

第6 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）

調査結果詳細

【目次】

第6 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査）	調査結果詳細.....	第6- 1
1 貴事業所について（属性）.....		第6- 1
問1 業種.....		第6- 1
問2 常用従業員数.....		第6- 1
問3 従業員数.....		第6- 2
2 両立支援制度の認知度について.....		第6- 4
問4 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況.....		第6- 4
問5 「くるみんマーク」の認知度.....		第6- 6
問6 「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の認知度.....		第6- 9
3 育児休業制度について.....		第6- 12
問7 法改正に対応した就業規則等規定整備状況.....		第6- 12
問8 令和4年度における育児休業等の取得状況.....		第6- 15
問9 育児休業の取得期間.....		第6- 17
問10 育児休業中の賃金支給状況.....		第6- 19
問11 育児休業取得後の円滑な復帰措置.....		第6- 21
問12 育児休業からの復帰後の配置.....		第6- 23
問13 働きながら子育てをする従業員への制度の有無.....		第6- 25
4 働きやすい環境整備について.....		第6- 37
問14 仕事と家庭の両立支援制度.....		第6- 37
問15 「共育て」を促進するために有効な取組.....		第6- 40
問16 仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援.....		第6- 44
5 女性活躍推進について.....		第6- 48
問17 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金.....		第6- 48
問18 女性活躍推進についての今後の取組.....		第6- 50
6 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について.....		第6- 52
問19 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策への日頃の考えや 行政に対する要望等.....		第6- 52

第6 仕事と生活の調和に関する調査（企業調査） 調査結果詳細

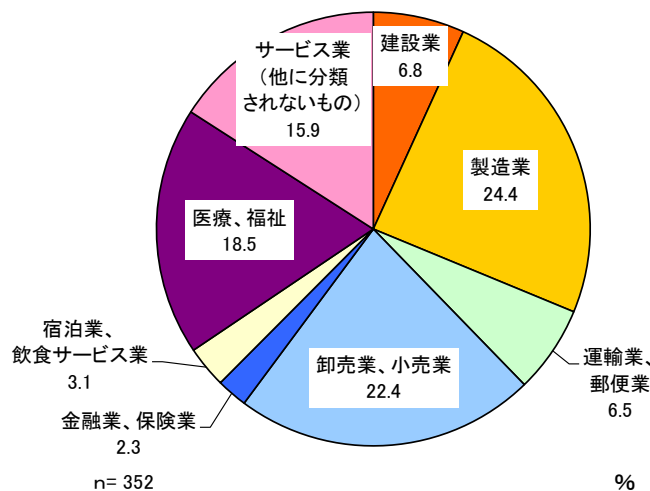
1 貴事業所について（属性）

問1 貴社の業種についてお答えください。

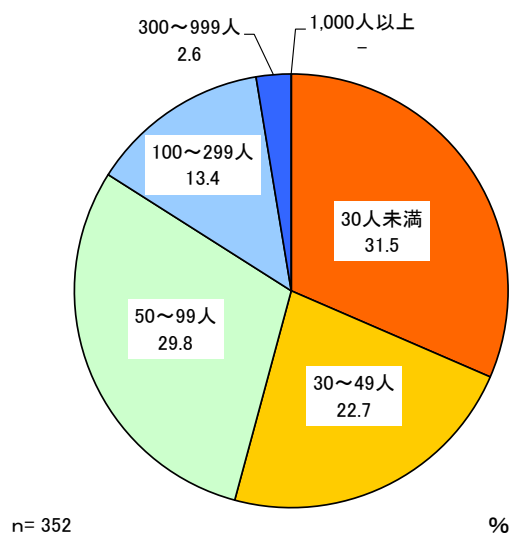
問2 貴事業所の常用従業員数についてお答えください。

	総数	30人未満	30～49人	50～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全体	352 (100.0%)	111 (31.5)	80 (22.7)	105 (29.8)	47 (13.4)	9 (2.6)	0 (-)
建設業	24 (6.8%)	5 (20.8)	9 (37.5)	9 (37.5)	1 (4.2)	0 (-)	0 (-)
製造業	86 (24.4%)	6 (7.0)	17 (19.8)	29 (33.7)	28 (32.6)	6 (7.0)	0 (-)
運輸業、郵便業	23 (6.5%)	3 (13.0)	6 (26.1)	8 (34.8)	6 (26.1)	0 (-)	0 (-)
卸売業、小売業	79 (22.4%)	49 (62.0)	9 (11.4)	19 (24.1)	2 (2.5)	0 (-)	0 (-)
金融業、保険業	8 (2.3%)	1 (12.5)	4 (50.0)	3 (37.5)	0 (-)	0 (-)	0 (-)
宿泊業、飲食サービス業	11 (3.1%)	3 (27.3)	3 (27.3)	4 (36.4)	1 (9.1)	0 (-)	0 (-)
医療、福祉	65 (18.5%)	10 (15.4)	20 (30.8)	28 (43.1)	6 (9.2)	1 (1.5)	0 (-)
サービス業（他に分類されないもの）	56 (15.9%)	34 (60.7)	12 (21.4)	5 (8.9)	3 (5.4)	2 (3.6)	0 (-)

問1 業種



問2 常用従業員数



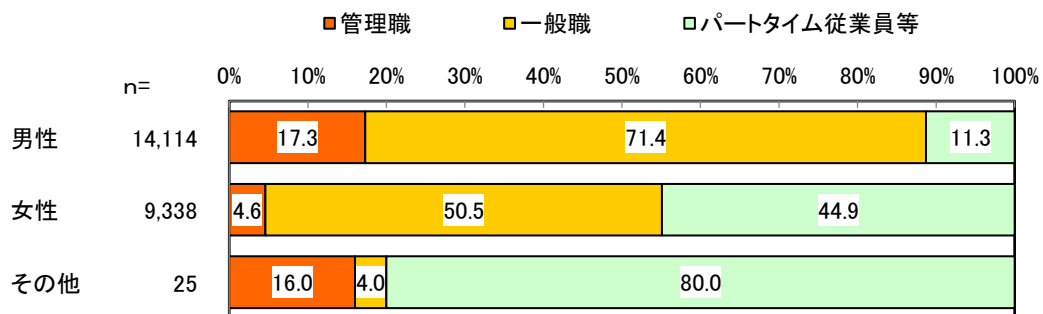
問3 貴社の従業員数についてお答えください。

職種別の従業員割合について、男性は「一般職」が71.4%で最も多く、「管理職」が17.3%、「パートタイム従業員等」が11.3%となっている。

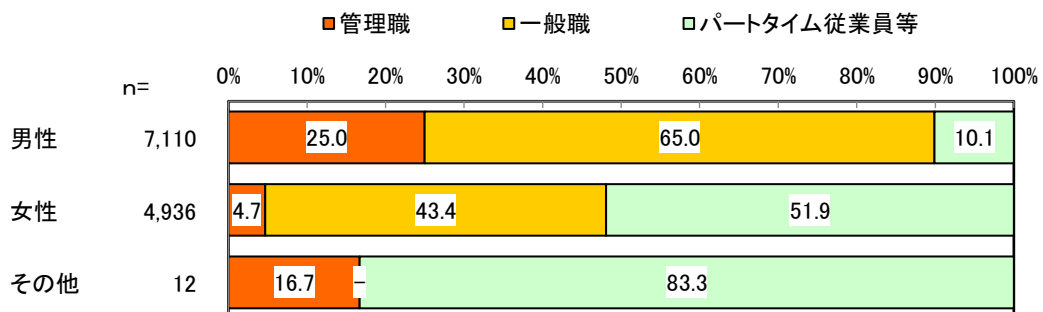
女性は「一般職」が50.5%で最も多く、「パートタイム従業員等」が44.9%、「管理職」が4.6%となっている。

なお、「管理職」と「一般職」を合わせた正規雇用者に対する「管理職」の割合は16.2%であり、男性が13.8%、女性が2.4%となっている。

【職種別 従業員割合】



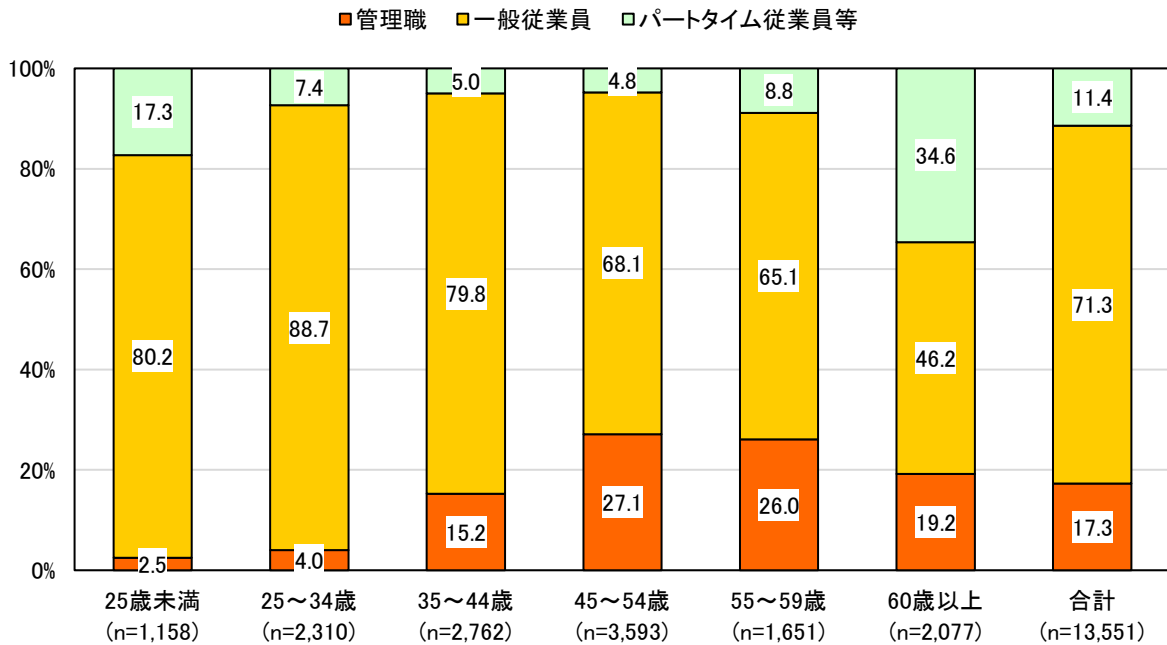
【職種別 従業員割合 (既婚者)】



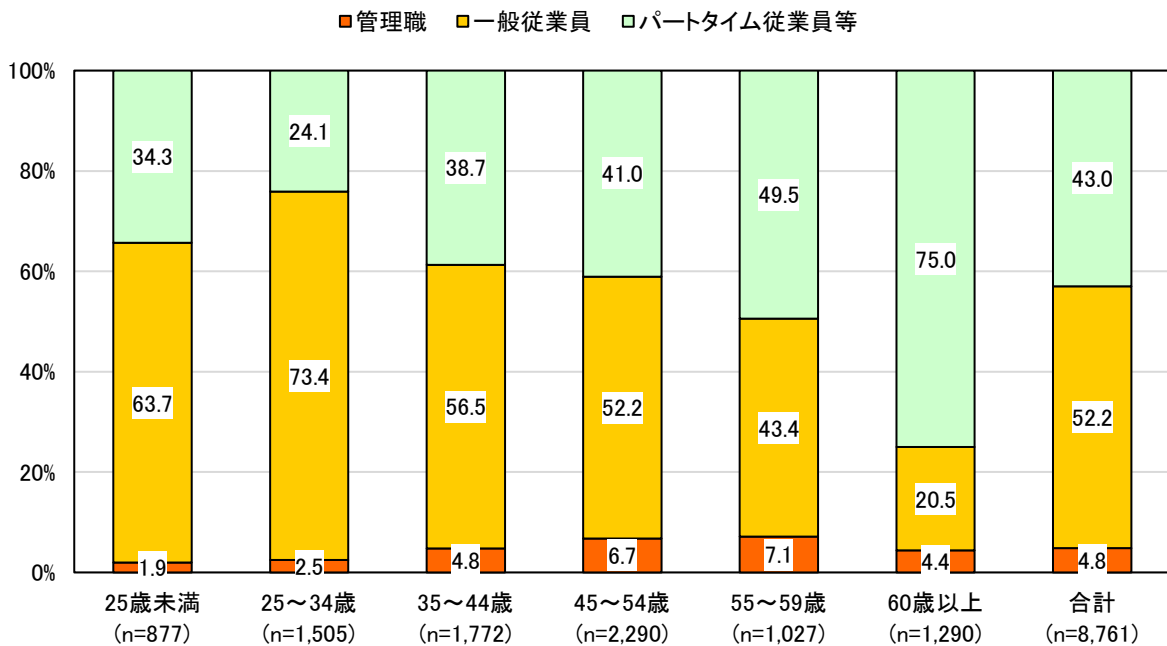
職種別の従業員割合を年齢階級別に見ると、男性は35～44歳から「管理職」の割合が高まり、45～59歳における「管理職」の割合が高い。

女性は、25～34歳では「パートタイム従業員等」の割合が24.1%と最も低いが、35歳以上の年齢階級ではその割合が高まる。

【男性】



【女性】

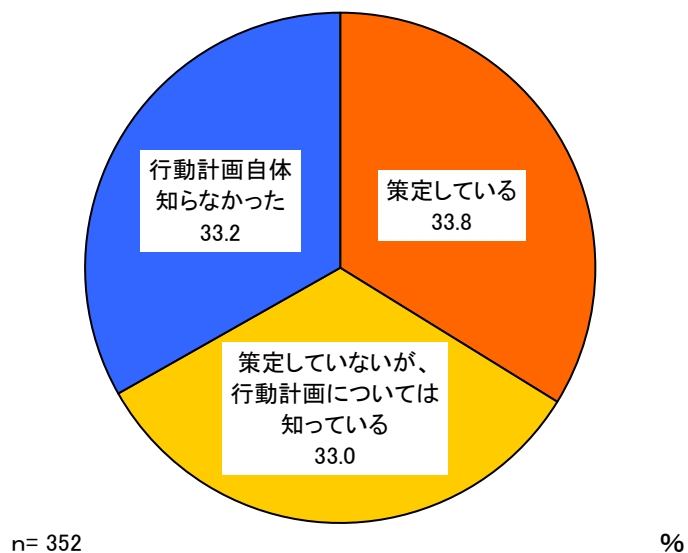


※性別「その他」はnが少ないため省略した。

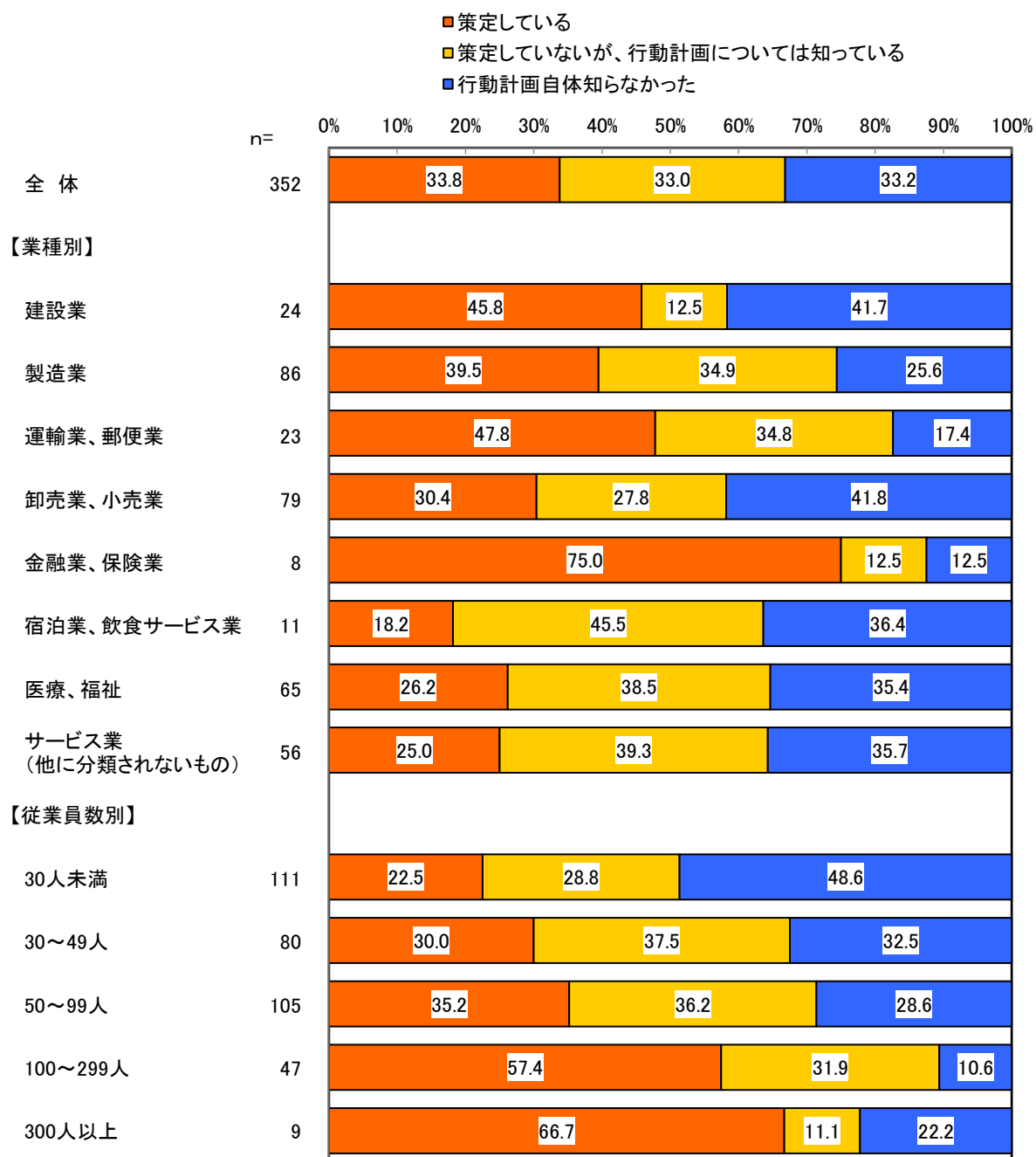
2 両立支援制度の認知度について

問4 仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画（次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画）を策定していますか。

仕事と子育ての両立を図るために必要な行動計画の策定状況は、「策定している」が33.8%、「策定していないが、行動計画については知っている」が33.0%、「行動計画自体知らなかった」が33.2%となっている。



次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「策定している」は運輸業、郵便業で47.8%、建設業で45.8%と高くなっている。一方、「行動計画自体知らなかった」は卸売業、小売業で41.8%、建設業で41.7%と高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「策定している」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100～299人で57.4%となっている。一方、「行動計画自体知らなかった」は30人未満で48.6%と高くなっている。

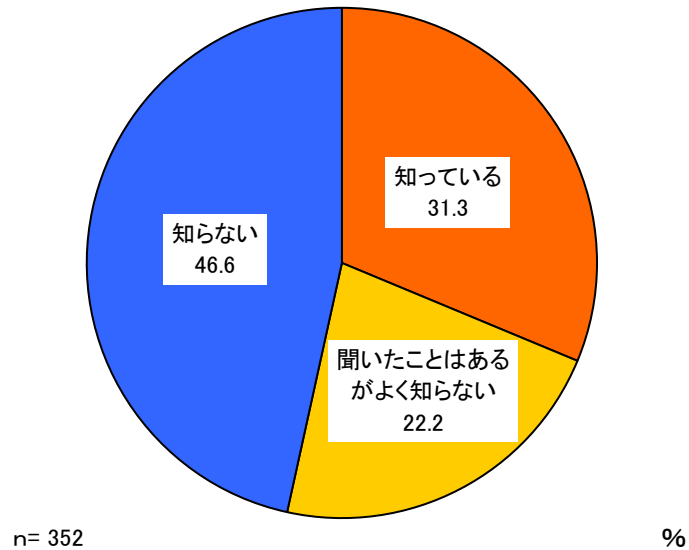
問5 「くるみんマーク」(※1)、及び「プラチナくるみんマーク」(※2)及び「トライくるみんマーク」(※3)をご存知ですか。

