

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
〈概要版〉

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)

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。

(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%、男性の賃金が多い

(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)
- 働く女性へのサポートは事業所の規模が大きいほど厚い。

(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

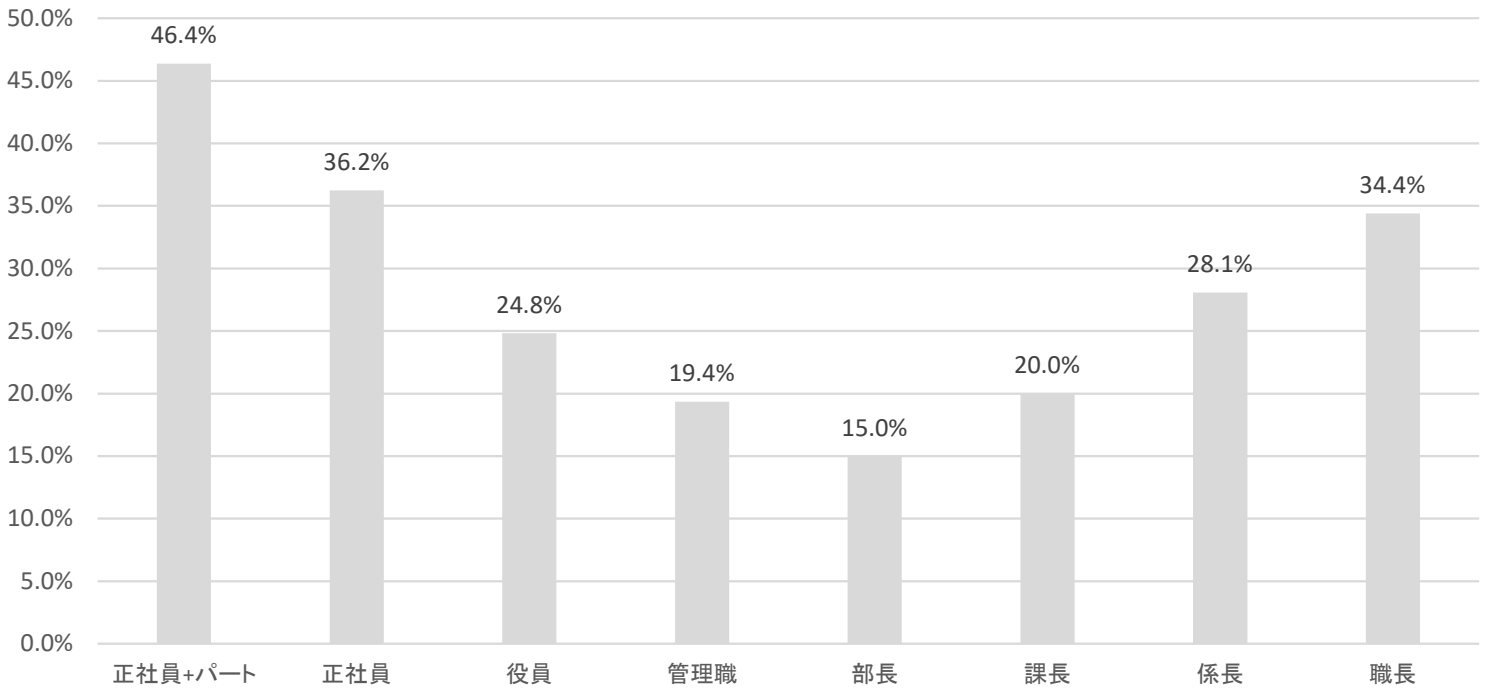
正社員／各役職段階における女性割合

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%

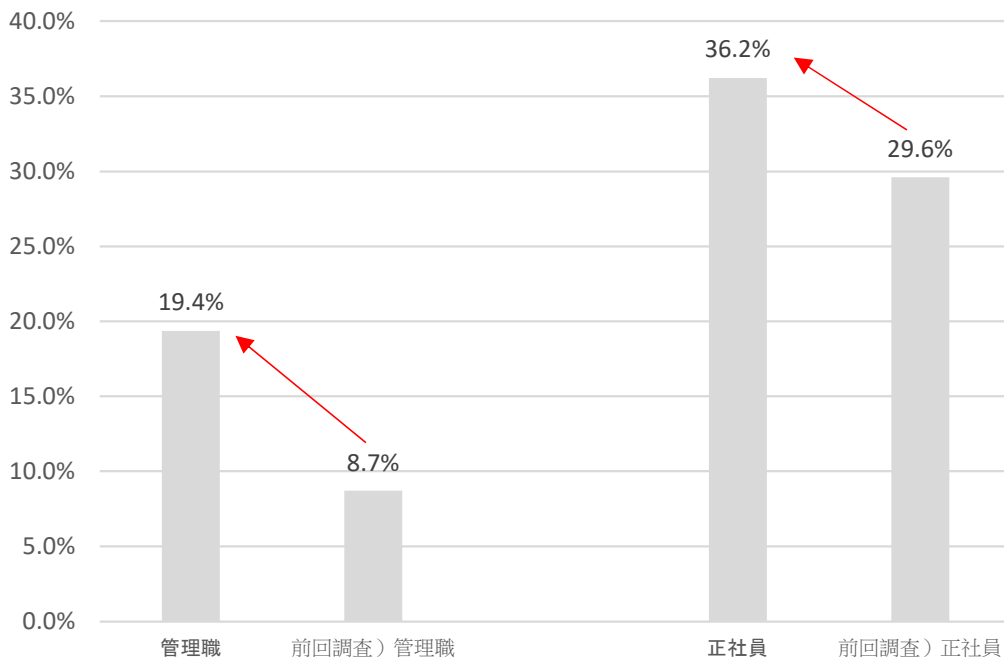
上位の役職ほど女性割合は低く、部長における女性割合は15.0%、職長においても34.4%と正社員の女性割合には及ばない。

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比率も比率が前回より上昇。

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。

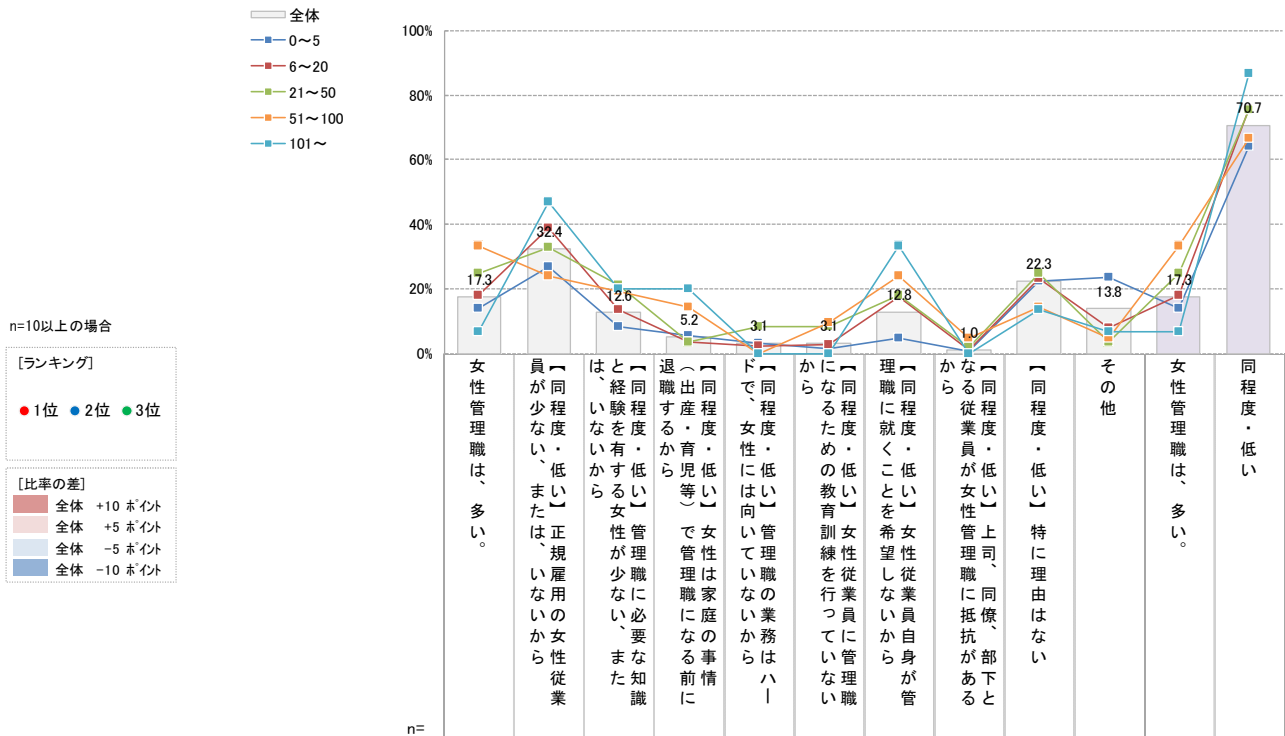
【全体】女性管理職が少ない理由

「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。



従業員規模	n=	理由												
		女性管理職は、多い。	【同程度・低い】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】特に理由はない	【同程度・低い】女性従業員が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】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	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	【同程度・低い】女性従業員自身が管理職に就くことを希望しないから	
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	
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

