

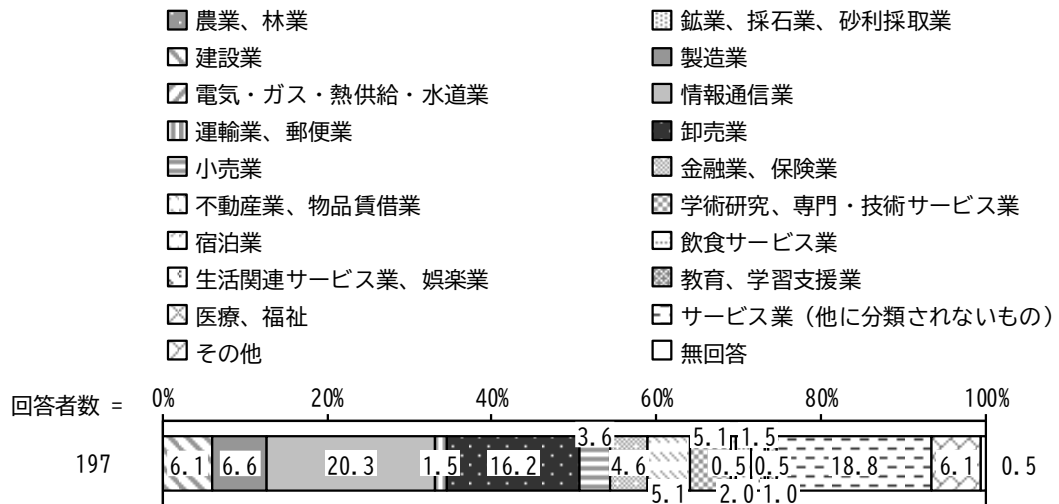
VI 事業所向け調査結果

(1) 事業所について

問1 貴事業所の産業分類は次のどれに該当しますか。(〇は1つ)

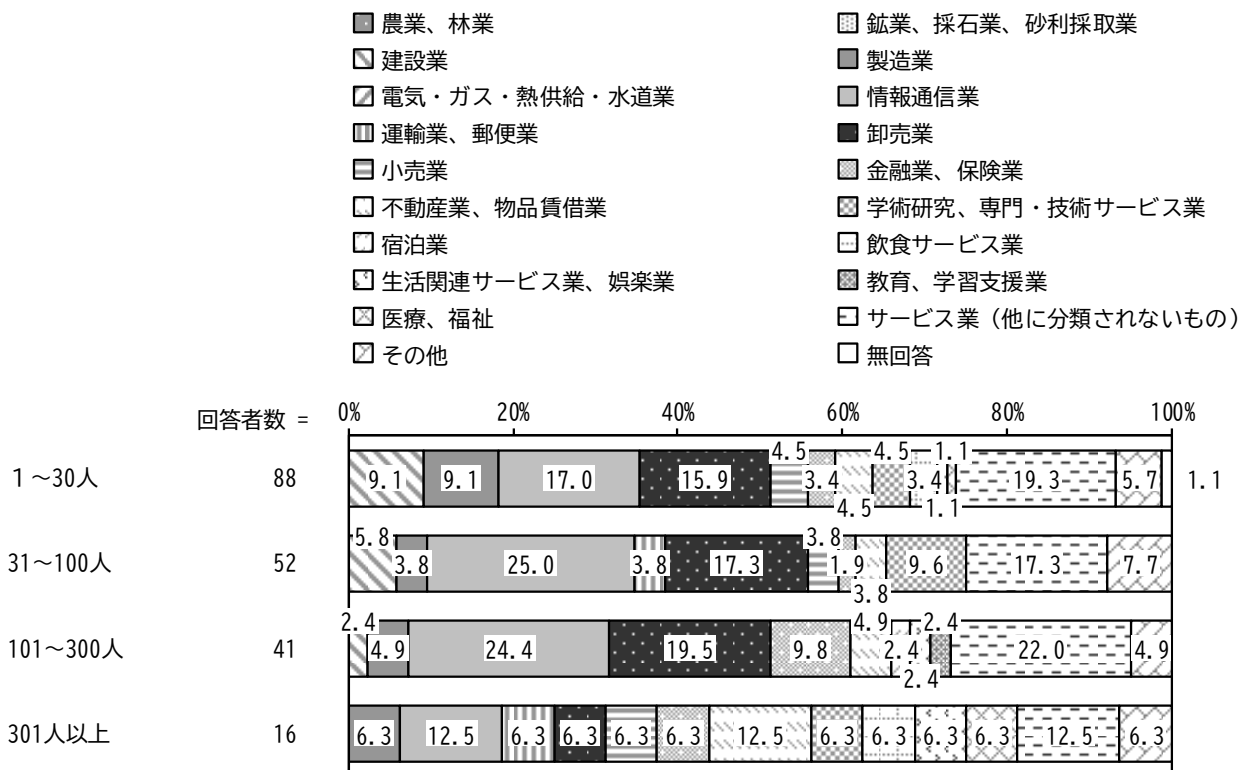
※本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。

「情報通信業」の割合が20.3%と最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」の割合が18.8%、「卸売業」の割合が16.2%となっています。



【従業員規模別】

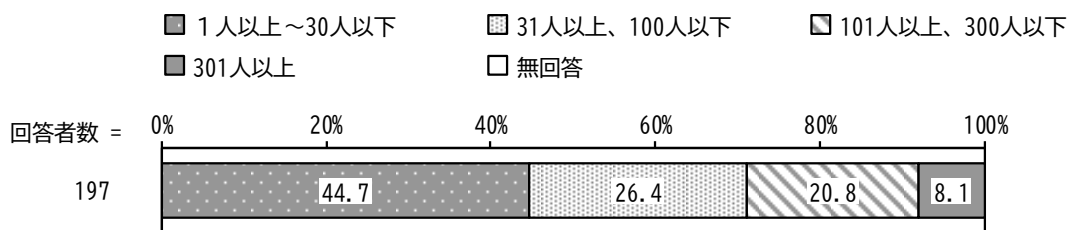
従業員規模別にみると、301人以上から31~100人まで規模が小さいほど「情報通信業」の割合が高くなっています。



問2 貴事業所の従業員規模は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

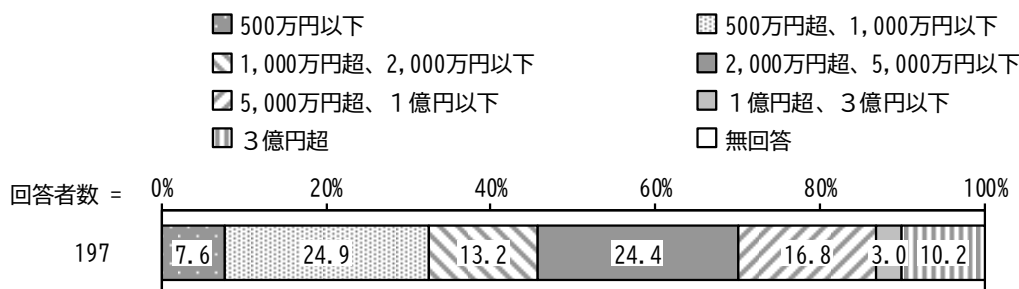
※本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。

「1～30人」の割合が44.7%と最も高く、次いで「31～100人」の割合が26.4%、「101～300人」の割合が20.8%となっています。



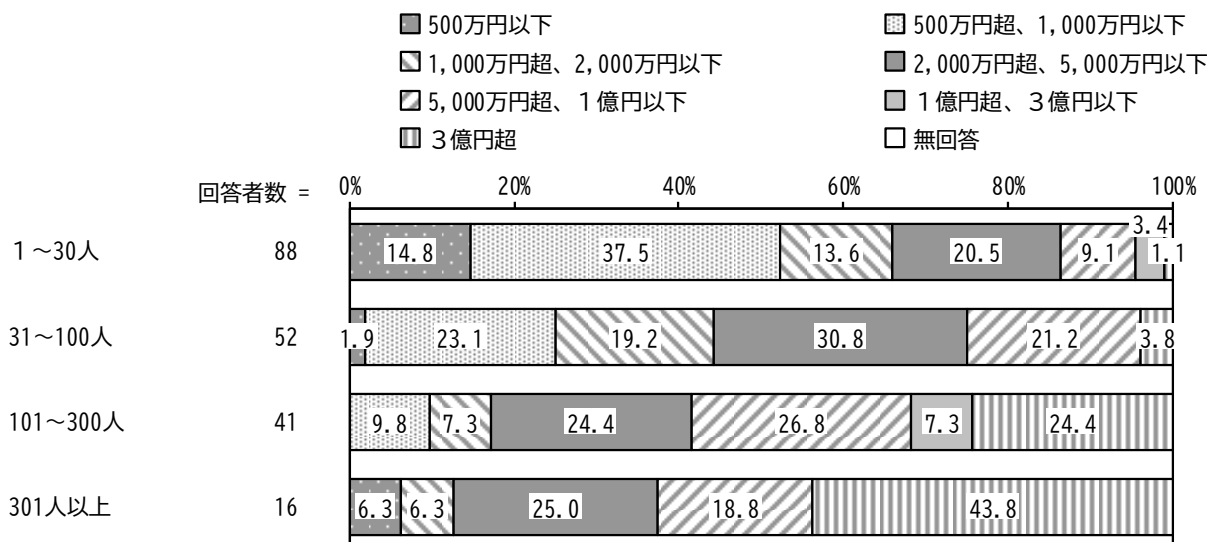
問3 貴事業所の資本金は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

「500万円超、1,000万円以下」の割合が24.9%と最も高く、次いで「2,000万円超、5,000万円以下」の割合が24.4%、「5,000万円超、1億円以下」の割合が16.8%となっています。



【従業員規模別】

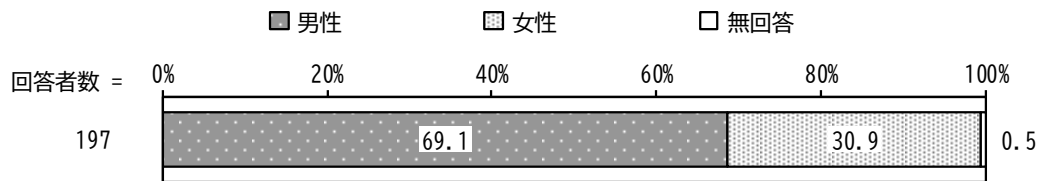
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「3億円超」の割合が高く、「500万円超、1,000万円以下」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「5,000万円超、1億円以下」の割合が高く、「500万円以下」の割合が低くなっています。



問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご記入ください。

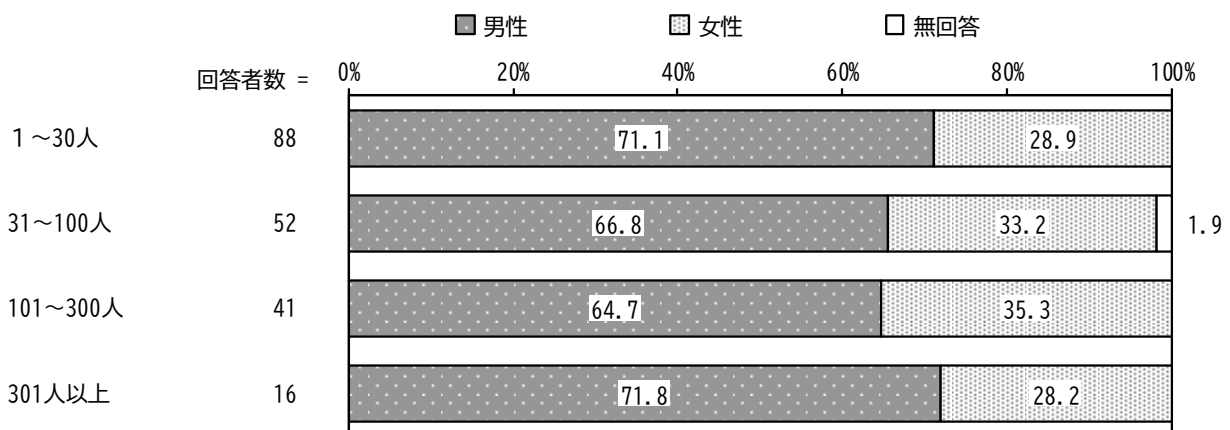
正規従業員

「男性」の割合が69.1%、「女性」の割合が30.9%となっています。



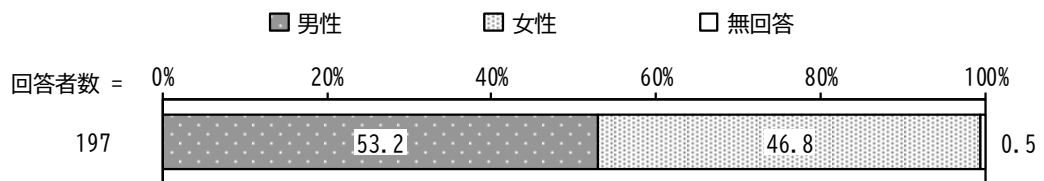
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、大きな差はみられません。



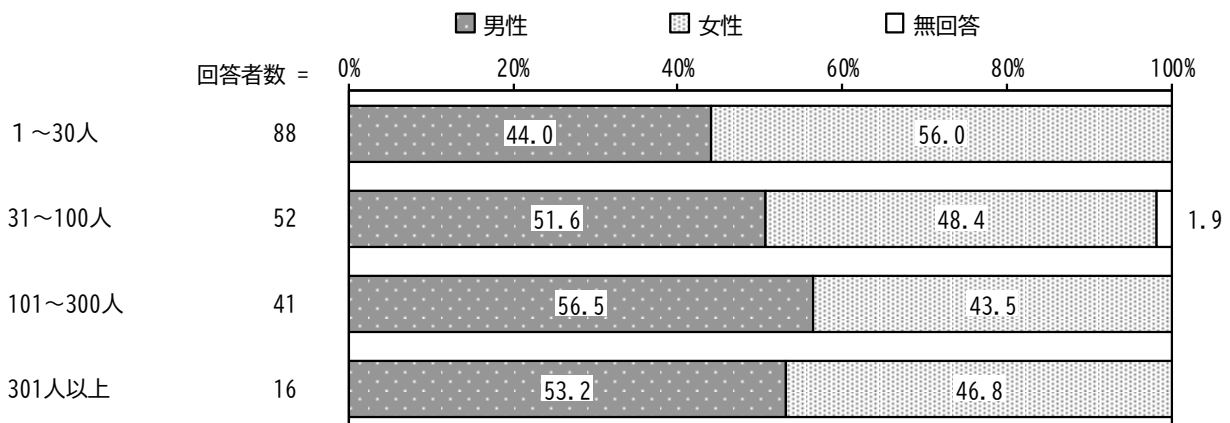
非正規従業員

「男性」の割合が53.2%、「女性」の割合が46.8%となっています。



【従業員規模別】

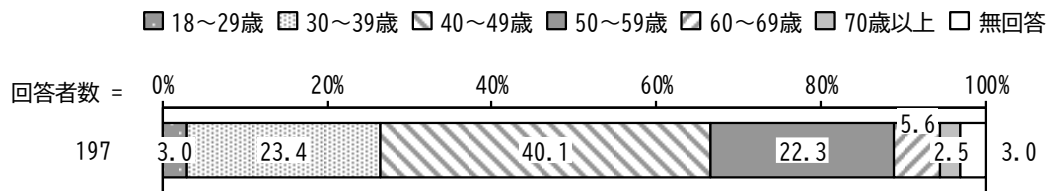
従業員規模別にみると、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「女性」の割合が高くなっています。



問5 従業員（非正規従業員含む）の平均年齢および、平均勤続年数をお答えください。
（それぞれの項目について○は1つずつ）

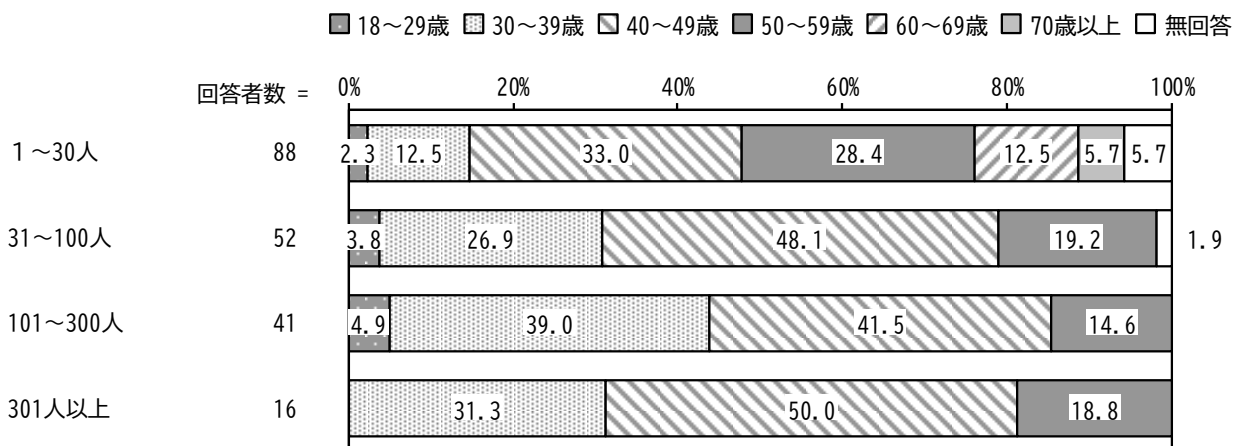
男性 平均年齢

「40～49歳」の割合が40.1%と最も高く、次いで「30～39歳」の割合が23.4%、「50～59歳」の割合が22.3%となっています。



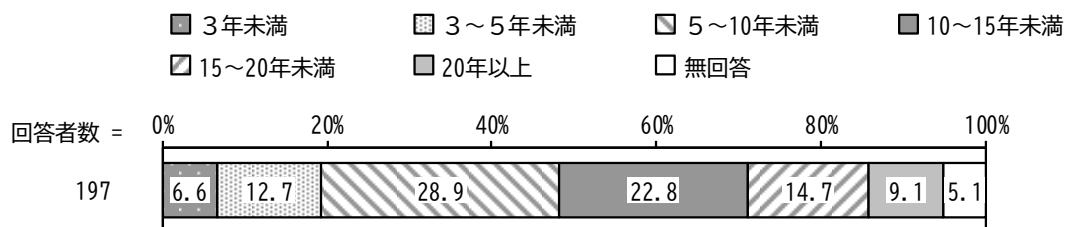
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「30～39歳」の割合が高く、「50～59歳」の割合が低くなっています。



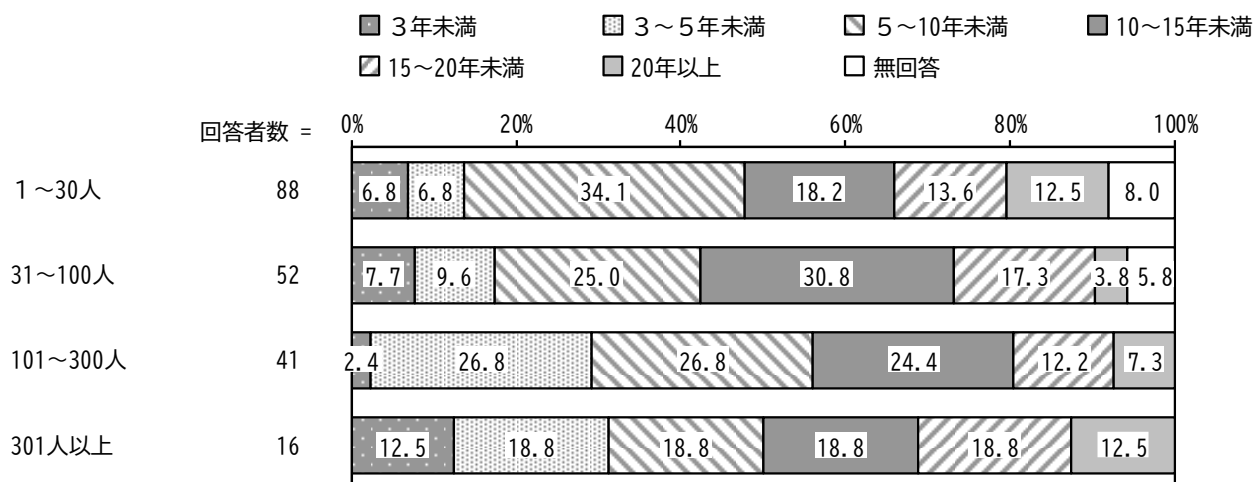
男性 平均勤続年数

「5～10年未満」の割合が28.9%と最も高く、次いで「10～15年未満」の割合が22.8%、「15～20年未満」の割合が14.7%となっています。



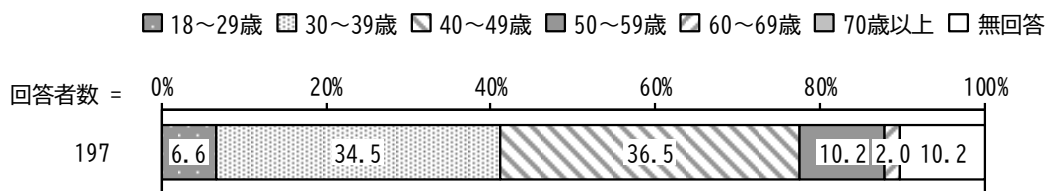
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「5～10年未満」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいくほど「20年以上」の割合が高く、「10～15年未満」の割合が低くなっています。



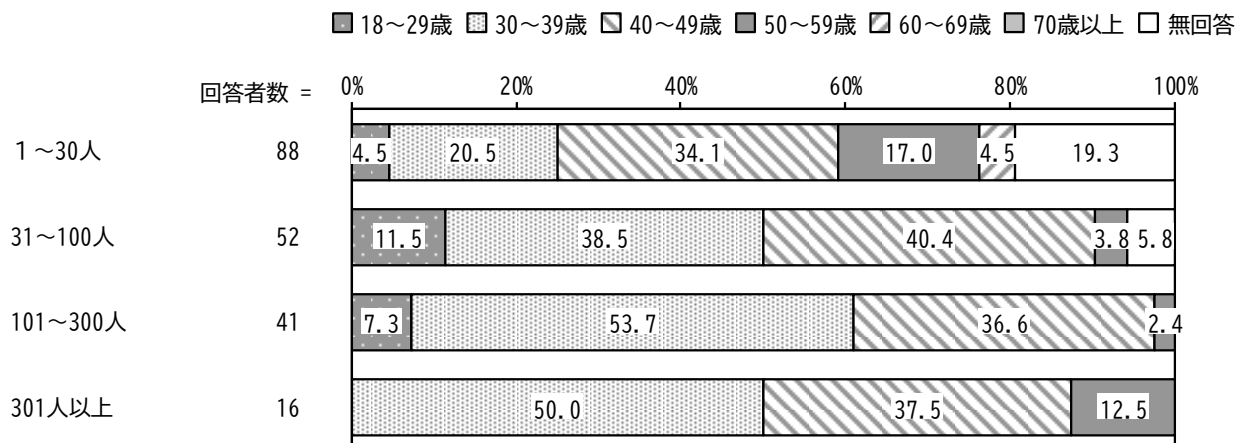
女性 平均年齢

「40～49歳」の割合が36.5%と最も高く、次いで「30～39歳」の割合が34.5%、「50～59歳」の割合が10.2%となっています。



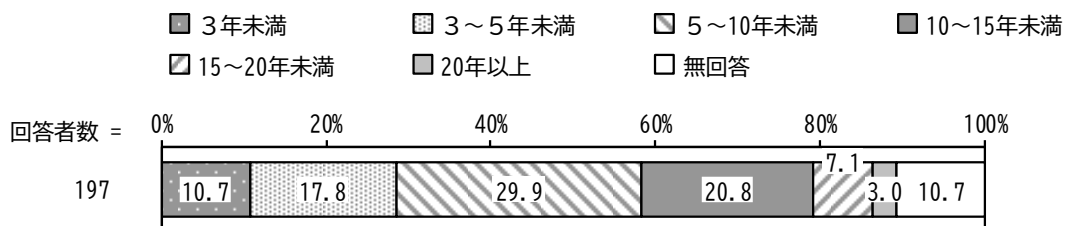
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「18～29歳」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「30～39歳」の割合が高く、「50～59歳」の割合が低くなっています。



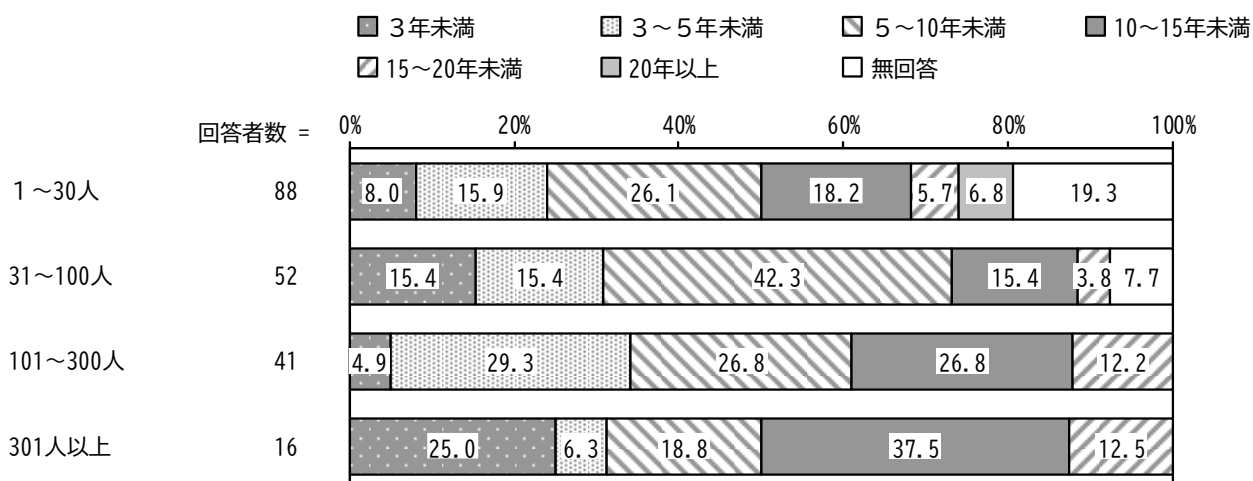
女性 平均勤続年数

「5～10年未満」の割合が29.9%と最も高く、次いで「10～15年未満」の割合が20.8%、「3～5年未満」の割合が17.8%となっています。



【従業員規模別】

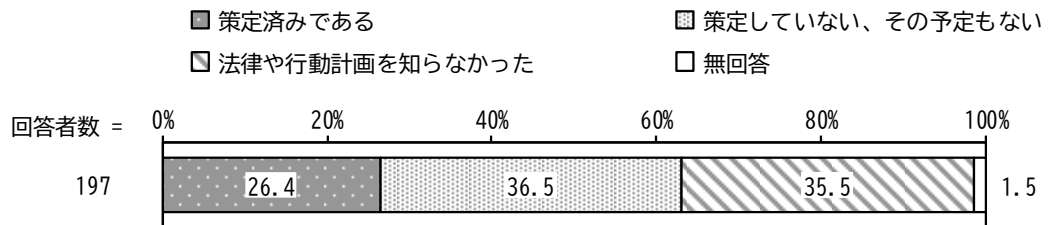
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「10～15年未満」「15～20年未満」の割合が高く、「5～10年未満」の割合が低くなっています。また、「3～5年未満」の割合は、全体が17.8%、101～300人が29.3%で101～300人の方が11.5ポイント多くなっています。



(2) 女性の活躍推進について

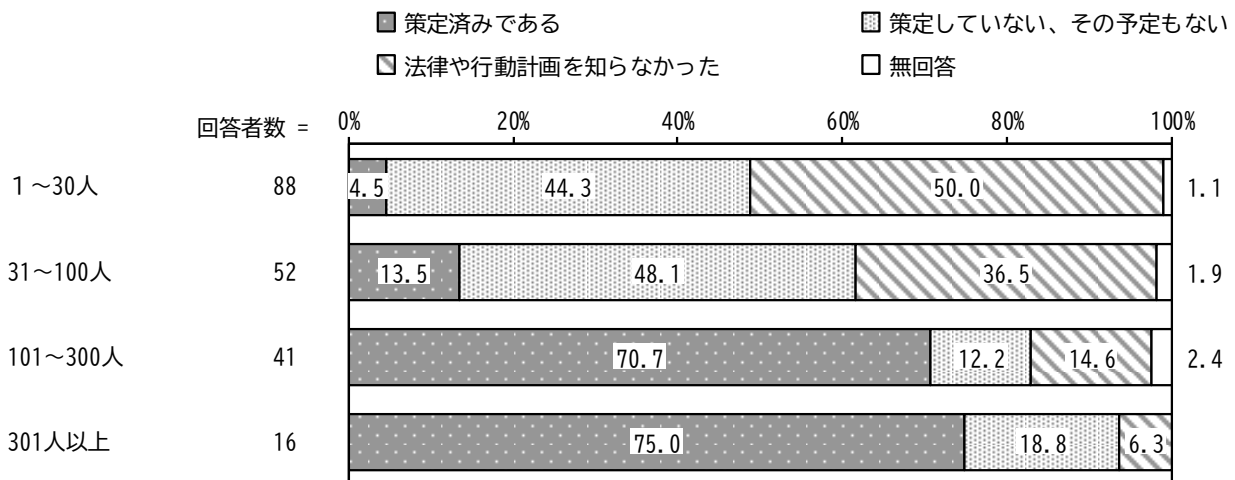
問6 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については知っていましたか。また、策定はされていますか。(○は1つ)

