

豊岡市
働きやすく働きがいのある
職場づくりに向けた事業所調査

2025年9月

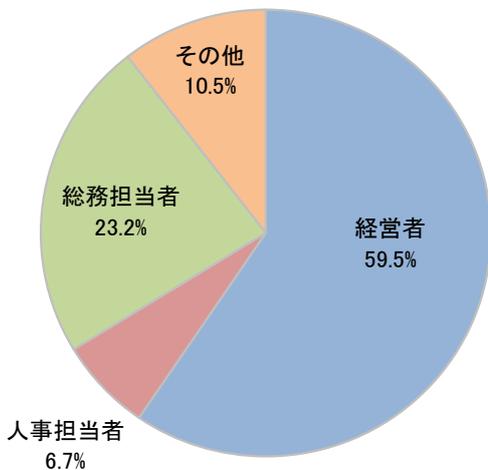
豊岡市役所暮らし創造部 多様性推進・ジェンダーギャップ対策課

(受託者:株式会社Will Lab)

調査概要

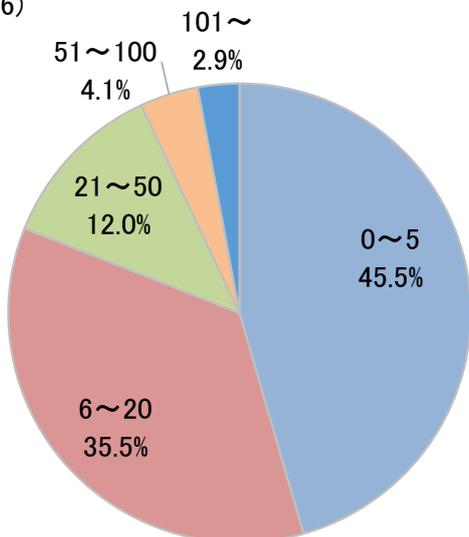
1. 調査目的 働きやすく働きがいのある職場づくりのさらなる推進に向けた現状把握
2. 調査対象 豊岡市商工会議所・豊岡市商工会の加盟企業、その他
3. 調査方法 WEBシステムを利用したインターネット調査、郵送調査
4. 回答数 回収516
5. 調査時期: 2025年5月26日～2025年6月13日
6. 回答属性: 属性未回答の場合は、属性別には含まず、全体回答に含む
7. 回答補正: 設問単位で未回答の場合には、該当設問の結果を除外する。他設問の回答結果には含む
※回答属性、回答補正により、設問による回答数が異なるケースがある

[Q1]アンケート回答属性
(n=504)

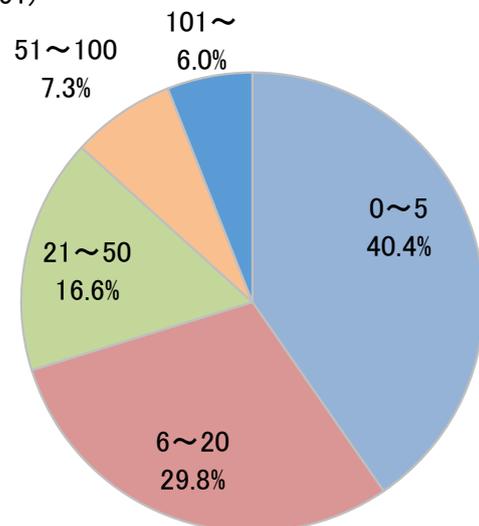


Q2	産業分類 単一回答	N	%
1	農業, 林業	19	3.7
2	漁業	4	0.8
3	鉱業, 採石業, 砂利採取業	1	0.2
4	建設業	85	16.7
5	製造業	75	14.8
6	電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.0
7	情報通信業	7	1.4
8	運輸業, 郵便業	10	2.0
9	卸売業, 小売業	101	19.9
10	金融業, 保険業	11	2.2
11	不動産業, 物品賃貸業	2	0.4
12	学術研究, 専門・技術サービス業	9	1.8
13	宿泊業, 飲食サービス業	69	13.6
14	生活関連サービス業, 娯楽業	12	2.4
15	教育, 学習支援業	6	1.2
16	医療, 福祉	30	5.9
17	複合サービス事業(共同組合、郵便受託等)	3	0.6
18	サービス業(他に分類されないもの)	49	9.6
19	公務(他に分類されるものを除く)	0	0.0
20	その他	10	2.0
	全体	508	100.0

従業員規模
(n=516)



(参考:21年調査)従業員規模
(n=151)



結果サマリー

(1)管理職に占める女性割合

- 管理職に占める女性割合は19.4%(前回は8.7%)と増加
- 事業所規模10人以上の国の調査12.7%を上回る
- 女性正社員比率も増加

(2)育児・介護支援

- 育休取得率は男性44.1%、女性は91.1%
※いずれも前回より上昇 前回男性20.8%、女性83.7%
- 101人以上の事業所の平均取得期間は2週間から1か月未満が最も多く33.3%。
規模が小さい事業所ほど取得期間が短い。
- 「育児」の支援制度がある事業所は43.3%、「介護」の支援制度がある事業所は39.9%
「育児」「介護」いずれにおいても、規模が大きいほど 制度が「ある」と回答。
- 育児支援制度は、5人以下の事業所で18.5%、6人～20人の事業所で50.8%と、20人以下の事業所で制度が未整備。

(3)男女賃金格差

- 賃金格差を問題として認識する事業所は54.7%、問題とは認識しない事業所が21%
- 賃金格差の実態が分からない26.5%、男女で同程度24.8%、男性の賃金が多い16.8%

(4)職場改善の取り組み状況

- 51人以上の事業所では、8割以上が人手不足
- 51人以上の事業所では、各施策に半数以上が取り組んでいる
(働き方改革・ジェンダーギャップ解消など)
- 働く女性への支援は事業所の規模が大きいほど取り組みが進んでいる

(5)ワークイノベーション事業へのご意見

- ① 賃金・待遇格差に関する意見
- ② 経営者・管理職の意識改革
- ③ 働きやすさ・柔軟な制度
- ④ 人材育成・キャリア支援
- ⑤ 地域性・社会的課題
- ⑥ 否定的・慎重な意見

(1)管理職に占める女性割合

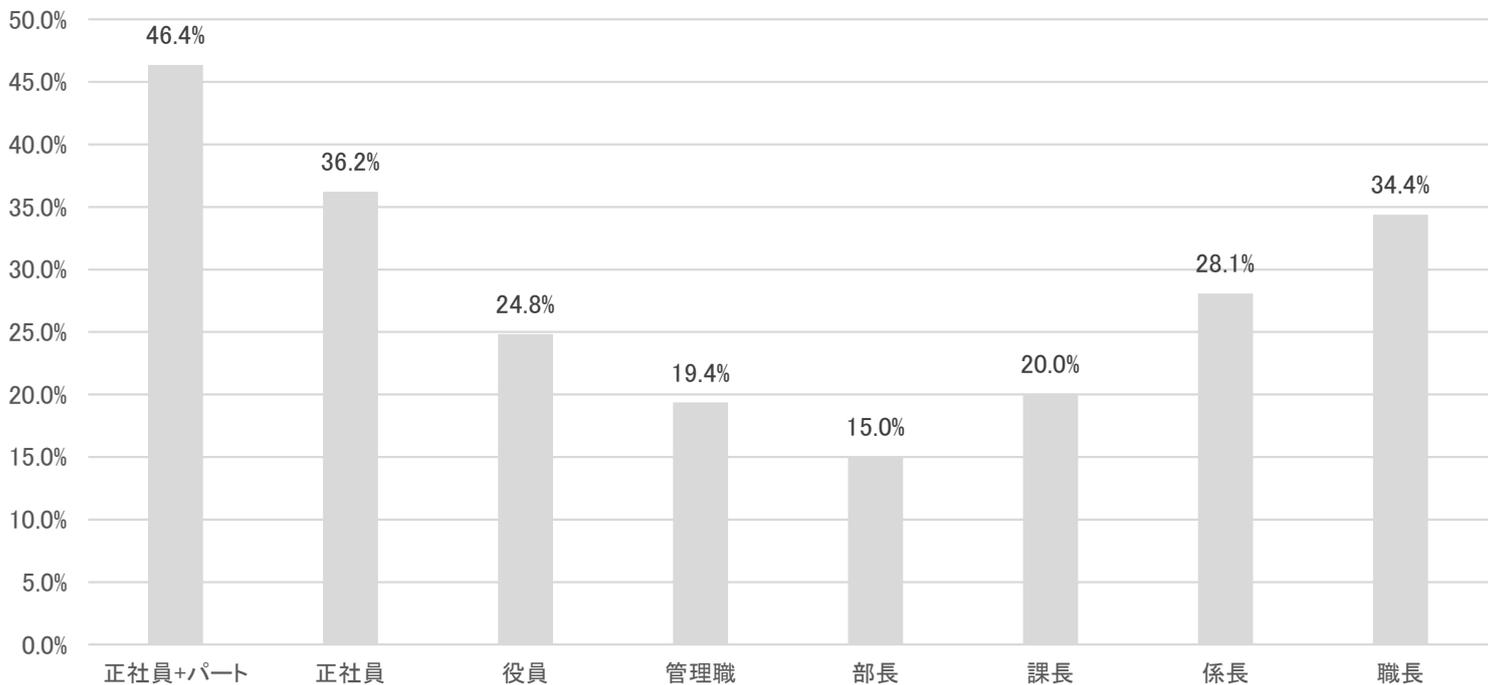
正社員／各役職段階における女性割合

正社員の女性割合は36.2%に対して、役職者に占める女性割合は19.4%

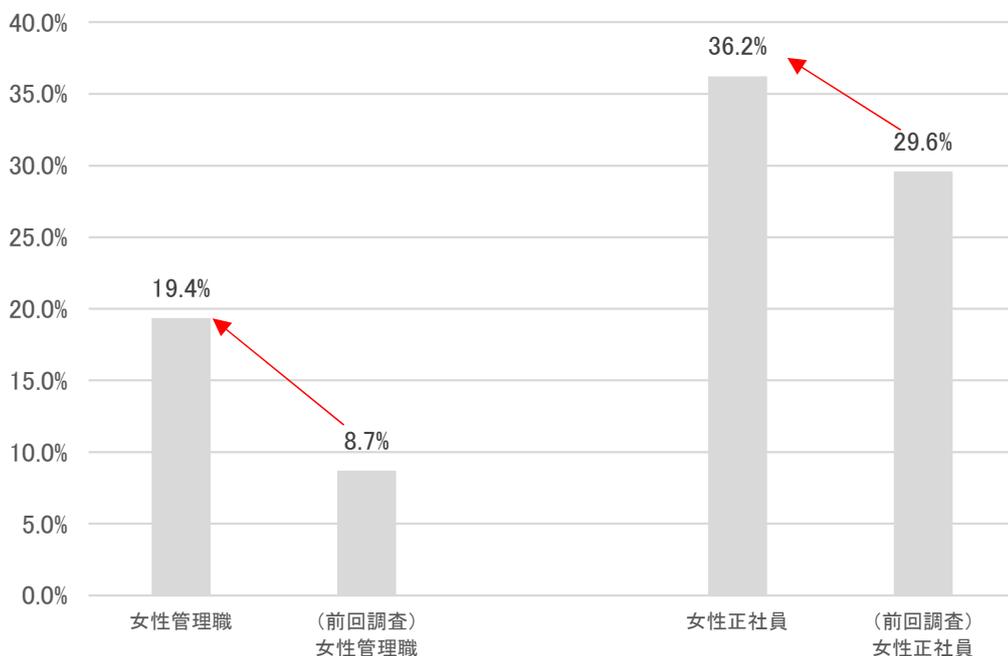
上位の役職ほど女性割合は低く、部長における女性割合は15.0%、職長においても34.4%と正社員の女性割合には及ばない。

管理職※に占める女性割合は19.4%(前は8.7%)と増加 ※課長～部長で集計
正社員における女性割合も前回より上昇。

雇用形態／各役職段階における女性割合



前回比較(女性管理職／正社員比率)



Q5 豊岡市の事業所では、管理職に占める女性の割合は平均16.0%（豊岡市男女共同参画社会の実現に向けての事業所調査（2015年））です。貴事業所は豊岡市の事業所における管理職に占める割合の平均16%より女性管理職が高いか、豊岡市全体の平均と同程度・もしくは低いかをお選びください。また同程度もしくは低い場合には、その原因として、あてはまるものすべてをお選びください。

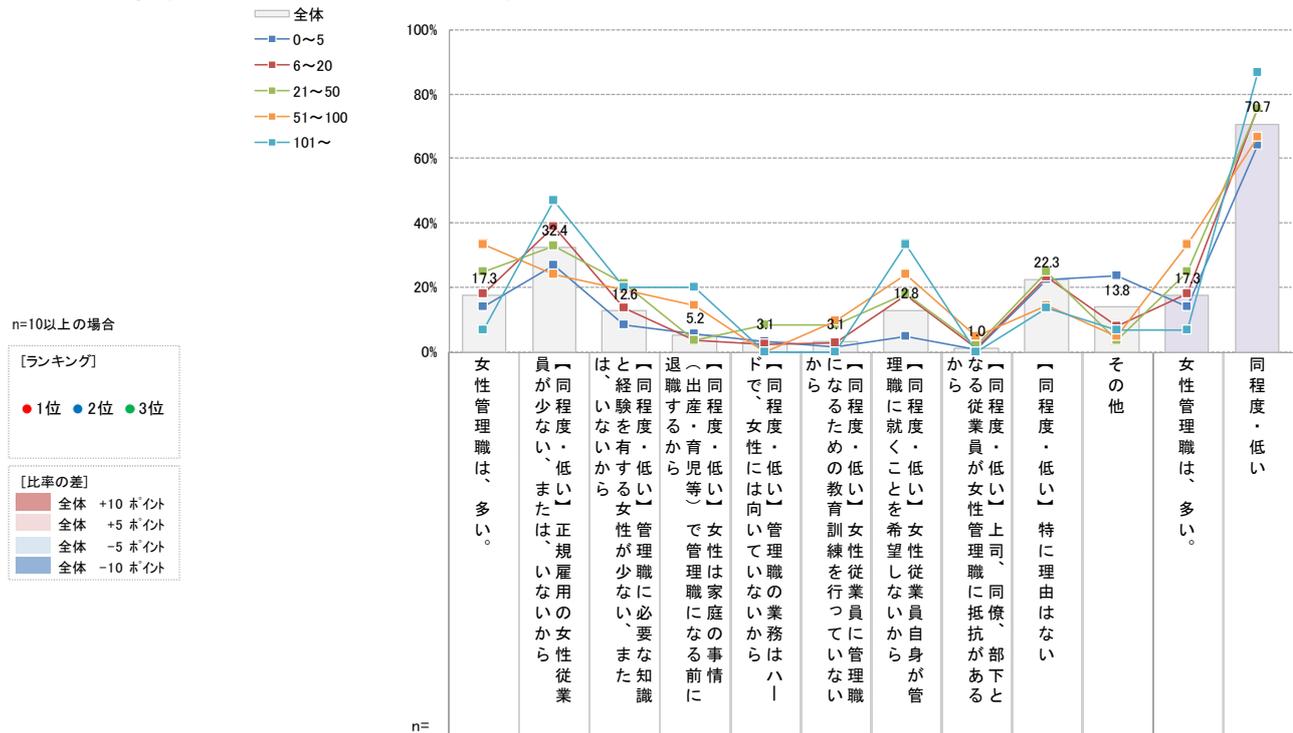
【全体】女性管理職が少ない理由

「女性管理職は、（平均16%より）多い。」と回答した事業所は(17.3%)、「同程度・低い」と回答した事業所は(70.7%)。

「【同程度・低い】と回答した事業所の理由は、「正規雇用の女性従業員が少ない、または、いないから」が32.4%と最も高く、次いで「【同程度・低い】特に理由はない」(22.3%)「女性従業員が管理職に就くことを希望しないから」(12.8%)、「管理職に必要な知識と経験を有する女性が少ない、または、いないから」(12.6%)の順である。

【従業員規模】

「女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから」と回答する事業所は規模が大きいほど割合が高く、101人以上の事業所で33.3%となっている。



業種	従業員数規模	n	理由											
			女性管理職は、多い。	正規雇用の女性従業員が少ない、または、いないから	同程度・低いと経験を有する女性が少ない、または、いないから	退職するから	同程度・低い(出産・育児等)で管理職になる前に	同程度・低い(管理職の業務はハードで、女性には向いていないから)	同程度・低い(女性従業員自身から)	同程度・低い(女性従業員自身から)	同程度・低い(女性従業員自身から)	同程度・低い(女性従業員自身から)	同程度・低い(女性従業員自身から)	
全体	全体	(485)	17.3	32.4	12.6	5.2	3.1	3.1	12.8	1.0	22.3	13.8	17.3	70.7
従業員数規模	0~5	(210)	13.8	26.7	8.1	5.2	2.9	1.4	4.8	0.5	22.4	23.3	13.8	64.3
	6~20	(178)	18.0	38.8	13.5	3.4	2.2	2.8	17.4	1.1	23.0	7.9	18.0	75.8
	21~50	(61)	24.6	32.8	21.3	3.3	8.2	8.2	18.0	1.6	24.6	3.3	24.6	75.4
	51~100	(21)	33.3	23.8	19.0	14.3	0.0	9.5	23.8	4.8	14.3	4.8	33.3	66.7
	101~	(15)	6.7	46.7	20.0	20.0	0.0	0.0	33.3	0.0	13.3	6.7	6.7	86.7
業種	全体	(478)	17.4	32.4	12.8	5.2	3.1	3.1	12.8	1.0	22.0	13.8	17.4	70.7
	農業、林業	(18)	27.8	44.4	11.1	0.0	5.6	0.0	16.7	0.0	11.1	22.2	27.8	55.6
	建設業	(83)	9.6	44.6	18.1	6.0	4.8	3.6	6.0	0.0	15.7	13.3	9.6	79.5
	製造業	(70)	12.9	42.9	18.6	7.1	1.4	4.3	27.1	2.9	14.3	10.0	12.9	78.6
	運輸業、郵便業	(9)	22.2	44.4	0.0	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	22.2	77.8
	卸売業、小売業	(92)	13.0	32.6	12.0	3.3	3.3	3.3	12.0	2.2	27.2	14.1	13.0	75.0
	金融業、保険業	(11)	45.5	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	27.3	0.0	9.1	0.0	45.5	54.5
	宿泊業、飲食サービス業	(64)	20.3	20.3	7.8	7.8	1.6	3.1	9.4	0.0	21.9	26.6	20.3	54.7
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	16.7	16.7	8.3	8.3	0.0	0.0	16.7	0.0	33.3	16.7	16.7	66.7
	医療、福祉	(29)	55.2	3.4	3.4	6.9	0.0	3.4	13.8	0.0	17.2	10.3	55.2	37.9
	サービス業(他に分類されないもの)	(44)	6.8	34.1	15.9	2.3	4.5	4.5	9.1	2.3	40.9	6.8	6.8	86.4
	その他	(46)	17.4	30.4	13.0	2.2	4.3	2.2	6.5	0.0	23.9	13.0	17.4	71.7

(2)育児・介護支援

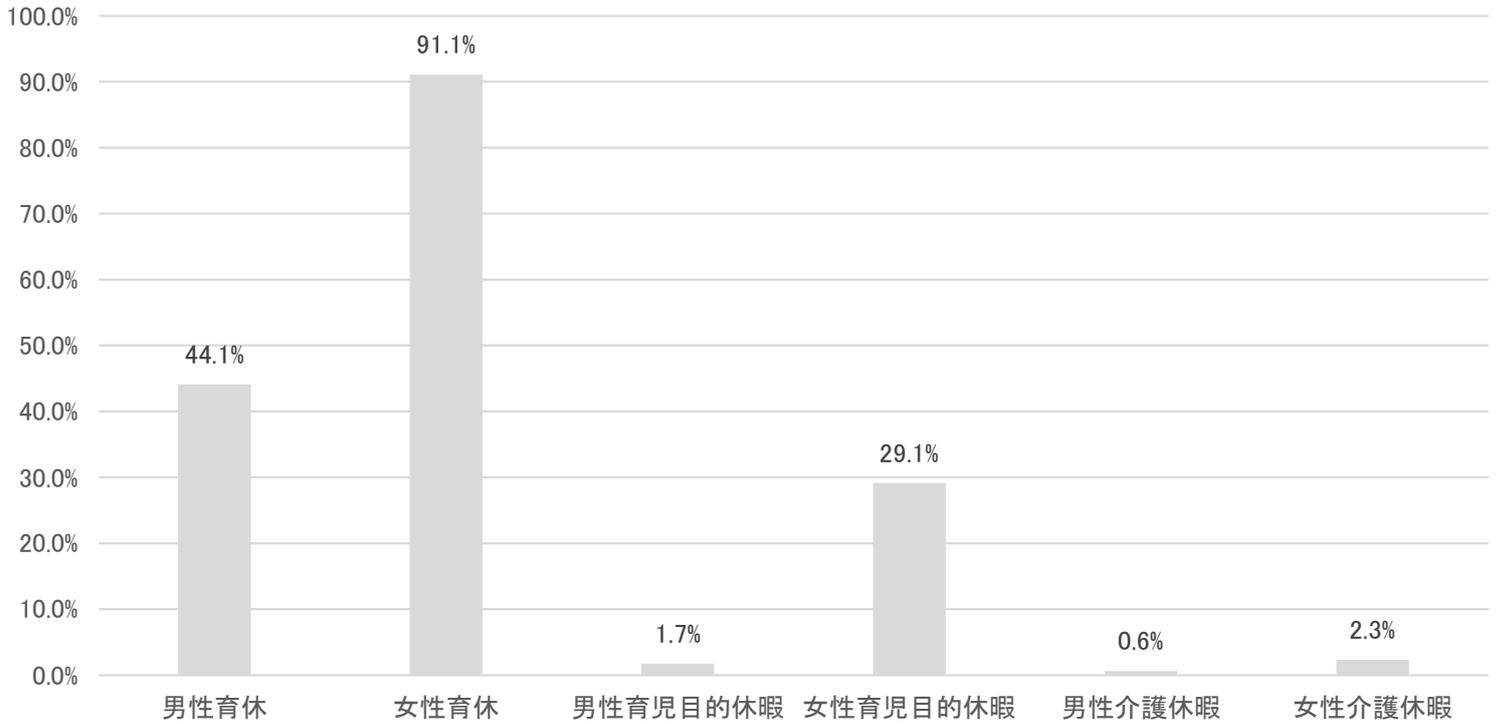
育児休暇・介護休暇取得率

育休取得率は44.1%、女性は91.1%（いずれも前回より上昇 前回男性20.8%、女性83.7%）

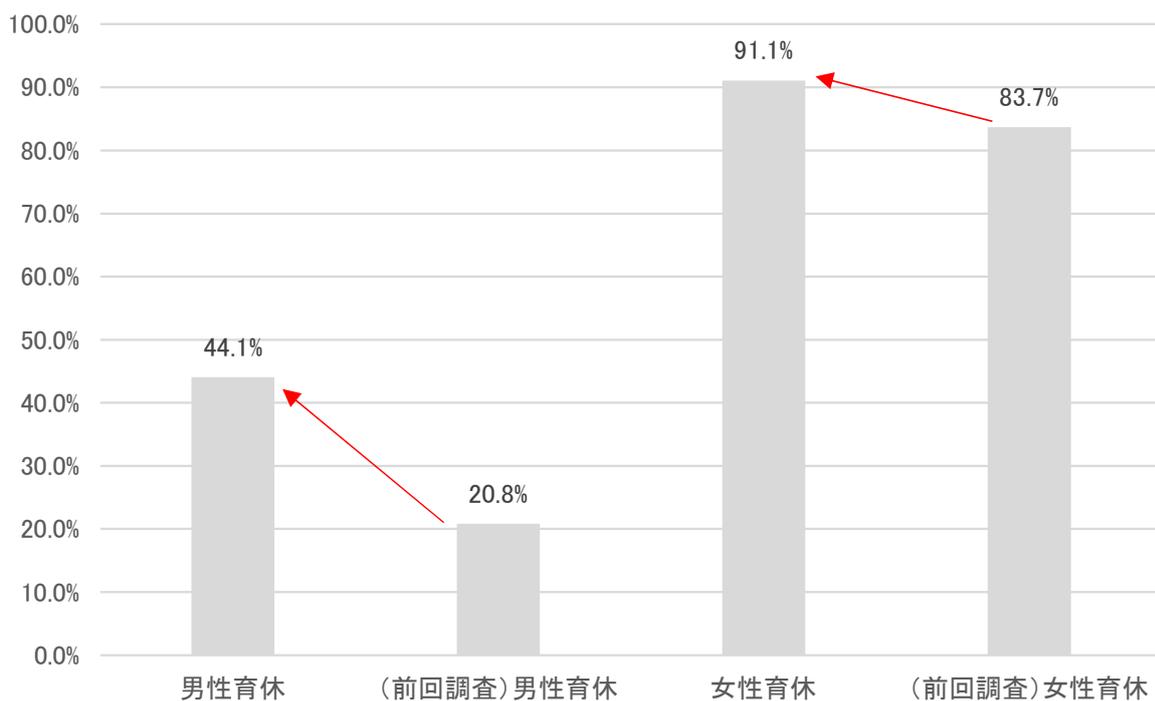
男性育児目的の休暇取得率は1.7%、女性29.1%（母数は正社員）

男性介護休暇取得率は0.6%、女性は2.3%

取得率



取得率(前回比較)