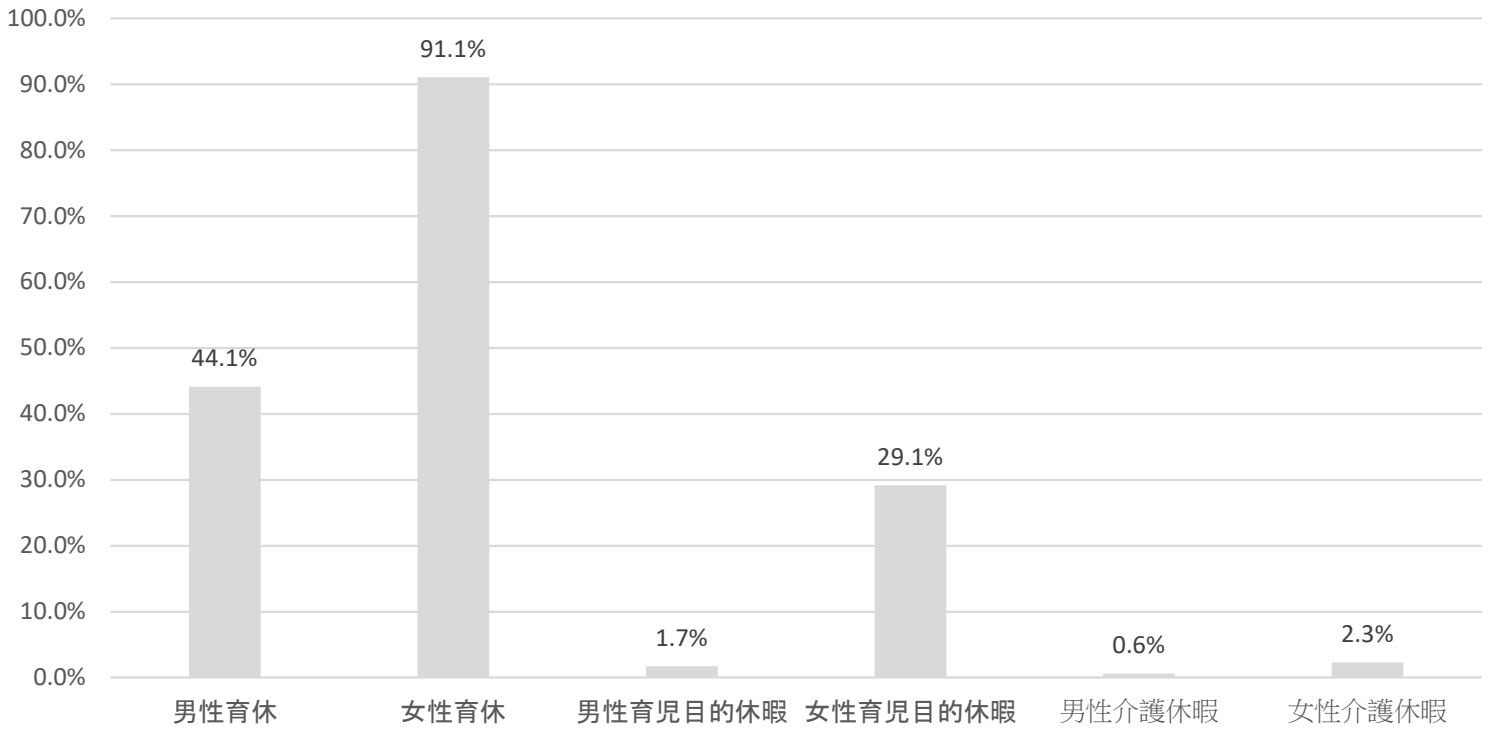
育児休暇・介護休暇取得率

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%）

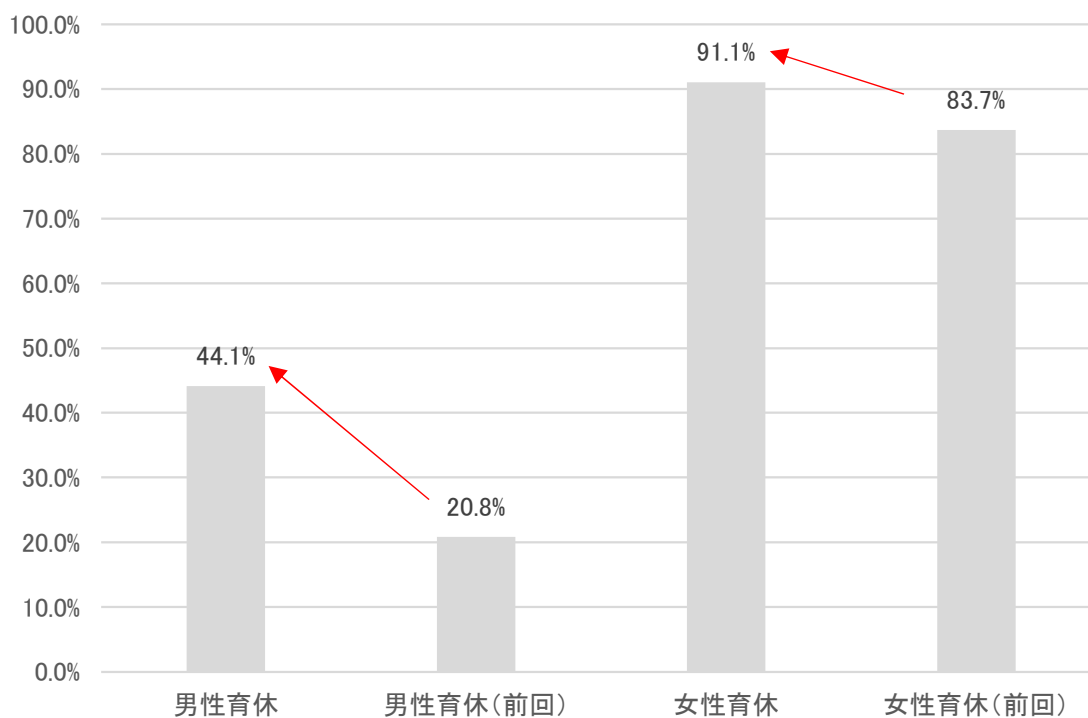
男性育児目的の休暇取得率は1.7%、女性29.1%（母数は正社員）

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】

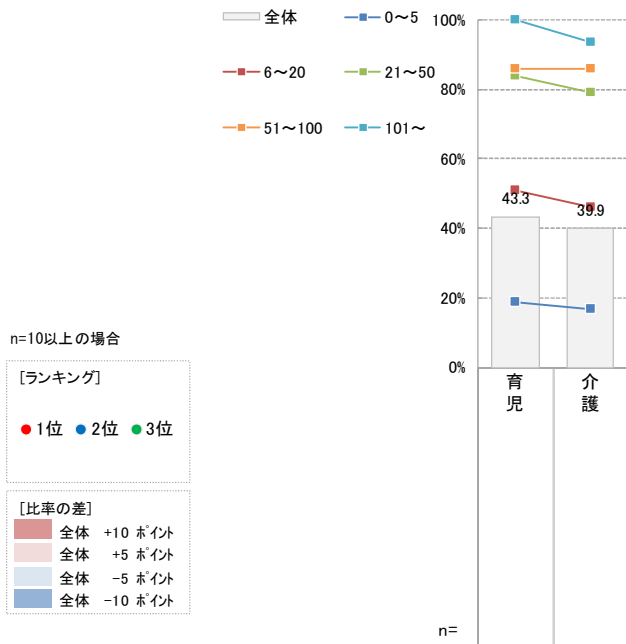
【全体】

育児を支援制度がある事業所は43.3%、介護を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、5人以下の事業所で18.5%、6人から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

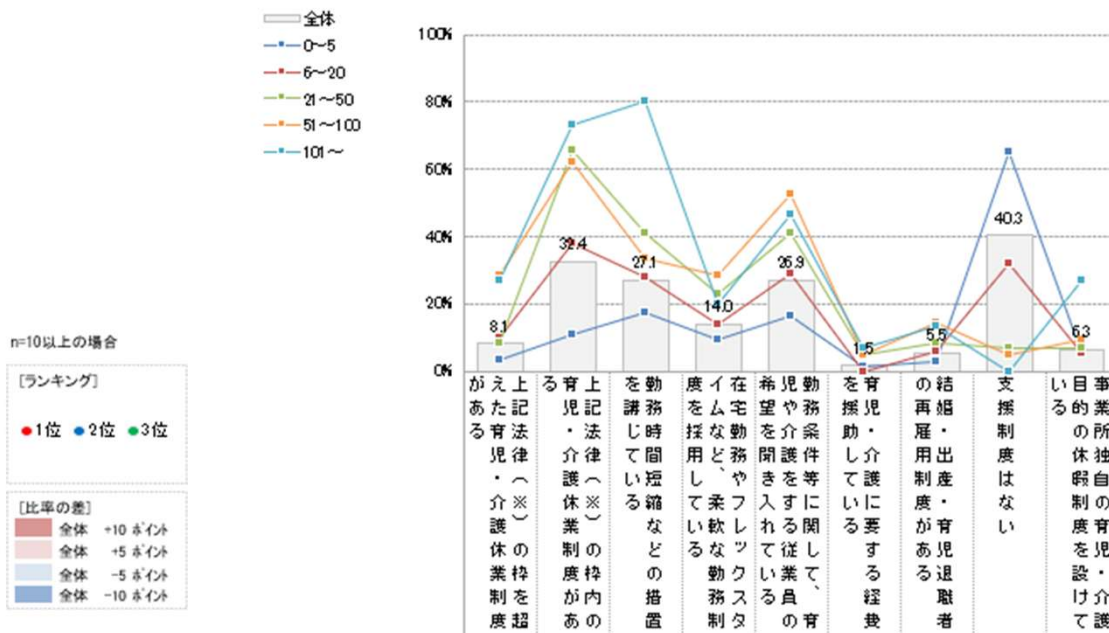
Q7 どのような育児・介護支援制度を実施していますか。あてはまるものすべてをお選びください。

【全体】

「支援制度はない」が40%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%)「勤務時間短縮などの措置を講じている」(27%)の順である。

【従業員規模】

101人以上の事業所では、26.7%が「事業所独自の育児・介護目的の休暇制度を設けている」と回答。一方で、「支援制度はない」と回答した事業所は5人以下で64.9%、6人～20人の事業所で31.9%。