「策定済みである」の割合が26.4%、「策定していない、その予定もない」の割合が36.5%、「法律や行動計画を知らなかった」の割合が35.5%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「策定済みである」の割合が高い傾向にあり、「法律や行動計画を知らなかった」の割合が低くなっています。また、全体に比べ31～100人で「策定していない、その予定もない」の割合が11.6ポイント多くなっています。策定が義務付けられている事業所(従業員100人以上)である101～300人の事業所でも、26.8%が策定に向けた準備が進んでいない状態であることが伺えます。

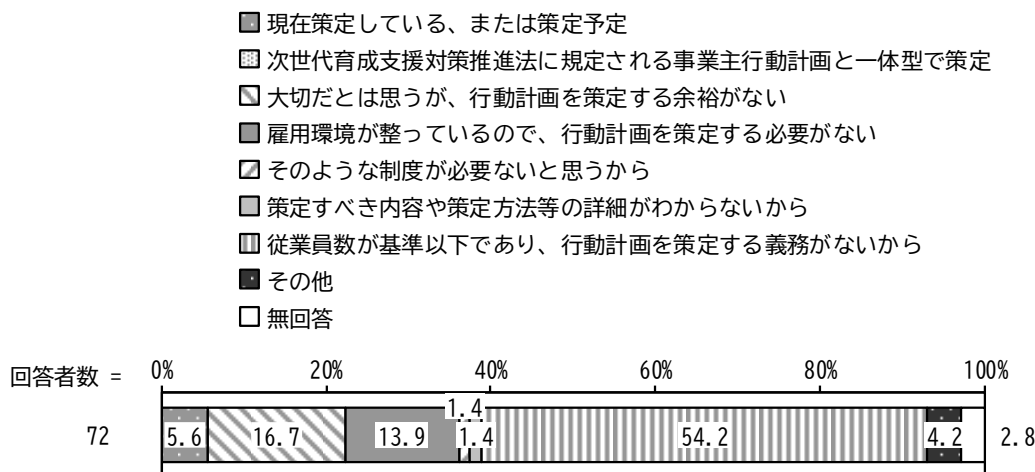


※一般事業主行動計画(以下「行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法(以下「次世代法」)に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられています。

問6で「策定していない、その予定もない」を選択した事業所のみ回答ください。

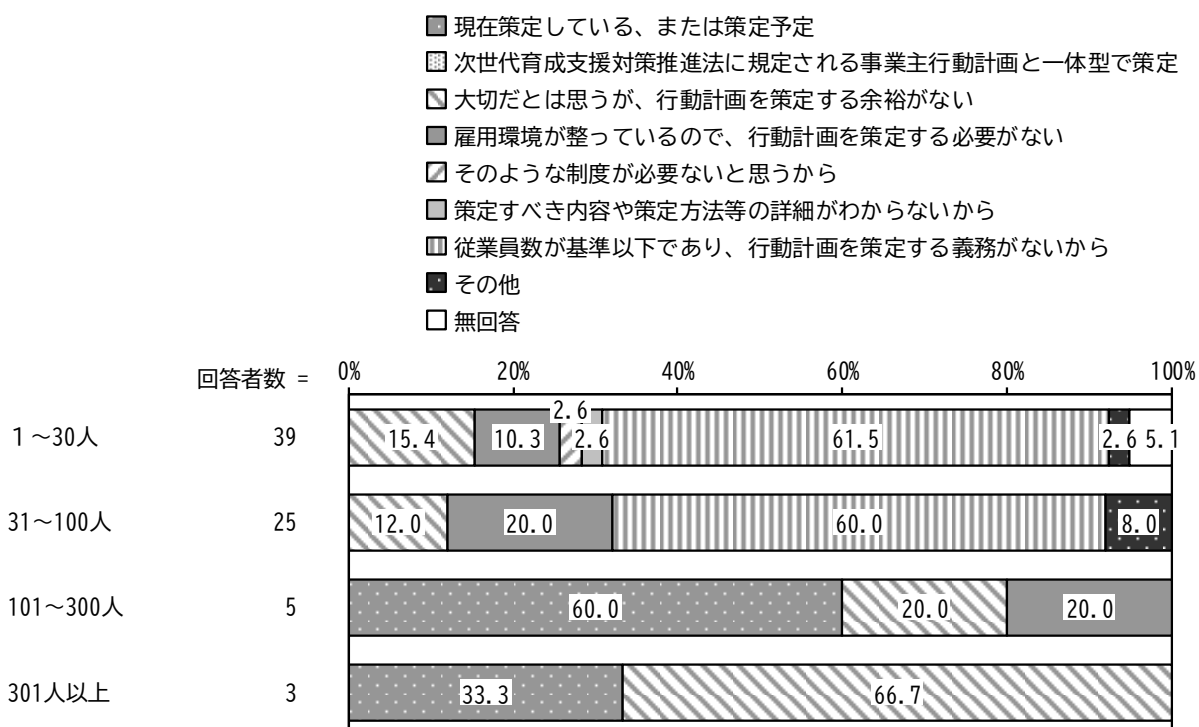
付問6-1 行動計画を策定しない理由は何ですか。(○は1つ)

「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」の割合が54.2%と最も高く、次いで「大切だとは思うが、行動計画を策定する余裕がない」の割合が16.7%、「雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない」の割合が13.9%となっています。



【従業員規模別】

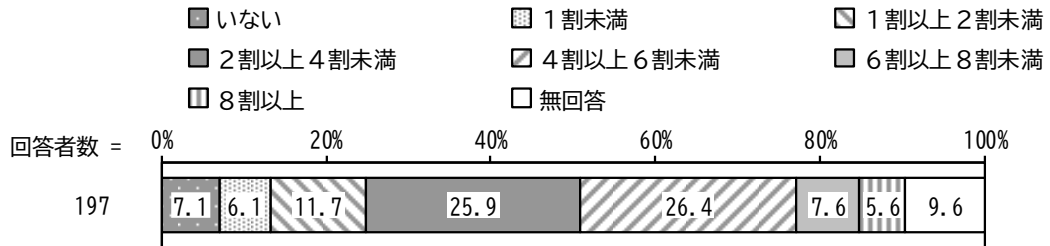
従業員規模別にみると、31~100人から301人以上まで規模が大きいほど「大切だとは思うが、行動計画を策定する余裕がない」の割合が高く、101~300人から1~30人まで規模が小さいほど「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」の割合が高くなっています。また、「雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない」の割合は、全体が13.9%、31~100人が20.0%で31~100人の方が6.1ポイント多くなっています。



問7 貴事業所には、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。

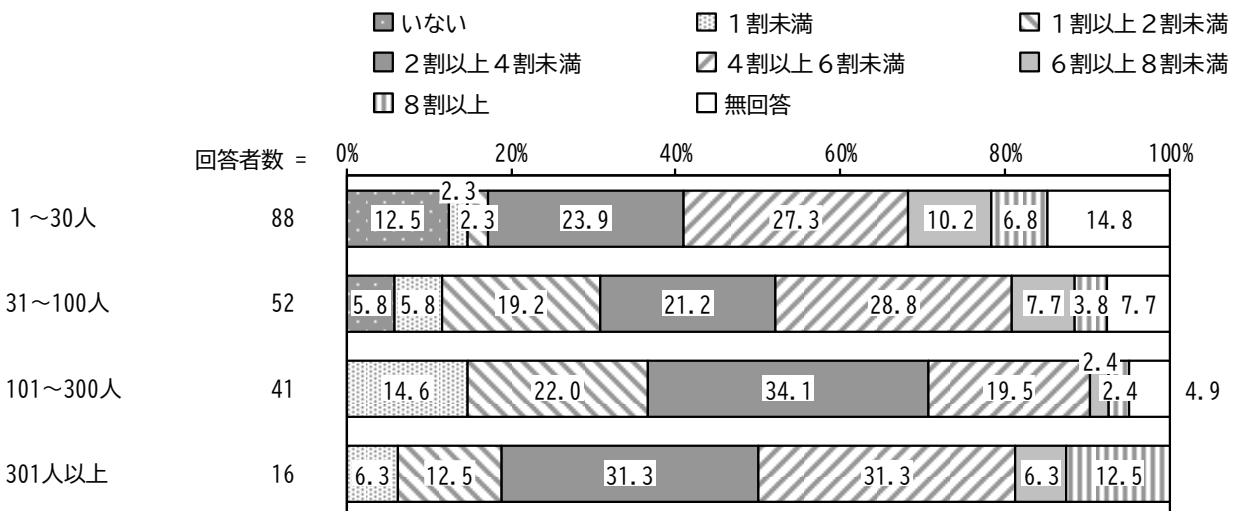
係長相当職以上の管理職の割合

「4割以上6割未満」の割合が26.4%と最も高く、次いで「2割以上4割未満」の割合が25.9%、「1割以上2割未満」の割合が11.7%となっています。



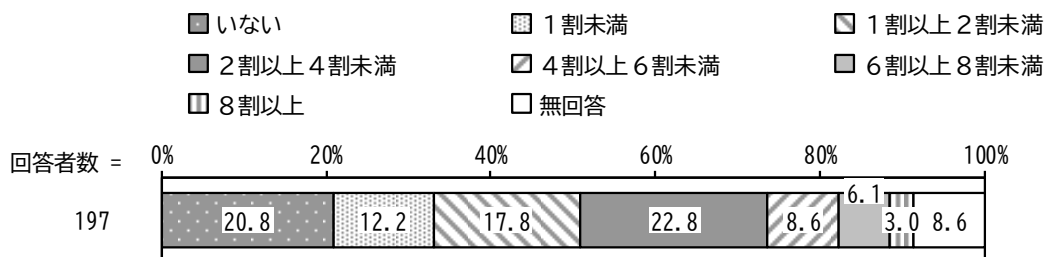
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「いない」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「1割未満」「1割以上2割未満」の割合が高く、「6割以上8割未満」の割合が低くなっています。



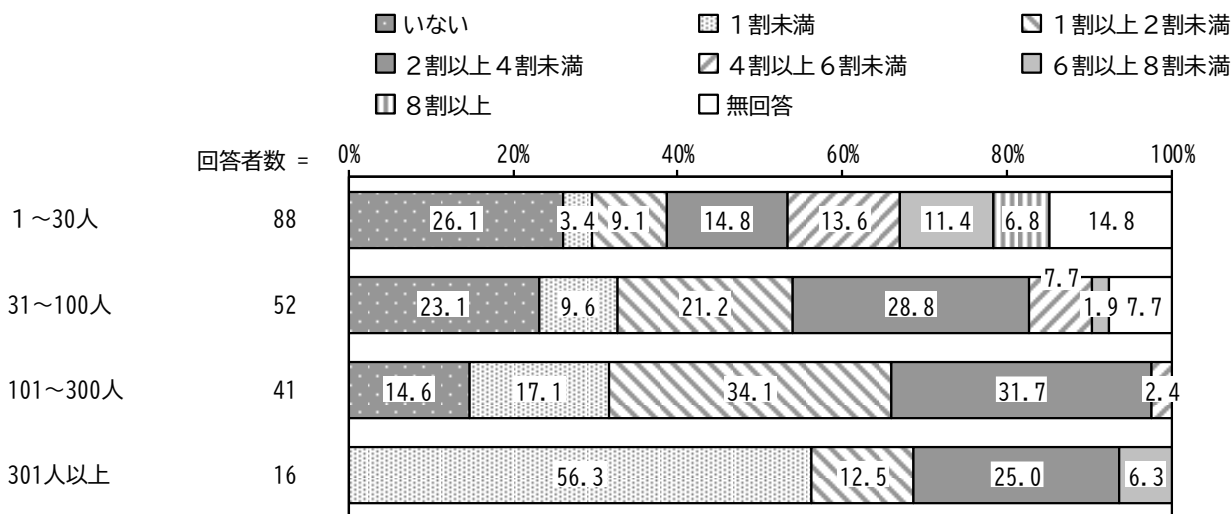
そのうち、女性管理職の割合

「2割以上4割未満」の割合が22.8%と最も高く、次いで「いない」の割合が20.8%、「1割以上2割未満」の割合が17.8%となっています。



【従業員規模別】

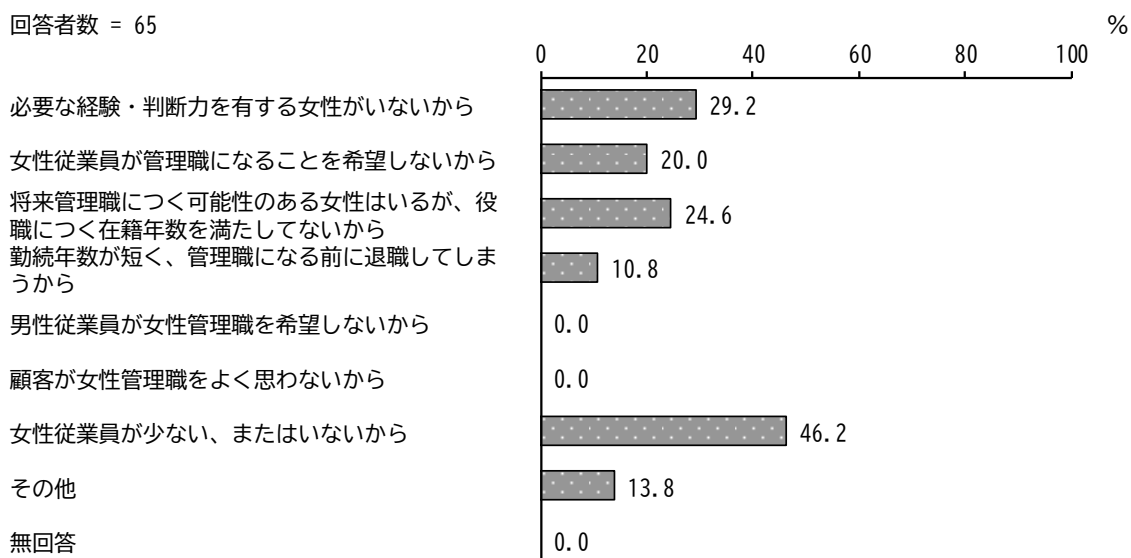
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「いない」「4割以上6割未満」の割合が高く、「1割未満」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「1割以上2割未満」「2割以上4割未満」の割合が高く、「6割以上8割未満」の割合が低くなっています。



女性管理職が少ない（全管理職のうち1割未満）またはまったくいない区分が1つでもある事業所のみ回答してください。

付問7-1 貴事業所の女性管理職が少ないのは、なぜだと思いますか。（○は3つまで）

「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が46.2%と最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がないから」の割合が29.2%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」の割合が24.6%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「必要な経験・判断力を有する女性がないから」「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」の割合が高く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が高くなっています。

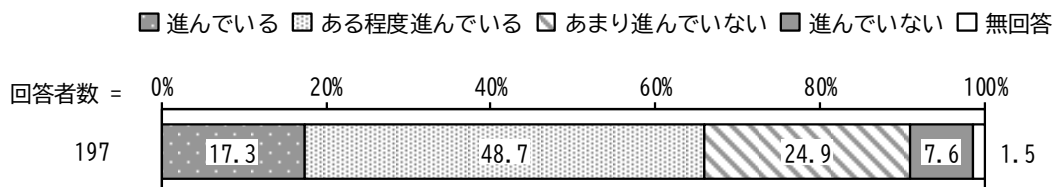
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 必要な経験・判断力を有する女性がないから | 女性従業員が管理職になることを希望しないから | 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから | 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから |
|----------|-------------|----------------------|------------------------|---|---------------------------|
| 全体 | 65 | 29.2 | 20.0 | 24.6 | 10.8 |
| 1～30人 | 26 | 19.2 | 19.2 | 15.4 | 7.7 |
| 31～100人 | 17 | 29.4 | 17.6 | 17.6 | 11.8 |
| 101～300人 | 13 | 30.8 | 30.8 | 38.5 | 7.7 |
| 301人以上 | 9 | 55.6 | 11.1 | 44.4 | 22.2 |

| 区分 | 男性従業員が女性管理職を希望しないから | 顧客が女性管理職をよく思わないから | 女性従業員が少ない、またはいないから | その他 | 無回答 |
|----------|---------------------|-------------------|--------------------|------|-----|
| 全体 | 0.0 | 0.0 | 46.2 | 13.8 | 0.0 |
| 1～30人 | 0.0 | 0.0 | 53.8 | 11.5 | 0.0 |
| 31～100人 | 0.0 | 0.0 | 41.2 | 5.9 | 0.0 |
| 101～300人 | 0.0 | 0.0 | 38.5 | 30.8 | 0.0 |
| 301人以上 | 0.0 | 0.0 | 44.4 | 11.1 | 0.0 |

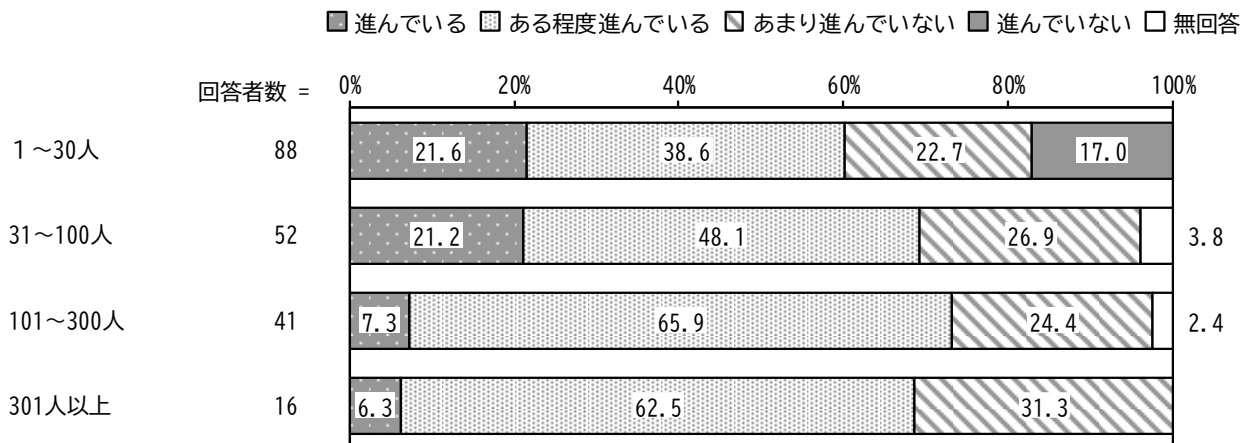
問8 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)

「進んでいる」「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”の割合が66.0%、「あまり進んでいない」「進んでいない」を合わせた“進んでいない”の割合が32.5%となっています。



【従業員規模別】

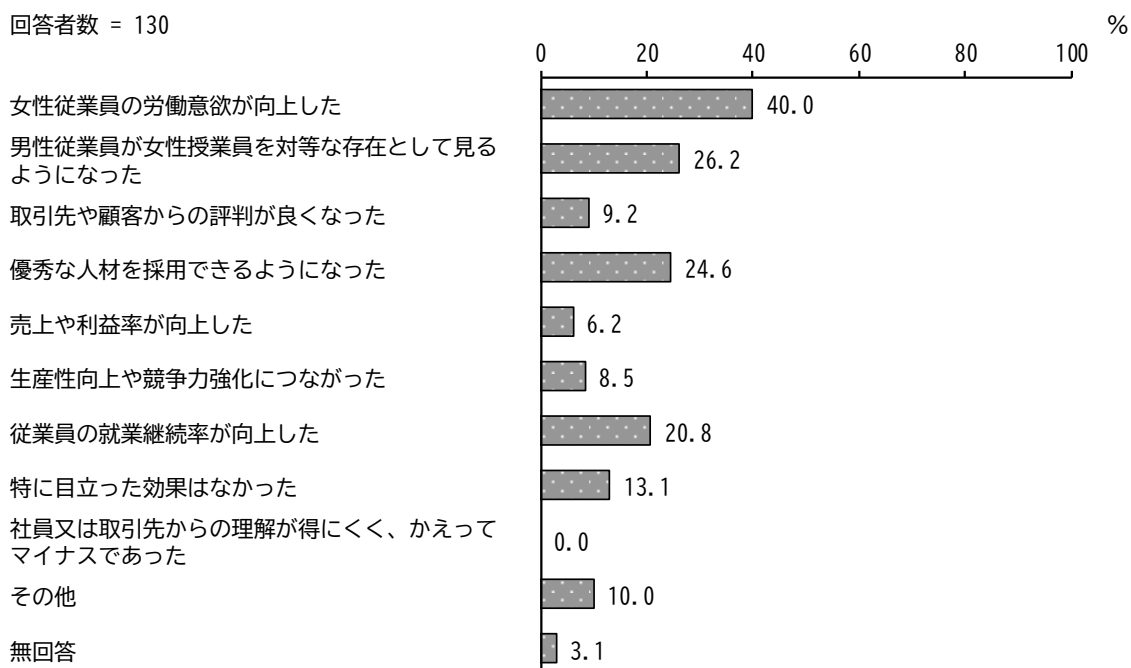
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど“進んでいる”の割合が高くなっています。また、全体に比べ101～300人で「ある程度進んでいる」の割合は、全体が48.7%、101～300人が65.9%で101～300人の方が17.2ポイント多く、「進んでいる」の割合は、全体が17.3%、101～300人が7.3%で101～300人の方が10ポイント少なくなっています。



問8で「進んでいる」または「ある程度進んでいる」を選択した事業所のみ回答してください。

付問8-1 貴事業所では、取組を実施し、特にどのような効果がありましたか。
(○は3つまで)

「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が40.0%と最も高く、次いで「男性従業員が女性授業員を対等な存在として見るようになった」の割合が26.2%、「優秀な人材を採用できるようになった」の割合が24.6%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が高く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「男性従業員が女性従業員を対等な存在として見るようになった」「取引先や顧客からの評判が良くなった」「従業員の就業継続率が向上した」の割合が高く、「優秀な人材を採用できるようになった」の割合が低くなっています。

単位：％

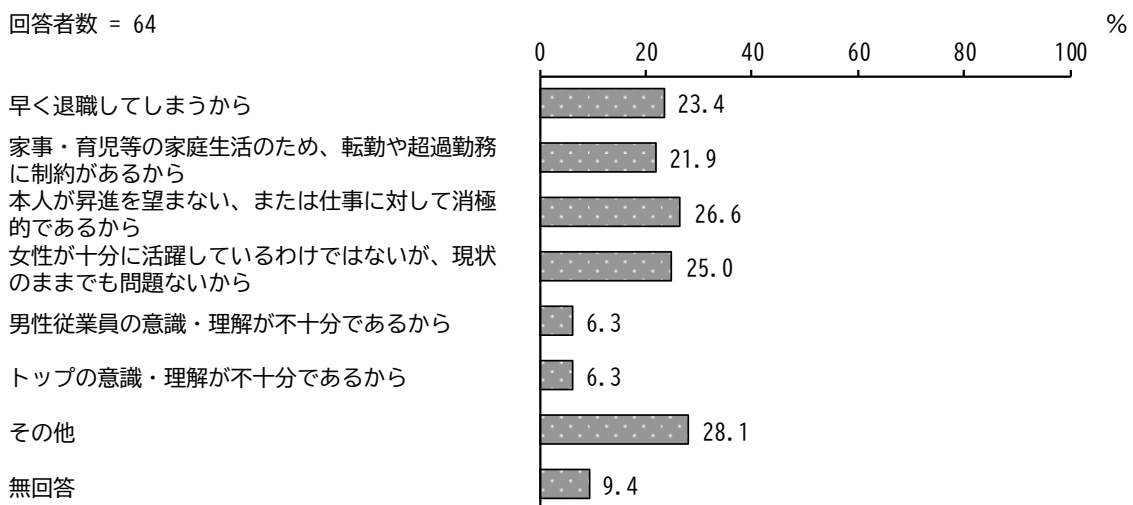
| 区分 | 回答者数(件) | 女性従業員の労働意欲が向上した | 男性従業員が女性従業員を対等な存在として見るようになった | 取引先や顧客からの評判が良くなった | 優秀な人材を採用できるようになった | 売上や利益率が向上した | 生産性向上や競争力強化につながった | 従業員の就業継続率が向上した | 特に目立った効果はなかった | 社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった | その他 | 無回答 |
|----------|---------|-----------------|------------------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------|----------------|---------------|--------------------------------|------|-----|
| 全体 | 130 | 40.0 | 26.2 | 9.2 | 24.6 | 6.2 | 8.5 | 20.8 | 13.1 | 0.0 | 10.0 | 3.1 |
| 1～30人 | 53 | 35.8 | 26.4 | 13.2 | 9.4 | 7.5 | 9.4 | 24.5 | 11.3 | 0.0 | 13.2 | 3.8 |
| 31～100人 | 36 | 36.1 | 25.0 | 5.6 | 33.3 | 5.6 | 8.3 | 22.2 | 16.7 | 0.0 | 8.3 | 0.0 |
| 101～300人 | 30 | 46.7 | 20.0 | 3.3 | 36.7 | 6.7 | 3.3 | 13.3 | 16.7 | 0.0 | 6.7 | 6.7 |
| 301人以上 | 11 | 54.5 | 45.5 | 18.2 | 36.4 | 0.0 | 18.2 | 18.2 | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 0.0 |

問8で「あまり進んでいない」または「進んでいない」を選択した事業所のみ回答してください。

付問8-2 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのは、なぜだと思いますか。
(○は3つまで)

「本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから」の割合が26.6%と最も高く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」の割合が25.0%、「早く退職してしまうから」の割合が23.4%となっています。

回答者数 = 64



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」の割合が高く、301人以上から31~100人まで規模が小さいほど「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」の割合が高くなっており、女性の活躍が進んでいない理由に違いがみられる。

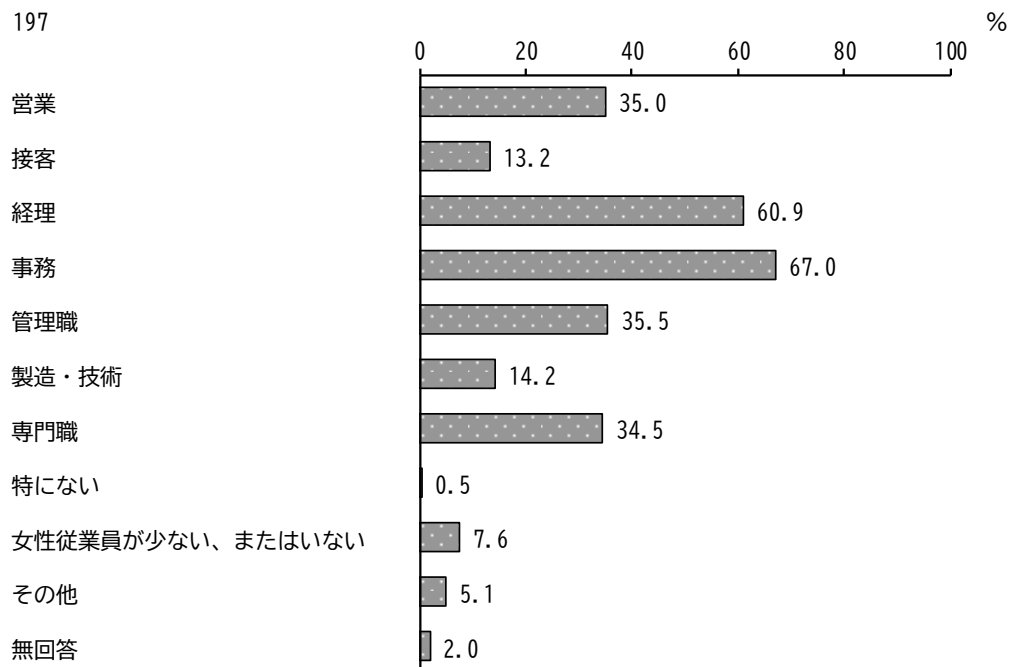
単位：%

| 区分 | 回答者数(件) | 早く退職してしまうから | 家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから | 本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから | 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから | 男性従業員の意識・理解が不十分であるから | トップの意識・理解が不十分であるから | その他 | 無回答 |
|----------|---------|-------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------|----------------------|--------------------|------|------|
| 全体 | 64 | 23.4 | 21.9 | 26.6 | 25.0 | 6.3 | 6.3 | 28.1 | 9.4 |
| 1~30人 | 35 | 14.3 | 14.3 | 14.3 | 20.0 | 2.9 | 8.6 | 34.3 | 14.3 |
| 31~100人 | 14 | 35.7 | 21.4 | 42.9 | 42.9 | 0.0 | 7.1 | 14.3 | 0.0 |
| 101~300人 | 10 | 40.0 | 30.0 | 40.0 | 30.0 | 20.0 | 0.0 | 20.0 | 10.0 |
| 301人以上 | 5 | 20.0 | 60.0 | 40.0 | 0.0 | 20.0 | 0.0 | 40.0 | 0.0 |

