

箕輪町女性活躍推進意識調査
(町内経営者)

経過比較から読み取れること

令和3年・令和7年比較

箕輪町 多文化共生・男女共同参画推進室

1 全体の傾向

経営者アンケートの経過比較からは、経営者側の意識として、女性の活躍や男性の育児・介護休業への理解は一定程度進んでいる一方で、実際の実施や制度整備にはまだ差があることが読み取れます。特に、女性管理職の登用については「管理職に性別は関係ない」という考え方が強まっており、性別による区分よりも能力や適性を重視する意識が広がっています。

一方で、女性活躍推進に「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」とする回答も増えており、必要性は認識しつつも、実際の制度化や運用に至っていない事業所も少なくありません。小規模事業所や女性従業員が少ない業種では、管理職候補や代替要員の確保が難しいという実務上の課題も見えます。

2 主なポイント一覧

| 分野 | 読み取れること |
|-----------|--|
| 回答者属性 | 令和7年は代表者本人の回答割合が高く、代表者年代は60代が最多。業種は製造業が引き続き中心。 |
| 女性従業員の増加 | 女性従業員を「増やしていく」はやや低下し、「変わらない」が過半数。採用拡大より現状維持の意識が強い。 |
| 経営・事業計画 | 「男性をイメージして組み立てていると思う」は低下し、男性中心の経営観は弱まっている。 |
| 管理職登用 | 「管理職に性別は関係ない」が上昇。一方、「積極的に登用していきたい」は低下し、積極登用より性別不問の意識が強い。 |
| 女性活躍推進の取組 | 「今後取り組む予定がある」が増え、「予定がない」は減少。関心は高まっているが、未実施の事業所も多い。 |
| 阻害要因 | 「男性と比べて家庭責任が重い」が引き続き最多。ただし令和3年より割合は低下。 |
| 育児休業 | 男性育休への賛成は増加。男女ともに代替要員の人材確保が最大の課題。 |
| 介護との両立 | 介護課題を「特に把握していない」が増加し、介護との両立支援は課題が残る。 |
| ハラスメント対策 | 実施率は微増だが、研修・相談窓口など具体的対策の実施割合は低下傾向。 |

| | |
|------|---|
| 制度認知 | 両立支援等助成金、いきいきアドバンスカンパニー制度、パパ育休関連制度の認知は低く、周知が課題。 |
|------|---|

3 回答者属性から見える特徴

令和7年は、記入者に占める「代表者」の割合が72.9%と、令和3年の52.8%から大きく増加しています。このため、令和7年の回答は、より経営者本人の意識が強く反映されたものと考えられます。

代表者の年代は、令和7年では「60代」が37.6%で最も高く、令和3年と比べても増加しています。50代は低下しており、回答企業の代表者層はやや高年齢化している傾向がうかがえます。業種では製造業が約4割を占め、調査全体の傾向に製造業の回答が一定程度影響している点に留意が必要です。

4 女性従業員の増加や経営方針に関する意識

女性従業員を今後「増やしていく」とする回答は、令和3年の44.7%から令和7年は41.4%へやや低下し、「変わらない」が54.9%で最も高くなっています。女性従業員の採用拡大に積極的な事業所は一定数あるものの、全体としては現状維持の意識が強いと考えられます。

一方、経営や事業計画を男性中心に組み立てているかについては、「思う」が46.3%から33.8%へ低下し、「思わない」が65.4%に上昇しています。経営・事業計画の前提として男性を中心に考える意識は、令和3年と比べて弱まっていることが読み取れます。

5 女性管理職の登用に対する意識

管理職登用については、「管理職に性別は関係ない」が令和7年で60.2%となり、令和3年より増加しています。これは、女性を特別に登用するというより、性別に関係なく適任者を登用すべきという意識が広がっていることを示しています。

一方で、「積極的に登用していきたい」は27.6%から16.5%へ低下しています。性別不問の考え方は進んでいるものの、女性管理職を増やすための積極的・計画的な働きかけは弱まっている可能性があります。今後は、「性別に関係ない」という意識を実際の登用機会の確保につなげる視点が必要です。

6 管理職登用を打診しにくい・受けにくい背景

女性従業員に管理職登用を打診したことが「ある」は令和7年で14.3%にとどまり、「打診したことがない」が43.6%で最も高くなっています。自由記述では、管理職ポストがない、対象者がいない、人数が少ない、適任者がいないといった理由が多く、小規模事業所における人材・組織規模の制約が表れています。

管理職登用を断られた理由では、「責任が重くなるため」が89.5%と最も高く、「仕事と家庭の両立が困難なため」も高い水準です。女性本人の意欲だけでなく、管理職になった場合の責任負担、勤務時間、家庭との両立への不安を軽減する仕組みが重要です。

7 女性活躍推進への取組状況

女性活躍推進に「取り組んでいる」は令和7年で25.6%と令和3年よりやや低下していますが、「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」は34.6%に増加しています。一方、「取り組んでいない、今後も取り組む予定がない」は減少しており、女性活躍推進への関心や必要性の認識は高まっていると考えられます。

現在取り組んでいる内容では、「性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入」が最も高く、評価や人事制度の公平性が重視されています。今後は、制度の導入だけでなく、管理職候補の育成、役職打診の機会づくり、柔軟な働き方の整備など、実際の登用や定着につながる取組が求められます。

8 女性従業員の活躍を阻害する要因

女性従業員が活躍するための阻害要因としては、令和7年でも「男性と比べて家庭責任が重い」が53.4%で最も高くなっています。ただし、令和3年の70.7%からは大きく低下しており、家庭責任の偏りに対する認識や状況には一定の変化が見られます。

一方で、「産休・育休の取得、育児短時間勤務がハンディになる」「重量物や危険有害業務など女性が従事できない業務がある」なども一定程度挙げられており、家庭面の課題だけでなく、職場内の制度運用や業務内容そのものに関わる課題も残っています。

9 育児休業と両立支援に関する課題

男性従業員の育児休業取得については、「賛成」が令和7年で66.2%となり、令和3年より増加しています。男性育休への理解は進んでいる一方で、実際に制度を利用する際の課題としては、男女ともに「代替要員の人材確保（教育）」が最も高くなっています。

育児休業中の代替要員については、「配置した」が低下し、「配置していない」が上昇しています。人員に余裕のない事業所では、制度への理解があっても代替要員の確保が難しく、休業取得の実効性を高めるには、企業単独では対応しにくい人材確保・業務分担への支援が重要です。

10 介護との両立支援は遅れが見られる

男性従業員の介護休業取得については、「賛成」が68.4%と高く、令和3年より増加しています。一方、介護の問題を抱えている従業員の把握方法では、「特に把握していない」が14.6%から27.1%へ増加しています。

仕事と介護の両立に関する取組では、「特に取り組んでいない」が42.9%で最も高くなっています。育児支援に比べ、介護との両立はまだ企業内で課題として見えにくく、制度整備や相談体制が十分に進んでいない可能性があります。今後は、介護離職防止の観点からも、早期把握や相談体制の整備が必要です。

11 ハラスメント対策の実施状況

ハラスメント対策については、「実施している」が令和7年で42.9%となり、令和3年からわずかに増加しています。一方で、「実施していない」も41.4%とほぼ同程度あり、対策の有無は事業所によって分かれています。

実施している対策の内容では、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」が最も高い一方、従業員啓発のための研修や相談窓口の設置などは令和3年より低下しています。形式的な対応だけでなく、予防・相談・再発防止まで含めた実効性ある対策が課題です。

12 女性活躍が企業業績に与える影響

女性従業員の活躍・定着への取組が企業業績にプラスの影響があると思うかについては、令和7年で「影響があると思う」が67.7%と高く、経営者の多くが一定の効果を認識しています。

プラス効果としては、「優秀な人材確保につながる」が70.0%で最も高く、女性活躍を人材確保の観点から捉える意識が強いことが分かります。一方で、「職場の雰囲気・風土の改善」などは令和3年より低下しており、女性活躍の効果を具体的な経営改善や職場改善につなげていくためには、事例の共有や取組効果の見える化が有効と考えられます。

13 理系女子・旧姓使用・支援制度の認知

理系女子学生を積極的に増やしていくことについては、令和7年で「賛成」が69.9%となり、令和3年より大きく増加しています。将来的な人材確保や職域拡大に向けて、教育段階からの取組に対する理解は高まっています。

旧姓使用については、「認めている」が35.3%に増加している一方、「わからない（どちらでもよい）」が55.6%で最も高く、制度として明確に位置付けていない事業所も多いと考えられます。また、令和7年新設の支援制度認知では、両立支援等助成金、いきいきアドバンスカンパニー制度、パパ育休関連制度のいずれも「知らない」が多数を占めており、制度の周知が大きな課題です。

14 今後の施策に向けた視点

企業規模に応じた支援：小規模事業所では、管理職ポストや代替要員、人員余裕が限られるため、企業規模に応じた柔軟な支援が必要です。

女性管理職候補の育成：性別不問の意識を実際の登用につなげるため、候補者育成、役職打診の機会づくり、責任負担への不安軽減が重要です。

代替要員確保への支援：育児・介護休業の最大の課題は代替要員の確保であり、人材確保や業務分担の仕組みづくりが求められます。

介護との両立支援の見える化：介護課題を把握していない事業所が増えているため、相談体制、情報提供、管理職向けの理解促進が必要です。

支援制度の周知強化：助成金や県制度の認知が低く、制度を知る機会そのものを増やす必要があります。商工会、金融機関、社労士等との連携も有効です。

実効性あるハラスメント対策：相談窓口の設置や研修など、問題発生時だけでなく未然防止につながる対策を進める必要があります。

15 まとめ

今回の経過比較から、町内経営者の間では、女性活躍や男性の育児・介護休業に対する理解は一定程度進み、「性別に関係なく能力や適性で評価する」という考え方が強まっていることが分かります。一方で、女性管理職の積極登用や両立支援制度の運用、代替要員の確保、介護との両立、ハラスメント対策など、実際の実践にはまだ課題が残っています。特に小規模事業所では、人員や組織体制の制約から、制度を整えても運用が難しい状況が想定されます。今後は、意識啓発だけでなく、企業が実際に取り組みやすい具体的な支援、制度周知、人材確保、好事例の共有を進めることで、女性の活躍推進と誰もが働き続けやすい職場環境づくりにつなげていくことが重要です。

箕輪町女性活躍推進意識調査

(町内経営者)

アンケート集計報告書

箕輪町 多文化共生・男女共同参画推進室

I 調査の概要

◆調査の目的

この報告書は、箕輪町女性の働き方 経営者アンケート調査をまとめたものです。

本調査は、町内の企業経営者の、経営の方向性、女性従業員についてどのような認識が明らかにし、箕輪町の施策の基礎資料とすることを目的としています。

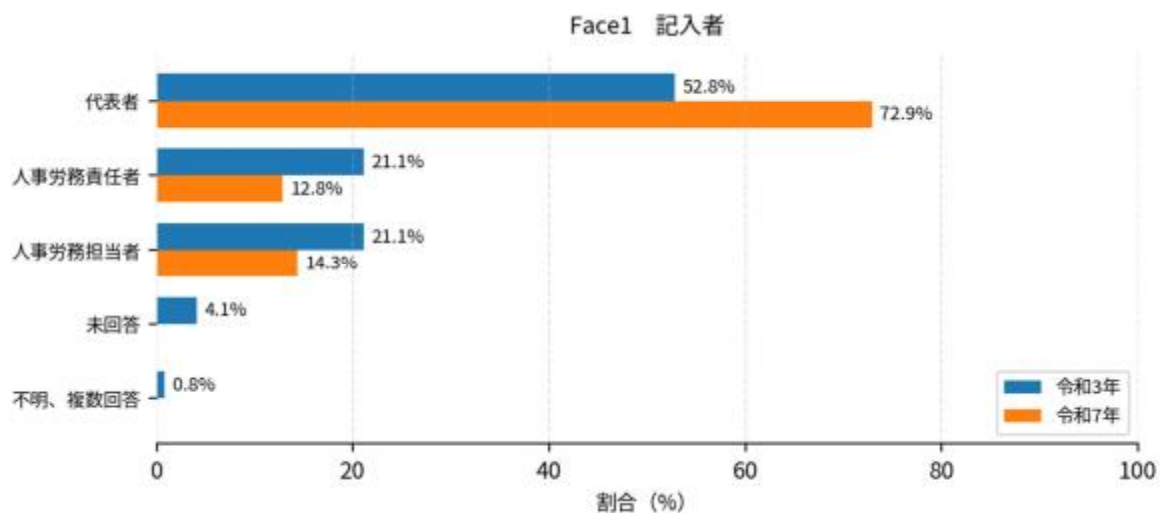
◆調査設計・回収結果

| 年度 | 調査対象 | 調査方法 | 調査期間 | 有効回答数 | 回収率 | 備考 |
|------|-------------|--------------------------|----------------------|-------|-------|----|
| 令和3年 | 町内企業経営者300人 | 郵送配布 郵送回収またはインターネット回答 | 令和3年10月 1日～10月31日 | 123人 | 41.0% | |
| 令和7年 | 町内企業経営者300人 | 郵送配布 郵送回収またはインターネット回答 | 令和7年10月 1日～10月31日 | 133人 | 44.3% | |

II 回答者の属性

Face1 記入者

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

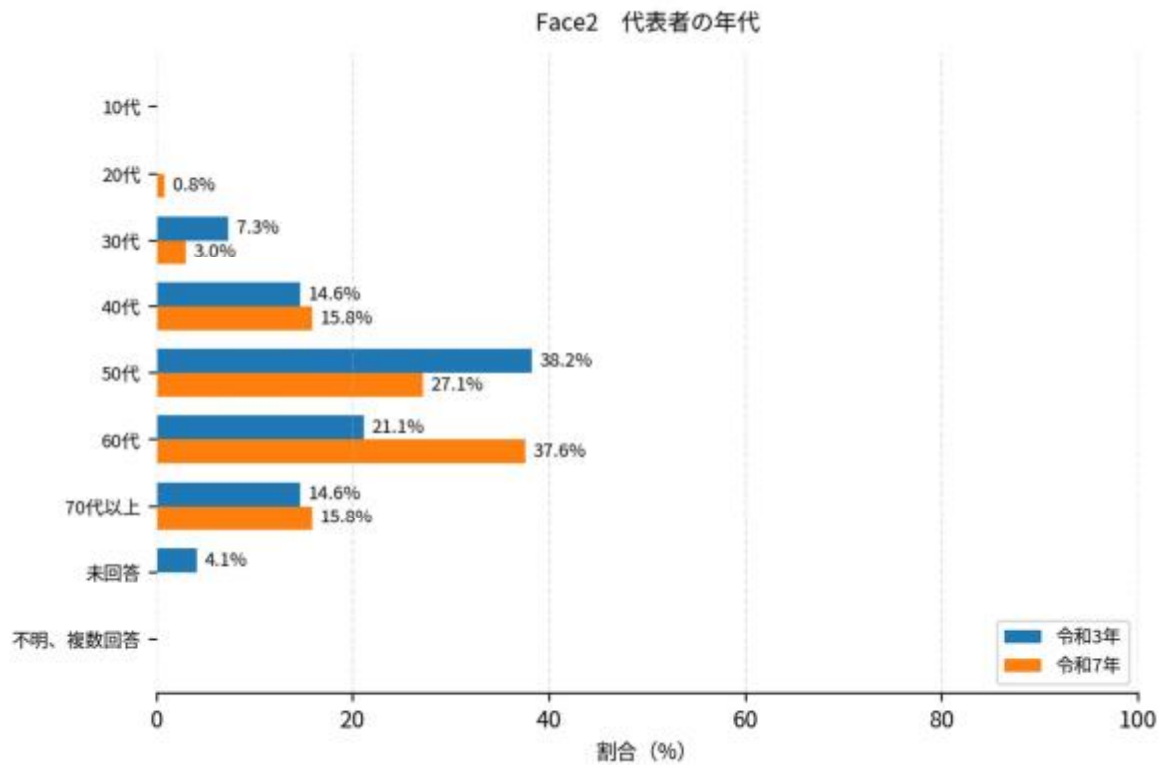


令和7年では「代表者」が72.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「代表者」で、差は+20.1ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 代表者 | 65 | 52.8% | 97 | 72.9% | +20.1 |
| 人事労務責任者 | 26 | 21.1% | 17 | 12.8% | -8.3 |
| 人事労務担当者 | 26 | 21.1% | 19 | 14.3% | -6.8 |
| 未回答 | 5 | 4.1% | 0 | 0.0% | -4.1 |
| 不明、複数回答 | 1 | 0.8% | 0 | 0.0% | -0.8 |

Face2 代表者の年代

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

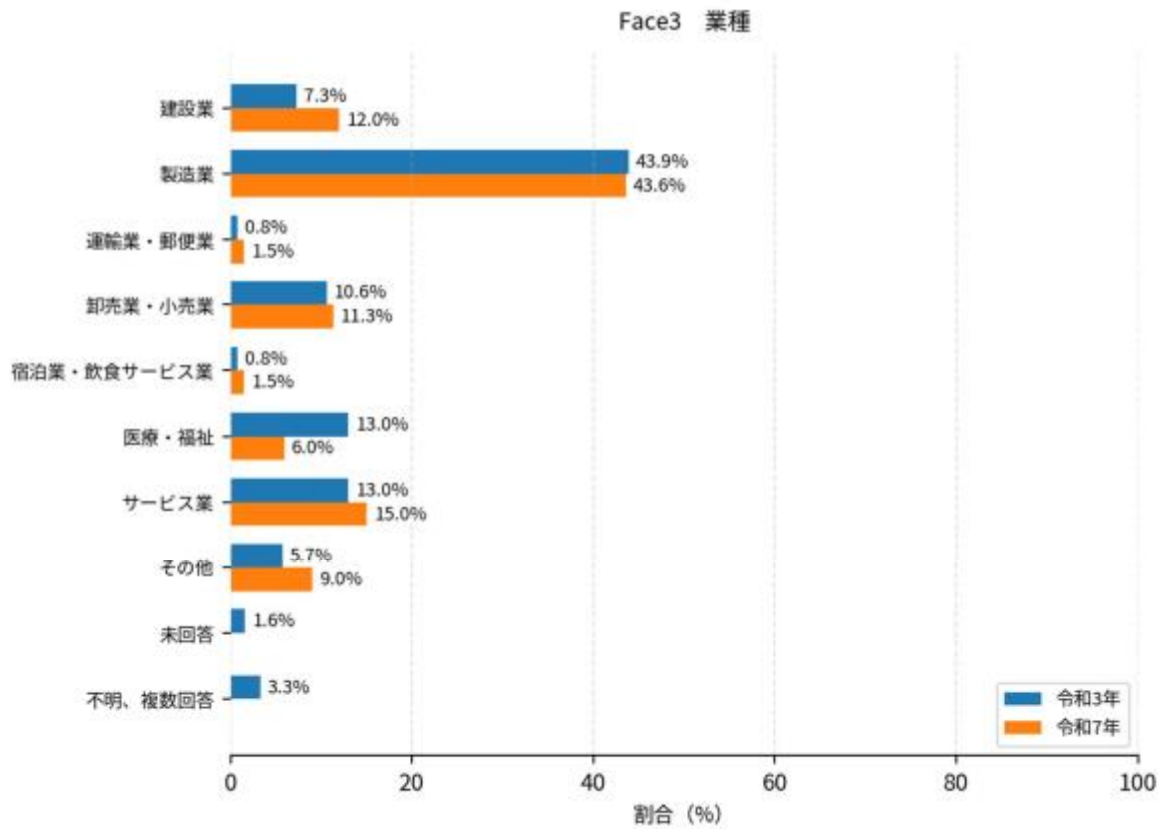


令和7年では「60代」が37.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「60代」で、差は+16.5ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 10代 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |
| 20代 | 0 | 0.0% | 1 | 0.8% | +0.8 |
| 30代 | 9 | 7.3% | 4 | 3.0% | -4.3 |
| 40代 | 18 | 14.6% | 21 | 15.8% | +1.2 |
| 50代 | 47 | 38.2% | 36 | 27.1% | -11.1 |
| 60代 | 26 | 21.1% | 50 | 37.6% | +16.5 |
| 70代以上 | 18 | 14.6% | 21 | 15.8% | +1.2 |
| 未回答 | 5 | 4.1% | 0 | 0.0% | -4.1 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

