

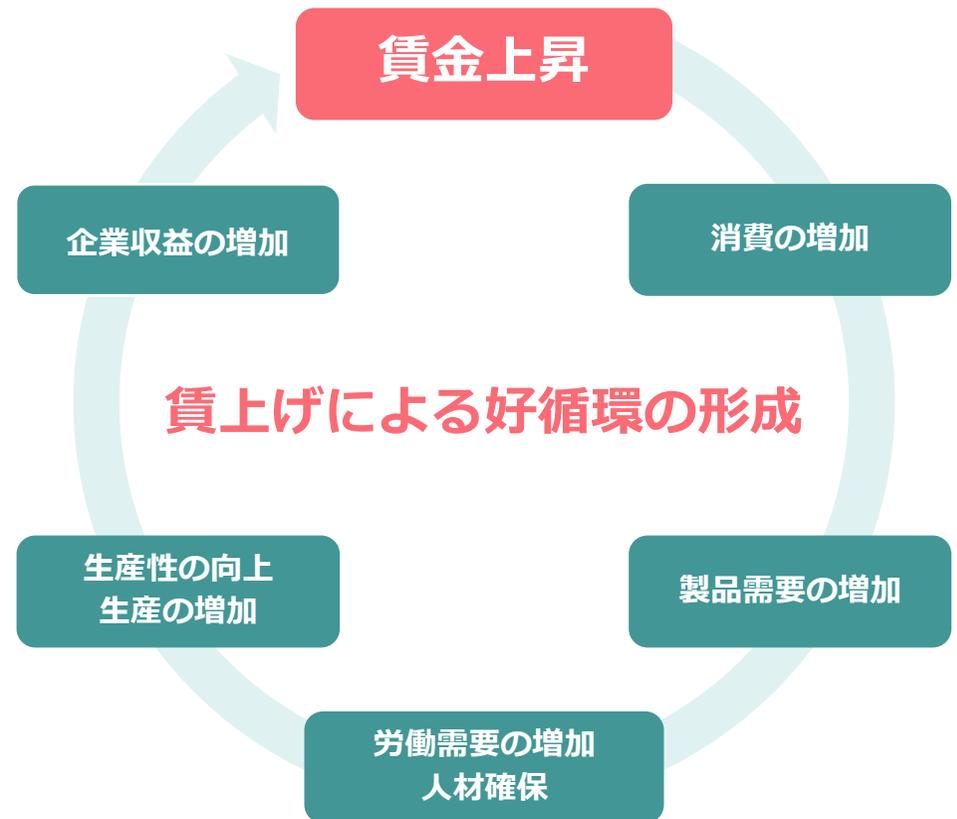
茨城政労使会議 茨城労働局配付資料

令和8年2月13日

賃上げによる好循環

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。

賃上げ率	5.10% (R6年)	→	5.25% (R7年)
※連合 春季生活闘争回答集計結果			
民間消費支出	328兆円 (R6年第2四半期)	→	340兆円 (R7年第2四半期)
民間設備投資	105兆円 (R6年第2四半期)	→	110兆円 (R7年第2四半期)
就業率	61.7% (R6年第2四半期)	→	62.3% (R7年第2四半期)
営業利益	23.3兆円 (R6年第2四半期)	→	23.4兆円 (R7年第2四半期)
※資本金1,000万円以上			
名目GDP	606兆円 (R6年第2四半期)	→	635兆円 (R7年第2四半期)

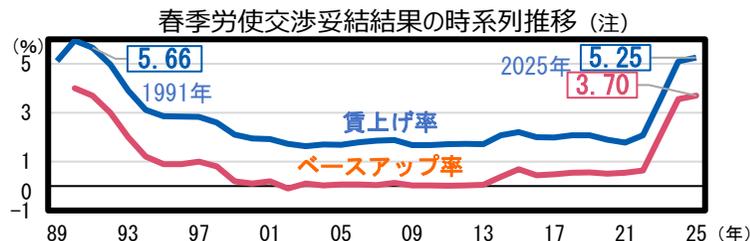


賃上げ環境の整備

- **物価上昇を上回る賃上げ**を全国に広げ、家計の実質所得を確保
- 価格転嫁の徹底、省力化投資促進、重点支援地方交付金等により、企業の継続的・安定的な賃上げの**環境整備**

現状

- 春季労使交渉は、賃上げ率が2年連続で5%台で、約30年ぶりの高水準



主な取組

賃上げに向けた中小企業等の稼ぐ力の強化

- 生産性向上のための**設備投資・省力化投資等の強化**
- **「100億企業」**の創出支援
- **「省力化投資促進プラン」**の推進
- **事業承継・M&A**の支援強化
- **予兆管理**や**再生支援**の強化

医療・介護等支援パッケージ

- **令和8年度報酬改定の効果を前倒し**、**医療・介護・障害福祉分野**の現場で働く幅広い職種の方々の**賃上げを支援**
- ICT機器等の導入等による**生産性向上・職場環境改善**の取組を**支援**

価格転嫁・取引適正化の推進

- **取適法・振興法**の厳正な執行
- **「労務費転嫁指針」**の改正
- **官公需**における物価上昇を踏まえた単価の見直し

プッシュ型の 伴走支援の強化

- 積極的な働きかけによる**気づきの提供と相談体制**の強化
- **生産性向上支援センター**設置や自治体による**支援モデル創出**

重点支援地方交付金

- 賃上げ促進税制を活用できない**中小企業・小規模事業者**を**支援**
- **農林水産業等**も**支援**

業務改善助成金

最低賃金引上げに対応する中小企業等が**賃上げと設備投資等**をする場合、**最大600万円**を支援

賃上げの継続・定着に向けてあらゆる施策を総動員

注：連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2015年までのベース率は、連合による調査結果が得られないため、厚労省「賃金事情等総合調査」による。

関連する
法令・予算

・重点支援地方交付金（予算/内閣府）、業務改善助成金（予算/厚生労働省）
・様々な事業環境変化に対応するための成長ステージに応じた中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等に対する強力な支援（仮称）（予算/経済産業省）等

茨城県地域の状況

ひと、暮らし、みらいのために

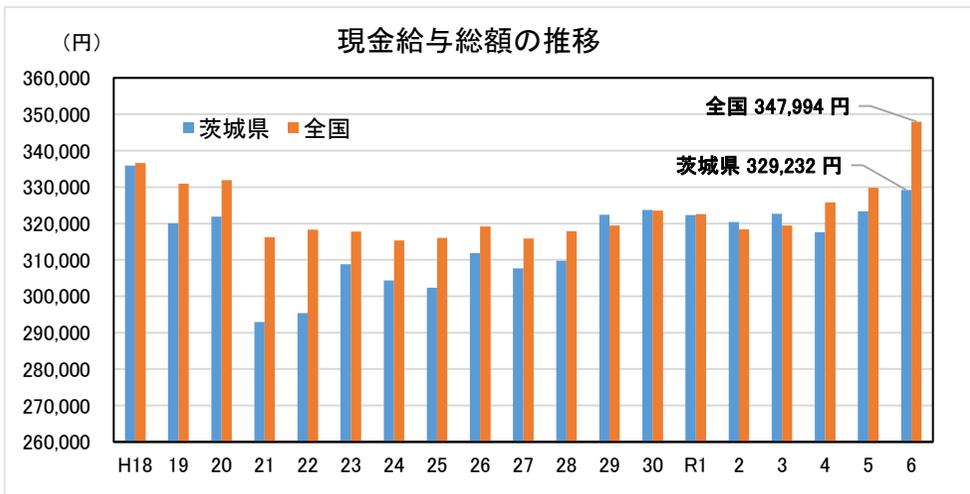
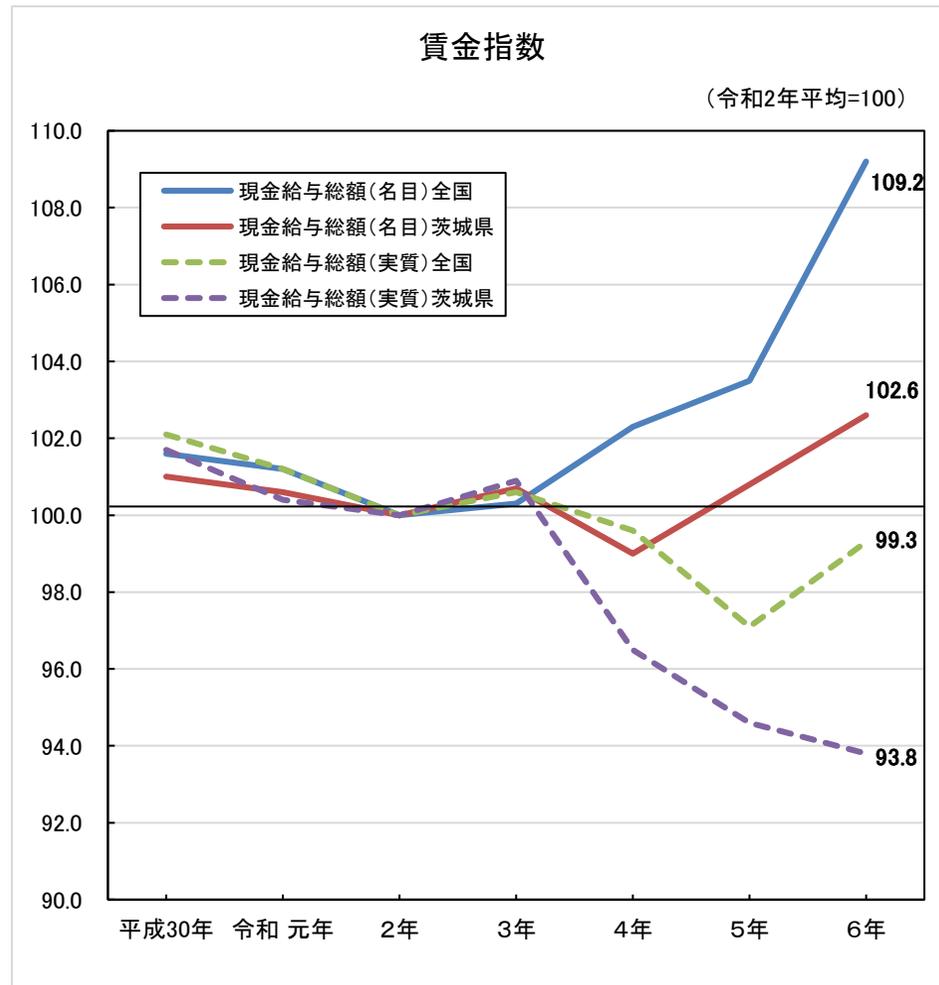
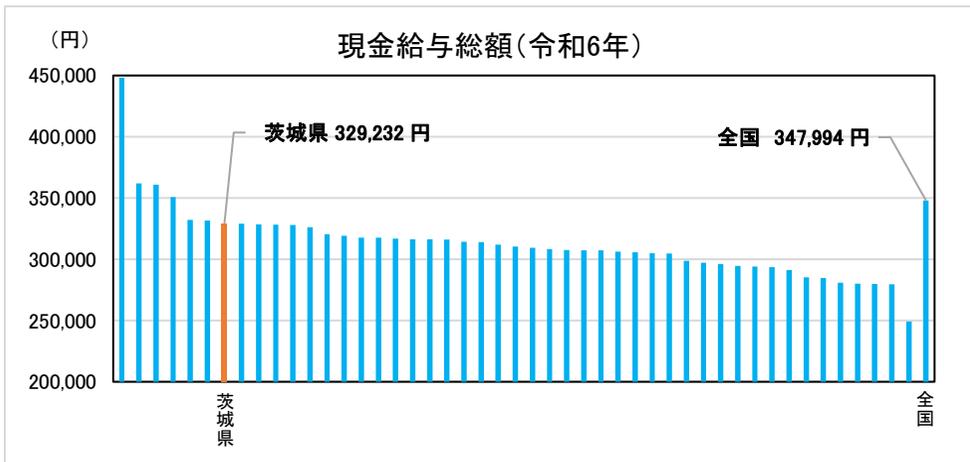