Q6S1 Q6 (育児・介護支援について) 貴事業所には育児・介護を支援する制度はありますか。
 【育児】 【介護】

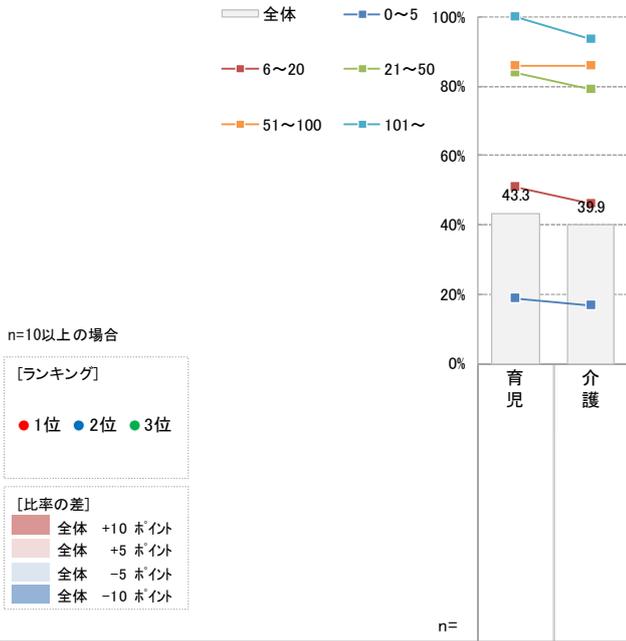
【全体】

「育児」の支援制度がある事業所は43.3%、「介護」の支援制度がある事業所は39.9%

【従業員規模】

「育児」「介護」いずれにおいても、規模が大きいほど制度が「ある」と回答。

育児支援制度は、「0～5」で18.5%、「6～20」で50.8%と20人以下の事業所で制度が未整備であることが分かる。



従業員規模		n	育児 (%)	介護 (%)
全体		(506)	43.3	39.9
従業員規模	0～5	(227)	18.5	16.7
	6～20	(181)	50.8	45.9
	21～50	(62)	83.9	79.0
	51～100	(21)	85.7	85.7
	101～	(15)	100.0	93.3
業種		(498)	43.4	40.2
業種	農業、林業	(19)	15.8	15.8
	建設業	(85)	42.4	38.8
	製造業	(74)	52.7	50.0
	運輸業、郵便業	(10)	40.0	50.0
	卸売業、小売業	(96)	46.9	40.6
	金融業、保険業	(11)	90.9	81.8
	宿泊業、飲食サービス業	(66)	18.2	18.2
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	41.7	33.3
	医療、福祉	(30)	93.3	93.3
	サービス業(他に分類されないもの)	(48)	43.8	37.5
	その他	(47)	27.7	25.5

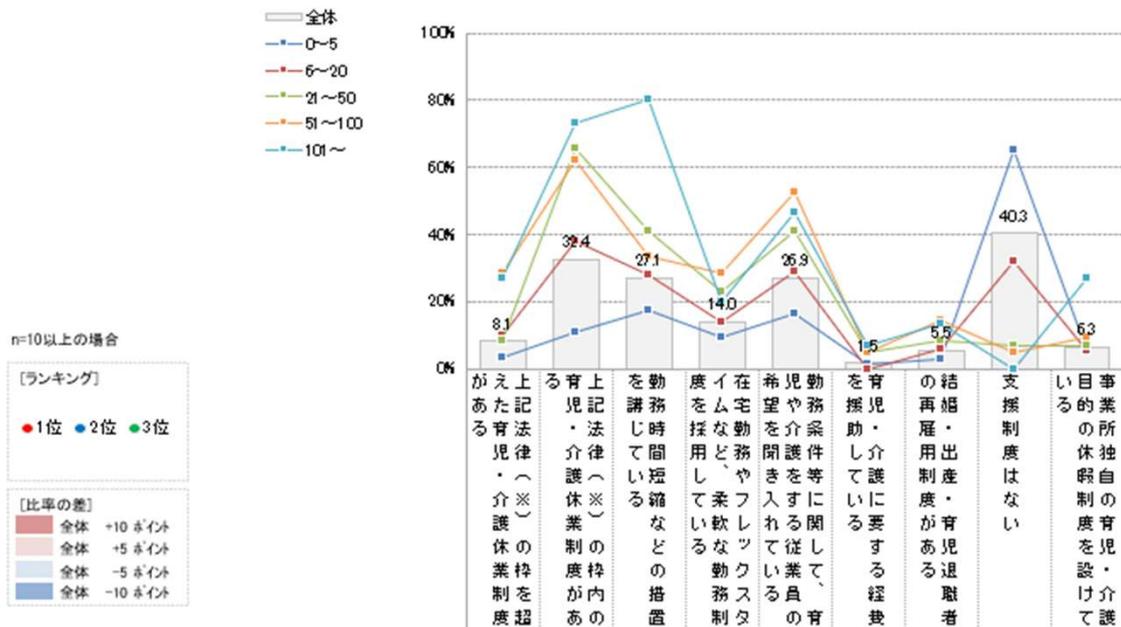
Q7 どのような育児・介護支援制度を実施していますか。あてはまるものすべてをお選びください。

【全体】

「支援制度はない」が40.3%と最も高く、次いで「上記法律(※)の枠内の育児・介護休業制度がある」(32.4%)「勤務時間短縮などの措置を講じている」(27.1%)の順である。

【従業員規模】

「101～」では、26.7%が「上記法律(※)の枠を超えた育児・介護休業制度がある」と回答。一方で、「0～5」では、「支援制度はない」と64.9%が回答、6人～20人の事業所で31.9%。



【その他 自由記述より】

- ・特別休暇として「配偶者の出産」に係る休暇(1労働日または1日)
- ・制度としてはないが希望には応じるようになっている
- ・配偶者が出産した場合特別休暇(有給)あり。
- ・育児目的の休暇、ファミリーサポート休暇

従業員規模		全体	0～5	6～20	21～50	51～100	101～
全体		(457)	8.1	32.4	27.1	14.0	26.9
従業員規模	0～5	(194)	3.1	10.8	17.5	9.3	16.5
	6～20	(166)	9.6	38.0	27.7	13.9	28.9
	21～50	(61)	8.2	65.6	41.0	23.0	41.0
	51～100	(21)	28.6	61.9	33.3	28.6	52.4
	101～	(15)	26.7	73.3	80.0	20.0	46.7
業種		全体	0～5	6～20	21～50	51～100	101～
全体		(451)	8.0	32.4	27.3	14.2	27.3
業種	農業、林業	(12)	0.0	8.3	16.7	16.7	25.0
	建設業	(74)	4.1	36.5	23.0	9.5	25.7
	製造業	(72)	12.5	40.3	30.6	16.7	23.6
	運輸業、郵便業	(8)	0.0	62.5	0.0	0.0	12.5
	卸売業、小売業	(87)	6.9	33.3	20.7	17.2	23.0
	金融業、保険業	(11)	27.3	54.5	36.4	9.1	27.3
	宿泊業、飲食サービス業	(58)	5.2	13.8	20.7	5.2	25.9
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	41.7	16.7	25.0	41.7
	医療、福祉	(30)	26.7	56.7	70.0	20.0	56.7
	サービス業(他に分類されないもの)	(46)	4.3	28.3	34.8	19.6	28.3
	その他	(41)	4.9	14.6	22.0	14.6	24.4

※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」
 【育児休業制度】子が1歳に達するまでの間(一定の要件を満たす場合は、2才まで)育児休業をすることができる。
 妻が、専業主婦や育児休業中であっても男性労働者も育児休業をすることができる。
 【介護休業制度】要介護状態の対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業をすることができる。

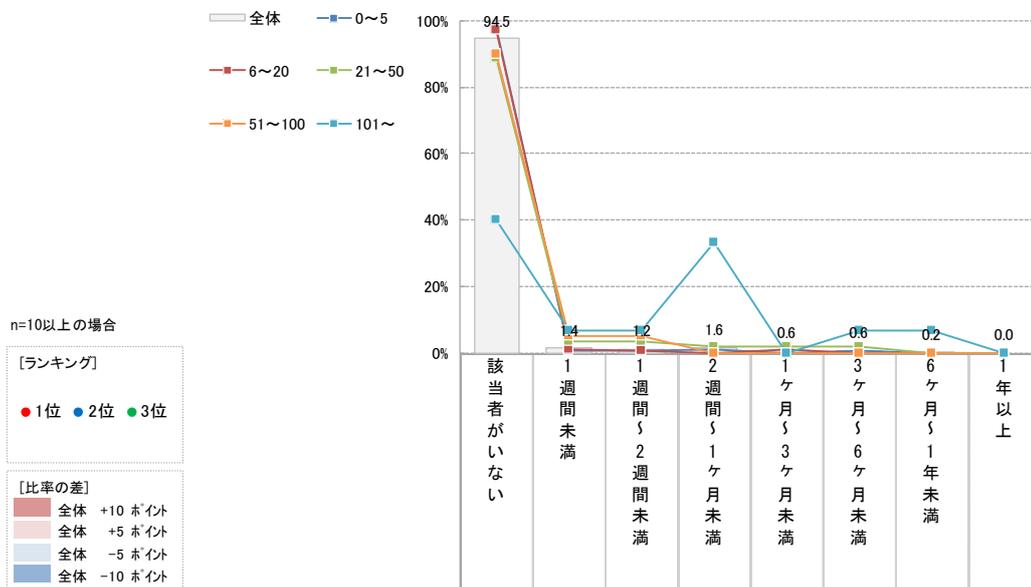
【全体】

「該当者がいない」が94.5%と最も高く、次いで「2週間～1ヶ月未満」(1.8%)「1週間未満」(1.4%)の順である。

【従業員規模】

「101～」の平均取得期間は2週間から1か月未満が最も多く33.3%。

規模が小さい事業所ほど取得期間が短い。



		n=	該当者がいない	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1ヶ月未満	1ヶ月～3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上
全体		(513)	94.5	1.4	1.2	1.6	0.6	0.6	0.2	0.0
従業員規模	0～5	(235)	97.9	0.4	0.4	0.9	0.0	0.4	0.0	0.0
	6～20	(182)	97.3	1.1	0.5	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0
	21～50	(61)	88.5	3.3	3.3	1.6	1.6	1.6	0.0	0.0
	51～100	(20)	90.0	5.0	5.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	101～	(15)	40.0	6.7	6.7	33.3	0.0	6.7	6.7	0.0
業種										
全体		(505)	94.5	1.4	1.2	1.6	0.6	0.6	0.2	0.0
農業、林業	(19)	94.7	0.0	5.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
建設業	(84)	95.2	3.6	1.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
製造業	(74)	90.5	2.7	1.4	4.1	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	(10)	90.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
卸売業、小売業	(100)	96.0	1.0	2.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融業、保険業	(11)	81.8	0.0	9.1	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
宿泊業、飲食サービス業	(69)	98.6	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0	0.0	0.0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	91.7	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0	0.0
医療、福祉	(30)	90.0	0.0	0.0	3.3	3.3	0.0	3.3	0.0	0.0
サービス業(他に分類されないもの)	(49)	95.9	2.0	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	(47)	95.7	0.0	0.0	2.1	0.0	2.1	0.0	0.0	0.0

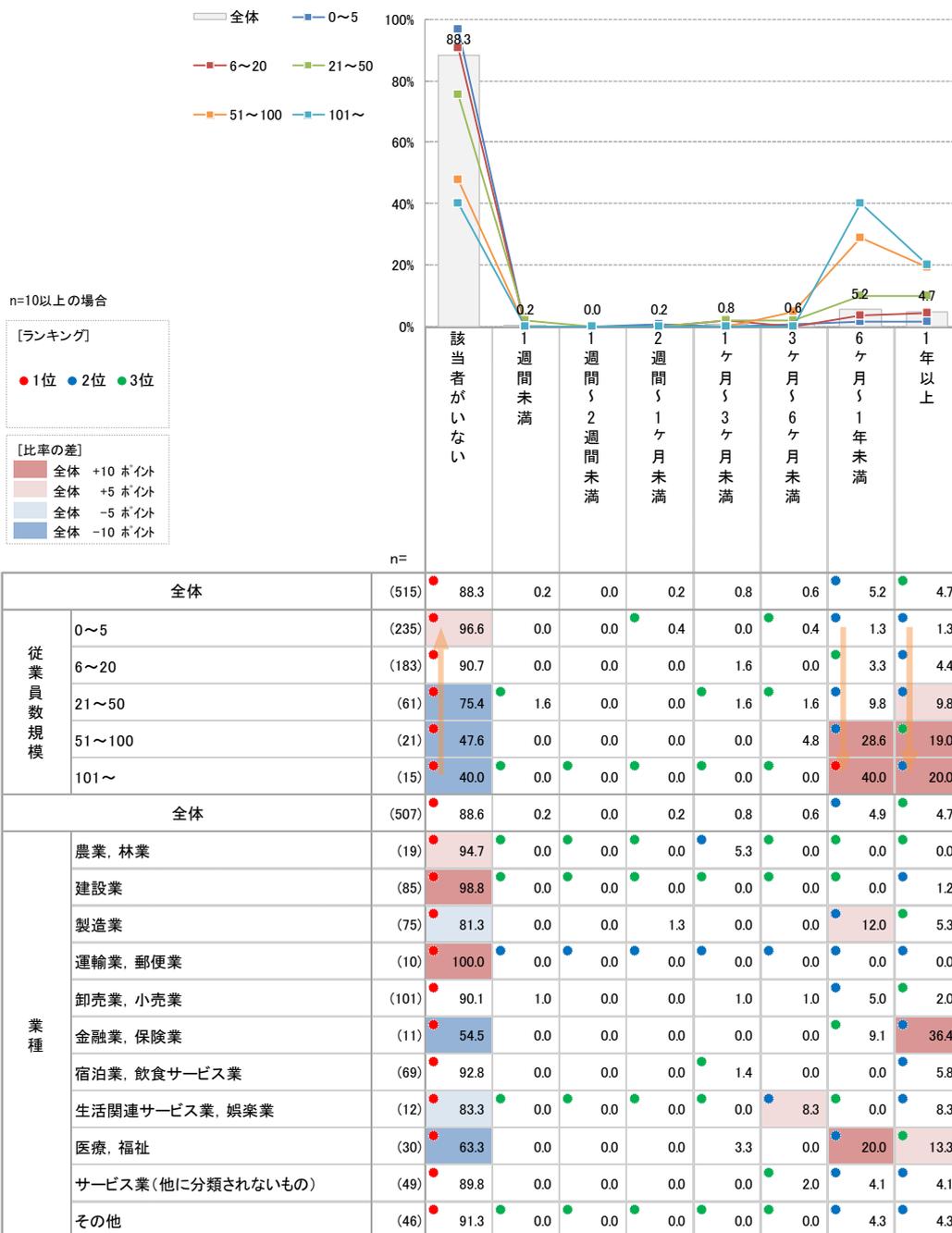
【全体】

「該当者がいない」が88.3%と最も高く、次いで「6ヶ月～1年未満」(5.2%)「1年以上」(4.7%)の順である。

【従業員規模】

「0～5」で96.6%が該当者がいないと回答。

「101～」では「6か月～1年未満」が49.0%、1年以上が20%。



Q10S1 Q10 育児休業を取得した従業員がいなかった事業所に伺います。 育児休業を取得するのが困難な理由は何ですか。 男女別で、あてはまるものすべてをお選びください。 【男性従業員】

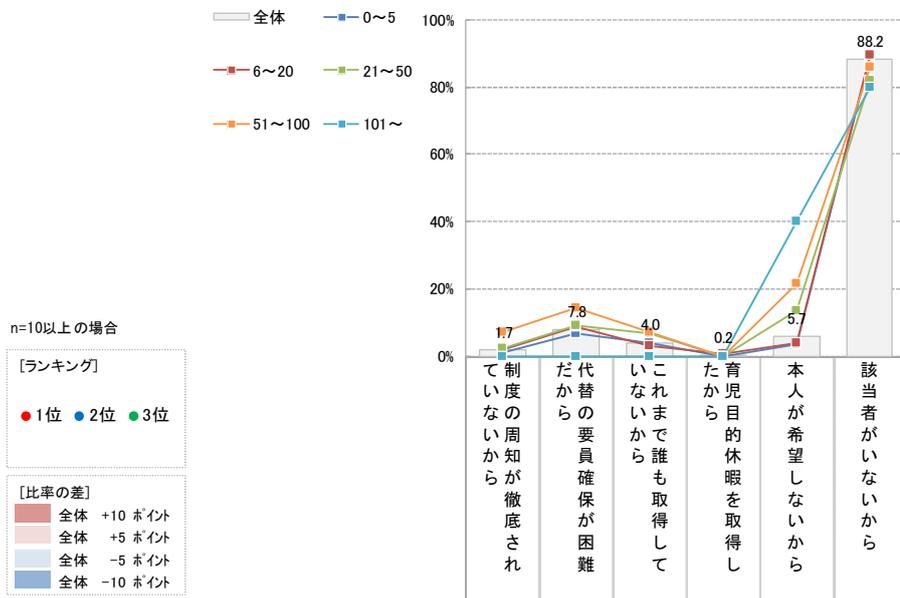
【全体】

「該当者がいないから」が88.2%と最も高く、次いで「代替の要員確保が困難だから」(7.8%)の順である。

【従業員規模】

「本人が希望しないから」は、従業員規模が大きくなるにつれて増える。

「51~100」は「代替の要員確保が困難だから」(14.3%)がやや高い。



従業員規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~		
全体		(424)	1.7	7.8	4.0	0.2	5.7	88.2	
従業員規模	0~5	(201)	1.0	6.5	4.0	0.0	3.5	89.1	
	6~20	(160)	1.9	8.8	3.1	0.6	3.8	89.4	
	21~50	(44)	2.3	9.1	6.8	0.0	13.6	81.8	
	51~100	(14)	7.1	14.3	7.1	0.0	21.4	85.7	
	101~	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	80.0	
業種		全体	(418)	1.7	7.7	4.1	0.2	5.7	88.3
業種	農業、林業	(13)	0.0	7.7	0.0	0.0	7.7	84.6	
	建設業	(77)	2.6	13.0	6.5	1.3	7.8	85.7	
	製造業	(60)	3.3	6.7	5.0	0.0	8.3	88.3	
	運輸業、郵便業	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	100.0	
	卸売業、小売業	(80)	1.3	6.3	3.8	0.0	5.0	88.8	
	金融業、保険業	(7)	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	85.7	
	宿泊業、飲食サービス業	(60)	1.7	5.0	1.7	0.0	3.3	93.3	
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
	医療、福祉	(23)	0.0	4.3	0.0	0.0	8.7	91.3	
	サービス業(他に分類されないもの)	(40)	0.0	2.5	7.5	0.0	5.0	85.0	
	その他	(39)	2.6	15.4	5.1	0.0	2.6	82.1	

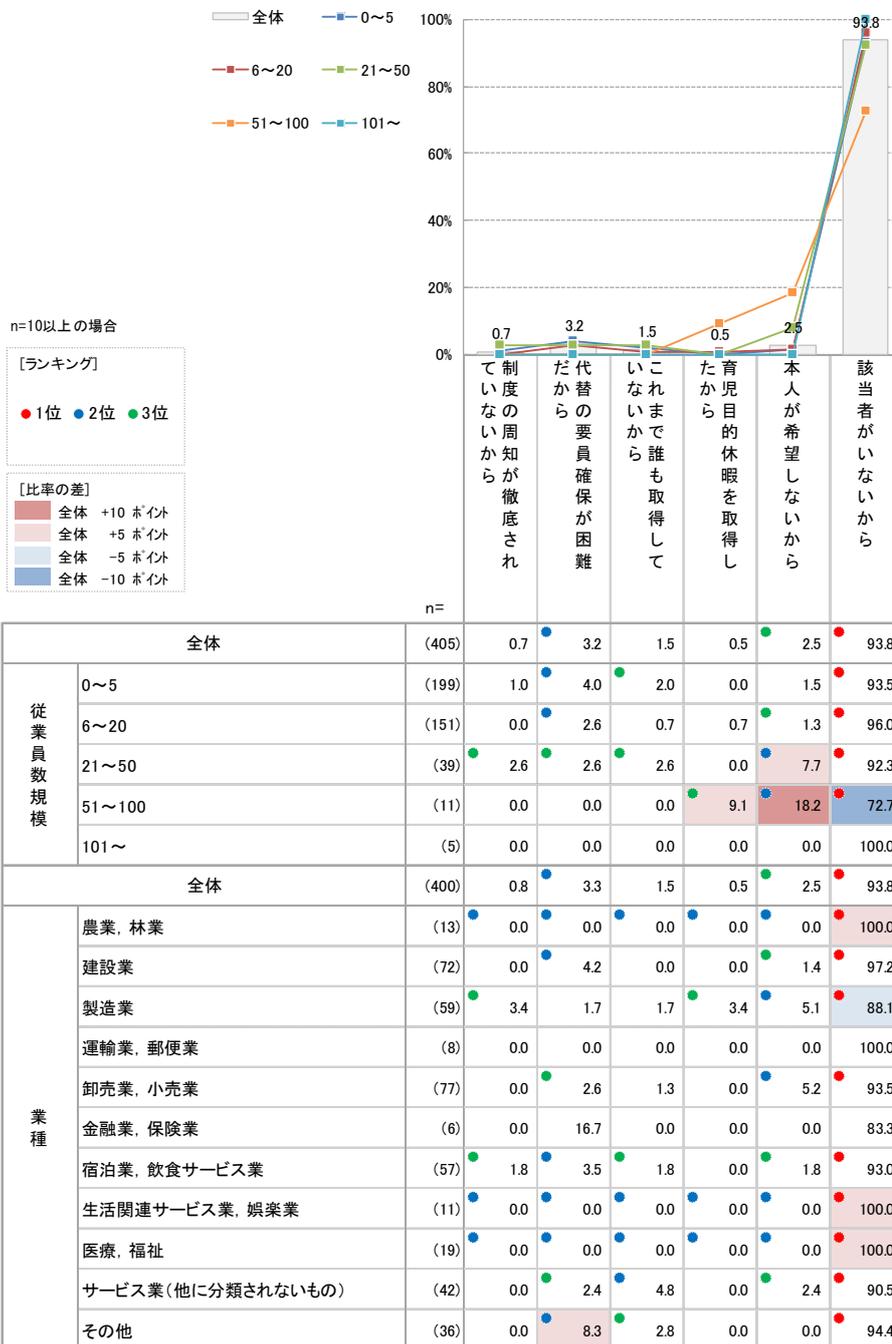
Q10S2 Q10 育児休業を取得した従業員がいなかった事業所に伺います。 育児休業を取得するのが困難な理由は何ですか。 男女別で、あてはまるものすべてをお選びください。 【女性従業員】

