

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
大阪商工会議所
令和5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	8
2 調査結果の概要	11
(1) 女性の管理職登用について	11
(2) 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について	24
(3) その他	69

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、大阪商工会議所のご協力のもと、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、令和元年度に実施した「企業における女性活躍促進に関する調査」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

企業（大阪市内の従業員数 10 名以上の企業・事業所） 4,000 社

3 調査期間

令和 4 年 12 月 16 日から令和 5 年 1 月 31 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	907 件（回収率 22.7%）

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。
- ・ 令和元年度調査との比較は、次の属性・設問において行います。
問 2～6、問 11、問 12、問 13、問 17、問 19、問 20、問 23、問 25～問 27、問 28（1）、問 28（2）、問 29（1）、問 29（2）

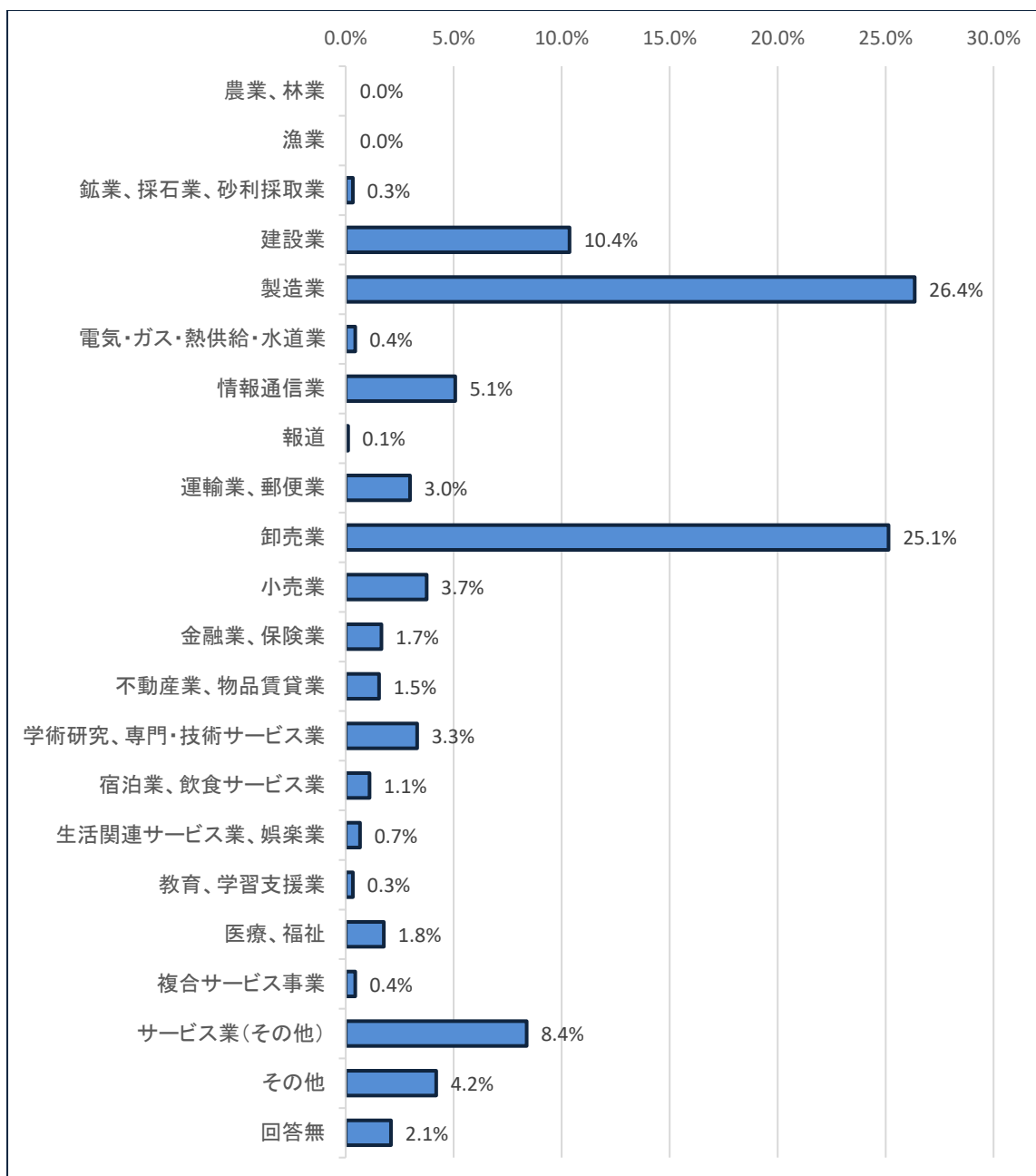
※：問 28（2）=223、問 28（3）=461、問 28（5）=71、問 29（2）=144、問 29（4）=129、その他の問=907

II 調査結果の概要

1 回答企業の属性

(1) 業種

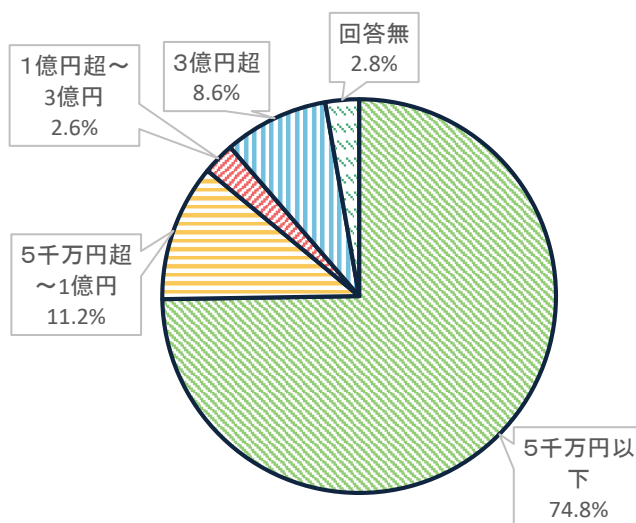
選択肢	件数	割合
農業、林業	0	0.0%
漁業	0	0.0%
鉱業、採石業、砂利採取業	3	0.3%
建設業	94	10.4%
製造業	239	26.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.4%
情報通信業	46	5.1%
報道	1	0.1%
運輸業、郵便業	27	3.0%
卸売業	228	25.1%
小売業	34	3.7%
金融業、保険業	15	1.7%
不動産業、物品賃貸業	14	1.5%
学術研究、専門・技術サービス業	30	3.3%
宿泊業、飲食サービス業	10	1.1%
生活関連サービス業、娯楽業	6	0.7%
教育、学習支援業	3	0.3%
医療、福祉	16	1.8%
複合サービス事業	4	0.4%
サービス業(その他)	76	8.4%
その他	38	4.2%
回答無	19	2.1%
合計	907	100.0%



- 1 位 製造業 26.4%
- 2 位 卸売業 25.1%
- 3 位 建設業 10.4%

(2) 資本金

選択肢	件数	割合
5千万円以下	678	74.8%
5千万円超～1億円	102	11.2%
1億円超～3億円	24	2.6%
3億円超	78	8.6%
回答無	25	2.8%
合計	907	100.0%



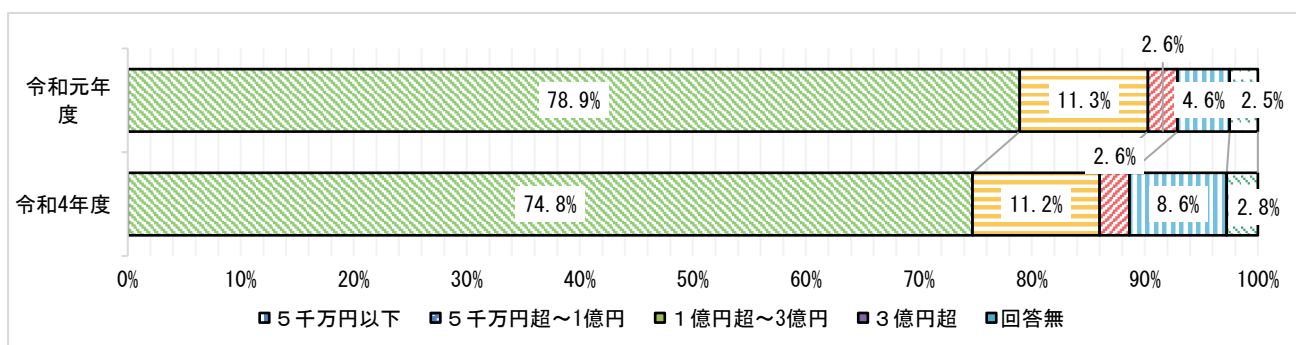
- 1位 5千万円以下 74.8%
- 2位 5千万円超～1億円 11.2%
- 3位 3億円超 8.6%

令和元年度調査との比較

	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
令和元年度口	633	91	21	37	20	802
令和4年度	678	102	24	78	25	907

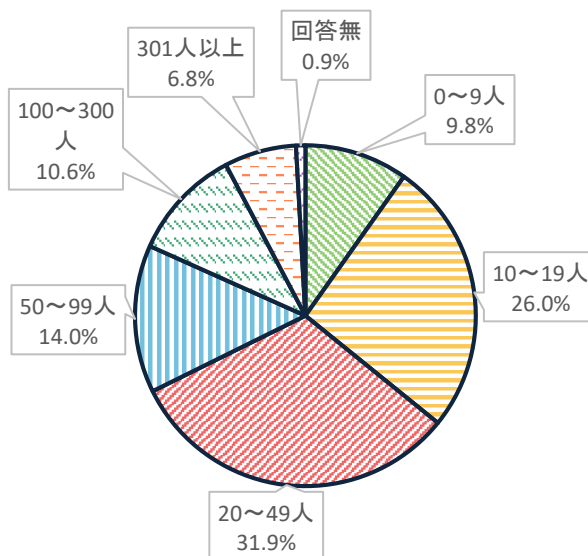
	5千万円以下	5千万円超～1億円	1億円超～3億円	3億円超	回答無	総計
令和元年度口	78.9%	11.3%	2.6%	4.6%	2.5%	100.0%
令和4年度	74.8%	11.2%	2.6%	8.6%	2.8%	100.0%
増減	-4.2%	-0.1%	0.0%	4.0%	0.3%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「3億円超」が4ポイント増えている。



(3) 従業員規模

選択肢	件数	割合
0～9人	89	9.8%
10～19人	236	26.0%
20～49人	289	31.9%
50～99人	127	14.0%
100～300人	96	10.6%
301人以上	62	6.8%
回答無	8	0.9%
合計	907	100.0%



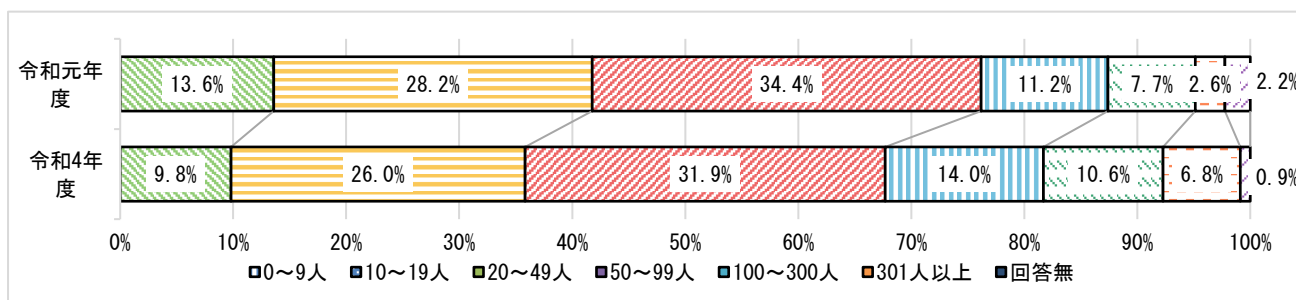
- 1位 20～49人 31.9%
- 2位 10～19人 26.0%
- 3位 50～99人 14.0%

令和元年度調査との比較

	0 5 9 人	1 0 5 1 9 人	2 0 5 4 9 人	5 0 5 9 人	1 0 5 3 0 0 人	3 0 1 人 以 上	回答 無	総 計
令和元年度	109	226	276	90	62	21	18	802
令和4年度	89	236	289	127	96	62	8	907

	13.6%	28.2%	34.4%	11.2%	7.7%	2.6%	2.2%	100.0%
令和元年度								
令和4年度	9.8%	26.0%	31.9%	14.0%	10.6%	6.8%	0.9%	100.0%
増減	-3.8%	-2.2%	-2.6%	2.8%	2.9%	4.2%	-1.4%	0.0%

・ 令和元年度調査に比べ、「301人以上」が4.2ポイント増えている。



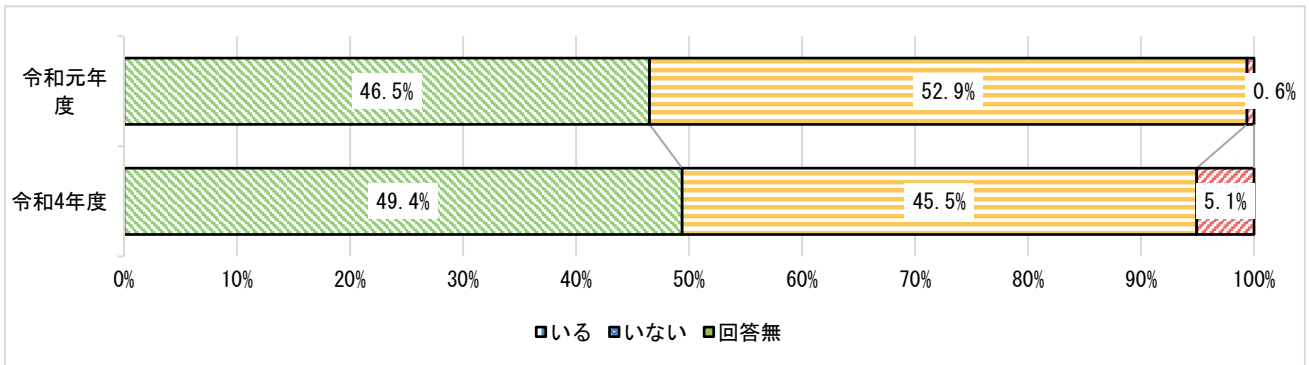
(4) 役員・管理職・管理職候補の有無

ア 女性役員の有無

令和元年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和元年度口	373	424	5	802
令和4年度	448	413	46	907
令和元年度口	46.5%	52.9%	0.6%	100.0%
令和4年度	49.4%	45.5%	5.1%	100.0%
増減	2.9%	-7.3%	4.4%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『女性役員がいる』と回答した企業は2.9ポイント増えている。

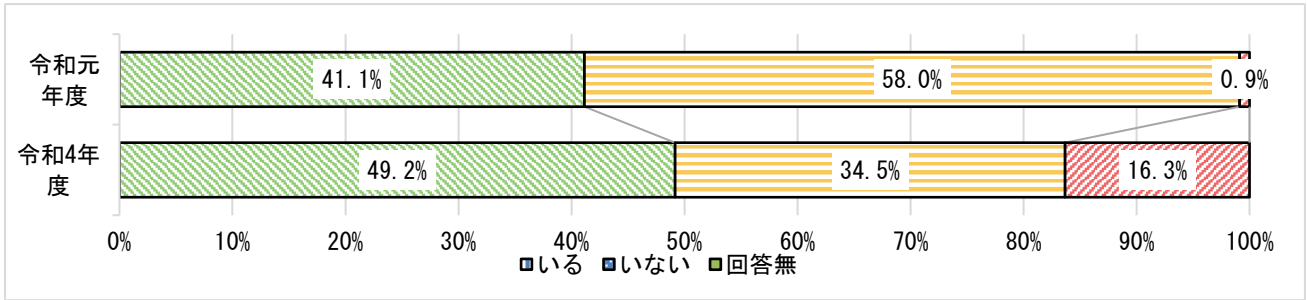


イ 女性管理職の有無

令和元年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和元年度口	330	465	7	802
令和4年度	446	313	148	907
令和元年度口	41.1%	58.0%	0.9%	100.0%
令和4年度	49.2%	34.5%	16.3%	100.0%
増減	8.0%	-23.5%	15.4%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『女性管理職がいる』が8.0ポイント増えている。



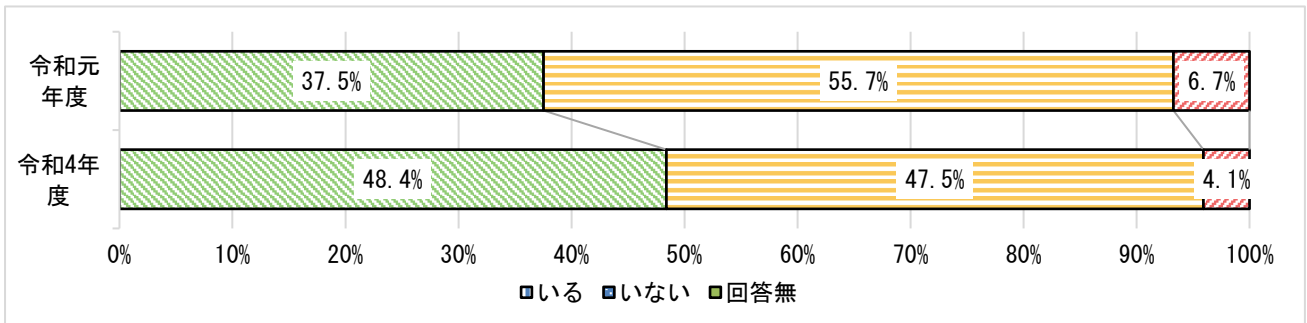
ウ 女性管理職候補の有無、経年比較

令和元年度調査との比較

	いる	いない	回答無	総計
令和元年度	301	447	54	802
令和4年度	439	431	37	907

令和元年度	37.5%	55.7%	6.7%	100.0%
令和4年度	48.4%	47.5%	4.1%	100.0%
増減	10.9%	-8.2%	-2.7%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『女性管理職候補がいる』が10.9ポイント増えている。



(5) 役員・管理職・従業員に占める女性比率

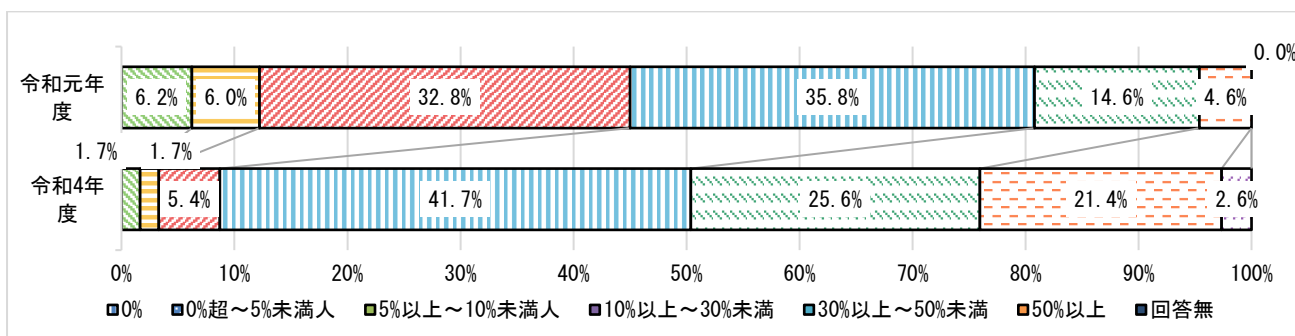
ア 従業員に占める女性比率

令和元年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満人	5%以上～10%未満人	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上	回答無	総計
令和元年度口	50	48	263	287	117	37	0	802
令和4年度	15	15	49	378	232	194	24	907

令和元年度口	6.2%	6.0%	32.8%	35.8%	14.6%	4.6%	0.0%	100.0%
令和4年度	1.7%	1.7%	5.4%	41.7%	25.6%	21.4%	2.6%	100.0%
増減	-4.6%	-4.3%	-27.4%	5.9%	11.0%	16.8%	2.6%	0.0%

・ 令和元年度調査に比べ、『50%以上』が16.8ポイント増えている。



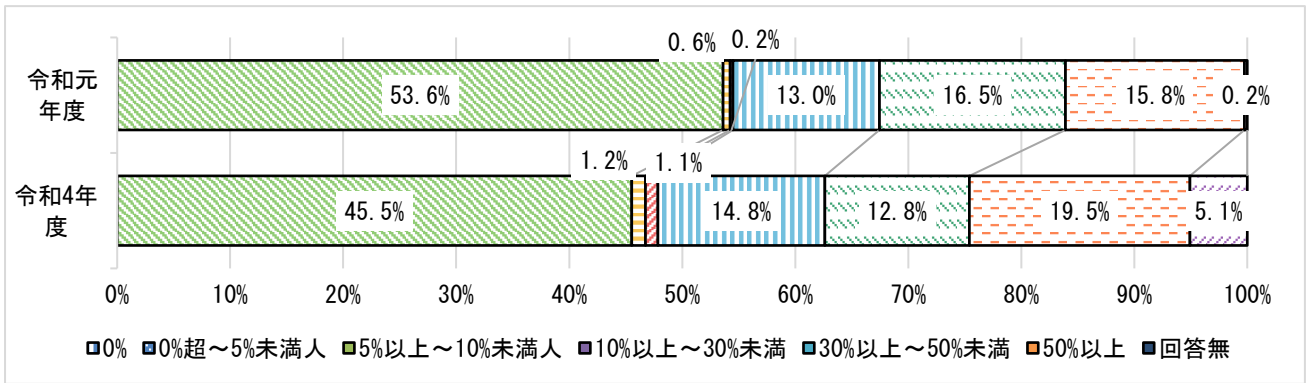
イ 役員に占める女性比率

令和元年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満人	5%以上～10%未満人	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上	回答無	総計
令和元年度口	430	5	2	104	132	127	2	802
令和4年度	413	11	10	134	116	177	46	907

令和元年度口	53.6%	0.6%	0.2%	13.0%	16.5%	15.8%	0.2%	100.0%
令和4年度	45.5%	1.2%	1.1%	14.8%	12.8%	19.5%	5.1%	100.0%
増減	-8.1%	0.6%	0.9%	1.8%	-3.7%	3.7%	4.8%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『0%』が8.1ポイント減少している。



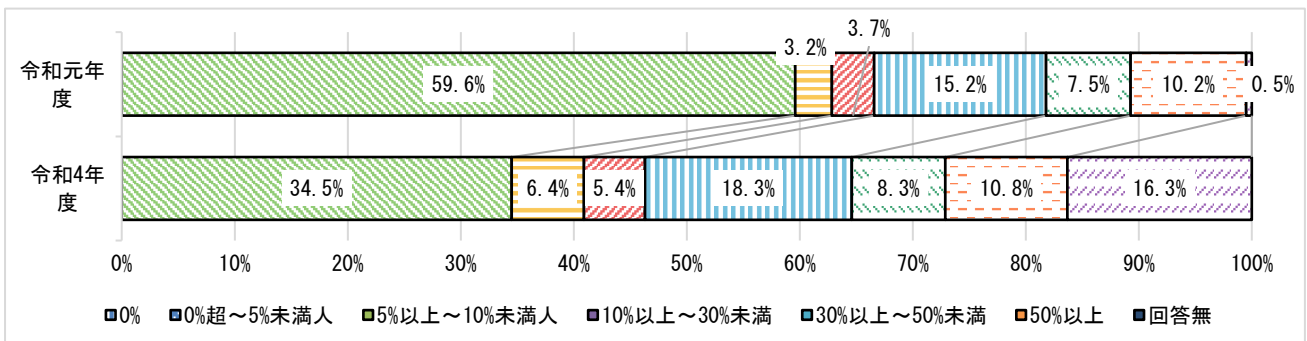
ウ 管理職に占める女性比率

令和元年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上	回答無	総計
令和元年度	478	26	30	122	60	82	4	802
令和4年度	313	58	49	166	75	98	148	907

令和元年度	59.6%	3.2%	3.7%	15.2%	7.5%	10.2%	0.5%	100.0%
令和4年度	34.5%	6.4%	5.4%	18.3%	8.3%	10.8%	16.3%	100.0%
増減	-25.1%	3.2%	1.7%	3.1%	0.8%	0.6%	15.8%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『0%』が25.1ポイント減少している。



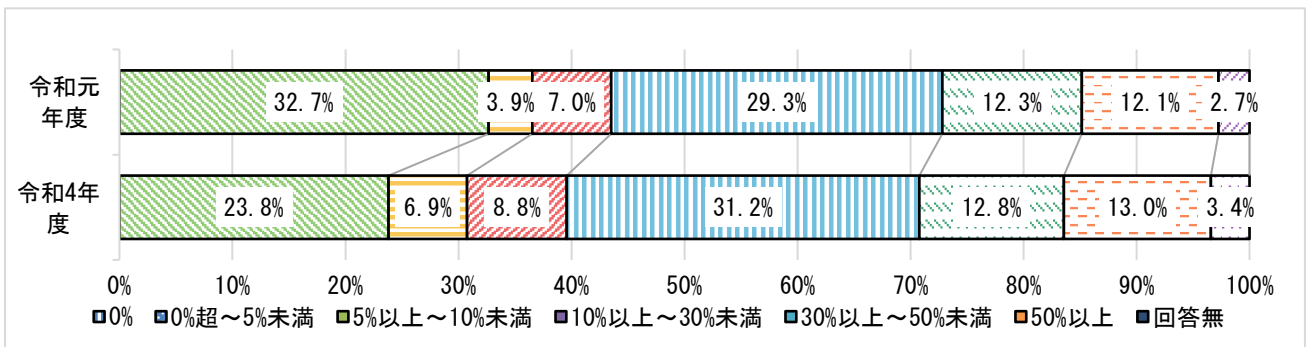
エ 役員・管理職に占める女性比率

令和元年度調査との比較

	0%	0%超～5%未満	5%以上～10%未満	10%以上～30%未満	30%以上～50%未満	50%以上	回答無	総計
令和元年度口	262	31	56	235	99	97	22	802
令和4年度	216	63	80	283	116	118	31	907

令和元年度口	32.7%	3.9%	7.0%	29.3%	12.3%	12.1%	2.7%	100.0%
令和4年度	23.8%	6.9%	8.8%	31.2%	12.8%	13.0%	3.4%	100.0%
増減	-8.9%	3.1%	1.8%	1.9%	0.4%	0.9%	0.7%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、『0%』が8.9ポイント減少している。

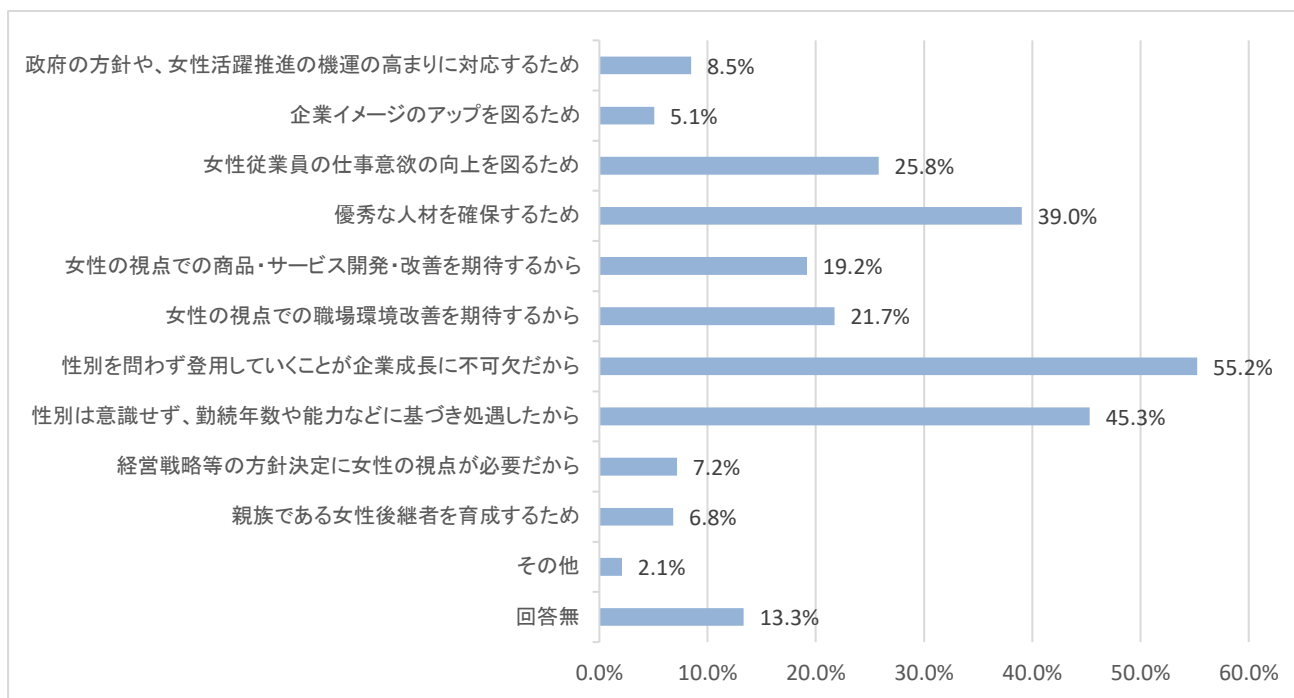


2 調査結果の概要

(1) 女性の管理職登用について

問2 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	77	8.5%
企業イメージのアップを図るため	46	5.1%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	234	25.8%
優秀な人材を確保するため	354	39.0%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	174	19.2%
女性の視点での職場環境改善を期待するから	197	21.7%
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	501	55.2%
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	411	45.3%
経営戦略等の方針決定に女性の視点が必要だから	65	7.2%
親族である女性後継者を育成するため	62	6.8%
その他	19	2.1%
回答無	121	13.3%
合計	907	100.0%

