

企業実態調査

第五章 調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、男女共同参画、女性活躍及び性の多様性に関する企業の実態やニーズなどを幅広く把握し、令和7年度に改定する「山形県男女共同参画計画」及び今後の県施策の企画・立案などにおける基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 女性の管理職の登用について
- (3) 女性の活躍推進について
- (4) 育児・介護との両立支援の取組みについて
- (5) ダイバーシティの推進について
- (6) 性的マイノリティへの配慮について

3. 調査設計

- (1) 調査地域 山形県全域
- (2) 調査対象 県内に事業所を有する企業
- (3) 調査時期 令和6年8月
- (4) 調査方法 郵送及びウェブアンケートによる調査
- (5) 抽出方法 総務省「事業所母集団データベース（令和4年次フレーム）の事業所リストの中から業種や規模を考慮して抽出
- (6) 対象事業所数 200社

4. 回収結果

有効回収数（率） 郵送：47件 ウェブ：46件 合計：93件（46.5%）

5. この報告書の見方

- (1) 調査結果の構成比はすべて百分比（%）で表しており、その質問の回答者総数を基数として、小数点第2位以下を四捨五入して算出している。なお、四捨五入の関係で合計が100.0%にならない場合がある。
- (2) 集計表は全体が回答者数、質問項目は回答率（%）で示している。
- (3) 複数回答形式の場合、構成比の合計は通常100.0%を超える。
- (4) グラフ中の「N」とは、その質問への回答者数を表す。
- (5) クロス集計など各層別の分析において、回答総数が僅少（10未満）なものについては、比率が動きやすく分析には適さないため、参考として傾向をみるにとどめている。
- (6) 本文中の二重括弧『・・』は2つの選択肢を総合したことを表している。
また、選択肢などの語句を一部簡略化して表す場合にも用いている。

第六章 調査結果のあらまし

1. 事業所の概要について

事業所の主な業種については、製造業と医療・福祉が2割と最も多く、次いで卸売業・小売業、サービス業が約1割となっている。事業所の正規従業員数は「10～49人」が約4割を占めた。

2. 女性の管理職の登用について

役員の管理職などの人数については、全体では「0～3人」が約5割、「4～9人」が約3割となっている。男女別に比較すると、「係長相当職」を除く役職の「4人以上」では女性の方が男性よりも低くなっている。

女性を管理職に登用することへの意識については、「意欲や能力のある女性従業員は、どんどん管理職に登用したい」、「男女に関わらず、平等に登用したい」で『そう思う』と回答した事業所が8割を超え、登用に積極的な回答が上位となっている。

一方で、女性の管理職登用を推進する上での課題については「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」が約5割であった。また、これまでに女性にリーダーや管理職への登用を断られたことが「ある」と回答した事業所が約3割で、その理由は「責任が増えるため」が約9割と事業所の意向と矛盾が生じていることがうかがえる。

3. 女性の活躍推進について

女性活躍推進法については、「よく知っている」は約1割、「ある程度知っている」は約5割となり、「内容はあまり知らない」と「聞いたことがない」を合わせた回答では3割を超えている。

男女が共に活躍できるための改善策については、「生活と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している」が約6割と高くなっている。

取組みを通じて得られた効果については、「生活と仕事を両立している社員が増加した」と「女性の活躍が自社の利益に貢献した」について『そう思う』と回答した割合が高くなっている。

4. 育児・介護との両立支援の取組みについて

従業員（又は従業員の配偶者）のうち、過去1年間に出産した人数は「1～3人」が約3割となっている。女性従業員では出産した人数と育休を取得した人数に大きな差は見られないが、男性では配偶者が出産した人数が4割（「1～3人」と「4～9人」と「10人以上」の合計）に対し、育休を取得した人数が3割となっている。

育児休業の取得人数と取得期間は、女性では「6か月以上～1年未満」の間で取得した人が約3割で最多となっているが、男性では「1か月以上～6か月未満」が最多となっており、差がみられた。

結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員は、いずれも女性の方が男性よりも多くなっている。

育児休業・介護休業を進めていく上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保」が約9割と高くなっている。

事業主の義務とされている制度の他に家庭と仕事の両立を支援するために取り入れている取組みについては、「従業員からの相談窓口」が最も高く、約4割となっている。

女性の活躍推進や生活と仕事の両立支援の取組みを進めていく上で、県に期待していることは「女性登用やワーク・ライフ・バランスの取組みに対する奨励金の交付」が約4割であった。

5. ダイバーシティの推進について

ダイバーシティの推進の取組みについては、「はい」と回答した割合が5割を超えている。

具体的な取組みについては、「多様な経験を持った人材の受け入れ（中途採用、キャリア採用など）」が約7割となっている。また、ダイバーシティを推進する目的（期待する効果）は「人材や労働力の確保」が約8割と高くなっている。

6. 性的マイノリティへの配慮について

性的マイノリティへの配慮として行っている取組みについては、「特に取り組んでいない」が約6割となっており、配慮を行う目的（期待する効果）は「人材や労働力の確保」が約7割となっている。配慮を行う上での課題として「どのような取組みをすればよいかわからない」が約3割となっている。性的マイノリティへの配慮を行う上で、国や自治体に期待していることは「職場におけるルールの明確化（対応指針やガイドラインの提示など）」が約5割となっている。

第七章 結果の分析

1. 事業所の概要について

(1) 主な業種

問1 事業所の主な業種についてお答えください。(〇はひとつ)

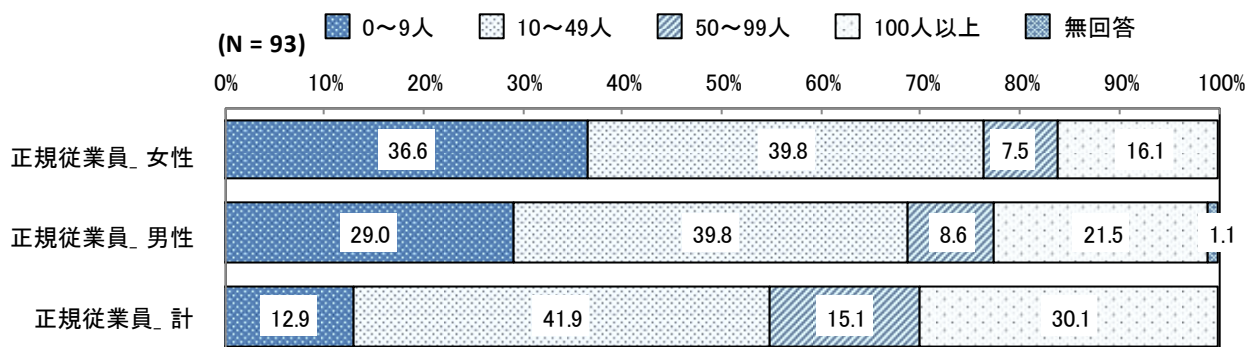
全体	主な業種							
	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道 業	情報通信業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業
93	5.4	24.7	0.0	0.0	3.2	9.7	2.2	0.0
学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、飲 食サービス 業	生活関連 サービス業、 娯楽業	教育、学習 支援業	医療、福祉	複合サービ ス業	サービス業	その他	無回答
4.3	2.2	2.2	4.3	24.7	1.1	9.7	6.5	0.0

【全体】主な業種については、「製造業」、「医療、福祉」がそれぞれ24.7%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」、「サービス業」（それぞれ9.7%）となっている。

(2) 従業員数

問2 事業所の従業員数についてお答えください。(該当なしの場合は0と記入してください。)

正規従業員



【全体】正規従業員数については、「10~49人」が41.9%と最も高く、次いで「100人以上」(30.1%)、「50~99人」(15.1%)となっている。

全体

	全体	正規従業員_計					
		0~9人	10~49人	50~99人	100人以上	無回答	
全体	93	12.9	41.9	15.1	30.1	0.0	
主な業種	建設業	5	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0
	製造業	23	0.0	30.4	13.0	56.5	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	44.4	44.4	0.0	11.1	0.0
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	13.0	34.8	17.4	34.8	0.0
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	22.2	33.3	33.3	11.1	0.0
	その他	6	16.7	83.3	0.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

男性

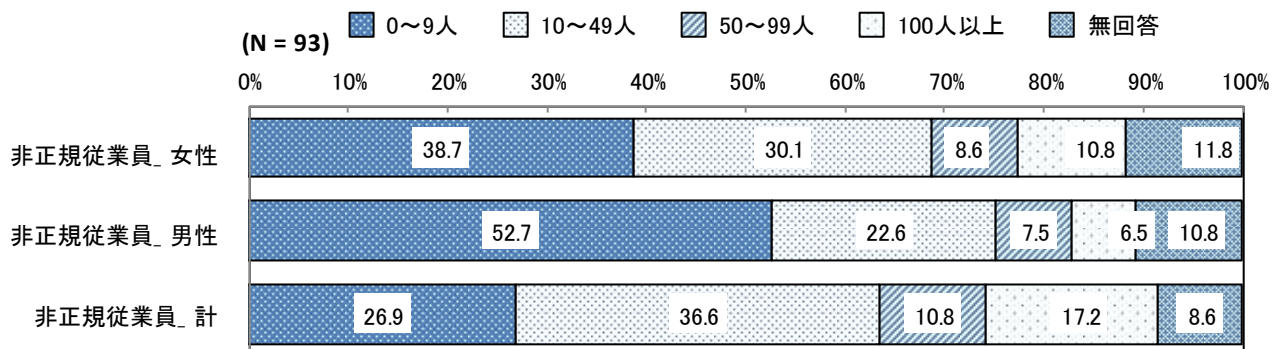
	全体	正規従業員_男性					
		0～9人	10～49人	50～99人	100人以上	無回答	
全体	93	29.0	39.8	8.6	21.5	1.1	
主な業種	建設業	5	0.0	80.0	0.0	20.0	0.0
	製造業	23	4.3	39.1	8.7	47.8	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	34.8	34.8	13.0	13.0	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	44.4	33.3	11.1	11.1	0.0
	その他	6	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

女性

	全体	正規従業員_女性					
		0～9人	10～49人	50～99人	100人以上	無回答	
全体	93	36.6	39.8	7.5	16.1	0.0	
主な業種	建設業	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	23	8.7	52.2	17.4	21.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	75.0	0.0	25.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	21.7	39.1	13.0	26.1	0.0
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	44.4	44.4	0.0	11.1	0.0
	その他	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

【性別】「0～9人」は女性（36.6%）が男性（29.0%）より7.6ポイント高くなっている。一方、「50～99人」は1.1ポイント、「100人以上」は5.4ポイントと男性がそれぞれ高くなっている。

非正規従業員



【全体】非正規従業員数については、「10~49人」が36.6%と最も高く、次いで「0~9人」(26.9%)、「100人以上」(17.2%)となっている。

全体

	全体	非正規従業員_計					
		0~9人	10~49人	50~99人	100人以上	無回答	
全体	93	26.9	36.6	10.8	17.2	8.6	
主な業種	建設業	5	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0
	製造業	23	30.4	30.4	21.7	17.4	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	44.4	22.2	22.2	0.0	11.1
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	0.0	0.0	50.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	26.1	39.1	8.7	21.7	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	11.1	44.4	11.1	22.2	11.1
	その他	6	16.7	66.7	0.0	0.0	16.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

男性

	全体	非正規従業員_男性					
		0~9人	10~49人	50~99人	100人以上	無回答	
全体	93	52.7	22.6	7.5	6.5	10.8	
主な業種	建設業	5	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0
	製造業	23	52.2	26.1	17.4	4.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	卸売業、小売業	9	77.8	11.1	0.0	0.0	11.1
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	60.9	26.1	4.3	4.3	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	9	44.4	33.3	0.0	11.1	11.1
	その他	6	66.7	16.7	0.0	0.0	16.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

女性

	全体	非正規従業員_女性					
		0~9人	10~49人	50~99人	100人以上	無回答	
全体	93	38.7	30.1	8.6	10.8	11.8	
主な業種	建設業	5	20.0	0.0	0.0	20.0	60.0
	製造業	23	47.8	34.8	8.7	8.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	卸売業、小売業	9	33.3	33.3	11.1	0.0	22.2
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	39.1	30.4	4.3	21.7	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	9	22.2	33.3	22.2	11.1	11.1
	その他	6	16.7	50.0	0.0	0.0	33.3
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

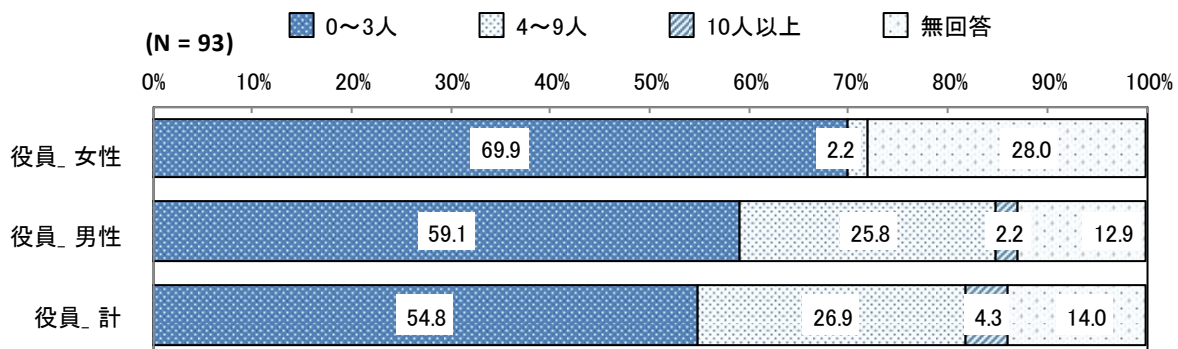
【性別】「0~9人」は女性（38.7%）が男性（52.7%）より14.0ポイント低くなっている。一方、「10~49人」は男性（22.6%）が女性（30.1%）より7.5ポイント低くなっている。