【全体】

「該当者がいないから」が93.8%と最も高く、次いで「代替の要員確保が困難だから」(3.2%)の順である。

【従業員規模】

「51~100」は「該当者がいないから」(72.7%)が低く、「本人が希望しないから」(18.2%)が高い。



Q13S1 Q13 介護休業を取得した従業員がいなかった事業所に伺います。 介護休業を取得するのが困難な理由は何ですか。 男女別で、あてはまるものすべてをお選びください。 【男性】

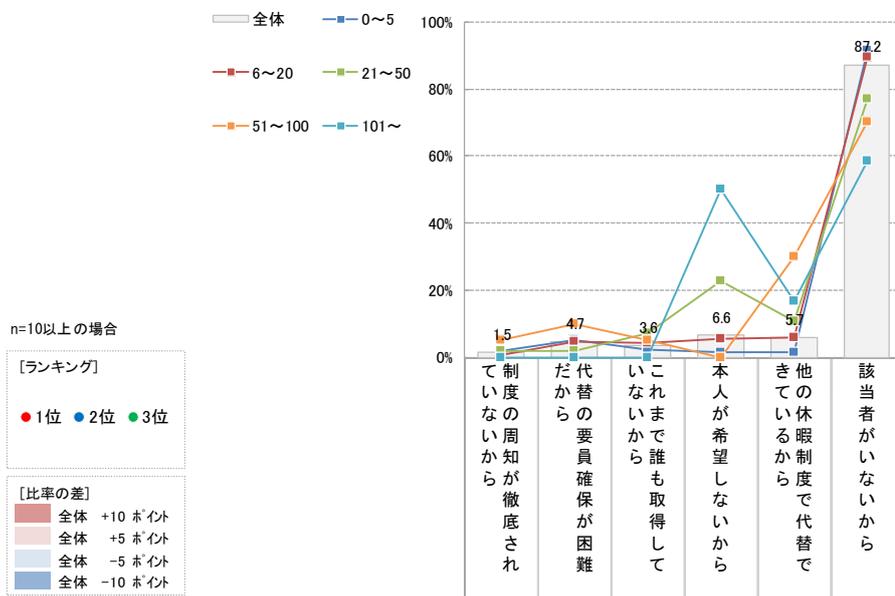
【全体】

「該当者がいないから」が87.2%と最も高く、次いで「本人が希望しないから」(6.6%)の順である。

【従業員規模】

「該当者がいないから」は「0～5」から「101～」にかけて下降傾向にある。

「51～100」「101～」では「他の休暇制度で代替ができていないから」が高い。



全体		(470)	1.5	4.7	3.6	6.6	5.7	87.2
従業員数規模	0～5	(211)	1.9	5.2	2.4	1.4	1.4	91.5
	6～20	(170)	0.6	4.7	4.1	5.3	5.9	89.4
	21～50	(57)	1.8	1.8	7.0	22.8	10.5	77.2
	51～100	(20)	5.0	10.0	5.0	0.0	30.0	70.0
	101～	(12)	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7	58.3
	全体	(464)	1.5	4.7	3.7	6.7	5.8	87.1
業種	農業、林業	(16)	6.3	6.3	6.3	6.3	6.3	81.3
	建設業	(79)	1.3	7.6	2.5	3.8	5.1	84.8
	製造業	(71)	4.2	2.8	9.9	9.9	9.9	87.3
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業	(92)	1.1	7.6	1.1	7.6	6.5	83.7
	金融業、保険業	(10)	10.0	10.0	0.0	30.0	10.0	60.0
	宿泊業、飲食サービス業	(63)	0.0	0.0	1.6	3.2	3.2	93.7
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	医療、福祉	(25)	0.0	0.0	0.0	8.0	16.0	88.0
	サービス業(他に分類されないもの)	(43)	0.0	0.0	7.0	11.6	4.7	81.4
	その他	(43)	0.0	11.6	4.7	2.3	0.0	95.3

Q13S2 Q13 介護休業を取得した従業員がいなかった事業所に伺います。 介護休業を取得するのが困難な理由は何ですか。 男女別で、あてはまるものすべてをお選びください。 【女性】

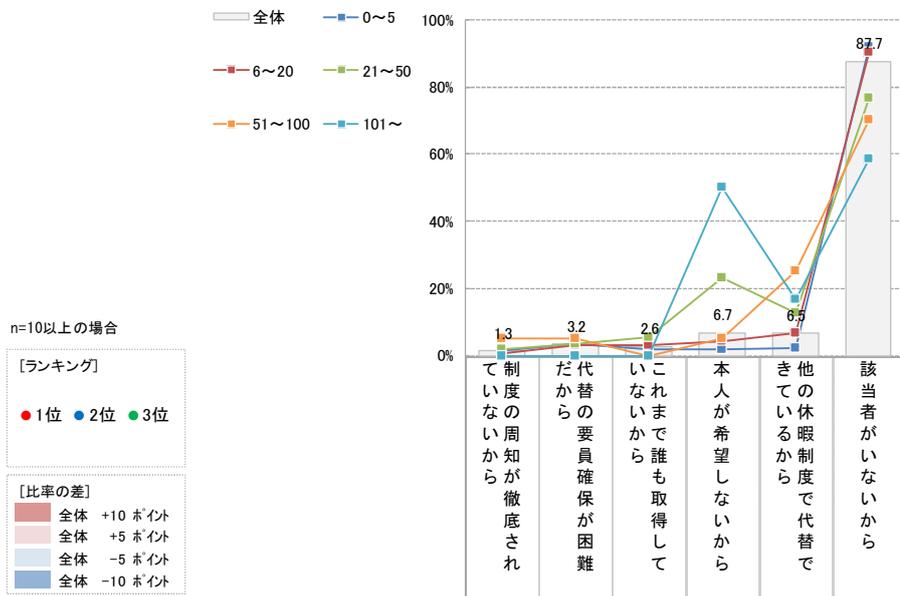
【全体】

「該当者がいないから」が87.7%と最も高く、次いで「本人が希望しないから」(6.7%)の順である。

【従業員規模】

「該当者がいないから」は「0～5」から「101～」にかけて下降傾向にある。

「51～100」「101～」では「他の休暇制度で代替ができているから」が高い。



全体		(462)	1.3	3.2	2.6	6.7	6.5	87.7
従業員数規模	0～5	(209)	1.4	3.3	1.9	1.9	2.4	91.9
	6～20	(165)	0.6	3.0	3.0	4.2	6.7	90.3
	21～50	(56)	1.8	3.6	5.4	23.2	12.5	76.8
	51～100	(20)	5.0	5.0	0.0	5.0	25.0	70.0
	101～	(12)	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7	58.3
全体		(456)	1.3	3.3	2.6	6.8	6.6	87.5
業種	農業、林業	(18)	0.0	0.0	6.3	6.3	12.5	87.5
	建設業	(77)	2.6	3.9	2.6	2.6	5.2	89.6
	製造業	(68)	2.9	1.5	5.9	10.3	7.4	89.7
	運輸業、郵便業	(9)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	卸売業、小売業	(90)	1.1	5.6	1.1	6.7	6.7	86.7
	金融業、保険業	(9)	11.1	11.1	0.0	33.3	11.1	55.6
	宿泊業、飲食サービス業	(64)	0.0	1.6	1.6	4.7	3.1	90.6
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	91.7
	医療、福祉	(23)	0.0	4.3	0.0	17.4	21.7	78.3
	サービス業(他に分類されないもの)	(45)	0.0	0.0	6.7	8.9	8.9	77.8
	その他	(43)	0.0	7.0	0.0	0.0	2.3	95.3

Q16 育児休業や介護休業を取得した従業員がいる事業所に伺います。
休業中の従業員の代替要員をどのように確保しましたか。 あてはまるものすべてをお選びください。

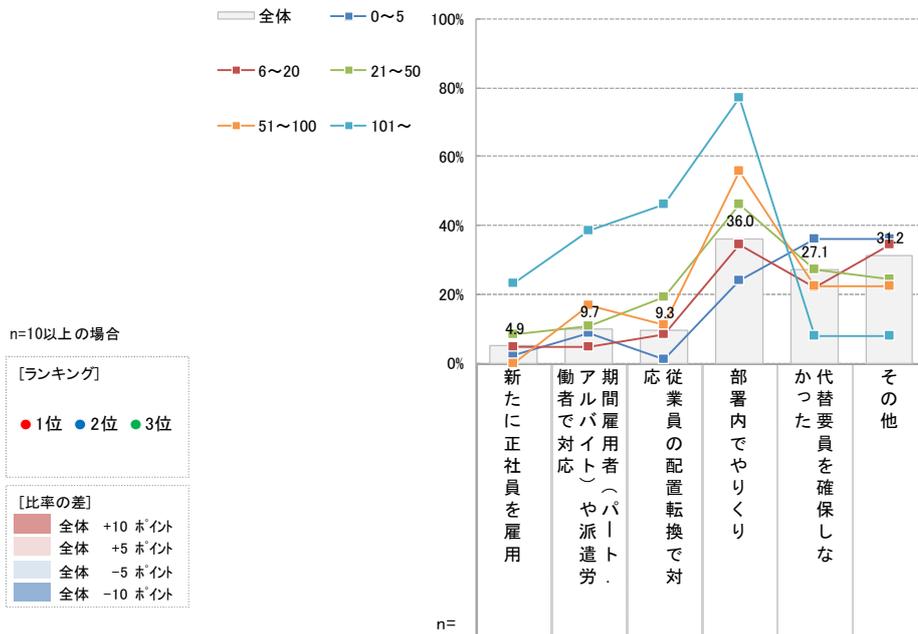
【全体】

「部署内でやりくり」が36%と最も高く、次いで「その他」(31.2%)の順である。

【従業員規模】

「部署内でやりくり」は「0~5」から「101~」にかけて上昇傾向にある。

「101~」では様々な方法で代替要員を確保できている。



従業員規模		全体	新たに正社員を雇用	勤者で対応	期間雇用者(パート労働)	従業員の配置転換で対応	部署内でやりくり	かつた代替要員を確保しな	その他
全体		(247)	4.9	9.7	9.3	36.0	27.1	31.2	
従業員規模	0~5	(92)	2.2	8.7	1.1	23.9	35.9	35.9	
	6~20	(87)	4.6	4.6	8.0	34.5	21.8	34.5	
	21~50	(37)	8.1	10.8	18.9	45.9	27.0	24.3	
	51~100	(18)	0.0	16.7	11.1	55.6	22.2	22.2	
	101~	(13)	23.1	38.5	46.2	76.9	7.7	7.7	
業種		全体	(245)	4.5	9.8	9.4	35.5	27.3	31.4
業種	農業, 林業	(3)	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	
	建設業	(38)	0.0	10.5	5.3	26.3	31.6	36.8	
	製造業	(43)	7.0	14.0	14.0	55.8	20.9	20.9	
	運輸業, 郵便業	(2)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	
	卸売業, 小売業	(47)	2.1	0.0	6.4	29.8	34.0	36.2	
	金融業, 保険業	(8)	12.5	12.5	37.5	50.0	12.5	12.5	
	宿泊業, 飲食サービス業	(32)	6.3	12.5	6.3	25.0	21.9	40.6	
	生活関連サービス業, 娯楽業	(6)	0.0	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	
	医療, 福祉	(26)	3.8	15.4	23.1	38.5	19.2	30.8	
	サービス業(他に分類されないもの)	(18)	11.1	16.7	0.0	27.8	38.9	16.7	
	その他	(22)	4.5	4.5	4.5	31.8	40.9	31.8	

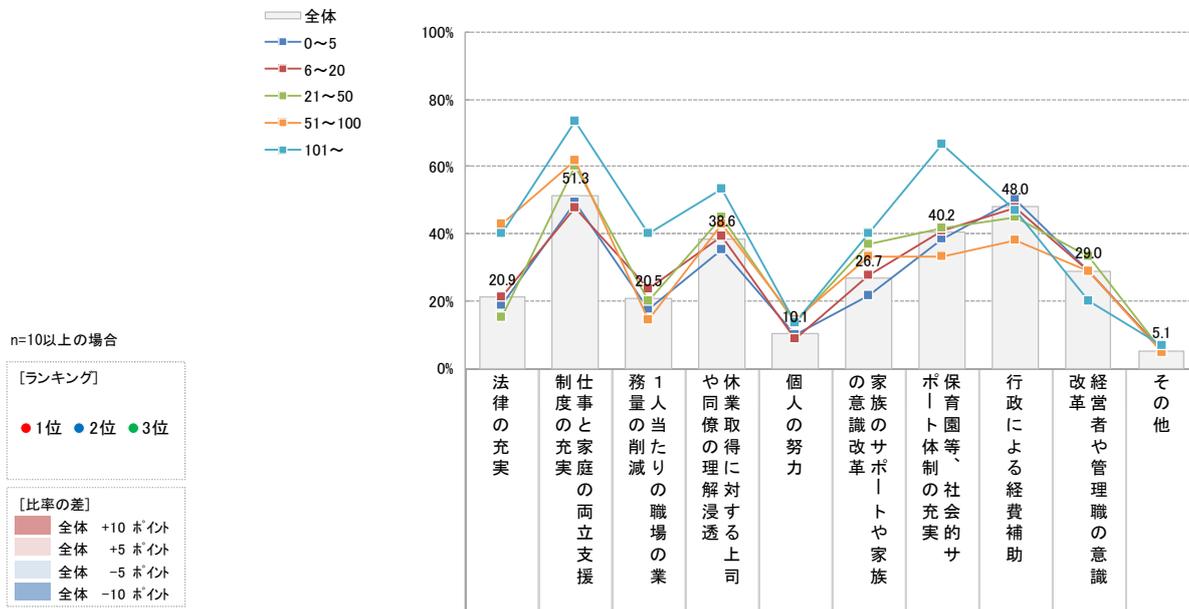
Q17 従業員が働きながら育児や介護を行うためには、何が重要だとお考えですか。あてはまるものすべてをお選びください。

【全体】

「仕事と家庭の両立支援制度の充実」が51.3%と最も高く、次いで「行政による経費補助」(48%)「保育園等、社会的サポート体制の充実」(40.2%)「休業取得に対する上司や同僚の理解浸透」(38.6%)の順である。

【従業員規模】

「51～100」は「仕事と家庭の両立支援制度の充実」(61.9%)が高い。
 「101～」は「仕事と家庭の両立支援制度の充実」(73.3%)、「保育園等、社会的サポート体制の充実」(67%)、「休業取得に対する上司や同僚の理解浸透」(53.3%)が高い。



従業員数規模		全体	0～5	6～20	21～50	51～100	101～					
全体	(487)	20.9	51.3	20.5	38.6	10.1	26.7	40.2	48.0	29.0	5.1	
0～5	(217)	18.9	49.3	17.5	35.0	9.7	21.7	38.2	50.2	28.6	5.1	
6～20	(174)	21.3	47.7	23.6	39.1	8.6	27.6	40.8	47.7	28.7	5.2	
21～50	(60)	15.0	60.0	20.0	45.0	13.3	36.7	41.7	45.0	33.3	5.0	
51～100	(21)	42.9	61.9	14.3	42.9	14.3	33.3	33.3	38.1	28.6	4.8	
101～	(15)	40.0	73.3	40.0	53.3	13.3	40.0	66.7	46.7	20.0	6.7	
業種	全体	(480)	21.0	51.3	20.8	39.0	10.0	26.7	40.2	47.3	29.0	5.2
農業、林業	(15)	6.7	40.0	13.3	26.7	20.0	40.0	33.3	26.7	26.7	6.7	
建設業	(82)	23.2	53.7	22.0	35.4	6.1	24.4	37.8	54.9	28.0	4.9	
製造業	(72)	20.8	62.5	15.3	44.4	6.9	25.0	43.1	47.2	29.2	1.4	
運輸業、郵便業	(10)	20.0	40.0	30.0	0.0	0.0	30.0	40.0	40.0	30.0	0.0	
卸売業、小売業	(92)	18.5	39.1	15.2	34.8	8.7	23.9	38.0	46.7	28.3	6.5	
金融業、保険業	(11)	27.3	72.7	27.3	54.5	18.2	27.3	63.6	27.3	18.2	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	(62)	24.2	51.6	24.2	35.5	21.0	27.4	41.9	46.8	35.5	9.7	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	41.7	58.3	33.3	58.3	16.7	16.7	33.3	66.7	50.0	8.3	
医療、福祉	(30)	20.0	66.7	43.3	63.3	3.3	36.7	43.3	36.7	23.3	13.3	
サービス業(他に分類されないもの)	(48)	18.8	41.7	25.0	39.6	14.6	27.1	37.5	43.8	31.3	0.0	
その他	(46)	19.6	52.2	10.9	37.0	4.3	28.3	41.3	54.3	21.7	4.3	

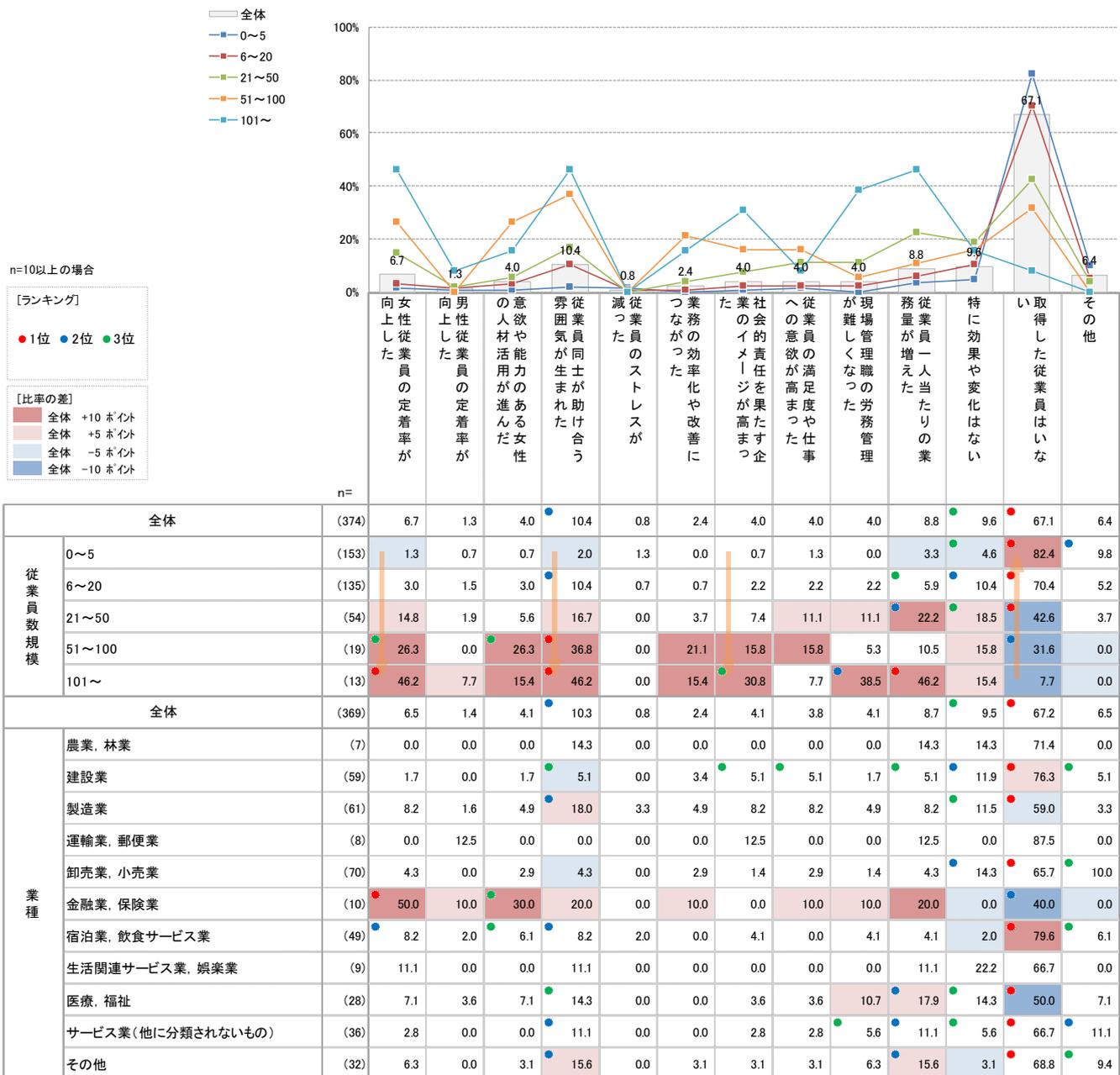
Q18S1 Q18 育児休業や介護休業を取得した従業員がいる場合に、どのような効果や変化がありましたか。育児休業・介護休業それぞれについて、あてはまるものすべてをお選びください。【育児休業】

【全体】

「取得した従業員はいない」が67.1%と最も高く、次いで「従業員同士が助け合う雰囲気生まれた」（10.4%）「特に効果や変化はない」（9.6%）「従業員一人当たりの業務量が増えた」（8.8%）「女性従業員の定着率が向上した」（6.7%）の順である。

