

## 地域活性化委員会 活動報告書

平成28年10月28日

宇都宮商工会議所  
会頭 北村 光弘 様

地域活性化委員会  
委員長 若月 章男

当委員会は、平成25年11月1日に開催された「平成25年度 第1回臨時議員総会並びに第4回常議員会」において設置が了承され、平成25年度から委員会が所管する重要事項の調査研究を進めてまいりました。

このほど、次に掲げる事項についての調査・研究が終了しましたので、その活動経過と結果についてご報告いたします。

## 地域活性化委員会 委員名簿

委員長	若月章男	鈴運メンテック(株) 代表取締役会長
副委員長	増山郁夫	ランスタッド(株) 専務執行役員
委員	青木利光	(株)アオショー 代表取締役会長
同	酒井淳	(株)酒井建築設計事務所 代表取締役会長
同	里村佳行	(株)ビッグツリー 代表取締役社長
同	村田和也	東日本電信電話(株)栃木支店 理事栃木支店長
同	安藤英夫	(株)安藤設計 代表取締役会長
同	田嶋章夫	(株)ホテルニューイタヤ 専務取締役
同	石黒陽一	宇都宮ステーション開発(株) 代表取締役社長
同	長谷川正	(有)長谷川時計店 代表取締役
同	青柳勝男	朝日不動産(株) 代表取締役
同	上野勝弘	上陽工業(株) 代表取締役
同	佐畑浩司	東都工業(株) 代表取締役社長
同	高山實	(株)太陽警備保障 代表取締役
同	星野隆一	富士興産(株) 代表取締役
同	村上龍也	(株)村上 代表取締役
同	金柿説生	(有)石川印刷所 代表取締役
同	児玉博利	税理士法人児玉税経 代表社員社長
同	佐藤千秋	サトーカメラ(株) 代表取締役社長
同	高橋啓子	(有)高橋佑知商店 取締役
同	吉田元	関東自動車(株) 取締役専務執行役員
同	伴靖	伴印刷(株) 取締役
同	山本仁也	(株)パルコ宇都宮店 店長
同	檜山昌彦	(株)うさぎや商店 代表取締役
同	黒崎英典	(株)クロサキ 代表取締役
同	塩田潔	(株)シオダ建築デザイン事務所 代表取締役会長
同	小川恒夫	(株)ユーユーワールド 代表取締役
同	神宮祥臣	(株)メディカルコミュニケーションズ 取締役副社長

以上28名

# 目 次

I 委員会の開催経過	P 2 ～ 4
II 活動報告	P 4 ～ 5
1 スポーツを活用したシンポジウムの開催	
2 地域活性化委員会「調査・研究事項」のアンケート調査の実施	
3 地域活性化委員会「会員事業所における女性に活躍・就労継続」に係るアンケート調査の実施	
III 宇都宮市人口ビジョン（素案）及び「宇都宮市まち・ひと・しごと創生戦略」（素案）に関する主な意見	P 5 ～ 6
IV 会員事業所における女性の活躍・就労継続に係るアンケート調査による主な意見	P 6 ～ 7
V まとめ	P 7

<別紙 アンケート調査結果報告書>

## I 委員会の開催経過

### 1 平成25年度 第1回

(1) 日 時 平成26年2月24日(月) 10:30~12:00

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 20名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、青木委員、酒井委員、里村委員、奥本委員、安藤委員、高橋委員、長谷川委員、上野委員、金柿委員、児玉委員、伴委員、檜山委員、塩田委員、神宮委員

(事務局) 渡辺常務理事、小松地域振興部長、手塚地域振興部次長、濱崎

(4) 議 題

ア 調査・研究事項について

イ 委員会の進め方(年間スケジュール)について

### 2 平成26年度 第1回

(1) 日 時 平成26年6月4日(水) 10:30~12:00

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 15名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、里村委員、奥本委員、安藤委員、長谷川委員、上野委員、村上委員、檜山委員、黒崎委員、塩田委員

(事務局) 刑部常務理事、手塚地域振興部長、阿部地域振興部次長、濱崎

(4) 議 題

ア 平成25年度第1回地域活性化委員会内容報告について

イ 委員会として取り組む「調査・研究事項」について

### 3 平成26年度 第2回

(1) 日 時 平成26年10月2日(水) 10:30~12:00

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 12名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、里村委員、奥本委員、長谷川委員、上野委員、檜山委員、塩田委員

(事務局) 刑部常務理事、手塚地域振興部長、阿部地域振興部次長、濱崎

(4) 議 題

ア 平成26年度第1回地域活性化委員会内容報告について

イ 地域活性化委員会「調査・研究事項」について

### 4 平成27年度 第1回

(1) 日 時 平成27年10月15日(木) 10:00~12:00

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 12名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、酒井委員、里村委員、田嶋委員、長谷川委員、村上委員  
檜山委員

(事務局) 刑部常務理事、手塚地域振興部長、阿部地域振興部次長、川又地域振興部次  
長代理

(4) 講 話

テーマ：「宇都宮市人口ビジョンと宇都宮市まち・ひと・しごと創生総合戦略について」

講 師：宇都宮市総合政策部政策審議室計画行政グループ

主任 奥山 直史 氏

主任主事 鱒淵 智也 氏

## 5 平成27年度 第2回

(1) 日 時 平成28年2月1日(月) 10:30~12:10

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 15名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、長谷川(達)委員、安藤委員、田嶋委員、長谷川(正)  
委員、上野委員、高山委員、金柿委員、高橋委員、吉田委員、伴委員、檜山委員、  
塩田委員、神宮委員

(事務局) 刑部常務理事、大町地域振興部長、阿部地域振興部次長、川又地域振興部次長代理

(4) 議 題

ア 平成27年度第1回委員会を踏まえた意見交換

## 6 平成28年度 第1回

(1) 日 時 平成28年10月4日(火)

(2) 場 所 当商工会議所 常議員会室

(3) 出席者 16名

(委 員) 若月委員長、増山副委員長、酒井委員、安藤委員、石黒委員、村田委員、高橋委員、  
吉田委員、伴委員、伊藤委員、檜山委員、神宮委員

(事務局) 刑部常務理事、阿部地域振興部長、川又地域振興部次長代理、岡崎

(4) 議 題

ア 「会員事業所における女性に活躍・就労継続」に係るアンケート調査結果について

## 7 委員会活動経過

当委員会では、平成26年2月から延べ6回にわたって会議を開催した。平成24年12月5日に建設部会・まちづくり委員会・宇都宮ブレンド戦略委員会の合同により、宇都宮駅東口整備事業計画策定に関する要望書を宇都宮市に提出しており、当委員会では、宇都宮ブランド戦略委員会から引き継ぐ形で、「スポーツを活用したまちづくりシンポジウム」を開催するなど、特に、プロスポーツを活用した地域活性化、街づくり及び駅東口多目的アリーナ活用などを含めた地

域振興について、委員会として取り組む「調査・研究事項」のアンケート調査を実施した。そうした中で、当委員会では、今後直面する少子・高齢化、人口減少社会は、あらゆる地域活動に影響を及ぼすことから、宇都宮市が策定した「宇都宮市人口ビジョン」及び「宇都宮市まち・ひと・しごと創生総合戦略」について説明を聞き、地域活性化のためには、女性の活躍がさらに望まれることが重要な位置づけとして、企業における職場環境整備の現状を集約するため、会員事業所における女性の活動・就労継続の現状や課題についての基礎資料とするためのアンケート調査を実施した。