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

茨城県地域の状況（賃金）

現金給与総額は上昇傾向（令和6年は329,232円、全国7番目の水準）

賃金指数では、名目賃金は上昇傾向である一方、実質賃金は減少傾向



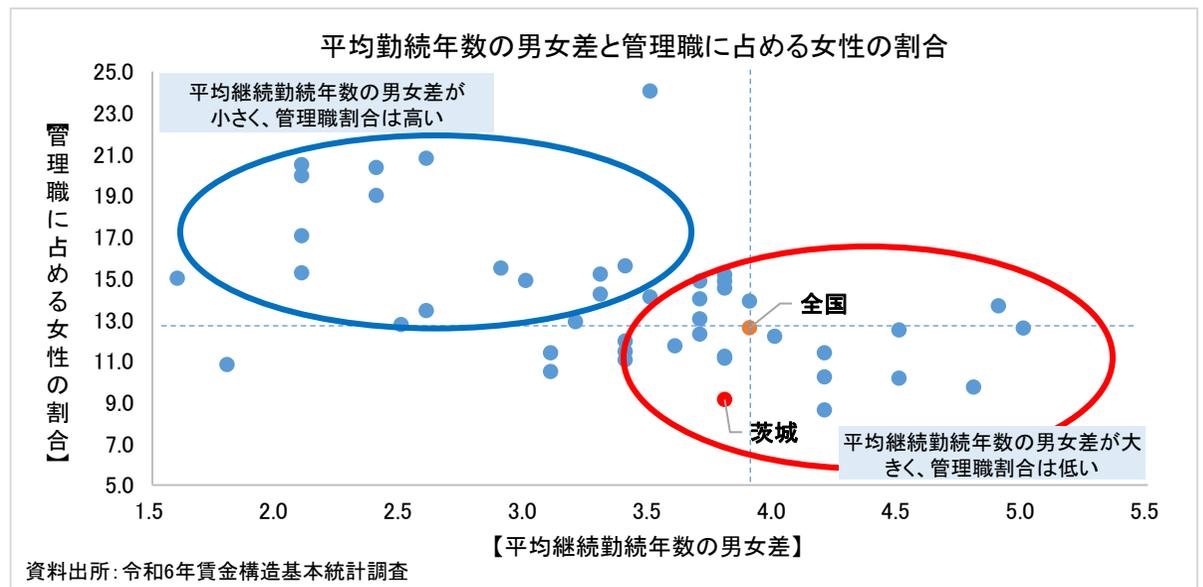
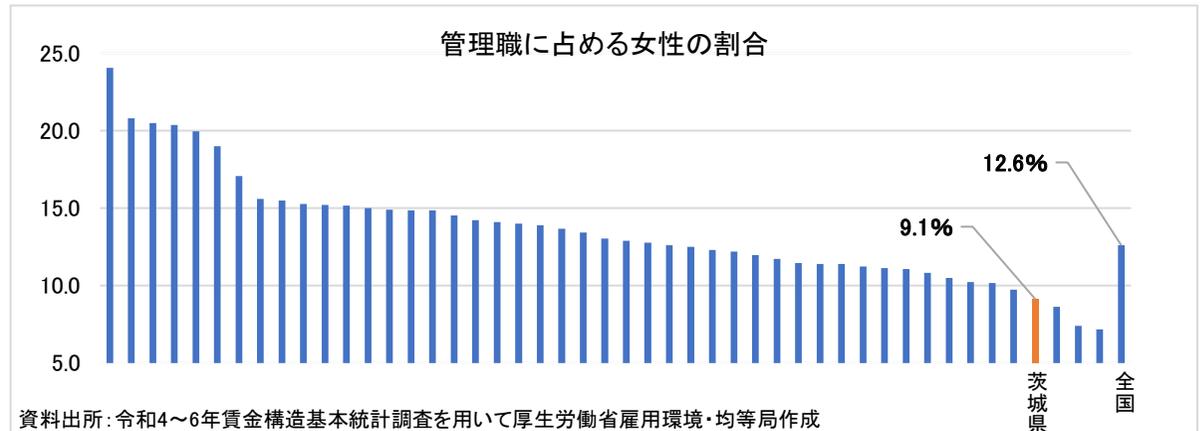
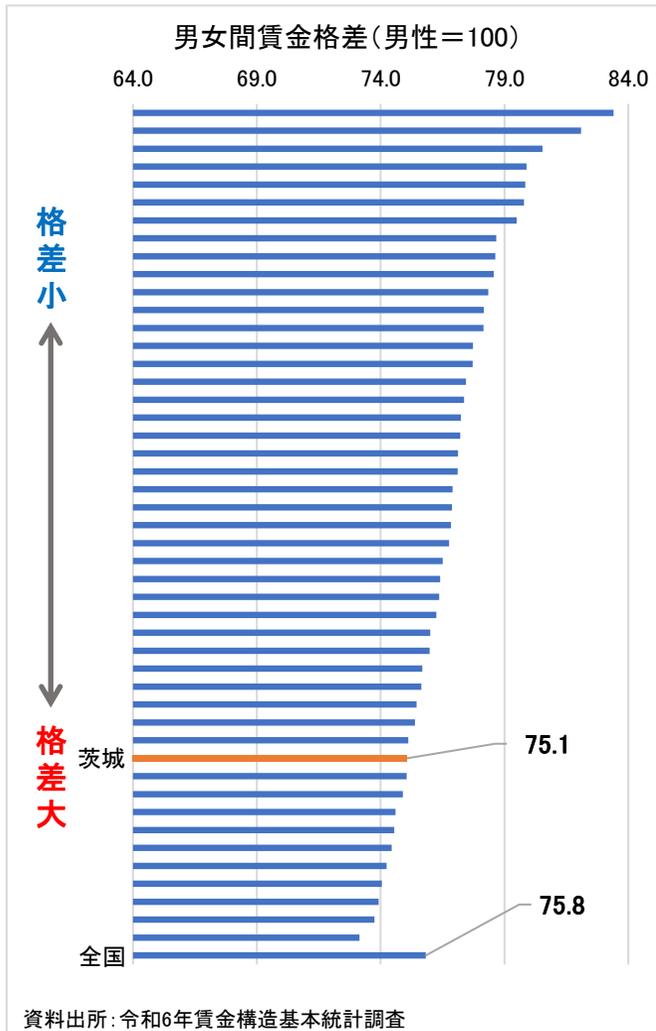
資料出所: 厚生労働省、茨城県「毎月勤労統計調査(事業所規模5人以上)」

※「現金給与総額」とは、「きまって支給する給与」と「特別に支払われた給与」の合計額であり、所得税、社会保険料、組合費などを差し引く前の総額のことをいう。

茨城県地域の状況（女性活躍）

男性を100とした場合の女性の賃金格差は75.1（全国平均75.8）

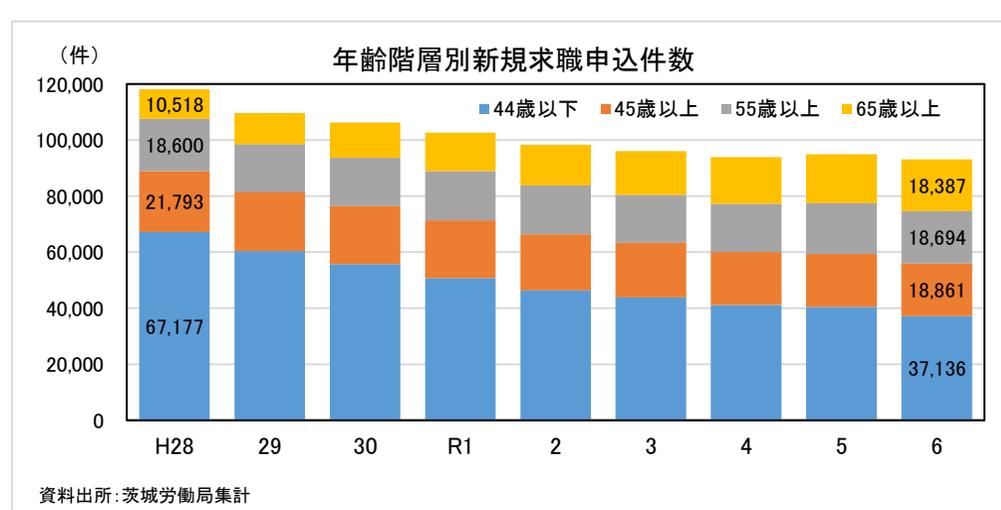
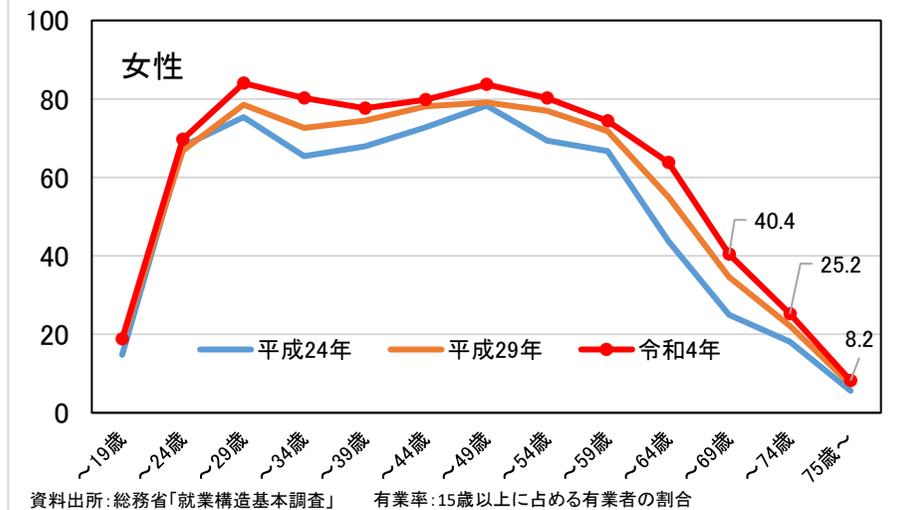
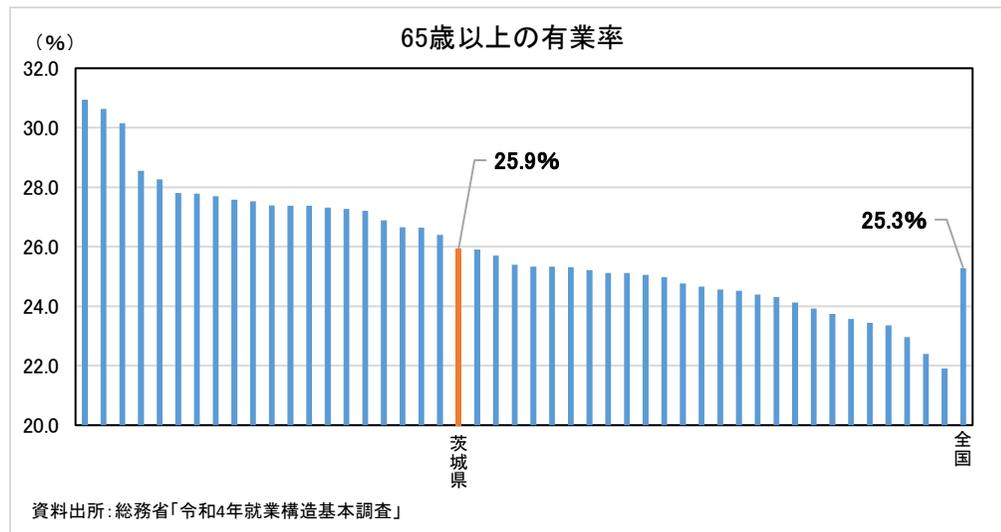
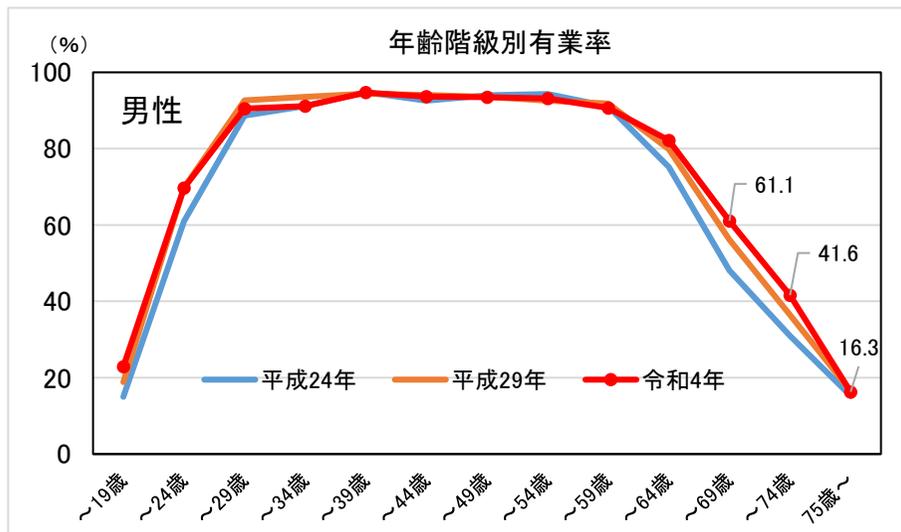
管理職に占める女性の割合は9.1%（全国平均12.6%）



