

# 日本・東京商工会議所

## 「女性、外国人材の活躍に関する調査」 調査結果

### 【目次】

|                     |       |
|---------------------|-------|
| 1. 調査概要             | 1     |
| 2. 調査結果の主なポイント      | 2～3   |
| 3. 女性の活躍推進等への対応について | 4～16  |
| 4. 外国人材の受入れについて     | 17～25 |

2022年9月21日

日本・東京商工会議所

# 1. 調査概要

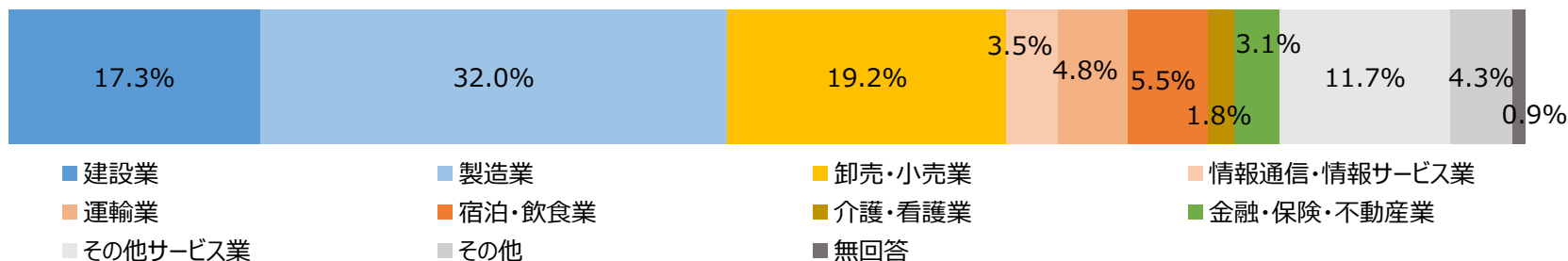
- (1) 調査地域：全国47都道府県  
 (2) 調査対象：中小企業 6,007社  
 (3) 調査期間：2022年7月19日～8月10日  
 (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）  
 (5) 回収商工会議所数：395商工会議所  
 (6) 回答企業数：2,880社（回答率：47.9%）  
 (7) 調査の目的：多様な人材（女性、外国人材）の活躍に関する状況等を把握し、今後の意見・要望活動に活かしていくため。

（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、コロナ禍を踏まえ、非対面（FAX、電子メール等）の方法による調査も含まれている

## <回答企業の属性>

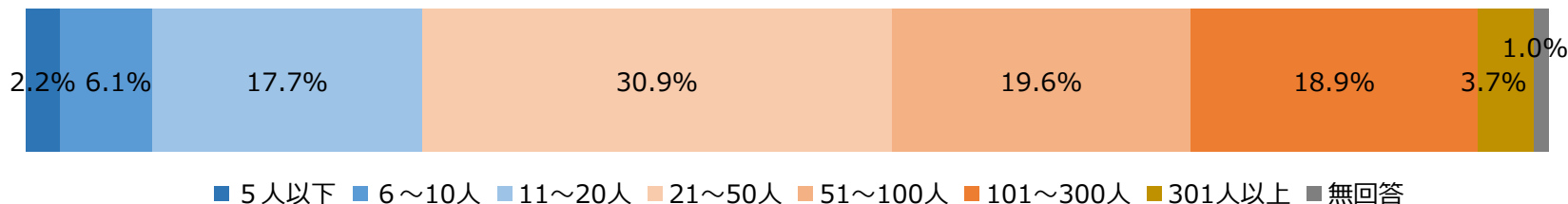
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：499社（17.3%） 製造業：923社（32.0%） 卸売・小売業：554社（19.2%） 情報通信・情報サービス業：102社（3.5%）  
 運輸業：137社（4.8%） 宿泊・飲食業：157社（5.5%） 介護・看護業：51社（1.8%） 金融・保険・不動産業：90社（3.1%）  
 その他サービス業：336社（11.7%） その他：123社（4.3%） 無回答：26社（0.9%）



## 【従業員規模】

5人以下：63社（2.2%） 6～10人：176社（6.1%） 11～20人：509社（17.7%） 21～50人：889社（30.9%）  
 51～100人：565社（19.6%） 101～300人：543社（18.9%） 301人以上：106社（3.7%） 無回答：29社（1.0%）



## 2. 調査結果の主なポイント（女性の活躍推進等への対応）

### ポイント：女性の活躍推進

- 「女性の活躍を推進している」と回答した企業の割合は71.6%に達するが、そのうちの半数以上が「課題がある」と回答。
- 「女性管理職」の比率については「0%」と回答した企業が43.2%と最も多く、「女性管理職比率30%以上」の企業は10.1%にとどまる。
- 女性の活躍推進の課題について、「家事・育児・介護等の負担が女性に集中している」（45.7%）、「女性社員本人が現状以上の活躍を望まない」（44.7%）「管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない」（35.1%）などとなった。
- 女性の活躍推進にあたって、政府や行政に求める支援・取組については、「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）による障壁の是正」（47.2%）が約半数にのぼる。
- 改正育児・介護休業法による、自社の育児休業の取得状況の変化に対する考えについては、「増える」（38.6%）と「変わらない」（40.1%）が、ほぼ同程度の割合となった。
- 男性の育児休業取得促進に関する課題については、「専門業務や属人的な業務を担う社員の育休時に対応できる代替要員が社内にはいない」（52.4%）、「採用難や資金難で育休時の代替要員を外部から確保できない」（35.7%）、「男性社員が育児休業の取得を望まない」（28.8%）などとなった。

## 2. 調査結果の主なポイント（外国人材の受入れ）

### ポイント：外国人材の受入れ

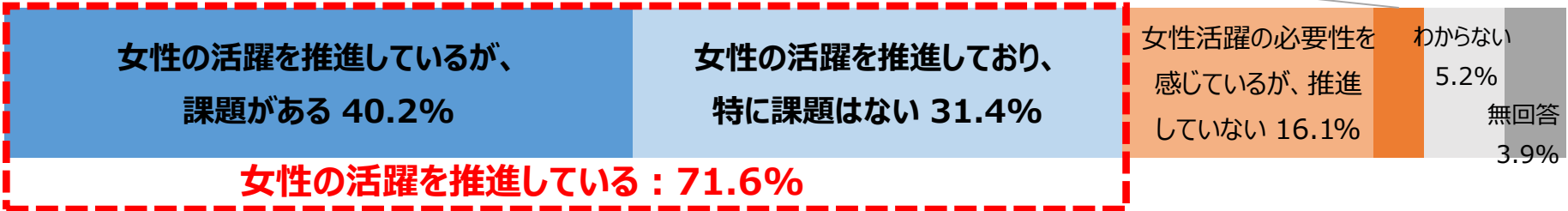
- 外国人材について「**既に受入れている**」と回答した企業の割合は**23.1%**と前年調査からマイナス2.5ポイントとわずかに減少した。
- 業種別でみると、「**既に受入れている**」と回答した企業の割合は「**宿泊・飲食業**」（**35.7%**）で**最も多い**。「**検討中**」とする企業の割合は、「**介護・看護業**」（**29.4%**）が**最も多く**、外国人材の今後の受入について一定の関心があることがうかがえる。
- 外国人材の受入れニーズがある企業のうち、**特定技能外国人を「受入れていないが、今後検討したい」とする企業は約半数の45.5%**となった。
- 外国人材の受入れに係る課題については、「**日本語による円滑なコミュニケーションが困難**」（**47.8%**）に加え、「**仕事や人間関係、生活面でのサポート**」（**38.7%**）、「**受入れに関する手続きが煩雑**」（**36.9%**）を挙げる企業が多い。
- 技能実習制度の適正運用に向けて期待する政府・行政の取組については、「**日本語教育に関する支援の拡充**」（**40.5%**）、「**受入企業が負担するコストの軽減**」（**40.5%**）、「**受入企業に求められる手続き・書類の簡素化**」（**39.0%**）、「**生活面での支援の充実**」（**38.1%**）となった。
- 特定技能外国人の受入れに関する制度上の課題については、「**申請手続き・書類の簡素化**」（**39.1%**）を挙げる企業が最も多く、次いで「**特定技能1号・2号の対象分野（業種）の拡大**」（**22.7%**）などとなった。

# 女性の活躍推進に係る取組状況および課題の有無（全体集計、従業員規模別）

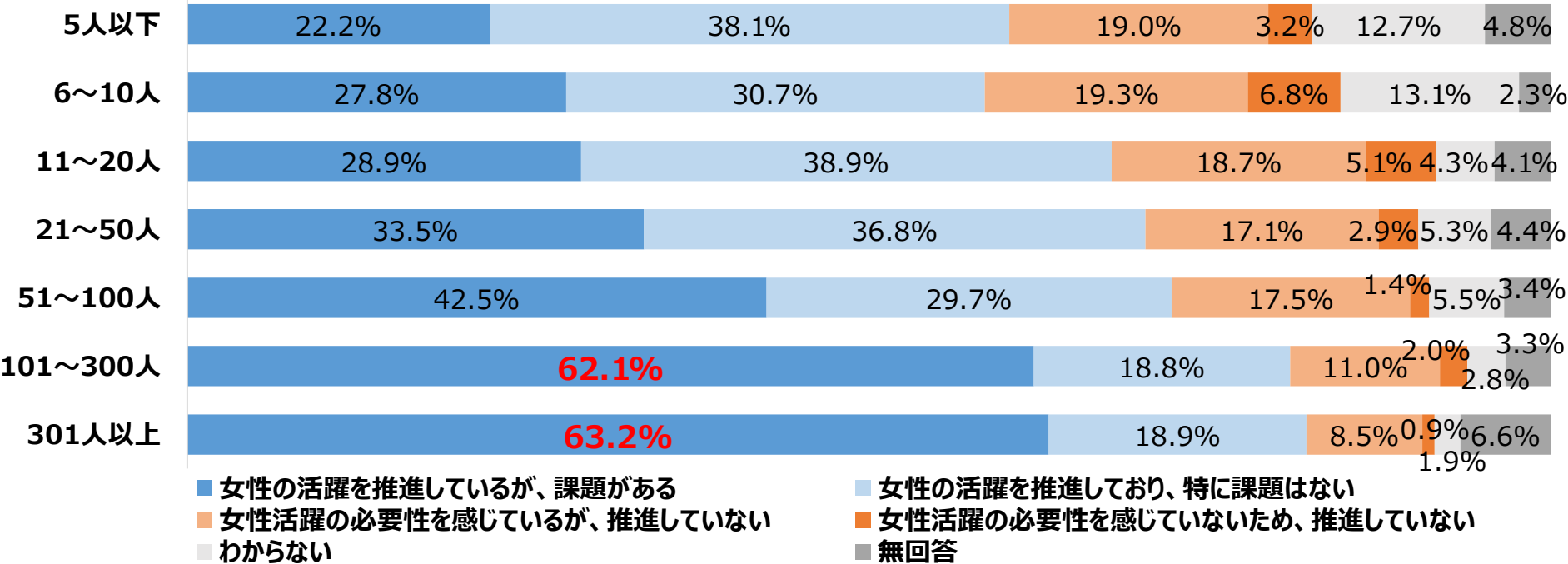
- 「女性の活躍を推進している」と回答した企業の割合は71.6%に達するが、そのうちの半数以上が「課題がある」と回答。
- 従業員数の多い企業ほど、「女性の活躍を推進している」企業の割合は高く、また、従業員101人以上の企業において、「課題がある」と回答した企業の割合が他に比べ高くなっている。