## II 活動報告

### 1 スポーツを活用したシンポジウムの開催

(1) 主 催 建設部会・地域活性化委員会・まちづくり委員会

(2) 日 時 平成26年3月4日(火)午後6時30分～午後8時30分

(3) 会 場 宇都宮市東市民活動センター

(4) 参加者 193人

(5) 基調講演

ア テーマ:「オリンピックに向けた街の活性化と活力を生むスマート・ベニユ어의可能性」

イ 講 師:早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 間野 義之 氏

(6) 事例紹介

ア「スマート・ベニユ어의事例紹介」

イ 講 師:(株)三菱総合研究所 ビジョン2020 “ 推進センター  
主任研究員 横田 匡俊 氏

(7) パネルディスカッション

ア テーマ:「スポーツで宇都宮を愉快的な街に！」

イ パネリスト

(一財)ユナイテッド・スポーツ・ファウンデーション

代表理事 諸橋 寛子 氏

(株)日本政策投資銀行 地域企画部 調査役 桂田 隆行 氏

リンク栃木ブレックス 田臥 勇太 氏

宇都宮商工会議所 建設部会 部会長 酒井 淳 氏

ウ コーディネーター

早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 間野 義之 氏

### 2 地域活性化委員会「調査・研究事項」のアンケート調査の実施

(1) 実施期間 平成26年4月

(2) 調査内容 今後の委員会活動で取り上げていただきたい「調査・研究事項」について

(3) 調査対象 29名

(4) 調査方法 FAXによる

(5) 回収結果 12名(回収率41.4%)

(6) 調査結果(複数回答)

項 目	回答数
芸術・文化の振興や宇都宮の資源を活かした宇都宮の魅力づくりについて	10
スポーツ及びコンベンション等の施設の活用について	3
プロスポーツ支援による地域振興について	5

### 3 地域活性化委員会「会員事業所における女性の活躍・就労継続」に係るアンケート調査の実施

ア 調査期間 平成28年7月11日（月）～平成28年7月29日（金）

イ 調査対象 当所会員6,007事業所

ウ 回答数 161件（有効回答率2.7%）

エ 調査内容 別紙資料

## Ⅲ 宇都宮市人口ビジョン(素案)及び「宇都宮市まち・ひと・しごと創生戦略」(素案)に関する主たる意見

### 1 人口減少問題について

- ・宇都宮市の中でも崩壊する町があるのか、今のままで行くとどこの町がどうなるか、シュミレーションが出来ているのか。

市⇒どの地域で人口が何人減ってしまうのか、なかなか分析は難しい。今後のまちづくりの中で、大きな課題としては、地域間の人口格差をどう繋げていくかである。こうした中で、拠点形成や拠点間の連携や交通ネットワークの整備による利便性が重要であり、現在、人口規模・構造に適したまち、ネットワーク型コンパクトシティの実現に向け取り組んでいる。

- ・人口問題は非常に大きな問題。このままでは人口は減少していくし、宇都宮市も活性化は出来ない。
- ・東京に行ってしまうと戻ってこないのが現実である。
- ・今日の資料で宇都宮の個性が感じられない。宇都宮らしい個性が欲しい。
- ・宇都宮市の魅力で人を定住させるのが良いと思う。

### 2 雇用について

- ・市内の働き手、若い人は何処で働いているか分からない。
- ・中心部の百貨店等の売り場には、若い売り子がいらないが、郊外の商業施設には居る。ドンキホーテの売り場では、外国人の従業員も見かける。日本人で働いているのは、40～50代が主流である。

市⇒学校卒業後、市内への就職が少ないのが現状である。今後、就職するにあたり何を希望しているか調査分析する必要がある。

- ・建設現場での働き手がいらない。外国人に頼らざる得ない。

### 3 少子化対策について

- ・出生率を上げるためにも、第一子からの助成が必要ではないか。
- ・安心して出産できるセーフティネットの環境整備もして欲しい。

市⇒アンケートの結果では、若い方々が今の収入で子供が産めるのかという不安があるようだ。雇用環境の整備から入って行くのも必要と考える。

- ・大学の教育費が掛かりすぎる。奨学金等の借入れをしており、謝金返済により結婚が遅くなるのが一つの要因と考えられ、何らかの助成ができればと思う。

#### 4 若い世代の動向・価値観等について

- ・街中のイベントには、若い世代が余り見られなく30代後半から40代が多く見られる。
- ・携帯料金の支払（月2～3万）があり、遊ぶお金の廻らない。
- ・今の若い世代は、なかなか車が持てず、行動範囲が狭い。

#### 5 高齢者の動向について

- ・高齢者は日常生活の中で、医療、買物、交通の利便性を求めており、マンションへの移住が増えている。

#### 6 中心部の動向について

- ・中心商店街でも住んでいる人は増えていない。
- ・中心部では以前は6割位が住んでいた。今は郊外に住んでいた方が戻りつつある。
- ・例えば、中央小学校などを小中一貫校することで、教育熱心な人が住まないか。
- ・街なかに住ませること、オリオン通りなどにおける2階以上の空きスペースに居住させることで、商業活動に繋がると思う。

#### 7 企業の誘致について

- ・大企業を東京から誘致する取り組みをしているのか。

市⇒これまでも東京圏企業に対し、市長のトップセールス、講演会を行ってきた。引き続き行っていかなくてはならない。

- ・清原工業団地が造成され、人口が増え税収も上がっている。一方、平出工業団地は製造というより複合団地である。製造業の取り組みをしているのか。

市⇒工業団地の造成を含め、どうしたら企業に入っていけるか考えなければならない。

- ・立地企業の中には、斜陽になってしまい、撤退したくても出来ないところもあるかもしれない。そのような企業から用地を買収してあげるなど、工業団地内の入れ替えをしてあげることはどうか。

市⇒個々の企業に入り込むことは出来ないが、新しい企業に入ってもらいたいことも必要と考える。

- ・企業が来ても若い女性が増えるとは限らない。

市⇒女性の雇用にはハードルがあるとことは認識している。引き続き、働きやすい環境づくりを行っていく必要がある。

## V 会員事業所における女性の活躍・就労継続に係るアンケート調査（別紙参照）による主な意見

- ・中小企業は女性に活躍してもらうため新規採用はしているが、まだまだ育児休業制度の活用がされていない。



- ・栃木県では、首都圏に財政融資や再就職案内の情報を出している。家族移住は、地域活性化には重要である。
- ・アンケートの結果が低いのは、女性が活躍できる体制が整備されていないのか、回答が出来なかったのではないか。現在、多くの企業で人手不足が課題になっている。
- ・女性管理職の比率を5年間で30%上げる社内目標があるが、進んではいない。
- ・アパレル関係は出産後、復職するのが難しい環境である。テナントでも人の確保が難しい。
- ・就業が首都圏、住むのは宇都宮というのは、住む人が多くても消費に繋がらない。在宅勤務制度も考える時期に来ていると思う。
- ・出産後働きたくても、子供を預かってくれる場所の確保が難しい状況にある。中小企業では、社内託児所の整備は難しい。沖縄県は、親と同居比率が高いため、出生率が高い。
- ・女性管理職を育てるには、現場での起用等経験を多くさせることである。
- ・育児休暇を実施し、女性同士が協力している。男性の子育て休暇を認めている。
- ・運転手500人いるが、数年以内に100人にする目標があり、実現は難しい。朝夕の通勤時間帯は、子供の世話で女性運転手の確保が難しい。企業内保育所の整備は補助金等を活用しても難しい。
- ・女性社員は結婚を機に辞めてしまう。60歳代社員は、孫のイベント等で休暇が多い。菓子業界では、子育てが落ち着いた後に戻ってくるケースは少ない。
- ・女性社員の場合、現場で男性社員が言うことを聞いてもらえないケースがある。採用する際は、同レベルの能力であれば、男性の採用を優先する。今後、育児休暇に係る体制作り等は、必要であると認識している。商工会議所会員で、女性が活躍できる体制作りを行った企業があれば、情報交換等を行いたい。
- ・人口減少社会においては、労働力不足が懸念されることから、女性に働いてもらうことは必要である。

## VI まとめ

少子・高齢化、人口減少社会は、市民の生活や地域社会、地域経済への影響が生じることが想定される。企業にとって働き手の確保が喫緊の課題であり、特に、女性の活躍推進が欠かせないこと、また、家庭での定住する際にも、女性が安心して職場に復帰できる環境整備が求められている。そのためには、宇都宮商工会議所として、何ができるのか、何をすべききかまで踏み込んで検討するため、アンケート調査を実施したが、今後の基礎資料としての活用に留まり、具体的な提言には至らなかった。

