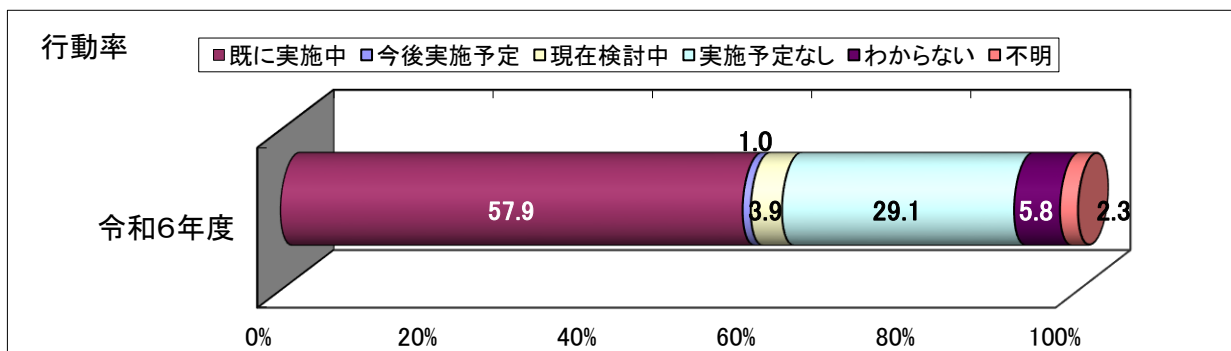


## 8 若年者のキャリア形成の支援について

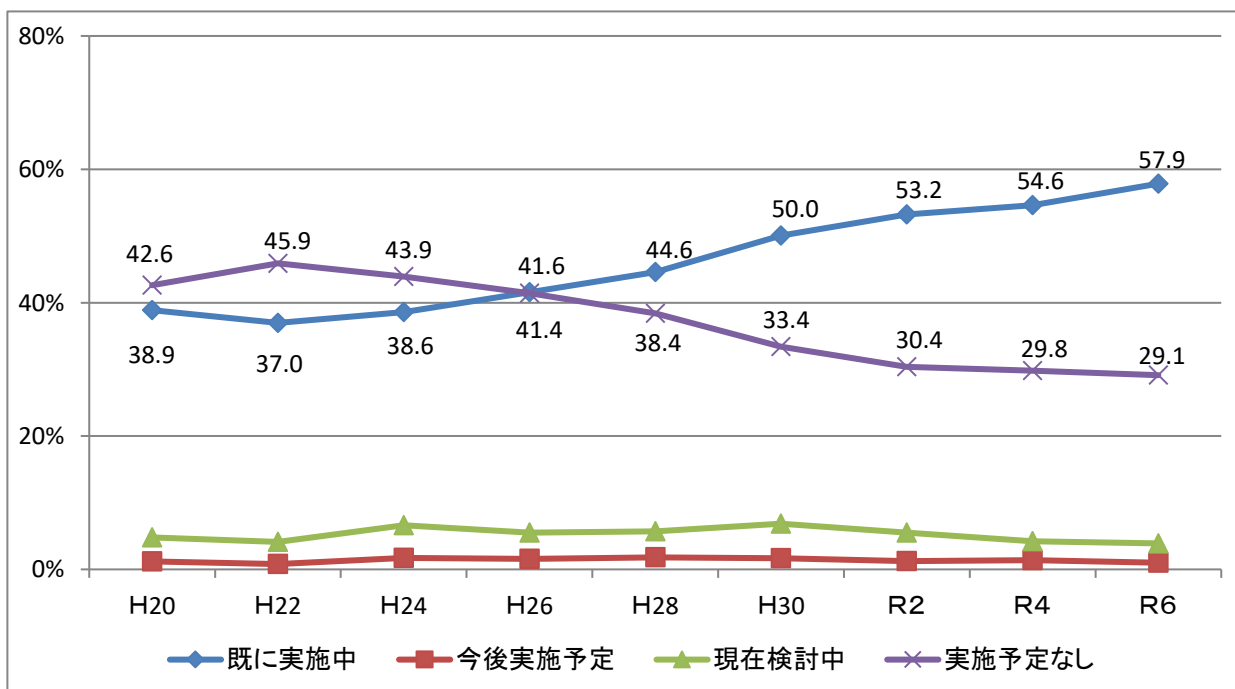
中・高・大学生など若年者のキャリア形成（勤労観、職業観を育てていくこと）について、どのような支援をしていますか。

### 若年者のキャリア形成の支援をしている企業・事業所は5割台後半

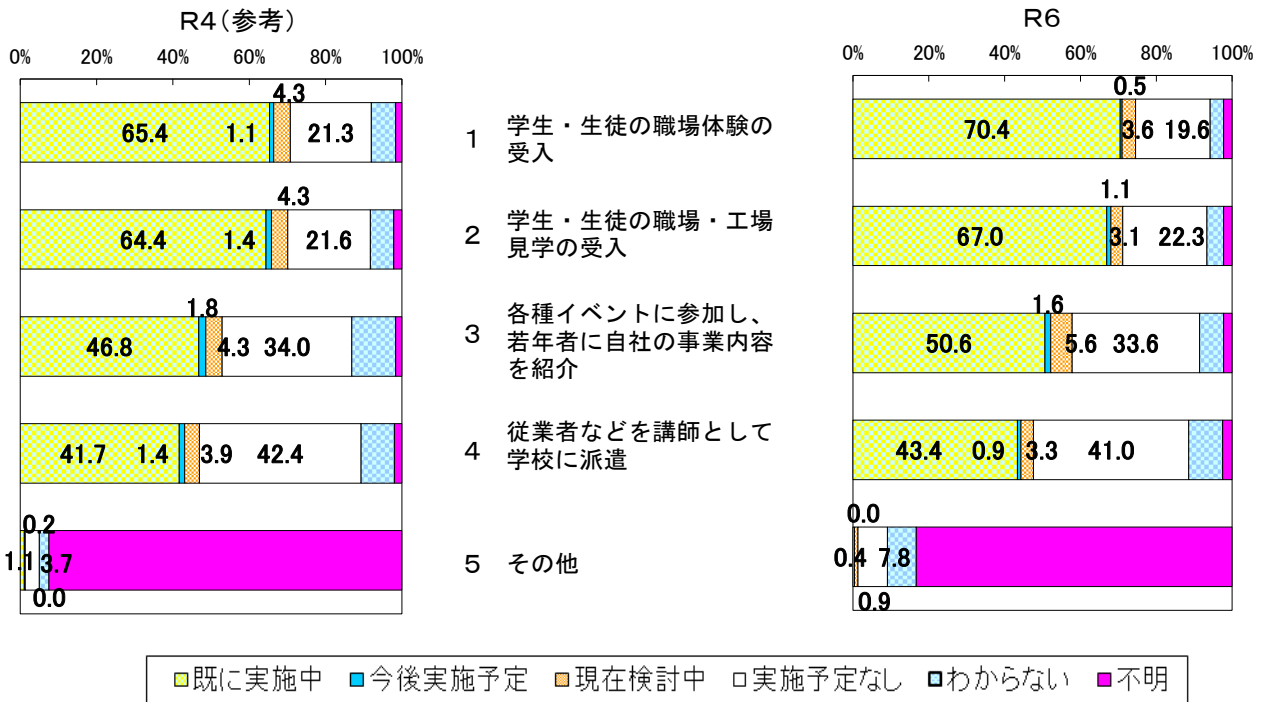
- 令和6年度の若年者のキャリア形成に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で57.9%となっており、前回調査時に比べ3.3ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、29.1%となっており、前回調査時に比べ0.7ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成20年度と比べた令和6年度の行動率は、19.0ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、13.5ポイント減少している。



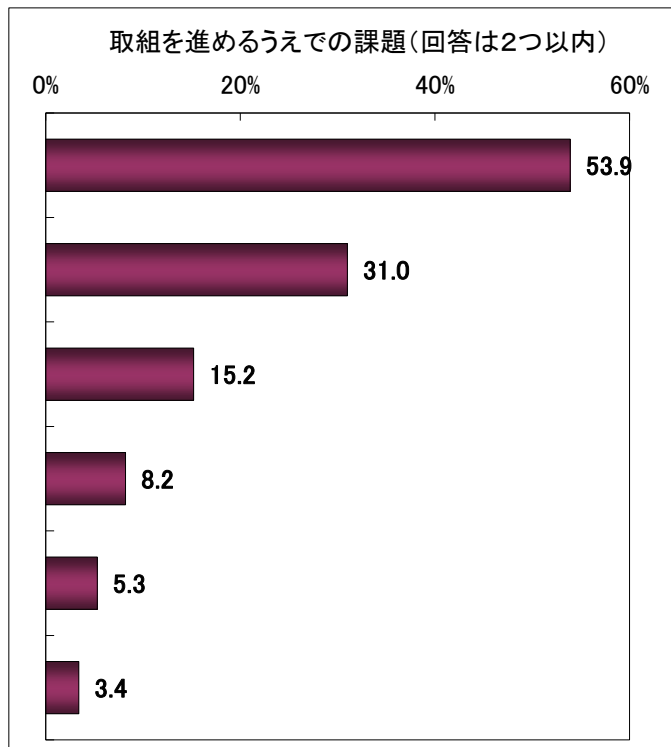
### 〈参考〉経年比較



- 個々の項目をみると、「学生・生徒の職場体験の受入」が最も高く70.4%、次いで「学生・生徒の職場・工場見学の受入」が67.0%、「各種イベントに参加し、若年者に自社の事業内容を紹介」が50.6%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「担当者の負担が大きい」が最も多く53.9%、次いで「特に課題はない」が31.0%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は、8.2%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



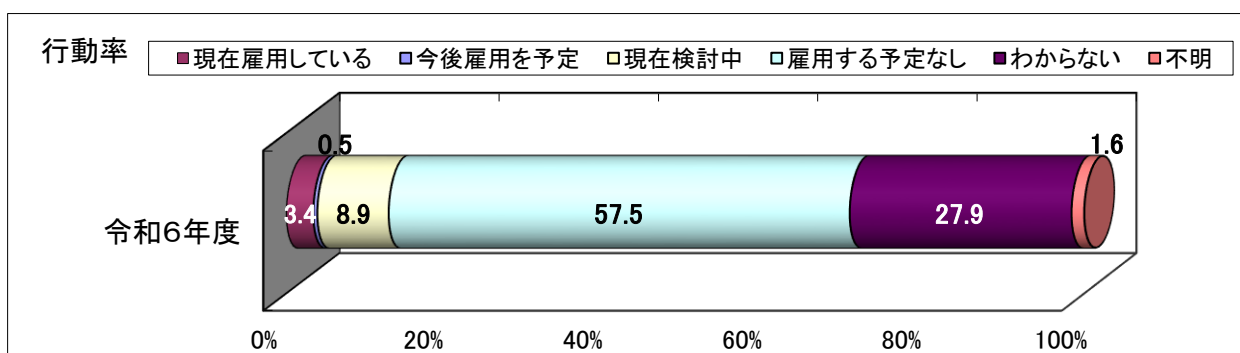
## 9 留学生の雇用について

留学生を雇用していますか。また、今後雇用する計画はありますか。

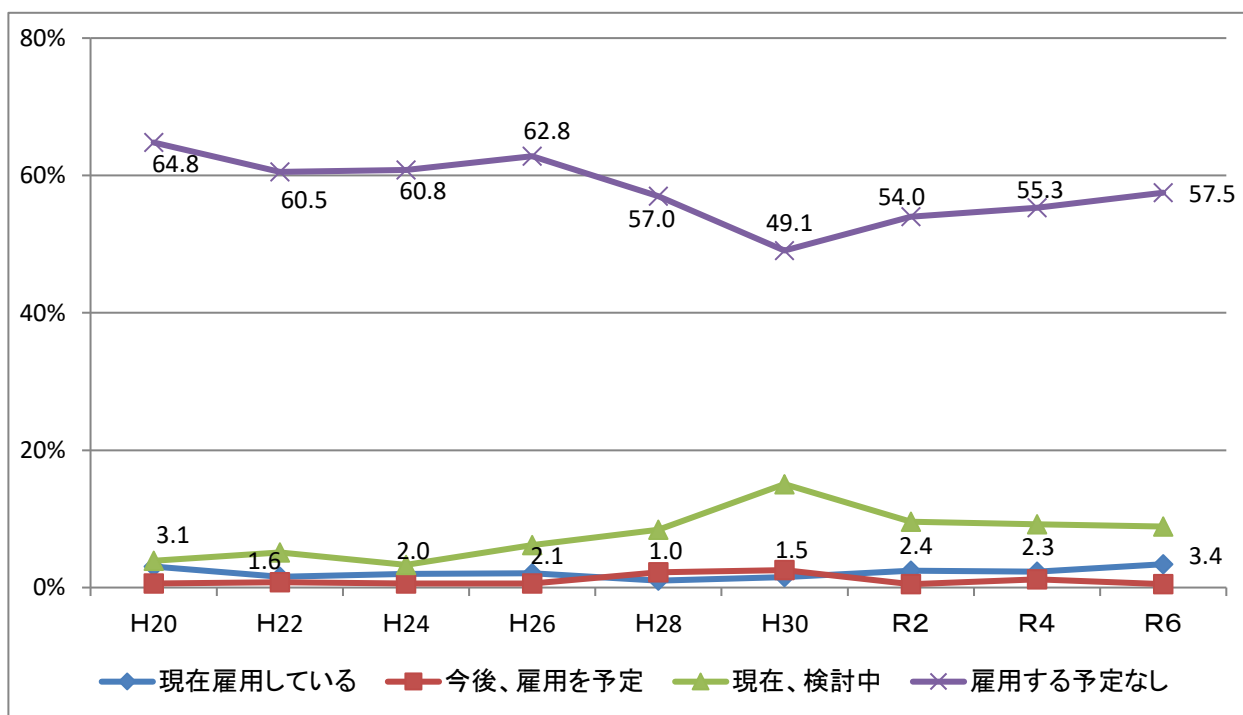
### 留学生を雇用している企業・事業所は1割未満

- 令和6年度の留学生の雇用に関する行動率（以下「行動率」という。）は、3.4%となっており、前回調査時に比べ1.1ポイント増加している。
- 令和6年度「雇用する予定なし」との回答は、57.5%となっており、前回調査時に比べ2.2ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成20年度と比べた令和6年度の行動率は、0.3ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、7.3ポイント減少している。

※ 本設問でいう「留学生の雇用」とは、岩手県内の高等教育機関（大学、短期大学、高等専門学校）に留学している外国人を、卒業後に雇用することをいいます。



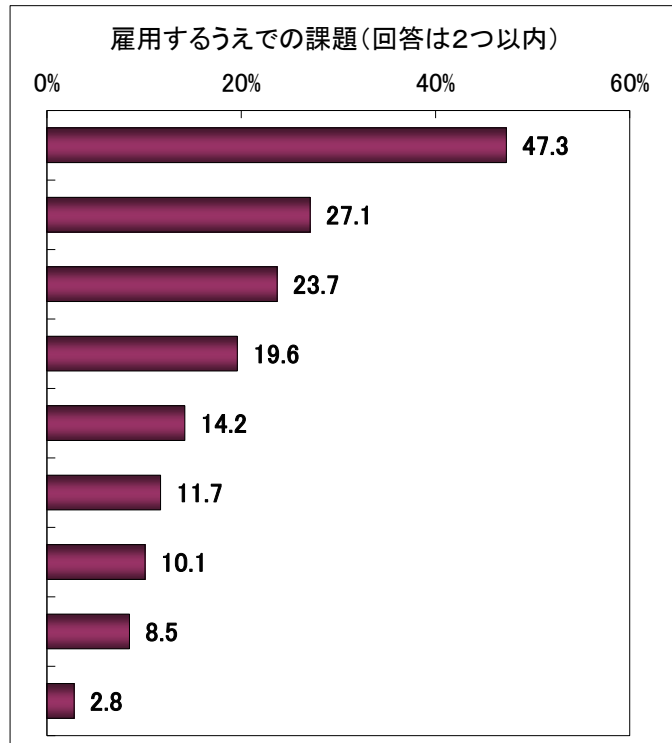
### 〈参考〉経年比較



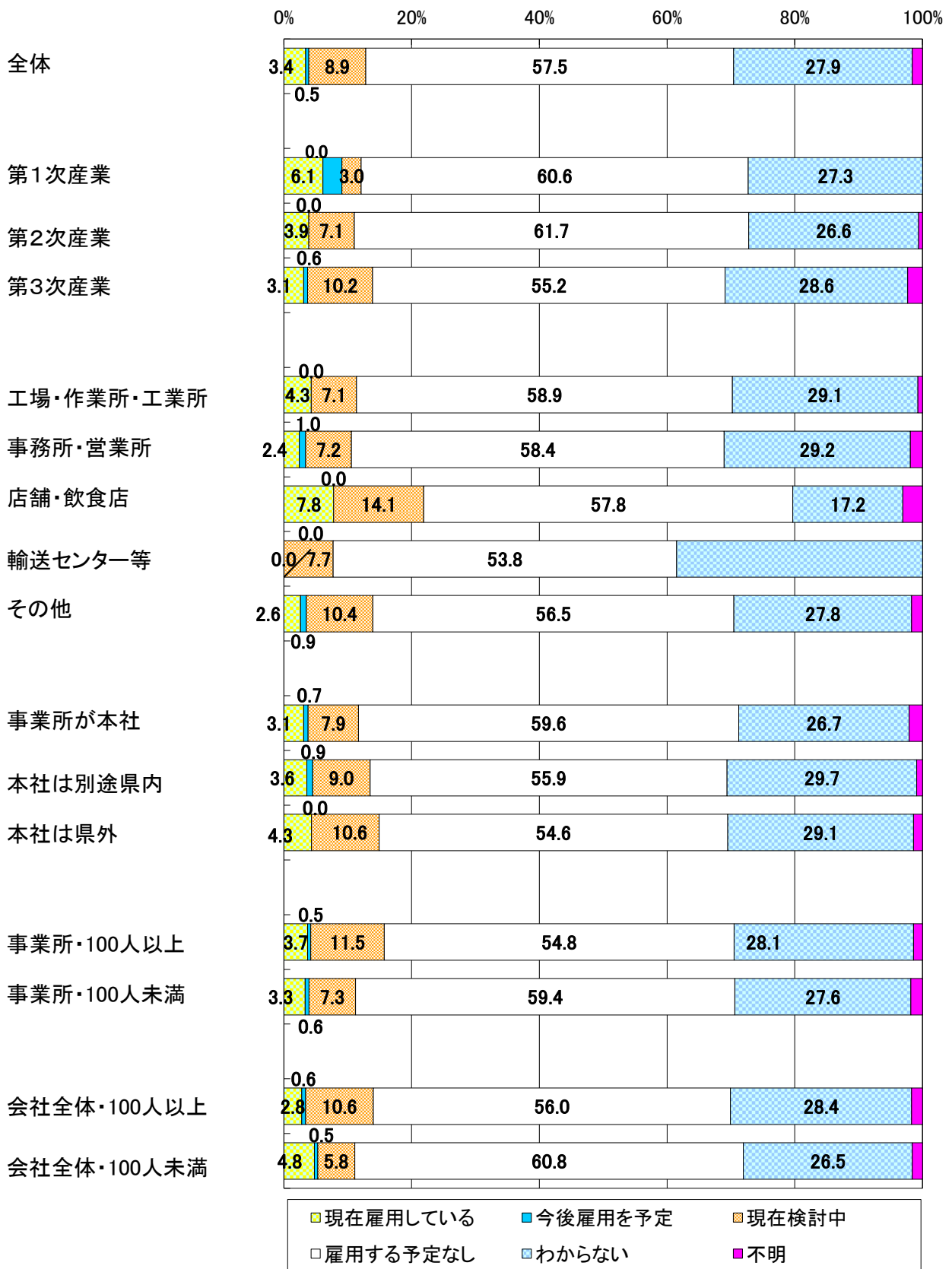
留学生を雇用するうえでの、また、今後、雇用するとした場合の課題（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

- 雇用するうえでの課題は、「(就職後の)事業所内でのコミュニケーション」が最も多く47.3%、次いで「生活文化、習慣の相違」が27.1%などとなっている。
- 一方、「(留学生に限らず)従業者を雇用する予定がない」は、11.7%となっている。

- 1 (就職後の)事業所内でのコミュニケーション
- 2 生活文化、習慣の相違
- 3 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)情報の不足
- 4 査証申請など滞在手続き
- 5 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)社内理解の不足
- 6 (留学生に限らず)従業者を雇用する予定がない
- 7 その他
- 8 (留学生の)企業文化、慣習の理解
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

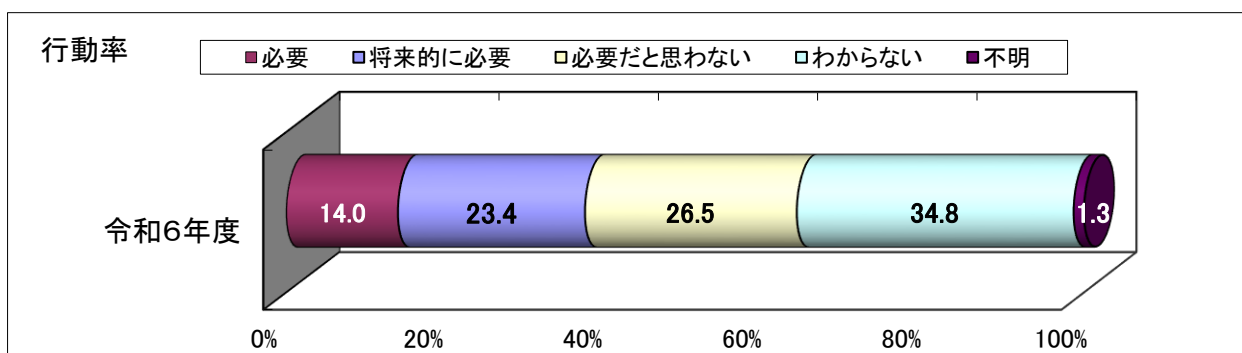


## 10 グローバル人材の確保、育成について

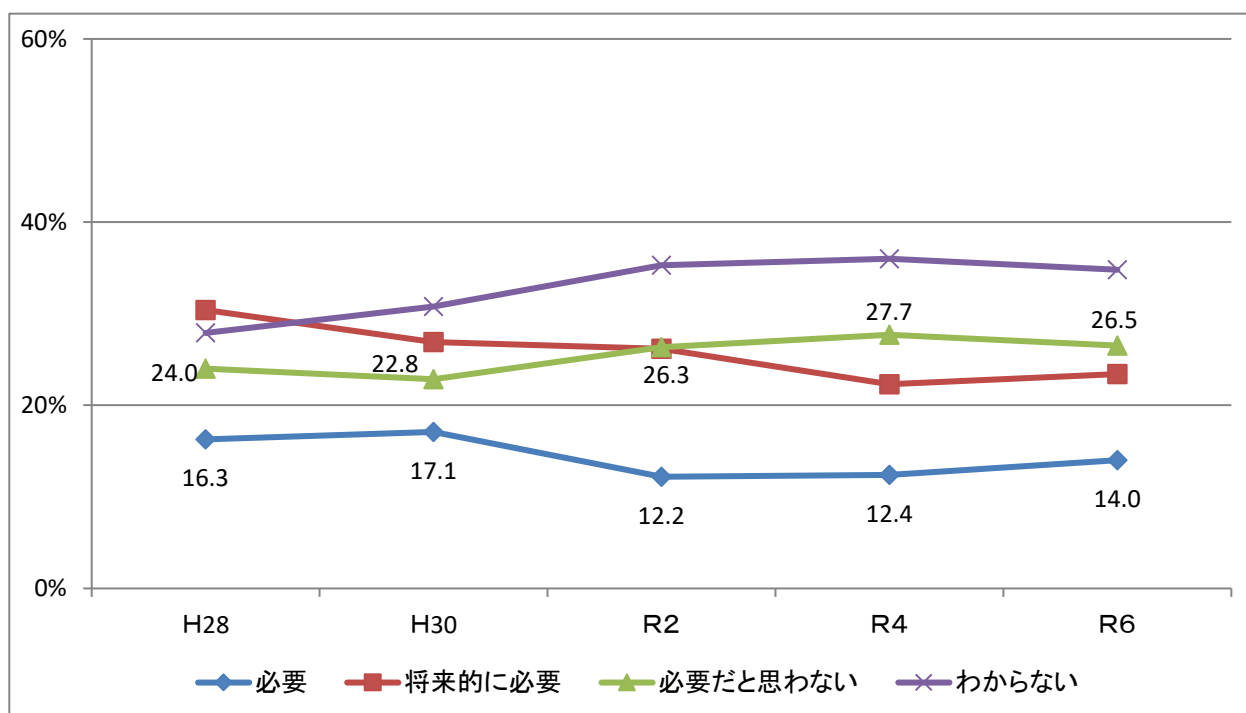
最近のインバウンドの増加や市場のグローバル化などを踏まえ、グローバル人材の確保、育成について、どのようにお考えですか。

### グローバル人材の確保、育成が必要だと考えている企業・事業所は1割台前半

- 令和6年度のグローバル人材の確保、育成に関する行動率（以下「行動率」という。）は、14.0%となっており、前回調査時に比べ1.6ポイント増加している。
- 令和6年度「必要だと思わない」との回答は、26.5%となっており、前回調査時に比べ1.2ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成28年度と比べた令和6年度の行動率は、2.3ポイント減少している一方、「必要だと思わない」との回答は、2.5ポイント増加している。



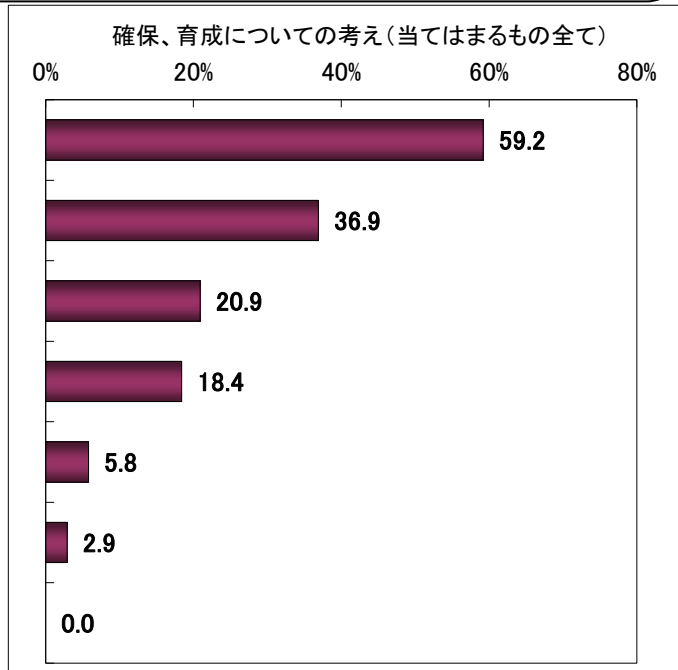
### 〈参考〉経年比較



**グローバル人材をどのように確保、育成したいと考えているか（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）**

- グローバル人材の確保・育成についての考えは、「日本人従業員の育成（グローバル化）」が最も多く59.2%、次いで「外国人留学生等の採用」が36.9%などとなっている。
- 一方、「特に考えていない」が20.9%となっている。

