

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、ワーク・ライフ・バランス、男女共同参画（DV予防含む）及び女性活躍に関する企業の実態やニーズなどを幅広く把握し、令和2年度に改訂する「山形県男女共同参画計画」及び「山形県DV被害者支援基本計画」、並びに今後の県施策の企画・立案等における基礎資料を得ることを目的としている。

併せて、本調査を通じ、県民のワーク・ライフ・バランスや男女共同参画、女性の活躍に向けた意識の醸成を図っていく。

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) ハラスメント防止の取組みについて
- (6) 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対する認識等について
- (7) 県に期待することについて

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 令和元年8月～9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 郵 送：企業データベースより、業績や規模、地域等を考慮して抽出
ウェブ：抽出なし（インターネットによる公開アンケート方式）
- (6) 対象事業所数 郵 送：200社（うち、「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」から30社、
「やまがたイクボス同盟」加盟企業から20社を選定）

4. 回収結果

有効回収数（率） 郵 送：121件（60.5%） ウェブ：7件

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、選択肢等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、建設業が約3割と最も多く、次いで製造業が約2割、卸売業・小売業が約1割となっている。事業所の正規従業員数は「10～49人」が約6割を占めた。

また、回答があった事業所のうち、「やまがた子育て・介護応援いきいき企業」の認定を受けている事業所は約2割で、今後応募予定は1割を下回っている。認定されていない理由は、「制度そのものを知らないから」が5割を超え、「県の施策に参加する人力的・時間的な余裕がないから」及び「基準を満たしていないから」は約2割となっている。

「やまがたイクボス同盟」に加盟している事業所は約2割となり、加盟していない理由は「制度そのものを知らないから」が5割を超え、「県の施策に参加する人力的・時間的な余裕がないから」が約3割となっている。

2. 女性の管理職の登用について

係長相当職以上の管理職等の人数については、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、どの役職でも「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、「男女の性差に関わらず、平等に登用したい」と「意欲や能力のある女性従業員は管理職に登用したい」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」と「必要な知識や経験、判断力等を有する適任者がいない（少ない）」が約4割となり、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

女性活躍推進法の知識については、「よく知っている」は1割未満、「ある程度知っている」は約3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6割を超えている。

男女が共に活躍できるための取組みについては、「家庭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、「女性の活躍が自社の利益に貢献した」と「女性の就業年数が伸びた」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みられないが、男性では配偶者が出産した人数が4割（「1～3人」と「4～9人」の合計）に対し、育休を取得した人数が1割を下回っている。

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2割で最多となっているが、男性では取得人数が1割を下回り、取得期間も「1か月未満」が最多となっており、差がみられた。介護休業の取得人数と取得期間は、男女ともに1割を下回っている。

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、「休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増」と「休業期間中の代替要員の確保」が約8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独自の取組みについては、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）」が最も高く、約3割となっている。

5. ハラスメント防止の取組みについて

ハラスメントに関する用語の知識については、「パワーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」、「マタニティハラスメント」で『知っている』と回答した割合が9割を超えて高くなっている。

ハラスメント防止の取組みについては、各ハラスメントのいずれも「規定・規則等への明記」と「相談窓口、担当者の設置」の2つの割合が高くなっている。

6. 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対する認識等について

性的少数者に関する用語の知識については、「LGBT」、「セクシュアル・マイノリティ」、「カミングアウト」で『知っている』と回答した割合が5割を超えて高くなっている。「SOGI」と「アウティング」では聞いたことがないという回答が5割を超えた。

性的少数者への配慮として取り組んでいることについては、「特に取り組んでいない」と回答した事業所が8割半ばを超え、具体的な取組みはいずれも1割を下回っている。

7. 県に期待することについて

女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援の取組みを進めていく上で、県に期待する取組みについては、「女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」と「経営者の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」が2割を超えている。

第七章 結果の分析

1. 事業所の概要について

(1) 主な業種について

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	
全体	121	28.1	18.2	0.0	1.7	3.3	10.7	2.5	0.0	
やまがた子育て・ いきいき企業の 認定状況 介護支援	優秀(ダイヤモンド)企業	9	22.2	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0
	実践(ゴールド)企業	9	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宣言企業	13	7.7	30.8	0.0	0.0	15.4	7.7	0.0	0.0
	認定されていない	82	25.6	14.6	0.0	1.2	2.4	12.2	2.4	0.0
	今後応募予定(応募中)	7	57.1	0.0	0.0	0.0	0.0	28.6	0.0	0.0
	無回答	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
やまがたイクボス の加盟状況	加盟している	27	18.5	7.4	0.0	7.4	0.0	14.8	11.1	0.0
	加盟していない	87	31.0	20.7	0.0	0.0	4.6	9.2	0.0	0.0
	今後加盟を検討	6	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	無回答	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

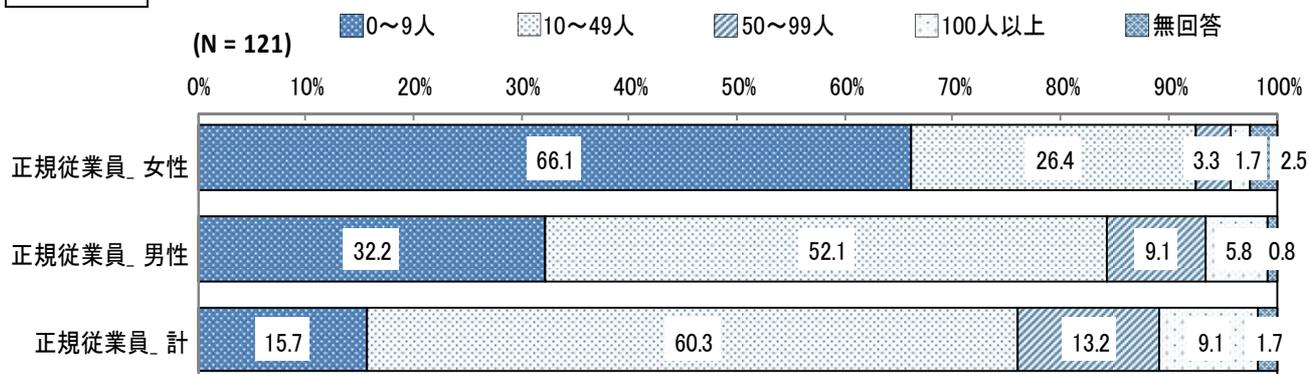
	全体	主な業種								
		学術研究、 専門・技術 サービス業	宿泊業、 飲食サービス 業	生活関連 サービス 業、娯楽業	教育、学習 支援業	医療、福祉	複合 サービス業	サービス業	その他	無回答
全体	4.1	2.5	2.5	1.7	8.3	2.5	6.6	7.4	0.0	
やまがた子育て・ いきいき企業の 認定状況 介護支援	優秀(ダイヤモンド)企業	11.1	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
	実践(ゴールド)企業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宣言企業	0.0	7.7	7.7	0.0	15.4	0.0	7.7	0.0	0.0
	認定されていない	3.7	2.4	2.4	2.4	8.5	3.7	7.3	11.0	0.0
	今後応募予定(応募中)	14.3	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
やまがたイクボス の加盟状況	加盟している	7.4	7.4	3.7	0.0	18.5	0.0	3.7	0.0	0.0
	加盟していない	2.3	1.1	2.3	2.3	5.7	3.4	6.9	10.3	0.0
	今後加盟を検討	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	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

