章 女性活躍及びワーク・ライフ・ バランスに関する企業調査

## I 調査概要

### 1. 調査の目的

岡山市内の企業における女性活躍の現状や仕事と家庭の両立支援の取組状況を把握し、本市の女性が輝くまちづくり事業関連施策の基礎資料とする

### 2. 調査の項目

- ・女性の雇用について
- ・女性活躍推進について
- ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について
- ・育児休業の取得について
- ・女性特有の健康課題について
- ・男女の賃金格差について

### 3. 実施状況

調査対象	市内に事業所を有する従業員 10 名以上の企業
標本数	2,000 社
調査方法	郵送配付 郵送回収及びWEB回収 記名方式
調査時期	令和 7 年 10 月 1 日～10 月 24 日（延長～10 月 30 日）

### 4. 回収結果

返信数	554 社
有効回収数	553 社 うち（郵送 163 社、WEB回答 390 社）
有効回収率	27.7%

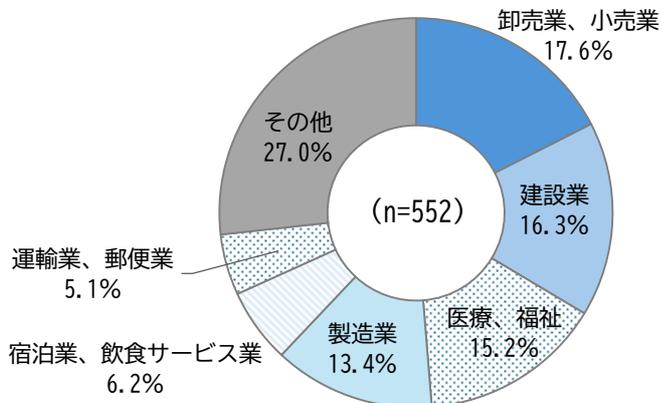
## 5. 報告書の見方

- (1) 本文及び図表中に示した調査結果の数値は百分比(%)で示してある。これらの数値は小数点以下第2位を四捨五入しているため、全項目の回答比率の合計が100.0%とならない場合がある。
- (2) 複数の回答を求めた質問では、回答比率の合計が100.0%を超えることがある。
- (3) 報告書中の図表では、コンピューター入力の都合上、回答選択肢の表現を短縮している場合がある。
- (4) 文字数が多い選択肢については、意味を損なわない程度に選択肢を省略しているものがある。
- (5) 図表中の「n」は number of cases の略で、回答者総数または分類別の回答者数を示す。各比率はnを100%として算出している。
- (6) 分析においては、無回答を除いている。
- (7) 業種別の集計において、多業種の場合はそれぞれにカウントしている。
- (8) 報告書中の「平成26年度調査」は、平成26年7月に実施した「岡山市女性が輝くまちづくり調査」(平成26年度調査)を、「平成30年度調査」は、平成30年6月に実施した「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」(平成30年度調査)を、「前回調査」は、令和3年6月に実施した「岡山市女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する調査」(令和3年度調査)を指す。「今回調査」は本調査(令和7年度調査)を指す。

## II 回答企業の属性

問1 貴社についておうかがいします。

### (1) 主要業種

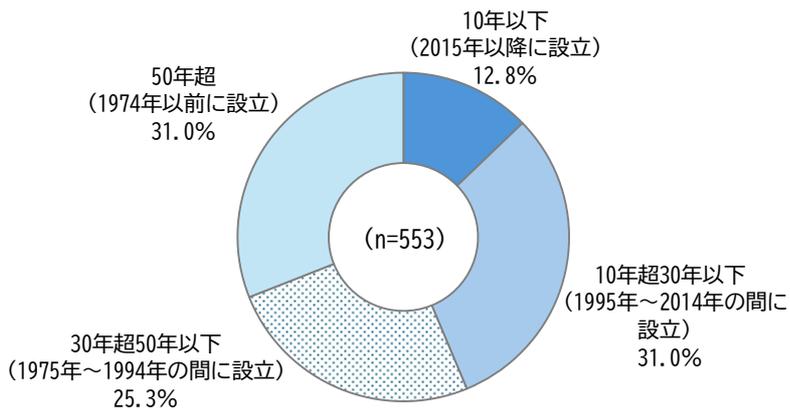


報告書中、「製造業・非製造業」という場合、この分類の「製造業」と「建設業」を合わせて「製造業」といい、それ以外を「非製造業」という。

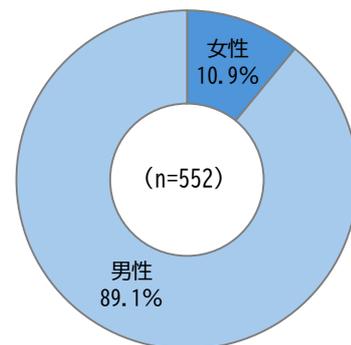
(注) その他の内訳

- サービス業（他に分類されないもの）：56社
  - 学術研究、専門・技術サービス業：20社
  - 情報通信業：18社
  - 不動産業、物品賃貸業：12社
  - 電気・ガス・熱供給・水道業：7社
  - 金融業、保険業：6社
  - 生活関連サービス業、娯楽業：6社
  - 教育、学習支援業：4社
  - 鉱業、採石業、砂利採取業：1社
  - その他：19社
- 合計 149社

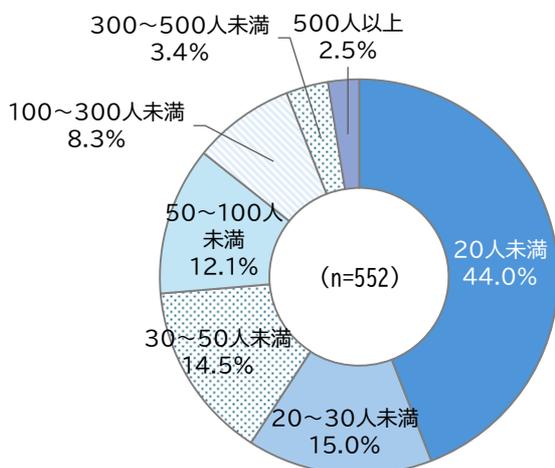
### (2) 法人設立年



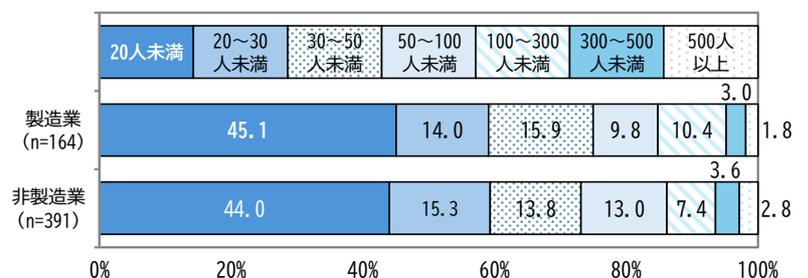
### (3) 経営者の性別



### (4) 従業員規模 (全体)



### 従業員規模 (業種別)



(5) 役員・従業員の女性割合

業種別	業種	役員 の 女性割合	従業員の 女性割合	内訳				
				管理職の 女性割合	課長相当職以上 の女性割合		従業員の女性割合 (管理職を除く)	
					課長相当職以 上の女性割合	係長相当職の 女性割合	正社員の 女性割合	非正社員の 女性割合
業種別	製造業 (n=164)	23.5%	46.7%	10.3%	6.2%	16.6%	25.0%	67.8%
	非製造業 (n=391)	23.8%	38.7%	26.5%	22.2%	30.6%	40.7%	59.1%
従業員規模別	30人未満 (n=326)	27.9%	46.8%	29.2%	25.9%	34.5%	40.3%	70.9%
	30人以上50人未満 (n=80)	22.9%	37.3%	21.3%	14.0%	32.2%	31.7%	63.4%
	50人以上100人未満 (n=67)	23.0%	40.3%	24.2%	19.9%	31.6%	34.3%	66.3%
	100人以上 (n=79)	12.3%	43.4%	18.7%	13.2%	24.3%	34.8%	66.5%
従業員規模・業種別	製造業・100人未満 (n=139)	26.5%	27.1%	12.0%	8.9%	17.5%	23.8%	62.4%
	製造業・100人以上 (n=25)	14.4%	25.8%	9.7%	5.1%	16.3%	25.5%	57.4%
	非製造業・100人未満 (n=337)	26.0%	48.0%	32.2%	27.0%	40.2%	41.5%	68.6%
	非製造業・100人以上 (n=54)	10.8%	50.0%	24.0%	19.5%	27.7%	40.3%	67.6%
全体		23.7%	43.0%	20.6%	15.6%	26.3%	35.2%	66.8%

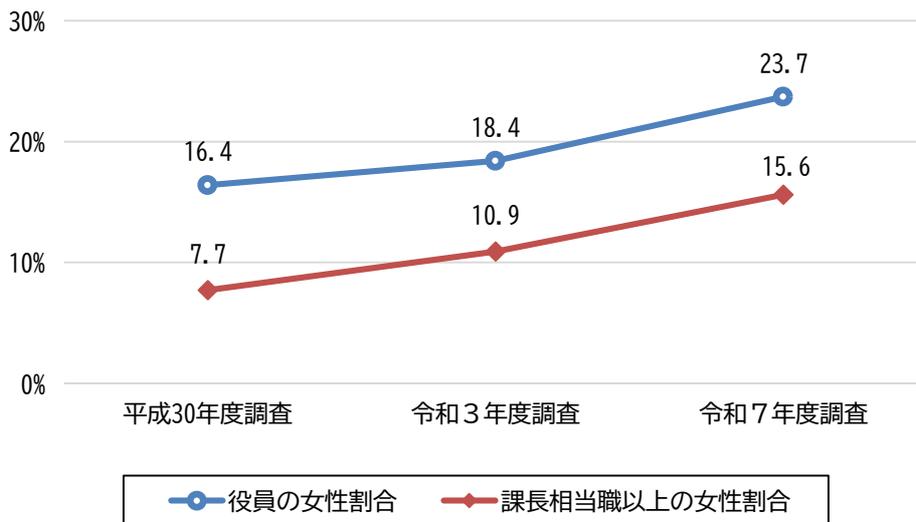
(注1) 管理職は企業の組織系列の各部署において配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む

(注2) 従業員は直接雇用関係のある労働者を指す

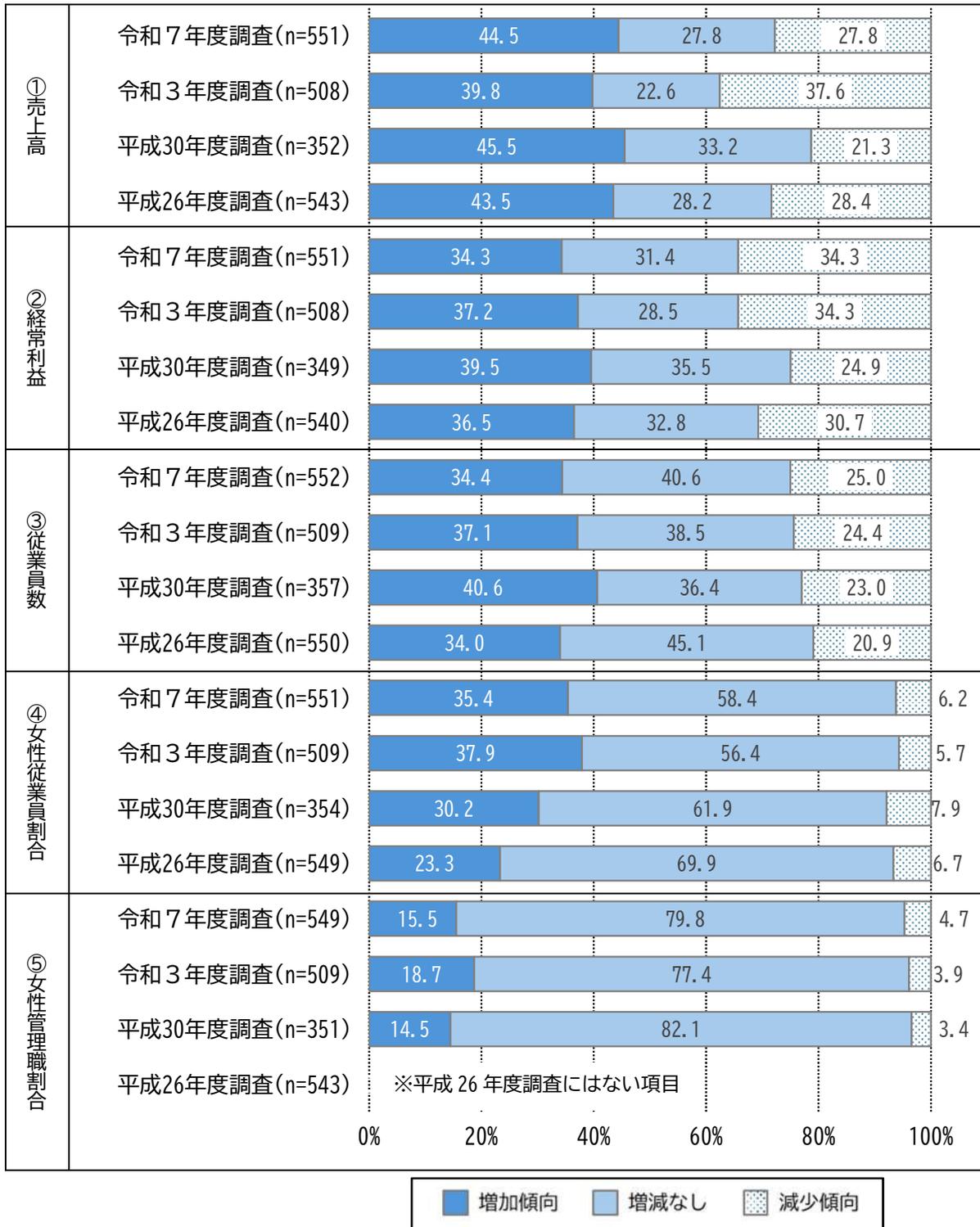
(注3) 正社員は管理職である正社員を除く

(注4) 非正社員はパート・アルバイトとして働いている人を指す

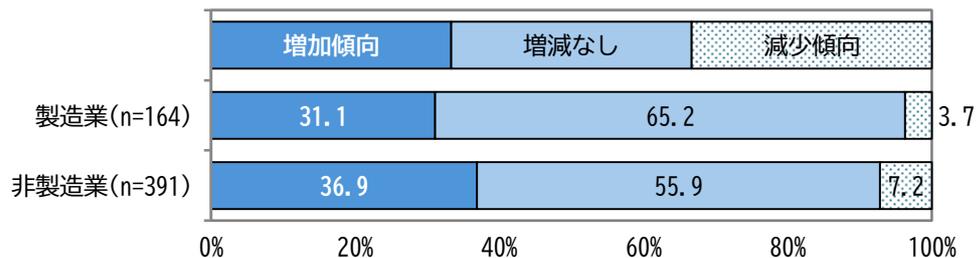
【管理職等の女性割合の推移】



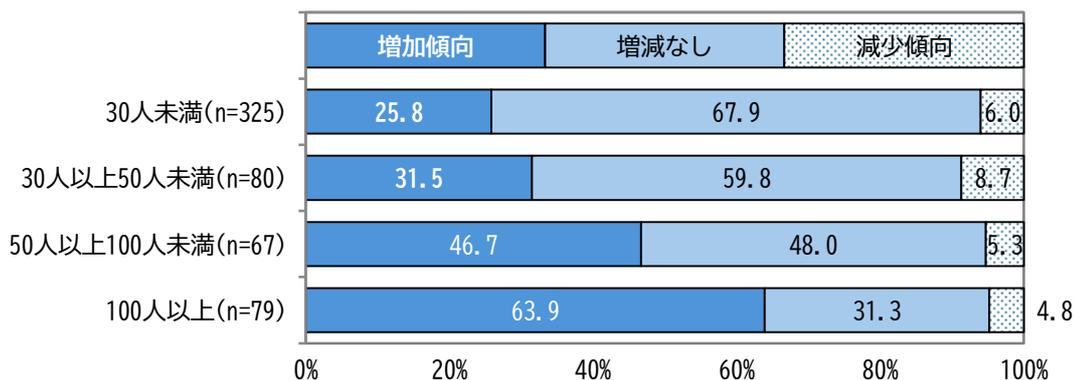
(6) 過去5年間の増減傾向



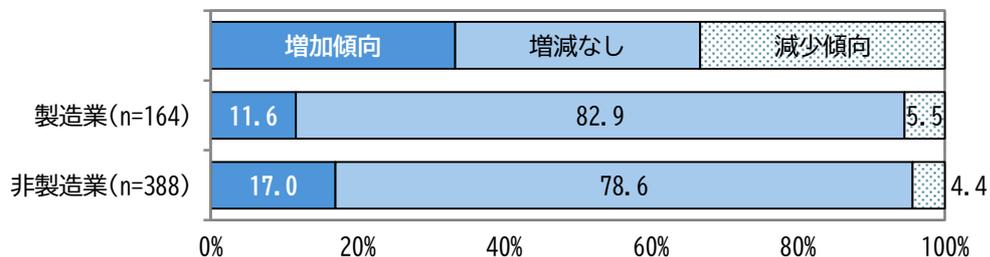
【図表 女性従業員割合の増減傾向（業種別）】



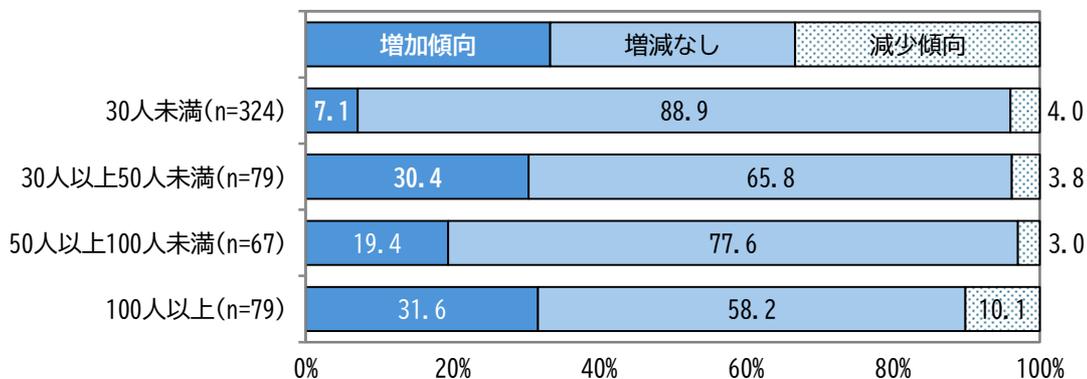
【図表 女性従業員割合の増減傾向（従業員規模別）】



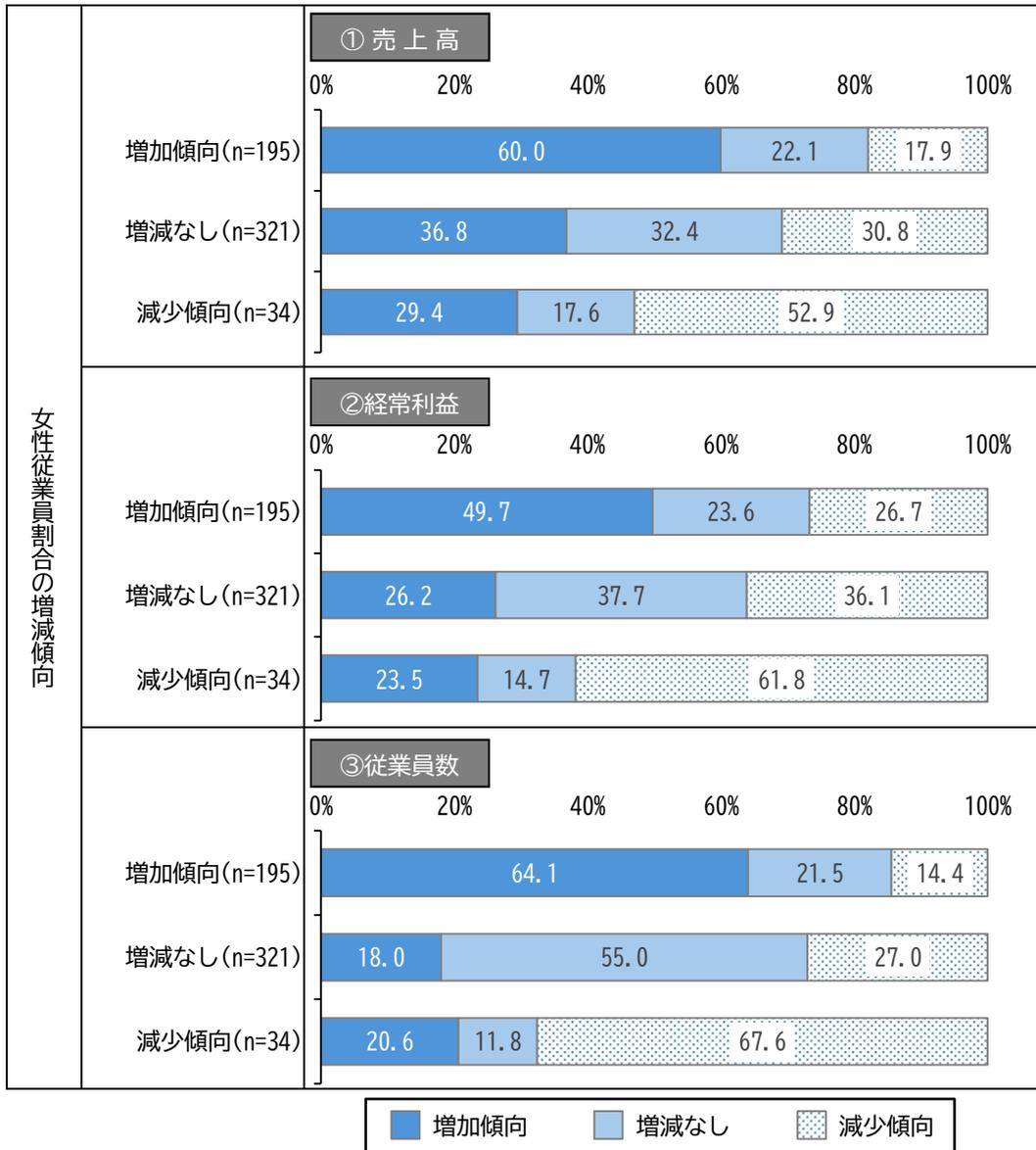
【図表 女性管理職割合の増減傾向（業種別）】



【図表 女性管理職割合の増減傾向（従業員規模別）】



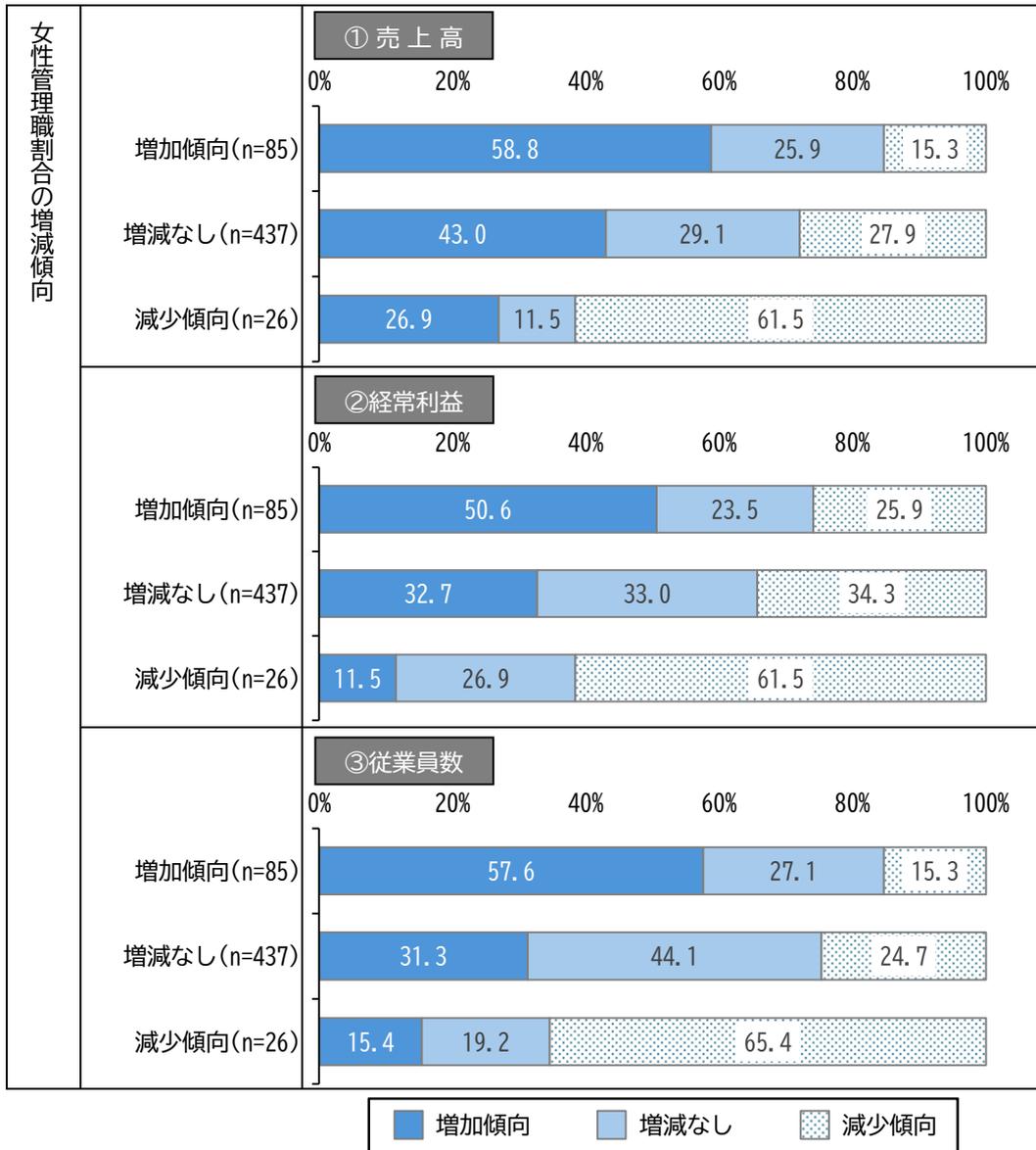
【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向（女性従業員割合の増減傾向別）】



回答企業を、女性従業員割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」、「増減なし」、「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性従業員割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

【図表 売上高、経常利益、従業員数の増減傾向（女性管理職割合の増減傾向別）】

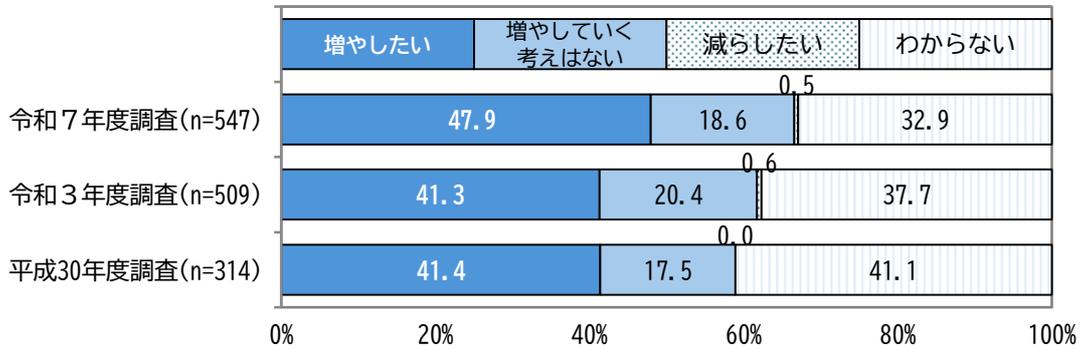


回答企業を、女性管理職割合の「増加傾向」グループ、「増減なし」グループ、「減少傾向」グループに分けて上から順に並べ（垂直方向）、それぞれのグループの中で、売上高、経常利益、従業員数のそれぞれについて、「増加傾向」、「増減なし」、「減少傾向」と答えた企業の割合を表したもの（水平方向）。

女性管理職割合が増加傾向にあると回答した企業が、売上高、経常利益、従業員数のいずれについても「増加傾向」と回答する割合が高くなっている。

### Ⅲ 女性の雇用について

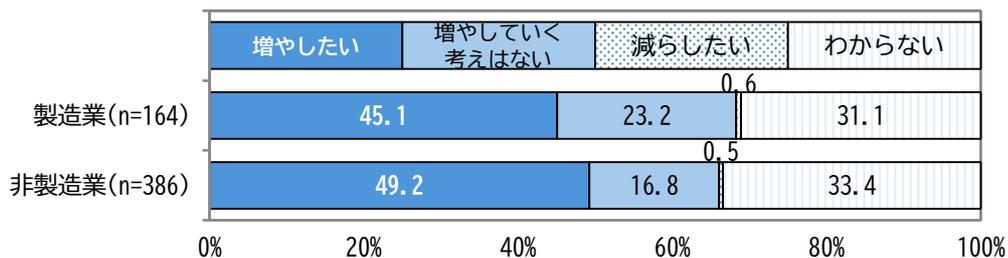
問5 今後（おおむね5年後を目安に）貴社では女性従業員の数を、現在と比べてどのようにしたいとお考えですか。



女性従業員数の今後の意向については、「増やしたい」が47.9%と最も高く、次いで「わからない」が32.9%、「増やしていく考えはない」が18.6%、「減らしたい」が0.5%となっている。

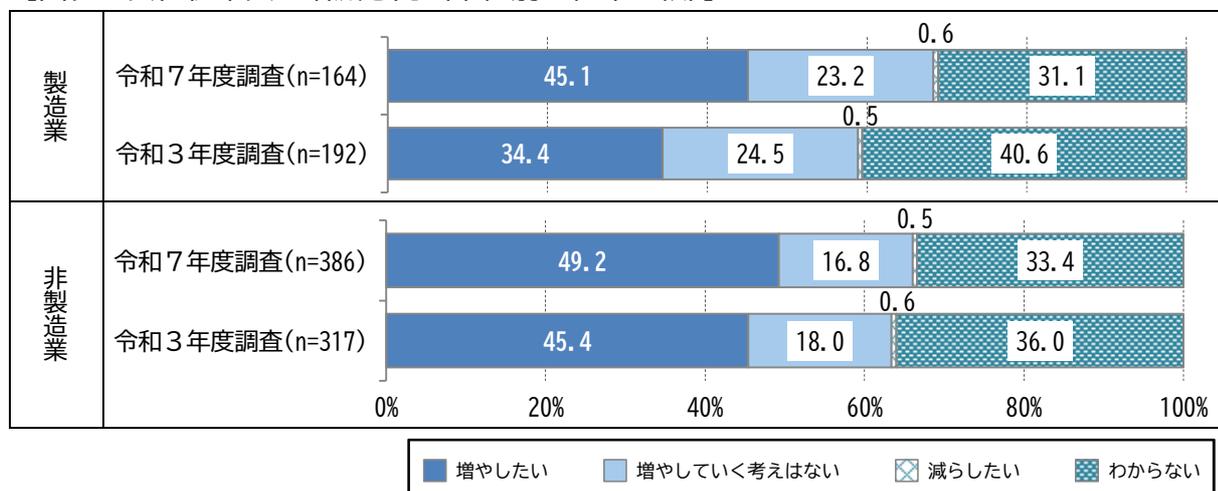
経年比較では、「増やしたい」が令和3年度41.3%から令和7年度47.9%と6.6ポイント上昇している。

【図表 女性従業員の増減意向（業種別）】



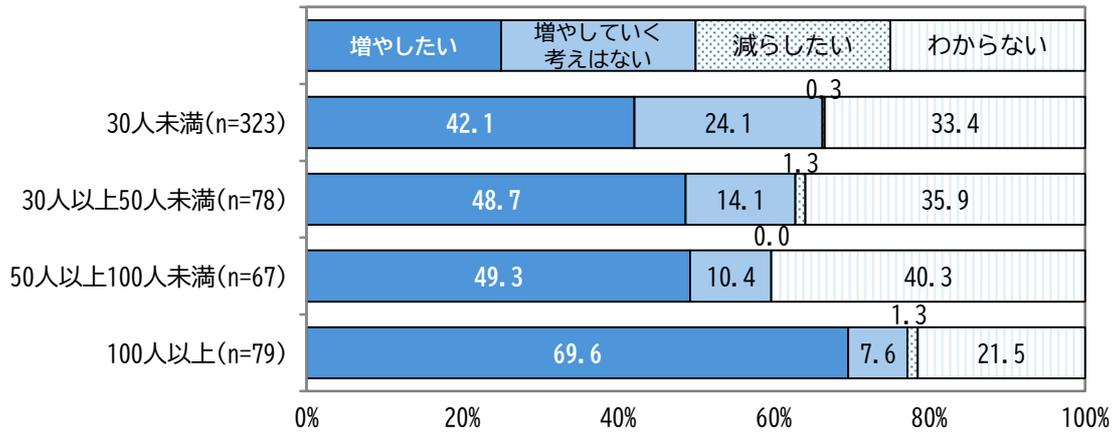
業種別にみると、「増やしたい」との回答は非製造業（49.2%）が製造業（45.1%）を4.1ポイント上回っている。一方、「増やしていく考えはない」との回答は製造業（23.2%）が非製造業（16.8%）を6.4ポイント上回っている。

【図表 女性従業員の増減意向（業種別・経年比較）】



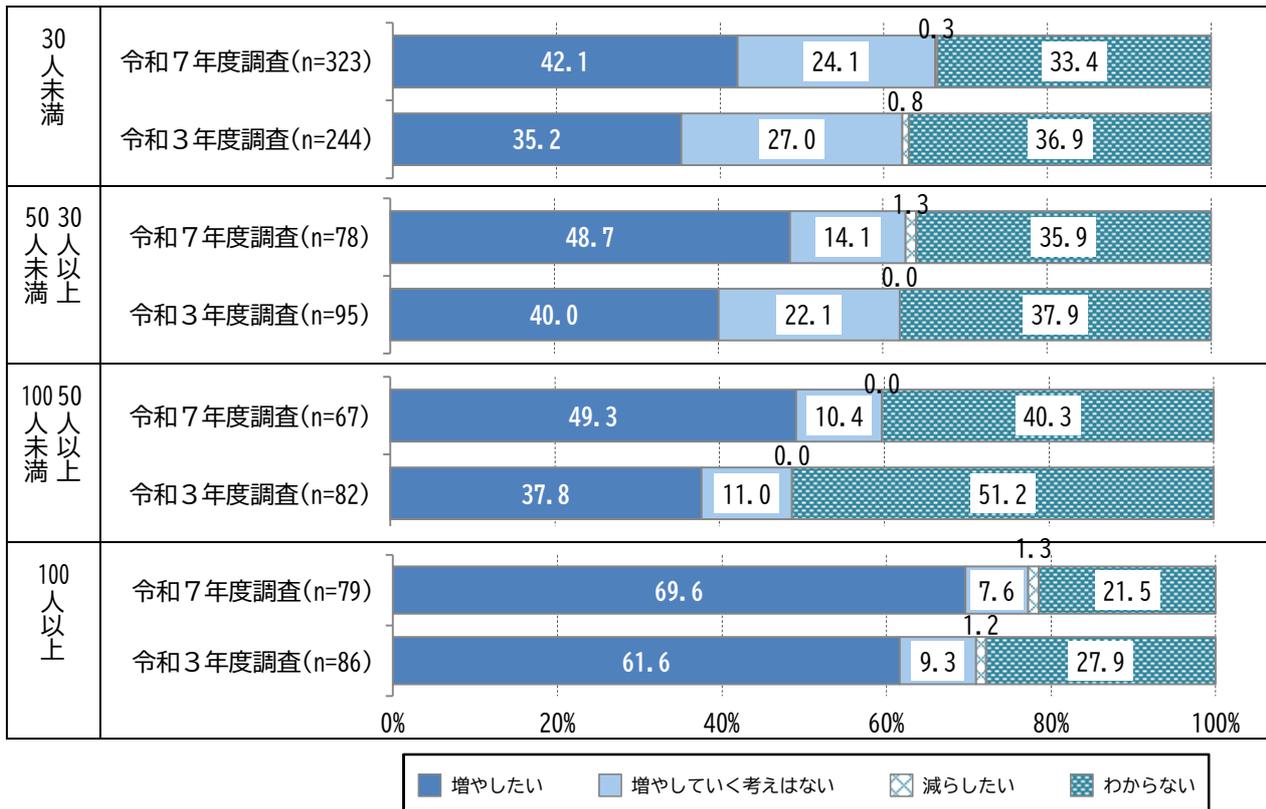
経年比較すると、「増やしたい」との回答は、製造業、非製造業ともに増加しており、特に製造業は令和3年度調査から10.7ポイント上回っている。

