

**令和6年度
男女共同参画等に関する
企業実態調査結果**

概要版

令和7年3月

山形県

目 次

調査目的	1
調査概要	1
概要版について	1
1. 女性の管理職の登用について	2
(1) 女性の管理職登用への意識	2
(2) 女性の管理職登用を推進する上での課題	3
(3) 女性にリーダーや管理職を打診して断られる理由	4
2. 女性の活躍推進について	5
(1) 男女が共に活躍できる職場にするための取組み	5
3. 育児・介護との両立支援の取組みについて	6
(1) 育児休業・介護休業を進める上での課題	6
(2) 家庭と仕事の両立支援のために取り入れている取組み	7
4. ダイバーシティの推進について	8
(1) ダイバーシティ推進の取組みの有無	8
(2) 具体的な取組みの内容	8
5. 性的マイノリティへの配慮について	9
(1) 性的マイノリティへの配慮としての取組み	9

【調査目的】

この調査は、男女共同参画、女性活躍及び性の多様性に関する企業の実態やニーズなどを幅広く把握し、令和7年度に改定する「山形県男女共同参画計画」及び今後の県施策の企画・立案などにおける基礎資料を得ることを目的とする。

【調査概要】

調査対象 : 県内に事業所を有する企業

調査時期 : 令和6年8月～9月

調査方法 : 郵送及びウェブアンケートによる調査

抽出方法 : 総務省「事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）の事業所リストの中から業種や規模を考慮して抽出