【全体】 n= 2,880

女性活躍の必要性を感じていないため、推進していない 3.2%



【従業員規模別】 n= 2,851 ※従業員数「無回答」除く

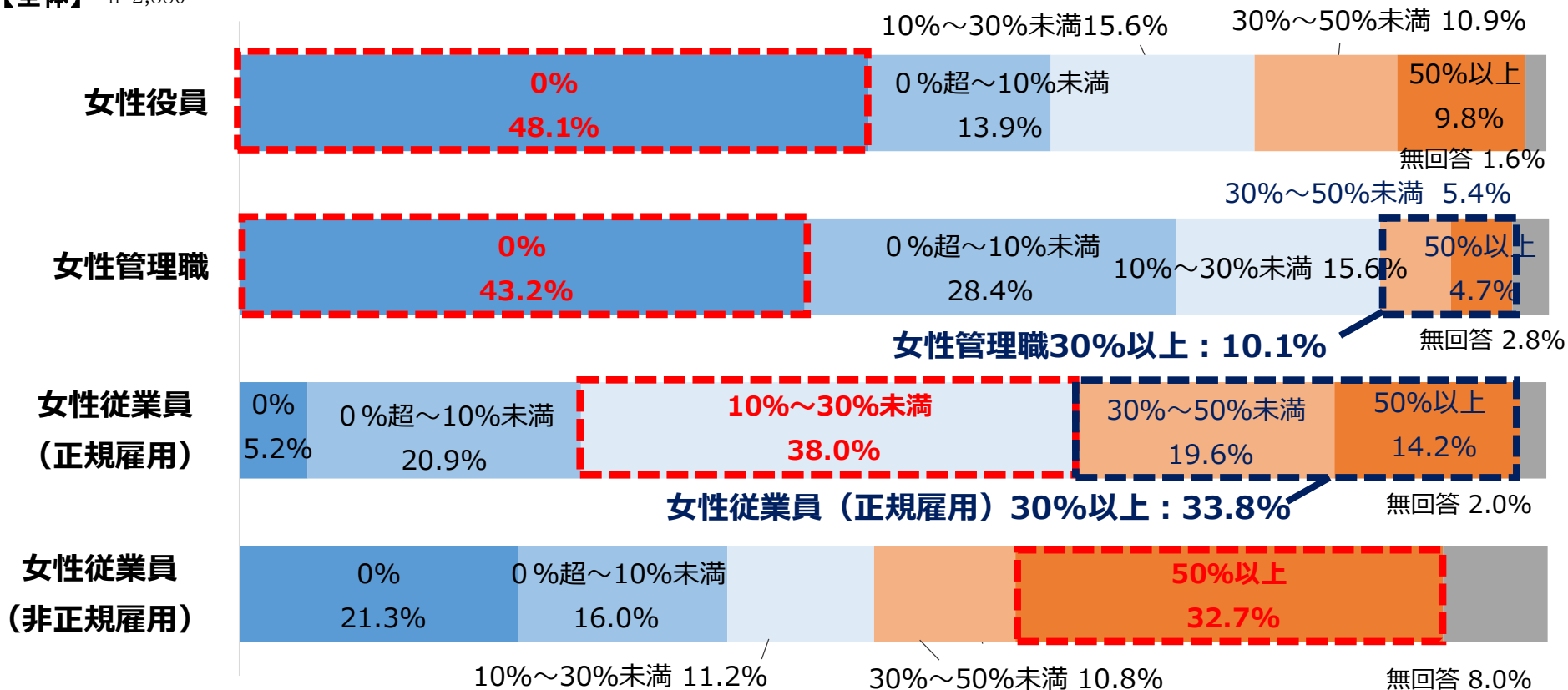


■ 女性の活躍を推進しているが、課題がある  
■ 女性の活躍を推進しており、特に課題はない  
■ 女性活躍の必要性を感じているが、推進していない  
■ 女性活躍の必要性を感じていないため、推進していない  
■ わからない  
■ 無回答

# 役職・雇用形態別の女性比率

- 「女性役員」の比率については「0%」と回答した企業が最も多く48.1%となった。
- 「女性管理職」の比率については「0%」と回答した企業が43.2%と最も多く、「女性管理職比率30%以上(※)」の企業は10.1%にとどまる。(※政府は企業の役員や管理職の「指導的地位に占める女性」を30%程度とする目標を定めている)
- 「女性従業員（正規雇用）」の比率については「10%～30%未満」と回答した企業が最も多く、38.0%となった。「30%以上」と回答した企業は33.8%となり、女性管理職比率と比較し23.7ポイント多い。
- 「女性従業員（非正規雇用）」の比率については「50%以上」と回答した企業が最も多く、32.7%となった。(正規雇用：無期雇用かつフルタイム勤務の従業員（管理職含む） 非正規雇用：正規雇用者以外)

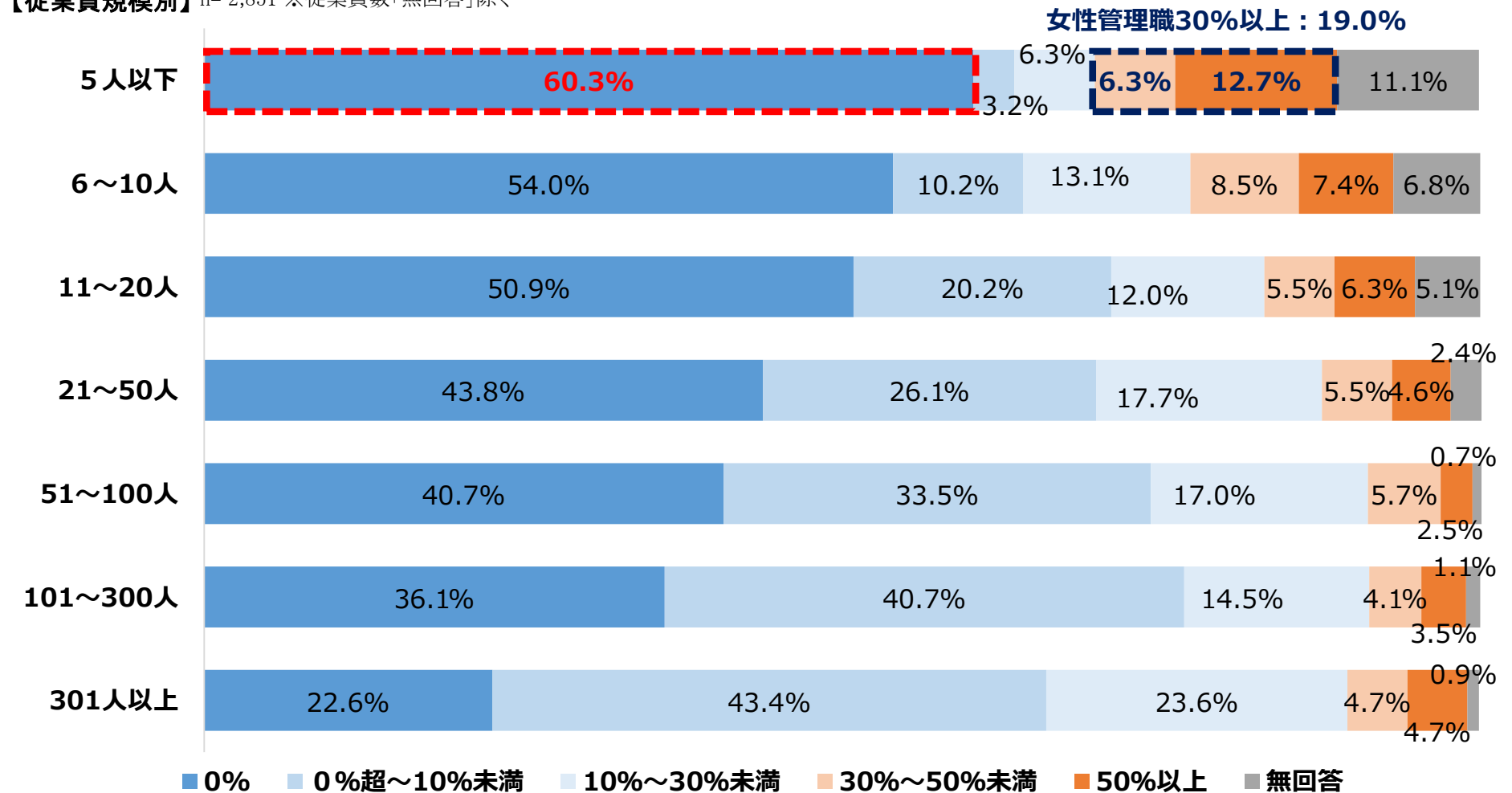
【全体】 n=2,880



# 女性管理職比率（従業員規模別集計）

- 「女性管理職」の比率について、「0%」と回答した企業は「5人以下」で60.3%となった。従業員規模が大きくなるほど、「0%」の企業の割合は低くなっている。
- 他方、「30%以上」の比率については、「5人以下」が19.0%と最も多く、規模が大きくなるほど、割合が低くなる傾向にある。

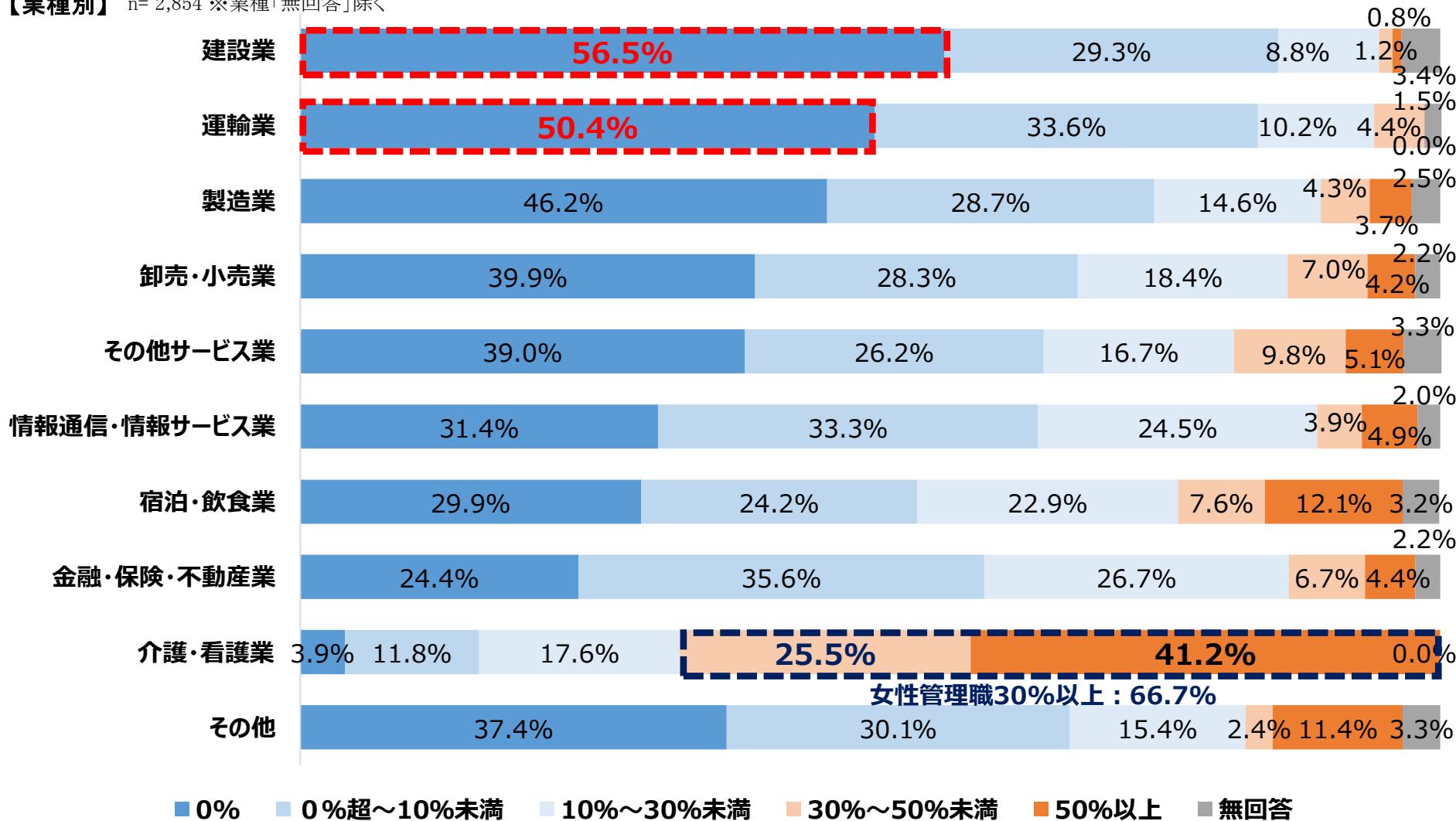
【従業員規模別】 n= 2,851 ※従業員数「無回答」除く



# 女性管理職比率（業種別集計）

○女性管理職比率について、業種別でみると「0%」と回答した企業は「建設業」（56.5%）、「運輸業」（50.4%）で5割を超える。  
 ○他方、「介護・看護業」で「30%以上」と回答した企業は7割弱（66.7%）にのぼる。

