

平成 25 年度 女性社員の活躍促進に関する調査結果

～ 積極的に取り組みしている企業は 17.3% ～

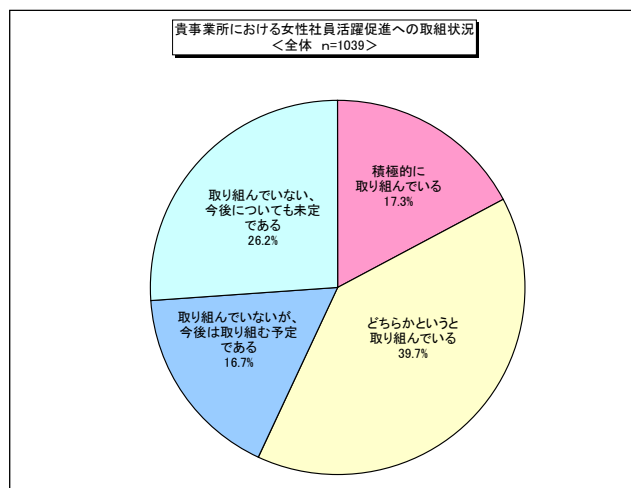
～ 優秀な人材確保や勤労意欲向上にメリット ～

～ 一層の活躍促進には、社内（事業所）の意識改革がポイント ～

<調査結果のポイント>

■ 女性社員活躍促進への取り組み状況

- ・ 女性社員の活躍促進のための取組状況をみると、「積極的に取り組んでいる」が 17.3%、「どちらかというに取り組んでいる」が 39.7%となっている。これら「取り組んでいる」と回答した企業が 57.0%と、全体の約 6 割の企業が女性社員の活躍促進にすでに取り組んでいる。
- ・ 「取り組んでいないが、今後は取り組む予定である」が 16.7%、「取り組んでいない、今後についても未定である」が 26.2%となっている。



■ 具体的な取り組み内容

- ・ 具体的な取り組み内容をみると、「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」が 48.6%と最も高く、次いで「性別を問わない評価・人事制度の構築」（38.4%）、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（32.5%）等となっている。

■ 具体的なメリット

- ・ 取り組んでいる企業の具体的なメリットとしては、「優秀な人材の確保」（55.3%）、「勤労意欲（モチベーション）の向上」（49.9%）等となっている。

■ 女性の活躍を推進するための対策・解決策

- ・ 「社内（事業所）の意識改革」が 40.6%と最も高く、次いで「女性社員（新卒・中途）の積極的な採用」（33.6%）、「出産・育児等における企業側の支援の充実」（31.0%）等となっている。

<調査の概要>

- (1) 調査時期 平成25年7月中旬～8月上旬
- (2) 調査方法 当社実施「あしぎん景況調査」の特別質問
- (3) 調査対象企業 足利銀行の営業地域（栃木県、群馬県、茨城県、埼玉県他）の企業 1,871社
- (4) 企業規模区分 従業員数にて規模を区分
 大企業……製造、建設、運輸は300人以上、
 卸売、サービスは100人以上、小売は50人以上
 中小企業…上記未満
- (5) 有効回答企業数 1,041社（回答率 55.6%）
- (6) 回答状況 下記のとおり

回答状況		対象企業数	有効回答数	有効回答率	構成比
全体		1,871	1,041	55.6%	100.0%
地域	栃木県内	1,004	592	59.0%	56.9%
	栃木県外	867	449	51.8%	43.1%
規模	大企業	434	251	57.8%	24.1%
	中小企業	1,437	790	55.0%	75.9%
業種	製造業	801	437	54.6%	42.0%
	大企業	104	64	61.5%	14.6%
	中小企業	697	373	53.5%	85.4%
	飲・食料品	83	45	54.2%	10.3%
	繊維品	41	22	53.7%	5.0%
	木材・木製品	26	11	42.3%	2.5%
	紙・パルプ	27	12	44.4%	2.7%
	化学品	25	15	60.0%	3.4%
	プラスチック	50	31	62.0%	7.1%
	窯業・土石	37	20	54.1%	4.6%
	鉄鋼・非鉄	57	34	59.6%	7.8%
	金属製品	88	43	48.9%	9.8%
	一般機械	85	54	63.5%	12.4%
	電気機械	89	47	52.8%	10.8%
	輸送用機械	78	45	57.7%	10.3%
	精密機械	48	22	45.8%	5.0%
	その他	67	36	53.7%	8.2%
	非製造業	1,070	604	56.4%	58.0%
	大企業	330	187	56.7%	31.0%
	中小企業	740	417	56.4%	69.0%
建設	226	136	60.2%	22.5%	
卸売	204	115	56.4%	19.0%	
小売	210	108	51.4%	17.9%	
運輸	153	87	56.9%	14.4%	
サービス	277	158	57.0%	26.2%	