対象事業所数 : 200社

有効回収数（率） : 郵送 : 47件 ウェブ : 46件 合計 : 93件（46.5%）

【概要版について】

本概要版は、調査結果を抜粋して作成している。より詳細な結果については、報告書を参照。

*Nは集計対象者数（付問は設問該当対象者）で、設問により異なる。

*百分比（%）は、小数点第2位を四捨五入し、第1位までを表示している。合計は100.0%に一致しない場合がある。

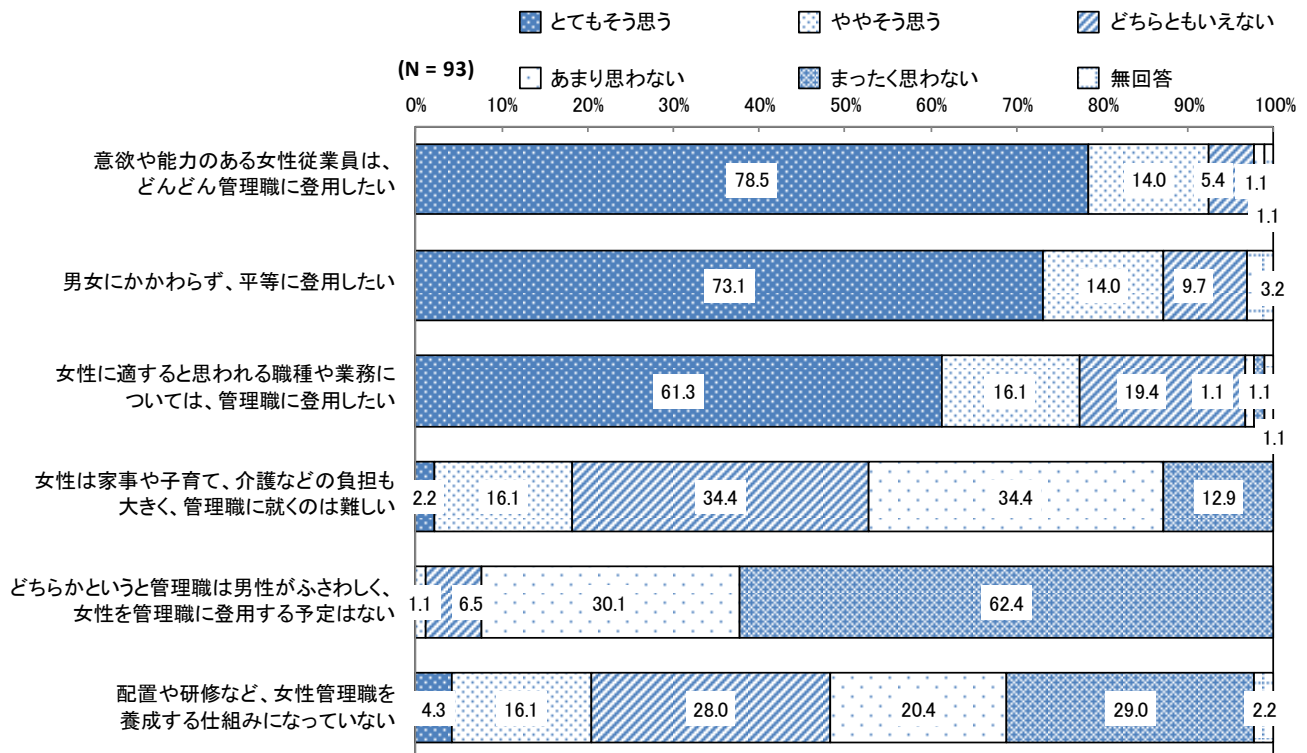
1. 女性の管理職の登用について

(1) 女性の管理職登用への意識

「意欲や能力のある女性従業員は、どんどん管理職に登用したい」が9割以上となっている。

- 女性の管理職登用への意識については、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う』では、「意欲や能力のある女性従業員は、どんどん管理職に登用したい」が92.5%と最も高く、次いで「男女にかかわらず、平等に登用したい」(87.1%)、「女性に適すると思われる職種や業務については、管理職に登用したい」(77.4%)となっている。

