

上田商工会議所会員企業向けアンケート調査

調査結果の全体概要

- 73.8%の企業が多様な人材の活用（女性・若者・中高年等）が企業価値向上につながると回答。
- 製造業、サービス業、建設業を中心に多様な業種からの回答を得ることができた。
- 業種を横断し、直面している経営課題は採用難、効率化、収益性の向上があげられた。
- 事業者が推進している、働きやすい / 働きがいのある環境整備は、「育児・介護休業の整備」となった。
- 整備を進める為に必要な原資の捻出の観点から、行政に求める支援は助成金が突出していると見受けられる。
- 環境整備に必要な原資の確保の為に、収益性向上の為に事業戦略の策定と実行の人員が必要になるが、多様な人材確保と企業価値向上の因果関係は個社で異なり、難易度の高い課題であると思われる。

実施方法：Googleフォーム

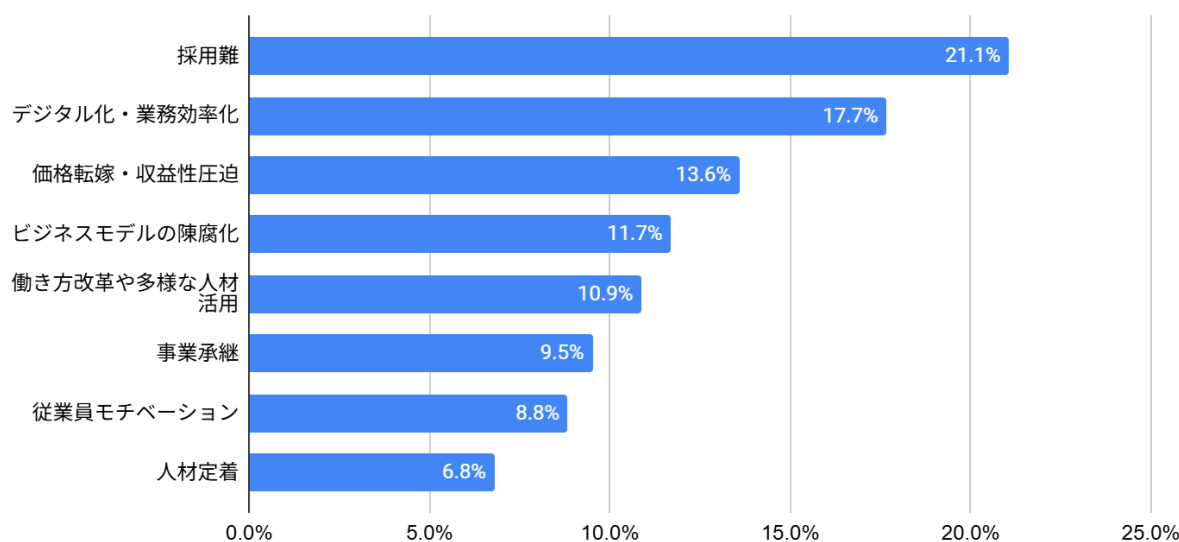
集計期間：2025年8月8日～2025年9月19日

対 象：上田商工会議所及び上田職業安定協会の会員企業66社

1, 経営課題

業種を横断し、直面している経営課題は採用難21.1%、効率化17.7%、収益性の向上13.6%があげられた。

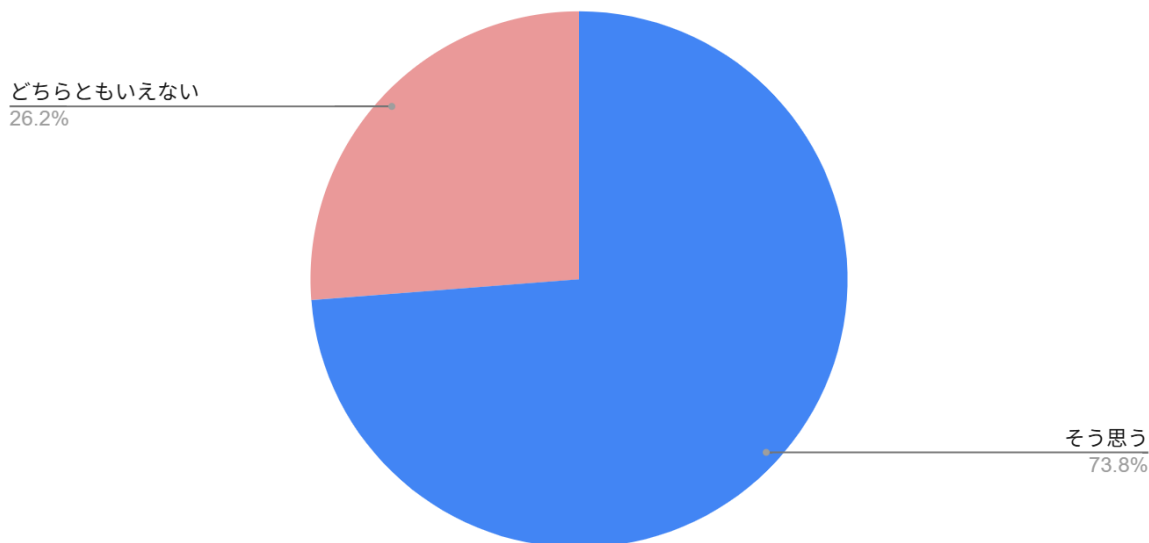
現在、貴社が直面している経営課題として、当てはまるものをすべてお選びください。



2, 企業価値向上と人材活用

73.8%の企業が多様な人材の活用（女性・若者・中高年等）が企業価値向上につながると回答

多様な人材の活用（女性・若者・中高年等）が企業価値向上につながるとお考えですか？



3, 事業推進に必要な能力と男女差

「基本的には無い」が大半を占める。体力差等の事業特有の要素においては業界によって異なった。

貴社の事業を推進する上で必要な能力に男女差はありますか？理由と共に教えてください。

製造業

- 能力差は感じられませんが、体力差はあります。
- 力仕事は男女差ありますが他に関してはありません。給与が同じなので逆に平等に仕事ができる環境づくりを意識しています。
- 現行では、女性が少ない為に管理面での職務経験者がいない為、今後の課題と感じる
- 一部業務を除けば、男女差は無いと考える。
