
富士市男女共同参画に関する事業者調査

報 告 書

令和5年度

富士市 市民部 市民活躍・男女共同参画課

目 次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の設計	1
3	回収結果	1
4	調査の内容	1
5	報告書を見る際の注意事項	2
II	質問と単純集計結果	3
III	調査結果	11

- | | |
|---|--|
| ★ | 平成19年度、平成24年度、平成29年度、令和5年度の調査を経年比較したもの |
| ☆ | 平成24年度、平成29年度、令和5年度の調査を経年比較したもの |
| ◆ | 平成29年度、令和5年度の調査を経年比較したもの |
| ◇ | 令和5年度新たに調査項目としたもの |
| ○ | 記述式回答のため、経年比較がないもの |

【事業所の概要について】

1	問1	★事業区分	11
2	問2	★正規従業員数	13
3	問2	★非正規従業員数	17
4	問2	★総従業員の状況	21
5	問2	★管理職数	24
6	問2	★女性管理職の状況	28
7	問3	◆令和4年度採用人数 正規従業員数	31
8	問3	◆令和4年度採用人数 非正規従業員数	34
9	問4	★正規従業員の平均勤続年数	37
10	問4	☆非正規従業員の平均勤続年数	40
11	問5	◆正規従業員の週平均所定内労働時間	43
12	問5	◆非正規従業員の週平均所定内労働時間	46
13	問5	◆正規従業員の週平均所定外労働時間	49
14	問5	◆非正規従業員の週平均所定外労働時間	52

【女性の登用・女性活躍推進法について】

15	問6	★女性管理職がない理由	55
16	問7	☆女性を活用することのメリット	60
17	問8	◆女性活躍推進法の認知度	65

18	問 9	◆女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況	68
19	問 10	◇女性活躍推進法に取り組むメリット	71
20	問 11	◆一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由	74

【ハラスメント・誰もが働きやすい職場づくりについて】

21	問 12	☆セクシュアル・ハラスメントについて	78
22	問 12	◆パワー・ハラスメントについて	81
23	問 13	◆マタニティ・ハラスメントの認知度	84
24	問 13	◆マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度	86
25	問 13	◇パタニティ・ハラスメントの認知度	88
26	問 13	◇パタニティ・ハラスメントの違法性の認知度	89
27	問 14	◇性別による役割分担業務	90
28	問 15	◆LGBT（性的マイノリティ）の認知度	93
29	問 16	◇性的マイノリティの従業員が働きやすい職場環境の整備・充実	96

【働き方の多様性について】

30	問 17	☆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度	99
31	問 18	◇テレワークの導入状況	102
32	問 19	◇テレワークの導入目的	105
33	問 20	◇テレワークを導入しない理由	108
34	問 21	★従業員が働きやすい職場環境の整備・充実	111
35	問 22	★男性の休暇の取りやすさに関する職場の雰囲気	115
36	問 23	○男性の休暇の取りやすさに関する職場の雰囲気の理由	118
37	問 24	☆育児休業取得人数	133
38	問 24	☆介護休業取得人数	134
39	問 24	☆有給休暇取得日数	135
40	問 25	☆育児休業取得期間別人数	139
41	問 25	☆介護休業取得期間別人数	141
42	問 26	☆育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題	143
43	問 27	◇市の支援策として期待するもの	147
44	問 28	○ご意見、ご提案	150

IV	集計表	153
----	-----	-----

V	調査票	246
---	-----	-----

I 調査の概要

I 調査の概要

1 調査の目的

富士市では、男女共同参画に関する意識・実態を把握し、男女共同参画施策の総合的な推進の参考とするため、男女共同参画に関する事業者調査を、5年ごとに実施させていただくことになりました。

本調査は、事業所における男女共同参画の実態と、事業者の意識や取り組み等を把握するために実施しました。

2 調査の設計

調査対象	富士市内事業所（従業員7人以上）
調査方法	郵送配布 郵送回収
標本数	2,000事業所
調査期間	令和5年12月26日～令和6年1月23日
調査機関	株式会社トムス

3 回収結果

対象事業所	回収数	回答数	
		有効回答数	無効回答数
2,000	608	606	2
100%	30.4%	30.3%	0.1%

4 調査の内容

【事業所の概要について】

- 1 事業区分
- 2 正規従業員数
- 3 非正規従業員数
- 4 総従業員の状況
- 5 管理職数
- 6 女性管理職の状況
- 7 令和4年度採用人数 正規従業員数
- 8 令和4年度採用人数 非正規従業員数
- 9 正規従業員の平均勤続年数
- 10 非正規従業員の平均勤続年数
- 11 正規従業員の週平均所定内労働時間
- 12 非正規従業員の週平均所定内労働時間
- 13 正規従業員の週平均所定外労働時間
- 14 非正規従業員の週平均所定外労働時間

【女性の登用・女性活躍推進法について】

- 15 女性管理職がない理由
- 16 女性を活用することのメリット
- 17 女性活躍推進法の認知度
- 18 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況
- 19 女性活躍推進法に取り組むメリット
- 20 一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由

【ハラスメント・誰もが働きやすい職場づくりについて】

- 21 セクシュアル・ハラスメントについて
- 22 パワー・ハラスメントについて
- 23 マタニティ・ハラスメントの認知度
- 24 マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度
- 25 パタニティ・ハラスメントの認知度
- 26 パタニティ・ハラスメントの違法性の認知度
- 27 性別による役割分担業務
- 28 L G B T（性的マイノリティ）の認知度
- 29 性的マイノリティの従業員が働きやすい職場環境の整備・充実

【働き方の多様性について】

- 30 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度
- 31 テレワークの導入状況
- 32 テレワークの導入目的
- 33 テレワークを導入しない理由
- 34 従業員が働きやすい職場環境の整備・充実
- 35 男性の休暇の取りやすさに関する職場の雰囲気
- 36 男性の休暇の取りやすさに関する職場の雰囲気の理由
- 37 育児休業取得人数
- 38 介護休業取得人数
- 39 有給休暇取得人数
- 40 育児休業取得期間別人数
- 41 介護休業取得期間別人数
- 42 育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題
- 43 市の支援策として期待するもの
- 44 ご意見、ご提案

5 報告書を見る際の注意事項

- ・ 比率はすべて百分比であらわし、小数点以下第2位を四捨五入しています。このため百分比の合計が100%にならないことがあります。
- ・ 基数となるべき調査数は、Nまたは調査数と表示しており、回答比率はこれを100%として算出しています。
- ・ 複数個の回答が許されている設問においては、回答比率の合計が100%を超えることがあります。
- ・ ダブルコーテーションで囲った表記は、選択肢2つを合わせた結果を表記しています。
例：“認知度”は「内容を知っている」と「聞いたことがあるが、内容は知らない」を合わせたものを言う。(P65)

Ⅱ 質問と単純集計結果

富士市男女共同参画に関する事業者調査 アンケート調査のご協力のお願い

寒冷の候、皆様にはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃から、市政にご協力をいただき、感謝申し上げます。

富士市では、誰もがいきいきと暮らせる社会の実現を目指し、男女共同参画に関する意識・実態を把握し、男女共同参画施策推進の参考とするため、男女共同参画に関する事業者調査を、5年ごとに実施させていただいております。

この調査は、従業員7人以上の市内事業所2000社を対象にお願いするもので、市内事業者から無作為に選ばせていただきました。調査内容は、市の施策の検討のみに利用させていただくものであり、調査の結果は統計的に処理いたしますので、ご回答いただいた事業所にご迷惑をおかけすることはありません。

お忙しい折、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

富士市長 小長井 義正

<記入に当たってのお願い>

- ご記入は、黒か青のボールペン・鉛筆などをお願いいたします。
- 本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社、事業所等についてご回答ください。
- 質問には、令和5年12月1日現在でお答えください。
- ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にてご返送ください。(切手不要)

回答期間：令和6年1月23日(火)までにご投函ください。

〔お問い合わせ〕 富士市役所 市民部 市民活躍・男女共同参画課
T E L 0545-55-2724 F A X 0545-55-2864

*この調査は、富士市市民部市民活躍・男女共同参画課が「㈱トムス」に調査の実施及び集計作業を委託して行います。

〔事業所の概要について〕

問1 貴事業所の業種は次のうちどれに該当しますか。主なものを1つ選んでください。(○は1つ)

N=606

1 建設業 14.5	2 運輸業 7.4	3 卸・小売業 12.4
4 金融・保険業 1.2	5 紙・パルプ製造業 7.4	6 紙・パルプ以外の製造業 16.3
7 情報通信業 0.7	8 飲食店・宿泊業 3.8	9 医療・福祉業 12.0
10 サービス業 10.4	11 教育・学習支援業 0.3	12 複合サービス業 0.7
13 その他 8.6		無回答 4.3

問2 従業員の人数・管理職数を男女別に記入してください。(数字で記入、いない場合は0と記入)

正規従業員数	男性 N=592 平均 28.11 人	女性 N=585 平均 10.29 人
非正規従業員数	男性 N=521 平均 6.80 人	女性 N=541 平均 8.51 人
管理職数	男性 N=572 平均 5.02 人	女性 N=541 平均 0.90 人

※管理職は課長相当職以上としますが、各事業所の実態に合わせてご記入ください。

問3 令和4年度の採用人数を男女別に記入してください。(数字で記入、いない場合は0と記入)

正規従業員数	男性 N=568 平均 1.71 人	女性 N=551 平均 1.03 人
非正規従業員数	男性 N=525 平均 1.21 人	女性 N=534 平均 1.63 人

問4 従業員の平均勤続年数を記入してください。

正規従業員	男性 N=508 平均 12.71 年	女性 N=451 平均 10.87 年
非正規従業員	男性 N=253 平均 7.84 年	女性 N=332 平均 7.43 年

問5 従業員の1週間における平均所定内労働時間・平均所定外労働時間を記入してください。

※平均所定内労働時間：週5日労働の場合、5日間の累計の平均労働時間をご記入ください。

	平均所定内労働時間		平均所定外労働時間	
	男性 N=511 平均 29.87 時間	女性 N=468 平均 29.70 時間	男性 N=439 平均 4.52 時間	女性 N=421 平均 2.42 時間
正規従業員	男性 N=511 平均 29.87 時間	女性 N=468 平均 29.70 時間	男性 N=439 平均 4.52 時間	女性 N=421 平均 2.42 時間
非正規従業員	男性 N=263 平均 23.11 時間	女性 N=331 平均 20.11 時間	男性 N=234 平均 1.81 時間	女性 N=299 平均 1.10 時間

(問2～問5 N=無回答を除く)

〔女性の登用・女性活躍推進法について〕

※問2で「女性管理職がない(0人)」と回答した事業者に伺います。

問6 女性管理職がないのは、どのような理由がありますか。該当するものに○をつけてください。
(○はいくつでも) N=293

1	必要な知識や経験、判断力を有する女性がない	31.4
2	将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない	24.2
3	女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう	7.8
4	転勤がある(全国)	6.5
5	顧客が女性管理職を嫌がる	0.0
6	時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある	2.7
7	家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない	10.6
8	仕事がハードであり女性には無理である	4.1
9	女性が希望しない	26.6
10	上司・部下・同僚になる男性が希望しない	1.4
11	その他	24.6
	無回答	4.4

II 質問と単純集計結果

※問2で「女性管理職がいる（1人以上）」と回答した事業者に伺います。

問7 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。（〇はいくつでも） N=248

1	人的資源の有効活用ができる	31.5
2	企業のイメージアップにつながる	12.9
3	多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる	33.5
4	男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる	13.3
5	職場風土の改善で組織が活性化される	22.6
6	少子高齢社会をふまえて労働力の確保ができる	10.5
7	女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である	55.2
8	その他	5.2
9	特にない	9.7
	無回答	2.4

問8 女性活躍推進法について知っていますか。（〇は1つ） N=606

1	内容を知っている	2	聞いたことはあるが、内容は知らない	3	知らない	12.7
	36.6		49.5		無回答	1.2

※女性活躍推進法とは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のことで、就業意欲のあるすべての女性がその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会を実現するため、平成28年4月1日に施行されました。令和4年4月からは一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が、従業員301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されました。100人以下の事業主は努力義務となっています。

問9 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定をしていますか。（〇は1つ） N=606

1	策定した	13.9	2	策定中	3.3	3	検討中	43.4	4	今後も策定するつもりはない	37.1	無回答	2.3
---	------	------	---	-----	-----	---	-----	------	---	---------------	------	-----	-----

※問9で「1 策定した」「2 策定中」と回答した事業者に伺います。

問10 女性活躍推進法に取り組むメリットとして特に重視しているものは何ですか。（〇は1つ） N=104

1	企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる	49.0
2	公共調達や低金利融資において優遇される	1.0
3	ダイバーシティの推進により多様な人材の雇用が促進され、労働者不足の解消につながる	30.8
4	助成金を得ることができる	1.0
5	その他	9.6
	無回答	8.7

※問9で「4 今後も策定するつもりはない」と回答した事業者に伺います。

問11 策定するつもりがない理由はどのようなものがありますか。該当するものに〇をつけてください。（〇はいくつでも） N=225

1	どのように策定していいか分からない	24.4
2	策定する時間や人材が確保できない	17.3
3	女性の従業員がいない	11.6
4	策定しなくてもすでに女性が活躍している	33.8
5	女性の活躍とはどういうことか分からない	4.0
6	策定する必要性を感じない	32.4
7	その他	13.3
	無回答	0.9

【ハラスメント・誰もが働きやすい職場づくりについて】

問12 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）、パワー・ハラスメント（以下パワハラ）に関する取り組みを行っていますか。（それぞれ○は1つずつ）

N=606

	すでに 行っている	今後、 行う予定	行っていないが、 必要性は感じ ているが、	必要性を 感じていない	取り立てて 必要性を 感じていない	無回答
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに○をつける →	1	2	3	4		
【セクシュアル・ハラスメント】						
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	52.6	9.4	18.6	17.5		1.8
② 就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする →	50.7	13.0	18.3	16.2		1.8
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	26.6	10.7	32.7	27.6		2.5
④ セクハラ防止のための研修・講習等を実施する →	30.5	10.7	31.0	25.6		2.1
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	26.6	9.4	28.5	33.3		2.1
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	34.8	16.2	29.7	17.0		2.3
⑦ セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	24.1	14.0	34.5	25.2		2.1
⑧ その他（ ） →	0.5	0.7	2.5	6.1		90.3
【パワー・ハラスメント】						
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	54.0	9.7	20.8	13.7		1.8
② 就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする →	50.3	12.9	20.6	14.2		2.0
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	27.7	11.7	33.8	24.4		2.3
④ パワハラ防止のための研修・講習等を実施する →	30.9	12.0	33.0	22.1		2.0
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	26.6	10.9	31.8	28.4		2.3
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	34.5	17.0	30.5	15.5		2.5
⑦ パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	23.9	16.0	36.1	21.6		2.3
⑧ その他（ ） →	0.8	0.8	3.1	5.3		89.9

問13 (1) マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、(2) パタニティ・ハラスメント（パタハラ）という言葉を知っていますか。また、違法行為であることを知っていますか。（それぞれ○は1つずつ）

N=606

	(1) マタニティ・ハラスメント	(2) パタニティ・ハラスメント
①言葉の認知度	1 内容を知っている 83.7	1 内容を知っている 50.3
	2 聞いたことはあるが、内容は知らない 12.0	2 聞いたことはあるが、内容は知らない 14.7
	3 知らない 3.1 無回答 1.2	3 知らない 32.5 無回答 2.5
②違法性の認識	1 違法であることを知っている 87.6	1 違法であることを知っている 63.0
	2 違法であることを知らない 8.4	2 違法であることを知らない 28.7
	無回答 4.0	無回答 8.3

※ハラスメントとは、職場における嫌がらせなどのことで、セクハラ、パワハラの他に、女性労働者が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で嫌がらせや不利益な扱いを受けるマタハラ、男性労働者が育児休業や子の看護休暇取得等、育児のための制度を利用することに対し、嫌がらせや不利益な扱いを受けるパタハラも社会問題化しています。

平成29年1月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが義務付けられました。

II 質問と単純集計結果

問 14 あなたの職場では、性別によって分担されている業務や役割がありますか。(○は1つ)

※性別による分担がある場合、具体例を記入。(例：お茶くみは女性、長時間労働は男性 等) N=606

1 性別による分担はない	70.5		
2 性別による分担がある	20.8		
3 女性のみ、または男性のみの職場のため、性別で役割分担されることはない	7.4	無回答	1.3

問 15 「LGBT (性的マイノリティ)」という言葉を知っていますか。(○は1つ) N=606

1 内容を知っている	2 聞いたことはあるが、内容は知らない	3 知らない	3.5
83.3	12.7	無回答	0.5

※LGBT (性的マイノリティ) とは/レズビアン (女性同性愛者)、ゲイ (男性同性愛者)、バイセクシャル (両性愛者)、トランスジェンダー (心と体の性の不一致) の頭文字をとった総称。2020 年のある民間調査では、8.9%がLGBT等の性的マイノリティに該当するという結果が出ています。

問16 LGBTをはじめとした性的マイノリティの従業員が働きやすい職場づくりのために整備・充実させたことは何ですか。(それぞれ○は1つずつ) N=606

	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに○をつける →	1	2	3	
① LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載 →	9.4	46.9	39.9	3.8
② 多様なセクシュアリティに関する相談窓口の設置 →	12.5	41.4	42.1	4.0
③ LGBTに関する理解促進のための社内報等での情報提供や社内研修等の開催 →	7.8	41.3	46.9	4.1
④ 制服や服装規定におけるLGBTへの配慮 →	11.6	39.8	44.6	4.1
⑤ 採用活動におけるLGBTへの配慮 (履歴書への性別記載不要、リクルートスーツの自由化等) →	8.3	46.2	41.4	4.1
⑥ 性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用 →	11.7	36.1	48.3	3.8
⑦ 福利厚生における同性パートナーへの配偶者扱い (慶弔休暇・家族手当の適用等) →	4.3	43.2	47.9	4.6

【働き方の多様性について】

問 17 「ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)」という言葉を知っていますか。(○は1つ)

N=606

1 内容を知っている	2 聞いたことはあるが、内容は知らない	3 知らない	10.1
61.2	27.4	無回答	1.3

※ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) とは/誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方を選択・実現できることをいいます。

問 18 テレワークの導入状況について該当するものに○をつけてください。(○は1つ) N=606

1 導入している (新型コロナ感染拡大以前【2020.1以前】から導入)	5.3		
2 導入している (新型コロナ感染拡大以降【2020.2以降】新たにまたは本格的に導入)	15.8		
3 導入していたが、活用をやめた	7.1		
4 導入していないが、導入を検討している	5.9		
5 導入していないし、具体的な導入予定もない	65.0	無回答	0.8

※問18で「1.2.3.4」と回答した事業者に伺います。

問19 テレワークを導入した（導入を検討している）目的は何ですか。（〇はいくつでも） N=207

1	新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため	72.0	3	従業員の通勤負担の軽減のため	22.2
2	従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため	36.7	5	人材の確保・流出の防止のため	11.1
4	従業員のゆとりと健康のため	16.4	7	オフィスコスト削減のため	4.3
6	企業の生産性向上のため	14.0			
8	その他	2.4		無回答	3.4

※問18で「5」と回答した事業者に伺います。

問20 テレワークを導入しない理由は何ですか。（〇はいくつでも） N=394

1	テレワークを導入できる業種ではない、または、テレワークに適した業務がない	90.4
2	労働時間・業務の進捗等の社員の管理が難しい	7.4
3	仕事とプライベートの両立が難しい	3.6
4	社内のコミュニケーションの不足や情報共有の困難が懸念される	4.6
5	セキュリティ問題が懸念される	7.1
6	端末・通信環境等の設備・ツールが整っていない	9.6
7	社内のペーパーレス化が進んでいない	7.1
8	その他	4.3
		無回答 1.0

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこととは何ですか。（それぞれ〇は1つずつ）

N=606

	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに〇をつける →	1	2	3	
① フレックスタイム制度 →	18.0	27.9	49.7	4.5
② 労働時間の弾力的な運用（短時間勤務など） →	32.5	38.4	25.9	3.1
③ 在宅勤務 →	11.9	15.3	68.6	4.1
④ 休憩室・更衣室等の施設整備 →	36.5	38.1	22.3	3.1
⑤ ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修 →	8.6	48.5	39.3	3.6
⑥ 誰もが働きやすい労働環境実現のための社外研修 →	6.3	52.0	38.0	3.8
⑦ 女性のキャリアアップのための社外研修等の利用 →	8.6	49.3	38.4	3.6
⑧ 企業同士の交流 →	11.7	48.8	35.1	4.3
⑨ 旧姓の使用を認めること →	31.7	37.3	27.2	3.8
⑩ 社内への保育所設置 →	1.7	13.4	82.0	3.0
⑪ 育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	36.8	40.8	19.1	3.3
⑫ 介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	27.6	52.8	16.0	3.6
⑬ 一般退職者の再雇用制度 →	49.5	33.5	14.5	2.5
⑭ 出産・育児退職者の再雇用制度 →	32.5	45.7	19.0	2.8
⑮ ハラスメント防止対策の充実 →	28.9	53.1	14.9	3.1
⑯ その他（ ） →	0.2	1.0	5.1	93.7

II 質問と単純集計結果

問 22 貴事業所では、男性従業員が、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して5日間程度の休みをとることができる職場の雰囲気はありますか。(○は1つ) N=606

1	とりにくい雰囲気である	11.2	2	多少とりにくい雰囲気である	18.3
3	多少とりやすい雰囲気である	19.5	4	とりやすい雰囲気である	29.0
5	どちらともいえない	19.6		無回答	2.3

問 23 問 22 (男性従業員が5日間程度の休みをとることに対する職場の雰囲気について) で、そのように答えた理由をお書きください。

P118~P132 参照

問 24 貴事業所の令和4年度内の休暇・休業取得状況について、該当する人数、日数を記入してください。

※育児休業・介護休業は男性従業員がいると回答した事業所(N=566)又は女性従業員がいると回答した事業所(N=574)のそれぞれの項目の延人数です。有給休暇はN=566、N=574のうち、無回答分を除いた事業所(それぞれN=556、N=564)における有給休暇の平均取得日数となります。

	男性 ※令和4年度内	N=566	女性 ※令和4年度内	N=574
育児休業 (※注)	配偶者が出産した従業員	241人	出産した従業員	228人
	うち、育児休業を取得した従業員	67人	うち、育児休業を取得した従業員	220人
	うち、産後パパ育休(出生時育児休業)※を取得した従業員	47人		
介護休業	介護休業を取得した従業員	26人	介護休業を取得した従業員	25人
有給休暇	平均有給休暇取得日数 N=556	平均 7.33日	平均有給休暇取得日数 N=564	平均 8.09日

※(注) 男性の育児休業については、配偶者の出産に伴う配偶者出産休暇制度や有給休暇を利用した休暇は含まれません。

※産後パパ育休(出生時育児休業)とは、育児・介護休業法の改正により令和4年10月から創設された、子の出生後8週間以内に4週間を限度として、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として設けられました。

問 25 問 24 で該当する従業員がいた場合、その取得期間別に人数を記入してください。

※問 24 で従業員が育児休業(男性は育児休業と産後パパ育休の合計)を取得したと回答した事業所(男性はN=53、女性はN=106)、また、介護休業を取得したと回答した事業所(男性はN=22、女性はN=17)におけるそれぞれの項目の延人数となります。

	(1) 育児休業		(2) 介護休業	
	男性 N=53	女性 N=106	男性 N=22	女性 N=17
① 2 週間未満	35 人	3 人	16 人	6 人
② 2 週間～1 か月未満	23 人	2 人	1 人	3 人
③ 1 か月～3 か月未満	19 人	4 人	1 人	4 人
④ 3 か月～6 か月未満	6 人	4 人	1 人	5 人
⑤ 6 か月以上	3 人	176 人	1 人	2 人
無回答	28 人	31 人	6 人	5 人

裏面にも質問が続きます。

問 26 育児休業制度や介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所の課題となることはどのようなことですか。(〇はいくつでも) N=606

1 休業中の代替要員の確保 76.2	2 制度利用者の周囲の従業員の負担増 60.4
3 代替要員の教育訓練の実施 26.9	4 休業中の社会保険料等の補償 16.7
5 復職時の受け入れ体制の整備 12.4	6 復職のための支援 6.3
7 制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み 14.2	
8 その他 2.3	
9 特に問題ない 7.3	無回答 2.6

問 27 貴事業所における男女共同参画を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めるため、市の支援策として期待するものをお答えください。(〇は3つまで)

<参考>事業所における男女共同参画推進の取組例

- 仕事と育児・介護が両立できる制度や環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 管理職への女性職員登用を行うなど、性別による役割分担意識に基づく慣行や人事配置を見直す。
- ハラスメント防止やバリアフリー対策を講じるなど、誰もが働きやすい職場環境を整備する。

N=606

1 税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置 48.5	
2 入札優遇（市競争入札参加資格における格付け評価項目の加点） 5.6	
3 育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給 41.1	
4 事業者が行う多様な人材が活躍できる職場づくりの研修へのアドバイスや講師費用等の助成 10.6	
5 市による多様な人材が活躍できる職場づくりの研修開催 8.7	
6 市からの情報提供（制度改正等の最新情報や他の事業所の取組事例の紹介など） 22.4	
7 市発行の情報誌等による事業所の取組事例を紹介するなどのPR 4.3	
8 市の規定するロゴマーク使用等により、男女共同参画を推進する事業所が自社の取組をPRできる認定制度 3.6	
9 男女共同参画を推進する事業所を周知するための市の表彰制度 4.5	
10 その他 3.5	無回答 16.2

問 28 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進や男女共同参画社会の実現のため、ご意見、ご提案などありましたらお書きください。

P150～P152 参照

ご協力ありがとうございました。

今後、よろしければ、講座の開催通知や資料を送付いたしますので、事業所名等をご記入ください。

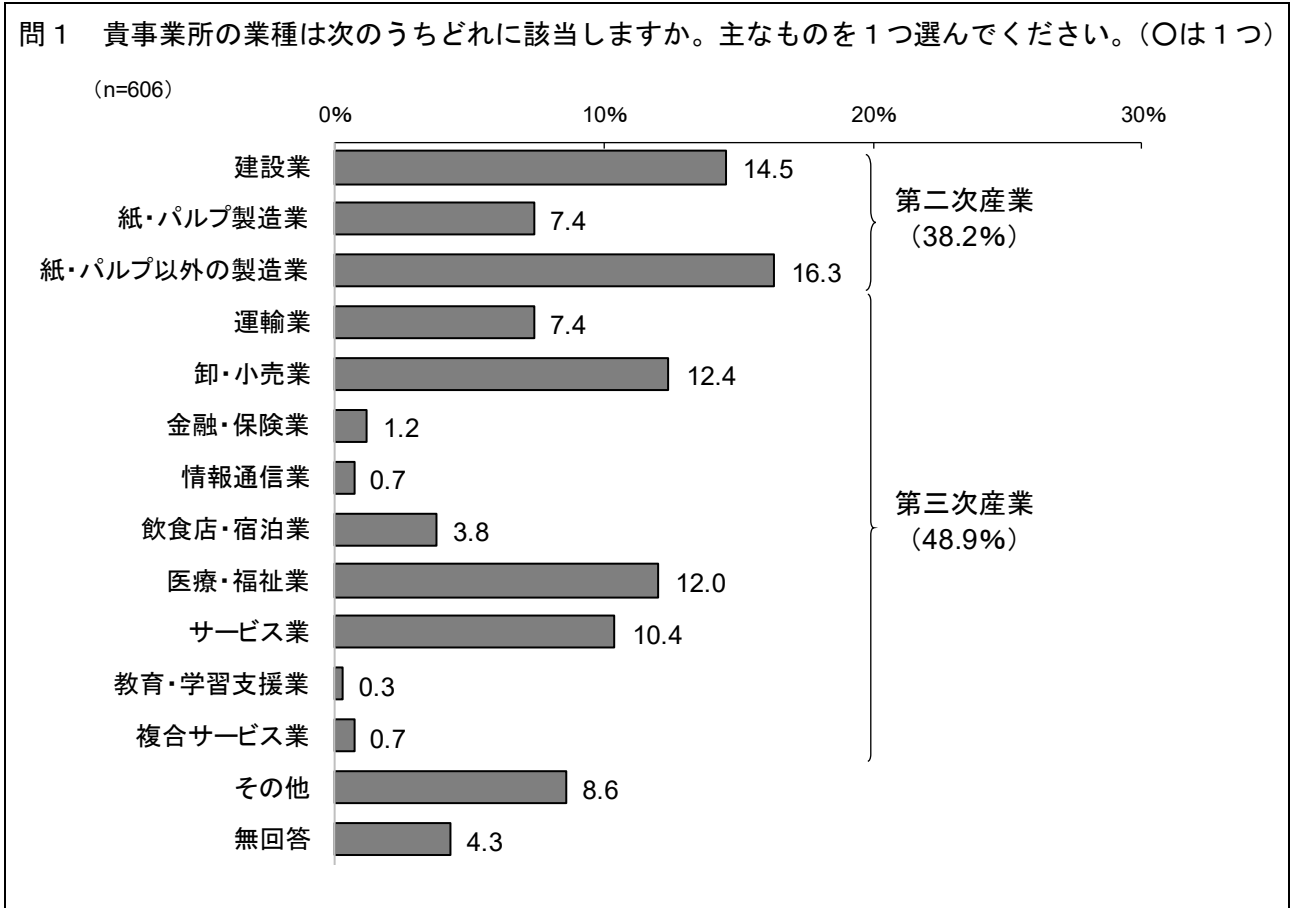
事業所名			担当部署	
連絡先	住所	〒		
	電話		FAX	
	メール			

Ⅲ 調査結果

Ⅲ 調査結果

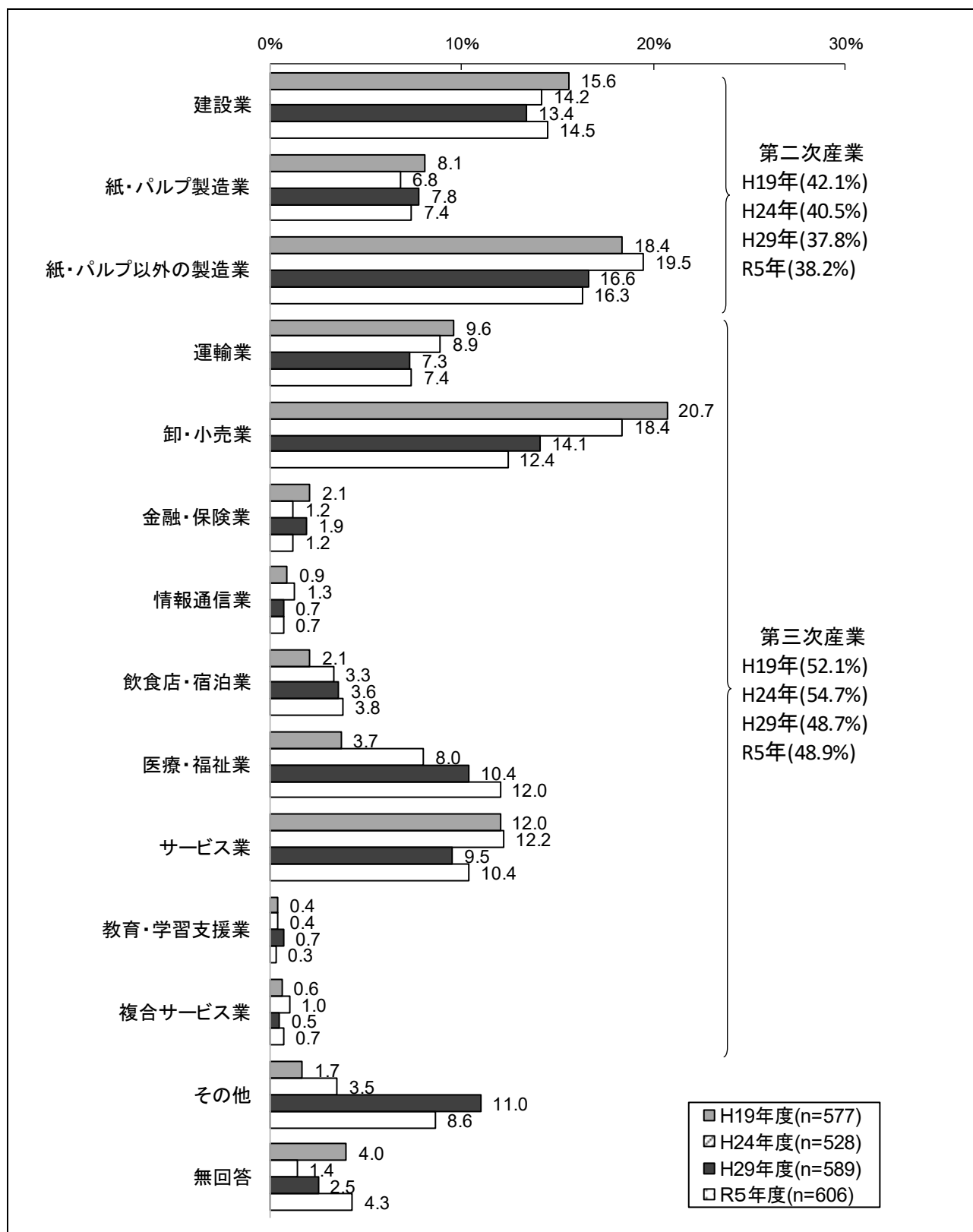
【事業所の概要について】

1 ★事業区分



事業所の事業区分は、「紙・パルプ以外の製造業」が最も高く、16.3%となっています。次いで、「建設業」14.5%、「卸・小売業」12.4%、「医療・福祉業」12.0%となっています。また、「その他」に分類される事業所が8.6%と、平成29年度調査から引き続き高めとなっています。産業大分類別にみると、「第二次産業」38.2%、「第三次産業」48.9%となっています。

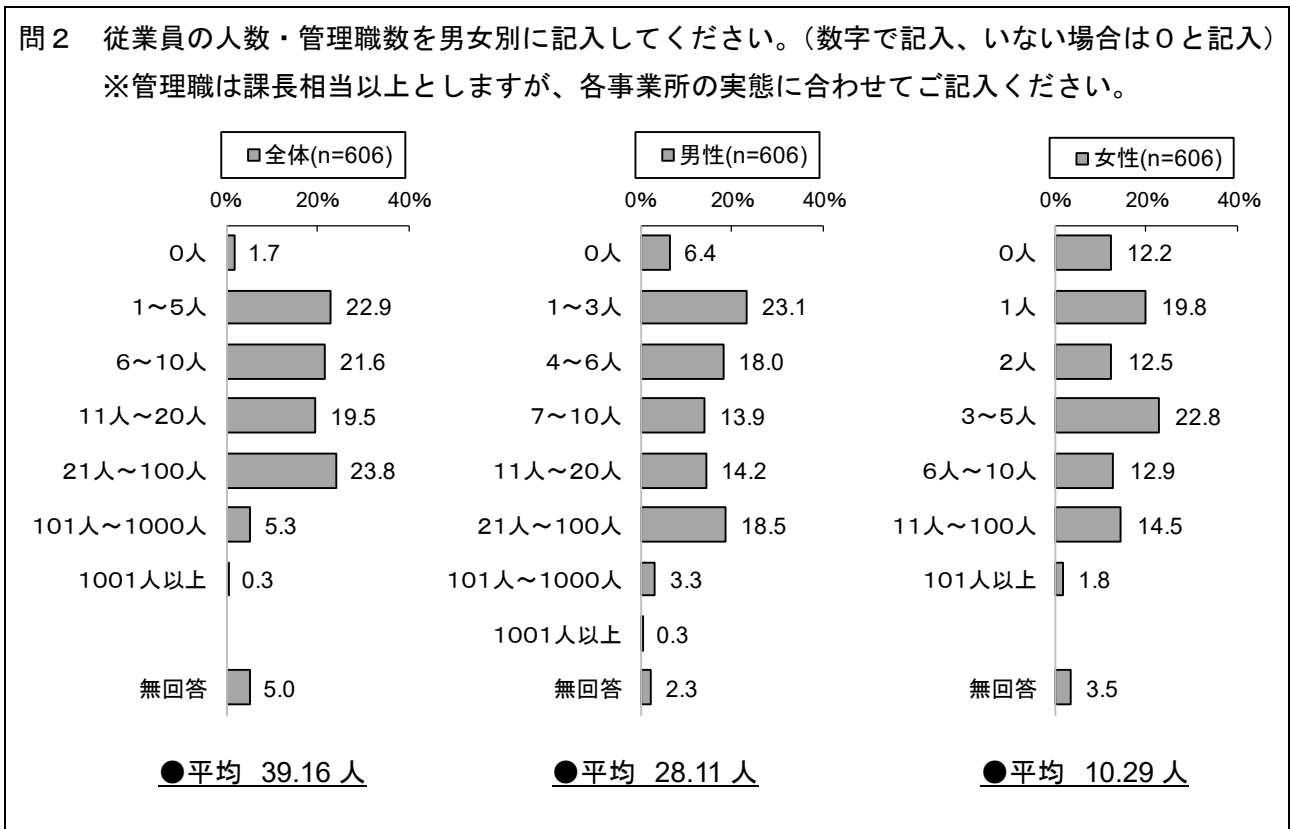
【事業区分】（経年比較）



事業所の事業区分を経年比較でみると、平成29年度に比べ増加している業種は「建設業」、「運輸業」、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉業」、「サービス業」、「複合サービス業」、減少している業種は「紙・パルプ製造業」、「紙・パルプ以外の製造業」、「卸・小売業」、「金融・保険業」、「教育・学習支援業」、「その他」でした。

「医療・福祉業」、「飲食店・宿泊業」については年々増加傾向にあり、「卸・小売業」については年々減少傾向にあります。

2 ★正規従業員数



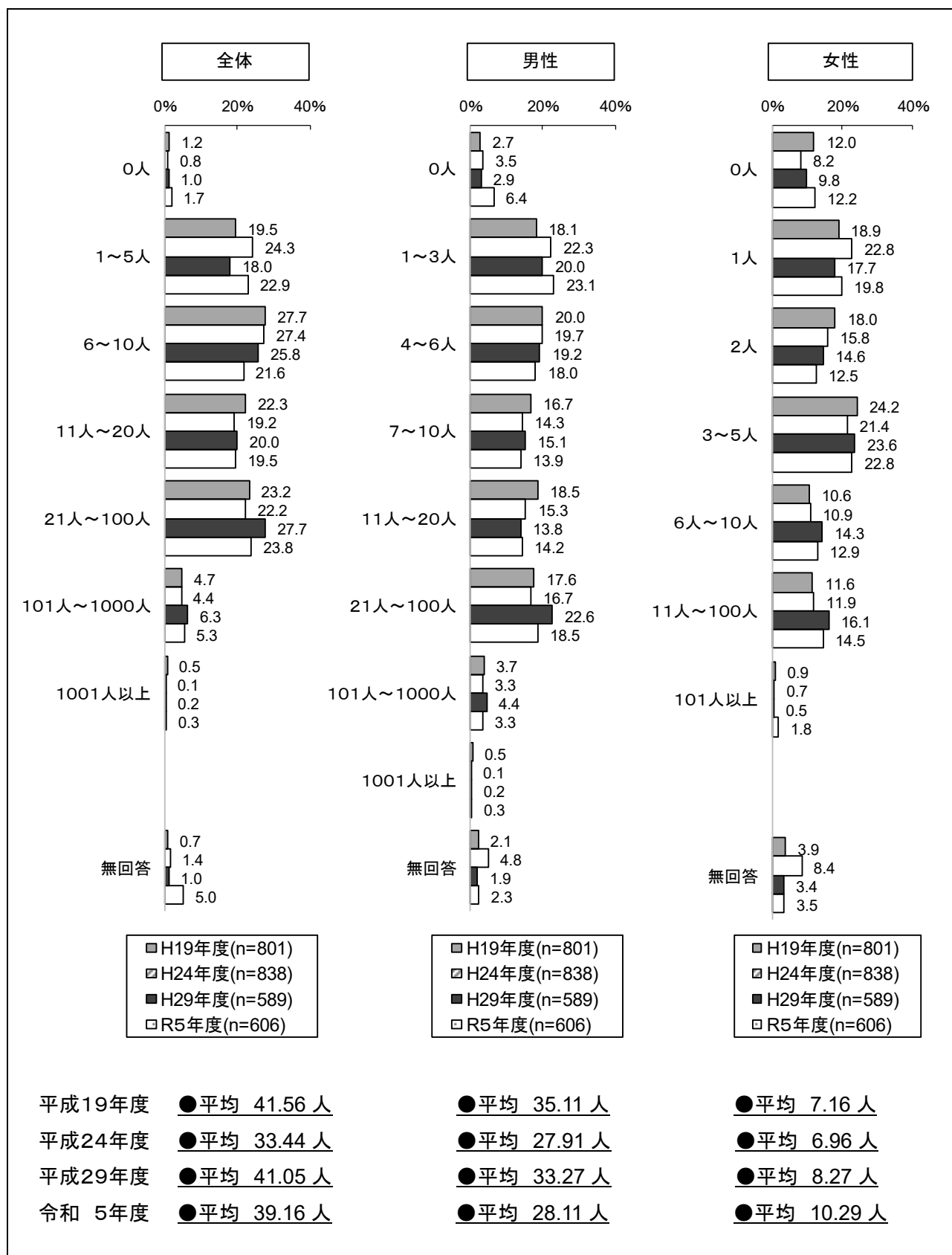
正規従業員数は、

『全体』では、「21～100人」23.8%が最も高く、平均39.16人、

『男性』では、「1～3人」23.1%が最も高く、平均28.11人、

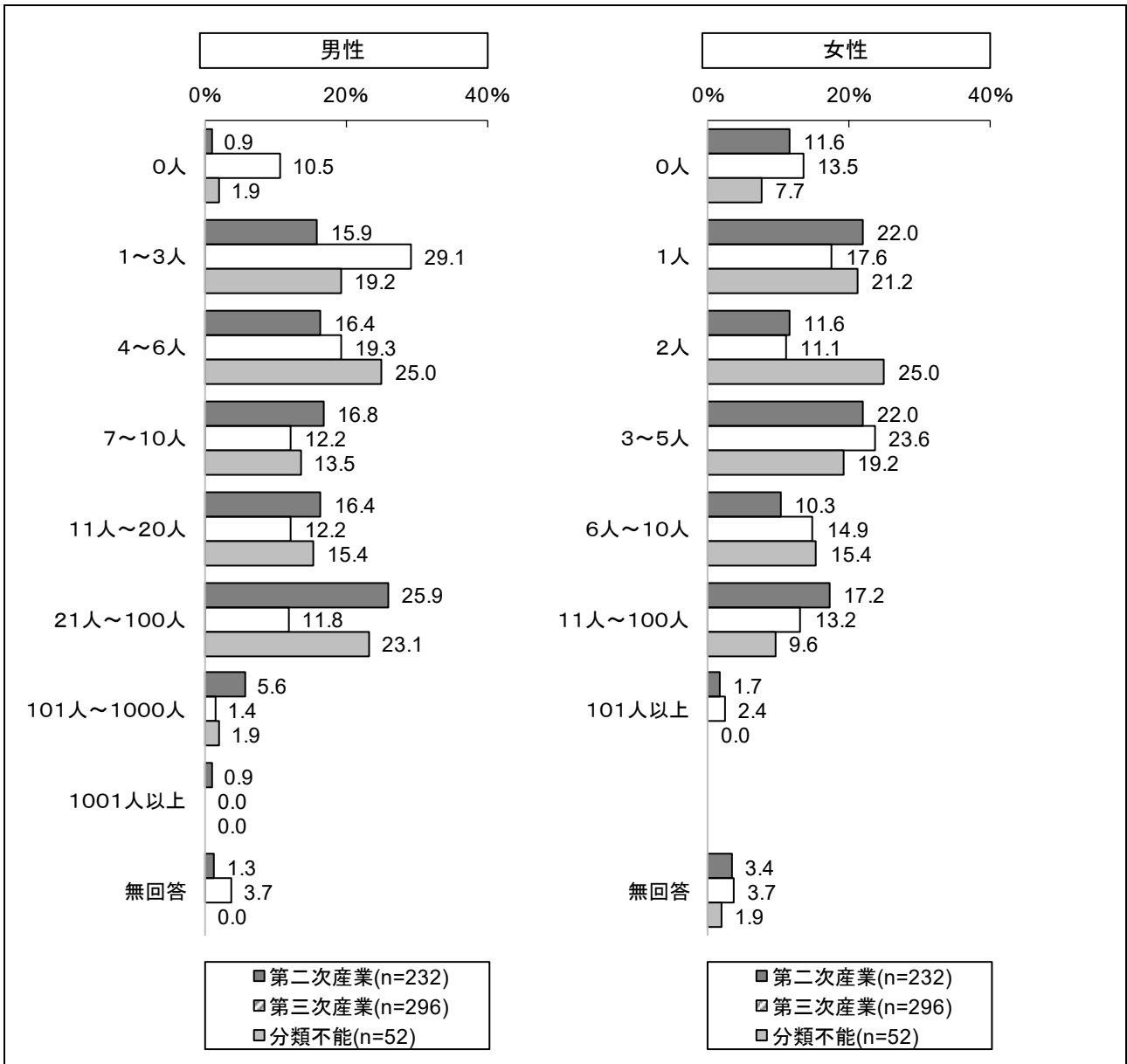
『女性』では、「3～5人」22.8%が最も高く、平均10.29人となっています。

【正規従業員数】（経年比較）



正規従業員数を経年比較でみると、『女性』は、平成29年度に比べ増えています。全体的に小規模の事業所が増えており、21人以上の事業所が減少しています。

【産業別・男女別 正規従業員数】



産業別・男女別でみると、『男性正規従業員数』は、「第三次産業：1～3人」29.1%、「第二次産業：21～100人」25.9%などで高くなっています。『女性正規従業員数』は「第三次産業：3～5人」23.6%、「第二次産業：1人」、「第二次産業：3～5人」22.0%などで高くなっています。

業種別・男女別でみると、『男性正規従業員数』は、「金融・保険業：101～1000人」28.6%、「紙・パルプ等製造業：21～100人」44.4%、「飲食店・宿泊業：1～3人」52.2%、「医療・福祉業：1～3人」38.4%などで高くなっています。「運輸業」では、11～100人がボリュームゾーンとなっています。『女性正規従業員数』は、「卸・小売業：3～5人」32.0%、「紙・パルプ等製造業：11～100人」37.8%などで高くなっています。「医療・福祉業」では、6～100人がボリュームゾーンとなっています。

【業種別・男性正規従業員数】

(%)

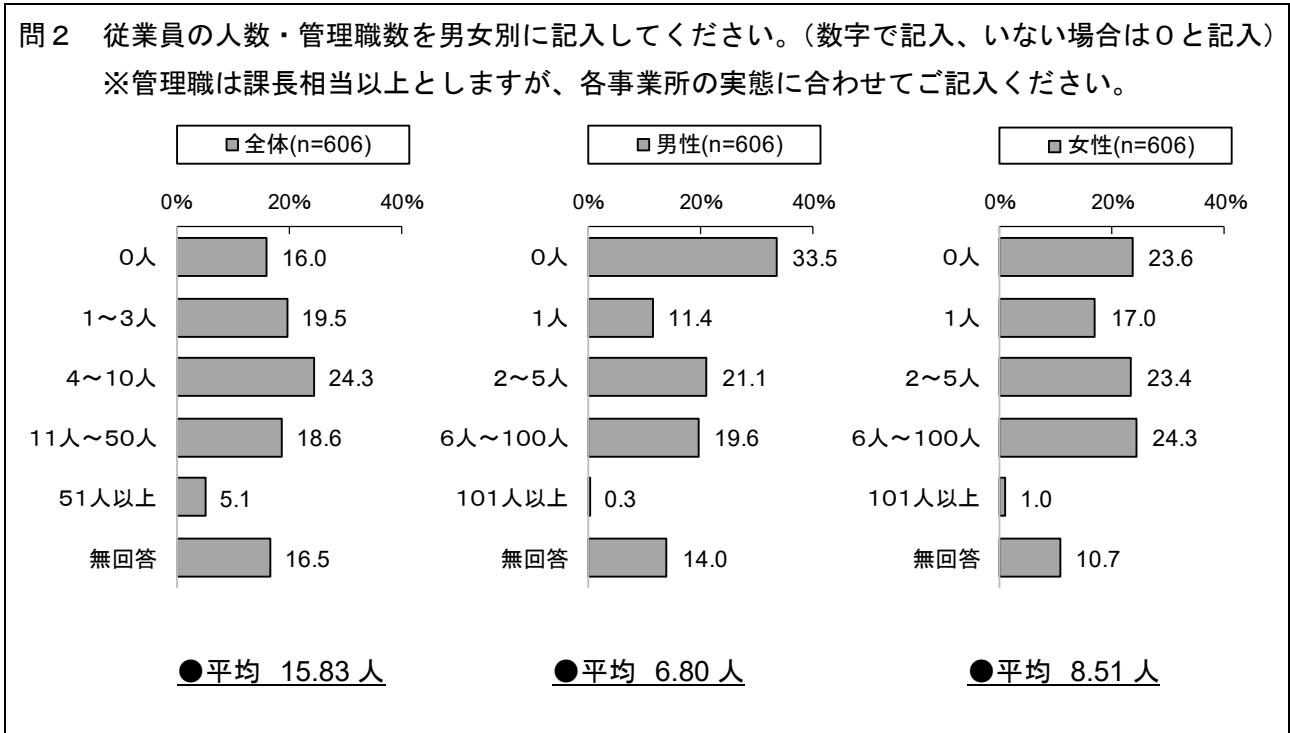
	調査数 (件)	0人	1 ～ 3人	4 ～ 6人	7 ～ 10人	11 ～ 20人	21 ～ 100人	101 ～ 1000人	1001人 以上	無 回 答
全 体	606	6.4	23.1	18.0	13.9	14.2	18.5	3.3	0.3	2.3
建設業	88	-	14.8	26.1	25.0	18.2	14.8	-	-	1.1
運輸業	45	-	4.4	17.8	20.0	26.7	28.9	-	-	2.2
卸・小売業	75	9.3	28.0	26.7	9.3	14.7	9.3	-	-	2.7
金融・保険業	7	28.6	14.3	14.3	-	14.3	-	28.6	-	-
紙・パルプ等製造業	45	-	13.3	4.4	13.3	13.3	44.4	11.1	-	-
紙・パルプ以外の製造業	99	2.0	18.2	13.1	11.1	16.2	27.3	8.1	2.0	2.0
情報通信業	4	-	25.0	-	50.0	25.0	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	23	8.7	52.2	8.7	13.0	4.3	8.7	-	-	4.3
医療・福祉業	73	17.8	38.4	15.1	6.8	2.7	9.6	2.7	-	6.8
サービス業	63	9.5	30.2	22.2	15.9	11.1	9.5	-	-	1.6
教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
複合サービス業	4	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-	-	-
その他	52	1.9	19.2	25.0	13.5	15.4	23.1	1.9	-	-

【業種別・女性正規従業員数】

(%)

	調査数 (件)	0人	1人	2人	3 ～ 5人	6 ～ 10人	11 ～ 100人	101人 以上	無 回 答
全 体	606	12.2	19.8	12.5	22.8	12.9	14.5	1.8	3.5
建設業	88	17.0	29.5	13.6	26.1	6.8	3.4	-	3.4
運輸業	45	13.3	28.9	11.1	22.2	13.3	6.7	-	4.4
卸・小売業	75	17.3	17.3	10.7	32.0	10.7	6.7	-	5.3
金融・保険業	7	-	42.9	-	14.3	-	14.3	28.6	-
紙・パルプ等製造業	45	8.9	20.0	6.7	13.3	11.1	37.8	-	2.2
紙・パルプ以外の製造業	99	8.1	16.2	12.1	22.2	13.1	20.2	4.0	4.0
情報通信業	4	-	25.0	-	75.0	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	23	34.8	8.7	17.4	13.0	4.3	13.0	-	8.7
医療・福祉業	73	2.7	5.5	9.6	19.2	26.0	28.8	6.8	1.4
サービス業	63	15.9	20.6	14.3	23.8	14.3	9.5	-	1.6
教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	-	-	50.0
複合サービス業	4	25.0	50.0	-	-	25.0	-	-	-
その他	52	7.7	21.2	25.0	19.2	15.4	9.6	-	1.9

3 ★非正規従業員数



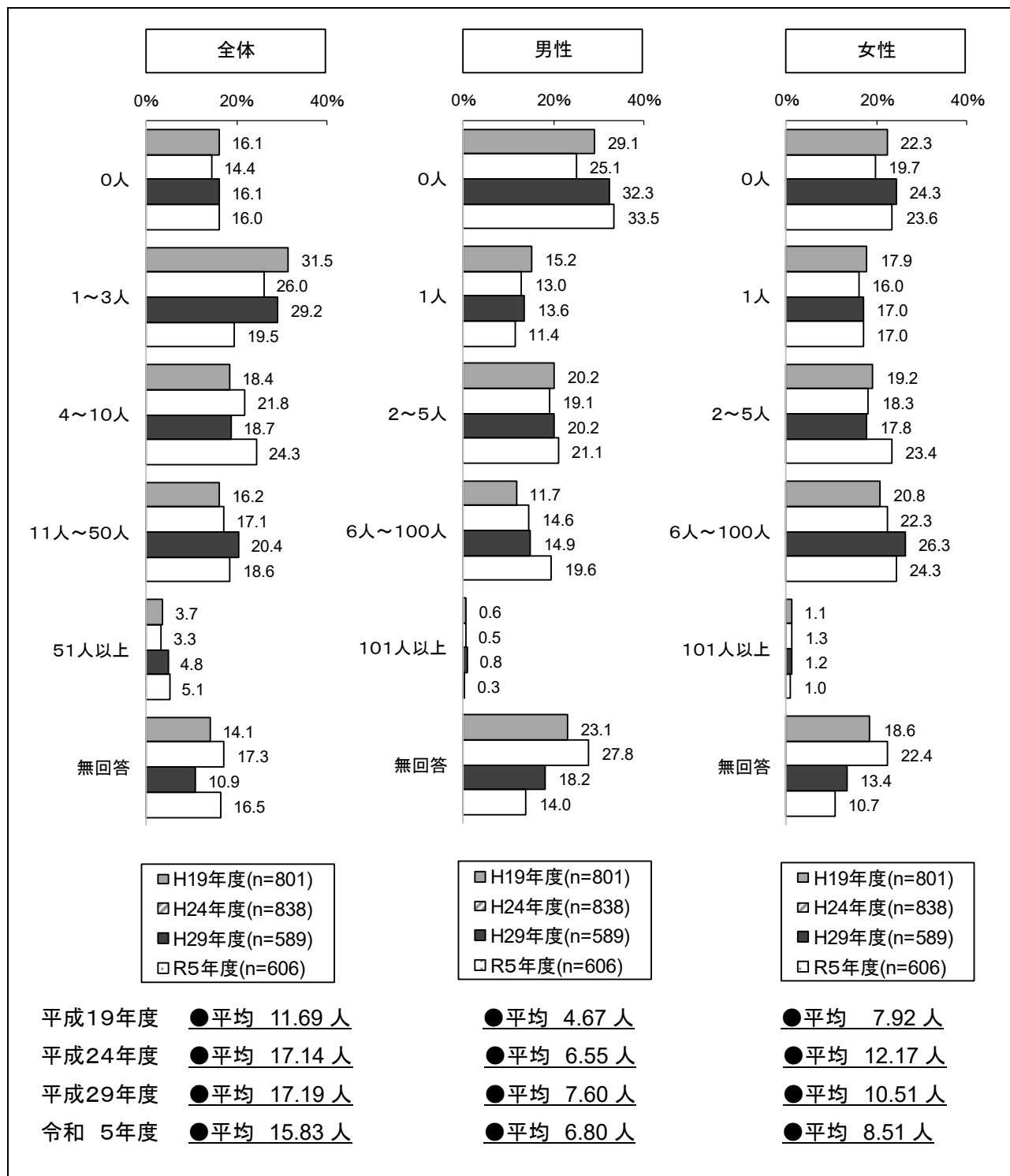
非正規従業員数は、

『全体』では、「4～10人」24.3%が最も高く、平均15.83人

『男性』では、「0人」33.5%が最も高く、平均6.80人

『女性』では、「6～100人」24.3%が最も高く、平均8.51人となっています。

【非正規従業員数】（経年比較）



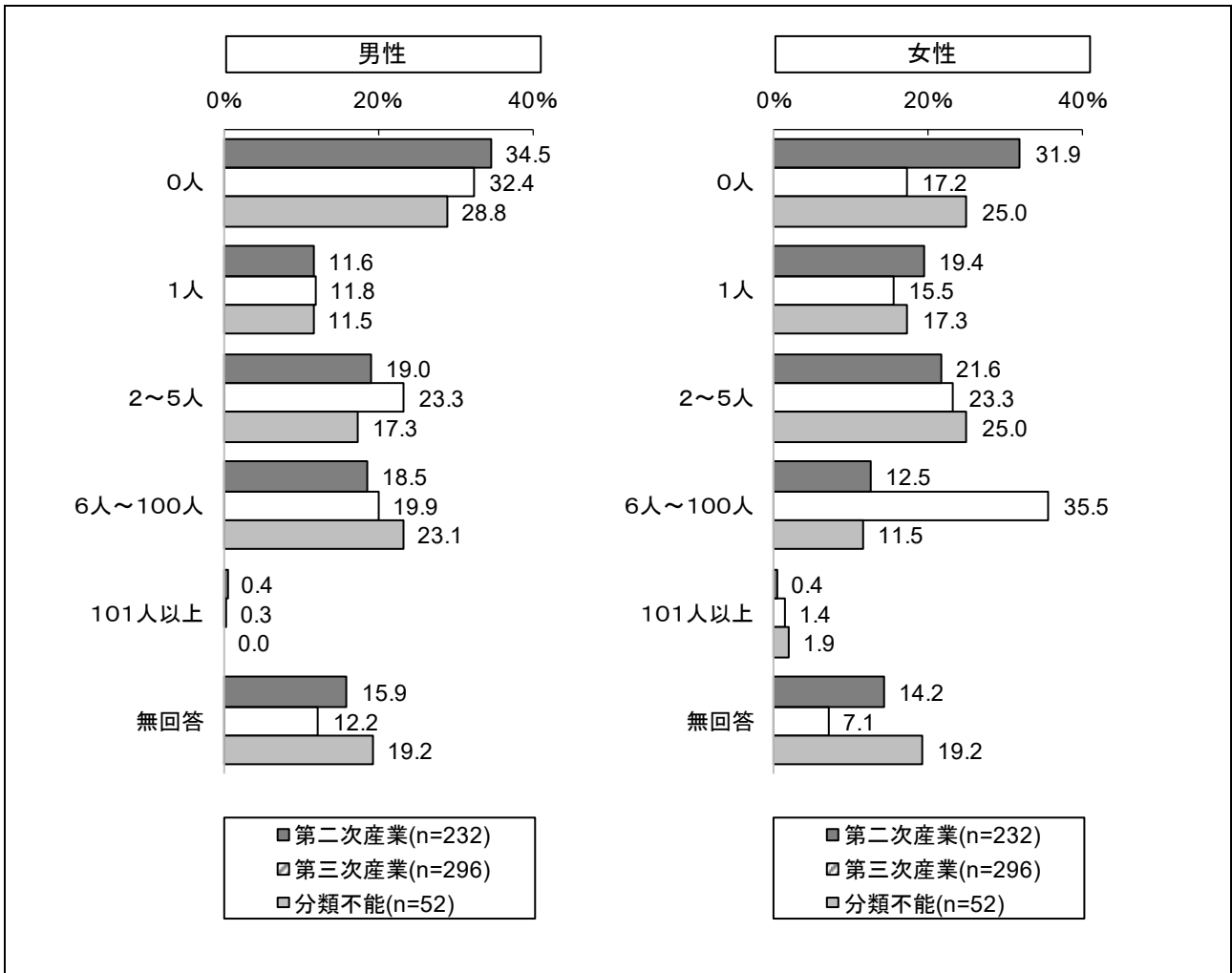
非正規従業員数を経年比較でみると、

『全体』では、平成29年度と比べて「4～10人」が18.7%→24.3%と増加しています。

『男性』では、平成29年度と比べて「0人」が32.3%→33.5%、となった一方で、「2人～5人」が20.2%→21.1%、「6人～100人」が14.9%→19.6%と増加しています。

『女性』では、平成29年度と比べて、「2～5人」が17.8%→23.4%と増えています。

【産業別・男女別 非正規従業員数】



産業別・男女別でみると、『男性非正規従業員数』は、「第二次産業」「第三次産業」とともに「0人」が最も多くなっています。『女性非正規従業員数』は「第二次産業：0人」31.9%、「第三次産業：6～100人」35.5%などで高くなっています。

業種別・男女別でみると、『男性非正規従業員数』は、「飲食店・宿泊業」、「紙・パルプ等製造業」、「紙・パルプ以外の製造業」、「運輸業」などで高くなっています。『女性非正規従業員数』は、「飲食店・宿泊業」、「医療・福祉業」、「金融・保険業」、「卸・小売業」などで高くなっています。

【業種別・男性非正規従業員数】

(%)

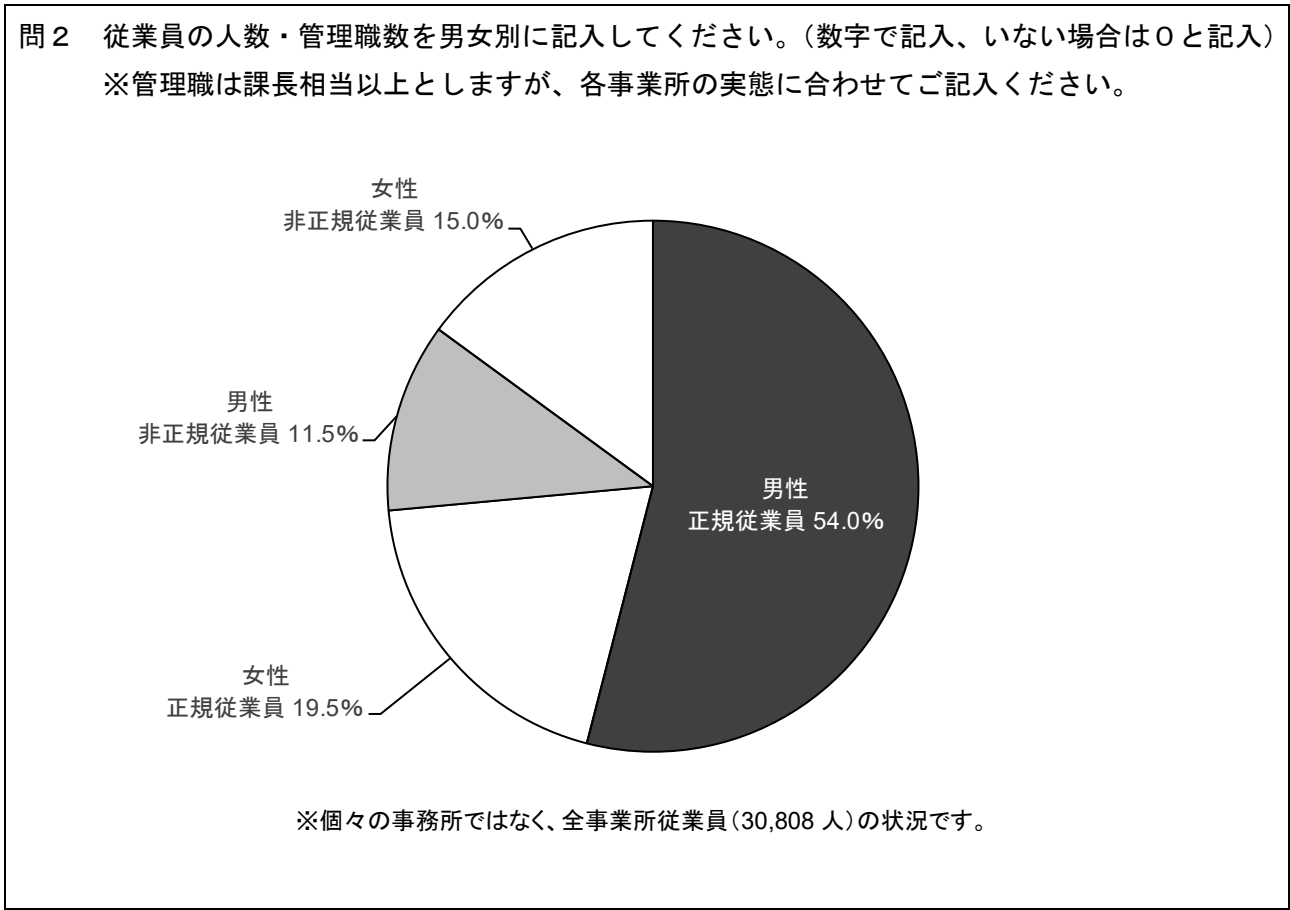
	調査数 (件)	0 人	1 人	2 ～ 5 人	6 ～ 1 0 0 人	1 0 1 人 以上	無 回 答
全 体	606	33.5	11.4	21.1	19.6	0.3	14.0
建設業	88	47.7	6.8	11.4	9.1	-	25.0
運輸業	45	35.6	6.7	17.8	22.2	-	17.8
卸・小売業	75	33.3	14.7	26.7	14.7	-	10.7
金融・保険業	7	57.1	-	28.6	-	-	14.3
紙・パルプ等製造業	45	17.8	22.2	24.4	26.7	-	8.9
紙・パルプ以外の製造業	99	30.3	11.1	23.2	23.2	1.0	11.1
情報通信業	4	-	50.0	50.0	-	-	-
飲食店・宿泊業	23	8.7	13.0	30.4	34.8	-	13.0
医療・福祉業	73	37.0	13.7	20.5	19.2	-	9.6
サービス業	63	34.9	9.5	22.2	19.0	1.6	12.7
教育・学習支援業	2	-	-	-	50.0	-	50.0
複合サービス業	4	-	-	25.0	75.0	-	-
その他	52	28.8	11.5	17.3	23.1	-	19.2

【業種別・女性非正規従業員数】

(%)

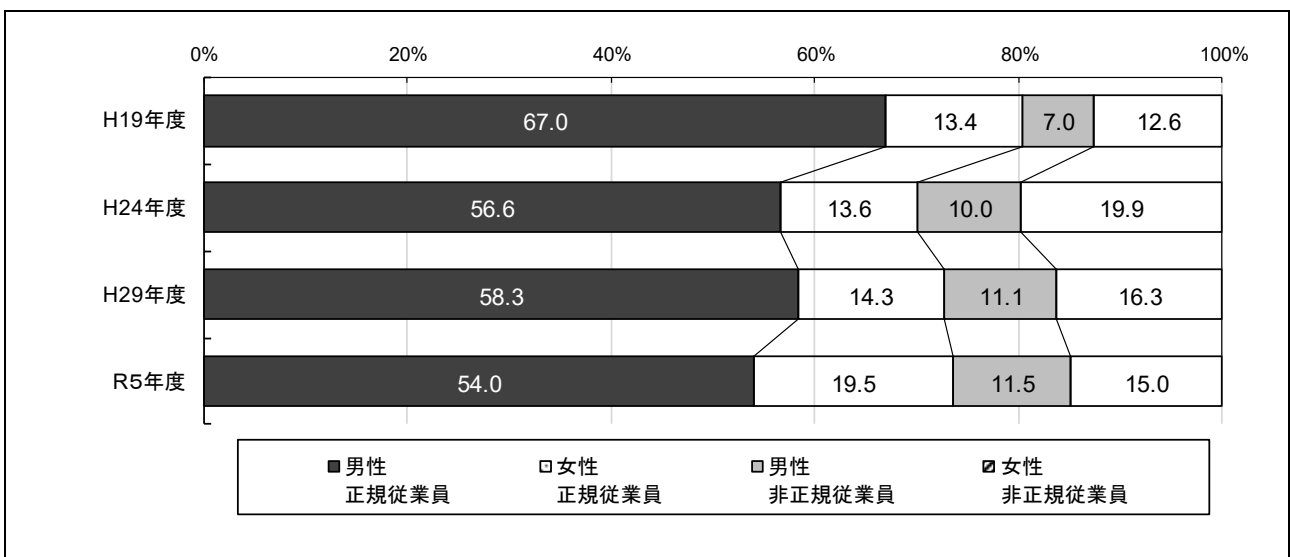
	調査数 (件)	0 人	1 人	2 ～ 5 人	6 ～ 1 0 0 人	1 0 1 人 以上	無 回 答
全 体	606	23.6	17.0	23.4	24.3	1.0	10.7
建設業	88	45.5	15.9	15.9	-	-	22.7
運輸業	45	37.8	17.8	24.4	8.9	-	11.1
卸・小売業	75	18.7	18.7	28.0	29.3	-	5.3
金融・保険業	7	14.3	28.6	28.6	28.6	-	-
紙・パルプ等製造業	45	22.2	31.1	24.4	13.3	-	8.9
紙・パルプ以外の製造業	99	24.2	17.2	25.3	23.2	1.0	9.1
情報通信業	4	50.0	-	25.0	-	-	25.0
飲食店・宿泊業	23	-	4.3	17.4	65.2	8.7	4.3
医療・福祉業	73	9.6	13.7	24.7	45.2	1.4	5.5
サービス業	63	15.9	17.5	19.0	38.1	1.6	7.9
教育・学習支援業	2	-	-	-	50.0	-	50.0
複合サービス業	4	-	-	-	100.0	-	-
その他	52	25.0	17.3	25.0	11.5	1.9	19.2

4 ★総従業員の状況



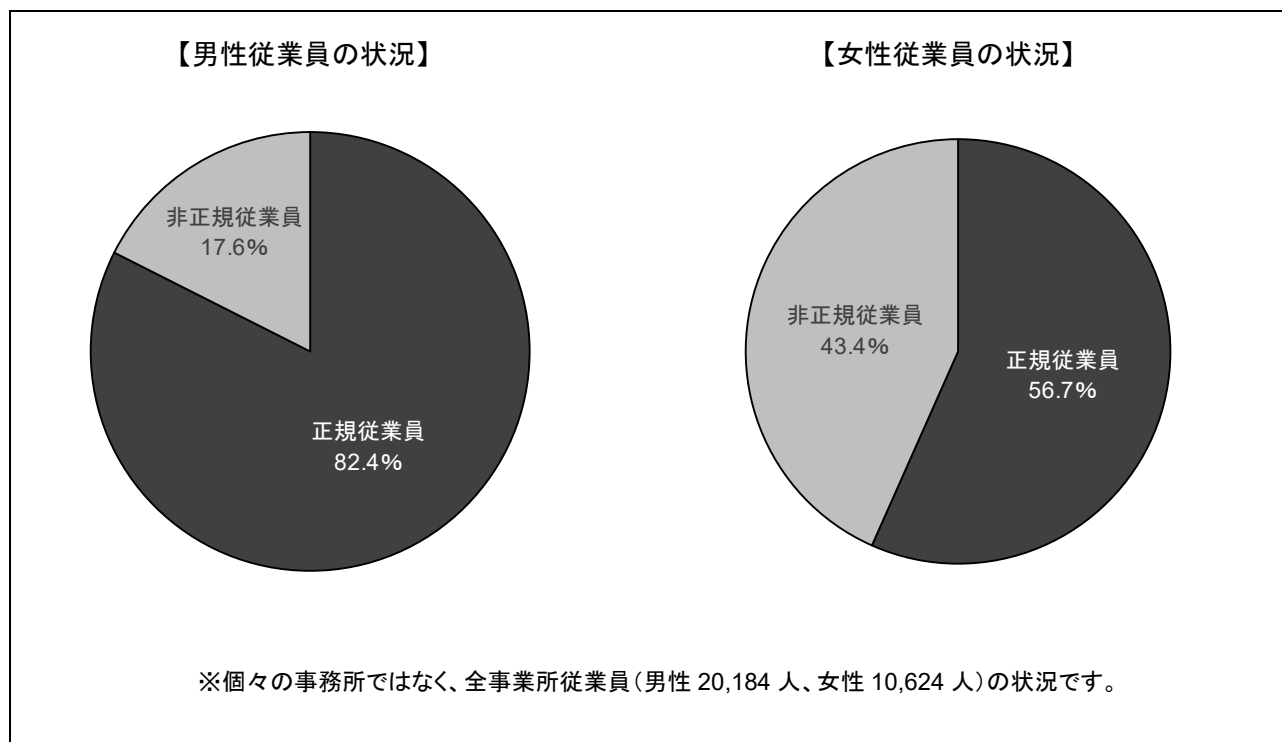
総従業員の状況は、「男性正規従業員」が54.0%、「女性正規従業員」が19.5%、「男性非正規従業員」が11.5%、「女性非正規従業員」が15.0%となっています。

【総従業員の状況】(経年比較)



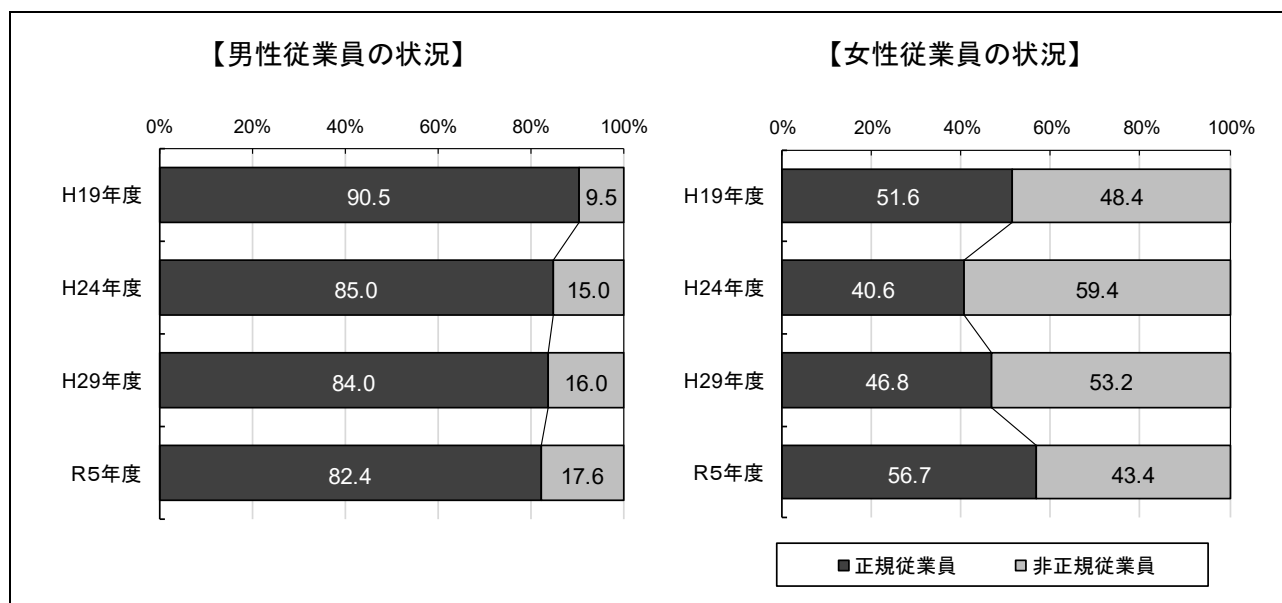
総従業員の状況を経年比較でみると、「男性正規従業員」は、平成29年度と比べ減少しています。「女性正規従業員」は、増加しています。

【男女別 正規・非正規従業員】



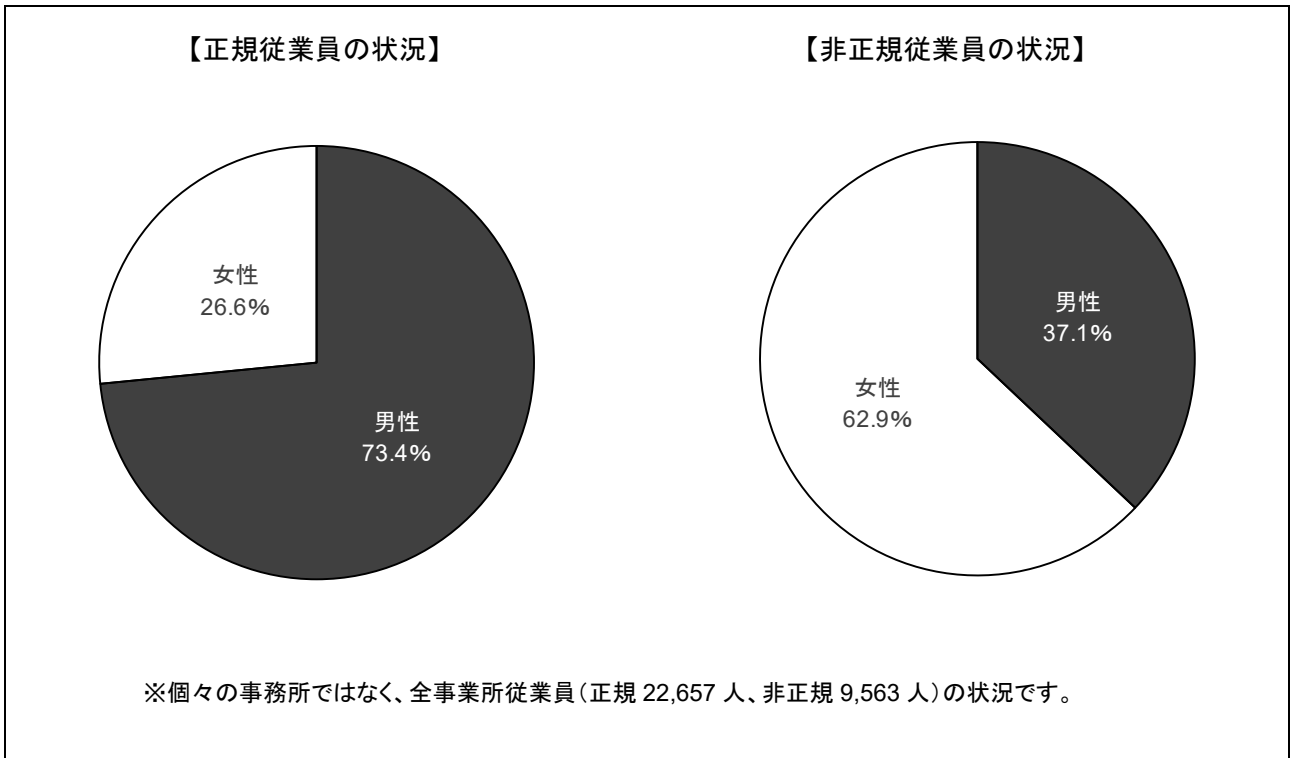
男女別の正規・非正規従業員数でみると、男性従業員の状況は「正規従業員」82.4%と、8割を超えています。女性従業員の状況は、「正規従業員」56.7%、「非正規従業員」が43.4%となっています。

【男女別 正規・非正規従業員】(経年比較)



Ⅲ 調査結果

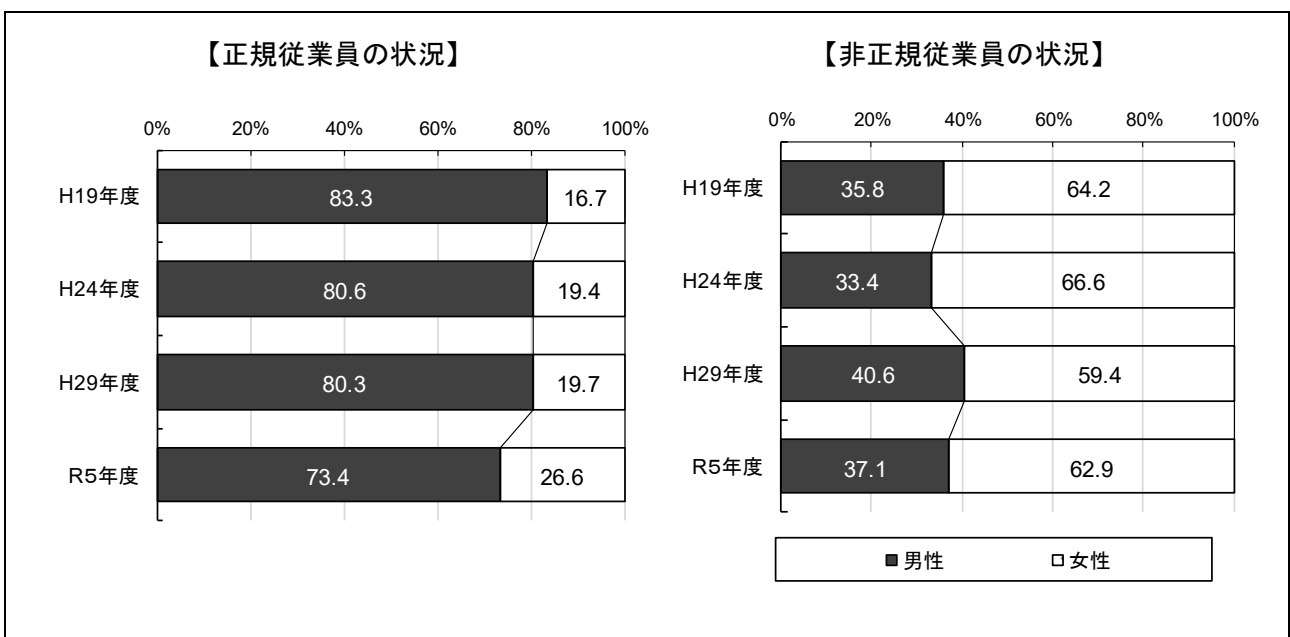
【正規・非正規従業員 男女別構成比】



正規従業員数・男女別の状況でみると、「男性」73.4%、「女性」26.6%と、正規従業員の男女比は3：1となっています。

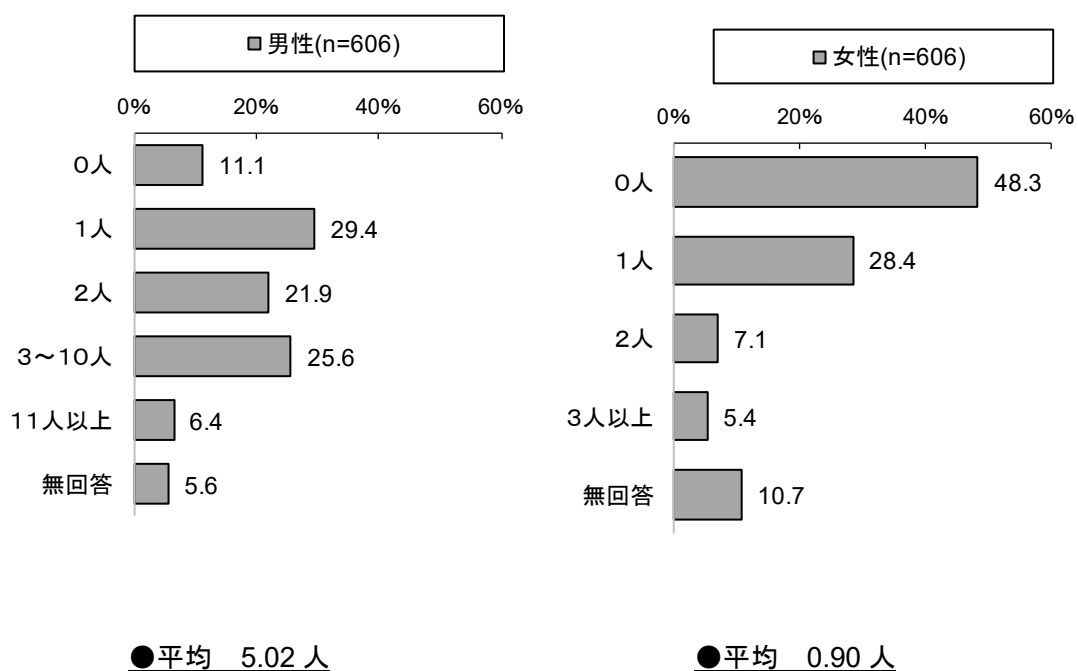
非正規従業員・男女別の状況でみると、「男性」37.1%、「女性」62.9%と、非正規従業員の男女比は2：3となっています。

【正規・非正規従業員 男女別構成比】(経年比較)



5 ★管理職数

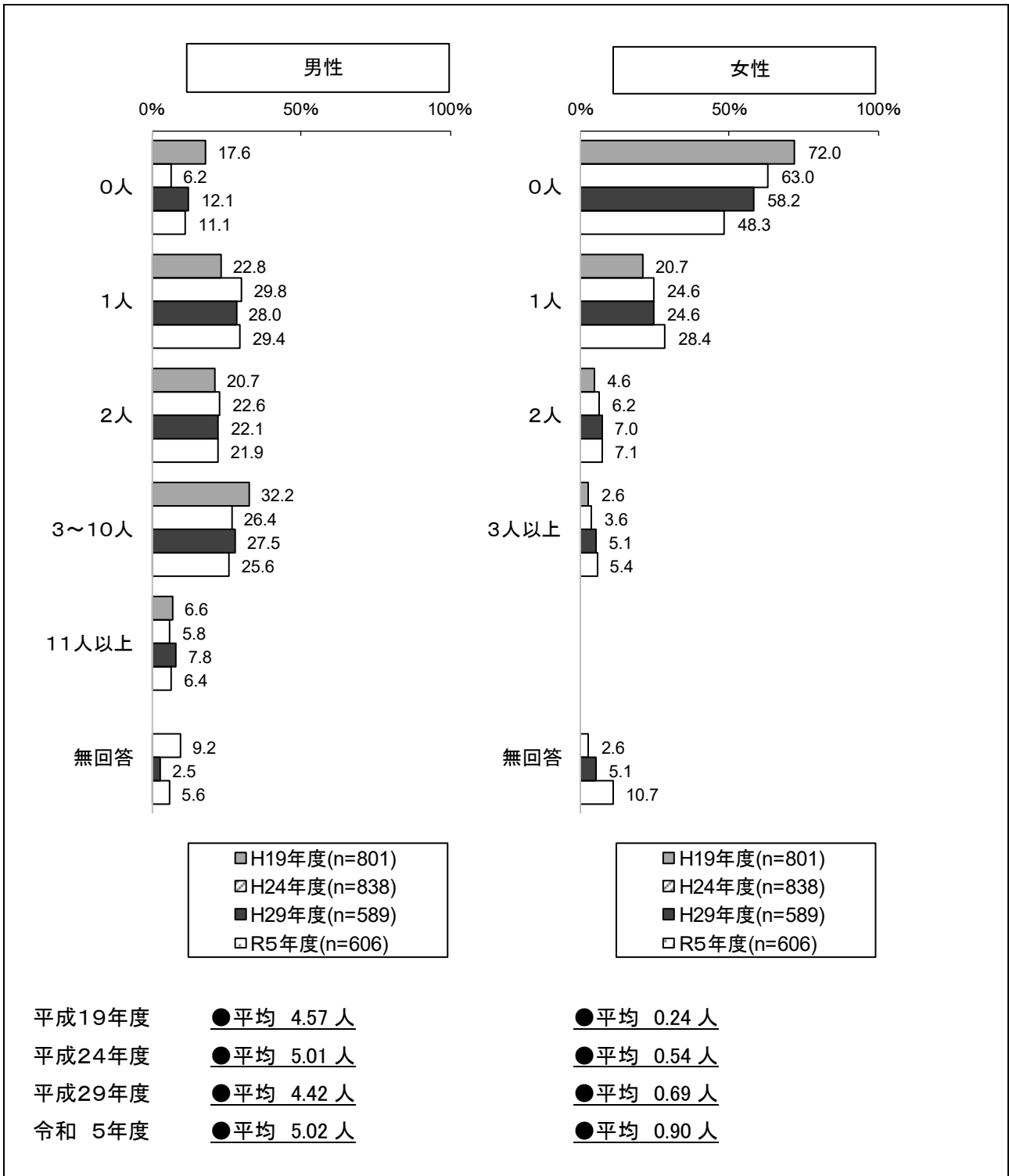
問2 従業員の人数・管理職数を男女別に記入してください。(数字で記入、いない場合は0と記入)
 ※課長の職名を使用していない場合は、貴事業所の実態に合わせてご記入ください。



管理職数は、『男性』では「1人」29.4%が最も多く、次いで、「3~10人」25.6%、「2人」21.9%などとなっています。『女性』では「0人」48.3%が最も高く、次いで「1人」28.4%、「2人」7.1%となっています。

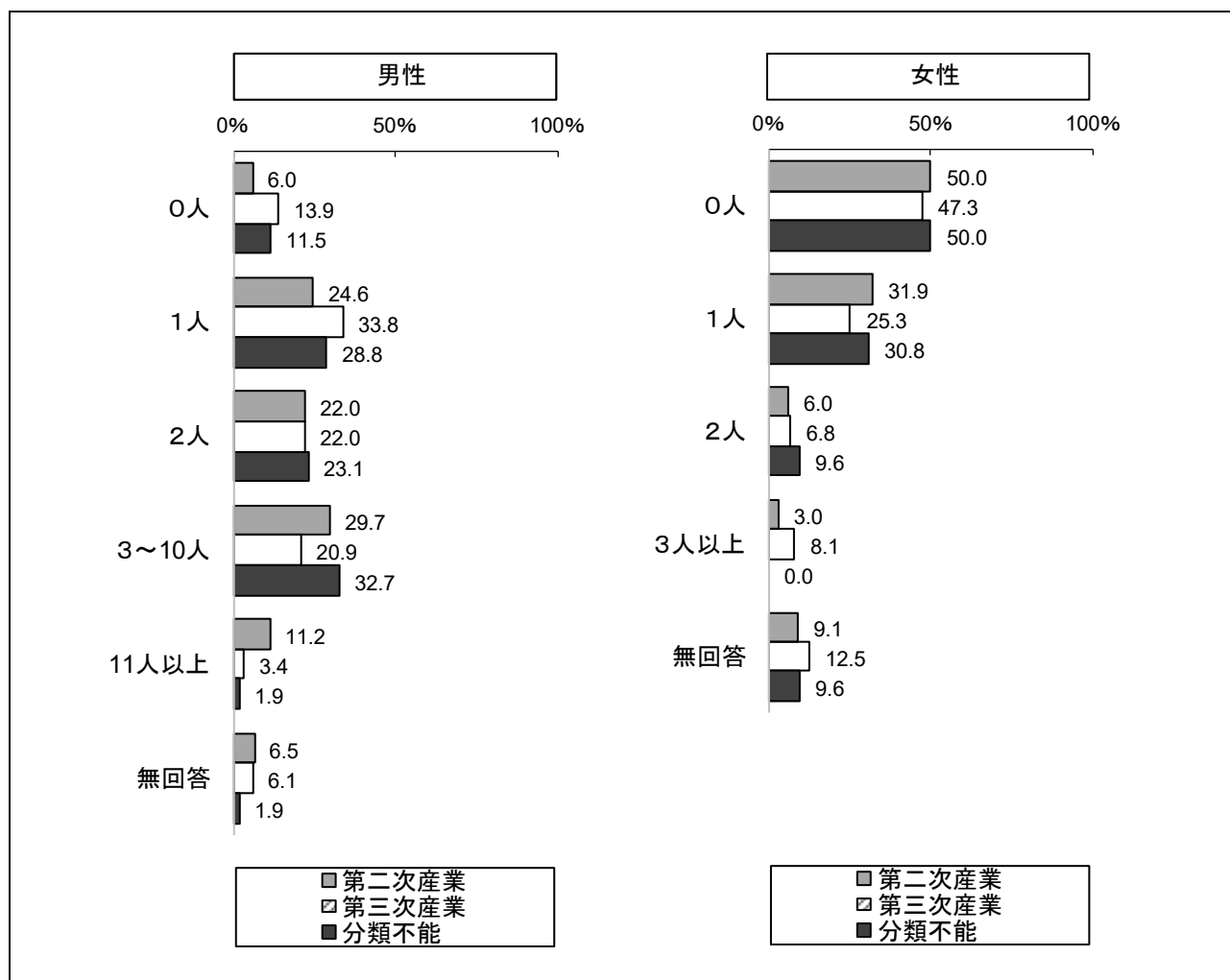
Ⅲ 調査結果

【管理職数】（経年比較）



管理職数を経年比較でみると、『男性管理職』は、平成29年度と比べ「1人」が29.4%と増えています。『女性管理職』は、「0人」の割合が減少傾向にあり、「1人」、「2人」、「3人以上」の割合が少しずつ増加しています。

【産業別・男女別 管理職】



産業別・男女別でみると、『男性管理職』は、「第三次産業：1人」33.8%、「第二次産業：3~10人」29.7%で高くなっています。『女性管理職』は、「第二次産業：0人」50.0%、「第三次産業：0人」47.3%で、ともに「0人」が最も高くなっています。

Ⅲ 調査結果

【男性管理職数】(業種別)

(%)

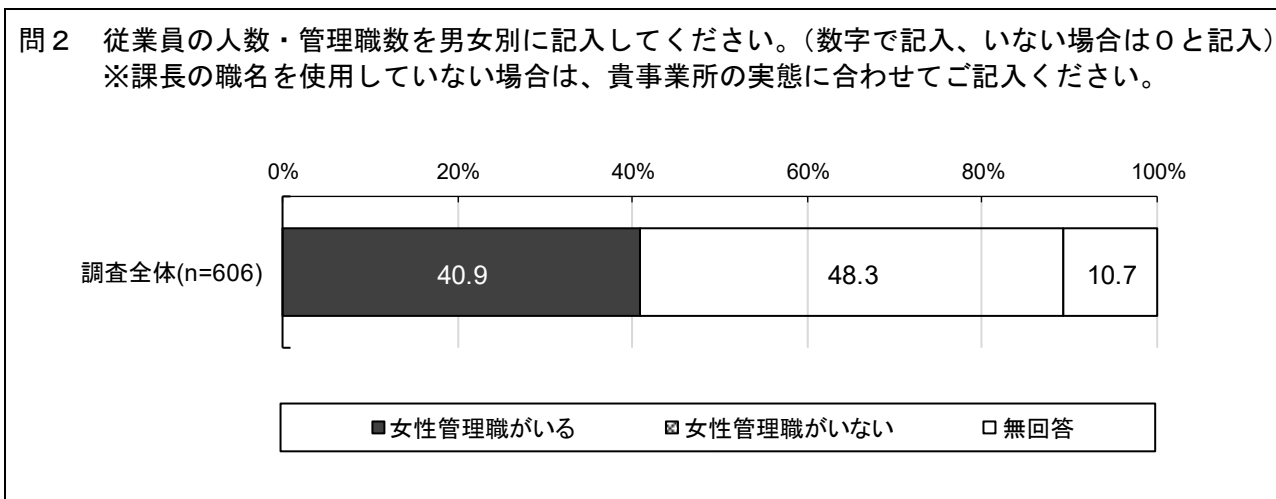
	調査数 (件)	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 ~ 100 人	1 01 人 以上	無 回 答
全 体	606	11.1	29.4	21.9	8.4	5.8	3.8	13.7	0.3	5.6
建設業	88	1.1	37.5	23.9	9.1	2.3	4.5	12.5	-	9.1
運輸業	45	11.1	31.1	31.1	6.7	6.7	8.9	2.2	-	2.2
卸・小売業	75	12.0	36.0	22.7	9.3	4.0	2.7	9.3	-	4.0
金融・保険業	7	-	28.6	14.3	14.3	-	-	28.6	-	14.3
紙・パルプ等製造業	45	11.1	13.3	11.1	8.9	11.1	6.7	33.3	-	4.4
紙・パルプ以外の製造業	99	8.1	18.2	25.3	10.1	7.1	-	24.2	2.0	5.1
情報通信業	4	-	-	25.0	25.0	-	25.0	-	-	25.0
飲食店・宿泊業	23	17.4	39.1	13.0	4.3	4.3	4.3	-	-	17.4
医療・福祉業	73	16.4	37.0	23.3	-	2.7	2.7	11.0	-	6.8
サービス業	63	17.5	30.2	15.9	9.5	11.1	4.8	7.9	-	3.2
教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
複合サービス業	4	-	25.0	50.0	-	-	-	25.0	-	-
その他	52	11.5	28.8	23.1	15.4	3.8	3.8	11.5	-	1.9

【女性管理職数】(業種別)

(%)

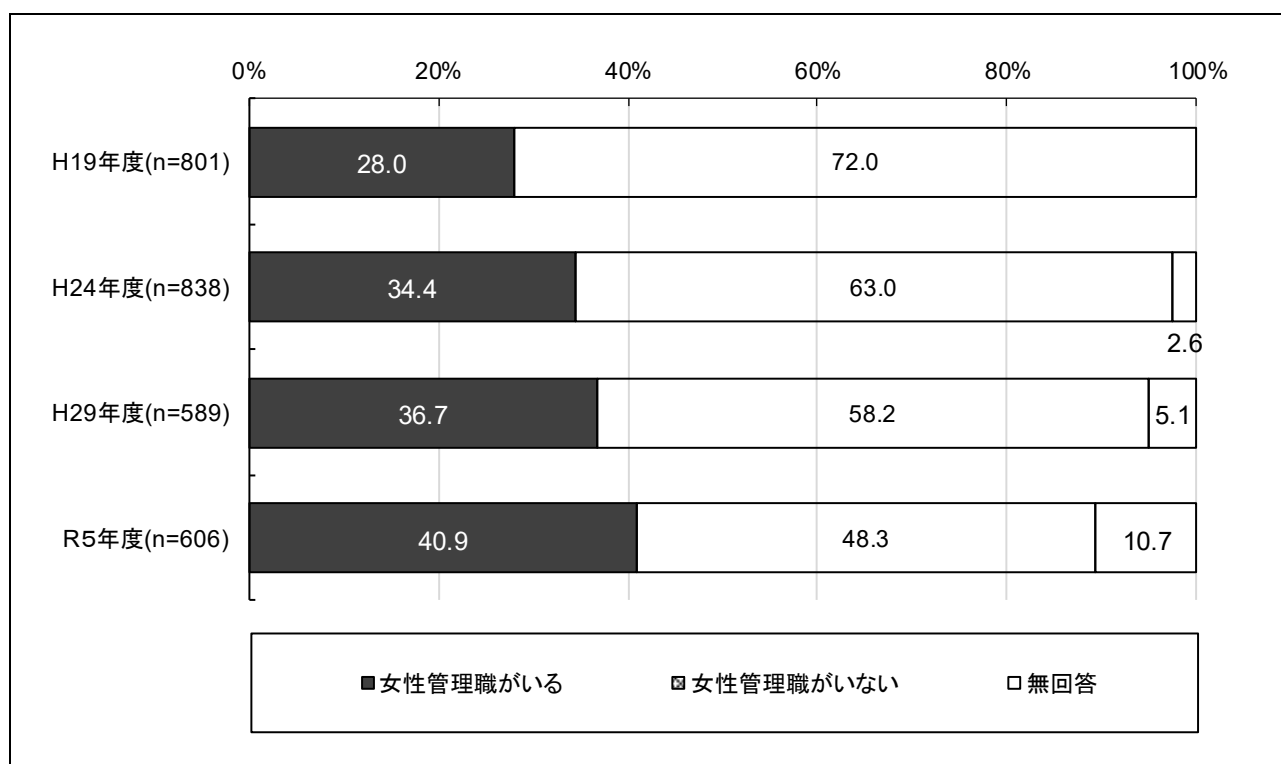
	調査数 (件)	0 人	1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 ~ 100 人	1 01 人 以上	無 回 答
全 体	606	48.3	28.4	7.1	2.5	0.8	0.2	2.0	-	10.7
建設業	88	43.2	35.2	4.5	2.3	-	-	-	-	14.8
運輸業	45	62.2	17.8	-	2.2	-	-	-	-	17.8
卸・小売業	75	58.7	17.3	2.7	4.0	-	-	-	-	17.3
金融・保険業	7	42.9	14.3	-	-	14.3	-	14.3	-	14.3
紙・パルプ等製造業	45	60.0	24.4	6.7	2.2	-	-	-	-	6.7
紙・パルプ以外の製造業	99	51.5	32.3	7.1	1.0	-	-	3.0	-	5.1
情報通信業	4	50.0	25.0	-	-	-	-	-	-	25.0
飲食店・宿泊業	23	34.8	43.5	8.7	-	-	-	-	-	13.0
医療・福祉業	73	27.4	30.1	13.7	5.5	4.1	1.4	11.0	-	6.8
サービス業	63	54.0	25.4	9.5	3.2	-	-	-	-	7.9
教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	-	-	-	50.0
複合サービス業	4	25.0	75.0	-	-	-	-	-	-	-
その他	52	50.0	30.8	9.6	-	-	-	-	-	9.6

6 ★女性管理職の状況



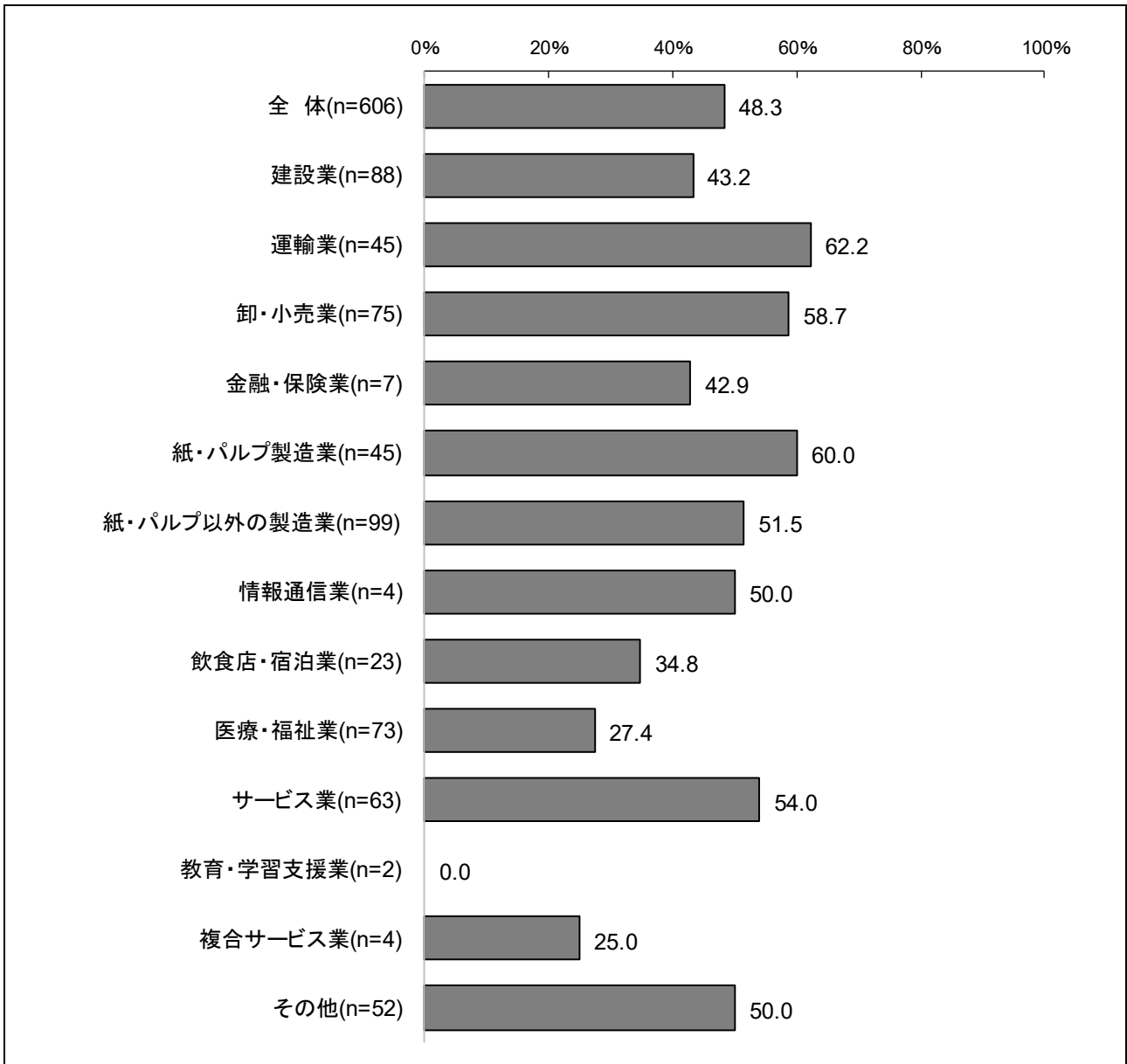
女性管理職の状況を見ると、「女性管理職がいる」が40.9%、「女性管理職はいない」48.3%となっており、女性管理職のいない事業所が約5割を占めています。

【女性管理職の状況】(経年比較)



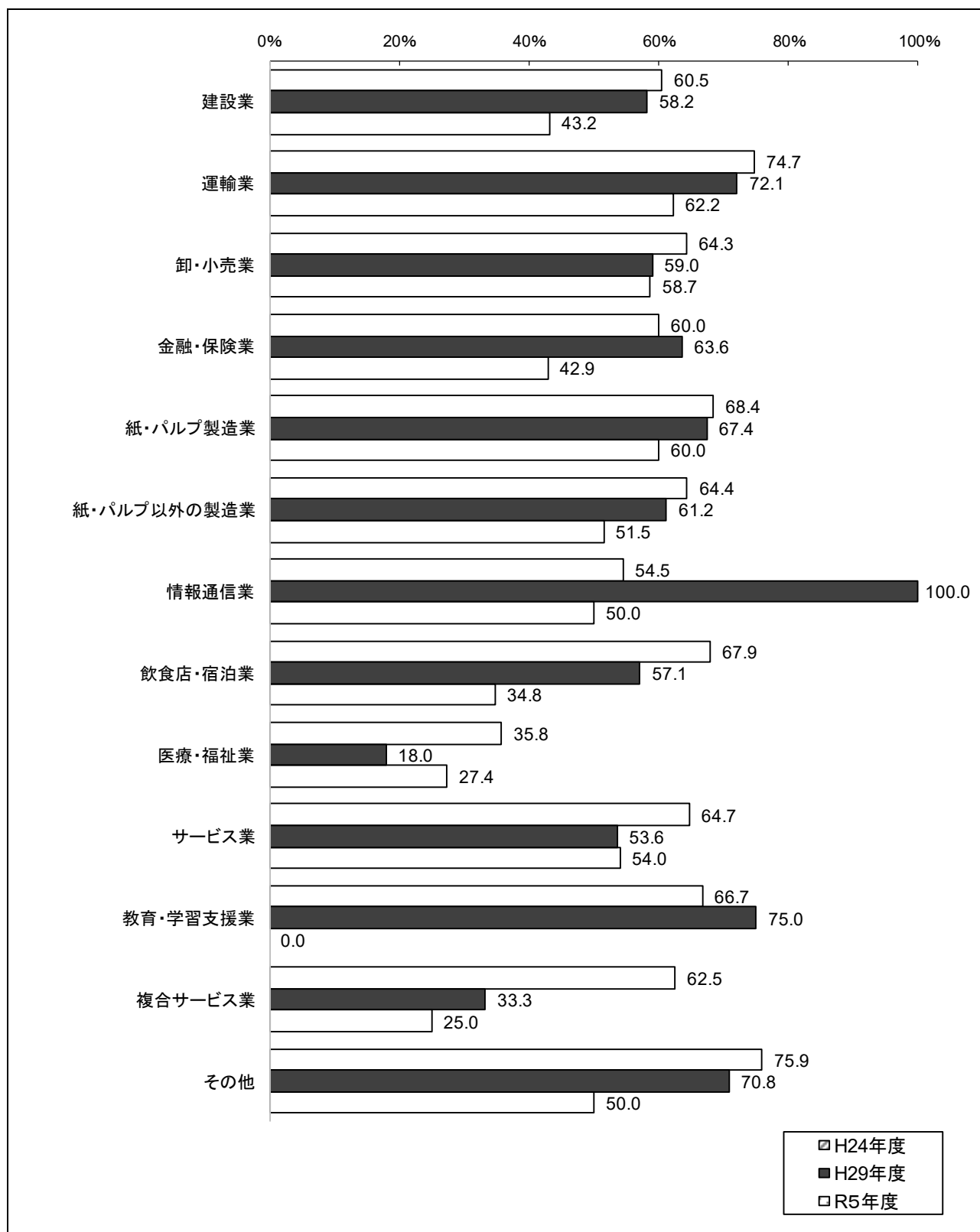
女性管理職の状況を経年比較でみると、「女性管理職がいる」の割合が、平成19年度28.0%→平成24年度34.4%→平成29年度36.7%→令和5年度40.9%と着実に増加しています。