Face3 業種

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133



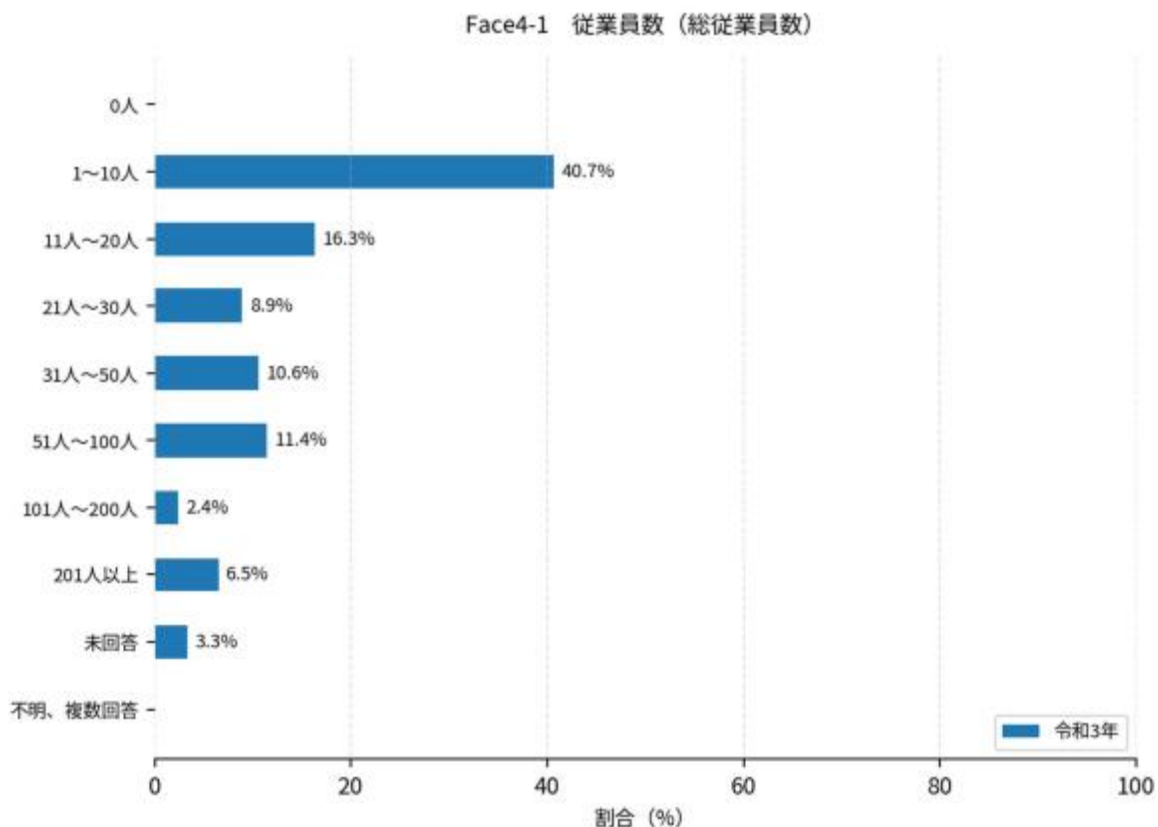
令和7年では「製造業」が43.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「医療・福祉」で、差は-7.0ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 建設業 | 9 | 7.3% | 16 | 12.0% | +4.7 |
| 製造業 | 54 | 43.9% | 58 | 43.6% | -0.3 |
| 運輸業・郵便業 | 1 | 0.8% | 2 | 1.5% | +0.7 |
| 卸売業・小売業 | 13 | 10.6% | 15 | 11.3% | +0.7 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 1 | 0.8% | 2 | 1.5% | +0.7 |
| 医療・福祉 | 16 | 13.0% | 8 | 6.0% | -7.0 |
| サービス業 | 16 | 13.0% | 20 | 15.0% | +2.0 |
| その他 | 7 | 5.7% | 12 | 9.0% | +3.3 |
| 未回答 | 2 | 1.6% | 0 | 0.0% | -1.6 |
| 不明、複数回答 | 4 | 3.3% | 0 | 0.0% | -3.3 |

※令和3年は「総従業員数・正規従業員数・非正規従業員数」が設問とし、令和7年は「男性正規・男性非正規・女性正規・女性非正規」に分けた回答形式のため、単純な合算比較は行わず、参考として掲載します。

令和3年 Face4-1 従業員数（総従業員数）

回答種別：単一回答 / R3 n=123

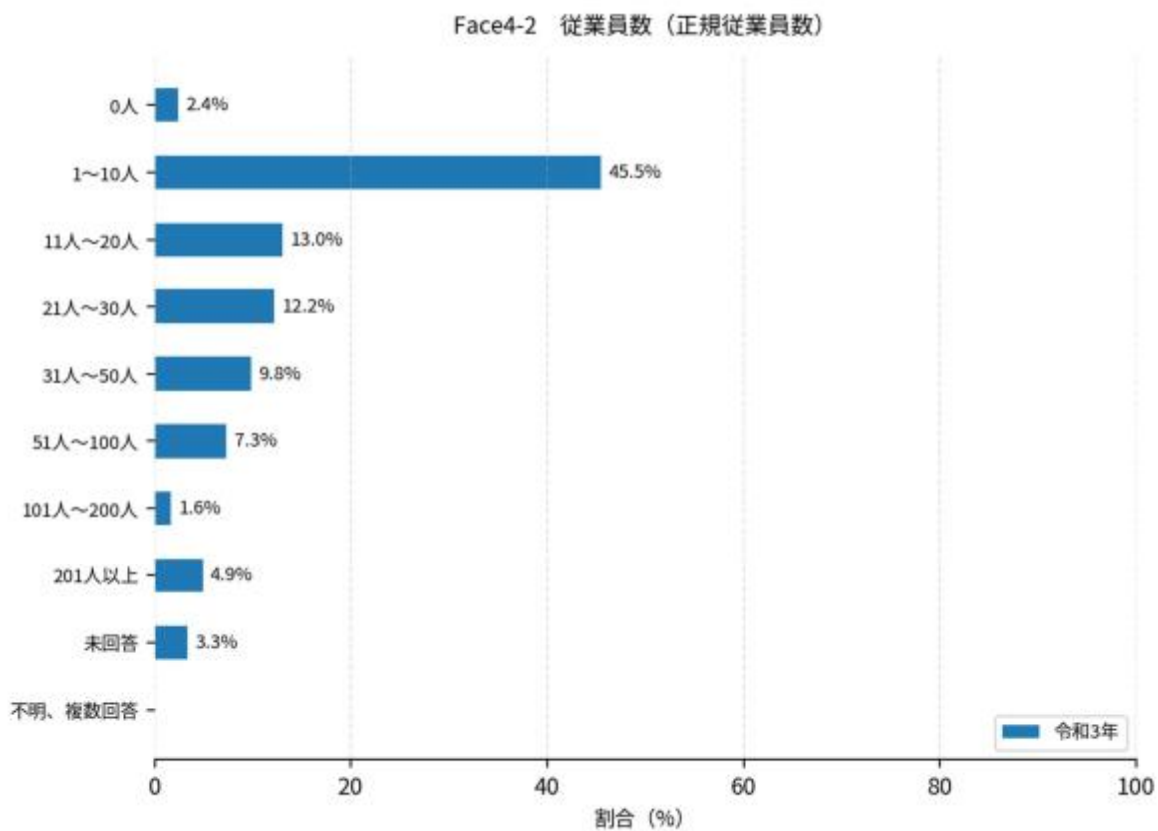


| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0人 | 0 | 0.0% | | | |
| 1~10人 | 50 | 40.7% | | | |
| 11人~20人 | 20 | 16.3% | | | |
| 21人~30人 | 11 | 8.9% | | | |
| 31人~50人 | 13 | 10.6% | | | |
| 51人~100人 | 14 | 11.4% | | | |
| 101人~200人 | 3 | 2.4% | | | |
| 201人以上 | 8 | 6.5% | | | |
| 未回答 | 4 | 3.3% | | | |

| | | | | | |
|---------|---|------|--|--|--|
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | | | |
|---------|---|------|--|--|--|

令和3年 Face4-2 従業員数（正規従業員数）

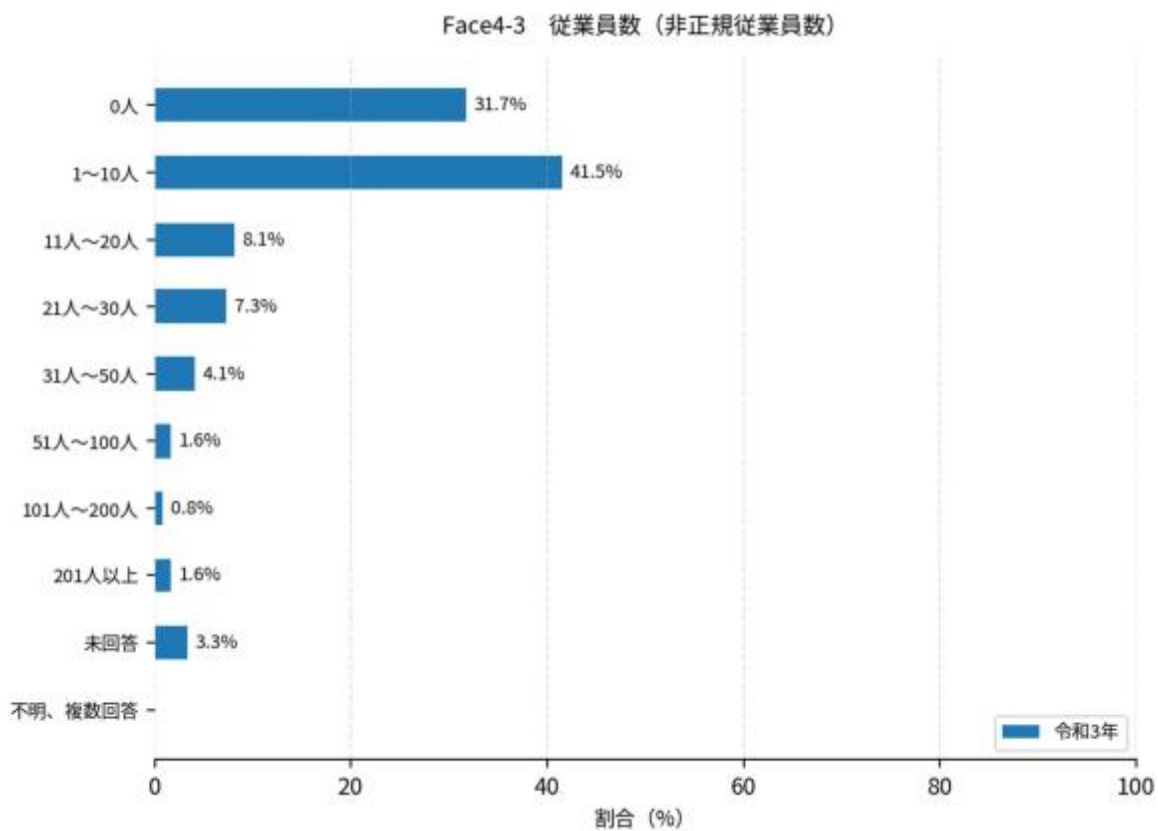
回答種別：単一回答 / R3 n=123



| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0人 | 3 | 2.4% | | | |
| 1~10人 | 56 | 45.5% | | | |
| 11人~20人 | 16 | 13.0% | | | |
| 21人~30人 | 15 | 12.2% | | | |
| 31人~50人 | 12 | 9.8% | | | |
| 51人~100人 | 9 | 7.3% | | | |
| 101人~200人 | 2 | 1.6% | | | |
| 201人以上 | 6 | 4.9% | | | |
| 未回答 | 4 | 3.3% | | | |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | | | |

令和3年 Face4-3 従業員数（非正規従業員数）

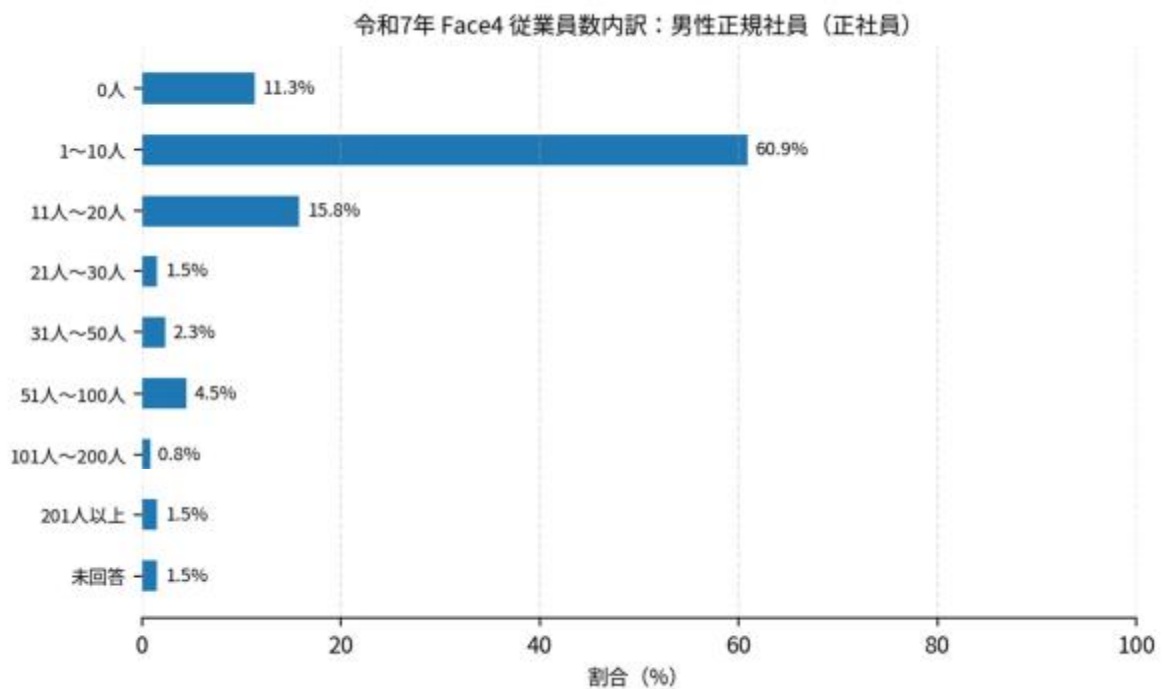
回答種別：単一回答 / R3 n=123



| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 0人 | 39 | 31.7% | | | |
| 1~10人 | 51 | 41.5% | | | |
| 11人~20人 | 10 | 8.1% | | | |
| 21人~30人 | 9 | 7.3% | | | |
| 31人~50人 | 5 | 4.1% | | | |
| 51人~100人 | 2 | 1.6% | | | |
| 101人~200人 | 1 | 0.8% | | | |
| 201人以上 | 2 | 1.6% | | | |
| 未回答 | 4 | 3.3% | | | |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | | | |

