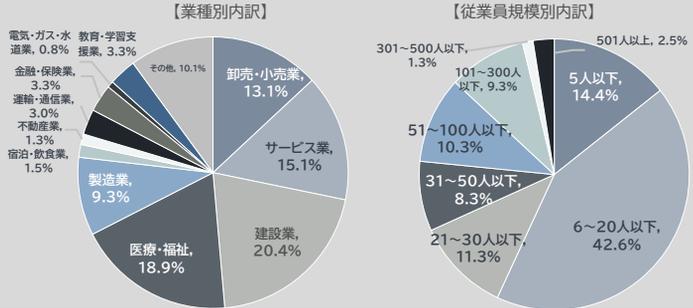


令和7年度 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査報告書【概要版】

01 調査概要

- 調査目的 宇都宮市(以下、本市)内における事業所において、性別に関わらず、誰もが個性と能力を発揮することができる、働きやすい職場環境づくりを推進するため、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進及び男女共同参画推進のための施策を実施する上での基礎資料とするもの。
- 抽出方法 総務省「事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)」を基に、従業員 5 名以上の市内民間事業所を対象に無作為抽出。
- 調査方法 郵送配付、インターネット回収
- 調査対象 市内従業員5名以上の2,550事業所
- 調査期間 令和7年7月22日～令和7年8月29日
- 回答数 397事業所
- 回答事業所内訳(右表:業種別、従業員規模別)

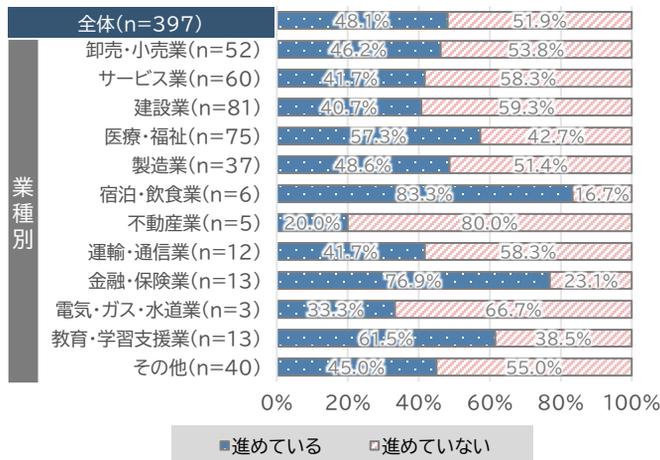


02 調査結果の概要

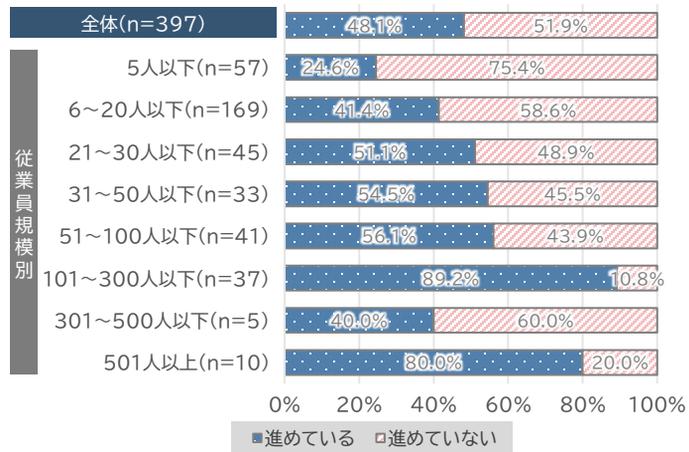
女性活躍推進への取組状況【設問9】

- 女性活躍推進への取組状況をみると、「(取組を)進めている」は48.1%となり半数未満となった。
- 業種別にみると、「金融・保険業」(76.9%)、「教育・学習支援業」(61.5%)、「医療・福祉」(57.3%)などで「(取組を)進めている」の割合が半数を超える一方、本市における産業構成が大きい「卸売・小売業」(46.2%)や「製造業」(48.6%)は半数を下回っている。
- 従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所ほど「(取組を)進めている」の割合が少なくなり、女性活躍推進への取組状況は企業規模によって差異がみられる。