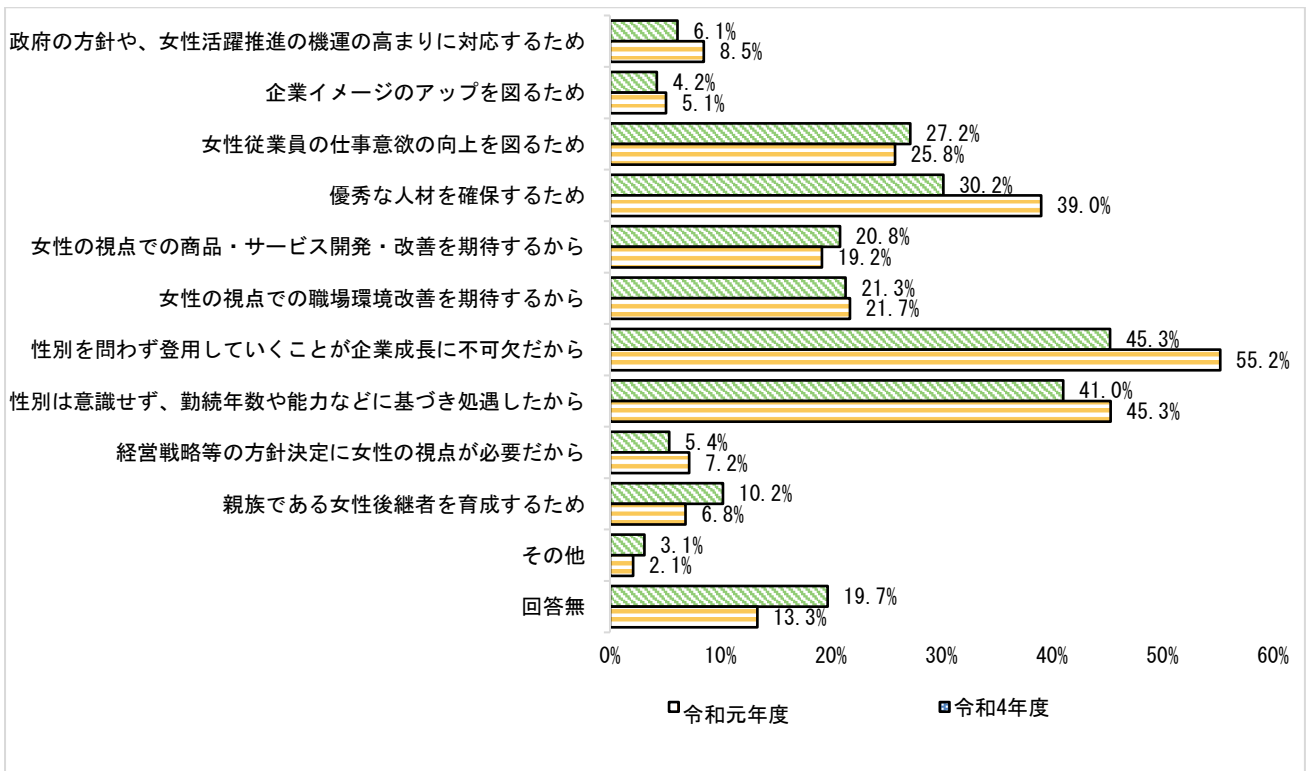


- | | | |
|-----|------------------------------|-------|
| 1 位 | 性別を問わず登用していくことが企業成長に不可欠だから | 55.2% |
| 2 位 | 性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇したから | 45.3% |
| 3 位 | 優秀な人材を確保するため | 39.0% |

令和元年度調査との比較

	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
令和元年度	49	34	218	242	167	171	363	329	43	82	25	158	802
令和4年度	77	46	234	354	174	197	501	411	65	62	19	121	907

令和元年度	6.1%	4.2%	27.2%	30.2%	20.8%	21.3%	45.3%	41.0%	5.4%	10.2%	3.1%	19.7%	100.0%
令和4年度	8.5%	5.1%	25.8%	39.0%	19.2%	21.7%	55.2%	45.3%	7.2%	6.8%	2.1%	13.3%	100.0%
増減	2.4%	0.8%	-1.4%	8.9%	-1.6%	0.4%	10.0%	4.3%	1.8%	-3.4%	-1.0%	-6.4%	0.0%

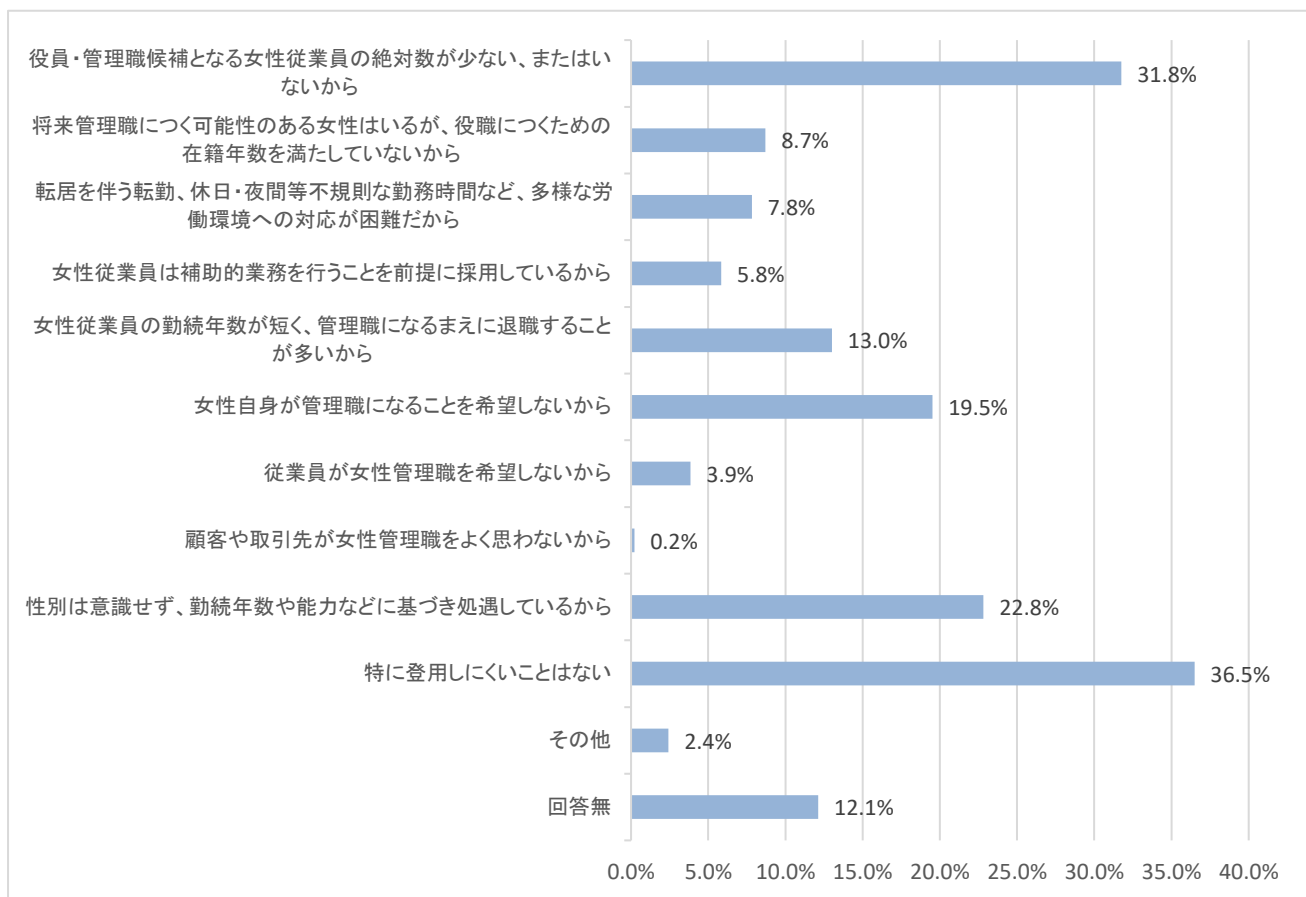


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	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 (45.3%)	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 (41.0%)	優秀な人材を確保するため (30.2%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため (27.2%)
令和4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 (55.2%)	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 (45.3%)	優秀な人材を確保するため (39.0%)	女性従業員の仕事意欲の向上を図るため (25.8%)

問3 女性を役員・管理職に登用しにくい理由は何ですか。

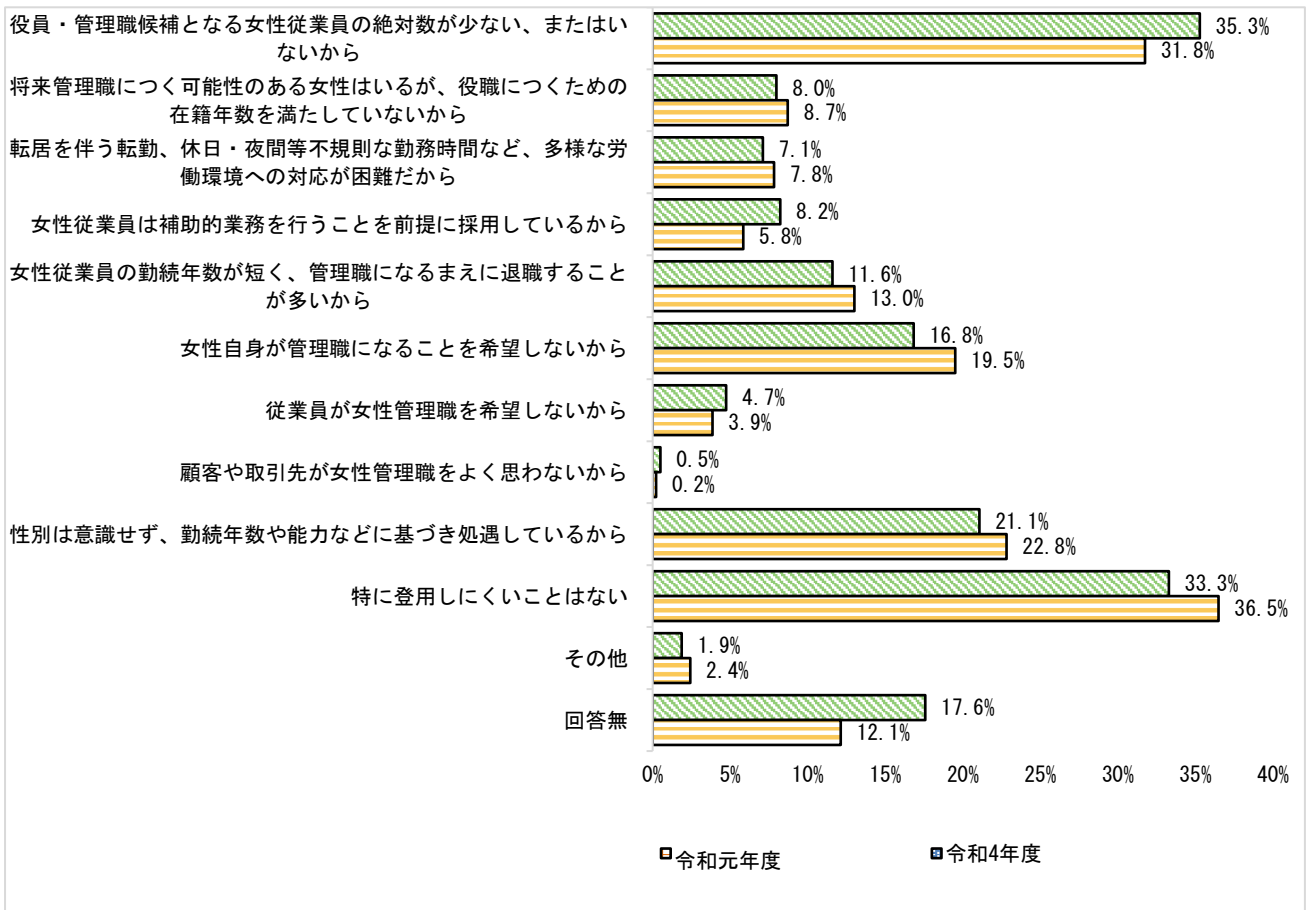
選択肢	件数	割合
役員・管理職候補となる女性従業員の絶対数が少ない、またはいないから	288	31.8%
将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	79	8.7%
転居を伴う転勤、休日・夜間等不規則な勤務時間など、多様な労働環境への対応が困難だから	71	7.8%
女性従業員は補助的業務を行うことを前提に採用しているから	53	5.8%
女性従業員の勤続年数が短く、管理職になるまえに退職することが多いから	118	13.0%
女性自身が管理職になることを希望しないから	177	19.5%
従業員が女性管理職を希望しないから	35	3.9%
顧客や取引先が女性管理職をよく思わないから	2	0.2%
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	207	22.8%
特に登用しにくいことはない	331	36.5%
その他	22	2.4%
回答無	110	12.1%
合計	907	100.0%



- | | | |
|----|-----------------------------------|-------|
| 1位 | 特に登用しにくいことはない | 36.5% |
| 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 | 31.8% |
| 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 | 22.8% |

令和元年度調査との比較

	従業員・管理職候補となる女性が少ないから	将来管理職につく可能性のある女性はいるが、在籍年数を満たしていないから	転居を伴う転勤、休日・夜間など不規則な勤務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
令和元年度	283	64	57	66	93	135	38	4	169	267	15	141	802
令和4年度	288	79	71	53	118	177	35	2	207	331	22	110	907
令和元年度	35.3%	8.0%	7.1%	8.2%	11.6%	16.8%	4.7%	0.5%	21.1%	33.3%	1.9%	17.6%	100.0%
令和4年度	31.8%	8.7%	7.8%	5.8%	13.0%	19.5%	3.9%	0.2%	22.8%	36.5%	2.4%	12.1%	100.0%
増減	-3.5%	0.7%	0.7%	-2.4%	1.4%	2.7%	-0.9%	-0.3%	1.8%	3.2%	0.6%	-5.5%	0.0%



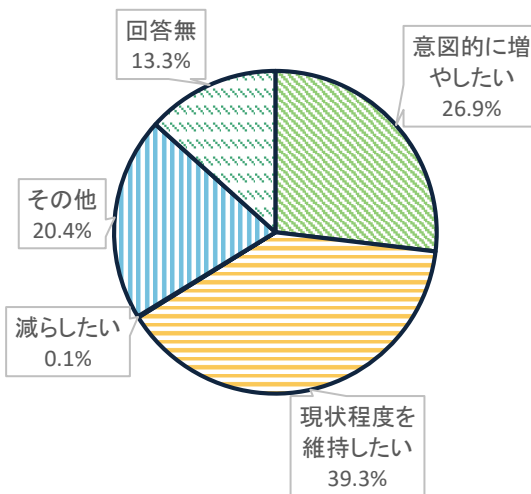
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	従業員・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(35.3%)	特に登用しにくいことはない(33.3%)	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(21.1%)	女性自身が管理職になることを希望しないから(16.8%)
令和4年度	特に登用しにくいことはない(36.5%)	従業員・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(31.8%)	性別は意識せず、勤続年数や能力などにに基づき処遇しているから(22.8%)	女性自身が管理職になることを希望しないから(19.5%)

問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	244	26.9%
現状程度を維持したい	356	39.3%
減らしたい	1	0.1%
その他	185	20.4%
回答無	121	13.3%
合計	907	100.0%

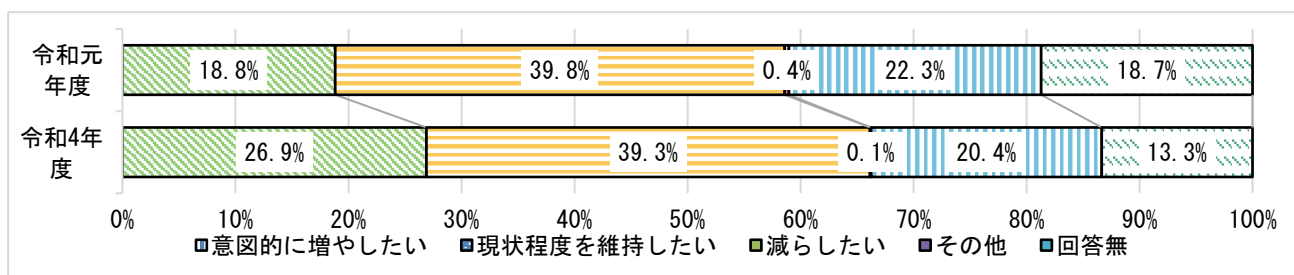
- 1位 現状程度を維持したい 39.3%
- 2位 意図的に増やしたい 26.9%
- 3位 その他 20.4%



令和元年度調査との比較

	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
令和元年度□	151	319	3	179	150	802
令和4年度	244	356	1	185	121	907
令和元年度□	18.8%	39.8%	0.4%	22.3%	18.7%	100.0%
令和4年度	26.9%	39.3%	0.1%	20.4%	13.3%	100.0%
増減	8.1%	-0.5%	-0.3%	-1.9%	-5.4%	0.0%

・令和元年度調査と比べ、『意図的に増やしたい』が8.1ポイント増えている。

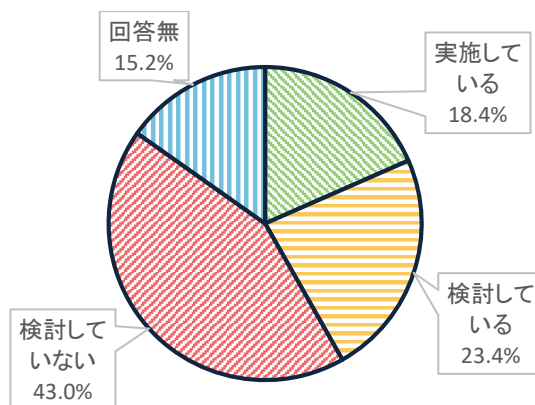


問5 女性の役員・管理職登用のためにどのような取組を行っていますか。

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	167	18.4%
検討している	212	23.4%
検討していない	390	43.0%
回答無	138	15.2%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 43.0%
- 2位 検討している 23.4%
- 3位 実施している 18.4%

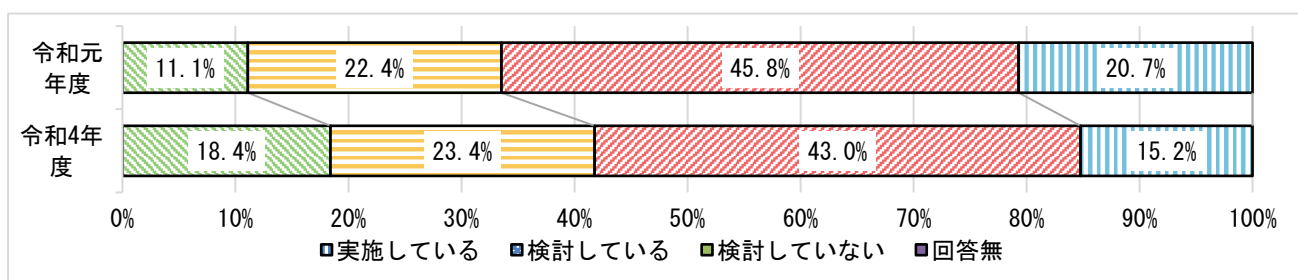


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	89	180	367	166	802
令和4年度	167	212	390	138	907

	11.1%	22.4%	45.8%	20.7%	100.0%
令和元年度口	11.1%	22.4%	45.8%	20.7%	100.0%
令和4年度	18.4%	23.4%	43.0%	15.2%	100.0%
増減	7.3%	0.9%	-2.8%	-5.5%	0.0%

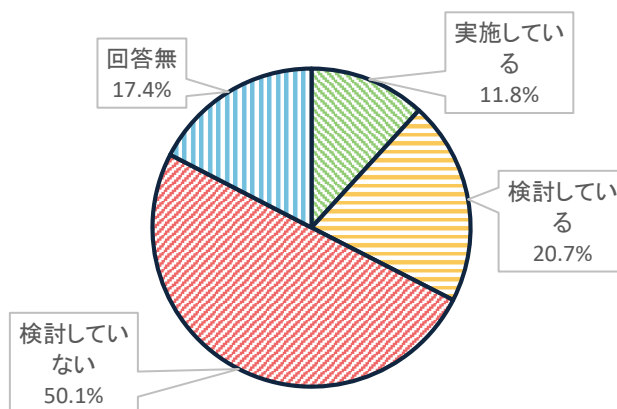
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が7.3ポイント増え、「検討していない」が2.8ポイント減少している。



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	107	11.8%
検討している	188	20.7%
検討していない	454	50.1%
回答無	158	17.4%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 50.1%
- 2位 検討している 20.7%
- 3位 実施している 11.8%

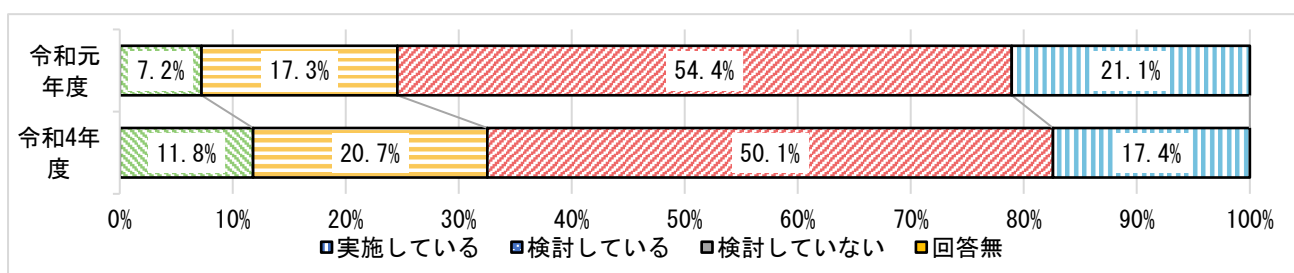


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	58	139	436	169	802
令和4年度	107	188	454	158	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	7.2%	17.3%	54.4%	21.1%	100.0%
令和4年度	11.8%	20.7%	50.1%	17.4%	100.0%
増減	4.6%	3.4%	-4.3%	-3.7%	0.0%

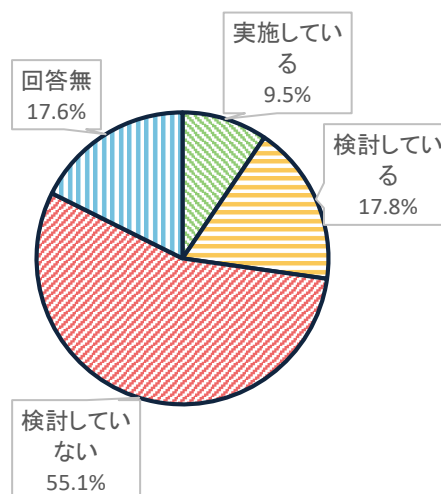
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 4.6 ポイント増え、「検討していない」が 4.3 ポイント減少している。



ウ 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	9.5%
検討している	161	17.8%
検討していない	500	55.1%
回答無	160	17.6%
合計	907	100.0%

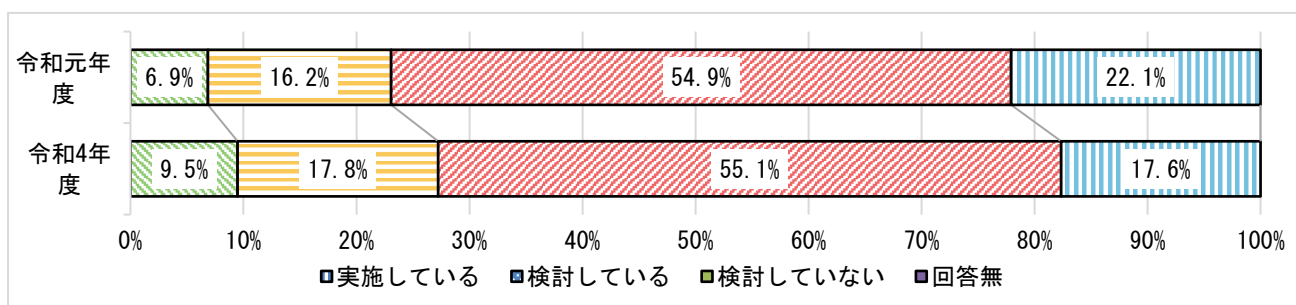
- 1位 検討していない 55.1%
- 2位 検討している 17.8%
- 3位 実施している 9.5%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度□	55	130	440	177	802
令和4年度	86	161	500	160	907
令和元年度□	6.9%	16.2%	54.9%	22.1%	100.0%
令和4年度	9.5%	17.8%	55.1%	17.6%	100.0%
増減	2.6%	1.5%	0.3%	-4.4%	0.0%

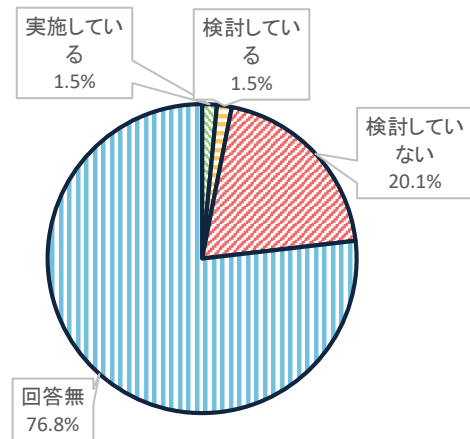
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が2.6ポイント増えている。



エ その他

選択肢	件数	割合
実施している	14	1.5%
検討している	14	1.5%
検討していない	182	20.1%
回答無	697	76.8%
合計	907	100.0%

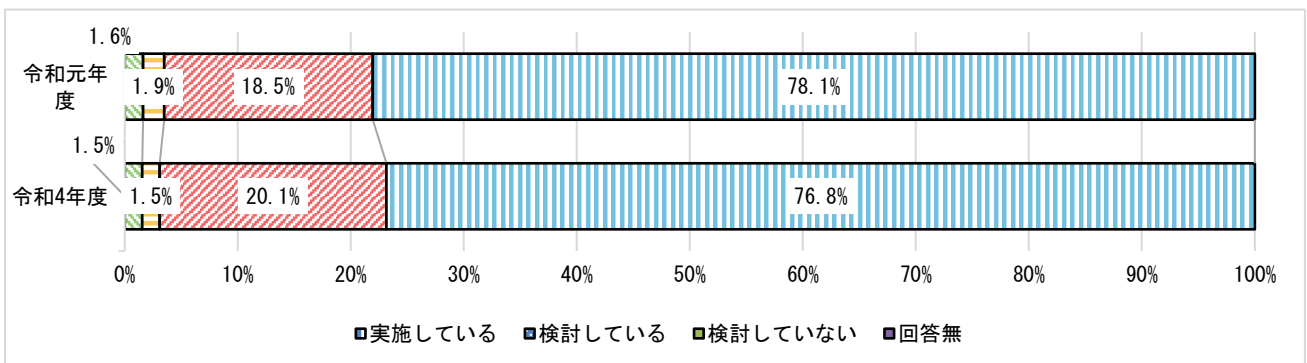
- 1位 検討していない 20.1%
- 2位 実施している 1.5%
- 2位 検討している 1.5%



令和元年度調査との比較

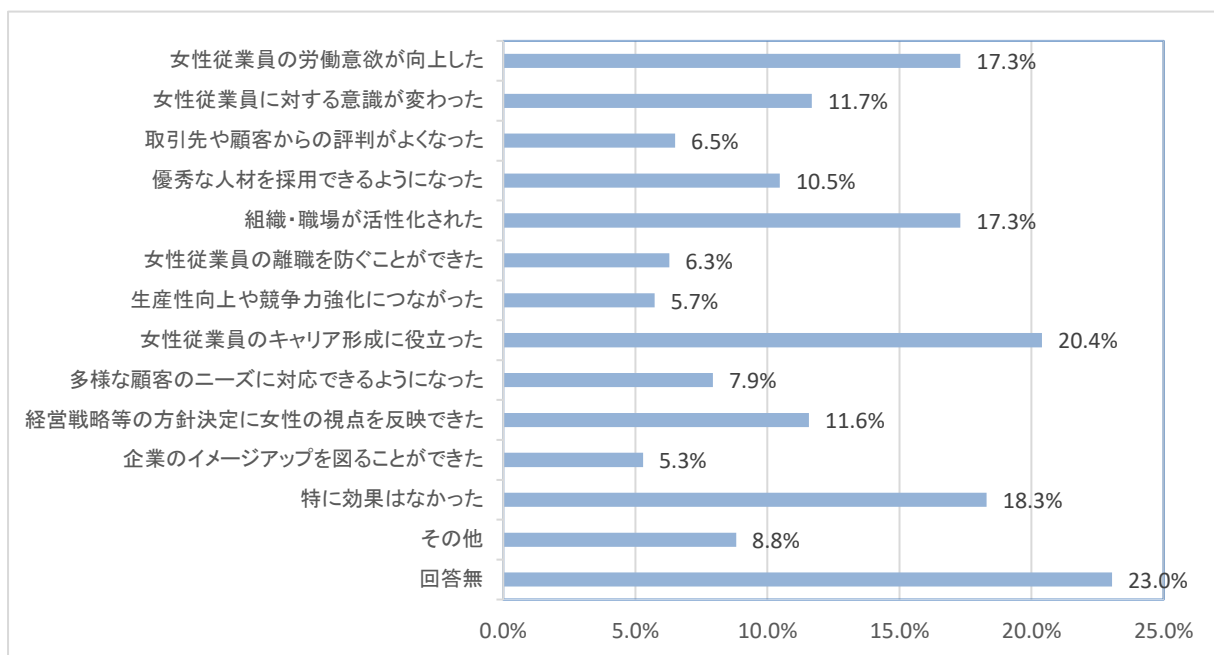
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	13	15	148	626	802
令和4年度	14	14	182	697	907
令和元年度	1.6%	1.9%	18.5%	78.1%	100.0%
令和4年度	1.5%	1.5%	20.1%	76.8%	100.0%
増減	-0.1%	-0.3%	1.6%	-1.2%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「検討していない」が1.6ポイント増えている。



