

企業の女性活躍推進の 取り組み状況に関するアンケート 【集計結果】

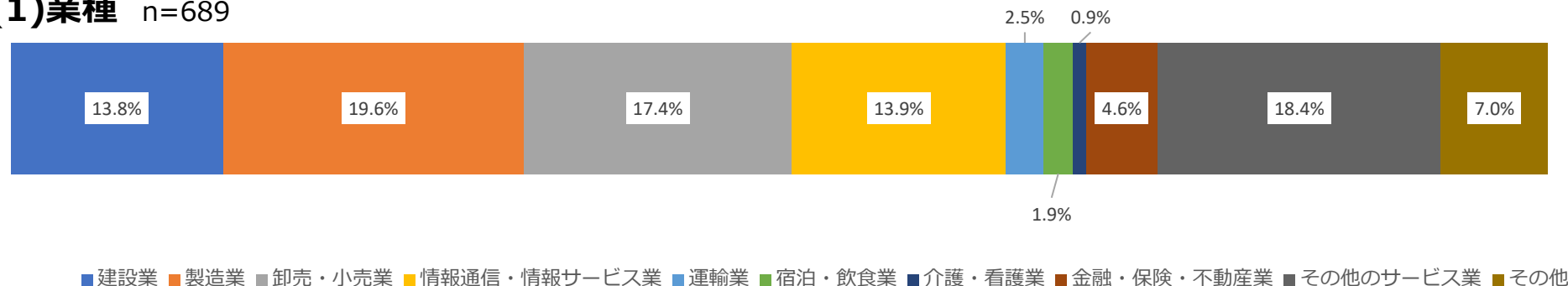
2025年12月12日
東京商工会議所
人材・能力開発部

1-1 調査概要

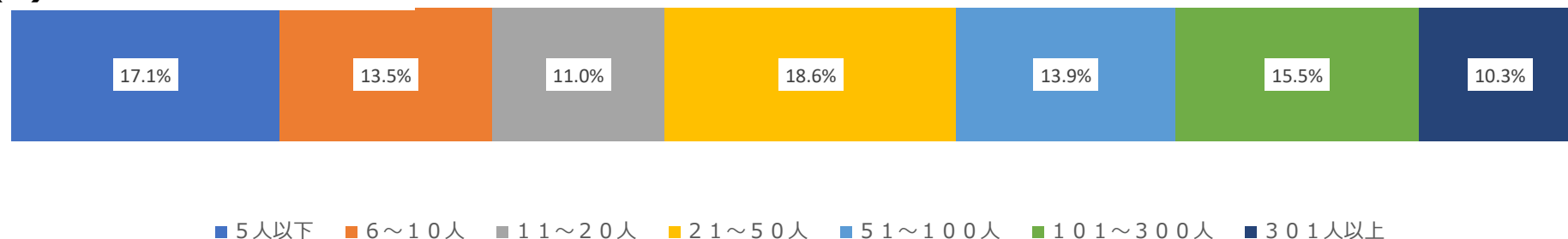
- (1)目的：女性活躍推進法成立から10年が経過したことを踏まえ、「企業の女性活躍推進の取り組み状況」について調査を実施
(2)調査期間：2025年10月28日～11月19日
(3)調査方法：Webアンケートシステムを利用
(4)調査対象：企業の経営層、人事担当者等
(5)回答数：689社
(6)その他：本調査結果では小数点第2位で四捨五入しているため、単一回答の質問では合計が100にならない場合がある。

■ 回答企業の属性

(1)業種 n=689



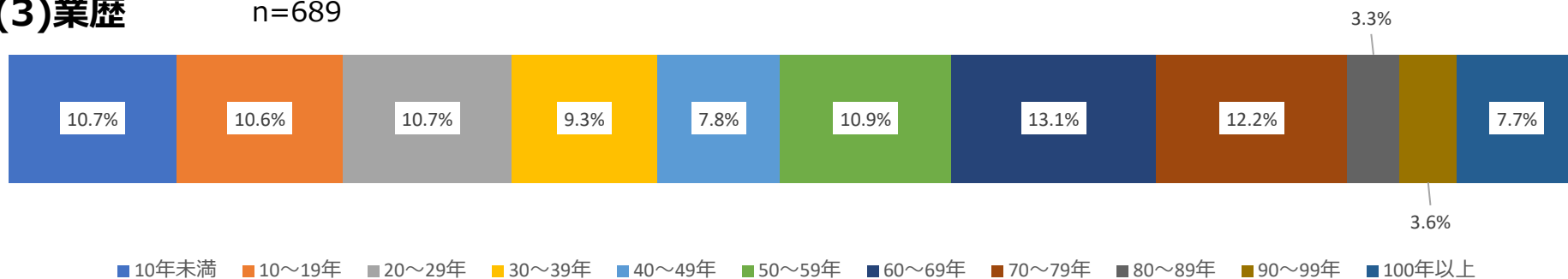
(2)従業員規模 n=689



1-2 調査概要

(3) 業歴

n=689



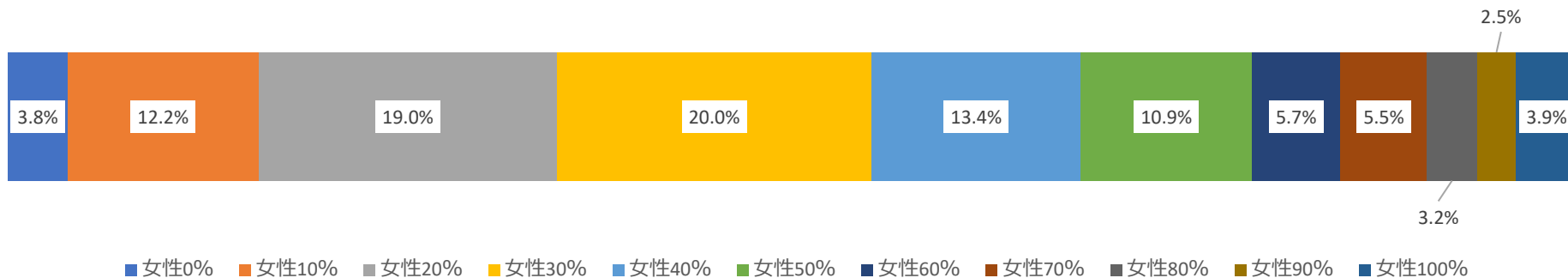
(4) 資本金

n=689



(5) 男女比率

n=689



人材採用・ 定着のために 注力して いること

◆従業員の**女性比率が高い企業**は、「仕事内容・責任の範囲の明確化」、「多様な働き方（テレワーク、時差出勤、フレックス制など）が選択可能」「出産・育児・介護等との両立支援が充実している」、など**自社の取り組みのアピールに注力している**状況がうかがえる。

女性活躍・ キャリア アップ支援 に関する 課題

◆**女性比率が高い企業**は、「**課題は感じていない**」との回答が多かった。また「性別役割分担意識等の思い込みが存在」の回答割合が低かった。

◆「**育成のための仕組みノウハウが不足**」「**管理職の指導力不足**」「**出産・育児との両立できる体制・制度が不十分**」を課題と感じている回答割合は全体平均と同程度であった。

女性社員の 活躍推進に 向けた取り 組み状況

◆「採用・配置」「働き方改革」「両立支援」「職場の意識改革」「育成・キャリアアップ」「働く環境の整備、認定制度の活用」の取り組みについて、**女性比率が高い（常用労働者の50%以上）企業**は、そうでない企業に比べて、**「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。**

【集計結果Ⅰ】 全体集計

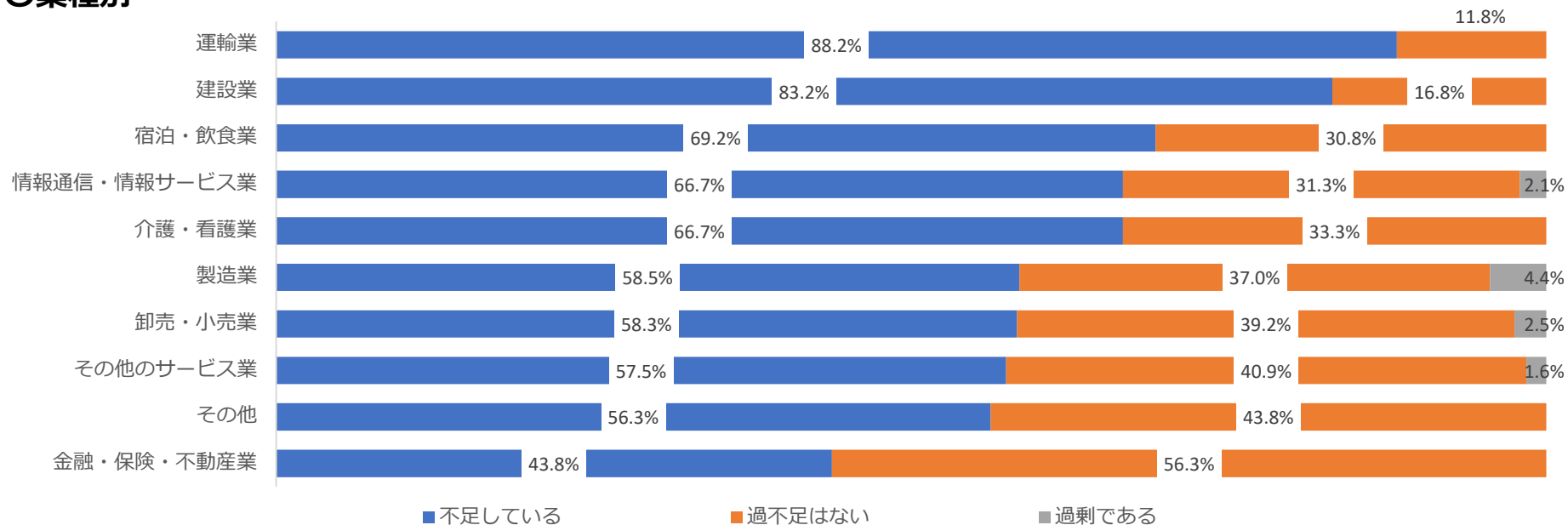
I - 1 人員の充足状況

- 人員の充足状況を尋ねたところ、「人員が不足している」と回答した企業が全体の63.0%を占めた。
- 業種別にみると、運輸業（88.2%）、建設業（83.2%）、宿泊・飲食業（69.2%）情報通信・情報サービス業（66.7%）、介護・看護業（66.7%）において、人員の不足感が強い。