【図表 女性従業員の増減意向（従業員規模別）】



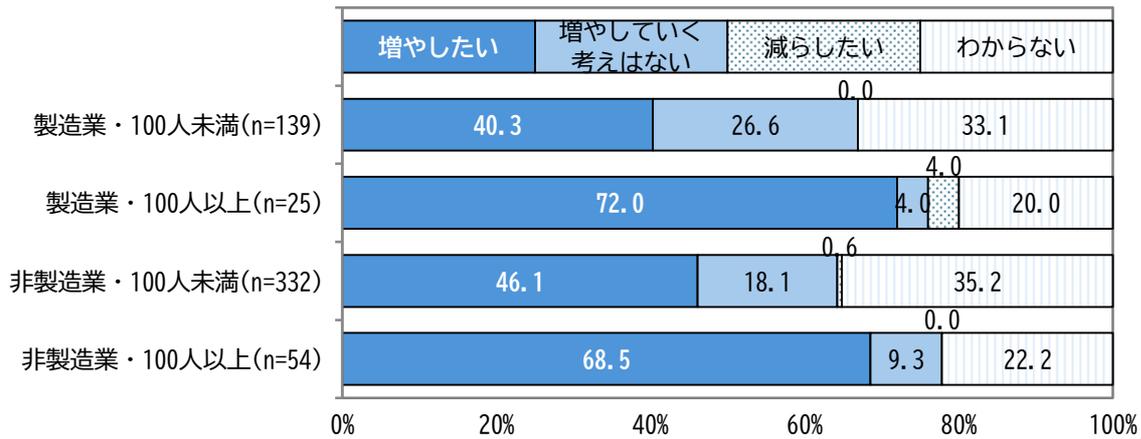
従業員規模別にみると、「増やしたい」との回答は、100人以上の企業が7割近くで最も高いが、50人以上100人未満の企業、30人以上50人未満の企業、30人未満の企業はいずれも40%台となっている。

【図表 女性従業員の増減意向（従業員規模別・経年比較）】



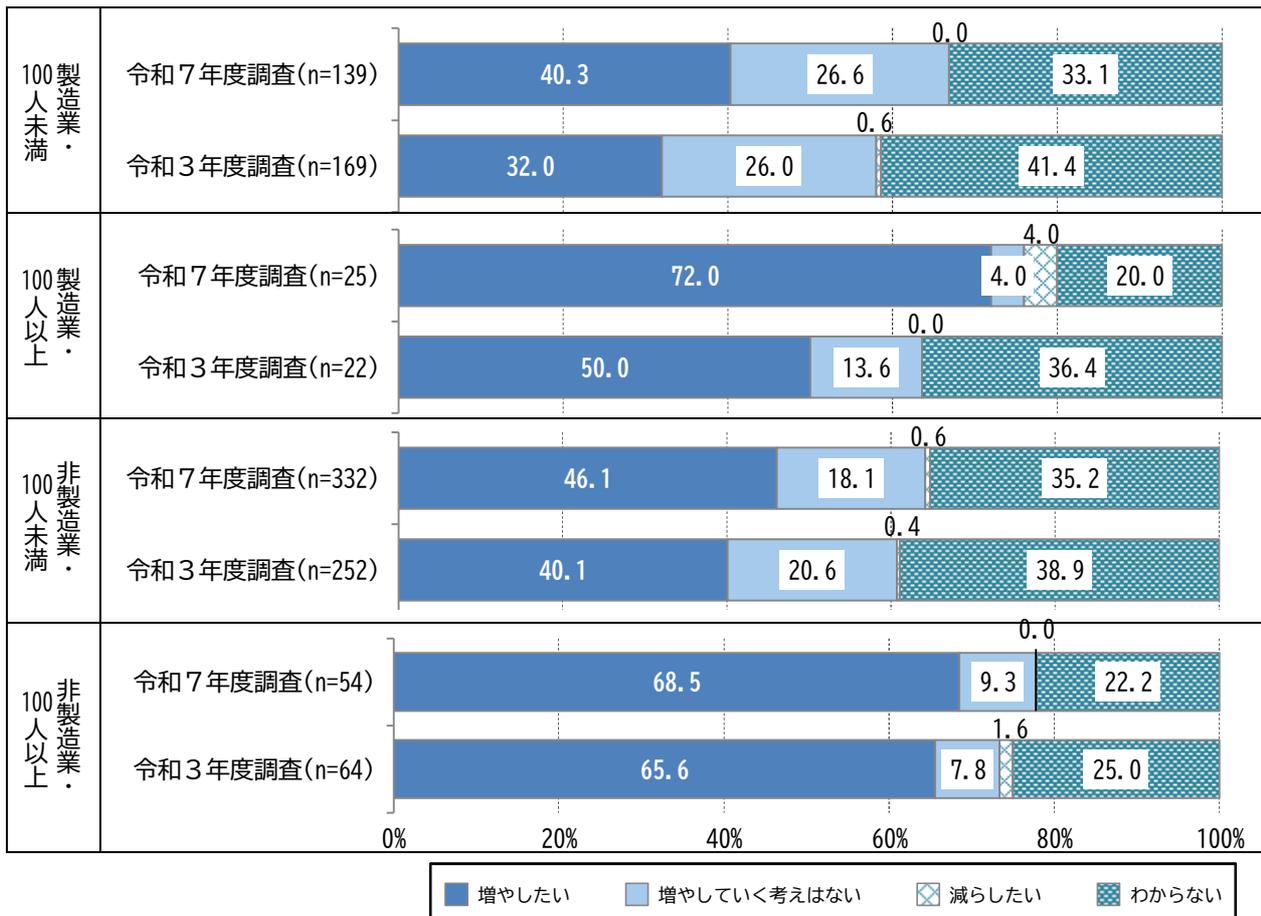
経年比較すると、いずれの従業員規模でも「増やしたい」との回答が前回調査を上回っている。特に100人以上の企業では69.6%に達し、前回調査(61.6%)を8.0ポイント上回っている。

【図表 女性従業員の増減意向（業種・従業員規模別）】



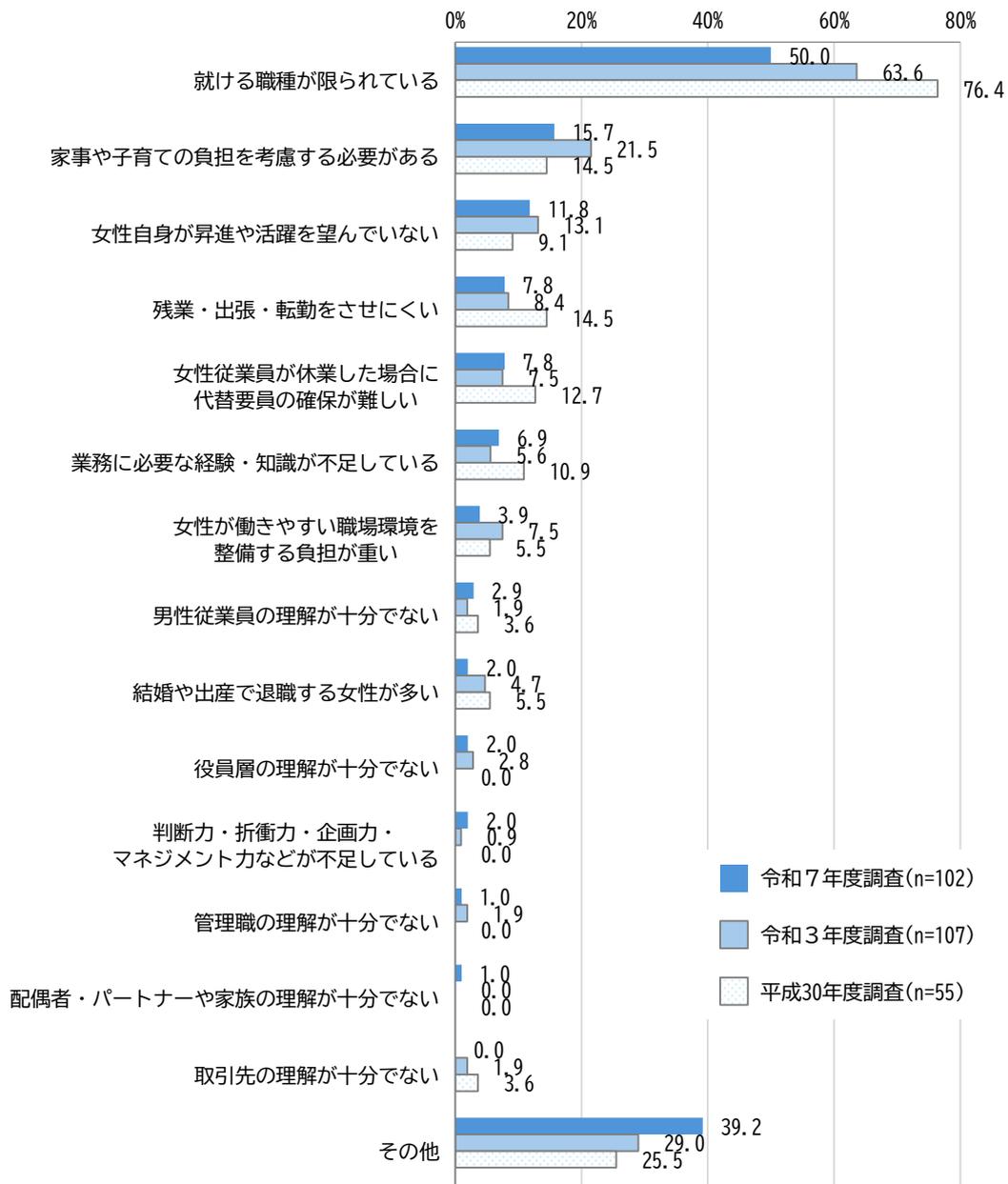
業種・従業員規模別にみると、「増やしたい」との回答は、製造業・100人以上の企業（72.0%）および非製造業・100人以上の企業（68.5%）で高くなっている。一方、100人未満の企業では、製造業（40.3%）、非製造業（46.1%）となっている。

【図表 女性従業員の増減意向（業種・従業員規模別・経年比較）】



経年比較すると、「増やしたい」との回答は、製造業・100人以上の企業（72.0%）において前回調査（50.0%）を22.0ポイントと大幅に上回っている。

問5で「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。  
増やさない理由はなんですか。(〇は3つまで)



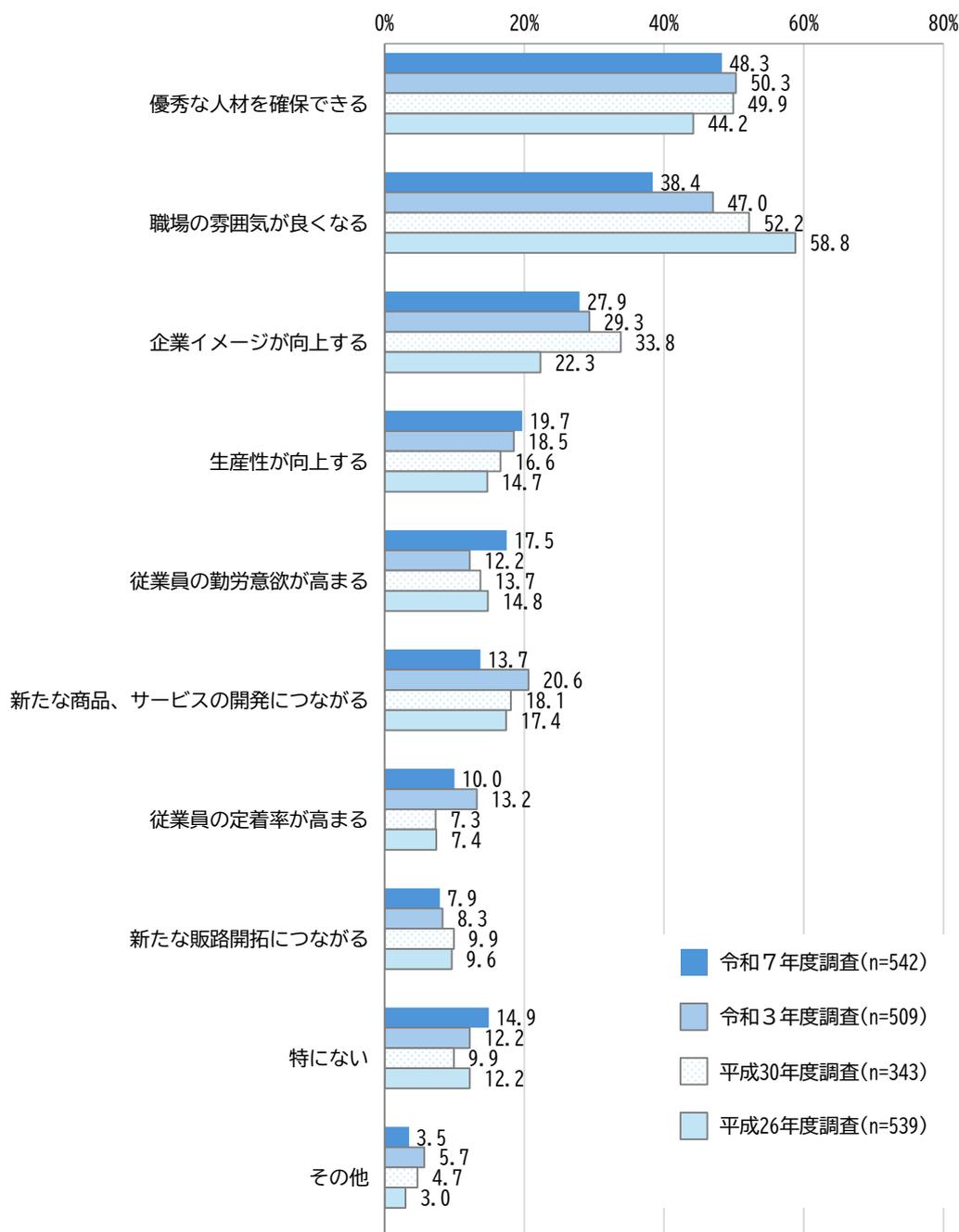
【その他 主な内容】

- ・現在の人員で十分、現状維持
- ・すでに女性が多い
- ・性別で判断しない採用方針
- ・業務内容、職種上の理由
- ・経営、会社事情

女性従業員を「増やしていく考えはない」または「減らしたい」理由については、「就ける職種が限られている」が50.0%と突出して高いが前回調査の63.6%から13.6ポイント低下している。

経年比較すると、「家事や子育ての負担を考慮する必要がある」は5.8ポイント、「女性が働きやすい職場環境を整備する負担が重い」は3.6ポイント減少しているが、「女性自身が昇進や活躍を望んでいない」は1.3ポイントの減少にとどまっている。

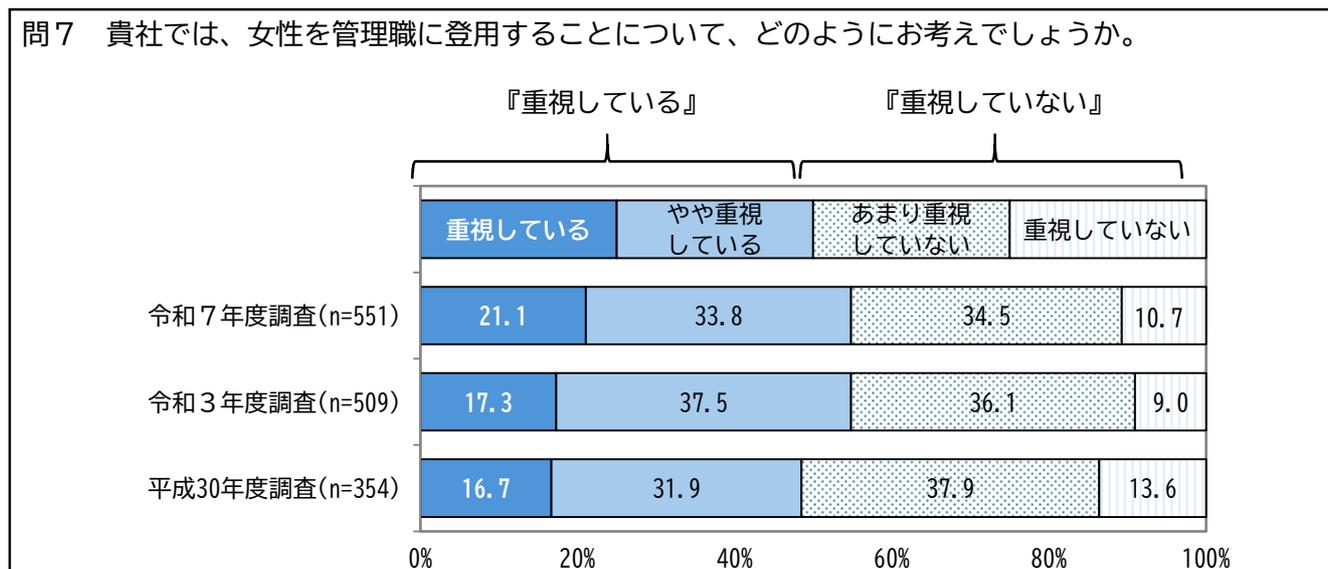
問6 貴社で、女性を雇用することで期待する成果はどのようなことですか。(〇は3つまで)



女性を雇用することで期待する成果については、「優秀な人材を確保できる」が48.3%と最も高く、次いで「職場の雰囲気が良くなる」(38.4%)、「企業イメージが向上する」(27.9%)などの順となっている。

経年比較すると、「職場の雰囲気が良くなる」は前回調査(47.0%)から8.6ポイント低下している。一方、「従業員の勤労意欲が高まる」は前回調査(13.2%)から5.3ポイント上昇している。

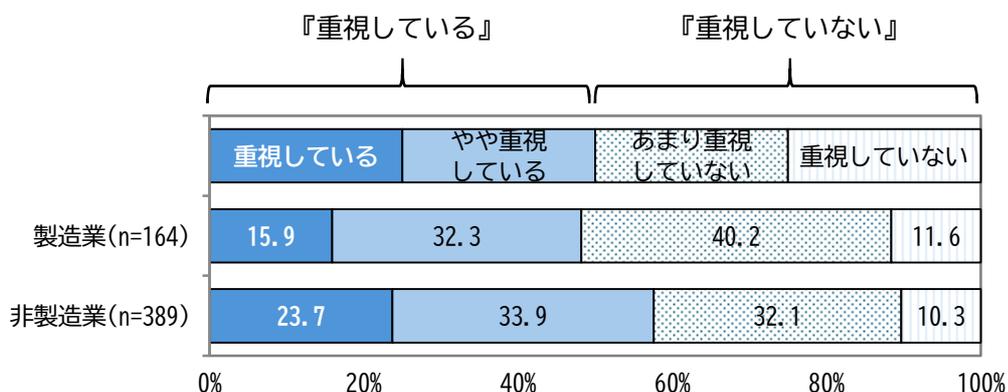
#### IV 女性活躍推進について



女性を管理職に登用することの重視度について、『重視している』（「重視している」と「やや重視している」の合計）は54.9%、『重視していない』（「あまり重視していない」と「重視していない」の合計）は45.2%となっている。

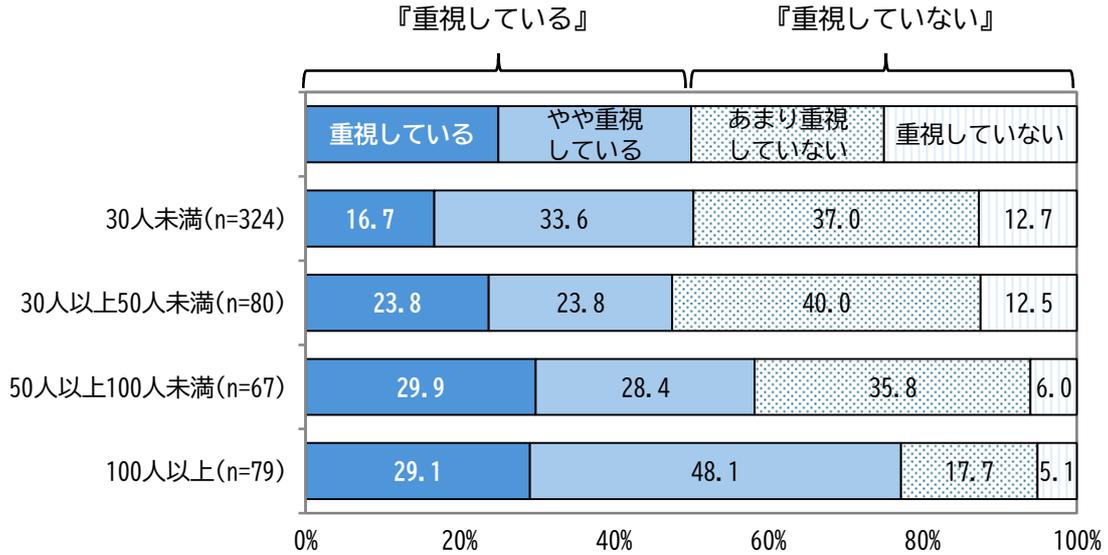
経年比較すると、『重視している』は前回調査（54.8%）と変わりがなく、平成30年度（48.6%）と比べると6.3ポイント上昇している。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種別）】



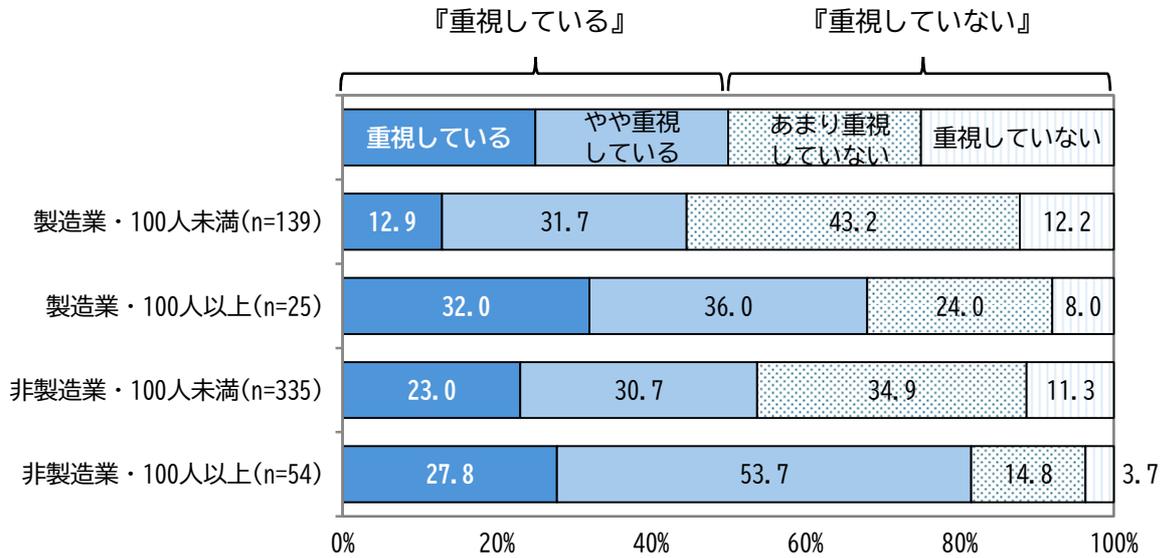
業種別にみると、女性管理職登用について『重視している』との回答は、非製造業が57.6%、製造業が48.2%となっており、非製造業が製造業を9.4ポイント上回っている。

【図表 女性管理職登用の重視度（従業員規模別）】



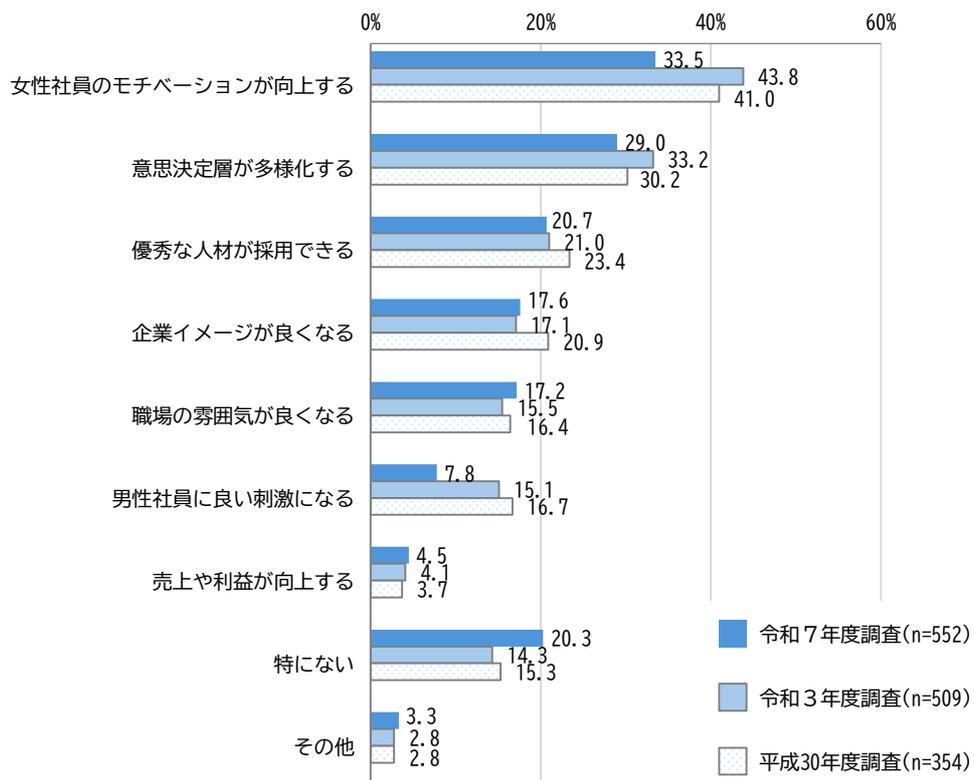
従業員規模別にみると、女性管理職登用について『重視している』との回答は、30人未満の企業が50.3%、30人以上50人未満の企業が47.6%、50人以上100人未満の企業が58.3%、100人以上の企業が77.2%となっており、従業員規模が大きくなるにつれて女性管理職登用を重視する割合が高くなっている。

【図表 女性管理職登用の重視度（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、女性管理職登用について『重視している』との回答は、非製造業・100人以上の企業が81.5%と高く、次いで製造業・100人以上の企業が68.0%となっている。一方、100人未満の企業では、非製造業が53.7%、製造業が44.6%となっている。

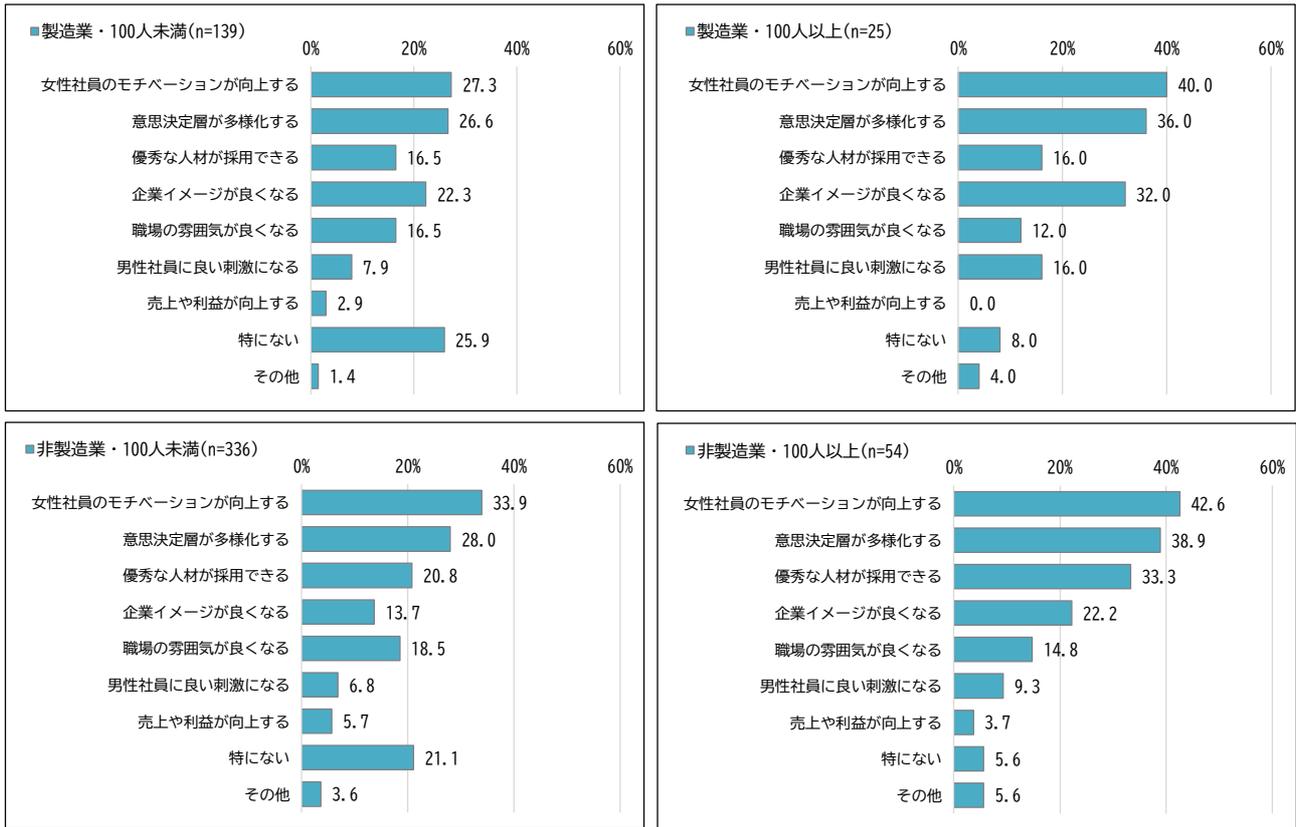
問8 貴社で、女性管理職登用で期待する成果はどのようなことですか。(〇は2つまで)



女性管理職登用で期待する成果については、「女性社員のモチベーションが向上する」が 33.5%と最も高く、次いで「意思決定層が多様化する」(29.0%)、「優秀な人材が採用できる」(20.7%)などの順となっている。

経年比較すると、「女性社員のモチベーションが向上する」が 10.3 ポイント、「男性社員に良い刺激になる」が 7.3 ポイント前回調査から低下している。

【図表 女性管理職登用で期待する成果（業種・従業員規模別）】

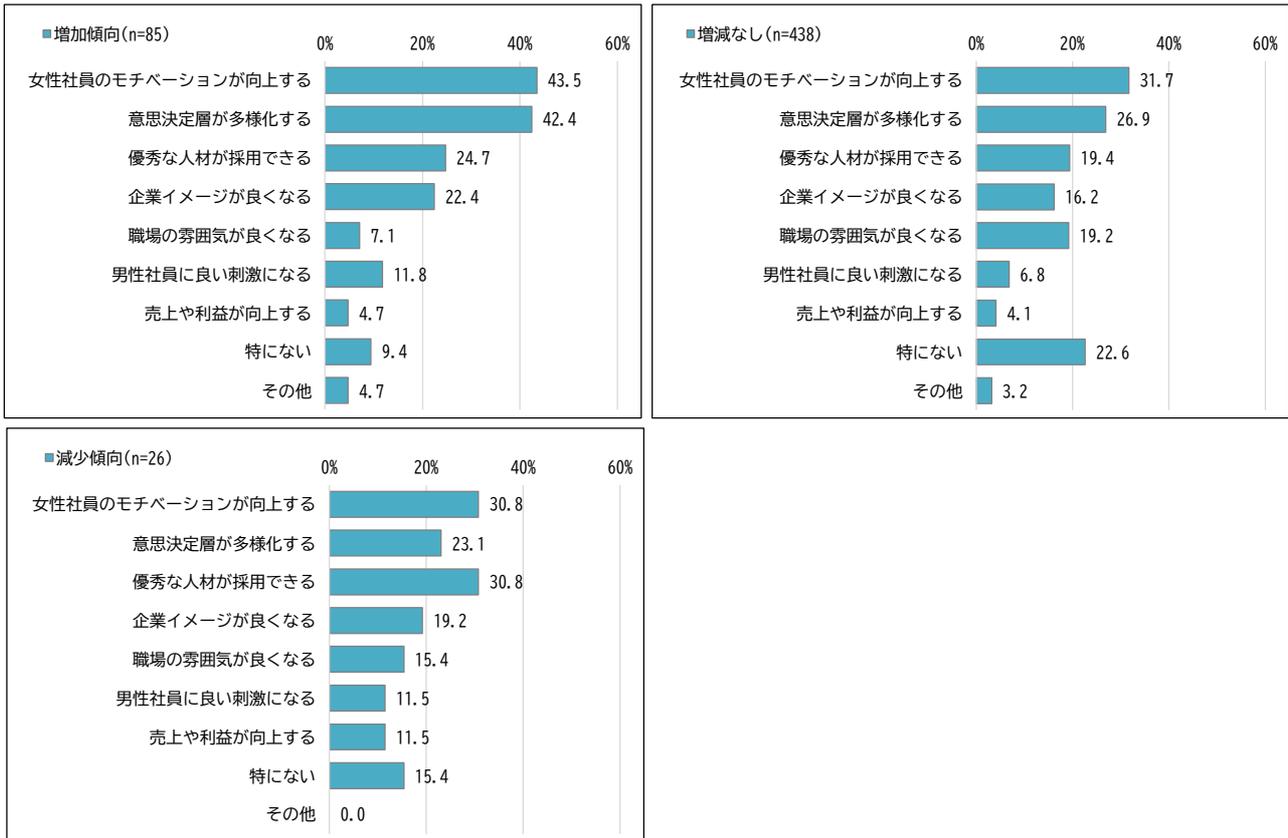


業種・従業員規模別にみると、女性管理職登用で期待する成果として「女性社員のモチベーションが向上する」「意思決定層が多様化する」との回答は、製造業・100人以上の企業と、非製造業・100人以上の企業で4割程度と他の区分より高くなっている。

また、「優秀な人材が採用できる」との回答は、非製造業・100人以上の企業（33.3%）で他の区分より高くなっている。

さらに、「企業イメージが良くなる」との回答は、製造業・100人以上の企業（32.0%）で、他の区分より高くなっている。

【図表 女性管理職登用で期待する成果（女性管理職増減傾向別）】

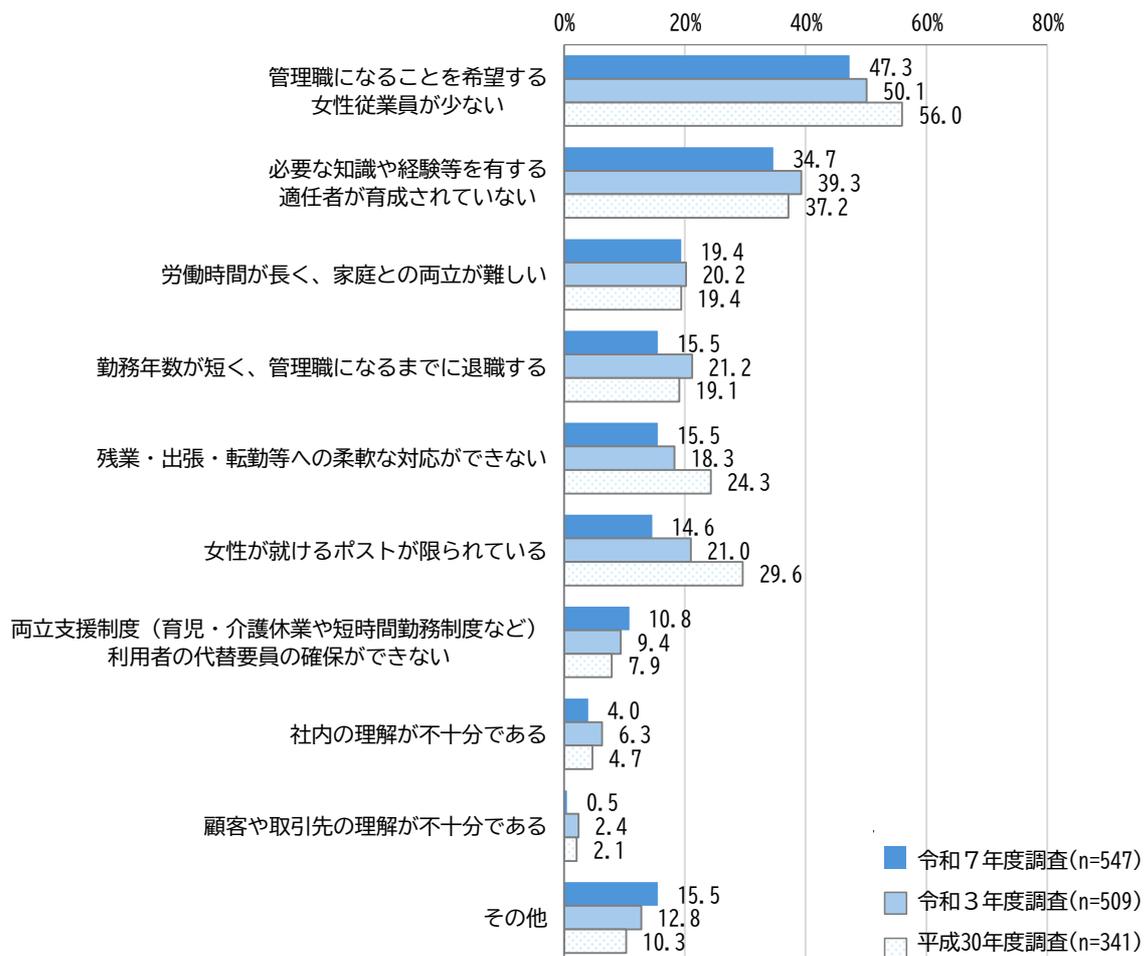


女性管理職の増減傾向別にみると、増加傾向にある企業では「女性社員のモチベーションが向上する」(43.5%)、「意思決定層が多様化する」(42.4%)が高く、「優秀な人材が採用できる」も24.7%となっている。