2. 女性の管理職の登用について

(3) 管理職などの人数

問3 係長相当職以上の管理職などの人数を、役職区分別にお答えください。

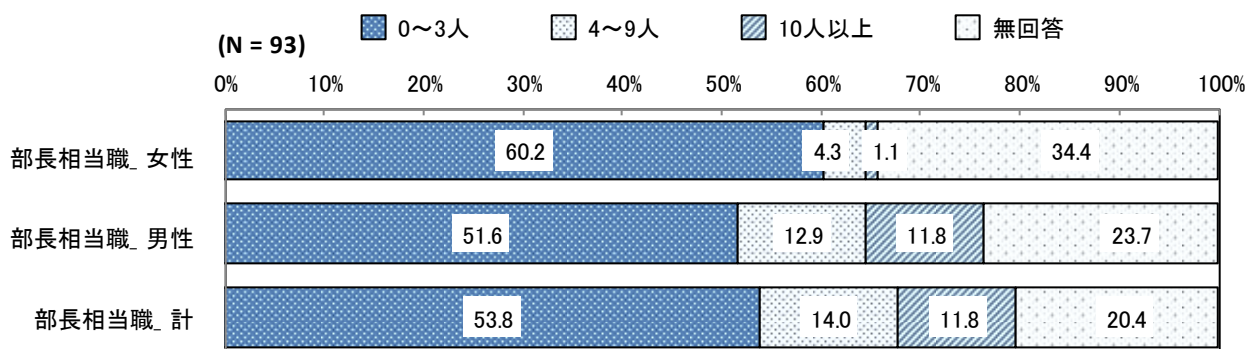
役員



【全体】役員数については、「0~3人」が54.8%と最も高く、次いで「4~9人」(26.9%)、「10人以上」(4.3%)となっている。

【性別】「0~3人」は女性(69.9%)が男性(59.1%)より10.8ポイント高くなっている。一方、「4~9人」は男性(25.8%)が女性(2.2%)より23.6ポイント高くなっている。また、女性役員が「10人以上」と回答した事業所はない。

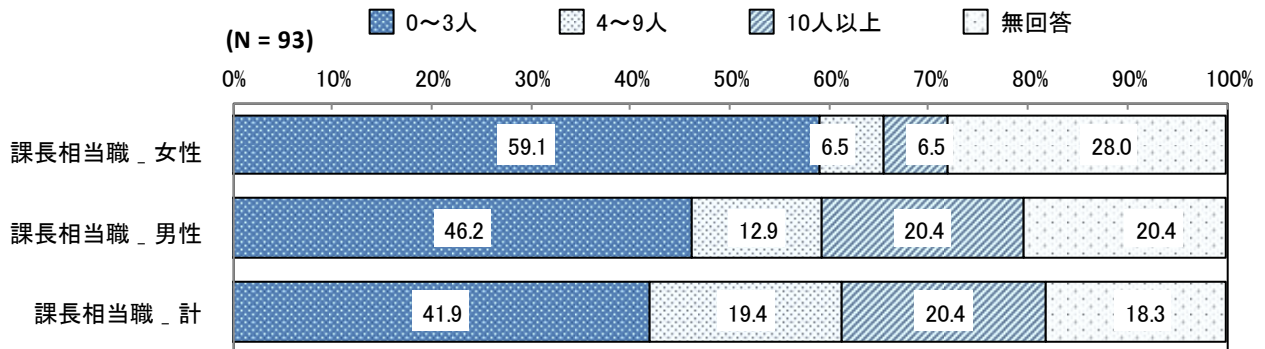
部長相当職



【全体】部長相当職数については、「0~3人」が53.8%と最も高く、次いで「4~9人」(14.0%)、「10人以上」(11.8%)となっている。

【性別】「0~3人」は女性(60.2%)が男性(51.6%)より8.6ポイント高くなっている。一方「4~9人」は男性(12.9%)が女性(4.3%)より8.6ポイント高くなっている。また、女性部長相当職が「10人以上」と回答した事業所は1.1%となった。

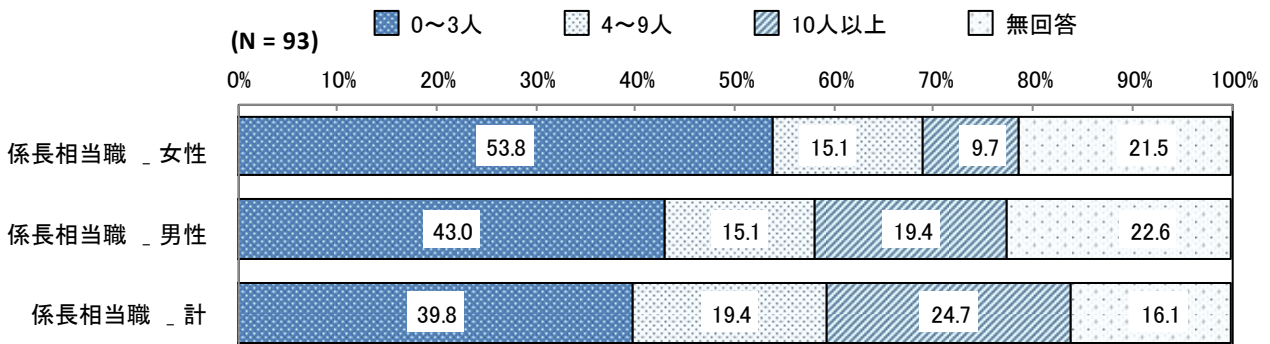
課長相当職



【全 体】課長相当職数については、「0～3人」が41.9%と最も高く、次いで「10人以上」(20.4%)、「4～9人」(19.4%)となっている。

【性 別】「0～3人」は女性(59.1%)が男性(46.2%)より12.9ポイント高くなっている。一方、「4～9人」は男性が女性より6.4ポイント、「10人以上」は13.9ポイントそれぞれ高くなっている。

係長相当職

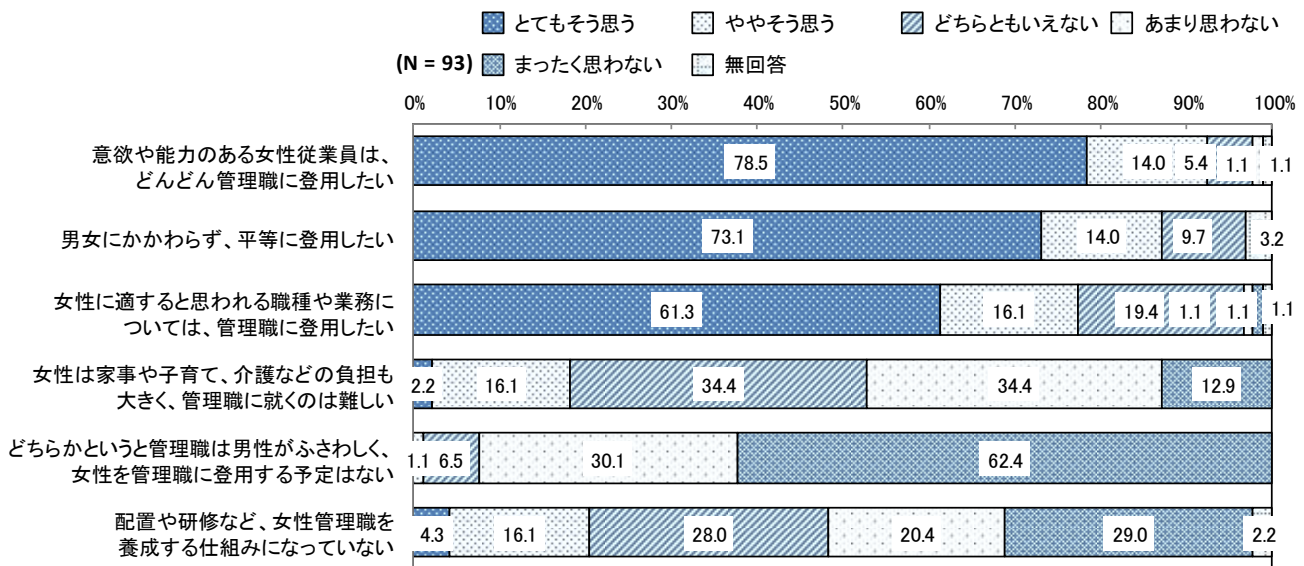


【全 体】係長相当職数については、「0～3人」が39.8%と最も高く、次いで「10人以上」(24.7%)、「4～9人」(19.4%)となっている。

【性 別】「0～3人」は女性(53.8%)が男性(43.0%)より10.8ポイント高くなっている。一方、「10人以上」は男性が女性より9.7ポイント高くなっている。

(4) 女性の管理職登用への意識

問4 女性の管理職登用についてどう考えていますか。次の項目について、それぞれ5段階で評価し、あてはまるものに○をつけてください。



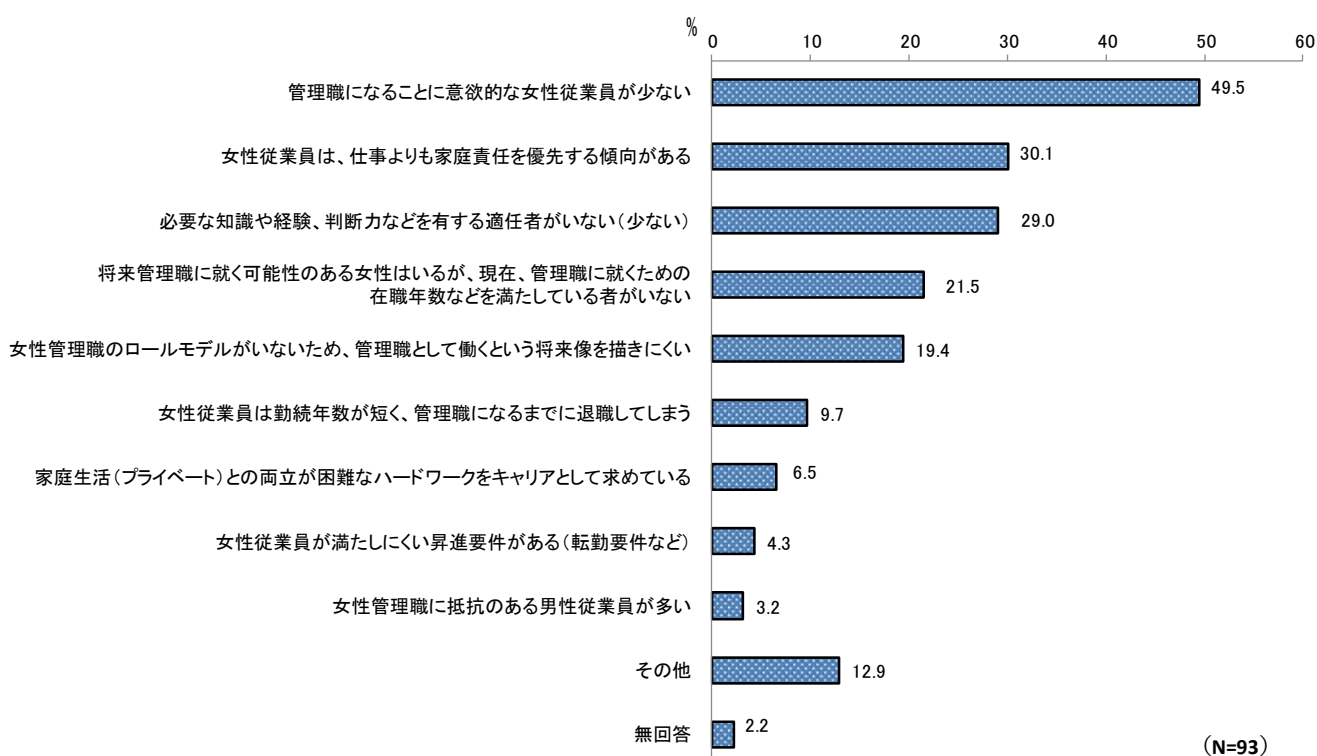
【全体】女性の管理職登用については、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う』では、「意欲や能力のある女性従業員は、どんどん管理職に登用したい」が92.5%と最も高く、次いで「男女にかかわらず、平等に登用したい」(87.1%)、「女性に適すると思われる職種や業務については、管理職に登用したい」(77.4%)となっている。

また、「あまり思わない」と「まったく思わない」を合わせた『そう思わない』では、「どちらかという管理職は男性がふさわしく、女性を管理職に登用する予定はない」が92.5%と最も高く、次いで「配置や研修など、女性管理職を養成する仕組みになっていない」(49.4%)、「女性は家事や子育て、介護などの負担も大きく、管理職に就くのは難しい」(47.3%)となっている。

	全体	とても そう思う	やや そう思う	どちらとも いえない	あまり 思わない	まったく 思わない	無回答	そう思う	そう 思わない
意欲や能力のある女性従業員は、 どんどん管理職に登用したい	93	78.5	14.0	5.4	1.1	0.0	1.1	92.5	1.1
男女にかかわらず、平等に登用したい	93	73.1	14.0	9.7	0.0	0.0	3.2	87.1	0.0
女性に適すると思われる職種や業務に ついては、管理職に登用したい	93	61.3	16.1	19.4	1.1	1.1	1.1	77.4	2.2
女性は家事や子育て、介護などの負担 も大きく、管理職に就くのは難しい	93	2.2	16.1	34.4	34.4	12.9	0.0	18.3	47.3
どちらかという管理職は男性がふさわ しく、女性を管理職に登用する予定は ない	93	0.0	1.1	6.5	30.1	62.4	0.0	1.1	92.5
配置や研修など、女性管理職を養成する 仕組みになっていない	93	4.3	16.1	28.0	20.4	29.0	2.2	20.4	49.4

(5) 女性の管理職登用を推進する上での課題

問5 女性の管理職登用を推進する上で課題があるとすれば、どのような課題ですか。
(○は3つまで)