問6 女性の役員・管理職を登用することで、貴社では、どのような効果がありましたか。

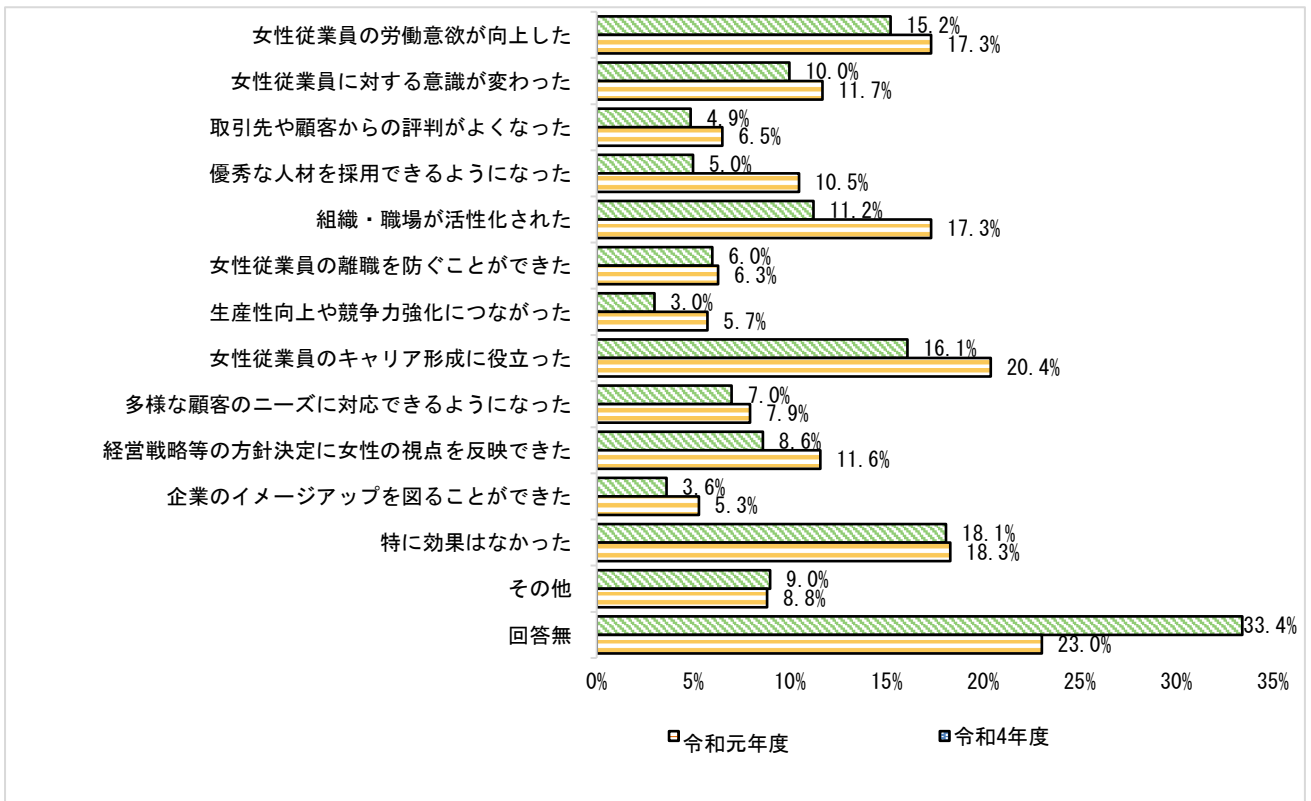
選択肢	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	157	17.3%
女性従業員に対する意識が変わった	106	11.7%
取引先や顧客からの評判がよくなった	59	6.5%
優秀な人材を採用できるようになった	95	10.5%
組織・職場が活性化された	157	17.3%
女性従業員の離職を防ぐことができた	57	6.3%
生産性向上や競争力強化につながった	52	5.7%
女性従業員のキャリア形成に役立った	185	20.4%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	72	7.9%
経営戦略等の方針決定に女性の視点を反映できた	105	11.6%
企業のイメージアップを図ることができた	48	5.3%
特に効果はなかった	166	18.3%
その他	80	8.8%
回答無	209	23.0%
合計	907	100.0%



- 1位 女性従業員のキャリア形成に役立った 20.4%
- 2位 特に効果はなかった 18.3%
- 3位 女性従業員の労働意欲が向上した 17.3%
- 組織・職場が活性化された 17.3%

令和元年度調査との比較

	女性従業員 の労働意 欲が向上 した	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	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 はなかつ た	その他	回答無	総計
令和元年度□	122	80	39	40	90	48	24	129	56	69	29	145	72	268	802
令和4年度	157	106	59	95	157	57	52	185	72	105	48	166	80	209	907
令和元年度□	15.2%	10.0%	4.9%	5.0%	11.2%	6.0%	3.0%	16.1%	7.0%	8.6%	3.6%	18.1%	9.0%	33.4%	100.0%
令和4年度	17.3%	11.7%	6.5%	10.5%	17.3%	6.3%	5.7%	20.4%	7.9%	11.6%	5.3%	18.3%	8.8%	23.0%	100.0%
増減	2.1%	1.7%	1.6%	5.5%	6.1%	0.3%	2.7%	4.3%	1.0%	3.0%	1.7%	0.2%	-0.2%	-10.4%	0.0%



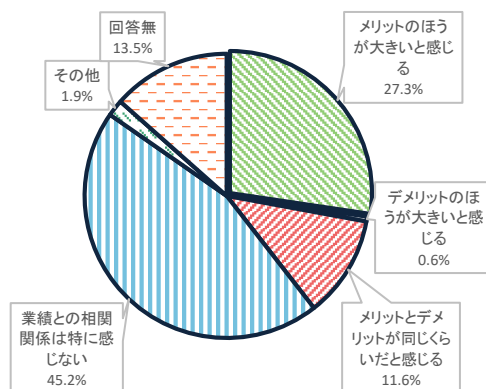
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	特に効果はなかった(18.1%)	女性従業員のキャリア形成に役立った(16.1%)	女性従業員の労働意欲が向上した(15.2%)	組織・職場が活性化された(11.2%)
令和4年度	女性従業員のキャリア形成に役立った(20.4%)	特に効果はなかった(18.3%)	・女性従業員の労働意欲が向上した(17.3%) ・組織・職場が活性化された(17.3%)	

問 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、貴社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	248	27.3%
デメリットのほうが大きいと感じる	5	0.6%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	105	11.6%
業績との相関関係は特に感じない	410	45.2%
その他	17	1.9%
回答無	122	13.5%
合計	907	100.0%

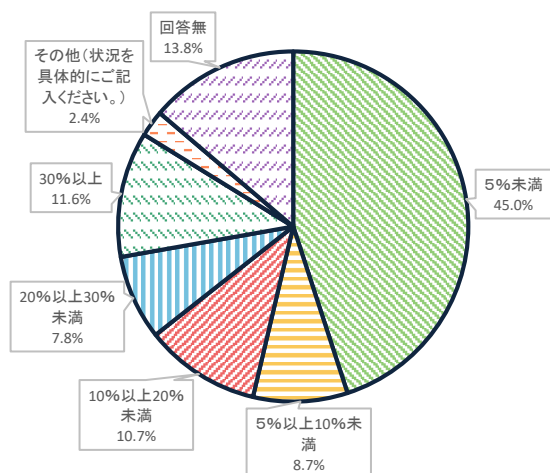
- 1 位 業績との相関関係は特に感じない 45.2%
- 2 位 メリットのほうが大きいと感じる 27.3%
- 3 位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 11.6%



問8 貴社の2021年時点での役員・管理職全体に占める女性の割合の数値はどのくらいですか。

選択肢	件数	割合
5%未満	408	45.0%
5%以上10%未満	79	8.7%
10%以上20%未満	97	10.7%
20%以上30%未満	71	7.8%
30%以上	105	11.6%
その他(状況を具体的に記入してください。)	22	2.4%
回答無	125	13.8%
合計	907	100.0%

1位	5%未満	45.0%
2位	30%以上	11.6%
3位	10%以上 20%未満	10.7%

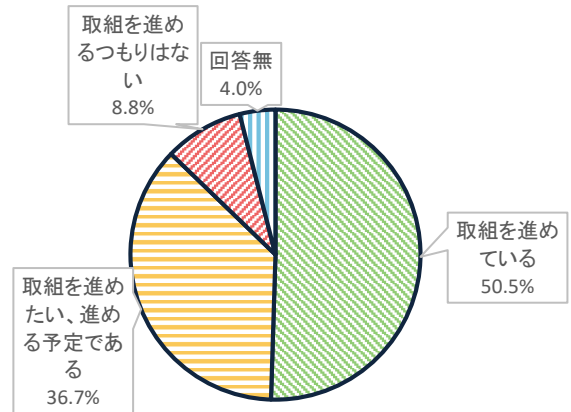


(2) 女性の継続就労、出産・子育て、介護との両立支援について

問9 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。

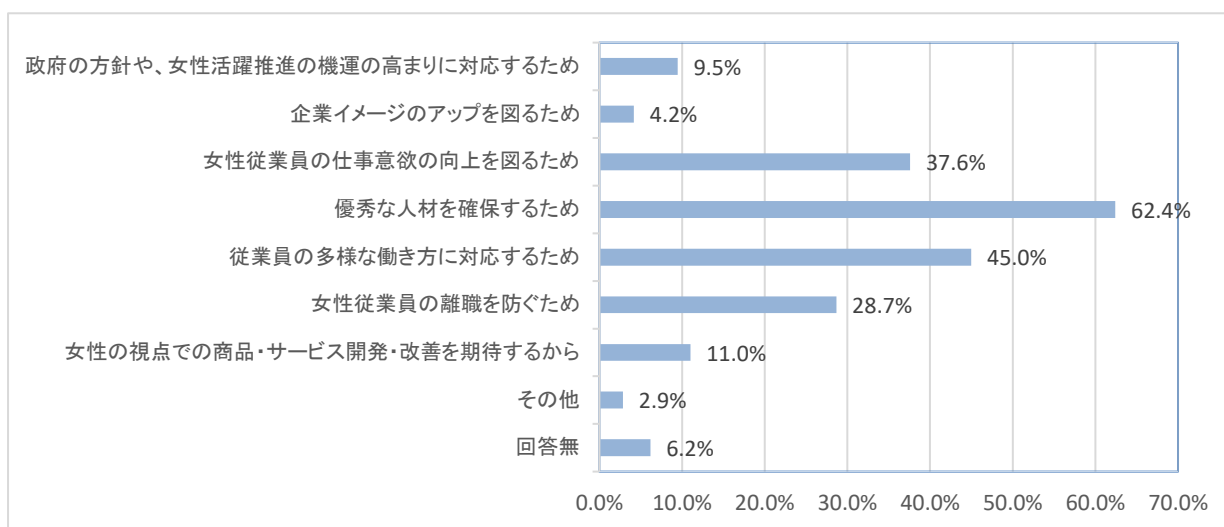
選択肢	件数	割合
取組を進めている	458	50.5%
取組を進めたい、進める予定である	333	36.7%
取組を進めるつもりはない	80	8.8%
回答無	36	4.0%
合計	907	100.0%

- 1位 取組を進めている 50.5%
- 2位 取組を進めたい、進める予定である 36.7%
- 3位 取組を進めるつもりはない 8.8%



問 10 女性の継続就労に取り組む理由は何ですか。

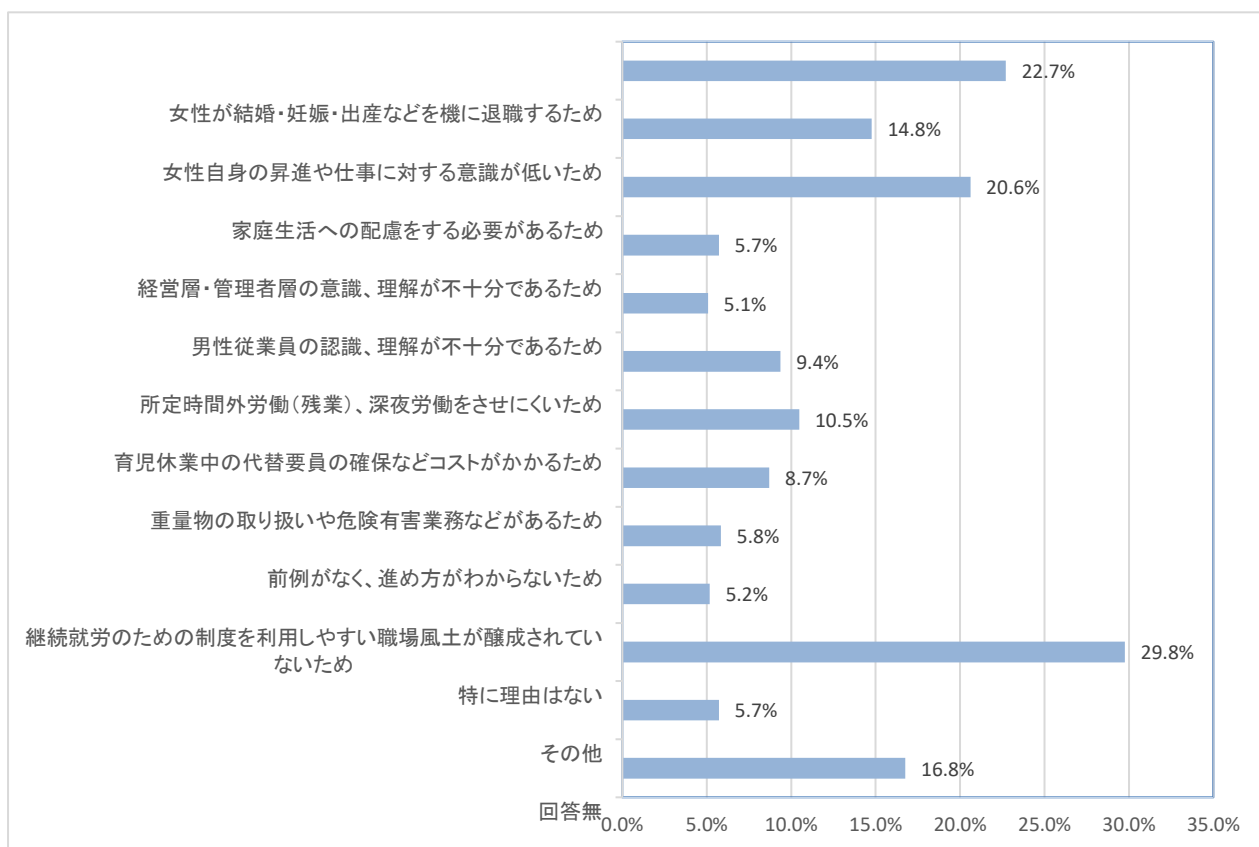
選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	86	9.5%
企業イメージのアップを図るため	38	4.2%
女性従業員の仕事意欲の向上を図るため	341	37.6%
優秀な人材を確保するため	566	62.4%
従業員の多様な働き方に対応するため	408	45.0%
女性従業員の離職を防ぐため	260	28.7%
女性の視点での商品・サービス開発・改善を期待するから	100	11.0%
その他	26	2.9%
回答無	56	6.2%
合計	907	100.0%



- | | | |
|-----|--------------------|-------|
| 1 位 | 優秀な人材を確保するため | 62.4% |
| 2 位 | 従業員の多様な働き方に対応するため | 45.0% |
| 3 位 | 女性従業員の仕事意欲の向上を図るため | 37.6% |

問 11 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	206	22.7%
女性自身の昇進や仕事に対する意識が低いため	134	14.8%
家庭生活への配慮をする必要があるため	187	20.6%
経営層・管理者層の意識、理解が不十分であるため	52	5.7%
男性従業員の認識、理解が不十分であるため	46	5.1%
所定時間外労働(残業)、深夜労働をさせにくいため	85	9.4%
育児休業中の代替要員の確保などコストがかかるため	95	10.5%
重量物の取り扱いや危険有害業務などがあるため	79	8.7%
前例がなく、進め方がわからないため	53	5.8%
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	47	5.2%
特に理由はない	270	29.8%
その他	52	5.7%
回答無	152	16.8%
合計	907	100.0%

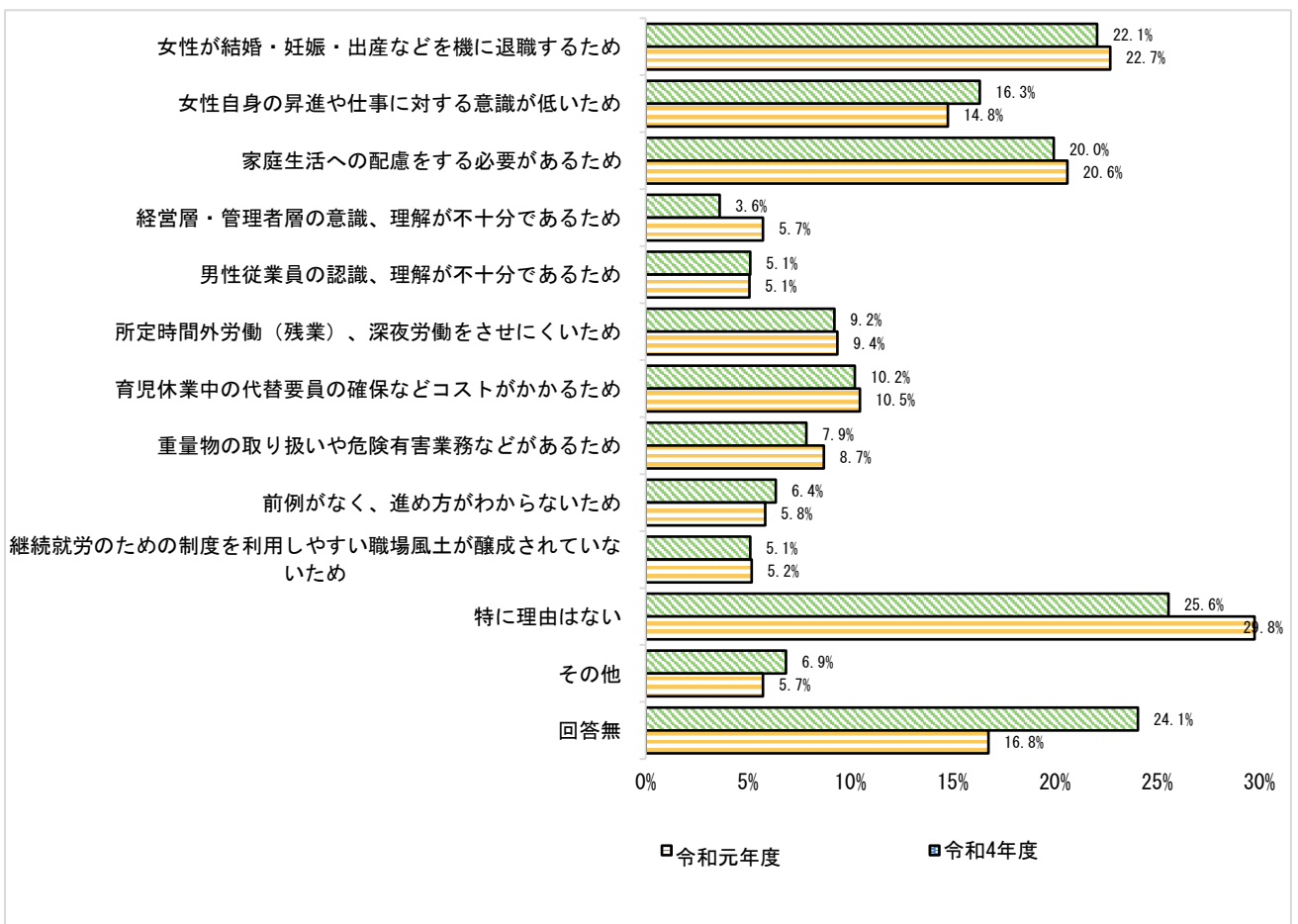


- | | | |
|-----|------------------------|-------|
| 1 位 | 特に理由はない | 29.8% |
| 2 位 | 女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため | 22.7% |
| 3 位 | 家庭生活への配慮をする必要があるため | 20.6% |

令和元年度調査との比較

	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	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	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	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	特に理由はない	その他	回答無	総計
令和元年度	177	131	160	29	41	74	82	63	51	41	205	55	193	802
令和4年度	206	134	187	52	46	85	95	79	53	47	270	52	152	907

令和元年度	22.1%	16.3%	20.0%	3.6%	5.1%	9.2%	10.2%	7.9%	6.4%	5.1%	25.6%	6.9%	24.1%	100.0%
令和4年度	22.7%	14.8%	20.6%	5.7%	5.1%	9.4%	10.5%	8.7%	5.8%	5.2%	29.8%	5.7%	16.8%	100.0%
増減	0.6%	-1.6%	0.7%	2.1%	0.0%	0.1%	0.2%	0.9%	-0.5%	0.1%	4.2%	-1.1%	-7.3%	0.0%



・上位4回答を比較した結果です。

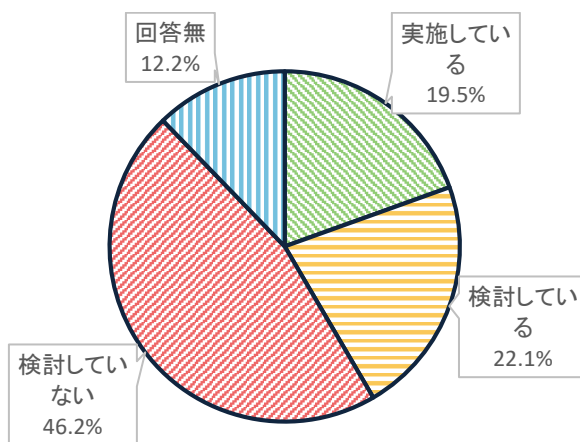
	1位	2位	3位	4位
令和元年度	特に理由はない(25.6%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため(22.1%)	家庭生活への配慮をする必要があるため(20.0%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い(16.3%)
令和4年度	特に理由はない(29.8%)	女性が結婚・妊娠・出産などを機に退職するため(22.7%)	家庭生活への配慮をする必要があるため(20.6%)	女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い(14.8%)

問 12 女性の継続就労等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	177	19.5%
検討している	200	22.1%
検討していない	419	46.2%
回答無	111	12.2%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 46.2%
- 2位 検討している 22.1%
- 3位 実施している 19.5%

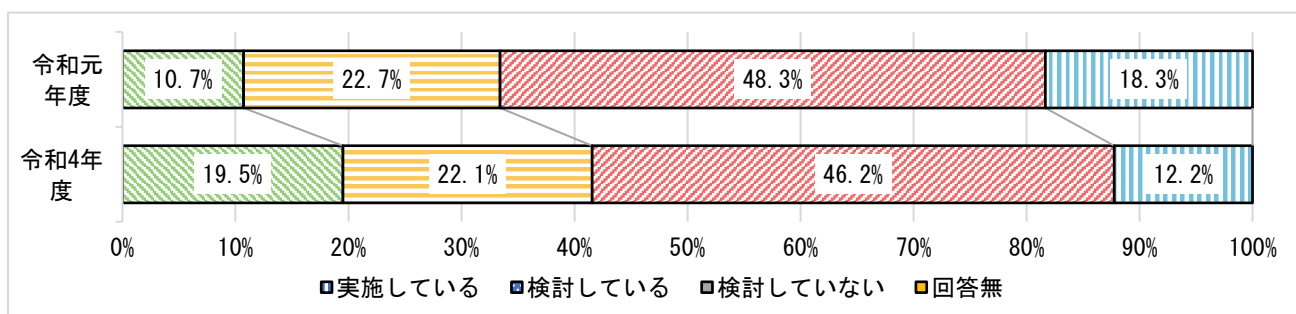


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	86	182	387	147	802
令和4年度	177	200	419	111	907

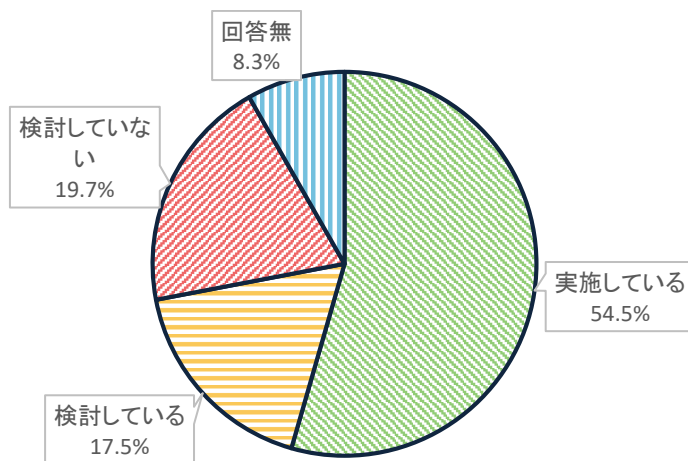
	10.7%	22.7%	48.3%	18.3%	100.0%
令和元年度口					
令和4年度	19.5%	22.1%	46.2%	12.2%	100.0%
増減	8.8%	-0.6%	-2.1%	-6.1%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「実施している」が8.8ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



イ 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	494	54.5%
検討している	159	17.5%
検討していない	179	19.7%
回答無	75	8.3%
合計	907	100.0%



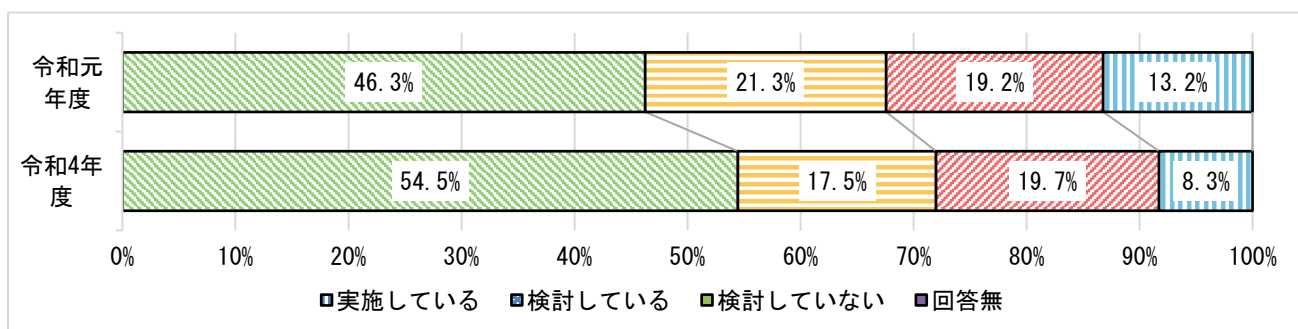
- 1位 実施している 54.5%
- 2位 検討していない 19.7%
- 3位 検討している 17.5%

令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	371	171	154	106	802
令和4年度	494	159	179	75	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	46.3%	21.3%	19.2%	13.2%	100.0%
令和4年度	54.5%	17.5%	19.7%	8.3%	100.0%
増減	8.2%	-3.8%	0.5%	-4.9%	0.0%

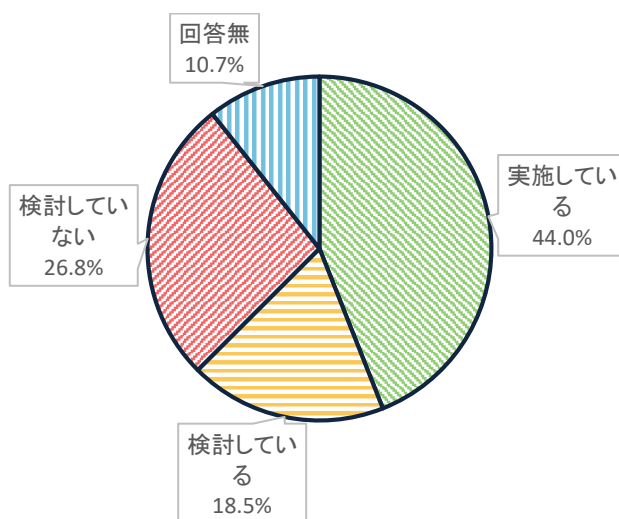
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が8.2ポイント増え、「検討している」は3.8ポイント減少している。



ウ 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	399	44.0%
検討している	168	18.5%
検討していない	243	26.8%
回答無	97	10.7%
合計	907	100.0%

- 1位 実施している 44.0%
- 2位 検討していない 26.8%
- 3位 検討している 18.5%

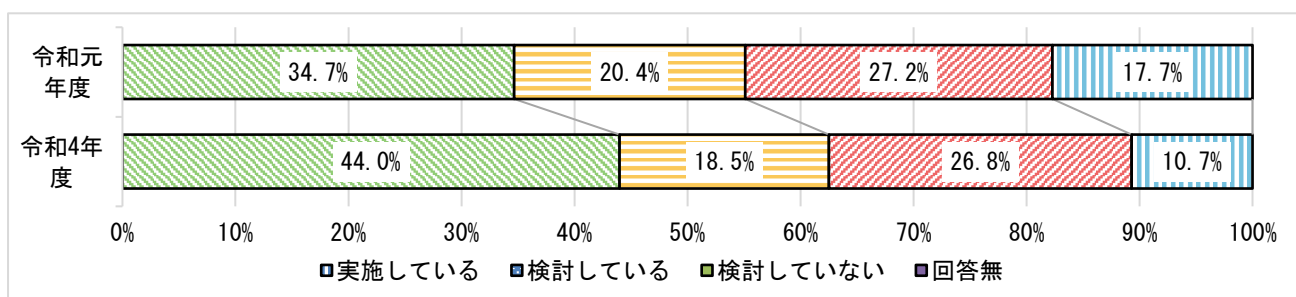


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	278	164	218	142	802
令和4年度	399	168	243	97	907