しかしながら、これまでの調査・研究の中で得られた情報を整理し、今後の宇都宮商工会議所が実施すべき事業に十分に反映できるものと考えている。特に、女性の働きやすい環境の整備促進について、労働人口が減少する中、企業の生産性を高めるためには、あらゆる業種において女性起業家の促進や、女性の域内居住・職場定着を図るなどによる労働市場への参画促進が必要であり、官民一体となって取り組むことが重要であると考えます。

最後に、当委員の調査・研究に当たって、お忙しい中ご協力下さった宇都宮市職員の皆様はじめ、関係各位の皆様にご感謝を申し上げます。

**会員事業所における女性の活躍・就労継続に係るアンケート  
調査結果報告書**

**平成 28 年 10 月 4 日**

**宇都宮商工会議所  
地域活性化委員会**

## 1 調査目的

少子高齢化や人口減少時代の到来など企業にとっては働き手の確保が喫緊の課題であり、女性の活躍推進が欠かせないものとなっている。また、家族で定住する際にも、女性が安心して働く現場に就労できるかどうかも考慮する要素の一つとなってくると考えている。そこで、会員事業所における女性の活動・就労継続の現状や課題を把握するための基礎資料を得ることを目的として調査を実施した。

2 実施主体 宇都宮商工会議所 地域活性化委員会

3 調査方法 会報天地人 7月10日号に調査票を折込し、FAXで返信を依頼

4 調査期間 平成28年7月11日（月）～平成28年8月19日（金）

5 調査対象 当所会員 6,007 事業所

6 回答数 161件（有効回答率2.7%）

## 7 アンケート調査結果

注1 複数回答の場合は、構成比の分母は回答数ではなく、母集団である「161」とするため合計値が100%を超える場合がある。

注2 複数回答の場合は、無回答は構成比の中に含まれないため合計値が100%に満たない場合がある。

注3 業種とのクロス集計の場合は、7-(1)-①の数値を母集団とする。

注4 企業規模とのクロス集計の場合は、7-(1)-②の数値を母集団とする。

(1) 回答事業所の概要について

①業種 (n=161)

問 5-業種	構成比
製造業	24.2%
建設業	12.4%
運輸業	3.1%
卸売業	14.9%
サービス業	24.8%
小売業	9.3%
その他	11.2%
無回答	0.0%
合計値	100.0%

②企業規模(n=161)

問 5 企業規模	構成比
大企業	11.8%
中小企業	68.3%
小規模企業者	19.9%
無回答	0.0%
合計値	100.0%

※中小企業基本法の中小企業の定義と小規模企業の定義に基づく

③業種と企業規模のクロス集計(n=161)

問 5-業種	大企業	中小企業	小規模企業者
製造業	15.4%	59.0%	25.6%
建設業	5.0%	60.0%	35.0%
運輸業	0.0%	100.0%	0.0%
卸売業	4.2%	91.7%	4.2%
サービス業	12.5%	75.0%	12.5%
小売業	40.0%	60.0%	0.0%
その他	0.0%	50.0%	50.0%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%
合計値	100.0%	100.0%	100.0%

(2) 女性正規職員の新規採用について (複数回答)

①女性正規職員の新規採用 (全体) (n=180)

問 1-1	構成比
①既に実施した制度・取り組み	64.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	6.8%
③今後も継続したい制度・取組である	28.0%
④導入などの予定はない	12.4%
合計値	111.8%

→ 全体の傾向としては女性正規社員の新規採用は取り組まれている。

②女性正規社員の新規採用と業種のクロス集計(n=180)

問 1-1	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	66.7%	55.0%	60.0%	66.7%	57.5%	66.7%	83.3%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.1%	15.0%	0.0%	4.2%	12.5%	0.0%	0.0%
③今後も継続したい制度・取組である	20.5%	30.0%	40.0%	37.5%	30.0%	40.0%	11.1%
④導入などの予定はない	20.5%	15.0%	0.0%	4.2%	15.0%	0.0%	11.1%
合計値	112.8%	115.0%	100.0%	112.5%	115.0%	106.7%	105.6%

→ 全ての業種において既に実施していると回答した割合が50%を超えた。

③女性正規社員の新規採用と企業規模のクロス集計(n=180)

問 1-1	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	57.9%	73.9%	29.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	5.2%	14.8%
③今後も継続したい制度・取組である	47.4%	28.7%	11.1%
④導入などの予定はない	0.0%	6.1%	48.1%
合計値	110.5%	113.9%	103.7%

→ 企業規模でみると大企業や中小企業では進んでいる取り組みであるが、小規模企業者では導入がまだ進んでいない事が明らかとなった。

(3) 子育て中の女性の新規採用について（複数回答）

①子育て中の女性の新規採用（全体）（n=169）

問 1-2	構成比
①既に実施した制度・取り組み	43.5%
②新規導入を検討している制度・取組である	13.0%
③今後も継続したい制度・取組である	21.1%
④導入などの予定はない	27.3%
合計値	105.0%

→ 全体的には約4割の企業で取組まれている。

②子育て中の女性の新規採用と業種のクロス集計（n=169）

問 1-2	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	41.0%	45.0%	40.0%	45.8%	40.0%	46.7%	50.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	7.7%	5.0%	20.0%	8.3%	22.5%	13.3%	16.7%
③今後も継続したい制度・取組である	17.9%	30.0%	20.0%	20.8%	20.0%	33.3%	11.1%
④導入などの予定はない	43.6%	30.0%	20.0%	25.0%	17.5%	13.3%	27.8%
合計値	110.3%	110.0%	100.0%	100.0%	100.0%	106.7%	105.6%

→ 業種全体的に4割を超える。

③子育て中の女性の新規採用と企業規模のクロス集計 (n=169)

問 1-2	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	63.2%	47.8%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	0.0%	15.7%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	31.6%	20.9%	14.8%
④導入などの予定はない	15.8%	20.0%	66.7%
合計値	110.5%	104.3%	103.7%

→大企業では概ね取り組まれているが、小規模事業者では取り組まれている。

(4) 退職した女性従業員の再雇用 (定年後を除く) について (複数回答)

①退職した女性従業員の再雇用 (全体) (n=165)

問 1-3	構成比
①既に実施した制度・取り組み	36.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	14.9%
③今後も継続したい制度・取組である	21.7%
④導入などの予定はない	29.8%
合計値	102.5%

→ 約3割強の企業で取組まれている。



②退職した女性従業員の再雇用と業種のクロス集計(n=165)

問 1-3	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	28.2%	30.0%	20.0%	45.8%	37.5%	40.0%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	7.7%	10.0%	40.0%	16.7%	20.0%	20.0%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	23.1%	25.0%	40.0%	20.8%	17.5%	33.3%	11.1%
④導入などの予定はない	43.6%	45.0%	0.0%	16.7%	22.5%	13.3%	38.9%
合計値	102.6%	110.0%	100.0%	100.0%	97.5%	106.7%	105.6%

→ 卸売・サービス・小売等の商業では再雇用は進んでいるが、製造、建設等の工業では導入の予定はないという回答比率が高い。

②退職した女性従業員の再雇用と企業規模のクロス集計(n=165)

問 1-3	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	52.6%	39.1%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	15.7%	18.5%
③今後も継続したい制度・取組である	26.3%	20.9%	22.2%
④導入などの予定はない	21.1%	26.1%	51.9%
合計値	105.3%	101.7%	103.7%

→ 小規模事業者の約 5 割が導入の予定はないが、大企業は約 5 割が導入している。

(5) 女性が少ない職種・業務への採用・配置について（複数回答）

①女性が少ない職種・業務への採用・配置(全体) (n=159)

問 1-4	構成比
①既の実施した制度・取り組み	34.2%
②新規導入を検討している制度・取組である	18.0%
③今後も継続したい制度・取組である	20.5%
④導入などの予定はない	26.1%
合計値	98.8%

→ 約3割強の企業で取組まれている。

②女性が少ない職種・業務への採用・配置と業種のクロス集計 (n=159)

問 1-4	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既の実施した制度・取り組み	35.9%	25.0%	60.0%	16.7%	32.5%	53.3%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.3%	20.0%	0.0%	25.0%	22.5%	20.0%	16.7%
③今後も継続したい制度・取組である	12.8%	30.0%	20.0%	37.5%	7.5%	33.3%	22.2%
④導入などの予定はない	43.6%	25.0%	20.0%	16.7%	25.0%	6.7%	22.2%
合計値	102.6%	100.0%	100.0%	95.8%	87.5%	113.3%	105.6%