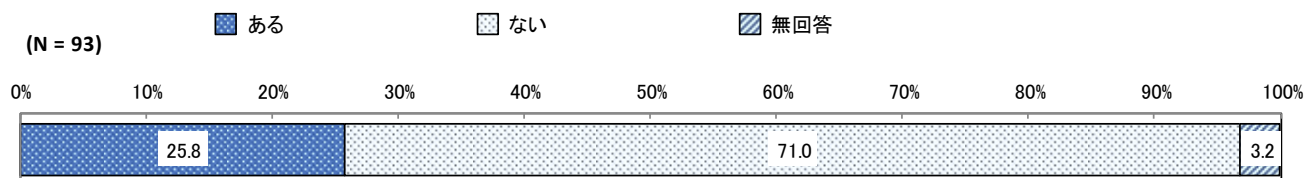


【全体】女性の管理職登用を推進する上での課題については、「管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない」が49.5%と最も高く、次いで「女性従業員は、仕事よりも家庭責任を優先する傾向がある」(30.1%)、「必要な知識や経験、判断力などを有する適任者がいない(少ない)」(29.0%)となっている。

	全体	女性の管理職登用を推進する上での課題													
		必要な知識や経験、判断力などを有する適任者がいない(少ない)	職年数などを満たしている者がいない	将来管理職に就く可能性のある女性の在職が、現在、管理職に就くための在職年数などに退職してしまう	女性従業員は勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう	女性従業員は、仕事よりも家庭責任を優先する傾向がある	家庭生活(プライベート)との両立が困難なハードワークをキャリアとして求めている	ある(転勤要件など)	女性従業員が満たしにくい昇進要件がある	管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない	描きにくい	女性管理職のロールモデルがいない	多い	女性管理職に抵抗のある男性従業員が	その他
全体	93	29.0	21.5	9.7	30.1	6.5	4.3	49.5	19.4	3.2	12.9	2.2			
主な業種	建設業	5	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	製造業	23	34.8	13.0	4.3	34.8	4.3	0.0	65.2	30.4	8.7	8.7	0.0	8.7	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	44.4	22.2	22.2	22.2	0.0	11.1	33.3	22.2	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0
	金融業、保険業	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	医療、福祉	23	30.4	21.7	8.7	43.5	8.7	0.0	56.5	0.0	0.0	13.0	4.3	13.0	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	22.2	22.2	22.2	22.2	11.1	0.0	77.8	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1
その他	6	33.3	50.0	33.3	16.7	16.7	0.0	50.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0	
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(6) 女性に管理職などへの登用を打診したが断られたこと

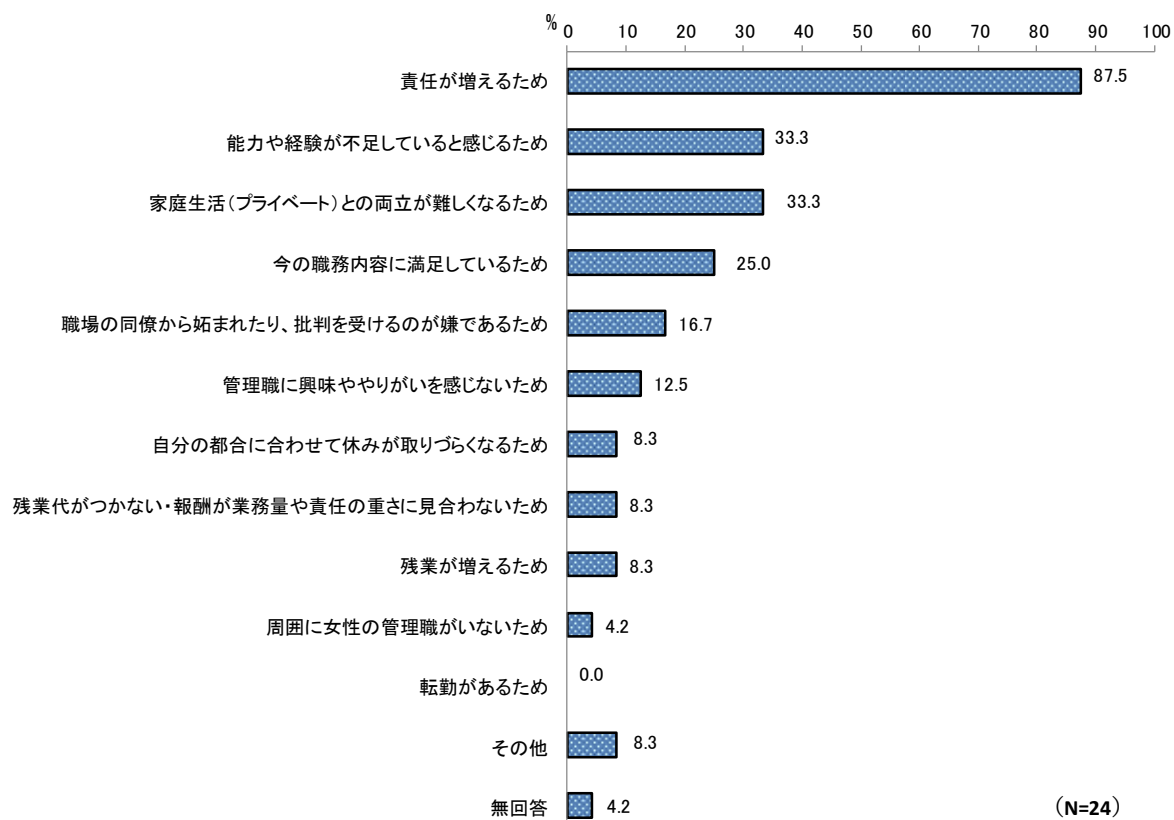
問6 これまでに、女性にリーダーや管理職への登用を打診したが断られたことはありますか。
(○は1つ)



【全体】女性にリーダーや管理職への登用を打診したが断られたことは「ある」が25.8%、「ない」が71.0%となっている。

	全体	女性にリーダーや管理職への登用を打診したが断られたこと			
		ある	ない	無回答	
全体	93	25.8	71.0	3.2	
主な業種	建設業	5	0.0	100.0	0.0
	製造業	23	39.1	52.2	8.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	33.3	66.7	0.0
	卸売業、小売業	9	0.0	100.0	0.0
	金融業、保険業	2	0.0	100.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	100.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	100.0	0.0
	教育、学習支援業	4	25.0	75.0	0.0
	医療、福祉	23	43.5	52.2	4.3
	複合サービス業	1	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	11.1	88.9	0.0
	その他	6	16.7	83.3	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0

(問6で「ある」を選んだ事業所が回答)
 問6-1 その理由は何ですか。(〇は3つまで)



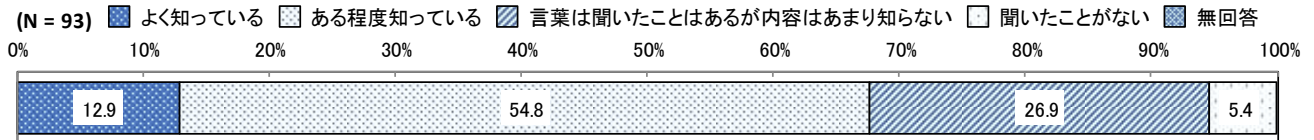
【全体】断られた理由は「責任が増えるため」が87.5%と最も高く、次いで「能力や経験が不足していると感じるため」、「家庭生活(プライベート)との両立が難しくなるため」(それぞれ33.3%)となっている。

	全体	その理由													
		責任が増えるため	残業が増えるため	自分の都合に合わせて休みが取りづらくなるため	家庭生活（プライベート）との両立が難しくなるため	能力や経験が不足していると感じるため	管理職に興味ややりがいを感じないため	周囲に女性の管理職がないため	残業代がつかない・報酬が業務量や責任の重さに見合わないため	転勤があるため	職場の同僚から妬まれたり、批判を受けるのが嫌であるため	今の職務内容に満足しているため	その他	無回答	
全体	24	87.5	8.3	8.3	33.3	33.3	12.5	4.2	8.3	0.0	16.7	25.0	8.3	4.2	
主な業種	建設業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	製造業	9	88.9	11.1	11.1	33.3	22.2	22.2	0.0	22.2	0.0	22.2	11.1	0.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	運輸業、郵便業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	金融業、保険業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	教育、学習支援業	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	医療、福祉	10	90.0	10.0	10.0	30.0	50.0	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	30.0	20.0	
	複合サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	サービス業	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	
	その他	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

3. 女性の活躍推進について

(7) 女性活躍推進法の認知度

問7 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（いわゆる女性活躍推進法）」について知っていますか。（○は1つ）

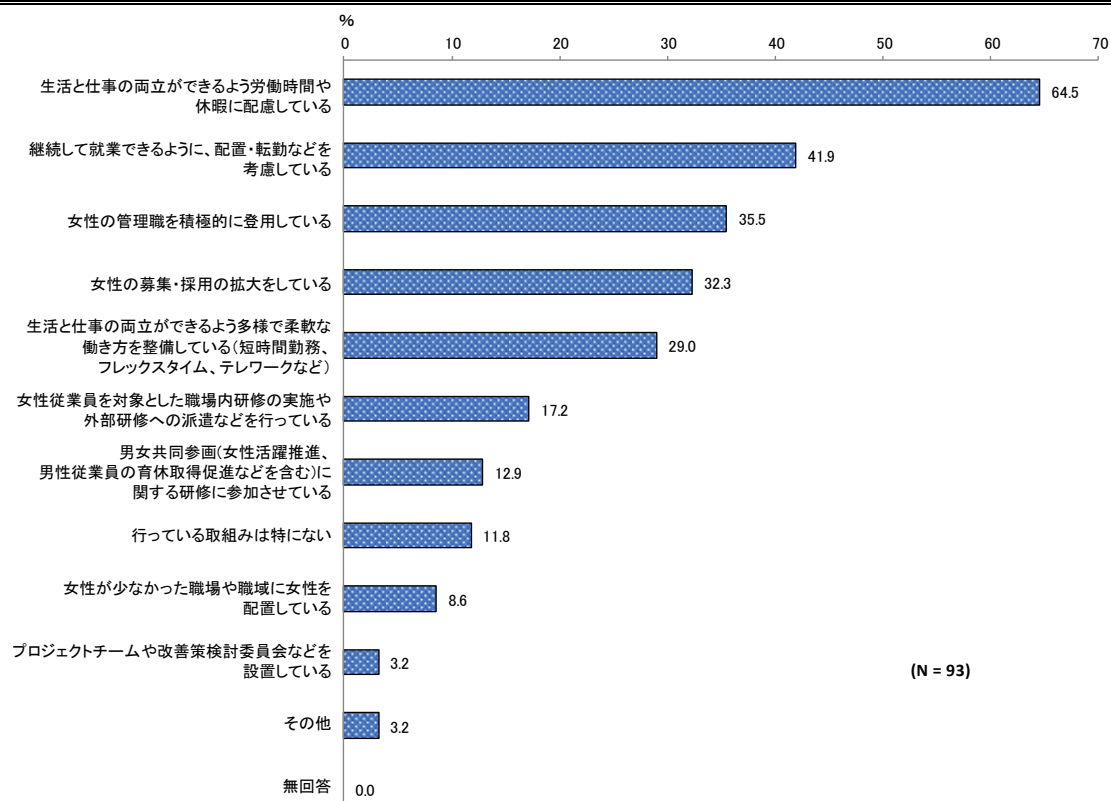


【全体】女性活躍推進法の知識については、「ある程度知っている」が54.8%と最も高く、次いで「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」(26.9%)、「よく知っている」は12.9%となっている。

	全体	「女性活躍推進法」の知識					
		よく知っている	ある程度知っている	言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない	聞いたことがない	無回答	
全体	93	12.9	54.8	26.9	5.4	0.0	
主な業種	建設業	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	製造業	23	8.7	69.6	21.7	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0
	卸売業、小売業	9	0.0	44.4	33.3	22.2	0.0
	金融業、保険業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	13.0	47.8	39.1	0.0	0.0
	複合サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	9	22.2	55.6	11.1	11.1	0.0
	その他	6	16.7	33.3	33.3	16.7	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(8) 男女が共に活躍できる職場にするための取組み

問8 男女がともに活躍できる職場とするための積極的な改善策として、どのような取組みをしていますか。(あてはまるものすべてに○)