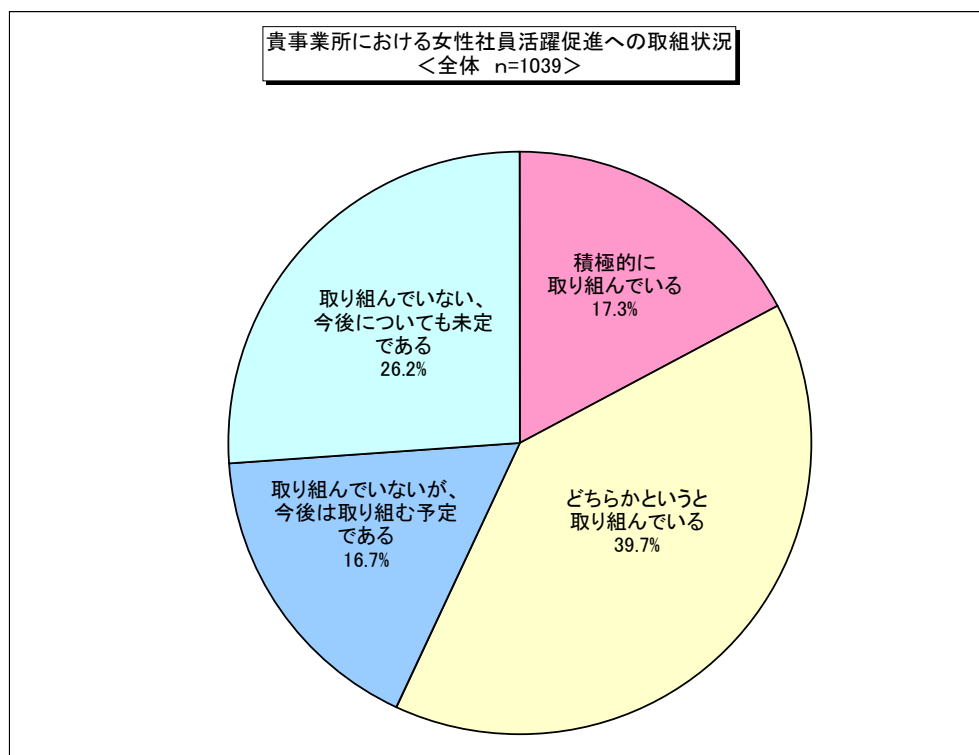
(7) 注意点

- ・図表中のnとは、回答者数のことである。
- ・集計は、小数第2位を四捨五入しているため、数値の合計は100%にならない場合がある。

1. 女性社員の活躍促進への取り組み状況

＜約6割の企業が「取り組んでいる」と回答＞

- ・ 女性社員の活躍促進のための取組状況をみると、「積極的に取り組んでいる」が17.3%、「どちらかというに取り組んでいる」が39.7%となっている。これら「取り組んでいる」と回答した企業は57.0%と、全体の約6割の企業が女性社員の活躍促進にすでに取り組んでいる。
- ・ 業種別では、「取り組んでいる」を回答した企業が、製造業で58.3%、非製造業が56.2%と、業種別の差異はみられない。ただし、規模別にみると、製造業の大企業が75.0%、非製造業の大企業が72.8%と、大企業の割合が高い。
- ・ 「取り組んでいないが、今後は取り組む予定である」は16.7%となっている。
- ・ 「取り組んでいない、今後についても未定である」と回答した企業が26.2%と、4社に1社となっている。業種別では、製造業(24.5%)、非製造業(27.4%)と差異はみられないが、規模別でみると、製造業の中小企業(25.8%)、非製造業の中小企業(33.9%)と、中小企業の割合が高い。

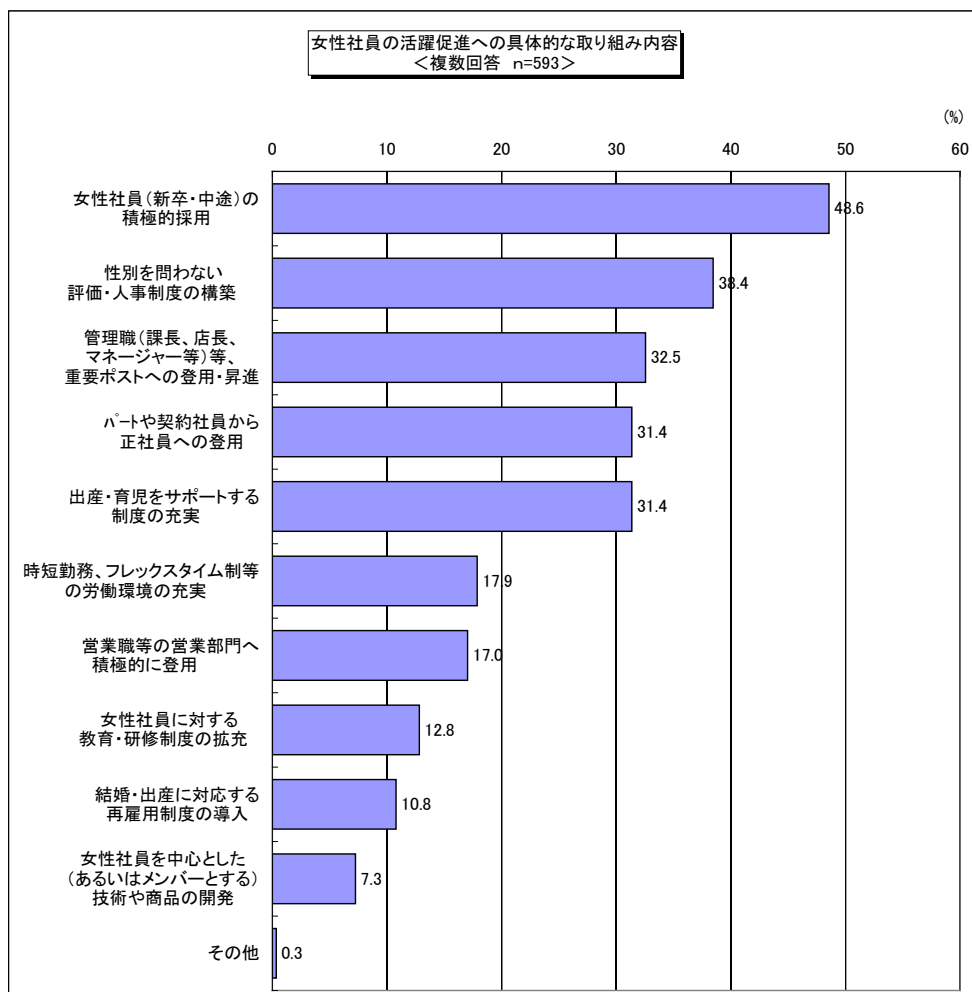


	取り組んでいる	取り組んでいる		取り組んでいないが、 今後は取り組む予定である	取り組んでいない、 今後についても未定である
		積極的に	どちらかという		
全 体	57.0	17.3	39.7	16.7	26.2
栃木県内	56.2	16.6	39.6	17.3	26.6
栃木県外	58.3	18.3	40.0	16.1	25.7
大企業	73.3	24.3	49.0	12.7	13.9
中小企業	51.9	15.1	36.8	18.0	30.1
製 造 業	58.3	14.0	44.3	17.2	24.5
大企業	75.0	15.6	59.4	7.8	17.2
中小企業	55.4	13.7	41.7	18.8	25.8
飲・食料品	66.6	22.2	44.4	22.2	11.1
繊維品	72.7	18.2	54.5	13.6	13.6
木材・木製品	36.4	0.0	36.4	9.1	54.5
紙・パルプ	58.4	16.7	41.7	16.7	25.0
化学品	46.7	0.0	46.7	33.3	20.0
プラスチック	54.9	19.4	35.5	19.4	25.8
窯業・土石	60.0	10.0	50.0	20.0	20.0
鉄鋼・非鉄	64.7	14.7	50.0	2.9	32.4
金属製品	61.9	11.9	50.0	11.9	26.2
一般機械	63.0	9.3	53.7	14.8	22.2
電気機械	53.2	14.9	38.3	19.1	27.7
輸送用機械	60.0	15.6	44.4	17.8	22.2
精密機械	31.8	4.5	27.3	31.8	36.4
その他	55.5	19.4	36.1	16.7	27.8
非 製 造 業	56.2	19.7	36.5	16.4	27.4
大企業	72.8	27.3	45.5	14.4	12.8
中小企業	48.8	16.3	32.5	17.3	33.9
建設	40.4	12.5	27.9	16.2	43.4
卸売	56.5	17.4	39.1	18.3	25.2
小売	70.4	25.0	45.4	15.7	13.9
運輸	44.8	12.6	32.2	17.2	37.9
サービス	66.2	28.0	38.2	15.3	18.5