○全体 n = 689



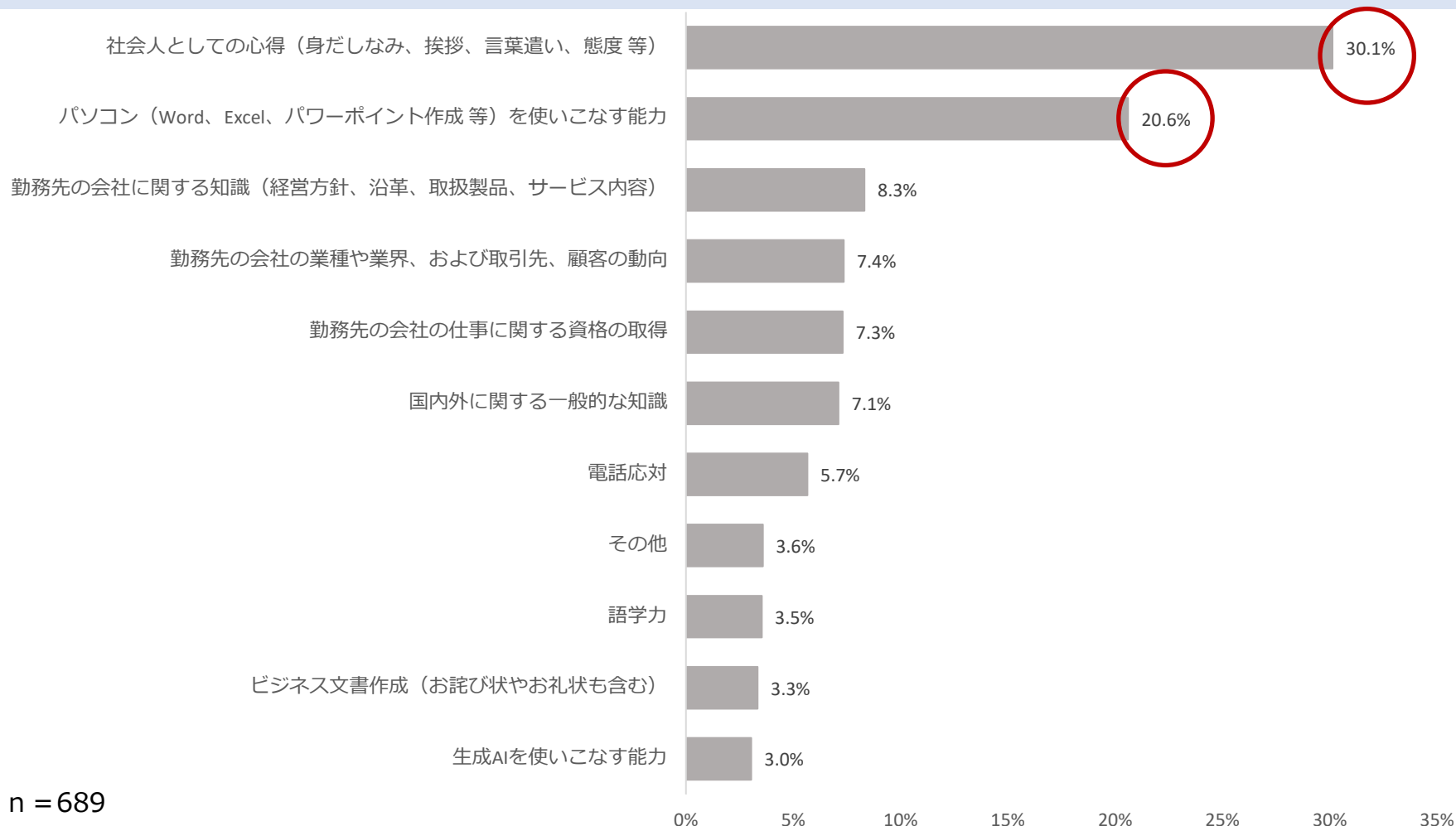
○業種別



（注）現在の人員の充足状況について、「①不足している」、「②過不足はない」、「③過剰である」のうち、該当するもの1つを選択する形式

I - 2 人材を採用する際に重視する、 身につけておいて欲しい能力・知識・経験

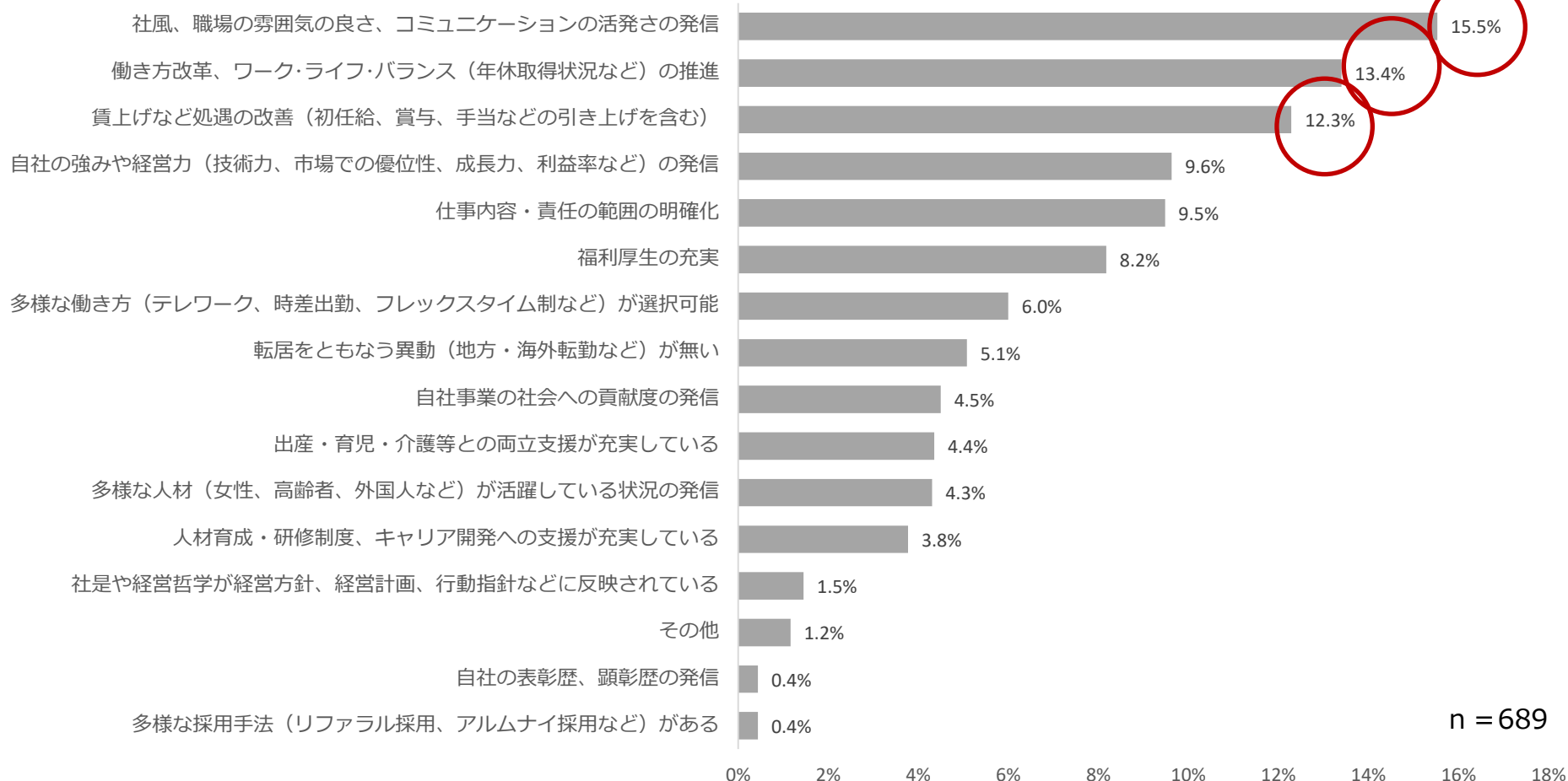
- 人材を採用する際に重視する、身につけておいて欲しい能力・知識・経験を尋ねたところ、「社会人としての心得（身だしなみ、挨拶、言葉遣い、態度 等）（30.1%）」、「パソコン（Word、Excel、パワーポイント作成 等）を使いこなす能力（20.6%）」との回答が多かった。



（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

I-3 採用定着に向けて特にアピールしていること

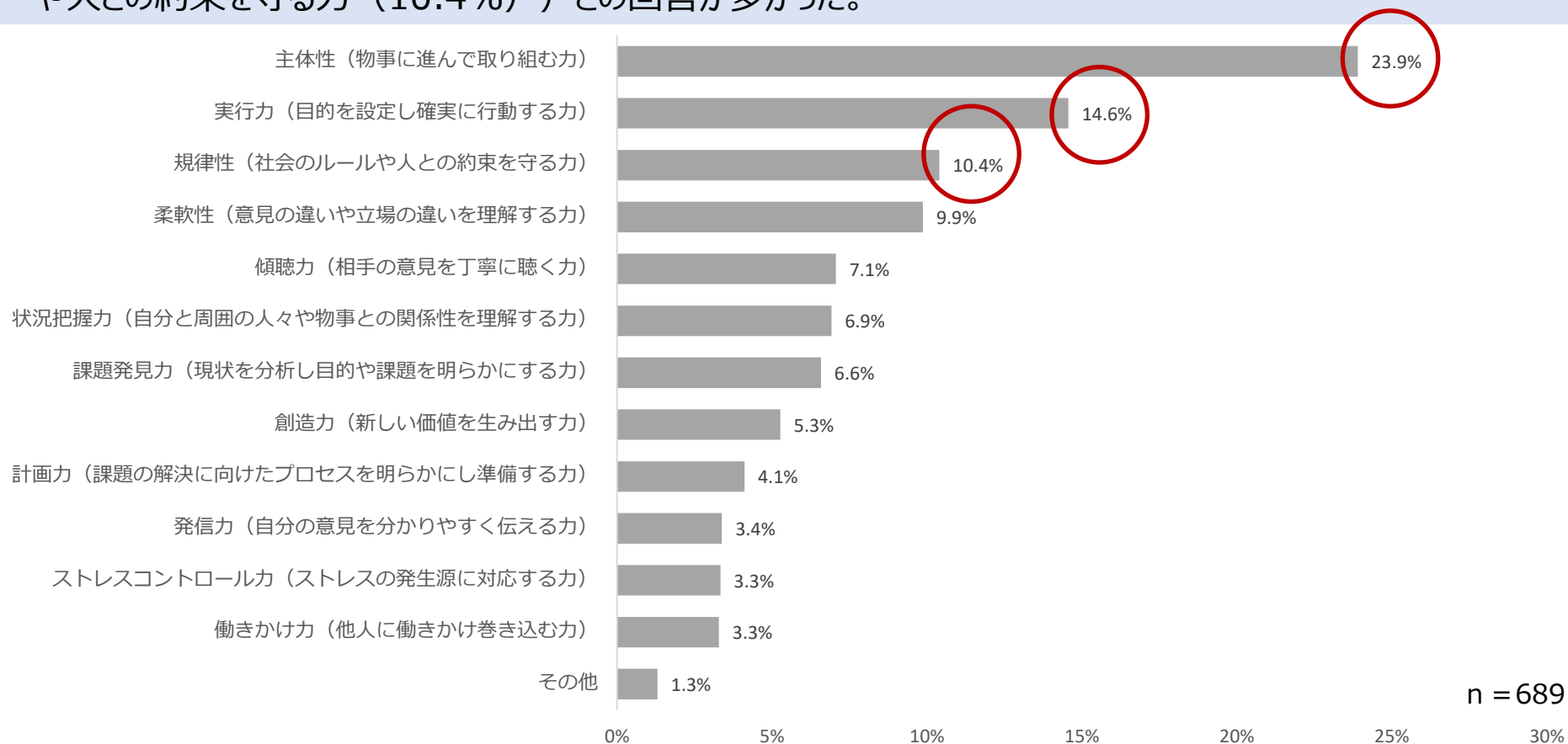
- 人材の採用・定着に向けて特にアピールしていること（注力・工夫していること）を尋ねたところ、「社風、職場の雰囲気の良い、コミュニケーションの活発さの発信（15.5%）」、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス（年休取得状況、時間外労働の状況など）の推進（13.4%）」、「賃上げなど処遇の改善（初任給、賞与、手当などの引き上げを含む）（12.3%）」との回答が多かった。



（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

I-4 仕事をする上で、 特に新卒採用者に大事にして欲しいこと

○ 仕事をする上で、特に新卒採用者に大事にして欲しいことを尋ねたところ、「主体性（物事に進んで取り組む力）（23.9%）」、「実行力（目的を設定し確実に行動する力）（14.6%）」、「規律性（社会のルールや人との約束を守る力（10.4%））」との回答が多かった。



（注1）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

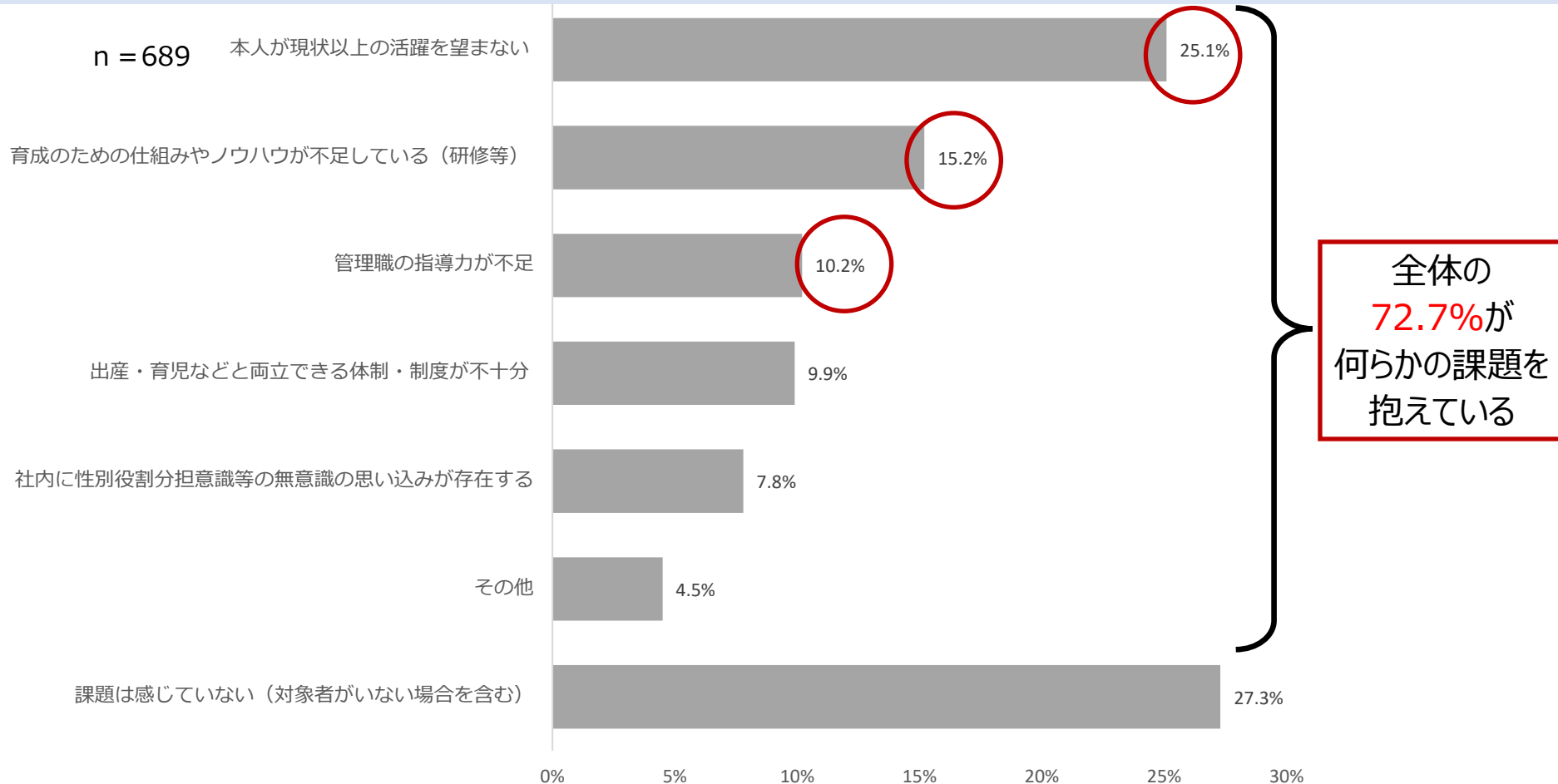
（注2）経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力と、それらを構成する全12の能力要素から成る社会人基礎力を提唱しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

【集計結果Ⅱ】 女性活躍の状況

Ⅱ－１ 女性活躍・キャリアアップ支援に関する課題

- 女性の活躍・キャリアアップ支援に関する課題を尋ねたところ、全体の72.7%が何らかの課題を抱えており、具体的には、「本人が現状以上の活躍を望まない（25.1%）」、「育成のための仕組みやノウハウが不足している（研修等）（15.2%）」、「管理職の指導力が不足（10.2%）」との回答が多かった。



（注）最も課題と感じる項目を1つ選択する形式。

Ⅱ－２① 女性社員の活躍推進に向けた取り組み状況

- 【１】採用・配置項目については、全体の84.0%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は16.0%を占めた。
- 【２】働き方改革項目については、全体の93.8%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は25.3%を占めた。
- 【３】両立支援項目については、全体の93.8%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は28.6%を占めた。

※各項目の具体例は、⑫頁に記載

【１】採用・配置 n = 689

全体の84.0%が必要性を感じている



【２】働き方改革 n = 689

全体の93.8%が必要性を感じている



【３】両立支援 n = 689

全体の93.8%が必要性を感じている



■ 必要性を感じていない (0%の進捗・成果)