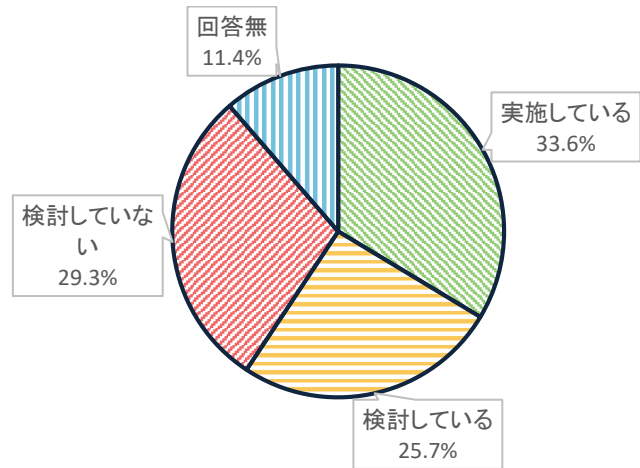
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	34.7%	20.4%	27.2%	17.7%	100.0%
令和4年度	44.0%	18.5%	26.8%	10.7%	100.0%
増減	9.3%	-1.9%	-0.4%	-7.0%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「実施している」が9.3ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



エ 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	305	33.6%
検討している	233	25.7%
検討していない	266	29.3%
回答無	103	11.4%
合計	907	100.0%



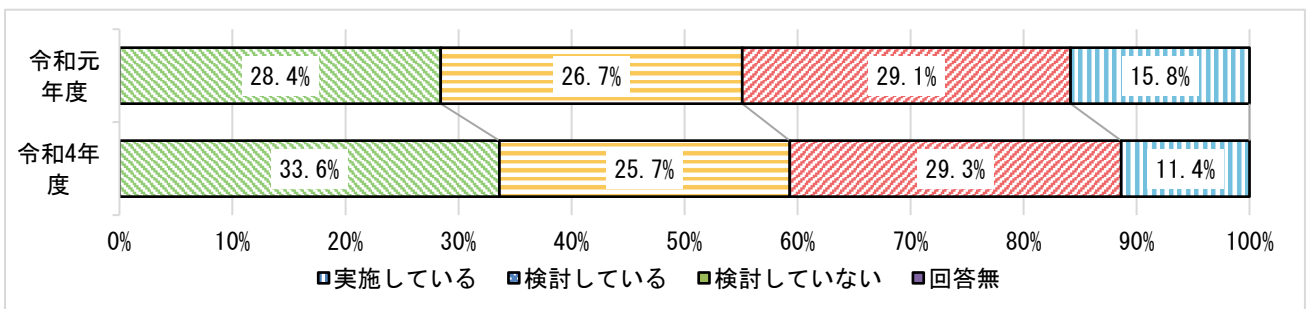
- 1位 実施している 33.6%
- 2位 検討していない 29.3%
- 3位 検討している 25.7%

令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度□	228	214	233	127	802
令和4年度	305	233	266	103	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度□	28.4%	26.7%	29.1%	15.8%	100.0%
令和4年度	33.6%	25.7%	29.3%	11.4%	100.0%
増減	5.2%	-1.0%	0.3%	-4.5%	0.0%

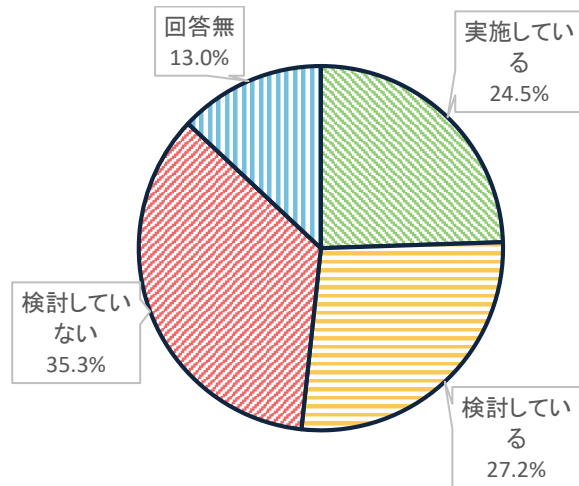
・ 令和元年度調査に比べ、「実施している」が5.2ポイント増えている。



オ 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	222	24.5%
検討している	247	27.2%
検討していない	320	35.3%
回答無	118	13.0%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 35.3%
- 2位 検討している 27.2%
- 3位 実施している 24.5%

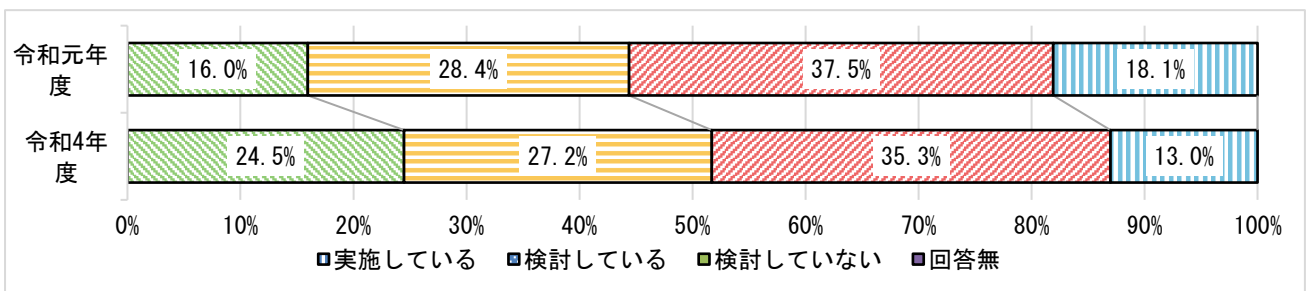


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	128	228	301	145	802
令和4年度	222	247	320	118	907

	16.0%	28.4%	37.5%	18.1%	100.0%
令和元年度	16.0%	28.4%	37.5%	18.1%	100.0%
令和4年度	24.5%	27.2%	35.3%	13.0%	100.0%
増減	8.5%	-1.2%	-2.3%	-5.1%	0.0%

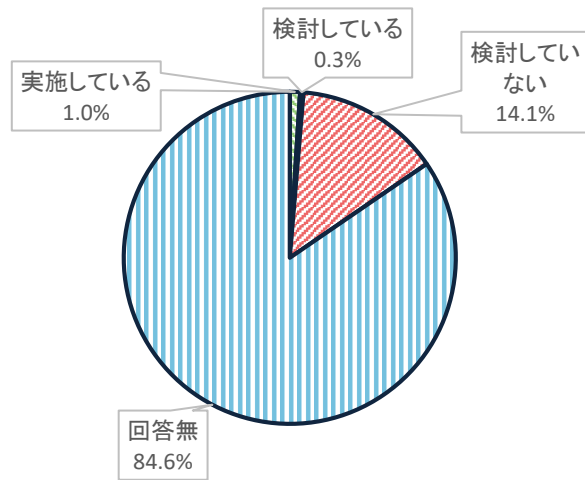
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が8.5ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



カ その他

選択肢	件数	割合
実施している	9	1.0%
検討している	3	0.3%
検討していない	128	14.1%
回答無	767	84.6%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 14.1%
- 2位 実施している 1.0%
- 3位 検討している 0.3%

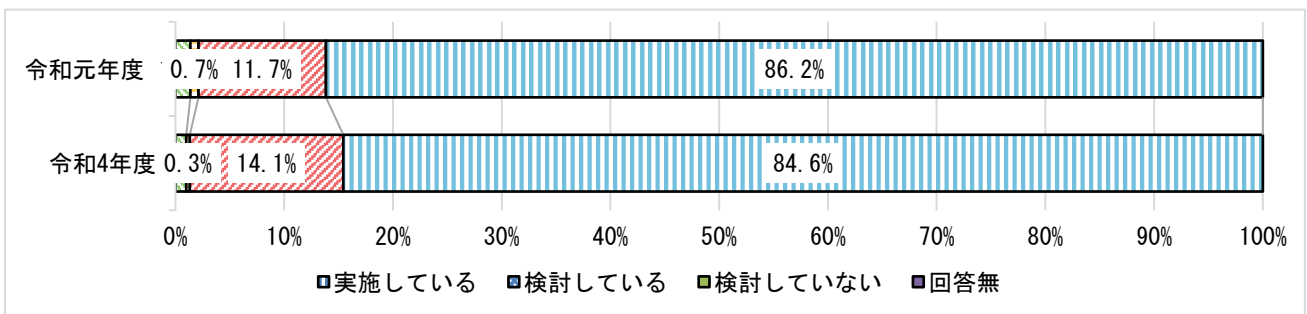


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	11	6	94	691	802
令和4年度	9	3	128	767	907

	1.4%	0.7%	11.7%	86.2%	100.0%
令和元年度口					
令和4年度	1.0%	0.3%	14.1%	84.6%	100.0%
増減	-0.4%	-0.4%	2.4%	-1.6%	0.0%

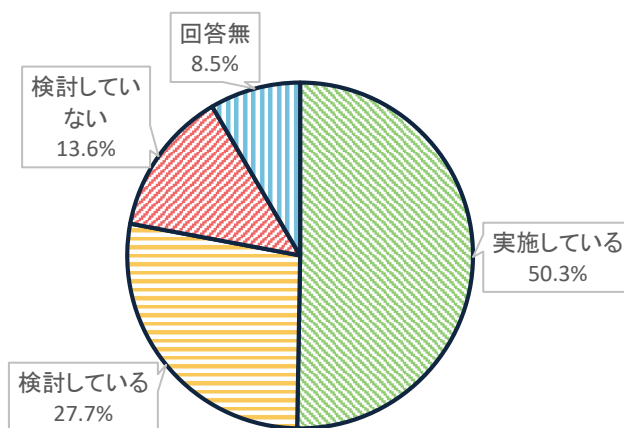
・令和元年度調査に比べ、「検討していない」が2.4ポイント減少している。



キ 年功的な処遇から、能力・成果に応じた処遇へのシフト

選択肢	件数	割合
実施している	456	50.3%
検討している	251	27.7%
検討していない	123	13.6%
回答無	77	8.5%
合計	907	100.0%

- 1位 実施している 50.3%
- 2位 検討している 27.7%
- 3位 検討していない 13.6%

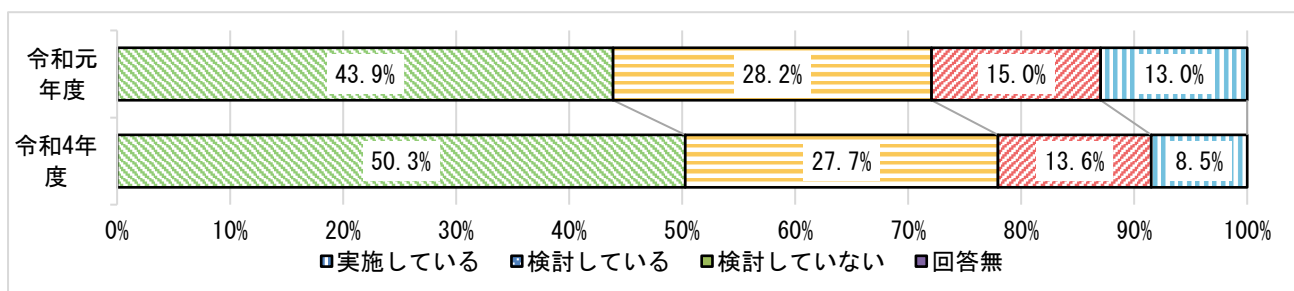


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度□	352	226	120	104	802
令和4年度	456	251	123	77	907

	43.9%	28.2%	15.0%	13.0%	100.0%
令和元年度□					
令和4年度	50.3%	27.7%	13.6%	8.5%	100.0%
増減	6.4%	-0.5%	-1.4%	-4.5%	0.0%

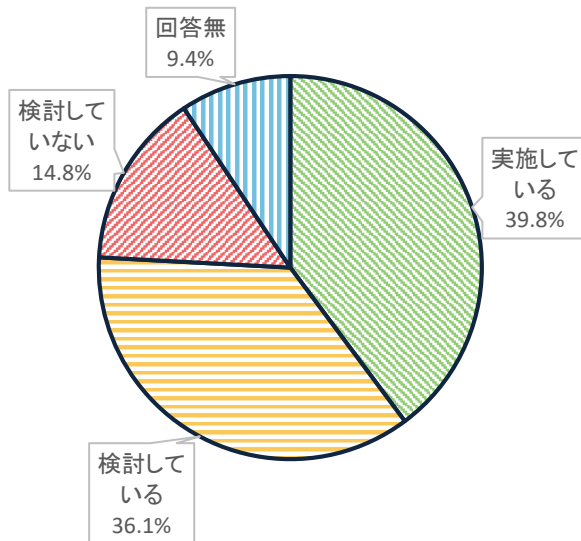
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が6.4ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



ク 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	361	39.8%
検討している	327	36.1%
検討していない	134	14.8%
回答無	85	9.4%
合計	907	100.0%

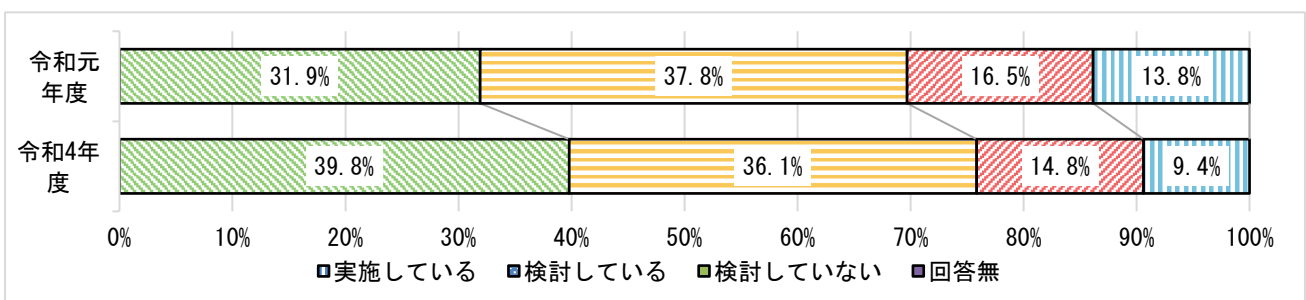
- 1位 実施している 39.8%
- 2位 検討している 36.1%
- 3位 検討していない 14.8%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	256	303	132	111	802
令和4年度	361	327	134	85	907
令和元年度口	31.9%	37.8%	16.5%	13.8%	100.0%
令和4年度	39.8%	36.1%	14.8%	9.4%	100.0%
増減	7.9%	-1.7%	-1.7%	-4.5%	0.0%

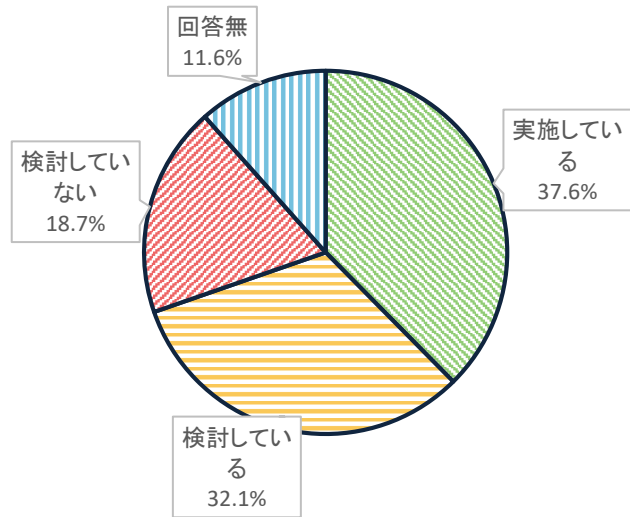
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が7.9ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



ケ 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	341	37.6%
検討している	291	32.1%
検討していない	170	18.7%
回答無	105	11.6%
合計	907	100.0%

- 1位 実施している 37.6%
- 2位 検討している 32.1%
- 3位 検討していない 18.7%

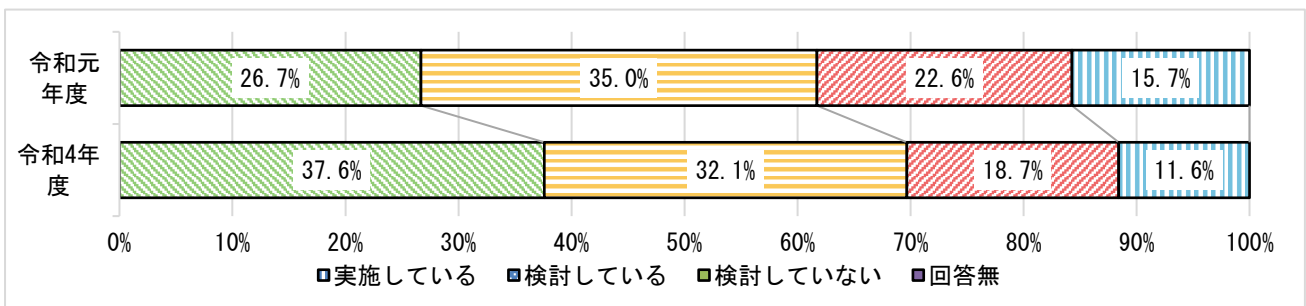


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	214	281	181	126	802
令和4年度	341	291	170	105	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	26.7%	35.0%	22.6%	15.7%	100.0%
令和4年度	37.6%	32.1%	18.7%	11.6%	100.0%
増減	10.9%	-3.0%	-3.8%	-4.1%	0.0%

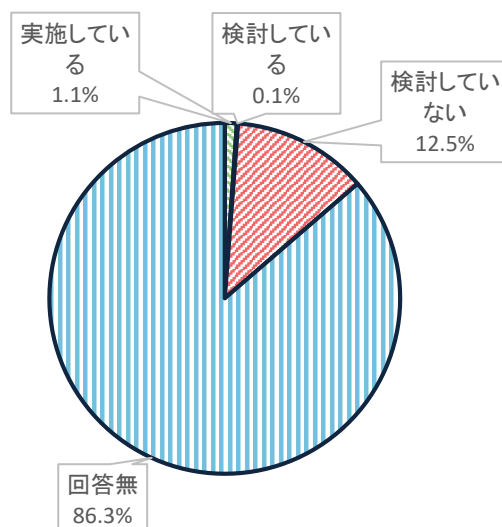
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 10.9 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



コ その他

選択肢	件数	割合
実施している	10	1.1%
検討している	1	0.1%
検討していない	113	12.5%
回答無	783	86.3%
合計	907	100.0%

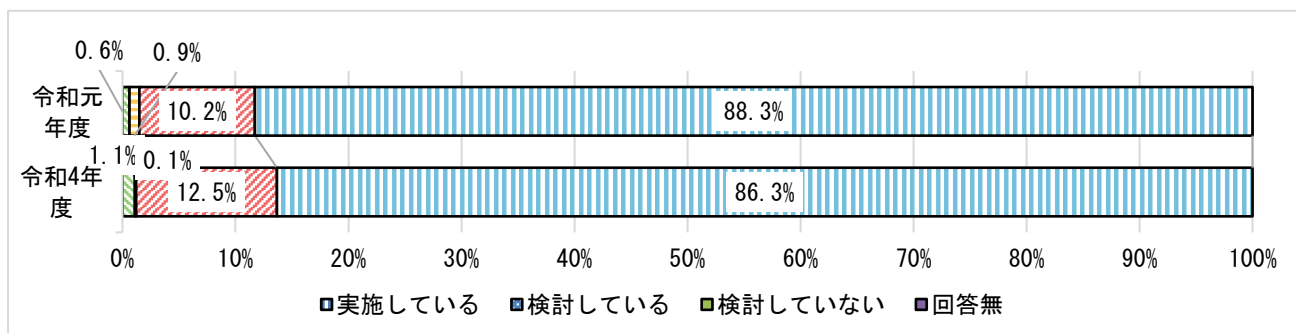
- 1位 検討していない 12.5%
- 2位 実施している 1.1%
- 3位 検討している 0.1%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	5	7	82	708	802
令和4年度	10	1	113	783	907
令和元年度	0.6%	0.9%	10.2%	88.3%	100.0%
令和4年度	1.1%	0.1%	12.5%	86.3%	100.0%
増減	0.5%	-0.8%	2.2%	-2.0%	0.0%

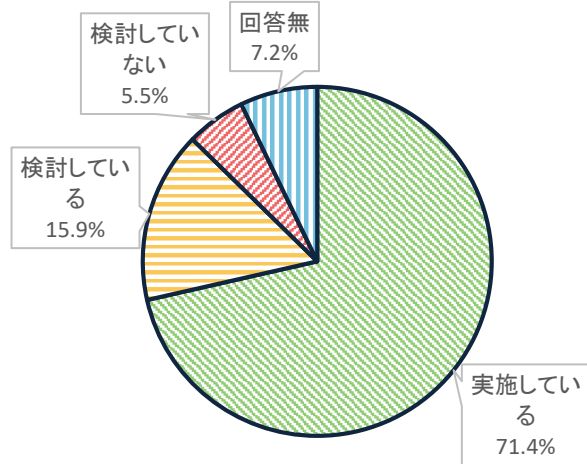
・令和元年度調査に比べ、「検討していない」が2.2ポイント増えている。



サ 長時間労働の削減

選択肢	件数	割合
実施している	648	71.4%
検討している	144	15.9%
検討していない	50	5.5%
回答無	65	7.2%
合計	907	100.0%

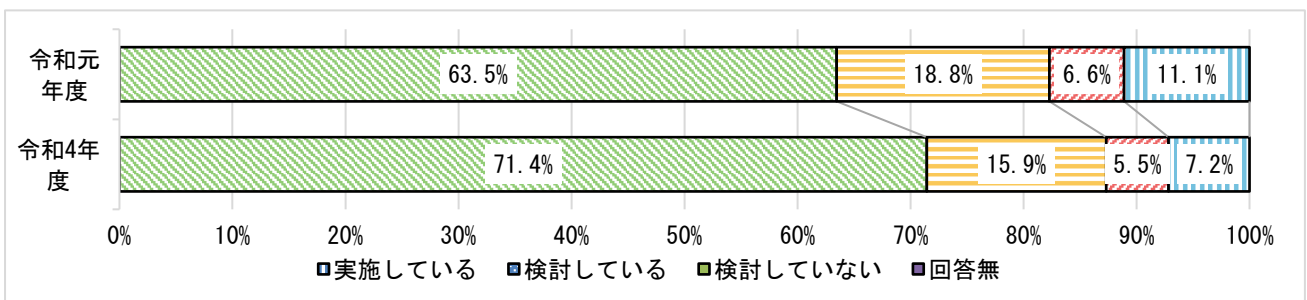
- 1位 実施している 71.4%
- 2位 検討している 15.9%
- 3位 検討していない 5.5%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	509	151	53	89	802
令和4年度	648	144	50	65	907
令和元年度口	63.5%	18.8%	6.6%	11.1%	100.0%
令和4年度	71.4%	15.9%	5.5%	7.2%	100.0%
増減	8.0%	-3.0%	-1.1%	-3.9%	0.0%

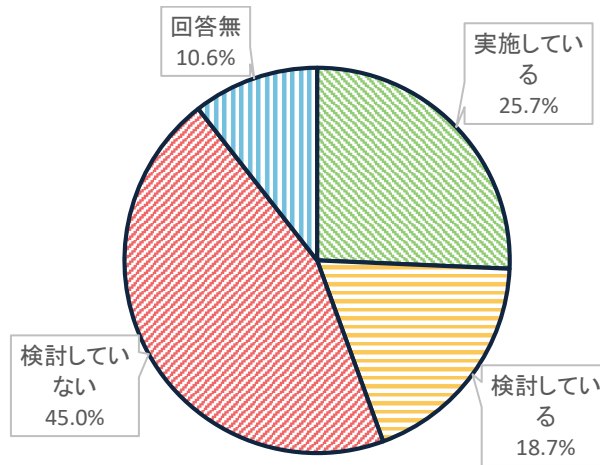
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が8.0ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



シ 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	233	25.7%
検討している	170	18.7%
検討していない	408	45.0%
回答無	96	10.6%
合計	907	100.0%

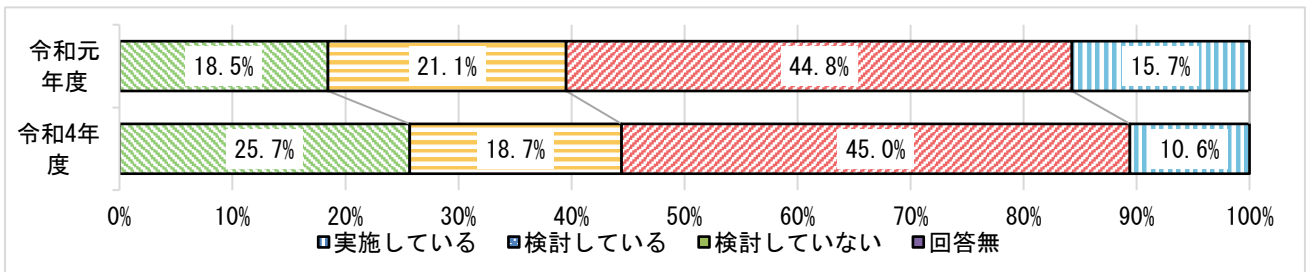
- 1位 検討していない 45.0%
- 2位 実施している 25.7%
- 3位 検討している 18.7%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	148	169	359	126	802
令和4年度	233	170	408	96	907
令和元年度	18.5%	21.1%	44.8%	15.7%	100.0%
令和4年度	25.7%	18.7%	45.0%	10.6%	100.0%
増減	7.2%	-2.3%	0.2%	-5.1%	0.0%

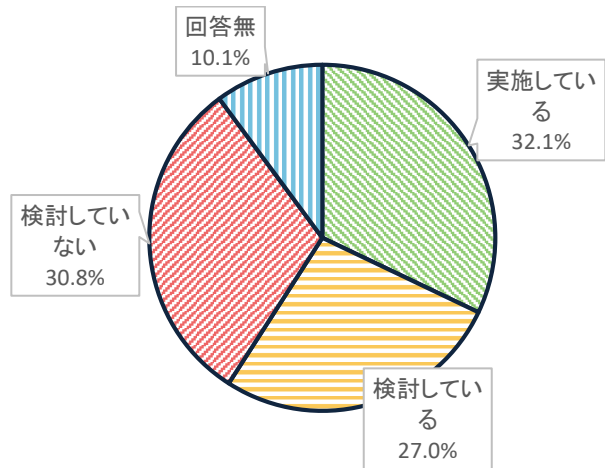
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 7.2 ポイント増え、「検討していない」は 2.3 ポイント減少している。



ス 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	291	32.1%
検討している	245	27.0%
検討していない	279	30.8%
回答無	92	10.1%
合計	907	100.0%

- 1位 実施している 32.1%
- 2位 検討していない 30.8%
- 3位 検討している 27.0%

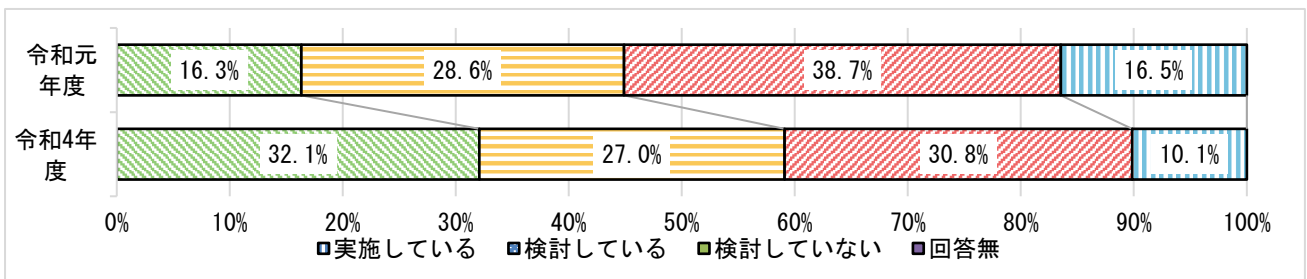


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	131	229	310	132	802
令和4年度	291	245	279	92	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	16.3%	28.6%	38.7%	16.5%	100.0%
令和4年度	32.1%	27.0%	30.8%	10.1%	100.0%
増減	15.7%	-1.5%	-7.9%	-6.3%	0.0%

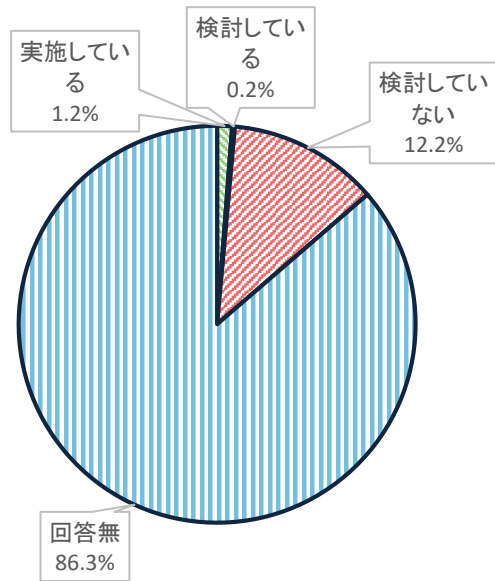
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が15.7ポイント増え、「検討していない」が7.9ポイント減少している。



セ その他

選択肢	件数	割合
実施している	11	1.2%
検討している	2	0.2%
検討していない	111	12.2%
回答無	783	86.3%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 12.2%
- 2位 実施している 1.2%
- 3位 検討している 0.2%