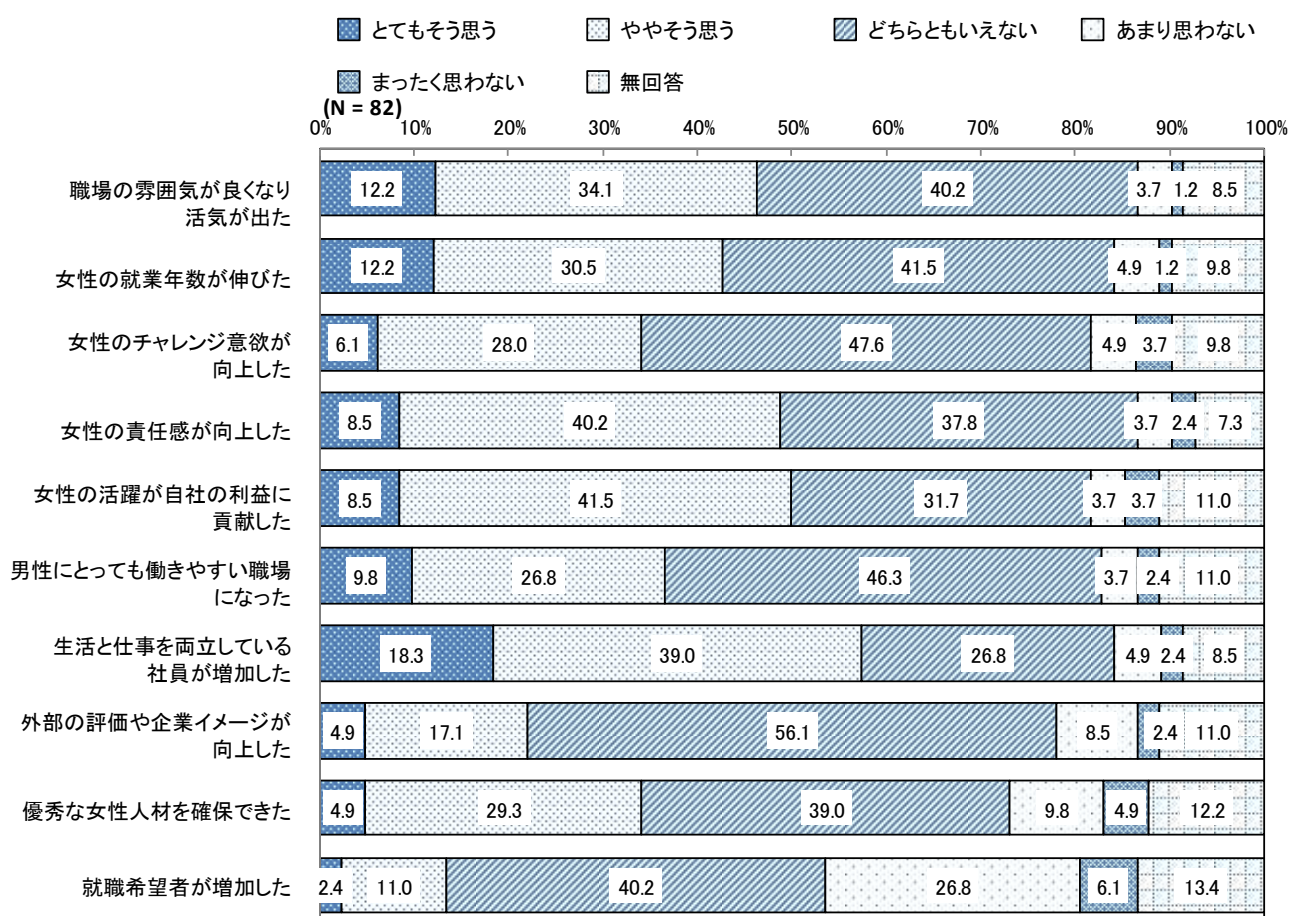


【全体】男女がともに活躍できる職場とするための取組みについては、「生活と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している」が 64.5%と最も高く、次いで「継続して就業できるように、配置・転勤などを考慮している」(41.9%)、「女性の管理職を積極的に登用している」(35.5%)となっている。

	全体	男女共に活躍できる職場作りの積極的な改善策としての取組み											無回答
		にの男女や女性女性女性女性女性プロジェクトを継続して就業できるように、配置・転勤な生活を両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している	育休取得促進などを含む）に関する研修	男女共同参画（女性活躍推進、男性従業員や外部研修への派遣などを行っている	女性従業員を対象とした職場内研修の実施	女性の募集・採用の拡大をしている	女性が少なかった職場や職域に女性を配置している	女性の管理職を積極的に登用している	プロジェクトチームや改善策検討委員会などを設置している	を考慮している	生活と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している	生活と仕事の両立ができるよう多様な働き方を整備している（短時間勤務、フレックスタイム、テレワークなど）	
全体	93	12.9	17.2	32.3	8.6	35.5	3.2	41.9	64.5	29.0	3.2	11.8	0.0
主な業種	建設業	5	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	60.0	0.0
	製造業	23	13.0	30.4	34.8	8.7	34.8	0.0	26.1	60.9	26.1	13.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0
	卸売業、小売業	9	0.0	0.0	44.4	33.3	33.3	0.0	11.1	33.3	22.2	0.0	0.0
	金融業、保険業	2	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	75.0	75.0	100.0	25.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	教育、学習支援業	4	0.0	0.0	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	17.4	26.1	26.1	0.0	56.5	8.7	65.2	87.0	30.4	4.3	0.0
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	9	22.2	0.0	44.4	11.1	33.3	0.0	66.7	66.7	44.4	0.0	11.1
	その他	6	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	16.7	0.0	33.3
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(9) 取組みを通じて得られた効果

(問8で「行っている取組みは特になし」以外を答えた事業所が回答)
 問9 改善に取り組まれた結果、どのような効果が得られましたか。それぞれ5段階で評価し、あてはまるものに○をつけてください。



【全体】改善に取り組んだ効果については、「とても思う」と「やや思う」を合わせた『そう思う』では、「生活と仕事を両立している社員が増加した」が57.3%と最も高く、次いで「女性の活躍が自社の利益に貢献した」(50.0%)、「女性の責任感が向上した」(48.7%)となっている。

一方、「あまり思わない」と「まったく思わない」を合わせた『そう思わない』は、「就職希望者が増加した」が32.9%と最も高く、次いで「優秀な女性人材を確保できた」(14.7%)、「外部の評価や企業イメージが向上した」(10.9%)となっている。

4. 育児・介護との両立支援の取組みについて

(10) 出産した従業員数及び育児休業利用者数

問10 過去1年間に出産した従業員（又は従業員の配偶者）の人数を記入してください。

出産した女性従業員と、育児休業を取得した人数

	全体	過去1年間に出産した女性従業員					出産した女性従業員のうち育休を取得した人数				
		0人	1～3人	4～9人	10人以上	無回答	0人	1～3人	4～9人	10人以上	無回答
全体	93	45.2	33.3	9.7	6.5	5.4	35.5	31.2	9.7	6.5	17.2
主な業種	建設業	5	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
	製造業	23	43.5	39.1	13.0	4.3	0.0	43.5	34.8	13.0	4.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	33.3
	卸売業、小売業	9	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	33.3	22.2	0.0	44.4
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	教育、学習支援業	4	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	25.0
	医療、福祉	23	30.4	39.1	13.0	13.0	4.3	21.7	39.1	13.0	13.0
	複合サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	44.4	33.3	22.2	0.0	0.0	44.4	33.3	22.2	0.0
その他	6	16.7	50.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	66.7	
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

【全体】過去1年間に出産した女性従業員数については、「0人」が45.2%と最も高く、次いで「1～3人」(33.3%)、「4～9人」(9.7%)となっている。

配偶者が出産した男性従業員と、育児休業を取得した男性従業員

	全体	過去1年間に配偶者が出産した男性従業員					配偶者が出産した男性従業員のうち育児を取得した人数					
		0人	1～3人	4～9人	10人以上	無回答	0人	1～3人	4～9人	10人以上	無回答	
全体	93	46.2	26.9	8.6	6.5	11.8	46.2	22.6	6.5	3.2	21.5	
主な業種	建設業	5	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	製造業	23	47.8	21.7	17.4	13.0	0.0	47.8	26.1	13.0	8.7	4.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	卸売業、小売業	9	44.4	33.3	0.0	0.0	22.2	44.4	11.1	0.0	0.0	44.4
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	医療、福祉	23	43.5	30.4	4.3	8.7	13.0	47.8	26.1	4.3	0.0	21.7
	複合サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	9	44.4	33.3	0.0	0.0	22.2	44.4	22.2	0.0	0.0	33.3
	その他	6	16.7	33.3	0.0	0.0	50.0	16.7	16.7	0.0	0.0	66.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

【全体】過去1年間に配偶者が出産した男性従業員数については、「0人」が46.2%と最も高く、次いで「1～3人」(26.9%)、「4～9人」(8.6%)となっている。

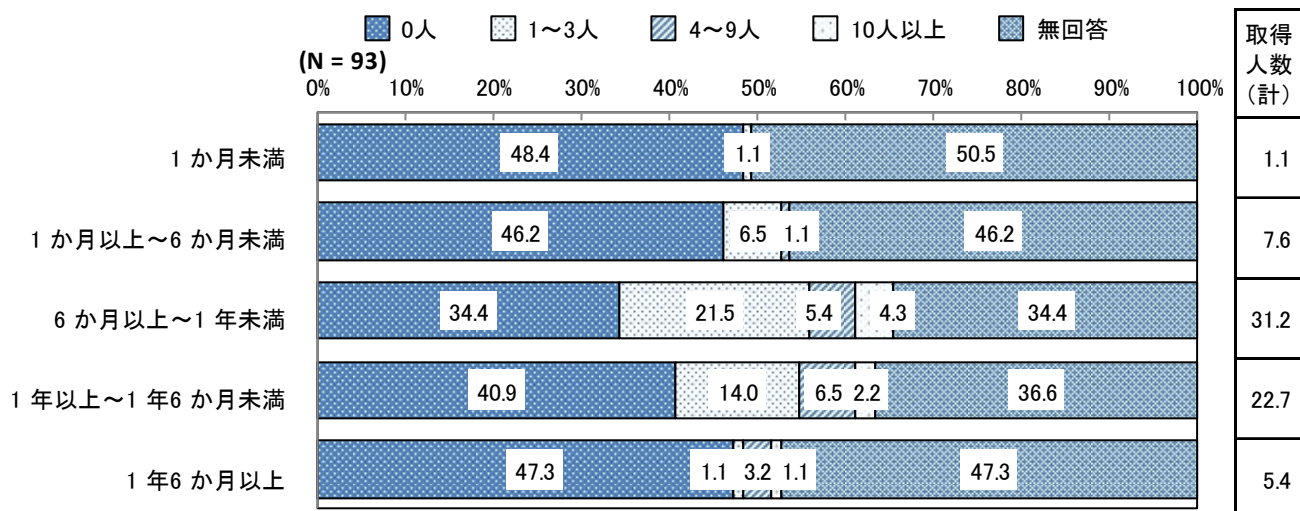
また、配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を取得した人数については、「0人」が46.2%と最も高く、次いで「1～3人」(22.6%)、「4～9人」(6.5%)となっている。

(11) 取得期間ごとの育児休業利用者数

問 1 1 過去 1 年間に育児休業を取得した従業員の人数を、取得期間ごとに記入してください。

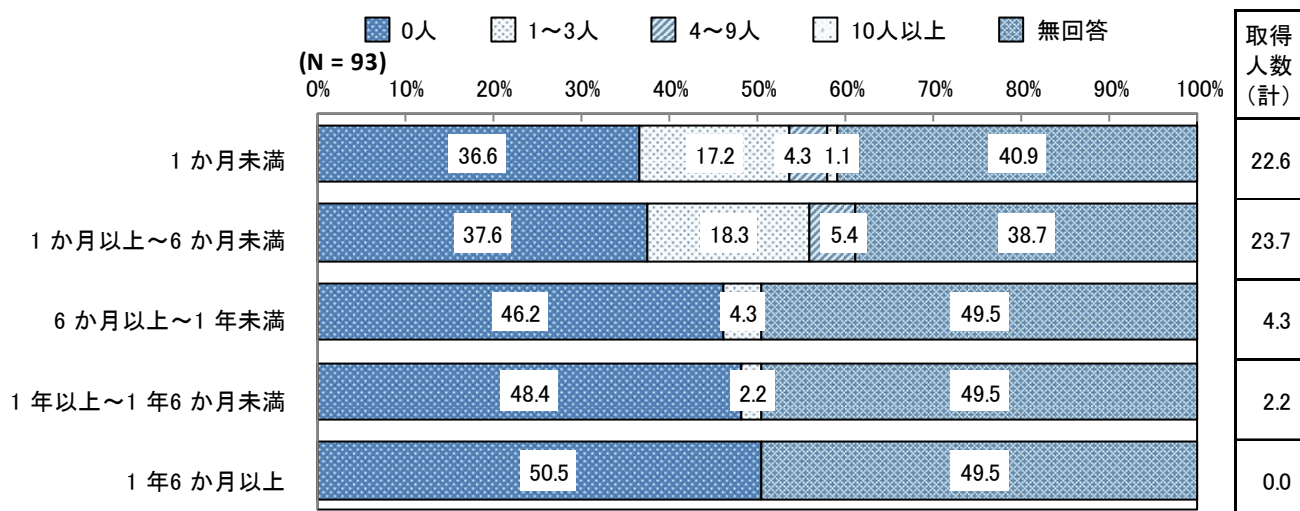
女性従業員

※「取得人数（計）」は、「1～3人」、「4～9人」、「10人以上」を合算したもの。



【全 体】女性従業員の取得期間については、「6 か月以上～1 年未満」が 31.2%と最も高く、次いで「1 年以上～1 年6 か月未満」（22.7%）、「1 か月以上～6 か月未満」（7.6%）となっている。