【従業員規模】

「女性従業員の定着率が向上した」、「従業員同士が助け合う雰囲気生まれた」は「0～5」から「101～」にかけて上昇傾向にある。



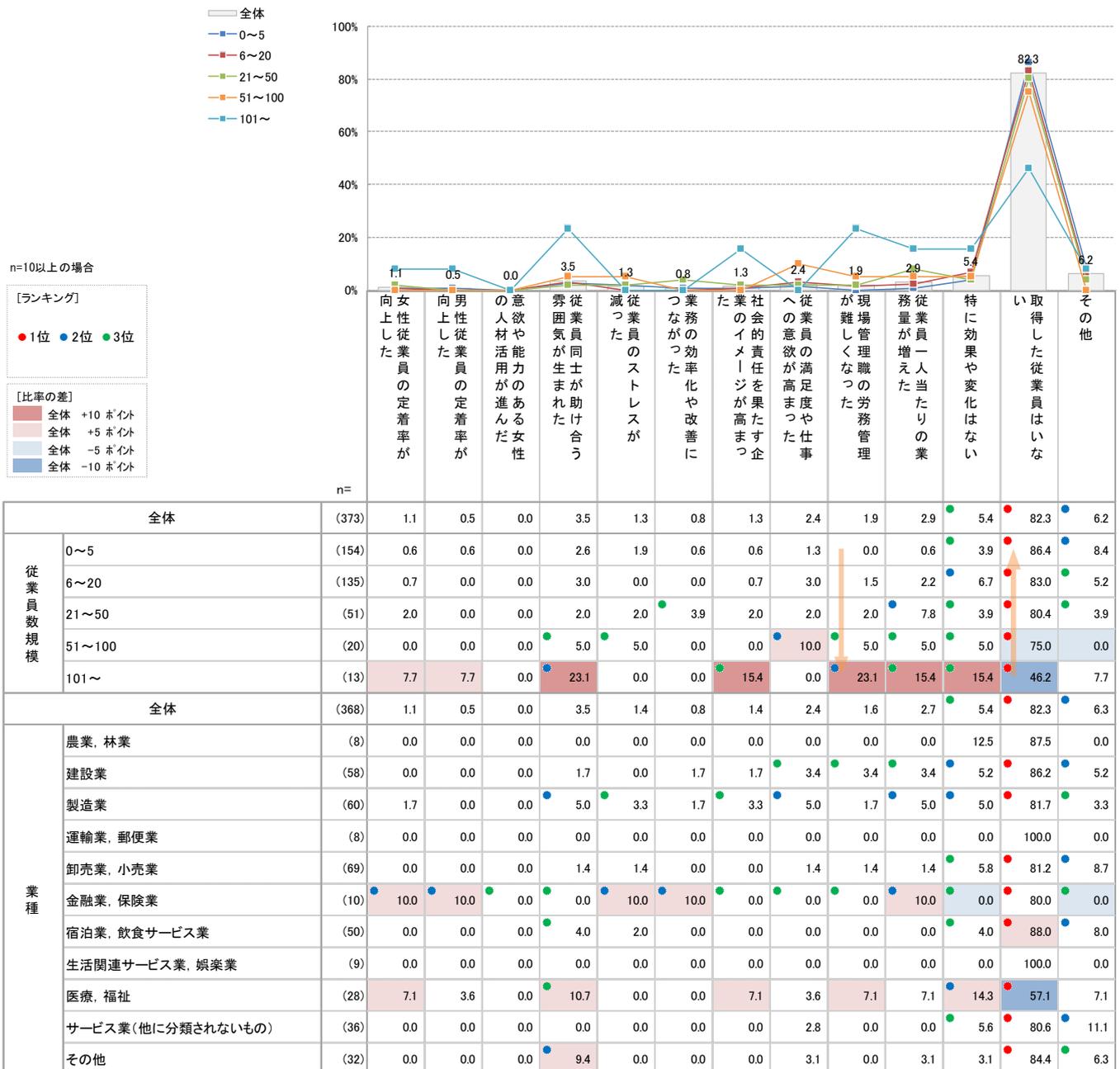
Q18S2 Q18 育児休業や介護休業を取得した従業員がいる場合に、どのような効果や変化がありましたか。育児休業・介護休業それぞれについて、あてはまるものすべてをお選びください。【介護休業】

【全体】

「取得した従業員はいない」が82.3%と最も高く、次いで「その他」(6.2%)「特に効果や変化はない」(5.4%)「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」(3.5%)「従業員一人当たりの業務量が増えた」(2.9%)の順である。

【従業員規模】

「取得した従業員はいない」は「0~5」から「101~」にかけて下降傾向にある。



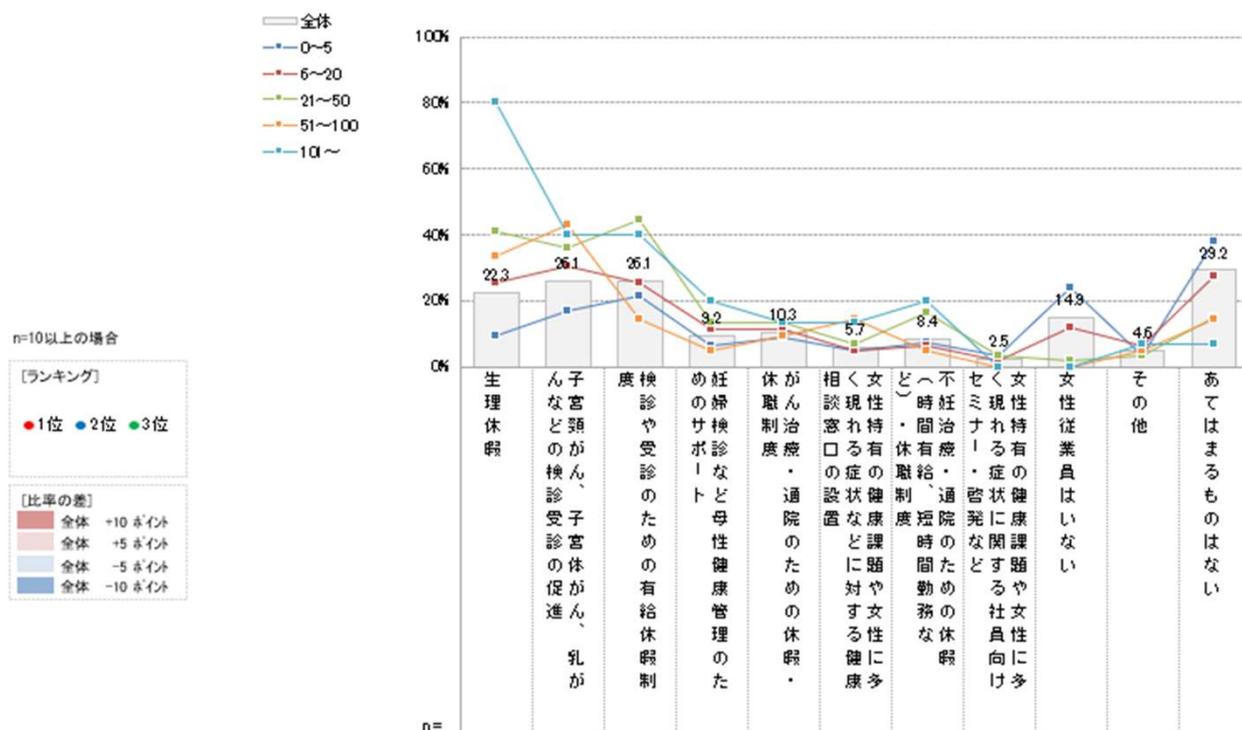
Q20 「働く女性」に対して、どのようなサポート・配慮が行なわれていますか。あてはまるものすべてをお選びください。

【全体】

「あてはまるものはない」が29.2%と最も高く、次いで「子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進」(26.1%)「検診や受診のための有給休暇制度」(26.1%)「生理休暇」(22.3%)の順である。

【従業員規模】

「あてはまるものはない」は「0～5」から「101～」にかけて下降傾向にある。



		n=	生理休暇	子宮頸がん、子宮体がん、乳がんなどの検診受診の促進	検診や受診のための有給休暇制度	妊婦検診など母性健康管理のため	がん治療・通院のための休暇・休業制度	相談窓口の設置など	女性特有の健康課題に対する女性に配慮した有給休暇制度(時間短縮など)	セミナー・啓発など	女性特有の健康課題に対する女性向け	女性従業員はいない	その他	あてはまるものはない
全体		(476)	22.3	26.1	26.1	9.2	10.3	5.7	8.4	2.5	14.9	4.6	29.2	
従業員数規模	0～5	(209)	9.1	16.7	21.5	6.2	8.6	4.8	7.2	3.3	23.9	3.3	37.8	
	6～20	(170)	25.3	30.6	25.3	11.2	11.2	4.7	6.5	1.8	11.8	6.5	27.6	
	21～50	(61)	41.0	36.1	44.3	13.1	13.1	6.6	16.4	3.3	1.5	3.3	14.8	
	51～100	(21)	33.3	42.9	14.3	4.8	9.5	14.3	4.8	0.0	0.0	4.8	14.3	
	101～	(15)	80.0	40.0	40.0	20.0	13.3	13.3	20.0	0.0	0.0	6.7	6.7	
業種														
全体		(469)	22.4	25.6	25.4	9.4	10.0	5.5	8.1	2.6	15.1	4.7	29.4	
農業、林業	(14)	7.1	7.1	28.6	7.1	14.3	0.0	7.1	0.0	28.6	7.1	21.4		
建設業	(78)	19.2	28.2	20.5	5.1	11.5	2.6	5.1	1.3	20.5	2.6	32.1		
製造業	(70)	25.7	30.0	34.3	11.4	10.0	1.4	2.9	0.0	7.1	2.9	22.9		
運輸業、郵便業	(10)	40.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0		
卸売業、小売業	(91)	18.7	28.5	27.5	8.8	8.8	5.5	6.6	2.2	11.0	3.3	35.2		
金融業、保険業	(10)	50.0	60.0	30.0	20.0	10.0	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0		
宿泊業、飲食サービス業	(63)	11.1	20.6	15.9	3.2	9.5	3.2	6.3	0.0	19.0	12.7	38.1		
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	16.7	25.0	16.7	8.3	8.3	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	50.0		
医療、福祉	(30)	46.7	33.3	33.3	23.3	6.7	23.3	20.0	3.3	0.0	10.0	13.3		
サービス業(他に分類されないもの)	(46)	28.3	26.1	34.8	15.2	15.2	8.7	13.0	6.5	19.6	2.2	17.4		
その他	(45)	20.0	11.1	17.8	6.7	8.9	6.7	8.9	2.2	22.2	2.2	40.0		

従業員規模	産業分類	Q20_10 その他【 】
03.21～50	05.製造業	ルール化はされていませんか、2、3、5、6、7については実質サポートしています
01.0～5	13.宿泊業, 飲食サービス業	不定期に都合の良い人にアルバイトをしてもらっているので必要なし。
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	部活応援休暇、学校行事休暇など子育てに関わるサポート
02.6～20	16.医療, 福祉	労働基準法に定める公民権公使の時間、子の看護休暇
01.0～5	09.卸売業, 小売業	個人事業なので女性ですが関係なく頑張っています。
04.51～100	13.宿泊業, 飲食サービス業	不妊治療等についての制度制定のための情報収集中。
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	男女問わず体調悪い時は休ませるようにしている
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	子育て世代が多い、従業員の都合にあわせている
02.6～20	04.建設業	家庭の事情に合わせた出勤、退勤しやすい環境
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	勤務スケジュールを女性従業員に合わせ。

(3)男女賃金格差

Q21 女性の活躍推進や経済的自立に関連して、男女間の賃金格差が注目されています。そのことについて、貴事業所の考えに近い回答をお選びください。

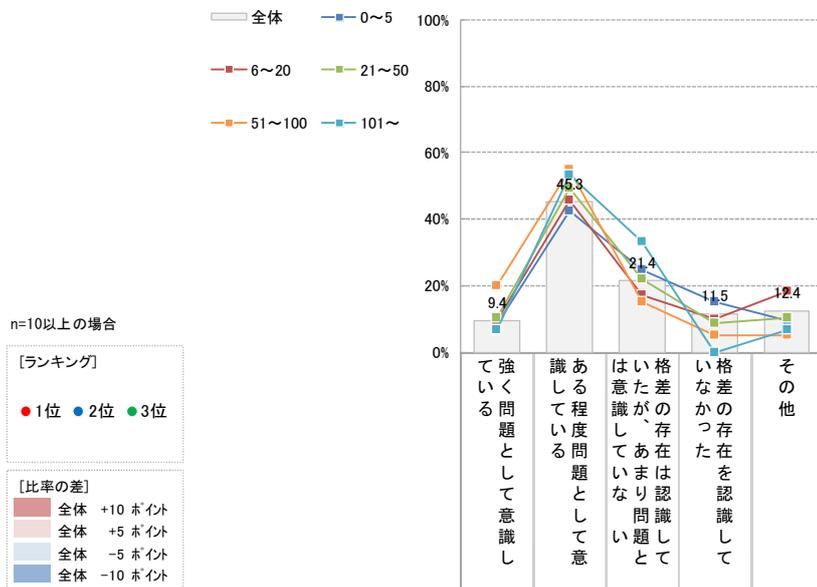
【全体】

賃金格差を問題として認識する事業所は54.7%（強く問題＋ある程度問題）

「ある程度問題として意識している」が45.3%と最も高く、次いで「格差の存在は認識していたが、あまり問題とは意識していない」（21.4%）の順である。

【従業員規模】

「格差の存在を認識していなかった」は従業員規模が小さいほど高い。



全体		(468)	9.4	45.3	21.4	11.5	12.4
従業員数規模	0～5	(203)	8.4	42.4	24.6	15.3	9.4
	6～20	(171)	9.4	45.6	17.0	9.9	18.1
	21～50	(59)	10.2	49.2	22.0	8.5	10.2
	51～100	(20)	20.0	55.0	15.0	5.0	5.0
	101～	(15)	6.7	53.3	33.3	0.0	6.7
全体		(463)	9.5	45.4	21.0	11.7	12.5
業種	農業、林業	(15)	6.7	33.3	26.7	6.7	26.7
	建設業	(80)	3.8	52.5	22.5	8.8	12.5
	製造業	(70)	12.9	60.0	20.0	4.3	2.9
	運輸業、郵便業	(9)	11.1	55.6	11.1	11.1	11.1
	卸売業、小売業	(88)	6.8	42.0	26.1	13.6	11.4
	金融業、保険業	(11)	9.1	36.4	27.3	9.1	18.2
	宿泊業、飲食サービス業	(59)	18.6	33.9	16.9	13.6	16.9
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	18.2	18.2	45.5	18.2	0.0
	医療、福祉	(30)	10.0	36.7	10.0	13.3	30.0
	サービス業(他に分類されないもの)	(46)	6.5	45.7	21.7	15.2	10.9
	その他	(44)	9.1	47.7	13.6	18.2	11.4

従業員規模	産業分類	Q21_5 その他【 】
02.6~20	05.製造業	弊社の場合は事務の女性が1人しかおらず、男女の格差というよりも、仕事内容に値する格差であって、今のところ問題視していない。
01.0~5	04.建設業	女性従業員がいないので具体的な回答ができない 女性従業員がいれば適正な評価を行いたいと考えている。
01.0~5	04.建設業	事業主や業界の意識として、男女の格差はあたりまえと思い込んでいる。何年経っても、昭和の考えのまま。
01.0~5	06.電気・ガス・熱供給・水道業	田舎は男女の賃金格差はさほど感じられない(正社員)男女共に少ない。
02.6~20	13.宿泊業, 飲食サービス業	差はない。出来るならもちろん見合った給金を出している。(仕事が)
01.0~5	04.建設業	仕事内容が全く違うから、賃金格差にはあてはまらないと考えている
02.6~20	04.建設業	能力に見合った賃金を支払っている(一部男性社員より多い)
02.6~20	12.学術研究, 専門・技術サービス業	職種や業務内容の違いによる合理的な差であれば問題ない
01.0~5	17.複合サービス事業(共同組合、郵便受託等)	比較対象となる方が、おられないので、分からない。
01.0~5	18.サービス業(他に分類されないもの)	仕事の内容に差があり賃金が違う、男女の差ではない

Q22 2022年から常時301人以上を雇用する事業所では、男女の正社員の平均賃金の差の開示が義務化されました。開示された事業所の平均では、女性の正社員の平均賃金は男性の正社員の75.2%でした。貴事業所で同様に女性正社員の平均賃金を求めた場合、男性正社員の平均賃金の何%程度になるとおもいますか。

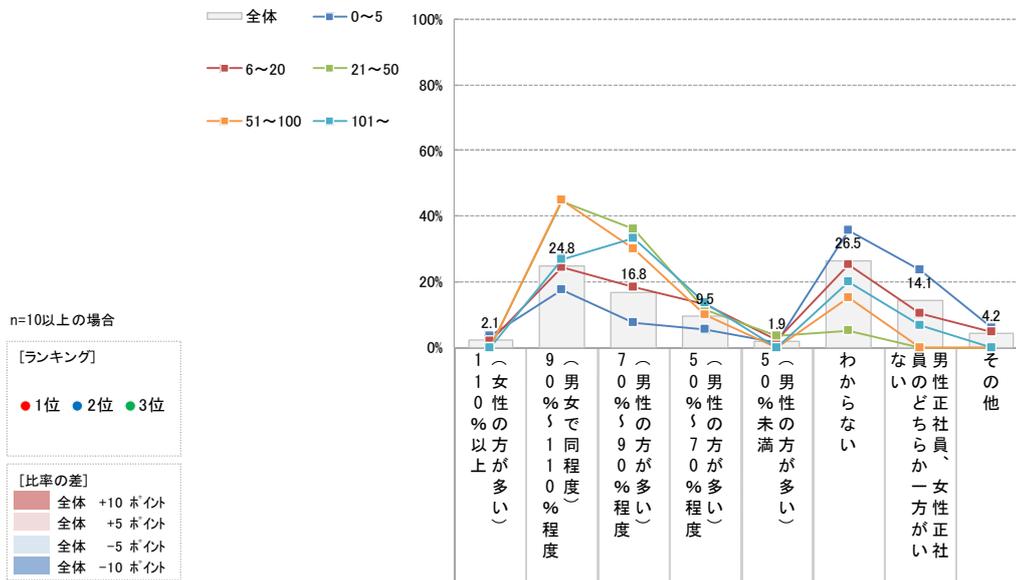
【全体】

「わからない」が26.5%と最も高く、次いで「（男女で同程度）90%～110%程度」（24.8%）「（男性の方が多い）70%～90%程度」（16.8%）の順である。

【従業員規模】

「101～」は「（男性の方が多い）70%～90%程度」（33.3%）が高い。

※賃金の定義：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当を除く



		n	1 (女性の方が多い)	9 (男女で同程度)	7 (男性の方が多い)	5 (男性の方が多い)	5 (男性未満)	わからない	ない	男性正社員、一女性が多い	その他
全体		(475)	2.1	24.8	16.8	9.5	1.9	26.5	14.1	4.2	
従業員規模	0~5	(205)	3.4	17.6	7.3	5.4	1.5	35.6	23.4	5.9	
	6~20	(174)	1.7	24.1	18.4	13.2	2.3	25.3	10.3	4.6	
	21~50	(61)	0.0	44.3	36.1	11.5	3.3	4.9	0.0	0.0	
	51~100	(20)	0.0	45.0	30.0	10.0	0.0	15.0	0.0	0.0	
	101~	(15)	0.0	26.7	33.3	13.3	0.0	20.0	6.7	0.0	
	全体	(468)	1.9	25.0	16.7	9.4	1.7	26.9	14.3	4.1	
業種	農業、林業	(15)	0.0	20.0	40.0	6.7	0.0	13.3	20.0	0.0	
	建設業	(77)	0.0	9.1	23.4	23.4	2.6	19.5	19.5	2.6	
	製造業	(72)	1.4	25.0	30.6	12.5	0.0	15.3	11.1	4.2	
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	30.0	10.0	10.0	10.0	20.0	20.0	0.0	
	卸売業、小売業	(91)	0.0	25.3	14.3	6.6	3.3	33.0	13.2	4.4	
	金融業、保険業	(11)	9.1	18.2	27.3	18.2	9.1	18.2	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	(61)	4.9	36.1	4.9	1.6	0.0	27.9	14.8	9.8	
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	33.3	0.0	8.3	0.0	41.7	8.3	8.3	
	医療、福祉	(30)	6.7	40.0	6.7	3.3	0.0	43.3	0.0	0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	(44)	2.3	29.5	13.6	2.3	2.3	36.4	11.4	2.3	
	その他	(45)	2.2	22.2	8.9	6.7	0.0	28.9	26.7	4.4	

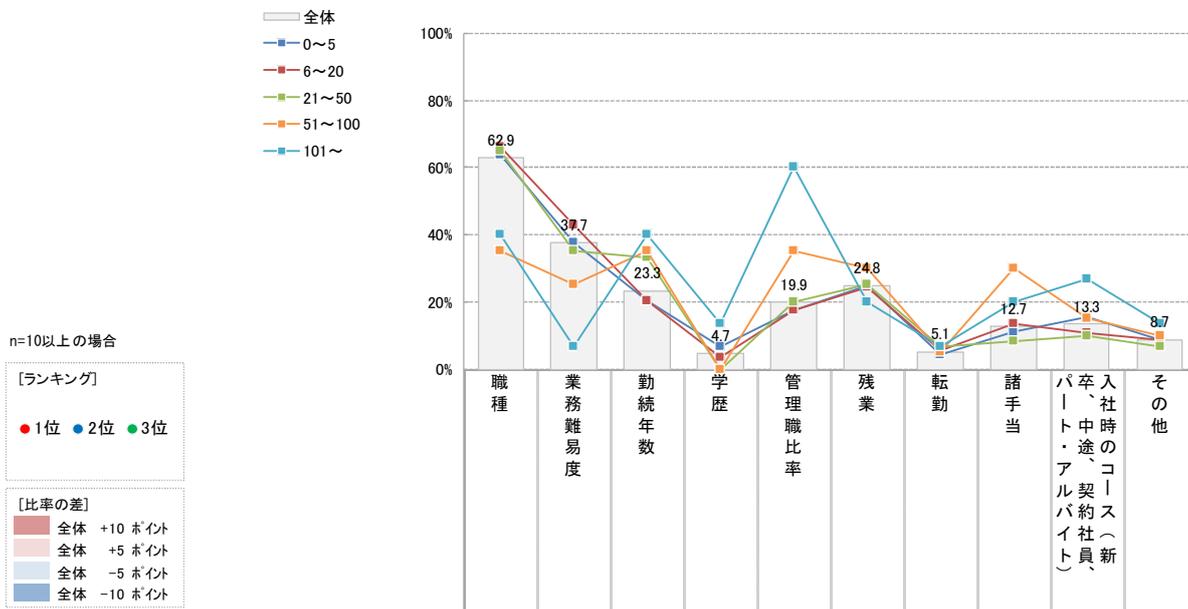
Q23 男女間の賃金格差が生じている理由として、どのようなものが考えられますか。特に当てはまると
 思うものを最大3つまでお答えください。