- 基本的には無いと考えます。職場改善、業務効率化を進める能力とそれを取り纏めチームとしてベストの能力を発揮させるマネジメント力が必要で、そこに男女差は無いです。
- 男女の能力差とは言えないが、男性社員には残業や休日出勤など、体力面で無理をさせられることが多い。
- 全社レベルでは無いが、個々の職種においては業務の特性に鑑みて男女差がある場合は有り
- 力仕事、体力勝負のため男女差はあり得る。
- 工業系のバックボーンを持つ人材は男性の方が多いが能力の差異とは言えない
- 男女差は無し 男女ともに遂行できる業務のため
- 能力があれば差は無い
- 現場での体力仕事があるため、男女差はある
- 男女差は無いと考えています

- 現場での重労働
- 重量物を運ぶ等の業務があるものの、男女差に大きな違いはないと考えている
- なし。様々な発想が企業の創造力につながる為
- 教育及び経験を積ませれば男女差はないと思う
- 重量物の取り扱いや職種からして差は出ている
- 男女差はない。作業内容が女性が活躍しやすいため

サービス業

- 顧客によって受ける印象が異なると思われるが、能力的には特にない
- ないといいたいが、着付けとかはやはり女性しかできない。
- 能力の差はないが体力に差がある。
- 体力が必要な部門では男性が必要。
- デスクワークに関しては差がないと思う。屋外での設置作業は力がある方が有利な面もあるが、補完する技術もあり、力以外の面の差が男女を問わずあるので、総合的には男女差はないと考えている。

建設業

- 技術者については、男女差はないと思うが、技能者については、体力面での差が生じると思われる。
- 体力的にある
- 重たい材料を扱う際には男女差あり
- 女性の方が家庭の事情が出やすい
- 職務内容にもよるが特に能力に差は無い。
- 技術やノウハウで勝負する仕事なので、原則として男女差はないと考える。しかしながら、女性の入職者は極めて少ない。
- 能力やスキルは性別ではなく個人差であるため、男女差はないと思われませんが、体力的な負担の大きい現場では、女性に不利に繋がる場合があると思います。
- 無い。女性も男性も『好き』があれば、輝ける。
- 確認に時間を要するため、回答を差し控えさせていただきます。