増減なしの企業では「女性社員のモチベーションが向上する」(31.7%)、「意思決定層が多様化する」(26.9%)に加え、「優秀な人材が採用できる」(19.4%)、「職場の雰囲気が良くなる」(19.2%)となっている。

減少傾向にある企業では「女性社員のモチベーションが向上する」(30.8%)、「優秀な人材が採用できる」(30.8%)が同率で高くなっている。

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。(〇は3つまで)

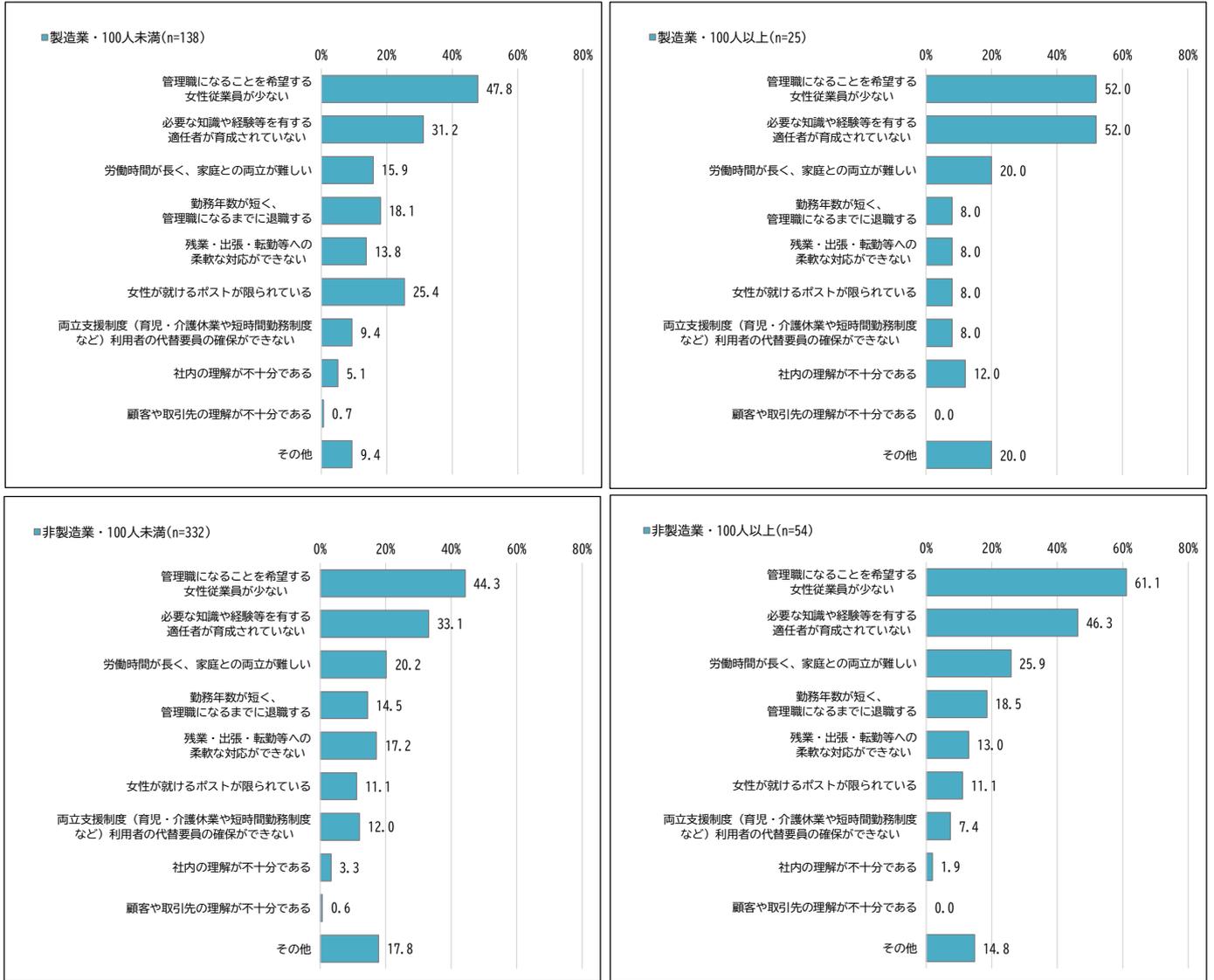


女性管理職登用の妨げとなっている要因については、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」が47.3%と最も高く、次いで「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」(34.7%)の順となっている。

経年比較すると、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」は2.8ポイント、「女性が就けるポストが限られている」は6.4ポイント、「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する」は5.7ポイント、「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」は4.6ポイント前回調査から低下している。

一方で、「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」は1.4ポイント前回調査から増加している。

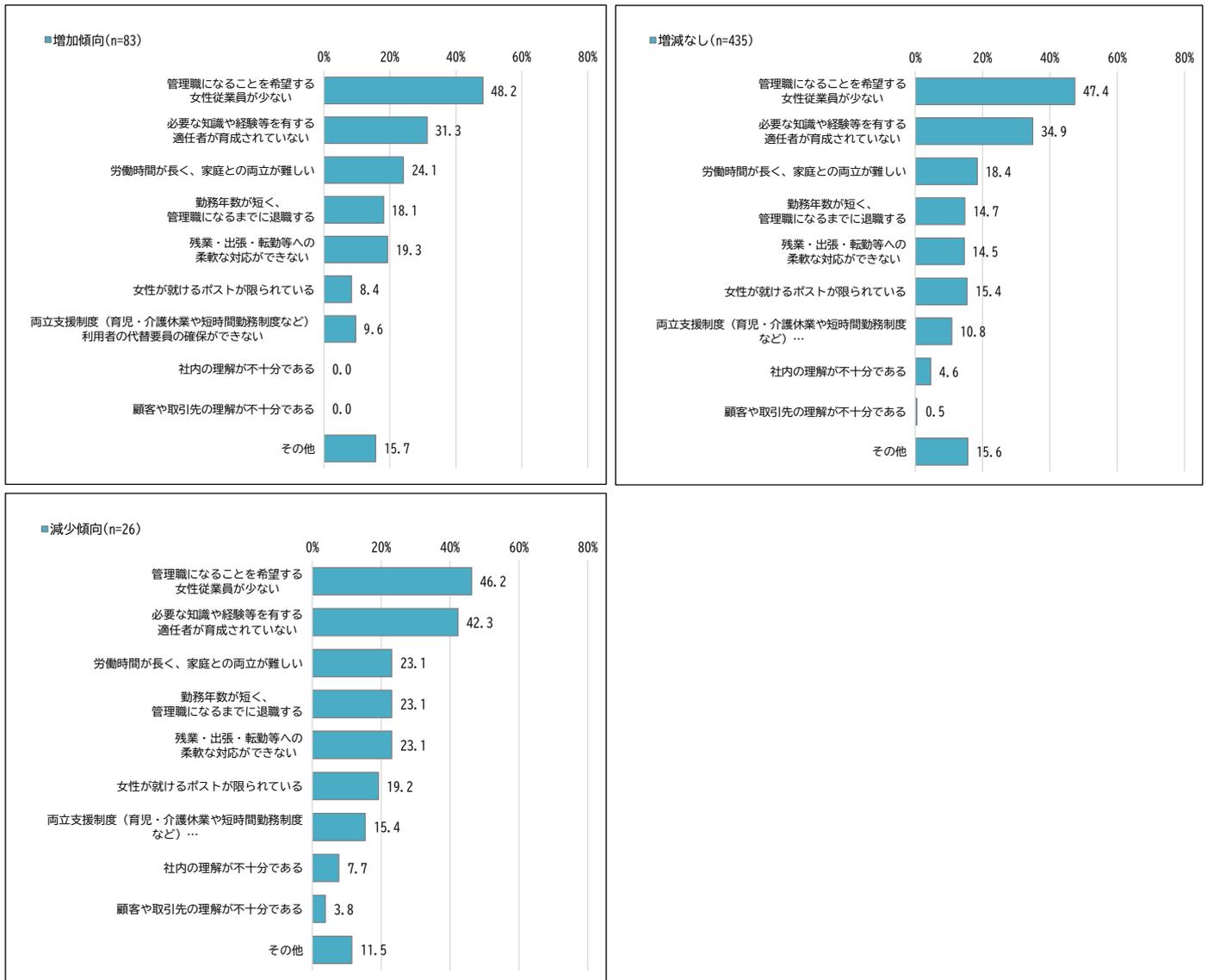
【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」「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」との回答は、いずれの区分でも上位を占めている。

「女性が就けるポストが限られている」は製造業・100人未満の企業では25.4%と高いが、ほかの区分の企業では10%前後と低い。

【図表 女性管理職登用の妨げとなっている要因（女性管理職増減傾向別）】

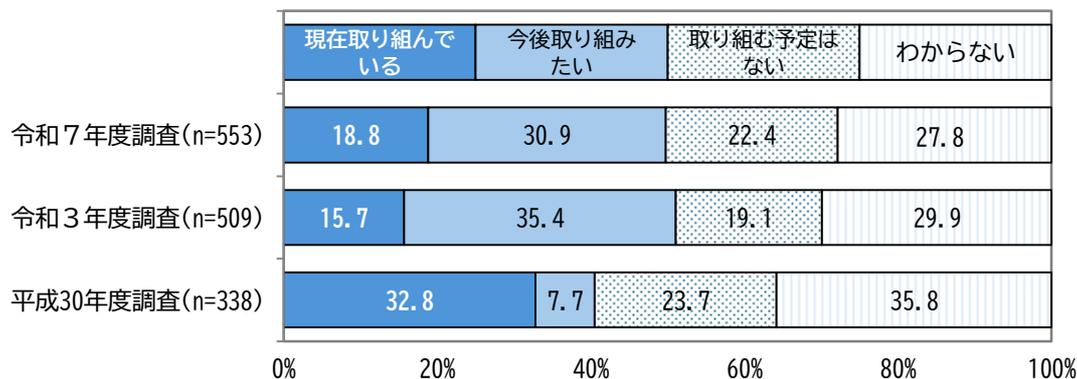


女性管理職の増減傾向別にみると、すべての傾向で「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」「必要な知識や経験等を有する適任者が育成されていない」「労働時間が長く、家庭との両立が難しい」が上位3位となっている。

増加傾向にある企業では、「女性が就けるポストが限られている」が1割を切っていて、他の傾向の企業と比較して低い。

また、増加傾向にある企業では、「社内の理解が不十分」は0%だが、増減なし企業では4.6%、減少傾向にある企業では7.7%となっている。

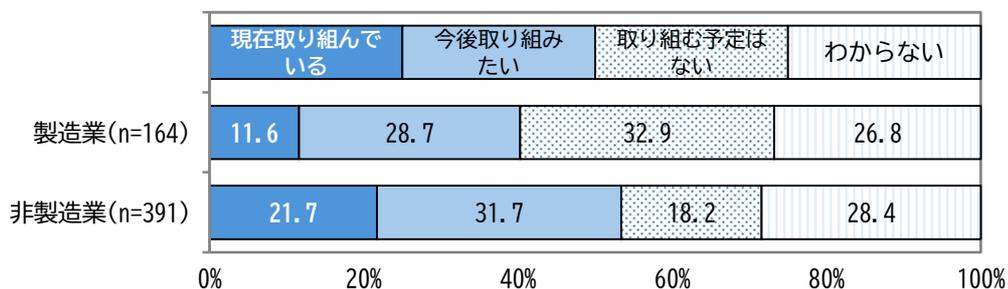
問10 貴社における女性管理職の登用やキャリア形成など女性活躍推進に向けた取組について、あてはまるものをお選びください。



女性活躍推進に向けた取組については、「今後取り組みたい」が30.9%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」(22.4%)、「現在取り組んでいる」(18.8%)の順となっている。

経年比較すると、「今後取り組みたい」は令和3年度(35.4%)から4.5ポイント低下し、平成30年度(7.7%)からは23.2ポイント上昇している。一方、「現在取り組んでいる」は令和3年度(15.7%)から3.1ポイント上昇し、平成30年度(32.8%)から14.0ポイント低下している。

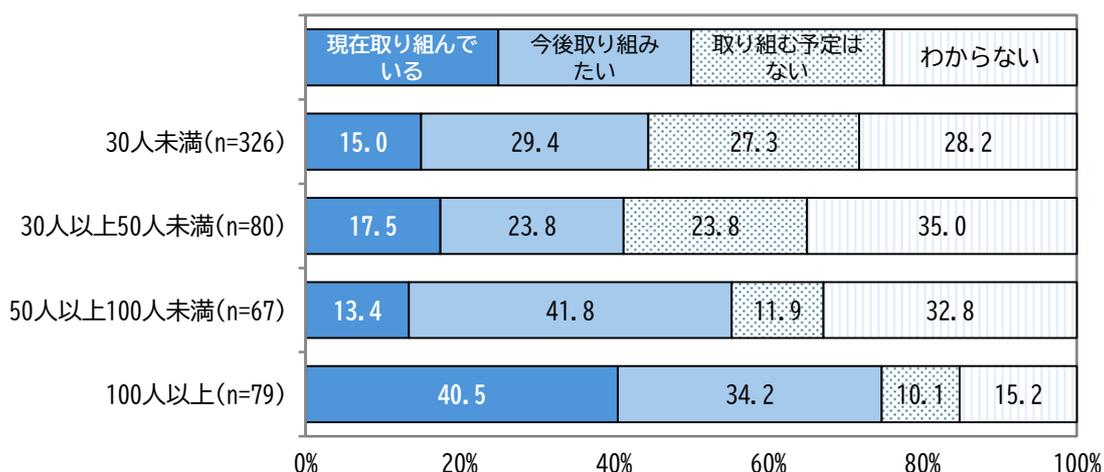
【図表 女性活躍推進に向けた取組(業種別)】



業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業(21.7%)が製造業(11.6%)を10.1ポイント上回っている。また、「今後取り組みたい」との回答も非製造業(31.7%)が製造業(28.7%)を3.0ポイント上回っている。

一方、「取り組む予定はない」との回答は製造業(32.9%)が非製造業(18.2%)を14.7ポイント上回っている。

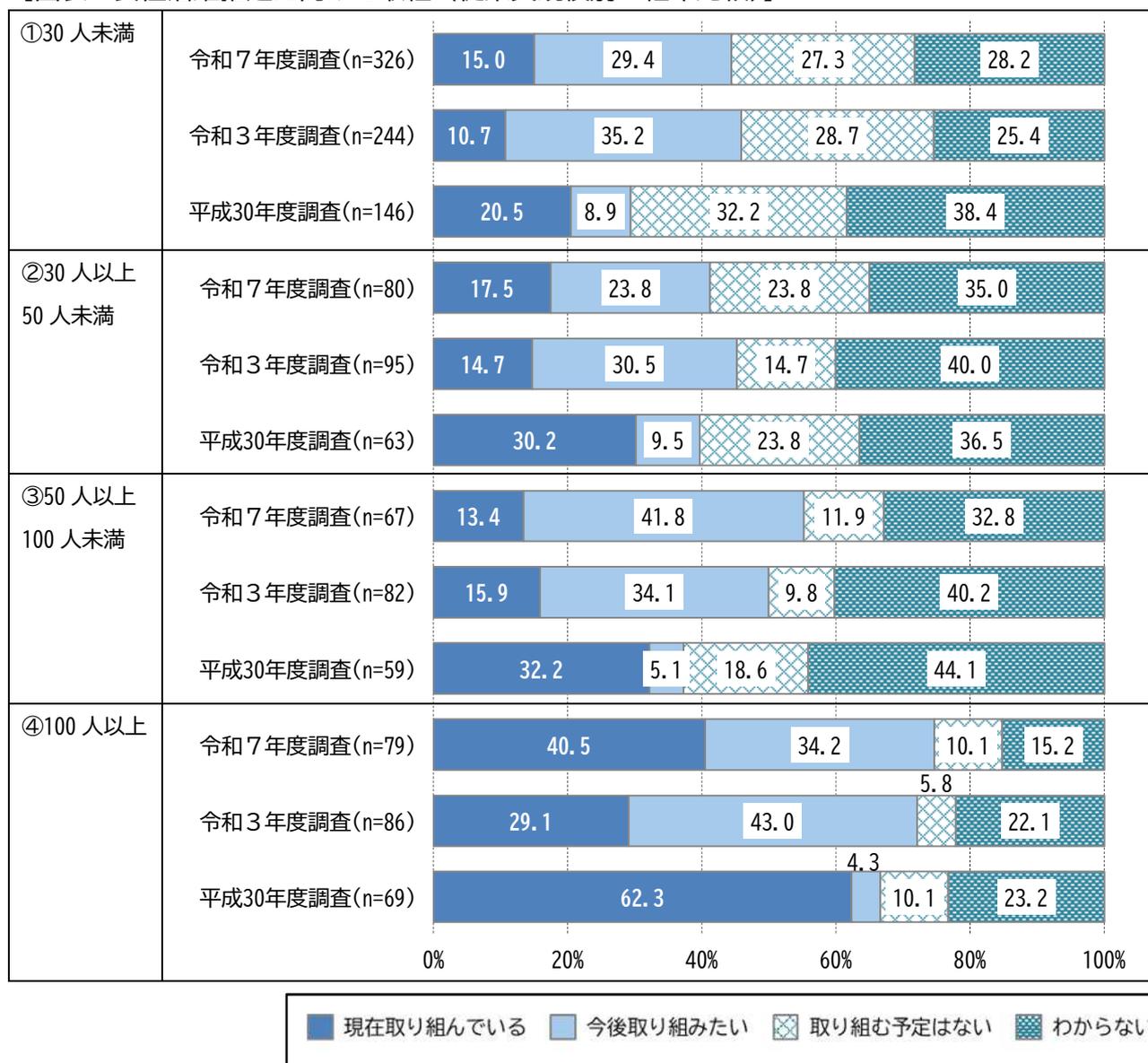
【図表 女性活躍推進に向けた取組（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は100人以上の企業（40.5%）が最も高く、30人未満の企業（15.0%）、30人以上50人未満の企業（17.5%）、50人以上100人未満の企業（13.4%）と比べて高くなっている。また、「今後取り組みたい」との回答は50人以上100人未満の企業（41.8%）が最も高く、次いで100人以上の企業（34.2%）となっている。

一方、「取り組む予定はない」との回答は30人未満の企業（27.3%）が最も高く、次いで30人以上50人未満の企業（23.8%）、50人以上100人未満の企業（11.9%）、100人以上の企業（10.1%）の順となっている。

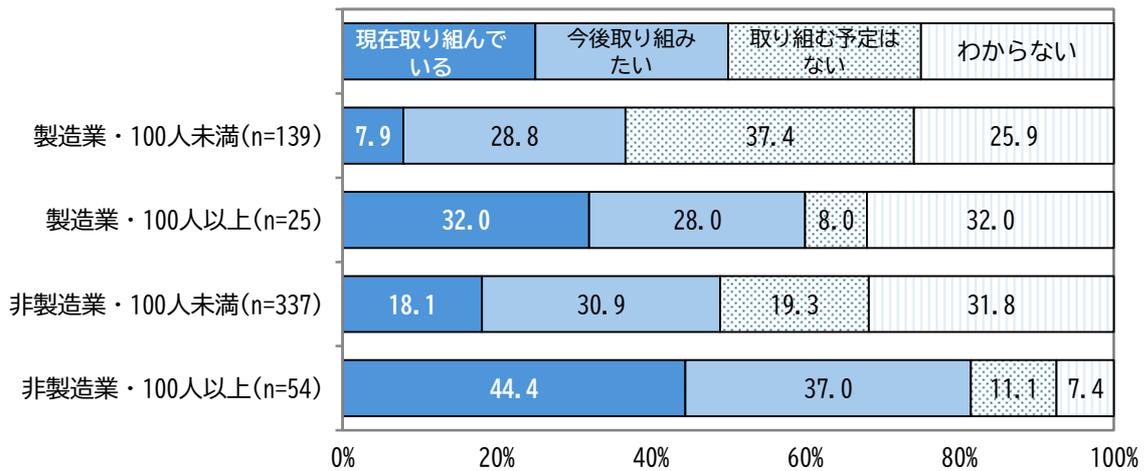
【図表 女性活躍推進に向けた取組（従業員規模別・経年比較）】



経年比較すると、100人以上の企業では「現在取り組んでいる」との回答が前回調査（29.1%）を11.4ポイント上回っている。また、30人未満の企業においても「現在取り組んでいる」は前回調査（10.7%）を4.3ポイント上回っている。

過去の調査も含め、従業員数が多いほど女性活躍推進に向けた取り組みを行っている。

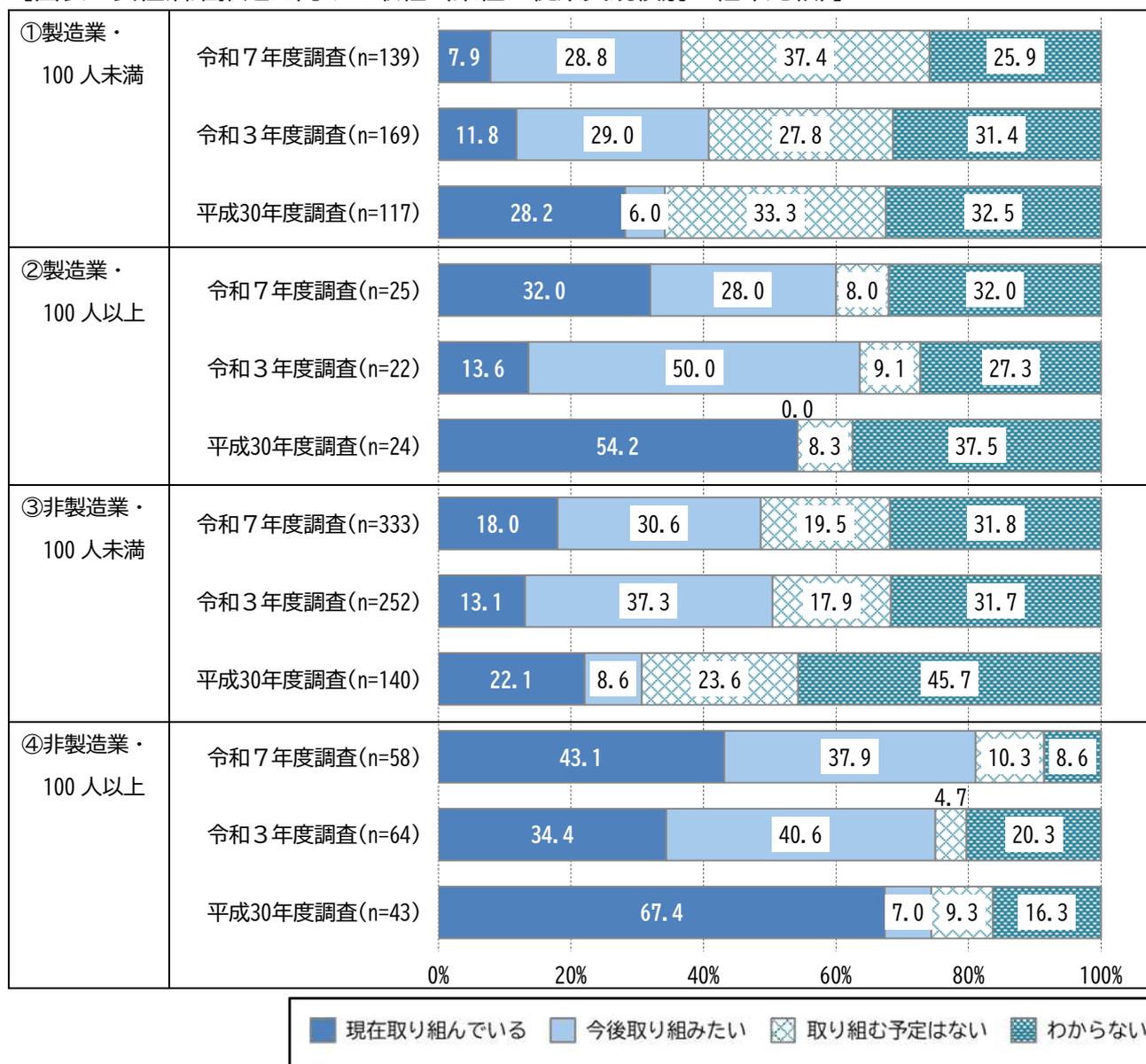
【図表 女性活躍推進に向けた取組（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は、非製造業・100人以上の企業(44.4%)が最も高く、次いで製造業・100人以上の企業(32.0%)、非製造業・100人未満の企業(18.1%)、製造業・100人未満の企業(7.9%)の順となっている。また、「今後取り組みたい」との回答は、非製造業・100人以上(37.0%)が最も高く、次いで非製造業・100人未満(30.9%)、製造業・100人未満(28.8%)、製造業・100人以上(28.0%)となっている。

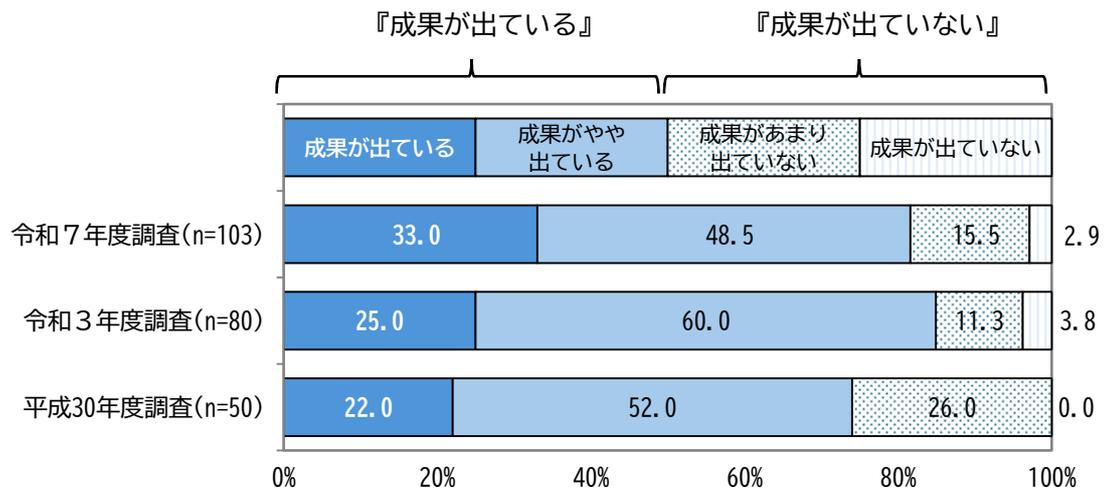
一方、「取り組む予定はない」との回答は、製造業・100人未満の企業(37.4%)が最も高く、次いで非製造業・100人未満の企業(19.3%)、非製造業・100人以上の企業(11.1%)、製造業・100人以上の企業(8.0%)となっている。

【図表 女性活躍推進に向けた取組（業種・従業員規模別・経年比較）】



経年比較すると、製造業・100人以上の企業と非製造業・100人以上の企業で「現在取り組んでいる」は前回調査（13.6%、34.4%）からそれぞれ18.4ポイント、8.7ポイント上回っている。一方、製造業・100人未満の企業では「現在取り組んでいる」は前回調査（11.8%）から3.9ポイント下回っており、「取り組む予定はない」は前回調査（27.8%）から9.6ポイント上回っている。

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。

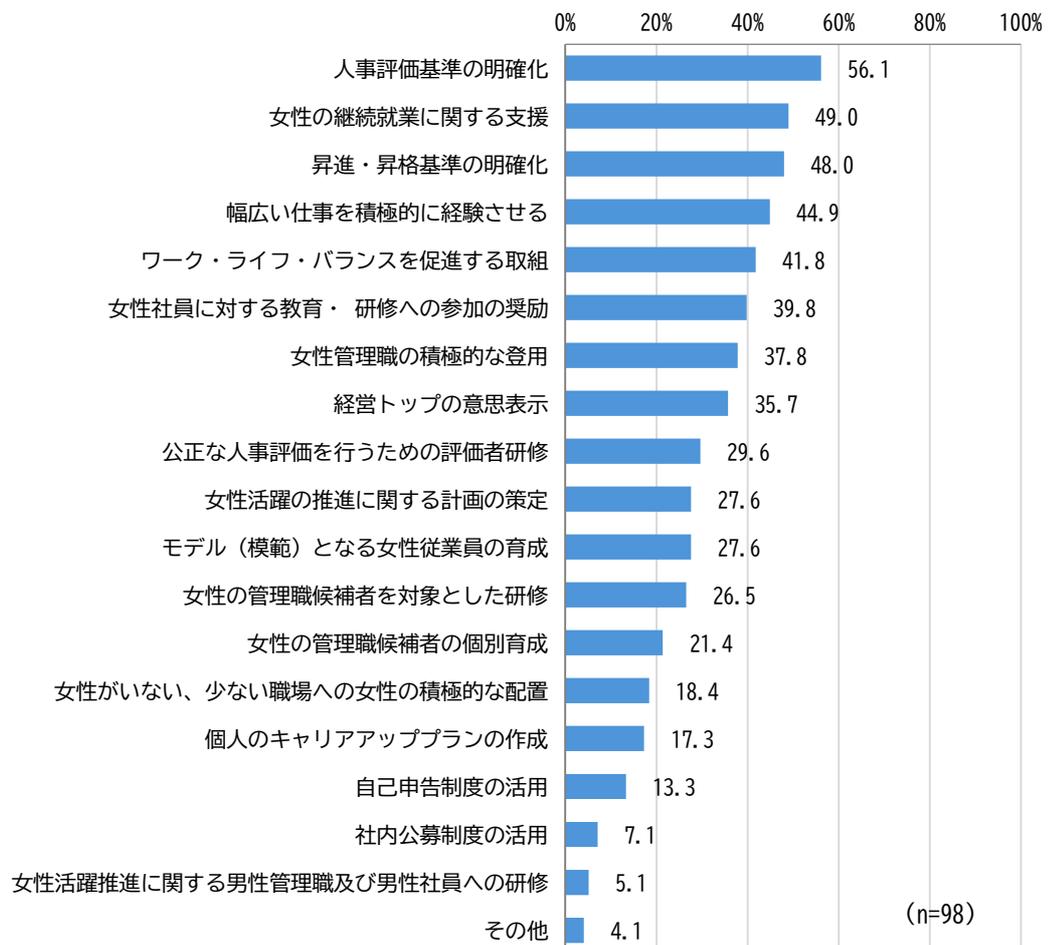


女性活躍推進に向けた取組の成果については、『成果が出ている』（「成果が出ている」と「成果がやや出ている」の合計）が 81.5%、『成果が出ていない』（「成果があまり出ていない」と「成果が出ていない」の合計）が 18.4%となっている。

経年比較すると、『成果が出ている』は令和3年度（85.0%）から 3.5 ポイント低下している一方、平成30年度（74.0%）からは 7.5 ポイント上昇している。

問12 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。取り組んでいる項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)

※問10で「1 取り組んでいる」と回答した企業で「現在取り組んでいる項目」について集計



女性活躍推進のために現在取り組んでいる項目については、「人事評価基準の明確化」が56.1%と最も高く、次いで「女性の継続就業に関する支援」(49.0%)、「昇進・昇格基準の明確化」(48.0%)、「幅広い仕事を積極的に経験させる」(44.9%)などの順となっている。

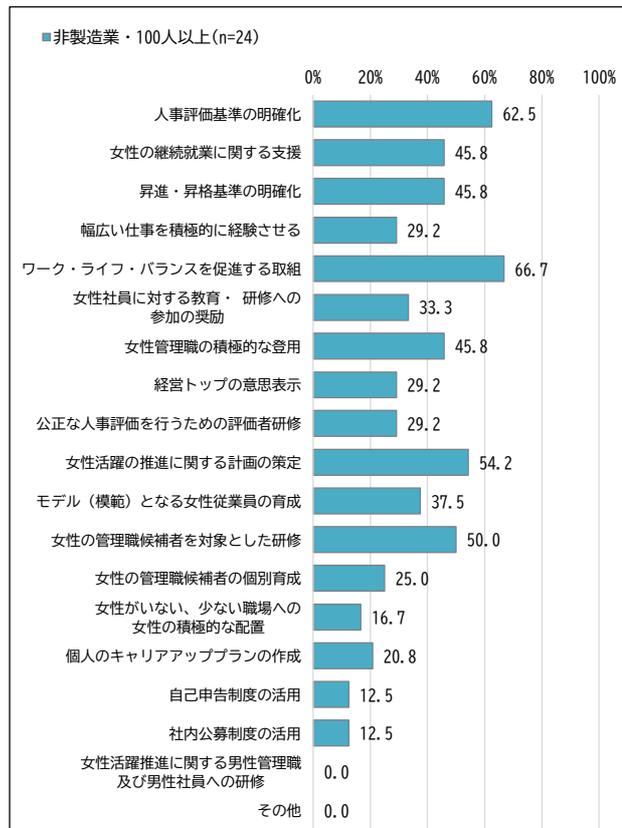
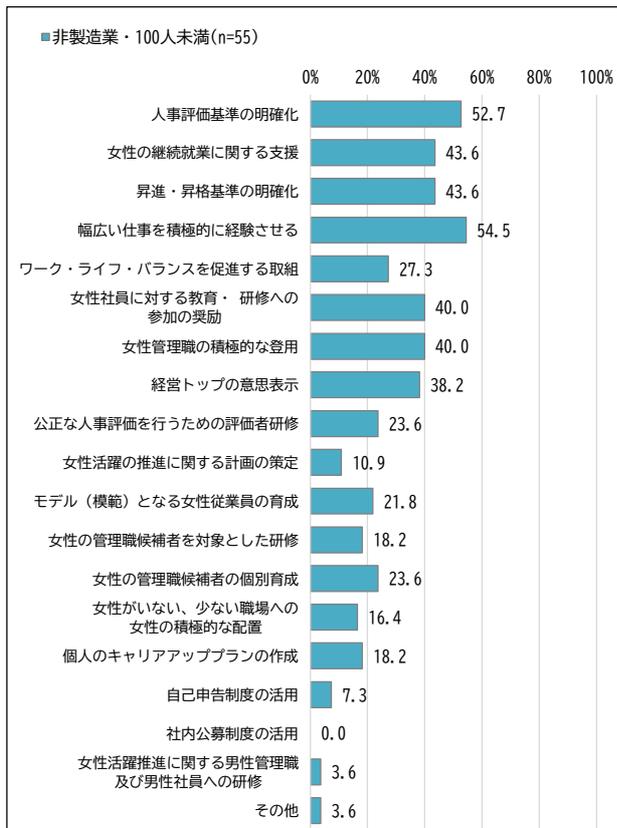
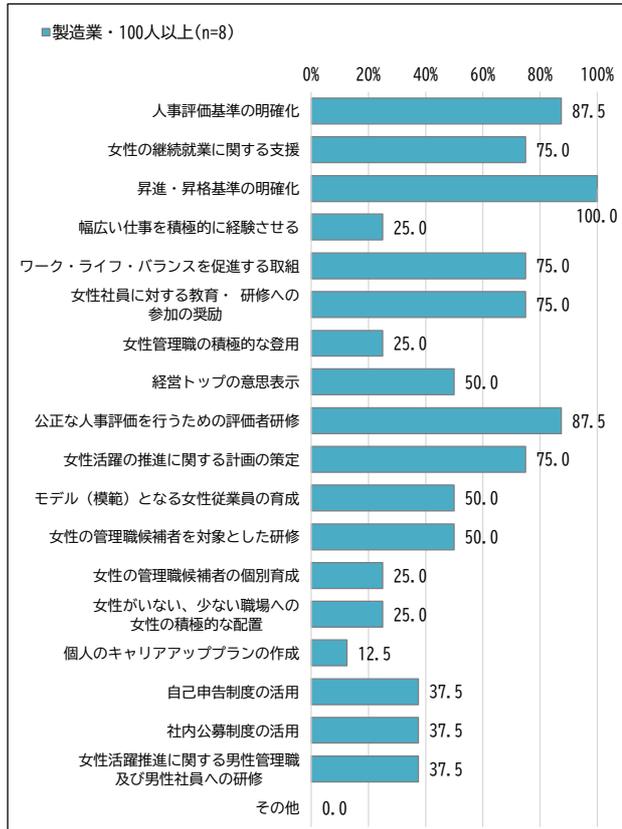
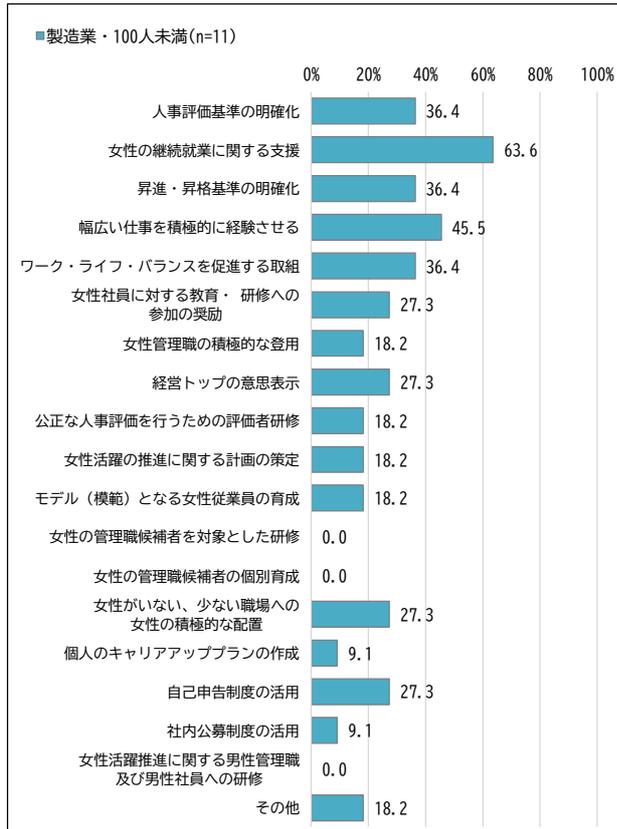
【表 女性活躍推進のために現在取り組んでいること（経年比較）】