【業種別】 n= 2,854 ※業種「無回答」除く

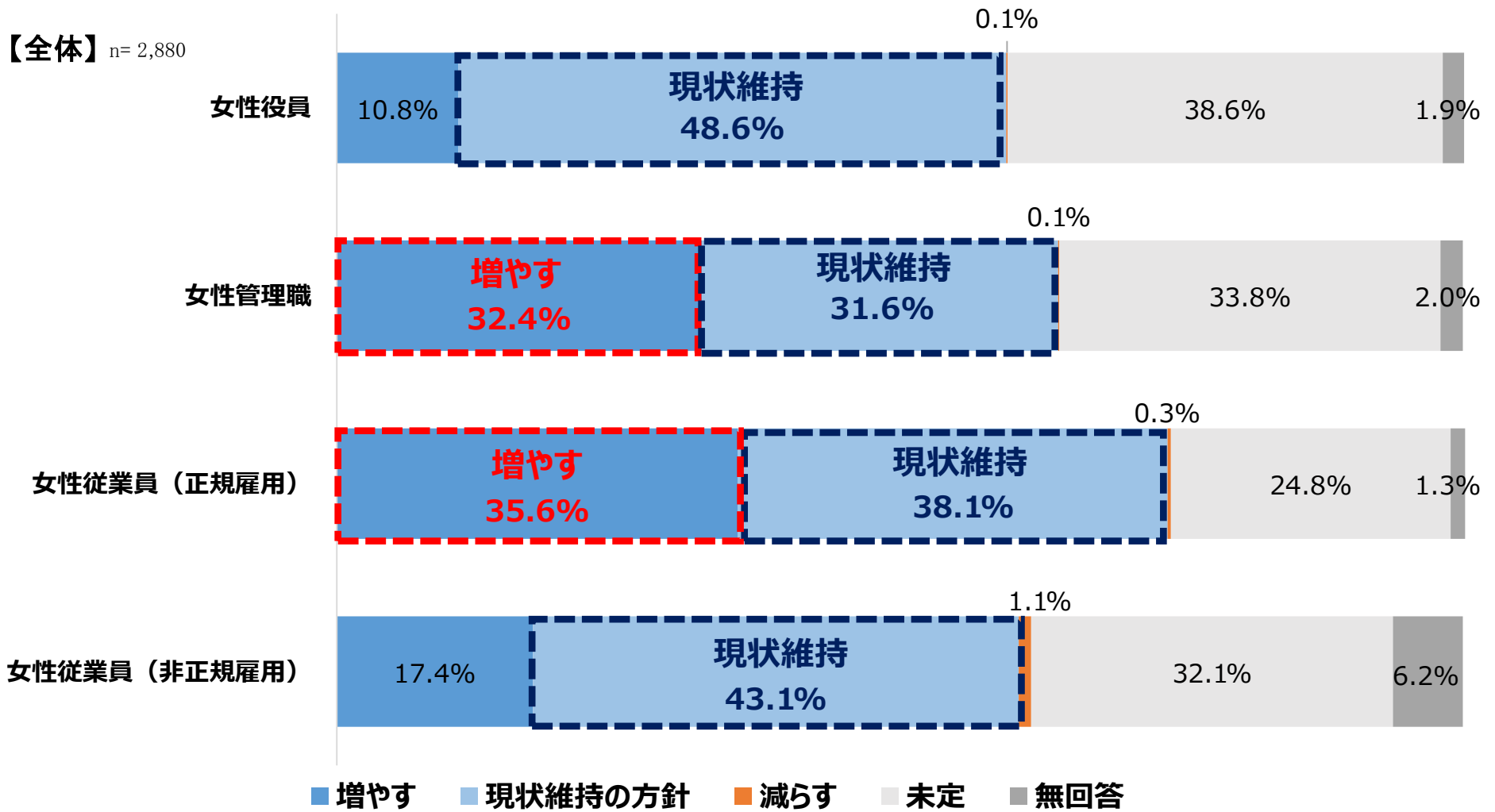




# 役職・雇用形態別の女性比率の増減の方針

○女性比率の増減の方針について、「女性管理職」および「女性従業員（正規雇用）」については、「増やす」（管理職：32.4%、従業員・正規雇用：35.6%）と「現状維持」（管理職：31.6%、従業員・正規雇用：38.1%）が同程度の割合となった。

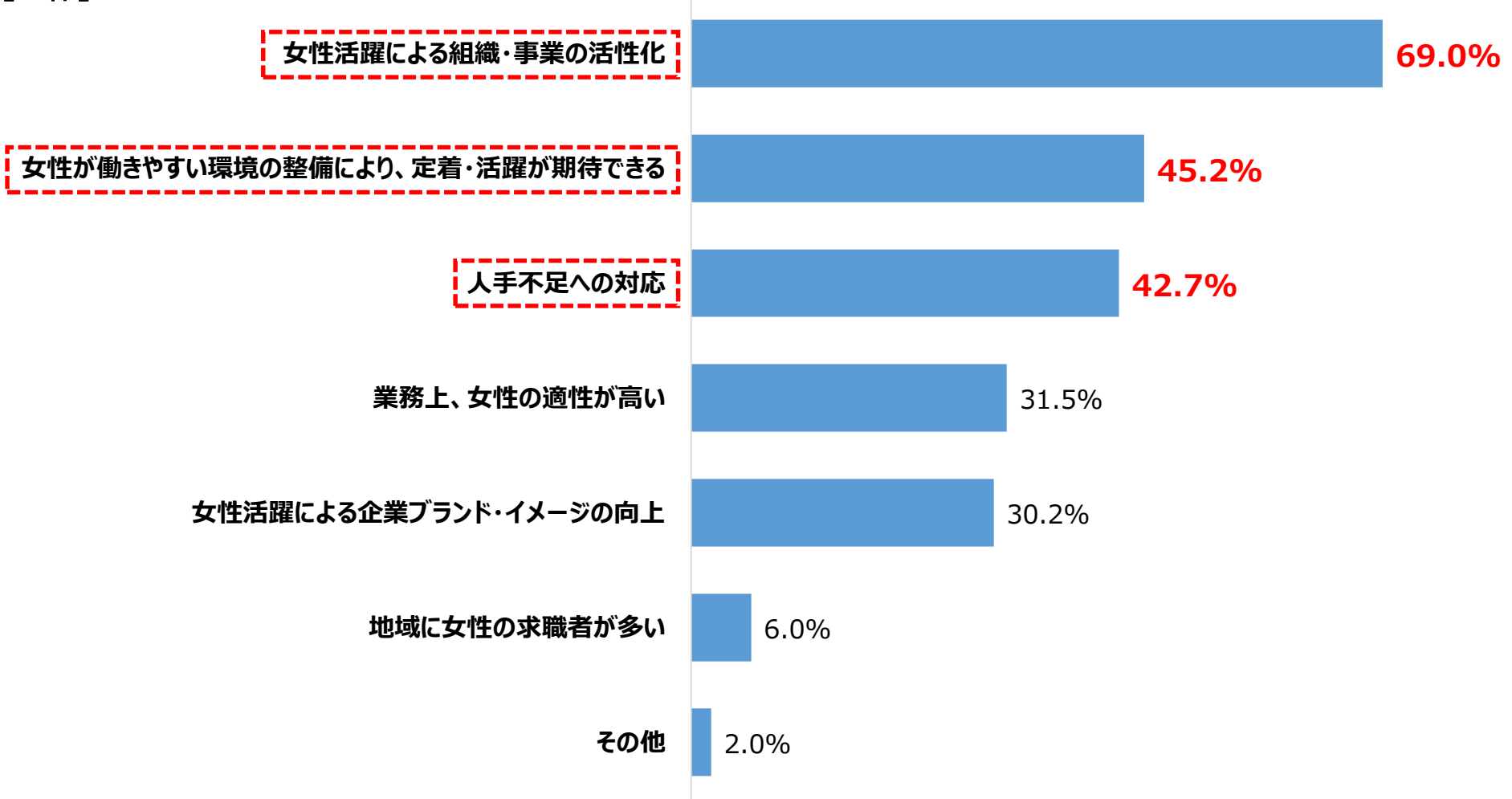
○「女性役員」、「女性従業員（非正規雇用）」については、「現状維持」とする回答が多い結果となった。



# 女性比率を「増やす」と回答した理由

○女性比率を「増やす」と回答した理由については、「女性活躍による組織・事業の活性化」(69.0%)、「女性が働きやすい環境の整備により、定着・活躍が期待できる」(45.2%)、「人手不足への対応」(42.7%)などとなった。

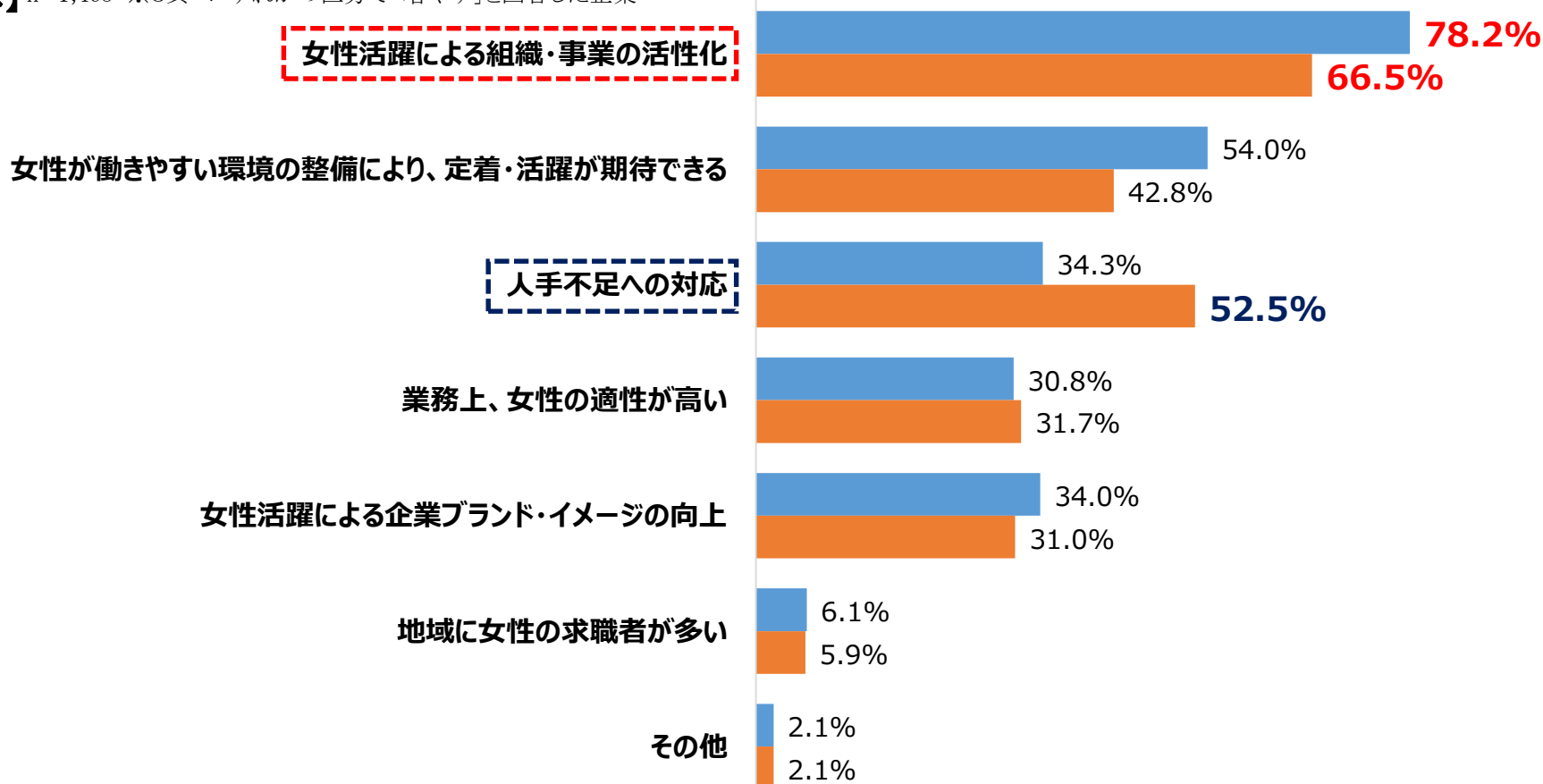
【全体】n= 1,468 ※8頁 いずれかの区分で「増やす」と回答した企業



## 女性比率を「増やす」と回答した理由（役職・雇用形態別）

- 女性比率を「増やす」と回答した理由について、役職・雇用形態別でみると、**女性役職者**（管理職もしくは役員）比率を増やすと回答した企業では、「**女性活躍による組織・事業の活性化**」（78.2%）が最も多い。
- 女性従業員**（正規雇用者もしくは非正規雇用者）の人数の比率を増やすと回答した企業においても、「**女性活躍による組織・事業の活性化**」（66.5%）が最も多く、「**人手不足への対応**」（52.5%）を上回る。女性の活躍は**人手不足への対応のみならず、組織・事業の活性化への期待が高い**ことがうかがえる。