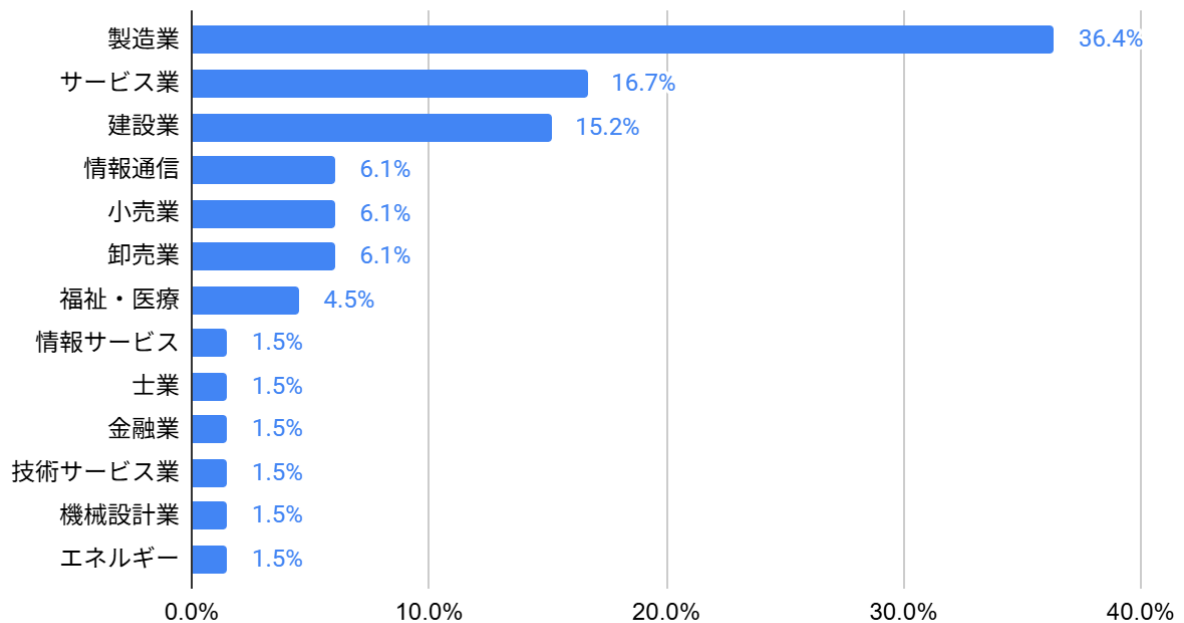
その他

- 特にございませんが、重いものを持ったりする仕事の性質上、女性にお任せできない仕事もあります（法律的に）
- 男女差はない。定期的なスキルアップを行っているため。
- 弊社は女性100パーセントの職場です。客観的に良いのか悪いのか、経営層から判断が正直できずにおりますが・・・。過去何人かの男性も所属しました。業務の性質から女性の方が必要な場面が多いということ、女性の結束力また協調性が存分に発揮できていると思われるシチュエーションが多く女性の方が最終的には定着しています。
- 能力には特に差はないと思う
- 一例として、女性の衣料品の接客には女性の販売員の方が好印象に思われるから。
- ありません、適材適所しています
- 現場作業は体力的に男性が特化しており、内業・来客対応は女性が特化している。
- 基本的には特にない。しかし、メカニックなど体力を求められる職種もある。
- 当社が現在行っている事業内容に男女差はない。
- 男女どちらかでなければ絶対にダメというものはありません
- 現場での力仕事は女性には向かないように感じる。