2. 女性社員の活躍促進への具体的な取り組み内容（「取り組んでいる」と回答した企業）

<約半数の企業で「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」と回答>

- 具体的な取り組み内容をみると、「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」が48.6%と最も高く、次いで「性別を問わない評価・人事制度の構築（38.4%）」、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（32.5%）、「パートや契約社員から正社員への登用」、「出産・育児をサポートする制度の充実」（各31.4%）等となっている。
- 業種別にみると、製造業では「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」（42.9%）、「出産・育児をサポートする制度の充実」（40.6%）、「性別を問わない評価・人事制度の構築」（39.4%）等となった。特に、「出産・育児をサポートする制度の充実」では、大企業が62.5%と目立っている。
- 非製造業をみると、「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」（52.8%）、「性別を問わない評価・人事制度の構築」、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（各37.8%）、「パートや契約社員から正社員への登用」（31.6%）等となった。「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」では小売業44.7%、サービス40.4%と目立っている。



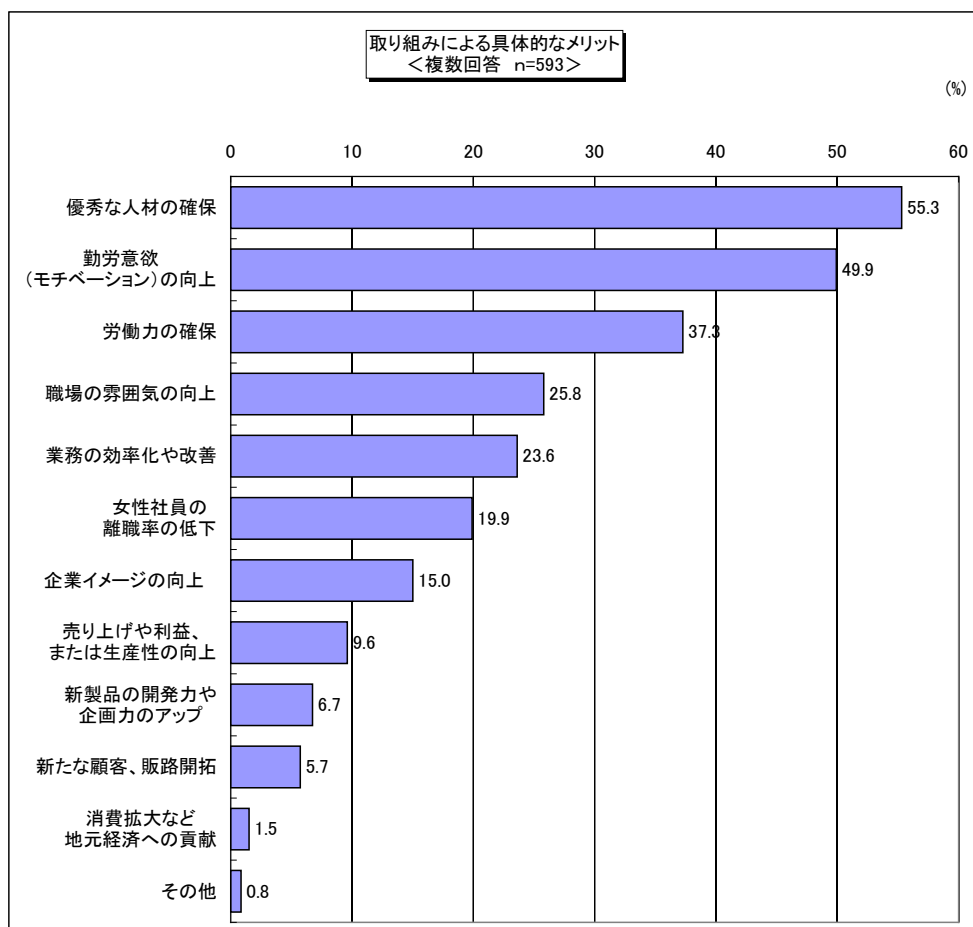
	女性社員(新卒・中途)の積極的採用	性別を問わない評価・人事制度の構築	管理職(課長、店長、マネージャー等)等、重要ポストへの登用・昇進	パートや契約社員から正社員への登用	出産・育児をサポートする制度の充実	時短勤務、フレックスタイム制等の労働環境の充実
全体	48.6	38.4	32.5	31.4	31.4	17.9
栃木県内	45.5	40.7	33.4	31.6	34.3	17.8
栃木県外	52.5	35.6	31.4	31.0	27.6	18.0
大企業	53.3	34.8	37.5	34.2	41.3	20.7
中小企業	46.5	40.1	30.3	30.1	26.9	16.6
製造業	42.9	39.4	25.6	31.1	40.6	20.9
大企業	47.9	35.4	22.9	22.9	62.5	27.1
中小企業	41.7	40.3	26.2	33.0	35.4	19.4
飲・食料品	60.0	33.3	40.0	30.0	40.0	16.7
繊維品	56.3	25.0	25.0	37.5	18.8	37.5
木材・木製品	50.0	50.0	0.0	25.0	50.0	75.0
紙・パルプ	42.9	42.9	0.0	42.9	42.9	42.9
化学品	28.6	71.4	42.9	57.1	57.1	0.0
プラスチック	58.8	23.5	35.3	41.2	35.3	5.9
窯業・土石	16.7	66.7	33.3	41.7	25.0	8.3
鉄鋼・非鉄	22.7	45.5	22.7	13.6	50.0	22.7
金属製品	53.8	26.9	19.2	15.4	34.6	19.2
一般機械	32.4	41.2	11.8	26.5	44.1	29.4
電気機械	44.0	40.0	44.0	40.0	44.0	24.0
輸送用機械	37.0	37.0	22.2	29.6	55.6	22.2
精密機械	28.6	42.9	14.3	57.1	57.1	14.3
その他	50.0	50.0	20.0	30.0	25.0	5.0
非製造業	52.8	37.8	37.8	31.6	24.5	15.6
大企業	55.1	34.6	42.6	38.2	33.8	18.4
中小企業	51.2	39.9	34.5	27.1	18.2	13.8
建設	47.3	30.9	32.7	21.8	27.3	10.9
卸売	47.7	35.4	32.3	24.6	32.3	15.4
小売	52.6	38.2	44.7	42.1	25.0	21.1
運輸	53.8	51.3	33.3	33.3	23.1	10.3
サービス	58.7	37.5	40.4	32.7	18.3	16.3

