

令和 7 年度大府市女性の活躍状況実態調査

令和 7 年(2025 年)7 月

ご協力をお願い

皆様には、日頃から市政に対し、ご理解とご協力をいただきありがとうございます。

さて本市では、性別にかかわらず個性と能力を発揮できる「男女共同参画社会」の実現に向けて取組を進めておりますが、女性活躍推進にかかる大府市内の企業の取り組み状況の現状や課題、行政に対するニーズを把握し、今後の施策立案に向けた基礎的資料とすることを目的に標題の調査を実施いたします。

この調査票は、市内に本社のある事業所(従事者 10 人以上)の皆様を送付しています。

調査の結果は、統計データとして処理し、市ウェブサイト等に掲載する予定ですが、回答者が特定されたり、回答いただいた内容が他の目的に使用されることはありません。

つきましては、調査の趣旨をご理解いただき、ご回答いただきますようお願いいたします。

《回答にあたってのお願い》

1. 指定がない場合は令和7年4月1日現在の状況についてお答えください。
2. 調査に当たっては、総務・人事担当の方でご回答をお願いします。
3. 支社等がある場合はそれらを含む貴社全体についてお答えください。
4. この調査についてご不明な点などございましたら、下記までお問い合わせください。
5. 調査の結果は、おおぶ男女共同参画プランにも活用いたします。

◆回答方法◆

①ウェブによる回答

下記の URL または二次元コードから、ご回答ください。ウェブ回答の場合、返送不要です。

②郵送による回答

この調査票にご記入いただき、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、ご返送ください。

【URL】 <https://logoform.jp/form/DAXa/1135482>

二次元コード

※可能な限り、ウェブ回答へのご協力をお願いいたします。



◆回答期限◆

令和7年8月12日(火)

【お問い合わせ】

〒474-8701 大府市中央町五丁目 70 番地

大府市役所 健康未来部 女性活躍推進室

電話番号:0562-85-3320(直通)

メール:jokatsu@city.obu.lg.jp

令和7年度大府市女性の活躍実態調査 調査票

■貴社の概要

問1. 貴社の状況についてお伺いします。(○はそれぞれ1つ、 欄は数字を記入。)

<p>(1) 業種 (複数該当する場合は 売上高が最大のもの1 つ)</p>	<p>1. 農業、林業 2. 漁業 3. 鉱業、採石業、砂利採取業 4. 建設業 5. 製造業 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 7. 情報通信業 8. 運輸業、郵便業 9. 卸売業 10. 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. 複合サービス事業 20. サービス業(他に分類されないもの)</p>
<p>(2) 従業員数</p>	<p>(正社員) 男性<input type="text"/>人 女性<input type="text"/>人 計<input type="text"/>人 (その他の社員) 男性<input type="text"/>人 女性<input type="text"/>人 計<input type="text"/>人 (計) 男性<input type="text"/>人 女性<input type="text"/>人 計<input type="text"/>人 ※その他の社員はパート・アルバイト・嘱託等を想定し、派遣は含みません。 ※0人の場合は、「0」を記入</p>
<p>(3) この5年間の「正社員数」の変化</p>	<p>1. 20%以上増加 4. 5%未満増加 7. 5~10%未満減少 2. 10~20%未満増加 5. 変化はない 8. 10%以上減少 3. 5~10%未満増加 6. 5%未満減少</p>
<p>(4) この5年間の「女性の正社員数」の変化</p>	<p>1. 20%以上増加 4. 5%未満増加 7. 5~10%未満減少 2. 10~20%未満増加 5. 変化はない 8. 10%以上減少 3. 5~10%未満増加 6. 5%未満減少</p>
<p>(5) この5年間の新卒採用における女性割合(正社員)の変化</p>	<p>1. かなり増えた 4. やや減った 2. やや増えた 5. かなり減った 3. 変わっていない 6. わからない</p>
<p>(6) この5年間の中途採用における女性割合(正社員)の変化</p>	<p>1. かなり増えた 4. やや減った 2. やや増えた 5. かなり減った 3. 変わっていない 6. わからない</p>
<p>(7) 妊娠・出産に伴う「女性正社員」の就業継続状況</p>	<p>1. ほとんどの者が出産後も、正社員として働き続けている 2. 妊娠または出産を機に離職する者もいるが、出産後も正社員として働き続ける人の方が多い 3. 出産後に正社員として働き続けている者は少ない 4. これまで正社員として出産後に働き続けた者は1人もいない 5. その他</p>