【全体】 n= 1,468 ※8頁 いずれかの区分で「増やす」と回答した企業

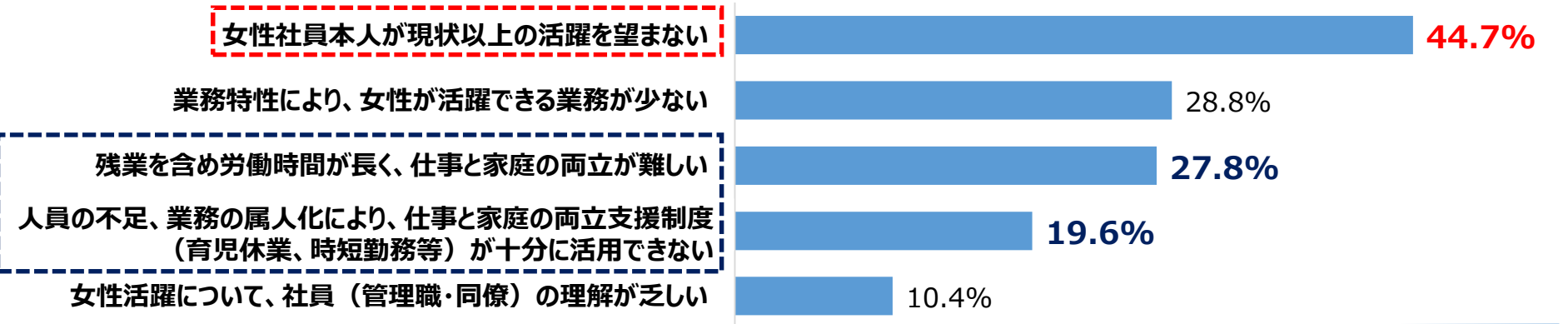


# 女性活躍の課題①

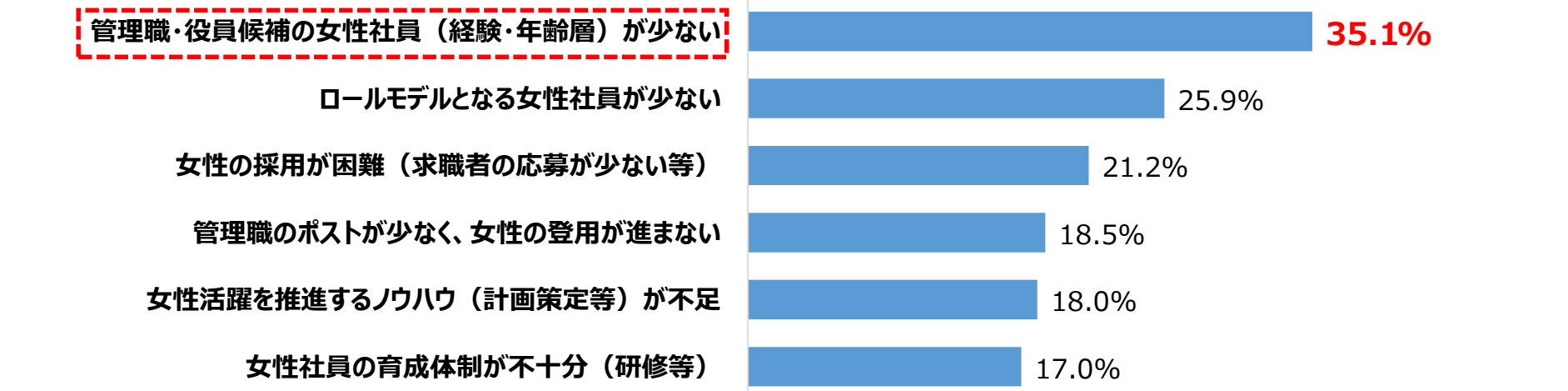
- 女性の活躍推進の課題について、「働く人の意識、業務実態における課題」では、「女性社員本人が現状以上の活躍を望まない」（44.7%）と回答した企業の割合が最も多い。「仕事と家庭の両立」が課題とする企業も一定数ある。
- 「組織、人事上の課題」では、「管理職・役員候補の女性社員（経験・年齢層）が少ない」（35.1%）が最も多い。

【複数回答】 n= 2,880

## <働く人の意識、業務実態における課題>



## <組織、人事上の課題>

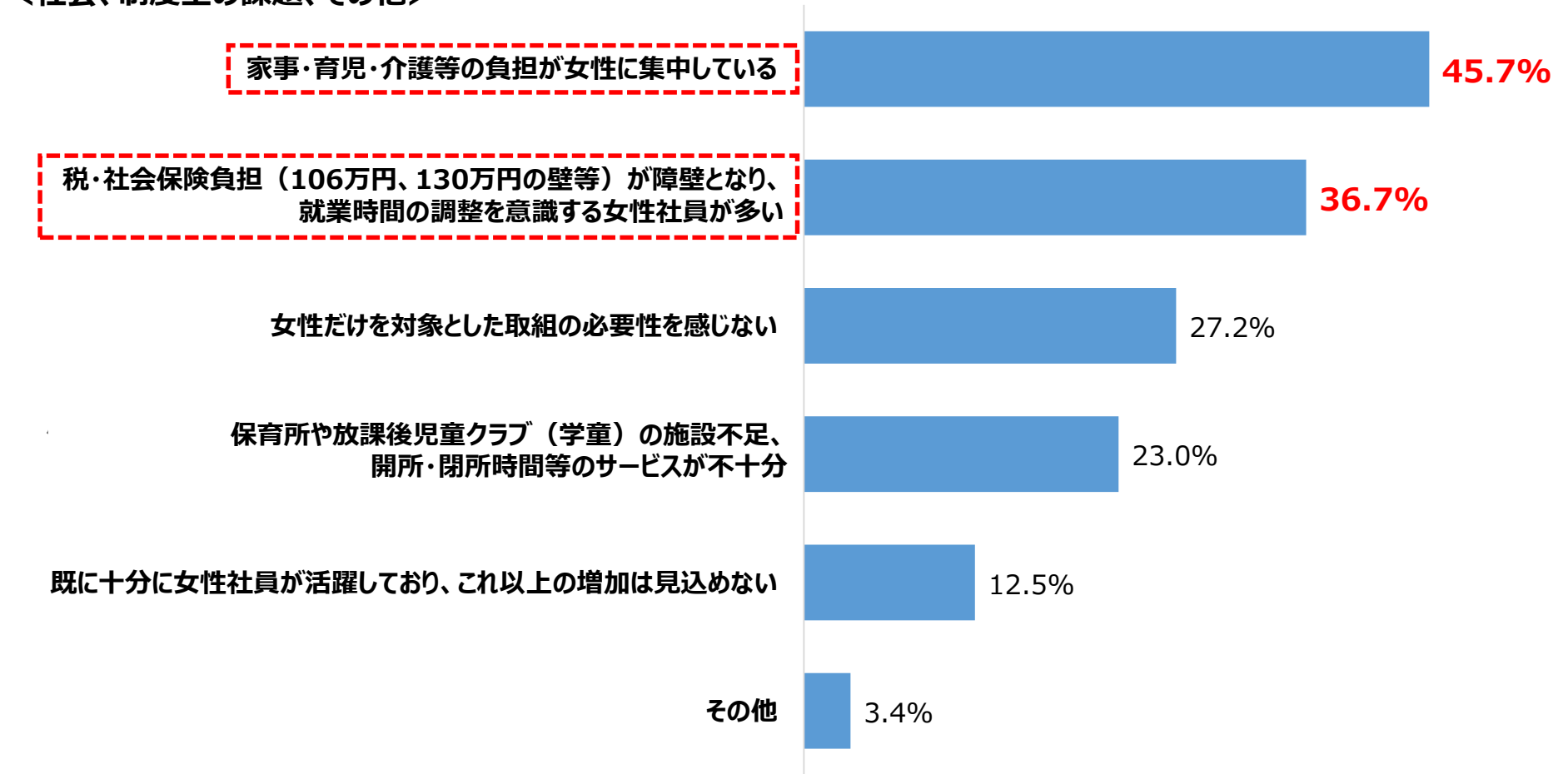


## 女性活躍の課題②

○女性の活躍推進の課題について、「社会、制度上の課題、その他」では、「家事・育児・介護等の負担が女性に集中している」（45.7%）と回答した企業の割合が最も多い。次いで「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）が障壁となり、就業時間の調整を意識する女性社員が多い」（36.7%）となった。

【複数回答】 n= 2,880

### <社会、制度上の課題、その他>

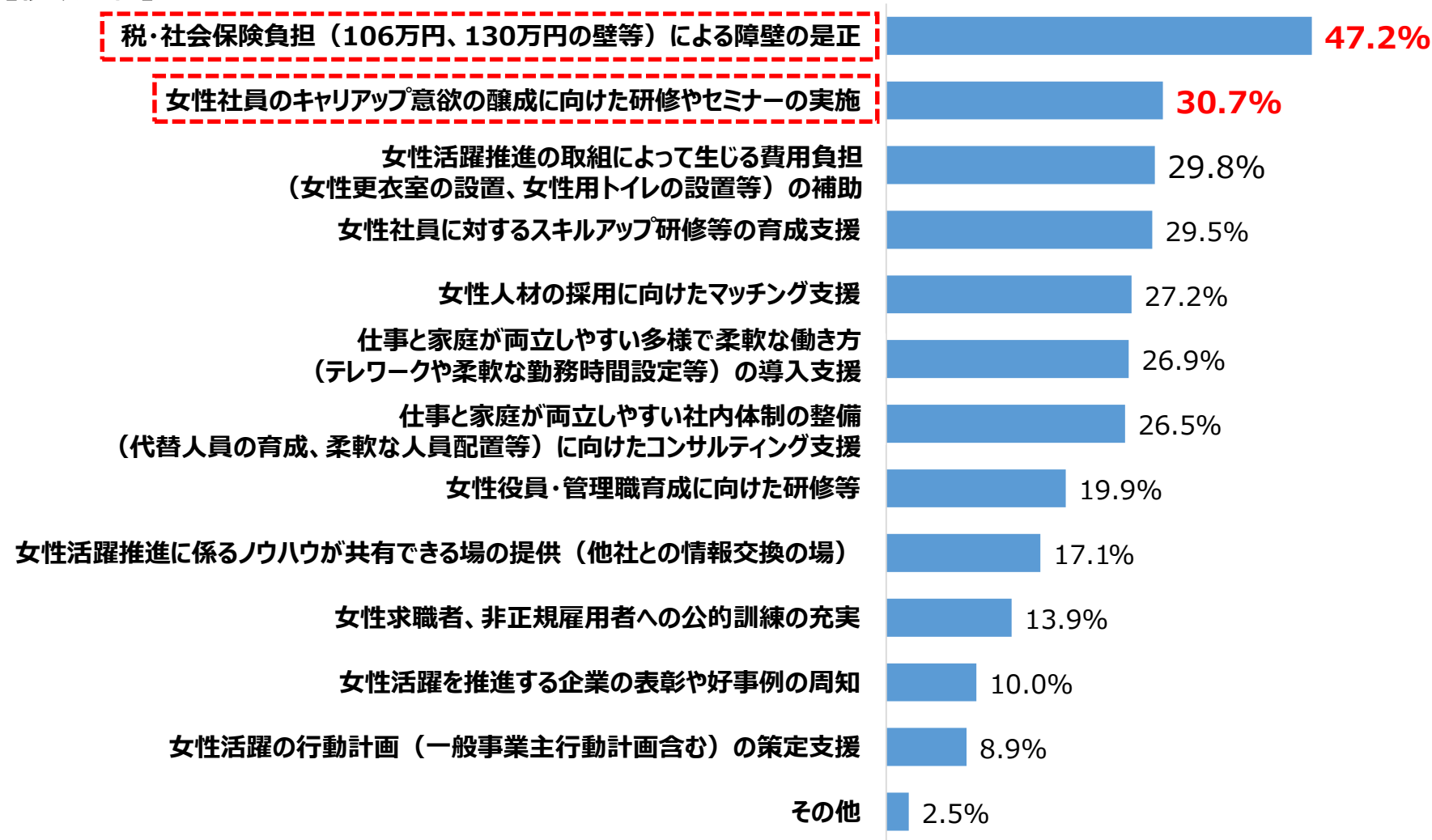


# 女性の活躍推進にあたって、政府や行政に求める支援・取組

○女性の活躍推進にあたって、政府や行政に求める支援・取組については、「税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）による障壁の是正」（47.2%）が約半数にのぼる。