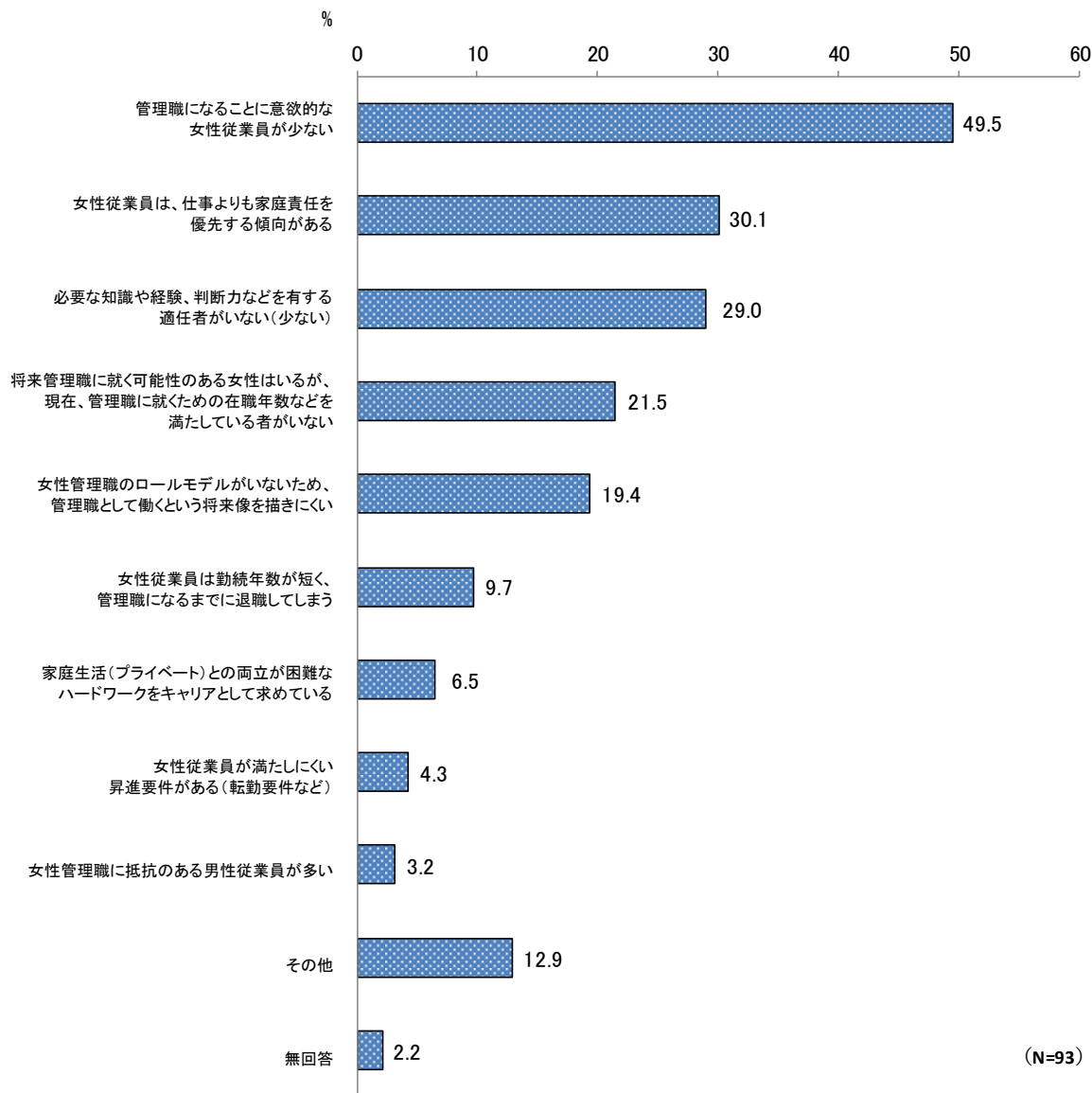
全体



「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」が約5割となっている。

- 女性の管理職登用を推進する上での課題については、「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」が49.5%と最も高く、次いで「女性従業員は、仕事よりも家庭責任を優先する傾向がある」(30.1%)、「必要な知識や経験、判断力などを有する適任者がいない(少ない)」(29.0%)となっている。

全体

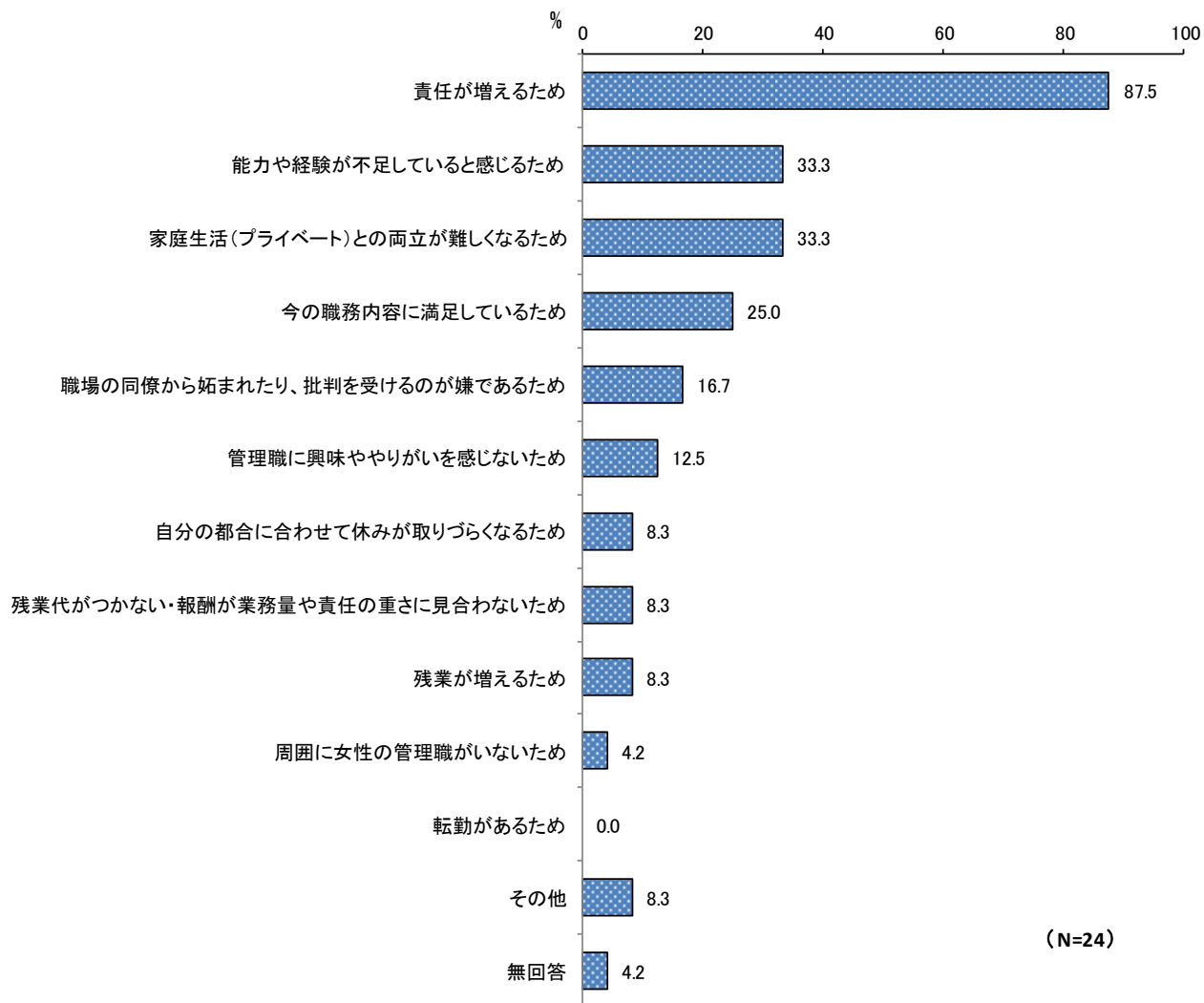


(3) 女性にリーダーや管理職を打診して断られる理由

「責任が増えるため」が約9割となっている。

- 断られた理由は「責任が増えるため」が87.5%と最も高く、次いで「能力や経験が不足していると感じるため」、「家庭生活（プライベート）との両立が難しくなるため」（それぞれ33.3%）となっている。

