

阿南市 男女共同参画に関する
事業所調査

報告書

令和5年3月

徳島県 阿南市

目次

I	調査概要	1
II	事業所の概要について	2
	F1 回答者について	2
	F2 (1) 業種について	3
	(2) 事業所の形態について	4
	F3 従業員について	4
III	調査結果	6
1	女性の活躍推進について	6
	問1 女性の活躍推進に向けての取組	6
	問2 女性の管理職登用についての考え	9
	問3 女性の管理職登用について、女性にとっての課題	12
	問4 ライフステージの節目に、女性が選ぶことが多い働き方	15
	問5 ライフステージの節目に、女性にしてほしい働き方	17
	問6 女性活躍推進にける一般業種行動計画の策定	19
2	育児や介護に関する制度について	21
	問7 育児休業・介護休業を取得した従業員の人数	21
	問8 育児休業・介護休業を取得した男性従業員の人数	24
	問9 育児休業・介護休業制度を定着させるための問題点	25
	問10 地域活動の課題について	27
	問11 再雇用制度の有無	29
3	ライフ・ワーク・バランス（仕事と生活の調和）について	31
	問12 ライフ・ワーク・バランスの取組	31
	問12-1 取組の内容	33
	問12-2 取組をしない理由	35
	問13 ライフ・ワーク・バランスに必要なこと	36
	問14 多様な働き方の制度整備で難しいこと	39
4	ハラスメントについて	41
	問15 従業員からのハラスメントについての相談の有無	41
	問16 各種ハラスメント等の防止の取組	47
	問16-1 ハラスメントへの取組内容	47
5	男女共同参画に関する今後の取組について	50
	問17 法・計画等の認知度	50
	問18 行政に希望する支援	53

I 調査概要

■調査実施内容

調査対象	市内に所在する事務所（本社や支社などが 他の地域に所在する事務所を含む）
調査実施期間	令和4年11月22日～12月7日
配布数	600
配布方法	郵送にて配布・回収
回収数	212
回収率	35.3%

■報告書の見方

- 回答結果の割合「%」は、回答者数（n）に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入しています。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100%にならない場合があります。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの回答者数（n）に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、「%」合計が100%を超える場合があります。
- グラフ及び表中のn（number of case）は、集計対象者総数です。

Ⅱ 事業所の概要について

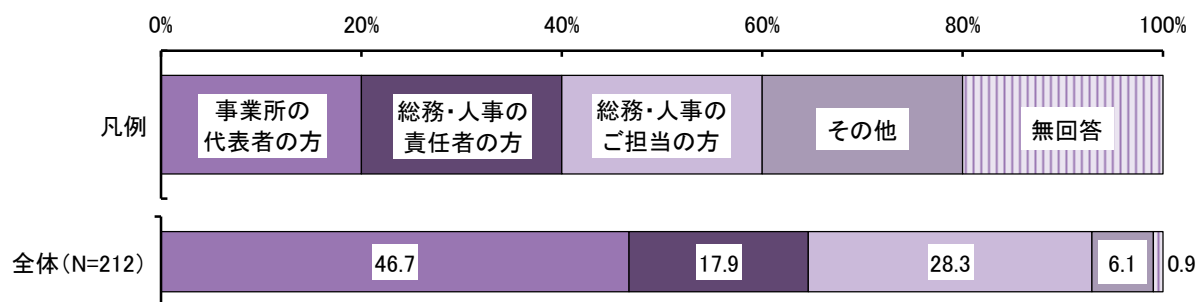
F1 回答者について

このアンケートにお答えいただくのはどなたですか。(〇は1つ)

※複数該当の場合は、主な職種1つをお答えください。

アンケートへの回答者は、「事業所の代表の方」の割合が46.7%と最も高く、次いで「総務・人事のご担当の方」28.3%、「総務・人事の責任者の方」17.9%となっています。

【全体】



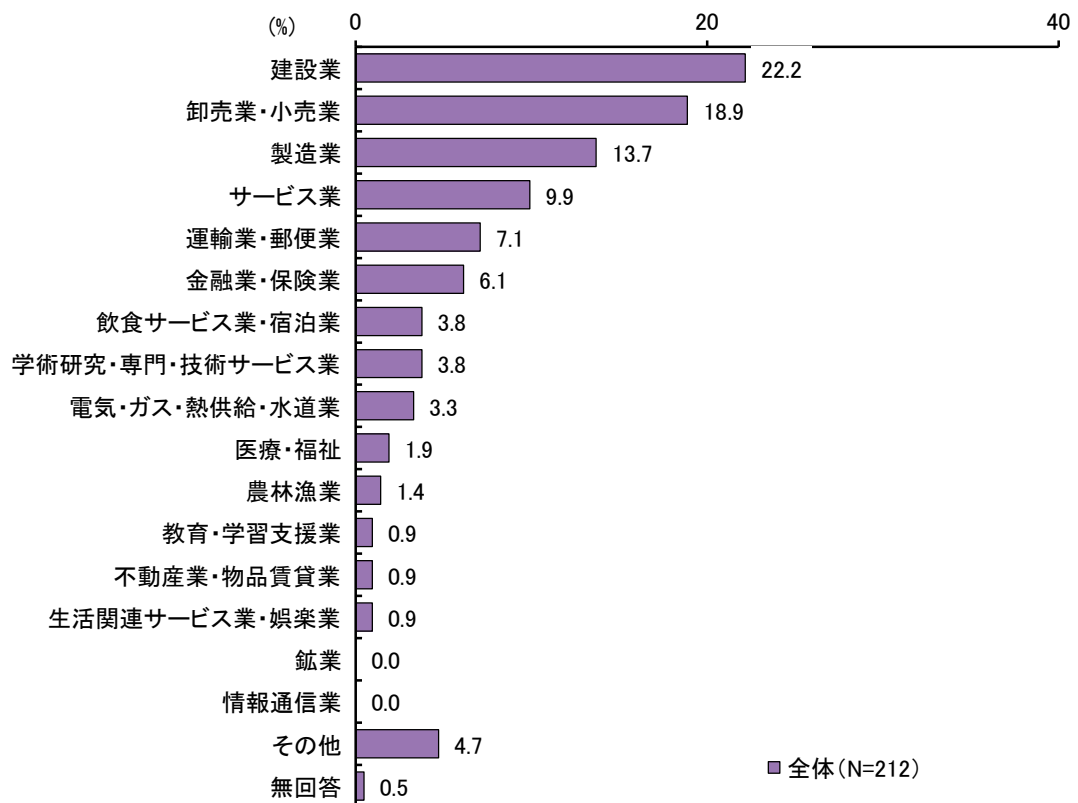
F2 (1) 業種について

貴事業所の概要についてお答えください。

主たる業種 (〇は1つ)

事業所の業種は、「建設業」の割合が22.2%と最も高く、次いで「卸売業・小売業」18.9%、「製造業」13.7%、「サービス業」9.9%、「運輸業・郵便業」7.1%、「金融業・保険業」6.1%となっており、他の業種は5%以下となっています。

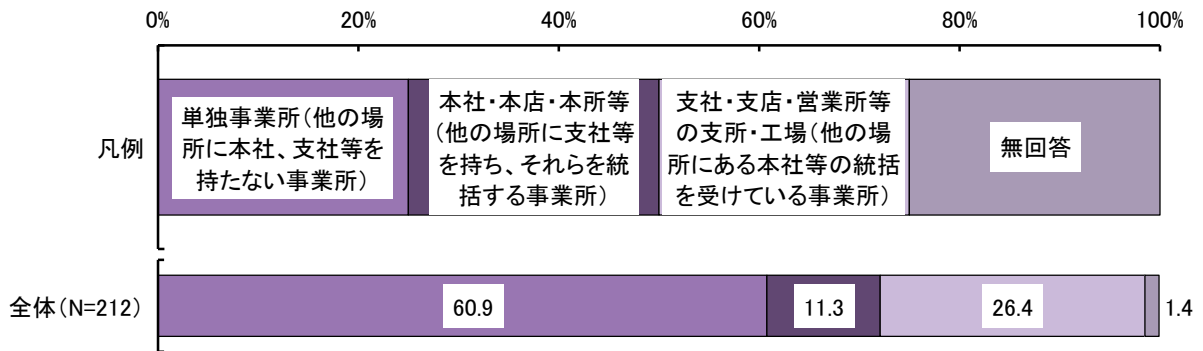
【全体】



(2) 事業所の形態 (〇は1つ)

事業所の形態は、「単独事業所(他の場所に本社、支社等を持たない事業所)」(以下「単独事業」という)の割合が60.9%と最も高く、次いで「支社・支店・営業所等の支所・工場(他の場所にある本社等の統括を受けている事業所)」(以下「支社」という)26.4%、「本社・本店・本所等(他の場所に支社等を持ち、それらを統括する事業所)」(以下「本社」という)11.3%となっています。

【全体】



F3 従業員について

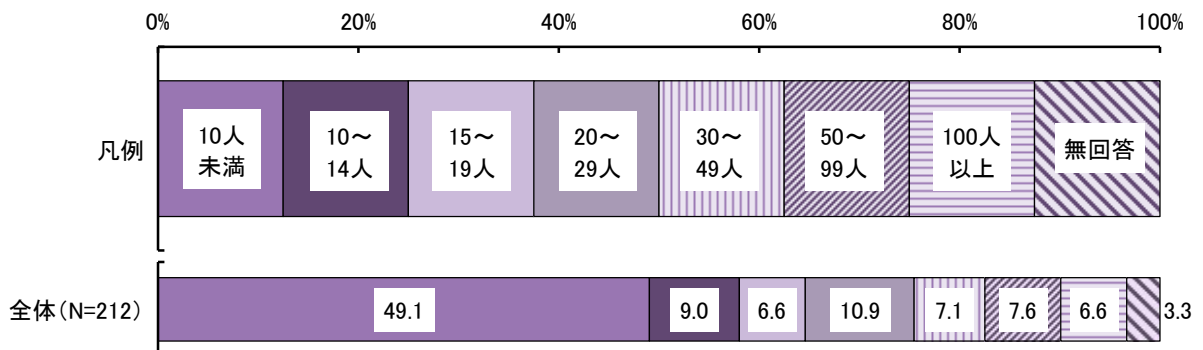
貴事業所の従業員についてお答えください。(令和4年10月1日現在)

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

(1) 従業員数

事業所の従業員数は、「10人未満」の割合が49.1%と最も高く、次いで「20~29人」10.9%、「10~14人」9.0%、「50~99人」7.6%、「30~49人」7.1%、「15~19人」と「100人以上」がともに6.6%となっています。

【全体】



(2) 平均年齢（端数は四捨五入）及び管理職の人数

平均年齢では、「男性従業員」49.5歳、「女性従業員」48.2歳となっています。

管理職の人数では、男性管理職で部長以上相当が「6人以上」いる事業所は4.2%、女性管理職で部長以上相当が「6人以上」いる事業所は0.5%となっています。男性管理職で課長相当が「6人以上」いる事業所は5.7%、女性管理職で課長相当が「6人以上」いる事業所は0.0%となっています。

女性管理職の有無は、「いない」の割合が55.2%、「いる」が28.3%となっています。

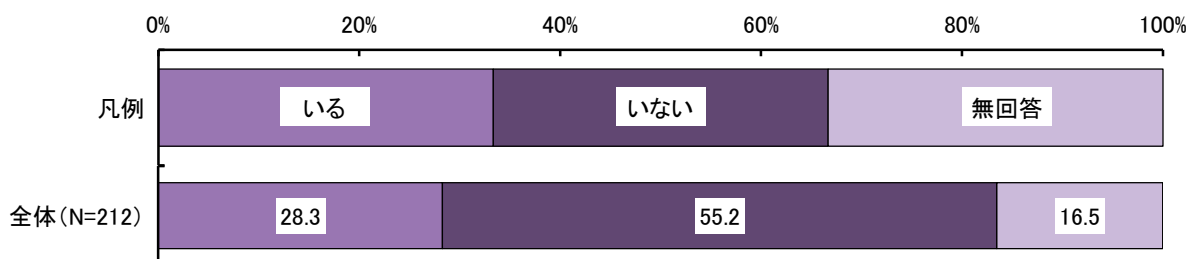
■平均年齢及び管理職の人数

【全体・部長以上相当の人数・課長相当職の人数】

	男性	女性
【平均年齢】(歳)(男性:n=184、女性:n=174)		
	49.5	48.2
【部長以上相当の人数】(%) (N=212)		
1人	25.0	16.5
2人	15.6	4.7
3人	5.7	0.0
4人	3.8	0.0
5人	0.9	0.0
6人以上	4.2	0.5
【課長相当職の数】(%) (N=212)		
1人	15.1	9.4
2人	9.4	0.9
3人	5.7	0.9
4人	2.4	0.5
5人	1.9	0.9
6人以上	5.7	0.0

■女性管理職の有無

【全体】



Ⅲ 調査結果

Ⅰ 女性の活躍推進について

問Ⅰ 貴事業所では、女性従業員の活躍推進に向けてどのようなことに取り組んでいますか。

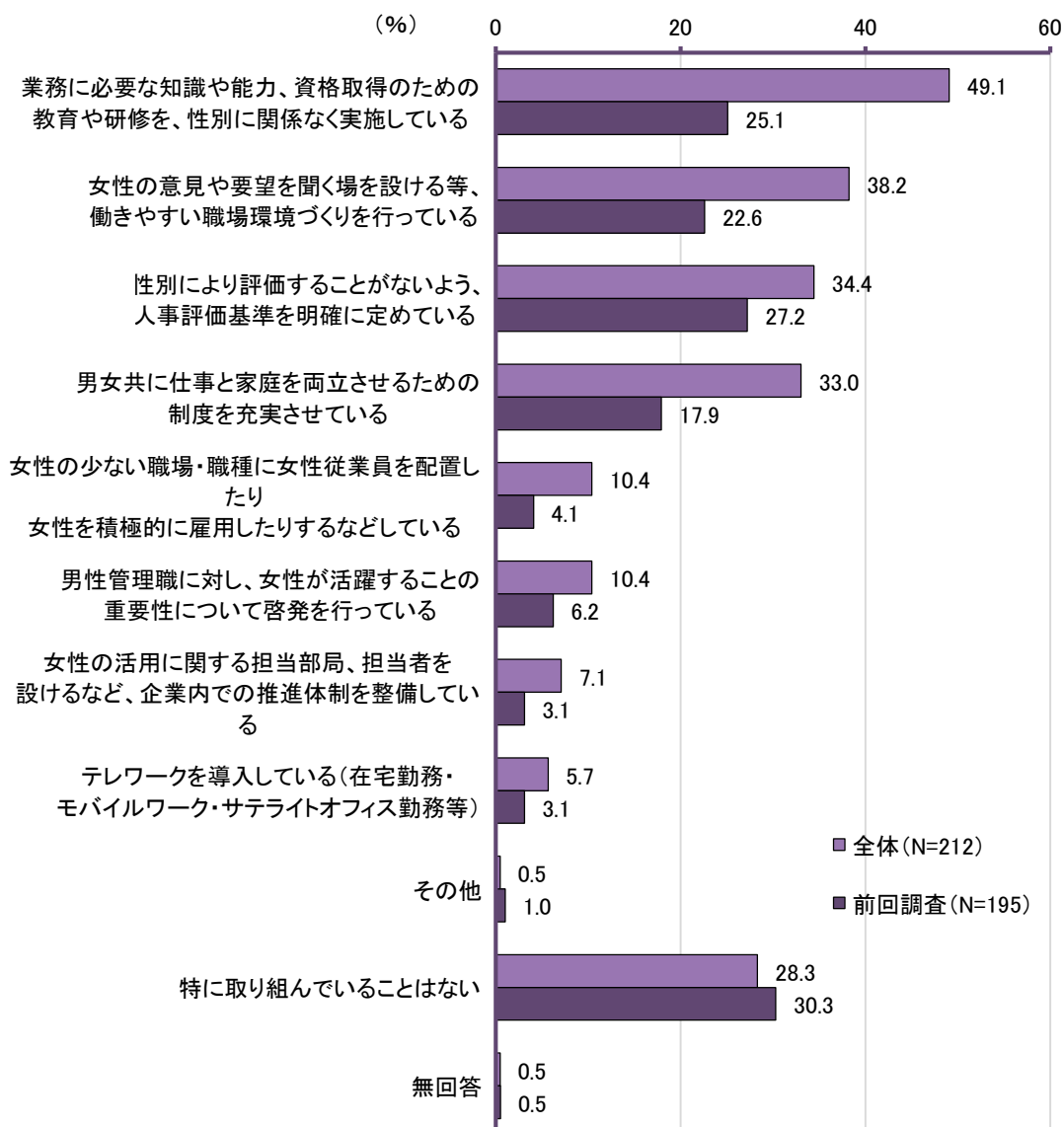
(〇はいくつでも)

※女性従業員がいない場合は、一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

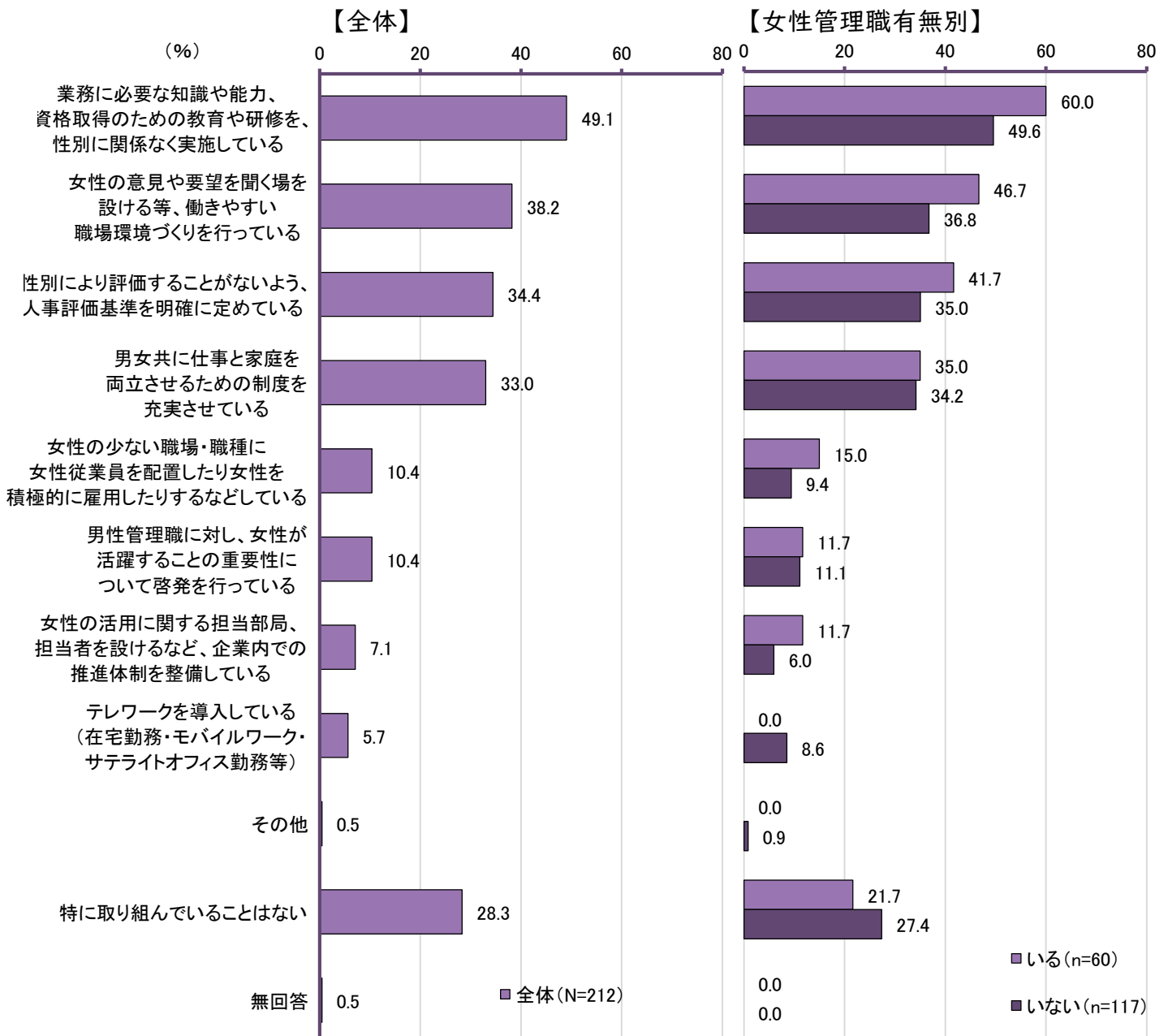
女性従業員の活躍推進についての取組は、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」の割合が49.1%と最も高く、次いで「女性の意見や要望を聞く場を設ける等、働きやすい職場環境づくりを行っている」38.2%、「性別により評価することがないよう、人事評価基準を明確に定めている」34.4%、「男女共に仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」33.0%となっています。