→ 小売業が既の実施したと回答した割合が高いが、製造業は導入の予定がないと回答した割合が高い

③女性が少ない職種・業務への採用・配置と企業規模のクロス集計 (n=159)

問 1-4	大企業	中小企業	小規模企業者
①既の実施した制度・取り組み	31.6%	41.7%	3.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	36.8%	16.5%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	15.8%	21.7%	18.5%
④導入などの予定はない	15.8%	18.3%	66.7%
合計値	100.0%	98.3%	100.0%

→大企業よりも中小企業の方が既の実施している割合が高い

(6) 非正規社員から正規社員への転換・登用について (複数回答)

①非正規社員から正規社員への転換・登用 (全体) (n=174)

問 1-5	構成比
①既の実施した制度・取り組み	51.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	19.3%
③今後も継続したい制度・取組である	21.7%
④導入などの予定はない	15.5%
合計値	108.1%

→ 約5割の企業で取組まれている。

②非正規社員から正規社員への転換・登用と業種のカロス集計 (n=174)

問 1-5	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	43.6%	45.0%	40.0%	62.5%	47.5%	60.0%	66.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	23.1%	20.0%	20.0%	16.7%	25.0%	6.7%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	23.1%	25.0%	60.0%	16.7%	15.0%	33.3%	16.7%
④導入などの予定はない	23.1%	25.0%	0.0%	4.2%	17.5%	6.7%	11.1%
合計値	112.8%	115.0%	120.0%	100.0%	105.0%	106.7%	105.6%

→ 卸売業が既に実施した制度・取り組みであると回答した割合が高い。

③非正規社員から正規社員への転換・登用と企業規模のカロス集計 (n=174)

問 1-5	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	57.9%	57.4%	22.2%
②新規導入を検討している制度・取組である	15.8%	19.1%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	36.8%	20.0%	18.5%
④導入などの予定はない	0.0%	13.0%	37.0%
合計値	110.5%	109.6%	100.0%

→ 大企業・中小企業等では約 5 割が実施しており、小規模事業者も 2 割程度実施している。

(7) 先輩社員による指導・相談（メンター制度）について（複数回答）

①先輩社員による指導・相談（全体）（n=168）

問 1-6	構成比
①既に実施した制度・取り組み	38.5%
②新規導入を検討している制度・取組である	19.9%
③今後も継続したい制度・取組である	25.5%
④導入などの予定はない	20.5%
合計値	104.3%

→ 全体の約4割の企業で導入されている。

②先輩社員による指導・相談と業種のクロス集計（n=168）

問 1-6	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	30.8%	35.0%	20.0%	41.7%	40.0%	53.3%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.3%	15.0%	20.0%	33.3%	17.5%	26.7%	27.8%
③今後も継続したい制度・取組である	30.8%	25.0%	40.0%	33.3%	20.0%	26.7%	11.1%
④導入などの予定はない	30.8%	30.0%	20.0%	0.0%	22.5%	6.7%	22.2%
合計値	102.6%	105.0%	100.0%	108.3%	100.0%	113.3%	105.6%

→ 卸売業は導入の予定はないと回答した割合が0.0%であり、非常に前向きな印象を受ける。

③先輩社員による指導・相談と企業規模のクロス集計 (n=168)

問 1-6	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	36.8%	45.2%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	21.1%	20.9%	14.8%
③今後も継続したい制度・取組である	5.3%	30.4%	18.5%
④導入などの予定はない	36.8%	9.6%	55.6%
合計値	100.0%	106.1%	100.0%

→大企業よりも中小企業の方が実施したと回答した割合が高い

(8) 女性従業員への教育・研修・技術習得について (複数回答)

①女性従業員への教育・研修・技術習得 (全体) (n=167)

問 1-7	構成比
①既に実施した制度・取り組み	48.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	18.6%
③今後も継続したい制度・取組である	21.1%
④導入などの予定はない	15.5%
合計値	103.7%

→ 約 5 割の企業で実施されている。

②女性従業員への教育・研修・技術習得と業種のクロス集計(n=167)

問 1-7	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	43.6%	50.0%	40.0%	62.5%	30.0%	60.0%	72.2%
②新規導入を検討している制度・取組である	20.5%	15.0%	40.0%	8.3%	30.0%	6.7%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	23.1%	15.0%	40.0%	29.2%	17.5%	26.7%	11.1%
④導入などの予定はない	23.1%	25.0%	0.0%	0.0%	17.5%	6.7%	16.7%
合計値	110.3%	105.0%	120.0%	100.0%	95.0%	100.0%	111.1%

→ 卸売業や小売業では6割以上の企業が実施している。

③女性従業員への教育・研修・技術習得と企業規模のクロス集計 (n=167)

問 1-7	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	42.1%	55.7%	22.2%
②新規導入を検討している制度・取組である	26.3%	16.5%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	26.3%	21.7%	14.8%
④導入などの予定はない	5.3%	10.4%	44.4%
合計値	100.0%	104.3%	103.7%

→ 中小企業は5割以上が実施しており、小規模事業者も2割程度が実施している。

(9) 女性従業員育成に向けた計画的配置・転換について（複数回答）

①女性従業員育成に向けた計画的配置・転換（全体）（n=165）

問 1-8	構成比
①既に実施した制度・取り組み	32.9%
②新規導入を検討している制度・取組である	24.8%
③今後も継続したい制度・取組である	24.2%
④導入などの予定はない	20.5%
合計値	102.5%

→約3割の企業で実施されている。

②女性従業員育成に向けた計画的配置・転換と業種のカロス集計（n=165）

問 1-8	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	30.8%	35.0%	0.0%	29.2%	35.0%	33.3%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	15.4%	5.0%	80.0%	33.3%	22.5%	53.3%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	23.1%	45.0%	20.0%	20.8%	22.5%	13.3%	22.2%
④導入などの予定はない	33.3%	30.0%	0.0%	8.3%	20.0%	0.0%	22.2%
合計値	102.6%	115.0%	100.0%	91.7%	100.0%	100.0%	111.1%

→運輸業はまだ導入が進んでいない現状だが、今後は導入が進んでいくと思われる。



③女性従業員育成に向けた計画的配置・転換と業種のカロス集計 (n=165)

問 1-8	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	31.6%	38.3%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	36.8%	23.5%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	26.3%	23.5%	25.9%
④導入などの予定はない	5.3%	17.4%	44.4%
合計値	100.0%	102.6%	103.7%

→ 大企業・中小企業共に約 3 割程度にとどまった。

(10) 能力・成果に応じた処遇について (複数回答)

①能力・成果に応じた処遇 (全体) (n=179)

問 1-9	構成比
①既に実施した制度・取り組み	55.3%
②新規導入を検討している制度・取組である	16.8%
③今後も継続したい制度・取組である	32.9%
④導入などの予定はない	6.2%
合計値	111.2%

→ 約 5 割の企業で実施されている。

②能力・成果に応じた処遇と業種のクロス集計 (n=179)

問 1-9	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既の実施した制度・取り組み	51.3%	45.0%	40.0%	75.0%	47.5%	66.7%	61.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	0.0%	40.0%	20.8%	25.0%	6.7%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	38.5%	50.0%	40.0%	12.5%	35.0%	40.0%	16.7%
④導入などの予定はない	7.7%	10.0%	0.0%	4.2%	5.0%	0.0%	11.1%
合計値	110.3%	105.0%	120.0%	112.5%	112.5%	113.3%	111.1%

→卸売業で既の実施した割合が高い。

③能力・成果に応じた処遇と企業のクロス集計 (n=179)

問 1-9	大企業	中小企業	小規模企業者
①既の実施した制度・取り組み	57.9%	60.9%	29.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	17.4%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	42.1%	32.2%	40.0%
④導入などの予定はない	5.3%	2.6%	0.0%
合計値	110.5%	113.0%	109.6%