■ 必要性を感じるが、ほとんど取り組めていない (0~30%程度の進捗・成果)

■ 必要性を感じており、取り組んでいるが、十分ではない (60~90%程度の進捗・成果)

■ 必要性を感じるが、取り組んでいない (0%の進捗・成果)

■ 必要性を感じており、ある程度取り組みを進めている (30~60%程度の進捗・成果)

■ 必要性を感じており、十分にに取り組んでいる (90%以上の進捗・成果)

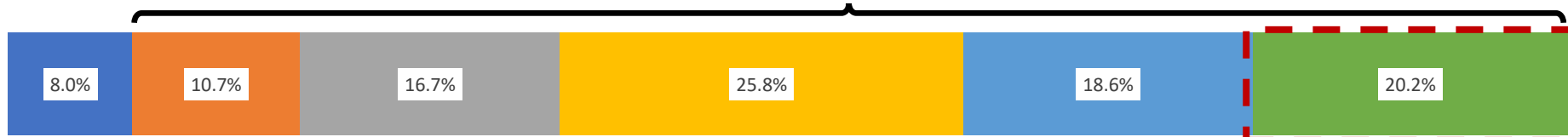
Ⅱ－２② 女性社員の活躍推進に向けた取り組み状況

- 【４】職場の意識改革項目については、全体の92.0%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は20.2%を占めた。
- 【５】育成・キャリアアップ項目については、全体の93.8%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は12.5%を占めた。
- 【６】働く環境の整備、認定制度等の活用項目については、全体の93.5%が必要性を感じており、そのうち、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」企業は18.3%を占めた。

※各項目の具体例は、⑫頁に記載

【４】職場の意識改革 n = 689

全体の92.0%が必要性を感じている



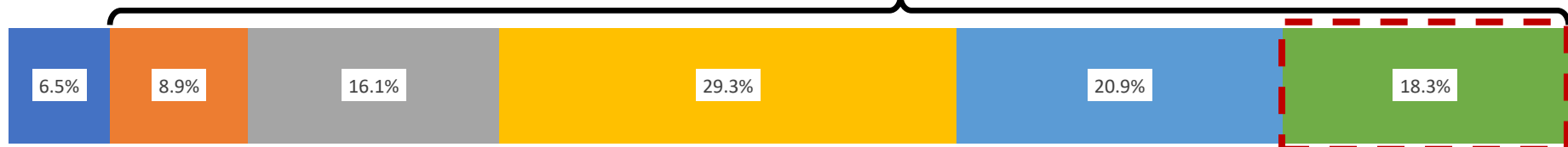
【５】育成・キャリアアップ n = 689

全体の93.8%が必要性を感じている



【６】働く環境の整備、認定制度等の活用 n = 689

全体の93.5%が必要性を感じている



■ 必要性を感じていない（0%の進捗・成果）

■ 必要性を感じるが、ほとんど取り組めていない（0～30%程度の進捗・成果）

■ 必要性を感じており、取り組んでいるが、十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）

■ 必要性を感じるが、取り組んでいない（0%の進捗・成果）

■ 必要性を感じており、ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）

■ 必要性を感じており、十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）

Ⅱ－３【参考】

女性社員の活躍推進に向けた取り組みの具体例

項目	具体例
【１】 採用・配置	女性が活躍できる職場であることを求人情報・HP等へ掲載し積極的に広報している／性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため転勤要件等の家庭との両立が難しい募集・採用基準の見直し等を行っている／すべての部署・職種に女性が概ね同等の割合で配置されている／男性中心だった職域へ積極的に女性を配置している／多様なキャリアコースを設定している など
【２】 働き方改革	ライフワークバランスの推進に向けたトップマネジメントによる声かけ／人事評価における長時間労働是正や生産性向上に関する評価・残業が一定時間数超える場合の指導等を行っている／フレックスタイム制やリモートワーク、時間単位年休、柔軟な短時間勤務制度等、多様な働き方に対応した制度を導入している など
【３】 両立支援	社員の仕事と育児・介護の両立支援に取り組み積極的に広報している／産休・育休からの復帰後の処遇について、本人の希望に応じたきめ細かい配慮を行っている など
【４】 職場の意識改革	経営トップから性別役割分担意識等の職場風土を変えていくための声掛けや意思表示がなされている／定期的な従業員の意識調査・ヒアリング（職場風土・ハラスメントに関するもの）を実施している／マタハラ・パワハラ防止に向けた職場研修を実施している など
【５】 育成・ キャリアアップ	本人のキャリアについて上司と話し合い中長期の視点に立った育成計画を作成している／メンター制度の導入など先輩社員が後輩社員に対してキャリアやライフワークバランス等について個別に支援する取り組みを行っている／昇進・昇格のスピードや機会は性別に関わらず同程度である／従業員への人事評価では勤務時間だけでなく時間あたり生産性も重視している など
【６】 働く環境の 整備、認定制度 等の活用	性別に配慮された設備（女性専用トイレ・更衣室等）が整備されている／健康経営の推進により社員の健康管理・活力向上に向けた取り組み（社員への健康意識対策、有給休暇取得目標の明示、がん検診の費用補助、生理休暇の導入、禁煙対策等）を行っている／女性活躍推進等に関する認定や表彰（くるみん、えるぼし、東京都女性活躍推進大賞等）を受けている、認定を受けていることを対外公表している など

【集計結果Ⅲ】 属性別分析

- ・女性比率が高い企業
 - ・人員が充足している企業
 - ・業歴の長い企業
- での分析

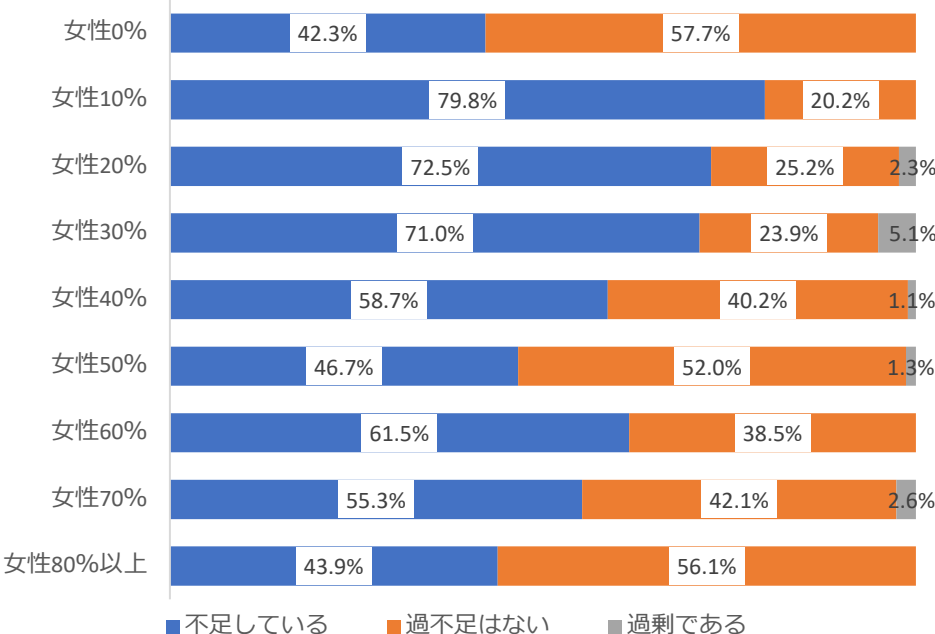
Ⅲ－１ 人員の充足状況

- 人員の充足状況を尋ねたところ、「人員が不足している」と回答した企業が全体の63.0%を占めた。（⑤頁再掲）
- 業歴別、女性比率別にみると、人員の不足感にはばらつきがある。

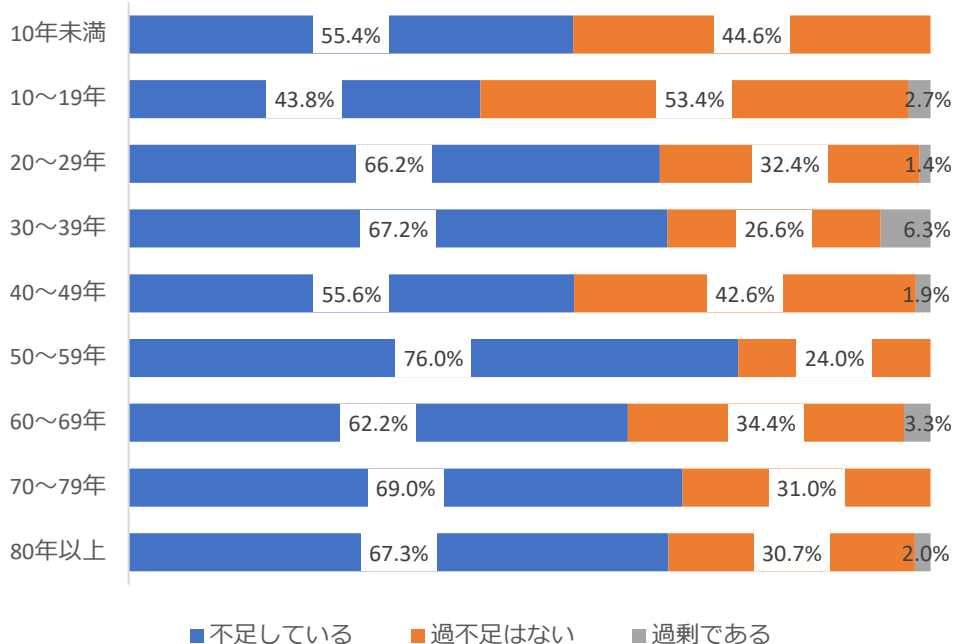
○全体【⑤頁再掲】 n = 689



(1)女性比率別



(2)業歴別

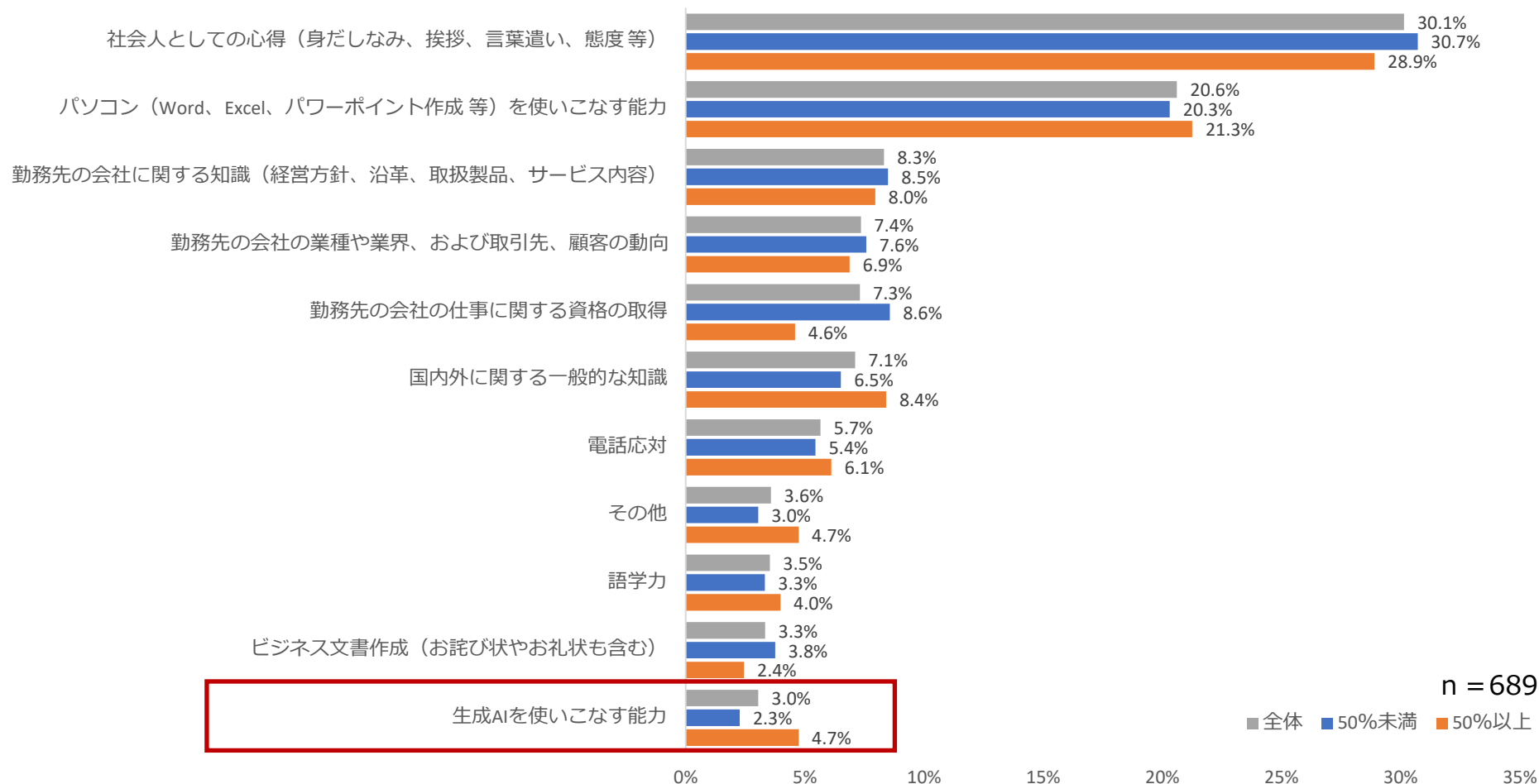


（注）現在の人員の充足状況について、「①不足している」、「②過不足はない」、「③過剰である」のうち、該当するもの1つを選択する形式

Ⅲ－２① 人材を採用する際に重視する、 身につけておいて欲しい能力・知識・経験

(1) 女性比率別

- 女性比率の高低で全体の傾向との大きな差異はみられなかった。女性比率が高い企業は、女性比率が低い企業に比べて、「生成AIを使いこなす能力」を重視する傾向がうかがえる。