前回調査と比較すると、「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」の割合が24.0ポイントと最も増加しています。

【全体・前回調査】



女性管理職の有無では、女性管理職がいる事業所は「業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している」「女性の意見や要望を聞く場を設ける等、働きやすい職場環境づくりを行っている」「性別により評価することがないよう、人事評価基準を明確に定めている」の割合が女性管理職がいない事業所よりも高く、女性管理職がいない事業所は「テレワークを導入している（在宅勤務・モバイルワーク・サテライトオフィス勤務等）」「特に取り組んでいることはない」の割合が高くなっています。



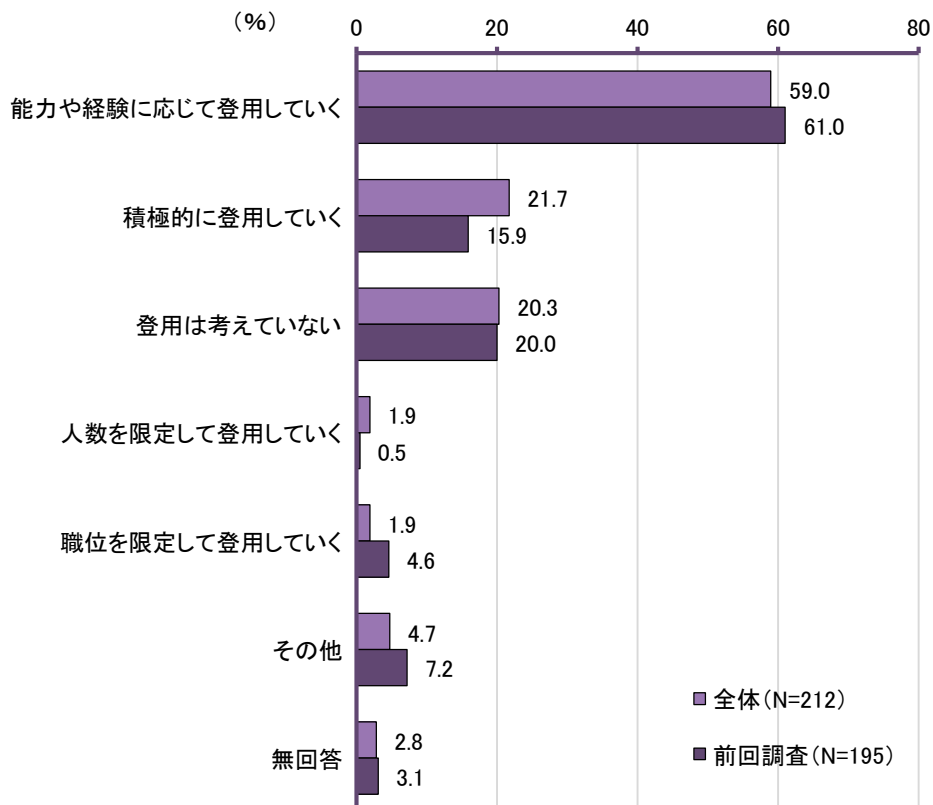
問2 貴事業所では、女性の管理職登用についてどのようにお考えですか。

(〇はいくつでも)

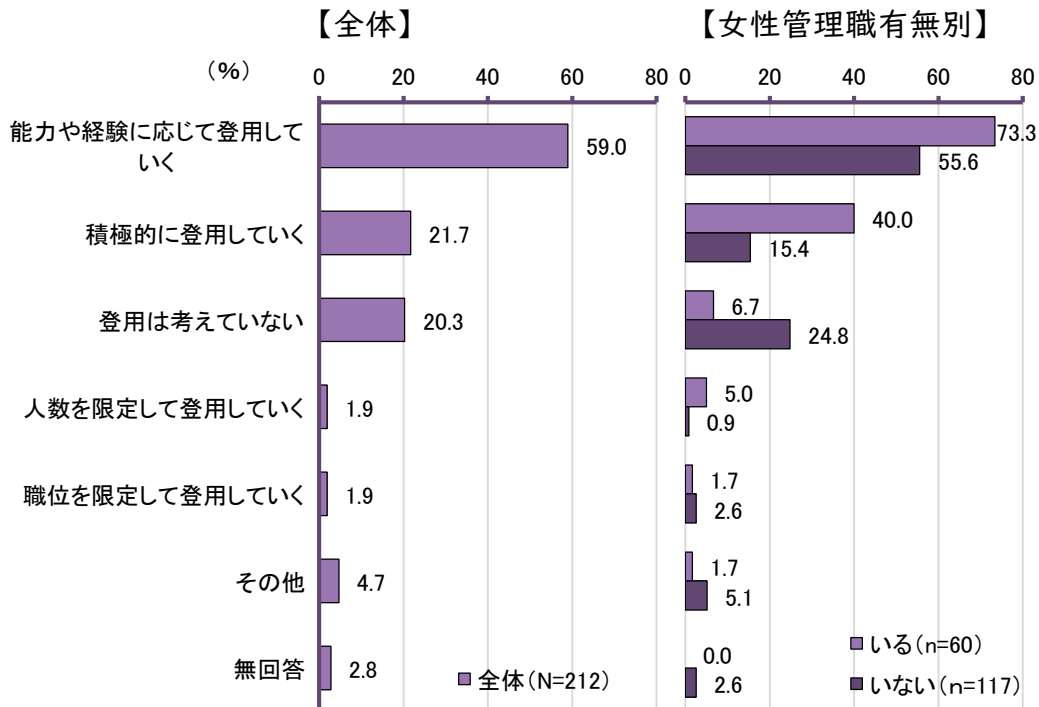
女性管理職の登用についての考えは、「能力や経験に応じて登用していく」の割合が59.0%と最も高く、次いで「積極的に登用していく」21.7%、「登用は考えていない」20.3%となっています。

前回調査と比較すると、同じ傾向となっていますが、「積極的に登用していく」が5.8ポイント増加しています。

【全体・前回調査】



女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「積極的に登用していく」の割合が24.6ポイント、「能力や経験に応じて登用していく」が17.7ポイント高く、女性管理職がない事業所は「登用は考えていない」が18.1ポイント高くなっています。



事業所形態別では、すべての形態で「能力や経験に応じて登用していく」の割合が最も高くなっています。単独事業所では、次いで「登用は考えていない」の割合が高くなっています。

全従業員規模別では、すべての規模で「能力や経験に応じて登用していく」の割合が最も高くなっています。10人未満から19人では、次いで「登用は考えていない」の割合が高くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

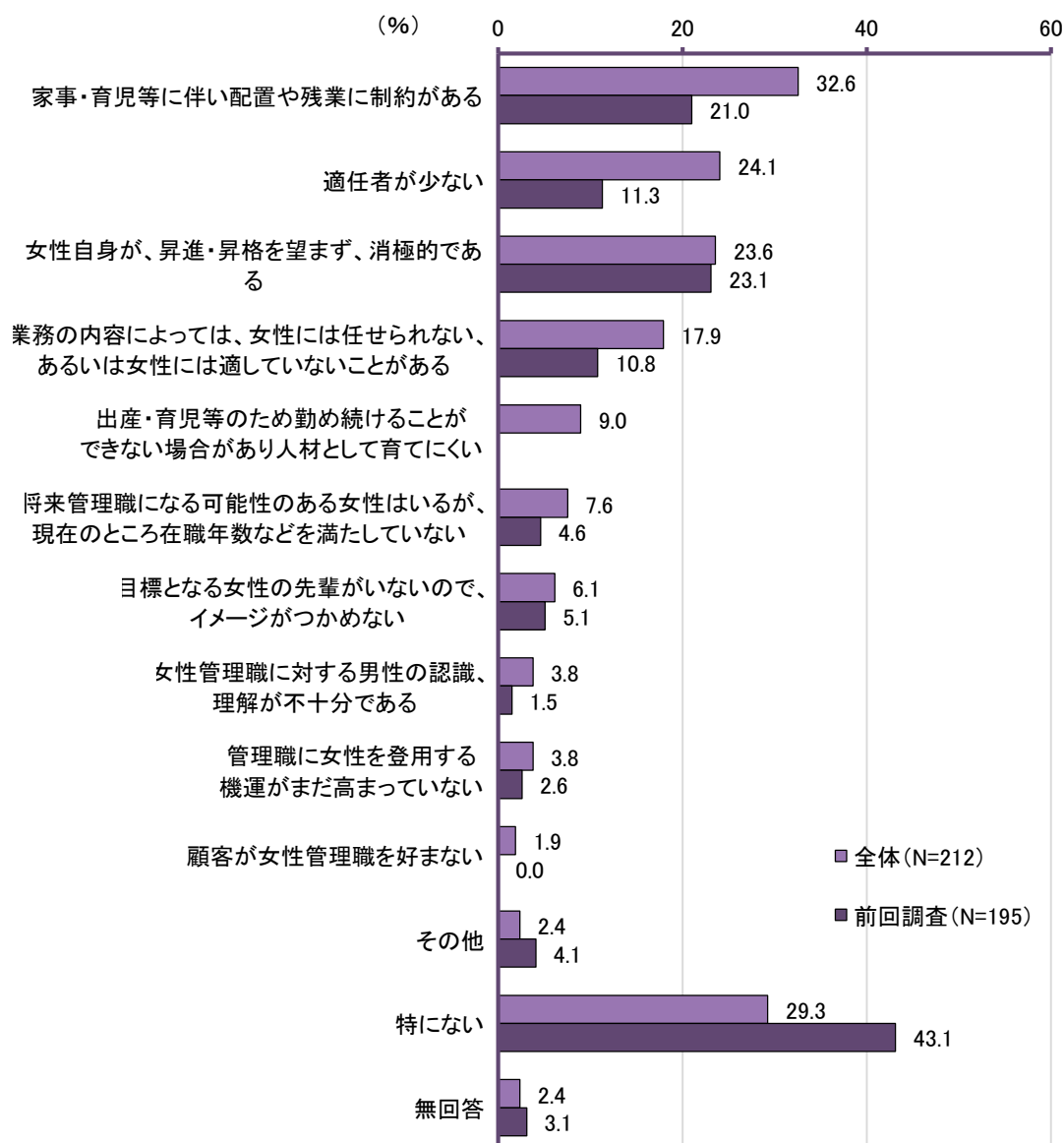
(%)	積極的に登用していく	能力や経験に応じて登用していく	人数を限定して登用していく	職位を限定して登用していく	登用は考えていない	その他
全体(N=212)	21.7	59.0	1.9	1.9	20.3	4.7
[事業所形態別]						
単独(n=129)	13.2	53.5	3.1	0.8	28.7	5.4
本社(n=24)	50.0	79.2	0.0	0.0	4.2	4.2
支社(n=56)	26.8	64.3	0.0	5.4	8.9	3.6
[従業員規模別]						
10人未満(n=104)	17.3	50.0	0.0	2.9	28.9	4.8
10～14人(n=19)	21.1	36.8	10.5	0.0	31.6	5.3
15～19人(n=14)	28.6	42.9	0.0	0.0	35.7	7.1
20～29人(n=23)	21.7	82.6	0.0	0.0	0.0	8.7
30～49人(n=15)	26.7	80.0	6.7	6.7	6.7	0.0
50～99人(n=16)	31.3	87.5	6.3	0.0	0.0	0.0
100人以上(n=14)	42.9	78.6	0.0	0.0	0.0	0.0

問3 貴事業所では、女性を管理職に登用することについて、女性にとって課題となっていることは何ですか。(〇はいくつでも)

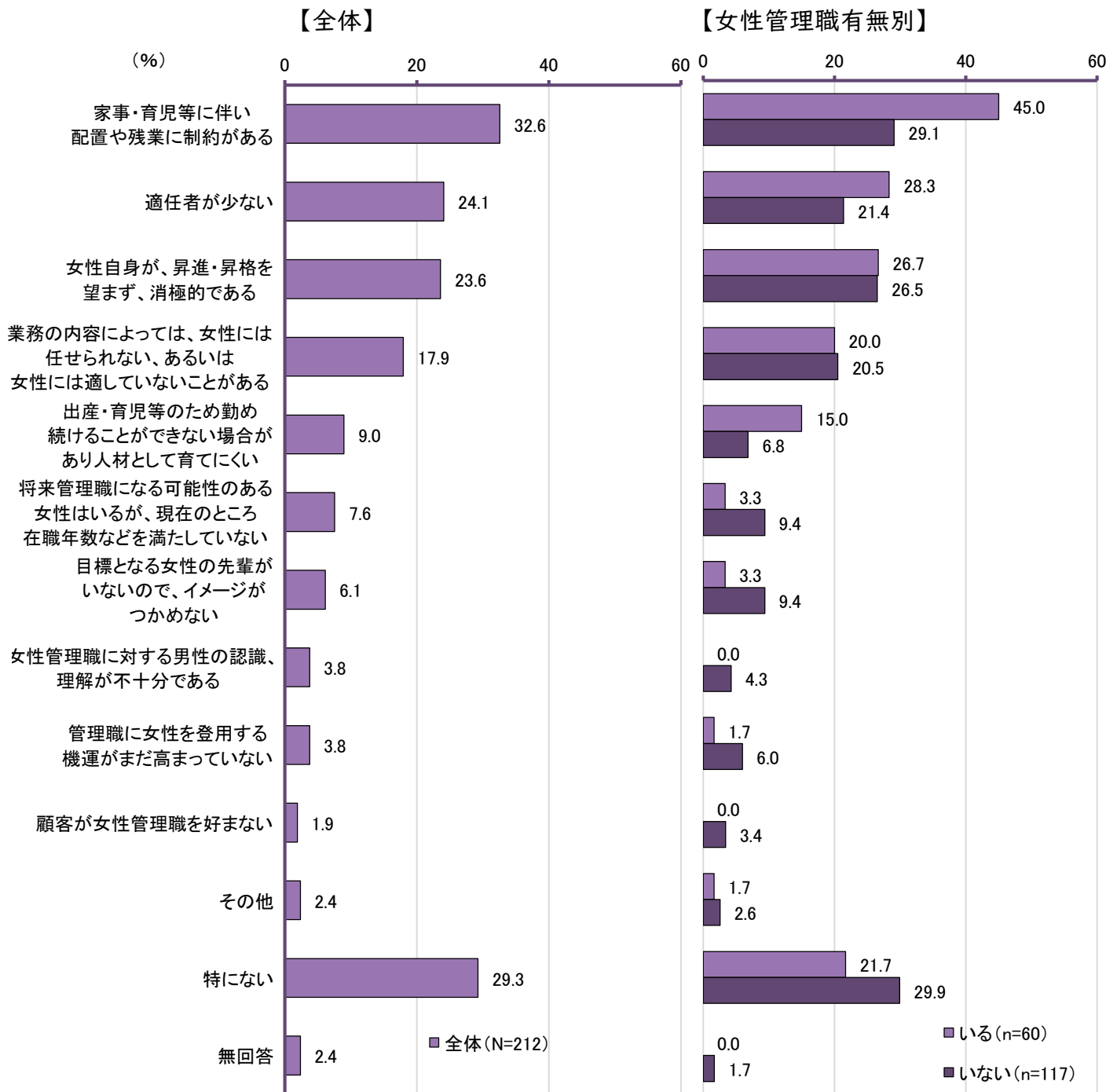
女性を管理職に登用することについての女性にとっての課題では、「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」の割合が32.6%と最も高く、次いで「特にない」29.3%、「適任者が少ない」24.1%、「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」23.6%となっています。

前回調査と比較すると、「適任者が少ない」の割合が12.8ポイント、「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」が11.6ポイント増加しており、一方「特にない」が13.8ポイント減少しています。

【全体・前回調査】



女性管理職有無別では、女性管理職がいる事業所は「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」「出産・育児等のため勤め続けることができない場合があり人材として育てにくい」「適任者が少ない」の割合が高く、女性管理職がいない事業所では「特にない」「将来管理職になる可能性のある女性はいるが、現在のところ在職年数などを満たしていない」「目標となる女性の先輩がいないので、イメージがつかめない」の割合が高くなっています。



事業所形態別では、本社は「家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある」「女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である」の割合が他よりも高く、支社は「適任者が少ない」「業務の内容によっては、女性には任せられない、あるいは女性には適していないことがある」が他よりも高くなっています。単独事業所は、概ねすべての項目で全体よりも低くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

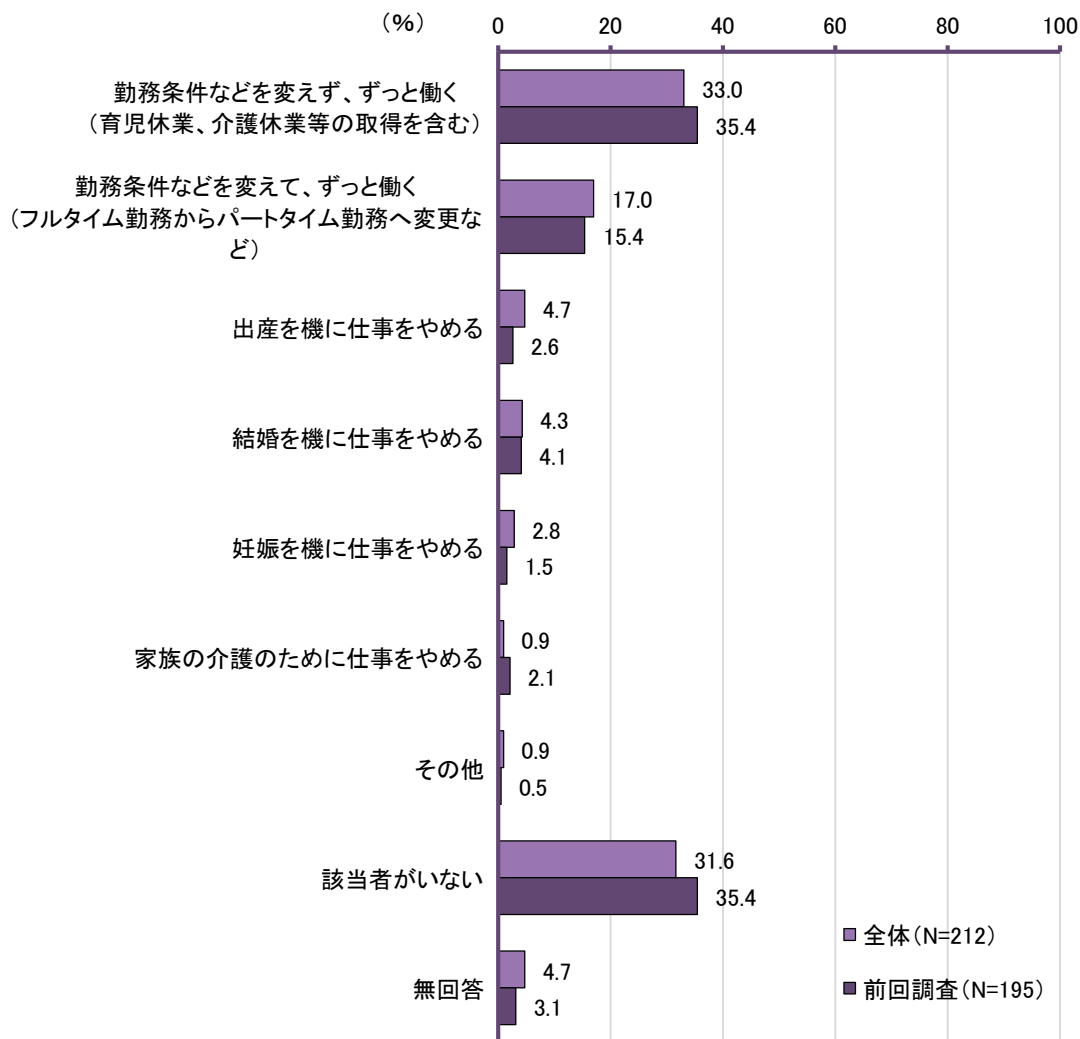
(%)	適任者が少ない	家事・育児等に伴い配置や残業に制約がある	女性自身が、昇進・昇格を望まず、消極的である	女性管理職に対する男性の認識、理解が不十分である	業務の内容によっては、女性には適してはいないことがある	将来管理職になる可能性のある女性を満たしていない	イメージが女性の先輩がいないので、	顧客が女性管理職を好まない	管理職に女性を登用する機運がまだ高まっていない	出産・育児等のため勤め続けることができない場合があり人材として育てにくい	その他	特になし
全体(N=212)	24.1	32.6	23.6	3.8	17.9	7.6	6.1	1.9	3.8	9.0	2.4	29.3
[事業所形態別]												
単独(n=129)	20.9	27.9	13.2	3.1	17.1	1.6	4.7	1.6	2.3	5.4	3.1	36.4
本社(n=24)	16.7	58.3	45.8	4.2	8.3	12.5	4.2	0.0	8.3	20.8	4.2	16.7
支社(n=56)	33.9	32.1	37.5	5.4	23.2	19.6	10.7	3.6	5.4	12.5	0.0	19.6
[従業員規模別]												
10人未満(n=104)	20.2	33.7	20.2	3.9	16.4	4.8	7.7	3.9	3.9	7.7	2.9	34.6
10～14人(n=19)	26.3	10.5	15.8	0.0	21.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	42.1
15～19人(n=14)	28.6	21.4	28.6	7.1	14.3	14.3	7.1	0.0	7.1	0.0	14.3	28.6
20～29人(n=23)	30.4	52.2	26.1	4.4	13.0	13.0	8.7	0.0	0.0	21.7	0.0	13.0
30～49人(n=15)	33.3	40.0	40.0	6.7	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	6.7	0.0	6.7
50～99人(n=16)	43.8	37.5	25.0	0.0	18.8	12.5	6.3	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5
100人以上(n=14)	14.3	35.7	42.9	0.0	21.4	7.1	0.0	0.0	14.3	21.4	0.0	28.6