【全体】

「職種」が62.9%と最も高く、次いで「業務難易度」(37.7%)「残業」(24.8%)「勤続年数」(23.3%)の順である。

【従業員規模】

「51~100」「101~」は「職種」「業務難易度」が低く、「勤続年数」「管理職比率」が高い。



		n=	職種	業務難易度	勤続年数	学歴	管理職比率	残業	転勤	諸手当	パート・アルバイト	入社時のコース(新卒、中途、契約社員)	その他
全体		(472)	62.9	37.7	23.3	4.7	19.9	24.8	5.1	12.7	13.3	8.7	
従業員規模	0~5	(205)	63.9	37.6	20.5	6.8	17.6	24.9	4.4	11.2	15.6	8.8	
	6~20	(172)	66.3	43.0	20.3	3.5	17.4	24.4	5.2	13.4	10.5	8.7	
	21~50	(60)	65.0	35.0	33.3	0.0	20.0	25.0	6.7	8.3	10.0	6.7	
	51~100	(20)	35.0	25.0	35.0	0.0	35.0	30.0	5.0	30.0	15.0	10.0	
	101~	(15)	40.0	6.7	40.0	13.3	60.0	20.0	6.7	20.0	26.7	13.3	
全体		(465)	62.8	37.4	23.4	4.7	19.8	24.7	5.2	12.7	13.5	8.6	
業種	農業、林業	(15)	73.3	33.3	20.0	6.7	6.7	26.7	20.0	6.7	0.0	13.3	
	建設業	(80)	75.0	48.8	25.0	3.8	15.0	21.3	2.5	13.8	6.3	8.8	
	製造業	(72)	63.9	44.4	29.2	1.4	23.6	30.6	4.2	12.5	9.7	6.9	
	運輸業、郵便業	(10)	80.0	60.0	10.0	0.0	0.0	40.0	10.0	20.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	(88)	60.2	37.5	23.9	3.4	20.5	17.0	3.4	11.4	15.9	5.7	
	金融業、保険業	(11)	72.7	27.3	27.3	9.1	36.4	9.1	18.2	27.3	9.1	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	(59)	61.0	25.4	32.2	5.1	25.4	22.0	5.1	8.5	10.2	10.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	63.6	36.4	27.3	9.1	18.2	45.5	0.0	18.2	18.2	18.2	
	医療、福祉	(30)	43.3	16.7	20.0	6.7	20.0	16.7	10.0	10.0	20.0	20.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	(45)	53.3	40.0	8.9	8.9	17.8	26.7	2.2	13.3	26.7	11.1	
	その他	(44)	59.1	31.8	18.2	6.8	20.5	38.6	6.8	15.9	22.7	4.5	

従業員規模	産業分類	Q23_10 その他【 】
01.0～5	04.建設業	従業員である女性が高齢で雇用延長契約中で、その女性と是年前の男性と比較することがそもそも出来ない。
01.0～5	14.生活関連サービス業、娯楽業	妊娠・出産・子育てによって職場を離れる機会があるから 扶養内で働くことを希望する方がおられるから
02.6～20	13.宿泊業、飲食サービス業	男女間の賃金格差とこの質問の選択肢リンクしてますか？
01.0～5	13.宿泊業、飲食サービス業	これまでに固執して、改革意識の乏しい人達が多いから。
02.6～20	01.農業、林業	労働時間、子育てがあり、時間を短かくしている。
01.0～5	04.建設業	人しだいで同程度まで支払う意志はあります
01.0～5	09.卸売業、小売業	退社、休暇、産休等の継続勤務のリスク
02.6～20	18.サービス業(他に分類されないもの)	キム形態、(時短キム等)
02.6～20	05.製造業	重量物の運搬など体力的な面
01.0～5	13.宿泊業、飲食サービス業	当事業所では生じていない

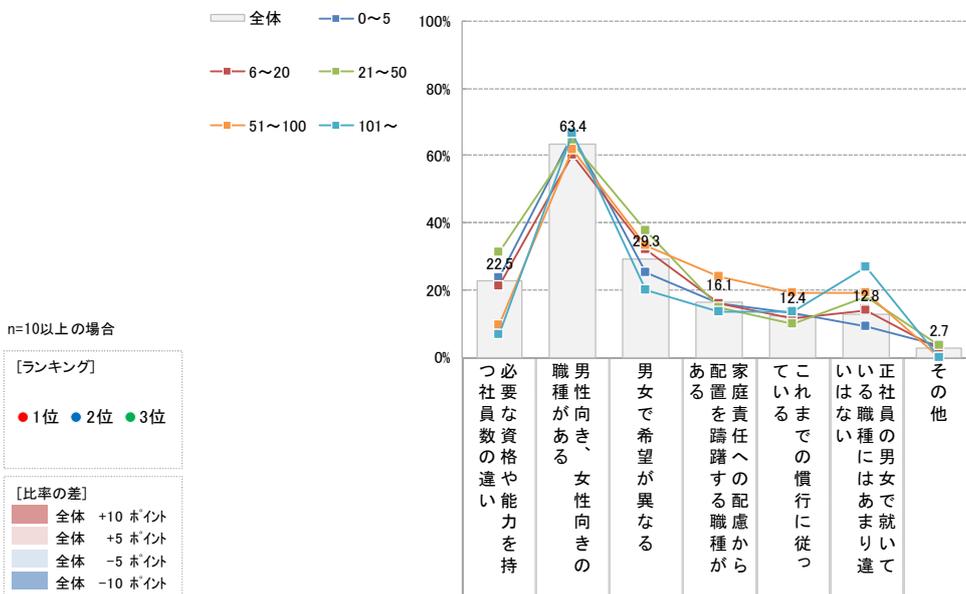
Q24 男女間で職種が違う背景はどのようなものがあると考えられますか。あてはまるものすべてお選びください。

【全体】

「男性向き、女性向きの職種がある」が63.4%と最も高く、次いで「男女で希望が異なる」(29.3%)「必要な資格や能力を持つ社員数の違い」(22.5%)の順である。

【従業員規模】

「正社員の男女で就いている職種にはあまり違いはない」は「0~5」から「101~」にかけて上昇傾向にある。



		n=	必要な資格や能力を持つ	男性向き、女性向きの職種がある	男女で希望が異なる	配置を躊躇する職種がある	家庭責任への配慮から	これまでの慣行に従っている	いる職種の男女であまり違う	正社員の男女で就いている	その他
全体		(484)	22.5	63.4	29.3	16.1	12.4	12.8	2.7		
従業員規模	0~5	(212)	23.6	66.0	25.0	16.0	13.2	9.0	3.3		
	6~20	(175)	21.1	60.0	32.0	16.0	11.4	13.7	2.3		
	21~50	(61)	31.1	63.9	37.7	14.8	9.8	18.0	3.3		
	51~100	(21)	9.5	61.9	33.3	23.8	19.0	19.0	0.0		
	101~	(15)	6.7	66.7	20.0	13.3	13.3	26.7	0.0		
全体		(477)	22.4	63.5	29.6	16.1	12.4	12.8	2.7		
業種	農業、林業	(14)	7.1	71.4	42.9	21.4	14.3	14.3	0.0		
	建設業	(82)	30.5	74.4	23.2	17.1	9.8	4.9	1.2		
	製造業	(74)	24.3	73.0	36.5	10.8	14.9	4.1	4.1		
	運輸業、郵便業	(10)	40.0	70.0	20.0	20.0	0.0	10.0	0.0		
	卸売業、小売業	(93)	11.8	65.6	28.0	16.1	16.1	10.8	4.3		
	金融業、保険業	(11)	18.2	18.2	54.5	9.1	9.1	27.3	0.0		
	宿泊業、飲食サービス業	(60)	18.3	60.0	28.3	25.0	10.0	10.0	5.0		
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	33.3	83.3	25.0	25.0	0.0	16.7	0.0		
	医療、福祉	(30)	13.3	36.7	16.7	13.3	10.0	50.0	3.3		
	サービス業(他に分類されないもの)	(45)	37.8	55.6	31.1	8.9	15.6	15.6	0.0		
	その他	(46)	21.7	56.5	34.8	17.4	13.0	17.4	2.2		

従業員規模	産業分類	Q24.7 その他【 】
02.6～20	05.製造業	当社では男女で分けている訳ではない。個人としてあった職種かどうかで判断している。
01.0～5	04.建設業	建設業の為、現場作業と事務職とのちがひ。
01.0～5	09.卸売業、小売業	勤務に対する意識 生涯勤務の意識が低い
03.21～50	05.製造業	会社の設備が整備できない。
01.0～5	17.複合サービス事業(共同組合、郵便受託等)	当事業所は、該当しない。
01.0～5	09.卸売業、小売業	車両の運転技術
03.21～50	05.製造業	身体的な違い
01.0～5	13.宿泊業、飲食サービス業	当社には無い

(4)職場改善の取り組み状況

Q25 貴事業所の人手の状況についてお選び下さい。

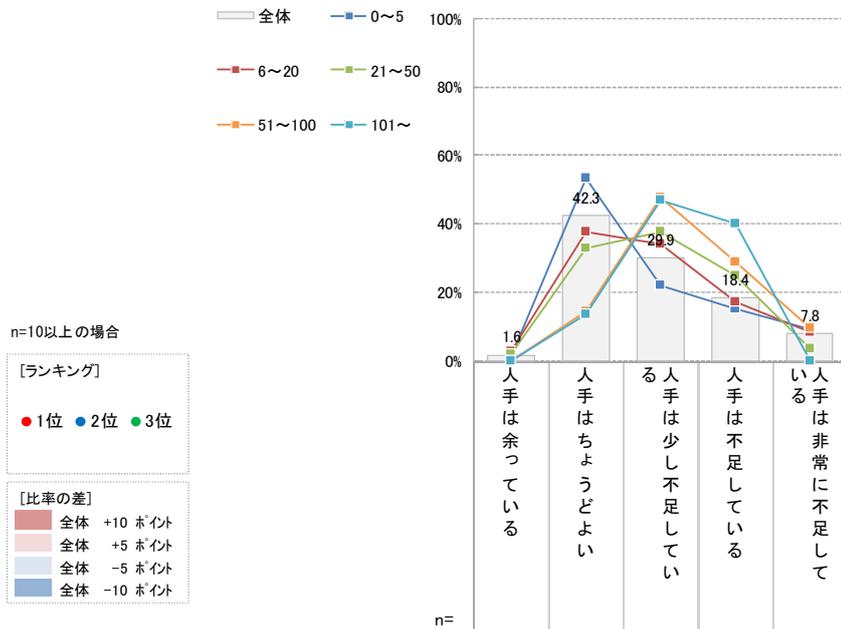
【全体】

「人手はちょうどよい」が42.3%と最も高く、次いで「人手は少し不足している」(29.9%)の順である。

【従業員規模】

「人手はちょうどよい」は「0～5」から「101～」にかけて下降傾向にある。

「人手は不足している」は「0～5」から「101～」にかけて上昇傾向にある。



従業員規模		n	人手は余っている	人手はちょうどよい	人手は少し不足している	人手は不足している	人手は非常に不足している
全体		(501)	1.6	42.3	29.9	18.4	7.8
従業員規模	0～5	(224)	0.9	53.1	21.9	15.2	8.9
	6～20	(180)	2.8	37.8	33.9	17.2	8.3
	21～50	(61)	1.6	32.8	37.7	24.6	3.3
	51～100	(21)	0.0	14.3	47.6	28.6	9.5
	101～	(15)	0.0	13.3	46.7	40.0	0.0
業種		(494)	1.6	42.5	29.8	18.2	7.9
業種	農業、林業	(17)	0.0	41.2	29.4	17.6	11.8
	建設業	(84)	2.4	32.1	28.6	21.4	15.5
	製造業	(74)	4.1	41.9	37.8	12.2	4.1
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	30.0	50.0	10.0	10.0
	卸売業、小売業	(95)	1.1	52.6	24.2	16.8	5.3
	金融業、保険業	(11)	0.0	36.4	54.5	9.1	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	(68)	0.0	52.9	23.5	19.1	4.4
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	66.7	8.3	8.3	16.7
	医療、福祉	(30)	3.3	20.0	30.0	30.0	16.7
	サービス業(他に分類されないもの)	(47)	0.0	31.9	40.4	19.1	8.5
	その他	(46)	2.2	50.0	23.9	21.7	2.2

豊岡市や市内事業所が協力して実施している取り組みへの参画の状況について伺います。

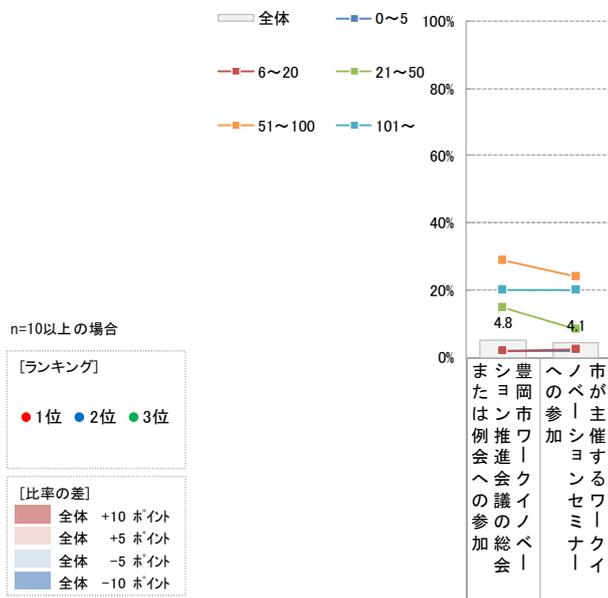
【全体】

「参加」は4~5%。「参加している+参加する予定」では12~13%

【従業員規模】

「51~100」「100~」では参加が高い。「参加する予定」も含めると「21~50」も高い。

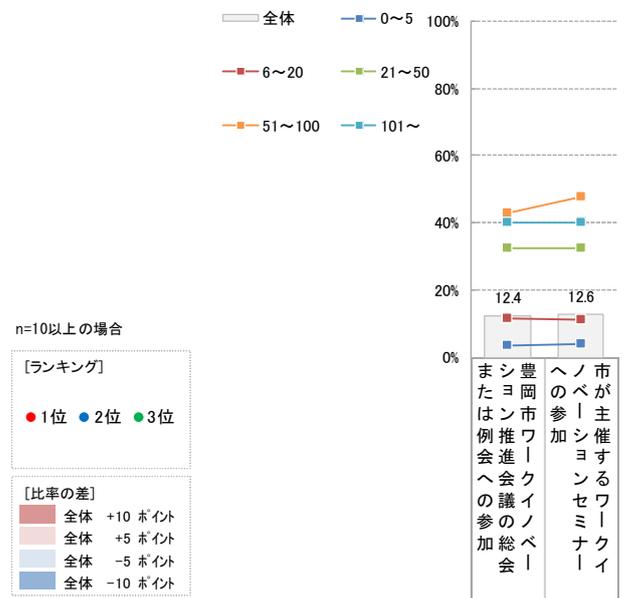
[参加している]



従業員数規模		全体	順位	差
全体	(516)	4.8	1位	0
0~5	(235)	1.7	2位	+3.1
6~20	(183)	1.6	2位	+3.2
21~50	(62)	14.5	2位	+13.1
51~100	(21)	28.6	1位	0
101~	(15)	20.0	2位	+8.6

業種	業種		全体	順位	差
	業種	参加している (%)	順位	差	
全体	(508)	4.7	1位	0	
業種	農業、林業	(19)	0.0	2位	+4.7
	建設業	(85)	2.4	2位	+2.3
	製造業	(75)	8.0	2位	+3.3
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	2位	+4.7
	卸売業、小売業	(101)	6.9	2位	+1.8
	金融業、保険業	(11)	0.0	2位	+4.7
	宿泊業、飲食サービス業	(69)	7.2	2位	+2.5
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	2位	+4.7
	医療、福祉	(30)	0.0	2位	+4.7
	サービス業(他に分類されないもの)	(49)	0.0	2位	+4.7
	その他	(47)	8.5	2位	+3.8

[参加している+参加する予定]



従業員数規模		全体	順位	差
全体	(516)	12.4	1位	0
0~5	(235)	3.4	2位	+9.0
6~20	(183)	11.5	2位	+0.9
21~50	(62)	32.3	1位	0
51~100	(21)	42.9	1位	0
101~	(15)	40.0	2位	+2.9

業種	業種		全体	順位	差
	業種	参加している+参加する予定 (%)	順位	差	
全体	(508)	12.4	1位	0	
業種	農業、林業	(19)	0.0	2位	+12.4
	建設業	(85)	11.8	2位	+0.6
	製造業	(75)	14.7	2位	-2.3
	運輸業、郵便業	(10)	20.0	2位	-7.6
	卸売業、小売業	(101)	16.8	2位	-5.6
	金融業、保険業	(11)	27.3	2位	-14.9
	宿泊業、飲食サービス業	(69)	10.1	2位	+2.3
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	2位	+12.4
	医療、福祉	(30)	6.7	2位	+5.7
	サービス業(他に分類されないもの)	(49)	8.2	2位	+4.2
	その他	(47)	14.9	2位	-2.5

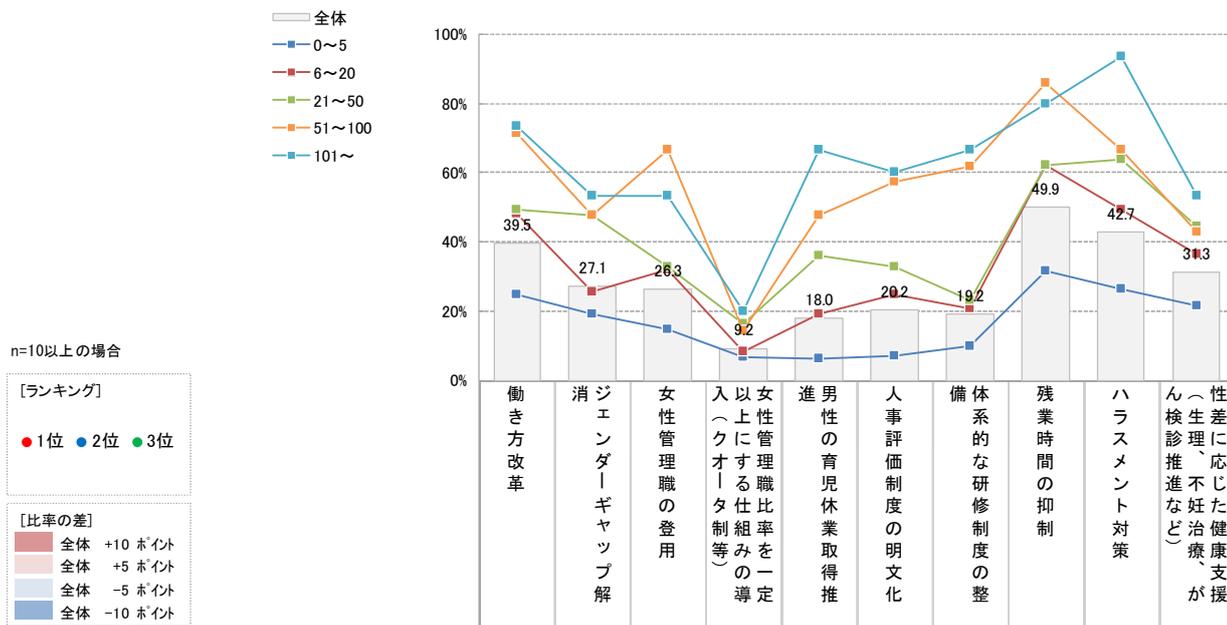
取り組み①ワークイノベーション関連の施策

【全体】

「残業時間の抑制」が49.9%と最も高く、次いで「ハラスメント対策」(42.7%)「働き方改革」(39.5%)「性差に応じた健康支援(生理、不妊治療、がん検診推進など)」(31.3%)の順である。

【従業員規模】

多くの施策において、「0~5」から「101~」にかけて上昇傾向にある。



業種	従業員規模	施策										
		働き方改革	消エンダーギャップ	女性管理職の登用	入以上にする仕組みを導入(クオータ制等)	女性管理職比率を一定以上に引き上げる	男性の育児休業取得推進	人事評価制度の明文化	体系的な研修制度の整備	残業時間の抑制	ハラスメント対策	性差に応じた健康支援(生理、不妊治療、がん検診推進など)
全体	(501)	39.5	27.1	26.3	9.2	18.0	20.2	19.2	49.9	42.7	31.3	
従業員規模	0~5	(225)	24.9	19.1	14.7	6.7	6.2	7.1	9.8	31.6	26.2	21.3
	6~20	(179)	48.0	25.7	31.8	8.4	19.0	24.6	20.7	62.0	49.2	36.3
	21~50	(61)	49.2	47.5	32.8	16.4	36.1	32.8	23.0	62.3	63.9	44.3
	51~100	(21)	71.4	47.6	66.7	14.3	47.6	57.1	61.9	85.7	66.7	42.9
	101~	(15)	73.3	53.3	53.3	20.0	66.7	60.0	66.7	80.0	93.3	53.3
	全体	(494)	39.7	27.3	25.9	9.1	18.2	20.4	19.4	49.8	43.1	31.4
業種	農業、林業	(17)	35.3	23.5	11.8	0.0	5.9	5.9	11.8	52.9	41.2	23.5
	建設業	(84)	33.3	21.4	19.0	6.0	14.3	13.1	19.0	52.4	34.5	22.6
	製造業	(75)	44.0	29.3	21.3	4.0	22.7	18.7	14.7	61.3	45.3	32.0
	運輸業、郵便業	(10)	50.0	10.0	20.0	0.0	20.0	10.0	40.0	60.0	40.0	30.0
	卸売業、小売業	(96)	35.4	22.9	20.8	5.2	12.5	19.8	10.4	46.9	34.4	28.1
	金融業、保険業	(11)	81.8	63.6	72.7	54.5	63.6	81.8	72.7	90.9	90.9	72.7
	宿泊業、飲食サービス業	(66)	36.4	30.3	24.2	10.6	10.6	12.1	10.6	34.8	36.4	31.8
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	33.3	25.0	33.3	0.0	8.3	25.0	25.0	41.7	25.0	16.7
	医療、福祉	(30)	73.3	46.7	83.3	36.7	53.3	60.0	70.0	83.3	90.0	53.3
	サービス業(他に分類されないもの)	(47)	31.9	23.4	19.1	8.5	19.1	23.4	19.1	46.8	55.3	40.4
	その他	(46)	34.8	28.3	21.7	8.7	13.0	13.0	10.9	23.9	34.8	26.1

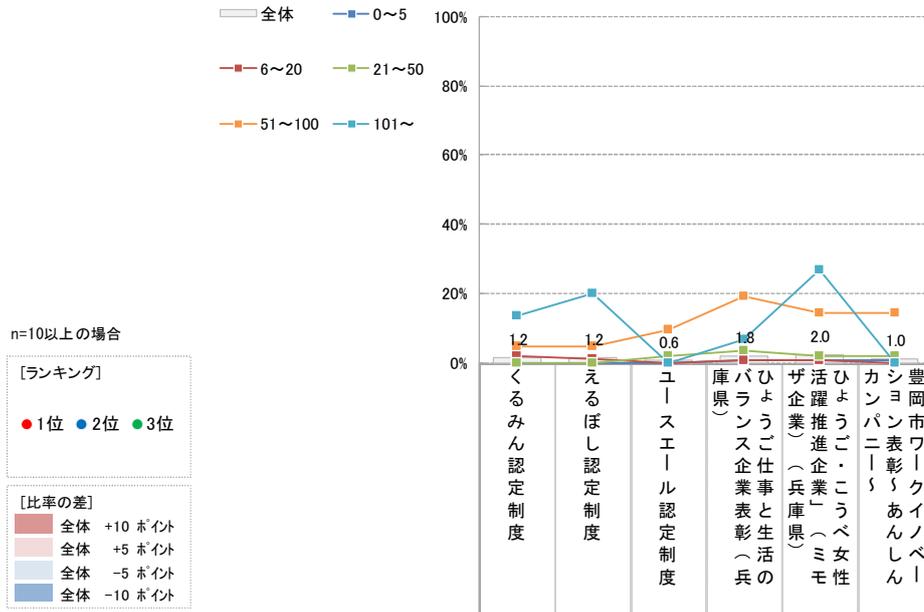
取り組み②表彰や認定の取得

【全体】

「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業」（ミモザ企業）（兵庫県）」が2%と最も高く、次いで「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰（兵庫県）」（1.8%）の順である。