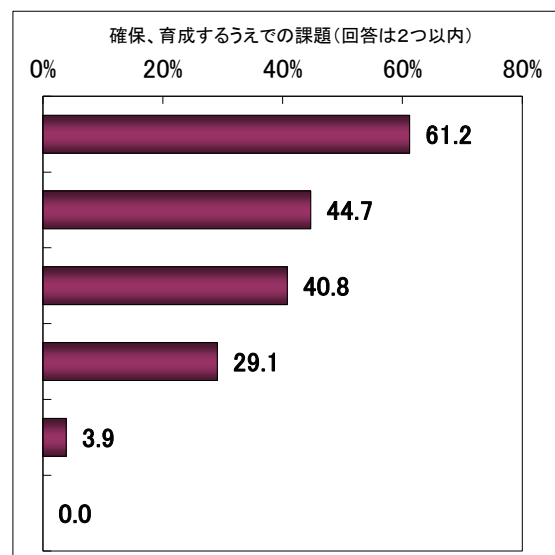
- 1 日本人従業員の育成（グローバル化）
- 2 外国人留学生等の採用
- 3 特に考えていない
- 4 海外赴任経験者等の中途採用
- 5 海外展開先での現地採用
- 6 その他
- 不明



**グローバル人材を確保、育成するうえでの、また、今後、確保、育成するとした場合の課題（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）**

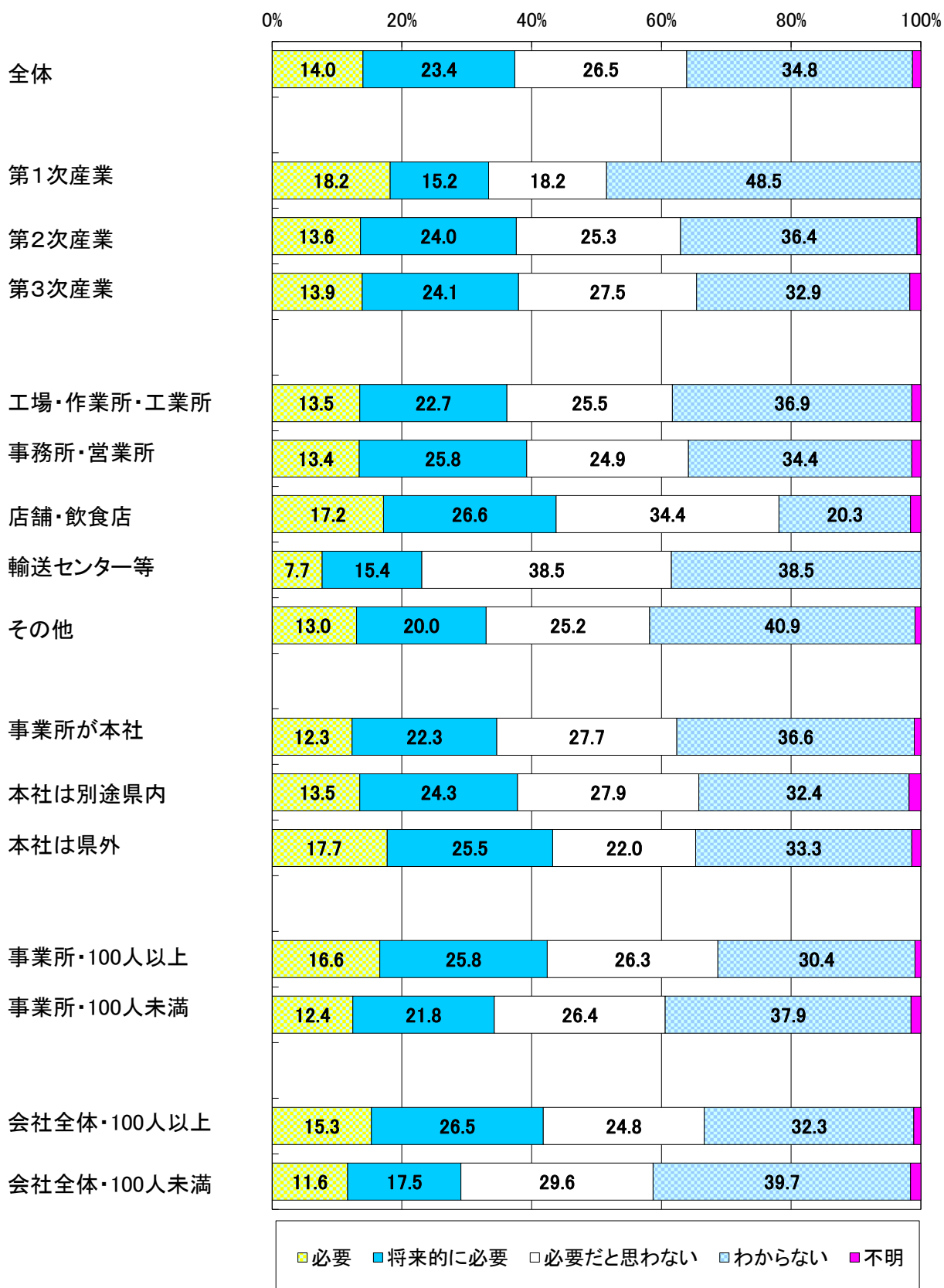
- 確保、育成するうえでの課題は、「従業員の外国語習得や海外研修の機会」が最も多く61.2%、次いで「外国人留学生等を採用するための人的態勢」が44.7%などとなっている。

- 1 従業員の外国語習得や海外研修の機会
- 2 外国人留学生等を採用するための人的態勢
- 3 グローバル人材を採用した後のグローバル人材の活用事例・活用情報・ノウハウ
- 4 外国人留学生等を採用するためのマッチング機会
- 5 その他
- 不明





〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

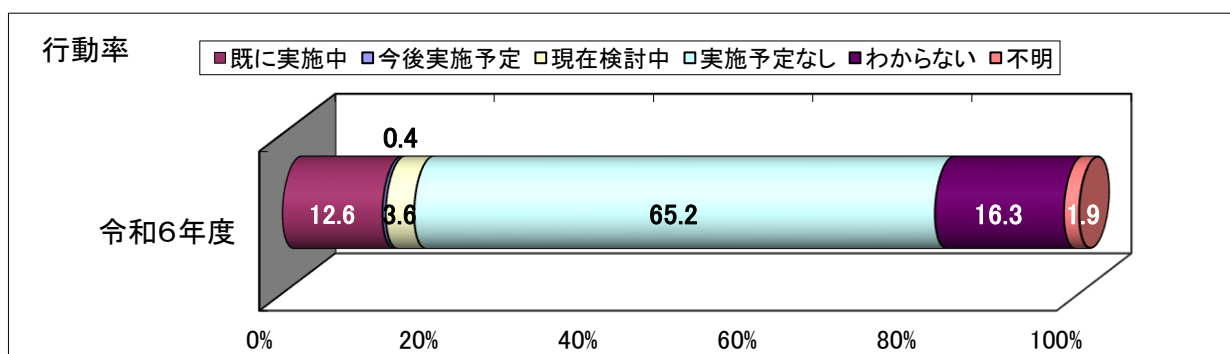


## 11 従業者が行う文化芸術活動への支援について

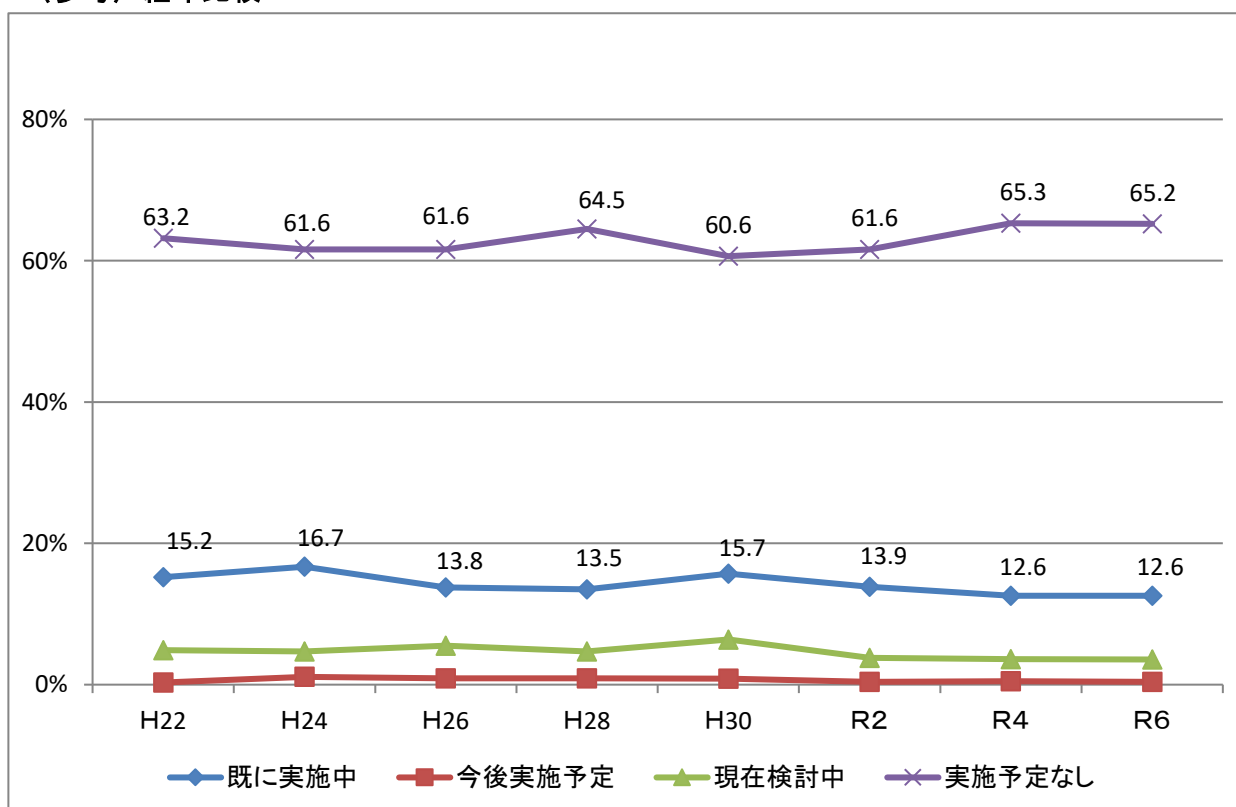
従業者が行う文化芸術活動（地域の伝統芸能活動への参加も含む）への支援について、どのような取組を行っていますか。

### 文化芸術活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は1割台前半

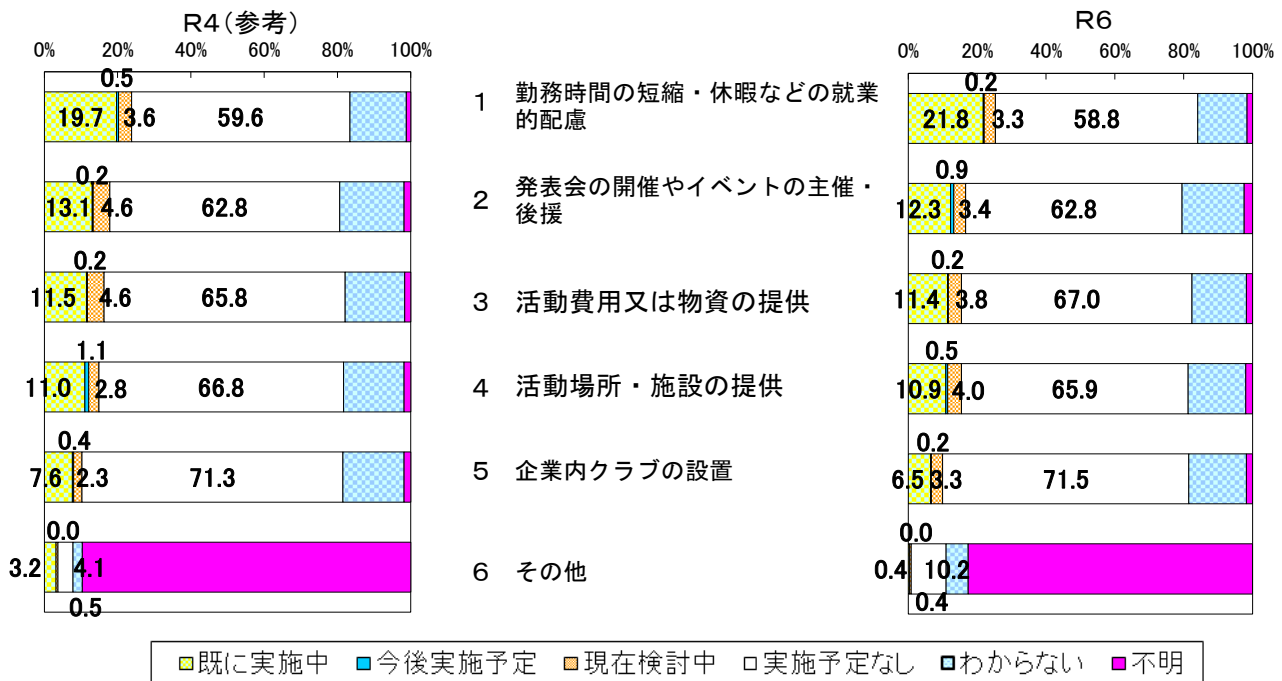
- 令和6年度の従業者が行う文化芸術活動への支援に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で12.6%となっており、前回調査時に比べ変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、65.2%となっており、前回調査時に比べ0.1ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成22年度と比べた令和6年度の行動率は、2.6ポイント減少している一方、「実施予定なし」との回答は、2.0ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



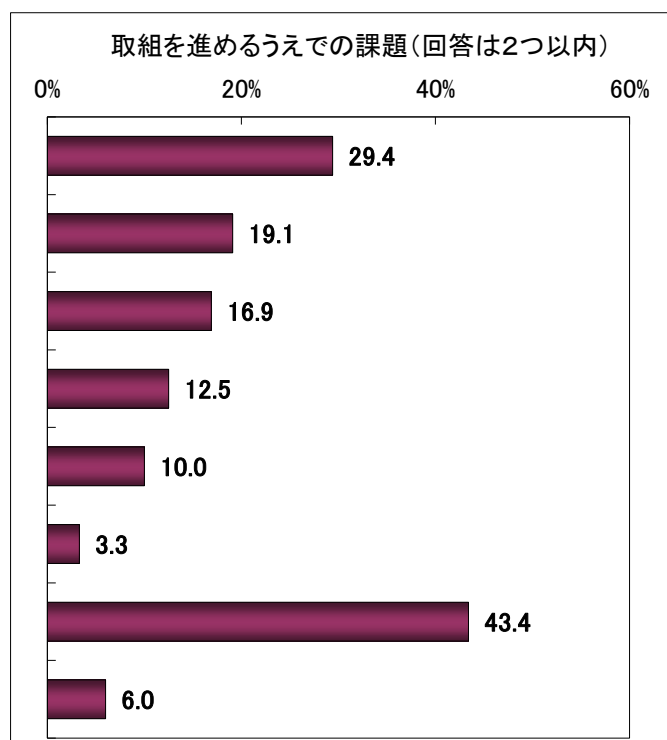
○ 個々の項目をみると、「勤務時間の短縮・休暇などの就業的配慮」が最も高く21.8%、次いで「発表会の開催やイベントの主催・後援」が12.3%、「活動費用又は物資の提供」が11.4%などとなっている。



○ 取組を進めるうえでの課題は、「従業員が行う文化芸術活動の実態を把握できない」が最も多く29.4%、次いで「費用がかかる」が19.1%などとなっている。

○ 一方、「そのような要望がない」は43.4%となっている。

- 1 従業員が行う文化芸術活動の実態を把握できない
- 2 費用がかかる
- 3 人事管理上問題がある
- 4 特に課題はない
- 5 どのように取り組めばよいのかわからない
- 6 その他
- 7 そのような要望がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

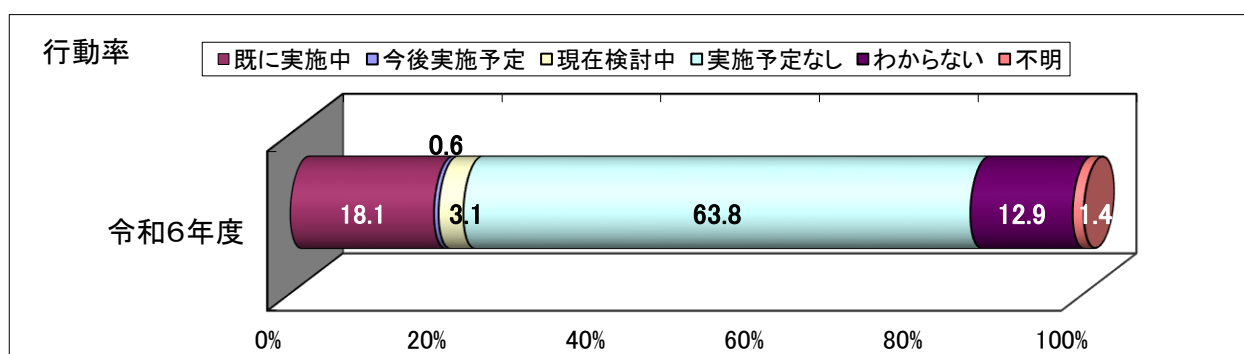


## 12 従業者が行うスポーツ活動について

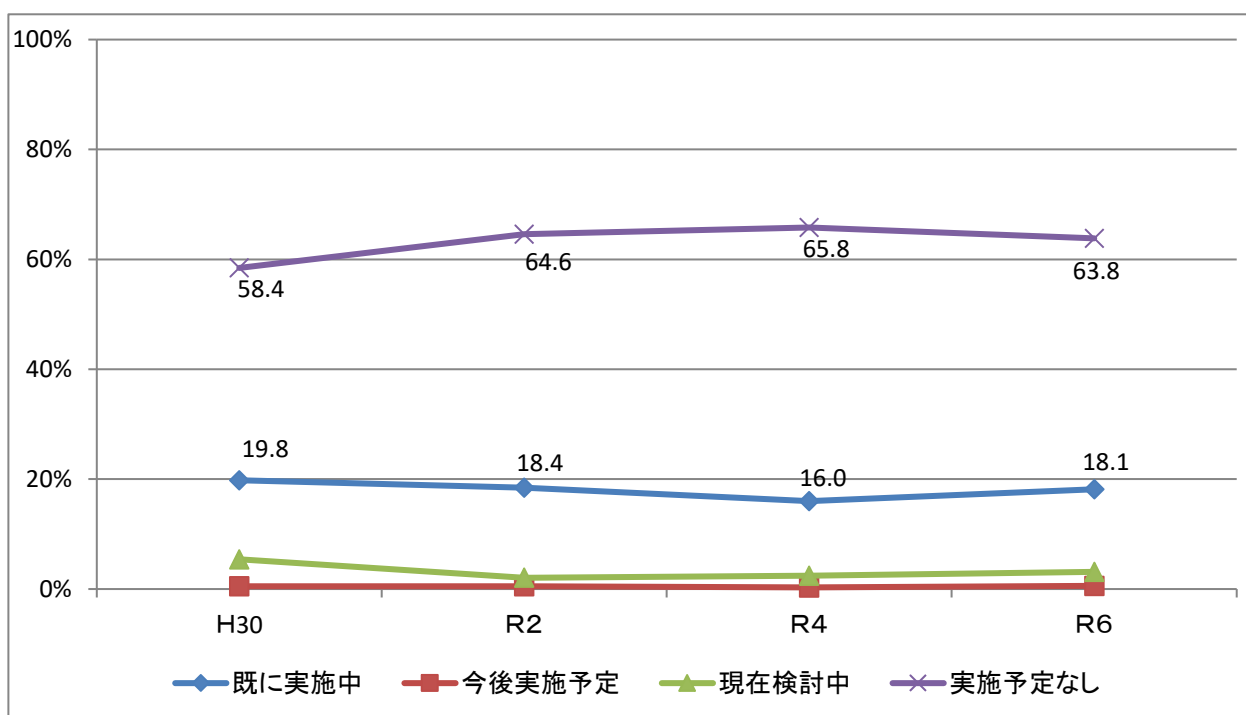
従業者が行うスポーツ活動（地域のスポーツ活動を含む）について、どのような取組を行っていますか。

### 従業者が行うスポーツ活動に取り組んでいる企業・事業所は約2割

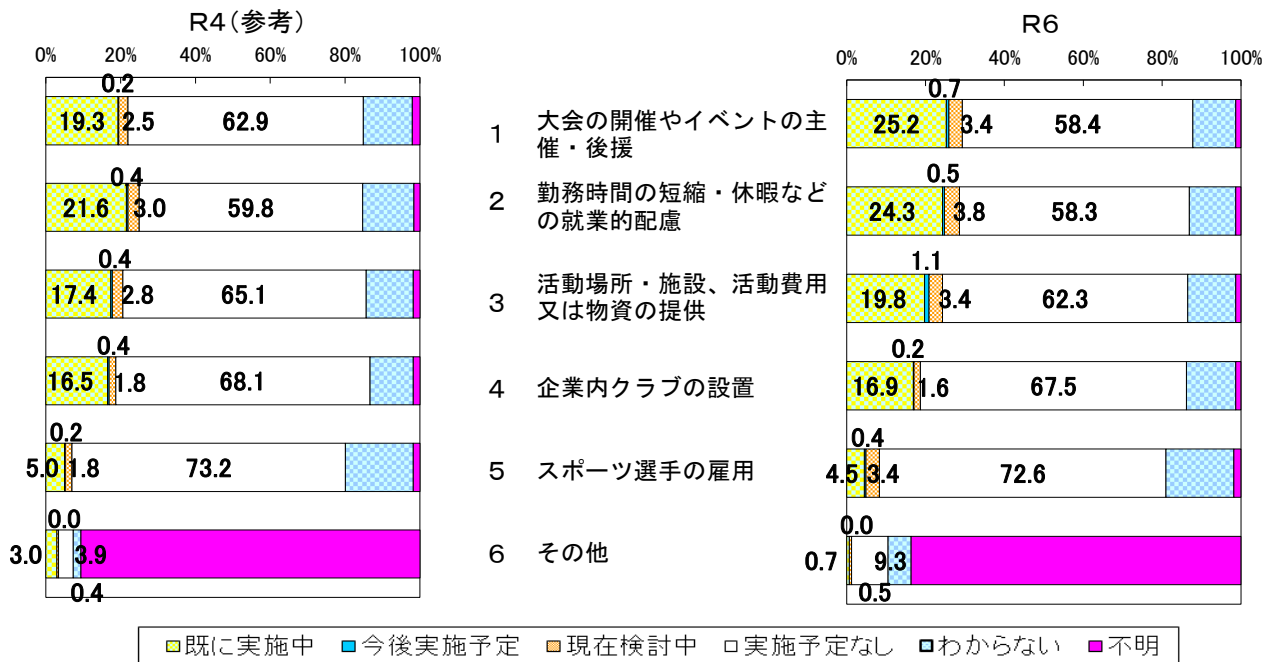
- 令和6年度の従業者が行うスポーツ活動（地域のスポーツ活動を含む）に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で18.1%となっており、前回調査時に比べ2.1ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、63.8%となっており、前回調査時に比べ2.0ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成30年度と比べた令和6年度の行動率は、1.7ポイント減少している一方、「実施予定なし」との回答は、5.4ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較

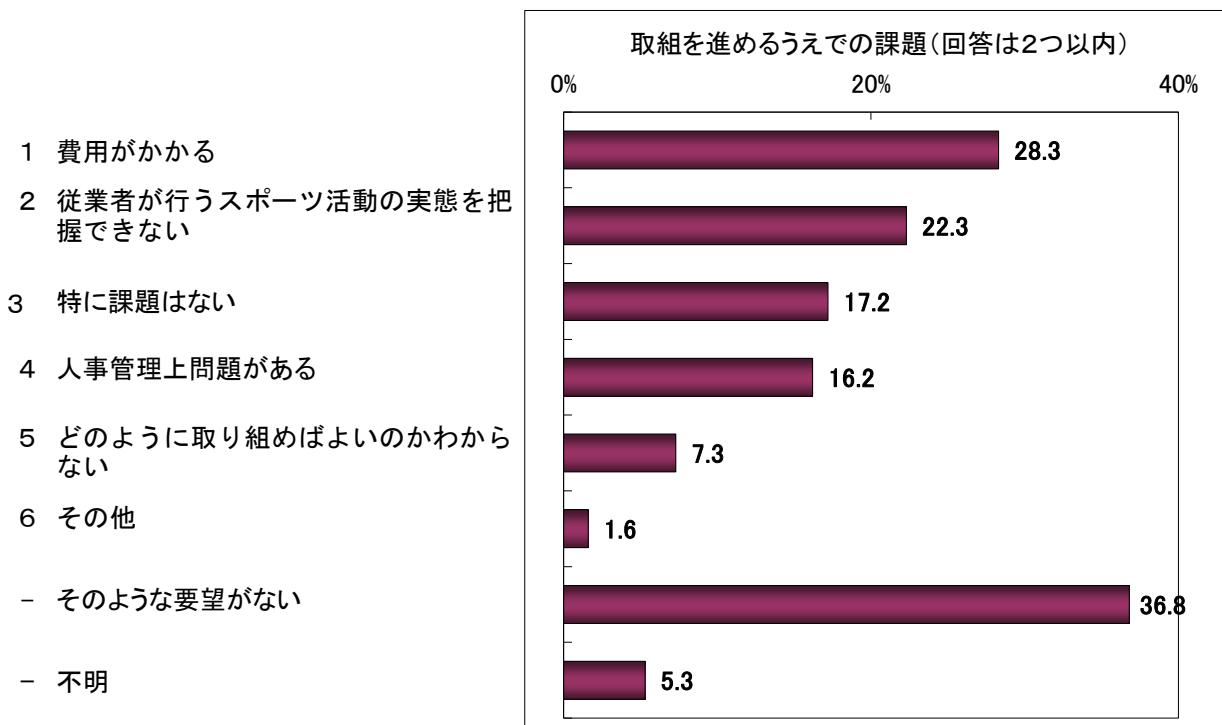


○ 個々の項目をみると、「大会の開催やイベントの主催・後援」が最も高く25.2%、次いで「勤務時間の短縮・休暇などの就労的配慮」が24.3%、「活動場所・施設、活動費用又は物資の提供」が19.8%などとなっている。



○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く23.3%、次いで「従業員が行うスポーツ活動の実態を把握できない」が22.3%などとなっている。