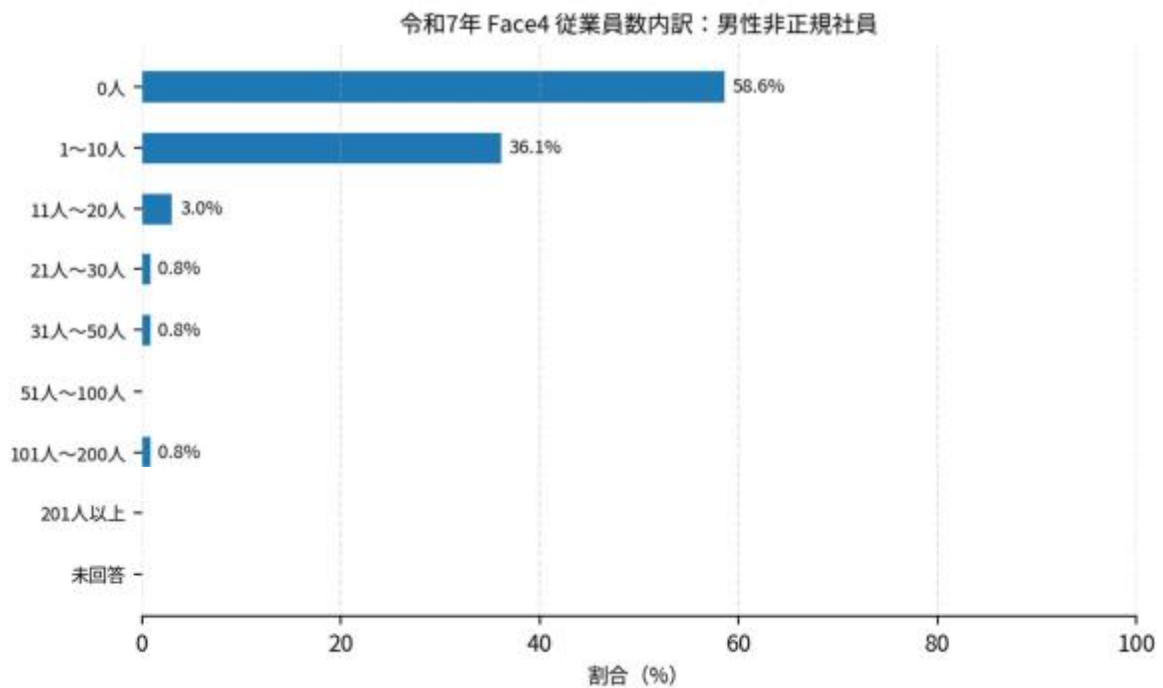
令和7年 Face4 従業員数内訳：男性正規社員（正社員）

回答種別：単一回答 / R7 n=133



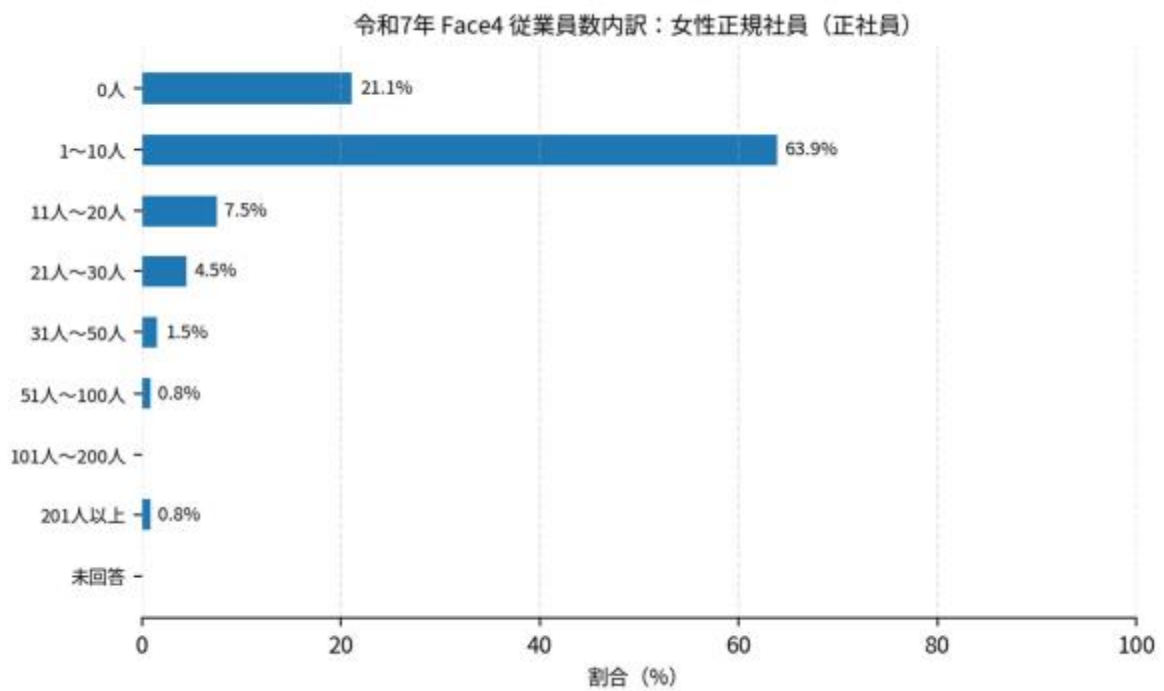
令和7年 Face4 従業員数内訳：男性非正規社員

回答種別：単一回答 / R7 n=133



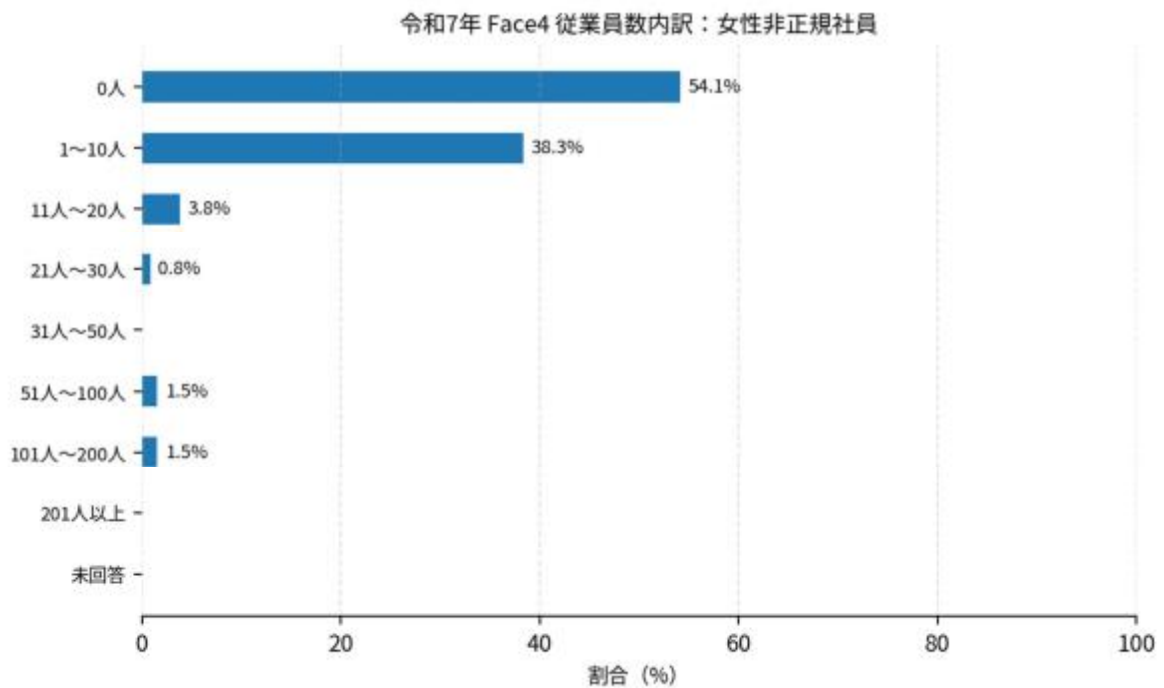
令和7年 Face4 従業員数内訳：女性正規社員（正社員）

回答種別：単一回答 / R7 n=133



令和7年 Face4 従業員数内訳：女性非正規社員

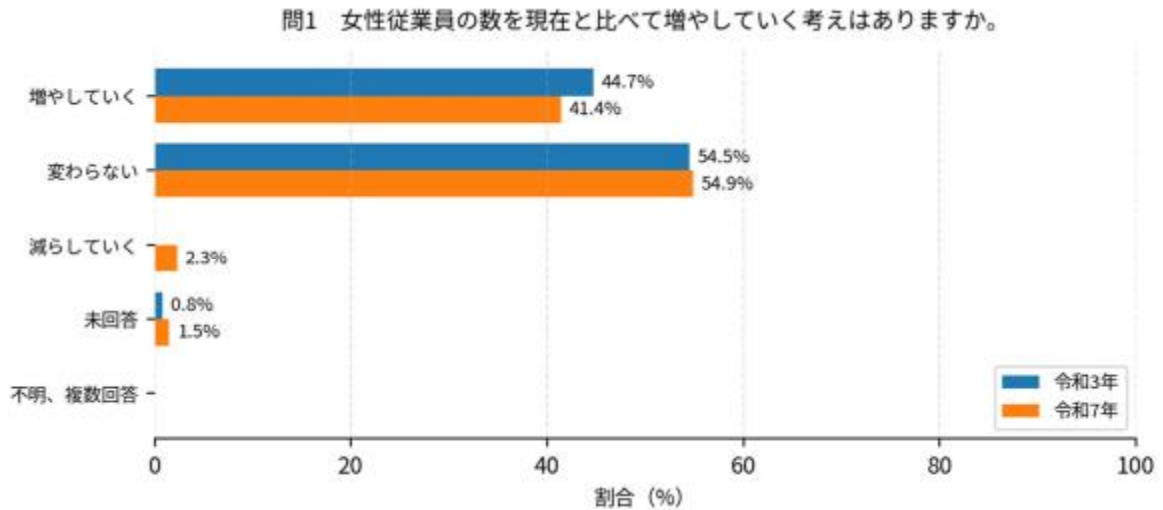
回答種別：単一回答 / R7 n=133



III 調査結果

問1 女性従業員の数を現在と比べて増やしていく考えはありますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

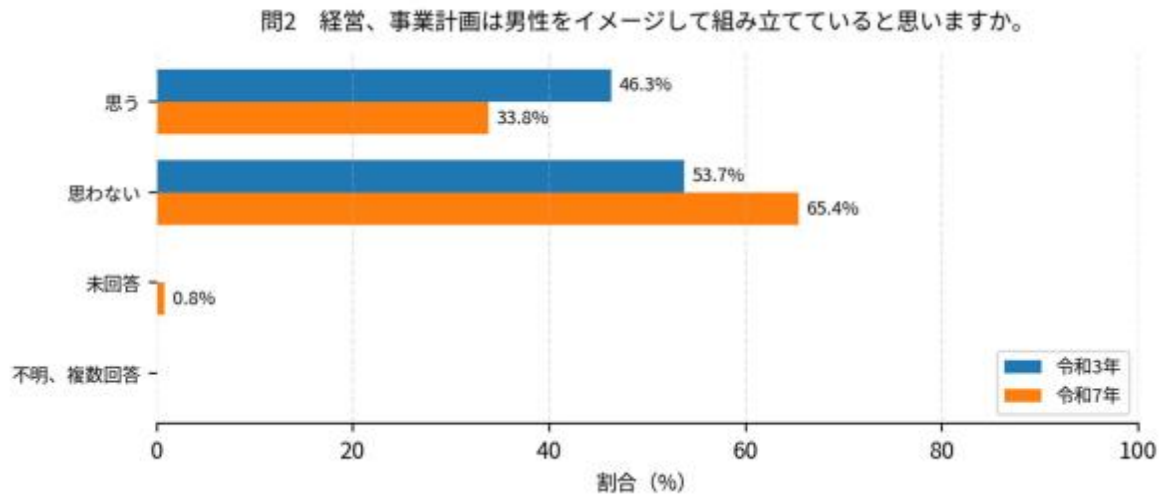


令和7年では「変わらない」が54.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「増やしていく」で、差は-3.3ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 増やしていく | 55 | 44.7% | 55 | 41.4% | -3.3 |
| 変わらない | 67 | 54.5% | 73 | 54.9% | +0.4 |
| 減らしていく | 0 | 0.0% | 3 | 2.3% | +2.3 |
| 未回答 | 1 | 0.8% | 2 | 1.5% | +0.7 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問2 経営、事業計画は男性をイメージして組み立てていると思いますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

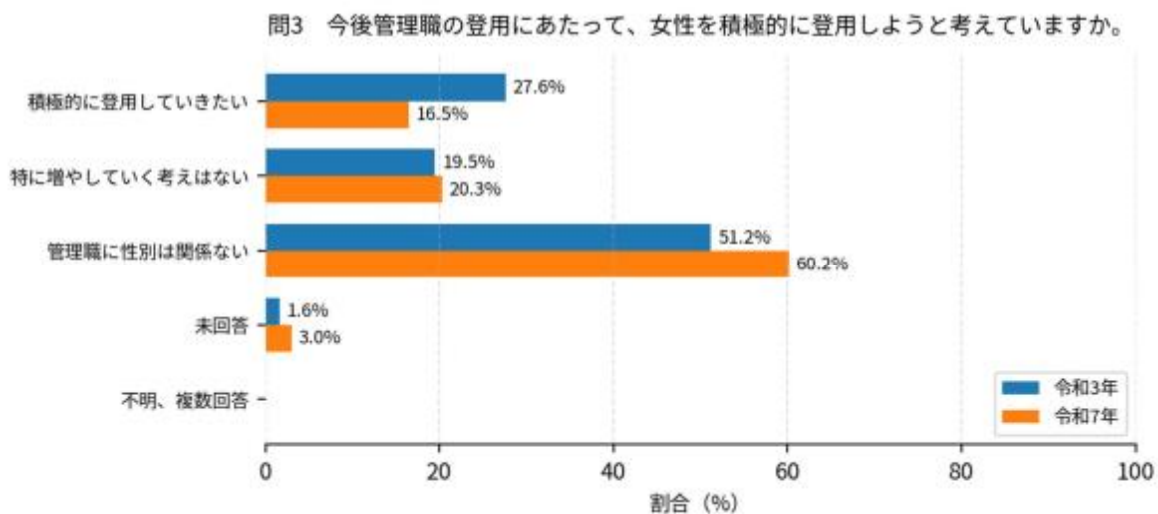


令和7年では「思わない」が65.4%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「思う」で、差は-12.5ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 思う | 57 | 46.3% | 45 | 33.8% | -12.5 |
| 思わない | 66 | 53.7% | 87 | 65.4% | +11.7 |
| 未回答 | 0 | 0.0% | 1 | 0.8% | +0.8 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問3 今後管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

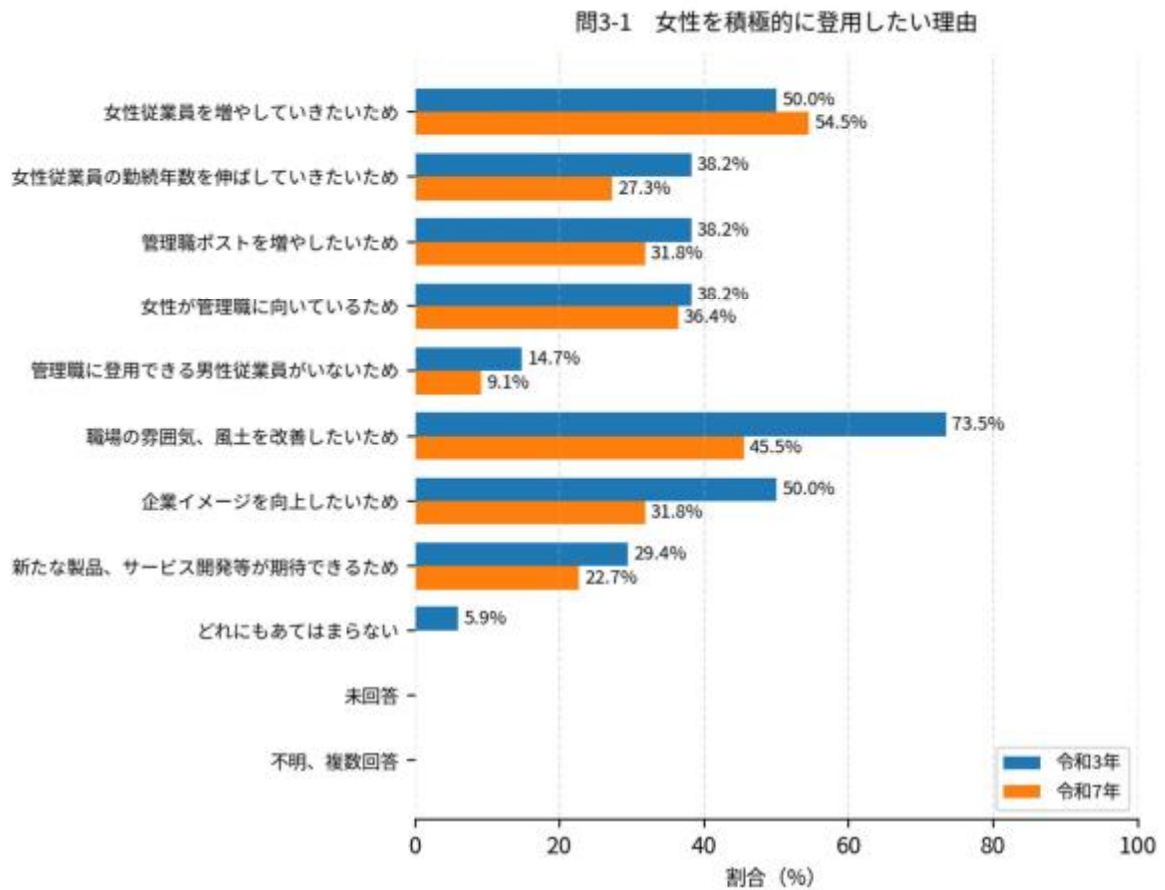


令和7年では「管理職に性別は関係ない」が60.2%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「積極的に登用していきたい」で、差は-11.1ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 積極的に登用していきたい | 34 | 27.6% | 22 | 16.5% | -11.1 |
| 特に増やしていく考えはない | 24 | 19.5% | 27 | 20.3% | +0.8 |
| 管理職に性別は関係ない | 63 | 51.2% | 80 | 60.2% | +9.0 |
| 未回答 | 2 | 1.6% | 4 | 3.0% | +1.4 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問3-1 女性を積極的に登用したい理由 【問3で「積極的に登用していきたい」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=34 / R7 n=22



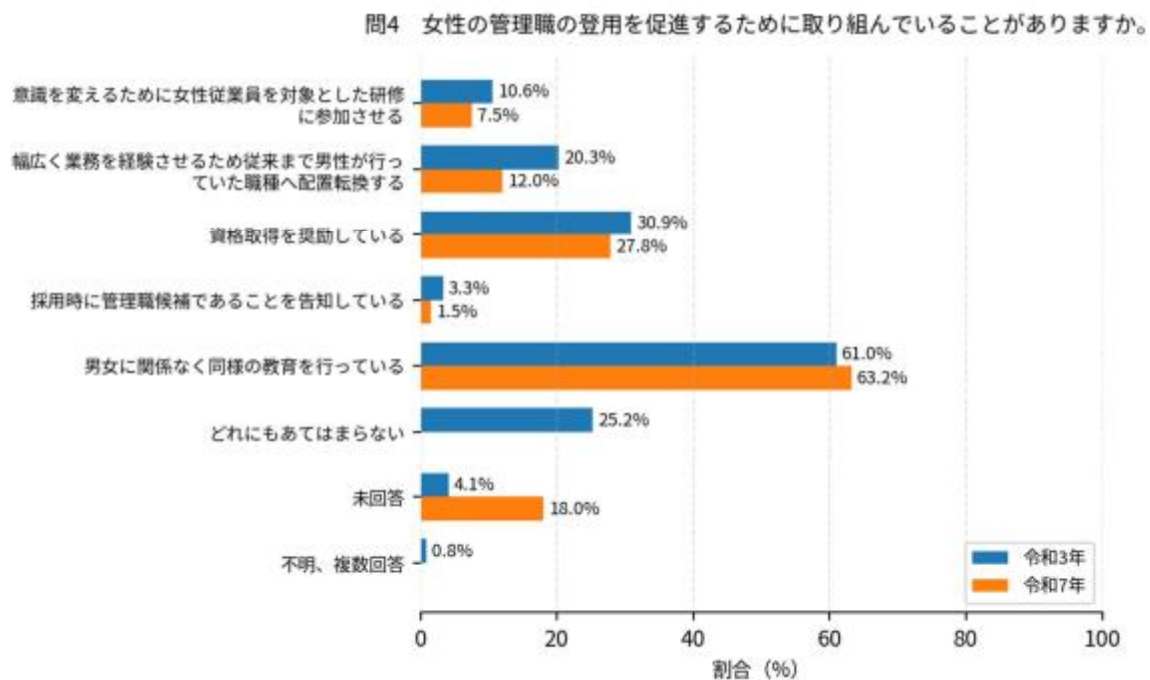
令和7年では「女性従業員を増やしていきたいため」が54.5%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「職場の雰囲気、風土を改善したいため」で、差は-28.0ポイントです。

どれにもあてはまらない 理由

| | |
|---------|---------------------|
| 卸売業・小売業 | 事業を拡大したいと思っているため |
| サービス業 | 一生懸命働いてくれるなら性別は問わない |

問4 女性の管理職の登用を促進するために取り組んでいることがありますか。

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「男女に関係なく同様の教育を行っている」が63.2%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「どれにもあてはまらない」で、差は-25.2ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 意識を変えるために女性従業員を対象とした研修に参加させる | 13 | 10.6% | 10 | 7.5% | -3.1 |
| 幅広く業務を経験させるため従来まで男性が行っていた職種へ配置転換する | 25 | 20.3% | 16 | 12.0% | -8.3 |
| 資格取得を奨励している | 38 | 30.9% | 37 | 27.8% | -3.1 |
| 採用時に管理職候補であること | 4 | 3.3% | 2 | 1.5% | -1.8 |

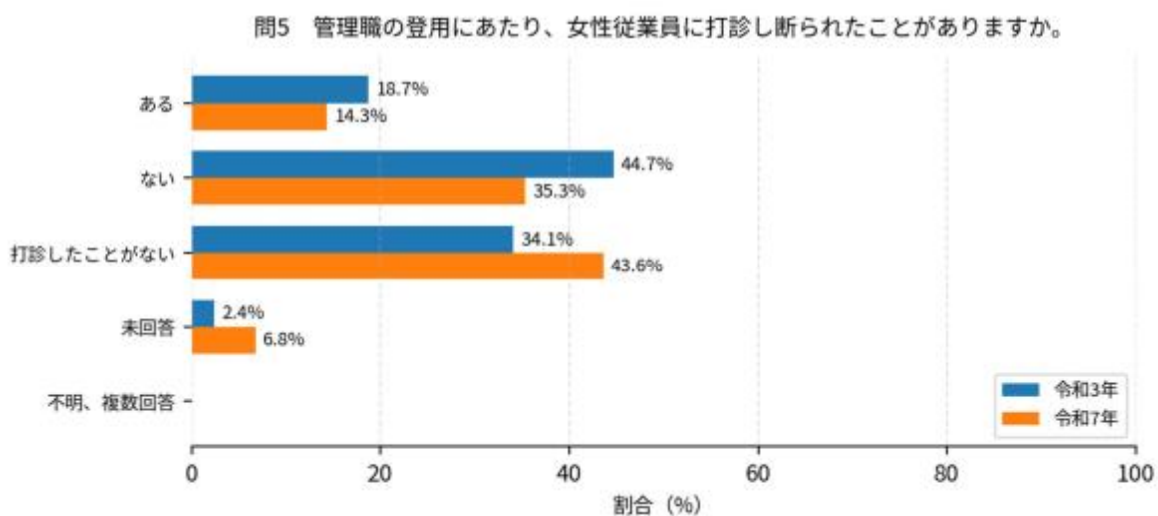
| | | | | | |
|----------------------------|----|-------|----|-------|-------|
| を告知している | | | | | |
| 男女に関係なく 同様の教育を行 っている | 75 | 61.0% | 84 | 63.2% | +2.2 |
| どれにもあては まらない（その 他） | 31 | 25.2% | 0 | 0.0% | -25.2 |
| 未回答 | 5 | 4.1% | 24 | 18.0% | +13.9 |
| 不明、複数回答 | 1 | 0.8% | 0 | 0.0% | -0.8 |