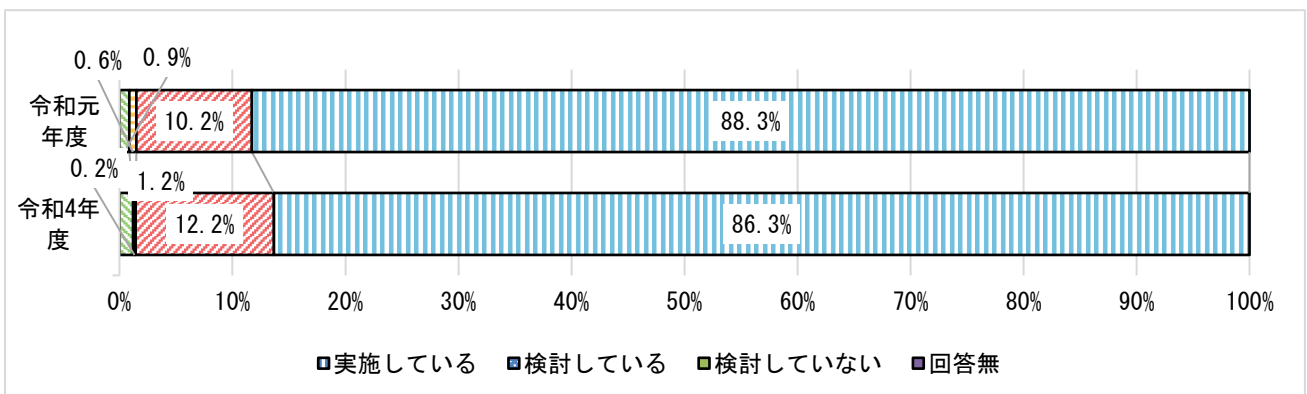


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	7	5	82	708	802
令和4年度	11	2	111	783	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	0.9%	0.6%	10.2%	88.3%	100.0%
令和4年度	1.2%	0.2%	12.2%	86.3%	100.0%
増減	0.3%	-0.4%	2.0%	-2.0%	0.0%

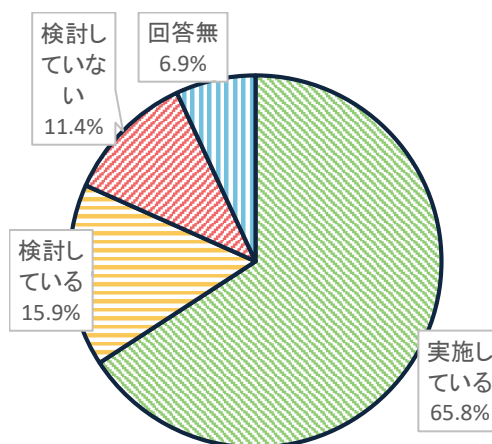
・ 令和元年度調査に比べ、「検討していない」が2.0ポイント増えている。



ソ 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	597	65.8%
検討している	144	15.9%
検討していない	103	11.4%
回答無	63	6.9%
合計	907	100.0%

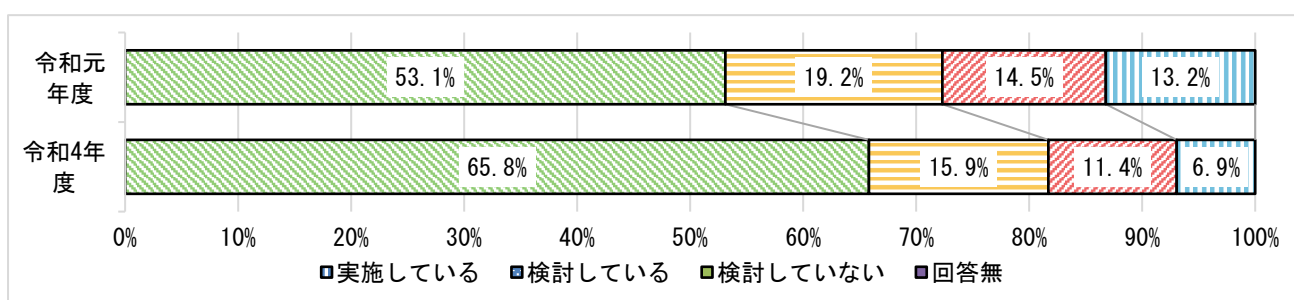
- 1位 実施している 65.8%
- 2位 検討している 15.9%
- 3位 検討していない 11.4%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	426	154	116	106	802
令和4年度	597	144	103	63	907
令和元年度	53.1%	19.2%	14.5%	13.2%	100.0%
令和4年度	65.8%	15.9%	11.4%	6.9%	100.0%
増減	12.7%	-3.3%	-3.1%	-6.3%	0.0%

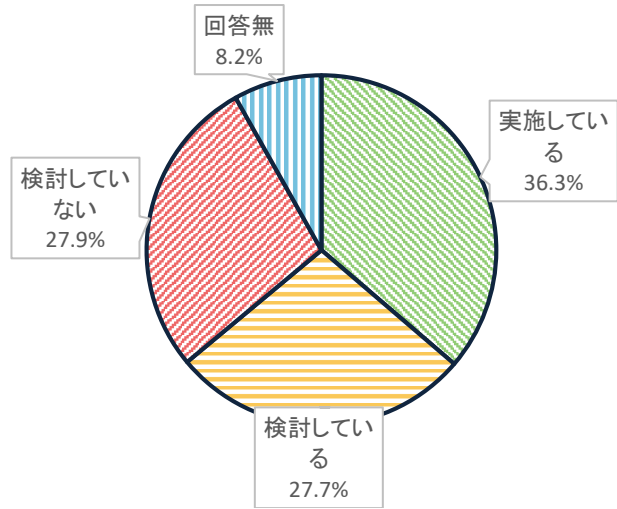
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 12.7 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



タ 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	329	36.3%
検討している	251	27.7%
検討していない	253	27.9%
回答無	74	8.2%
合計	907	100.0%

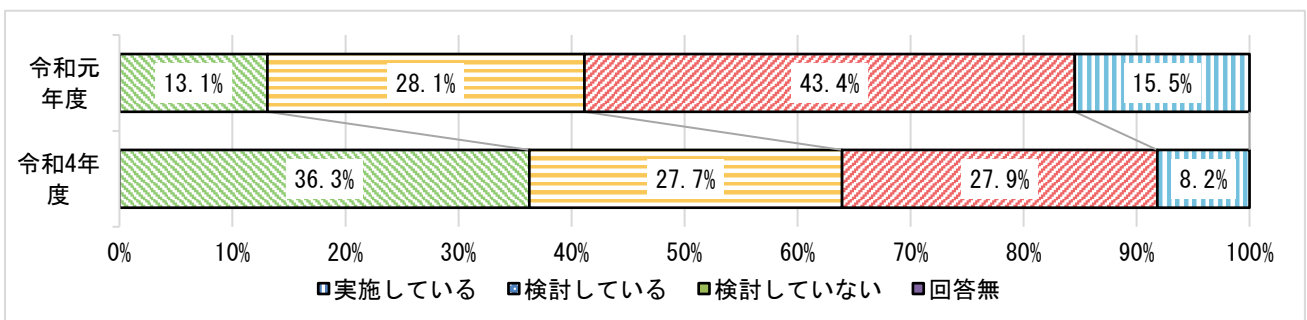
- 1位 実施している 36.3%
- 2位 検討していない 27.9%
- 3位 検討している 27.7%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度口	105	225	348	124	802
令和4年度	329	251	253	74	907
令和元年度口	13.1%	28.1%	43.4%	15.5%	100.0%
令和4年度	36.3%	27.7%	27.9%	8.2%	100.0%
増減	23.2%	-0.4%	-15.5%	-7.3%	0.0%

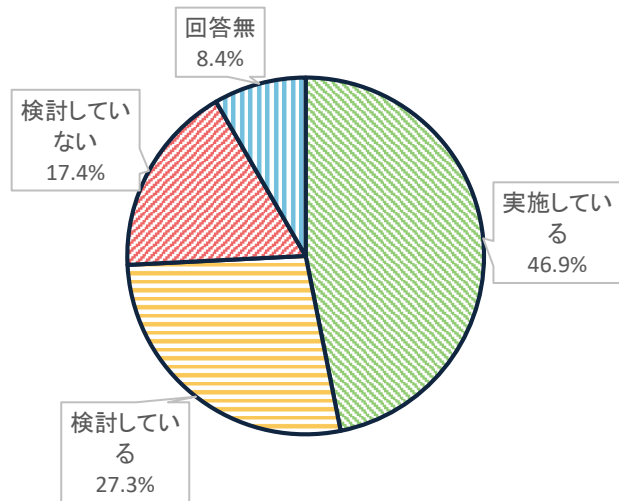
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 23.2 ポイント増え、「検討していない」は 15.5 ポイント減少している。



チ 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	425	46.9%
検討している	248	27.3%
検討していない	158	17.4%
回答無	76	8.4%
合計	907	100.0%

- 1位 実施している 46.9%
- 2位 検討している 27.3%
- 3位 検討していない 17.4%

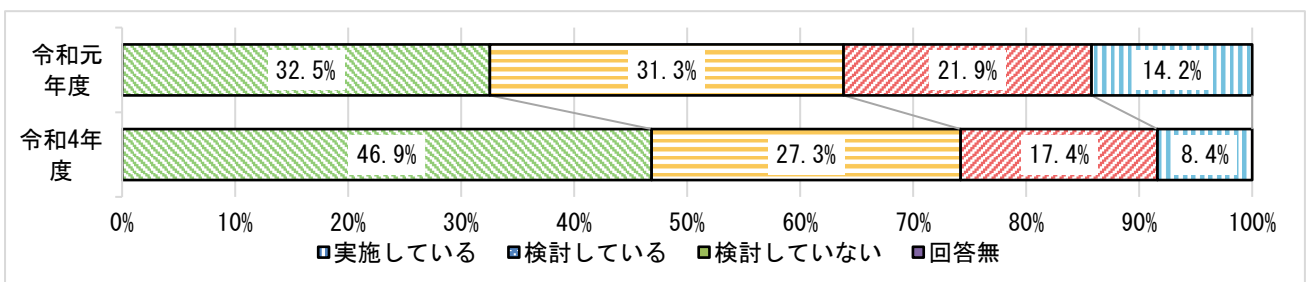


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	261	251	176	114	802
令和4年度	425	248	158	76	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	32.5%	31.3%	21.9%	14.2%	100.0%
令和4年度	46.9%	27.3%	17.4%	8.4%	100.0%
増減	14.3%	-4.0%	-4.5%	-5.8%	0.0%

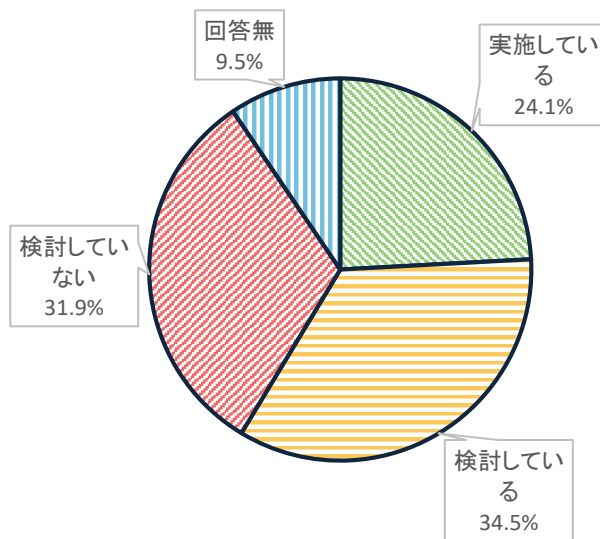
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 14.3 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



ツ 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	219	24.1%
検討している	313	34.5%
検討していない	289	31.9%
回答無	86	9.5%
合計	907	100.0%

- 1位 検討している 34.5%
- 2位 検討していない 31.9%
- 3位 実施している 24.1%

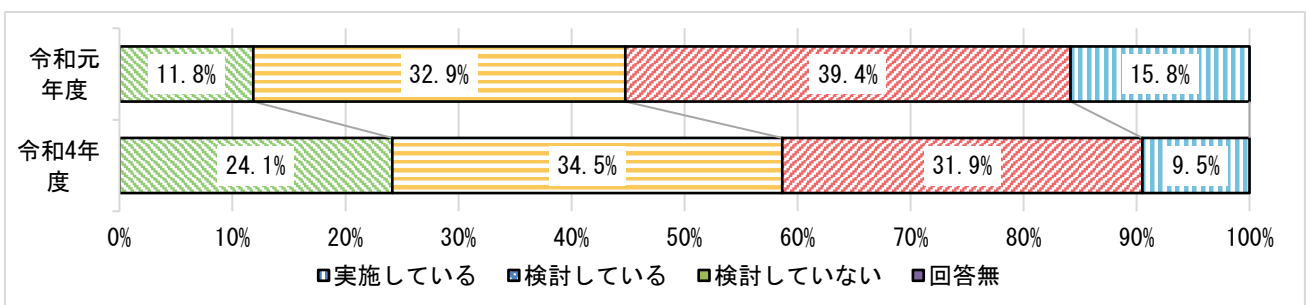


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度□	95	264	316	127	802
令和4年度	219	313	289	86	907

	11.8%	32.9%	39.4%	15.8%	100.0%
令和元年度□					
令和4年度	24.1%	34.5%	31.9%	9.5%	100.0%
増減	12.3%	1.6%	-7.5%	-6.4%	0.0%

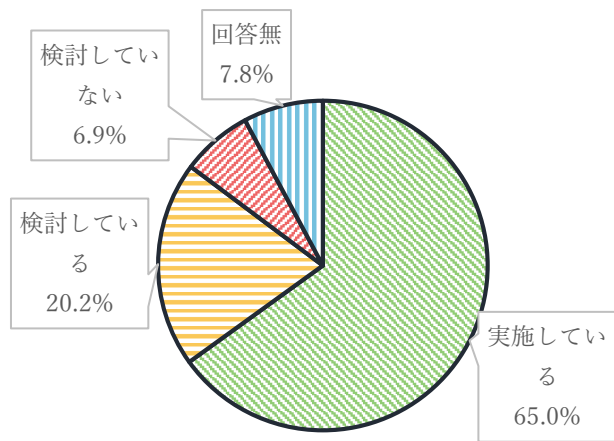
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が12.3ポイント増え、「検討していない」は7.5ポイント減少している。



テ 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	590	65.0%
検討している	183	20.2%
検討していない	63	6.9%
回答無	71	7.8%
合計	907	100.0%

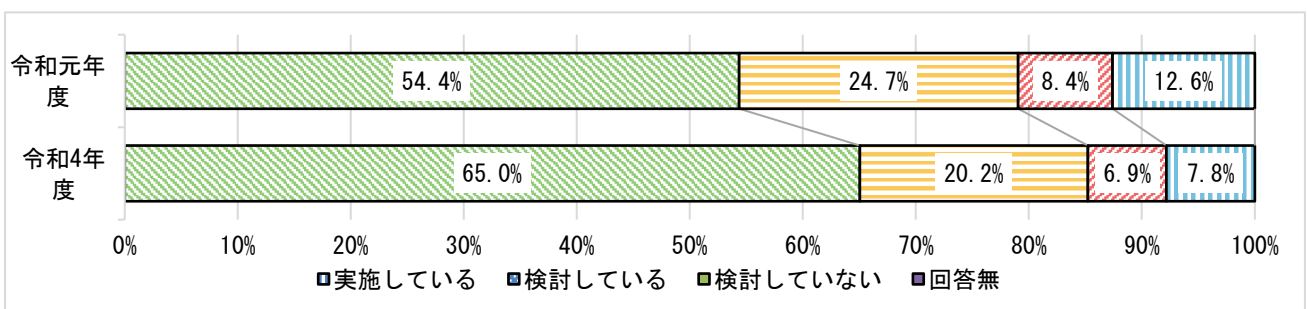
- 1位 実施している 65.0%
- 2位 検討している 20.2%
- 3位 検討していない 6.9%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	436	198	67	101	802
令和4年度	590	183	63	71	907
令和元年度	54.4%	24.7%	8.4%	12.6%	100.0%
令和4年度	65.0%	20.2%	6.9%	7.8%	100.0%
増減	10.7%	-4.5%	-1.4%	-4.8%	0.0%

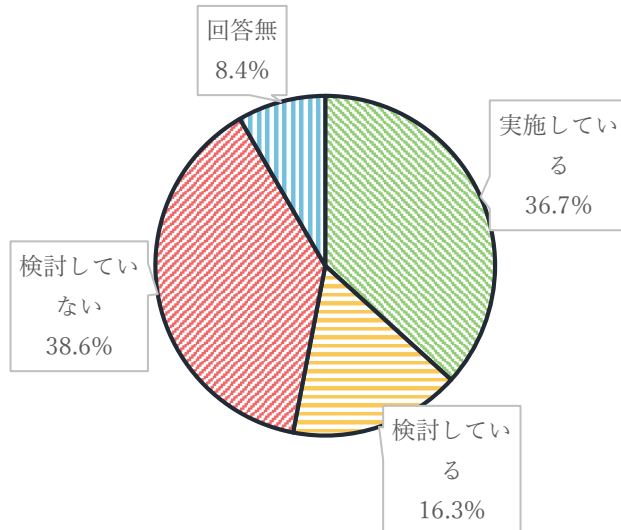
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 10.7 ポイント増えている。一方、「検討している」「検討していない」は減少している。



ト 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	333	36.7%
検討している	148	16.3%
検討していない	350	38.6%
回答無	76	8.4%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 38.6%
- 2位 実施している 36.7%
- 3位 検討している 16.3%

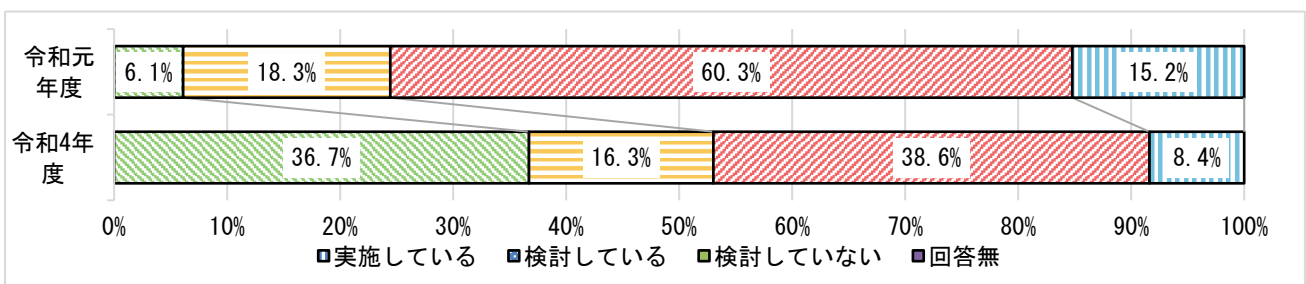


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	49	147	484	122	802
令和4年度	333	148	350	76	907

	6.1%	18.3%	60.3%	15.2%	100.0%
令和元年度	6.1%	18.3%	60.3%	15.2%	100.0%
令和4年度	36.7%	16.3%	38.6%	8.4%	100.0%
増減	30.6%	-2.0%	-21.8%	-6.8%	0.0%

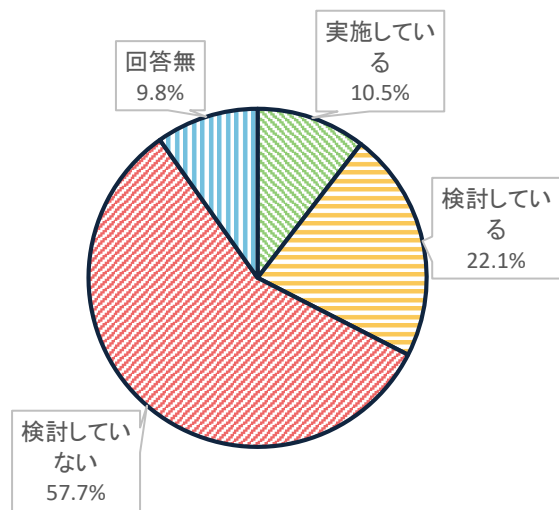
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 30.6 ポイント増え、「検討していない」は 21.8 ポイント減少している。



ナ 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	95	10.5%
検討している	200	22.1%
検討していない	523	57.7%
回答無	89	9.8%
合計	907	100.0%

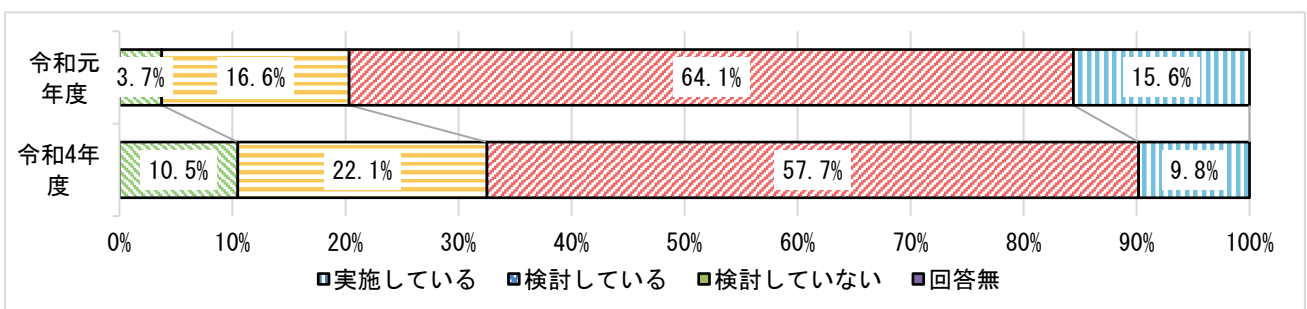
- 1位 検討していない 57.7%
- 2位 検討している 22.1%
- 3位 実施している 10.5%



令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	30	133	514	125	802
令和4年度	95	200	523	89	907
令和元年度	3.7%	16.6%	64.1%	15.6%	100.0%
令和4年度	10.5%	22.1%	57.7%	9.8%	100.0%
増減	6.7%	5.5%	-6.4%	-5.8%	0.0%

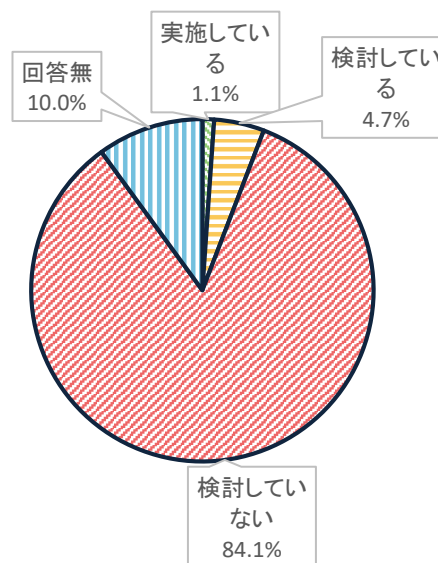
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 6.7 ポイント増え、「検討していない」は 6.4 ポイント減少している。



二 事業所内保育所の設置

選択肢	件数	割合
実施している	10	1.1%
検討している	43	4.7%
検討していない	763	84.1%
回答無	91	10.0%
合計	907	100.0%

1位	検討していない	84.1%
2位	検討している	4.7%
3位	実施している	1.1%

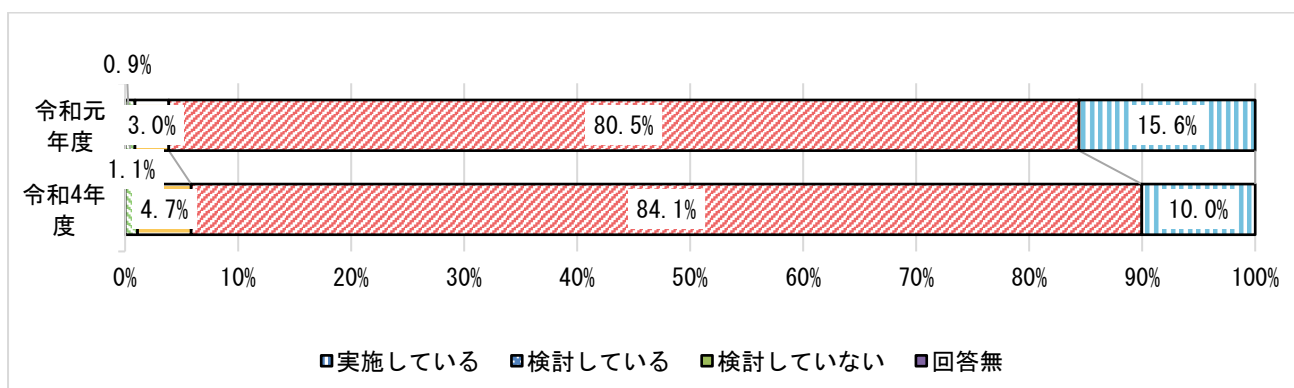


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	7	24	646	125	802
令和4年度	10	43	763	91	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	0.9%	3.0%	80.5%	15.6%	100.0%
令和4年度	1.1%	4.7%	84.1%	10.0%	100.0%
増減	0.2%	1.7%	3.6%	-5.6%	0.0%

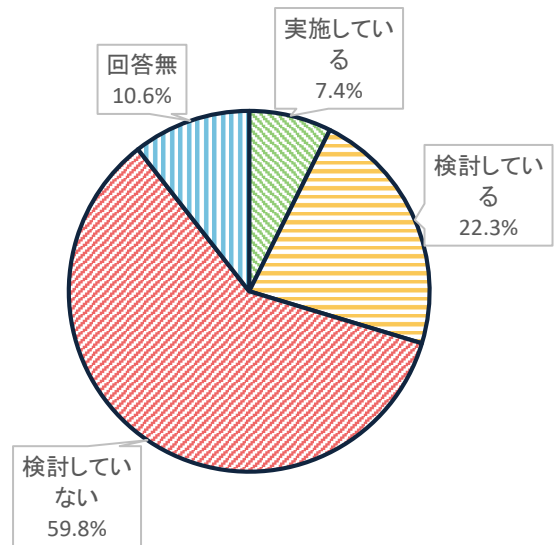
・令和元年度調査に比べ、「検討していない」が3.6ポイント増えている。



ヌ 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	67	7.4%
検討している	202	22.3%
検討していない	542	59.8%
回答無	96	10.6%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 59.8%
- 2位 検討している 22.3%
- 3位 実施している 7.4%

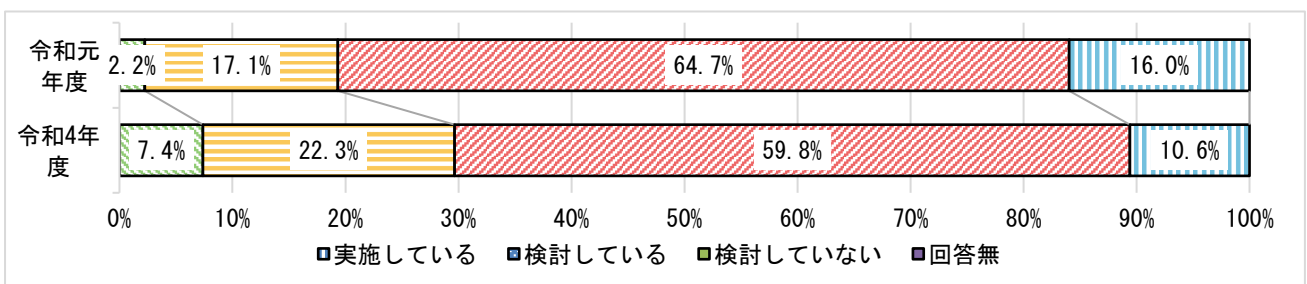


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	18	137	519	128	802
令和4年度	67	202	542	96	907

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	2.2%	17.1%	64.7%	16.0%	100.0%
令和4年度	7.4%	22.3%	59.8%	10.6%	100.0%
増減	5.1%	5.2%	-5.0%	-5.4%	0.0%

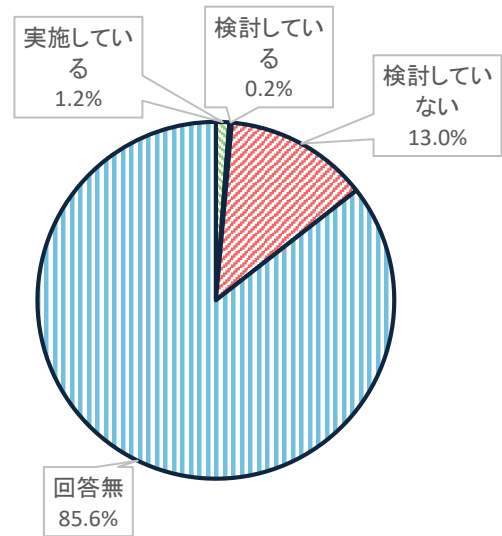
・令和元年度調査に比べ、「実施している」が 8.5 ポイント、「検討している」が 5.2 ポイント増えている。一方、「検討している」は 5.0 ポイント減少している



ネ その他

選択肢	件数	割合
実施している	11	1.2%
検討している	2	0.2%
検討していない	118	13.0%
回答無	776	85.6%
合計	907	100.0%

- 1位 検討していない 13.0%
- 2位 実施している 1.2%
- 3位 検討している 0.2%

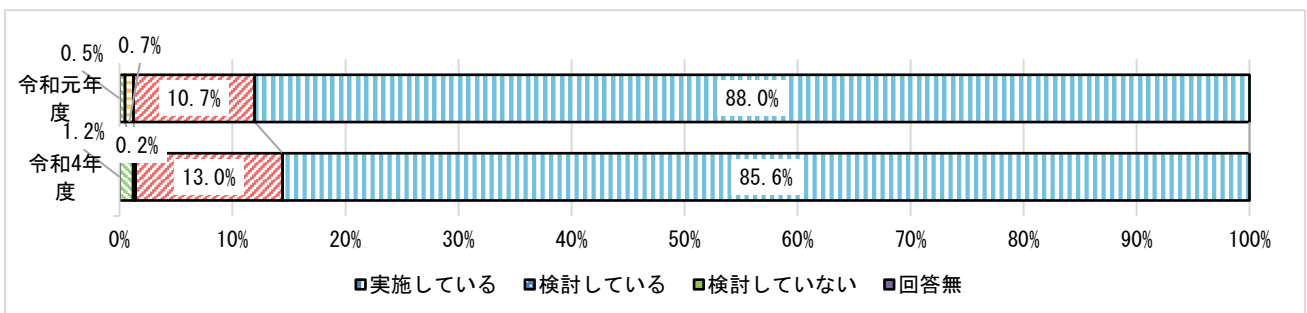


令和元年度調査との比較

	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	4	6	86	706	802
令和4年度	11	2	118	776	907