従業員数規模		n	がえ上る育兒法	記上る育兒法	を勤務時間短縮などの措置	在宅勤務やフレックスタイム制	育児・介護を等しい関係者	育児・介護に要する経費	結婚・出産・育児退職者の再雇用制度	支援制度はない	事業所の独自の育児・介護目的の休暇制度を設けている
全体	(457)	8.1	32.4	27.1	14.0	26.9	1.5	5.5	40.3	6.3	
0~5	(194)	3.1	10.8	17.5	9.3	16.5	1.0	2.6	64.9	5.2	
6~20	(166)	9.6	38.0	27.7	13.9	28.9	0.0	6.0	31.9	5.4	
21~50	(61)	8.2	65.6	41.0	23.0	41.0	4.9	8.2	6.6	6.6	
51~100	(21)	28.6	61.9	33.3	28.6	52.4	4.8	14.3	4.8	9.5	
101~	(15)	26.7	73.3	80.0	20.0	46.7	6.7	13.3	0.0	26.7	
業種	全体	(451)	8.0	32.4	27.3	14.2	27.3	1.6	5.5	40.1	6.4
	農業、林業	(12)	0.0	8.3	16.7	16.7	25.0	0.0	0.0	66.7	8.3
	建設業	(74)	4.1	36.5	23.0	9.5	25.7	1.4	6.8	41.9	10.8
	製造業	(72)	12.5	40.3	30.6	16.7	23.6	1.4	5.6	30.6	5.6
	運輸業、郵便業	(8)	0.0	62.5	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	25.0	0.0
	卸売業、小売業	(87)	6.9	33.3	20.7	17.2	23.0	2.3	3.4	40.2	5.7
	金融業、保険業	(11)	27.3	54.5	36.4	9.1	27.3	0.0	9.1	0.0	18.2
	宿泊業、飲食サービス業	(58)	5.2	13.8	20.7	5.2	25.9	0.0	5.2	63.8	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	41.7	16.7	25.0	41.7	0.0	16.7	33.3	0.0
	医療、福祉	(30)	26.7	56.7	70.0	20.0	56.7	3.3	10.0	3.3	10.0
	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	4.3	6.5	37.0	6.5
	その他	(41)	4.9	14.6	22.0	14.6	24.4	0.0	2.4	58.5	7.3

※「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。

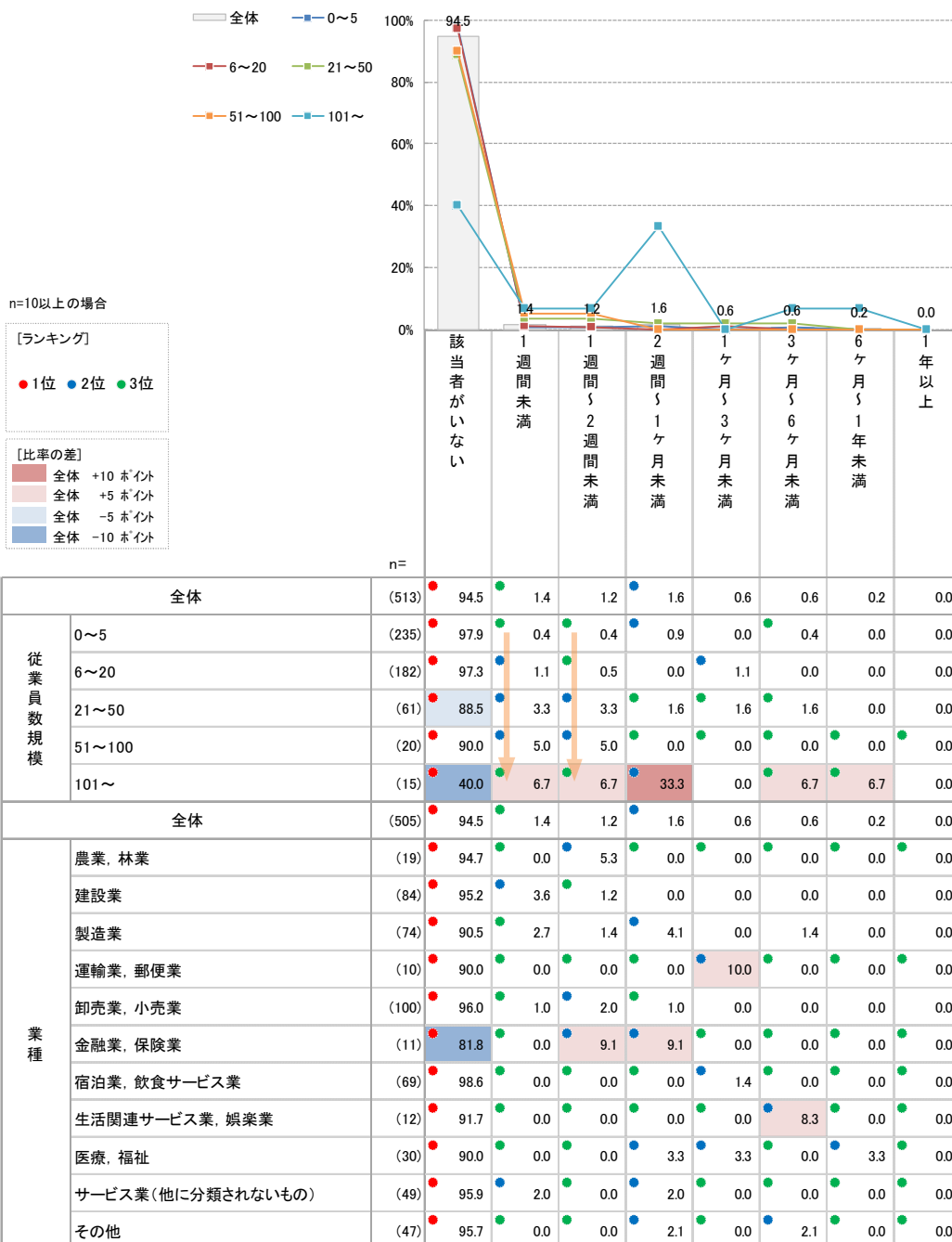
Q9S1 Q9 Q8で答えた育児休業取得者について、男女別の平均取得期間をお選びください。 【男性】