※1…次世代育成支援対策推進法に基づく仕事と子育ての両立を応援している企業のマーク

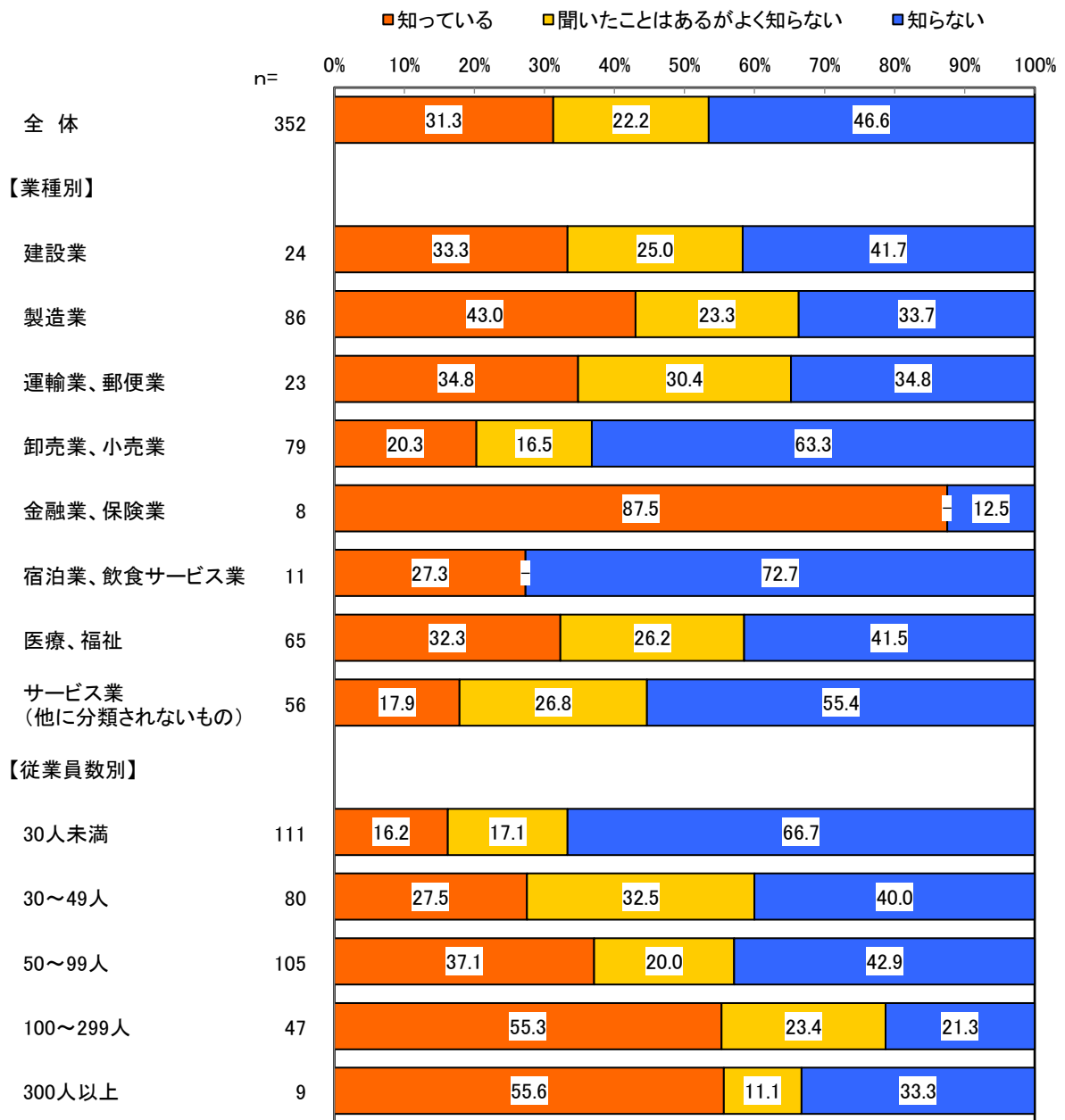
※2…上記のうちより高い水準の取組を行っている企業のマーク

※3…令和4年4月から※1,2の認定基準引上げに伴い創設された認証

「くるみんマーク」の認知度は、「知っている」が31.3%、「聞いたことはあるがよく知らない」が22.2%、「知らない」が46.6%となっている。



「くるみんマーク」の認知度（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

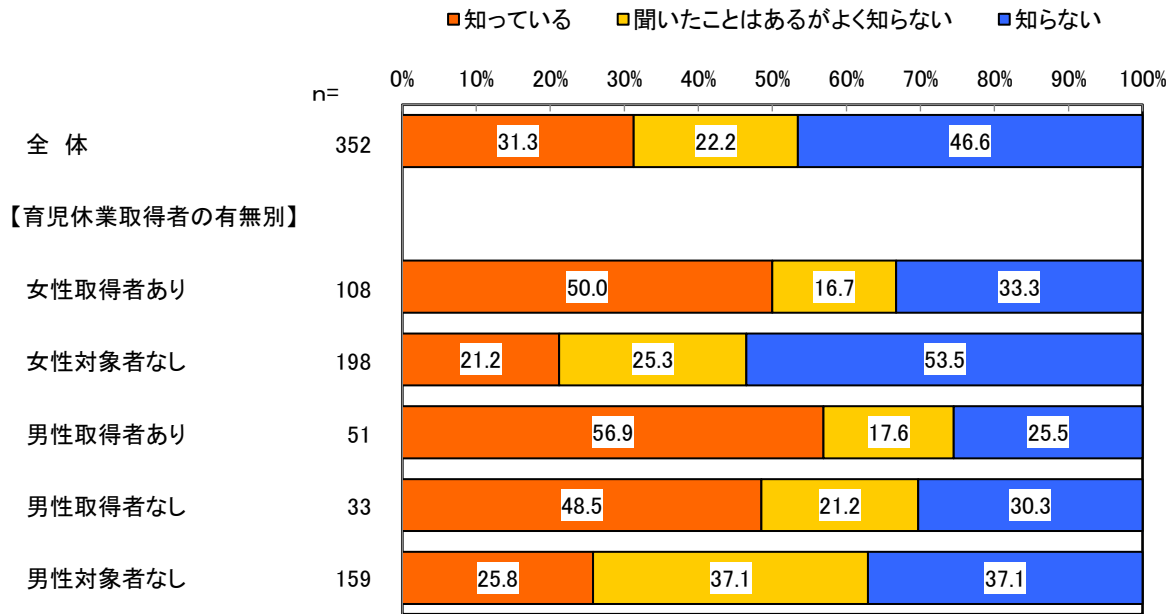
【業種別】

業種別でみると、「知っている」は製造業で43.0%と高くなっている。一方、「知らない」は卸売業、小売業で63.3%、サービス業（他に分類されないもの）で55.4%と高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「知っている」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100人～299人で55.3%となっている。一方、「知らない」は30人未満で66.7%と高くなっている。

「くるみんマーク」の認知度（育児休業取得者の有無別）



※1 “取得者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産したが育児休業は取得しなかった従業員のみの事業所。なお、女性はn=0であるため省略する。

※2 “対象者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員がいない事業所。

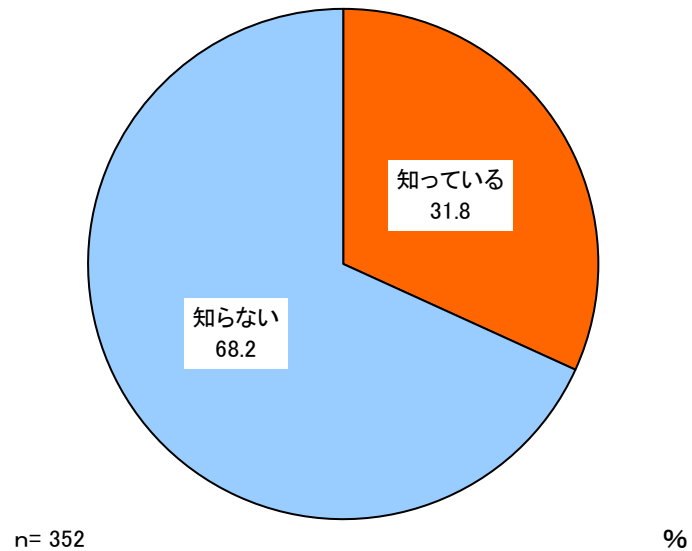
【育児休業取得者の有無別】

育児休業取得者の有無別でみると、「知っている」は男性取得者ありで 56.9%、女性取得者ありで 50.0%と高くなっている。一方、「知らない」は女性取得者なしで 53.5%と高くなっている。

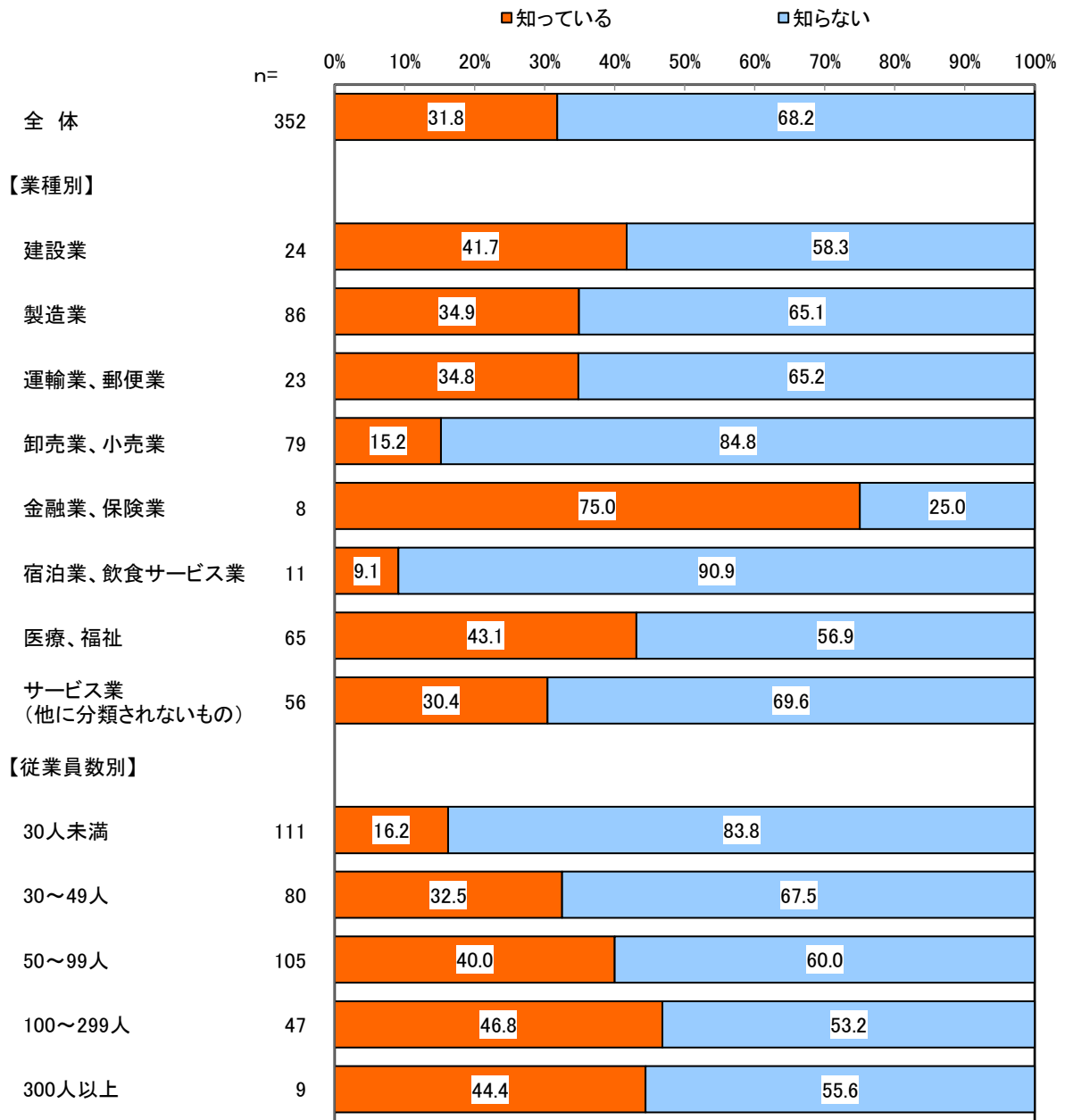
問6 「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」(※)をご存知ですか。

※…育児・介護と仕事の両立、職場における女性の活躍推進、従業員のワーク・ライフ・バランスの推進等に取り組む県内企業・事業所を群馬県が認証

「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の認知度は、「知っている」が31.8%、「知らない」が68.2%となっている。



「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の認知度（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

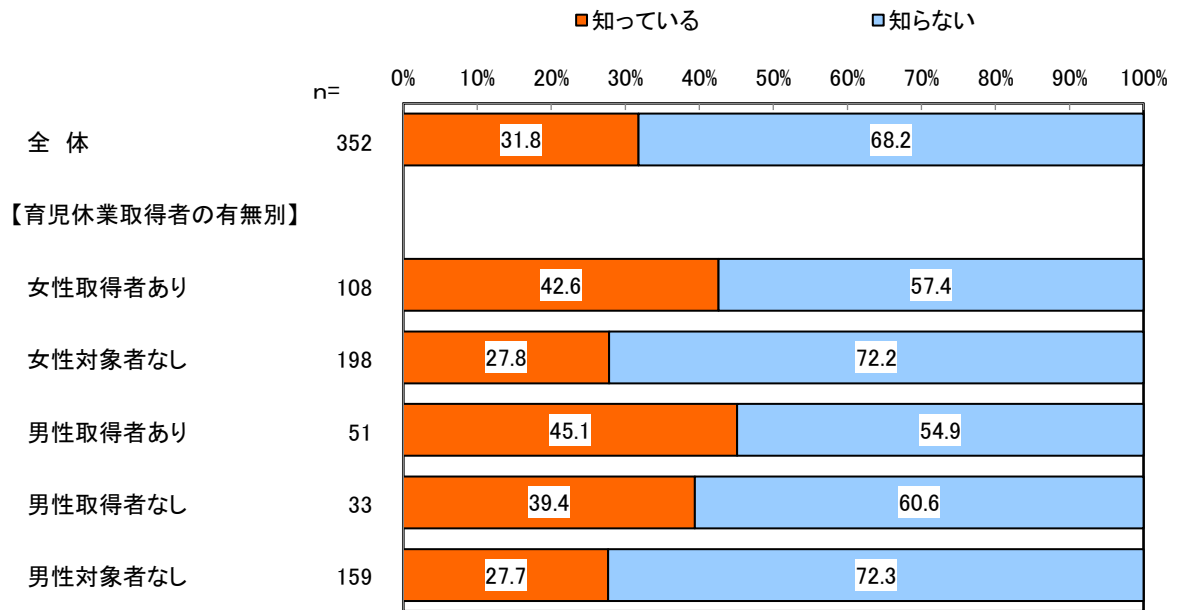
【業種別】

業種別でみると、「知っている」は医療、福祉で43.1%、建設業で41.7%と高くなっている。一方、卸売業、小売業では15.2%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「知っている」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100～299人で46.8%となっている。一方、30人未満では16.2%と低くなっている。

「群馬県いきいきGカンパニー認証制度」の認知度（育児休業取得者の有無別）



※1 “取得者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産したが育児休業は取得しなかった従業員のみ
の事業所。なお、女性はn=0であるため省略する。

※2 “対象者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員がいない事業所。

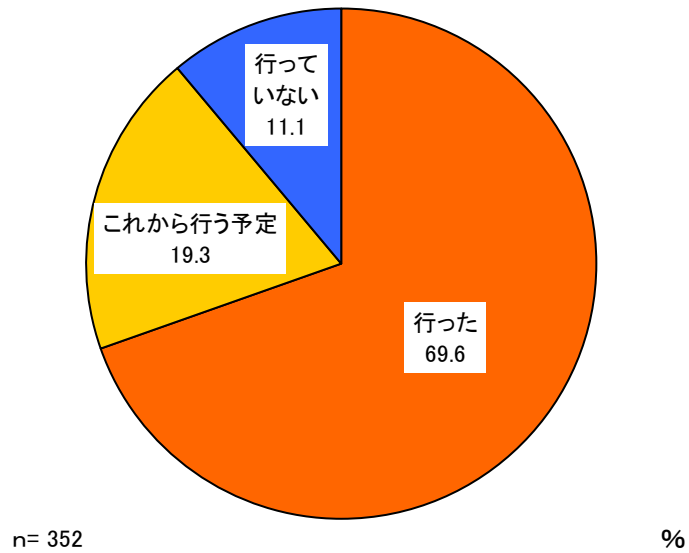
【育児休業取得者の有無別】

育児休業取得者の有無別でみると、「知っている」は男性取得者ありで45.1%、女性取得者ありで42.6%と高くなっている。一方、男性対象者なしでは27.7%、女性対象者なしでは27.8%と低くなっている。

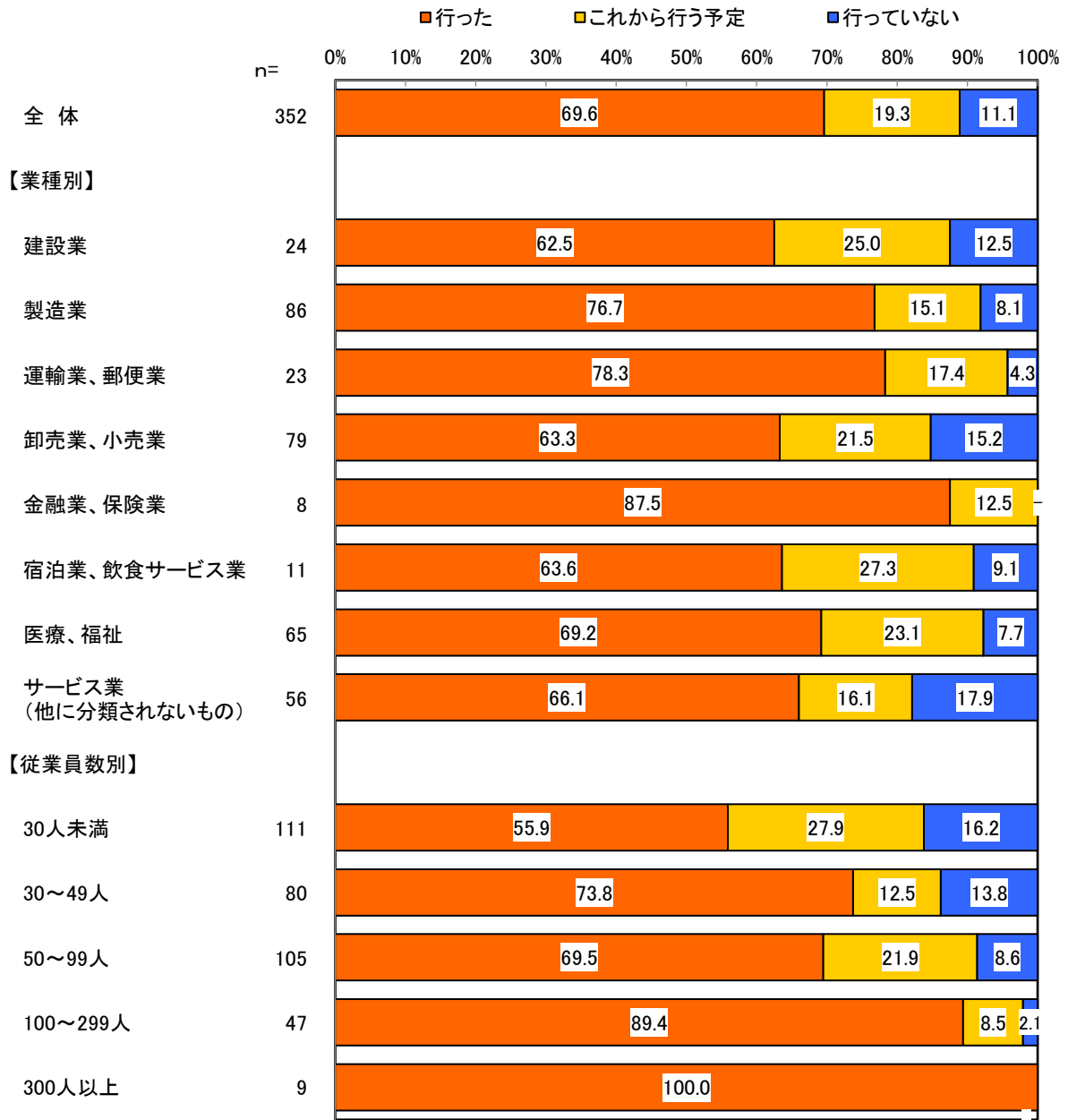
3 育児休業制度について

問7 育児・介護休業法が令和3年6月9日に改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されていますが、法改正に対応し、就業規則等規定整備を行いましたか。