どれにもあてはまらない（その他）

| |
|-------|
| ない。 |
| 能力。 |
| 特になし。 |

問5 管理職の登用にあたり、女性従業員に打診し断られたことがありますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「打診したことがない」が43.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「打診したことがない」で、差は+9.5ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ある | 23 | 18.7% | 19 | 14.3% | -4.4 |
| ない | 55 | 44.7% | 47 | 35.3% | -9.4 |
| 打診したことがない | 42 | 34.1% | 58 | 43.6% | +9.5 |
| 未回答 | 3 | 2.4% | 9 | 6.8% | +4.4 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

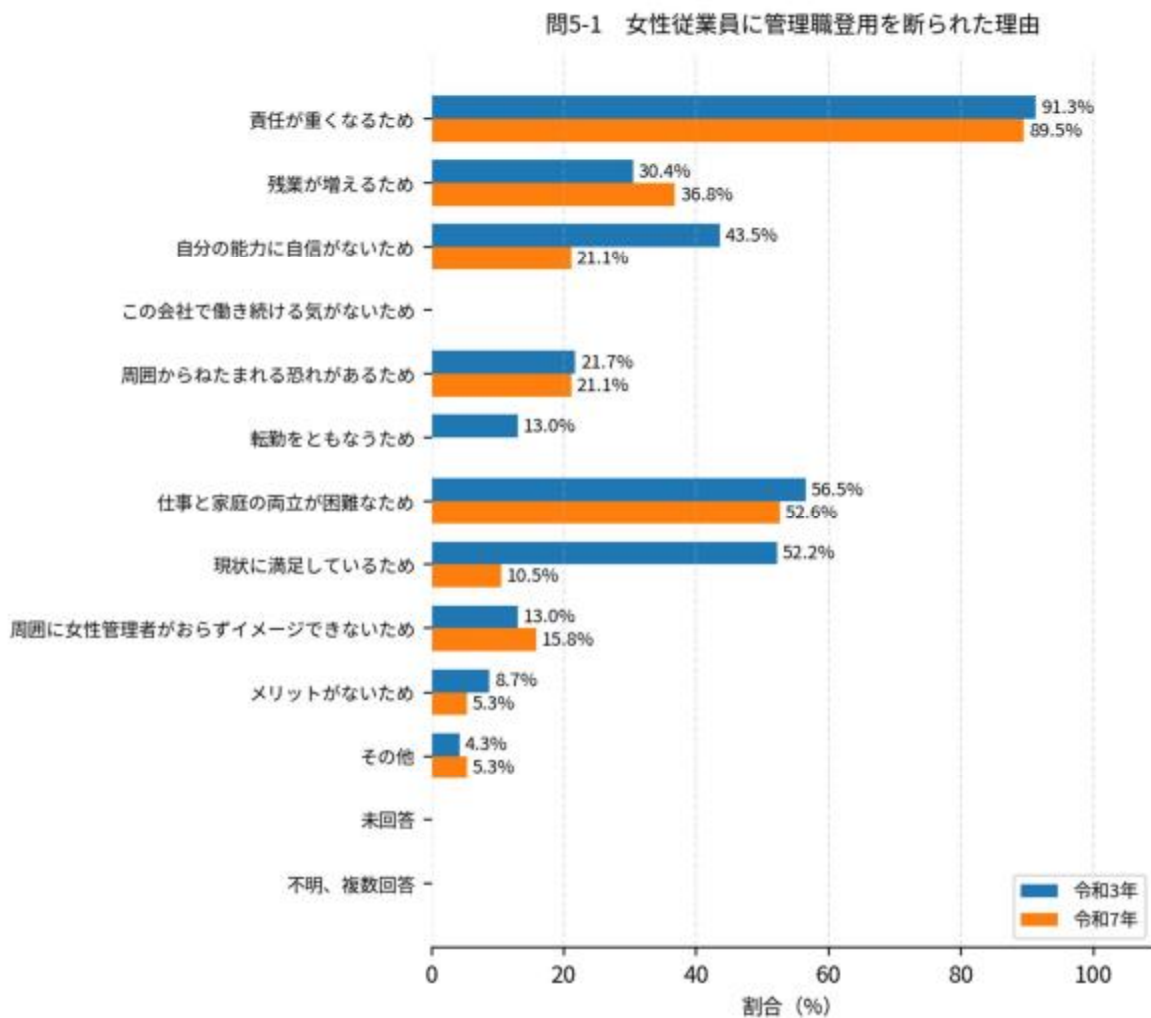
打診したことがない 理由

| | |
|-----|----------------|
| 製造業 | 男性、女性ということがない為 |
| 製造業 | 管理職が役員のみのため |
| 製造業 | 一人で事業を行っているため |
| 製造業 | 居ないから |
| 製造業 | 対象者がいない |
| 製造業 | 必要な状況じゃないため |
| 製造業 | 人数が少ない |
| 製造業 | 弊社には役職がないため |

| | |
|-----------|--------------------|
| 製造業 | 対象となる方がまだいたいため |
| 製造業 | 対象者がいないので |
| 製造業 | 適任者がいないため |
| 宿泊業・サービス業 | 個人店なので |
| 建設業 | いないから |
| 建設業 | 適材人材がいない（有資格者でない） |
| 建設業 | 女性従業員が姉だからです |
| 建設業 | 特になし |
| 卸売業・小売業 | 男女問わず、打診したことはありません |
| 卸売業・小売業 | 職種が事務職のため |
| サービス業 | その場面がない |
| サービス業 | なりたい人がいないから |
| サービス業 | もともと管理職の人数が少ない |
| サービス業 | まだ組織として小さいため |
| その他 | 資格・実務経験等が足りない為 |
| その他 | ポストがない |

問 5-1 女性従業員に管理職登用を断られた理由 【問 5 で「ある」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=23 / R7 n=19



令和 7 年では「責任が重くなるため」が 89.5%で最も高くなっています。令和 3 年と比べた変化が大きい項目は「現状に満足しているため」で、差は-41.7 ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差 (R7-R3) |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 責任が重くなるため | 21 | 91.3 | 17.0 | 89.5 | -1.8 |
| 残業が増えるため | 7 | 30.4 | 7.0 | 36.8 | 6.4 |

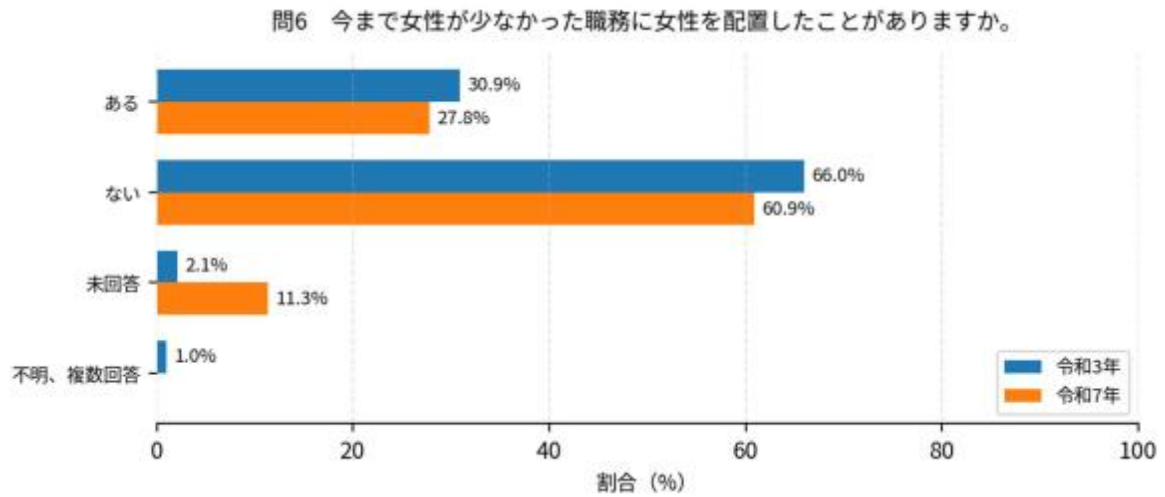
| | | | | | |
|------------------------|----|------|------|------|-------|
| 自分の能力に自信がないため | 10 | 43.5 | 4.0 | 21.1 | -22.4 |
| この会社で働き続ける気がないため | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 周囲からねたまれる恐れがあるため | 5 | 21.7 | 4.0 | 21.1 | -0.6 |
| 転勤をとまなうため | 3 | 13.0 | 0.0 | 0.0 | -13.0 |
| 仕事と家庭の両立が困難なため | 13 | 56.5 | 10.0 | 52.6 | -3.9 |
| 現状に満足しているため | 12 | 52.2 | 2.0 | 10.5 | -41.7 |
| 周囲に女性管理者がおらずイメージできないため | 3 | 13.0 | 3.0 | 15.8 | 2.8 |
| メリットがないため | 2 | 8.7 | 1.0 | 5.3 | -3.4 |
| その他 | 1 | 4.3 | 1.0 | 5.3 | 1.0 |
| 未回答 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

その他

| | |
|-------|-------------|
| 製造業 | 女性従業員がいないため |
| 建設業 | 子供が小さい為 |
| サービス業 | 居ないので |

問6 今まで女性が少なかった職務に女性を配置したことがありますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=97 / R7 n=133

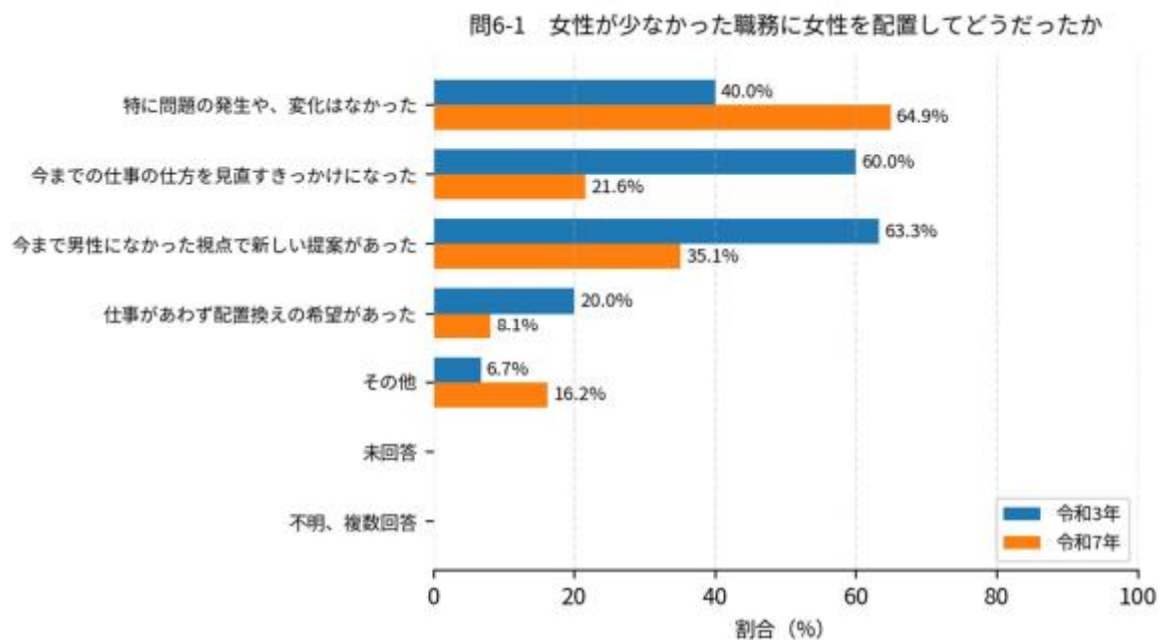


令和7年では「ない」が60.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「未回答」で、差は+9.2ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| ある | 30 | 30.9% | 37 | 27.8% | -3.1 |
| ない | 64 | 66.0% | 81 | 60.9% | -5.1 |
| 未回答 | 2 | 2.1% | 15 | 11.3% | +9.2 |
| 不明、複数回答 | 1 | 1.0% | 0 | 0.0% | -1.0 |

問 6-1 女性が少なかった職務に女性を配置してどうだったか【問 6 で「ある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=30 / R7 n=37



令和 7 年では「特に問題の発生や、変化はなかった」が 64.9%で最も高くなっています。令和 3 年と比べた変化が大きい項目は「今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった」で、差は-38.4 ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 特に問題の発生や、変化はなかった | 12 | 40.0% | 24 | 64.9% | +24.9 |
| 今までの仕事の仕方を見直すきっかけになった | 18 | 60.0% | 8 | 21.6% | -38.4 |
| 今まで男性になかった視点で新しい提案があった | 19 | 63.3% | 13 | 35.1% | -28.2 |
| 仕事があわず配置換えの希望があった | 6 | 20.0% | 3 | 8.1% | -11.9 |
| その他 | 2 | 6.7% | 6 | 16.2% | +9.5 |
| 未回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

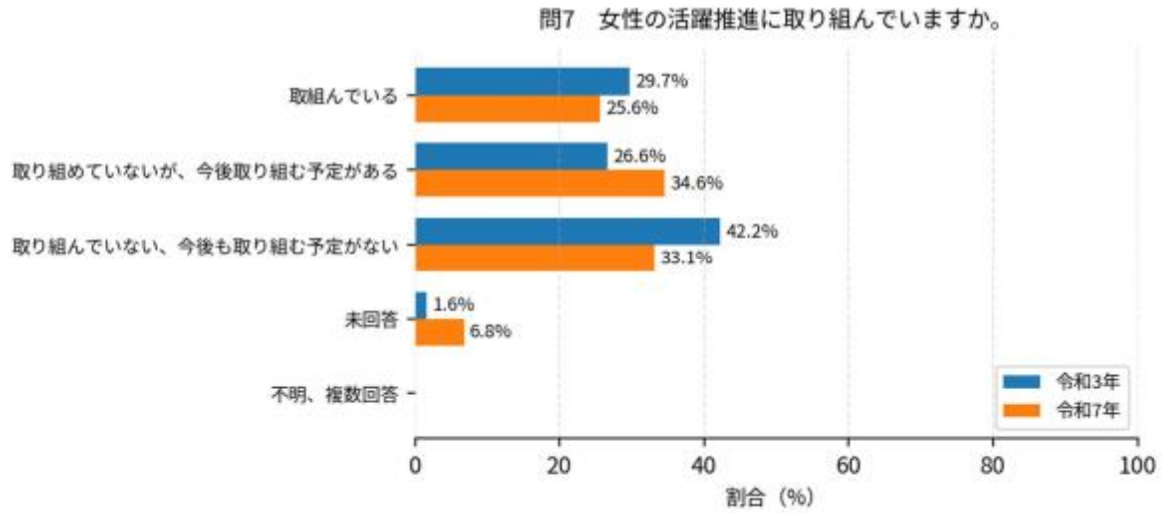
| | | | | | |
|---------|---|------|---|------|------|
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |
|---------|---|------|---|------|------|

その他

| | |
|-------|--|
| 製造業 | 本人の希望 |
| 製造業 | 作業環境や手肌ケアの準備を行うことになったが、男性も助かる結果となった。重量物については男性がフォローしている。 |
| 製造業 | 勤務中の外出、子供の病気などは柔軟に対応している。 |
| 製造業 | 問題は発生したが、都度改善した。 |
| サービス業 | 結局体力的に続かず |
| 建設業 | 国交省の入札において、有利になる為 |

問7 女性の活躍推進に取り組んでいますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=64 / R7 n=133

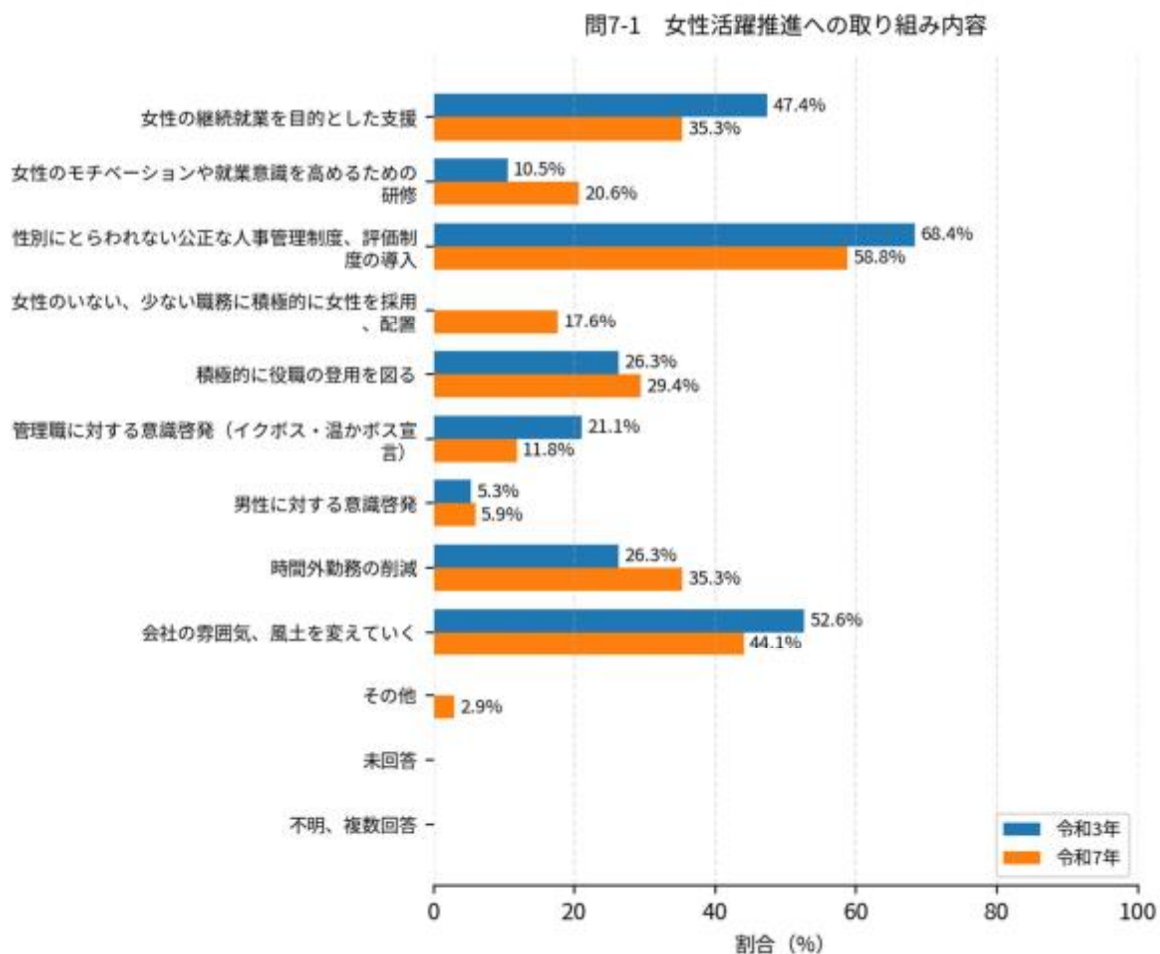


令和7年では「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」が34.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「取り組んでいない、今後も取り組む予定がない」で、差は-9.1ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 取組んでいる | 19 | 29.7% | 34 | 25.6% | -4.1 |
| 取り組めていないが、今後取り組む予定がある | 17 | 26.6% | 46 | 34.6% | +8.0 |
| 取り組んでいない、今後も取り組む予定がない | 27 | 42.2% | 44 | 33.1% | -9.1 |
| 未回答 | 1 | 1.6% | 9 | 6.8% | +5.2 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 7-1 女性活躍推進への取り組み内容 【問7で「取り組んでいる」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=19 / R7 n=34



令和7年では「性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入」が58.8%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置」で、差は+17.6ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 |
|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 女性の継続就業を目的とした支援 | 9 | 47.4 | 12.0 | 35.3 |
| 女性のモチベーションや就業意識を高めるための研修 | 2 | 10.5 | 7.0 | 20.6 |
| 性別にとらわれない公正な人事管理制度、評価制度の導入 | 13 | 68.4 | 20.0 | 58.8 |