【従業員規模】

「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業」（ミモザ企業）（兵庫県）」は「0～5」から「101～」にかけて上昇傾向にある。



従業員規模		n	くるとみん認定制度	えるほし認定制度	ユースエール認定制度	兵庫県バランス企業表彰	ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰（兵庫県）	ミモザ企業（兵庫県）	ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）	カンパニー賞	豊岡市ワークイノベーション賞
全体		(494)	1.2	1.2	0.6	1.8	2.0	1.0			
従業員規模	0～5	(220)	0.0	0.0	0.0	0.5	0.5	0.5			
	6～20	(178)	1.7	1.1	0.0	0.6	0.6	0.0			
	21～50	(60)	0.0	0.0	1.7	3.3	1.7	1.7			
	51～100	(21)	4.8	4.8	9.5	19.0	14.3	14.3			
	101～	(15)	13.3	20.0	0.0	6.7	26.7	0.0			
業種	全体	(487)	1.2	1.2	0.6	1.6	1.8	0.8			
業種	農業、林業	(16)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	建設業	(83)	1.2	1.2	1.2	0.0	1.2	1.2			
	製造業	(74)	1.4	1.4	2.7	5.4	2.7	2.7			
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	卸売業、小売業	(92)	0.0	0.0	0.0	2.2	0.0	0.0			
	金融業、保険業	(11)	27.3	18.2	0.0	9.1	18.2	0.0			
	宿泊業、飲食サービス業	(66)	0.0	1.5	0.0	0.0	4.5	1.5			
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	医療、福祉	(30)	0.0	3.3	0.0	3.3	3.3	0.0			
	サービス業（他に分類されないもの）	(47)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
	その他	(46)	2.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			

ワークイノベーションの取組み
取組み対するご意見やご提案

① 賃金・待遇格差に関する意見

- ・ 同じ仕事をしていても女性の給与が男性より低い、昇進しづらいとの不満。
- ・ 資格や経験に関わらず、男性の方が高待遇となる事例。
- ・ 子どもがいない女性は支援から外れやすく、理不尽さを感じている。
- ・ パートや短時間勤務者への賃金補助や時給改善を求める声。

② 経営者・管理職の意識改革

- ・ 経営者が「男尊女卑」を問題と認識していない。
- ・ 「男性だから役職を与える」といった固定観念が残っている。
- ・ 無意識のバイアスに気づくための研修やワークショップが必要。
- ・ 管理職や役員に女性を登用することが必要だが、形式的な数値目標には疑問の声もある。

③ 働きやすさ・柔軟な制度

- ・ 育児や介護、急な体調不良への休みを柔軟に認める職場環境の重要性。
- ・ 家事・育児・介護の負担を女性だけに押し付けないための再教育が必要。
- ・ 家事代行など行政によるサポートを望む声。
- ・ 扶養内勤務や社会保険の制約を考慮すべきとの意見。

④ 人材育成・キャリア支援

- ・ 女性が「事務職しか選べない」と感じないように、多様なキャリア選択肢やロールモデルの提示が必要。
- ・ セミナーや研修の機会が少なく、自己啓発が個人任せになっている。
- ・ 成功・失敗事例を共有できる場を求める声。

⑤ 地域性・社会的課題

- ・ 豊岡市の施策が抽象的で効果が見えにくい、世代や対象を絞るべきとの意見。
- ・ 人手不足が深刻で、ジェンダー以前に働き手確保が課題との指摘。
- ・ 地域文化や慣習（戸主制、隣保、区長など）においても女性登用が進まない。
- ・ 女性のUターン促進や就職イベントの充実を求める声。

⑥ 否定的・慎重な意見

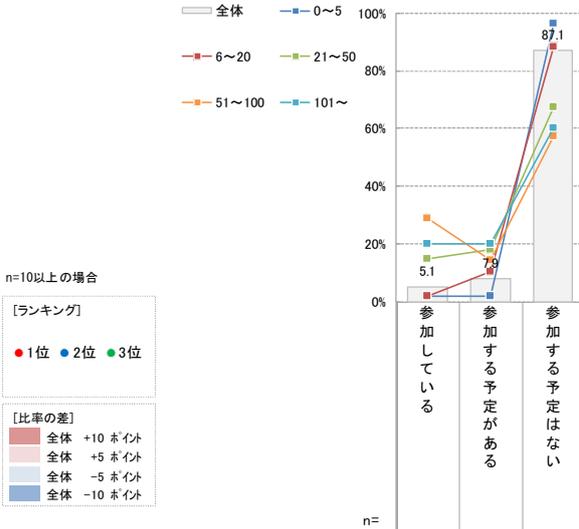
- ・ 「男女共同参画は日本文化に合わない」「税制のせいで女性が働かざるを得なくなっている」といった批判的な声。
- ・ 「すでに職場には格差がない」「数値目標や形式的な女性登用は逆差別になる」との意見。
- ・ 行政の財政難を踏まえ、男女平等よりも他の施策を優先すべきという考え。

従業員規模	産業分類	豊岡市では、女性も男性も働きやすく働きがいのある職場への変革に向けたワークイノベーションの取組み、職場におけるワークイノベーションの取組みに対するご意見やご提案がありましたら、記入してください。
01.0～5	04.建設業	建設業という業種なこともあり、とても平等とは、ほど遠いのが現状です。トイレも男女同じ所(1つ)を共有していたり、賃金の格差も、大きいと感じております。女性はいくら働いて何年努力しても、むくわれることはありません。新人社員の男性(資格なし)の方が、給与が上ということもあります。何か根本的に(法的)に、見直すべきときがきていると思います。ジェンダーギャップとはまだきれいなひびきですが「男尊女卑」ですよ。これは、事業主が、学ぶべきですが、学ぶ機会がありませんし、事業主の意識に、「それが問題」と思っていないと思う 同様に時間を働いても、女性には、安い賃金で大丈夫と思われています。女性は、簡単な仕事しかしていないと思われているのです。やりたくない仕事はおしつけてくることもありますし、平等ではありません。男女共に、できることできないことを、やりくりしているはず。少しでも良くなっていく社会であるといいなと希望だけは抱いています。
02.6～20	18.サービス業(他に分類されないもの)	ジェンダーギャップですが、経営者の方の認識が変わらないとは解消されないと思います。個人的な意見ですが、女性の方は事務職を望まれる方が多いと思います。しかし、それは必ずしも「やりたいから選んでいる」のではなく、「他の選択肢が見えにくい」「チャレンジしにくい環境」が原因である場合もあるのではないのでしょうか。そのため、女性自身が自分の可能性を広げられるようなキャリア形成支援や、ロールモデルの紹介、業種や職種に関する情報提供の場があるとよいと思います。また、経営者や管理職向けに、無意識のバイアスに気づくためのワークショップなどを定期的に行うことも効果的だと思います。働きやすく、働きがいのある職場づくりのためには、制度面だけでなく、職場の雰囲気や日常のコミュニケーションの質も大きく関係すると思います。組織全体で風通しのよい対話を促す取り組みもぜひ進めてほしいです。
02.6～20	01.農業, 林業	女性は家庭内での仕事がたくさんあり、仕事で正社員、フルタイムなど時間と体力を使いすぎてしまい、疲労している人が多いです。女性の活躍、社会進出を考えるのであれば、時短でもフルタイム同様にお金が貰えるよう、時給の補助。時短分の給料上乘せに税金を使ったらもっと働きやすくなります。育休、産休中だけではなく、常に家事代行のサービスを行政主導でしてくれたらいいのと思います。働いた後に食事の準備、片付け洗たく、翌日の準備をしている母親たちに仕事を強く進めるのはジェンダーギャップ解消どころか苦めることになるのでは?現場で働く母親たちの意見を聞いて下さい。
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	ほぼパートですが、春・夏・冬売り上げにあり少し報酬つけたり、食事会などを開催してます当館はむしろ男性が少ないので若い男性をめにかけています、女性パートの方が優しいので若い男性もがんばってくれてますし、インターンシップの男の子がきてから楽しいやっています、いろいろな制度に関しては勉強していきます。年配の方が長く働くことをのびすこと考えるのも大事だと思います 経営者に定年はありません 中小企業の経営者は何も 守ってられません今後新しく起業する人はでるのでしょうか?いつも考えてます。あと若い新しい人を受けいれるほどの余裕がないのが現状です。:
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	次世代の人々には男らしく、女らしく、自分らしく生きて欲しい。 ハラスメント対策はある程度の周知は必要。 過度なハラスメント対策やジェンダーギャップ対策は結果どんな社会構造が理想なのか? 周囲に今回のジェンダーギャップ的アンケート内容で悩んでいる知人が居ない。 『男だの女だの』気持ち悪いと言う考えの人しか居ない。 ジェンダーギャップ対策については 全く要らないとは思わないが もうそろそろ必要無いと思います。 『女比率を増やせば評価される』と勘違いの時代錯誤人のジェンダーギャップ対策課みたいな集まりが本当に意味不明です。

従業員規模	産業分類	豊岡市では、女性も男性も働きやすく働きがいのある職場への変革に向けたワークイノベーションの取組み、職場におけるワークイノベーションの取組みに対するご意見やご提案がありましたら、記入してください。
04.51～100	09.卸売業, 小売業	女性管理職を増やし会議に参加させる 決定権を与えるなど改善が必要だと考えている 現在子供がいる家庭への国から市からの支援 補助等はかなり充実しているが子供または家庭を持たないで決め 仕事を頑張っている女性の立場が弱すぎる 女性というだけではなから給与は低く設定され昇進することも難しい。能力のない男性の給与が何故が高く簡単に管理職でなり仕事もしない。子供を持たず生きている女性にとってこの国は理不尽な事ばかり
04.51～100	16.医療, 福祉	どうしても沢山の企業に取り組みを推進していく上で仕方ないとは思いますが、市の打ち出すワークイノベーションの取組みが抽象度の高い表現になってしまっているように感じます。全世代型で進めることは重要ですが、豊岡市の特性を鑑みて世代を絞り込み、どの世代が一番効果的なのかレバレッジポイントを明確にして段階的に取り組んでいただく方が、具体的に取り組んでおられる結果を体感するのではないかと感じました。無責任な意見をお許しください。
02.6～20	02.漁業	・男女共同参画など、日本文化にそもそも合っていない!・女性の社会進出によって、家庭の有り方や家族の絆が薄れている。・能力の有る女性は、すでにその地位にいて、無りやり、男女比率を同数にする意はない!・そもそも税金の取り過ぎで、女性が専業主婦業でくらしにくいから。女性が働かざると得ない、税制度が間違っている。・日本でジェンダーギャップなど存在していない。
01.0～5	09.卸売業, 小売業	正規社員がいないので継続してこのような制度を自店で作定するのは難しいです。アルバイトさんは特に労働時間も短いですし、働いてらっしゃる方は「休むより働きたい」とおっしゃいます。家庭事情が豊かな方はそもそもアルバイトをされたいと思います。けっこう家計がひっばくしているので働きに来ている、休むなら働きますって方が多いのが現状です。
02.6～20	05.製造業	働きやすく、働きがいのある職場作りは大変重要である事は認識しています。しかしながら、職種や会社規模等様々な要件があります。今回の様なアンケートは、何を求めているのか理解できません、人手不足でふんばっている製造業に対し少口の外的的と感じました、男性…女性…その様に区別することがすでにジェンダーギャップと感じます。以上。
02.6～20	09.卸売業, 小売業	女性に対してはお子様がおられる40～50代の方が働いておられます。急な体調不良を学校から言われて休みがほしい等があります。その方でも働きやすいようにそういう事がある場合は優先して休んで他の社員が仕事をカバーする体制を整えています。上の者に言いやすい関係を築いていくのが働きやすさと直結すると考えています。
01.0～5	04.建設業	女性が活躍する環境づくりは推進すべきと考える。しかし役員比率や管理職比率など数値で図るものではないし、女性だから優位性がある諸制度にも疑問があり、ある種の男女差別が生まれている感がある。 男女問わない育成や教育から創出される管理職員や男女区別無く個々の能力に応じた業務内容に就けるような環境を創ることはないか。
02.6～20	13.宿泊業, 飲食サービス業	企業訪問、事例発表、成功失敗も含めた実体験等の情報交換の場が欲しい。そこで、但馬らしい魅力的な独自の企業作りを進める上で勉強したいです。但馬とゆうか地方は、地域文化が有るので一般論は通用しないと思う。インプットアウトプットを繰り返し自社内で作っていく事が強くなるために必要に
01.0～5	09.卸売業, 小売業	職場だけに限らず、地域活動でも戸主、隣保、区長、など積極的に女性を登用していかないと、いつまでたってもホッソンの社会が変わらないと感じる、受け入れる意識も必要かと…こういう組織も維持、機能が難かしくなっていくことが予想されるので行政としての考え方を示して欲しい。
01.0～5	14.生活関連サービス業, 娯楽業	ワークイノベーションの取組みはすばらしいと思うが、それ以前に慢性的な人手不足を何とかして欲しい。今の人口では、企業数に対して働き手が少ないと思う。都市部や地方からの働員が必要だと思う。そういった方が豊岡市で働いてみたいと思う政策に期待。

詳細データ

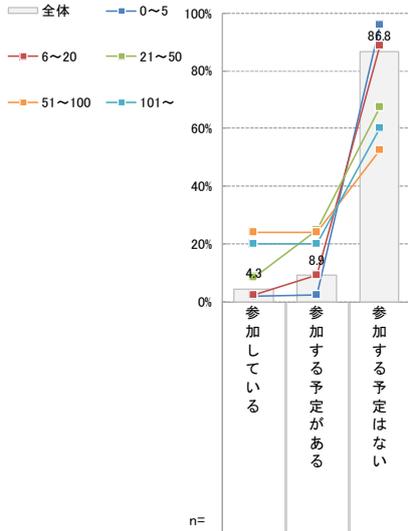
Q26S1 Q26 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 豊岡市や市内事業所が協力して実施している取り組みへの参画の状況について伺います。【豊岡市ワークイノベーション推進会議の総会または例会への参加】



従業員数規模	参加状況 (%)			
	参加している	参加する予定がある	参加する予定はない	n
全体	5.1	7.9	87.1	(495)
0~5	1.8	1.8	96.4	(221)
6~20	1.7	10.2	88.1	(177)
21~50	14.8	18.0	67.2	(61)
51~100	28.6	14.3	57.1	(21)
101~	20.0	20.0	60.0	(15)

業種	参加状況 (%)			
	参加している	参加する予定がある	参加する予定はない	n
全体	4.9	8.0	87.1	(488)
農業、林業	0.0	0.0	100.0	(16)
建設業	2.4	9.5	88.1	(84)
製造業	8.2	6.8	84.9	(73)
運輸業、郵便業	0.0	20.0	80.0	(10)
卸売業、小売業	7.4	10.5	82.1	(95)
金融業、保険業	0.0	27.3	72.7	(11)
宿泊業、飲食サービス業	7.7	3.1	89.2	(65)
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	100.0	(12)
医療、福祉	0.0	6.7	93.3	(30)
サービス業(他に分類されないもの)	0.0	8.5	91.5	(47)
その他	8.9	6.7	84.4	(45)

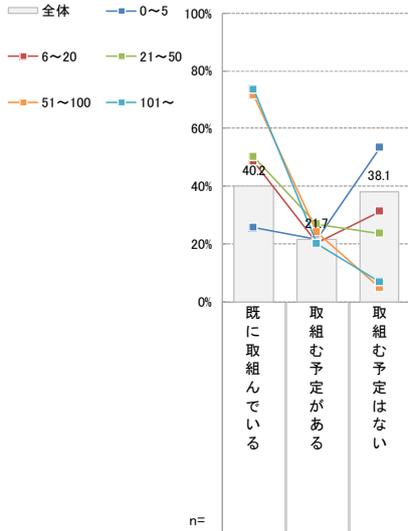
Q26S2 Q26 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 豊岡市や市内事業所が協力して実施している取り組みへの参画の状況について伺います。【市が主催するワークイノベーションセミナーへの参加】



n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10 ポイント
全体 +5 ポイント
全体 -5 ポイント
全体 -10 ポイント

従業員数規模	全体 (494)			全体 (494)		
	参加している (4.3%)	参加する予定がある (8.9%)	参加する予定はない (86.8%)	参加している (4.3%)	参加する予定がある (8.9%)	参加する予定はない (86.8%)
0~5	1.8	2.3	95.9	2.3	9.0	88.7
6~20	2.3	9.0	88.7	2.3	9.0	88.7
21~50	8.2	24.6	67.2	8.2	24.6	67.2
51~100	23.8	23.8	52.4	23.8	23.8	52.4
101~	20.0	20.0	60.0	20.0	20.0	60.0
業種	全体 (487)			全体 (487)		
農業、林業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
建設業	1.2	11.9	86.9	1.2	11.9	86.9
製造業	6.9	9.7	83.3	6.9	9.7	83.3
運輸業、郵便業	0.0	20.0	80.0	0.0	20.0	80.0
卸売業、小売業	6.3	11.5	82.3	6.3	11.5	82.3
金融業、保険業	0.0	27.3	72.7	0.0	27.3	72.7
宿泊業、飲食サービス業	7.8	1.6	90.6	7.8	1.6	90.6
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0
医療、福祉	0.0	10.0	90.0	0.0	10.0	90.0
サービス業(他に分類されないもの)	2.1	6.4	91.5	2.1	6.4	91.5
その他	4.4	8.9	86.7	4.4	8.9	86.7

Q27S1 Q27 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所の取り組みの状況についてお選びください。 【働き方改革】



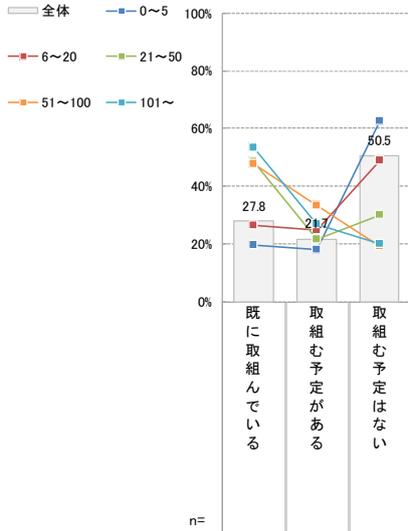
n=10以上の場合

- [ランキング]
- 1位
 - 2位
 - 3位
- [比率の差]
- 全体 +10ポイント
 - 全体 +5ポイント
 - 全体 -5ポイント
 - 全体 -10ポイント

■ 既に取組んでいる ■ 取組む予定がある ■ 取組む予定はない

従業員数規模		全体	(493)	40.2	21.7	38.1	従業員数規模		全体	(493)	40.2	21.7	38.1		
従業員数規模	0~5	(220)	25.5	21.4	53.2	0~5	(220)	25.5	21.4	53.2	0~5	(220)	25.5	21.4	53.2
	6~20	(177)	48.6	20.3	31.1	6~20	(177)	48.6	20.3	31.1	6~20	(177)	48.6	20.3	31.1
	21~50	(60)	50.0	26.7	23.3	21~50	(60)	50.0	26.7	23.3	21~50	(60)	50.0	26.7	23.3
	51~100	(21)	71.4	23.8	4.8	51~100	(21)	71.4	23.8	4.8	51~100	(21)	71.4	23.8	4.8
	101~	(15)	73.3	20.0	6.7	101~	(15)	73.3	20.0	6.7	101~	(15)	73.3	20.0	6.7
業種		全体	(486)	40.3	21.6	38.1	業種		全体	(486)	40.3	21.6	38.1		
業種	農業、林業	(16)	37.5	25.0	37.5	農業、林業	(16)	37.5	25.0	37.5	農業、林業	(16)	37.5	25.0	37.5
	建設業	(83)	33.7	24.1	42.2	建設業	(83)	33.7	24.1	42.2	建設業	(83)	33.7	24.1	42.2
	製造業	(74)	44.6	21.6	33.8	製造業	(74)	44.6	21.6	33.8	製造業	(74)	44.6	21.6	33.8
	運輸業、郵便業	(10)	50.0	30.0	20.0	運輸業、郵便業	(10)	50.0	30.0	20.0	運輸業、郵便業	(10)	50.0	30.0	20.0
	卸売業、小売業	(94)	36.2	20.2	43.6	卸売業、小売業	(94)	36.2	20.2	43.6	卸売業、小売業	(94)	36.2	20.2	43.6
	金融業、保険業	(11)	81.8	9.1	9.1	金融業、保険業	(11)	81.8	9.1	9.1	金融業、保険業	(11)	81.8	9.1	9.1
	宿泊業、飲食サービス業	(65)	36.9	21.5	41.5	宿泊業、飲食サービス業	(65)	36.9	21.5	41.5	宿泊業、飲食サービス業	(65)	36.9	21.5	41.5
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	36.4	36.4	27.3	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	36.4	36.4	27.3	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	36.4	36.4	27.3
	医療、福祉	(30)	73.3	16.7	10.0	医療、福祉	(30)	73.3	16.7	10.0	医療、福祉	(30)	73.3	16.7	10.0
	サービス業(他に分類されないもの)	(46)	32.6	21.7	45.7	サービス業(他に分類されないもの)	(46)	32.6	21.7	45.7	サービス業(他に分類されないもの)	(46)	32.6	21.7	45.7
	その他	(46)	34.8	19.6	45.7	その他	(46)	34.8	19.6	45.7	その他	(46)	34.8	19.6	45.7

Q27S2 Q27 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所の取り組みの状況についてお選びください。【ジェンダーギャップ解消】

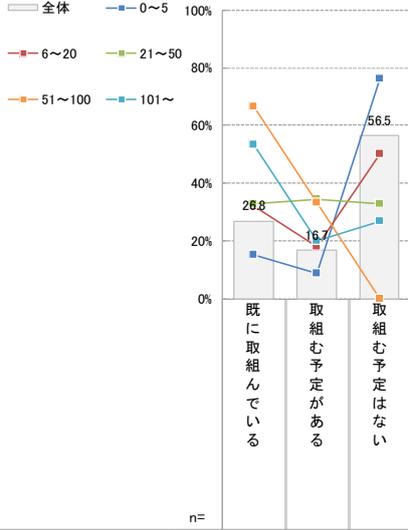


n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体 -10ポイント

■ 既に取組んでいる ■ 取組む予定がある ■ 取組む予定はない

従業員数規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~	業種	全体	農業、林業	建設業	製造業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	サービス業(他に分類されないもの)	その他																										
全体	(489)	27.8	19.6	26.4	48.3	47.6	53.3	全体	(489)	27.8	21.7	50.5	28.0	25.0	25.0	50.0	21.7	22.9	55.4	30.6	20.8	48.6	10.0	60.0	30.0	23.4	21.3	55.3	63.6	18.2	18.2	31.7	17.5	50.8	27.3	36.4	36.4	46.7	13.3	40.0	23.9	21.7	54.3	28.3	17.4	54.3
0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6	0~5	(219)	19.6	17.8	62.6							
6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9	6~20	(174)	26.4	24.7	48.9							
21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0	21~50	(60)	48.3	21.7	30.0							
51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0	51~100	(21)	47.6	33.3	19.0							
101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0	101~	(15)	53.3	26.7	20.0							

