

1. 女性の活躍推進について（問1～）

資料1-4
男女共同参画及び多様な
性の尊重に関する審議会
令和8年1月30日

事業所

○実施している取り組み（上位）

- ・「長時間労働対策のための組織的対応」：26.8%
- ・「社内に向けた女性活躍についての積極的周知」：20.1%
- ・「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」：19.3%
- ・「特になし」と回答した事業所：30.5%

○「えるぼし認定」（女性の活躍に関する取り組みの実施状況が優良な企業を認定する国の制度）

- ・「知らない」と回答した事業所：55.2%
- ・「取得済み」：1.5%、「取得予定なし」：65.9%

○女性従業員の結婚・妊娠・出産を通じた働き方

- ・「出産・育児休業取得後、復帰し、継続して就業」が最も多く41.2%

○取り組みを進める上での困難（上位）

- ・「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や残業に制約がある」：27.1%
- ・「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状維持で問題ない」：21.9%
- ・「本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的」：21.2%
- ・「特になし」と回答した事業所：31.2%

○女性管理職登用に関する課題（上位）

- ・「管理職に必要な知識・経験・判断力のある女性社員の育成」：36.1%
- ・「管理職として仕事と家庭を両立できる環境整備」：34.6%
- ・「女性社員が昇進を希望しやすい環境づくり」：26.0%

○行政に望むこと（上位）

- ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：23.4%
- ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：12.7%
- ・「優秀な取り組み事例の紹介」：12.4%
- ・「特になし」と回答した事業所：28.2%

2. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）（問10～）

○必要な取り組み・制度（上位）

- ・「職場環境改善（休みやすい雰囲気、多様な働き方の尊重）」：47.2%
- ・「有給休暇の取得促進」：44.2%
- ・「柔軟な勤務時間制度（フレックスタイム制、時差出勤など）」：33.8%

○推進上の課題（上位）

- ・「人員不足の解消」：34.2%
- ・「従業員間の不公平感の解消」：17.9%
- ・「育児・介護休業等取得時の代替要員の確保」：15.1%

○男性の育児休業取得に関する課題（上位）

- ・「代替要員の確保が困難」：31.9%
- ・「休業中の賃金補償」：14.9%
- ・「前例がない」：12.4%
- ・「男性自身に育児休業を取る意識がない」：11.0%

○行政に望むこと（上位）

- ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：29.5%
- ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：13.2%
- ・「優秀な取り組み事例の紹介」：11.9%

3. 健康課題（問15～）

○職場での取り組みで特に重要だと思うもの（上位）

- ・「従業員全体の理解を深めること」：30.8%
- ・「休暇制度の柔軟な運用」：19.6%
- ・「検査・検診、治療、服薬費用の費用負担、補助」：11.4%

○行政に望むこと（上位）

- ・「取り組み導入・実施に対する補助金や助成金の支給」：32.0%
- ・「優秀な取り組み事例の紹介」：14.1%
- ・「取り組みに関する相談、助言、アドバイザーの派遣」：10.9%
- ・「特にない」：25.6%

4. 多様な性、性的マイノリティ（LGBTQ+）について（問18～）

○実施している取り組み（上位）

- ・「相談窓口の設置」：8.6%
- ・「性的マイノリティに関する倫理規定・行動規範等の策定」：6.7%
- ・「特にない」と回答した事業所：76.2%

○推進上の課題（上位）

- ・「どのような取り組みをすればよいかかわからない」：19.7%
- ・「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」：16.1%
- ・「取り組みのための知見を持った人材がいらない」：14.6%
- ・「特にない」：27.0%

○行政への期待（上位）

- ・「取り組みに関するマニュアルの作成・配布」：24.9%
- ・「優秀な取り組み事例の紹介」：18.6%
- ・「働きやすい職場環境づくりを進めるための企業等への働きかけ」：13.8%
- ・「特にない」：50.2%