

(案)

職場における女性の活躍に関するアンケート調査 《経営者向け》

【記入上のお願い】

- 選択式の場合、当てはまる番号に○をつけてください。
なお、「その他」を選択された場合は、() 内に具体的内容をお書きください。
- 直接回答を記入していただく場合は、記入欄にお書きください。
- 本調査のご回答内容を統計上の目的以外に使用することはありません。

大変恐縮ではございますが、令和7年 月 日 () までにご回答ください。

問 1 貴社・貴事業所の概要についてお書きください。

所在地 (市町村名)	() 市・町・村																				
業種	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%;">1. 農業</td> <td style="width: 50%;">2. 林業</td> </tr> <tr> <td>3. 漁業</td> <td>4. 鉱業, 採石業, 砂利採取業</td> </tr> <tr> <td>5. 建設業</td> <td>6. 製造業</td> </tr> <tr> <td>7. 電気・ガス・熱供給・水道業</td> <td>8. 情報通信業</td> </tr> <tr> <td>9. 運輸業, 郵便業</td> <td>10. 卸売業, 小売業</td> </tr> <tr> <td>11. 金融業, 保険業</td> <td>12. 不動産業, 物品賃貸業</td> </tr> <tr> <td>13. 学術研究, 専門・技術サービス業</td> <td>14. 宿泊業</td> </tr> <tr> <td>15. 飲食サービス業</td> <td>16. 生活関連サービス業, 娯楽業</td> </tr> <tr> <td>17. 教育, 学習支援業</td> <td>18. 医療, 福祉</td> </tr> <tr> <td>19. その他 ()</td> <td></td> </tr> </table>	1. 農業	2. 林業	3. 漁業	4. 鉱業, 採石業, 砂利採取業	5. 建設業	6. 製造業	7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. 情報通信業	9. 運輸業, 郵便業	10. 卸売業, 小売業	11. 金融業, 保険業	12. 不動産業, 物品賃貸業	13. 学術研究, 専門・技術サービス業	14. 宿泊業	15. 飲食サービス業	16. 生活関連サービス業, 娯楽業	17. 教育, 学習支援業	18. 医療, 福祉	19. その他 ()	
1. 農業	2. 林業																				
3. 漁業	4. 鉱業, 採石業, 砂利採取業																				
5. 建設業	6. 製造業																				
7. 電気・ガス・熱供給・水道業	8. 情報通信業																				
9. 運輸業, 郵便業	10. 卸売業, 小売業																				
11. 金融業, 保険業	12. 不動産業, 物品賃貸業																				
13. 学術研究, 専門・技術サービス業	14. 宿泊業																				
15. 飲食サービス業	16. 生活関連サービス業, 娯楽業																				
17. 教育, 学習支援業	18. 医療, 福祉																				
19. その他 ()																					

問 2 貴社の社員の状況（令和7年4月1日現在）について、以下の各問にお答えください。

- (1) 貴社の男女別・雇用形態別の社員数をお書きください。また、正規社員の平均勤続年数をお書きください。

	社員数		正規社員の 平均勤続年数
	正規社員	非正規社員	
男性	人	人	年
女性	人	人	年

- (2) 貴社の管理職員数をお書きください。

	役員数 ^{※1}	管理職員数 ^{※2}	総数
男性	人	人	人
女性	人	人	人

※1 役員は取締役・監査役等を指します。

※2 管理職員は係長・係長相当職以上（係長、課長、部長等）を指します。ただし、役員は除きます。

問 3 貴社にある部門はどれですか。また、女性のいない部門、今後、女性を増やそうと思っている部門がありますか。当てはまるものに○を付けてください。

	貴社にある部門	女性のいない部門	女性を増やそうと思っている部門
人事・総務・経理			
製造			
営業			
情報処理			
企画・調査・広報			
研究・開発・設計			
接客・販売			
現場技術・作業			
その他			