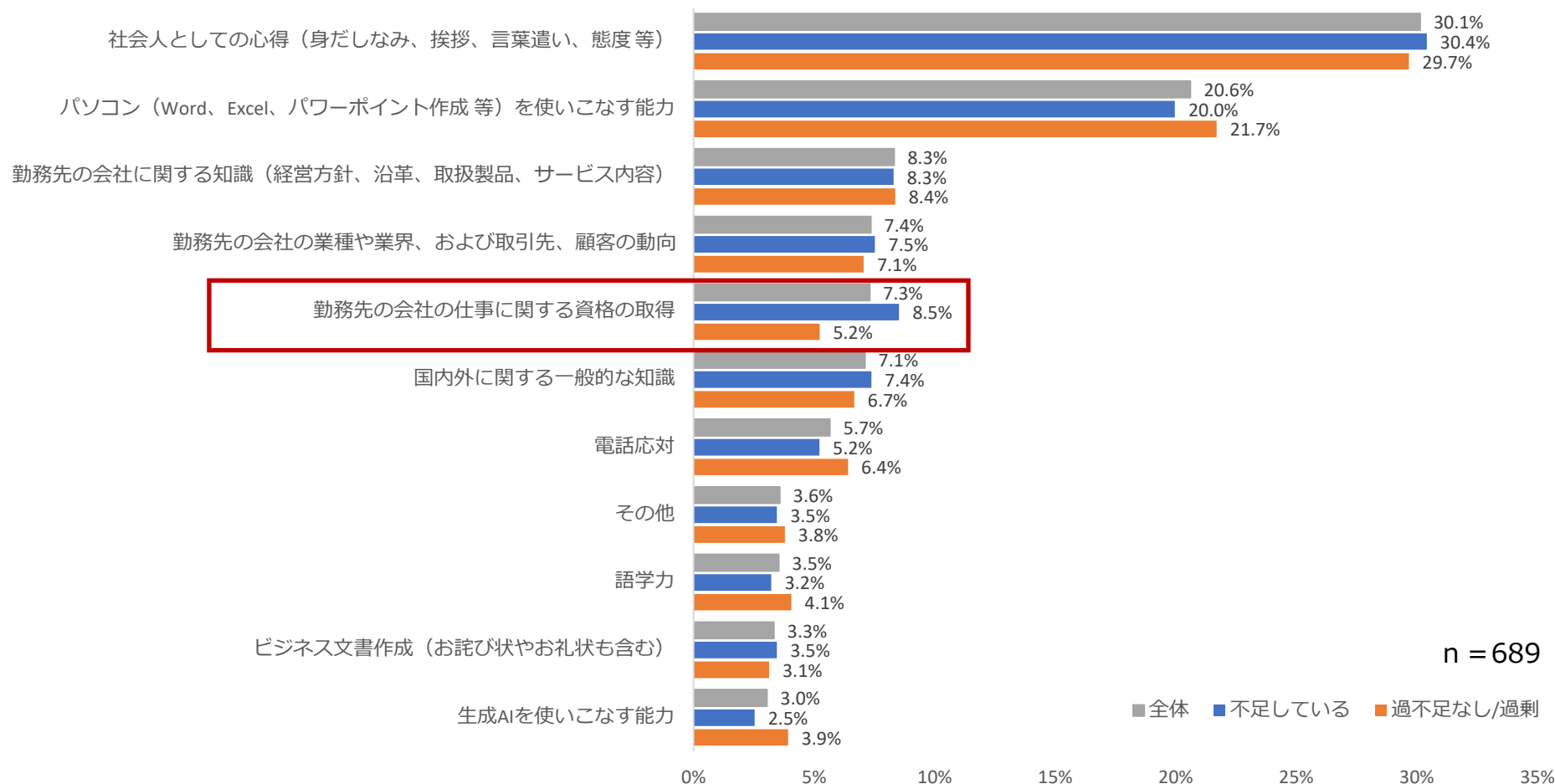


（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－２② 人材を採用する際に重視する、 身につけておいて欲しい能力・知識・経験

(2) 人員充足率別

○ 人員の充足状況で全体の傾向との大きな差異はみられなかったが、「勤務先の会社の仕事に関する資格の取得」を重視する企業は人員が不足している傾向がうかがえる。

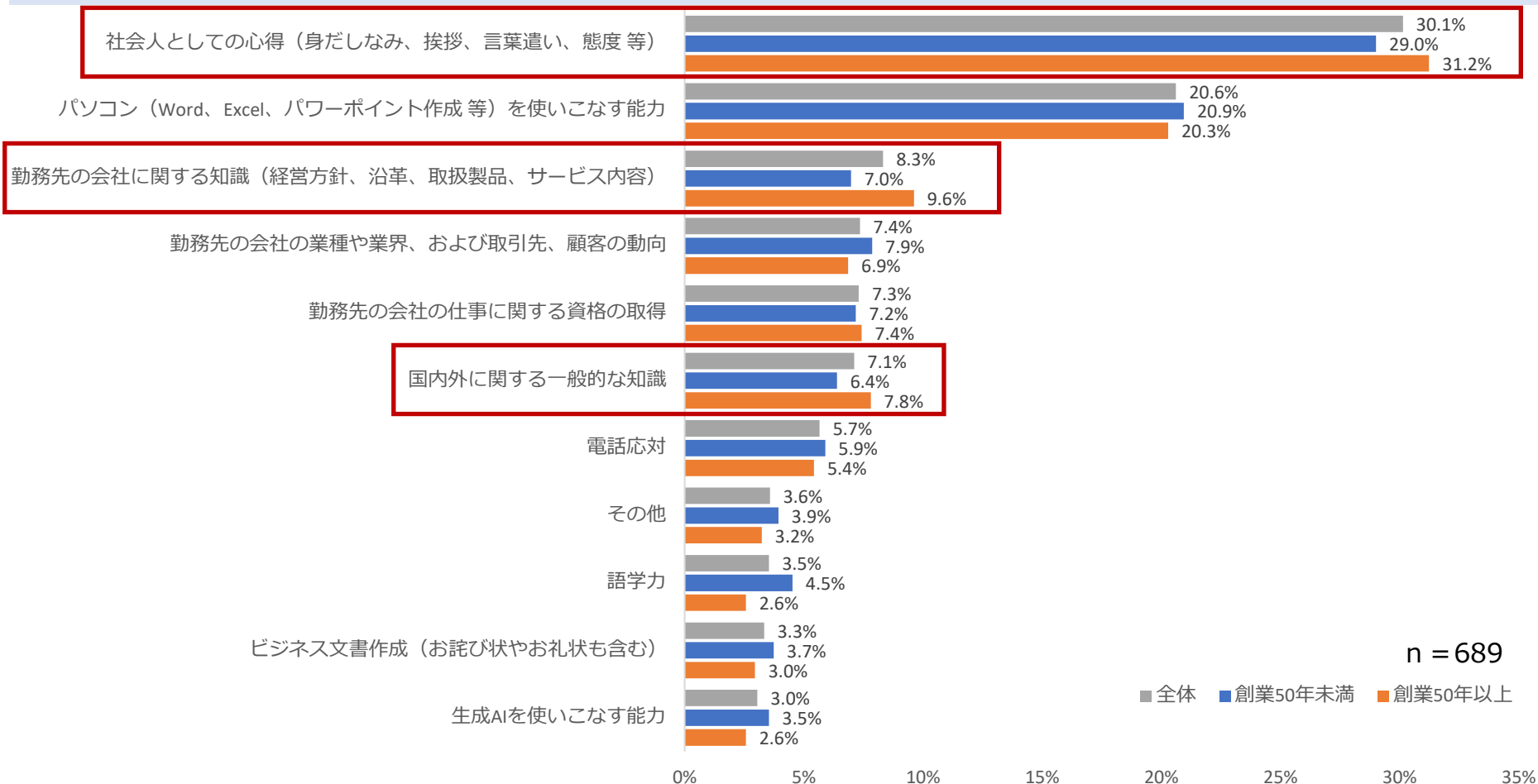


（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－２③ 人材を採用する際に重視する、 身につけておいて欲しい能力・知識・経験

(3)業歴別

○ 業歴の長短で全体の傾向との大きな差異はみられなかったが、業歴の長い企業では、業歴の短い企業に比べて、「社会人としての心得」、「勤務先の会社に関する知識」、「国内外に関する一般的な知識」といったスキルを重視する傾向がうかがえる。

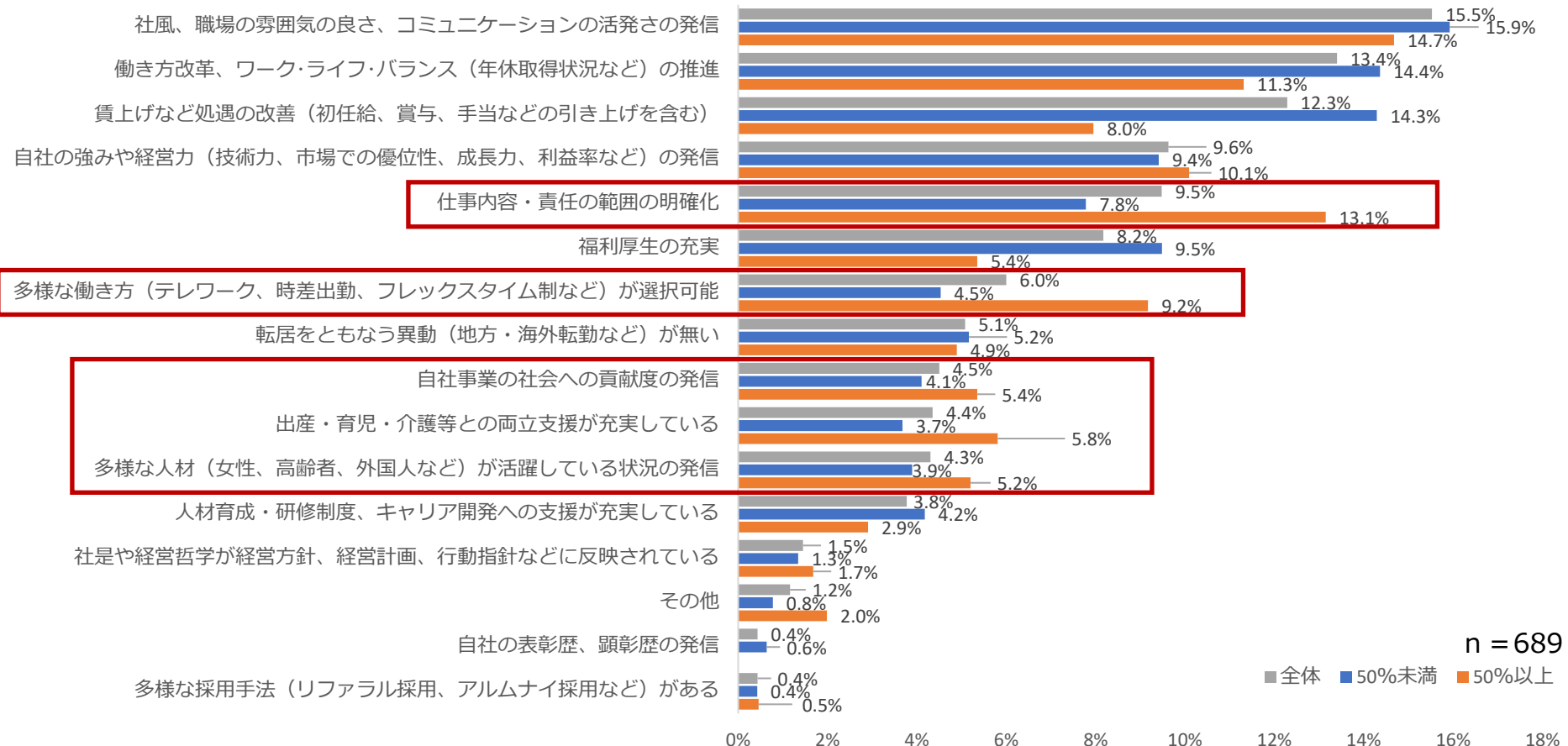


（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－３① 採用定着のために注力していること

(1) 女性比率別

○ 女性比率が高い企業では、女性比率が低い企業に比べて、「仕事内容・責任の範囲の明確化」、「多様な働き方が選択可能」、「自社事業の社会への貢献度の発信」、「出産・育児・介護等との両立支援が充実している」、「多様な人材が活躍している状況の発信」について、アピールに注力している状況がうかがえる。