問4 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(〇は1つ)

ライフステージの節目での女性従業員が選ぶことが多い働き方は、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が33.0%と最も高く、次いで「該当者がいない」31.6%、「勤務条件を変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」17.0%となっています。

前回調査と比較すると、概ね同様の傾向となっています。

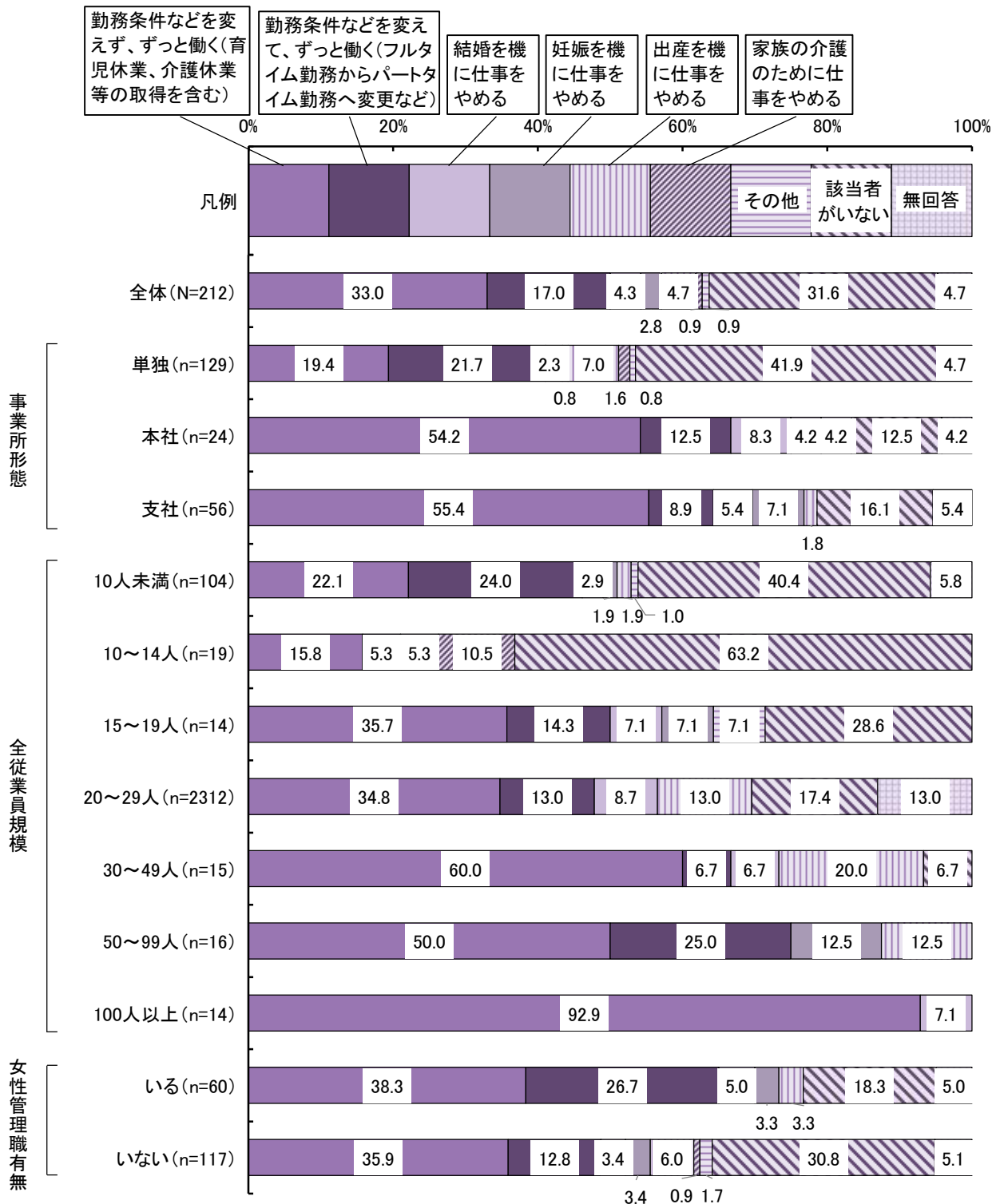
【全体・前回調査】



事業所形態別では、本社、支社ともに「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が最も高く、過半数となっています。単独事業所では「該当者がいない」の割合が41.9%と最も高くなっています。

全従業員規模別では、従業員数が多くなるほど、概ね「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなる傾向となっています。10～14人では「該当者がいない」の割合が63.2%と他の規模と比べて突出して高くなっています。

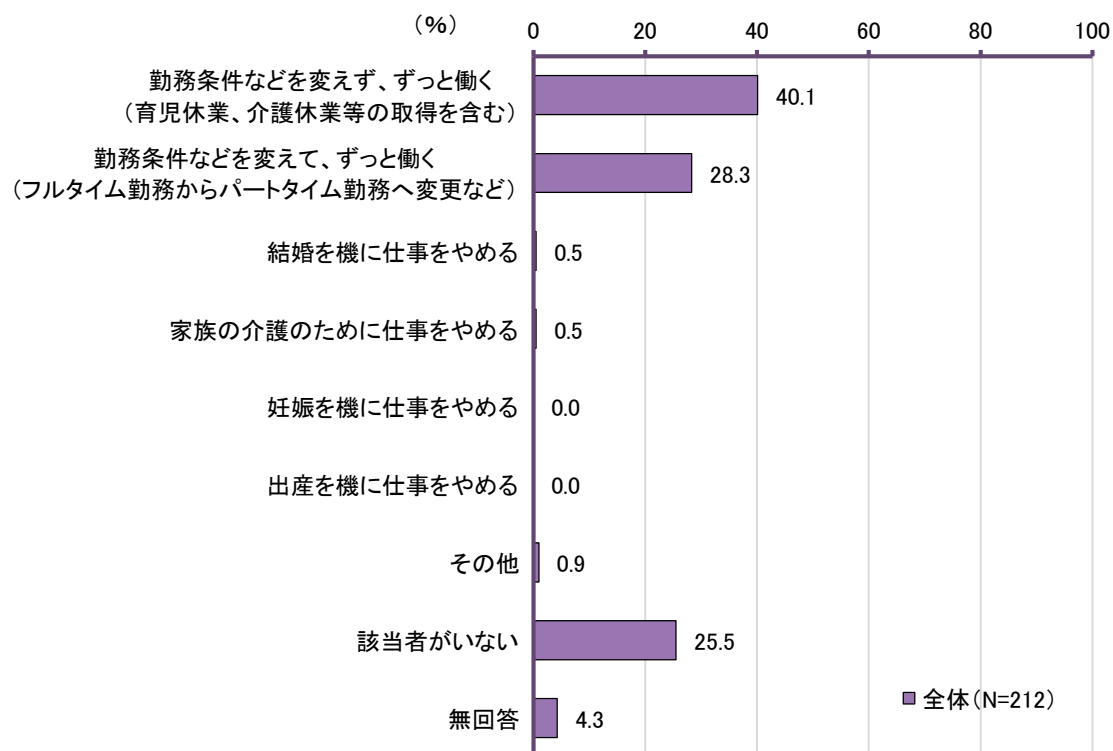
【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】



問5 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方をしてほしいと思いますか。(〇は1つ)

ライフステージの節目で女性従業員にしてほしい働き方は、「勤務条件などを変えず、ずっと働く(育児休業、介護休業等の取得を含む)」の割合が40.1%と最も高く、次いで「勤務条件などを変えて、ずっと働く(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)」28.3%、「該当者がいない」25.5%となっています。

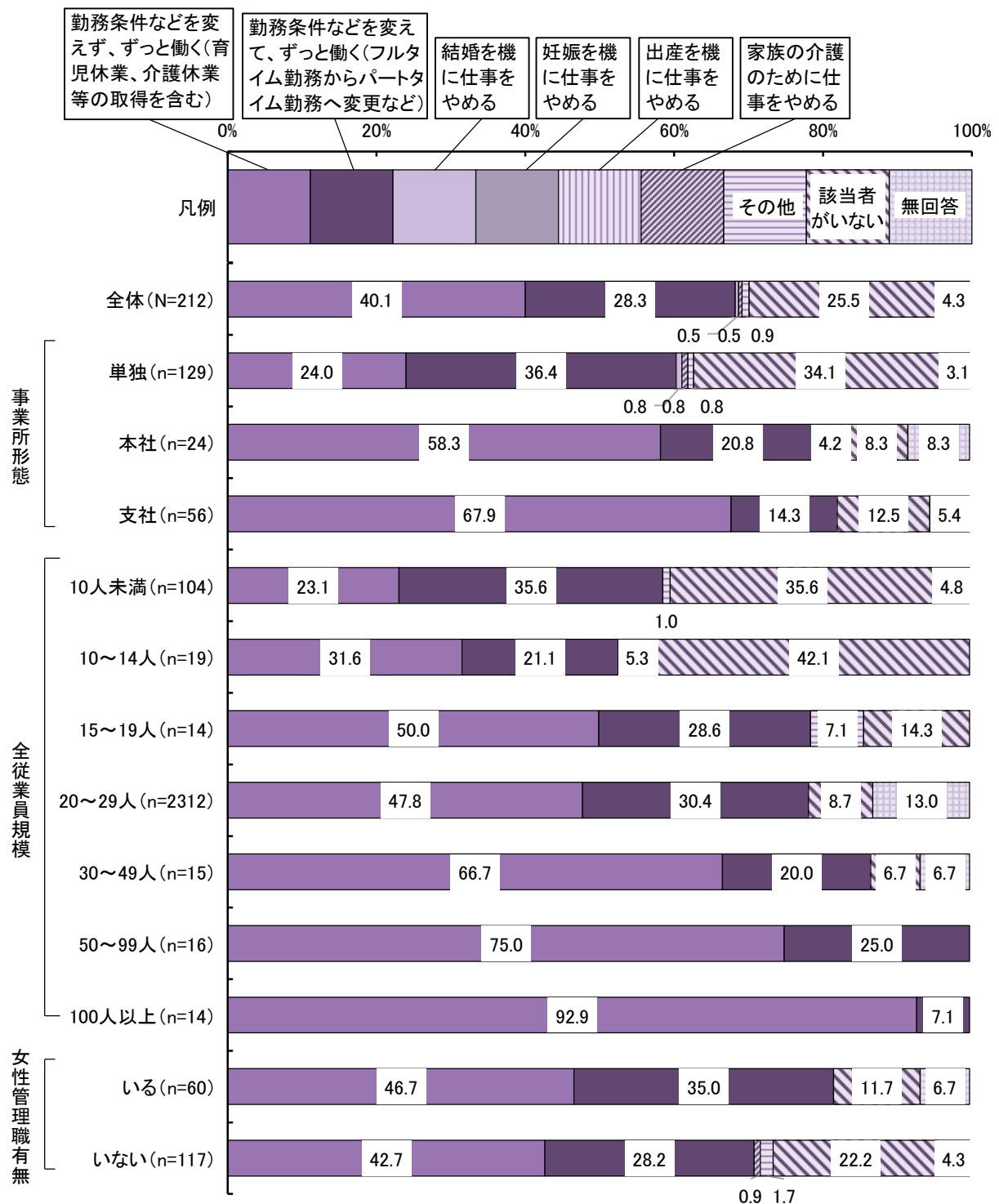
【全体】



事業所形態別では、本社、支社ともに「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が最も高く、5割を超えています。単独事業所では「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が最も高くなっています。

全従業員規模別では、従業員数が多くなるほど、「勤務条件などを変えず、ずっと働く（育児休業、介護休業等の取得を含む）」の割合が高くなる傾向となっています。10人未満では「勤務条件などを変えて、ずっと働く（フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など）」の割合が高く、また10人未満から14人では「該当者がいない」の割合も高くなっています。

【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】



問6 貴事業所では、女性活躍推進法における一般事業主行動計画を策定していますか。

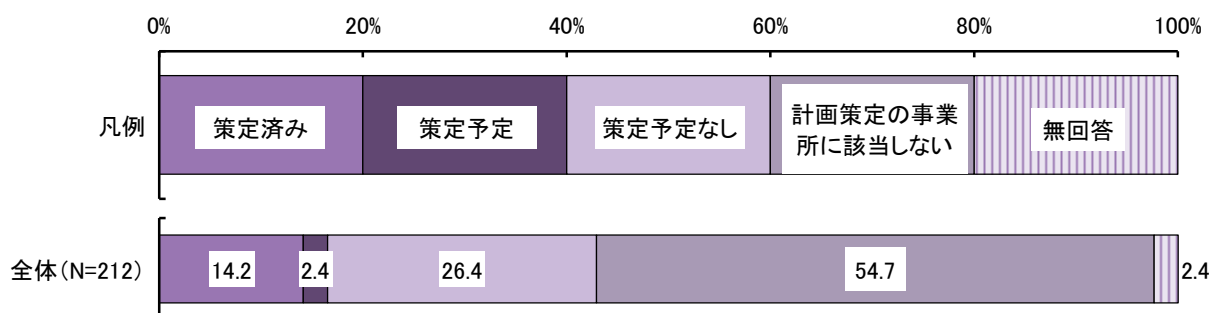
(〇は1つ)

女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定は、「計画策定の事業所に該当しない」の割合が54.7%と最も高く、次いで「策定予定なし」26.4%、「策定済み」14.2%、「策定予定」2.4%となっています。

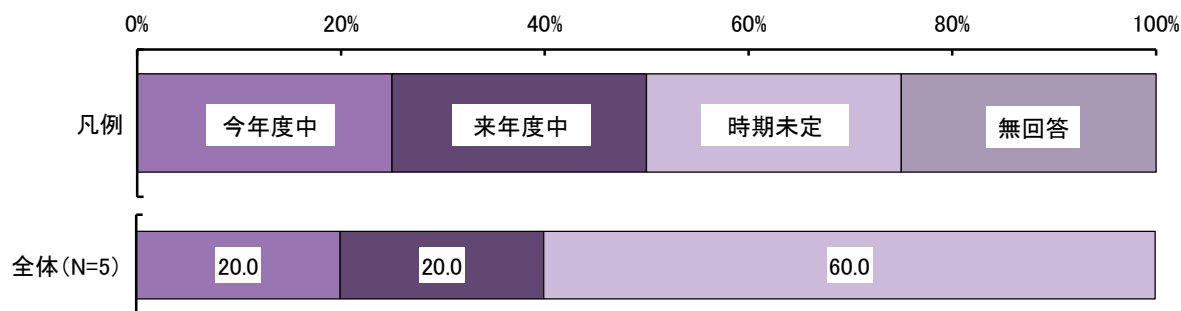
「策定予定」と答えた事業所の策定期期については、「時期未定」が60.0%と最も高く、次いで「今年度中」「来年度中」がともに20.0%となっています。

【全体】

■一般事業主行動計画の策定



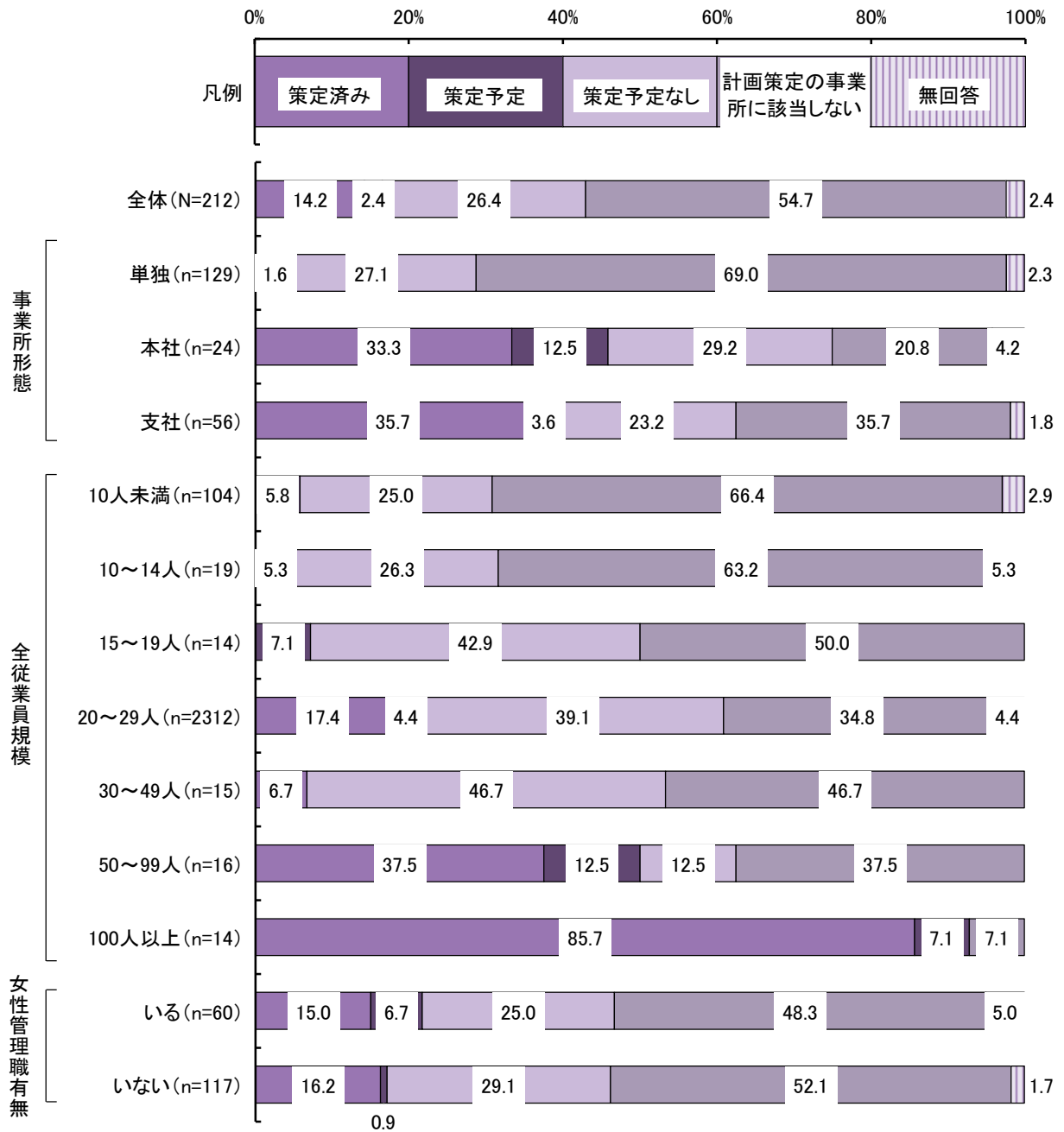
■策定予定時期



事業所形態別では、本社、支社では「策定済み」の割合が最も高く、支社では「計画策定の事業所に該当しない」が同じ割合で高くなっています。単独事業所では、「計画策定の事業所に該当しない」の割合が最も高くなっています。