○次いで、「女性社員のキャリアアップ意欲の醸成に向けた研修やセミナーの実施」（30.7%）となった。

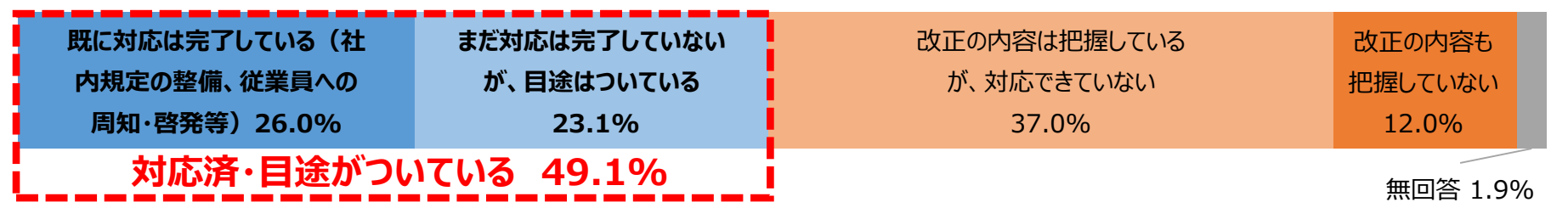
【複数回答】 n= 2,880



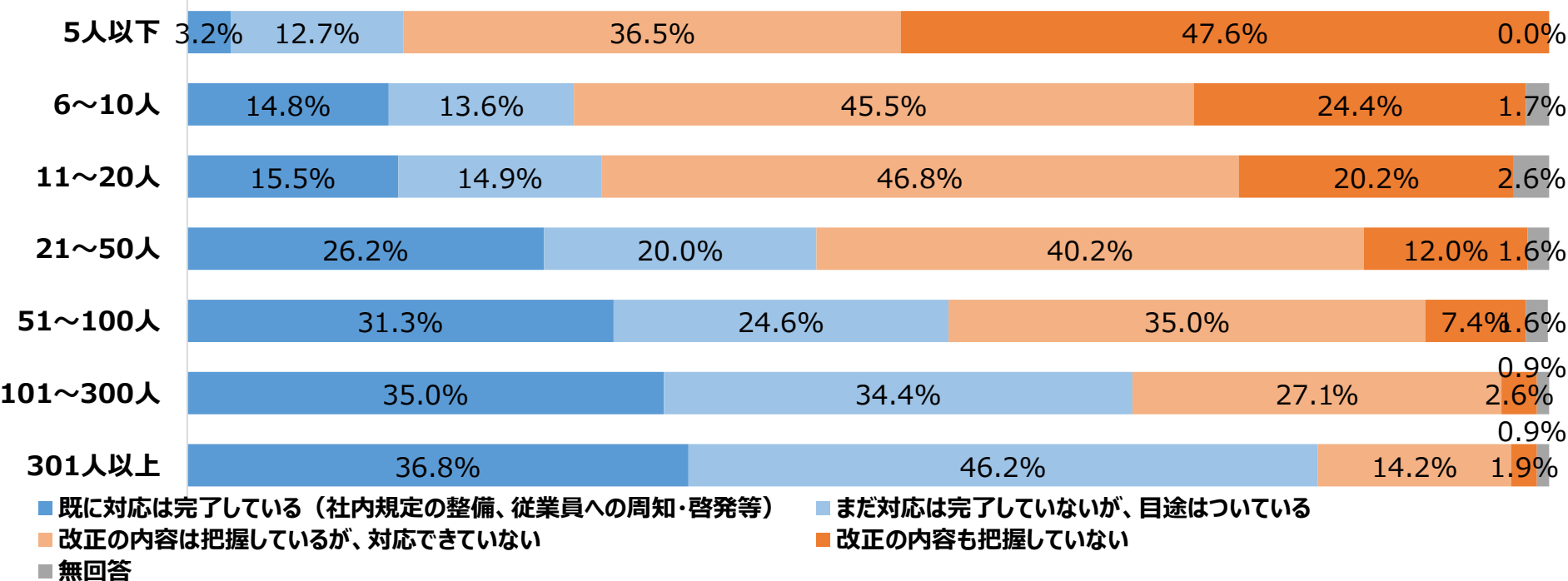
# 改正育児・介護休業法（10/1施行）の対応（全体集計、従業員規模別集計）

- 本年4月より段階的に施行している「改正育児・介護休業法」の内、本年10月施行の「産後パパ育休の創設」等への対応状況について、「既に対応は完了している」もしくは「対応の目途がついている」と回答した企業の割合は**49.1%**にとどまる。
- 規模の小さい企業では「対応できていない」「内容も把握していない」と回答する割合が多い。

【全体】 n=2,880



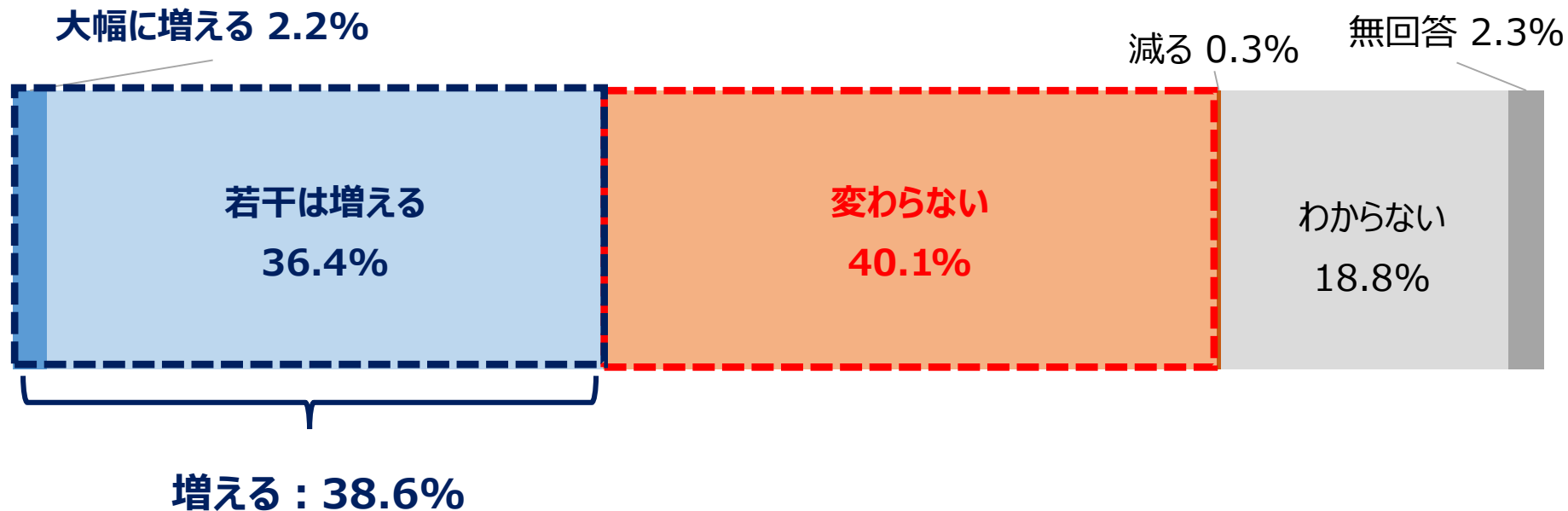
【従業員規模別】 n= 2,851 ※従業員数「無回答」除く



## 改正育児・介護休業法による育児休業の取得状況の変化

○改正育児・介護休業法による、自社での育児休業の取得状況の変化に対する考えについては、「増える（※）」（38.6%）と回答する企業の割合と「変わらない」（40.1%）と回答する企業の割合が、ほぼ同程度の割合となった。（※「大幅に増える」（2.2%）と「若干は増える」（36.4%）の合計）