問9 女性従業員が実際に従事している職種・業務について教えてください。
(〇はいくつでも)

「事務」の割合が67.0%と最も高く、次いで「経理」の割合が60.9%、「管理職」の割合が35.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「営業」「接客」「事務」「製造・技術」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「管理職」「専門職」の割合が高くなっています。

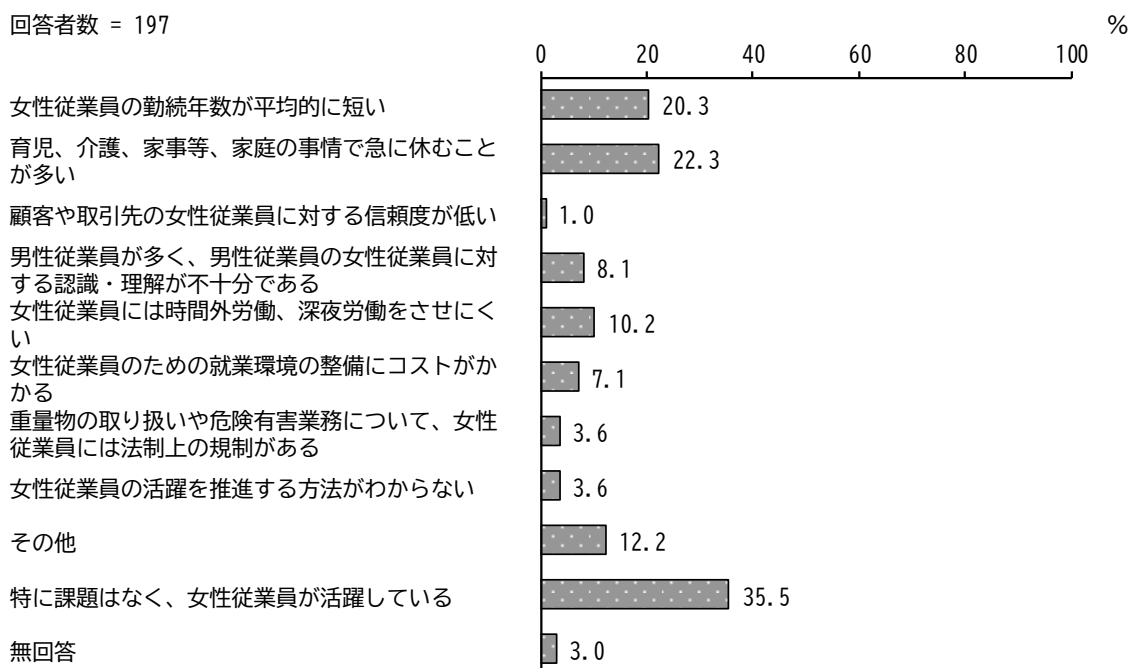
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 営業 | 接客 | 経理 | 事務 | 管理職 | 製造・技術 | 専門職 | 特にな い | 女性従業員が少 ない、またはい ない | その他 | 無回 答 |
|----------|-------------|------|------|------|------|------|-------|------|----------|--------------------------|-----|---------|
| 全 体 | 197 | 35.0 | 13.2 | 60.9 | 67.0 | 35.5 | 14.2 | 34.5 | 0.5 | 7.6 | 5.1 | 2.0 |
| 1～30人 | 88 | 19.3 | 11.4 | 47.7 | 50.0 | 18.2 | 9.1 | 23.9 | 1.1 | 14.8 | 5.7 | 2.3 |
| 31～100人 | 52 | 32.7 | 11.5 | 75.0 | 75.0 | 34.6 | 13.5 | 42.3 | 0.0 | 0.0 | 3.8 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 58.5 | 14.6 | 63.4 | 82.9 | 65.9 | 19.5 | 43.9 | 0.0 | 2.4 | 4.9 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 68.8 | 25.0 | 81.3 | 93.8 | 56.3 | 31.3 | 43.8 | 0.0 | 6.3 | 6.3 | 0.0 |

問 10 貴事務所では、女性従業員の活躍を推進する上で、特にどのような課題がありますか。(〇は3つまで)

「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が35.5%と最も高く、次いで「育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い」の割合が22.3%、「女性従業員の勤続年数が平均的に短い」の割合が20.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である」の割合が高く、「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が低く、規模が小さいほど「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が高くなっています。また、「育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い」の割合は、全体が22.3%、101～300人が34.1%で101～300人の方が11.8ポイント多くなっています。

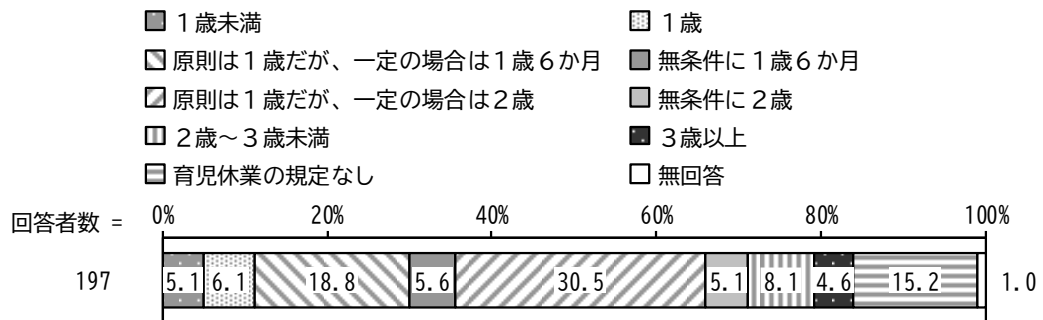
単位：％

| 区分 | 回答者数(件) | 女性従業員の勤続年数が平均的に短い | 育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い | 顧客や取引先の女性従業員に対する信頼度が低い | 男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である | 女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい | 女性従業員のための就業環境の整備にコストがかかる | 重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある | 女性従業員の活躍を推進する方法がわからない | その他 | 特に課題はなく、女性従業員が活躍している | 無回答 |
|----------|---------|-------------------|---------------------------|------------------------|--------------------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------|------|----------------------|-----|
| 全体 | 197 | 20.3 | 22.3 | 1.0 | 8.1 | 10.2 | 7.1 | 3.6 | 3.6 | 12.2 | 35.5 | 3.0 |
| 1～30人 | 88 | 11.4 | 12.5 | 1.1 | 4.5 | 11.4 | 8.0 | 4.5 | 3.4 | 10.2 | 45.5 | 4.5 |
| 31～100人 | 52 | 30.8 | 30.8 | 0.0 | 9.6 | 9.6 | 5.8 | 1.9 | 0.0 | 0.0 | 36.5 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 14.6 | 34.1 | 2.4 | 9.8 | 9.8 | 7.3 | 0.0 | 2.4 | 17.1 | 26.8 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 50.0 | 18.8 | 0.0 | 18.8 | 6.3 | 6.3 | 12.5 | 18.8 | 50.0 | 0.0 | 0.0 |

(3) 育児・介護休業について

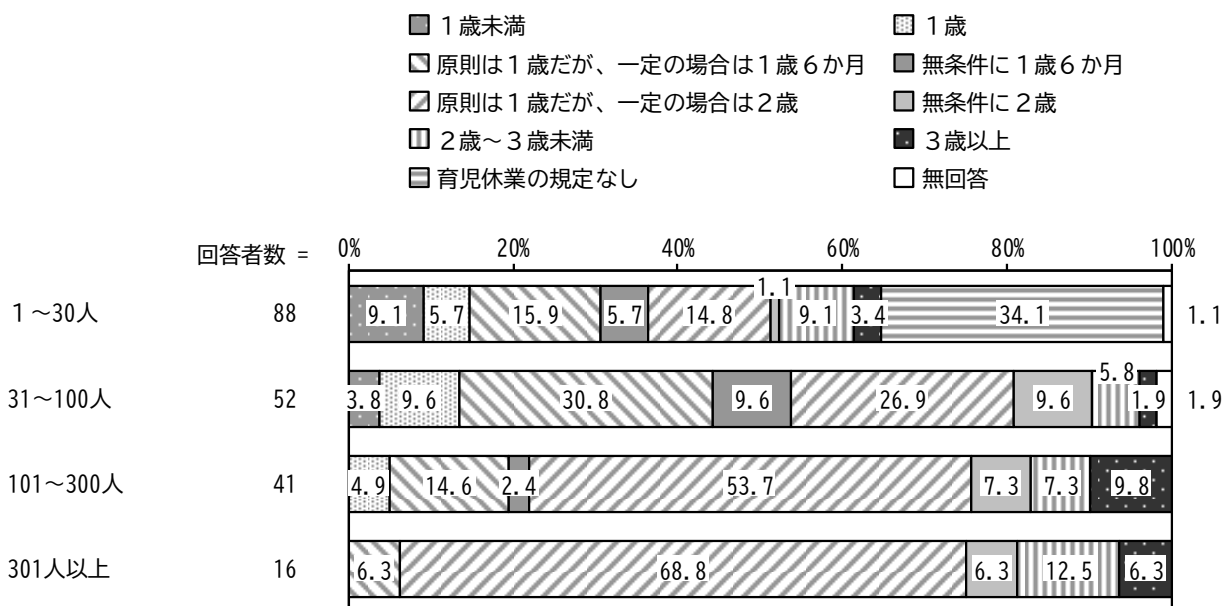
問 11 貴事業所では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(〇は1つ)

「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」の割合が30.5%と最も高く、次いで「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」の割合が18.8%、「育児休業の規定なし」の割合が15.2%となっています。



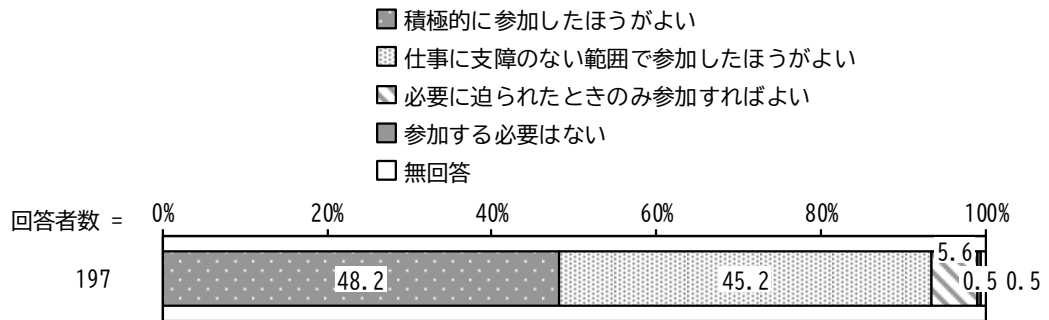
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「2歳～3歳未満」の割合が高く、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」の割合が低くなっています。また、「育児休業の規定なし」の割合は、全体が15.2%、1～30人が34.1%で1～30の方が18.9ポイント多くなっています。



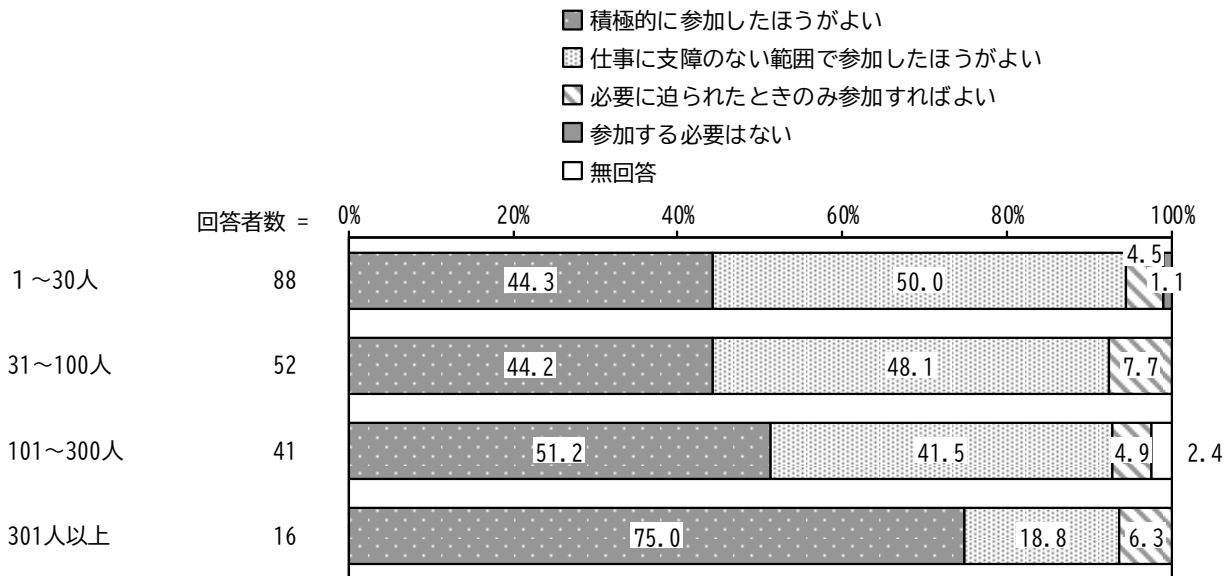
問 12 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考え方に最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

「積極的に参加したほうがよい」の割合が 48.2%と最も高く、次いで「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が 45.2%となっています。



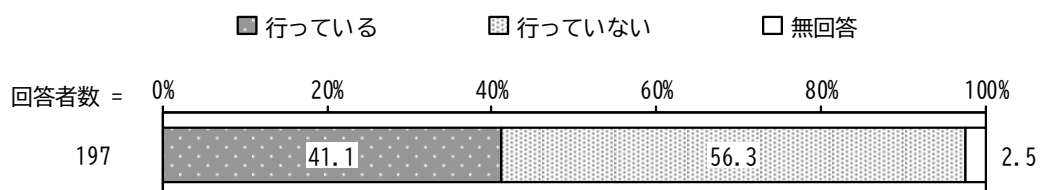
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいくほど「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなっています。



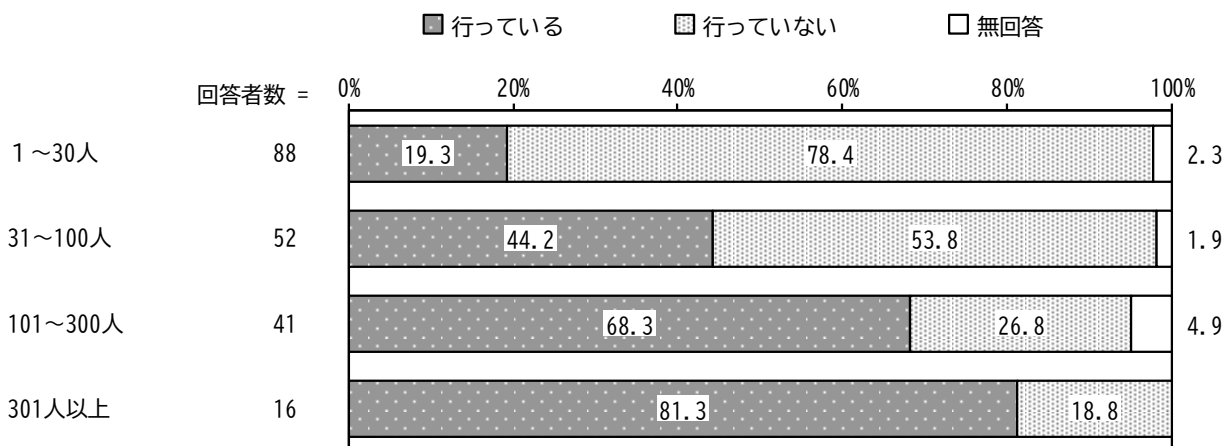
問 13 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。(〇は1つ)

「行っている」の割合が 41.1%、「行っていない」の割合が 56.3%となっています。



【従業員規模別】

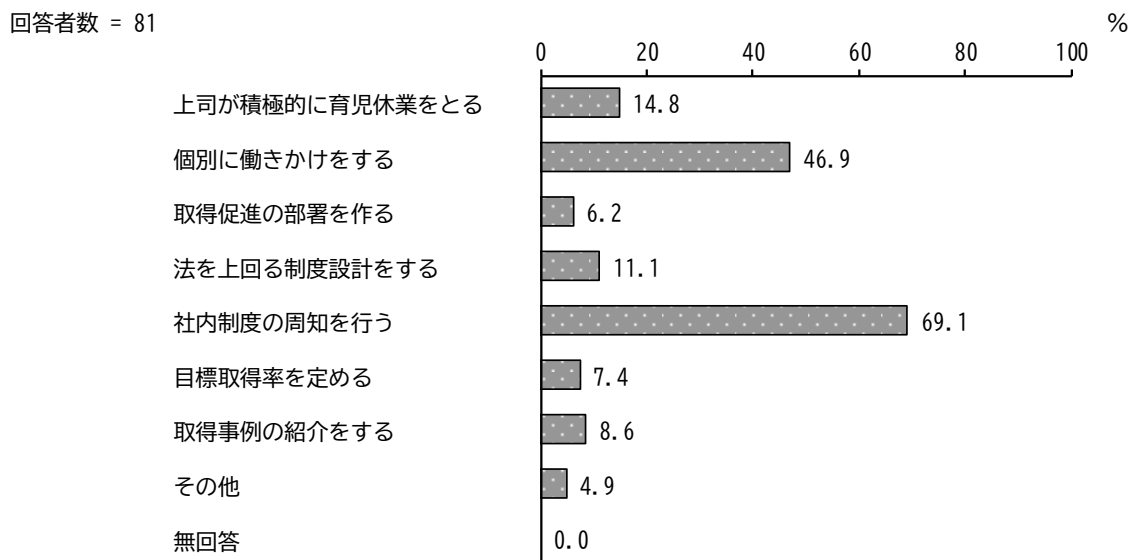
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」の割合が高くなっています。



問 13 で「行っている」を選択した事業所のみ回答してください。

付問 13-1 貴事業所では、どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

「社内制度の周知を行う」の割合が 69.1%と最も高く、次いで「個別に働きかけをする」の割合が 46.9%、「上司が積極的に育児休業をとる」の割合が 14.8%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「法を上回る制度設計をする」「目標取得率を定める」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「個別に働きかけをする」「社内制度の周知を行う」の割合が高く、「上司が積極的に育児休業をとる」の割合が低くなっています。

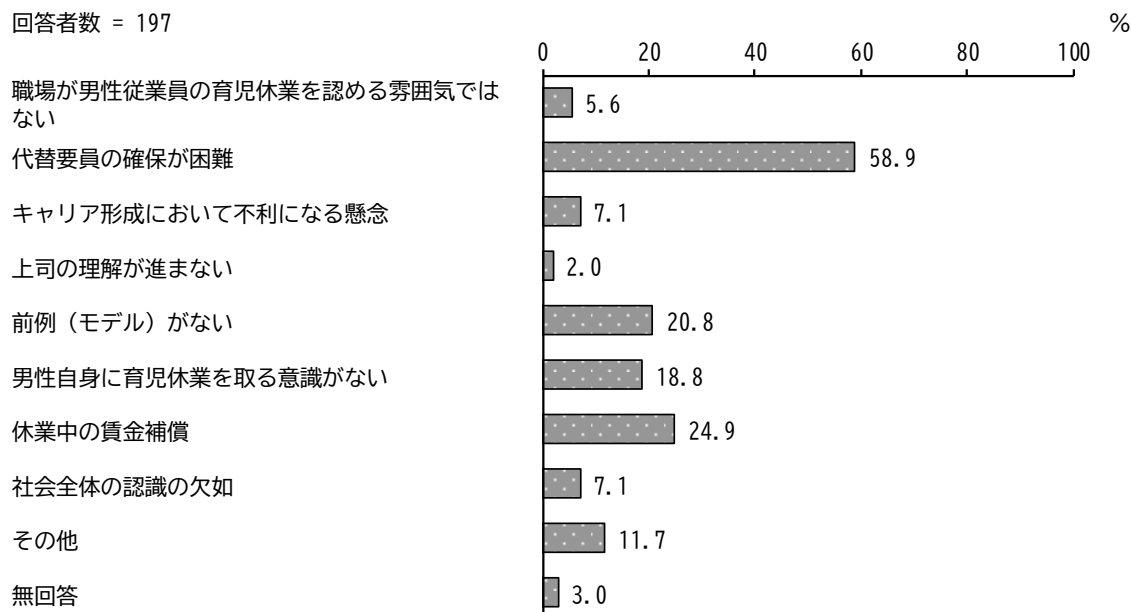
単位：％

| 区分 | 回答者数(件) | 上司が積極的に育児休業をとる | 個別に働きかけをする | 取得促進の部署を作る | 法を上回る制度設計をする | 社内制度の周知を行う | 目標取得率を定める | 取得事例の紹介をする | その他 | 無回答 |
|----------|---------|----------------|------------|------------|--------------|------------|-----------|------------|------|-----|
| 全体 | 81 | 14.8 | 46.9 | 6.2 | 11.1 | 69.1 | 7.4 | 8.6 | 4.9 | 0.0 |
| 1～30人 | 17 | 29.4 | 41.2 | 0.0 | 0.0 | 41.2 | 0.0 | 5.9 | 0.0 | 0.0 |
| 31～100人 | 23 | 17.4 | 47.8 | 4.3 | 4.3 | 60.9 | 0.0 | 13.0 | 4.3 | 0.0 |
| 101～300人 | 28 | 0.0 | 50.0 | 3.6 | 10.7 | 85.7 | 10.7 | 3.6 | 3.6 | 0.0 |
| 301人以上 | 13 | 23.1 | 46.2 | 23.1 | 38.5 | 84.6 | 23.1 | 15.4 | 15.4 | 0.0 |

問 14 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(○は3つまで)

「代替要員の確保が困難」の割合が58.9%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」の割合が24.9%、「前例(モデル)がない」の割合が20.8%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

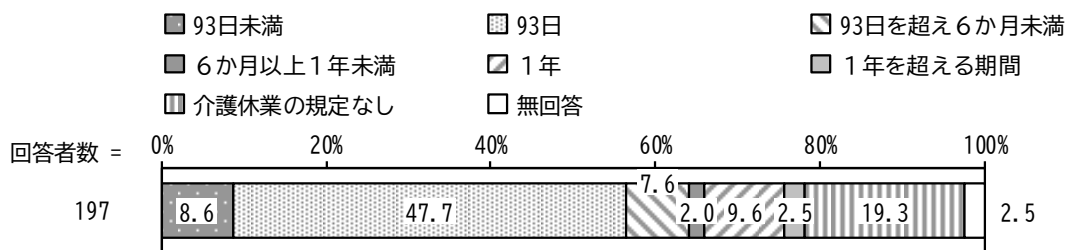
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「代替要員の確保が困難」「キャリア形成において不利になる懸念」「休業中の賃金補償」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「社会全体の認識の欠如」の割合が高くなっています。また、「男性自身に育児休業を取る意識がない」の割合は、全体が18.8%、101～300人が36.6%で101～300人の方が17.8ポイント多くなっています。

単位：%

| 区分 | 回答者数(件) | 職場が男性従業員の育児休業を認める雰囲気ではない | 代替要員の確保が困難 | キャリア形成において不利になる懸念 | 上司の理解が進まない | 前例(モデル)がない | 男性自身に育児休業を取る意識がない | 休業中の賃金補償 | 社会全体の認識の欠如 | その他 | 無回答 |
|----------|---------|--------------------------|------------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------|------------|------|-----|
| 全体 | 197 | 5.6 | 58.9 | 7.1 | 2.0 | 20.8 | 18.8 | 24.9 | 7.1 | 11.7 | 3.0 |
| 1～30人 | 88 | 5.7 | 55.7 | 3.4 | 1.1 | 27.3 | 14.8 | 21.6 | 8.0 | 14.8 | 3.4 |
| 31～100人 | 52 | 3.8 | 61.5 | 5.8 | 1.9 | 23.1 | 11.5 | 23.1 | 3.8 | 9.6 | 3.8 |
| 101～300人 | 41 | 7.3 | 58.5 | 7.3 | 4.9 | 7.3 | 36.6 | 29.3 | 4.9 | 12.2 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 6.3 | 68.8 | 31.3 | 0.0 | 12.5 | 18.8 | 37.5 | 18.8 | 0.0 | 0.0 |

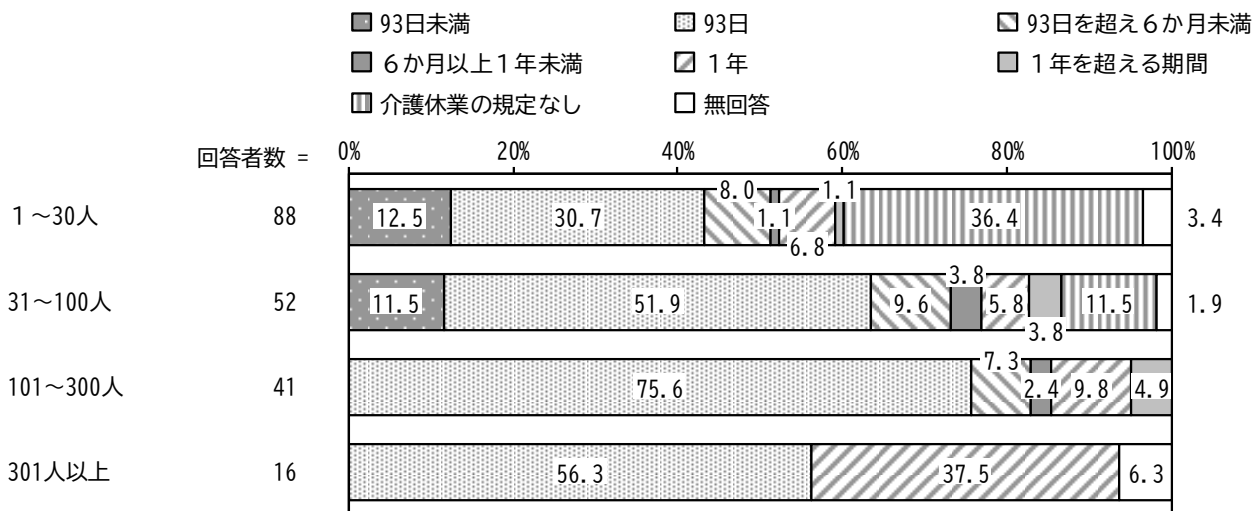
問15 貴事業所では、就業規則等の規定上、介護休業を最長でどのくらいの期間、取得できますか。(○は1つ)

「93日」の割合が47.7%と最も高く、次いで「介護休業の規定なし」の割合が19.3%となっています。



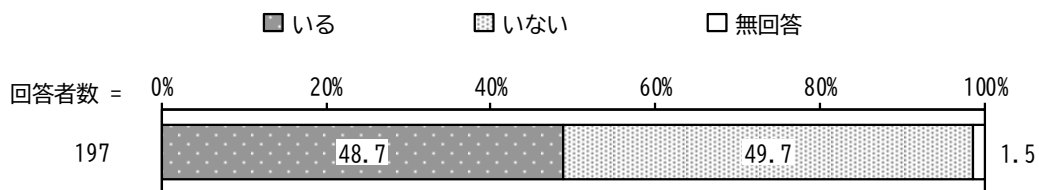
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「介護休業の規定なし」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「1年」の割合が高くなっています。また、「93日」の割合は、全体が47.7%、101～300人が75.6%で101～300人の方が27.9ポイント高くなっています。



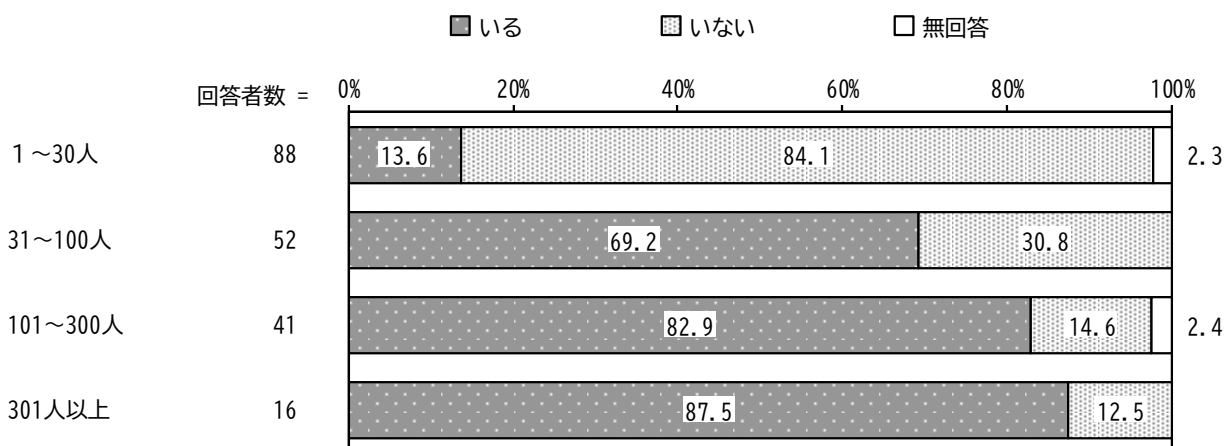
問16 貴事業所では、令和6年4月1日～令和7年3月31日の間に、育児・介護休業を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

「いる」の割合が48.7%、「いない」の割合が49.7%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「いる」の割合が高くなっています。