<p>(8)令和6年度における 育児休業等取得率</p>	<p>(女性) 育児休業等を開始した数 <input type="text"/> 人 / 出産した数 <input type="text"/> 人 = <input type="text"/> %</p> <p>(男性) 育児休業等を開始した数 <input type="text"/> 人 / 配偶者が出産した数 <input type="text"/> 人 = <input type="text"/> %</p> <p>※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する育児休業(産後パパ育休を含む)や法第23条2項又は第24条1項の規定に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に基づく休業を指す。</p>
<p>(9) 介護休業の取得状況(令和2年度～6年度分の過去5年間分)</p>	<p>(延べ人数) 男性 <input type="text"/> 人 女性 <input type="text"/> 人</p>
<p>(10)新卒採用後の退職者の割合(男性、女性それぞれ数字を記入、正社員対象)</p>	<p>(採用後3年) 男性 <input type="text"/> 割が退職 女性 <input type="text"/> 割が退職</p> <p>(採用後10年) 男性 <input type="text"/> 割が退職 女性 <input type="text"/> 割が退職</p>
<p>(11)役員の人数</p>	<p><input type="text"/> 人 うち女性の人数 <input type="text"/> 人</p>
<p>(12)管理職(課長相当職、部長相当職)の人数</p>	<p><input type="text"/> 人 うち女性の人数 <input type="text"/> 人</p>
<p>(13)この5年間の「女性管理職数」(課長相当職、部長相当職)の変化</p>	<p>1. 20%以上増加 5. 変化はない 2. 10～20%未満増加 6. 5%未満減少 3. 5～10%未満増加 7. 5～10%未満減少 4. 5%未満増加 8. 10%以上減少</p>
<p>(14)主任・係長相当職の人数</p>	<p><input type="text"/> 人 うち女性の人数 <input type="text"/> 人</p>
<p>(15)男女の賃金差異の状況</p>	<p>1. 男女の賃金差異の状況を公表している (正社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値) <input type="text"/> % (非正規社員の平均賃金について男性を100とした場合の女性の数値) <input type="text"/> %</p> <p>2. 男女の賃金差異の状況を公表はしていないが、把握している</p> <p>3. 把握していない</p> <p>※常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、男女の賃金差異を公表することが義務付けられています。</p>
<p>(16)前事業年度における「正社員」の年次有給休暇取得率</p>	<p><input type="text"/> %</p> <p>※「有給休暇の取得率」の計算式 年次有給休暇取得日数 ÷ 年次有給休暇付与日数 × 100 「年次有給休暇取得日数」は、当該年度に実際に取得した日数であり、繰り越し分を含みます。 「年次有給休暇付与日数」は、当該年度に付与された日数であり、繰り越し分を含みません。</p>

(17)「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）	1. 把握している <input type="text"/> 時間/月 2. 把握していない
(18)「管理職」（課長相当職以上、部長相当職）一人あたりの1か月の平均残業時間	1. 把握している <input type="text"/> 時間/月 2. 把握していない

問2. 過去3年間（令和3～5年度）の貴社の業況の動向について、お尋ねします。（それぞれ1つに○）

(1)「売上高」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(2)「経常利益」の変化	1. 20%以上増加 2. 10～20%未満増加 3. 5～10%未満増加 4. 5%未満増加 5. 変化はない 6. 5%未満減少 7. 5～10%未満減少 8. 10%以上減少
(3)「生産性」の変化	1. 高まっている 2. やや高まっている 3. ほぼ同じ程度である 4. やや低くなっている 5. 低くなっている 6. わからない

23. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革

24. その他 ()



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

問9. 貴社では、女性の活躍推進を進めることにより、どのようなメリットがありましたか。

(あてはまるものすべてに○)

- 1. 人材が確保しやすくなった
- 2. 新たな商品やサービスの開発につながった
- 3. 販路拡大につながった
- 4. 企業イメージが良くなった
- 5. 仕事の効率化や業務の改善が進んだ
- 6. 社員の勤務年数が長くなり、職場内にノウハウが蓄積した
- 7. 職場環境が改善した
- 8. 仕事と家庭の両立がしやすくなった
- 9. 女性のモチベーション（やる気・熱意）が向上した
- 10. 男性に良い刺激となった
- 11. 社内の雰囲気良くなった
- 12. その他 ()
- 13. 特になし