【全体】主な業種については、「建設業」が28.1%と最も高く、次いで、「製造業」(18.2%)、「卸売業、小売業」(10.7%)となっている。

(2) 従業員数について

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、「0~9人」が15.7%、「10~49人」が60.3%、「50~99人」が13.2%、「100人以上」が9.1%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	121	15.7	60.3	13.2	9.1	1.7	
主な業種	建設業	34	8.8	73.5	14.7	2.9	0.0
	製造業	22	9.1	50.0	18.2	18.2	4.5
	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	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	卸売業、小売業	13	23.1	61.5	0.0	15.4	0.0
	金融業、保険業	3	0.0	33.3	66.7	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	5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	0.0	60.0	20.0	10.0	10.0
	複合サービス業	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	12.5	75.0	12.5	0.0	0.0
	その他	9	44.4	55.6	0.0	0.0	0.0
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

男性

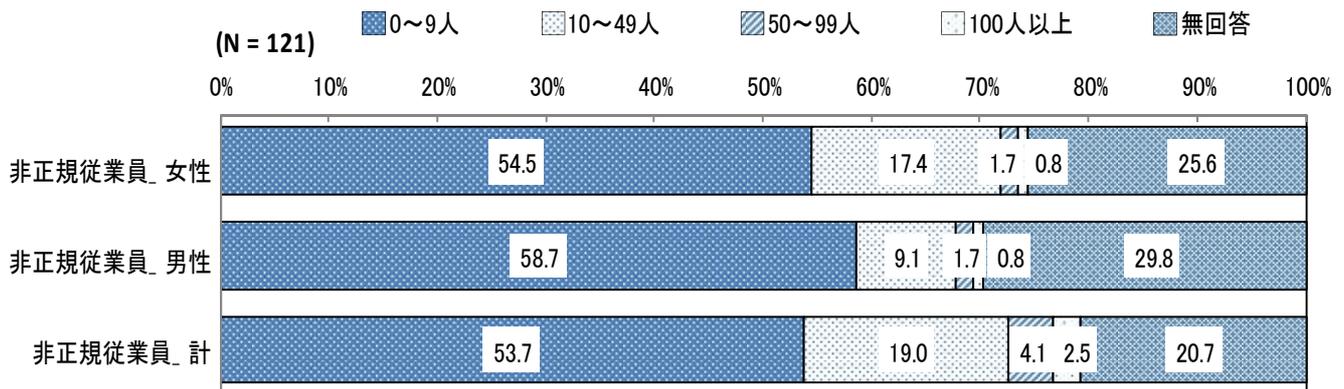
	全 体	正規従業員_男性					
		0～9人	10～49人	50～99人	100人以上	無回答	
全 体	121	32.2	52.1	9.1	5.8	0.8	
主な業種	建設業	34	8.8	76.5	14.7	0.0	0.0
	製造業	22	36.4	36.4	18.2	9.1	0.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0
	卸売業、小売業	13	30.8	53.8	0.0	15.4	0.0
	金融業、保険業	3	0.0	66.7	33.3	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	5	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	60.0	20.0	0.0	10.0	10.0
	複合サービス業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0
	その他	9	66.7	33.3	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	121	66.1	26.4	3.3	1.7	2.5	
主な業種	建設業	34	85.3	11.8	0.0	0.0	2.9
	製造業	22	54.5	36.4	4.5	4.5	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	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	69.2	23.1	0.0	0.0	7.7
	金融業、保険業	3	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	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	20.0	60.0	10.0	10.0	0.0
	複合サービス業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	サービス業	8	75.0	12.5	12.5	0.0	0.0
	その他	9	77.8	22.2	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（66.1%）が男性（32.2%）より33.9ポイント高くなっている。一方、「10～49人」は男性の方が女性よりも25.7ポイント、「50～99人」は5.8ポイント、「100人以上」は4.1ポイント、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、「0~9人」が53.7%、「10~49人」が19.0%、「50~99人」が4.1%、「100人以上」が2.5%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	121	53.7	19.0	4.1	2.5	20.7	
主な業種	建設業	34	50.0	5.9	2.9	0.0	41.2
	製造業	22	45.5	40.9	4.5	4.5	4.5
	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	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	50.0	0.0	0.0	25.0	25.0
	卸売業、小売業	13	69.2	15.4	7.7	0.0	7.7
	金融業、保険業	3	33.3	66.7	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	5	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	医療、福祉	10	60.0	10.0	0.0	10.0	20.0
	複合サービス業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	その他	9	66.7	11.1	0.0	0.0	22.2
	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	121	58.7	9.1	1.7	0.8	29.8	
主な業種	建設業	34	50.0	5.9	0.0	0.0	44.1
	製造業	22	68.2	9.1	4.5	4.5	13.6
	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	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0
	卸売業、小売業	13	69.2	15.4	0.0	0.0	15.4
	金融業、保険業	3	66.7	33.3	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	5	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7
	教育、学習支援業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	医療、福祉	10	60.0	10.0	0.0	0.0	30.0
	複合サービス業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	75.0	12.5	0.0	0.0	12.5
	その他	9	55.6	0.0	0.0	0.0	44.4
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

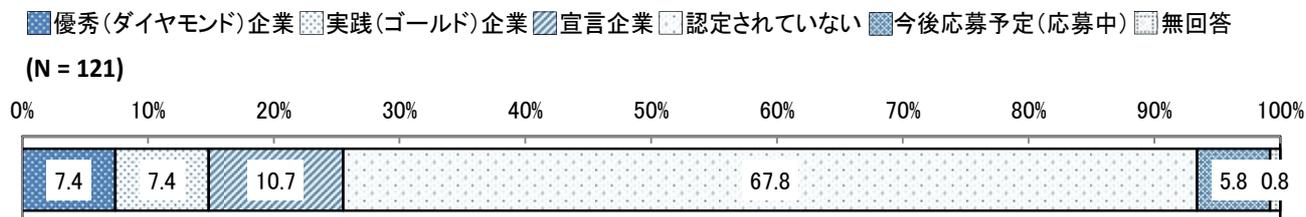
女性

	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	121	54.5	17.4	1.7	0.8	25.6	
主な業種	建設業	34	44.1	5.9	0.0	0.0	50.0
	製造業	22	45.5	40.9	4.5	0.0	9.1
	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	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	卸売業、小売業	13	61.5	15.4	0.0	0.0	23.1
	金融業、保険業	3	66.7	33.3	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	5	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	医療、福祉	10	70.0	10.0	10.0	0.0	10.0
	複合サービス業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
	その他	9	77.8	0.0	0.0	0.0	22.2
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

【性別】「10～49人」は女性（17.4%）が男性（9.1%）より8.3ポイント高くなっている。一方、「0～9人」は男性（58.7%）が女性（54.5%）より4.2ポイント高くなっている。「50～99人」及び「100人以上」には大きな差はみられない。

(3) 県施策への参加状況について

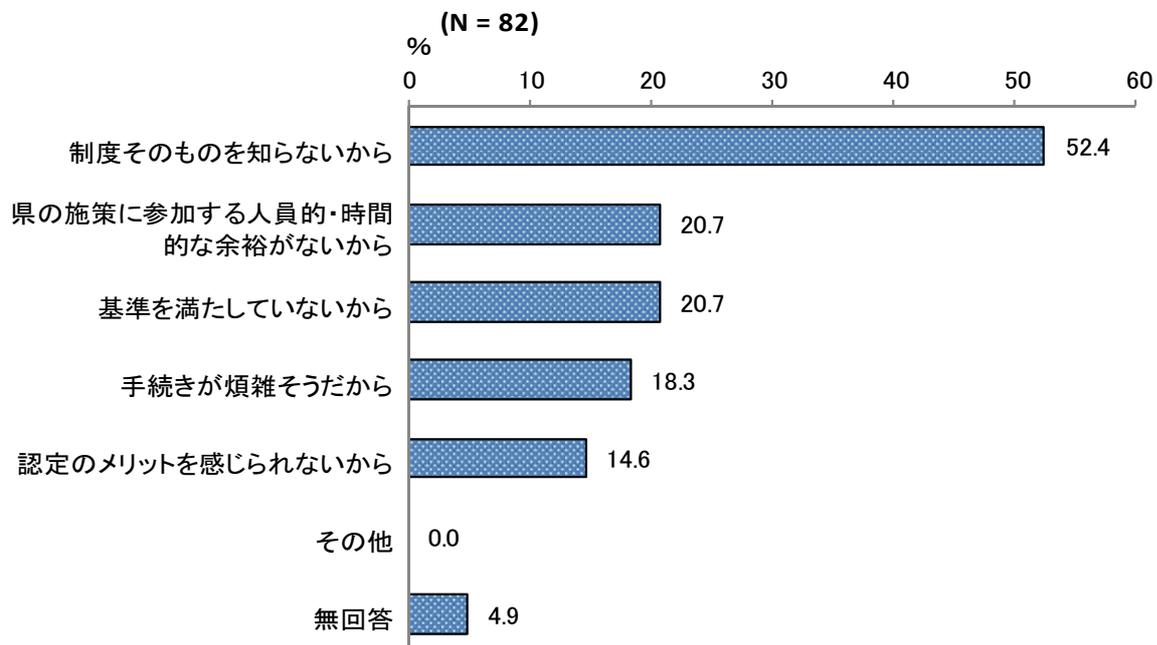
問3-1 やまがた子育て・介護応援いきいき企業の認定を受けていますか。(〇はひとつ)