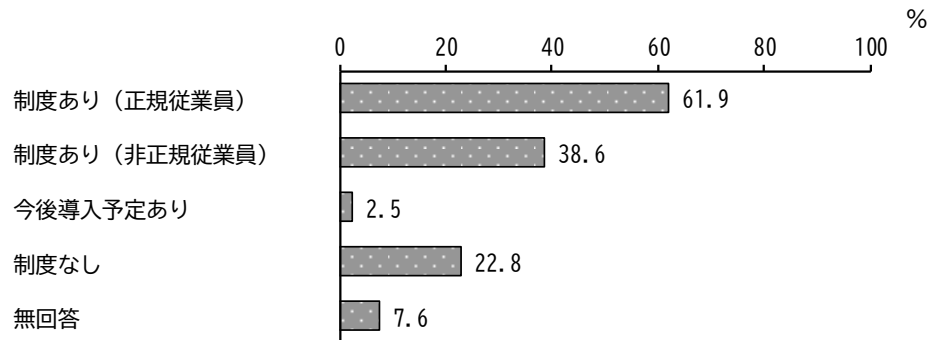
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 17 貴事業所において、以下の制度はありますか。また、制度がある場合、その対象者に○をつけ、令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無を、右欄男女別にそれぞれ○をつけてください。

①短時間勤務制度

「制度あり（正規従業員）」の割合が 61.9%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が 38.6%、「制度なし」の割合が 22.8%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

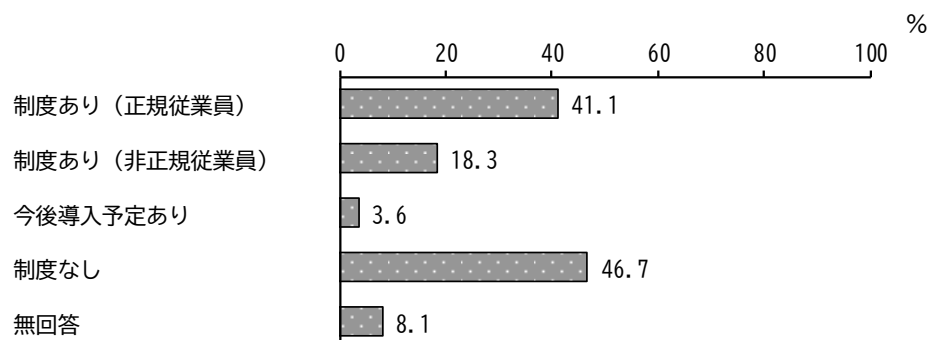
単位：%

| 区分 | 回答者数（件） | 制度あり（正規従業員） | 制度あり（非正規従業員） | 今後導入予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|---------|-------------|--------------|----------|------|------|
| 全 体 | 197 | 61.9 | 38.6 | 2.5 | 22.8 | 7.6 |
| 1～30人 | 88 | 40.9 | 20.5 | 3.4 | 34.1 | 13.6 |
| 31～100人 | 52 | 69.2 | 38.5 | 3.8 | 19.2 | 3.8 |
| 101～300人 | 41 | 85.4 | 68.3 | 0.0 | 9.8 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 93.8 | 62.5 | 0.0 | 6.3 | 0.0 |

②フレックスタイム制度

「制度なし」の割合が 46.7%と最も高く、次いで「制度あり（正規従業員）」の割合が 41.1%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度なし」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

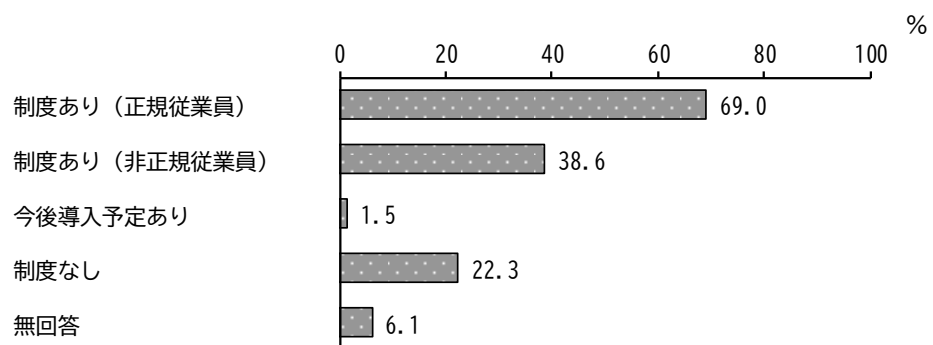
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入 予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|--------------|------|------|
| 全体 | 197 | 41.1 | 18.3 | 3.6 | 46.7 | 8.1 |
| 1～30人 | 88 | 40.9 | 12.5 | 3.4 | 42.0 | 12.5 |
| 31～100人 | 52 | 44.2 | 19.2 | 5.8 | 46.2 | 3.8 |
| 101～300人 | 41 | 36.6 | 26.8 | 2.4 | 53.7 | 7.3 |
| 301人以上 | 16 | 43.8 | 25.0 | 0.0 | 56.3 | 0.0 |

③在宅勤務制度（テレワーク等）

「制度あり（正規従業員）」の割合が69.0%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が38.6%、「制度なし」の割合が22.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高く、「制度あり（正規従業員）」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

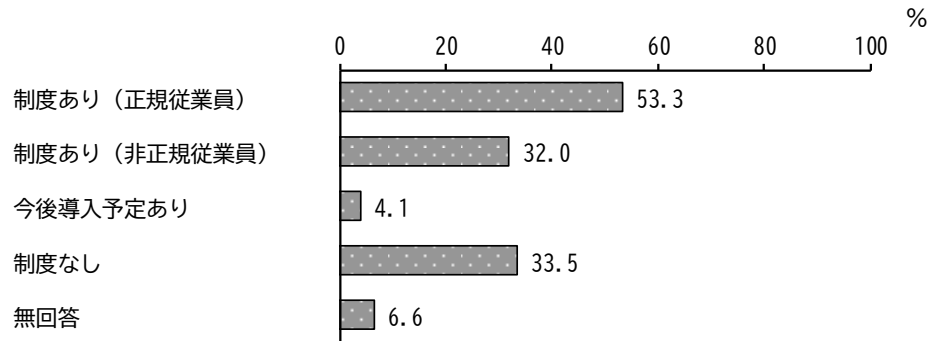
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入 予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|--------------|------|------|
| 全体 | 197 | 69.0 | 38.6 | 1.5 | 22.3 | 6.1 |
| 1～30人 | 88 | 50.0 | 21.6 | 3.4 | 33.0 | 11.4 |
| 31～100人 | 52 | 86.5 | 42.3 | 0.0 | 11.5 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 85.4 | 68.3 | 0.0 | 12.2 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 75.0 | 43.8 | 0.0 | 25.0 | 0.0 |

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

「制度あり（正規従業員）」の割合が 53.3%と最も高く、次いで「制度なし」の割合が 33.5%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が 32.0%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高い傾向にあり、「制度なし」の割合が低くなっています。

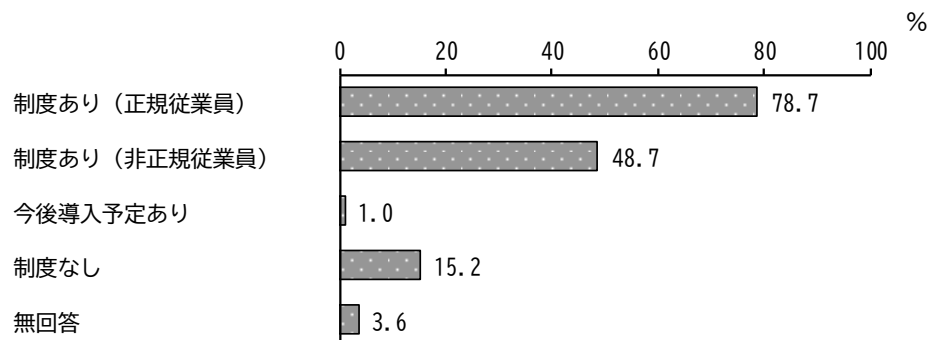
単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|----------|--------------|---------------|----------|------|-----|
| 全体 | 197 | 53.3 | 32.0 | 4.1 | 33.5 | 6.6 |
| 1～30人 | 88 | 45.5 | 21.6 | 3.4 | 37.5 | 9.1 |
| 31～100人 | 52 | 51.9 | 25.0 | 3.8 | 36.5 | 5.8 |
| 101～300人 | 41 | 65.9 | 53.7 | 2.4 | 26.8 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 68.8 | 56.3 | 12.5 | 18.8 | 0.0 |

⑤半日や時間単位の有給休暇

「制度あり（正規従業員）」の割合が 78.7%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が 48.7%、「制度なし」の割合が 15.2%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低くなっています。

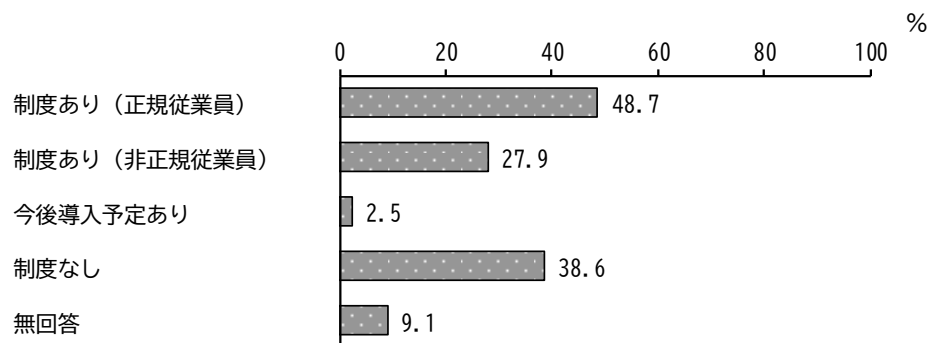
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入 予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|--------------|------|-----|
| 全体 | 197 | 78.7 | 48.7 | 1.0 | 15.2 | 3.6 |
| 1～30人 | 88 | 67.0 | 33.0 | 1.1 | 22.7 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 86.5 | 48.1 | 0.0 | 9.6 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 92.7 | 75.6 | 0.0 | 7.3 | 0.0 |
| 301人以上 | 16 | 81.3 | 68.8 | 6.3 | 12.5 | 0.0 |

⑥所定時間外労働（残業）の免除

「制度あり（正規従業員）」の割合が48.7%と最も高く、次いで「制度なし」の割合が38.6%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が27.9%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低くなっています。

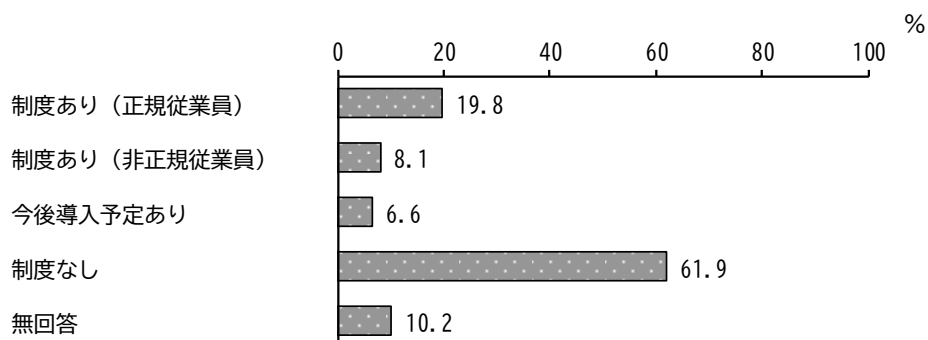
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入 予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|--------------|------|------|
| 全体 | 197 | 48.7 | 27.9 | 2.5 | 38.6 | 9.1 |
| 1～30人 | 88 | 26.1 | 12.5 | 5.7 | 50.0 | 17.0 |
| 31～100人 | 52 | 51.9 | 23.1 | 0.0 | 42.3 | 3.8 |
| 101～300人 | 41 | 73.2 | 53.7 | 0.0 | 24.4 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 100.0 | 62.5 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

⑦再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）

「制度なし」の割合が61.9%と最も高く、次いで「制度あり（正規従業員）」の割合が19.8%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

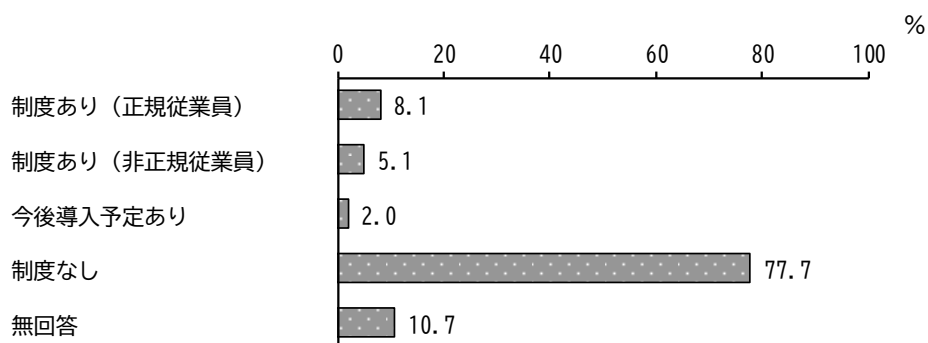
単位：%

| 区分 | 回答者数（件） | 制度あり（正規従業員） | 制度あり（非正規従業員） | 今後導入予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|---------|-------------|--------------|----------|------|------|
| 全体 | 197 | 19.8 | 8.1 | 6.6 | 61.9 | 10.2 |
| 1～30人 | 88 | 17.0 | 8.0 | 8.0 | 58.0 | 14.8 |
| 31～100人 | 52 | 17.3 | 9.6 | 3.8 | 69.2 | 7.7 |
| 101～300人 | 41 | 17.1 | 4.9 | 9.8 | 65.9 | 7.3 |
| 301人以上 | 16 | 50.0 | 12.5 | 0.0 | 50.0 | 0.0 |

⑧育児・介護に要する経費の援助

「制度なし」の割合が77.7%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

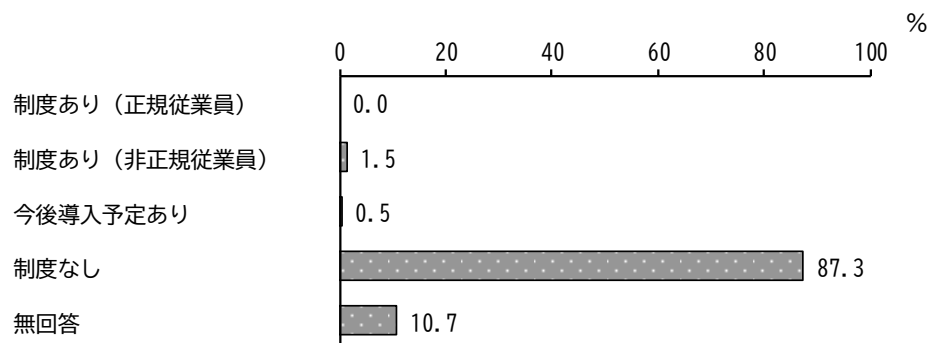
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|----------|------|------|
| 全体 | 197 | 8.1 | 5.1 | 2.0 | 77.7 | 10.7 |
| 1～30人 | 88 | 4.5 | 3.4 | 4.5 | 73.9 | 15.9 |
| 31～100人 | 52 | 5.8 | 3.8 | 0.0 | 80.8 | 9.6 |
| 101～300人 | 41 | 12.2 | 7.3 | 0.0 | 82.9 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 25.0 | 12.5 | 0.0 | 75.0 | 0.0 |

⑨事業所内保育所の設置

「制度なし」の割合が87.3%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

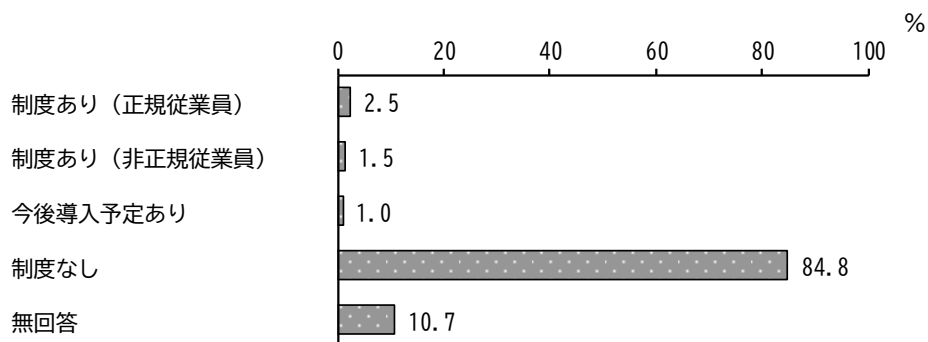
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|----------|-------|------|
| 全体 | 197 | 0.0 | 1.5 | 0.5 | 87.3 | 10.7 |
| 1～30人 | 88 | 0.0 | 1.1 | 1.1 | 81.8 | 15.9 |
| 31～100人 | 52 | 0.0 | 3.8 | 0.0 | 86.5 | 9.6 |
| 101～300人 | 41 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 95.1 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 100.0 | 0.0 |

⑩配偶者同行休業制度

「制度なし」の割合が84.8%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

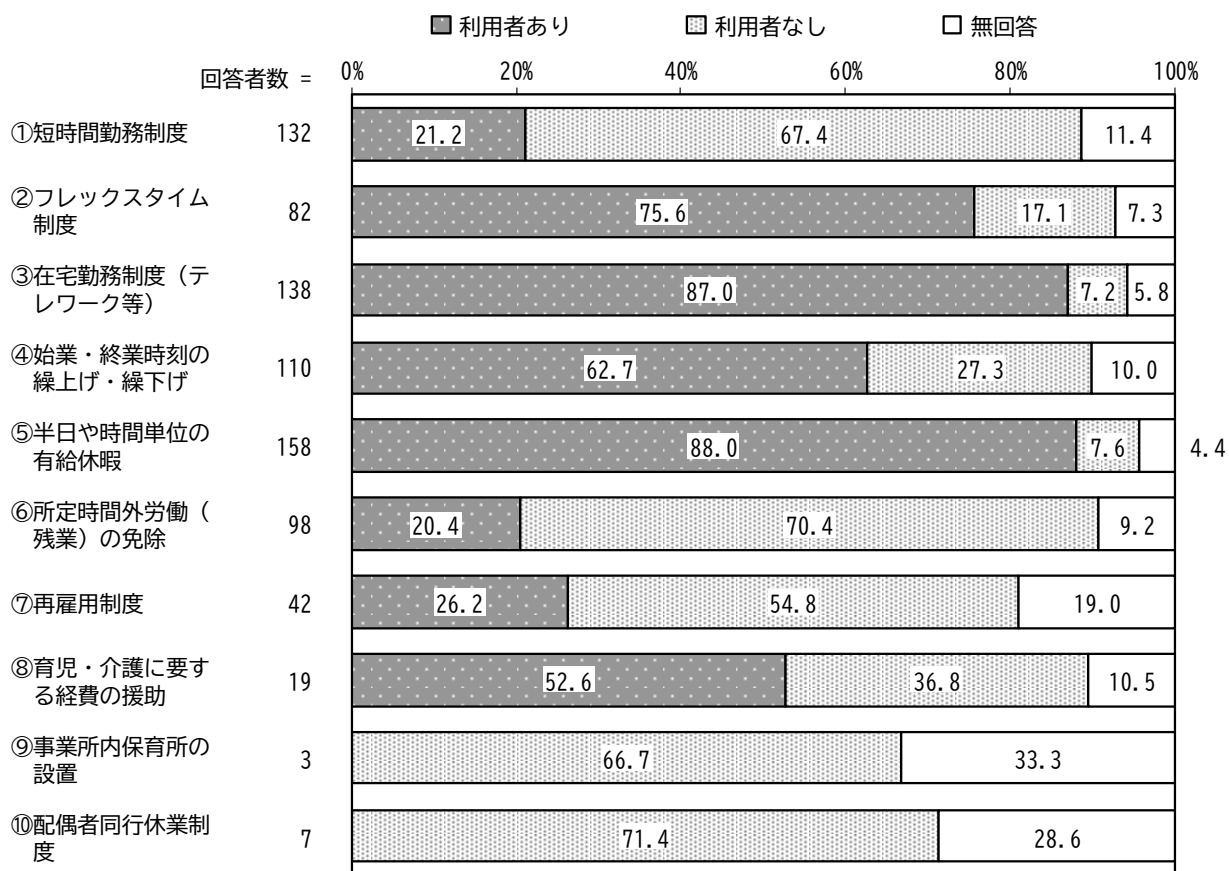
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | 制度あり (正規従業員) | 制度あり (非正規従業員) | 今後導入 予定あり | 制度なし | 無回答 |
|----------|-------------|-----------------|------------------|--------------|------|------|
| 全体 | 197 | 2.5 | 1.5 | 1.0 | 84.8 | 10.7 |
| 1～30人 | 88 | 1.1 | 1.1 | 2.3 | 79.5 | 15.9 |
| 31～100人 | 52 | 0.0 | 1.9 | 0.0 | 88.5 | 9.6 |
| 101～300人 | 41 | 2.4 | 2.4 | 0.0 | 92.7 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 18.8 | 0.0 | 0.0 | 81.3 | 0.0 |

令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無（男性）

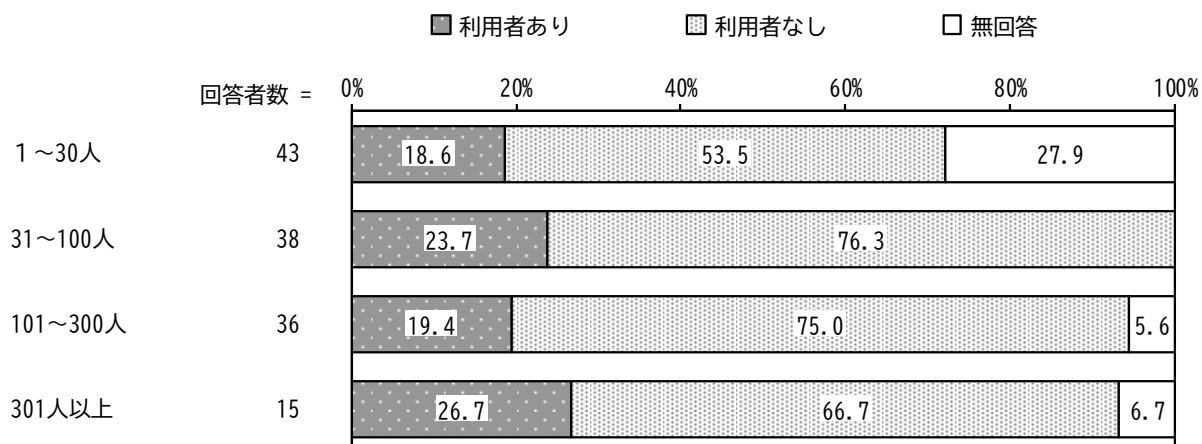
『⑤半日や時間単位の有給休暇』で「利用者あり」が、『⑩配偶者同行休業制度』で「利用者なし」が高くなっています。



①短時間勤務制度

【従業員規模別】

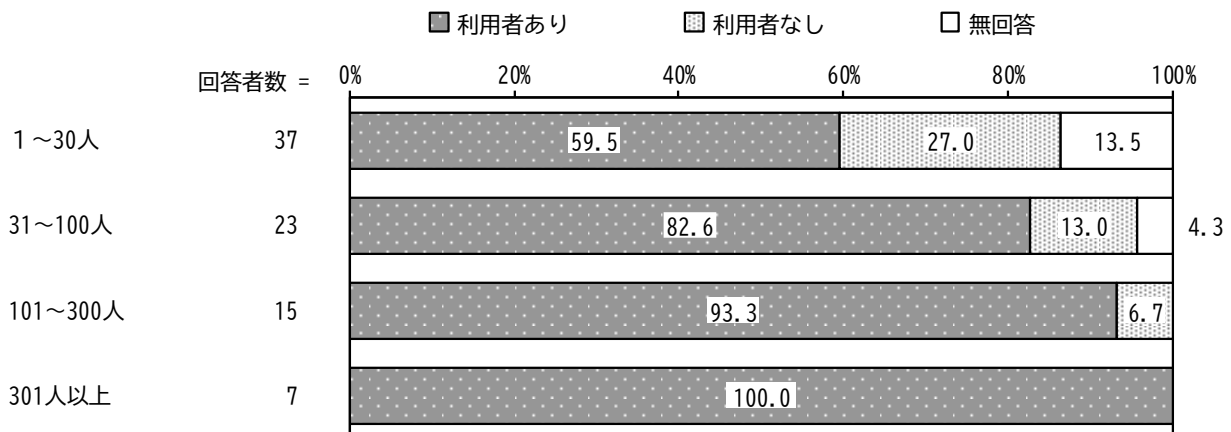
従業員規模別にみると、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



②フレックスタイム制度

【従業員規模別】

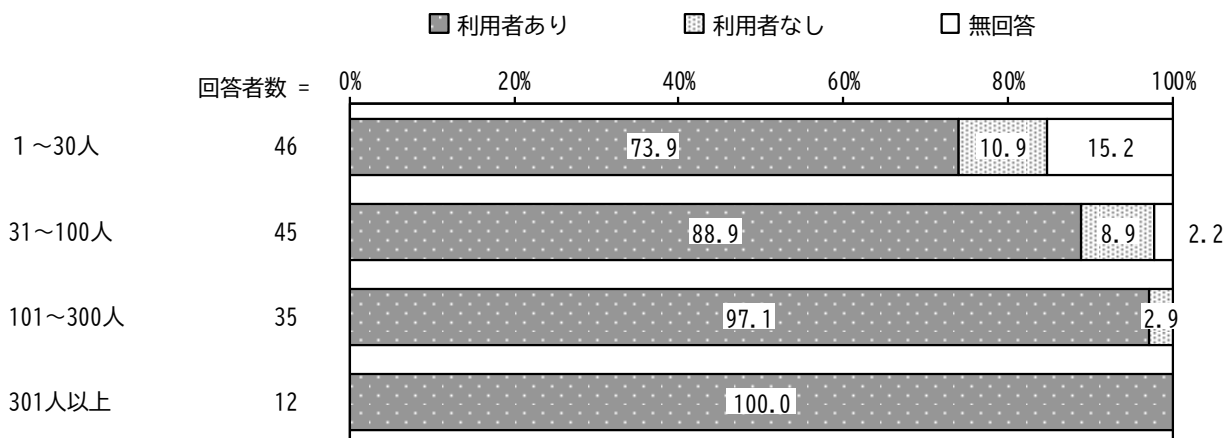
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



③在宅勤務制度（テレワーク等）

【従業員規模別】

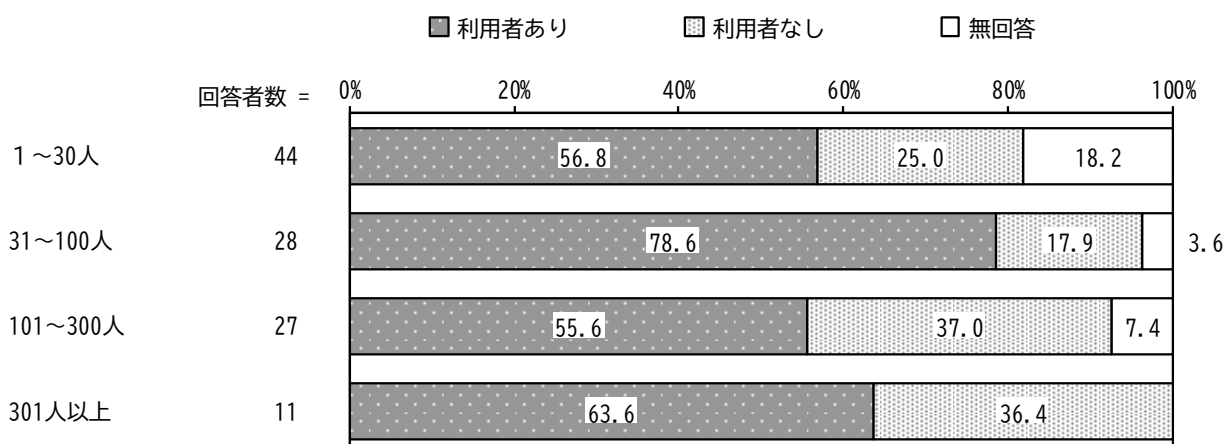
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