【全体】

「該当者がいない」が95%と最も高く、次いで「2週間～1ヶ月未満」(2%)「1週間未満」(1%)の順である。

【従業員規模】

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。



Q9S2 Q9 Q8で答えた育児休業取得者について、男女別の平均取得期間をお選びください。 【女性】

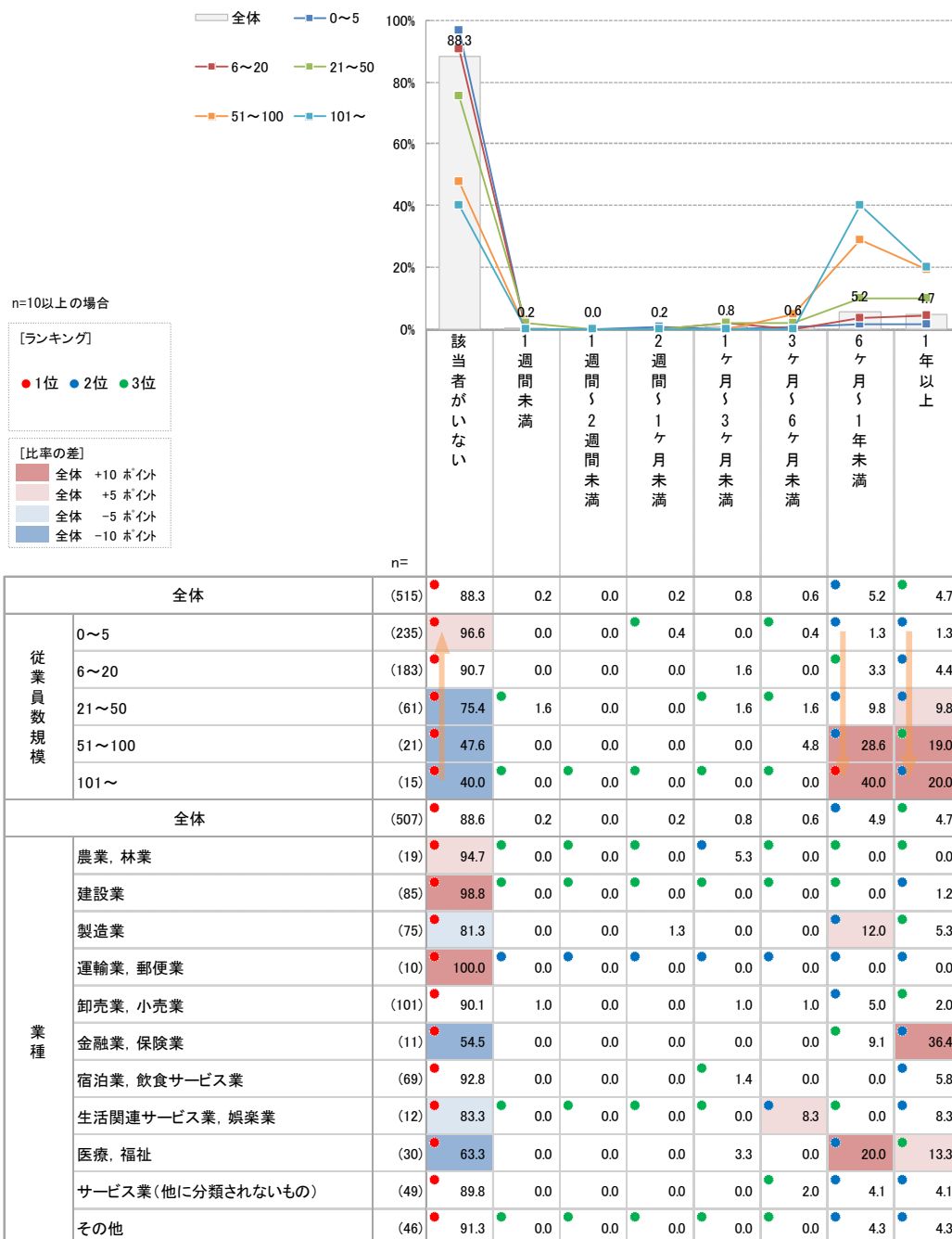
【全体】

「該当者がいない」が88%と最も高く、次いで「6ヶ月～1年未満」(5%)「1年以上」(5%)の順である。

【従業員規模】

5人以下の事業所で96.6%が該当者がいないと回答。

101人以上の事業所で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】

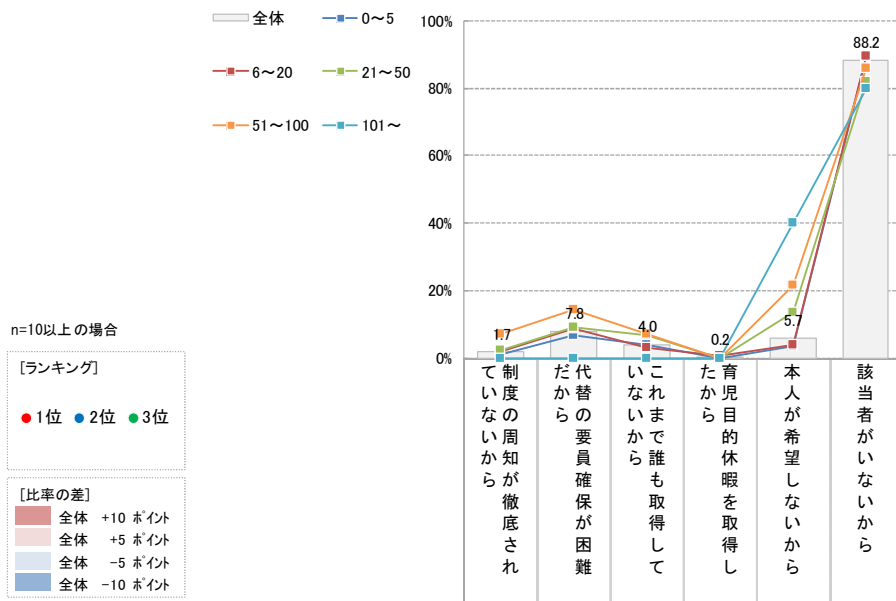
【全体】

「該当者がいないから」が88%と最も高く、次いで「代替の要員確保が困難だから」(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%)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	

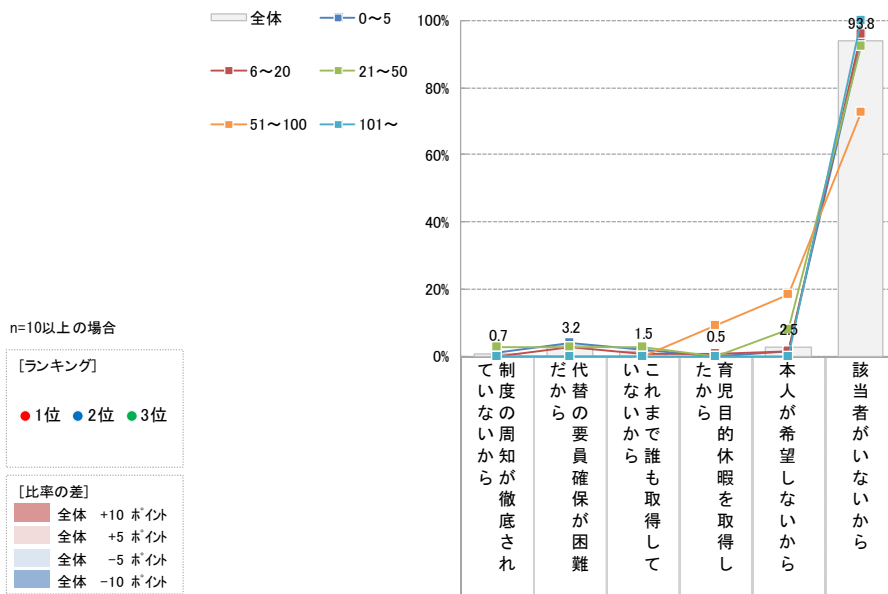
Q10S2 Q10 育児休業を取得した従業員がいなかった事業所に伺います。育児休業を取得するのが困難な理由は何ですか。男女別で、あてはまるものすべてをお選びください。【女性従業員】

【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。



従業員数規模		n	てい制度の周知が徹底され	だ代の要員確保が困難	いこのまま誰も取得して	た育見目的休暇を取得し	本人が希望しないから	該当者がいないから
全体		(405)	0.7	3.2	1.5	0.5	2.5	93.8
0~5	(199)	1.0	4.0	2.0	0.0	1.5	93.5	
6~20	(151)	0.0	2.6	0.7	0.7	1.3	96.0	
21~50	(39)	2.6	2.6	2.6	0.0	7.7	92.3	
51~100	(11)	0.0	0.0	0.0	9.1	18.2	72.7	
101~	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
業種		n						
全体		(400)	0.8	3.3	1.5	0.5	2.5	93.8
農業、林業	(13)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
建設業	(72)	0.0	4.2	0.0	0.0	1.4	97.2	
製造業	(59)	3.4	1.7	1.7	3.4	5.1	88.1	
運輸業、郵便業	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
卸売業、小売業	(77)	0.0	2.6	1.3	0.0	5.2	93.5	
金融業、保険業	(6)	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	83.3	
宿泊業、飲食サービス業	(57)	1.8	3.5	1.8	0.0	1.8	93.0	
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	(19)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	
サービス業(他に分類されないもの)	(42)	0.0	2.4	4.8	0.0	2.4	90.5	
その他	(36)	0.0	8.3	2.8	0.0	0.0	94.4	

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】

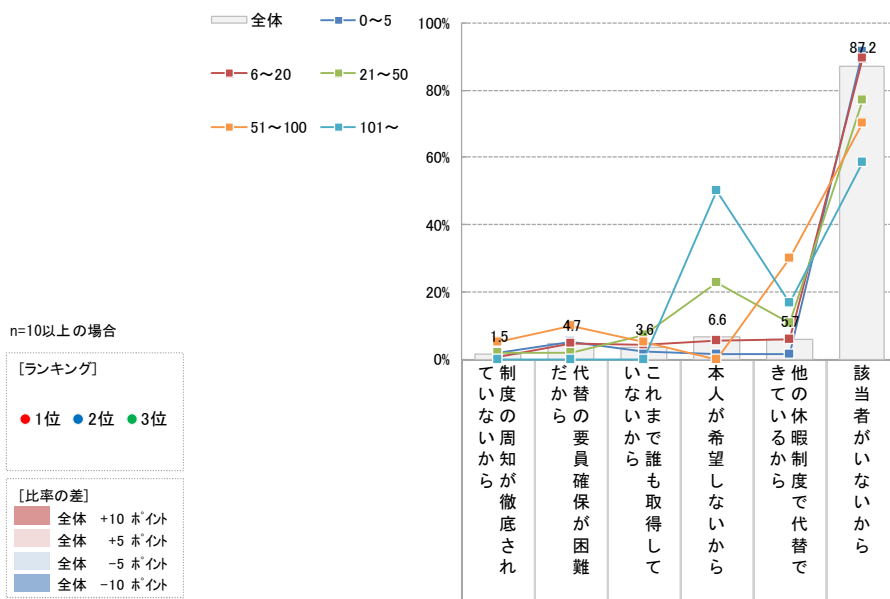
【全体】

「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るから」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】

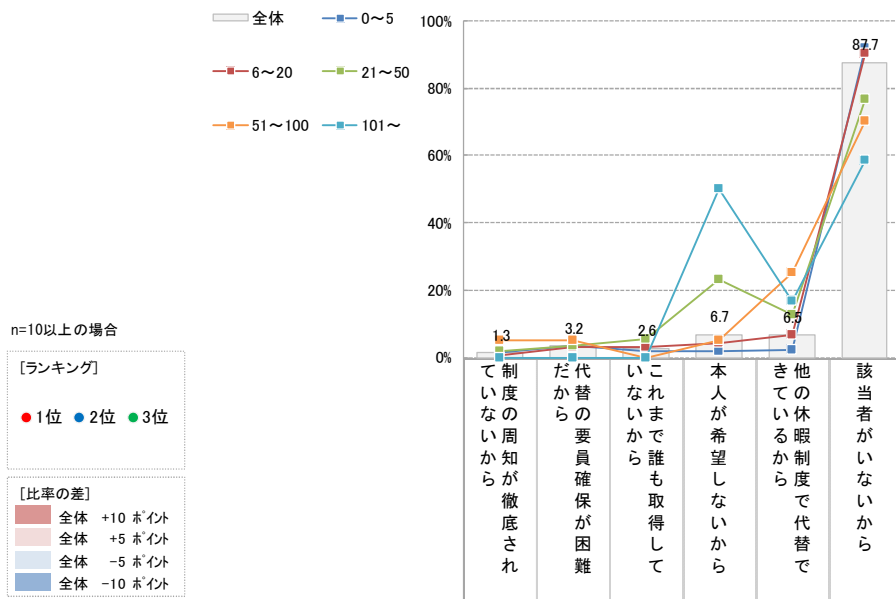
【全体】

「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ないから」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	(16)	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。

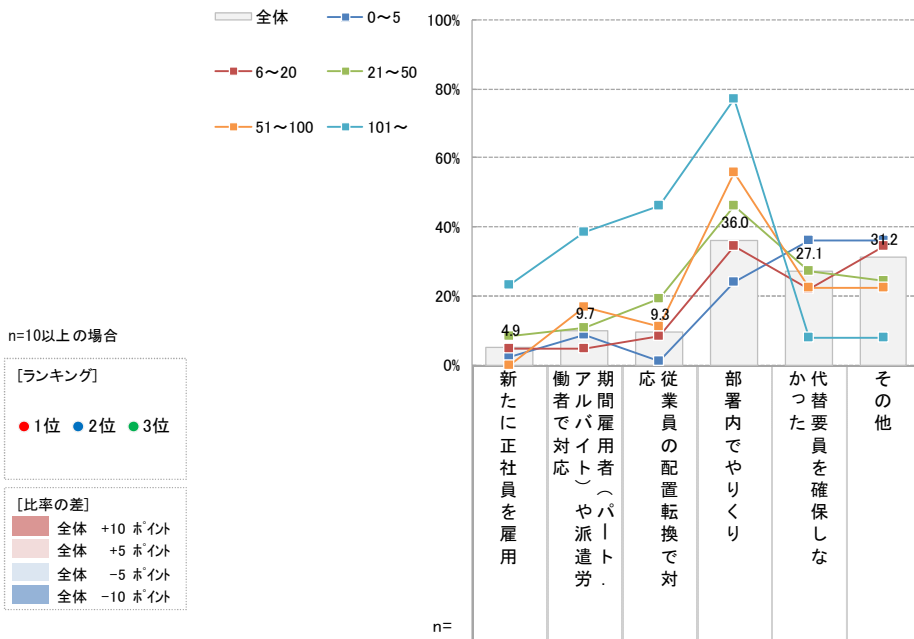
【全体】

「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	0~5	6~20	21~50	51~100	101~		
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	