【全体】やまがた子育て・介護応援いきいき企業の認定状況については、「認定されていない」が67.8%と最も高く、次いで「宣言企業」(10.7%)、「優秀(ダイヤモンド)企業」及び「実践(ゴールド)企業」(7.4%)となっている。

	全体	やまがた子育て・介護応援いきいき企業の認定状況						
		優秀(ダイヤモンド)企業	実践(ゴールド)企業	宣言企業	認定されていない	今後応募予定(応募中)	無回答	
全体	121	7.4	7.4	10.7	67.8	5.8	0.8	
主な業種	建設業	34	5.9	17.6	2.9	61.8	11.8	0.0
	製造業	22	9.1	13.6	18.2	54.5	0.0	4.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	2	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	0.0	0.0	7.7	76.9	15.4	0.0
	金融業、保険業	3	33.3	0.0	0.0	66.7	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
	学術研究、専門・技術サービス業	5	20.0	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	10.0	0.0	20.0	70.0	0.0	0.0
	複合サービス業	3	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	8	12.5	0.0	12.5	75.0	0.0	0.0
	その他	9	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

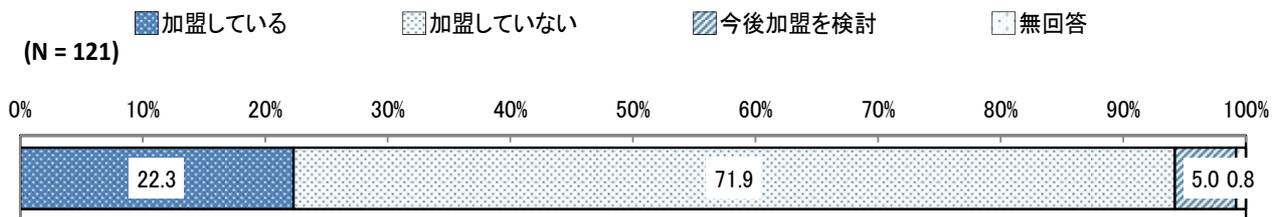
(問3-1で「4 認定されていない」と答えた事業所が回答)
 問3-2 その理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)



【全体】認定されていない理由については、「制度そのものを知らないから」が52.4%と最も高く、次いで「県の施策に参加する人間的・時間的な余裕がないから」及び「基準を満たしていないから」(20.7%)となっている。

	全体	「認定されていない」と回答した理由							
		制度そのものを知らないから	認定のメリットを感じられないから	手続きが煩雑そうだから	県の施策に参加する人間的・時間的な余裕がないから	基準を満たしていないから	その他	無回答	
全体	82	52.4	14.6	18.3	20.7	20.7	0.0	4.9	
主な業種	建設業	21	42.9	9.5	14.3	28.6	23.8	0.0	4.8
	製造業	12	58.3	33.3	25.0	16.7	8.3	0.0	8.3
	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
	情報通信業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	10	60.0	10.0	10.0	20.0	10.0	0.0	10.0
	金融業、保険業	2	0.0	50.0	100.0	50.0	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
	学術研究、専門・技術サービス業	3	0.0	0.0	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	2	50.0	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	50.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	7	57.1	0.0	14.3	28.6	14.3	0.0	14.3
	複合サービス業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	サービス業	6	66.7	16.7	16.7	33.3	33.3	0.0	0.0
	その他	9	66.7	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

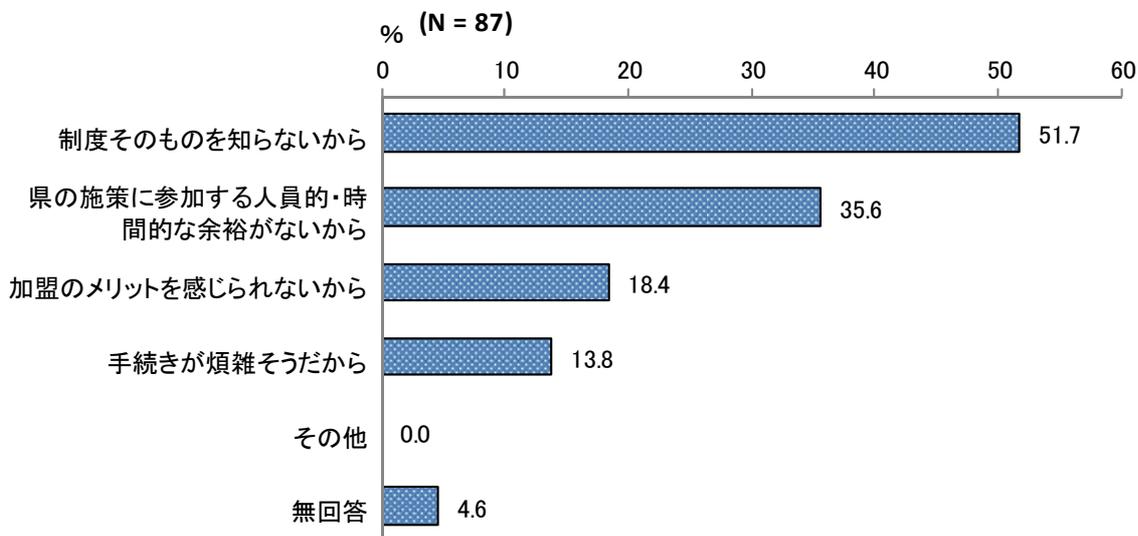
問3-3 やまがたイクボス同盟に加盟していますか。(〇はひとつ)



【全体】やまがたイクボス同盟の加盟状況については、「加盟していない」が71.9%と最も高く、次いで「加盟している」(22.3%)、「今後加盟を検討」(5.0%)となっている。

	全体	やまがたイクボス同盟の加盟状況				
		加盟している	加盟していない	今後加盟を検討	無回答	
全体	121	22.3	71.9	5.0	0.8	
主な業種	建設業	34	14.7	79.4	5.9	0.0
	製造業	22	9.1	81.8	4.5	4.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	2	100.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	100.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	30.8	61.5	7.7	0.0
	金融業、保険業	3	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
	学術研究、専門・技術サービス業	5	40.0	40.0	20.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	66.7	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	100.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	50.0	50.0	0.0	0.0
	複合サービス業	3	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	8	12.5	75.0	12.5	0.0
	その他	9	0.0	100.0	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(問3-3で「2 加盟していない」と答えた事業所が回答)
 問3-4 その理由をお答えください。(あてはまるものすべてに○)



【全体】加盟していない理由については、「制度そのものを知らないから」が51.7%と最も高く、次いで「県の施策に参加する人間的・時間的な余裕がないから」(35.6%)、「加盟のメリットを感じられないから」(18.4%)となっている。