【従業員規模別】

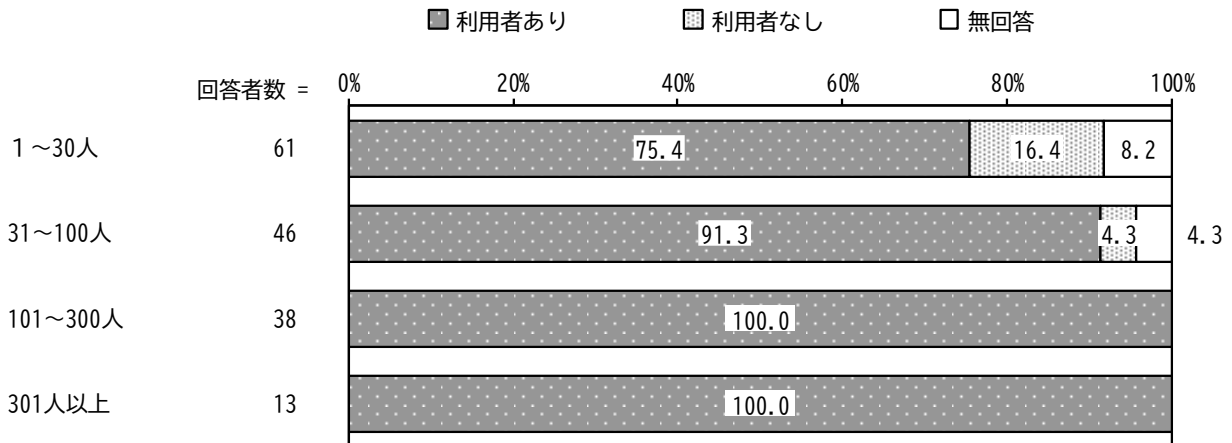
従業員規模別にみると、「利用者あり」の割合は、全体が 62.7%、31～100 人が 78.6%で 31～100 人の方が 15.9 ポイント多くなっています。



⑤半日や時間単位の有給休暇

【従業員規模別】

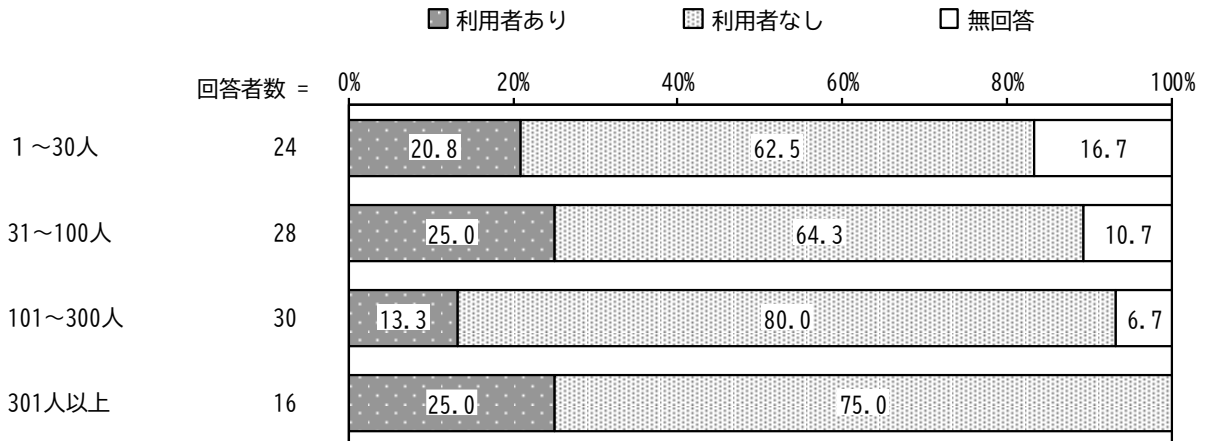
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑥所定時間外労働（残業）の免除

【従業員規模別】

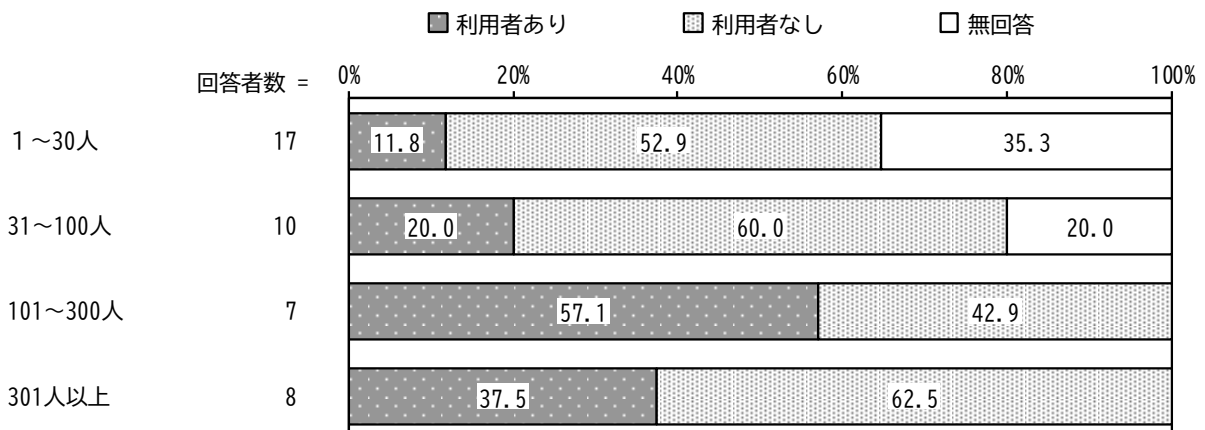
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



⑦再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）

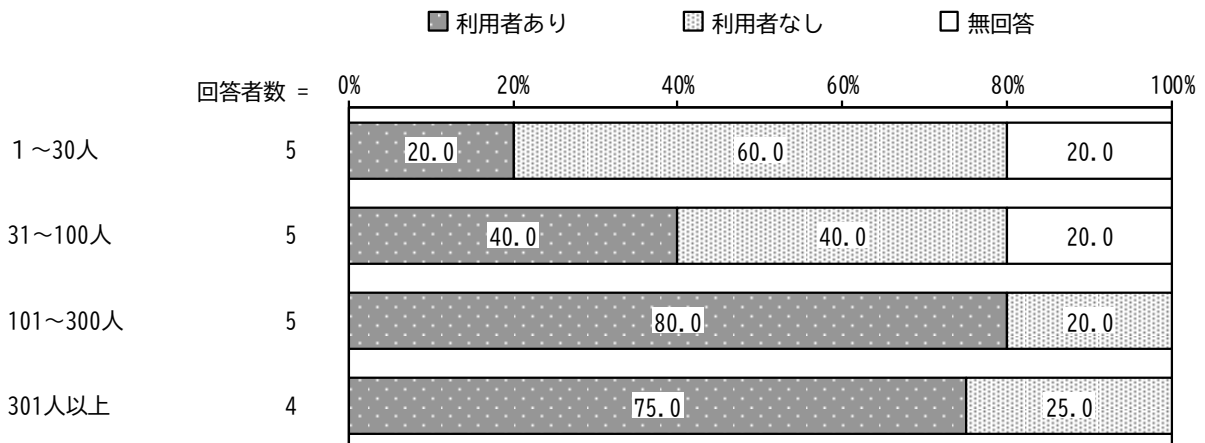
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



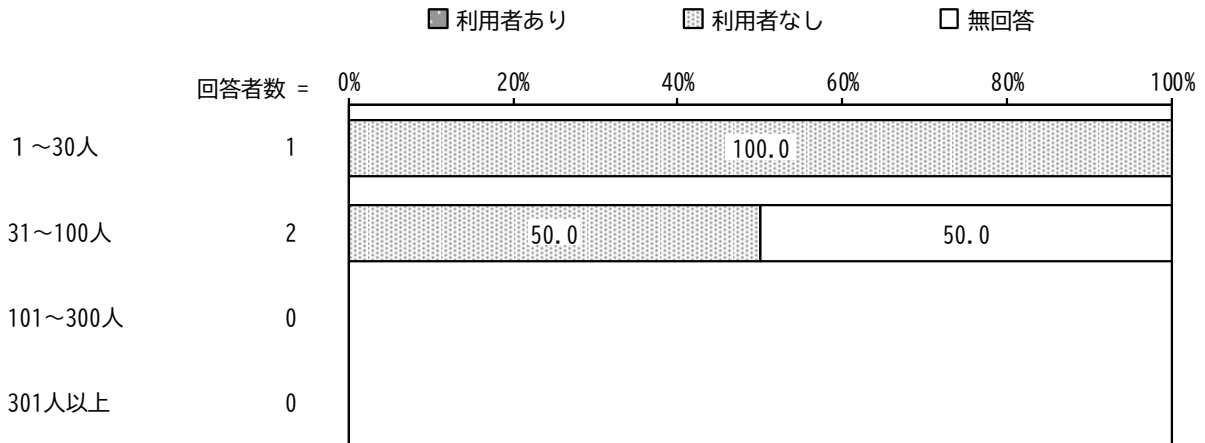
⑧育児・介護に要する経費の援助

【従業員規模別】



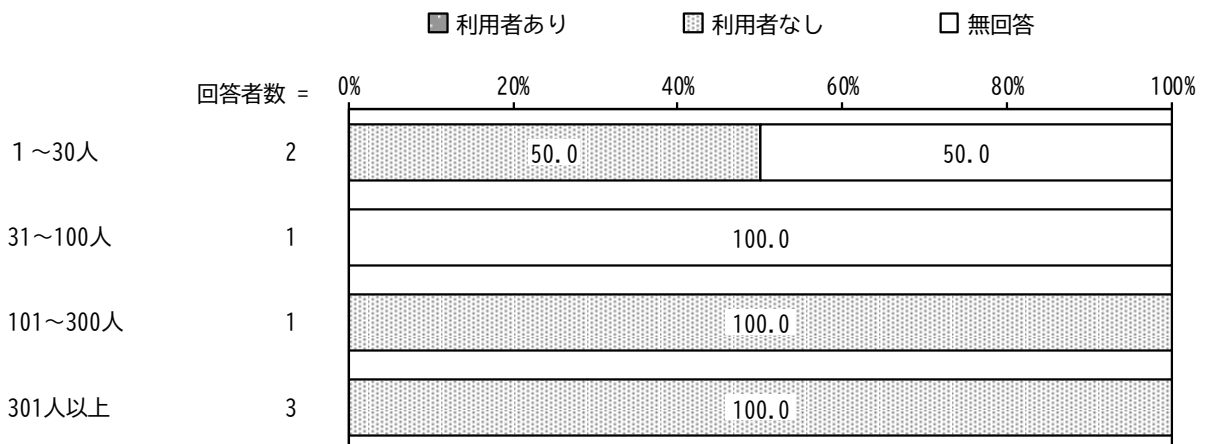
⑨事業所内保育所の設置

【従業員規模別】



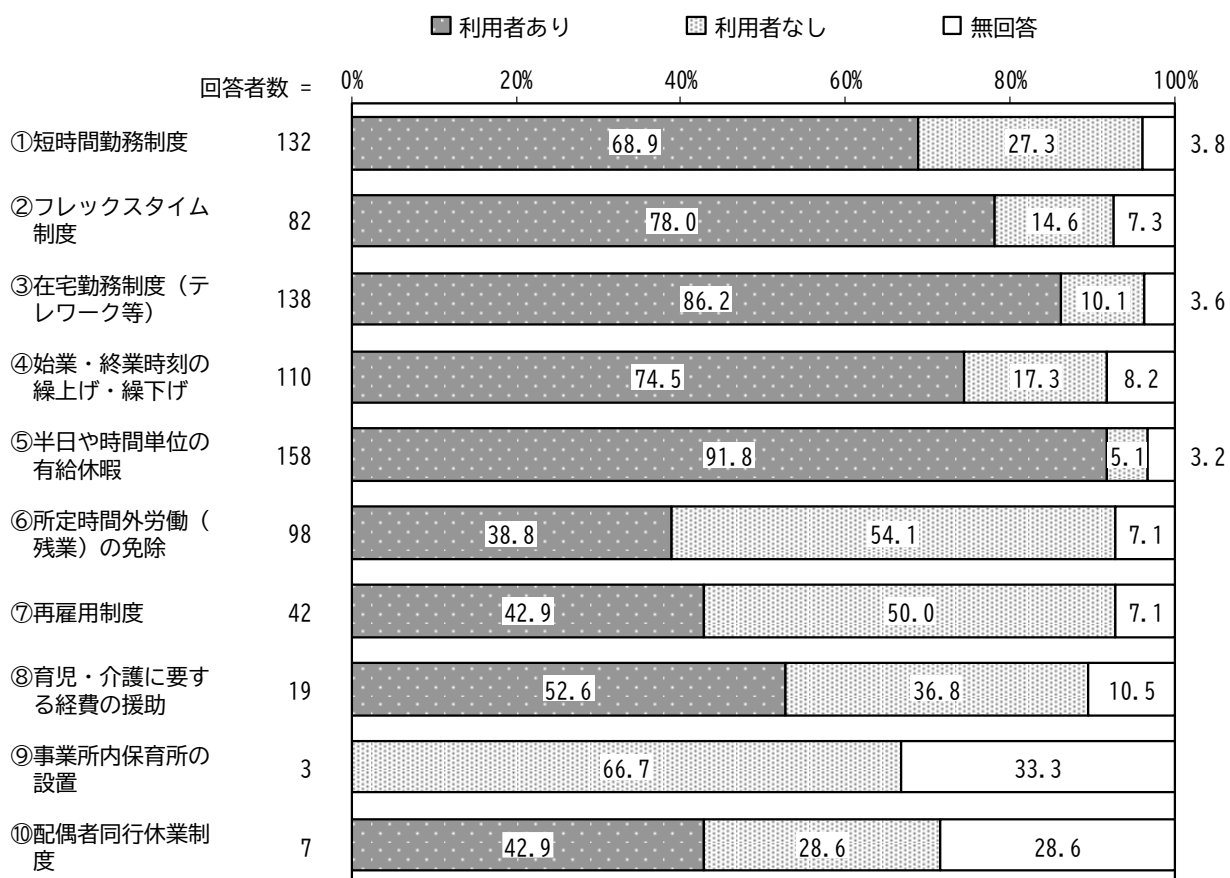
⑩配偶者同行休業制度

【従業員規模別】



令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無（女性）

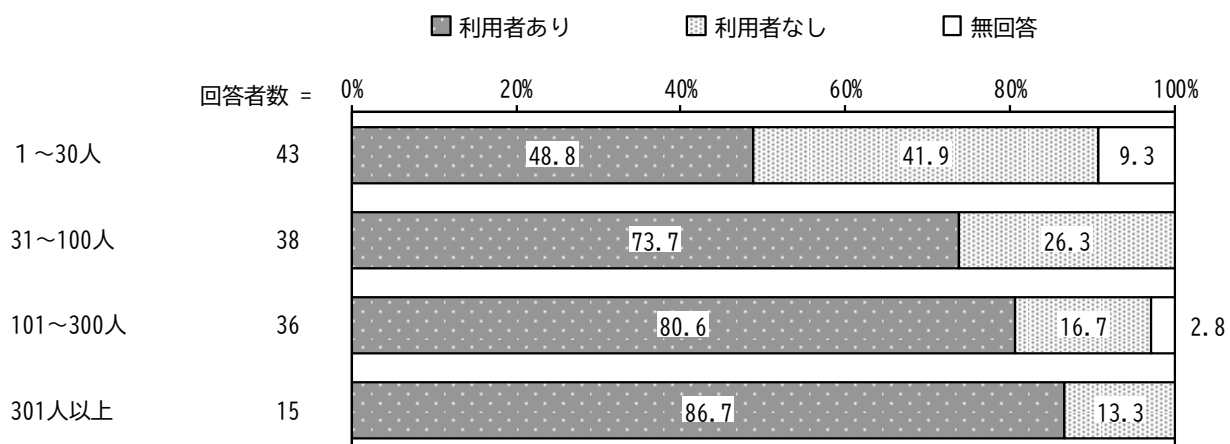
『⑤半日や時間単位の有給休暇』で「利用者あり」が、『⑨事業所内保育所の設置』で「利用者なし」が高くなっています。



①短時間勤務制度

【従業員規模別】

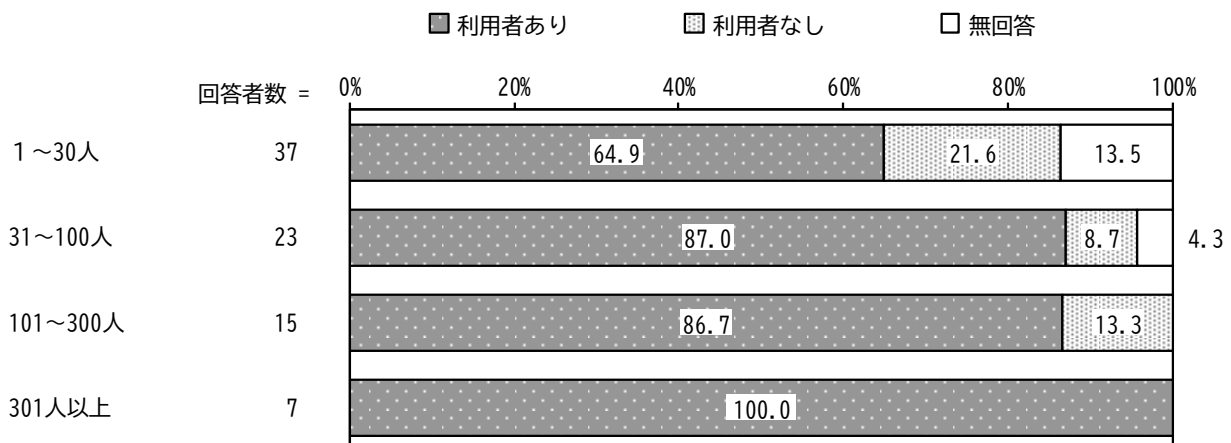
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



②フレックスタイム制度

【従業員規模別】

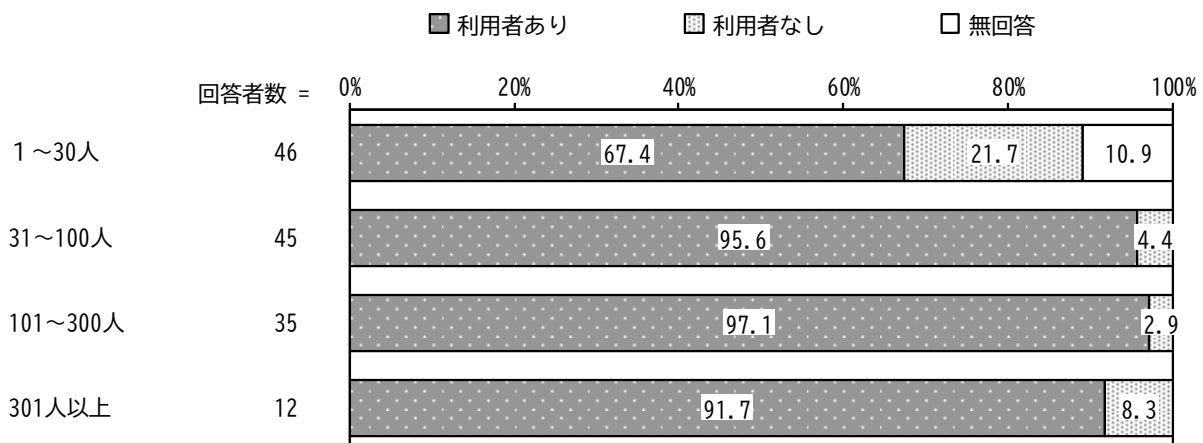
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



③在宅勤務制度（テレワーク等）

【従業員規模別】

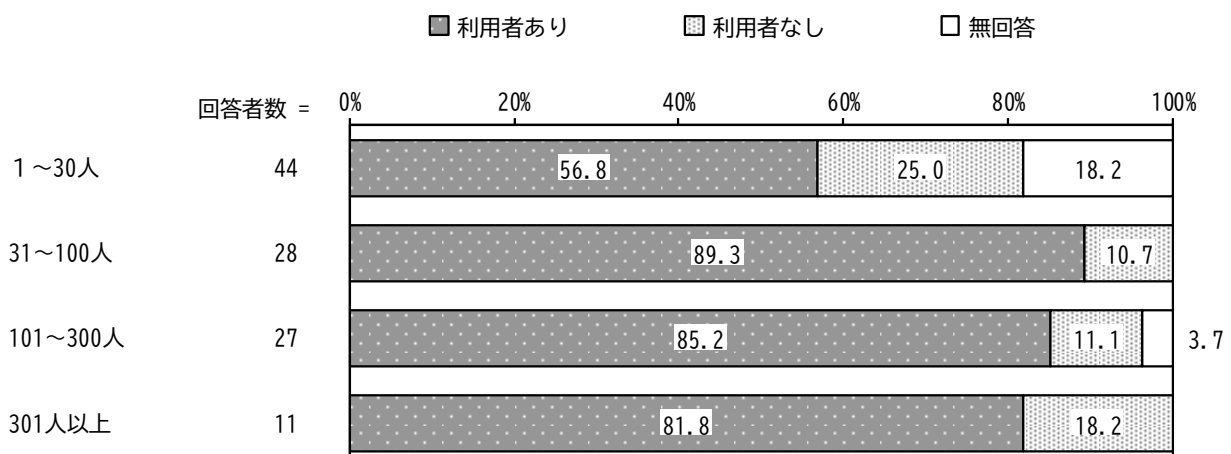
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

【従業員規模別】

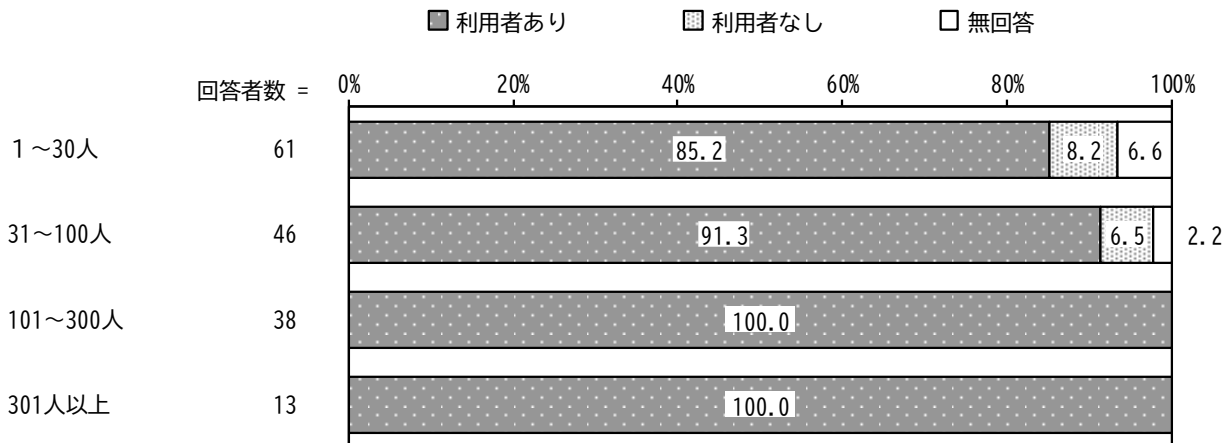
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



⑤半日や時間単位の有給休暇

【従業員規模別】

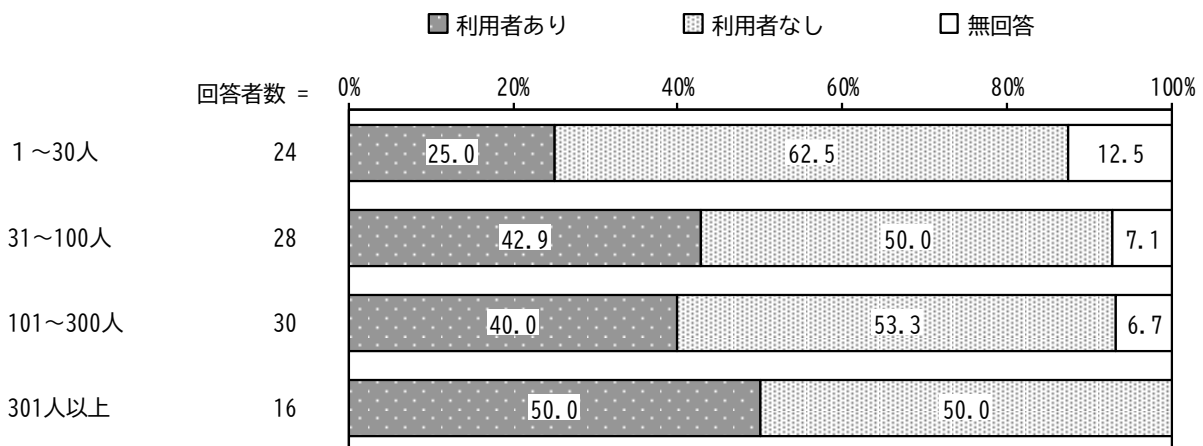
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑥所定時間外労働（残業）の免除

【従業員規模別】

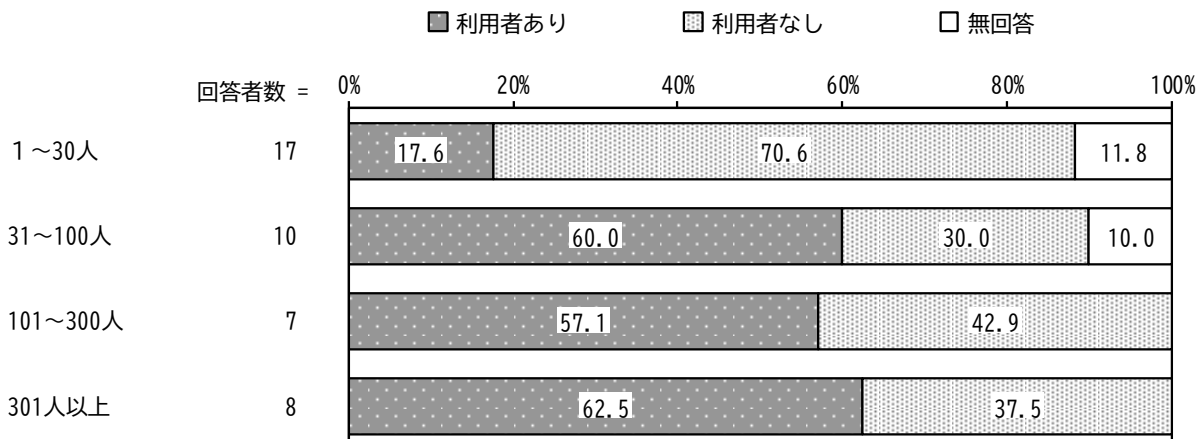
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑦再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）

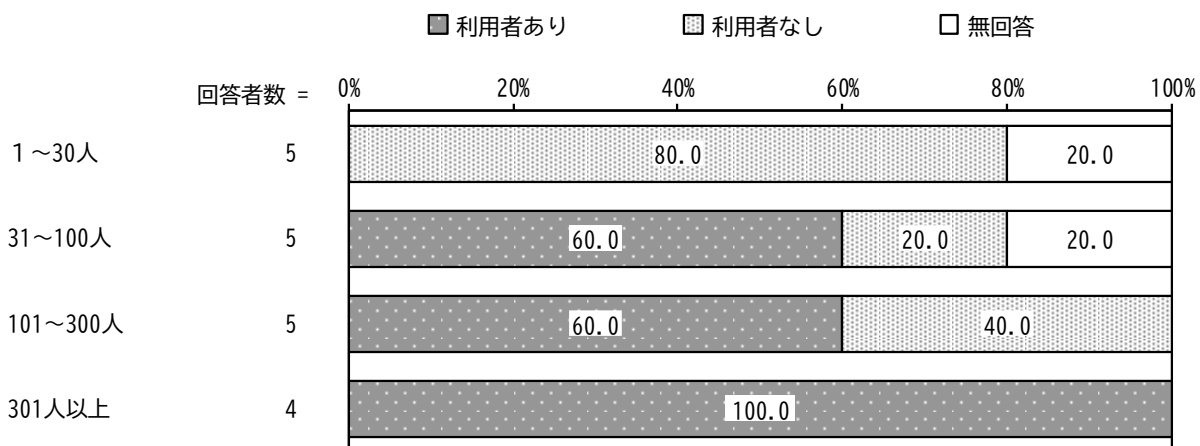
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～300人から301人以上まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