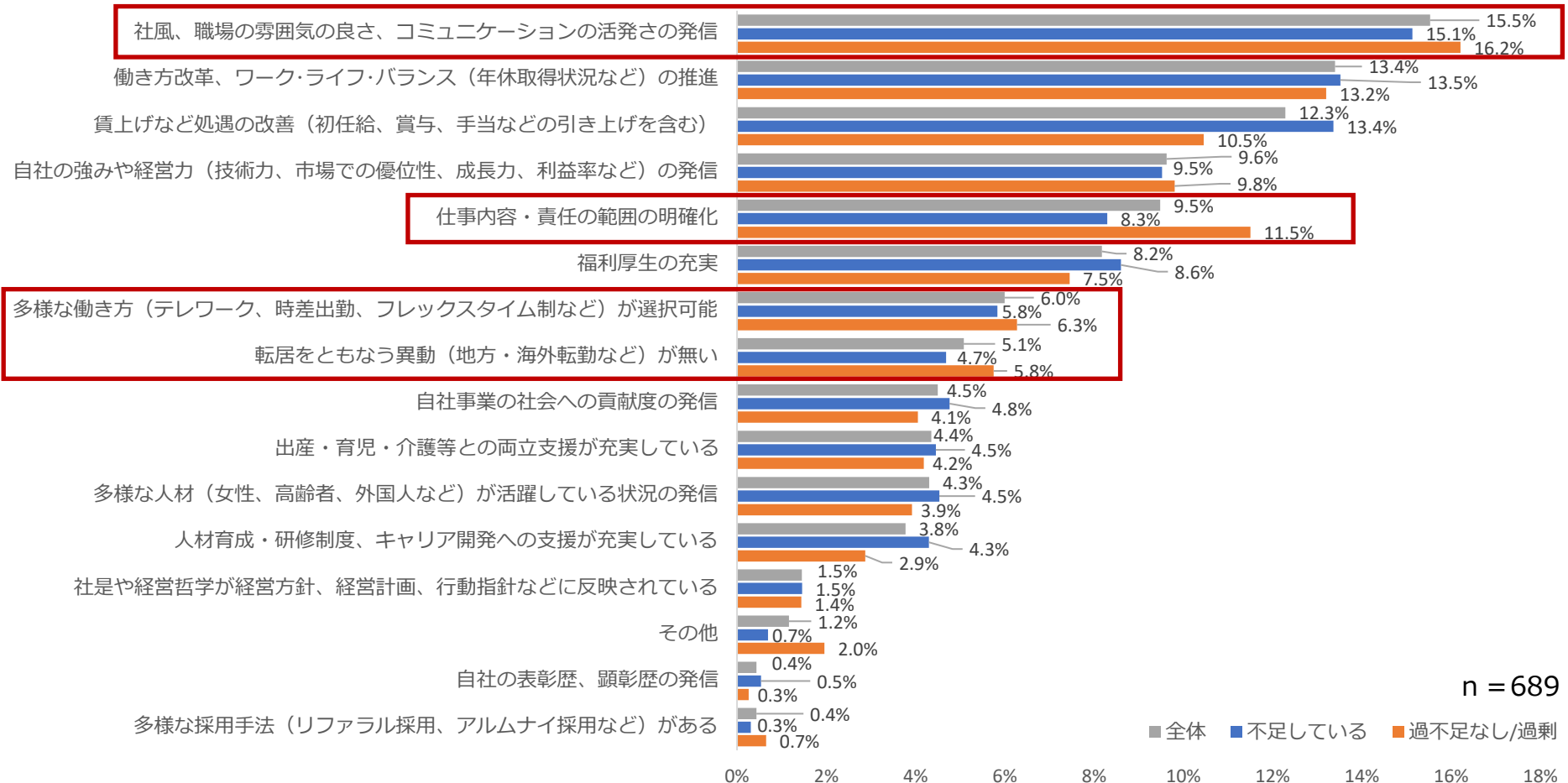


（注）該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－３② 採用定着のために注力していること

(2) 人員充足率別

○ 人員が充足している企業では、人員が不足している企業に比べて、「社風、職場の雰囲気の良い、コミュニケーションの活発さの発信」、「仕事内容・責任の範囲の明確化」、「多様な働き方が選択可能」、「転居をともなう異動が無い」について、アピールに注力している状況がうかがえる。

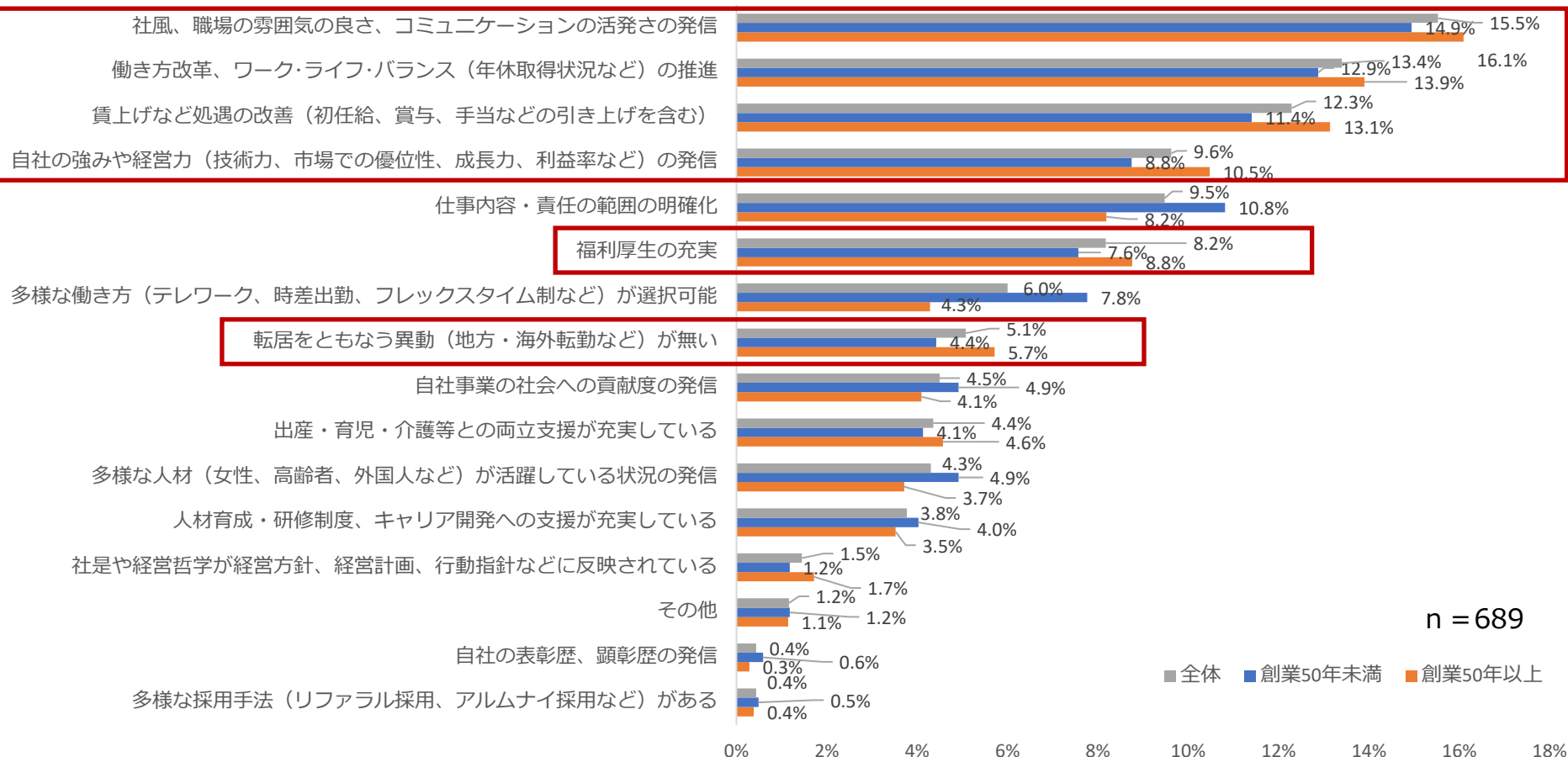


(注) 該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－３③ 採用定着のために注力していること

(3)業歴別

○ 業歴の長い企業では、業歴の短い企業に比べて、「社風、職場の雰囲気の良い、コミュニケーションの活発さの発信」、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進」、「賃上げなど処遇の改善」、「自社の強みや経営力の発信」、「福利厚生充実」、「転居を伴う異動が無い」について、アピールに注力している状況がうかがえる。

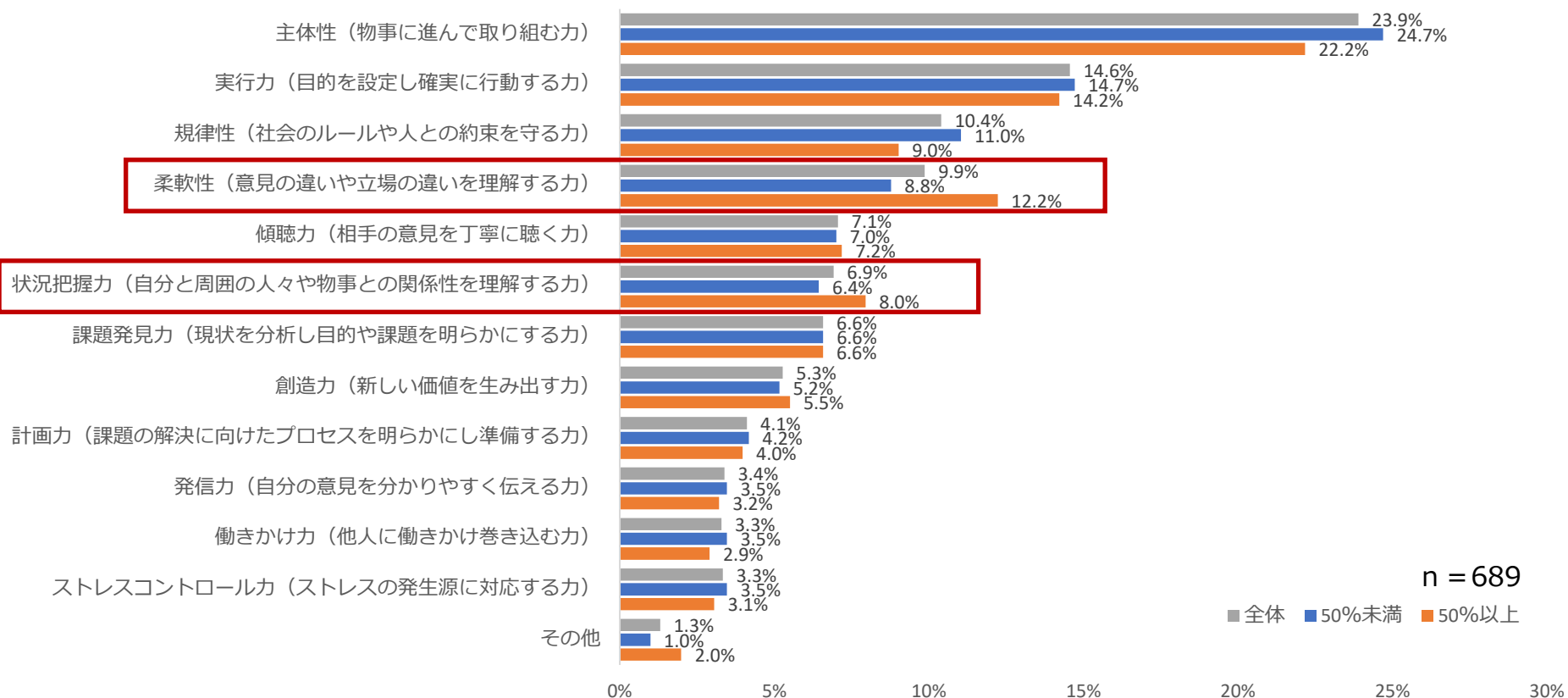


(注) 該当するものを「必ず3つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

Ⅲ－４① 仕事をする上で、 特に新卒採用者に大事にして欲しいこと

(1) 女性比率別

○ 女性比率が高い企業では、女性比率が低い企業に比べて、「柔軟性」、「状況把握力」を重視する傾向がうかがえる。



（注１）該当するものを「必ず３つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

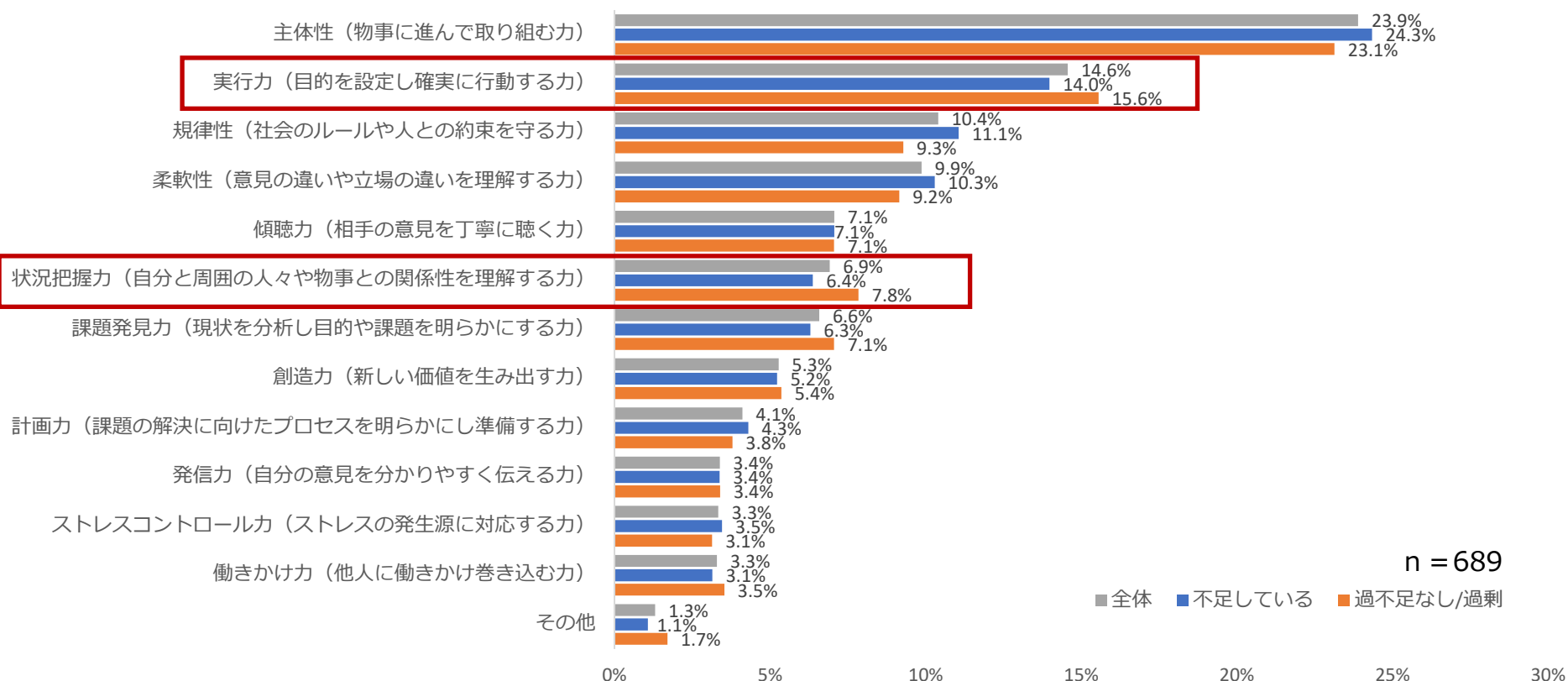
（注２）経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の３つの能力と、それらを構成する全１２の能力要素から成る社会人基礎力を提唱しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