→ 大企業・中小企業では既の実施している割合は約 6 割、小規模事業者は約 3 割であった。

(11)育児・介護による評価への影響排除について（複数回答）

①育児・介護による評価への影響排除（全体）（n=171）

問 1-10	構成比
①既に実施した制度・取り組み	46.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	18.0%
③今後も継続したい制度・取組である	29.8%
④導入などの予定はない	11.8%
合計値	106.2%

→約4割の企業が実施している。

②育児・介護による評価への影響排除と業種のクロス集計（n=171）

問 1-10	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	53.8%	35.0%	20.0%	50.0%	40.0%	66.7%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	15.0%	40.0%	12.5%	22.5%	13.3%	27.8%
③今後も継続したい制度・取組である	28.2%	45.0%	20.0%	37.5%	25.0%	33.3%	16.7%
④導入などの予定はない	15.4%	20.0%	20.0%	4.2%	7.5%	0.0%	22.2%
合計値	110.3%	115.0%	100.0%	104.2%	95.0%	113.3%	111.1%

→小売業が実施した割合が高い

③育児・介護による評価への影響排除と企業規模のクロス集計 (n=171)

問 1-10	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	68.4%	48.7%	20.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	20.0%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	36.8%	29.6%	20.0%
④導入などの予定はない	0.0%	8.7%	20.0%
合計値	110.5%	107.0%	100.0%

→ 大企業は約 7 割が既に実施しているが、中小企業は約 5 割であった。

(12) 女性管理職比率の数値目標の設定について (複数回答)

①女性管理職比率の数値目標の設定 (n=158)

問 1-11	構成比
①既に実施した制度・取り組み	14.9%
②新規導入を検討している制度・取組である	21.7%
③今後も継続したい制度・取組である	14.3%
④導入などの予定はない	47.2%
合計値	98.1%

→全体的に約 5 割の企業が導入の予定はないと回答している。

②女性管理職比率の数値目標の設定と業種のクロス集計 (n=158)

問 1-11	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	15.4%	15.0%	0.0%	4.2%	22.5%	13.3%	16.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	7.7%	20.0%	40.0%	41.7%	17.5%	46.7%	11.1%
③今後も継続したい制度・取組である	7.7%	30.0%	0.0%	20.8%	17.5%	13.3%	0.0%
④導入などの予定はない	69.2%	40.0%	60.0%	29.2%	37.5%	20.0%	72.2%
合計値	100.0%	105.0%	100.0%	95.8%	95.0%	93.3%	100.0%

→ サービス業は実施した割合が他の業種と比べてわずかに高い。

③女性管理職比率の数値目標の設定と企業規模のクロス集計 (n=158)

問 1-11	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	42.1%	13.0%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	31.6%	22.6%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	5.3%	17.4%	0.0%
④導入などの予定はない	21.1%	44.3%	60.0%
合計値	100.0%	97.4%	100.0%

→ 中小企業では約4割が導入の予定がないと回答した。

(13) 女性管理職候補への研修について(複数回答)

①女性管理職候補への研修 (全体) (n=162)

問 1-12	構成比
①既に実施した制度・取り組み	22.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	28.0%
③今後も継続したい制度・取組である	18.6%
④導入などの予定はない	31.7%
合計値	100.6%

→導入の予定はないと回答した割合が3割であった。

②女性管理職候補への研修と業種のクロス集計 (n=162)

問 1-12	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	20.5%	25.0%	0.0%	16.7%	27.5%	20.0%	27.8%
②新規導入を検討している制度・取組である	17.9%	25.0%	60.0%	41.7%	20.0%	40.0%	33.3%
③今後も継続したい制度・取組である	15.4%	20.0%	0.0%	16.7%	27.5%	20.0%	11.1%
④導入などの予定はない	51.3%	35.0%	40.0%	20.8%	20.0%	20.0%	33.3%
合計値	105.1%	105.0%	100.0%	95.8%	95.0%	100.0%	105.6%

→製造業は導入の予定はないと回答した割合が約5割で最も高い。

③女性管理職候補への研修と企業規模のクロス集計 (n=162)

問 1-12	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	36.8%	23.5%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	31.6%	29.6%	60.0%
③今後も継続したい制度・取組である	21.1%	18.3%	0.0%
④導入などの予定はない	15.8%	28.7%	40.0%
合計値	105.3%	100.0%	100.0%

→ 大企業は既に実施している割合が最も高いが、中小企業は新規導入を検討している割合が最も高い。

(14)子育て環境の整備（事業所内託児所設置など）について（複数回答）

①子育て環境の整備（全体）(n=165)

問 1-13	構成比
①既に実施した制度・取り組み	2.5%
②新規導入を検討している制度・取組である	19.9%
③今後も継続したい制度・取組である	11.5%
④導入などの予定はない	66.0%
合計値	99.9%

→導入した企業が僅か2.5%、導入等の予定はない企業が6割を超えており、事業所内託児施設所設置は非常に難しいと思われる。

②子育て環境の整備と業種のカロス集計 (n=165)

問 1-13	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	0.0%	6.7%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	7.7%	5.0%	40.0%	8.3%	35.0%	33.3%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	2.6%	25.0%	0.0%	12.5%	17.5%	13.3%	0.0%
④導入などの予定はない	89.7%	70.0%	60.0%	66.7%	40.0%	46.7%	66.7%
合計値	100.0%	100.0%	100.0%	91.7%	92.5%	100.0%	100.0%

→ サービス業や小売業は導入に前向きである。

③子育て環境の整備と企業規模のカロス集計 (n=165)

問 1-13	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	5.3%	1.7%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	21.1%	20.9%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	10.5%	10.4%	0.0%
④導入などの予定はない	63.2%	61.7%	60.0%
合計値	100.0%	94.8%	100.0%

→ 大企業、中小企業ともに1割にも満たない。



(13) 子育て、介護支援制度の導入について（複数回答）

①子育て、介護支援制度の導入（全体）（n=164）

問 1-14	構成比
①既に実施した制度・取り組み	35.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	23.0%
③今後も継続したい制度・取組である	23.0%
④導入などの予定はない	20.5%
合計値	101.9%

→実施している企業は約3割である。

②子育て、介護支援制度の導入と業種のクロス集計（n=164）

問 1-14	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	38.5%	40.0%	0.0%	41.7%	30.0%	46.7%	27.8%
②新規導入を検討している制度・取組である	15.4%	5.0%	60.0%	25.0%	30.0%	20.0%	33.3%
③今後も継続したい制度・取組である	25.6%	40.0%	0.0%	16.7%	25.0%	13.3%	16.7%
④導入などの予定はない	28.2%	20.0%	20.0%	37.5%	22.5%	13.3%	5.6%
合計値	107.7%	105.0%	80.0%	120.8%	107.5%	93.3%	83.3%

→卸売業や建設業は約4割導入している。

②子育て、介護支援制度の導入と企業規模のクロス集計 (n=164)

問 1-14	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	63.2%	37.4%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	21.1%	24.3%	60.0%
③今後も継続したい制度・取組である	10.5%	25.2%	0.0%
④導入などの予定はない	15.8%	20.0%	20.0%
合計値	110.5%	107.0%	80.0%

→ 大企業では6割が導入しているが、中小企業では4割にも満たない。

(16)女性従業員同士のネットワーク構築について (複数回答)

①女性従業員同士のネットワーク構築 (全体) (n=156)

問 1-15	構成比
①既に実施した制度・取り組み	18.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	17.4%
③今後も継続したい制度・取組である	17.4%
④導入などの予定はない	44.1%
合計値	96.9%

→ 子育てへの理解は社員間の協力も必要と思われるが、現況はネットワーク構築がされてはいないようだ。

②女性従業員同士のネットワーク構築と業種のクロス集計(n=156)

問 1-15	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	7.7%	20.0%	20.0%	37.5%	22.5%	13.3%	5.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	10.0%	20.0%	29.2%	12.5%	26.7%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	12.8%	35.0%	0.0%	20.8%	15.0%	13.3%	16.7%
④導入などの予定はない	66.7%	40.0%	60.0%	8.3%	37.5%	46.7%	55.6%
合計値	100.0%	105.0%	100.0%	95.8%	87.5%	100.0%	100.0%