茨城県地域の状況（高年齢者）

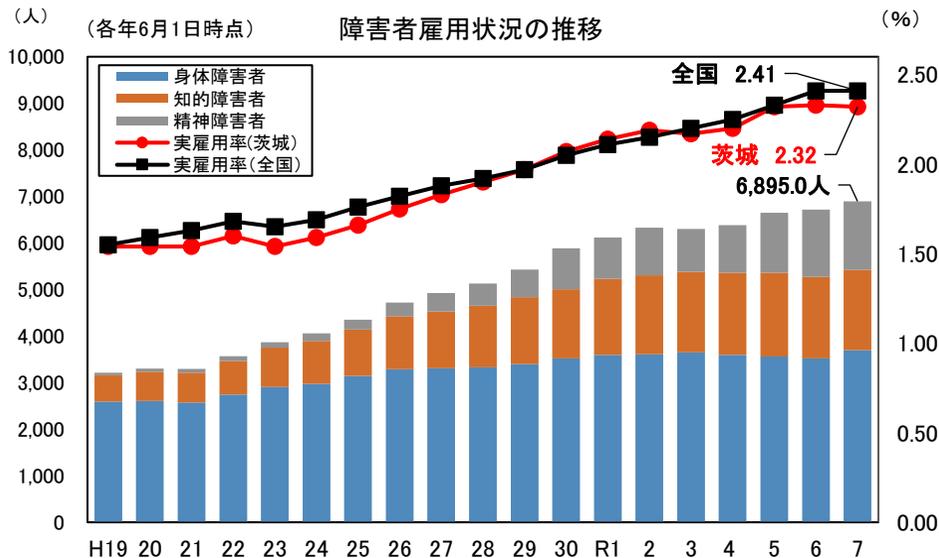
65歳以上の有業率は男女とも増加傾向（令和4年男女計：25.9%）

45歳以下の求職申込件数は減少しているが、65歳以上は増加傾向（平成28年度比：約75%増加）

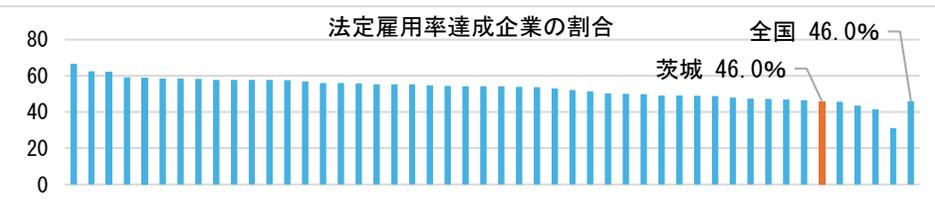
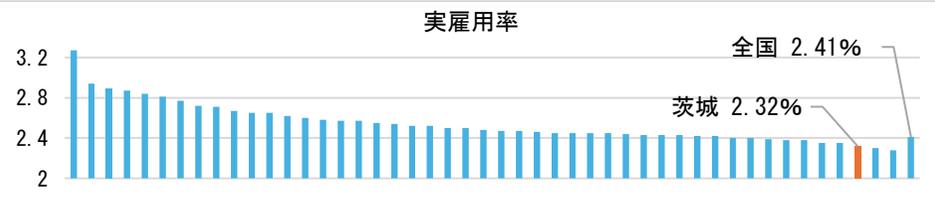


茨城県地域の状況（障害者）

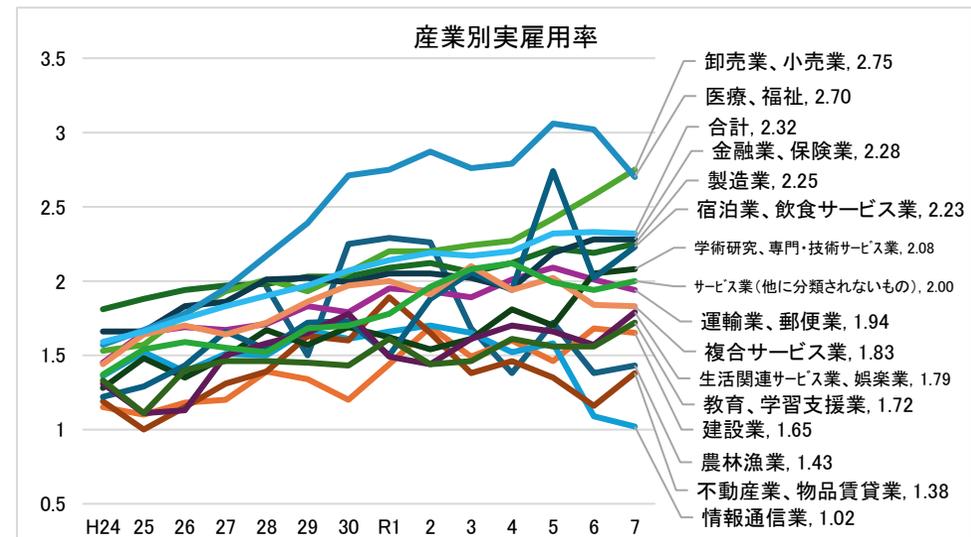
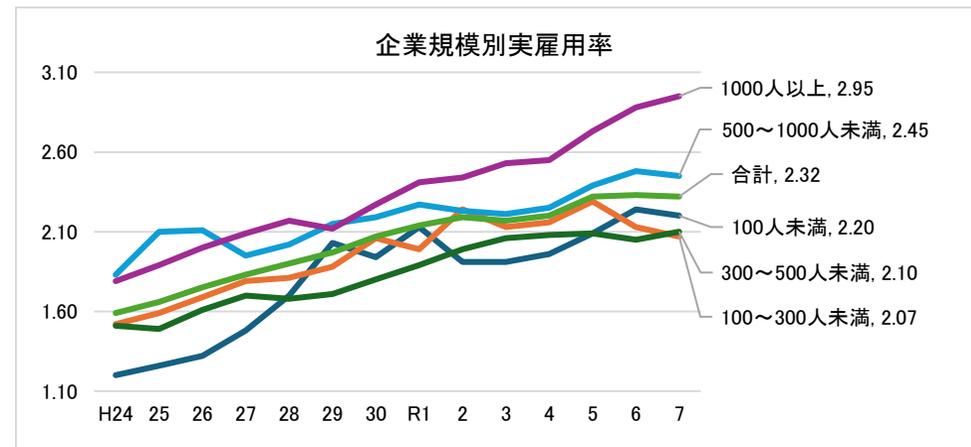
民間企業（40.0人以上規模の企業、法定雇用率2.5%）における令和7年6月1日現在の実雇用率は2.32%（全国45番目の水準）、法定雇用率達成企業の割合は46.0%（全国43番目の水準）



(注)平成22年7月、平成30年4月、令和5年4月及び令和6年4月において、雇用障害者数のカウント方法が見直されるなどの制度改正が行われているため、各年度の単純比較はできないものであること



(出所)茨城労働局集計

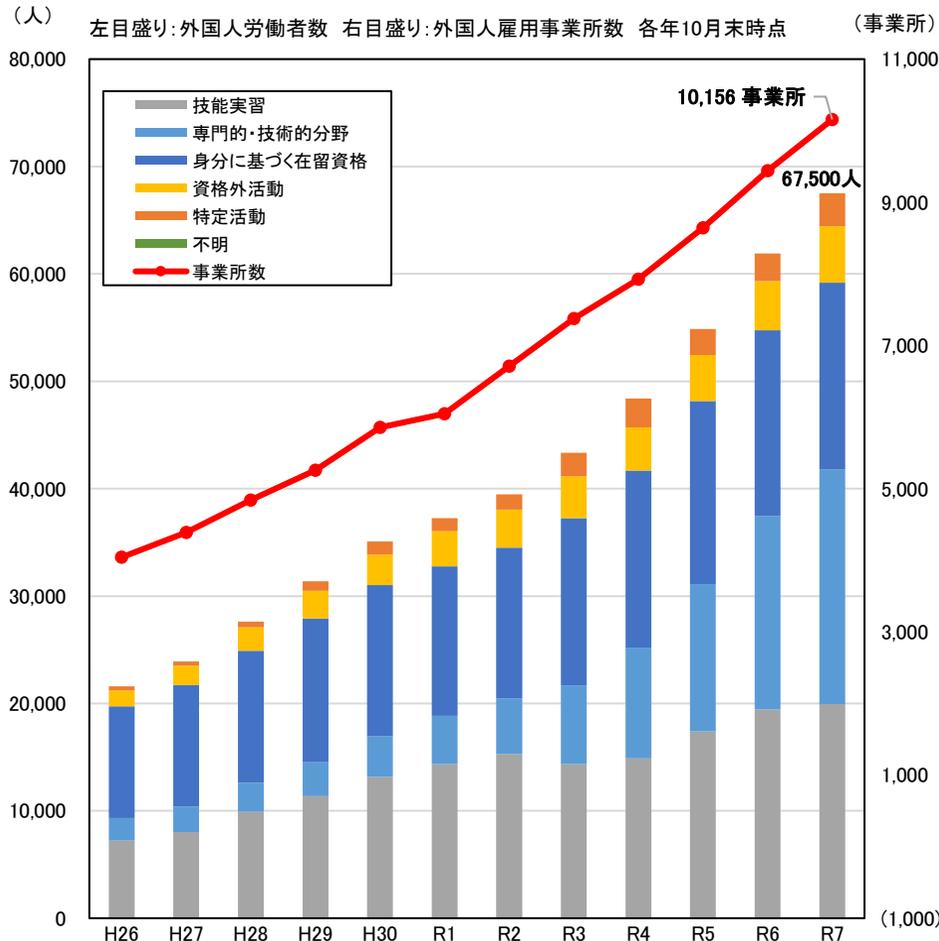


※グラフ作成上、企業数が10社に満たない産業（農林漁業（H27以前）、鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業）は除いている。