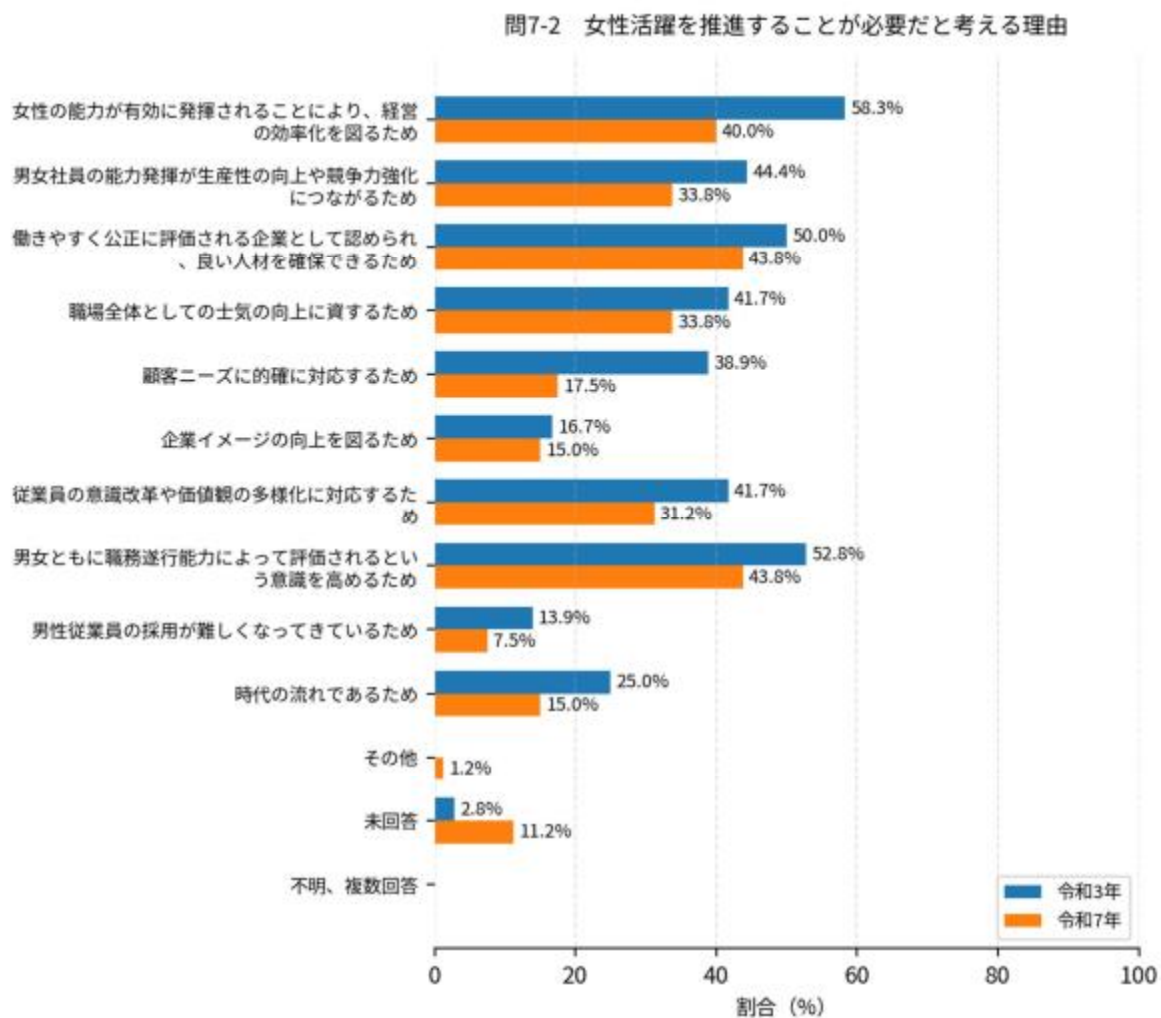
| | | | | |
|---------------------------|----|------|------|------|
| 女性のいない、少ない職務に積極的に女性を採用、配置 | 0 | 0.0 | 6.0 | 17.6 |
| 積極的に役職の登用を図る | 5 | 26.3 | 10.0 | 29.4 |
| 管理職に対する意識啓発（イクボス・温かボス宣言） | 4 | 21.1 | 4.0 | 11.8 |
| 男性に対する意識啓発 | 1 | 5.3 | 2.0 | 5.9 |
| 時間外勤務の削減 | 5 | 26.3 | 12.0 | 35.3 |
| 会社の雰囲気、風土を変えていく | 10 | 52.6 | 15.0 | 44.1 |
| その他 | 0 | 0.0 | 1.0 | 2.9 |

その他

| | |
|-----|---------|
| その他 | 給与、処遇改善 |
|-----|---------|

問7-2 女性活躍を推進することが必要だと考える理由 【問7で「取り組んでいる」「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=36 / R7 n=80



令和7年では「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」が43.8%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「顧客ニーズに的確に対応するため」で、差は-21.4ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため | 21 | 58.3 | 32.0 | 40.0 |

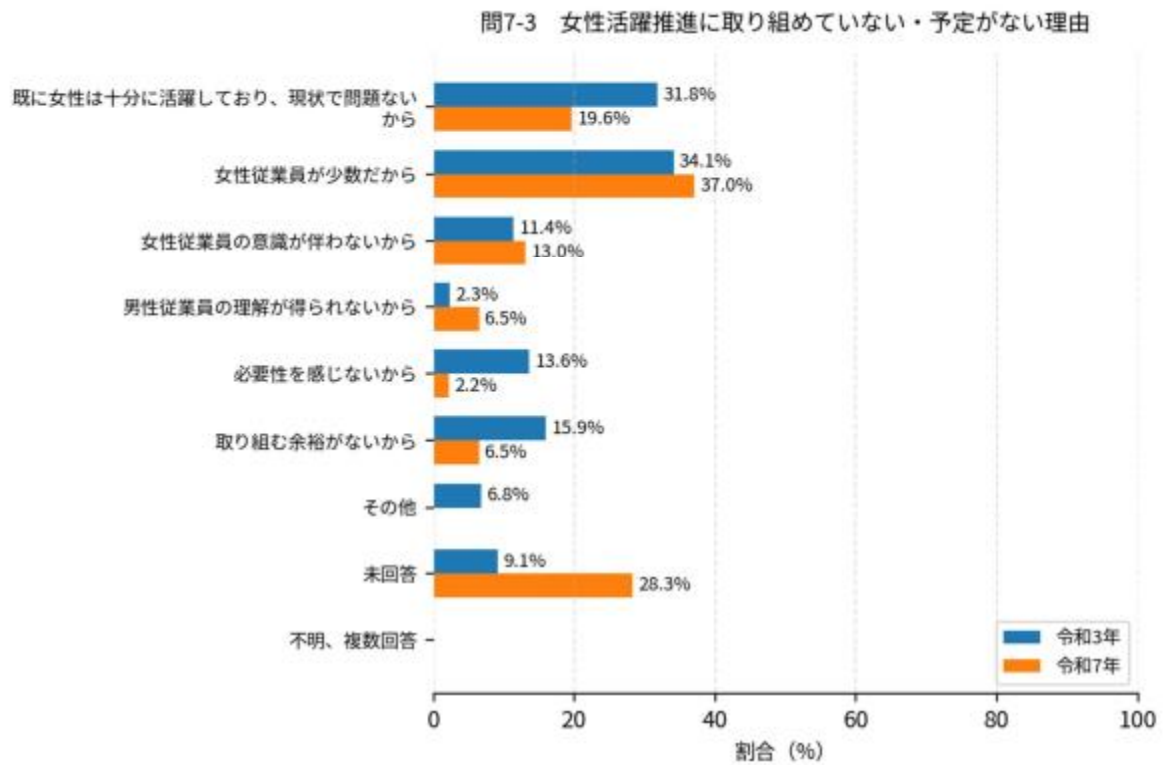
| | | | | |
|-------------------------------------|----|------|------|------|
| 男女社員の能力発揮が生産性の向上や競争力強化につながるため | 16 | 44.4 | 27.0 | 33.8 |
| 働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため | 18 | 50.0 | 35.0 | 43.8 |
| 職場全体としての士気の向上に資するため | 15 | 41.7 | 27.0 | 33.8 |
| 顧客ニーズに的確に対応するため | 14 | 38.9 | 14.0 | 17.5 |
| 企業イメージの向上を図るため | 6 | 16.7 | 12.0 | 15.0 |
| 従業員の意識改革や価値観の多様化に対応するため | 15 | 41.7 | 25.0 | 31.3 |
| 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため | 19 | 52.8 | 35.0 | 43.8 |
| 男性従業員の採用が難しくなっているため | 5 | 13.9 | 6.0 | 7.5 |
| 時代の流れであるため | 9 | 25.0 | 12.0 | 15.0 |
| その他 | 0 | 0.0 | 1.0 | 1.3 |
| 未回答 | 1 | 2.8 | 9.0 | 11.3 |

その他

| | |
|-----|---|
| 製造業 | 特に女性がと意識せず、個人の能力や希望、更に将来性を一緒に考える中で職責が会社にも本人にも必要なら登用する。無理矢理に進めません。 |
|-----|---|

問 7-3 女性活躍推進に取り組めていない・予定がない理由 【問 7 で「取り組めていないが、今後取り組む予定がある」「取り組んでいない、今後も取り組む予定はない」と回答した方、問 7 で「2」を選択した方は取り組めていない」と回答した方】

回答種別：単一回答 / R3 n=44 / R7 n=46



令和 7 年では「女性従業員が少数だから」が 37.0%で最も高くなっています。令和 3 年と比べた変化が大きい項目は「未回答」で、差は+19.2 ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|--------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ないから | 14 | 31.8% | 9 | 19.6% | -12.2 |
| 女性従業員が少数だから | 15 | 34.1% | 17 | 37.0% | +2.9 |
| 女性従業員の意識が伴わないから | 5 | 11.4% | 6 | 13.0% | +1.6 |
| 男性従業員の理 | 1 | 2.3% | 3 | 6.5% | +4.2 |

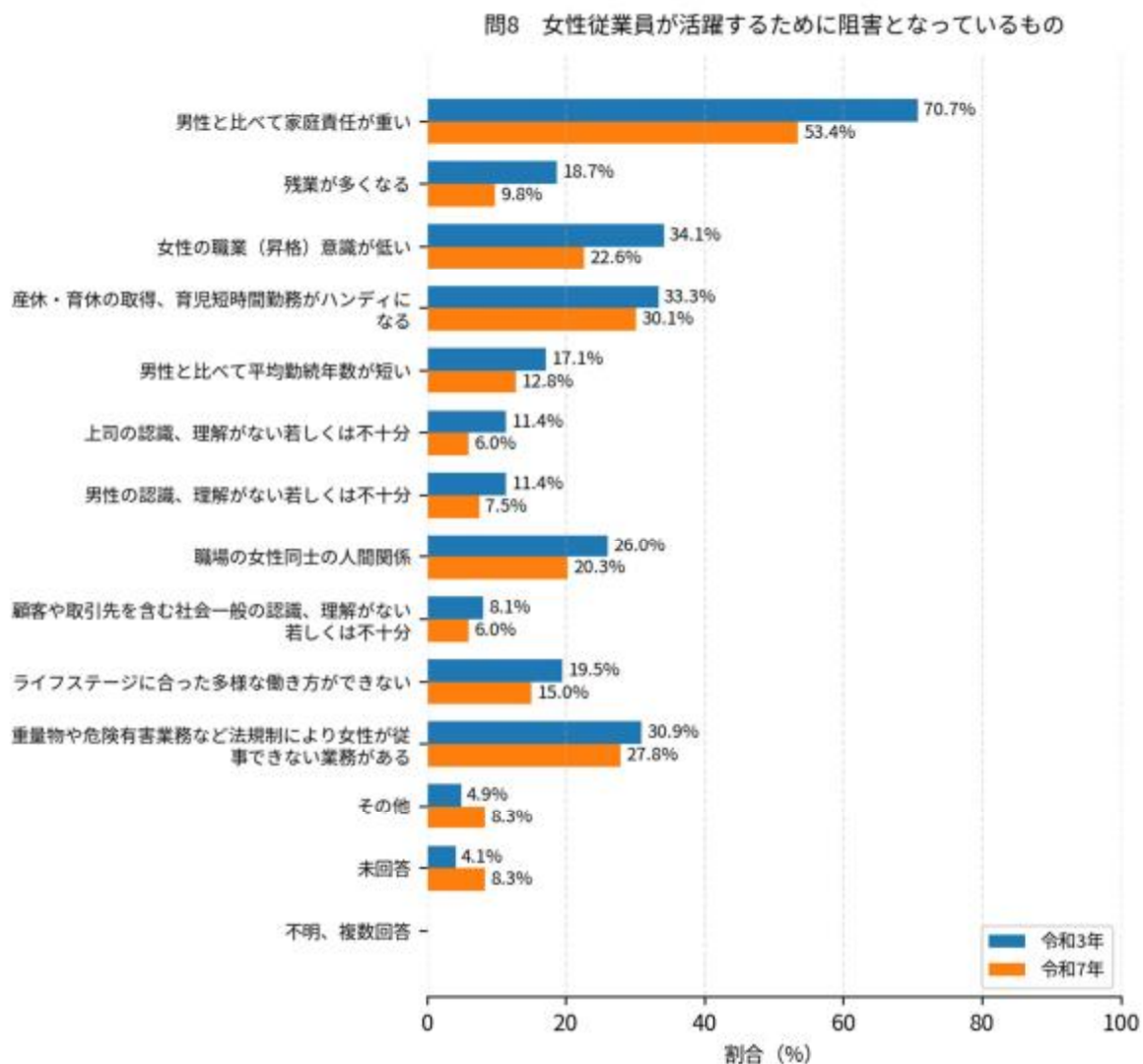
| | | | | | |
|-------------|---|-------|----|-------|-------|
| 解が得られないから | | | | | |
| 必要性を感じないから | 6 | 13.6% | 1 | 2.2% | -11.4 |
| 取り組む余裕がないから | 7 | 15.9% | 3 | 6.5% | -9.4 |
| その他 | 3 | 6.8% | 0 | 0.0% | -6.8 |
| 未回答 | 4 | 9.1% | 13 | 28.3% | +19.2 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

その他

| | |
|-------------|--|
| サービス業 | 基本作業が肉体労働のため。 |
| サービス業 | 居ないので。 |
| その他 | 職業柄、女性のなり手が圧倒的に少ないし、今後増える見込みもない。 |
| 卸売業・小売業 | 農業用機械等の販売修理を業としており、女性従業員に敬遠されがちな職種である。 |
| 卸売業・小売業 | 性別で区分していない。 |
| 建設業 | 危険な作業や腕力の差が出る場面が多い。 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | 男性、女性共に変わらない。 |
| 製造業 | 管理職は役員のためのため。 |
| 製造業 | いないから。 |
| 製造業 | 居ないから。 |

問8 女性従業員が活躍するために阻害となっているもの

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「男性と比べて家庭責任が重い」が53.4%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「男性と比べて家庭責任が重い」で、差は-17.3ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|
| 男性と比べて家庭責任が重い | 87 | 70.7 | 71.0 | 53.4 |
| 残業が多くなる | 23 | 18.7 | 13.0 | 9.8 |

| | | | | |
|----------------------------------|----|------|------|------|
| 女性の職業（昇格）意識が低い | 42 | 34.1 | 30.0 | 22.6 |
| 産休・育休の取得、育児短時間勤務がハンディになる | 41 | 33.3 | 40.0 | 30.1 |
| 男性と比べて平均勤続年数が短い | 21 | 17.1 | 17.0 | 12.8 |
| 上司の認識、理解がない若しくは不十分 | 14 | 11.4 | 8.0 | 6.0 |
| 男性の認識、理解がない若しくは不十分 | 14 | 11.4 | 10.0 | 7.5 |
| 職場の女性同士の人間関係 | 32 | 26.0 | 27.0 | 20.3 |
| 顧客や取引先を含む社会一般の認識、理解がない若しくは不十分 | 10 | 8.1 | 8.0 | 6.0 |
| ライフステージに合った多様な働き方ができない | 24 | 19.5 | 20.0 | 15.0 |
| 重量物や危険有害業務など法規制により女性が従事できない業務がある | 38 | 30.9 | 37.0 | 27.8 |
| その他 | 6 | 4.9 | 11.0 | 8.3 |
| 未回答 | 5 | 4.1 | 11.0 | 8.3 |

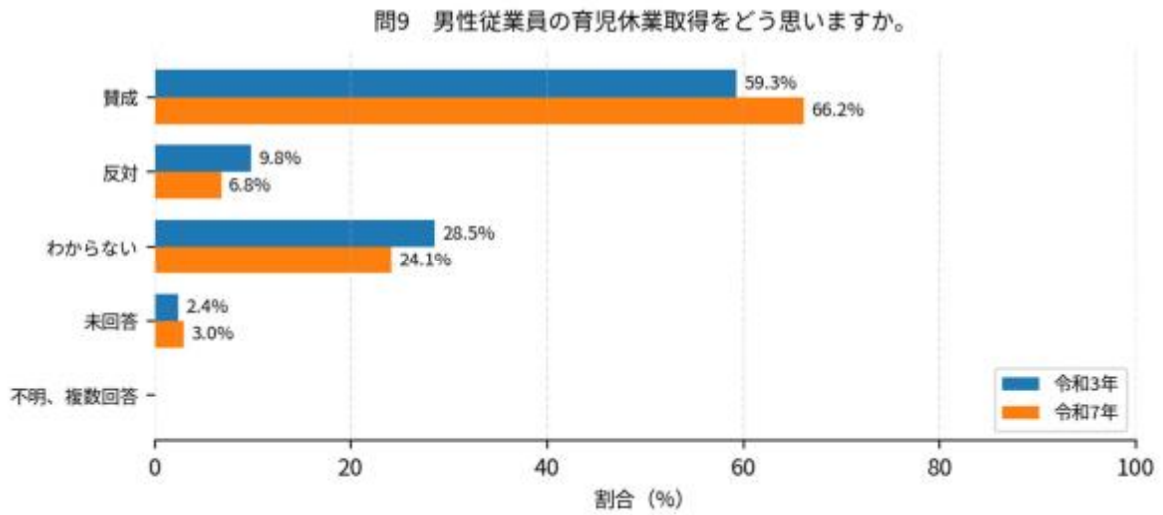
その他

| | |
|-------------|--|
| サービス業 | 全員が有資格者（獣医師、動物看護師）のため、男女の差はない。 |
| 医療・福祉 | 扶養控除の範囲内で働く人が多く、勤務時間が多く確保できない。 |
| 建設業 | 日焼けや土などで、よごれる仕事をさける。 |
| 建設業 | 男性だからとか、女性だからとか、関係が無いと思います。誰でも（男性、女性）悩みや苦しみは有ると思います。箕輪町が、地域が、社会全体が人間を大切にする心と、考える方と、優しさ、だと思っています。 |
| 宿泊業・飲食サービス業 | うちに関しては特になし。 |
| 製造業 | このようなアンケートなどを行う事など。 |

| | |
|-----|--|
| 製造業 | 人数が多くなればカバーし合える環境になるかと思うが、職責や職務の責任の重さや人数確保の経営基板などのトータルバランスがカバー・フォロー前提の体制づくりの難しさ。 |
| 製造業 | 性を判断材料にはしていない。 |
| 製造業 | その会社のシステム、意識、業種等があるので一概に言えない。 |
| 製造業 | いないから。 |