全従業員規模別では、10人未満から49人は「策定予定なし」「計画策定の事業所に該当しない」の割合が高く、50人～99人は「策定済み」と「計画策定の事業所に該当しない」が同じ割合となっており、10人以上では「策定済み」が85.7%と高い割合となっています。

【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】



2 育児や介護に関する制度について

問7 貴事業所で、令和3年度（令和3年4月から令和4年3月までの1年間）に育児休業（産前・産後休業を除く）・介護休業を取得した従業員の人数をご記入ください。

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

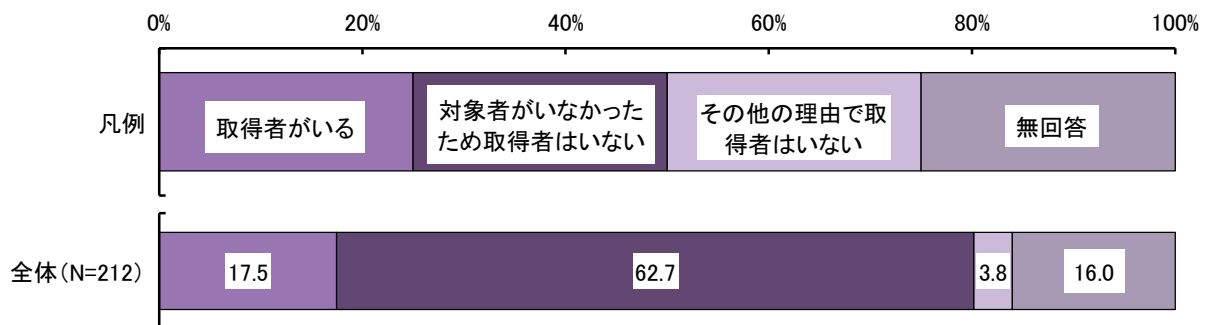
①育児休業（〇は1つ）

育児休業の取得状況は、「対象者がいなかったため取得者はいない」の割合が62.7%と最も高く、次いで「取得者がいる」17.5%、「その他の理由で取得者はいない」3.8%の回答となっています。

事業所形態別では、すべての形態で「対象者がいなかったため取得者はいない」が最も高く、本社、支社では「取得者がいる」が3割を超えています。

全従業員規模別では、10人未満から29人では「対象者がいなかったため取得者はいない」の割合が高く、30人から99人では「取得者がいる」と「対象者がいなかったため取得者はいない」が概ね同じ割合となっており、100人以上では「取得者がいる」の割合が高くなっています。

【全体】



【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

	取得者がいる	対象者がいなかったため取得者は	その他の理由で取得者はいない
(%)			
全体(N=212)	17.5	62.7	3.8
[事業所形態別]			
単独(n=129)	6.2	65.9	4.7
本社(n=24)	33.3	58.3	0.0
支社(n=56)	35.7	57.1	3.6
[従業員規模別]			
10人未満(n=104)	5.8	69.2	4.8
10～14人(n=19)	0.0	68.4	5.3
15～19人(n=14)	21.4	64.3	7.1
20～29人(n=23)	17.4	73.9	0.0
30～49人(n=15)	40.0	46.7	0.0
50～99人(n=16)	43.8	50.0	6.3
100人以上(n=14)	78.6	21.4	0.0

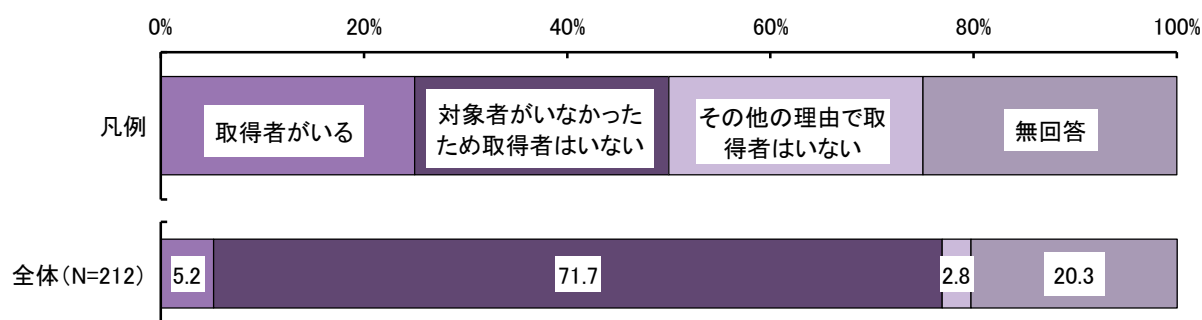
②介護休業（〇は1つ）

介護休業の取得状況は、「対象者がいなかったため取得者はいない」の割合が71.7%と最も高く、次いで「取得者がいる」5.2%、「その他の理由で取得者はいない」2.8%となっています。

事業所形態別では、すべての形態で「対象者がいなかったため取得者はいない」が最も高く、本社では「取得者がいる」が12.5%と他の形態よりも高くなっています。

全従業員規模別では、10人未満から49人は突出して「対象者がいなかったため取得者はいない」の割合が高く、100人以上では次いで「取得者がいる」の割合も高くなっています。

【全体】



【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

	取得者がいる (%)	対象者がいなかったため取得者はいない (%)	その他の理由で取得者はいない (%)
全体 (N=212)	5.2	71.7	2.8
[事業所形態別]			
単独 (n=129)	3.1	69.0	3.1
本社 (n=24)	12.5	75.0	0.0
支社 (n=56)	5.4	78.6	3.6
[従業員規模別]			
10人未満 (n=104)	2.9	69.2	5.8
10～14人 (n=19)	0.0	79.0	0.0
15～19人 (n=14)	0.0	85.7	0.0
20～29人 (n=23)	4.4	78.3	0.0
30～49人 (n=15)	6.7	66.7	0.0
50～99人 (n=16)	12.5	81.3	0.0
100人以上 (n=14)	28.6	57.1	0.0

問 7 で育児休業・介護休業を取得した男性従業員がいると回答した事業所にお聞きします。

問 8 育児休業・介護休業を取得した男性従業員の人数を取得した期間別にご記入ください。

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

育児休業を取得した男性従業員がいる事業所では、「1 週間未満」が 45.6%と最も多く、次いで「1 週間～2 週間未満」43.2%となっています。

介護休業を取得した男性従業員がいる事業所では、「1 週間未満」が 63.6%と最も多くなっています。

【育児休業取得者がいる事業所・介護休業取得者がいる事業所】

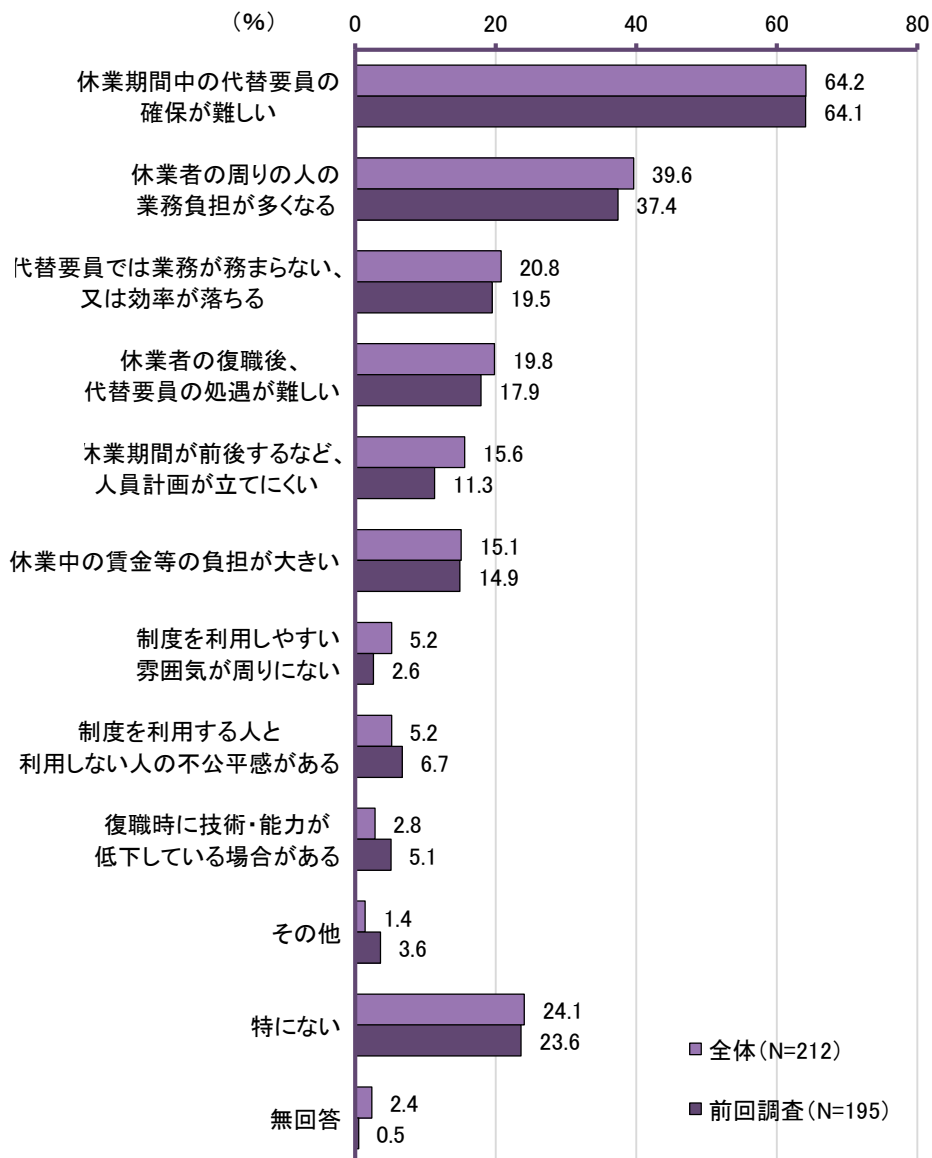
(%)	短時間勤務	1週間未満	1週間～ 2週間未満	2週間～ 1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 1年未満	1年以上
育児休業	35.1	45.9	43.2	32.4	32.4	35.1	35.1	32.4
介護休業	45.5	63.6	45.5	45.5	45.5	45.5	45.5	45.5

問9 貴事業所において、今後、育児休業や介護休業制度を定着させる上で、特に問題と思われることは何ですか。(〇はいくつでも)

育児・介護休業制度を定着させる上での問題点は、「休業期間中の代替要員の確保が難しい」の割合が64.2%と最も高く、次いで「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」39.6%、「特にない」24.1%、「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」20.8%となっています。

前回調査と比較すると、概ね同じ傾向となっています。

【全体・前回調査】



事業所形態別では、すべての形態で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が高くなっています。

全従業員規模別では、すべての規模で「休業期間中の代替要員の確保が難しい」「休業者の周りの人の業務負担が多くなる」の割合が高くなっていますが、「15～19人」では「休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい」「代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる」も高い割合となっています。

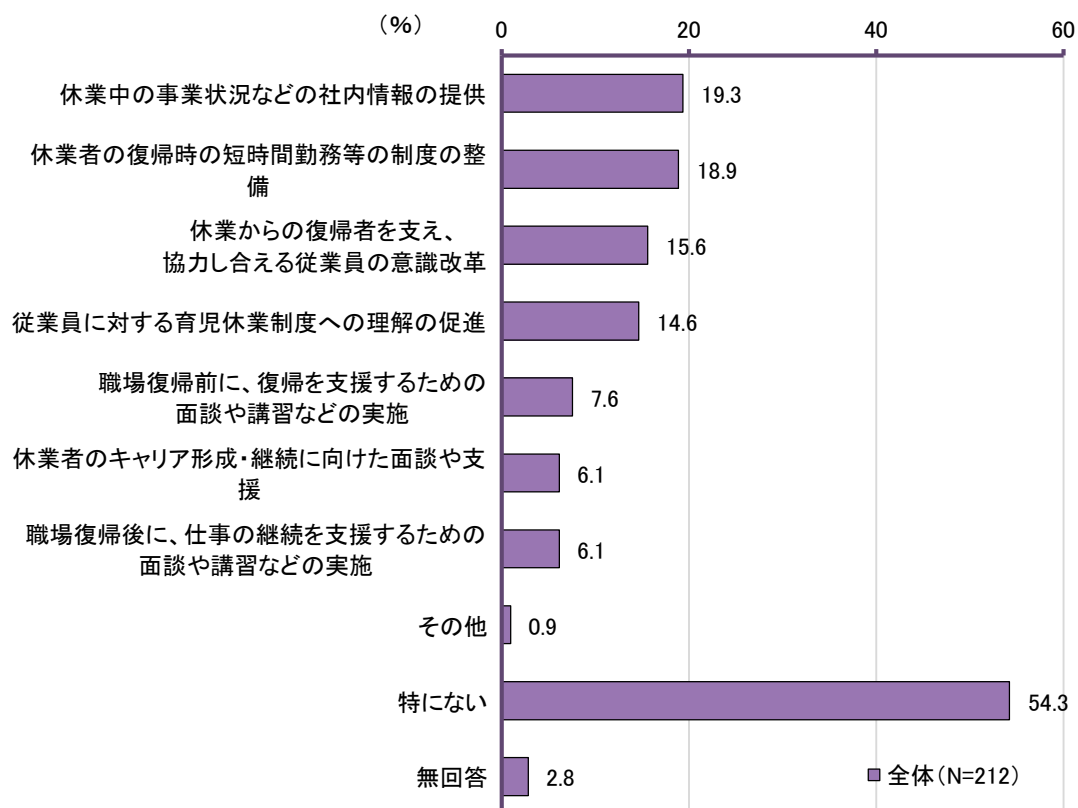
【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

(%)	休業期間中の代替要員の確保が難しい	休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい	休業計画が立てにくく、人員計画が前後するなど、	休業期間が多くなる	休業者の周りの人の業務負担が多くなる	代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる	周りにない	制度を利用しやすい雰囲気がない	制度を利用する人と利用しない人の不公平感がある	休業中の賃金等の負担が大きい	復職時に技術・能力が低下している場合がある	その他	特にない
全体(N=212)	64.2	19.8	15.6	39.6	20.8	5.2	5.2	15.1	2.8	1.4	24.1		
[事業所形態別]													
単独(n=129)	59.7	17.1	9.3	35.7	17.8	5.4	4.7	14.7	0.0	1.6	27.1		
本社(n=24)	66.7	20.8	37.5	50.0	16.7	4.2	8.3	25.0	4.2	4.2	29.2		
支社(n=56)	71.4	23.2	21.4	44.6	28.6	5.4	5.4	10.7	8.9	0.0	16.1		
[従業員規模別]													
10人未満(n=104)	56.7	15.4	7.7	29.8	15.4	5.8	1.9	16.4	2.9	1.9	26.9		
10～14人(n=19)	84.2	21.1	10.5	47.4	31.6	5.3	21.1	21.1	0.0	0.0	15.8		
15～19人(n=14)	64.3	50.0	14.3	42.9	50.0	0.0	0.0	21.4	0.0	7.1	28.6		
20～29人(n=23)	69.6	26.1	34.8	52.2	17.4	4.4	4.4	13.0	13.0	0.0	13.0		
30～49人(n=15)	80.0	26.7	20.0	66.7	33.3	6.7	0.0	0.0	0.0	0.0	13.3		
50～99人(n=16)	75.0	12.5	31.3	50.0	12.5	0.0	18.8	18.8	0.0	0.0	12.5		
100人以上(n=14)	64.3	21.4	35.7	50.0	21.4	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	35.7		

問 10 貴事業所では、育児休業や介護休業から職場復帰する従業員に対し、復帰支援として取り組まれていることはありますか。(〇はいくつでも)

職場復帰する従業員への復帰支援は、「特にない」が54.3%と最も高く、突出しており、次いで「休業中の事業状況などの社内情報の提供」19.3%、「休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」18.9%と2割を下回っています。

【全体】



事業所形態別では、本社、支社ともに「休業中の事業状況などの社内情報の提供」「休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」、加えて、支社では「従業員に対する育児休業制度への理解の促進」の割合が3割台となっています。

全従業員規模別では、100人以上で「休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備」の割合が50.0%と突出して高くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

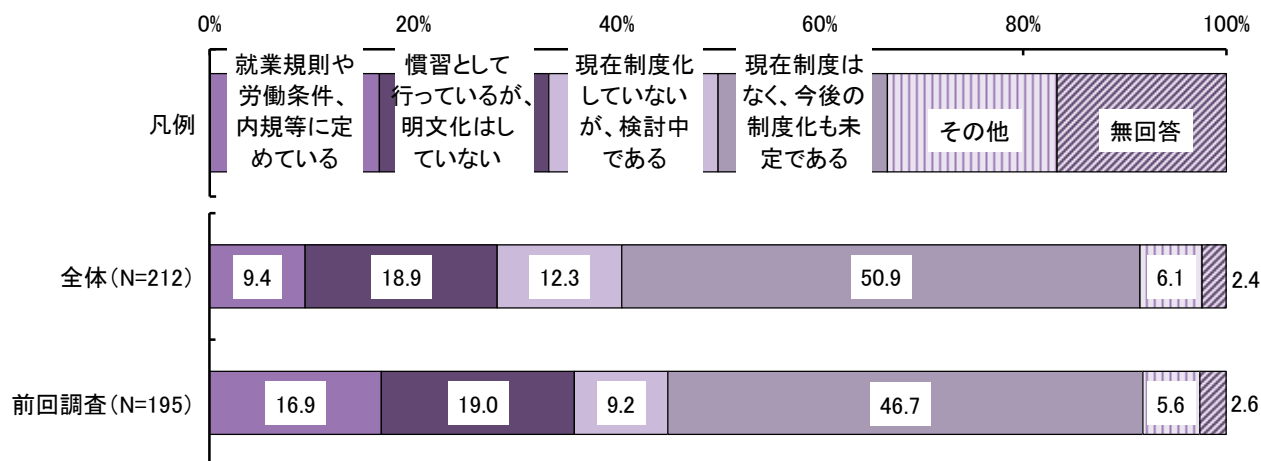
(%)	社内情報の提供	休業者の復帰時の短時間勤務等の制度の整備	休業からの復帰者を支え、協力し合える従業員の意識改革	休業者のキャリア形成・継続に向けた面談や支援	職場復帰前、復帰を支援するための面談や講習などの実施	職場復帰後の、仕事の継続を支援するための面談や講習などの実施	従業員に対する育児休業制度への理解の促進	その他	特になし
全体(N=212)	19.3	18.9	15.6	6.1	7.6	6.1	14.6	0.9	54.3
[事業所形態別]									
単独(n=129)	8.5	8.5	9.3	2.3	1.6	2.3	5.4	0.0	73.6
本社(n=24)	33.3	33.3	16.7	16.7	20.8	12.5	20.8	4.2	25.0
支社(n=56)	37.5	33.9	28.6	10.7	16.1	12.5	33.9	1.8	23.2
[従業員規模別]									
10人未満(n=104)	13.5	13.5	12.5	1.9	1.9	4.8	7.7	1.0	66.4
10～14人(n=19)	10.5	15.8	15.8	0.0	5.3	0.0	10.5	0.0	68.4
15～19人(n=14)	35.7	21.4	21.4	7.1	7.1	0.0	14.3	7.1	57.1
20～29人(n=23)	21.7	17.4	13.0	13.0	13.0	8.7	17.4	0.0	47.8
30～49人(n=15)	40.0	33.3	26.7	13.3	6.7	13.3	20.0	0.0	26.7
50～99人(n=16)	31.3	25.0	31.3	6.3	18.8	18.8	37.5	0.0	18.8
100人以上(N=14)	28.6	50.0	14.3	28.6	35.7	7.1	42.9	0.0	0.0