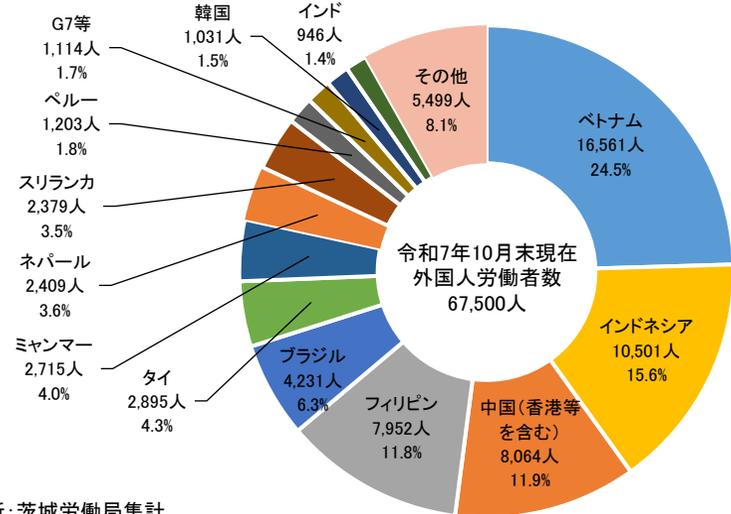
茨城県地域の状況（外国人）

令和7年10月末時点における県内の外国人雇用状況は、事業所数、労働者数ともに増加し、過去最高を更新。

在留資格別外国人労働者数・外国人雇用事業所数の推移



国籍別外国人労働者数の割合



外国人労働者数上位都道府県

令和7年10月末時点 単位: 人、所、

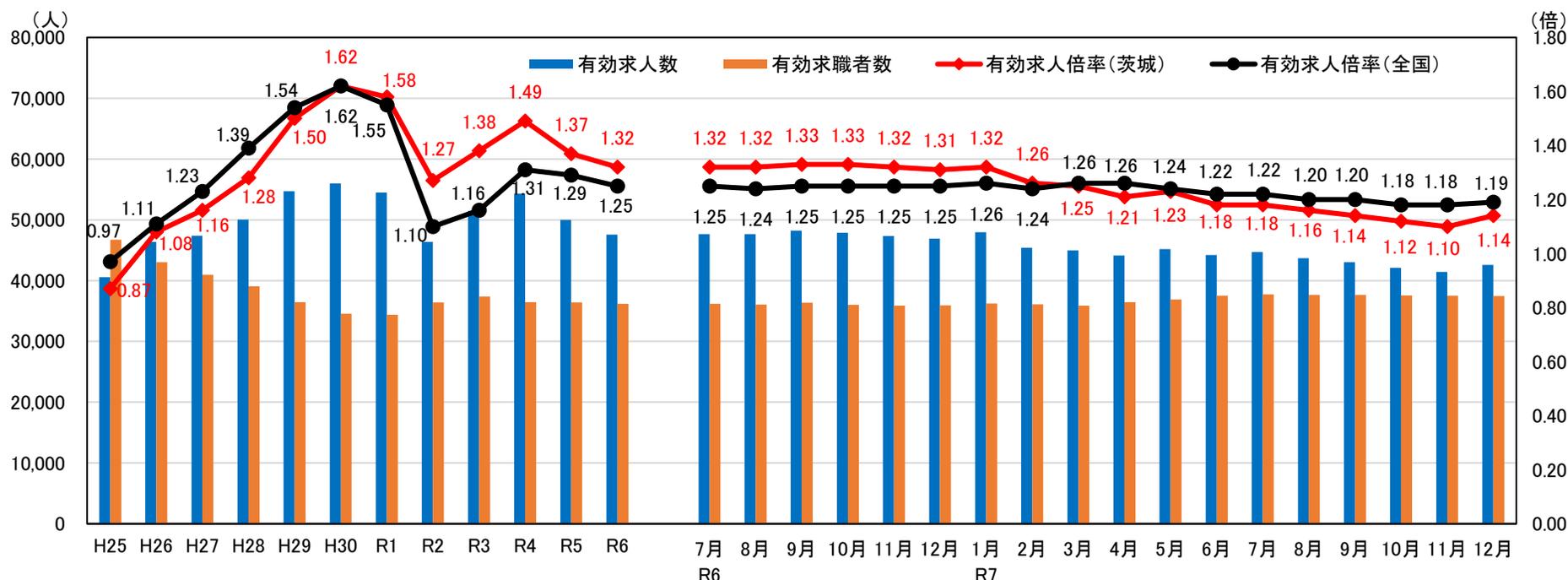
順位	都道府県	外国人労働者数			構成比	事業所数			構成比
		外国人労働者数	うち派遣・請負事業所(比率)	構成比		事業所数	うち派遣・請負事業所(比率)	構成比	
1	東京	652,251	98,534 (15.1%)	25.4%	87,512	4,676 (5.3%)	23.6%		
2	愛知	249,076	65,096 (26.1%)	9.7%	28,976	2,618 (9.0%)	7.8%		
3	大阪	208,051	30,817 (14.8%)	8.1%	31,715	953 (3.0%)	8.5%		
4	神奈川	148,888	23,057 (15.5%)	5.8%	24,200	1,716 (7.1%)	6.5%		
5	埼玉	133,049	23,948 (18.0%)	5.2%	19,780	927 (4.7%)	5.3%		
6	千葉	105,829	12,162 (11.5%)	4.1%	16,735	654 (3.9%)	4.5%		
7	静岡	88,968	31,193 (35.1%)	3.5%	10,967	1,234 (11.3%)	3.0%		
8	福岡	85,385	12,928 (15.1%)	3.3%	13,682	663 (4.8%)	3.7%		
9	兵庫	77,016	12,716 (16.5%)	3.0%	12,204	531 (4.4%)	3.3%		
10	茨城	67,500	10,320 (15.3%)	2.6%	10,156	465 (4.6%)	2.7%		
全国計		2,571,037	430,342 (16.7%)	100.0%	371,215	20,179 (5.4%)	100%		

資料出所: 厚生労働省集計

茨城県地域の状況（求人・求職）

- ・令和7年12月の有効求人倍率は、1.14倍となり全国平均を0.5ポイント下回る（全国29番目）。
- ・【基調判断】県内の雇用情勢は、求人が求職を上回って推移しているものの、一段と改善の動きが弱まっている。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響を注視していく必要がある。 ※令和7年4月から9か月連続同じ

$$\text{有効求人倍率} = \frac{\text{ハローワークで求人を募集している企業からの求人数} = \text{「有効求人数」}}{\text{ハローワークに登録している求職者数} = \text{「有効求職者数」}}$$



資料出所：茨城労働局集計（注1）新規学卒者を除きパートタイムを含む。（注2）月別の数値は季節調整値

茨城労働局の取り組み・好事例

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

賃金引上げに向けた支援事例

※12～14頁における助成金の実績については、茨城労働局の独自集計による参考値となりますので転用はご遠慮ください。

業務改善助成金

最大600万円

生産性向上に資する設備投資を行うと共に、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合に、設備投資にかかった費用の一部を助成

賃金引上げ
計画



設備投資
等の計画



計画の承認
及び実行

設備投資等に
要した費用の
一部を助成

【交付決定件数】

年度	件数	金額
令和6年度	302件	435,802千円
令和7年度（12月まで）	255件	413,972千円

【活用事例】

機械器具 製造業	各設備の稼働状況管理システムの導入による工場全体の作業効率の向上
医療業	検査機器の導入による患者の待ち時間の短縮と検査効率化
介護業	送迎用車両導入による送迎業務の効率化
飲食店	タブレット型セルフオーダーシステムの導入による作業効率の向上
宿泊業	チェックアウト精算機導入による業務効率化

働き方改革推進支援助成金（4コース）

最大480万円※

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業事業主に対して、その実施に要した費用の一部を助成（成果目標に賃金引上げを加えることで達成時に加算）

【労働時間短縮・年休促進支援コース交付決定件数】（茨城労働局実績）

年度	件数	金額
令和6年度	50件	66,234千円
令和7年度（12月まで）	34件	35,562千円

※労働時間短縮・年休促進支援コースの場合

生産性の向上で得た利益を従業員に還元し、安心して働くことができる企業へ

昭和3年の創業以来、煎餅、おかきの味を守り続ける老舗の製菓店。政府の支援策を有効活用し、生産ラインの効率化による生産性の向上、販路拡大を実現。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 根本 雅春
- 本社所在地 / 茨城県筑西市
- 従業員数 / 22名（2023年10月現在）
- 創業 / 1928年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 米菓製造、販売



安心して働いてもらうには賃上げが急務

根本社長は、事業を維持していくためには、今頑張ってくれている従業員をつなぎ止めなければならないという危機感を持っていた。その上、物価が高騰するなかで、従業員に安心して働いてもらうには賃金の引き上げが急務。しかし、燃料費や原材料の米や砂糖の価格高騰が経営を圧迫し、さらに年々、最低賃金の引き上げ額が大きくなっていることから、それを上回る賃金の引き上げに苦慮する状況も生じていた。

助成金を活用し、生産性向上を図る設備導入

そのような中、業務改善助成金を活用することで、賃金を引き上げつつ、設備投資を行い生産性を向上させ、業績が向上すれば従業員へ還元することが可能と考えた。同社にはすでに一台の金属検出機があったが、業務改善助成金を利用してもう一台追加購入。製品の異物混入を、製造工程の早い段階で検出することで作業時間の短縮化を実現した。さらに、廃棄製品・包装資材が大幅に減り、生産効率も向上することができた。

販路拡大へ、得られた利益を従業員へ還元

同社は、中小企業庁が設置する「よろず支援拠点」に相談し、小規模事業者持続化補助金を活用して、中小企業診断士、経営士のアドバイスを受け今後の事業計画を検討。これまでは百貨店やスーパー、工場併設の直営店舗販売のみだったが、販路の拡大を狙い店舗内に煎餅の手焼体験工房をオープンさせた。地域の子供たちやお年寄りが団体で利用し、好評を博しているという。

令和6年3月厚生労働省作成 賃金引き上げ取組事例集より

(参考) 「賃上げ」 支援助成金パッケージ (令和7年度～)

厚生労働省では、中小企業・小規模事業者に対する賃上げ支援のため、「賃上げ」支援助成金パッケージにより、生産性向上（設備・人への投資等）や非正規労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じて、労働市場全体の「賃上げ」を支援

 <p>生産性向上 (設備・人への投資等)</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務改善助成金 働き方改革推進支援助成金 人材開発支援助成金 人材確保等支援助成金 (雇用管理制度・雇用環境整備助成コース) 	 <p>非正規雇用労働者の処遇改善</p> <ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ助成金 (正社員化コース、賃金規定等改定コース) 	 <p>より高い処遇への労働移動等</p> <ul style="list-style-type: none"> 早期再就職支援等助成金 (雇入れ支援コース、中途採用拡大コース) 特定求職者雇用開発助成金 (成長分野等人材確保・育成コース) 産業雇用安定助成金 (スキルアップ支援コース)
---	---	---

キャリアアップ助成金 (6コース) 1人あたり最大80万円※

非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成

正社員化コース支給決定件数 (茨城労働局実績)

年度	件数	金額
令和6年度	397件	259,021千円
令和7年度 (12月まで)	573件	278,345千円

※正社員化コースの場合

人材開発支援助成金

1事業所1年度あたりの助成限度額1,000万円～1億円※

事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

人材開発支援助成金支給決定件数 (合計・茨城労働局実績)

年度	件数	金額
令和6年度	513件	306,331千円
令和7年度 (12月まで)	548件	379,120千円

※助成限度額はコースにより異なります。



いばらき 賃上げ・価格転嫁 セミナー&個別相談会
～賃上げ助成金の活用と価格転嫁のポイント～

14:00～14:45 受付
14:50～15:30 本席
15:35～15:50 個別相談

10月29日(水) 茨城県開発公社ビル (水戸市)
11月6日(木) 茨城県県西生涯学習センター
11月12日(水) 茨城県県南生涯学習センター
11月14日(金) 日立地区産業支援センター
11月19日(水) 茨城県鹿行生涯学習センタービル

最低賃金の改正概要や、国及び県の各種助成金の活用方法について、国、県担当のほか、茨城県社会保険労務士会、茨城県中小企業診断士協会がタイアップし、県内5か所で説明会を開催。

いばらき 賃上げ・価格転嫁セミナー&個別相談会

10月29日(水)	茨城県開発公社ビル (水戸市)
11月6日(木)	茨城県県西生涯学習センター
11月12日(水)	茨城県県南生涯学習センター
11月14日(金)	日立地区産業支援センター
11月19日(水)	茨城県鹿行生涯学習センタービル

(参考) 年収の壁・支援強化パッケージ (令和5年10月～)

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするため、下記施策(支援強化パッケージ)に取り組む。

106万円の壁への対応

厚生年金・健康保険の加入に併せて、**手取り収入を減らさない取組※**を実施する企業に対し、**労働者1人あたり最大50万円の支援を実施**

※社会保険適用促進手当を支給(社会保険料の算定対象外)、賃上げによる基本給の増額等

◆キャリアアップ助成金

【社会保険適用時処遇改善コース】

壁を意識せず働ける環境づくりとして、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行う。

労働者の収入を増加させる取組としては、**賃上げや所定労働時間の延長のほか、被用者保険適用に伴う保険料負担軽減のための手当(社会保険適用促進手当)**として、支給する場合も対象とする。

社会保険適用促進手当

事業主が支給した社会保険適用促進手当については、適用に当たっての労使双方の保険料負担を軽減するため、新たに発生した本人負担分の保険料相当額を上限として被保険者の標準報酬の算定において考慮しない。

※【社会保険適用時処遇改善コース】の各メニューは、下記【短時間労働者労働時間延長支援コース】の新設に伴い、令和7年度末で終了となります。

R7.7新設【短時間労働者労働時間延長支援コース】

今後、社会保険の適用拡大が行われる予定であることを踏まえ、年収の壁に起因して、働き控えによる就業調整が行われることを防止するために、**現行の社会保険適用時処遇改善コースの支給要件等を見直し、所定労働時間の延長と併せた賃金の増額を行う場合に、最大75万円の支援を行う。**

130万円の壁への対応

繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、収入が一時的に上がったとしても、**事業主がその旨を証明することで、引き続き被扶養者認定が可能となる仕組みづくり**

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

被扶養者認定基準(年収130万円)について、**労働時間延長等に伴う一時的な収入変動による被扶養者認定の判断に際し、事業主の証明の添付による迅速な判断を可能とする。**

配偶者手当への対応

中小企業においても、配偶者手当の見直しが進むよう、

- (1) **見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表**
- (2) **中小企業団体等を通じて周知**

キャリアアップ助成金計画届受理件数(茨城労働局)

年度	件数※
令和6年度	132件
令和7年度(12月まで)	95件

※社会保険適用時処遇改善コースの計画届受理件数

女性活躍に係る取組事例

えるぼし認定、プラチナえるぼし認定

○ えるぼし認定

女性の活躍促進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

○ プラチナえるぼし認定

えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に認定。

◆ えるぼし認定取組事例

1

スガノ農機株式会社

- ✓ 育児休暇制度・育児短時間勤務制度等の環境整備
- ✓ 新卒採用の強化

- 女性社員比率の向上
- 女性管理職比率の向上

2

株式会社 いわい

- ✓ 多様な働き方の推進
- ✓ 女性社員のキャリア支援プログラムの充実
- ✓ 男性社員の育児参加の推進

- 女性管理職の活躍

3

株式会社 化研

- ✓ 所定外労働時間の削減
- ✓ 年次有給休暇の取得促進
- ✓ 柔軟なキャリア形成の支援

- 女性の採用、継続就業、管理職登用の改善

えるぼし認定制度の状況

えるぼし認定企業数

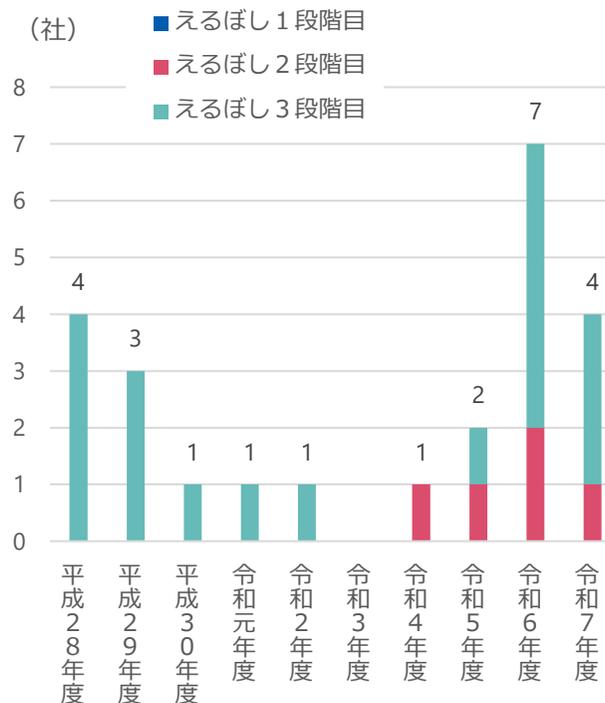


※令和7年11月末時点

		5001人以上	5000人以下 1001人以上	1000人以下 301人以上	300人以下 101人以上	100人以下	全体
えるぼし	1段階目	0	0	0	0	0	0
	2段階目	0	2	1	0	2	5
	3段階目	3	1	5	5	5	19
	全体	3	3	6	5	7	24
プラチナ えるぼし		0	0	0	0	0	0