Ⅲ－４② 仕事をする上で、 特に新卒採用者に大事にして欲しいこと

(2) 人員充足率別

○ 人員が充足している企業では、人員が不足している企業に比べて、「実行力」、「状況把握力」を重視する傾向がうかがえる。



（注１）該当するものを「必ず３つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

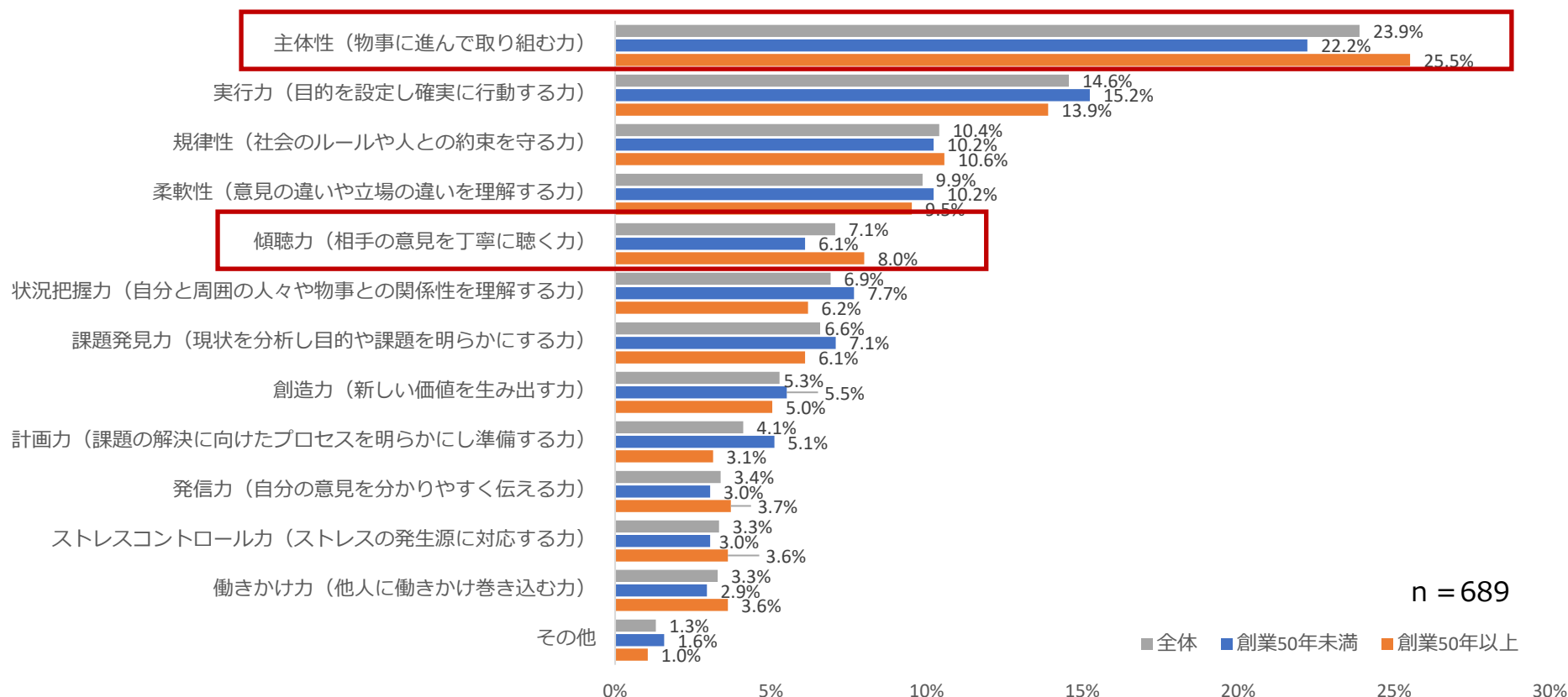
（注２）経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の３つの能力と、それらを構成する全１２の能力要素から成る社会人基礎力を提唱しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

Ⅲ－４③ 仕事をする上で、 特に新卒採用者に大事にして欲しいこと

(3)業歴別

○ 業歴の長い企業では、業歴の短い企業に比べて、「主体性」、「傾聴力」を重視する傾向がうかがえる。



（注１）該当するものを「必ず３つ」選択する形式。完全に該当する項目が無い場合は、該当する項目に近い選択肢を選んでいる。

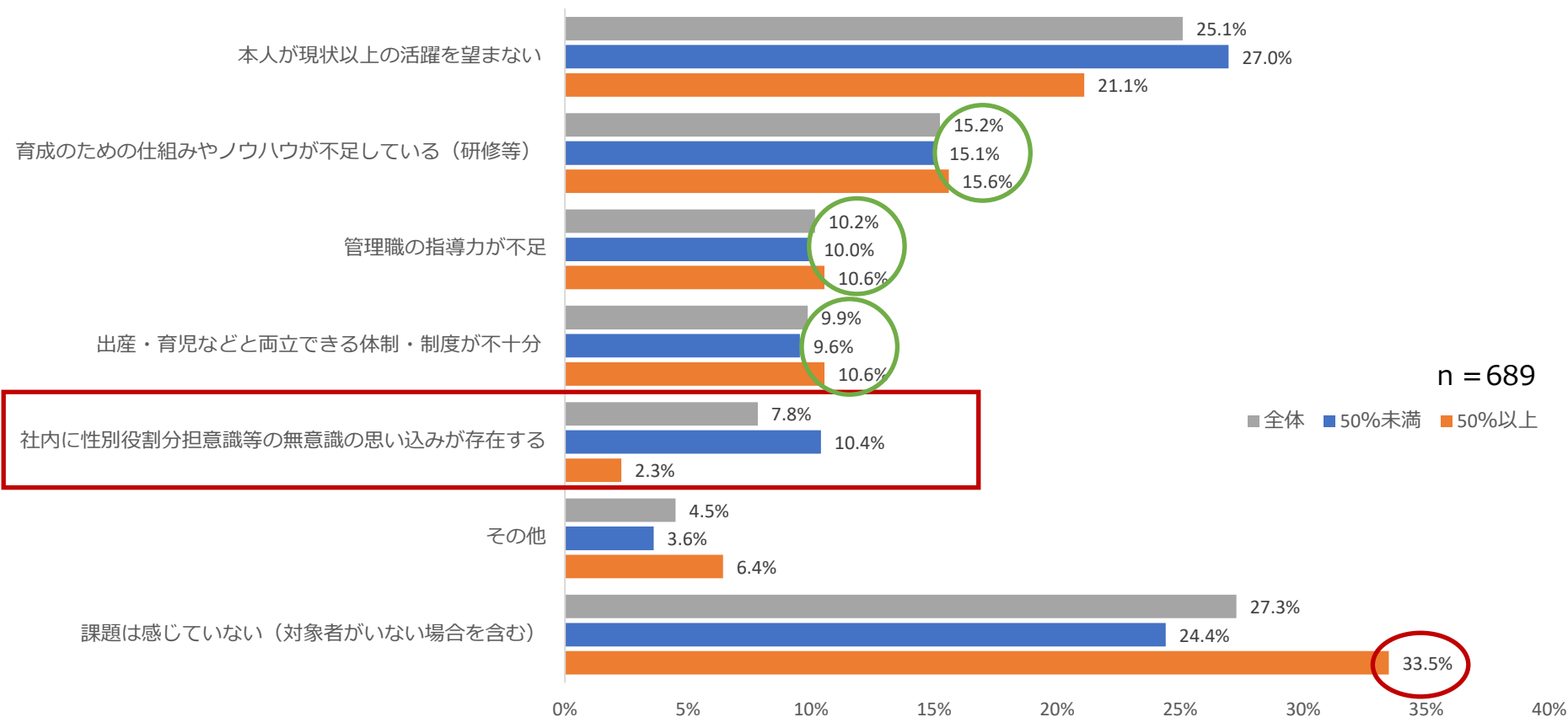
（注２）経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の３つの能力と、それらを構成する全１２の能力要素から成る社会人基礎力を提唱しています。

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

Ⅲ－5 ① 女性活躍・キャリアアップ支援に関する課題

(1) 女性比率別

○ 女性比率が高い企業では、女性比率が低い企業に比べて、「課題は感じていない」との回答が多く、課題の中では、「社内に性別役割分担意識等の無意識の思い込みが存在する」の回答割合が特に低かった。一方で、「育成のための仕組みやノウハウが不足している」、「管理職の指導力が不足」、「出産・育児などと両立できる体制・制度が不十分」を課題と感じている回答割合は全体平均と同程度あった。

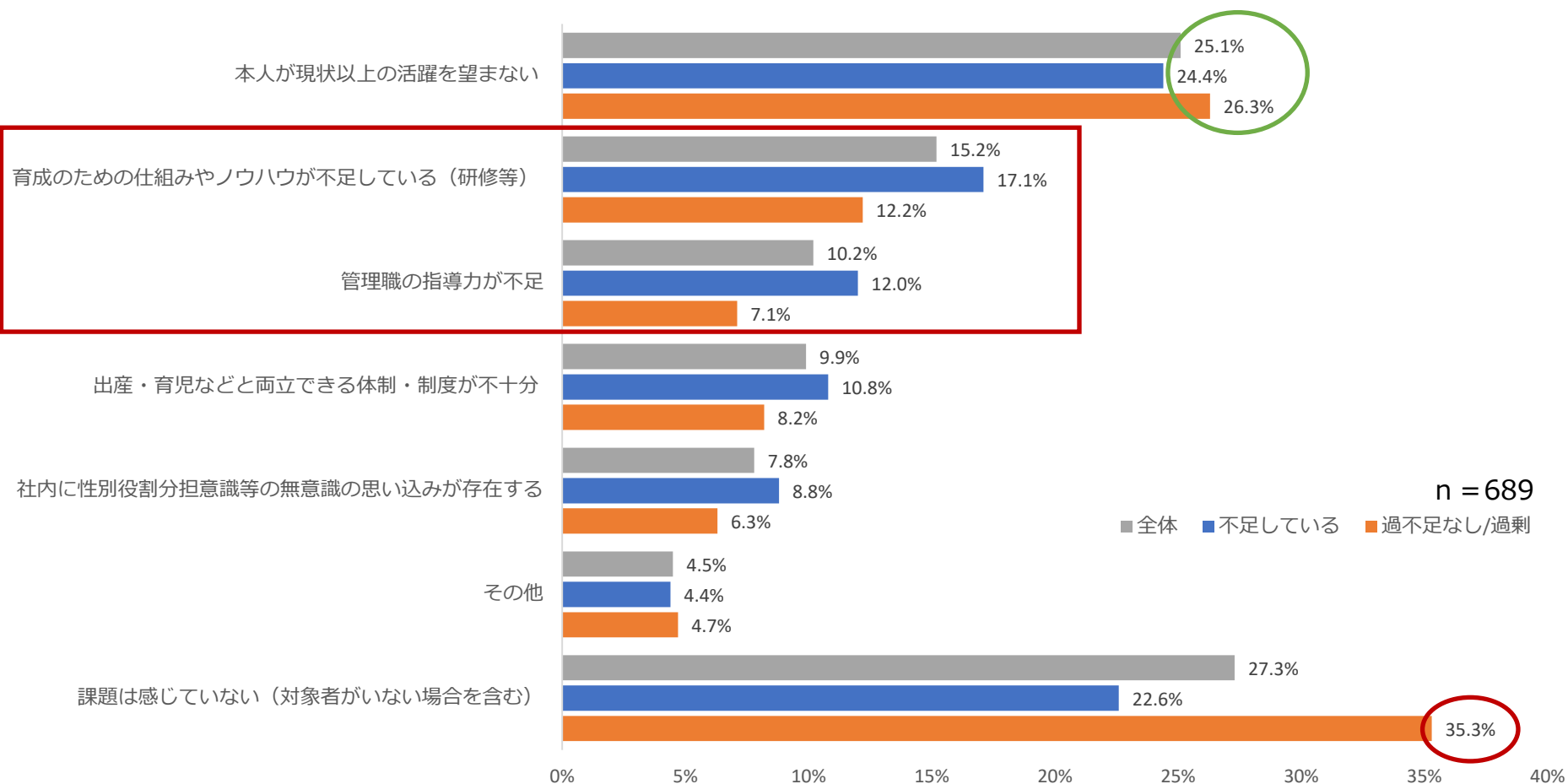


(注) 最も課題と感じる項目を1つ選択する形式。

Ⅲ－５② 女性活躍・キャリアアップ支援に関する課題

(2) 人員充足率別

○ 人員が充足している企業では、人員が不足している企業に比べて、「課題は感じていない」との回答が多く、課題の中では、「育成のための仕組みやノウハウが不足している」、「管理職の指導力が不足」の回答割合が低かった。一方で、「本人が現状以上の活躍を望まない」を課題と感じている回答割合は全体平均と同程度あった。