	営業職等の営業部門へ積極的に登用	女性社員に対する教育・研修制度の拡充	結婚・出産に対応する再雇用制度の導入	女性社員を中心とした(あるいはメンバーとする)技術や商品の開発	その他
全体	17.0	12.8	10.8	7.3	0.3
栃木県内	16.6	13.0	9.3	6.9	0.3
栃木県外	17.6	12.6	12.6	7.7	0.4
大企業	19.0	13.6	9.8	8.7	0.5
中小企業	16.1	12.5	11.2	6.6	0.2
製造業	8.7	11.4	11.4	6.7	0.4
大企業	6.3	10.4	10.4	4.2	0.0
中小企業	9.2	11.7	11.7	7.3	0.5
飲・食料品	16.7	10.0	6.7	23.3	0.0
繊維品	18.8	12.5	12.5	18.8	0.0
木材・木製品	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
紙・パルプ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学品	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0
プラスチック	5.9	5.9	23.5	5.9	0.0
窯業・土石	8.3	25.0	0.0	8.3	0.0
鉄鋼・非鉄	4.5	13.6	4.5	0.0	0.0
金属製品	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0
一般機械	5.9	14.7	14.7	2.9	0.0
電気機械	8.0	20.0	4.0	0.0	0.0
輸送用機械	7.4	0.0	22.2	7.4	3.7
精密機械	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0
その他	20.0	5.0	15.0	5.0	0.0
非製造業	23.3	13.9	10.3	7.7	0.3
大企業	23.5	14.7	9.6	10.3	0.7
中小企業	23.2	13.3	10.8	5.9	0.0
建設	23.6	10.9	7.3	9.1	0.0
卸売	35.4	16.9	13.8	6.2	0.0
小売	28.9	14.5	11.8	9.2	1.3
運輸	15.4	10.3	2.6	2.6	0.0
サービス	14.4	14.4	11.5	8.7	0.0

3. 取り組みによる具体的なメリット(「取り組んでいる」と回答した企業)

<半数以上の企業で「優秀な人材の確保」と回答>

- ・ 女性社員の活躍促進に取り組んでいるメリットとしては、「優秀な人材の確保」が55.3%と最も高く、半数以上の企業が回答している。次いで「勤労意欲(モチベーション)の向上」(49.9%)、「労働力の確保」(37.3%)等となっている。
- ・ 業種別にみると、製造業では「優秀な人材の確保」(53.9%)、「勤労意欲(モチベーション)の向上」(48.0%)、「労働力の確保」(41.3%)等となっている。特に製造業の大企業では「優秀な人材の確保」(68.8%)に約7割の企業が回答している。中小企業では「労働力の確保」(43.7%)の割合が高くなっている。
- ・ 非製造業では、「優秀な人材の確保」(56.3%)、「勤労意欲(モチベーション)の向上」(51.3%)、「労働力の確保」(34.2%)等となっている。



取り組みによる具体的なメリット(複数回答 n=593)

%

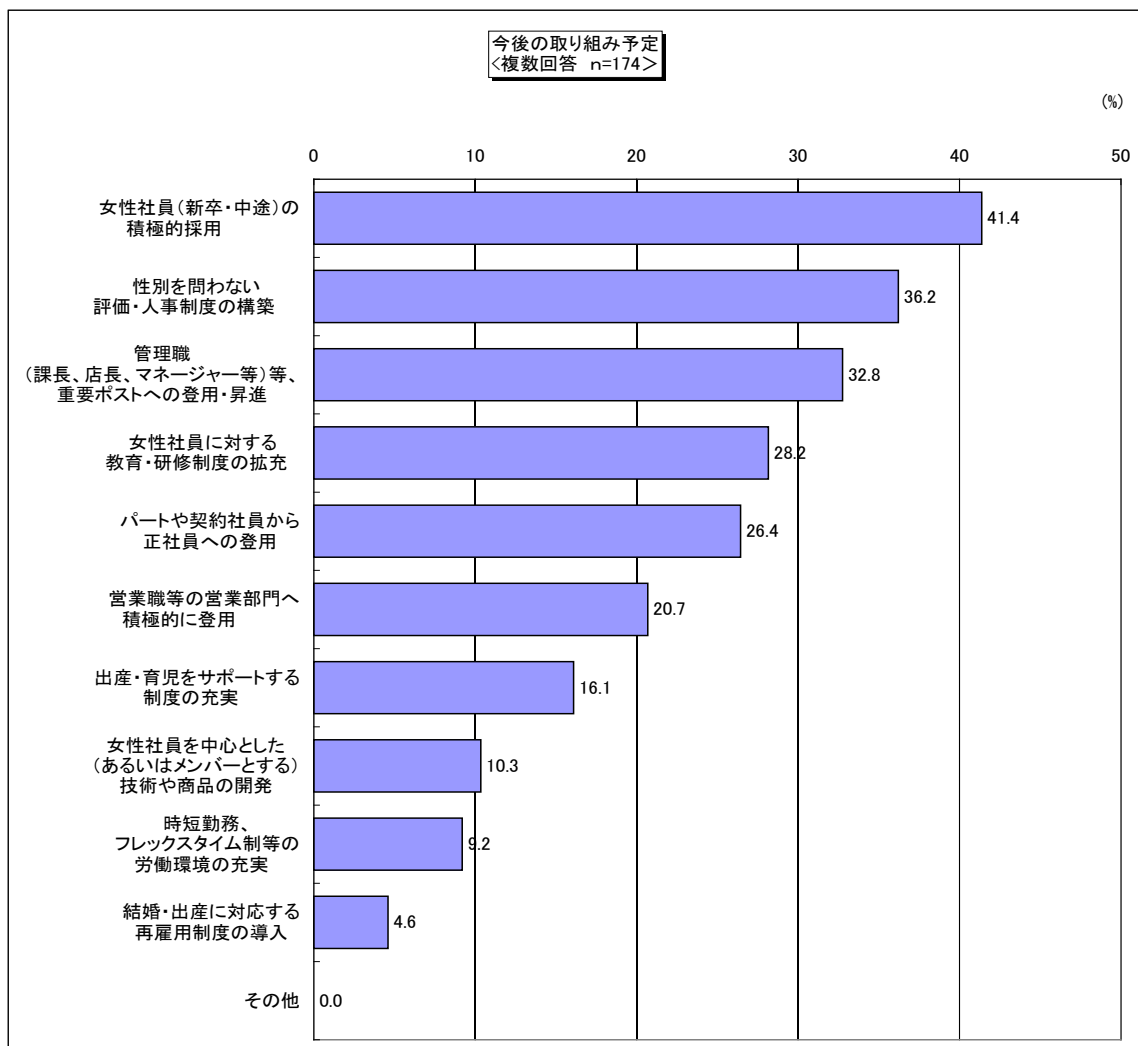
	優秀な人材の確保	勤労意欲 (モチベーション)の向上	労働力の確保	職場の雰囲気向上	業務の効率化や改善	女性社員の 離職率の低下
全体	55.3	49.9	37.3	25.8	23.6	19.9
栃木県内	54.2	49.4	36.7	23.5	24.7	19.9
栃木県外	56.7	50.6	37.9	28.7	22.2	19.9
大企業	64.7	54.9	32.6	19.0	20.7	21.2
中小企業	51.1	47.7	39.4	28.9	24.9	19.3
製造業	53.9	48.0	41.3	26.4	19.7	25.2
大企業	68.8	56.3	31.3	16.7	20.8	25.0
中小企業	50.5	46.1	43.7	28.6	19.4	25.2
飲・食料品	53.3	60.0	40.0	20.0	30.0	30.0
繊維品	37.5	43.8	68.8	25.0	18.8	37.5
木材・木製品	25.0	25.0	75.0	25.0	25.0	0.0
紙・パルプ	57.1	28.6	28.6	28.6	14.3	28.6
化学品	85.7	71.4	28.6	14.3	28.6	42.9
プラスチック	47.1	35.3	47.1	11.8	17.6	17.6
窯業・土石	58.3	50.0	58.3	33.3	25.0	25.0
鉄鋼・非鉄	45.5	45.5	31.8	36.4	36.4	18.2
金属製品	46.2	50.0	46.2	19.2	19.2	19.2
一般機械	58.8	32.4	17.6	14.7	8.8	23.5
電気機械	68.0	72.0	44.0	40.0	12.0	16.0
輸送用機械	63.0	37.0	44.4	37.0	11.1	25.9
精密機械	57.1	57.1	57.1	0.0	28.6	42.9
その他	45.0	55.0	40.0	45.0	20.0	35.0
非製造業	56.3	51.3	34.2	25.4	26.5	15.9
大企業	63.2	54.4	33.1	19.9	20.6	19.9
中小企業	51.7	49.3	35.0	29.1	30.5	13.3
建設	50.9	49.1	30.9	18.2	29.1	9.1
卸売	61.5	55.4	29.2	24.6	36.9	16.9
小売	64.5	51.3	28.9	19.7	27.6	14.5
運輸	41.0	41.0	46.2	38.5	20.5	15.4
サービス	55.8	53.8	38.5	28.8	20.2	20.2