(資料出所) 茨城労働局雇用環境・均等室調べ

えるぼし認定企業数の推移



※ 令和6年度までは、各年度の3月末時点の認定企業数を集計したものの。令和7年度のみ11月末時点の認定企業数を集計。

※ グラフの上の数字は各段階の認定企業数の合計

【参考：全国及び近隣県の各認定企業数】

▶ えるぼし認定件数

- ・全国 (計4,024件) : 1段階目22件、2段階目1,265件、3段階目2,737件
- ・栃木局 (計 32件) : 1段階目 0件、2段階目 11件、3段階目 21件
- ・群馬局 (計 34件) : 1段階目 0件、2段階目 8件、3段階目 26件

▶ プラチナえるぼし認定件数

- ・全国 : 101件
- ・栃木局 : 0件
- ・群馬局 : 1件

高齢者が活躍している企業の事例

海老根建設株式会社

令和7年度高年齢者活躍企業コンテスト 機構理事長表彰特別賞受賞

海老根建設株式会社では、高齢者が長く働けるよう右記の取組を行っている。従業員29人のうち、9人が60歳以上（31.0%）、さらにそのうち4人が70歳以上と多くの高齢者が活躍している。（従業員数は2025.1.1現在）

・企業プロフィール

所在地 茨城県久慈郡大子町
創立 大正5年（1916年）
業種 総合建設業（道路工事・法面工事）
従業員数 29人（2025.1.1現在）
（正社員 28人、契約社員 1人）

・定年・継続雇用

定年年齢 66歳
定年後の継続雇用
就業規則により一定条件の下70歳まで再雇用か勤務延長かを本人と面談の上決定。
その後、就業規則により一定条件の下年齢の上限なく再雇用。

・60歳以上の従業員数（2025.1.1現在）

60～64歳	2人	(6.9%)
65～69歳	3人	(10.3%)
70歳～	4人	(13.8%)



・高齢者雇用の取組

1. 柔軟な雇用制度と体系的な評価制度

定年66歳、継続雇用制度70歳までとし、定年後は、本人の意思で再雇用か勤務延長かを選択可能とした。さらに基準該当者は上限年齢なく働くことが可能な制度とした。また、テレワークや時間休暇制度、継続雇用者には季節休暇や短時間勤務制度を導入し、あらゆる年代の人が働き続けられる環境を整備。目標達成に向けた行動を継続的に評価する仕組みを導入。

2. 働きやすさ支援・職務の開発

2023年に建設ディレクターを新設し現場書類業務をオフィスで代行することで、高齢技術者の事務・IT負担を軽減しつつ、業務の分担とスキル見える化を進め、ドローンの導入などリスキリングによるICT化と安全性の向上を実現。

3. 年齢を問わない成長支援

年齢問わず国家資格等の取得を支援するため、参考書・研修・受験料等の費用をすべて会社が負担。職域に応じた外部セミナーの受講も実施。国家資格保有者には、継続学習の研修を実施し、毎月資格手当を支給。3年以上勤務した期間契約社員等には、要件を満たせば、正社員転換試験の受験機会を提供。

4. 身体的負担の軽減と健康支援

安全パトロールやKY活動、安全大会の実施により、労働災害ゼロを目指す。熱中症対策として、空調服や飲料支援を行い、休憩時間を状況に応じて調整可能にした。アシストスーツや軽量・コードレス機器の導入により、身体的負担を軽減。健康診断やインフルエンザ予防接種など、健康支援を行った。経済産業省「健康経営優良法人2025」認定。

(参考) 労働局・ハローワークにおける高齢者雇用支援

生涯現役支援窓口

県内10か所のハローワークに設置。高齢求職者の職業生活の再設計に係る支援を行うとともに、高齢者向けの求人開拓、専門スタッフによる再就職支援を重点的に実施している。また、企業に対しても、面接会の開催や求人条件緩和の提案など高齢者雇用に関する支援を行っている。

支援実績

●令和6年度65歳以上就職率：95.4%

求職者への主な支援内容

- ・ 高齢求職者の採用に意欲的な企業の求人情報を提供
- ・ 個別担当者制による職業生活の再設計に係る支援や、きめ細かな職業相談
- ・ 応募書類の書き方、求職活動方法などについて、高齢求職者に適したセミナーを実施
- ・ 高齢求職者を対象とした職場見学会、就職面接会などの案内

企業への主な支援内容

- ・ 高齢求職者が応募しやすい求人条件や求人票の記載内容についてのアドバイス
- ・ 高齢求職者を対象とした職場見学会、就職面接会などの提案

企業への支援事例

- 対象企業
業種：電気機械器具製造業
企業規模：大企業
抱える課題：人材不足
- 支援内容
 - ・ 支援期間：8ヶ月
 - ・ ある程度の体力を要する現場作業で、40代男性パートがメインの職場であるが、募集しても応募者がなく人材不足の状況。
→60歳以上の高齢者の募集を提案。
 - ・ 「前例がなく、難しいイメージ」と消極的な姿勢
→高齢者と直接面談し、相互理解を深めて選考ができる「60歳以上対象面接会&説明会」の開催を提案。
 - ・ 参加求職者7名（うち応募6名、説明会のみ1名）
- 支援結果
採用予定2名のところ4名採用
6ヶ月経過後も全員継続勤務
- 企業担当者の声
 - ・ **実際に会うことで、60歳以上の求職者層のイメージができた（想定より意欲的だったとのこと）。**
 - ・ **別の業務に従事する子育て世代女性スタッフのシフトのカバーに入るなど、柔軟に対応いただいております、従業員全体の働きやすさに繋がった。**

株式会社カシマ（令和5年3月16日認定）

・企業プロフィール



所在地：かすみがうら市 創立：平成21年
業種：給湯器部品製造組立、金属プレス加工、板金・溶接・組立加工
従業員数：82人（令和7年6月1日現在）
雇用障害者数：13人（知的障害者8名、精神障害者5名）
障害者実雇用率：19.63%（法定雇用率：2.5%）

『共存共栄』

- 能力の違いがあっても全員が平等
⇒特別な生産ライン、仕事は用意していない
- 健常者、障害者に関わらず得意・不得意分野はある
⇒得意分野は更に伸ばし、不得意分野の克服を目指す
- 共に遊ぶ ⇒飲み食いを共にし、コミュニケーションを図る



・障害者雇用の取組

◆組織面

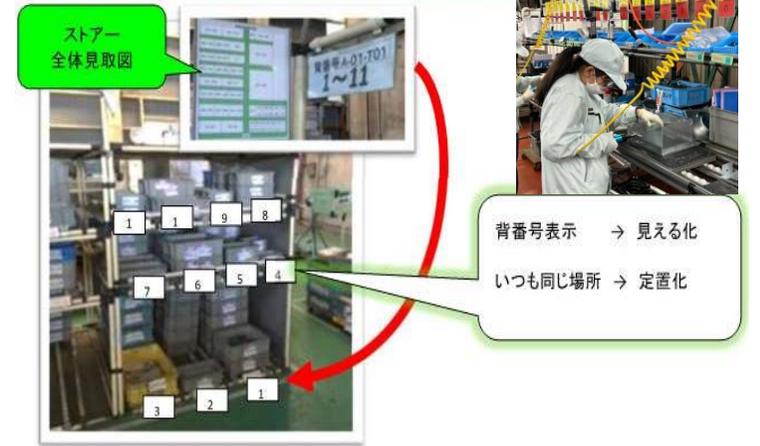
- ・幹部職員に「障害者職業生活相談員」「企業在籍型職場適応援助者（ジョブコーチ）」の資格を取得させ、障害特性に配慮できる支援体制を構築
- ・障害者が配属されているグループのリーダーを「支援担当者」として任命し、常に仕事面及び生活面の相談ができる体制を整備

◆業務面

- ・障害者は製造、検査、梱包等の業務に従事しており、部品を収納する容器の軽量化、番号表示の定置化等「誰にでも簡単にできる化」の仕組みを構築するとともに、作業マニュアルに写真や図を使用

◆その他の取組

- ・茨城障害者職業センターのジョブコーチ支援による、本人の希望に沿った配置転換及び作業内容改善
- ・定期的にランチミーティングを開催。少人数で昼食をとりながらコミュニケーションをとっている
- ・正社員登用制度によるモチベーション向上



・取組の成果

◆過去3年間に雇入れた障害者の雇入後1年経過時の定着率 **100%**

◆正社員登用実績あり

※勤務成績良好であり、上司からの推薦により登用

◆年収上昇率 2022→2023：10%上昇 2023→2024：9%上昇

(参考) 労働局・ハローワークにおける障害者雇用支援

もにす認定企業見学会

目的

もにす認定企業（障害者雇用に関する優良な中小企業）において、障害者がどのような合理的配慮のもと業務を行っているかの実例に触れることにより、障害者の雇入れや継続雇用に対する不安を払拭し、地域における障害者雇用の促進を図る。

直近3年間の実績

◆令和4年度

- ①株式会社ヴィオーラ ②高浪化学株式会社

◆令和5年度

- ①栗田アルミ工業株式会社 ②株式会社常磐谷沢製作所

◆令和6年度

- ①株式会社ヴィオーラ ②幸和義肢研究所

参加企業 43社

うち、その後障害者の雇用増につながった企業 18社

◆令和7年度（令和8年2月10日開催）

株式会社カシマ（かすみがうら市）

給湯器部品製造組立、金属プレス加工、板金・溶接・組立加工

「もにす」とは？



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

とも に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度。

認定制度により、障害者雇用の取組に対するインセンティブを付与することに加え、既に認定を受けた事業主の取組状況を地域における障害者雇用のロールモデルとして公表し、他社においても参考とできるようにすることなどを通じ、中小事業主全体で障害者雇用の取組が進展することが期待される。

認定企業数（令和7年9月末現在）

全国：558社 茨城県：7社

（参考）隣県の状況

栃木県：3社、群馬県：5社、埼玉県：17社、千葉県：24社

茨城県内の認定企業一覧

企業名	所在地	業種	認定年月日
高浪化学株式会社	八千代町	プラスチック製造業	2021年9月30日
株式会社ヴィオーラ	水戸市	リネンサプライ業	2022年1月12日
株式会社常磐谷沢製作所	北茨城市	その他の製造業（保護具の製造）	2022年5月9日
株式会社幸和義肢研究所	つくば市	福祉機器の製造販売	2023年3月10日
栗田アルミ工業株式会社	土浦市	輸送用機械器具製造業	2023年3月15日
株式会社カシマ	かすみがうら市	給湯器部品製造組立	2023年3月16日
株式会社Be-Fresh	五霞町	食料品製造業	2023年12月27日

外国人が活躍している企業の事例

株式会社カシマ（再掲）

（令和8年1月1日現在） 雇用外国人数：25人（技能実習生：22名、特定技能：3名）
雇用外国人の国籍：ミャンマー、インドネシア、ベトナム

・外国人雇用の取組

◆組織面

・外国人が配属されている製造部門3グループにおいて、各グループのリーダーが「支援担当者」として仕事をサポートする体制を整備。

◆業務面

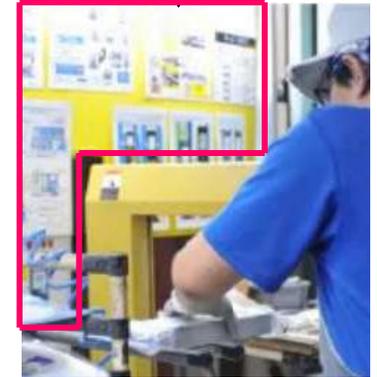
・障害者と共通の「誰にでも簡単にできる化」の仕組みを活用し、製造業務（板金・プレス・組立）での番号表示の定置化・写真や図で作業工程を示し日本語が不自由でもわかりやすい作業マニュアルの掲示。目で見て分かる作業環境を整備。