【全体】 n= 2,880

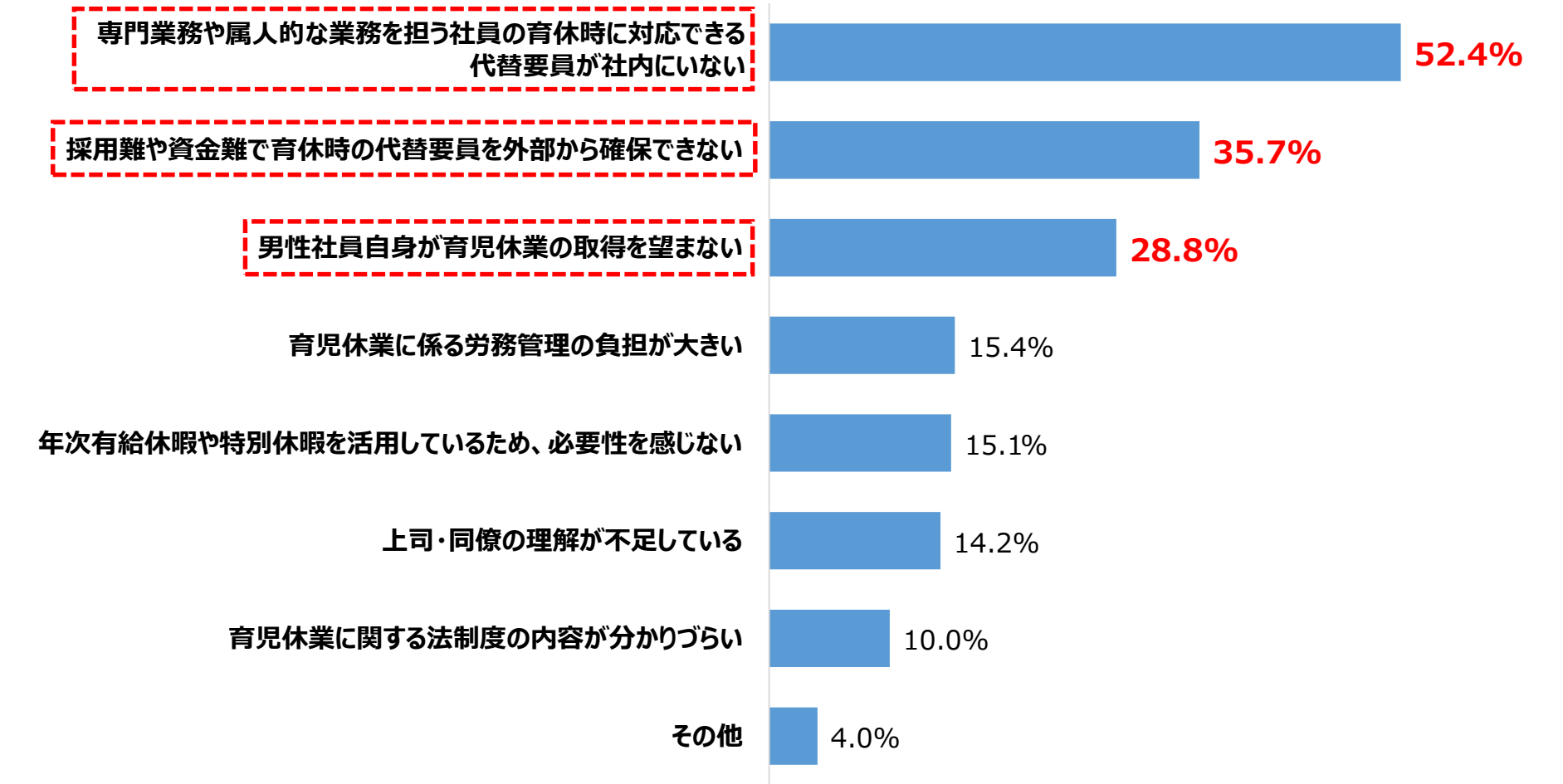




# 男性の育児休業取得促進に関する課題

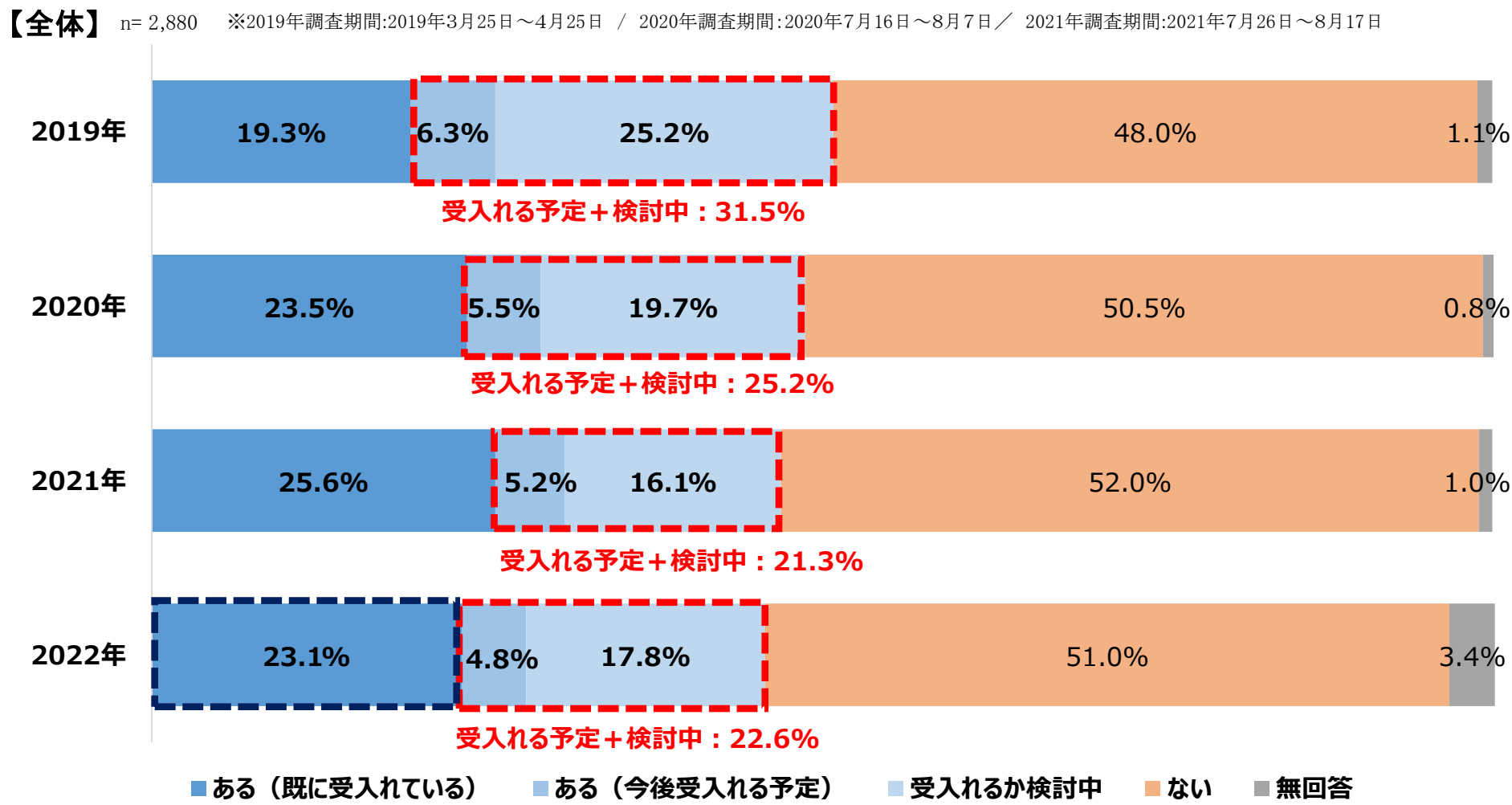
○男性の育児休業取得促進に関する課題については、「専門業務や属人的な業務を担う社員の育休時に対応できる代替要員が社内にはない」（52.4%）、「採用難や資金難で育休時の代替要員を外部から確保できない」（35.7%）、「男性社員自身が育児休業の取得を望まない」（28.8%）が多い。

【複数回答】 n= 2,880



# 外国人材の受入れニーズ①（全体集計）

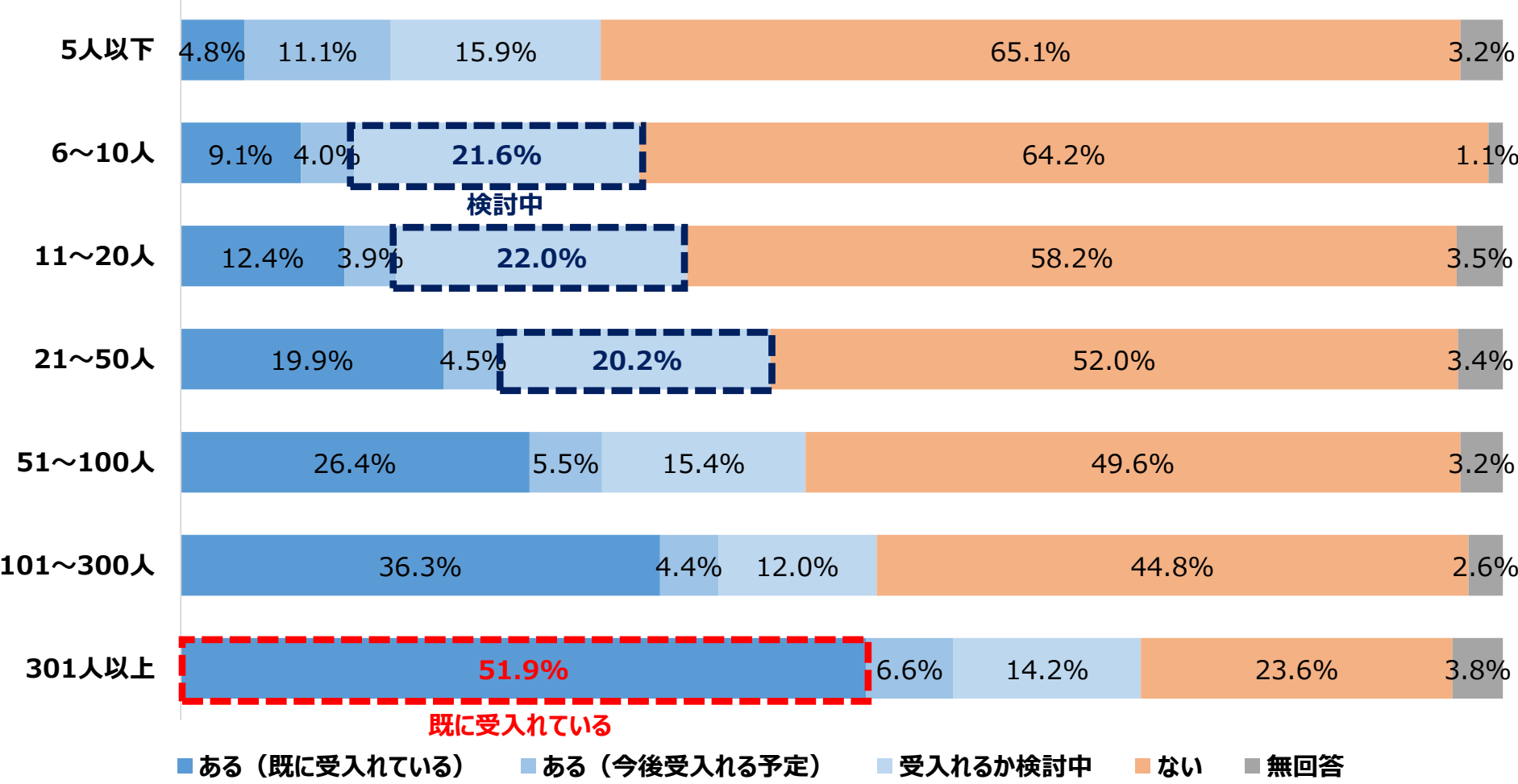
- 外国人材について「既に受入れている」と回答した企業の割合は23.1%と前年調査からマイナス2.5ポイントとわずかに減少した。
- 「受入れる予定」「検討中」とする企業は22.6%と前年調査から1.3ポイント増加した。



# 外国人材の受入れニーズ②（従業員規模別集計）

- 従業員規模別でみると「既に受入れている」と回答した企業の割合は、規模が大きい企業ほど高く、**301人以上では51.9%と半数を超えている。**
- 一方、「検討中」とする企業の割合は、従業員数50人以下の規模が小さい企業において、比較的多くなっている。