【女性管理職のいない事業所の業種区分】



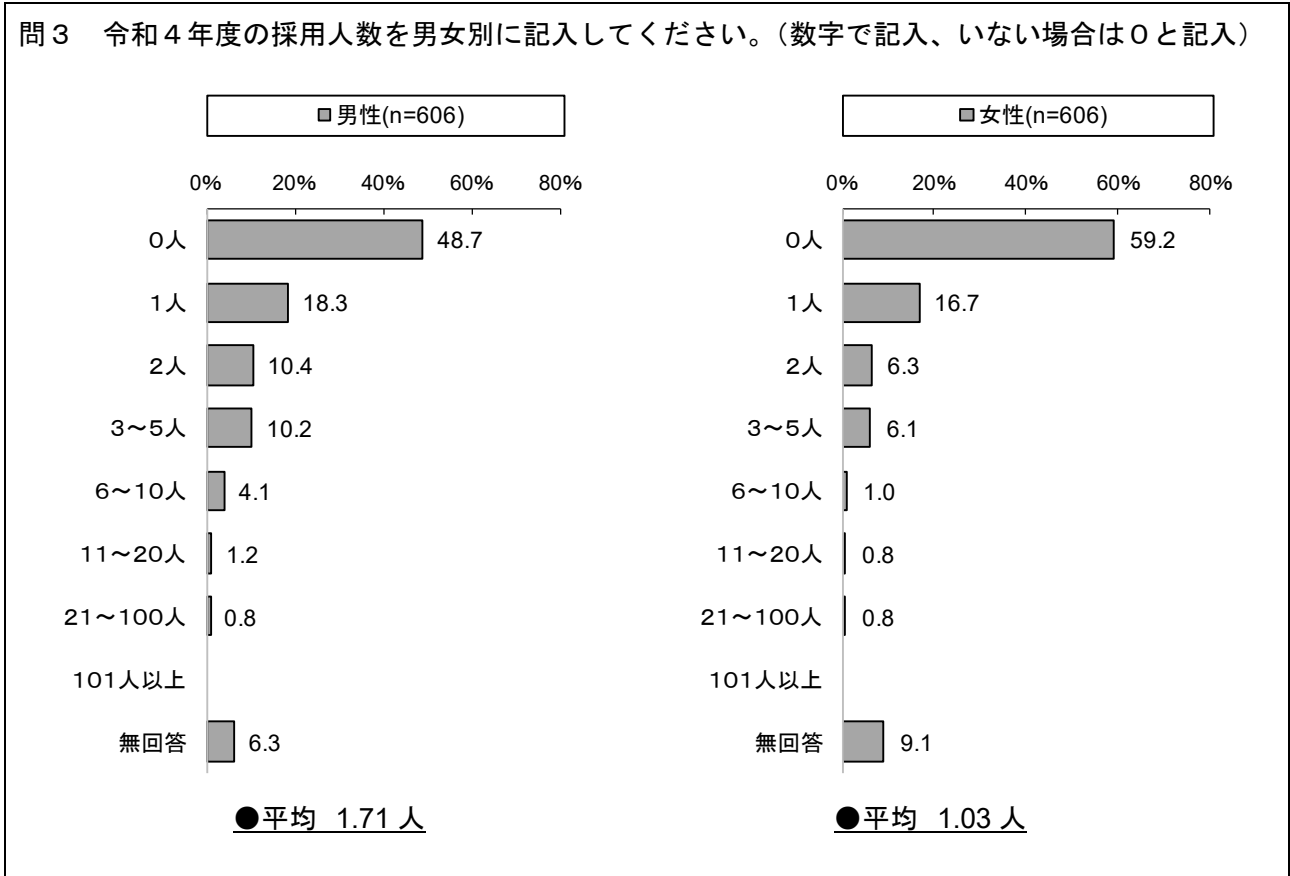
業種別に女性管理職のいない事業所の割合をみると、「運輸業」が62.2%と最も高く、次いで、「紙・パルプ製造業」60.0%、「卸・小売業」58.7%の順になっています。逆に、「医療・福祉業」では、27.4%で女性管理職が多いことが分かります。

【女性管理職のいない事業所の業種区分】（経年比較）



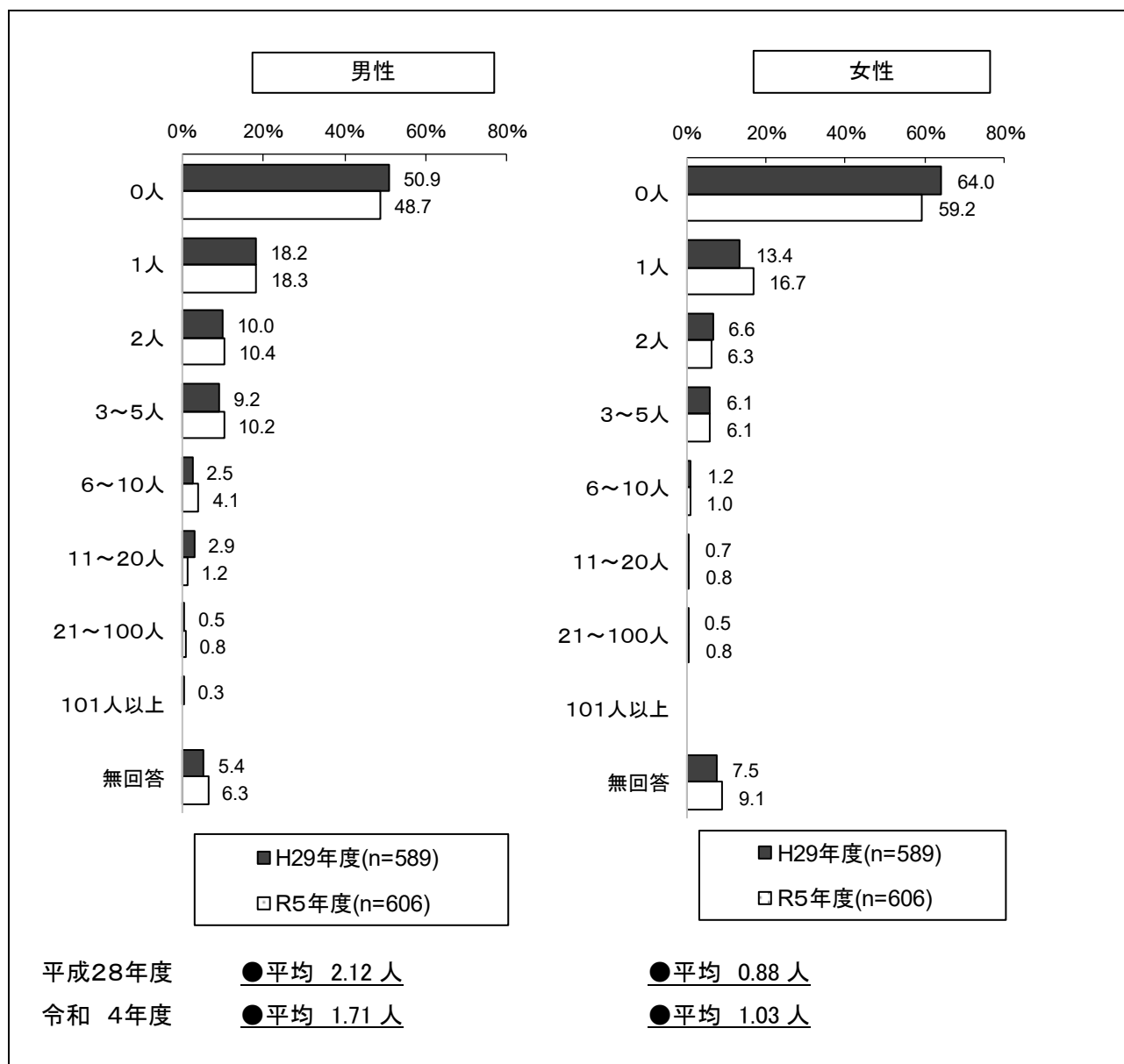
女性管理職のいない事業所の業種区分別を経年比較でみると、減少している業種が多くなっています。「医療・福祉業」、「サービス業」は、女性管理職のいない事業所の割合は、平成29年度に比べて増加しています。

7 ◆令和4年度採用 正規従業員数



令和4年度採用の正規従業員数は、『男性』は「0人」48.7%、「1人」18.3%で、「2人」10.4%で、平均1.71人となっています。『女性』は「0人」59.2%、「1人」16.7%で、平均1.03人となっています。

【令和4年度採用 正規従業員数】（経年比較）

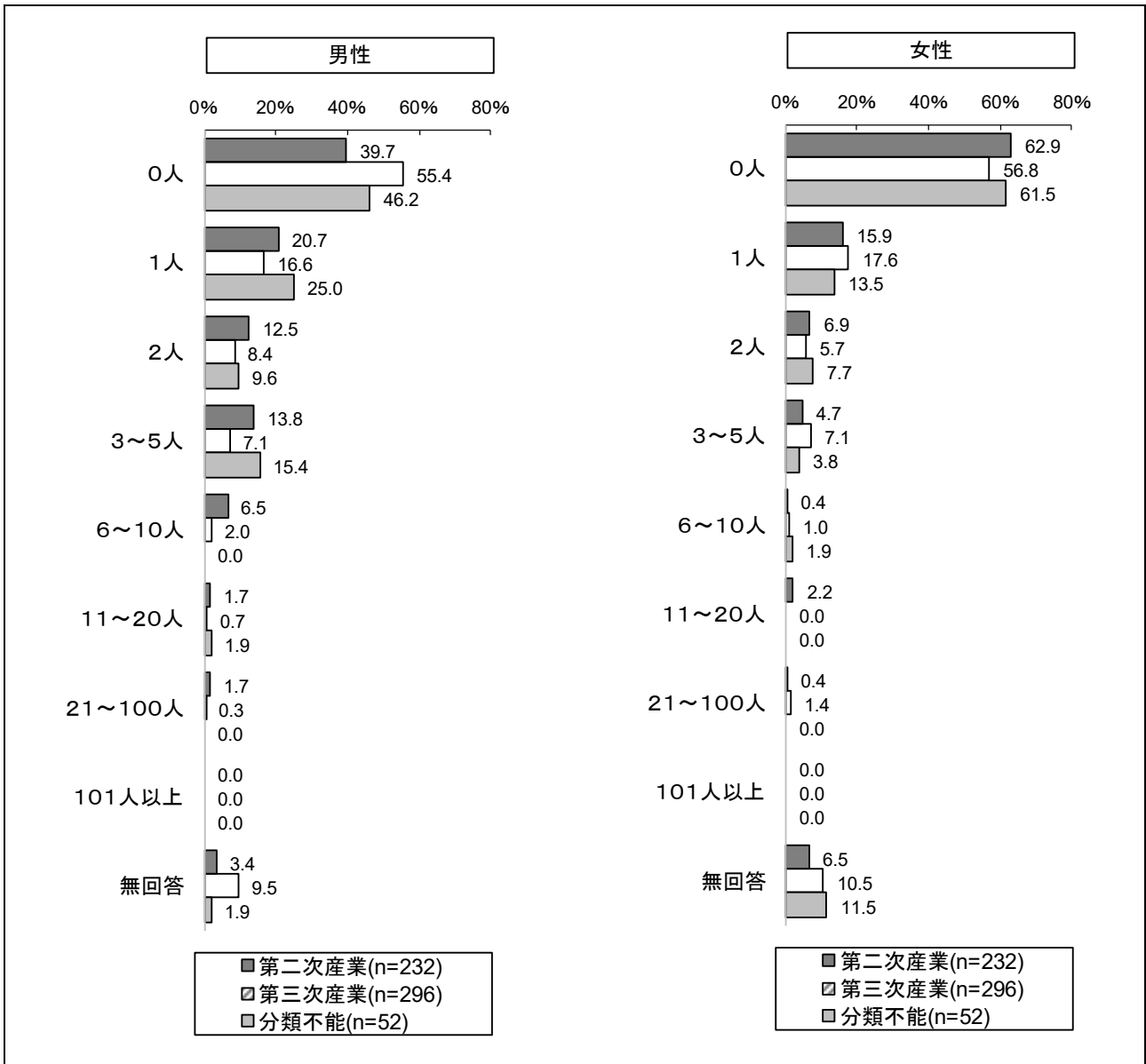


令和4年度採用の正規従業員数を平成29年度と比べてみると、『男性』では、「6～10人」が2.5%→4.1%と増加しています。『女性』では、「1人」が13.4%→16.7%と増えています。

『男性』、『女性』ともに、「0人」が減少しています。

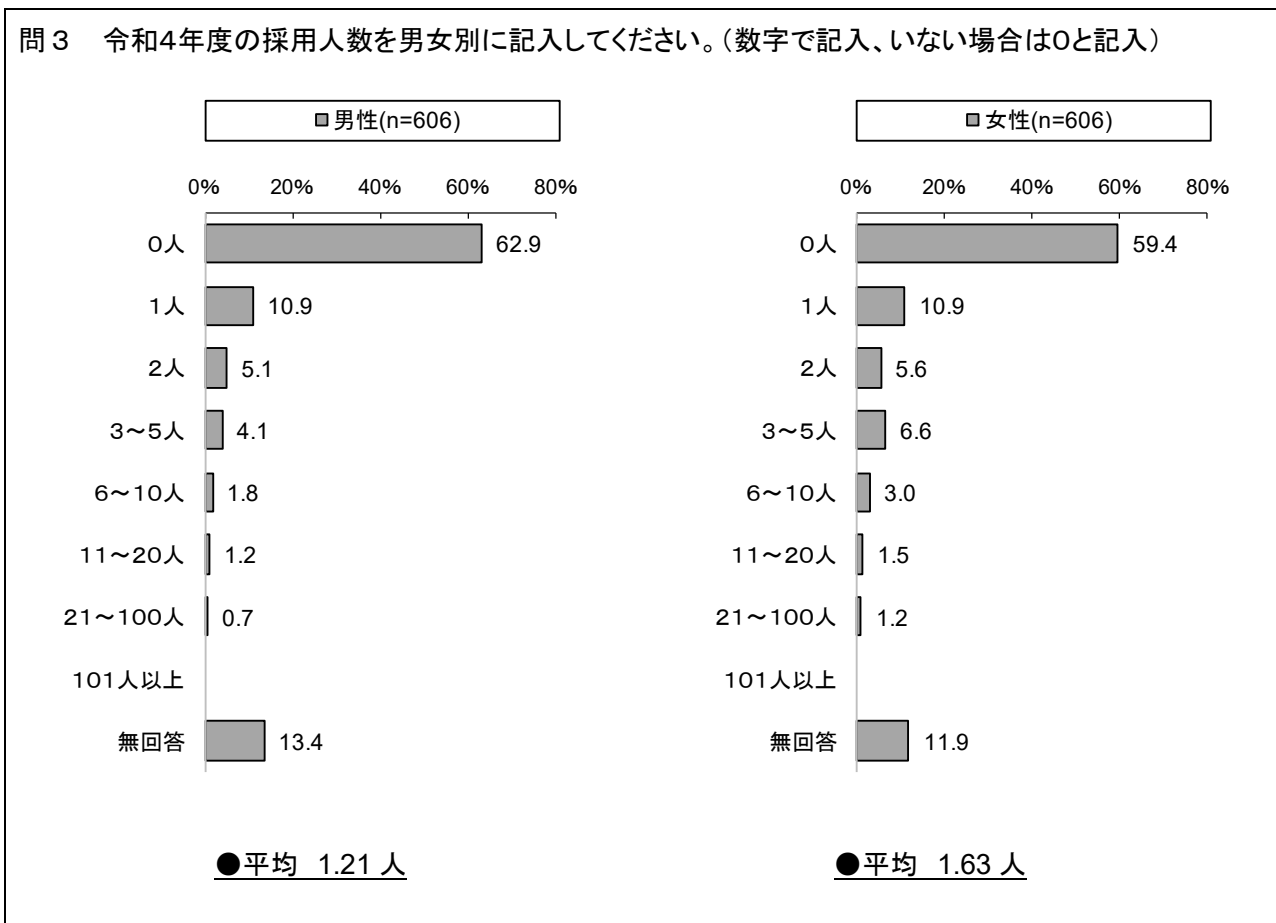
Ⅲ 調査結果

【産業別・男女別 令和4年度採用 正規従業員数】



産業別・男女別で見ると、『男性』は「第三次産業：0人」55.4%、「第二次産業：0人」39.7%で、「第三次産業」の方が高くなっています。一方、『女性』は「第二次産業：0人」62.9%、「第三次産業：0人」56.8%と、「第二次産業」の方が高くなっています。

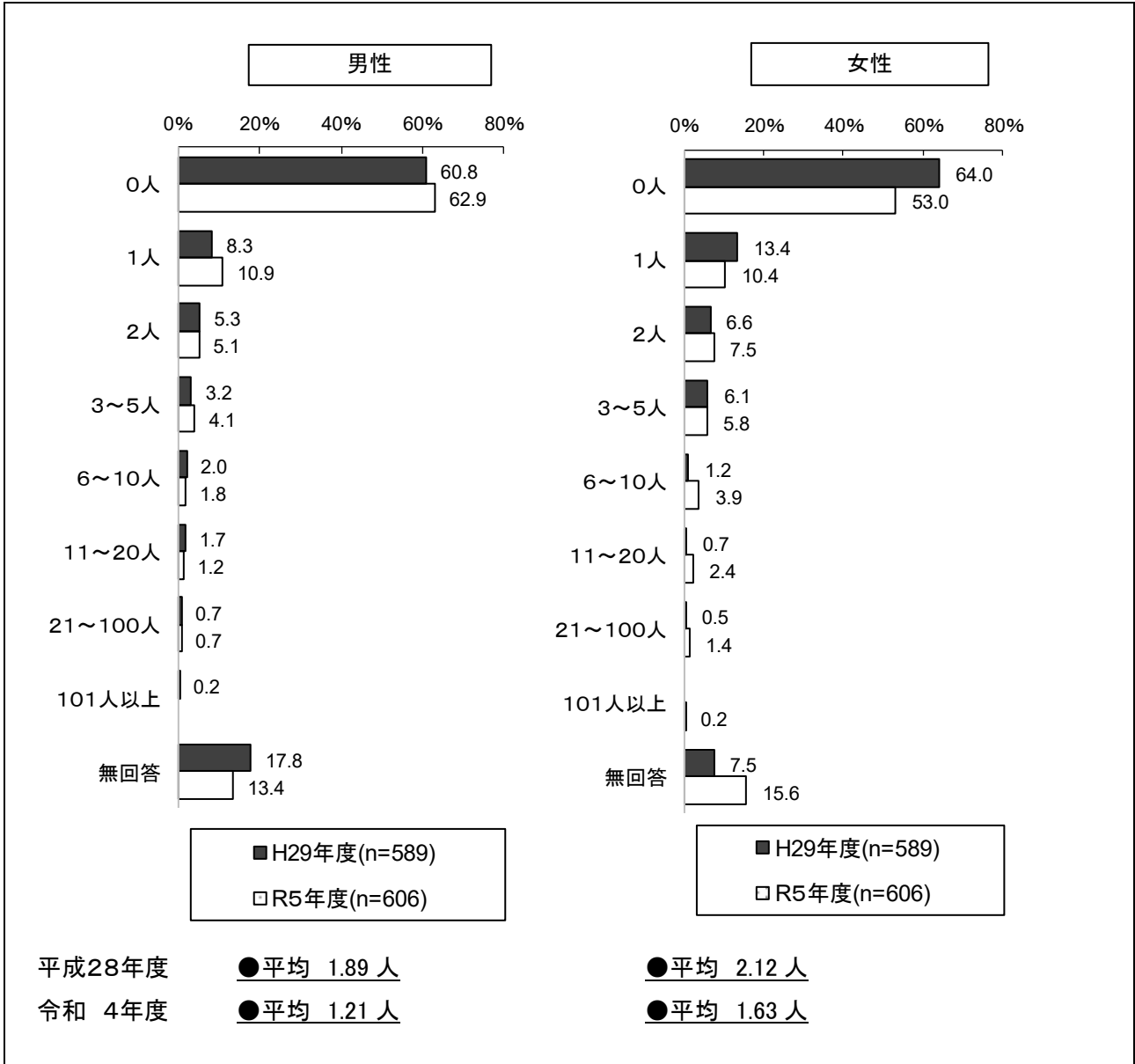
8 ◆令和4年度採用 非正規従業員数



令和4年度採用の非正規従業員数は、『男性』は「0人」62.9%、「1人」10.9%で、平均1.21人となっています。『女性』は「0人」59.4%、「1人」10.9%で、平均1.63人となっています。

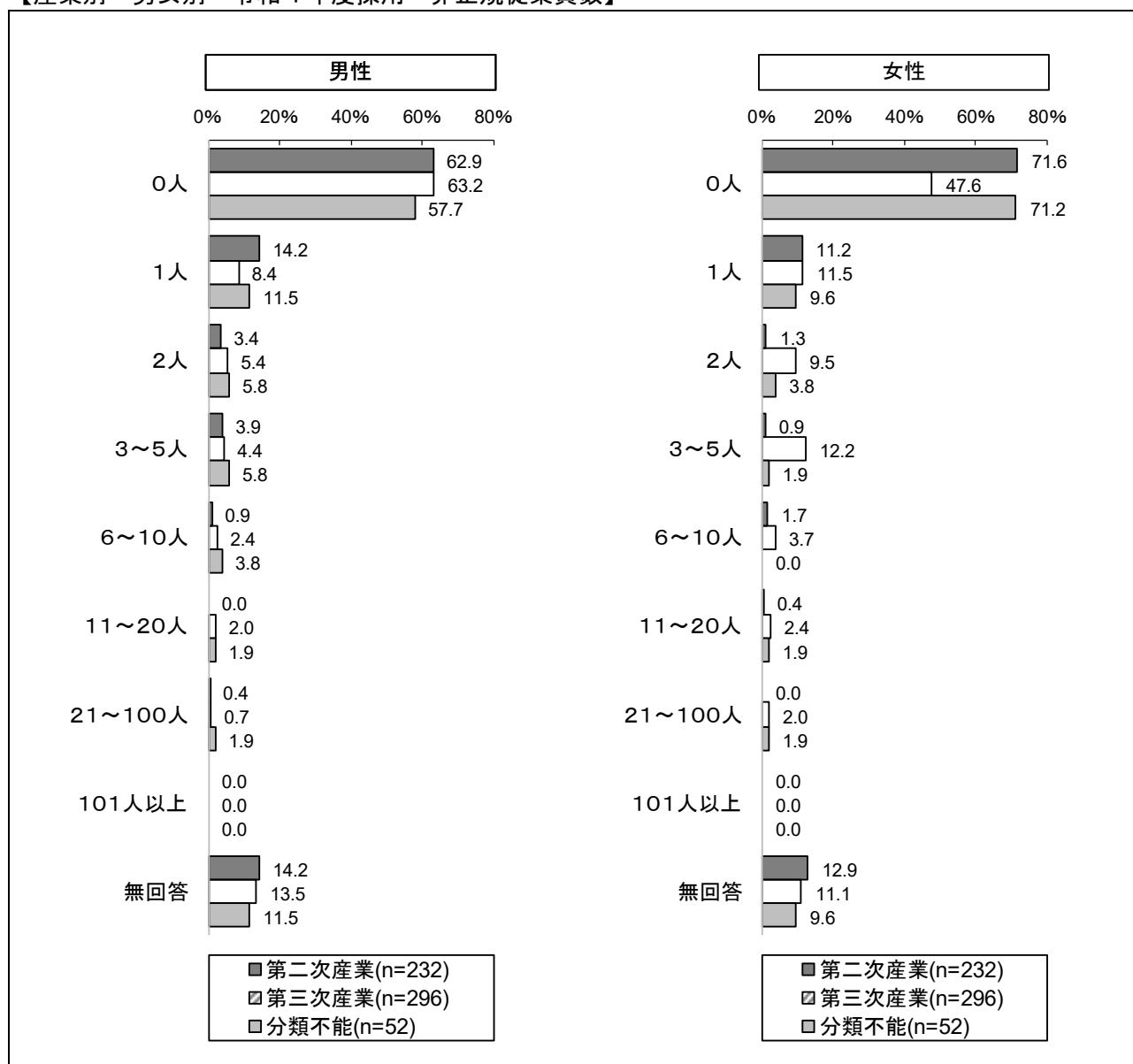
Ⅲ 調査結果

【令和4年度採用 非正規従業員数】(経年比較)



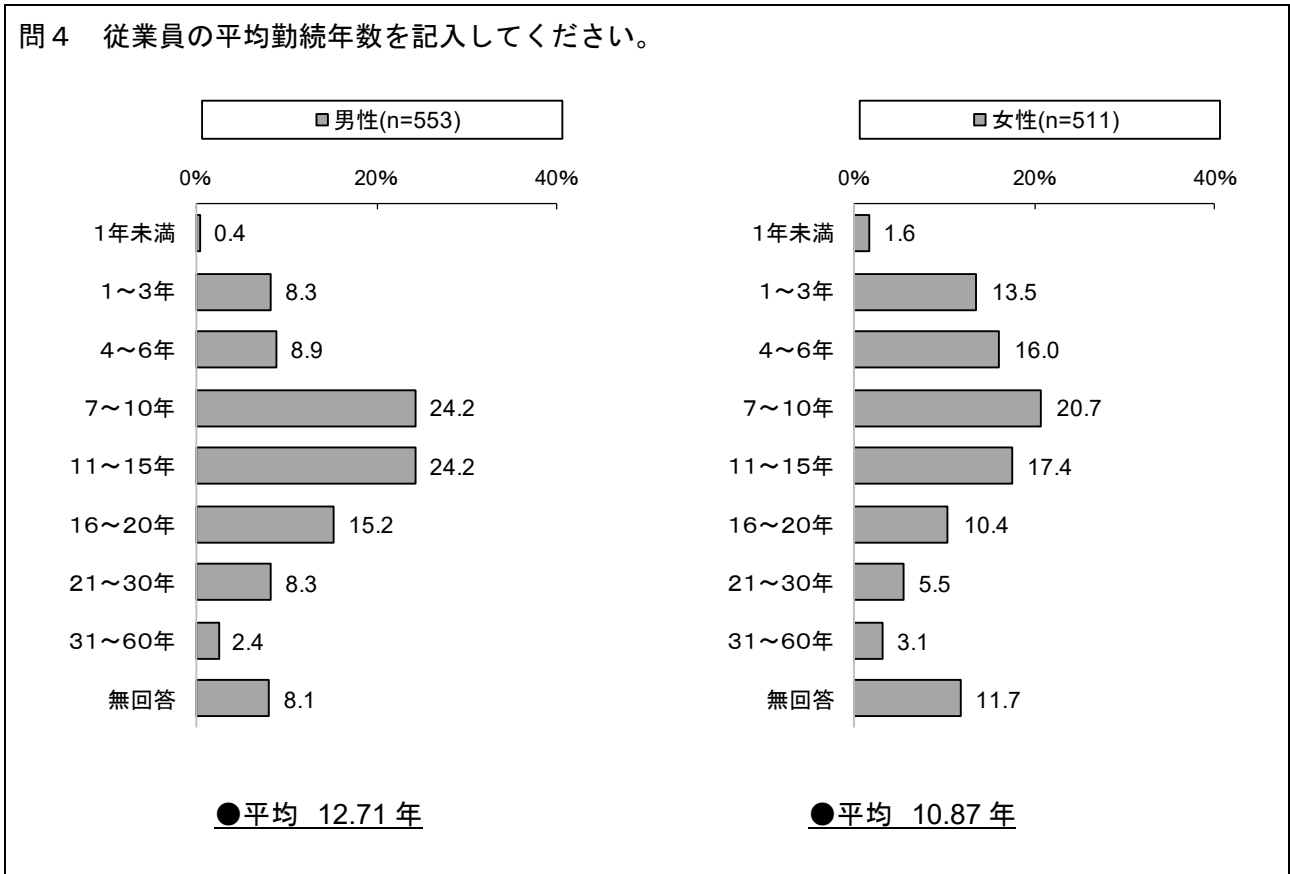
令和4年度採用の非正規従業員数を平成29年度と比べてみると、『男性』では、「0人」が60.8%→62.9%と増えています。『女性』では、「0人」が64.0%→53.0%と減少しています。

【産業別・男女別 令和4年度採用 非正規従業員数】



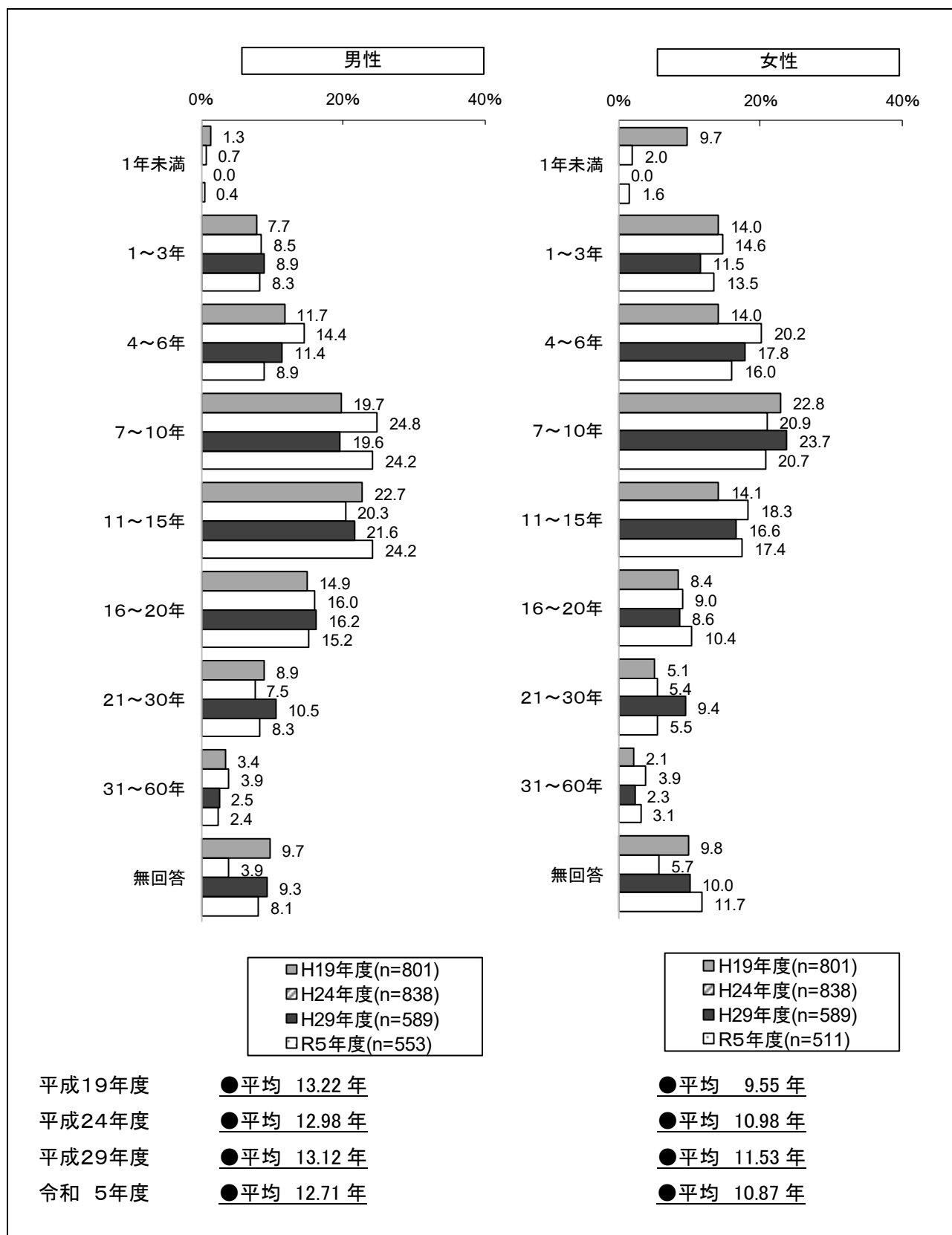
産業別・男女別で見ると、『男性』は「第二次産業：0人」62.9%、「第三次産業：0人」63.2%と「第三次産業」が高くなっています。『女性』は「第二次産業：0人」71.6%、「第三次産業：0人」47.6%と、「第二次産業」の方が高くなっています。

9 ★正規従業員の平均勤続年数



正規従業員の平均勤続年数は、『男性』は「7～10年」、「11～15年」24.2%と最も高く、次いで「16～20年」15.2%、平均12.71年となっています。『女性』は「7～10年」20.7%と最も高く、次いで「11～15年」17.4%、「4～6年」16.0%、平均10.87年となっています。

【正規従業員数の平均勤続年数】（経年比較）

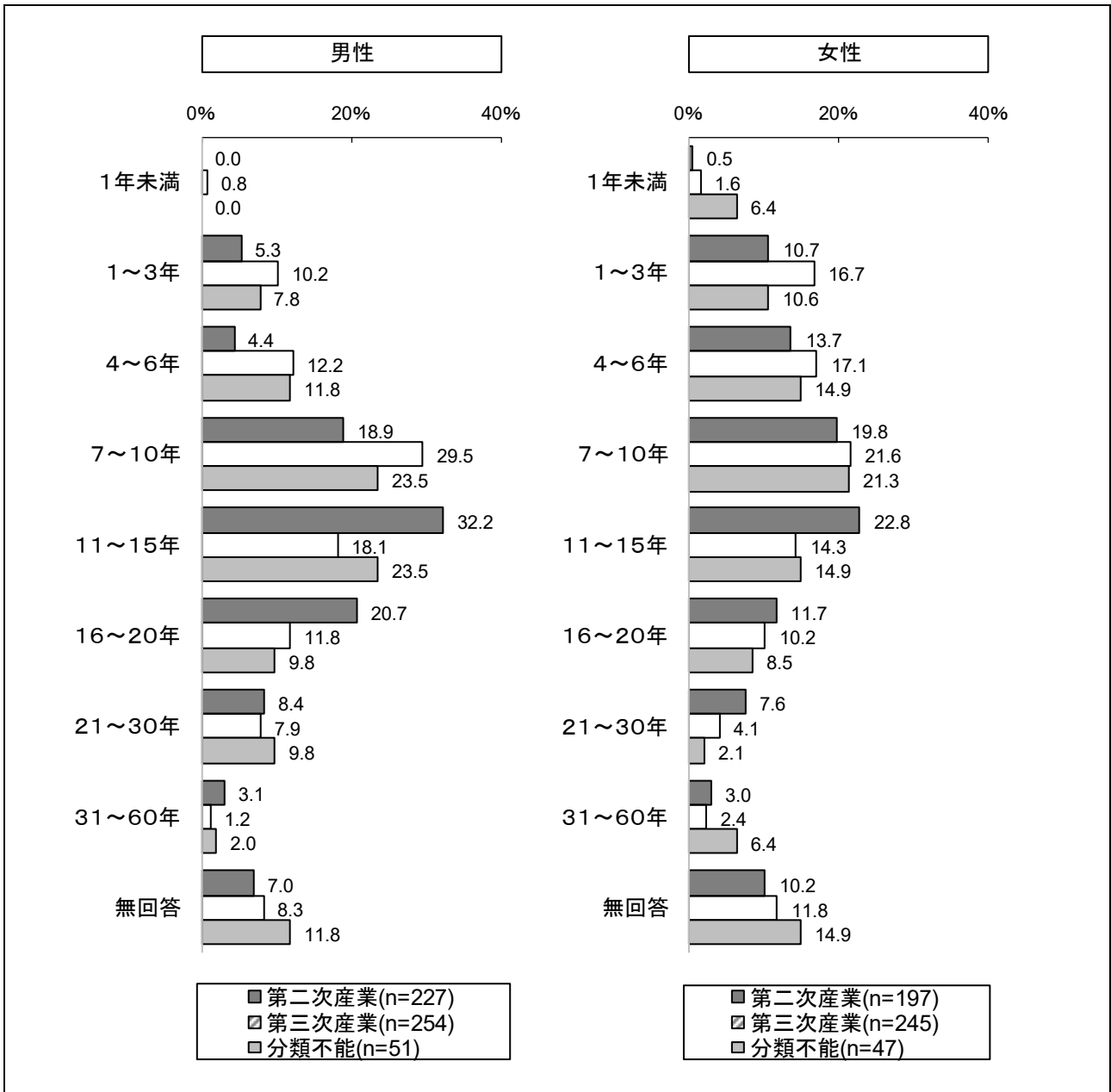


正規従業員の平均勤続年数を経年比較でみると、『男性』では平成29年度は「11～15年」21.6%が最も高くなっていましたが、令和5年度は「7～10年」、「11～15年」24.2%が最も高くなり、平均は13.12年→12.71年に短くなっています。

『女性』では平成29年度に比べて、「4～6年」、「7～10年」の割合が減少し、「1～3年」の割合が増えていることもあり、平均は11.53年→10.87年に短くなっています。

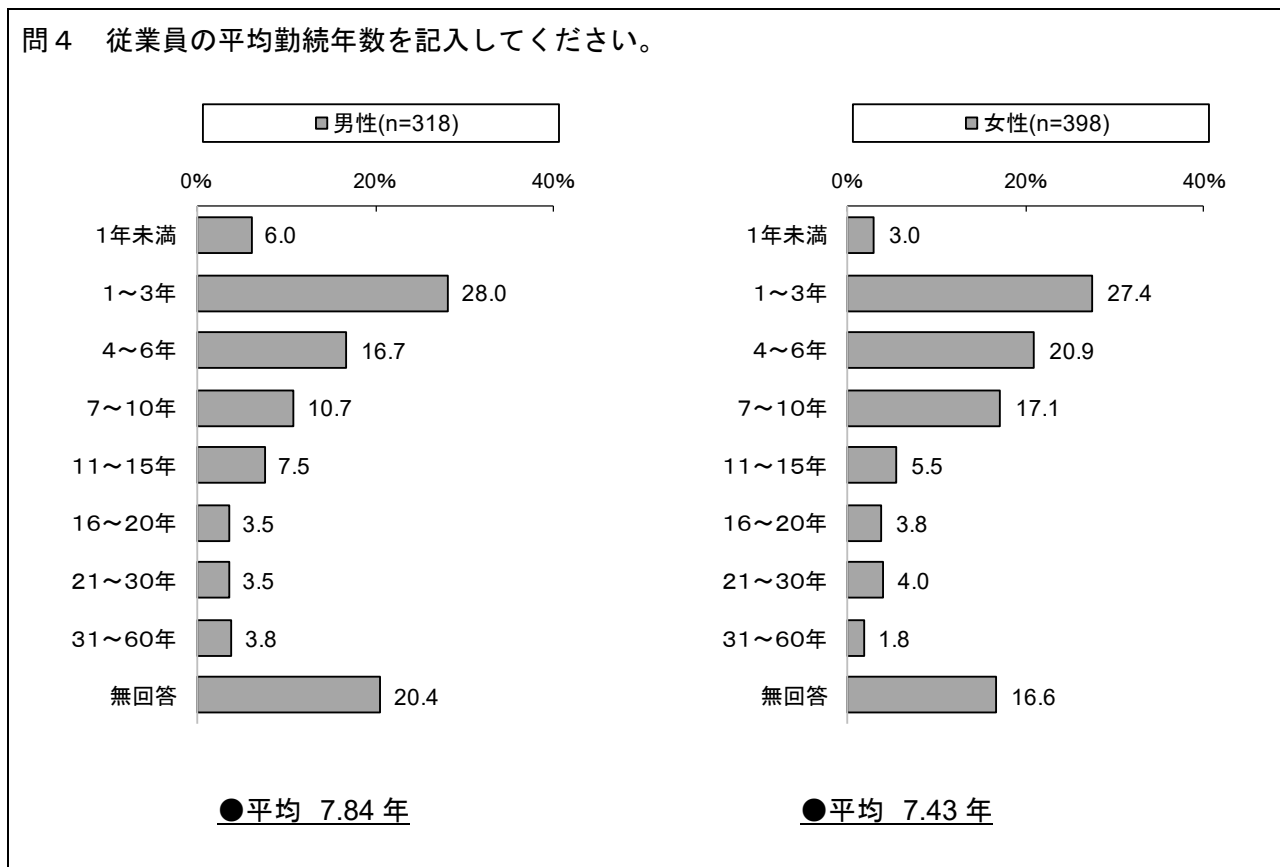
Ⅲ 調査結果

【産業別・男女別 正規従業員数の平均勤続年数】



産業別・男女別で見ると、正規従業員の平均勤続年数は、『男性』『女性』ともに「第三次産業」よりも「第二次産業」の方が、平均勤続年数が高い傾向にあります。

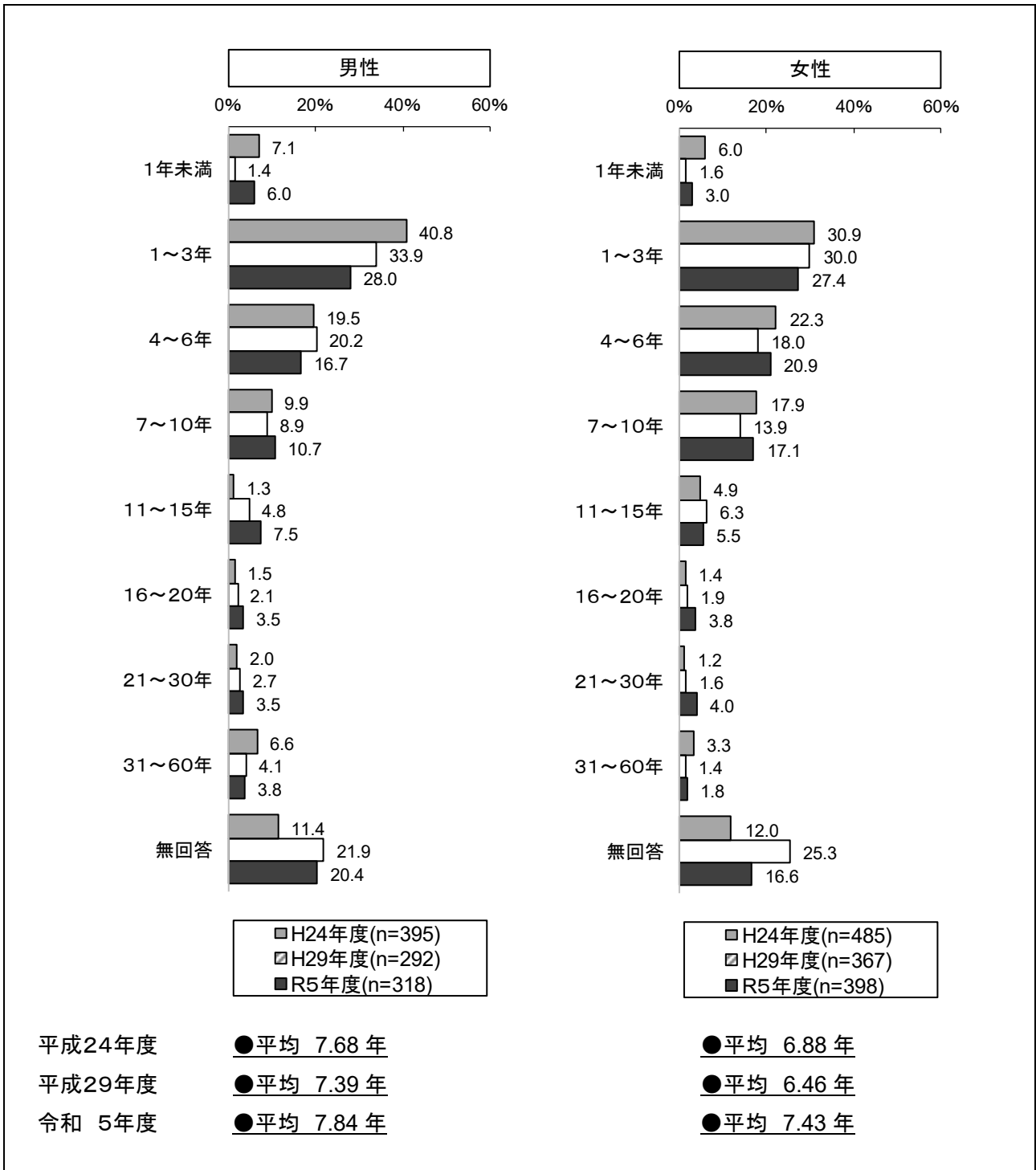
10 ☆非正規従業員の平均勤続年数



非正規従業員の平均勤続年数は、『男性』は「1～3年」28.0%と最も高く、平均7.84年、『女性』は「1～3年」27.4%と最も高く、平均7.43年となっています。

Ⅲ 調査結果

【非正規従業員数の平均勤続年数】（経年比較）

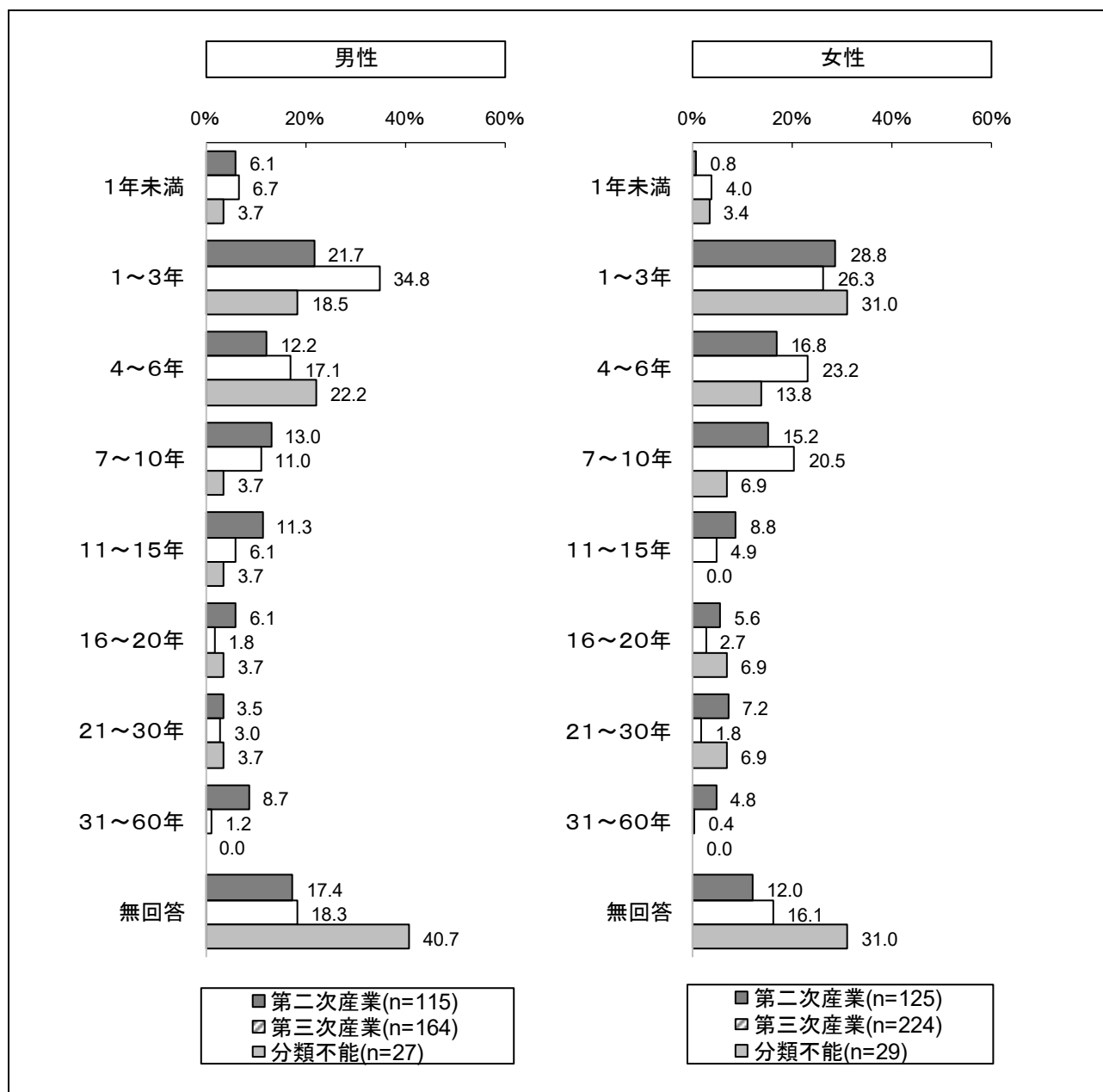


非正規従業員の平均勤続年数を経年比較でみると、『男性』では「1～3年」が最も高くなっていますが、減少傾向にあり、「11～15年」「16～20年」「21～30年」が増加しています。平均は7.84年と長くなっています。

『女性』も「1～3年」は減少傾向にありますが、最も高くなっており、「4～6年」と「7～10年」は平成29年度に比べ増加しています。平均は7.43年と長くなっています。

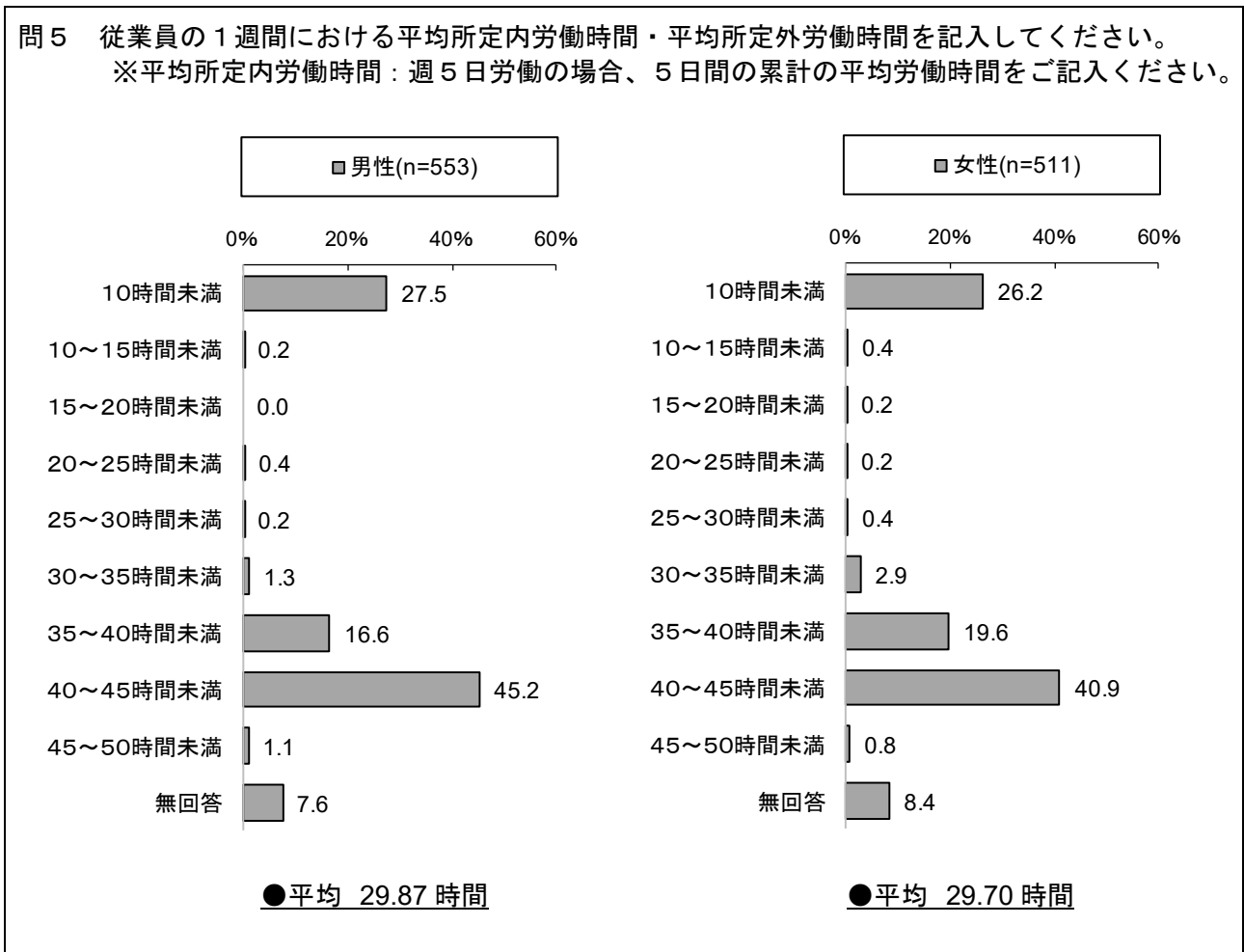
また、「1年未満」は、『男性』、『女性』ともに、平成29年度に比べて増えています。

【産業別・男女別 非正規従業員の平均勤続年数】



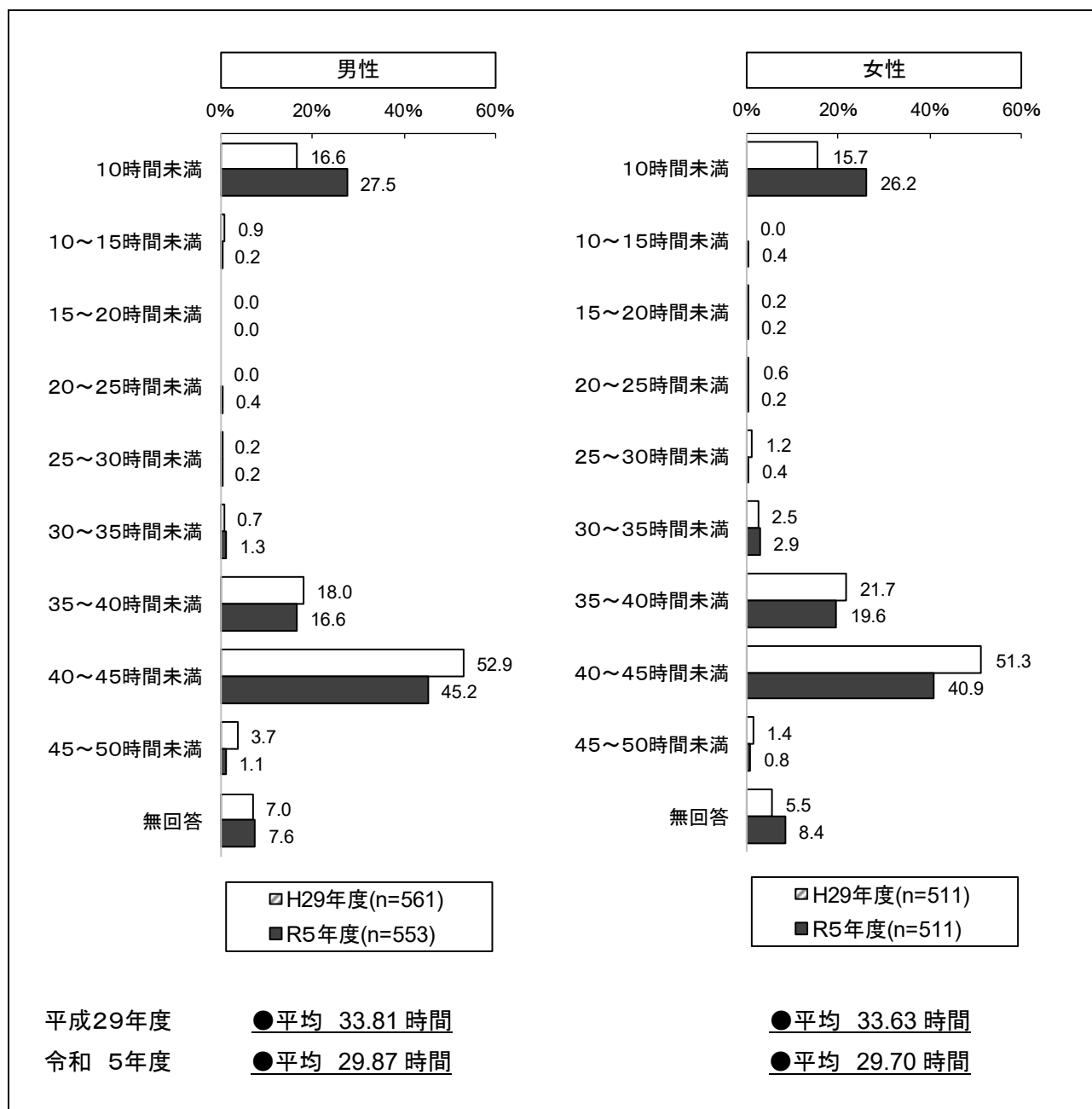
産業別・男女別でみると、非正規従業員の平均勤続年数は、『男性』では、「1～3年」などの短い期間は「第三次産業」の方が「第二次産業」よりも高くなっていますが、勤続年数が長くなるにつれ「第二次産業」の方が「第三次産業」よりも高くなる傾向にあります。『女性』では、「4～6年」、「7～10年」は「第三次産業」の方が高くなっています。

1 1 ◆正規従業員の週平均所定内労働時間



正規従業員の週平均所定内労働時間は、『男性』、『女性』ともに平均約30時間となっています。

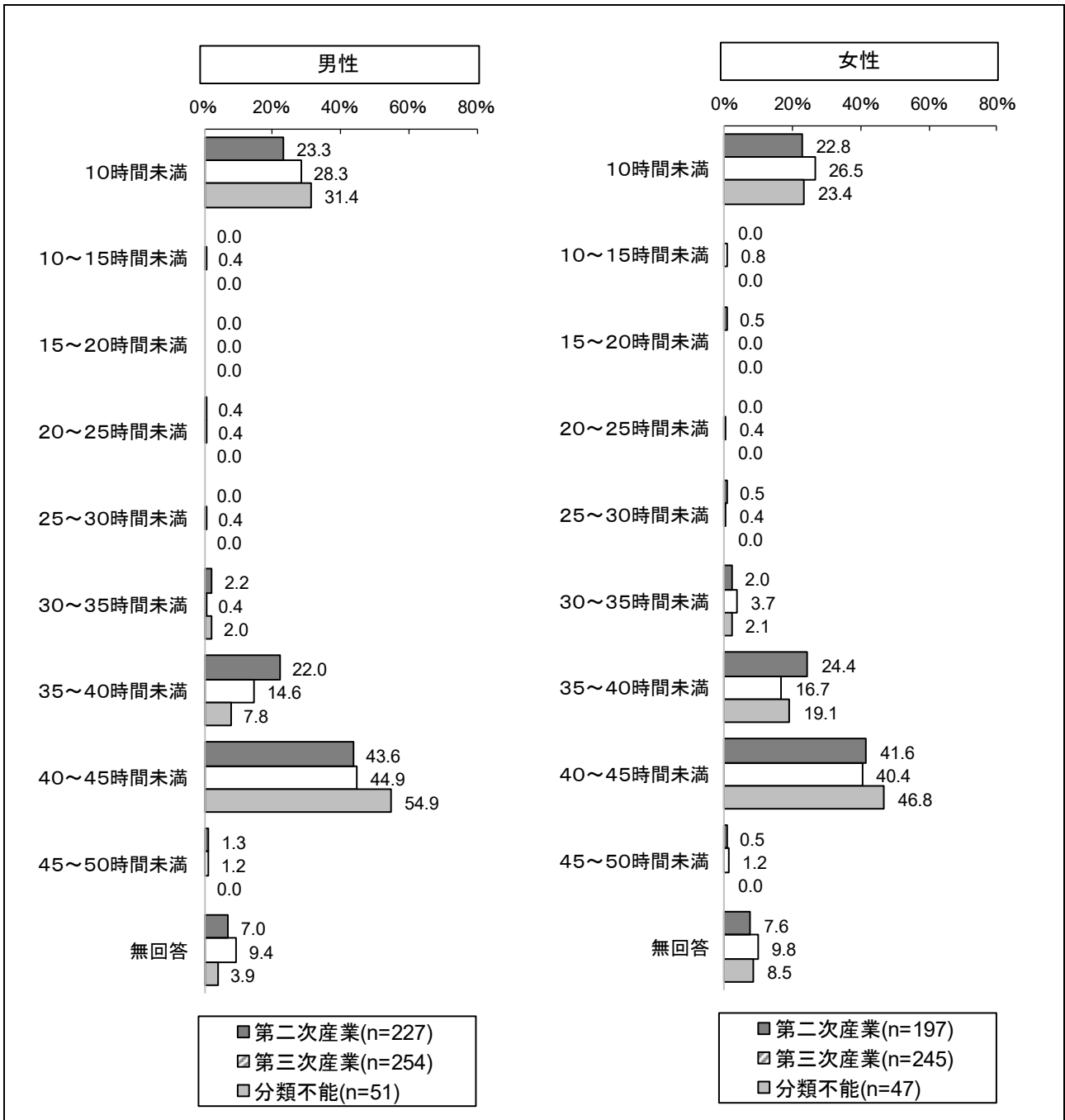
【正規従業員の週平均所定内労働時間】（経年比較）



正規従業員の週平均所定内労働時間を平成29年度と比べてみると、『男性』、『女性』ともに、「10時間未満」の割合は増え、35時間以上は減少しています。平均は約34時間→約30時間に短くなっています。

Ⅲ 調査結果

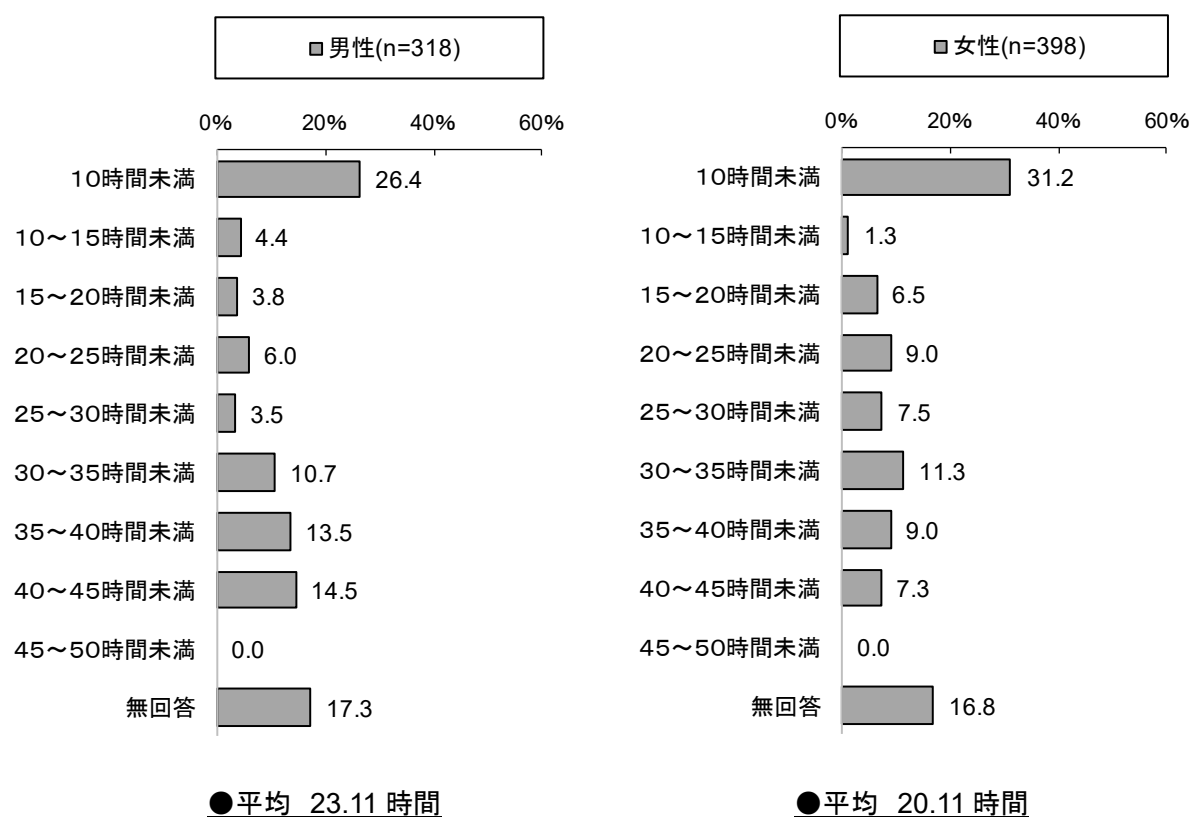
【産業別・男女別 正規従業員の週平均所定内労働時間】



産業別・男女別で見ると、『男性』、『女性』ともに、「10時間未満」は「第二次産業」より「第三次産業」で割合が高く、「35～40時間未満」は「第三次産業」より「第二次産業」で高くなっています。

1 2 ◆非正規従業員の週平均所定内労働時間

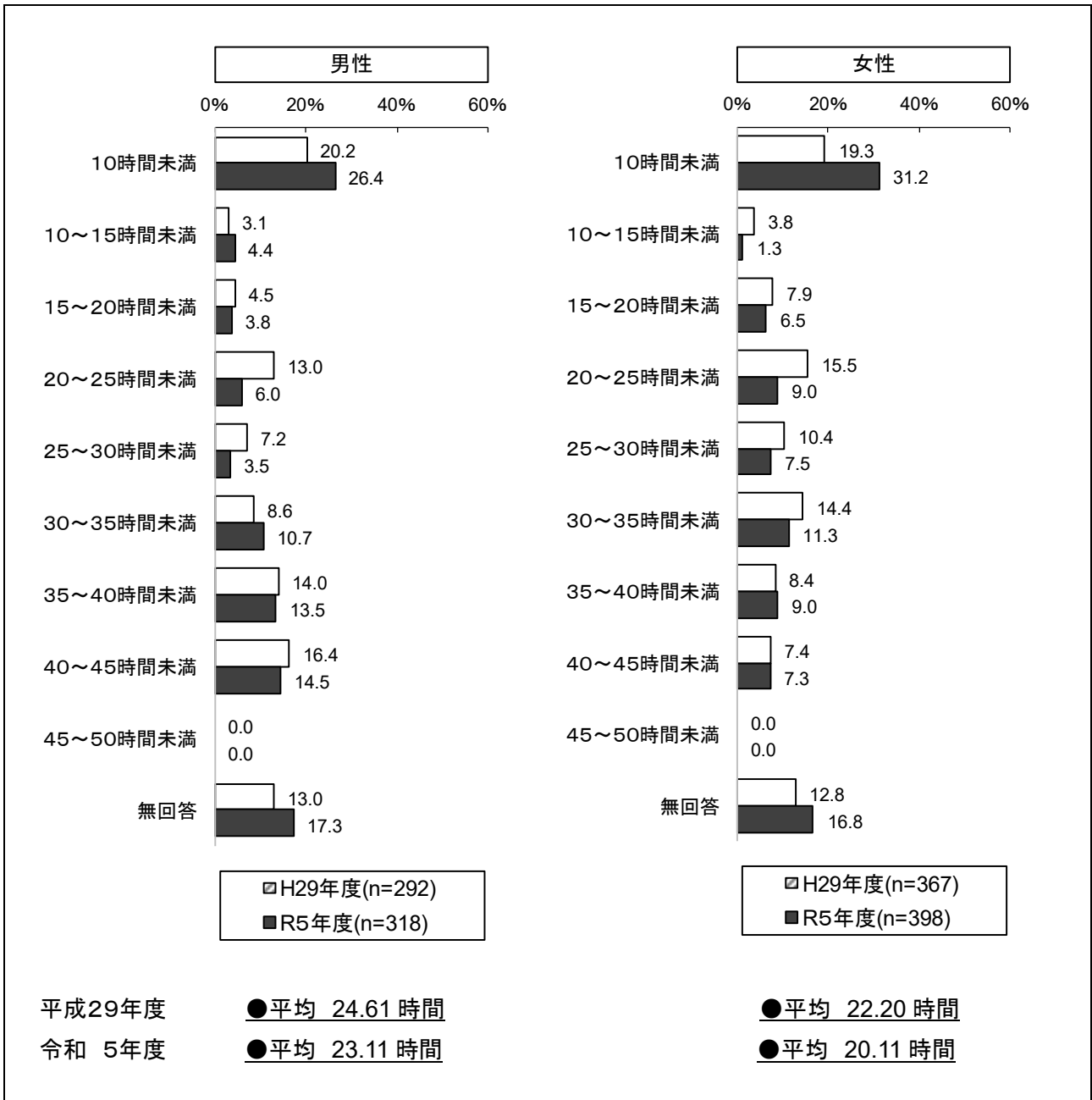
問5 従業員の1週間における平均所定内労働時間・平均所定外労働時間を記入してください。
 ※平均所定内労働時間：週5日労働の場合、5日間の累計の平均労働時間をご記入ください。



非正規従業員の週平均所定内労働時間は、『男性』では「10時間未満」26.4%が最も高く、次いで「40~45時間未満」14.5%、「35~40時間未満」13.5%となり、平均は23.11時間となっています。『女性』では「10時間未満」31.2%が最も高く、次いで「30~35時間未満」11.3%、「20~25時間未満」、「35~40時間未満」9.0%となり、平均は20.11時間となっています。

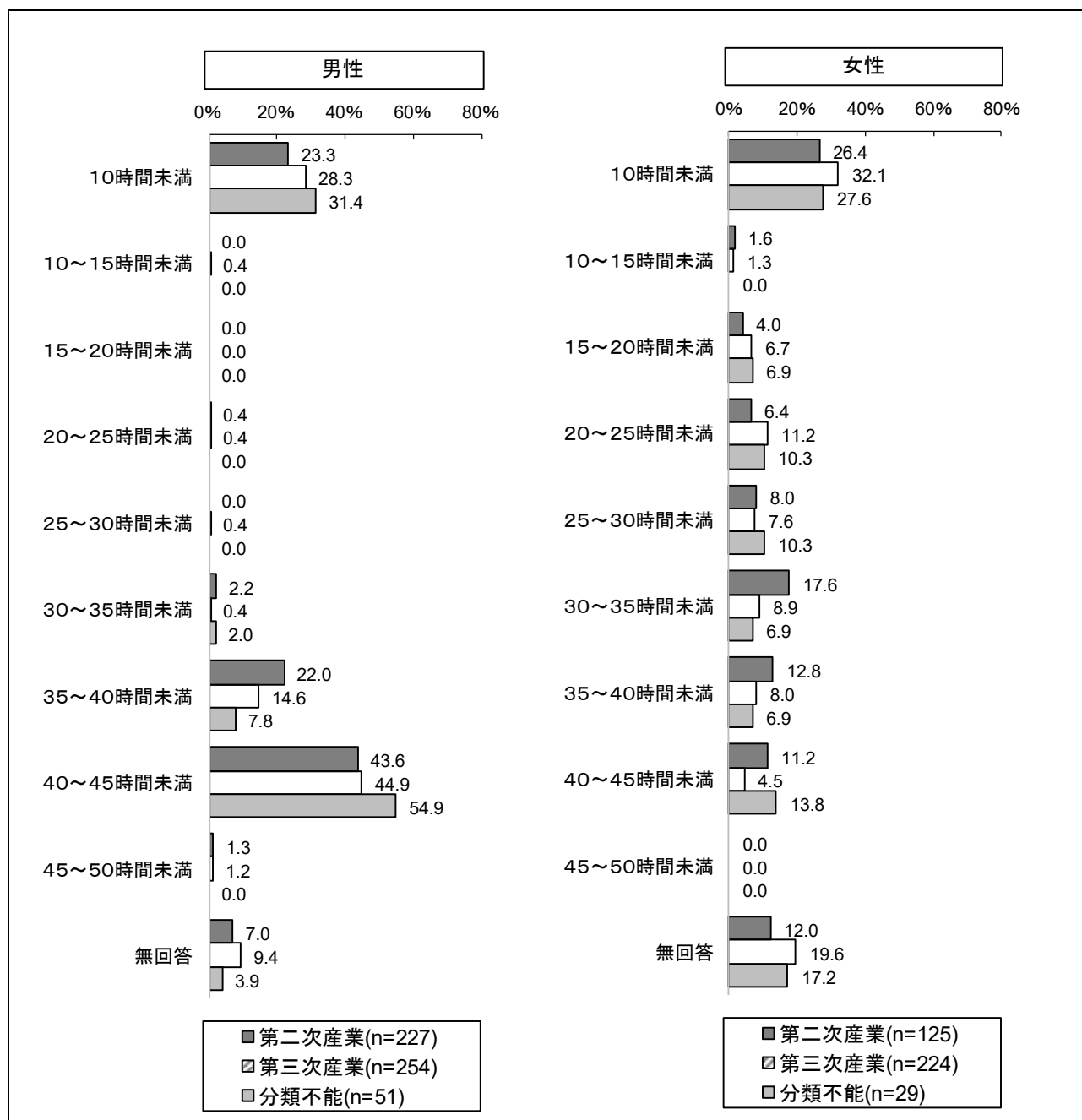
Ⅲ 調査結果

【非正規従業員の週平均所定内労働時間】（経年比較）



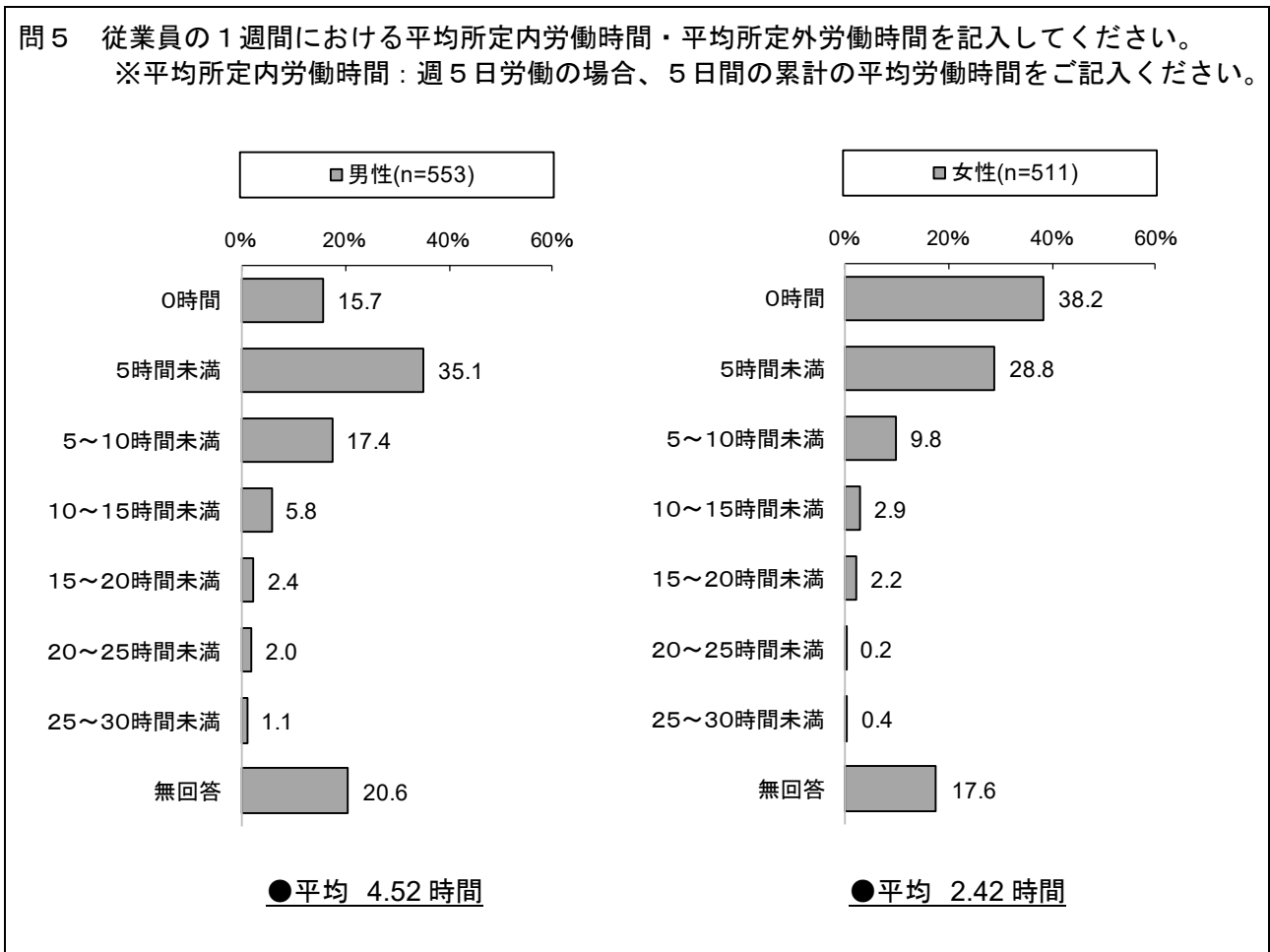
非正規従業員の週平均所定内労働時間を平成29年度と比べてみると、『男性』、『女性』ともに、「10時間未満」が増えています。週平均所定内労働時間は、短くなる傾向がみられます。

【産業別・男女別 非正規従業員の週平均所定内労働時間】



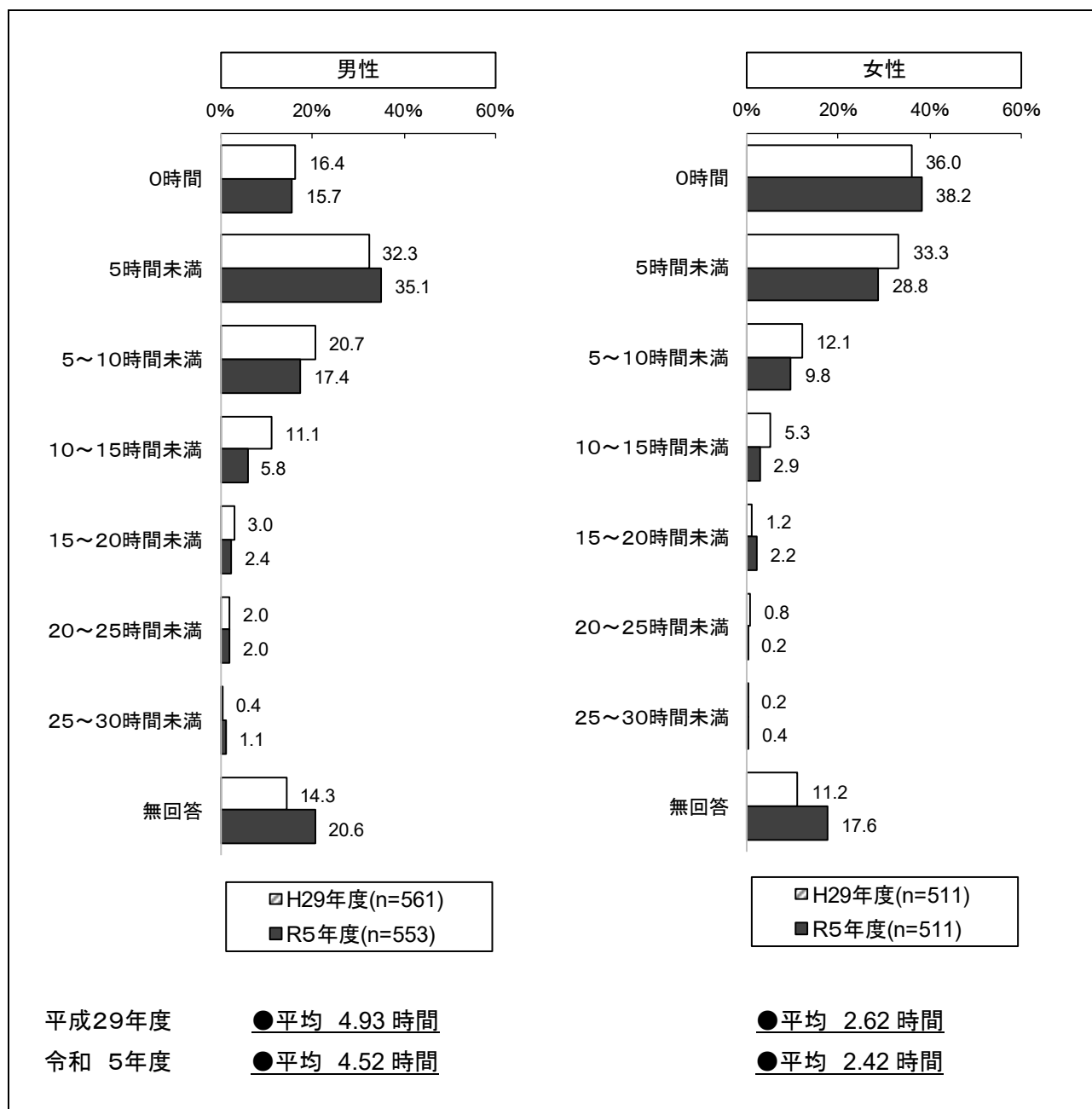
産業別・男女別で見ると、非正規従業員の週平均所定内労働時間は、『男性』では、「40～45時間未満」が「第二次産業」43.6%、「第三次産業」44.9%がともに高くなっています。『女性』では、25時間以上では、「第三次産業」より「第二次産業」の方が高い傾向になっています。

1 3 ◆正規従業員の週平均所定外労働時間



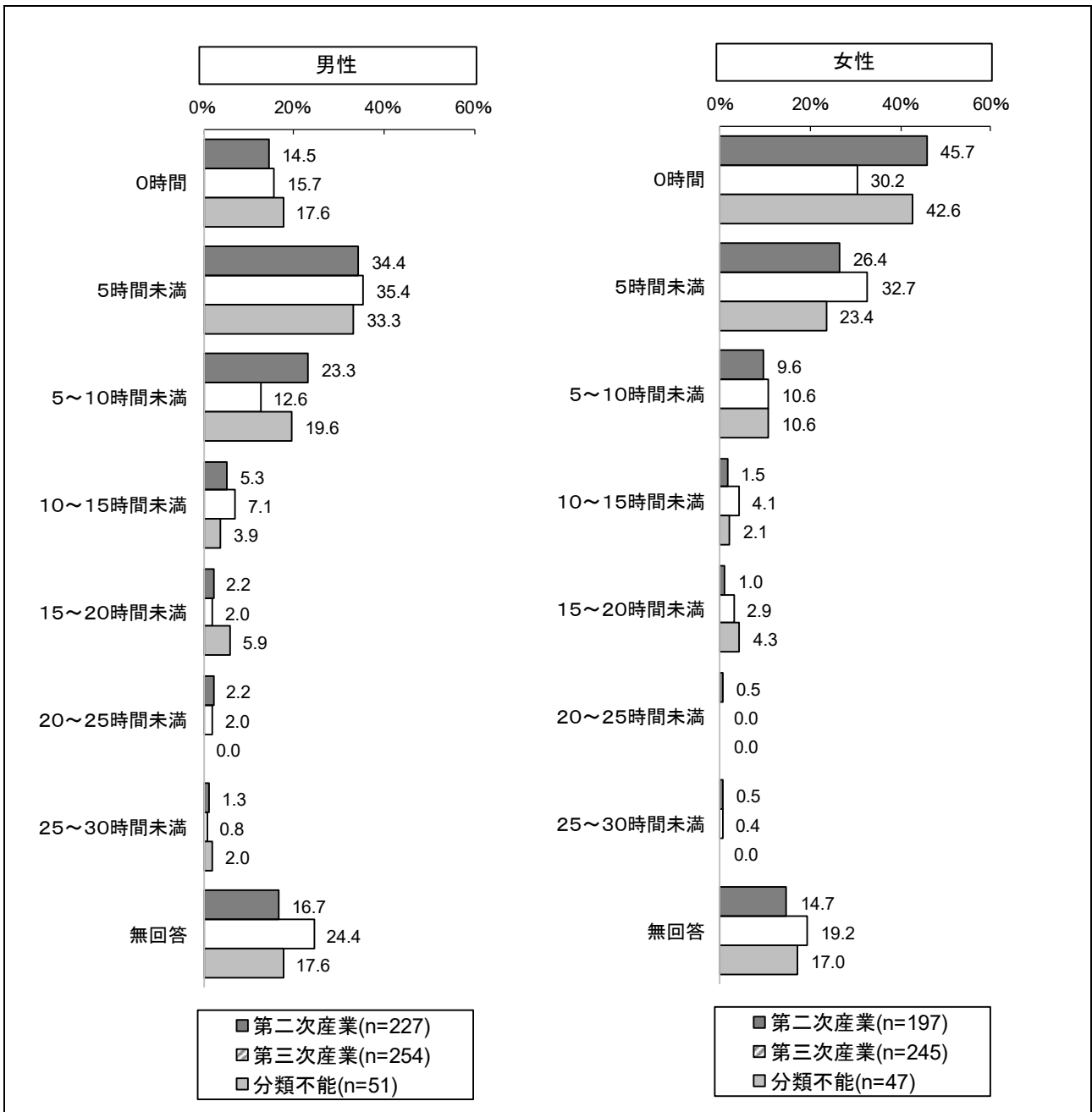
正規従業員の週平均所定外労働時間は、『男性』では「5時間未満」35.1%が最も高く、次いで「5～10時間未満」17.4%で、平均4.52時間、「0時間」は15.7%となっています。『女性』では「0時間」38.2%が最も高く、次いで「5時間未満」28.8%で、平均2.42時間となっています。

【正規従業員の週平均所定外労働時間】（経年比較）



正規従業員の週平均所定外労働時間を平成29年度と比べてみると、『男性』では、「5時間未満」は増え、5時間以上は減少しています。『女性』では、「0時間」が増えています。

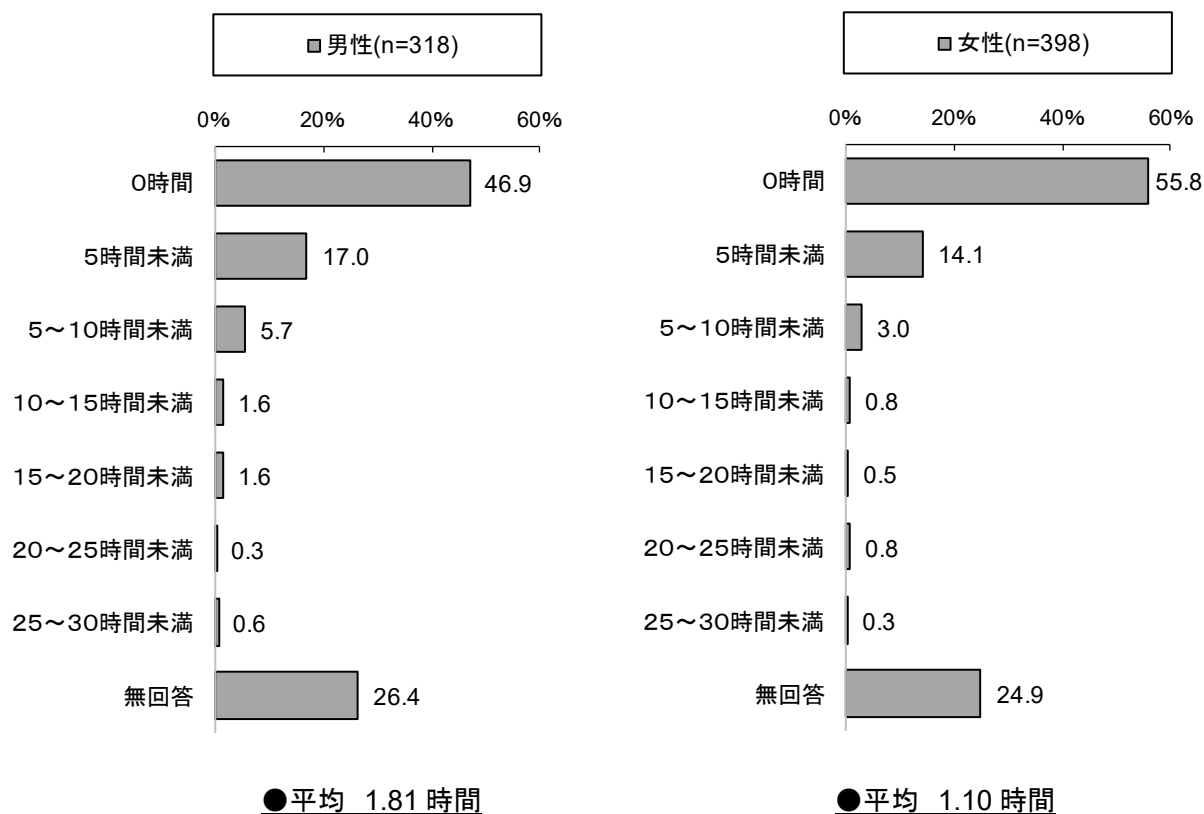
【産業別・男女別 正規従業員の週平均所定外労働時間】



産業別・男女別でみると、正規従業員の週平均所定外労働時間は、『男性』では、「5～10時間未満」が「第三次産業」より「第二次産業」の方が高くなっています。『女性』では、「0時間」が「第三次産業」より「第二次産業」の方が高くなっています。

1.4 ◆非正規従業員の週平均所定外労働時間

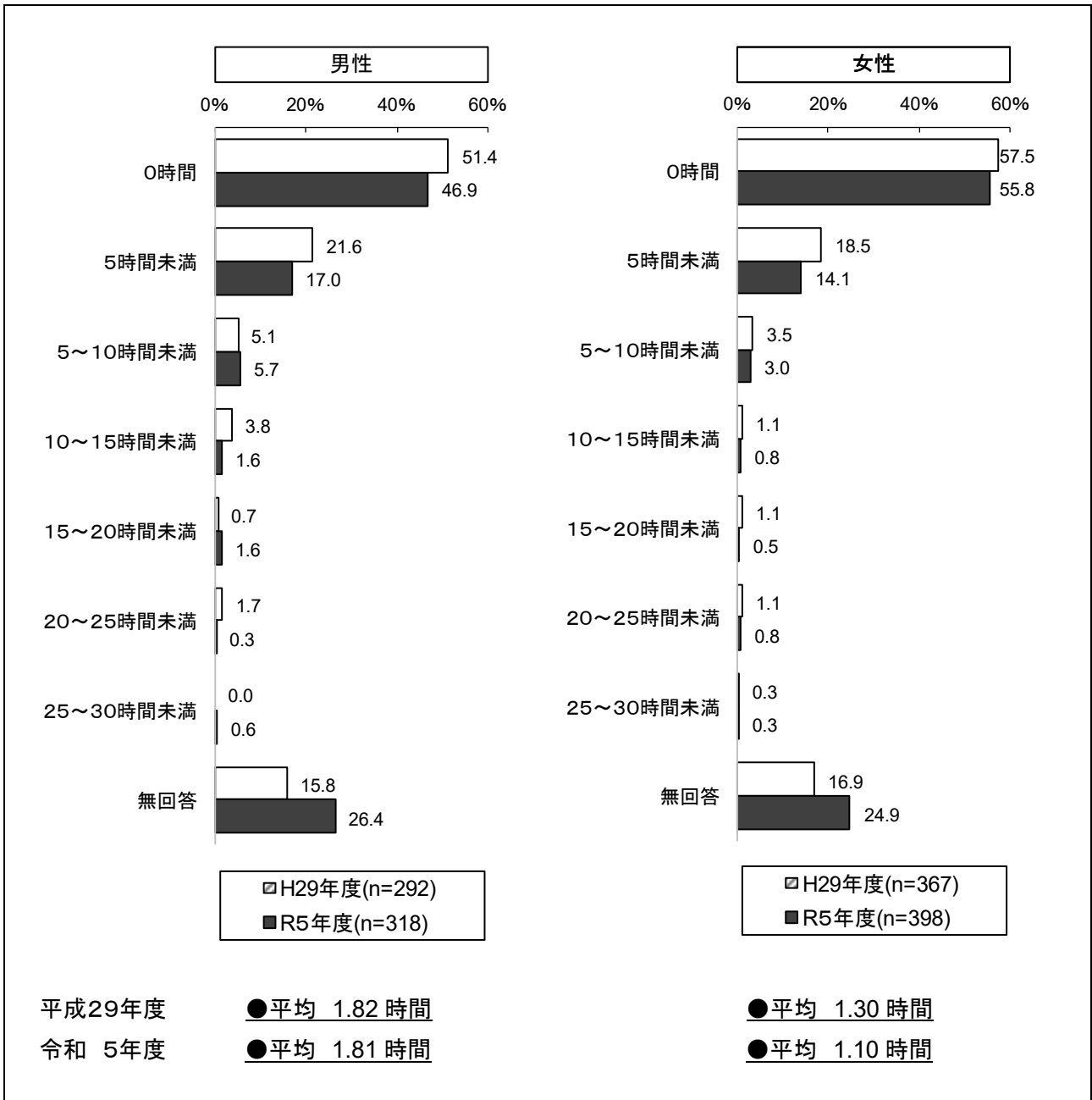
問5 従業員の1週間における平均所定内労働時間・平均所定外労働時間を記入してください。
 ※平均所定内労働時間：週5日労働の場合、5日間の累計の平均労働時間をご記入ください。



非正規従業員の週平均所定外労働時間は、『男性』、『女性』ともに、「0時間」が約5割を占めています。平均は『男性』で1.81時間、『女性』で1.10時間となっています。

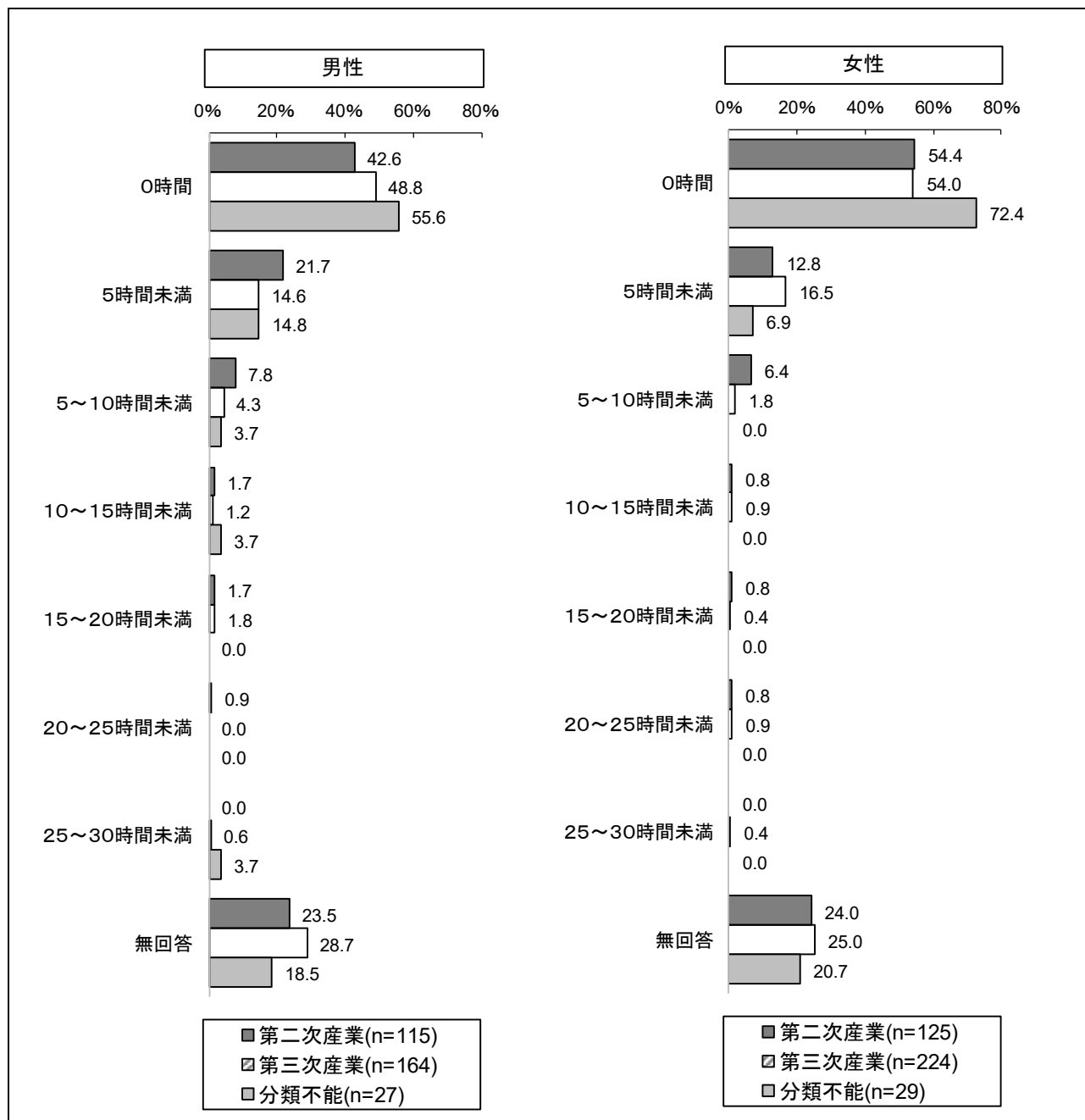
Ⅲ 調査結果

【非正規従業員の週平均所定外労働時間】（経年比較）



非正規従業員の週平均所定外労働時間を平成29年度と比べてみると、『男性』では、「5～10時間未満」、「15～20時間未満」で増えています。『女性』は減少傾向になっています。

【産業別・男女別 非正規従業員の週平均所定外労働時間】



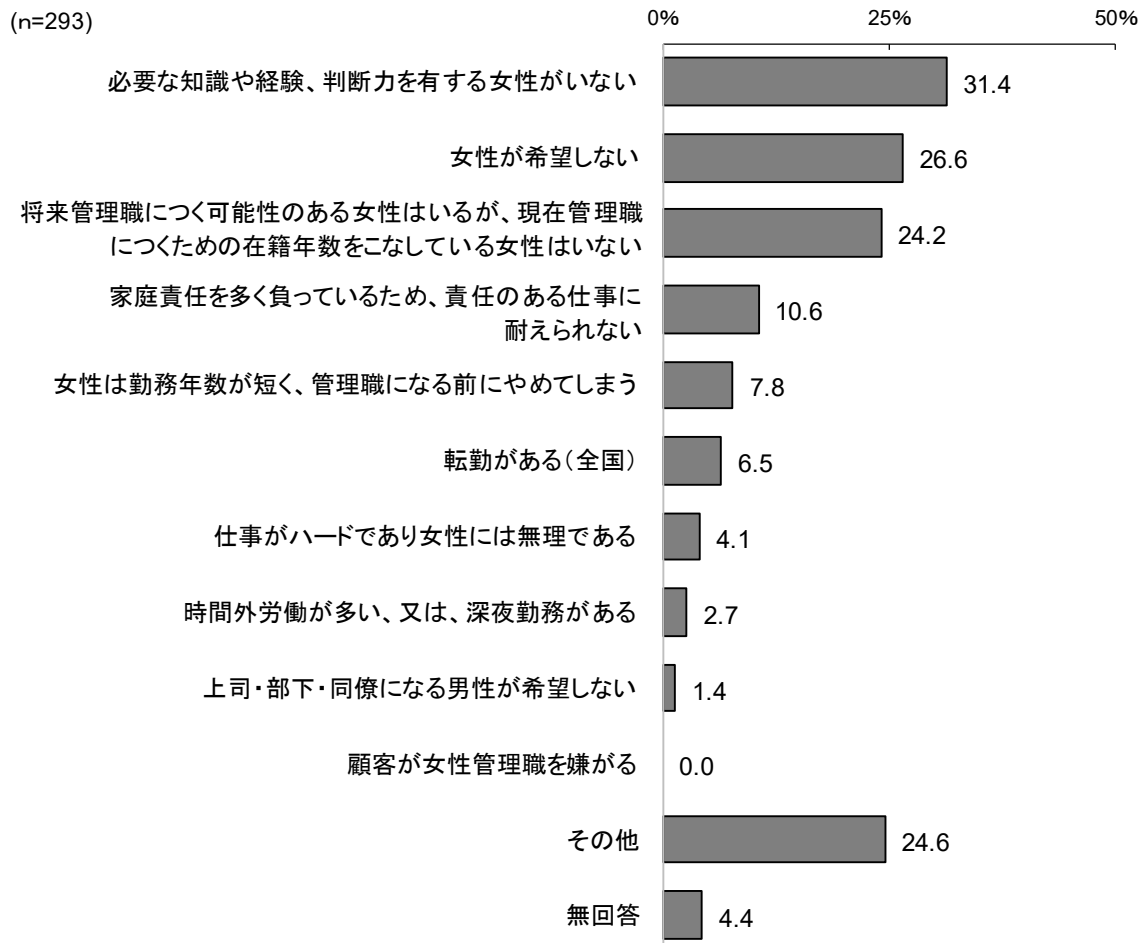
産業別・男女別で見ると、非正規従業員の週平均所定外労働時間は、『女性』では、「0時間」が「第二次産業」、「第三次産業」とともに約5割となっていますが、『男性』では、「0時間」が「第三次産業」は約5割に対し、「第二次産業」は42.6%となっています。

【女性の登用・女性活躍推進法について】

15 ★女性管理職がない理由

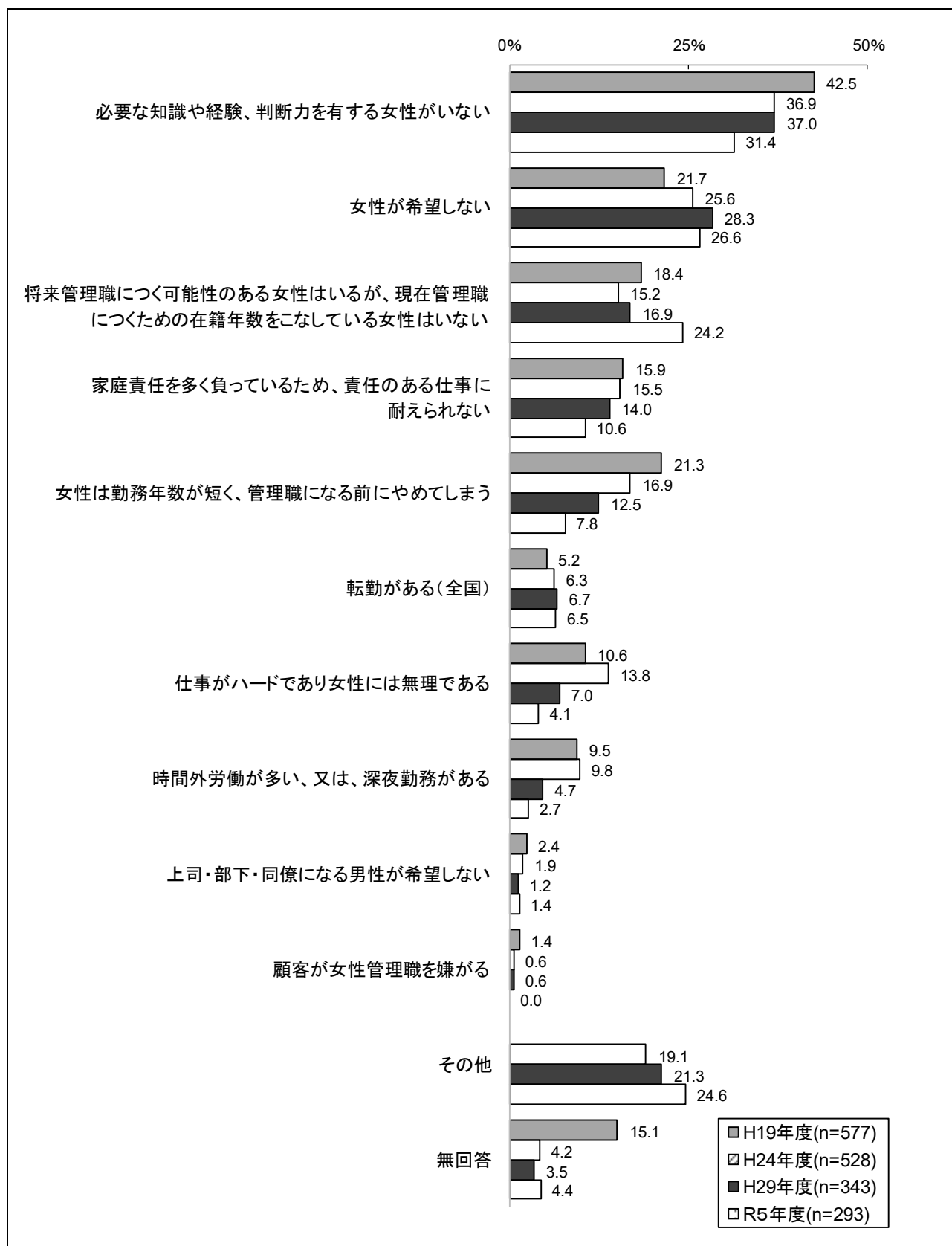
※問2で「女性管理職がない（0人）」と回答した事業者に伺います。

問6 女性管理職がないのは、どのような理由がありますか。該当するものに○をつけてください。（○はいくつでも）



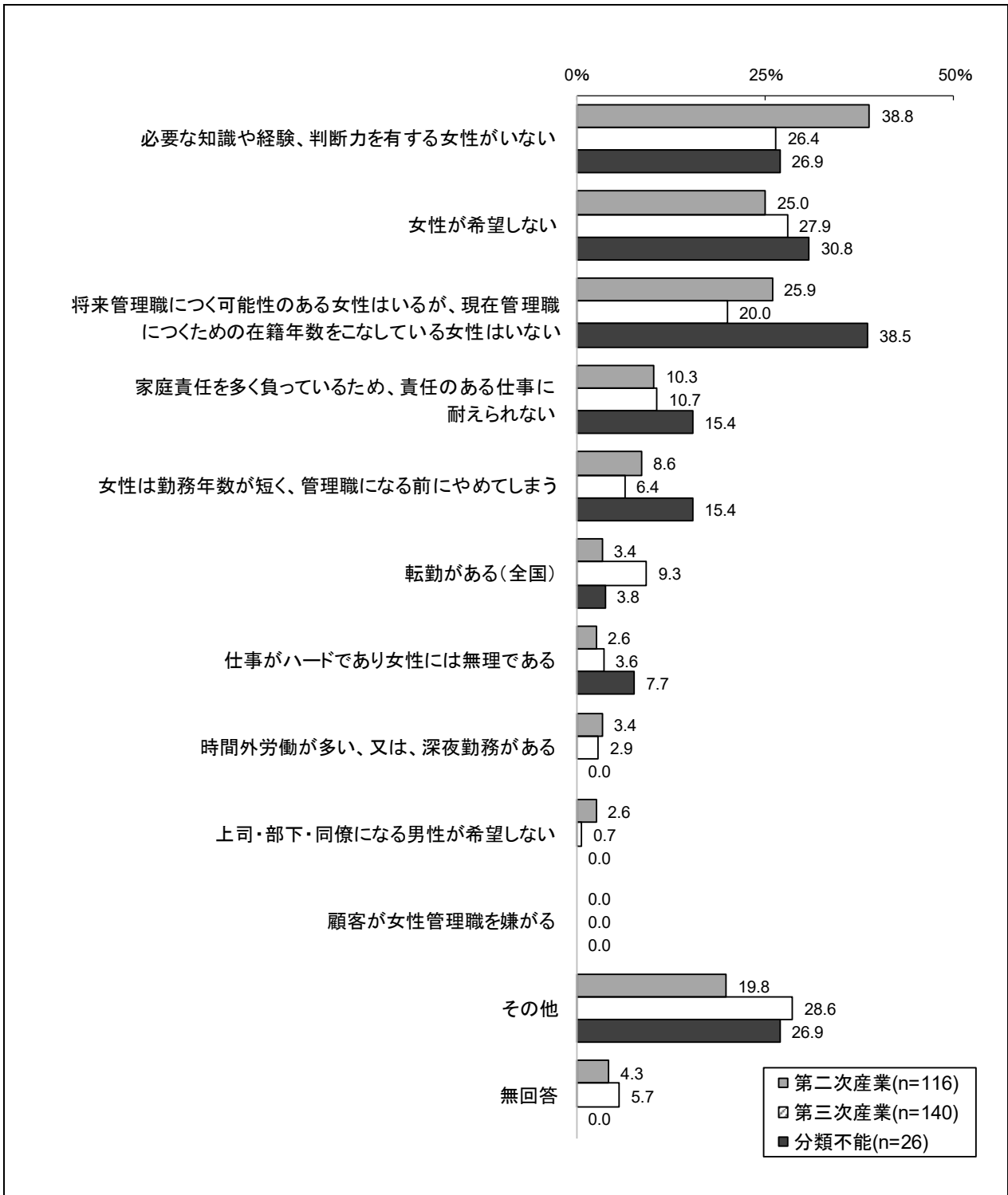
女性管理職がない理由について聞いたところ、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」31.4%が最も多くなっています。次いで「女性が希望しない」26.6%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない」24.2%、「家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない」10.6%などが高くなっています。