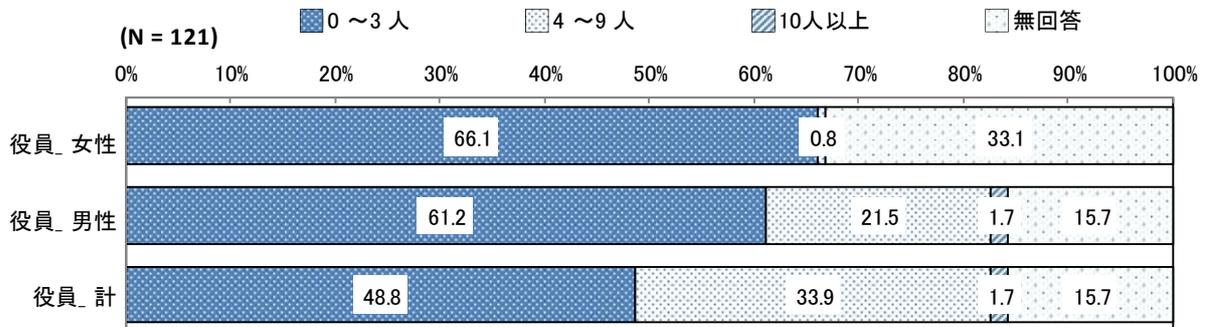
	全体	「加盟していない」と回答した理由						
		制度そのものを知らないから	加盟のメリットを感じられないから	手続きが煩雑そうだから	県の施策に参加する人間的・時間的な余裕がないから	その他	無回答	
全体	87	51.7	18.4	13.8	35.6	0.0	4.6	
主な業種	建設業	27	48.1	11.1	11.1	48.1	0.0	3.7
	製造業	18	33.3	27.8	16.7	38.9	0.0	5.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	情報通信業	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	25.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	8	62.5	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5
	金融業、保険業	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
	学術研究、専門・技術サービス業	2	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	1	100.0	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
	教育、学習支援業	2	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0
	医療、福祉	5	60.0	0.0	20.0	20.0	0.0	20.0
	複合サービス業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	6	66.7	33.3	16.7	33.3	0.0	0.0
	その他	9	66.7	22.2	11.1	11.1	0.0	0.0
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

2. 女性の管理職の登用について

(4) 管理職等の人数について

問4 係長相当職以上の管理職等の人数を、役職区分別にお答えください。

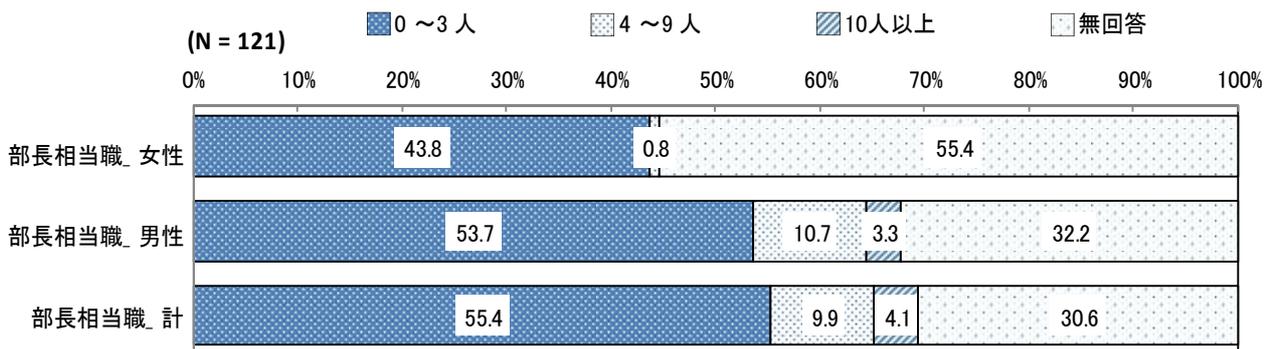
役員



【全体】役員数については、「0～3人」が48.8%、「4～9人」が33.9%、「10人以上」が1.7%となっている。

【性別】「0～3人」は女性（66.1%）が男性（61.2%）より4.9ポイント高くなっている。一方、「4～9人」は男性（21.5%）が女性（0.8%）より20.7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。

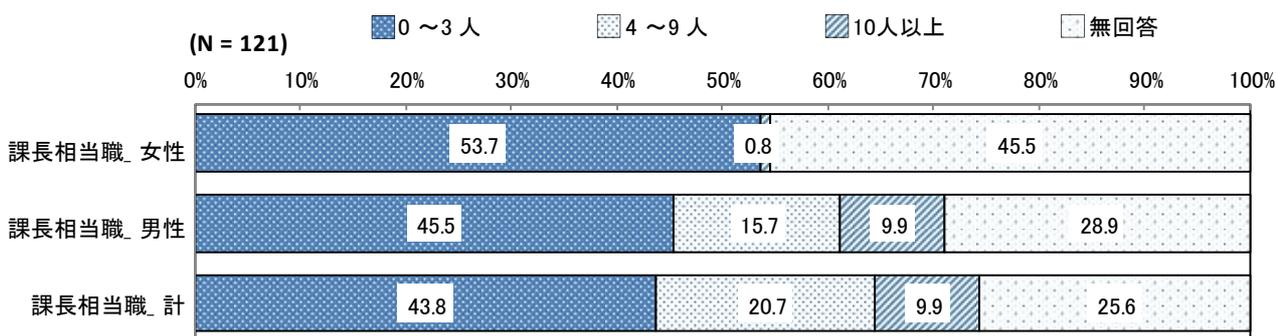
部長相当職



【全体】部長相当職数については、「0～3人」が55.4%、「4～9人」が9.9%、「10人以上」が4.1%となっている。

【性別】「0～3人」、「4～9人」とともに、男性が女性より9.9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ない。

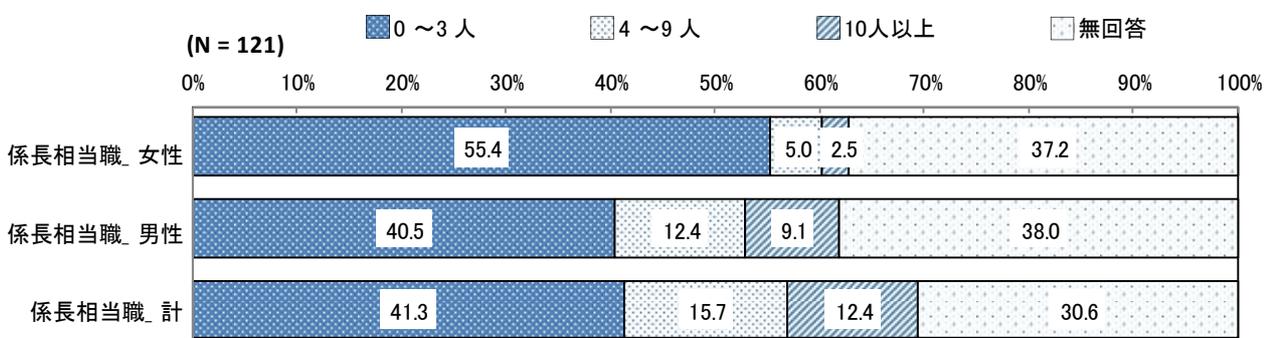
課長相当職



【全 体】課長相当職数については、「0～3人」が43.8%、「4～9人」が20.7%、「10人以上」が9.9%となっている。

【性 別】「0～3人」は女性（53.7%）が男性（45.5%）より8.2ポイント高くなっている。一方、「4～9人」は男性が女性より15.7ポイント、「10人以上」は9.1ポイント、それぞれ高くなっている。なお、女性課長相当職が「4～9人」と回答した事業所はない。