問 11 貴事業所では、結婚・妊娠・出産・育児・介護などを理由に退職した従業員に対して、再雇用制度を設けていますか。(〇は1つ)

再雇用制度の有無については、「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」の割合が50.9%と最も高く、次いで「慣習として行っているが、明文化はしていない」18.9%、「現在制度化していないが、検討中である」12.3%となっています。

前回調査と比較すると、「就業規則や労働条件、内規等に定めている」が7.5ポイント減少しており、他の事項は5ポイント以下の変化で、概ね同じ傾向となっています。

【全体・前回調査】

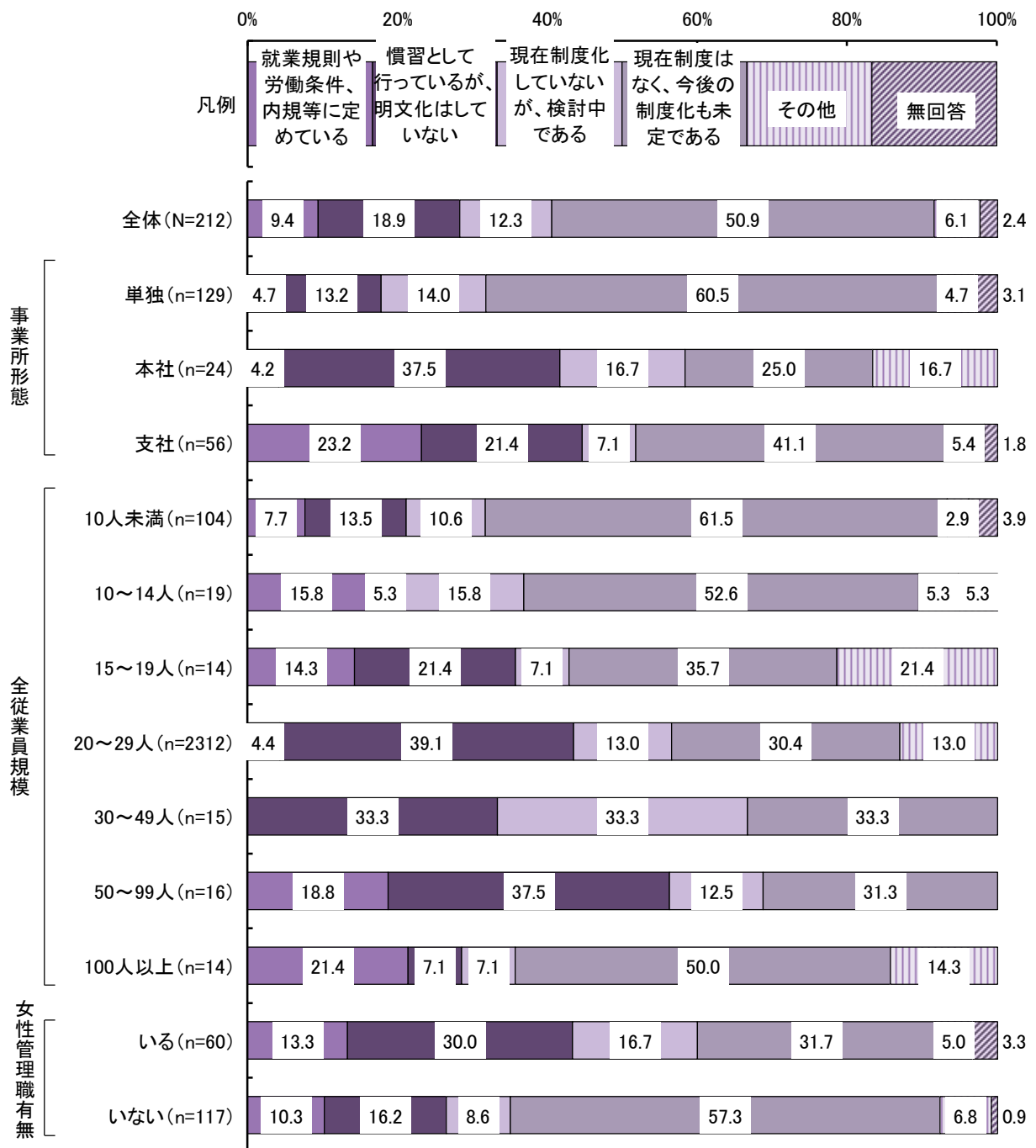


事業所形態別では、単独事業所、支社は「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」の割合が高く、本社は「慣習として行っているが、明文化はしていない」の割合が高くなっています。支社の「就業規則や労働条件、内規等に定めている」が2割を超えており、他の形態は1割以下となっています。

全従業員規模別では、「100人以上」は「就業規則や労働条件、内規等に定めている」の割合が2割を超えていますが、その他の規模は2割以下となっています。

女性管理職の有無では、女性管理職がない事業所は「現在制度はなく、今後の制度化も未定である」が突出して高くなっています。

【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】

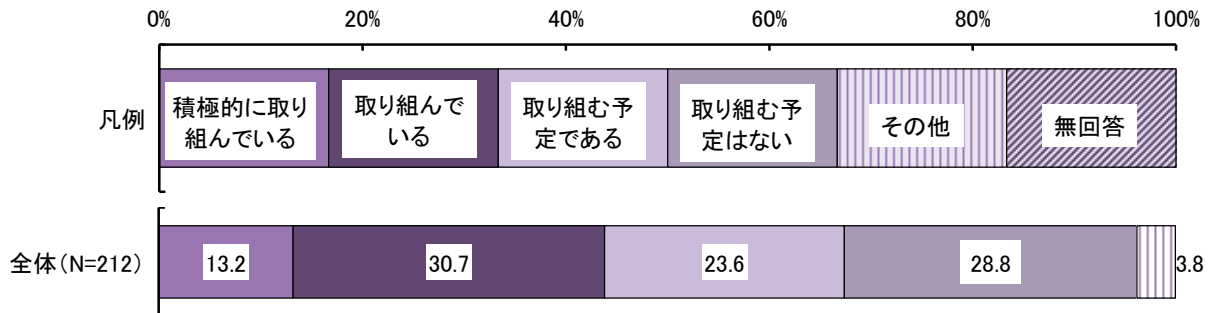


3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 12 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についてどの程度取り組んでいますか。（〇は1つ）

ワーク・ライフ・バランスの取組は、「取り組んでいる」の割合が 30.7%と最も高く、次いで「取り組む予定はない」28.8%、「取り組む予定である」23.6%、「積極的に取り組んでいる」13.2%となっています。

【全体】

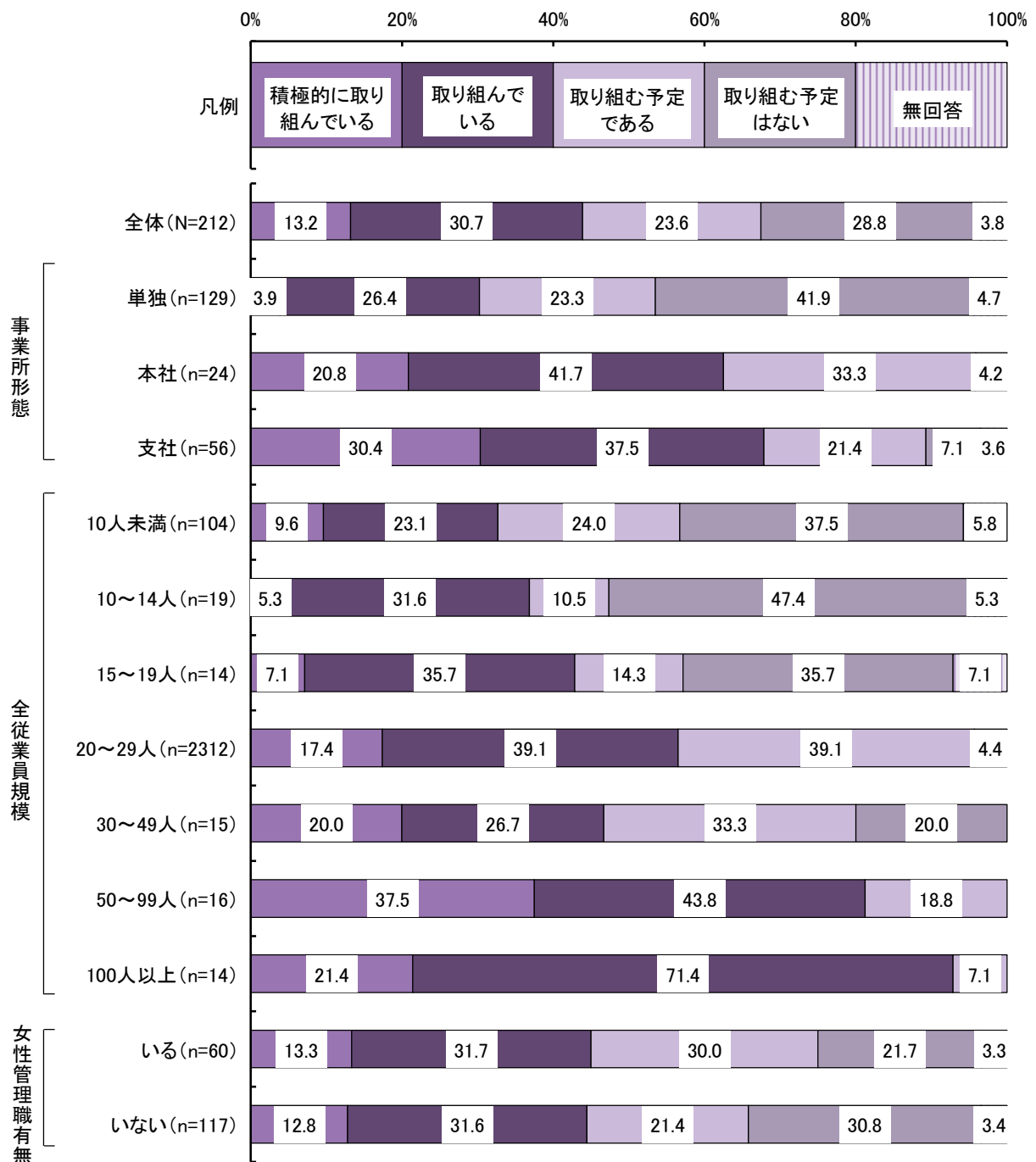


事業所形態別では、本社、支社は「取り組んでいる」の割合が最も高く、単独事業所は「取り組む予定はない」が最も高くなっています。

全従業員規模別では、10人未満から19人は「取り組んでいる」と「取り組む予定はない」が概ね同程度の割合となっていますが、20人から49人は「取り組む予定である」の割合が高くなり「取り組んでいる」と同程度となっており、50人以上では「取り組んでいる」の割合が高くなっています。

女性管理職の有無では、概ね同じ傾向となっていますが、女性管理職がない事業所では「取り組む予定はない」の割合が高く、「取り組む予定である」の割合が低くなっています。

【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】

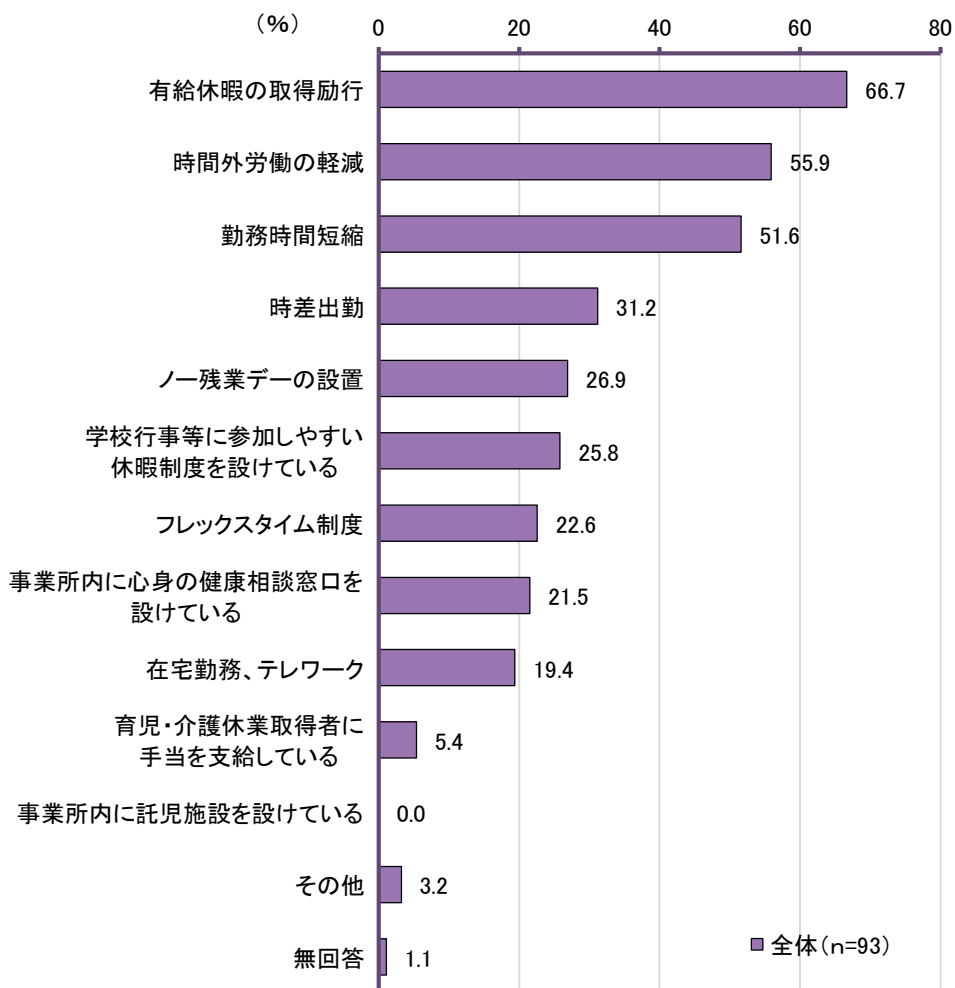


問12で「1 積極的に取り組んでいる」「2 取り組んでいる」と回答した事業所にお聞きします。

問12-1 どのような取り組みをしていますか。(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスへの取組内容では、「有給休暇の取得励行」が66.7%と最も高く、次いで「時間外労働の軽減」55.9%、「勤務時間短縮」51.6%となっています。

【全体】



事業所形態別では、単独事業所、支社は「有給休暇の取得励行」の割合が最も高く、本社は「勤務時間短縮」の割合が最も高くなっています。

全従業員規模別では、「10～14人」の「勤務時間短縮」、「15～19人」の「時間外労働の軽減」と「有給休暇の取得励行」、「100人以上」の「有給休暇の取得励行」が8割を超えて高くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

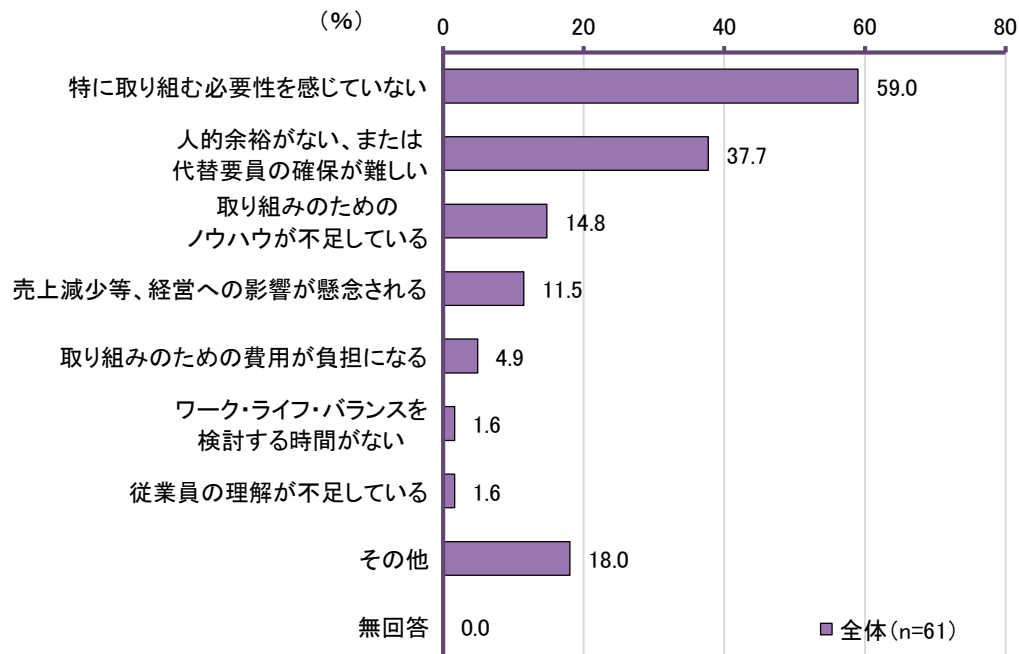
(%)	勤務時間短縮	フレックスタイム制度	時差出勤	在宅勤務、テレワーク	時間外労働の軽減	ノー残業デーの設置	育児・介護休業取得者に手当を支給している	有給休暇の取得励行	学校行事等に参加しやすい休暇制度を設けている	事業所内に心身の健康相談窓口を設けている	事業所内に託児施設を設けている	その他
全体(N=93)	51.6	22.6	31.2	19.4	55.9	26.9	5.4	66.7	25.8	21.5	0.0	3.2
[事業所形態別]												
単独(n=39)	46.2	10.3	18.0	7.7	48.7	5.1	0.0	51.3	23.1	7.7	0.0	7.7
本社(n=15)	73.3	26.7	20.0	13.3	40.0	33.3	0.0	66.7	26.7	20.0	0.0	0.0
支社(n=38)	47.4	31.6	47.4	34.2	68.4	47.4	13.2	81.6	26.3	36.8	0.0	0.0
[従業員規模別]												
10人未満(n=34)	41.2	14.7	26.5	14.7	61.8	17.7	5.9	58.8	35.3	5.9	0.0	8.8
10～14人(n=7)	85.7	0.0	28.6	14.3	42.9	14.3	0.0	42.9	0.0	0.0	0.0	0.0
15～19人(n=6)	50.0	16.7	16.7	16.7	83.3	33.3	16.7	83.3	50.0	33.3	0.0	0.0
20～29人(n=13)	53.9	15.4	30.8	30.8	46.2	30.8	15.4	76.9	30.8	23.1	0.0	0.0
30～49人(n=7)	71.4	28.6	42.9	42.9	42.9	28.6	0.0	57.1	42.9	42.9	0.0	0.0
50～99人(n=13)	46.2	46.2	46.2	23.1	53.9	30.8	0.0	61.5	15.4	46.2	0.0	0.0
100人以上(n=13)	53.9	38.5	30.8	7.7	53.9	46.2	0.0	92.3	0.0	30.8	0.0	0.0

問 12で「4 取り組む予定はない」と回答した事業所にお聞きします。

問 12—2 取り組みをしない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

ワーク・ライフ・バランスへの取組をしない理由は、「特に取り組む必要性を感じていない」の割合が59.0%と最も高く、次いで「人的余裕がない、または代替要員の確保が難しい」37.7%、「その他」18.0%となっています。