【女性管理職がない理由】（経年比較）



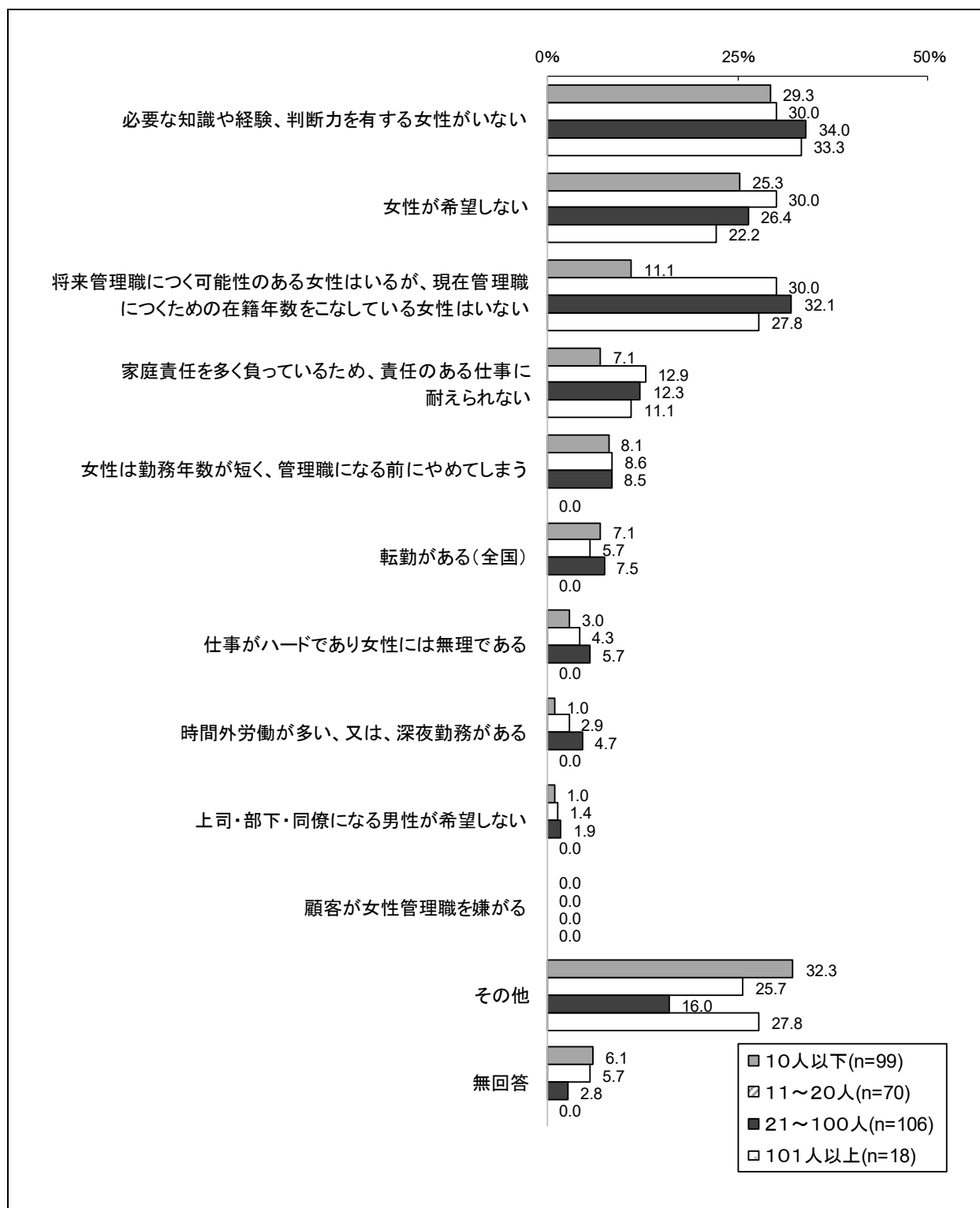
女性管理職がない理由について経年比較でみると、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」「女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう」割合は減少傾向にあり、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数の女性はいない」が増加傾向にあります。

【女性管理職がない理由】（産業別）



産業別でみると、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいない」「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない」「女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう」「時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある」「上司・部下・同僚になる男性が希望しない」との回答は、『第二次産業』の方が高い傾向になっています。

【女性管理職がない理由】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がいらない」は『21人以上』の事業所で高く、「女性が希望しない」は『11～20人』の事業所で高くなっています。

また、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない」との回答は、『11人以上』の事業所で高い傾向になっています。

【女性管理職がない理由】（業種別）

(%)

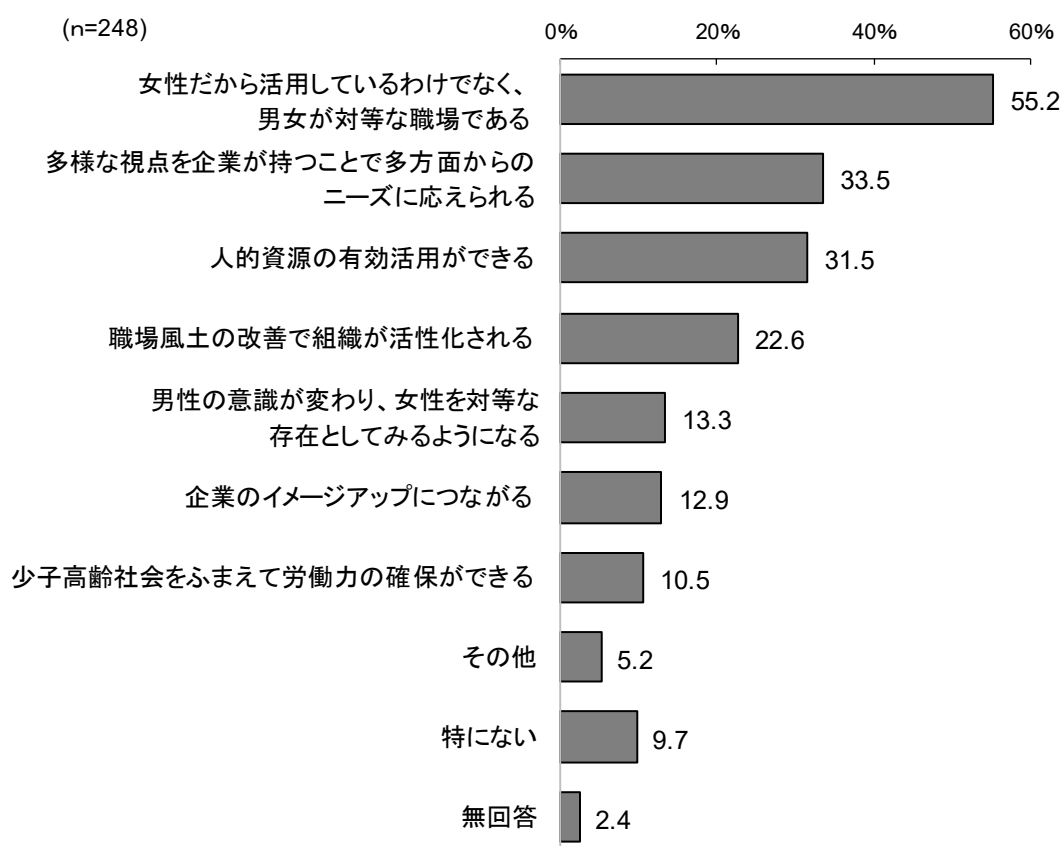
	調査数 (件)	必要な知識や経験、判断力を有する女性がない	女性が希望しない	将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない	家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない	女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう	転勤がある（全国）	仕事ハードであり女性には無理である	時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある	上司・部下・同僚になる男性が希望しない	顧客が女性管理職を嫌がる	その他	無回答
全体	293	31.4	26.6	24.2	10.6	7.8	6.5	4.1	2.7	1.4	-	24.6	4.4
建設業	38	50.0	36.8	23.7	10.5	10.5	5.3	7.9	5.3	5.3	-	15.8	2.6
運輸業	28	32.1	35.7	17.9	-	7.1	25.0	3.6	-	-	-	28.6	7.1
卸・小売業	44	31.8	25.0	25.0	15.9	6.8	11.4	-	2.3	2.3	-	20.5	4.5
金融・保険業	3	-	33.3	-	33.3	-	-	-	-	-	-	66.7	-
紙・パルプ等製造業	27	25.9	33.3	29.6	11.1	-	3.7	-	3.7	-	-	18.5	3.7
紙・パルプ以外の製造業	51	37.3	11.8	25.5	9.8	11.8	2.0	-	2.0	2.0	-	23.5	5.9
情報通信業	2	50.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	8	-	62.5	-	12.5	37.5	-	12.5	12.5	-	-	-	12.5
医療・福祉業	20	20.0	15.0	25.0	5.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-
サービス業	34	23.5	23.5	14.7	14.7	2.9	2.9	8.8	5.9	-	-	32.4	8.8
教育・学習支援業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	1	100.0	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
その他	26	26.9	30.8	38.5	15.4	15.4	3.8	7.7	-	-	-	26.9	-

業種別でみると、「必要な知識や経験、判断力を有する女性がない」との回答は『建設業』50.0%で、「女性が希望しない」との回答は『飲食店・宿泊業』62.5%で、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない」との回答は『紙・パルプ等製造業』29.6%で高くなっています。

16 ☆女性を活用することのメリット

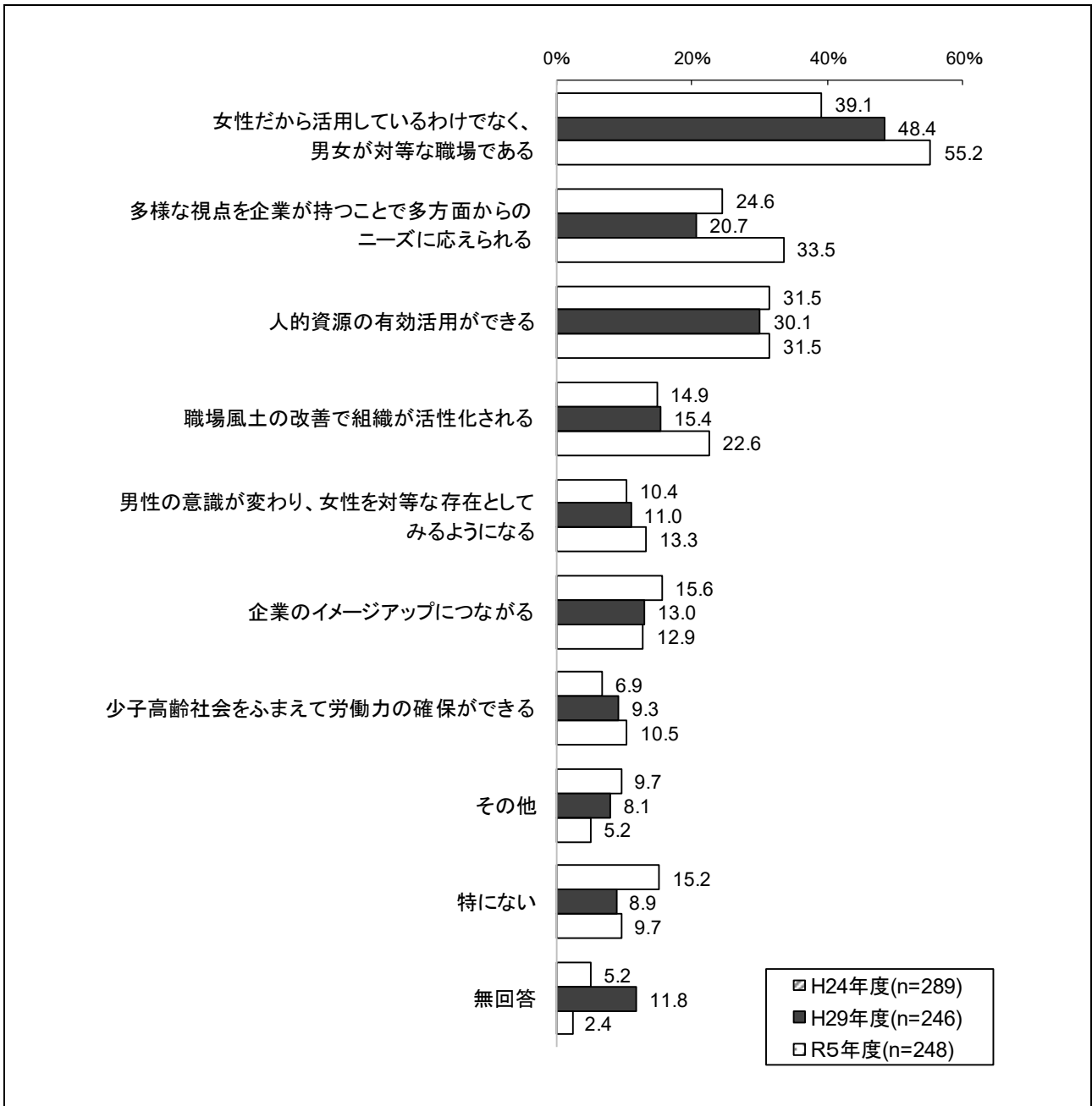
※問2で「女性管理職がいる（1人以上）」と回答した事業者に伺います。

問7 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。（〇はいくつでも）



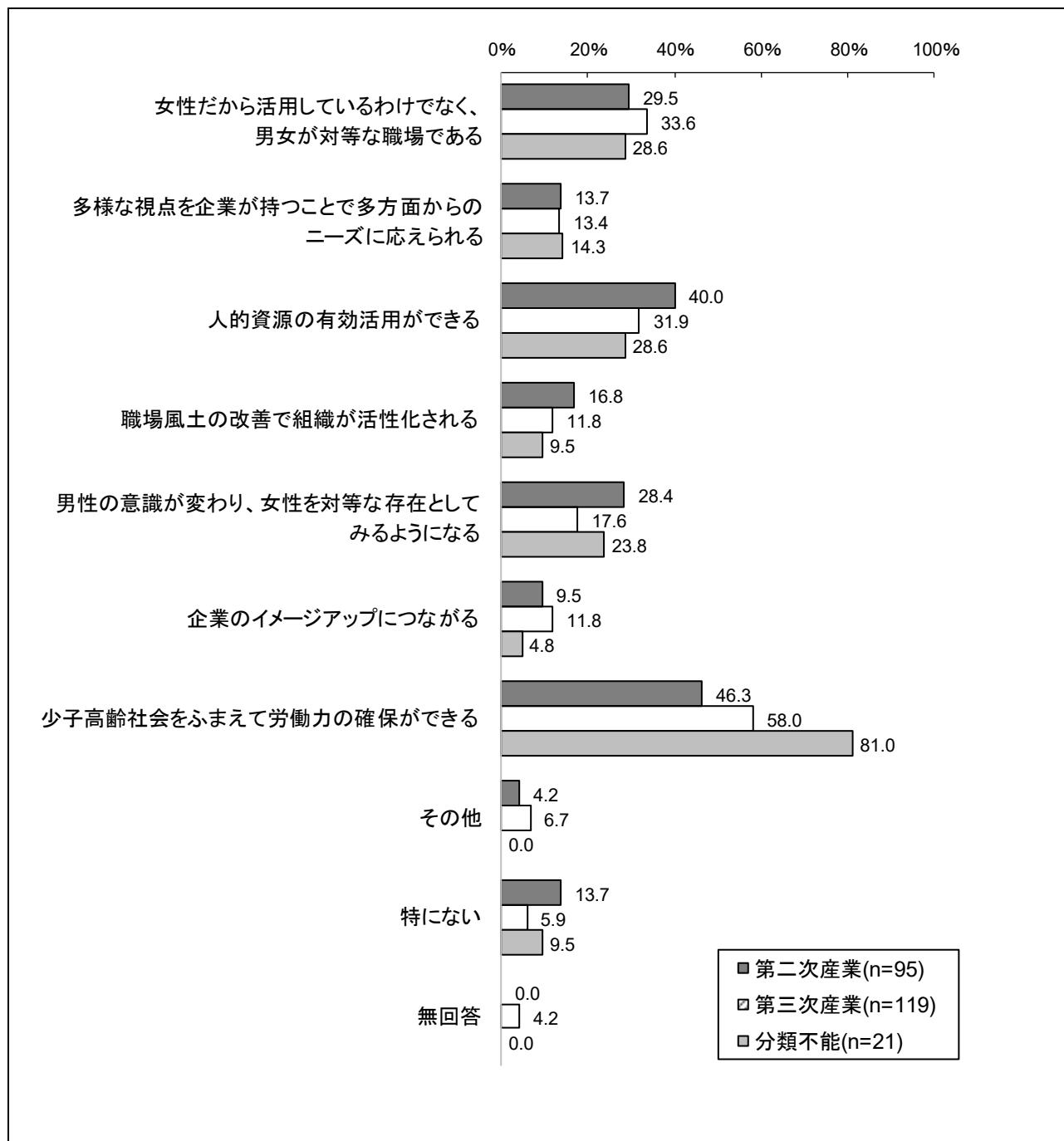
女性を活用するメリットについては、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」55.2%が最も高くなっています。次いで「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」33.5%、「人的資源の有効活用ができる」31.5%などが高くなっています。

【女性を活用することのメリット】（経年比較）



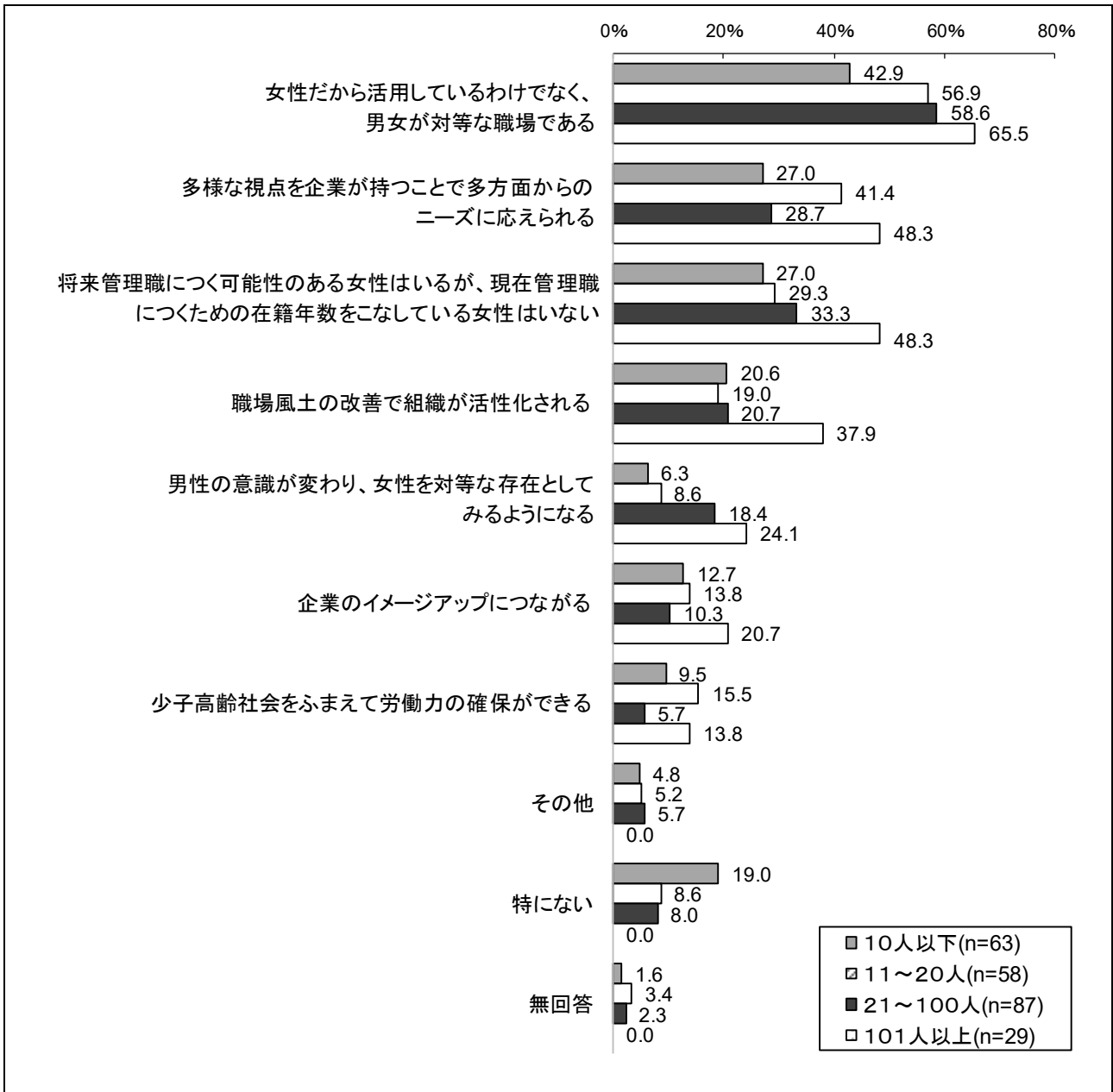
女性を活用するメリットについて経年比較でみると、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」が平成24年度39.1%→平成29年度48.4%→令和5年度55.2%と増加しています。「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」が平成29年度と比べ12.8ポイント増となっています。

【女性を活用することのメリット】（産業別）



産業別でみると、「少子高齢社会をふまえて労働力の確保ができる」「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」との回答は『第三次産業』の方が『第二次産業』より高く、「人的資源の有効活用ができる」は『第三次産業』より『第二次産業』で高くなっています。

【女性を活用することのメリット】（従業員規模別）



従業員規模別で見ると、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」との回答はどの従業員規模でも最も多く、『101人以上』65.5%、『21～100人』58.6%、『11～20人』56.9%、『10人以下』42.9%となっています。従業員規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向にあります。

また、『101人以上』の事業所では、「多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる」「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない」「職場風土の改善で組織が活性化される」との回答が、他の従業員規模よりも高くなっています。

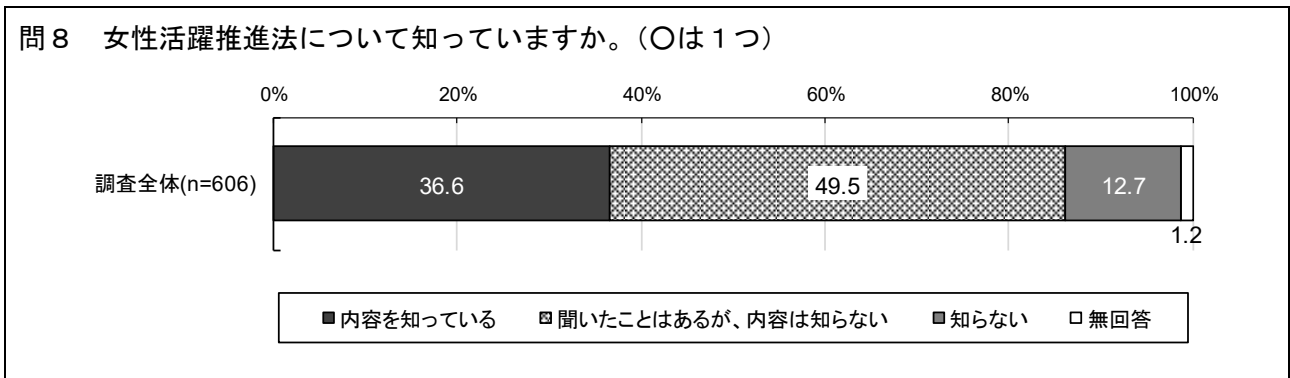
【女性を活用することのメリット】（業種別）

（%）

	調査数（件）	男女が対等な職場である	女性だから活用しているわけではなく、	からのニーズに企業が持つことで多方面	多様な視点を企業が持つことで多方面	人的資源の有効活用ができる	職場風土の改善で組織が活性化される	男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる	企業のイメージアップにつながる	少子高齢社会をふまえて労働力の確保ができる	その他	特にない	無回答
全体	248	55.2	33.5	31.5	22.6	13.3	12.9	10.5	5.2	9.7	2.4		
建設業	37	35.1	35.1	24.3	21.6	8.1	10.8	5.4	10.8	18.9	-		
運輸業	9	44.4	33.3	33.3	22.2	22.2	-	-	11.1	-	11.1		
卸・小売業	18	44.4	27.8	50.0	22.2	-	16.7	22.2	-	11.1	5.6		
金融・保険業	3	100.0	66.7	33.3	33.3	-	-	33.3	-	-	-		
紙・パルプ等製造業	15	53.3	33.3	26.7	33.3	20.0	20.0	6.7	-	20.0	-		
紙・パルプ以外の製造業	43	53.5	46.5	34.9	32.6	23.3	14.0	14.0	-	7.0	-		
情報通信業	1	100.0	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-		
飲食店・宿泊業	12	41.7	41.7	25.0	33.3	-	33.3	-	-	-	8.3		
医療・福祉業	48	68.8	16.7	25.0	6.3	10.4	6.3	10.4	12.5	6.3	2.1		
サービス業	24	50.0	45.8	33.3	29.2	20.8	16.7	16.7	-	8.3	4.2		
教育・学習支援業	1	100.0	100.0	-	-	100.0	-	-	-	-	-		
複合サービス業	3	66.7	66.7	100.0	-	33.3	33.3	-	33.3	-	-		
その他	21	81.0	28.6	28.6	23.8	9.5	14.3	4.8	-	9.5	-		

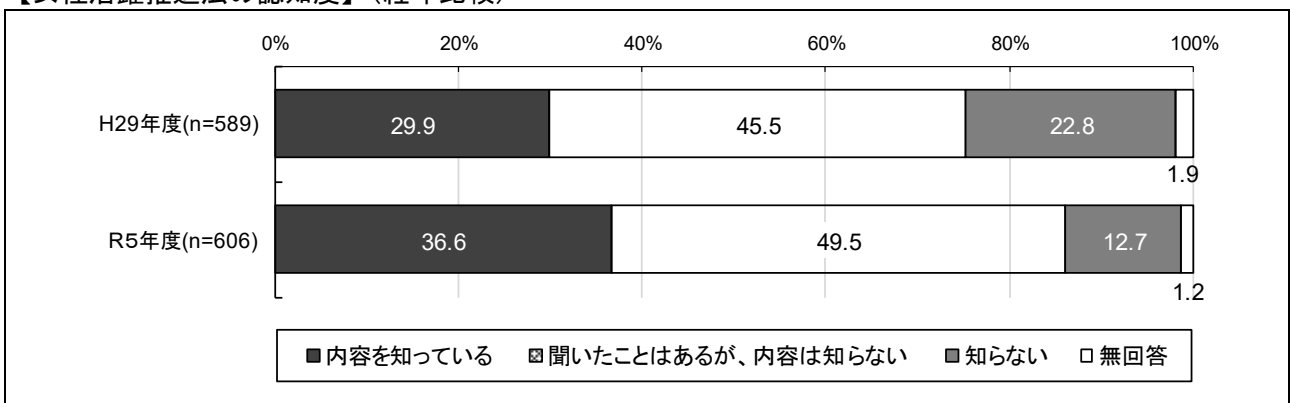
業種別で見ると、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」との回答はほとんどの業種で割合が高くなっていますが、『卸・小売業』では「人的資源の有効活用ができる」が高くなっています。

17 ◆女性活躍推進法の認知度



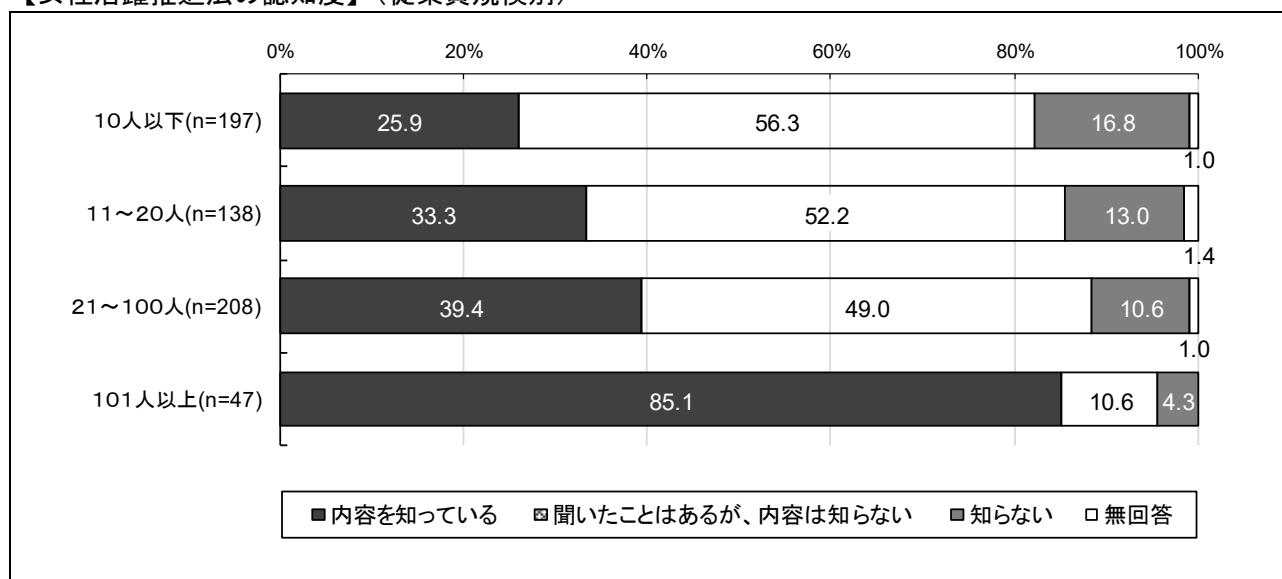
「女性活躍推進法」の認知度については、「聞いたことはあるが、内容は知らない」49.5%が最も高く、「内容を知っている」との回答は36.6%でした。2つを合わせた“認知度”は86.1%となっています。

【女性活躍推進法の認知度】(経年比較)



「女性活躍推進法」の認知度について平成29年度と比べてみると、「内容を知っている」との回答は、6.7ポイント増、「聞いたことはあるが、内容は知らない」を合わせた“認知度”では10.7ポイント増えています。

【女性活躍推進法の認知度】（従業員規模別）



従業員規模別で見ると、「内容を知っている」との回答は、『10人以下』25.9%、『11～20人』33.3%、『21～100人』39.4%、『101人以上』85.1%と従業員規模が大きくなる傾向にあります。

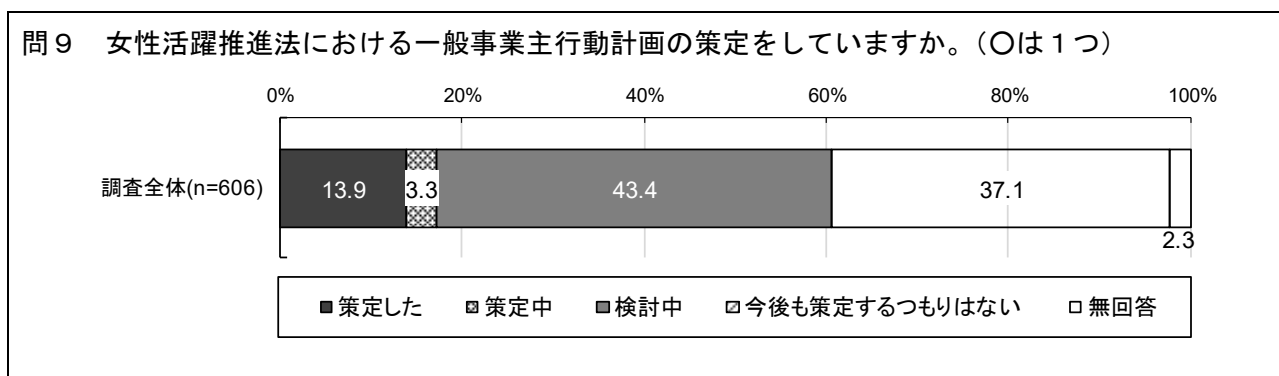
Ⅲ 調査結果

【女性活躍推進法の認知度】（業種別） (%)

	調査数 (件)	内容を 知っている	聞いた ことは 知らない がある が、	知らない	無 回 答
全 体	606	36.6	49.5	12.7	1.2
建設業	88	22.7	60.2	14.8	2.3
運輸業	45	42.2	51.1	6.7	-
卸・小売業	75	29.3	60.0	10.7	-
金融・保険業	7	71.4	14.3	14.3	-
紙・パルプ等製造業	45	60.0	33.3	6.7	-
紙・パルプ以外の製造業	99	43.4	46.5	9.1	1.0
情報通信業	4	50.0	50.0	-	-
飲食店・宿泊業	23	30.4	43.5	21.7	4.3
医療・福祉業	73	31.5	46.6	19.2	2.7
サービス業	63	42.9	42.9	14.3	-
教育・学習支援業	2	-	-	50.0	50.0
複合サービス業	4	25.0	50.0	25.0	-
その他	52	30.8	57.7	11.5	-

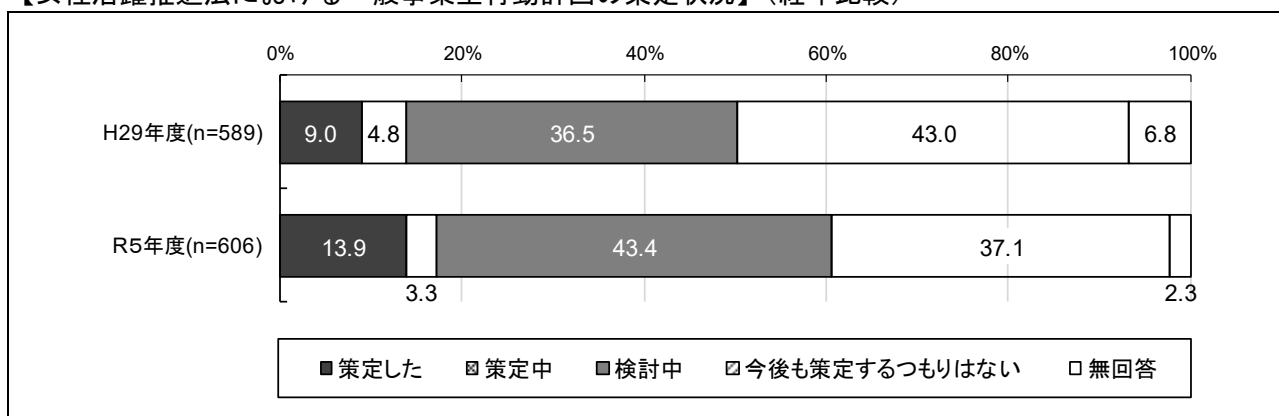
業種別で見ると、「内容を知っている」との回答は『金融・保険業』で71.4%と突出して高く、次いで『紙・パルプ等製造業』で60.0%と高くなっています。

18 ◆女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況



女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況については、「策定した」13.9%、「策定中」3.3%、「検討中」43.4%となっています。一方、「今後も策定するつもりはない・策定する計画はない」は37.1%を占めています。

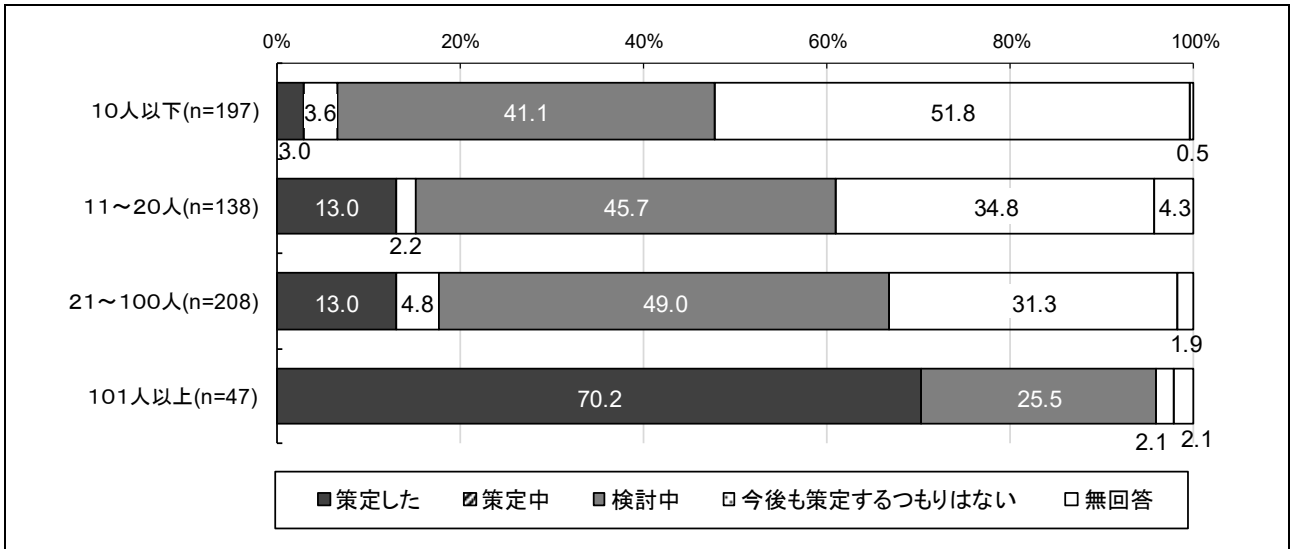
【女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況】(経年比較)



女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況について平成29年度と比べてみると、「策定した」との回答は、平成29年度9.0%→13.9%に増えています。「策定中」「検討中」を合わせると約6割となっています。

Ⅲ 調査結果

【女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況】（従業員規模別）



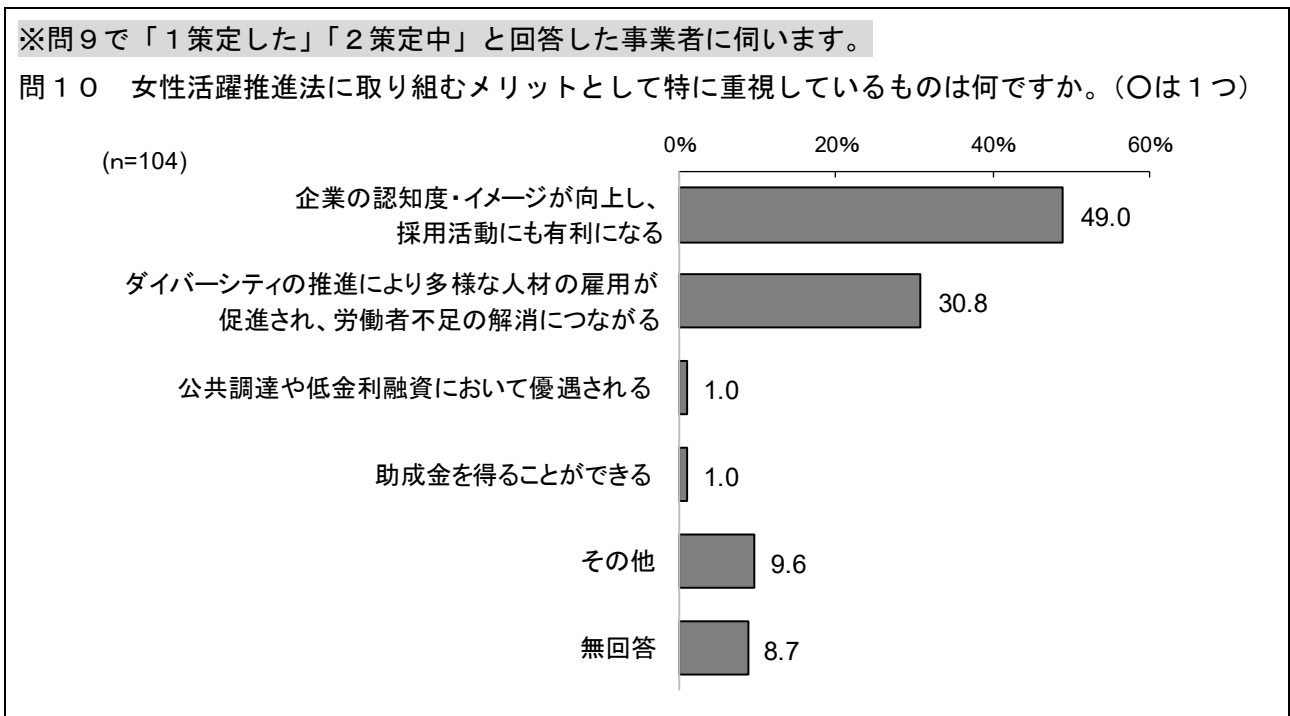
従業員規模別でみると、「策定した」との回答は、『10人以下』3.0%、『11～20人』13.0%、『21～100人』13.0%、『101人以上』70.2%と、『101人以上』の事業所がと突出して高くなっています。また、『10人以下』の事業所では『今後も策定するつもりはない・策定する計画はない』との回答が5割を占めています。

【女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定状況】（業種別）（％）

	調査数 (件)	策定した	策定中	検討中	はは今 はない ないも ・策定 する する 計 画 つもり	無 回 答
全 体	606	13.9	3.3	43.4	37.1	2.3
建設業	88	6.8	3.4	38.6	47.7	3.4
運輸業	45	4.4	4.4	62.2	28.9	-
卸・小売業	75	10.7	4.0	50.7	33.3	1.3
金融・保険業	7	57.1	-	14.3	28.6	-
紙・パルプ等製造業	45	31.1	4.4	40.0	24.4	-
紙・パルプ以外の製造業	99	21.2	2.0	45.5	29.3	2.0
情報通信業	4	25.0	-	75.0	-	-
飲食店・宿泊業	23	8.7	-	52.2	30.4	8.7
医療・福祉業	73	9.6	1.4	37.0	49.3	2.7
サービス業	63	14.3	9.5	41.3	31.7	3.2
教育・学習支援業	2	-	-	-	50.0	50.0
複合サービス業	4	-	-	100.0	-	-
その他	52	11.5	-	36.5	51.9	-

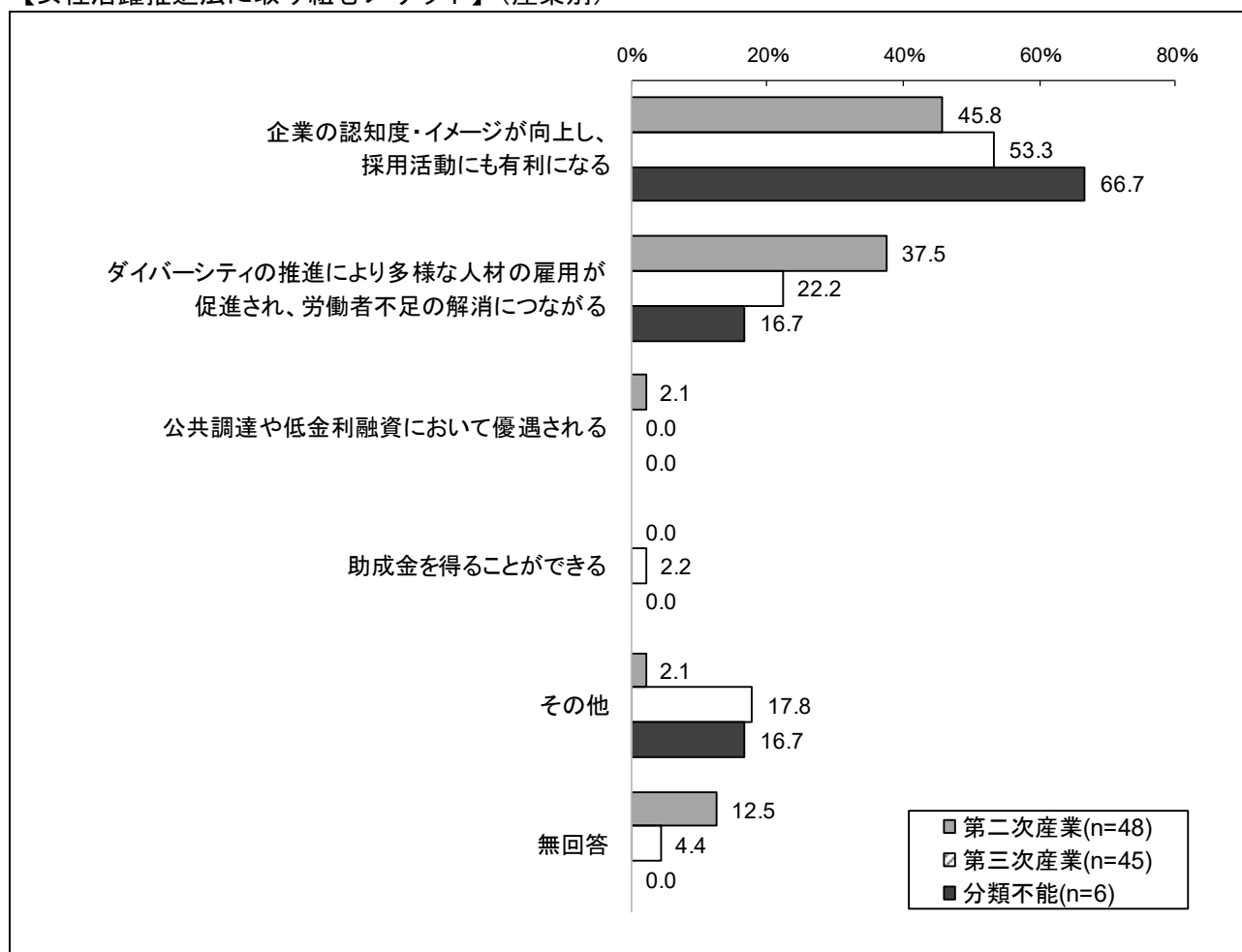
業種別でみると、「策定した」との回答は『金融・保険業』で57.1％と高くなっています。一方で、「今後も策定するつもりはない・策定する計画はない」との回答は『建設業』、『医療・福祉業』で約5割と高くなっています。

19 ◇女性活躍推進法に取り組むメリット



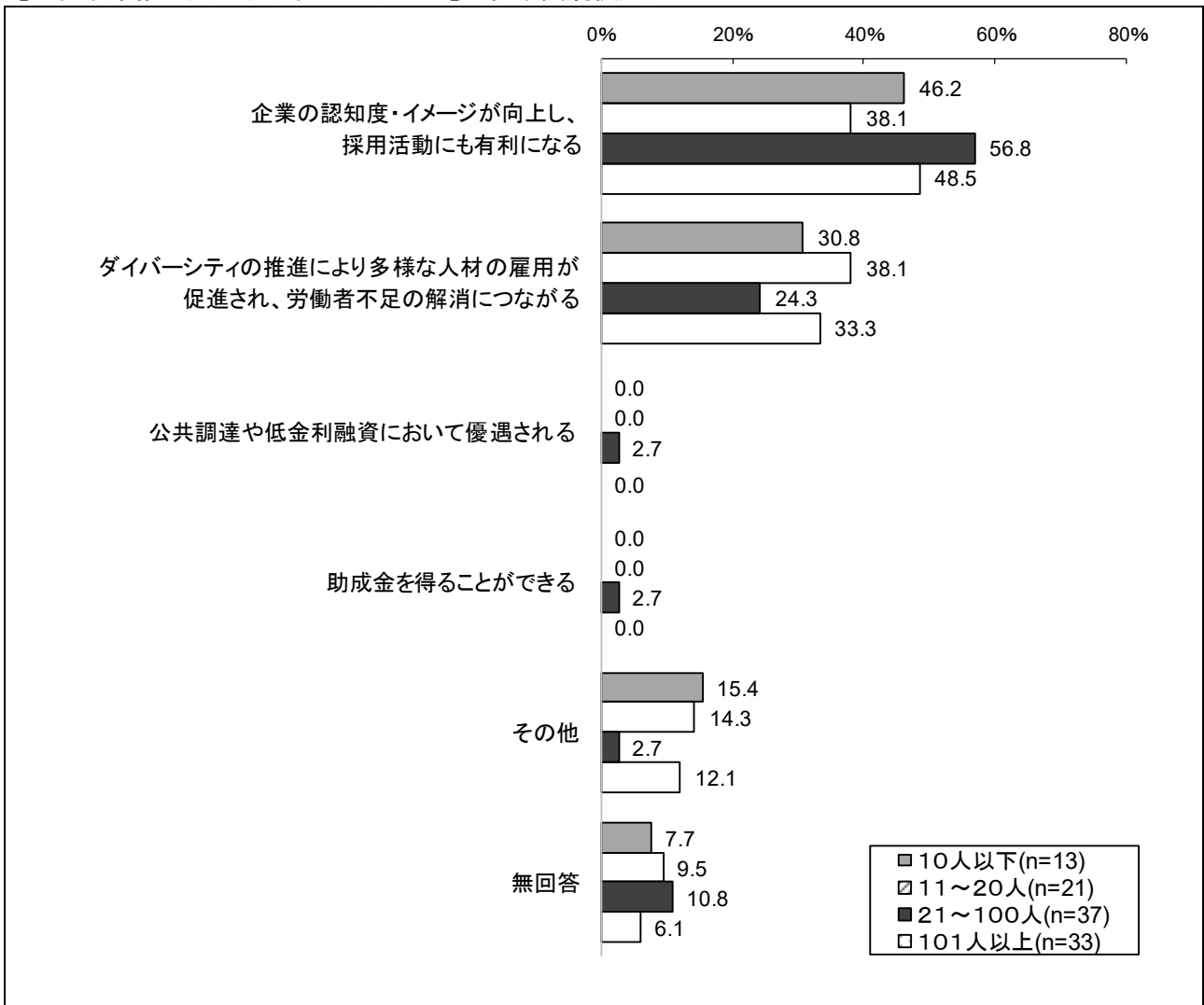
女性活躍推進法に取り組むメリットとして特に重視しているものは、「企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる」49.0%が最も高く、次いで「ダイバーシティの推進により多様な人材の雇用が促進され、労働者不足の解消につながる」30.8%となっています。

【女性活躍推進法に取り組むメリット】（産業別）



産業別で見ると、「企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる」は『第二次産業』より『第三次産業』の方が高く、「ダイバーシティの推進により多様な人材の雇用が促進され、労働者不足の解消につながる」は『第三次産業』より『第二次産業』の方が高くなっています。

【女性活躍推進法に取り組むメリット】（従業員規模別）



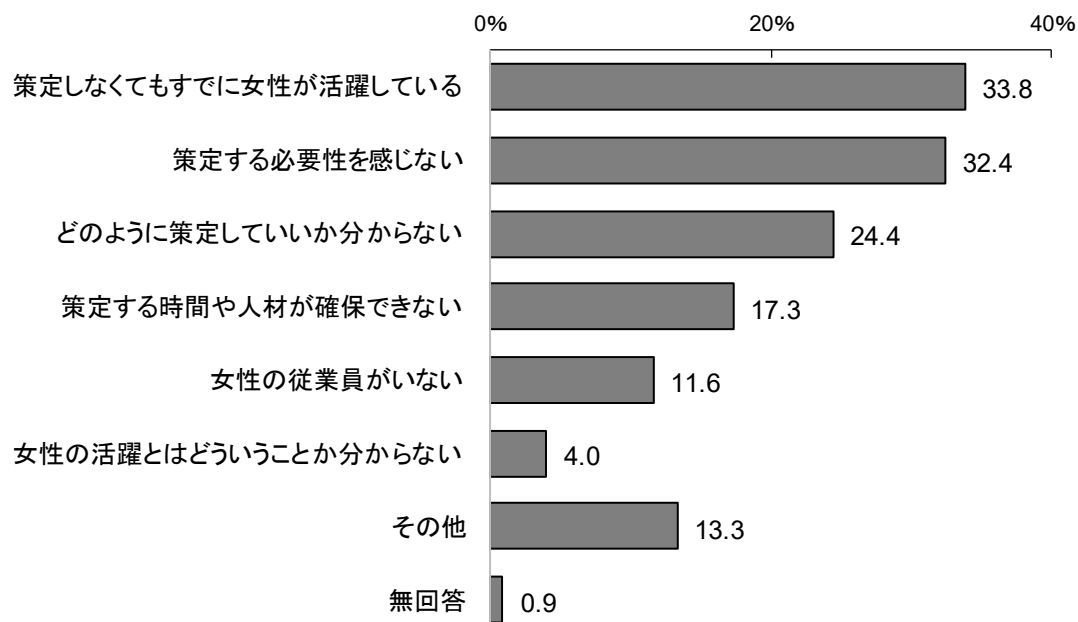
従業員規模別で見ると、「企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる」は『10人以下』と『21人以上』で最も高くなっています。『11～20人』では「企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる」と「ダイバーシティの推進により多様な人材の雇用が促進され、労働者不足の解消につながる」が最も高くなっています。

20 ◆一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由

問9 「4 今後も策定するつもりはない」と回答した事業者に伺います。

問11 策定するつもりがない理由はどのようなものがありますか。該当するものに○をつけてください。(○はいくつでも)

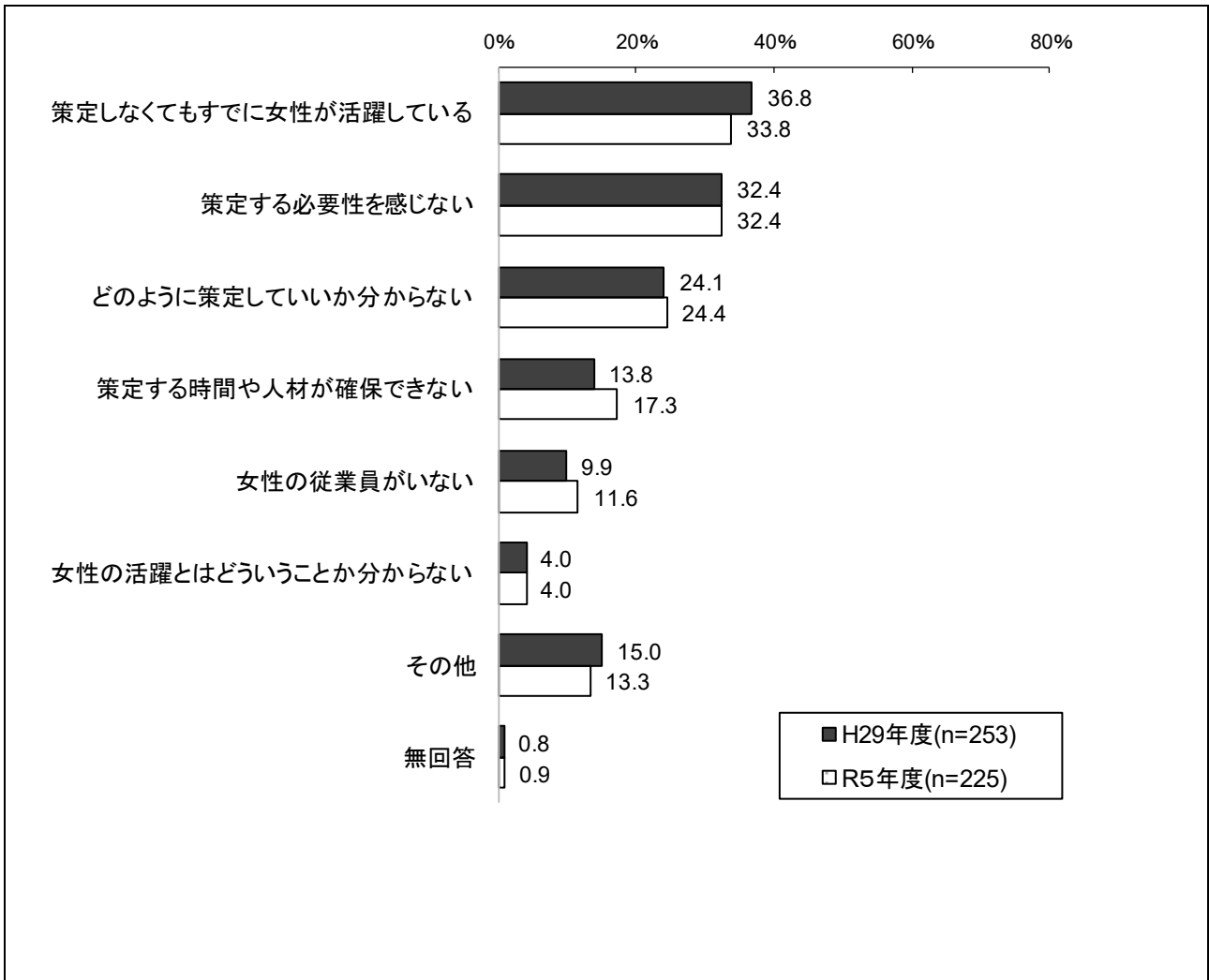
(n=225)



策定するつもりがない理由は、「策定しなくてもすでに女性が活躍している」33.8%が最も高く、次いで「策定する必要性を感じない」32.4%、「どのように策定していいかわからない」24.4%などが高くなっています。

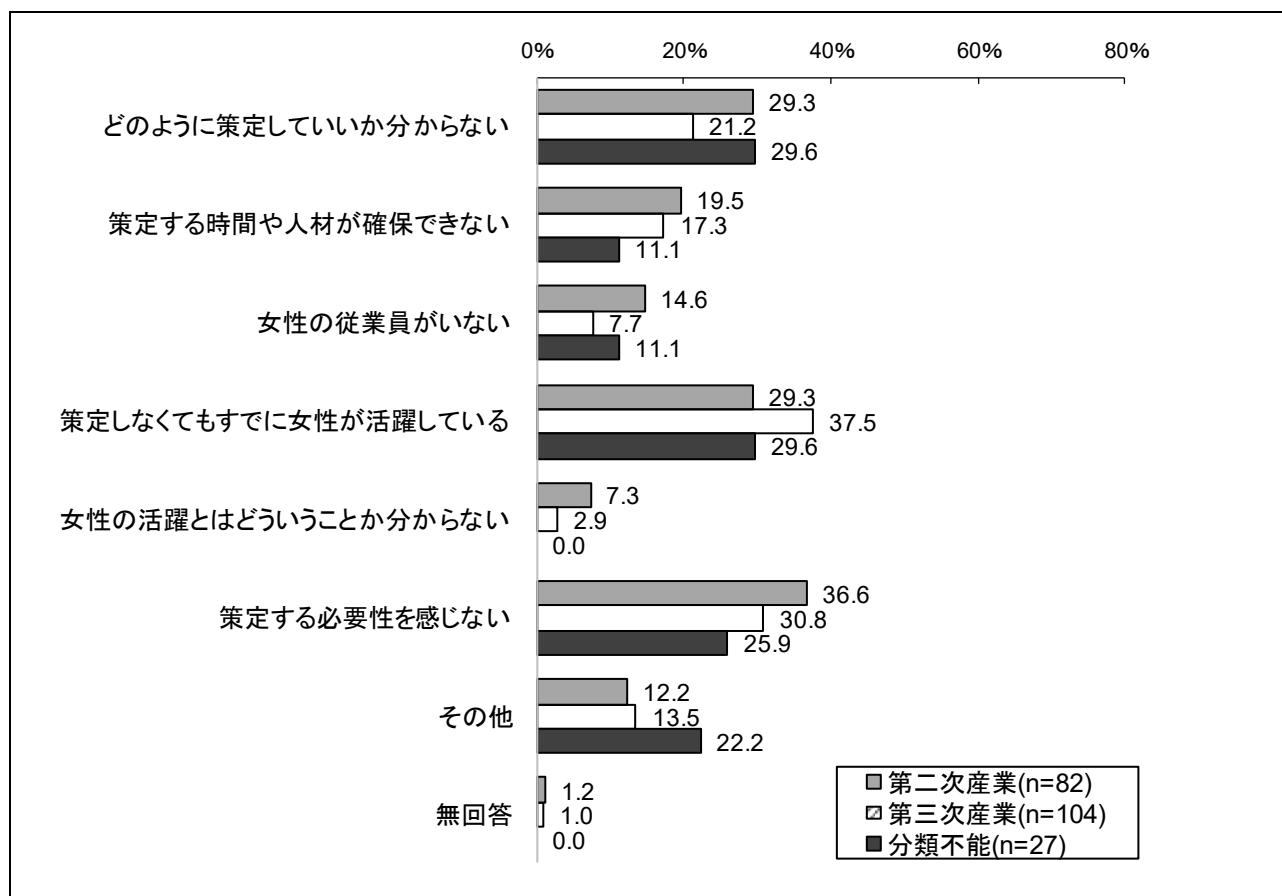
Ⅲ 調査結果

【一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由】（経年比較）



策定するつもりがない理由を平成29年度と比べてみると、「どのように策定していいか分からない」「策定する時間や人材が確保できない」「女性の従業員がいない」は増えています。「策定しなくてもすでに女性が活躍している」は減少しています。

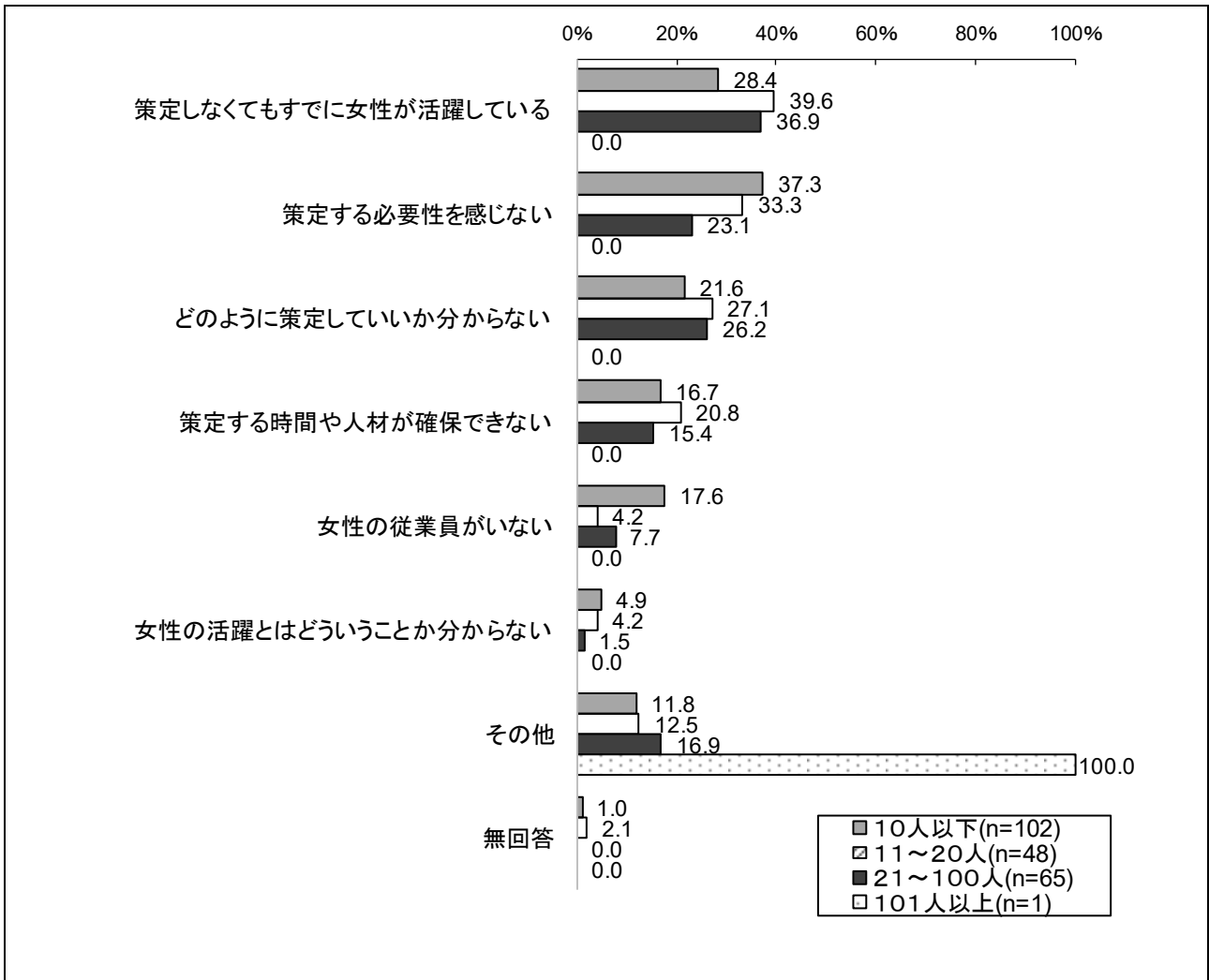
【一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由】（産業別）



産業別で見ると、『第二次産業』では「策定する必要性を感じない」36.6%が最も高く、「どのように策定していいかわからない」「策定しなくてもすでに女性が活躍している」29.3%が高い傾向にあり、『第三次産業』では「策定しなくてもすでに女性が活躍している」37.5%が最も高く、次いで「策定する必要性を感じない」30.8%となっています。

Ⅲ 調査結果

【一般事業主行動計画を策定するつもりがない理由】（従業員規模別）



従業員規模別で見ると、「策定しなくてもすでに女性が活躍している」との回答は、『11～20人』39.6%、『21～100人』36.9%と高くなっています。

一方で、「策定する必要性を感じない」との回答は、『10人以下』37.3%、『11～20人』33.3%、『21～100人』23.1%と従業員規模が大きいほど低くなる傾向になっています。

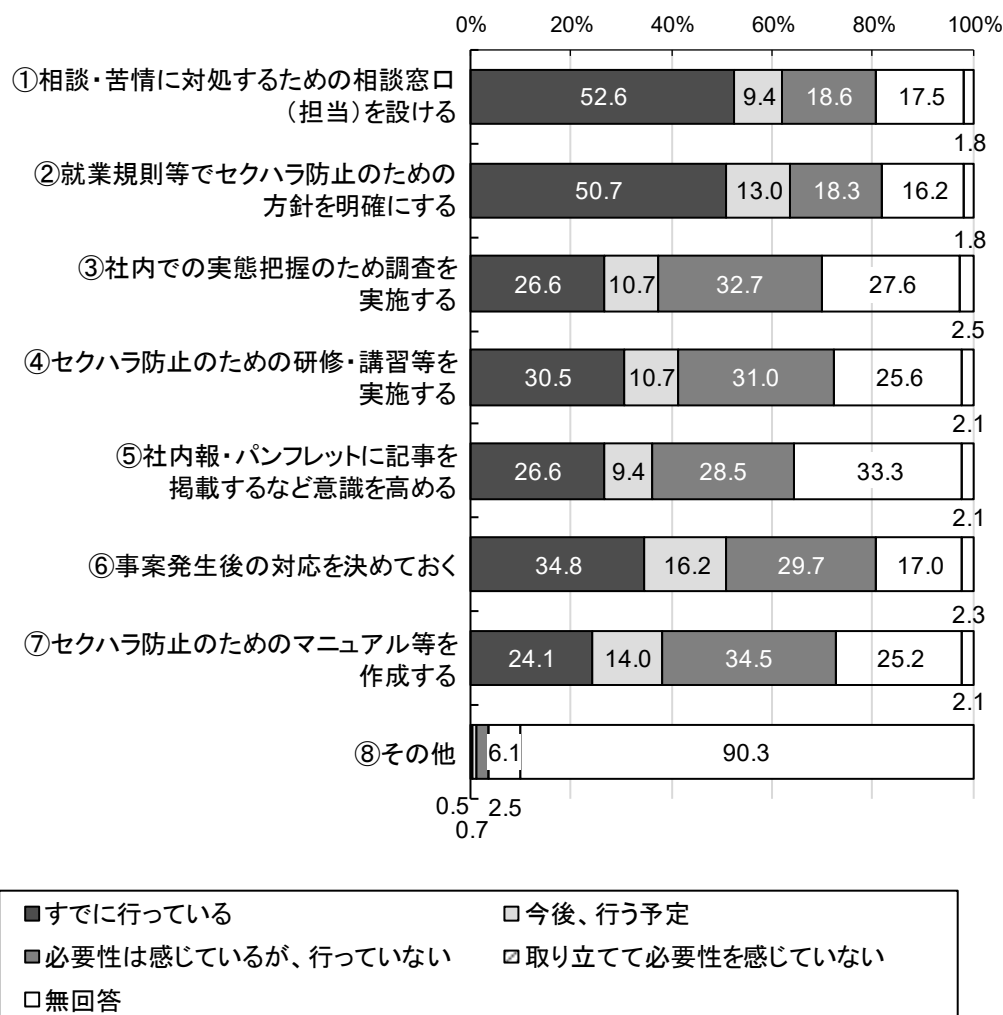
【ハラスメント・誰もが働きやすい職場づくりについて】

2.1 ☆セクシュアル・ハラスメントについて

問12 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）、パワー・ハラスメント（以下パワハラ）に関する取り組みを行っていますか。（それぞれ〇は1つつつ）

【セクシュアル・ハラスメント】

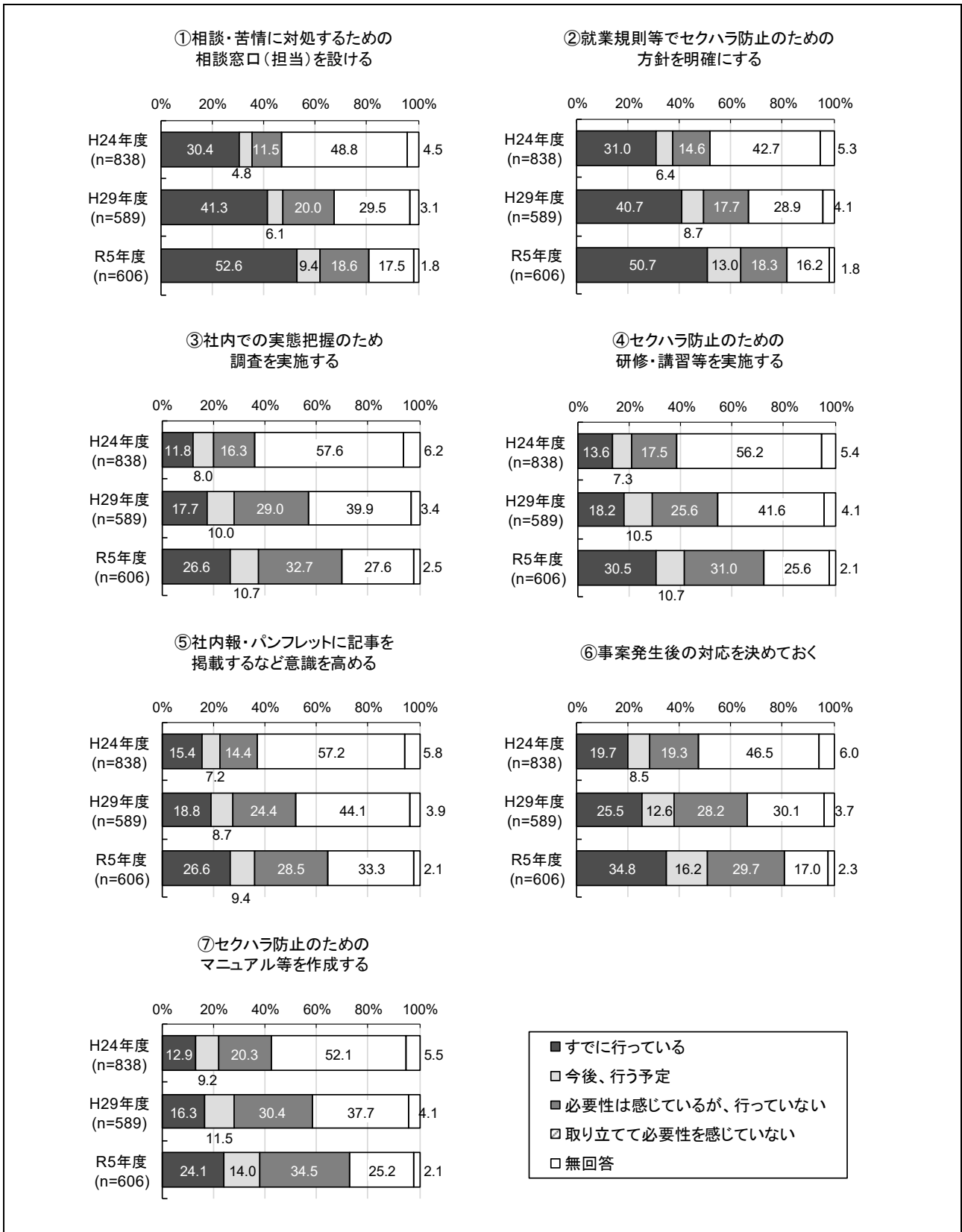
(n=606)



セクシュアル・ハラスメントに関する事業所の取り組みについては、『すでにしている』では、「相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける」52.6%、「就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする」50.7%が高くなっています。

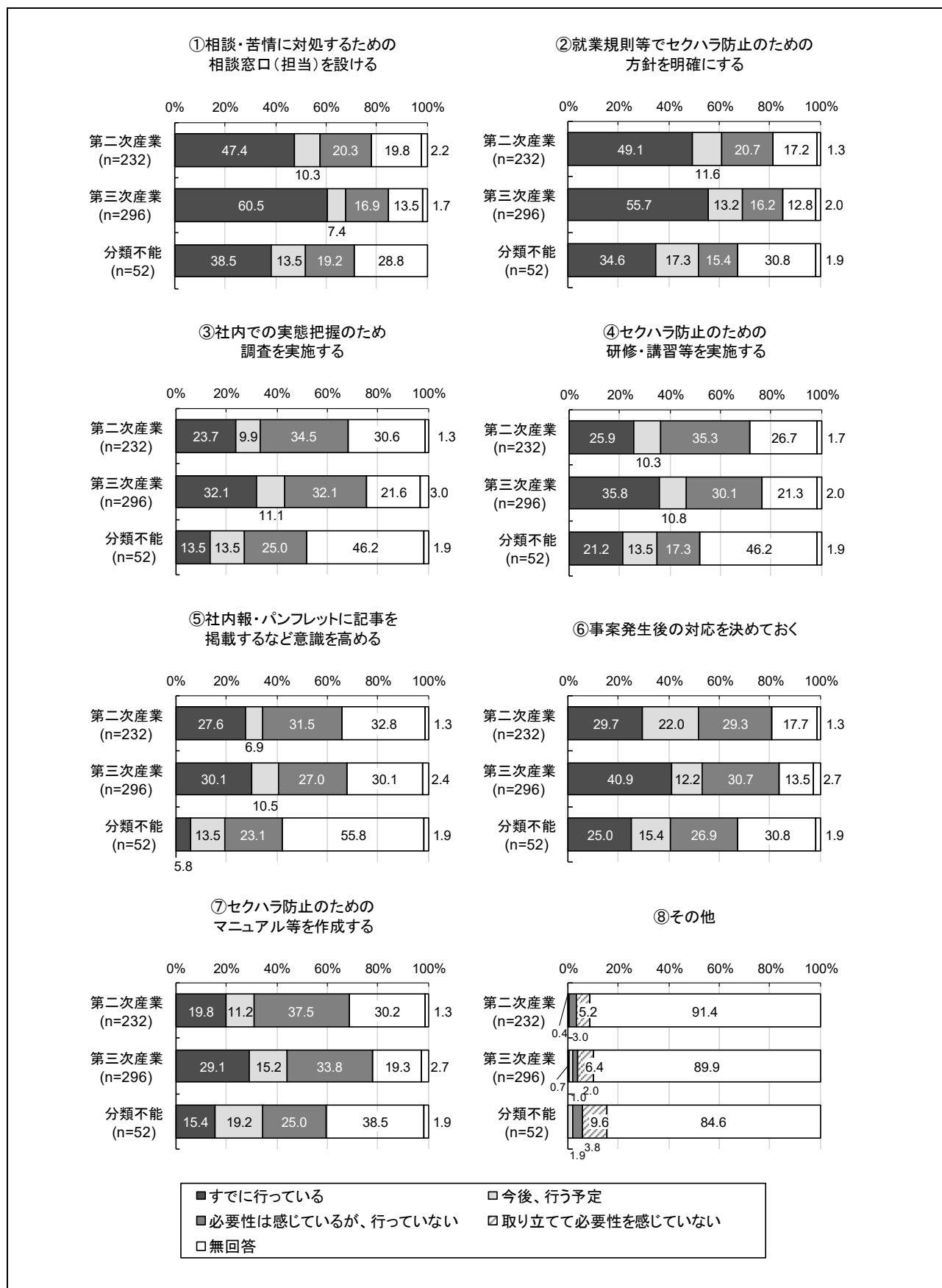
『今後、行う予定』では、「事案発生後の対応を決めておく」と「セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する」が高く、『必要性を感じているが、行っていない』では、「セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する」と「社内での実態把握のための調査を実施する」が高くなっています。

【セクシュアル・ハラスメント】（経年比較）



セクシュアル・ハラスメントに関する取組みについて経年比較でみると、各項目とも「すでに行っている」の割合が増加しています。特に、「相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設ける」と「就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする」「セクハラ防止のための研修・講習等を実施する」の割合は約10ポイント増加しています。

【セクシュアル・ハラスメント】（産業別）



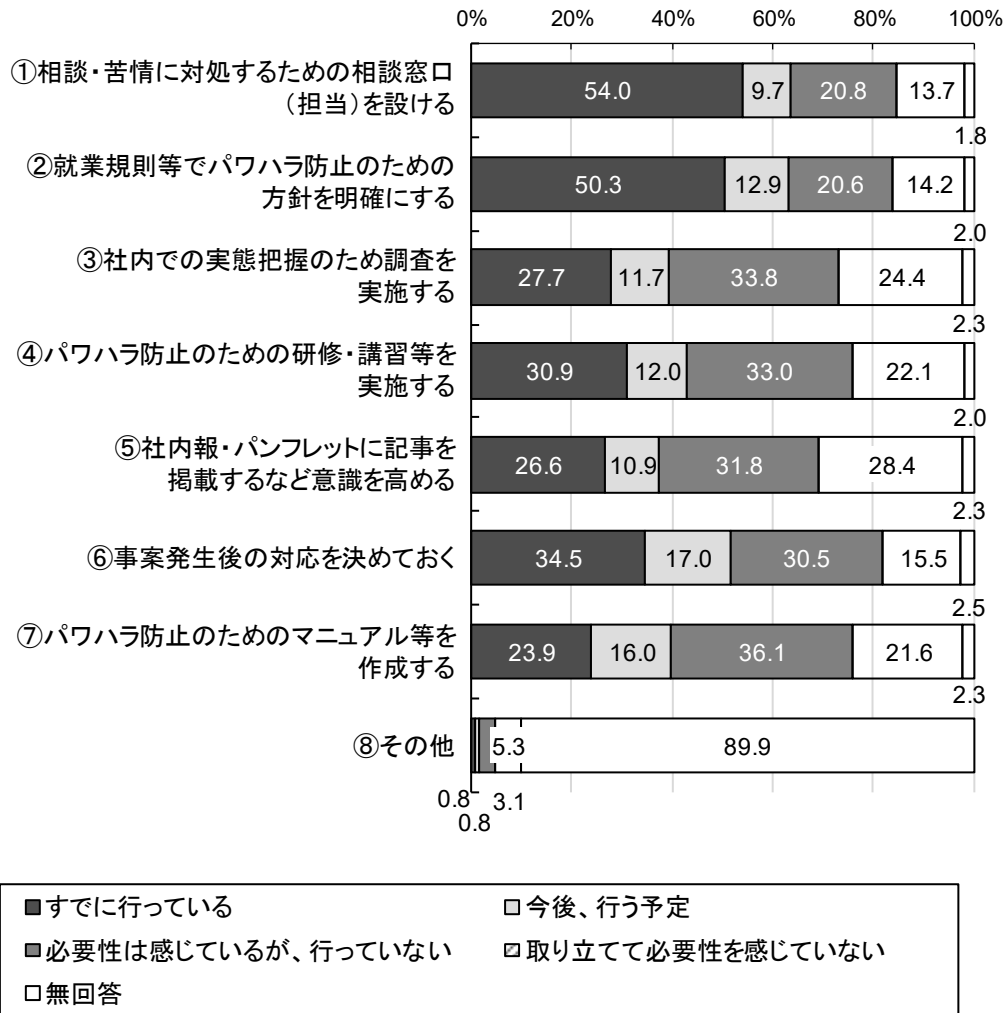
産業別でみると、各項目で「すでに行っている」との回答は、『第三次産業』が『第二次産業』を上回っています。

2.2 ◆パワー・ハラスメントについて

問12 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）、パワー・ハラスメント（以下パワハラ）に関する取り組みを行っていますか。（それぞれ〇は1つずつ）

【パワー・ハラスメント】

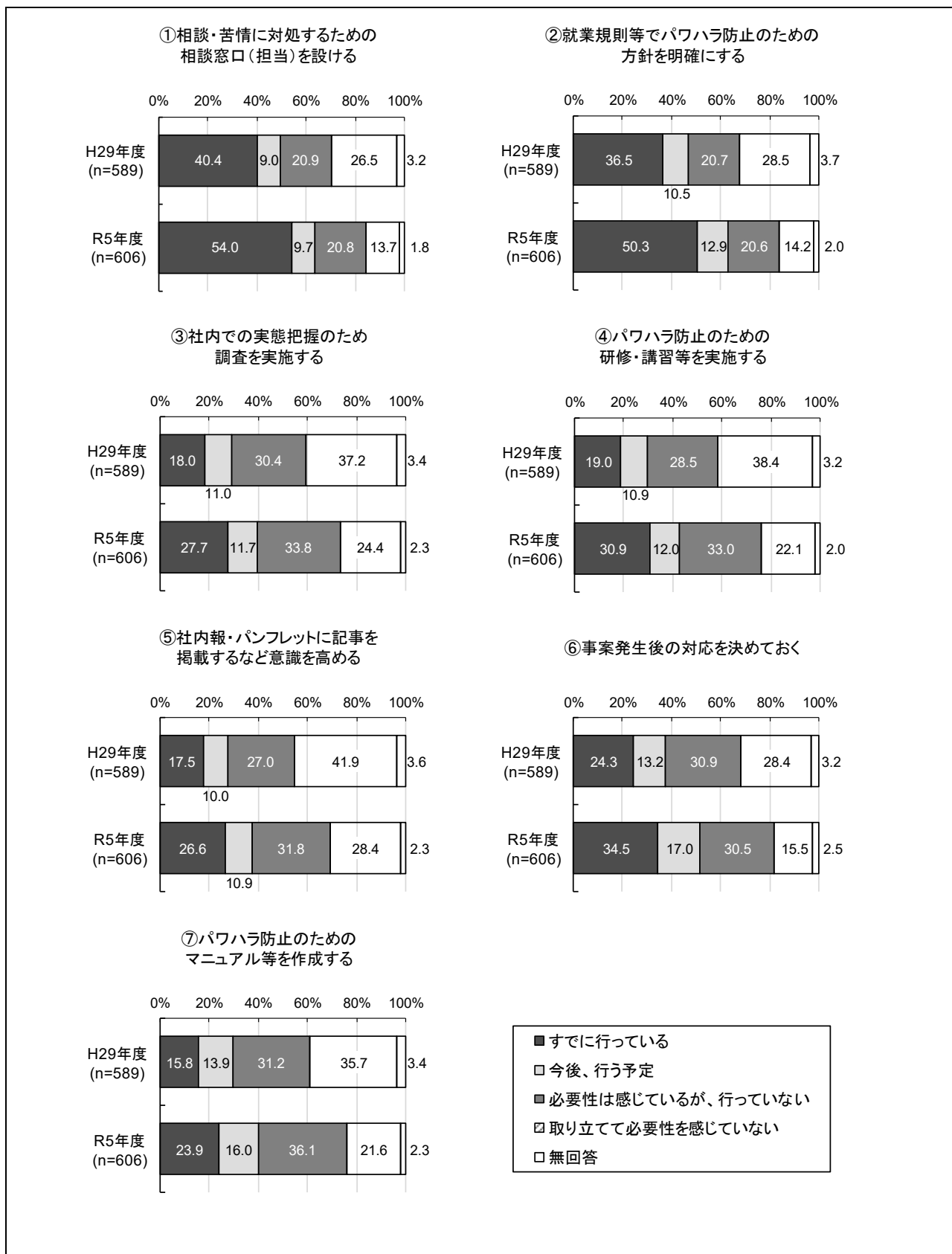
(n=606)



パワー・ハラスメントに関する事業所の取り組みについては、『すでに行っている』では、「相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける」54.0%、「就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする」50.3%が高くなっています。

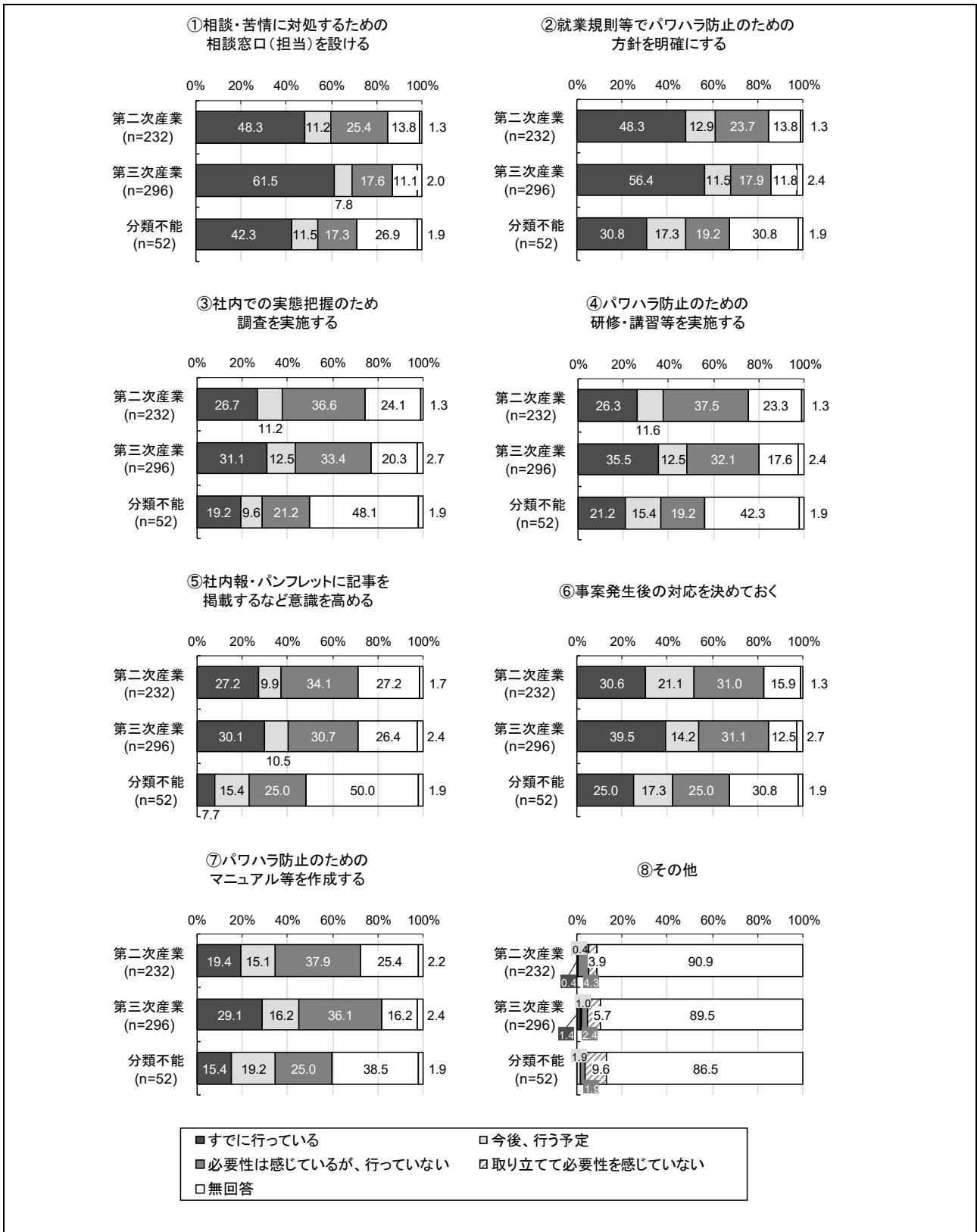
『今後、行う予定』では、「事案発生後の対応を決めておく」と「パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する」が高く、『必要性を感じているが、行っていない』では、「パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する」と「社内での実態把握のための調査を実施する」が高くなっています。

【パワー・ハラスメント】（経年比較）



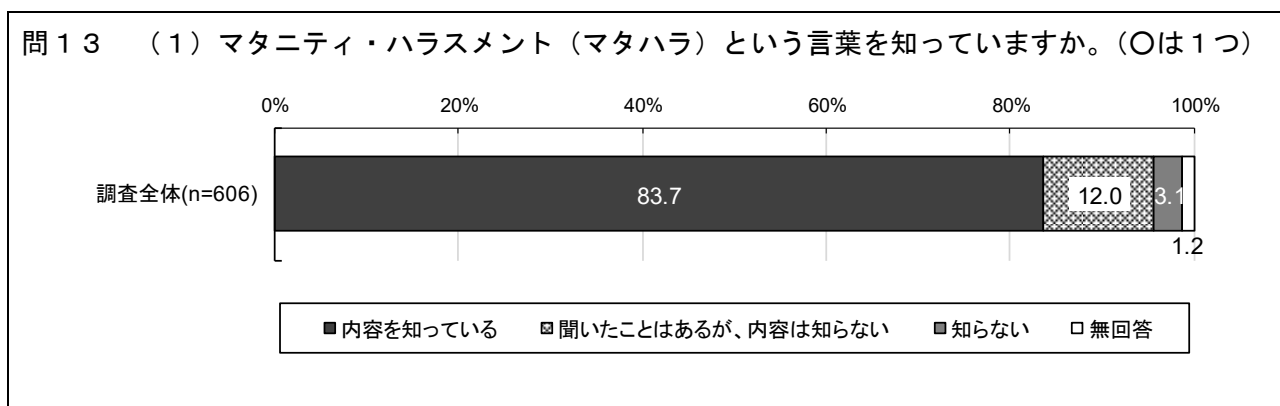
パワー・ハラスメントに関する事業所の取り組みについて平成29年度と比べてみると、各項目で「すでに行っている」の割合が増加しています。「相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設ける」と「就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする」の割合は約14ポイント増加しています。

【パワー・ハラスメント】（産業別）



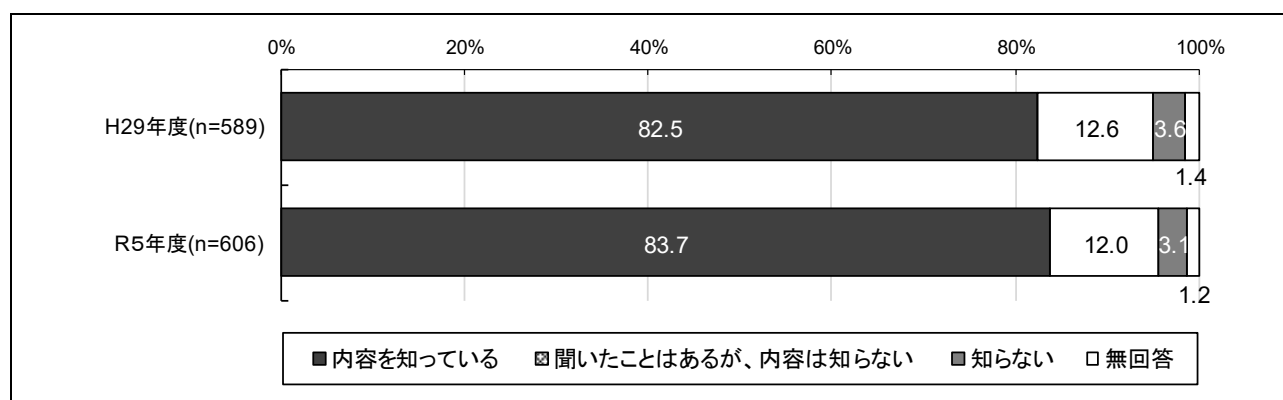
産業別で見ると、セクハラに関する取り組み同様、各項目で「すでに行っている」との回答は、『第三次産業』が『第二次産業』を上回っています。

2.3 ◆ マタニティ・ハラスメントの認知度



マタニティ・ハラスメントの認知度は、「内容を知っている」83.7%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」12.0%で、2つを合わせた“認知度”は95.7%となっています。

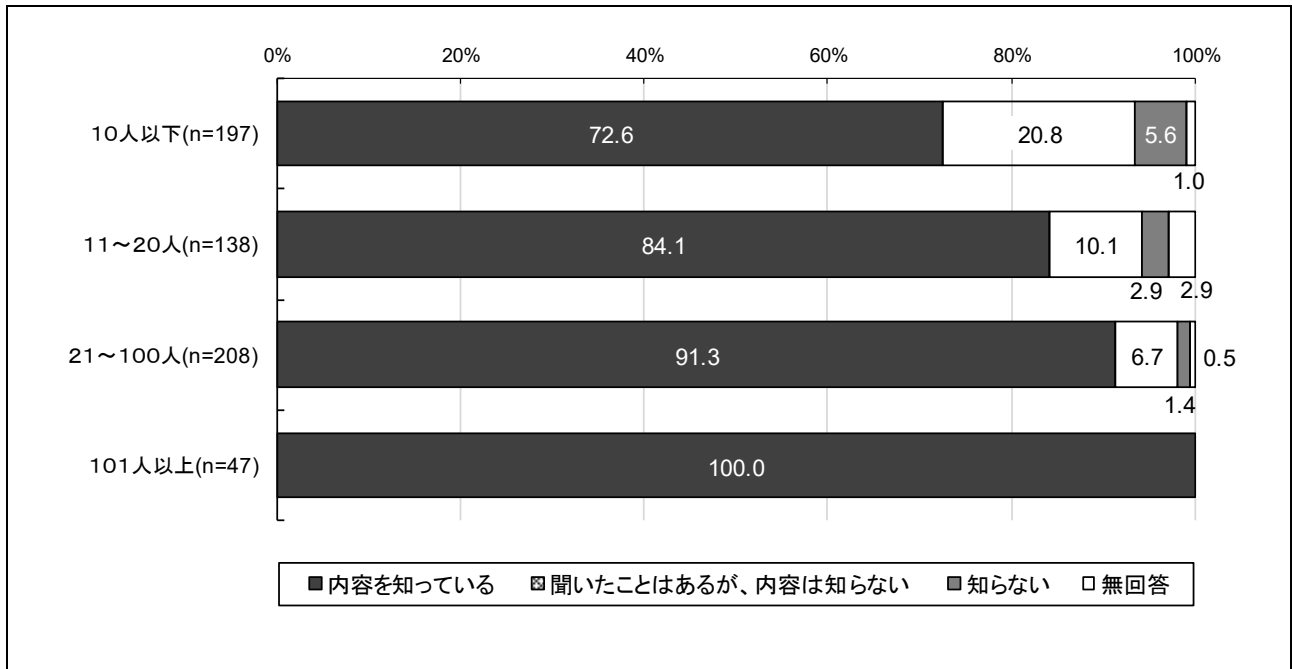
【マタニティ・ハラスメントの認知度】（経年比較）



マタニティ・ハラスメントの認知度について平成29年度と比べてみると、「内容を知っている」との回答は、1.2ポイント増えています。

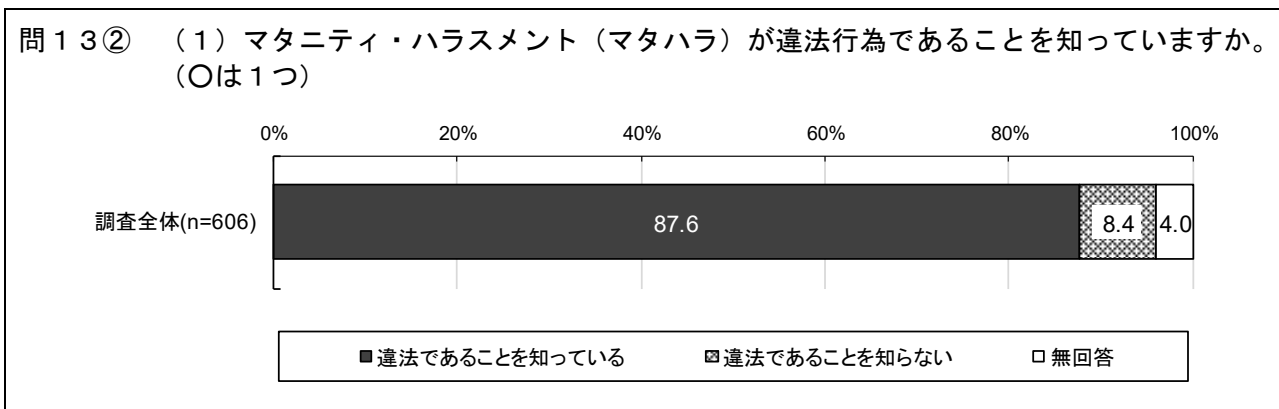
Ⅲ 調査結果

【マタニティ・ハラスメントの認知度】（従業員規模別）



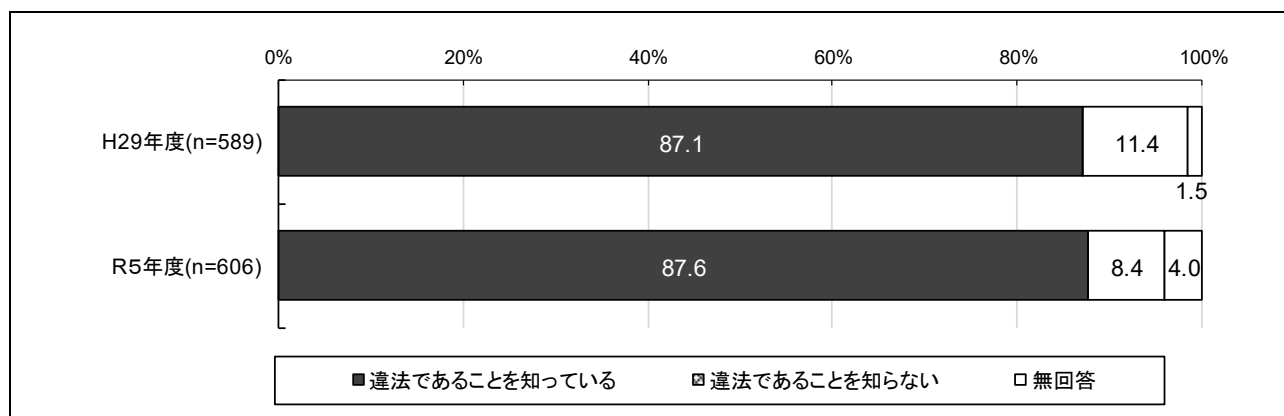
従業員規模別でみると、「内容を知っている」との回答は『10人以下』72.6%、『11～20人』84.1%、『21～100人』91.3%、『101人以上』100.0%と、従業員規模が大きくなる傾向になっています。

2.4 ◆マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度



マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度については、「違法であることを知っている」が87.6%を占めています。

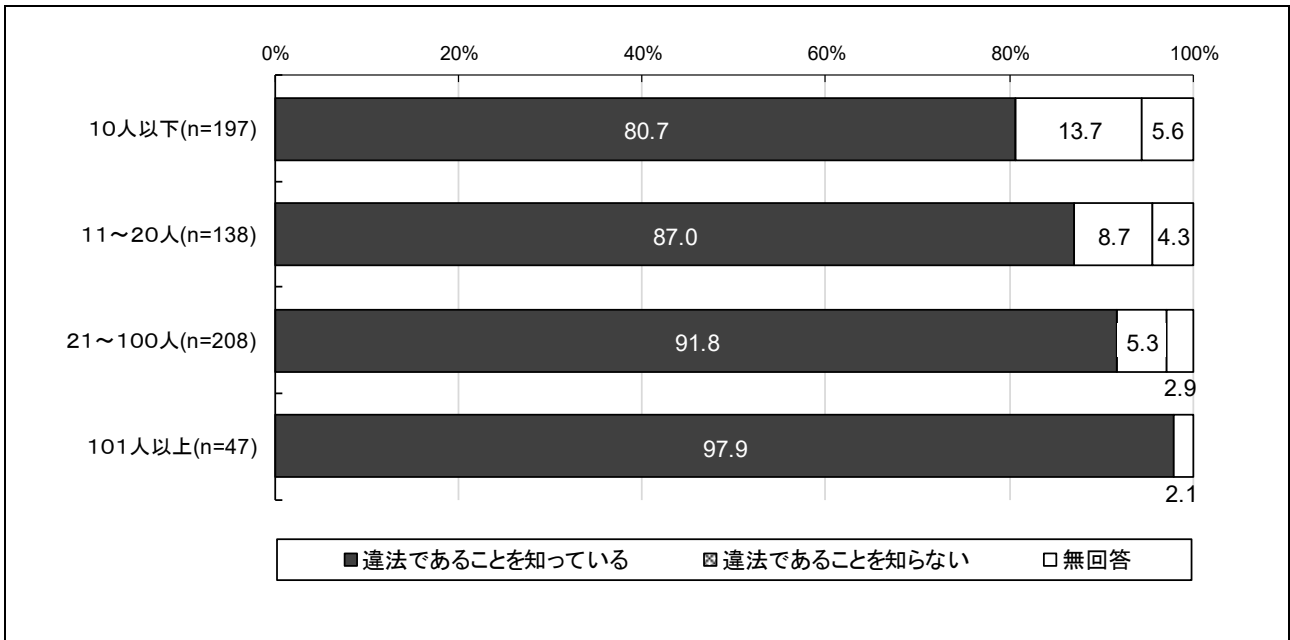
【マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度】（経年比較）



マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度について平成29年度と比べてみると、「違法であることを知っている」は0.5ポイント増えています。

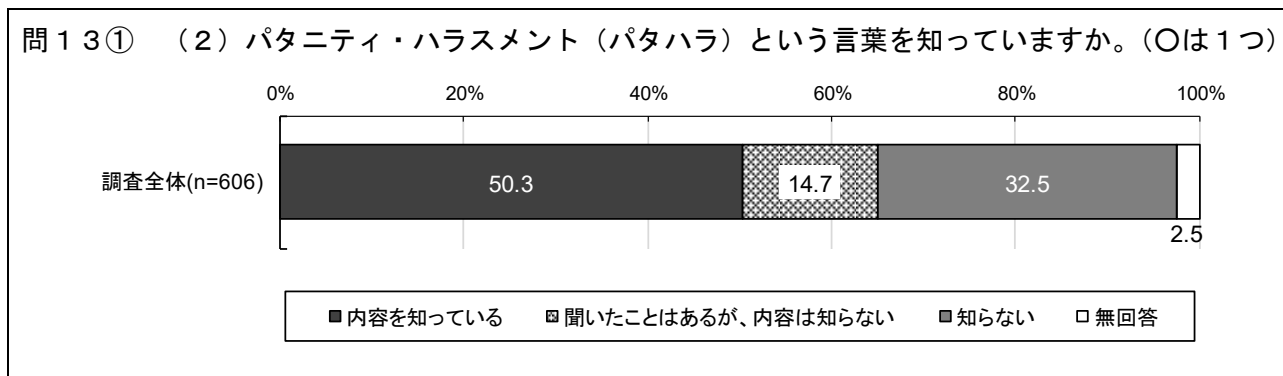
Ⅲ 調査結果

【マタニティ・ハラスメントの違法性の認知度】（従業員規模別）



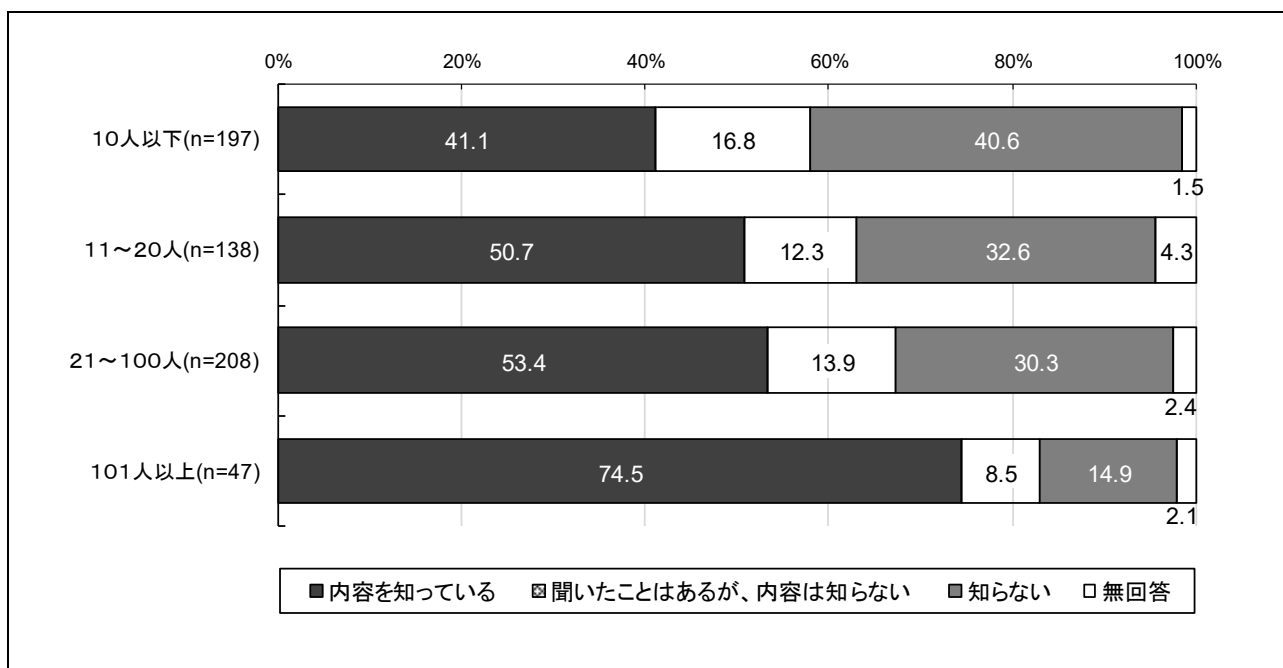
従業員規模別でみると、「違法であることを知っている」との回答は『10人以下』80.7%、『11~20人』87.0%、『21~100人』91.8%、『101人以上』97.9%と、従業員規模の大小にかかわらず、高い割合となっています。

25 ◇パタニティ・ハラスメントの認知度



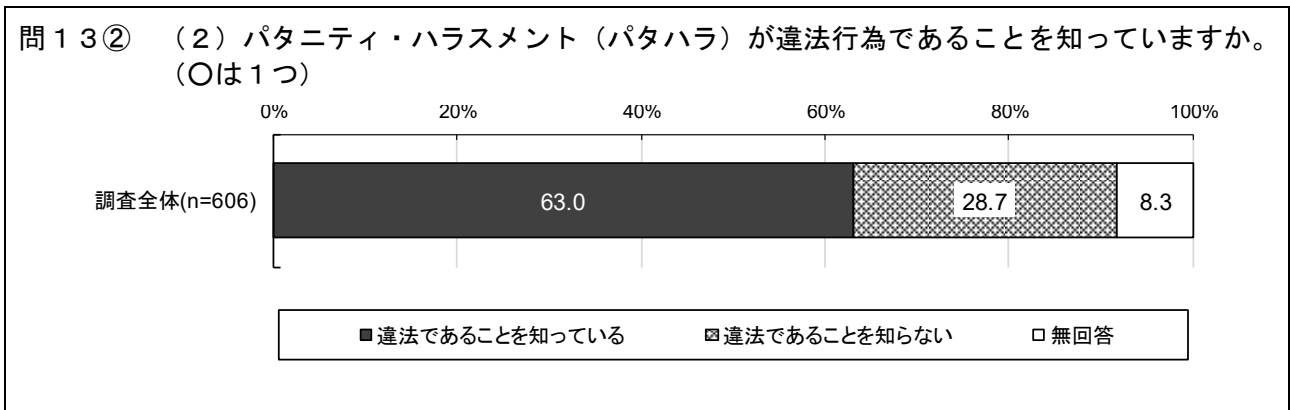
パタニティ・ハラスメントの認知度は、「内容を知っている」50.3%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」14.7%で、2つを合わせた“認知度”は65.0%となっています。

【パタニティ・ハラスメントについて】(従業員規模別)