法改正に対応した就業規則等規定整備状況は、「行った」が69.6%、「これから行う予定」が19.3%、「行っていない」が11.1%となっている。



法改正に対応した就業規則等規定整備状況（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

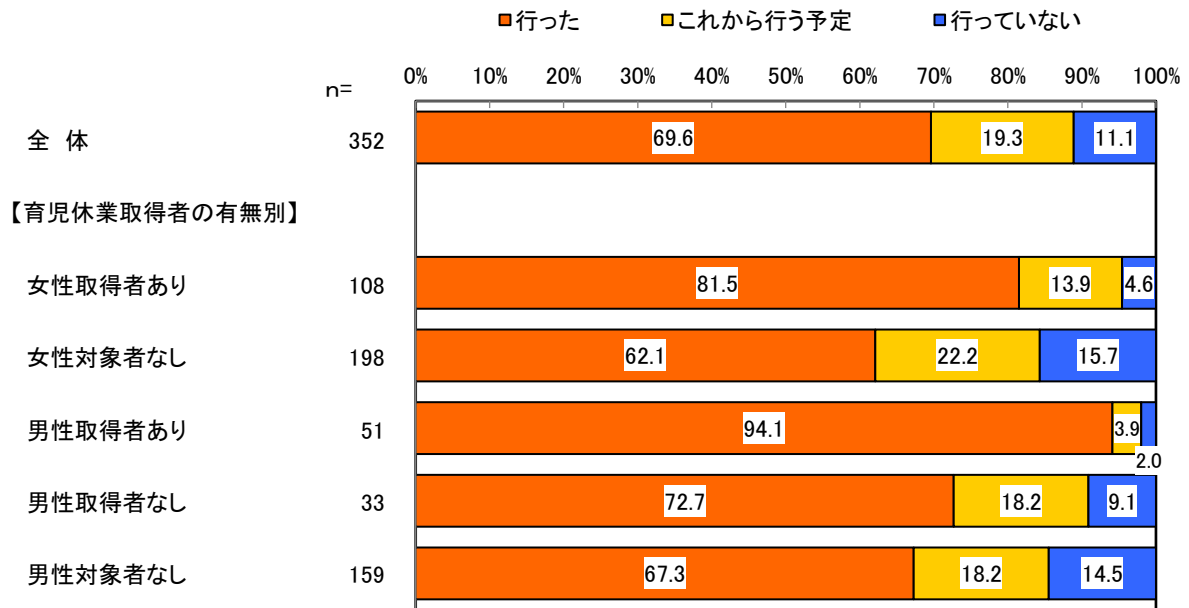
【業種別】

業種別でみると、「行った」は運輸業、郵便業で78.3%、製造業で76.7%と高くなっている。一方、「行っていない」はサービス業（他に分類されないもの）で17.9%とやや高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「行った」は100～299人で89.4%と高くなっている。一方、「行っていない」は30人未満で16.2%とやや高くなっている。

法改正に対応した就業規則等規定整備状況（育児休業取得者の有無別）



※1 “取得者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産したが育児休業は取得しなかった従業員のみの事業所。なお、女性はn=0であるため省略する。

※2 “対象者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員がいない事業所。

【育児休業取得者の有無別】

育児休業取得者の有無別でみると、「行った」は男性取得者ありで94.1%、女性取得者ありで81.5%と高くなっている。一方、「行っていない」は女性取得対象者なしで15.7%、男性取得取得者なしで14.5%とやや高くなっている。

問8 貴事業所で、令和4年度に本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員における育児休業等の取得状況について記入してください。

(1) 令和4年度の出産・育児休業等取得者の状況

令和4年度の出産・育児休業等取得者の状況は、育児休業を取得した従業員は、女性が203人、男性が94人となっており、育児休業取得率は、女性が91.9%、男性が36.9%となっている。また、「産後パパ育休」を取得した従業員は58人で、育休取得者に対する割合は61.7%となっている。

	女性	男性	その他
令和4年度に本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員数	221人	255人	0人
上記のうち、育児休業を取得した従業員数	203人	94人	-
育児休業取得率	91.9%	36.9%	-
上記で「取得した」者のうち、「産後パパ育休」（出生時育児休業）を利用した従業員数		58人	-
「産後パパ育休」取得率		61.7%	-

(2) 令和4年度の復職者の状況

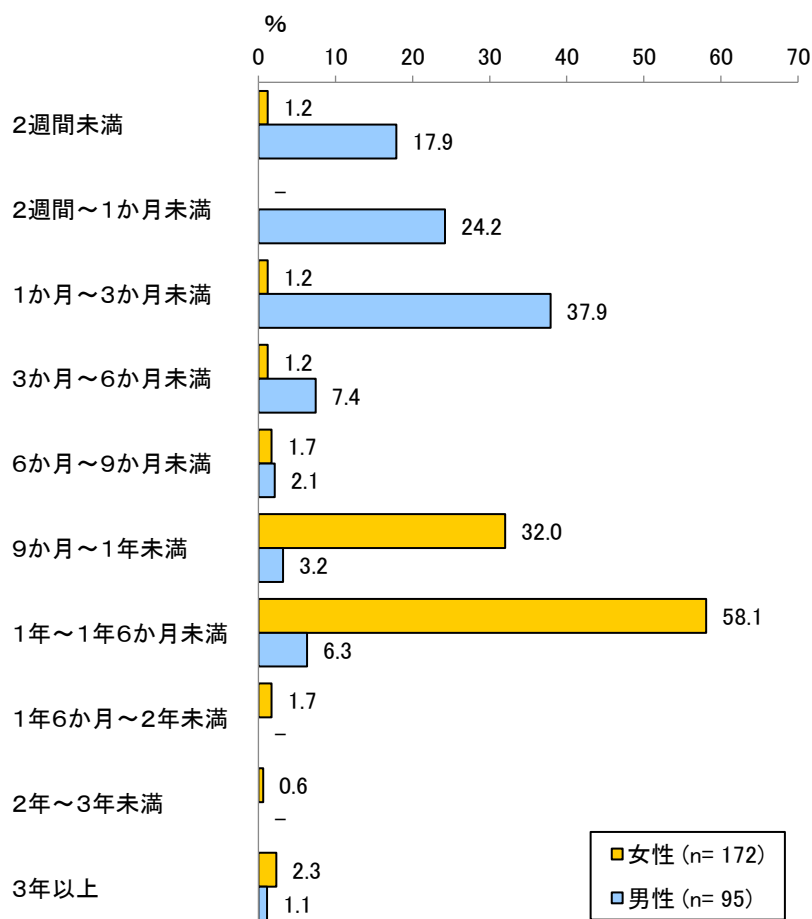
令和4年度の出産・育児休業等からの復職者の状況として、復職者数と取得後退職者数の計に対するそれぞれの構成比をみると、女性は復職者が76.4%、取得後退職者が23.6%となっている。男性は復職者が86.7%、取得後退職者が13.3%となっている。

	女性	男性	その他
復職者数と取得後退職者数の計 (令和4年度に出産・育児休業等が終了した従業員数)	191人	98人	-
復職者数	146人	85人	-
構成比	76.4%	86.7%	-
取得後退職者数	45人	13人	-
構成比	23.6%	13.3%	-

(3) 復職者の育児休業取得期間

復職者の育児休業取得期間は、女性は「1年～1年6か月未満」が58.1%で最も高く、次いで「9か月～1年未満」が32.0%となっている。

男性は「1か月～3か月未満」が37.9%で最も高く、次いで「2週間～1か月未満」が24.2%、「2週間未満」が17.9%となっている。

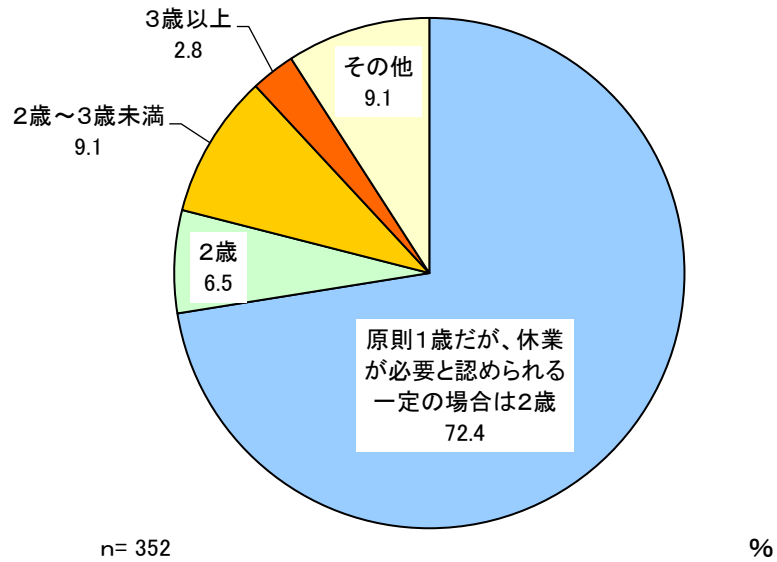


※1 無回答があるため、nは「(2) 令和4年度の復職者の状況」と一致しない。

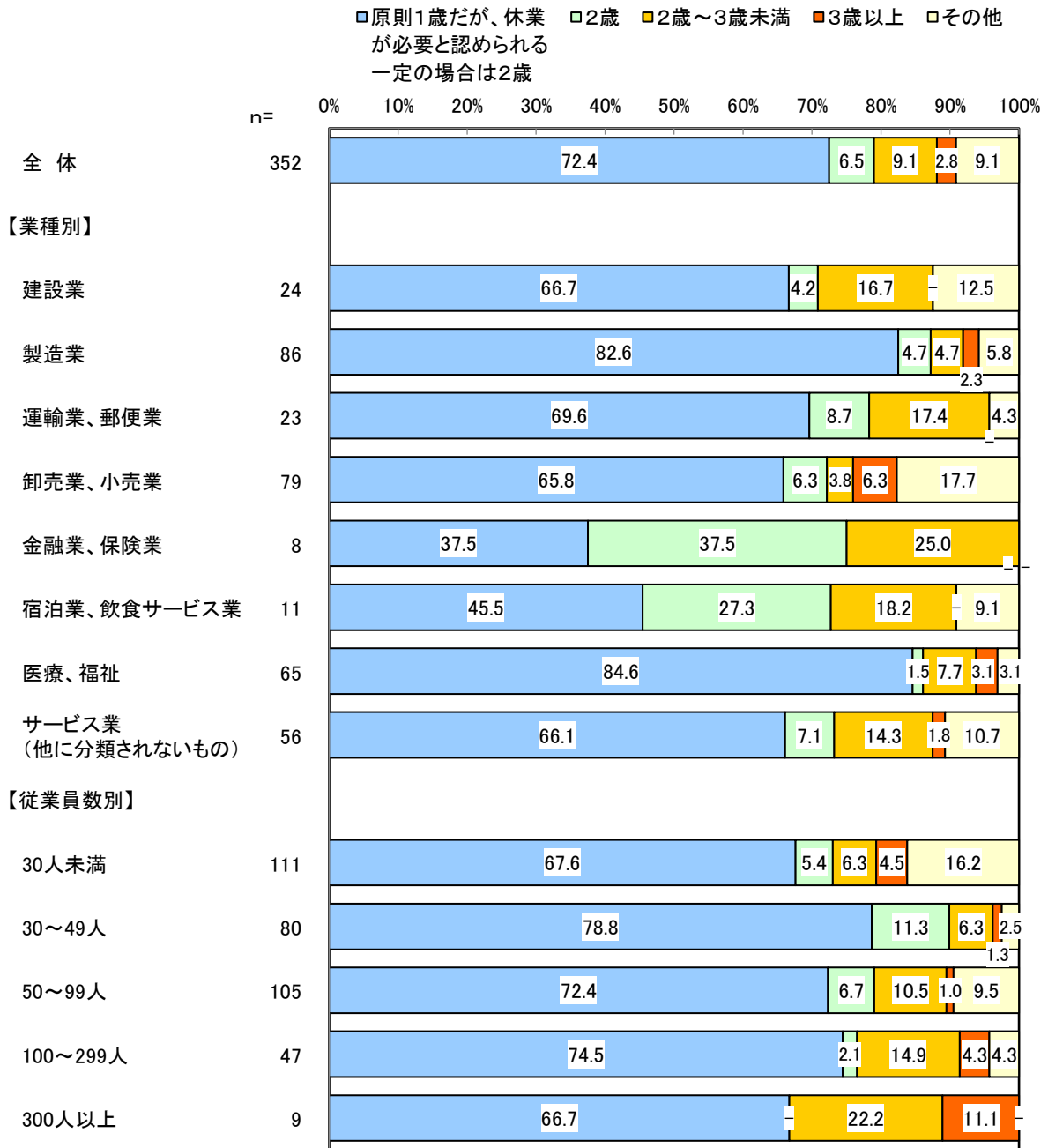
※2 性別「その他」はn=0のため省略している。

問9 貴社では、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。

育児休業の取得期間は、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は2歳」が72.4%で最も高く、次いで「2歳～3歳未満」が9.1%、「2歳」が6.5%となっている。



育児休業の取得期間（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

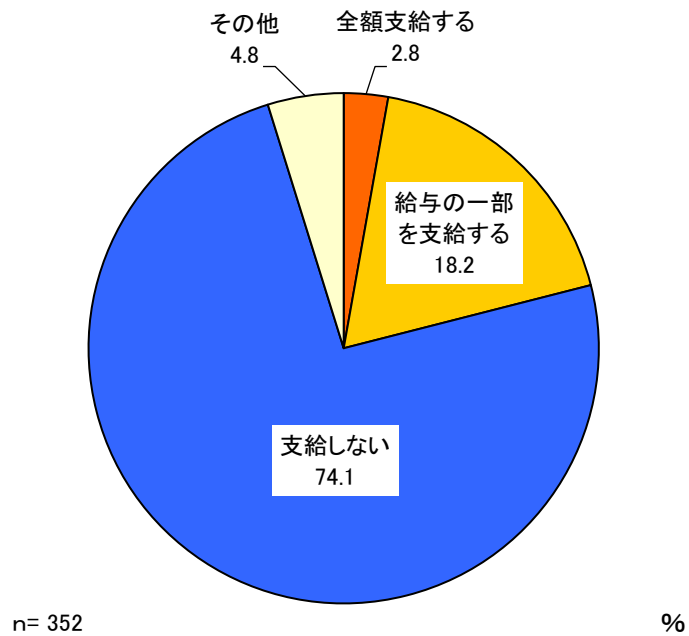
業種別でみると、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は2歳」は医療、福祉で84.6%、製造業で82.6%と高くなっている。

【従業員数別】

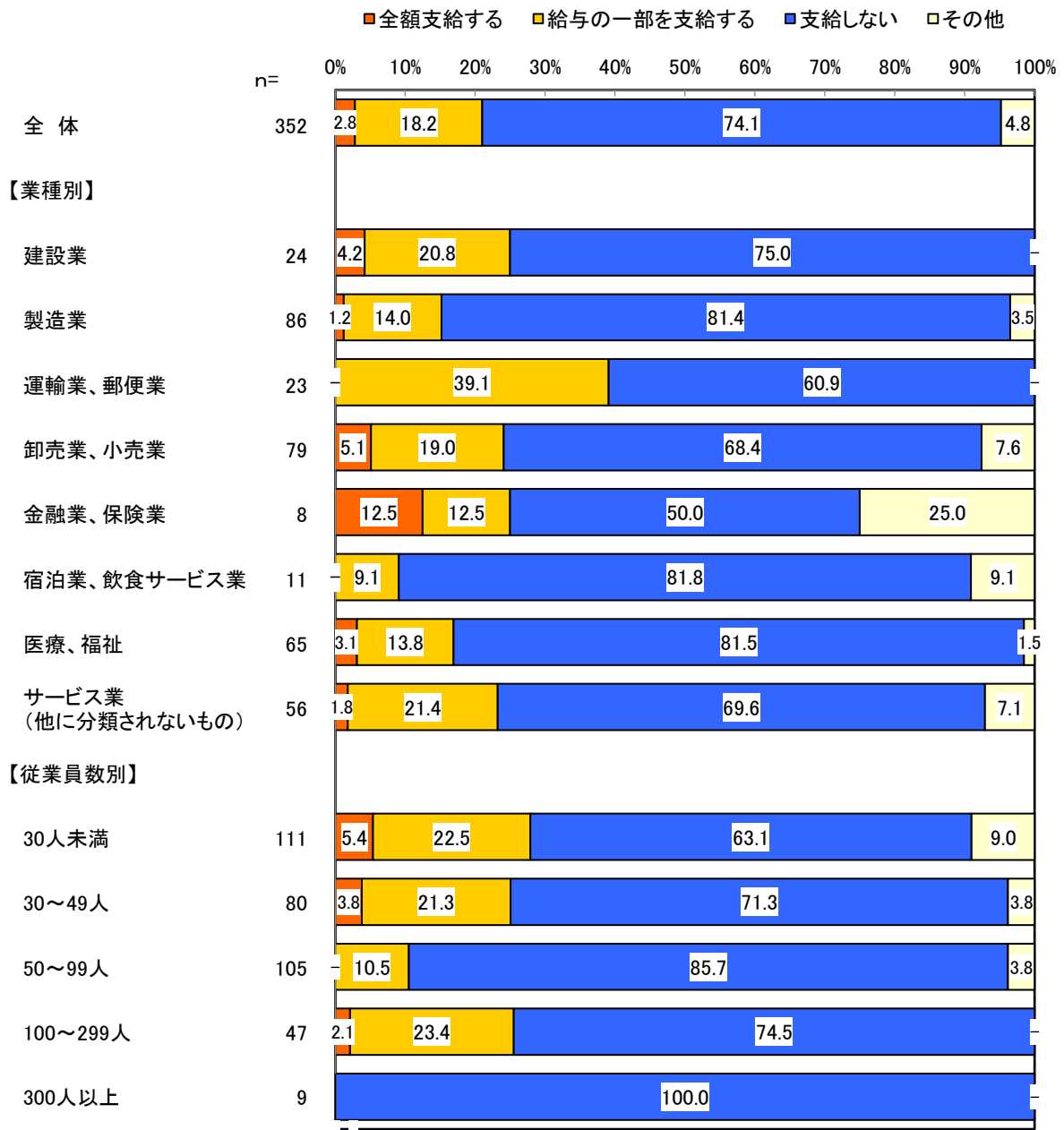
従業員数別でみると、「原則1歳だが、休業が必要と認められる一定の場合は2歳」は30～49人で78.8%と高くなっている。

問10 育児休業中の賃金の支給はどのようになっていますか（雇用保険による育児休業給付金の支給を除く）。

育児休業中の賃金支給状況は、「支給しない」が74.1%で最も高く、次いで「給与の一部を支給する」が18.2%となっている。



育児休業中の賃金支給状況（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「支給しない」は医療、福祉で81.5%、製造業で81.4%と高くなっている。一方、「給与の一部を支給する」は運輸業、郵便業で39.1%と高くなっている。

【従業員数別】

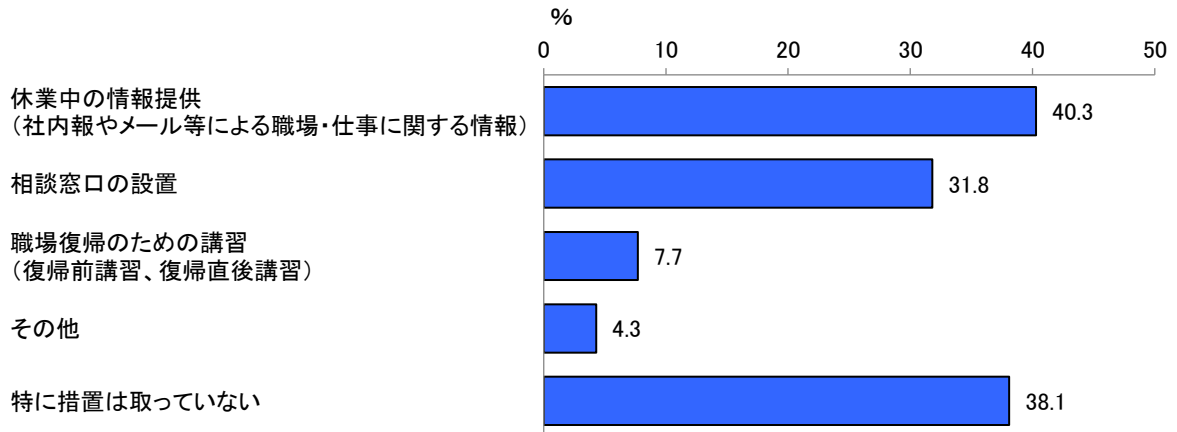
従業員数別でみると、「支給しない」は50～99人で85.7%と高くなっている。

問 11 育児休業取得後の円滑な復帰を図るためにどのような措置をとっていますか。

(回答はいくつでも)