【女性活躍推進への取組状況(業種別)】



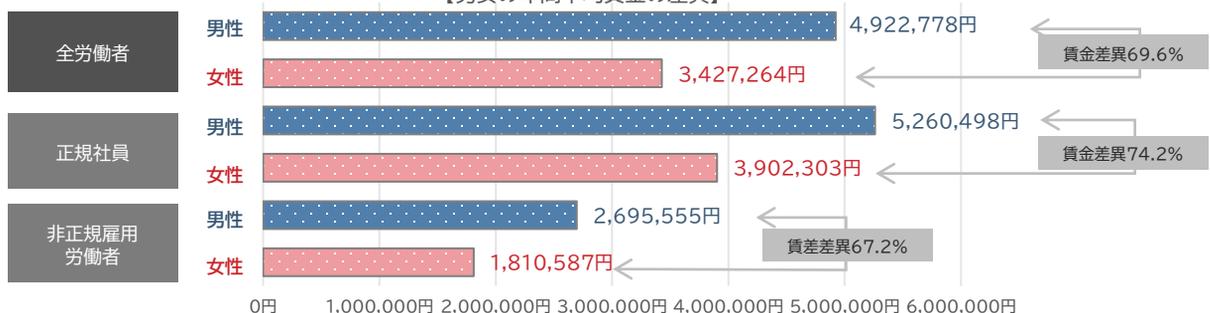
【女性活躍推進への取組状況(従業員規模別)】



男女の平均年間賃金の差異【設問16】

- 男女の平均年間賃金の差異(男性の平均年間賃金を100)は、「全労働者」が69.6%となっており、「正規社員」では74.2%、「非正規雇用労働者」では67.2%となっている。

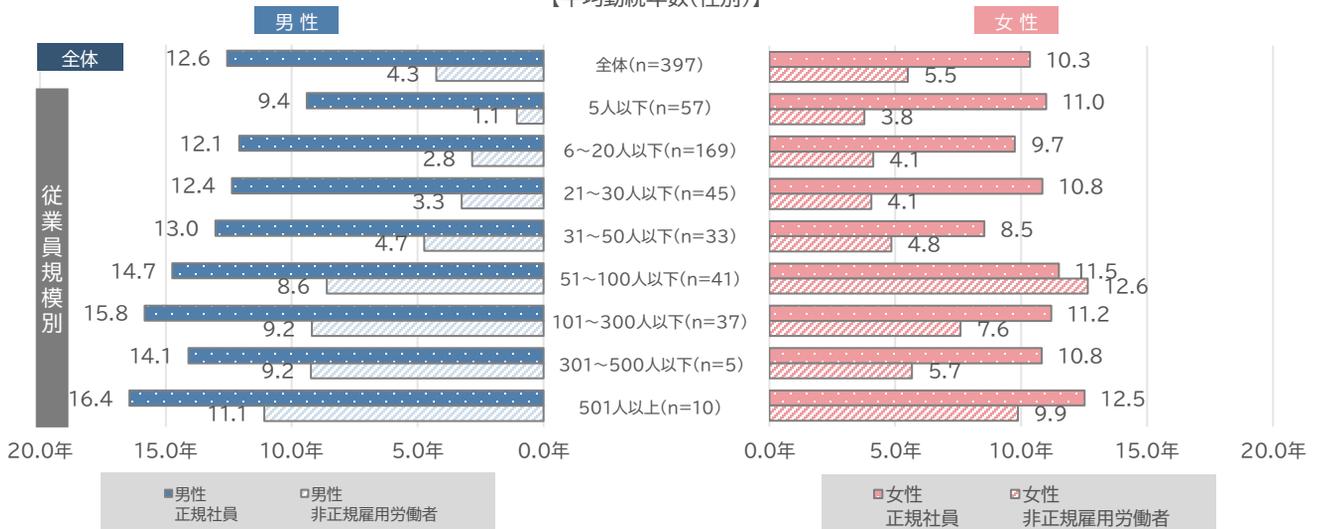
【男女の年間平均賃金の差異】



平均勤続年数【設問5】

- 従業員の平均勤続年数は、男性で正規社員が12.6年、非正規雇用労働者が4.3年となり、女性は正規社員が10.3年、非正規雇用労働者が5.5年となった。
- 従業員規模別では、男性において正規社員・非正規雇用労働者のいずれも、規模が大きくなるほど勤続年数が長くなる傾向がみられる。