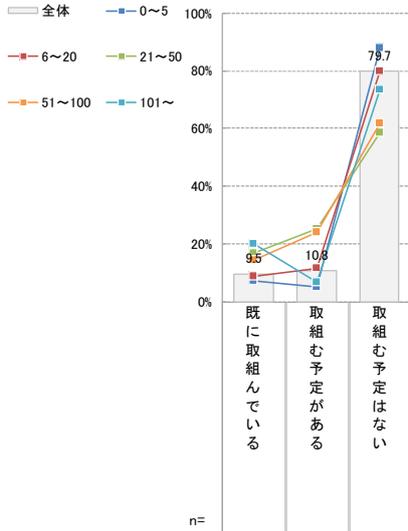
Q28S1 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【女性管理職の登用】



■ 既に取組んでいる ■ 取り組む予定がある ■ 取り組む予定はない

従業員数規模		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない	
全体		(492)	26.8	16.7	56.5	
0~5	(217)	15.2	8.8	76.0		
6~20	(178)	32.0	18.0	50.0		
21~50	(61)	32.8	34.4	32.8		
51~100	(21)	66.7	33.3	0.0		
101~	(15)	53.3	20.0	26.7		
業種		全体	(485)	26.4	16.9	56.7
農業、林業	(15)	13.3	13.3	73.3		
建設業	(83)	19.3	22.9	57.8		
製造業	(74)	21.6	27.0	51.4		
運輸業、郵便業	(10)	20.0	30.0	50.0		
卸売業、小売業	(91)	22.0	19.8	58.2		
金融業、保険業	(11)	72.7	0.0	27.3		
宿泊業、飲食サービス業	(66)	24.2	6.1	69.7		
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	33.3	25.0	41.7		
医療、福祉	(30)	83.3	6.7	10.0		
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	19.1	10.6	70.2		
その他	(46)	21.7	13.0	65.2		

Q28S2 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【管理職に占める女性割合を一定以上にする仕組みの導入】

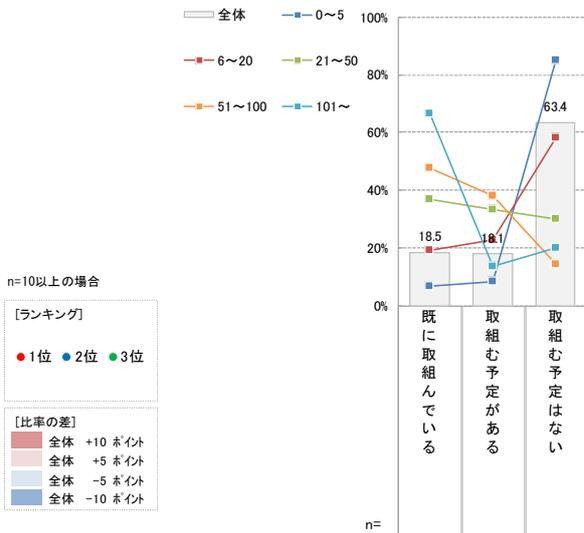


n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体 -10ポイント

■ 既に取組んでいる ■ 取り組む予定がある ■ 取り組む予定はない

従業員数規模		全体	(482)	9.5	10.8	79.7	従業員数規模		全体	(482)	9.5	10.8	79.7
従業員数規模	0~5	(213)	7.0	5.2	87.8	従業員数規模	0~5	(213)	7.0	5.2	87.8		
	6~20	(173)	8.7	11.6	79.8		6~20	(173)	8.7	11.6	79.8		
	21~50	(60)	16.7	25.0	58.3		21~50	(60)	16.7	25.0	58.3		
	51~100	(21)	14.3	23.8	61.9		51~100	(21)	14.3	23.8	61.9		
	101~	(15)	20.0	6.7	73.3		101~	(15)	20.0	6.7	73.3		
	全体	(476)	9.5	10.7	79.8		全体	(476)	9.5	10.7	79.8		
業種	農業、林業	(14)	0.0	0.0	100.0	業種	農業、林業	(14)	0.0	0.0	100.0		
	建設業	(82)	6.1	14.6	79.3		建設業	(82)	6.1	14.6	79.3		
	製造業	(72)	4.2	12.5	83.3		製造業	(72)	4.2	12.5	83.3		
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	20.0	80.0		運輸業、郵便業	(10)	0.0	20.0	80.0		
	卸売業、小売業	(89)	5.6	9.0	85.4		卸売業、小売業	(89)	5.6	9.0	85.4		
	金融業、保険業	(11)	54.5	0.0	45.5		金融業、保険業	(11)	54.5	0.0	45.5		
	宿泊業、飲食サービス業	(65)	10.8	9.2	80.0		宿泊業、飲食サービス業	(65)	10.8	9.2	80.0		
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	0.0	18.2	81.8		生活関連サービス業、娯楽業	(11)	0.0	18.2	81.8		
	医療、福祉	(30)	36.7	6.7	56.7		医療、福祉	(30)	36.7	6.7	56.7		
	サービス業(他に分類されないもの)	(47)	8.5	10.6	80.9		サービス業(他に分類されないもの)	(47)	8.5	10.6	80.9		
	その他	(45)	8.9	11.1	80.0		その他	(45)	8.9	11.1	80.0		

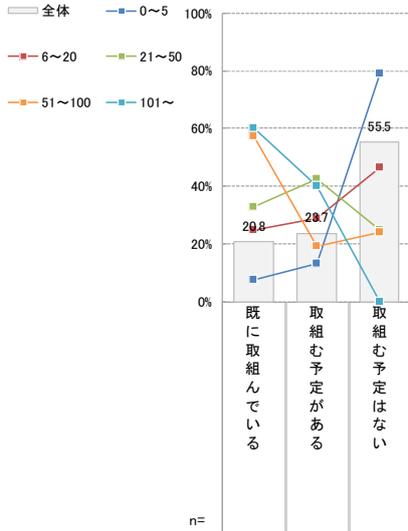
Q28S3 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【男性の育児休業取得推進】



従業員数規模		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない
全体		(487)	18.5	18.1	63.4
0~5	(214)	6.5	8.4	85.0	
6~20	(177)	19.2	22.6	58.2	
21~50	(60)	36.7	33.3	30.0	
51~100	(21)	47.6	38.1	14.3	
101~	(15)	66.7	13.3	20.0	
業種		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない
全体		(481)	18.7	17.9	63.4
農業、林業	(15)	6.7	20.0	73.3	
建設業	(83)	14.5	20.5	65.1	
製造業	(73)	23.3	19.2	57.5	
運輸業、郵便業	(10)	20.0	20.0	60.0	
卸売業、小売業	(90)	13.3	20.0	66.7	
金融業、保険業	(11)	63.6	9.1	27.3	
宿泊業、飲食サービス業	(64)	10.9	9.4	79.7	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	8.3	33.3	58.3	
医療、福祉	(30)	53.3	33.3	13.3	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	19.1	12.8	68.1	
その他	(46)	13.0	10.9	76.1	

従業員数規模		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない
全体		(487)	18.5	18.1	63.4
0~5	(214)	6.5	8.4	85.0	
6~20	(177)	19.2	22.6	58.2	
21~50	(60)	36.7	33.3	30.0	
51~100	(21)	47.6	38.1	14.3	
101~	(15)	66.7	13.3	20.0	
業種		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない
全体		(481)	18.7	17.9	63.4
農業、林業	(15)	6.7	20.0	73.3	
建設業	(83)	14.5	20.5	65.1	
製造業	(73)	23.3	19.2	57.5	
運輸業、郵便業	(10)	20.0	20.0	60.0	
卸売業、小売業	(90)	13.3	20.0	66.7	
金融業、保険業	(11)	63.6	9.1	27.3	
宿泊業、飲食サービス業	(64)	10.9	9.4	79.7	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	8.3	33.3	58.3	
医療、福祉	(30)	53.3	33.3	13.3	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	19.1	12.8	68.1	
その他	(46)	13.0	10.9	76.1	

Q28S4 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【人事評価制度の明文化】

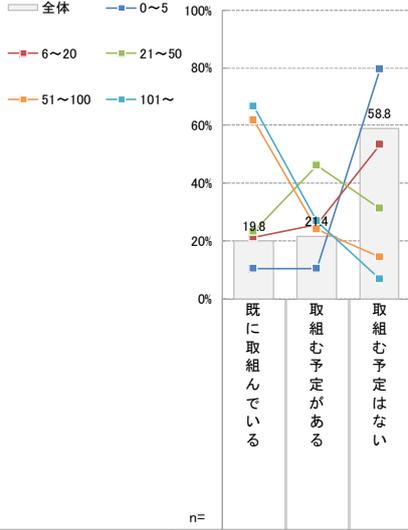


n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10 ポイント
全体 +5 ポイント
全体 -5 ポイント
全体 -10 ポイント

■ 既に取組んでいる ■ 取り組む予定がある ■ 取り組む予定はない

従業員数規模		全体	既に取組んでいる	取り組む予定がある	取り組む予定はない
全体	(485)	20.8	23.7	55.5	
0~5	(211)	7.6	13.3	79.1	
6~20	(177)	24.9	28.8	46.3	
21~50	(61)	32.8	42.6	24.6	
51~100	(21)	57.1	19.0	23.8	
101~	(15)	60.0	40.0	0.0	
業種	全体	(478)	21.1	23.4	55.4
農業、林業	(15)	6.7	33.3	60.0	
建設業	(82)	13.4	31.7	54.9	
製造業	(73)	19.2	34.2	46.6	
運輸業、郵便業	(10)	10.0	40.0	50.0	
卸売業、小売業	(89)	21.3	16.9	61.8	
金融業、保険業	(11)	81.8	18.2	0.0	
宿泊業、飲食サービス業	(64)	12.5	14.1	73.4	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	25.0	16.7	58.3	
医療、福祉	(30)	60.0	33.3	6.7	
サービス業(他に分類されないもの)	(46)	23.9	15.2	60.9	
その他	(46)	13.0	15.2	71.7	

Q28S5 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【体系的な研修制度の整備】

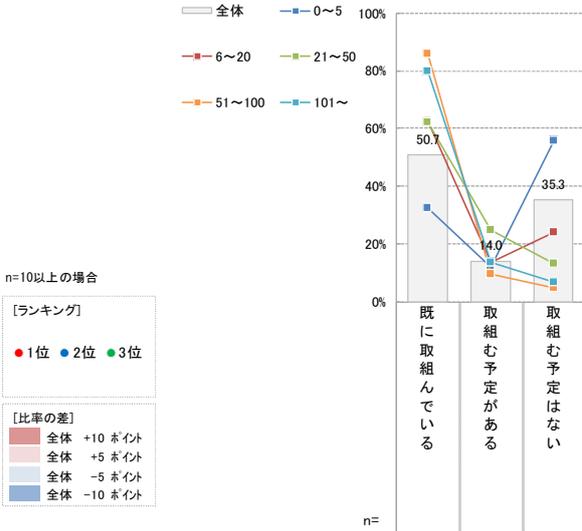


n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10 ポイント
全体 +5 ポイント
全体 -5 ポイント
全体 -10 ポイント

■ 既に取組んでいる ■ 取り組む予定がある ■ 取り組む予定はない

		全体	(485)	19.8	21.4	58.8			全体	(485)	19.8	21.4	58.8
従業員数規模	全体	(485)	19.8	21.4	58.8			全体	(485)	19.8	21.4	58.8	
	0~5	(212)	10.4	10.4	79.2	10.4	10.4	79.2	(212)	10.4	10.4	79.2	
	6~20	(176)	21.0	25.6	53.4	21.0	25.6	53.4	(176)	21.0	25.6	53.4	
	21~50	(61)	23.0	45.9	31.1	23.0	45.9	31.1	(61)	23.0	45.9	31.1	
	51~100	(21)	61.9	23.8	14.3	61.9	23.8	14.3	(21)	61.9	23.8	14.3	
	101~	(15)	66.7	26.7	6.7	66.7	26.7	6.7	(15)	66.7	26.7	6.7	
業種	全体	(478)	20.1	21.3	58.6	20.1	21.3	58.6	全体	(478)	20.1	21.3	58.6
	農業、林業	(15)	13.3	26.7	60.0	13.3	26.7	60.0	農業、林業	(15)	13.3	26.7	60.0
	建設業	(83)	19.3	26.5	54.2	19.3	26.5	54.2	建設業	(83)	19.3	26.5	54.2
	製造業	(73)	15.1	27.4	57.5	15.1	27.4	57.5	製造業	(73)	15.1	27.4	57.5
	運輸業、郵便業	(10)	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	運輸業、郵便業	(10)	40.0	20.0	40.0
	卸売業、小売業	(90)	11.1	20.0	68.9	11.1	20.0	68.9	卸売業、小売業	(90)	11.1	20.0	68.9
	金融業、保険業	(11)	72.7	18.2	9.1	72.7	18.2	9.1	金融業、保険業	(11)	72.7	18.2	9.1
	宿泊業、飲食サービス業	(64)	10.9	14.1	75.0	10.9	14.1	75.0	宿泊業、飲食サービス業	(64)	10.9	14.1	75.0
	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	27.3	27.3	45.5	27.3	27.3	45.5	生活関連サービス業、娯楽業	(11)	27.3	27.3	45.5
	医療、福祉	(30)	70.0	23.3	6.7	70.0	23.3	6.7	医療、福祉	(30)	70.0	23.3	6.7
	サービス業(他に分類されないもの)	(45)	20.0	17.8	62.2	20.0	17.8	62.2	サービス業(他に分類されないもの)	(45)	20.0	17.8	62.2
	その他	(46)	10.9	15.2	73.9	10.9	15.2	73.9	その他	(46)	10.9	15.2	73.9

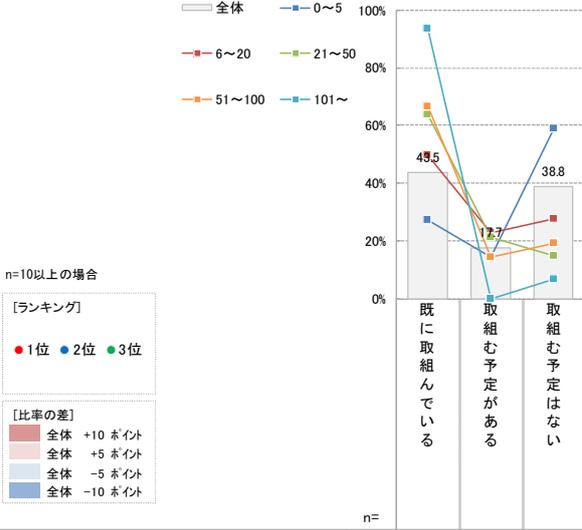
Q28S6 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【残業時間の抑制】



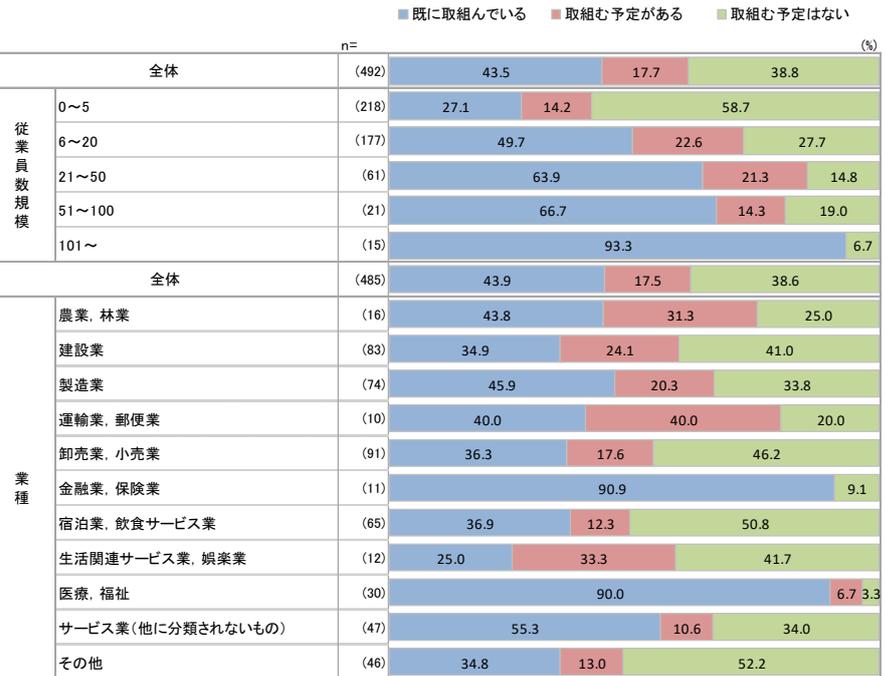
従業員数規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
全体		(493)	50.7	14.0	35.3		
0~5	(219)	32.4	11.9	55.7			
6~20	(177)	62.7	13.6	23.7			
21~50	(61)	62.3	24.6	13.1			
51~100	(21)	85.7	9.5	4.8			
101~	(15)	80.0	13.3	6.7			
業種		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
全体		(486)	50.6	13.8	35.6		
農業、林業	(16)	56.3	18.8	25.0			
建設業	(83)	53.0	15.7	31.3			
製造業	(74)	62.2	16.2	21.6			
運輸業、郵便業	(10)	60.0	10.0	30.0			
卸売業、小売業	(92)	48.9	14.1	37.0			
金融業、保険業	(11)	90.9	0.0	9.1			
宿泊業、飲食サービス業	(65)	35.4	7.7	56.9			
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	41.7	16.7	41.7			
医療、福祉	(30)	83.3	13.3	3.3			
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	46.8	12.8	40.4			
その他	(46)	23.9	17.4	58.7			

業種		全体	既に取組んでいる (%)	取り組む予定がある (%)	取り組む予定はない (%)
全体		(493)	50.7	14.0	35.3
0~5	(219)	32.4	11.9	55.7	
6~20	(177)	62.7	13.6	23.7	
21~50	(61)	62.3	24.6	13.1	
51~100	(21)	85.7	9.5	4.8	
101~	(15)	80.0	13.3	6.7	
業種		全体	既に取組んでいる (%)	取り組む予定がある (%)	取り組む予定はない (%)
全体		(486)	50.6	13.8	35.6
農業、林業	(16)	56.3	18.8	25.0	
建設業	(83)	53.0	15.7	31.3	
製造業	(74)	62.2	16.2	21.6	
運輸業、郵便業	(10)	60.0	10.0	30.0	
卸売業、小売業	(92)	48.9	14.1	37.0	
金融業、保険業	(11)	90.9	0.0	9.1	
宿泊業、飲食サービス業	(65)	35.4	7.7	56.9	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	41.7	16.7	41.7	
医療、福祉	(30)	83.3	13.3	3.3	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	46.8	12.8	40.4	
その他	(46)	23.9	17.4	58.7	

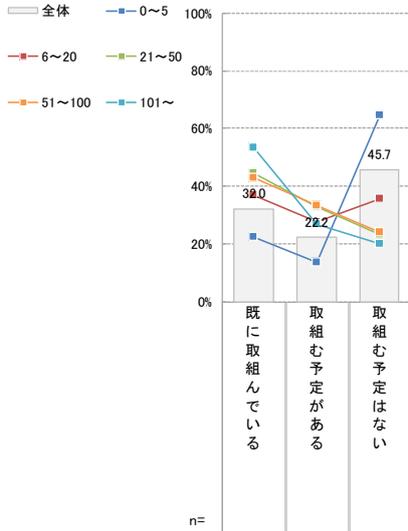
Q28S7 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【ハラスメント対策】



従業員数規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
	全体	(492)	43.5	17.7	38.8		
	0~5	(218)	27.1	14.2	58.7		
	6~20	(177)	49.7	22.6	27.7		
	21~50	(61)	63.9	21.3	14.8		
	51~100	(21)	66.7	14.3	19.0		
	101~	(15)	93.3	0.0	6.7		
業種		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
	全体	(485)	43.9	17.5	38.6		
	農業、林業	(16)	43.8	31.3	25.0		
	建設業	(83)	34.9	24.1	41.0		
	製造業	(74)	45.9	20.3	33.8		
	運輸業、郵便業	(10)	40.0	40.0	20.0		
	卸売業、小売業	(91)	36.3	17.6	46.2		
	金融業、保険業	(11)	90.9	0.0	9.1		
	宿泊業、飲食サービス業	(65)	36.9	12.3	50.8		
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	25.0	33.3	41.7		
	医療、福祉	(30)	90.0	6.7	3.3		
	サービス業(他に分類されないもの)	(47)	55.3	10.6	34.0		
	その他	(46)	34.8	13.0	52.2		



Q28S8 Q28 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて 貴事業所で取り組みの状況について、お選びください。対象の従業員がいない場合には、「取り組む予定はない」をお選びください。
【性差に応じた健康支援】

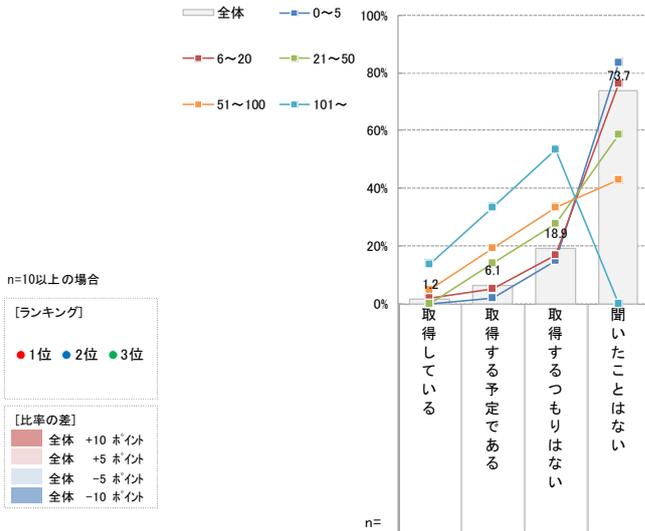


n=10以上の場合
[ランキング]
● 1位 ● 2位 ● 3位
[比率の差]
全体 +10ポイント
全体 +5ポイント
全体 -5ポイント
全体 -10ポイント