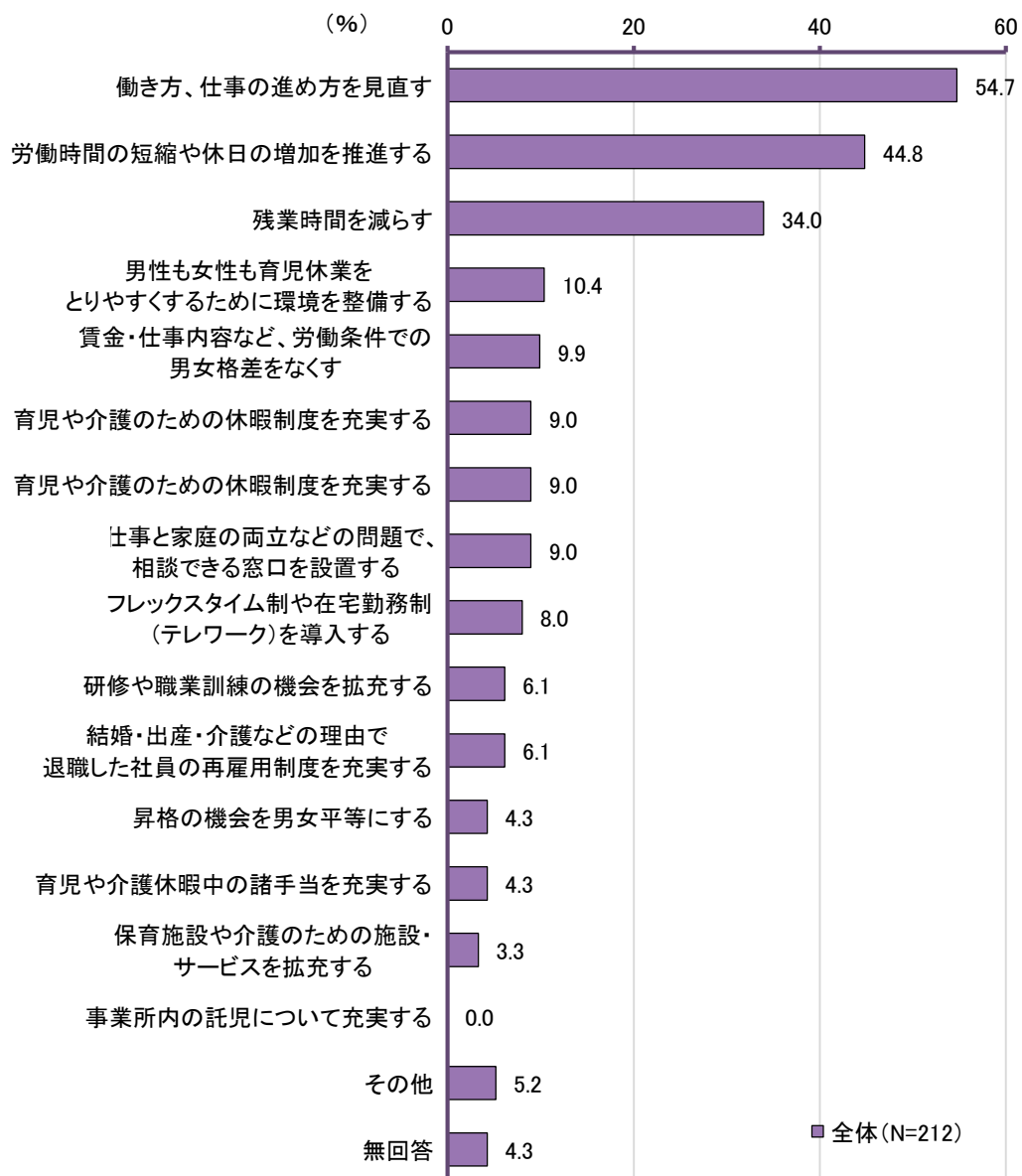
【全体】



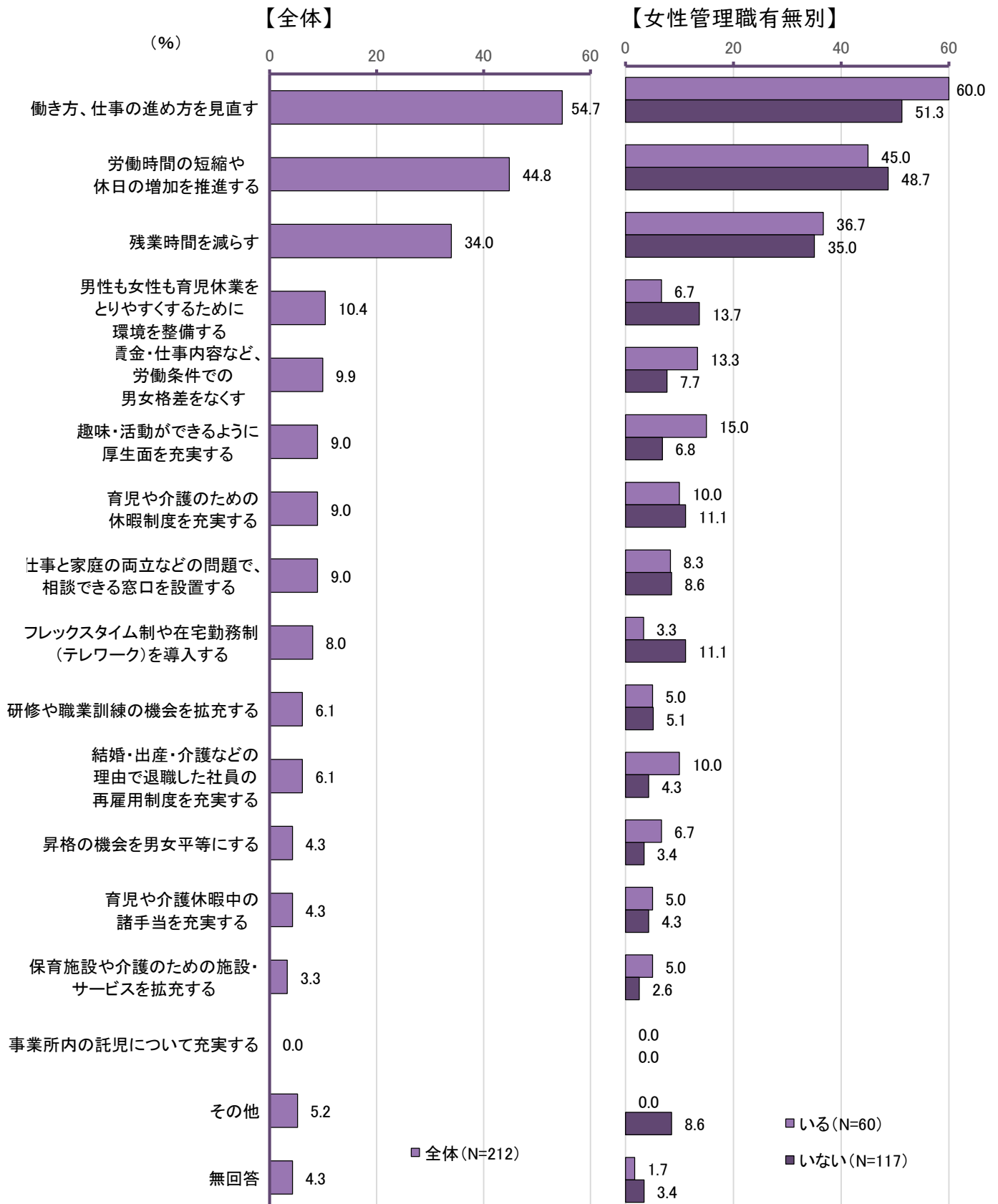
問 13 ワーク・ライフ・バランスを進めるためにはどのようなことが必要であると思いま
すか。(〇は3つまで)

ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なことは、「働き方、仕事の進め方を見直す」の割合が54.7%と最も高く、次いで「労働時間の短縮や休日の増加を推進する」44.8%、「残業時間を減らす」34.0%となっています。

【全体】



女性管理職の有無では、女性管理職がいる事業所は「働き方、仕事の進め方を見直す」「残業時間を減らす」「賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす」「趣味・活動ができるように厚生面を充実する」の割合が、女性管理職がいない事務所よりも高くなっています。



事業所形態別では、すべての形態で「働き方、仕事の進め方を見直す」の割合が最も高くなっており、特に本社では8割を超えています。

全従業員規模別では、「30～49人」の「働き方、仕事の進め方を見直す」では9割を超え、突出して高くなっています。

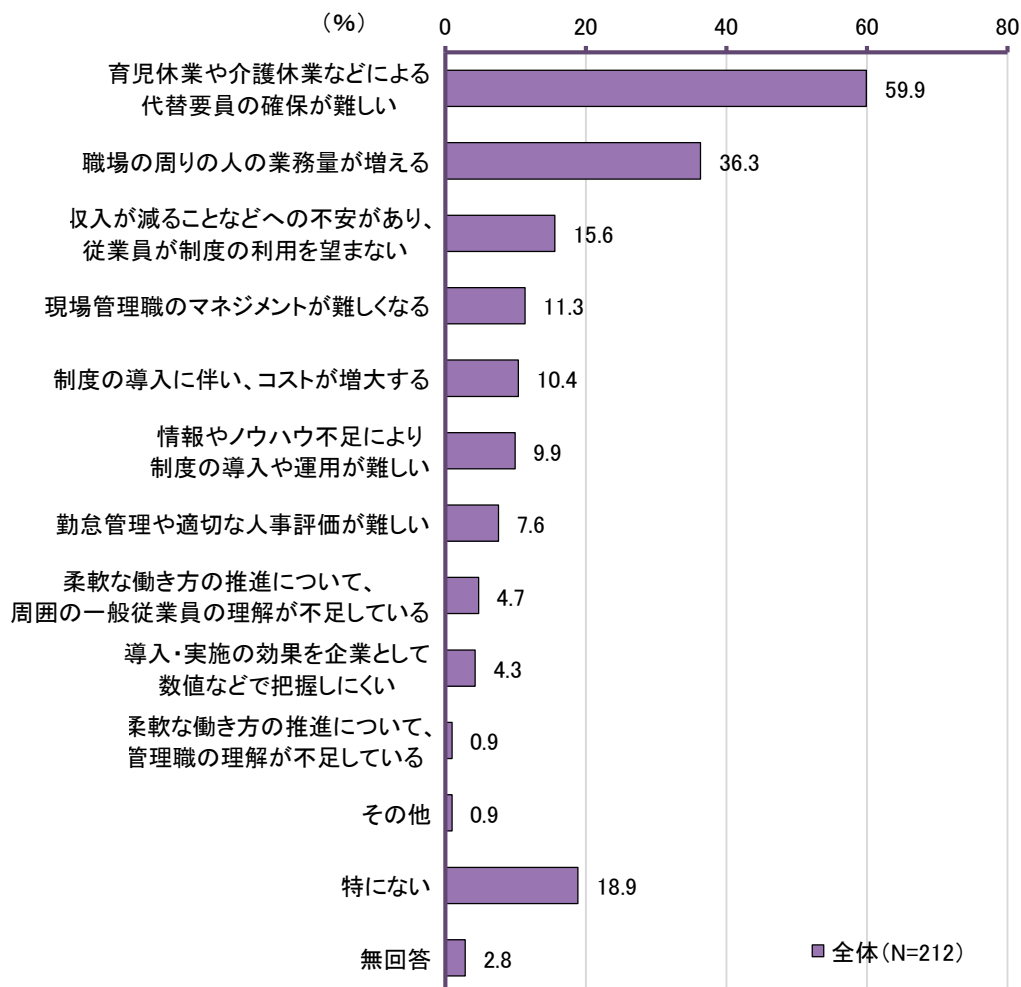
【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

(%)	労働時間の短縮や休日の増加を推進する	残業時間を減らす	働き方、仕事の進め方を見直す	フレックスタイム制や在宅勤務制（テレワーク）を導入する	昇格の機会を男女平等にする	賃金・仕事内容など、労働条件での男女格差をなくす	趣味・活動ができるように厚生面を充実する	研修や職業訓練の機会を拡充する	育児や介護休暇中の諸手当を充実する	育児や介護のための休暇制度を充実する	男性も女性も育児休業をとりやすくするために環境を整備する	事業所内の託児について充実する	保育施設や介護のための施設・サービスを拡充する	退職した社員の再雇用制度を充実する	結婚・出産・介護などの理由で退職した社員の再雇用制度を	仕事と家庭の両立などの問題で、相談できる窓口を設置する	その他
全体(N=212)	44.8	34.0	54.7	8.0	4.3	9.9	9.0	6.1	4.3	9.0	10.4	0.0	3.3	6.1	9.0	5.2	
[事業所形態別]																	
単独(n=129)	43.4	27.1	43.4	7.0	4.7	10.9	7.8	3.9	3.9	8.5	10.1	0.0	3.9	7.0	8.5	7.0	
本社(n=24)	41.7	45.8	83.3	0.0	0.0	8.3	12.5	12.5	4.2	8.3	8.3	0.0	0.0	8.3	12.5	4.2	
支社(n=56)	48.2	46.4	69.6	14.3	5.4	7.1	8.9	8.9	3.6	8.9	12.5	0.0	3.6	1.8	8.9	1.8	
[従業員規模別]																	
10人未満(n=104)	44.2	25.0	51.0	6.7	2.9	9.6	7.7	4.8	4.8	8.7	9.6	0.0	3.9	4.8	8.7	6.7	
10～14人(n=19)	57.9	31.6	42.1	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	15.8	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	
15～19人(n=14)	28.6	50.0	42.9	0.0	7.1	0.0	7.1	14.3	7.1	21.4	7.1	0.0	7.1	7.1	21.4	7.1	
20～29人(n=23)	56.5	34.8	52.2	8.7	0.0	21.7	17.4	13.0	4.4	8.7	17.4	0.0	4.4	8.7	13.0	4.4	
30～49人(n=15)	40.0	40.0	93.3	20.0	6.7	6.7	13.3	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	13.3	6.7	0.0	
50～99人(n=16)	50.0	56.3	50.0	12.5	6.3	6.3	18.8	6.3	6.3	0.0	12.5	0.0	0.0	6.3	0.0	6.3	
100人以上(n=14)	42.9	71.4	78.6	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	

問14 貴事業所では、多様な働き方ができる制度を整備するうえで、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇は3つまで)

多様な働き方ができる制度の整備で難しいと感じるのは、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の割合が59.9%と最も高く、次いで「職場の周りの人の業務量が増える」36.3%、「特にない」18.9%となっています。

【全体】



事業所形態別では、すべての形態で「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の割合が最も高くなっています。

全従業員規模別では、概ねすべての規模で「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」の割合が最も高く、5割を超えていますが、「100人以上」の「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」では5割を切っており、その項目と「職場の周りの人の業務量が増える」「特にない」が同じ割合となっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

(%)	代替 育児 休業 や 介護 休業 が 難 し い	職 場 の 周 り の 人 の 業 務 量 が 増 え る	勤 怠 管 理 や 適 切 な 人 事 評 価 が 難 し い	難 し く な る 現 場 管 理 職 の マ ネ ジ メ ン ト が	制 度 の 導 入 に 伴 い 、 コ ス ト が 増 大 す る	数 値 な ど で 把 握 し に く い	導 入 ・ 実 施 の 効 果 を 企 業 と し て	一 般 従 業 員 の 理 解 が 不 足 し て い る	柔 軟 な 働 き 方 の 推 進 に つ い て 、 周 圍 の	管 理 職 の 理 解 が 不 足 し て い る	柔 軟 な 働 き 方 の 推 進 に つ い て 、	従 業 員 が 減 る こ と な ど へ の 不 安 が あ り 、	導 入 や 運 用 が 難 し い	情 報 や ノ ウ ハ ウ 不 足 に よ り 制 度 の	そ の 他	特 に な い	
全体(N=212)	59.9	36.3	7.6	11.3	10.4	4.3	4.7	0.9	15.6	9.9	0.9	18.9					
[事業所形態別]																	
単独(n=129)	57.4	29.5	5.4	8.5	8.5	3.1	3.1	1.6	14.0	10.9	0.8	22.5					
本社(n=24)	62.5	50.0	4.2	20.8	25.0	8.3	8.3	0.0	16.7	8.3	4.2	16.7					
支社(n=56)	62.5	46.4	14.3	14.3	7.1	5.4	7.1	0.0	19.6	8.9	0.0	12.5					
[従業員規模別]																	
10人未満(n=104)	57.7	26.9	6.7	7.7	7.7	1.9	4.8	1.9	13.5	10.6	1.0	20.2					
10～14人(n=19)	63.2	47.4	0.0	15.8	5.3	5.3	0.0	0.0	26.3	15.8	0.0	15.8					
15～19人(n=14)	71.4	28.6	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	21.4	14.3	7.1	14.3					
20～29人(n=23)	65.2	56.5	17.4	4.4	26.1	13.0	8.7	0.0	8.7	17.4	0.0	4.4					
30～49人(n=15)	60.0	53.3	13.3	33.3	26.7	0.0	13.3	0.0	20.0	0.0	0.0	6.7					
50～99人(n=16)	75.0	50.0	12.5	18.8	12.5	12.5	0.0	0.0	18.8	0.0	0.0	12.5					
100人以上(n=14)	42.9	42.9	0.0	28.6	0.0	0.0	7.1	0.0	21.4	0.0	0.0	42.9					

4 ハラスメントについて

問 15 貴事業所では、直近 3 年間に次の①から⑤までの項目について、従業員からの相談等ありましたか。(項目ごとに○は 1 つ)

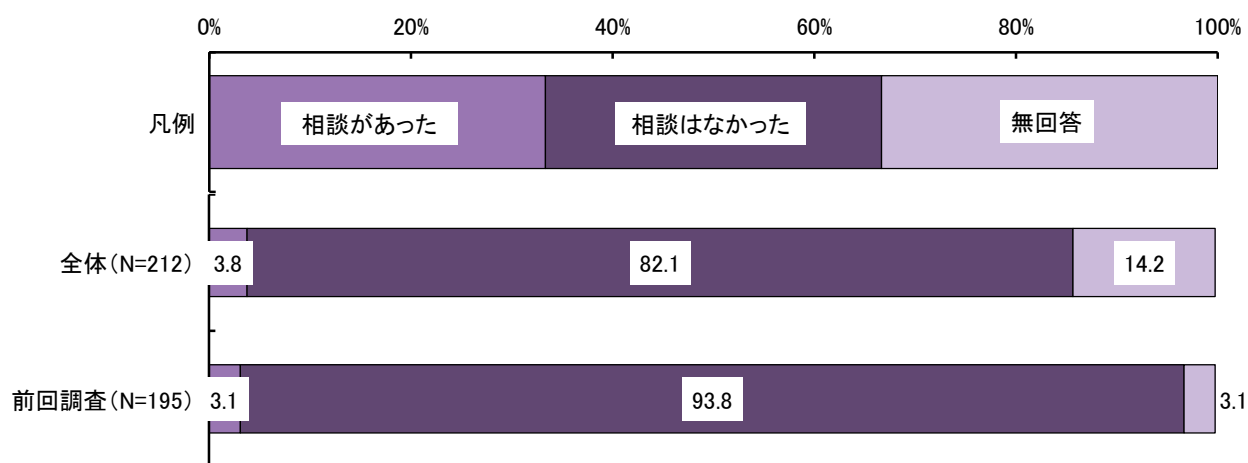
※用語の解説については下記をご参照ください

■問 15-1 セクシャルハラスメント (セクハラ)