4, アンケート回答企業種

製造業が突出しており、続いてサービス業、建設業となり上田地域の地域性を反映する分布となった。

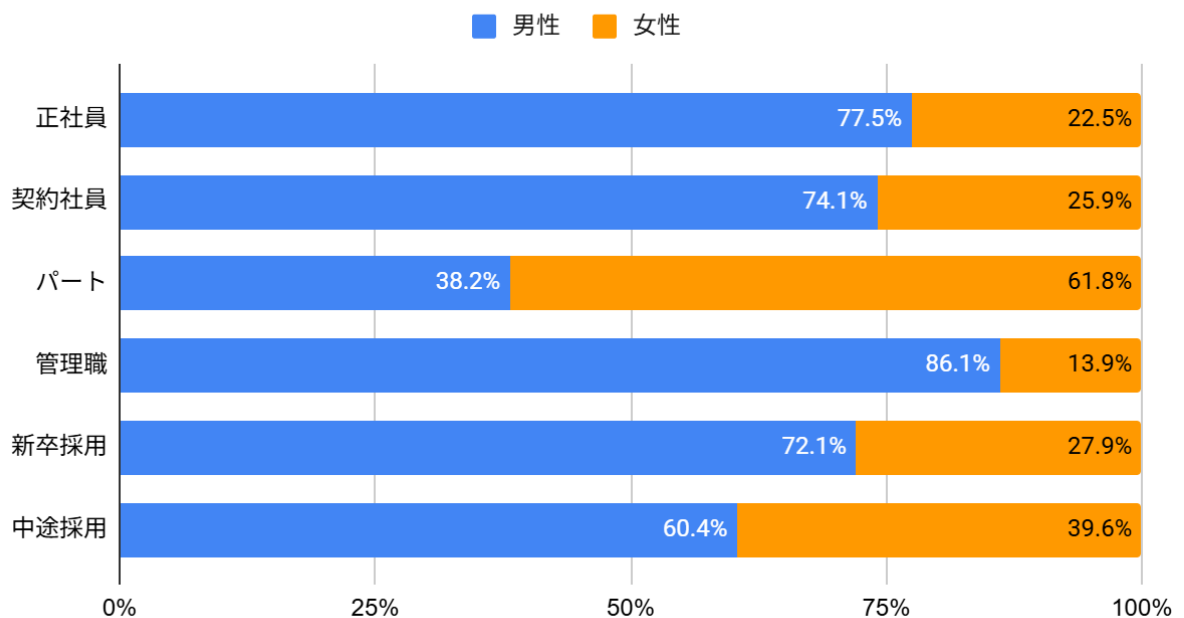
貴社の業種をお知らせください



5, 雇用形態別、性別従業員構成比

正社員男性従業員に対して、正社員女性従業員の割合は22.5%にとどまっており、管理職比率はさらに低く13.9%である

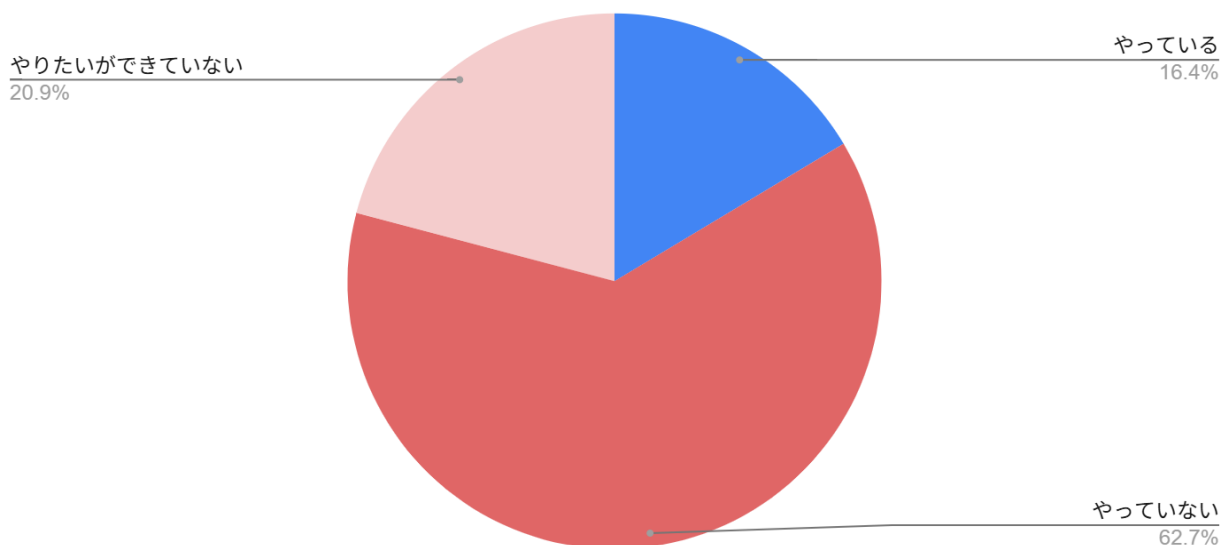
雇用形態別の男女構成比



6, 従業員満足度の実施有無

約16%の企業が実施。実施の意向はあるができていない企業が約20%となった。

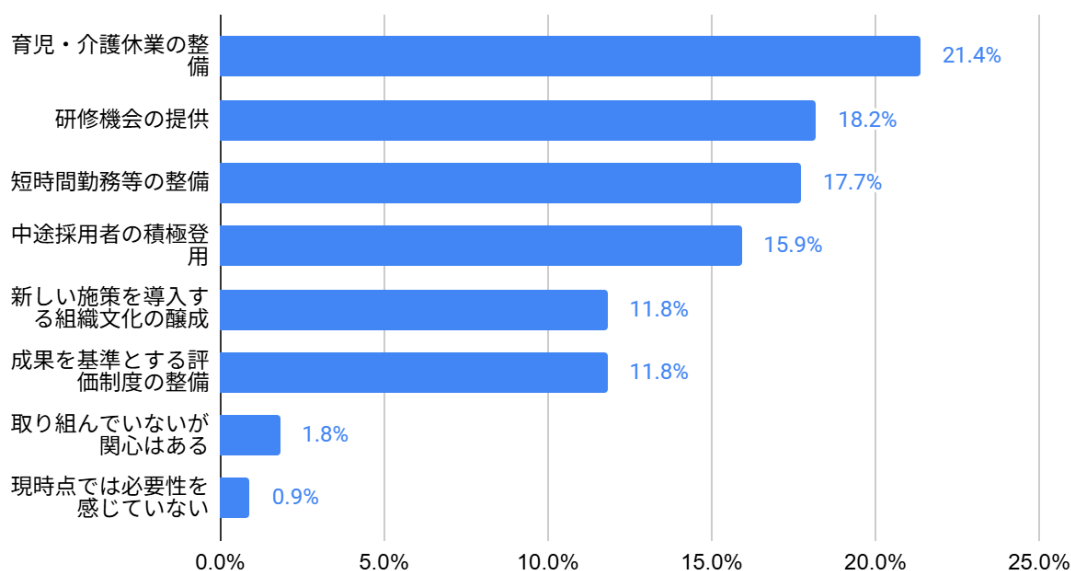
従業員満足度調査等を実施していますか？



7, 働きやすさ／働きがいのための環境整備

育児介護休業の整備が21.4%でトップに挙げられた。背景には採用難であり、地域の特性上製造業が多く、技術の習熟には時間が必要な観点から、従業員の定着率に関連する施策を実施する傾向がうかがえる。