全体



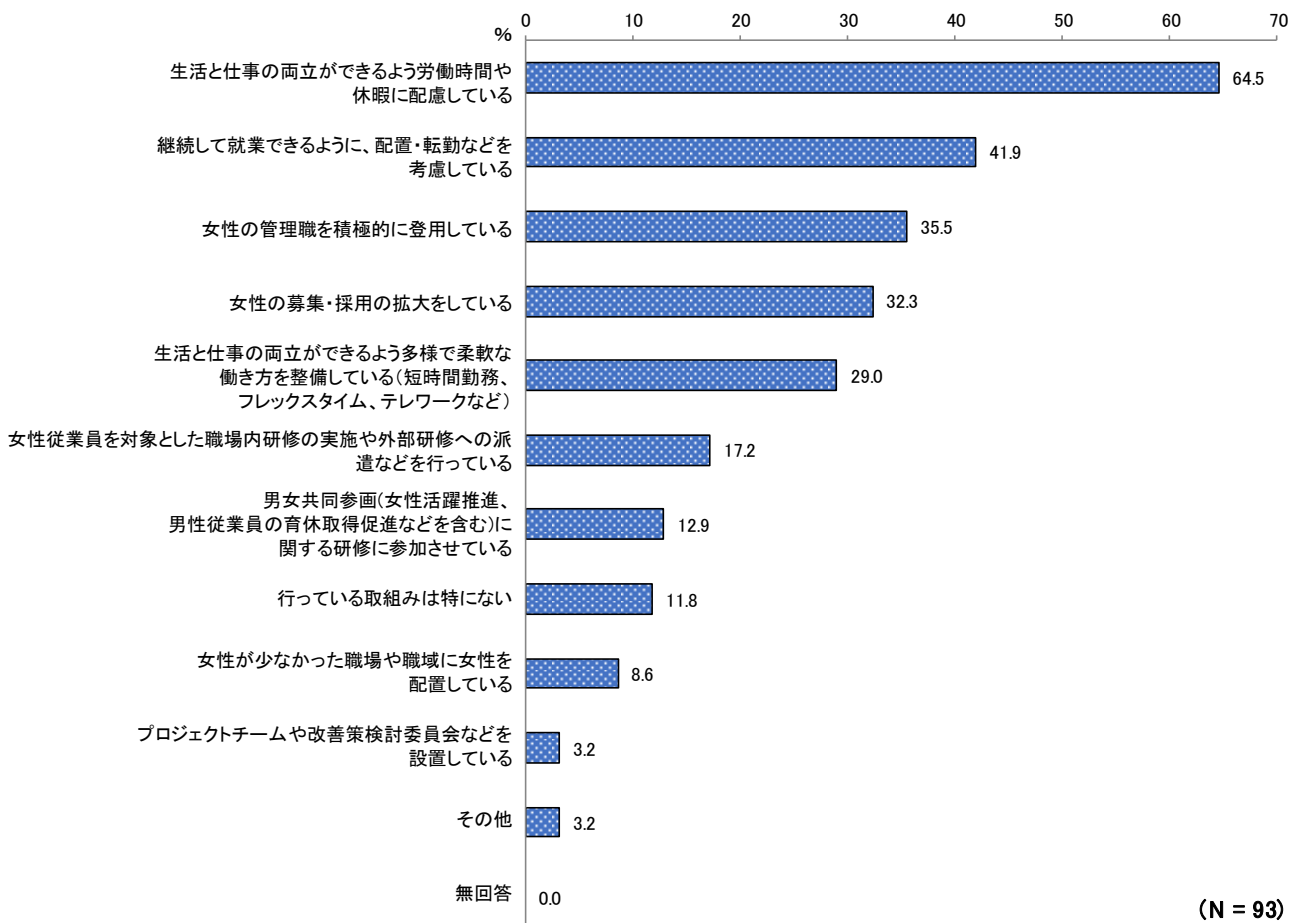
2. 女性の活躍推進について

(1) 男女が共に活躍できる職場にするための取組み

「生活と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮」が6割以上となっている。

- 男女が共に活躍できる職場とするための取組みについては、「生活と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している」が64.5%と最も高く、次いで「継続して就業できるように、配置・転勤などを考慮している」(41.9%)、「女性の管理職を積極的に登用している」(35.5%)となっている。