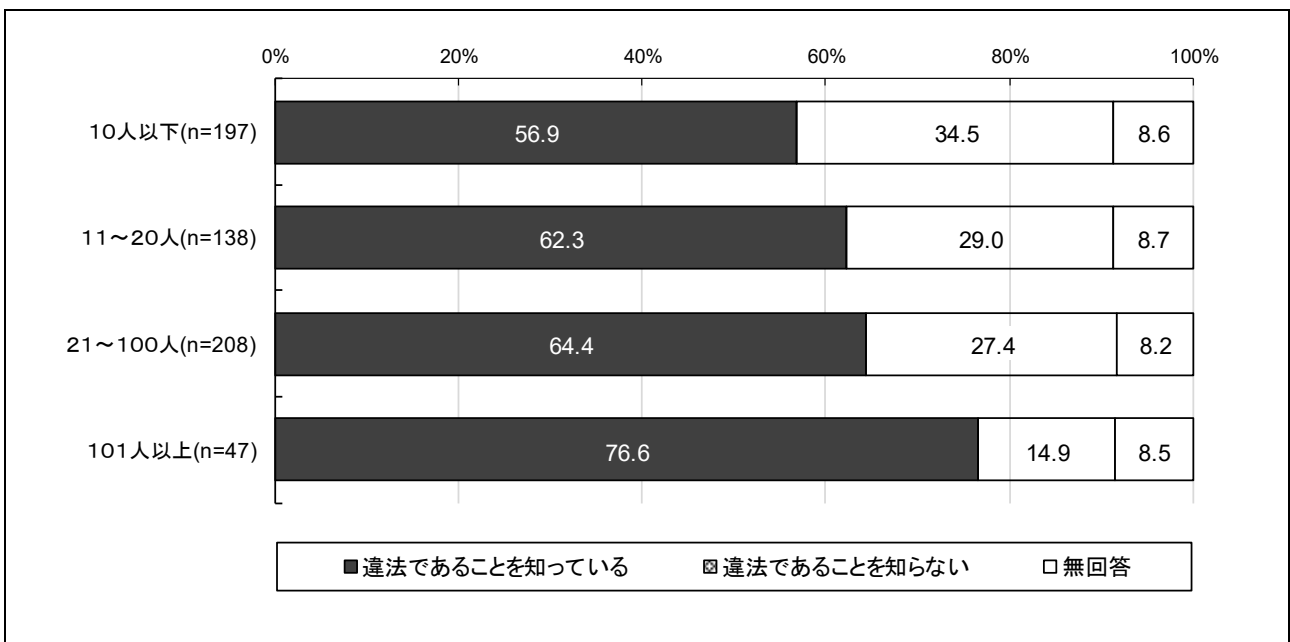
従業員規模別でみると、「内容を知っている」との回答は、『10人以下』41.1%、『11~20人』50.7%、『21~100人』53.4%、『101人以上』74.5%と、従業員規模が大きくなるほど、高い割合となっています。

2.6 ◇パタニティ・ハラスメントの違法性の認知度



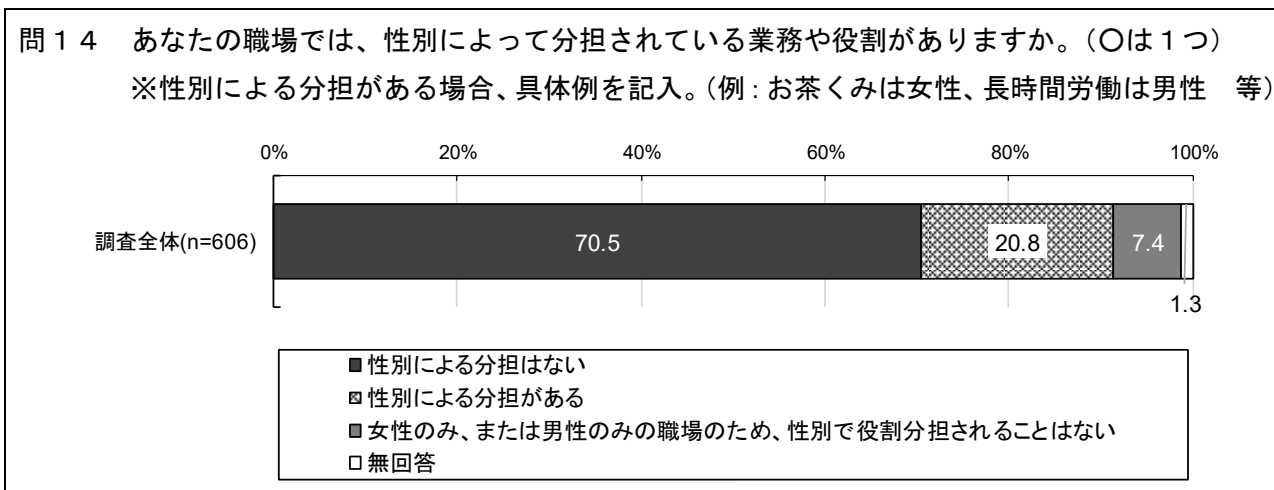
パタニティ・ハラスメントの違法性の認知度については、「違法であることを知っている」が63.0%となっています。

【パタハラの違法性について】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「違法であることを知っている」との回答は『10人以下』56.9%、『11～20人』62.3%、『21～100人』64.4%、『101人以上』76.6%と、従業員規模が大きくなると、高くなる傾向になっています。

2.7 ◇性別による役割分担業務



性別によって分担されている業務や役割があるかについては、「性別による分担はない」が70.5%となっています。

【性別による分担がある場合の具体例】

[男性]

- ・ 現場作業、肉体労働、力仕事（41件）
- ・ 機械オペレーター（9件）
- ・ 交代勤務、長時間労働（時間外労働含む）、当直・宿直（7件）
- ・ 営業（3件）
- ・ 有機溶剤取扱業務（母性保護のため、女性は就業できない）（1件）

[女性]

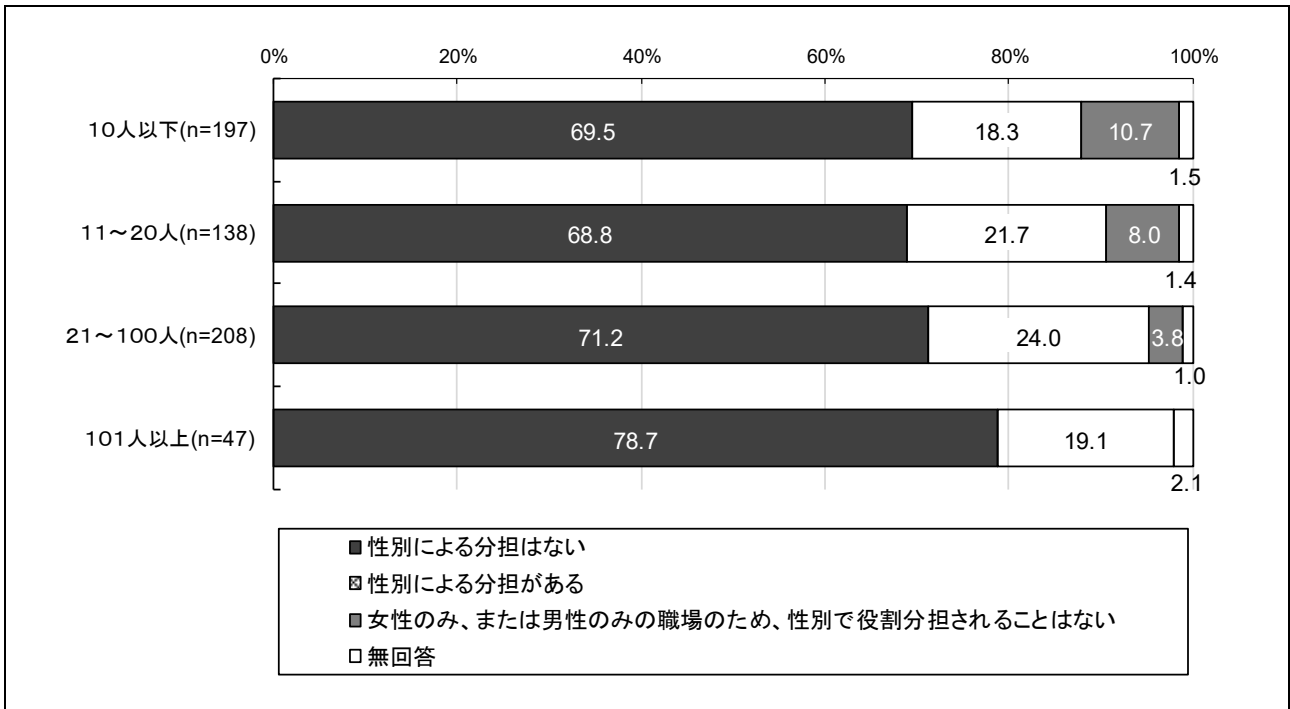
- ・ 接客、お茶くみ、食事の準備（42件）
- ・ 事務（23件）
- ・ 清掃、洗濯、片付け（15件）
- ・ 安全な作業、軽作業（8件）
- ・ 女性利用者の身体介護や介助（6件）
- ・ 利用者への更衣の説明（1件）

[その他]

- ・ 仕事の内容によって（2件）
- ・ 看護業務（1件）
- ・ 男性・女性それぞれに見方があるので、平等公平に対応できる。（1件）
- ・ 女性が多い職種（1件）
- ・ 女性しかいない職場（1件）
- ・ 女性はいない（1件）

Ⅲ 調査結果

【性別による役割分担業務について】（従業員規模別）



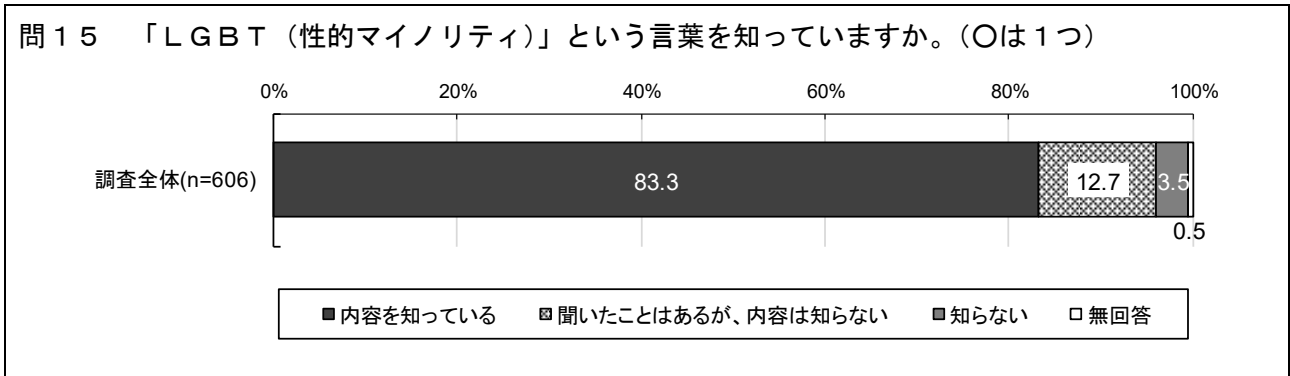
従業員規模別でみると、「性別による分担はない」との回答は『10人以下』69.5%、『11~20人』68.8%、『21~100人』71.2%、『101人以上』78.7%と、従業員規模の大小に関わらず、高い割合となっています。

【性別による役割分担業務について】（業種別）（％）

	調査数 (件)	い性別 による 分担は な	る性別 による 分担が あ	さめ性 れ、の る性 こと は別 ない 分 担	女性 のみ 、職 場、 また は男	無 回 答
全体	606	70.5	20.8	7.4	1.3	
建設業	88	46.6	36.4	12.5	4.5	
運輸業	45	77.8	11.1	11.1	-	
卸・小売業	75	84.0	13.3	2.7	-	
金融・保険業	7	100.0	-	-	-	
紙・パルプ等製造業	45	64.4	31.1	4.4	-	
紙・パルプ以外の製造業	99	65.7	27.3	6.1	1.0	
情報通信業	4	100.0	-	-	-	
飲食店・宿泊業	23	73.9	13.0	4.3	8.7	
医療・福祉業	73	71.2	15.1	12.3	1.4	
サービス業	63	77.8	19.0	3.2	-	
教育・学習支援業	2	100.0	-	-	-	
複合サービス業	4	50.0	50.0	-	-	
その他	52	80.8	15.4	3.8	-	

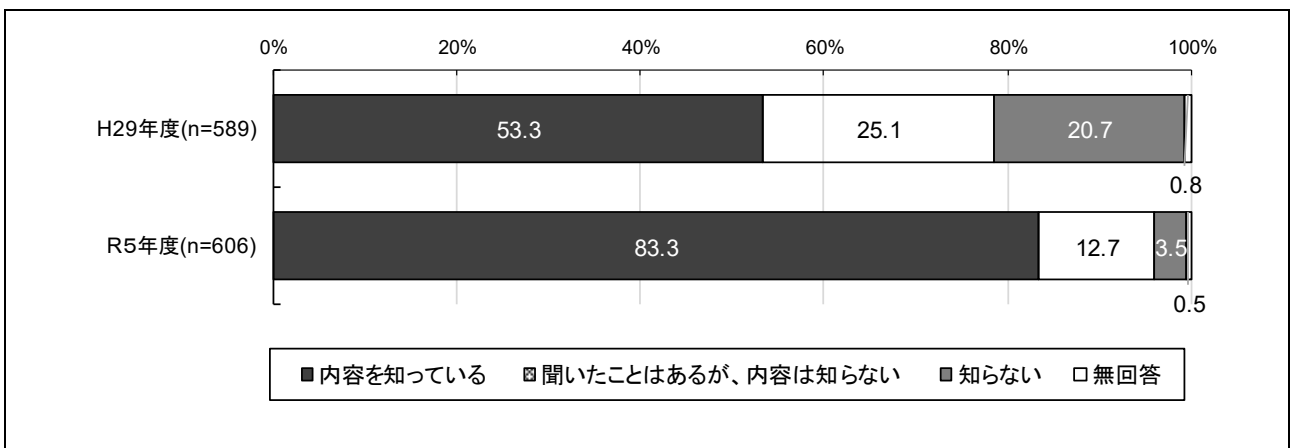
業種別でみると、「性別による分担はない」との回答はほとんどの業種で6割超と高くなっています。一方で、「性別による分担がある」との回答は『建設業』、『紙・パルプ等製造業』で3割と高くなっています。

28 ◆LGBT（性的マイノリティ）の認知度



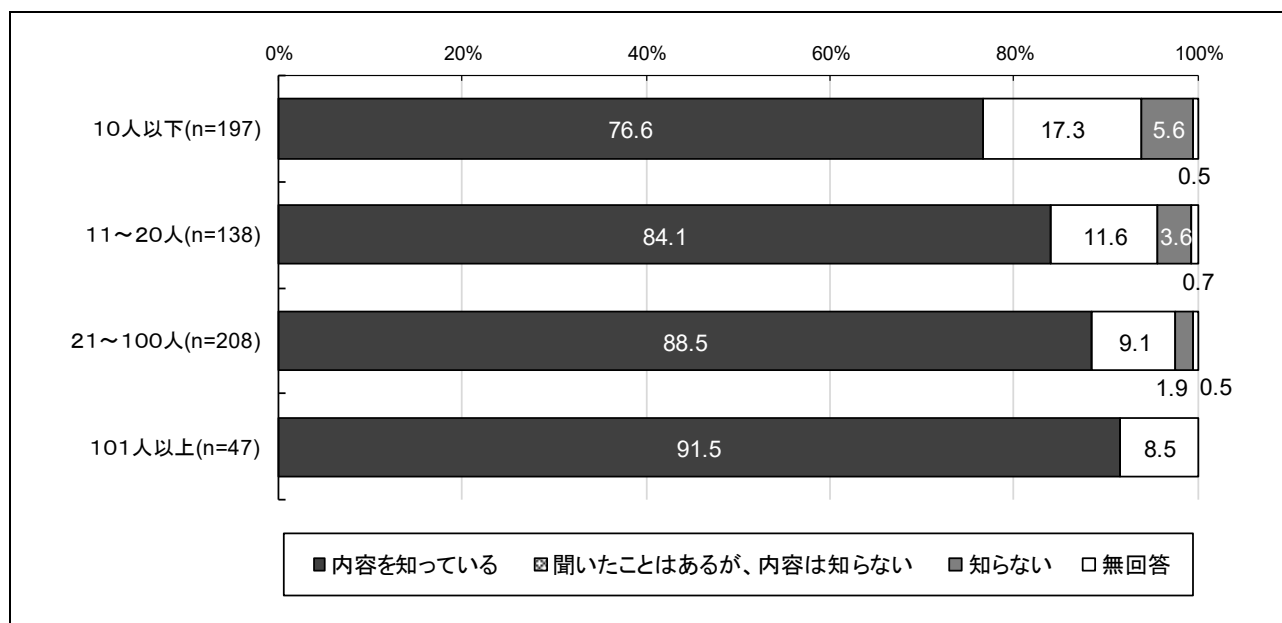
「LGBT（性的マイノリティ）」の認知度については、「内容を知っている」83.3%、「聞いた事はあるが、内容は知らない」12.7%で、2つを合わせた“認知度”は96.0%となっています。

【LGBT（性的マイノリティ）の認知度】（経年比較）



「LGBT（性的マイノリティ）」の認知度について平成29年度と比べてみると、「内容を知っている」は30ポイント増えています。

【LGBT（性的マイノリティ）の認知度】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「内容を知っている」との回答は、『10人以下』76.6%、『11～20人』84.1%、『21～100人』88.5%、『101人以上』91.5%と従業員規模が大きいくほど高くなる傾向にあります。

Ⅲ 調査結果

【LGBT（性的マイノリティ）の認知度】（業種別） (%)

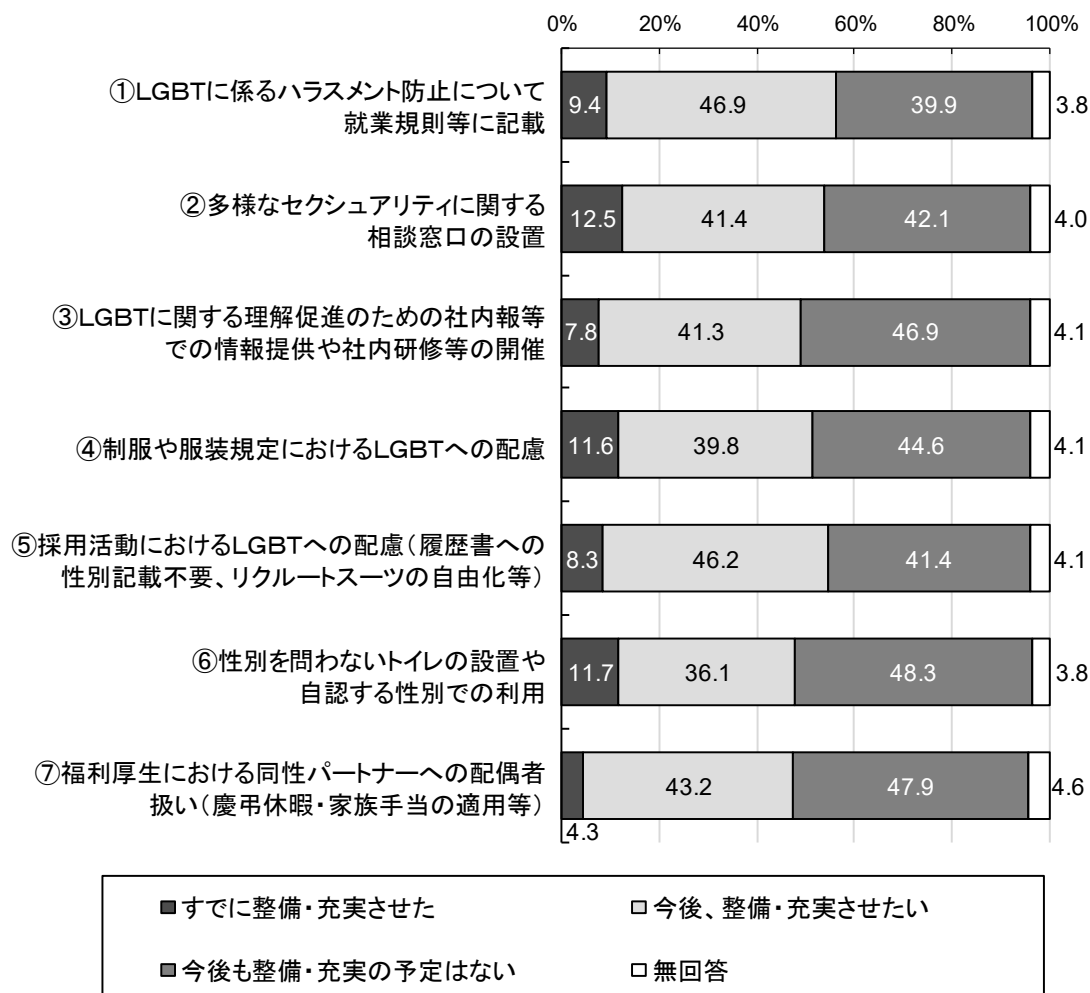
	調査数 (件)	内容を 知っている	が聞 、いた 内容 は知 らな い	知 ら な い	無 回 答
全 体	606	83.3	12.7	3.5	0.5
建設業	88	81.8	10.2	8.0	-
運輸業	45	75.6	20.0	4.4	-
卸・小売業	75	76.0	21.3	2.7	-
金融・保険業	7	100.0	-	-	-
紙・パルプ等製造業	45	95.6	4.4	-	-
紙・パルプ以外の製造業	99	88.9	11.1	-	-
情報通信業	4	75.0	25.0	-	-
飲食店・宿泊業	23	69.6	17.4	8.7	4.3
医療・福祉業	73	87.7	8.2	4.1	-
サービス業	63	85.7	12.7	1.6	-
教育・学習支援業	2	50.0	50.0	-	-
複合サービス業	4	100.0	-	-	-
その他	52	84.6	11.5	1.9	1.9

業種別でみると、「内容を知っている」との回答はどの業種も5割以上を占めおり、「知らない」との回答は1割未満となっています。サンプル数が少ない業種もありますが、『金融・保険業』『紙・パルプ等製造業』『紙・パルプ以外の製造業』『医療・福祉業』『サービス業』『建設業』で8割超と高く、『飲食店・宿泊業』ではやや低い傾向にあります。

29 ◇性的マイノリティの従業員が働きやすい職場環境の整備・充実

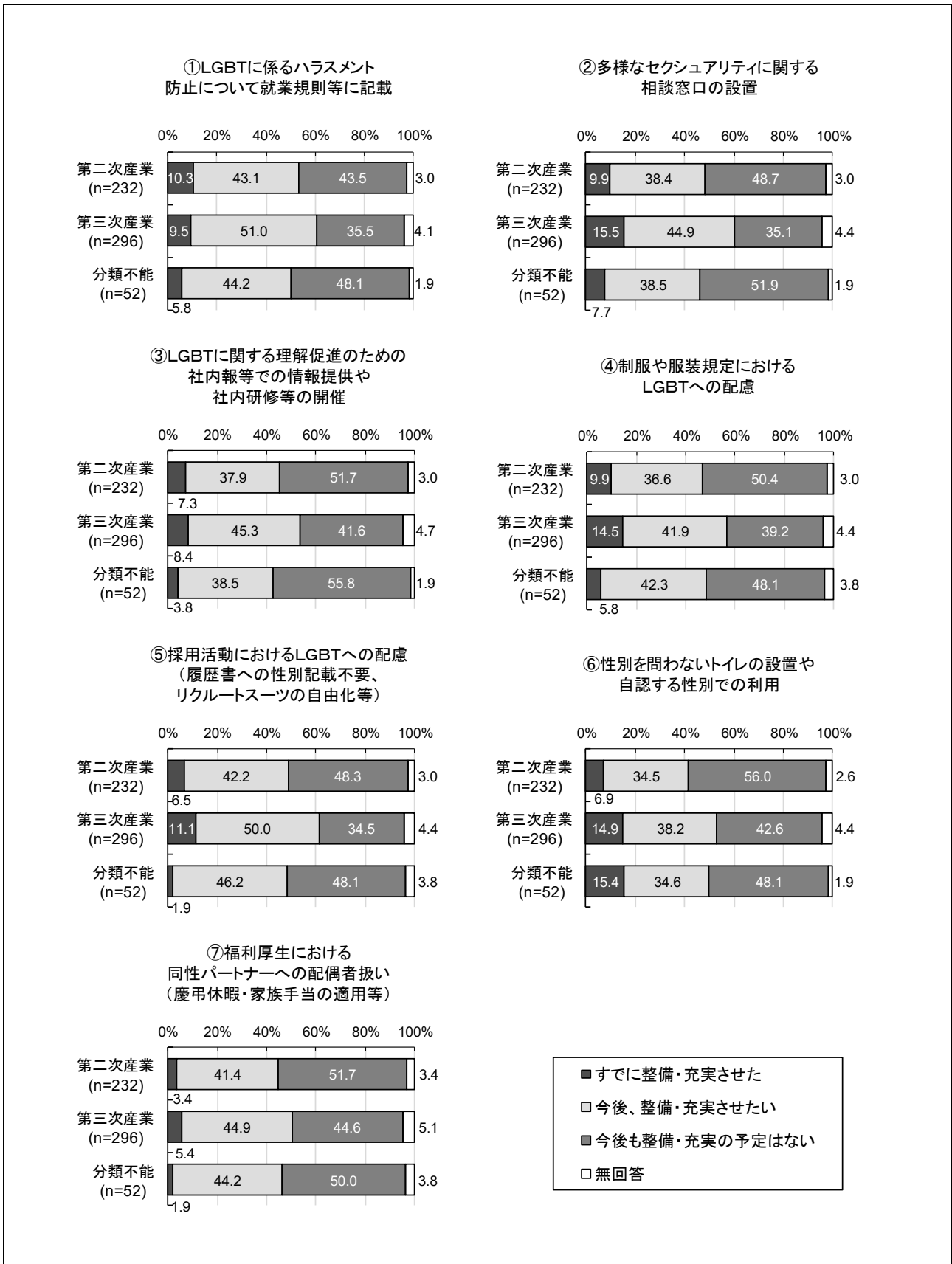
問16 LGBTをはじめとした性的マイノリティの従業員が働きやすい職場づくりのために整備・充実させたことは何ですか。(それぞれ〇は1つつ)

(n=606)



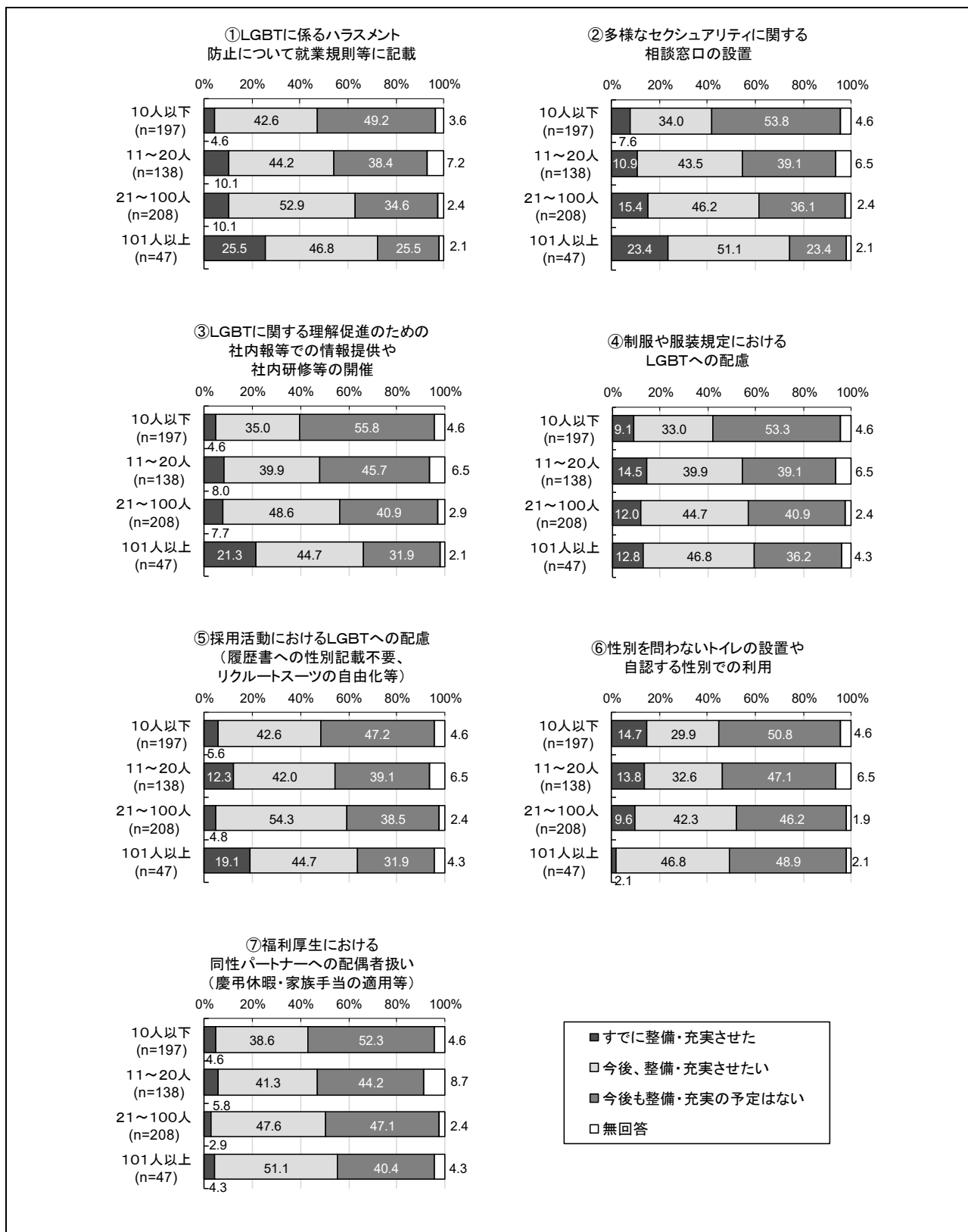
性的マイノリティの従業員が働きやすい職場づくりのため整備・充実させたことについては、『すでに整備・充実させた』では、「多様なセクシュアリティに関する相談窓口の設置」12.5%、「性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用」11.7%が高くなっています。『今後、整備・充実させたい』では、「LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載」46.9%、「採用活動におけるLGBTへの配慮(履歴書への性別記載不要、リクルートスーツの自由化等)」46.2%が高くなっています。

【性的マイノリティの従業員が働きやすい職場環境の整備・充実】（産業別）



産業別でみると、「LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載」以外の項目で「すでに整備・充実させた」との回答は、『第三次産業』が『第二次産業』を上回っています。

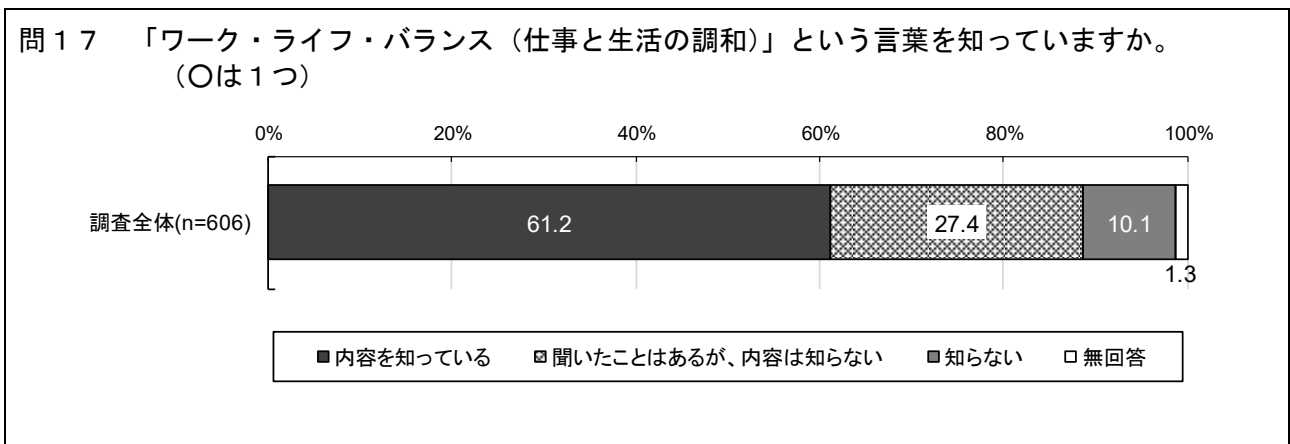
【性的マイノリティの従業員が働きやすい職場環境の整備・充実】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「すでに整備・充実させた」との回答では、『101人以上』は「LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載」25.5%が最も高くなっています。「性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用」は従業員規模が小さい方がより高い割合となっています。

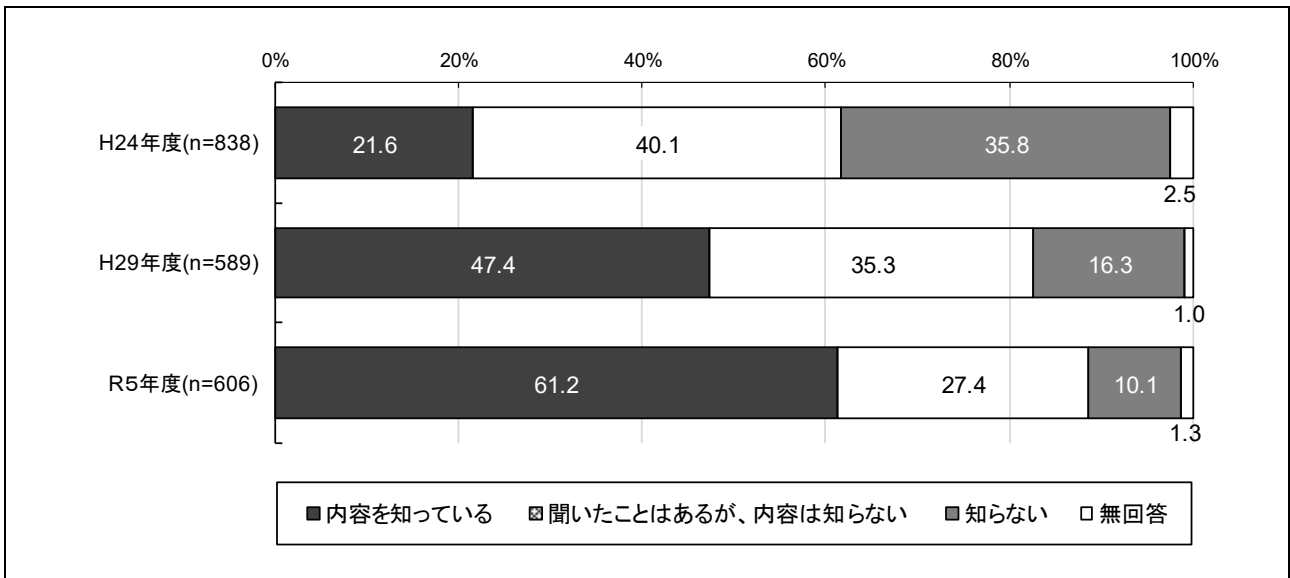
【働き方の多様性について】

30 ☆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度



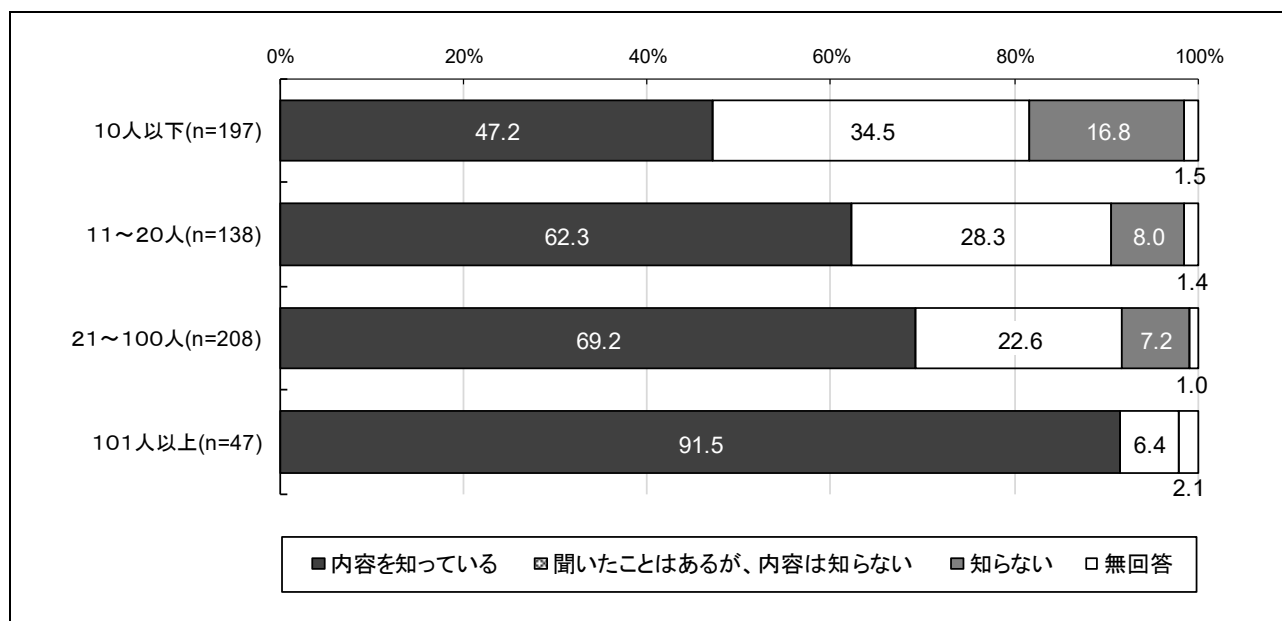
「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の認知度については、「内容を知っている」61.2%、「聞いた事はあるが、内容は知らない」27.4%で、2つを合わせた“認知度”は88.6%となっています。

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度】（経年比較）



「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」について経年比較でみると、「内容を知っている」との回答は平成24年度21.6%→平成29年度47.4%→令和5年度61.2%と大幅に増加しています。

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「内容を知っている」との回答は、『10人以下』47.2%、『11~20人』62.3%、『21~100人』69.2%、『101人以上』91.5%と従業員規模が大きいほど高くなる傾向にあります。

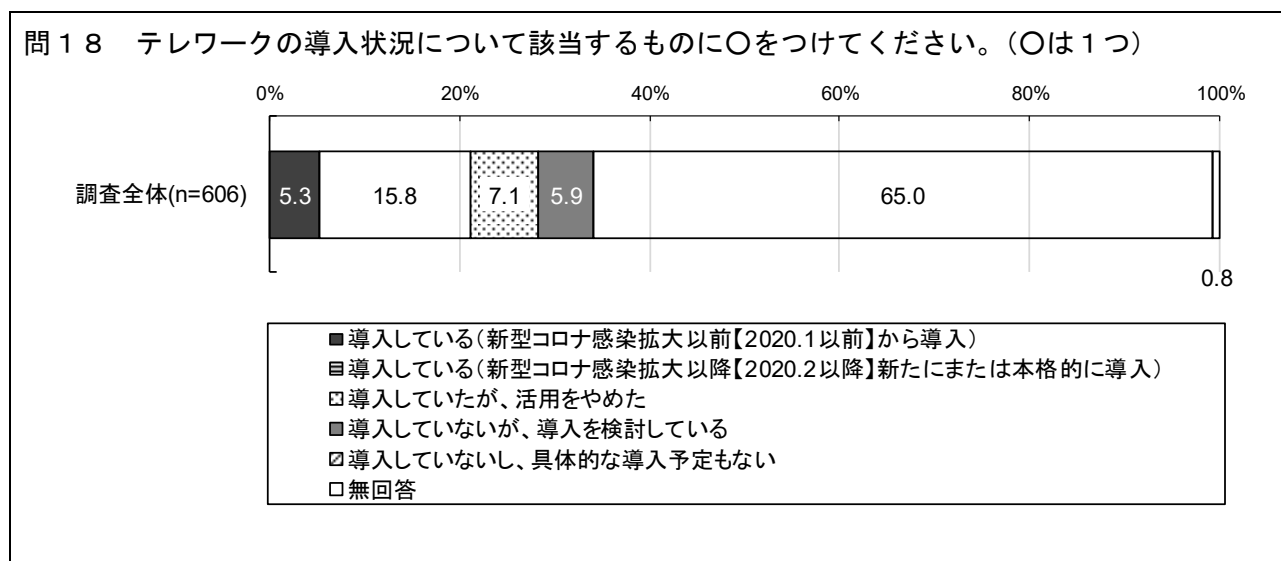
Ⅲ 調査結果

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の認知度】（業種別）（％）

	調査数 (件)	内容を 知っている	聞いた ことは 知らない がある が、	知らない	無 回 答
全 体	606	61.2	27.4	10.1	1.3
建設業	88	42.0	35.2	20.5	2.3
運輸業	45	60.0	26.7	6.7	6.7
卸・小売業	75	58.7	33.3	8.0	-
金融・保険業	7	85.7	14.3	-	-
紙・パルプ等製造業	45	75.6	17.8	6.7	-
紙・パルプ以外の製造業	99	68.7	20.2	11.1	-
情報通信業	4	50.0	25.0	25.0	-
飲食店・宿泊業	23	60.9	21.7	8.7	8.7
医療・福祉業	73	65.8	28.8	4.1	1.4
サービス業	63	68.3	25.4	6.3	-
教育・学習支援業	2	-	100.0	-	-
複合サービス業	4	75.0	25.0	-	-
その他	52	55.8	28.8	15.4	-

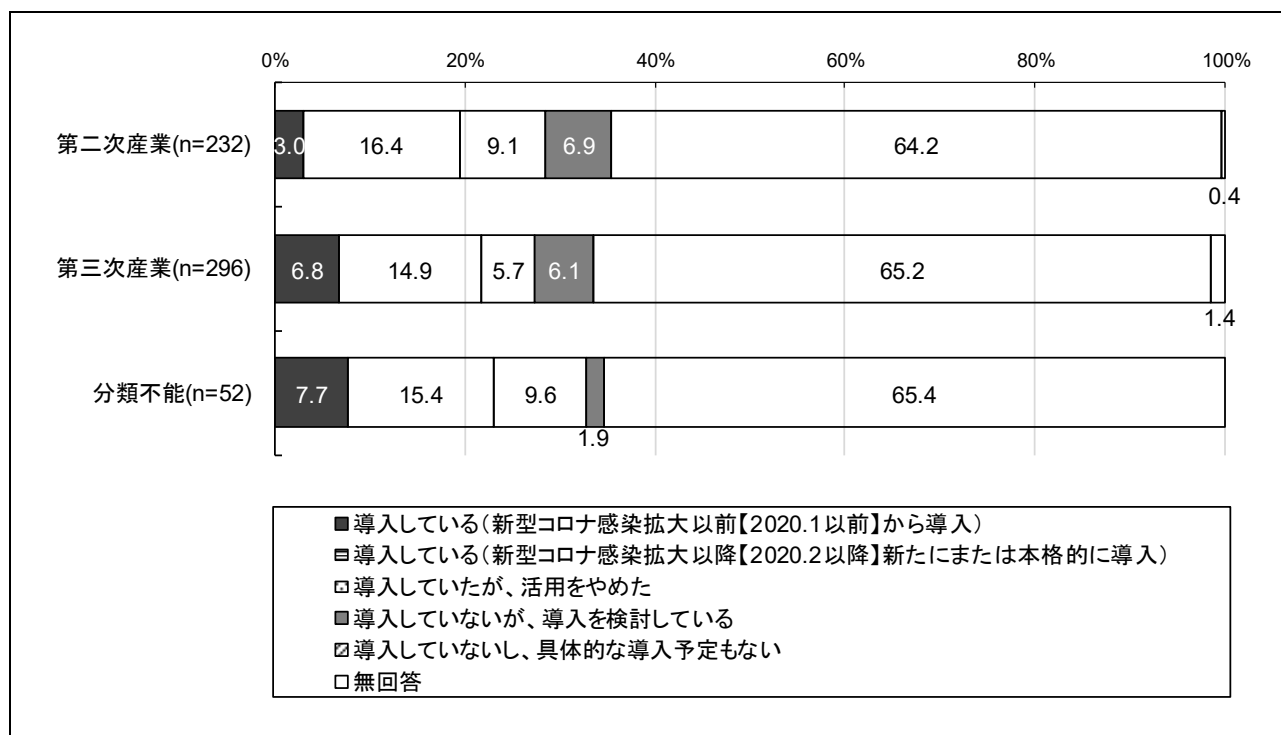
業種別でみると、「内容を知っている」との回答は概ねどの業種も5割以上と高くなっていますが、『建設業』では42.0%と低めとなっています。一方、「知らない」との回答は『建設業』『情報通信業』で高くなっています。

3.1 ◇テレワークの導入状況



テレワークの導入状況については、「導入していないし、具体的な導入予定もない」65.0%が最も高く、「導入している(新型コロナ感染拡大以降)」15.8%、「導入していたが、活用をやめた」7.1%、「導入していないが、導入を検討している」5.9%、「導入している(新型コロナ感染拡大以前)」5.3%となっています。

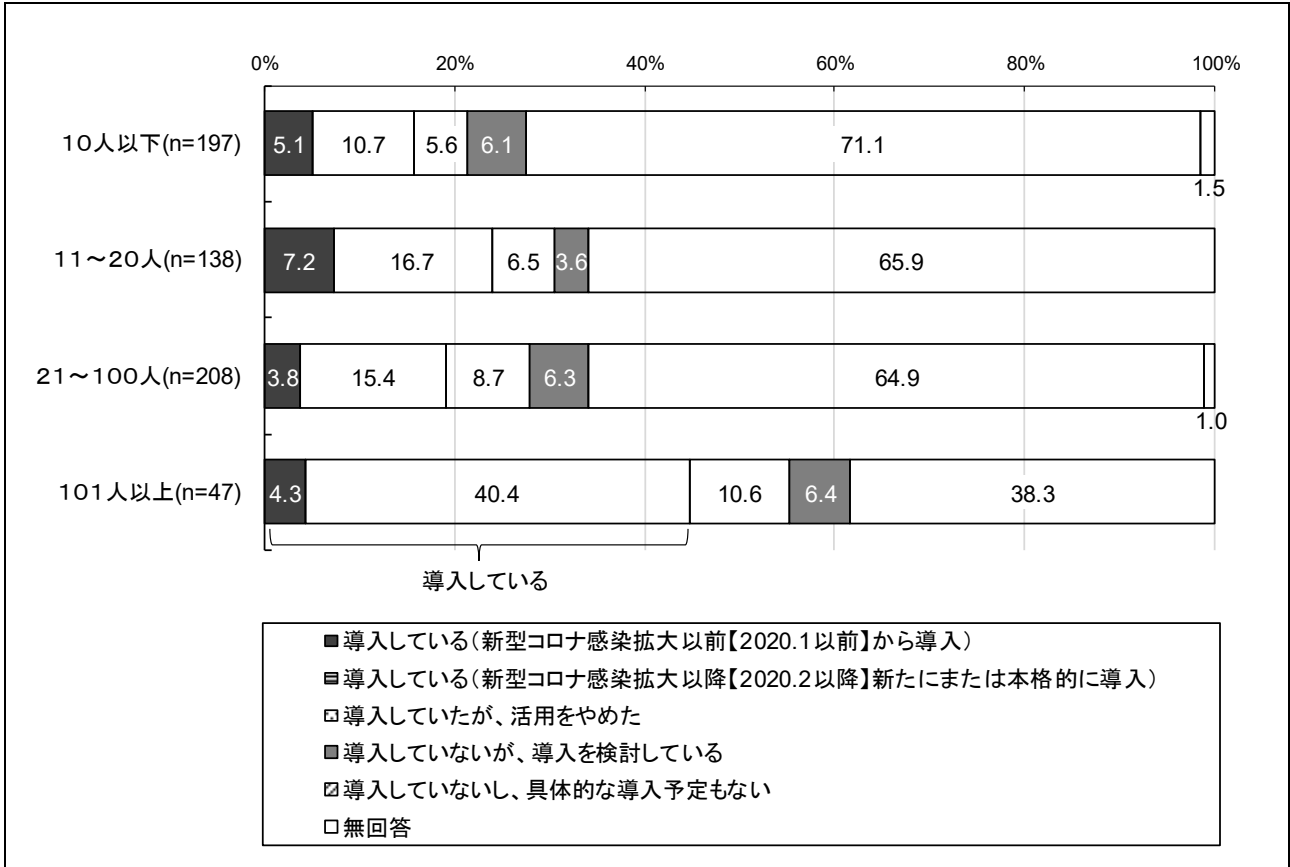
【テレワークの導入状況】(産業別)



産業別でみると、「導入している(新型コロナ感染拡大以前)」、「導入している(新型コロナ感染拡大以降)」との回答は、『第二次産業』『第三次次産業』ともに約2割となっています。

Ⅲ 調査結果

【テレワークの導入状況】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「導入している（新型コロナ感染拡大以前から導入）」と「導入している（新型コロナ感染拡大以降新たにまたは本格的に導入）」を合わせた“導入している”の回答は、『10人以下』15.8%、『11～20人』23.9%、『21～100人』19.2%、『101人以上』44.7%となっています。

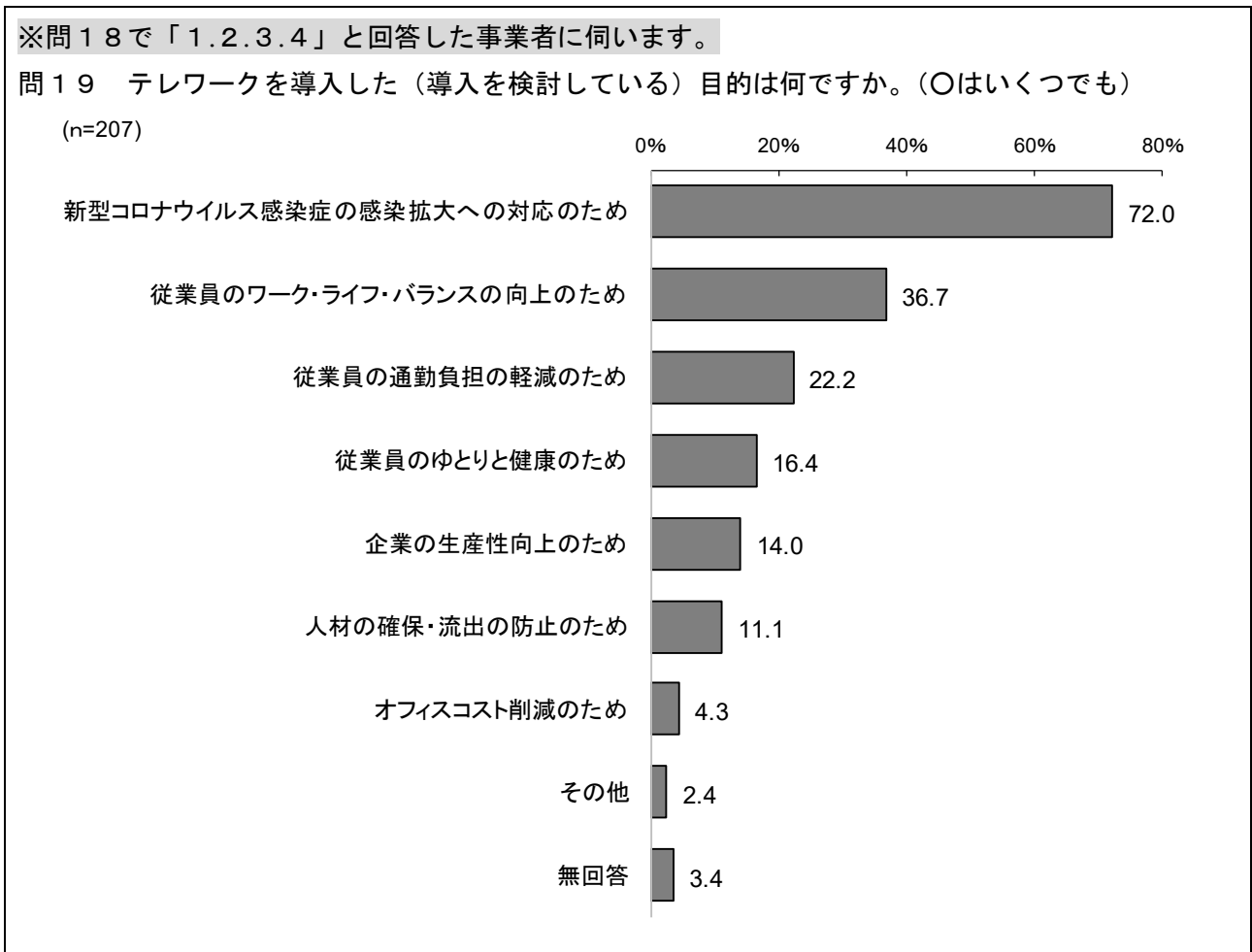
【テレワークの導入状況】（業種別）

（%）

	調査数 （件）	導入 大以前 ～ 【2020 ・1 以前】 から	導入 大以降 【2020 ・2 以降】 に また は 本 格 的 に 導 入 ～	導入 大以降 【2020 ・2 以降】 に また は 本 格 的 に 導 入 ～	導入 大以降 【2020 ・2 以降】 に また は 本 格 的 に 導 入 ～	導入 大以降 【2020 ・2 以降】 に また は 本 格 的 に 導 入 ～	導入 大以降 【2020 ・2 以降】 に また は 本 格 的 に 導 入 ～	無 回 答
全 体	606	5.3	15.8	7.1	5.9	65.0	0.8	
建設業	88	2.3	9.1	10.2	5.7	71.6	1.1	
運輸業	45	-	15.6	4.4	15.6	64.4	-	
卸・小売業	75	8.0	14.7	10.7	4.0	62.7	-	
金融・保険業	7	14.3	42.9	-	-	42.9	-	
紙・パルプ等製造業	45	4.4	15.6	11.1	6.7	62.2	-	
紙・パルプ以外の製造業	99	3.0	23.2	7.1	8.1	58.6	-	
情報通信業	4	50.0	25.0	25.0	-	-	-	
飲食店・宿泊業	23	-	8.7	-	4.3	78.3	8.7	
医療・福祉業	73	9.6	9.6	2.7	4.1	72.6	1.4	
サービス業	63	4.8	19.0	6.3	4.8	63.5	1.6	
教育・学習支援業	2	-	-	-	50.0	50.0	-	
複合サービス業	4	25.0	25.0	-	-	50.0	-	
その他	52	7.7	15.4	9.6	1.9	65.4	-	

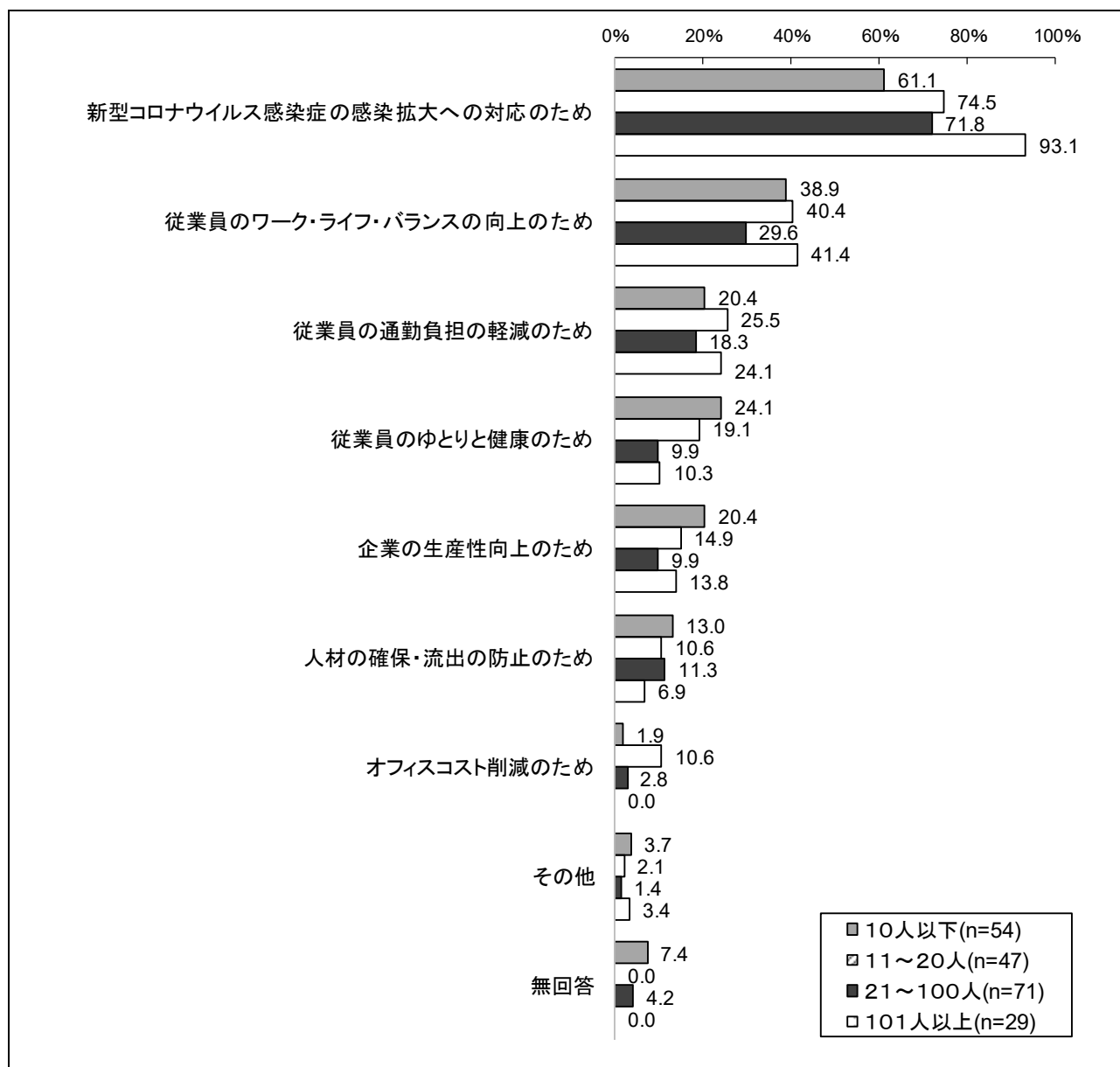
業種別で見ると、新型コロナ感染拡大以前・以降を合わせて“導入している”との回答は、サンプル数が少ないので参考値ではありますが、『金融・保険業』『情報通信業』で高くなっています。一方、「導入していないし、具体的な導入予定もない」との回答は『金融・保険業』『情報通信業』を除く業種で高く、特に『建設業』『飲食店・宿泊業』『医療・福祉業』で7割超と高くなっています。

3.2 ◇テレワークの導入目的



テレワークを導入した（導入を検討している）目的については、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため」72.0%、「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため」36.7%、「従業員の通勤負担の軽減のため」22.2%となっています。

【テレワークの導入目的】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため」は従業員規模の大小に関わらず高くなっていますが、特に『101人以上』では9割と高くなっています。

Ⅲ 調査結果

【テレワークの導入目的】（業種別）

(%)

	調査数 (件)	拡大への対応のため	新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため	従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため	従業員の通勤負担の軽減のため	従業員のゆとりと健康のため	人材の確保・流出の防止のため	企業の生産性向上のため	オフィスコスト削減のため	その他	無回答
全体	207	72.0	36.7	22.2	16.4	11.1	14.0	4.3	2.4	3.4	
建設業	24	70.8	25.0	20.8	20.8	4.2	-	-	-	4.2	
運輸業	16	50.0	43.8	25.0	18.8	6.3	12.5	6.3	-	-	
卸・小売業	28	78.6	28.6	21.4	21.4	17.9	10.7	3.6	-	-	
金融・保険業	4	75.0	50.0	-	25.0	-	-	-	-	-	
紙・パルプ等製造業	17	88.2	23.5	23.5	-	5.9	-	5.9	-	-	
紙・パルプ以外の製造業	41	73.2	41.5	22.0	14.6	14.6	17.1	7.3	2.4	9.8	
情報通信業	4	50.0	50.0	50.0	50.0	25.0	50.0	25.0	-	-	
飲食店・宿泊業	3	100.0	-	66.7	-	-	33.3	-	-	-	
医療・福祉業	19	57.9	63.2	21.1	36.8	21.1	21.1	-	-	-	
サービス業	22	77.3	31.8	18.2	4.5	18.2	22.7	4.5	4.5	9.1	
教育・学習支援業	1	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
複合サービス業	2	100.0	50.0	100.0	-	-	-	50.0	50.0	-	
その他	18	72.2	33.3	16.7	16.7	-	22.2	-	11.1	-	

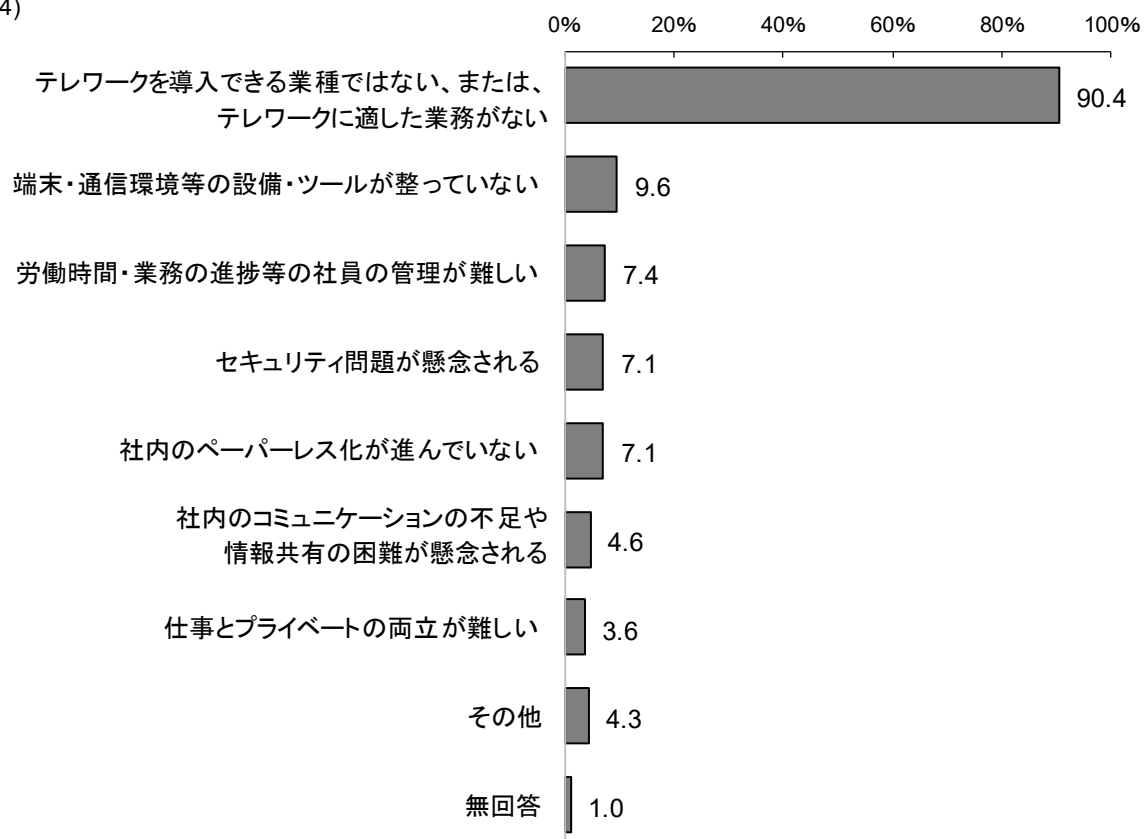
業種別で見ると、「新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため」との回答はほとんどの業種で最も高くなっていますが、『医療・福祉業』では「従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため」が最も高くなっています。

3.3 ◇テレワークを導入しない理由

※問18で「5」と回答した事業者に伺います。

問20 テレワークを導入しない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

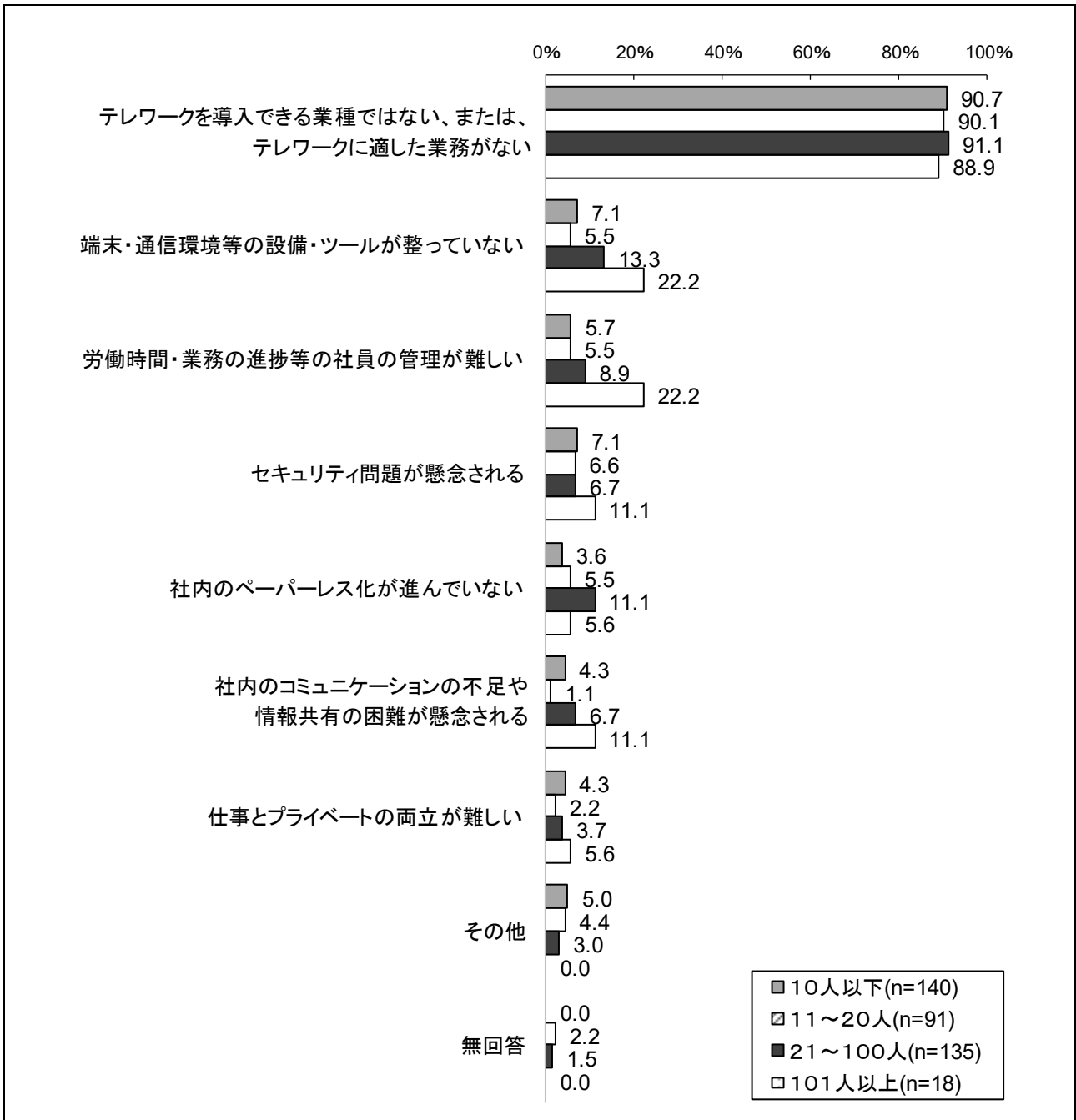
(n=394)



テレワークを導入しない理由については、「テレワークを導入できる業種ではない、または、テレワークに適した業務がない」90.4%が最も高くなっています。

Ⅲ 調査結果

【テレワークを導入しない理由】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、「テレワークを導入できる業種ではない、または、テレワークに適した業務がない」との回答は、従業員規模の大小に関わらず高くなっています。

【テレワークを導入しない理由】（業種別）（％）

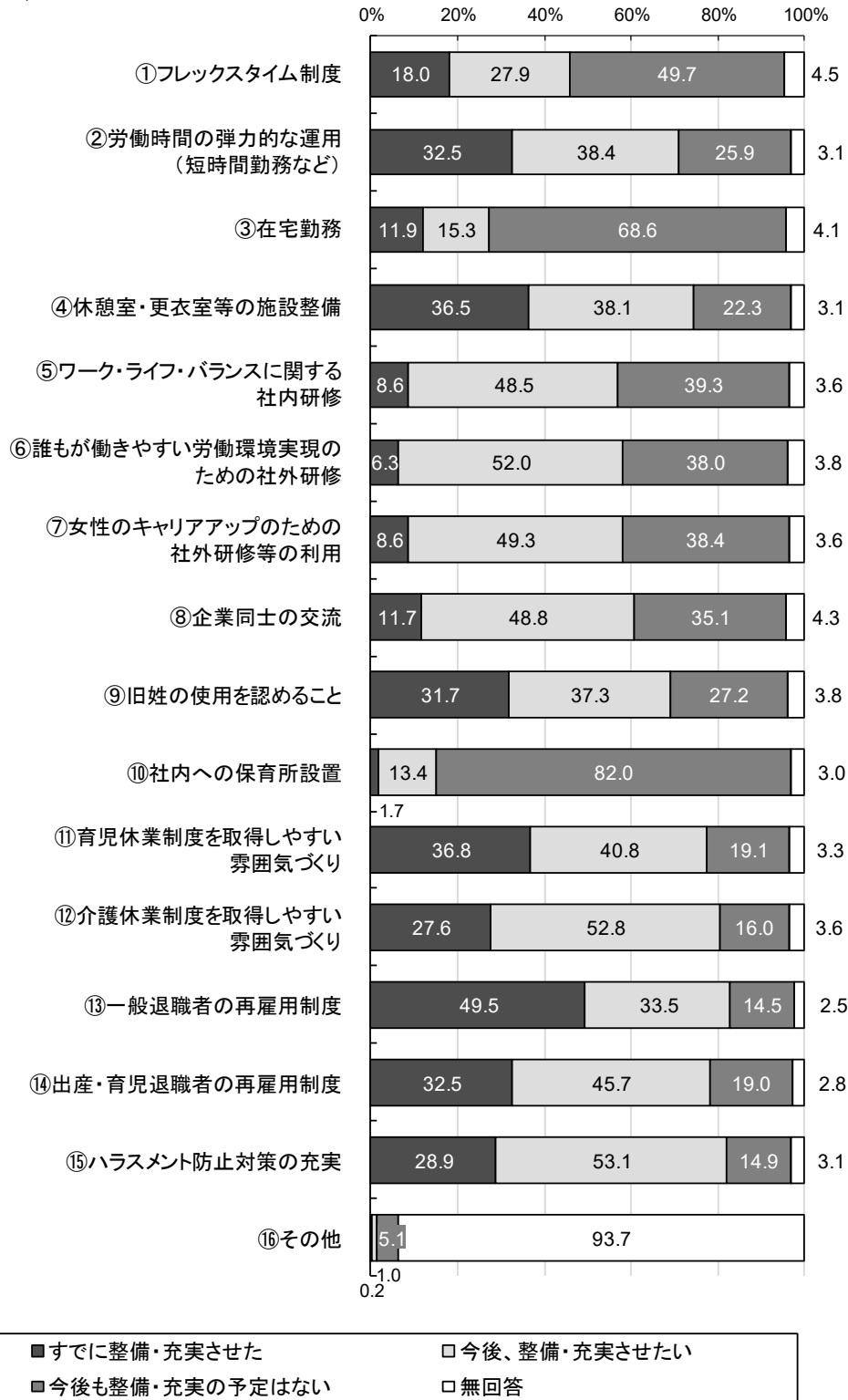
	調査数 (件)	または、 テレワークに 適した業務が ない、	難しい、 労働時間・ 業務の進捗等 の社員の管理 が	仕事とプライベートの両立が難しい	共有の困難が懸念される	社内のコミュニケーションの不足や情報	セキュリティ問題が懸念される	端末・通信環境等の設備・ツールが整っていない	社内のペーパーレス化が進んでいない	その他	無回答
全体	394	90.4	7.4	3.6	4.6	7.1	9.6	7.1	4.3	1.0	
建設業	63	92.1	7.9	9.5	4.8	7.9	9.5	7.9	3.2	1.6	
運輸業	29	86.2	13.8	-	-	3.4	10.3	10.3	6.9	-	
卸・小売業	47	89.4	10.6	10.6	10.6	10.6	14.9	8.5	2.1	2.1	
金融・保険業	3	100.0	-	-	-	33.3	-	-	-	-	
紙・パルプ等製造業	28	89.3	-	-	10.7	3.6	21.4	17.9	3.6	3.6	
紙・パルプ以外の製造業	58	91.4	8.6	3.4	8.6	8.6	6.9	6.9	3.4	-	
情報通信業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
飲食店・宿泊業	18	94.4	5.6	-	-	5.6	5.6	-	-	-	
医療・福祉業	53	84.9	7.5	-	1.9	7.5	5.7	1.9	13.2	-	
サービス業	40	92.5	5.0	2.5	-	5.0	7.5	7.5	2.5	2.5	
教育・学習支援業	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
複合サービス業	2	100.0	-	-	-	-	50.0	-	-	-	
その他	34	91.2	8.8	-	2.9	8.8	8.8	8.8	-	-	

業種別でみると、「テレワークを導入できる業種ではない、または、テレワークに適した業務がない」との回答が全ての業種で最も高くなっています。「労働時間・業務の進捗等の社員の管理が難しい」との回答は『運輸業』『卸・小売業』で、「セキュリティ問題が懸念される」との回答は『金融・保険業』で、「端末・通信環境等の設備・ツールが整っていない」との回答は『紙・パルプ等製造業』『卸・小売業』で他の業種に比べて高くなっています。

3 4 ★従業員が働きやすい職場環境の整備・充実

問 2 1 従業員が働きやすくするために整備・充実させたことは何ですか。(それぞれ〇は1つつつ)

(n=606)



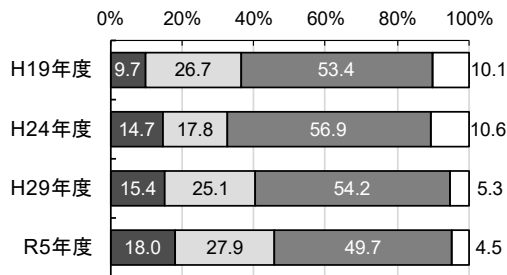
従業員が働きやすくするために整備・充実させたことについて、『すでに整備・充実させた』では、「一般退職者の再雇用制度」49.5%、「育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり」36.8%、「休憩室・更衣室等の施設整備」36.5%などが高くなっています。

『今後、整備・充実させたい』では、「ハラスメント防止対策の充実」53.1%、「介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり」52.8%、「誰もが働きやすい労働環境実現のための社外研修」52.0%などが高くなっています。

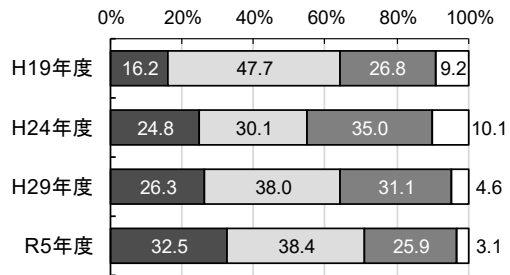
『今後も整備・充実の予定はない』では、「社内への保育所設置」82.0%、「在宅勤務」68.6%、「フレックスタイム制度」49.7%などが高くなっています。

【従業員が働きやすい職場環境の整備・充実】（経年比較）

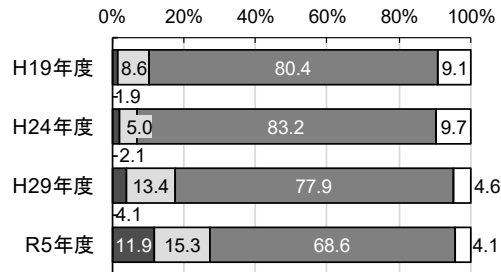
①フレックスタイム制度



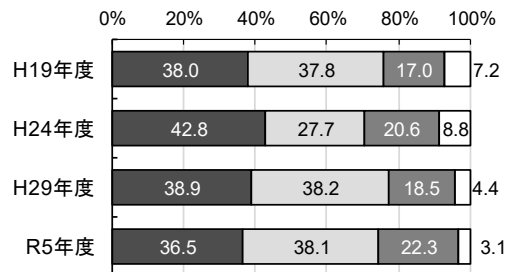
②労働時間の弾力的な運用
（短時間勤務など）



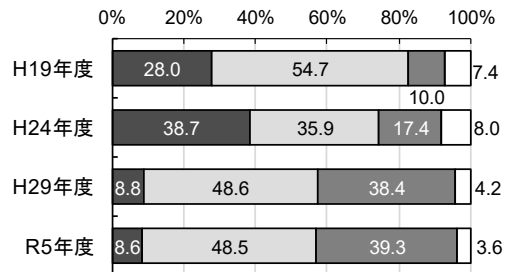
③在宅勤務



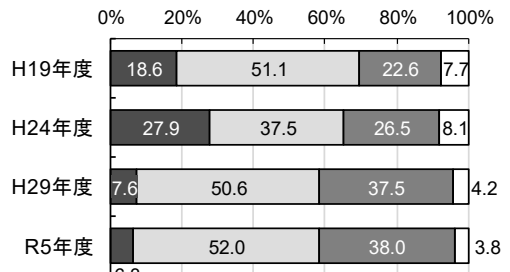
④休憩室・更衣室等の施設整備



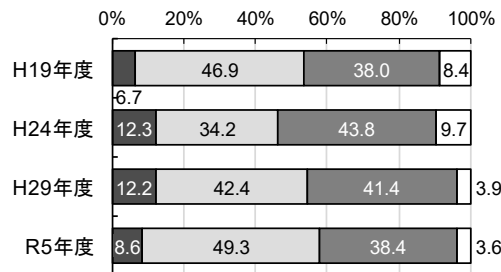
⑤ワーク・ライフ・バランスに関する
社内研修



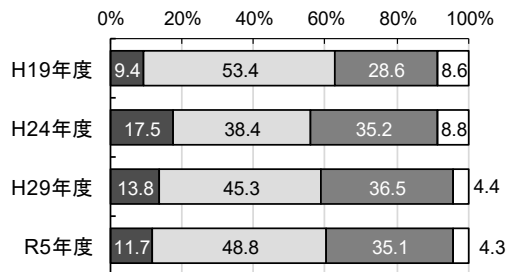
⑥誰もが働きやすい労働環境実現の
ための社外研修



⑦女性のキャリアアップのための
社外研修等の利用



⑧企業同士の交流

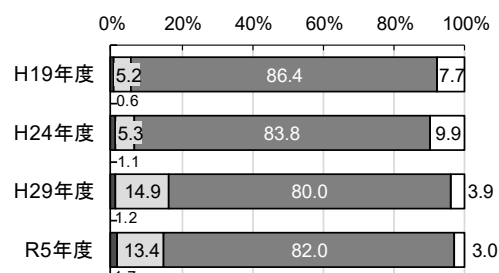


■すでに整備・充実させた □今後、整備・充実させたい
 ■今後も整備・充実の予定はない □無回答

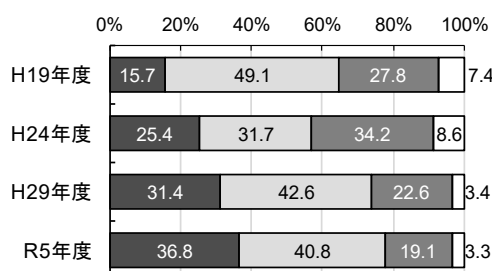
⑨旧姓の使用を認めること



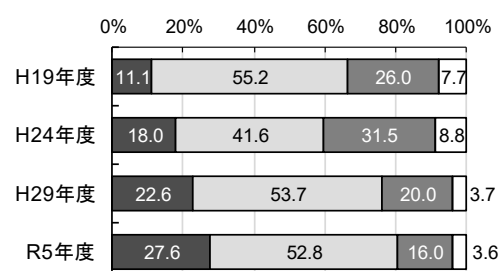
⑩社内への保育所設置



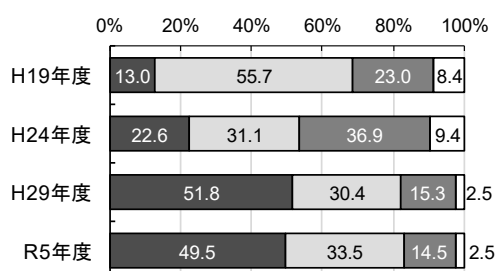
⑪育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり



⑫介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり



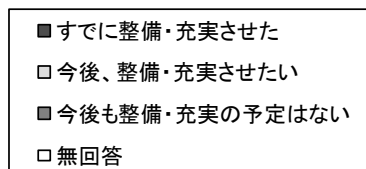
⑬一般退職者の再雇用制度



⑭出産・育児退職者の再雇用制度

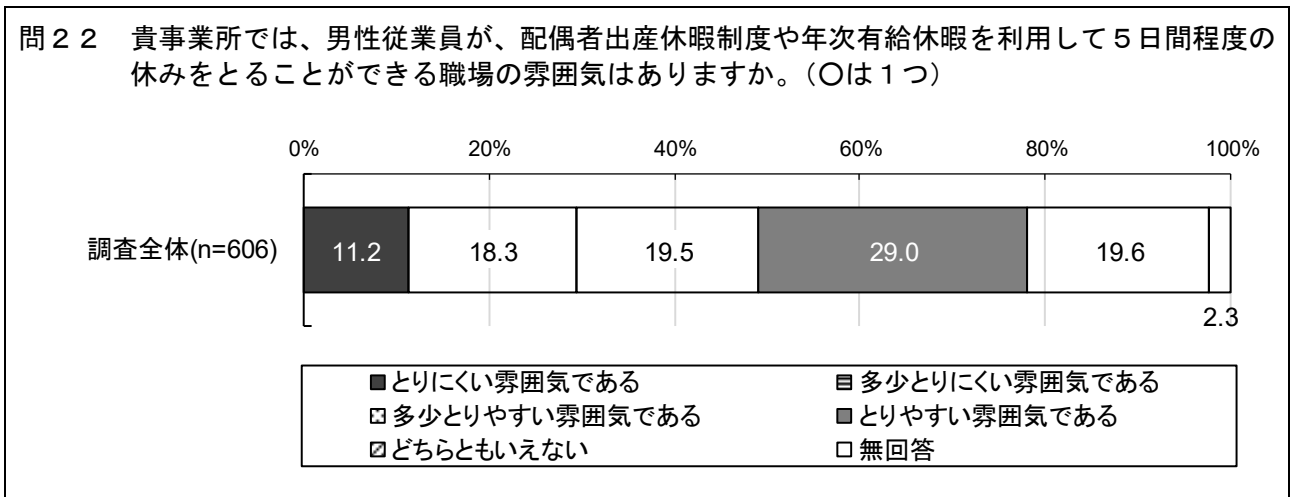


⑮ハラスメント防止対策の充実



従業員が働きやすくするために整備・充実させたことを経年比較でみると、『すでに整備・充実させた』との回答は、「フレックスタイム制度」「労働時間の弾力的な運用（短時間勤務など）」「在宅勤務」「旧姓の使用を認めること」「育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり」「介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり」は増加傾向になっています。「ハラスメント防止対策の充実」は平成29年度より約10ポイント増えています。

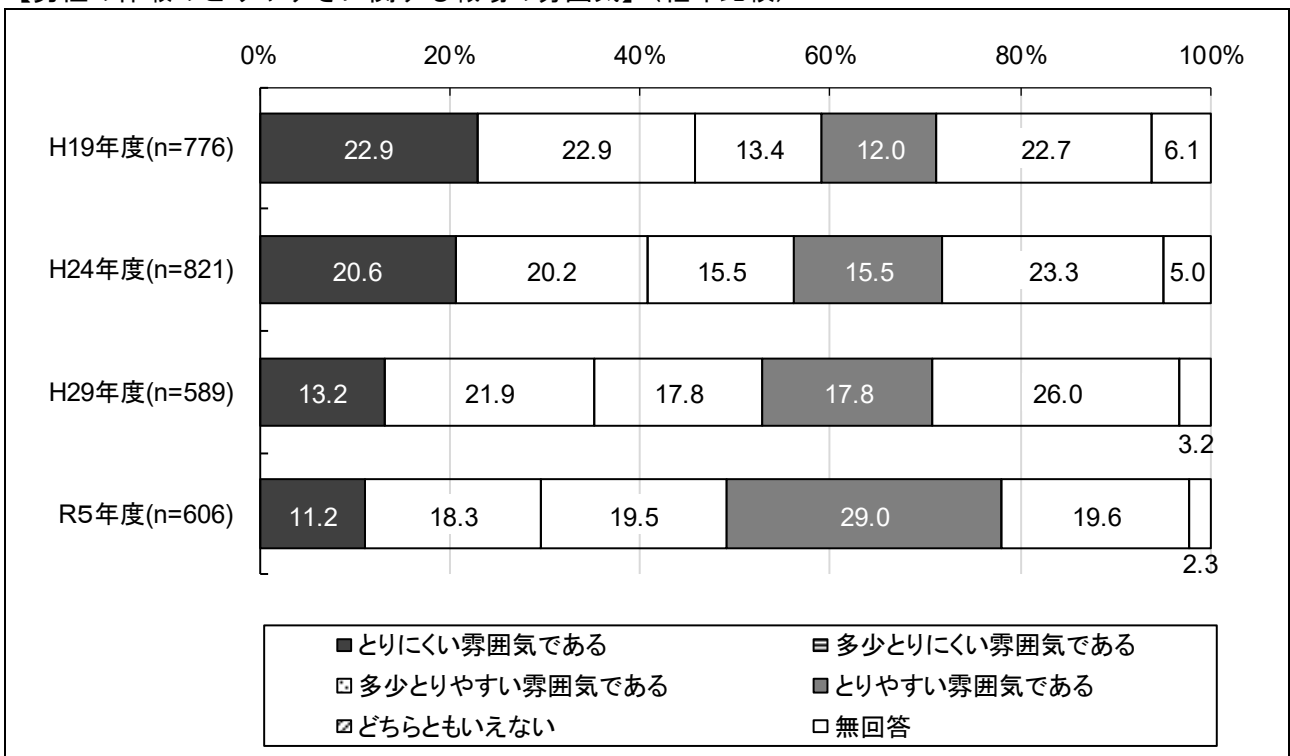
3.5 ★男性の休暇のとりやすさに関する職場の雰囲気



男性が休業できる職場の雰囲気について、「とりにくい雰囲気である」11.2%、「多少とりにくい雰囲気である」18.3%を合わせた“とりにくい雰囲気である”との回答は29.5%となっています。

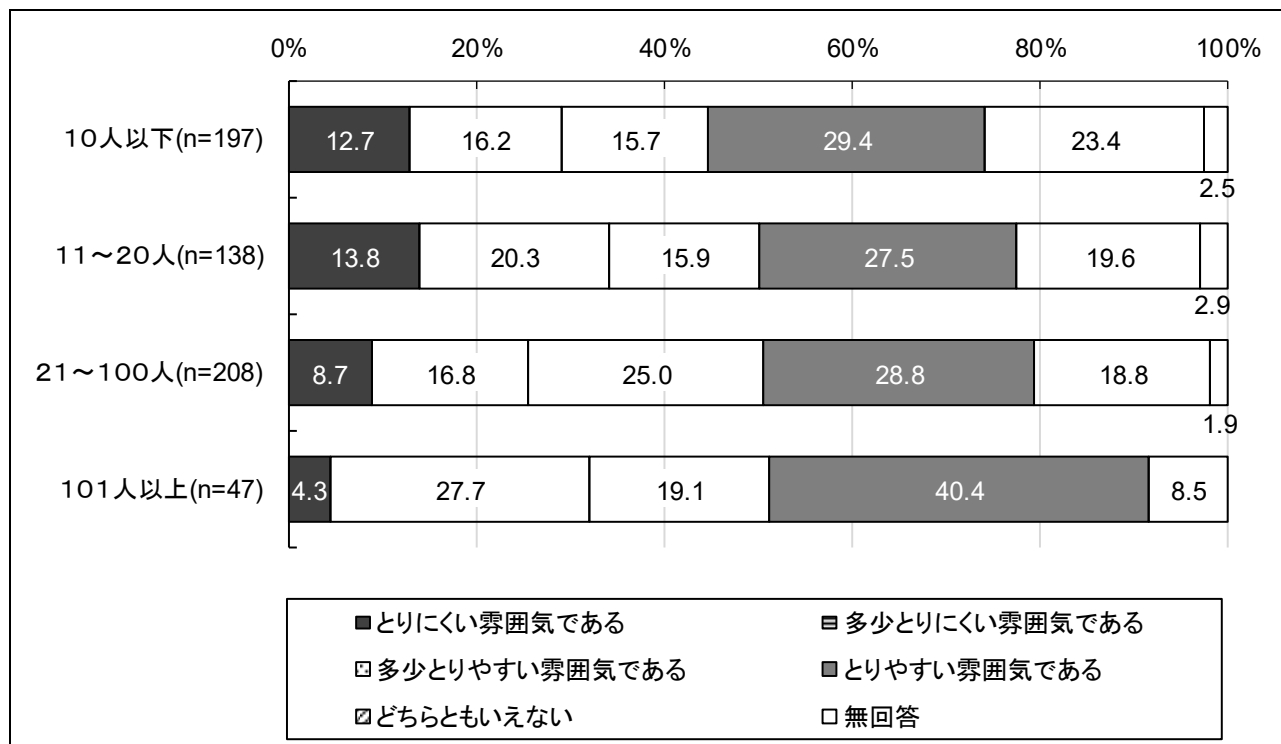
一方、「とりやすい雰囲気である」29.0%、「多少とりやすい雰囲気である」19.5%で、“とりやすい雰囲気である”との回答は48.5%を占めています。

【男性の休暇のとりやすさに関する職場の雰囲気】(経年比較)



男性が休業できる職場の雰囲気について経年比較で見ると、平成29年度と比べて、“とりにくい雰囲気である”との回答は35.1%→29.5%に減少し、“とりやすい雰囲気である”との回答は33.5.6%→48.5%に増加しています。

【男性の休暇のとりやすさに関する職場の雰囲気】（従業員規模別）



従業員規模別にみると、21人以上では、“とりやすい雰囲気である”との回答が5割以上を占めています。従業員規模の大小に関わらず、“とりにくい雰囲気である”より“とりやすい雰囲気である”との回答の方が、高くなっています。

【男性の休暇のとりやすさに関する職場の雰囲気】（業種別） (%)

	調査数 (件)	とりにくい 雰囲気である	多少とりに くい雰囲気 である	多少とり やすい雰囲気 である	とりやすい 雰囲気である	どちらとも いえない	無回答
全体	606	11.2	18.3	19.5	29.0	19.6	2.3
建設業	88	18.2	21.6	25.0	15.9	18.2	1.1
運輸業	45	15.6	11.1	20.0	33.3	17.8	2.2
卸・小売業	75	14.7	22.7	20.0	25.3	16.0	1.3
金融・保険業	7	-	-	42.9	28.6	28.6	-
紙・パルプ等製造業	45	13.3	15.6	28.9	24.4	17.8	-
紙・パルプ以外の製造業	99	4.0	21.2	22.2	35.4	16.2	1.0
情報通信業	4	25.0	-	-	75.0	-	-
飲食店・宿泊業	23	13.0	30.4	17.4	8.7	17.4	13.0
医療・福祉業	73	11.0	17.8	9.6	34.2	23.3	4.1
サービス業	63	9.5	17.5	12.7	28.6	30.2	1.6
教育・学習支援業	2	50.0	-	-	50.0	-	-
複合サービス業	4	-	-	25.0	50.0	25.0	-
その他	52	5.8	15.4	21.2	38.5	17.3	1.9

業種別でみると、『建設業』『卸・小売業』『飲食店・宿泊業』では「とりにくい雰囲気である」と「多少とりにくい雰囲気である」を合わせた“とりにくい雰囲気”との回答が約4割と高くなっており、一方、『運輸業』『紙・パルプ等製造業』『紙・パルプ以外の製造業』『サービス業』では「とりやすい雰囲気である」と「多少とりやすい雰囲気である」を合わせた“とりやすい雰囲気”との回答が5割以上を占め、高くなっています。

36 ○男性の休暇のとりやすさに関する職場の雰囲気の原因

問23 問22（男性従業員が5日間程度の休みをとることに対する職場の雰囲気について）で、そのように答えた理由をお書きください。

【1 とりにくい雰囲気である】

[第二次産業・10人以下]

- ・ 公共事業の期間が間に合わなくなってしまう。
- ・ 会社はOKだが、職員にまだその意識が浸透していない。
- ・ 現場数もあり、人手不足の為、長期の休みをとると現場が回らなくなってしまう。
- ・ 業務的に難しい。人数的に難しい。
- ・ 人手不足の為、欠員が出る事を皆が遠慮する雰囲気がある。
- ・ 代替要員の不足。
- ・ 共同作業業務のため。（人不足となる）
- ・ 会社全体で理解できているため。
- ・ 繁忙期には1人休むだけでも、他の人が大変になってしまうため。
- ・ 人員不足により、一人当たりの抱える業務が多いため。

[第二次産業・11～20人]

- ・ 上司からの圧がきついです。
- ・ 他の者の負担が大きくなる為。
- ・ 業務多忙。
- ・ そのような申し出がない。

[第二次産業・21～100人]

- ・ 事務職であれば可能と考えるが、工場オペレーターでは、人手不足や個人のスキルが不足するため、補充が難しい。
- ・ 従業員数が少ない為、長期休みを取ると現場がまわらなくなる。
- ・ 男性が少ない。配偶者が出産するタイプの男性社員はいない。
- ・ 人員不足。
- ・ 他の従業員、皆、業務過多の為。

[第三次産業・10人以下]

- ・ 従業員の配置人数不足。
- ・ 従業員同士が協力的。
- ・ 人手不足のため。
- ・ 女性が多い職場のため。
- ・ 普段から通常の休みが取れていない。
- ・ 短時間のアルバイト従業員のみ。為。（該当する従業員もいない。）
- ・ 仕事がストップしてしまう。

[第三次産業・11～20人]

- ・ 正規の男性が会社全体としても少なく、また既婚男性も少ない。事業所内では、人手不足もあり、早く休暇を取得して下さい。取得させて下さいと言える環境ではない。事業所内で、働き方改革を本社に提案するも、なかなか整備・改善は進まないのが現実。
- ・ とれないと思われる。
- ・ 従業員が足りてないので、他の人が仕事のしわ寄せがあるので。

Ⅲ 調査結果

- ・ 実績がない。
- ・ フレックスタイム制度なので。
- ・ 人手不足。
- ・ 何事もオープンな会社と認識している為。
- ・ 大手企業での導入の話は耳にしますが、中小企業での社員確保困難の中、他の社員への負担が増えてしまう。
- ・ 男性役員の理解不足（男性が産休・育休を取得する事は、ありえないとのこと）。

[第三次産業・21～100人]

- ・ みんな連続で5日間も休日を取れていないため。
- ・ 営業職の為、長期間の休みは取りにくい。
- ・ 営業所単位での人数が少なく、一人欠けるともう一人に負担が全ていってしまう。
- ・ 歯科医師で予約制なので、何ヶ月も前から予約が入ってしまうため。
- ・ そもそも休みを取りづらい。
- ・ 長く休暇を取得するには、人手不足の問題がある。業務量でなかなか休めない。
- ・ 問26①②③に、すぐ直結する業務内容だから。
- ・ 休みが取れる人もいれば、取れない人もいる。
- ・ 前例がない為、従業員に制度が浸透していない。取りたい希望を従業員側から受けた事が無い（勿論、制度利用自体は可）。
- ・ 従業員の人数が限られている為、人員不足になるから。
- ・ 昨年「産後パパ育休」について、全社通達で案内は出したが、実績としては（全社で）2件のみで、まだまだ認識が低いと感じるため。

[第三次産業・101人以上]

- ・ まだ誰も取ったことがないから。

[分類不能・無回答]

- ・ 男性従業員がいない。 (第三次産業・無回答)
- ・ 必要最低限の人数で、業務をまわしているのでは、誰が休むと他の人の負担になってしまうため。 (分類不能・10人以下)
- ・ 現在、人手不足のため。人手不足が解消されれば、多少取りやすい雰囲気である。 (分類不能・11～20人)
- ・ 人がいない。 (無回答・10人以下)

【2 多少とりにくい雰囲気である】

[第二次産業・10人以下]

- ・ その時の状況による。日頃の勤務態度などや超多忙な時などは、時期をずらしてもらいなどの対応は出来ると思います。
- ・ 年齢的に、出産休暇の対象者がいない。
- ・ 人数が限られている為、会社が抱えている業務によっては、期日工事があり、多少本人が躊躇するかもです。
- ・ 従業員数が少ない。
- ・ 人手不足で対応が難しい。今までに事例がない。
- ・ 仕事が忙しい。
- ・ 従業員数が少ないため、他の従業員への負担が大きい為、5日間程度が限界かと思われる。
- ・ 取得した従業員がいたが、非難されていたのを聞いてしまった。

[第二次産業・11～20人]

- ・ 独身者が多く、前例がない。
- ・ 各現場担当者が、進行中の状況を把握しづらくなる。
- ・ 担当業務を他の人に代行してもらえる人数が少ない。
- ・ 少人数のため、勤務調整が難しい。
- ・ 配偶者出産休暇制度を必要とする社員が少ないため。
- ・ 人員不足のため。
- ・ 従業員数がぎりぎりでの職場の為、余裕がない。一人でも欠員が出たら、支障が出る。
- ・ 製造業の為、他の従業員への負担から多少取り辛い。
- ・ 若い世代の雇用を積極的に行っているが、進捗が進まず、部署によっては休みが長くなると交替要員がままならない為。
- ・ 少人数の為。
- ・ 人員不足のため。

[第二次産業・21～100人]

- ・ まだ一人も休みを取った従業員がいない為、わかりません。
- ・ 有給は取りやすくなっている。出産休暇の方は、まだ該当者がいないため、分からない。
- ・ 新規入社する人員も少なく、抱える仕事が多いため。
- ・ 男性従業員自身の意識の問題も大きい。
- ・ 前例がないため、なんとなく取りにくい。
- ・ 今までに取得した例がない。
- ・ 人員に余裕がなく、一人休むと周囲の人に負担が増す。
- ・ 業務が優先されている。
- ・ 制度利用者がいるが、全体的には少ない為。
- ・ シフト制のため、他の従業員の負担を懸念し、遠慮してしまう。
- ・ 代替するため、余裕人員の確保が困難。現状の人員が残業するなどして、カバーするしかない為。
- ・ 配偶者出産休暇を取る必要性を価値観として感じていない従業員が過半なので、抵抗感がある。(有給休暇を5日間取ることへの抵抗感は少ない)。
- ・ 人員に余裕があるわけではないので。
- ・ 実績が無い為。
- ・ 人手不足が解消されたら、取りやすくなると思う。
- ・ 現場の都合を優先したい従業員が多いため。

[第二次産業・101人以上]

- ・ 人員不足の状況が慢性化している。
- ・ 5日間は、難しい職場もある。
- ・ 定員職場であるため、まわりの従業員の負担増となる。
- ・ 取得する事自体は問題がないが、本人が部署の仲間に配慮して、短くする部分が見受けられる。
- ・ 職種や時期によっては、取得の調整が難しい場合がある。

[第三次産業・10人以下]

- ・ 担当営業(得意先)が決まっており、仲間への負担増を懸念する事。ワンオペ業務が存在する事。
- ・ 人員不足の為、有給休暇を取ると、他の日を3.5時間残業して、時間の帳尻を合わせないといけない。(正規従業員)

Ⅲ 調査結果

- ・ 社員数に余剰が無い為、時期によっては取りにくい場合有り。通常であれば、問題はない。
- ・ 人員不足。
- ・ 年齢的現在の従業員で子供の出産に関する件は、ありません。
- ・ 人手不足。
- ・ 職員不足になるが、他の職員の協力性がある。
- ・ 仕事内容の関係で。
- ・ 限られた人数で仕事をしている為。
- ・ 仕事が成立しなくなる。
- ・ 人材の不足。休むことで他の人に負担をかけてしまうと思う人がいる。
- ・ 人手不足の為。
- ・ 少人数の会社なので、仕事の調整をする必要がある為。
- ・ 人数が少ない為、まわりに負担がかかるから。

[第三次産業・11～20人]

- ・ 5日間休みをとる事は可能であるが、ドライバーは歩合の部分が多い為、なかなか休む人はいない。
- ・ 人員不足による。男性正社員がトリマーのため、取りづらい可能性がある。
- ・ 絶対的的人员不足。
- ・ 男性従業員が休む事によって、他の方が犠牲になるので、そこが納得できるかどうか。
- ・ 人材不足（代理が居ない）。
- ・ 男性だからという理由ではなく、人材不足の為。
- ・ 少人数の職場の為、休みを取ることで他の人に負担がかかってしまうことを心配し、休みを取ることに、消極的になってしまう。
- ・ 今までにそのような実例がなかったため。
- ・ 男性は管理職しかいない為、休める雰囲気ではない為。
- ・ 人員不足。
- ・ 資格者でなければいけない職場なので、雇用を増やす事が難しい。
- ・ 職場の人数が、限られているため。

[第三次産業・21～100人]

- ・ 人数が少ないから。
- ・ 職員採用の人数に限りがある中での仕事分担である為。
- ・ 休日がシフト制で、サービス業なので、お客様と接する事が多い為、長期間の休みは取りにくい。
- ・ 人材不足により代わりがいない。
- ・ 人手が足りていない。
- ・ 対象となる様な従業員が在籍していないので、推測での感想。
- ・ 取得した者が今までいない。
- ・ 有給は取りやすいが、男性従業員の産休は前例がない為、取りにくい。
- ・ 休むことで、他のスタッフにしわ寄せがくるため。
- ・ 人手不足の為。
- ・ 前例がない為。

[第三次産業・101人以上]

- ・ 小規模事業者が多いため、人員に余裕がない部署は、因勤で偏りがある。
- ・ 過去一人もいない。

- ・ 人員不足の為。
- ・ 男性専門職員が少ないため。
- ・ 介護職が不足しており、配置基準があるため。
- ・ 人手不足なので、一人の人が連続で休みを取ることが難しい。

[分類不能・無回答]

- ・ 毎日の配達で、ローテーションを組んでいるので。 (第三次産業・無回答)
- ・ そもそも男性が一人しかおらず、子育て世代ではない。 (第三次産業・無回答)
- ・ 人数が少ない為。 (分類不能・10人以下)
- ・ 当社は、交代勤務の職場であるため、代替人員の確保が難しいことにより、休みを取りづらい雰囲気があることを認識しています。 (分類不能・10人以下)
- ・ 多忙。 (分類不能・10人以下)
- ・ 長期で休みを取ると仕事の内容に影響が出てしまうので。(人数がいっぱいいっぱいなので、替わりの人がいない為、休みが取りづらい。) (分類不能・10人以下)
- ・ その他の従業員の負担が多くなるため。 (分類不能・10人以下)
- ・ 人員を割けるほどの余裕が無い為。他の従業員の負担が増える。 (分類不能・21～100人)
- ・ 本人は休みを取るとは問題ないことは承知しているが、同僚に迷惑を掛けたくないと思っているため。 (分類不能・101人以上)
- ・ 人間関係的に、そう見受けられた為。 (無回答・21～100人)
- ・ まずは人材不足であり、建設業である監理監督として募集も、希望者が現れず、無資格者であっても、入社希望者がいない為、現在いる人員で仕事をやり繰りしている。 (無回答・21～100人)
- ・ フォローする人材確保が困難。 (無回答・101人以上)

【3 多少とりやすい雰囲気である】

[第二次産業・10人以下]

- ・ お互い様なので、それに対して不満を口にする人がいない為。
- ・ 少人数での仕事を分担している為、長期休暇は他の人への負担が大きい為。
- ・ 現実に、休みを取った従業員がいる。
- ・ 人数・工期等で調整できれば、可能な限り有給の希望は叶えている。
- ・ お互い様です。
- ・ 仕事の業務も今は少ないので、繁忙期に比べると比較的、有給休暇等とりやすいような感じがします。
- ・ 働き方に関して、一人一人と相談しながら対応しているので、多少取りやすい雰囲気であると思います。
- ・ 希望の休みを現在も取れる為。
- ・ 少人数で納期のある職場である為。今まで事例がないから。
- ・ 休暇取得に対する理解がある。
- ・ 現場にもよるが、期待に沿うように配慮する。
- ・ 実際、休んだ男性社員がいる。
- ・ 各自の担当の仕事に支障がないように、段取りすれば可能な為。

[第二次産業・11～20人]

- ・ 実際、令和5年に男性従業員が計28日間の育児休暇を取った。
- ・ とりやすい雰囲気になっていると思うが、本人が本当にそう思っているかはわからないので、多少としました。

Ⅲ 調査結果

- ・ 業務進捗状況によるので。
- ・ 有給も取得しやすい雰囲気なので。新婚旅行で、5日お休みした実績あり。
- ・ 社員同士でコミュニケーションが取れているので、事情を話せば、皆が受け入れられると思われるため。

[第二次産業・21～100人]

- ・ 未だ利用者がいない。ただし、社員数に対しては、余剰が有るため、休みの取得が可能である。
- ・ 既に実績あり。
- ・ 対象者がいない（従業員が高齢者が多い）結婚している者が少ない。
- ・ 取得できる様に、会社でも主導・調整を行っている。
- ・ 年休の範囲内での使用は問題ない。
- ・ お互い様で休み社員の分は、同僚社員が分担作業している。
- ・ 製造業であり、ライン従事者は、他メンバーへの負担に対し配慮する傾向がある。
- ・ 該当者がいた場合、面談や説明等相談窓口を設置しているため。
- ・ 育児休業を取得する男性社員も増えたが、育児休業を取得せず、有給休暇で長期休み（1ヶ月程度）を取る社員もいる為。
- ・ 有給等、自由に取れる環境が整っている。
- ・ カバーしやすい職種だから。
- ・ 配偶者出産休暇制度の利用はまだないが、その他で、5日～1週間の休暇（有給）利用も出来ているから。
- ・ 女性が主体の会社の為、理解はあると思う。
- ・ コロナやインフルエンザで5日休む人もいるので。
- ・ 若年層の男性従業員は少ないが、世間の流れを共有し、関心を持っていると思う。
- ・ 有給に対する意思が、昔と異なり、個々人間で尊重し、フォローし合える体制が整いつつある為。
- ・ 休暇取得に対する理解がある。

[第二次産業・101人以上]

- ・ 本人の意識の問題であり、職場は何ら問題ないというような雰囲気である。
- ・ パパ育休2名+育児休業1名が取得している為。
- ・ 男性の育休取得は、実績が有る。
- ・ 人員計画会議等の定期開催により、社内人員配置応援サポート体制が、容易に出来るしくみがあるため。
- ・ 4直三交替勤務である事、余剰人員が少ない、全ての作業（自分の担当部署以外）を担える社員がいない。

[第三次産業・10人以下]

- ・ 所員全員で協力し合える環境である為。
- ・ 複数人で業務を分け合う体制が整っている。
- ・ 他の休日も取りやすい雰囲気であるが、それを取りたいと言ってきた社員はいない。
- ・ 人員がギリギリの人数なので、休みを取ると業務が回らない。
- ・ 他の従業員が、不在日に対して融通し合う。
- ・ 男性従業員自身の判断で、取得している状況。個々に意識のバラつき有。会社側は理解大きい。
- ・ 限られた人数の為、調整が必要の為。

[第三次産業・11～20人]

- ・ 職場内で日程の調整ができれば、休みに関しては、お互い様の雰囲気ですべて納得している。
- ・ 対象者が少ないこともあり、前例がありません。ただし、希望が出たら調整して、取得してもらおうようにしている。
- ・ 有給休暇の申請書を廃止し、LINEスケジュールで有休を入れれば、理由なしで、有休を利用できるシステムにしている為。
- ・ 休暇による欠員は、他の協力をいただき、シフト組みを実施。
- ・ まだ取得実績はないが、取得予定はあり、今後も取得を促していく。
- ・ 最近の例は無いが、有給休暇は推奨されており、目的に関わらず取りやすい為。
- ・ 運送業なので、体の不調が出やすい。そういう時に休めるようにしているから。
- ・ 従業員の方々が、とても仲良しでお互い助け合っていますので。
- ・ シフト上で組み込む仕組みを整えたから。
- ・ 該当従業員がいない。シフト制なので調整が出来る。

[第三次産業・21～100人]