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

※問6で「2.行っていない」を選択された方にお尋ねします。(問10にお答えください)

問10. 貴社では、女性の活躍推進について、具体的な取組を行っていないのはなぜですか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 女性がいな | 6. 何をしたらよいかわからないから |
| 2. 女性が既に活躍しやすい環境にあるから | 7. 取り組むことで得られるメリットがわからな |
| 3. 女性に管理職や高度な業務を求めているから | いから |
| 4. 女性が活躍できる仕事がないから | 8. その他 () |
| 5. コストや労力がかかるから | 9. 特に理由はない |

■女性の活躍推進に向けて（各取組について）

※全ての方にお尋ねします。

問 11. 貴社では、女性を積極的に採用するために、どのような取組をしていますか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|---|---|
| 1. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定 | 6. 求職者に対する積極的な広報（会社案内等での社内
で活躍する女性の紹介、両立支援制度の充
実度・各種認定や表彰の取組実績のアピール等） |
| 2. 学校と連携した女子学生に対する働きかけ | 7. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由に退職した
社員に対する再雇用制度の導入・利用促進 |
| 3. 女性の採用拡大に向けたインターンシップ
の実施 | 8. その他（
） |
| 4. 女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇
進基準（転勤要件など）の見直し | 9. 特にな |
| 5. 採用担当者への女性の参画 | |



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 12. 貴社では、女性の継続就業を推進する上で、どのような課題がありますか。

（あてはまるものすべてに○）

- | | |
|-------------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない | 7. 交代勤務や夜勤が多い |
| 2. 管理職の意識が伴わない | 8. 女性が担当できる仕事に限られている |
| 3. 女性本人が希望しない | 9. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保
できない |
| 4. 継続就業（育児休業からの復帰支援など）
に関する支援がない | 10. 男性の家事・育児等参加への理解・意識が伴わない |
| 5. 業績に直接反映されない | 11. その他（
） |
| 6. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい | 12. 特にな |

問 13. 貴社では、女性の継続就業を推進する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。

（あてはまるものすべてに○）

- | |
|---|
| 1. 育児・介護休業法を上回る制度の導入や休業後の復帰に当たっての支援 |
| 2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組 |
| 3. 短時間勤務や変則時間勤務（フレックスタイム・時差勤務等）制度の整備 |
| 4. テレワーク（在宅勤務等）の導入・拡大 |
| 5. 健康課題に関する支援（女性の健康に関する全従業員を対象とした研修、不妊治療のための特別休
暇の有無等） |
| 6. 女性のモチベーション（やる気・熱意）や職業意識を高めるための研修機会の付与 |
| 7. メンター（指導者・助言者）制度の導入 |
| 8. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成 |
| 9. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJIT（社外での研修による技術や業務遂
行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること |

※次ページに選択肢が続きます

10. ジョブローテーションの採用
11. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
12. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備
13. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
14. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和
15. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
16. 女性の継続就業を推進するための目標の設定
17. その他()
18. 特になし



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

問 14. 貴社では、女性を管理職に登用する上で、どのような課題がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 経営者（トップ）の意識が伴わない 2. 管理職の意識が伴わない 3. 女性本人が希望しない 4. 女性の人材育成ができていない 5. 男性からの理解が得られない 6. 女性の採用が少なく人材が不足している 7. 結婚・出産等で退職する女性が多く人材が不足している 8. 業績に直接反映されない | <ol style="list-style-type: none"> 9. 業績が悪くなるおそれがある 10. 長時間労働が多く、家庭との両立が難しい 11. 交代勤務や夜勤が多い 12. 女性が担当できる仕事に限られている 13. 出産や育児で長期休業したときに代替要員が確保できない 14. その他 () 15. 特になし |
|--|---|