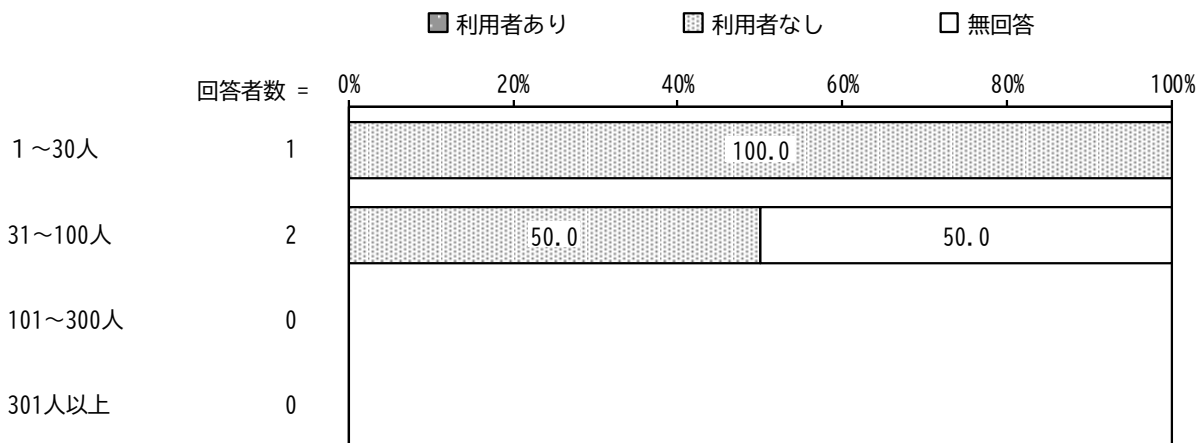
⑧育児・介護に要する経費の援助

【従業員規模別】



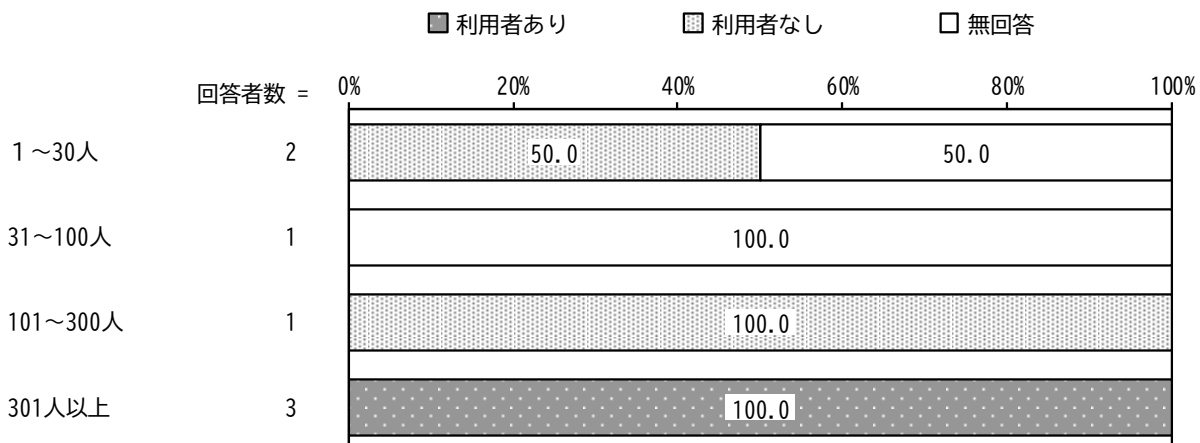
⑨事業所内保育所の設置

【従業員規模別】



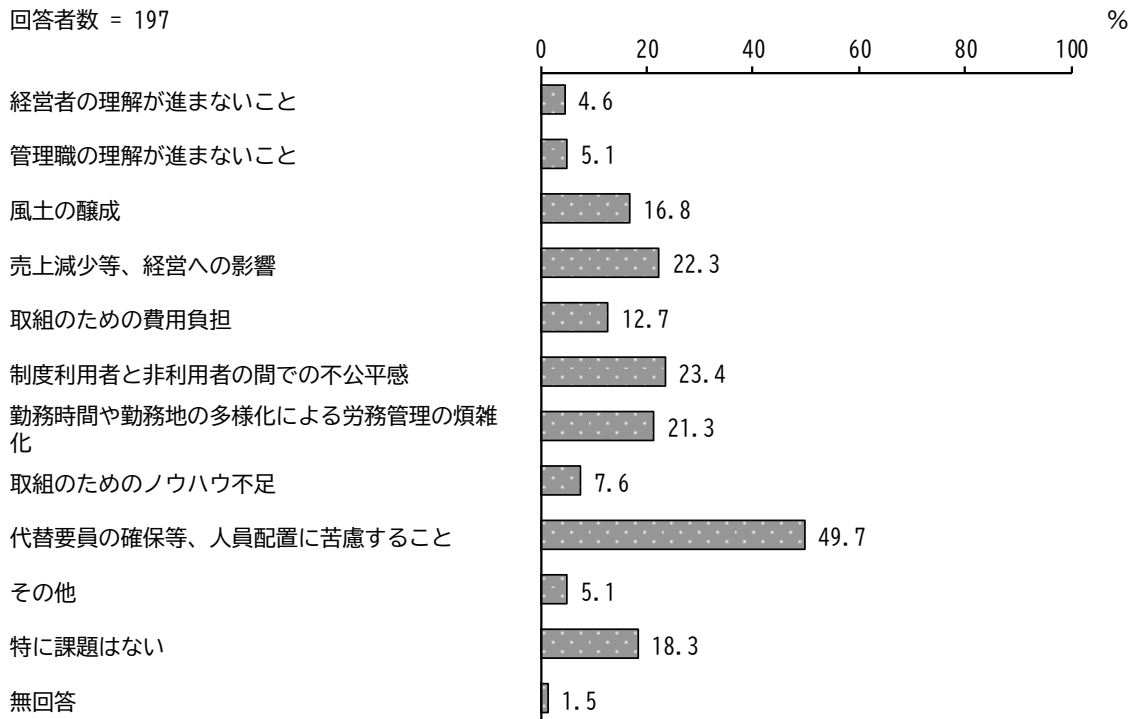
⑩配偶者同行休業制度

【従業員規模別】



問18 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇は3つまで)

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」の割合が49.7%と最も高く、次いで「制度利用者
と非利用者の間での不公平感」の割合が23.4%、「売上減少等、経営への影響」の割合が22.3%となっ
ています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「風土の醸成」「勤務時間や勤務地の多様化による労務管
理の煩雑化」「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」の割合が高く、「特に課題はない」の割合
が低く、規模が小さいほど「特に課題はない」の割合が高くなっています。

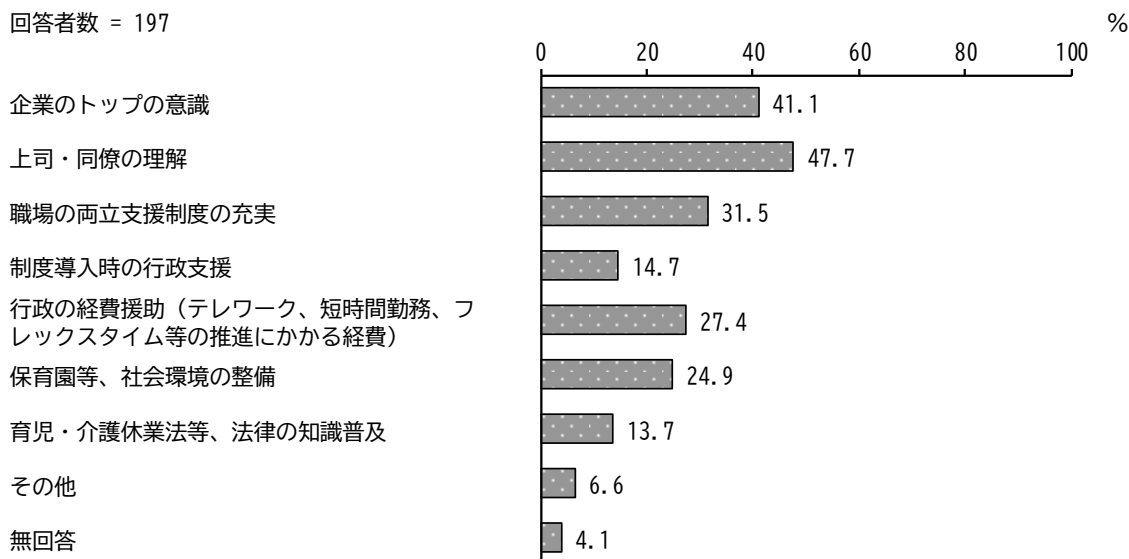
単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | と経営者の理解が進まないこ | と管理職の理解が進まないこ | 風土の醸成 | 売上減少等、経営への影響 | 取組のための費用負担 | 制度利用者 と非利用者の間 での不公平感 | 勤務時間や勤務地の多様化 による労務管理の煩雑化 | 取組のためのノウハウ不足 | 代替要員の確保等、 人員配 置に苦慮すること | その他 | 特に課題はない | 無回答 |
|----------|-------------|---------------|---------------|-------|--------------|------------|----------------------------|-----------------------------|--------------|------------------------------|------|---------|-----|
| 全 体 | 197 | 4.6 | 5.1 | 16.8 | 22.3 | 12.7 | 23.4 | 21.3 | 7.6 | 49.7 | 5.1 | 18.3 | 1.5 |
| 1～30人 | 88 | 5.7 | 3.4 | 10.2 | 31.8 | 11.4 | 19.3 | 13.6 | 10.2 | 43.2 | 3.4 | 26.1 | 1.1 |
| 31～100人 | 52 | 3.8 | 5.8 | 13.5 | 11.5 | 13.5 | 25.0 | 23.1 | 7.7 | 51.9 | 3.8 | 17.3 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 2.4 | 9.8 | 26.8 | 22.0 | 14.6 | 22.0 | 29.3 | 2.4 | 56.1 | 7.3 | 7.3 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 6.3 | 0.0 | 37.5 | 6.3 | 12.5 | 43.8 | 37.5 | 6.3 | 62.5 | 12.5 | 6.3 | 0.0 |

問 19 企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で特に重要なことは何だと思
いますか。(〇は3つまで)

「上司・同僚の理解」の割合が 47.7%と最も高く、次いで「企業のトップの意識」の割合が 41.1%、
「職場の両立支援制度の充実」の割合が 31.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「上司・同僚の理解」「職場の両立支援制度の充実」の割合が高く、「育児・介護休業法等、法律の知識普及」の割合が低く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「企業のトップの意識」の割合が高くなっています。

単位：%

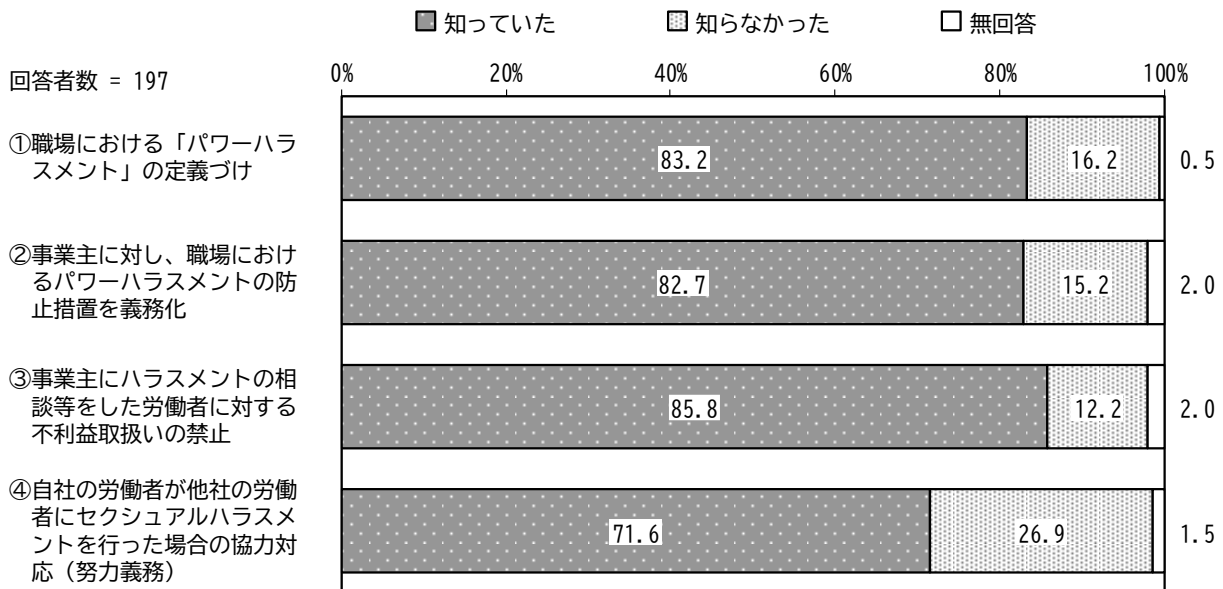
| 区分 | 回答者数 (件) | 企業のトップの意識 | 上司・同僚の理解 | 職場の両立支援制度の充実 | 制度導入時の行政支援 |
|----------|----------|-----------|----------|--------------|------------|
| 全 体 | 197 | 41.1 | 47.7 | 31.5 | 14.7 |
| 1～30人 | 88 | 45.5 | 35.2 | 22.7 | 13.6 |
| 31～100人 | 52 | 38.5 | 55.8 | 25.0 | 15.4 |
| 101～300人 | 41 | 36.6 | 56.1 | 43.9 | 17.1 |
| 301人以上 | 16 | 37.5 | 68.8 | 68.8 | 12.5 |

| 区分 | 行政の経費援助 (テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム等の推進にかかる経費) | 保育園等、社会環境の整備 | 育児・介護休業法等、法律の知識普及 | その他 | 無回答 |
|----------|--|--------------|-------------------|-----|-----|
| 全 体 | 27.4 | 24.9 | 13.7 | 6.6 | 4.1 |
| 1～30人 | 33.0 | 19.3 | 15.9 | 6.8 | 4.5 |
| 31～100人 | 21.2 | 28.8 | 15.4 | 5.8 | 5.8 |
| 101～300人 | 29.3 | 19.5 | 12.2 | 7.3 | 2.4 |
| 301人以上 | 12.5 | 56.3 | 0.0 | 6.3 | 0.0 |

(5) ハラスメントについて

問 20 職場におけるハラスメント防止に関する法改正があったことを知っていましたか。
(それぞれの項目について○は1つずつ)

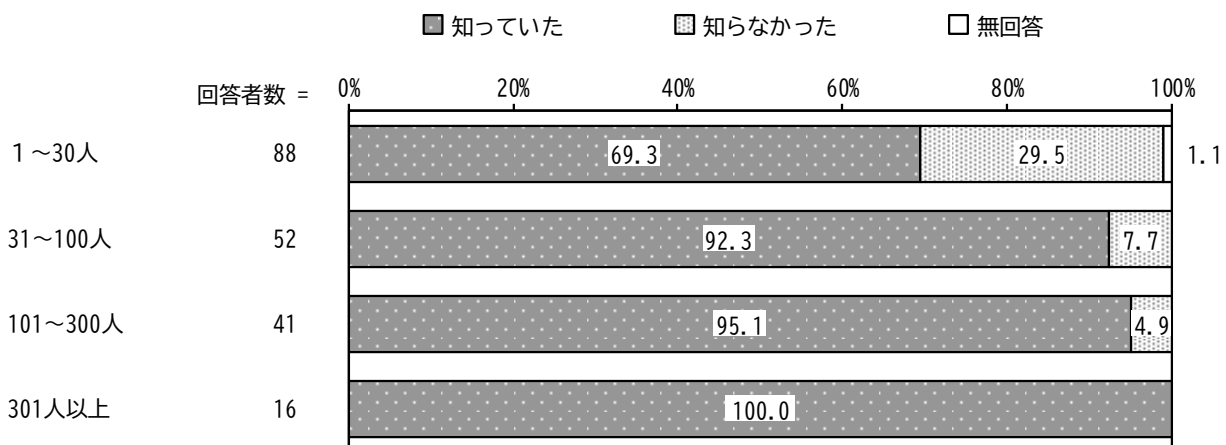
『③事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止』で「知っていた」が、『④自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応(努力義務)』で「知らなかった」が高くなっています。



①職場における「パワーハラスメント」の定義づけ

【従業員規模別】

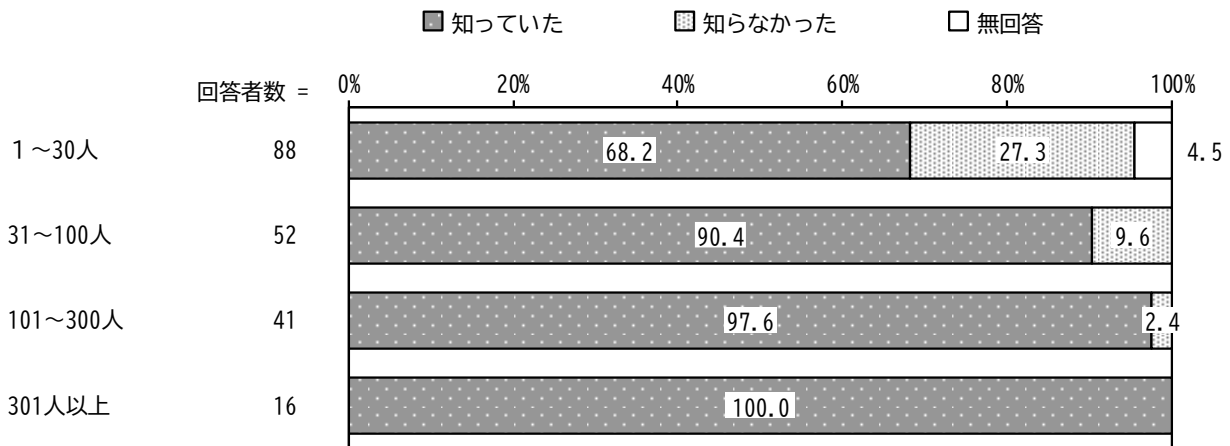
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



②事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化

【従業員規模別】

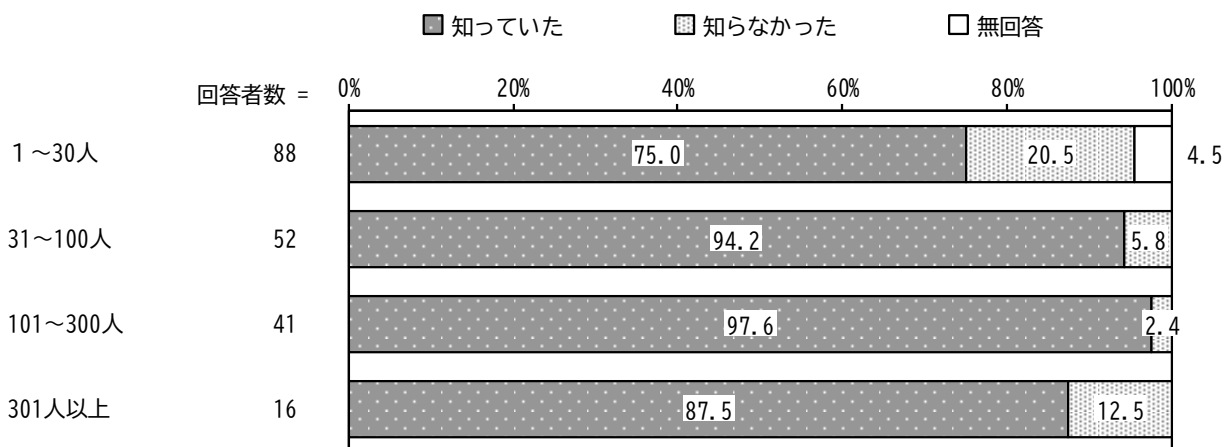
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



③事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

【従業員規模別】

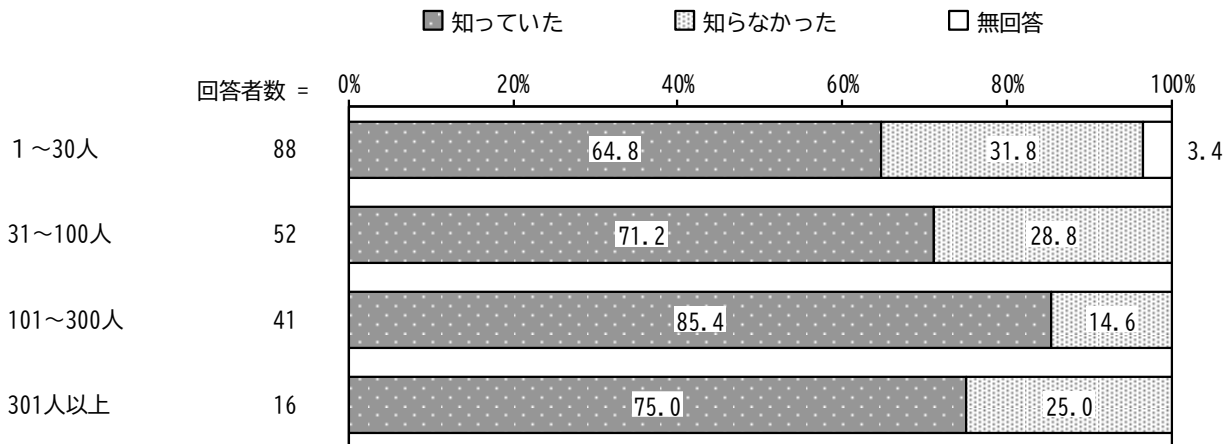
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



④自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

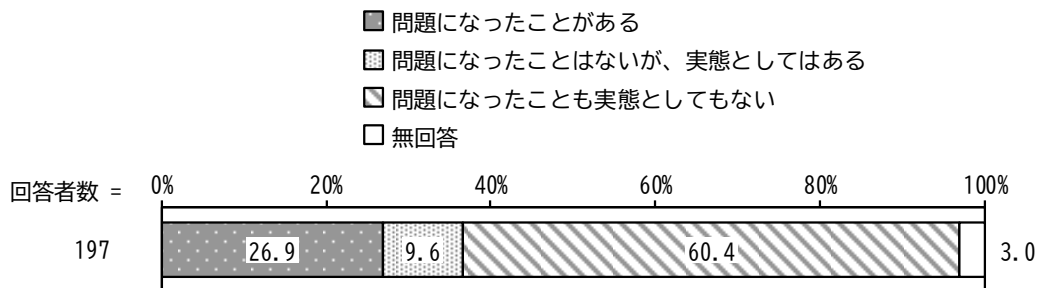
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



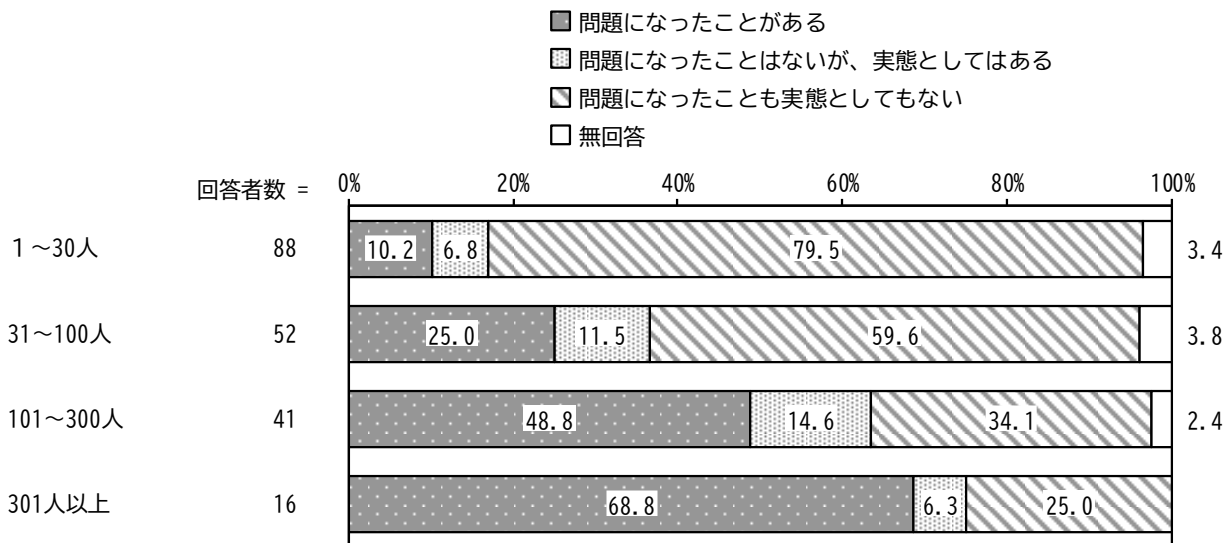
問 21 貴事業所では、実際にパワーハラスメントや、セクシュアルハラスメント・妊娠等に関するハラスメント・性的志向、性自認に基づくハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。（過去5年間について）（○は1つ）

「問題になったことがある」の割合が26.9%、「問題になったことはないが、実態としてはある」の割合が9.6%、「問題になったことも実態としてもない」の割合が60.4%となっています。



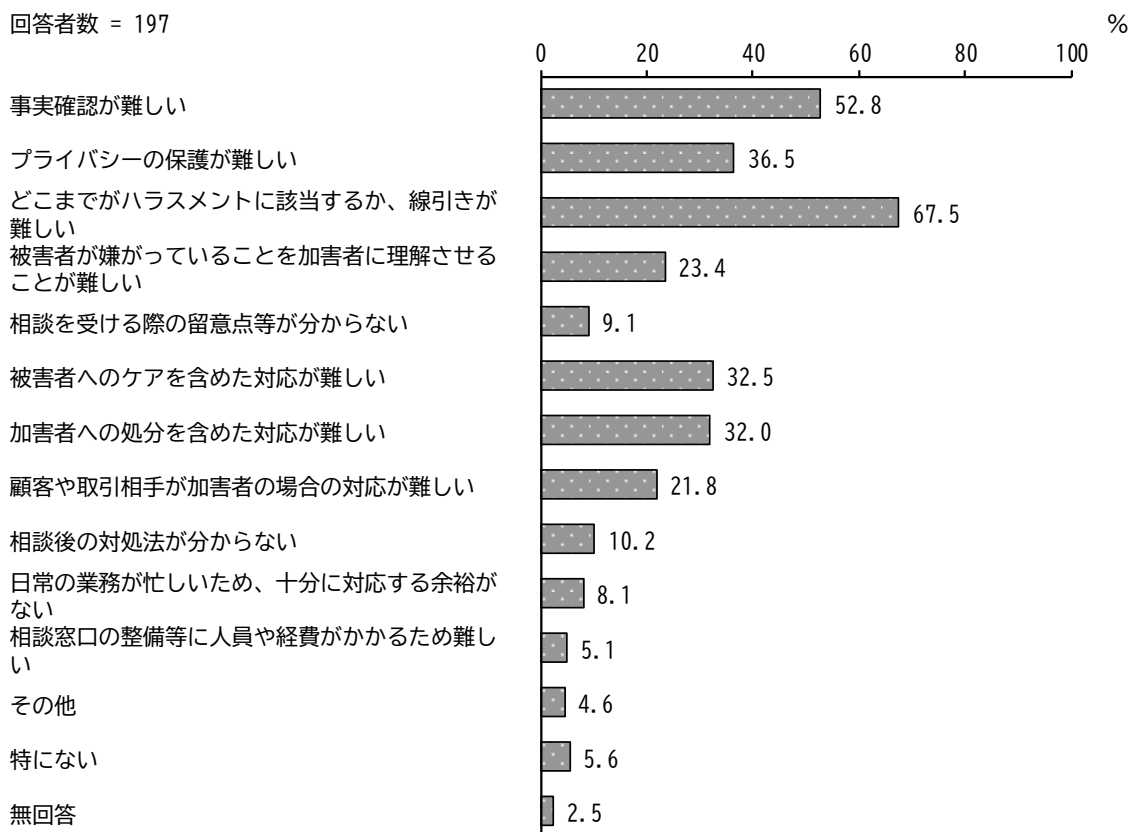
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」の割合が高く、「問題になったことも実態としてもない」の割合が低くなっています。



問 22 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(〇はいくつでも)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が 67.5%と最も高く、次いで「事実確認が難しい」の割合が 52.8%、「プライバシーの保護が難しい」の割合が 36.5%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「事実確認が難しい」「プライバシーの保護が難しい」「被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい」「加害者への処分を含めた対応が難しい」「顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「被害者へのケアを含めた対応が難しい」「相談後の対処法が分からない」の割合が高くなっています。

単位：％

| 区分 | 回答者数(件) | 事実確認が難しい | プライバシーの保護が難しい | どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい | 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい | 相談を受ける際の留意点等が分からない | 被害者へのケアを含めた対応が難しい | 加害者への処分を含めた対応が難しい |
|----------|---------|----------|---------------|---------------------------|------------------------------|--------------------|-------------------|-------------------|
| 全体 | 197 | 52.8 | 36.5 | 67.5 | 23.4 | 9.1 | 32.5 | 32.0 |
| 1～30人 | 88 | 47.7 | 33.0 | 63.6 | 20.5 | 9.1 | 31.8 | 26.1 |
| 31～100人 | 52 | 50.0 | 36.5 | 65.4 | 23.1 | 7.7 | 26.9 | 28.8 |
| 101～300人 | 41 | 61.0 | 41.5 | 75.6 | 26.8 | 12.2 | 31.7 | 41.5 |
| 301人以上 | 16 | 68.8 | 43.8 | 75.0 | 31.3 | 6.3 | 56.3 | 50.0 |

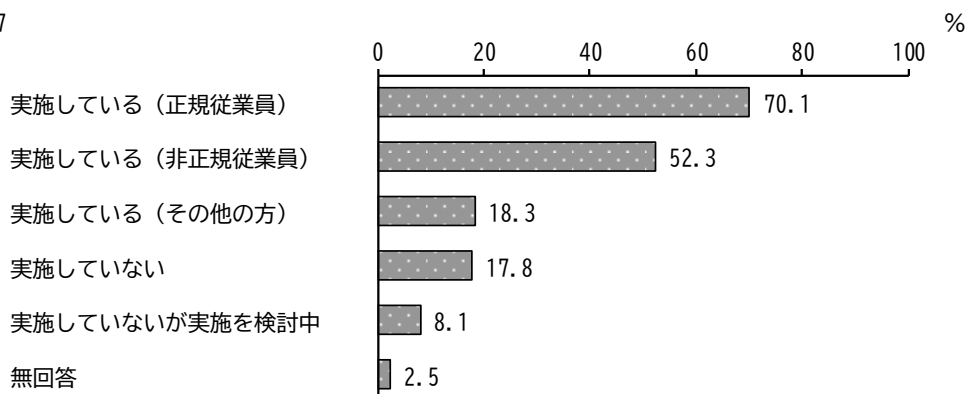
| 区分 | 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい | 相談後の対処法が分からない | 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない | 相談窓口の整備等に人員や経費がかかるため難しい | その他 | 特になし | 無回答 |
|----------|-----------------------|---------------|--------------------------|-------------------------|------|------|-----|
| 全体 | 21.8 | 10.2 | 8.1 | 5.1 | 4.6 | 5.6 | 2.5 |
| 1～30人 | 14.8 | 11.4 | 9.1 | 3.4 | 6.8 | 8.0 | 4.5 |
| 31～100人 | 25.0 | 5.8 | 7.7 | 11.5 | 1.9 | 5.8 | 0.0 |
| 101～300人 | 24.4 | 12.2 | 7.3 | 0.0 | 0.0 | 2.4 | 2.4 |
| 301人以上 | 43.8 | 12.5 | 6.3 | 6.3 | 12.5 | 0.0 | 0.0 |