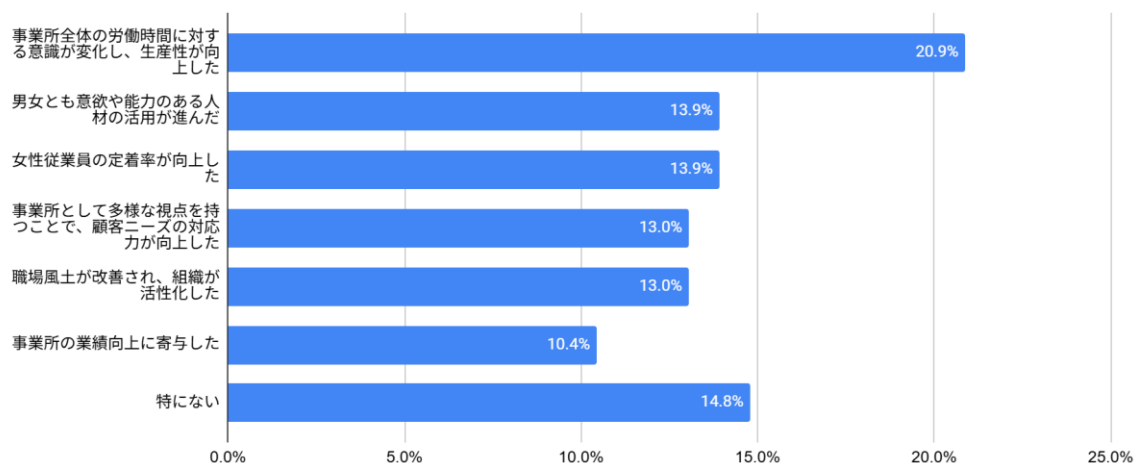
働きやすい／働き甲斐のある環境の整備のために下記の施策を実施していますか？



8, 実施による効果

事業所全体に対する意識が変化し、生産性の向上が突出した

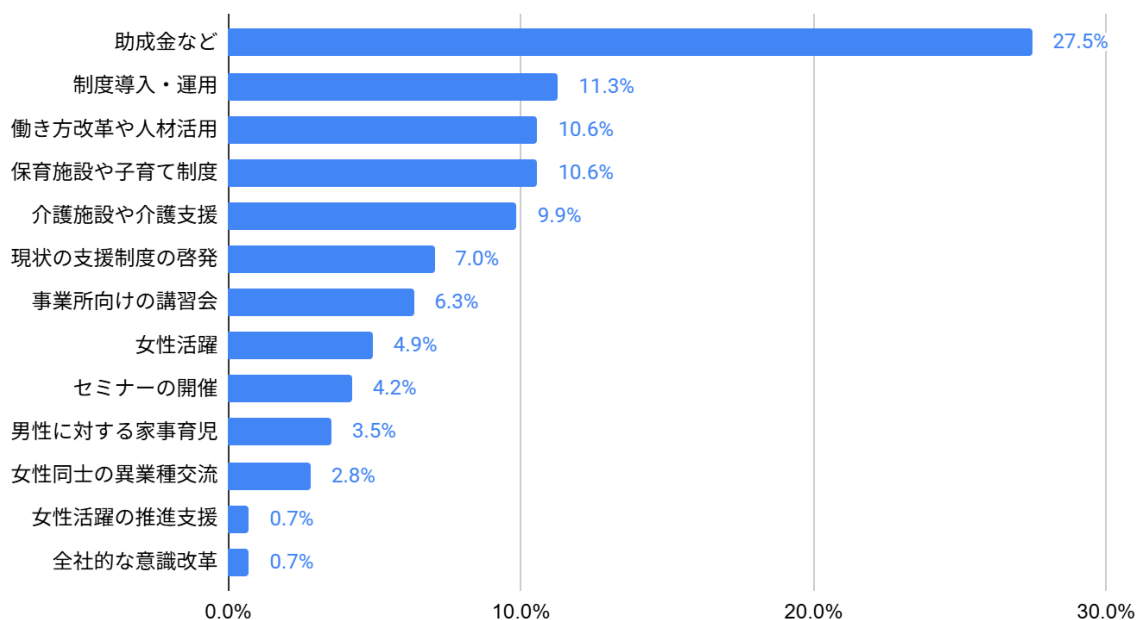
1つ以上実施中と選択した方にお伺いします。実施したことによって、どのような効果やメリットがありましたか？