※問 14 で、「3. 女性本人が希望しない」を選択された方にお尋ねします。

問 15. 貴社では、女性管理職の登用を女性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。

(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. 責任が重い 3. 必要な知識や経験、判断力等を有していない 4. 職場にロールモデルがない 5. 管理職に魅力を感じない 6. 管理職の意義が社内で説明されていない 7. 時間外労働が多い 8. 働く時間や場所の選択など柔軟な働き方ができない 9. 出張、転勤に対応するのが難しい 10. 家事・育児等との両立が難しい 11. その他 () 12. わからない | <ol style="list-style-type: none"> 2. 人材育成への苦手意識がある |
|--|--|

※すべての方にお尋ねします。

問 16. 貴社では、女性管理職を登用する上での取組として、どのようなことが必要とお考えですか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 女性の継続就業（育児休業等からの職場復帰など）に関する支援
2. 超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組
3. 女性のキャリア形成や管理職等を養成するための研修機会の付与
4. メンター（指導者・助言者）制度の導入
5. ロールモデル（手本となる先輩社員）の育成
6. OJT（職場での実務を通じて行う従業員の教育訓練）及び OffJT（社外での研修による技術や業務遂行能力の訓練）の人材育成の機会を男女同等に与えること
7. ジョブローテーションの採用
8. 男性の家事・育児等参加への理解・意識改革
9. セクシュアル・ハラスメント防止など職場環境の整備
10. 男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進
11. 公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築
12. 採用、昇進、配置において女性が満たしにくい要件（転勤要件など）の緩和
13. 転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮、転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めること
14. 女性の採用（新規・中途）を増やす取組
15. 女性の管理職登用に係る目標の設定
16. その他()
17. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

問 17. 貴社では、男性の育児休業等の取得促進のために、どのような取組をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

1. 個別に対象者本人に働きかけをする
2. 復職時の面談等サポート体制を充実する
3. 処遇面で不利益を受けないことを明確化し周知する
4. 育児休業等取得者に対する企業独自の経済的支援を行う（雇用保険からの育児休業給付金は除く）
5. 育児休業等取得者のいる職場の職員に対する企業独自の経済的支援（手当の支給など）を行う
6. 取得しやすいよう法を上回る育児休業制度とする
7. 出産時の子育てに係る計画書の作成を義務付ける
8. 育児休業等の取得促進を行う部署や担当者を置く
9. 管理職向けに研修や周知を行う
10. 男性の取得事例を紹介する
11. 育児休業等に限らず男性向けに育児に関わる取組を推奨する
12. その他（)
13. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

問 18. 貴社では、男性が育児休業等を取得する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

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

1. 経営者（トップ）の意識が伴わない
2. 管理職の意識が伴わない
3. 男性本人が希望しない
4. 業績に直接反映されない
5. 業績が悪くなるおそれがある
6. 男性本人しかできない業務がある
7. 長時間労働が多く、仕事との両立が難しい
8. 交代勤務や夜勤が多い
9. 代替職員の確保が難しい
10. その他（)
11. 特にない

※問 18 で、「3. 男性本人が希望しない」を選択された方にお尋ねします。

問 19. 貴社では、育児休業等の取得を男性本人が希望しない理由として、どのような理由がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 業務が繁忙で職場の人手が不足している |
| 2. 職場に育児休業等を取得しづらい雰囲気がある |
| 3. 給料・ボーナスを減らしたくない |
| 4. 昇給・昇任など、今後のキャリア形成に悪影響がありそうだと考えている |
| 5. 制度や手続きについて理解していない |
| 6. 育児休業等を取得しなくても育児参加しやすい環境がある |
| 7. 配偶者や親族等、自分以外に育児を担う人がいる |
| 8. その他 () |

※すべての方にお尋ねします。

問 20. 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進するために、どのような取組をしていますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 定時退社の推奨 | 6. 短時間勤務制度 |
| 2. 時間外労働削減のための対策 | 7. 在宅就業制度 (テレワーク等) |
| 3. 有給休暇取得の推奨 | 8. フレックスタイム制度 |
| 4. 半日単位での有給休暇取得が可能 | 9. その他 () |
| 5. 時間単位での有給休暇取得が可能 | 10. 特にない |



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

--

問 21. 貴社では、ワーク・ライフ・バランスを推進する上で、どのような課題がありますか。
(あてはまるものすべてに○)