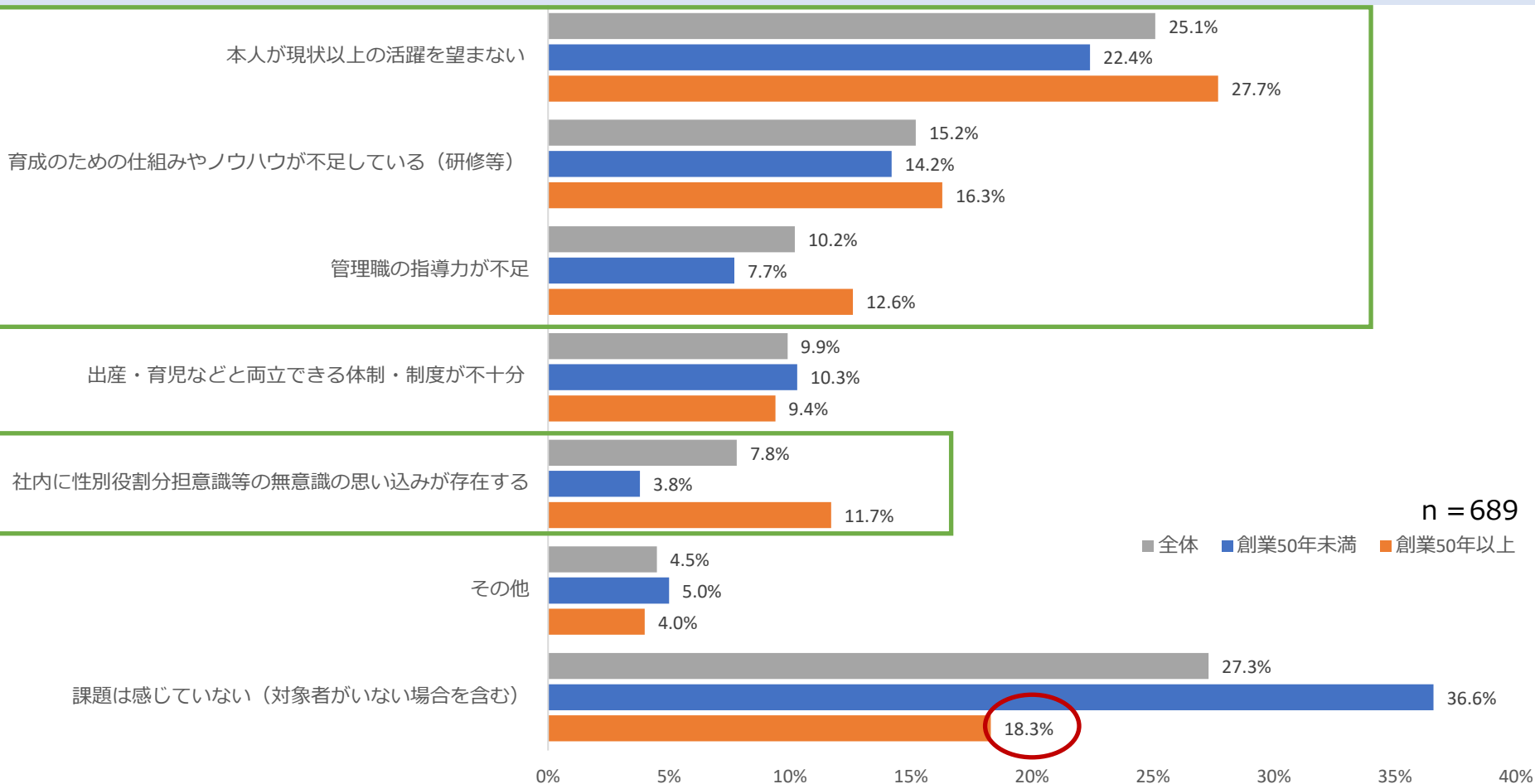


(注) 最も課題と感じる項目を1つ選択する形式。

Ⅲ－５③ 女性活躍・キャリアアップ支援に関する課題

(3)業歴別

- 業歴の長い企業では、業歴の短い企業に比べて、「課題は感じていない」との回答が少なく、課題の中では、「本人が現状以上の活躍を望まない」、「育成のための仕組みやノウハウが不足」、「管理職の指導力が不足」、「社内に性別役割分担意識等の無意識の思い込みが存在する」の回答割合が全体平均を上回った。



(注) 最も課題と感じる項目を1つ選択する形式。

Ⅲ－6① 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

【1】採用・配置

- 【採用・配置】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

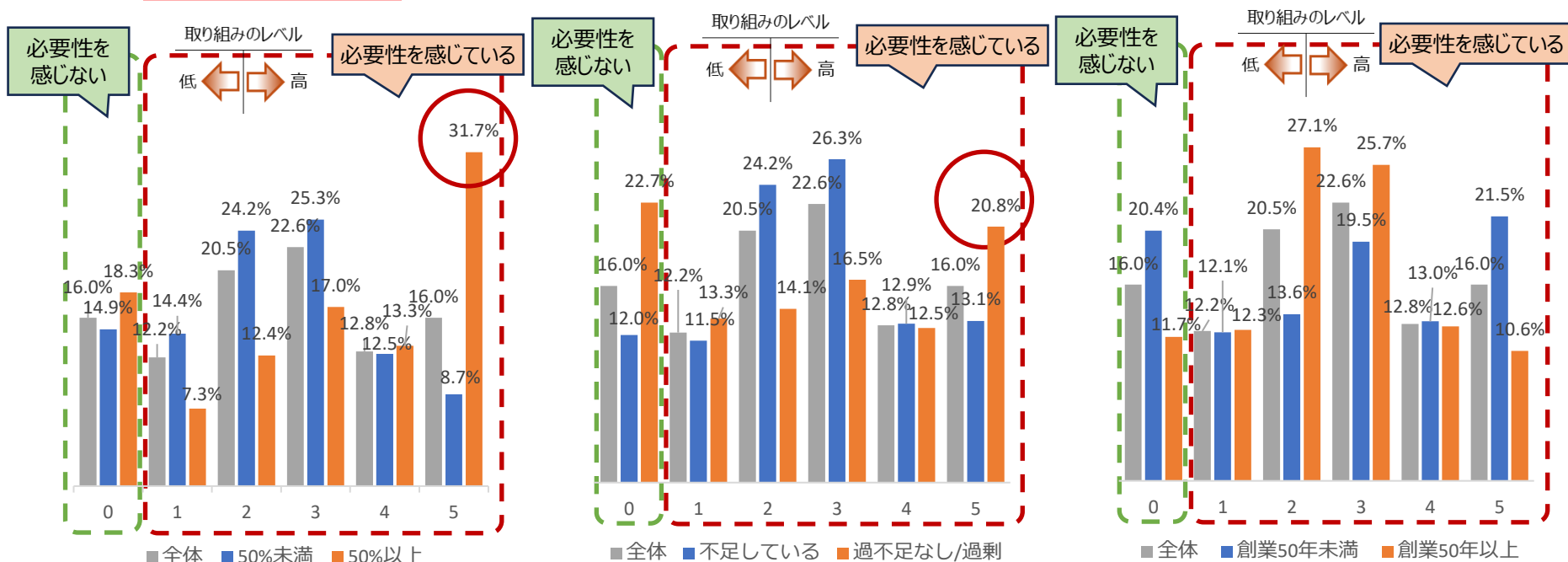
○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

n = 689

(1) 女性比率別

(2) 人員充足率別

(3) 業歴別



(注1) 【採用・配置】に関する項目とは、女性が活躍できる職場であることを求人情報・HP等へ掲載し積極的に広報している、性別に関わらず公正・公平な採用選考を行うため転勤要件等の家庭との両立が難しい募集・採用基準の見直し等を行っている、などを指す。

(注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける0～5の項目は、それぞれ0：必要を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

Ⅲ－6② 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

【2】働き方改革

○【働き方改革】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

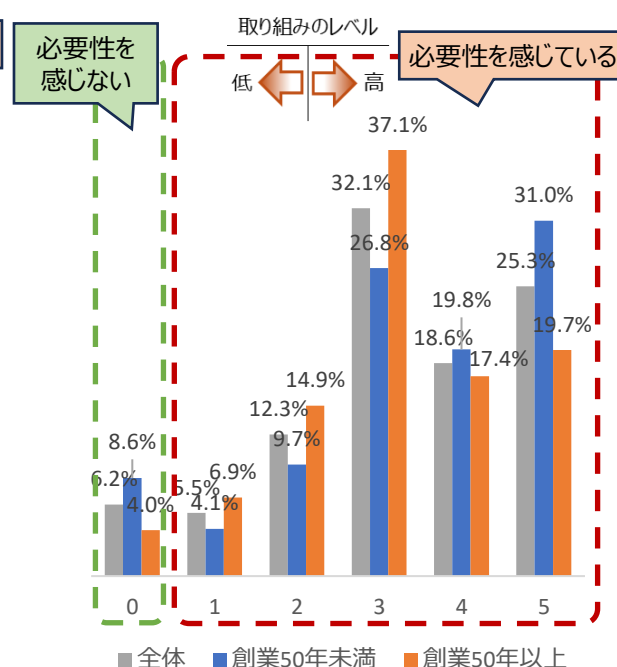
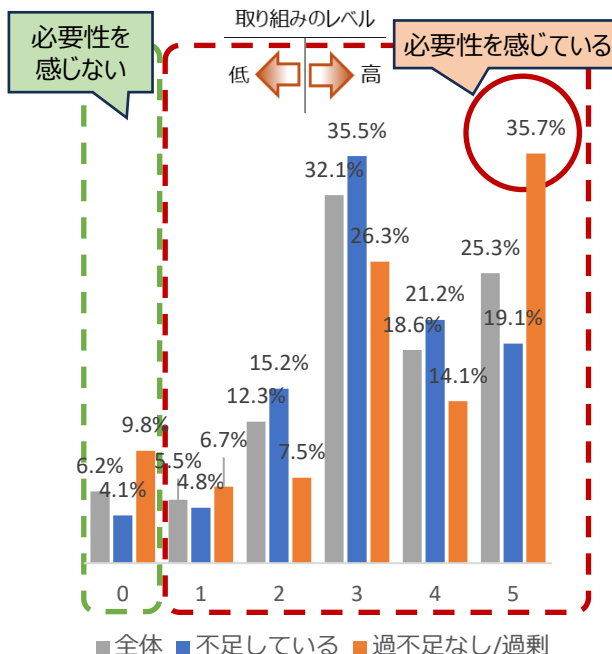
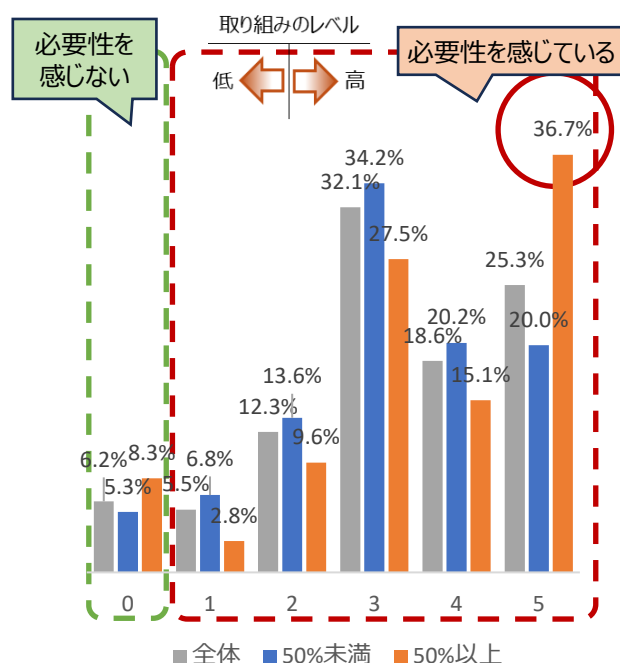
○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

n = 689

(1) 女性比率別

(2) 人員充足率別

(3) 業歴別



(注1) 【働き方改革】に関する項目とは、ライフワークバランスの推進に向けたトップマネジメントによる声かけ、人事評価における長時間労働は正や生産性向上に関する評価、残業が一定時間数超える場合の指導等、フレックスタイム制やリモートワーク、時間単位年休制度、などを指す。

(注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける1～5の項目は、それぞれ0：必要性を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

Ⅲ－6③ 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

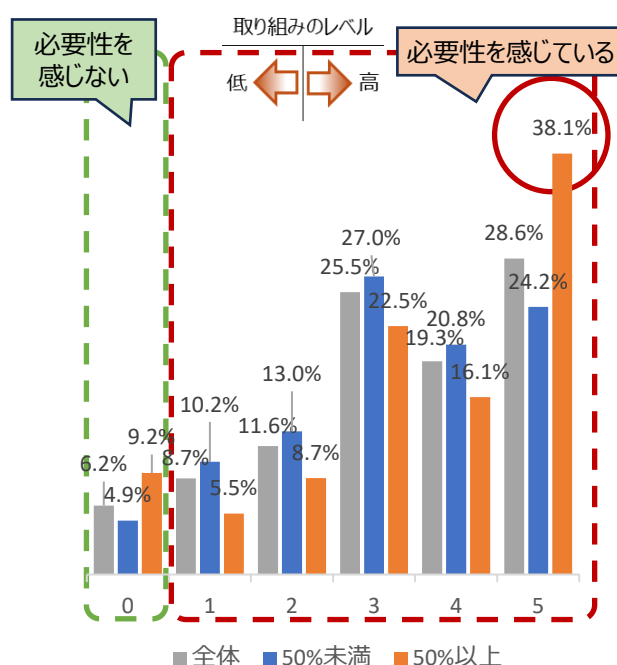
【3】両立支援

○【両立支援】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

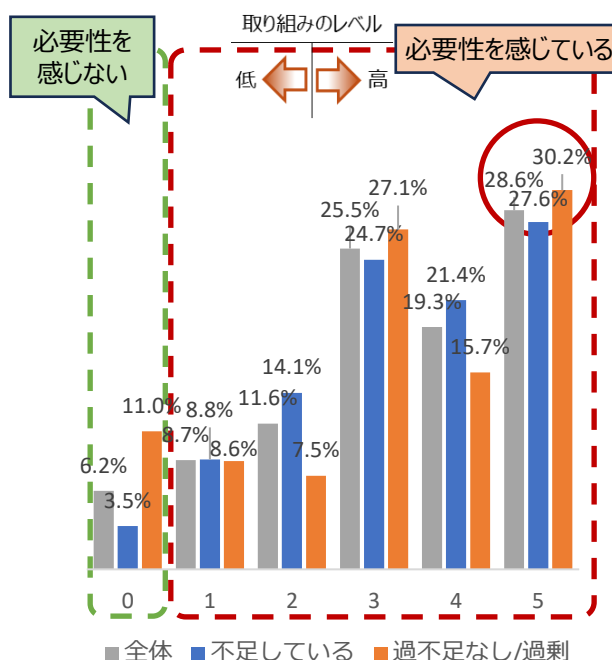
○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

n = 689

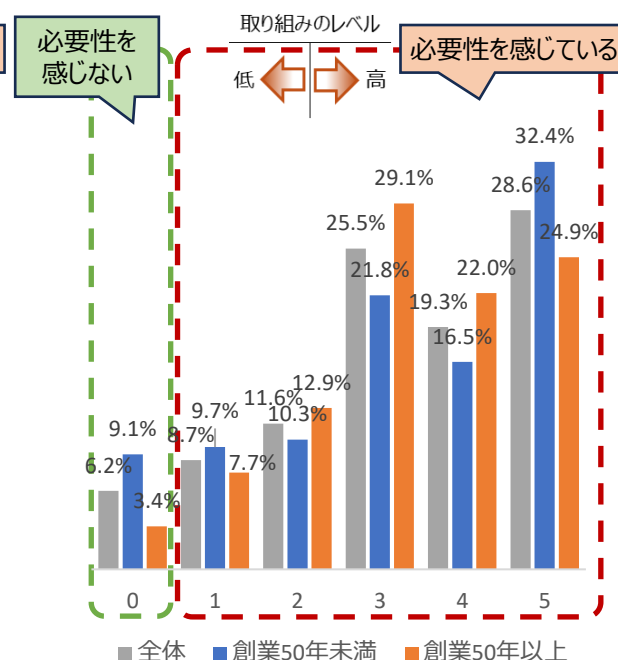
(1) 女性比率別



(2) 人員充足率別



(3) 業歴別



(注1) 【両立支援】に関する項目とは、社員の仕事と育児・介護の両立支援に取り組み積極的に広報している、産休・育休からの復帰後の処遇について、本人の希望に応じたきめ細かい配慮を行っている、などを指す。