- ・ 男性人数は少ない。
- ・ 交替制及び常時配置人数が契約で定められている職のため、他事業所等から人員を配置しなければならない場合がある。
- ・ 会社としては取りやすい様努力しているが、人手不足の影響もあり、他の社員は良く思っていない点がある。
- ・ 実際に男性従業員で出産休暇を取っている方はいないが、従業員の中で話に出てくるようになった。希望があれば、取れる雰囲気は出来ていると思います。
- ・ 一部職種を除き、同一の作業を行っているスタッフが複数人いるため。
- ・ 近隣事業所とのクロスワーク体制が出来ている。
- ・ 会社として男性育休の取得に積極的である。
- ・ 会社が推進している。
- ・ 管理職の男性が先陣を切って取得した為、一般社員も取りやすくなったと思う。
- ・ 部署にもよりますが、繁忙期を除き、お互いに助け合おうとする職場環境がある。
- ・ 社内のみならず協力し合う風土があると思う。
- ・ 取れている事業所もある。当エリアはまだ例が無い為。
- ・ 女性が多い職場なので、男性従業員より要望があれば、協力できる体制はある。
- ・ 申告に対し、否認することはないから。
- ・ 就業規則の改正により、徐々に年次休暇が利用しやすくなっている。
- ・ 従業員同士のコミュニケーションが多く、シフト勤務を協力し合って埋めてくれています。
- ・ 旅行等で休みを取る人もいるため。

[第三次産業・101人以上]

- ・ すでに複数の利用がある。
- ・ 各部署で異なる為。
- ・ リフレッシュ休暇（年間で5日間連続して取得できる特別休暇）があり、例年職員の100%が利用していることと、配偶者の分娩のための特別休暇と有給休暇を併せて利用する職員もいるため。
- ・ 積極的実施（制度啓発の）

[分類不能・無回答]

- ・ 有給休暇利用に関して、あまり干渉されず、自由に取得出来る環境。

(第二次産業・無回答)

Ⅲ 調査結果

- ・ 1人取りました。(第二次産業・無回答)
- ・ 理由があれば、休みは取れます。(第二次産業・無回答)
- ・ 出産や育児は配偶者と協力して(分担して)行う事なので。(第二次産業・無回答)
- ・ 変化に対応する為。(分類不能・10人以下)
- ・ 別段、禁止はしていない。本人の希望通り。(分類不能・10人以下)
- ・ 社員同士、気心が知れており理解はあると思うが、人力的には難しい場合がある。(分類不能・10人以下)
- ・ 男性従業員が過去に、1カ月程度育休を取ったことがある。(分類不能・21～100人)
- ・ 取得のタイミングは、考えなくてはならない。(分類不能・21～100人)
- ・ 従業員に対象となる者がいない。(分類不能・21～100人)
- ・ 有給5日間を取得させることは、義務であり、取得させている。又、配偶者出産休暇を取得している社員もいる(R5)。(分類不能・21～100人)
- ・ 女性の多い職場で、男も女もあまり区別していない為。(分類不能・21～100人)
- ・ 気軽に話せるから。(無回答・10人以下)
- ・ 全社的に、配偶者出産休暇や育児休暇取得に向けた啓発活動を行っており、徐々に浸透しつつある。(無回答・21～100人)
- ・ 個人の意思を尊重する雰囲気がある。(無回答・21～100人)

【4 とりやすい雰囲気である】

[第二次産業・10人以下]

- ・ 休暇申請は、ほとんど拒否しない。
- ・ 事情がわかれば、休みを取ってもらう。
- ・ 有給休暇を自由にとることができるので。
- ・ 家族が有っての職場なので。
- ・ 他の従業員でカバー出来る為。
- ・ 全社員で見ると、配偶者が出産した男性社員のうち、配偶者出産休暇または育児休業を取得した割合は、約70%であるため。
- ・ 長期休みを取る時は、少なくとも1カ月前に報告することにより、本人も周りもスケジュールを組むので問題ない。
- ・ 本人の希望で、実際に休んでいた従業員もいたことから。
- ・ 毎年、有給休暇を利用している為。
- ・ 既に導入、実施している。

[第二次産業・11～20人]

- ・ 現実的に皆が5日間以上休みを取得済みです。
- ・ 社内の協力体制が整っているため。
- ・ 従業員の裁量に任せているため。
- ・ 実際に、子供を世話する理由で休暇を取る時、必要なことと認識して、取得を承諾しているから。
- ・ 産後パパ育休取得者有(10日間)。
- ・ 実際に取得者がいる。
- ・ 育児等、男性でも行う世の中になっているため、社内で理解が進んでいる。
- ・ 経営者側から、随時発信している。
- ・ 現状、有休の申請があった場合、100%与えている。
- ・ 2023年秋にも取得したものがおり、取得できる雰囲気はできていると思います。
- ・ 自由に休める雰囲気はある。

- ・ 長期だと取りにくいけど、5日間位ならば、すでにとっている人はいるので、取りやすいと思う。

[第二次産業・21～100人]

- ・ 休んでいる人がすでにいたので。
- ・ すでに行っているが、職場の雰囲気は良好。
- ・ 元々、有休も含め長期休暇を取得出来る勤務状況。
- ・ 親会社の影響もあり、コンプライアンスに関する事案は、徹底される雰囲気がある。
- ・ 現に実績があること。
- ・ 有給の理由を問わず、使用しやすくしている。
- ・ 実際、取得者あり。
- ・ 普段から有給は、取得しやすい環境で、周りの理解もある為。
- ・ 全体として、取得しやすい環境になっている。
- ・ 実績有り。
- ・ 有給休暇の届出を不許可にしたことがない。
- ・ 有給を、10日間付与された社員は、必ず5日間休みを取ることを義務付けているため、お互いにフォローしている。
- ・ 上司・部下・男女問わず、気を遣わず取得できていると思われるため。
- ・ 特に理由は無く、取れる様にしている。
- ・ 休暇取得による支障発生の無いスケジュールリングを各社員が実施。かつ、上長は業務進捗状況確認。
- ・ 制度としてあり、対象従業員には個別説明を行っている。
- ・ 全社的に推進しており、実際に多くの利用実績がある。
- ・ 有給3日連続取得制度（土日含む5日）を労働結合と協定している。
- ・ 実際に取得する人はいて、長い人は6か月という実績がある。
- ・ 令和5年度で、対象者3人、取得者3人それぞれ、1カ月・1カ月半・3カ月と、長期的な有休を取得出来ている。
- ・ 全体的に制度への理解が薄いように感じられるが、取得している社員もいるため、制度を利用したい従業員は全員希望通り取得できている。（令和5年度には、育児休業1年間取得の男性従業員もいる）。
- ・ 当社独自の出生時育児休業制度（5日間の有給休暇）があり、制度の認知も進んでいることから取得率も高く、対象者のほぼ全員が取得しているため。
- ・ 育児・介護・看病の為に休暇取得に関わる社内規定の整備は充実している。実際に育児等の休業取得は、多くの方が取得している。又は、出産時の休暇取得を声掛けを実施している。年間の休暇取得率は95%以上で、休暇取得の必要性は認識出来ている。
- ・ 配偶者の出産に伴う問合せが増えてきており、現時点で30%以上の取得率となっている。また、社内報等で、男性の育児休暇取得事例を紹介している。その為、取得しやすい環境の提供は少なからず実施できていると思う。
- ・ 取得を促進する活動をしているため。また、取得実績も過去より増えているため。

[第二次産業・101人以上]

- ・ 育児・介護・看病の為に休暇取得に関わる社内規定の整備は充実している。実際に育児等の休業取得は、多くの方が取得している。又は、出産時の休暇取得を声掛けを実施している。年間の休暇取得率は95%以上で、休暇取得の必要性は認識出来ている。
- ・ 配偶者の出産に伴う問合せが増えてきており、現時点で30%以上の取得率となっている。また、社内報等で、男性の育児休暇取得事例を紹介している。その為、取得しやすい環境の提供は少なからず実施できていると思う。
- ・ 取得を促進する活動をしているため。また、取得実績も過去より増えているため。

Ⅲ 調査結果

- ・ 休みを取ることが事前にわかっていたら、業務遂行について周囲に深刻な影響を与えることは稀である。
- ・ 特別な理由はありません。
- ・ 男性育休促進について、事例紹介が当社イントラにもアップされている。
- ・ 取得率の高さ（2023年度50%）から。
- ・ 男女関係なく、年8日の計画年休制度を策定、運用。

[第三次産業・10人以下]

- ・ 会社全体で推進している。5日間とる事が決まりになっている。
- ・ 有給を利用する理由は、個人的な物であり、何であれ、与えられている有休をどのように何の目的で何日利用しようが、それは個人の自由と権利であるという基本があるので。
- ・ 家庭の用事、地域への奉仕、体調不良などへの対応を仕事と両立させることを経営者も従業員も大切にしている意識が根付いている。
- ・ 社員同士がお互いに助け合う社風なので、お互い様の精神で、休みは取りやすいと思われる。
- ・ 就業規則の定めがある上、有休の取得も含めて、従業員の権利である事を管理者も認識している。
- ・ 必要に応じた有休を取得出来ている。また、有休を承認しなかったことがない。
- ・ 本部より指示されている為。
- ・ すでに何例かあります。
- ・ 有給を認めないということは、したことはありません。
- ・ すでに実施できている。
- ・ 取得実績があるため。
- ・ それが当然の雰囲気のため。例えば、コロナ感染拡大時において、子どもがいる従業員は、学校が休みのため、出社できず、子どもがいない従業員がカバーしました。逆に、カバーした従業員が産休・育休を取得した時には、逆にカバーをしました。このような雰囲気が普通にできている会社です。
- ・ 全ての職員の協力がある。理解がある。
- ・ 有給休暇が取りやすいので。
- ・ 問題なく取れる。
- ・ すでに、休みをとった男性管理職がいるため。
- ・ 十分に取得している為。
- ・ 休暇取得について、積極的に取得するよう会議等で通知している。
- ・ お互い負担や気兼ねなく取得出来る為。
- ・ 申請があれば応じる。
- ・ 他の従業員に負担はかかるが、理解してくれる。
- ・ 従業員の希望を重視している為。
- ・ 従業員が少ない為、仲間同士で話し合っている。
- ・ そう感じたので。
- ・ 5日間程度であれば、フォロー体制が取れている為。
- ・ 月に1度以上の休暇を取る様に推進している。年12日以上を目標にしており、取得できている。
- ・ 社是として、「良き家庭人であること」を求めており、申請も非対面（グループウェア利用）でできる様になっている。

[第三次産業・11～20人]

- ・ 取得なのが当然なので。
- ・ 管理者に理解がある。
- ・ 就業規定に基づいていつでも。
- ・ 夏、業務が暇になるので、その時に取得。
- ・ 有給休暇の利用を推進している為。
- ・ 常に従業員が話しやすい（人数が少ない為、声掛けしやすい）、従業員の仕事を代理出来る。
- ・ 男も女も関係ない。
- ・ 10日間にしてあるから。
- ・ 管理者として、対象者には取得を促し、取得している実績あり。取得させる為のマネジメントも会社として強化している。
- ・ 規則に明記されている為。
- ・ 他の人に迷惑をかけなければ取りやすい。
- ・ 創業時から、店舗勤務をしていない社員・管理職達に、定時勤務概念がなく、仕事とプライベートを自分の采配でこなしていた経緯から。配偶者出産休暇制度を利用した実例がないものの、社内に反対する雰囲気はない。
- ・ 人員整備が出来ている。実績もある。
- ・ 休暇は事前申請をして、基本的には希望通りに承認している。
- ・ 男性従業員の育休制度がある。
- ・ 一年間、育休を取得している男性従業員がいるため（他店舗）。
- ・ 今春第一号で、育休の申請があり、それに向けて整備を続けている。

[第三次産業・21～100人]

- ・ 休暇取得した社員の仕事をカバーできる体制になっている。
- ・ まわりのスタッフが制度利用者休む間の業務を引き継ぎ、補い合う環境作りをしている。
- ・ 経営陣が必要と考えているから。
- ・ 文句を言う人がいない。
- ・ 出産や育児に対して、非協力的な雰囲気は無い。
- ・ 5日以上有給休暇取得が毎年できている。
- ・ 計画的に休みは取れている。
- ・ 特に問題視されないとします。
- ・ 対象となりそうな職員はいませんが、もしあれば、周りのサポートが得られる。
- ・ 実際に取得実績がある。有給取得率も高い。
- ・ 直接本人に、確認をしている。
- ・ 男性の育児休業取得実績が高いため。
- ・ 4/1～3/31の間に、5日以上有給取得を発信しております。
- ・ 休みを取ることが事前にわかれば、業務遂行について周囲に深刻な影響を与えることは稀である。
- ・ 男女問わず、制度が認知され、実績もあることから。
- ・ 会社として明確な制度があり、労使双方から取得を促す案内がされていることもあり、現場においても取得しやすい雰囲気である。
- ・ 取得実績あり。
- ・ 事業所の業務量も少ないこともあり、休みは取得しやすい環境には有る。
- ・ 自身の業務に支障がなければ、問題なく取得出来る。
- ・ 自己申告にて、各自、有給が取得出来ている。
- ・ 希望休を取り入れたり、有休をいつでも取ってもらえるようにしている。

Ⅲ 調査結果

- ・ 男性職員が少ない事もありますが、女性が大半を占める職場なので、この点は良いと思います。
- ・ 企業として、有給休暇を推奨している。
- ・ 実績有りの為。

[第三次産業・101人以上]

- ・ 現に取得している。現状、男性育休取得率は100%。
- ・ 規則がある。実績がある。
- ・ 男女平等であると考えため。
- ・ 有給取得に対して、職員の権利として、取得しやすい環境としている為。(退職者についても、ほとんどが有休消化して退職した。)
- ・ 各責任者が理解し、声掛けが出来ている為。

[分類不能・無回答]

- ・ 業務に影響がなければ、取得可能な為。(第三次産業・無回答)
- ・ 年に5日は、取得するよう推進している。(分類不能・10人以下)
- ・ 男性8人中7人が20～30代のため、若い人多く取りやすい。(分類不能・10人以下)
- ・ 会社の制度として、すでに実績があるため。(分類不能・10人以下)
- ・ 身内で経営している為。(分類不能・10人以下)
- ・ 本人の希望に沿って、休暇を取る様にしている。(分類不能・10人以下)
- ・ 体調不良の時は、代替りの職員でまかなうように職場づくりはしている。(分類不能・10人以下)
- ・ 管理職が率先して、休暇を取っている。(分類不能・10人以下)
- ・ 申請を許可しない事が無い。(分類不能・10人以下)
- ・ 各々、都合を考えて、休みを取っている。(分類不能・11～20人)
- ・ 他の事業所で実績がある。(分類不能・11～20人)
- ・ 子供が生まれた従業員は皆、育児休暇を取るため。(分類不能・21～100人)
- ・ 実際、有給休暇で取得した従業員がいる。(分類不能・21～100人)
- ・ 育児等は、男性も手伝うべきと考える。(分類不能・21～100人)
- ・ R5年男性従業員1名。身内が遠方の為、配偶者の負担が大きいとの事由。従業員の協力体制ができていて、3週間の出生育児休業取得。(分類不能・21～100人)
- ・ 社内規則の特別休暇として認めており、過去に実績もあるため。(分類不能・21～100人)
- ・ 職場内で理解がある。(分類不能・101人以上)
- ・ 上長に申請を出せば、相当な理由がない限り、承認をしているため。また、休む間の仕事のケアに対する仕組み作りも整っているため。(分類不能・101人以上)
- ・ ある程度、ルールが決まっているので。(無回答・10人以下)
- ・ 事業所では、お応えできません。(無回答・11～20人)
- ・ 研修を行い、従業員が認識している。(無回答・21～100人)
- ・ チーム分けして、休みを推進できる工夫をしています。(無回答・21～100人)
- ・ 部門によりますが、基本的には拒否されることはないです。(無回答・101人以上)

【5 どちらともいえない】

[第二次産業・10人以下]

- ・ 結婚していない者、または子供がすでに成人している方しかおらず、そのような話題になったことがない。
- ・ 現在該当する人がいません。雰囲気は良いので、そういう場合が生じれば協力していただけます。

- ・ そういったことが今までに1度もないから。
- ・ ここ数十年の間、配偶者が出産した従業員がいないため、どちらとも言えません。
- ・ 対象者がいない。
- ・ 従業員の年齢層が高く、パートが多いため。
- ・ 取る、取らないは本人が希望すれば取れるが、独身者しかいないため、わからない。

[第二次産業・11～20人]

- ・ 各ポジションが決まっている為、代わりの者が居ない為。
- ・ 若い男性従業員はいません。
- ・ 休みを取る人が少ないから。
- ・ 現在、男性従業員は全て会社役員のため、特別に必要性を感じていない。
- ・ 従業員で年齢的に、休みを取る人がいない。
- ・ 仕事に余裕がある時期と、仕事が繁忙期とでは少し変わってくるかも知れません。
- ・ ライン工場の為、休む為のスキームは出来ているが、他の人に仕事の負担が増える為。

[第二次産業・21～100人]

- ・ 該当者がいないため。(3件)
- ・ 前例がないため。(2件)
- ・ 取得する社員は取得するし、取得しない社員は取得しないから。
- ・ この5年間位で、本人又は配偶者が出産した者がいない。
- ・ 人員不足により代替要員が居ない。

[第二次産業・101人以上]

- ・ 社内の制度としては整備されていますが、男性社員が自ら積極的に取得する事が無い。

[第三次産業・10人以下]

- ・ 該当者がいないため。(6件)
- ・ 男性常勤社員なし。
- ・ 業種的にその時に代わりのDr.がいれば可能。
- ・ 現状その様なケースがない状況のため。
- ・ 男性従業員不在。
- ・ 有給について、内容を問うことがない。
- ・ そこまで長く有休を取る人がいないから、わからない。
- ・ 少人数で稼働している為、繁忙期と重なると仕事が回らない。
- ・ 配偶者出産休暇制度は、とりやすい雰囲気にあるが、5日以上となると、多少取りにくい雰囲気にある為。
- ・ 親族経営の為、一応必要なし。

[第三次産業・11～20人]

- ・ 今のところ実施例がないが、希望があれば取得は可能。
- ・ 人手不足。
- ・ 男性職員がいない為。
- ・ 全員すでに結婚している為、子供も大きい。
- ・ 理美容業なので、スタッフの個人に任せている。
- ・ 該当者なし。
- ・ 実績がない。

Ⅲ 調査結果

- ・ 基本的に取得できるが、繁忙期になると5日間は難しい。

[第三次産業・21～100人]

- ・ これまでに前例がないため。(2件)
- ・ 男性職員の既婚者がいないため
- ・ 運送業なので、代わりのドライバーがいなく対応が難しい。
- ・ 取得した職員がいない為。
- ・ 対象者がいないため。
- ・ 事務職については取得できておりますが、ドライバー職に関しては、人員や仕事状況において、取得できない時もあるため。
- ・ 取得希望者がいない為。
- ・ 取りたいと申し出る、相談する社員がいない為。
- ・ 若い男性、出産に関わるような男性がいないため。
- ・ 業務内容・就業場所により、違いがある。
- ・ そのような環境の男性従業員がいなかったため。
- ・ 繁忙期などは、周囲から嫌がられるかもしれません。仕事が暇なときは、取りやすいかもしれない。
- ・ 休もうと思えば休めるかも知れないが、前例がない為、よくわからない。
- ・ そういった年齢の社員がいない。
- ・ 基本的に取得可能だが、繁忙期に5日間は取得が困難。
- ・ 基本的に取得可能だが、繁忙期には5日間は取得が難しい。

[第三次産業・101人以上]

- ・ 対象者が現在いない。
- ・ 対象となる男性従業員がほとんどいないと思われる。

[分類不能・無回答]

- ・ 対象者が現在いない。(第三次産業・無回答)
- ・ 対象となる男性従業員がほとんどいないと思われる。(第三次産業・無回答)
- ・ 該当する対象者がいない。(分類不能・10人以下)
- ・ 状況による。(分類不能・11～20人)
- ・ 取得希望者が存在しない為。(分類不能・11～20人)
- ・ 前例がないため。(分類不能・21～100人)
- ・ 派遣先ごとに違うため、又、基本的に時給制のため、働かないとお金が入ってこないため。(分類不能・21～100人)
- ・ 実際に取得しても、特に問題やトラブル等はなかった(他事業所の場合)。(分類不能・101人以上)
- ・ 前例もなく、対象者がいない。(無回答・10人以下)
- ・ まだ、結婚した男性スタッフがいない。(無回答・10人以下)
- ・ 前例がないが、申請があれば積極的に取り組みたい。(無回答・10人以下)
- ・ 有給休暇は取りやすいが、その他の休暇は、該当する者がいない為。(無回答・11～20人)
- ・ 運送業であるため、前日積んだ荷物は翌日納品というのが、1つの業務であるため、代走出来る人がいない。(無回答・21～100人)

【無回答】

[第三次産業・11～20人]

- ・ 女性だけの職場なので、育休は（男性）ありません。スタッフとの話で、男性が休むなら女性は仕事したい、一人になりたい。結局、男性の食事の支度等が増え、負担が増えている現状です。

[第三次産業・21～100人]

- ・ 男性従業員がいない。

[分類不能・無回答]

- ・ 該当する従業員がいない。

(無回答・11～20人)

Ⅲ 調査結果

37 ☆育児休業取得人数

問24 貴事業所の令和4年度内の休暇・休業取得状況について、該当する人数、日数を記入してください。

【令和4年度内に配偶者又は本人が出産・育児休業を取得した従業員数】（経年比較）

	男性					女性				
	全事業所 男性 従業員数 A	配偶者が 出産した 従業員数 B	うち、 育児休業を 取得した 従業員数 C	育児休業 取得率 C÷B	うち、産後 パパ育休を 取得した 従業員数 D	育児休業 取得率 D÷B	全事業所 女性 従業員数 E	出産した 従業員数 F	うち、 育児休業を 取得した 従業員数 G	育児休業 取得率 G÷F
H24年度	26,484人 100.0%	475人 1.8%	30人 0.1%	6.3%			13,329人 100.0%	182人 1.4%	161人 1.2%	88.5%
H29年度	22,891人 100.0%	253人 1.1%	52人 0.2%	20.6%			10,067人 100.0%	158人 1.6%	149人 1.5%	94.3%
R5年度	20,184人 100.0%	241人 1.2%	67人 0.3%	27.8%	47人 0.2%	19.5%	10,624人 100.0%	228人 2.1%	220人 2.1%	96.5%

※(注)男性の育児休業については、配偶者の出産に伴う配偶者出産休暇制度や有給休暇を利用した休暇は含まれません。

育児休業取得率は、男性は27.8%、女性は96.5%となっています。「男性」、「女性」とともに取得率は増加傾向にあります。

	出産(配偶者出産) した従業員 (人)		育児休業取得 (人)		育児休業取得率 (%)		産後パパ育休取得 (人) (%)	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
R5年度 全体	241	228	67	220	27.8%	96.5%	47	19.5%

【業種別】

	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	21	10	6	9	28.6%	90.0%	4	19.0%
運輸業	17	5	5	5	29.4%	100.0%	2	11.8%
卸・小売業	22	7	4	7	18.2%	100.0%	2	9.1%
金融・保険業	15	4	0	4	0.0%	100.0%	0	0.0%
紙・パルプ等製造業	29	10	6	10	20.7%	100.0%	5	17.2%
紙・パルプ以外の製造業	77	63	23	60	29.9%	95.2%	16	20.8%
情報通信業	1	0	1	-	100.0%	-	0	0.0%
飲食店・宿泊業	3	5	0	5	0.0%	100.0%	2	66.7%
医療・福祉業	28	90	12	87	42.9%	96.7%	8	28.6%
サービス業	8	13	5	13	62.5%	100.0%	3	37.5%
教育・学習支援業	0	0	0	-	-	-	-	-
複合サービス業	3	0	2	-	66.7%	-	1	33.3%
その他	8	13	0	12	0.0%	92.3%	0	0.0%

【産業別】

	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
第二次産業	127	83	35	79	27.6%	95.2%	25	19.7%
第三次産業	97	124	29	121	29.9%	97.6%	18	18.6%
分類不能	8	13	0	12	0.0%	92.3%	0	0.0%

【従業員規模別】

	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10人以下	16	15	6	14	37.5%	93.3%	3	18.8%
11人～20人	16	24	4	20	25.0%	83.3%	2	12.5%
21人～100人	81	56	22	54	27.2%	96.4%	14	17.3%
101人以上	127	132	34	131	26.8%	99.2%	28	22.0%

38 ☆介護休業取得人数

問24 貴事業所の令和4年度内の休暇・休業取得状況について、該当する人数、日数を記入してください。

【令和4年度内に介護休業を取得した従業員数】（経年比較）

	男性		女性	
	全事業所 男性 従業員数	介護休業を 取得した 従業員数	全事業所 女性 従業員数	介護休業を 取得した 従業員数
H24年度	26,484人 100.0%	10人 0.038%	13,329人 100.0%	12人 0.090%
H29年度	22,891人 100.0%	19人 0.083%	10,067人 100.0%	20人 0.199%
R5年度	20,184人 100.0%	26人 0.129%	10,624人 100.0%	25人 0.235%

介護休業を取得した従業員数は、男性は延べ26人、女性は延べ25人で、全従業員に占める割合は男性は0.1%、女性は0.2%でした。

	介護休業取得 (人)	
	男性	女性
R5年度 全体	26	25

【業種別】

業種	男性	女性
建設業	6	1
運輸業	1	0
卸・小売業	3	4
金融・保険業	0	0
紙・パルプ等製造業	2	0
紙・パルプ以外の製造業	9	4
情報通信業	0	0
飲食店・宿泊業	0	0
医療・福祉業	0	8
サービス業	5	5
教育・学習支援業	0	0
複合サービス業	0	0
その他	0	3

【産業別】

産業	男性	女性
第二次産業	17	5
第三次産業	9	17
分類不能	0	3

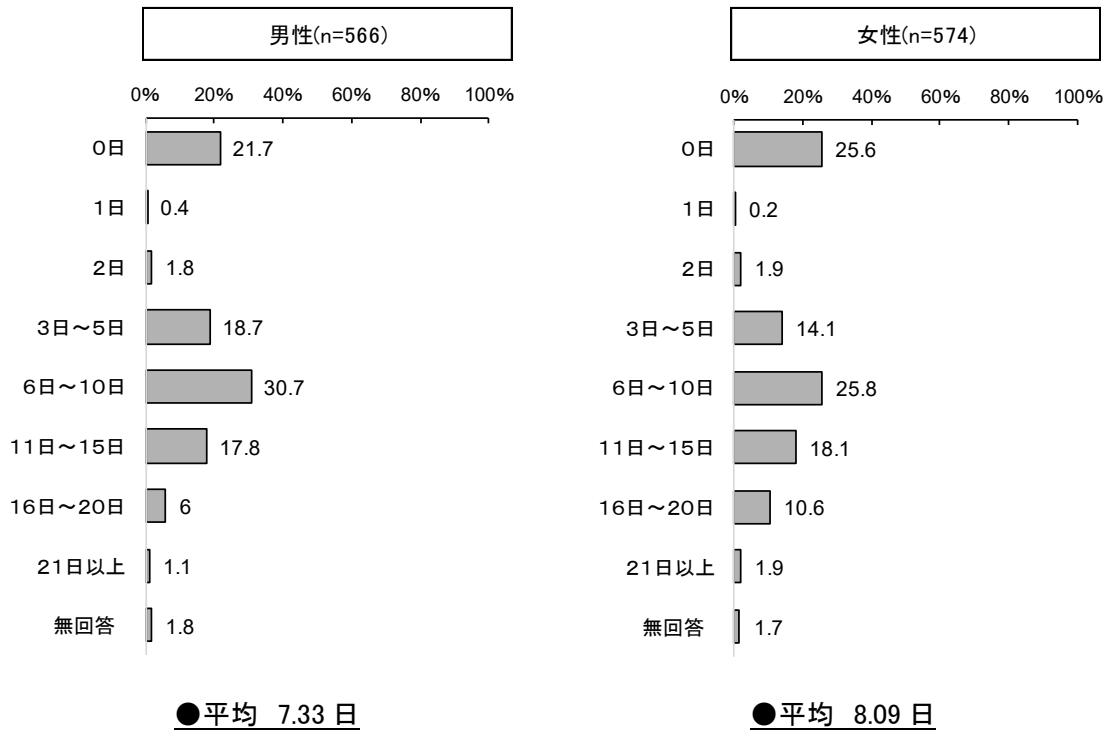
【従業員規模別】

従業員規模	男性	女性
10人以下	10	5
11人～20人	2	7
21人～100人	9	2
101人以上	4	11

39 ☆有給休暇取得日数

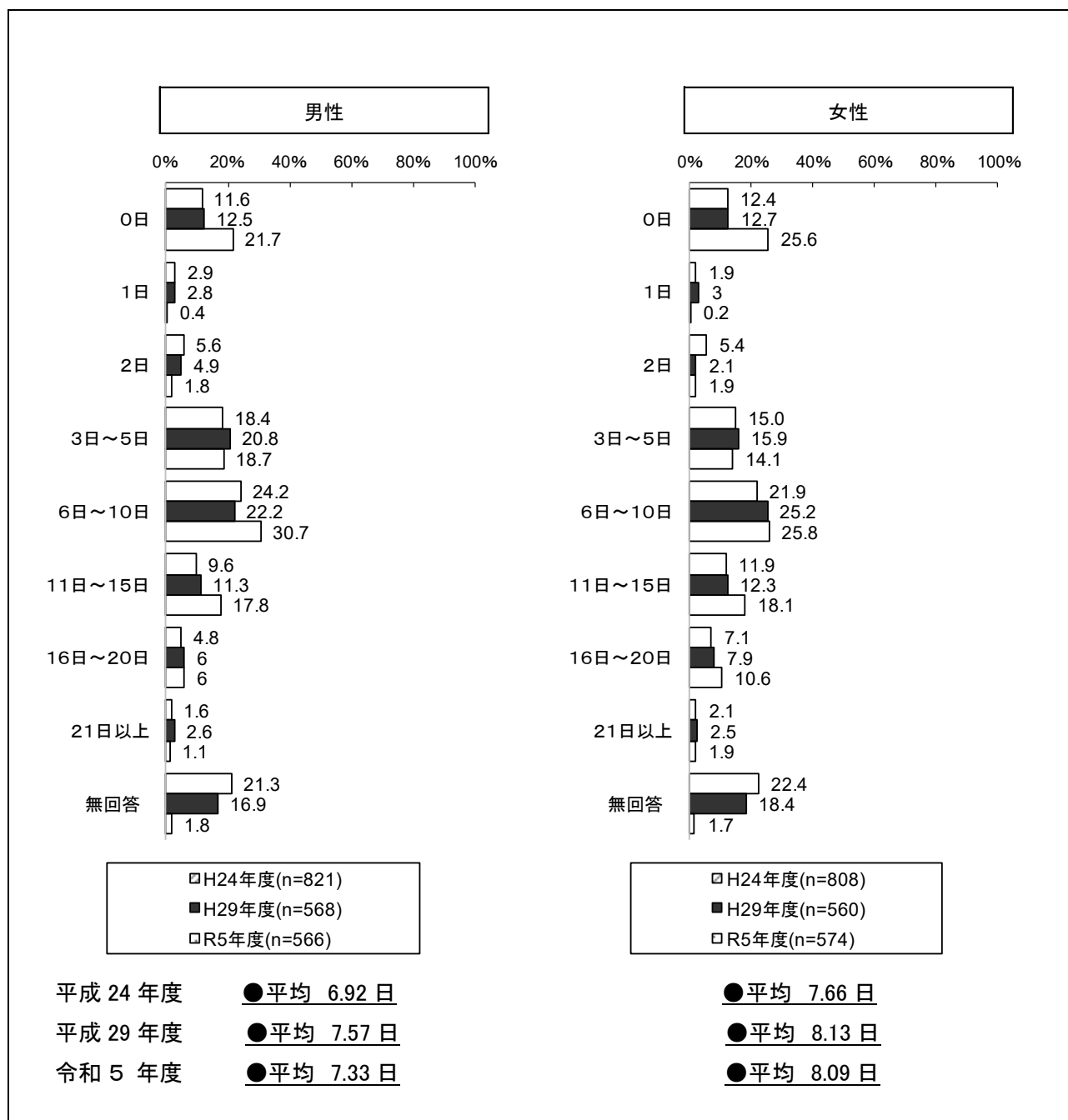
【令和4年度内に取得した有給休暇日数】

問24 貴事業所の令和4年度内の休暇・休業取得状況について、該当する人数、日数を記入してください。



令和4年度内に取得した有給休暇日数は、『男性』は「6～10日」30.7%、「3～5日」18.7%などが高く、平均7.33日となっています。『女性』は「6～10日」25.8%、「11～15日」18.1%などが高く、平均8.09日となっています。

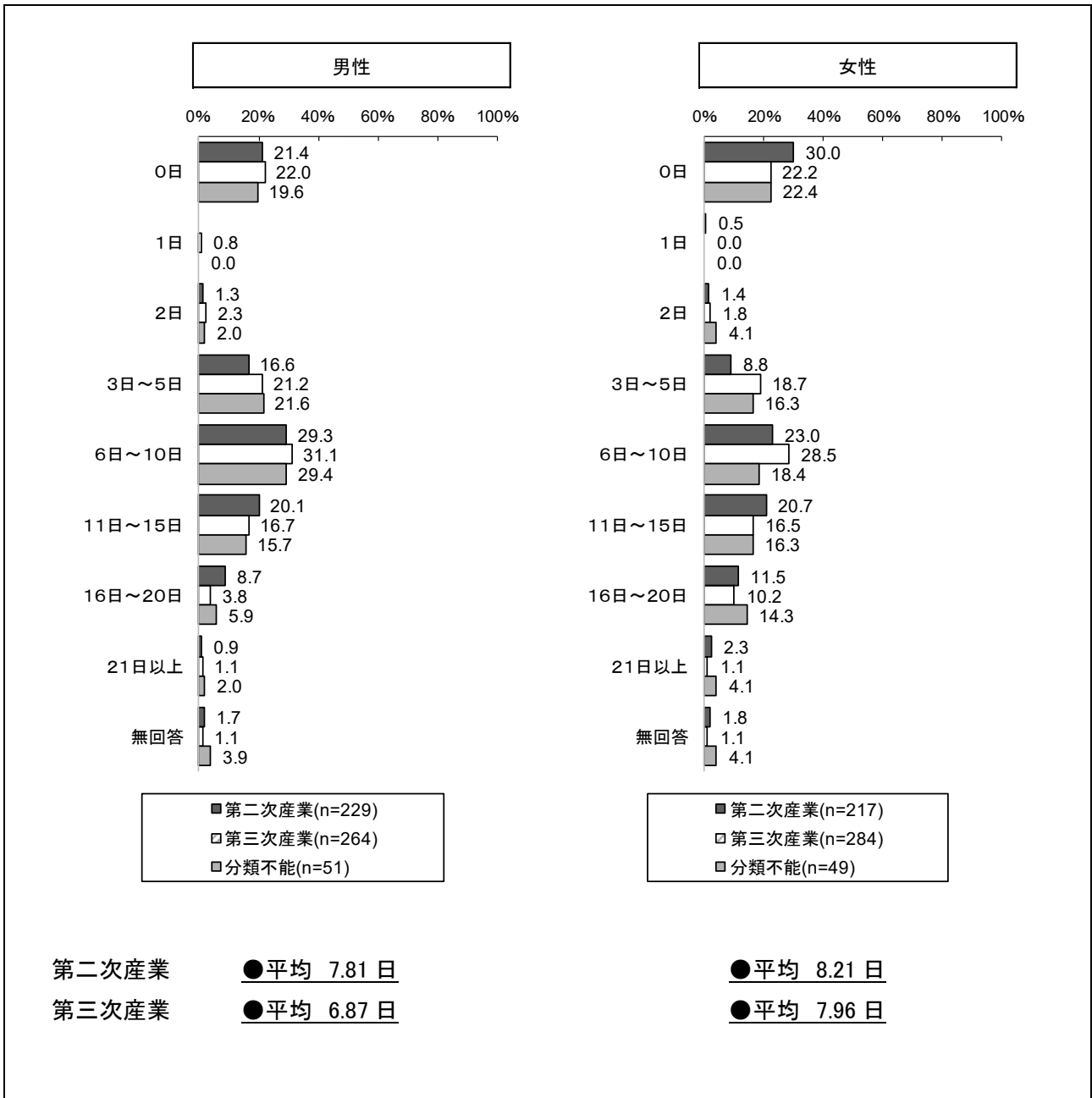
【令和4年度内に取得した有給休暇日数】（経年比較）



令和4年度内に取得した有給休暇日数を経年比較で見ると、『男性』、『女性』ともに、「6～10日」「11～15日」は増えています。一方で、有給休暇を取得していない「0日」は平成29年度と比べ約10ポイント増加しています。

Ⅲ 調査結果

【令和4年度内に取得した有給休暇日数】（産業別）



産業別でみると、『男性』は「第二次産業」「第三次産業」とともに「6～10日」が最も高く、31.1%、29.3%となっています。有給休暇を取得していない「0日」は、「第二次産業」で21.4%、「第三次産業」で22.0%となっています。

『女性』は「第二次産業」「第三次産業」とともに「6～10日」が最も高く、28.5%、23.0%となっています。有給休暇を取得していない「0日」は、「第二次産業」で30.0%、「第三次産業」で22.2%となっています。

【令和4年度内に取得した有給休暇日数・男性】（業種別）（％）

	調査数 (件)	0日	1日	2日	3日 ～ 5日	6日 ～ 10日	11日 ～ 15日	16日 ～ 20日	21日 以上	無回答
全体	566	21.7	0.4	1.8	18.7	30.7	17.8	6.0	1.1	1.8
建設業	87	25.3	-	2.3	25.3	31.0	9.2	5.7	1.1	-
運輸業	44	13.6	-	2.3	22.7	27.3	27.3	4.5	-	2.3
卸・小売業	69	20.3	-	1.4	23.2	34.8	18.8	1.4	-	-
金融・保険業	5	20.0	-	-	-	60.0	-	20.0	-	-
紙・パルプ等製造業	45	22.2	-	2.2	13.3	24.4	24.4	8.9	-	4.4
紙・パルプ以外の製造業	97	17.5	-	-	10.3	29.9	27.8	11.3	1.0	2.1
情報通信業	4	-	-	-	-	50.0	25.0	25.0	-	-
飲食店・宿泊業	22	40.9	4.5	-	36.4	13.6	-	-	-	4.5
医療・福祉業	59	25.4	-	3.4	11.9	33.9	15.3	5.1	3.4	1.7
サービス業	56	21.4	1.8	3.6	25.0	26.8	16.1	3.6	1.8	-
教育・学習支援業	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
複合サービス業	4	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-	-	-
その他	51	19.6	-	2.0	21.6	29.4	15.7	5.9	2.0	3.9

【令和4年度内に取得した有給休暇日数・女性】（業種別）（％）

	調査数 (件)	0日	1日	2日	3日 ～ 5日	6日 ～ 10日	11日 ～ 15日	16日 ～ 20日	21日 以上	無回答
全体	574	25.6	0.2	1.9	14.1	25.8	18.1	10.6	1.9	1.7
建設業	78	37.2	1.3	1.3	15.4	28.2	11.5	5.1	-	-
運輸業	39	25.6	-	2.6	15.4	23.1	23.1	7.7	-	2.6
卸・小売業	73	16.4	-	1.4	23.3	32.9	13.7	12.3	-	-
金融・保険業	7	14.3	-	-	14.3	28.6	28.6	-	14.3	-
紙・パルプ等製造業	45	37.8	-	2.2	6.7	17.8	17.8	11.1	2.2	4.4
紙・パルプ以外の製造業	94	20.2	-	1.1	4.3	21.3	29.8	17.0	4.3	2.1
情報通信業	4	-	-	-	-	50.0	25.0	25.0	-	-
飲食店・宿泊業	23	43.5	-	8.7	26.1	21.7	-	-	-	-
医療・福祉業	72	20.8	-	-	12.5	23.6	25.0	13.9	1.4	2.8
サービス業	61	23.0	-	1.6	21.3	31.1	11.5	9.8	1.6	-
教育・学習支援業	1	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-
複合サービス業	4	25.0	-	-	25.0	50.0	-	-	-	-
その他	49	22.4	-	4.1	16.3	18.4	16.3	14.3	4.1	4.1

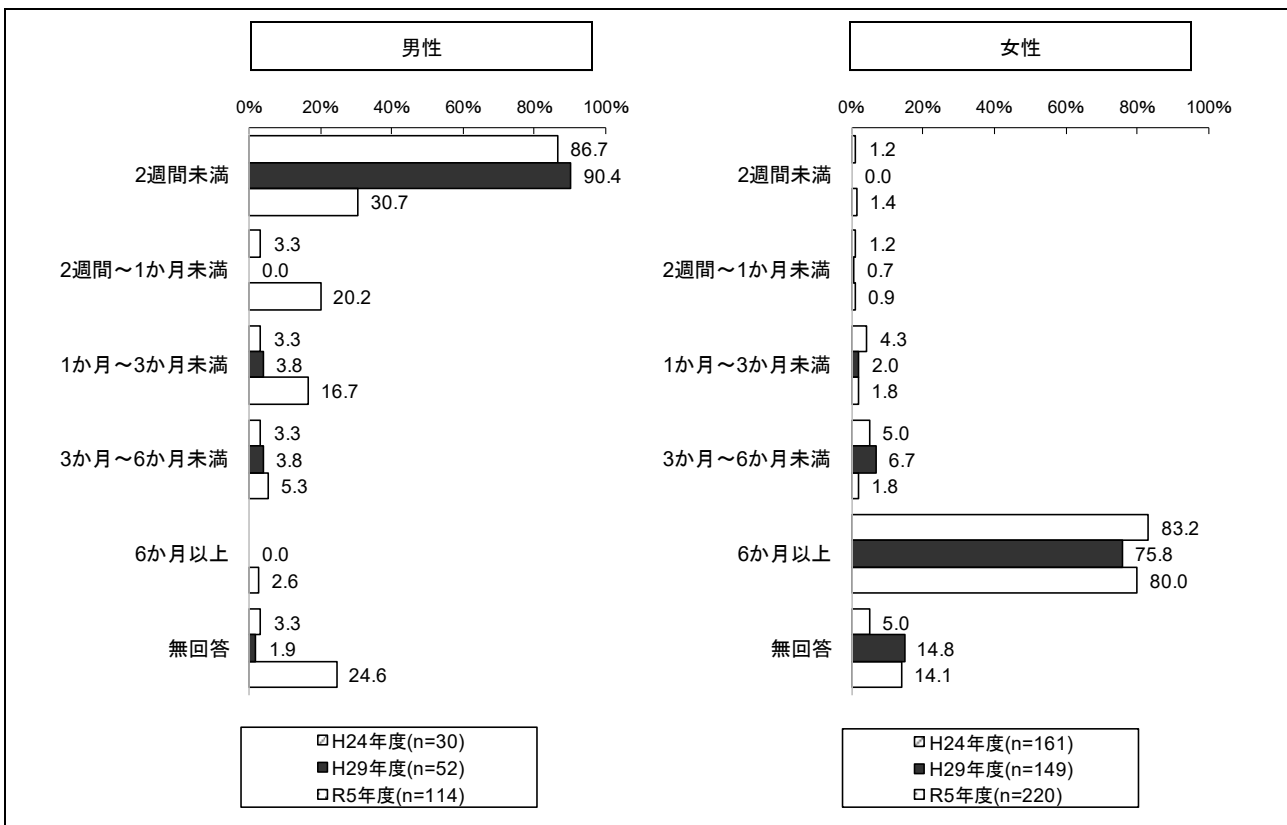
40 ☆育児休業取得期間別人数

問25 問24で該当する従業員がいた場合、その取得期間別に人数を記入してください。

【男性】	育児休業取得人数	① 2週間未満	② 2週間～1か月未満	③ 1か月～3か月未満	④ 3か月～6か月未満	⑤ 6か月以上	⑥ 無回答
H24年度	30人 100.0%	26人 86.7%	1人 3.3%	1人 3.3%	1人 3.3%	0人 0.0%	1人 3.3%
H29年度	52人 100.0%	47人 90.4%	0人 0.0%	2人 3.8%	2人 3.8%	0人 0.0%	1人 1.9%
R5年度	114人 100.0%	35人 30.7%	23人 20.2%	19人 16.7%	6人 5.3%	3人 2.6%	28人 24.6%

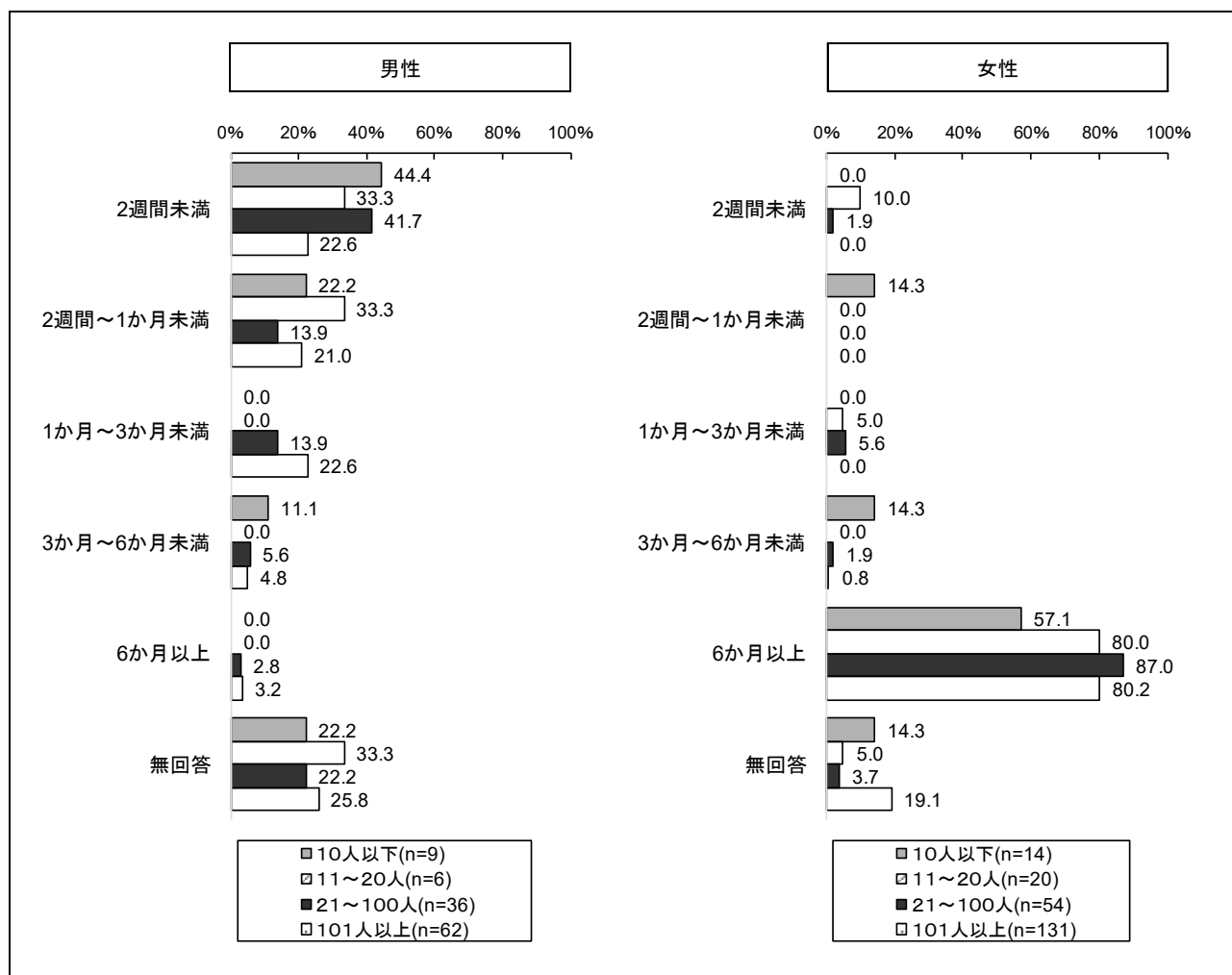
【女性】	育児休業取得人数	① 2週間未満	② 2週間～1か月未満	③ 1か月～3か月未満	④ 3か月～6か月未満	⑤ 6か月以上	⑥ 無回答
H24年度	161人 100.0%	2人 1.2%	2人 1.2%	7人 4.3%	8人 5.0%	134人 83.2%	8人 5.0%
H29年度	149人 100.0%	0人 0.0%	1人 0.7%	3人 2.0%	10人 6.7%	113人 75.8%	22人 14.8%
R5年度	220人 100.0%	3人 1.4%	2人 0.9%	4人 1.8%	4人 1.8%	176人 80.0%	31人 14.1%

【育児休業取得期別割合】（経年比較）



育児休業の取得期間の経年比較をみると、『男性』では、「2週間未満」が30.7%に大きく減少し、「2週間から1か月未満」は20.2%、「1か月～3か月未満」は16.7%に増加しています。『女性』では、最も高い「6か月以上」が平成29年度75.8%→令和5年度80.0%と増えています。

【育児休業取得期間別割合】（従業員規模別）



従業員規模別でみると、『男性』ではいずれの規模においても、「2週間未満」が高くなっており、「10人以下」は44.4%と最も高くなっています。『女性』では、最も高い「6か月以上」が「10人以下」では57.1%と、他の従業員規模では8割以上であるのに比べて低くなっています。

Ⅲ 調査結果

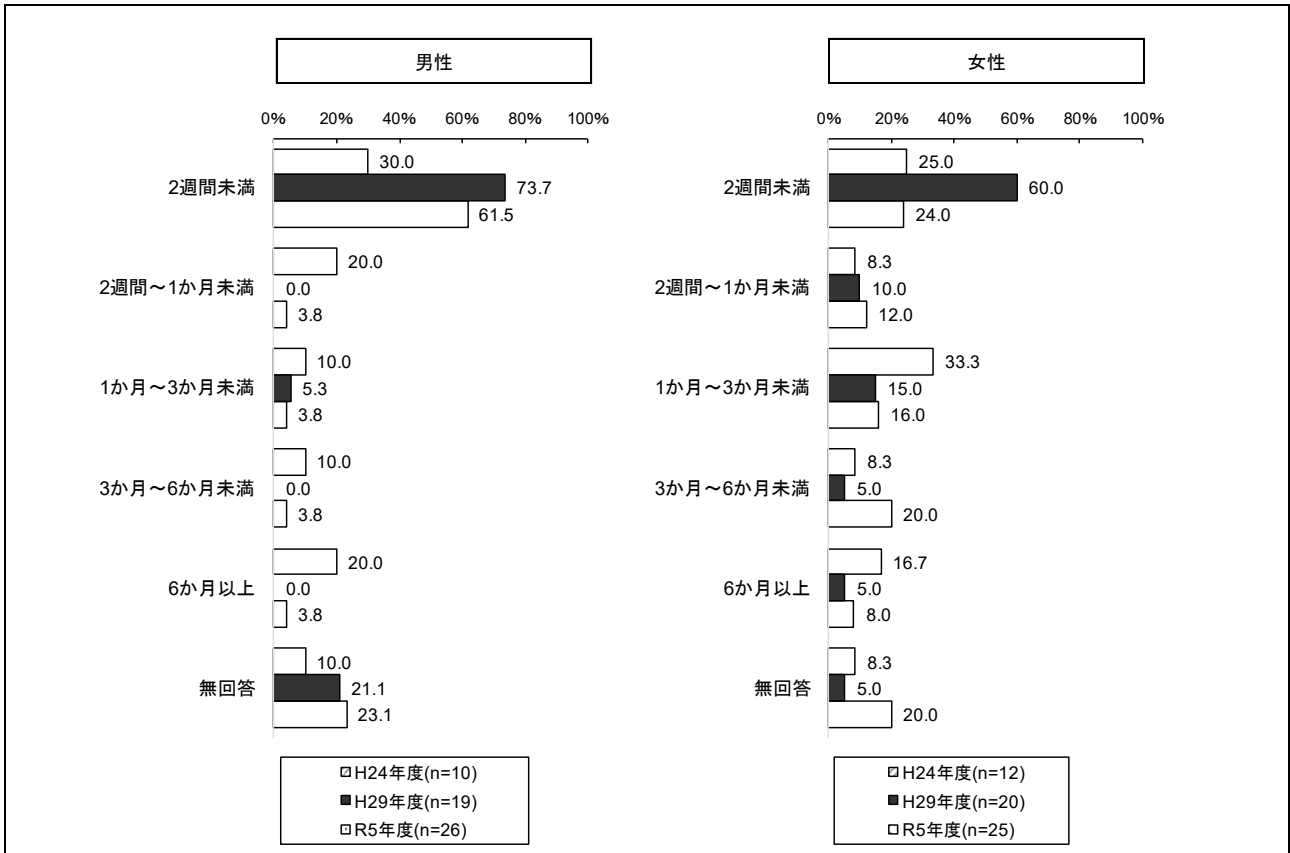
4 1 ☆介護休業取得期間別人数

問25 問24で該当する従業員がいた場合、その取得期間別に人数を記入してください。

【男性】	介護休業 取得人数	① 2週間 未満	② 2週間～ 1か月未満	③ 1か月～ 3か月未満	④ 3か月～ 6か月未満	⑤ 6か月以上	⑥ 無回答
H24年度	10人 100.0%	3人 30.0%	2人 20.0%	1人 10.0%	1人 10.0%	2人 20.0%	1人 10.0%
H29年度	19人 100.0%	14人 73.7%	0人 0.0%	1人 5.3%	0人 0.0%	0人 0.0%	4人 21.1%
R5年度	26人 100.0%	16人 61.5%	1人 3.8%	1人 3.8%	1人 3.8%	1人 3.8%	6人 23.1%

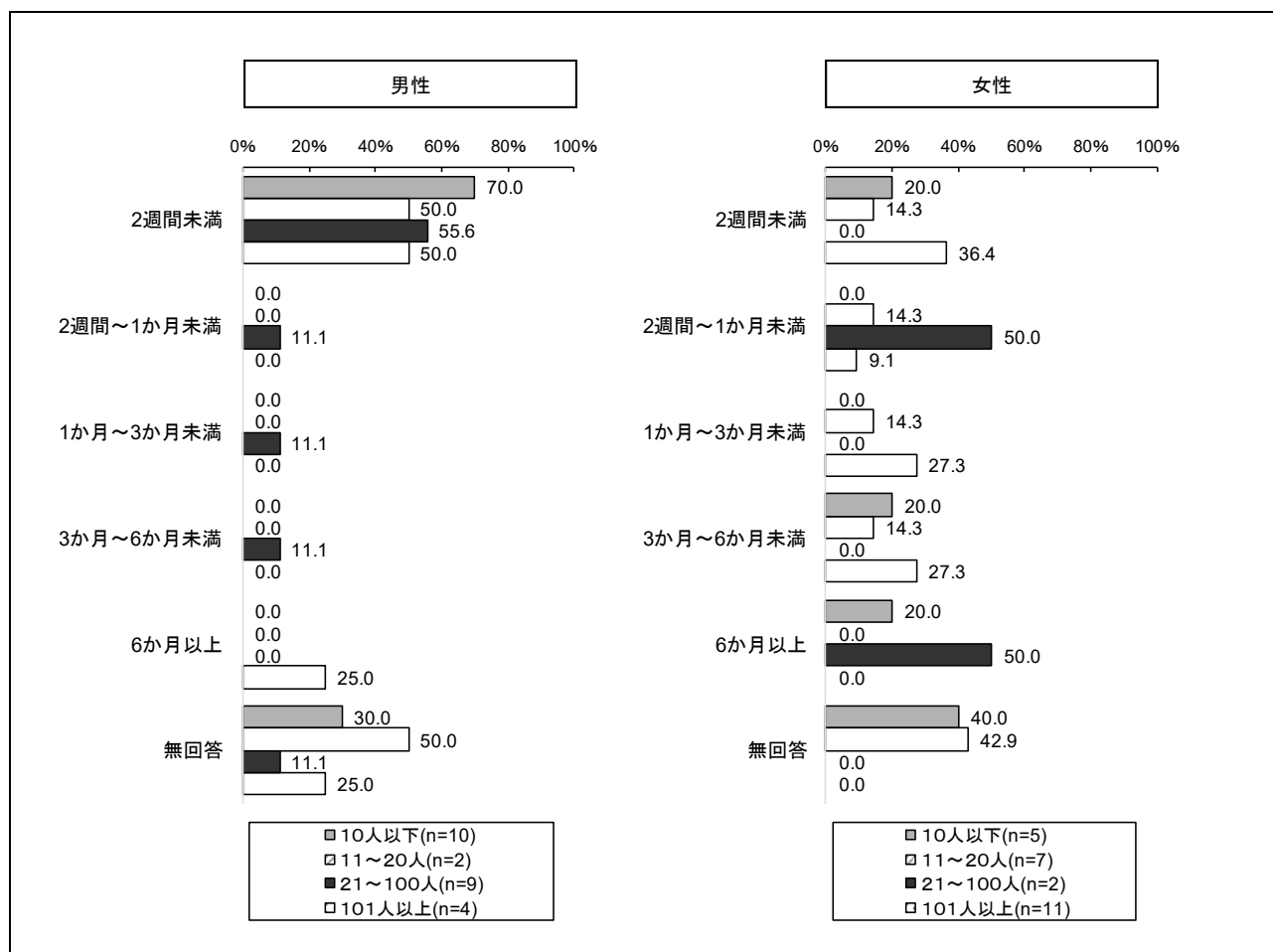
【女性】	介護休業 取得人数	① 2週間 未満	② 2週間～ 1か月未満	③ 1か月～ 3か月未満	④ 3か月～ 6か月未満	⑤ 6か月以上	⑥ 無回答
H24年度	12人 100.0%	3人 25.0%	1人 8.3%	4人 33.3%	1人 8.3%	2人 16.7%	1人 8.3%
H29年度	20人 100.0%	12人 60.0%	2人 10.0%	3人 15.0%	1人 5.0%	1人 5.0%	1人 5.0%
R5年度	25人 100.0%	6人 24.0%	3人 12.0%	4人 16.0%	5人 20.0%	2人 8.0%	5人 20.0%

【介護休業取得期別割合】（経年比較）



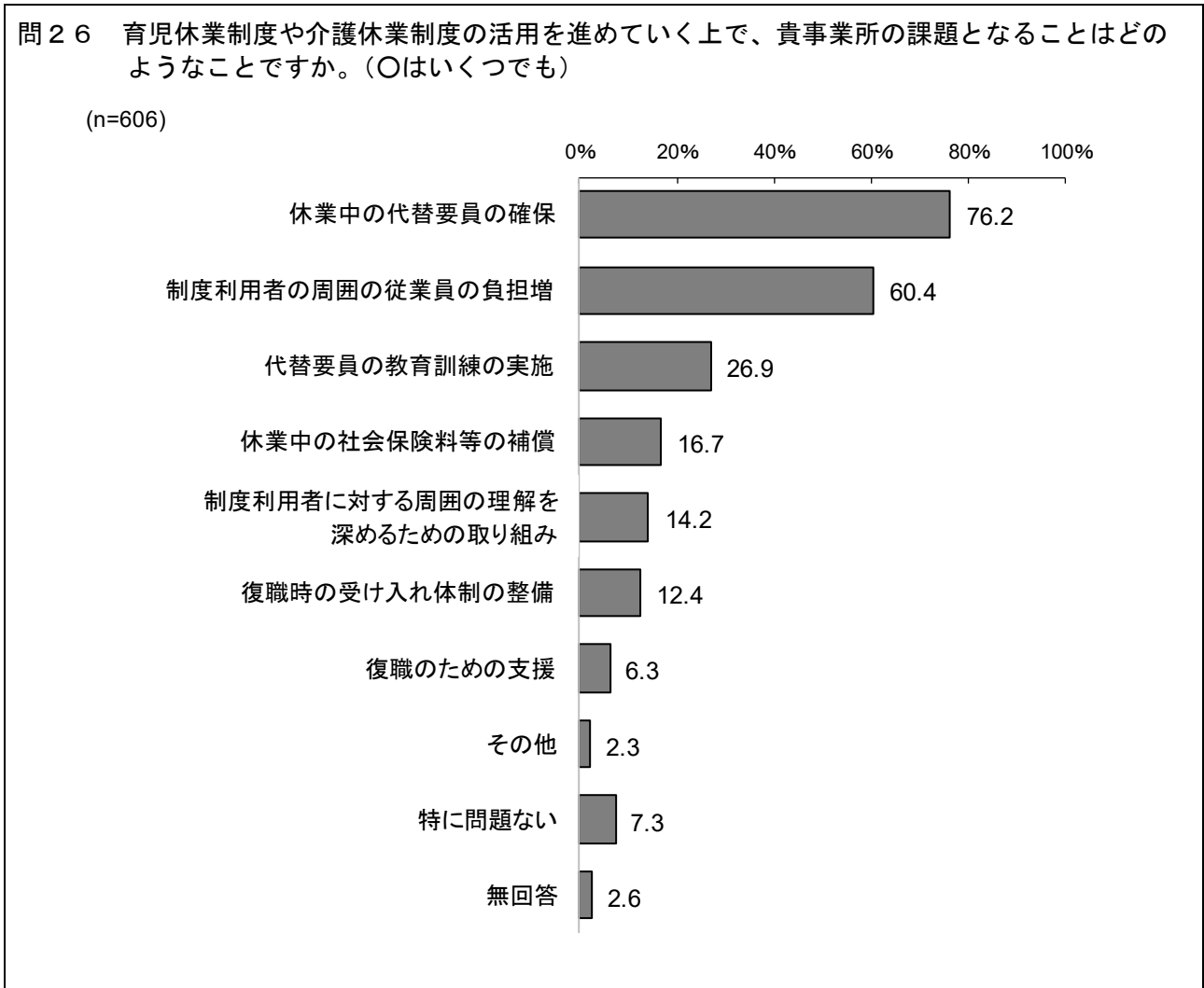
介護休業の取得期間の経年比較をみると、『男性』ではいずれの年度においても、「2週間未満」が高い傾向にあります。『女性』では平成29年度と比較して、「2週間未満」は減少し、「2週間～1か月未満」「3か月～6か月未満」は増加しています。

【介護休業取得期間別割合】（従業員規模別）



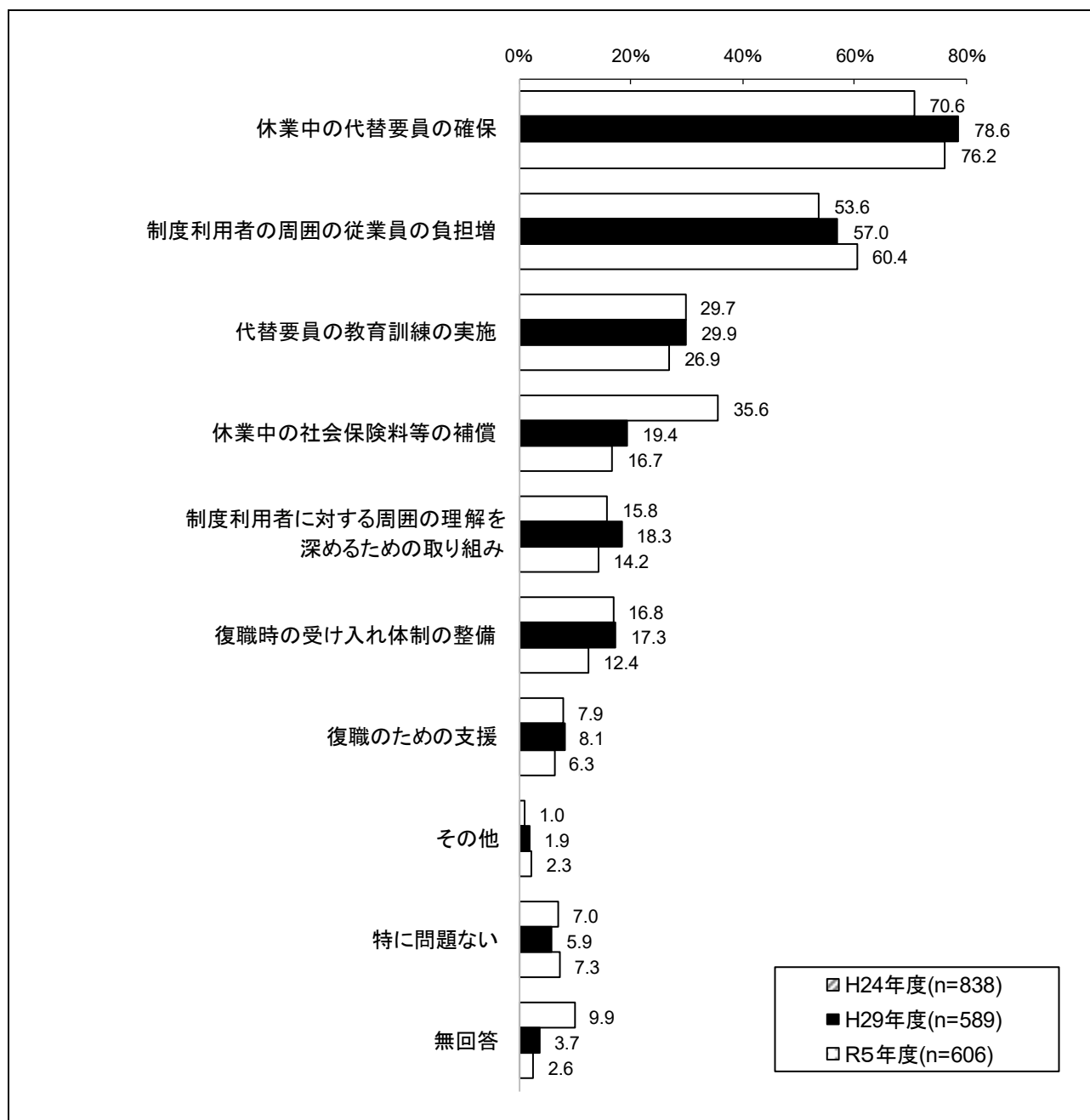
従業員規模別で見ると、『男性』ではいずれの規模においても、「2週間未満」が高くなっており、「10人以下」は70.0%と最も高くなっています。『女性』ではサンプル数の多い「101人以上」は、「2週間未満」36.4%と最も高く、次いで「1か月~3か月未満」「3か月~6か月未満」27.3%となっています。

4 2 ☆育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題



育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題については、「休業中の代替要員の確保」76.2%が最も高く約8割を占めています。次いで「制度利用者の周囲の従業員の負担増」60.4%、「代替要員の教育訓練の実施」26.9%などとなっています。

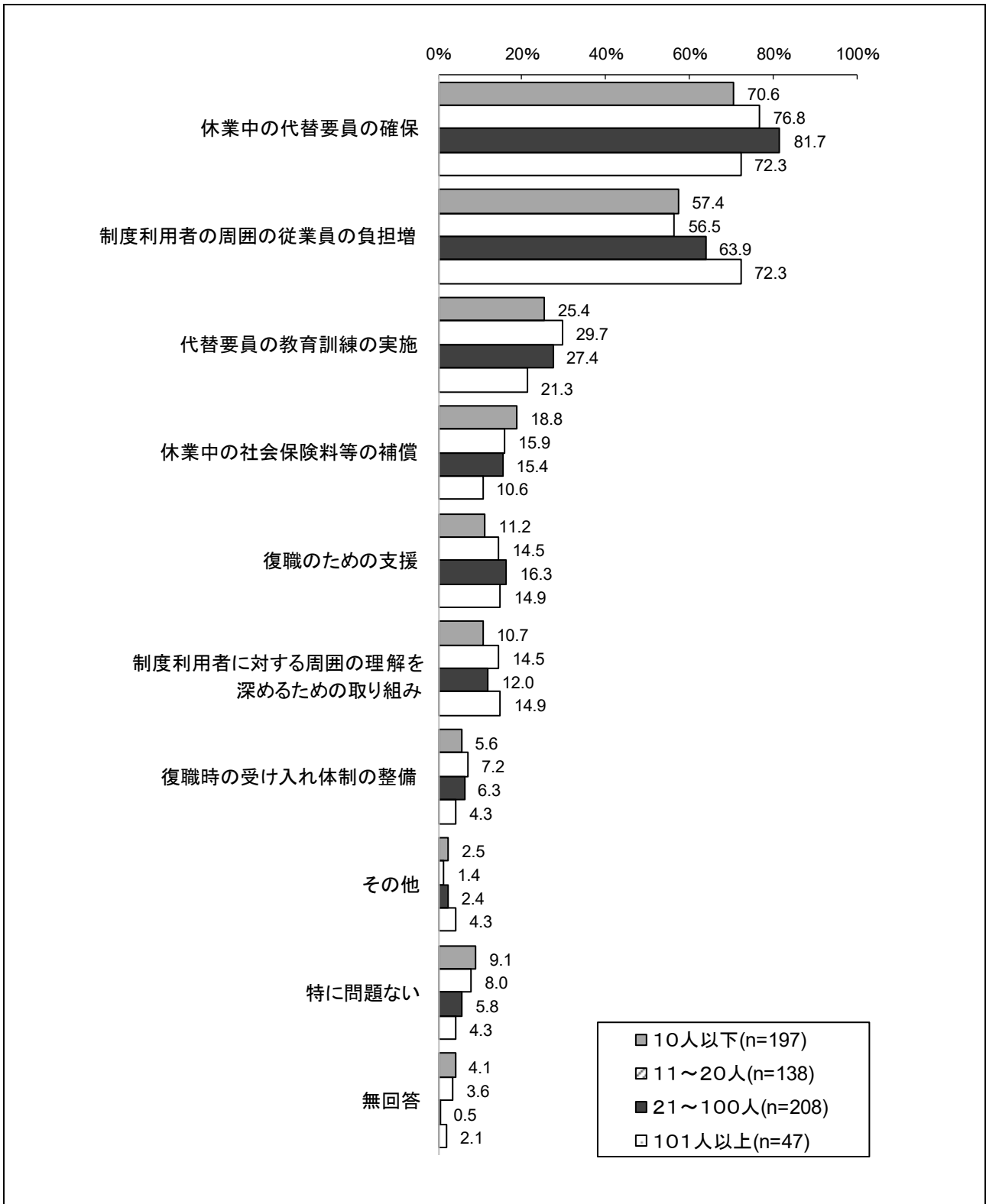
【育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題】（経年比較）



育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題を経年比較で見ると、上位3つの順位は変わらず、特に「休業中の代替要員の確保」と「制度利用者の周囲の従業員の負担増」は依然高い数値となっています。「制度利用者の周囲の従業員の負担増」については年々数値が高くなっています。

Ⅲ 調査結果

【育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題】（従業員規模別）



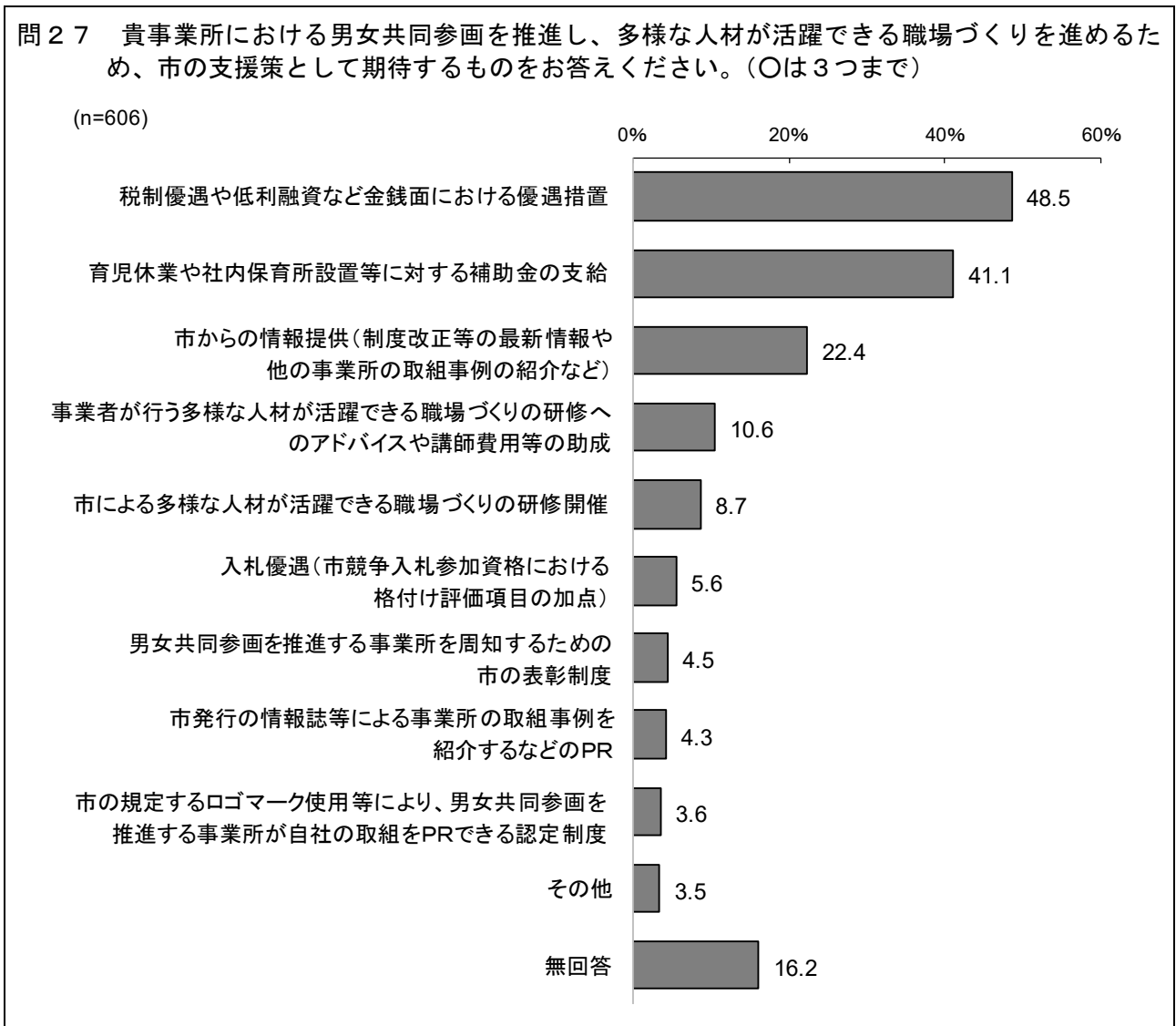
従業員規模別でみると、「休業中の代替要員の確保」との回答は『10人以下』70.6%、『11~20人』76.8%、『21~100人』81.7%、『101人以上』72.3%と、どの従業員規模の事業所でも最も高い割合となっています。また、『101人以上』では「制度利用者の周囲の従業員の負担増」も72.3%と高くなっています。

【育児休業制度や介護休業制度を進めていく上での課題】（業種別）（％）

	調査数 (件)	休業中の代替要員の確保	制度利用者の周囲の従業員の負担増	代替要員の教育訓練の実施	休業中の社会保険料等の補償	制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み	復職時の受け入れ体制の整備	復職のための支援	その他	特に問題ない	無回答
全体	606	76.2	60.4	26.9	16.7	14.2	12.4	6.3	2.3	7.3	2.6
建設業	88	69.3	62.5	29.5	26.1	20.5	11.4	4.5	2.3	9.1	1.1
運輸業	45	80.0	53.3	35.6	13.3	13.3	13.3	2.2	4.4	8.9	2.2
卸・小売業	75	80.0	62.7	22.7	6.7	12.0	9.3	6.7	1.3	5.3	2.7
金融・保険業	7	57.1	85.7	14.3	-	14.3	14.3	-	-	-	14.3
紙・パルプ等製造業	45	84.4	75.6	26.7	8.9	15.6	15.6	6.7	2.2	2.2	2.2
紙・パルプ以外の製造業	99	73.7	64.6	29.3	14.1	13.1	6.1	5.1	-	10.1	2.0
情報通信業	4	25.0	25.0	-	-	-	-	-	-	50.0	-
飲食店・宿泊業	23	78.3	47.8	8.7	21.7	8.7	17.4	4.3	4.3	-	13.0
医療・福祉業	73	86.3	69.9	32.9	26.0	12.3	16.4	11.0	2.7	4.1	-
サービス業	63	73.0	50.8	25.4	20.6	22.2	20.6	12.7	4.8	7.9	3.2
教育・学習支援業	2	100.0	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス業	4	100.0	75.0	50.0	50.0	25.0	25.0	-	25.0	-	-
その他	52	75.0	53.8	23.1	11.5	9.6	7.7	3.8	-	9.6	1.9

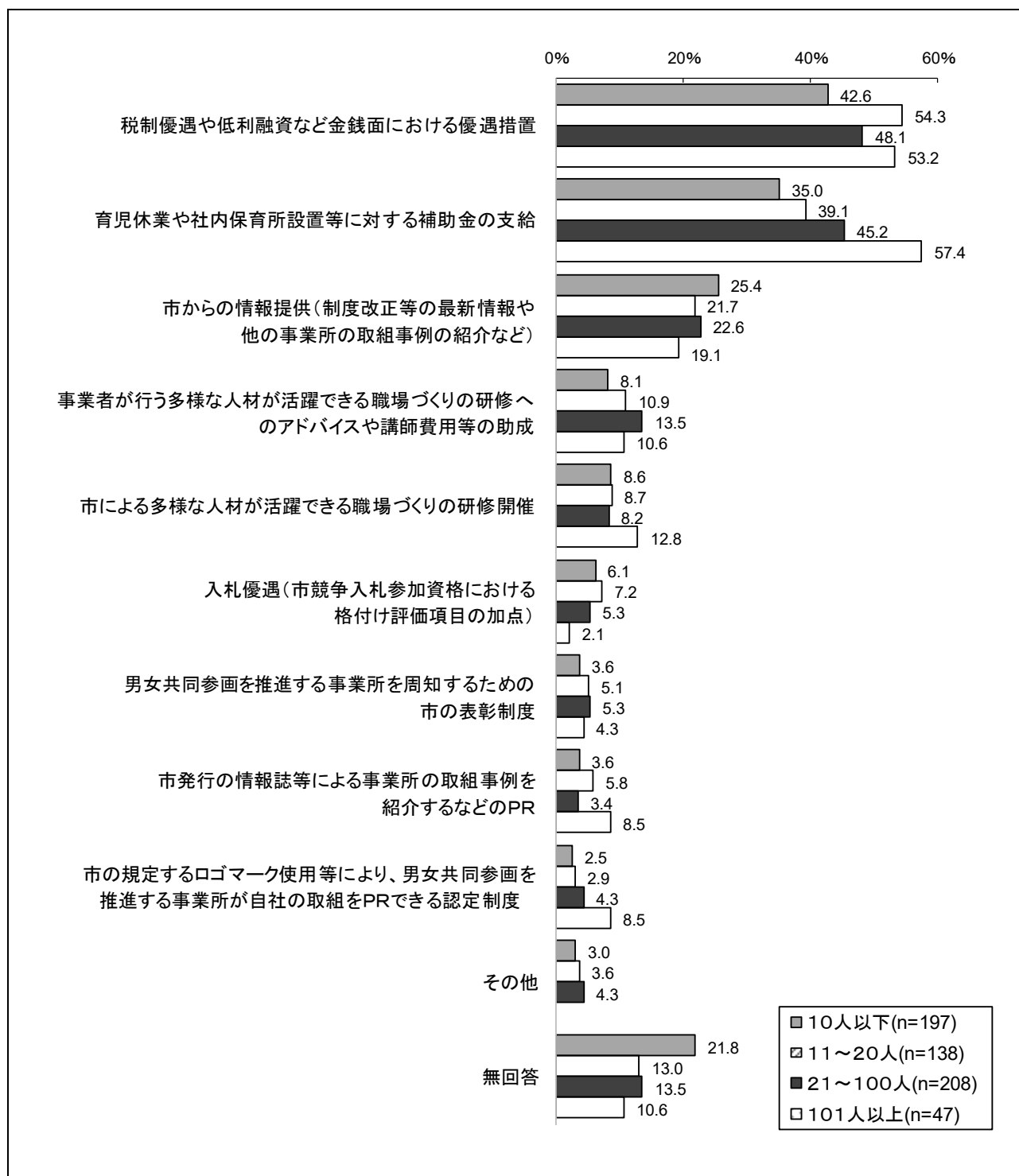
業種別で見ると、「休業中の代替要員の確保」はほとんどの業種で最も高い割合になっていますが、『金融・保険業』では「制度利用者の周囲の従業員の負担増」が最も高くなっています。『医療・福祉業』と『サービス業』では、「復職のための支援」が他の業種に比べて特に高くなっています。

4.3 ◇市の支援策として期待するもの



多様な人材が活躍できる職場づくりに対する市の支援策については、「税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置」48.5%、「育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給」41.1%、「市からの情報提供」22.4%などが高くなっています。

【市の支援策として期待するもの】（従業員規模別）



従業員数別で見ると、100人以下の従業員規模では「税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置」が最も高くなっていますが、『101人以上』では「育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給」が最も高くなっています。

【市の支援策として期待するもの】（業種別）

(%)

	調査数（件）	税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置	育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給	市からの情報提供（制度改正等の最新情報や他の事業所の取組事例の紹介など）	事業者が行う多様な人材が活躍できる職場づくりの研修へのアドバイスや講師費用等の助成	市による多様な人材が活躍できる職場づくりの研修開催	入札優遇（市競争入札参加資格における格付け評価項目の加点）	男女共同参画を推進する事業所を周知するための市の表彰制度	市発行の情報誌等による事業所の取組事例を紹介するなどのPR	市の規定するロゴマーク使用等により、男女共同参画を推進する事業所が自社の取組をPRできる認定制度	その他	無回答
全体	606	48.5	41.1	22.4	10.6	8.7	5.6	4.5	4.3	3.6	3.5	16.2
建設業	88	48.9	33.0	22.7	6.8	4.5	13.6	4.5	3.4	1.1	4.5	17.0
運輸業	45	48.9	31.1	22.2	11.1	6.7	4.4	4.4	6.7	6.7	11.1	15.6
卸・小売業	75	56.0	34.7	20.0	5.3	12.0	10.7	4.0	1.3	5.3	2.7	14.7
金融・保険業	7	28.6	42.9	28.6	-	14.3	-	14.3	-	-	-	28.6
紙・パルプ等製造業	45	33.3	51.1	24.4	8.9	8.9	4.4	11.1	8.9	8.9	4.4	15.6
紙・パルプ以外の製造業	99	45.5	42.4	27.3	11.1	10.1	4.0	3.0	3.0	1.0	2.0	17.2
情報通信業	4	75.0	75.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
飲食店・宿泊業	23	56.5	56.5	4.3	13.0	4.3	-	4.3	4.3	4.3	-	30.4
医療・福祉業	73	53.4	52.1	20.5	13.7	9.6	-	1.4	2.7	1.4	4.1	12.3
サービス業	63	44.4	39.7	25.4	12.7	7.9	6.3	9.5	9.5	7.9	1.6	15.9
教育・学習支援業	2	-	50.0	-	-	-	-	-	-	-	50.0	-
複合サービス業	4	25.0	25.0	25.0	25.0	-	25.0	-	25.0	-	-	25.0
その他	52	57.7	40.4	28.8	13.5	9.6	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	11.5

業種別でみると、「税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置」はほとんどの業種で最も高くなっています。『金融・保険業』と『紙パルプ製造業』では、「育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給」が最も高くなっています。

4.4 ○ご意見、ご提案

問28 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進や男女共同参画社会の実現のため、ご意見、ご提案などありましたらお書きください。

【1 内容を知っている】

[ワーク・ライフ・バランスについて]

- ・ 一人一人の仕事に対する意識、自分の人生を豊かにするための仕事として、日々過ごして欲しい。
(第二次産業 10人以下)
- ・ 正直なところ、製紙業に関しては、どの企業も人材が不足しており、派遣社員でまかなっている状態で、色々取り組まなければならない事は、理解しているのですが、余裕がない状態です。
(第二次産業 21～100人)
- ・ 富士市内には未だ、製紙業が多く存在し、ほとんどが交替勤務制を取っています。昨今、こちらの要員確保は困難を極めているところです。実際には、平日休みで役所・病院の用件がしやすいという声も聞かれます。ある意味、ライフワークバランスが実現していると言えます。職場産業を支えていただく為、市に於いても、交替勤務の悪いイメージを払拭するキャンペーンなど、やっていただけると有難いです。質問の主旨からは、はずれてしまい申し訳ありません。
(第二次産業 21～100人)
- ・ 弱者や少数者への配慮・尊重は必要と思うが、現実の生活感覚を無視した過剰な推進はしないでほしい。実生活の中でのバランス感覚が大切。
(第二次産業 21～100人)
- ・ 保育園や幼稚園で、子供に薬をあげられないため、服薬が必要な子がいる場合、仕事を抜けて子供に薬をあげに行くか、休むか、諦めるかという選択肢に、親である従業員も周囲の従業員も困ってしまう。
(第二次産業 21～100人)
- ・ 現代社会を理解し、働き方も変化していることを理解し、会社として向上していくこと。
(第三次産業 10人以下)
- ・ 休暇取得率の改善・促進など。
(第三次産業 10人以下)
- ・ 事業所が働きやすさを取り入れても、本社（市外）が考えを改めないと変わらない。
(第三次産業 11～20人)
- ・ 設問がバカバカしい。ワーク・ライフ・バランス・ハラスメント等、言葉だけで、上滑りである。誰しも経営者ならば、問題点はわかっている。1) 保育所を増やす。2) 人材派遣に頼るな。3) 国がアルバイトを推奨しても企業が認めない。等々あげたらキリがない。こんなアンケートをして私たちは、仕事をしていますと言わないで欲しい。ちょっと考えれば、わかる事でしょ。
(第三次産業 11～20人)
- ・ ワーク・ライフ・バランスには、スタッフの年代によって、バラつきがあり、理想と現実のギャップがあることは確かです。ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活を切り離す仕事中心の考え方なので、どうしても仕事にウエイトが偏りがちになってしまいます。ワーク・ライフ・バランス事態をアップデートし、仕事も生活も人生の一部として捉えたり、人生の中に仕事があるという概念自体も、働く世代が変わる毎に、アップデートする事が必要ではないかと考えます。
(第三次産業 11～20人)
- ・ 8時間労働と決めずに、短い時間で成果のでる働き方をしてもらおう。今の時代は、お金だけでなく、趣味や習い事、自分自身に時間を使いたい人が増えています。楽しく働きながら、自分の時間でリフレッシュしてもらえるといいですね。
(第三次産業 11～20人)
- ・ 「ライフワークバランス」をできるだけ仕事をせずに、ライフを充実させること、との発信に影響され、仕事に時間をさくこと、仕事をネガティブにとられている人がいて、仕事を楽しくないことを推進しない発信の方をしないとと思います。
(無回答 21～100人)

[男女共同参画社会について]

- ・ 非正規雇用が長年放置されていた。ご本人が希望するのであれば、3年で正規にするとか縛りを設けてほしい。
(第二次産業 10人以下)

Ⅲ 調査結果

- ・ 人手不足の解消に対し取り組んでいただきたいです。育休中等代替も用意できないので、純粋な売上減としました。(第二次産業 11～20人)
- ・ 小さな工場なので、男女関係なく仲良く仕事をしています。高齢化もありますが、元気でやっています。(第二次産業 11～20人)
- ・ 働く女性の支援をお願いします。(第二次産業 21～100人)
- ・ 子供を安心して預けられる公的機関(保育所)の拡充。(第二次産業 21～100人)
- ・ 経営陣の凝り固まった思考では、新しい考えや制度はなかなか取り込めません。特に、高齢の役員がいつまでも力を持った企業では、新しいものは否定されます。期待する時間がもったいないとも思います。休むことは悪として考えています。(第二次産業 21～100人)
- ・ 育児休業給付金の給付率が、67%・50%であることが、特に男性社員の育休取得を妨げているように感じています。会社の福利厚生として、新しい制度の導入も検討していきませんが、段階的に給付率の引き上げをすることで、ワークライフバランスがより推進されると考えます。(第二次産業 21～100人)
- ・ 育児休業の必要性は頭では理解できるが、実際には人員不足になり、残された人たちが困る。復帰後も半日で帰ってしまうなど、結局はフルタイムで働く人が大変になる。(第三次産業 10人以下)
- ・ WLB推進と男女共同参画社会の実現は、民主主義社会に於いて、社会の公器たる企業にとって当然の事であり、更には、人口が現象する我が国における人材確保の面からも重要な施策である。経営者のみならず、従業員や行政、多様なステイクホルダーとのパートナーシップの一層の強化を求める。(第三次産業 10人以下)
- ・ 育児・介護・女性に負担のかかる現実はまだまだ根強いと思いますが、余剰人員の確保が絶対条件となる中で、その経費を生み出せる会社ばかりではないはず。支援あつての実現だと思います。正直を言えば、キレイゴトに聞こえます。(第三次産業 21～100人)
- ・ 大中小企業、平等なる支援をお願いしたい。特に助成金は今一度、少しでもとの希望あります。(第三次産業 21～100人)
- ・ 市及び一般企業についても、能力のある女性管理職の昇格は、大いにありと思われる。ただし、無理に女性を昇進させようとする社会風潮は好ましくない。(分類不能 10人以下)

[その他]

- ・ 土曜日にも休日開庁していただけると、社員や退職者がいろいろな手続き面で、助かるとの声がありました。(または、開庁時間の延長等)(第二次産業 101人以上)
- ・ 市の人口を増やす。(第三次産業 11～20人)
- ・ 学生に対するアンケート調査等、運営側に理解されやすい資料があると、声をボトムアップしやすいです。(第三次産業 21～100人)
- ・ 「ワークライフバランス」も「男女共同参画社会」も、法律で決まったからやるのではなく、生産性の向上=収益改善という切り口(キーワード)で考えるべき。(分類不能 10人以下)

【2 聞いたことはあるが、内容は知らない】

[ワーク・ライフ・バランスについて]

- ・ 富士市に魅力があれば、ワークライフバランスが成り立つと思います。(第二次産業 10人以下)
- ・ 何をやっても無理。誰かが犠牲になる。(第三次産業 11～20人)
- ・ 少人数で回っているクリニックのため、難しい事だと思います。休む人の事を考えて増員すると、そろっている時、暇になってしまいます。又、出産を控えているスタッフは、うちにはいません。(年齢が高い)。(第三次産業 無回答)

[男女共同参画社会について]

- ・ 全員参加が一番と思う。(第二次産業 10人以下)
- ・ 育休は、会社に余裕がないと難しいのが現状です。(第二次産業 10人以下)

- ・ 能力のある女性は、活躍するべきだと思う。 (第二次産業 10人以下)
- ・ 弊社の様な中小企業において、今回のテーマはなかなか難しい事だと思います。特に会社トップの方々が、男女雇用を平等とする考えを持っていなければ。又、建設業は若い人達の育成も難しい事もあり、市などでもっとピーアール、講習して欲しいと思います。 (第二次産業 10人以下)
- ・ 従業員が7名、建設業という事もあり、忙しい時期などお休みを取りにくい環境にあり、ハラスメントやテレワークなどもなかなかできませんが、若い従業員もいるので、育休などは少し取りやすい環境を作りたいと思いました。ありがとうございました。 (第二次産業 10人以下)
- ・ このような制度は、大企業のみが実現できる事であり、中小企業(現場メインの建設業)には、非現実的で取り組みようがないと感じます。一つの制度に当てはめるのではなく、業種ごとや地域ごとなど少し変化をもってもらえると前向きに検討してみようと思うようになります。 (第二次産業 21~100人)
- ・ 育休期間の収入の減が多く、ローンを抱えている人の取得する気分がそがれる。育休中の収入は、100%保障又は、市・県よりの収入+補助金等で+にならないと、取得する気持ちになれないと思う。(息子が取得したが、ボーナスまで引かれていた。)(第三次産業 11~20人)

[その他]

- ・ 小さな会社なので、このようなアンケートにはなかなか答えが見つかりません。もう少し、会社の規模によって、アンケートを送った方が良いのではないですか? (第二次産業 10人以下)
- ・ 零細企業に余裕無し。 (第三次産業 10人以下)
- ・ 企業によっては、難しいのではないのでしょうか? (無回答 11~20人)

【3 知らない】

[男女共同参画社会について]

- ・ 上記1. 2(問26. 問27)の様な、女性を雇用すると優遇しますと言う利益(ポイント)を与えて促す事自体が、平等に捉えていない考え方で、それなら採用しようと思う企業も、そもそも違う様と思う。 (第二次産業 10人以下)
- ・ 建設業なので、女性共同のアンケートにはピンとこなかった。パワハラなどは、昔からの流れで、職人さんは怒鳴ったり、教えなかったりの気質があり、若い人がついていきにくいのは感じている。ポスターなどあったらいい。パワハラ防止マニュアルの作り方の見本なども。 (第二次産業 10人以下)
- ・ 金銭面と人的負担さえ解消されればいいが、そこまで今の企業に余裕がない。もしやるのであれば、100%補償の補助金を作れば進むと思う。何を甘い事を役所の人達は、中小企業に向かって言っているのかと思う。勘弁してほしい。(子供のゆとり教育と一緒に、完全に理想へもっていくのはムリと思う。 (第三次産業 21~100人)

【無回答】

[ワーク・ライフ・バランスについて]

- ・ 仕事と生活の調和とは、どの様なことでしょうか? (第二次産業 11~20人)

IV 集計表

IV 集計表

問1 業種

	調査数	問1 業種														
		建設業	運輸業	卸・小売業	金融・保険業	紙・パルプ製造業	紙・パルプ以外の製造業	情報通信業	飲食店・宿泊業	医療・福祉業	サービス業	教育・学習支援業	複合サービス業	その他	無回答	
全体	606 100.0	88 14.5	45 7.4	75 12.4	7 1.2	45 7.4	99 16.3	4 0.7	23 3.8	73 12.0	63 10.4	2 0.3	4 0.7	52 8.6	26 4.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	88 37.9	- -	- -	- -	45 19.4	99 42.7	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	
	第三次産業	296 100.0	- -	45 15.2	75 25.3	7 2.4	- -	- -	4 1.4	23 7.8	73 24.7	63 21.3	2 0.7	4 1.4	- -	
	分類不能	52 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	52 100.0	
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	43 21.8	14 7.1	30 15.2	4 2.0	6 3.0	20 10.2	1 0.5	7 3.6	19 9.6	22 11.2	- -	- -	22 11.2	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	22 15.9	8 5.8	24 17.4	- -	6 4.3	23 16.7	3 2.2	6 4.3	19 13.8	13 9.4	1 0.7	1 0.7	7 5.1	5 3.6
	21人～100人	208 100.0	20 9.6	21 10.1	17 8.2	1 0.5	28 13.5	38 18.3	- -	7 3.4	21 10.1	24 11.5	- -	3 1.4	18 8.7	10 4.8
	101人以上	47 100.0	- -	1 2.1	2 4.3	2 4.3	5 10.6	15 31.9	- -	3 6.4	9 19.1	3 6.4	- -	- -	5 10.6	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	87 15.4	44 7.8	69 12.2	5 0.9	45 8.0	97 17.1	4 0.7	22 3.9	59 10.4	56 9.9	1 0.2	4 0.7	51 9.0	22 3.9
	女性がいる	574 100.0	78 13.6	39 6.8	73 12.7	7 1.2	45 7.8	94 16.4	4 0.7	23 4.0	72 12.5	61 10.6	1 0.2	4 0.7	49 8.5	24 4.2
職女性有無	女性管理職がいる	248 100.0	37 14.9	9 3.6	18 7.3	3 1.2	15 6.0	43 17.3	1 0.4	12 4.8	48 19.4	24 9.7	1 0.4	3 1.2	21 8.5	13 5.2
	女性管理職がいない	293 100.0	38 13.0	28 9.6	44 15.0	3 1.0	27 9.2	51 17.4	2 0.7	8 2.7	20 6.8	34 11.6	- -	1 0.3	26 8.9	11 3.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	37 10.0	27 7.3	44 11.9	6 1.6	34 9.2	68 18.3	2 0.5	14 3.8	48 12.9	43 11.6	- -	3 0.8	29 7.8	16 4.3
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	31 18.7	12 7.2	25 15.1	1 0.6	8 4.8	20 12.0	1 0.6	5 3.0	21 12.7	16 9.6	2 1.2	1 0.6	15 9.0	8 4.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	18 29.5	3 4.9	6 9.8	- -	3 4.9	11 18.0	1 1.6	2 3.3	3 4.9	4 6.6	- -	- -	8 13.1	2 3.3
	LGBTを知っている	505 100.0	72 14.3	34 6.7	57 11.3	7 1.4	43 8.5	88 17.4	3 0.6	16 3.2	64 12.7	54 10.7	1 0.2	4 0.8	44 8.7	18 3.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	9 11.7	9 11.7	16 20.8	- -	2 2.6	11 14.3	1 1.3	4 5.2	6 7.8	8 10.4	1 1.3	- -	6 7.8	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	7 33.3	2 9.5	2 9.5	- -	- -	- -	- -	2 9.5	3 14.3	1 4.8	- -	- -	1 4.8	3 14.3
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	20 9.0	19 8.6	22 9.9	5 2.3	27 12.2	43 19.4	2 0.9	7 3.2	23 10.4	27 12.2	- -	1 0.5	16 7.2	10 4.5
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	53 17.7	23 7.7	45 15.0	1 0.3	15 5.0	46 15.3	2 0.7	10 3.3	34 11.3	27 9.0	- -	2 0.7	30 10.0	12 4.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	13 16.9	3 3.9	8 10.4	1 1.3	3 3.9	9 11.7	- -	5 6.5	14 18.2	9 11.7	1 1.3	1 1.3	6 7.8	4 5.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	6 7.1	2 2.4	8 9.5	4 4.8	14 16.7	21 25.0	1 1.2	2 2.4	7 8.3	9 10.7	- -	- -	6 7.1	4 4.8
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	3 15.0	2 10.0	3 15.0	- -	2 10.0	2 10.0	- -	- -	1 5.0	6 30.0	- -	- -	- -	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	34 12.9	28 10.6	38 14.4	1 0.4	18 6.8	45 17.1	3 1.1	12 4.6	27 10.3	26 9.9	- -	4 1.5	19 7.2	8 3.0
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	42 18.7	13 5.8	25 11.1	2 0.9	11 4.9	29 12.9	- -	7 3.1	36 16.0	20 8.9	1 0.4	- -	27 12.0	12 5.3	

問1 産業大分類

	調査数	問1 産業大分類				
		第二次産業	第三次産業	分類不能	無回答	
全体	606 100.0	232 38.3	296 48.8	52 8.6	26 4.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	232 -	- -	- -	- -
	第三次産業	296 100.0	- -	296 100.0	- -	- -
	分類不能	52 100.0	- -	- -	52 100.0	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	69 35.0	97 49.2	22 11.2	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	51 37.0	75 54.3	7 5.1	5 3.6
	21人～100人	208 100.0	86 41.3	94 45.2	18 8.7	10 4.8
	101人以上	47 100.0	20 42.6	20 42.6	5 10.6	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	229 40.5	264 46.6	51 9.0	22 3.9
	女性がいる	574 100.0	217 37.8	284 49.5	49 8.5	24 4.2
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	95 38.3	119 48.0	21 8.5	13 5.2
	女性管理職がない	293 100.0	116 39.6	140 47.8	26 8.9	11 3.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	139 37.5	187 50.4	29 7.8	16 4.3
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	59 35.5	84 50.6	15 9.0	8 4.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	32 52.5	19 31.1	8 13.1	2 3.3
	LGBTを知っている	505 100.0	203 40.2	240 47.5	44 8.7	18 3.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	22 28.6	45 58.4	6 7.8	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	7 33.3	10 47.6	1 4.8	3 14.3
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	90 40.5	106 47.7	16 7.2	10 4.5
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	114 38.0	144 48.0	30 10.0	12 4.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	25 32.5	42 54.5	6 7.8	4 5.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	41 48.8	33 39.3	6 7.1	4 4.8
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	7 35.0	12 60.0	- -	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	97 36.9	139 52.9	19 7.2	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	82 36.4	104 46.2	27 12.0	12 5.3

IV 集計表

問2 従業員数 正規従業員数(男性)

	調査数	問2 従業員数 正規従業員数(男性)									調査数	平均	
		0人	1〜3人	4〜6人	7〜10人	11人〜20人	21人〜100人	101人〜1000人	1001人以上	無回答			
全体	606 100.0	39 6.4	140 23.1	109 18.0	84 13.9	86 14.2	112 18.5	20 3.3	2 0.3	14 2.3	592 100.0	28.11	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	2 0.9	37 15.9	38 16.4	39 16.8	38 16.4	60 25.9	13 5.6	2 0.9	3 1.3	229 38.7	51.26
	第三次産業	296 100.0	31 10.5	86 29.1	57 19.3	36 12.2	36 12.2	35 11.8	4 1.4	- -	11 3.7	285 48.1	12.06
	分類不能	52 100.0	1 1.9	10 19.2	13 25.0	7 13.5	8 15.4	12 23.1	1 1.9	- -	- -	52 8.8	17.40
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	25 12.7	79 40.1	67 34.0	25 12.7	- -	- -	- -	- -	1 0.5	196 33.1	3.41
	11人〜20人	138 100.0	9 6.5	35 25.4	18 13.0	36 26.1	38 27.5	- -	- -	- -	2 1.4	136 23.0	7.30
	21人〜100人	208 100.0	5 2.4	25 12.0	21 10.1	22 10.6	45 21.6	90 43.3	- -	- -	- -	208 35.1	21.23
	101人以上	47 100.0	- -	- -	- -	1 2.1	3 6.4	21 44.7	20 42.6	2 4.3	- -	47 7.9	223.94
従業員	男性がいる	566 100.0	10 1.8	140 24.7	109 19.3	84 14.8	86 15.2	112 19.8	20 3.5	2 0.4	3 0.5	563 95.1	29.55
	女性がいる	574 100.0	38 6.6	137 23.9	98 17.1	80 13.9	79 13.8	109 19.0	20 3.5	2 0.3	11 1.9	563 95.1	29.07
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	19 7.7	67 27.0	39 15.7	27 10.9	27 10.9	45 18.1	13 5.2	2 0.8	9 3.6	239 40.4	45.72
	女性管理職がない	293 100.0	17 5.8	54 18.4	53 18.1	50 17.1	49 16.7	62 21.2	7 2.4	- -	1 0.3	292 49.3	17.90
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	24 6.5	76 20.5	53 14.3	53 14.3	55 14.8	83 22.4	19 5.1	2 0.5	6 1.6	365 61.7	39.35
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	14 8.4	42 25.3	34 20.5	23 13.9	22 13.3	24 14.5	- -	- -	7 4.2	159 26.9	10.48
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	1 1.6	20 32.8	21 34.4	7 11.5	6 9.8	5 8.2	- -	- -	1 1.6	60 10.1	7.25
	LGBTを知っている	505 100.0	33 6.5	112 22.2	84 16.6	71 14.1	75 14.9	98 19.4	20 4.0	2 0.4	10 2.0	495 83.6	31.59
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	5 6.5	17 22.1	20 26.0	11 14.3	9 11.7	12 15.6	- -	- -	3 3.9	74 12.5	11.50
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	9 42.9	5 23.8	1 4.8	2 9.5	2 9.5	- -	- -	1 4.8	20 3.4	7.15
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	11 5.0	35 15.8	32 14.4	25 11.3	32 14.4	64 28.8	19 8.6	1 0.5	3 1.4	219 37.0	53.42
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	22 7.3	77 25.7	60 20.0	45 15.0	45 15.0	41 13.7	1 0.3	1 0.3	8 2.7	292 49.3	14.90
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	5 6.5	26 33.8	17 22.1	11 14.3	9 11.7	7 9.1	- -	- -	2 2.6	75 12.7	7.47
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	2 2.4	4 4.8	11 13.1	7 8.3	13 15.5	28 33.3	18 21.4	1 1.2	- -	84 14.2	112.68
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	1 5.0	3 15.0	5 25.0	5 25.0	3 15.0	3 15.0	- -	- -	- -	20 3.4	11.45
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	16 6.1	69 26.2	37 14.1	45 17.1	36 13.7	52 19.8	2 0.8	1 0.4	5 1.9	258 43.6	18.97
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	20 8.9	60 26.7	56 24.9	23 10.2	33 14.7	26 11.6	- -	- -	7 3.1	218 36.8	8.76	

問2 従業員数 正規従業員数(女性)

	調査数	問2 従業員数 正規従業員数(女性)									調査数	平均
		0人	1人	2人	3～5人	6人～10人	11人～100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	74 12.2	120 19.8	76 12.5	138 22.8	78 12.9	88 14.5	11 1.8	21 3.5		585 100.0	10.29
産業大分類	第二次産業	232 100.0	27 11.6	51 22.0	27 11.6	51 22.0	24 10.3	40 17.2	4 1.7	8 3.4	224 38.3	10.95
	第三次産業	296 100.0	40 13.5	52 17.6	33 11.1	70 23.6	44 14.9	39 13.2	7 2.4	11 3.7	285 48.7	10.85
	分類不能	52 100.0	4 7.7	11 21.2	13 25.0	10 19.2	8 15.4	5 9.6	-	1 1.9	51 8.7	5.35
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	38 19.3	72 36.5	33 16.8	36 18.3	6 3.0	-	-	12 6.1	185 31.6	1.67
	11人～20人	138 100.0	20 14.5	30 21.7	24 17.4	41 29.7	20 14.5	3 2.2	-	-	138 23.6	3.12
	21人～100人	208 100.0	15 7.2	17 8.2	16 7.7	56 26.9	48 23.1	56 26.9	-	-	208 35.6	8.13
	101人以上	47 100.0	1 2.1	-	1 2.1	3 6.4	2 4.3	29 61.7	11 23.4	-	47 8.0	75.83
従業員	男性がいる	566 100.0	70 12.4	112 19.8	73 12.9	128 22.6	68 12.0	87 15.4	11 1.9	17 3.0	549 93.8	10.70
	女性がいる	574 100.0	50 8.7	120 20.9	76 13.2	138 24.0	78 13.6	88 15.3	11 1.9	13 2.3	561 95.9	10.73
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	20 8.1	39 15.7	32 12.9	47 19.0	42 16.9	50 20.2	10 4.0	8 3.2	240 41.0	17.87
	女性管理職がない	293 100.0	48 16.4	68 23.2	34 11.6	77 26.3	30 10.2	34 11.6	1 0.3	1 0.3	292 49.9	5.25
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	43 11.6	61 16.4	36 9.7	90 24.3	58 15.6	68 18.3	10 2.7	5 1.3	366 62.6	13.20
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	22 13.3	39 23.5	28 16.9	35 21.1	15 9.0	15 9.0	-	12 7.2	154 26.3	4.45
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	9 14.8	19 31.1	11 18.0	10 16.4	4 6.6	5 8.2	-	3 4.9	58 9.9	3.57
	LGBTを知っている	505 100.0	61 12.1	96 19.0	58 11.5	123 24.4	66 13.1	78 15.4	11 2.2	12 2.4	493 84.3	11.31
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	10 13.0	17 22.1	13 16.9	11 14.3	8 10.4	9 11.7	-	9 11.7	68 11.6	5.29
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	6 28.6	5 23.8	4 19.0	3 14.3	-	-	-	21 3.6	2.62
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	25 11.3	35 15.8	19 8.6	50 22.5	29 13.1	49 22.1	10 4.5	5 2.3	217 37.1	18.50
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	39 13.0	68 22.7	41 13.7	68 22.7	37 12.3	33 11.0	1 0.3	13 4.3	287 49.1	5.73
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	9 11.7	17 22.1	14 18.2	20 26.0	9 11.7	6 7.8	-	2 2.6	75 12.8	4.44
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	9 10.7	6 7.1	5 6.0	17 20.2	11 13.1	26 31.0	10 11.9	-	84 14.4	36.58
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	2 10.0	8 40.0	2 10.0	3 15.0	4 20.0	1 5.0	-	-	20 3.4	4.35
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	30 11.4	49 18.6	30 11.4	71 27.0	34 12.9	40 15.2	1 0.4	8 3.0	255 43.6	7.59
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	32 14.2	54 24.0	37 16.4	45 20.0	28 12.4	17 7.6	-	12 5.3	213 36.4	3.72	

IV 集計表

問2 従業員数 非正規従業員数(男性)