○ 一方、「そのような要望がない」は36.8%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

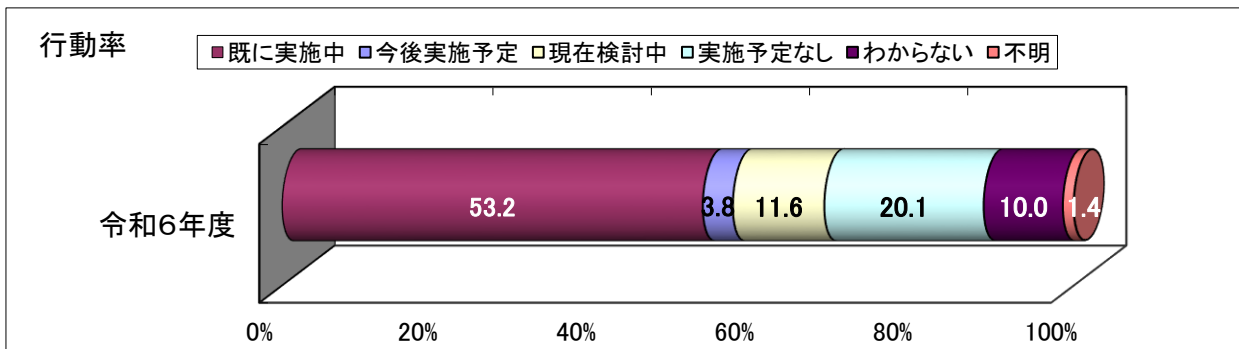


### 13 地域ぐるみでの防災対応力の向上について

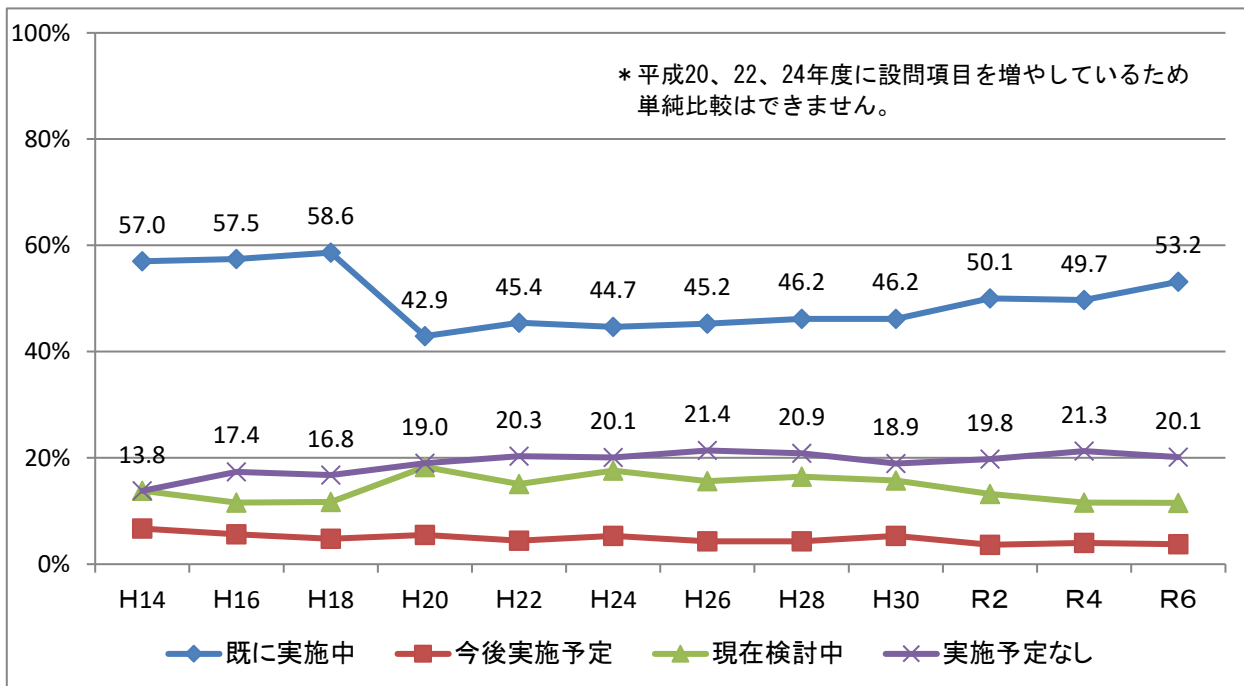
地域の安全を地域で守ることができるよう、火災や災害に備えてどのような取組を行っていますか。

#### 防災対応力の向上に取り組んでいる企業・事業所は5割台前半

- 令和6年度の防災対応力の向上に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で53.2%となっており、前回調査時に比べ3.5ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、20.1%となっており、前回調査時に比べ1.2ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、3.8ポイント減少している一方、「実施予定なし」との回答は、6.3ポイント増加している。

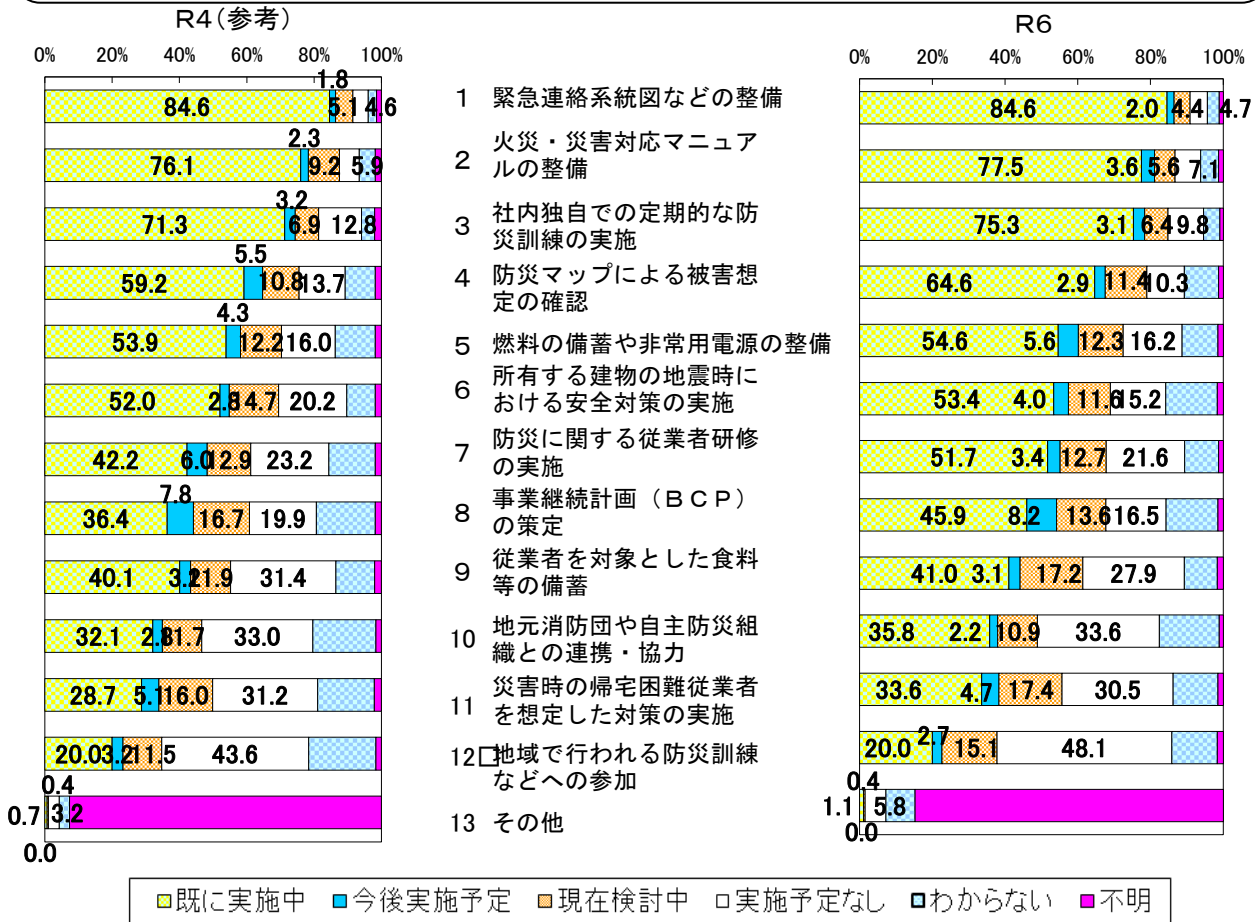


#### 〈参考〉経年比較

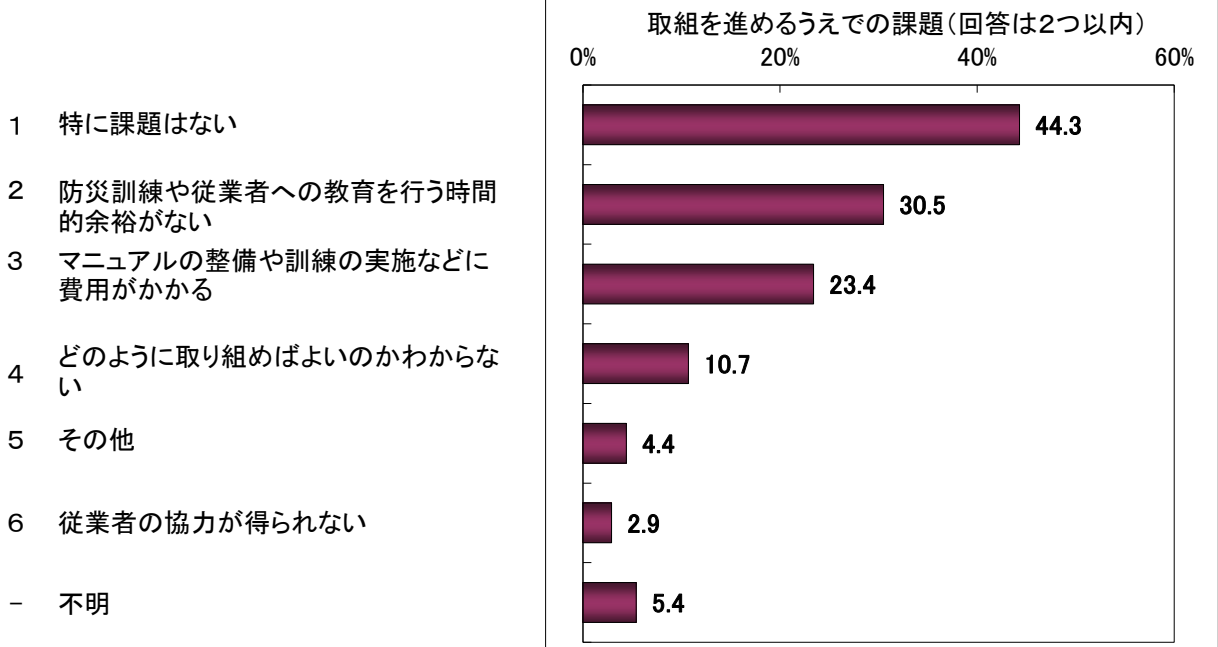




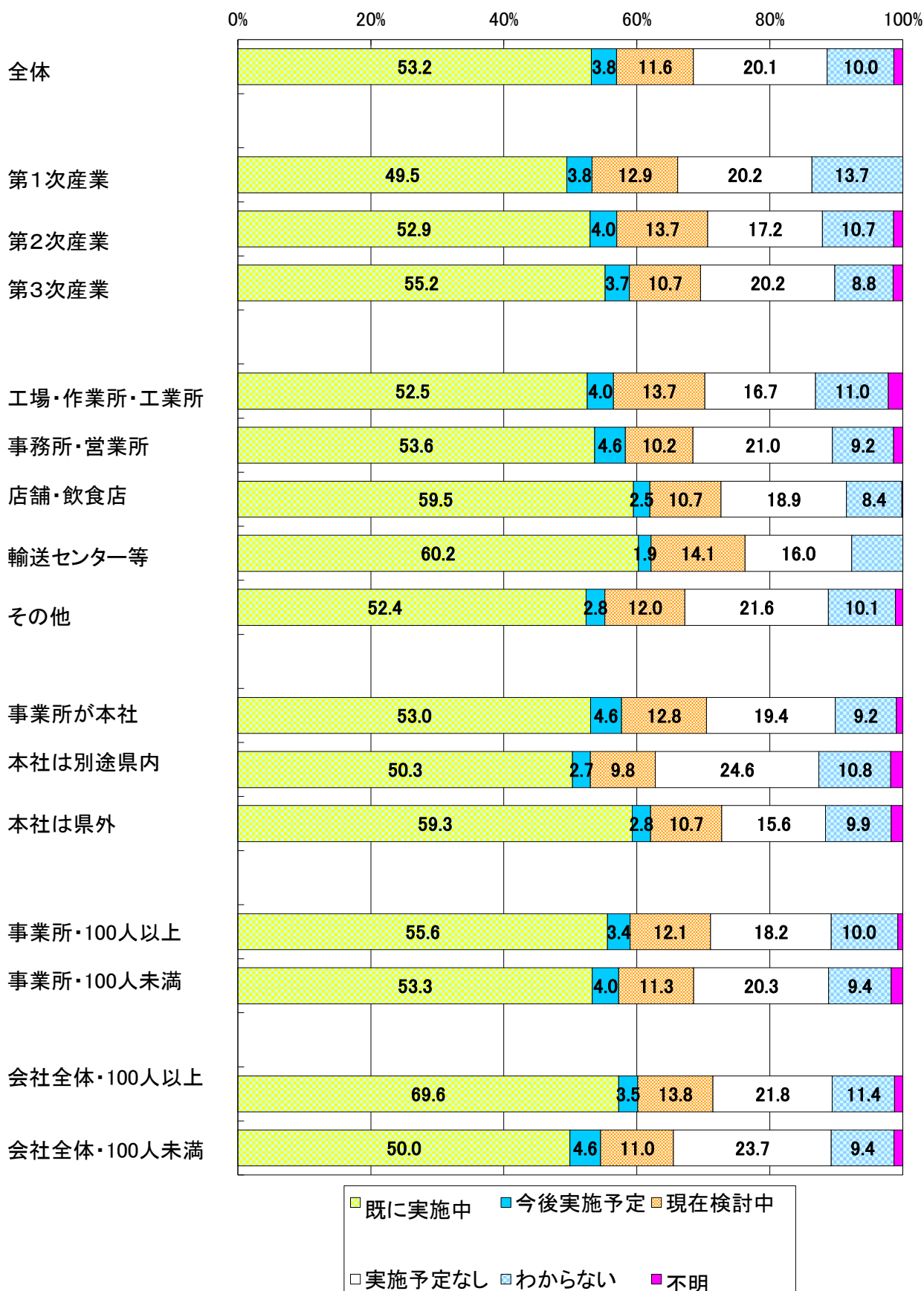
○ 個々の項目をみると、「緊急連絡系統図などの整備」が最も高く84.6%、次いで「火災・災害対応マニュアルの整備」が77.5%、「社内独自での定期的な防災訓練の実施」が75.3%などとなっている。



○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く44.3%、次いで「防災訓練や従業者への教育を行う時間的余裕がない」が30.5%、「マニュアルの整備や訓練の実施などに費用がかかる」が23.4%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

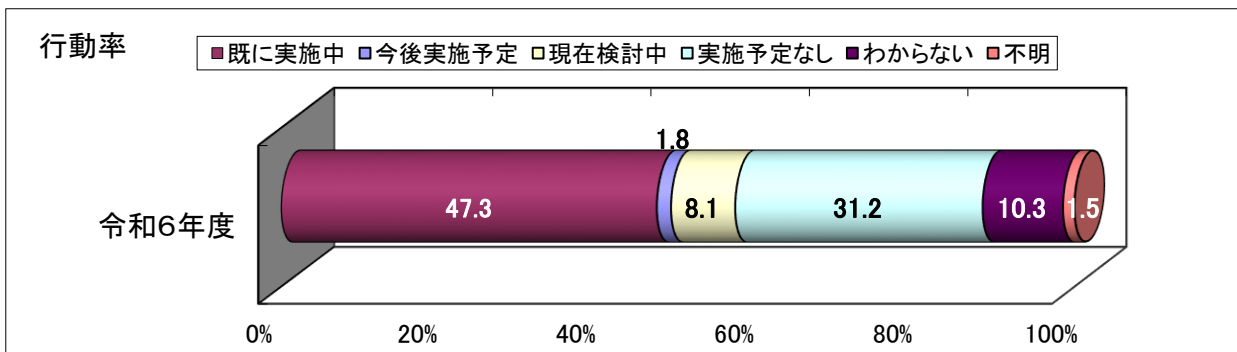


# 14 犯罪被害防止や犯罪防止に関する取組について

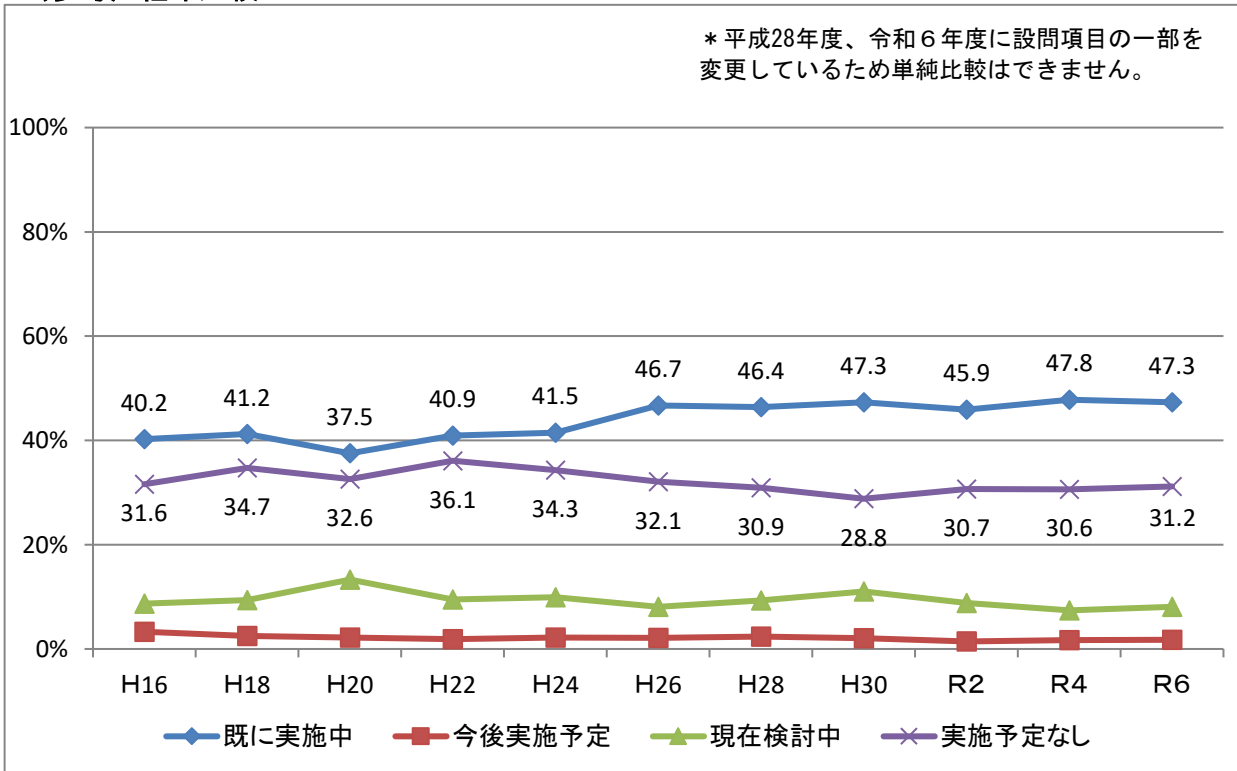
犯罪被害防止や地域の犯罪防止のために、どのような取組を行っていますか。

## 犯罪被害防止や犯罪防止に取り組んでいる企業・事業所は4割台後半

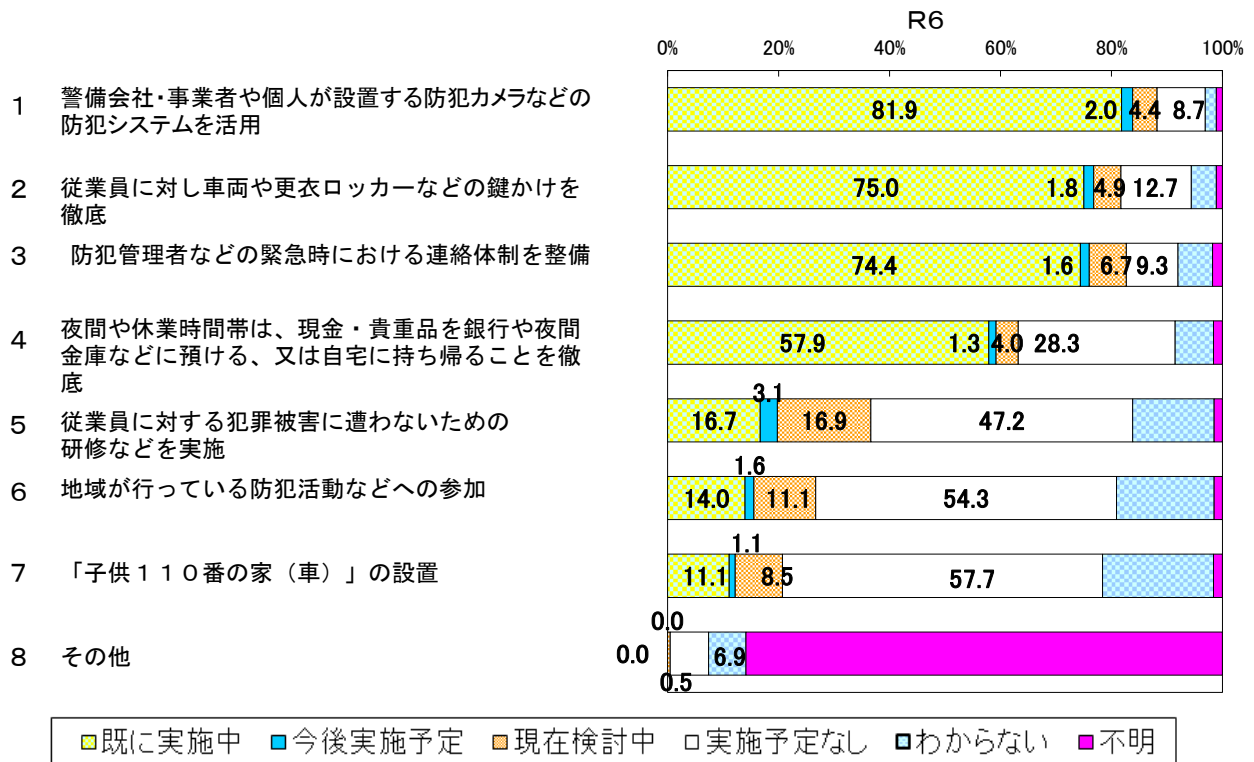
- 令和6年度の犯罪被害防止や犯罪防止への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で47.3%となっており、前回調査時に比べ0.5ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、31.2%となっており、前回調査時に比べ0.6ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成16年度と比べた令和6年度の行動率は、7.1ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、0.4ポイント減と、ほとんど変化していない。



### 〈参考〉経年比較

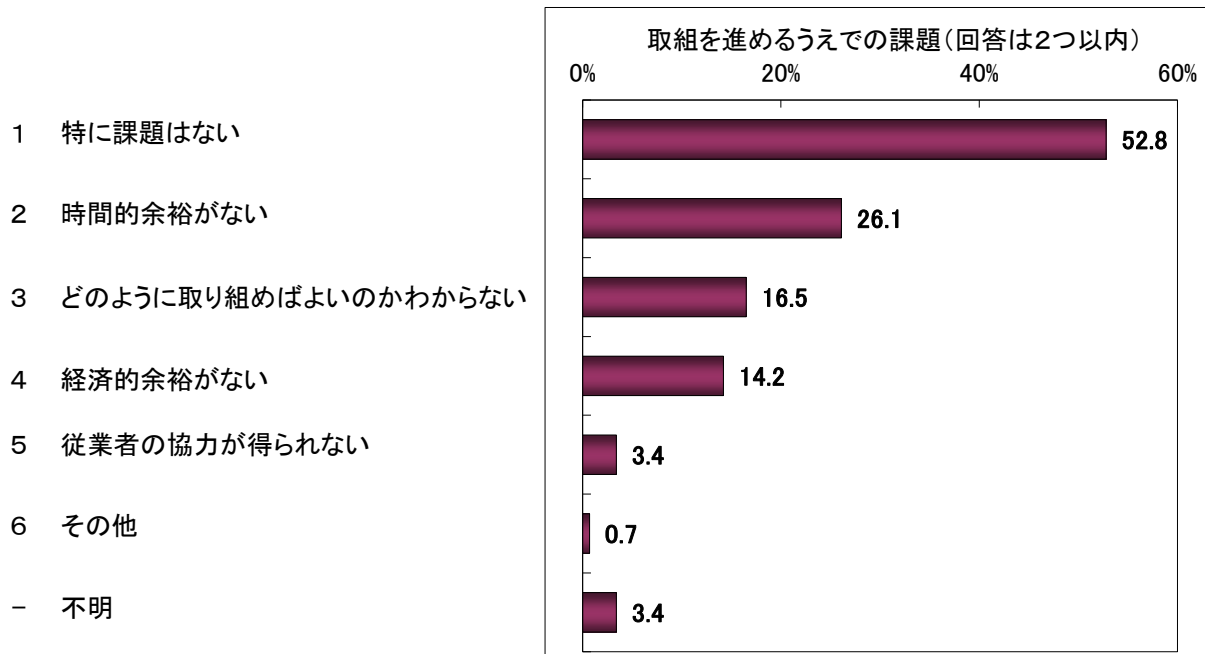


○ 個々の項目をみると、「警備会社・事業者や個人が設置する防犯カメラなどの防犯システムを活用」が最も高く81.9%、次いで「従業員に対し車両や更衣ロッカーなどの鍵かけを徹底」が75.0%、「防犯管理者などの緊急時における連絡体制を整備」が74.4%などとなっている。



### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く52.8%、次いで「時間的余裕がない」が26.1%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が16.5%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