(注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける1～5の項目は、それぞれ0：必要性を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

Ⅲ－6④ 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

【4】職場の意識改革

○【職場の意識改革】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

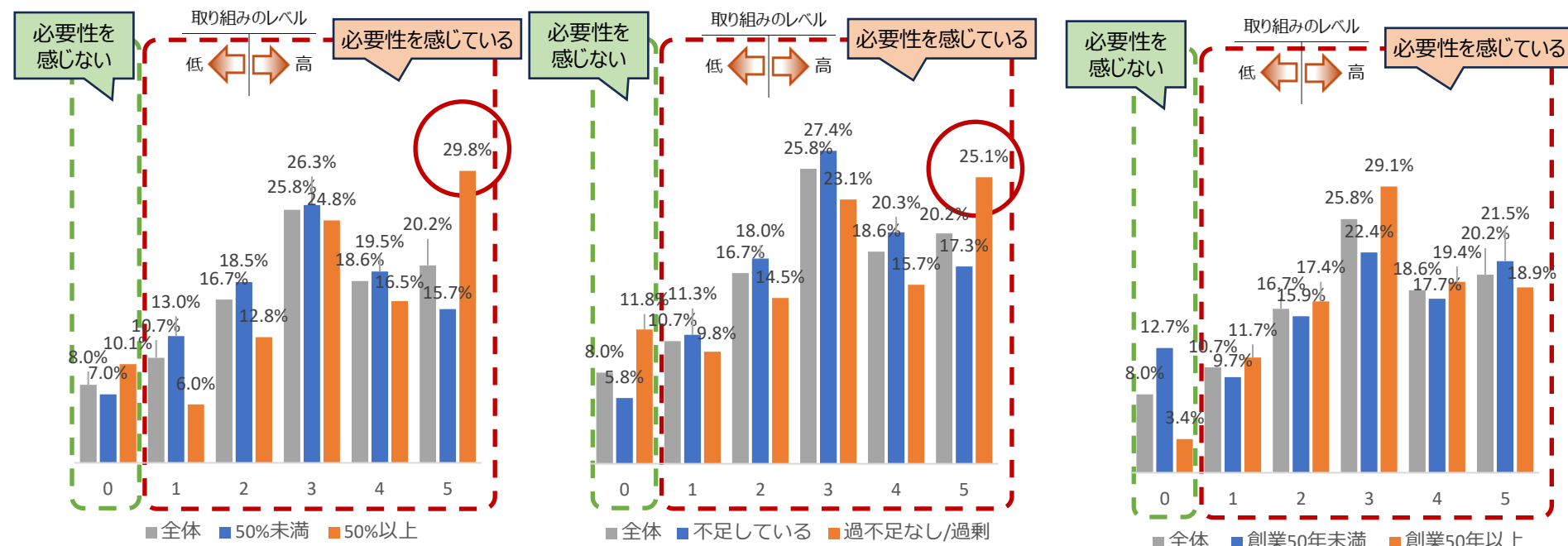
○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

n = 689

(1)女性比率別

(2)人員充足率別

(3)業歴別



(注1) 【職場の意識改革】に関する項目とは、経営トップから性別役割分担意識等の職場風土を変えていくための声掛けや意思表示がなされている、定期的に職場風土・ハラスメントに関する意識調査を実施している、マタハラ・パワハラ防止に向けた職場研修を実施している、などを指す。

(注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける1～5の項目は、それぞれ0：必要性を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

Ⅲ－6⑤ 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

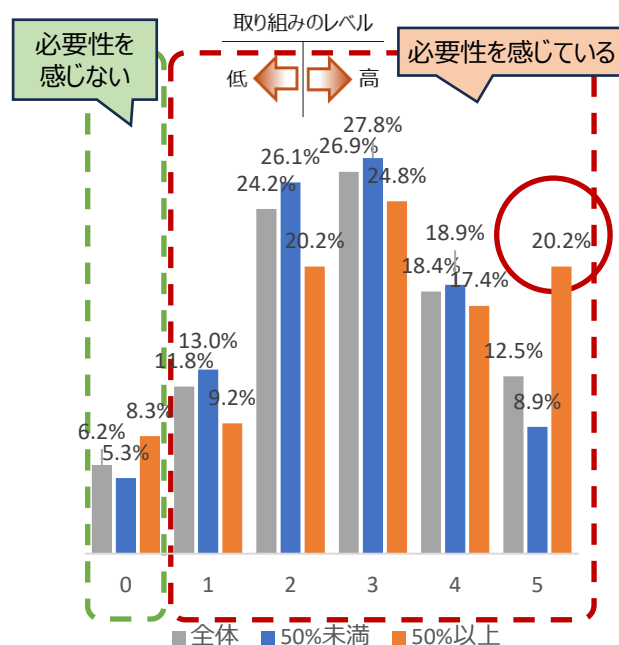
【5】育成・キャリアアップ

○【育成・キャリアアップ】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

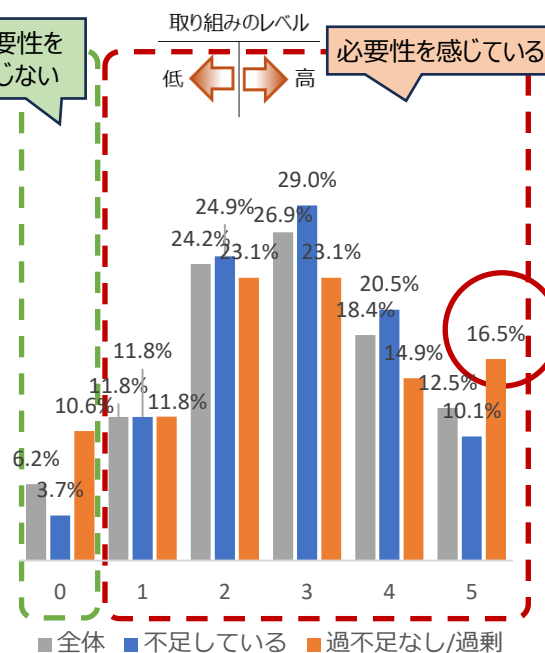
○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

n = 689

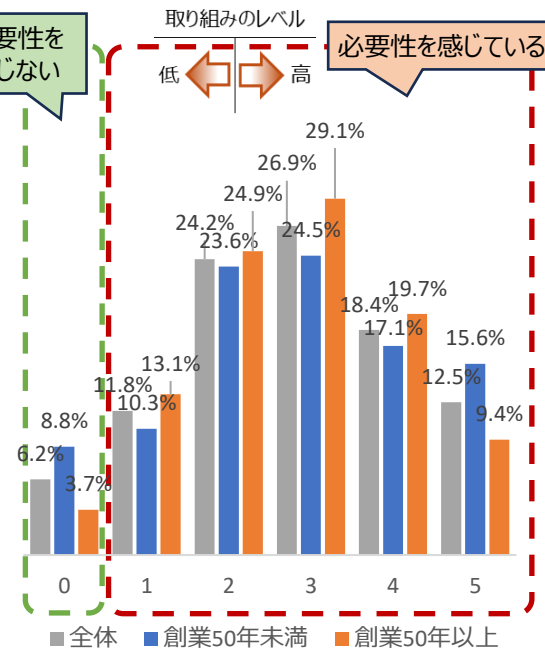
(1) 女性比率別



(2) 人員充足率別



(3) 業歴別



(注1) 【育成・キャリアアップ】に関する項目とは、本人のキャリアについて上司と話し合い中長期の視点に立った育成計画を作成している、メンター制度の導入など先輩社員が後輩社員に対してキャリアやライフワークバランス等について個別に支援する取り組みを行っている、などを指す。

(注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける1～5の項目は、それぞれ0：必要性を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分に取組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

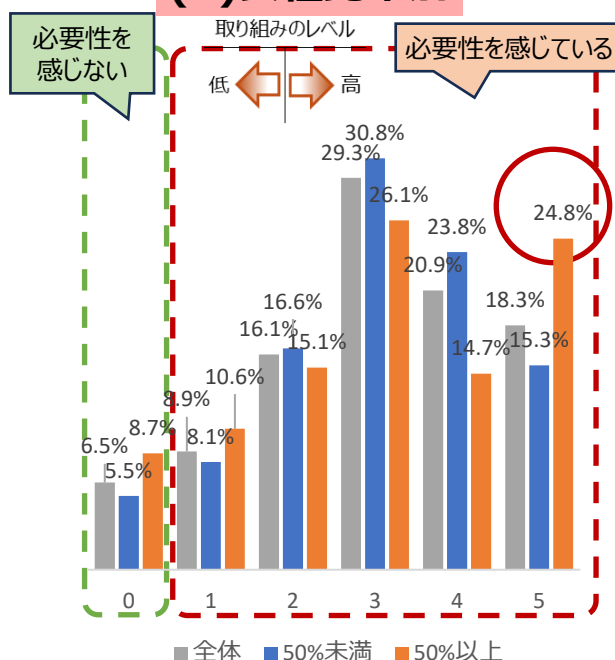
Ⅲ－6⑥ 女性社員の活躍推進に向けた取り組み

【6】働く環境の整備、認定制度等の活用

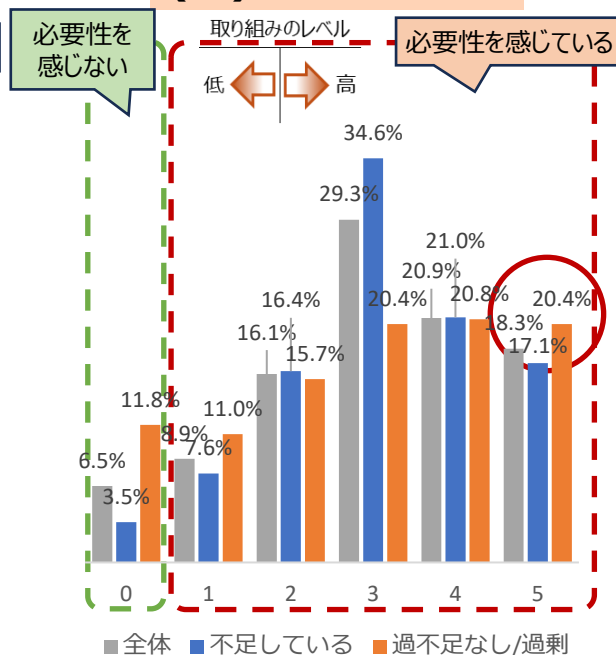
- 【働く環境の整備、認定制度等の活用】に関する取り組みを必要と感じている企業に対して、取り組みの進捗状況・成果を尋ねたところ、女性比率が高い企業、人員が充足している企業については、そうでない企業に比べて、「十分に取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）」と回答した企業の割合が多かった。

○企業属性別 取り組みの進捗状況・成果

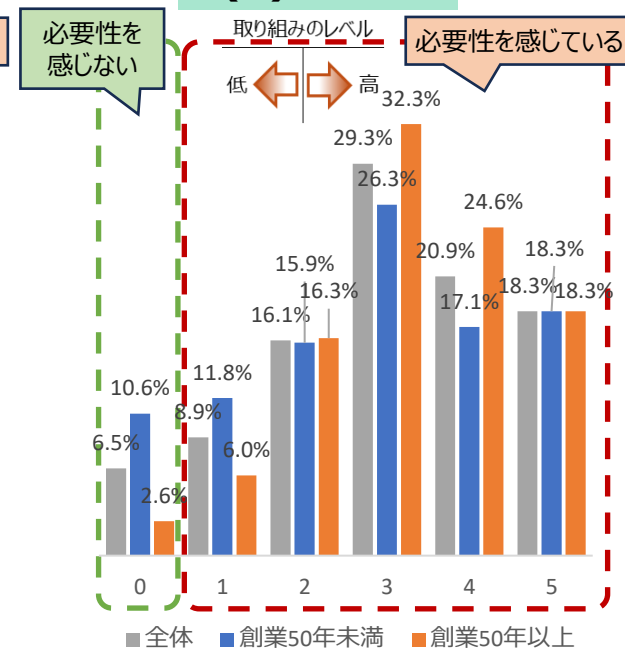
(1) 女性比率別



(2) 人員充足率別



(3) 業歴別



n = 689

- (注1) 【働く環境の整備、認定制度等の活用】に関する項目とは、性別に配慮された設備（女性専用トイレ・更衣室等）が整備されている、健康経営の推進により社員の健康管理・活力向上に向けた取り組みを行っている、女性活躍推進等に関する認定や表彰を受けている、などを指す。
- (注2) 企業属性別 取り組みの進捗状況・成果のグラフにおける1～5の項目は、それぞれ0：必要を感じていない、1：取り組んでいない（0%の進捗・成果）、2：ほとんど取り組んでいない（0～30%程度の進捗・成果）、3：ある程度取り組みを進めている（30～60%程度の進捗・成果）、4：取り組んでいるが十分ではない（60～90%程度の進捗・成果）、5：十分にに取り組んでいる（90%以上の進捗・成果）を示している。

挑みつづける、変わらぬ意志で。