項目		令和7年度 (n=98)	令和3年度 (n=80)	平成30年度 (n=111)
(1) 女性活躍の推進に関する計画の策定	件数	27	39	項目なし
	割合	27.6	48.8	
(2) 昇進・昇格基準の明確化	件数	47	46	59
	割合	48.0	57.5	53.2
(3) 人事評価基準の明確化	件数	55	50	65
	割合	56.1	62.5	58.6
(4) 公正な人事評価を行うための評価者研修	件数	29	29	31
	割合	29.6	36.3	27.9
(5) 幅広い仕事を積極的に経験させる	件数	44	39	52
	割合	44.9	48.8	46.9
(6) 女性がいない、少ない職場への女性の積極的な配置	件数	18	23	19
	割合	18.4	28.8	17.1
(7) 女性の継続就業に関する支援	件数	48	49	55
	割合	49.0	61.3	49.6
(8) 個人のキャリアアッププランの作成	件数	17	27	22
	割合	17.3	33.8	19.8
(9) 女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	件数	39	48	50
	割合	39.8	60.0	45.1
(10) モデル（模範）となる女性従業員の育成	件数	27	28	31
	割合	27.6	35.0	27.9
(11) 女性の管理職候補者の個別育成	件数	21	19	12
	割合	21.4	23.8	10.8
(12) 女性の管理職候補者を対象とした研修	件数	26	16	17
	割合	26.5	20.0	15.3
(13) 女性管理職の積極的な登用	件数	37	29	21
	割合	37.8	36.3	18.9
(14) 自己申告制度の活用	件数	13	24	21
	割合	13.3	30.0	18.9
(15) 社内公募制度の活用	件数	7	10	8
	割合	7.1	12.5	7.2
(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	件数	5	9	7
	割合	5.1	11.3	6.3
(17) ワーク・ライフ・バランスを促進する取組	件数	41	36	36
	割合	41.8	45.0	32.4
(18) 経営トップの意思表示	件数	35	39	52
	割合	35.7	48.8	46.9
(19) その他	件数	4	0	1
	割合	4.1	0.0	0.9

経年比較すると、令和7年度が令和3年度を上回るのは「女性の管理職候補者を対象とした研修」と「女性管理職の積極的な登用」の2項目となっている。

「女性活躍の推進に関する計画の策定」は令和4年4月の改正女性活躍推進法への対応のため令和3年度では高いポイントとなっていたが、令和7年度は対象となる事業所は対応を終えているため大幅にポイントが下がったものと思われる。

【図表 女性活躍推進のために現在取り組んでいること（業種・従業員規模別）】

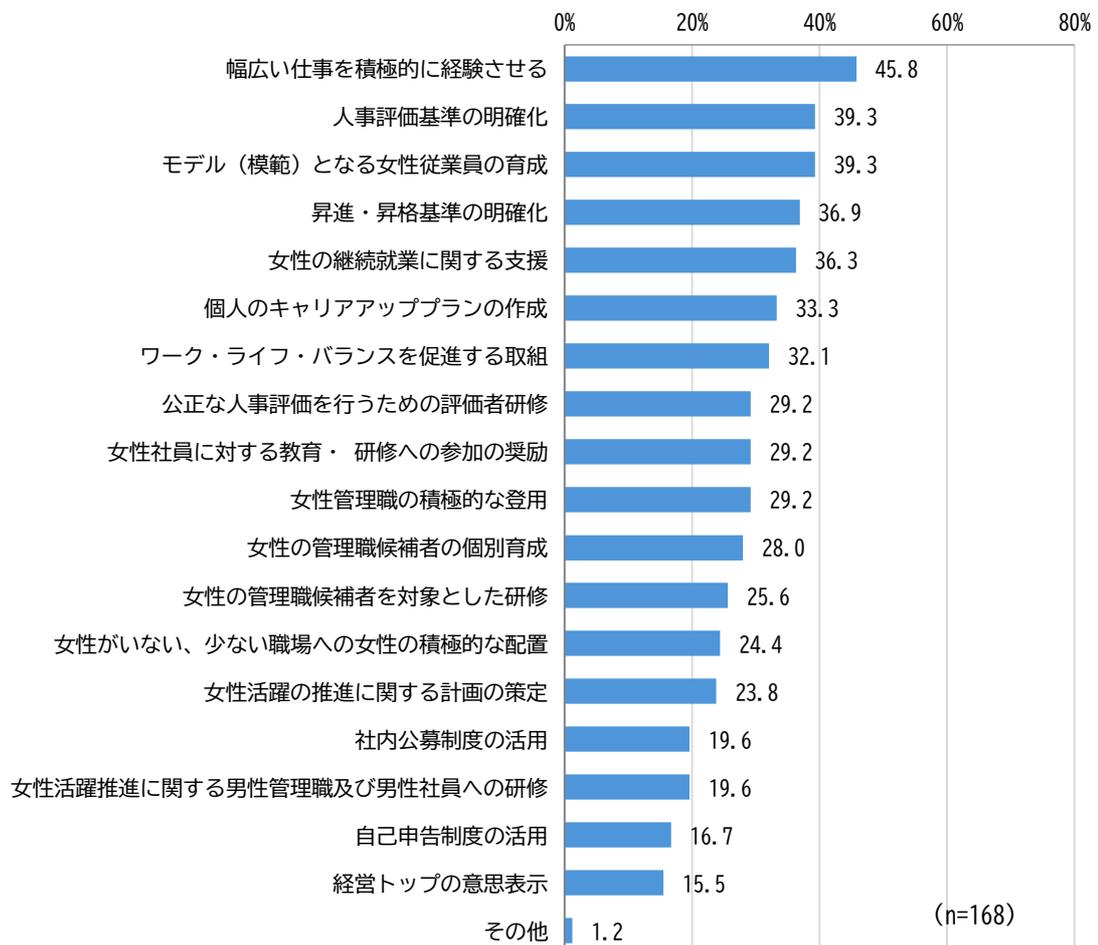


業種・従業員規模別にみると、「人事評価基準の明確化」との回答は、製造業・100人以上の企業(87.5%)、非製造業・100人以上の企業(62.5%)で高くなっている。

また、「昇進・昇格基準の明確化」との回答は、製造業・100人以上の企業で100.0%となっている。

問12 問10で、「2 今後取り組みたい」を選んだ方にお尋ねします。取り組んでいきたいと考えている項目について、それぞれあてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)

※問10で「2 今後取り組みたい」と回答した企業で「今後取り組みたい項目」について集計



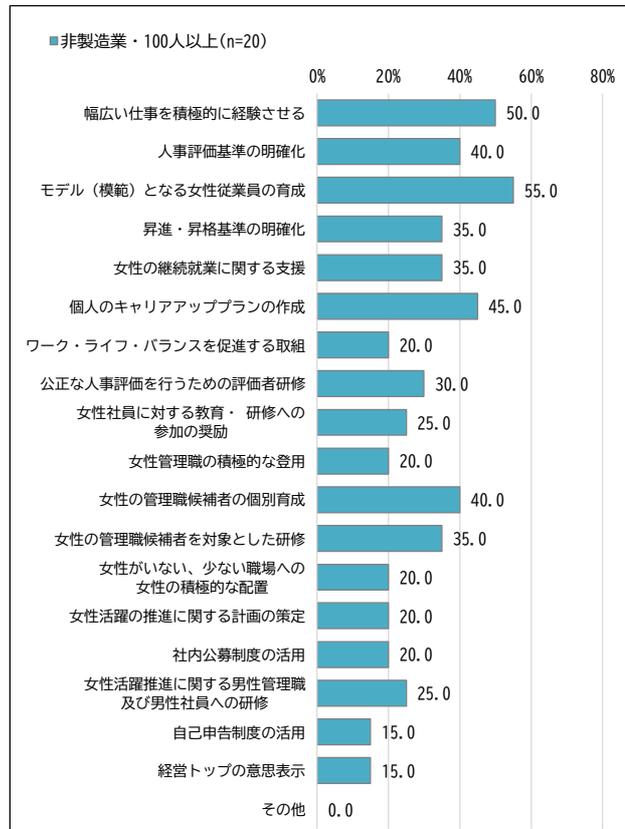
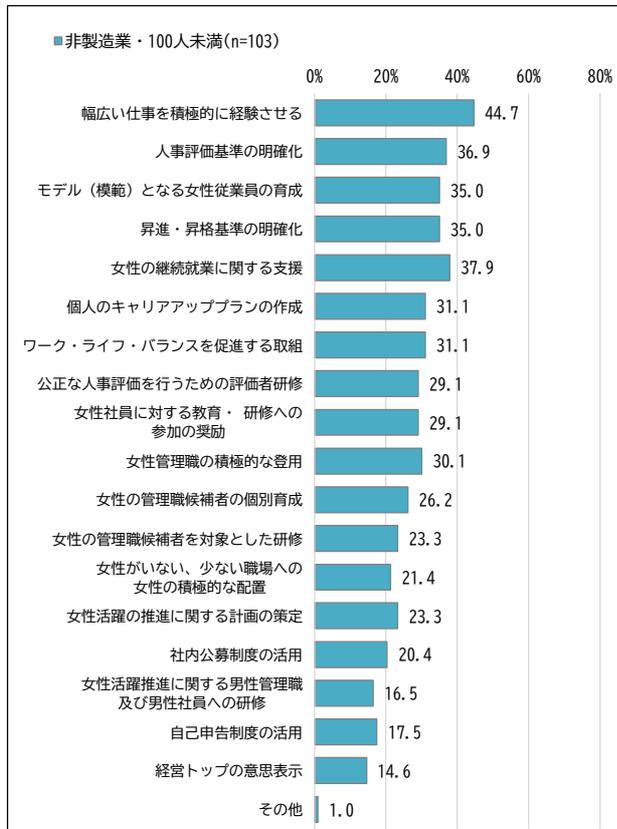
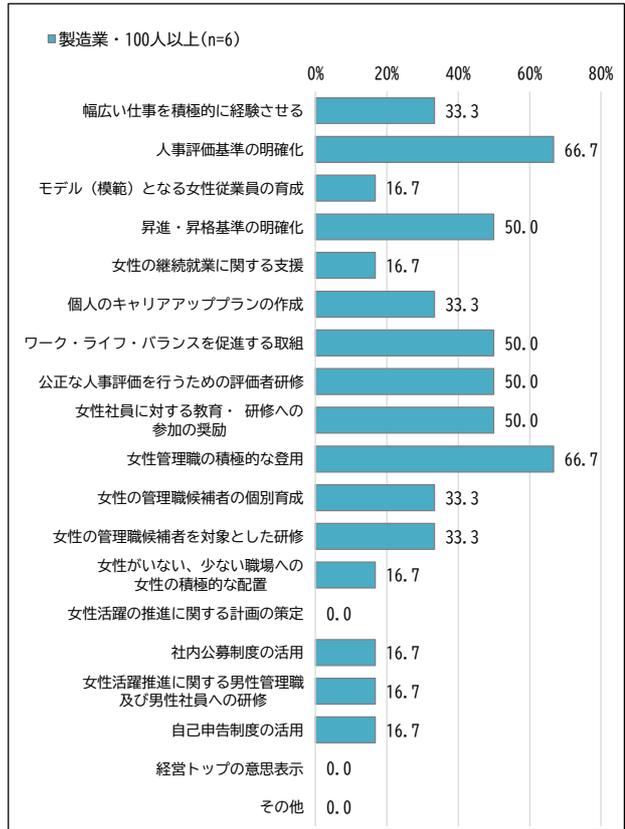
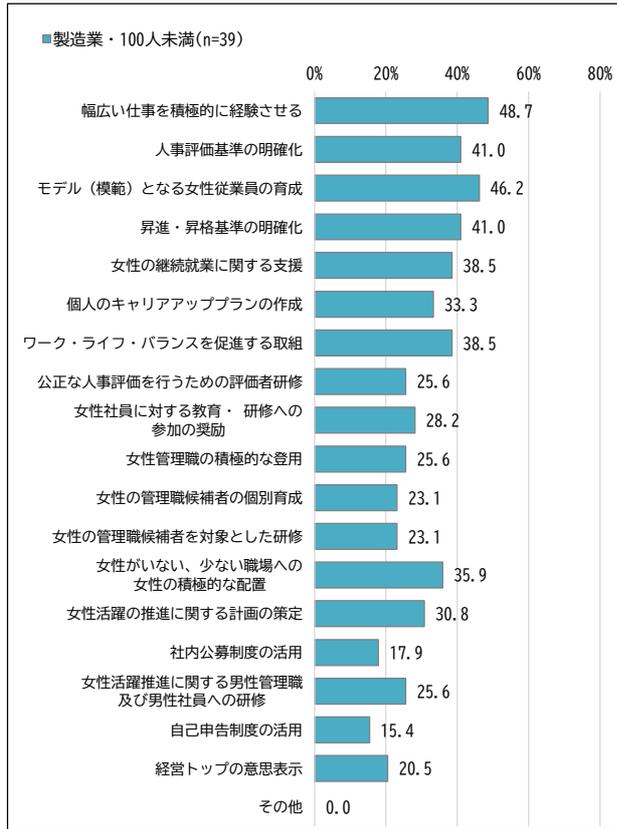
女性活躍推進のために今後取り組みたい項目については、「幅広い仕事を積極的に経験させる」が45.8%と最も高く、次いで「人事評価基準の明確化」(39.3%)、「モデル（模範）となる女性従業員の育成」(39.3%)、「昇進・昇格基準の明確化」(36.9%)、「女性の継続就業に関する支援」(36.3%)などの順となっている。

【表 女性活躍推進のために今後取り組みたいこと（経年比較）】

項目		令和7年度 (n=168)	令和3年度 (n=180)	平成30年度 (n=25)
(1)女性活躍の推進に関する計画の策定	件数	40	124	項目なし
	割合	23.8	68.9	
(2)昇進・昇格基準の明確化	件数	62	97	18
	割合	36.9	53.9	72.0
(3)人事評価基準の明確化	件数	66	84	19
	割合	39.3	46.7	76.0
(4)公正な人事評価を行うための評価者研修	件数	49	99	15
	割合	29.2	55.0	60.0
(5)幅広い仕事を積極的に経験させる	件数	77	104	18
	割合	45.8	57.8	72.0
(6)女性がない、少ない職場への女性の積極的な配置	件数	41	90	13
	割合	24.4	50.0	52.0
(7)女性の継続就業に関する支援	件数	61	91	20
	割合	36.3	50.6	80.0
(8)個人のキャリアアッププランの作成	件数	56	114	14
	割合	33.3	63.3	56.0
(9)女性社員に対する教育・研修への参加の奨励	件数	49	99	18
	割合	29.2	55.0	72.0
(10)モデル（模範）となる女性従業員の育成	件数	66	112	17
	割合	39.3	62.2	68.0
(11)女性の管理職候補者の個別育成	件数	47	120	15
	割合	28.0	66.7	60.0
(12)女性の管理職候補者を対象とした研修	件数	43	118	14
	割合	25.6	65.6	56.0
(13)女性管理職の積極的な登用	件数	49	113	14
	割合	29.2	62.8	56.0
(14)自己申告制度の活用	件数	28	101	11
	割合	16.7	56.1	44.0
(15)社内公募制度の活用	件数	33	113	11
	割合	19.6	62.8	44.0
(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	件数	33	111	11
	割合	19.6	61.7	44.0
(17)ワーク・ライフ・バランスを促進する取り組み	件数	54	104	14
	割合	32.1	57.8	56.0
(18)経営トップの意思表示	件数	26	88	13
	割合	15.5	48.9	52.0
(19)その他	件数	2	21	3
	割合	1.2	11.7	12.0

経年比較すると、すべての項目において令和7年度調査は令和3年度調査のポイントを下回っている。

【図表 女性活躍推進のために今後取り組みたいこと（業種・従業員規模別）】

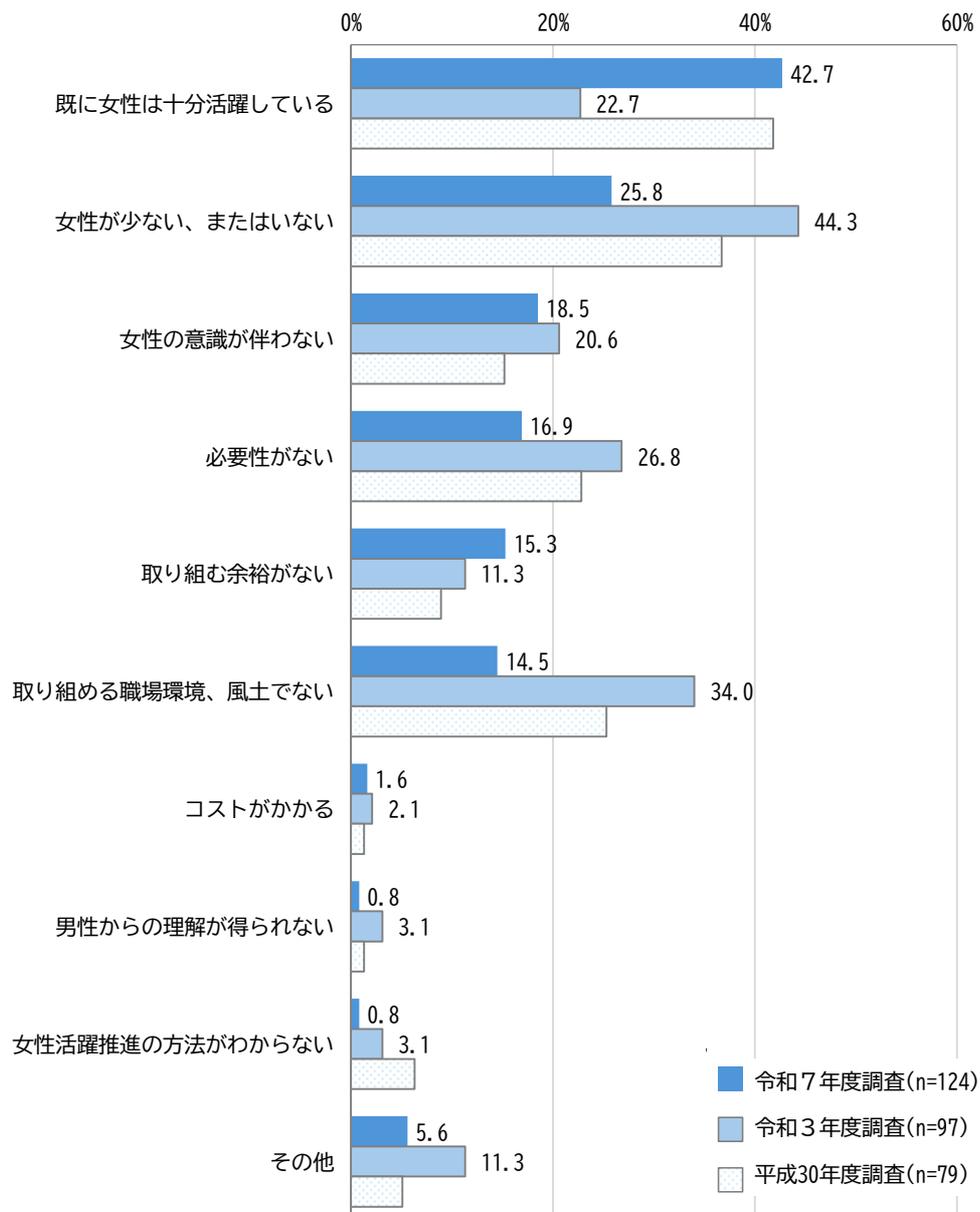


業種・従業員規模別にみると、製造業・100人未満及び非製造業・100人未満の企業では「幅広い仕事を積極的に経験させる」(48.7%・44.7%)が最も高い。

製造業・100人以上の企業では「人事評価基準の明確化」「女性管理職の積極的な登用」(ともに66.7%)が最も高い。

非製造業・100人以上の企業では「モデル(模範)となる女性従業員の育成」(55.0%)が最も高い。

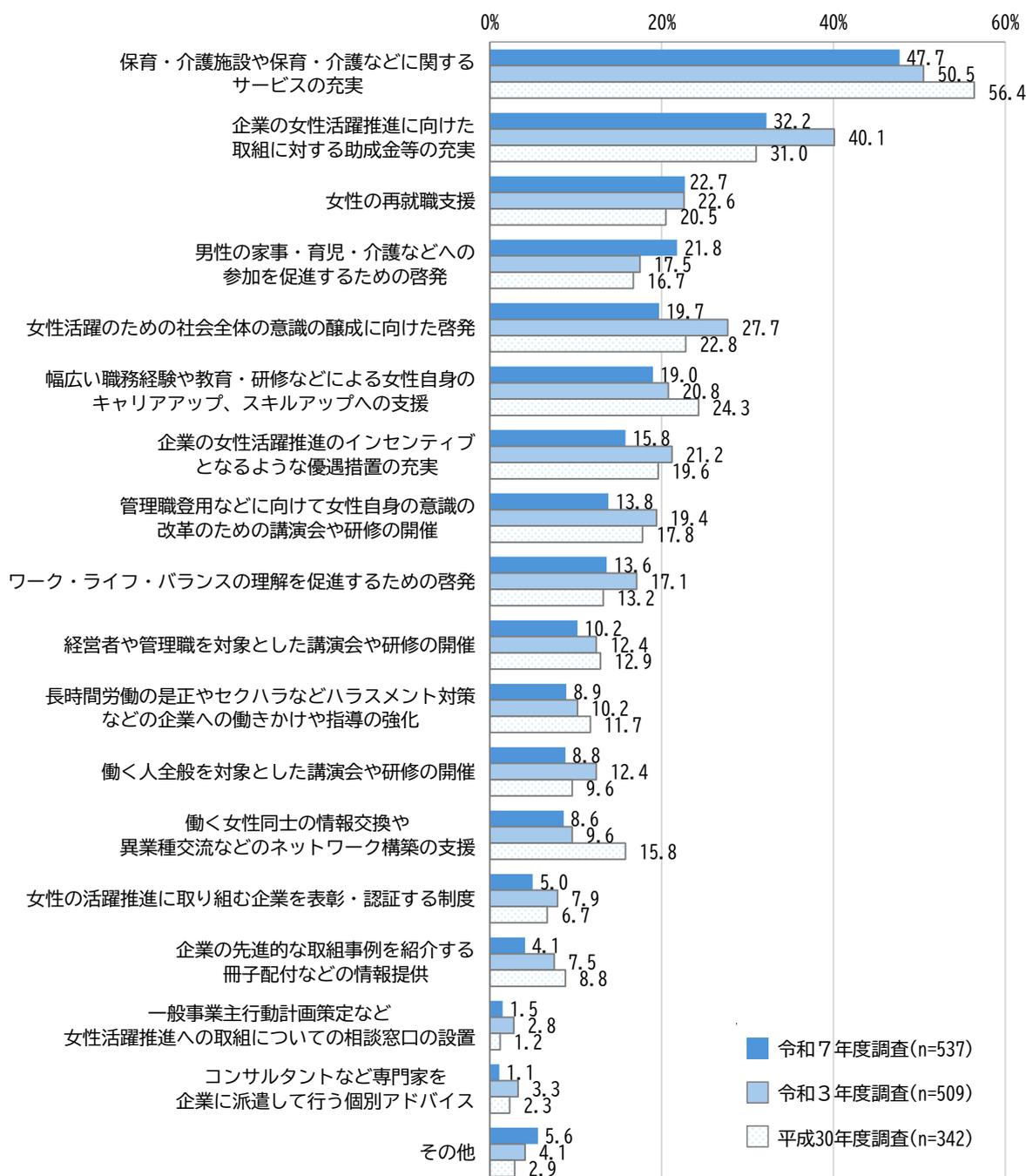
問13 問10で、「3 取り組む予定はない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。  
(〇は3つまで)



女性活躍推進に取り組む予定がない理由については、「既に女性は十分活躍している」が42.7%と最も高く、次いで「女性が少ない、またはいない」(25.8%)、「女性の意識が伴わない」(18.5%)、「必要性がない」(16.9%)、「取り組む余裕がない」(15.3%)などの順となっている。

経年比較すると、「既に女性は十分活躍している」は今回調査が前回調査を20.0ポイント上回っている。一方、「女性が少ない、またはいない」は18.5ポイント、「取り組める職場環境、風土でない」は19.5ポイント今回調査が前回調査を下回っている。

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。(〇は4つまで)

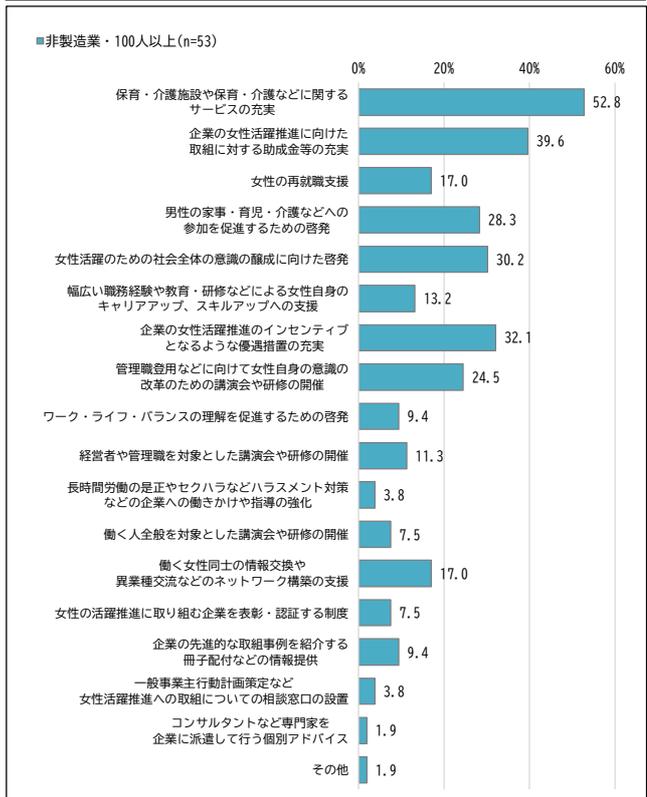
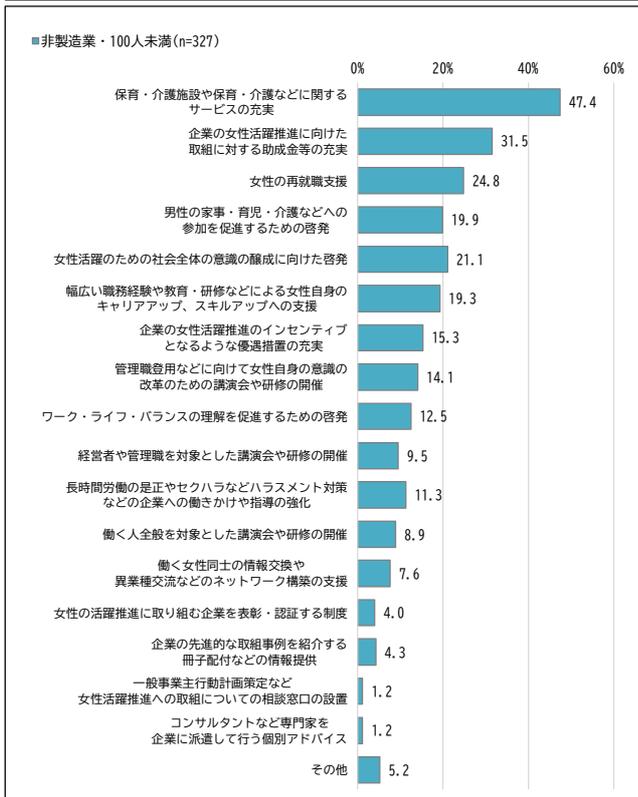
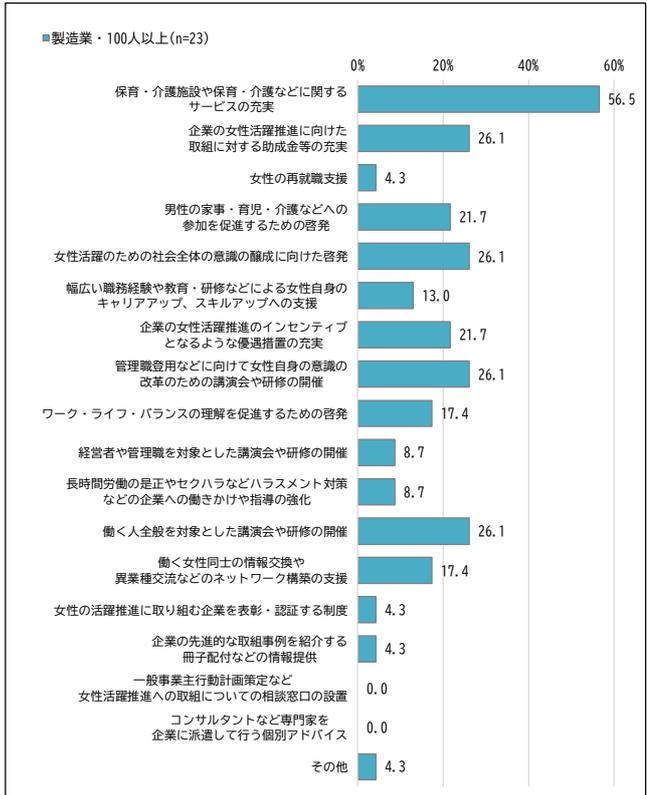
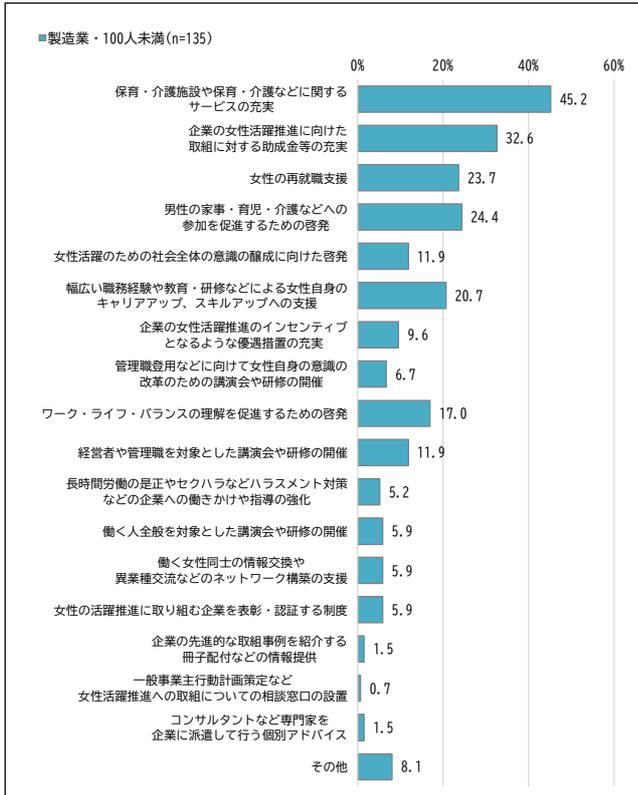


女性活躍推進に必要な行政の取組については、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」が47.7%と最も高く、次いで「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」(32.2%)、「女性の再就職支援」(22.7%)、「男性の家事・育児・介護などへの参加を促進するための啓発」(21.8%)などの順となっている。

経年比較すると、「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」は7.9ポイント、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」は2.8ポイント前回調査を下回っている。

一方、「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」は前回調査から4.3ポイント増加している。

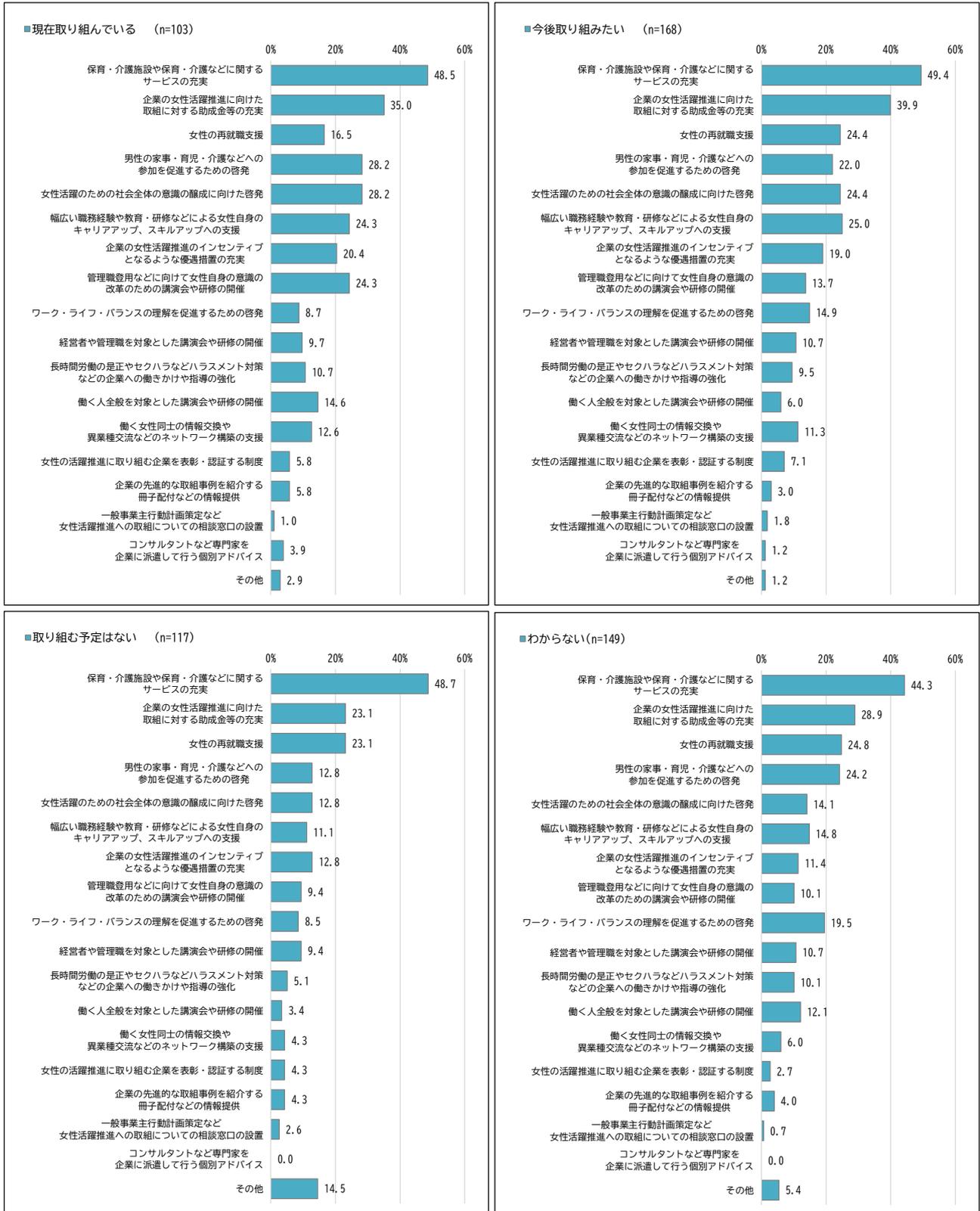
【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」は非製造業・100人以上の企業（52.8%）および製造業・100人以上の企業（56.5%）で5割超と高く、他の区分でも4割台となっている。