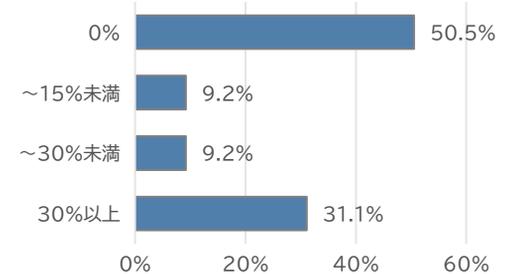
【平均勤続年数(性別)】



女性の管理職登用【設問10】

- 女性管理職比率(=部長相当職・課長相当職に占める女性の割合)別の事業所割合(設問10)は、「0%」が50.5%と最も多く、次いで「30%以上」が31.1%となっており、管理職に女性が1人もいない事業所が過半数となった。

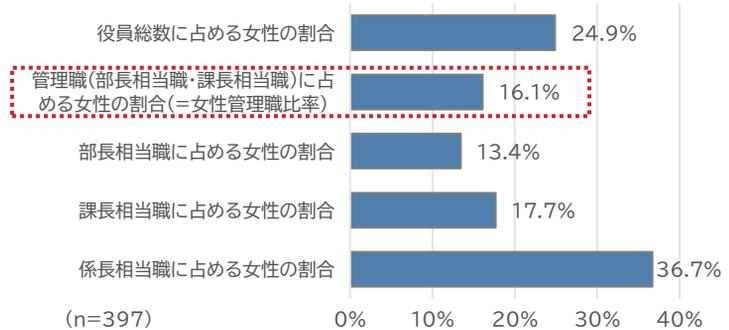
【女性管理職比率別の事業所割合】



(注)性別問わず部長級、課長級を0人と回答した事業所を除く。(n=283)

- 各役職別の女性比率としては、「役員」で24.9%、「部長相当職」で13.4%、「課長相当職」で17.7%、「係長相当職」で36.7%となっており、部長相当職と課長相当職を合わせた「女性管理職比率」は16.1%となった。

【各役職の女性比率】

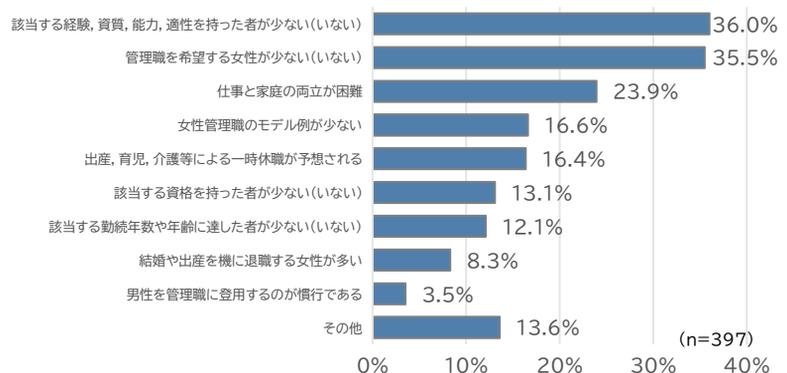


(n=397)

女性の管理職登用に当たっての課題【設問11】

- 女性の管理職登用に際しての課題としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」が36.0%と最も多く、次いで「管理職を希望する女性が少ない(いない)」が35.5%、「仕事と家庭の両立が困難」が23.9%と続く。