問 4 貴社で行っている女性の就職希望者を増やす取組の内容について、当てはまるものを全てお選びください。

1. 会社案内、HP・SNS等で社内で活躍している女性の紹介をしている
2. 求人先に女性の多い学校、学科等を含めている
3. 女性求職者を対象とした職場見学会を実施している
4. レディース仕事センター*を活用している
5. 特に行っていない
6. その他 ()

※レディース仕事センターとは、子育て・介護との両立、再就職、転職、キャリアアップなど女性の多様なニーズに対応した就労支援を行う無料職業紹介所のことです。

問 5 貴社で行っている**女性が働きやすい職場にするための**取組の内容について、当てはまるものを全てお選びください。

1. **職種・部門や性別に関わらず研修に参加させる等の人材育成を行っている**
2. 同一部署に複数の女性を配置する等の人事方針を策定している
3. **人事配置に際して自己申告制度、社内公募制度等を導入している**
4. **初めて女性の部下を持った管理職に対する研修を行っている**
5. 男女ともに使いやすい器具、設備などの導入、作業方法、作業工程の見直しを行っている
6. 職場の環境整備 (**女性専用**の休憩室やロッカーの整備など) を行っている
7. **柔軟な働き方のできる休暇制度や就業規則などの見直しを行っている**
8. **従業員の健康づくりや女性の健康課題に関する研修などを行っている**
9. 特に行っていない
10. その他 ()

問 6 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。当てはまるものを1つお選びください。

1. 女性を積極的に登用していきたい
2. 性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい
3. できるだけ女性の登用は避けたい

問 7 問6で「1. 女性を積極的に登用していきたい」「2. 性別にかかわらず能力のある人材を登用していきたい」と回答した方にお伺いします。貴社で行っている女性の管理職への登用を増やす取組の内容として当てはまるものを全てお選びください。

1. 各種研修等への女性の参加を奨励している
2. モデル（模範）となる女性の育成および提示を行っている
3. メンター制度※を導入している
4. 人事考課基準、昇進・昇格基準等を作成している
5. 公正な人事考課を行うための評価者研修を実施している
6. 女性の健康課題への理解を深めるための研修等を行っている
7. 特に行っていない
8. その他（ ）

※「メンター制度」とは、先輩社員が後輩社員の仕事やプライベートの悩みや不安等について相談にのる制度のことを言います。

問 8 これまでに、女性社員に管理職への登用を打診し、断られたことがありますか。当てはまるものを1つお選びください。

1. 断られたことがある
2. 断られたことはない
3. そもそも打診したことがない

問 9 問8で「1. 断られたことがある」と回答した方にお伺いします。断られた理由は何ですか、最も当てはまるものを1つお選びください。

1. 能力的に自信がない
2. 仕事と家庭生活の両立が困難になる
3. そこまでの働き方を望んでいない
4. 自分だけが目立つことは嫌だ
5. 女性特有の健康上の不安がある
6. その他（ ）

※育児・介護休業法で措置義務が定められている下記の諸制度の概要を参考の上、次ページの
問 10 にお答えください。

育児休業制度（出生時育児休業を含む）

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間、分割して2回まで育児休業を取得することができる。男性は、育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間までの間、分割して2回まで出生時育児休業を取得することができる。

※ 育児休業については、以下に該当する有期契約労働者も対象

- ・ 子が1歳6カ月（2歳までの休業の場合は2歳）を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として、介護休業をすることができる。

※ 介護休業については、以下に該当する有期契約労働者も対象

- ・ 介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

子の看護休暇等制度

小学校3年生までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校3年生までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護や子の行事への参加等のために、1日単位又は時間単位で休暇を取得することができる。

介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、1日単位又は時間単位で休暇を取得することができる。

短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置を講じなければならない。（短時間勤務とは1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものをいう。）