9, 行政に求める支援

育児介護休業、導入する研修、採用など、整備を進める為に必要な原資の捻出の観点などから、行政に求める支援は助成金が突出していると思われる。

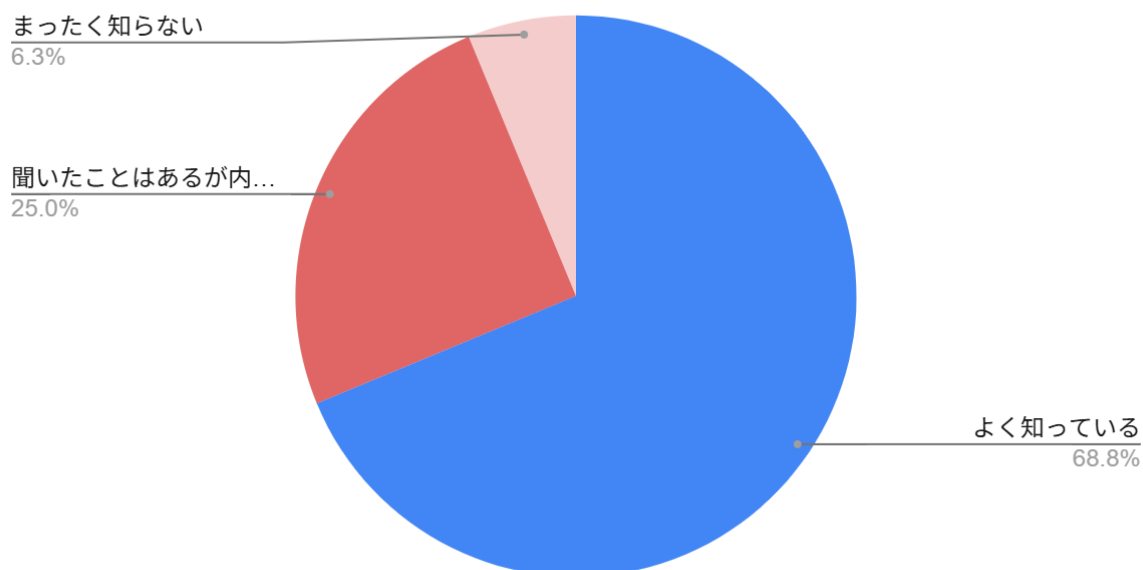
働き方や人材確保、多様な人材活用を進める上で、行政等に求める支援はありますか？



10, 女性活躍推進法に対する関心度

よく知っているが7割弱を占め、法令変更に対する関心の高さがうかがえた

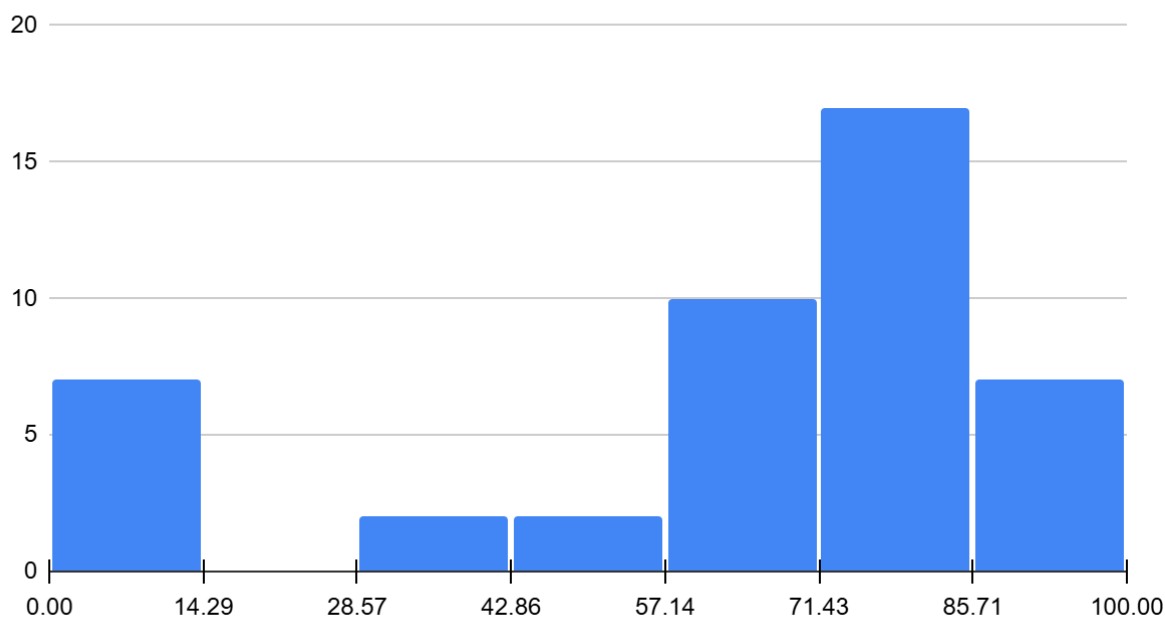
「女性活躍推進法」の改正により、令和8年4月1日より、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主において、男女間賃金差異と女性管理職比率が必須で公表しなければならない項目となることをどの程度認識していますか？(対象企業数 16社)