	調査数	問2 従業員数 非正規従業員数(男性)						調査数	平均	
		0人	1人	2～5人	6人～100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	203 33.5	69 11.4	128 21.1	119 19.6	2 0.3	85 14.0	521 100.0	6.80	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	80 34.5	27 11.6	44 19.0	43 18.5	1 0.4	37 15.9	195 37.4	8.58
	第三次産業	296 100.0	96 32.4	35 11.8	69 23.3	59 19.9	1 0.3	36 12.2	260 49.9	5.83
	分類不能	52 100.0	15 28.8	6 11.5	9 17.3	12 23.1	- -	10 19.2	42 8.1	6.43
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	100 50.8	33 16.8	22 11.2	2 1.0	- -	40 20.3	157 30.1	0.68
	11人～20人	138 100.0	57 41.3	19 13.8	37 26.8	7 5.1	- -	18 13.0	120 23.0	1.66
	21人～100人	208 100.0	43 20.7	14 6.7	63 30.3	76 36.5	- -	12 5.8	196 37.6	6.29
	101人以上	47 100.0	3 6.4	2 4.3	6 12.8	33 70.2	2 4.3	1 2.1	46 8.8	43.41
従業員	男性がいる	566 100.0	174 30.7	69 12.2	128 22.6	119 21.0	2 0.4	74 13.1	492 94.4	7.21
	女性がいる	574 100.0	189 32.9	66 11.5	124 21.6	115 20.0	2 0.3	78 13.6	496 95.2	7.05
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	70 28.2	27 10.9	60 24.2	57 23.0	1 0.4	33 13.3	215 41.3	9.88
	女性管理職がない	293 100.0	127 43.3	35 11.9	60 20.5	57 19.5	1 0.3	13 4.4	280 53.7	4.72
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	121 32.6	46 12.4	85 22.9	89 24.0	2 0.5	28 7.5	343 65.8	8.68
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	58 34.9	14 8.4	35 21.1	22 13.3	- -	37 22.3	129 24.8	3.31
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	21 34.4	9 14.8	8 13.1	6 9.8	- -	17 27.9	44 8.4	2.50
	LGBTを知っている	505 100.0	170 33.7	57 11.3	111 22.0	107 21.2	2 0.4	58 11.5	447 85.8	7.30
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	25 32.5	8 10.4	15 19.5	9 11.7	- -	20 26.0	57 10.9	3.89
	LGBTを知らない	21 100.0	8 38.1	4 19.0	1 4.8	2 9.5	- -	6 28.6	15 2.9	2.87
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	64 28.8	27 12.2	55 24.8	61 27.5	2 0.9	13 5.9	209 40.1	11.20
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	102 34.0	34 11.3	63 21.0	43 14.3	- -	58 19.3	242 46.4	3.63
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	33 42.9	8 10.4	9 11.7	15 19.5	- -	12 15.6	65 12.5	4.97
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	14 16.7	9 10.7	19 22.6	38 45.2	2 2.4	2 2.4	82 15.7	23.38
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	1 5.0	5 25.0	2 10.0	- -	- -	20 3.8	2.45
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	91 34.6	32 12.2	53 20.2	50 19.0	- -	37 14.1	226 43.4	4.27
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	82 36.4	27 12.0	49 21.8	26 11.6	- -	41 18.2	184 35.3	3.12

問2 従業員数 非正規従業員数(女性)

	調査数	問2 従業員数 非正規従業員数(女性)						調査数	平均	
		0人	1人	2～5人	6人～100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	143 23.6	103 17.0	142 23.4	147 24.3	6 1.0	65 10.7	541 100.0	8.51	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	74 31.9	45 19.4	50 21.6	29 12.5	1 0.4	33 14.2	199 36.8	4.73
	第三次産業	296 100.0	51 17.2	46 15.5	69 23.3	105 35.5	4 1.4	21 7.1	275 50.8	11.79
	分類不能	52 100.0	13 25.0	9 17.3	13 25.0	6 11.5	1 1.9	10 19.2	42 7.8	7.10
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	65 33.0	45 22.8	49 24.9	8 4.1	- -	30 15.2	167 30.9	1.42
	11人～20人	138 100.0	38 27.5	30 21.7	29 21.0	34 24.6	- -	7 5.1	131 24.2	3.39
	21人～100人	208 100.0	35 16.8	25 12.0	55 26.4	78 37.5	- -	15 7.2	193 35.7	9.21
	101人以上	47 100.0	5 10.6	3 6.4	7 14.9	25 53.2	6 12.8	1 2.1	46 8.5	46.15
従業員	男性がいる	566 100.0	136 24.0	98 17.3	135 23.9	134 23.7	6 1.1	57 10.1	509 94.1	8.72
	女性がいる	574 100.0	120 20.9	103 17.9	142 24.7	147 25.6	6 1.0	56 9.8	518 95.7	8.89
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	45 18.1	29 11.7	61 24.6	83 33.5	3 1.2	27 10.9	221 40.9	12.90
	女性管理職がない	293 100.0	97 33.1	56 19.1	73 24.9	56 19.1	3 1.0	8 2.7	285 52.7	5.55
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	82 22.1	61 16.4	94 25.3	106 28.6	6 1.6	22 5.9	349 64.5	10.80
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	43 25.9	33 19.9	29 17.5	34 20.5	- -	27 16.3	139 25.7	4.14
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	17 27.9	7 11.5	7 27.9	6 9.8	- -	14 23.0	47 8.7	3.72
	LGBTを知っている	505 100.0	125 24.8	84 16.6	116 23.0	129 25.5	5 1.0	46 9.1	459 84.8	8.94
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	14 18.2	16 20.8	18 23.4	15 19.5	1 1.3	13 16.9	64 11.8	6.92
	LGBTを知らない	21 100.0	4 19.0	3 14.3	6 28.6	3 14.3	- -	5 23.8	16 3.0	3.38
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	50 22.5	31 14.0	63 28.4	61 27.5	6 2.7	11 5.0	211 39.0	13.05
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	69 23.0	55 18.3	64 21.3	66 22.0	- -	46 15.3	254 47.0	5.65
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	22 28.6	16 20.8	15 19.5	18 23.4	- -	6 7.8	71 13.1	5.34
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	14 16.7	15 17.9	17 20.2	30 35.7	6 7.1	2 2.4	82 15.2	24.56
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	6 30.0	4 20.0	5 25.0	5 25.0	- -	- -	20 3.7	6.45
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	61 23.2	42 16.0	59 22.4	75 28.5	- -	26 9.9	237 43.8	6.98
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	61 27.1	40 17.8	58 25.8	33 14.7	- -	33 14.7	192 35.5	3.53

IV 集計表

問2 管理職数(男性)

	調査数	問2 管理職数 (男性)									調査数	平均	
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人 ～ 100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	67 11.1	178 29.4	133 21.9	51 8.4	35 5.8	23 3.8	83 13.7	2 0.3	34 5.6	572 100.0	5.02	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	14 6.0	57 24.6	51 22.0	22 9.5	14 6.0	7 3.0	50 21.6	2 0.9	15 6.5	217 37.9	8.52
	第三次産業	296 100.0	41 13.9	100 33.8	65 22.0	19 6.4	16 5.4	13 4.4	24 8.1	- -	18 6.1	278 48.6	2.83
	分類不能	52 100.0	6 11.5	15 28.8	12 23.1	8 15.4	2 3.8	2 3.8	6 11.5	- -	1 1.9	51 8.9	2.67
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	31 15.7	86 43.7	52 26.4	7 3.6	3 1.5	4 2.0	1 0.5	- -	13 6.6	184 32.2	1.35
	11人～20人	138 100.0	20 14.5	49 35.5	34 24.6	15 10.9	10 7.2	1 0.7	2 1.4	- -	7 5.1	131 22.9	1.69
	21人～100人	208 100.0	15 7.2	34 16.3	42 20.2	27 13.0	19 9.1	16 7.7	46 22.1	- -	9 4.3	199 34.8	4.18
	101人以上	47 100.0	1 2.1	3 6.4	4 4.3	2 2.1	2 4.3	2 4.3	34 72.3	2 4.3	- -	47 8.2	33.02
従業員	男性がいる	566 100.0	52 9.2	169 29.9	126 22.3	50 8.8	34 6.0	22 3.9	83 14.7	2 0.4	28 4.9	538 94.1	5.28
	女性がいる	574 100.0	60 10.5	166 28.9	125 21.8	49 8.5	35 6.1	23 4.0	83 14.5	2 0.3	31 5.4	543 94.9	5.23
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	13 5.2	74 29.8	66 26.6	20 8.1	16 6.5	5 2.0	40 16.1	2 0.8	12 4.8	236 41.3	7.94
	女性管理職がない	293 100.0	54 18.4	81 27.6	54 18.4	27 9.2	18 6.1	16 5.5	42 14.3	- -	1 0.3	292 51.0	3.14
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	41 11.1	95 25.6	74 19.9	33 8.9	22 5.9	13 3.5	72 19.4	2 0.5	19 5.1	352 61.5	6.86
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	20 12.0	58 34.9	40 24.1	15 9.0	6 3.6	9 5.4	9 5.4	- -	9 5.4	157 27.4	2.15
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	5 8.2	23 37.7	18 29.5	3 4.9	7 11.5	1 1.6	1 1.6	- -	3 4.9	58 10.1	1.84
	LGBTを知っている	505 100.0	56 11.1	143 28.3	107 21.2	46 9.1	31 6.1	22 4.4	75 14.9	2 0.4	23 4.6	482 84.3	5.53
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	8 10.4	24 31.2	19 24.7	5 6.5	4 5.2	1 1.3	7 9.1	- -	9 11.7	68 11.9	2.63
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	10 47.6	6 28.6	- -	- -	- -	1 4.8	- -	1 4.8	20 3.5	1.40
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	27 12.2	53 23.9	31 14.0	22 9.9	16 7.2	8 3.6	54 24.3	1 0.5	10 4.5	212 37.1	8.15
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	28 9.3	91 30.3	84 28.0	23 7.7	14 4.7	11 3.7	27 9.0	1 0.3	21 7.0	279 48.8	3.60
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	11 14.3	32 41.6	16 20.8	6 7.8	5 6.5	4 5.2	2 2.6	- -	1 1.3	76 13.3	1.78
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	8 9.5	9 10.7	12 14.3	6 7.1	6 7.1	3 3.6	38 45.2	1 1.2	1 1.2	83 14.5	16.01
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	2 10.0	6 30.0	6 30.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0	1 5.0	- -	- -	20 3.5	2.20
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	27 10.3	82 31.2	62 23.6	27 10.3	11 4.2	9 3.4	30 11.4	1 0.4	14 5.3	249 43.5	4.08
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	28 12.4	80 35.6	51 22.7	16 7.1	13 5.8	10 4.4	12 5.3	- -	15 6.7	210 36.7	2.18	

問2 管理職数(女性)

	調査数	問2 管理職数(女性)									調査数	平均	
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人 〜 100人	101人 以上	無回答			
全体	606 100.0	293 48.3	172 28.4	43 7.1	15 2.5	5 0.8	1 0.2	12 2.0	-	65 10.7	541 100.0	0.90	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	116 50.0	74 31.9	14 6.0	4 1.7	-	-	3 1.3	-	21 9.1	211 39.0	0.80
	第三次産業	296 100.0	140 47.3	75 25.3	20 6.8	10 3.4	4 1.4	1 0.3	9 3.0	-	37 12.5	259 47.9	1.04
	分類不能	52 100.0	26 50.0	16 30.8	5 9.6	-	-	-	-	-	5 9.6	47 8.7	0.55
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	99 50.3	47 23.9	13 6.6	3 1.5	-	-	-	-	35 17.8	162 29.9	0.51
	11人〜20人	138 100.0	70 50.7	48 34.8	7 5.1	3 2.2	-	-	-	-	10 7.2	128 23.7	0.55
	21人〜100人	208 100.0	106 51.0	56 26.9	17 8.2	9 4.3	3 1.4	1 0.5	1 0.5	-	15 7.2	193 35.7	0.73
	101人以上	47 100.0	18 38.3	13 27.7	4 8.5	-	1 2.1	-	11 23.4	-	-	47 8.7	3.74
従業員	男性がいる	566 100.0	281 49.6	157 27.7	39 6.9	11 1.9	5 0.9	1 0.2	12 2.1	-	60 10.6	506 93.5	0.89
	女性がいる	574 100.0	278 48.4	163 28.4	42 7.3	15 2.6	4 0.7	1 0.2	12 2.1	-	59 10.3	515 95.2	0.91
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	-	172 69.4	43 17.3	15 6.0	5 2.0	1 0.4	12 4.8	-	-	248 45.8	1.96
	女性管理職がない	293 100.0	293 #####	-	-	-	-	-	-	-	-	293 54.2	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	181 48.8	106 28.6	30 8.1	12 3.2	4 1.1	1 0.3	11 3.0	-	26 7.0	345 63.8	1.08
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	85 51.2	45 27.1	9 5.4	2 1.2	1 0.6	-	-	-	24 14.5	142 26.2	0.51
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	25 41.0	20 32.8	3 4.9	1 1.6	-	-	-	-	12 19.7	49 9.1	0.59
	LGBTを知っている	505 100.0	243 48.1	149 29.5	36 7.1	15 3.0	4 0.8	1 0.2	12 2.4	-	45 8.9	460 85.0	0.97
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	39 50.6	17 22.1	4 5.2	-	1 1.3	-	-	-	16 20.8	61 11.3	0.48
	LGBTを知らない	21 100.0	11 52.4	6 28.6	-	-	-	-	-	-	4 19.0	17 3.1	0.35
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	126 56.8	52 23.4	12 5.4	7 3.2	2 0.9	1 0.5	10 4.5	-	12 5.4	210 38.8	1.13
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	130 43.3	90 30.0	26 8.7	7 2.3	3 1.0	-	2 0.7	-	42 14.0	258 47.7	0.79
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	35 45.5	29 37.7	3 3.9	-	-	-	-	-	10 13.0	67 12.4	0.52
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	53 63.1	12 14.3	5 6.0	1 1.2	1 1.2	-	9 10.7	-	3 3.6	81 15.0	1.85
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	11 55.0	5 25.0	2 10.0	2 10.0	-	-	-	-	-	20 3.7	0.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	122 46.4	87 33.1	14 5.3	6 2.3	3 1.1	1 0.4	3 1.1	-	27 10.3	236 43.6	0.79
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	102 45.3	64 28.4	19 8.4	6 2.7	1 0.4	-	-	-	33 14.7	192 35.5	0.65	

IV 集計表

問2 事業所全従業員数

	調査数	問2 事業所全従業員数					調査数	平均	
		10人以下	11~20人	21~100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	197 32.5	138 22.8	208 34.3	47 7.8	16 2.6	590 100.0	52.05	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	69 29.7	51 22.0	86 37.1	20 8.6	6 2.6	226 38.3	74.15
	第三次産業	296 100.0	97 32.8	75 25.3	94 31.8	20 6.8	10 3.4	286 48.5	39.30
	分類不能	52 100.0	22 42.3	7 13.5	18 34.6	5 9.6	-	52 8.8	33.58
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	197 100.0	-	-	-	-	197 33.4	6.70
	11人~20人	138 100.0	-	138 100.0	-	-	-	138 23.4	14.97
	21人~100人	208 100.0	-	-	208 100.0	-	-	208 35.3	43.83
	101人以上	47 100.0	-	-	-	47 100.0	-	47 8.0	387.43
従業員	男性がいる	566 100.0	177 31.3	131 23.1	206 36.4	47 8.3	5 0.9	561 95.1	54.27
	女性がいる	574 100.0	183 31.9	132 23.0	204 35.5	47 8.2	8 1.4	566 95.9	53.78
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	63 25.4	58 23.4	87 35.1	29 11.7	11 4.4	237 40.2	84.85
	女性管理職がいない	293 100.0	99 33.8	70 23.9	106 36.2	18 6.1	-	293 49.7	32.97
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	93 25.1	86 23.2	144 38.8	43 11.6	5 1.3	366 62.0	70.80
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	68 41.0	39 23.5	47 28.3	3 1.8	9 5.4	157 26.6	20.97
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	33 54.1	11 18.0	15 24.6	-	2 3.3	59 10.0	15.63
	LGBTを知っている	505 100.0	151 29.9	116 23.0	184 36.4	43 8.5	11 2.2	494 83.7	57.70
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	34 44.2	16 20.8	19 24.7	4 5.2	4 5.2	73 12.4	25.47
	LGBTを知らない	21 100.0	11 52.4	5 23.8	4 19.0	-	1 4.8	20 3.4	14.65
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	51 23.0	46 20.7	82 36.9	40 18.0	3 1.4	219 37.1	94.96
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	111 37.0	72 24.0	102 34.0	5 1.7	10 3.3	290 49.2	28.36
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	33 42.9	18 23.4	22 28.6	2 2.6	2 2.6	75 12.7	21.21
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	6 7.1	18 21.4	27 32.1	33 39.3	-	84 14.2	196.06
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	7 35.0	3 15.0	10 50.0	-	-	20 3.4	24.70
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	81 30.8	63 24.0	102 38.8	12 4.6	5 1.9	258 43.7	36.39
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	102 45.3	48 21.3	65 28.9	1 0.4	9 4.0	216 36.6	18.14	

問2 総従業員・正規従業員・非正規従業員・管理職

	調査数	問2 総従業員／男女構成				調査数	問2 正規従業員／男女構成				
		男性のみいる	女性のみいる	男女ともにいる	いない・無回答		男性のみいる	女性のみいる	男女ともにいる	いない・無回答	
全体	606 100.0	29 4.8	37 6.1	537 88.6	3 0.5	606 100.0	64 10.6	29 4.8	473 78.1	40 6.6	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	15 6.5	3 1.3	214 92.2	-	232 100.0	26 11.2	1 0.4	194 83.6	11 4.7
	第三次産業	296 100.0	9 3.0	29 9.8	255 86.1	3 1.0	296 100.0	31 10.5	22 7.4	216 73.0	27 9.1
	分類不能	52 100.0	3 5.8	1 1.9	48 92.3	-	52 100.0	4 7.7	1 1.9	46 88.5	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	14 7.1	20 10.2	163 82.7	-	197 100.0	33 16.8	20 10.2	127 64.5	17 8.6
	11人～20人	138 100.0	6 4.3	7 5.1	125 90.6	-	138 100.0	17 12.3	6 4.3	110 79.7	5 3.6
	21人～100人	208 100.0	4 1.9	2 1.0	202 97.1	-	208 100.0	13 6.3	3 1.4	190 91.3	2 1.0
	101人以上	47 100.0	-	-	47 #####	-	47 100.0	1 2.1	-	46 97.9	-
従業員	男性がいる	566 100.0	29 5.1	-	537 94.9	-	566 100.0	64 11.3	4 0.7	473 83.6	25 4.4
	女性がいる	574 100.0	-	37 6.4	537 93.6	-	574 100.0	41 7.1	29 5.1	473 82.4	31 5.4
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	10 4.0	22 8.9	215 86.7	1 0.4	248 100.0	16 6.5	15 6.0	197 79.4	20 8.1
	女性管理職がいない	293 100.0	15 5.1	12 4.1	266 90.8	-	293 100.0	43 14.7	12 4.1	231 78.8	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	13 3.5	22 5.9	335 90.3	1 0.3	371 100.0	38 10.2	19 5.1	300 80.9	14 3.8
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	11 6.6	14 8.4	139 83.7	2 1.2	166 100.0	18 10.8	10 6.0	118 71.1	20 12.0
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	5 8.2	1 1.6	55 90.2	-	61 100.0	8 13.1	-	48 78.7	5 8.2
	LGBTを知っている	505 100.0	26 5.1	31 6.1	446 88.3	2 0.4	505 100.0	54 10.7	26 5.1	399 79.0	26 5.1
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	2 2.6	4 5.2	70 90.9	1 1.3	77 100.0	7 9.1	2 2.6	55 71.4	13 16.9
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	2 9.5	18 85.7	-	21 100.0	3 14.3	1 4.8	16 76.2	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	11 5.0	9 4.1	202 91.0	-	222 100.0	22 9.9	8 3.6	182 82.0	10 4.5
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	15 5.0	22 7.3	261 87.0	2 0.7	300 100.0	33 11.0	16 5.3	227 75.7	24 8.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	3 3.9	5 6.5	69 89.6	-	77 100.0	8 10.4	4 5.2	60 77.9	5 6.5
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	2 2.4	2 2.4	80 95.2	-	84 100.0	9 10.7	2 2.4	73 86.9	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	-	1 5.0	19 95.0	-	20 100.0	1 5.0	-	18 90.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	11 4.2	13 4.9	239 90.9	-	263 100.0	25 9.5	11 4.2	210 79.8	17 6.5
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	16 7.1	20 8.9	187 83.1	2 0.9	225 100.0	28 12.4	16 7.1	161 71.6	20 8.9	

IV 集計表

問2 総従業員・正規従業員・非正規従業員・管理職

	調査数	問2 非正規従業員／男女構成				調査数	問2 管理職／男女構成				
		男性のみいる	女性のみいる	男女ともにいる	いない・無回答		男性のみいる	女性のみいる	男女ともにいる	いない・無回答	
全体	606 100.0	45 7.4	105 17.3	259 42.7	197 32.5	606 100.0	238 39.3	13 2.1	223 36.8	132 21.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	25 10.8	31 13.4	85 36.6	91 39.2	232 100.0	102 44.0	1 0.4	88 37.9	41 17.7
	第三次産業	296 100.0	15 5.1	60 20.3	144 48.6	77 26.0	296 100.0	107 36.1	8 2.7	105 35.5	76 25.7
	分類不能	52 100.0	5 9.6	7 13.5	18 34.6	22 42.3	52 100.0	21 40.4	1 1.9	20 38.5	10 19.2
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	11 5.6	46 23.4	40 20.3	100 50.8	197 100.0	72 36.5	4 2.0	57 28.9	64 32.5
	11人～20人	138 100.0	9 6.5	28 20.3	53 38.4	48 34.8	138 100.0	56 40.6	6 4.3	49 35.5	27 19.6
	21人～100人	208 100.0	22 10.6	30 14.4	126 60.6	30 14.4	208 100.0	93 44.7	3 1.4	79 38.0	33 15.9
	101人以上	47 100.0	3 6.4	1 2.1	40 85.1	3 6.4	47 100.0	17 36.2	-	29 61.7	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	45 8.0	84 14.8	259 45.8	178 31.4	566 100.0	234 41.3	6 1.1	209 36.9	117 20.7
	女性がいる	574 100.0	36 6.3	105 18.3	259 45.1	174 30.3	574 100.0	230 40.1	13 2.3	212 36.9	119 20.7
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	13 5.2	38 15.3	123 49.6	74 29.8	248 100.0	-	13 5.2	223 89.9	12 4.8
	女性管理職がいない	293 100.0	32 10.9	63 21.5	119 40.6	79 27.0	293 100.0	238 81.2	-	-	55 18.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	27 7.3	65 17.5	190 51.2	89 24.0	371 100.0	150 40.4	11 3.0	143 38.5	67 18.1
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	13 7.8	29 17.5	53 31.9	71 42.8	166 100.0	67 40.4	2 1.2	54 32.5	43 25.9
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	5 8.2	9 14.8	14 23.0	33 54.1	61 100.0	20 32.8	-	24 39.3	17 27.9
	LGBTを知っている	505 100.0	39 7.7	83 16.4	227 45.0	156 30.9	505 100.0	198 39.2	12 2.4	196 38.8	99 19.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	5 6.5	17 22.1	24 31.2	31 40.3	77 100.0	32 41.6	1 1.3	20 26.0	24 31.2
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	5 23.8	6 28.6	9 42.9	21 100.0	8 38.1	-	5 23.8	8 38.1
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	21 9.5	35 15.8	122 55.0	44 19.8	222 100.0	104 46.8	6 2.7	72 32.4	40 18.0
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	18 6.0	51 17.0	110 36.7	121 40.3	300 100.0	106 35.3	4 1.3	120 40.0	70 23.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	6 7.8	17 22.1	26 33.8	28 36.4	77 100.0	26 33.8	2 2.6	29 37.7	20 26.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	7 8.3	7 8.3	60 71.4	10 11.9	84 100.0	47 56.0	2 2.4	26 31.0	9 10.7
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	2 10.0	8 40.0	6 30.0	4 20.0	20 100.0	9 45.0	-	9 45.0	2 10.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	15 5.7	45 17.1	114 43.3	89 33.8	263 100.0	101 38.4	6 2.3	103 39.2	53 20.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	21 9.3	42 18.7	74 32.9	88 39.1	225 100.0	78 34.7	5 2.2	80 35.6	62 27.6

問3 令和4年度の採用人数 正規従業員数(男性)

	調査数	問3 令和4年度の採用人数 正規従業員数(男性)										調査数	平均
		0人	1人	2人	3～5人	6～10人	11～20人	21～100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	295 48.7	111 18.3	63 10.4	62 10.2	25 4.1	7 1.2	5 0.8	-	-	38 6.3	568 100.0	1.71
産業大分類	第二次産業	232 100.0	92 39.7	48 20.7	29 12.5	32 13.8	15 6.5	4 1.7	4 1.7	-	8 3.4	224 39.4	2.65
	第三次産業	296 100.0	164 55.4	49 16.6	25 8.4	21 7.1	6 2.0	2 0.7	1 0.3	-	28 9.5	268 47.2	1.01
	分類不能	52 100.0	24 46.2	13 25.0	5 9.6	8 15.4	-	1 1.9	-	-	1 1.9	51 9.0	1.29
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	136 69.0	30 15.2	11 5.6	5 2.5	1 0.5	-	-	-	14 7.1	183 32.2	0.41
	11人～20人	138 100.0	68 49.3	30 21.7	13 9.4	13 9.4	2 1.4	-	-	-	12 8.7	126 22.2	0.92
	21人～100人	208 100.0	78 37.5	46 22.1	32 15.4	30 14.4	12 5.8	2 1.0	1 0.5	-	7 3.4	201 35.4	1.77
	101人以上	47 100.0	5 10.6	4 8.5	6 12.8	14 29.8	9 19.1	5 10.6	4 8.5	-	-	47 8.3	8.89
従業員	男性がいる	566 100.0	261 46.1	111 19.6	63 11.1	62 11.0	24 4.2	7 1.2	5 0.9	-	33 5.8	533 93.8	1.81
	女性がいる	574 100.0	277 48.3	105 18.3	58 10.1	61 10.6	25 4.4	7 1.2	5 0.9	-	36 6.3	538 94.7	1.78
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	109 44.0	44 17.7	25 10.1	26 10.5	16 6.5	6 2.4	4 1.6	-	18 7.3	230 40.5	2.58
	女性管理職がない	293 100.0	161 54.9	54 18.4	30 10.2	31 10.6	7 2.4	1 0.3	1 0.3	-	8 2.7	285 50.2	1.14
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	171 46.1	66 17.8	40 10.8	43 11.6	20 5.4	7 1.9	4 1.1	-	20 5.4	351 61.8	2.17
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	87 52.4	31 18.7	18 10.8	14 8.4	3 1.8	-	1 0.6	-	12 7.2	154 27.1	1.01
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	34 55.7	13 21.3	3 4.9	5 8.2	1 1.6	-	-	-	5 8.2	56 9.9	0.80
	LGBTを知っている	505 100.0	238 47.1	95 18.8	57 11.3	53 10.5	22 4.4	7 1.4	5 1.0	-	28 5.5	477 84.0	1.88
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	42 54.5	12 15.6	5 6.5	8 10.4	2 2.6	-	-	-	8 10.4	69 12.1	0.91
	LGBTを知らない	21 100.0	13 61.9	4 19.0	1 4.8	1 4.8	1 4.8	-	-	-	1 4.8	20 3.5	0.80
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	97 43.7	38 17.1	25 11.3	30 13.5	14 6.3	5 2.3	3 1.4	-	10 4.5	212 37.3	2.30
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	151 50.3	56 18.7	34 11.3	24 8.0	10 3.3	2 0.7	1 0.3	-	22 7.3	278 48.9	1.46
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	44 57.1	15 19.5	4 5.2	8 10.4	1 1.3	-	1 1.3	-	4 5.2	73 12.9	1.08
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	30 35.7	10 11.9	12 14.3	16 19.0	9 10.7	4 4.8	3 3.6	-	-	84 14.8	3.93
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	8 40.0	7 35.0	4 20.0	1 5.0	-	-	-	-	-	20 3.5	0.95
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	124 47.1	52 19.8	28 10.6	24 9.1	12 4.6	2 0.8	2 0.8	-	19 7.2	244 43.0	1.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	129 57.3	38 16.9	18 8.0	21 9.3	2 0.9	1 0.4	-	-	16 7.1	209 36.8	0.84

IV 集計表

問3 令和4年度の採用人数 正規従業員数(女性)

	調査数	問3 令和4年度の採用人数 正規従業員数(女性)									調査数	平均	
		0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11~20人	21~100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	359 59.2	101 16.7	38 6.3	37 6.1	6 1.0	5 0.8	5 0.8	-	55 9.1	551 100.0	1.03	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	146 62.9	37 15.9	16 6.9	11 4.7	1 0.4	5 2.2	1 0.4	-	15 6.5	217 39.4	0.95
	第三次産業	296 100.0	168 56.8	52 17.6	17 5.7	21 7.1	3 1.0	-	4 1.4	-	31 10.5	265 48.1	1.17
	分類不能	52 100.0	32 61.5	7 13.5	4 7.7	2 3.8	1 1.9	-	-	-	6 11.5	46 8.3	0.61
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	151 76.6	22 11.2	3 1.5	1 0.5	-	-	-	-	20 10.2	177 32.1	0.18
	11人~20人	138 100.0	85 61.6	25 18.1	10 7.2	1 0.7	-	1 0.7	-	-	16 11.6	122 22.1	0.48
	21人~100人	208 100.0	99 47.6	49 23.6	18 8.7	25 12.0	1 0.5	1 0.5	-	-	15 7.2	193 35.0	0.97
	101人以上	47 100.0	15 31.9	4 8.5	5 10.6	10 21.3	5 10.6	3 6.4	5 10.6	-	-	47 8.5	6.11
従業員	男性がいる	566 100.0	333 58.8	98 17.3	33 5.8	36 6.4	6 1.1	5 0.9	5 0.9	-	50 8.8	516 93.6	1.07
	女性がいる	574 100.0	331 57.7	101 17.6	37 6.4	37 6.4	6 1.0	5 0.9	5 0.9	-	52 9.1	522 94.7	1.09
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	128 51.6	40 16.1	19 7.7	24 9.7	5 2.0	4 1.6	5 2.0	-	23 9.3	225 40.8	1.82
	女性管理職がない	293 100.0	203 69.3	49 16.7	17 5.8	12 4.1	-	1 0.3	-	-	11 3.8	282 51.2	0.48
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	213 57.4	67 18.1	27 7.3	29 7.8	5 1.3	4 1.1	4 1.1	-	22 5.9	349 63.3	1.24
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	101 60.8	27 16.3	9 5.4	5 3.0	1 0.6	1 0.6	-	-	22 13.3	144 26.1	0.56
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	40 65.6	7 11.5	2 3.3	3 4.9	-	-	-	-	9 14.8	52 9.4	0.38
	LGBTを知っている	505 100.0	299 59.2	86 17.0	33 6.5	33 6.5	5 1.0	5 1.0	5 1.0	-	39 7.7	466 84.6	1.13
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	44 57.1	13 16.9	3 3.9	4 5.2	1 1.3	-	-	-	12 15.6	65 11.8	0.57
	LGBTを知らない	21 100.0	14 66.7	2 9.5	2 9.5	-	-	-	-	-	3 14.3	18 3.3	0.33
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	128 57.7	32 14.4	17 7.7	19 8.6	4 1.8	3 1.4	4 1.8	-	15 6.8	207 37.6	1.59
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	181 60.3	54 18.0	17 5.7	12 4.0	1 0.3	2 0.7	1 0.3	-	32 10.7	268 48.6	0.70
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	46 59.7	15 19.5	4 5.2	5 6.5	1 1.3	-	-	-	6 7.8	71 12.9	0.68
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	46 54.8	7 8.3	12 14.3	8 9.5	3 3.6	2 2.4	4 4.8	-	2 2.4	82 14.9	2.96
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	14 70.0	4 20.0	-	2 10.0	-	-	-	-	-	20 3.6	0.50
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	145 55.1	52 19.8	11 4.2	20 7.6	2 0.8	3 1.1	1 0.4	-	29 11.0	234 42.5	0.92
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	150 66.7	36 16.0	13 5.8	6 2.7	-	-	-	-	20 8.9	205 37.2	0.41	

問3 令和4年度の採用人数 非正規従業員数(男性)

	調査数	問3 令和4年度の採用人数 非正規従業員数(男性)									調査数	平均
		0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11~20人	21~100人	101人以上	無回答		
全体	606 100.0	381 62.9	66 10.9	31 5.1	25 4.1	11 1.8	7 1.2	4 0.7	-	81 13.4	525 100.0	1.21
産業大分類	第二次産業	232 100.0	146 62.9	33 14.2	8 3.4	9 3.9	2 0.9	-	1 0.4	-	33 37.9	0.77
	第三次産業	296 100.0	187 63.2	25 8.4	16 5.4	13 4.4	7 2.4	6 2.0	2 0.7	-	40 48.8	1.41
	分類不能	52 100.0	30 57.7	6 11.5	3 5.8	3 5.8	2 3.8	1 1.9	1 1.9	-	6 8.8	2.46
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	155 78.7	14 7.1	5 2.5	1 0.5	-	-	-	-	22 33.3	0.15
	11人~20人	138 100.0	92 66.7	12 8.7	8 5.8	2 1.4	-	-	-	-	24 21.7	0.30
	21人~100人	208 100.0	106 51.0	32 15.4	13 6.3	18 8.7	7 3.4	5 2.4	-	-	27 34.5	1.43
	101人以上	47 100.0	21 44.7	6 12.8	5 10.6	4 8.5	4 8.5	2 4.3	4 8.5	-	1 8.8	6.85
従業員	男性がいる	566 100.0	349 61.7	66 11.7	30 5.3	25 4.4	11 1.9	7 1.2	4 0.7	-	74 93.7	1.29
	女性がいる	574 100.0	356 62.0	62 10.8	31 5.4	24 4.2	11 1.9	7 1.2	4 0.7	-	79 94.3	1.27
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	140 56.5	29 11.7	20 8.1	10 4.0	6 2.4	4 1.6	3 1.2	-	36 40.4	1.75
	女性管理職がない	293 100.0	214 73.0	29 9.9	9 3.1	15 5.1	5 1.7	2 0.7	1 0.3	-	18 52.4	0.87
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	226 60.9	47 12.7	24 6.5	15 4.0	9 2.4	6 1.6	4 1.1	-	40 63.0	1.62
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	108 65.1	17 10.2	6 3.6	8 4.8	2 1.2	-	-	-	25 26.9	0.50
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	41 67.2	2 3.3	1 1.6	2 3.3	-	1 1.6	-	-	14 9.0	0.64
	LGBTを知っている	505 100.0	316 62.6	60 11.9	27 5.3	23 4.6	9 1.8	7 1.4	4 0.8	-	59 85.0	1.34
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	50 64.9	5 6.5	2 2.6	2 2.6	2 2.6	-	-	-	16 20.8	0.56
	LGBTを知らない	21 100.0	14 66.7	-	2 9.5	-	-	-	-	-	5 23.8	0.25
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	133 59.9	32 14.4	17 7.7	12 5.4	8 3.6	2 0.9	2 0.9	-	16 39.2	1.58
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	192 64.0	31 10.3	10 3.3	9 3.0	3 1.0	2 0.7	1 0.3	-	52 47.2	0.70
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	52 67.5	3 3.9	4 5.2	4 5.2	-	3 3.9	1 1.3	-	10 13.0	2.07
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	49 58.3	11 13.1	5 6.0	7 8.3	5 6.0	2 2.4	2 2.4	-	3 3.6	2.88
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	13 65.0	3 15.0	-	-	1 5.0	-	-	-	3 15.0	0.76
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	165 62.7	27 10.3	13 4.9	13 4.9	4 1.5	2 0.8	1 0.4	-	38 42.9	0.90
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	148 65.8	24 10.7	12 5.3	5 2.2	-	3 1.3	1 0.4	-	32 36.8	0.91	

IV 集計表

問3 令和4年度の採用人数 非正規従業員数(女性)

	調査数	問3 令和4年度の採用人数 非正規従業員数(女性)									調査数	平均	
		0人	1人	2人	3~5人	6~10人	11~20人	21~100人	101人以上	無回答			
全体	606 100.0	360 59.4	66 10.9	34 5.6	40 6.6	18 3.0	9 1.5	7 1.2	-	72 11.9	534 100.0	1.63	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	166 71.6	26 11.2	3 1.3	2 0.9	4 1.7	1 0.4	-	-	30 12.9	202 37.8	0.45
	第三次産業	296 100.0	141 47.6	34 11.5	28 9.5	36 12.2	11 3.7	7 2.4	6 2.0	-	33 11.1	263 49.3	2.66
	分類不能	52 100.0	37 71.2	5 9.6	2 3.8	1 1.9	-	1 1.9	1 1.9	-	5 9.6	47 8.8	1.04
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	144 73.1	20 10.2	11 5.6	3 1.5	1 0.5	-	-	-	18 9.1	179 33.5	0.34
	11人~20人	138 100.0	81 58.7	15 10.9	11 8.0	10 7.2	2 1.4	1 0.7	-	-	18 13.0	120 22.5	0.87
	21人~100人	208 100.0	107 51.4	27 13.0	9 4.3	23 11.1	8 3.8	4 1.9	2 1.0	-	28 13.5	180 33.7	1.76
	101人以上	47 100.0	22 46.8	3 6.4	1 2.1	4 8.5	7 14.9	4 8.5	5 10.6	-	1 2.1	46 8.6	8.37
従業員	男性がいる	566 100.0	341 60.2	61 10.8	28 4.9	40 7.1	15 2.7	8 1.4	7 1.2	-	66 11.7	500 93.6	1.62
	女性がいる	574 100.0	332 57.8	65 11.3	34 5.9	40 7.0	18 3.1	9 1.6	7 1.2	-	69 12.0	505 94.6	1.72
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	123 49.6	26 10.5	19 7.7	22 8.9	15 6.0	5 2.0	5 2.0	-	33 13.3	215 40.3	2.70
	女性管理職がない	293 100.0	212 72.4	29 9.9	14 4.8	16 5.5	3 1.0	4 1.4	1 0.3	-	14 4.8	279 52.2	0.88
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	212 57.1	42 11.3	24 6.5	30 8.1	16 4.3	9 2.4	7 1.9	-	31 8.4	340 63.7	2.27
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	106 63.9	16 9.6	8 4.8	8 4.8	1 0.6	-	-	-	27 16.3	139 26.0	0.50
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	38 62.3	7 11.5	2 3.3	2 3.3	-	-	-	-	12 19.7	49 9.2	0.41
	LGBTを知っている	505 100.0	304 60.2	48 9.5	33 6.5	36 7.1	17 3.4	7 1.4	7 1.4	-	53 10.5	452 84.6	1.76
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	44 57.1	13 16.9	1 1.3	3 3.9	-	2 2.6	-	-	14 18.2	63 11.8	0.87
	LGBTを知らない	21 100.0	10 47.6	5 23.8	-	1 4.8	1 4.8	-	-	-	4 19.0	17 3.2	1.18
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	130 58.6	27 12.2	14 6.3	19 8.6	13 5.9	5 2.3	4 1.8	-	10 4.5	212 39.7	2.29
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	181 60.3	29 9.7	16 5.3	14 4.7	4 1.3	3 1.0	1 0.3	-	52 17.3	248 46.4	1.08
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	45 58.4	10 13.0	4 5.2	6 7.8	1 1.3	1 1.3	2 2.6	-	8 10.4	69 12.9	1.67
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	50 59.5	8 9.5	3 3.6	7 8.3	8 9.5	5 6.0	2 2.4	-	1 1.2	83 15.5	3.64
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	11 55.0	3 15.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0	-	-	-	1 5.0	19 3.6	1.37
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	149 56.7	31 11.8	21 8.0	14 5.3	8 3.0	2 0.8	4 1.5	-	34 12.9	229 42.9	1.66
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	146 64.9	24 10.7	7 3.1	14 6.2	1 0.4	1 0.4	1 0.4	-	31 13.8	194 36.3	0.70	

問4 平均勤続年数 正規従業員数(男性)

	調査数	問4 平均勤続年数 正規従業員数(男性)									調査数	平均	
		1年未満	1～3年	4～6年	7～10年	11～15年	16～20年	21～30年	31～60年	無回答			
全体	553 100.0	2 0.4	46 8.3	49 8.9	134 24.2	134 24.2	84 15.2	46 8.3	13 2.4	45 8.1	508 100.0	12.71	
産業大分類	第二次産業	227 100.0	- 5.3	12 4.4	10 4.4	43 18.9	73 32.2	47 20.7	19 8.4	7 3.1	16 7.0	211 41.5	14.09
	第三次産業	254 100.0	2 0.8	26 10.2	31 12.2	75 29.5	46 18.1	30 11.8	20 7.9	3 1.2	21 8.3	233 45.9	11.42
	分類不能	51 100.0	- 7.8	4 7.8	6 11.8	12 23.5	12 23.5	5 9.8	5 9.8	1 2.0	6 11.8	45 8.9	12.29
事業所全従業員数	10人以下	171 100.0	1 0.6	15 8.8	17 9.9	42 24.6	31 18.1	28 16.4	20 11.7	4 2.3	13 7.6	158 31.1	13.22
	11人～20人	127 100.0	- 12.6	16 10.2	13 10.2	28 22.0	32 25.2	13 10.2	10 7.9	5 3.9	10 7.9	117 23.0	12.42
	21人～100人	203 100.0	1 0.5	15 7.4	10 4.9	53 26.1	58 28.6	30 14.8	12 5.9	4 2.0	20 9.9	183 36.0	12.38
	101人以上	47 100.0	- 14.9	- 14.9	7 21.3	10 21.3	13 27.7	13 27.7	3 6.4	- 6.4	1 2.1	46 9.1	13.20
従業員	男性がいる	553 100.0	2 0.4	46 8.3	49 8.9	134 24.2	134 24.2	84 15.2	46 8.3	13 2.4	45 8.1	508 100.0	12.71
	女性がいる	525 100.0	2 0.4	45 8.6	46 8.8	126 24.0	129 24.6	78 14.9	43 8.2	12 2.3	44 8.4	481 94.7	12.60
職女性の管理有無	女性管理職がいる	220 100.0	1 0.5	21 9.5	29 13.2	59 26.8	48 21.8	29 13.2	12 5.5	5 2.3	16 7.3	204 40.2	11.59
	女性管理職がいない	275 100.0	1 0.4	22 8.0	13 4.7	62 22.5	77 28.0	41 14.9	28 10.2	8 2.9	23 8.4	252 49.6	13.47
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	341 100.0	2 0.6	36 10.6	28 8.2	72 21.1	87 25.5	54 15.8	31 9.1	7 2.1	24 7.0	317 62.4	12.59
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	145 100.0	- 5.5	8 7.6	11 7.6	46 31.7	31 21.4	22 15.2	8 5.5	3 2.1	16 11.0	129 25.4	12.57
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	59 100.0	- 3.4	2 16.9	10 16.9	11 18.6	16 27.1	7 11.9	7 11.9	3 5.1	3 5.1	56 11.0	13.91
	LGBTを知っている	462 100.0	2 0.4	39 8.4	41 8.9	109 23.6	120 26.0	69 14.9	39 8.4	8 1.7	35 7.6	427 84.1	12.53
	LGBTという言葉は知っている	69 100.0	- 8.7	6 10.1	7 10.1	17 24.6	11 15.9	12 17.4	6 8.7	3 4.3	7 10.1	62 12.2	13.56
	LGBTを知らない	19 100.0	- 5.3	1 5.3	1 5.3	8 42.1	2 10.5	3 15.8	1 5.3	2 10.5	1 5.3	18 3.5	14.00
	女性活躍推進法を知っている	208 100.0	2 1.0	11 5.3	19 9.1	49 23.6	56 26.9	36 17.3	18 8.7	6 2.9	11 5.3	197 38.8	13.37
	女性活躍推進法という言葉は知っている	270 100.0	- 9.3	25 7.4	20 7.4	70 25.9	65 24.1	41 15.2	20 7.4	2 0.7	27 10.0	243 47.8	12.13
	女性活躍推進法を知らない	70 100.0	- 12.9	9 14.3	10 14.3	15 21.4	13 18.6	7 10.0	8 11.4	3 4.3	5 7.1	65 12.8	12.49
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	- 2.4	2 7.3	6 7.3	15 18.3	19 23.2	25 30.5	9 11.0	1 1.2	5 6.1	77 15.2	14.47
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	- 10.5	- 10.5	2 10.5	6 31.6	5 26.3	2 10.5	2 10.5	- 10.5	2 10.5	17 3.3	12.06
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	242 100.0	2 0.8	22 9.1	21 8.7	62 25.6	60 24.8	32 13.2	18 7.4	6 2.5	19 7.9	223 43.9	12.53
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	198 100.0	- 10.6	21 9.6	19 9.6	48 24.2	49 24.7	24 12.1	17 8.6	4 2.0	16 8.1	182 35.8	12.15	

IV 集計表

問4 平均勤続年数 正規従業員数(女性)

	調査数	問4 平均勤続年数 正規従業員数(女性)									調査数	平均	
		1年未満	1～3年	4～6年	7～10年	11～15年	16～20年	21～30年	31～60年	無回答			
全体	511 100.0	8 1.6	69 13.5	82 16.0	106 20.7	89 17.4	53 10.4	28 5.5	16 3.1	60 11.7	451 100.0	10.87	
産業大分類	第二次産業	197 100.0	1 0.5	21 10.7	27 13.7	39 19.8	45 22.8	23 11.7	15 7.6	6 3.0	20 10.2	177 39.2	11.80
	第三次産業	245 100.0	4 1.6	41 16.7	42 17.1	53 21.6	35 14.3	25 10.2	10 4.1	6 2.4	29 11.8	216 47.9	10.09
	分類不能	47 100.0	3 6.4	5 10.6	7 14.9	10 21.3	7 14.9	4 8.5	1 2.1	3 6.4	7 14.9	40 8.9	10.63
事業所全従業員数	10人以下	147 100.0	6 4.1	25 17.0	17 11.6	20 13.6	21 14.3	18 12.2	13 8.8	8 5.4	19 12.9	128 28.4	12.15
	11人～20人	118 100.0	2 1.7	23 19.5	16 13.6	25 21.2	19 16.1	15 12.7	3 2.5	1 0.8	14 11.9	104 23.1	9.63
	21人～100人	193 100.0	- -	20 10.4	39 20.2	44 22.8	40 20.7	13 6.7	7 3.6	6 3.1	24 12.4	169 37.5	10.42
	101人以上	46 100.0	- -	- -	10 21.7	13 28.3	9 19.6	7 15.2	5 10.9	1 2.2	1 2.2	45 10.0	12.18
従業員	男性がいる	479 100.0	8 1.7	63 13.2	79 16.5	97 20.3	86 18.0	49 10.2	25 5.2	16 3.3	56 11.7	423 93.8	10.90
	女性がいる	511 100.0	8 1.6	69 13.5	82 16.0	106 20.7	89 17.4	53 10.4	28 5.5	16 3.1	60 11.7	451 100.0	10.87
職女性の管理有無	女性管理職がいる	220 100.0	1 0.5	26 11.8	46 20.9	54 24.5	39 17.7	23 10.5	6 2.7	5 2.3	20 9.1	200 44.3	10.27
	女性管理職がいない	244 100.0	7 2.9	37 15.2	29 11.9	45 18.4	44 18.0	28 11.5	21 8.6	6 2.5	27 11.1	217 48.1	11.19
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	323 100.0	2 0.6	46 14.2	54 16.7	70 21.7	65 20.1	31 9.6	16 5.0	8 2.5	31 9.6	292 64.7	10.47
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	132 100.0	4 3.0	17 12.9	15 11.4	25 18.9	19 14.4	19 14.4	8 6.1	4 3.0	21 15.9	111 24.6	11.72
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	49 100.0	1 2.0	6 12.2	11 22.4	10 20.4	5 10.2	3 6.1	4 8.2	4 8.2	5 10.2	44 9.8	11.95
	LGBTを知っている	432 100.0	6 1.4	56 13.0	71 16.4	95 22.0	76 17.6	43 10.0	25 5.8	14 3.2	46 10.6	386 85.6	10.85
	LGBTという言葉は知っている	58 100.0	1 1.7	11 19.0	8 13.8	8 13.8	9 15.5	10 17.2	2 3.4	1 1.7	8 13.8	50 11.1	10.86
	LGBTを知らない	18 100.0	1 5.6	2 11.1	3 16.7	3 16.7	3 16.7	- -	1 5.6	1 5.6	4 22.2	14 3.1	11.43
	女性活躍推進法を知っている	192 100.0	2 1.0	22 11.5	34 17.7	43 22.4	39 20.3	20 10.4	12 6.3	6 3.1	14 7.3	178 39.5	11.22
	女性活躍推進法という言葉は知っている	248 100.0	5 2.0	33 13.3	37 14.9	52 21.0	42 16.9	23 9.3	12 4.8	7 2.8	37 14.9	211 46.8	10.49
	女性活躍推進法を知らない	66 100.0	1 1.5	14 21.2	10 15.2	11 16.7	6 9.1	10 15.2	4 6.1	3 4.5	7 10.6	59 13.1	11.19
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	75 100.0	1 1.3	4 5.3	11 14.7	14 18.7	19 25.3	10 13.3	8 10.7	2 2.7	6 8.0	69 15.3	12.58
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	18 100.0	- -	3 16.7	5 27.8	1 5.6	3 16.7	2 11.1	1 5.6	- -	3 16.7	15 3.3	9.47
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	225 100.0	3 1.3	39 17.3	36 16.0	48 21.3	42 18.7	19 8.4	7 3.1	5 2.2	26 11.6	199 44.1	9.79
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	181 100.0	4 2.2	22 12.2	29 16.0	41 22.7	22 12.2	21 11.6	12 6.6	9 5.0	21 11.6	160 35.5	11.65	

問4 平均勤続年数 非正規従業員数(男性)

	調査数	問4 平均勤続年数 非正規従業員数 (男性)										調査数	平均
		1年未満	1～3年	4～6年	7～10年	11～15年	16～20年	21～30年	31～60年	無回答			
全体	318 100.0	19 6.0	89 28.0	53 16.7	34 10.7	24 7.5	11 3.5	11 3.5	12 3.8	65 20.4	253 100.0	7.84	
産業大分類	第二次産業	115 100.0	7 6.1	25 21.7	14 12.2	15 13.0	13 11.3	7 6.1	4 3.5	10 8.7	20 17.4	95 37.5	10.86
	第三次産業	164 100.0	11 6.7	57 34.8	28 17.1	18 11.0	10 6.1	3 1.8	5 3.0	2 1.2	30 18.3	134 53.0	5.88
	分類不能	27 100.0	1 3.7	5 18.5	6 22.2	1 3.7	1 3.7	1 3.7	1 3.7	-	11 40.7	16 6.3	6.50
事業所全従業員数	10人以下	57 100.0	7 12.3	15 26.3	6 10.5	5 8.8	4 7.0	1 1.8	2 3.5	1 1.8	16 28.1	41 16.2	6.59
	11人～20人	63 100.0	5 7.9	22 34.9	11 17.5	4 6.3	5 7.9	-	5 7.9	-	11 17.5	52 20.6	6.06
	21人～100人	153 100.0	7 4.6	42 27.5	25 16.3	20 13.1	11 7.2	7 4.6	3 2.0	6 3.9	32 20.9	121 47.8	8.08
	101人以上	43 100.0	-	10 23.3	11 25.6	5 11.6	3 7.0	3 7.0	1 2.3	5 11.6	5 11.6	38 15.0	10.71
従業員	男性がいる	318 100.0	19 6.0	89 28.0	53 16.7	34 10.7	24 7.5	11 3.5	11 3.5	12 3.8	65 20.4	253 100.0	7.84
	女性がいる	307 100.0	19 6.2	87 28.3	51 16.6	33 10.7	20 6.5	11 3.6	10 3.3	12 3.9	64 20.8	243 96.0	7.77
職女性の有無	女性管理職がいる	145 100.0	5 3.4	49 33.8	21 14.5	17 11.7	10 6.9	2 1.4	5 3.4	5 3.4	31 21.4	114 45.1	7.19
	女性管理職がない	153 100.0	11 7.2	36 23.5	29 19.0	14 9.2	14 9.2	8 5.2	6 3.9	7 4.6	28 18.3	125 49.4	8.76
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	222 100.0	16 7.2	64 28.8	38 17.1	21 9.5	17 7.7	9 4.1	7 3.2	10 4.5	40 18.0	182 71.9	7.90
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	71 100.0	2 2.8	19 26.8	12 16.9	8 11.3	4 5.6	2 2.8	4 5.6	2 2.8	18 25.4	53 20.9	8.25
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	23 100.0	1 4.3	6 26.1	3 13.0	4 17.4	3 13.0	-	-	-	6 26.1	17 6.7	5.94
	LGBTを知っている	277 100.0	14 5.1	77 27.8	46 16.6	29 10.5	24 8.7	10 3.6	11 4.0	11 4.0	55 19.9	222 87.7	8.22
	LGBTという言葉は知っている	32 100.0	4 12.5	11 34.4	6 18.8	2 6.3	-	1 3.1	-	1 3.1	7 21.9	25 9.9	4.96
	LGBTを知らない	7 100.0	-	1 14.3	1 14.3	3 42.9	-	-	-	-	2 28.6	5 2.0	7.00
	女性活躍推進法を知っている	145 100.0	8 5.5	38 26.2	29 20.0	14 9.7	9 6.2	6 4.1	6 4.1	8 5.5	27 18.6	118 46.6	8.73
	女性活躍推進法という言葉は知っている	140 100.0	8 5.7	39 27.9	19 13.6	18 12.9	12 8.6	4 2.9	3 2.1	3 2.1	34 24.3	106 41.9	6.94
	女性活躍推進法を知らない	32 100.0	3 9.4	11 34.4	5 15.6	2 6.3	3 9.4	1 3.1	2 6.3	1 3.1	4 12.5	28 11.1	7.64
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	2 2.9	16 23.5	15 22.1	6 8.8	5 7.4	4 5.9	2 2.9	5 7.4	13 19.1	55 21.7	9.67
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	8 100.0	-	3 37.5	5 62.5	-	-	-	-	-	-	8 3.2	4.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	135 100.0	7 5.2	40 29.6	23 17.0	18 13.3	9 6.7	3 2.2	3 2.2	6 4.4	26 19.3	109 43.1	7.72
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	102 100.0	10 9.8	28 27.5	9 8.8	10 9.8	10 9.8	4 3.9	6 5.9	1 1.0	24 23.5	78 30.8	7.27

IV 集計表

問4 平均勤続年数 非正規従業員数(女性)

	調査数	問4 平均勤続年数 非正規従業員数 (女性)									調査数	平均	
		1年未満	1～3年	4～6年	7～10年	11～15年	16～20年	21～30年	31～60年	無回答			
全体	398 100.0	12 3.0	109 27.4	83 20.9	68 17.1	22 5.5	15 3.8	16 4.0	7 1.8	66 16.6	332 100.0	7.43	
産業大分類	第二次産業	125 100.0	1 0.8	36 28.8	21 16.8	19 15.2	11 8.8	7 5.6	9 7.2	6 4.8	15 12.0	110 33.1	9.89
	第三次産業	224 100.0	9 4.0	59 26.3	52 23.2	46 20.5	11 4.9	6 2.7	4 1.8	1 0.4	36 16.1	188 56.6	6.19
	分類不能	29 100.0	1 3.4	9 31.0	4 13.8	2 6.9	- -	2 6.9	2 6.9	- -	9 31.0	20 6.0	7.05
事業所全従業員数	10人以下	102 100.0	10 9.8	30 29.4	13 12.7	16 15.7	3 2.9	4 3.9	6 5.9	1 1.0	19 18.6	83 25.0	6.76
	11人～20人	93 100.0	- -	32 34.4	23 24.7	16 17.2	5 5.4	1 1.1	1 1.1	2 2.2	13 14.0	80 24.1	6.24
	21人～100人	158 100.0	2 1.3	40 25.3	36 22.8	25 15.8	9 5.7	9 5.7	6 3.8	2 1.3	29 18.4	129 38.9	7.81
	101人以上	41 100.0	- -	7 17.1	11 26.8	8 19.5	4 9.8	1 2.4	3 7.3	2 4.9	5 12.2	36 10.8	9.83
従業員	男性がいる	373 100.0	10 2.7	103 27.6	77 20.6	61 16.4	20 5.4	14 3.8	15 4.0	7 1.9	66 17.7	307 92.5	7.47
	女性がいる	398 100.0	12 3.0	109 27.4	83 20.9	68 17.1	22 5.5	15 3.8	16 4.0	7 1.8	66 16.6	332 100.0	7.43
職女性の有無	女性管理職がいる	176 100.0	1 0.6	54 30.7	39 22.2	31 17.6	10 5.7	6 3.4	6 3.4	5 2.8	24 13.6	152 45.8	7.88
	女性管理職がない	188 100.0	9 4.8	47 25.0	41 21.8	32 17.0	11 5.9	8 4.3	5 2.7	2 1.1	33 17.6	155 46.7	6.63
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	267 100.0	11 4.1	78 29.2	49 18.4	50 18.7	16 6.0	11 4.1	10 3.7	6 2.2	36 13.5	231 69.6	7.44
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	96 100.0	- -	26 27.1	25 26.0	13 13.5	5 5.2	3 3.1	3 3.1	- -	21 21.9	75 22.6	6.59
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	30 100.0	1 3.3	5 16.7	8 26.7	4 13.3	- -	1 3.3	3 10.0	1 3.3	7 23.3	23 6.9	9.83
	LGBTを知っている	334 100.0	11 3.3	90 26.9	74 22.2	59 17.7	19 5.7	13 3.9	13 3.9	6 1.8	49 14.7	285 85.8	7.46
	LGBTという言葉は知っている	50 100.0	- -	16 32.0	7 14.0	8 16.0	3 6.0	1 2.0	3 6.0	1 2.0	11 22.0	39 11.7	7.64
	LGBTを知らない	12 100.0	1 8.3	3 25.0	2 16.7	1 8.3	- -	- -	- -	- -	5 41.7	7 2.1	3.43
	女性活躍推進法を知っている	161 100.0	5 3.1	43 26.7	35 21.7	30 18.6	8 5.0	7 4.3	6 3.7	3 1.9	24 14.9	137 41.3	7.55
	女性活躍推進法という言葉は知っている	185 100.0	4 2.2	53 28.6	36 19.5	34 18.4	9 4.9	6 3.2	7 3.8	2 1.1	34 18.4	151 45.5	7.05
	女性活躍推進法を知らない	49 100.0	3 6.1	12 24.5	12 24.5	4 8.2	5 10.2	1 2.0	3 6.1	1 2.0	8 16.3	41 12.3	7.71
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	1 1.5	14 20.6	15 22.1	13 19.1	6 8.8	2 2.9	4 5.9	2 2.9	11 16.2	57 17.2	9.12
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	14 100.0	- -	9 64.3	3 21.4	- -	- -	1 7.1	- -	- -	1 7.1	13 3.9	4.15
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	176 100.0	3 1.7	47 26.7	40 22.7	35 19.9	12 6.8	4 2.3	3 1.7	3 1.7	29 16.5	147 44.3	6.96
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	131 100.0	8 6.1	37 28.2	22 16.8	20 15.3	4 3.1	7 5.3	9 6.9	1 0.8	23 17.6	108 32.5	7.39	

問5 週平均所定内労働時間 正規従業員数(男性)

	調査数	問5 週平均所定内労働時間 正規従業員数 (男性)										調査数	平均		
		10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	30〜35時間未満	35〜40時間未満	40〜45時間未満	45〜50時間未満	無回答				
全体	553 100.0	152 27.5	1 0.2	-	2 0.4	1 0.2	7 1.3	92 16.6	250 45.2	6 1.1	42 7.6	511 100.0	29.87		
産業大分類	第二次産業	227 100.0	53 23.3	-	-	1 0.4	-	5 2.2	50 22.0	99 43.6	3 1.3	16 7.0	211 41.3	31.21	
	第三次産業	254 100.0	72 28.3	1 0.4	-	1 0.4	1 0.4	1 0.4	37 14.6	114 44.9	3 1.2	24 9.4	230 45.0	29.36	
	分類不能	51 100.0	16 31.4	-	-	-	-	1 2.0	4 7.8	28 54.9	-	2 3.9	49 9.6	29.46	
事業所全従業員数	10人以下	171 100.0	59 34.5	-	-	-	-	1 0.6	21 12.3	78 45.6	2 1.2	10 5.8	161 31.5	28.06	
	11人〜20人	127 100.0	35 27.6	1 0.8	-	1 0.8	1 0.8	1 0.8	20 15.7	55 43.3	2 1.6	11 8.7	116 22.7	29.53	
	21人〜100人	203 100.0	47 23.2	-	-	1 0.5	-	5 2.5	38 18.7	92 45.3	2 1.0	18 8.9	185 36.2	31.10	
	101人以上	47 100.0	9 19.1	-	-	-	-	-	12 25.5	23 48.9	-	3 6.4	44 8.6	32.61	
従業員	男性がいる	553 100.0	152 27.5	1 0.2	-	2 0.4	1 0.2	7 1.3	92 16.6	250 45.2	6 1.1	42 7.6	511 100.0	29.87	
	女性がいる	525 100.0	144 27.4	1 0.2	-	2 0.4	1 0.2	6 1.1	88 16.8	236 45.0	6 1.1	41 7.8	484 94.7	29.87	
職女性の管理有無	女性管理職がいる	220 100.0	53 24.1	-	-	2 0.9	1 0.5	3 1.4	30 13.6	109 49.5	4 1.8	18 8.2	202 39.5	31.08	
	女性管理職がない	275 100.0	77 28.0	1 0.4	-	-	-	4 1.5	57 20.7	118 42.9	2 0.7	16 5.8	259 50.7	29.75	
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	341 100.0	86 25.2	1 0.3	-	2 0.6	-	4 1.2	69 20.2	151 44.3	2 0.6	26 7.6	315 61.6	30.50	
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	145 100.0	44 30.3	-	-	-	-	1 0.7	3 2.1	17 11.7	65 44.8	1 0.7	14 9.7	131 25.6	28.69
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	59 100.0	19 32.2	-	-	-	-	-	6 10.2	31 52.5	3 5.1	-	59 11.5	29.78	
	LGBTを知っている	462 100.0	124 26.8	1 0.2	-	2 0.4	1 0.2	5 1.1	82 17.7	208 45.0	4 0.9	35 7.6	427 83.6	30.05	
	LGBTという言葉は知っている	69 100.0	21 30.4	-	-	-	-	-	1 1.4	9 13.0	33 47.8	-	5 7.2	64 12.5	28.97
	LGBTを知らない	19 100.0	7 36.8	-	-	-	-	-	1 5.3	1 5.3	7 36.8	2 10.5	1 5.3	18 3.5	27.67
	女性活躍推進法を知っている	208 100.0	45 21.6	1 0.5	-	-	-	-	4 1.9	53 25.5	95 45.7	-	10 4.8	198 38.7	31.83
	女性活躍推進法という言葉は知っている	270 100.0	84 31.1	-	-	1 0.4	1 0.4	3 1.1	33 12.2	118 43.7	6 2.2	24 8.9	246 48.1	28.67	
	女性活躍推進法を知らない	70 100.0	22 31.4	-	-	1 1.4	-	-	6 8.6	35 50.0	-	6 8.6	64 12.5	28.48	
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	13 15.9	-	-	-	-	-	3 3.7	32 39.0	31 37.8	-	3 3.7	79 15.5	33.52
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	7 36.8	-	-	-	-	-	1 5.3	2 10.5	8 42.1	1 5.3	-	19 3.7	27.79
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	242 100.0	76 31.4	-	-	2 0.8	1 0.4	2 0.8	33 13.6	108 44.6	2 0.8	18 7.4	224 43.8	28.55	
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	198 100.0	54 27.3	1 0.5	-	-	-	-	1 0.5	24 12.1	99 50.0	3 1.5	16 8.1	182 35.6	30.11

IV 集計表

問5 週平均所定内労働時間 正規従業員数(女性)

	調査数	問5 週平均所定内労働時間 正規従業員数 (女性)										調査数	平均	
		10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	30〜35時間未満	35〜40時間未満	40〜45時間未満	45〜50時間未満	無回答			
全体	511 100.0	134 26.2	2 0.4	1 0.2	1 0.2	2 0.4	15 2.9	100 19.6	209 40.9	4 0.8	43 8.4	468 100.0	29.70	
産業大分類	第二次産業	197 100.0	45 22.8	- -	1 0.5	- -	1 0.5	4 2.0	48 24.4	82 41.6	1 0.5	15 7.6	182 38.9	30.97
	第三次産業	245 100.0	65 26.5	2 0.8	- -	1 0.4	1 0.4	9 3.7	41 16.7	99 40.4	3 1.2	24 9.8	221 47.2	29.33
	分類不能	47 100.0	11 23.4	- -	- -	- -	- -	1 2.1	9 19.1	22 46.8	- -	4 8.5	43 9.2	31.13
事業所全従業員数	10人以下	147 100.0	53 36.1	- -	- -	- -	1 0.7	8 5.4	22 15.0	53 36.1	- -	10 6.8	137 29.3	26.39
	11人〜20人	118 100.0	29 24.6	1 0.8	- -	1 0.8	1 0.8	4 3.4	20 16.9	47 39.8	2 1.7	13 11.0	105 22.4	29.81
	21人〜100人	193 100.0	41 21.2	1 0.5	1 0.5	- -	- -	2 1.0	44 22.8	86 44.6	2 1.0	16 8.3	177 37.8	31.58
	101人以上	46 100.0	9 19.6	- -	- -	- -	- -	1 2.2	12 26.1	21 45.7	- -	3 6.5	43 9.2	32.43
従業員	男性がいる	479 100.0	123 25.7	2 0.4	1 0.2	1 0.2	2 0.4	11 2.3	94 19.6	199 41.5	4 0.8	42 8.8	437 93.4	29.91
	女性がいる	511 100.0	134 26.2	2 0.4	1 0.2	1 0.2	2 0.4	15 2.9	100 19.6	209 40.9	4 0.8	43 8.4	468 100.0	29.70
職女性の管理有無	女性管理職がいる	220 100.0	52 23.6	- -	1 0.5	1 0.5	- -	8 3.6	37 16.8	98 44.5	2 0.9	21 9.5	199 42.5	30.63
	女性管理職がいない	244 100.0	68 27.9	2 0.8	- -	- -	2 0.8	5 2.0	55 22.5	94 38.5	2 0.8	16 6.6	228 48.7	29.23
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	323 100.0	75 23.2	1 0.3	1 0.3	- -	- -	9 2.8	75 23.2	134 41.5	2 0.6	26 8.0	297 63.5	30.87
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	132 100.0	42 31.8	1 0.8	- -	1 0.8	2 1.5	4 3.0	14 10.6	52 39.4	1 0.8	15 11.4	117 25.0	27.13
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	49 100.0	15 30.6	- -	- -	- -	- -	2 4.1	11 22.4	20 40.8	1 2.0	- -	49 10.5	28.99
	LGBTを知っている	432 100.0	110 25.5	1 0.2	1 0.2	1 0.2	2 0.5	12 2.8	89 20.6	177 41.0	2 0.5	37 8.6	395 84.4	30.01
	LGBTという言葉は知っている	58 100.0	16 27.6	1 1.7	- -	- -	- -	1 1.7	8 13.8	27 46.6	- -	5 8.6	53 11.3	28.83
	LGBTを知らない	18 100.0	8 44.4	- -	- -	- -	- -	1 5.6	2 11.1	5 27.8	2 11.1	- -	18 3.8	25.14
	女性活躍推進法を知っている	192 100.0	41 21.4	1 0.5	- -	- -	- -	8 4.2	50 26.0	83 43.2	- -	9 4.7	183 39.1	31.67
	女性活躍推進法という言葉は知っている	248 100.0	72 29.0	1 0.4	1 0.4	1 0.4	2 0.8	6 2.4	40 16.1	94 37.9	4 1.6	27 10.9	221 47.2	28.32
	女性活躍推進法を知らない	66 100.0	20 30.3	- -	- -	- -	- -	1 1.5	9 13.6	30 45.5	- -	6 9.1	60 12.8	28.72
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	75 100.0	12 16.0	- -	- -	- -	- -	3 4.0	32 42.7	25 33.3	- -	3 4.0	72 15.4	33.22
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	18 100.0	6 33.3	1 5.6	- -	- -	- -	- -	2 11.1	8 44.4	- -	1 5.6	17 3.6	26.62
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	225 100.0	63 28.0	- -	1 0.4	1 0.4	- -	8 3.6	30 13.3	98 43.6	2 0.9	22 9.8	203 43.4	29.12
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	181 100.0	51 28.2	1 0.6	- -	- -	2 1.1	4 2.2	34 18.8	74 40.9	2 1.1	13 7.2	168 35.9	29.12

問5 週平均所定内労働時間 非正規従業員数(男性)

	調査数	問5 週平均所定内労働時間 非正規従業員数(男性)										調査数	平均	
		10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	30〜35時間未満	35〜40時間未満	40〜45時間未満	45〜50時間未満	無回答			
全体	318 100.0	84 26.4	14 4.4	12 3.8	19 6.0	11 3.5	34 10.7	43 13.5	46 14.5	-	55 17.3	263 100.0	23.11	
産業大分類	第二次産業	115 100.0	22 19.1	2 1.7	3 2.6	5 4.3	4 3.5	14 12.2	29 25.2	22 19.1	-	14 12.2	101 38.4	28.12
	第三次産業	164 100.0	50 30.5	12 7.3	7 4.3	11 6.7	7 4.3	17 10.4	8 4.9	18 11.0	-	34 20.7	130 49.4	19.25
	分類不能	27 100.0	6 22.2	-	2 7.4	-	-	3 11.1	6 22.2	4 14.8	-	6 22.2	21 8.0	26.23
事業所全従業員数	10人以下	57 100.0	15 26.3	1 1.8	4 7.0	1 1.8	1 1.8	5 8.8	5 8.8	13 22.8	-	12 21.1	45 17.1	24.00
	11人〜20人	63 100.0	17 27.0	8 12.7	3 4.8	4 6.3	2 3.2	7 11.1	7 11.1	6 9.5	-	9 14.3	54 20.5	20.48
	21人〜100人	153 100.0	45 29.4	3 2.0	3 2.0	11 7.2	7 4.6	15 9.8	24 15.7	19 12.4	-	26 17.0	127 48.3	22.82
	101人以上	43 100.0	7 16.3	2 4.7	2 4.7	3 7.0	1 2.3	6 14.0	7 16.3	8 18.6	-	7 16.3	36 13.7	26.77
従業員	男性がいる	318 100.0	84 26.4	14 4.4	12 3.8	19 6.0	11 3.5	34 10.7	43 13.5	46 14.5	-	55 17.3	263 100.0	23.11
	女性がいる	307 100.0	83 27.0	14 4.6	10 3.3	19 6.2	11 3.6	33 10.7	42 13.7	42 13.7	-	53 17.3	254 96.6	22.88
職女性の管理有無	女性管理職がいる	145 100.0	34 23.4	10 6.9	3 2.1	13 9.0	3 2.1	18 12.4	14 9.7	21 14.5	-	29 20.0	116 44.1	22.74
	女性管理職がない	153 100.0	42 27.5	4 2.6	7 4.6	5 3.3	7 4.6	14 9.2	29 19.0	22 14.4	-	23 15.0	130 49.4	24.07
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	222 100.0	47 21.2	12 5.4	8 3.6	13 5.9	10 4.5	21 9.5	33 14.9	39 17.6	-	39 17.6	183 69.6	24.94
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	71 100.0	25 35.2	2 2.8	2 2.8	5 7.0	1 1.4	9 12.7	8 11.3	5 7.0	-	14 19.7	57 21.7	19.59
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	23 100.0	12 52.2	-	2 8.7	1 4.3	-	2 8.7	2 8.7	2 8.7	-	2 8.7	21 8.0	16.05
	LGBTを知っている	277 100.0	70 25.3	13 4.7	10 3.6	15 5.4	11 4.0	29 10.5	39 14.1	43 15.5	-	47 17.0	230 87.5	23.68
	LGBTという言葉は知っている	32 100.0	11 34.4	1 3.1	2 6.3	3 9.4	-	4 12.5	3 9.4	2 6.3	-	6 18.8	26 9.9	18.75
	LGBTを知らない	7 100.0	3 42.9	-	-	-	-	1 14.3	-	1 14.3	-	2 28.6	5 1.9	18.00
	女性活躍推進法を知っている	145 100.0	26 17.9	5 3.4	7 4.8	8 5.5	6 4.1	16 11.0	26 17.9	29 20.0	-	22 15.2	123 46.8	26.96
	女性活躍推進法という言葉は知っている	140 100.0	44 31.4	7 5.0	4 2.9	7 5.0	5 3.6	17 12.1	15 10.7	13 9.3	-	28 20.0	112 42.6	20.47
	女性活躍推進法を知らない	32 100.0	14 43.8	2 6.3	1 3.1	3 9.4	-	1 3.1	2 6.3	4 12.5	-	5 15.6	27 10.3	16.66
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	7 10.3	1 1.5	2 2.9	7 10.3	3 4.4	11 16.2	18 26.5	11 16.2	-	8 11.8	60 22.8	29.91
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	8 100.0	3 37.5	-	-	-	-	1 12.5	-	2 25.0	-	2 25.0	6 2.3	20.72
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	135 100.0	46 34.1	4 3.0	5 3.7	7 5.2	6 4.4	11 8.1	12 8.9	19 14.1	-	25 18.5	110 41.8	20.54
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	102 100.0	26 25.5	9 8.8	4 3.9	5 4.9	1 1.0	12 11.8	13 12.7	14 13.7	-	18 17.6	84 31.9	22.30

IV 集計表

問5 週平均所定内労働時間 非正規従業員数(女性)

	調査数	問5 週平均所定内労働時間 非正規従業員数(女性)										調査数	平均	
		10時間未満	10～15時間未満	15～20時間未満	20～25時間未満	25～30時間未満	30～35時間未満	35～40時間未満	40～45時間未満	45～50時間未満	無回答			
全体	398 100.0	124 31.2	5 1.3	26 6.5	36 9.0	30 7.5	45 11.3	36 9.0	29 7.3	-	67 16.8	331 100.0	20.11	
産業大分類	第二次産業	125 100.0	33 26.4	2 1.6	5 4.0	8 6.4	10 8.0	22 17.6	16 12.8	14 11.2	-	15 12.0	110 33.2	23.68
	第三次産業	224 100.0	72 32.1	3 1.3	15 6.7	25 11.2	17 7.6	20 8.9	18 8.0	10 4.5	-	44 19.6	180 54.4	18.53
	分類不能	29 100.0	8 27.6	-	2 6.9	3 10.3	3 10.3	2 6.9	2 6.9	4 13.8	-	5 17.2	24 7.3	21.53
事業所全従業員数	10人以下	102 100.0	39 38.2	2 2.0	8 7.8	8 7.8	9 8.8	9 8.8	6 5.9	6 5.9	-	15 14.7	87 26.3	17.28
	11人～20人	93 100.0	28 30.1	2 2.2	4 4.3	9 9.7	5 5.4	16 17.2	7 7.5	4 4.3	-	18 19.4	75 22.7	19.97
	21人～100人	158 100.0	49 31.0	1 0.6	11 7.0	14 8.9	12 7.6	15 9.5	18 11.4	13 8.2	-	25 15.8	133 40.2	20.78
	101人以上	41 100.0	7 17.1	-	3 7.3	5 12.2	4 9.8	5 12.2	5 12.2	6 14.6	-	6 14.6	35 10.6	25.34
従業員	男性がいる	373 100.0	114 30.6	5 1.3	23 6.2	34 9.1	28 7.5	41 11.0	35 9.4	29 7.8	-	64 17.2	309 93.4	20.37
	女性がいる	398 100.0	124 31.2	5 1.3	26 6.5	36 9.0	30 7.5	45 11.3	36 9.0	29 7.3	-	67 16.8	331 100.0	20.11
職女性の管理有無	女性管理職がいる	176 100.0	49 27.8	1 0.6	13 7.4	15 8.5	16 9.1	18 10.2	10 5.7	17 9.7	-	37 21.0	139 42.0	20.42
	女性管理職がない	188 100.0	62 33.0	4 2.1	10 5.3	19 10.1	12 6.4	23 12.2	23 12.2	11 5.9	-	24 12.8	164 49.5	20.29
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	267 100.0	78 29.2	3 1.1	20 7.5	24 9.0	21 7.9	28 10.5	28 10.5	27 10.1	-	38 14.2	229 69.2	21.42
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	96 100.0	31 32.3	2 2.1	4 4.2	7 7.3	7 7.3	14 14.6	5 5.2	1 1.0	-	25 26.0	71 21.5	17.61
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	30 100.0	14 46.7	-	2 6.7	4 13.3	2 6.7	3 10.0	2 6.7	1 3.3	-	2 6.7	28 8.5	15.58
	LGBTを知っている	334 100.0	103 30.8	4 1.2	21 6.3	31 9.3	29 8.7	36 10.8	32 9.6	27 8.1	-	51 15.3	283 85.5	20.58
	LGBTという言葉は知っている	50 100.0	16 32.0	1 2.0	5 10.0	5 10.0	1 2.0	9 18.0	2 4.0	1 2.0	-	10 20.0	40 12.1	17.46
	LGBTを知らない	12 100.0	5 41.7	-	-	-	-	-	1 8.3	1 8.3	-	5 41.7	7 2.1	14.29
	女性活躍推進法を知っている	161 100.0	35 21.7	4 2.5	11 6.8	15 9.3	13 8.1	21 13.0	19 11.8	19 11.8	-	24 14.9	137 41.4	23.76
	女性活躍推進法という言葉は知っている	185 100.0	64 34.6	-	12 6.5	17 9.2	15 8.1	19 10.3	15 8.1	8 4.3	-	35 18.9	150 45.3	18.46
	女性活躍推進法を知らない	49 100.0	24 49.0	1 2.0	3 6.1	3 6.1	2 4.1	5 10.2	2 4.1	2 4.1	-	7 14.3	42 12.7	14.45
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	11 16.2	-	3 4.4	8 11.8	8 11.8	10 14.7	13 19.1	9 13.2	-	6 8.8	62 18.7	26.98
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	14 100.0	8 57.1	-	-	-	-	-	1 7.1	1 7.1	-	4 28.6	10 3.0	13.01
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	176 100.0	62 35.2	1 0.6	15 8.5	10 5.7	15 8.5	17 9.7	14 8.0	13 7.4	-	29 16.5	147 44.4	18.90
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	131 100.0	42 32.1	4 3.1	8 6.1	15 11.5	7 5.3	18 13.7	7 5.3	6 4.6	-	24 18.3	107 32.3	18.41	

問5 週平均所定外労働時間 正規従業員数(男性)

	調査数	問5 週平均所定外労働時間 正規従業員数 (男性)									調査数	平均
		0時間	5時間未満	5〜10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	無回答			
全体	553 100.0	87 15.7	194 35.1	96 17.4	32 5.8	13 2.4	11 2.0	6 1.1	114 20.6	439 100.0	4.52	
産業大分類	第二次産業	227 100.0	33 14.5	78 34.4	53 23.3	12 5.3	5 2.2	5 2.2	3 1.3	38 16.7	189 43.1	4.69
	第三次産業	254 100.0	40 15.7	90 35.4	32 12.6	18 7.1	5 2.0	5 2.0	2 0.8	62 24.4	192 43.7	4.43
	分類不能	51 100.0	9 17.6	17 33.3	10 19.6	2 3.9	3 5.9	-	1 2.0	9 17.6	42 9.6	4.66
事業所全従業員数	10人以下	171 100.0	38 22.2	53 31.0	22 12.9	11 6.4	2 1.2	2 1.2	1 0.6	42 24.6	129 29.4	3.53
	11人〜20人	127 100.0	21 16.5	44 34.6	23 18.1	4 3.1	5 3.9	3 2.4	1 0.8	26 20.5	101 23.0	4.58
	21人〜100人	203 100.0	24 11.8	73 36.0	44 21.7	16 7.9	4 2.0	3 1.5	4 2.0	35 17.2	168 38.3	5.08
	101人以上	47 100.0	4 8.5	22 46.8	7 14.9	1 2.1	2 4.3	3 6.4	-	8 17.0	39 8.9	5.39
従業員	男性がいる	553 100.0	87 15.7	194 35.1	96 17.4	32 5.8	13 2.4	11 2.0	6 1.1	114 20.6	439 100.0	4.52
	女性がいる	525 100.0	84 16.0	183 34.9	94 17.9	30 5.7	12 2.3	10 1.9	6 1.1	106 20.2	419 95.4	4.49
職女性の管理有無	女性管理職がいる	220 100.0	38 17.3	84 38.2	28 12.7	9 4.1	6 2.7	7 3.2	2 0.9	46 20.9	174 39.6	4.40
	女性管理職がいない	275 100.0	41 14.9	92 33.5	62 22.5	16 5.8	6 2.2	4 1.5	4 1.5	50 18.2	225 51.3	4.71
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	341 100.0	54 15.8	121 35.5	63 18.5	20 5.9	10 2.9	9 2.6	5 1.5	59 17.3	282 64.2	4.89
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	145 100.0	24 16.6	52 35.9	20 13.8	7 4.8	3 2.1	1 0.7	1 0.7	37 25.5	108 24.6	3.66
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	59 100.0	8 13.6	20 33.9	11 18.6	4 6.8	-	1 1.7	-	15 25.4	44 10.0	4.11
	LGBTを知っている	462 100.0	77 16.7	161 34.8	85 18.4	28 6.1	13 2.8	10 2.2	6 1.3	82 17.7	380 86.6	4.69
	LGBTという言葉は知っている	69 100.0	9 13.0	25 36.2	8 11.6	4 5.8	-	1 1.4	-	22 31.9	47 10.7	3.35
	LGBTを知らない	19 100.0	1 5.3	7 36.8	3 15.8	-	-	-	-	8 42.1	11 2.5	3.73
	女性活躍推進法を知っている	208 100.0	25 12.0	81 38.9	47 22.6	11 5.3	6 2.9	4 1.9	3 1.4	31 14.9	177 40.3	4.96
	女性活躍推進法という言葉は知っている	270 100.0	45 16.7	87 32.2	41 15.2	18 6.7	7 2.6	5 1.9	3 1.1	64 23.7	206 46.9	4.48
	女性活躍推進法を知らない	70 100.0	15 21.4	26 37.1	8 11.4	3 4.3	-	2 2.9	-	16 22.9	54 12.3	3.37
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	7 8.5	36 43.9	19 23.2	3 3.7	4 4.9	1 1.2	1 1.2	11 13.4	71 16.2	5.14
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	3 15.8	5 26.3	6 31.6	2 10.5	-	-	-	3 15.8	16 3.6	4.09
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	242 100.0	40 16.5	91 37.6	41 16.9	16 6.6	4 1.7	7 2.9	1 0.4	42 17.4	200 45.6	4.34
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	198 100.0	36 18.2	61 30.8	28 14.1	10 5.1	5 2.5	3 1.5	4 2.0	51 25.8	147 33.5	4.49

IV 集計表

問5 週平均所定外労働時間 正規従業員数(女性)

	調査数	問5 週平均所定外労働時間 正規従業員数(女性)								調査数	平均	
		0時間	5時間未満	5〜10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	無回答			
全体	511 100.0	195 38.2	147 28.8	50 9.8	15 2.9	11 2.2	1 0.2	2 0.4	90 17.6	421 100.0	2.42	
産業大分類	第二次産業	197 100.0	90 45.7	52 26.4	19 9.6	3 1.5	2 1.0	1 0.5	1 0.5	29 14.7	168 39.9	2.07
	第三次産業	245 100.0	74 30.2	80 32.7	26 10.6	10 4.1	7 2.9	- 0.4	1 19.2	47 47.0	2.79	
	分類不能	47 100.0	20 42.6	11 23.4	5 10.6	1 2.1	2 4.3	- -	- 17.0	8 17.0	39 9.3	2.58
事業所全従業員数	10人以下	147 100.0	78 53.1	21 14.3	9 6.1	4 2.7	5 3.4	- -	- 20.4	30 20.4	117 27.8	1.81
	11人〜20人	118 100.0	40 33.9	34 28.8	12 10.2	6 5.1	2 1.7	- 0.8	1 19.5	23 19.5	95 22.6	2.63
	21人〜100人	193 100.0	66 34.2	68 35.2	24 12.4	2 1.0	3 1.6	- 0.5	1 15.0	29 15.0	164 39.0	2.43
	101人以上	46 100.0	10 21.7	21 45.7	5 10.9	3 6.5	1 2.2	1 2.2	- 10.9	5 10.9	41 9.7	3.69
従業員	男性がいる	479 100.0	181 37.8	140 29.2	48 10.0	14 2.9	11 2.3	1 0.2	2 0.4	82 17.1	397 94.3	2.47
	女性がいる	511 100.0	195 38.2	147 28.8	50 9.8	15 2.9	11 2.2	1 0.2	2 0.4	90 17.6	421 100.0	2.42
職女性の有無	女性管理職がいる	220 100.0	82 37.3	69 31.4	21 9.5	5 2.3	2 0.9	- 0.9	2 17.7	39 17.7	181 43.0	2.27
	女性管理職がいない	244 100.0	97 39.8	68 27.9	24 9.8	9 3.7	6 2.5	1 0.4	- 16.0	39 16.0	205 48.7	2.45
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	323 100.0	111 34.4	107 33.1	32 9.9	10 3.1	10 3.1	1 0.3	2 0.6	50 15.5	273 64.8	2.79
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	132 100.0	58 43.9	29 22.0	12 9.1	5 3.8	- -	- -	- 21.2	28 21.2	104 24.7	1.77
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	49 100.0	24 49.0	10 20.4	4 8.2	- -	1 2.0	- -	- 20.4	10 20.4	39 9.3	1.63
	LGBTを知っている	432 100.0	168 38.9	130 30.1	43 10.0	10 2.3	10 2.3	1 0.2	2 0.5	68 15.7	364 86.5	2.42
	LGBTという言葉は知っている	58 100.0	21 36.2	12 20.7	5 8.6	5 8.6	1 1.7	- -	- 24.1	14 24.1	44 10.5	2.65
	LGBTを知らない	18 100.0	5 27.8	5 27.8	2 11.1	- -	- -	- -	- 33.3	6 33.3	12 2.9	2.00
	女性活躍推進法を知っている	192 100.0	65 33.9	73 38.0	19 9.9	5 2.6	3 1.6	1 0.5	1 0.5	25 13.0	167 39.7	2.56
	女性活躍推進法という言葉は知っている	248 100.0	105 42.3	53 21.4	27 10.9	9 3.6	4 1.6	- -	- 20.2	50 20.2	198 47.0	2.15
	女性活躍推進法を知らない	66 100.0	23 34.8	20 30.3	4 6.1	1 1.5	4 6.1	- 1.5	1 19.7	13 19.7	53 12.6	3.11
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	75 100.0	23 30.7	31 41.3	8 10.7	3 4.0	2 2.7	1 1.3	1 1.3	6 8.0	69 16.4	3.38
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	18 100.0	5 27.8	7 38.9	2 11.1	2 11.1	- -	- -	- 11.1	2 11.1	16 3.8	2.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	225 100.0	87 38.7	66 29.3	20 8.9	5 2.2	5 2.2	- 0.4	1 18.2	41 18.2	184 43.7	2.28
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	181 100.0	79 43.6	40 22.1	18 9.9	5 2.8	4 2.2	- -	- 19.3	35 19.3	146 34.7	2.12	

問5 週平均所定外労働時間 非正規従業員数(男性)

	調査数	問5 週平均所定外労働時間 非正規従業員数(男性)								調査数	平均	
		0時間	5時間未満	5〜10時間未満	10〜15時間未満	15〜20時間未満	20〜25時間未満	25〜30時間未満	無回答			
全体	318 100.0	149 46.9	54 17.0	18 5.7	5 1.6	5 1.6	1 0.3	2 0.6	84 26.4	234 100.0	1.81	
産業大分類	第二次産業	115 100.0	49 42.6	25 21.7	9 7.8	2 1.7	2 1.7	1 0.9	- 23.5	88 37.6	1.96	
	第三次産業	164 100.0	80 48.8	24 14.6	7 4.3	2 1.2	3 1.8	- 0.6	1 28.7	117 50.0	1.63	
	分類不能	27 100.0	15 55.6	4 14.8	1 3.7	1 3.7	- -	- 3.7	1 18.5	22 9.4	2.34	
事業所全従業員数	10人以下	57 100.0	24 42.1	3 5.3	3 5.3	1 1.8	2 3.5	- -	- 42.1	33 14.1	1.98	
	11人〜20人	63 100.0	34 54.0	12 19.0	3 4.8	- -	- -	- -	14 22.2	49 20.9	0.79	
	21人〜100人	153 100.0	74 48.4	28 18.3	8 5.2	2 1.3	2 1.3	1 0.7	- 24.8	115 49.1	1.55	
	101人以上	43 100.0	17 39.5	11 25.6	4 9.3	2 4.7	1 2.3	- 4.7	2 14.0	37 15.8	3.79	
従業員	男性がいる	318 100.0	149 46.9	54 17.0	18 5.7	5 1.6	5 1.6	1 0.3	2 0.6	84 100.0	1.81	
	女性がいる	307 100.0	146 47.6	54 17.6	18 5.9	4 1.3	4 1.3	1 0.3	2 0.7	78 25.4	1.73	
職女性の有無	女性管理職がいる	145 100.0	75 51.7	20 13.8	7 4.8	2 1.4	1 0.7	1 0.7	1 26.2	38 45.7	1.53	
	女性管理職がない	153 100.0	69 45.1	31 20.3	10 6.5	3 2.0	4 2.6	- 0.7	1 22.9	35 50.4	2.11	
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	222 100.0	103 46.4	44 19.8	11 5.0	4 1.8	4 1.8	1 0.5	2 0.9	53 23.9	169 72.2	1.97
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	71 100.0	34 47.9	7 9.9	4 5.6	1 1.4	1 1.4	- -	- 33.8	24 20.1	1.44	
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	23 100.0	11 47.8	2 8.7	3 13.0	- -	- -	- -	- 30.4	7 6.8	1.25	
	LGBTを知っている	277 100.0	129 46.6	52 18.8	15 5.4	4 1.4	5 1.8	1 0.4	2 0.7	69 24.9	208 88.9	1.89
	LGBTという言葉は知っている	32 100.0	18 56.3	2 6.3	2 6.3	1 3.1	- -	- -	- 28.1	9 9.8	1.01	
	LGBTを知らない	7 100.0	1 14.3	- -	1 14.3	- -	- -	- -	- 71.4	5 0.9	3.00	
	女性活躍推進法を知っている	145 100.0	62 42.8	34 23.4	7 4.8	3 2.1	3 2.1	1 0.7	2 1.4	33 22.8	112 47.9	2.35
	女性活躍推進法という言葉は知っている	140 100.0	68 48.6	16 11.4	10 7.1	2 1.4	2 1.4	- -	- 30.0	42 41.9	1.47	
	女性活躍推進法を知らない	32 100.0	18 56.3	4 12.5	1 3.1	- -	- -	- -	- 28.1	9 9.8	0.70	
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	27 39.7	23 33.8	4 5.9	1 1.5	1 1.5	1 1.5	1 1.5	10 14.7	58 24.8	2.50
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	8 100.0	3 37.5	2 25.0	- -	- -	1 12.5	- -	- 25.0	2 25.0	6 2.6	3.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	135 100.0	72 53.3	14 10.4	7 5.2	3 2.2	2 1.5	- 0.7	1 26.7	36 42.3	1.53	
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	102 100.0	45 44.1	14 13.7	7 6.9	1 1.0	1 1.0	- -	- 33.3	34 29.1	1.57		

IV 集計表

問5 週平均所定外労働時間 非正規従業員数(女性)

	調査数	問5 週平均所定外労働時間 非正規従業員数(女性)								調査数	平均
		0時間	5時間未満	5~10時間未満	10~15時間未満	15~20時間未満	20~25時間未満	25~30時間未満	無回答		
全体	398 100.0	222 55.8	56 14.1	12 3.0	3 0.8	2 0.5	3 0.8	1 0.3	99 24.9	299 100.0	1.10
産業大分類	第二次産業	125 100.0	68 54.4	16 12.8	8 6.4	1 0.8	1 0.8	1 0.8	- 24.0	95 31.8	1.24
	第三次産業	224 100.0	121 54.0	37 16.5	4 1.8	2 0.9	1 0.4	2 0.9	1 0.4	56 25.0	1.19
	分類不能	29 100.0	21 72.4	2 6.9	-	-	-	-	-	6 20.7	0.33
事業所全従業員数	10人以下	102 100.0	52 51.0	9 8.8	1 1.0	1 1.0	1 1.0	1 1.0	1 35.3	36 22.1	1.45
	11人~20人	93 100.0	52 55.9	12 12.9	2 2.2	-	-	-	-	27 22.1	0.51
	21人~100人	158 100.0	96 60.8	24 15.2	6 3.8	2 1.3	-	2 1.3	-	28 17.7	1.10
	101人以上	41 100.0	22 53.7	10 24.4	3 7.3	-	1 2.4	-	-	5 12.2	1.52
従業員	男性がいる	373 100.0	206 55.2	54 14.5	11 2.9	2 0.5	2 0.5	3 0.8	1 0.3	94 25.2	1.11
	女性がいる	398 100.0	222 55.8	56 14.1	12 3.0	3 0.8	2 0.5	3 0.8	1 0.3	99 24.9	1.10
職女性の有無	女性管理職がいる	176 100.0	101 57.4	25 14.2	4 2.3	1 0.6	-	2 1.1	1 0.6	42 23.9	1.06
	女性管理職がない	188 100.0	113 60.1	26 13.8	7 3.7	2 1.1	2 1.1	1 0.5	-	37 19.7	1.13
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	267 100.0	156 58.4	39 14.6	9 3.4	3 1.1	2 0.7	2 0.7	-	56 21.0	1.07
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	96 100.0	51 53.1	8 8.3	3 3.1	-	-	-	1 1.0	33 34.4	0.97
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	30 100.0	13 43.3	8 26.7	-	-	-	-	-	9 30.0	0.95
	LGBTを知っている	334 100.0	187 56.0	52 15.6	10 3.0	3 0.9	2 0.6	3 0.9	-	77 23.1	1.10
	LGBTという言葉は知っている	50 100.0	30 60.0	2 4.0	2 4.0	-	-	-	1 2.0	15 30.0	1.13
	LGBTを知らない	12 100.0	4 33.3	2 16.7	-	-	-	-	-	6 50.0	1.25
	女性活躍推進法を知っている	161 100.0	88 54.7	28 17.4	5 3.1	1 0.6	2 1.2	3 1.9	1 0.6	33 20.5	1.60
	女性活躍推進法という言葉は知っている	185 100.0	106 57.3	21 11.4	7 3.8	2 1.1	-	-	-	49 26.5	0.78
	女性活躍推進法を知らない	49 100.0	26 53.1	7 14.3	-	-	-	-	-	16 32.7	0.57
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	68 100.0	40 58.8	15 22.1	3 4.4	-	1 1.5	1 1.5	-	8 11.8	1.43
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	14 100.0	8 57.1	4 28.6	-	-	-	1 7.1	-	1 7.1	2.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	176 100.0	95 54.0	27 15.3	6 3.4	2 1.1	1 0.6	-	1 0.6	44 25.0	1.11
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	131 100.0	75 57.3	9 6.9	3 2.3	1 0.8	-	1 0.8	-	42 32.1	0.80	

問6 女性管理職がない理由

	調査数	問6 女性管理職がない理由												
		必要な知識や経験、判断力を有する女性が少ない	現在管理職につくための在籍年数がある	将来管理職につく可能性のある女性がいる	女性に勤続年数が短く、管理職になる前にやめてしまう	転勤がある（全国）	顧客が女性管理職を嫌がる	時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある	家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない	仕事がある	仕事がある	女性が希望しない	上司・部下・同僚になる男性が希望しない	その他
全体	293 100.0	92 31.4	71 24.2	23 7.8	19 6.5	-	-	8 2.7	31 10.6	12 4.1	78 26.6	4 1.4	72 24.6	13 4.4
産業大分類	第二次産業	116 100.0	45 38.8	30 25.9	10 8.6	4 3.4	-	4 3.4	12 10.3	3 2.6	29 25.0	3 2.6	23 19.8	5 4.3
	第三次産業	140 100.0	37 26.4	28 20.0	9 6.4	13 9.3	-	4 2.9	15 10.7	5 3.6	39 27.9	1 0.7	40 28.6	8 5.7
	分類不能	26 100.0	7 26.9	10 38.5	4 15.4	1 3.8	-	-	4 15.4	2 7.7	8 30.8	-	7 26.9	-
事業所全従業員数	10人以下	99 100.0	29 29.3	11 11.1	8 8.1	7 7.1	-	1 1.0	7 7.1	3 3.0	25 25.3	1 1.0	32 32.3	6 6.1
	11人～20人	70 100.0	21 30.0	21 30.0	6 8.6	4 5.7	-	2 2.9	9 12.9	3 4.3	21 30.0	1 1.4	18 25.7	4 5.7
	21人～100人	106 100.0	36 34.0	34 32.1	9 8.5	8 7.5	-	5 4.7	13 12.3	6 5.7	28 26.4	2 1.9	17 16.0	3 2.8
	101人以上	18 100.0	6 33.3	5 27.8	-	-	-	-	2 11.1	-	4 22.2	-	5 27.8	-
従業員	男性がいる	281 100.0	90 32.0	70 24.9	23 8.2	19 6.8	-	8 2.8	30 10.7	12 4.3	75 26.7	3 1.1	67 23.8	12 4.3
	女性がいる	278 100.0	87 31.3	69 24.8	20 7.2	18 6.5	-	8 2.9	30 10.8	11 4.0	75 27.0	4 1.4	66 23.7	13 4.7
職の女性管理有無	女性管理職がいる	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性管理職がない	293 100.0	92 31.4	71 24.2	23 7.8	19 6.5	-	8 2.7	31 10.6	12 4.1	78 26.6	4 1.4	72 24.6	13 4.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	181 100.0	61 33.7	50 27.6	15 8.3	13 7.2	-	4 2.2	15 8.3	4 2.2	47 26.0	3 1.7	41 22.7	6 3.3
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	85 100.0	26 30.6	17 20.0	7 8.2	6 7.1	-	3 3.5	12 14.1	7 8.2	20 23.5	1 1.2	22 25.9	5 5.9
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	25 100.0	4 16.0	4 16.0	1 4.0	-	-	1 4.0	3 12.0	1 4.0	10 40.0	-	8 32.0	2 8.0
	LGBTを知っている	243 100.0	83 34.2	63 25.9	23 9.5	17 7.0	-	8 3.3	21 8.6	10 4.1	62 25.5	3 1.2	55 22.6	11 4.5
	LGBTという言葉は知っている	39 100.0	8 20.5	7 17.9	-	2 5.1	-	-	8 20.5	2 5.1	11 28.2	1 2.6	12 30.8	1 2.6
	LGBTを知らない	11 100.0	1 9.1	1 9.1	-	-	-	-	2 18.2	-	5 45.5	-	5 45.5	1 9.1
	女性活躍推進法を知っている	126 100.0	43 34.1	37 29.4	7 5.6	9 7.1	-	2 1.6	10 7.9	3 2.4	31 24.6	2 1.6	29 23.0	2 1.6
	女性活躍推進法という言葉は知っている	130 100.0	36 27.7	30 23.1	11 8.5	10 7.7	-	5 3.8	16 12.3	6 4.6	38 29.2	1 0.8	34 26.2	8 6.2
	女性活躍推進法を知らない	35 100.0	12 34.3	4 11.4	5 14.3	-	-	1 2.9	5 14.3	3 8.6	9 25.7	1 2.9	8 22.9	3 8.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	53 100.0	19 35.8	14 26.4	1 1.9	2 3.8	-	3 5.7	5 9.4	1 1.9	13 24.5	-	14 26.4	1 1.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	11 100.0	3 27.3	6 54.5	-	2 18.2	-	-	1 9.1	-	3 27.3	-	1 9.1	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	122 100.0	36 29.5	35 28.7	13 10.7	12 9.8	-	3 2.5	10 8.2	4 3.3	27 22.1	3 2.5	22 18.0	6 4.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	102 100.0	32 31.4	16 15.7	9 8.8	3 2.9	-	2 2.0	14 13.7	7 6.9	35 34.3	1 1.0	33 32.4	5 4.9

IV 集計表

問7 女性を活用するメリット

	調査数	問7 女性を活用するメリット										
		人的資源の有効活用ができる	企業のイメージアップにつながる	多様な視点から企業に求められる	存在としての意識が変わり、女性を対等な	職場風土の改善で組織が活性化される	少子高齢社会をふまえて労働力の確保ができる	く、男女が対等な職場である	女性だから活用しているわけではない	その他	特にな	無回答
全体	248 100.0	78 31.5	32 12.9	83 33.5	33 13.3	56 22.6	26 10.5	137 55.2	13 5.2	24 9.7	6 2.4	
産業大分類	第二次産業	95 100.0	28 29.5	13 13.7	38 40.0	16 16.8	27 28.4	9 9.5	44 46.3	4 4.2	13 13.7	- -
	第三次産業	119 100.0	40 33.6	16 13.4	38 31.9	14 11.8	21 17.6	14 11.8	69 58.0	8 6.7	7 5.9	5 4.2
	分類不能	21 100.0	6 28.6	3 14.3	6 28.6	2 9.5	5 23.8	1 4.8	17 81.0	- -	2 9.5	- -
事業所全従業員数	10人以下	63 100.0	17 27.0	8 12.7	17 27.0	4 6.3	13 20.6	6 9.5	27 42.9	3 4.8	12 19.0	1 1.6
	11人～20人	58 100.0	17 29.3	8 13.8	24 41.4	5 8.6	11 19.0	9 15.5	33 56.9	3 5.2	5 8.6	2 3.4
	21人～100人	87 100.0	29 33.3	9 10.3	25 28.7	16 18.4	18 20.7	5 5.7	51 58.6	5 5.7	7 8.0	2 2.3
	101人以上	29 100.0	14 48.3	6 20.7	14 48.3	7 24.1	11 37.9	4 13.8	19 65.5	- -	- -	- -
従業員	男性がいる	225 100.0	73 32.4	30 13.3	80 35.6	33 14.7	52 23.1	22 9.8	122 54.2	10 4.4	22 9.8	5 2.2
	女性がいる	237 100.0	78 32.9	30 12.7	81 34.2	32 13.5	54 22.8	26 11.0	132 55.7	11 4.6	21 8.9	6 2.5
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	78 31.5	32 12.9	83 33.5	33 13.3	56 22.6	26 10.5	137 55.2	13 5.2	24 9.7	6 2.4
	女性管理職がいない	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	164 100.0	58 35.4	25 15.2	63 38.4	25 15.2	40 24.4	17 10.4	101 61.6	7 4.3	11 6.7	2 1.2
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	57 100.0	16 28.1	4 7.0	16 28.1	6 10.5	12 21.1	7 12.3	27 47.4	4 7.0	8 14.0	2 3.5
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	24 100.0	4 16.7	3 12.5	3 12.5	1 4.2	3 12.5	2 8.3	8 33.3	2 8.3	5 20.8	1 4.2
	LGBTを知っている	217 100.0	73 33.6	27 12.4	75 34.6	29 13.4	52 24.0	24 11.1	126 58.1	11 5.1	20 9.2	3 1.4
	LGBTという言葉は知っている	22 100.0	4 18.2	3 13.6	6 27.3	2 9.1	3 13.6	1 4.5	8 36.4	1 4.5	4 18.2	1 4.5
	LGBTを知らない	6 100.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	- -	- -
	女性活躍推進法を知っている	84 100.0	33 39.3	12 14.3	35 41.7	11 13.1	25 29.8	11 13.1	53 63.1	1 1.2	3 3.6	2 2.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	128 100.0	40 31.3	16 12.5	39 30.5	20 15.6	24 18.8	12 9.4	68 53.1	6 4.7	14 10.9	3 2.3
	女性活躍推進法を知らない	32 100.0	5 15.6	4 12.5	8 25.0	2 6.3	7 21.9	3 9.4	13 40.6	6 18.8	7 21.9	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	13 46.4	2 7.1	13 46.4	3 10.7	9 32.1	3 10.7	18 64.3	- -	1 3.6	1 3.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	9 100.0	2 22.2	- -	3 33.3	- -	3 33.3	1 11.1	7 77.8	- -	- -	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	114 100.0	44 38.6	18 15.8	49 43.0	20 17.5	31 27.2	14 12.3	64 56.1	5 4.4	8 7.0	- -
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	90 100.0	18 20.0	11 12.2	18 20.0	8 8.9	12 13.3	8 8.9	44 48.9	8 8.9	15 16.7	3 3.3	

問8 女性活躍推進法認知度

		調査数	問8 女性活躍推進法認知度			
			内容を 知っている	聞いたことはあるが、 内容は知らない	知らない	無回答
全体		606 100.0	222 36.6	300 49.5	77 12.7	7 1.2
産業大分類	第二次産業	232 100.0	90 38.8	114 49.1	25 10.8	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	106 35.8	144 48.6	42 14.2	4 1.4
	分類不能	52 100.0	16 30.8	30 57.7	6 11.5	-
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	51 25.9	111 56.3	33 16.8	2 1.0
	11人～20人	138 100.0	46 33.3	72 52.2	18 13.0	2 1.4
	21人～100人	208 100.0	82 39.4	102 49.0	22 10.6	2 1.0
	101人以上	47 100.0	40 85.1	5 10.6	2 4.3	-
従業員	男性がいる	566 100.0	213 37.6	276 48.8	72 12.7	5 0.9
	女性がいる	574 100.0	211 36.8	283 49.3	74 12.9	6 1.0
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	84 33.9	128 51.6	32 12.9	4 1.6
	女性管理職がない	293 100.0	126 43.0	130 44.4	35 11.9	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	197 53.1	143 38.5	28 7.5	3 0.8
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	20 12.0	116 69.9	28 16.9	2 1.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	2 3.3	37 60.7	21 34.4	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	208 41.2	235 46.5	58 11.5	4 0.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	13 16.9	49 63.6	13 16.9	2 2.6
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	14 66.7	6 28.6	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	222 100.0	-	-	-
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	-	300 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	-	-	77 100.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	80 95.2	4 4.8	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	7 35.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	88 33.5	150 57.0	25 9.5	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	38 16.9	135 60.0	50 22.2	2 0.9

IV 集計表

問9 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定

	調査数	問9 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定					
		策定した	策定中	検討中	今後とも策定するつもりはない	無回答	
全体	606 100.0	84 13.9	20 3.3	263 43.4	225 37.1	14 2.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	41 17.7	7 3.0	97 41.8	82 35.3	5 2.2
	第三次産業	296 100.0	33 11.1	12 4.1	139 47.0	104 35.1	8 2.7
	分類不能	52 100.0	6 11.5	-	19 36.5	27 51.9	-
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	6 3.0	7 3.6	81 41.1	102 51.8	1 0.5
	11人～20人	138 100.0	18 13.0	3 2.2	63 45.7	48 34.8	6 4.3
	21人～100人	208 100.0	27 13.0	10 4.8	102 49.0	65 31.3	4 1.9
	101人以上	47 100.0	33 70.2	-	12 25.5	1 2.1	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	82 14.5	19 3.4	250 44.2	203 35.9	12 2.1
	女性がいる	574 100.0	82 14.3	20 3.5	252 43.9	207 36.1	13 2.3
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	28 11.3	9 3.6	114 46.0	90 36.3	7 2.8
	女性管理職がない	293 100.0	53 18.1	11 3.8	122 41.6	102 34.8	5 1.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	80 21.6	11 3.0	170 45.8	104 28.0	6 1.6
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	2 1.2	6 3.6	71 42.8	84 50.6	3 1.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	1 1.6	2 3.3	21 34.4	34 55.7	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	80 15.8	18 3.6	220 43.6	178 35.2	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	4 5.2	2 2.6	35 45.5	32 41.6	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	-	-	8 38.1	13 61.9	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	80 36.0	12 5.4	88 39.6	38 17.1	4 1.8
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	4 1.3	7 2.3	150 50.0	135 45.0	4 1.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	-	-	25 32.5	50 64.9	2 2.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	84 100.0	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	-	20 100.0	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	-	-	263 100.0	-	-
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	-	-	-	225 100.0	-	