令和7年10月より、3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関して、柔軟な働き方を実現するための措置（始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置）のうち、2つ以上講じる必要がある。

事業主は、常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき利用開始から3年以上の間で2回以上の利用を可能とする措置（短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰り上げ下げ、労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度）のいずれかを講じなければならない。

所定外労働の免除

事業主は、小学校就学前の子を養育する又は要介護状態にある家族を介護する労働者が申し出た場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

問 10 令和6年4月から令和7年3月の1年間において、貴社の社員の中で、下記のA~Hの制度の対象者はいましたか。対象者の有無をお選びください。「1. 対象者がいた」と答えた制度について、利用の有無についてお選びください。また、対象者の有無にかかわらず、制度を就業規則に定めていない場合は、「6」に○を付けてください。

		対象者の有無		利用の有無			就業規則に定めていない
		対象者がいた	対象者がいなかった	利用した人は いない	利用した男性 がいる	利用した女性 がいる	
法律で定められている制度	A. 育児休業制度	1	2	3	4	5	6
	B. 介護休業制度	1	2	3	4	5	6
	C. 子の看護休暇制度	1	2	3	4	5	6
	D. 介護休暇制度	1	2	3	4	5	6
	E. 短時間勤務等の措置	1	2	3	4	5	6
	F. 所定外労働（残業）の免除	1	2	3	4	5	6
—	G. 育児に関する休暇*	1	2	3	4	5	6
	H. 変則時間勤務（フレックスタイム制）	1	2	3	4	5	6

対象者がいた場合は利用の有無をお選びください

※「育児に関する休暇」とは、各企業が独自に定めた育児のための休暇のことを指します。
（例：配偶者の出産休暇、男性の育児参加休暇）

問 11 上記以外に育児・介護と仕事の両立を図るための、貴社独自の制度があればお書きください。

問 12 貴社には下記の制度がありますか。また、制度がある場合は、令和4年4月から令和7年3月までの3年間における利用者の有無についてお選びください。

	制度の有無		利用の有無		
	制度がある	制度がない	利用した人は いない	利用した男性 がいる	利用した女性 がいる
A. 非正規雇用から正規雇用への登用制度	1	2	3	4	5
B. 退職者の再雇用制度	1	2	3	4	5
C. 短時間正社員制度	1	2	3	4	5
D. 子連れ出勤制度（社内での預かりを含む）	1	2	3	4	5
E. 育児休業等を取得しても処遇上の差を取り戻すことのできる昇進基準、人事評価制度	1	2			

対象者がいた場合は利用の有無をお選びください

問 13 令和4年4月から令和7年3月までの3年間において、結婚・出産・育児を理由に離職等をした正規雇用の女性社員がいますか。当てはまるものを全てお選びください。

1. 離職した女性社員がいる
2. 正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる
3. 離職したり非正規雇用になった女性社員がいない
4. 結婚・出産したり育児中の女性社員がいない

問 14 問13で「1. 離職した女性社員がいる」「2. 正規社員からパート社員等の非正規雇用になった女性社員がいる」と回答した方にお伺いします。本人が離職または非正規雇用を選んだ理由は何だと思えますか。当てはまるものを全てお選びください。

1. 会社として仕事と家庭を両立する体制を構築する考えがないため
2. 会社の状況から仕事と家庭を両立できる体制を整えることができないため
3. 会社に制度はあるが、社員本人が仕事と家庭の両立が困難と感じたため
4. 結婚・妊娠・出産したら辞めるつもりだったため
5. 家事・育児に専念するため
6. 妊娠・出産に伴う体調の問題があったため
7. 出産後は責任ある仕事をしたくないと思ったため
8. 経済的に支障がなく配偶者の扶養になることを希望したため
9. 配偶者（結婚予定の相手を含む）が遠方にいるため、転勤になったため
10. わからない
11. その他（)