係長相当職

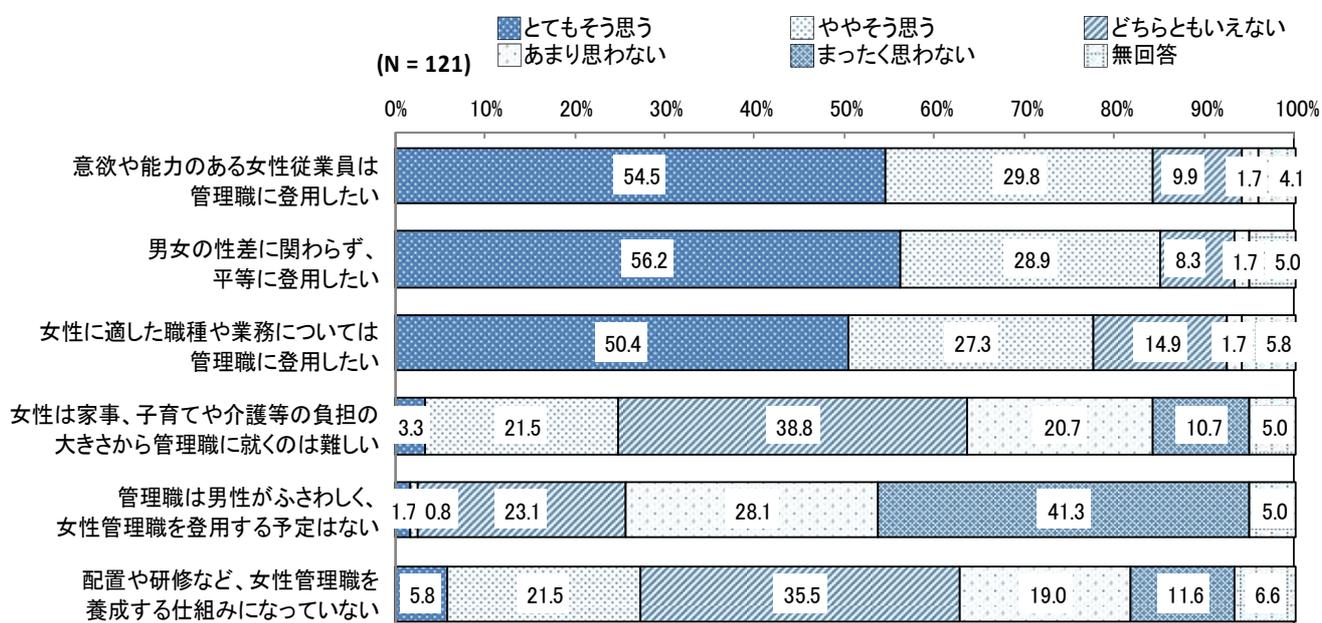


【全 体】係長相当職数については、「0～3人」が41.3%、「4～9人」が15.7%、「10人以上」が12.4%となっている。

【性 別】「0～3人」は女性（55.4%）が男性（40.5%）より14.9ポイント高くなっている。一方、「4～9人」は男性が女性より7.4ポイント、「10人以上」は6.6ポイントそれぞれ高くなっている。

(5) 女性を管理職に登用することへの意識について

問5 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。



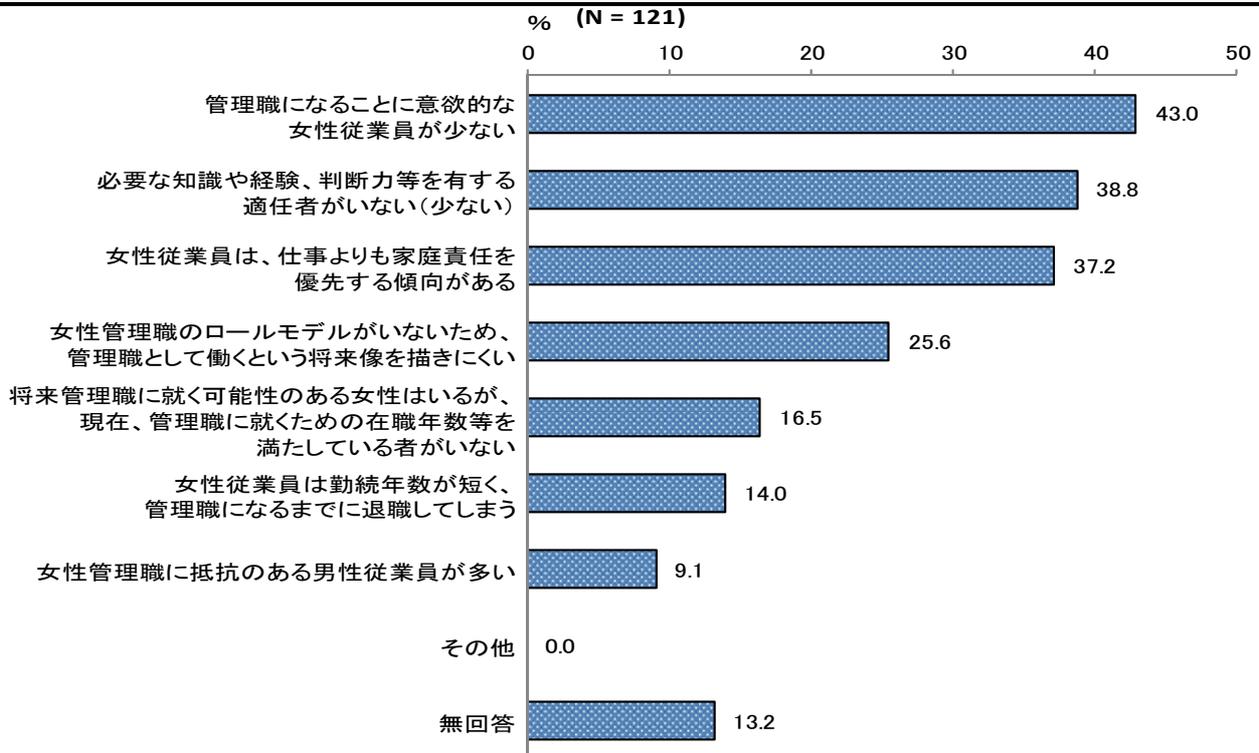
【全体】女性の管理職登用については、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う』は、「男女の性差に関わらず、平等に登用したい」が85.1%と最も高く、次いで「意欲や能力のある女性従業員は管理職に登用したい」（84.3%）、「女性に適した職種や業務については管理職に登用したい」（77.7%）となっており、登用に積極的な回答が上位となっている。

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』は、「管理職は男性がふさわしく、女性管理職に登用する予定はない」で69.4%と最も高くなっている。

	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管理職に登用したい	121	54.5	29.8	9.9	1.7	0.0	4.1	84.3	1.7
男女の性差に関わらず、平等に登用したい	121	56.2	28.9	8.3	1.7	0.0	5.0	85.1	1.7
女性に適した職種や業務については管理職に登用したい	121	50.4	27.3	14.9	1.7	0.0	5.8	77.7	1.7
女性は家事、子育てや介護等の負担の大きさから管理職に就くのは難しい	121	3.3	21.5	38.8	20.7	10.7	5.0	24.8	31.4
管理職は男性がふさわしく、女性管理職に登用する予定はない	121	1.7	0.8	23.1	28.1	41.3	5.0	2.5	69.4
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	121	5.8	21.5	35.5	19.0	11.6	6.6	27.3	30.6

(6) 女性の管理職登用の課題について

問6 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。
(あてはまるものすべてに○)



【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43.0%と最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する適任者がいない(少ない)」(38.8%)、「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」(37.2%)となっている。