全体



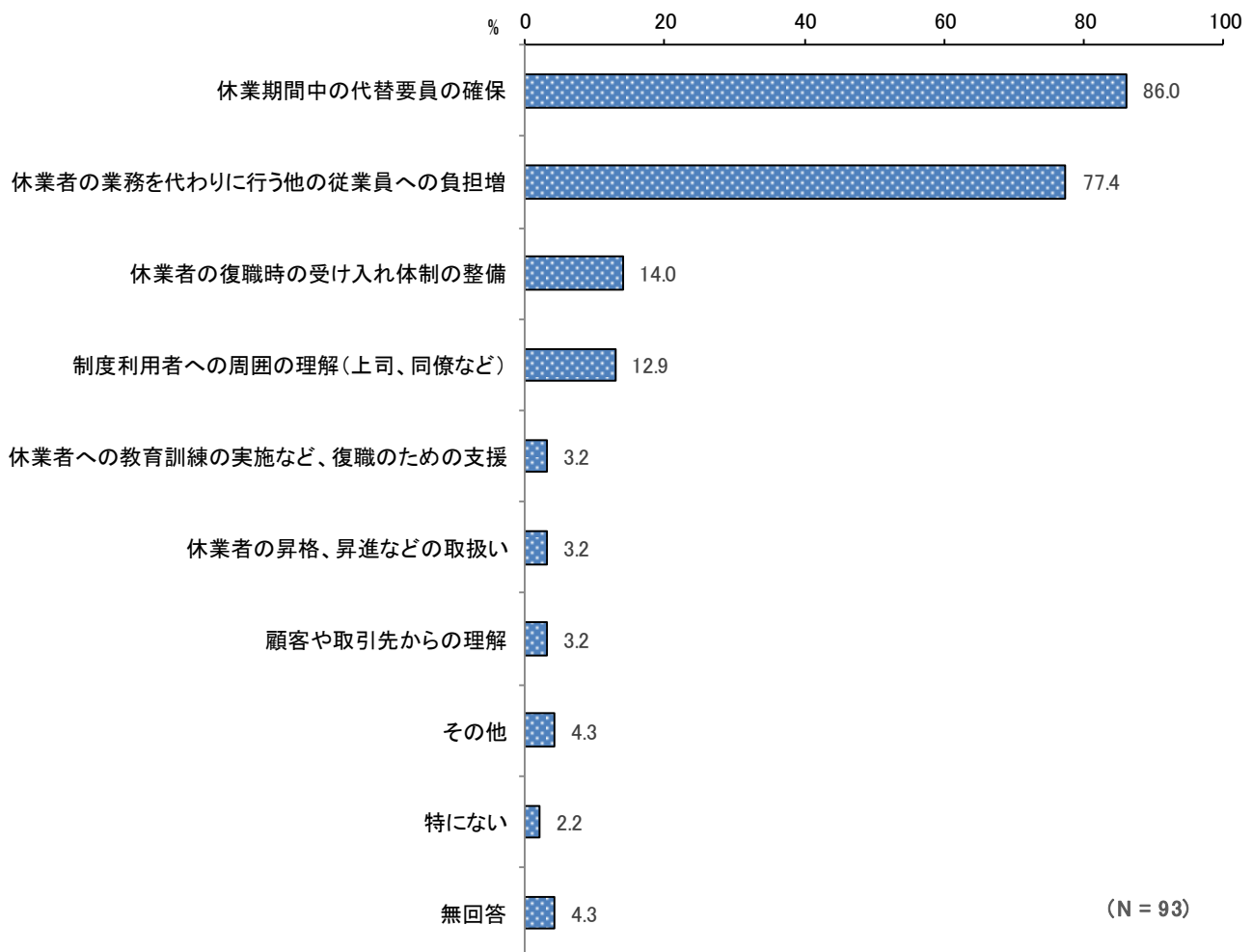
3. 育児・介護との両立支援の取組みについて

(1) 育児休業・介護休業を進める上での課題

「代替要員の確保」と「他の従業員への負担増」が 8 割前後と高くなっている。

- 育児休業・介護休業を進めていく上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保」が 86.0%と最も高く、次いで「休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増」（77.4%）、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」（14.0%）となっている。