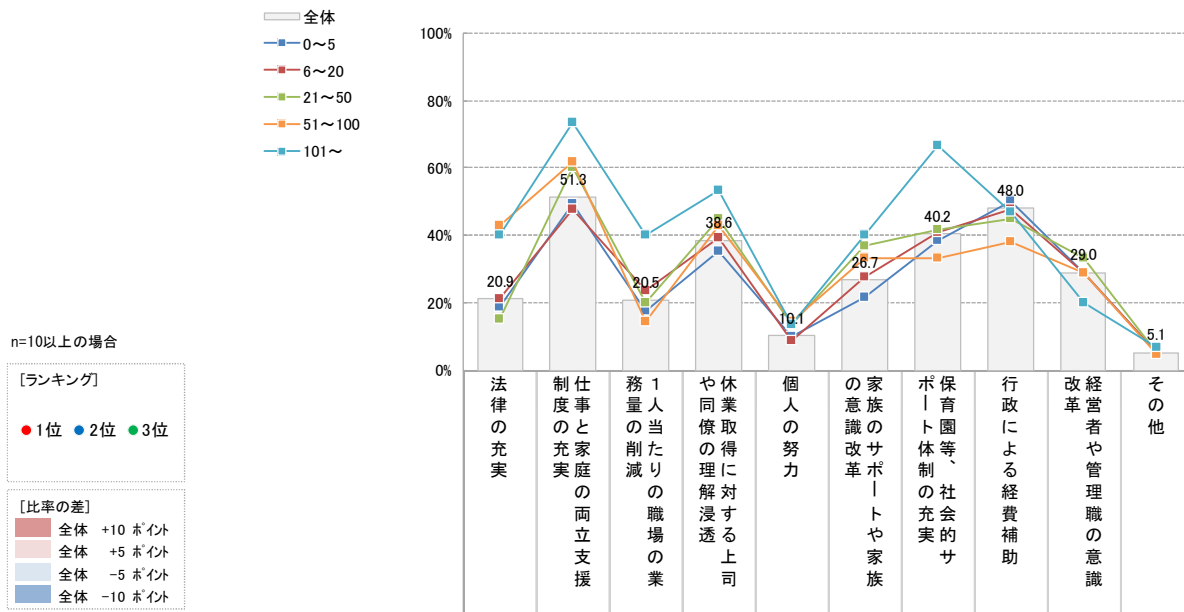
Q17 従業員が働きながら育児や介護を行うためには、何が重要だとお考えですか。 あてはまるものすべてをお選びください。

【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
従業員数規模	0~5	(217)	18.9	49.3	17.5	35.0	9.7
	6~20	(174)	21.3	47.7	23.6	39.1	8.6
	21~50	(60)	15.0	60.0	20.0	45.0	13.3
	51~100	(21)	42.9	61.9	14.3	42.9	14.3
	101~	(15)	40.0	73.3	40.0	53.3	13.3
業種		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~
全体		(480)	21.0	51.3	20.8	39.0	10.0
業種	農業、林業	(15)	6.7	40.0	13.3	26.7	20.0
	建設業	(82)	23.2	53.7	22.0	35.4	6.1
	製造業	(72)	20.8	62.5	15.3	44.4	6.9
	運輸業、郵便業	(10)	20.0	40.0	30.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	(92)	18.5	39.1	15.2	34.8	8.7
	金融業、保険業	(11)	27.3	72.7	27.3	54.5	18.2
	宿泊業、飲食サービス業	(62)	24.2	51.6	24.2	35.5	21.0
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	41.7	58.3	33.3	58.3	16.7
	医療、福祉	(30)	20.0	66.7	43.3	63.3	3.3
	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
	その他	(46)	19.6	52.2	10.9	37.0	4.3

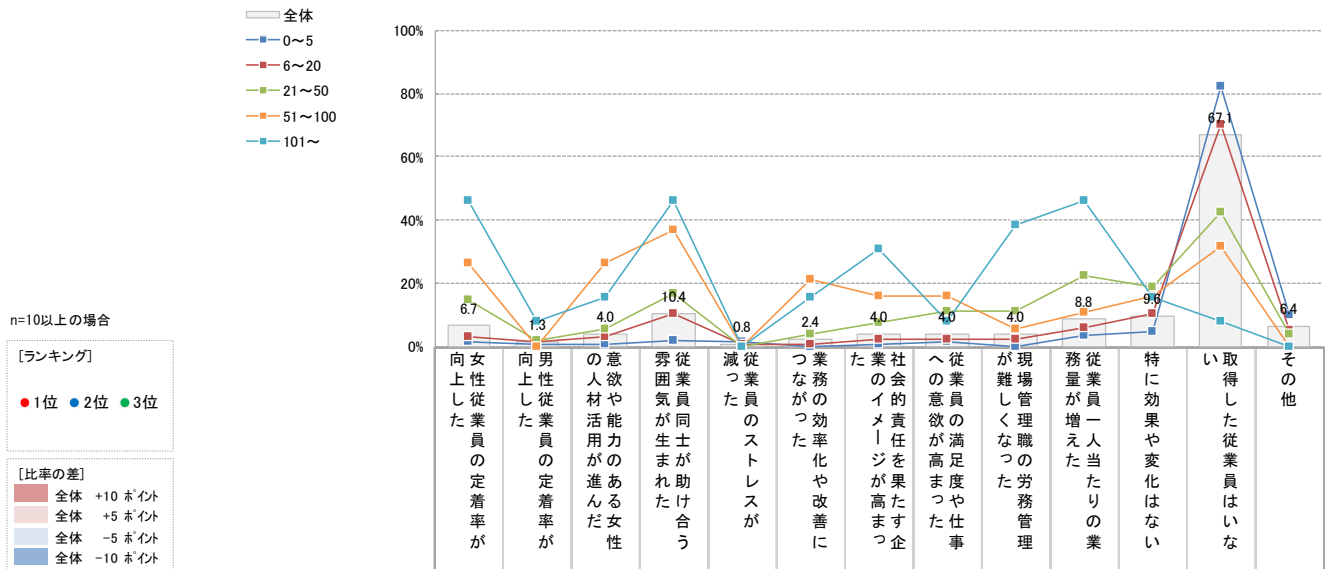
Q18S1 Q18 育児休業や介護休業を取得した従業員がいる場合に、どのような効果や変化がありましたか。育児休業・介護休業それぞれについて、あてはまるものすべてをお選びください。【育児休業】

【全体】

「取得した従業員はいない」が67%と最も高く、次いで「従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた」（10%）「特に効果や変化はない」（10%）「従業員一人当たりの業務量が増えた」（9%）「女性従業員の定着率が向上した」（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が生まれた」は「0～5」から「101～」にかけて上昇傾向にある。



		n=	向上した女性従業員の定着率が	向上した男性従業員の定着率が	意欲や能力が進んだ女性	従業員同士が助け合う雰囲気が生まれた	減った従業員のストレスが	業務の効率化や改善につながった	業務のイメージが高まった	社会的責任を高めた	従業員の満足度や仕事への意欲が高まった	現場管理職の業務管理が難しくなった	従業員一人当たりの業務量が増えた	特に効果や変化はない	取得した従業員はいない	その他
全体		(374)	6.7	1.3	4.0	10.4	0.8	2.4	4.0	4.0	4.0	4.0	8.8	9.6	67.1	6.4
従業員数規模	0～5	(153)	1.3	0.7	0.7	2.0	1.3	0.0	0.7	1.3	0.0	3.3	4.6	8.2	82.4	9.8
	6～20	(135)	3.0	1.5	3.0	10.4	0.7	0.7	2.2	2.2	2.2	5.9	10.4	7.0	70.4	5.2
	21～50	(54)	14.8	1.9	5.6	16.7	0.0	3.7	7.4	11.1	11.1	22.2	18.5	42.6	3.7	
	51～100	(19)	26.3	0.0	26.3	36.8	0.0	21.1	15.8	15.8	5.3	10.5	15.8	31.6	0.0	
	101～	(13)	46.2	7.7	15.4	46.2	0.0	15.4	30.8	7.7	38.5	46.2	15.4	7.7	0.0	
業種																
全体		(369)	6.5	1.4	4.1	10.3	0.8	2.4	4.1	3.8	4.1	4.1	8.7	9.5	67.2	6.5
	農業、林業	(7)	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	71.4	0.0
	建設業	(59)	1.7	0.0	1.7	5.1	0.0	3.4	5.1	5.1	1.7	5.1	11.9	7.6	76.3	5.1
	製造業	(61)	8.2	1.6	4.9	18.0	3.3	4.9	8.2	8.2	4.9	8.2	11.5	5.9	59.0	3.3
	運輸業、郵便業	(8)	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	0.0	87.5	0.0	
	卸売業、小売業	(70)	4.3	0.0	2.9	4.3	0.0	2.9	1.4	2.9	1.4	4.3	14.3	6.7	65.7	10.0
	金融業、保険業	(10)	50.0	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0	0.0	10.0	10.0	20.0	0.0	40.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	(49)	8.2	2.0	6.1	8.2	2.0	0.0	4.1	0.0	4.1	4.1	2.0	7.9	6.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	(9)	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1	22.2	6.7	0.0	
	医療、福祉	(28)	7.1	3.6	7.1	14.3	0.0	0.0	3.6	3.6	10.7	17.9	14.3	50.0	7.1	
	サービス業(他に分類されないもの)	(36)	2.8	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	2.8	2.8	5.6	11.1	5.6	6.7	11.1	
	その他	(32)	6.3	0.0	3.1	15.6	0.0	3.1	3.1	3.1	6.3	15.6	3.1	6.8	9.4	