	全体	女性の管理職登用推進の課題									
		必要な知識や経験、判断力等を有する適任者がいない(少ない)	在職年数等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はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない	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	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	管理職になることに意欲的な女性従業員が少ない	将来女性管理職のロールモデルを描きにくい	女性管理職に抵抗のある男性従業員が多い	その他
全体	121	38.8	16.5	14.0	37.2	43.0	25.6	9.1	0.0	13.2	
主な業種	建設業	34	35.3	14.7	11.8	44.1	29.4	35.3	14.7	0.0	14.7
	製造業	22	54.5	22.7	4.5	40.9	54.5	36.4	9.1	0.0	9.1
	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	2	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	50.0	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	卸売業、小売業	13	46.2	7.7	15.4	23.1	69.2	30.8	0.0	0.0	0.0
	金融業、保険業	3	33.3	0.0	33.3	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3
	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	5	20.0	20.0	20.0	60.0	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	33.3	0.0	0.0	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	0.0	66.7	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	教育、学習支援業	2	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	30.0	0.0	20.0	20.0	30.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	複合サービス業	3	33.3	66.7	33.3	33.3	66.7	33.3	0.0	0.0	33.3
	サービス業	8	37.5	12.5	12.5	37.5	25.0	12.5	12.5	0.0	12.5
	その他	9	33.3	22.2	11.1	33.3	22.2	22.2	11.1	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	

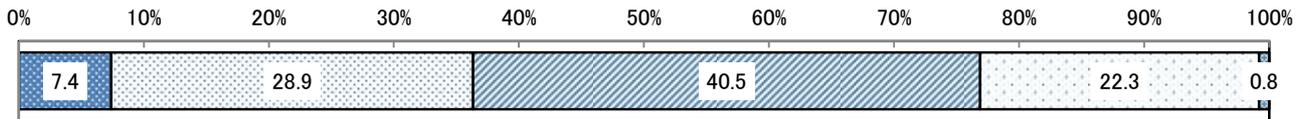
3. 女性の活躍推進について

(7) 女性活躍推進法の知識について

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。（○はひとつ）

■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

(N = 121)

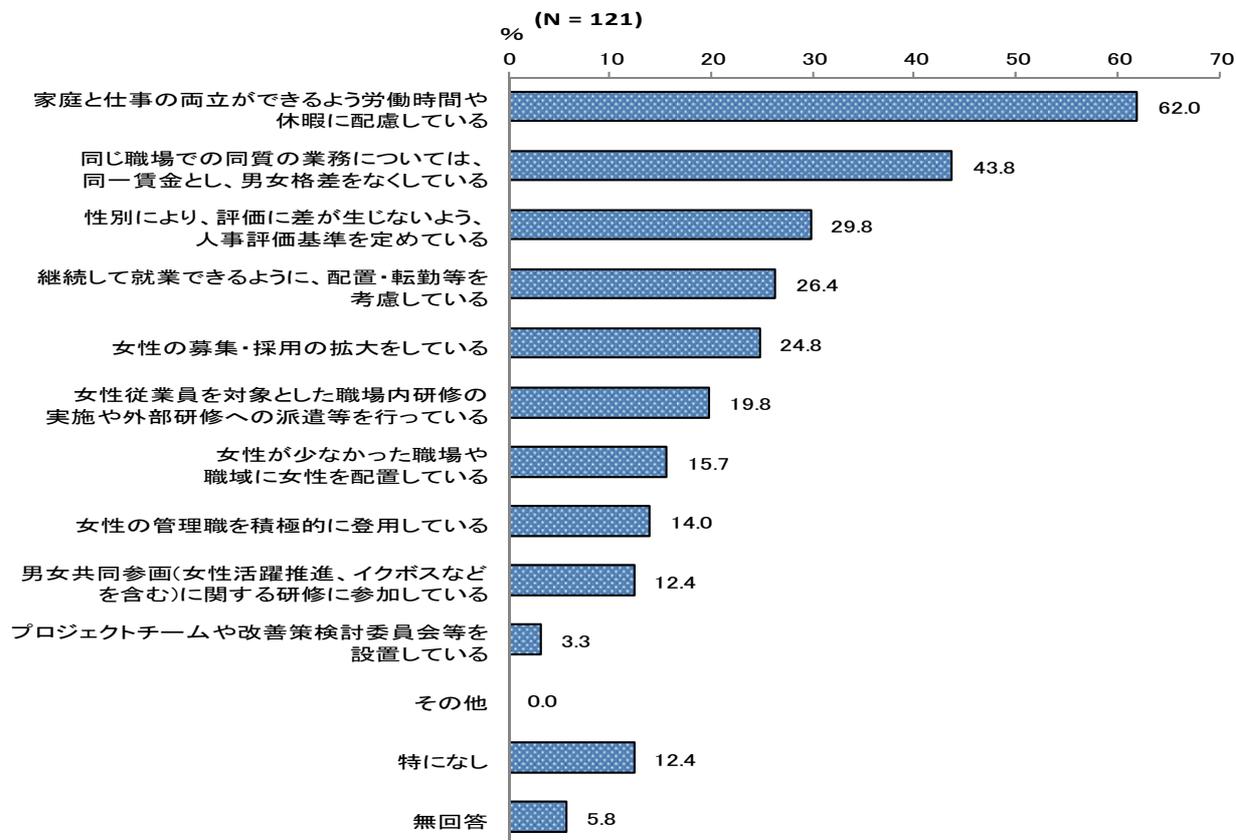


【全体】女性活躍推進法については、「言葉は聞いたことはあるが内容はあまり知らない」が40.5%と最も高く、次いで「ある程度知っている」(28.9%)、「聞いたことがない」(22.3%)となっている。「よく知っている」は7.4%となっている。

	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	121	7.4	28.9	40.5	22.3	0.8	
主な業種	建設業	34	8.8	17.6	38.2	35.3	0.0
	製造業	22	0.0	36.4	36.4	22.7	4.5
	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	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	25.0	25.0	50.0	0.0
	卸売業、小売業	13	0.0	38.5	46.2	15.4	0.0
	金融業、保険業	3	33.3	66.7	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	5	20.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	医療、福祉	10	10.0	40.0	50.0	0.0	0.0
	複合サービス業	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0
	サービス業	8	12.5	50.0	37.5	0.0	0.0
	その他	9	0.0	11.1	77.8	11.1	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ための取組みについて

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されていますか。(あてはまるものすべてに○)