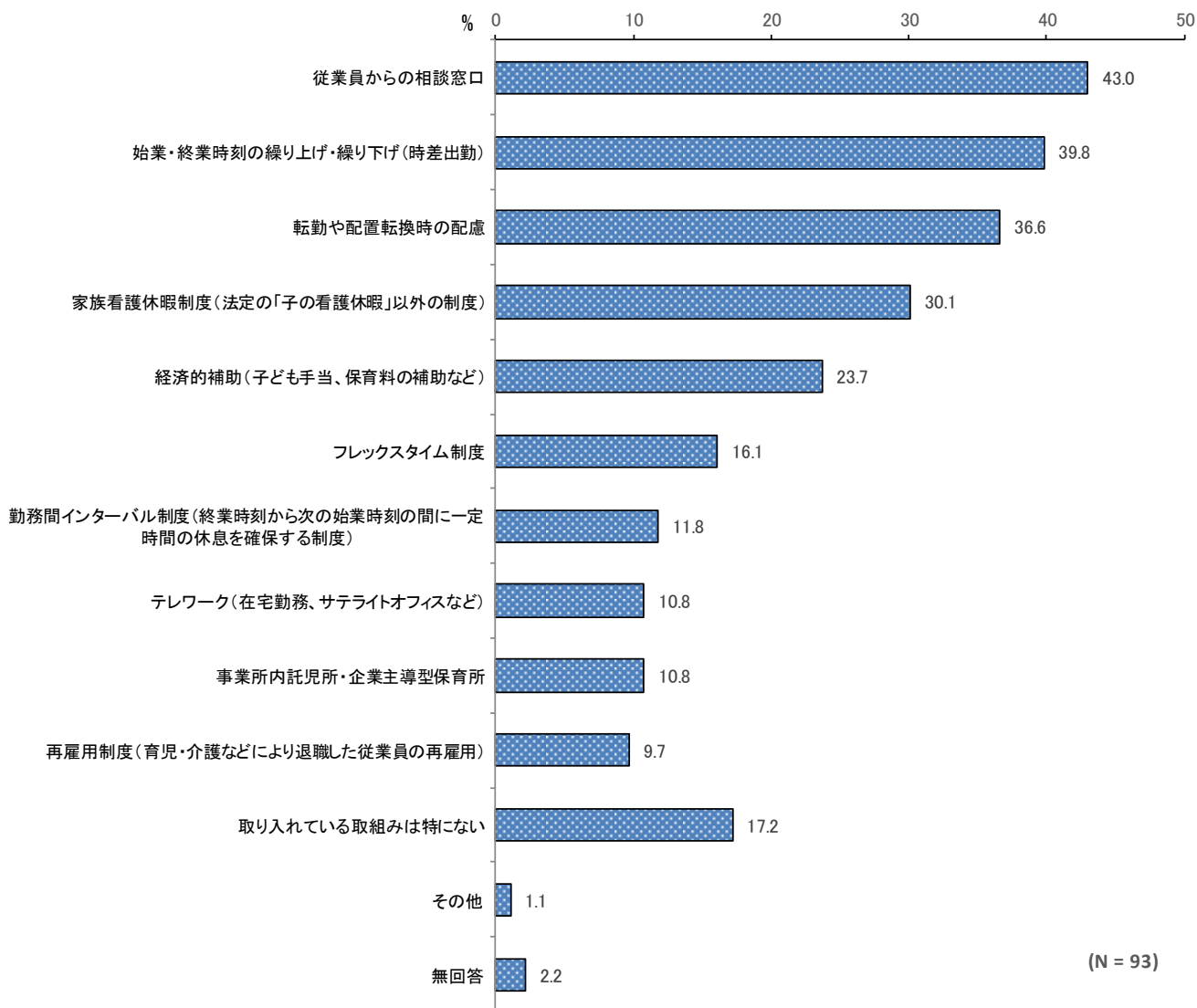
全体



「従業員からの相談窓口」が 4 割以上となっている。

- 家庭と仕事の両立支援のための取組みについては、「従業員からの相談窓口」が 43.0%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）」（39.8%）、「転勤や配置転換時の配慮」（36.6%）となっている。