◆その他の取組

・隔週金曜日に幹部職員とのランチミーティングを開催。働きやすい職場となるようコミュニケーションを密にしている。



写真や図で作業工程を示したマニュアルを掲示



（参考）労働局・ハローワークにおける外国人雇用支援

外国人雇用管理セミナー

ハローワーク常総は、人手不足の深刻化を背景に外国人材を雇用している又は雇用を検討している企業を支援するため、常総市と共催で、常総警察署等関係機関の職員を講師に招き、外国人材の適正な採用及び雇用管理をテーマにセミナーを開催した。

実績（令和7年2月開催）

●参加事業所 18社
●参加者 24名



意見交換会の様子

外国人就職面接会

外国人求職者への支援として、ハローワーク土浦において「外国人就職面接会」を開催。面接前に「就職活動に必要なマナー」「履歴書の作り方」の就職支援セミナーを行い、外国人求職者が自身の能力をアピールできるよう工夫した。

実績（令和7年11月開催）

●参加事業所：3社 参加者17名
（就職支援セミナー参加者11名）
●紹介件数：10件 就職4件



面接会の様子

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- アンコンシャス・バイアスの解消

省力化投資促進プラン

- 2025年6月、人手不足が深刻と考えられる**12業種（飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業）**について、業種毎に、生産性向上目標、周知・広報、優良事例の情報提供・横展開、サポート体制の整備などを内容とする「**省力化投資促進プラン**」を策定。
⇒これらのプランについては、https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.htmlで公表中。
- 2025年12月には、**これらに、新たに、警備業が追加**された（※次ページ参照）。
- プランの実行に当たっては、全国2,200か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会、全国500の地域金融機関によるデジタル支援ツールも活用した**全国規模でのサポート体制構築**、希望する中小企業等に対する**専門家等派遣、よろず支援拠点「生産性向上支援センター」**の設置を予定。

経済財政運営と改革の基本方針2025（2025年6月13日閣議決定）（抜粋）

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

（1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

生産性向上については、飲食業、宿泊業、小売業等の12業種で策定した「省力化投資促進プラン」に基づく官民での取組の目標を達成するため、2029年度までの集中的な取組として、デジタル支援ツールを活用したサポート、全国的な伴走型支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、2029年度までの5年間でおおむね60兆円の生産性向上投資を官民で実現する。

「強い経済」を実現する総合経済対策（2025年11月21日閣議決定）（抜粋）

（持続的・構造的賃上げに向けた生産性向上等の支援）

人手不足感の強い12業種（※）を中心に、省力化投資を促進するため、「省力化投資促進プラン」に基づき、支援策の充実を図りつつ、プラン及び施策の周知広報、優良事例の横展開、サポート体制の整備等の取組を進める。

（※）飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業の12業種。**これらに、新たに、警備業を追加する予定。**

警備業・省力化投資促進プランの概要

実態把握の深堀

- 警備業は、**過酷な労働環境・低賃金のため、人手不足が深刻化している**（2025年9月の有効求人倍率：警備業6.70倍/全職業1.10倍）。
- 警備員は、**離職率が高く、高齢化が進んでいる**（2024年における65歳以上の労働者の割合：警備業34.3%/全職業13.6%）。
- 警備業務は危険と隣り合わせであり、**毎年、多くの警備員が不慮の事故により殉職している**（令和6年には28名が殉職）。
- 警備業は労働集約型であり、**省力化とともに労働災害防止に資する自動化・機械化・システム導入の推進が必要**である。

多面的な促進策

- 警備ロボットやバーチャル警備システム、警備ドローン等を活用した**施設警備業務の省力化**、交通誘導システム等を活用した**交通誘導警備業務の省力化**。
- 警備員の労務管理、配置シフト管理、上番・下番報告管理、給与の計算や債権債務業務等をシステム化することで、**事務処理や管制員等の業務を省力化**。
- その他、各種申請手続きのオンライン化。

サポート体制の整備・周知広報

- 業界団体による事業者向けセミナー等での優良事例の横展開により省力化施策を推進。
- 各省庁の施策情報を警察庁が集約し、業界団体等の情報発信を經由して各事業者に浸透させる。
- 生産性向上支援センターにおける伴走支援を活用。

目標、KPI、スケジュール

- 目標：警備業の労働生産性を**2029年度までに25%向上**（2024年度比）することを目指す。
- KPI：2029年度までに**警察行政手続オンライン化システムの利用率25%**を目指す（2025年12月から運用開始）。
2029年度までに**法定教育にeラーニングを導入している事業者数約1,000業者**を目指す
（2025年11月末時点の導入事業者数約313事業者）。
省力化支援施策に関する**セミナー（説明会）を年4回（累計16回）開催**し、DX化を推進する。

- 物価高が継続する中、地方公共団体が地域の実情に応じた生活者・事業者の支援を行えるよう、**重点支援地方交付金の更なる追加**を行う
- **食料品の物価高騰に対する特別加算**を措置するとともに、**中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備支援**のメニューを追加するなど、国が推奨事業を提示

重点支援地方交付金

生活者支援

① 食料品の物価高騰に対する特別加算

例) プレミアム商品券、電子クーポン、地域ポイント、いわゆるお米券、現物給付



② 物価高騰に伴う低所得者世帯支援・高齢者世帯支援

例) LPガス使用世帯への給付等の支援



③ 物価高騰に伴う子育て世帯支援

例) 小中学校等における学校給食費の支援



④ 消費下支え等を通じた生活者支援

例) 水道料金の減免



⑤ 省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援

例) 省エネ性能の高いエアコン・給湯器への買い換え支援



事業者支援

① 中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備

例) ・経営指導員による伴走支援
・生産性向上に向けた補助
・公共調達における価格転嫁の円滑化

② 医療・介護・保育施設、学校施設等に対する物価高騰対策支援

例) エネルギー・食料品価格の高騰分の支援



③ 農林水産業における物価高騰対策支援

例) ・飼料高騰の影響を受ける酪農経営の負担軽減の支援
・農業水利施設の電気料金高騰に対する支援



④ 中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援

例) ・特別高圧やLPガスの価格高騰分を支援
・中小企業の省エネの取組支援



⑤ 地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

例) ・地域に不可欠な交通手段の確保
・地域観光事業者の物価高騰に対する影響緩和



地方公共団体発注の公共調達における労務費を含めた価格転嫁の円滑化にも対応

厚生労働省の賃上げに向けた主な支援施策の実績（令和6年度）

全国

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	21,783	17,616	233.5
キャリアアップ助成金	97,292	72,826	535.5
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、 事業展開等リスキリング支援コース	82,268	50,487	315.5
働き方改革推進支援助成金	5,425	4,283	67.9

茨城県

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	341	296	4.3
キャリアアップ助成金	859	511	3.1
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、 事業展開等リスキリング支援コース	575	513	3.1
働き方改革推進支援助成金	71	53	0.7

パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージに基づく取組

目的

中小企業等が賃上げの原資を確保できるよう、取引事業者全体のパートナーシップにより、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できる環境を整備するため、政府一体となって対応する。

(令和3年12月27日閣議了解)

労働基準監督機関（都道府県労働局・労働基準監督署）における対応

労働基準監督署からの通報制度

- 労働基準監督署が中小受託事業者等に対する監督指導を実施した結果、労働基準関係法令違反が認められ、その背景に「買ったたき」等が疑われる事案については、労働基準監督機関から公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省に通報
- 労働基準関係法令違反が認められなくても、賃金引上げの阻害要因として「買ったたき」等が疑われる事案については、労働基準監督機関から公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省に通報（転嫁円滑化施策パッケージに基づく拡充）



賃金引上げの阻害要因が有る場合、その旨を報告

労働基準監督署

賃金引上げの阻害要因が有る場合、厚生労働省を経由して通報

公正取引委員会
中小企業庁
国土交通省

(中小受託事業者が匿名を希望する場合の秘密保持に万全を期す)

相談窓口の教示等

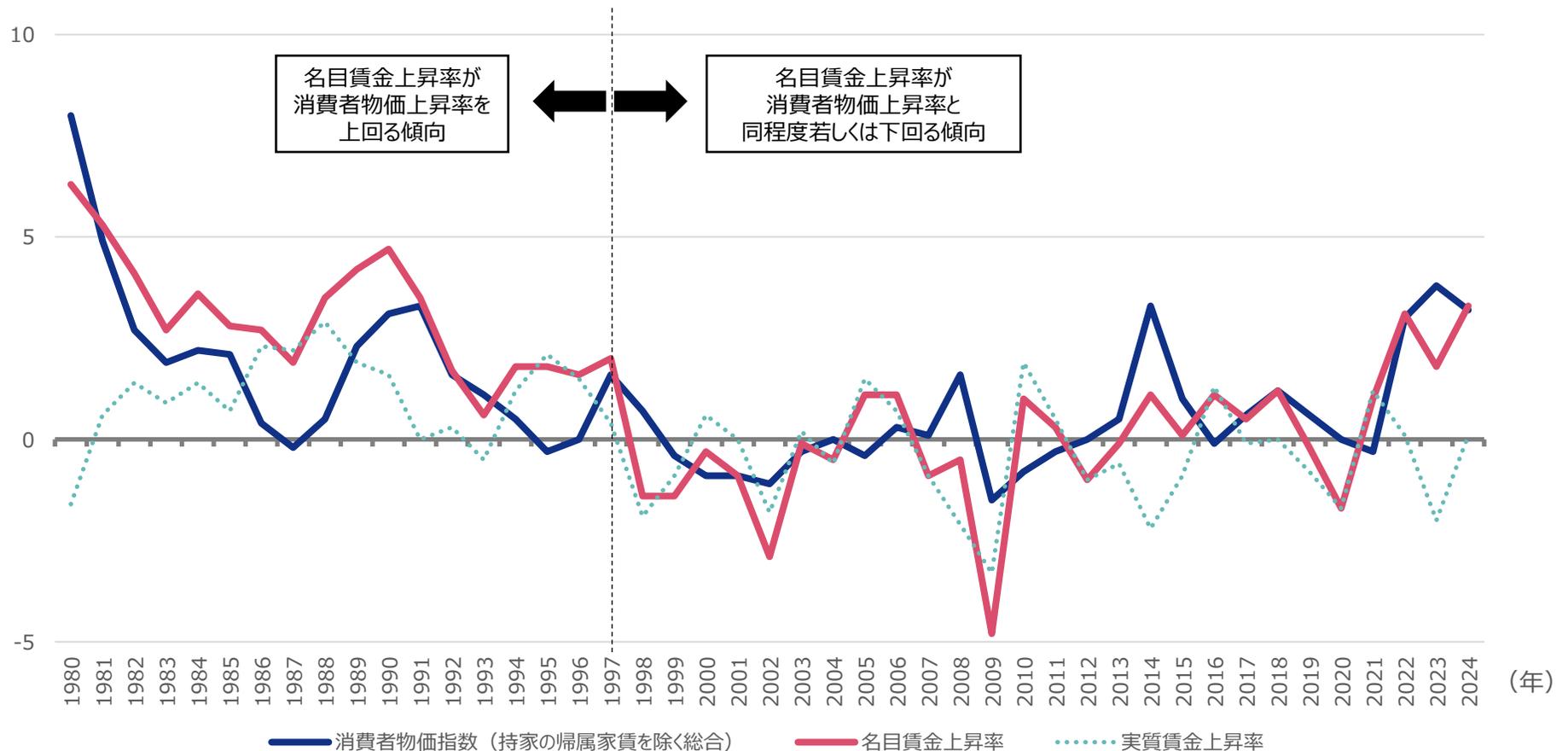
- 公正取引委員会や中小企業庁、国土交通省の相談窓口の教示
- 取適法や独禁法（物流特殊指定）、建設業法の違反行為や通報制度についての周知

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- アンコンシャス・バイアスの解消

物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

- 1997年以前は名目賃金上昇率が物価上昇率を上回っていたが、以降は同程度もしくは下回っている傾向。
- 物価上昇率は、2022年以降はそれ以前より高い傾向にあり、3%台で推移。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降プラスで推移。