セクシュアルハラスメントに関する相談については、「相談があった」が 3.8%、「相談はなかった」が 82.1%となっている。

前回調査と比較すると、「相談があった」が 0.7 ポイント増加し、「相談はなかった」が 11.7 ポイント減少しています。

【全体・前回調査】

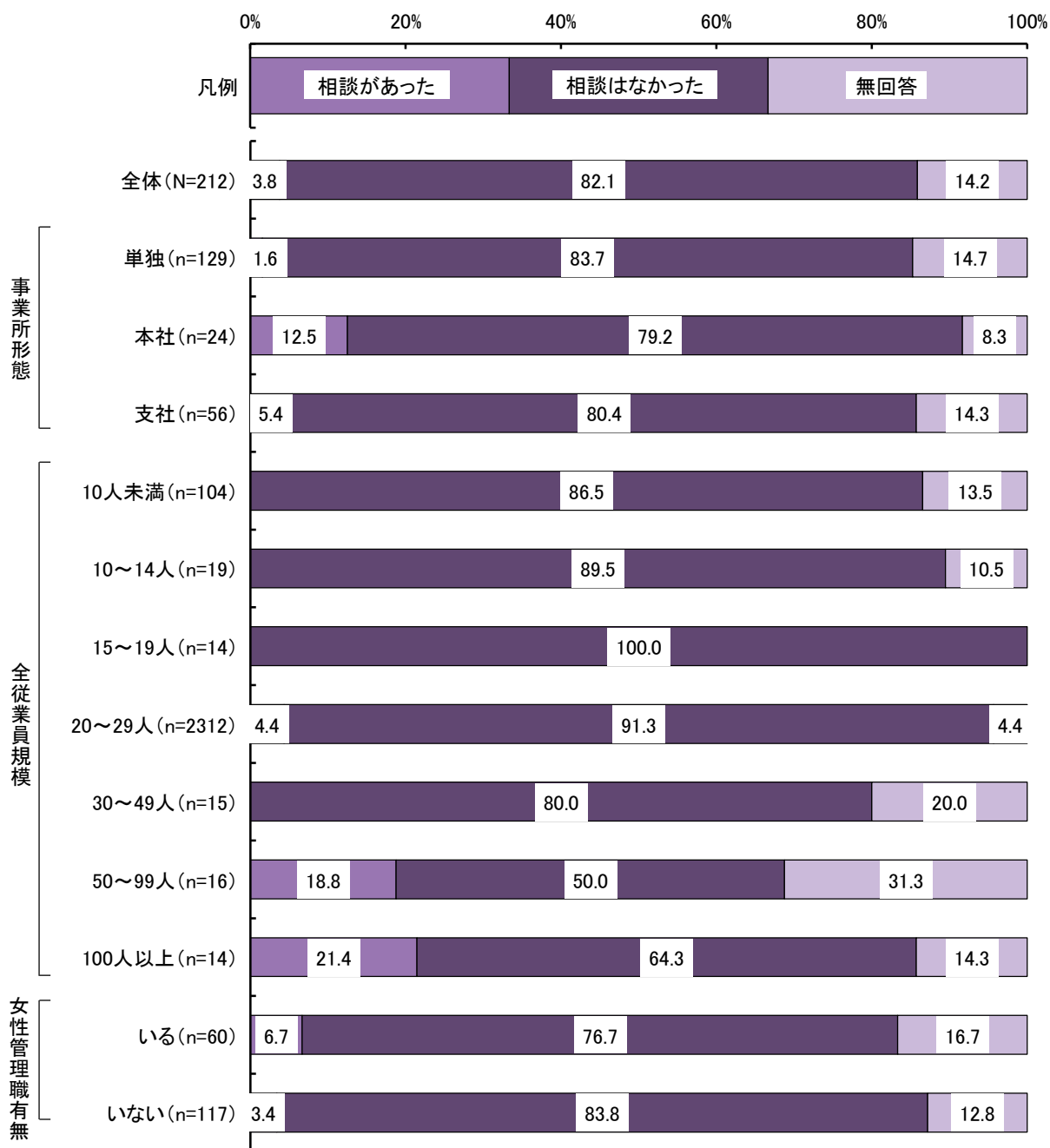


事業所形態別では、本社の「相談があった」の割合が12.5%と他の形態よりも高くなっています。

全従業員規模別では、「50～99人」と「100人以上」の「相談があった」が約2割となっています。49人以下では、ほぼ相談がない傾向です。

女性管理職の有無では、女性管理職がいる事業所の「相談があった」の割合が、女性管理職がいない事業所よりも3.3ポイント高くなっています。

【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】

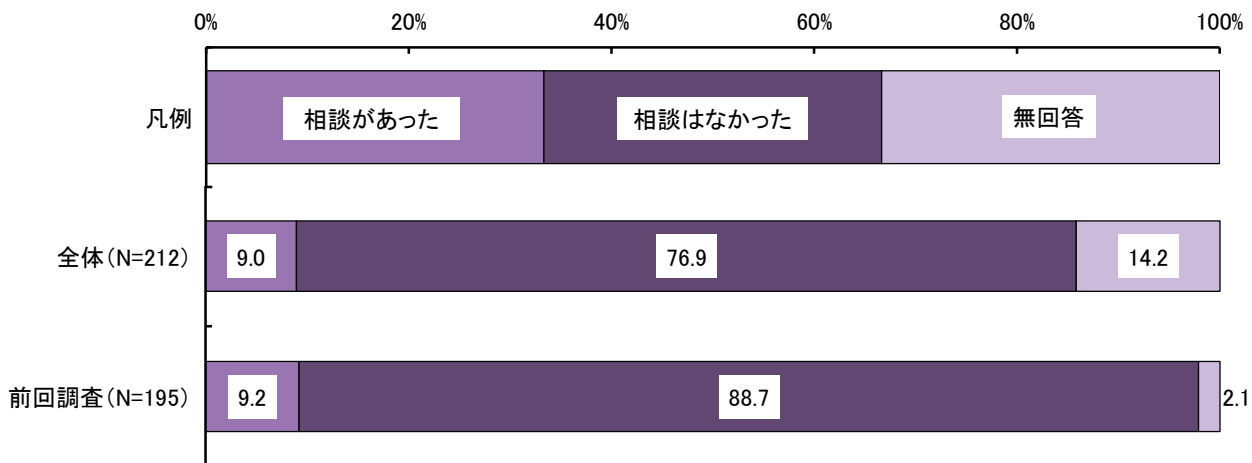


■問 15-2 パワーハラスメント（パワハラ）

パワーハラスメントに関する相談については、「相談があった」が9.0%、「相談はなかった」が76.9%となっている。

前回調査と比較すると、「相談があった」が0.2ポイント増加し、「相談はなかった」が11.8ポイント減少しています。

【全体・前回調査】

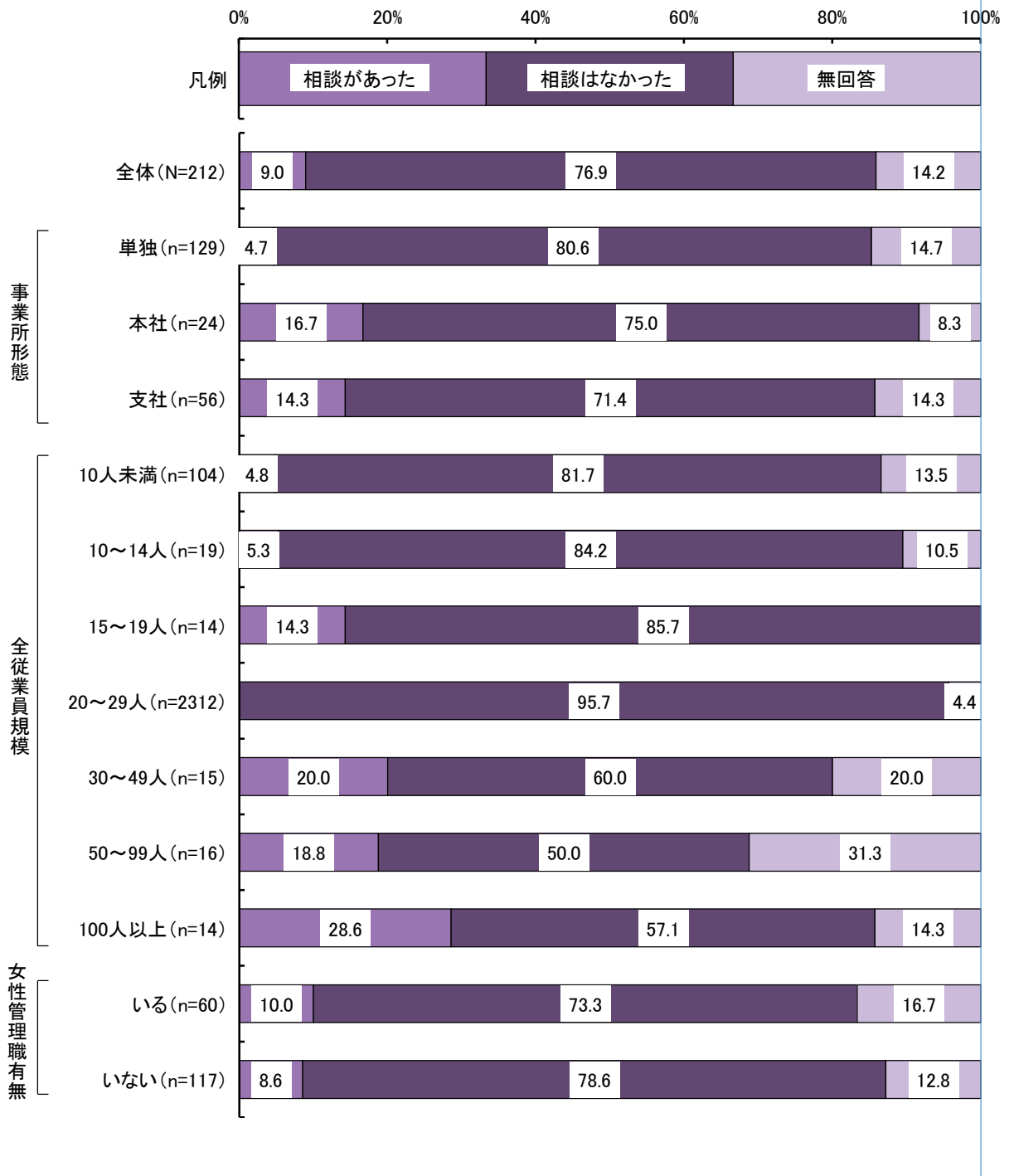


事業所形態別では、本社、支社の「相談があった」がともに1割台となっており、単独事業所は、1割以下となっています。

全従業員規模別では、30人から99人の規模では「相談があった」が約2割となっており、「100人以上」では2割を超えています。

女性管理職の有無では、女性管理職がいる事業所といない事業所の「相談があった」の割合は、1.4ポイントのみの差となっています。

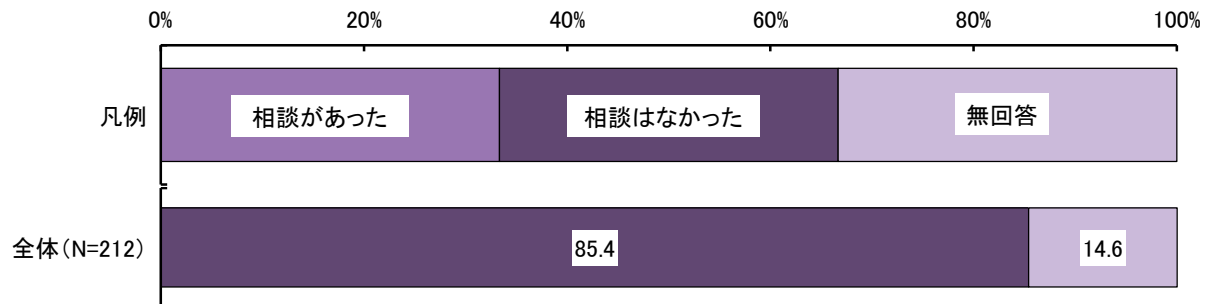
【全体・事業形態別・全従業員規模別・女性管理職有無】



■問 15-3 マタニティハラスメント（マタハラ）

マタニティハラスメントに関する相談については、「相談があった」の回答はありませんでした。

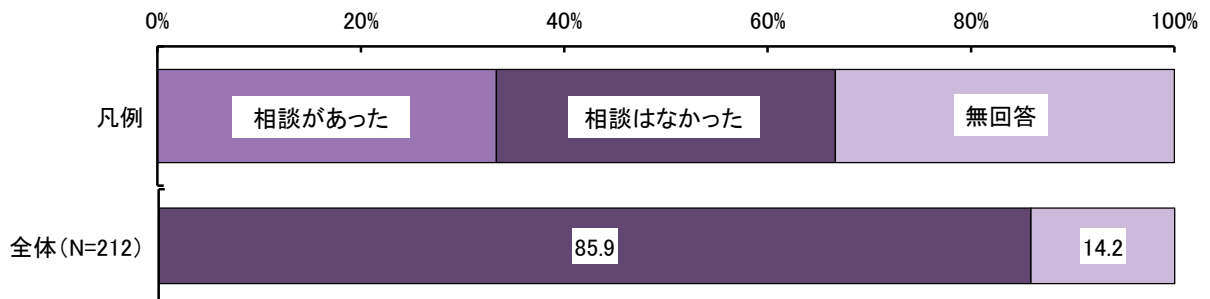
【全体】



■問 15-4 パタニティハラスメント（パタハラ）

パタニティハラスメントに関する相談については、「相談があった」の回答はありませんでした。

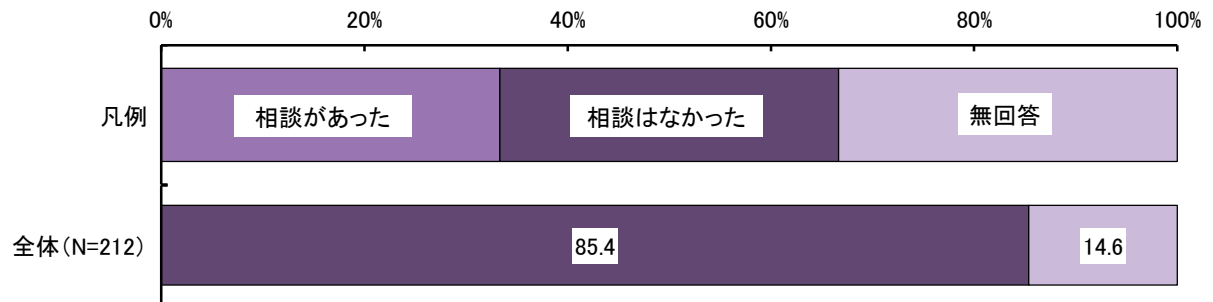
【全体】



■問 15-5 性的マイノリティ（LGBT）に関するハラスメント

性的マイノリティ（LGBT）に関するハラスメントの相談については、「相談があった」の回答はありませんでした。

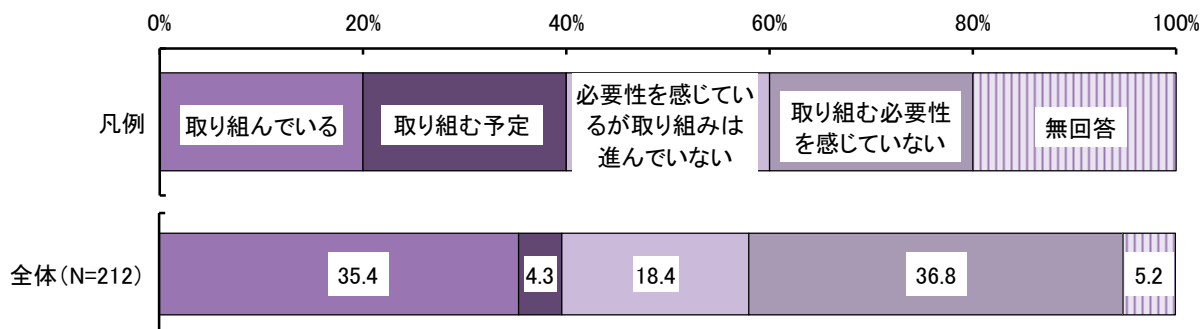
【全体】



問 16 貴事業所では、各種ハラスメント（嫌がらせ）等の防止の取り組みを行っていますか。（〇は1つ）

各種ハラスメント等の防止への取組では、「取り組む必要性を感じていない」の割合が36.8%と最も高く、次いで「取り組んでいる」35.4%、「必要性を感じているが取り組みは進んでいない」18.4%、「取り組む予定」4.3%となっています。

【全体】

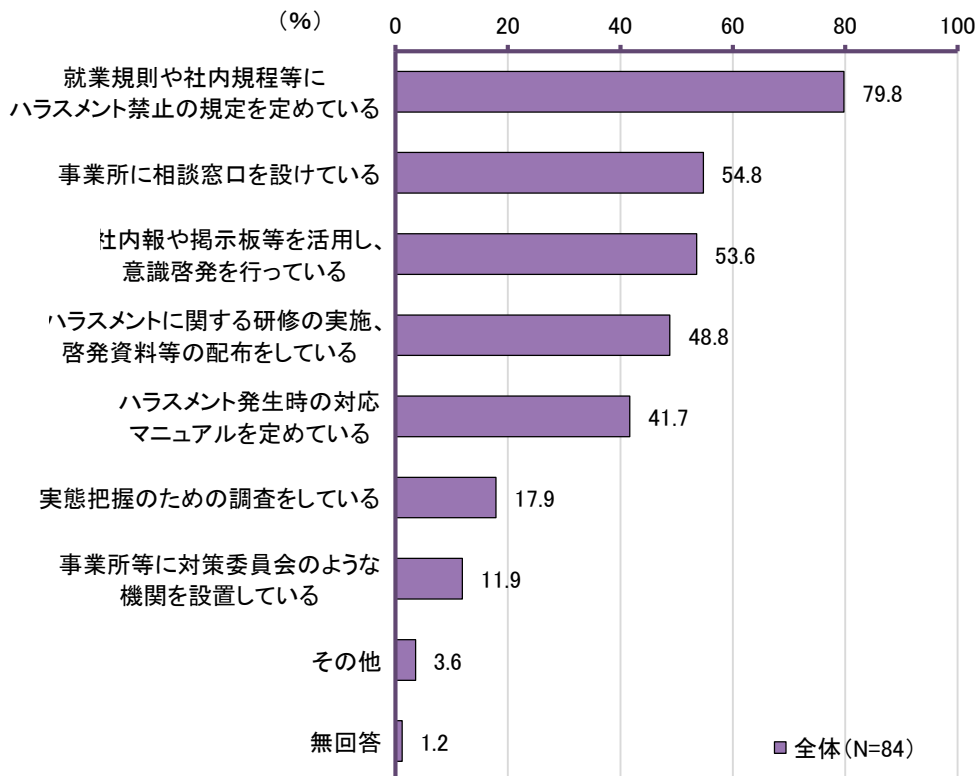


問 16で「取り組んでいる」「取り組む予定」と回答した事業所にお聞きします。

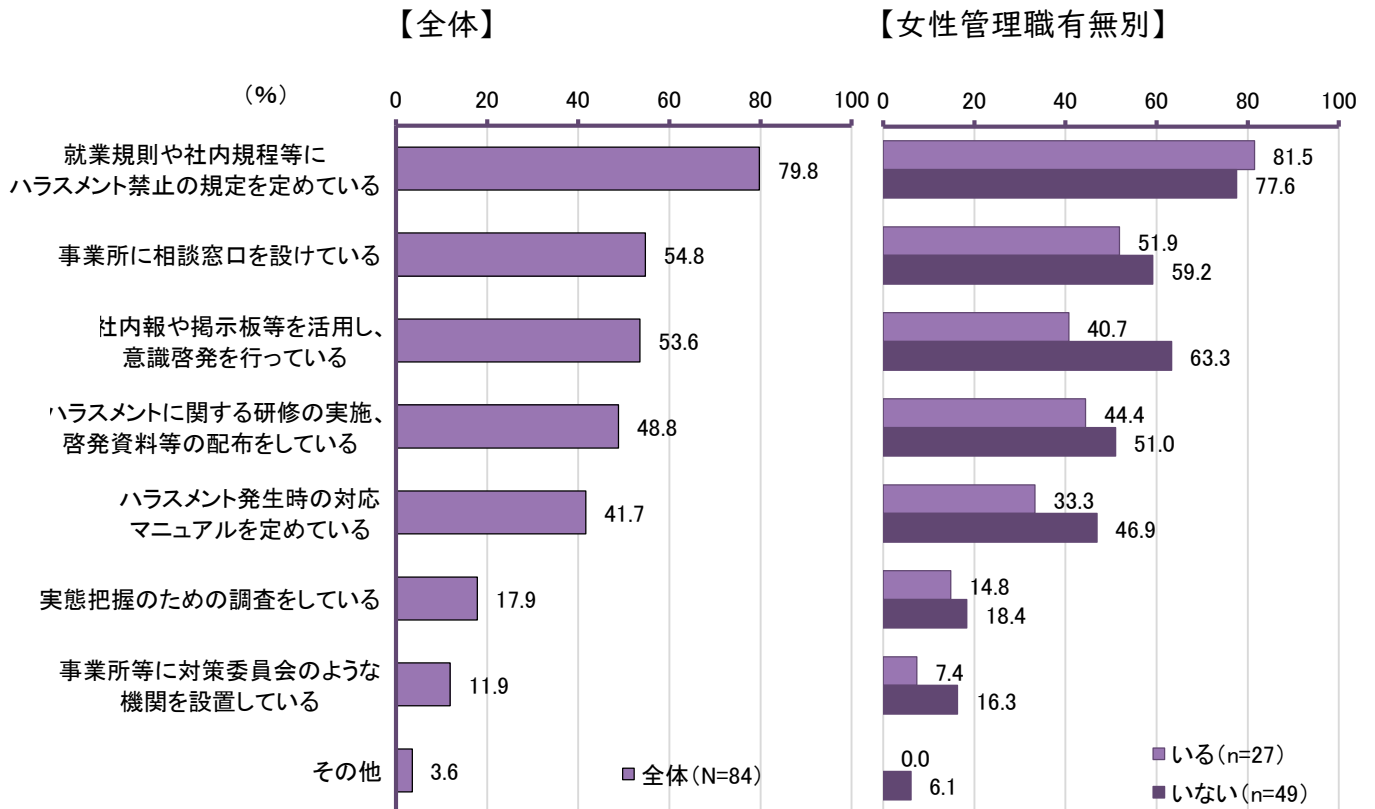
問 16-1 どのような取組を（予定）していますか。（〇はいくつでも）

予定している取組では、「就業規則や社内規程等にハラスメント禁止の規定を定めている」の割合が79.8%と最も高く、次いで「事業所に相談窓口を設けている」54.8%、「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」53.6%となっています。