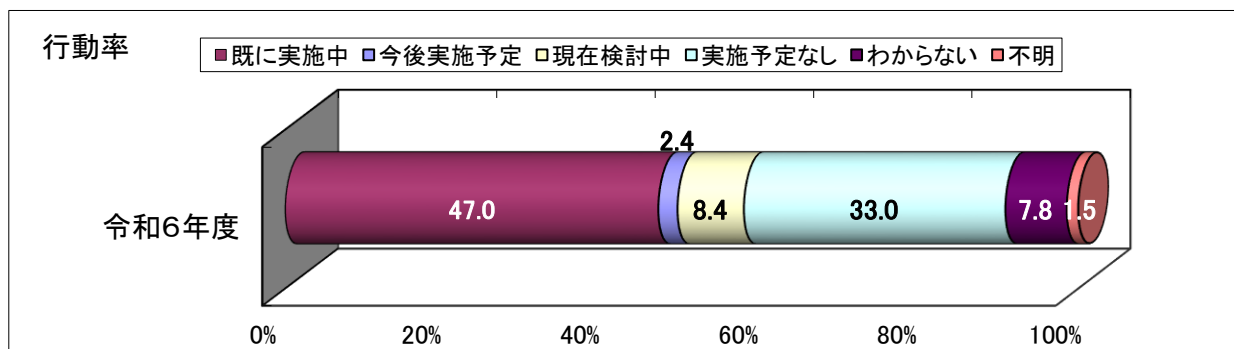


## 15 交通安全対策の推進に関する取組について

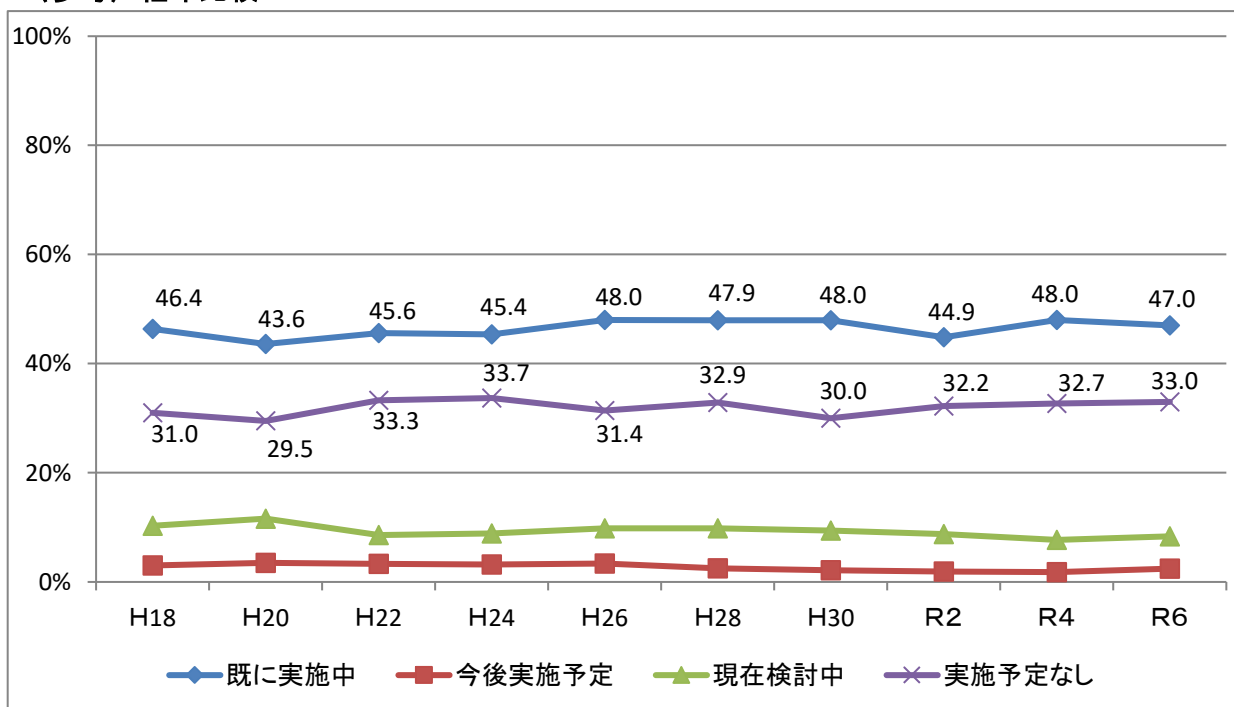
交通安全対策の推進のために、どのような取組を行っていますか。

### 交通安全対策の推進に取り組んでいる企業・事業所は4割台後半

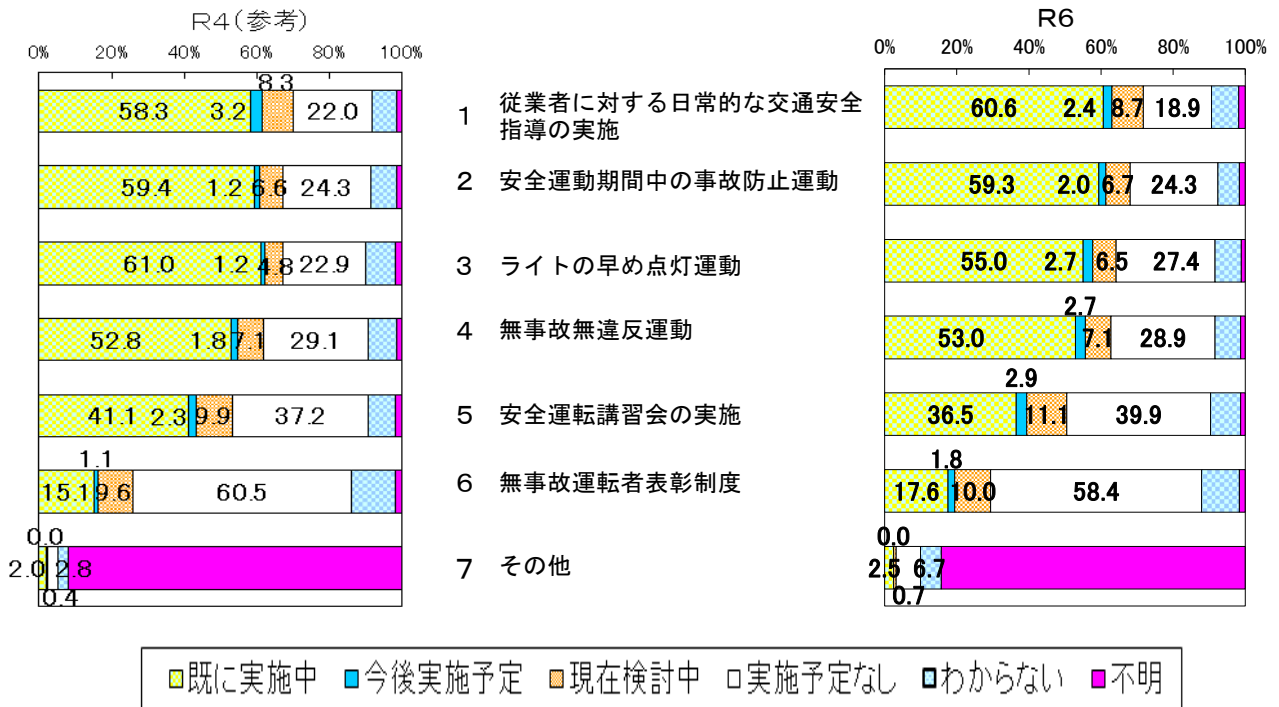
- 令和6年度の交通安全対策の推進への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で47.0%となっており、前回調査時に比べ1.0ポイント減少している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、33.0%となっており、前回調査時に比べ0.3ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成18年度と比べた令和6年度の行動率は、0.6ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答も、2.0ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



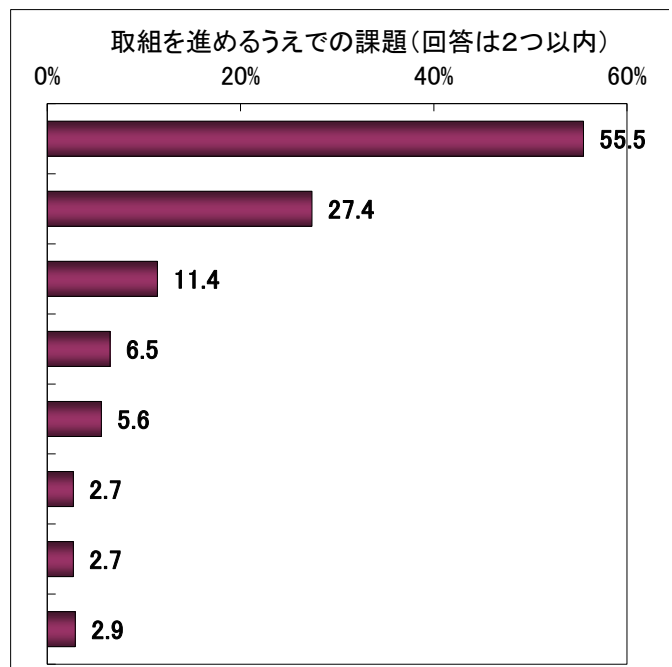
○ 個々の項目をみると、「従業者に対する日常的な交通安全指導の実施」が最も高く60.6%、次いで「安全運動期間中の事故防止運動」が59.3%、「ライトの早め点灯運動」が55.0%などとなっている。



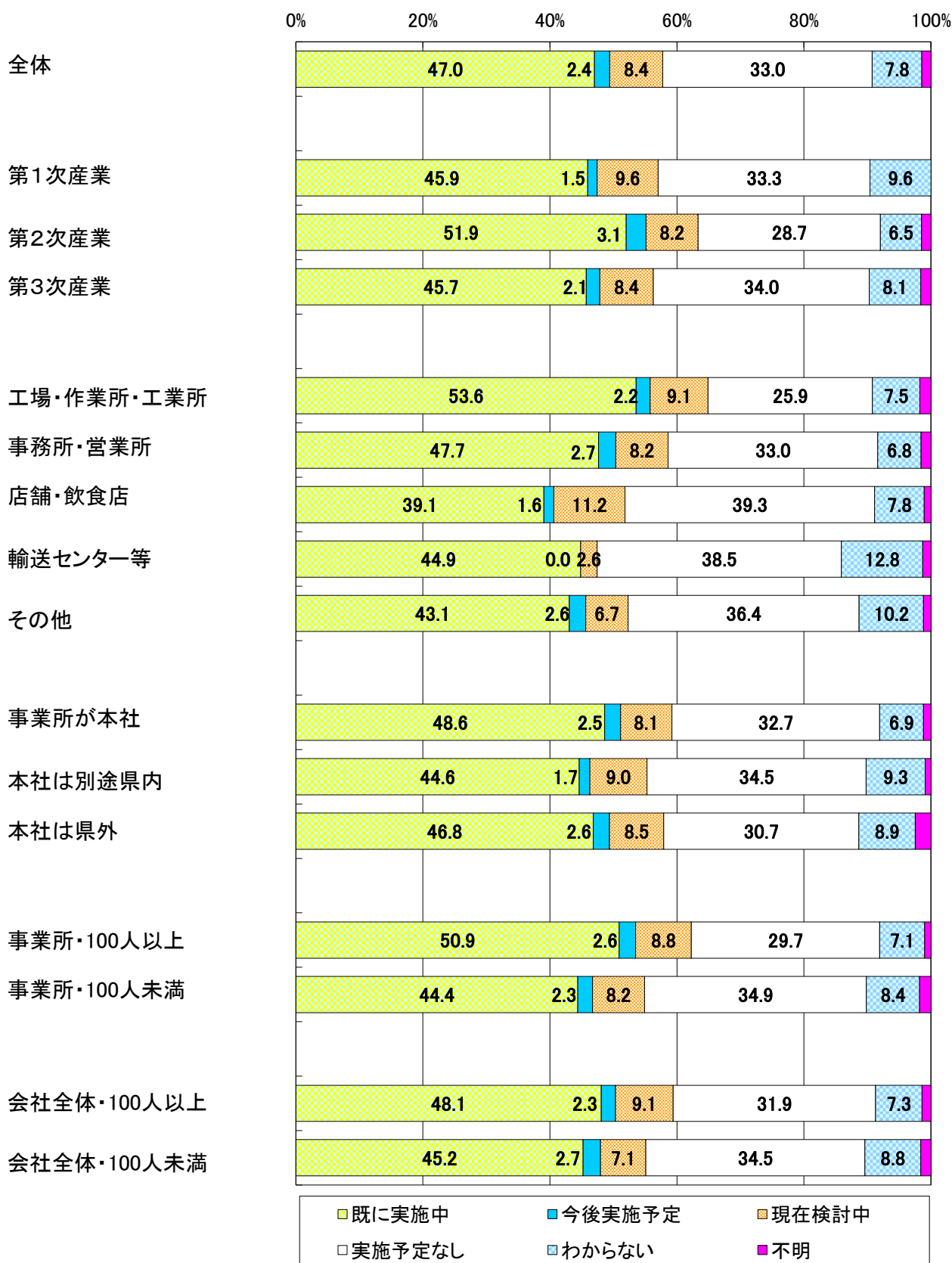
### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く55.5%、次いで「時間的余裕がない」が27.4%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が11.4%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 時間的余裕がない
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 交通安全対策に関する情報が少ない
- 5 経済的余裕がない
- 6 従業者の理解・協力が得られない
- 7 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



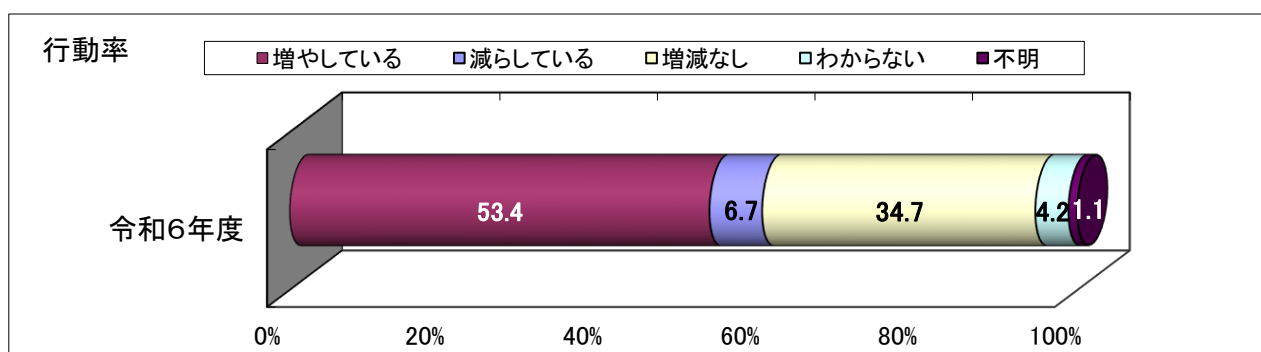


## 16 正社員の雇用について

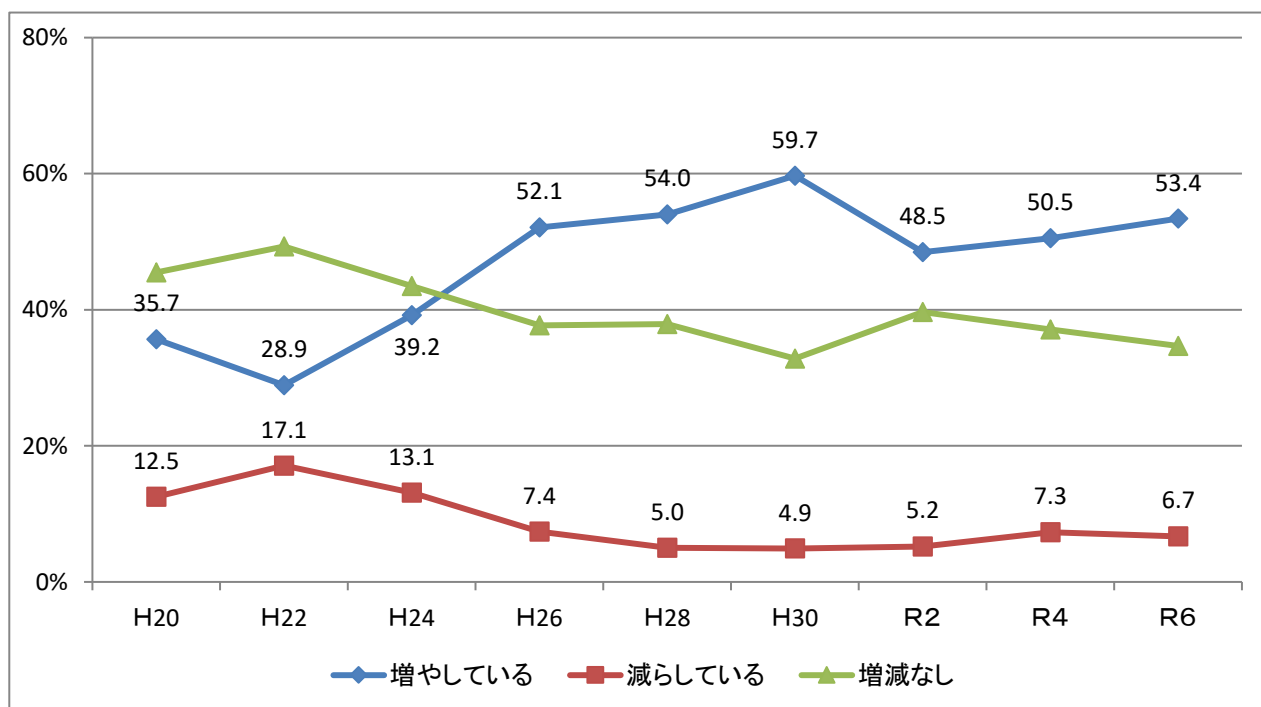
正社員の採用を増やしたり、非正社員から正社員への転換を行うなどして、正社員の雇用割合を増やしていますか。

### 正社員の雇用割合を増やしている企業・事業所は5割台前半

- 令和6年度の正社員の雇用割合の増加に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で53.4%となっており、前回調査時に比べ2.9ポイント増加している。
- 令和6年度「減らしている」との回答は、6.7%となっており、前回調査時に比べ0.6ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成20年度と比べた令和6年度の行動率は、17.7ポイント増加している一方、「減らしている」との回答は、5.8ポイント減少している。



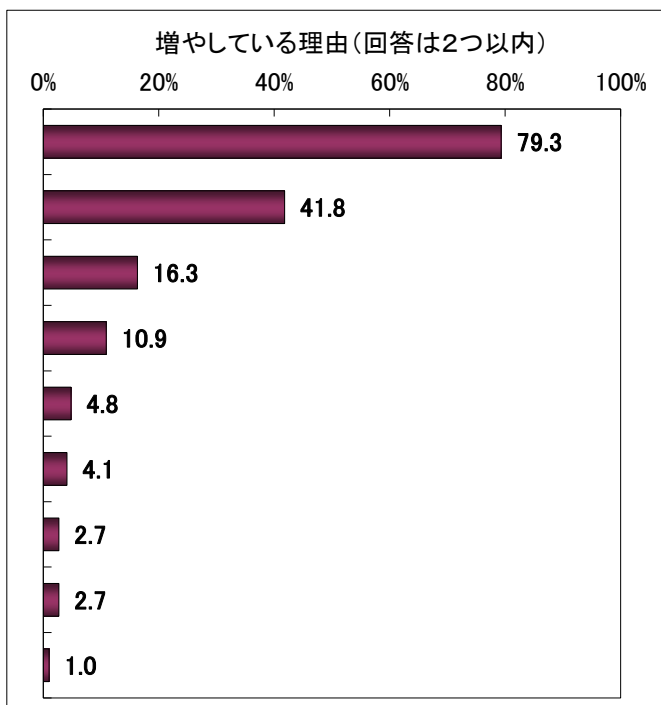
### 〈参考〉経年比較



(1) 正社員の雇用割合を増やしている理由（「増やしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用割合を増やしている理由は、「人材の育成を長期的に行うため」が最も多く79.3%、次いで「社員の労働条件を改善するため」が41.8%、「正社員の募集でなければ応募が少なく、採用できないため」が16.3%などとなっている。

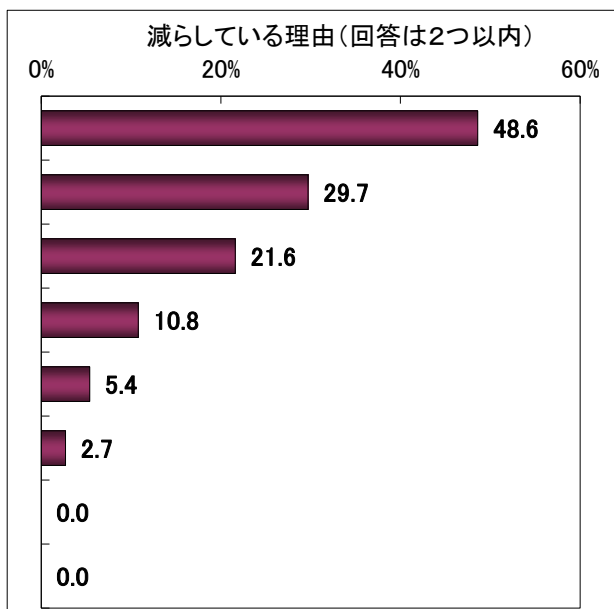
- 1 人材の育成を長期的に行うため
- 2 社員の労働条件を改善するため
- 3 正社員の募集でなければ応募が少なく、採用できないため
- 4 団塊世代の大量退職への対応
- 5 会社の業績が好調なため
- 6 その他
- 7 パートタイム労働法への対応
- 8 社員・労働組合の要望
- 不明



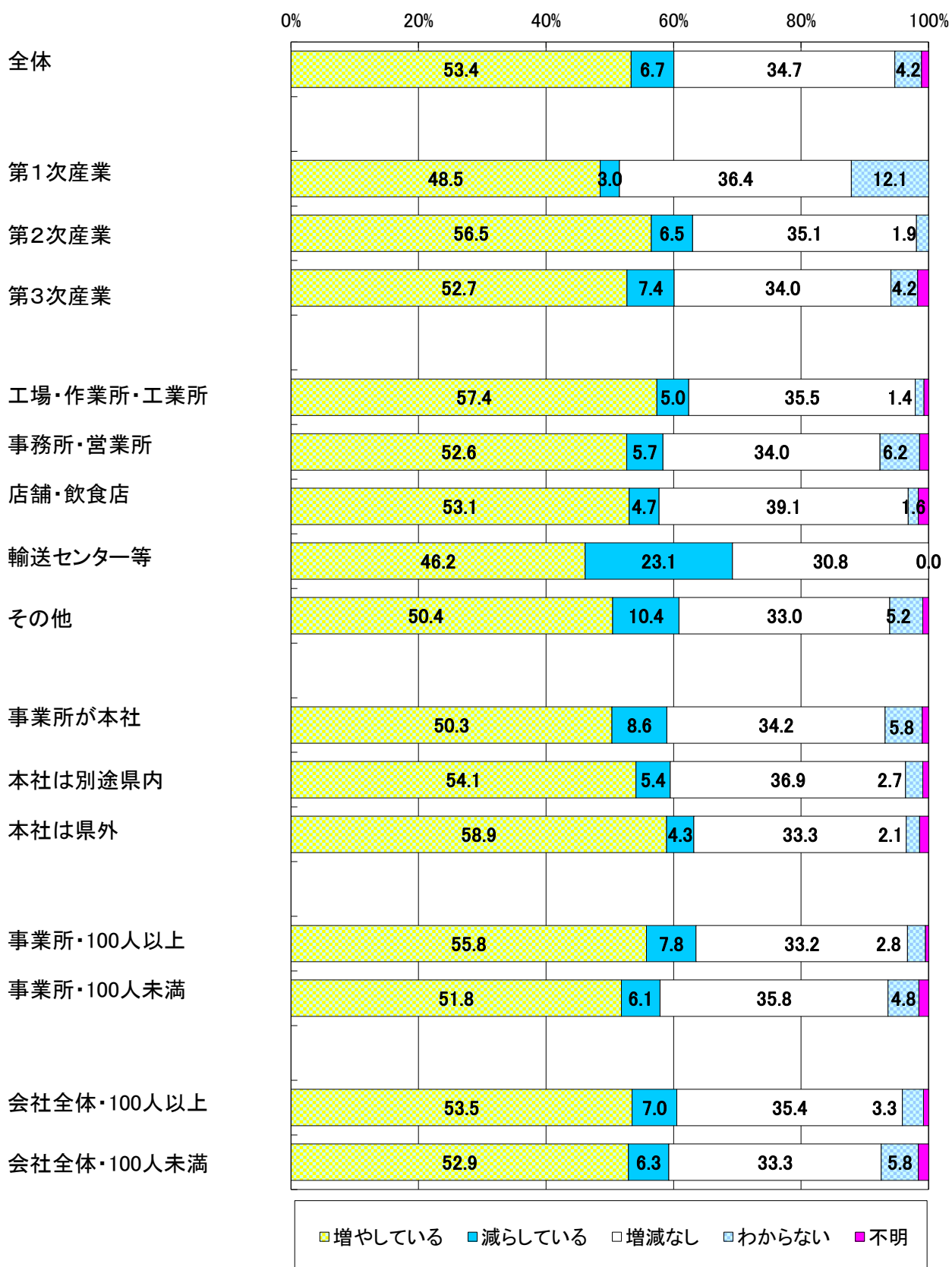
(2) 正社員の雇用を減らしている理由（「減らしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用を減らしている理由は、「その他」が最も多く48.6%、次いで「人件費を圧縮するため」が29.7%、「正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため」が21.6%などとなっている。

- 1 その他
- 2 人件費を圧縮するため
- 3 正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため
- 4 会社の業績が上がらないため
- 5 団塊世代が大量に退職し、非正社員として継続雇用したため、又は、補充していないため
- 6 雇用調整をしやすくするため
- 7 業務の内容が特別なスキルを必要としないため
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

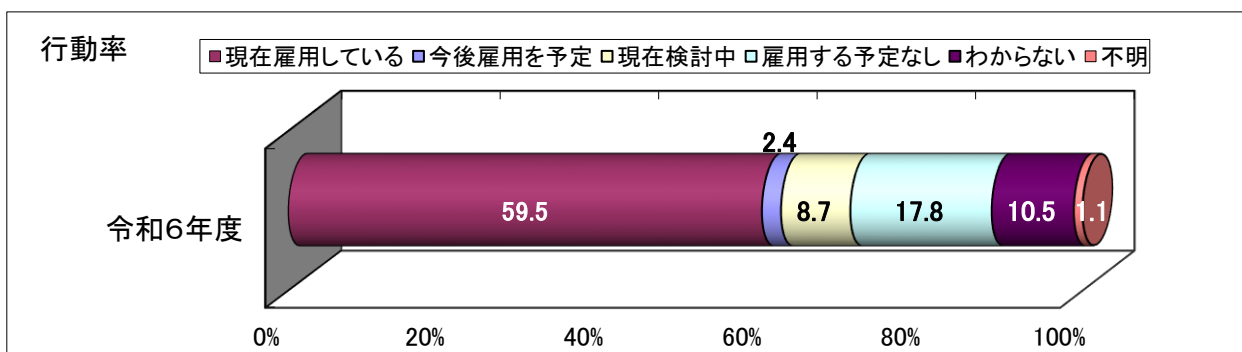


## 17 障がい者の雇用促進への取組について

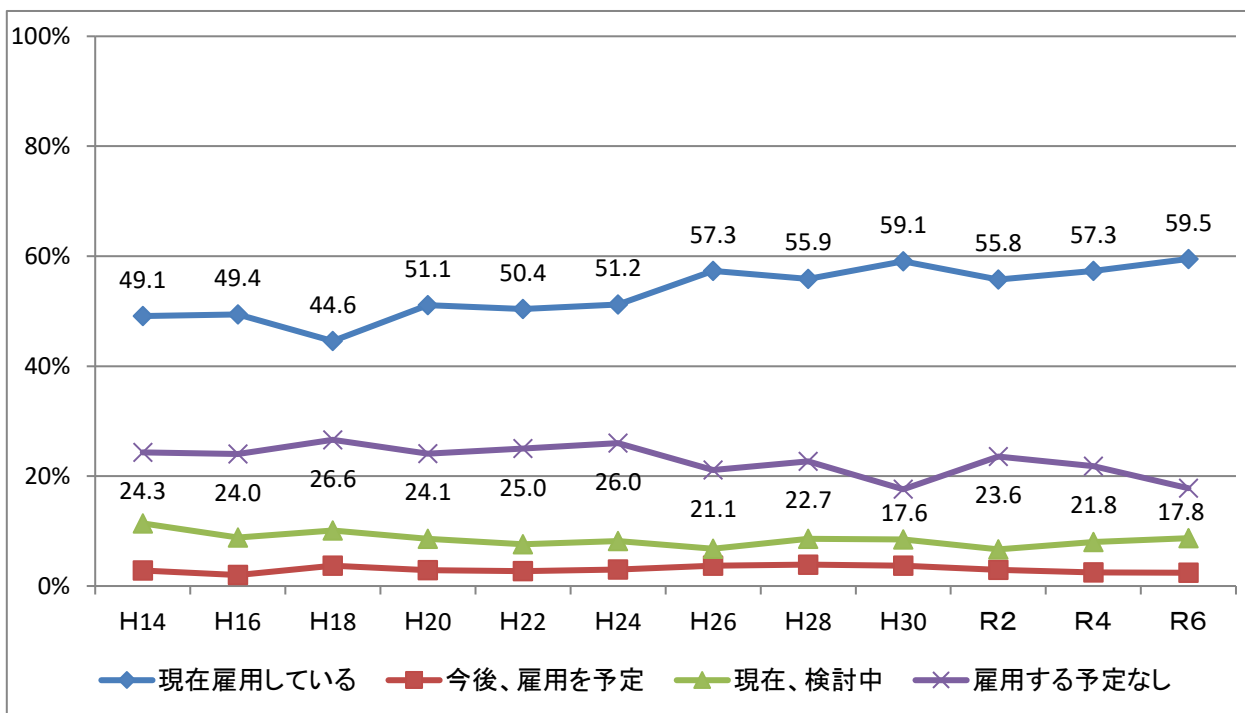
障がい者を雇用していますか。また、今後、雇用する予定はありますか。

### 障がい者の雇用促進に取り組んでいる企業・事業所は約6割

- 令和6年度の障がい者の雇用促進への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、59.5%となっており、前回調査時に比べ2.2ポイント増加している。
- 令和6年度「雇用する予定なし」との回答は、17.8%となっており、前回調査時に比べ4.0ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、10.4ポイント増加している一方、「雇用する予定なし」との回答は、6.5ポイント減少している。