	企業イメージの向上	売上げや利益、 または生産性の向上	新製品の開発力や 企画力のアップ	新たな顧客、販路開拓	消費拡大など 地元経済への貢献	その他
全体	15.0	9.6	6.7	5.7	1.5	0.8
栃木県内	14.5	9.9	7.2	6.3	2.1	0.3
栃木県外	15.7	9.2	6.1	5.0	0.8	1.5
大企業	21.2	5.4	7.6	8.7	1.1	1.6
中小企業	12.2	11.5	6.4	4.4	1.7	0.5
製造業	9.1	8.3	6.3	2.0	2.4	0.0
大企業	16.7	4.2	4.2	0.0	2.1	0.0
中小企業	7.3	9.2	6.8	2.4	2.4	0.0
飲・食料品	13.3	13.3	20.0	6.7	6.7	0.0
繊維品	6.3	12.5	31.3	6.3	6.3	0.0
木材・木製品	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
紙・パルプ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学品	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
プラスチック	0.0	23.5	5.9	0.0	0.0	0.0
窯業・土石	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉄鋼・非鉄	9.1	0.0	0.0	0.0	4.5	0.0
金属製品	3.8	15.4	0.0	0.0	3.8	0.0
一般機械	17.6	11.8	8.8	2.9	0.0	0.0
電気機械	12.0	4.0	0.0	0.0	4.0	0.0
輸送用機械	14.8	3.7	0.0	0.0	0.0	0.0
精密機械	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	5.0	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0
非製造業	19.5	10.6	7.1	8.6	0.9	1.5
大企業	22.8	5.9	8.8	11.8	0.7	2.2
中小企業	17.2	13.8	5.9	6.4	1.0	1.0
建設	21.8	7.3	1.8	5.5	0.0	0.0
卸売	9.2	18.5	10.8	10.8	0.0	1.5
小売	21.1	14.5	6.6	9.2	0.0	2.6
運輸	33.3	7.7	2.6	7.7	0.0	2.6
サービス	18.3	5.8	9.6	8.7	2.9	1.0

4. 今後の取り組み予定（「取り組んでいないが、今後取り組む予定」と回答した企業）

<約4割の企業で「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」と回答>

- ・ 現在、女性社員の活躍促進に取り組んでいないが今後取り組む予定と回答した企業の具体的な取り組み内容を見ると、「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」が41.4%と最も高く、次いで「性別を問わない評価・人事制度の構築」（36.2%）、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（32.8%）等となっている。
- ・ 業種別では、製造業で「性別を問わない評価・人事制度の構築」（41.3%）、「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」（37.3%）、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（33.3%）等となっている。
- ・ 非製造業では「女性社員（新卒・中途）の積極的採用」（44.4%）、「女性社員に対する教育・研修制度の拡充」（33.3%）、「性別を問わない評価・人事制度の構築」、「管理職（課長、店長、マネージャー等）等、重要ポストへの登用・昇進」（各32.3%）、「パートや契約社員から正社員への登用」（31.3%）等となっている。