男性従業員

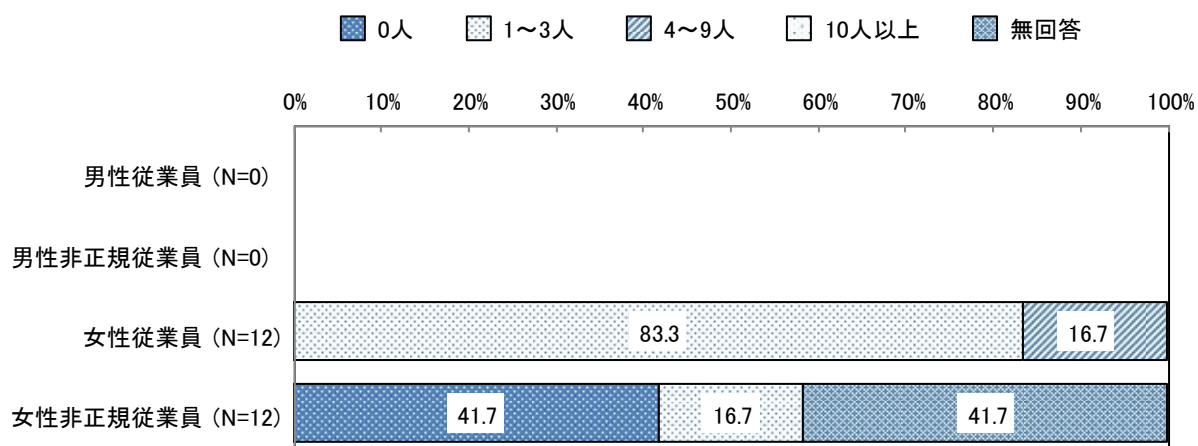
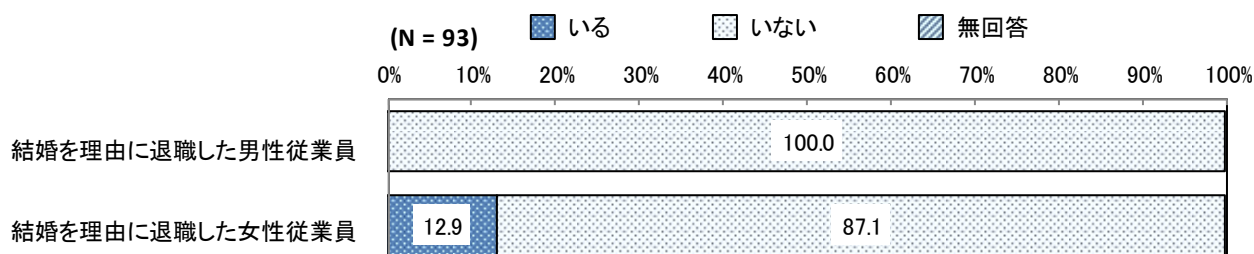


【全 体】男性従業員の取得期間については、「1 か月以上～6 か月未満」が 23.7%と最も高く、次いで「1 か月未満」（22.6%）、「6 か月以上～1 年未満」（4.3%）となっている。1 年6 か月以上取得した男性従業員がいると回答した事業所はない。

(12) 結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員数

問 1 2 過去1年間に結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員はいますか。事由・性別ごとに、いる場合は人数を、いない場合は「2 いない」に○を記入してください。

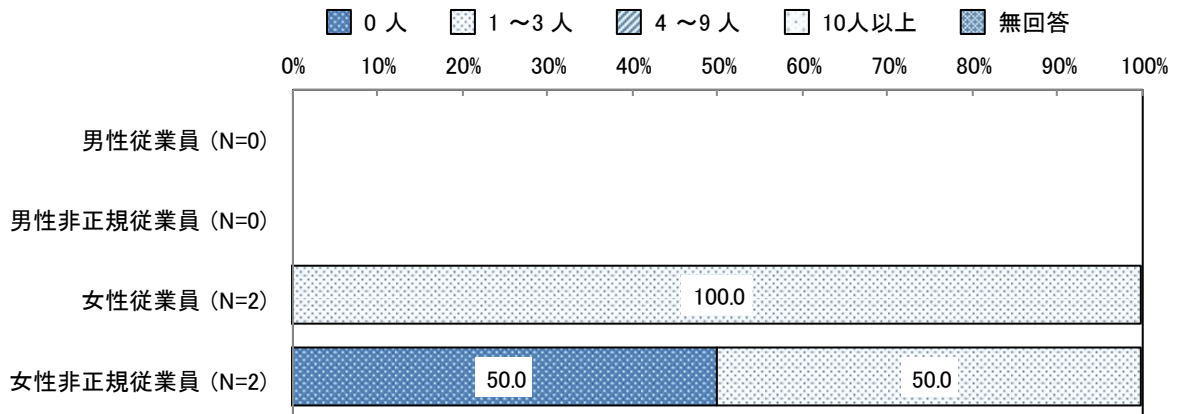
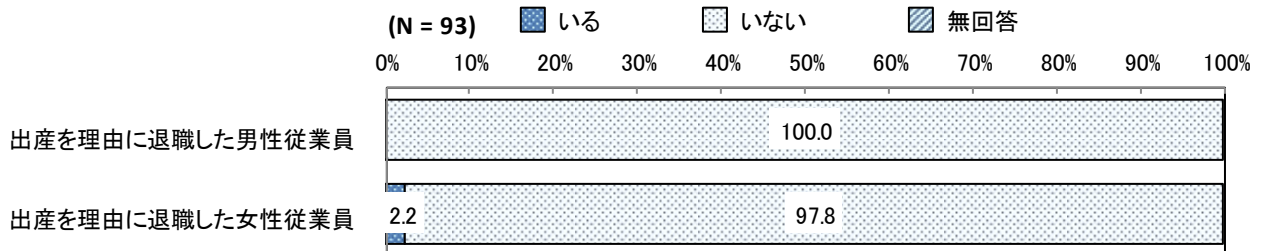
結婚



【全体】結婚を理由に退職した従業員の状況については、女性従業員で「いる」と回答した事業所が 12.9% となっている。

性・就業形態別にみると、「女性従業員」の退職者は「1~3人」が 83.3%、「4~9人」が 16.7% で、うち非正規従業員は「1~3人」が 16.7% となっている。

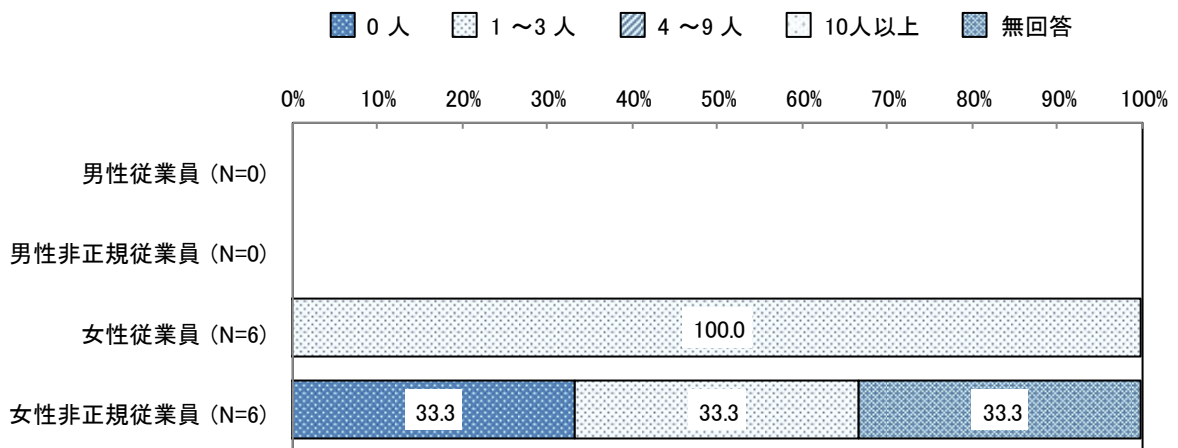
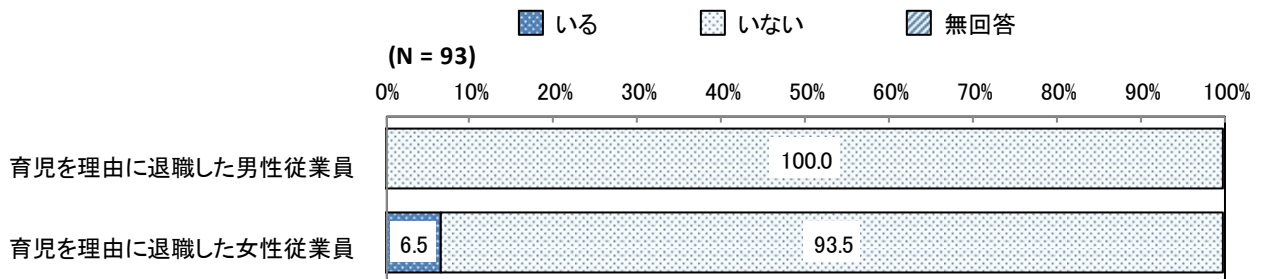
出産



【全体】出産を理由に退職した従業員の状況については、女性従業員で「いる」と回答した事業所が2.2%となっている。

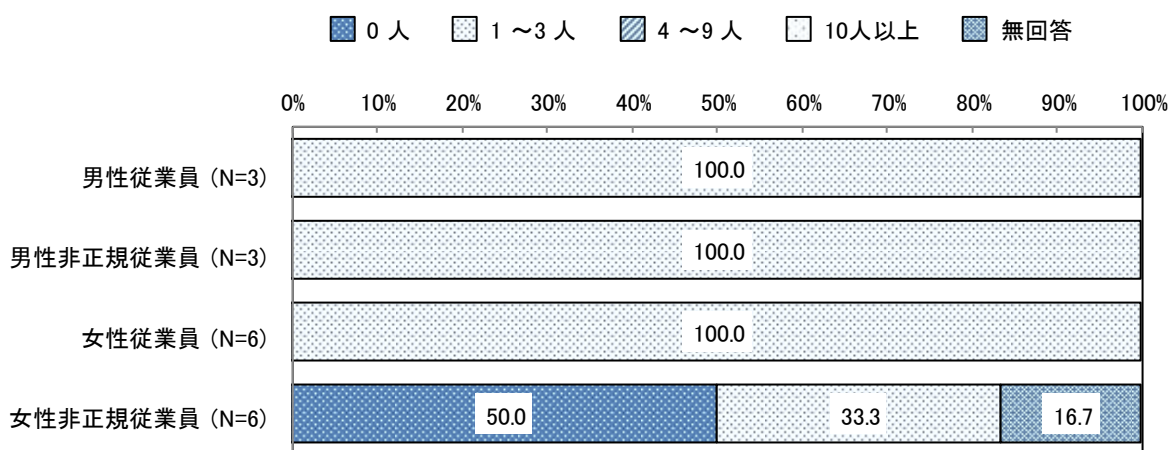
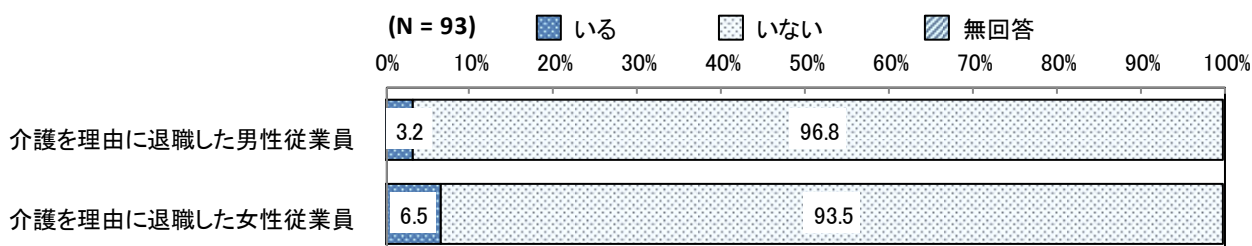
性・就業形態別にみると、「女性従業員」の退職者は「1～3人」が100.0%で、うち非正規従業員は「1～3人」が50.0%となっている。

育児



【全体】育児を理由に退職した従業員の状況については、女性従業員で「いる」と回答した事業所が6.5%となっている。

性・就業形態別にみると、「女性従業員」の退職者は「1～3人」が100.0%、うち非正規従業員は「1～3人」が33.3%となっている。

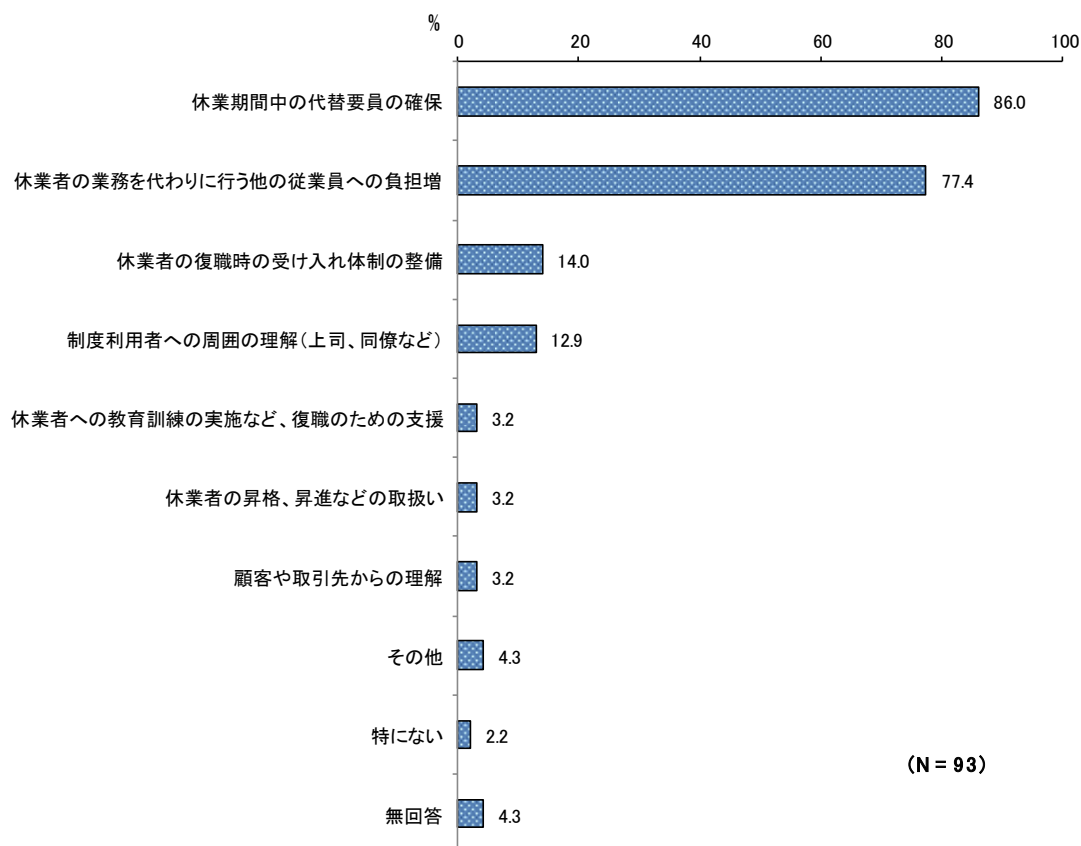


【全体】介護を理由に退職した従業員の状況については、男性従業員で「いる」と回答した事業所が3.2%、女性従業員で「いる」と回答した事業所が6.5%となっている。

性・就業形態別にみると、男性・女性ともに非正規従業員でも退職者がおり、「結婚」、「出産」、「育児」とは違いがみられた。

(13) 育児休業・介護休業を進める上での課題

問 1 3 育児休業・介護休業を進めていく上での課題は何ですか。(〇は3つまで)