育児休業取得後の円滑な復帰措置は、「休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）」が40.3%で最も高く、次いで「特に措置は取っていない」が38.1%、「相談窓口の設置」が31.8%となっている。

n= 352



育児休業取得後の円滑な復帰措置（業種別、従業員数別）

(%)

	n	休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）	相談窓口の設置	職場復帰のための講習（復帰前講習、復帰直後講習）	その他	特に措置は取っていない
全体	352	40.3	31.8	7.7	5.4	38.1
【業種別】						
建設業	24	50.0	8.3	-	8.3	37.5
製造業	86	39.5	41.9	10.5	3.5	34.9
運輸業、郵便業	23	60.9	34.8	13.0	-	26.1
卸売業、小売業	79	38.0	29.1	11.4	6.3	39.2
金融業、保険業	8	87.5	75.0	50.0	-	12.5
宿泊業、飲食サービス業	11	9.1	54.5	-	9.1	36.4
医療、福祉	65	36.9	33.8	1.5	4.6	38.5
サービス業（他に分類されないもの）	56	35.7	16.1	1.8	8.9	50.0
【従業員数別】						
30人未満	111	27.9	23.4	5.4	9.0	50.5
30～49人	80	46.3	33.8	15.0	5.0	30.0
50～99人	105	41.9	34.3	3.8	1.9	40.0
100～299人	47	51.1	40.4	8.5	4.3	21.3
300人以上	9	66.7	44.4	11.1	11.1	22.2

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

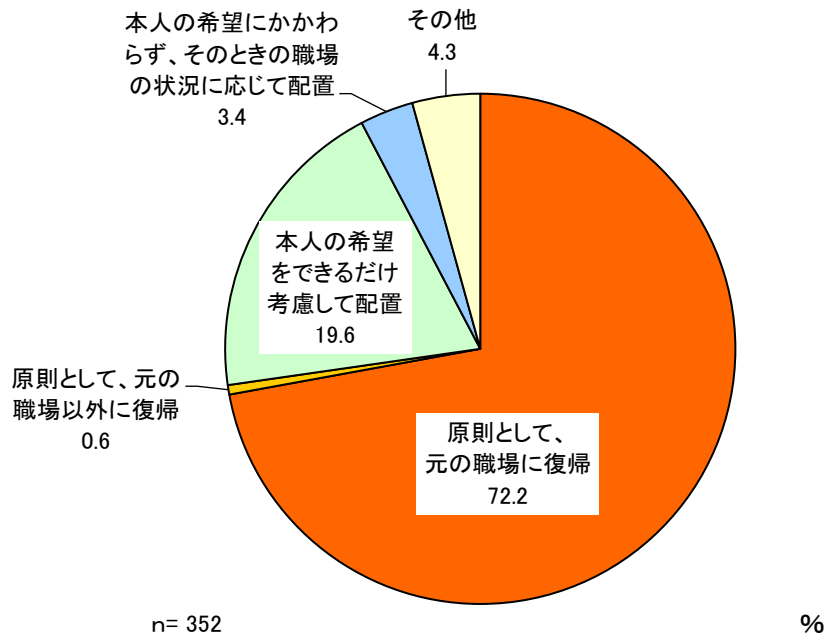
業種別でみると、「休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）」は運輸業、郵便業で60.9%と高くなっている。「相談窓口の設置」は製造業で41.9%と高くなっている。一方、「特に措置は取っていない」はサービス業（他に分類されないもの）で50.0%と高くなっている。

【従業員数別】

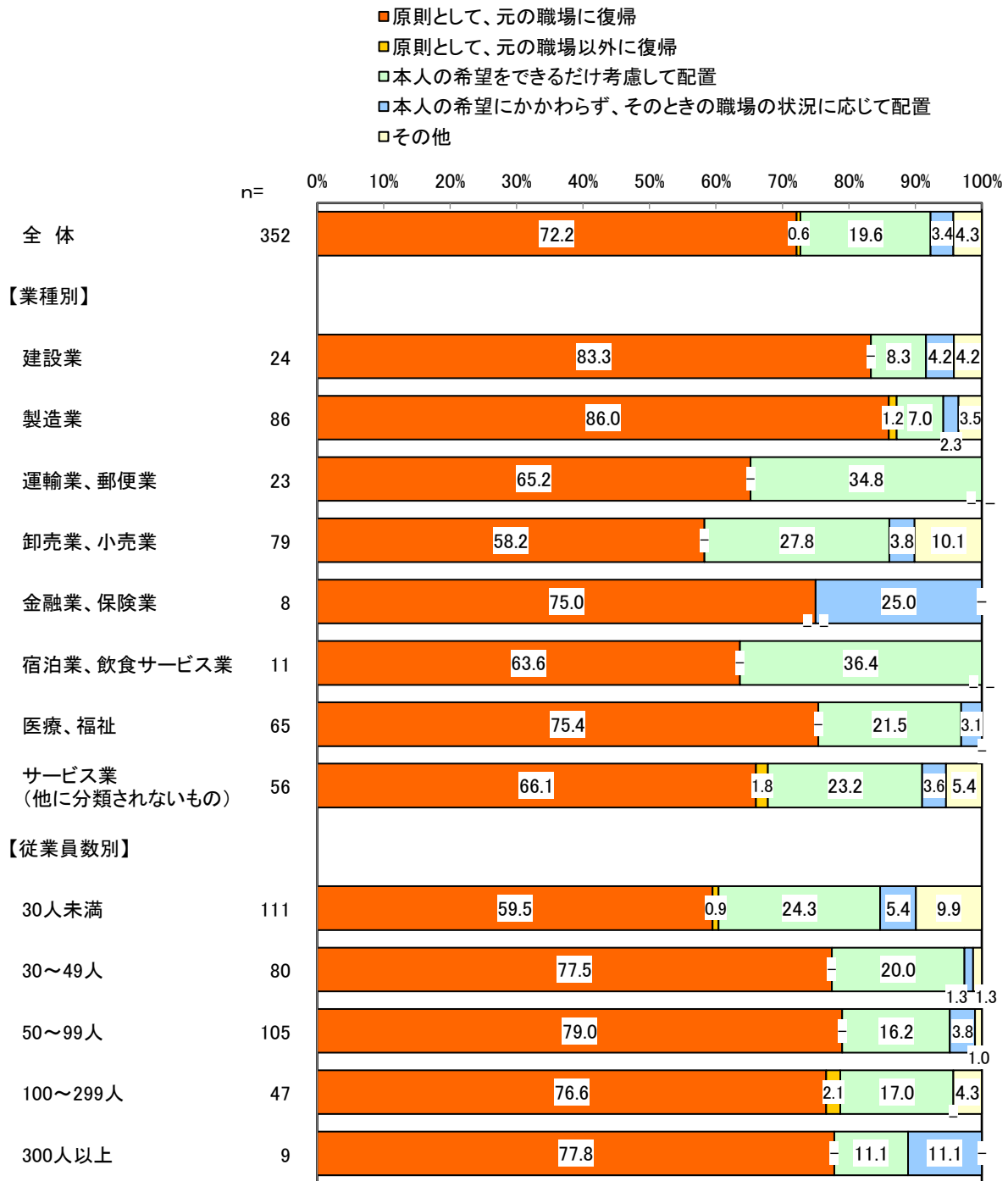
従業員数別でみると、「休業中の情報提供（社内報やメール等による職場・仕事に関する情報）」は100～299人で51.1%と高く、「相談窓口の設置」も100～299人で40.4%と高くなっている。一方、「特に措置は取っていない」は30人未満で50.5%と高くなっている。

問 12 育児休業を取得した従業員を、復帰後どのように配置していますか。

育児休業からの復帰後の配置は、「原則として、元の職場に復帰」が72.2%で最も高く、次いで「本人の希望をできるだけ考慮して配置」が19.6%となっている。



育児休業からの復帰後の配置（業種別、従業員数別）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「原則として、元の職場に復帰」は製造業で86.0%、建設業で83.3%と高くなっている。「本人の希望をできるだけ考慮して配置」は運輸業、郵便業で34.8%と高くなっている。

【従業員数別】

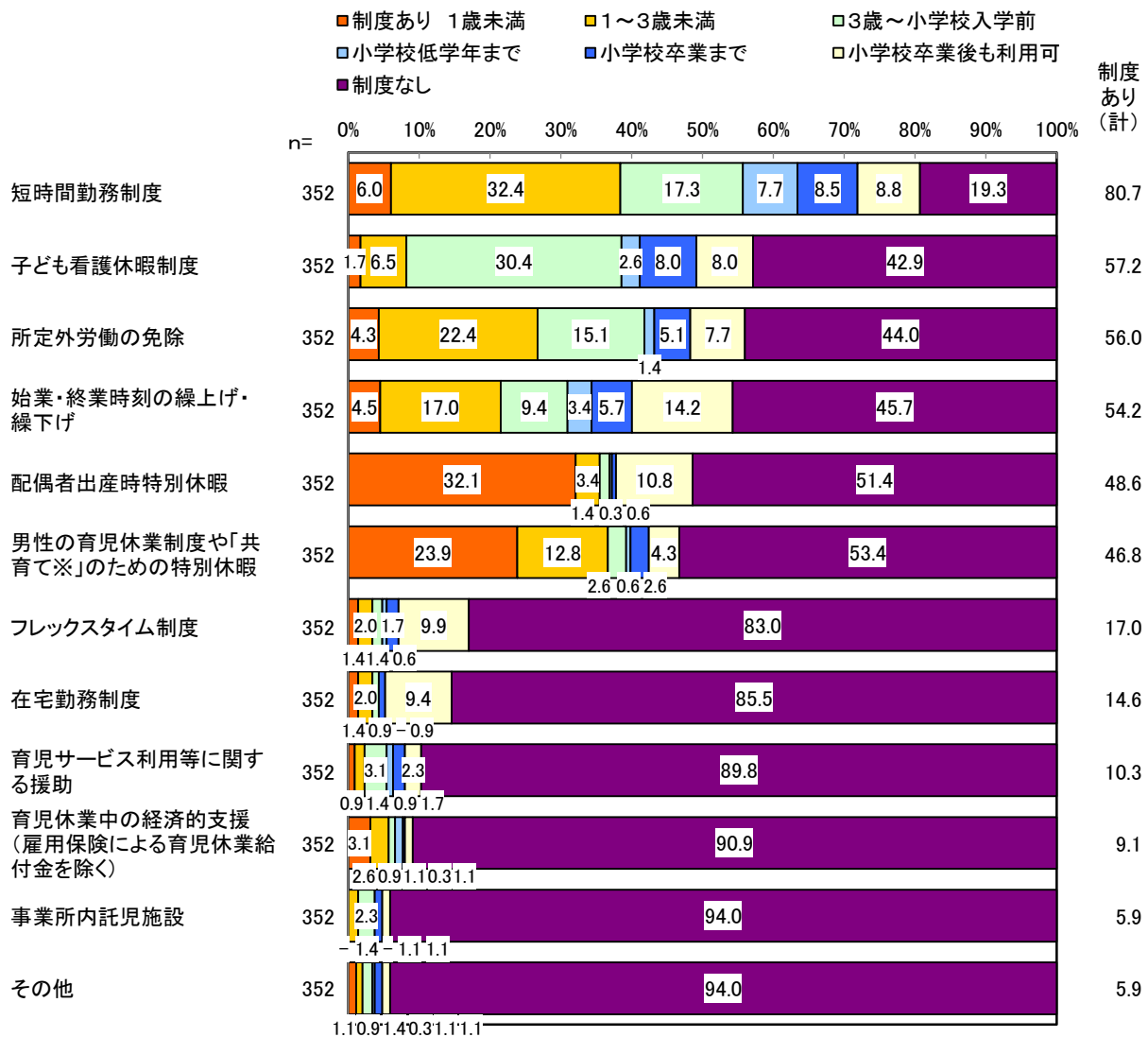
従業員数別でみると、「原則として、元の職場に復帰」は30人以上で8割近くとなっている。「本人の希望をできるだけ考慮して配置」は30人未満で24.3%と高くなっている。

問 13 働きながら子育てを行う従業員に対する次のような制度がありますか。

(回答はそれぞれ1つだけ)

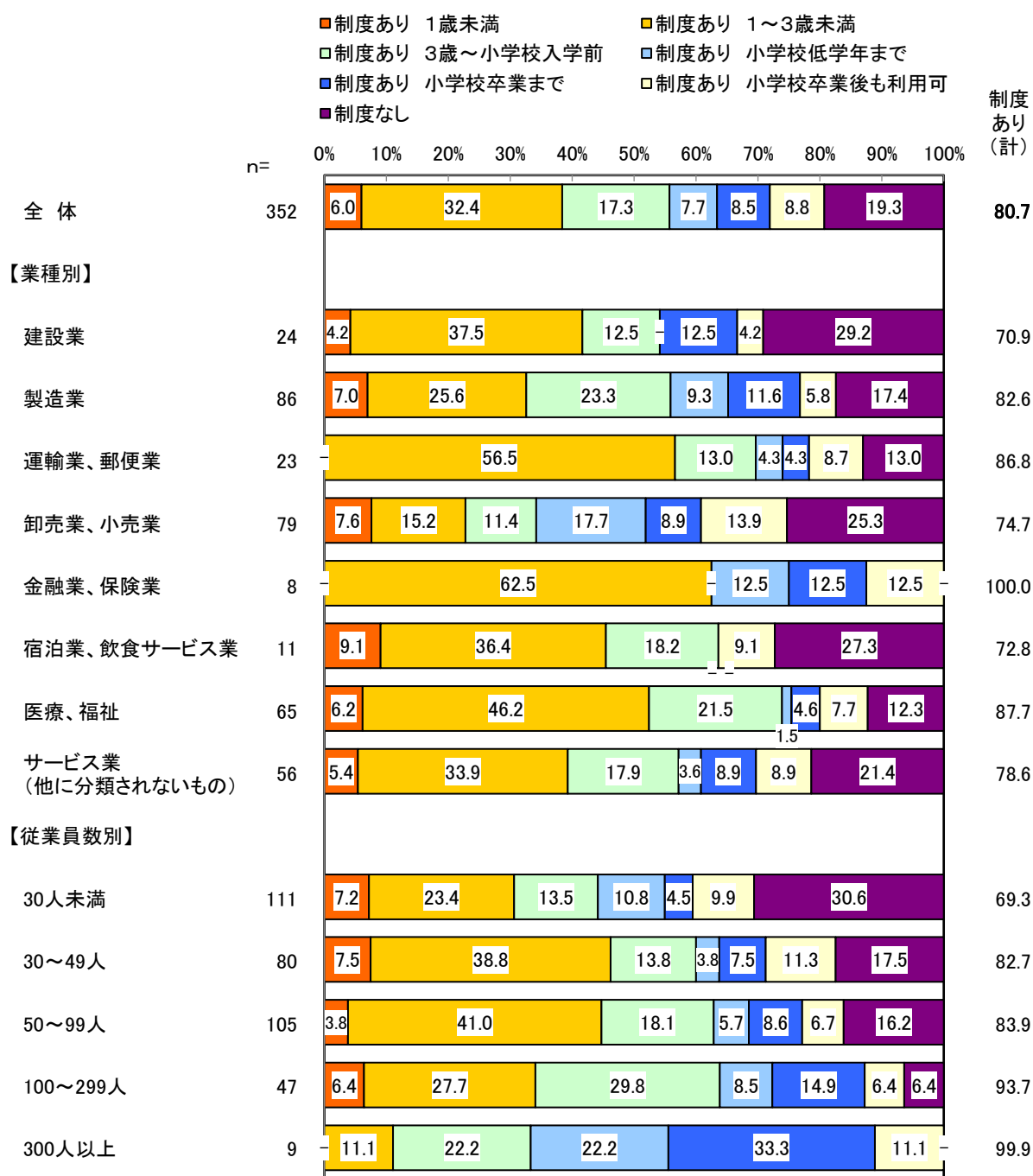
働きながら子育てを行う従業員に対する制度は、「制度あり (計)」は“短時間勤務制度”が80.7%で最も高く、次いで“子ども看護休暇制度”が57.2%、“所定外労働の免除”が56.0%となっている。一方、“事業所内託児施設”が94.0%、“育児サービス利用等に関する援助”が89.8%と高くなっている。

なお、その他の制度としては、「休日増加制度」、「深夜業の制限」、「プレママ・パパお世話体験・相談会」などが挙げられた。



※男性育休の取得促進や育児期を通じた柔軟で多様な働き方を推進することで、仕事と子育てを両立し、夫婦 (パートナー) がともに子育てを行うこと

(1) 短時間勤務制度



※母数が20未満の項目は参考値とする。

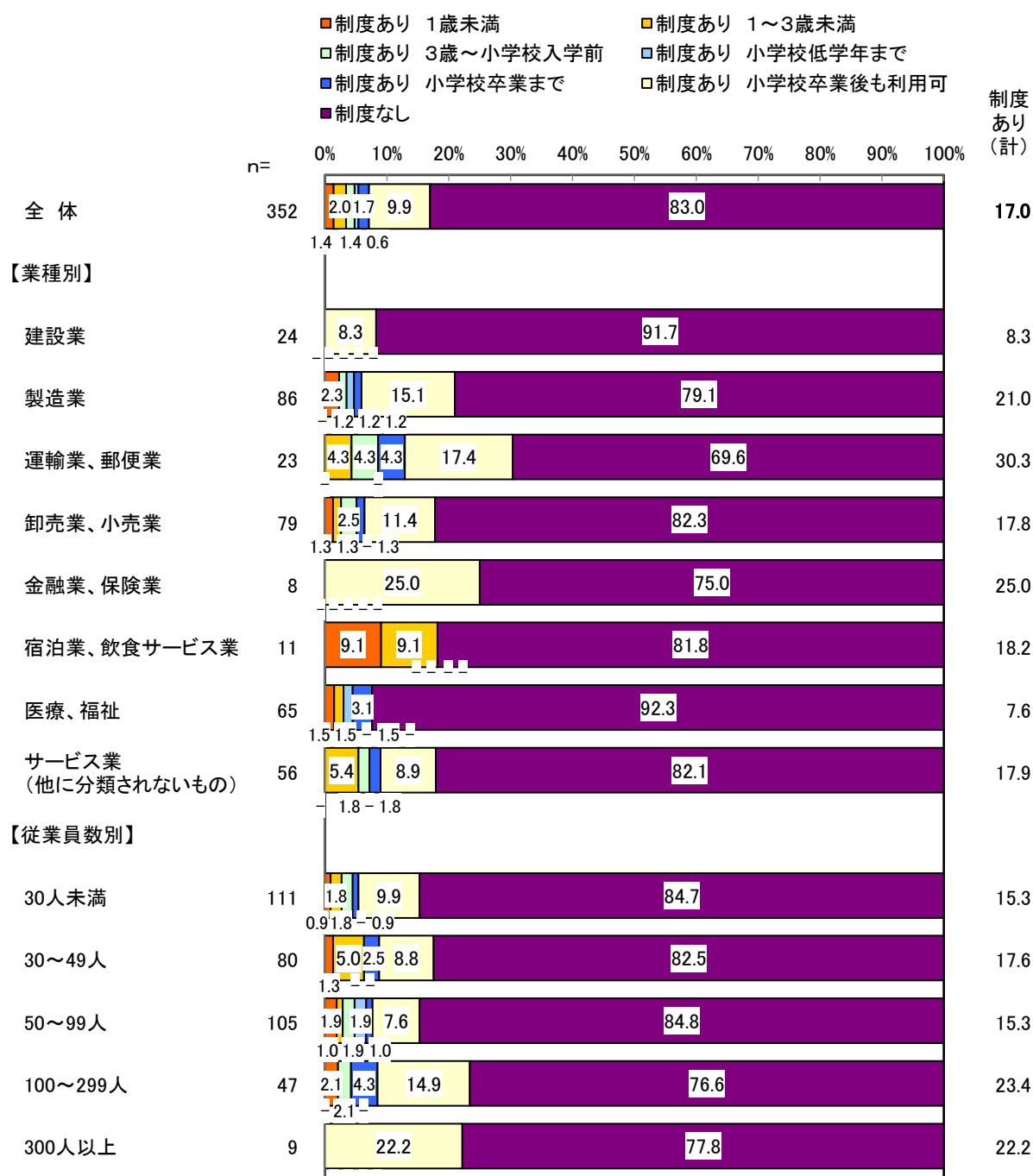
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は医療、福祉で87.7%、運輸業、郵便業で86.8%と高くなっている。一方、建設業では70.9%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100人以上で9割を超えている。一方、30人未満では69.3%と低くなっている。