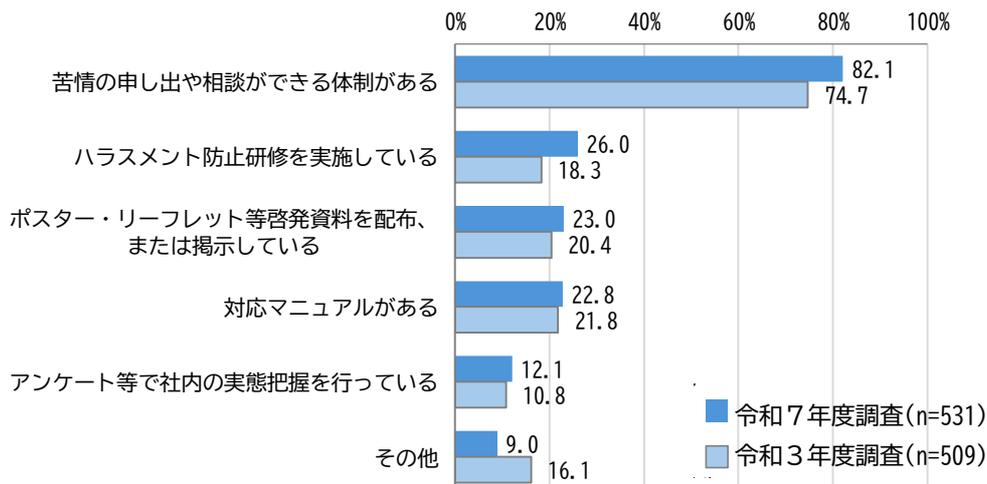
また、「企業の女性活躍推進に向けた取組に対する助成金等の充実」は非製造業・100人以上の企業（39.6%）が最も高い。「女性活躍のための社会全体の意識の醸成に向けた啓発」は非製造業・100人以上の企業（30.2%）で高くなっている。

【図表 女性活躍推進に必要な行政の取組（女性活躍推進の取組状況別）】



女性活躍推進の取組状況別みると、いずれの取組状況でも「保育・介護施設や保育・介護などに関するサービスの充実」が最も高く4割を超えており、次に「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」が「現在取り組んでいる」、「今後取り組みたい」企業で3割を超えている。

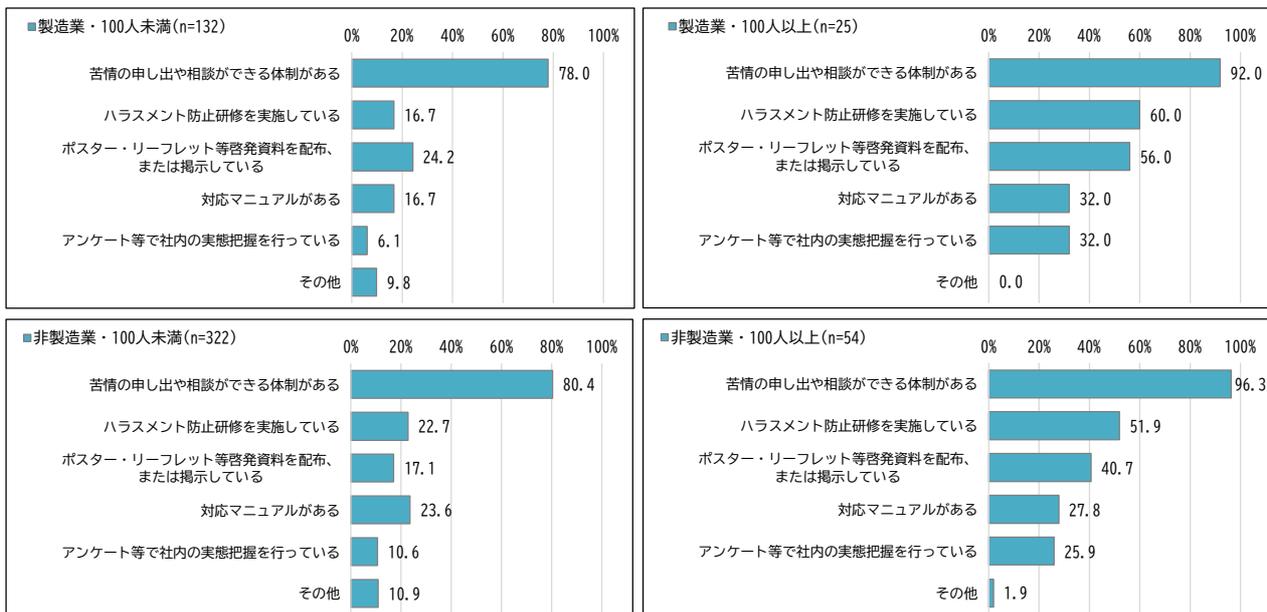
問15 貴社におけるハラスメント対策について、お選びください。(〇はいくつでも)



実施しているハラスメント対策については、「苦情の申し出や相談ができる体制がある」との回答が82.1%と最も高く、次いで「ハラスメント防止研修を実施している」(26.0%)、「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」(23.0%)、「対応マニュアルがある」(22.8%)などの順となっている。

前回調査と比較して、その他以外の項目すべてでポイントが増加している。

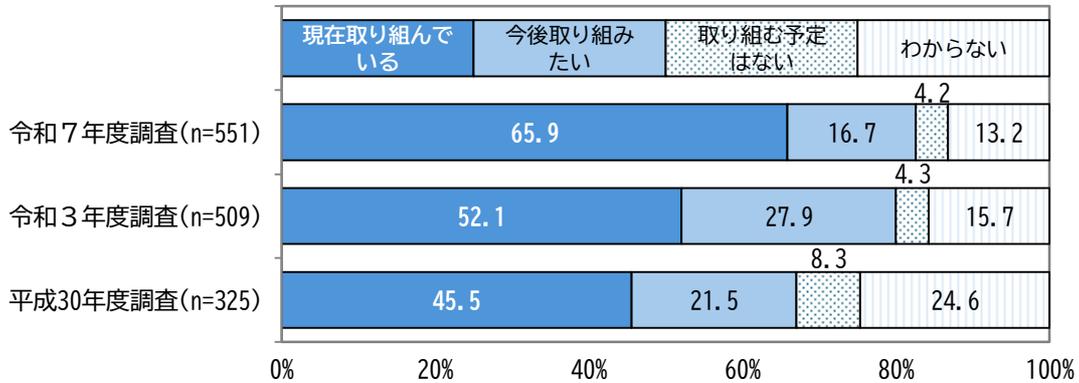
【図表 実施しているハラスメント対策 (業種・従業員規模別)】



業種・従業員規模別にみると、「苦情の申し出や相談ができる体制がある」との回答は製造業・100人以上(92.0%)、非製造業・100人以上(96.3%)で9割以上と高くなっている。また、「ハラスメント防止研修を実施している」「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」との回答は製造業・100人以上(60.0%、56.0%)で高くなっている。

## V ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

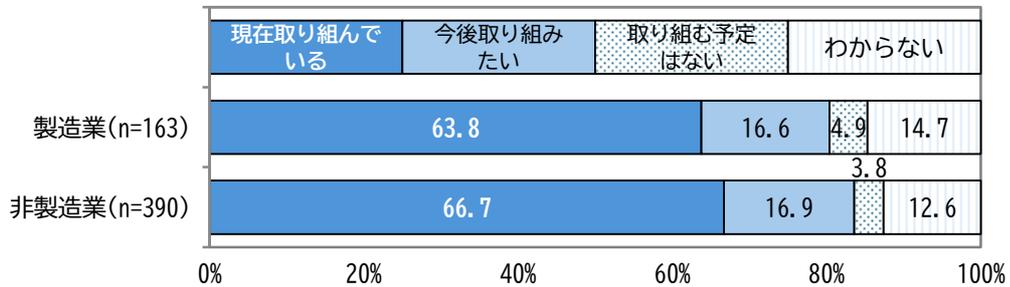
問16 貴社における仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組について、あてはまるものをお選びください。



仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の取組については、「現在取り組んでいる」との回答が65.9%と最も高く、次いで「今後取り組みたい」（16.7%）、「取り組む予定はない」（4.2%）の順となっている。また、「わからない」との回答は13.2%となっている。

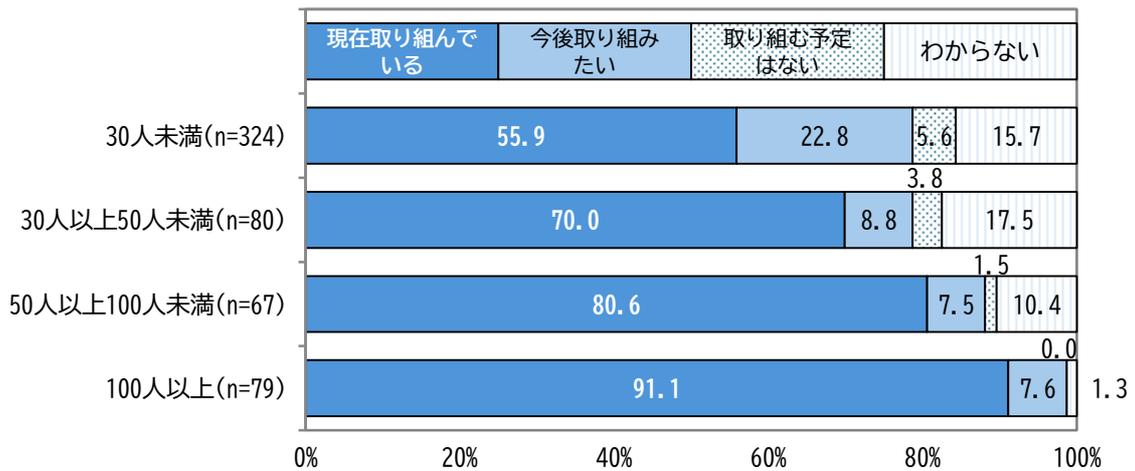
経年比較すると、「現在取り組んでいる」は令和3年度（52.1%）から13.8ポイント高く、「今後取り組みたい」は令和3年度（27.9%）から11.2ポイント低下している。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（業種別）】



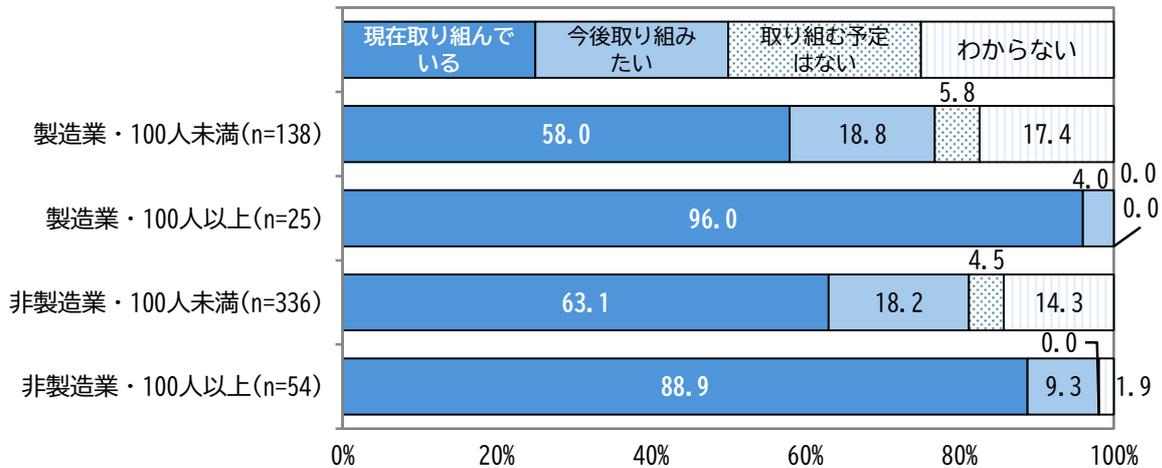
業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業（66.7%）が製造業（63.8%）を2.9ポイント上回っている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は、30人未満の企業（55.9%）、30～50人未満の企業（70.0%）、50～100人未満の企業（80.6%）、100人以上の企業（91.1%）となっており、従業員規模が大きくなるにつれて高くなっている。

【図表 仕事と家庭の両立支援の取組（業種・従業員規模別）】

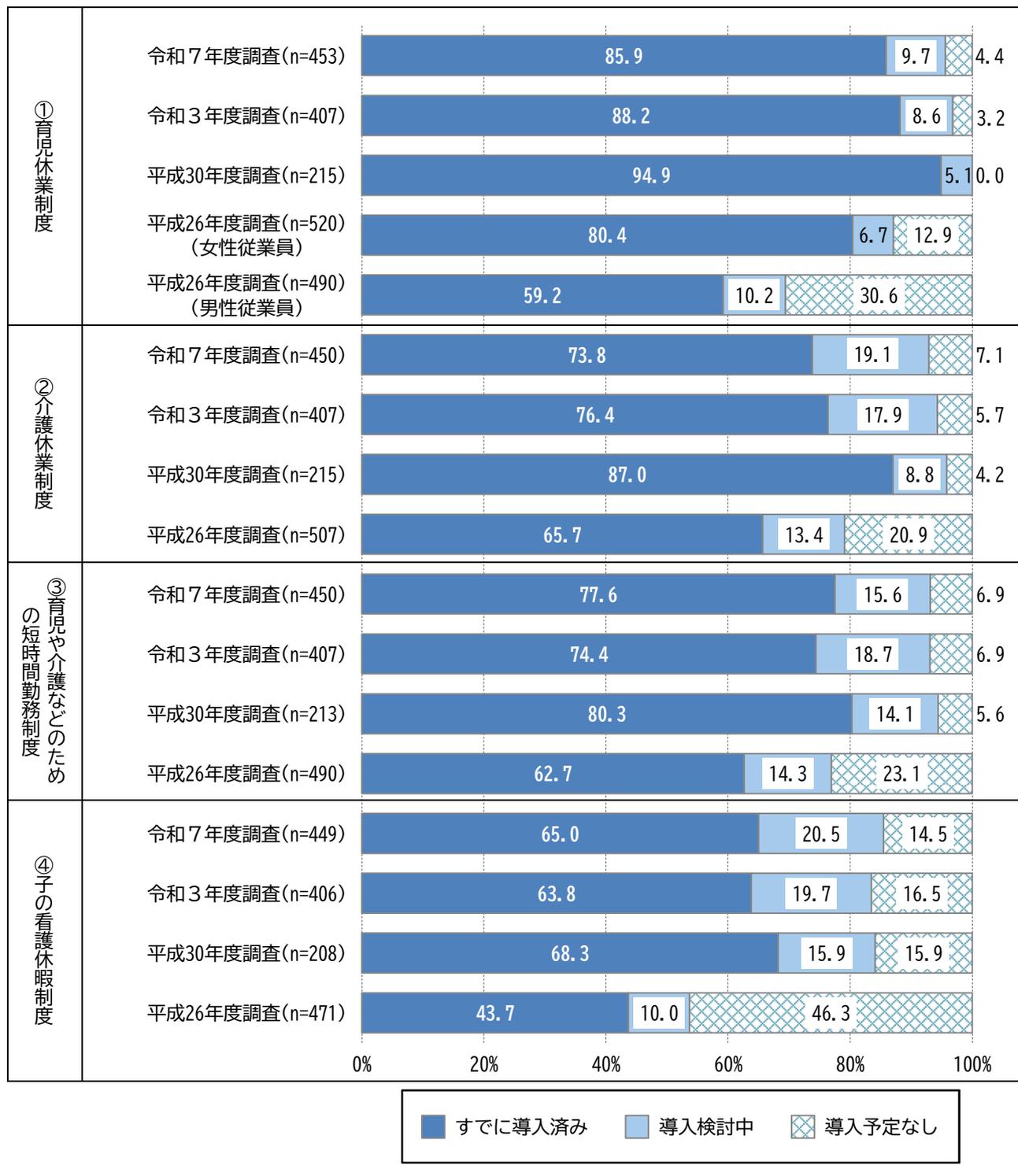


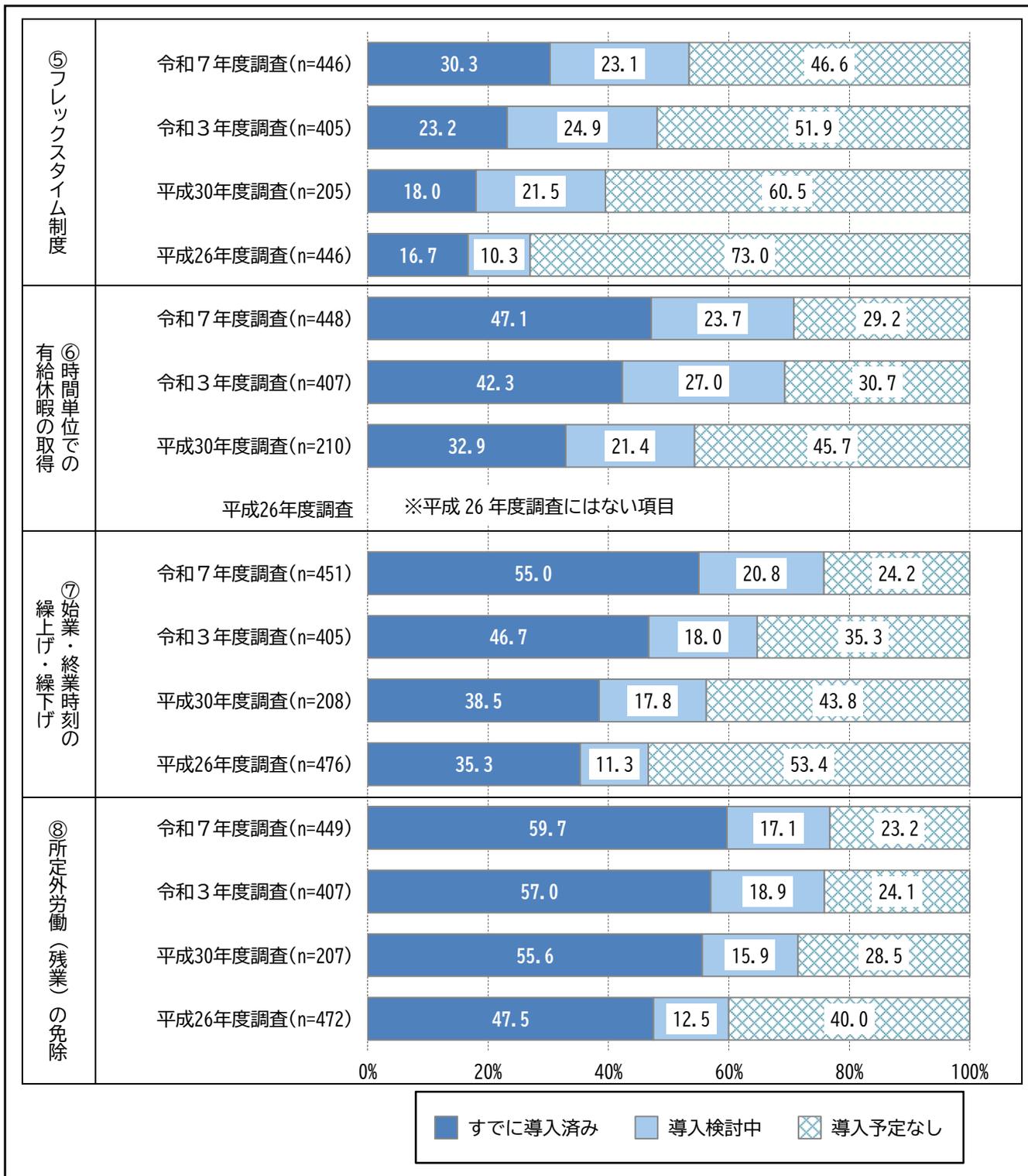
業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は製造業・100人以上の企業（96.0%）、非製造業・100人以上の企業（88.9%）で高くなっている。

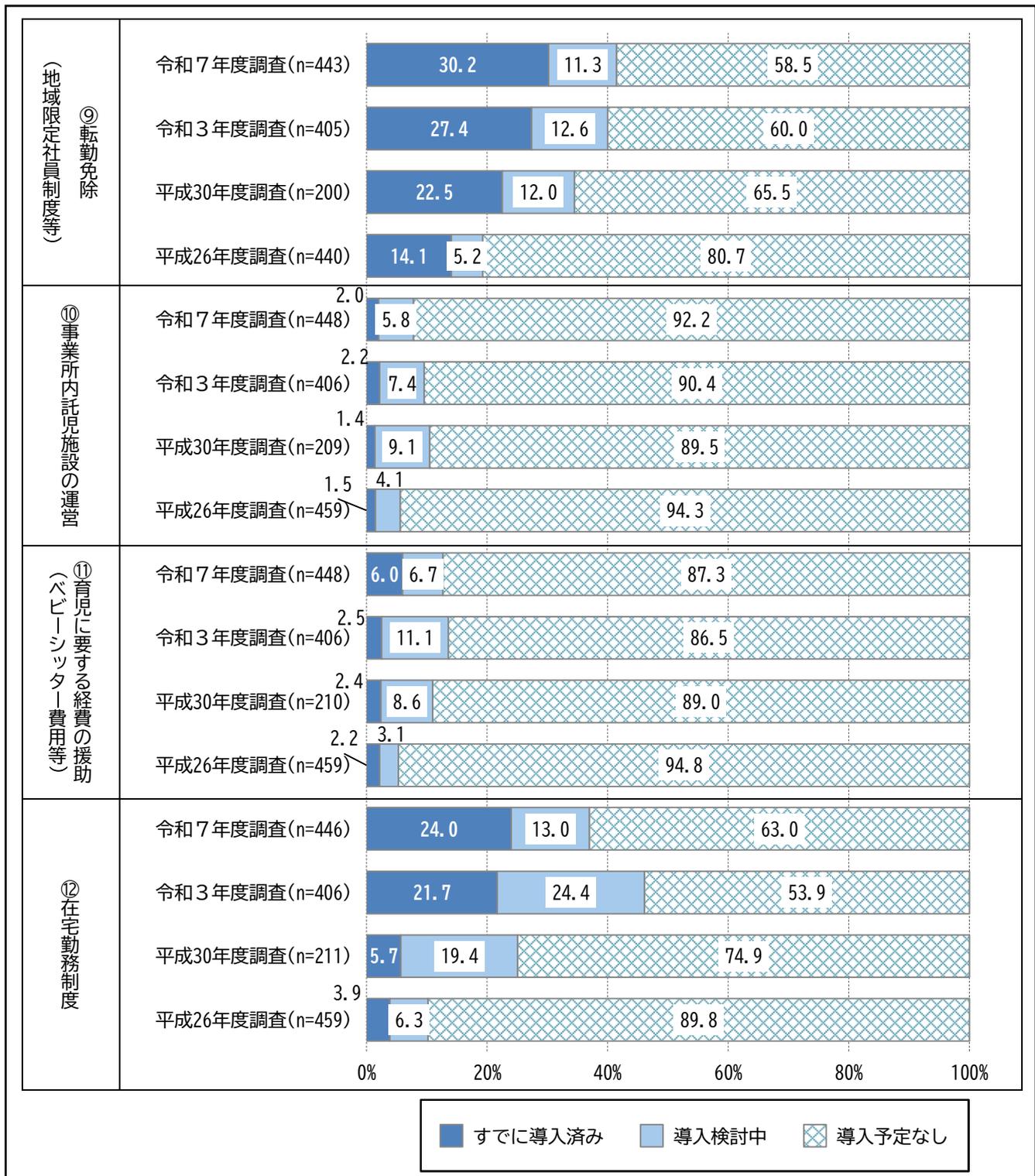
また、「今後取り組みたい」との回答は製造業・100人未満の企業（18.8%）、非製造業・100人未満の企業（18.2%）で他の区分より高くなっている。

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。

【A 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の制度導入の有無】



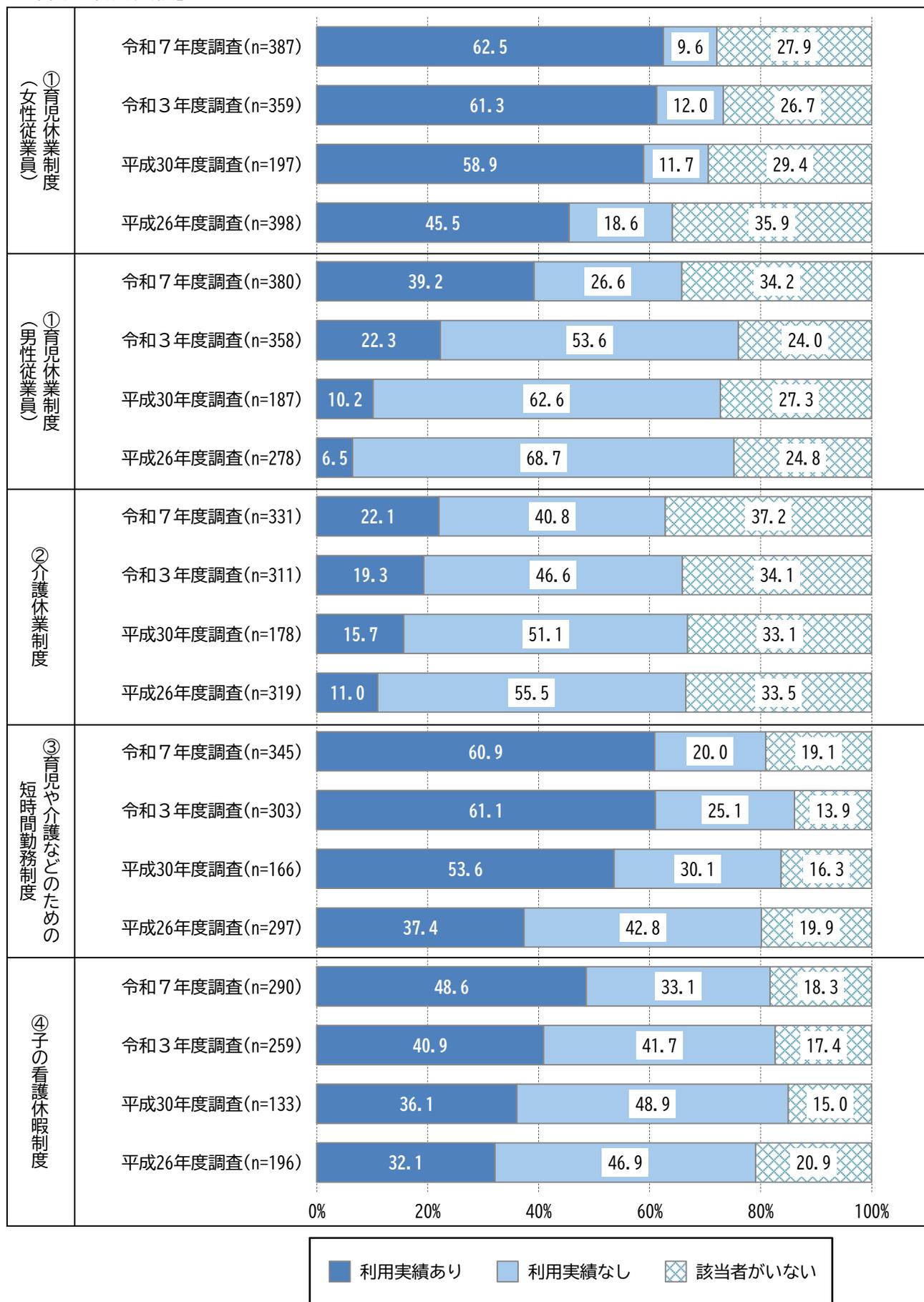


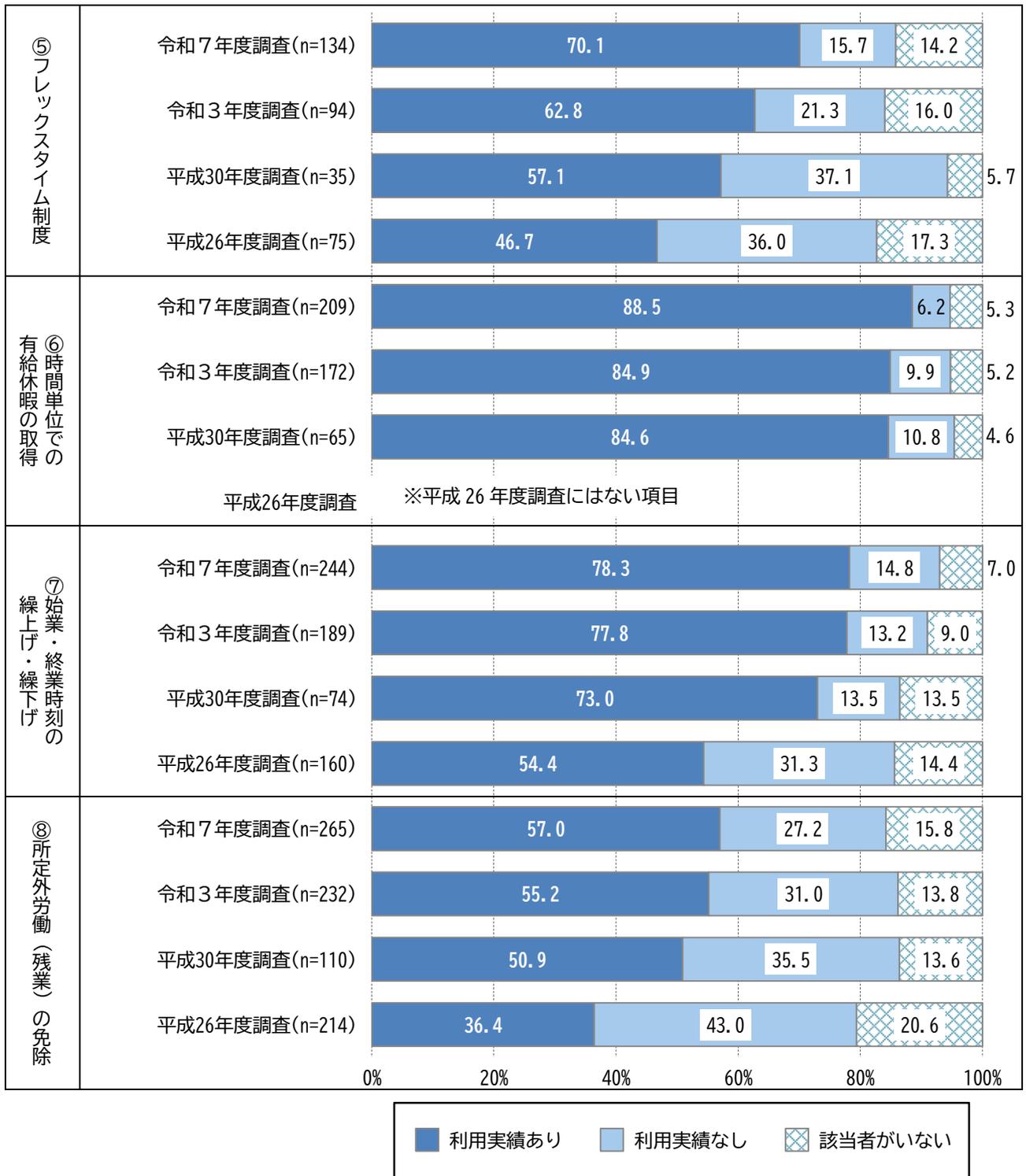


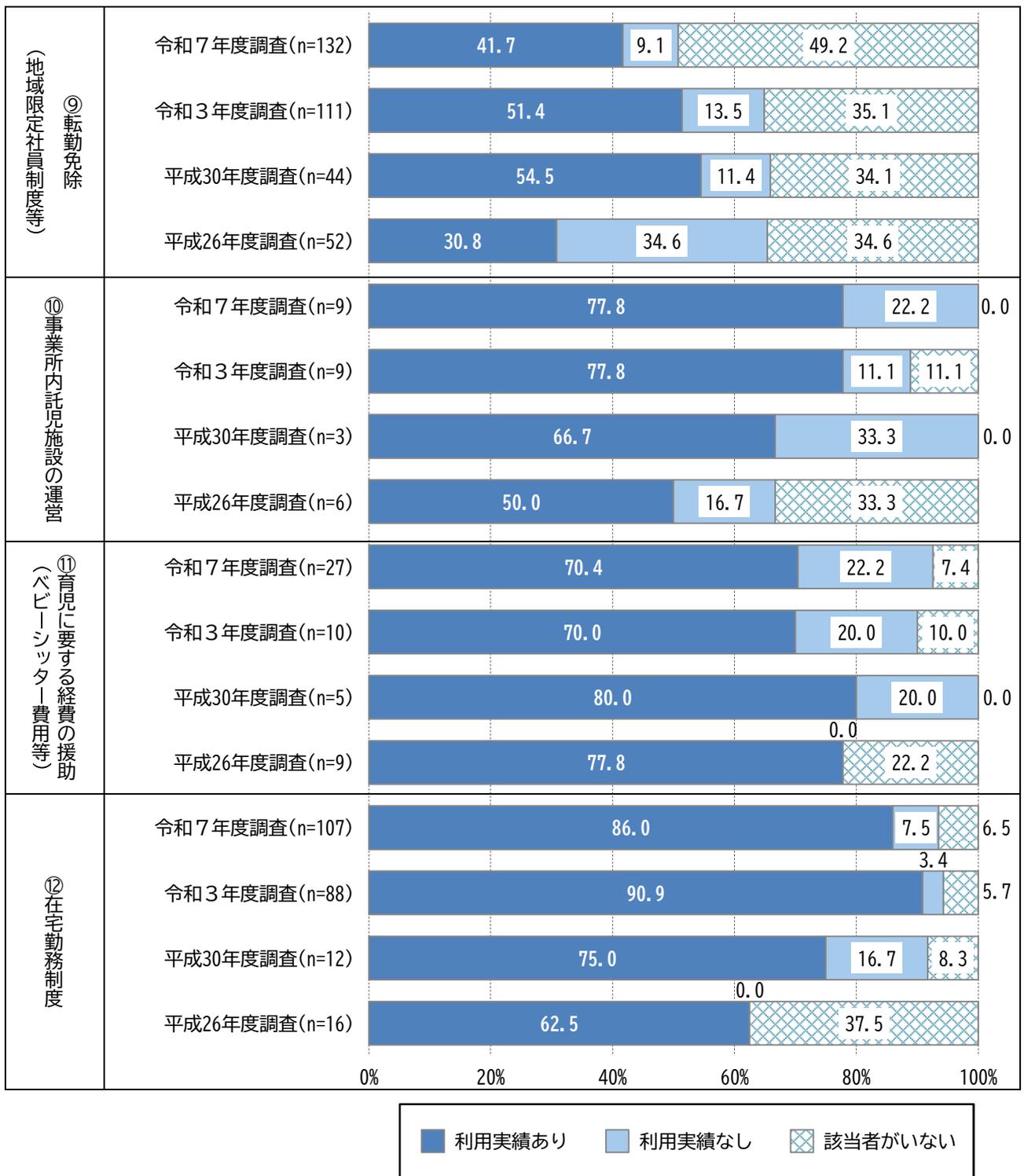
仕事と家庭の両立支援制度の導入状況について、「すでに導入済み」との回答は「育児休業制度」が85.9%と最も高く、次いで「育児や介護などのための短時間勤務制度」(77.6%)、「介護休業制度」(73.8%)の順となっている。一方、「導入予定なし」との回答は「事業所内託児施設の運営」で92.2%、「育児に要する経費の援助」で87.3%と高くなっている。

経年比較すると、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の導入割合は55.0%となり、前回調査(46.7%)から8.3ポイント上昇したほか、「フレックスタイム制度」も前回調査(23.2%)から7.1ポイント上昇している。