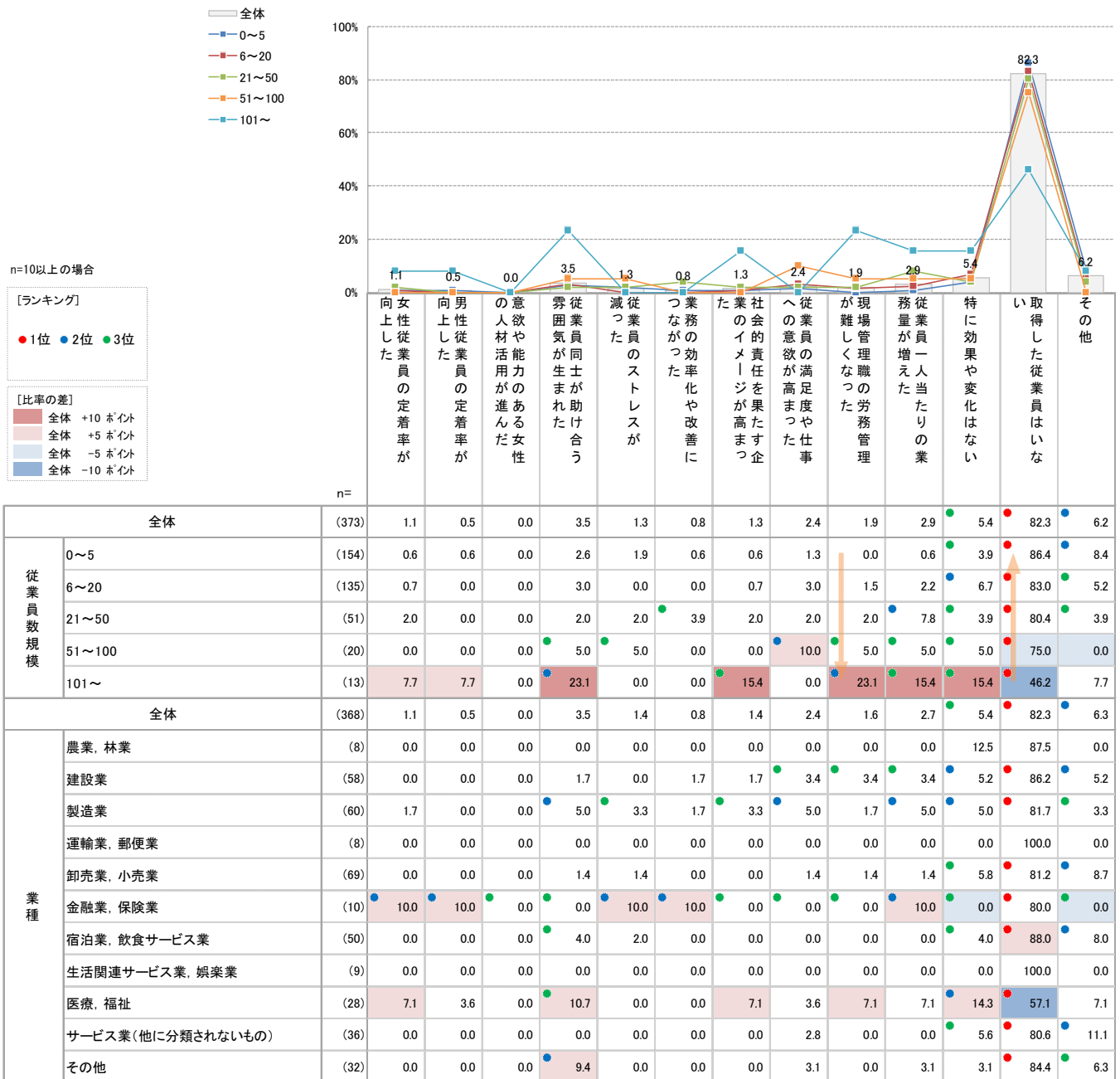
Q18S2 Q18 育児休業や介護休業を取得した従業員がいる場合に、どのような効果や変化がありましたか。育児休業・介護休業それぞれについて、あてはまるものすべてをお選びください。【介護休業】

【全体】

「取得した従業員はいない」が82%と最も高く、次いで「その他」(6%)「特に効果や変化はない」(5%)「従業員同士が助け合う雰囲気生まれた」(3%)「従業員一人当たりの業務量が増えた」(3%)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。



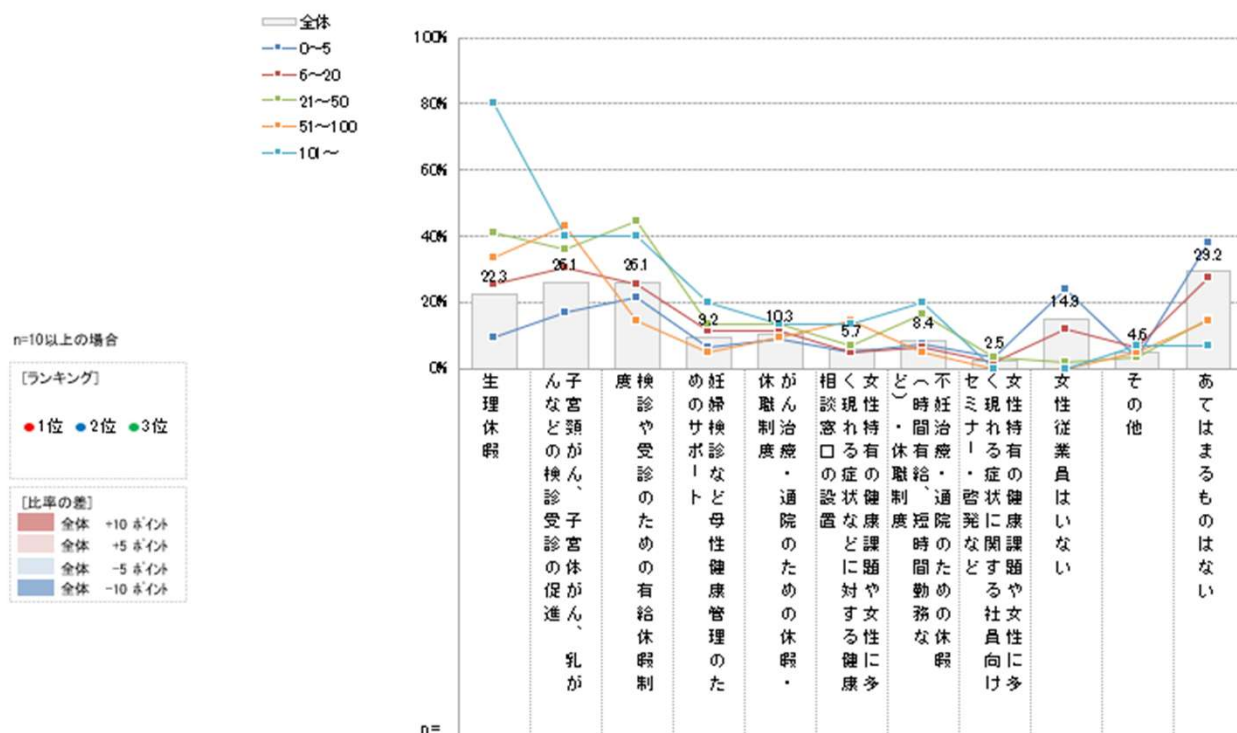
Q20 「働く女性」に対して、どのようなサポート・配慮が行なわれていますか。あてはまるものすべてをお選びください。

【全体】

「あてはまるものはない」が29%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%)「検診や受診のための有給休暇制度」(26%)「生理休暇」(22%)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、子宮体がんの検診受診の促進、乳がん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（時間・有給休暇・短時間勤務など）	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
業種	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。