【全体】



女性管理職の有無では、女性管理職がない事業所では、ほとんどの項目で女性管理職がいる事業所よりも高くなっており、特に「社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている」では22.6ポイント高くなっています。



事業所形態別では、すべての形態で「就業規則や社内規程等にハラスメント禁止の規定を定めている」の割合が最も高くなっています。

全従業員規模別では、すべての規模で「就業規則や社内規程等にハラスメント禁止の規定を定めている」の割合が最も高く、特に10人から19人の規模では100%となっています。また、「100人以上」では「事業所に相談窓口を設けている」が同じく8割を超えて高くなっており、「15～19人」「20～29人」でも「事業所に相談窓口を設けている」の割合が7割を超えて高くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

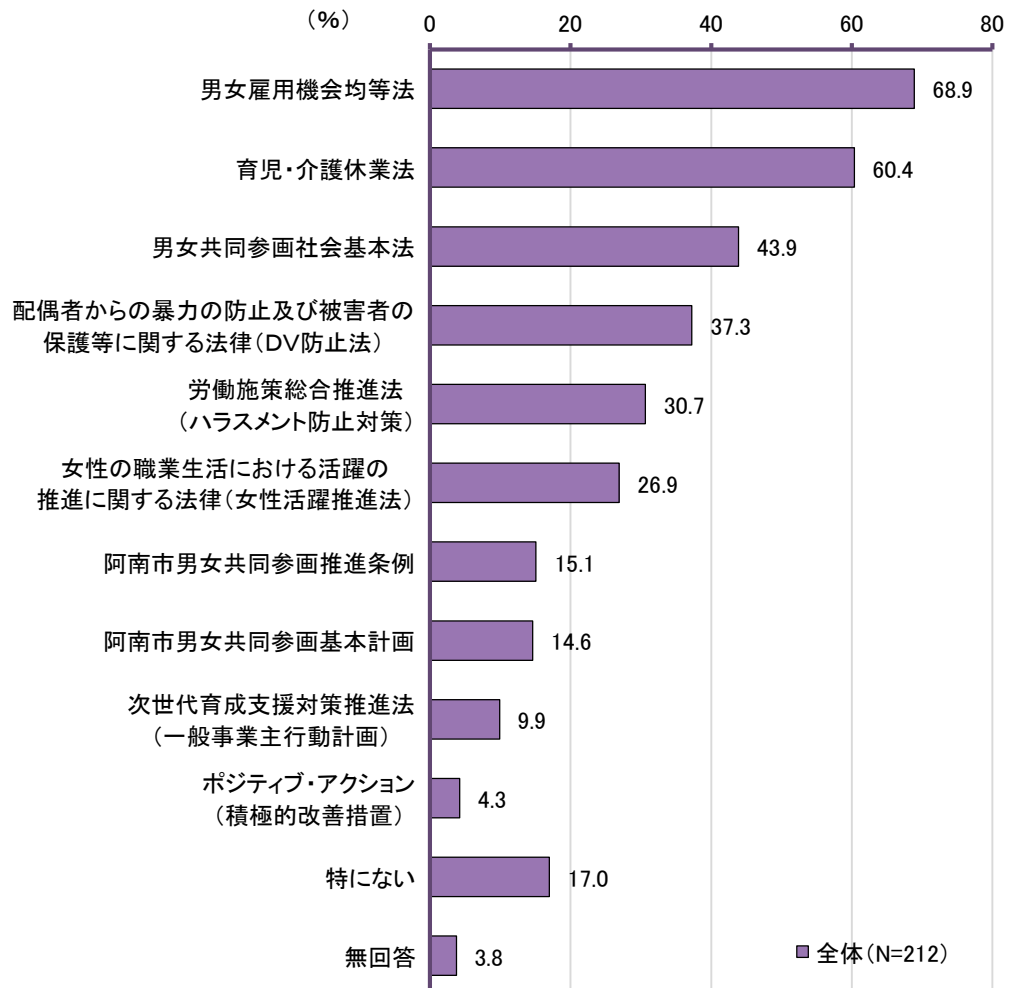
(%)	就業規則や社内規程等にハラスメント禁止の規定を定めている	ハラスメント発生時の対応マニュアルを定めている	社内報や掲示板等を活用し、意識啓発を行っている	ハラスメントに関する研修の実施、啓発資料等の配布をしている	事業所に相談窓口を設けている	事業所等に対策委員会のような機関を設置している	実態把握のための調査をしている	その他
全体(N=84)	79.8	41.7	53.6	48.8	54.8	11.9	17.9	3.6
[事業所形態別]								
単独(n=24)	70.8	20.8	33.3	29.2	37.5	0.0	8.3	0.0
本社(n=17)	82.4	41.2	52.9	41.2	64.7	5.9	17.7	0.0
支社(n=42)	85.7	54.8	66.7	64.3	59.5	21.4	23.8	7.1
[従業員規模別]								
10人未満(n=21)	57.1	28.6	42.9	47.6	47.6	0.0	19.1	4.8
10～14人(n=6)	100.0	16.7	0.0	33.3	16.7	0.0	16.7	0.0
15～19人(n=7)	100.0	57.1	57.1	57.1	71.4	14.3	14.3	0.0
20～29人(n=12)	83.3	50.0	66.7	33.3	75.0	25.0	16.7	0.0
30～49人(n=10)	80.0	30.0	40.0	10.0	30.0	20.0	0.0	10.0
50～99人(n=15)	86.7	53.3	73.3	73.3	46.7	13.3	13.3	6.7
100人以上(n=13)	84.6	53.9	69.2	69.2	84.6	15.4	38.5	0.0

5 男女共同参画に関する今後の取り組みについて

問 17 次の項目の内容について、ご存知のものはありますか。(〇はいくつでも)

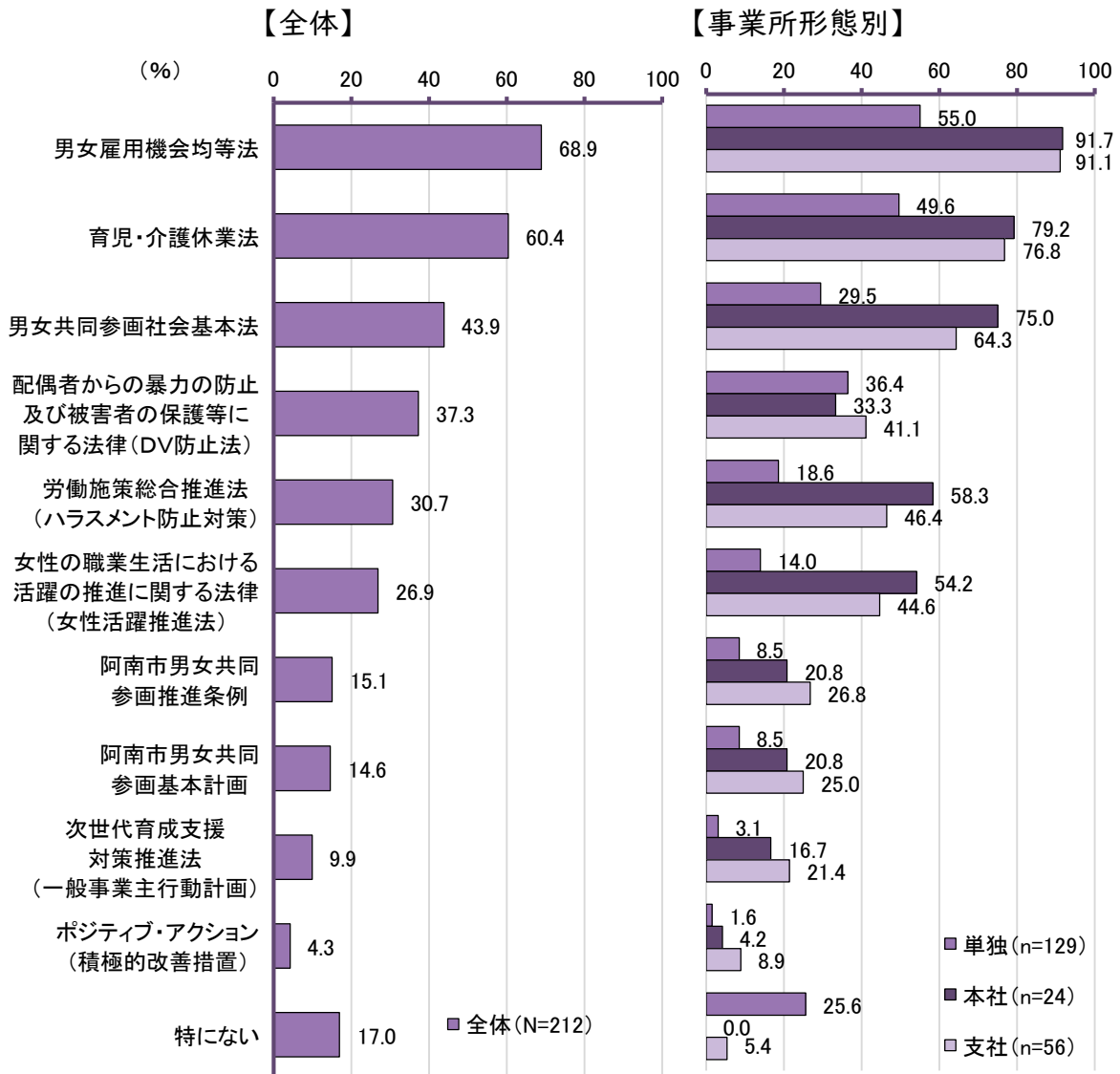
法律や計画等の認知度では、「男女雇用機会均等法」の割合が68.9%と最も高く、次いで「育児・介護休業法」60.4%、「男女共同参画社会基本法」43.9%となっています。

【全体】



事業所形態別では、本社、支社ともに概ねすべての項目で割合が高くなっています。単独事業所は、「特にない」が25.6%と他の形態よりも高くなっています。

全従業員規模別では、「100人以上」の「男女共同参画社会基本法」「育児・介護休業法」「男女雇用機会均等法」の割合が100%と高くなっています。



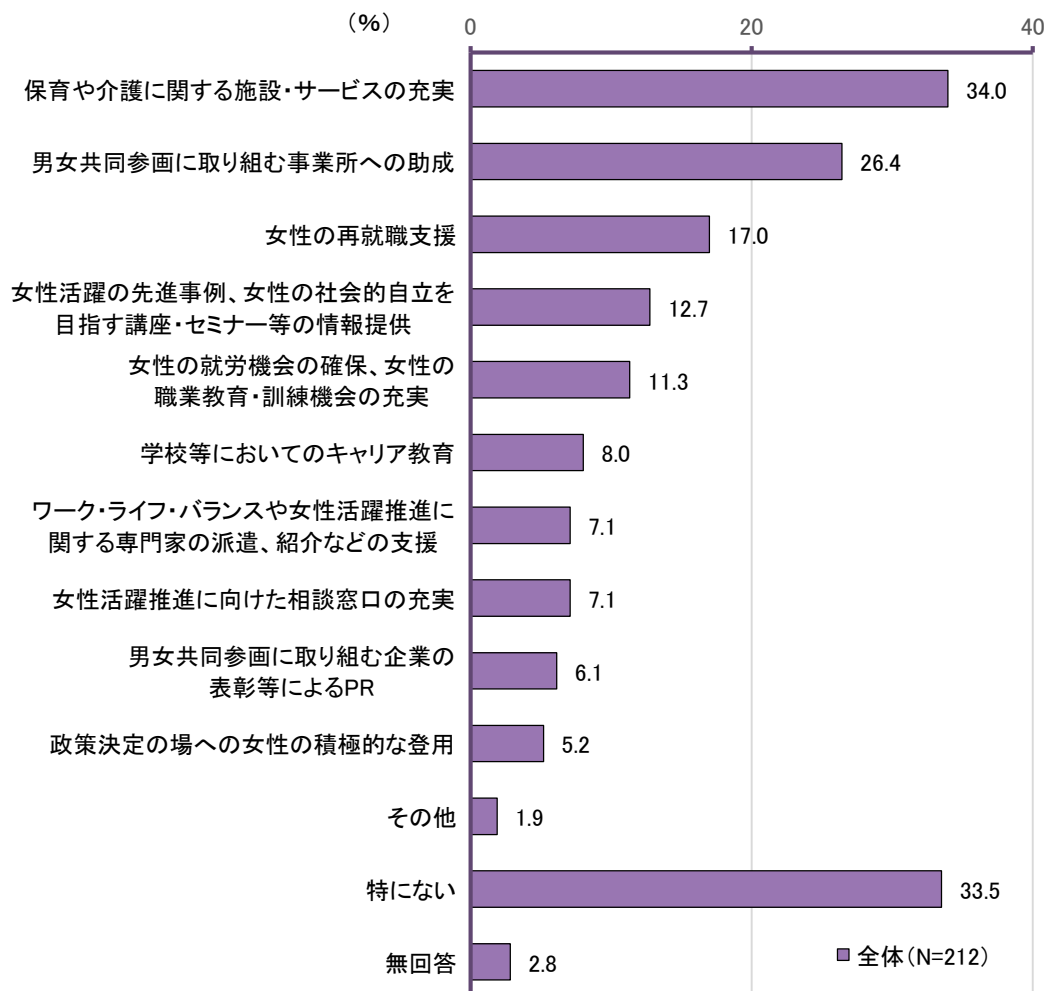
【全体・従業員規模別】

(%)	男女共同参画社会基本法	阿南市男女共同参画推進条例	阿南市男女共同参画基本計画	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	育児・介護休業法	労働施策総合推進法（ハラスメント防止対策）	男女雇用機会均等法	次世代育成支援対策推進法（一般事業主行動計画）	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）	ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	特になし
全体(N=212)	43.9	15.1	14.6	26.9	60.4	30.7	68.9	9.9	37.3	4.3	17.0
[従業員規模別]											
10人未満(n=104)	35.6	14.4	14.4	15.4	50.0	24.0	64.4	7.7	37.5	3.9	22.1
10～14人(n=19)	26.3	5.3	10.5	15.8	52.6	15.8	47.4	0.0	42.1	0.0	21.1
15～19人(n=14)	50.0	21.4	0.0	42.9	71.4	28.6	64.3	21.4	42.9	0.0	14.3
20～29人(n=23)	43.5	17.4	17.4	26.1	69.6	47.8	73.9	4.4	39.1	8.7	4.4
30～49人(n=15)	40.0	6.7	6.7	26.7	66.7	20.0	86.7	0.0	20.0	13.3	13.3
50～99人(n=16)	75.0	18.8	18.8	62.5	93.8	56.3	87.5	12.5	50.0	0.0	6.3
100人以上(n=14)	100.0	35.7	42.9	78.6	100.0	71.4	100.0	50.0	35.7	7.1	0.0

問 18 職場における男女共同参画を推進するために、行政に希望する支援にはどのようなものがありますか。(〇は3つまで)

男女共同参画の推進で行政に希望する支援では、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」の割合が34.0%と最も高く、次いで「特にない」33.5%、「男女共同参画に取り組む事業所への助成」26.4%となっています。

【全体】



事業所形態別では、単独事業所、支社は「保育や介護に関する施設・サービスの充実」の割合が最も高く、本社は「男女共同参画に取り組む事業所への助成」が最も高くなっています。

全従業員規模別では、10人未満から14人では「特にない」の割合が最も高く、15人以上では、「50～99人」を除いて、「保育や介護に関する施設・サービスの充実」の割合が最も高くなっています。「50～99人」では「男女共同参画に取り組む事業所への助成」が最も高くなっています。

【全体・事業所の形態別・従業員規模別】

	女性活躍の先進事例・セミナー等の社会的	女性の就業機会の確保、女性の職業教育・訓練機会の充実	男女共同参画によるPR	男女共同参画に取り組む企業の	男女共同参画に取り組む	ワーク・ライフ・バランスや女性活躍の推進に関する専門家の派遣、紹介など	女性の再就職支援	学校等におけるキャリア教育	保育や介護に関する施設・サービスの充実	女性活躍推進に向けた相談窓口の充実	政策決定の場への女性の積極的な登用	その他	特にない
(%)													
全体(N=212)	12.7	7.1	26.4	6.1	11.3	17.0	8.0	34.0	7.1	5.2	1.9	33.5	
[事業所形態別]													
単独(n=129)	8.5	5.4	20.2	3.1	10.1	14.0	5.4	30.2	5.4	7.0	1.6	40.3	
本社(n=24)	16.7	12.5	45.8	20.8	12.5	33.3	12.5	41.7	8.3	0.0	0.0	16.7	
支社(n=56)	21.4	8.9	33.9	7.1	14.3	17.9	12.5	39.3	8.9	3.6	1.8	23.2	
[従業員規模別]													
10人未満(n=104)	9.6	5.8	23.1	4.8	7.7	9.6	9.6	33.7	7.7	8.7	2.9	35.6	
10～14人(n=19)	5.3	0.0	36.8	5.3	0.0	15.8	0.0	21.1	10.5	0.0	0.0	52.6	
15～19人(n=14)	28.6	0.0	35.7	0.0	21.4	21.4	7.1	50.0	21.4	7.1	0.0	28.6	
20～29人(n=23)	26.1	17.4	34.8	4.4	17.4	34.8	17.4	39.1	4.4	0.0	0.0	8.7	
30～49人(n=15)	13.3	13.3	13.3	13.3	13.3	20.0	0.0	46.7	0.0	6.7	0.0	26.7	
50～99人(n=16)	18.8	12.5	37.5	18.8	18.8	25.0	6.3	18.8	0.0	0.0	6.3	25.0	
100人以上(n=14)	7.1	7.1	28.6	7.1	14.3	35.7	7.1	42.9	0.0	0.0	0.0	42.9	