【B 仕事と家庭（出産・育児・介護）の両立支援の各制度を「すでに導入済み」の場合の過去3年間の利用実績】



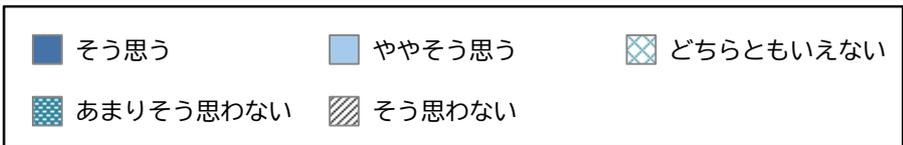
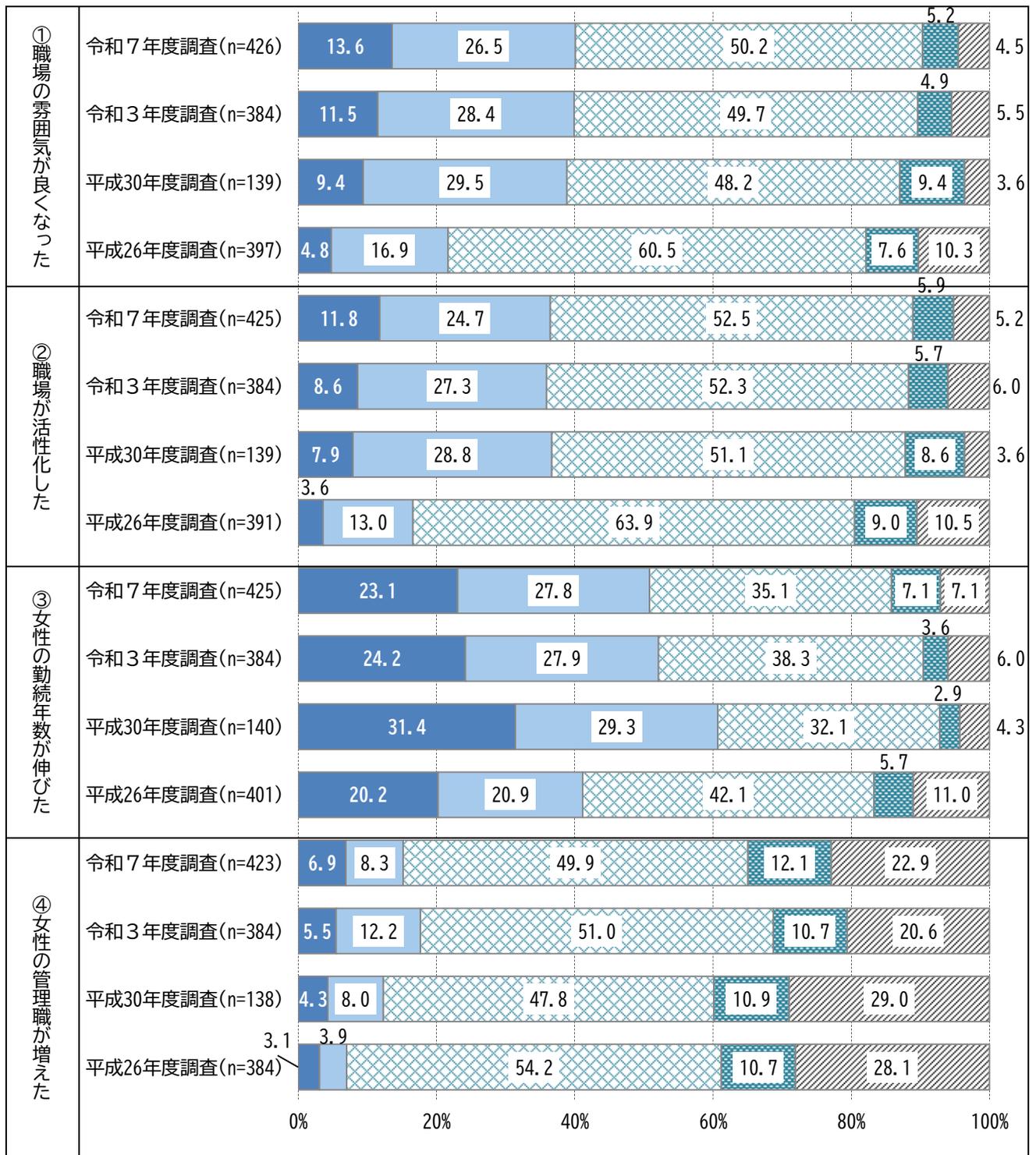


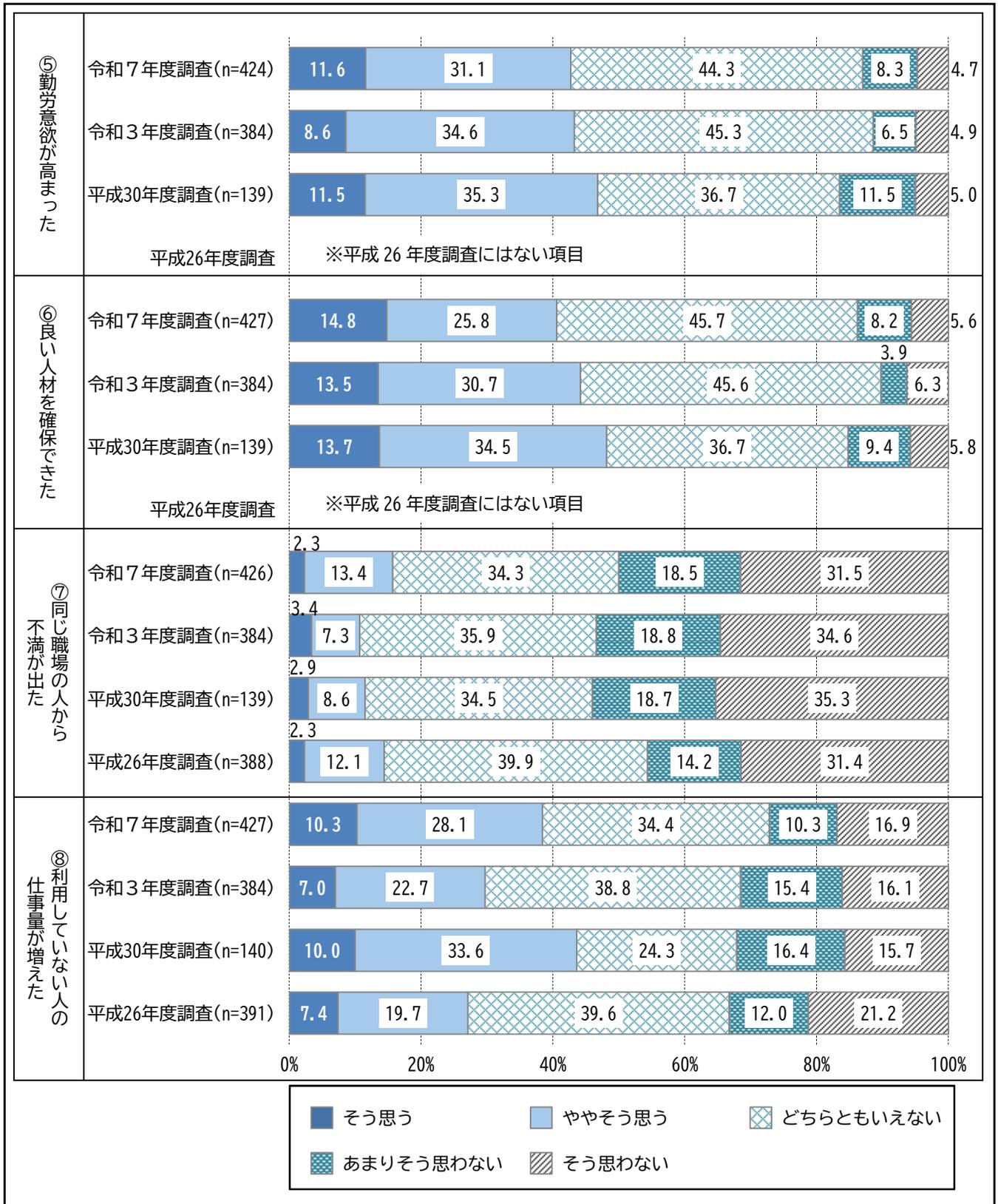


過去3年間の制度利用実績について、「利用実績あり」との回答は「時間単位での有給休暇の取得」が88.5%で最も高く、次いで「在宅勤務制度」(86.0%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」(78.3%)となっている。

経年比較すると、全体的に利用実績ありの増加傾向が見られるが、「転勤免除」「在宅勤務制度」については減少傾向が見られ、「育児や介護などのための短時間勤務制度」「事業所内託児施設の運営」「育児に要する経費の援助」はほぼ横ばいとなっている。

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。

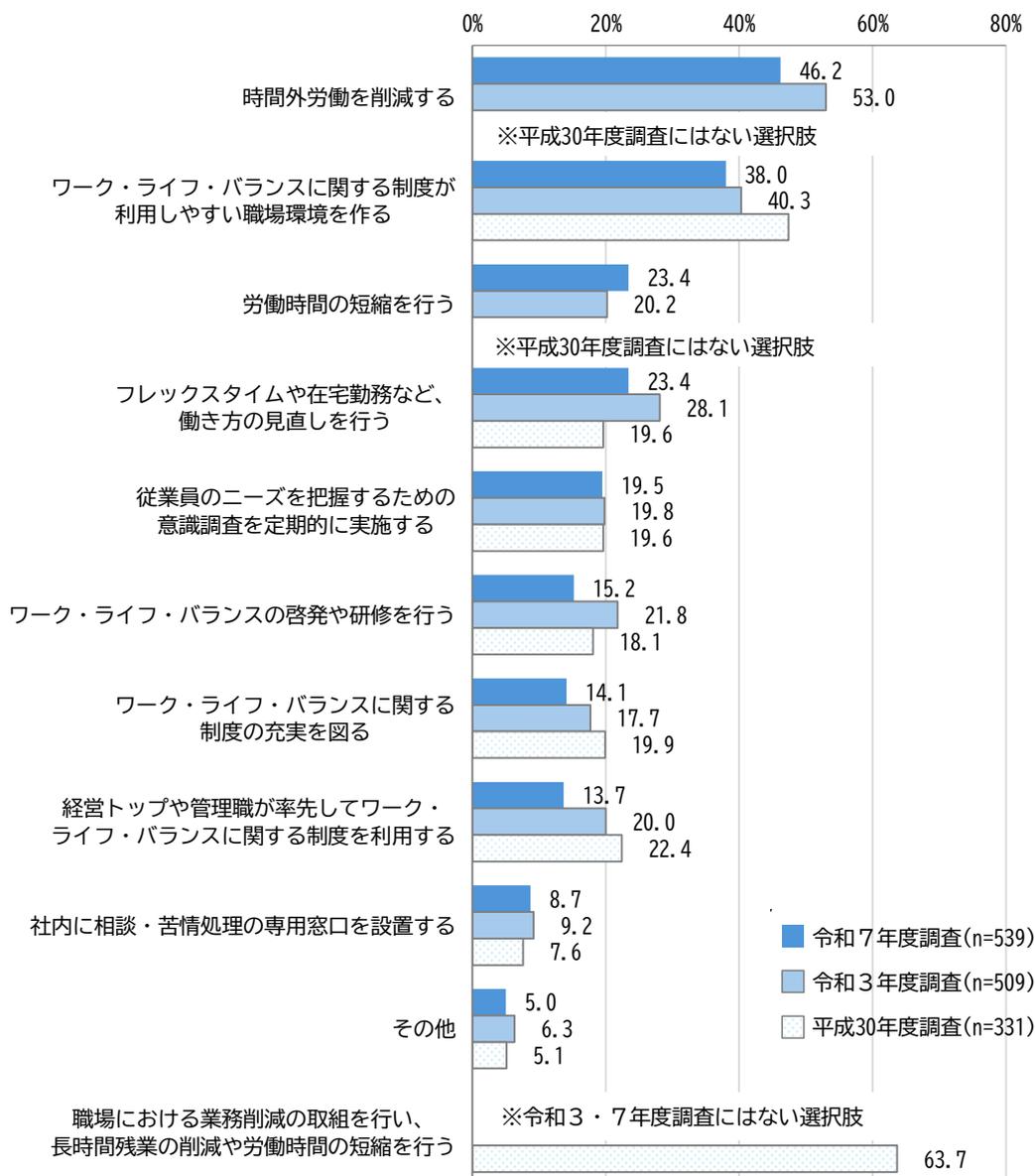




両立支援制度の導入による企業全体の反応について、『そう思う』（「そう思う」と「ややそう思う」の合計）との回答は「女性の勤続年数が伸びた」が 50.9%と最も高く、次いで「勤労意欲が高まった」（42.7%）、「良い人材を確保できた」（40.6%）の順となっている。

経年比較すると、『そう思う』との回答は「利用していない人の仕事量が増えた」「同じ職場の人から不満が出た」についてそれぞれ前回調査より 8.7ポイント、5.0ポイント上回っている。

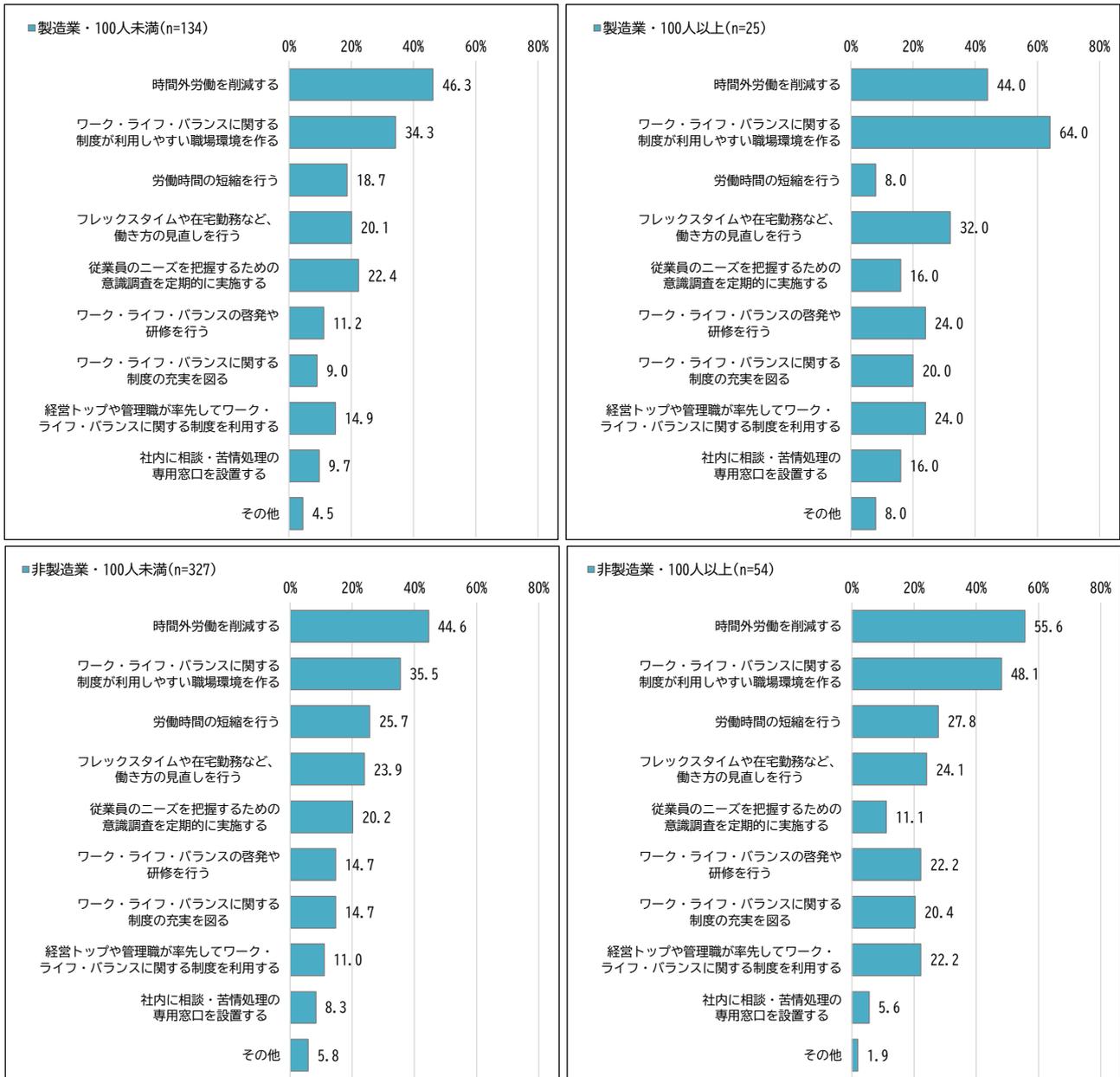
問19 貴社では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために企業としてどのような取組が必要だと思えますか。（○は3つまで）



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）実現のために必要な企業の取組について、「時間外労働を削減する」との回答が46.2%と最も高く、次いで「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」（38.0%）、「労働時間の短縮を行う」（23.4%）、「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」（23.4%）などの順となっている。

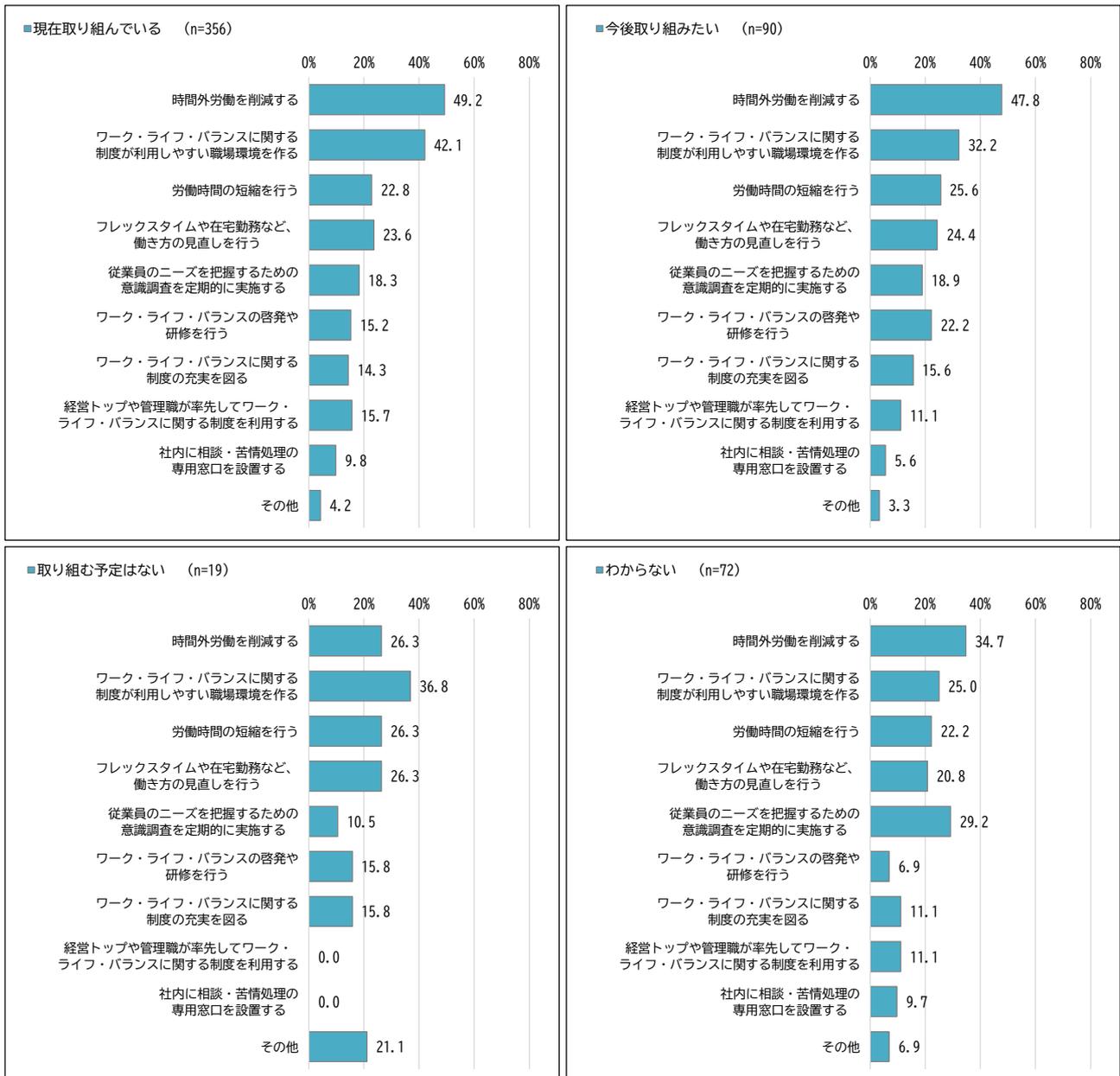
経年比較すると、「労働時間の短縮を行う」との回答は今回調査が前回調査（20.2%）を3.2ポイント上回っている。一方、「時間外労働を削減する」との回答は前回調査から6.8ポイント、「フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う」との回答は前回調査から4.7ポイント、それぞれ今回調査が前回調査を下回っている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な企業の取組（業種・従業員規模別）】



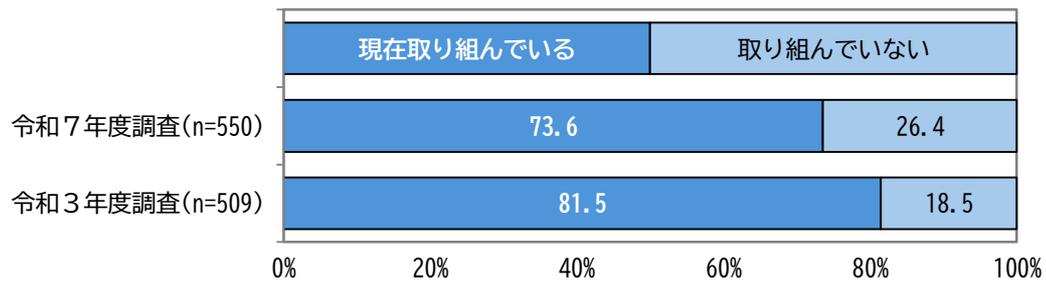
業種・従業員規模別にみると、「ワーク・ライフ・バランスに関する制度が利用しやすい職場環境を作る」との回答は製造業・100人以上の企業（64.0%）、非製造業・100人以上の企業（48.1%）で他の区分より高くなっている。また、「時間外労働を削減する」との回答は非製造業・100人以上の企業（55.6%）で高く、「フレックスタイムや在宅勤務など、働き方の見直しを行う」との回答は製造業・100人以上の企業（32.0%）で他の区分より高くなっている。

【図表 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要な企業の取組  
（仕事と家庭の両立支援の取組状況別）】



取組状況別にみると、「時間外労働を削減する」との回答は「現在取り組んでいる」「今後取り組みたい」企業で約5割と最も高い。また、「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」との回答は「現在取り組んでいる」企業で約4割と他の区分より高くなっている。

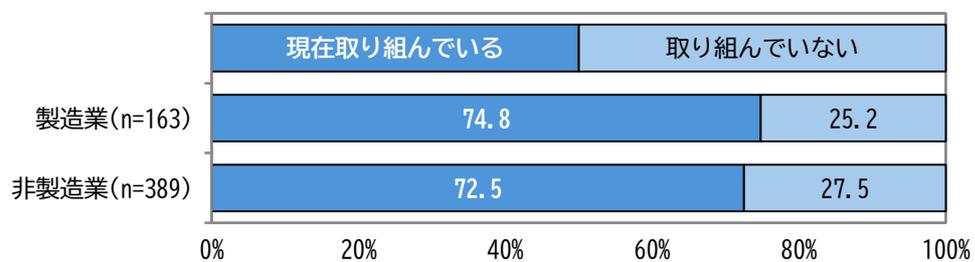
問20 貴社では、職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために時間外労働の削減に取り組んでいますか。



時間外労働の削減の取組については、「現在取り組んでいる」との回答が73.6%、「取り組んでいない」が26.4%となっている。

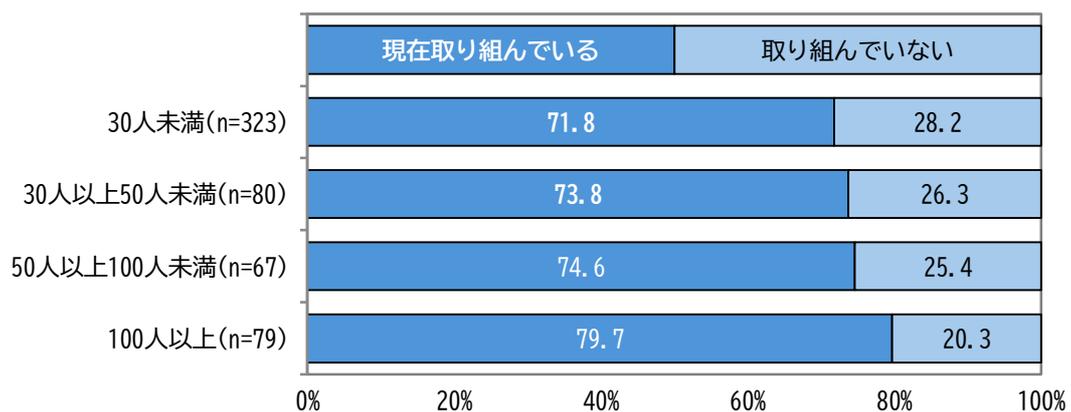
経年比較すると、「現在取り組んでいる」は令和3年度（81.5%）から7.9ポイント低下している。

【図表 時間外労働の削減への取組（業種別）】



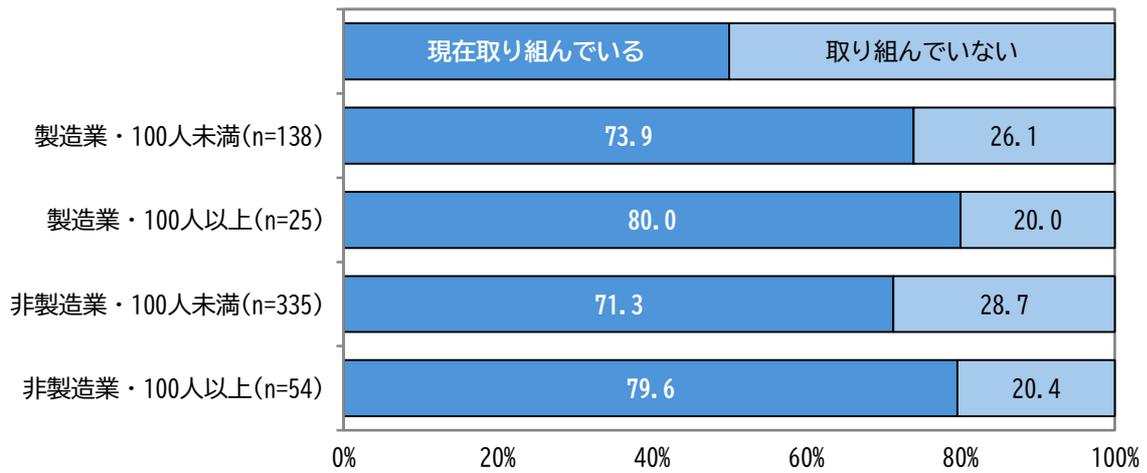
業種別にみると、「取り組んでいる」との回答は製造業（74.8%）が非製造業（72.5%）を2.3ポイント上回っている。

【図表 時間外労働の削減への取組（従業員規模別）】



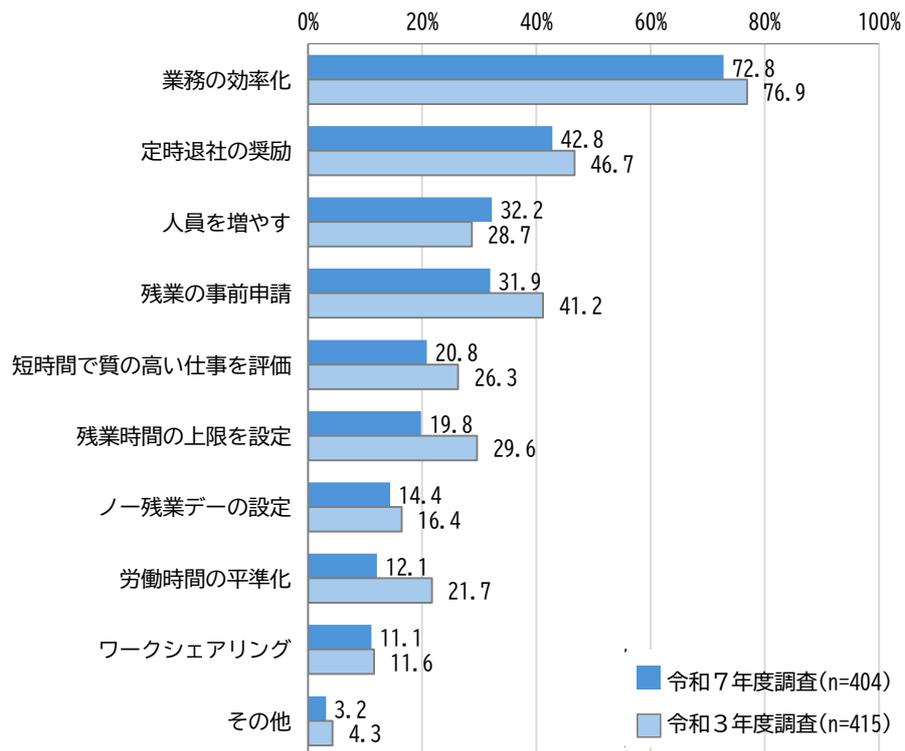
従業員規模別にみると、「取り組んでいる」との回答は100人以上の企業で最も高く、従業員規模が大きいほど取組割合が高い傾向にある。

【図表 時間外労働の削減への取組（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「取り組んでいる」との回答は製造業・非製造業ともに100人以上の企業で特に高く、いずれも8割程度となっている。

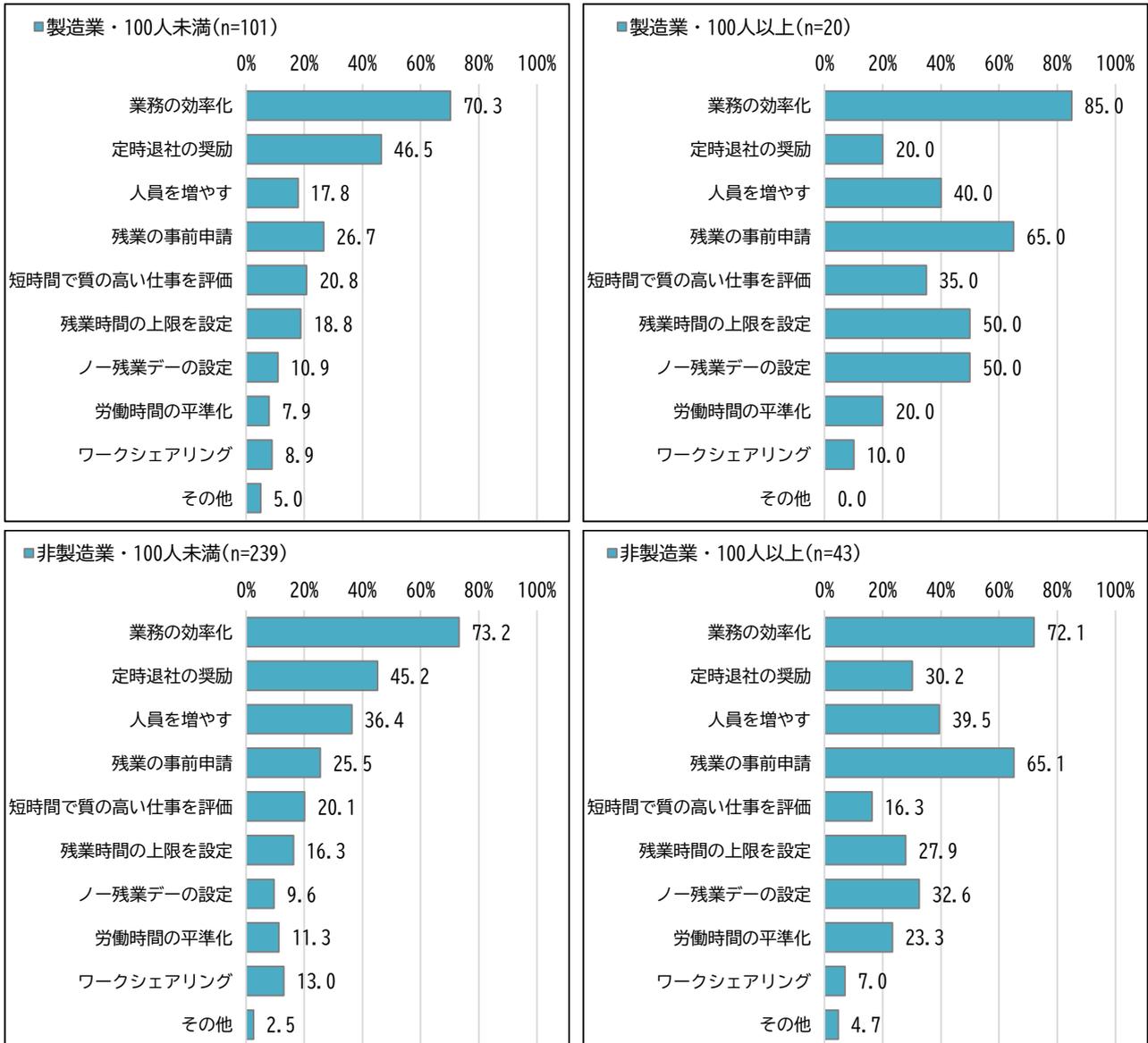
問21 問20で、「1 取り組んでいる」を選んだ方にお尋ねします。具体的にどのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)



具体的な取組については、「業務の効率化」が72.8%と最も高く、次いで「定時退社の奨励」(42.8%)、「人員を増やす」(32.2%)、「残業の事前申請」(31.9%)などの順となっている。

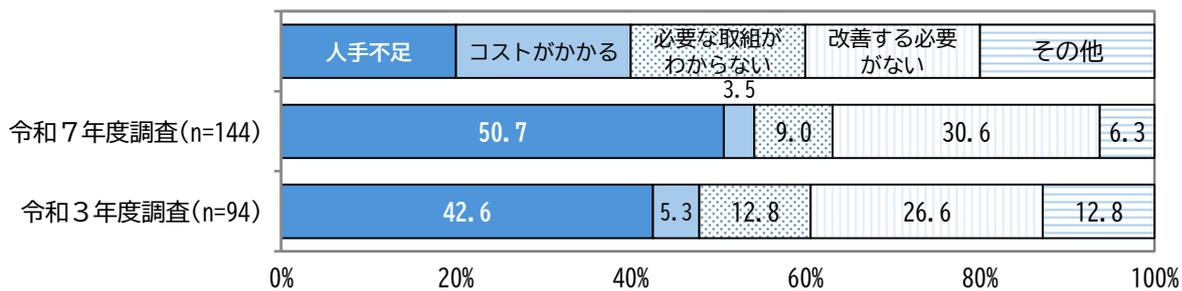
経年比較すると、「残業時間の上限を設定」は9.8ポイント、「労働時間の平準化」は9.6ポイント、「残業の事前申請」は9.3ポイント、今回調査が前回調査を下回っている。

【図表 時間外労働の削減に向けた取組内容（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、いずれの区分でも「業務の効率化」が最も高く、特に製造業・100人以上の企業で8割台半ばとなっている。また「残業の事前申請」は製造業・100人以上、非製造業・100人以上の企業で6割台と高い。加えて、製造業・100人以上の企業では「ノー残業デーの設定」「残業時間の上限を設定」がともに5割と他区分より高く、制度面の対応が進んでいる。一方、「定時退社の奨励」は100人未満の企業で4割台と比較的高い。

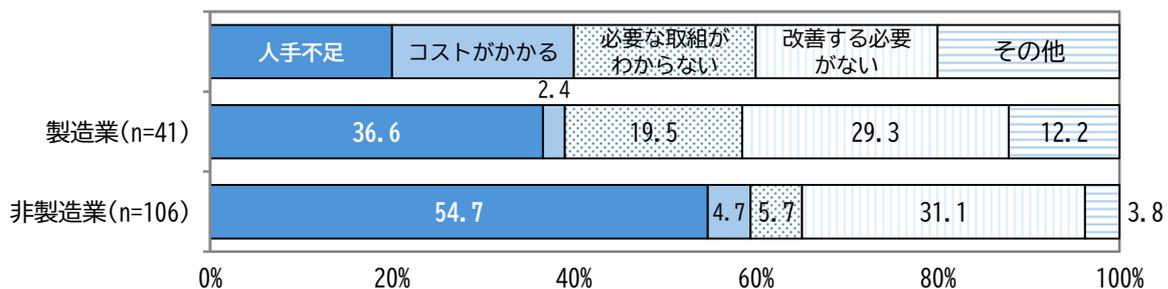
問22 問20で、「2 取り組んでいない」を選んだ方にお尋ねします。その理由は何ですか。



時間外労働の削減に取り組んでいない理由については、「人手不足」との回答が 50.7%と最も高く、次いで「改善する必要がない」(30.6%)、「必要な取組がわからない」(9.0%)、「コストがかかる」(3.5%)の順となっている。

経年比較すると、「人手不足」は令和3年度(42.6%)から8.1ポイント高く、「必要な取組がわからない」は令和3年度(12.8%)から3.8ポイント低下している。