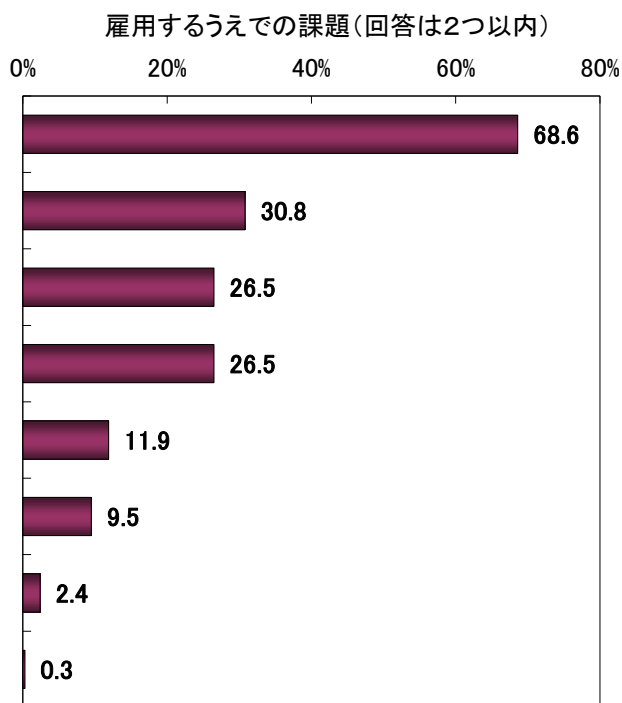
### 〈参考〉経年比較



(1) 障がい者を雇用するうえでの課題（「現在雇用している」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者を雇用するうえでの課題は、「障がい者に適した職域・仕事の開発」が最も多く68.6%、次いで「作業の安全確保」が30.8%となっている。

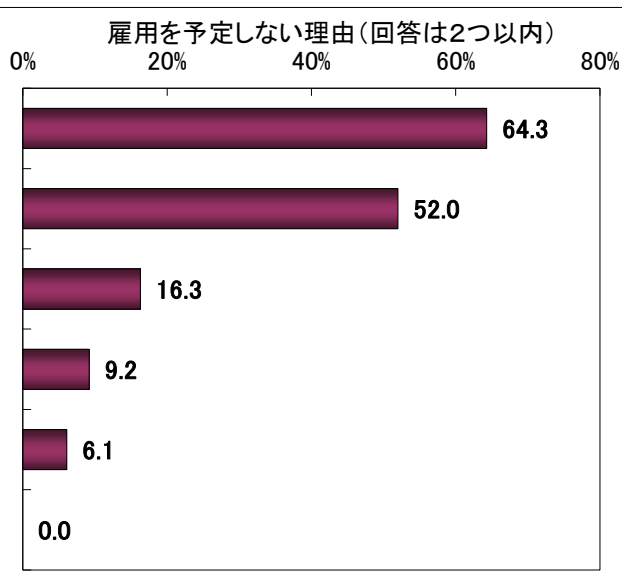
- 1 障がい者に適した職域・仕事の開発
- 2 作業の安全確保
- 3 事業主や従業者の理解
- 4 本人の勤労意欲・態度
- 5 健康管理
- 6 障がい者雇用やそれに伴う設備改善などへの助成制度の充実
- 7 その他
- 不明



(2) 障がい者の雇用を予定しない理由（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者の雇用を予定しない理由は、「障がい者に向いている仕事がない」が最も多く64.3%、次いで「作業の安全確保上問題がある」が52.0%、「設備改善など、雇用に伴う費用負担」が16.3%などとなっている。

- 1 障がい者に向いている仕事がない
- 2 作業の安全確保上問題がある
- 3 設備改善など、雇用に伴う費用負担
- 4 人事管理上の問題
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

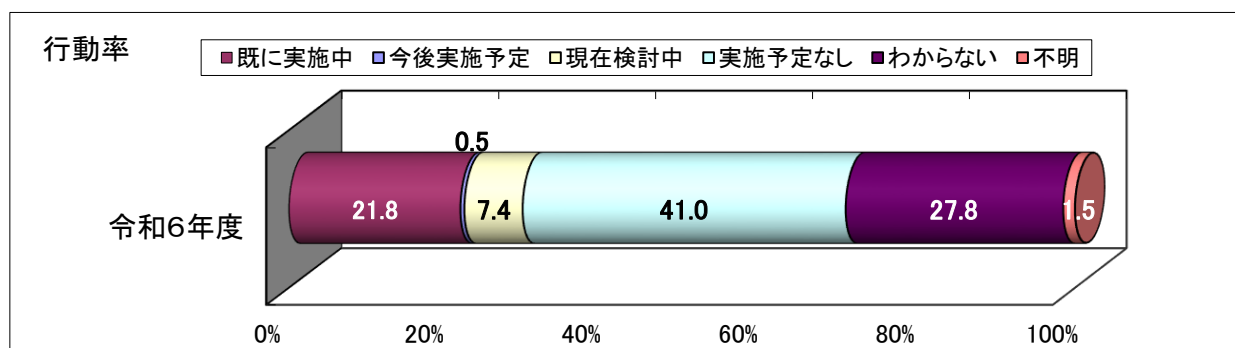


## 18 障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注について

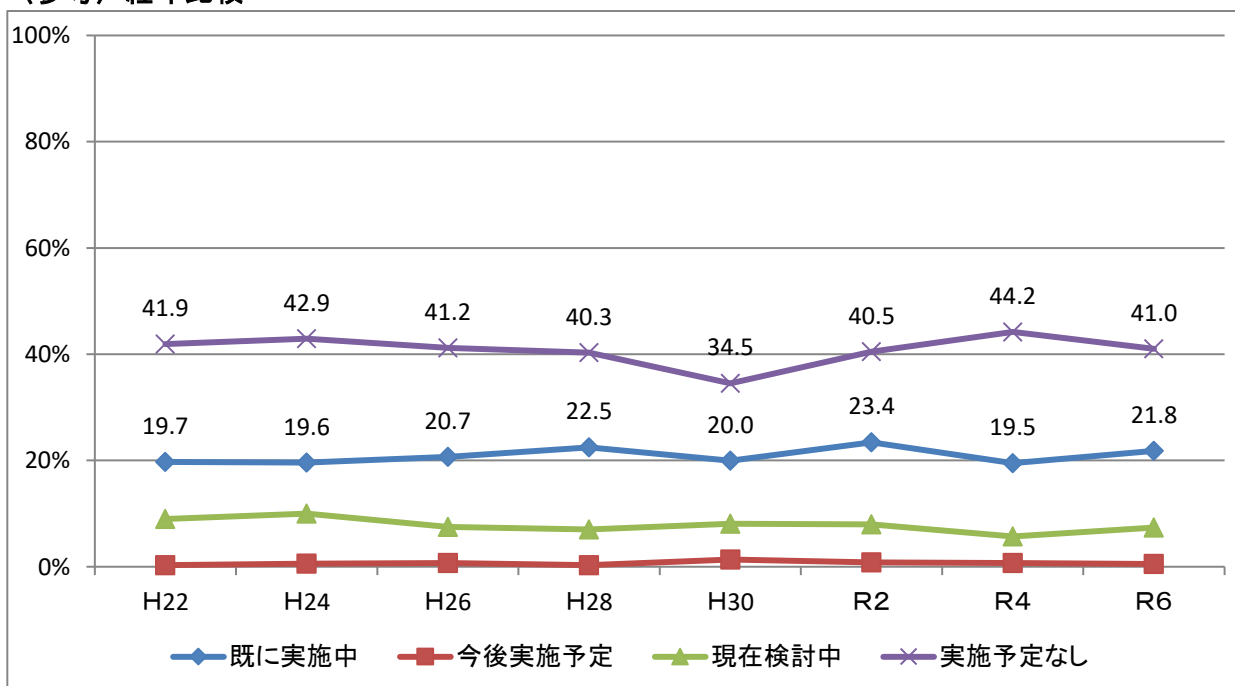
障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っていますか。

### 障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っている企業・事業所は約2割

- 令和6年度の障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注に関する行動率（以下「行動率」という。）は、21.8%となっており、前回調査時に比べ2.3ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、41.0%となっており、前回調査時に比べ3.2ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成22年度と比べた令和6年度の行動率は、2.1ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、0.9ポイント減と、ほとんど変化していない。



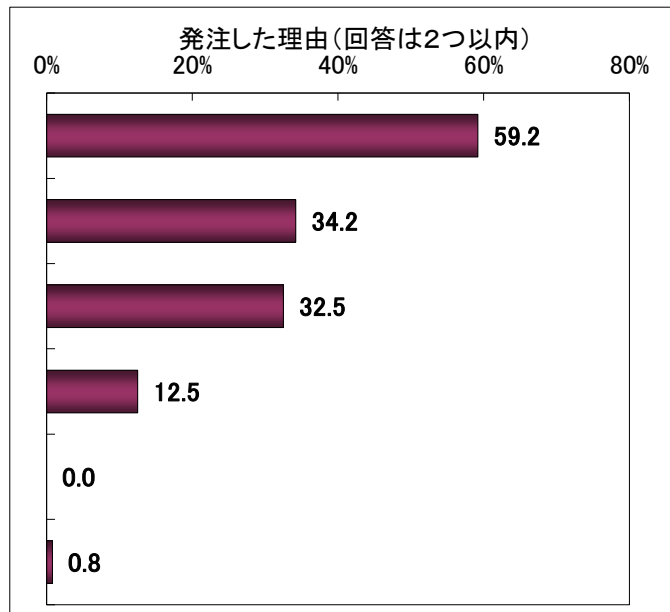
### 〈参考〉経年比較



### (1) 発注した理由（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 発注した理由は、「社会的責任(CSR)を果たすため」が最も多く59.2%、次いで「価格が安い」が34.2%、「品質又は作業の質を評価している」が32.5%などとなっている。

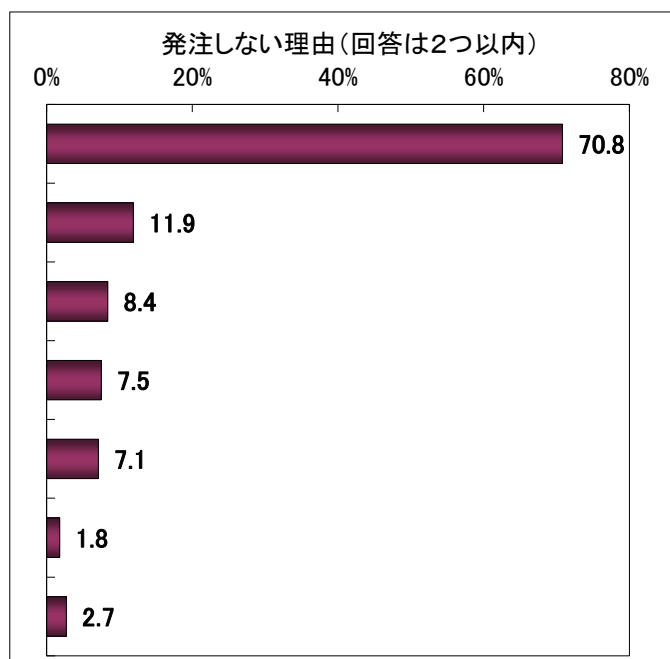
- 1 社会的責任(CSR)を果たすため
- 2 価格が安い
- 3 品質又は作業の質を評価している
- 4 その他
- 5 行政機関などの優遇措置がある
- 不明



### (2) 発注しない理由（「実施予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

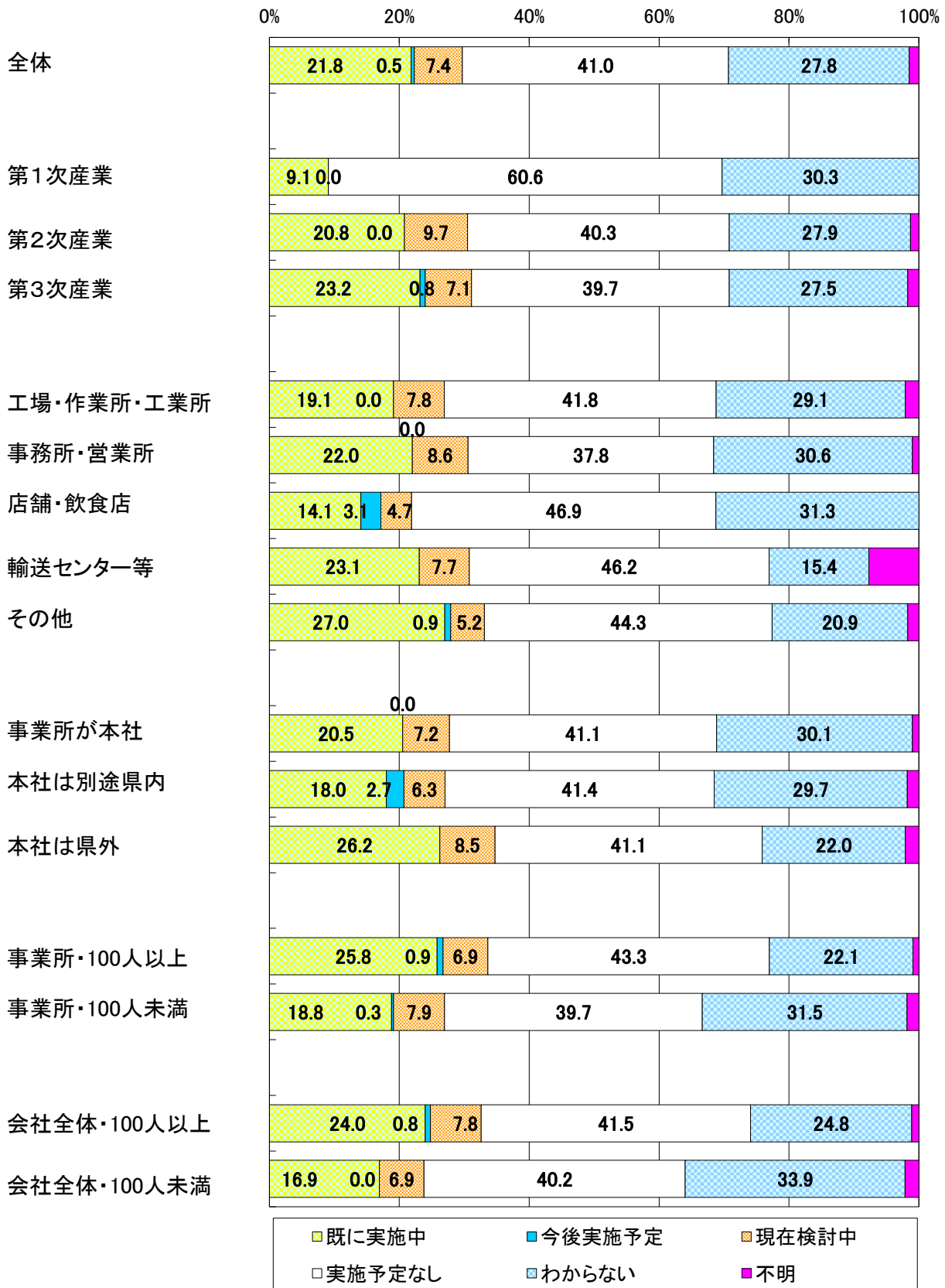
- 発注しない理由は、「必要としている物品・サービスがない」が最も多く70.8%、次いで「障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない」が11.9%、「品質又は作業の質に不安がある」が8.4%などとなっている。

- 1 必要としている物品・サービスがない
- 2 障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない
- 3 品質又は作業の質に不安がある
- 4 身近に障がい者就労支援事業所がない
- 5 その他
- 6 価格が高い
- 不明





〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

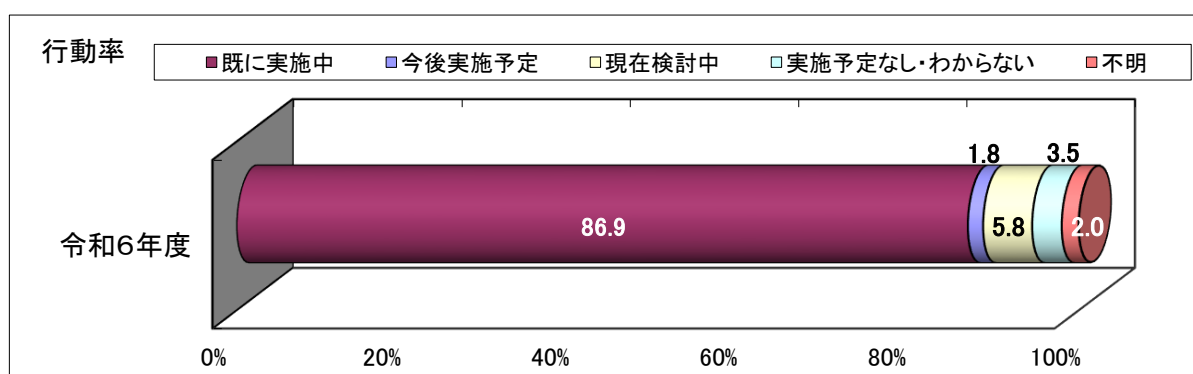


## 19 経営課題への取組について

取り組まなければならない経営上の課題について、どのような取組を行っていますか。

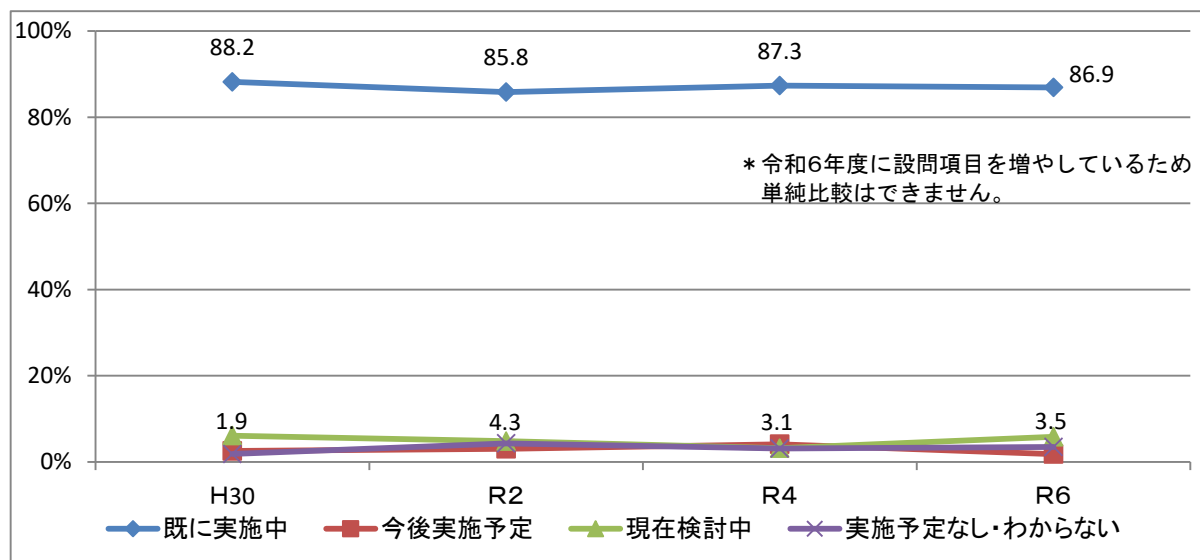
### 取り組まなければならない経営上の課題に取り組んでいる企業・事業所は8割台後半

- 令和6年度の取り組まなければならない経営上の課題に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で86.9%となっており、前回調査時に比べ0.4ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし・わからない」との回答は、3.5%となっており、前回調査時に比べ0.4ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成30年度と比べた令和6年度の行動率は、1.3ポイント減少している一方、「実施予定なし・わからない」との回答は、1.6ポイント増加している。

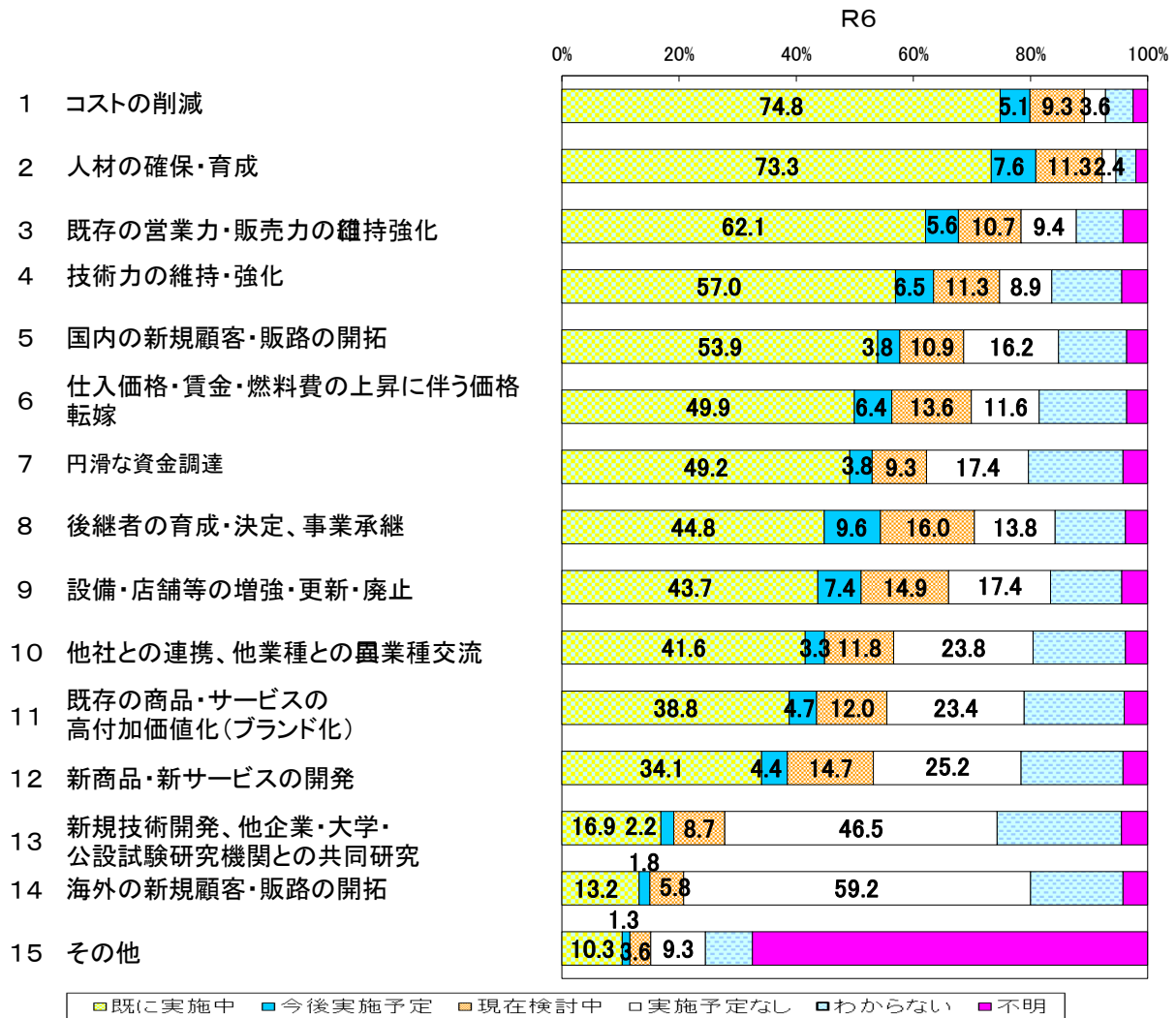


※ 当該設問の行動率は、個々の調査項目において、「既に実施中」との回答がなされたものを、全調査項目の数で除し、平均化したものではなく、1調査項目でも「既に実施中」と回答している場合、これを調査項目全体が実施されているものと見做し、行動率としている。

### 〈参考〉経年比較



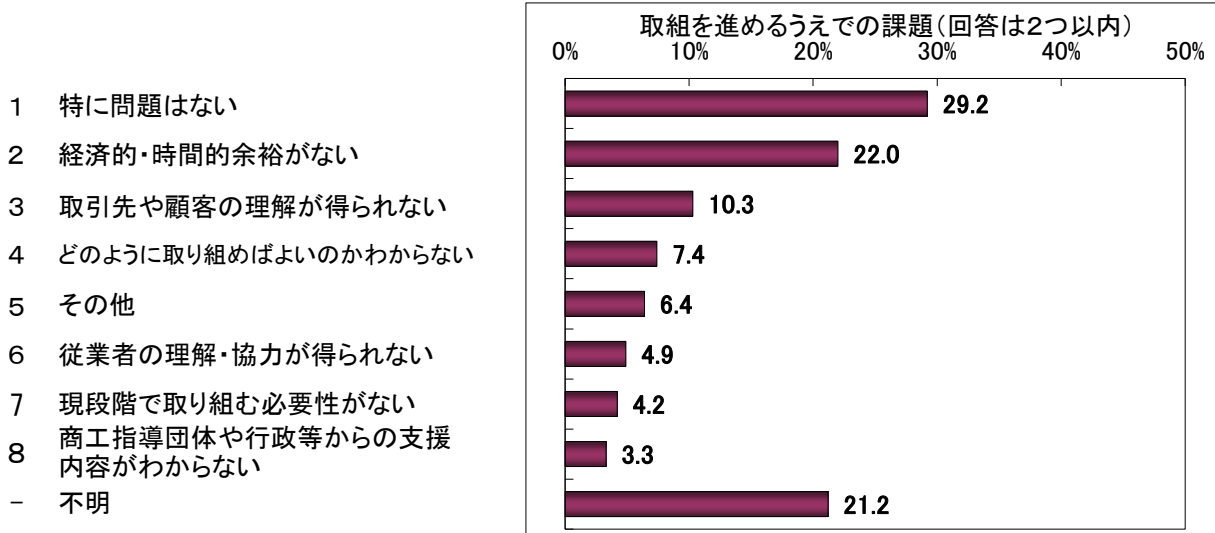
○ 個々の項目をみると、「コストの削減」が最も高く74.8%、次いで「人材の確保・育成」が73.3%、「既存の営業力・販売力の維持強化」が62.1%などとなっている。



### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に問題はない」が最も多く29.2%、次いで「経済的・時間的余裕がない」が22.0%などとなっている。