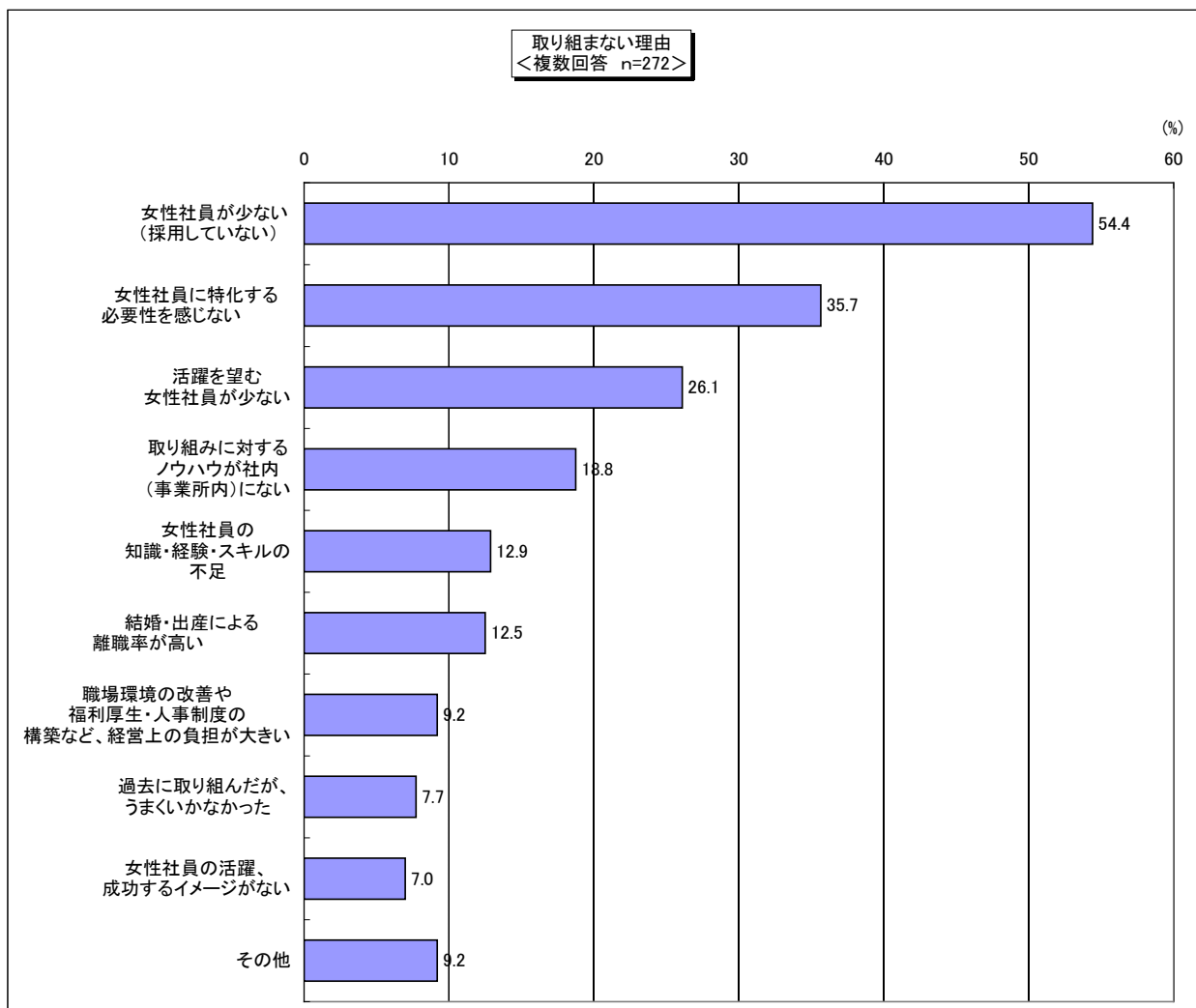
	女性社員(新卒・中途)の積極的採用	性別を問わない評価・人事制度の構築	管理職(課長、店長、マネージャー等)等、重要ポストへの登用・昇進	女性社員に対する教育・研修制度の拡充	パートや契約社員から正社員への登用	営業職等の営業部門へ積極的に登用
全 体	41.4	36.2	32.8	28.2	26.4	20.7
栃木県内	44.1	31.4	27.5	32.4	32.4	22.5
栃木県外	37.5	43.1	40.3	22.2	18.1	18.1
大企業	56.3	31.3	56.3	31.3	28.1	21.9
中小企業	38.0	37.3	27.5	27.5	26.1	20.4
製 造 業	37.3	41.3	33.3	21.3	20.0	16.0
大企業	60.0	20.0	80.0	40.0	40.0	0.0
中小企業	35.7	42.9	30.0	20.0	18.6	17.1
飲・食料品	30.0	30.0	10.0	10.0	10.0	20.0
繊維品	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0	66.7
木材・木製品	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0
紙・パルプ	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
化学品	20.0	80.0	20.0	20.0	20.0	0.0
プラスチック	50.0	16.7	16.7	16.7	16.7	0.0
窯業・土石	75.0	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0
鉄鋼・非鉄	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
金属製品	20.0	40.0	40.0	60.0	60.0	20.0
一般機械	25.0	62.5	37.5	25.0	25.0	0.0
電気機械	22.2	33.3	44.4	44.4	44.4	22.2
輸送用機械	37.5	50.0	62.5	12.5	12.5	0.0
精密機械	57.1	28.6	42.9	0.0	0.0	14.3
その他	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
非 製 造 業	44.4	32.3	32.3	33.3	31.3	24.2
大企業	55.6	33.3	51.9	29.6	25.9	25.9
中小企業	40.3	31.9	25.0	34.7	33.3	23.6
建設	45.5	18.2	27.3	36.4	31.8	22.7
卸売	38.1	33.3	19.0	42.9	42.9	47.6
小売	47.1	35.3	41.2	29.4	23.5	23.5
運輸	53.3	20.0	26.7	13.3	13.3	20.0
サービス	41.7	50.0	45.8	37.5	37.5	8.3

	出産・育児をサポートする制度の充実	女性社員を中心とした(あるいはメンバーとする)技術や商品の開発	時短勤務、フレックスタイム制等の労働環境の充実	結婚・出産に対応する再雇用制度の導入	その他
全 体	16.1	10.3	9.2	4.6	0.0
栃木県内	12.7	11.8	11.8	4.9	0.0
栃木県外	20.8	8.3	5.6	4.2	0.0
大企業	25.0	3.1	12.5	0.0	0.0
中小企業	14.1	12.0	8.5	5.6	0.0
製 造 業	22.7	12.0	9.3	8.0	0.0
大企業	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
中小企業	22.9	12.9	8.6	8.6	0.0
飲・食料品	30.0	40.0	0.0	10.0	0.0
繊維品	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
木材・木製品	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
紙・パルプ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学品	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
プラスチック	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
窯業・土石	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉄鋼・非鉄	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金属製品	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
一般機械	50.0	12.5	12.5	12.5	0.0
電気機械	22.2	22.2	11.1	0.0	0.0
輸送用機械	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0
精密機械	28.6	0.0	42.9	14.3	0.0
その他	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
非 製 造 業	11.1	9.1	9.1	2.0	0.0
大企業	25.9	3.7	11.1	0.0	0.0
中小企業	5.6	11.1	8.3	2.8	0.0
建設	9.1	13.6	4.5	4.5	0.0
卸売	4.8	14.3	19.0	0.0	0.0
小売	29.4	17.6	17.6	0.0	0.0
運輸	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス	8.3	0.0	4.2	4.2	0.0

5. 取り組まない理由（「取り組んでいない、今後も未定である」と回答した企業）

<半数の企業で「女性社員が少ない（採用していない）」と回答>

- 女性社員の活躍促進に現在、取り組んでいない、今後も取り組む予定は未定であると回答した企業では、「女性社員が少ない（採用していない）」が54.4%と最も高く、次いで「女性社員に特化する必要性を感じない」（35.7%）、「活躍を望む女性社員が少ない」（26.1%）等となっている。
- 業種別では、製造業、非製造業ともに「女性社員が少ない（採用していない）」（製造業56.1%、非製造業53.3%）と半数以上の企業が回答している。業種別にみると、「窯業・土石」（100.0%）、「一般機械」（75.0%）、「輸送用機械」（80.0%）、「木材・木製品」、「紙・パルプ」（各66.7%）、「建設」（64.4%）等で高く、業種によってバラツキがある。