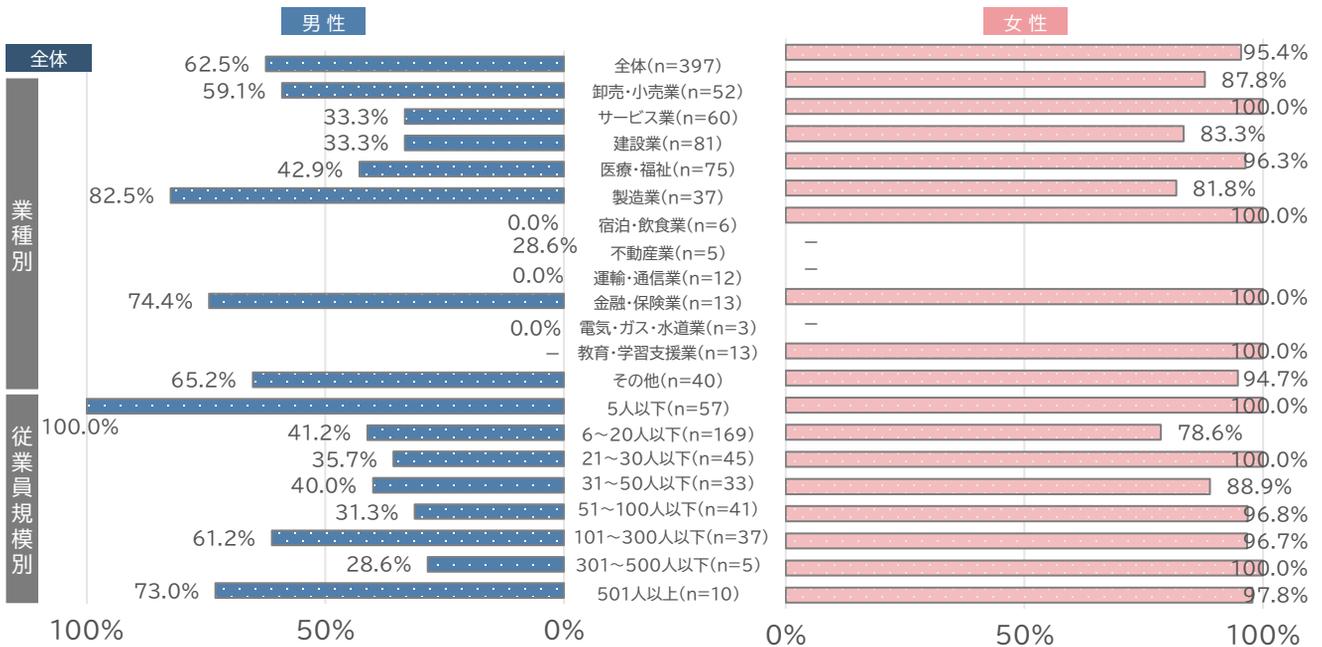
【女性の管理職登用に当たっての課題】



(n=397)

育児休業取得状況【設問20、21】

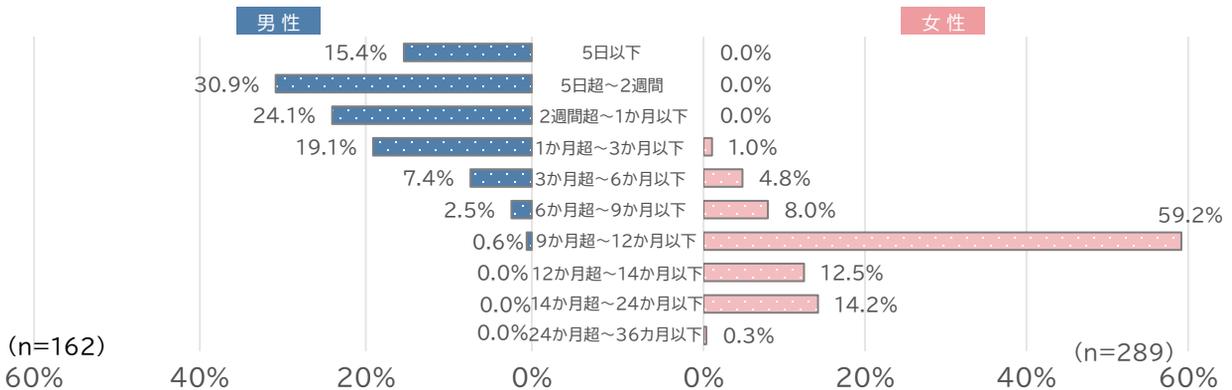
- 育児休業取得率は、女性が95.4%、男性が62.5%となっている。
- 業種別に男性の育児休業取得率をみると、「製造業」(82.5%)、「金融・保険業」(74.4%)等で高くなっている。
- 従業員規模別に男性の育児休業取得率をみると、「5人以下」では100.0%となっている一方で、「301～500人以下」(28.6%)や「51～100人以下」(31.3%)等で全体平均を下回るなど、従業員規模間で取得状況に差がみられた。