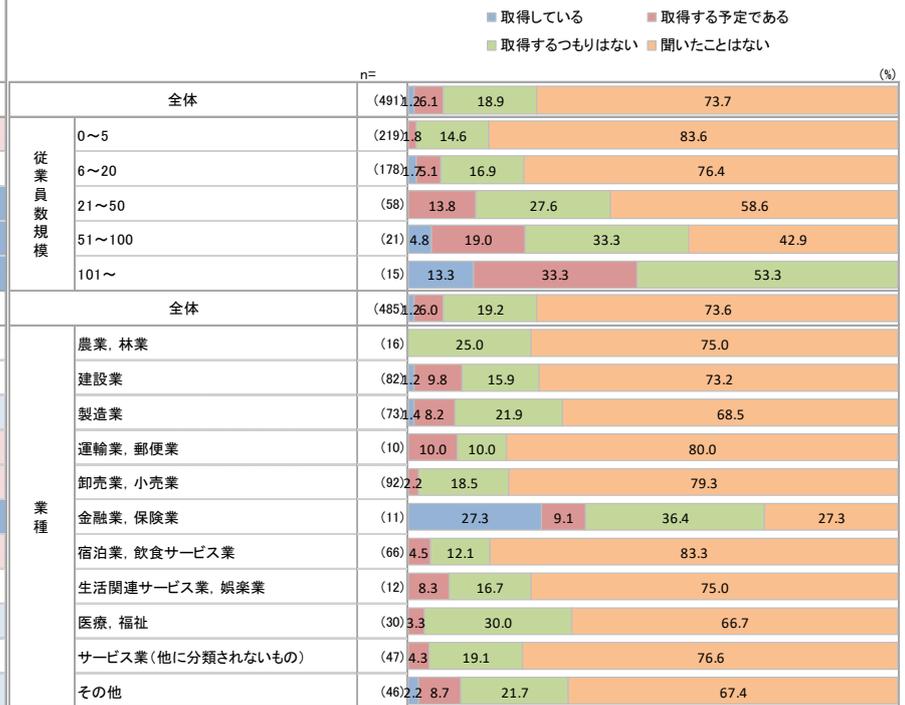
■ 既に取組んでいる ■ 取り組む予定がある ■ 取り組む予定はない (%)

従業員数規模		全体	既に取組んでいる (%)	取り組む予定がある (%)	取り組む予定はない (%)
全体	(490)	32.0	22.2	45.7	
0~5	(216)	22.2	13.4	64.4	
6~20	(177)	36.7	27.7	35.6	
21~50	(61)	44.3	32.8	23.0	
51~100	(21)	42.9	33.3	23.8	
101~	(15)	53.3	26.7	20.0	
業種	全体	(483)	32.1	22.2	45.8
農業、林業	(15)	26.7	20.0	53.3	
建設業	(83)	22.9	27.7	49.4	
製造業	(74)	32.4	27.0	40.5	
運輸業、郵便業	(10)	30.0	40.0	30.0	
卸売業、小売業	(90)	30.0	22.2	47.8	
金融業、保険業	(11)	72.7	9.1	18.2	
宿泊業、飲食サービス業	(65)	32.3	13.8	53.8	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	16.7	50.0	33.3	
医療、福祉	(30)	53.3	26.7	20.0	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	40.4	14.9	44.7	
その他	(46)	26.1	13.0	60.9	

Q29S1 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【くるみん認定制度】



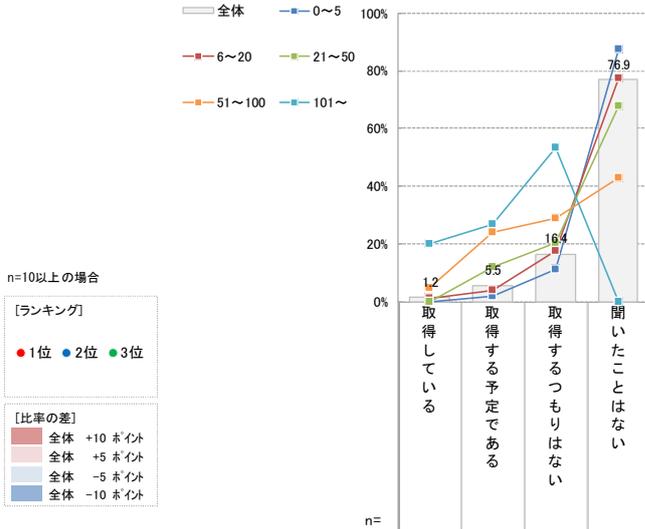
従業員数規模	取得している		取得する予定である		取得するつもりはない		聞いたことはない	
	割合	順位	割合	順位	割合	順位	割合	順位
全体	1.2	3位	6.1	2位	18.9	1位	73.7	3位
0~5	0.0	3位	1.8	2位	14.6	1位	83.6	3位
6~20	1.7	3位	5.1	2位	16.9	1位	76.4	3位
21~50	0.0	3位	13.8	2位	27.6	1位	58.6	3位
51~100	4.8	3位	19.0	2位	33.3	1位	42.9	3位
101~	13.3	3位	33.3	2位	53.3	1位	0.0	3位



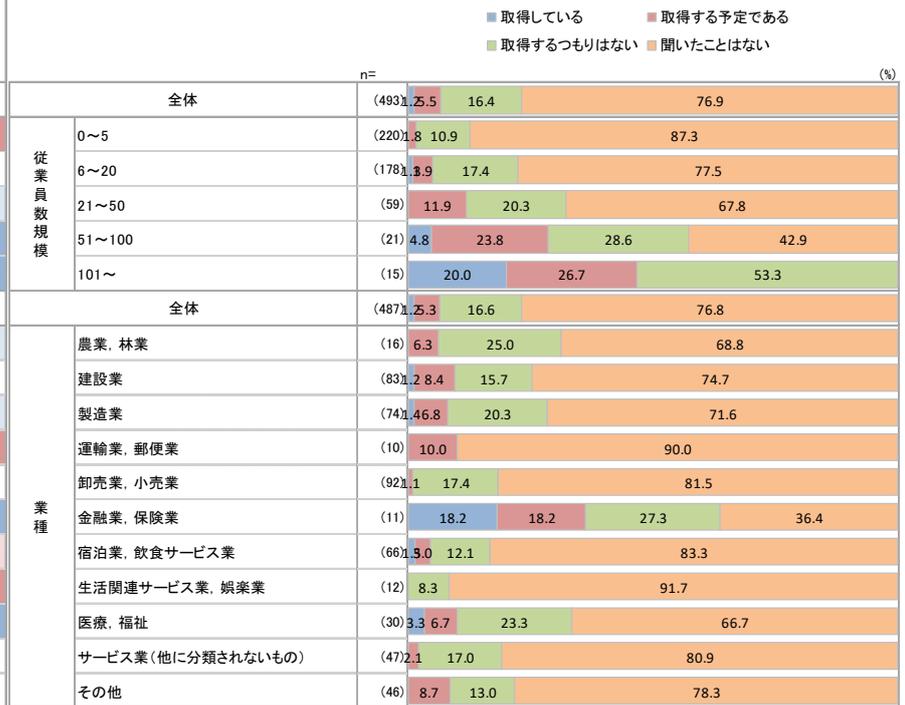
業種	取得している		取得する予定である		取得するつもりはない		聞いたことはない	
	割合	順位	割合	順位	割合	順位	割合	順位
全体	1.2	3位	6.0	2位	19.2	1位	73.6	3位
農業、林業	0.0	3位	0.0	2位	25.0	1位	75.0	3位
建設業	1.2	3位	9.8	2位	15.9	1位	73.2	3位
製造業	1.4	3位	8.2	2位	21.9	1位	68.5	3位
運輸業、郵便業	0.0	3位	10.0	2位	10.0	1位	80.0	3位
卸売業、小売業	0.0	3位	2.2	2位	18.5	1位	79.3	3位
金融業、保険業	27.3	1位	9.1	2位	36.4	1位	27.3	3位
宿泊業、飲食サービス業	0.0	3位	4.5	2位	12.1	1位	83.3	3位
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	3位	8.3	2位	16.7	1位	75.0	3位
医療、福祉	0.0	3位	3.3	2位	30.0	1位	66.7	3位
サービス業(他に分類されないもの)	0.0	3位	4.3	2位	19.1	1位	76.6	3位
その他	2.2	3位	8.7	2位	21.7	1位	67.4	3位

業種	取得している		取得する予定である		取得するつもりはない		聞いたことはない	
	割合	順位	割合	順位	割合	順位	割合	順位
全体	1.2	3位	6.0	2位	19.2	1位	73.6	3位
農業、林業	0.0	3位	0.0	2位	25.0	1位	75.0	3位
建設業	1.2	3位	9.8	2位	15.9	1位	73.2	3位
製造業	1.4	3位	8.2	2位	21.9	1位	68.5	3位
運輸業、郵便業	0.0	3位	10.0	2位	10.0	1位	80.0	3位
卸売業、小売業	0.0	3位	2.2	2位	18.5	1位	79.3	3位
金融業、保険業	27.3	1位	9.1	2位	36.4	1位	27.3	3位
宿泊業、飲食サービス業	0.0	3位	4.5	2位	12.1	1位	83.3	3位
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	3位	8.3	2位	16.7	1位	75.0	3位
医療、福祉	0.0	3位	3.3	2位	30.0	1位	66.7	3位
サービス業(他に分類されないもの)	0.0	3位	4.3	2位	19.1	1位	76.6	3位
その他	2.2	3位	8.7	2位	21.7	1位	67.4	3位

Q29S2 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【えるぼし認定制度】



従業員数規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
全体		(493)	1.2	5.5	16.4	76.9	
0~5	(220)	0.0	1.8	10.9	87.3		
6~20	(178)	1.1	3.9	17.4	77.5		
21~50	(59)	0.0	11.9	20.3	67.8		
51~100	(21)	4.8	23.8	28.6	42.9		
101~	(15)	20.0	26.7	53.3	0.0		

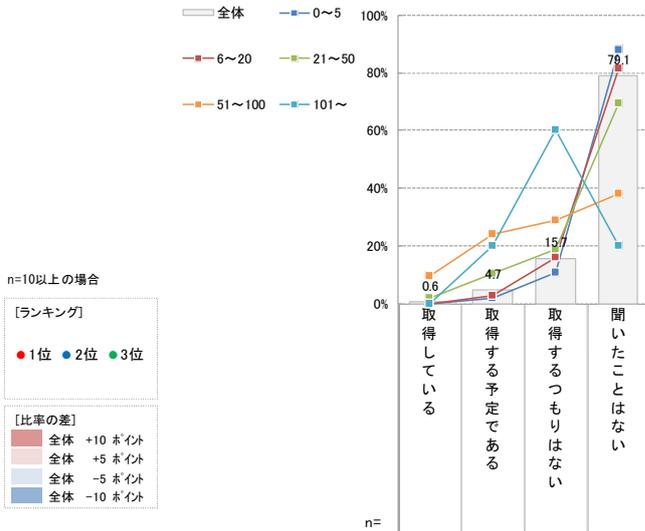


従業員数規模		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
全体		(493)	25.3	16.4	76.9		
0~5	(220)	10.9	87.3				
6~20	(178)	17.4	77.5				
21~50	(59)	20.3	67.8				
51~100	(21)	23.8	28.6	42.9			
101~	(15)	20.0	26.7	53.3			

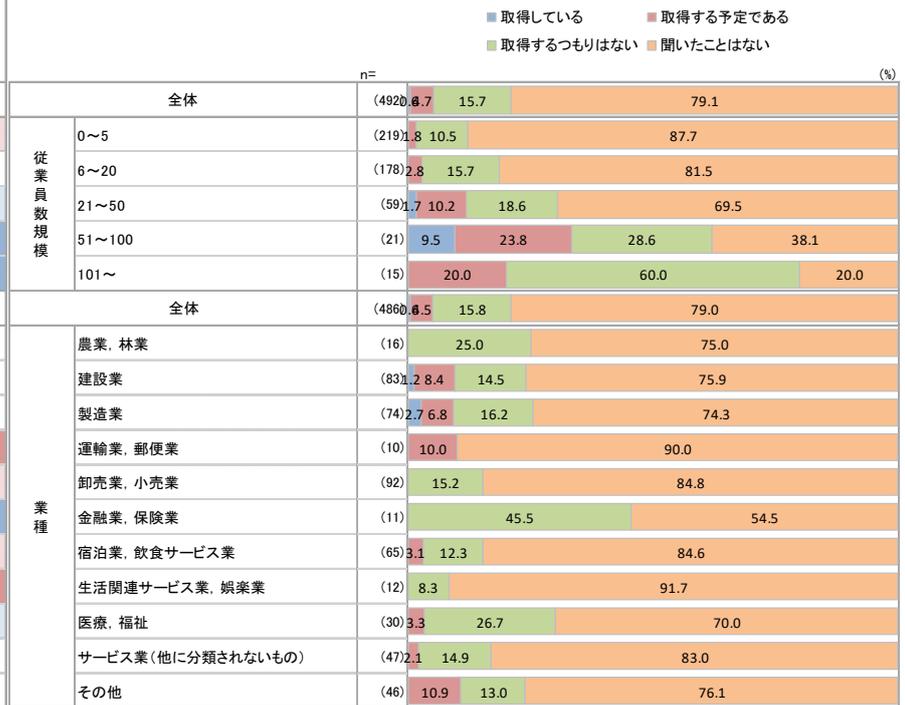
業種		全体	取得している	取得する予定である	取得するつもりはない	聞いたことはない
全体		(487)	1.2	5.3	16.6	76.8
農業、林業	(16)	0.0	6.3	25.0	68.8	
建設業	(83)	1.2	8.4	15.7	74.7	
製造業	(74)	1.4	6.8	20.3	71.6	
運輸業、郵便業	(10)	0.0	10.0	0.0	90.0	
卸売業、小売業	(92)	0.0	1.1	17.4	81.5	
金融業、保険業	(11)	18.2	18.2	27.3	36.4	
宿泊業、飲食サービス業	(66)	1.5	3.0	12.1	83.3	
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	8.3	91.7	
医療、福祉	(30)	3.3	6.7	23.3	66.7	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	0.0	2.1	17.0	80.9	
その他	(46)	0.0	8.7	13.0	78.3	

業種		全体	取得している	取得する予定である	取得するつもりはない	聞いたことはない
全体		(487)	25.3	16.6	76.8	
農業、林業	(16)	6.3	25.0	68.8		
建設業	(83)	2.8	15.7	74.7		
製造業	(74)	4.6	20.3	71.6		
運輸業、郵便業	(10)	10.0	0.0	90.0		
卸売業、小売業	(92)	1.1	17.4	81.5		
金融業、保険業	(11)	18.2	18.2	27.3	36.4	
宿泊業、飲食サービス業	(66)	3.0	12.1	83.3		
生活関連サービス業、娯楽業	(12)	8.3	0.0	91.7		
医療、福祉	(30)	3.3	6.7	23.3	66.7	
サービス業(他に分類されないもの)	(47)	2.1	17.0	80.9		
その他	(46)	8.7	13.0	78.3		

Q29S3 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【ユースエール認定制度】



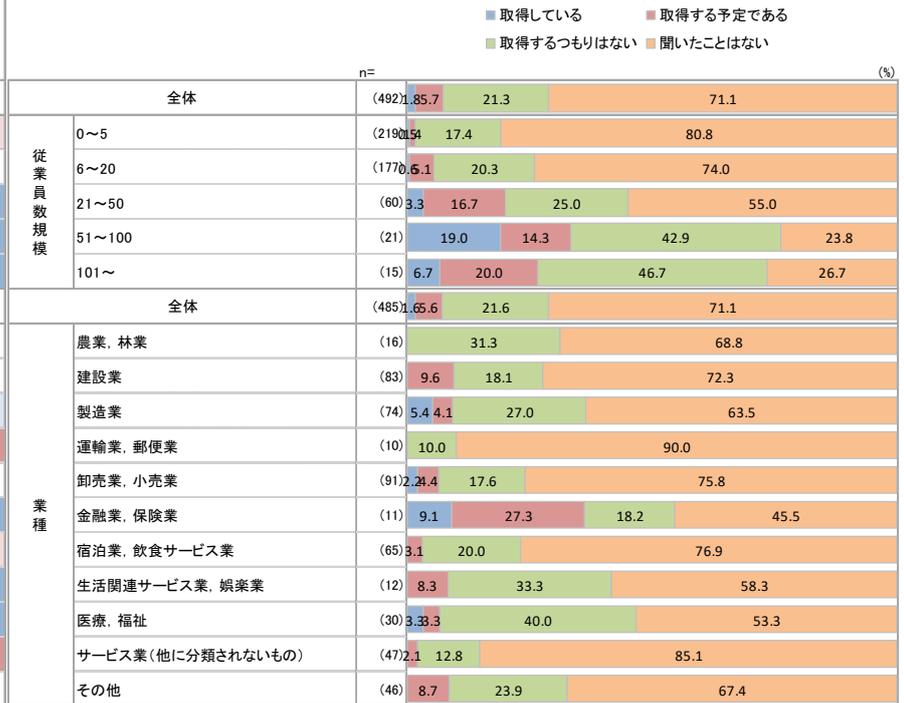
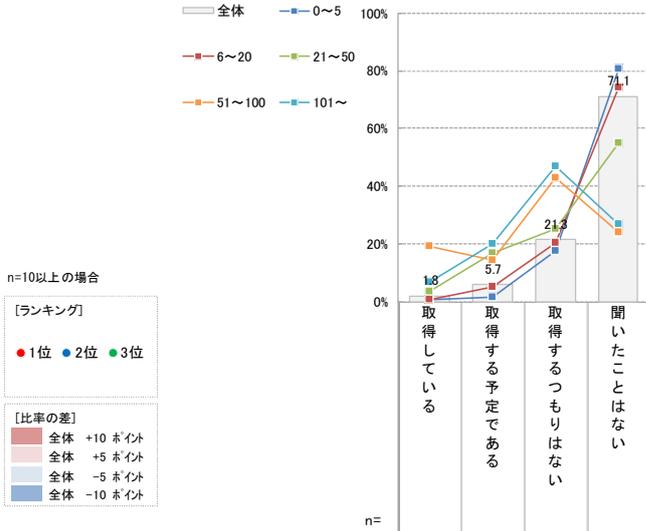
従業員数規模	取得している		取得する予定である		取得するつもりはない		聞いたことはない	
	割合	順位	割合	順位	割合	順位	割合	順位
全体	0.6	3位	4.7	2位	15.7	1位	79.1	1位
0~5	0.0	3位	1.8	2位	10.5	1位	87.7	1位
6~20	0.0	3位	2.8	2位	15.7	1位	81.5	1位
21~50	1.7	3位	10.2	2位	18.6	1位	69.5	1位
51~100	9.5	2位	23.8	1位	28.6	1位	38.1	1位
101~	0.0	3位	20.0	2位	60.0	1位	20.0	1位



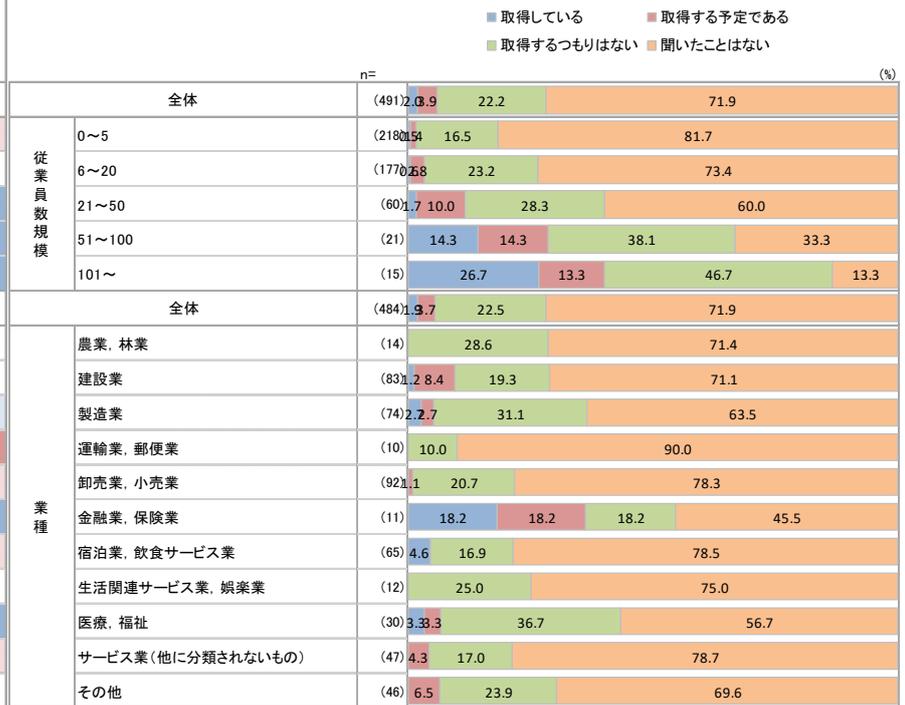
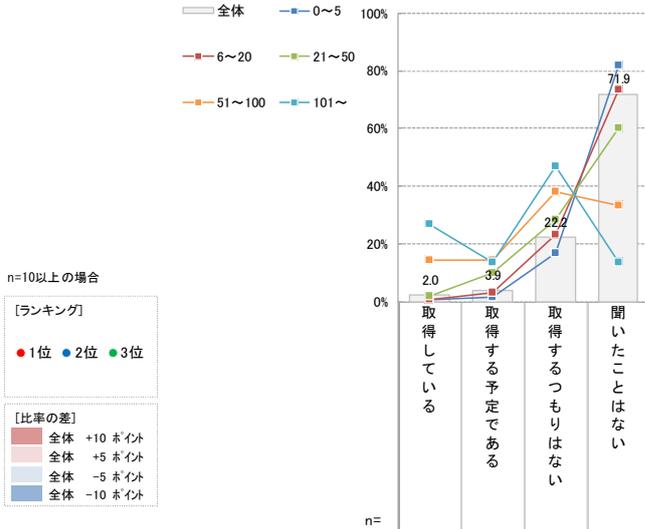
業種	取得している		取得する予定である		取得するつもりはない		聞いたことはない	
	割合	順位	割合	順位	割合	順位	割合	順位
全体	0.6	3位	4.5	2位	15.8	1位	79.0	1位
農業、林業	0.0	3位	0.0	3位	25.0	1位	75.0	1位
建設業	1.2	3位	8.4	2位	14.5	1位	75.9	1位
製造業	2.7	3位	6.8	2位	16.2	1位	74.3	1位
運輸業、郵便業	0.0	3位	10.0	2位	0.0	3位	90.0	1位
卸売業、小売業	0.0	3位	0.0	3位	15.2	1位	84.8	1位
金融業、保険業	0.0	3位	0.0	3位	45.5	1位	54.5	1位
宿泊業、飲食サービス業	0.0	3位	3.1	3位	12.3	2位	84.6	1位
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	3位	0.0	3位	8.3	2位	91.7	1位
医療、福祉	0.0	3位	3.3	3位	26.7	1位	70.0	1位
サービス業(他に分類されないもの)	0.0	3位	2.1	3位	14.9	1位	83.0	1位
その他	0.0	3位	10.9	2位	13.0	1位	76.1	1位

業種	取得している	取得する予定である	取得するつもりはない	聞いたことはない
全体	0.6	4.5	15.8	79.0
農業、林業	0.0	0.0	25.0	75.0
建設業	1.2	8.4	14.5	75.9
製造業	2.7	6.8	16.2	74.3
運輸業、郵便業	0.0	10.0	0.0	90.0
卸売業、小売業	0.0	0.0	15.2	84.8
金融業、保険業	0.0	0.0	45.5	54.5
宿泊業、飲食サービス業	0.0	3.1	12.3	84.6
生活関連サービス業、娯楽業	0.0	0.0	8.3	91.7
医療、福祉	0.0	3.3	26.7	70.0
サービス業(他に分類されないもの)	0.0	2.1	14.9	83.0
その他	0.0	10.9	13.0	76.1

Q29S4 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰】



Q29S5 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【ひょうご・こうべ女性活躍推進企業】(ミモザ企業)】



Q29S6 Q29 女性も男性も働きやすく働きがいのある職場づくりに向けて公的機関や推進団体等の認定制度の認定取得について、貴事業所の状況をお選びください。【豊岡市ワークイノベーション表彰～あんしんカンパニー～】