→卸売業は比較的实施した割合が高い

③女性従業員同士のネットワーク構築と企業規模のクロス集計(n=156)

問 1-15	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	26.3%	20.0%	20.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.5%	19.1%	20.0%
③今後も継続したい制度・取組である	15.8%	17.4%	0.0%
④導入などの予定はない	47.4%	39.1%	60.0%
合計値	100.0%	95.7%	100.0%

→ 大企業・中小企業・小規模事業者ともに導入の予定はないと回答した割合が最も高い。

(17) ハラスメント対策（セクハラ・マタハラ研修など）について（複数回答）

①ハラスメント対策（全体）（n=168）

問 1-16	構成比
①既に実施した制度・取り組み	40.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	19.9%
③今後も継続したい制度・取組である	25.5%
④導入などの予定はない	18.6%
合計値	104.3%

→全体の約 4 割の企業が実施している。

②ハラスメント対策と業種のカロス集計(n=168)

問 1-16	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	48.7%	30.0%	60.0%	45.8%	42.5%	20.0%	33.3%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	25.0%	20.0%	20.8%	15.0%	40.0%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	17.9%	35.0%	0.0%	29.2%	27.5%	26.7%	27.8%
④導入などの予定はない	28.2%	25.0%	20.0%	0.0%	20.0%	13.3%	16.7%
合計値	107.7%	115.0%	100.0%	95.8%	105.0%	100.0%	100.0%

→小売業は 20.0%と他業種と比較して実施した割合が低い

③ハラスメント対策と業種のカロス集計(n=168)

問 1-16	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	68.4%	42.6%	60.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	0.0%	24.3%	20.0%
③今後も継続したい制度・取組である	31.6%	26.1%	0.0%
④導入などの予定はない	5.3%	12.2%	20.0%
合計値	105.3%	105.2%	100.0%

→ 大企業及び小規模事業者では既に実施した割合が6割を超えるが、中小企業では4割に留まった。

(18) 女性活躍への経営者・従業員への意識づけについて (複数回答)

①女性活躍への経営者・従業員への意識づけ (全体) (n=165)

問 1-17	構成比
①既に実施した制度・取り組み	32.3%
②新規導入を検討している制度・取組である	26.1%
③今後も継続したい制度・取組である	28.0%
④導入などの予定はない	16.1%
合計値	102.5%

→ 女性活躍への意思づけは、それほど高くない。

②女性活躍への経営者・従業員への意識づけと業種のクロス集計(n=165)

問 1-17	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	33.3%	30.0%	20.0%	29.2%	32.5%	26.7%	44.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	20.0%	40.0%	37.5%	27.5%	40.0%	27.8%
③今後も継続したい制度・取組である	25.6%	40.0%	20.0%	25.0%	30.0%	26.7%	22.2%
④導入などの予定はない	30.8%	15.0%	20.0%	0.0%	15.0%	6.7%	16.7%
合計値	102.6%	105.0%	100.0%	91.7%	105.0%	100.0%	111.1%

→ 全業種的に約3割程度が既に実施しているが、製造業は導入の予定はないと回答した割合が高い。

③女性活躍への経営者・従業員への意識づけと企業規模のクロス集計(n=165)

問 1-17	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	68.4%	29.6%	20.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.5%	28.7%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	31.6%	30.4%	20.0%
④導入などの予定はない	0.0%	13.0%	20.0%
合計値	110.5%	101.7%	100.0%

→ 大企業は既に実施している割合が6割を超えるが、中小企業は3割に留まった。

(19) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定について（複数回答）

①女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定（全体）（n=157）

問 1-18	構成比
①既に実施した制度・取り組み	21.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	24.2%
③今後も継続したい制度・取組である	16.8%
④導入などの予定はない	35.4%
合計値	97.5%

→本法自体が浸透していないのではなからうか。

②女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定と業種のクロス集計（n=157）

問 1-18	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	23.1%	25.0%	0.0%	8.3%	15.0%	53.3%	22.2%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.3%	20.0%	40.0%	37.5%	32.5%	20.0%	22.2%
③今後も継続したい制度・取組である	12.8%	30.0%	20.0%	16.7%	17.5%	13.3%	11.1%
④導入などの予定はない	53.8%	35.0%	40.0%	29.2%	30.0%	6.7%	38.9%
合計値	100.0%	110.0%	100.0%	91.7%	95.0%	93.3%	94.4%

→小売業が実施している割合が高い

③女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定と企業規模のクロス集計 (n=157)

問 1-18	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	84.2%	13.0%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	30.4%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	15.8%	15.7%	20.0%
④導入などの予定はない	5.3%	35.7%	40.0%
合計値	110.5%	94.8%	100.0%

→ 大企業は8割以上が既に実施しているが、中小企業は2割にも満たない。

(20) 出産・育児・介護の休暇取得奨励について (複数回答)

①出産・育児・介護の休暇取得奨励 (全体) (n=171)

問 1-19	構成比
①既に実施した制度・取り組み	42.9%
②新規導入を検討している制度・取組である	13.7%
③今後も継続したい制度・取組である	32.9%
④導入などの予定はない	16.8%
合計値	106.2%

→既に実施・新規導入を併せると、約5割。割合がさらに伸びることが期待される。



②出産・育児・介護の休暇取得奨励と業種のクロス集計 (n=171)

問 1-19	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	53.8%	35.0%	40.0%	45.8%	35.0%	33.3%	50.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	2.6%	15.0%	40.0%	4.2%	25.0%	26.7%	5.6%
③今後も継続したい制度・取組である	38.5%	45.0%	20.0%	33.3%	20.0%	40.0%	33.3%
④導入などの予定はない	17.9%	2.5%	0.0%	16.7%	17.5%	13.3%	16.7%
合計値	112.8%	97.5%	100.0%	100.0%	97.5%	113.3%	105.6%

→製造業は5割を超え、他業種と比較しても高い。

③出産・育児・介護の休暇取得奨励と企業規模のクロス集計 (n=171)

問 1-19	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	57.9%	45.2%	40.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.5%	14.8%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	36.8%	34.8%	20.0%
④導入などの予定はない	5.3%	12.2%	0.0%
合計値	110.5%	107.0%	100.0%

→ 大企業、中小企業、小規模企業者ともに既に実施したと回答した割合が最も高い。

(21) 男性従業員の家事・育児参加意識の向上について（複数回答）

①男性従業員の家事・育児参加意識の向上（全体）（n=155）

問 1-20	構成比
①既に実施した制度・取り組み	12.4%
②新規導入を検討している制度・取組である	27.3%
③今後も継続したい制度・取組である	15.5%
④導入などの予定はない	41.0%
合計値	96.3%

→ 家事・育児はまだまだ女性がという考えが高いようだ。

②男性従業員の家事・育児参加意識の向上と業種のカロス集計（n=155）

問 1-20	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	17.9%	10.0%	0.0%	8.3%	15.0%	6.7%	11.1%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.3%	25.0%	60.0%	37.5%	27.5%	40.0%	33.3%
③今後も継続したい制度・取組である	17.9%	10.0%	0.0%	12.5%	15.0%	20.0%	22.2%
④導入などの予定はない	53.8%	55.0%	40.0%	29.2%	35.0%	33.3%	33.3%
合計値	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	92.5%	100.0%	100.0%

→全業種的に導入には慎重であるが、卸売業や小売業は今後導入を考えているようだ。

③男性従業員の家事・育児参加意識の向上と業種のカロス集計 (n=155)

問 1-20	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	31.6%	10.4%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	15.8%	30.4%	60.0%
③今後も継続したい制度・取組である	10.5%	13.9%	0.0%
④導入などの予定はない	42.1%	39.1%	40.0%
合計値	100.0%	93.9%	100.0%

→ 大企業では3割程度が既に実施しており、中小企業では約3割が導入を検討している。

(22) 勤務時間対策（短時間勤務・時間外労働削減・フレックスタイムなど）について（複数回答）

①勤務時間対策（全体） (n=180)

問 1-21	構成比
①既に実施した制度・取り組み	44.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	19.3%
③今後も継続したい制度・取組である	34.8%
④導入などの予定はない	13.0%
合計値	111.8%