問10 女性活躍推進法に取り組むメリットとして特に重視しているもの

	調査数	問10 女性活躍推進法に取り組むメリットとして特に重視しているもの						
		企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる	公共調達や低金利融資において優遇される	雇用が促進され、労働者不測の解消につながる	ダイバーシティの推進により多様な人材の活用が可能になる	助成金を得ることができる	その他	無回答
全体	104 100.0	51 49.0	1 1.0	32 30.8	1 1.0	10 9.6	9 8.7	
産業大分類	第二次産業	48 100.0	22 45.8	1 2.1	18 37.5	- -	1 2.1	6 12.5
	第三次産業	45 100.0	24 53.3	- -	10 22.2	1 2.2	8 17.8	2 4.4
	分類不能	6 100.0	4 66.7	- -	1 16.7	- -	1 16.7	- -
事業所全従業員数	10人以下	13 100.0	6 46.2	- -	4 30.8	- -	2 15.4	1 7.7
	11人～20人	21 100.0	8 38.1	- -	8 38.1	- -	3 14.3	2 9.5
	21人～100人	37 100.0	21 56.8	1 2.7	9 24.3	1 2.7	1 2.7	4 10.8
	101人以上	33 100.0	16 48.5	- -	11 33.3	- -	4 12.1	2 6.1
従業員	男性がいる	101 100.0	50 49.5	1 1.0	31 30.7	1 1.0	9 8.9	9 8.9
	女性がいる	102 100.0	51 50.0	1 1.0	30 29.4	1 1.0	10 9.8	9 8.8
職女性の管理有無	女性管理職がいる	37 100.0	16 43.2	- -	13 35.1	1 2.7	4 10.8	3 8.1
	女性管理職がいない	64 100.0	34 53.1	1 1.6	18 28.1	- -	6 9.4	5 7.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	91 100.0	45 49.5	1 1.1	29 31.9	- -	7 7.7	9 9.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	8 100.0	2 25.0	- -	3 37.5	1 12.5	2 25.0	- -
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	2 66.7	- -	- -	- -	1 33.3	- -
	LGBTを知っている	98 100.0	49 50.0	1 1.0	31 31.6	1 1.0	7 7.1	9 9.2
	LGBTという言葉は知っている	6 100.0	2 33.3	- -	1 16.7	- -	3 50.0	- -
	LGBTを知らない	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	女性活躍推進法を知っている	92 100.0	46 50.0	1 1.1	27 29.3	- -	9 9.8	9 9.8
	女性活躍推進法という言葉は知っている	11 100.0	5 45.5	- -	4 36.4	1 9.1	1 9.1	- -
	女性活躍推進法を知らない	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	43 51.2	- -	26 31.0	- -	7 8.3	8 9.5
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	8 40.0	1 5.0	6 30.0	1 5.0	3 15.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	

IV 集計表

問11 策定するつもりがない理由

	調査数	問11 策定するつもりがない理由								
		いどのよう に策定して いいか分 からない	策定する 時間や人 材が確保 できない	女性 の従業員 がいない	策定しな くてもす でに女性 が活躍し ている	女性 の活躍と はどうか 分らない	策定する 必要性を 感じない	その他	無回答	
全体	225 100.0	55 24.4	39 17.3	26 11.6	76 33.8	9 4.0	73 32.4	30 13.3	2 0.9	
産業大分類	第二次産業	82 100.0	24 29.3	16 19.5	12 14.6	24 29.3	6 7.3	30 36.6	10 12.2	1 1.2
	第三次産業	104 100.0	22 21.2	18 17.3	8 7.7	39 37.5	3 2.9	32 30.8	14 13.5	1 1.0
	分類不能	27 100.0	8 29.6	3 11.1	3 11.1	8 29.6	- -	7 25.9	6 22.2	- -
事業所全従業員数	10人以下	102 100.0	22 21.6	17 16.7	18 17.6	29 28.4	5 4.9	38 37.3	12 11.8	1 1.0
	11人～20人	48 100.0	13 27.1	10 20.8	2 4.2	19 39.6	2 4.2	16 33.3	6 12.5	1 2.1
	21人～100人	65 100.0	17 26.2	10 15.4	5 7.7	24 36.9	1 1.5	15 23.1	11 16.9	- -
	101人以上	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -
従業員	男性がいる	203 100.0	52 25.6	37 18.2	26 12.8	65 32.0	9 4.4	66 32.5	29 14.3	1 0.5
	女性がいる	207 100.0	53 25.6	35 16.9	18 8.7	75 36.2	8 3.9	65 31.4	28 13.5	2 1.0
職女性の管理有無	女性管理職がいる	90 100.0	25 27.8	13 14.4	3 3.3	44 48.9	4 4.4	30 33.3	9 10.0	1 1.1
	女性管理職がいない	102 100.0	24 23.5	20 19.6	15 14.7	22 21.6	4 3.9	32 31.4	20 19.6	1 1.0
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	104 100.0	23 22.1	18 17.3	12 11.5	39 37.5	3 2.9	27 26.0	20 19.2	1 1.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	84 100.0	22 26.2	13 15.5	10 11.9	24 28.6	2 2.4	28 33.3	9 10.7	1 1.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	34 100.0	9 26.5	7 20.6	4 11.8	12 35.3	3 8.8	17 50.0	1 2.9	- -
	LGBTを知っている	178 100.0	39 21.9	27 15.2	21 11.8	62 34.8	7 3.9	55 30.9	25 14.0	2 1.1
	LGBTという言葉は知っている	32 100.0	14 43.8	10 31.3	3 9.4	9 28.1	1 3.1	12 37.5	3 9.4	- -
	LGBTを知らない	13 100.0	2 15.4	2 15.4	2 15.4	4 30.8	1 7.7	5 38.5	2 15.4	- -
	女性活躍推進法を知っている	38 100.0	1 2.6	5 13.2	6 15.8	13 34.2	- -	11 28.9	9 23.7	1 2.6
	女性活躍推進法という言葉は知っている	135 100.0	38 28.1	26 19.3	17 12.6	45 33.3	5 3.7	42 31.1	16 11.9	1 0.7
	女性活躍推進法を知らない	50 100.0	16 32.0	8 16.0	3 6.0	17 34.0	4 8.0	19 38.0	5 10.0	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	-	-	-	-	-	-	-	-	-
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	55 24.4	39 17.3	26 11.6	76 33.8	9 4.0	73 32.4	30 13.3	2 0.9	

問12 セクシュアル・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12①相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設ける					
		すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	319 52.6	57 9.4	113 18.6	106 17.5	11 1.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	110 47.4	24 10.3	47 20.3	46 19.8	5 2.2
	第三次産業	296 100.0	179 60.5	22 7.4	50 16.9	40 13.5	5 1.7
	分類不能	52 100.0	20 38.5	7 13.5	10 19.2	15 28.8	-
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	70 35.5	18 9.1	45 22.8	59 29.9	5 2.5
	11人～20人	138 100.0	73 52.9	16 11.6	25 18.1	21 15.2	3 2.2
	21人～100人	208 100.0	126 60.6	22 10.6	37 17.8	20 9.6	3 1.4
	101人以上	47 100.0	45 95.7	-	1 2.1	1 2.1	-
従業員	男性がいる	566 100.0	299 52.8	56 9.9	105 18.6	96 17.0	10 1.8
	女性がいる	574 100.0	309 53.8	53 9.2	104 18.1	98 17.1	10 1.7
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	129 52.0	27 10.9	35 14.1	50 20.2	7 2.8
	女性管理職がいない	293 100.0	166 56.7	24 8.2	61 20.8	40 13.7	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	243 65.5	31 8.4	46 12.4	44 11.9	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	60 36.1	15 9.0	50 30.1	39 23.5	2 1.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	13 21.3	10 16.4	17 27.9	21 34.4	-
	LGBTを知っている	505 100.0	277 54.9	47 9.3	89 17.6	83 16.4	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	35 45.5	6 7.8	18 23.4	18 23.4	-
	LGBTを知らない	21 100.0	7 33.3	3 14.3	6 28.6	5 23.8	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	174 78.4	16 7.2	18 8.1	11 5.0	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	119 39.7	35 11.7	72 24.0	69 23.0	5 1.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	23 29.9	6 7.8	23 29.9	24 31.2	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	82 97.6	1 1.2	1 1.2	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	13 65.0	2 10.0	4 20.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	132 50.2	39 14.8	53 20.2	35 13.3	4 1.5
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	84 37.3	15 6.7	53 23.6	69 30.7	4 1.8

調査数	問12②就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする				
	すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	307 50.7	79 13.0	111 18.3	98 16.2	11 1.8
232 100.0	114 49.1	27 11.6	48 20.7	40 17.2	3 1.3
296 100.0	165 55.7	39 13.2	48 16.2	38 12.8	6 2.0
52 100.0	18 34.6	9 17.3	8 15.4	16 30.8	1 1.9
197 100.0	60 30.5	29 14.7	42 21.3	60 30.5	6 3.0
138 100.0	72 52.2	22 15.9	22 15.9	19 13.8	3 2.2
208 100.0	128 61.5	22 10.6	43 20.7	13 6.3	2 1.0
47 100.0	43 91.5	4 8.5	-	-	-
566 100.0	291 51.4	75 13.3	105 18.6	85 15.0	10 1.8
574 100.0	296 51.6	75 13.1	103 17.9	90 15.7	10 1.7
248 100.0	112 45.2	40 16.1	46 18.5	43 17.3	7 2.8
293 100.0	176 60.1	28 9.6	51 17.4	37 12.6	1 0.3
371 100.0	230 62.0	43 11.6	57 15.4	36 9.7	5 1.3
166 100.0	61 36.7	26 15.7	37 22.3	38 22.9	4 2.4
61 100.0	11 18.0	10 16.4	17 27.9	23 37.7	-
505 100.0	270 53.5	66 13.1	90 17.8	72 14.3	7 1.4
77 100.0	32 41.6	8 10.4	17 22.1	19 24.7	1 1.3
21 100.0	5 23.8	5 23.8	4 19.0	7 33.3	-
222 100.0	162 73.0	24 10.8	19 8.6	15 6.8	2 0.9
300 100.0	120 40.0	47 15.7	69 23.0	58 19.3	6 2.0
77 100.0	22 28.6	8 10.4	23 29.9	23 29.9	1 1.3
84 100.0	78 92.9	5 6.0	-	1 1.2	-
20 100.0	14 70.0	1 5.0	4 20.0	-	1 5.0
263 100.0	127 48.3	51 19.4	53 20.2	29 11.0	3 1.1
225 100.0	80 35.6	21 9.3	53 23.6	66 29.3	5 2.2

IV 集計表

問12 セクシュアル・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12③社内での実態把握のため調査を実施する					
		すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	161 26.6	65 10.7	198 32.7	167 27.6	15 2.5	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	55 23.7	23 9.9	80 34.5	71 30.6	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	95 32.1	33 11.1	95 32.1	64 21.6	9 3.0
	分類不能	52 100.0	7 13.5	7 13.5	13 25.0	24 46.2	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	35 17.8	18 9.1	53 26.9	84 42.6	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	42 30.4	21 15.2	39 28.3	32 23.2	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	56 26.9	22 10.6	86 41.3	40 19.2	4 1.9
	101人以上	47 100.0	24 51.1	3 6.4	15 31.9	5 10.6	- -
従業員	男性がいる	566 100.0	149 26.3	61 10.8	189 33.4	153 27.0	14 2.5
	女性がいる	574 100.0	156 27.2	60 10.5	189 32.9	156 27.2	13 2.3
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	56 22.6	30 12.1	78 31.5	75 30.2	9 3.6
	女性管理職がいない	293 100.0	94 32.1	24 8.2	102 34.8	70 23.9	3 1.0
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	131 35.3	38 10.2	110 29.6	84 22.6	8 2.2
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	24 14.5	18 10.8	67 40.4	53 31.9	4 2.4
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	4 6.6	8 13.1	20 32.8	28 45.9	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	138 27.3	55 10.9	169 33.5	133 26.3	10 2.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	19 24.7	7 9.1	25 32.5	25 32.5	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	4 19.0	3 14.3	4 19.0	9 42.9	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	93 41.9	20 9.0	67 30.2	37 16.7	5 2.3
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	56 18.7	37 12.3	103 34.3	97 32.3	7 2.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	10 13.0	7 9.1	28 36.4	31 40.3	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	46 54.8	6 7.1	21 25.0	10 11.9	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	9 45.0	3 15.0	5 25.0	1 5.0	2 10.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	68 25.9	40 15.2	94 35.7	57 21.7	4 1.5
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	31 13.8	16 7.1	77 34.2	95 42.2	6 2.7	

調査数	問12④セクハラ防止のための研修・講習等を実施する				
	すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	185 30.5	65 10.7	188 31.0	155 25.6	13 2.1
232 100.0	60 25.9	24 10.3	82 35.3	62 26.7	4 1.7
296 100.0	106 35.8	32 10.8	89 30.1	63 21.3	6 2.0
52 100.0	11 21.2	7 13.5	9 17.3	24 46.2	1 1.9
197 100.0	37 18.8	15 7.6	60 30.5	78 39.6	7 3.6
138 100.0	47 34.1	15 10.9	44 31.9	28 20.3	4 2.9
208 100.0	70 33.7	23 11.1	73 35.1	40 19.2	2 1.0
47 100.0	28 59.6	11 23.4	6 12.8	2 4.3	- -
566 100.0	175 30.9	62 11.0	177 31.3	140 24.7	12 2.1
574 100.0	177 30.8	61 10.6	179 31.2	145 25.3	12 2.1
248 100.0	62 25.0	33 13.3	70 28.2	75 30.2	8 3.2
293 100.0	114 38.9	22 7.5	97 33.1	58 19.8	2 0.7
371 100.0	152 41.0	48 12.9	99 26.7	67 18.1	5 1.3
166 100.0	30 18.1	13 7.8	64 38.6	54 32.5	5 3.0
61 100.0	2 3.3	2 3.3	25 41.0	31 50.8	1 1.6
505 100.0	161 31.9	58 11.5	155 30.7	123 24.4	8 1.6
77 100.0	20 26.0	6 7.8	27 35.1	22 28.6	2 2.6
21 100.0	4 19.0	1 4.8	6 28.6	10 47.6	- -
222 100.0	106 47.7	34 15.3	54 24.3	26 11.7	2 0.9
300 100.0	69 23.0	21 7.0	107 35.7	96 32.0	7 2.3
77 100.0	8 10.4	9 11.7	27 35.1	31 40.3	2 2.6
84 100.0	55 65.5	13 15.5	14 16.7	2 2.4	- -
20 100.0	10 50.0	1 5.0	8 40.0	- -	1 5.0
263 100.0	74 28.1	39 14.8	90 34.2	57 21.7	3 1.1
225 100.0	40 17.8	12 5.3	76 33.8	90 40.0	7 3.1

問12 セクシュアル・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12⑤社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める					
		すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	161 26.6	57 9.4	173 28.5	202 33.3	13 2.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	64 27.6	16 6.9	73 31.5	76 32.8	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	89 30.1	31 10.5	80 27.0	89 30.1	7 2.4
	分類不能	52 100.0	3 5.8	7 13.5	12 23.1	29 55.8	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	29 14.7	18 9.1	57 28.9	87 44.2	6 3.0
	11人～20人	138 100.0	39 28.3	12 8.7	41 29.7	43 31.2	3 2.2
	21人～100人	208 100.0	67 32.2	20 9.6	59 28.4	59 28.4	3 1.4
	101人以上	47 100.0	24 51.1	6 12.8	12 25.5	5 10.6	- -
従業員	男性がいる	566 100.0	153 27.0	56 9.9	162 28.6	184 32.5	11 1.9
	女性がいる	574 100.0	154 26.8	54 9.4	164 28.6	191 33.3	11 1.9
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	51 20.6	28 11.3	68 27.4	93 37.5	8 3.2
	女性管理職がいない	293 100.0	100 34.1	21 7.2	87 29.7	83 28.3	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	130 35.0	39 10.5	100 27.0	95 25.6	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	25 15.1	16 9.6	52 31.3	69 41.6	4 2.4
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	4 6.6	2 3.3	21 34.4	34 55.7	- -
	LGBTを知っている	505 100.0	141 27.9	51 10.1	140 27.7	164 32.5	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	17 22.1	6 7.8	25 32.5	28 36.4	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	- -	8 38.1	10 47.6	- -
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	97 43.7	25 11.3	56 25.2	41 18.5	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	55 18.3	25 8.3	92 30.7	121 40.3	7 2.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	7 9.1	7 9.1	24 31.2	38 49.4	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	49 58.3	5 6.0	18 21.4	11 13.1	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	1 5.0	5 25.0	1 5.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	67 25.5	35 13.3	91 34.6	67 25.5	3 1.1
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	28 12.4	15 6.7	58 25.8	118 52.4	6 2.7	

調査数	問12⑥事案発生後の対応を決めておく				
	すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	211 34.8	98 16.2	180 29.7	103 17.0	14 2.3
232 100.0	69 29.7	51 22.0	68 29.3	41 17.7	3 1.3
296 100.0	121 40.9	36 12.2	91 30.7	40 13.5	8 2.7
52 100.0	13 25.0	8 15.4	14 26.9	16 30.8	1 1.9
197 100.0	39 19.8	27 13.7	65 33.0	58 29.4	8 4.1
138 100.0	48 34.8	25 18.1	43 31.2	19 13.8	3 2.2
208 100.0	83 39.9	41 19.7	62 29.8	19 9.1	3 1.4
47 100.0	36 76.6	4 8.5	6 12.8	1 2.1	- -
566 100.0	196 34.6	94 16.6	173 30.6	90 15.9	13 2.3
574 100.0	205 35.7	94 16.4	168 29.3	95 16.6	12 2.1
248 100.0	77 31.0	51 20.6	65 26.2	47 19.0	8 3.2
293 100.0	120 41.0	38 13.0	94 32.1	39 13.3	2 0.7
371 100.0	176 47.4	59 15.9	89 24.0	40 10.8	7 1.9
166 100.0	29 17.5	28 16.9	65 39.2	39 23.5	5 3.0
61 100.0	4 6.6	10 16.4	25 41.0	22 36.1	- -
505 100.0	184 36.4	84 16.6	151 29.9	76 15.0	10 2.0
77 100.0	25 32.5	8 10.4	23 29.9	20 26.0	1 1.3
21 100.0	2 9.5	6 28.6	6 28.6	7 33.3	- -
222 100.0	132 59.5	31 14.0	43 19.4	12 5.4	4 1.8
300 100.0	71 23.7	53 17.7	106 35.3	63 21.0	7 2.3
77 100.0	6 7.8	13 16.9	31 40.3	26 33.8	1 1.3
84 100.0	61 72.6	9 10.7	11 13.1	2 2.4	1 1.2
20 100.0	11 55.0	3 15.0	5 25.0	- -	1 5.0
263 100.0	89 33.8	57 21.7	87 33.1	27 10.3	3 1.1
225 100.0	43 19.1	29 12.9	75 33.3	71 31.6	7 3.1

IV 集計表

問12 セクシュアル・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12⑦セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する					
		すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	146 24.1	85 14.0	209 34.5	153 25.2	13 2.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	46 19.8	26 11.2	87 37.5	70 30.2	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	86 29.1	45 15.2	100 33.8	57 19.3	8 2.7
	分類不能	52 100.0	8 15.4	10 19.2	13 25.0	20 38.5	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	32 16.2	20 10.2	65 33.0	74 37.6	6 3.0
	11人～20人	138 100.0	38 27.5	20 14.5	46 33.3	30 21.7	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	54 26.0	33 15.9	81 38.9	37 17.8	3 1.4
	101人以上	47 100.0	19 40.4	11 23.4	13 27.7	4 8.5	-
従業員	男性がいる	566 100.0	135 23.9	80 14.1	201 35.5	138 24.4	12 2.1
	女性がいる	574 100.0	138 24.0	81 14.1	199 34.7	144 25.1	12 2.1
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	49 19.8	40 16.1	79 31.9	71 28.6	9 3.6
	女性管理職がいない	293 100.0	86 29.4	37 12.6	112 38.2	57 19.5	1 0.3
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	124 33.4	56 15.1	114 30.7	70 18.9	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	17 10.2	23 13.9	72 43.4	50 30.1	4 2.4
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	3 4.9	6 9.8	22 36.1	30 49.2	-
	LGBTを知っている	505 100.0	131 25.9	75 14.9	168 33.3	122 24.2	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	13 16.9	6 7.8	35 45.5	22 28.6	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	2 9.5	4 19.0	6 28.6	9 42.9	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	91 41.0	33 14.9	67 30.2	29 13.1	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	50 16.7	39 13.0	110 36.7	93 31.0	8 2.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	3 3.9	12 15.6	32 41.6	29 37.7	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	40 47.6	11 13.1	23 27.4	10 11.9	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	10 50.0	2 10.0	7 35.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	62 23.6	51 19.4	97 36.9	50 19.0	3 1.1
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	28 12.4	21 9.3	80 35.6	89 39.6	7 3.1	

調査数	問12⑧その他				
	すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	3 0.5	4 0.7	15 2.5	37 6.1	547 90.3
232 100.0	1 0.4	-	7 3.0	12 5.2	212 91.4
296 100.0	2 0.7	3 1.0	6 2.0	19 6.4	266 89.9
52 100.0	-	1 1.9	2 3.8	5 9.6	44 84.6
197 100.0	1 0.5	-	7 3.6	21 10.7	168 85.3
138 100.0	1 0.7	2 1.4	4 2.9	6 4.3	125 90.6
208 100.0	1 0.5	2 1.0	3 1.4	7 3.4	195 93.8
47 100.0	-	-	1 2.1	2 4.3	44 93.6
566 100.0	3 0.5	4 0.7	15 2.7	31 5.5	513 90.6
574 100.0	3 0.5	3 0.5	13 2.3	35 6.1	520 90.6
248 100.0	2 0.8	2 0.8	6 2.4	18 7.3	220 88.7
293 100.0	1 0.3	1 0.3	5 1.7	13 4.4	273 93.2
371 100.0	1 0.3	3 0.8	7 1.9	19 5.1	341 91.9
166 100.0	1 0.6	1 0.6	5 3.0	10 6.0	149 89.8
61 100.0	1 1.6	-	3 4.9	7 11.5	50 82.0
505 100.0	1 0.2	4 0.8	12 2.4	29 5.7	459 90.9
77 100.0	2 2.6	-	3 3.9	8 10.4	64 83.1
21 100.0	-	-	-	-	21 100.0
222 100.0	-	1 0.5	4 1.8	11 5.0	206 92.8
300 100.0	3 1.0	3 1.0	8 2.7	19 6.3	267 89.0
77 100.0	-	-	3 3.9	7 9.1	67 87.0
84 100.0	-	-	-	4 4.8	80 95.2
20 100.0	1 5.0	-	-	-	19 95.0
263 100.0	1 0.4	3 1.1	9 3.4	11 4.2	239 90.9
225 100.0	-	1 0.4	6 2.7	22 9.8	196 87.1

問12 パワー・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12①相談・苦情に対処するための相談窓口(担当)を設ける					
		すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	327 54.0	59 9.7	126 20.8	83 13.7	11 1.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	112 48.3	26 11.2	59 25.4	32 13.8	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	182 61.5	23 7.8	52 17.6	33 11.1	6 2.0
	分類不能	52 100.0	22 42.3	6 11.5	9 17.3	14 26.9	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	71 36.0	20 10.2	51 25.9	50 25.4	5 2.5
	11人～20人	138 100.0	73 52.9	16 11.6	29 21.0	16 11.6	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	133 63.9	21 10.1	40 19.2	12 5.8	2 1.0
	101人以上	47 100.0	45 95.7	-	2 4.3	-	-
従業員	男性がいる	566 100.0	306 54.1	58 10.2	118 20.8	74 13.1	10 1.8
	女性がいる	574 100.0	315 54.9	53 9.2	119 20.7	77 13.4	10 1.7
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	135 54.4	24 9.7	47 19.0	34 13.7	8 3.2
	女性管理職がいない	293 100.0	167 57.0	28 9.6	60 20.5	37 12.6	1 0.3
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	246 66.3	35 9.4	48 12.9	37 10.0	5 1.3
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	63 38.0	16 9.6	56 33.7	27 16.3	4 2.4
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	14 23.0	7 11.5	22 36.1	18 29.5	-
	LGBTを知っている	505 100.0	286 56.6	51 10.1	96 19.0	64 12.7	8 1.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	34 44.2	5 6.5	24 31.2	14 18.2	-
	LGBTを知らない	21 100.0	7 33.3	3 14.3	6 28.6	5 23.8	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	172 77.5	18 8.1	20 9.0	10 4.5	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	129 43.0	33 11.0	80 26.7	53 17.7	5 1.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	23 29.9	8 10.4	26 33.8	18 23.4	2 2.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	81 96.4	-	3 3.6	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	13 65.0	2 10.0	4 20.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	137 52.1	40 15.2	58 22.1	25 9.5	3 1.1
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	88 39.1	17 7.6	59 26.2	56 24.9	5 2.2

調査数	問12②就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする				
	すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	305 50.3	78 12.9	125 20.6	86 14.2	12 2.0
232 100.0	112 48.3	30 12.9	55 23.7	32 13.8	3 1.3
296 100.0	167 56.4	34 11.5	53 17.9	35 11.8	7 2.4
52 100.0	16 30.8	9 17.3	10 19.2	16 30.8	1 1.9
197 100.0	57 28.9	32 16.2	50 25.4	52 26.4	6 3.0
138 100.0	73 52.9	18 13.0	26 18.8	17 12.3	4 2.9
208 100.0	128 61.5	23 11.1	44 21.2	11 5.3	2 1.0
47 100.0	43 91.5	3 6.4	1 2.1	-	-
566 100.0	289 51.1	74 13.1	117 20.7	75 13.3	11 1.9
574 100.0	294 51.2	71 12.4	117 20.4	81 14.1	11 1.9
248 100.0	113 45.6	36 14.5	57 23.0	34 13.7	8 3.2
293 100.0	174 59.4	31 10.6	51 17.4	36 12.3	1 0.3
371 100.0	228 61.5	43 11.6	59 15.9	36 9.7	5 1.3
166 100.0	60 36.1	25 15.1	46 27.7	30 18.1	5 3.0
61 100.0	12 19.7	10 16.4	20 32.8	19 31.1	-
505 100.0	269 53.3	67 13.3	99 19.6	62 12.3	8 1.6
77 100.0	31 40.3	6 7.8	22 28.6	17 22.1	1 1.3
21 100.0	5 23.8	5 23.8	4 19.0	7 33.3	-
222 100.0	161 72.5	24 10.8	21 9.5	14 6.3	2 0.9
300 100.0	120 40.0	42 14.0	81 27.0	51 17.0	6 2.0
77 100.0	21 27.3	12 15.6	23 29.9	19 24.7	2 2.6
84 100.0	79 94.0	3 3.6	1 1.2	1 1.2	-
20 100.0	13 65.0	1 5.0	5 25.0	-	1 5.0
263 100.0	128 48.7	45 17.1	60 22.8	27 10.3	3 1.1
225 100.0	78 34.7	28 12.4	57 25.3	56 24.9	6 2.7

IV 集計表

問12 パワー・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12③社内での実態把握のため調査を実施する					
		すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	168 27.7	71 11.7	205 33.8	148 24.4	14 2.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	62 26.7	26 11.2	85 36.6	56 24.1	3 1.3
	第三次産業	296 100.0	92 31.1	37 12.5	99 33.4	60 20.3	8 2.7
	分類不能	52 100.0	10 19.2	5 9.6	11 21.2	25 48.1	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	36 18.3	16 8.1	66 33.5	72 36.5	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	41 29.7	26 18.8	38 27.5	29 21.0	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	64 30.8	23 11.1	82 39.4	36 17.3	3 1.4
	101人以上	47 100.0	23 48.9	5 10.6	14 29.8	5 10.6	-
従業員	男性がいる	566 100.0	156 27.6	67 11.8	195 34.5	135 23.9	13 2.3
	女性がいる	574 100.0	163 28.4	64 11.1	196 34.1	139 24.2	12 2.1
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	60 24.2	32 12.9	83 33.5	64 25.8	9 3.6
	女性管理職がいない	293 100.0	95 32.4	28 9.6	104 35.5	64 21.8	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	135 36.4	37 10.0	114 30.7	78 21.0	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	26 15.7	24 14.5	69 41.6	42 25.3	5 3.0
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	5 8.2	9 14.8	21 34.4	26 42.6	-
	LGBTを知っている	505 100.0	146 28.9	61 12.1	171 33.9	117 23.2	10 2.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	18 23.4	7 9.1	28 36.4	23 29.9	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	4 19.0	3 14.3	6 28.6	8 38.1	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	97 43.7	21 9.5	69 31.1	31 14.0	4 1.8
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	57 19.0	40 13.3	106 35.3	91 30.3	6 2.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	12 15.6	9 11.7	30 39.0	24 31.2	2 2.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	46 54.8	6 7.1	22 26.2	9 10.7	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	10 50.0	3 15.0	5 25.0	1 5.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	68 25.9	43 16.3	97 36.9	52 19.8	3 1.1
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	37 16.4	19 8.4	80 35.6	82 36.4	7 3.1	

調査数	問12④パワハラ防止のための研修・講習等を実施する				
	すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	187 30.9	73 12.0	200 33.0	134 22.1	12 2.0
232 100.0	61 26.3	27 11.6	87 37.5	54 23.3	3 1.3
296 100.0	105 35.5	37 12.5	95 32.1	52 17.6	7 2.4
52 100.0	11 21.2	8 15.4	10 19.2	22 42.3	1 1.9
197 100.0	39 19.8	16 8.1	69 35.0	67 34.0	6 3.0
138 100.0	46 33.3	16 11.6	45 32.6	27 19.6	4 2.9
208 100.0	71 34.1	29 13.9	75 36.1	31 14.9	2 1.0
47 100.0	28 59.6	11 23.4	6 12.8	2 4.3	-
566 100.0	176 31.1	69 12.2	189 33.4	121 21.4	11 1.9
574 100.0	179 31.2	69 12.0	189 32.9	126 22.0	11 1.9
248 100.0	62 25.0	34 13.7	84 33.9	60 24.2	8 3.2
293 100.0	116 39.6	27 9.2	95 32.4	54 18.4	1 0.3
371 100.0	154 41.5	48 12.9	103 27.8	61 16.4	5 1.3
166 100.0	30 18.1	18 10.8	72 43.4	41 24.7	5 3.0
61 100.0	2 3.3	5 8.2	25 41.0	29 47.5	-
505 100.0	163 32.3	66 13.1	164 32.5	104 20.6	8 1.6
77 100.0	20 26.0	6 7.8	30 39.0	20 26.0	1 1.3
21 100.0	4 19.0	1 4.8	6 28.6	10 47.6	-
222 100.0	108 48.6	33 14.9	56 25.2	23 10.4	2 0.9
300 100.0	69 23.0	30 10.0	110 36.7	85 28.3	6 2.0
77 100.0	8 10.4	9 11.7	34 44.2	24 31.2	2 2.6
84 100.0	55 65.5	13 15.5	14 16.7	2 2.4	-
20 100.0	10 50.0	1 5.0	8 40.0	-	1 5.0
263 100.0	76 28.9	44 16.7	92 35.0	48 18.3	3 1.1
225 100.0	41 18.2	15 6.7	85 37.8	78 34.7	6 2.7

問12 パワー・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12⑤社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める					
		すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	161 26.6	66 10.9	193 31.8	172 28.4	14 2.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	63 27.2	23 9.9	79 34.1	63 27.2	4 1.7
	第三次産業	296 100.0	89 30.1	31 10.5	91 30.7	78 26.4	7 2.4
	分類不能	52 100.0	4 7.7	8 15.4	13 25.0	26 50.0	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	29 14.7	20 10.2	69 35.0	73 37.1	6 3.0
	11人～20人	138 100.0	38 27.5	12 8.7	46 33.3	38 27.5	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	67 32.2	25 12.0	63 30.3	49 23.6	4 1.9
	101人以上	47 100.0	24 51.1	8 17.0	11 23.4	4 8.5	-
従業員	男性がいる	566 100.0	152 26.9	64 11.3	182 32.2	155 27.4	13 2.3
	女性がいる	574 100.0	154 26.8	61 10.6	183 31.9	164 28.6	12 2.1
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	48 19.4	35 14.1	81 32.7	76 30.6	8 3.2
	女性管理職がいない	293 100.0	103 35.2	22 7.5	93 31.7	72 24.6	3 1.0
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	127 34.2	47 12.7	109 29.4	82 22.1	6 1.6
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	28 16.9	14 8.4	65 39.2	54 32.5	5 3.0
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	4 6.6	5 8.2	19 31.1	32 52.5	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	141 27.9	61 12.1	154 30.5	139 27.5	10 2.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	17 22.1	5 6.5	31 40.3	23 29.9	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	-	8 38.1	10 47.6	-
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	95 42.8	28 12.6	58 26.1	38 17.1	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	56 18.7	31 10.3	103 34.3	103 34.3	7 2.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	8 10.4	7 9.1	31 40.3	29 37.7	2 2.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	49 58.3	5 6.0	19 22.6	10 11.9	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	-	6 30.0	1 5.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	64 24.3	43 16.3	96 36.5	57 21.7	3 1.1
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	31 13.8	17 7.6	71 31.6	99 44.0	7 3.1	

調査数	問12⑥事案発生後の対応を決めておく				
	すでに行っている	今後、行う予定	い必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	209 34.5	103 17.0	185 30.5	94 15.5	15 2.5
232 100.0	71 30.6	49 21.1	72 31.0	37 15.9	3 1.3
296 100.0	117 39.5	42 14.2	92 31.1	37 12.5	8 2.7
52 100.0	13 25.0	9 17.3	13 25.0	16 30.8	1 1.9
197 100.0	39 19.8	29 14.7	72 36.5	50 25.4	7 3.6
138 100.0	49 35.5	27 19.6	41 29.7	17 12.3	4 2.9
208 100.0	80 38.5	42 20.2	62 29.8	20 9.6	4 1.9
47 100.0	36 76.6	4 8.5	6 12.8	1 2.1	-
566 100.0	194 34.3	99 17.5	177 31.3	82 14.5	14 2.5
574 100.0	204 35.5	97 16.9	172 30.0	88 15.3	13 2.3
248 100.0	77 31.0	45 18.1	76 30.6	41 16.5	9 3.6
293 100.0	120 41.0	44 15.0	89 30.4	37 12.6	3 1.0
371 100.0	171 46.1	62 16.7	93 25.1	38 10.2	7 1.9
166 100.0	31 18.7	29 17.5	68 41.0	32 19.3	6 3.6
61 100.0	5 8.2	11 18.0	23 37.7	22 36.1	-
505 100.0	179 35.4	90 17.8	153 30.3	72 14.3	11 2.2
77 100.0	27 35.1	8 10.4	26 33.8	15 19.5	1 1.3
21 100.0	3 14.3	5 23.8	6 28.6	7 33.3	-
222 100.0	130 58.6	29 13.1	47 21.2	12 5.4	4 1.8
300 100.0	70 23.3	58 19.3	105 35.0	60 20.0	7 2.3
77 100.0	7 9.1	15 19.5	33 42.9	20 26.0	2 2.6
84 100.0	61 72.6	9 10.7	11 13.1	2 2.4	1 1.2
20 100.0	11 55.0	3 15.0	4 20.0	-	2 10.0
263 100.0	86 32.7	58 22.1	86 32.7	30 11.4	3 1.1
225 100.0	45 20.0	33 14.7	82 36.4	58 25.8	7 3.1

IV 集計表

問12 パワー・ハラスメントに関する取り組みを行っているか

	調査数	問12⑦パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する					
		すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答	
全体	606 100.0	145 23.9	97 16.0	219 36.1	131 21.6	14 2.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	45 19.4	35 15.1	88 37.9	59 25.4	5 2.2
	第三次産業	296 100.0	86 29.1	48 16.2	107 36.1	48 16.2	7 2.4
	分類不能	52 100.0	8 15.4	10 19.2	13 25.0	20 38.5	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	31 15.7	26 13.2	68 34.5	64 32.5	8 4.1
	11人～20人	138 100.0	39 28.3	22 15.9	49 35.5	24 17.4	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	53 25.5	37 17.8	84 40.4	32 15.4	2 1.0
	101人以上	47 100.0	19 40.4	11 23.4	13 27.7	4 8.5	-
従業員	男性がいる	566 100.0	134 23.7	92 16.3	209 36.9	118 20.8	13 2.3
	女性がいる	574 100.0	137 23.9	93 16.2	208 36.2	124 21.6	12 2.1
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	49 19.8	44 17.7	94 37.9	53 21.4	8 3.2
	女性管理職がいない	293 100.0	86 29.4	40 13.7	108 36.9	56 19.1	3 1.0
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	121 32.6	62 16.7	122 32.9	60 16.2	6 1.6
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	19 11.4	25 15.1	77 46.4	40 24.1	5 3.0
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	3 4.9	10 16.4	19 31.1	28 45.9	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	129 25.5	89 17.6	175 34.7	103 20.4	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	13 16.9	5 6.5	38 49.4	20 26.0	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	3 14.3	6 28.6	8 38.1	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	88 39.6	38 17.1	64 28.8	29 13.1	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	51 17.0	44 14.7	122 40.7	77 25.7	6 2.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	4 5.2	14 18.2	33 42.9	23 29.9	3 3.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	39 46.4	11 13.1	23 27.4	11 13.1	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	10 50.0	3 15.0	6 30.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	62 23.6	56 21.3	102 38.8	39 14.8	4 1.5
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	28 12.4	27 12.0	86 38.2	77 34.2	7 3.1

調査数	問12⑧その他				
	すでに行っている	今後、行う予定	必要性は感じているが、行っていない	取り立てて必要性を感じていない	無回答
606 100.0	5 0.8	5 0.8	19 3.1	32 5.3	545 89.9
232 100.0	1 0.4	1 0.4	10 4.3	9 3.9	211 90.9
296 100.0	4 1.4	3 1.0	7 2.4	17 5.7	265 89.5
52 100.0	-	1 1.9	1 1.9	5 9.6	45 86.5
197 100.0	1 0.5	-	11 5.6	17 8.6	168 85.3
138 100.0	2 1.4	3 2.2	2 1.4	6 4.3	125 90.6
208 100.0	1 0.5	1 0.5	6 2.9	6 2.9	194 93.3
47 100.0	-	-	-	2 4.3	45 95.7
566 100.0	4 0.7	5 0.9	19 3.4	24 4.2	514 90.8
574 100.0	5 0.9	3 0.5	17 3.0	30 5.2	519 90.4
248 100.0	2 0.8	2 0.8	8 3.2	16 6.5	220 88.7
293 100.0	3 1.0	2 0.7	7 2.4	10 3.4	271 92.5
371 100.0	3 0.8	3 0.8	10 2.7	19 5.1	336 90.6
166 100.0	1 0.6	2 1.2	6 3.6	6 3.6	151 91.0
61 100.0	1 1.6	-	3 4.9	6 9.8	51 83.6
505 100.0	3 0.6	4 0.8	15 3.0	26 5.1	457 90.5
77 100.0	2 2.6	1 1.3	4 5.2	6 7.8	64 83.1
21 100.0	-	-	-	-	21 100.0
222 100.0	1 0.5	1 0.5	3 1.4	10 4.5	207 93.2
300 100.0	4 1.3	4 1.3	12 4.0	18 6.0	262 87.3
77 100.0	-	-	4 5.2	4 5.2	69 89.6
84 100.0	1 1.2	-	-	4 4.8	79 94.0
20 100.0	1 5.0	-	-	-	19 95.0
263 100.0	-	3 1.1	10 3.8	8 3.0	242 92.0
225 100.0	1 0.4	2 0.9	9 4.0	20 8.9	193 85.8

問13 (1)マタニティ・ハラスメント(マタハラ)の認知度と違法行為であることの認識

	調査数	問13 ①マタハラ認知度				無回答	調査数	問13 ②違法性の認識		
		内容を 知っている	聞いた ことはあるが、 内容は知らない	知らない	無回答			違法 であることを 知っている	違法 であることを 知らない	無 回答
全体	606 100.0	507 83.7	73 12.0	19 3.1	7 1.2	606 100.0	531 87.6	51 8.4	24 4.0	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	201 86.6	22 9.5	7 3.0	2 0.9	232 100.0	205 88.4	16 6.9	11 4.7
	第三次産業	296 100.0	244 82.4	41 13.9	7 2.4	4 1.4	296 100.0	259 87.5	29 9.8	8 2.7
	分類不能	52 100.0	44 84.6	5 9.6	3 5.8	-	52 100.0	46 88.5	4 7.7	2 3.8
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	143 72.6	41 20.8	11 5.6	2 1.0	197 100.0	159 80.7	27 13.7	11 5.6
	11人～20人	138 100.0	116 84.1	14 10.1	4 2.9	4 2.9	138 100.0	120 87.0	12 8.7	6 4.3
	21人～100人	208 100.0	190 91.3	14 6.7	3 1.4	1 0.5	208 100.0	191 91.8	11 5.3	6 2.9
	101人以上	47 100.0	47 100.0	-	-	-	47 100.0	46 97.9	-	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	472 83.4	69 12.2	18 3.2	7 1.2	566 100.0	493 87.1	49 8.7	24 4.2
	女性がいる	574 100.0	482 84.0	66 11.5	19 3.3	7 1.2	574 100.0	503 87.6	49 8.5	22 3.8
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	211 85.1	26 10.5	7 2.8	4 1.6	248 100.0	219 88.3	22 8.9	7 2.8
	女性管理職がない	293 100.0	250 85.3	37 12.6	4 1.4	2 0.7	293 100.0	266 90.8	16 5.5	11 3.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	351 94.6	19 5.1	-	1 0.3	371 100.0	352 94.9	15 4.0	4 1.1
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	117 70.5	37 22.3	8 4.8	4 2.4	166 100.0	134 80.7	20 12.0	12 7.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	35 57.4	16 26.2	10 16.4	-	61 100.0	41 67.2	15 24.6	5 8.2
	LGBTを知っている	505 100.0	458 90.7	39 7.7	5 1.0	3 0.6	505 100.0	468 92.7	23 4.6	14 2.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	45 58.4	26 33.8	5 6.5	1 1.3	77 100.0	56 72.7	18 23.4	3 3.9
	LGBTを知らない	21 100.0	4 19.0	8 38.1	8 38.1	1 4.8	21 100.0	7 33.3	9 42.9	5 23.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	219 98.6	2 0.9	1 0.5	-	222 100.0	217 97.7	1 0.5	4 1.8
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	233 77.7	51 17.0	10 3.3	6 2.0	300 100.0	257 85.7	27 9.0	16 5.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	50 64.9	19 24.7	8 10.4	-	77 100.0	51 66.2	23 29.9	3 3.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	84 100.0	-	-	-	84 100.0	83 98.8	-	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	20 100.0	-	-	-	20 100.0	20 100.0	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	225 85.6	29 11.0	6 2.3	3 1.1	263 100.0	232 88.2	23 8.7	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	168 74.7	42 18.7	13 5.8	2 0.9	225 100.0	184 81.8	28 12.4	13 5.8

IV 集計表

問13 (2)パタニティ・ハラスメント(パタハラ)の認知度と違法行為であることの認識

	調査数	問13 ①パタハラ認知度				無回答	調査数	問13 ②違法性の認識		
		内容を 知っている	聞いた ことはあるが、 内容は知らない	知らない	無回答			違法 であることを 知っている	違法 であることを 知らない	無 回答
全体	606 100.0	305 50.3	89 14.7	197 32.5	15 2.5	606 100.0	382 63.0	174 28.7	50 8.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	117 50.4	31 13.4	80 34.5	4 1.7	232 100.0	136 58.6	76 32.8	20 8.6
	第三次産業	296 100.0	144 48.6	49 16.6	96 32.4	7 2.4	296 100.0	190 64.2	86 29.1	20 6.8
	分類不能	52 100.0	30 57.7	5 9.6	16 30.8	1 1.9	52 100.0	37 71.2	9 17.3	6 11.5
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	81 41.1	33 16.8	80 40.6	3 1.5	197 100.0	112 56.9	68 34.5	17 8.6
	11人～20人	138 100.0	70 50.7	17 12.3	45 32.6	6 4.3	138 100.0	86 62.3	40 29.0	12 8.7
	21人～100人	208 100.0	111 53.4	29 13.9	63 30.3	5 2.4	208 100.0	134 64.4	57 27.4	17 8.2
	101人以上	47 100.0	35 74.5	4 8.5	7 14.9	1 2.1	47 100.0	36 76.6	7 14.9	4 8.5
従業員	男性がいる	566 100.0	283 50.0	80 14.1	188 33.2	15 2.7	566 100.0	348 61.5	170 30.0	48 8.5
	女性がいる	574 100.0	292 50.9	80 13.9	187 32.6	15 2.6	574 100.0	363 63.2	163 28.4	48 8.4
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	123 49.6	31 12.5	83 33.5	11 4.4	248 100.0	155 62.5	67 27.0	26 10.5
	女性管理職がない	293 100.0	160 54.6	47 16.0	83 28.3	3 1.0	293 100.0	194 66.2	82 28.0	17 5.8
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	234 63.1	40 10.8	90 24.3	7 1.9	371 100.0	268 72.2	79 21.3	24 6.5
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	59 35.5	37 22.3	66 39.8	4 2.4	166 100.0	93 56.0	60 36.1	13 7.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	10 16.4	10 16.4	39 63.9	2 3.3	61 100.0	18 29.5	33 54.1	10 16.4
	LGBTを知っている	505 100.0	279 55.2	67 13.3	149 29.5	10 2.0	505 100.0	336 66.5	132 26.1	37 7.3
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	24 31.2	18 23.4	34 44.2	1 1.3	77 100.0	43 55.8	29 37.7	5 6.5
	LGBTを知らない	21 100.0	2 9.5	4 19.0	13 61.9	2 9.5	21 100.0	3 14.3	12 57.1	6 28.6
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	168 75.7	26 11.7	25 11.3	3 1.4	222 100.0	187 84.2	27 12.2	8 3.6
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	123 41.0	52 17.3	115 38.3	10 3.3	300 100.0	169 56.3	99 33.0	32 10.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	9 11.7	10 13.0	57 74.0	1 1.3	77 100.0	20 26.0	48 62.3	9 11.7
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	71 84.5	5 6.0	7 8.3	1 1.2	84 100.0	73 86.9	9 10.7	2 2.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	14 70.0	4 20.0	2 10.0	-	20 100.0	18 90.0	2 10.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	130 49.4	46 17.5	83 31.6	4 1.5	263 100.0	165 62.7	82 31.2	16 6.1
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	84 37.3	31 13.8	103 45.8	7 3.1	225 100.0	116 51.6	80 35.6	29 12.9

問14 職場における性別役割分担の有無

	調査数	問14 職場における性別役割分担の有無				
		性別による分担はない	性別による分担がある	た女性のみ、性別で役割分担されるこの職場の	無回答	
全体	606 100.0	427 70.5	126 20.8	45 7.4	8 1.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	135 58.2	73 31.5	19 8.2	5 2.2
	第三次産業	296 100.0	231 78.0	43 14.5	19 6.4	3 1.0
	分類不能	52 100.0	42 80.8	8 15.4	2 3.8	-
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	137 69.5	36 18.3	21 10.7	3 1.5
	11人～20人	138 100.0	95 68.8	30 21.7	11 8.0	2 1.4
	21人～100人	208 100.0	148 71.2	50 24.0	8 3.8	2 1.0
	101人以上	47 100.0	37 78.7	9 19.1	-	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	406 71.7	123 21.7	29 5.1	8 1.4
	女性がいる	574 100.0	411 71.6	122 21.3	34 5.9	7 1.2
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	168 67.7	53 21.4	22 8.9	5 2.0
	女性管理職がない	293 100.0	219 74.7	57 19.5	16 5.5	1 0.3
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	272 73.3	68 18.3	28 7.5	3 0.8
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	114 68.7	39 23.5	12 7.2	1 0.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	38 62.3	18 29.5	5 8.2	-
	LGBTを知っている	505 100.0	350 69.3	109 21.6	42 8.3	4 0.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	64 83.1	9 11.7	2 2.6	2 2.6
	LGBTを知らない	21 100.0	12 57.1	7 33.3	1 4.8	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	169 76.1	40 18.0	11 5.0	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	210 70.0	59 19.7	26 8.7	5 1.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	44 57.1	27 35.1	6 7.8	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	72 85.7	11 13.1	-	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	16 80.0	3 15.0	1 5.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	188 71.5	56 21.3	18 6.8	1 0.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	142 63.1	54 24.0	25 11.1	4 1.8

IV 集計表

問15 「LGBT(性的マイノリティ)」認知度

	調査数	問15 「LGBT(性的マイノリティ)」認知度				
		内容を 知っている	聞いたことはあるが、 内容は知らない	知らない	無回答	
全体	606 100.0	505 83.3	77 12.7	21 3.5	3 0.5	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	203 87.5	22 9.5	7 3.0	- -
	第三次産業	296 100.0	240 81.1	45 15.2	10 3.4	1 0.3
	分類不能	52 100.0	44 84.6	6 11.5	1 1.9	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	151 76.6	34 17.3	11 5.6	1 0.5
	11人～20人	138 100.0	116 84.1	16 11.6	5 3.6	1 0.7
	21人～100人	208 100.0	184 88.5	19 9.1	4 1.9	1 0.5
	101人以上	47 100.0	43 91.5	4 8.5	- -	- -
従業員	男性がいる	566 100.0	472 83.4	72 12.7	19 3.4	3 0.5
	女性がいる	574 100.0	477 83.1	74 12.9	20 3.5	3 0.5
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	217 87.5	22 8.9	6 2.4	3 1.2
	女性管理職がない	293 100.0	243 82.9	39 13.3	11 3.8	- -
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	348 93.8	22 5.9	1 0.3	- -
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	117 70.5	39 23.5	8 4.8	2 1.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	36 59.0	14 23.0	11 18.0	- -
	LGBTを知っている	505 100.0	505 100.0	- -	- -	- -
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	- -	77 100.0	- -	- -
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	- -	21 100.0	- -
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	208 93.7	13 5.9	1 0.5	- -
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	235 78.3	49 16.3	14 4.7	2 0.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	58 75.3	13 16.9	6 7.8	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	80 95.2	4 4.8	- -	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	18 90.0	2 10.0	- -	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	220 83.7	35 13.3	8 3.0	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	178 79.1	32 14.2	13 5.8	2 0.9

問16 性的マイノリティの従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

		調査数	問16①LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載				問16②多様なセクシュアリティに関する相談窓口の設置				
			すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体		606 100.0	57 9.4	284 46.9	242 39.9	23 3.8	606 100.0	76 12.5	251 41.4	255 42.1	24 4.0
産業大分類	第二次産業	232 100.0	24 10.3	100 43.1	101 43.5	7 3.0	232 100.0	23 9.9	89 38.4	113 48.7	7 3.0
	第三次産業	296 100.0	28 9.5	151 51.0	105 35.5	12 4.1	296 100.0	46 15.5	133 44.9	104 35.1	13 4.4
	分類不能	52 100.0	3 5.8	23 44.2	25 48.1	1 1.9	52 100.0	4 7.7	20 38.5	27 51.9	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	9 4.6	84 42.6	97 49.2	7 3.6	197 100.0	15 7.6	67 34.0	106 53.8	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	14 10.1	61 44.2	53 38.4	10 7.2	138 100.0	15 10.9	60 43.5	54 39.1	9 6.5
	21人～100人	208 100.0	21 10.1	110 52.9	72 34.6	5 2.4	208 100.0	32 15.4	96 46.2	75 36.1	5 2.4
	101人以上	47 100.0	12 25.5	22 46.8	12 25.5	1 2.1	47 100.0	11 23.4	24 51.1	11 23.4	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	53 9.4	269 47.5	224 39.6	20 3.5	566 100.0	70 12.4	239 42.2	236 41.7	21 3.7
	女性がいる	574 100.0	55 9.6	270 47.0	226 39.4	23 4.0	574 100.0	71 12.4	242 42.2	238 41.5	23 4.0
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	20 8.1	118 47.6	96 38.7	14 5.6	248 100.0	25 10.1	102 41.1	108 43.5	13 5.2
	女性管理職がない	293 100.0	34 11.6	142 48.5	111 37.9	6 2.0	293 100.0	46 15.7	126 43.0	114 38.9	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	50 13.5	187 50.4	124 33.4	10 2.7	371 100.0	62 16.7	168 45.3	130 35.0	11 3.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	5 3.0	76 45.8	77 46.4	8 4.8	166 100.0	12 7.2	66 39.8	81 48.8	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	2 3.3	18 29.5	39 63.9	2 3.3	61 100.0	1 1.6	15 24.6	42 68.9	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	53 10.5	248 49.1	191 37.8	13 2.6	505 100.0	68 13.5	217 43.0	206 40.8	14 2.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	4 5.2	32 41.6	36 46.8	5 6.5	77 100.0	8 10.4	29 37.7	35 45.5	5 6.5
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	4 19.0	15 71.4	2 9.5	21 100.0	- -	5 23.8	14 66.7	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	35 15.8	122 55.0	58 26.1	7 3.2	222 100.0	45 20.3	110 49.5	59 26.6	8 3.6
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	15 5.0	138 46.0	133 44.3	14 4.7	300 100.0	25 8.3	121 40.3	140 46.7	14 4.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	5 6.5	24 31.2	47 61.0	1 1.3	77 100.0	4 5.2	20 26.0	52 67.5	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	24 28.6	44 52.4	15 17.9	1 1.2	84 100.0	25 29.8	44 52.4	14 16.7	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	3 15.0	14 70.0	3 15.0	-	20 100.0	6 30.0	11 55.0	3 15.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	20 7.6	141 53.6	97 36.9	5 1.9	263 100.0	25 9.5	129 49.0	103 39.2	6 2.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	8 3.6	80 35.6	125 55.6	12 5.3	225 100.0	16 7.1	65 28.9	132 58.7	12 5.3

IV 集計表

問16 性的マイノリティの従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問16③LGBTに関する理解促進のための社内報等での情報提供や社内研修等の開催				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	47 7.8	250 41.3	284 46.9	25 4.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	17 7.3	88 37.9	120 51.7	7 3.0
	第三次産業	296 100.0	25 8.4	134 45.3	123 41.6	14 4.7
	分類不能	52 100.0	2 3.8	20 38.5	29 55.8	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	9 4.6	69 35.0	110 55.8	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	11 8.0	55 39.9	63 45.7	9 6.5
	21人～100人	208 100.0	16 7.7	101 48.6	85 40.9	6 2.9
	101人以上	47 100.0	10 21.3	21 44.7	15 31.9	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	42 7.4	239 42.2	263 46.5	22 3.9
	女性がいる	574 100.0	45 7.8	239 41.6	266 46.3	24 4.2
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	16 6.5	95 38.3	124 50.0	13 5.2
	女性管理職がいない	293 100.0	29 9.9	134 45.7	123 42.0	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	41 11.1	172 46.4	147 39.6	11 3.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	6 3.6	64 38.6	89 53.6	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	-	12 19.7	46 75.4	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	44 8.7	216 42.8	231 45.7	14 2.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	3 3.9	31 40.3	37 48.1	6 7.8
	LGBTを知らない	21 100.0	-	3 14.3	16 76.2	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	32 14.4	116 52.3	66 29.7	8 3.6
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	13 4.3	113 37.7	159 53.0	15 5.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	-	21 27.3	55 71.4	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	22 26.2	44 52.4	17 20.2	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	4 20.0	13 65.0	3 15.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	15 5.7	127 48.3	115 43.7	6 2.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	2 0.9	64 28.4	146 64.9	13 5.8

	調査数	問16④制服や服装規定におけるLGBTへの配慮				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	70 11.6	241 39.8	270 44.6	25 4.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	23 9.9	85 36.6	117 50.4	7 3.0
	第三次産業	296 100.0	43 14.5	124 41.9	116 39.2	13 4.4
	分類不能	52 100.0	3 5.8	22 42.3	25 48.1	2 3.8
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	18 9.1	65 33.0	105 53.3	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	20 14.5	55 39.9	54 39.1	9 6.5
	21人～100人	208 100.0	25 12.0	93 44.7	85 40.9	5 2.4
	101人以上	47 100.0	6 12.8	22 46.8	17 36.2	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	65 11.5	229 40.5	250 44.2	22 3.9
	女性がいる	574 100.0	69 12.0	230 40.1	251 43.7	24 4.2
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	23 9.3	101 40.7	111 44.8	13 5.2
	女性管理職がいない	293 100.0	42 14.3	118 40.3	125 42.7	8 2.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	52 14.0	165 44.5	142 38.3	12 3.2
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	12 7.2	63 38.0	84 50.6	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	4 6.6	11 18.0	43 70.5	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	64 12.7	203 40.2	223 44.2	15 3.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	6 7.8	34 44.2	32 41.6	5 6.5
	LGBTを知らない	21 100.0	-	4 19.0	15 71.4	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	35 15.8	108 48.6	70 31.5	9 4.1
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	29 9.7	112 37.3	145 48.3	14 4.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	4 5.2	21 27.3	51 66.2	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	17 20.2	46 54.8	19 22.6	2 2.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	6 30.0	12 60.0	2 10.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	34 12.9	113 43.0	110 41.8	6 2.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	10 4.4	67 29.8	136 60.4	12 5.3

問16 性的マイノリティの従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問16⑤採用活動におけるLGBTへの配慮				調査数	問16⑥性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	50 8.3	280 46.2	251 41.4	25 4.1	606 100.0	71 11.7	219 36.1	293 48.3	23 3.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	15 6.5	98 42.2	112 48.3	7 3.0	232 100.0	16 6.9	80 34.5	130 56.0	6 2.6
	第三次産業	296 100.0	33 11.1	148 50.0	102 34.5	13 4.4	296 100.0	44 14.9	113 38.2	126 42.6	13 4.4
	分類不能	52 100.0	1 1.9	24 46.2	25 48.1	2 3.8	52 100.0	8 15.4	18 34.6	25 48.1	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	11 5.6	84 42.6	93 47.2	9 4.6	197 100.0	29 14.7	59 29.9	100 50.8	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	17 12.3	58 42.0	54 39.1	9 6.5	138 100.0	19 13.8	45 32.6	65 47.1	9 6.5
	21人～100人	208 100.0	10 4.8	113 54.3	80 38.5	5 2.4	208 100.0	20 9.6	88 42.3	96 46.2	4 1.9
	101人以上	47 100.0	9 19.1	21 44.7	15 31.9	2 4.3	47 100.0	1 2.1	22 46.8	23 48.9	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	46 8.1	263 46.5	235 41.5	22 3.9	566 100.0	64 11.3	208 36.7	275 48.6	19 3.4
	女性がいる	574 100.0	48 8.4	268 46.7	234 40.8	24 4.2	574 100.0	66 11.5	213 37.1	273 47.6	22 3.8
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	20 8.1	115 46.4	100 40.3	13 5.2	248 100.0	28 11.3	88 35.5	119 48.0	13 5.2
	女性管理職がない	293 100.0	26 8.9	138 47.1	121 41.3	8 2.7	293 100.0	35 11.9	111 37.9	140 47.8	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	42 11.3	182 49.1	135 36.4	12 3.2	371 100.0	45 12.1	150 40.4	166 44.7	10 2.7
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	6 3.6	79 47.6	74 44.6	7 4.2	166 100.0	17 10.2	56 33.7	85 51.2	8 4.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	1 1.6	17 27.9	40 65.6	3 4.9	61 100.0	8 13.1	11 18.0	40 65.6	2 3.3
	LGBTを知っている	505 100.0	44 8.7	241 47.7	205 40.6	15 3.0	505 100.0	64 12.7	185 36.6	243 48.1	13 2.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	6 7.8	35 45.5	31 40.3	5 6.5	77 100.0	5 6.5	29 37.7	38 49.4	5 6.5
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	4 19.0	15 71.4	2 9.5	21 100.0	2 9.5	5 23.8	12 57.1	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	31 14.0	116 52.3	66 29.7	9 4.1	222 100.0	26 11.7	102 45.9	87 39.2	7 3.2
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	15 5.0	139 46.3	132 44.0	14 4.7	300 100.0	35 11.7	101 33.7	150 50.0	14 4.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	2 2.6	25 32.5	49 63.6	1 1.3	77 100.0	8 10.4	16 20.8	52 67.5	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	16 19.0	46 54.8	20 23.8	2 2.4	84 100.0	6 7.1	45 53.6	32 38.1	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	5 25.0	13 65.0	2 10.0	-	20 100.0	5 25.0	13 65.0	2 10.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	19 7.2	135 51.3	103 39.2	6 2.3	263 100.0	36 13.7	108 41.1	114 43.3	5 1.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	8 3.6	82 36.4	123 54.7	12 5.3	225 100.0	22 9.8	52 23.1	138 61.3	13 5.8

IV 集計表

問16 性的マイノリティの従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

		調査数	問16⑦福利厚生における同性パートナーへの配偶者扱い			
			すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
全体		606 100.0	26 4.3	262 43.2	290 47.9	28 4.6
産業大分類	第二次産業	232 100.0	8 3.4	96 41.4	120 51.7	8 3.4
	第三次産業	296 100.0	16 5.4	133 44.9	132 44.6	15 5.1
	分類不能	52 100.0	1 1.9	23 44.2	26 50.0	2 3.8
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	9 4.6	76 38.6	103 52.3	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	8 5.8	57 41.3	61 44.2	12 8.7
	21人～100人	208 100.0	6 2.9	99 47.6	98 47.1	5 2.4
	101人以上	47 100.0	2 4.3	24 51.1	19 40.4	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	22 3.9	249 44.0	271 47.9	24 4.2
	女性がいる	574 100.0	24 4.2	251 43.7	272 47.4	27 4.7
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	9 3.6	104 41.9	119 48.0	16 6.5
	女性管理職がいない	293 100.0	14 4.8	135 46.1	135 46.1	9 3.1
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	22 5.9	173 46.6	161 43.4	15 4.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	4 2.4	71 42.8	83 50.0	8 4.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	-	15 24.6	44 72.1	2 3.3
	LGBTを知っている	505 100.0	23 4.6	226 44.8	238 47.1	18 3.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	2 2.6	33 42.9	37 48.1	5 6.5
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	3 14.3	15 71.4	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	14 6.3	114 51.4	84 37.8	10 4.5
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	10 3.3	126 42.0	148 49.3	16 5.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	-	22 28.6	54 70.1	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	8 9.5	47 56.0	27 32.1	2 2.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	3 15.0	16 80.0	1 5.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	9 3.4	132 50.2	117 44.5	5 1.9
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	4 1.8	66 29.3	140 62.2	15 6.7

問17 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」認知度

	調査数	問17 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」認知度				
		内容を 知っている	聞いた ことはあるが、 内容は知らない	知らない	無 回答	
全 体	606 100.0	371 61.2	166 27.4	61 10.1	8 1.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	139 59.9	59 25.4	32 13.8	2 0.9
	第三次産業	296 100.0	187 63.2	84 28.4	19 6.4	6 2.0
	分類不能	52 100.0	29 55.8	15 28.8	8 15.4	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	93 47.2	68 34.5	33 16.8	3 1.5
	11人～20人	138 100.0	86 62.3	39 28.3	11 8.0	2 1.4
	21人～100人	208 100.0	144 69.2	47 22.6	15 7.2	2 1.0
	101人以上	47 100.0	43 91.5	3 6.4	- -	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	348 61.5	150 26.5	60 10.6	8 1.4
	女性がいる	574 100.0	357 62.2	153 26.7	56 9.8	8 1.4
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	164 66.1	57 23.0	24 9.7	3 1.2
	女性管理職がない	293 100.0	181 61.8	85 29.0	25 8.5	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	371 100.0	- -	- -	- -
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	- -	166 100.0	- -	- -
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	- -	- -	61 100.0	- -
	LGBTを知っている	505 100.0	348 68.9	117 23.2	36 7.1	4 0.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	22 28.6	39 50.6	14 18.2	2 2.6
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	8 38.1	11 52.4	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	197 88.7	20 9.0	2 0.9	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	143 47.7	116 38.7	37 12.3	4 1.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	28 36.4	28 36.4	21 27.3	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	80 95.2	2 2.4	1 1.2	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	11 55.0	6 30.0	2 10.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	170 64.6	71 27.0	21 8.0	1 0.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	104 46.2	84 37.3	34 15.1	3 1.3

IV 集計表

問18 テレワークの導入状況

	調査数	問18 テレワークの導入状況						
		導入以前 【2020年 （新型コロナウイルス 以前）から 導入した 割合】	導入以降 【2020年 （新型コロナウイルス 以降）に 導入した 割合】	導入して いたが、 活用を やめた	導入して いないが、 導入を 検討して いる	導入して いないし、 具体的な 導入予 定もない	無 回 答	
全体	606 100.0	32 5.3	96 15.8	43 7.1	36 5.9	394 65.0	5 0.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	7 3.0	38 16.4	21 9.1	16 6.9	149 64.2	1 0.4
	第三次産業	296 100.0	20 6.8	44 14.9	17 5.7	18 6.1	193 65.2	4 1.4
	分類不能	52 100.0	4 7.7	8 15.4	5 9.6	1 1.9	34 65.4	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	10 5.1	21 10.7	11 5.6	12 6.1	140 71.1	3 1.5
	11人～20人	138 100.0	10 7.2	23 16.7	9 6.5	5 3.6	91 65.9	- -
	21人～100人	208 100.0	8 3.8	32 15.4	18 8.7	13 6.3	135 64.9	2 1.0
	101人以上	47 100.0	2 4.3	19 40.4	5 10.6	3 6.4	18 38.3	- -
従業員	男性がいる	566 100.0	28 4.9	90 15.9	43 7.6	34 6.0	366 64.7	5 0.9
	女性がいる	574 100.0	31 5.4	91 15.9	42 7.3	34 5.9	371 64.6	5 0.9
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	13 5.2	36 14.5	15 6.0	16 6.5	165 66.5	3 1.2
	女性管理職がいない	293 100.0	15 5.1	57 19.5	23 7.8	15 5.1	182 62.1	1 0.3
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	22 5.9	86 23.2	29 7.8	23 6.2	208 56.1	3 0.8
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	7 4.2	7 4.2	12 7.2	9 5.4	131 78.9	- -
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	3 4.9	3 4.9	2 3.3	3 4.9	50 82.0	- -
	LGBTを知っている	505 100.0	29 5.7	83 16.4	37 7.3	29 5.7	324 64.2	3 0.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	3 3.9	11 14.3	6 7.8	7 9.1	49 63.6	1 1.3
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	2 9.5	- -	- -	19 90.5	- -
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	14 6.3	62 27.9	18 8.1	15 6.8	111 50.0	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	14 4.7	27 9.0	23 7.7	16 5.3	218 72.7	2 0.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	4 5.2	7 9.1	2 2.6	4 5.2	60 77.9	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	8 9.5	31 36.9	10 11.9	8 9.5	27 32.1	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	2 10.0	3 15.0	3 15.0	3 15.0	9 45.0	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	13 4.9	41 15.6	19 7.2	17 6.5	172 65.4	1 0.4
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	8 3.6	18 8.0	11 4.9	7 3.1	178 79.1	3 1.3	

問19 テレワークを導入した目的

	調査数	問19 テレワークを導入した目的									
		新型コロナウイルス への対応のため	従業員の 向上のため	従業員の ワーク・ライフ・ バランス	従業員の 通勤負担の 軽減のため	従業員の ゆとりと健康 のため	人材の 確保・流出 の防止のため	企業 の生産性 向上のため	オフィス コスト削減 のため	その他	無回答
全体	207 100.0	149 72.0	76 36.7	46 22.2	34 16.4	23 11.1	29 14.0	9 4.3	5 2.4	7 3.4	
産業大分類	第二次産業	82 100.0	62 75.6	27 32.9	18 22.0	11 13.4	8 9.8	7 8.5	4 4.9	1 1.2	5 6.1
	第三次産業	99 100.0	68 68.7	40 40.4	24 24.2	20 20.2	15 15.2	17 17.2	5 5.1	2 2.0	2 2.0
	分類不能	18 100.0	13 72.2	6 33.3	3 16.7	3 16.7	-	4 22.2	-	2 11.1	-
事業所全従業員数	10人以下	54 100.0	33 61.1	21 38.9	11 20.4	13 24.1	7 13.0	11 20.4	1 1.9	2 3.7	4 7.4
	11人～20人	47 100.0	35 74.5	19 40.4	12 25.5	9 19.1	5 10.6	7 14.9	5 10.6	1 2.1	-
	21人～100人	71 100.0	51 71.8	21 29.6	13 18.3	7 9.9	8 11.3	7 9.9	2 2.8	1 1.4	3 4.2
	101人以上	29 100.0	27 93.1	12 41.4	7 24.1	3 10.3	2 6.9	4 13.8	-	1 3.4	-
従業員	男性がいる	195 100.0	142 72.8	68 34.9	41 21.0	30 15.4	21 10.8	23 11.8	7 3.6	5 2.6	7 3.6
	女性がいる	198 100.0	143 72.2	71 35.9	44 22.2	33 16.7	22 11.1	29 14.6	9 4.5	5 2.5	7 3.5
職女性の 有管理	女性管理職がいる	80 100.0	55 68.8	35 43.8	17 21.3	13 16.3	11 13.8	14 17.5	2 2.5	3 3.8	2 2.5
	女性管理職がない	110 100.0	86 78.2	38 34.5	27 24.5	19 17.3	11 10.0	12 10.9	7 6.4	2 1.8	1 0.9
男女共同 参画	ワーク・ライフ・バランスを 知っている	160 100.0	120 75.0	64 40.0	37 23.1	26 16.3	21 13.1	25 15.6	8 5.0	4 2.5	5 3.1
	ワーク・ライフ・バランスと いう言葉は知っている	35 100.0	23 65.7	10 28.6	7 20.0	5 14.3	1 2.9	3 8.6	-	-	2 5.7
	ワーク・ライフ・バランスを 知らない	11 100.0	5 45.5	2 18.2	2 18.2	3 27.3	1 9.1	1 9.1	1 9.1	1 9.1	-
	LGBTを知っている	178 100.0	133 74.7	69 38.8	42 23.6	29 16.3	19 10.7	26 14.6	9 5.1	4 2.2	3 1.7
	LGBTという言葉は知っ ている	27 100.0	15 55.6	7 25.9	4 14.8	5 18.5	4 14.8	3 11.1	-	-	4 14.8
	LGBTを知らない	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0	-
	女性活躍推進法を知っている	109 100.0	84 77.1	44 40.4	20 18.3	10 9.2	12 11.0	11 10.1	3 2.8	2 1.8	2 1.8
	女性活躍推進法という言葉は 知っている	80 100.0	54 67.5	25 31.3	22 27.5	20 25.0	8 10.0	17 21.3	4 5.0	1 1.3	4 5.0
	女性活躍推進法を知らない	17 100.0	11 64.7	6 35.3	4 23.5	4 23.5	3 17.6	1 5.9	2 11.8	2 11.8	1 5.9
	女性活躍推進法に基づく行動 計画を策定した	57 100.0	48 84.2	29 50.9	13 22.8	5 8.8	7 12.3	7 12.3	1 1.8	1 1.8	-
	女性活躍推進法に基づく行動 計画を策定中	11 100.0	6 54.5	6 54.5	2 18.2	4 36.4	1 9.1	1 9.1	1 9.1	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動 計画を検討中	90 100.0	63 70.0	30 33.3	24 26.7	17 18.9	7 7.8	15 16.7	5 5.6	2 2.2	5 5.6
女性活躍推進法に基づく行動 計画を策定する計画はない	44 100.0	28 63.6	10 22.7	6 13.6	8 18.2	8 18.2	5 11.4	-	2 4.5	2 4.5	

IV 集計表

問20 テレワークを導入しない理由

	調査数	問20 テレワークを導入しない理由									
		テレワークを導入できない業種ではない、または、テレワークに適した業務がない、また	労働時間・業務の進捗等の社員の管理が難しい	仕事とプライベートの両立が難しい	社内共有のコミュニケーションの不足や情報共有の困難が懸念される	セキュリティ問題が懸念される	端末・通信環境等の設備・ツールが整っていない	社内のペーパーレス化が進んでいない	その他	無回答	
全体	394 100.0	356 90.4	29 7.4	14 3.6	18 4.6	28 7.1	38 9.6	28 7.1	17 4.3	4 1.0	
産業大分類	第二次産業	149 100.0	136 91.3	10 6.7	8 5.4	11 7.4	11 7.4	16 10.7	14 9.4	5 3.4	2 1.3
	第三次産業	193 100.0	172 89.1	16 8.3	6 3.1	6 3.1	14 7.3	18 9.3	11 5.7	11 5.7	2 1.0
	分類不能	34 100.0	31 91.2	3 8.8	-	1 2.9	3 8.8	3 8.8	3 8.8	-	-
事業所全従業員数	10人以下	140 100.0	127 90.7	8 5.7	6 4.3	6 4.3	10 7.1	10 7.1	5 3.6	7 5.0	-
	11人～20人	91 100.0	82 90.1	5 5.5	2 2.2	1 1.1	6 6.6	5 5.5	5 5.5	4 4.4	2 2.2
	21人～100人	135 100.0	123 91.1	12 8.9	5 3.7	9 6.7	9 6.7	18 13.3	15 11.1	4 3.0	2 1.5
	101人以上	18 100.0	16 88.9	4 22.2	1 5.6	2 11.1	2 11.1	4 22.2	1 5.6	-	-
従業員	男性がいる	366 100.0	331 90.4	29 7.9	14 3.8	18 4.9	25 6.8	36 9.8	26 7.1	14 3.8	4 1.1
	女性がいる	371 100.0	335 90.3	27 7.3	14 3.8	18 4.9	28 7.5	38 10.2	28 7.5	16 4.3	4 1.1
職女性有無	女性管理職がいる	165 100.0	148 89.7	13 7.9	4 2.4	6 3.6	11 6.7	17 10.3	12 7.3	10 6.1	1 0.6
	女性管理職がいない	182 100.0	163 89.6	15 8.2	9 4.9	12 6.6	13 7.1	17 9.3	14 7.7	6 3.3	3 1.6
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	208 100.0	184 88.5	18 8.7	5 2.4	10 4.8	16 7.7	28 13.5	18 8.7	11 5.3	2 1.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	131 100.0	122 93.1	5 3.8	6 4.6	4 3.1	9 6.9	9 6.9	8 6.1	5 3.8	1 0.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	50 100.0	46 92.0	6 12.0	2 4.0	4 8.0	2 4.0	1 2.0	2 4.0	-	1 2.0
	LGBTを知っている	324 100.0	294 90.7	25 7.7	9 2.8	15 4.6	22 6.8	34 10.5	20 6.2	12 3.7	4 1.2
	LGBTという言葉は知っている	49 100.0	43 87.8	4 8.2	4 8.2	3 6.1	5 10.2	4 8.2	7 14.3	3 6.1	-
	LGBTを知らない	19 100.0	17 89.5	-	1 5.3	-	1 5.3	-	1 5.3	2 10.5	-
	女性活躍推進法を知っている	111 100.0	95 85.6	14 12.6	5 4.5	6 5.4	10 9.0	14 12.6	11 9.9	6 5.4	1 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	218 100.0	201 92.2	10 4.6	6 2.8	8 3.7	15 6.9	20 9.2	13 6.0	10 4.6	2 0.9
	女性活躍推進法を知らない	60 100.0	55 91.7	5 8.3	3 5.0	4 6.7	3 5.0	4 6.7	4 6.7	1 1.7	1 1.7
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	27 100.0	22 81.5	5 18.5	2 7.4	2 7.4	4 14.8	6 22.2	5 18.5	1 3.7	1 3.7
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	9 100.0	8 88.9	-	-	-	-	1 11.1	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	172 100.0	157 91.3	13 7.6	4 2.3	6 3.5	12 7.0	17 9.9	14 8.1	5 2.9	2 1.2
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	178 100.0	162 91.0	11 6.2	8 4.5	10 5.6	12 6.7	14 7.9	9 5.1	10 5.6	1 0.6	

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21①フレックスタイム制度				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	109 18.0	169 27.9	301 49.7	27 4.5	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	36 15.5	50 21.6	138 59.5	8 3.4
	第三次産業	296 100.0	62 20.9	95 32.1	124 41.9	15 5.1
	分類不能	52 100.0	7 13.5	19 36.5	24 46.2	2 3.8
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	32 16.2	60 30.5	96 48.7	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	28 20.3	36 26.1	66 47.8	8 5.8
	21人～100人	208 100.0	32 15.4	58 27.9	110 52.9	8 3.8
	101人以上	47 100.0	15 31.9	12 25.5	19 40.4	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	96 17.0	160 28.3	286 50.5	24 4.2
	女性がいる	574 100.0	106 18.5	162 28.2	280 48.8	26 4.5
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	45 18.1	60 24.2	127 51.2	16 6.5
	女性管理職がない	293 100.0	54 18.4	88 30.0	146 49.8	5 1.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	84 22.6	104 28.0	171 46.1	12 3.2
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	18 10.8	51 30.7	89 53.6	8 4.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	5 8.2	14 23.0	39 63.9	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	94 18.6	133 26.3	262 51.9	16 3.2
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	12 15.6	30 39.0	29 37.7	6 7.8
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	6 28.6	10 47.6	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	61 27.5	65 29.3	94 42.3	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	38 12.7	82 27.3	159 53.0	21 7.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	9 11.7	21 27.3	45 58.4	2 2.6
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	34 40.5	20 23.8	30 35.7	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	6 30.0	7 35.0	5 25.0	2 10.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	33 12.5	88 33.5	134 51.0	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	33 14.7	50 22.2	128 56.9	14 6.2

調査数	問21②労働時間の弾力的な運用（短時間勤務など）			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	197 32.5	233 38.4	157 25.9	19 3.1
232 100.0	61 26.3	94 40.5	71 30.6	6 2.6
296 100.0	116 39.2	107 36.1	62 20.9	11 3.7
52 100.0	13 25.0	21 40.4	18 34.6	-
197 100.0	45 22.8	81 41.1	65 33.0	6 3.0
138 100.0	47 34.1	59 42.8	25 18.1	7 5.1
208 100.0	75 36.1	77 37.0	51 24.5	5 2.4
47 100.0	26 55.3	12 25.5	8 17.0	1 2.1
566 100.0	182 32.2	222 39.2	145 25.6	17 3.0
574 100.0	193 33.6	221 38.5	142 24.7	18 3.1
248 100.0	90 36.3	85 34.3	65 26.2	8 3.2
293 100.0	89 30.4	119 40.6	77 26.3	8 2.7
371 100.0	141 38.0	142 38.3	80 21.6	8 2.2
166 100.0	38 22.9	72 43.4	51 30.7	5 3.0
61 100.0	16 26.2	17 27.9	25 41.0	3 4.9
505 100.0	170 33.7	194 38.4	128 25.3	13 2.6
77 100.0	23 29.9	35 45.5	17 22.1	2 2.6
21 100.0	4 19.0	4 19.0	11 52.4	2 9.5
222 100.0	89 40.1	86 38.7	44 19.8	3 1.4
300 100.0	84 28.0	116 38.7	87 29.0	13 4.3
77 100.0	21 27.3	30 39.0	25 32.5	1 1.3
84 100.0	49 58.3	21 25.0	13 15.5	1 1.2
20 100.0	8 40.0	9 45.0	2 10.0	1 5.0
263 100.0	74 28.1	124 47.1	58 22.1	7 2.7
225 100.0	58 25.8	77 34.2	82 36.4	8 3.6

IV 集計表

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21③在宅勤務				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	72 11.9	93 15.3	416 68.6	25 4.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	26 11.2	33 14.2	165 71.1	8 3.4
	第三次産業	296 100.0	37 12.5	47 15.9	197 66.6	15 5.1
	分類不能	52 100.0	7 13.5	7 13.5	38 73.1	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	16 8.1	27 13.7	144 73.1	10 5.1
	11人～20人	138 100.0	18 13.0	25 18.1	88 63.8	7 5.1
	21人～100人	208 100.0	23 11.1	27 13.0	152 73.1	6 2.9
	101人以上	47 100.0	13 27.7	12 25.5	20 42.6	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	66 11.7	88 15.5	389 68.7	23 4.1
	女性がいる	574 100.0	69 12.0	90 15.7	392 68.3	23 4.0
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	28 11.3	34 13.7	176 71.0	10 4.0
	女性管理職がない	293 100.0	40 13.7	49 16.7	194 66.2	10 3.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	63 17.0	63 17.0	233 62.8	12 3.2
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	5 3.0	24 14.5	131 78.9	6 3.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	3 4.9	6 9.8	49 80.3	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	65 12.9	79 15.6	347 68.7	14 2.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	7 9.1	13 16.9	51 66.2	6 7.8
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	1 4.8	17 81.0	3 14.3
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	46 20.7	47 21.2	123 55.4	6 2.7
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	21 7.0	39 13.0	224 74.7	16 5.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	4 5.2	7 9.1	65 84.4	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	29 34.5	18 21.4	35 41.7	2 2.4
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	6 30.0	3 15.0	10 50.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	22 8.4	45 17.1	186 70.7	10 3.8
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	12 5.3	26 11.6	178 79.1	9 4.0

調査数	問21④休憩室・更衣室等の施設整備			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	221 36.5	231 38.1	135 22.3	19 3.1
232 100.0	79 34.1	91 39.2	55 23.7	7 3.0
296 100.0	118 39.9	107 36.1	61 20.6	10 3.4
52 100.0	19 36.5	20 38.5	13 25.0	- -
197 100.0	59 29.9	74 37.6	57 28.9	7 3.6
138 100.0	47 34.1	52 37.7	32 23.2	7 5.1
208 100.0	84 40.4	83 39.9	38 18.3	3 1.4
47 100.0	22 46.8	19 40.4	4 8.5	2 4.3
566 100.0	198 35.0	224 39.6	127 22.4	17 3.0
574 100.0	215 37.5	217 37.8	124 21.6	18 3.1
248 100.0	85 34.3	102 41.1	51 20.6	10 4.0
293 100.0	114 38.9	108 36.9	66 22.5	5 1.7
371 100.0	153 41.2	147 39.6	62 16.7	9 2.4
166 100.0	51 30.7	64 38.6	46 27.7	5 3.0
61 100.0	15 24.6	18 29.5	26 42.6	2 3.3
505 100.0	186 36.8	199 39.4	109 21.6	11 2.2
77 100.0	27 35.1	26 33.8	20 26.0	4 5.2
21 100.0	7 33.3	6 28.6	6 28.6	2 9.5
222 100.0	94 42.3	94 42.3	31 14.0	3 1.4
300 100.0	98 32.7	112 37.3	77 25.7	13 4.3
77 100.0	26 33.8	24 31.2	26 33.8	1 1.3
84 100.0	43 51.2	33 39.3	7 8.3	1 1.2
20 100.0	11 55.0	7 35.0	1 5.0	1 5.0
263 100.0	94 35.7	110 41.8	52 19.8	7 2.7
225 100.0	69 30.7	77 34.2	71 31.6	8 3.6

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21⑤ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	52 8.6	294 48.5	238 39.3	22 3.6	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	21 9.1	104 44.8	101 43.5	6 2.6
	第三次産業	296 100.0	27 9.1	155 52.4	101 34.1	13 4.4
	分類不能	52 100.0	3 5.8	23 44.2	26 50.0	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	17 8.6	75 38.1	98 49.7	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	14 10.1	61 44.2	54 39.1	9 6.5
	21人～100人	208 100.0	16 7.7	114 54.8	74 35.6	4 1.9
	101人以上	47 100.0	5 10.6	35 74.5	5 10.6	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	46 8.1	277 48.9	224 39.6	19 3.4
	女性がいる	574 100.0	51 8.9	280 48.8	223 38.9	20 3.5
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	15 6.0	117 47.2	105 42.3	11 4.4
	女性管理職がいない	293 100.0	34 11.6	149 50.9	103 35.2	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	49 13.2	201 54.2	111 29.9	10 2.7
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	2 1.2	74 44.6	83 50.0	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	1 1.6	16 26.2	43 70.5	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	48 9.5	247 48.9	197 39.0	13 2.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	3 3.9	40 51.9	30 39.0	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	1 4.8	7 33.3	10 47.6	3 14.3
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	35 15.8	128 57.7	54 24.3	5 2.3
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	13 4.3	136 45.3	137 45.7	14 4.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	4 5.2	28 36.4	44 57.1	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	22 26.2	49 58.3	12 14.3	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	6 30.0	7 35.0	6 30.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	16 6.1	150 57.0	89 33.8	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	8 3.6	83 36.9	125 55.6	9 4.0

調査数	問21⑥誰もが働きやすい労働環境実現のための社外研修			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	38 6.3	315 52.0	230 38.0	23 3.8
232 100.0	12 5.2	120 51.7	93 40.1	7 3.0
296 100.0	19 6.4	162 54.7	104 35.1	11 3.7
52 100.0	4 7.7	23 44.2	23 44.2	2 3.8
197 100.0	10 5.1	79 40.1	101 51.3	7 3.6
138 100.0	13 9.4	71 51.4	45 32.6	9 6.5
208 100.0	12 5.8	128 61.5	64 30.8	4 1.9
47 100.0	3 6.4	29 61.7	12 25.5	3 6.4
566 100.0	35 6.2	296 52.3	215 38.0	20 3.5
574 100.0	36 6.3	301 52.4	214 37.3	23 4.0
248 100.0	11 4.4	128 51.6	98 39.5	11 4.4
293 100.0	25 8.5	160 54.6	101 34.5	7 2.4
371 100.0	32 8.6	214 57.7	116 31.3	9 2.4
166 100.0	6 3.6	79 47.6	72 43.4	9 5.4
61 100.0	- -	20 32.8	40 65.6	1 1.6
505 100.0	34 6.7	269 53.3	189 37.4	13 2.6
77 100.0	4 5.2	39 50.6	29 37.7	5 6.5
21 100.0	- -	7 33.3	11 52.4	3 14.3
222 100.0	23 10.4	135 60.8	60 27.0	4 1.8
300 100.0	13 4.3	151 50.3	120 40.0	16 5.3
77 100.0	1 1.3	28 36.4	47 61.0	1 1.3
84 100.0	13 15.5	50 59.5	19 22.6	2 2.4
20 100.0	3 15.0	12 60.0	4 20.0	1 5.0
263 100.0	18 6.8	154 58.6	85 32.3	6 2.3
225 100.0	3 1.3	94 41.8	117 52.0	11 4.9

IV 集計表

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21⑦女性のキャリアアップのための社外研修等の利用				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	52 8.6	299 49.3	233 38.4	22 3.6	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	17 7.3	115 49.6	94 40.5	6 2.6
	第三次産業	296 100.0	29 9.8	152 51.4	102 34.5	13 4.4
	分類不能	52 100.0	4 7.7	21 40.4	26 50.0	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	13 6.6	75 38.1	101 51.3	8 4.1
	11人～20人	138 100.0	17 12.3	71 51.4	42 30.4	8 5.8
	21人～100人	208 100.0	13 6.3	118 56.7	73 35.1	4 1.9
	101人以上	47 100.0	8 17.0	30 63.8	7 14.9	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	46 8.1	282 49.8	218 38.5	20 3.5
	女性がいる	574 100.0	52 9.1	290 50.5	212 36.9	20 3.5
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	22 8.9	122 49.2	93 37.5	11 4.4
	女性管理職がいない	293 100.0	25 8.5	154 52.6	107 36.5	7 2.4
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	44 11.9	204 55.0	113 30.5	10 2.7
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	7 4.2	76 45.8	76 45.8	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	1 1.6	17 27.9	42 68.9	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	45 8.9	255 50.5	191 37.8	14 2.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	7 9.1	39 50.6	27 35.1	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	- -	5 23.8	14 66.7	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	27 12.2	131 59.0	59 26.6	5 2.3
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	21 7.0	138 46.0	127 42.3	14 4.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	3 3.9	29 37.7	44 57.1	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	20 23.8	50 59.5	13 15.5	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	2 10.0	13 65.0	4 20.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	20 7.6	154 58.6	81 30.8	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	10 4.4	76 33.8	130 57.8	9 4.0

調査数	問21⑧企業同士の交流			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	71 11.7	296 48.8	213 35.1	26 4.3
232 100.0	28 12.1	121 52.2	75 32.3	8 3.4
296 100.0	36 12.2	136 45.9	112 37.8	12 4.1
52 100.0	6 11.5	24 46.2	19 36.5	3 5.8
197 100.0	20 10.2	83 42.1	85 43.1	9 4.6
138 100.0	16 11.6	67 48.6	45 32.6	10 7.2
208 100.0	25 12.0	116 55.8	63 30.3	4 1.9
47 100.0	9 19.1	24 51.1	11 23.4	3 6.4
566 100.0	67 11.8	282 49.8	194 34.3	23 4.1
574 100.0	69 12.0	282 49.1	198 34.5	25 4.4
248 100.0	30 12.1	115 46.4	91 36.7	12 4.8
293 100.0	35 11.9	152 51.9	97 33.1	9 3.1
371 100.0	46 12.4	208 56.1	106 28.6	11 3.0
166 100.0	18 10.8	70 42.2	69 41.6	9 5.4
61 100.0	6 9.8	17 27.9	36 59.0	2 3.3
505 100.0	65 12.9	251 49.7	172 34.1	17 3.4
77 100.0	6 7.8	38 49.4	29 37.7	4 5.2
21 100.0	- -	7 33.3	11 52.4	3 14.3
222 100.0	32 14.4	134 60.4	50 22.5	6 2.7
300 100.0	33 11.0	128 42.7	122 40.7	17 5.7
77 100.0	6 7.8	31 40.3	39 50.6	1 1.3
84 100.0	15 17.9	51 60.7	15 17.9	3 3.6
20 100.0	4 20.0	11 55.0	4 20.0	1 5.0
263 100.0	32 12.2	150 57.0	73 27.8	8 3.0
225 100.0	18 8.0	79 35.1	117 52.0	11 4.9

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21⑨旧姓の使用を認めること				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	192 31.7	226 37.3	165 27.2	23 3.8	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	70 30.2	88 37.9	63 27.2	11 4.7
	第三次産業	296 100.0	103 34.8	108 36.5	75 25.3	10 3.4
	分類不能	52 100.0	13 25.0	19 36.5	20 38.5	-
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	49 24.9	68 34.5	71 36.0	9 4.6
	11人～20人	138 100.0	42 30.4	56 40.6	32 23.2	8 5.8
	21人～100人	208 100.0	65 31.3	87 41.8	52 25.0	4 1.9
	101人以上	47 100.0	30 63.8	10 21.3	5 10.6	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	180 31.8	213 37.6	152 26.9	21 3.7
	女性がいる	574 100.0	183 31.9	218 38.0	151 26.3	22 3.8
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	82 33.1	91 36.7	62 25.0	13 5.2
	女性管理職がない	293 100.0	95 32.4	114 38.9	79 27.0	5 1.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	144 38.8	140 37.7	76 20.5	11 3.0
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	36 21.7	67 40.4	57 34.3	6 3.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	10 16.4	18 29.5	30 49.2	3 4.9
	LGBTを知っている	505 100.0	172 34.1	187 37.0	131 25.9	15 3.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	18 23.4	33 42.9	22 28.6	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	2 9.5	6 28.6	11 52.4	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	93 41.9	86 38.7	41 18.5	2 0.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	82 27.3	108 36.0	92 30.7	18 6.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	16 20.8	31 40.3	29 37.7	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	48 57.1	23 27.4	13 15.5	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	8 40.0	8 40.0	3 15.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	89 33.8	112 42.6	52 19.8	10 3.8
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	43 19.1	77 34.2	95 42.2	10 4.4

調査数	問21⑩社内への保育所設置			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	10 1.7	81 13.4	497 82.0	18 3.0
232 100.0	- -	21 9.1	205 88.4	6 2.6
296 100.0	9 3.0	50 16.9	228 77.0	9 3.0
52 100.0	1 1.9	7 13.5	43 82.7	1 1.9
197 100.0	1 0.5	21 10.7	169 85.8	6 3.0
138 100.0	1 0.7	28 20.3	102 73.9	7 5.1
208 100.0	1 0.5	28 13.5	176 84.6	3 1.4
47 100.0	5 10.6	3 6.4	37 78.7	2 4.3
566 100.0	7 1.2	76 13.4	467 82.5	16 2.8
574 100.0	9 1.6	79 13.8	469 81.7	17 3.0
248 100.0	8 3.2	29 11.7	202 81.5	9 3.6
293 100.0	2 0.7	45 15.4	241 82.3	5 1.7
371 100.0	8 2.2	60 16.2	294 79.2	9 2.4
166 100.0	1 0.6	19 11.4	141 84.9	5 3.0
61 100.0	- -	2 3.3	58 95.1	1 1.6
505 100.0	9 1.8	65 12.9	421 83.4	10 2.0
77 100.0	1 1.3	16 20.8	56 72.7	4 5.2
21 100.0	- -	- -	19 90.5	2 9.5
222 100.0	8 3.6	35 15.8	176 79.3	3 1.4
300 100.0	1 0.3	37 12.3	250 83.3	12 4.0
77 100.0	1 1.3	8 10.4	67 87.0	1 1.3
84 100.0	5 6.0	16 19.0	62 73.8	1 1.2
20 100.0	- -	5 25.0	14 70.0	1 5.0
263 100.0	2 0.8	42 16.0	212 80.6	7 2.7
225 100.0	2 0.9	16 7.1	201 89.3	6 2.7

IV 集計表

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21①育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	223 36.8	247 40.8	116 19.1	20 3.3	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	84 36.2	95 40.9	46 19.8	7 3.0
	第三次産業	296 100.0	114 38.5	121 40.9	51 17.2	10 3.4
	分類不能	52 100.0	16 30.8	25 48.1	10 19.2	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	45 22.8	79 40.1	66 33.5	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	57 41.3	52 37.7	22 15.9	7 5.1
	21人～100人	208 100.0	84 40.4	97 46.6	23 11.1	4 1.9
	101人以上	47 100.0	31 66.0	13 27.7	1 2.1	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	207 36.6	236 41.7	106 18.7	17 3.0
	女性がいる	574 100.0	215 37.5	238 41.5	102 17.8	19 3.3
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	98 39.5	98 39.5	41 16.5	11 4.4
	女性管理職がない	293 100.0	112 38.2	123 42.0	53 18.1	5 1.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	158 42.6	161 43.4	42 11.3	10 2.7
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	47 28.3	67 40.4	46 27.7	6 3.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	16 26.2	18 29.5	26 42.6	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	197 39.0	210 41.6	87 17.2	11 2.2
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	23 29.9	29 37.7	21 27.3	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	8 38.1	8 38.1	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	109 49.1	90 40.5	19 8.6	4 1.8
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	92 30.7	128 42.7	67 22.3	13 4.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	21 27.3	26 33.8	29 37.7	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	55 65.5	28 33.3	-	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	94 35.7	126 47.9	35 13.3	8 3.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	56 24.9	84 37.3	78 34.7	7 3.1

調査数	問21②介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後でも整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	167 27.6	320 52.8	97 16.0	22 3.6
232 100.0	62 26.7	126 54.3	38 16.4	6 2.6
296 100.0	88 29.7	152 51.4	45 15.2	11 3.7
52 100.0	12 23.1	32 61.5	6 11.5	2 3.8
197 100.0	42 21.3	97 49.2	51 25.9	7 3.6
138 100.0	39 28.3	72 52.2	19 13.8	8 5.8
208 100.0	57 27.4	125 60.1	22 10.6	4 1.9
47 100.0	25 53.2	18 38.3	1 2.1	3 6.4
566 100.0	153 27.0	308 54.4	86 15.2	19 3.4
574 100.0	160 27.9	309 53.8	84 14.6	21 3.7
248 100.0	67 27.0	135 54.4	35 14.1	11 4.4
293 100.0	89 30.4	156 53.2	41 14.0	7 2.4
371 100.0	117 31.5	208 56.1	37 10.0	9 2.4
166 100.0	35 21.1	87 52.4	35 21.1	9 5.4
61 100.0	13 21.3	23 37.7	24 39.3	1 1.6
505 100.0	146 28.9	277 54.9	70 13.9	12 2.4
77 100.0	19 24.7	34 44.2	20 26.0	4 5.2
21 100.0	2 9.5	9 42.9	7 33.3	3 14.3
222 100.0	85 38.3	118 53.2	15 6.8	4 1.8
300 100.0	66 22.0	165 55.0	54 18.0	15 5.0
77 100.0	15 19.5	34 44.2	27 35.1	1 1.3
84 100.0	46 54.8	35 41.7	1 1.2	2 2.4
20 100.0	11 55.0	7 35.0	1 5.0	1 5.0
263 100.0	62 23.6	165 62.7	30 11.4	6 2.3
225 100.0	43 19.1	109 48.4	63 28.0	10 4.4

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21⑬一般退職者の再雇用制度				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	300 49.5	203 33.5	88 14.5	15 2.5	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	110 47.4	86 37.1	30 12.9	6 2.6
	第三次産業	296 100.0	158 53.4	90 30.4	41 13.9	7 2.4
	分類不能	52 100.0	23 44.2	18 34.6	11 21.2	- -
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	69 35.0	82 41.6	39 19.8	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	70 50.7	40 29.0	23 16.7	5 3.6
	21人～100人	208 100.0	123 59.1	67 32.2	16 7.7	2 1.0
	101人以上	47 100.0	31 66.0	9 19.1	6 12.8	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	283 50.0	192 33.9	78 13.8	13 2.3
	女性がいる	574 100.0	287 50.0	191 33.3	81 14.1	15 2.6
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	129 52.0	74 29.8	37 14.9	8 3.2
	女性管理職がない	293 100.0	144 49.1	107 36.5	39 13.3	3 1.0
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	207 55.8	118 31.8	40 10.8	6 1.6
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	66 39.8	65 39.2	29 17.5	6 3.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	24 39.3	19 31.1	18 29.5	- -
	LGBTを知っている	505 100.0	261 51.7	170 33.7	65 12.9	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	33 42.9	25 32.5	15 19.5	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	5 23.8	8 38.1	8 38.1	- -
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	130 58.6	70 31.5	21 9.5	1 0.5
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	143 47.7	102 34.0	44 14.7	11 3.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	25 32.5	29 37.7	22 28.6	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	57 67.9	20 23.8	7 8.3	- -
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	6 30.0	1 5.0	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	134 51.0	100 38.0	25 9.5	4 1.5
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	88 39.1	75 33.3	54 24.0	8 3.6

調査数	問21⑭出産・育児退職者の再雇用制度			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	197 32.5	277 45.7	115 19.0	17 2.8
232 100.0	63 27.2	119 51.3	45 19.4	5 2.2
296 100.0	116 39.2	119 40.2	52 17.6	9 3.0
52 100.0	12 23.1	28 53.8	11 21.2	1 1.9
197 100.0	45 22.8	94 47.7	52 26.4	6 3.0
138 100.0	54 39.1	57 41.3	21 15.2	6 4.3
208 100.0	74 35.6	100 48.1	31 14.9	3 1.4
47 100.0	19 40.4	20 42.6	6 12.8	2 4.3
566 100.0	179 31.6	265 46.8	107 18.9	15 2.7
574 100.0	189 32.9	269 46.9	100 17.4	16 2.8
248 100.0	94 37.9	103 41.5	43 17.3	8 3.2
293 100.0	90 30.7	146 49.8	52 17.7	5 1.7
371 100.0	129 34.8	185 49.9	49 13.2	8 2.2
166 100.0	46 27.7	72 43.4	42 25.3	6 3.6
61 100.0	20 32.8	19 31.1	22 36.1	- -
505 100.0	167 33.1	239 47.3	89 17.6	10 2.0
77 100.0	23 29.9	30 39.0	20 26.0	4 5.2
21 100.0	6 28.6	8 38.1	6 28.6	1 4.8
222 100.0	77 34.7	110 49.5	32 14.4	3 1.4
300 100.0	99 33.0	136 45.3	54 18.0	11 3.7
77 100.0	20 26.0	29 37.7	27 35.1	1 1.3
84 100.0	30 35.7	42 50.0	11 13.1	1 1.2
20 100.0	10 50.0	9 45.0	- -	1 5.0
263 100.0	95 36.1	135 51.3	28 10.6	5 1.9
225 100.0	56 24.9	88 39.1	74 32.9	7 3.1

IV 集計表

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこと

	調査数	問21⑮ハラスメント防止対策の充実				
		すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答	
全体	606 100.0	175 28.9	322 53.1	90 14.9	19 3.1	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	62 26.7	124 53.4	40 17.2	6 2.6
	第三次産業	296 100.0	98 33.1	152 51.4	36 12.2	10 3.4
	分類不能	52 100.0	8 15.4	34 65.4	9 17.3	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	32 16.2	109 55.3	49 24.9	7 3.6
	11人～20人	138 100.0	41 29.7	73 52.9	17 12.3	7 5.1
	21人～100人	208 100.0	76 36.5	111 53.4	18 8.7	3 1.4
	101人以上	47 100.0	22 46.8	23 48.9	-	2 4.3
従業員	男性がいる	566 100.0	166 29.3	302 53.4	81 14.3	17 3.0
	女性がいる	574 100.0	167 29.1	308 53.7	80 13.9	19 3.3
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	62 25.0	138 55.6	38 15.3	10 4.0
	女性管理職がない	293 100.0	104 35.5	150 51.2	34 11.6	5 1.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	140 37.7	198 53.4	26 7.0	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	31 18.7	91 54.8	37 22.3	7 4.2
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	4 6.6	31 50.8	25 41.0	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	155 30.7	274 54.3	65 12.9	11 2.2
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	16 20.8	40 51.9	17 22.1	4 5.2
	LGBTを知らない	21 100.0	4 19.0	7 33.3	8 38.1	2 9.5
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	98 44.1	109 49.1	12 5.4	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	65 21.7	170 56.7	52 17.3	13 4.3
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	11 14.3	40 51.9	25 32.5	1 1.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	51 60.7	30 35.7	2 2.4	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	8 40.0	11 55.0	-	1 5.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	70 26.6	160 60.8	27 10.3	6 2.3
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	40 17.8	117 52.0	60 26.7	8 3.6

調査数	問21⑯その他			
	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない	無回答
606 100.0	1 0.2	6 1.0	31 5.1	568 93.7
232 100.0	-	3 1.3	10 4.3	219 94.4
296 100.0	1 0.3	3 1.0	13 4.4	279 94.3
52 100.0	-	-	6 11.5	46 88.5
197 100.0	-	4 2.0	17 8.6	176 89.3
138 100.0	1 0.7	-	4 2.9	133 96.4
208 100.0	-	2 1.0	5 2.4	201 96.6
47 100.0	-	-	2 4.3	45 95.7
566 100.0	-	5 0.9	25 4.4	536 94.7
574 100.0	1 0.2	6 1.0	26 4.5	541 94.3
248 100.0	1 0.4	1 0.4	16 6.5	230 92.7
293 100.0	-	2 0.7	11 3.8	280 95.6
371 100.0	1 0.3	3 0.8	15 4.0	352 94.9
166 100.0	-	2 1.2	9 5.4	155 93.4
61 100.0	-	1 1.6	7 11.5	53 86.9
505 100.0	1 0.2	4 0.8	26 5.1	474 93.9
77 100.0	-	2 2.6	5 6.5	70 90.9
21 100.0	-	-	-	21 100.0
222 100.0	-	2 0.9	9 4.1	211 95.0
300 100.0	1 0.3	4 1.3	14 4.7	281 93.7
77 100.0	-	-	8 10.4	69 89.6
84 100.0	-	-	3 3.6	81 96.4
20 100.0	-	1 5.0	-	19 95.0
263 100.0	-	3 1.1	7 2.7	253 96.2
225 100.0	1 0.4	2 0.9	21 9.3	201 89.3

問22 男性が休業できる職場の雰囲気

		調査数	問22 男性が休業できる職場の雰囲気					無回答
			とりにくい雰囲気である	多少とりにくい雰囲気である	多少とりやすい雰囲気である	とりやすい雰囲気である	どちらともいえない	
全体		606 100.0	68 11.2	111 18.3	118 19.5	176 29.0	119 19.6	14 2.3
産業大分類	第二次産業	232 100.0	26 11.2	47 20.3	57 24.6	60 25.9	40 17.2	2 0.9
	第三次産業	296 100.0	37 12.5	53 17.9	47 15.9	87 29.4	63 21.3	9 3.0
	分類不能	52 100.0	3 5.8	8 15.4	11 21.2	20 38.5	9 17.3	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	25 12.7	32 16.2	31 15.7	58 29.4	46 23.4	5 2.5
	11人～20人	138 100.0	19 13.8	28 20.3	22 15.9	38 27.5	27 19.6	4 2.9
	21人～100人	208 100.0	18 8.7	35 16.8	52 25.0	60 28.8	39 18.8	4 1.9
	101人以上	47 100.0	2 4.3	13 27.7	9 19.1	19 40.4	4 8.5	-
従業員	男性がいる	566 100.0	64 11.3	107 18.9	115 20.3	167 29.5	105 18.6	8 1.4
	女性がいる	574 100.0	61 10.6	103 17.9	112 19.5	171 29.8	113 19.7	14 2.4
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	29 11.7	39 15.7	47 19.0	66 26.6	57 23.0	10 4.0
	女性管理職がない	293 100.0	31 10.6	60 20.5	60 20.5	92 31.4	50 17.1	-
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	36 9.7	70 18.9	73 19.7	118 31.8	65 17.5	9 2.4
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	22 13.3	32 19.3	30 18.1	43 25.9	38 22.9	1 0.6
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	9 14.8	9 14.8	15 24.6	11 18.0	16 26.2	1 1.6
	LGBTを知っている	505 100.0	56 11.1	95 18.8	103 20.4	148 29.3	94 18.6	9 1.8
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	8 10.4	13 16.9	12 15.6	23 29.9	19 24.7	2 2.6
	LGBTを知らない	21 100.0	3 14.3	3 14.3	3 14.3	5 23.8	6 28.6	1 4.8
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	16 7.2	36 16.2	55 24.8	77 34.7	35 15.8	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	34 11.3	59 19.7	56 18.7	77 25.7	65 21.7	9 3.0
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	17 22.1	15 19.5	6 7.8	21 27.3	18 23.4	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	3 3.6	16 19.0	21 25.0	35 41.7	9 10.7	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	1 5.0	3 15.0	6 30.0	7 35.0	3 15.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	24 9.1	47 17.9	54 20.5	78 29.7	54 20.5	6 2.3
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	38 16.9	43 19.1	35 15.6	52 23.1	50 22.2	7 3.1	

IV 集計表

問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員(男性)