○ 一方、「現段階で取り組む必要性がない」は、4.2%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

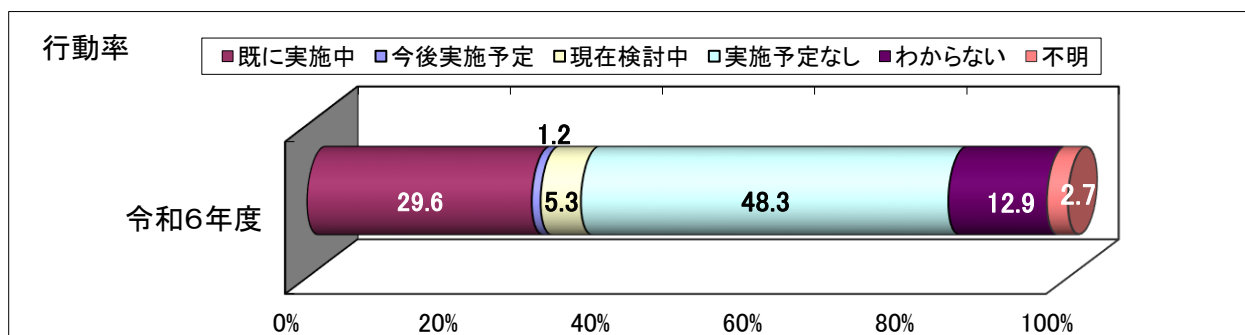


## 20 地域における観光の誘客への取組について

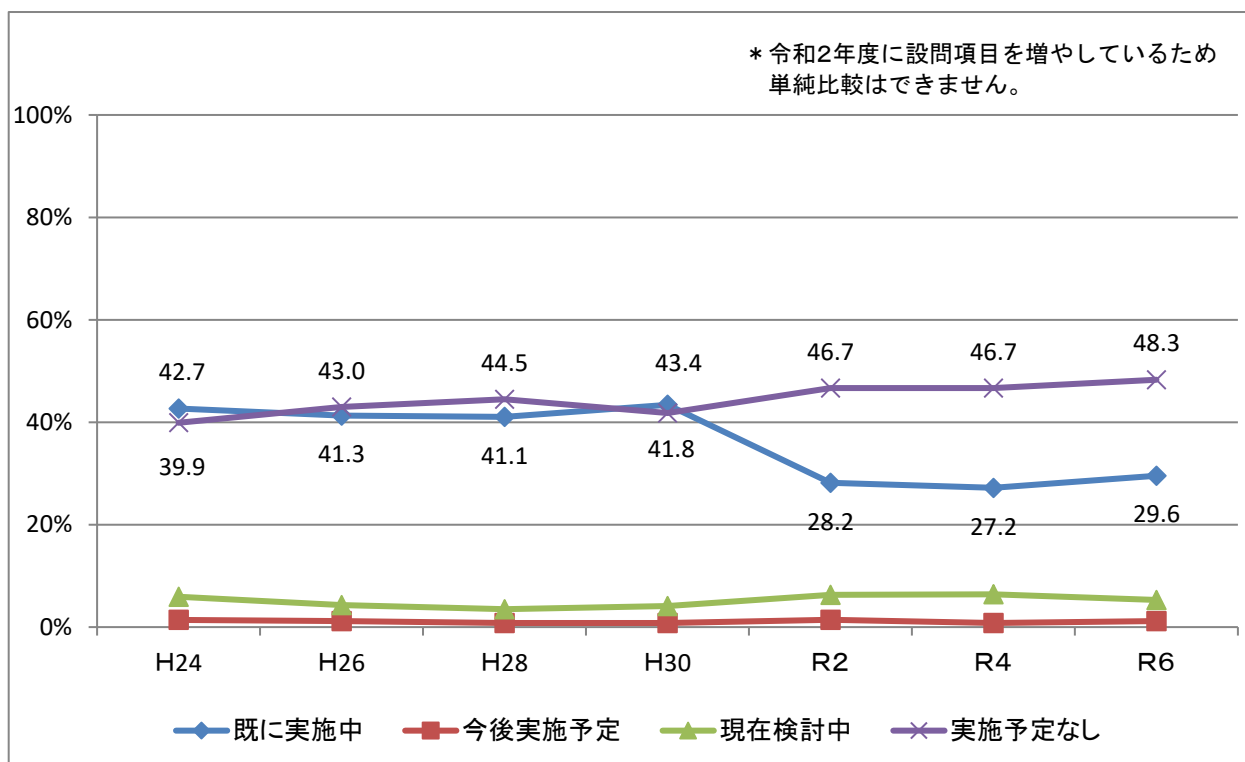
地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入、観光人材の育成に取り組んでいますか。

### 観光の誘客に取り組んでいる企業・事業所は約3割

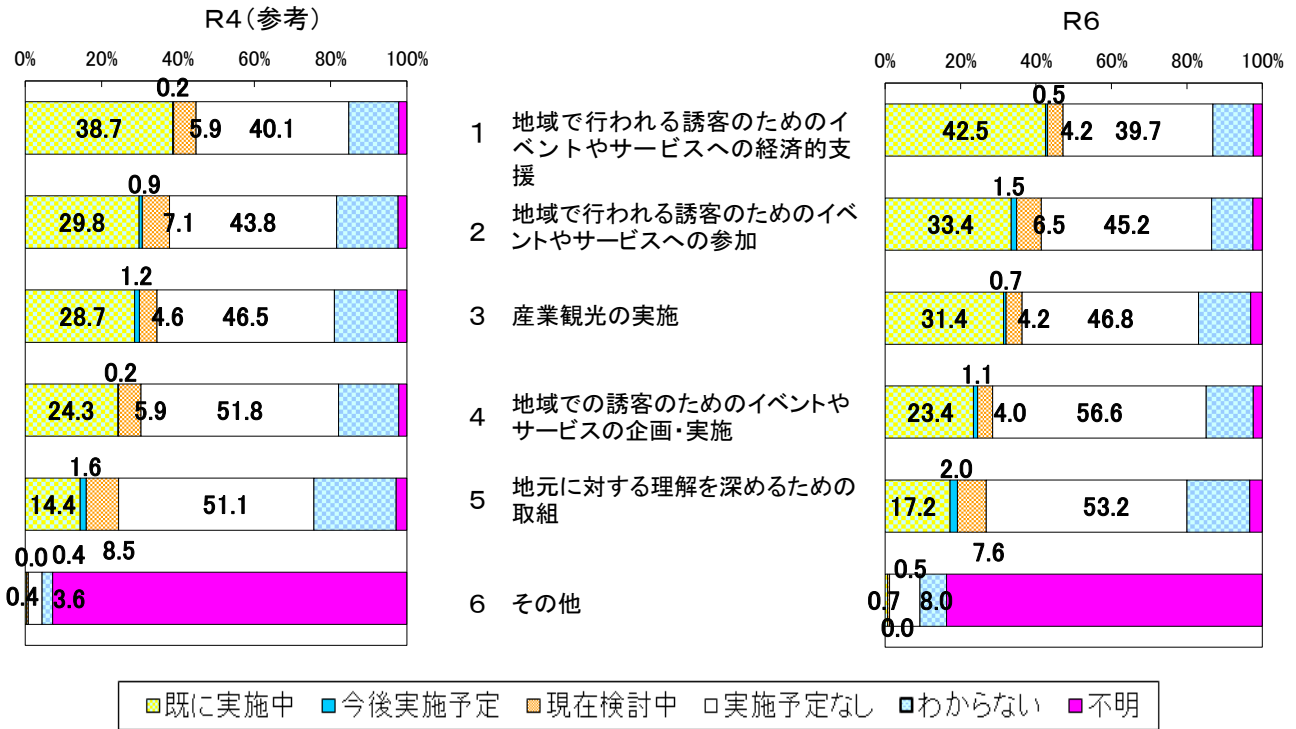
- 令和6年度の地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入、観光人材の育成への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で29.6%となっており、前回調査時に比べ2.4ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、48.3%となっており、前回調査時に比べ1.6ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成24年度と比べた令和6年度の行動率は、13.1ポイント減少している一方、「実施予定なし」との回答は、8.4ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較

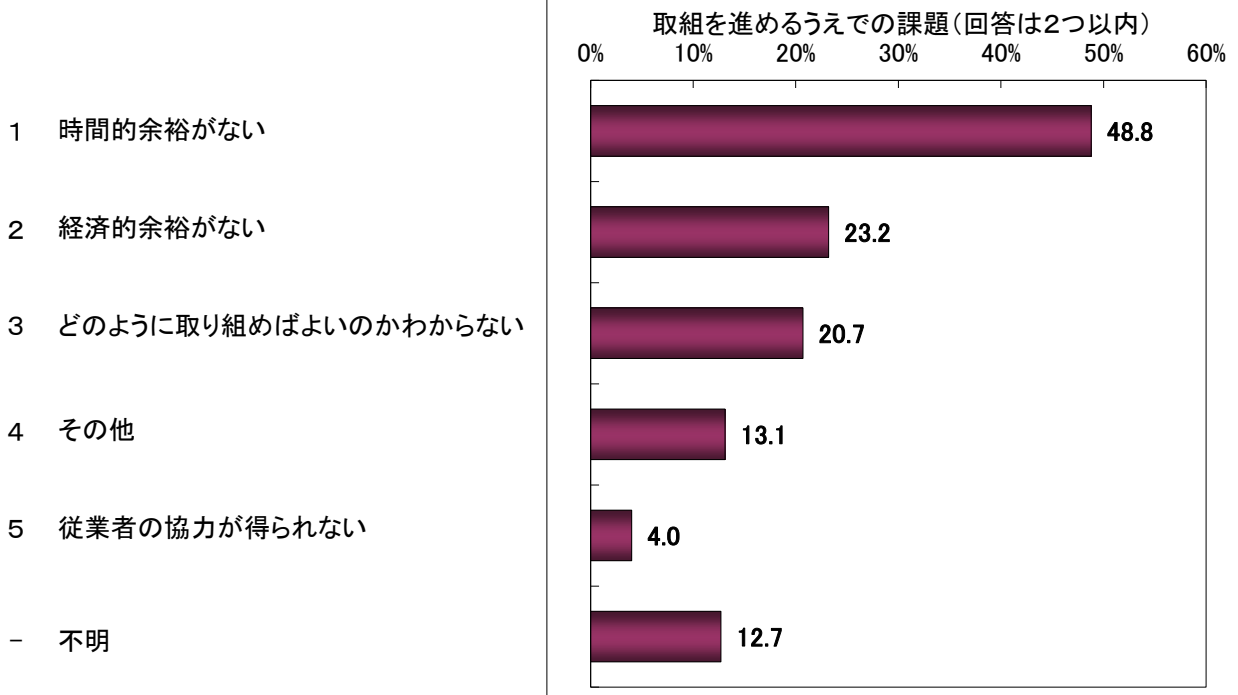


○ 個々の項目をみると、「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの経済的支援」が最も高く42.5%、次いで「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの参加」が33.4%、「産業観光の実施」が31.4%などとなっている。

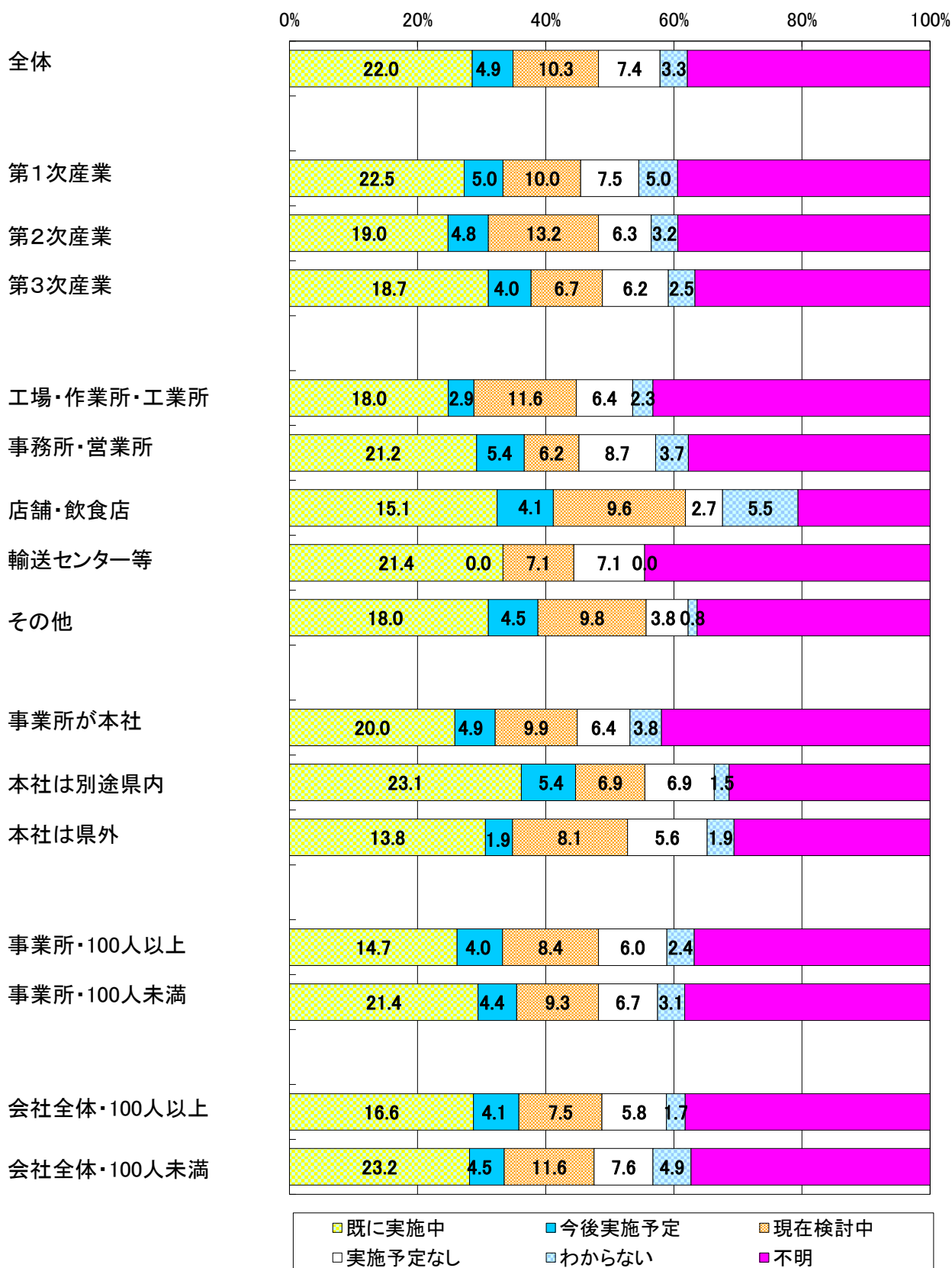


### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「時間的余裕がない」が最も多く48.8%、次いで「経済的余裕がない」が23.2%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が20.7%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

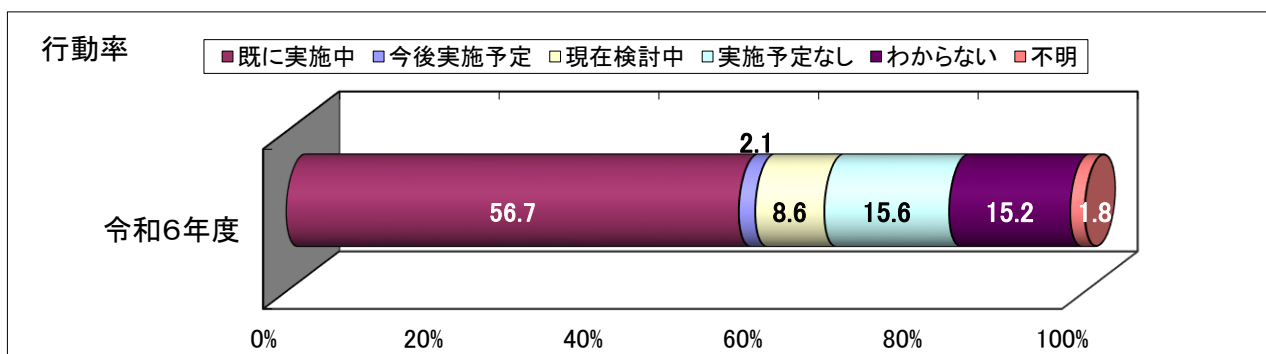


## 21 廃棄物の減量化、適正処理に関する取組について

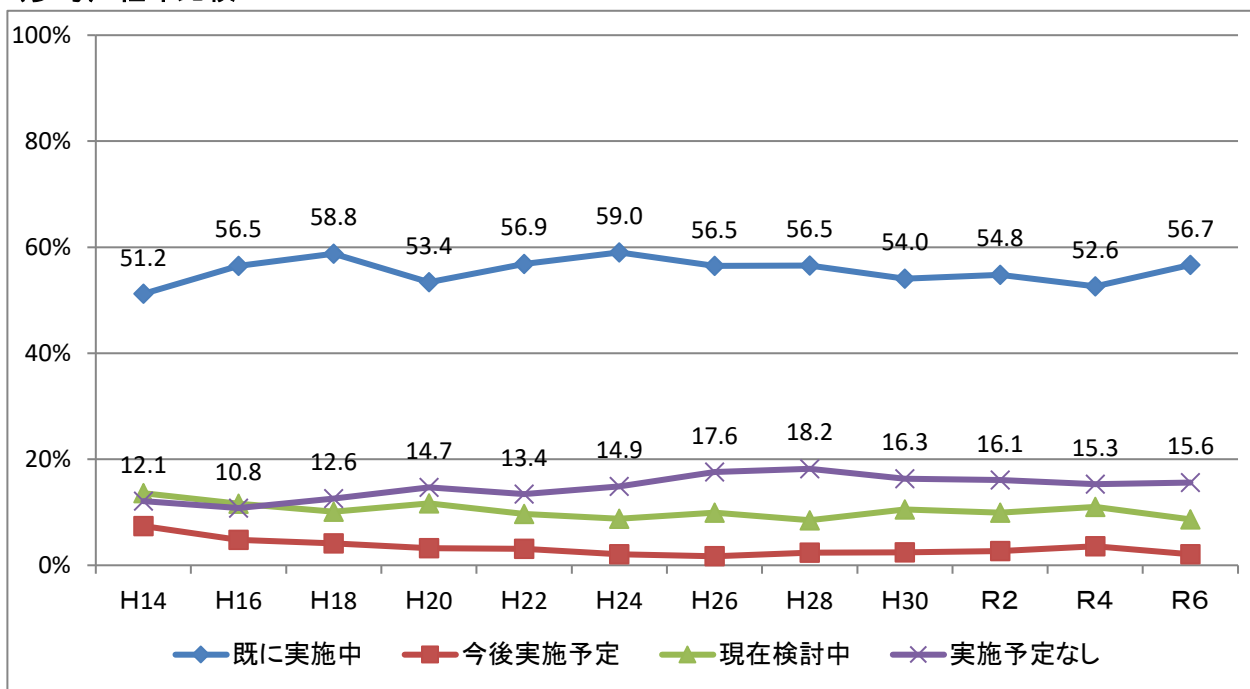
一般廃棄物（ごみ）・産業廃棄物の減量化や適正処理のため、どのような取組を行っていますか。

### 廃棄物の減量化、適正処理に取り組んでいる企業・事業所は5割台後半

- 令和6年度の廃棄物の減量化、適正処理への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で56.7%となっており、前回調査時に比べ4.1ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、15.6%となっており、前回調査時に比べ0.3ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、5.5ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答も、3.5ポイント増加している。

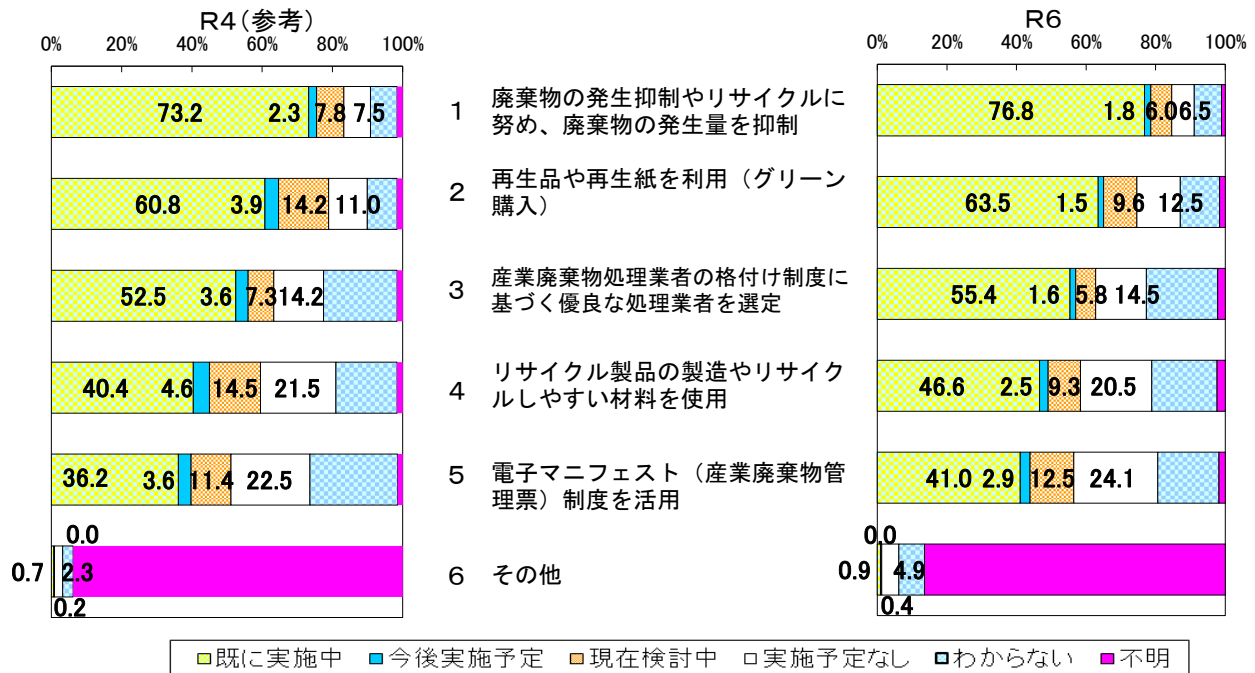


### 〈参考〉経年比較



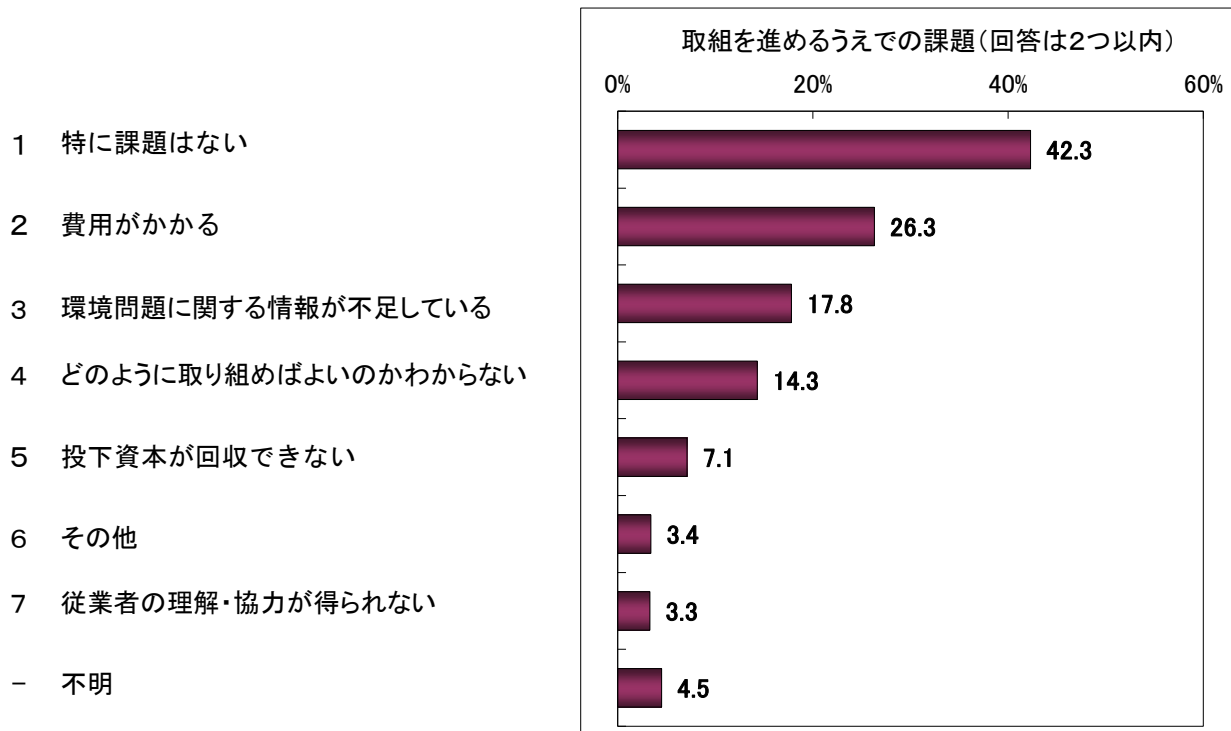


○ 個々の項目をみると、「廃棄物の発生抑制やリサイクルに努め、廃棄物の発生量を抑制」が最も高く76.8%、次いで「再生品や再生紙を利用（グリーン購入）」が63.5%、「産業廃棄物処理業者の格付け制度に基づく優良な処理業者を選定」の55.4%などとなっている。

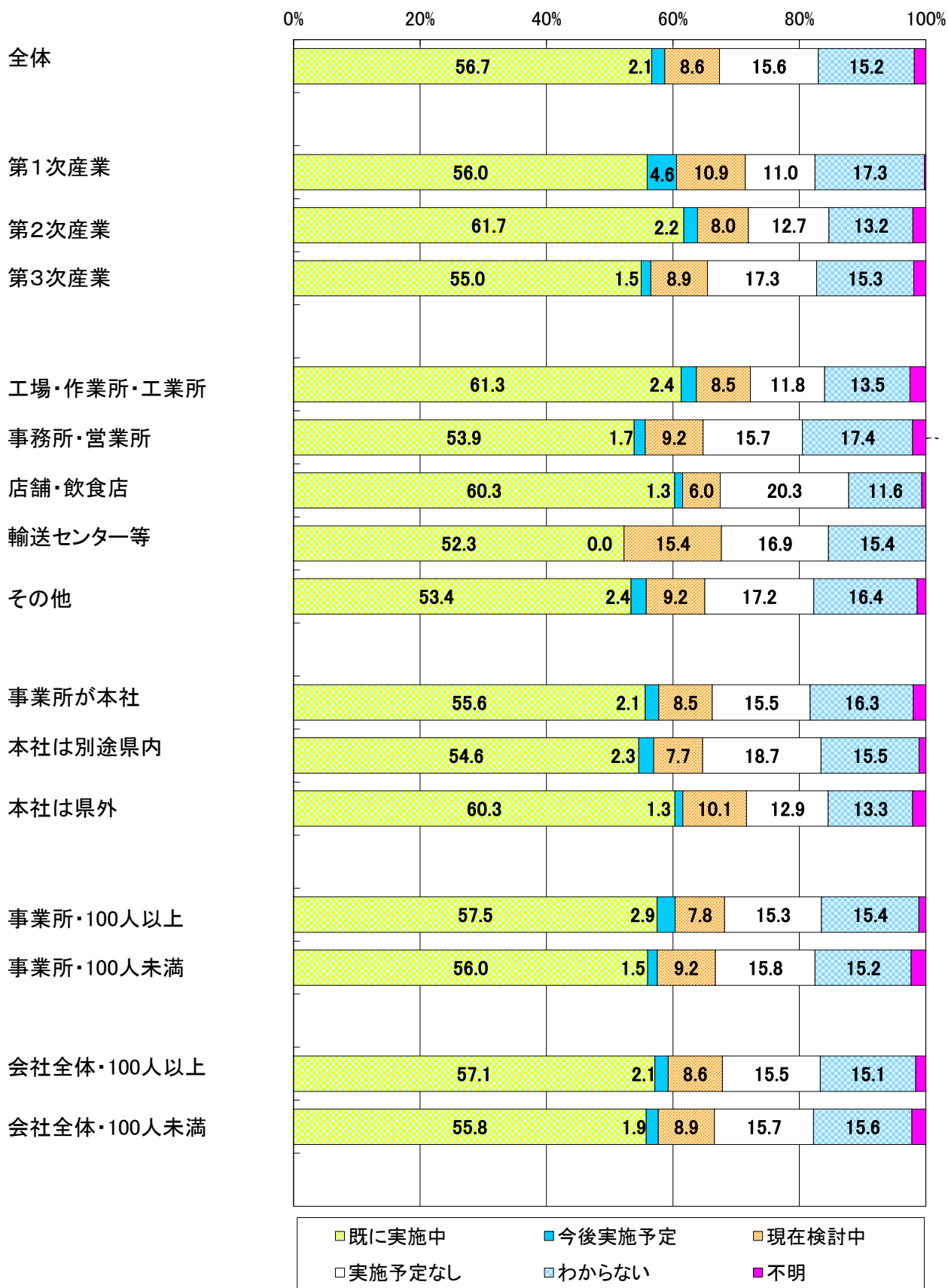


### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く42.3%、次いで「費用がかかる」が26.3%、「環境問題に関する情報が不足している」が17.8%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