→ 既に導入と新規導入を検討しているの両者を併せると5割を超える。勤務時間形態への考え方は変化してきている。

②勤務時間対策と業種のクロス集計 (n=180)

問 1-21	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	43.6%	35.0%	40.0%	62.5%	42.5%	33.3%	50.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.3%	20.0%	40.0%	4.2%	20.0%	33.3%	38.9%
③今後も継続したい制度・取組である	41.0%	35.0%	40.0%	45.8%	32.5%	33.3%	11.1%
④導入などの予定はない	17.9%	25.0%	0.0%	4.2%	15.0%	6.7%	5.6%
合計値	112.8%	115.0%	120.0%	116.7%	110.0%	106.7%	105.6%

→全業種が力を入れているが、建設業は導入を予定していない割合が他業種と比較して若干高い。

③勤務時間対策と業種のクロス集計 (n=180)

問 1-21	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	52.6%	49.6%	40.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	10.5%	19.1%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	36.8%	34.8%	40.0%
④導入などの予定はない	10.5%	10.4%	0.0%
合計値	110.5%	113.9%	120.0%

→大企業及び中小企業では約 5 割が既に実施しており、小規模企業者も 4 割が実施している。

(23) 在宅勤務制度の導入について（複数回答）

①在宅勤務制度の導入（全体）（n=155）

問 1-22	構成比
①既に実施した制度・取り組み	3.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	13.7%
③今後も継続したい制度・取組である	8.7%
④導入などの予定はない	70.2%
合計値	96.3%

→本制度は浸透していない。

②在宅勤務制度の導入と業種のクロス集計（n=155）

問 1-22	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	2.5%	0.0%	16.7%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.1%	15.0%	0.0%	8.3%	17.5%	13.3%	33.3%
③今後も継続したい制度・取組である	5.1%	15.0%	0.0%	12.5%	10.0%	6.7%	5.6%
④導入などの予定はない	89.7%	70.0%	100.0%	62.5%	60.0%	80.0%	44.4%
合計値	100.0%	100.0%	100.0%	91.7%	90.0%	100.0%	100.0%

→卸売業やサービス業ではわずかに導入されているが、全体的に導入は進んでいないようだ。

③在宅勤務制度の導入と業種のクロス集計 (n=155)

問 1-22	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	5.3%	2.6%	0.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	0.0%	14.8%	0.0%
③今後も継続したい制度・取組である	0.0%	9.6%	0.0%
④導入などの予定はない	94.7%	67.8%	100.0%
合計値	100.0%	94.8%	100.0%

→大企業では9割以上が導入の予定はしていないが、中小企業は1.5割ほどが導入を検討している。

(24) 有給休暇の取得奨励について (複数回答)

①有給休暇の取得奨励 (全体) (n=172)

問 1-23	構成比
①既に実施した制度・取り組み	43.5%
②新規導入を検討している制度・取組である	20.3%
③今後も継続したい制度・取組である	29.7%
④導入などの予定はない	9.3%
合計値	102.8%

→既に実施、新規導入と検討を併せると、5割を超える。本制度浸透に向けた企業内体制整備等が期待される。

②有給休暇の取得奨励と業種のクロス集計(n=172)

問 1-23	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
①既に実施した制度・取り組み	48.7%	40.0%	40.0%	33.3%	47.5%	26.7%	55.6%
②新規導入を検討している制度・取組である	12.8%	20.0%	40.0%	20.8%	20.0%	40.0%	27.8%
③今後も継続したい制度・取組である	41.0%	30.0%	0.0%	37.5%	27.5%	33.3%	22.2%
④導入などの予定はない	10.3%	15.0%	20.0%	8.3%	12.5%	0.0%	5.6%
合計値	112.8%	105.0%	100.0%	100.0%	107.5%	100.0%	111.1%

→ 全業種的に既に導入されている。

②有給休暇の取得奨励と業種のクロス集計(n=172)

問 1-23	大企業	中小企業	小規模企業者
①既に実施した制度・取り組み	57.9%	44.3%	40.0%
②新規導入を検討している制度・取組である	5.3%	20.0%	40.0%
③今後も継続したい制度・取組である	42.1%	31.3%	0.0%
④導入などの予定はない	5.3%	6.1%	20.0%
合計値	110.5%	101.7%	100.0%

→ 大企業は5割を超えているが、中小企業は4割程度である。

(25)育児・出産・介護等の制約を持っている従業員が長く働ける環境づくりへの取り組みについて

①従業員が長く働ける環境づくりへの取り組み（全体）（n=161）

問2-回答	構成比
積極的に取り組みたい	34.8%
無理のない範囲で取り組みたい	46.0%
取り組みたいが実際は難しい	13.7%
取り組みを考えていない	4.3%
無回答	1.2%
合計値	100.0%

→積極的に取り組みたい、無理のない範囲で取り組みたいを併せると8割を超え、取り組みの必要性は認識している。

②従業員が長く働ける環境づくりへの取り組みと業種のカロス集計（n=161）

問2	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
積極的に取り組みたい	30.8%	20.0%	0.0%	33.3%	40.0%	66.7%	33.3%
無理のない範囲で取り組みたい	41.0%	65.0%	80.0%	54.2%	37.5%	26.7%	50.0%
取り組みたいが実際は難しい	23.1%	10.0%	20.0%	8.3%	12.5%	6.7%	11.1%
取り組みを考えていない	5.1%	5.0%	0.0%	0.0%	7.5%	0.0%	5.6%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	4.2%	2.5%	0.0%	0.0%
合計値	100.0%	100.0%	100.0%	95.8%	97.5%	100.0%	100.0%

→小売業とサービス業は無理のない範囲で取り組みたいと回答している割合よりも積極的に取り組みたいと回答した割合が高い



③従業員が長く働ける環境づくりへの取り組みと企業規模のクロス集計 (n=161)

問 2	大企業	中小企業	小規模企業者
積極的に取り組みたい	78.9%	33.0%	0.0%
無理のない範囲で取り組みたい	10.5%	53.0%	80.0%
取り組みたいが実際は難しい	10.5%	12.2%	20.0%
取り組みを考えていない	0.0%	0.0%	0.0%
合計値	100.0%	98.3%	100.0%

→大企業では積極的に取り組むと回答した割合が 7 割を超え最も高いが、中小企業や小規模企業者では無理のない範囲で取り組むと回答した割合が最も高い。

【取り組みたい理由】

- 安定した従業員確保や良い人材を長く確保してスキルの向上を図ることで、教育費や採用に関わる経費を抑えるため
- 技能、ノウハウ、経験を蓄積した社員の流出を防ぐため
- 社会の環境変化への対応し、従業員の女性比率をも高めて企業の成長の停滞を避けるため
- 来的に労働力の確保が困難な状況が予想されるため

【取り組めない理由】

- 会社の規模が小さく、少数精鋭のため他の従業員への負荷が大きすぎるため
- 代替要員の求人を出しても人材を確保できるかわからない上、不定期に発生するリスクに対応できないため
- 社員に余裕がないため、結局は他の人でも出来るような仕事しか任せられなくなるため
- 少数企業は人員の増減による影響が大きく、法令通りの運用は負担が重いため
- 女性や若い人が少ない職種のため

(26)男性従業員及び女性従業員の出産・育児・介護との両立支援を実施する上で、企業として負担を感じるのはどのような事か。(複数回答)

①企業として負担を感じる事 (全体) (n=323)

問3	構成比
担当業務の遅滞	37.3%
担当業務の代替要員の確保 (時間やコスト)	72.7%
他従業員の実務量増加	54.7%
本人のキャリア形成の遅延	8.1%
復帰後の処遇考慮 (配置・相当業務・待遇)	21.7%
その他	1.9%
負担に感じることはない	4.3%
合計値	200.6%

→代替要員の確保が厳しいという割合が7割を超える。

②企業として負担を感じる事と業種のクロス集計 (n=323)