全体



4. ダイバーシティの推進について

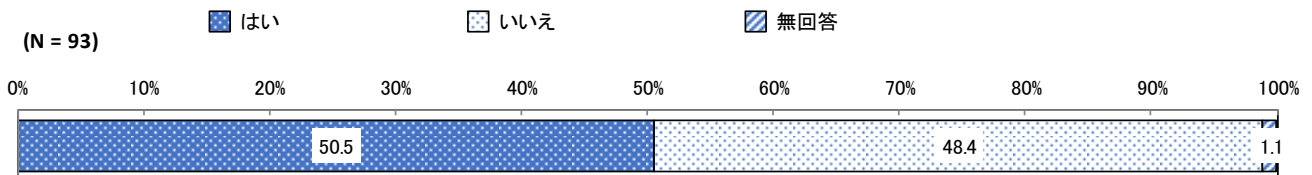
報告書 企業実態調査 問 16

(1) ダイバーシティ推進の取組みの有無

ダイバーシティ推進のための取組みを行っている企業は 5 割以上となっている。

- ダイバーシティの推進についての取組みの有無は、「はい」(50.5%)、「いいえ」(48.4%)となっている。

全体



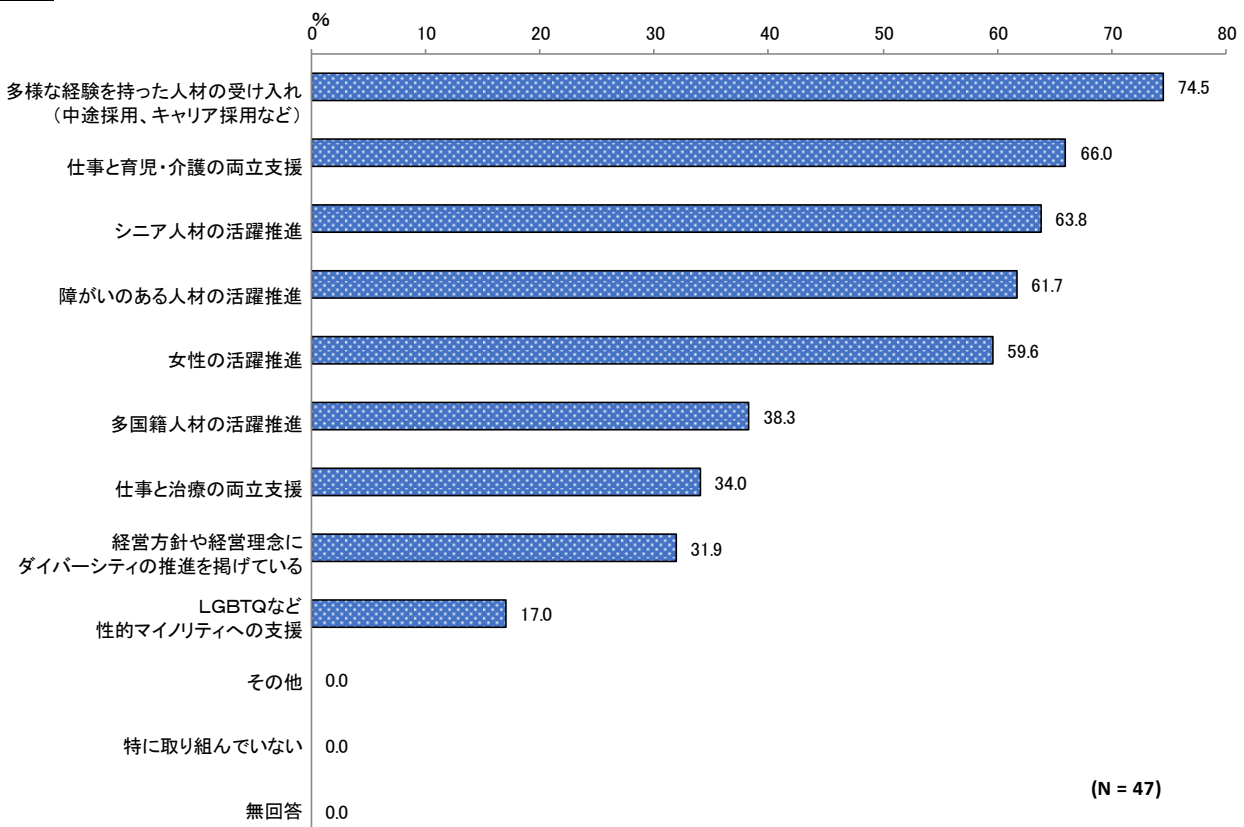
(2) 具体的な取組みの内容

報告書 企業実態調査 問 17

「多様な経験を持った人材の受け入れ（中途採用、キャリア採用など）」が 7 割以上となっている。

- ダイバーシティ推進の取組みについては、「多様な経験を持った人材の受け入れ（中途採用、キャリア採用など）」が 74.5%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護の両立支援」(66.0%)、「シニア人材の活躍推進」(63.8%)となっている。