【図表 時間外労働の削減に取り組んでいない理由(業種別)】



業種別にみると、「人手不足」は非製造業が製造業を上回っている。一方、「必要な取組がわからない」は製造業が非製造業を上回っている。

## VI 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。

		出産者数 (人)※1	育児 休業者数 (人)※2	代替要員数 (人)※3	育児休業 利用割合 (%)	代替要員 採用割合 (%)	
性別	女性	319	305	62	95.6%	20.3%	
	男性	385	241	15	62.6%	6.2%	
業種別	女性	製造業	56	53	7	94.6%	13.2%
		非製造業	263	252	55	95.8%	21.8%
	男性	製造業	184	119	5	64.7%	4.2%
		非製造業	201	122	10	60.7%	8.2%
従業員規模別	女性	30人未満	60	53	20	88.3%	37.7%
		30人以上50人未満	27	25	9	92.6%	36.0%
		50人以上100人未満	43	42	6	97.7%	14.3%
		100人以上	189	185	27	97.9%	14.6%
	男性	30人未満	48	19	2	39.6%	10.5%
		30人以上50人未満	34	16	3	47.1%	18.8%
		50人以上100人未満	41	26	3	63.4%	11.5%
		100人以上	262	180	7	68.7%	3.9%
全体		704	546	77	77.6%	14.1%	

※1 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)

※2 出産者数の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)

※3 育児休業を開始した者のうち育児代替要員が採用された者の数

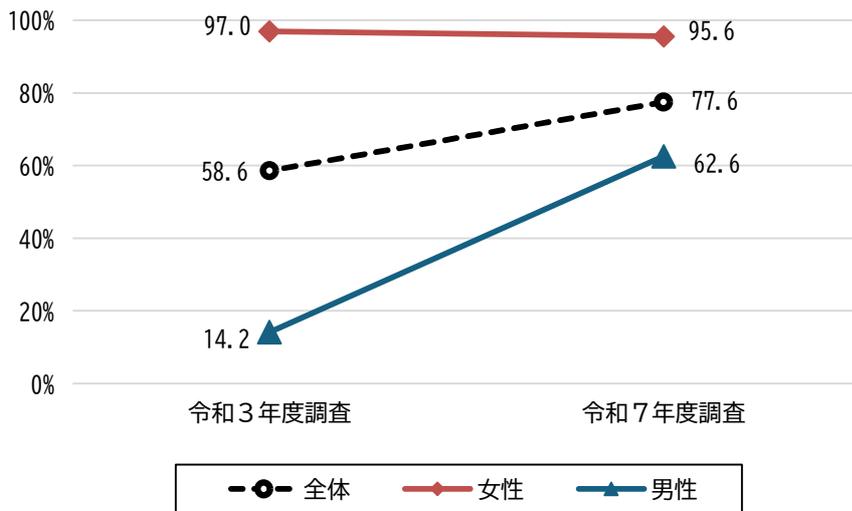
(令和7年10月1日時点で育児休業開始予定の申出をしている者を含む)

育児休業制度の利用状況について、育児休業利用割合を業種別にみると、女性も男性も取得状況に大きな差はみられない。

従業員規模別にみると、女性も男性も従業員規模が大きくなるほど利用率が高くなっている。

代替要員採用割合を性別でみると、女性は20.3%、男性6.2%となっている。業種別にみると、男女ともに非製造業のほうが高い傾向にあり、従業員規模別にみると女性は従業員規模が少ないほうが採用率が高く、男性は100人未満の事業所は10%を超えているのに対し、100人以上の事業所は約4%にとどまっている。

### 【育児休業利用割合の推移】



育児休業利用割合について経年比較すると、今回の調査（女性 95.6%、男性 62.6%）が前回調査（女性 97.0%、男性 14.2%）から男性は大幅に増加している。

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。

		復職 予定者数 (人)	復職者数 (人)	退職者数 (人)	復職者割合 (%)	退職者割合 (%)	
性別	女性	278	256	22	92.1%	7.9%	
	男性	240	224	16	93.3%	6.7%	
業種別	女性	製造業	56	53	3	94.6%	5.4%
		非製造業	222	203	19	91.4%	8.6%
	男性	製造業	117	110	7	94.0%	6.0%
		非製造業	123	114	9	92.7%	7.3%
従業員規模別	女性	30人未満	53	46	7	86.8%	13.2%
		30人以上50人未満	29	26	3	89.7%	10.3%
		50人以上100人未満	34	29	5	85.3%	14.7%
		100人以上	162	155	7	95.7%	4.3%
	男性	30人未満	14	10	4	71.4%	28.6%
		30人以上50人未満	15	14	1	93.3%	6.7%
		50人以上100人未満	32	26	6	81.3%	18.8%
		100人以上	179	174	5	97.2%	2.8%
全体		518	480	38	92.7%	7.3%	

育児休業終了後の復職状況について、全体では復職者割合が92.7%、退職者割合が7.3%となっている。

性別にみると、復職者割合は女性が92.1%、男性が93.3%、退職者割合は女性が7.9%、男性が6.7%となっている。

業種別にみると、女性は製造業(94.6%)が非製造業(91.4%)を3.2ポイント上回っている。男性も製造業(94.0%)が非製造業(92.7%)を1.3ポイント上回っている。

従業員規模別にみると、女性は100人以上の企業で95.7%と最も高く、30人未満の企業では86.8%となっている。一方、男性は100人以上の企業で97.2%と極めて高くなっているが、30人未満の企業では71.4%にとどまっている。

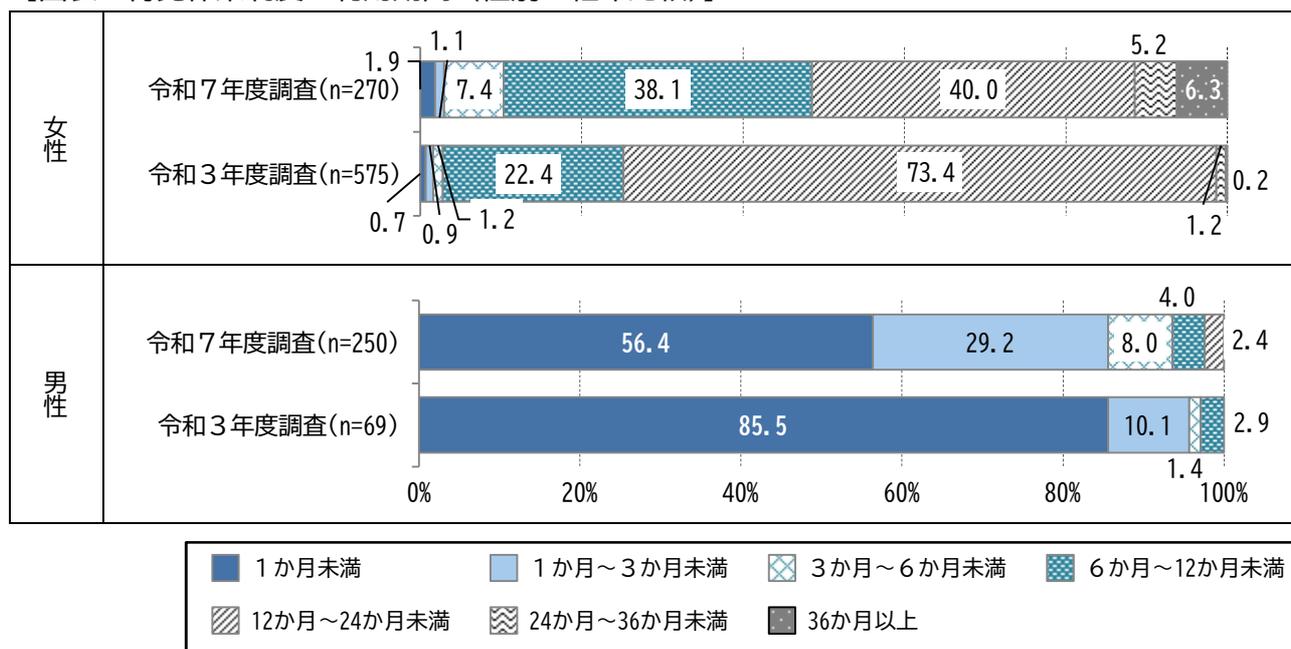
問25 令和6年4月1日から令和7年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者の利用期間について、ご回答ください。

		全体	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	
性別	女性	270	5 1.9%	3 1.1%	20 7.4%	103 38.1%	108 40.0%	14 5.2%	17 6.3%	
	男性	250	141 56.4%	73 29.2%	20 8.0%	10 4.0%	6 2.4%	- 0.0%	- 0.0%	
業種別	女性	製造業	54	1 1.9%	2 3.7%	2 3.7%	11 20.4%	35 64.8%	3 5.6%	- 0.0%
		非製造業	216	4 1.9%	1 0.5%	18 8.3%	92 42.6%	73 33.8%	11 5.1%	17 7.9%
	男性	製造業	122	64 52.5%	37 30.3%	12 9.8%	5 4.1%	4 3.3%	- 0.0%	- 0.0%
		非製造業	128	77 60.2%	36 28.1%	8 6.3%	5 3.9%	2 1.6%	- 0.0%	- 0.0%
従業員規模別	女性	30人未満	47	3 6.4%	2 4.3%	7 14.9%	12 25.5%	18 38.3%	4 8.5%	1 2.1%
		30人以上50人未満	31	- 0.0%	- 0.0%	4 12.9%	15 48.4%	9 29.0%	3 9.7%	- 0.0%
		50人以上100人未満	34	- 0.0%	- 0.0%	- 0.0%	17 50.0%	16 47.1%	1 2.9%	- 0.0%
		100人以上	158	2 1.3%	1 0.6%	9 5.7%	59 37.3%	65 41.1%	6 3.8%	16 10.1%
	男性	30人未満	16	8 50.0%	3 18.8%	1 6.3%	3 18.8%	1 6.3%	- 0.0%	- 0.0%
		30人以上50人未満	19	16 84.2%	3 15.8%	- 0.0%	- 0.0%	- 0.0%	- 0.0%	- 0.0%
		50人以上100人未満	27	16 59.3%	8 29.6%	2 7.4%	- 0.0%	1 3.7%	- 0.0%	- 0.0%
		100人以上	188	101 53.7%	59 31.4%	17 9.0%	7 3.7%	4 2.1%	- 0.0%	- 0.0%
全体		520	146 28.1%	76 14.6%	40 7.7%	113 21.7%	114 21.9%	14 2.7%	17 3.3%	

育児休業制度の利用期間について、全体で見ると「1か月未満」との回答が28.1%と最も高く、次いで「12か月～24か月未満」が21.9%となっている。

性別で見ると、女性は「12か月～24か月未満」(40.0%)と「6か月～12か月未満」(38.1%)の回答が多く、この2つの区分で全体の約8割を占めている。一方、男性は「1か月未満」が56.4%と最も高く、次いで「1か月～3か月未満」が29.2%となっている。男性は24か月以上休業した者はいない。

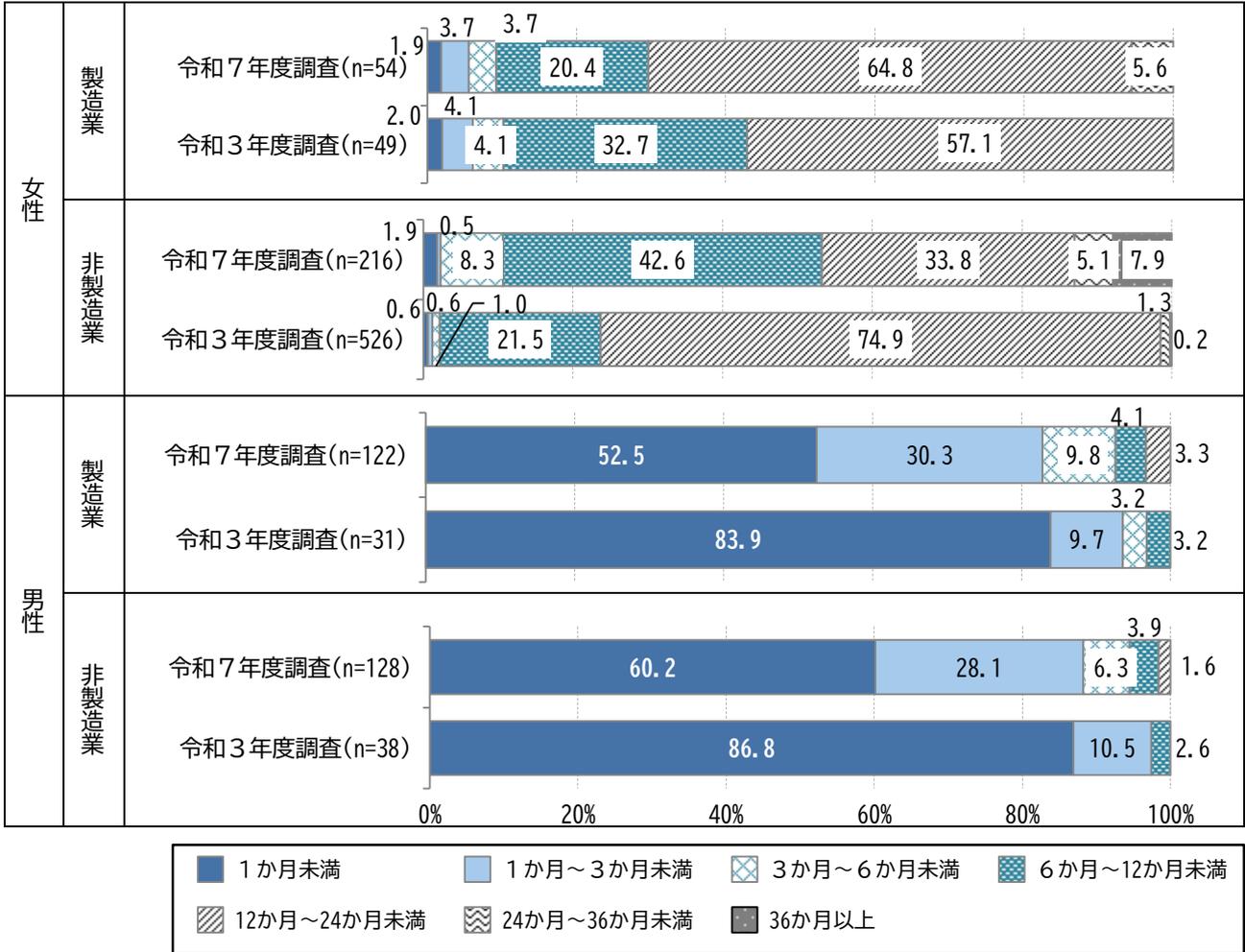
【図表 育児休業制度の利用期間（性別・経年比較）】



経年比較すると、女性では「12か月～24か月未満」との回答が40.0%となり、前回調査（73.4%）を33.4ポイントと大幅に下回った。一方、「6か月～12か月未満」は38.1%で前回調査（22.4%）を15.7ポイント上回ったほか、「24か月～36か月未満」（前回：1.2%）や「36か月以上」（前回：0.2%）といった長期の区分でも今回調査が前回調査を上回っている。

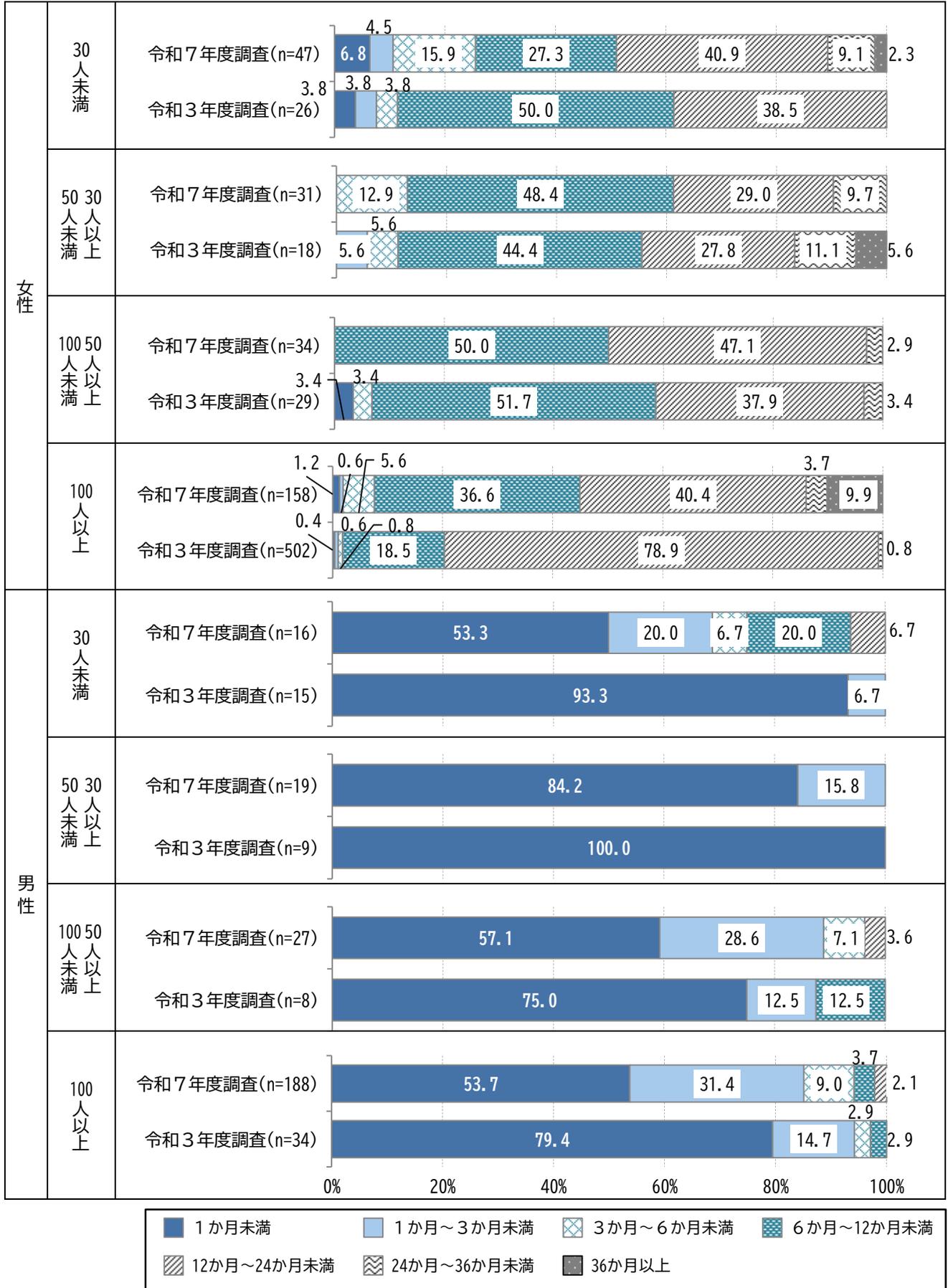
男性では、「1か月未満」との回答が56.4%となり、前回調査（85.5%）を29.1ポイントと大幅に下回った。一方で、「1か月～3か月未満」は29.2%で前回調査（10.1%）を19.1ポイント、「3か月～6か月未満」は6.6ポイント、「6か月～12か月未満」は1.1ポイント、「12か月～24か月未満」は2.4ポイントそれぞれ上回っている。

【図表 育児休業制度の利用期間（性別・業種別・経年比較）】



業種別にみると、女性は「12か月～24か月未満」との回答において、製造業（64.8%）が非製造業（33.8%）を31.0ポイント大幅に上回っている。一方、「6か月～12か月未満」との回答は非製造業（42.6%）が製造業（20.4%）を22.2ポイント上回っている。男性は業種による大きな差はみられない。

【図表 育児休業制度の利用期間（性別・従業員規模別・経年比較）】



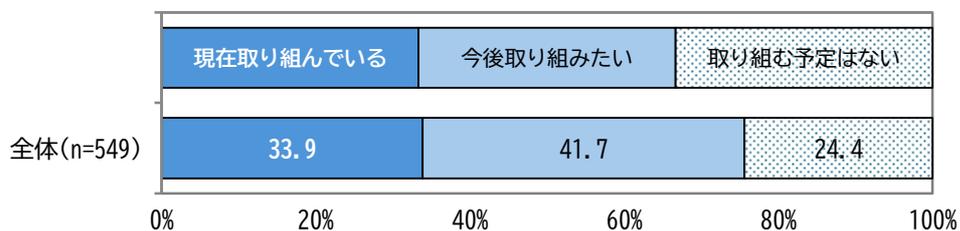
従業員規模別にみると女性は30人未満の企業では、6か月以上休業した割合がほかの区分の女性と比較して一番少なくなっている。

経年比較すると、30人未満の企業の女性では「6か月～12か月未満」が令和7年度調査（27.3%）で、令和3年度調査（50.0%）と比較して、22.7ポイント減少し、100人以上の企業では「12か月～24か月未満」が令和7年度調査（40.4%）で令和3年度調査（78.9%）から38.5ポイント減少している。

男性はいずれの区分も1か月未満が減少し、1か月以上の休業割合が増えている。

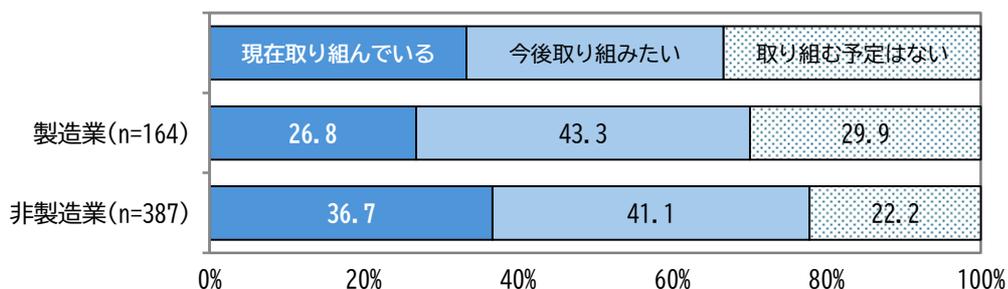
## VII 女性特有の健康課題について

問26 貴社では、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。



女性の健康課題についての取組については、「今後取り組みたい」が41.7%と最も高く、次いで「現在取り組んでいる」(33.9%)、「取り組む予定はない」(24.4%)の順となっている。

【図表 女性の健康課題についての取組（業種別）】

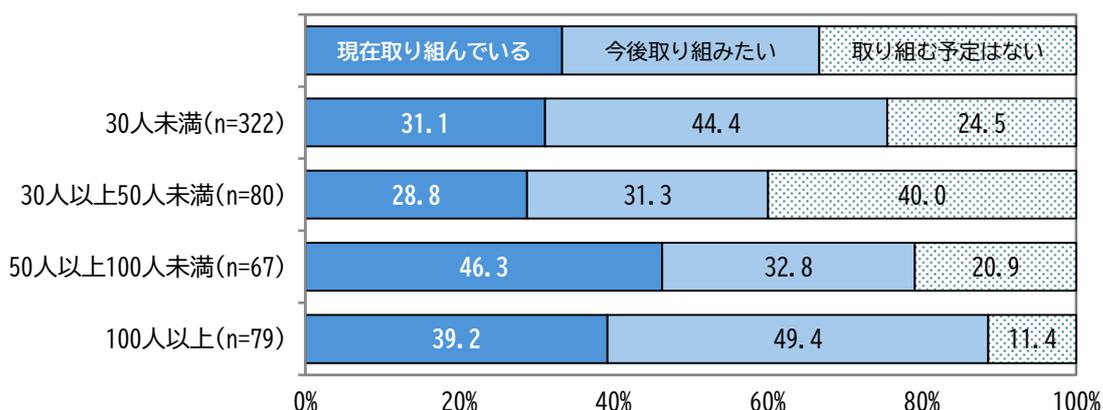


業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業(36.7%)が製造業(26.8%)を9.9ポイント上回っている。また、「今後取り組みたい」との回答は製造業(43.3%)が非製造業(41.1%)を2.2ポイント上回っている。

### ※女性の健康課題

女性は月経や更年期、妊娠、出産といったライフステージ特有の変化が20代から50代の就労において大きく影響していたり、働き盛り、子育て中に乳がんや子宮頸がんといった女性特有のがんを発生するリスクを抱えるなどの健康課題のこと。

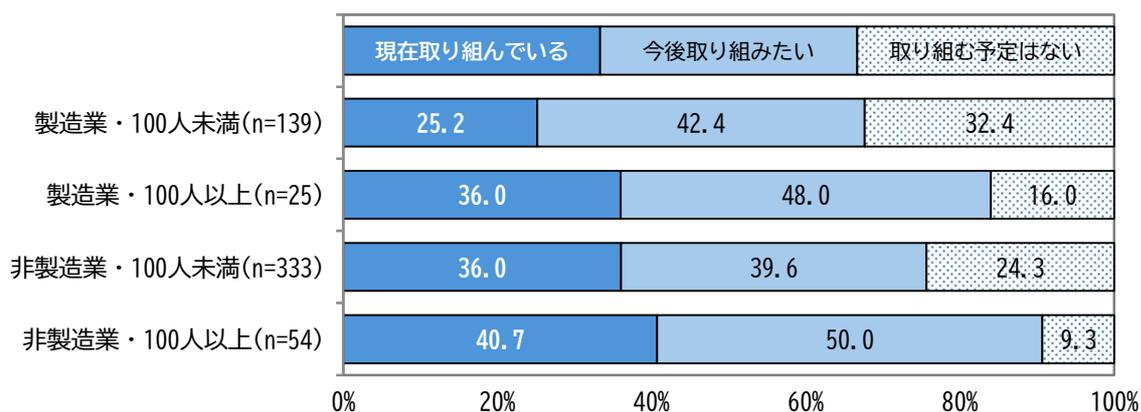
【図表 女性の健康課題についての取組（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は50人以上100人未満の企業（46.3%）が最も高くなっている。

一方、「取り組む予定はない」との回答は30人以上50人未満の企業（40.0%）が最も高くなっている。

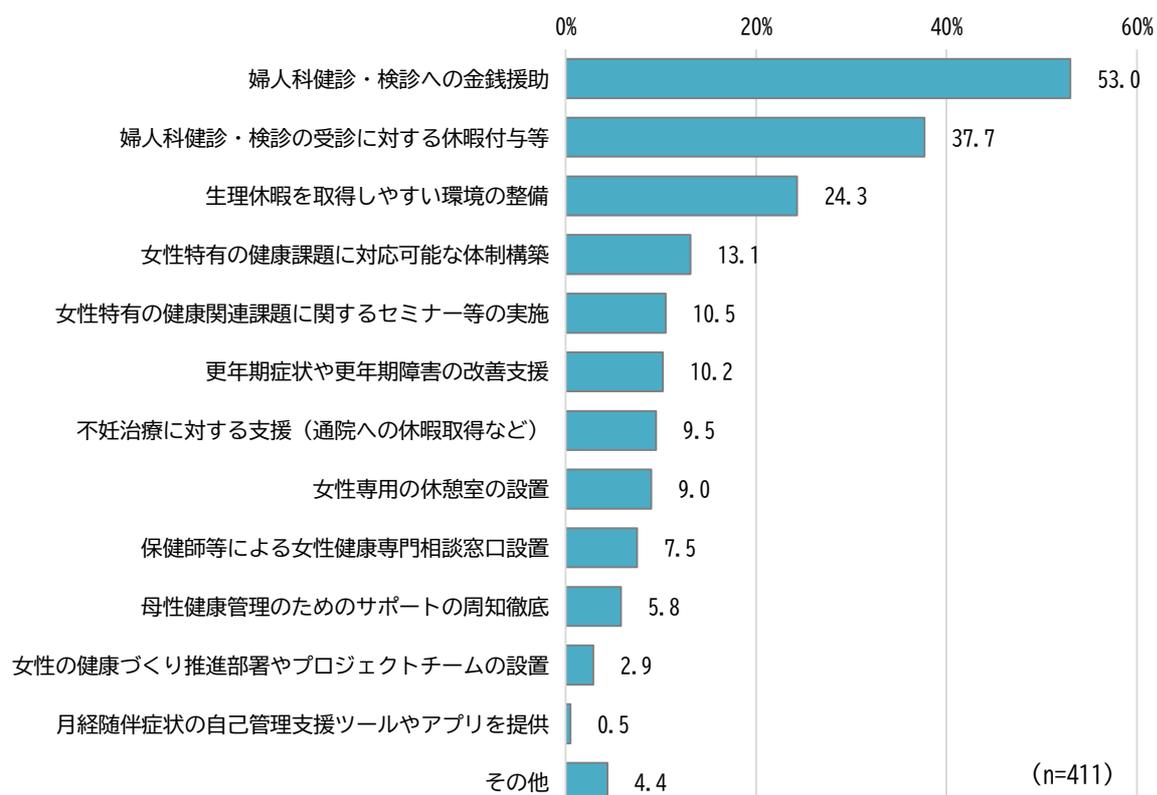
【図表 女性の健康課題についての取組（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は、非製造業・100人以上の企業（40.7%）が最も高く、次いで製造業・100人以上の企業、非製造業・100人未満の企業（ともに36.0%）、製造業・100人未満の企業（25.2%）の順となっている。

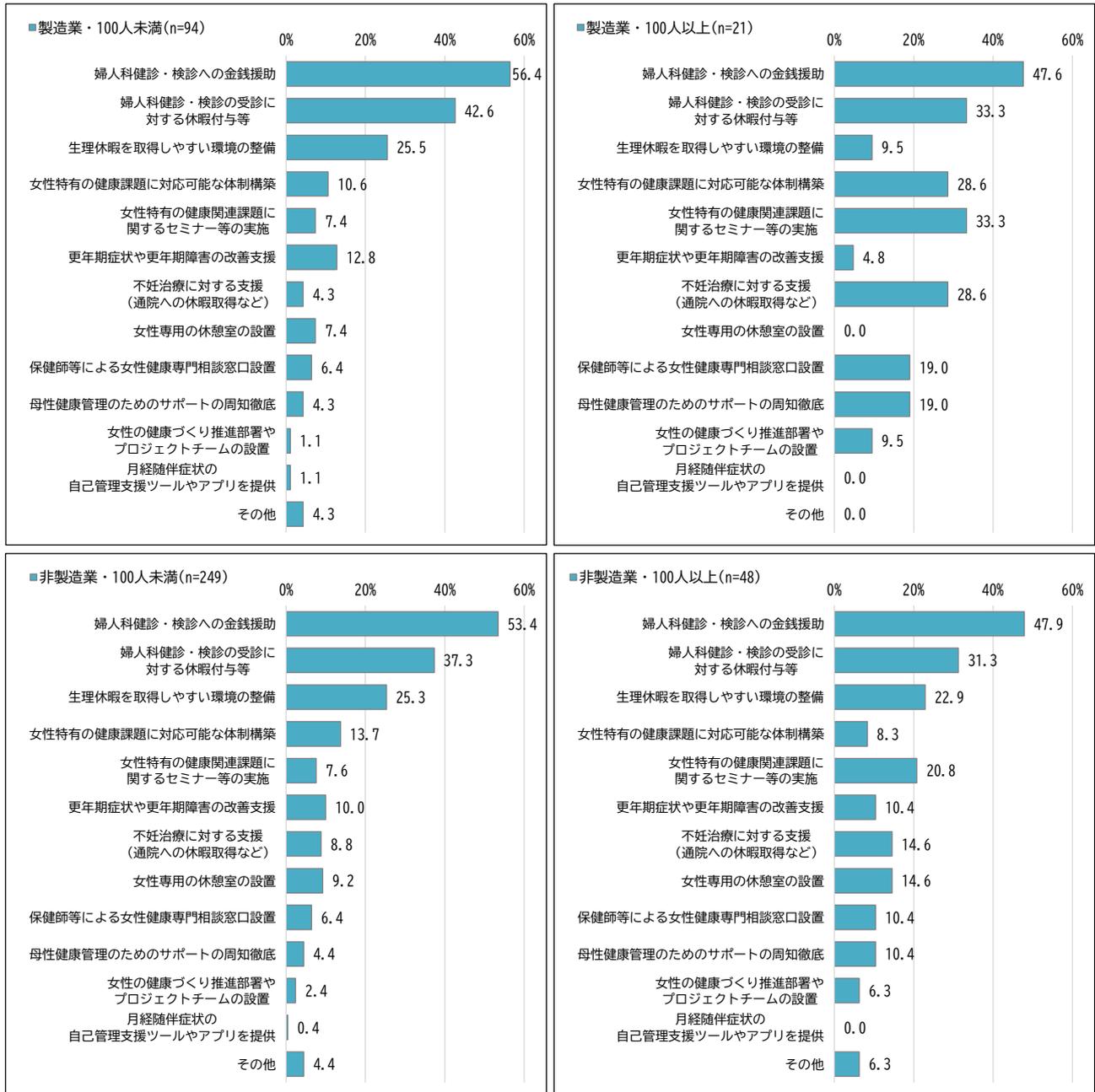
一方、「取り組む予定はない」との回答は、製造業・100人未満の企業（32.4%）が最も高く、次いで非製造業・100人未満の企業（24.3%）、製造業・100人以上の企業（16.0%）、非製造業・100人以上の企業（9.3%）となっている。

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。(〇は3つまで)



女性が企業や組織で働き続けるために必要なことについては、「婦人科健診・検診への金銭援助」が53.0%と最も高く、次いで「婦人科健診・検診の受診に対する休暇付与等」(37.7%)、「生理休暇を取得しやすい環境の整備」(24.3%)、「女性特有の健康課題に対応可能な体制構築」(13.1%)の順となっている。

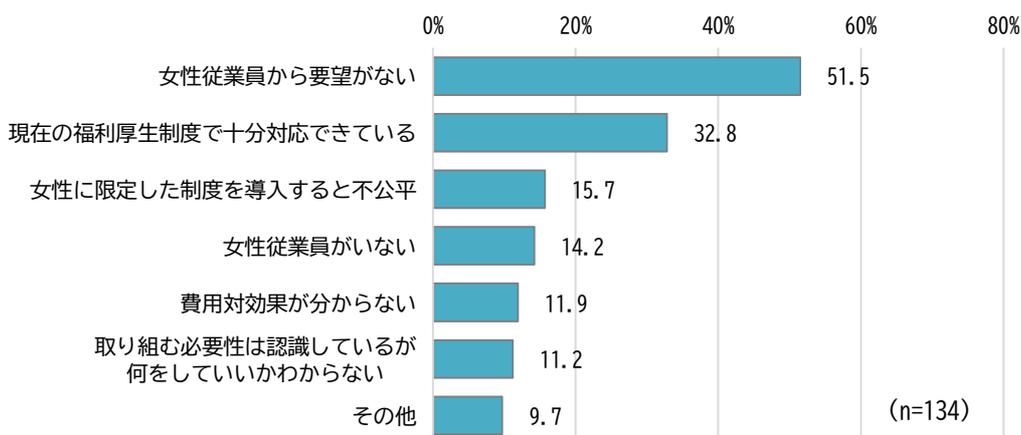
【図表 女性が企業や組織で働き続けるために必要なこと（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「婦人科健診・検診への金銭援助」との回答は、製造業・100人未満の企業（56.4%）が最も高く、次いで非製造業・100人未満の企業（53.4%）、非製造業・100人以上の企業（47.9%）、製造業・100人以上の企業（47.6%）の順となっている。