(注)「-」は育児休業取得対象者なしを示す。

育児休業取得期間【設問22】

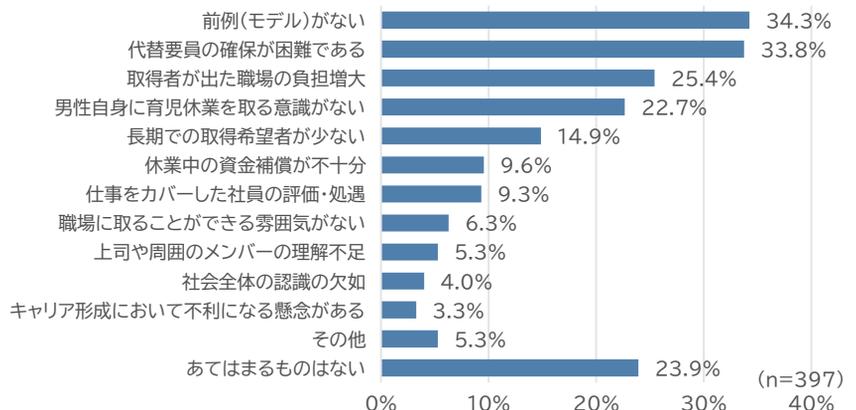
- 育児休業取得者の平均取得期間をみると、女性は「9か月超～12か月以下」が59.2%と最も多く、次いで「14か月超～24か月以下」が14.2%、「12か月超～14か月以下」が12.5%となっている。
- 男性は「5日超～2週間」が30.9%と最も多く、次いで「2週間超～1か月以下」24.1%、「1か月超～3か月以下」が19.1%となっている。



(注)nは育児休業取得者数を示す。

男性が育児休業を取得するにあたっての課題【設問24】

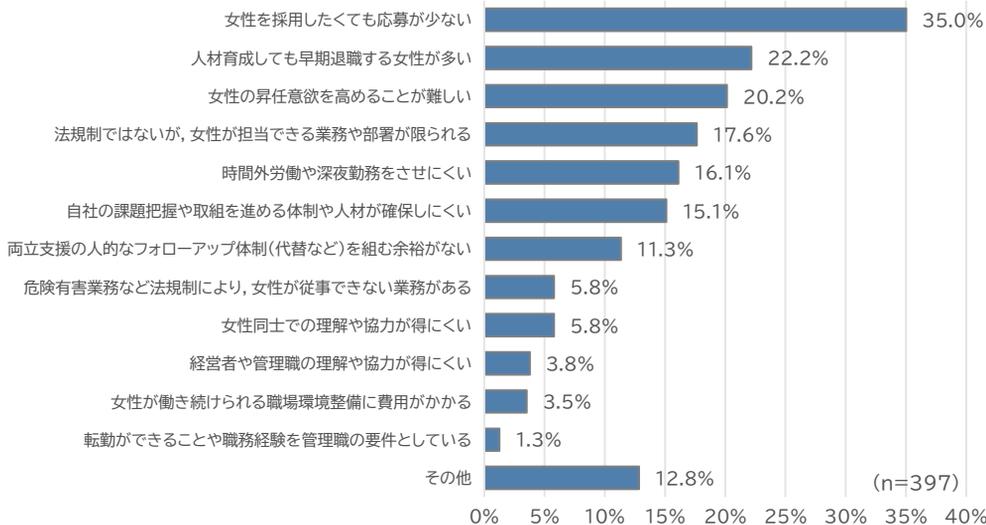
- 男性が育児休業を取得する上での課題をみると、「前例(モデル)がない」が34.3%と最も多く、次いで「代替要員の確保が困難である」が33.8%、「取得者が出た職場の負担増大」が25.4%となっている。