問9 男性従業員の育児休業取得をどう思いますか。

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133

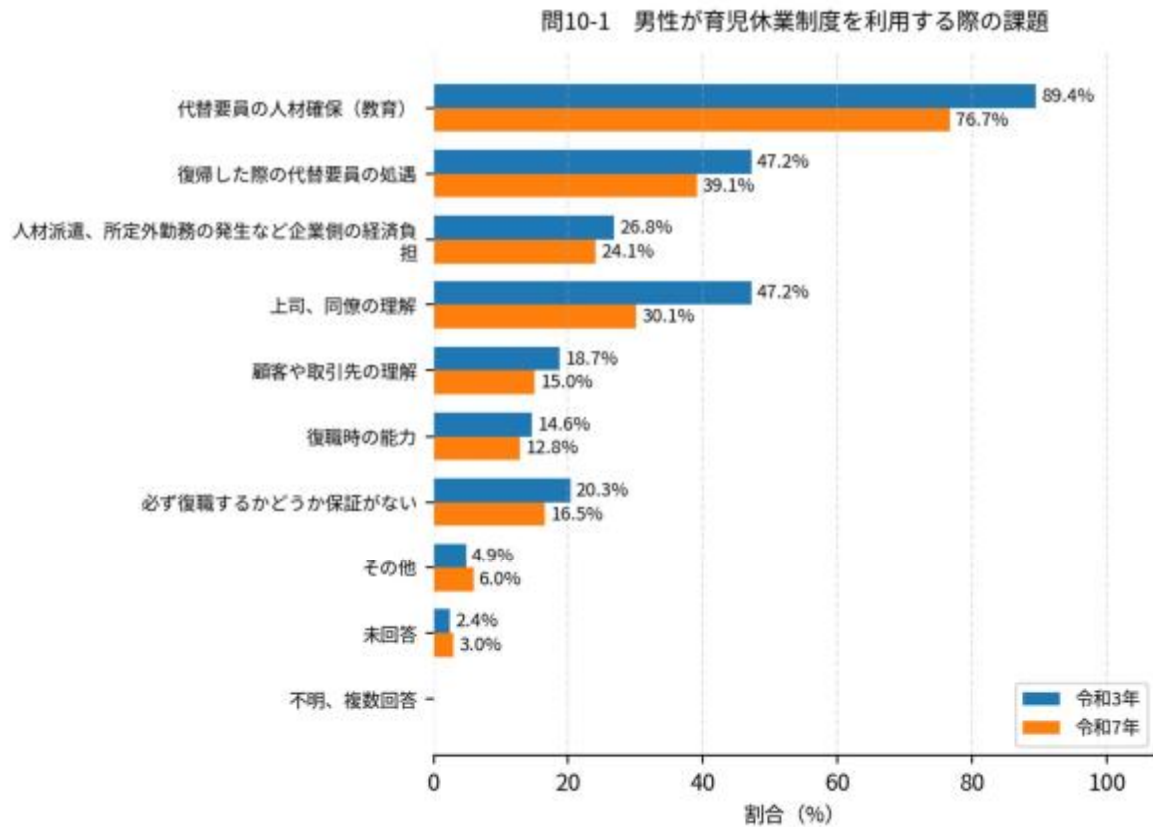


令和7年では「賛成」が66.2%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「賛成」で、差は+6.9ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 賛成 | 73 | 59.3% | 88 | 66.2% | +6.9 |
| 反対 | 12 | 9.8% | 9 | 6.8% | -3.0 |
| わからない | 35 | 28.5% | 32 | 24.1% | -4.4 |
| 未回答 | 3 | 2.4% | 4 | 3.0% | +0.6 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 10-1 男性が育児休業制度を利用する際の課題

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「代替要員の人材確保（教育）」が76.7%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「上司、同僚の理解」で、差は-17.1ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 代替要員の人材確保（教育） | 110 | 89.4% | 102 | 76.7% | -12.7 |
| 復帰した際の代替要員の処遇 | 58 | 47.2% | 52 | 39.1% | -8.1 |
| 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担 | 33 | 26.8% | 32 | 24.1% | -2.7 |
| 上司、同僚の理解 | 58 | 47.2% | 40 | 30.1% | -17.1 |

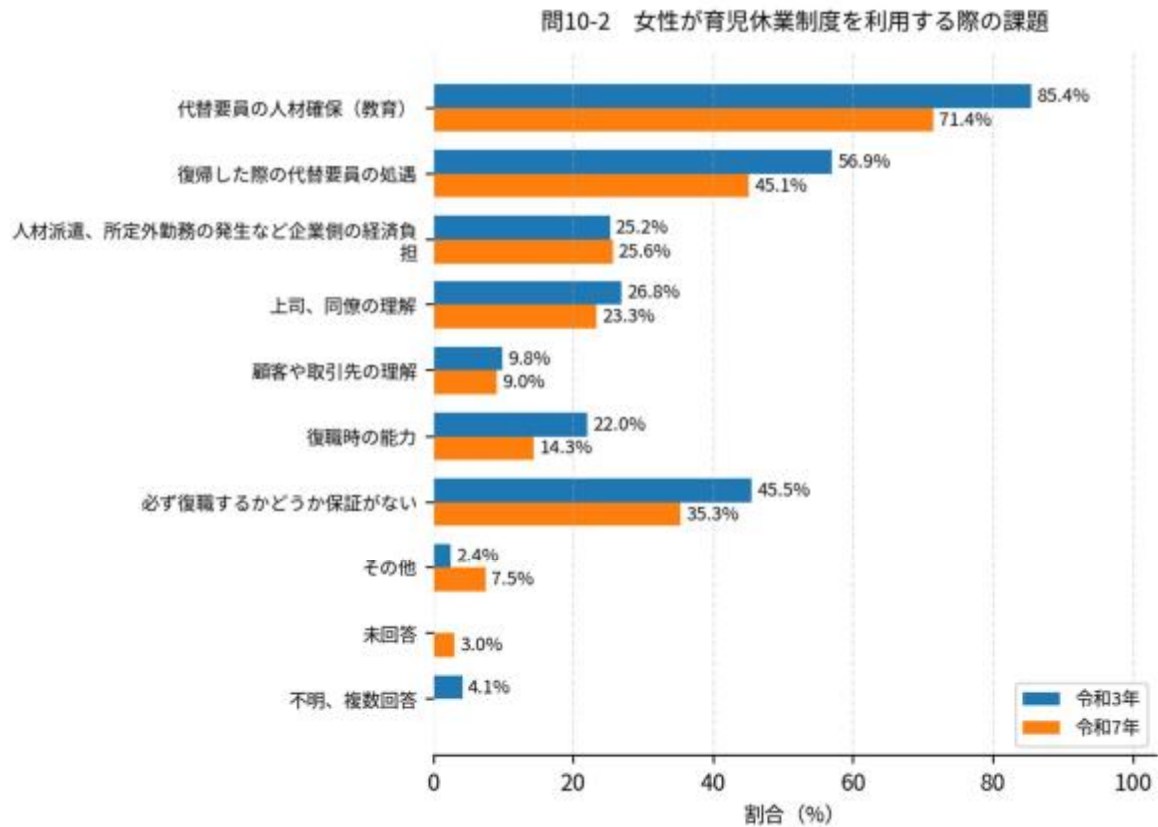
| | | | | | |
|-----------------|----|-------|----|-------|------|
| 顧客や取引先の理解 | 23 | 18.7% | 20 | 15.0% | -3.7 |
| 復職時の能力 | 18 | 14.6% | 17 | 12.8% | -1.8 |
| 必ず復職するかどうか保証がない | 25 | 20.3% | 22 | 16.5% | -3.8 |
| その他 | 6 | 4.9% | 8 | 6.0% | +1.1 |
| 未回答 | 3 | 2.4% | 4 | 3.0% | +0.6 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

その他

| | |
|---------|--|
| 製造業 | 文化的なもんだい。 |
| 運輸業・郵便業 | 育児される子供は、お母さんの方が良いと思う。（心の成長の為） |
| 建設業 | 男性（夫）が育児休暇を取得して、必ず女性（妻）や、社会全体が良くなるのかが、疑問です。 |
| 建設業 | 質問を Q9 で人材不足の前提で伺っているのに、この質問者の問題意識のなさが世の中だと感じました。また、人材派遣、外国人労働者が就けない職種もあります。 |
| 製造業 | 代替りの人材確保と技能確保。職務が職人であればあるほど難しくなる。 |
| 製造業 | 個人、家庭の問題。取得希望者に性は関係ない。 |
| 製造業 | 個別の事情があるとおもうので、一概に言えない。 |

問 10-2 女性が育児休業制度を利用する際の課題

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「代替要員の人材確保（教育）」が71.4%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「代替要員の人材確保（教育）」で、差は-14.0ポイントです。

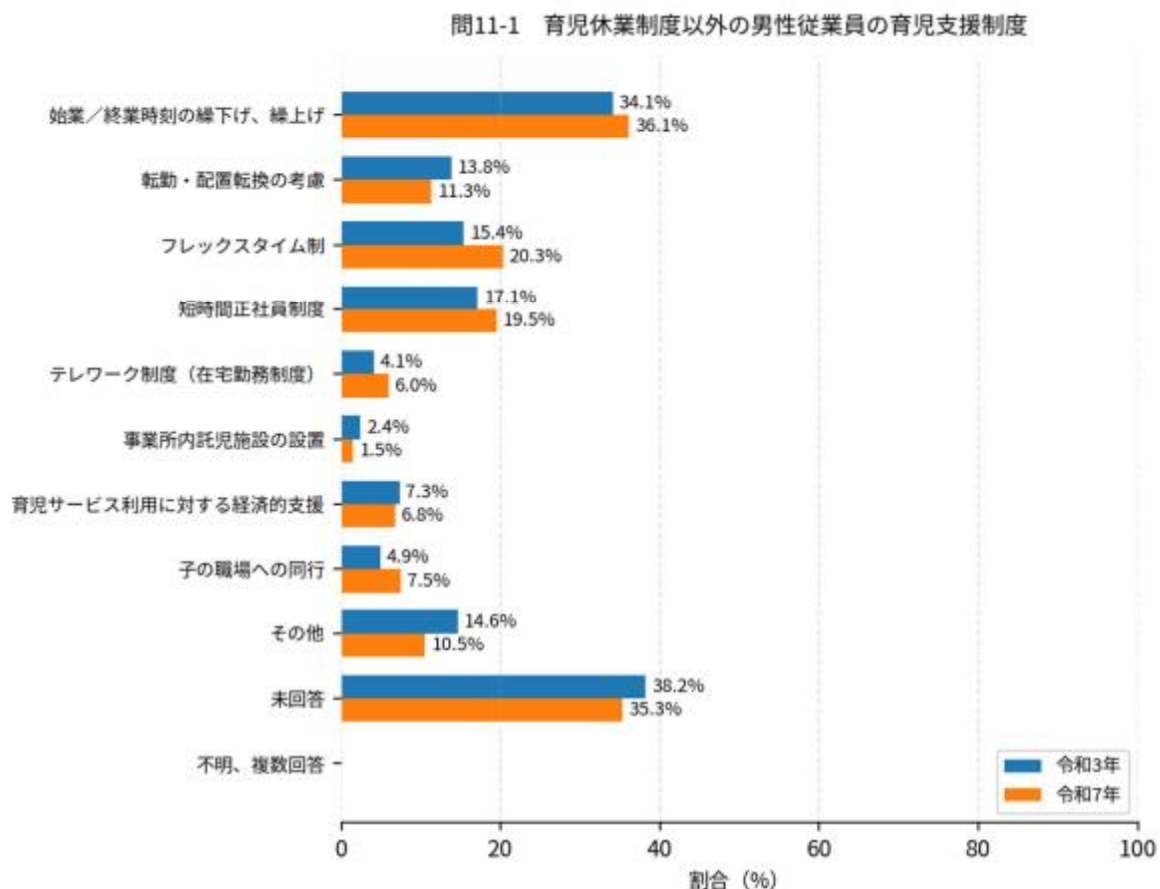
| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 代替要員の人材確保（教育） | 105 | 85.4% | 95 | 71.4% | -14.0 |
| 復帰した際の代替要員の処遇 | 70 | 56.9% | 60 | 45.1% | -11.8 |
| 人材派遣、所定外勤務の発生など企業側の経済負担 | 31 | 25.2% | 34 | 25.6% | +0.4 |
| 上司、同僚の理解 | 33 | 26.8% | 31 | 23.3% | -3.5 |
| 顧客や取引先の | 12 | 9.8% | 12 | 9.0% | -0.8 |

| | | | | | |
|-------------------------|----|-------|----|-------|-------|
| 理解 | | | | | |
| 復職時の能力 | 27 | 22.0% | 19 | 14.3% | -7.7 |
| 必ず復職するか どうか保証がな い | 56 | 45.5% | 47 | 35.3% | -10.2 |
| その他 | 3 | 2.4% | 10 | 7.5% | +5.1 |
| 未回答 | 0 | 0.0% | 4 | 3.0% | +3.0 |
| 不明、複数回答 | 5 | 4.1% | 0 | 0.0% | -4.1 |

| | |
|---------|---|
| 卸売業・小売業 | 特に課題は無い。 |
| 運輸業・郵便業 | 育児される子供は、お母さんがいないのは不安心より心によくないと思う。 |
| 建設業 | 自分の為、社会のため、日本の為に、女性が育児休暇を取得すれば良いだけで、問題が有るのなら、このQ 2 6の質問が疑問です。 |
| 製造業 | 課題はない、当然だと思う。 |
| 建設業 | わからない。 |
| 製造業 | 代替りの人材確保と技能確保。 |
| 製造業 | 性は関係ない。取得希望者には取得させる予定でいる。 |
| 製造業 | 個別の事情があるとおもうので、一概に言えない。 |

問 11-1 育児休業制度以外の男性従業員の育児支援制度

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ」が36.1%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「フレックスタイム制」で、差は+4.9ポイントです。

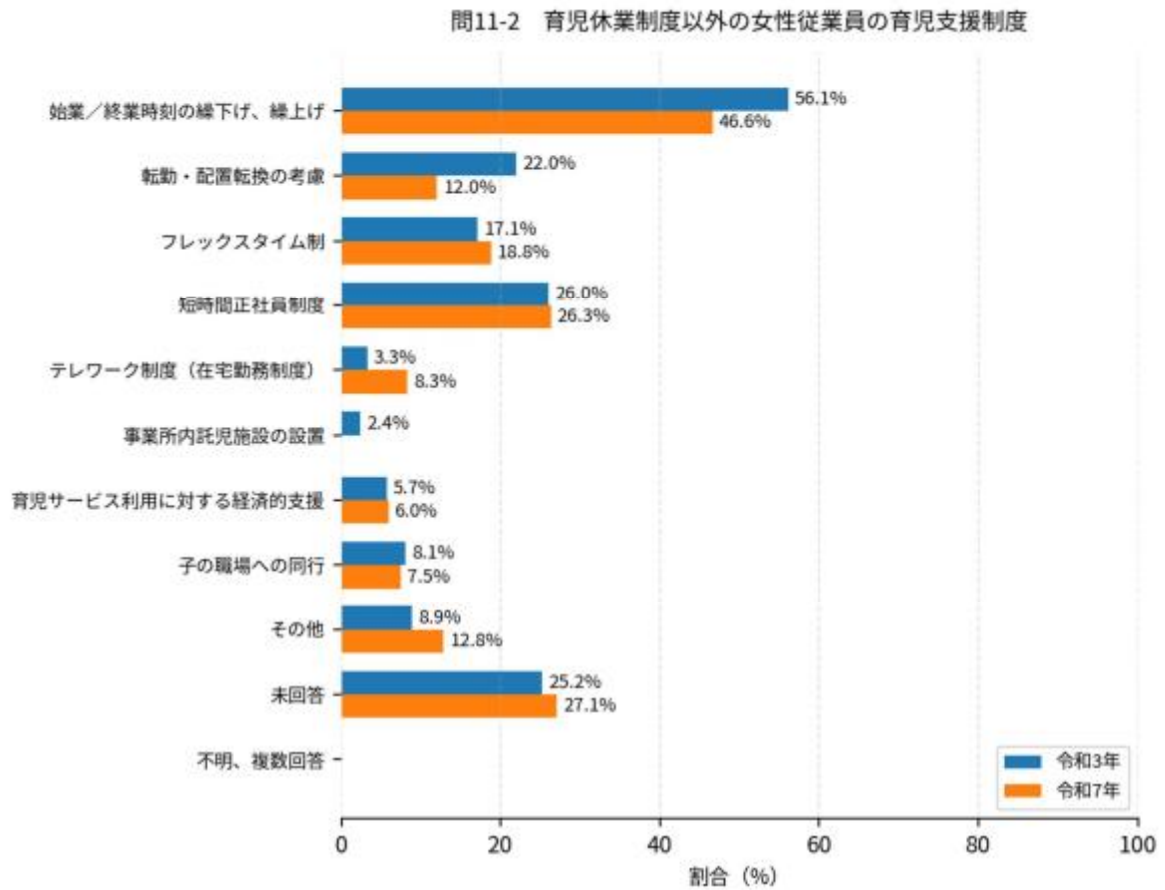
| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差 (R7-R3) |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ | 42 | 34.1 | 48.0 | 36.1 | 2.0 |
| 転勤・配置転換の考慮 | 17 | 13.8 | 15.0 | 11.3 | -2.5 |
| フレックスタイム制 | 19 | 15.4 | 27.0 | 20.3 | 4.9 |
| 短時間正社員制度 | 21 | 17.1 | 26.0 | 19.5 | 2.4 |

| | | | | | |
|-------------------|----|------|------|------|------|
| テレワーク制度（在宅勤務制度） | 5 | 4.1 | 8.0 | 6.0 | 1.9 |
| 事業所内託児施設の設置 | 3 | 2.4 | 2.0 | 1.5 | -0.9 |
| 育児サービス利用に対する経済的支援 | 9 | 7.3 | 9.0 | 6.8 | -0.5 |
| 子の職場への同行 | 6 | 4.9 | 10.0 | 7.5 | 2.6 |
| その他 | 18 | 14.6 | 14.0 | 10.5 | -4.1 |
| 未回答 | 47 | 38.2 | 47.0 | 35.3 | -2.9 |

| | |
|---------|------------------------------|
| サービス業 | 支援制度はない。 |
| 医療・福祉 | 不明。 |
| 運輸業・郵便業 | なし。 |
| 卸売業・小売業 | 特に決めていません。 |
| 建設業 | なし。 |
| 建設業 | 特になし。 |
| 製造業 | ない。 |
| 製造業 | 従業員さんと相談しながら時間や勤務体制は対応しています。 |
| 製造業 | 現在は無い。 |
| 製造業 | 従業員の家庭環境を考慮し、勤務時間を決定している。 |
| 製造業 | 特にないが、有休の取り方を柔軟にしている。 |
| 製造業 | 有休休暇を取りやすく。 |
| 製造業 | 無し。 |

問 11-2 育児休業制度以外の女性従業員の育児支援制度

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ」が46.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「転勤・配置転換の考慮」で、差は-10.0ポイントです。