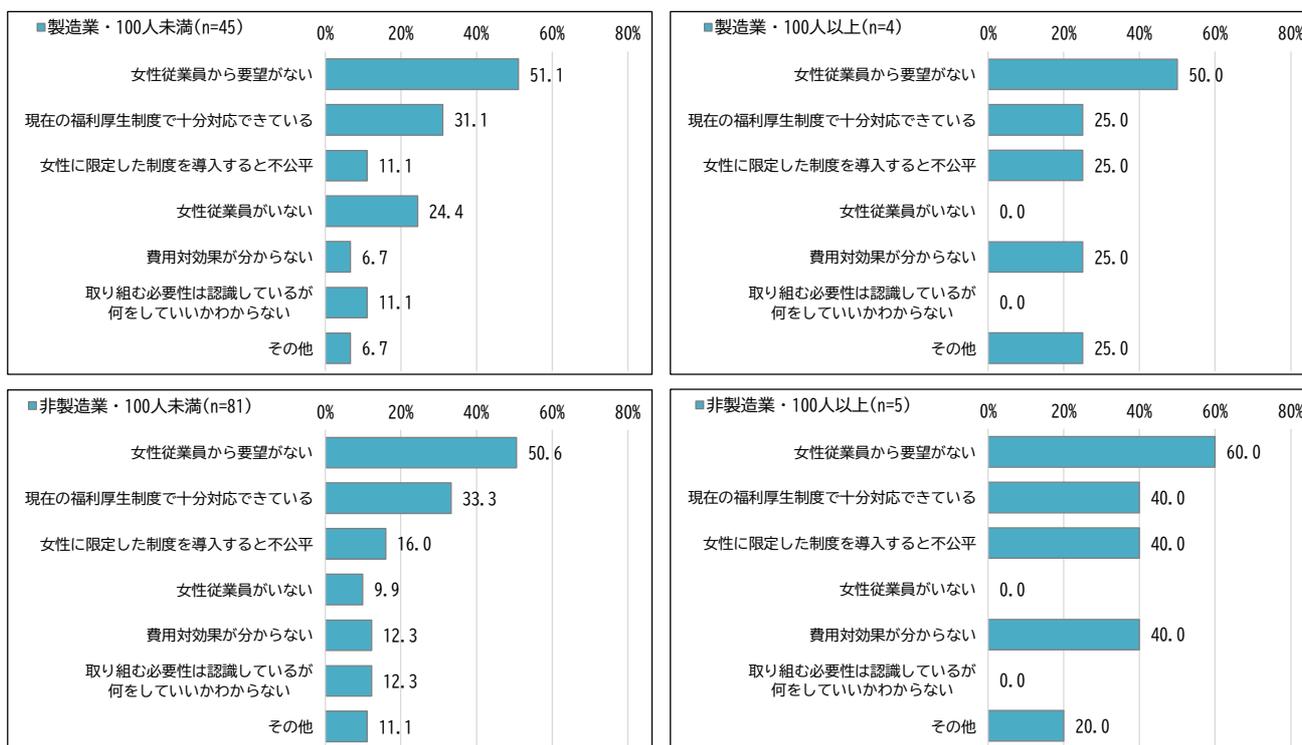
また、「婦人科健診・検診の受診に対する休暇付与等」との回答は、製造業・100人未満の企業（42.6%）が最も高く、次いで非製造業・100人未満の企業（37.3%）、製造業・100人以上の企業（33.3%）、非製造業・100人以上の企業（31.3%）となっている。

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。(〇はいくつでも)



女性の健康課題について取り組まない理由については、「女性従業員から要望がない」が51.5%と最も高く、次いで「現在の福利厚生制度で十分対応できている」(32.8%)、「女性に限定した制度を導入すると不公平」(15.7%)の順となっている。

【図表 女性の健康課題について取り組まない理由（業種・従業員規模別）】

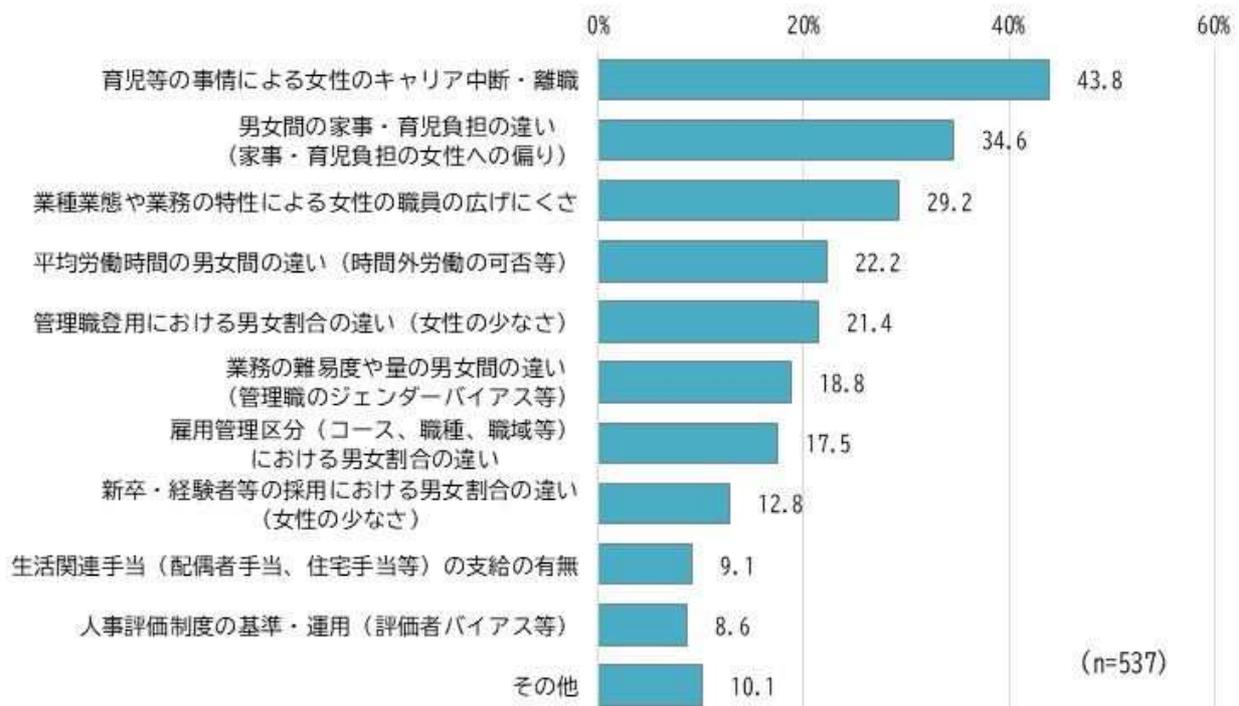


業種・従業員規模別にみると、「女性従業員から要望がない」との回答は、非製造業・100人以上の企業(60.0%)が最も高く、次いで製造業・100人未満の企業(51.1%)、非製造業・100人未満の企業(50.6%)、製造業・100人以上の企業(50.0%)の順となっている。

また、「女性従業員がいない」との回答は、製造業・100人未満の企業(24.4%)、非製造業・100人未満の企業(9.9%)となっている。

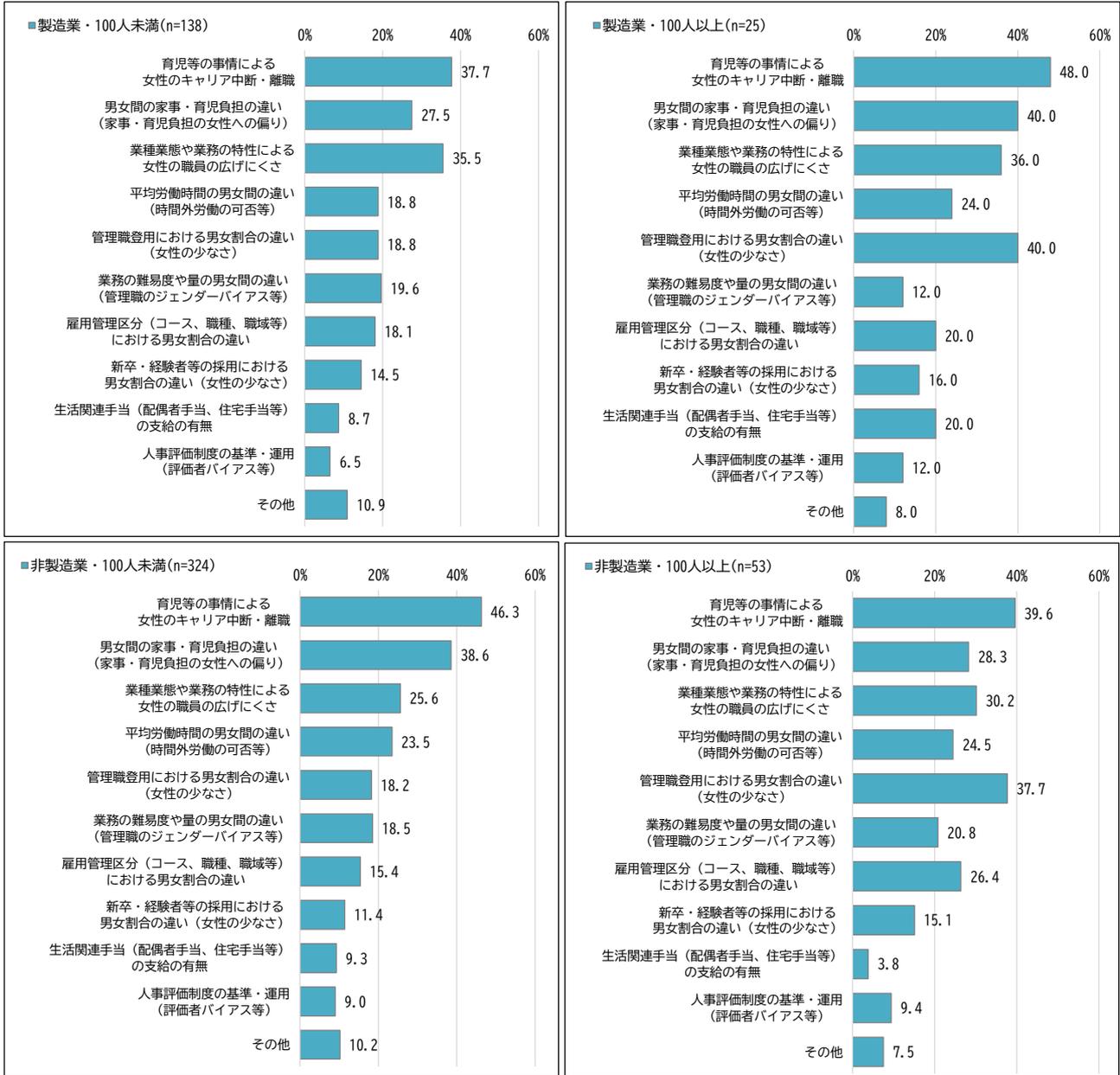
## Ⅷ 男女の賃金格差について

問29 男女の賃金格差の主な要因は何だと思えますか。(〇はいくつでも)



男女の賃金格差の主な要因については、「育児等の事情による女性のキャリア中断・離職」が 43.8% と最も高く、次いで「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)」(34.6%)、「業種業態や業務の特性による女性の職員の広げにくさ」(29.2%) の順となっている。

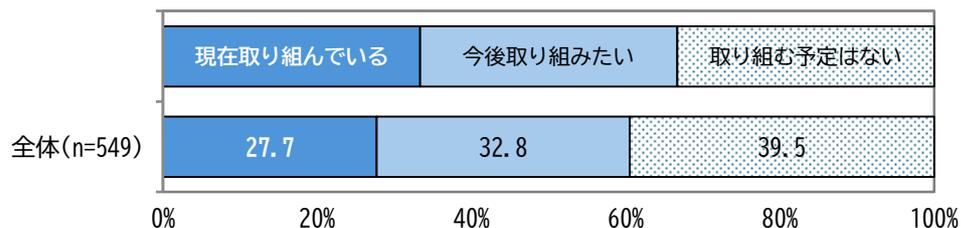
【図表 男女の賃金格差の主な要因（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「育児等の事情による女性のキャリア中断・離職」との回答は、製造業・100人以上の企業（48.0%）が最も高く、次いで非製造業・100人未満の企業（46.3%）、非製造業・100人以上の企業（39.6%）、製造業・100人未満の企業（37.7%）の順となっている。

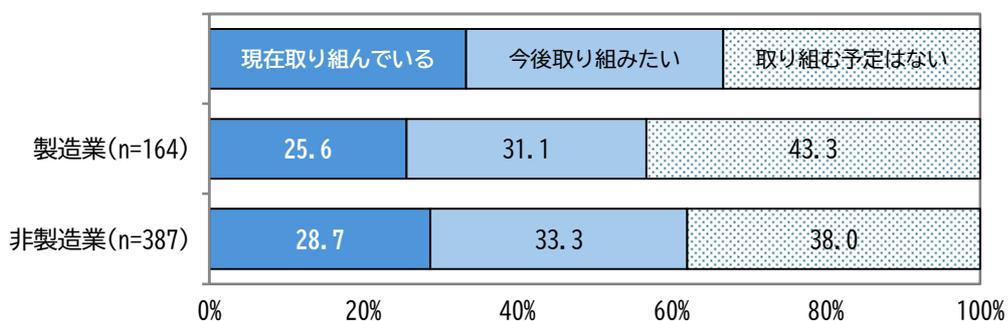
また、製造業・100人以上の企業及び非製造業・100人以上の企業では、「管理職登用における男女割合の違い（女性の少なさ）」が、2番目に多くなっている。

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。



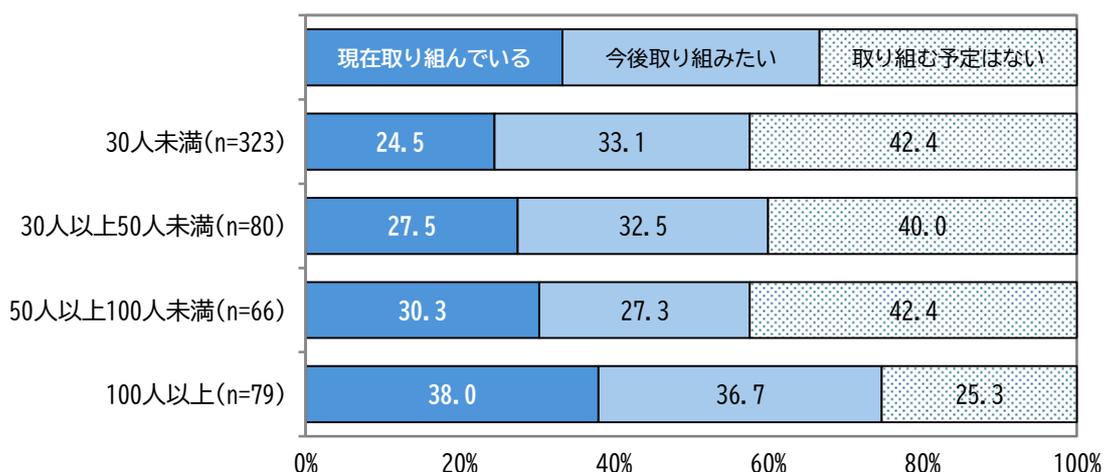
男女の賃金格差の解消に向けての取組については、「取り組む予定はない」が39.5%と最も高く、次いで「今後取り組みたい」(32.8%)、「現在取り組んでいる」(27.7%)の順となっている。

【図表 男女の賃金格差の解消に向けての取組（業種別）】



業種別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は非製造業(28.7%)が製造業(25.6%)を3.1ポイント上回っている。一方、「取り組む予定はない」との回答は製造業(43.3%)が非製造業(38.0%)を5.3ポイント上回っている。

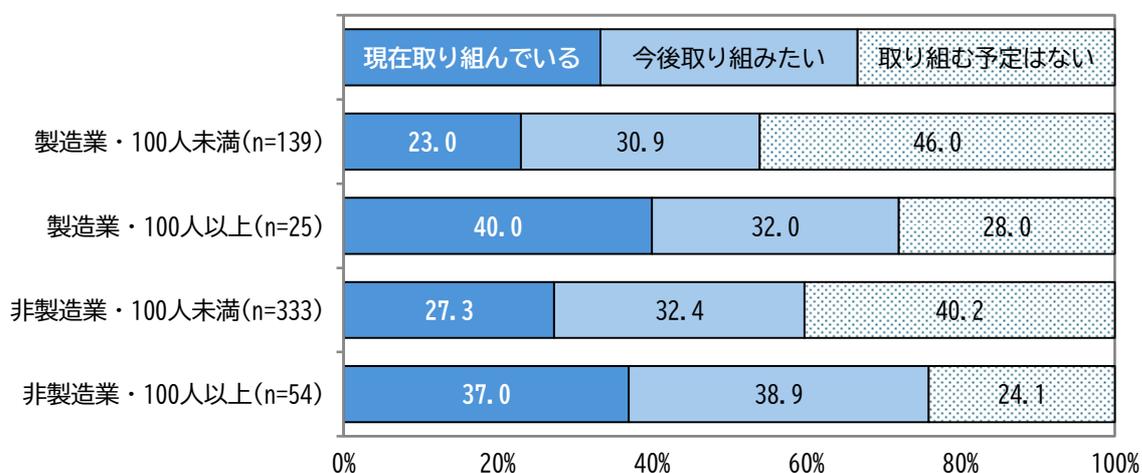
【図表 男女の賃金格差の解消に向けての取組（従業員規模別）】



従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は100人以上の企業（38.0%）と4割程度となっている。

一方、「取り組む予定はない」との回答は30人未満の企業（42.4%）、30人以上50人未満の企業（40.0%）、50人以上100人未満の企業（42.4%）で4割程度となっている。

【図表 男女の賃金格差の解消に向けての取組（業種・従業員規模別）】



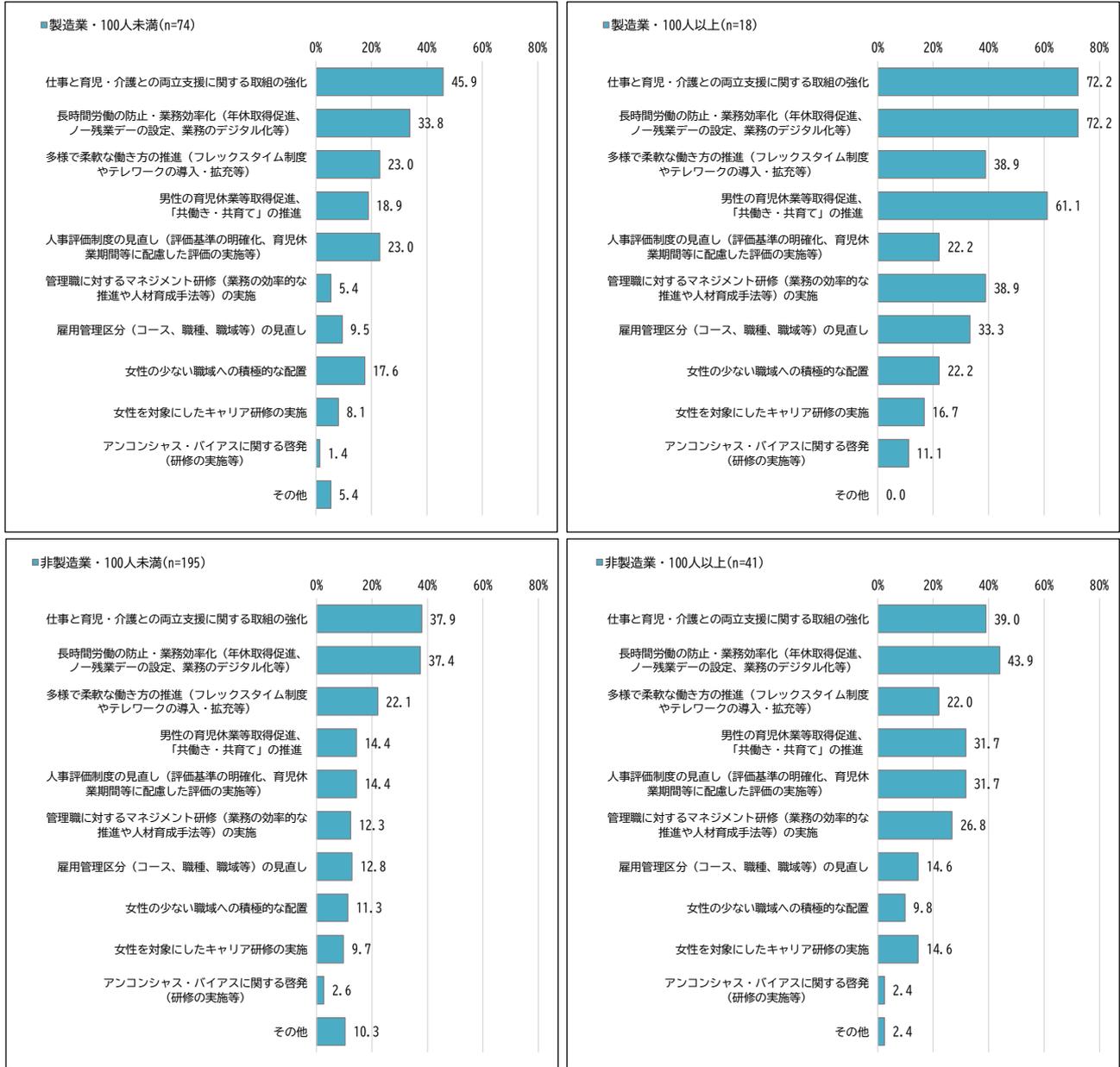
業種・従業員規模別にみると、「現在取り組んでいる」との回答は製造業・100人以上の企業（40.0%）および非製造業・100人以上の企業（37.0%）で約4割と高くなっている。「今後取り組みたい」との回答は、製造業・100人未満の企業（30.9%）、製造業・100人以上の企業（32.0%）、非製造業・100人未満の企業（32.4%）、非製造業・100人以上の企業（38.9%）のいずれの区分でも3割台で並んでいる。

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。  
 (〇はいくつでも)



今後取り組む予定の男女の賃金格差の解消に向けての取組については、「仕事と育児・介護との両立支援に関する取組の強化」が41.6%と最も高く、次いで「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)」(39.4%)、「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)」(23.2%)の順となっている。

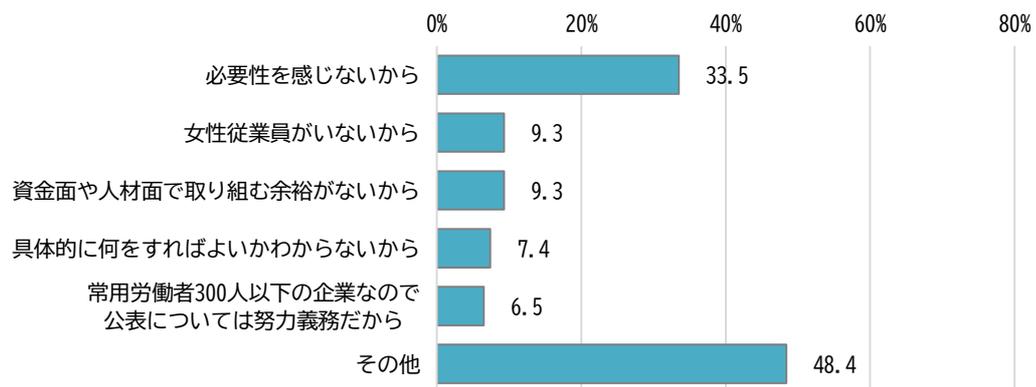
【図表 今後取り組む予定の男女の賃金格差の解消に向けての取組（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「仕事と育児・介護との両立支援に関する取組の強化」との回答は、製造業・100人以上の企業（72.2%）が最も高く、次いで製造業・100人未満の企業（45.9%）、非製造業・100人以上の企業（39.0%）、非製造業・100人未満の企業（37.9%）の順となっている。

また、「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）」との回答は、製造業・100人以上の企業（72.2%）が最も高く、次いで非製造業・100人以上の企業（43.9%）、非製造業・100人未満の企業（37.4%）、製造業・100人未満の企業（33.8%）の順となっている。

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。(〇はいくつでも)



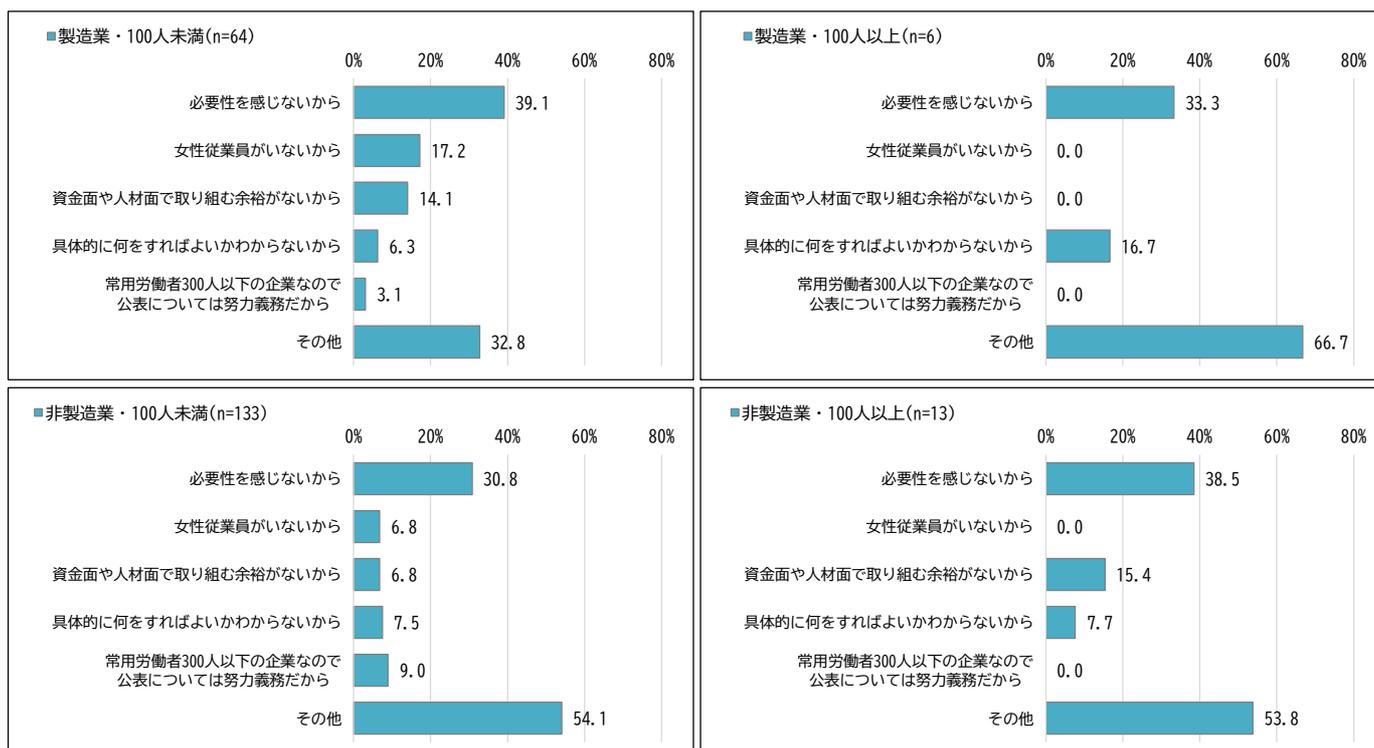
【その他 主な理由】

- ・すでに男女間の賃金格差は存在しないから
- ・性別ではなく経験、職種、業務内容で賃金決定しているから
- ・女性が多い、または女性が活躍しており課題認識がないから

(n=215)

男女の賃金格差の解消に取り組まない理由については、「必要性を感じないから」が 33.5%と最も高く、次いで「女性従業員がないから」「資金面や人材面で取り組む余裕がないから」（ともに 9.3%）、「具体的に何をすればよいかわからないから」（7.4%）の順となっている。

【図表 男女の賃金格差の解消に取り組まない理由（業種・従業員規模別）】



業種・従業員規模別にみると、「必要性を感じないから」との回答は、製造業・100人未満の企業（39.1%）が最も高く、次いで非製造業・100人以上の企業（38.5%）、製造業・100人以上の企業（33.3%）、非製造業・100人未満の企業（30.8%）の順となっている。

また、「女性従業員がいないから」との回答は、製造業・100人未満の企業で17.2%、非製造業・100人未満の企業で6.8%となっている。

## IX 企業調査結果からみた企業の取組状況と課題

### ◆女性の雇用について

回答企業の構成は、製造業（建設業含）が 29.7%、製造業以外が 71.1%となっており、従業員規模別にみると、30 人未満の企業が約 6 割となっている。

女性従業員の割合は、43.0%となっており、そのうち管理職を除く女性従業員の正社員割合は 35.2%で非正社員の割合は 66.8%となっている。

業種別にみると、女性従業員の割合は製造業が 46.7%で非製造業の 38.7%を 8 ポイント上回っているが、女性従業員の正社員割合は、製造業が 25.0%で、非製造業が 40.7%を 15.7 ポイント下回り、非正社員割合は製造業が 67.8%で、非製造業の 59.1%を 8.7 ポイント上回っている。

女性従業員の採用意向については、女性従業員の割合が増加傾向と回答した企業の割合は 35.4%で、令和 3 年度調査時の 37.9%と比較するとわずかに減少しているが、今後の女性従業員の採用の意向については、「増やしたい」と回答した割合が 47.9%となっている。

業種別にみると、「増やしたい」と回答した割合は、非製造業が 49.2%で製造業の 45.1%を 4.1 ポイント上回っている。

業種別の経年比較では、「増やしたい」と回答した割合は、非製造業においては、令和 3 年度は 45.4%だったものが、令和 7 年度は 49.2%と 3.8 ポイント上回っており、製造業においては、令和 3 年度は 34.4%だったものが、令和 7 年度は 45.1%と 10.7 ポイント上回っている。

従業員別の経年比較を見ても、「増やしたい」と回答した割合は、いずれの区分においても令和 7 年度調査が令和 3 年度調査を上回っている。

女性を雇用することで期待する成果については、「職場の雰囲気よくなる」の 38.4%は令和 3 年度調査の 47.0%を 8.6 ポイント下回った一方で、「優秀な人材を確保することができる」の 48.3%は令和 3 年度調査では 50.3%と比較するとわずかな減少にとどまり、「生産性が向上する」は調査を重ねるごとにポイントが上昇している。

女性従業員の割合が増加傾向の企業においては、売上高、経常利益が増加傾向にあると回答した企業の割合が多いという結果も出ており、女性従業員の雇用については、優秀な人材確保や生産性の向上などに寄与することを期待し、積極的に進めようとしている企業が増加しているものと考えられる。

しかし、女性の正社員割合は 35.2%で、非正社員割合は 66.8%と高い状況にある。女性は正社員として勤務したくても、仕事と家庭の両立制度の整備不足や職場や家庭の環境などから正社員になることをあきらめている状況も考えられることから、業種、従業員規模にかかわらず、女性の雇用環境について、さらに改善していくことが必要である。

## ◆女性活躍推進について

管理職の女性割合のうち課長相当職以上の割合は 15.6%で令和3年調査の 10.9%を上回ったが、業種別で見ると、製造業では 6.2%で、非製造業の 22.2%と大きな差が生じている。

また、女性の管理職割合が増加傾向と回答した企業の割合は 15.5%で、令和3年度調査時の 18.7%と比較するとわずかに減少しているが、今後の女性管理職の登用については「重視している」と回答した企業は 21.1%で令和3年度調査の 17.3%を上回っている。

業種別にみると『重視している』（「重視している」と「やや重視している」を合わせた割合）と回答した割合が多いのは非製造業で、従業員規模別で見ると規模が大きい区分の方が『重視している』と回答した割合が多い。

女性管理職登用の妨げになっている要因は、「管理職になることを希望する女性従業員が少ない」、「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」が上位となっており、過去の調査と同様の結果だが、「勤務年数が短く、管理職になるまでに退職する」は、令和3年度調査の 21.2%が、令和7年度調査では 15.5%で 5.7ポイントの減、「女性が就けるポストが限られている」は令和3年度調査の 21.0%が、令和7年度調査では 14.6%で 6.4ポイントの減となっており、仕事と家庭の両立支援制度の創設によって女性が働き続けることができる環境づくりや女性が就けるポストを増やすなどの対応が進んできていることがわかる。

なお、女性の管理職登用やキャリア形成など女性活躍推進のために行政に求められる取組として割合が高かったのは、「保育・介護に関するサービスの充実」であり、両立支援に欠かせない公的サービスの充実は引き続き重要であることを改めて認識した。

女性の管理職登用については、企業において様々な取り組みを行った結果、第5次さんかくプランで設定した数値目標「市内企業における管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合が2025（R7）年に15%」を達成した。

しかし、女性の正社員採用及び管理職登用が進んでいない業種があることも事実であり、

こういった企業に対し、女性の雇用及び管理職登用を積極的に取り組んでいただけるようさまざまな情報を提供していく必要がある。

## ◆ワーク・ライフ・バランスについて

仕事と家庭（出産・育児・介護）との両立支援制度の導入状況については、「現在取り組んでいる」と回答した割合が 65.9%であり、令和3年度調査の 52.1%を大きく上回っており、調査のたびごとに割合が上昇している。

制度の導入状況を見ると、導入された割合が高いのは、「育児休業制度」、「育児や介護のための短時間勤務制度」、「介護休業制度」、「子の看護休暇制度」、「所定外労働（残業）の免除」、「時間単位での有給休暇」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」などであった。これらの導入状況が高い制度のうち「介護休業制度」を除いたすべての制度で利用実績も高いという結果となった。

一方で、導入している割合は低いが、利用実績が高い制度は「フレックスタイム制度」、「事業所内託児施設の運営」、「育児に要する経費の援助」、「在宅勤務制度」となっている。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現のために企業が行う必要がある取組については、「時間外労働を削減」と答えた割合が最も高く、次に「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」が続いているが、実際に時間外勤務削減に「取り組んでいる」と回答した企業の割合は 73.6%で令和3年度調査時の 81.5%から 7.9ポイント下がっている。

時間外勤務削減に「取り組んでいない」と回答した企業にその理由を尋ねたところ、「人手不足」と答えた割合が最も高く 50.7%となっており、令和3年度調査時の 42.6%を 8.1ポイント上回っている。

人手不足が進めば、時間外勤務の削減は困難になり、ワーク・ライフ・バランスに関する制度を利用したくても職場の雰囲気などから遠慮せざるを得なくなるということも生じかねない。

仕事と家庭の両立が難しい職場では、特に女性は仕事と家庭のどちらかを犠牲にしなくてはと感じ離職したり、就職を躊躇する場合も考えられるため、人材の確保がより困難になるケースが出てくるのではないかと考えられる。

## ◆育児休業の取得について

女性の育児休業の取得状況はほぼ変わっていないが、男性の育児休業の取得状況に大きな変化がみられた。

令和3年度調査時の男性の育児休業制度を利用した割合は 14.2%だったが、令和7年度調査では 62.6%と大幅に伸びている。

また、男性の育児休業の利用期間をみると、令和3年度調査時は「1か月未満」が約 85%だったものが、令和7年度調査では「1か月未満」が約 56%と約 30ポイント下がり、1か月以上の育児休業を取った割合が上回っている。

令和4年の「育児・介護休業法」改正に伴い、企業も男性が育児休業を取得しやすい環境づくりを行った結果が明確に表れたものとする。

## ◆女性特有の健康課題について

女性の健康課題への取組については、「現在取り組んでいる」が33.9%、「今後取り組みたい」が41.7%となっている。

業種別にみると、「現在取り組んでいる」と回答した割合が高いのは非製造業で、「今後取り組みたい」と回答した割合が高いのは製造業であった。

女性が企業や組織で働き続けるために必要なことについては、「婦人科健診・検診への金銭援助」と答えた割合が最も高く、次に「婦人科健診・検診の受診に対する休暇付与等」が続いている。

また、「取り組む予定がない」と回答した理由については、「女性従業員から要望がない」が51.5%で最も多く、「現在の福利厚生制度で十分対応できている」の32.8%、「女性に限定した制度を導入すると不公平」が15.7%と続き、「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」も11.2%あった。

企業における女性の健康課題に対する関心が高まってきている一方で、「何をしたいかわからない」と回答した企業もあることから、女性特有の健康課題の取組の必要性やメリット、またどういう取組みができるのかといった情報の周知を行う必要がある。

また、「女性従業員から要望がない」が半数を占めているが、「(男性の上司や経営者には) 要望しづらい」、「自分が我慢すればよい」、「言ってもどうせ無駄」などと女性従業員が考えているケースもあると考えられる。

## ◆男女の賃金格差について

男女の賃金格差への取組については、「現在取り組んでいる」が27.7%、「今後取り組みたい」が32.8%となっている。

業種別にみると、「現在取り組んでいる」、「今後取り組みたい」とともに、非製造業が高い割合の回答となっている。

男女の賃金格差の主な要因としては、「育児等の事情による女性のキャリア中断・離職」と回答した割合が最も多く、「男女間の家事・育児負担の違い」、「業種形態や業務の特性による女性の職員の広げにくさ」が続いている。

賃金格差を解消するため「取り組んでいる」または「取り組みたい」取組としては、「仕事と育児・介護との両立支援に関する取組の強化」と「長時間労働の防止・業務効率化」がそれぞれ約4割と高く、主な要因として挙げられている項目に対応する取組を行っていることがわかる。

また、取り組まない理由として、「必要性を感じないから」が33.5%、「その他」が48.4%となっており、「その他」の具体的回答としては「すでに男女間の賃金格差は存在しないから」、「性別ではなく経験・職種・業務内容で賃金決定しているから」、「女性が多い・または女性が活躍しており課題認識がないから」などがあった。

男女の賃金格差は、結婚や育児などにより仕事を辞めたり、キャリアを中断したりするのは主に女性であることが主な要因であると考えられ、女性の非正規雇用が多いことも要因の一つである。

仕事と家庭の両立支援や男性が積極的に家事や育児・介護へ参加できる環境整備、性別役割分担意識の解消などの取組を進めなければ、男女の賃金格差の解消は進まないと考えられる。

より働きやすい職場づくりのため、企業における先進事例や行政の取組、支援策等の発信等を行い、性別等にかかわらず自分らしい生き方ができる社会の実現を目指していく必要がある。