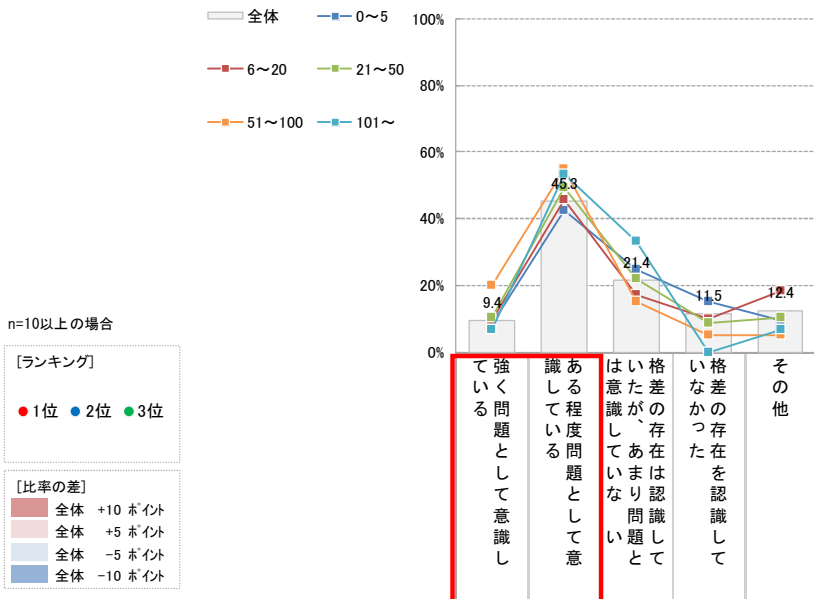
【全体】

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%程度になると思いますか。

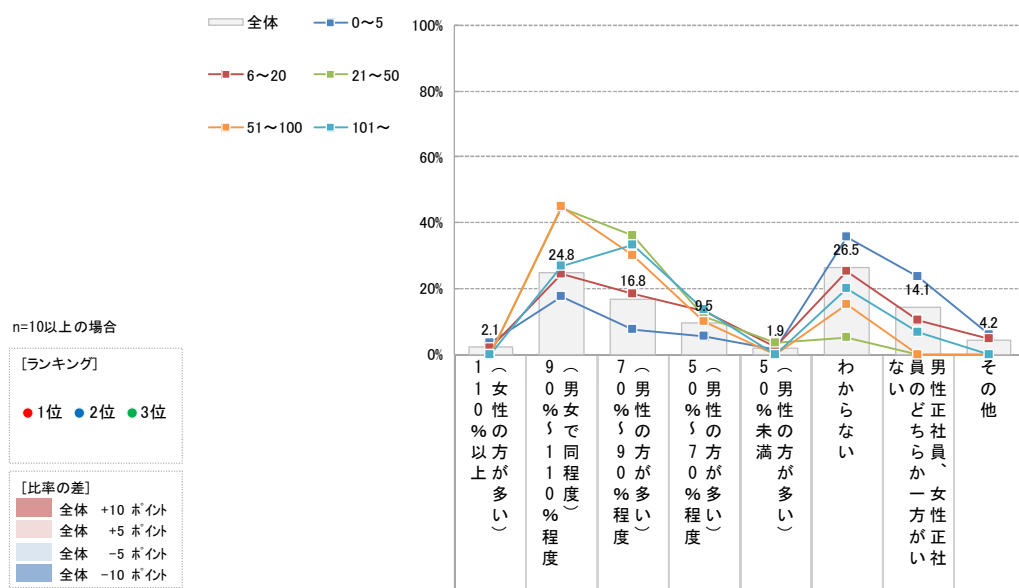
【全体】

「わからない」が27%と最も高く、次いで「（男女で同程度）90%～110%程度」（25%）「（男性の方が多い）70%～90%程度」（17%）の順である。

【従業員規模】

「101～」は「（男性の方が多い）70%～90%程度」（33%）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	
従業員数規模	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	
業種											
全体		(468)	1.9	25.0	16.7	9.4	1.7	26.9	14.3	4.1	
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	

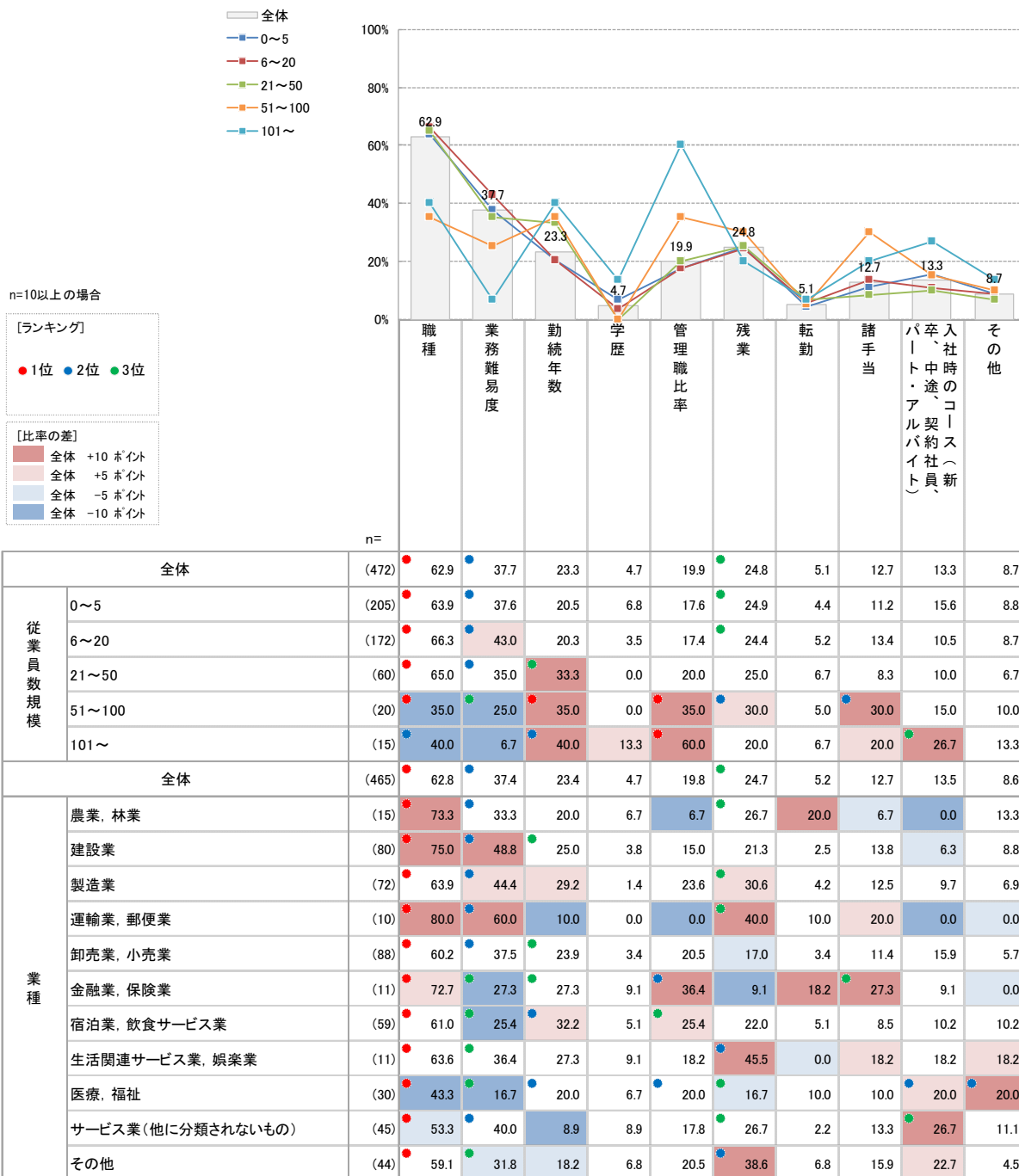
Q23 男女間の賃金格差が生じている理由として、どのようなものが考えられますか。特に当てはまると思うものを最大3つまでお答えください。

【全体】

「職種」が63%と最も高く、次いで「業務難易度」(38%)「残業」(25%)「勤続年数」(23%)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。



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)	キンム形態、(時短キンム等)
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

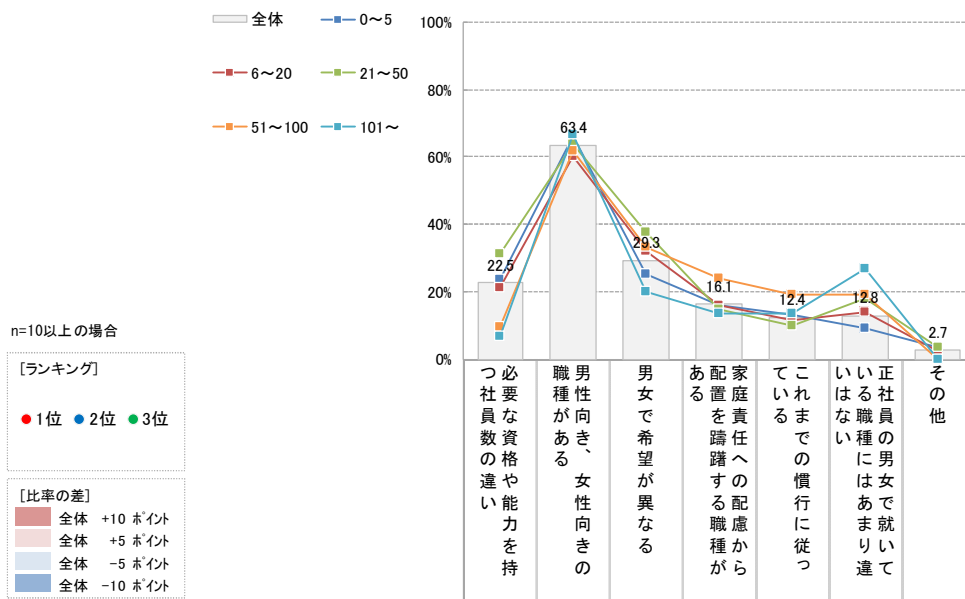
Q24 男女間で職種が違う背景はどのようなものがあると考えられますか。あてはまるものすべてお選びください。

【全体】

「男性向き、女性向きの職種がある」が63%と最も高く、次いで「男女で希望が異なる」(29%)「必要な資格や能力を持つ社員数の違い」(23%)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。



		全体	0~5	6~20	21~50	51~100	101~		
n=		(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。

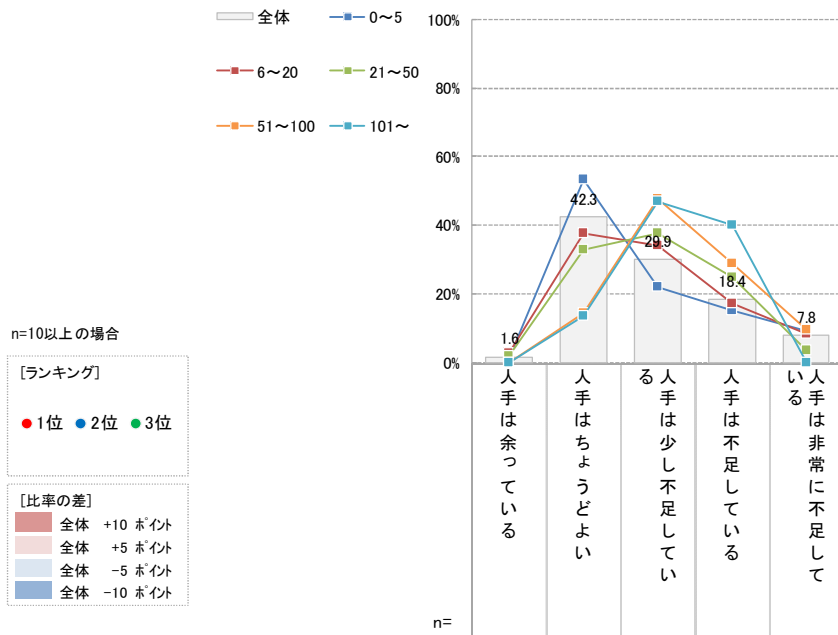
【全体】

「人手はちょうどよい」が42%と最も高く、次いで「人手は少し不足している」(30%)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		n					
全体		(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。