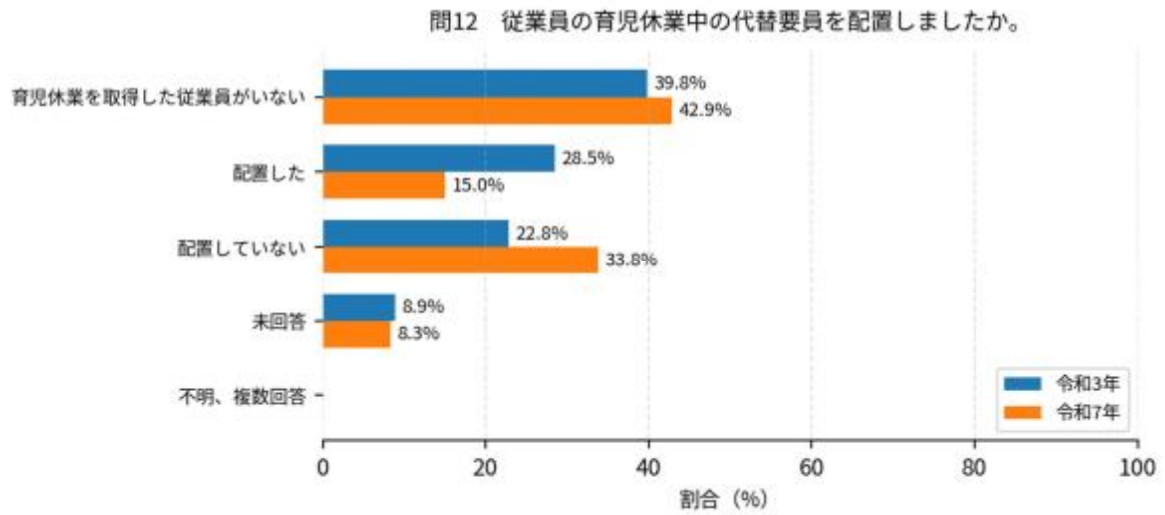
| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差 (R7-R3) |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-----------|
| 始業／終業時刻の繰下げ、繰上げ | 69 | 56.1 | 62.0 | 46.6 | -9.5 |
| 転勤・配置転換の考慮 | 27 | 22.0 | 16.0 | 12.0 | -10.0 |
| フレックスタイム制 | 21 | 17.1 | 25.0 | 18.8 | 1.7 |
| 短時間正社員制度 | 32 | 26.0 | 35.0 | 26.3 | 0.3 |

| | | | | | |
|-------------------|----|------|------|------|------|
| テレワーク制度（在宅勤務制度） | 4 | 3.3 | 11.0 | 8.3 | 5.0 |
| 事業所内託児施設の設置 | 3 | 2.4 | 0.0 | 0.0 | -2.4 |
| 育児サービス利用に対する経済的支援 | 7 | 5.7 | 8.0 | 6.0 | 0.3 |
| 子の職場への同行 | 10 | 8.1 | 10.0 | 7.5 | -0.6 |
| その他 | 11 | 8.9 | 17.0 | 12.8 | 3.9 |
| 未回答 | 31 | 25.2 | 36.0 | 27.1 | 1.9 |

| | |
|---------|------------------------------|
| 製造業 | あてはまる女性従業員がいないので。 |
| 医療・福祉 | 不明。 |
| 運輸業・郵便業 | なし。 |
| 卸売業・小売業 | 都度、労働時間を変更しています。 |
| 建設業 | なし。 |
| 建設業 | 特になし。 |
| 製造業 | あてはまる女性従業員 |
| 製造業 | 女性従業員がいないため。 |
| 製造業 | 無い。 |
| 製造業 | 従業員さんと相談しながら時間や勤務体制は対応しています。 |
| 製造業 | 支援はするが制度はない。 |
| 製造業 | 現在は無いが、申請されれば都度対応。 |
| 製造業 | Q27 参照。 |
| 製造業 | 有休の取り方を柔軟にしている。 |
| 製造業 | 無し。 |

問12 従業員の育児休業中の代替要員を配置しましたか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

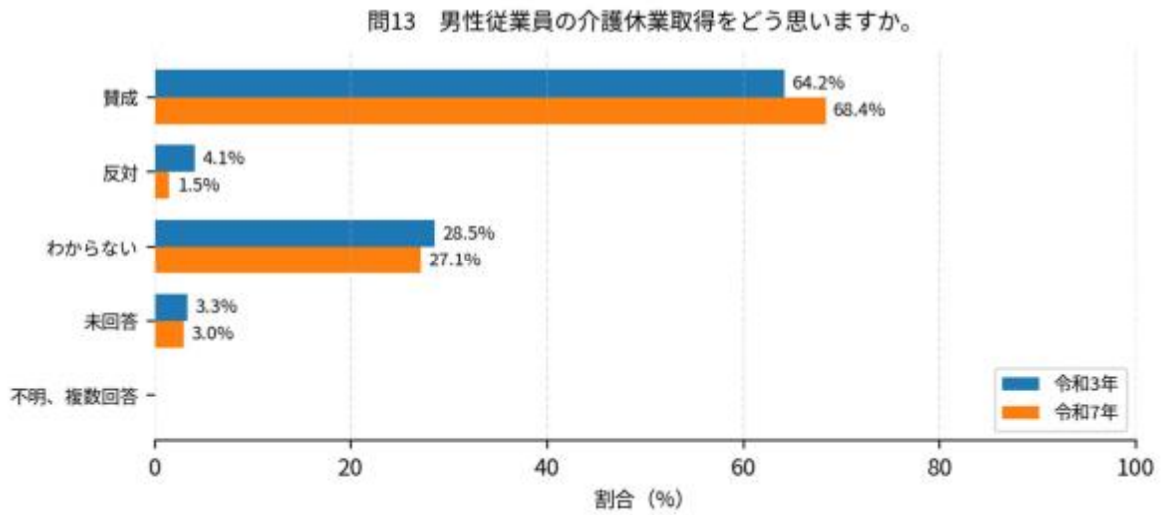


令和7年では「育児休業を取得した従業員がいない」が42.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「配置した」で、差は-13.5ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 育児休業を取得した従業員がいない | 49 | 39.8% | 57 | 42.9% | +3.1 |
| 配置した | 35 | 28.5% | 20 | 15.0% | -13.5 |
| 配置していない | 28 | 22.8% | 45 | 33.8% | +11.0 |
| 未回答 | 11 | 8.9% | 11 | 8.3% | -0.6 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問13 男性従業員の介護休業取得をどう思いますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

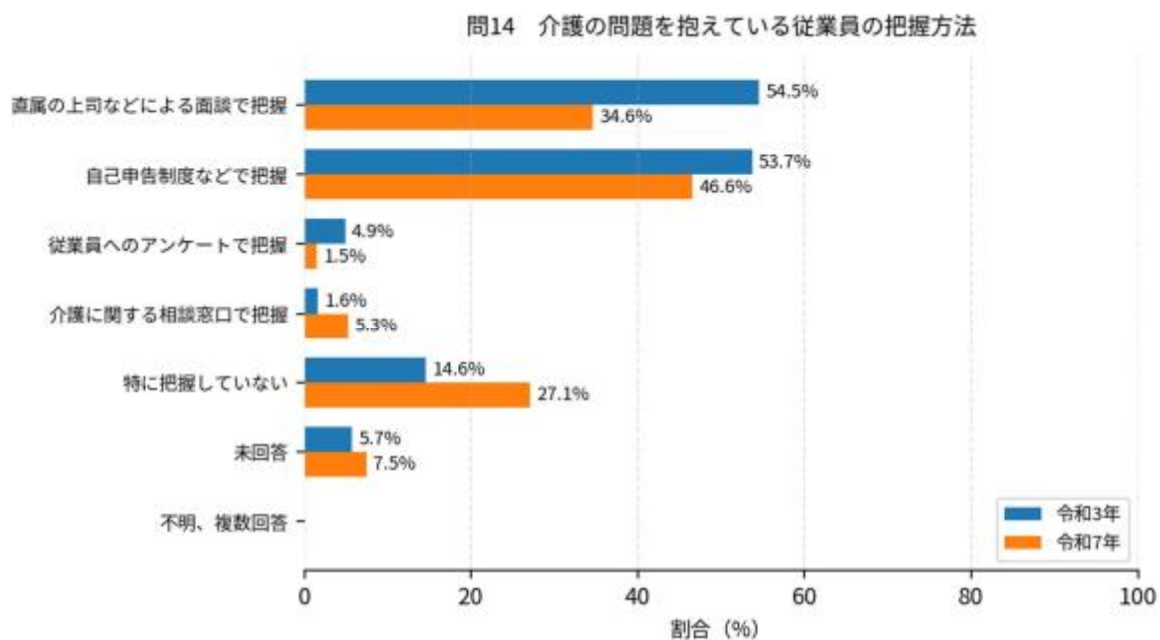


令和7年では「賛成」が68.4%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「賛成」で、差は+4.2ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 賛成 | 79 | 64.2% | 91 | 68.4% | +4.2 |
| 反対 | 5 | 4.1% | 2 | 1.5% | -2.6 |
| わからない | 35 | 28.5% | 36 | 27.1% | -1.4 |
| 未回答 | 4 | 3.3% | 4 | 3.0% | -0.3 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問14 介護の問題を抱えている従業員の把握方法

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133

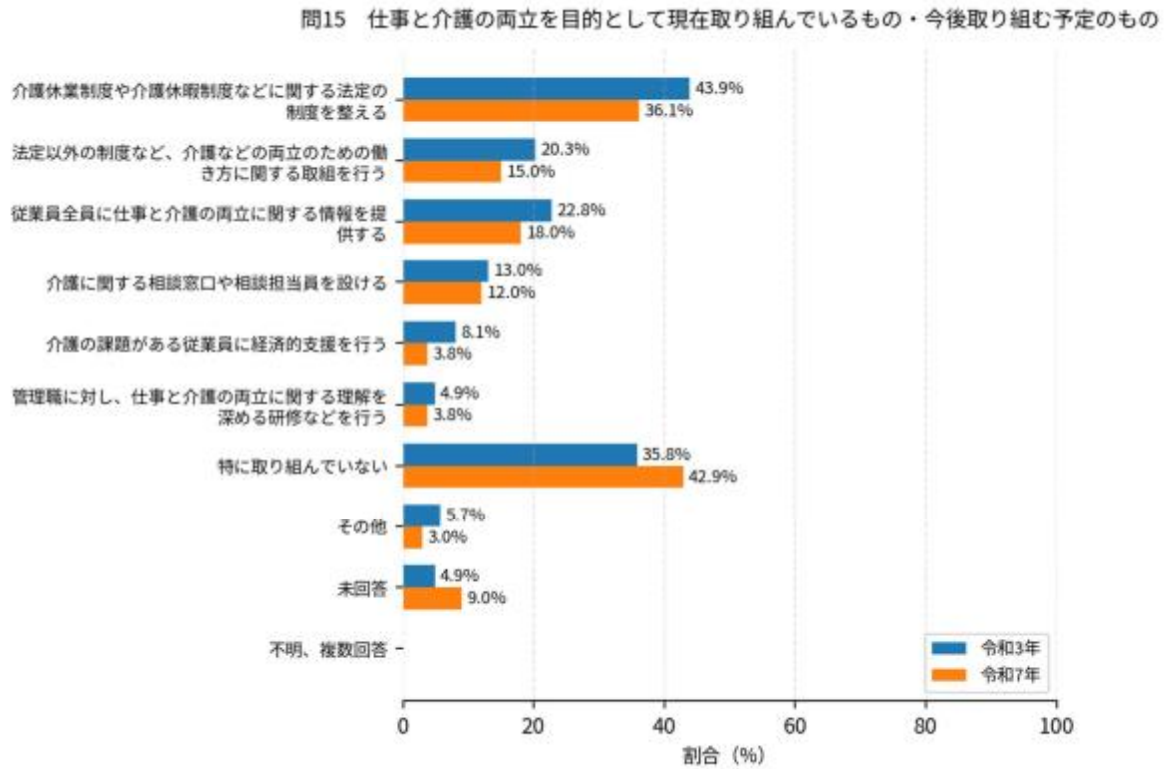


令和7年では「自己申告制度などで把握」が46.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「直属の上司などによる面談で把握」で、差は-19.9ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 直属の上司などによる面談で把握 | 67 | 54.5% | 46 | 34.6% | -19.9 |
| 自己申告制度などで把握 | 66 | 53.7% | 62 | 46.6% | -7.1 |
| 従業員へのアンケートで把握 | 6 | 4.9% | 2 | 1.5% | -3.4 |
| 介護に関する相談窓口で把握 | 2 | 1.6% | 7 | 5.3% | +3.7 |
| 特に把握していない | 18 | 14.6% | 36 | 27.1% | +12.5 |
| 未回答 | 7 | 5.7% | 10 | 7.5% | +1.8 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問15 仕事と介護の両立を目的として現在取り組んでいるもの・今後取り組む予定のもの

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和7年では「特に取り組んでいない」が42.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える」で、差は-7.8ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 介護休業制度や介護休暇制度などに関する法定の制度を整える | 54 | 43.9% | 48 | 36.1% | -7.8 |
| 法定以外の制度など、介護などの両立のための働き方に関する取組を行う | 25 | 20.3% | 20 | 15.0% | -5.3 |
| 従業員全員に仕事と介護の両立 | 28 | 22.8% | 24 | 18.0% | -4.8 |

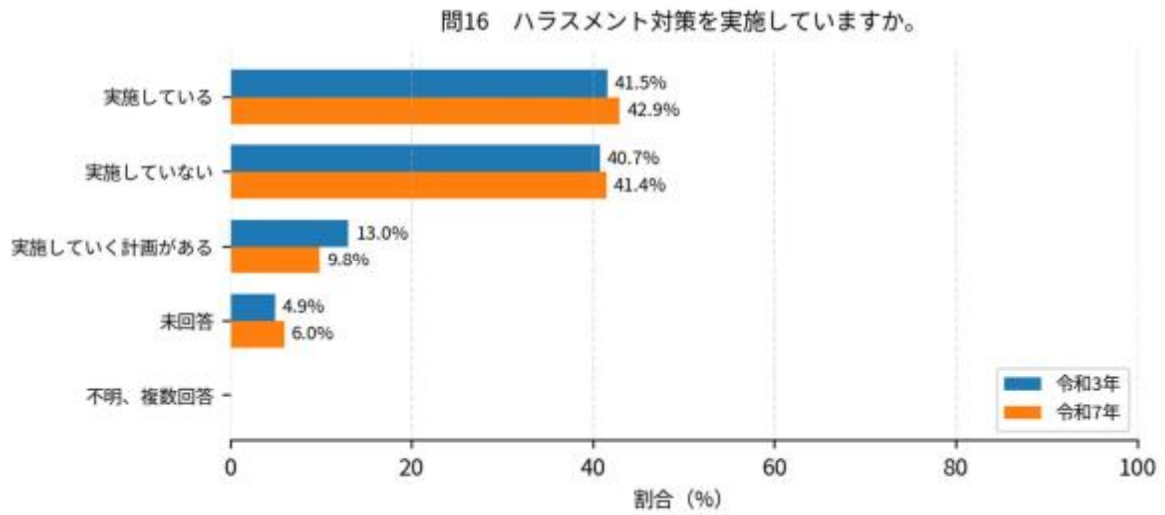
| | | | | | |
|----------------------------------|----|-------|----|-------|------|
| に関する情報を提供する | | | | | |
| 介護に関する相談窓口や相談担当員を設ける | 16 | 13.0% | 16 | 12.0% | -1.0 |
| 介護の課題がある従業員に経済的支援を行う | 10 | 8.1% | 5 | 3.8% | -4.3 |
| 管理職に対し、仕事と介護の両立に関する理解を深める研修などを行う | 6 | 4.9% | 5 | 3.8% | -1.1 |
| 特に取り組んでいない | 44 | 35.8% | 57 | 42.9% | +7.1 |
| その他 | 7 | 5.7% | 4 | 3.0% | -2.7 |
| 未回答 | 6 | 4.9% | 12 | 9.0% | +4.1 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

その他

| | |
|-----|---|
| 建設業 | 誰にでも介護をする時が来ます。介護が出来環境を、箕輪町、社会、日本が、公務員が考えるで下さい。 |
| 製造業 | 都度シフトの変更など柔軟に対応している。 |
| 製造業 | 個別に相談しながら、会社として取り組める事を模索して対応している。 |
| 製造業 | Q27 参照。 |

問16 ハラスメント対策を実施していますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

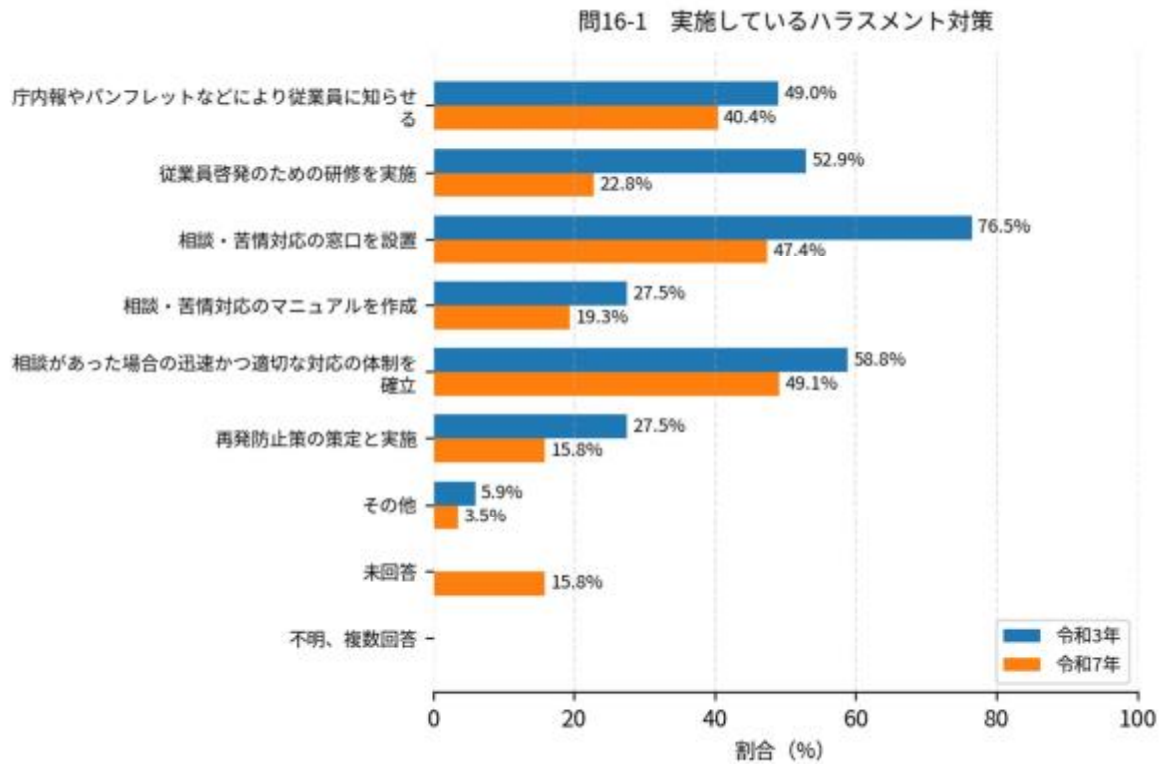


令和7年では「実施している」が42.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「実施していく計画がある」で、差は-3.2ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 実施している | 51 | 41.5% | 57 | 42.9% | +1.4 |
| 実施していない | 50 | 40.7% | 55 | 41.4% | +0.7 |
| 実施していく計画がある | 16 | 13.0% | 13 | 9.8% | -3.2 |
| 未回答 | 6 | 4.9% | 8 | 6.0% | +1.1 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 16-1 実施しているハラスメント対策 【問 16 で「実施している」と回答した方】

回答種別：複数回答 / R3 n=51 / R7 n=57



令和 7 年では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立」が 49.1%で最も高くなっています。令和 3 年と比べた変化が大きい項目は「従業員啓発のための研修を実施」で、差は-30.1 ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 庁内報やパンフレットなどにより従業員に知らせる | 25 | 49.0% | 23 | 40.4% | -8.6 |
| 従業員啓発のための研修を実施 | 27 | 52.9% | 13 | 22.8% | -30.1 |
| 相談・苦情対応の窓口を設置 | 39 | 76.5% | 27 | 47.4% | -29.1 |
| 相談・苦情対応のマニュアルを作成 | 14 | 27.5% | 11 | 19.3% | -8.2 |

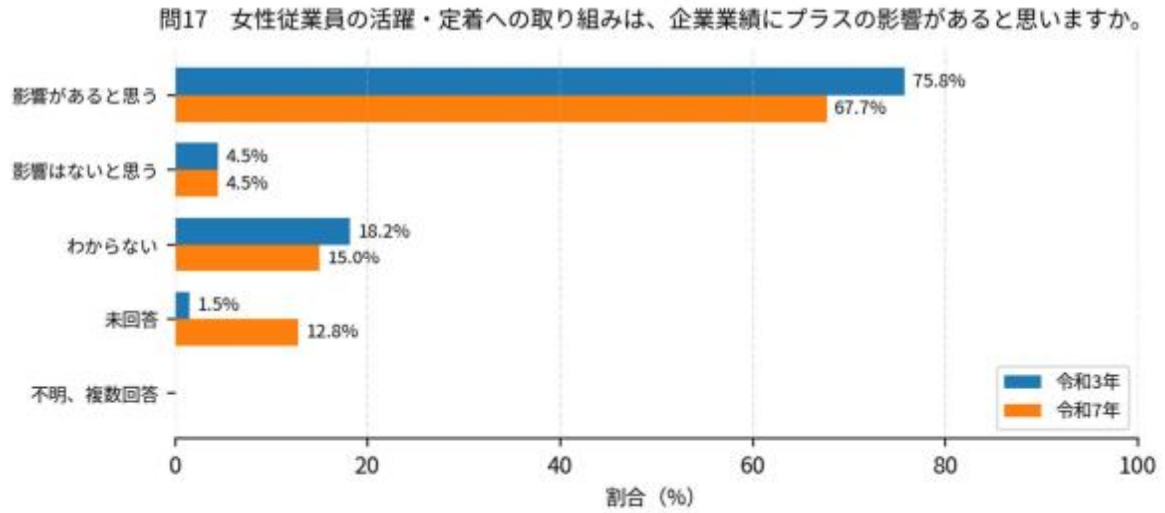
| | | | | | |
|--------------------------|----|-------|----|-------|-------|
| 相談があった場合の迅速かつ適切な対応の体制を確立 | 30 | 58.8% | 28 | 49.1% | -9.7 |
| 再発防止策の策定と実施 | 14 | 27.5% | 9 | 15.8% | -11.7 |
| その他 | 3 | 5.9% | 2 | 3.5% | -2.4 |
| 未回答 | 0 | 0.0% | 9 | 15.8% | +15.8 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