問3	製造	建設	運輸	卸売	サービス	小売	その他
担当業務の遅延	30.8%	50.0%	40.0%	37.5%	40.0%	33.3%	33.3%
担当業務の代替要員の確保 (時間やコスト)	76.9%	50.0%	80.0%	20.8%	67.5%	86.7%	77.8%
他従業員の実務量増加	59.0%	55.0%	80.0%	62.5%	50.0%	46.7%	44.4%
本人のキャリア形成遅延	5.1%	10.0%	0.0%	8.3%	5.0%	13.3%	16.7%
復帰後の処遇考慮 (配置・担当業務・待遇)	23.1%	20.0%	20.0%	25.0%	25.0%	20.0%	11.1%
その他	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	2.5%	0.0%	0.0%
負担に感じることはない	2.6%	5.0%	0.0%	4.2%	5.0%	0.0%	11.1%
合計値	197.4%	200.0%	220.0%	158.3%	195.0%	200.0%	194.4%

→建設業及び卸売業では他従業員への実務量増加が最も高い。

③企業として負担を感じるごとと企業規模のクロス集計 (n=323)

問 3	大企業	中小企業	小規模企業者
担当業務の遅延	21.1%	38.3%	40.0%
担当業務の代替要員の確保 (時間やコスト)	78.9%	73.9%	80.0%
他従業員の実務量増加	52.6%	59.1%	80.0%
本人のキャリア形成遅延	5.3%	7.8%	0.0%
復帰後の処遇考慮 (配置・担当業務・待遇)	21.1%	21.7%	20.0%
その他	0.0%	2.6%	0.0%
負担に感じることはない	5.3%	2.6%	0.0%
合計値	184.2%	206.1%	220.0%

→全ての規模で代替要員の確保が難しいという割合が最も高い。

(27)男性・女性従業員の就労継続等、雇用を促進するために何が必要だと思いますか。(自由記述) (n=113)

【主な回答】

- 職場風土・意識の改革や書院教育による育児・介護休業への会社や他の従業員の理解による信頼関係の構築
- 計画的な配置転換や、フレックスタイム制度・在宅勤務休暇、取得後の給与の安定など働き方、労働条件や評価基準等の環境整備
- 企業の安定的な成長と業績により、従業員に将来性さを感じてもらい就労意欲を高めること
- 柔軟な勤務形態や未就学児の安定的受け入れ先等の社会全体での制度変革
- 企業への助成金・税優遇などで経営に余裕を持たせること
- 女性の中でのコンセンサス形成と女性自身の自己研鑽及び能力開発・キャリア形成意識の変革

(28)従業員数

①従業員数 (n=161)

従業員数	構成比
5人以下	8.7%
6～10人	9.9%
11～30人	18.0%
31～50人	14.3%
51～100人	16.1%
101人以上	32.9%
無回答	0.0%
合計値	100.0%

→従業員数を見ると、約3割が100人以上の従業員がいる企業であった。

②従業員数から見た女性比率(n=161)

問5-女性比率	構成比
20%以下	39.1%
20%超 40%以下	23.0%
41%超 60%以下	19.9%
60%超 80%以下	14.3%
80%超	3.7%
無回答	0.0%
合計値	100.0%

→20%以下の企業が約4割であり、概ね男女比が同程度の41%～60%以下の企業は約2割であった。

## 8 総括的分析

今回の調査結果について企業規模別に総括すると以下の傾向が見られた。

大企業	進んでいる取り組み	女性管理職比率の数値目標の設定(42.1%) 子育て・介護支援制度の導入(63.2%) 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定(84.2%) ハラスメント対策(68.4%) 女性活躍への経営者・従業員への意識付け(68.4%)	(従業員が長く働ける職場づくりに) 積極的に取り組みたい(78.9%)  →先進的取り組みや職場環境作り
	進んでいない取り組み	在宅勤務制度(5.3%) 子育て環境(託児所等)の整備(5.3)	
中小企業	進んでいる取り組み	女性の新規採用(73.9%) 女性が少ない職種・業務への採用と配置(41.7%) 先輩社員による指導・相談(45.2%) 女性従業員への教育・研修・技術習得(55.7%)	(従業員が長く働ける職場づくりに) 無理のない範囲で取り組みたい(53.0%)  →女性の雇用や能力開発
	進んでいない取り組み	在宅勤務制度(2.6%) 子育て環境(託児所等)の整備(1.7%) 男性従業員の家事・育児参加意識の向上(10.4%)	
小規模 企業者	進んでいる取り組み	勤務時間対策(40.0%) 出産・育児・介護の休暇取得奨励(40.0%) ハラスメント対策(60.0%)	(従業員が長く働ける職場づくりに) 無理のない範囲で取り組みたい(80.0%)  →社員の福利厚生
	進んでいない取り組み	先輩社員による指導・相談(11.1%) 能力・成果に応じた処遇(29.6%)	

大企業では、先進的な取り組みや職場環境作りによって女性の長期的な就業に積極的に取り組んでいる。中小企業では女性の雇用や能力開発によって女性の戦力化に注力しており、小規模企業者では社員の福利厚生という視点で取り組んでいる点が明らかとなった。一方で、在宅勤務制度や子育て環境の整備は企業では導入のハードルは高い。男性従業員の家事・育児参加意識の向上は中小企業では10.4%に留まっていることから、男性の子育て支援にはまだ結びついていないと思われる。

業種別にみると、業種・業界によっては大きな差あるため分析には注意が必要となる。例えば、製造業や建設業は肉体的労働の要素が強く、男性比率の高い職場であるため女性活用は限定的である点や、運輸業は回答企業の絶対数が少なく業界動向の分析が難しい点を踏まえて、業種全体的な視点ではなく、女性でも活躍の場が多いと想定されるサービス業に着目したい。

サービス業	進んでいる取り組み	女性の管理職比率の数値目標設定(22.5%) 女性管理職候補への研修(27.5%) 女性活躍への経営者・従業員への意識付け(32.5%)	(従業員が長く働ける職場づくりに) 積極的に取り組みたい(40.0%) 無理のない範囲で取り組みたい(37.5%) →女性の管理職登用に積極的
	進んでいない取り組み	出産・育児・介護の休暇取得奨励(35.0%) 子育て・介護支援制度の導入(30.0%)	

以上より、サービス業は他の業種と比較して女性の管理職登用に積極的であるものの、出産・育児・介護休暇の取得奨励や子育て・介護支援制度の導入などは他業種と比較して低い水準となっている。これはサービス業全体で、従業員数に余裕がないことに起因しているのではないかと推察できる。今回の結果によれば、サービス業の女性管理職比率が今後は徐々に高まっていくのではないかと予測される。

今回の調査結果について他の調査指標と比較してみると、「ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査（平成26年5月内閣府）」では、女性の就業継続のための条件として「認可保育園・認証保育園に預けられれば(55.9%)」「短時間勤務など職場に育児との両立支援があれば(43.5%)」「配偶者の積極的なサポートを得られていれば(30.5%)」が高い割合を占めている。この点を本調査結果と総合してみると、①託児所や保育園等の子育て環境の整備は企業として非常にハードルが高く導入は難しいが、女性が継続就業していくためには必要不可欠であること、②フレックスタイム制度や時間外労働の短縮等の取り組みは既に実施されており、女性の継続就業に向けた環境整備が進みつつあるが、在宅勤務制度の実現までには至っていない、③企業では男性の育児参加について積極的に取り組まれていないため、女性が「配偶者のサポート」を受けられない状況である、ということが導き出された。

また、女性正社員の新規採用が全体で64.6%となっているが、「平成27年度宇都宮市労働条件実態調査」によれば、宇都宮市の女性正社員の増加率は平成24年度と比較して49%増加しており、本調査結果の裏付けとなっている。更に女性管理職比率の数値目標設定についても、「平成27年度宇都宮市労働条件実態調査」によると宇都宮市内企業の女性管理職の比率は3割程度となっており、本調査で目標設定したと回答した14.9%の企業は最低でも3割以上の女性管理職率を設定していると推測される。

今回の調査結果を踏まえ、当委員会では、特にあらゆる業種・企業規模において女性の活躍が求められる中、女性の就労継続に欠かせない出産・育児・介護など、女性が働きやすい環境整備促進はまだ不十分であると考え、更に官民が一体となって取り組むことが重要である。併せて当所で推進している女性起業家や女性経営者への支援や女性の就業促進・継続と子育て支援についても行政等と連携を図り、支援に努めていきたい。