(2) フレックスタイム制度



※母数が20未満の項目は参考値とする。

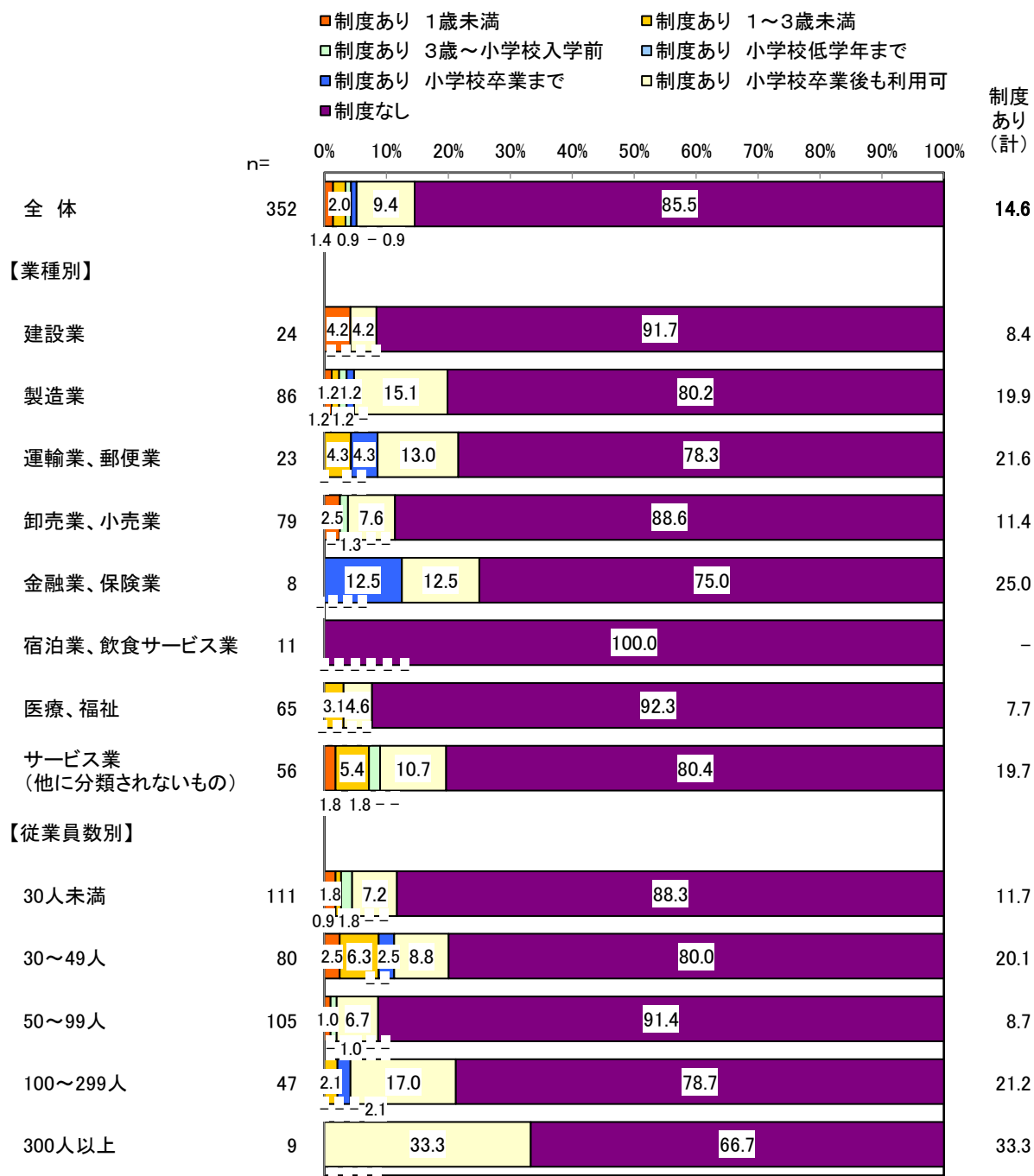
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で30.3%と高くなっている。一方、医療、福祉では7.6%、建設業では8.3%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は100人以上で2割台となっている。一方、99人未満では1割台と低くなっている。

(3) 在宅勤務制度



※母数が20未満の項目は参考値とする。

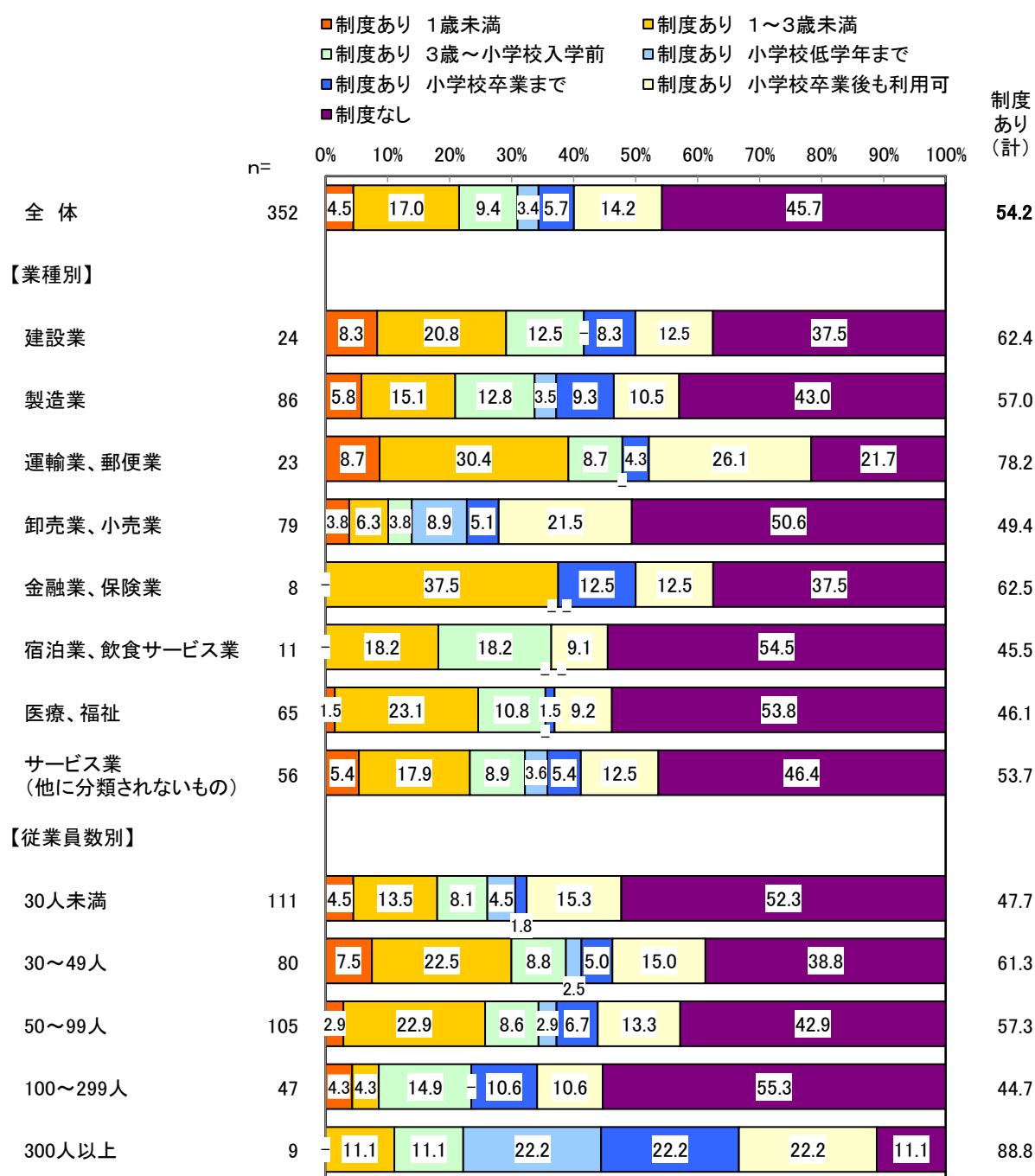
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で21.6%と高くなっている。一方、医療、福祉では7.7%、建設業では8.4%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は100～299人で21.2%、30～49人で20.1%と高くなっている。一方、50～99人では8.7%と低くなっている。

(4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ



※母数が20未満の項目は参考値とする。

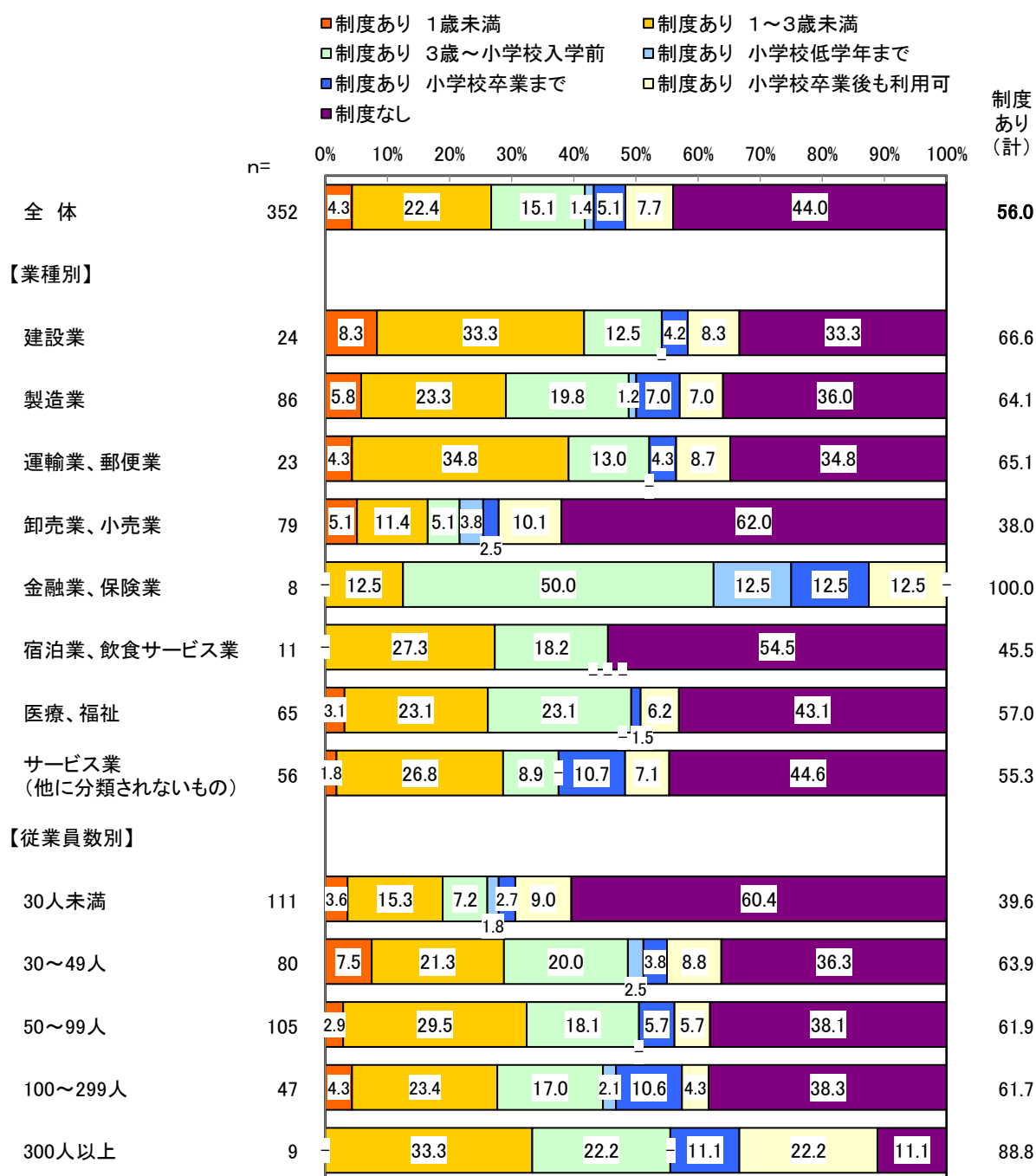
【業種別】

業種別でみると、「制度あり(計)」は建設業で62.4%と高くなっている。一方、医療、福祉では46.1%、卸売業、小売業では49.4%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり(計)」は30～49人で61.3%、50～99人で57.3%と高くなっている。一方、100～299人では44.7%、30人未満では47.7%と低くなっている。

(5) 所定外労働の免除



※母数が20未満の項目は参考値とする。

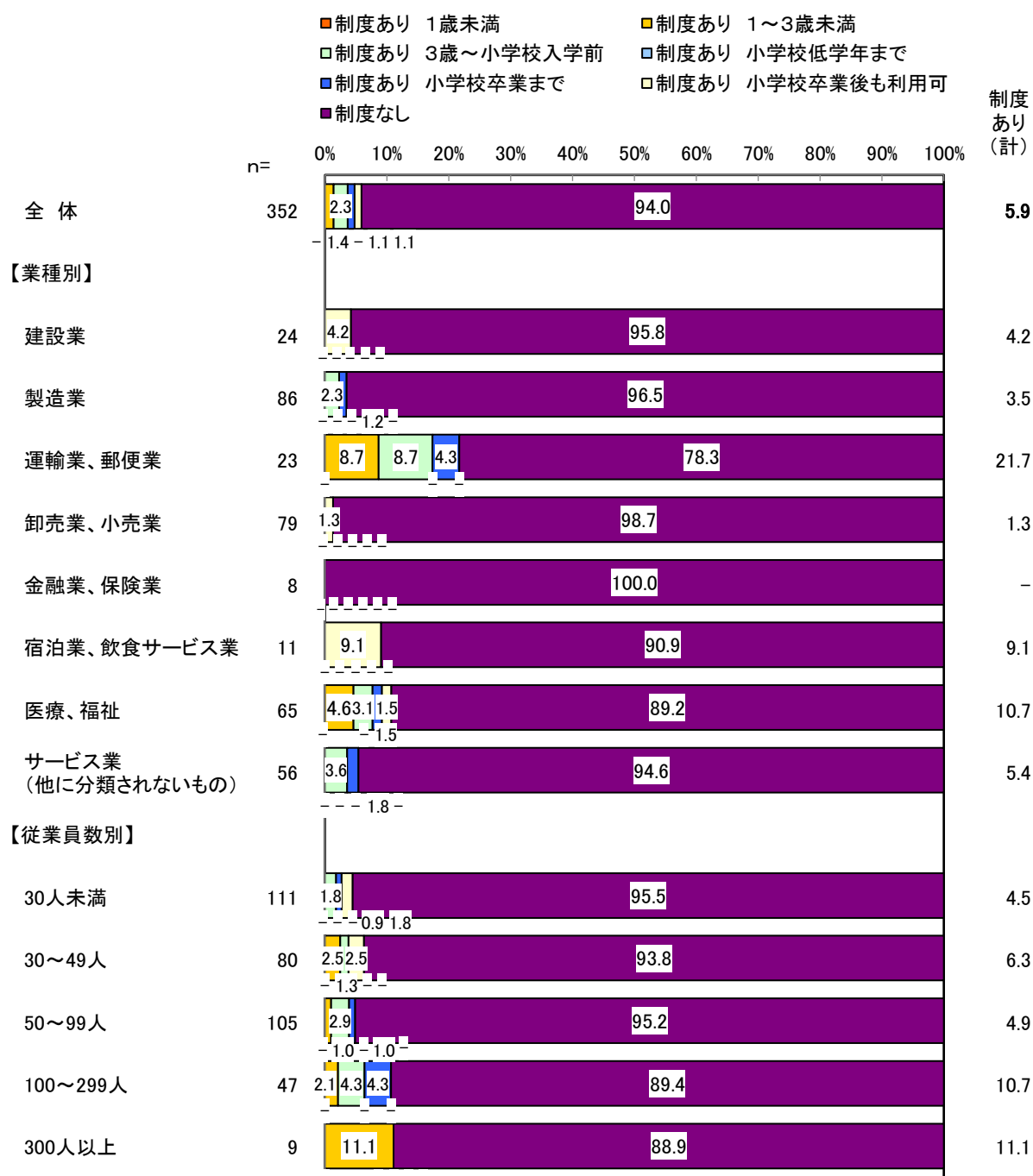
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は建設業で66.6%、運輸業、郵便業で65.1%、製造業で64.1%と高くなっている。一方、卸売業、小売業では38.0%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は30～299人で6割台と高くなっている。一方、30人未満では39.6%と低くなっている。

(6) 事業所内託児施設



※母数が20未満の項目は参考値とする。

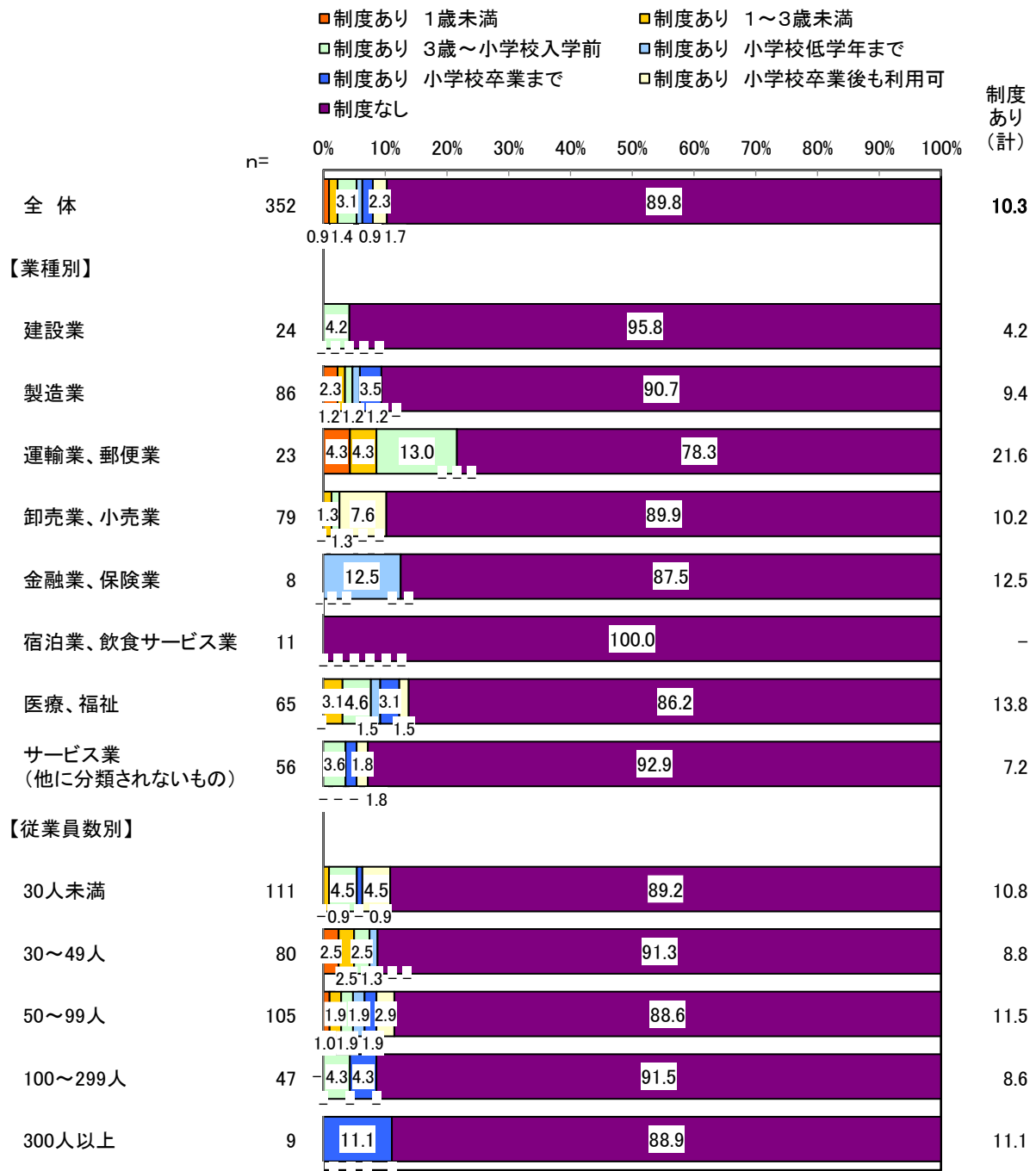
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で21.7%と高くなっている。一方、卸売業、小売業では1.3%、製造業では3.5%、建設業では4.2%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は100～299人で10.7%となっている。一方、30人未満では4.5%、50～99人では4.9%と低くなっている。