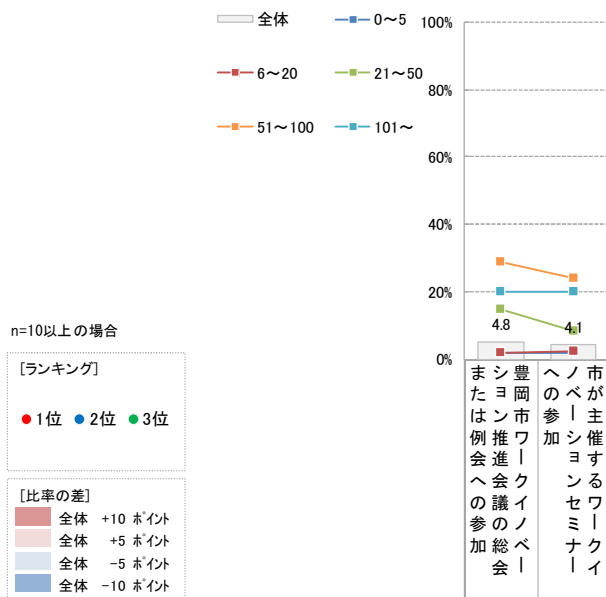
【全体】

「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】

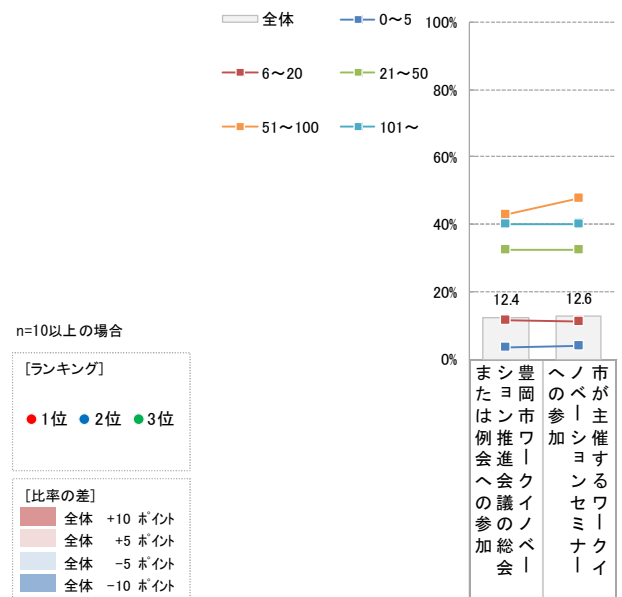
「51~100」「100~」では参加が高い。参加予定も含めると「21~50」も高い。

[参加している]



従業員数規模		全体	1位	2位	3位
全体		(516)	4.8	4.1	
従業員数規模	0~5	(235)	1.7	1.7	
	6~20	(183)	1.6	2.2	
	21~50	(62)	14.5	8.1	
	51~100	(21)	28.6	23.8	
	101~	(15)	20.0	20.0	
	業種	全体	(508)	4.7	3.9
業種	農業、林業	(19)	0.0	0.0	
	建設業	(85)	2.4	1.2	
	製造業	(75)	8.0	6.7	
	運輸業、郵便業	(10)	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	(101)	6.9	5.9	
	金融業、保険業	(11)	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	(69)	7.2	7.2	
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	
	医療、福祉	(30)	0.0	0.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	(49)	0.0	2.0	
	その他	(47)	8.5	4.3	

[参加している+参加する予定]



従業員数規模		全体	1位	2位	3位
全体		(516)	12.4	12.6	
従業員数規模	0~5	(235)	3.4	3.8	
	6~20	(183)	11.5	10.9	
	21~50	(62)	32.3	32.3	
	51~100	(21)	42.9	47.6	
	101~	(15)	40.0	40.0	
	業種	全体	(508)	12.4	12.6
業種	農業、林業	(19)	0.0	0.0	
	建設業	(85)	11.8	12.9	
	製造業	(75)	14.7	16.0	
	運輸業、郵便業	(10)	20.0	20.0	
	卸売業、小売業	(101)	16.8	16.8	
	金融業、保険業	(11)	27.3	27.3	
	宿泊業、飲食サービス業	(69)	10.1	8.7	
	生活関連サービス業、娯楽業	(12)	0.0	0.0	
	医療、福祉	(30)	6.7	10.0	
	サービス業(他に分類されないもの)	(49)	8.2	8.2	
	その他	(47)	14.9	12.8	

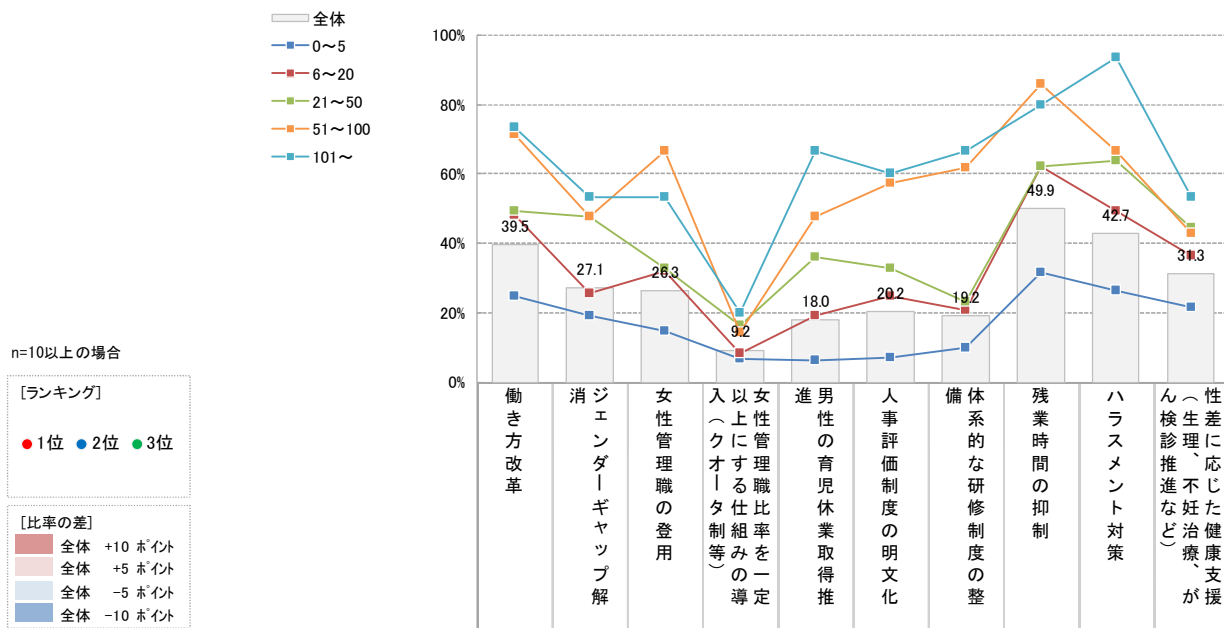
取り組み①ワークイノベーション関連の施策

【全体】

「残業時間の抑制」が50%と最も高く、次いで「ハラスメント対策」(43%)「働き方改革」(40%)「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%)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。



従業員規模		n	働き方改革	ジェンダーギャップ解消	女性管理職の登用	女性管理職比率を一定以上に導く(クォータ制等)	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
	業種	全体	(494)	39.7	27.3	25.9	9.1	18.2	20.4	19.4	49.8	43.1
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

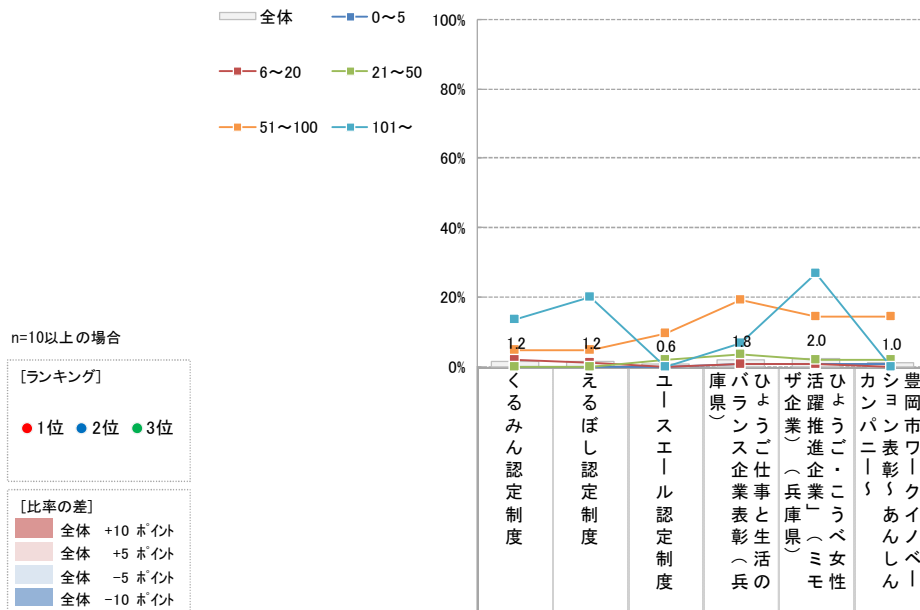
取り組み②表彰や認定の取得

【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）」(2%)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	くるみん認定制度	えるぼし認定制度	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）	シヨパン表彰	豊岡市ワークイノベーション
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		n							
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	