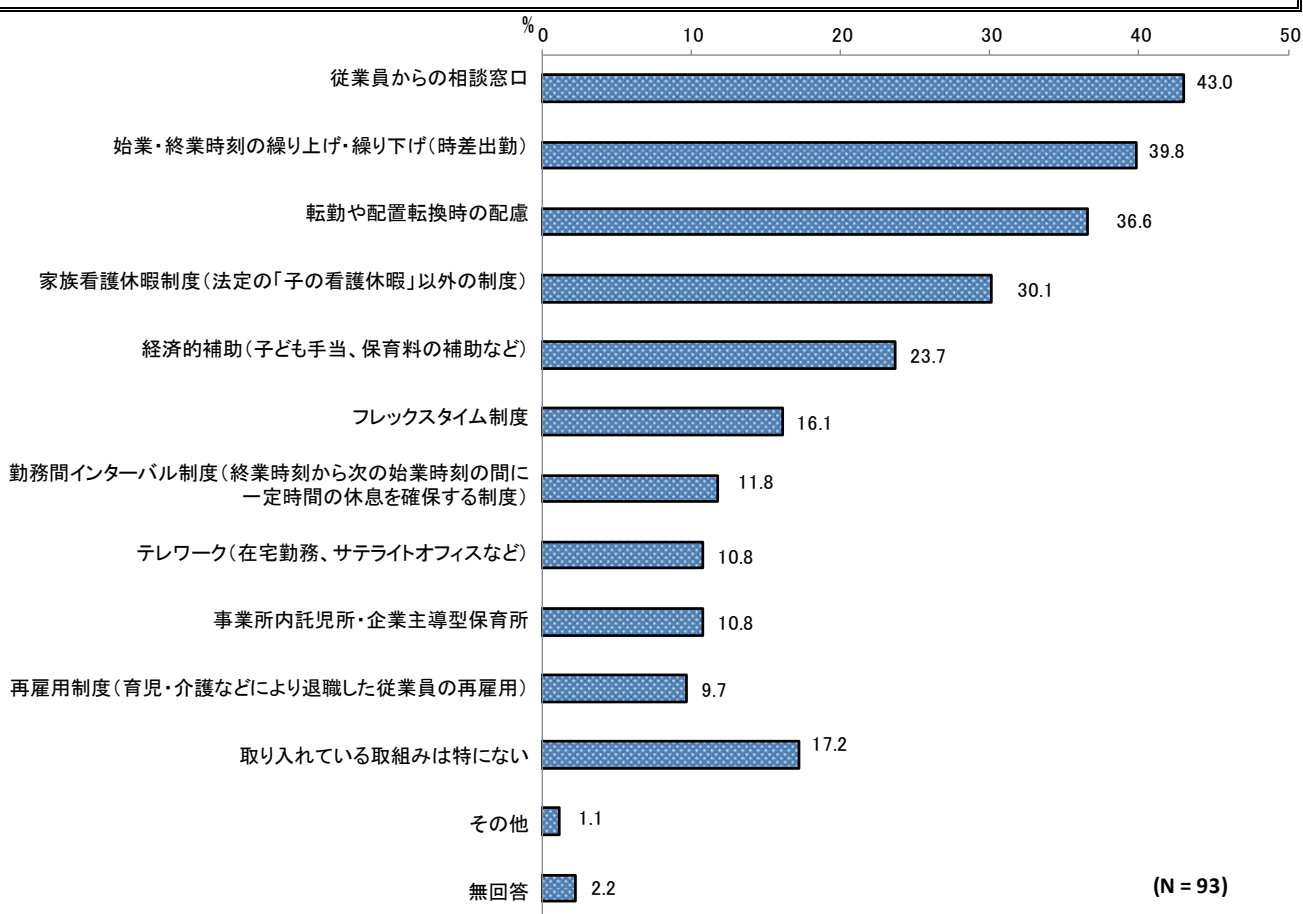


【全体】 育児休業・介護休業を進めていく上での課題については、「休業期間中の代替要員の確保」が86.0%と最も高く、次いで「休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増」(77.4%)、「休業者の復職時の受け入れ体制の整備」(14.0%)となっている。

	全 体	育児休業・介護休業を進めていく上での課題										
		休業 期間中 の代替 要員の 確保	休業 者の復 職時の 受け入れ	休業 者への 教育訓 練の実 施	取 扱 い	休業 者の昇 格、昇 進など の	他 の従 業員へ の負担 増	休業 者の業 務を代 わり に行 う	制 度利 用者 への周 圍の理 解 (上 司、同 僚など)	顧 客や 取引 先から の理 解	そ の 他	特 に ない
全 体	93	86.0	14.0	3.2	3.2	77.4	12.9	3.2	4.3	2.2	4.3	
主 な 業 種	建設業	5	80.0	20.0	20.0	0.0	100.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	23	78.3	8.7	0.0	4.3	87.0	26.1	4.3	13.0	4.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	88.9	11.1	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	金融業、保険業	2	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	100.0	25.0	25.0	25.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	100.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	91.3	8.7	4.3	0.0	87.0	17.4	8.7	4.3	0.0	4.3
	複合サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	9	88.9	22.2	0.0	11.1	55.6	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	その他	6	66.7	16.7	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	16.7
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(14) 家庭と仕事の両立支援のために取り入れている取組み

問 1 4 育児休業や介護休業など、育児・介護休業法などの法律上、事業主の義務とされている制度の他に、家庭と仕事の両立を支援するために取り入れている取組みはありますか。
(あてはまるものすべてに○)



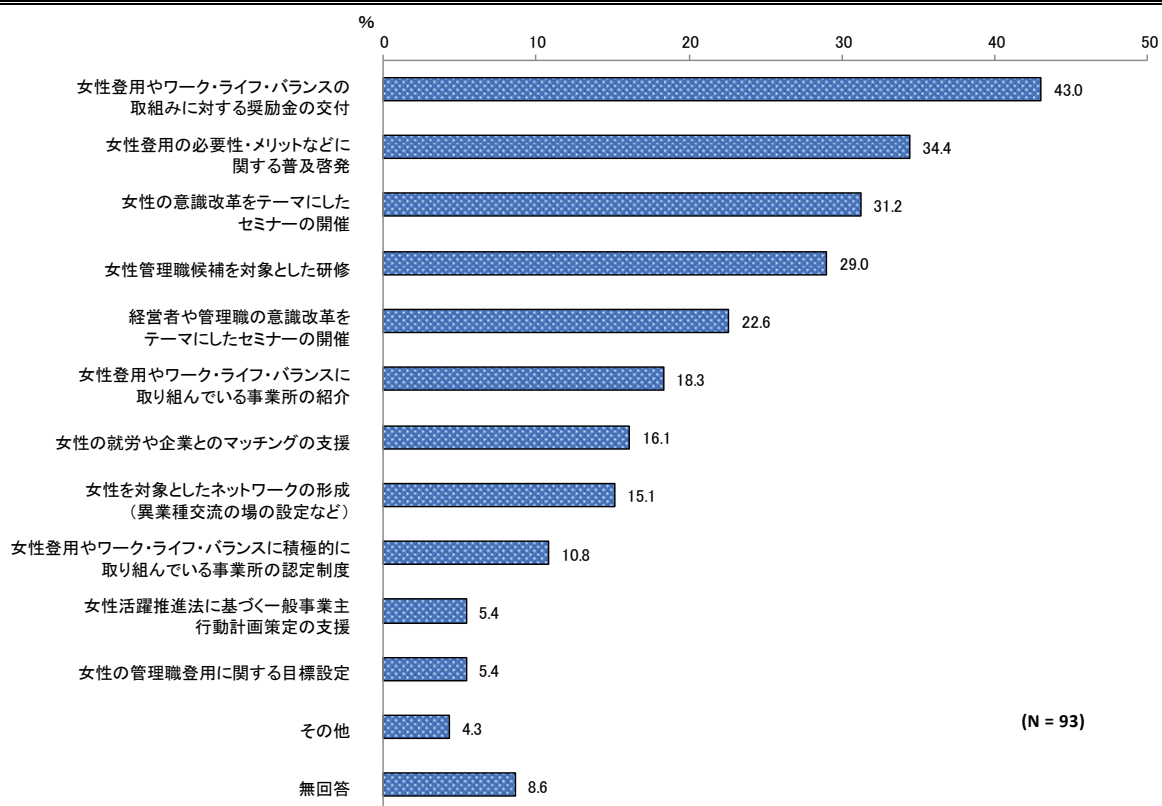
【全体】家庭と仕事の両立支援のための取組みについては、「従業員からの相談窓口」が43.0%と最も高く、次いで「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)」(39.8%)、「転勤や配置転換時の配慮」(36.6%)となっている。

一方、「再雇用制度(育児・介護などにより退職した従業員の再雇用)」が9.7%と最も低く、次いで「テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィスなど)」、「事業所内託児所・企業主導型保育所」がそれぞれ10.8%となっている。

	全体	育児・介護休業法の他に家事と仕事の両立のための取組み													
		家族看護休暇（法定の「子の看護休暇」以外の制度）	始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）	フレックスタイム制度	テレワーク（在宅勤務、サテライトオフィスなど）	転動や配置転換時の配慮	勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間の休息を確保する制度）	再雇用制度（育児・介護などにより退職した従業員の再雇用）	事業所内託児所・企業主導型保育所	経済的補助（子ども手当、保育料の補助など）	従業員からの相談窓口	取り入れている取組みは特になし	その他	無回答	
全体	93	30.1	39.8	16.1	10.8	36.6	11.8	9.7	10.8	23.7	43.0	17.2	1.1	2.2	
主な業種	建設業	5	40.0	40.0	20.0	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	
	製造業	23	26.1	39.1	34.8	26.1	17.4	17.4	8.7	4.3	30.4	60.9	13.0	4.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	33.3	22.2	11.1	0.0	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1	55.6	11.1	0.0	11.1
	金融業、保険業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	75.0	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	75.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	34.8	43.5	8.7	0.0	65.2	4.3	8.7	26.1	30.4	43.5	4.3	0.0	0.0
	複合サービス業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	9	11.1	33.3	22.2	11.1	33.3	22.2	33.3	0.0	0.0	66.7	22.2	0.0	11.1
	その他	6	16.7	33.3	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	50.0	0.0	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

(15) 女性活躍や両立支援を進めるために必要な県の取組み

問 15 女性の活躍推進や生活と仕事の両立支援の取組みを進めていく上で、県にどのような取組みを期待していますか。(〇は5つまで)



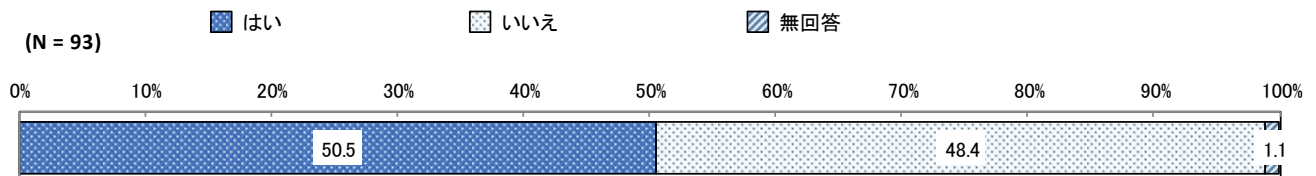
【全体】期待している県の取組みについては、「女性登用やワーク・ライフ・バランスの取組みに対する奨励金の交付」が 43.0%と最も高く、次いで「女性登用の必要性・メリットなどに関する普及啓発」(34.4%)、「女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」(31.2%)となっている。

	全体	女性の活躍推進や生活と仕事の両立支援で、県に期待する取組み												
		に経営者や管理職の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催	女性管理職候補を対象とした研修	女性を対象としたネットワークの形成（異業種交流の場の設定など）	女性登用の必要性・メリットなどに関する普及啓発	女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の支援	女性の管理職登用に關する目標設定	女性登用やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる事業所の紹介	女性登用やワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組んでいる事業所の紹介	女性登用やワーク・ライフ・バランスの取組みに対する奨励金の交付	女性の就労や企業とのマッチングの支援	その他	無回答
全体	93	22.6	31.2	29.0	15.1	34.4	5.4	5.4	10.8	18.3	43.0	16.1	4.3	8.6
主な業種	建設業	5	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	0.0
	製造業	23	21.7	47.8	60.9	26.1	43.5	13.0	4.3	8.7	21.7	39.1	4.3	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0
	卸売業、小売業	9	11.1	33.3	22.2	0.0	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	金融業、保険業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	50.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	75.0	25.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	25.0	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0
	医療、福祉	23	30.4	26.1	13.0	8.7	34.8	4.3	4.3	17.4	21.7	60.9	26.1	8.7
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	9	11.1	22.2	11.1	22.2	33.3	0.0	11.1	11.1	33.3	44.4	11.1	0.0
	その他	6	16.7	16.7	50.0	16.7	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0	50.0	33.3	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

5. ダイバーシティの推進について

(16) ダイバーシティ推進の取組みの有無

問16 ダイバーシティの推進に取り組んでいますか。(○は1つ)