問 15 家族の介護をしている社員、介護休業等の介護と仕事の両立支援制度を利用している社員はいますか。社員の性別にかかわらずお答えください。当てはまるものを全てお選びください。

1. 介護休業、介護休暇、介護短時間等の制度を利用している社員がいる
2. 要介護度等が制度利用の条件に適合*しない家族の介護をしている社員がいる
3. 制度は利用していないが、家族の介護をしている社員がいる
4. 介護をしている社員がいるかもしれないが、把握できていない
5. 介護をしている社員はいない

*育児・介護休業法上では、介護休業等の対象となるには、介護保険制度の要介護状態区分において要介護度2以上であるなど、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態である必要があります。

問 16 貴社で女性の活躍推進のために取り組んでいることはありますか。下記の選択肢の中で当てはまるものを全てお選びください。

1. 女性の能力発揮の状況や問題点について調査・分析している
2. 女性の能力発揮のための計画を策定している
3. 経営計画に女性の活躍推進を記載している
4. 社員に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行っている
5. 職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し）を行っている
6. 女性活躍を推進するためのセミナーに経営者や男性社員が参加している
7. 女性の健康課題について理解するため研修等を行っている
8. 特に行っていない
9. その他（)

問 17 貴社で女性の活躍を推進する上で、どのような課題があると思いますか。当てはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|--|--------------------------|
| 1. 経営者や管理職の意識改革が不十分である | 2. 女性の意識改革が不十分である |
| 3. 女性の人材育成が不十分である | 4. 男性の意識改革が不十分である |
| 5. 女性の人材が不足している | 6. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 7. 交替勤務や夜間の勤務が多い | 8. 残業が多く、家庭との両立が難しい |
| 9. 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難である | |
| 10. 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が重い | |
| 11. その他（ | ） |

問 18 今後、職場における女性の活躍を推進するため、行政にどのような施策を期待しますか。当てはまるものを3つまでお選びください。

- | | |
|--|---|
| 1. 女性活躍に取り組む企業のPRを行う | |
| 2. 男性の家事・育児・介護の参画を促すセミナーを実施する | |
| 3. 企業における女性の再雇用の取組を支援する | |
| 4. 女性活躍を推進するアドバイザーやコンサルタント等を企業に派遣する | |
| 5. 働く女性同士の情報交換や異業種交流等のネットワークづくりを支援する | |
| 6. 女性活躍の先進事例・メリット等の情報を企業に提供する | |
| 7. 女性の健康課題への対応の重要性について企業への啓発を行う | |
| 8. 経営者や男性管理職向けのセミナーを実施する | |
| 9. 女性管理職を養成するセミナーを実施する | |
| 10. 子育て環境（保育所等）を整備する | |
| 11. 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む | |
| 12. その他（ | ） |

問 19 **令和8年3月末で期限を迎えることとなっていた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が、10年間延長されたことをご存じですか。当てはまるものを1つお選びください。**

- | | |
|-----------------|--------------------------|
| 1. 知っている | 2. 聞いたことはあるがよく知らない |
| 3. 延長されたことを知らない | 4. 法律の名前を聞いたことはあるがよく知らない |
| 5. 法律を知らない | |

問 20 労働者が**100人**以下の企業にお伺いします。「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」では、労働者が**101人**以上の企業は女性の活躍を推進するための「一般事業主行動計画」の策定が義務づけられており、**100人**以下の企業は努力義務となっています。

貴社では、策定について、どのようにお考えですか。当てはまるものを1つお選びください。

- | |
|-------------------------------------|
| 1. 一般事業主行動計画を策定済みである |
| 2. 今後、一般事業主行動計画を策定する予定である |
| 3. 一般事業主行動計画を策定する予定はない |
| 4. 一般事業主行動計画を策定するに当たっての支援があれば、検討したい |

※県では、100人以下の企業の一般事業主行動計画の策定を推進するため、アドバイザー派遣等の支援を行っています。この機会に是非ご活用ください。