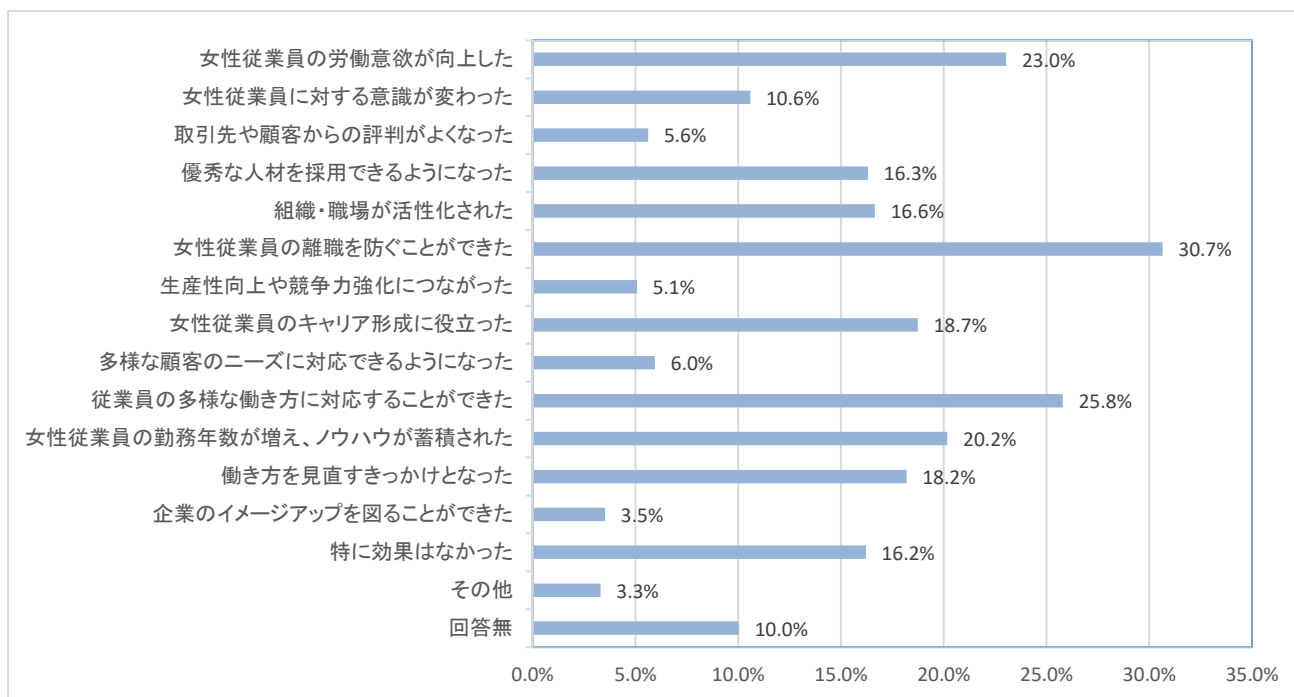
	実施している	検討している	検討していない	回答無	総計
令和元年度	0.5%	0.7%	10.7%	88.0%	100.0%
令和4年度	1.2%	0.2%	13.0%	85.6%	100.0%
増減	0.7%	-0.5%	2.3%	-2.5%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「検討していない」が2.3ポイント増えている。



問 13 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。

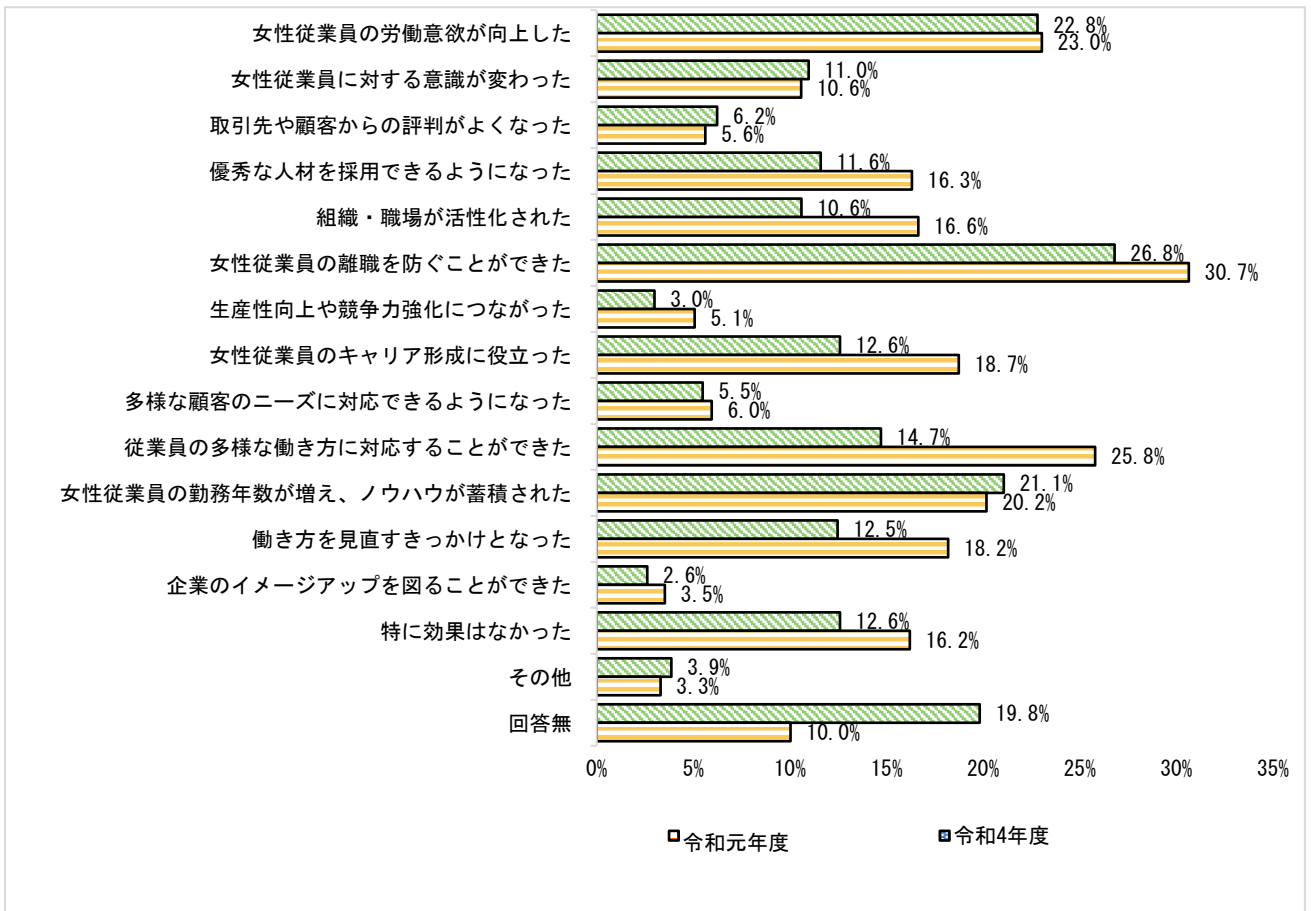
選択肢	件数	割合
女性従業員の労働意欲が向上した	209	23.0%
女性従業員に対する意識が変わった	96	10.6%
取引先や顧客からの評判がよくなった	51	5.6%
優秀な人材を採用できるようになった	148	16.3%
組織・職場が活性化された	151	16.6%
女性従業員の離職を防ぐことができた	278	30.7%
生産性向上や競争力強化につながった	46	5.1%
女性従業員のキャリア形成に役立った	170	18.7%
多様な顧客のニーズに対応できるようになった	54	6.0%
従業員の多様な働き方に対応することができた	234	25.8%
女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	183	20.2%
働き方を見直すきっかけとなった	165	18.2%
企業のイメージアップを図ることができた	32	3.5%
特に効果はなかった	147	16.2%
その他	30	3.3%
回答無	91	10.0%
合計	907	100.0%



- | | | |
|-----|-----------------------|-------|
| 1 位 | 女性従業員の離職を防ぐことができた | 30.7% |
| 2 位 | 従業員の多様な働き方に対応することができた | 25.8% |
| 3 位 | 女性従業員の労働意欲が向上した | 23.0% |

令和元年度調査との比較

	女性従業員の労働意欲が向上した	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
令和元年度	183	88	50	93	85	215	24	101	44	118	169	100	21	101	31	159	802
令和4年度	209	96	51	148	151	278	46	170	54	234	183	165	32	147	30	91	907
令和元年度	22.8%	11.0%	6.2%	11.6%	10.6%	26.8%	3.0%	12.6%	5.5%	14.7%	21.1%	12.5%	2.6%	12.6%	3.9%	19.8%	100.0%
令和4年度	23.0%	10.6%	5.6%	16.3%	16.6%	30.7%	5.1%	18.7%	6.0%	25.8%	20.2%	18.2%	3.5%	16.2%	3.3%	10.0%	100.0%
増減	0.2%	-0.4%	-0.6%	4.7%	6.0%	3.8%	2.1%	6.1%	0.5%	11.1%	-0.9%	5.7%	0.9%	3.6%	-0.6%	-9.8%	0.0%



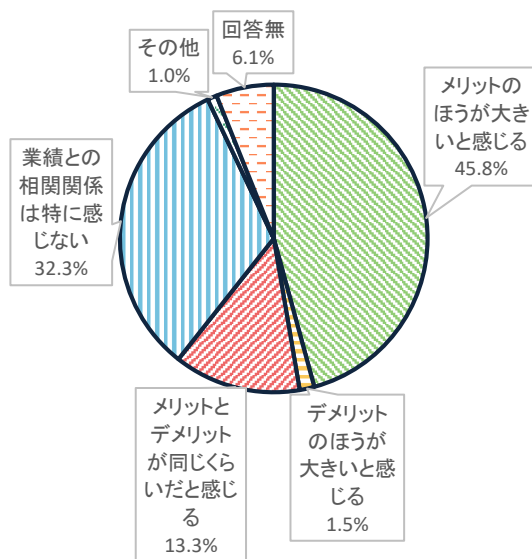
・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	女性従業員の離職を防ぐことができた(26.8%)	女性従業員の労働意欲が向上した(22.8%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された(21.1%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(14.7%)
令和4年度	女性従業員の離職を防ぐことができた(30.7%)	従業員の多様な働き方に対応することができた(25.8%)	女性従業員の労働意欲が向上した(23.0%)	女性従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された(20.2%)

問 14 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、貴社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を感じる	415	45.8%
デメリットのほうが大きいとを感じる	14	1.5%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	121	13.3%
業績との相関関係は特に感じない	293	32.3%
その他	9	1.0%
回答無	55	6.1%
合計	907	100.0%

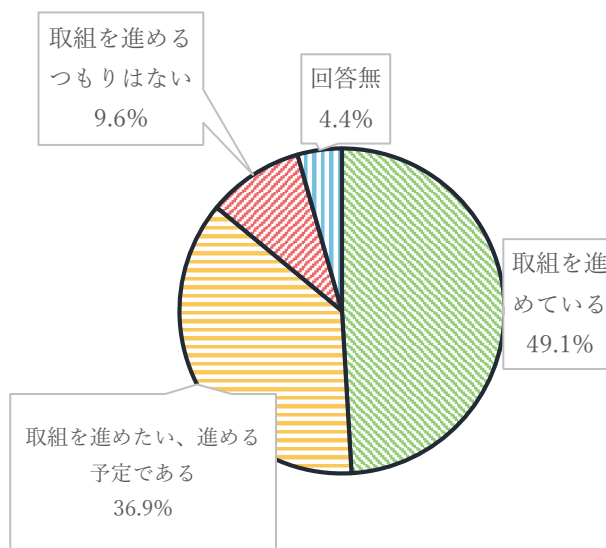
- 1 位 メリットのほうが大きいとを感じる 45.8%
- 2 位 業績との相関関係は特に感じない 32.3%
- 3 位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 13.3%



問 15 貴社では、出産・子育てとの両立の支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

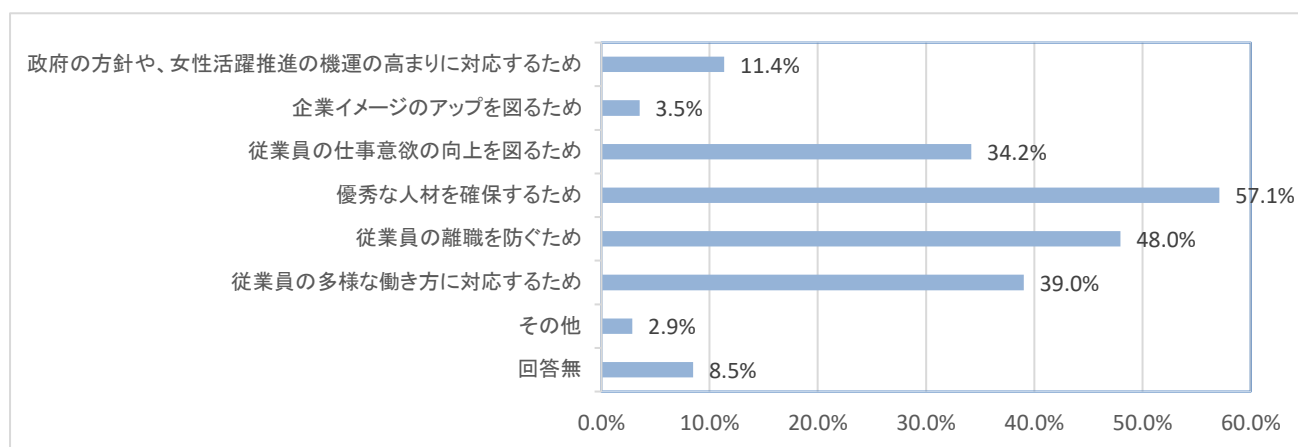
選択肢	件数	割合
取組を進めている	445	49.1%
取組を進めたい、進める予定である	335	36.9%
取組を進めるつもりはない	87	9.6%
回答無	40	4.4%
合計	907	100.0%

- 1 位 取組を進めている 49.1%
- 2 位 取組を進めたい、進める予定である 36.9%
- 3 位 取組を進めるつもりはない 9.6%



問 16 貴社において、出産・子育てとの両立支援に取り組む理由は何ですか。

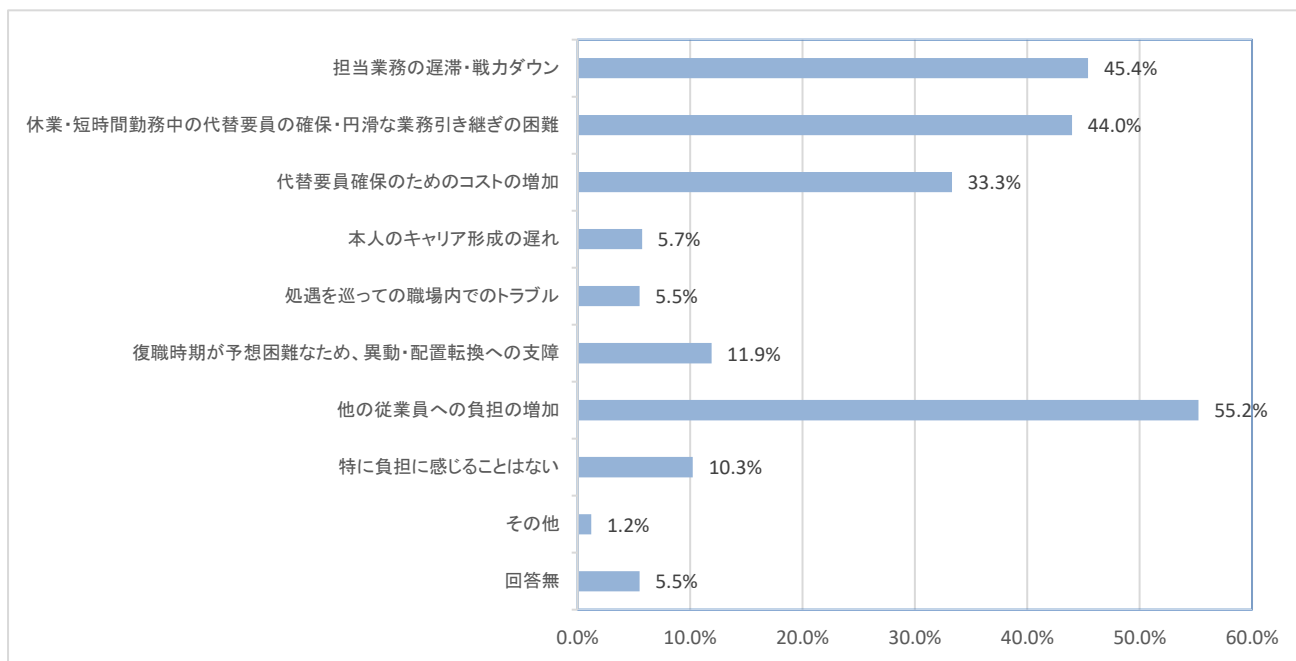
選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	103	11.4%
企業イメージのアップを図るため	32	3.5%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	310	34.2%
優秀な人材を確保するため	518	57.1%
従業員の離職を防ぐため	435	48.0%
従業員の多様な働き方に対応するため	354	39.0%
その他	26	2.9%
回答無	77	8.5%
合計	907	100.0%



- 1 位 優秀な人材を確保するため 57.1%
- 2 位 従業員の離職を防ぐため 48.0%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応するため 39.0%

問 17 貴社において、出産・子育てとの両立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	412	45.4%
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	399	44.0%
代替要員確保のためのコストの増加	302	33.3%
本人のキャリア形成の遅れ	52	5.7%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	50	5.5%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	108	11.9%
他の従業員への負担の増加	501	55.2%
特に負担に感じることはない	93	10.3%
その他	11	1.2%
回答無	50	5.5%
合計	907	100.0%

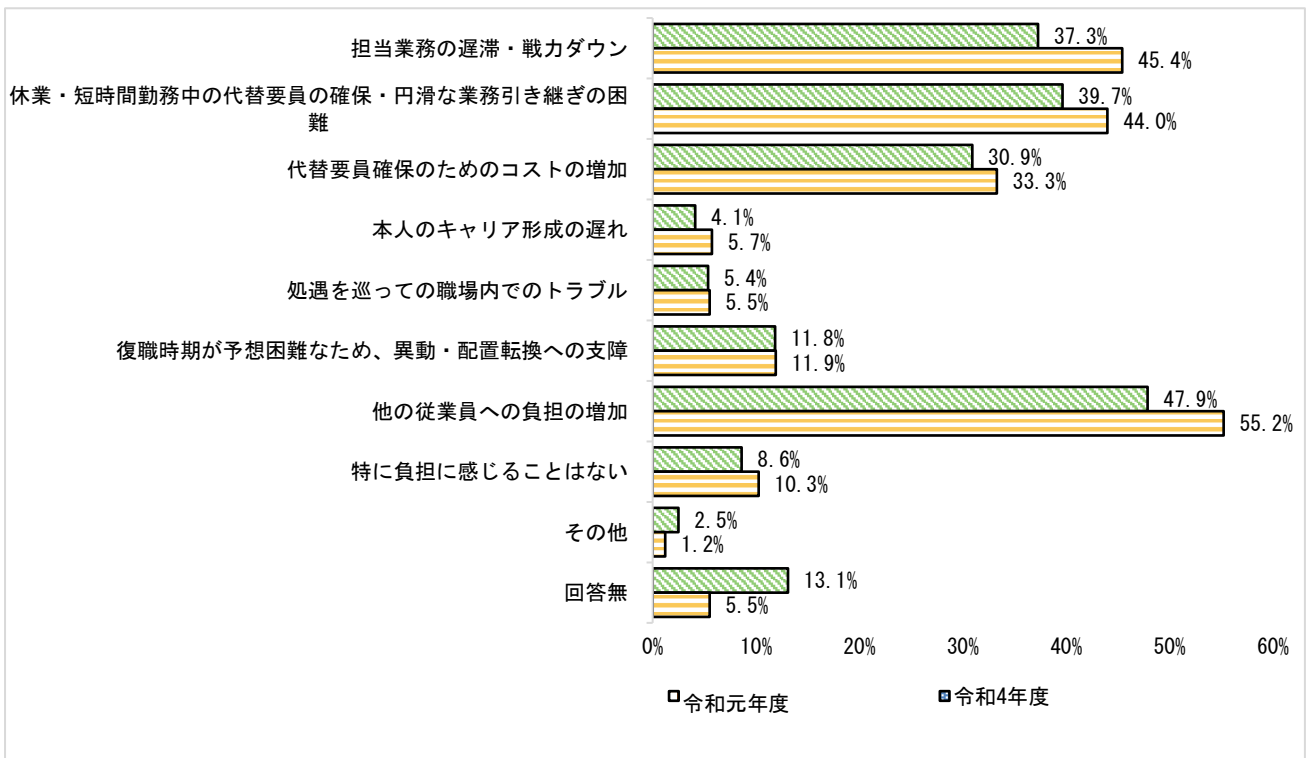


- 1 位 **他の従業員への負担の増加** 55.2%
- 2 位 **担当業務の遅滞・戦力ダウン** 45.4%
- 3 位 **休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難** 44.0%

令和元年度調査との比較

	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	代替要員確保のためのコストの増加	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
令和元年度□	299	318	248	33	43	95	384	69	20	105	802
令和4年度	412	399	302	52	50	108	501	93	11	50	907

令和元年度□	37.3%	39.7%	30.9%	4.1%	5.4%	11.8%	47.9%	8.6%	2.5%	13.1%	100.0%
令和4年度	45.4%	44.0%	33.3%	5.7%	5.5%	11.9%	55.2%	10.3%	1.2%	5.5%	100.0%
増減	8.1%	4.3%	2.4%	1.6%	0.2%	0.1%	7.4%	1.7%	-1.3%	-7.6%	0.0%

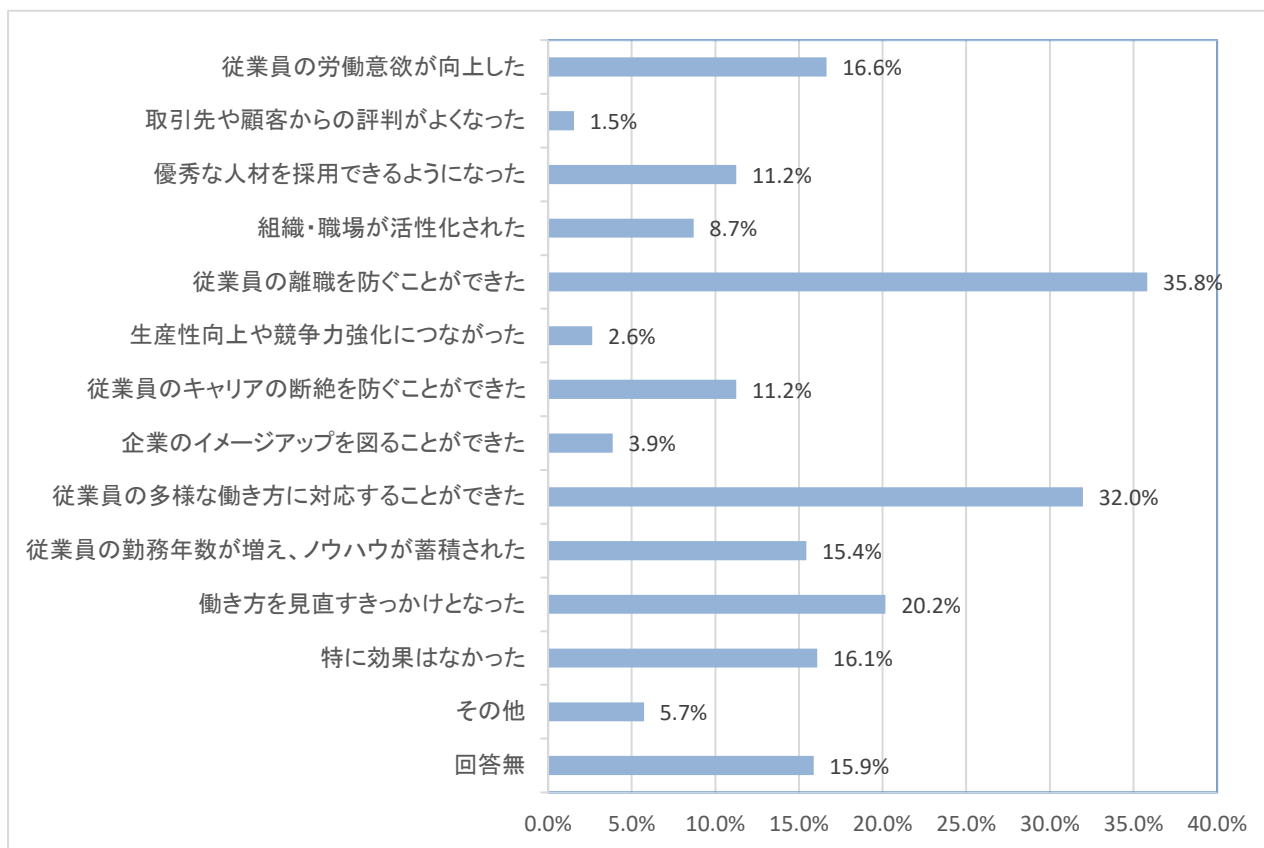


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (47.9%)	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 (39.7%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (37.3%)	代替要員確保のためのコストの増加 (30.9%)
令和4年度	他の従業員への負担の増加 (55.2%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (45.4%)	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 (44.0%)	代替要員確保のためのコストの増加 (33.3%)

問 18 出産・子育てとの両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

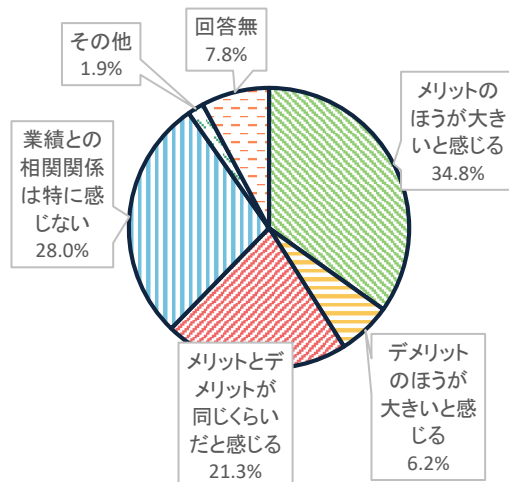
選択肢	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	151	16.6%
取引先や顧客からの評判がよくなった	14	1.5%
優秀な人材を採用できるようになった	102	11.2%
組織・職場が活性化された	79	8.7%
従業員の離職を防ぐことができた	325	35.8%
生産性向上や競争力強化につながった	24	2.6%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	102	11.2%
企業のイメージアップを図ることができた	35	3.9%
従業員の多様な働き方に対応することができた	290	32.0%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	140	15.4%
働き方を見直すきっかけとなった	183	20.2%
特に効果はなかった	146	16.1%
その他	52	5.7%
回答無	144	15.9%
合計	907	100.0%



- 1 位 従業員の離職を防ぐことができた 35.8%
- 2 位 従業員の多様な働き方に対応することができた 32.0%
- 3 位 働き方を見直すきっかけとなった 20.2%

問 19 出産・子育てとの両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社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	316	34.8%
デメリットのほうが大きいと感じる	56	6.2%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	193	21.3%
業績との相関関係は特に感じない	254	28.0%
その他	17	1.9%
回答無	71	7.8%
合計	907	100.0%



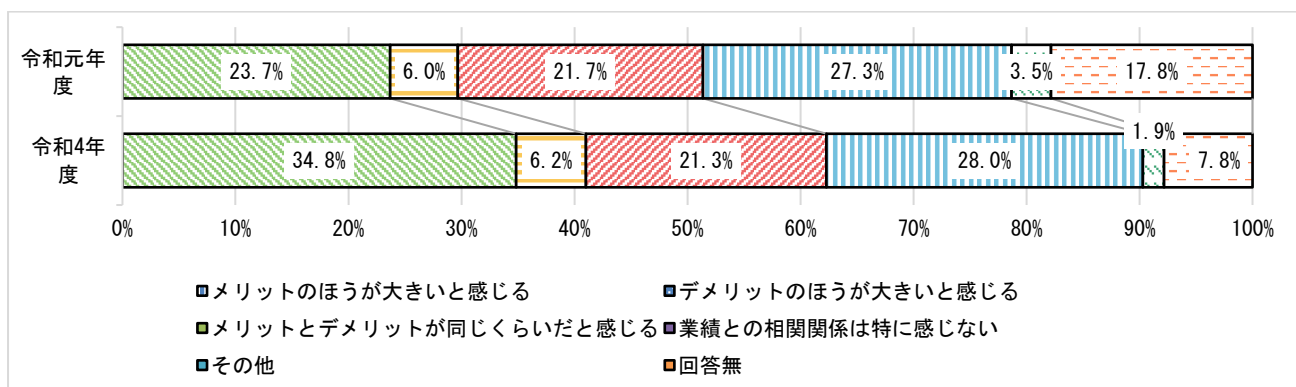
1 位	メリットのほうが大きいと感じる	34.8%
2 位	業績との相関関係は特に感じない	28.0%
3 位	メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	21.3%

令和元年度調査との比較

	大きい メリット と感じる ほうが	がデ メリッ トと感 じるほ う	いリ ット と感 じる とデ メ ラ	は業 績と の相 関 関 係 に感 じ な い	そ の 他	回 答 無	総 計
令和元年度	190	48	174	219	28	143	802
令和4年度	316	56	193	254	17	71	907

令和元年度	23.7%	6.0%	21.7%	27.3%	3.5%	17.8%	100.0%
令和4年度	34.8%	6.2%	21.3%	28.0%	1.9%	7.8%	100.0%
増減	11.1%	0.2%	-0.4%	0.7%	-1.6%	-10.0%	0.0%