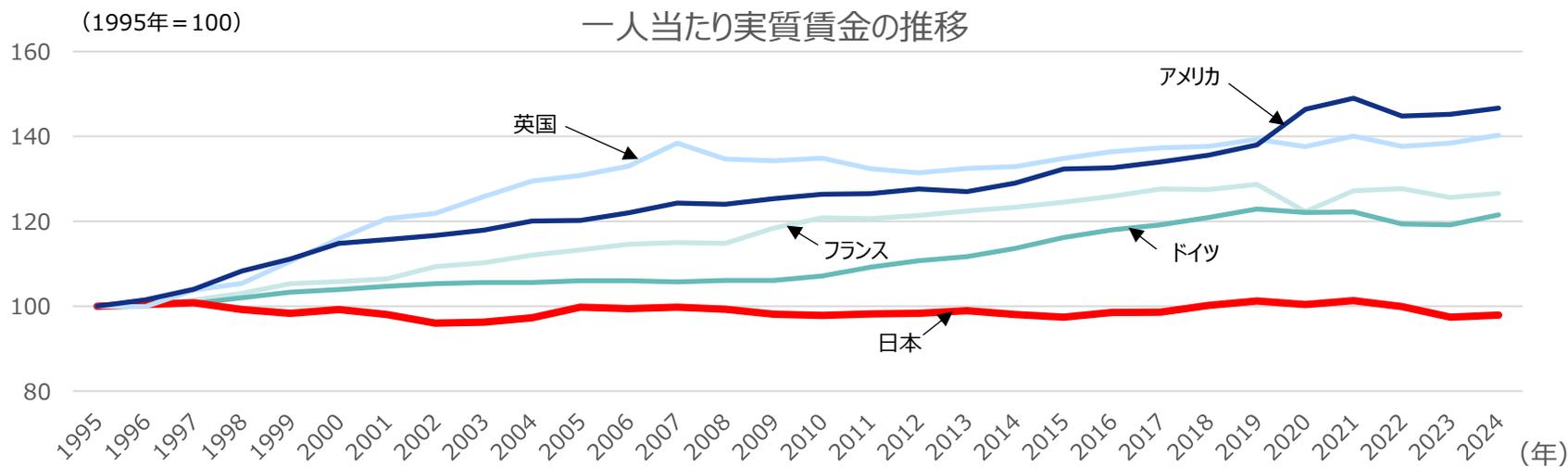
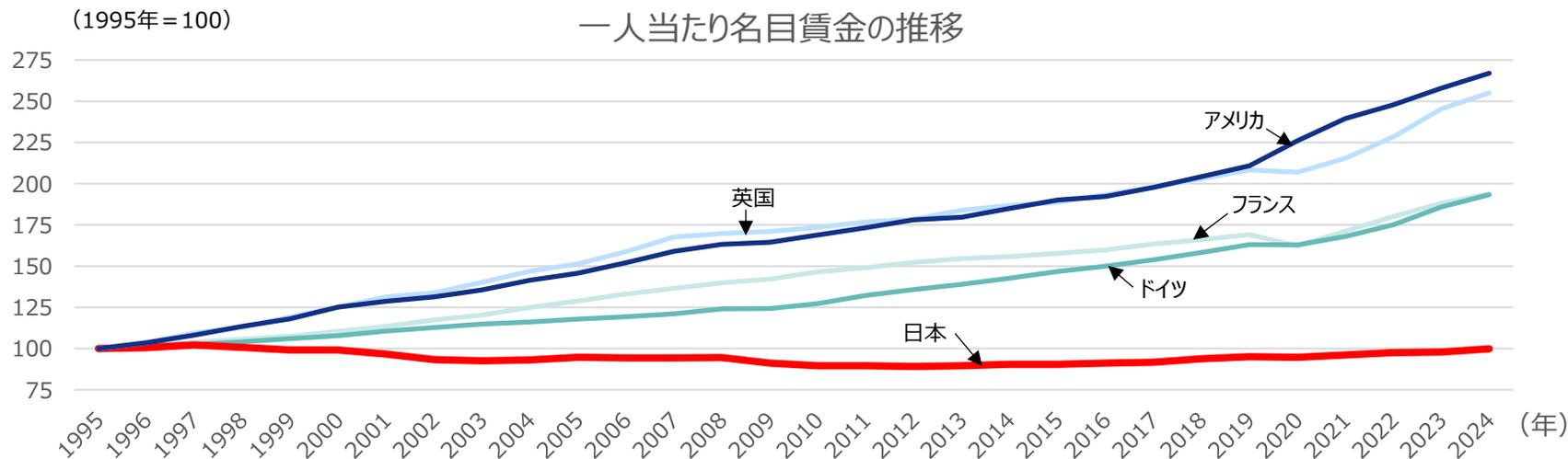


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 毎月勤労統計調査は30人以上事業所、調査産業計、就業形態計が対象 (毎月勤労統計調査で一般的に報道されるのは5人以上事業所が対象)

一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

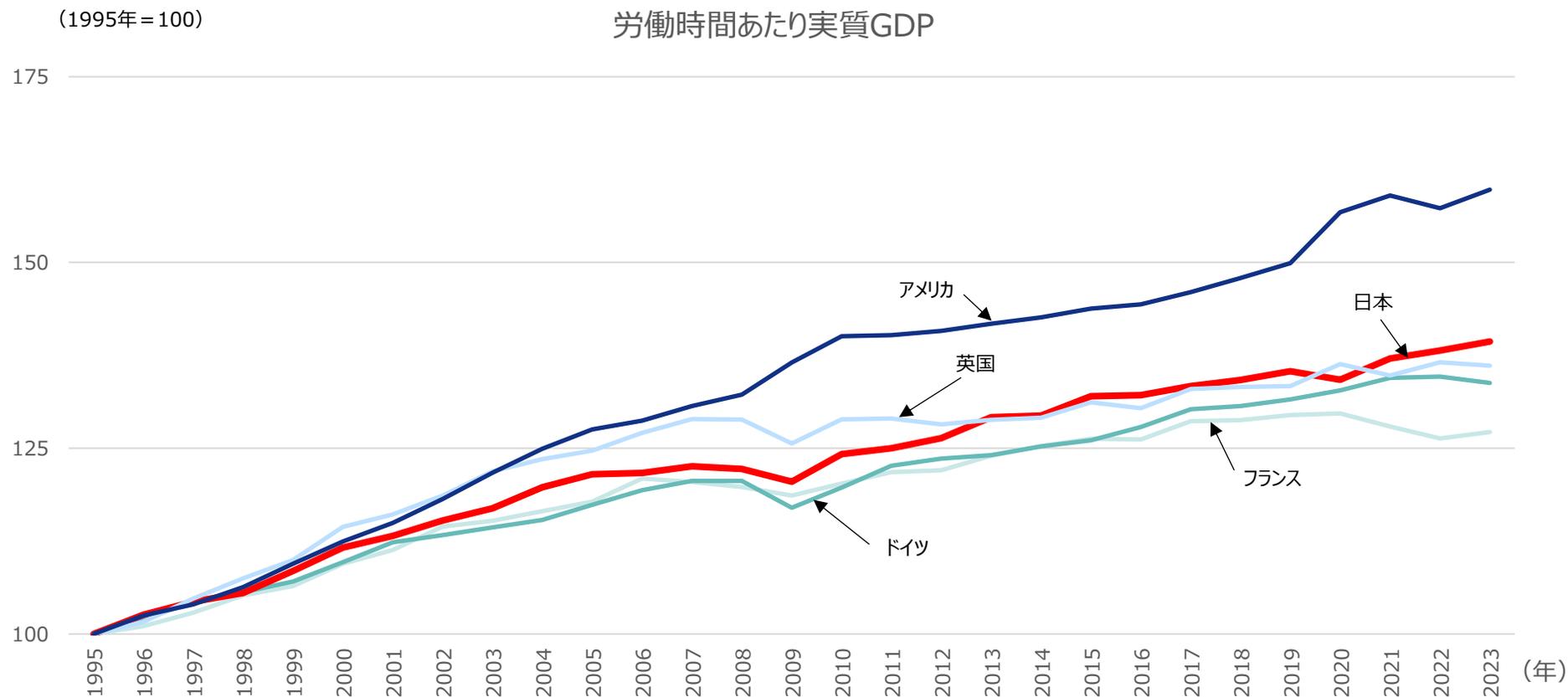
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。

労働時間あたり実質GDP

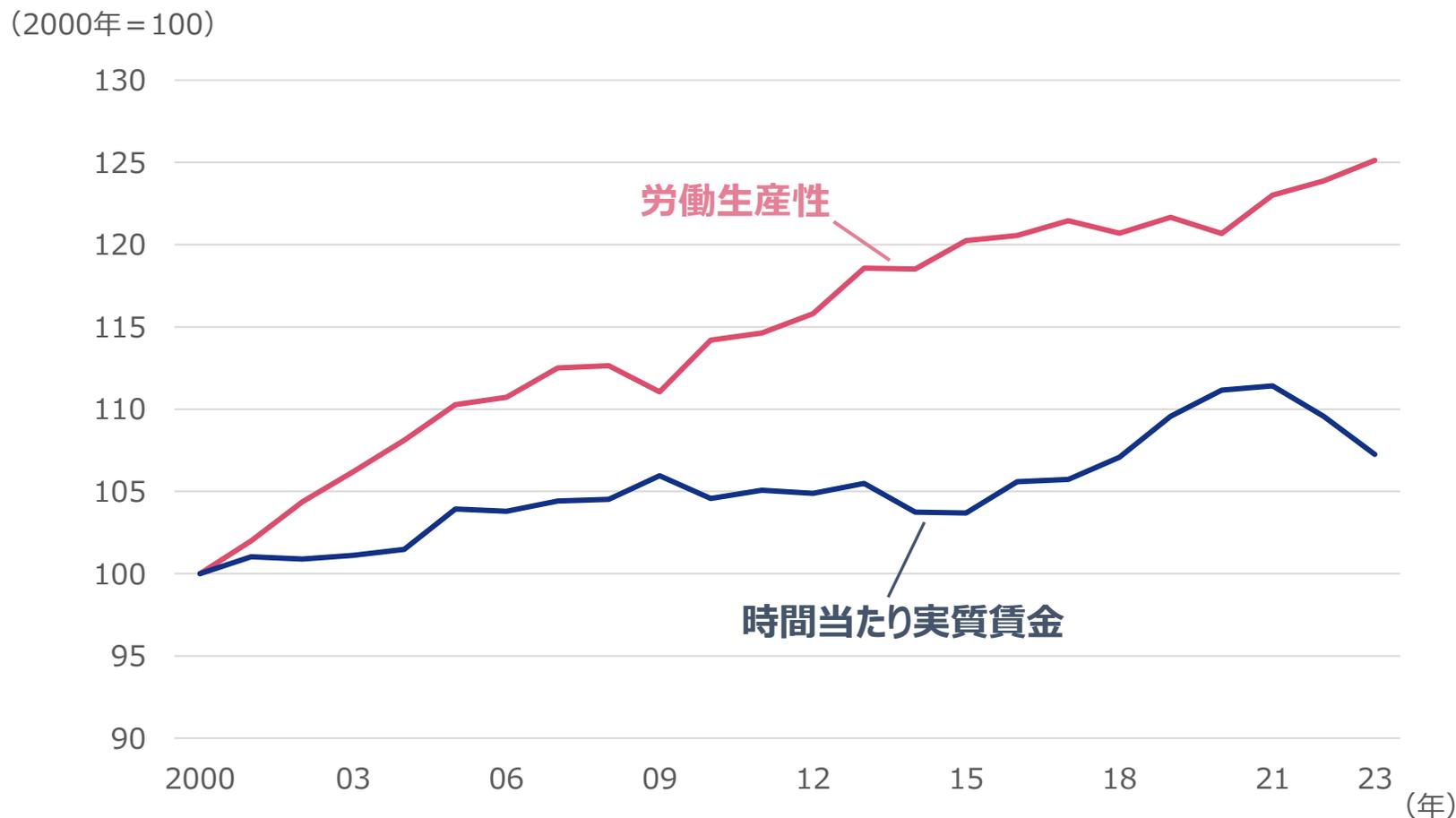
労働時間あたり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。



(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。

実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

労働生産性は、国民経済計算の実質GDPを労働力調査の就業者数と毎月勤労統計統計の労働時間数(5人以上事業所、常用労働者計)で除したもののについて、2000年を100としたもの
時間当たり実質賃金は、国民経済計算の実質雇用者報酬を労働力調査の雇用者数と毎月勤労統計の労働時間数(5人以上事業所、常用労働者計)で除したもののについて、2000年を100としたもの