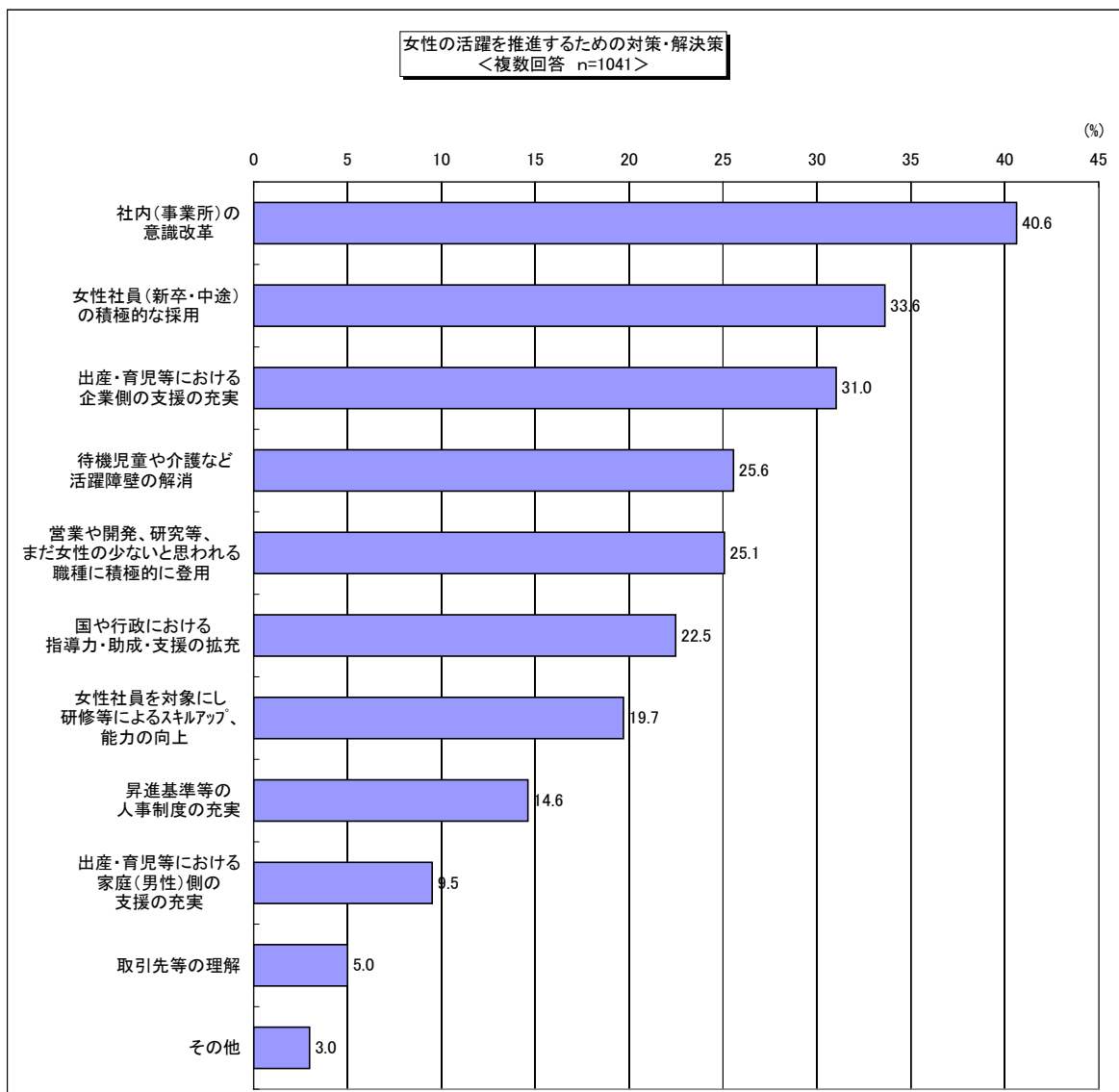
	女性社員が少ない (採用していない)	女性社員に特化する 必要性を感じない	活躍を望む 女性社員が少ない	取り組みに対する ノウハウが社内 (事業所内)にない	女性社員の 知識・経験・スキルの 不足
全 体	54.4	35.7	26.1	18.8	12.9
栃木県内	59.2	35.0	26.8	14.0	11.5
栃木県外	47.8	36.5	25.2	25.2	14.8
大企業	54.3	37.1	25.7	22.9	8.6
中小企業	54.4	35.4	26.2	18.1	13.5
製 造 業	56.1	38.3	26.2	20.6	10.3
大企業	45.5	36.4	27.3	18.2	0.0
中小企業	57.3	38.5	26.0	20.8	11.5
飲・食料品	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0
繊維品	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3
木材・木製品	66.7	0.0	16.7	33.3	0.0
紙・パルプ	66.7	33.3	66.7	33.3	33.3
化学品	33.3	66.7	0.0	66.7	0.0
プラスチック	62.5	37.5	25.0	25.0	0.0
窯業・土石	100.0	0.0	50.0	75.0	0.0
鉄鋼・非鉄	54.5	54.5	18.2	9.1	9.1
金属製品	36.4	36.4	27.3	18.2	9.1
一般機械	75.0	33.3	33.3	25.0	16.7
電気機械	30.8	76.9	23.1	7.7	23.1
輸送用機械	80.0	60.0	0.0	10.0	0.0
精密機械	50.0	25.0	25.0	25.0	12.5
その他	60.0	10.0	30.0	10.0	0.0
非 製 造 業	53.3	33.9	26.1	17.6	14.5
大企業	58.3	37.5	25.0	25.0	12.5
中小企業	52.5	33.3	26.2	16.3	14.9
建設	64.4	28.8	23.7	18.6	8.5
卸売	41.4	37.9	27.6	13.8	17.2
小売	46.7	20.0	40.0	33.3	0.0
運輸	57.6	42.4	36.4	15.2	21.2
サービス	41.4	37.9	10.3	13.8	24.1