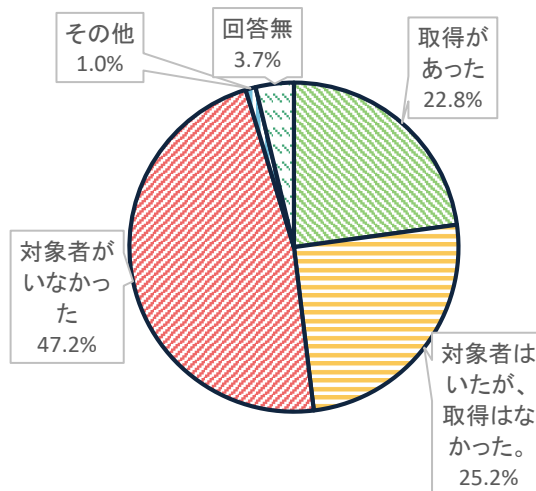
・令和元年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいと感じる」が 11.1 ポイント増えている。



問 20 貴社では、男性従業員による育児休業の取得が、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	207	22.8%
対象者はいたが、取得はなかった。	229	25.2%
対象者がいなかった	428	47.2%
その他	9	1.0%
回答無	34	3.7%
合計	907	100.0%

- 1位 対象者がいなかった 47.2%
- 2位 対象者はいたが、取得はなかった。 25.2%
- 3位 取得があった 22.8%

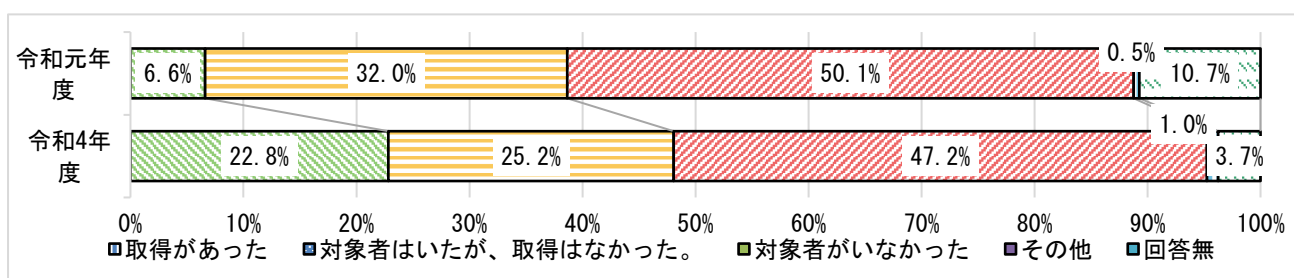


令和元年度調査との比較

	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった。	対象者がいなかった	その他	回答無	総計
令和元年度	53	257	402	4	86	802
令和4年度	207	229	428	9	34	907

	6.6%	32.0%	50.1%	0.5%	10.7%	100.0%
令和元年度	6.6%	32.0%	50.1%	0.5%	10.7%	100.0%
令和4年度	22.8%	25.2%	47.2%	1.0%	3.7%	100.0%
増減	16.2%	-6.8%	-2.9%	0.5%	-7.0%	0.0%

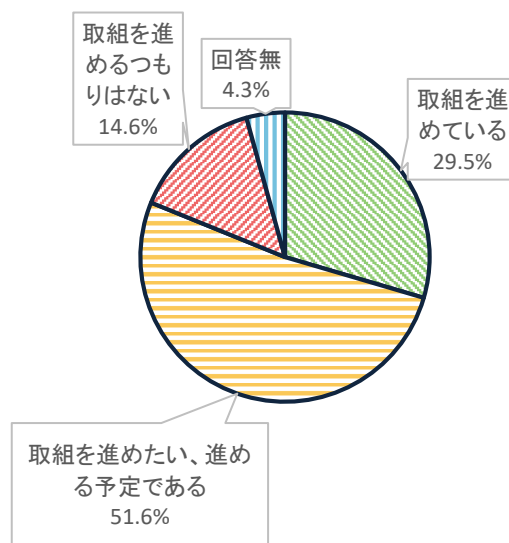
・令和元年度調査に比べ、「取得があった」が16.2ポイント増え、「対象者はいたが、取得はなかった」が6.8ポイント減少している。



問 21 貴社では、介護との両立支援に向けた取組を進めていこうと考えていますか。

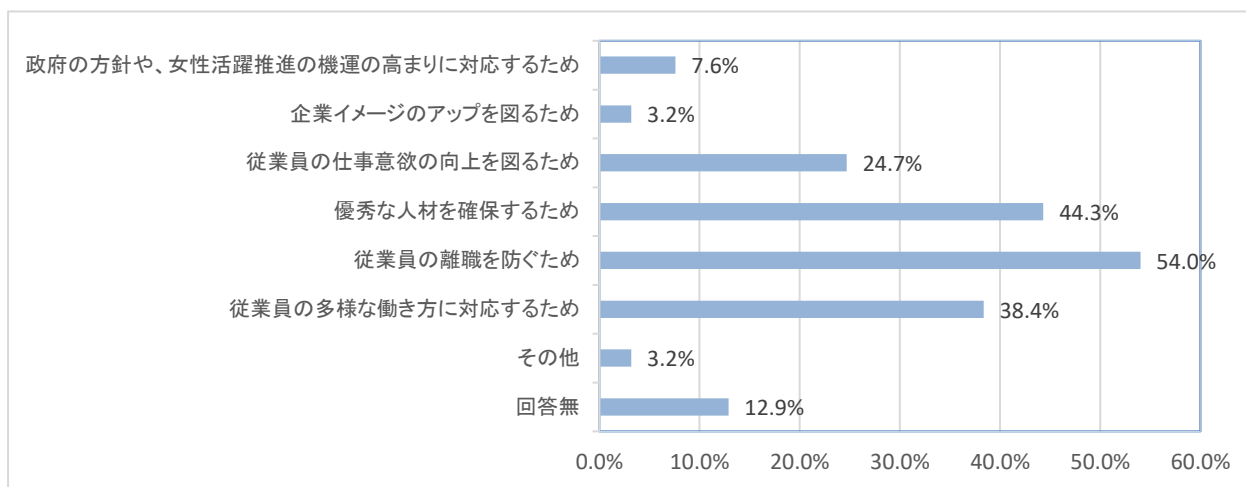
選択肢	件数	割合
取組を進めている	268	29.5%
取組を進めたい、進める予定である	468	51.6%
取組を進めるつもりはない	132	14.6%
回答無	39	4.3%
合計	907	100.0%

- 1 位 取組を進めたい、進める予定である 51.6%
- 2 位 取組を進めている 29.5%
- 3 位 取組を進めるつもりはない 14.6%



問 22 貴社において、介護との両立支援に取り組む理由は何ですか。

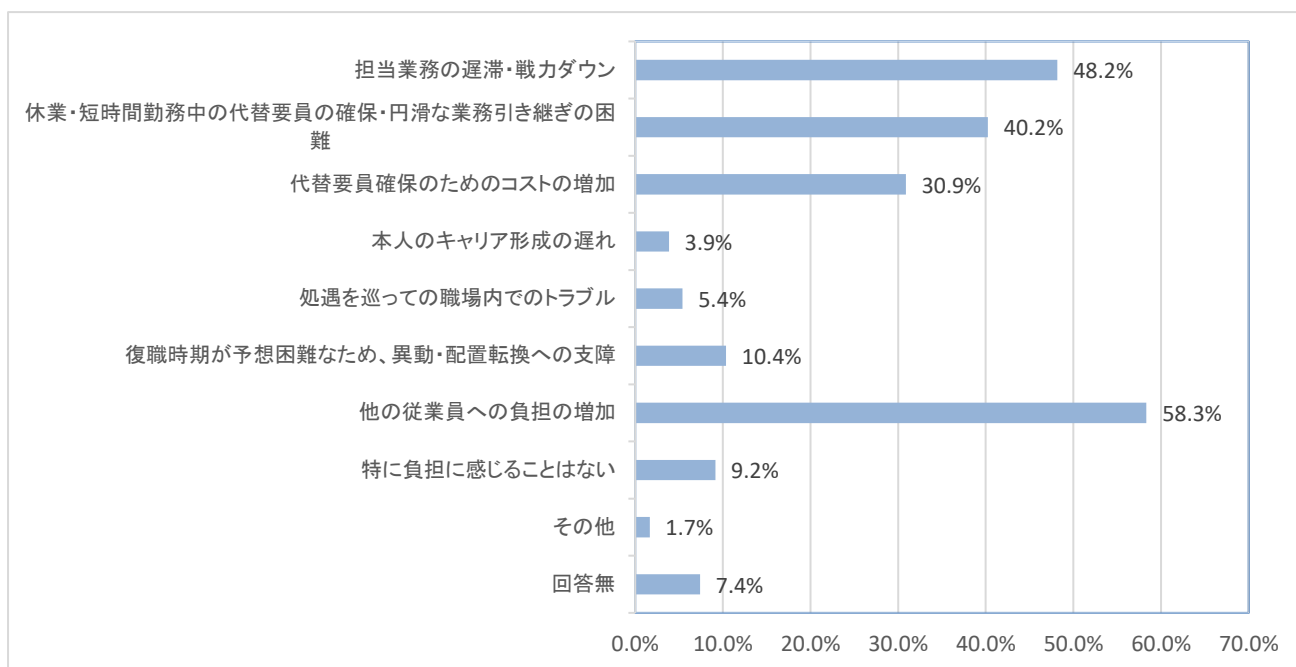
選択肢	件数	割合
政府の方針や、女性活躍推進の機運の高まりに対応するため	69	7.6%
企業イメージのアップを図るため	29	3.2%
従業員の仕事意欲の向上を図るため	224	24.7%
優秀な人材を確保するため	402	44.3%
従業員の離職を防ぐため	490	54.0%
従業員の多様な働き方に対応するため	348	38.4%
その他	29	3.2%
回答無	117	12.9%
合計	907	100.0%



- 1 位 従業員の離職を防ぐため 54.0%
- 2 位 優秀な人材を確保するため 44.3%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応するため 38.4%

問 23 貴社において、介護との両立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。

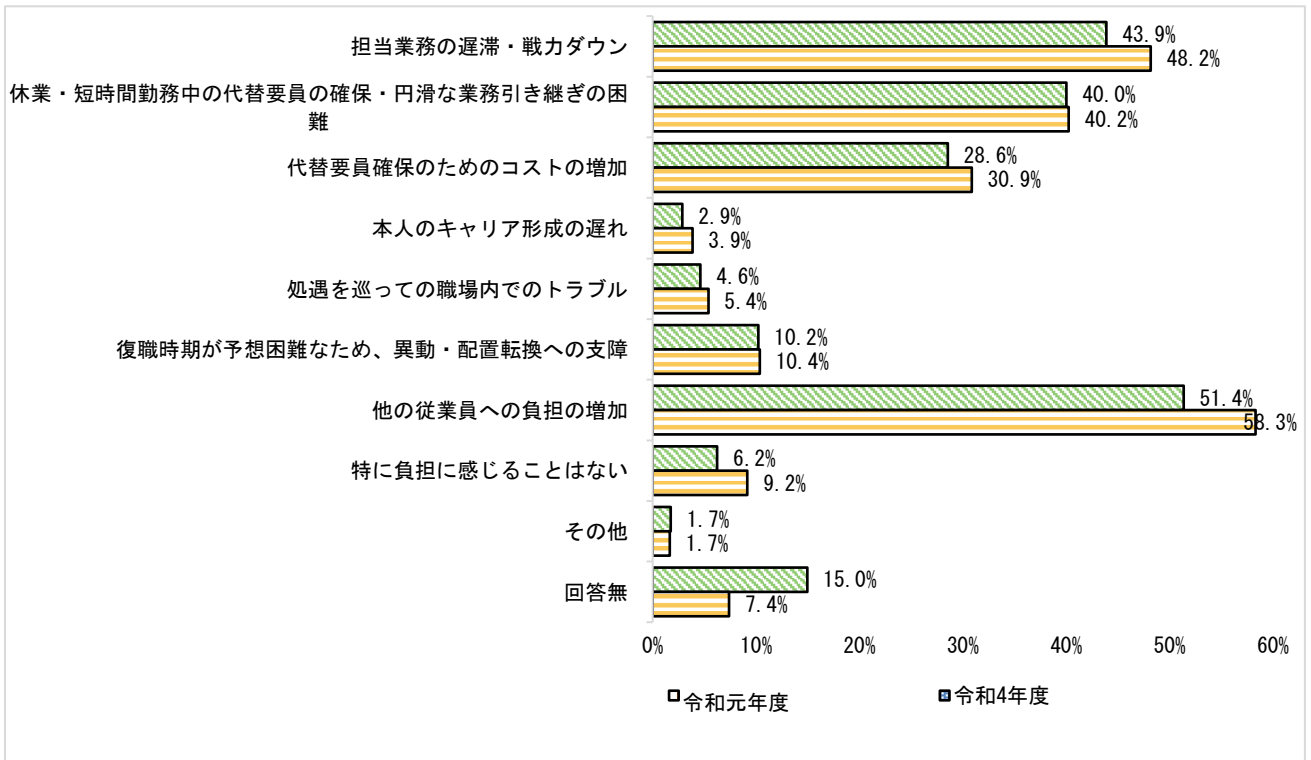
選択肢	件数	割合
担当業務の遅滞・戦力ダウン	437	48.2%
休業・短時間勤務中の代替要員の確保・円滑な業務引き継ぎの困難	365	40.2%
代替要員確保のためのコストの増加	280	30.9%
本人のキャリア形成の遅れ	35	3.9%
処遇を巡っての職場内でのトラブル	49	5.4%
復職時期が予想困難なため、異動・配置転換への支障	94	10.4%
他の従業員への負担の増加	529	58.3%
特に負担に感じることはない	83	9.2%
その他	15	1.7%
回答無	67	7.4%
合計	907	100.0%



- | | | |
|-----|--------------------------------|-------|
| 1 位 | 他の従業員への負担の増加 | 58.3% |
| 2 位 | 担当業務の遅滞・戦力ダウン | 48.2% |
| 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 | 40.2% |

令和元年度調査との比較

	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	代替要員確保のためのコストの増加	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
令和元年度□	352	321	229	23	37	82	412	50	14	120	802
令和4年度	437	365	280	35	49	94	529	83	15	67	907
令和元年度□	43.9%	40.0%	28.6%	2.9%	4.6%	10.2%	51.4%	6.2%	1.7%	15.0%	100.0%
令和4年度	48.2%	40.2%	30.9%	3.9%	5.4%	10.4%	58.3%	9.2%	1.7%	7.4%	100.0%
増減	4.3%	0.2%	2.3%	1.0%	0.8%	0.1%	7.0%	2.9%	-0.1%	-7.6%	0.0%

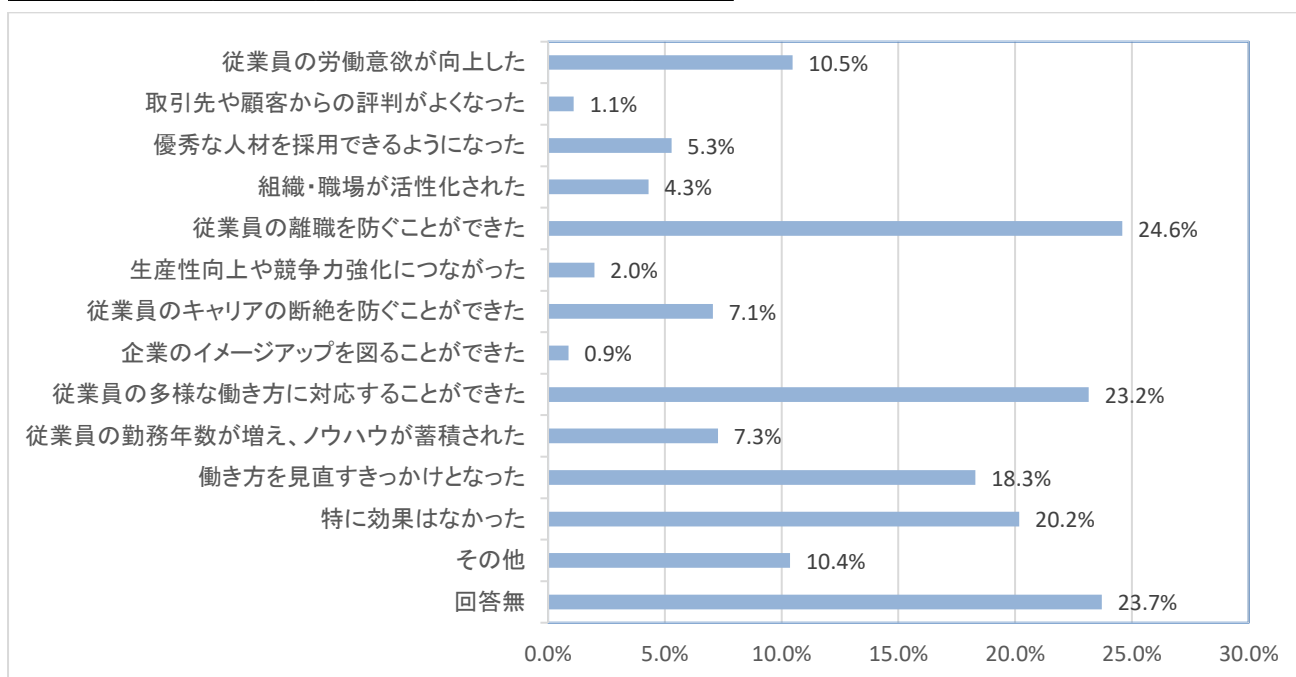


・上位4回答を比較した結果です。

	1位	2位	3位	4位
令和元年度	他の従業員への負担の増加 (51.4%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (43.9%)	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 (40.0%)	代替要員確保のためのコストの増加 (28.6%)
令和4年度	他の従業員への負担の増加 (58.3%)	担当業務の遅滞・戦力ダウン (48.2%)	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 (40.2%)	代替要員確保のためのコストの増加 (30.9%)

問 24 介護との両立支援の取組を実施して、貴社では、どのような効果がありましたか。

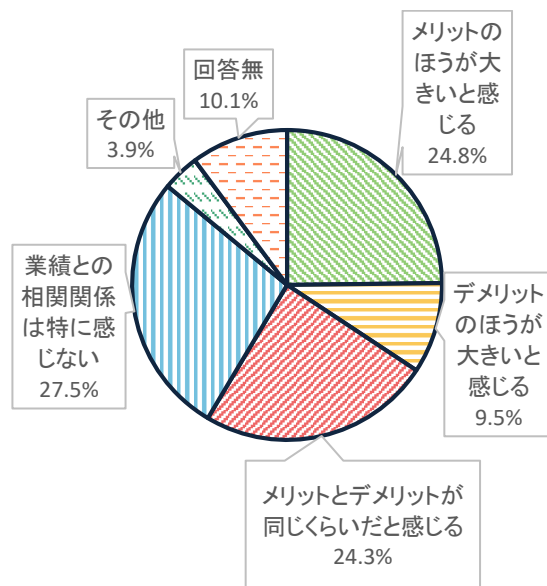
選択肢	件数	割合
従業員の労働意欲が向上した	95	10.5%
取引先や顧客からの評判がよかった	10	1.1%
優秀な人材を採用できるようになった	48	5.3%
組織・職場が活性化された	39	4.3%
従業員の離職を防ぐことができた	223	24.6%
生産性向上や競争力強化につながった	18	2.0%
従業員のキャリアの断絶を防ぐことができた	64	7.1%
企業のイメージアップを図ることができた	8	0.9%
従業員の多様な働き方に対応することができた	210	23.2%
従業員の勤務年数が増え、ノウハウが蓄積された	66	7.3%
働き方を見直すきっかけとなった	166	18.3%
特に効果はなかった	183	20.2%
その他	94	10.4%
回答無	215	23.7%
合計	907	100.0%



- 1 位 従業員の離職を防ぐことができた 24.6%
- 2 位 回答無 23.7%
- 3 位 従業員の多様な働き方に対応することができた 23.2%

問 25 介護との両立支援と企業経営との関係を総合的にみて、貴社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を感じる	225	24.8%
デメリットのほうが大きいとを感じる	86	9.5%
メリットとデメリットが同じくらいだと感じる	220	24.3%
業績との相関関係は特に感じない	249	27.5%
その他	35	3.9%
回答無	92	10.1%
合計	907	100.0%



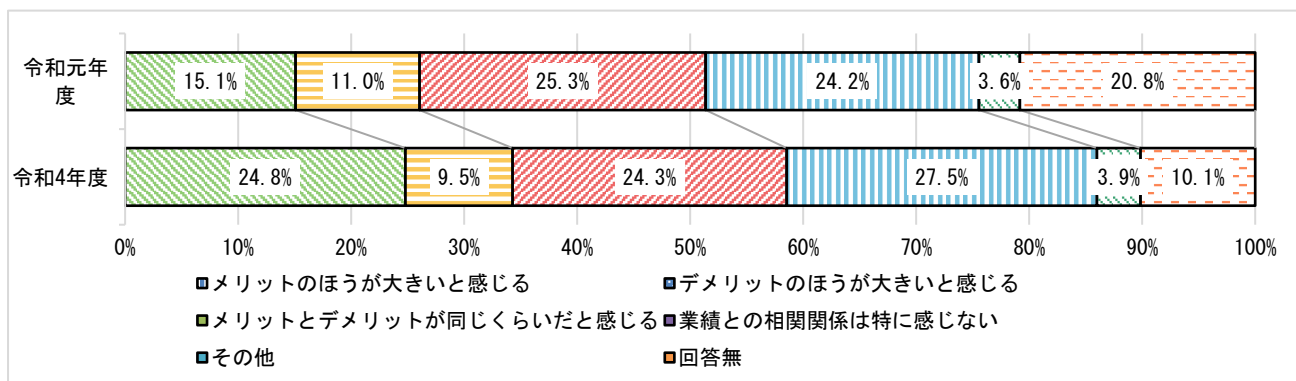
- 1位 業績との相関関係は特に感じない 27.5%
- 2位 メリットのほうが大きいと感じる 24.8%
- 3位 メリットとデメリットが同じくらいだと感じる 24.3%

令和元年度調査との比較

	大きい メリット と感じる ほう	が デメリ ットと 感じる ほう	メリ ットと デメ リット が同 じく ら	業 績と の相 関 関 係 は 特 に 感 じ な い	そ の 他	回 答 無	総 計
令和元年度	121	88	203	194	29	167	802
令和4年度	225	86	220	249	35	92	907

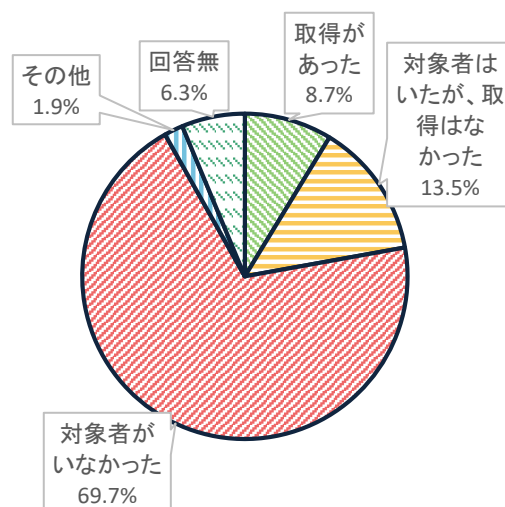
令和元年度	15.1%	11.0%	25.3%	24.2%	3.6%	20.8%	100.0%
令和4年度	24.8%	9.5%	24.3%	27.5%	3.9%	10.1%	100.0%
増減	9.7%	-1.5%	-1.1%	3.3%	0.2%	-10.7%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「メリットのほうが大きいとを感じる」は 9.7 ポイント増え、「デメリットのほうが大きいとを感じる」が 1.5 ポイント減少している。



問 26 貴社では、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。

選択肢	件数	割合
取得があった	79	8.7%
対象者はいたが、取得はなかった	122	13.5%
対象者がいなかった	632	69.7%
その他	17	1.9%
回答無	57	6.3%
合計	907	100.0%



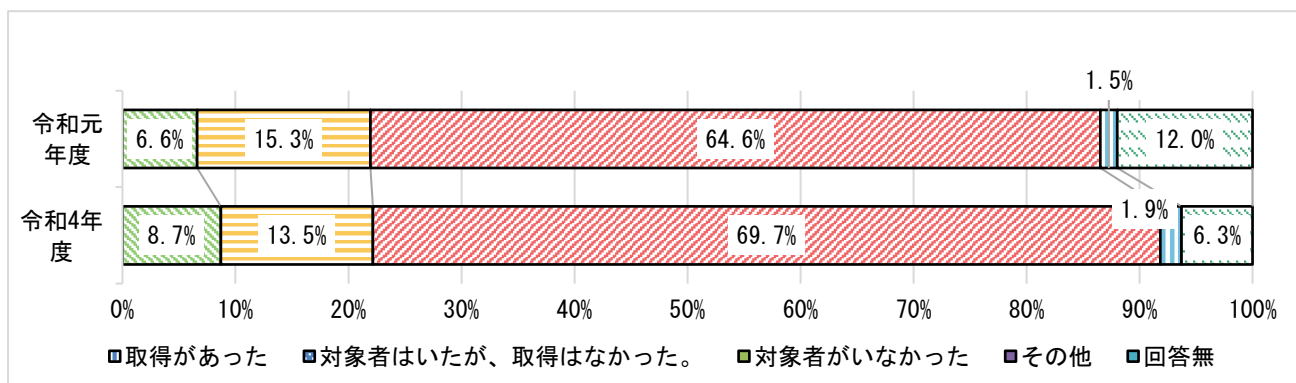
- 1 位 対象者がいなかった 69.7%
- 2 位 対象者はいたが、取得はなかった 13.5%
- 3 位 取得があった 8.7%

令和元年度調査との比較

	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	回答無	総計
令和元年度	53	123	518	12	96	802
令和4年度	79	122	632	17	57	907

	取得があった	対象者はいたが、取得はなかった	対象者がいなかった	その他	回答無	総計
令和元年度	6.6%	15.3%	64.6%	1.5%	12.0%	100.0%
令和4年度	8.7%	13.5%	69.7%	1.9%	6.3%	100.0%
増減	2.1%	-1.9%	5.1%	0.4%	-5.7%	0.0%

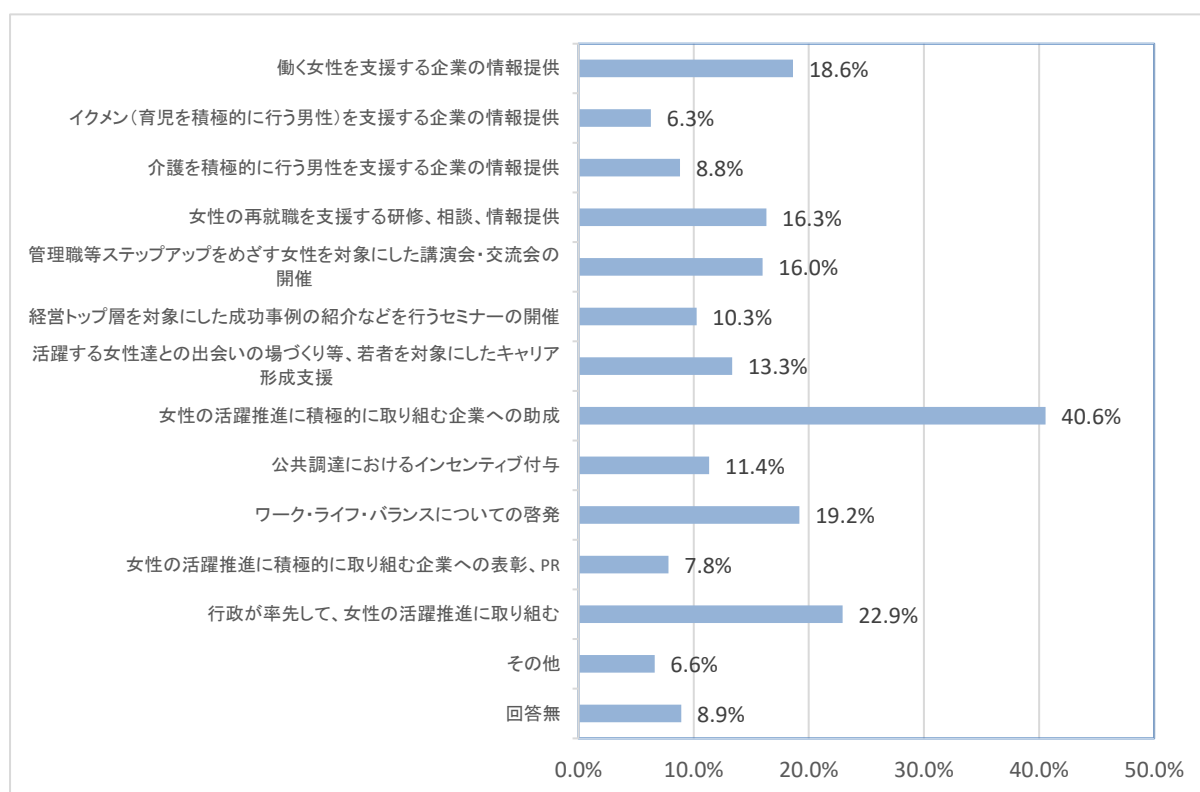
・令和元年度調査に比べ、「取得があった」は 2.1 ポイント、「対象者がいなかった」が 5.1 ポイント増えている。一方、「対象者はいたが、取得はなかった」が 1.9 ポイント減少している。



(3) その他

問 27 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	169	18.6%
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	57	6.3%
介護を積極的に行う男性を支援する企業の情報提供	80	8.8%
女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供	148	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	145	16.0%
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	93	10.3%
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	121	13.3%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成	368	40.6%
公共調達におけるインセンティブ付与	103	11.4%
ワーク・ライフ・バランスについての啓発	174	19.2%
女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への表彰、PR	71	7.8%
行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む	208	22.9%
その他	60	6.6%
回答無	81	8.9%
合計	907	100.0%