(7) 育児サービス利用等に関する援助



※母数が20未満の項目は参考値とする。

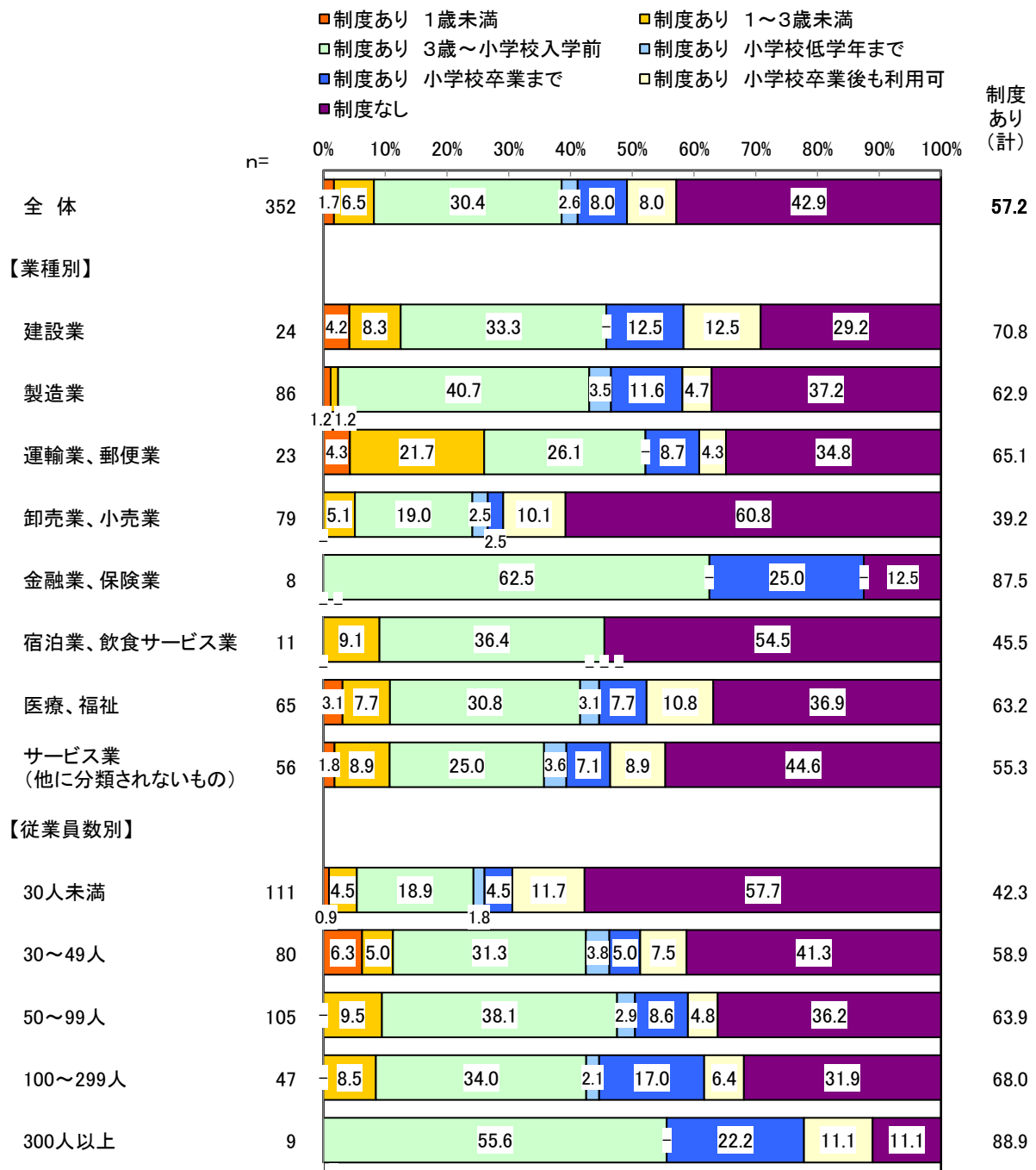
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で21.6%と高くなっている。一方、建設業では4.2%、サービス業 (他に分類されないもの) では7.2%、製造業では9.4%と1割に満たない。

【従業員数別】

従業員数別でみると、いずれの従業員数でも「制度なし」が9割前後となっている。

(8) 子ども看護休暇制度



※母数が20未満の項目は参考値とする。

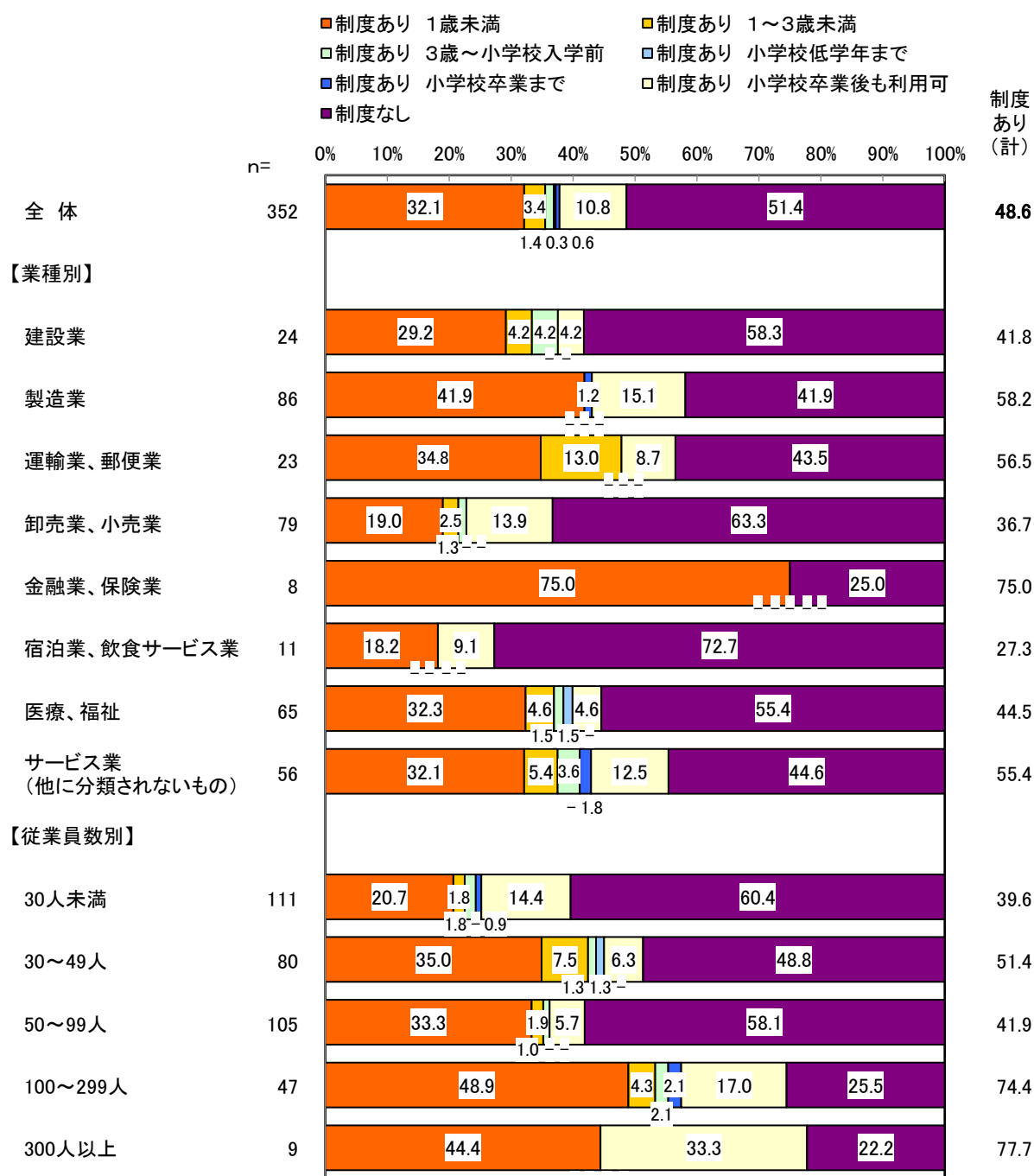
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は建設業で70.8%と高くなっている。一方、卸売業、小売業では39.2%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100～299人で68.0%となっている。一方、30人未満では42.3%と低くなっている。

(9) 配偶者出産時特別休暇



※母数が20未満の項目は参考値とする。

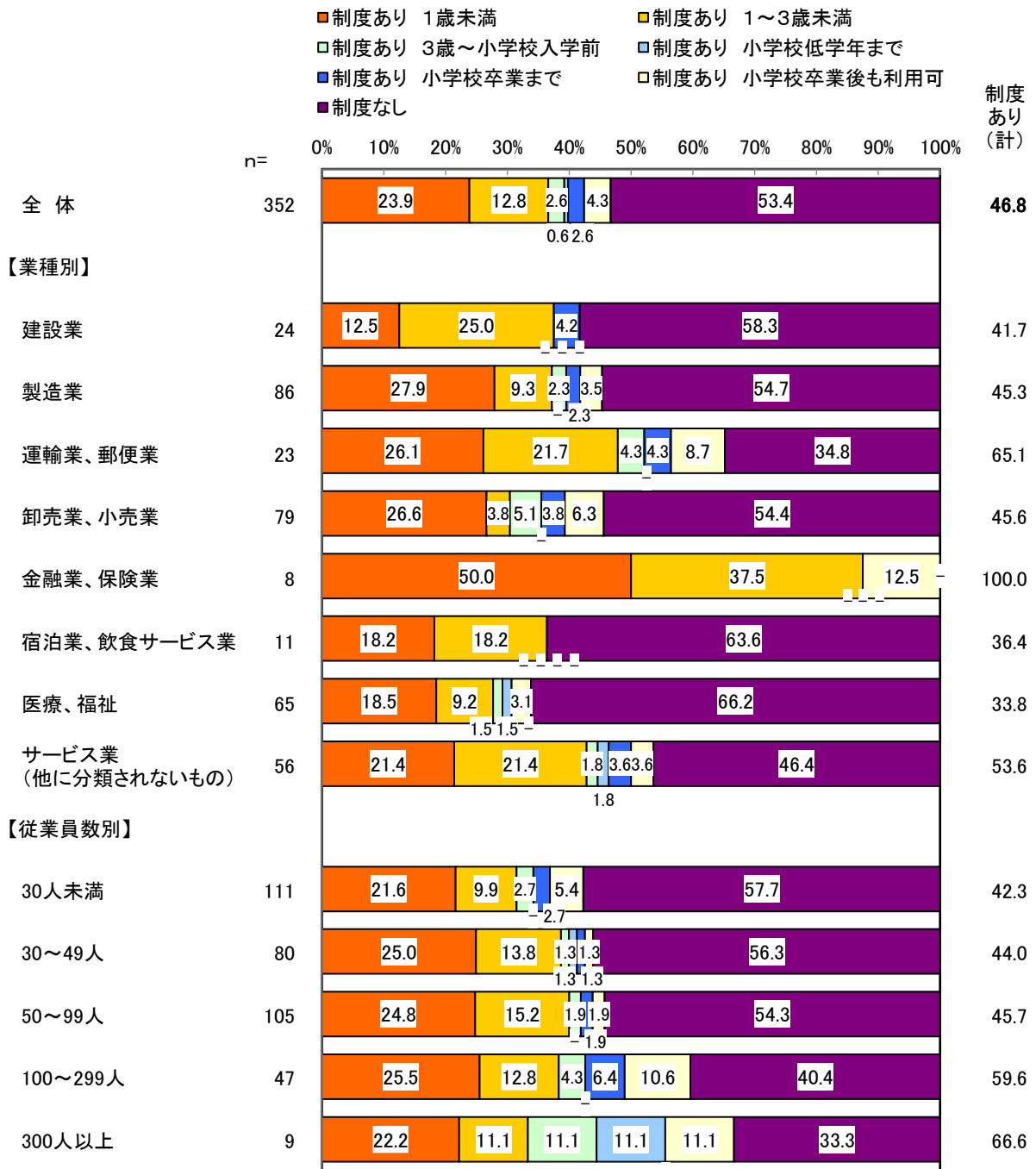
【業種別】

業種別で見ると、「制度あり (計)」は製造業で58.2%、運輸業、郵便業で56.5%、サービス業 (他に分類されないもの) で55.4%と高くなっている。一方、建設業では41.8%、医療、福祉では44.5%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別で見ると、「制度あり (計)」は100～299人で74.4%と高くなっている。一方、30人未満では39.6%、50～99人では41.9%と低くなっている。

(10) 男性の育児休業制度や「共育て」のための特別休暇



※母数が20未満の項目は参考値とする。

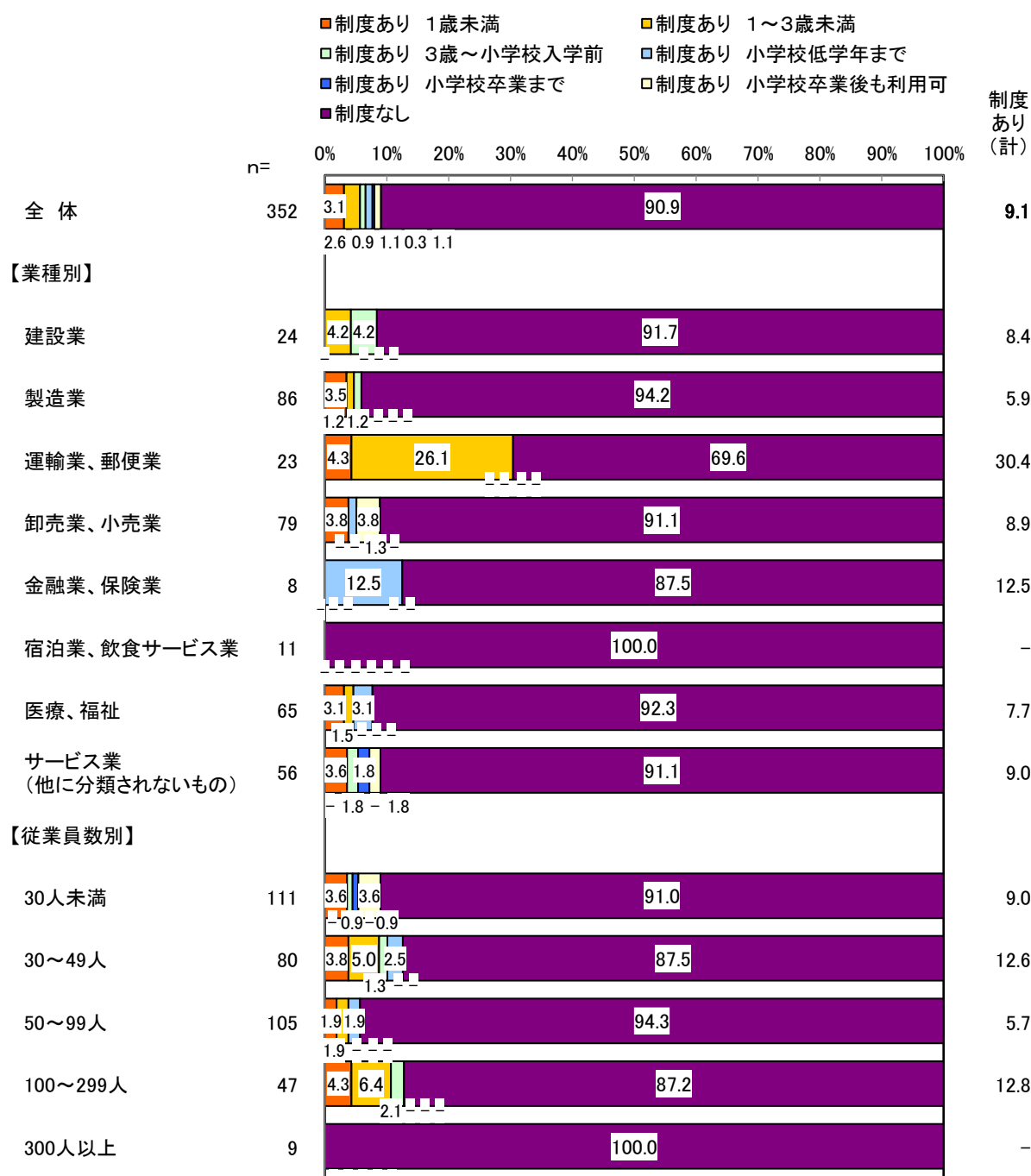
【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で65.1%と高くなっている。一方、医療、福祉では33.8%と低くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は従業員数が多いほど高くなる傾向があり、100～299人で59.6%となっている。一方、100人未満では5割を下回っている。

(11) 育児休業中の経済的支援（雇用保険による育児休業給付金を除く）



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「制度あり (計)」は運輸業、郵便業で 30.4%と高くなっている。一方、「制度なし」はほとんどの業種で9割を超えている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「制度あり (計)」は100〜299人で12.8%、30〜49人で12.6%とやや高くなっている。

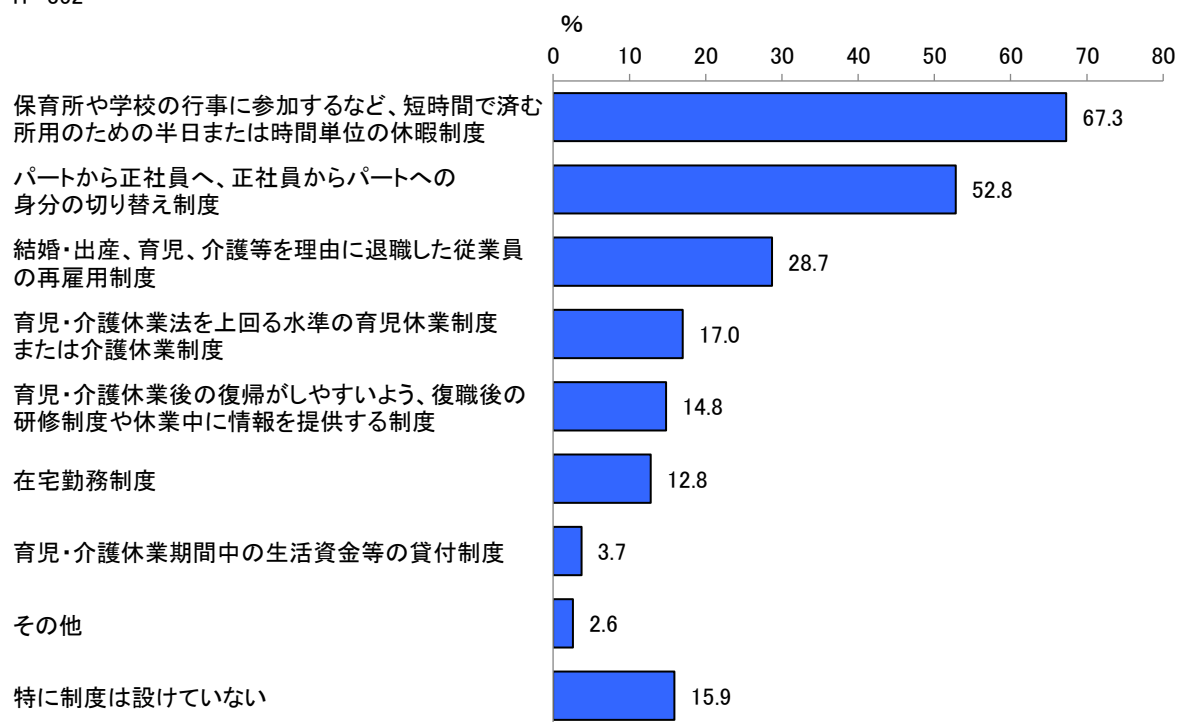
4 働きやすい環境整備について

問 14 貴社には、仕事と家庭の両立を支援するため、次のような制度がありますか。

(回答はいくつでも)

仕事と家庭の両立支援制度は、「保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度」が 67.3%で最も高く、次いで「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」が 52.8%、「結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度」が 28.7%となっている。

n= 352



仕事と家庭の両立支援制度（業種別）

(%)

	n	保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度	パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度	結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度	育児・介護休業法を上回る水準の育児休業制度または介護休業制度	育児・介護休業後の復帰がしやすいよう、復職後の研修制度や休業中に情報を提供する制度
全体	352	67.3	52.8	28.7	17.0	14.8
【業種別】						
建設業	24	83.3	33.3	20.8	20.8	8.3
製造業	86	72.1	45.3	17.4	16.3	10.5
運輸業、郵便業	23	60.9	47.8	52.2	17.4	13.0
卸売業、小売業	79	60.8	50.6	35.4	15.2	17.7
金融業、保険業	8	87.5	62.5	37.5	75.0	62.5
宿泊業、飲食サービス業	11	81.8	81.8	45.5	9.1	27.3
医療、福祉	65	67.7	75.4	35.4	20.0	20.0
サービス業(他に分類されないもの)	56	58.9	44.6	17.9	8.9	5.4

(%)

	n	在宅勤務制度	育児・介護休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他	特に制度は設けていない
全体	352	12.8	3.7	2.6	15.9
【業種別】					
建設業	24	8.3	-	-	16.7
製造業	86	19.8	5.8	3.5	14.0
運輸業、郵便業	23	17.4	8.7	-	17.4
卸売業、小売業	79	10.1	-	2.5	19.0
金融業、保険業	8	25.0	12.5	25.0	12.5
宿泊業、飲食サービス業	11	-	9.1	-	9.1
医療、福祉	65	4.6	4.6	1.5	10.8
サービス業(他に分類されないもの)	56	16.1	1.8	1.8	21.4