全体

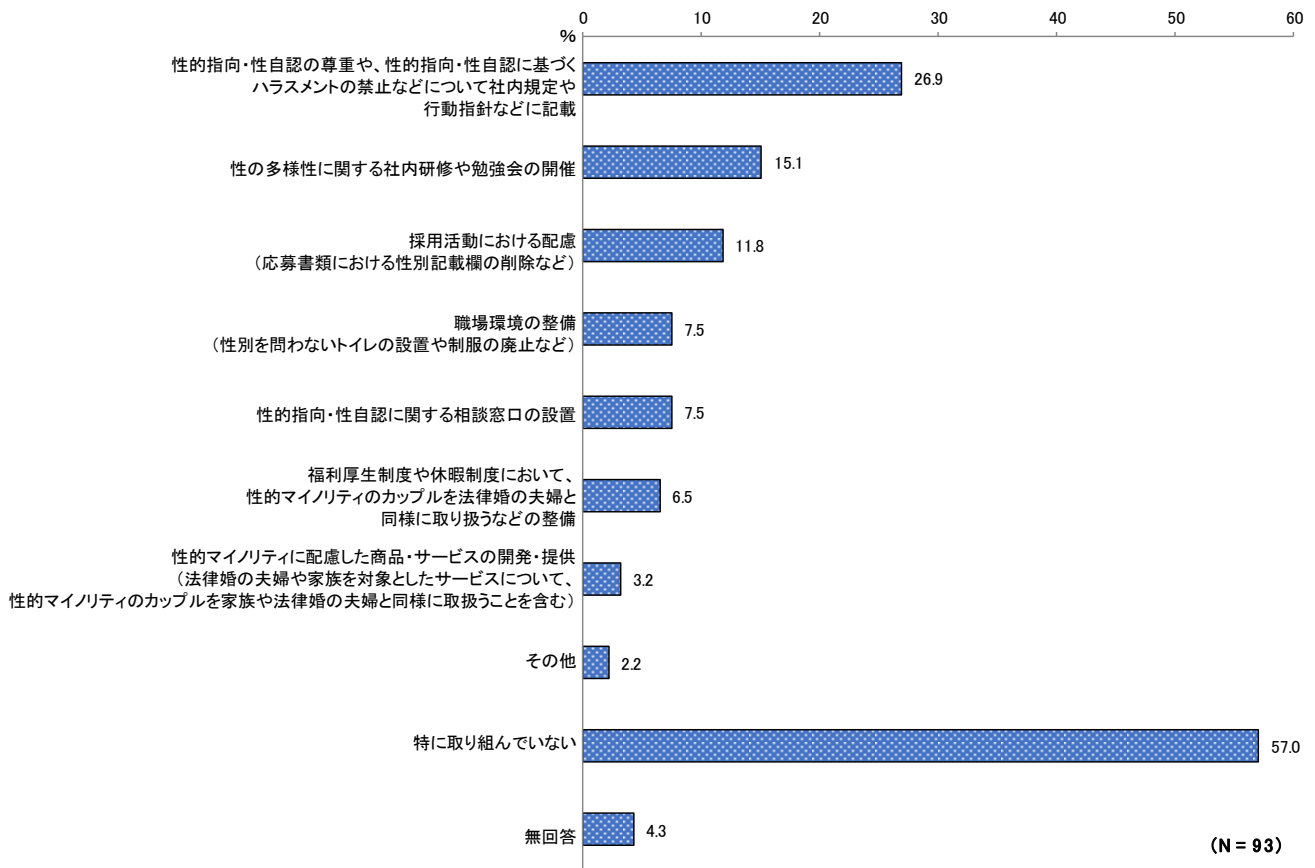


(1) 性的マイノリティへの配慮としての取組み

「特に取り組んでいない」が約 6 割と最も高い。

- 性的マイノリティへの配慮としての取組みについては、「特に取り組んでいない」が 57.0%と最も高く、次いで「性的指向・性自認の尊重や、性的指向・性自認に基づくハラスメントの禁止などについて社内規定や行動指針などに記載」(26.9%)、「性の多様性に関する社内研修や勉強会の開催」(15.1%)となっている。

全体



≪調査に関するお問い合わせ≫
 山形県しあわせ子育て応援部 多様性・女性若者活躍課
 担当：多様性・女性活躍担当
 電話：023-630-3269 (直通)
 FAX：023-632-8238