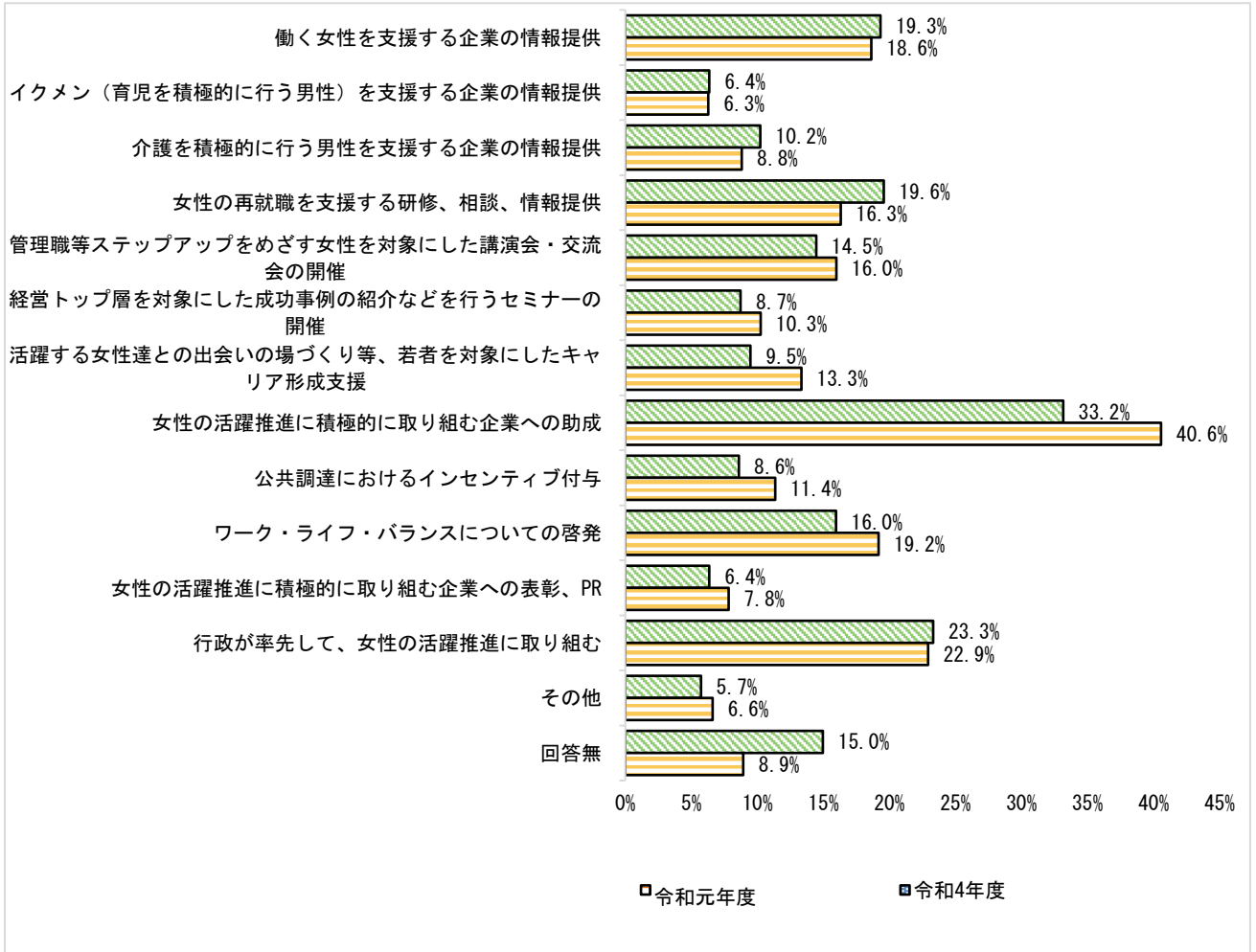


- 1 位 女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成 40.6%
- 2 位 行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む 22.9%
- 3 位 ワーク・ライフ・バランスについての啓発 19.2%

令和元年度調査との比較

	働く女性を支援する企業の情報提供	イクメン（育児を積極的に行う男性）を支援する企業の情報提供	介護を積極的に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会いの場づくり等、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
令和元年度	155	51	82	157	116	70	76	266	69	128	51	187	46	120	802
令和4年度	169	57	80	148	145	93	121	368	103	174	71	208	60	81	907

令和元年度	19.3%	6.4%	10.2%	19.6%	14.5%	8.7%	9.5%	33.2%	8.6%	16.0%	6.4%	23.3%	5.7%	15.0%	100.0%
令和4年度	18.6%	6.3%	8.8%	16.3%	16.0%	10.3%	13.3%	40.6%	11.4%	19.2%	7.8%	22.9%	6.6%	8.9%	100.0%
増減	-0.7%	-0.1%	-1.4%	-3.3%	1.5%	1.5%	3.9%	7.4%	2.8%	3.2%	1.5%	-0.4%	0.9%	-6.0%	0.0%



・上位4回答を比較した結果です。

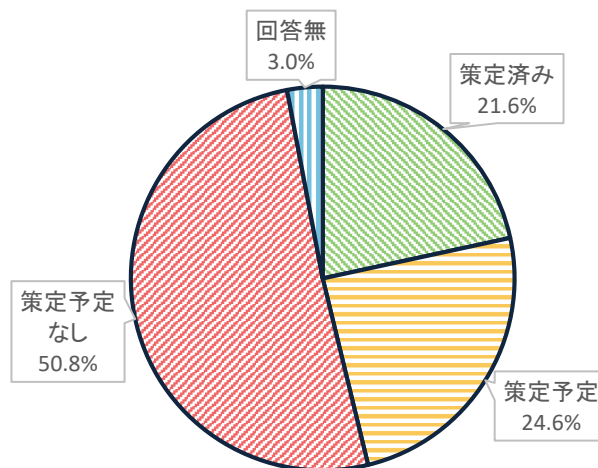
	1位	2位	3位	4位
令和元年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成(33.2%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む(23.3%)	女性の再就職を支援する研修、相談、情報提供(19.6%)	働く女性を支援する企業の情報提供(19.3%)
令和4年度	女性の活躍推進に積極的に取り組む企業への助成(40.6%)	行政が率先して、女性の活躍推進に取り組む(22.9%)	ワーク・ライフ・バランスについての啓発(19.2%)	働く女性を支援する企業の情報提供(18.6%)

問 28 女性活躍推進法における事業主行動計画の策定状況・令和4年4月1日施行の改正育児介護休業法への対応状況について、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社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	196	21.6%
策定予定	223	24.6%
策定予定なし	461	50.8%
回答無	27	3.0%
合計	907	100.0%

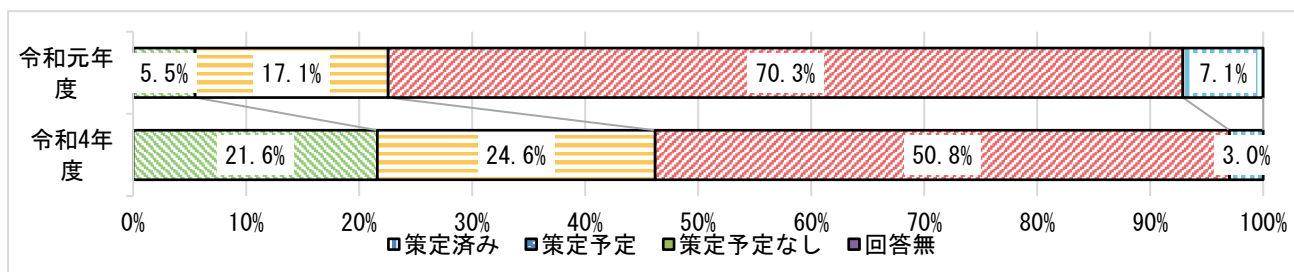
- 1位 策定予定なし 50.8%
- 2位 策定予定 24.6%
- 3位 策定済み 21.6%



令和元年度調査との比較

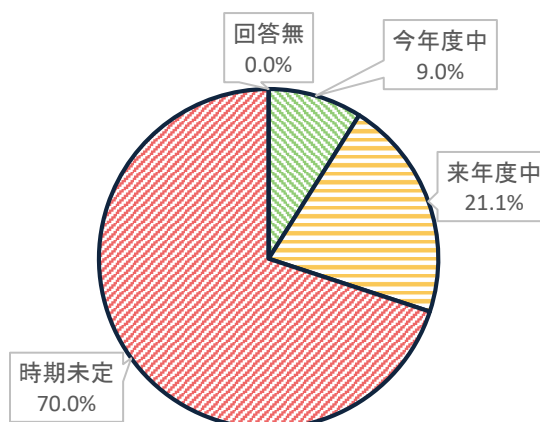
	策定済み	策定予定	策定予定なし	回答無	総計
令和元年度	44	137	564	57	802
令和4年度	196	223	461	27	907
令和元年度	5.5%	17.1%	70.3%	7.1%	100.0%
令和4年度	21.6%	24.6%	50.8%	3.0%	100.0%
増減	16.1%	7.5%	-19.5%	-4.1%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「策定済み」は16.1ポイント、「策定予定」が7.5ポイント増えている。一方、「策定予定なし」が19.5ポイント減少している。



(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	20	9.0%
来年度中	47	21.1%
時期未定	156	70.0%
回答無	0	0.0%
合計	223	100.0%

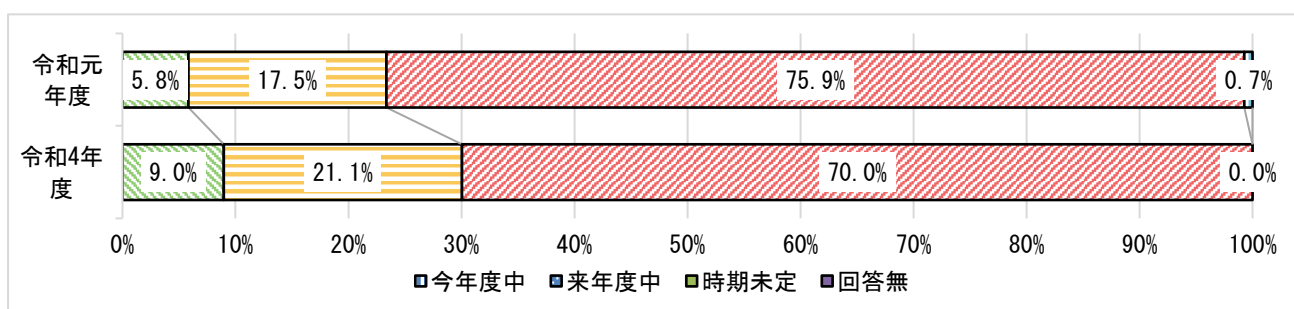


- 1 位 時期未定 70.0%
- 2 位 来年度中 21.1%
- 3 位 今年度中 9.0%

令和元年度調査との比較

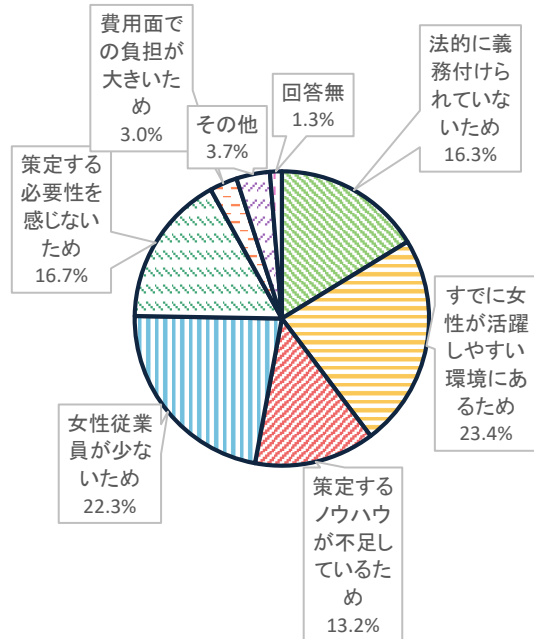
	今年度中	来年度中	時期未定	回答無	総計
令和元年度□	8	24	104	1	137
令和4年度	20	47	156	0	223
令和元年度□	5.8%	17.5%	75.9%	0.7%	100.0%
令和4年度	9.0%	21.1%	70.0%	0.0%	100.0%
増減	3.1%	3.6%	-6.0%	-0.7%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「今年度中」は3.1ポイント、「来年度中」が3.6ポイント増えている。一方、「時期未定」が6.0ポイント減少している。



(3) (1) で「3 策定予定なし」に○をつけた企業にお聞きします。
理由について、貴社に最も該当する番号に○をつけてください。

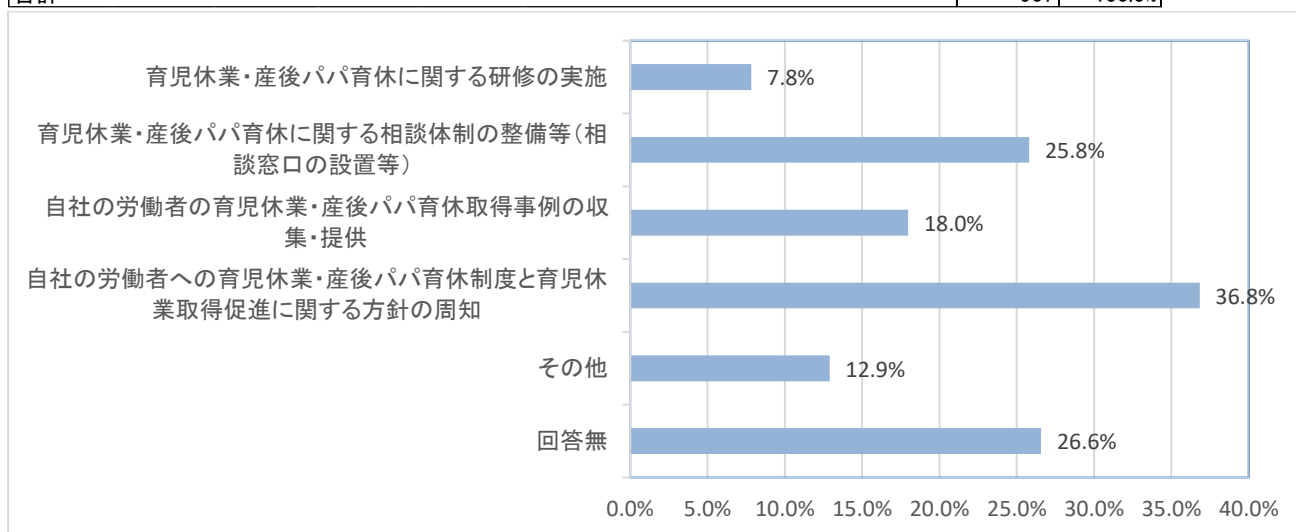
選択肢	件数	割合
法的に義務付けられていないため	75	16.3%
すでに女性が活躍しやすい環境にあるため	108	23.4%
策定するノウハウが不足しているため	61	13.2%
女性従業員が少ないため	103	22.3%
策定する必要性を感じないため	77	16.7%
費用面での負担が大きいため	14	3.0%
その他	17	3.7%
回答無	6	1.3%
合計	461	100.0%



- | | | |
|-----|---------------------|-------|
| 1 位 | すでに女性が活躍しやすい環境にあるため | 23.4% |
| 2 位 | 女性従業員が少ないため | 22.3% |
| 3 位 | 策定する必要性を感じないため | 16.7% |

(4) 令和4年4月1日施行の改正育児介護休業法への対応状況について、育児休業を取得しやすい環境整備のため、貴社が実施している措置に該当する番号に○をつけてください。(○は5つまで)

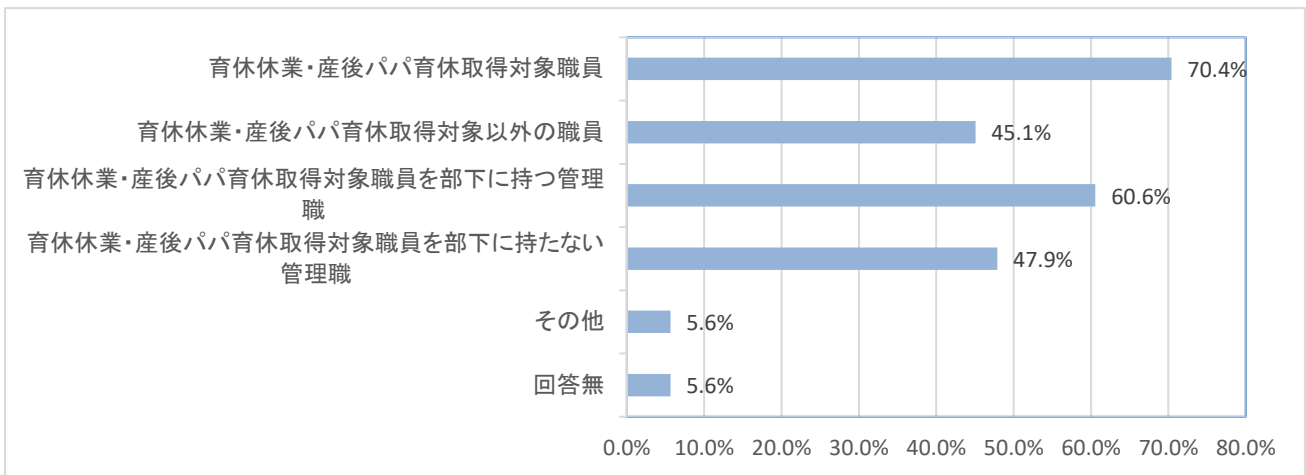
選択肢	件数	割合
育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	71	7.8%
育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口の設置等)	234	25.8%
自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	163	18.0%
自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知	334	36.8%
その他	117	12.9%
回答無	241	26.6%
合計	907	100.0%



- | | | |
|-----|---|-------|
| 1 位 | 自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知 | 36.8% |
| 2 位 | 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等(相談窓口の設置等) | 25.8% |
| 3 位 | 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供 | 18.0% |

(5) (4) で「1 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施」に○をつけた企業にお聞きします。

選択肢	件数	割合
育児休業・産後パパ育休取得対象職員	50	70.4%
育児休業・産後パパ育休取得対象以外の職員	32	45.1%
育児休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持つ管理職	43	60.6%
育児休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持たない管理職	34	47.9%
その他	4	5.6%
回答無	4	5.6%
合計	71	100.0%



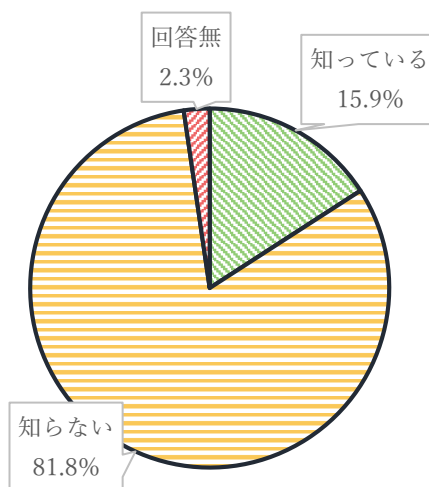
- | | | |
|-----|------------------------------|-------|
| 1 位 | 育児休業・産後パパ育休取得対象職員 | 70.4% |
| 2 位 | 育児休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持つ管理職 | 60.6% |
| 3 位 | 育児休業・産後パパ育休取得対象職員を部下に持たない管理職 | 47.9% |

問 29 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	144	15.9%
知らない	742	81.8%
回答無	21	2.3%
合計	907	100.0%

- 1 位 知らない 81.8%
 2 位 知っている 15.9%

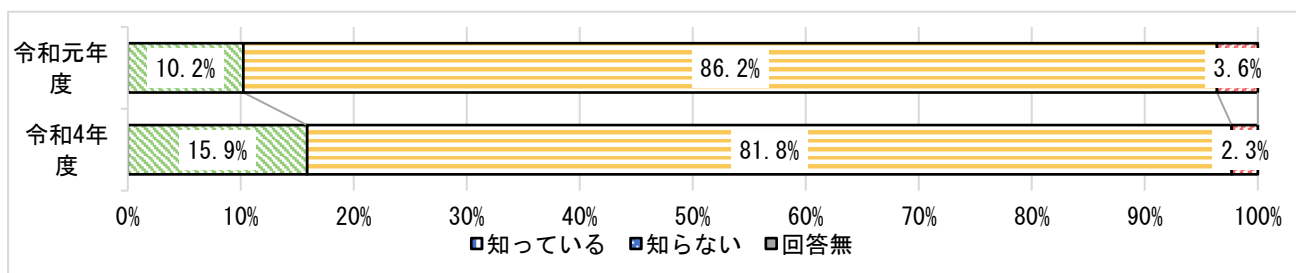


令和元年度調査との比較

	知っている	知らない	回答無	総計
令和元年度口	82	691	29	802
令和4年度	144	742	21	907

令和元年度口	10.2%	86.2%	3.6%	100.0%
令和4年度	15.9%	81.8%	2.3%	100.0%
増減	5.7%	-4.4%	-1.3%	0.0%

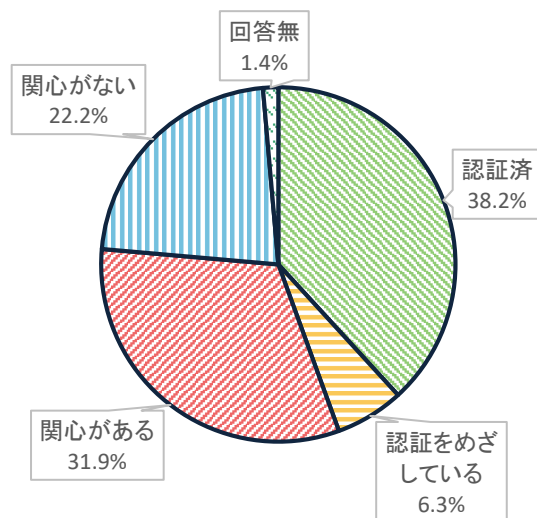
・令和元年度調査に比べ、「知っている」が5.7ポイント増えている。一方、「知らない」が4.4ポイント減少している。



(2) (1) で「1知っている」に○をつけた企業にお聞きします。
 貴社の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	55	38.2%
認証をめざしている	9	6.3%
関心がある	46	31.9%
関心がない	32	22.2%
回答無	2	1.4%
合計	144	100.0%

- 1位 認証済 38.2%
- 2位 関心がある 31.9%
- 3位 関心がない 22.2%

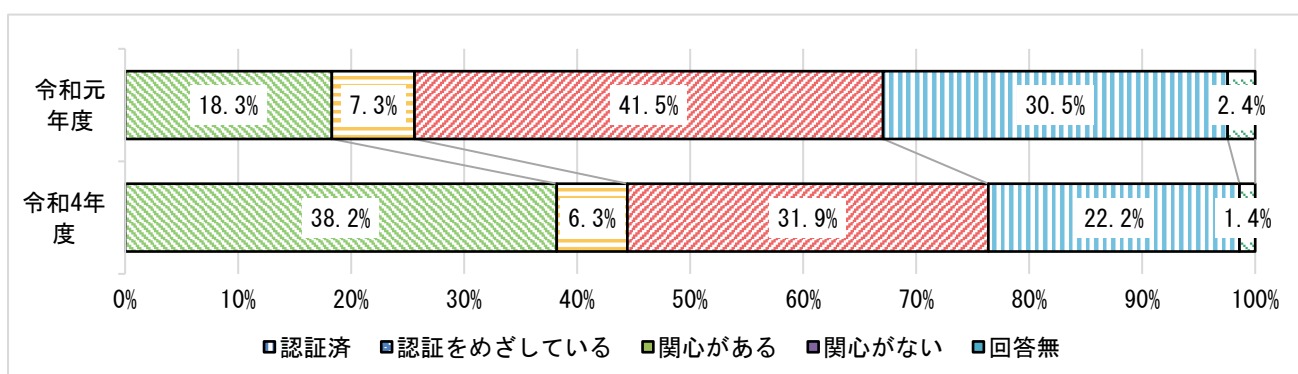


令和元年度調査との比較

	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
令和元年度口	15	6	34	25	2	82
令和4年度	55	9	46	32	2	144

	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
令和元年度口	18.3%	7.3%	41.5%	30.5%	2.4%	100.0%
令和4年度	38.2%	6.3%	31.9%	22.2%	1.4%	100.0%
増減	19.9%	-1.1%	-9.5%	-8.3%	-1.1%	0.0%

・令和元年度調査に比べ、「認証済み」が19.9ポイント増えている。一方、「関心がある」が9.5ポイント減少している。

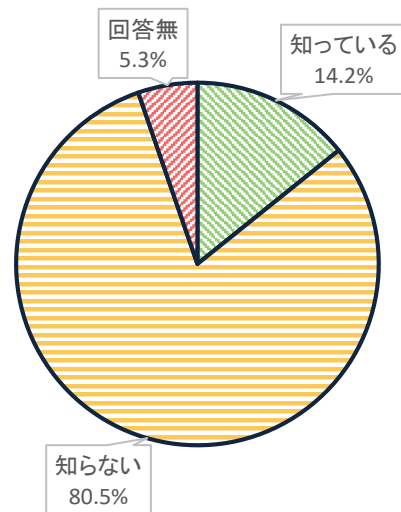


(3) 大阪商工会議所が実施する 活躍する 女性リーダー表彰（ブルーローズ表彰）※2 を知っていますか。

※2 大阪サクヤヒメ表彰（2016～2020 年度）の後継事業として、2022 年度から大阪商工会議所で実施している、企業で働く女性役員・管理職で、今後の更なる活躍が期待され、後進のロールモデルとなる女性リーダーを表彰する取組

選択肢	件数	割合
知っている	129	14.2%
知らない	730	80.5%
回答無	48	5.3%
合計	907	100.0%

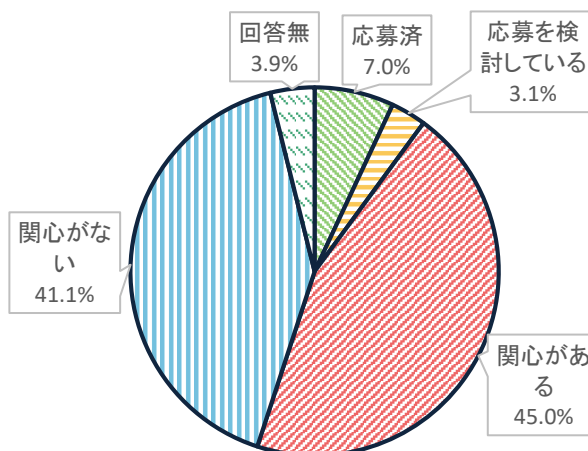
- 1 位 知らない 80.5%
- 2 位 知っている 14.2%



(4) (3) で「1知っている」に○をつけた企業にお聞きします。
 貴社の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
応募済	9	7.0%
応募を検討している	4	3.1%
関心がある	58	45.0%
関心がない	53	41.1%
回答無	5	3.9%
合計	129	100.0%

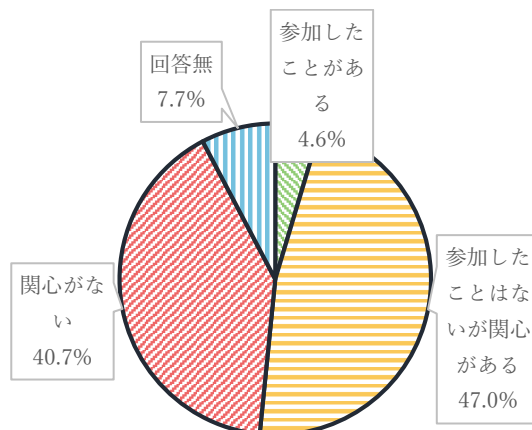
- 1位 関心がある 45.0%
- 2位 関心がない 41.1%
- 3位 応募済 7.0%



(5) 大阪商工会議所では女性のキャリアアップや、女性が働きやすい職場環境整備を目的としたセミナーや交流会等を実施しています。貴社の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
参加したことがある	42	4.6%
参加したことはないが関心がある	426	47.0%
関心がない	369	40.7%
回答無	70	7.7%
合計	907	100.0%

- 1位 参加したことはないが関心がある 47.0%
- 2位 関心がない 40.7%
- 3位 参加したことがある 4.6%



問 30 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)

- ・ テレワーク等フレキシブルな働き方の整備
- ・ 時間や場所にとらわれない働き方の支援として、地方在住のまま本社の仕事ができる「リモート型」勤務の導入
- ・ 育児短時間勤務の適用範囲を延長（法令では養育する子の年齢が3歳未満となっているところ、3歳以上の年齢にまで延長）
- ・ 男性社員の育児休業取得の義務化
- ・ お子様の誕生時、小学校・中学校・高校入学時における一時金の支給
- ・ 様々な社員のキャリアストーリーを社内イントラに掲載し、自身のキャリアについて考えるきっかけづくりと、相談できる体制の構築
- ・ 社員同士が様々な悩みや疑問をオンラインで気軽に相談しあえる場として、社内 SNS を開設
- ・ 育児にまつわるライフステージで感じる不安の軽減と仕事への意欲向上効果を期待し、育児休業から復帰する際の復職前オリエンテーションや、短時間勤務を終えフルタイムに戻った社員と短時間勤務者の交流会などを開催。
- ・ 育児休業者と人事担当部署及び顧問助産師によるオンライン交流会（家庭と仕事の両立や育児休業者同士のオンラインを利用したグループ対談）の実施
- ・ 女性特有の健康課題の理解促進を目的とした eラーニングの導入
- ・ 管理職手前の女性を対象としたキャリア研修の実施
- ・ 女性社員とその上司を対象としたキャリアアップをテーマにした研修の開催
- ・ 女性社外取締役と管理職との交流会の開催
- ・ 30歳前後の女性総合職を対象とした経営陣によるメンタープログラムの実施
- ・ 女性活躍推進における課題等について定期的に議論する場として、経営トップをメンバーとした「ダイバーシティ推進委員会」の創設
- ・ 管理職の評価指標や登用時の評価基準に女性活躍推進の取り組みプロセスを反映
- ・ 女性の少ない職場においての採用目標値設定。

他 99 件