問 23 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を実施していますか。また、実施している場合は、その対象者はどの範囲になりますか。

①就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している（正規従業員）」の割合が 70.1%と最も高く、次いで「実施している（非正規従業員）」の割合が 52.3%、「実施している（その他の方）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

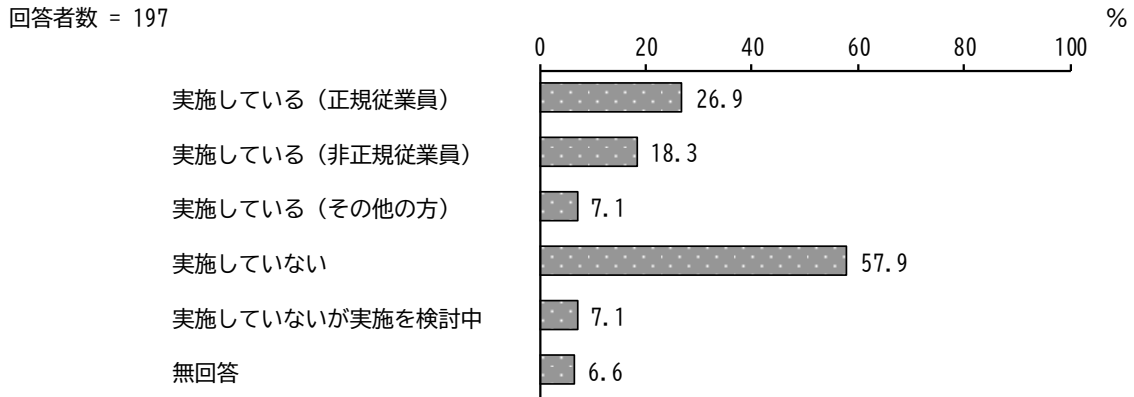
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」「実施していないが実施を検討中」の割合が低い傾向にあります。

単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | 実施している (正規従業員) | 実施している (非正規従業員) | 実施している (その他の方) | 実施していない | 実施していないが実施を検討中 | 無回答 |
|----------|----------|----------------|-----------------|----------------|---------|----------------|-----|
| 全体 | 197 | 70.1 | 52.3 | 18.3 | 17.8 | 8.1 | 2.5 |
| 1～30人 | 88 | 45.5 | 20.5 | 8.0 | 33.0 | 15.9 | 4.5 |
| 31～100人 | 52 | 82.7 | 65.4 | 25.0 | 11.5 | 3.8 | 0.0 |
| 101～300人 | 41 | 95.1 | 85.4 | 26.8 | 0.0 | 0.0 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 100.0 | 100.0 | 31.3 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または提示

「実施していない」の割合が 57.9%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 26.9%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。



【従業員規模別】

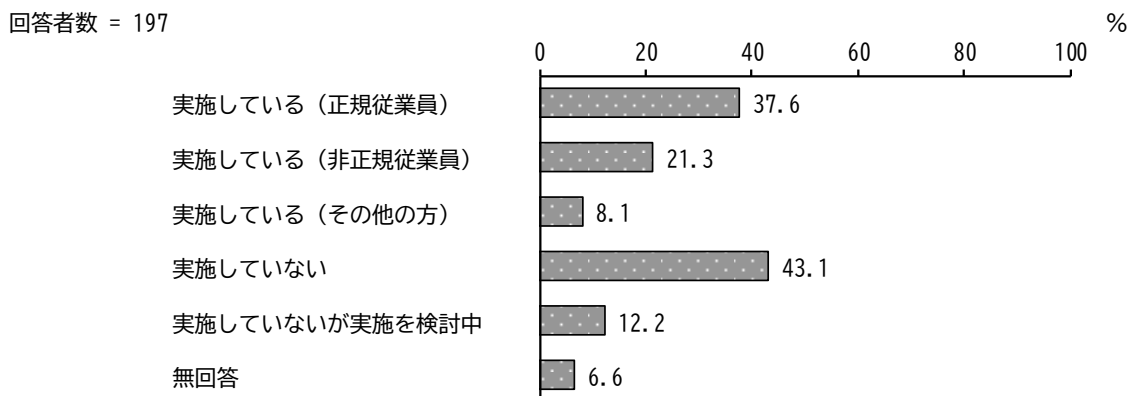
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | 実施している (正規従業員) | 実施している (非正規従業員) | 実施している (その他の方) | 実施していない | 実施していないが実施を検討中 | 無回答 |
|----------|----------|----------------|-----------------|----------------|---------|----------------|-----|
| 全体 | 197 | 26.9 | 18.3 | 7.1 | 57.9 | 7.1 | 6.6 |
| 1～30人 | 88 | 9.1 | 2.3 | 1.1 | 76.1 | 5.7 | 8.0 |
| 31～100人 | 52 | 25.0 | 13.5 | 5.8 | 50.0 | 13.5 | 7.7 |
| 101～300人 | 41 | 51.2 | 39.0 | 14.6 | 41.5 | 2.4 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 68.8 | 68.8 | 25.0 | 25.0 | 6.3 | 0.0 |

③ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）

「実施していない」の割合が 43.1%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 37.6%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 21.3%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「実施していないが実施を検討中」の割合が高くなっています。また、「実施していない」の割合は、全体が43.1%、1～30人が65.9%と、1～30人の方が22.8ポイント多くなっています。

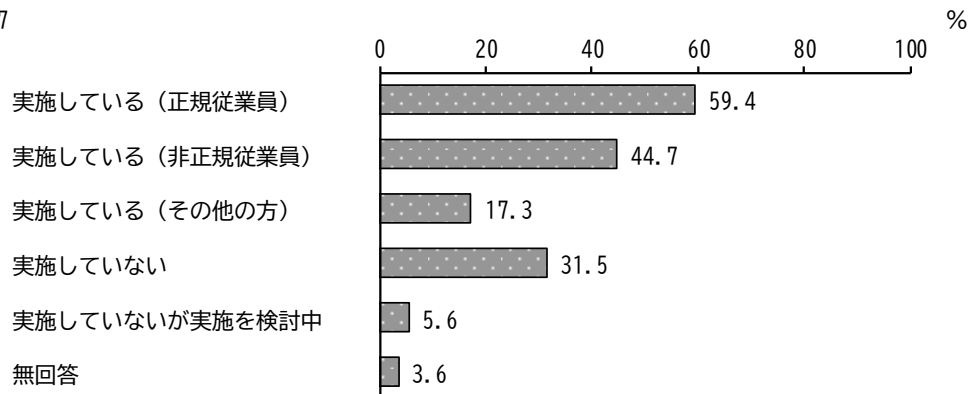
単位：%

| 区分 | 回答者数(件) | 実施している(正規従業員) | 実施している(非正規従業員) | 実施している(その他の方) | 実施していない | 実施していないが実施を検討中 | 無回答 |
|----------|---------|---------------|----------------|---------------|---------|----------------|-----|
| 全体 | 197 | 37.6 | 21.3 | 8.1 | 43.1 | 12.2 | 6.6 |
| 1～30人 | 88 | 14.8 | 2.3 | 2.3 | 65.9 | 11.4 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 42.3 | 23.1 | 9.6 | 32.7 | 19.2 | 5.8 |
| 101～300人 | 41 | 63.4 | 43.9 | 12.2 | 17.1 | 9.8 | 9.8 |
| 301人以上 | 16 | 81.3 | 62.5 | 25.0 | 18.8 | 0.0 | 0.0 |

④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

「実施している（正規従業員）」の割合が59.4%と最も高く、次いで「実施している（非正規従業員）」の割合が44.7%、「実施していない」の割合が31.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

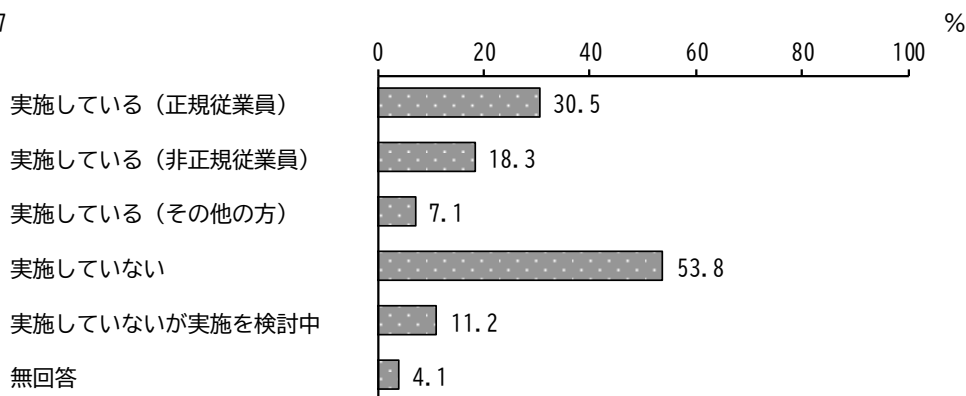
単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 実施している (正規 従業員) | 実施している (非正 規従業員) | 実施している (その 他の方) | 実施して いない | 実施して いないが 実施を 検討中 | 無回 答 |
|----------|-------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|---------|
| 全 体 | 197 | 59.4 | 44.7 | 17.3 | 31.5 | 5.6 | 3.6 |
| 1～30人 | 88 | 29.5 | 15.9 | 4.5 | 59.1 | 5.7 | 5.7 |
| 31～100人 | 52 | 73.1 | 50.0 | 23.1 | 15.4 | 9.6 | 1.9 |
| 101～300人 | 41 | 90.2 | 78.0 | 26.8 | 4.9 | 2.4 | 2.4 |
| 301人以上 | 16 | 100.0 | 100.0 | 43.8 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |

⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施

「実施していない」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 30.5%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

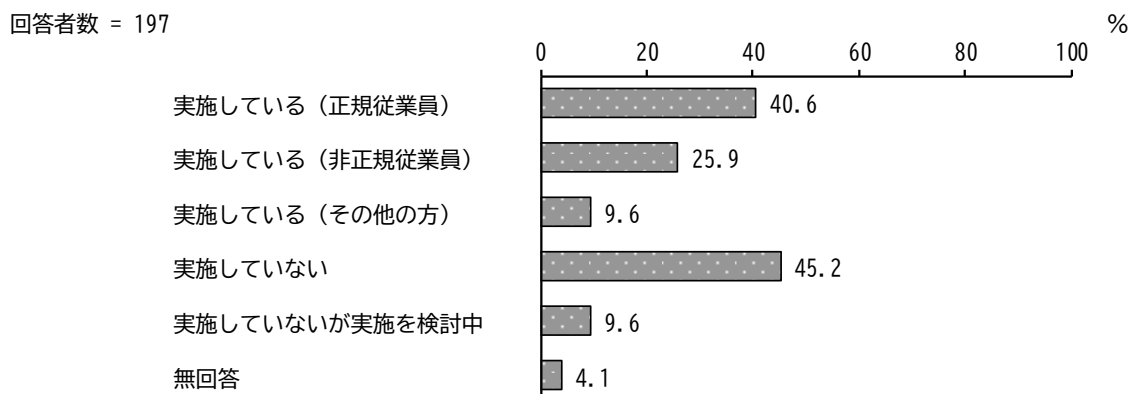
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高い傾向にあり、「実施していない」の割合が低くなっています。

単位：％

| 区分 | 回答者数 (件) | 実施している (正規 従業員) | 実施している (非正 規従業員) | 実施している (その 他の方) | 実施して いない | 実施して いないが 実施を 検討中 | 無回 答 |
|----------|-------------|-----------------------|------------------------|-----------------------|-------------|----------------------------|---------|
| 全 体 | 197 | 30.5 | 18.3 | 7.1 | 53.8 | 11.2 | 4.1 |
| 1～30人 | 88 | 23.9 | 8.0 | 4.5 | 59.1 | 9.1 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 30.8 | 17.3 | 5.8 | 55.8 | 13.5 | 0.0 |
| 101～300人 | 41 | 36.6 | 31.7 | 7.3 | 46.3 | 12.2 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 50.0 | 43.8 | 25.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 |

⑥（妊娠等に関するハラスメント防止のため）適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施

「実施していない」の割合が 45.2%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 40.6%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 25.9%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（その他の方）」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

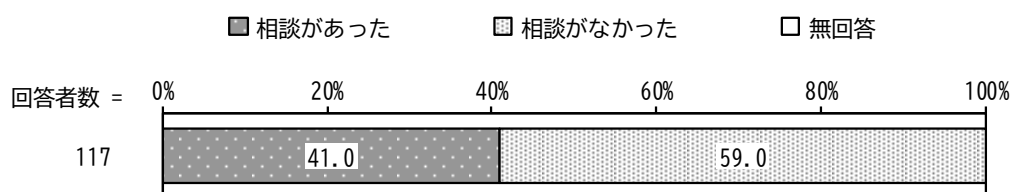
単位：%

| 区分 | 回答者数（件） | 実施している（正規従業員） | 実施している（非正規従業員） | 実施している（その他の方） | 実施していない | 実施していないが実施を検討中 | 無回答 |
|----------|---------|---------------|----------------|---------------|---------|----------------|-----|
| 全体 | 197 | 40.6 | 25.9 | 9.6 | 45.2 | 9.6 | 4.1 |
| 1～30人 | 88 | 27.3 | 10.2 | 5.7 | 55.7 | 9.1 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 42.3 | 28.8 | 11.5 | 44.2 | 13.5 | 0.0 |
| 101～300人 | 41 | 63.4 | 51.2 | 9.8 | 26.8 | 4.9 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 50.0 | 37.5 | 25.0 | 37.5 | 12.5 | 0.0 |

問 23 の「④事業所内外に相談窓口等を設置」で「実施している（正規従業員）」～「実施している（その他の方）」を選択した事業所のみ回答してください。

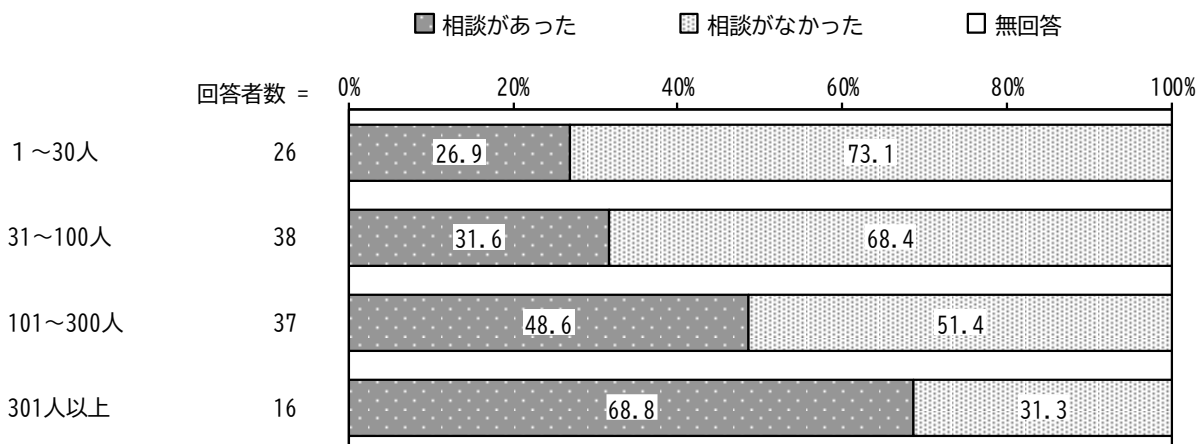
付問 23-1 過去5年間において、ハラスメントに関する相談はありましたか。（○は1つ）

「相談があった」の割合が 41.0%、「相談がなかった」の割合が 59.0%となっています。



【従業員規模別】

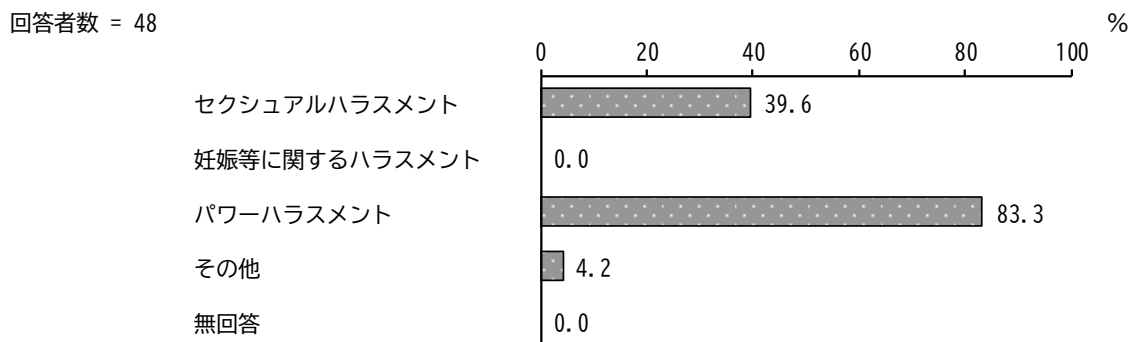
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「相談があった」の割合が高くなっています。



付問 23-1 で「相談があった」を選択した事業所のみ回答してください。

付問 23-2 増加傾向にあるハラスメントは何ですか。(〇はいくつでも)

「セクシュアルハラスメント」の割合が 39.6%、「パワーハラスメント」の割合が 83.3%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「セクシュアルハラスメント」の割合が高くなっています。

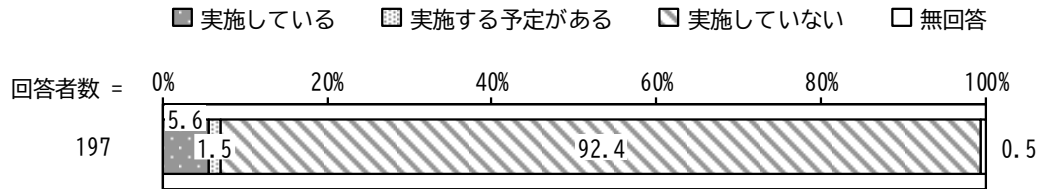
単位：%

| 区分 | 回答者数 (件) | セクシュアルハラスメント | 妊娠等に関するハラスメント | パワーハラスメント | その他 | 無回答 |
|----------|----------|--------------|---------------|-----------|------|-----|
| 全体 | 48 | 39.6 | 0.0 | 83.3 | 4.2 | 0.0 |
| 1～30人 | 7 | 28.6 | 0.0 | 100.0 | 0.0 | 0.0 |
| 31～100人 | 12 | 33.3 | 0.0 | 83.3 | 16.7 | 0.0 |
| 101～300人 | 18 | 44.4 | 0.0 | 77.8 | 0.0 | 0.0 |
| 301人以上 | 11 | 45.5 | 0.0 | 81.8 | 0.0 | 0.0 |

(6) LGBTQについて

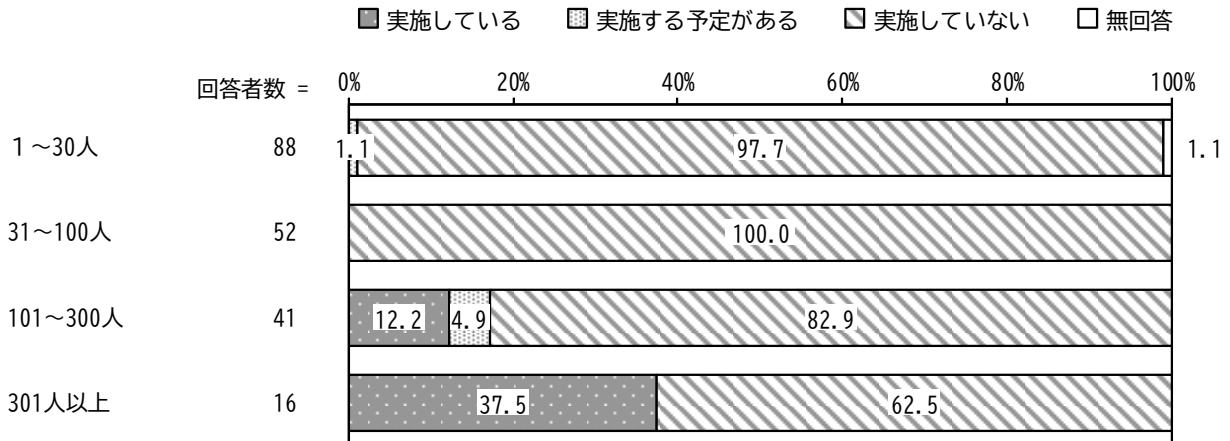
問 24 貴事業所では、L B G T Qの従業員を支援するための取組を実施していますか。
(○は1つ)

「実施している」の割合が5.6%、「実施する予定がある」の割合が1.5%、「実施していない」の割合が92.4%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向にあります。



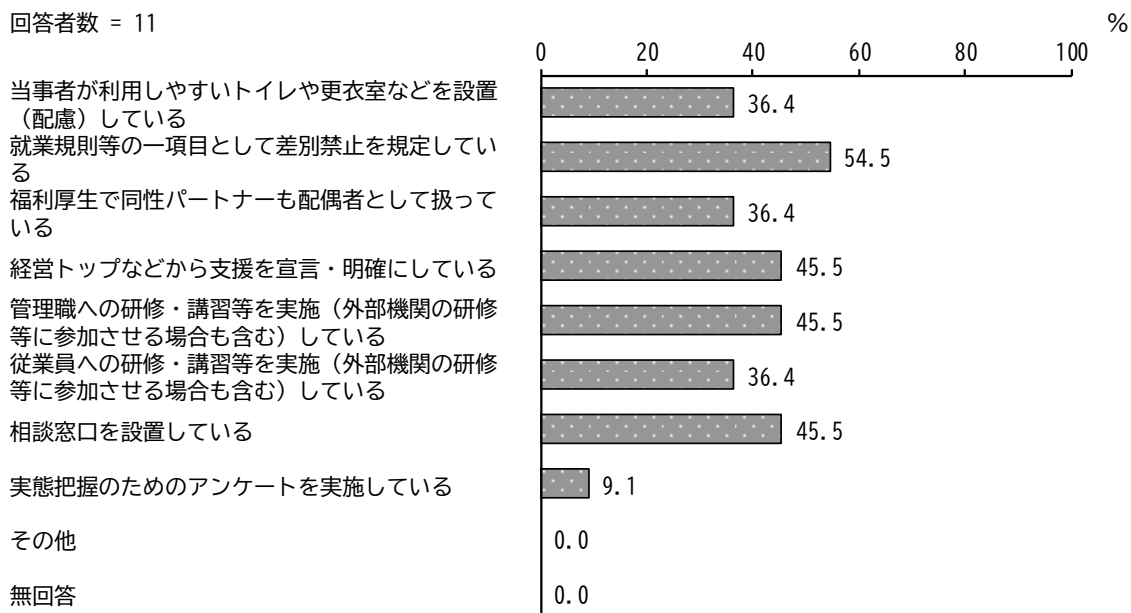
※令和2年度調査では、「貴事業所では、L B G T Qの従業員を支援するための取組を実施していますか。」が「貴事業所では、L B G T sの従業員を支援するための取組を実施していますか。」となっていました。

問 24 で「実施している」を選択した事業所のみご回答ください。

付問 24-1 貴事業所では、L B G T Q の従業員を支援するためにどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」の割合が 54.5% と最も高く、次いで「経営トップなどから支援を宣言・明確にしている」、「管理職への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している」、「相談窓口を設置している」の割合が 45.5% となっています。

回答者数 = 11



【従業員規模別】

単位：%

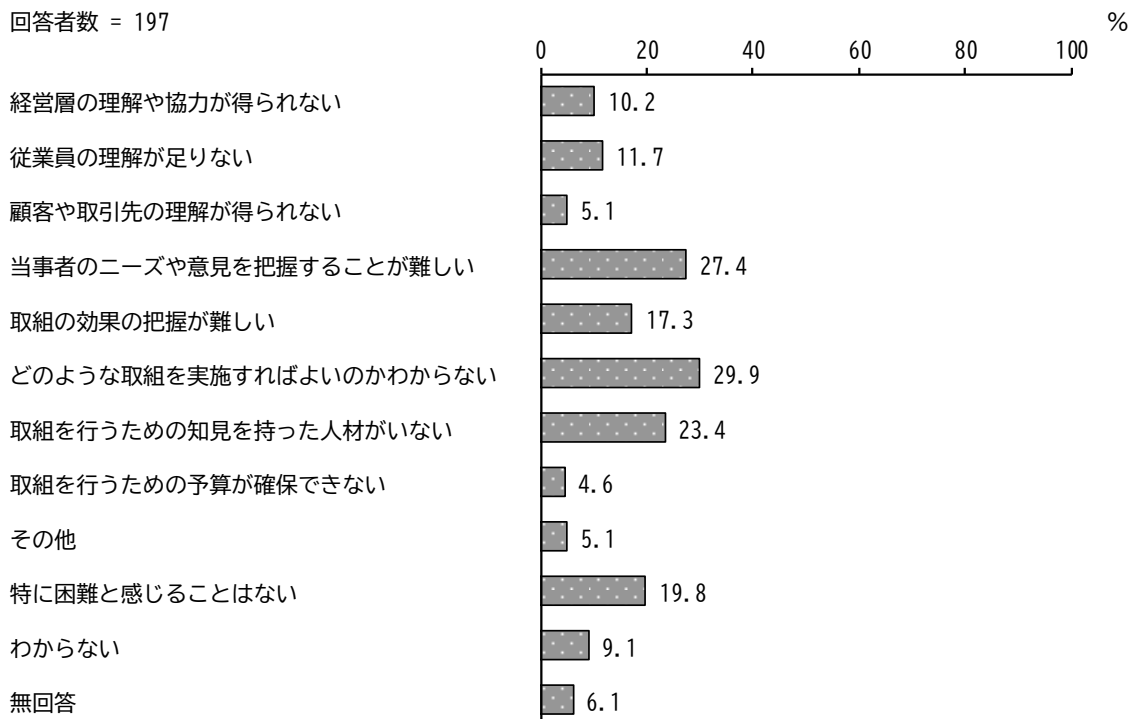
| 区分 | 回答者数(件) | 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置(配慮)している | 就業規則等の一項目として差別禁止を規定している | 福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている | 経営トップなどから支援を宣言・明確にしている | 管理職への研修・講習等を実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)している |
|----------|---------|--------------------------------|-------------------------|--------------------------|------------------------|---|
| 全体 | 11 | 36.4 | 54.5 | 36.4 | 45.5 | 45.5 |
| 1～30人 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 31～100人 | 0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 101～300人 | 5 | 40.0 | 20.0 | 40.0 | 60.0 | 20.0 |
| 301人以上 | 6 | 33.3 | 83.3 | 33.3 | 33.3 | 66.7 |

| 区分 | 従業員への研修・講習等を実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む)している | 相談窓口を設置している | 実態把握のためのアンケートを実施している | その他 | 無回答 |
|----------|---|-------------|----------------------|-----|-----|
| 全体 | 36.4 | 45.5 | 9.1 | 0.0 | 0.0 |
| 1～30人 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 31～100人 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 101～300人 | 40.0 | 80.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 301人以上 | 33.3 | 16.7 | 16.7 | 0.0 | 0.0 |

問 25 貴事業所が、L B G T Qに関する取組を進める上で特に困難と感ずることは何ですか。(〇は3つまで)

「どのような取組を実施すればよいかわからない」の割合が 29.9%と最も高く、次いで「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」の割合が 27.4%、「取組を行うための知見を持った人材がない」の割合が 23.4%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「取組の効果の把握が難しい」の割合が高く、「特に困難と感ずることはない」の割合が低く、規模が小さいほど「特に困難と感ずることはない」の割合が高くなっています。

単位：%

| 区分 | 回答者数(件) | 経営層の理解や協力が得られない | 従業員の理解が足りない | 顧客や取引先の理解が得られない | 当事者のニーズや意見を把握することが難しい | 取組の効果の把握が難しい | どのような取組を実施すればよいかわからない | 取組を行うための知見を持った人材がない | 取組を行うための予算が確保できない | その他 | 特に困難と感ずることはない | わからない | 無回答 |
|----------|---------|-----------------|-------------|-----------------|-----------------------|--------------|-----------------------|---------------------|-------------------|------|---------------|-------|-----|
| 全体 | 197 | 10.2 | 11.7 | 5.1 | 27.4 | 17.3 | 29.9 | 23.4 | 4.6 | 5.1 | 19.8 | 9.1 | 6.1 |
| 1～30人 | 88 | 11.4 | 5.7 | 4.5 | 20.5 | 11.4 | 28.4 | 20.5 | 5.7 | 4.5 | 26.1 | 10.2 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 11.5 | 17.3 | 9.6 | 26.9 | 11.5 | 32.7 | 26.9 | 1.9 | 5.8 | 19.2 | 7.7 | 7.7 |
| 101～300人 | 41 | 9.8 | 14.6 | 0.0 | 31.7 | 26.8 | 29.3 | 22.0 | 2.4 | 2.4 | 12.2 | 9.8 | 4.9 |
| 301人以上 | 16 | 0.0 | 18.8 | 6.3 | 56.3 | 43.8 | 31.3 | 31.3 | 12.5 | 12.5 | 6.3 | 6.3 | 0.0 |