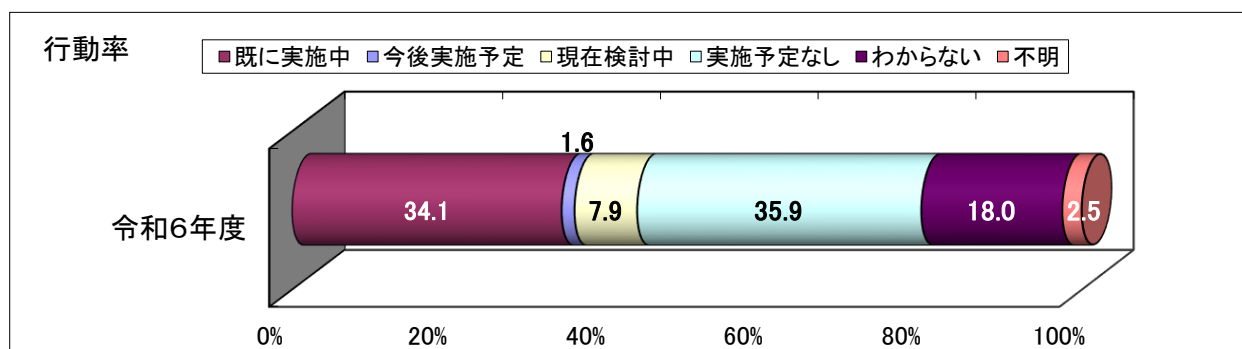


## 22 省エネや大気・水質などの汚染防止に関する取組について

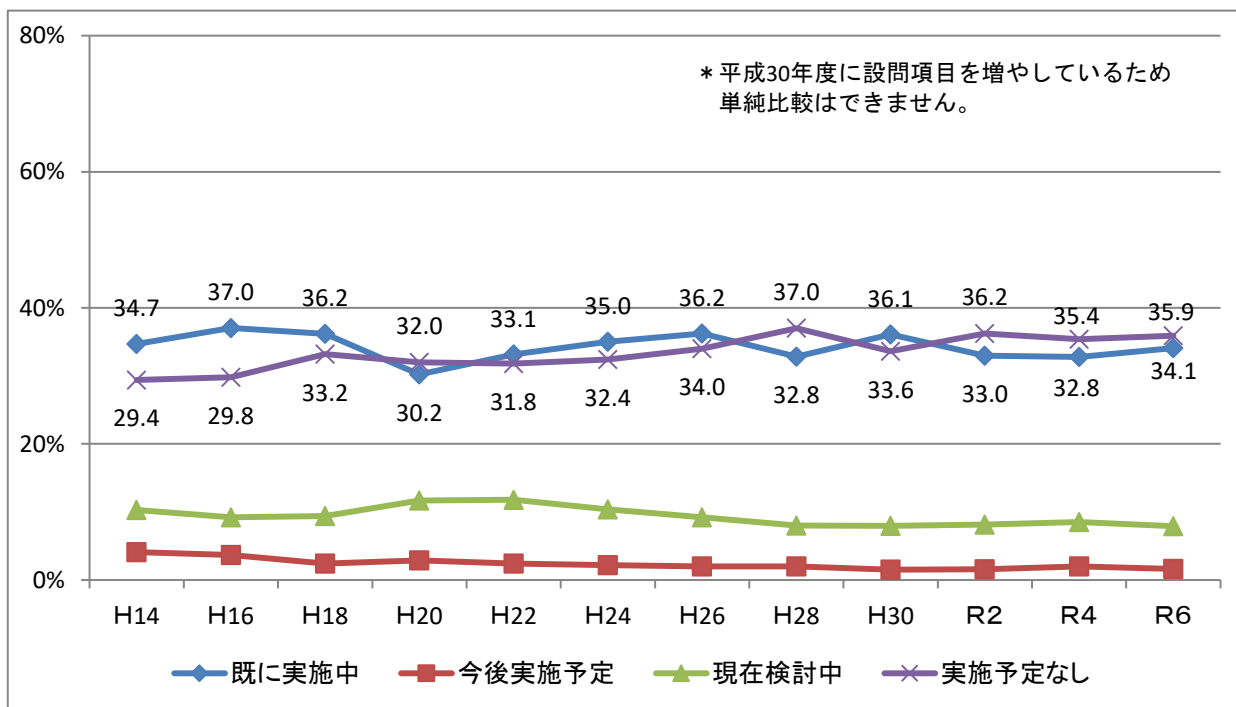
省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全のため、どのような取組を行っていますか。

### 省エネや大気・水質などの汚染防止に関して取り組んでいる企業・事業所は3割台前半

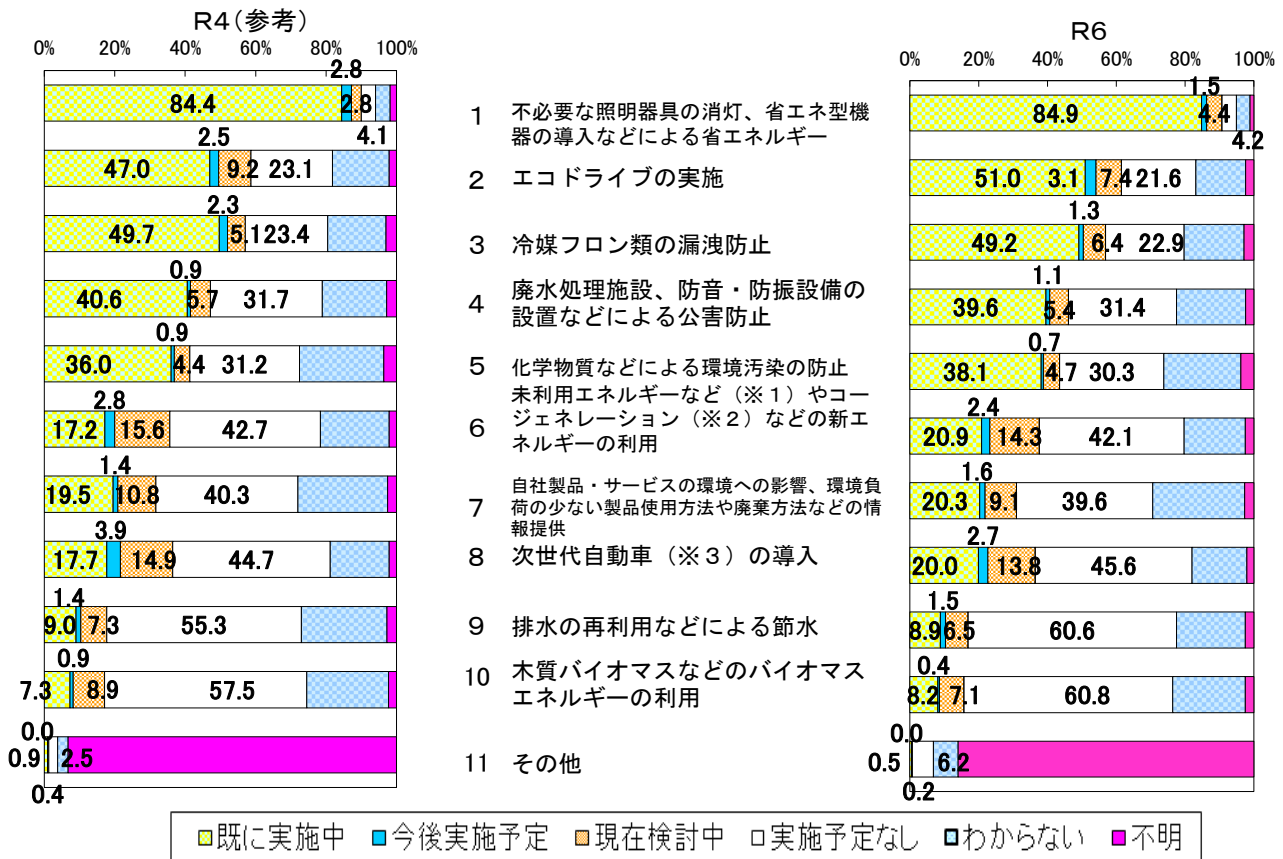
- 令和6年度の省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で34.1%となっており、前回調査時に比べ1.3ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、35.9%となっており、前回調査時に比べ0.5ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、0.6ポイント減と、ほとんど変化していない一方、「実施予定なし」との回答は、6.5ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「 unnecessary照明器具の消灯、省エネ型機器の導入などによる省エネルギー」が最も高く84.9%、次いで「エコドライブの実施」が51.0%、「冷媒フロン類の漏洩防止」が49.2%などとなっている。



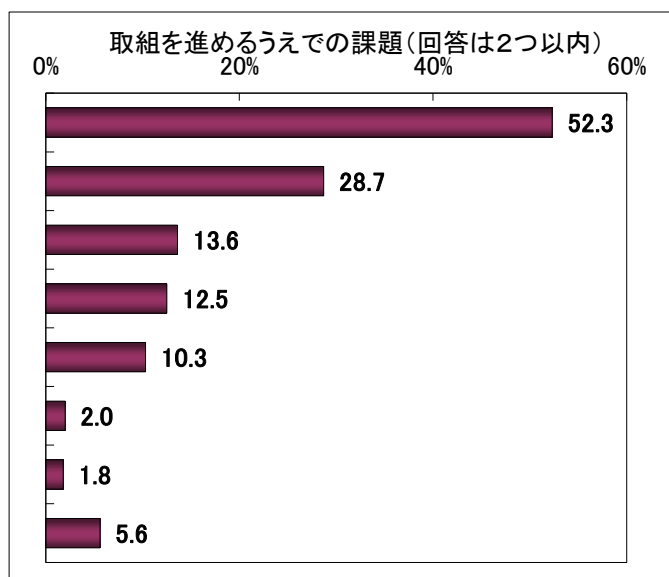
※1 未利用エネルギーなど: 廃熱、地中熱、雪氷冷熱など ※2 コージェネレーション: 熱電併給

※3 次世代自動車: ハイブリット自動車、電気自動車、プラグインハイブリット自動車、燃料電池自動車、クリーンディーゼル車、CNG(圧縮天然ガス)自動車等

### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く52.3%、次いで「特に課題はない」が28.7%、「環境問題に関する情報が不足している」が13.6%などとなっている。

- 1 費用がかかる
- 2 特に課題はない
- 3 環境問題に関する情報が不足している
- 4 投下資本が回収できない
- 5 どのように取り組めばよいかわからない
- 6 その他
- 7 従業員の理解・協力が得られない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

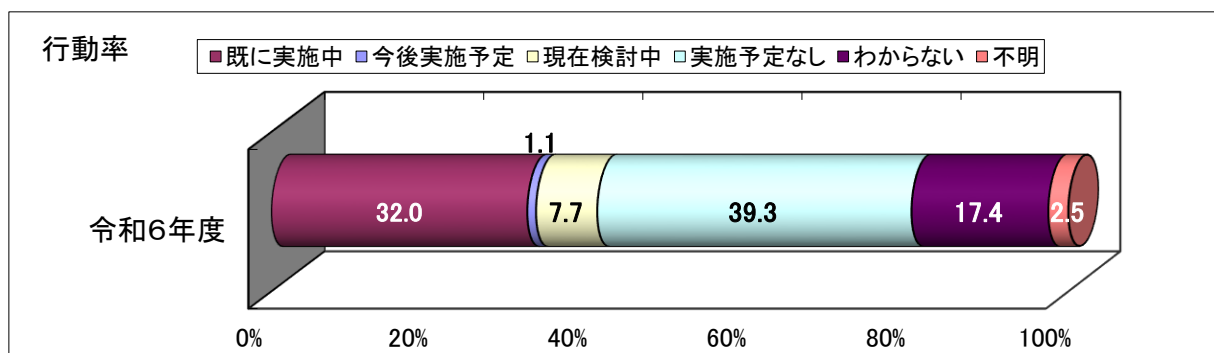


## 23 企業・事業所内における環境保全への取組について

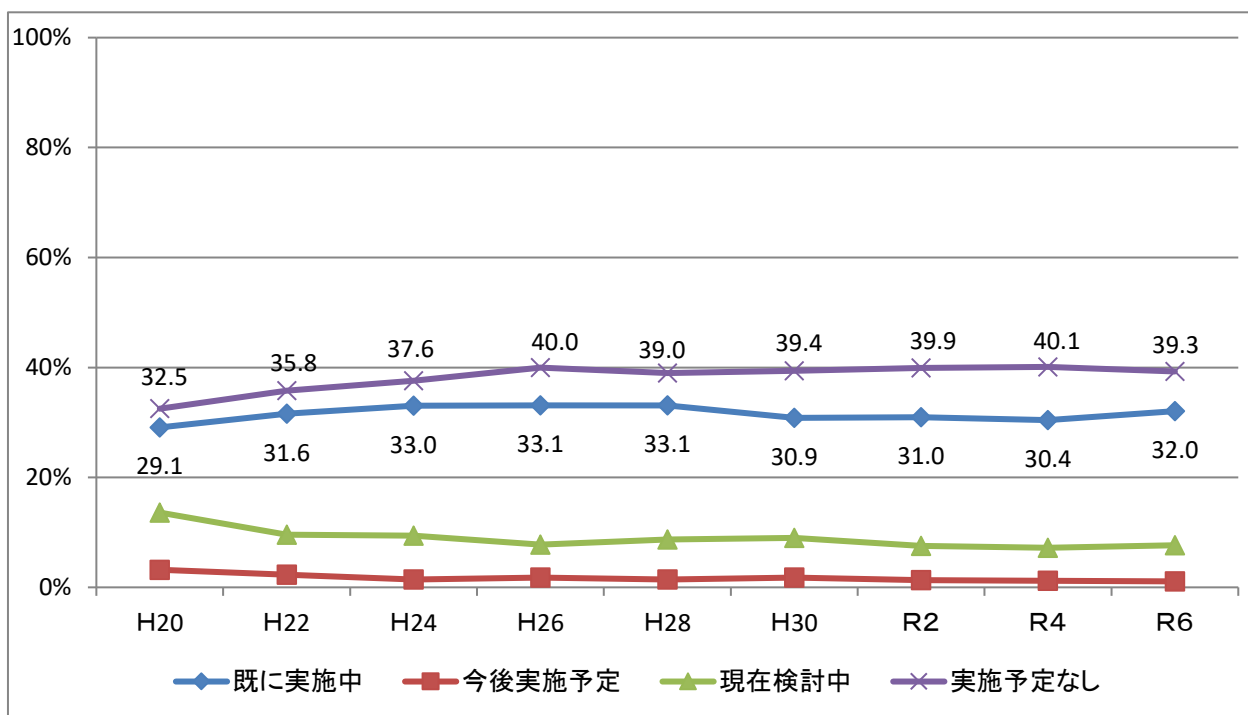
地球環境問題への対応や地域の環境保全に向け、内部でどのような取組を行っていますか。

### 内部で環境保全に取り組んでいる企業・事業所は3割台前半

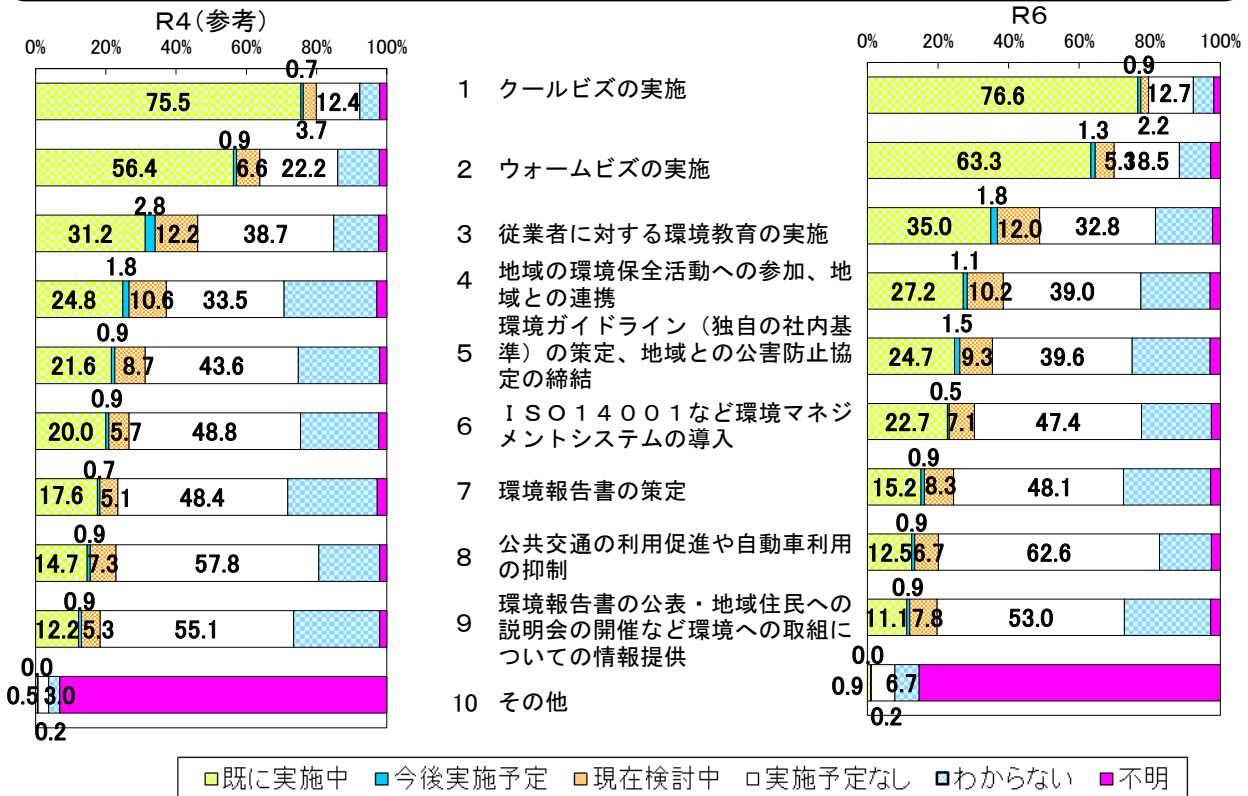
- 令和6年度の地球環境問題への対応や地域の環境保全に向けた内部での取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で32.0%となっており、前回調査時に比べ1.6ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、39.3%となっており、前回調査時に比べ0.8ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成20年度と比べた令和6年度の行動率は、2.9ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答も、6.8ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



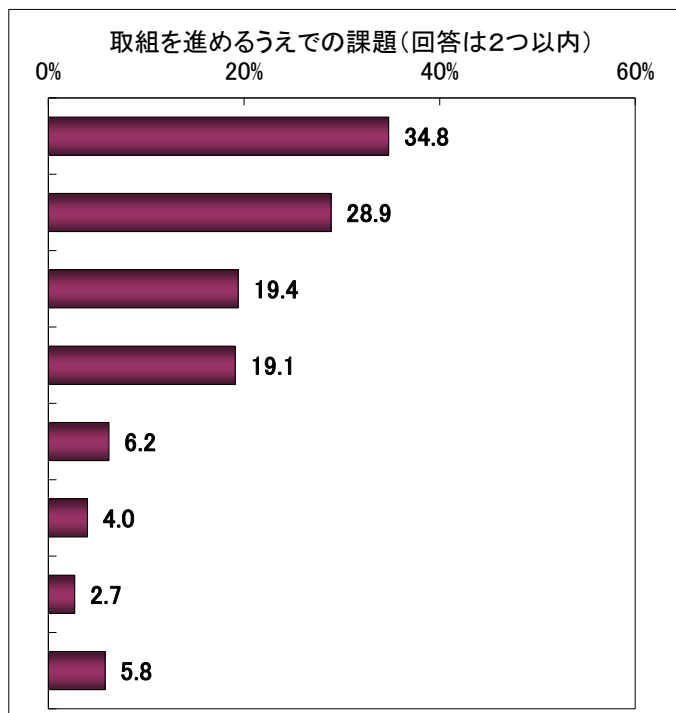
○ 個々の項目をみると、「クールビズの実施」が最も高く76.6%、次いで「ウォームビズの実施」が63.3%、「従業員に対する環境教育の実施」が35.0%などとなっている。



### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く34.8%、次いで「費用がかかる」が28.9%、「環境問題に関する情報が不足している」が19.4%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 環境問題に関する情報が不足している
- 4 どのように取り組めばよいのかわからない
- 5 投下資本が回収できない
- 6 従業員の理解・協力が得られない
- 7 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



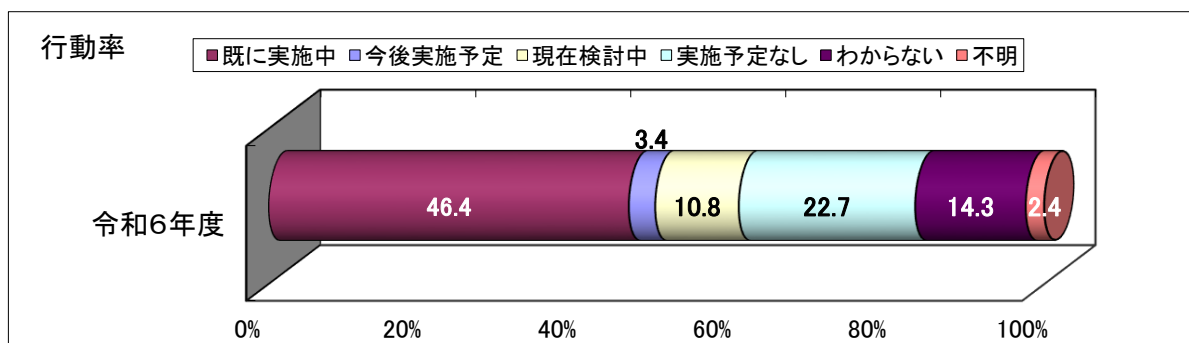


## 24 職場における女性の登用などについて

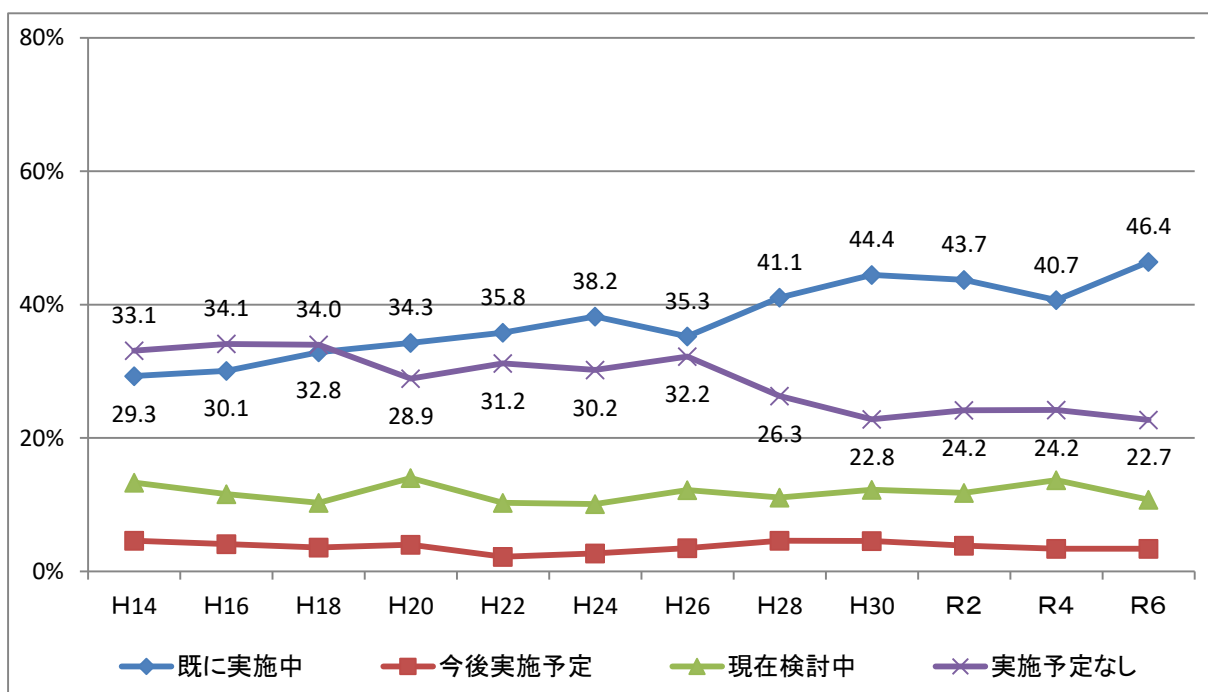
男女共同参画の促進に向け、職場における女性の登用などについて、どのような取組を行っていますか。

### 職場における女性の登用などに取り組んでいる企業・事業所は4割台後半

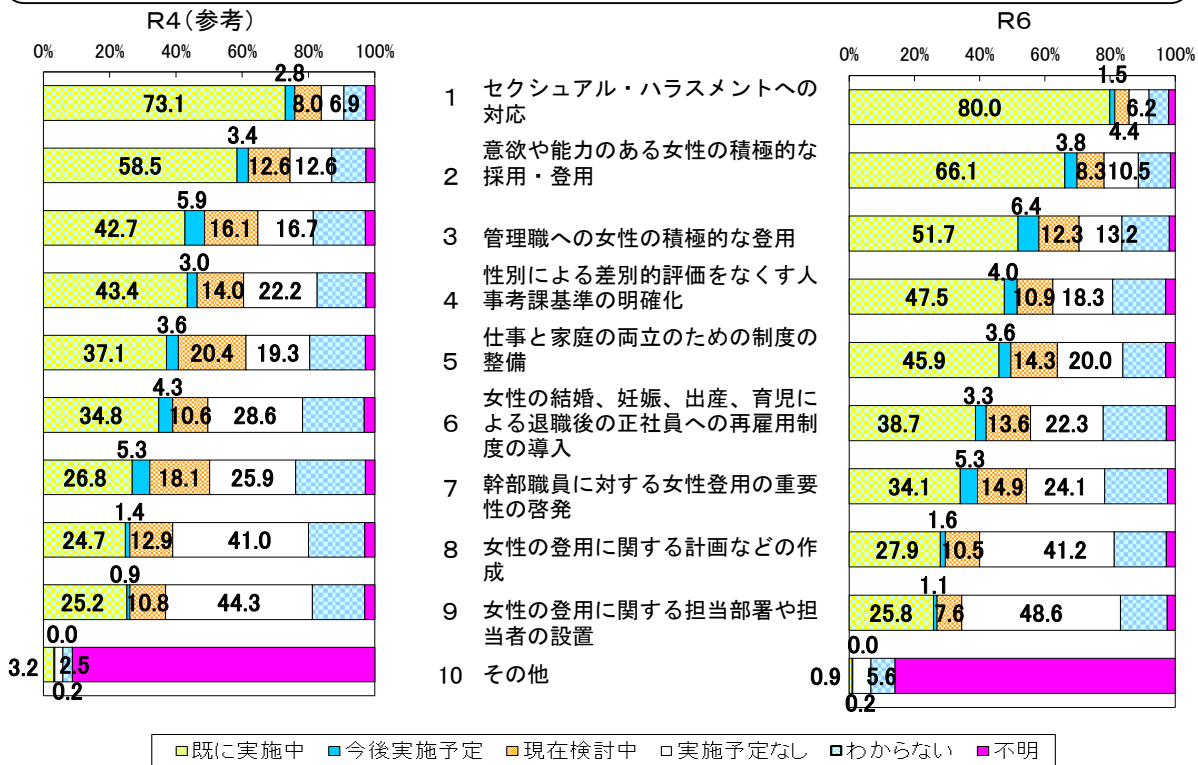
- 令和6年度の職場における女性の登用などへの取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で46.4%となっており、前回調査時に比べ5.7ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、22.7%となっており、前回調査時に比べ1.5ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、17.1ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、10.4ポイント減少している。