11, 正社員男女賃金格差

71～85がボリュームゾーンとなった

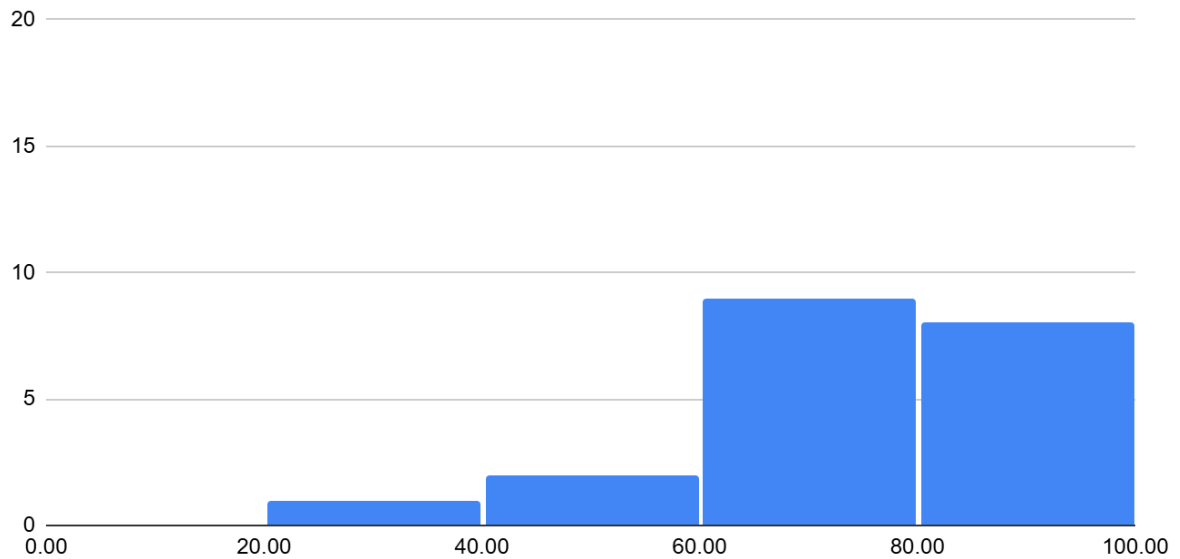
昨年度の正社員の男女間賃金格差(男性を100とする)



1 2, 非正規社員男女賃金格差

正社員と比較して差が小さい結果となった

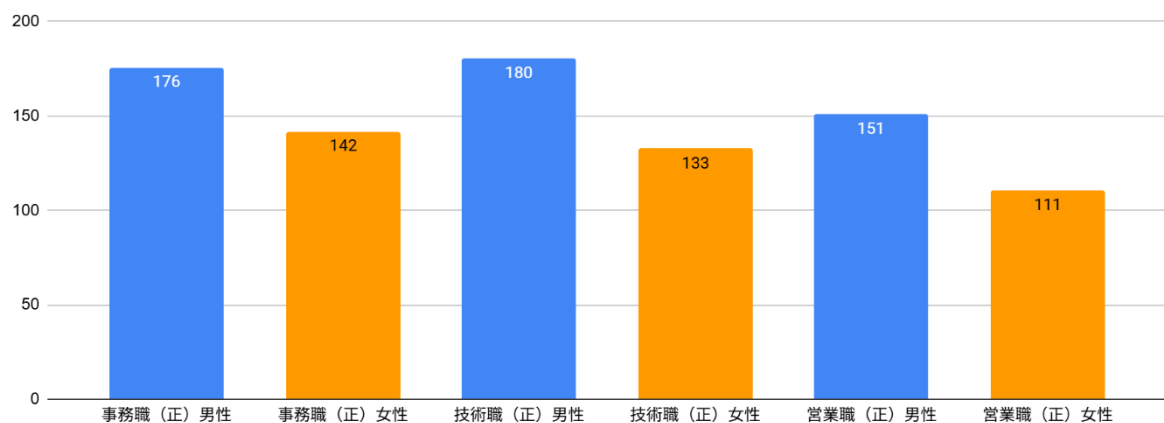
昨年度の非正規雇用従業員の男女間賃金格差(男性を100とする)