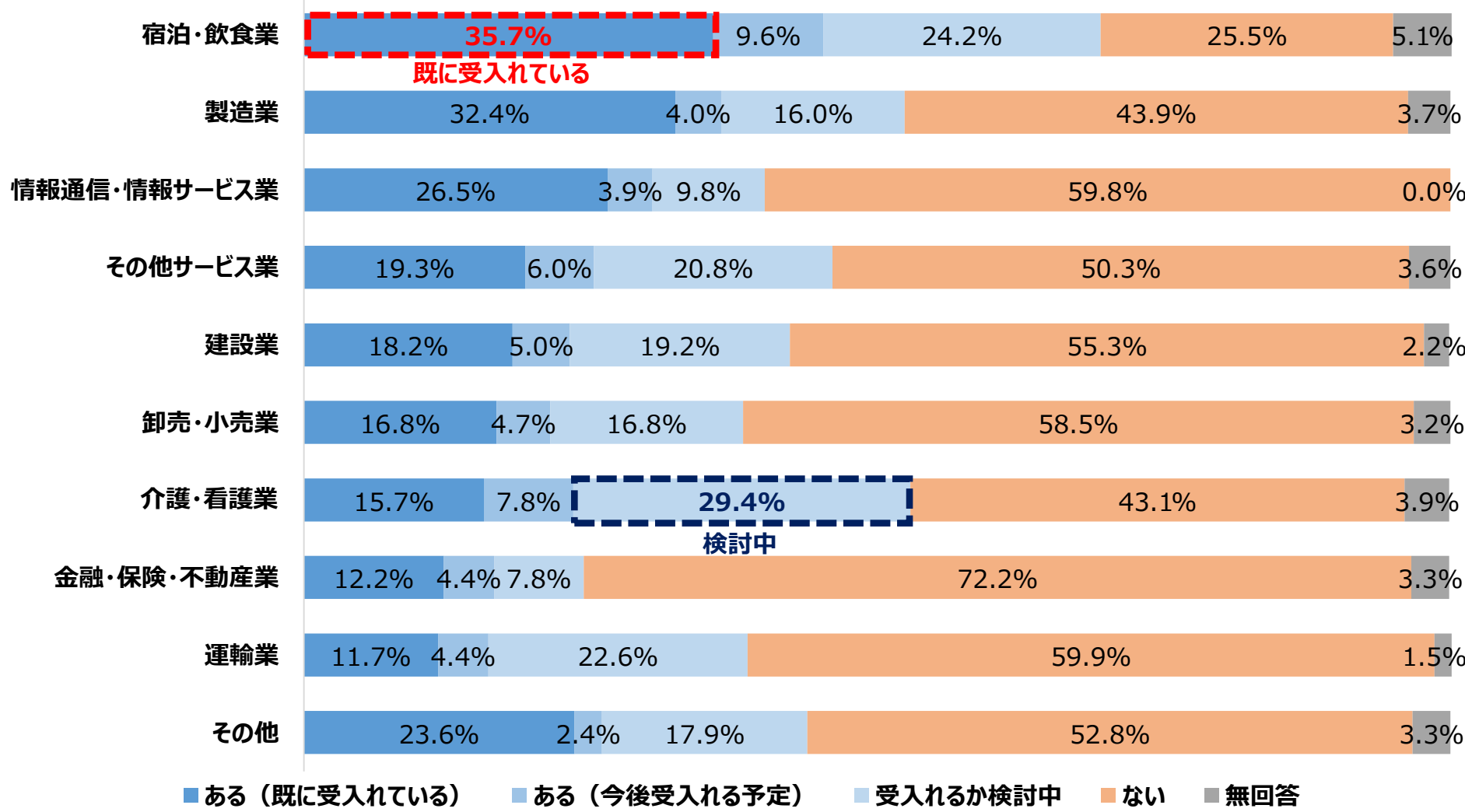
【従業員規模別】 n= 2,851 ※従業員数「無回答」除く



# 外国人材の受入れニーズ③（業種別集計）

○業種別でみると、「既に受入れている」と回答した企業の割合は「**宿泊・飲食業**」（35.7%）で最も多い。  
○「**検討中**」とする企業の割合は、「**介護・看護業**」（29.4%）が最も多く、外国人材の今後の受入について比較的関心が高いことがうかがえる。

【業種別】 n= 2,854 ※業種「無回答」除く

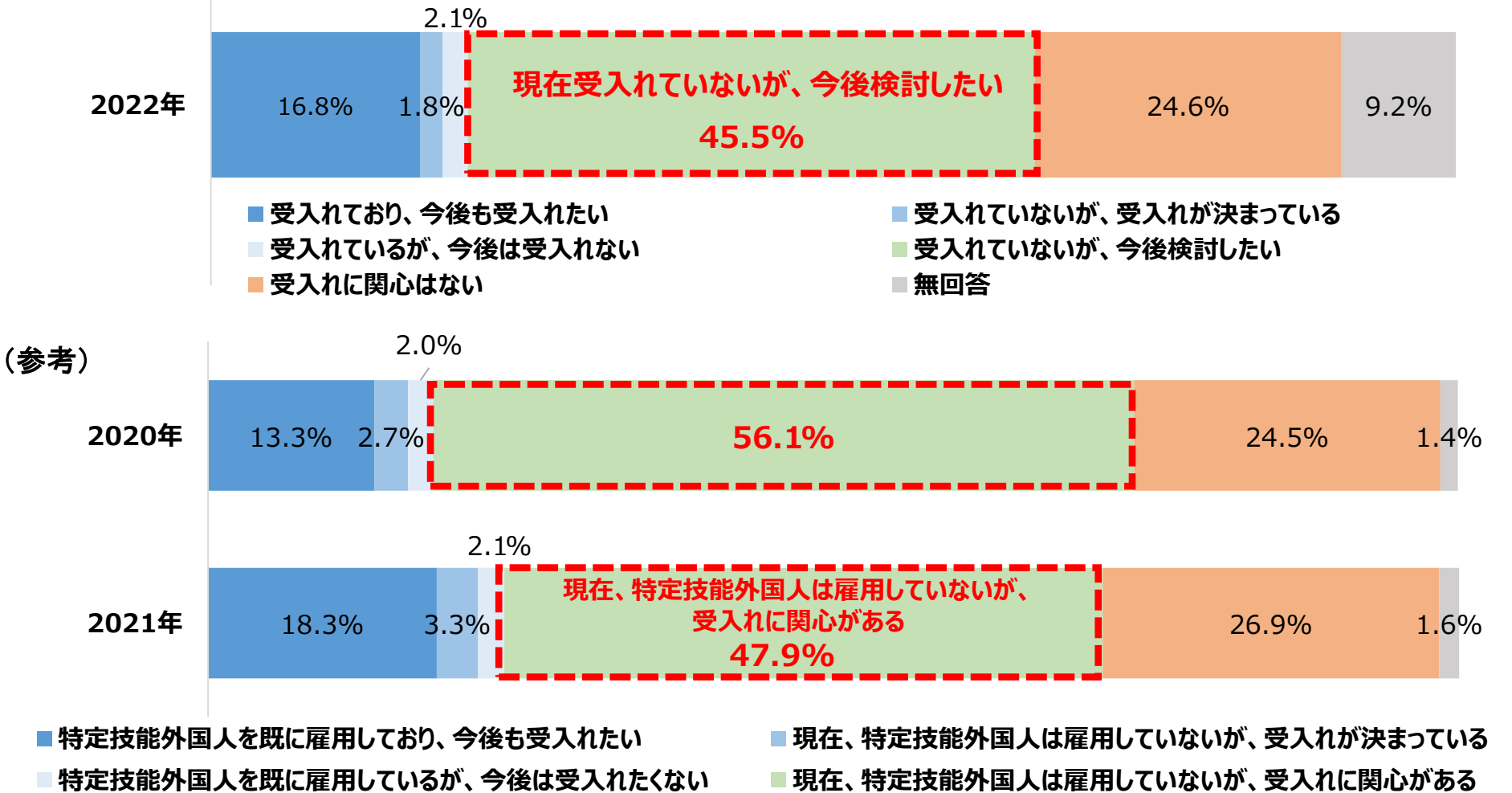


# 特定技能外国人の受入れ状況および関心

- 外国人材の受入れニーズがある企業のうち、特定技能外国人を「受入れており、今後も受入れたい」とする企業は16.8%と前年調査より1.5ポイント減少。
- また、特定技能外国人を「受入れていないが今後検討したい」とする企業は、約半数の45.5%となった。

【全体】 n=1,313

※対象:17頁「外国人材の受入れニーズ」で、「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業  
※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日／2021年調査期間:2021年7月26日～8月17日



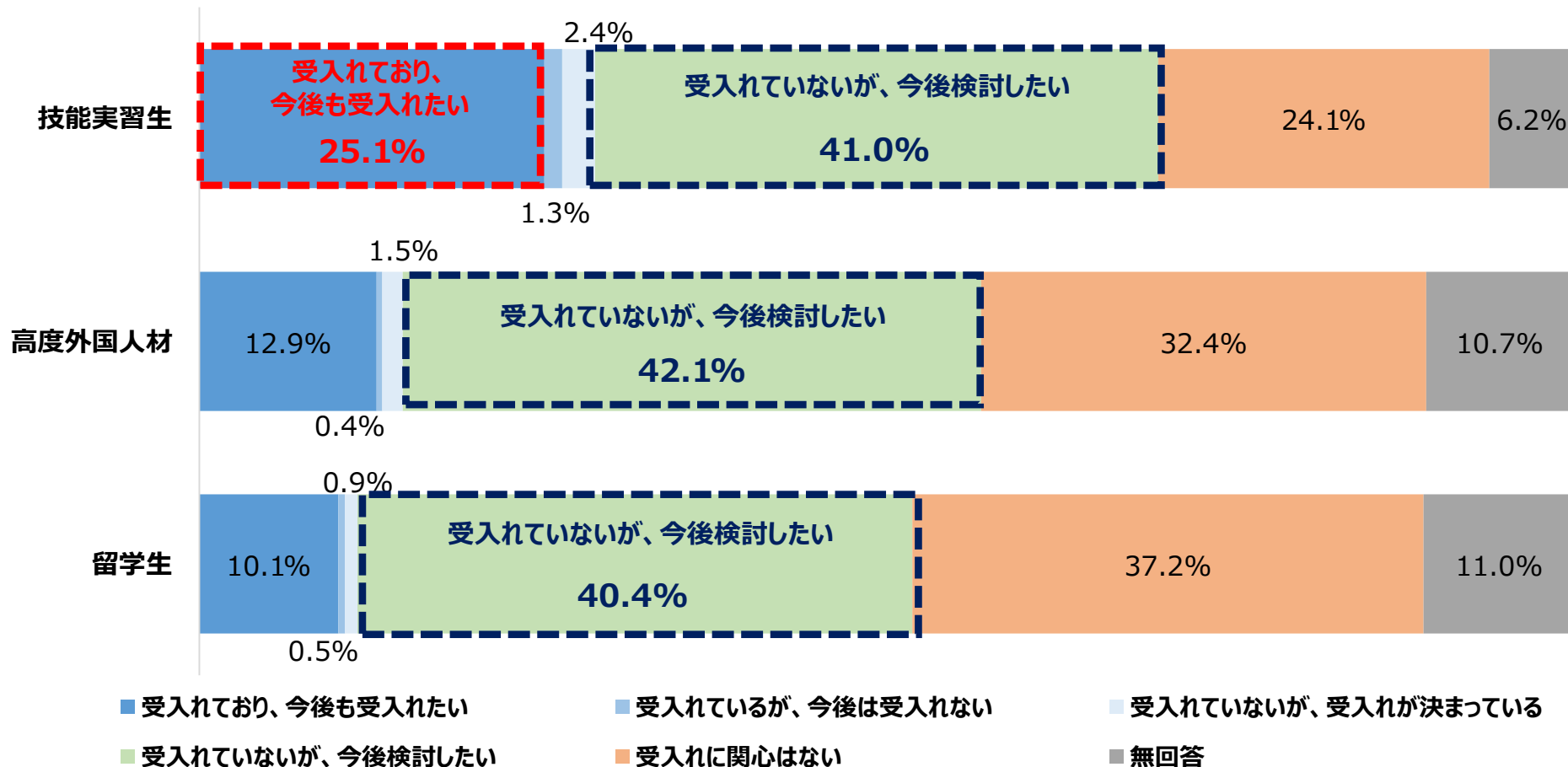
## 2. 外国人材の受入れについて

## 技能実習生・高度外国人材・留学生の受入れ状況および関心

- 外国人材の受入れニーズがある企業のうち、「受入れており、今後も受入れたい」と回答した割合が最も多いのは「技能実習生」(25.1%)となった。
- 「受入れていないが、今後検討したい」と回答した割合は、「技能実習」(41.0%)、「高度外国人材」(42.1%)、「留学生」(40.4%)といずれも4割を超える。

※高度外国人材:在留資格「研究(企業内の研究職)」、「技術(機械工学等の技術者、SE等のエンジニア)」、「人文知識・国際業務(企画、営業、経理等の事務職、企業内通訳等)」の者で、企業内の研究者やエンジニア、海外営業、法律・会計業務等の専門職、経営を担う役員・管理職等