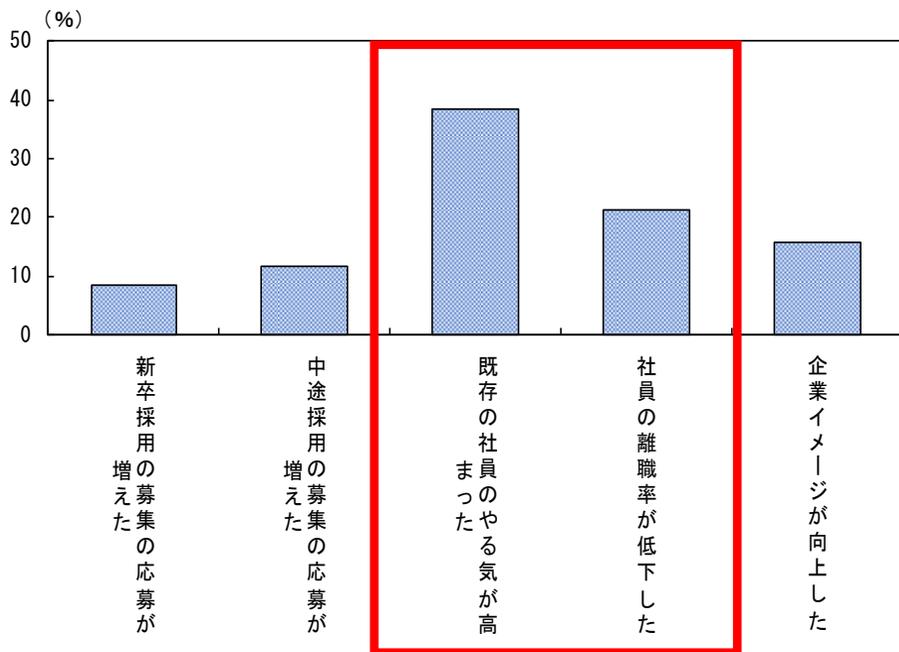
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 賃上げは、個別企業にとっては、既存の社員の離職率低下や、社員のやる気を向上させる効果が見られる。
- 企業の求人時に、高い求人賃金やボーナスあり等の条件を付けることは、求職者の応募を促す効果があり、人手不足下における人材確保にも資する可能性がある。

図表

01

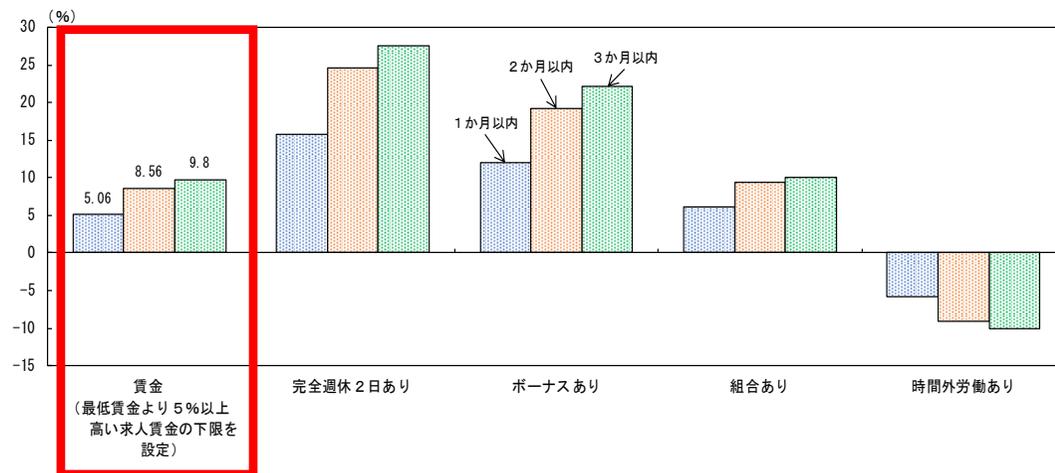
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



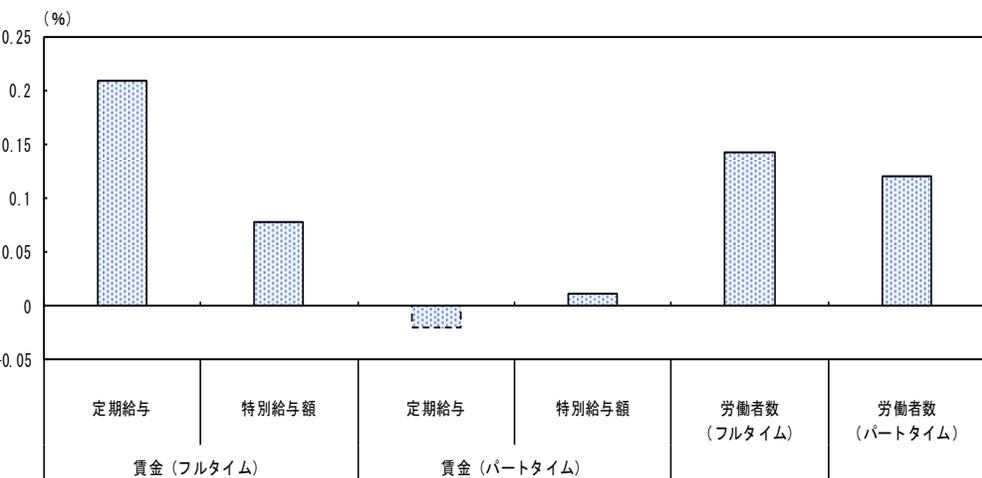
※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

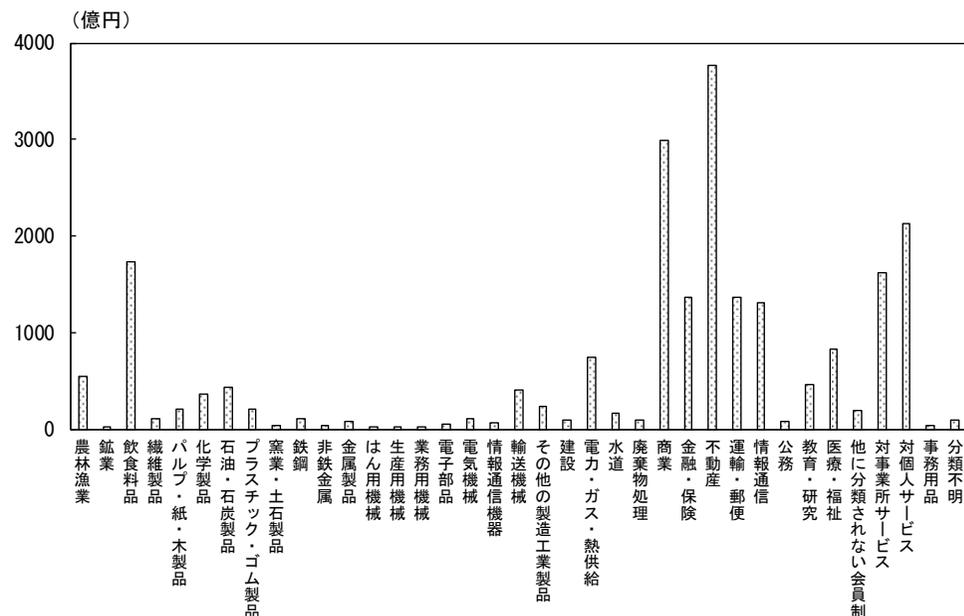
図表 03 消費への効果

賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率



図表 04 生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

賃上げの状況

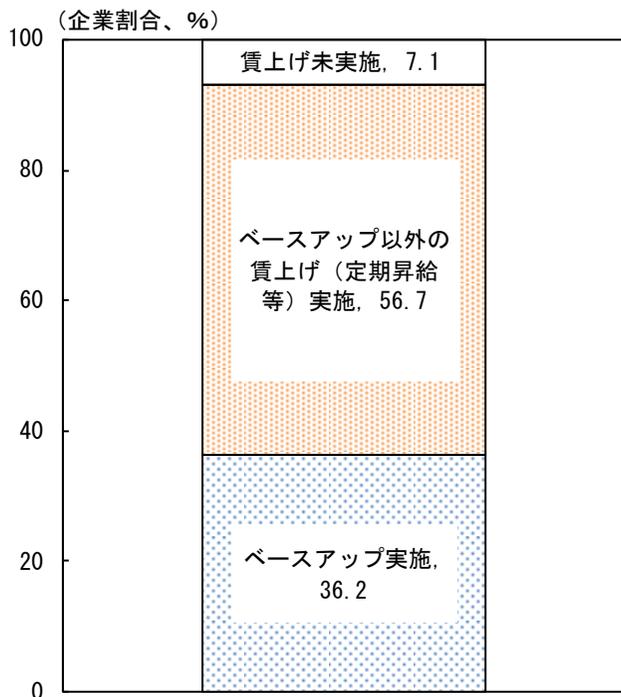
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

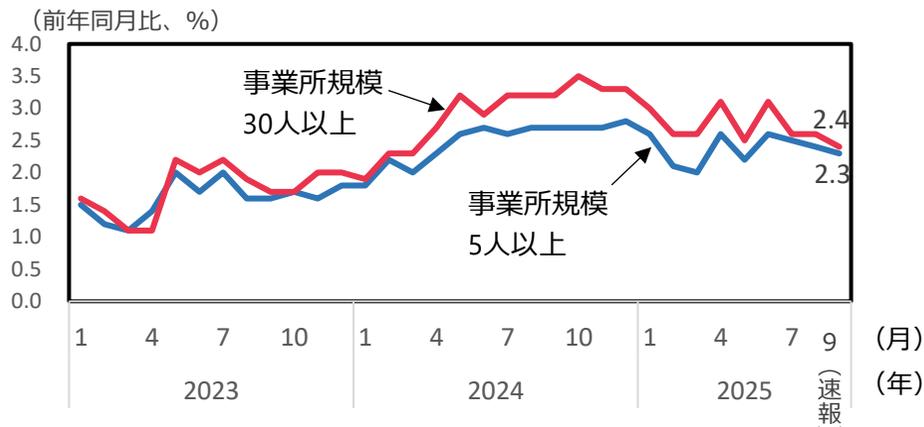


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

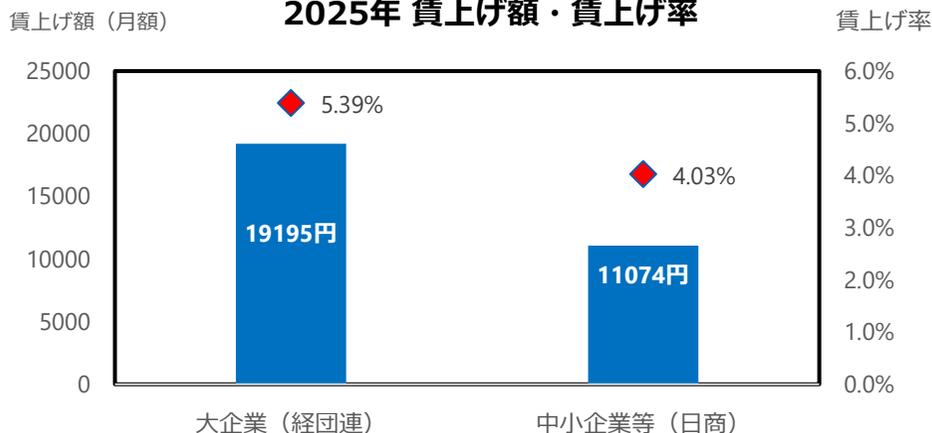
(独) 労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

(注) 2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。）、実施企業割合を集計。

一般労働者の所定内給与の推移



2025年 賃上げ額・賃上げ率



資料出所：上図は厚生労働省「毎月勤労統計調査」。下図は日本経済団体連合会「2025年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」、日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」。回答社数は大企業（経団連調査）が139社、中小企業等（日商調査）が2,389社。

調査結果の概要

1 賃金の改定状況

(1) 賃金の改定の実施状況別企業割合

「1人平均賃金(注)を引き上げた・引き上げる」企業割合 **91.5%** (前年91.2%)

(2) 1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) 13,601円 (前年 11,961円)

改定率 (予定を含む。) 4.4% (同 4.1%)

「労働組合あり」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **15,229円** (前年13,668円)

改定率 (予定を含む。) **4.8%** (同 4.5%)

「労働組合なし」の1人平均賃金の改定額 (予定を含む。) **11,980円** (前年 10,170円)

改定率 (予定を含む。) **4.0%** (同 3.6%)

(注) 1人平均賃金とは、所定内賃金(諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない)の1か月1人当たりの平均額をいう。

2 定期昇給等の実施状況

(1) 賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況 定期昇給を「行った・行う」企業割合 76.8%

(2) 定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況
ベースアップを「行った・行う」企業割合 57.8%

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- **ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）**
- アンコンシャス・バイアスの解消

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日） 38

参考資料

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- アンコンシャス・バイアスの解消

アンコンシャス・バイアスについて

- ◆ 固定的性別役割分担意識、とりわけ、女性の活躍を無意識に阻むアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根深く存在。
- ◆ アンコンシャス・バイアスを背景に、勤続年数や管理職比率の差や、コース別雇用管理の下で男女の労働者の役割分担が定着している実態がある。

性別役割に対する考え

男性 上位10項目				女性 上位10項目			
順位	項目	回答者数：5452 (%)	(参考) 前回順位	順位	項目	回答者数：5384 (%)	(参考) 前回順位
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	4	3	女性は感情的になりやすい	37.0	3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	-
6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	33.1	-	6	女性はか弱い存在なので、守られなければならない	23.4	-
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	21.6	5
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	-	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先するべきだ	28.4	8	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11	家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11	家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14	家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

<職場における性別役割意識>