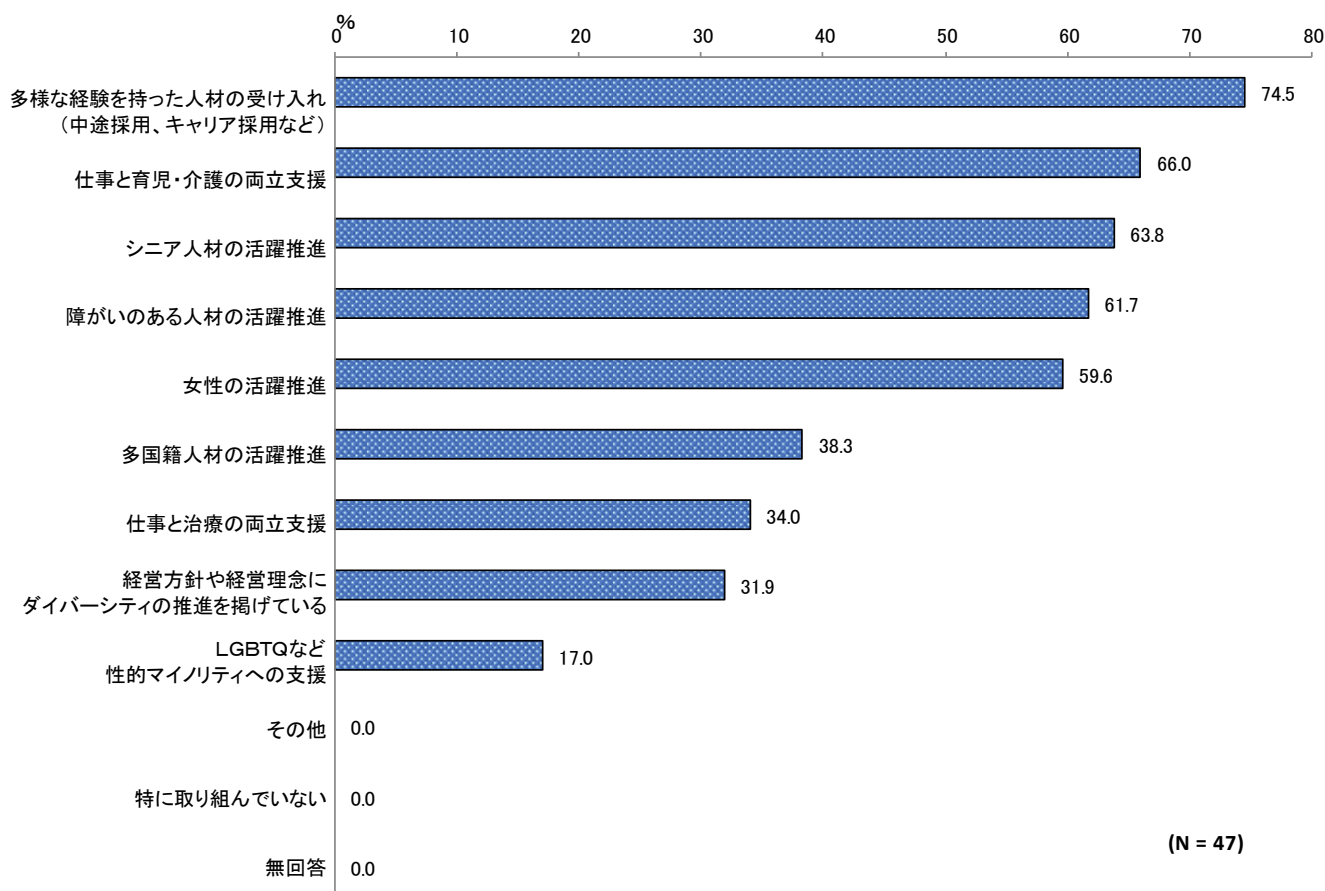


【全体】ダイバーシティの推進についての取組みの有無については、「はい」(50.5%)、「いいえ」(48.4%)となっている。

	全体	ダイバーシティの推進への取組み			
		はい	いいえ	無回答	
全体	93	50.5	48.4	1.1	
主な業種	建設業	5	20.0	80.0	0.0
	製造業	23	52.2	47.8	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	100.0	0.0
	卸売業、小売業	9	55.6	33.3	11.1
	金融業、保険業	2	50.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	75.0	25.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	100.0	0.0
	教育、学習支援業	4	50.0	50.0	0.0
	医療、福祉	23	47.8	52.2	0.0
	複合サービス業	1	100.0	0.0	0.0
	サービス業	9	55.6	44.4	0.0
	その他	6	66.7	33.3	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0

(17) ダイバーシティ推進の取組みの内容

(問16で「はい」と答えた事業所が回答)
 問17 ダイバーシティの推進として、どのような取組みをしていますか。
 (あてはまるものすべてに○)



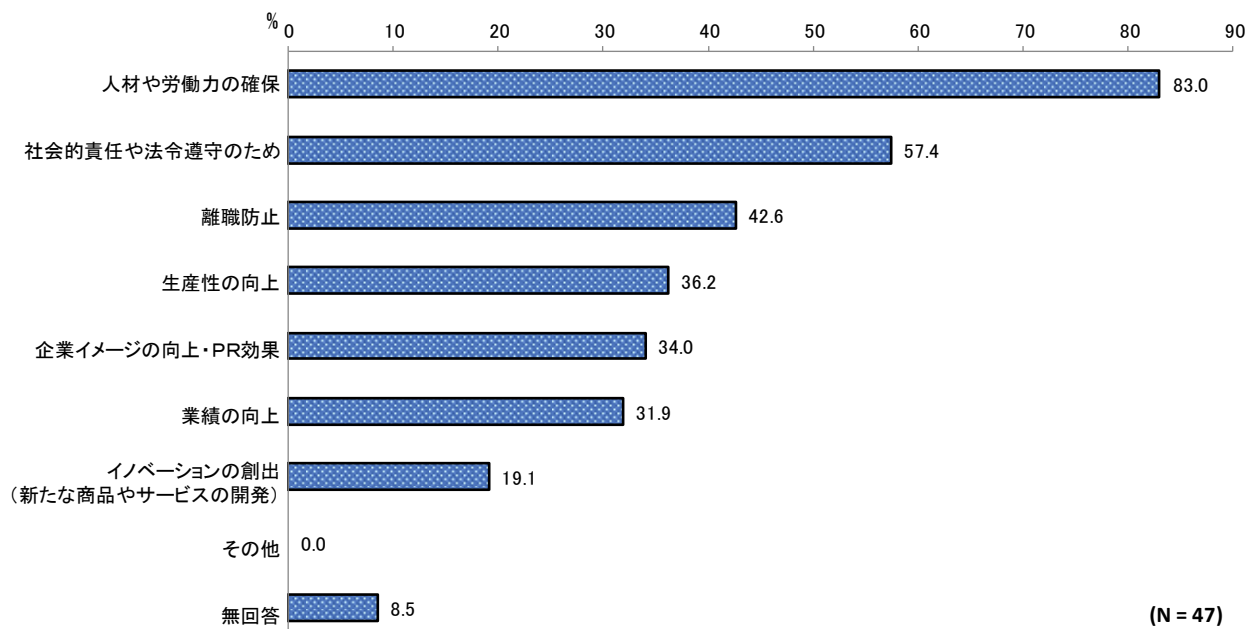
【全体】ダイバーシティ推進の取組みについては、「多様な経験を持った人材の受け入れ（中途採用、キャリア採用など）」が74.5%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護の両立支援」（66.0%）、「シニア人材の活躍推進」（63.8%）となっている。

	全体	問16で「1 はい」を選択／ダイバーシティ推進の取組み												
		経営方針や経営理念に掲げているダイバーシティの推進	女性の活躍推進	多様な経験を持った人材の受け入れ（中途採用など）	障がいのある人材の活躍推進	シニア人材の活躍推進	多国籍人材の活躍推進	LGBTQなどの性的マイノリティーへの支援	仕事と治療の両立支援	仕事と育児・介護の両立支援	その他	特に取り組んでいない	無回答	
全体	47	31.9	59.6	74.5	61.7	63.8	38.3	17.0	34.0	66.0	0.0	0.0	0.0	
主な業種	建設業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	製造業	12	50.0	66.7	100.0	83.3	66.7	75.0	16.7	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	5	40.0	60.0	40.0	80.0	40.0	20.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	1	0.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	3	66.7	66.7	100.0	66.7	66.7	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	50.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	11	0.0	36.4	63.6	54.5	81.8	0.0	18.2	27.3	54.5	0.0	0.0	0.0
	複合サービス業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	5	40.0	60.0	80.0	60.0	80.0	60.0	40.0	100.0	80.0	0.0	0.0	0.0
	その他	4	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(18) ダイバーシティ推進の目的（期待する効果）

（問16で「はい」と答えた事業所が回答）

問18 ダイバーシティを推進する目的（期待する効果）は何ですか。（あてはまるものすべてに○）



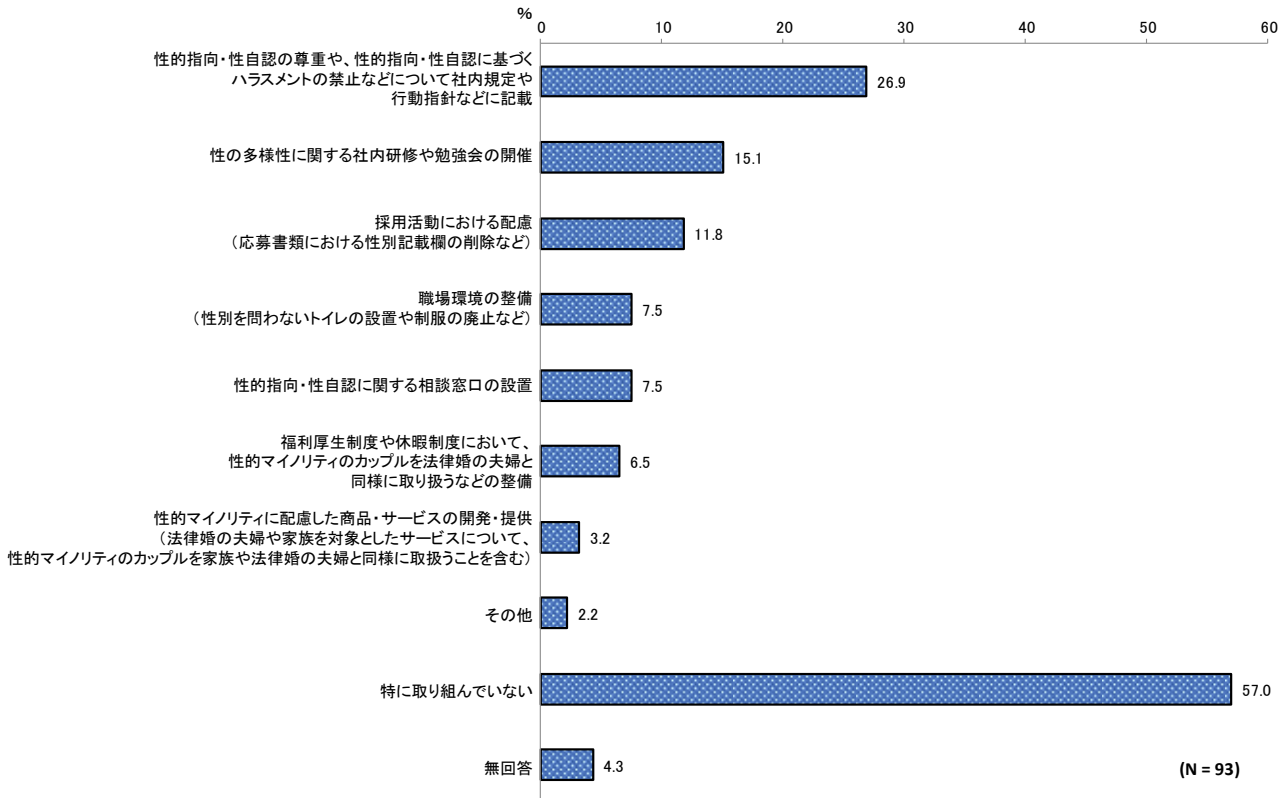
【全体】ダイバーシティを推進する目的（期待する効果）については、「人材や労働力の確保」が83.0%と最も高く、次いで「社会的責任や法令遵守のため」(57.4%)、「離職防止」(42.6%)となっている。

		問16で「1 はい」を選択／ダイバーシティを推進する目的(期待する効果)									
		人材や労働力の確保	離職防止	企業イメージの向上・PR効果	イノベーションの創出 (新たな商品やサービスの開発)	生産性の向上	業績の向上	社会的責任や法令遵守のため	その他	無回答	
全体		47	83.0	42.6	34.0	19.1	36.2	31.9	57.4	0.0	8.5
主な業種	建設業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	製造業	12	100.0	50.0	58.3	25.0	50.0	50.0	75.0	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	5	100.0	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	60.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	1	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	3	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	100.0	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
	医療、福祉	11	63.6	27.3	18.2	0.0	18.2	27.3	72.7	0.0	18.2
	複合サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	5	80.0	40.0	20.0	40.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	その他	4	75.0	50.0	25.0	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

6. 性的マイノリティへの配慮について

(19) 性的マイノリティへの配慮としての取組み

問19 LGBTQなど性的マイノリティへの配慮として、どのような取組みをされていますか。
(あてはまるものすべてに○)