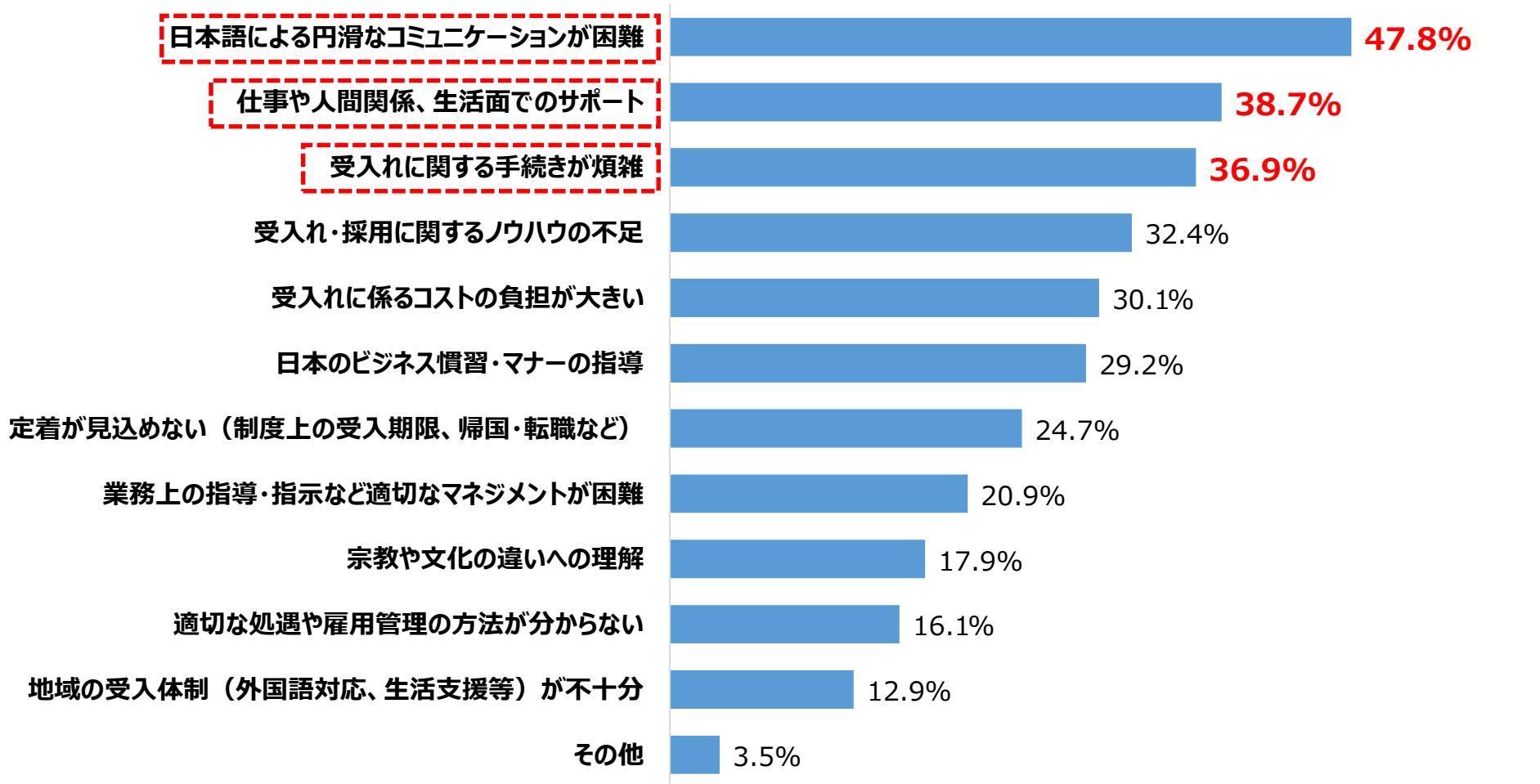
【全体】n=1,313 ※対象:17頁 外国人材の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業



外国人材の受入れに係る課題①

○外国人材の受入れに係る課題については、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」（47.8%）、「仕事や人間関係、生活面でのサポート」（38.7%）、「受入れに関する手続きが煩雑」（36.9%）を挙げる企業が多い。

【複数回答】 n=1,313 ※対象:17頁 外国人の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業



## 2. 外国人材の受入れについて

## 外国人材の受入れに係る課題②（受入経験別）

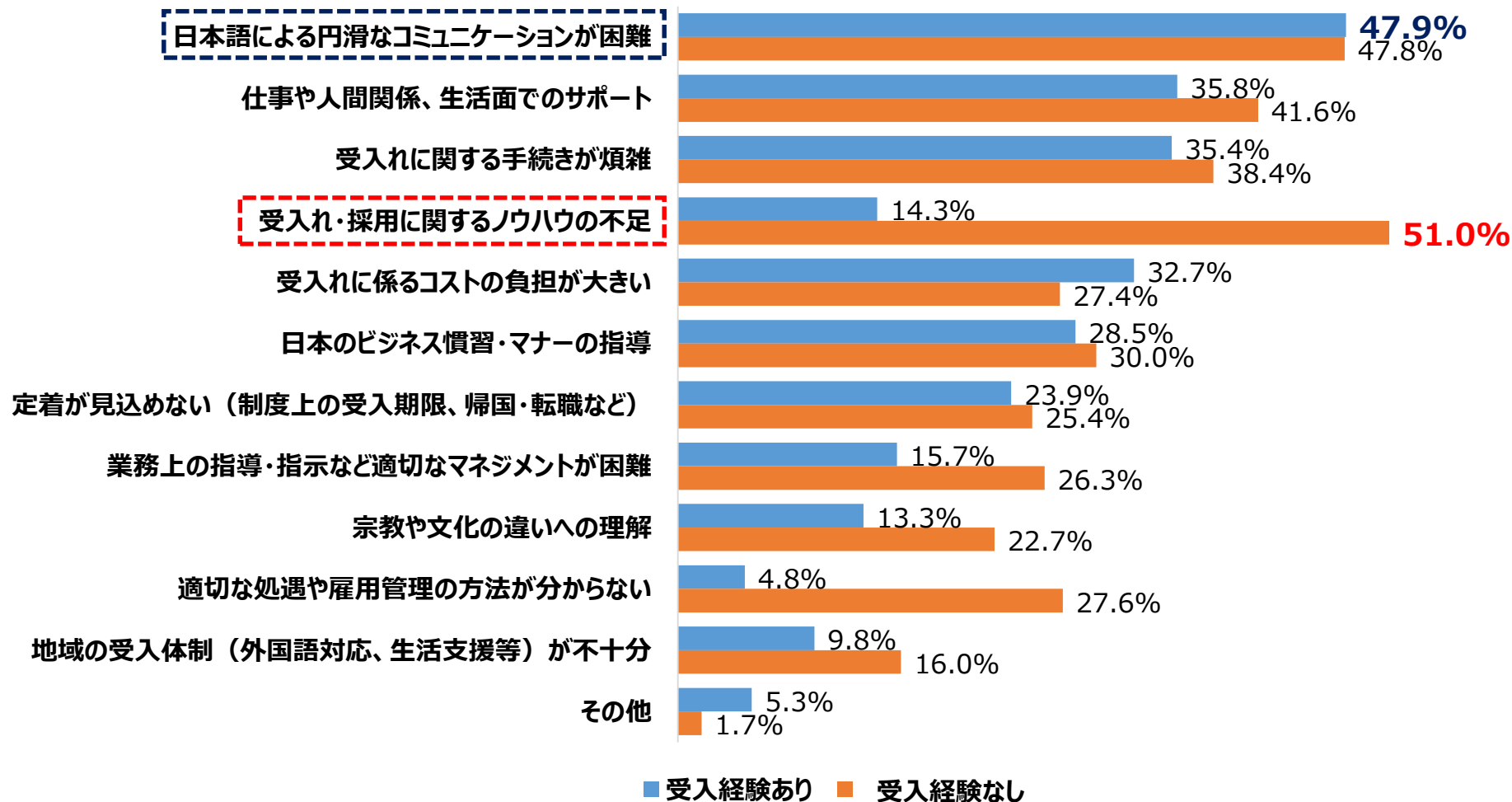
○外国人材の受入れに係る課題を受入経験別にみると、**受入経験がある企業では、「日本語による円滑なコミュニケーションが困難」が最も多く、47.9%にのぼる。受入経験がない企業では、「受入れ・採用に関するノウハウの不足」が最も多く、51.0%となった。**

## 【複数回答】

受入経験あり n=664

※対象:17頁 外国人の受入れニーズが「ある(既に受入れている)」、「ある(今後受入れる予定)」、「受入れるか検討中」と回答した企業

なし n=649

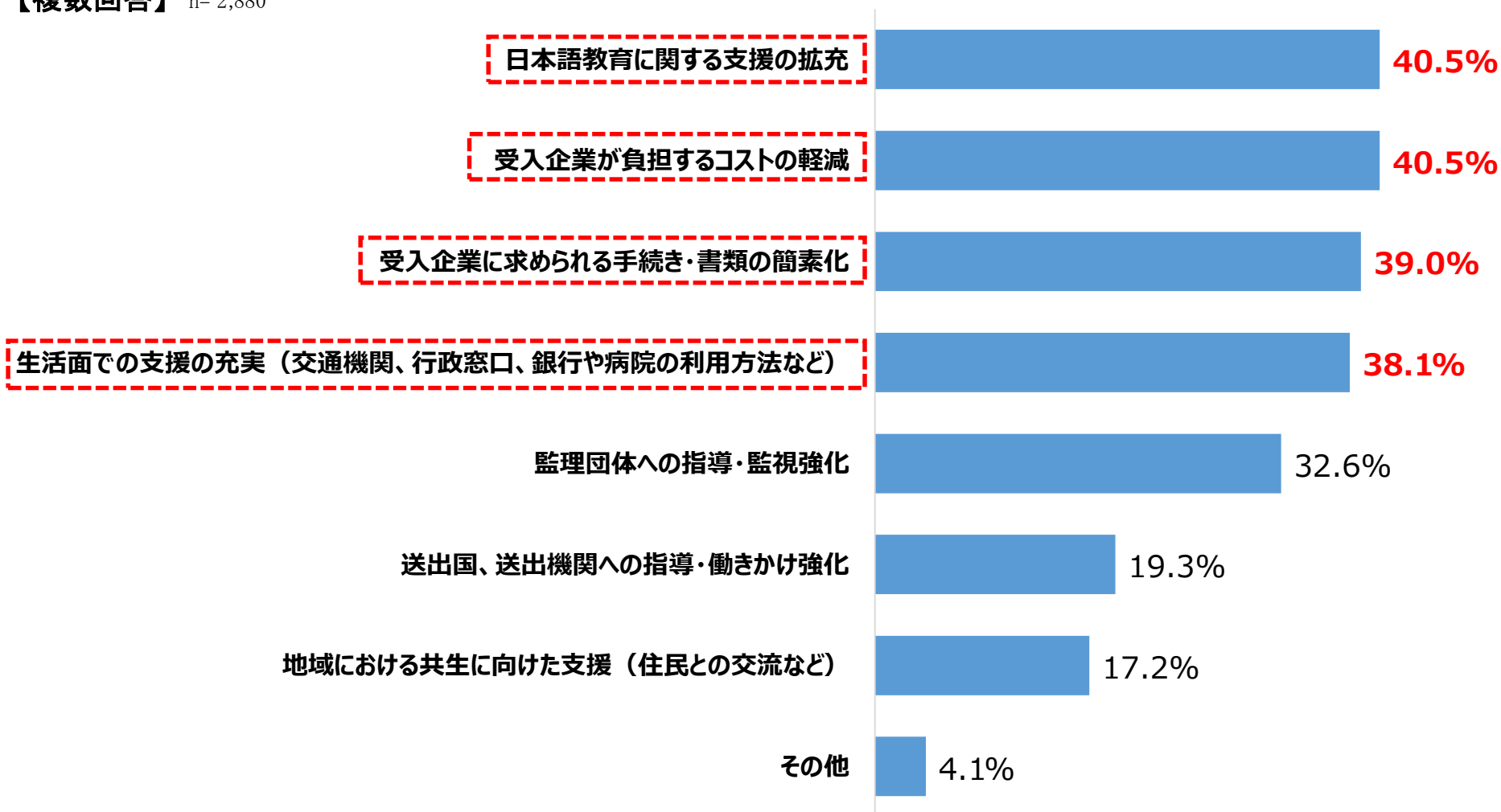




## 技能実習制度の適正運用に向けて期待する政府・行政の取組

○技能実習制度の適正運用に向けて期待する政府・行政の取組については、「日本語教育に関する支援の拡充」(40.5%)、「受入企業が負担するコストの軽減」(40.5%)、「受入企業に求められる手続き・書類の簡素化」(39.0%)、「生活面での支援の充実」(38.1%)となった。

【複数回答】 n= 2,880



## 特定技能外国人の制度上の課題

○特定技能外国人の受入れに関する制度上の課題については、「申請手続き・書類の簡素化」（39.1%）を挙げる企業が最も多く、次いで「特定技能1号・2号の対象分野（業種）の拡大」（22.7%）などとなった。

【複数回答】 n= 2,880