(7) 区の実施について

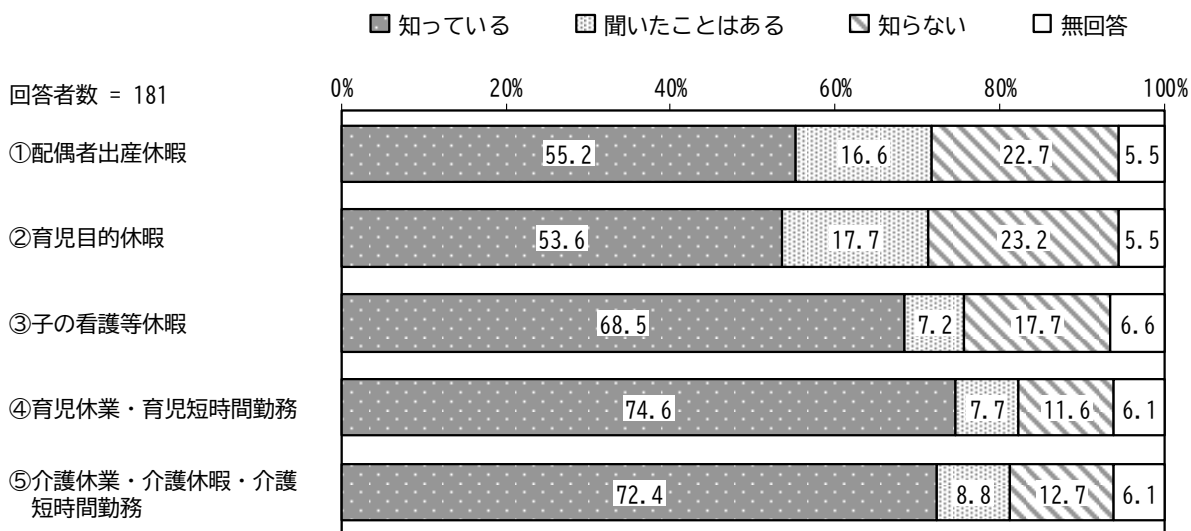
千代田区では、中小企業等を対象として、仕事と家庭の両立を応援するため、以下の制度の導入を推奨しています。

問 26 (1) 従業員 300 人以下の事業所のみご回答ください。

(ア) 次の休暇制度について知っているものに○をつけてください。

(それぞれの項目について番号に○を1つずつ)

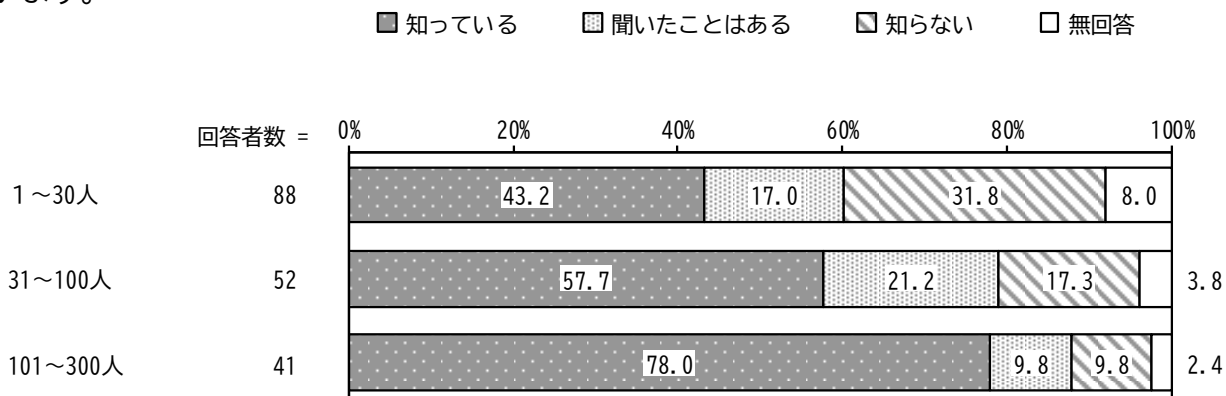
『④育児休業・育児短時間勤務』で「知っている」が、『②育児目的休暇』で「聞いたことはある」「知らない」が高くなっています。



①配偶者出産休暇

【従業員規模別】

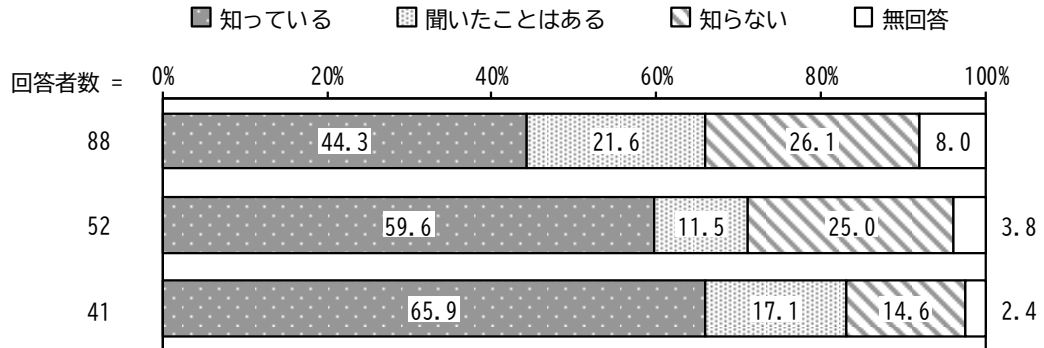
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、「知っている」の割合は全体が 55.2%、101～300 人で 78.0%と、101～300 人の方が 22.8 ポイント多くなっています。



②育児目的休暇

【従業員規模別】

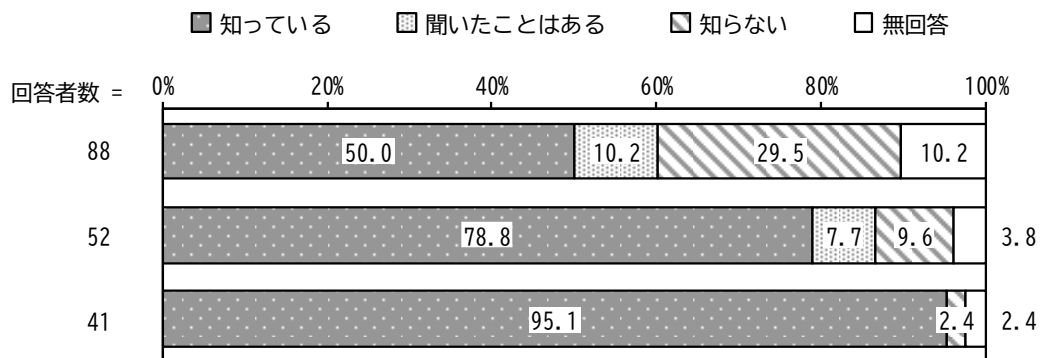
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、「知っている」の割合は、全体が53.6%、101～300人が65.9%で101～300の方が12.3ポイント多くなっています。



③子の看護等休暇

【従業員規模別】

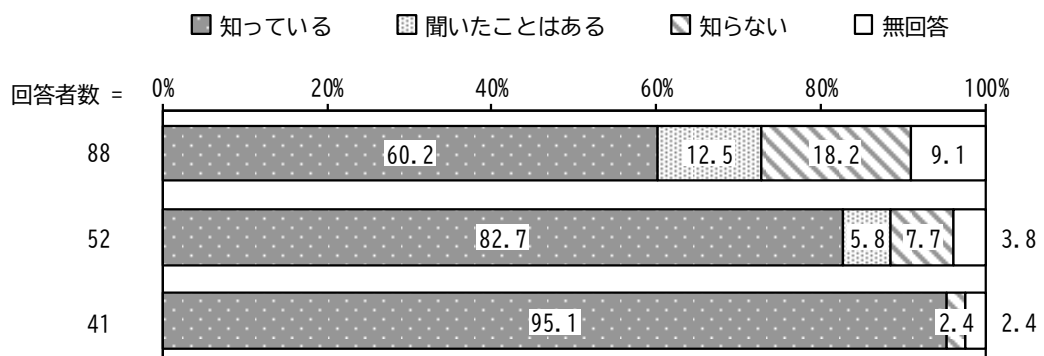
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、「知っている」の割合は、全体が68.5%、101～300人が95.1%で101～300の方が26.6ポイント多くなっています。



④育児休業・育児短時間勤務

【従業員規模別】

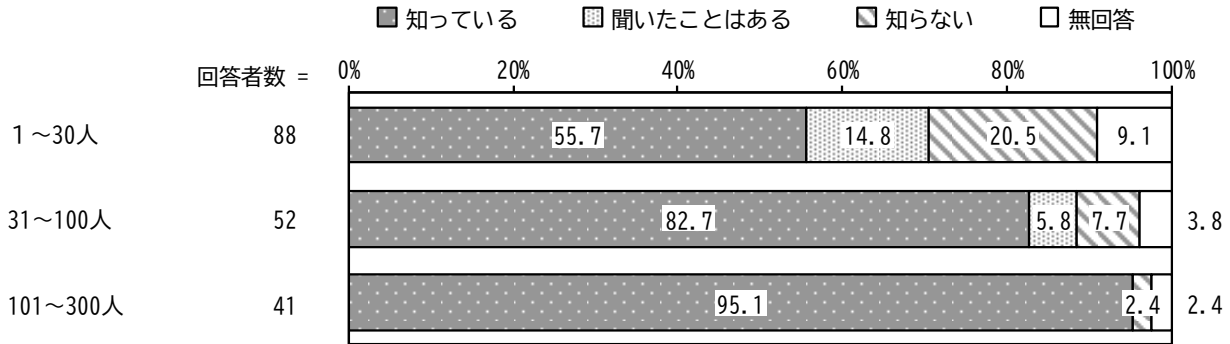
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、「知っている」の割合は、全体が74.6%、101～300人が95.1%で101～300の方が20.5ポイント多くなっています。



⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務

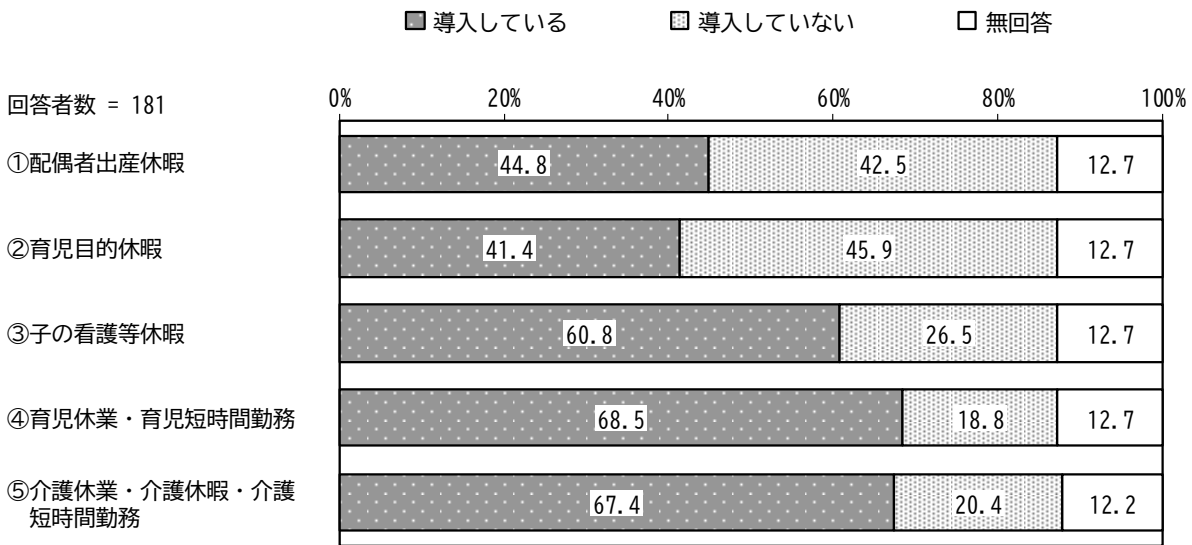
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、「知っている」の割合は、全体が 72.4%、101～300 人が 95.1%で 101～300 人の方が 22.7 ポイント多くなっています。



(イ) これらの休暇を制度として導入していますか。(それぞれの項目についてアルファベットに○を1つずつ)

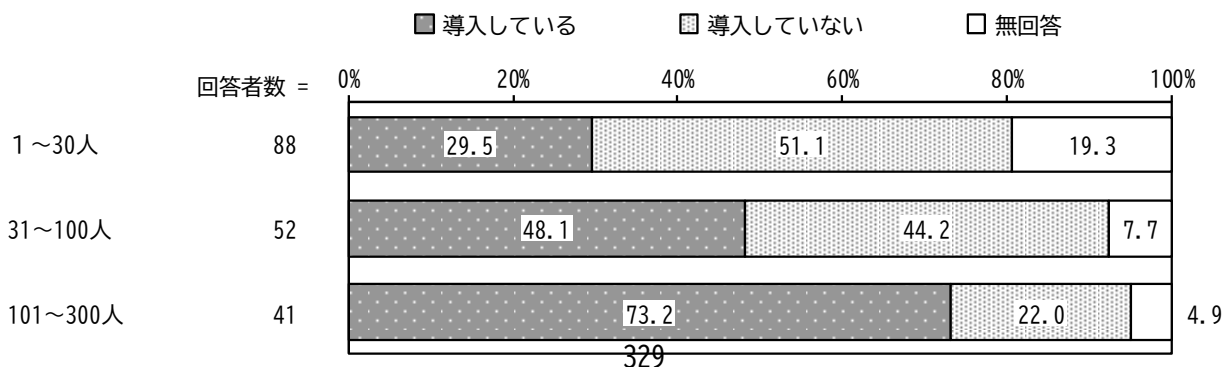
『④育児休業・育児短時間勤務』で「導入している」が、『②育児目的休暇』で「導入していない」が高くなっています。



①配偶者出産休暇

【従業員規模別】

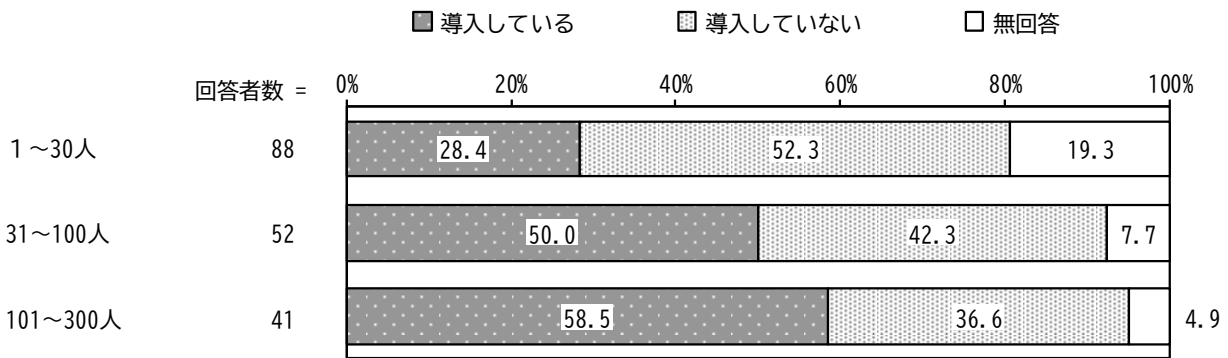
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



②育児目的休暇

【従業員規模別】

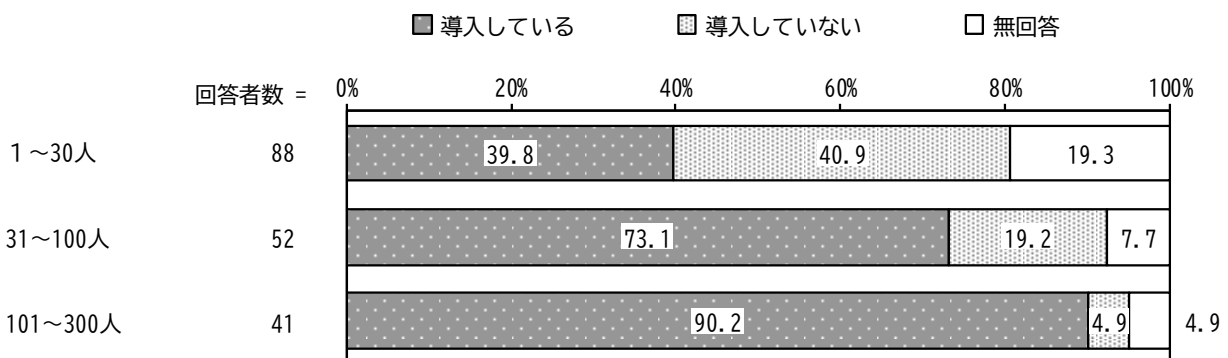
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



③子の看護等休暇

【従業員規模別】

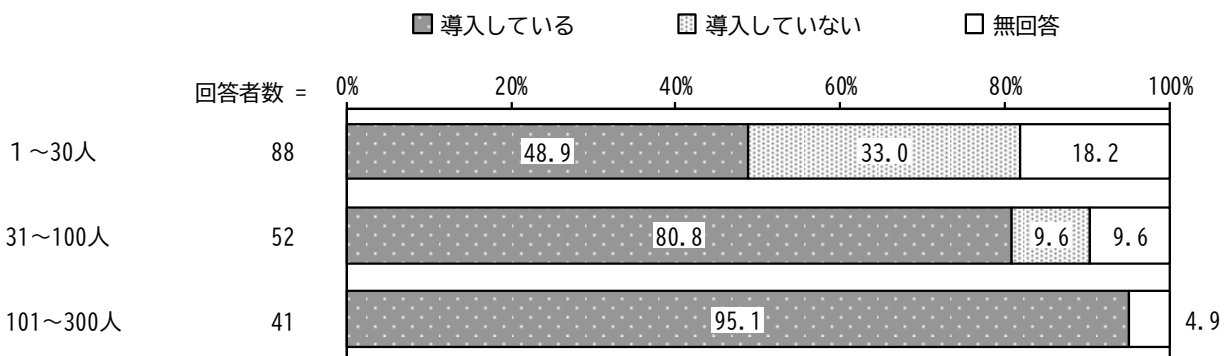
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



④育児休業・育児短時間勤務

【従業員規模別】

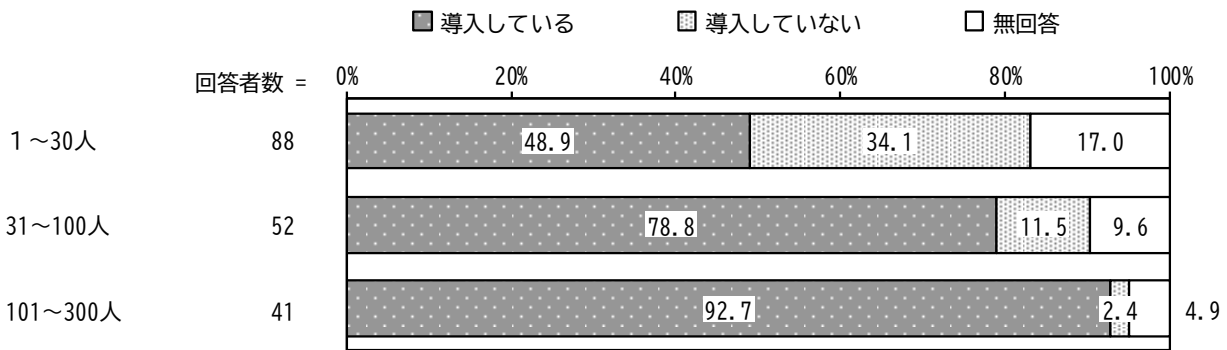
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高い傾向にあります。



⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務

【従業員規模別】

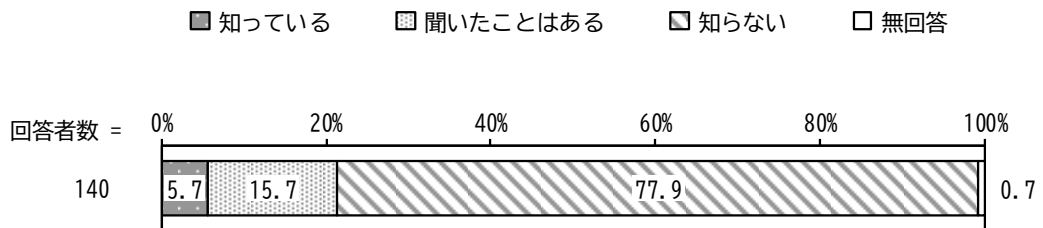
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



問 26 (2) 従業員 100 人以下の事業所のみご回答ください。

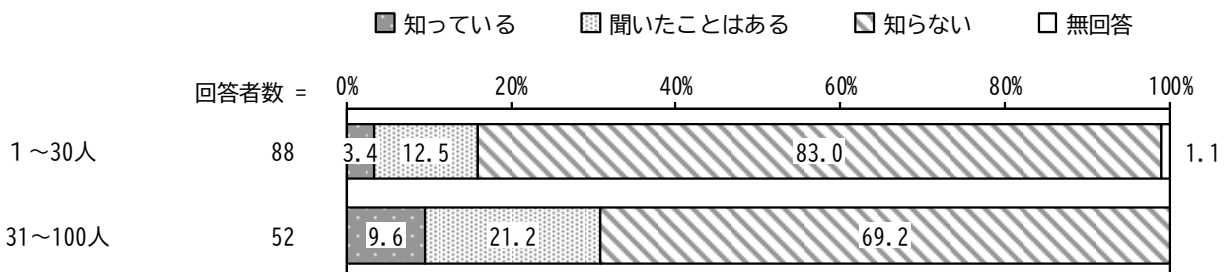
(ア) 次世代育成支援行動計画策定奨励金を知っていますか。(○は1つ)

「知っている」の割合が 5.7%、「聞いたことはある」の割合が 15.7%、「知らない」の割合が 77.9% となっています。



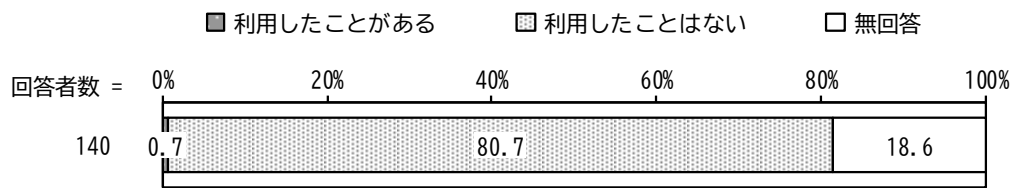
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～300 人から 1～30 人まで規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、1～30 人で「知らない」の割合が高く、31～100 人で「知っている」「聞いたことはある」の割合が高くなっています。



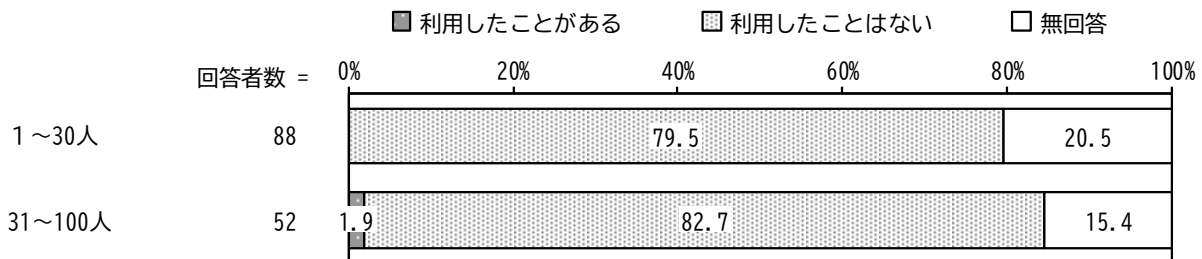
(イ) この制度を利用したことはありますか。(○は1つ)

「利用したことがある」の割合が 0.7%、「利用したことはない」の割合が 80.7%となっています。



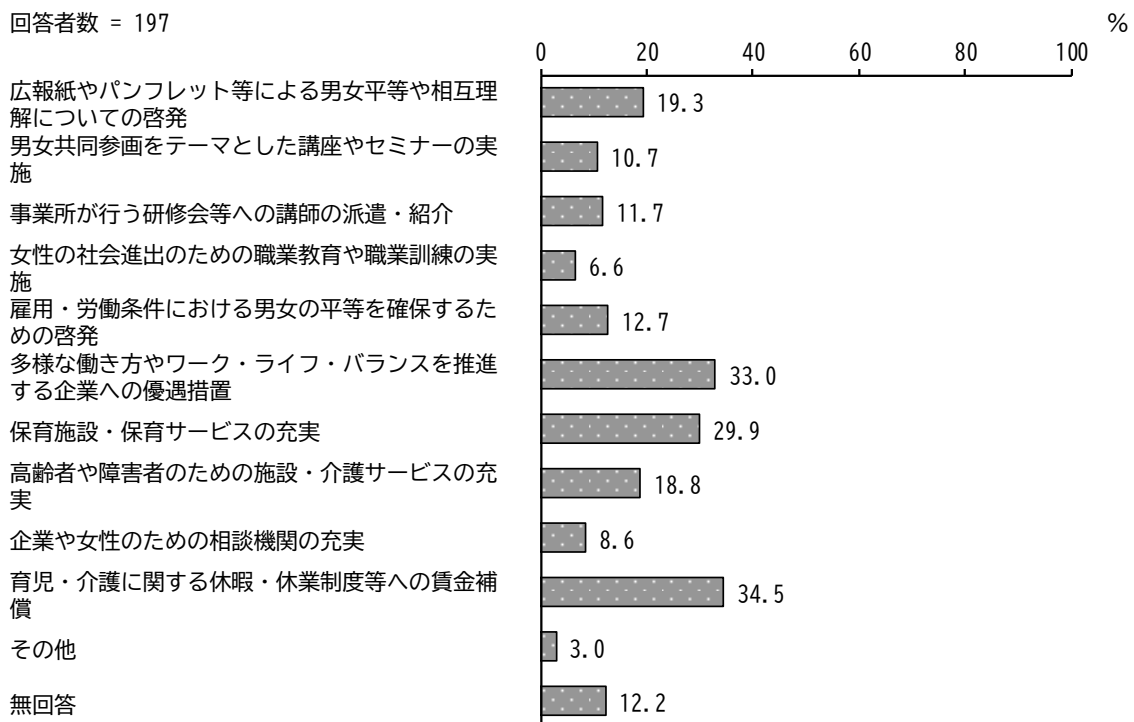
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～300人から31～100人まで規模が小さいほど「利用したことはない」の割合が高くなっています。



問 27 今後、企業の男女共同参画を進めるにあたり、千代田区は特にどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(○は3つまで)

「育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」の割合が 33.0%、「保育施設・保育サービスの充実」の割合が 29.9%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施」「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」「企業や女性のための相談機関の充実」の割合が高く、「雇用・労働条件における男女の平等を確保するための啓発」「育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償」の割合が低くなっています。

単位：％

| 区分 | 回答者数(件) | 広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発 | 男女共同参画をテーマとした講座やセミナーの実施 | 事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介 | 女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施 | 雇用・労働条件における男女の平等を確保するための啓発 | 多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置 | 保育施設・保育サービスの充実 | 高齢者や障害者のための施設・介護サービスの充実 | 企業や女性のための相談機関の充実 | 育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償 | その他 | 無回答 |
|----------|---------|--------------------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------------|----------------------------------|----------------|-------------------------|------------------|-------------------------|-----|------|
| 全体 | 197 | 19.3 | 10.7 | 11.7 | 6.6 | 12.7 | 33.0 | 29.9 | 18.8 | 8.6 | 34.5 | 3.0 | 12.2 |
| 1～30人 | 88 | 25.0 | 10.2 | 10.2 | 8.0 | 13.6 | 30.7 | 33.0 | 22.7 | 10.2 | 30.7 | 5.7 | 6.8 |
| 31～100人 | 52 | 21.2 | 9.6 | 13.5 | 3.8 | 15.4 | 28.8 | 30.8 | 15.4 | 3.8 | 42.3 | 1.9 | 3.8 |
| 101～300人 | 41 | 12.2 | 14.6 | 14.6 | 4.9 | 9.8 | 34.1 | 19.5 | 14.6 | 9.8 | 36.6 | 0.0 | 29.3 |
| 301人以上 | 16 | 0.0 | 6.3 | 6.3 | 12.5 | 6.3 | 56.3 | 37.5 | 18.8 | 12.5 | 25.0 | 0.0 | 25.0 |