	調査数	問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員(男性)						調査数	平均	
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	566 100.0	391 69.1	70 12.4	19 3.4	18 3.2	3 0.5	65 11.5	501 100.0	0.48	
産業大分類	第二次産業	229 100.0	152 66.4	34 14.8	6 2.6	10 4.4	2 0.9	25 10.9	204 40.7	0.62
	第三次産業	264 100.0	179 67.8	31 11.7	10 3.8	6 2.3	1 0.4	37 14.0	227 45.3	0.43
	分類不能	51 100.0	44 86.3	4 7.8	2 3.9	-	-	1 2.0	50 10.0	0.16
事業所全従業員数	10人以下	177 100.0	137 77.4	13 7.3	-	1 0.6	-	26 14.7	151 30.1	0.11
	11人~20人	131 100.0	101 77.1	13 9.9	-	1 0.8	-	16 12.2	115 23.0	0.14
	21人~100人	206 100.0	135 65.5	34 16.5	15 7.3	4 1.9	-	18 8.7	188 37.5	0.43
	101人以上	47 100.0	14 29.8	9 19.1	4 8.5	12 25.5	3 6.4	5 10.6	42 8.4	3.02
従業員	男性がいる	566 100.0	391 69.1	70 12.4	19 3.4	18 3.2	3 0.5	65 11.5	501 100.0	0.48
	女性がいる	537 100.0	369 68.7	66 12.3	19 3.5	18 3.4	3 0.6	62 11.5	475 94.8	0.50
職女性の有無	女性管理職がいる	225 100.0	149 66.2	28 12.4	8 3.6	9 4.0	3 1.3	28 12.4	197 39.3	0.71
	女性管理職がない	281 100.0	206 73.3	33 11.7	10 3.6	7 2.5	-	25 8.9	256 51.1	0.33
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	348 100.0	229 65.8	51 14.7	15 4.3	16 4.6	3 0.9	34 9.8	314 62.7	0.66
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	150 100.0	110 73.3	14 9.3	4 2.7	2 1.3	-	20 13.3	130 25.9	0.22
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	60 100.0	51 85.0	3 5.0	-	-	-	6 10.0	54 10.8	0.06
	LGBTを知っている	472 100.0	320 67.8	64 13.6	17 3.6	17 3.6	3 0.6	51 10.8	421 84.0	0.54
	LGBTという言葉は知っている	72 100.0	59 81.9	3 4.2	2 2.8	1 1.4	-	7 9.7	65 13.0	0.17
	LGBTを知らない	19 100.0	10 52.6	3 15.8	-	-	-	6 31.6	13 2.6	0.23
	女性活躍推進法を知っている	213 100.0	132 62.0	31 14.6	12 5.6	15 7.0	3 1.4	20 9.4	193 38.5	0.92
	女性活躍推進法という言葉は知っている	276 100.0	202 73.2	31 11.2	7 2.5	2 0.7	-	34 12.3	242 48.3	0.22
	女性活躍推進法を知らない	72 100.0	54 75.0	8 11.1	-	1 1.4	-	9 12.5	63 12.6	0.17
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	40 48.8	17 20.7	7 8.5	10 12.2	3 3.7	5 6.1	77 15.4	1.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	12 63.2	3 15.8	2 10.5	-	-	2 10.5	17 3.4	0.41
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	250 100.0	178 71.2	26 10.4	9 3.6	8 3.2	-	29 11.6	221 44.1	0.33
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	203 100.0	152 74.9	24 11.8	1 0.5	-	-	26 12.8	177 35.3	0.15

問24 令和4年度内に出産した従業員(女性)

	調査数	問24 令和4年度内に出産した従業員(女性)						調査数	平均	
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	574 100.0	408 71.1	72 12.5	25 4.4	9 1.6	4 0.7	56 9.8	518 100.0	0.44	
産業大分類	第二次産業	217 100.0	158 72.8	26 12.0	7 3.2	2 0.9	2 0.9	22 10.1	195 37.6	0.43
	第三次産業	284 100.0	191 67.3	41 14.4	15 5.3	4 1.4	2 0.7	31 10.9	253 48.8	0.49
	分類不能	49 100.0	40 81.6	3 6.1	2 4.1	2 4.1	- -	2 4.1	47 9.1	0.28
事業所全従業員数	10人以下	183 100.0	142 77.6	11 6.0	2 1.1	- -	- -	28 15.3	155 29.9	0.10
	11人~20人	132 100.0	99 75.0	13 9.8	4 3.0	1 0.8	- -	15 11.4	117 22.6	0.21
	21人~100人	204 100.0	147 72.1	38 18.6	9 4.4	- -	- -	10 4.9	194 37.5	0.29
	101人以上	47 100.0	14 29.8	9 19.1	10 21.3	8 17.0	4 8.5	2 4.3	45 8.7	2.93
従業員	男性がいる	537 100.0	380 70.8	68 12.7	23 4.3	8 1.5	4 0.7	54 10.1	483 93.2	0.45
	女性がいる	574 100.0	408 71.1	72 12.5	25 4.4	9 1.6	4 0.7	56 9.8	518 100.0	0.44
職女性の有無	女性管理職がいる	237 100.0	151 63.7	35 14.8	18 7.6	7 3.0	4 1.7	22 9.3	215 41.5	0.79
	女性管理職がいない	278 100.0	221 79.5	32 11.5	6 2.2	2 0.7	- -	17 6.1	261 50.4	0.20
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	357 100.0	250 70.0	47 13.2	21 5.9	9 2.5	3 0.8	27 7.6	330 63.7	0.55
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	153 100.0	113 73.9	18 11.8	3 2.0	- -	- -	19 12.4	134 25.9	0.18
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	56 100.0	42 75.0	7 12.5	1 1.8	- -	- -	6 10.7	50 9.7	0.18
	LGBTを知っている	477 100.0	339 71.1	60 12.6	23 4.8	9 1.9	4 0.8	42 8.8	435 84.0	0.49
	LGBTという言葉は知っている	74 100.0	57 77.0	9 12.2	2 2.7	- -	- -	6 8.1	68 13.1	0.19
	LGBTを知らない	20 100.0	10 50.0	3 15.0	- -	- -	- -	7 35.0	13 2.5	0.23
	女性活躍推進法を知っている	211 100.0	144 68.2	29 13.7	12 5.7	9 4.3	4 1.9	13 6.2	198 38.2	0.80
	女性活躍推進法という言葉は知っている	283 100.0	207 73.1	37 13.1	8 2.8	- -	- -	31 11.0	252 48.6	0.21
	女性活躍推進法を知らない	74 100.0	54 73.0	6 8.1	4 5.4	- -	- -	10 13.5	64 12.4	0.22
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	52 63.4	11 13.4	5 6.1	8 9.8	4 4.9	2 2.4	80 15.4	1.55
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	14 70.0	3 15.0	3 15.0	- -	- -	- -	20 3.9	0.45
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	252 100.0	179 71.0	35 13.9	10 4.0	1 0.4	- -	27 10.7	225 43.4	0.26
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	207 100.0	156 75.4	21 10.1	6 2.9	- -	- -	24 11.6	183 35.3	0.18

IV 集計表

問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員(男性)

	調査数	問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員(男性)						調査数	平均	
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	566 100.0	325 57.4	29 5.1	7 1.2	4 0.7	1 0.2	200 35.3	366 100.0	0.24	
産業大分類	第二次産業	229 100.0	126 55.0	12 5.2	3 1.3	3 1.3	1 0.4	84 36.7	145 39.6	0.37
	第三次産業	264 100.0	153 58.0	16 6.1	3 1.1	1 0.4	-	91 34.5	173 47.3	0.17
	分類不能	51 100.0	32 62.7	-	-	-	-	19 37.3	32 8.7	0.00
事業所全従業員数	10人以下	177 100.0	99 55.9	6 3.4	-	-	-	72 40.7	105 28.7	0.06
	11人~20人	131 100.0	72 55.0	4 3.1	-	-	-	55 42.0	76 20.8	0.05
	21人~100人	206 100.0	124 60.2	16 7.8	4 1.9	-	-	62 30.1	144 39.3	0.17
	101人以上	47 100.0	29 61.7	2 4.3	3 6.4	4 8.5	1 2.1	8 17.0	39 10.7	1.33
従業員	男性がいる	566 100.0	325 57.4	29 5.1	7 1.2	4 0.7	1 0.2	200 35.3	366 100.0	0.24
	女性がいる	537 100.0	312 58.1	26 4.8	7 1.3	4 0.7	1 0.2	187 34.8	350 95.6	0.24
職女性の管理有無	女性管理職がいる	225 100.0	119 52.9	10 4.4	4 1.8	4 1.8	1 0.4	87 38.7	138 37.7	0.45
	女性管理職がない	281 100.0	182 64.8	16 5.7	3 1.1	-	-	80 28.5	201 54.9	0.11
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	348 100.0	206 59.2	19 5.5	7 2.0	4 1.1	1 0.3	111 31.9	237 64.8	0.32
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	150 100.0	82 54.7	9 6.0	-	-	-	59 39.3	91 24.9	0.10
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	60 100.0	35 58.3	1 1.7	-	-	-	24 40.0	36 9.8	0.03
	LGBTを知っている	472 100.0	270 57.2	28 5.9	6 1.3	4 0.8	1 0.2	163 34.5	309 84.4	0.27
	LGBTという言葉は知っている	72 100.0	45 62.5	1 1.4	1 1.4	-	-	25 34.7	47 12.8	0.06
	LGBTを知らない	19 100.0	10 52.6	-	-	-	-	9 47.4	10 2.7	0.00
	女性活躍推進法を知っている	213 100.0	137 64.3	9 4.2	6 2.8	4 1.9	1 0.5	56 26.3	157 42.9	0.41
	女性活躍推進法という言葉は知っている	276 100.0	139 50.4	17 6.2	1 0.4	-	-	119 43.1	157 42.9	0.12
	女性活躍推進法を知らない	72 100.0	47 65.3	3 4.2	-	-	-	22 30.6	50 13.7	0.06
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	55 67.1	6 7.3	3 3.7	4 4.9	1 1.2	13 15.9	69 18.9	0.81
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	13 68.4	1 5.3	1 5.3	-	-	4 21.1	15 4.1	0.20
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	250 100.0	138 55.2	14 5.6	3 1.2	-	-	95 38.0	155 42.3	0.13
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	203 100.0	114 56.2	8 3.9	-	-	-	81 39.9	122 33.3	0.07	

問24 令和4年度内に出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員(女性)

	調査数	問24 令和4年度内に出産した従業員のうち育児休業を取得した従業員(女性)						調査数	平均	
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	574 100.0	291 50.7	72 12.5	22 3.8	10 1.7	4 0.7	175 30.5	399 100.0	0.56	
産業大分類	第二次産業	217 100.0	107 49.3	28 12.9	5 2.3	2 0.9	2 0.9	73 33.6	144 36.1	0.56
	第三次産業	284 100.0	144 50.7	40 14.1	14 4.9	4 1.4	2 0.7	80 28.2	204 51.1	0.59
	分類不能	49 100.0	25 51.0	2 4.1	2 4.1	2 4.1	-	18 36.7	31 7.8	0.39
事業所全従業員数	10人以下	183 100.0	97 53.0	10 5.5	2 1.1	-	-	74 40.4	109 27.3	0.13
	11人~20人	132 100.0	67 50.8	14 10.6	2 1.5	1 0.8	-	48 36.4	84 21.1	0.25
	21人~100人	204 100.0	111 54.4	38 18.6	8 3.9	1 0.5	-	46 22.5	158 39.6	0.36
	101人以上	47 100.0	13 27.7	9 19.1	10 21.3	8 17.0	4 8.5	3 6.4	44 11.0	2.98
従業員	男性がいる	537 100.0	274 51.0	69 12.8	21 3.9	8 1.5	4 0.7	161 30.0	376 94.2	0.57
	女性がいる	574 100.0	291 50.7	72 12.5	22 3.8	10 1.7	4 0.7	175 30.5	399 100.0	0.56
職女性の有無	女性管理職がいる	237 100.0	96 40.5	37 15.6	14 5.9	8 3.4	4 1.7	78 32.9	159 39.8	1.04
	女性管理職がいない	278 100.0	175 62.9	30 10.8	7 2.5	2 0.7	-	64 23.0	214 53.6	0.24
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	357 100.0	182 51.0	47 13.2	19 5.3	10 2.8	3 0.8	96 26.9	261 65.4	0.69
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	153 100.0	78 51.0	18 11.8	2 1.3	-	-	55 35.9	98 24.6	0.22
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	56 100.0	29 51.8	7 12.5	1 1.8	-	-	19 33.9	37 9.3	0.24
	LGBTを知っている	477 100.0	241 50.5	60 12.6	20 4.2	10 2.1	4 0.8	142 29.8	335 84.0	0.62
	LGBTという言葉は知っている	74 100.0	42 56.8	10 13.5	2 2.7	-	-	20 27.0	54 13.5	0.26
	LGBTを知らない	20 100.0	8 40.0	2 10.0	-	-	-	10 50.0	10 2.5	0.20
	女性活躍推進法を知っている	211 100.0	112 53.1	30 14.2	11 5.2	9 4.3	4 1.9	45 21.3	166 41.6	0.95
	女性活躍推進法という言葉は知っている	283 100.0	132 46.6	36 12.7	7 2.5	1 0.4	-	107 37.8	176 44.1	0.30
	女性活躍推進法を知らない	74 100.0	45 60.8	5 6.8	4 5.4	-	-	20 27.0	54 13.5	0.24
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	40 48.8	11 13.4	5 6.1	8 9.8	4 4.9	14 17.1	68 17.0	1.81
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	12 60.0	4 20.0	2 10.0	-	-	2 10.0	18 4.5	0.44
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	252 100.0	123 48.8	35 13.9	9 3.6	2 0.8	-	83 32.9	169 42.4	0.35
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	207 100.0	112 54.1	19 9.2	5 2.4	-	-	71 34.3	136 34.1	0.21	

IV 集計表

問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員のうち産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した従業員(男性)

	調査数	問24 令和4年度内に配偶者が出産した従業員のうち産後パパ育休(出生時育児休業)を取得した従業員(男性)						調査数	平均
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答		
全体	566 100.0	327 57.8	25 4.4	8 1.4	1 0.2	-	205 36.2	361 100.0	0.13
産業大分類	第二次産業	229 100.0	127 55.5	10 4.4	4 1.7	1 0.4	- 38.0	87 39.3	0.18
	第三次産業	264 100.0	156 59.1	13 4.9	3 1.1	-	- 34.8	92 47.6	0.11
	分類不能	51 100.0	32 62.7	-	-	-	- 37.3	19 8.9	0.00
事業所全従業員数	10人以下	177 100.0	100 56.5	3 1.7	-	-	- 41.8	74 28.5	0.03
	11人~20人	131 100.0	74 56.5	2 1.5	-	-	- 42.0	55 21.1	0.03
	21人~100人	206 100.0	128 62.1	12 5.8	1 0.5	-	- 31.6	65 39.1	0.10
	101人以上	47 100.0	24 51.1	8 17.0	7 14.9	1 2.1	- 14.9	7 11.1	0.73
従業員	男性がいる	566 100.0	327 57.8	25 4.4	8 1.4	1 0.2	- 36.2	205 100.0	0.13
	女性がいる	537 100.0	312 58.1	25 4.7	8 1.5	1 0.2	- 35.6	191 95.8	0.14
職女性の管理有無	女性管理職がいる	225 100.0	117 52.0	10 4.4	6 2.7	1 0.4	- 40.4	91 37.1	0.22
	女性管理職がない	281 100.0	185 65.8	14 5.0	2 0.7	-	- 28.5	80 55.7	0.09
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	348 100.0	205 58.9	21 6.0	7 2.0	1 0.3	- 32.8	114 64.8	0.18
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	150 100.0	84 56.0	3 2.0	1 0.7	-	- 41.3	62 24.4	0.06
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	60 100.0	36 60.0	-	-	-	- 40.0	24 10.0	0.00
	LGBTを知っている	472 100.0	273 57.8	24 5.1	7 1.5	1 0.2	- 35.4	167 84.5	0.15
	LGBTという言葉は知っている	72 100.0	44 61.1	1 1.4	1 1.4	-	- 36.1	26 12.7	0.07
	LGBTを知らない	19 100.0	10 52.6	-	-	-	- 47.4	9 2.8	0.00
	女性活躍推進法を知っている	213 100.0	134 62.9	15 7.0	7 3.3	1 0.5	- 26.3	56 43.5	0.23
	女性活躍推進法という言葉は知っている	276 100.0	143 51.8	9 3.3	1 0.4	-	- 44.6	123 42.4	0.07
	女性活躍推進法を知らない	72 100.0	48 66.7	1 1.4	-	-	- 31.9	23 13.6	0.02
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	52 63.4	9 11.0	6 7.3	1 1.2	- 17.1	14 18.8	0.41
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	13 68.4	3 15.8	-	-	- 15.8	3 4.4	0.19
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	250 100.0	139 55.6	9 3.6	2 0.8	-	- 40.0	100 41.6	0.09
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	203 100.0	118 58.1	4 2.0	-	-	- 39.9	81 33.8	0.03

問24 令和4年度内に介護休業を取得した従業員(男性)

	調査数	問24 令和4年度内に介護休業を取得した従業員(男性)							調査数	平均
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	566 100.0	456 80.6	18 3.2	4 0.7	- -	- -	88 15.5	478 100.0	0.05	
産業大分類	第二次産業	229 100.0	180 78.6	13 5.7	2 0.9	- -	- -	34 14.8	195 40.8	0.09
	第三次産業	264 100.0	212 80.3	5 1.9	2 0.8	- -	- -	45 17.0	219 45.8	0.04
	分類不能	51 100.0	47 92.2	- -	- -	- -	- -	4 7.8	47 9.8	0.00
事業所全従業員数	10人以下	177 100.0	133 75.1	6 3.4	2 1.1	- -	- -	36 20.3	141 29.5	0.07
	11人~20人	131 100.0	102 77.9	2 1.5	- -	- -	- -	27 20.6	104 21.8	0.02
	21人~100人	206 100.0	178 86.4	7 3.4	1 0.5	- -	- -	20 9.7	186 38.9	0.05
	101人以上	47 100.0	40 85.1	2 4.3	1 2.1	- -	- -	4 8.5	43 9.0	0.09
従業員	男性がいる	566 100.0	456 80.6	18 3.2	4 0.7	- -	- -	88 15.5	478 100.0	0.05
	女性がいる	537 100.0	435 81.0	15 2.8	4 0.7	- -	- -	83 15.5	454 95.0	0.05
職女性の有無	女性管理職がいる	225 100.0	178 79.1	9 4.0	3 1.3	- -	- -	35 15.6	190 39.7	0.08
	女性管理職がない	281 100.0	243 86.5	6 2.1	- -	- -	- -	32 11.4	249 52.1	0.02
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	348 100.0	290 83.3	11 3.2	2 0.6	- -	- -	45 12.9	303 63.4	0.05
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	150 100.0	114 76.0	4 2.7	2 1.3	- -	- -	30 20.0	120 25.1	0.07
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	60 100.0	48 80.0	3 5.0	- -	- -	- -	9 15.0	51 10.7	0.06
	LGBTを知っている	472 100.0	383 81.1	15 3.2	4 0.8	- -	- -	70 14.8	402 84.1	0.06
	LGBTという言葉は知っている	72 100.0	59 81.9	3 4.2	- -	- -	- -	10 13.9	62 13.0	0.05
	LGBTを知らない	19 100.0	13 68.4	- -	- -	- -	- -	6 31.6	13 2.7	0.00
	女性活躍推進法を知っている	213 100.0	179 84.0	7 3.3	2 0.9	- -	- -	25 11.7	188 39.3	0.06
	女性活躍推進法という言葉は知っている	276 100.0	217 78.6	9 3.3	1 0.4	- -	- -	49 17.8	227 47.5	0.05
	女性活躍推進法を知らない	72 100.0	57 79.2	2 2.8	1 1.4	- -	- -	12 16.7	60 12.6	0.07
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	72 87.8	4 4.9	1 1.2	- -	- -	5 6.1	77 16.1	0.08
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	17 89.5	- -	- -	- -	- -	2 10.5	17 3.6	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	250 100.0	199 79.6	6 2.4	2 0.8	- -	- -	43 17.2	207 43.3	0.05
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	203 100.0	159 78.3	8 3.9	1 0.5	- -	- -	35 17.2	168 35.1	0.06

IV 集計表

問24 令和4年度内に介護休業を取得した従業員(女性)

	調査数	問24 令和4年度内に介護休業を取得した従業員(女性)						調査数	平均	
		0人	1人	2人	3 ~ 10人	11人以上	無回答			
全体	574 100.0	468 81.5	13 2.3	2 0.3	2 0.3	-	89 15.5	485 100.0	0.05	
産業大分類	第二次産業	217 100.0	179 82.5	3 1.4	1 0.5	-	-	34 15.7	183 37.7	0.03
	第三次産業	284 100.0	226 79.6	9 3.2	-	2 0.7	-	47 16.5	237 48.9	0.07
	分類不能	49 100.0	44 89.8	1 2.0	1 2.0	-	-	3 6.1	46 9.5	0.07
事業所全従業員数	10人以下	183 100.0	141 77.0	5 2.7	-	-	-	37 20.2	146 30.1	0.03
	11人~20人	132 100.0	101 76.5	2 1.5	1 0.8	1 0.8	-	27 20.5	105 21.6	0.07
	21人~100人	204 100.0	184 90.2	2 1.0	-	-	-	18 8.8	186 38.4	0.01
	101人以上	47 100.0	37 78.7	4 8.5	1 2.1	1 2.1	-	4 8.5	43 8.9	0.26
従業員	男性がいる	537 100.0	439 81.8	12 2.2	2 0.4	2 0.4	-	82 15.3	455 93.8	0.05
	女性がいる	574 100.0	468 81.5	13 2.3	2 0.3	2 0.3	-	89 15.5	485 100.0	0.05
職女性の有無	女性管理職がいる	237 100.0	188 79.3	11 4.6	-	2 0.8	-	36 15.2	201 41.4	0.09
	女性管理職がない	278 100.0	245 88.1	1 0.4	2 0.7	-	-	30 10.8	248 51.1	0.02
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	357 100.0	300 84.0	10 2.8	1 0.3	2 0.6	-	44 12.3	313 64.5	0.06
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	153 100.0	121 79.1	1 0.7	-	-	-	31 20.3	122 25.2	0.01
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	56 100.0	44 78.6	1 1.8	1 1.8	-	-	10 17.9	46 9.5	0.07
	LGBTを知っている	477 100.0	391 82.0	11 2.3	2 0.4	2 0.4	-	71 14.9	406 83.7	0.06
	LGBTという言葉は知っている	74 100.0	63 85.1	2 2.7	-	-	-	9 12.2	65 13.4	0.03
	LGBTを知らない	20 100.0	13 65.0	-	-	-	-	7 35.0	13 2.7	0.00
	女性活躍推進法を知っている	211 100.0	179 84.8	6 2.8	2 0.9	2 0.9	-	22 10.4	189 39.0	0.10
	女性活躍推進法という言葉は知っている	283 100.0	225 79.5	4 1.4	-	-	-	54 19.1	229 47.2	0.02
	女性活躍推進法を知らない	74 100.0	60 81.1	3 4.1	-	-	-	11 14.9	63 13.0	0.05
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	70 85.4	5 6.1	1 1.2	1 1.2	-	5 6.1	77 15.9	0.16
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	17 85.0	-	-	1 5.0	-	2 10.0	18 3.7	0.17
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	252 100.0	207 82.1	6 2.4	-	-	-	39 15.5	213 43.9	0.03
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	207 100.0	164 79.2	2 1.0	1 0.5	-	-	40 19.3	167 34.4	0.02	

問24 令和4年度内に従業員が取得した平均有給休暇日数(男性)

	調査数	問24 令和4年度内に従業員が取得した平均有給休暇日数(男性)										調査数	平均
		0日	1日	2日	3日 ～ 5日	6日 ～ 10日	11日 ～ 15日	16日 ～ 20日	21日 以上	無回答			
全体	566 100.0	123 21.7	2 0.4	10 1.8	106 18.7	174 30.7	101 17.8	34 6.0	6 1.1	10 1.8	556 100.0	7.33	
産業大分類	第二次産業	229 100.0	49 21.4	- -	3 1.3	38 16.6	67 29.3	46 20.1	20 8.7	2 0.9	4 1.7	225 40.5	7.81
	第三次産業	264 100.0	58 22.0	2 0.8	6 2.3	56 21.2	82 31.1	44 16.7	10 3.8	3 1.1	3 1.1	261 46.9	6.87
	分類不能	51 100.0	10 19.6	- -	1 2.0	11 21.6	15 29.4	8 15.7	3 5.9	1 2.0	2 3.9	49 8.8	7.80
事業所全従業員数	10人以下	177 100.0	47 26.6	- -	2 1.1	36 20.3	59 33.3	20 11.3	10 5.6	2 1.1	1 0.6	176 31.7	6.59
	11人～20人	131 100.0	26 19.8	- -	4 3.1	24 18.3	44 33.6	25 19.1	5 3.8	1 0.8	2 1.5	129 23.2	7.45
	21人～100人	206 100.0	38 18.4	2 1.0	1 0.5	42 20.4	58 28.2	43 20.9	13 6.3	3 1.5	6 2.9	200 36.0	7.72
	101人以上	47 100.0	10 21.3	- -	2 4.3	3 6.4	12 25.5	13 27.7	6 12.8	- -	1 2.1	46 8.3	8.65
従業員	男性がいる	566 100.0	123 21.7	2 0.4	10 1.8	106 18.7	174 30.7	101 17.8	34 6.0	6 1.1	10 1.8	556 100.0	7.33
	女性がいる	537 100.0	116 21.6	2 0.4	9 1.7	102 19.0	164 30.5	96 17.9	33 6.1	5 0.9	10 1.9	527 94.8	7.34
職女性の管理有無	女性管理職がいる	225 100.0	58 25.8	1 0.4	8 3.6	39 17.3	61 27.1	45 20.0	10 4.4	1 0.4	2 0.9	223 40.1	6.70
	女性管理職がいない	281 100.0	49 17.4	1 0.4	2 0.7	54 19.2	91 32.4	50 17.8	22 7.8	4 1.4	8 2.8	273 49.1	8.02
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	348 100.0	72 20.7	2 0.6	8 2.3	53 15.2	105 30.2	73 21.0	25 7.2	3 0.9	7 2.0	341 61.3	7.69
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	150 100.0	33 22.0	- -	2 1.3	37 24.7	51 34.0	17 11.3	5 3.3	2 1.3	3 2.0	147 26.4	6.63
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	60 100.0	15 25.0	- -	- -	15 25.0	16 26.7	9 15.0	4 6.7	1 1.7	- -	60 10.8	7.27
	LGBTを知っている	472 100.0	96 20.3	2 0.4	8 1.7	87 18.4	144 30.5	90 19.1	33 7.0	6 1.3	6 1.3	466 83.8	7.66
	LGBTという言葉は知っている	72 100.0	19 26.4	- -	2 2.8	14 19.4	24 33.3	10 13.9	- -	- -	3 4.2	69 12.4	5.79
	LGBTを知らない	19 100.0	6 31.6	- -	- -	5 26.3	6 31.6	1 5.3	1 5.3	- -	- -	19 3.4	5.63
	女性活躍推進法を知っている	213 100.0	38 17.8	2 0.9	4 1.9	23 10.8	63 29.6	55 25.8	19 8.9	3 1.4	6 2.8	207 37.2	8.68
	女性活躍推進法という言葉は知っている	276 100.0	63 22.8	- -	5 1.8	67 24.3	83 30.1	38 13.8	14 5.1	2 0.7	4 1.4	272 48.9	6.69
	女性活躍推進法を知らない	72 100.0	21 29.2	- -	1 1.4	14 19.4	26 36.1	8 11.1	1 1.4	1 1.4	- -	72 12.9	5.99
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	9 11.0	- -	- -	7 8.5	24 29.3	27 32.9	10 12.2	- -	5 6.1	77 13.8	9.99
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	19 100.0	2 10.5	- -	- -	3 15.8	5 26.3	4 21.1	4 21.1	- -	1 5.3	18 3.2	10.23
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	250 100.0	62 24.8	2 0.8	4 1.6	46 18.4	80 32.0	39 15.6	11 4.4	3 1.2	3 1.2	247 44.4	6.81
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	203 100.0	47 23.2	- -	6 3.0	46 22.7	62 30.5	30 14.8	9 4.4	2 1.0	1 0.5	202 36.3	6.77

IV 集計表

問24 令和4年度内に従業員が取得した平均有給休暇日数(女性)

	調査数	問24 令和4年度内に従業員が取得した平均有給休暇日数(女性)										調査数	平均
		0日	1日	2日	3日 ～ 5日	6日 ～ 10日	11日 ～ 15日	16日 ～ 20日	21日 以上	無回答			
全体	574 100.0	147 25.6	1 0.2	11 1.9	81 14.1	148 25.8	104 18.1	61 10.6	11 1.9	10 1.7	564 100.0	8.09	
産業大分類	第二次産業	217 100.0	65 30.0	1 0.5	3 1.4	19 8.8	50 23.0	45 20.7	25 11.5	5 2.3	4 1.8	213 37.8	8.21
	第三次産業	284 100.0	63 22.2	- -	5 1.8	53 18.7	81 28.5	47 16.5	29 10.2	3 1.1	3 1.1	281 49.8	7.96
	分類不能	49 100.0	11 22.4	- -	2 4.1	8 16.3	9 18.4	8 16.3	7 14.3	2 4.1	2 4.1	47 8.3	9.08
事業所全従業員数	10人以下	183 100.0	57 31.1	- -	6 3.3	25 13.7	49 26.8	19 10.4	23 12.6	3 1.6	1 0.5	182 32.3	7.47
	11人～20人	132 100.0	30 22.7	- -	3 2.3	24 18.2	31 23.5	28 21.2	12 9.1	1 0.8	3 2.3	129 22.9	8.00
	21人～100人	204 100.0	46 22.5	1 0.5	1 0.5	27 13.2	59 28.9	41 20.1	18 8.8	6 2.9	5 2.5	199 35.3	8.53
	101人以上	47 100.0	11 23.4	- -	1 2.1	3 6.4	8 17.0	16 34.0	7 14.9	1 2.1	- -	47 8.3	9.34
従業員	男性がいる	537 100.0	138 25.7	1 0.2	8 1.5	75 14.0	137 25.5	102 19.0	56 10.4	11 2.0	9 1.7	528 93.6	8.16
	女性がいる	574 100.0	147 25.6	1 0.2	11 1.9	81 14.1	148 25.8	104 18.1	61 10.6	11 1.9	10 1.7	564 100.0	8.09
職女性の管理有無	女性管理職がいる	237 100.0	63 26.6	1 0.4	5 2.1	36 15.2	57 24.1	44 18.6	25 10.5	3 1.3	3 1.3	234 41.5	7.89
	女性管理職がいない	278 100.0	64 23.0	- -	6 2.2	38 13.7	73 26.3	56 20.1	27 9.7	7 2.5	7 2.5	271 48.0	8.44
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	357 100.0	80 22.4	1 0.3	8 2.2	46 12.9	86 24.1	81 22.7	41 11.5	7 2.0	7 2.0	350 62.1	8.66
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	153 100.0	43 28.1	- -	3 2.0	27 17.6	45 29.4	15 9.8	16 10.5	1 0.7	3 2.0	150 26.6	7.04
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	56 100.0	20 35.7	- -	- -	8 14.3	15 26.8	6 10.7	4 7.1	3 5.4	- -	56 9.9	7.78
	LGBTを知っている	477 100.0	114 23.9	1 0.2	8 1.7	67 14.0	116 24.3	98 20.5	55 11.5	10 2.1	8 1.7	469 83.2	8.44
	LGBTという言葉は知っている	74 100.0	23 31.1	- -	3 4.1	11 14.9	26 35.1	4 5.4	5 6.8	1 1.4	1 1.4	73 12.9	6.67
	LGBTを知らない	20 100.0	8 40.0	- -	- -	3 15.0	6 30.0	2 10.0	1 5.0	- -	- -	20 3.5	6.05
	女性活躍推進法を知っている	211 100.0	45 21.3	- -	4 1.9	15 7.1	48 22.7	65 30.8	25 11.8	4 1.9	5 2.4	206 36.5	9.41
	女性活躍推進法という言葉は知っている	283 100.0	79 27.9	1 0.4	6 2.1	51 18.0	72 25.4	32 11.3	34 12.0	4 1.4	4 1.4	279 49.5	7.45
	女性活躍推進法を知らない	74 100.0	21 28.4	- -	1 1.4	13 17.6	26 35.1	7 9.5	2 2.7	3 4.1	1 1.4	73 12.9	7.08
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	82 100.0	14 17.1	- -	- -	4 4.9	15 18.3	30 36.6	13 15.9	2 2.4	4 4.9	78 13.8	10.59
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	5 25.0	- -	- -	4 20.0	2 10.0	5 25.0	3 15.0	- -	1 5.0	19 3.4	8.79
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	252 100.0	62 24.6	1 0.4	5 2.0	33 13.1	75 29.8	45 17.9	23 9.1	5 2.0	3 1.2	249 44.1	7.92
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	207 100.0	60 29.0	- -	5 2.4	38 18.4	53 25.6	23 11.1	22 10.6	4 1.9	2 1.0	205 36.3	7.55	

問25 育児休業取得日数別人数(男性)①2週間未満

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(男性)①2週間未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	53 100.0	9 17.0	23 43.4	4 7.5	1 1.9	-	-	-	-	16 30.2	37 100.0	0.95
産業大分類	第二次産業	23 100.0	4 17.4	9 39.1	3 13.0	1 4.3	-	-	-	6 26.1	17 45.9	1.12
	第三次産業	26 100.0	4 15.4	12 46.2	-	-	-	-	-	10 38.5	16 43.2	0.75
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	7 100.0	1 14.3	4 57.1	-	-	-	-	-	2 28.6	5 13.5	0.80
	11人～20人	5 100.0	1 20.0	2 40.0	-	-	-	-	-	2 40.0	3 8.1	0.67
	21人～100人	23 100.0	4 17.4	11 47.8	2 8.7	-	-	-	-	6 26.1	17 45.9	0.88
	101人以上	17 100.0	3 17.6	6 35.3	2 11.8	1 5.9	-	-	-	5 29.4	12 32.4	1.17
従業員	男性がいる	53 100.0	9 17.0	23 43.4	4 7.5	1 1.9	-	-	-	16 30.2	37 100.0	0.95
	女性がいる	50 100.0	9 18.0	21 42.0	4 8.0	1 2.0	-	-	-	15 30.0	35 94.6	0.94
職女性の管理有無	女性管理職がいる	23 100.0	3 13.0	8 34.8	4 17.4	1 4.3	-	-	-	7 30.4	16 43.2	1.25
	女性管理職がない	26 100.0	6 23.1	13 50.0	-	-	-	-	-	7 26.9	19 51.4	0.68
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	42 100.0	8 19.0	17 40.5	4 9.5	1 2.4	-	-	-	12 28.6	30 81.1	0.97
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	10 100.0	1 10.0	5 50.0	-	-	-	-	-	4 40.0	6 16.2	0.83
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 2.7	1.00
	LGBTを知っている	50 100.0	9 18.0	22 44.0	3 6.0	1 2.0	-	-	-	15 30.0	35 94.6	0.91
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3	2 5.4	1.50
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	30 100.0	5 16.7	13 43.3	3 10.0	1 3.3	-	-	-	8 26.7	22 59.5	1.05
	女性活躍推進法という言葉は知っている	19 100.0	3 15.8	8 42.1	1 5.3	-	-	-	-	7 36.8	12 32.4	0.83
	女性活躍推進法を知らない	4 100.0	1 25.0	2 50.0	-	-	-	-	-	1 25.0	3 8.1	0.67
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	20 100.0	3 15.0	8 40.0	2 10.0	1 5.0	-	-	-	6 30.0	14 37.8	1.14
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	4 100.0	2 50.0	2 50.0	-	-	-	-	-	-	4 10.8	0.50
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	20 100.0	2 10.0	8 40.0	2 10.0	-	-	-	-	8 40.0	12 32.4	1.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	2 22.2	5 55.6	-	-	-	-	-	2 22.2	7 18.9	0.71	

IV 集計表

問25 育児休業取得日数別人数(男性)②2週間～1か月未満

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(男性)②2週間～1か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	53 100.0	7 13.2	13 24.5	5 9.4	-	-	-	-	-	28 52.8	25 100.0	0.92
産業大分類	第二次産業	23 100.0	2 8.7	7 30.4	2 8.7	-	-	-	-	12 52.2	11 44.0	1.00
	第三次産業	26 100.0	5 19.2	4 15.4	3 11.5	-	-	-	-	14 53.8	12 48.0	0.83
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	7 100.0	1 14.3	2 28.6	-	-	-	-	-	4 57.1	3 12.0	0.67
	11人～20人	5 100.0	-	2 40.0	-	-	-	-	-	3 60.0	2 8.0	1.00
	21人～100人	23 100.0	5 21.7	3 13.0	1 4.3	-	-	-	-	14 60.9	9 36.0	0.56
	101人以上	17 100.0	1 5.9	5 29.4	4 23.5	-	-	-	-	7 41.2	10 40.0	1.30
従業員	男性がいる	53 100.0	7 13.2	13 24.5	5 9.4	-	-	-	-	28 52.8	25 100.0	0.92
	女性がいる	50 100.0	7 14.0	12 24.0	5 10.0	-	-	-	-	26 52.0	24 96.0	0.92
職女性の管理有無	女性管理職がいる	23 100.0	4 17.4	7 30.4	5 21.7	-	-	-	-	7 30.4	16 64.0	1.06
	女性管理職がない	26 100.0	3 11.5	6 23.1	-	-	-	-	-	17 65.4	9 36.0	0.67
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	42 100.0	5 11.9	11 26.2	5 11.9	-	-	-	-	21 50.0	21 84.0	1.00
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	10 100.0	1 10.0	2 20.0	-	-	-	-	-	7 70.0	3 12.0	0.67
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 4.0	0.00
	LGBTを知っている	50 100.0	7 14.0	12 24.0	5 10.0	-	-	-	-	26 52.0	24 96.0	0.92
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 4.0	1.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	30 100.0	4 13.3	7 23.3	4 13.3	-	-	-	-	15 50.0	15 60.0	1.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	19 100.0	3 15.8	4 21.1	1 5.3	-	-	-	-	11 57.9	8 32.0	0.75
	女性活躍推進法を知らない	4 100.0	-	2 50.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 8.0	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	20 100.0	1 5.0	6 30.0	3 15.0	-	-	-	-	10 50.0	10 40.0	1.20
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 8.0	0.50
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	20 100.0	2 10.0	5 25.0	2 10.0	-	-	-	-	11 55.0	9 36.0	1.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	3 33.3	1 11.1	-	-	-	-	-	5 55.6	4 16.0	0.25	

問25 育児休業取得日数別人数(男性)③1か月～3か月未満

		調査数	問25 育児休業取得日数別人数(男性)③1か月～3か月未満									調査数	平均	
			0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答			
全体		53 100.0	14 26.4	7 13.2	1 1.9	3 5.7	-	-	-	-	-	28 52.8	25 100.0	0.76
産業大分類	第二次産業	23 100.0	8 34.8	2 8.7	-	2 8.7	-	-	-	-	-	11 47.8	12 48.0	0.67
	第三次産業	26 100.0	4 15.4	5 19.2	1 3.8	1 3.8	-	-	-	-	-	15 57.7	11 44.0	1.00
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	7 100.0	2 28.6	-	-	-	-	-	-	-	-	5 71.4	2 8.0	0.00
	11人～20人	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 4.0	0.00
	21人～100人	23 100.0	6 26.1	3 13.0	1 4.3	-	-	-	-	-	-	13 56.5	10 40.0	0.50
	101人以上	17 100.0	5 29.4	4 23.5	-	3 17.6	-	-	-	-	-	5 29.4	12 48.0	1.17
従業員	男性がいる	53 100.0	14 26.4	7 13.2	1 1.9	3 5.7	-	-	-	-	-	28 52.8	25 100.0	0.76
	女性がいる	50 100.0	14 28.0	7 14.0	1 2.0	3 6.0	-	-	-	-	-	25 50.0	25 100.0	0.76
職女性の管理有無	女性管理職がいる	23 100.0	8 34.8	2 8.7	-	3 13.0	-	-	-	-	-	10 43.5	13 52.0	0.92
	女性管理職がない	26 100.0	6 23.1	5 19.2	1 3.8	-	-	-	-	-	-	14 53.8	12 48.0	0.58
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	42 100.0	13 31.0	6 14.3	1 2.4	3 7.1	-	-	-	-	-	19 45.2	23 92.0	0.78
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	10 100.0	-	1 10.0	-	-	-	-	-	-	-	9 90.0	1 4.0	1.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 4.0	0.00
	LGBTを知っている	50 100.0	14 28.0	7 14.0	1 2.0	3 6.0	-	-	-	-	-	25 50.0	25 100.0	0.76
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	30 100.0	9 30.0	4 13.3	1 3.3	3 10.0	-	-	-	-	-	13 43.3	17 68.0	0.94
	女性活躍推進法という言葉は知っている	19 100.0	4 21.1	3 15.8	-	-	-	-	-	-	-	12 63.2	7 28.0	0.43
	女性活躍推進法を知らない	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 4.0	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	20 100.0	5 25.0	3 15.0	-	3 15.0	-	-	-	-	-	9 45.0	11 44.0	1.18
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	4 100.0	1 25.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-	-	2 50.0	2 8.0	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	20 100.0	5 25.0	2 10.0	-	-	-	-	-	-	-	13 65.0	7 28.0	0.29
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	3 33.3	2 22.2	-	-	-	-	-	-	-	4 44.4	5 20.0	0.40	

IV 集計表

問25 育児休業取得日数別人数(男性)④3か月～6か月未満

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(男性)④3か月～6か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	53 100.0	17 32.1	6 11.3	-	-	-	-	-	-	30 56.6	23 100.0	0.26
産業大分類	第二次産業	23 100.0	7 30.4	4 17.4	-	-	-	-	-	12 52.2	11 47.8	0.36
	第三次産業	26 100.0	8 30.8	2 7.7	-	-	-	-	-	16 61.5	10 43.5	0.20
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	7 100.0	2 28.6	1 14.3	-	-	-	-	-	4 57.1	3 13.0	0.33
	11人～20人	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 4.3	0.00
	21人～100人	23 100.0	8 34.8	2 8.7	-	-	-	-	-	13 56.5	10 43.5	0.20
	101人以上	17 100.0	6 35.3	3 17.6	-	-	-	-	-	8 47.1	9 39.1	0.33
従業員	男性がいる	53 100.0	17 32.1	6 11.3	-	-	-	-	-	30 56.6	23 100.0	0.26
	女性がいる	50 100.0	17 34.0	6 12.0	-	-	-	-	-	27 54.0	23 100.0	0.26
職女性の有無	女性管理職がいる	23 100.0	9 39.1	3 13.0	-	-	-	-	-	11 47.8	12 52.2	0.25
	女性管理職がない	26 100.0	8 30.8	2 7.7	-	-	-	-	-	16 61.5	10 43.5	0.20
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	42 100.0	15 35.7	5 11.9	-	-	-	-	-	22 52.4	20 87.0	0.25
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	10 100.0	1 10.0	1 10.0	-	-	-	-	-	8 80.0	2 8.7	0.50
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 4.3	0.00
	LGBTを知っている	50 100.0	17 34.0	6 12.0	-	-	-	-	-	27 54.0	23 100.0	0.26
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	30 100.0	12 40.0	4 13.3	-	-	-	-	-	14 46.7	16 69.6	0.25
	女性活躍推進法という言葉は知っている	19 100.0	4 21.1	2 10.5	-	-	-	-	-	13 68.4	6 26.1	0.33
	女性活躍推進法を知らない	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 4.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	20 100.0	7 35.0	3 15.0	-	-	-	-	-	10 50.0	10 43.5	0.30
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	4 100.0	2 50.0	-	-	-	-	-	-	2 50.0	2 8.7	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	20 100.0	4 20.0	2 10.0	-	-	-	-	-	14 70.0	6 26.1	0.33
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	4 44.4	1 11.1	-	-	-	-	-	4 44.4	5 21.7	0.20	

問25 育児休業取得日数別人数(男性)⑤6か月以上

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(男性)⑤6か月以上									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	53 100.0	18 34.0	1 1.9	1 1.9	-	-	-	-	-	33 62.3	20 100.0	0.15
産業大分類	第二次産業	23 100.0	9 39.1	1 4.3	-	-	-	-	-	13 56.5	10 50.0	0.10
	第三次産業	26 100.0	7 26.9	-	1 3.8	-	-	-	-	18 69.2	8 40.0	0.25
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	7 100.0	2 28.6	-	-	-	-	-	-	5 71.4	2 10.0	0.00
	11人～20人	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 5.0	0.00
	21人～100人	23 100.0	8 34.8	1 4.3	-	-	-	-	-	14 60.9	9 45.0	0.11
	101人以上	17 100.0	7 41.2	-	1 5.9	-	-	-	-	9 52.9	8 40.0	0.25
従業員	男性がいる	53 100.0	18 34.0	1 1.9	1 1.9	-	-	-	-	33 62.3	20 100.0	0.15
	女性がいる	50 100.0	18 36.0	1 2.0	1 2.0	-	-	-	-	30 60.0	20 100.0	0.15
職女性の管理有無	女性管理職がいる	23 100.0	10 43.5	-	1 4.3	-	-	-	-	12 52.2	11 55.0	0.18
	女性管理職がない	26 100.0	8 30.8	1 3.8	-	-	-	-	-	17 65.4	9 45.0	0.11
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	42 100.0	16 38.1	1 2.4	1 2.4	-	-	-	-	24 57.1	18 90.0	0.17
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	10 100.0	1 10.0	-	-	-	-	-	-	9 90.0	1 5.0	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 5.0	0.00
	LGBTを知っている	50 100.0	18 36.0	1 2.0	1 2.0	-	-	-	-	30 60.0	20 100.0	0.15
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	30 100.0	12 40.0	1 3.3	1 3.3	-	-	-	-	16 53.3	14 70.0	0.21
	女性活躍推進法という言葉は知っている	19 100.0	5 26.3	-	-	-	-	-	-	14 73.7	5 25.0	0.00
	女性活躍推進法を知らない	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 5.0	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	20 100.0	7 35.0	1 5.0	1 5.0	-	-	-	-	11 55.0	9 45.0	0.33
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	4 100.0	2 50.0	-	-	-	-	-	-	2 50.0	2 10.0	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	20 100.0	5 25.0	-	-	-	-	-	-	15 75.0	5 25.0	0.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	4 44.4	-	-	-	-	-	-	5 55.6	4 20.0	0.00	

IV 集計表

問25 育児休業取得日数別人数(女性)①2週間未満

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(女性)①2週間未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	106 100.0	31 29.2	1 0.9	1 0.9	-	-	-	-	-	73 68.9	33 100.0	0.09
産業大分類	第二次産業	36 100.0	8 22.2	-	-	-	-	-	-	28 77.8	8 24.2	0.00
	第三次産業	60 100.0	18 30.0	1 1.7	1 1.7	-	-	-	-	40 66.7	20 60.6	0.15
	分類不能	6 100.0	3 50.0	-	-	-	-	-	-	3 50.0	3 9.1	0.00
事業所全従業員数	10人以下	12 100.0	4 33.3	-	-	-	-	-	-	8 66.7	4 12.1	0.00
	11人～20人	16 100.0	2 12.5	-	1 6.3	-	-	-	-	13 81.3	3 9.1	0.67
	21人～100人	46 100.0	14 30.4	1 2.2	-	-	-	-	-	31 67.4	15 45.5	0.07
	101人以上	31 100.0	11 35.5	-	-	-	-	-	-	20 64.5	11 33.3	0.00
従業員	男性がいる	101 100.0	30 29.7	1 1.0	1 1.0	-	-	-	-	69 68.3	32 97.0	0.09
	女性がいる	106 100.0	31 29.2	1 0.9	1 0.9	-	-	-	-	73 68.9	33 100.0	0.09
職女性の有無	女性管理職がいる	61 100.0	19 31.1	-	1 1.6	-	-	-	-	41 67.2	20 60.6	0.10
	女性管理職がいない	39 100.0	11 28.2	-	-	-	-	-	-	28 71.8	11 33.3	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	78 100.0	25 32.1	1 1.3	1 1.3	-	-	-	-	51 65.4	27 81.8	0.11
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	20 100.0	5 25.0	-	-	-	-	-	-	15 75.0	5 15.2	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 3.0	0.00
	LGBTを知っている	93 100.0	28 30.1	1 1.1	1 1.1	-	-	-	-	63 67.7	30 90.9	0.10
	LGBTという言葉は知っている	11 100.0	3 27.3	-	-	-	-	-	-	8 72.7	3 9.1	0.00
	LGBTを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知っている	54 100.0	19 35.2	-	-	-	-	-	-	35 64.8	19 57.6	0.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	42 100.0	10 23.8	-	-	-	-	-	-	32 76.2	10 30.3	0.00
	女性活躍推進法を知らない	9 100.0	2 22.2	1 11.1	1 11.1	-	-	-	-	5 55.6	4 12.1	0.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	10 35.7	-	-	-	-	-	-	18 64.3	10 30.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 3.0	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	45 100.0	13 28.9	1 2.2	1 2.2	-	-	-	-	30 66.7	15 45.5	0.20
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	24 100.0	7 29.2	-	-	-	-	-	-	17 70.8	7 21.2	0.00

問25 育児休業取得日数別人数(女性)②2週間～1か月未満

		調査数	問25 育児休業取得日数別人数(女性)②2週間～1か月未満								調査数		平均	
			0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上				
全体		106 100.0	30 28.3	2 1.9	-	-	-	-	-	-	-	74 69.8	32 100.0	0.06
産業大分類	第二次産業	36 100.0	8 22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	28 77.8	8 25.0	0.00
	第三次産業	60 100.0	17 28.3	2 3.3	-	-	-	-	-	-	-	41 68.3	19 59.4	0.11
	分類不能	6 100.0	3 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3 50.0	3 9.4	0.00
事業所全従業員数	10人以下	12 100.0	3 25.0	2 16.7	-	-	-	-	-	-	-	7 58.3	5 15.6	0.40
	11人～20人	16 100.0	2 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	14 87.5	2 6.3	0.00
	21人～100人	46 100.0	14 30.4	-	-	-	-	-	-	-	-	32 69.6	14 43.8	0.00
	101人以上	31 100.0	11 35.5	-	-	-	-	-	-	-	-	20 64.5	11 34.4	0.00
従業員	男性がいる	101 100.0	29 28.7	2 2.0	-	-	-	-	-	-	-	70 69.3	31 96.9	0.06
	女性がいる	106 100.0	30 28.3	2 1.9	-	-	-	-	-	-	-	74 69.8	32 100.0	0.06
職女性の有無	女性管理職がいる	61 100.0	18 29.5	2 3.3	-	-	-	-	-	-	-	41 67.2	20 62.5	0.10
	女性管理職がない	39 100.0	11 28.2	-	-	-	-	-	-	-	-	28 71.8	11 34.4	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	78 100.0	24 30.8	1 1.3	-	-	-	-	-	-	-	53 67.9	25 78.1	0.04
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	20 100.0	5 25.0	1 5.0	-	-	-	-	-	-	-	14 70.0	6 18.8	0.17
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 3.1	0.00
	LGBTを知っている	93 100.0	27 29.0	1 1.1	-	-	-	-	-	-	-	65 69.9	28 87.5	0.04
	LGBTという言葉は知っている	11 100.0	3 27.3	1 9.1	-	-	-	-	-	-	-	7 63.6	4 12.5	0.25
	LGBTを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知っている	54 100.0	19 35.2	-	-	-	-	-	-	-	-	35 64.8	19 59.4	0.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	42 100.0	9 21.4	2 4.8	-	-	-	-	-	-	-	31 73.8	11 34.4	0.18
	女性活躍推進法を知らない	9 100.0	2 22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	7 77.8	2 6.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	10 35.7	-	-	-	-	-	-	-	-	18 64.3	10 31.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 3.1	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	45 100.0	13 28.9	1 2.2	-	-	-	-	-	-	-	31 68.9	14 43.8	0.07
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	24 100.0	6 25.0	1 4.2	-	-	-	-	-	-	-	17 70.8	7 21.9	0.14	

IV 集計表

問25 育児休業取得日数別人数(女性)③1か月～3か月未満

		調査数	問25 育児休業取得日数別人数(女性)③1か月～3か月未満								調査数		平均	
			0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上				
全体		106 100.0	29 27.4	2 1.9	1 0.9	-	-	-	-	-	-	74 69.8	32 100.0	0.13
産業大分類	第二次産業	36 100.0	8 22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	28 77.8	8 25.0	0.00
	第三次産業	60 100.0	16 26.7	2 3.3	1 1.7	-	-	-	-	-	-	41 68.3	19 59.4	0.21
	分類不能	6 100.0	3 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	3 50.0	3 9.4	0.00
事業所全従業員数	10人以下	12 100.0	4 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	8 66.7	4 12.5	0.00
	11人～20人	16 100.0	1 6.3	1 6.3	-	-	-	-	-	-	-	14 87.5	2 6.3	0.50
	21人～100人	46 100.0	13 28.3	1 2.2	1 2.2	-	-	-	-	-	-	31 67.4	15 46.9	0.20
	101人以上	31 100.0	11 35.5	-	-	-	-	-	-	-	-	20 64.5	11 34.4	0.00
従業員	男性がいる	101 100.0	29 28.7	1 1.0	1 1.0	-	-	-	-	-	-	70 69.3	31 96.9	0.10
	女性がいる	106 100.0	29 27.4	2 1.9	1 0.9	-	-	-	-	-	-	74 69.8	32 100.0	0.13
職女性の管理有無	女性管理職がいる	61 100.0	17 27.9	2 3.3	-	-	-	-	-	-	-	42 68.9	19 59.4	0.11
	女性管理職がない	39 100.0	11 28.2	-	1 2.6	-	-	-	-	-	-	27 69.2	12 37.5	0.17
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	78 100.0	23 29.5	2 2.6	1 1.3	-	-	-	-	-	-	52 66.7	26 81.3	0.15
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	20 100.0	5 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	15 75.0	5 15.6	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 3.1	0.00
	LGBTを知っている	93 100.0	26 28.0	2 2.2	1 1.1	-	-	-	-	-	-	64 68.8	29 90.6	0.14
	LGBTという言葉は知っている	11 100.0	3 27.3	-	-	-	-	-	-	-	-	8 72.7	3 9.4	0.00
	LGBTを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知っている	54 100.0	19 35.2	-	-	-	-	-	-	-	-	35 64.8	19 59.4	0.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	42 100.0	8 19.0	2 4.8	1 2.4	-	-	-	-	-	-	31 73.8	11 34.4	0.36
	女性活躍推進法を知らない	9 100.0	2 22.2	-	-	-	-	-	-	-	-	7 77.8	2 6.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	10 35.7	-	-	-	-	-	-	-	-	18 64.3	10 31.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 3.1	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	45 100.0	13 28.9	-	1 2.2	-	-	-	-	-	-	31 68.9	14 43.8	0.14
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	24 100.0	5 20.8	2 8.3	-	-	-	-	-	-	-	17 70.8	7 21.9	0.29	

問25 育児休業取得日数別人数(女性)④3か月～6か月未満

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(女性)④3か月～6か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	106 100.0	30 28.3	4 3.8	-	-	-	-	-	-	72 67.9	34 100.0	0.12
産業大分類	第二次産業	36 100.0	8 22.2	2 5.6	-	-	-	-	-	26 72.2	10 29.4	0.20
	第三次産業	60 100.0	17 28.3	2 3.3	-	-	-	-	-	41 68.3	19 55.9	0.11
	分類不能	6 100.0	3 50.0	-	-	-	-	-	-	3 50.0	3 8.8	0.00
事業所全従業員数	10人以下	12 100.0	3 25.0	2 16.7	-	-	-	-	-	7 58.3	5 14.7	0.40
	11人～20人	16 100.0	2 12.5	-	-	-	-	-	-	14 87.5	2 5.9	0.00
	21人～100人	46 100.0	14 30.4	1 2.2	-	-	-	-	-	31 67.4	15 44.1	0.07
	101人以上	31 100.0	11 35.5	1 3.2	-	-	-	-	-	19 61.3	12 35.3	0.08
従業員	男性がいる	101 100.0	29 28.7	4 4.0	-	-	-	-	-	68 67.3	33 97.1	0.12
	女性がいる	106 100.0	30 28.3	4 3.8	-	-	-	-	-	72 67.9	34 100.0	0.12
職女性の有無	女性管理職がいる	61 100.0	18 29.5	3 4.9	-	-	-	-	-	40 65.6	21 61.8	0.14
	女性管理職がない	39 100.0	11 28.2	1 2.6	-	-	-	-	-	27 69.2	12 35.3	0.08
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	78 100.0	24 30.8	2 2.6	-	-	-	-	-	52 66.7	26 76.5	0.08
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	20 100.0	5 25.0	-	-	-	-	-	-	15 75.0	5 14.7	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	7 100.0	1 14.3	2 28.6	-	-	-	-	-	4 57.1	3 8.8	0.67
	LGBTを知っている	93 100.0	27 29.0	4 4.3	-	-	-	-	-	62 66.7	31 91.2	0.13
	LGBTという言葉は知っている	11 100.0	3 27.3	-	-	-	-	-	-	8 72.7	3 8.8	0.00
	LGBTを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知っている	54 100.0	18 33.3	2 3.7	-	-	-	-	-	34 63.0	20 58.8	0.10
	女性活躍推進法という言葉は知っている	42 100.0	10 23.8	2 4.8	-	-	-	-	-	30 71.4	12 35.3	0.17
	女性活躍推進法を知らない	9 100.0	2 22.2	-	-	-	-	-	-	7 77.8	2 5.9	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	10 35.7	1 3.6	-	-	-	-	-	17 60.7	11 32.4	0.09
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 2.9	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	45 100.0	12 26.7	1 2.2	-	-	-	-	-	32 71.1	13 38.2	0.08
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	24 100.0	7 29.2	2 8.3	-	-	-	-	-	15 62.5	9 26.5	0.22	

IV 集計表

問25 育児休業取得日数別人数(女性)⑤6か月以上

	調査数	問25 育児休業取得日数別人数(女性)⑤6か月以上									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	106 100.0	5 4.7	57 53.8	19 17.9	8 7.5	1 0.9	3 2.8	-	-	13 12.3	93 100.0	1.89
産業大分類	第二次産業	36 100.0	1 2.8	23 63.9	5 13.9	2 5.6	-	1 2.8	-	4 11.1	32 34.4	1.63
	第三次産業	60 100.0	4 6.7	31 51.7	11 18.3	3 5.0	1 1.7	2 3.3	-	8 13.3	52 55.9	2.02
	分類不能	6 100.0	-	2 33.3	2 33.3	2 33.3	-	-	-	-	6 6.5	2.00
事業所全従業員数	10人以下	12 100.0	3 25.0	4 33.3	2 16.7	-	-	-	-	3 25.0	9 9.7	0.89
	11人～20人	16 100.0	1 6.3	11 68.8	1 6.3	1 6.3	-	-	-	2 12.5	14 15.1	1.14
	21人～100人	46 100.0	1 2.2	33 71.7	7 15.2	-	-	-	-	5 10.9	41 44.1	1.15
	101人以上	31 100.0	-	9 29.0	9 29.0	7 22.6	1 3.2	3 9.7	-	2 6.5	29 31.2	3.62
従業員	男性がいる	101 100.0	4 4.0	56 55.4	18 17.8	7 6.9	1 1.0	3 3.0	-	12 11.9	89 95.7	1.91
	女性がいる	106 100.0	5 4.7	57 53.8	19 17.9	8 7.5	1 0.9	3 2.8	-	13 12.3	93 100.0	1.89
職女性の管理有無	女性管理職がいる	61 100.0	4 6.6	25 41.0	12 19.7	6 9.8	1 1.6	3 4.9	-	10 16.4	51 54.8	2.41
	女性管理職がいない	39 100.0	1 2.6	28 71.8	6 15.4	2 5.1	-	-	-	2 5.1	37 39.8	1.27
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	78 100.0	5 6.4	36 46.2	17 21.8	8 10.3	1 1.3	2 2.6	-	9 11.5	69 74.2	2.01
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	20 100.0	-	17 85.0	1 5.0	-	-	-	-	2 10.0	18 19.4	1.06
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	7 100.0	-	4 57.1	1 14.3	-	-	-	-	2 28.6	5 5.4	1.20
	LGBTを知っている	93 100.0	5 5.4	50 53.8	17 18.3	8 8.6	1 1.1	3 3.2	-	9 9.7	84 90.3	1.96
	LGBTという言葉は知っている	11 100.0	-	5 45.5	2 18.2	-	-	-	-	4 36.4	7 7.5	1.29
	LGBTを知らない	2 100.0	-	2 100.0	-	-	-	-	-	-	2 2.2	1.00
	女性活躍推進法を知っている	54 100.0	2 3.7	28 51.9	11 20.4	8 14.8	1 1.9	3 5.6	-	1 1.9	53 57.0	2.47
	女性活躍推進法という言葉は知っている	42 100.0	3 7.1	25 59.5	6 14.3	-	-	-	-	8 19.0	34 36.6	1.09
	女性活躍推進法を知らない	9 100.0	-	3 33.3	2 22.2	-	-	-	-	4 44.4	5 5.4	1.40
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	28 100.0	-	11 39.3	5 17.9	7 25.0	1 3.6	3 10.7	-	1 3.6	27 29.0	3.67
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	6 100.0	1 16.7	3 50.0	2 33.3	-	-	-	-	-	6 6.5	1.17
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	45 100.0	1 2.2	29 64.4	7 15.6	1 2.2	-	-	-	7 15.6	38 40.9	1.21
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	24 100.0	3 12.5	12 50.0	5 20.8	-	-	-	-	4 16.7	20 21.5	1.10	

問25 介護休暇取得日数別人数(男性)①2週間未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(男性)①2週間未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	22 100.0	2 9.1	10 45.5	3 13.6	-	-	-	-	-	7 31.8	15 100.0	1.07
産業大分類	第二次産業	15 100.0	2 13.3	7 46.7	2 13.3	-	-	-	-	-	4 73.3	1.00
	第三次産業	7 100.0	-	3 42.9	1 14.3	-	-	-	-	-	3 26.7	1.25
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	8 100.0	-	5 62.5	1 12.5	-	-	-	-	-	2 40.0	1.17
	11人～20人	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1.00	
	21人～100人	8 100.0	1 12.5	3 37.5	1 12.5	-	-	-	-	3 37.5	1.00	
	101人以上	3 100.0	1 33.3	-	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3	1.00	
従業員	男性がいる	22 100.0	2 9.1	10 45.5	3 13.6	-	-	-	-	-	7 100.0	1.07
	女性がいる	19 100.0	2 10.5	7 36.8	3 15.8	-	-	-	-	-	7 80.0	1.08
職女性の有無	女性管理職がいる	12 100.0	2 16.7	4 33.3	3 25.0	-	-	-	-	-	3 60.0	1.11
	女性管理職がない	6 100.0	-	5 83.3	-	-	-	-	-	-	1 33.3	1.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	2 15.4	5 38.5	2 15.4	-	-	-	-	-	4 60.0	1.00
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	6 100.0	-	3 50.0	1 16.7	-	-	-	-	-	2 26.7	1.25
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	-	2 66.7	-	-	-	-	-	-	1 13.3	1.00
	LGBTを知っている	19 100.0	2 10.5	8 42.1	3 15.8	-	-	-	-	-	6 86.7	1.08
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	-	2 66.7	-	-	-	-	-	-	1 13.3	1.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	9 100.0	2 22.2	4 44.4	2 22.2	-	-	-	-	-	1 11.1	1.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	10 100.0	-	6 60.0	-	-	-	-	-	-	4 40.0	1.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	2.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	5 100.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-	-	-	-	-	2 40.0	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	8 100.0	-	4 50.0	2 25.0	-	-	-	-	-	2 25.0	1.33
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	1 11.1	5 55.6	-	-	-	-	-	-	3 33.3	0.83	

IV 集計表

問25 介護休暇取得日数別人数(男性)②2週間～1か月未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(男性)②2週間～1か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	22 100.0	6 27.3	1 4.5	-	-	-	-	-	-	15 68.2	7 100.0	0.14
産業大分類	第二次産業	15 100.0	5 33.3	1 6.7	-	-	-	-	-	9 60.0	6 85.7	0.17
	第三次産業	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 14.3	0.00
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	8 100.0	1 12.5	-	-	-	-	-	-	7 87.5	1 14.3	0.00
	11人～20人	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0	1 14.3	0.00
	21人～100人	8 100.0	2 25.0	1 12.5	-	-	-	-	-	5 62.5	3 42.9	0.33
	101人以上	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 14.3	0.00
従業員	男性がいる	22 100.0	6 27.3	1 4.5	-	-	-	-	-	15 68.2	7 100.0	0.14
	女性がいる	19 100.0	5 26.3	1 5.3	-	-	-	-	-	13 68.4	6 85.7	0.17
職女性の有無	女性管理職がいる	12 100.0	4 33.3	1 8.3	-	-	-	-	-	7 58.3	5 71.4	0.20
	女性管理職がない	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 14.3	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	3 23.1	1 7.7	-	-	-	-	-	9 69.2	4 57.1	0.25
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 14.3	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	2 66.7	-	-	-	-	-	-	1 33.3	2 28.6	0.00
	LGBTを知っている	19 100.0	5 26.3	1 5.3	-	-	-	-	-	13 68.4	6 85.7	0.17
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 14.3	0.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	9 100.0	3 33.3	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 42.9	0.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	10 100.0	2 20.0	1 10.0	-	-	-	-	-	7 70.0	3 42.9	0.33
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 14.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 14.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	8 100.0	2 25.0	1 12.5	-	-	-	-	-	5 62.5	3 42.9	0.33
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	3 33.3	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 42.9	0.00	

問25 介護休暇取得日数別人数(男性)③1か月～3か月未満

		調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(男性)③1か月～3か月未満								調査数		平均	
			0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上				
全体		22 100.0	5 22.7	1 4.5	-	-	-	-	-	-	-	16 72.7	6 100.0	0.17
産業大分類	第二次産業	15 100.0	4 26.7	1 6.7	-	-	-	-	-	-	-	10 66.7	5 83.3	0.20
	第三次産業	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 16.7	0.00
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	8 100.0	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	7 87.5	1 16.7	0.00
	11人～20人	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0	1 16.7	0.00
	21人～100人	8 100.0	1 12.5	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	6 75.0	2 33.3	0.50
	101人以上	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	0.00
従業員	男性がいる	22 100.0	5 22.7	1 4.5	-	-	-	-	-	-	-	16 72.7	6 100.0	0.17
	女性がいる	19 100.0	4 21.1	1 5.3	-	-	-	-	-	-	-	14 73.7	5 83.3	0.20
職女性の有無	女性管理職がいる	12 100.0	3 25.0	1 8.3	-	-	-	-	-	-	-	8 66.7	4 66.7	0.25
	女性管理職がない	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 16.7	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	-	-	-	10 76.9	3 50.0	0.33
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 16.7	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	2 66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	1 33.3	2 33.3	0.00
	LGBTを知っている	19 100.0	4 21.1	1 5.3	-	-	-	-	-	-	-	14 73.7	5 83.3	0.20
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	0.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	9 100.0	2 22.2	1 11.1	-	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 50.0	0.33
	女性活躍推進法という言葉は知っている	10 100.0	2 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	8 80.0	2 33.3	0.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 16.7	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	8 100.0	2 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	6 75.0	2 33.3	0.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	2 22.2	1 11.1	-	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 50.0	0.33	

IV 集計表

問25 介護休暇取得日数別人数(男性)④3か月～6か月未満

		調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(男性)④3か月～6か月未満								調査数		平均	
			0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上				
全体		22 100.0	6 27.3	1 4.5	-	-	-	-	-	-	-	15 68.2	7 100.0	0.14
産業大分類	第二次産業	15 100.0	5 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	10 66.7	5 71.4	0.00
	第三次産業	7 100.0	1 14.3	1 14.3	-	-	-	-	-	-	-	5 71.4	2 28.6	0.50
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	8 100.0	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	-	7 87.5	1 14.3	0.00
	11人～20人	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1 50.0	1 14.3	0.00
	21人～100人	8 100.0	2 25.0	1 12.5	-	-	-	-	-	-	-	5 62.5	3 42.9	0.33
	101人以上	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 14.3	0.00
従業員	男性がいる	22 100.0	6 27.3	1 4.5	-	-	-	-	-	-	-	15 68.2	7 100.0	0.14
	女性がいる	19 100.0	5 26.3	1 5.3	-	-	-	-	-	-	-	13 68.4	6 85.7	0.17
職女性の有無	女性管理職がいる	12 100.0	4 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	8 66.7	4 57.1	0.00
	女性管理職がない	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 14.3	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	3 23.1	-	-	-	-	-	-	-	-	10 76.9	3 42.9	0.00
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	-	-	4 66.7	2 28.6	0.50
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	2 66.7	-	-	-	-	-	-	-	-	1 33.3	2 28.6	0.00
	LGBTを知っている	19 100.0	5 26.3	1 5.3	-	-	-	-	-	-	-	13 68.4	6 85.7	0.17
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 14.3	0.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	9 100.0	3 33.3	-	-	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 42.9	0.00
	女性活躍推進法という言葉は知っている	10 100.0	2 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	8 80.0	2 28.6	0.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	-	-	-	1 33.3	2 28.6	0.50
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	5 100.0	1 20.0	-	-	-	-	-	-	-	-	4 80.0	1 14.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	8 100.0	2 25.0	-	-	-	-	-	-	-	-	6 75.0	2 28.6	0.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	3 33.3	1 11.1	-	-	-	-	-	-	-	5 55.6	4 57.1	0.25	

問25 介護休暇取得日数別人数(男性)⑤6か月以上

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(男性)⑤6か月以上									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	22 100.0	5 22.7	1 4.5	-	-	-	-	-	-	16 72.7	6 100.0	0.17
産業大分類	第二次産業	15 100.0	4 26.7	1 6.7	-	-	-	-	-	10 66.7	5 83.3	0.20
	第三次産業	7 100.0	1 14.3	-	-	-	-	-	-	6 85.7	1 16.7	0.00
	分類不能	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
事業所全従業員数	10人以下	8 100.0	1 12.5	-	-	-	-	-	-	7 87.5	1 16.7	0.00
	11人～20人	2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	1 50.0	1 16.7	0.00
	21人～100人	8 100.0	2 25.0	-	-	-	-	-	-	6 75.0	2 33.3	0.00
	101人以上	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	1.00
従業員	男性がいる	22 100.0	5 22.7	1 4.5	-	-	-	-	-	16 72.7	6 100.0	0.17
	女性がいる	19 100.0	4 21.1	1 5.3	-	-	-	-	-	14 73.7	5 83.3	0.20
職女性の有無	女性管理職がいる	12 100.0	3 25.0	1 8.3	-	-	-	-	-	8 66.7	4 66.7	0.25
	女性管理職がない	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 16.7	0.00
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	-	10 76.9	3 50.0	0.33
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 16.7	0.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	3 100.0	2 66.7	-	-	-	-	-	-	1 33.3	2 33.3	0.00
	LGBTを知っている	19 100.0	4 21.1	1 5.3	-	-	-	-	-	14 73.7	5 83.3	0.20
	LGBTという言葉は知っている	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	0.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	9 100.0	2 22.2	1 11.1	-	-	-	-	-	6 66.7	3 50.0	0.33
	女性活躍推進法という言葉は知っている	10 100.0	2 20.0	-	-	-	-	-	-	8 80.0	2 33.3	0.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	1 33.3	-	-	-	-	-	-	2 66.7	1 16.7	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	5 100.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-	4 80.0	1 16.7	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	8 100.0	2 25.0	-	-	-	-	-	-	6 75.0	2 33.3	0.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	9 100.0	3 33.3	-	-	-	-	-	-	6 66.7	3 50.0	0.00	

IV 集計表

問25 介護休暇取得日数別人数(女性)①2週間未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(女性)①2週間未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	17 100.0	3 17.6	4 23.5	1 5.9	-	-	-	-	-	9 52.9	8 100.0	0.75
産業大分類	第二次産業	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 25.0	0.50
	第三次産業	11 100.0	2 18.2	3 27.3	1 9.1	-	-	-	-	5 45.5	6 75.0	0.83
	分類不能	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
事業所全従業員数	10人以下	5 100.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-	4 80.0	1 12.5	1.00
	11人～20人	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 25.0	0.50
	21人～100人	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	101人以上	6 100.0	2 33.3	2 33.3	1 16.7	-	-	-	-	1 16.7	5 62.5	0.80
従業員	男性がいる	16 100.0	3 18.8	4 25.0	1 6.3	-	-	-	-	8 50.0	8 100.0	0.75
	女性がいる	17 100.0	3 17.6	4 23.5	1 5.9	-	-	-	-	9 52.9	8 100.0	0.75
職女性の有無	女性管理職がいる	13 100.0	3 23.1	4 30.8	1 7.7	-	-	-	-	5 38.5	8 100.0	0.75
	女性管理職がいない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	3 23.1	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	7 53.8	6 75.0	0.67
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 12.5	1.00
	LGBTを知っている	15 100.0	3 20.0	4 26.7	1 6.7	-	-	-	-	7 46.7	8 100.0	0.75
	LGBTという言葉は知っている	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	10 100.0	3 30.0	3 30.0	1 10.0	-	-	-	-	3 30.0	7 87.5	0.71
	女性活躍推進法という言葉は知っている	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 12.5	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	7 100.0	2 28.6	2 28.6	1 14.3	-	-	-	-	2 28.6	5 62.5	0.80
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	6 100.0	-	1 16.7	-	-	-	-	-	5 83.3	1 12.5	1.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 12.5	1.00	

問25 介護休暇取得日数別人数(女性)②2週間～1か月未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(女性)②2週間～1か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	17 100.0	3 17.6	3 17.6	-	-	-	-	-	-	11 64.7	6 100.0	0.50
産業大分類	第二次産業	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 16.7	0.00
	第三次産業	11 100.0	2 18.2	3 27.3	-	-	-	-	-	6 54.5	5 83.3	0.60
	分類不能	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
事業所全従業員数	10人以下	5 100.0	-	-	-	-	-	-	-	5 100.0	-	-
	11人～20人	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 33.3	0.50
	21人～100人	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 16.7	1.00
	101人以上	6 100.0	2 33.3	1 16.7	-	-	-	-	-	3 50.0	3 50.0	0.33
従業員	男性がいる	16 100.0	3 18.8	3 18.8	-	-	-	-	-	10 62.5	6 100.0	0.50
	女性がいる	17 100.0	3 17.6	3 17.6	-	-	-	-	-	11 64.7	6 100.0	0.50
職女性の管理有無	女性管理職がいる	13 100.0	3 23.1	3 23.1	-	-	-	-	-	7 53.8	6 100.0	0.50
	女性管理職がない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	3 23.1	3 23.1	-	-	-	-	-	7 53.8	6 100.0	0.50
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知っている	15 100.0	3 20.0	3 20.0	-	-	-	-	-	9 60.0	6 100.0	0.50
	LGBTという言葉は知っている	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	10 100.0	3 30.0	2 20.0	-	-	-	-	-	5 50.0	5 83.3	0.40
	女性活躍推進法という言葉は知っている	4 100.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-	3 75.0	1 16.7	1.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	7 100.0	2 28.6	1 14.3	-	-	-	-	-	4 57.1	3 50.0	0.33
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 16.7	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	4 66.7	2 33.3	0.50
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-	

IV 集計表

問25 介護休暇取得日数別人数(女性)③1か月～3か月未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(女性)③1か月～3か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	17 100.0	2 11.8	2 11.8	1 5.9	-	-	-	-	-	12 70.6	5 100.0	0.80
産業大分類	第二次産業	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 20.0	0.00
	第三次産業	11 100.0	1 9.1	2 18.2	1 9.1	-	-	-	-	7 63.6	4 80.0	1.00
	分類不能	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
事業所全従業員数	10人以下	5 100.0	-	-	-	-	-	-	-	5 100.0	-	-
	11人～20人	4 100.0	1 25.0	1 25.0	-	-	-	-	-	2 50.0	2 40.0	0.50
	21人～100人	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	101人以上	6 100.0	1 16.7	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	3 50.0	3 60.0	1.00
従業員	男性がいる	16 100.0	2 12.5	2 12.5	1 6.3	-	-	-	-	11 68.8	5 100.0	0.80
	女性がいる	17 100.0	2 11.8	2 11.8	1 5.9	-	-	-	-	12 70.6	5 100.0	0.80
職女性の有無	女性管理職がいる	13 100.0	2 15.4	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	8 61.5	5 100.0	0.80
	女性管理職がない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	2 15.4	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	8 61.5	5 100.0	0.80
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知っている	15 100.0	2 13.3	2 13.3	1 6.7	-	-	-	-	10 66.7	5 100.0	0.80
	LGBTという言葉は知っている	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	10 100.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	-	-	-	-	5 50.0	5 100.0	0.80
	女性活躍推進法という言葉は知っている	4 100.0	-	-	-	-	-	-	-	4 100.0	-	-
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	7 100.0	1 14.3	1 14.3	1 14.3	-	-	-	-	4 57.1	3 60.0	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 20.0	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	6 100.0	1 16.7	-	-	-	-	-	-	5 83.3	1 20.0	0.00
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-	

問25 介護休暇取得日数別人数(女性)④3か月～6か月未満

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(女性)④3か月～6か月未満									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人～5人	6人～10人	11人～20人	21人～30人	31人以上	無回答		
全体	17 100.0	4 23.5	3 17.6	1 5.9	-	-	-	-	-	9 52.9	8 100.0	0.63
産業大分類	第二次産業	4 100.0	-	2 50.0	1 25.0	-	-	-	-	1 25.0	3 37.5	1.33
	第三次産業	11 100.0	4 36.4	-	-	-	-	-	-	7 63.6	4 50.0	0.00
	分類不能	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 12.5	1.00
事業所全従業員数	10人以下	5 100.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-	4 80.0	1 12.5	1.00
	11人～20人	4 100.0	2 50.0	1 25.0	-	-	-	-	-	1 25.0	3 37.5	0.33
	21人～100人	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	101人以上	6 100.0	2 33.3	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	2 33.3	4 50.0	0.75
従業員	男性がいる	16 100.0	4 25.0	3 18.8	1 6.3	-	-	-	-	8 50.0	8 100.0	0.63
	女性がいる	17 100.0	4 23.5	3 17.6	1 5.9	-	-	-	-	9 52.9	8 100.0	0.63
職女性の有無	女性管理職がいる	13 100.0	4 30.8	2 15.4	-	-	-	-	-	7 53.8	6 75.0	0.33
	女性管理職がない	3 100.0	-	1 33.3	1 33.3	-	-	-	-	1 33.3	2 25.0	1.50
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	4 30.8	2 15.4	1 7.7	-	-	-	-	6 46.2	7 87.5	0.57
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	1 100.0	-	1 100.0	-	-	-	-	-	-	1 12.5	1.00
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知っている	15 100.0	4 26.7	2 13.3	1 6.7	-	-	-	-	8 53.3	7 87.5	0.57
	LGBTという言葉は知っている	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 12.5	1.00
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	10 100.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	-	-	-	-	4 40.0	6 75.0	0.50
	女性活躍推進法という言葉は知っている	4 100.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-	3 75.0	1 12.5	1.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 12.5	1.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	7 100.0	2 28.6	1 14.3	1 14.3	-	-	-	-	3 42.9	4 50.0	0.75
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 12.5	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	4 66.7	2 25.0	0.50
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	3 100.0	-	1 33.3	-	-	-	-	-	2 66.7	1 12.5	1.00	

IV 集計表

問25 介護休暇取得日数別人数(女性)⑤6か月以上

	調査数	問25 介護休暇取得日数別人数(女性)⑤6か月以上									調査数	平均
		0人	1人	2人	3人 ～ 5人	6人 ～ 10人	11人 ～ 20人	21人 ～ 30人	31人以上	無回答		
全体	17 100.0	5 29.4	2 11.8	-	-	-	-	-	-	10 58.8	7 100.0	0.29
産業大分類	第二次産業	4 100.0	1 25.0	-	-	-	-	-	-	3 75.0	1 14.3	0.00
	第三次産業	11 100.0	4 36.4	2 18.2	-	-	-	-	-	5 45.5	6 85.7	0.33
	分類不能	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
事業所全従業員数	10人以下	5 100.0	-	1 20.0	-	-	-	-	-	4 80.0	1 14.3	1.00
	11人～20人	4 100.0	2 50.0	-	-	-	-	-	-	2 50.0	2 28.6	0.00
	21人～100人	2 100.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 14.3	1.00
	101人以上	6 100.0	3 50.0	-	-	-	-	-	-	3 50.0	3 42.9	0.00
従業員	男性がいる	16 100.0	5 31.3	1 6.3	-	-	-	-	-	10 62.5	6 85.7	0.17
	女性がいる	17 100.0	5 29.4	2 11.8	-	-	-	-	-	10 58.8	7 100.0	0.29
職女性の管理有無	女性管理職がいる	13 100.0	5 38.5	2 15.4	-	-	-	-	-	6 46.2	7 100.0	0.29
	女性管理職がいない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	13 100.0	5 38.5	2 15.4	-	-	-	-	-	6 46.2	7 100.0	0.29
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知っている	15 100.0	5 33.3	2 13.3	-	-	-	-	-	8 53.3	7 100.0	0.29
	LGBTという言葉は知っている	2 100.0	-	-	-	-	-	-	-	2 100.0	-	-
	LGBTを知らない	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	女性活躍推進法を知っている	10 100.0	5 50.0	1 10.0	-	-	-	-	-	4 40.0	6 85.7	0.17
	女性活躍推進法という言葉は知っている	4 100.0	-	1 25.0	-	-	-	-	-	3 75.0	1 14.3	1.00
	女性活躍推進法を知らない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	7 100.0	3 42.9	1 14.3	-	-	-	-	-	3 42.9	4 57.1	0.25
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	1 100.0	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 14.3	0.00
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	6 100.0	1 16.7	1 16.7	-	-	-	-	-	4 66.7	2 28.6	0.50
女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	3 100.0	-	-	-	-	-	-	-	3 100.0	-	-	

問26 育児休業制度・介護休業制度の活用上の課題

	調査数	問26 育児休業制度・介護休業制度の活用上の課題										
		休業中の代替要員の確保	制度利用者の周囲の従業員の負担増	代替要員の教育訓練の実施	休業中の社会保険料等の補償	復職時の受け入れ体制の整備	復職のための支援	制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み	その他	特に問題ない	無回答	
全体	606 100.0	462 76.2	366 60.4	163 26.9	101 16.7	75 12.4	38 6.3	86 14.2	14 2.3	44 7.3	16 2.6	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	172 74.1	153 65.9	67 28.9	41 17.7	23 9.9	12 5.2	38 16.4	3 1.3	19 8.2	4 1.7
	第三次産業	296 100.0	234 79.1	175 59.1	79 26.7	50 16.9	44 14.9	23 7.8	42 14.2	10 3.4	18 6.1	9 3.0
	分類不能	52 100.0	39 75.0	28 53.8	12 23.1	6 11.5	4 7.7	2 3.8	5 9.6	-	5 9.6	1 1.9
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	139 70.6	113 57.4	50 25.4	37 18.8	21 10.7	11 5.6	22 11.2	5 2.5	18 9.1	8 4.1
	11人～20人	138 100.0	106 76.8	78 56.5	41 29.7	22 15.9	20 14.5	10 7.2	20 14.5	2 1.4	11 8.0	5 3.6
	21人～100人	208 100.0	170 81.7	133 63.9	57 27.4	32 15.4	25 12.0	13 6.3	34 16.3	5 2.4	12 5.8	1 0.5
	101人以上	47 100.0	34 72.3	34 72.3	10 21.3	5 10.6	7 14.9	2 4.3	7 14.9	2 4.3	2 4.3	1 2.1
従業員	男性がいる	566 100.0	432 76.3	345 61.0	155 27.4	95 16.8	67 11.8	35 6.2	81 14.3	13 2.3	40 7.1	14 2.5
	女性がいる	574 100.0	438 76.3	350 61.0	155 27.0	94 16.4	75 13.1	37 6.4	84 14.6	13 2.3	41 7.1	15 2.6
職女性の有無	女性管理職がいる	248 100.0	182 73.4	146 58.9	72 29.0	49 19.8	28 11.3	14 5.6	39 15.7	6 2.4	19 7.7	9 3.6
	女性管理職がない	293 100.0	237 80.9	186 63.5	77 26.3	36 12.3	42 14.3	21 7.2	41 14.0	5 1.7	19 6.5	2 0.7
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	292 78.7	237 63.9	108 29.1	52 14.0	57 15.4	23 6.2	63 17.0	14 3.8	25 6.7	7 1.9
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	129 77.7	95 57.2	43 25.9	28 16.9	13 7.8	11 6.6	17 10.2	-	10 6.0	3 1.8
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	37 60.7	31 50.8	11 18.0	20 32.8	4 6.6	4 6.6	6 9.8	-	8 13.1	4 6.6
	LGBTを知っている	505 100.0	392 77.6	321 63.6	139 27.5	80 15.8	60 11.9	29 5.7	76 15.0	13 2.6	33 6.5	8 1.6
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	56 72.7	40 51.9	23 29.9	16 20.8	12 15.6	7 9.1	9 11.7	1 1.3	8 10.4	3 3.9
	LGBTを知らない	21 100.0	13 61.9	5 23.8	1 4.8	5 23.8	3 14.3	2 9.5	1 4.8	-	2 9.5	4 19.0
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	178 80.2	137 61.7	56 25.2	20 9.0	34 15.3	13 5.9	35 15.8	5 2.3	14 6.3	3 1.4
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	223 74.3	186 62.0	88 29.3	58 19.3	34 11.3	23 7.7	42 14.0	6 2.0	23 7.7	8 2.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	56 72.7	43 55.8	18 23.4	21 27.3	7 9.1	2 2.6	9 11.7	3 3.9	7 9.1	4 5.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	71 84.5	62 73.8	19 22.6	5 6.0	13 15.5	2 2.4	15 17.9	1 1.2	5 6.0	1 1.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	17 85.0	8 40.0	7 35.0	2 10.0	3 15.0	1 5.0	3 15.0	-	2 10.0	-
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	196 74.5	160 60.8	69 26.2	37 14.1	29 11.0	15 5.7	37 14.1	8 3.0	17 6.5	7 2.7
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	169 75.1	134 59.6	65 28.9	52 23.1	29 12.9	18 8.0	31 13.8	4 1.8	19 8.4	7 3.1

IV 集計表

問27 事業所における男女共同参画を推進するために市の支援策として期待するもの

	調査数	問27 事業所における男女共同参画を推進するために市の支援策として期待するもの											
		税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置	入札優遇（市競争入札参加資格における格付け評価項目の加点）	育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給	成育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給	事業者が行う多様な人材が活躍できる職場づくりの研修へのアドバンスや講師費用等の補助	市による多様な人材が活躍できる職場づくりの研修開催	市からの情報提供（制度改正等の最新情報や他の事業所の取組事例の紹介など）	組事例を紹介するなどのPR	市発行の情報誌等による事業所の取組事例を紹介するなどのPR	市共同参画を推進する事業所が自社の取組をPRできる認定制度	市で規定するロゴマーク使用等により、男女共同参画を推進する事業所を周知するための市の表彰制度	男女共同参画を推進する事業所を周知するための市の表彰制度
全体	606 100.0	294 48.5	34 5.6	249 41.1	64 10.6	53 8.7	136 22.4	26 4.3	22 3.6	27 4.5	21 3.5	98 16.2	
産業大分類	第二次産業	232 100.0	103 44.4	18 7.8	94 40.5	21 9.1	18 7.8	58 25.0	10 4.3	6 2.6	12 5.2	8 3.4	39 16.8
	第三次産業	296 100.0	150 50.7	15 5.1	124 41.9	31 10.5	26 8.8	60 20.3	14 4.7	14 4.7	14 4.7	12 4.1	47 15.9
	分類不能	52 100.0	30 57.7	1 1.9	21 40.4	7 13.5	5 9.6	15 28.8	1 1.9	1 1.9	1 1.9	1 1.9	6 11.5
事業所全従業員数	10人以下	197 100.0	84 42.6	12 6.1	69 35.0	16 8.1	17 8.6	50 25.4	7 3.6	5 2.5	7 3.6	6 3.0	43 21.8
	11人～20人	138 100.0	75 54.3	10 7.2	54 39.1	15 10.9	12 8.7	30 21.7	8 5.8	4 2.9	7 5.1	5 3.6	18 13.0
	21人～100人	208 100.0	100 48.1	11 5.3	94 45.2	28 13.5	17 8.2	47 22.6	7 3.4	9 4.3	11 5.3	9 4.3	28 13.5
	101人以上	47 100.0	25 53.2	1 2.1	27 57.4	5 10.6	6 12.8	9 19.1	4 8.5	4 8.5	2 4.3	-	5 10.6
従業員	男性がいる	566 100.0	278 49.1	33 5.8	232 41.0	62 11.0	51 9.0	130 23.0	25 4.4	22 3.9	26 4.6	20 3.5	89 15.7
	女性がいる	574 100.0	277 48.3	32 5.6	240 41.8	64 11.1	52 9.1	131 22.8	25 4.4	22 3.8	27 4.7	20 3.5	92 16.0
職女性の管理有無	女性管理職がいる	248 100.0	124 50.0	17 6.9	105 42.3	23 9.3	29 11.7	54 21.8	11 4.4	12 4.8	7 2.8	5 2.0	44 17.7
	女性管理職がいない	293 100.0	136 46.4	14 4.8	123 42.0	38 13.0	23 7.8	74 25.3	14 4.8	9 3.1	17 5.8	11 3.8	42 14.3
男女共同参画	ワーク・ライフ・バランスを知っている	371 100.0	170 45.8	19 5.1	166 44.7	46 12.4	38 10.2	86 23.2	15 4.0	20 5.4	23 6.2	9 2.4	64 17.3
	ワーク・ライフ・バランスという言葉は知っている	166 100.0	87 52.4	9 5.4	61 36.7	16 9.6	11 6.6	36 21.7	7 4.2	2 1.2	3 1.8	8 4.8	22 13.3
	ワーク・ライフ・バランスを知らない	61 100.0	36 59.0	6 9.8	21 34.4	-	3 4.9	11 18.0	4 6.6	-	1 1.6	2 3.3	10 16.4
	LGBTを知っている	505 100.0	251 49.7	29 5.7	213 42.2	54 10.7	43 8.5	117 23.2	23 4.6	20 4.0	24 4.8	16 3.2	76 15.0
	LGBTという言葉は知っている	77 100.0	32 41.6	4 5.2	33 42.9	9 11.7	8 10.4	14 18.2	1 1.3	2 2.6	3 3.9	5 6.5	12 15.6
	LGBTを知らない	21 100.0	11 52.4	1 4.8	3 14.3	1 4.8	2 9.5	5 23.8	2 9.5	-	-	-	7 33.3
	女性活躍推進法を知っている	222 100.0	103 46.4	12 5.4	105 47.3	23 10.4	27 12.2	51 23.0	7 3.2	13 5.9	14 6.3	7 3.2	33 14.9
	女性活躍推進法という言葉は知っている	300 100.0	149 49.7	15 5.0	113 37.7	36 12.0	22 7.3	71 23.7	18 6.0	9 3.0	10 3.3	9 3.0	50 16.7
	女性活躍推進法を知らない	77 100.0	39 50.6	7 9.1	28 36.4	5 6.5	4 5.2	13 16.9	1 1.3	-	2 2.6	5 6.5	14 18.2
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定した	84 100.0	41 48.8	6 7.1	40 47.6	6 7.1	13 15.5	23 27.4	5 6.0	6 7.1	10 11.9	1 1.2	6 7.1
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定中	20 100.0	9 45.0	1 5.0	7 35.0	2 10.0	2 10.0	5 25.0	1 5.0	1 5.0	1 5.0	-	3 15.0
	女性活躍推進法に基づく行動計画を検討中	263 100.0	128 48.7	12 4.6	118 44.9	38 14.4	24 9.1	64 24.3	10 3.8	13 4.9	12 4.6	5 1.9	37 14.1
	女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する計画はない	225 100.0	108 48.0	14 6.2	78 34.7	18 8.0	13 5.8	44 19.6	10 4.4	2 0.9	3 1.3	13 5.8	49 21.8

V 調查票

富士市男女共同参画に関する事業者調査

アンケート調査のご協力をお願い

寒冷の候、皆様にはますますご清栄のこととお喜び申し上げます。

日頃から、市政にご協力をいただき、感謝申し上げます。

富士市では、誰もがいきいきと暮らせる社会の実現を目指し、男女共同参画に関する意識・実態を把握し、男女共同参画施策推進の参考とするため、男女共同参画に関する事業者調査を、5年ごとに実施させていただいております。

この調査は、従業員7人以上の市内事業所2000社を対象にお願いするもので、市内事業者から無作為に選ばせていただきました。調査内容は、市の施策の検討のみに利用させていただくものであり、調査の結果は統計的に処理いたしますので、ご回答いただいた事業所にご迷惑をおかけすることはございません。

お忙しい折、誠に恐縮ではございますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

富士市長 小長井 義正

<記入に当たってのお願い>

- ご記入は、黒か青のボールペン・鉛筆などをお願いいたします。
- 本社が別にある場合でも、送付させていただいた支社、事業所等についてご回答ください。
- 質問には、令和5年12月1日現在でお答えください。
- ご不明な点がございましたら、下記までお問い合わせください。
- ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にてご返送ください。(切手不要)

回答期間: 令和6年1月23日(火)まで にご投函ください。

〔お問い合わせ〕 富士市役所 市民部 市民活躍・男女共同参画課
T E L 0545-55-2724 F A X 0545-55-2864

*この調査は、富士市市民部市民活躍・男女共同参画課が「㈱トムス」に調査の実施及び集計作業を委託して行います。

〔事業所の概要について〕

問1 貴事業所の業種は次のうちどれに該当しますか。主なものを1つ選んでください。(○は1つ)

- | | | |
|------------|-------------|---------------|
| 1 建設業 | 2 運輸業 | 3 卸・小売業 |
| 4 金融・保険業 | 5 紙・パルプ製造業 | 6 紙・パルプ以外の製造業 |
| 7 情報通信業 | 8 飲食店・宿泊業 | 9 医療・福祉業 |
| 10 サービス業 | 11 教育・学習支援業 | 12 複合サービス業 |
| 13 その他 () | | |

問2 従業員の人数・管理職数を男女別に記入してください。(数字で記入、いない場合は0と記入)

正規従業員数	男性	人	女性	人
非正規従業員数	男性	人	女性	人
管理職数	男性	人	女性	人

※管理職は課長相当職以上としますが、各事業所の実態に合わせてご記入ください。

問3 令和4年度の採用人数を男女別に記入してください。(数字で記入、いない場合は0と記入)

正規従業員数	男性	人	女性	人
非正規従業員数	男性	人	女性	人

問4 従業員の平均勤続年数を記入してください。

正規従業員	男性	年	か月	女性	年	か月
非正規従業員	男性	年	か月	女性	年	か月

問5 従業員の1週間における平均所定内労働時間・平均所定外労働時間を記入してください。

※平均所定内労働時間：週5日労働の場合、5日間の累計の平均労働時間をご記入ください。

	平均所定内労働時間				平均所定外労働時間			
	男性	時間	女性	時間	男性	時間	女性	時間
正規従業員	男性	時間	女性	時間	男性	時間	女性	時間
非正規従業員	男性	時間	女性	時間	男性	時間	女性	時間

〔女性の登用・女性活躍推進法について〕

※問2で「女性管理職がない(0人)」と回答した事業者に伺います。

問6 女性管理職がないのは、どのような理由がありますか。該当するものに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 必要な知識や経験、判断力を有する女性がない 2 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、現在管理職につくための在籍年数をこなしている女性はいない 3 女性は勤務年数が短く、管理職になる前にやめてしまう 4 転勤がある(全国) 5 顧客が女性管理職を嫌がる 6 時間外労働が多い、又は、深夜勤務がある 7 家庭責任を多く負っているため、責任のある仕事に耐えられない 8 仕事がハードであり女性には無理である 9 女性が希望しない 10 上司・部下・同僚になる男性が希望しない 11 その他 () |
|--|

※問2で「女性管理職がいる（1人以上）」と回答した事業者に伺います。

問7 女性を活用することについて、メリットと思われるものは何ですか。（〇はいくつでも）

- 1 人的資源の有効活用ができる
- 2 企業のイメージアップにつながる
- 3 多様な視点を企業が持つことで多方面からのニーズに応えられる
- 4 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる
- 5 職場風土の改善で組織が活性化される
- 6 少子高齢社会をふまえて労働力の確保ができる
- 7 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である
- 8 その他（具体的に _____）
- 9 特にない

問8 女性活躍推進法について知っていますか。（〇は1つ）

- 1 内容を知っている
- 2 聞いたことはあるが、内容は知らない
- 3 知らない

※女性活躍推進法とは、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」のことで、就業意欲のあるすべての女性はその個性と能力を十分に発揮し、活躍できる社会を実現するため、平成28年4月1日に施行されました。令和4年4月からは一般事業主行動計画の策定や情報公開の義務が、従業員301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されました。100人以下の事業主は努力義務となっています。

問9 女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定をしていますか。（〇は1つ）

- 1 策定した
- 2 策定中
- 3 検討中
- 4 今後も策定するつもりはない

※問9で「1 策定した」「2 策定中」と回答した事業者に伺います。

問10 女性活躍推進法に取り組むメリットとして特に重視しているものは何ですか。（〇は1つ）

- 1 企業の認知度・イメージが向上し、採用活動にも有利になる
- 2 公共調達や低金利融資において優遇される
- 3 ダイバーシティの推進により多様な人材の雇用が促進され、労働者不足の解消につながる
- 4 助成金を得ることができる
- 5 その他（具体的に _____）

※問9で「4 今後も策定するつもりはない」と回答した事業者に伺います。

問11 策定するつもりがない理由はどのようなものがありますか。該当するものに〇をつけてください。（〇はいくつでも）

- 1 どのように策定していいか分からない
- 2 策定する時間や人材が確保できない
- 3 女性の従業員がいない
- 4 策定しなくてもすでに女性が活躍している
- 5 女性の活躍とはどういうことか分からない
- 6 策定する必要性を感じない
- 7 その他（具体的に _____）

〔ハラスメント・誰もが働きやすい職場づくりについて〕

問12 貴事業所ではセクシュアル・ハラスメント（以下セクハラ）、パワー・ハラスメント（以下パワハラ）に関する取り組みを行っていますか。（それぞれ○は1つずつ）

	すでに 行っている	今後、 行う予定	必要性は感じ ているが、 行っていない	必要性を 感じていない	取り立てて 必要性を 感じていない
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに○をつける →	1	2	3	4	
【セクシュアル・ハラスメント】					
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	1	2	3	4	
② 就業規則等でセクハラ防止のための方針を明確にする →	1	2	3	4	
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	1	2	3	4	
④ セクハラ防止のための研修・講習等を実施する →	1	2	3	4	
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	1	2	3	4	
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	1	2	3	4	
⑦ セクハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	1	2	3	4	
⑧ その他（ ） →	1	2	3	4	
【パワー・ハラスメント】					
① 相談・苦情に対処するための相談窓口（担当）を設ける →	1	2	3	4	
② 就業規則等でパワハラ防止のための方針を明確にする →	1	2	3	4	
③ 社内での実態把握のため調査を実施する →	1	2	3	4	
④ パワハラ防止のための研修・講習等を実施する →	1	2	3	4	
⑤ 社内報・パンフレットに記事を掲載するなど意識を高める →	1	2	3	4	
⑥ 事案発生後の対応を決めておく →	1	2	3	4	
⑦ パワハラ防止のためのマニュアル等を作成する →	1	2	3	4	
⑧ その他（ ） →	1	2	3	4	

問13 (1) マタニティ・ハラスメント（マタハラ）、(2) パタニティ・ハラスメント（パタハラ）という言葉を知っていますか。また、違法行為であることを知っていますか。（それぞれ○は1つずつ）

	(1) マタニティ・ハラスメント	(2) パタニティ・ハラスメント
①言葉の認知度	1 内容を知っている 2 聞いたことはあるが、内容は知らない 3 知らない	1 内容を知っている 2 聞いたことはあるが、内容は知らない 3 知らない
②違法性の認識	1 違法であることを知っている 2 違法であることを知らない	1 違法であることを知っている 2 違法であることを知らない

※ハラスメントとは、職場における嫌がらせなどのことで、セクハラ、パワハラ他に、女性労働者が妊娠・出産・育児休業等を理由として職場で嫌がらせや不利益な扱いを受けるマタハラ、男性労働者が育児休業や子の看護休暇取得等、育児のための制度を利用することに対し、嫌がらせや不利益な扱いを受けるパタハラも社会問題化しています。

平成29年1月に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正され、妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメントについても防止措置を講じることが義務付けられました。

問 14 あなたの職場では、性別によって分担されている業務や役割がありますか。（○は1つ）

※性別による分担がある場合、具体例を記入。（例：お茶くみは女性、長時間労働は男性 等）

- | |
|--------------------------------------|
| 1 性別による分担はない |
| 2 性別による分担がある
(具体的に _____) |
| 3 女性のみ、または男性のみの職場のため、性別で役割分担されることはない |

問 15 「LGBT（性的マイノリティ）」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

- | | | |
|------------|---------------------|--------|
| 1 内容を知っている | 2 聞いたことはあるが、内容は知らない | 3 知らない |
|------------|---------------------|--------|

※LGBT（性的マイノリティ）とは／レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（心と体の性の不一致）の頭文字をとった総称。2020年のある民間調査では、8.9%がLGBT等の性的マイノリティに該当するという結果が出ています。

問16 LGBTをはじめとした性的マイノリティの従業員が働きやすい職場づくりのために整備・充実させたことは何ですか。（それぞれ○は1つずつ）

	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに○をつける →	1	2	3
① LGBTに係るハラスメント防止について就業規則等に記載 →	1	2	3
② 多様なセクシュアリティに関する相談窓口の設置 →	1	2	3
③ LGBTに関する理解促進のための社内報等での情報提供や社内研修等の開催 →	1	2	3
④ 制服や服装規定におけるLGBTへの配慮 →	1	2	3
⑤ 採用活動におけるLGBTへの配慮 (履歴書への性別記載不要、リクルートスーツの自由化等) →	1	2	3
⑥ 性別を問わないトイレの設置や自認する性別での利用 →	1	2	3
⑦ 福利厚生における同性パートナーへの配偶者扱い (慶弔休暇・家族手当の適用等) →	1	2	3

〔働き方の多様性について〕

問 17 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていますか。（○は1つ）

- | | | |
|------------|---------------------|--------|
| 1 内容を知っている | 2 聞いたことはあるが、内容は知らない | 3 知らない |
|------------|---------------------|--------|

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは／誰もがやりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて、多様な生き方を選択・実現できることをいいます。

問 18 テレワークの導入状況について該当するものに○をつけてください。（○は1つ）

- | |
|---|
| 1 導入している（新型コロナ感染拡大以前【2020.1以前】から導入） |
| 2 導入している（新型コロナ感染拡大以降【2020.2以降】新たにまたは本格的に導入） |
| 3 導入していたが、活用をやめた |
| 4 導入していないが、導入を検討している |
| 5 導入していないし、具体的な導入予定もない |

※問 18 で「1.2.3.4」と回答した事業者に伺います。

問 19 テレワークを導入した（導入を検討している）目的は何ですか。（〇はいくつでも）

- | | |
|----------------------------|------------------|
| 1 新型コロナウイルス感染症の感染拡大への対応のため | 3 従業員の通勤負担の軽減のため |
| 2 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上のため | 5 人材の確保・流出の防止のため |
| 4 従業員のゆとりと健康のため | 7 オフィスコスト削減のため |
| 6 企業の生産性向上のため | |
| 8 その他（ ） | |

※問 18 で「5」と回答した事業者に伺います。

問 20 テレワークを導入しない理由は何ですか。（〇はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 テレワークを導入できる業種ではない、または、テレワークに適した業務がない |
| 2 労働時間・業務の進捗等の社員の管理が難しい |
| 3 仕事とプライベートの両立が難しい |
| 4 社内のコミュニケーションの不足や情報共有の困難が懸念される |
| 5 セキュリティ問題が懸念される |
| 6 端末・通信環境等の設備・ツールが整っていない |
| 7 社内のペーパーレス化が進んでいない |
| 8 その他（ ） |

問21 従業員が働きやすくするために整備・充実させたこととは何ですか。（それぞれ〇は1つずつ）

	すでに整備・充実させた	今後、整備・充実させたい	今後も整備・充実の予定はない
【記入例】 次の各項目について、当てはまる番号1つに〇をつける →	1	2	3
① フレックスタイム制度 →	1	2	3
② 労働時間の弾力的な運用（短時間勤務など） →	1	2	3
③ 在宅勤務 →	1	2	3
④ 休憩室・更衣室等の施設整備 →	1	2	3
⑤ ワーク・ライフ・バランスに関する社内研修 →	1	2	3
⑥ 誰もが働きやすい労働環境実現のための社外研修 →	1	2	3
⑦ 女性のキャリアアップのための社外研修等の利用 →	1	2	3
⑧ 企業同士の交流 →	1	2	3
⑨ 旧姓の使用を認めること →	1	2	3
⑩ 社内への保育所設置 →	1	2	3
⑪ 育児休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	1	2	3
⑫ 介護休業制度を取得しやすい雰囲気づくり →	1	2	3
⑬ 一般退職者の再雇用制度 →	1	2	3
⑭ 出産・育児退職者の再雇用制度 →	1	2	3
⑮ ハラスメント防止対策の充実 →	1	2	3
⑯ その他（ ） →	1	2	3

問 22 貴事業所では、男性従業員が、配偶者出産休暇制度や年次有給休暇を利用して5日間程度の休みをとることができる職場の雰囲気はありますか。(○は1つ)

1	とりにくい雰囲気である	2	多少とりにくい雰囲気である
3	多少とりやすい雰囲気である	4	とりやすい雰囲気である
5	どちらともいえない		

問 23 問 22 (男性従業員が5日間程度の休みをとることに対する職場の雰囲気について) で、そのように答えた理由をお書きください。

問 24 貴事業所の令和4年度内の休暇・休業取得状況について、該当する人数、日数を記入してください。

	男 性		女 性	
育児休業 (※注)	配偶者が出産した従業員	人	出産した従業員	人
	うち、 育児休業を取得した従業員	人	うち、 育児休業を取得した従業員	人
	うち、産後パパ育休(出生時 育児休業)※を取得した従業員	人		
介護休業	介護休業を取得した従業員	人	介護休業を取得した従業員	人
有給休暇	平均有給休暇取得日数	日	平均有給休暇取得日数	日

※(注) 男性の育児休業については、配偶者の出産に伴う配偶者出産休暇制度や有給休暇を利用した休暇は含まれません。

※産後パパ育休(出生時育児休業)とは、育児・介護休業法の改正により令和4年10月から創設された、子の出生後8週間以内に4週間を限度として、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として設けられました。

問 25 問 24で該当する従業員がいた場合、その取得期間別に人数を記入してください。

	(1) 育児休業		(2) 介護休業	
	男性	女性	男性	女性
① 2 週間未満	人	人	人	人
② 2 週間～1 か月未満	人	人	人	人
③ 1 か月～3 か月未満	人	人	人	人
④ 3 か月～6 か月未満	人	人	人	人
⑤ 6 か月以上	人	人	人	人

裏面にも質問が続きます。

問 26 育児休業制度や介護休業制度の活用を進めていく上で、貴事業所の課題となることはどのようなことですか。（○はいくつでも）

1 休業中の代替要員の確保	2 制度利用者の周囲の従業員の負担増
3 代替要員の教育訓練の実施	4 休業中の社会保険料等の補償
5 復職時の受け入れ体制の整備	6 復職のための支援
7 制度利用者に対する周囲の理解を深めるための取り組み	
8 その他（	）
9 特に問題ない	

問 27 貴事業所における男女共同参画を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりを進めるため、市の支援策として期待するものをお答えください。（○は3つまで）

<参考>事業所における男女共同参画推進の取組例

- 仕事と育児・介護が両立できる制度や環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスを推進する。
- 管理職への女性職員登用を行うなど、性別による役割分担意識に基づく慣行や人事配置を見直す。
- ハラスメント防止やバリアフリー対策を講じるなど、誰もが働きやすい職場環境を整備する。

1 税制優遇や低利融資など金銭面における優遇措置
2 入札優遇（市競争入札参加資格における格付け評価項目の加点）
3 育児休業や社内保育所設置等に対する補助金の支給
4 事業者が行う多様な人材が活躍できる職場づくりの研修へのアドバイスや講師費用等の助成
5 市による多様な人材が活躍できる職場づくりの研修開催
6 市からの情報提供（制度改正等の最新情報や他の事業所の取組事例の紹介など）
7 市発行の情報誌等による事業所の取組事例を紹介するなどのPR
8 市の規定するロゴマーク使用等により、男女共同参画を推進する事業所が自社の取組をPRできる認定制度
9 男女共同参画を推進する事業所を周知するための市の表彰制度
10 その他（
）

問 28 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の推進や男女共同参画社会の実現のため、ご意見、ご提案などありましたらお書きください。

ご協力ありがとうございました。

今後、よろしければ、講座の開催通知や資料を送付いたしますので、事業所名等をご記入ください。

事業所名			担当部署	
連絡先	住所	〒		
	電話		FAX	
	メール			

富士市行政資料登録番号

R 5 - 6 9