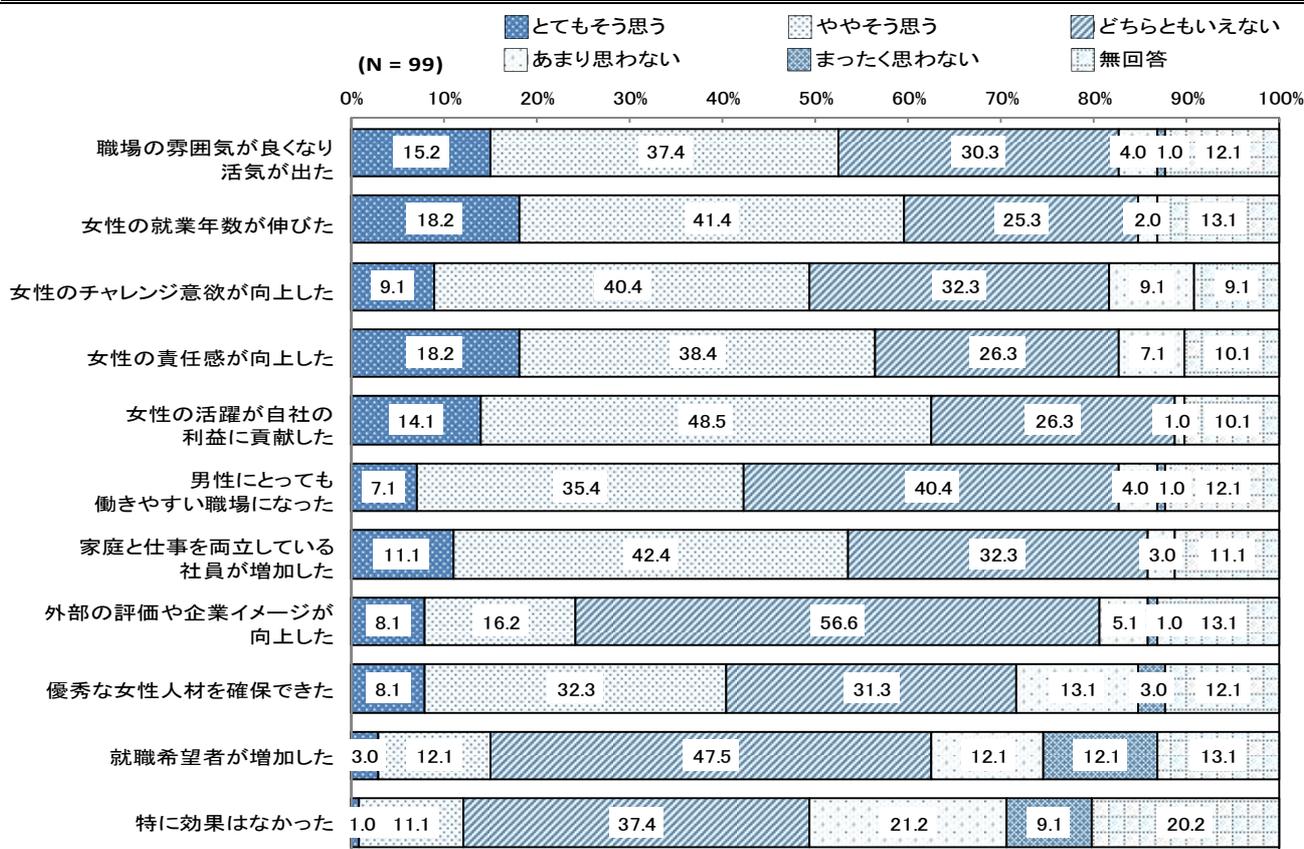


【全体】男女がともに活躍できる職場とするための取組みについては、「家庭と仕事の両立ができるよう労働時間や休暇に配慮している」が62.0%と最も高く、次いで「同じ職場での同質の業務については、同一賃金とし、男女格差をなくしている」(43.8%)、「性別により、評価に差が生じないよう、人事評価基準を定めている」(29.8%)となっている。

	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															
		に進展する関係に関する研究参加を含む	男女共同参画イクボスなどを含む	内派遣研修等を行う	女性従業員を対象とした研修への場	女性の募集・採用の拡大	女性が少なかった職場や職域	女性の管理職を積極的に登用	プロジェクトチームや改善策	定めた評価基準	性別により、人事評価に差が生じ	男女格差をなくしている	同じ職場での同質の業務に	継続して就業できるように	しょう家庭と仕事の両立ができる	その他	特になし
全体	121	12.4	19.8	24.8	15.7	14.0	3.3	29.8	43.8	26.4	62.0	0.0	12.4	5.8			
建設業	34	5.9	8.8	14.7	14.7	11.8	0.0	20.6	20.6	5.9	50.0	0.0	29.4	5.9			
製造業	22	9.1	13.6	18.2	22.7	9.1	4.5	40.9	45.5	22.7	77.3	0.0	9.1	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	0.0			
情報通信業	2	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0			
運輸業、郵便業	4	25.0	25.0	50.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0			
卸売業、小売業	13	23.1	23.1	46.2	30.8	15.4	7.7	30.8	38.5	38.5	92.3	0.0	0.0	0.0			
金融業、保険業	3	33.3	100.0	33.3	33.3	66.7	33.3	33.3	100.0	66.7	66.7	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	5	40.0	40.0	60.0	40.0	0.0	0.0	20.0	40.0	20.0	60.0	0.0	0.0	0.0			
宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0			
生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	66.7	66.7	33.3	66.7	0.0	33.3	66.7	66.7	100.0	0.0	0.0	0.0			
教育、学習支援業	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	100.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0			
医療、福祉	10	20.0	20.0	10.0	0.0	40.0	10.0	20.0	70.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0			
複合サービス業	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0			
サービス業	8	0.0	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	25.0	62.5	50.0	75.0	0.0	0.0	0.0			
その他	9	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	33.3	55.6	11.1	22.2	0.0	22.2	22.2			
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			

(9) (8) の取組みを通じて得られた効果について

(問8で1～11と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、「とてもそう思う」と「ややそう思う」を合わせた『そう思う』は、「女性の活躍が自社の利益に貢献した」で62.6%と最も高く、次いで「女性の就業年数が伸びた」(59.6%)、「女性の責任感が向上した」(56.6%)となっている。

一方で、「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、「特に効果はなかった」で30.3%と最も高く、次いで「就職希望者が増加した」(24.2%)となっており、この2項目のみ、『そう思う』より高くなっている。

	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
職場の雰囲気が良くなり活気が出た	99	15.2	37.4	30.3	4.0	1.0	12.1	52.6	5.0
女性の就業年数が伸びた	99	18.2	41.4	25.3	2.0	0.0	13.1	59.6	2.0
女性のチャレンジ意欲が向上した	99	9.1	40.4	32.3	9.1	0.0	9.1	49.5	9.1
女性の責任感が向上した	99	18.2	38.4	26.3	7.1	0.0	10.1	56.6	7.1
女性の活躍が自社の利益に貢献した	99	14.1	48.5	26.3	1.0	0.0	10.1	62.6	1.0
男性にとっても働きやすい職場になった	99	7.1	35.4	40.4	4.0	1.0	12.1	42.5	5.0
家庭と仕事を両立している社員が増加した	99	11.1	42.4	32.3	3.0	0.0	11.1	53.5	3.0
外部の評価や企業イメージが向上した	99	8.1	16.2	56.6	5.1	1.0	13.1	24.3	6.1
優秀な女性人材を確保できた	99	8.1	32.3	31.3	13.1	3.0	12.1	40.4	16.1
就職希望者が増加した	99	3.0	12.1	47.5	12.1	12.1	13.1	15.1	24.2
特に効果はなかった	99	1.0	11.1	37.4	21.2	9.1	20.2	12.1	30.3

4. 育児・介護との両立支援の取組みについて

(10) 従業員の出産及び育児休業の状況について

問10 従業員（又は従業員の配偶者）のうち、過去1年間に出産した方の人数を教えてください。

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児休業を取得した人数					
		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	121	58.7	31.4	1.7	0.8	7.4	38.8	29.8	1.7	0.8	28.9	
主 な 業 種	建設業	34	79.4	11.8	0.0	0.0	8.8	50.0	11.8	0.0	0.0	38.2
	製造業	22	50.0	45.5	4.5	0.0	0.0	40.9	45.5	4.5	0.0	9.1
	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	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0
	運輸業、郵便業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	75.0
	卸売業、小売業	13	61.5	38.5	0.0	0.0	0.0	61.5	30.8	0.0	0.0	7.7
	金融業、保険業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	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	5	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	60.0	0.0	0.0	0.0	40.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	10.0	80.0	0.0	10.0	0.0	10.0	80.0	0.0	10.0	0.0
	複合サービス業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7
	サービス業	8	62.5	12.5	12.5	0.0	12.5	50.0	0.0	12.5	0.0	37.5
	その他	9	55.6	22.2	0.0	0.0	22.2	11.1	22.2	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年間に出産した女性従業員数については、「0人」が58.7%、「1～3人」が31.4%、「4～9人」が1.7%、「10人以上」が0.8%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	121	48.8	33.1	5.0	0.0	13.2	60.3	5.0	0.0	0.0	34.7	
主な業種	建設業	34	41.2	44.1	0.0	0.0	14.7	52.9	0.0	0.0	0.0	47.1
	製造業	22	68.2	13.6	9.1	0.0	9.1	77.3	0.0	0.0	0.0	22.7
	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	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	運輸業、郵便業	4	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0	75.0
	卸売業、小売業	13	38.5	38.5	15.4	0.0	7.7	76.9	0.0	0.0	0.0	23.1
	金融業、保険業	3	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3
	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	5	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3
	教育、学習支援業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	30.0	40.0	0.0	0.0	30.0	70.0	10.0	0.0	0.0	20.0
	複合サービス業	3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7
	サービス業	8	62.5	37.5	0.0	0.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0
	その他	9	44.4	44.4	0.0	0.0	11.1	55.6	0.0	0.0	0.0	44.4
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