	結婚・出産による 離職率が高い	職場環境の改善や 福利厚生・人事制度の 構築など、経営上の負担が大きい	過去に取り組んだが、 うまくいかなかった	女性社員の活躍、 成功するイメージがない	その他
全 体	12.5	9.2	7.7	7.0	9.2
栃木県内	10.8	8.9	6.4	8.3	11.5
栃木県外	14.8	9.6	9.6	5.2	6.1
大企業	17.1	2.9	5.7	14.3	8.6
中小企業	11.8	10.1	8.0	5.9	9.3
製 造 業	15.0	10.3	3.7	9.3	5.6
大企業	18.2	0.0	9.1	18.2	9.1
中小企業	14.6	11.5	3.1	8.3	5.2
飲・食料品	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0
繊維品	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0
木材・木製品	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0
紙・パルプ	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
化学品	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
プラスチック	12.5	12.5	12.5	12.5	0.0
窯業・土石	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
鉄鋼・非鉄	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2
金属製品	27.3	9.1	9.1	0.0	0.0
一般機械	8.3	8.3	8.3	25.0	8.3
電気機械	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0
輸送用機械	20.0	20.0	0.0	0.0	10.0
精密機械	0.0	0.0	0.0	25.0	12.5
その他	0.0	10.0	0.0	20.0	10.0
非 製 造 業	10.9	8.5	10.3	5.5	11.5
大企業	16.7	4.2	4.2	12.5	8.3
中小企業	9.9	9.2	11.3	4.3	12.1
建設	8.5	8.5	8.5	6.8	10.2
卸売	10.3	10.3	13.8	10.3	10.3
小売	26.7	0.0	0.0	0.0	13.3
運輸	3.0	12.1	18.2	3.0	6.1
サービス	17.2	6.9	6.9	3.4	20.7

6. 女性の活躍を推進するための、対策・解決策

< 4割の企業が「社内(事業所)の意識改革」と回答 >

- ・ 女性の活躍を推進するために必要と思われる対策や解決策として、「社内(事業所)の意識改革」が40.6%と最も高く、次いで「女性社員(新卒・中途)の積極的な採用」(33.6%)、「出産・育児等における企業側の支援の充実」(31.0%)等となっている。
- ・ 業種別にみると、製造業では「社内(事業所)の意識改革」(39.4%)、「女性社員(新卒・中途)の積極的な採用」(33.4%)、「出産・育児等における企業側の支援の充実」(33.0%)等となっている。規模別でみると、製造業の大企業では「出産・育児等における企業側の支援の充実」(40.6%)、「待機児童や介護など活躍障壁の解消」(39.1%)の割合が高くなっている。
- ・ 非製造業では「社内(事業所)の意識改革」(41.6%)の割合が高く、大企業(44.4%)、中小企業(40.3%)ともに4割の企業が回答している。また「出産・育児等における企業側の支援の充実」でも大企業で38.0%と高い割合となっている。



	社内(事業所)の意識改革	女性社員(新卒・中途)の積極的な採用	出産・育児等における企業側の支援の充実	待機児童や介護など活躍障壁の解消	営業や開発、研究等、まだ女性の少ないと思われる職種に積極的に登用	国や行政における指導力・助成・支援の拡充
全 体	40.6	33.6	31.0	25.6	25.1	22.5
栃木県内	40.9	33.6	33.3	26.2	25.7	23.0
栃木県外	40.3	33.6	28.1	24.7	24.3	21.8
大企業	41.0	32.7	38.6	29.9	24.7	23.5
中小企業	40.5	33.9	28.6	24.2	25.2	22.2
製 造 業	39.4	33.4	33.0	27.2	25.6	23.3
大企業	31.3	21.9	40.6	39.1	18.8	29.7
中小企業	40.8	35.4	31.6	25.2	26.8	22.3
飲・食料品	31.1	40.0	33.3	15.6	40.0	28.9
繊維品	31.8	40.9	36.4	18.2	50.0	31.8
木材・木製品	45.5	36.4	54.5	36.4	18.2	27.3
紙・パルプ	41.7	33.3	33.3	25.0	8.3	25.0
化学品	33.3	26.7	53.3	46.7	26.7	26.7
プラスチック	29.0	25.8	16.1	32.3	35.5	3.2
窯業・土石	45.0	35.0	50.0	20.0	30.0	40.0
鉄鋼・非鉄	44.1	17.6	17.6	20.6	17.6	23.5
金属製品	39.5	27.9	39.5	37.2	20.9	25.6
一般機械	38.9	31.5	31.5	31.5	18.5	14.8
電気機械	46.8	36.2	27.7	31.9	19.1	29.8
輸送用機械	42.2	37.8	33.3	42.2	15.6	33.3
精密機械	40.9	40.9	40.9	18.2	36.4	18.2
その他	41.7	38.9	30.6	5.6	27.8	8.3
非 製 造 業	41.6	33.8	29.6	24.3	24.7	21.9
大企業	44.4	36.4	38.0	26.7	26.7	21.4
中小企業	40.3	32.6	25.9	23.3	23.7	22.1
建設	40.4	34.6	30.9	25.0	27.9	19.1
卸売	47.0	28.7	27.8	23.5	27.0	23.5
小売	41.7	29.6	28.7	24.1	27.8	30.6
運輸	42.5	27.6	20.7	26.4	21.8	19.5
サービス	38.0	43.0	35.4	23.4	19.6	18.4

	女性社員を対象にし 研修等によるスキルアップ、 能力の向上	昇進基準等の 人事制度の充実	出産・育児等における 家庭(男性)側の 支援の充実	取引先等の理解	その他
全 体	19.7	14.6	9.5	5.0	3.0
栃木県内	19.3	14.4	10.0	4.2	3.0
栃木県外	20.3	14.9	8.9	6.0	2.9
大企業	22.3	18.7	11.6	3.2	3.2
中小企業	18.9	13.3	8.9	5.6	2.9
製 造 業	18.5	14.2	10.3	3.2	3.0
大企業	15.6	20.3	17.2	1.6	6.3
中小企業	19.0	13.1	9.1	3.5	2.4
飲・食料品	17.8	33.3	13.3	0.0	2.2
繊維品	27.3	0.0	4.5	4.5	0.0
木材・木製品	18.2	0.0	9.1	0.0	0.0
紙・パルプ	25.0	16.7	8.3	0.0	0.0
化学品	13.3	6.7	26.7	6.7	0.0
プラスチック	25.8	12.9	6.5	3.2	3.2
窯業・土石	30.0	10.0	5.0	0.0	0.0
鉄鋼・非鉄	17.6	23.5	8.8	2.9	8.8
金属製品	9.3	9.3	14.0	4.7	4.7
一般機械	16.7	9.3	14.8	3.7	1.9
電気機械	25.5	14.9	2.1	6.4	4.3
輸送用機械	15.6	15.6	8.9	2.2	4.4
精密機械	18.2	13.6	13.6	4.5	0.0
その他	11.1	11.1	11.1	2.8	2.8
非 製 造 業	20.5	14.9	8.9	6.3	3.0
大企業	24.6	18.2	9.6	3.7	2.1
中小企業	18.7	13.4	8.6	7.4	3.4
建設	16.2	11.0	12.5	4.4	2.9
卸売	21.7	17.4	5.2	8.7	2.6
小売	20.4	20.4	11.1	3.7	1.9
運輸	23.0	9.2	6.9	11.5	4.6
サービス	22.2	15.8	8.2	5.1	3.2

以 上