### 〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「セクシュアル・ハラスメントへの対応」が最も多く80.0%、次いで「意欲や能力のある女性の積極的な採用・登用」が66.1%、「管理職への女性の積極的な登用」が51.7%などとなっている。

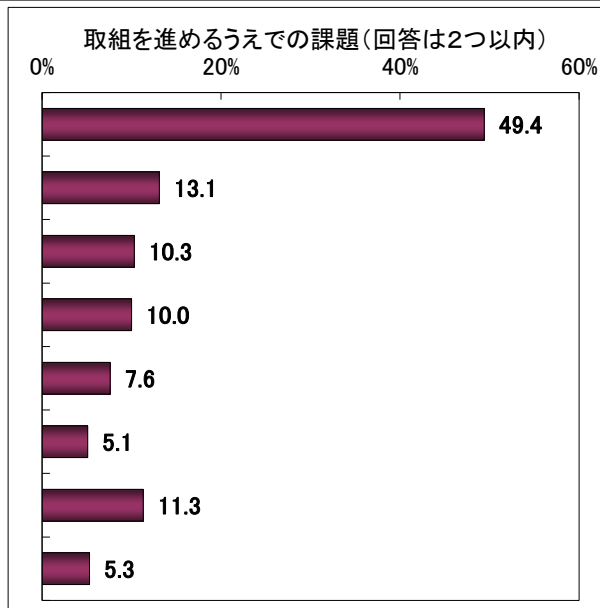


### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く49.4%、次いで「従業員の理解・協力が得られない」が13.1%などとなっている。

○ 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は、11.3%となっている。

- 1 特に課題はない
- 2 従業員の理解・協力が得られない
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 人事管理上問題がある
- 5 その他
- 6 費用がかかる
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

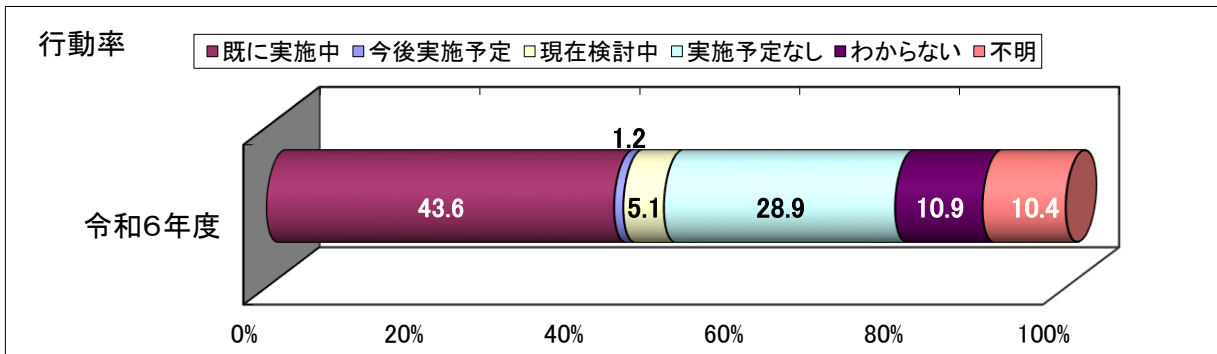


## 25 企業・事業所が自ら行う社会貢献活動について

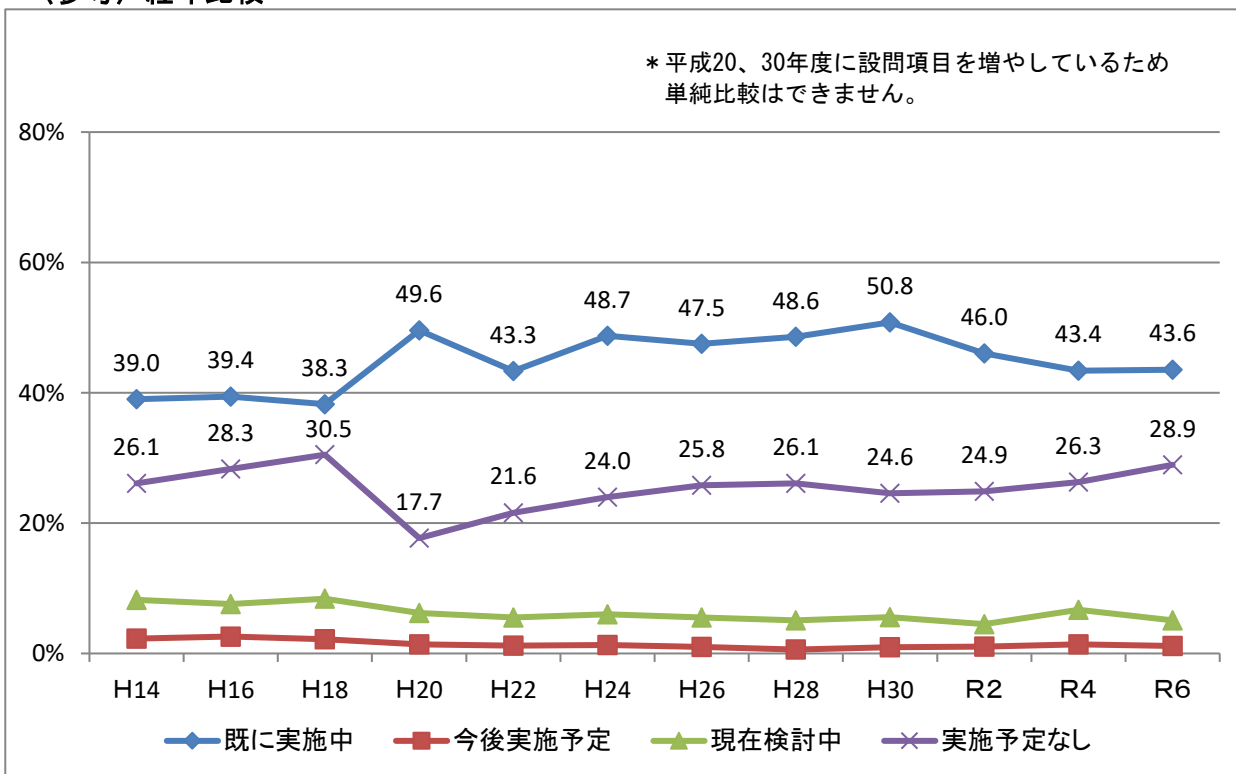
どのような社会貢献活動を行っていますか。

### 社会貢献活動を行っている企業・事業所は4割台前半

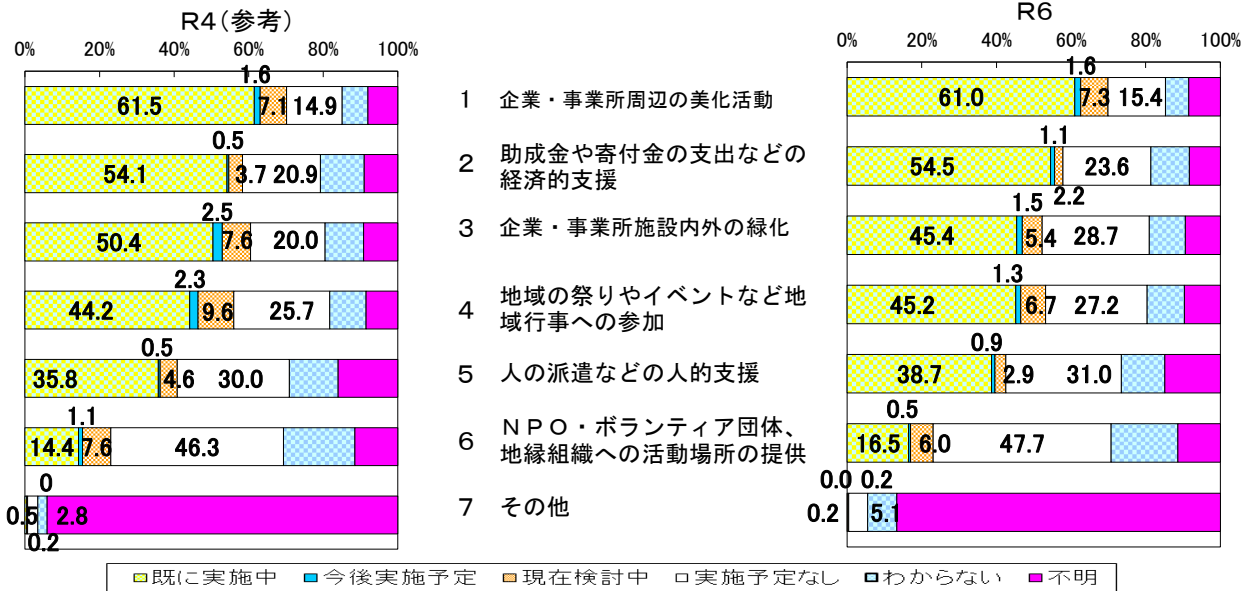
- 令和6年度の社会貢献活動に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で43.6%となっており、前回調査時に比べ0.2ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、28.9%となっており、前回調査時に比べ2.6ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、4.6ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答も、2.8ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



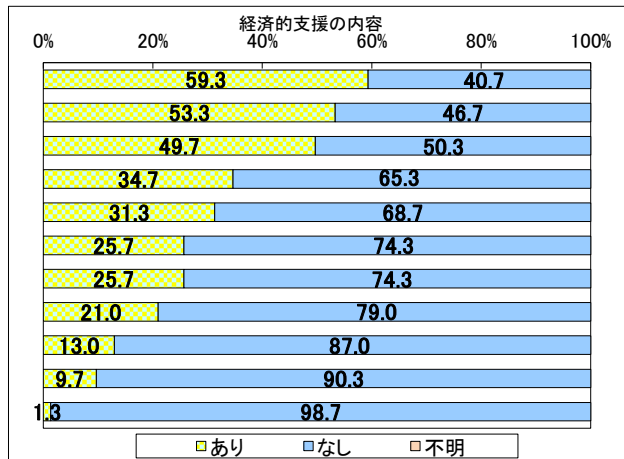
○ 個々の項目をみると、「企業・事業所周辺の美化活動」が最も高く61.0%、次いで「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」が54.5%などとなっている。



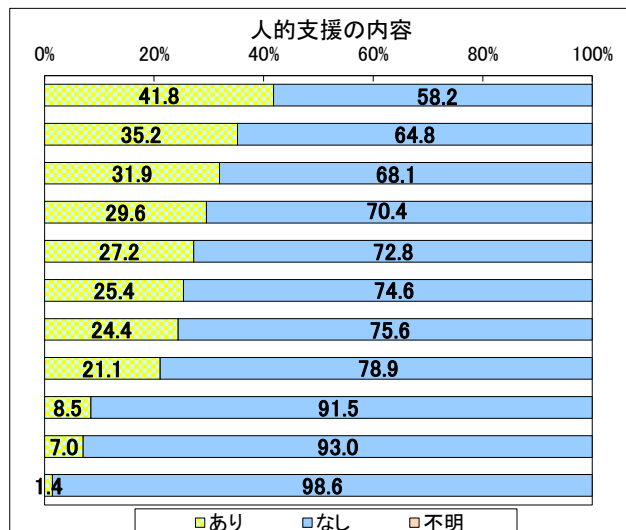
○ 「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」の内容をみると、「スポーツ活動」が最も高く59.3%、次いで「地域づくり活動」が53.3%などとなっている。

○ 「人の派遣などの人的支援」の内容をみると、「地域づくり活動」が最も高く41.8%、次いで「災害支援活動」が35.2%などとなっている。

- 1 スポーツ活動
- 2 地域づくり活動
- 3 学術・文化・芸術活動
- 4 災害支援活動
- 5 福祉・保健・医療活動
- 6 環境保全活動
- 7 子どもの健全育成活動
- 8 社会教育活動(地域住民向けの講座など)
- 9 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 10 国際交流・国際協力活動
- 11 その他



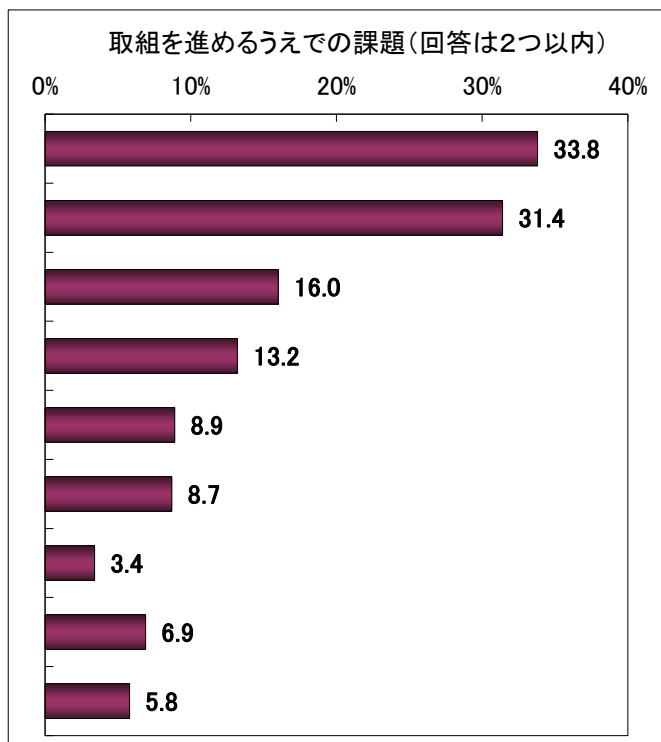
- 1 地域づくり活動
- 2 災害支援活動
- 3 スポーツ活動
- 4 社会教育活動(地域住民向けの講座など)
- 5 福祉・保健・医療活動
- 6 学術・文化・芸術活動
- 7 環境保全活動
- 8 子どもの健全育成活動
- 9 国際交流・国際協力活動
- 10 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 11 その他



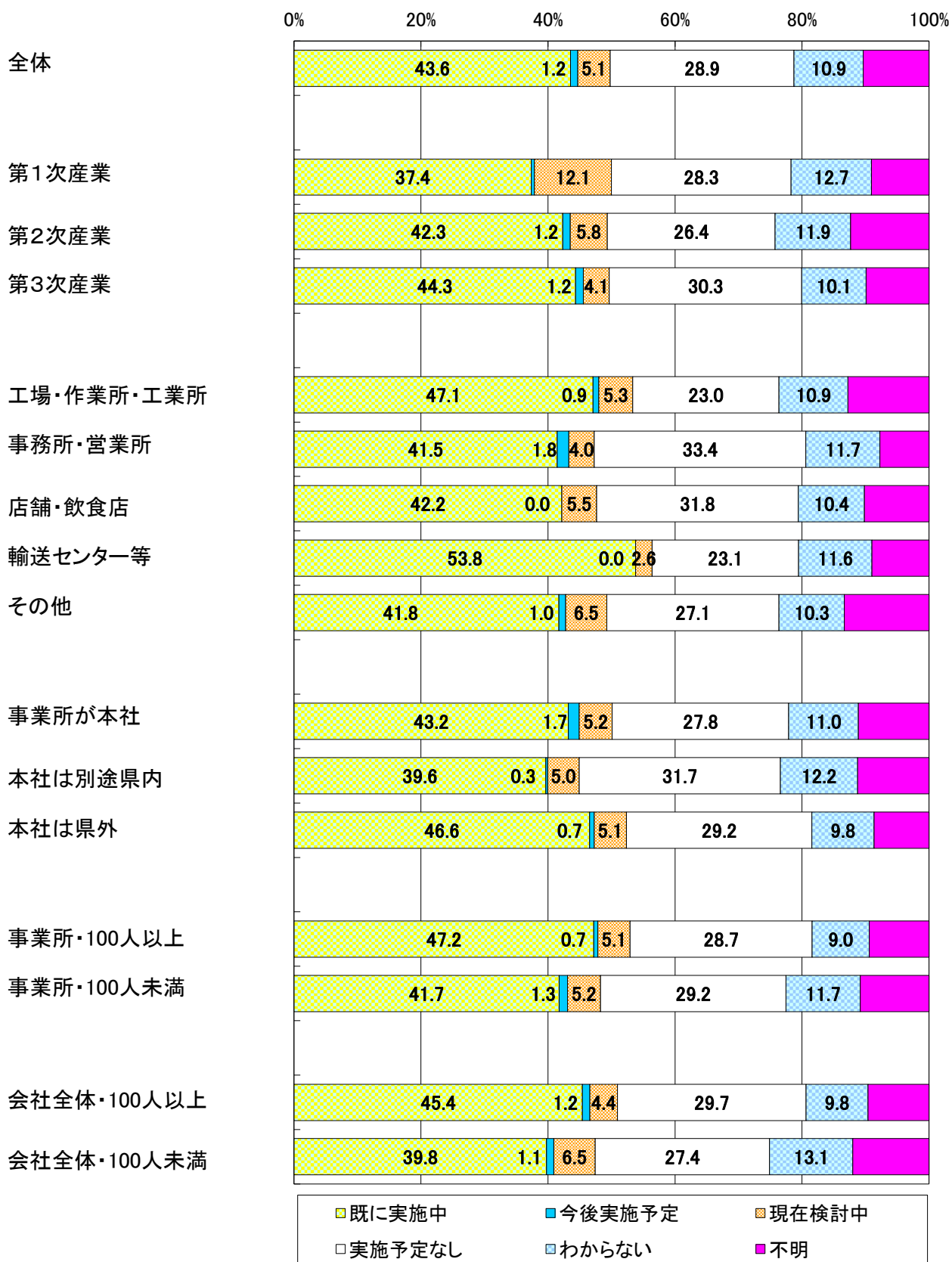
## 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く33.8%、次いで「費用がかかる」が31.4%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は、6.9%となっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 労務管理上問題がある
- 4 企業の社会貢献や地域で実施される様々な活動に関する情報が不足
- 5 従業員の協力が得られない
- 6 どのように取り組めばよいのかわからない
- 7 その他
- 8 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

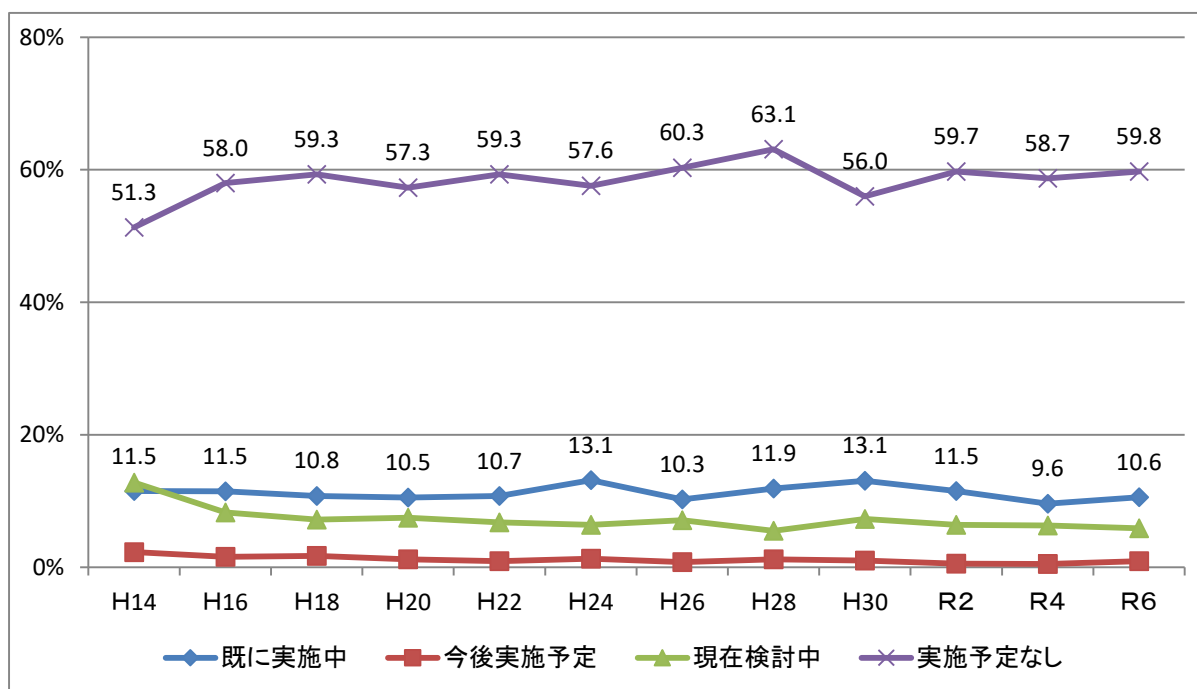
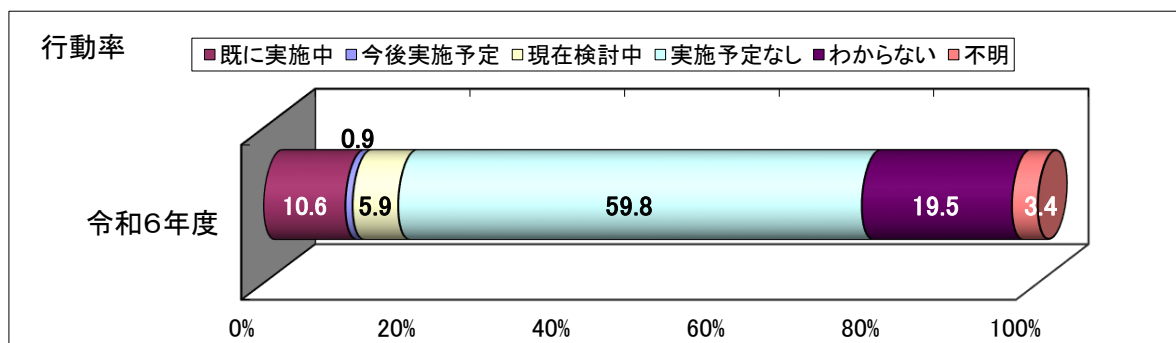


## 26 従業員が行うNPO・ボランティア活動への支援について

従業員が行うNPO・ボランティア活動などへの支援について、どのような取組を行っていますか。

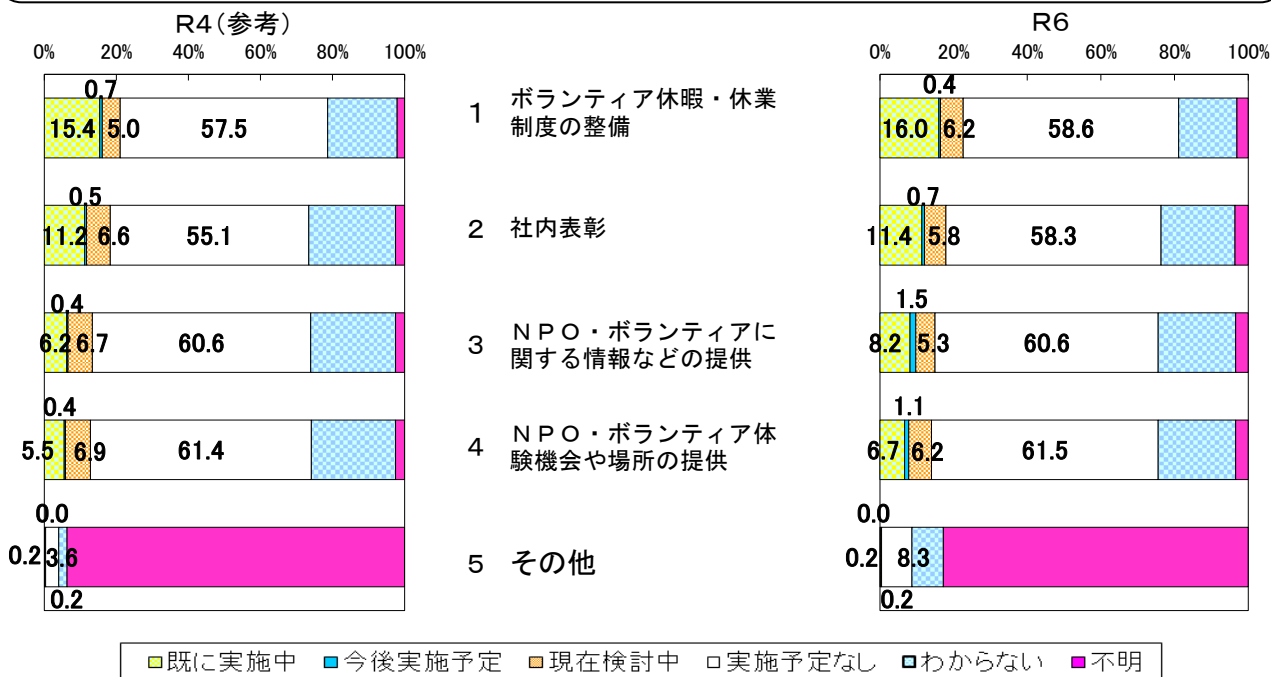
### NPO・ボランティア活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は約1割

- 令和6年度の従業員が行うNPO・ボランティア活動などへの支援に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で10.6%となっており、前回調査時に比べ1.0ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、59.8%となっており、前回調査時に比べ1.1ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、0.9ポイント減とほとんど変化していない一方、「実施予定なし」との回答は、8.5ポイント増加している。



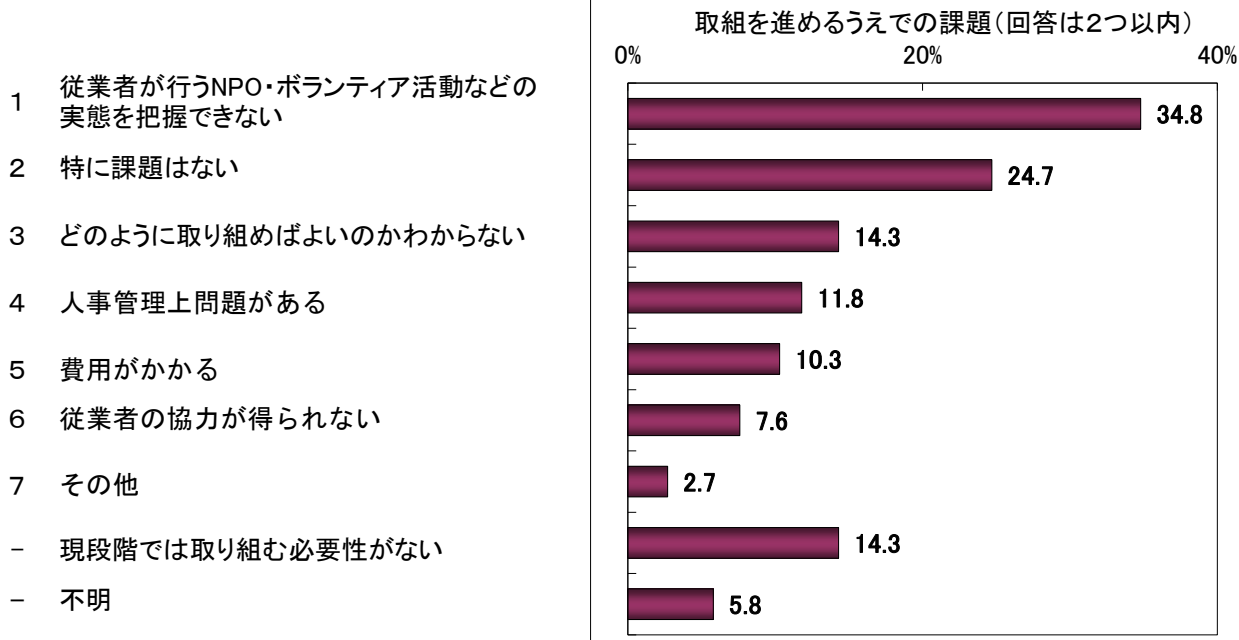


○ 個々の項目をみると、「ボランティア休暇・休業制度の整備」が最も高く16.0%、次いで「社内表彰」が11.4%などとなっている。



### 取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「従業員が行うNPO・ボランティア活動などの実態を把握できない」が最も多く34.8%、次いで「特に課題はない」が24.7%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は14.3%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