その他

| | |
|-----|--------------------------|
| 製造業 | 社労士からのカウンセリングなど。 |
| 建設業 | 労基署 OB を正社員として雇用、活用している。 |

問 17 女性従業員の活躍・定着への取り組みは、企業業績にプラスの影響があると思いますか。

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



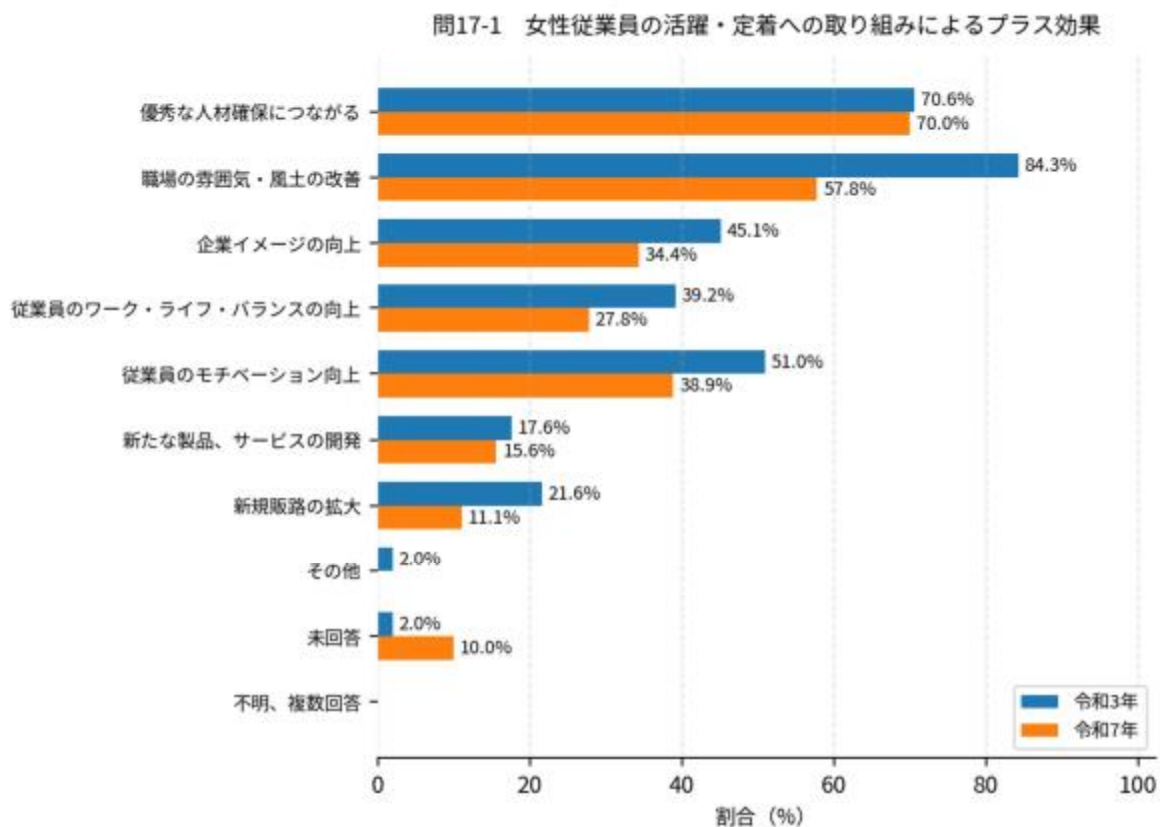
令和7年では「影響があると思う」が67.7%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「未回答」で、差は+11.3ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 影響があると思う | 50 | 75.8% | 90 | 67.7% | -8.1 |
| 影響はないと思う | 3 | 4.5% | 6 | 4.5% | +0.0 |
| わからない | 12 | 18.2% | 20 | 15.0% | -3.2 |
| 未回答 | 1 | 1.5% | 17 | 12.8% | +11.3 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 17-1 女性従業員の活躍・定着への取り組みによるプラス効果
と回答した方】

【問 17 で「影響があると思う」

回答種別：複数回答 / R3 n=123 / R7 n=133



令和 7 年では「優秀な人材確保につながる」が 70.0%で最も高くなっています。令和 3 年と比べた変化が大きい項目は「職場の雰囲気・風土の改善」で、差は-26.5 ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 優秀な人材確保につながる | 36 | 70.6% | 63 | 70.0% | -0.6 |
| 職場の雰囲気・風土の改善 | 43 | 84.3% | 52 | 57.8% | -26.5 |
| 企業イメージの向上 | 23 | 45.1% | 31 | 34.4% | -10.7 |
| 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上 | 20 | 39.2% | 25 | 27.8% | -11.4 |

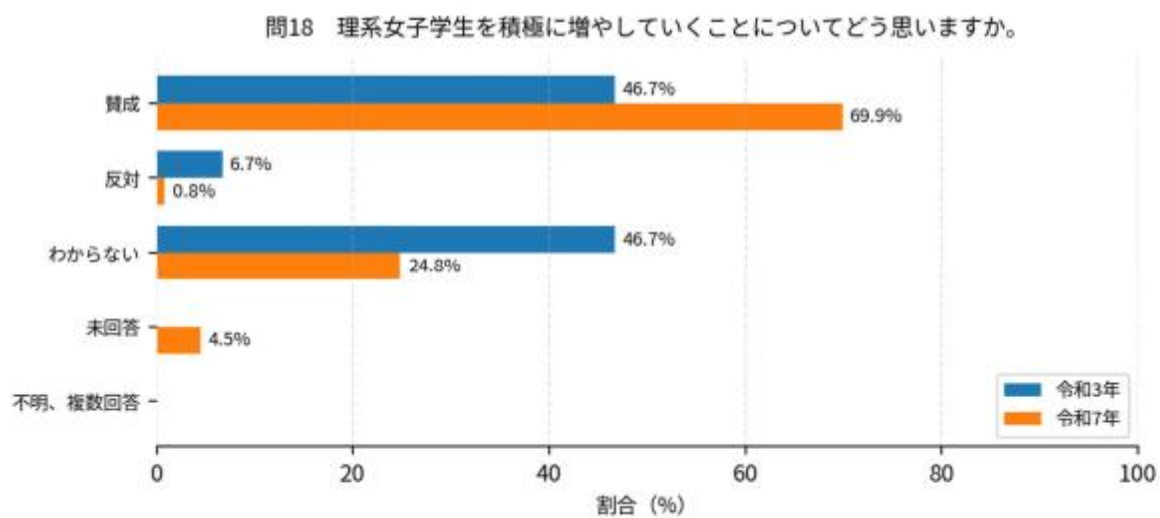
| | | | | | |
|---------------|----|-------|----|-------|-------|
| 従業員のモチベーション向上 | 26 | 51.0% | 35 | 38.9% | -12.1 |
| 新たな製品、サービスの開発 | 9 | 17.6% | 14 | 15.6% | -2.0 |
| 新規販路の拡大 | 11 | 21.6% | 10 | 11.1% | -10.5 |
| その他 | 1 | 2.0% | 0 | 0.0% | -2.0 |
| 未回答 | 1 | 2.0% | 9 | 10.0% | +8.0 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

その他

| | |
|-----|--|
| 建設業 | 小人数の会社なので、いざこざをその場で解決してます。言いたい事をぶつけ合っています。 |
|-----|--|

問 18 理系女子学生を積極的に増やしていくことについてどう思いますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=15 / R7 n=133

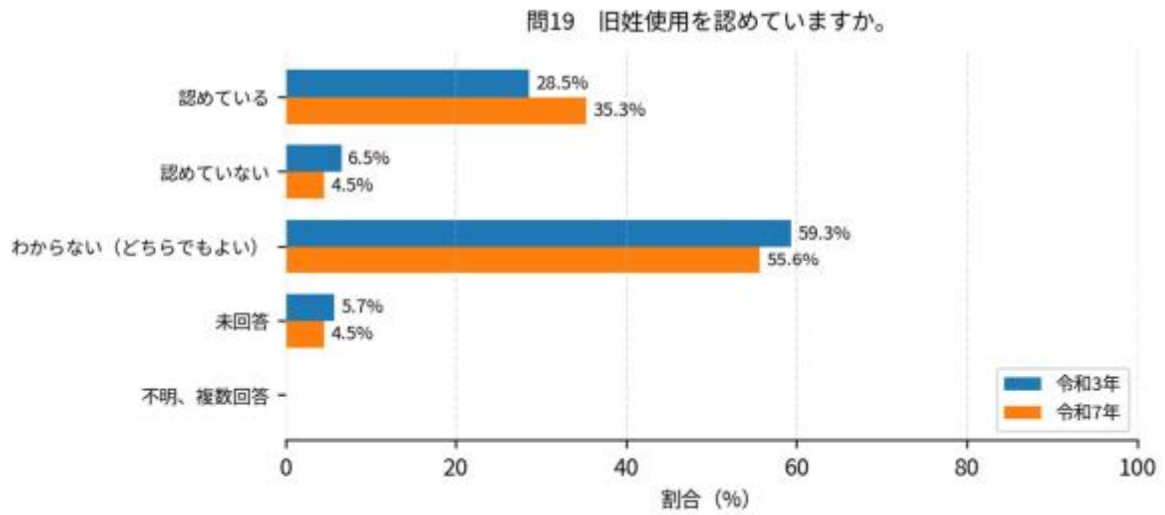


令和7年では「賛成」が69.9%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「賛成」で、差は+23.2ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 賛成 | 7 | 46.7% | 93 | 69.9% | +23.2 |
| 反対 | 1 | 6.7% | 1 | 0.8% | -5.9 |
| わからない | 7 | 46.7% | 33 | 24.8% | -21.9 |
| 未回答 | 0 | 0.0% | 6 | 4.5% | +4.5 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 19 旧姓使用を認めていますか。

回答種別：単一回答 / R3 n=123 / R7 n=133

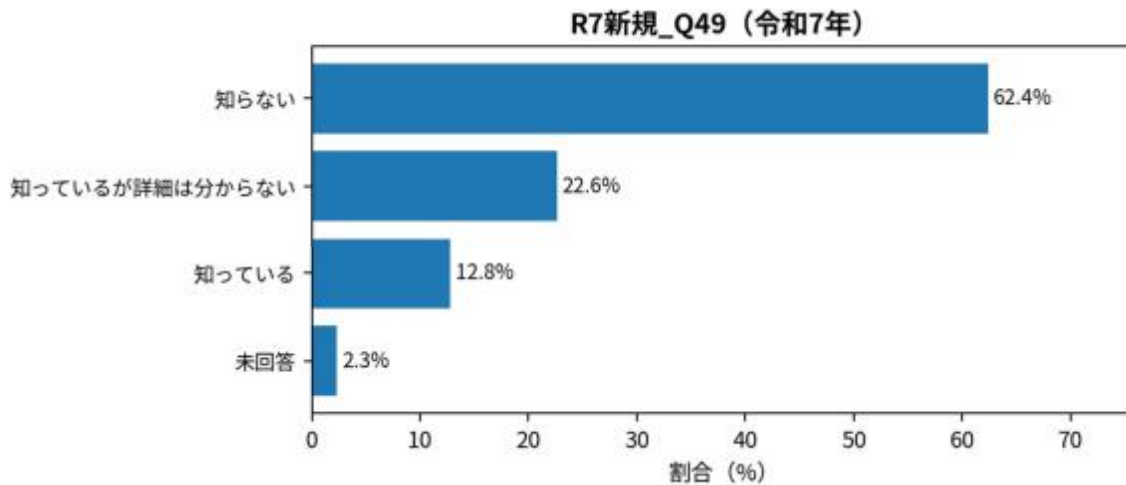


令和7年では「わからない (どちらでもよい)」が55.6%で最も高くなっています。令和3年と比べた変化が大きい項目は「認めている」で、差は+6.8ポイントです。

| 選択肢 | R3 件数 | R3 割合 | R7 件数 | R7 割合 | 差分 pt |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 認めている | 35 | 28.5% | 47 | 35.3% | +6.8 |
| 認めていない | 8 | 6.5% | 6 | 4.5% | -2.0 |
| わからない (どちらでもよい) | 73 | 59.3% | 74 | 55.6% | -3.7 |
| 未回答 | 7 | 5.7% | 6 | 4.5% | -1.2 |
| 不明、複数回答 | 0 | 0.0% | 0 | 0.0% | +0.0 |

問 20 仕事と育児・介護を両立できる職場環境づくりのために中小企業向けに厚生労働省が進める「両立支援等助成金」(※¹)を知っていますか。

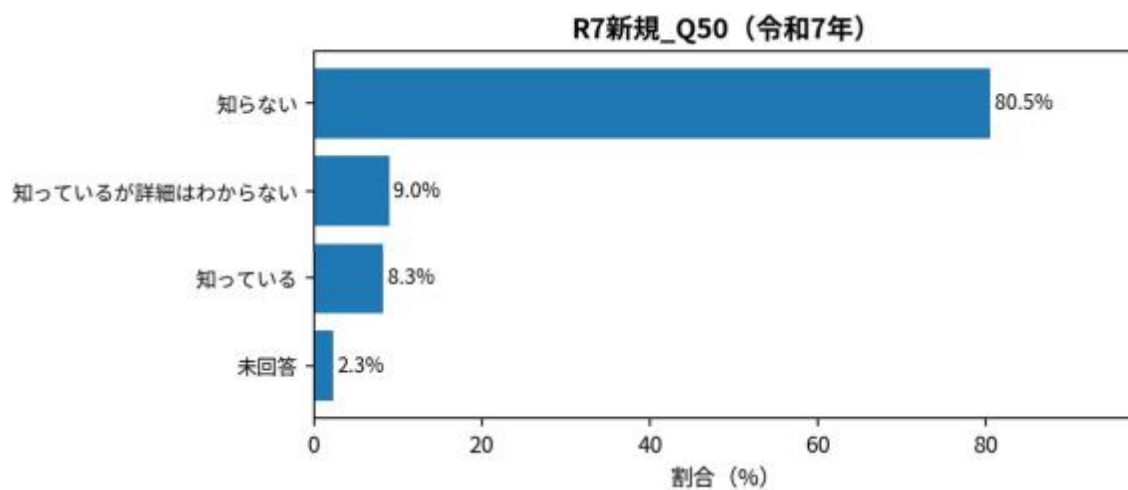
回答種別：単一回答 / R7 n=133



| 選択肢・項目 | 件数 | 割合 |
|----------------|----|-------|
| 未回答 | 3 | 2.3% |
| 知っている | 17 | 12.8% |
| 知っているが詳細は分からない | 30 | 22.6% |
| 知らない | 83 | 62.4% |

問 21 長野県で勤める誰もがいきいきと活躍できる職場環境づくりのための「いきいきアドバンスカンパニー制度」(※²)を知っていますか。

回答種別：単一回答 / R7 n=133

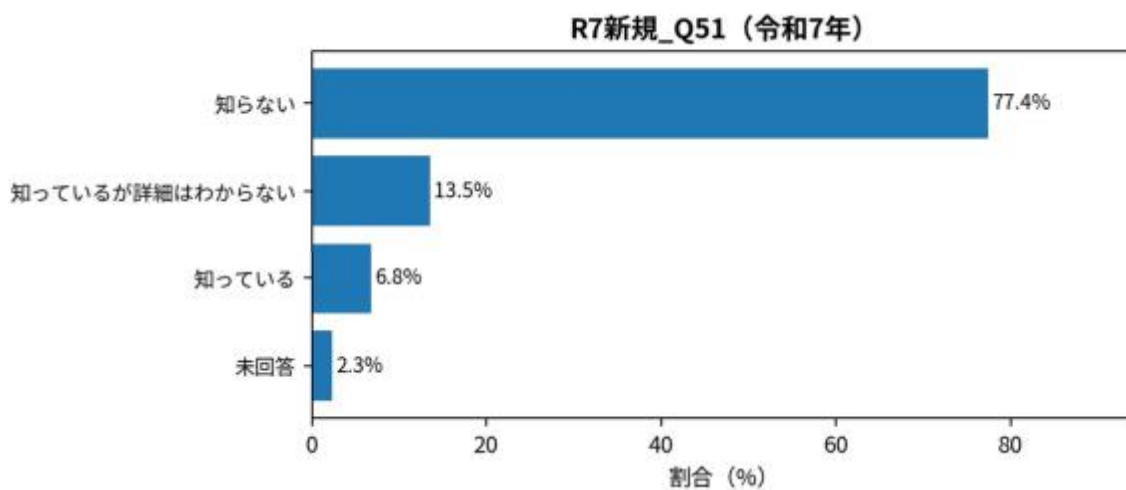


| 選択肢・項目 | 件数 | 割合 |
|----------------|-----|-------|
| 未回答 | 3 | 2.3% |
| 知っている | 11 | 8.3% |
| 知っているが詳細はわからない | 12 | 9.0% |
| 知らない | 107 | 80.5% |

問 22 長野県で取り組む「パパ育休応援奨励金」(※³)や「長野県パパママ育休実践企業登録制度」

(※⁴)を知っていますか。

回答種別：単一回答 / R7 n=133



| 選択肢・項目 | 件数 | 割合 |
|----------------|-----|-------|
| 未回答 | 3 | 2.3% |
| 知っている | 9 | 6.8% |
| 知っているが詳細はわからない | 18 | 13.5% |
| 知らない | 103 | 77.4% |

自由意見

| | |
|---------|---|
| サービス業 | 小規模の会社が対応できる政策ではないことばかり、町の予算どうこう言う前に税金のムダ遣い辞めて経営状態考えた方がいい。 |
| サービス業 | 女性が働きやすい仕事(企業)を誘致したり育てていく環境を整える事。 |
| サービス業 | この町の女性に国や世界が向いているニーズがあるか知りたい。地方と都会のモデルは違う。 |
| 医療・福祉 | 女性が主に働く職場ですが、家に子育て中で主婦の方を積極的に紹介していただける人材（以前、活用したことがあります）を町に配置し、積極的に紹介してほしい。 高齢者で働ける方、働きたい方を紹介する町のシステムも欲しいです。 |
| 卸売業・小売業 | Q11 従業員はいない・今後も採用予定はない。 |
| 建設業 | 特に無い。 |
| 建設業 | 職種により制度や支援が異なるため、プロフェッショナルな専属担当が必要だと考えます。 産後、育休中の人へ就職や復職の希望者へ時期、就業時間の把握と就職先のマッチングと産後、育休者が求めているものの把握と実態の公開。 |
| 建設業 | 移住者や企業誘致に対しての助成金も結構ですが、まず優先すべき取組は長年箕輪町に住んで、生きて（生活）、生まれて、納税してる方々をもっと大切にすべき。まずは町民ファースト。 |
| 製造業 | 個人事業の為、いろいろと協力できませんでした。 |
| 製造業 | 性をピンポイントにアンケートする事自体がナンセンス。 弊社では、人の家庭環境に合わせた勤務体系で、採用している。 |
| 製造業 | 特になし。 |