1 3, 月間総労働時間

全体的に男性に寄っている傾向が見られた。業務上の突発的なスケジュール変更や依頼対応が要因と思われ、業務の時間的拘束の長さが男性に偏っていると考える。

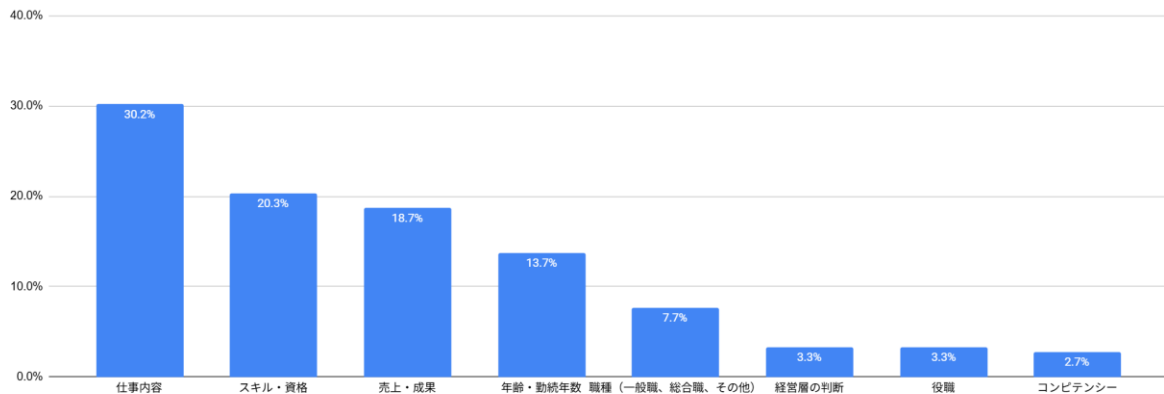
職種（事務職・技術職・営業職）、性別の月間総労働時間



1 4, 賃金の決定要素

仕事内容、スキル・資格、売上・成果が上位を構成した

賃金を決める際に、重視している項目上位3点をお選びください

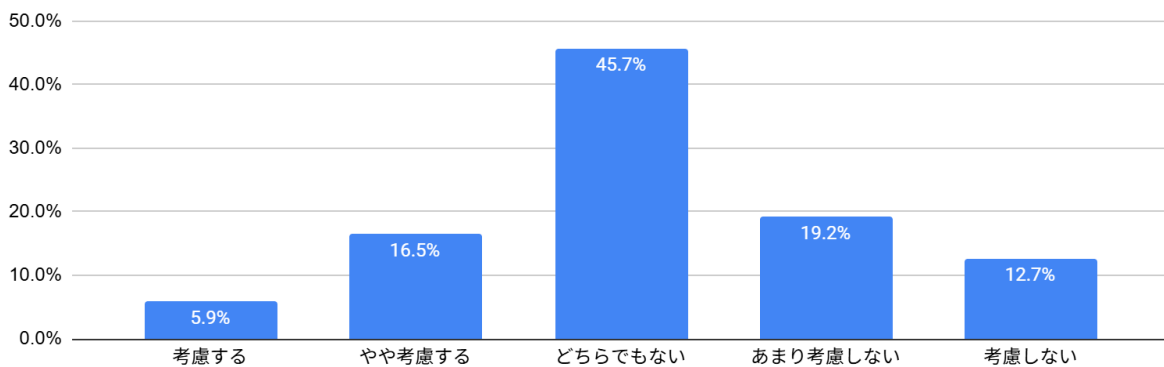


1 5, 勤続年数と昇給、昇格の関係

どちらでもないが過半数を占めた

これは、年功序列だけではない評価への意識が少しずつ浸透していると考えられる

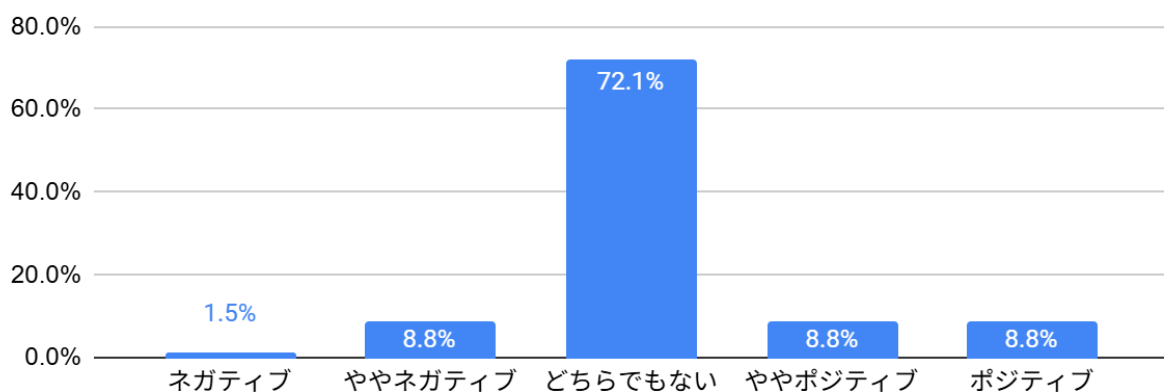
昇給、昇格の際に勤続年数をどれくらい考慮しますか？



1 6, 時短勤務や育休取得の受け止められ方

どちらでもないが70%強を占めた

時短勤務や育休の取得は人事考課上こういった受け止め方をされていますか？



17, 現在、今後取り組みたい施策

業種問わず、テレワーク、在宅勤務の導入が共通してあげられた

これらは、従業員の柔軟な働き方を求める傾向を示唆していると考えられる

現在実施している取り組みや、今後3年以内に実施したい施策についてご記入ください
(自由記載)

製造業

- テレワーク導入
- 研修
- 若手管理職（候補含む）への階層教育、女性管理職向け研修、人事評価制度刷新、就業規則（育休規則など含む）の見直し、DX化導入による業務効率改善（自動見積、工程管理ツールなど）
- テレワーク、フレックスタイム
- 毎月末に実施している会議を環境の違った場所で行いたい（例、ホテルの一室を借りる）
- 女性の技術部門、製造部門への登用（採用）
- 女性管理職、女性監督職登用の推進
- 管理職研修の強化
- 女性管理職向け研修
- 女性が安心して働ける環境づくり

サービス業

- 資格獲得への支援
- 特にないが、その時に興味のある研修があれば行きたい
- 在宅勤務制度を実施済み

建設業

- スキルの見える化
- テレワークの導入
- スキルアップセミナー
- 管理職・経営幹部向け研修
- 一部の人にリモート勤務を依頼
- ハラスメント対策、エンゲージメント向上施策

その他

- 女性管理職向け研修（実施予定）
- 女性役席、女性渉外向け研修を実施

ご意見・ご要望があればご記入ください（自由記載）

- 社会の傾向が、女性社員に対する優位性を強調しすぎていて、男性社員が逆に不利になっているように感じる。
- 新規雇用は難しい