女性活躍を進める上での課題【設問17】

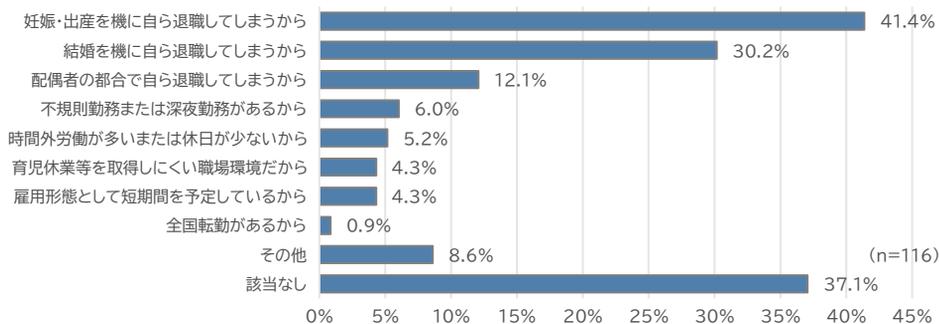
- 女性の活躍を進める上での課題としては、「女性を採用したくても応募が少ない」が35.0%と最も多く、女性活躍推進の出発点となる女性求職者の少なさを問題認識している事業所が多くなった。
- また「人材育成しても早期退職する女性が多い」(22.2%)や「女性の昇任意欲を高めることが難しい」(20.2%)といった、採用後の女性従業員の定着やキャリアアップ(昇進・昇格)意欲の向上等を課題に捉えている様子がみ取れる。

【女性活躍を進める上での課題】



女性正規社員が結婚や出産後に正規社員として働く人が少ない理由【設問23-2】

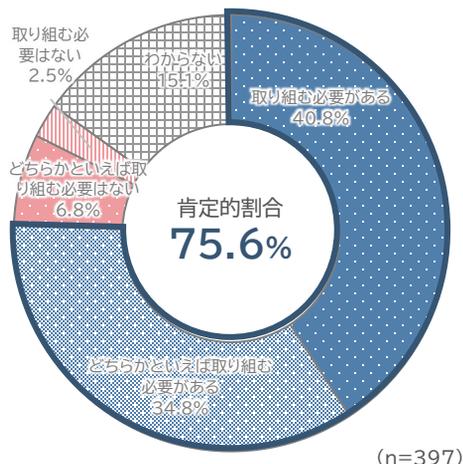
- 女性正規社員の結婚・出産後の正規社員としての就業継続割合が低い事業所にその理由を尋ねたところ、「妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」が41.4%と最も多く、次いで「該当なし」が37.1%、「結婚を機に自ら退職してしまうから」が30.2%となっている。



ワーク・ライフ・バランスの推進【設問18】

- ワーク・ライフ・バランス推進の取組の必要性に対する認識としては、肯定的割合(「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計)が75.6%となっている。一方、否定的割合(「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計)は9.3%となっており、大多数の企業ではワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組の必要性を認識している。
- ワーク・ライフ・バランス推進のために行っている取組としては、「年次有給休暇取得の促進」(62.2%)や「残業時間(所定外労働時間)の削減」(44.1%)、「定時退社の推奨」(43.3%)といった、休暇や労働時間に関する改善に向けた取組が上位に挙げられた。一方で、休暇促進や労働時間の削減のために必要となる「仕事の進め方や内容の見直し」(22.9%)や「ICT(情報通信技術)やRPA、AIを活用した業務の効率化」(17.6%)への取組割合は低くなっている。

【ワーク・ライフ・バランスの推進に対する自社の認識】



※肯定的割合は「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計
否定的割合は「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計

【ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況】