- | | |
|--|-----------------|
| 1. 職場で周りの人の業務量が増える | |
| 2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい | |
| 3. 経営者 (トップ) の意識が伴わない | 4. 管理職の意識が伴わない |
| 5. 職場に理解が得にくい雰囲気がある | 6. 取引先の理解が得られない |
| 7. 制度の導入に伴い、コストが増大する (勤務管理の複雑化などによる運用負荷など) | |
| 8. 現場管理職が従業員をマネジメントすることが難しくなる | |
| 9. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない | |
| 10. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい | |
| 11. 社会サービス (土日や夜間の保育等) が不足している | |
| 12. 残業をいとわず働き続ける人が評価される風潮がある | |
| 13. 導入・実施の効果を企業として数値等で把握しにくい | |
| 14. その他 () | |
| 15. 特にない | |

問 22. 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関する取組を行っていますか。

(1つに○)

1. 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している
2. 防止策や対応策等、何らかの取組を今後実施予定
3. 必要性は感じているが、取組は進んでいない
4. とりたてて必要性は感じておらず、取組を行う予定はない

※問 22 で「1. 防止策や対応策等、すでに何らかの取組を実施している」を選択された方にお尋ねします。

問 23. 貴社では、パワハラや、セクハラ、マタハラなどに関してどのような取組をしていますか。

(あてはまるものすべてに○)

1. 相談・苦情に対処するための窓口（担当）の設置
2. 外部の相談窓口（公的なものを含む）について、利用しやすいように周知
3. トップの宣言や就業規則などによるハラスメント防止についての方針の明確化
4. 社内で実態把握のための調査を実施
5. ハラスメント防止のための研修、講習等を実施
6. 社員の意識を高めるため、社内報等にハラスメント防止に関する記事を掲載
7. ハラスメント防止のためのマニュアル等を作成
8. 事案発生後の対応をあらかじめ定めている
9. セクシュアル・マイノリティ（LGBT などの性的少数者）への配慮や理解促進に向けた取組
10. その他（)



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。(自由記述)

■女性の活躍推進に向けて（行政の取組について）

※全ての方にお尋ねします。

問 24. 貴社では、今後、女性活躍推進を図るために、行政にどのような施策の「充実」を期待しますか。
（特に期待すること5つまで○）

1. 女性活躍の先進事例等のメリットを企業に情報提供する
2. 経営者向けのセミナーなどを開催する
3. 女性管理職を養成するセミナーを実施する
4. 働く女性同士の情報交換や異業種交流などのネットワークを構築する
5. 女性活躍を推進するアドバイザーなどを企業に派遣する
6. 女性活躍に取り組む企業の表彰及びPRをする
7. ワーク・ライフ・バランスの啓発を行う
8. 女性の活躍に取り組む企業の公共調達の優遇策を導入する
9. 女性の活躍に取り組む企業への助成を行う
10. テレワークの導入促進
11. 職場における性別による無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消に向けた啓発
12. 男性の家事参加への理解・意識改革や男性の育児休業の取得促進
13. 学校等においてキャリア教育を行う
14. 保護者向けに男女共同参画意識を持ってもらうための啓発を行う
15. 子育て環境（保育所等）を整備する
16. 女性が働きやすい職場環境づくりに向けて女性特有の健康課題（生理、妊娠・出産、更年期、女性特有の疾病等）への理解促進・支援に取り組む
17. 女性の再就職支援を行う
18. 女性デジタル人材の育成などリスクリングの推進
19. 女性起業家の育成・支援
20. 行政が率先して、女性の活躍促進に取り組む
21. 働きたい女性が就業調整を意識しなくて済む仕組み等の構築
22. その他()
23. 特にない



具体的な内容を、ぜひ、ご記入ください。（自由記述）

問 25. 愛知県が実施している「あいち女性輝きカンパニー」認証制度についてご存知ですか。（1つに○）

1. 知っており、既に認証を受けている
2. 知っており、申請したいと考えている
3. 知っているが、特に考えていない
4. 知らない

以上で質問は終わりです。
ご協力ありがとうございました。

返信用封筒に入れ、8月12日（火）までにポストに投函してください。

今後の資料作成等の参考にさせていただくため、差し支えなければ、貴事業所名等をご記入ください。アンケートのご回答について、市からご連絡させていただく可能性がございます。

事業所名 _____

記入者の部署名 _____

記入者氏名 _____

電話番号 () _____

メールアドレス _____