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度」は建設業で 83.3%と高くなっている。「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」は医療、福祉で 75.4%と高くなっている。「結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度」は運輸業、郵便業で 52.2%と高くなっている。

仕事と家庭の両立支援制度（従業員数別）

(%)

	n	保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度	パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度	結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度	育児・介護休業法を上回る水準の育児休業制度または介護休業制度	育児・介護休業後の復帰がしやすいよう、復職後の研修制度や休業中に情報を提供する制度
全体	352	67.3	52.8	28.7	17.0	14.8
【従業員数別】						
30人未満	111	60.4	46.8	35.1	11.7	10.8
30～49人	80	77.5	62.5	32.5	22.5	22.5
50～99人	105	65.7	55.2	21.0	16.2	12.4
100～299人	47	68.1	46.8	25.5	19.1	14.9
300人以上	9	77.8	44.4	22.2	33.3	22.2

(%)

	n	在宅勤務制度	育児・介護休業期間中の生活資金等の貸付制度	その他	特に制度は設けていない
全体	352	12.8	3.7	2.6	15.9
【従業員数別】					
30人未満	111	8.1	1.8	1.8	22.5
30～49人	80	13.8	6.3	2.5	7.5
50～99人	105	9.5	1.9	3.8	20.0
100～299人	47	27.7	6.4	2.1	8.5
300人以上	9	22.2	11.1	-	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

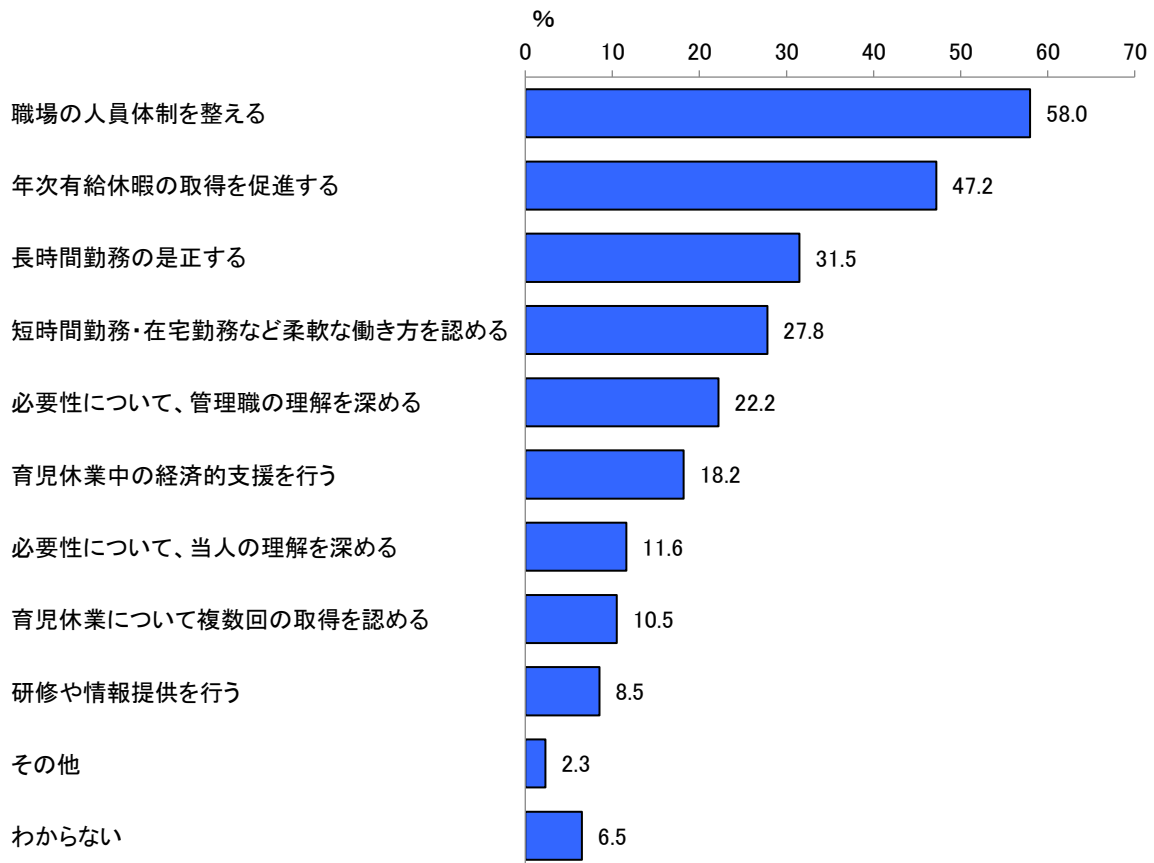
【従業員数別】

従業員数別でみると、「保育所や学校の行事に参加するなど、短時間で済む所用のための半日または時間単位の休暇制度」は30～49人で77.5%と高くなっている。「パートから正社員へ、正社員からパートへの身分の切り替え制度」も30～49人で62.5%と高くなっている。「結婚・出産、育児、介護等を理由に退職した従業員の再雇用制度」は30人未満で35.1%と高くなっている。

問 15 男性の育児休業制度の利用を含めた「共育て」を促進するためには、どのような取組が有効と考えますか。(回答は3つまで)

「共育て」を促進するために有効と考える取組は、「職場の人員体制を整える」が58.0%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得を促進する」が47.2%、「長時間勤務の是正する」が31.5%となっている。

n= 352



「共育て」を促進するために有効な取組（業種別）

(%)

	n	職場の人員体制を整える	年次有給休暇の取得を促進する	長時間勤務の是正する	短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める	必要性について、管理職の理解を深める	育児休業中の経済的支援を行う
全体	352	58.0	47.2	31.5	27.8	22.2	18.2
【業種別】							
建設業	24	50.0	66.7	41.7	29.2	25.0	12.5
製造業	86	61.6	53.5	32.6	29.1	24.4	18.6
運輸業、郵便業	23	43.5	43.5	26.1	17.4	21.7	34.8
卸売業、小売業	79	58.2	32.9	36.7	26.6	17.7	19.0
金融業、保険業	8	87.5	37.5	25.0	25.0	37.5	25.0
宿泊業、飲食サービス業	11	63.6	63.6	36.4	36.4	27.3	-
医療、福祉	65	58.5	49.2	24.6	30.8	16.9	12.3
サービス業（他に分類されないもの）	56	55.4	46.4	28.6	26.8	26.8	21.4

(%)

	n	必要性について、当人の理解を深める	育児休業について複数回の取得を認める	研修や情報提供を行う	その他	わからない
全体	352	11.6	10.5	8.5	2.3	6.5
【業種別】						
建設業	24	8.3	16.7	4.2	-	4.2
製造業	86	9.3	12.8	8.1	3.5	2.3
運輸業、郵便業	23	26.1	8.7	13.0	-	8.7
卸売業、小売業	79	6.3	8.9	7.6	2.5	11.4
金融業、保険業	8	-	25.0	12.5	-	-
宿泊業、飲食サービス業	11	27.3	18.2	-	-	9.1
医療、福祉	65	15.4	10.8	9.2	1.5	7.7
サービス業（他に分類されないもの）	56	12.5	3.6	10.7	3.6	5.4

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「職場の人員体制を整える」は製造業で61.6%と高くなっている。「年次有給休暇の取得を促進する」は建設業で66.7%と高く、「長時間勤務の是正する」も建設業で41.7%と高くなっている。

「共育で」を促進するために有効な取組（従業員数別）

(%)

	n	職場の人員体制を整える	年次有給休暇の取得を促進する	長時間勤務の是正する	短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める	必要性について、管理職の理解を深める	育児休業中の経済的支援を行う
全体	352	58.0	47.2	31.5	27.8	22.2	18.2
【従業員数別】							
30人未満	111	55.9	44.1	32.4	23.4	22.5	15.3
30～49人	80	58.8	51.3	31.3	31.3	22.5	20.0
50～99人	105	60.0	50.5	33.3	27.6	21.0	17.1
100～299人	47	59.6	42.6	27.7	31.9	17.0	25.5
300人以上	9	44.4	33.3	22.2	33.3	55.6	11.1

(%)

	n	必要性について、本人の理解を深める	育児休業について複数回の取得を認める	研修や情報提供を行う	その他	わからない
全体	352	11.6	10.5	8.5	2.3	6.5
【従業員数別】						
30人未満	111	8.1	8.1	8.1	4.5	9.9
30～49人	80	12.5	10.0	7.5	1.3	6.3
50～99人	105	12.4	9.5	6.7	-	4.8
100～299人	47	14.9	19.1	10.6	2.1	4.3
300人以上	9	22.2	11.1	33.3	11.1	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「年次有給休暇の取得を促進する」は30～49人で51.3%、50～99人で50.5%と高くなっている。「長時間勤務の是正する」は100人未満で3割を超えている。

「共育て」を促進するために有効な取組（育児休業取得者の有無別）

(%)

	n	職場の人員体制を整える	年次有給休暇の取得を促進する	長時間勤務の是正する	短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める	必要性について、管理職の理解を深める	育児休業中の経済的支援を行う
全体	352	58.0	47.2	31.5	27.8	22.2	18.2
【育児休業取得者の有無別】							
女性取得者あり	108	60.2	44.4	33.3	29.6	22.2	17.6
女性対象者なし	198	56.1	49.5	33.8	27.3	21.2	15.7
男性取得者あり	51	64.7	47.1	37.3	35.3	23.5	31.4
男性取得者なし	33	63.6	54.5	21.2	21.2	24.2	24.2
男性対象者なし	159	57.9	46.5	35.8	29.6	22.0	14.5

(%)

	n	必要性について、本人の理解を深める	育児休業について複数回の取得を認める	研修や情報提供を行う	その他	わからない
全体	352	11.6	10.5	8.5	2.3	6.5
【育児休業取得者の有無別】						
女性取得者あり	108	13.0	15.7	11.1	2.8	4.6
女性対象者なし	198	11.1	8.6	8.1	2.0	7.6
男性取得者あり	51	13.7	7.8	9.8	-	2.0
男性取得者なし	33	3.0	15.2	9.1	3.0	3.0
男性対象者なし	159	10.7	11.9	8.8	2.5	6.9

※1 “取得者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産したが育児休業は取得しなかった従業員のみの事業所。なお、女性はn=0であるため省略する。

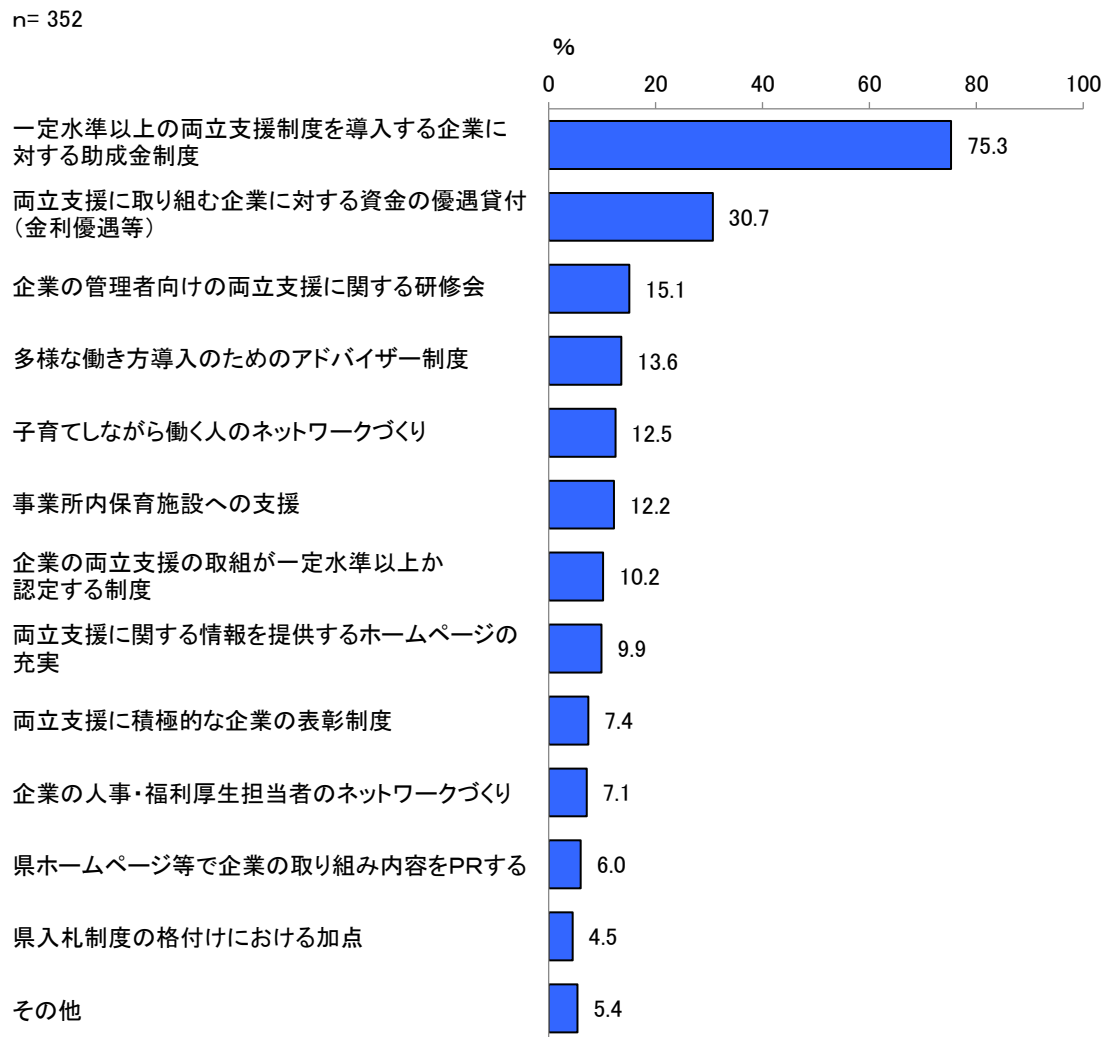
※2 “対象者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員がいない事業所。

【育児休業取得者の有無別】

育児休業取得者の有無別でみると、「職場の人員体制を整える」は男性取得者ありで64.7%、男性取得者なしで63.6%と高くなっている。また、男性取得者ありで「長時間勤務の是正する」が37.3%、「短時間勤務・在宅勤務など柔軟な働き方を認める」が35.3%、「育児休業中の経済的支援を行う」が31.4%と高くなっている。「年次有給休暇の取得を促進する」は男性取得者なしで54.5%と高くなっている。

問 16 今後、企業が仕事と家庭が両立しやすい労働環境を整備するために、行政に対してどのような支援を期待しますか。(回答は3つまで)

企業が仕事と家庭が両立しやすい労働環境を整備するために行政に期待する支援は、「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」が75.3%で最も高く、次いで「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付(金利優遇等)」が30.7%、「企業の管理者向けの両立支援に関する研修会」が15.1%となっている。



仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援（業種別）

(%)

	n	一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度	両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付(金利優遇等)	企業の管理者向けの両立支援に関する研修会	多様な働き方導入のためのアドバイザー制度	子育てしながら働く人のネットワークづくり	事業所内保育施設への支援	企業の両立支援の取組が一定水準以上か認定する制度
全体	352	75.3	30.7	15.1	13.6	12.5	12.2	10.2
【業種別】								
建設業	24	83.3	29.2	4.2	25.0	12.5	-	8.3
製造業	86	80.2	26.7	19.8	12.8	3.5	14.0	9.3
運輸業、郵便業	23	65.2	26.1	21.7	26.1	8.7	21.7	8.7
卸売業、小売業	79	67.1	38.0	12.7	13.9	19.0	12.7	15.2
金融業、保険業	8	87.5	-	-	12.5	12.5	12.5	12.5
宿泊業、飲食サービス業	11	81.8	36.4	18.2	-	9.1	9.1	9.1
医療、福祉	65	80.0	27.7	15.4	13.8	18.5	7.7	6.2
サービス業(他に分類されないもの)	56	71.4	35.7	14.3	7.1	12.5	16.1	10.7

(%)

	n	両立支援に関する情報を提供するホームページの充実	両立支援に積極的な企業の表彰制度	企業の人事・福利厚生担当者のネットワークづくり	県ホームページ等で企業の取り組み内容をPRする	県入札制度の格付けにおける加点	その他
全体	352	9.9	7.4	7.1	6.0	4.5	5.4
【業種別】							
建設業	24	8.3	8.3	8.3	4.2	20.8	-
製造業	86	9.3	10.5	7.0	3.5	1.2	7.0
運輸業、郵便業	23	4.3	4.3	8.7	8.7	8.7	4.3
卸売業、小売業	79	5.1	6.3	6.3	7.6	3.8	6.3
金融業、保険業	8	37.5	-	-	-	-	-
宿泊業、飲食サービス業	11	9.1	-	9.1	9.1	-	9.1
医療、福祉	65	12.3	3.1	10.8	3.1	1.5	3.1
サービス業(他に分類されないもの)	56	14.3	12.5	3.6	10.7	7.1	7.1

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

業種別でみると、「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」は建設業で83.3%と高くなっている。「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付(金利優遇等)」は卸売業、小売業で38.0%と高くなっている。

仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援（従業員数別）

(%)

	n	一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度	両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付(金利優遇等)	企業の管理者向けの両立支援に関する研修会	多様な働き方導入のためのアドバイザー制度	子育てしながら働く人のネットワークづくり	事業所内保育施設への支援	企業の両立支援の取組が一定水準以上か認定する制度
全体	352	75.3	30.7	15.1	13.6	12.5	12.2	10.2
【従業員数別】								
30人未満	111	72.1	34.2	13.5	10.8	13.5	12.6	7.2
30～49人	80	82.5	27.5	13.8	21.3	16.3	10.0	15.0
50～99人	105	72.4	28.6	16.2	7.6	11.4	12.4	8.6
100～299人	47	74.5	34.0	19.1	21.3	6.4	10.6	8.5
300人以上	9	88.9	22.2	11.1	11.1	11.1	33.3	33.3

(%)

	n	両立支援に関する情報を提供するホームページの充実	両立支援に積極的な企業の表彰制度	企業の人事・福利厚生担当者のネットワークづくり	県ホームページ等で企業の取り組み内容をPRする	県入札制度の格付けにおける加点	その他
全体	352	9.9	7.4	7.1	6.0	4.5	5.4
【従業員数別】							
30人未満	111	11.7	5.4	4.5	9.9	3.6	9.9
30～49人	80	7.5	8.8	5.0	2.5	3.8	2.5
50～99人	105	11.4	8.6	10.5	6.7	5.7	2.9
100～299人	47	6.4	4.3	8.5	2.1	6.4	6.4
300人以上	9	11.1	22.2	11.1	-	-	-

※母数が20未満の項目は参考値とする。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度」は30～49人で82.5%と高くなっている。「両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付（金利優遇等）」は30人未満で34.2%、100～299人で34.0%と高くなっている。

仕事と家庭が両立しやすい労働環境の整備のために行政に期待する支援
(育児休業取得者の有無別)

(%)

	n	一定水準以上の両立支援制度を導入する企業に対する助成金制度	両立支援に取り組む企業に対する資金の優遇貸付(金利優遇等)	企業の管理者向けの両立支援に関する研修会	多様な働き方導入のためのアドバイザー制度	子育てしながら働く人のネットワークづくり	事業所内保育施設への支援	企業の両立支援の取組が一定水準以上か認定する制度
全体	352	75.3	30.7	15.1	13.6	12.5	12.2	10.2
【育児休業取得者の有無別】								
女性取得者あり	108	77.8	28.7	13.0	12.0	12.0	18.5	11.1
女性対象者なし	198	74.2	32.8	16.2	12.6	11.1	8.6	10.1
男性取得者あり	51	76.5	27.5	17.6	23.5	11.8	17.6	7.8
男性取得者なし	33	57.6	24.2	12.1	21.2	15.2	15.2	12.1
男性対象者なし	159	78.6	34.0	14.5	11.9	9.4	12.6	11.9

(%)

	n	両立支援に関する情報を提供するホームページの充実	両立支援に積極的な企業の表彰制度	企業の人事・福利厚生担当者のネットワークづくり	県ホームページ等で企業の取り組み内容をPRする	県入札制度の格付けにおける加点	その他
全体	352	9.9	7.4	7.1	6.0	4.5	5.4
【育児休業取得者の有無別】							
女性取得者あり	108	8.3	7.4	8.3	2.8	2.8	2.8
女性対象者なし	198	10.1	6.6	6.6	7.1	5.6	6.1
男性取得者あり	51	5.9	11.8	17.6	5.9	2.0	2.0
男性取得者なし	33	12.1	15.2	9.1	3.0	12.1	-
男性対象者なし	159	11.3	5.7	3.8	6.9	3.8	5.7