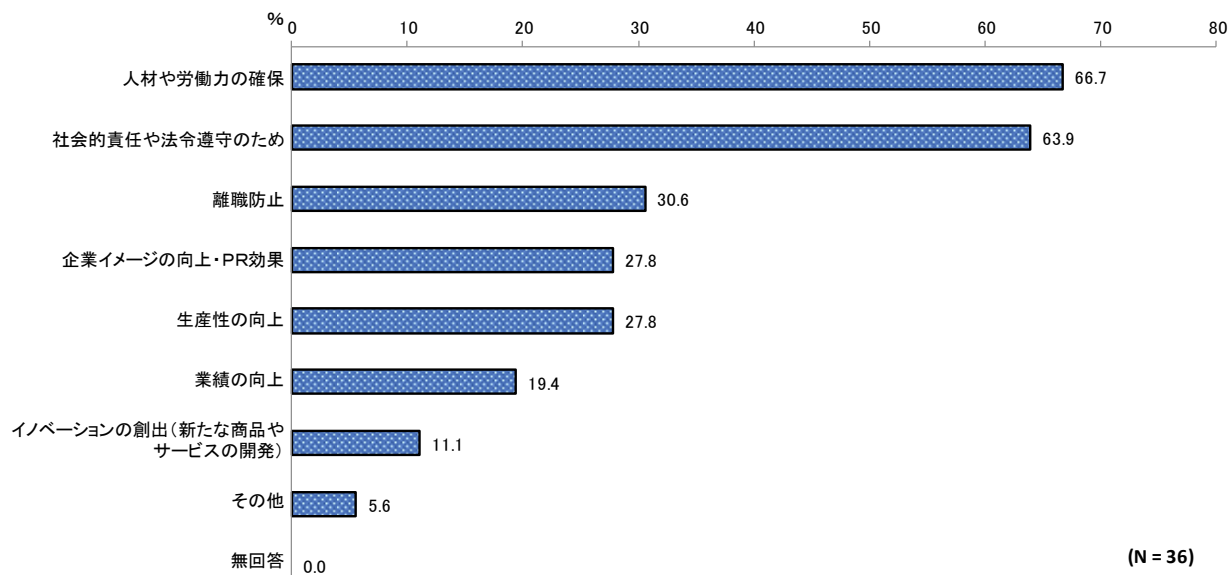


【全体】 性的マイノリティへの配慮としての取組みについては、「特に取り組んでいない」が57.0%と最も高く、次いで「性的指向・性自認の尊重や、性的指向・性自認に基づくハラスメントの禁止などについて社内規定や行動指針などに記載」(26.9%)、「性の多様性に関する社内研修や勉強会の開催」(15.1%)となっている。

	全体	性的マイノリティへの配慮としての取組み										
		性的指向・性自認の尊重や、性的指向・性自認に基づくハラスメントの禁止などについて社内規定や行動指針などに記載	性の多様性に関する社内研修や勉強会の開催	職場環境の整備（性別を問わないトイレの設置や制服の廃止など）	福利厚生制度や休暇制度において、性的マイノリティのカップルを	採用活動における配慮（応募書類における性別記載欄の削除など）	性的指向・性自認に関する相談窓口の設置	カップルを家族や法律婚の夫婦と同様に取扱うことを含む）	性的マイノリティに配慮した商品・サービスの開発・提供（法律婚の	その他	特に取り組んでいない	無回答
全体	93	26.9	15.1	7.5	6.5	11.8	7.5	3.2	2.2	57.0	4.3	
主な業種	建設業	5	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	80.0	0.0
	製造業	23	39.1	8.7	4.3	8.7	13.0	8.7	8.7	0.0	56.5	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0
	卸売業、小売業	9	33.3	11.1	11.1	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	22.2	33.3
	金融業、保険業	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	25.0	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	教育、学習支援業	4	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
	医療、福祉	23	13.0	8.7	4.3	4.3	4.3	0.0	0.0	4.3	69.6	4.3
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	サービス業	9	44.4	22.2	22.2	22.2	33.3	22.2	11.1	0.0	44.4	0.0
	その他	6	33.3	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(20) 性的マイノリティへの配慮を行う目的（期待する効果）

（問19で「特に取り組んでいない」以外を答えた事業所が回答）
問20 性的マイノリティへの配慮を行う目的（期待する効果）は何ですか。
（あてはまるものすべてに○）

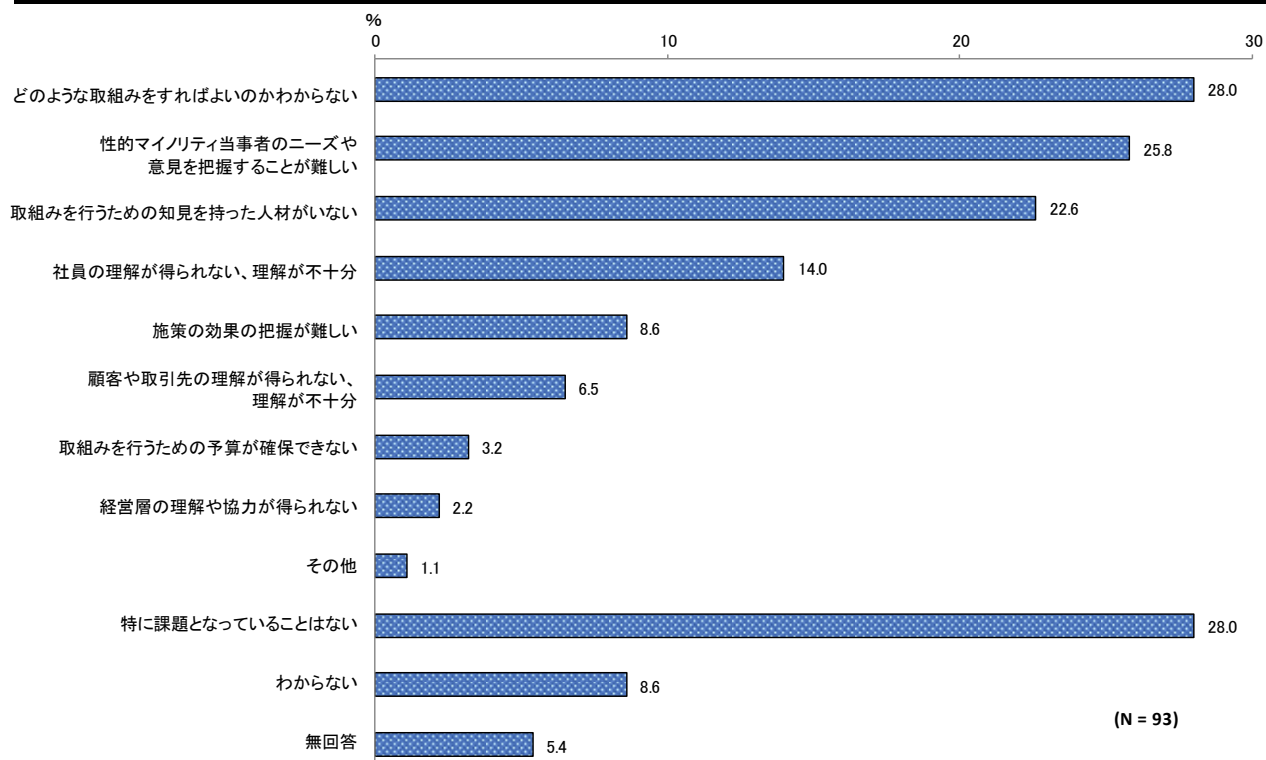


【全体】性的マイノリティへの配慮を行う目的（期待する効果）については、「人材や労働力の確保」が66.7%と最も高く、次いで「社会的責任や法令遵守のため」(63.9%)、「離職防止」(30.6%)となっている。

		問19で「特に取り組んでいない」以外を選択／性的マイノリティへの配慮を行う目的(期待する効果)									
		人材や労働力の確保	離職防止	企業イメージの向上・PR効果	イノベーションの創出 (新たな商品やサービスの開発)	生産性の向上	業績の向上	社会的責任や法令遵守のため	その他	無回答	
全体		36	66.7	30.6	27.8	11.1	27.8	19.4	63.9	5.6	0.0
主な業種	建設業	1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	製造業	10	70.0	30.0	30.0	20.0	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	4	75.0	25.0	50.0	25.0	50.0	25.0	75.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	1	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	2	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	医療、福祉	6	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	66.7	33.3	0.0
	複合サービス業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	5	80.0	60.0	20.0	20.0	60.0	60.0	40.0	0.0	0.0
	その他	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(21) 性的マイノリティへの配慮を行う上での課題

問 2 1 性的マイノリティへの配慮を行う上で課題となっていることは何ですか。(〇は3つまで)

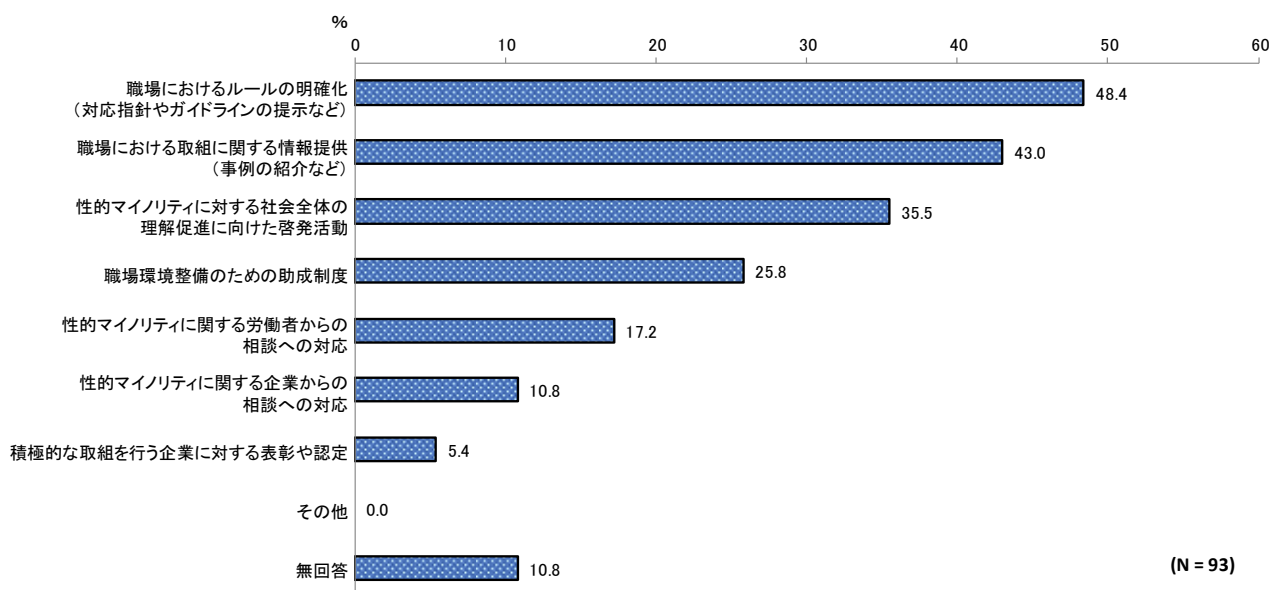


【全体】 性的マイノリティへの配慮を行う上での課題については、「どのような取組みをすればよいかわからない」「特に課題となっていることはない」がそれぞれ 28.0%と最も高く、次いで「性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい」(25.8%)、「取組みを行うための知見を持った人材がない」(22.6%)となっている。

	全体	性的マイノリティへの配慮を行う上での課題												
		経営層の理解や協力が得られない	社員の理解が不十分	顧客や取引先の理解が得られない	性的マイノリティ当事者のニーズや意見を把握することが難しい	施策の効果の把握が難しい	どのような取組みをすればよいのかわからない	取組みた人材がいない	取組みを行うための予算が確保できない	その他	特に課題となっていることはない	わからない	無回答	
全体	93	2.2	14.0	6.5	25.8	8.6	28.0	22.6	3.2	1.1	28.0	8.6	5.4	
主な業種	建設業	5	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	製造業	23	0.0	13.0	0.0	34.8	21.7	21.7	17.4	0.0	4.3	21.7	13.0	
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	運輸業、郵便業	3	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	卸売業、小売業	9	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	33.3	22.2	
	金融業、保険業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	学術研究、専門・技術サービス業	4	0.0	50.0	0.0	75.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	宿泊業、飲食サービス業	2	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	教育、学習支援業	4	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	
	医療、福祉	23	0.0	4.3	4.3	13.0	4.3	26.1	30.4	4.3	0.0	43.5	8.7	
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
	サービス業	9	11.1	22.2	11.1	11.1	0.0	33.3	22.2	0.0	0.0	33.3	0.0	
	その他	6	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	16.7	
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(22) 性的マイノリティへの配慮を行う上で国や自治体に期待すること

問 2 2 性的マイノリティへの配慮を行う上で、国や自治体にどのようなことを期待していますか。
(〇は3つまで)



【全 体】性的マイノリティへの配慮について国や自治体に期待することについては、「職場におけるルールの明確化（対応指針やガイドラインの提示など）」が48.4%と最も高く、次いで「職場における取組に関する情報提供（事例の紹介など）」（43.0%）、「性的マイノリティに対する社会全体の理解促進に向けた啓発活動」（35.5%）となっている。

		性的マイノリティへの配慮を行う上で、国や自治体に期待すること									
		（職場における紹介など）	（職場におけるガイドラインの提示など）	積極的な取組を行う企業に対する表彰や認定	性的マイノリティに対する啓発活動	性的マイノリティに関する企業からの相談への対応	性的マイノリティに関する労働者からの相談への対応	職場環境整備のための助成制度	その他	無回答	
全体		93	43.0	48.4	5.4	35.5	10.8	17.2	25.8	0.0	10.8
主な業種	建設業	5	20.0	40.0	0.0	20.0	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	製造業	23	60.9	52.2	8.7	47.8	0.0	17.4	26.1	0.0	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	3	0.0	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	卸売業、小売業	9	44.4	44.4	11.1	0.0	22.2	11.1	11.1	0.0	22.2
	金融業、保険業	2	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	不動産業、物品賃貸業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	4	50.0	25.0	0.0	25.0	50.0	50.0	25.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	2	50.0	100.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	4	25.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	医療、福祉	23	39.1	47.8	0.0	47.8	13.0	13.0	30.4	0.0	21.7
	複合サービス業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	9	33.3	33.3	11.1	22.2	0.0	22.2	33.3	0.0	33.3
その他	6	33.3	66.7	0.0	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	0.0	
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	