※1 “取得者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産したが育児休業は取得しなかった従業員のみの事業所。なお、女性はn=0であるため省略する。

※2 “対象者なし”は本人もしくはパートナー（配偶者）が出産した従業員がいない事業所。

【育児休業取得者の有無別】

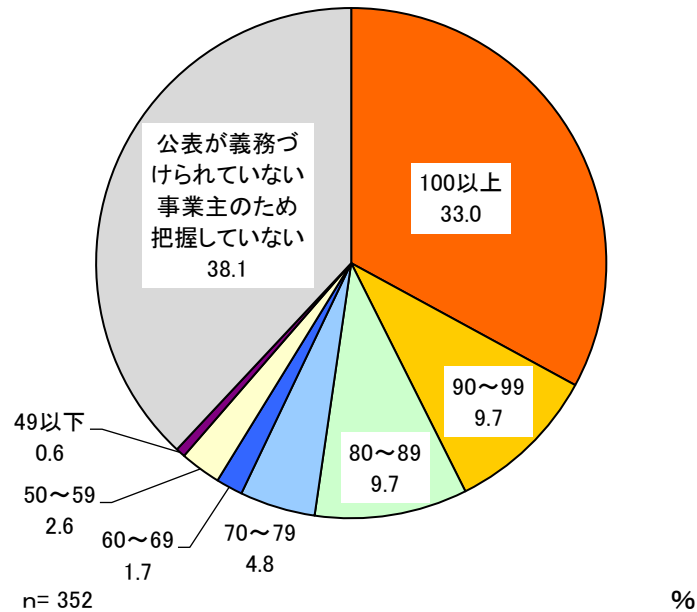
育児休業取得者の有無別でみると、「多様な働き方導入のためのアドバイザー制度」は男性取得者ありで23.5%と高くなっている。「事業所内保育施設への支援」は女性取得者ありで18.5%、男性取得者ありで17.6%、「企業の人事・福利厚生担当者のネットワークづくり」は男性取得者ありで17.6%とやや高くなっている。

5 女性活躍推進について

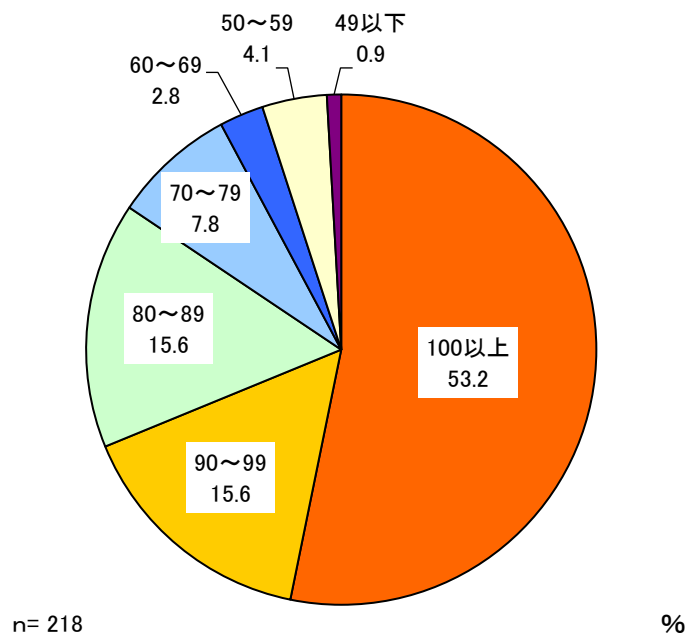
問 17 省令が改正され、常時雇用する労働者が 301 人以上の一般事業主は「男女の賃金の差異」の公表が義務づけられました。

男性の賃金を 100 とした場合、女性の賃金はどのくらいですか。

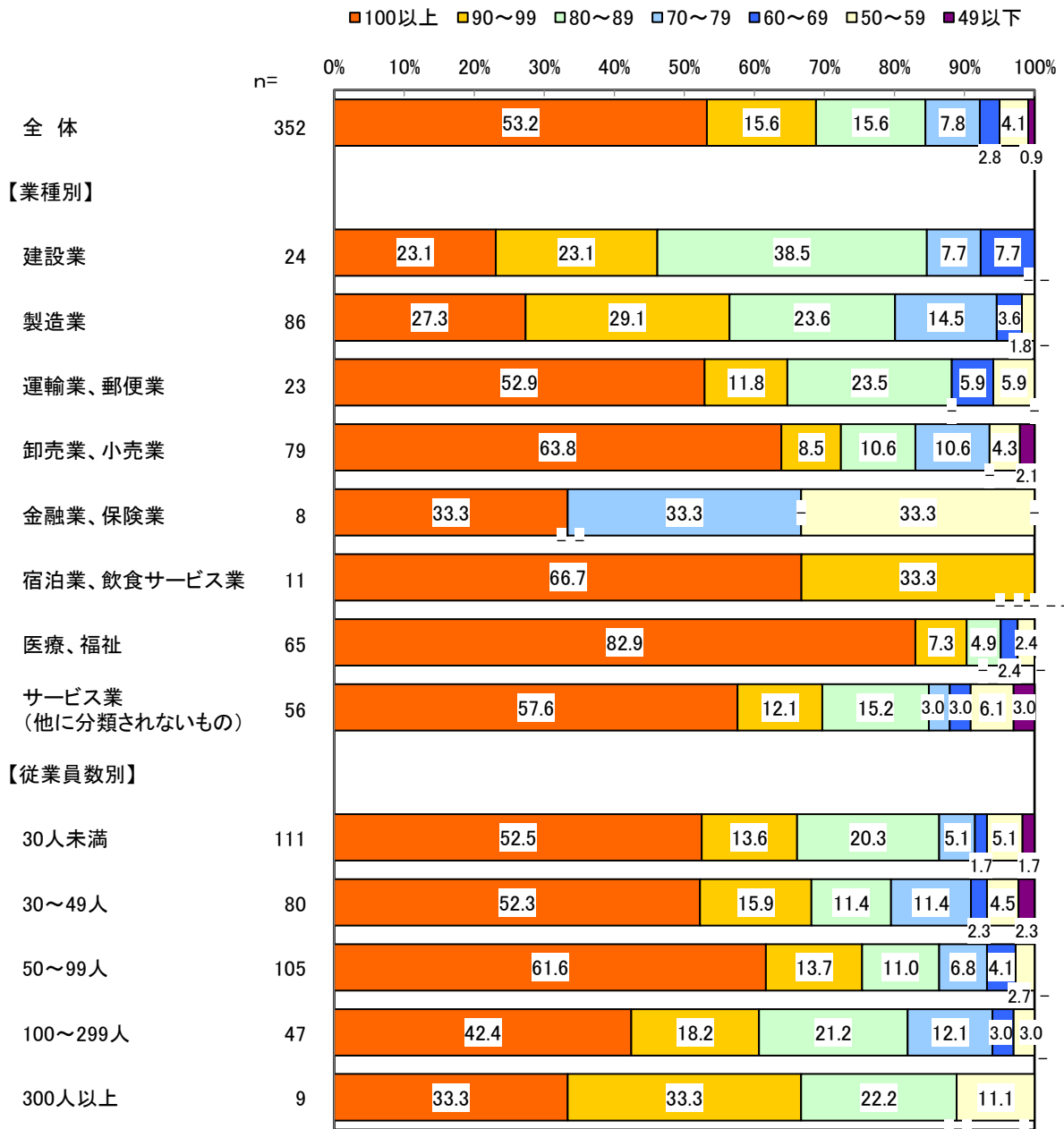
男性の賃金を 100 とした場合の女性の賃金は、「公表が義務づけられていない事業主のため把握していない」が 38.1%で最も高かった。把握している事業所のみで見ると、「100 以上」が 53.2%、「90～99」と「80～89」がそれぞれ 15.6%で、「100 以上」が 100 未満（46.8%）よりも高くなっている。



把握している事業所のみ



男性の賃金を100とした場合の女性の賃金
(把握している事業所のみ/業種別、従業員数別)



※母数が20未満の項目は参考値とする。

【業種別】

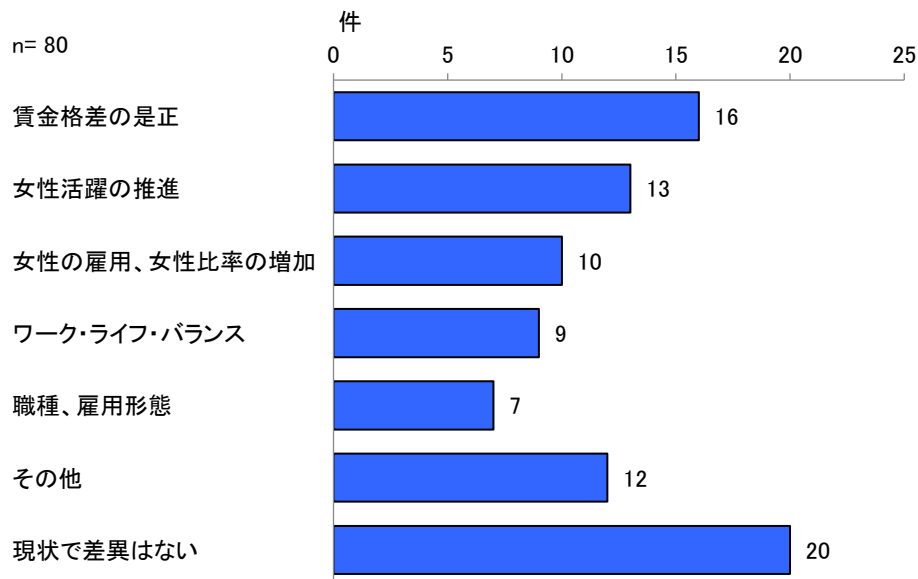
業種別でみると、「100以上」は医療、福祉で82.9%と高くなっている。一方、89以下の割合は建設業で53.9%と高くなっている。

【従業員数別】

従業員数別でみると、「100以上」は50~99人で61.6%と高くなっている。一方、89以下の割合は100~299人で39.3%と高くなっている。

問 18 男女の従業員数や雇用形態別の割合、賃金の差異などについて、貴社で今後、取り組んでいきたいことはありますか。

男女の従業員数や雇用形態別の割合、賃金の差異などについて今後取り組んでいきたいことを自由に記入してもらったところ、80 事業所から回答があった。1 事業所で複数の意見を記入している場合もあるため、延べ件数は 87 件となっている。意見の内容で 7 項目に分類したところ、「現状で差異はない」が 20 件で最も多くなっている。今後の取組内容としては、「賃金格差の是正」が 16 件で最も多く、次いで「女性活躍の推進」が 13 件、「女性の雇用、女性比率の増加」が 10 件となっている。



以下に代表的な意見を掲載する。

【賃金格差の是正】

- ・賃金支給に対して、新しい考課制度の確立（製造業／100～299 人）
- ・男女関係なく、能力に応じた賃金アップ（卸売業、小売業／50～99 人）
- ・2 年前から男女の賃金格差の是正を開始。一足飛びには行かないため、数年掛けて改善する計画。（製造業／100～299 人）

【女性活躍の推進】

- ・個人の能力・スキルや会社への貢献度合いに応じた評価制度の確立（製造業／30～49 人）
- ・女性の管理職を増やすための教育、環境づくりなど（宿泊業、飲食サービス業／50～99 人）
- ・キャリア開発プログラム：すべての従業員にキャリア成長の機会を提供するために、専門スキルやリーダーシップの研修プログラムを整備する。これにより、従業員が自身の能力を最大限に発揮し、キャリアアップを目指せるようサポートする。（製造業／300～999 人）
- ・女性の管理職を置きたいと考えているが、女子社員が望んでおらず、意識改革を進めていきたい。（サービス業（他に分類されないもの）／30 人未満）

【女性の雇用、女性比率の増加】

- ・男女の賃金格差はないが、男女の従業員数割合に差があるので女性も積極的に採用していきたい。（サービス業（他に分類されないもの）／100～299 人）
- ・業務特性上、男性比率が高くなるのは当然ですが、女性雇用促進を進めていきます。現段階まだ女性ウエイトが低く、段階的に構築を行っていききたい。（運輸業、郵便業／30～49 人）

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・多様化する働き方に対応した組織、体制の整備（サービス業（他に分類されないもの）／30～49人）
- ・社員がより休暇を取得しやすい環境の整備（卸売業、小売業／30～49人）
- ・育児介護で退職をする場合の復職支援制度など（製造業／100～299人）
- ・従業員数や賃金も男女バランスが良いと感じているが、今後若い従業員が結婚・出産し休業することもあると思うので、時短勤務やフレックスタイム制などの制度を拡充し、復職しやすい・休業を取りやすい・他従業員に負担がかからないように考えていきたい。（サービス業（他に分類されないもの）／300～999人）
- ・当店ではオープンしてからずっと先ずは家庭を優先的にするように指導している。また、介護する人がいる家庭には休みたいときには休ませている。先ずは家庭が円満ではじめて仕事ができるため家庭を優先する。（卸売業、小売業／30人未満）

【職種、雇用形態】

- ・介護の仕事は女性の役割が大きく、当社では賃金差はありません。正社員とパート職員との賃金格差もほとんどありません。子育て世代も活躍できるよう、正社員から出産後の時間短縮のパートに、パートから正社員にと雇用形態も柔軟に対応していきます。（医療、福祉／30人未満）
- ・独身者と子どもを持つスタッフ間の意識が異なるため、それぞれの立場の理解を深める働きかけをしていきたいと考えています。（医療、福祉／30～49人）
- ・同じ業務なら賃金差は無いが、工場勤務は危険を伴い女性には難しいので、男性が多くなり、賃金も多い。その代わり事務所勤務は女性でも可能なので業務を振り分け雇用していきたい。（製造業／50～99人）
- ・女性は産休他での休みが多く能力的にも限界があり、初任給は男女同じでも昇給、賞与、成果による評価でも差がつくので賃金の差異は必然的であり避けられない。（製造業／100～299人）

【その他】

- ・各種ハラスメントの防止を徹底（卸売業、小売業／30～49人）
- ・個々が不平等と感ぜないシステムづくり。自己評価、他人評価、面談により総合判断するなど、誰もがわかりやすいようにしていきたい。（宿泊業、飲食サービス業／30～49人）

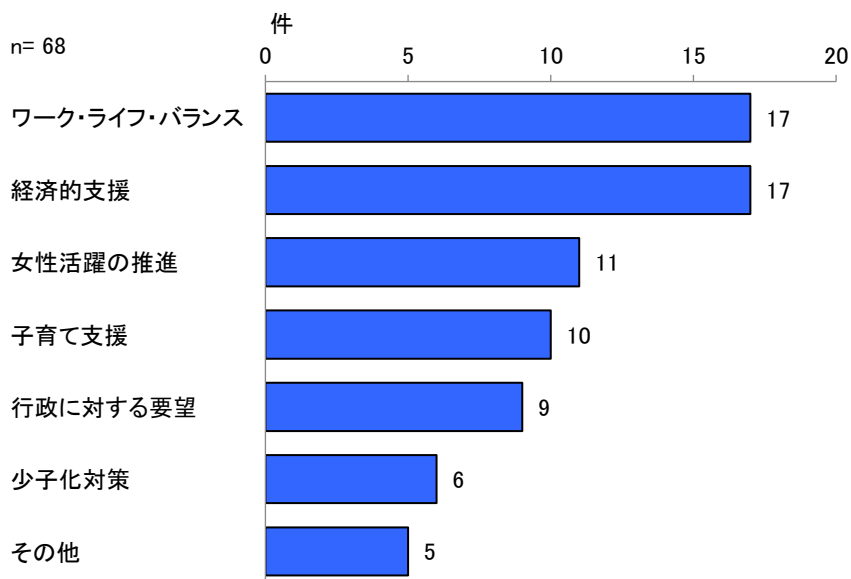
【現状で差異はない】

- ・職種によって賃金が決定されるため、性別による差異はない。（金融業、保険業／30人未満）
- ・男女差で賃金を決めているわけではなく、優秀な人材にはその利益が確保されていると思う。（医療、福祉／30人未満）
- ・従来どおり男女における人事・労務管理上の差別をしない。（医療、福祉／30人未満）

6 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について

問 19 ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進、少子化対策について、日頃お考えのことや行政に対する要望がありましたら自由にお書きください。

日頃お考えのことや行政に対する要望等を自由に記入してもらったところ、68 事業所から回答があった。1 事業所で複数の意見を記入している場合もあるため、延べ件数は 75 件となっている。意見の内容で 7 項目に分類したところ、「ワーク・ライフ・バランス」と「経済的支援」についての意見がそれぞれ 17 件と多く、次いで「女性活躍の推進」が 11 件となっている。



以下に代表的な意見を掲載する。

【ワーク・ライフ・バランス】

- ・ワーク・ライフ・バランスの最適解は個人によって違うと思うので柔軟な対応の出来る制度なり助成なりを希望します。(製造業/50~99人)
- ・女性活躍がなかなか進まないのは、やはり多数の女性が家事・育児を担っていることが原因と思われます。女性も男性もそれを認識し改善しなければ進まず、双方の意識改革が必要と思われます。そういったインプットを是正できるような改革を望みます。(製造業/100~299人)
- ・建設業に絡む業種の為、工程遅延や短納期に追われ残業が減らない。どうか対処してほしい。(製造業/50~99人)
- ・事務職員が少ないため、産休・育休制度の使用により残りの事務員に負荷がかかる。職員の理解は得られているが、実務上大変になるため、親以外の援助制度などの発信を多くしてほしい。(運輸業、郵便業/100~299人)

【経済的支援】

- ・産休や育休に対応する人件費の確保 (サービス業 (他に分類されないもの) /30~49人)
- ・サービス業 (宿泊業・飲食業) の人員不足解消の為の補助金制度 (宿泊業、飲食サービス業/30人未満)
- ・福祉・介護職員の給与のベースアップをし、同年齢層における他業種との給与格差の是正をお願いしたい。(医療、福祉/30~49人)

【女性活躍の推進】

- ・女性活躍推進について各会社の上層部が理解し、先頭に立って推し進めることが必要だと思う。
(金融業、保険業／30～49人)
- ・女性の活躍が今後の日本経済を躍進させる事につながると思いますので、活躍しやすい環境作りが必要だと思います。(サービス業(他に分類されないもの)／30人未満)
- ・女性自身が働くことへの考え方、役職への抵抗が無くなれば、もっと実力を発揮していただけるのではないかと思います。(製造業／50～99人)
- ・配偶者控除等の所得制限等を無くしてパート女性スタッフ等の活躍出来る社会にしてほしい。
(卸売業、小売業／50～99人)

【子育て支援】

- ・実際に女性の仕事と子育てはかなり大変。急な発熱やケガなどで学校へ迎えに行くことがあったり、学校行事も基本的には母親が多い。学校での発熱やケガのときには、保護者に一報したあとに学校指定の病院等に連れて行き、処置をしてもらえる流れがあるとありがたい。そして病院や学校の保健室で療養など。親は仕事を終えてから対応できる。(サービス業(他に分類されないもの)／30人未満)
- ・子どもの突発的な体調不良における休暇をカバーするために、緊急派遣職員等の制度があると思う。派遣料を行政が一部負担して頂き、安く利用できると尚ありがたいと思う。(医療、福祉／30～49人)

【行政に対する要望】

- ・家庭、社会におけるジェンダー平等に基づく環境・学習を推し進める。その中で出産育児も考えられるように社会全体でフォローできる仕組み作りを期待します。(製造業／50～99人)
- ・産前産後休暇や産後パパ育休等、制度が複雑で十分理解できない職員が多く、企業側としての説明に相当な労力と時間を要している。制度の簡略化や説明ツール等の必要性を感じている。
(医療、福祉／100～299人)
- ・育休や労働人口減少による公共事業のサービス低下(業務スピードの減速等)に対する世間への理解を求めるPRと養育費の支援。(運輸業、郵便業／30人未満)
- ・中小企業の実状、製造業や小売業以外にも有効な施策や事例紹介、アドバイスを増やしていただきたいです。(卸売業、小売業／30～49人)

【少子化対策】

- ・群馬県は人材確保が難しい。県内人口減少への対策をしっかりと打ってほしい。(製造業／50～99人)
- ・少子化対策については、若い世代が結婚しないなどの事もある。子育てしやすい環境整備なども重要だが、同時に問題を考えていかないといけないと思う。(医療、福祉／50～99人)
- ・少子化対策は日本の将来の為に必要ですが、中小企業にとってはできることが限られ、必要最低限の対応しかできない。(製造業／100～299人)

【その他】

- ・少子化対策として若い世代だけに焦点が当たっているが、社会全体で考えていくことだと思う。若い世代だけにお金や優遇する制度を設けていくと、関係しない世代から不平不満が上がり、結局うまく回らないのではないかと。(医療、福祉／50～99人)