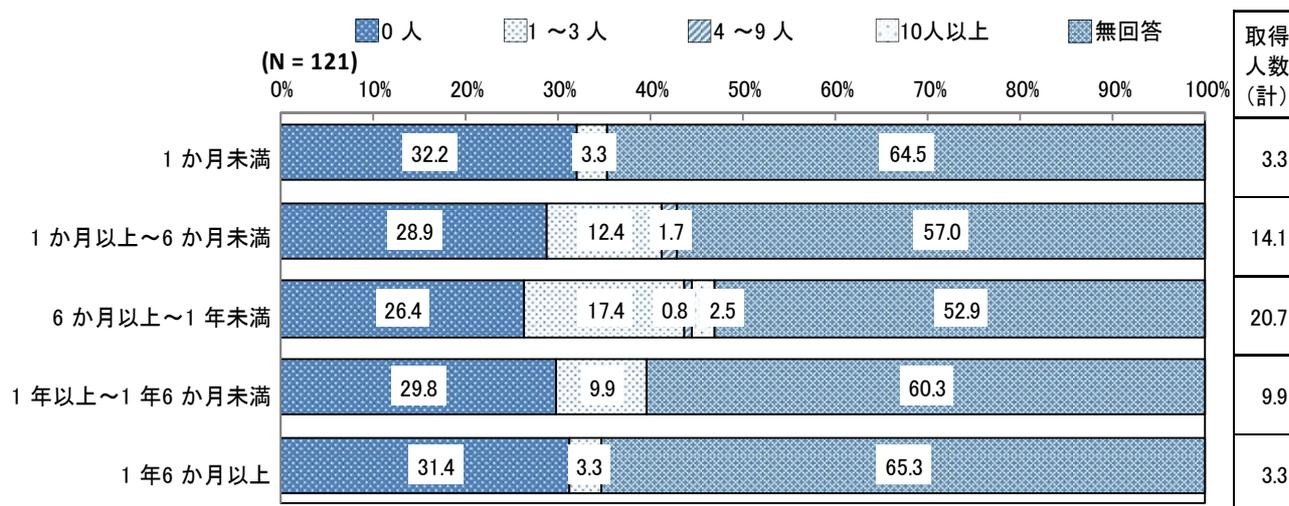
【全体】過去1年間に配偶者が出産した男性従業員数については、「0人」が48.8%、「1～3人」が33.1%、「4～9人」が5.0%、「10人以上」は回答がない。また、配偶者が出産した男性従業員のうち、育休を取得した人数については、「0人」が60.3%、「1～3人」が5.0%となっている。

(11) 育児休業の取得状況について（取得期間別）

問 1 1 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。

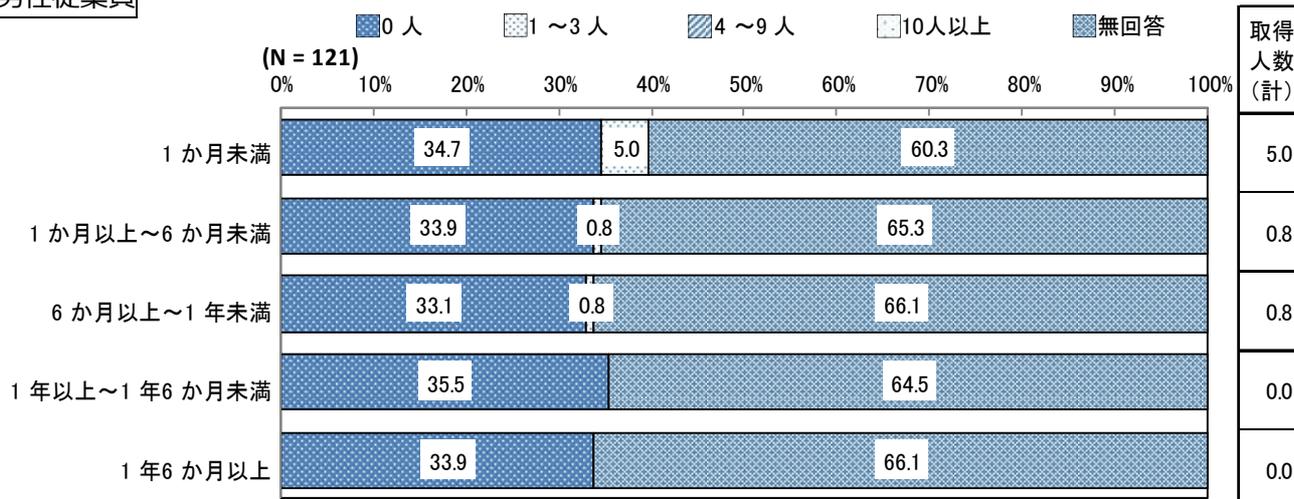
女性従業員

※「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20.7%と最も高く、次いで「1か月以上～6か月未満」（14.1%）、「1年以上～1年6か月未満」（9.9%）となっている。

男性従業員



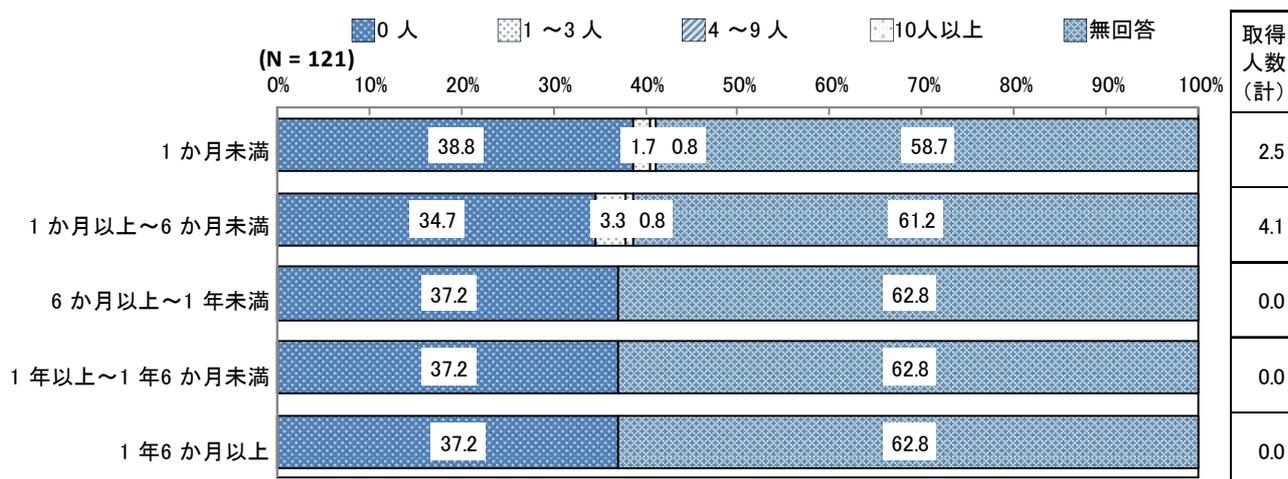
【全体】男性従業員の取得期間については、「1か月未満」が5.0%と最も高く、次いで「1か月以上～6か月未満」及び「6か月以上～1年未満」（0.8%）となっている。1年以上取得した男性従業員がいると回答した事業所はない。

(12) 介護休業の取得状況について（取得期間別）

問 1 2 介護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。

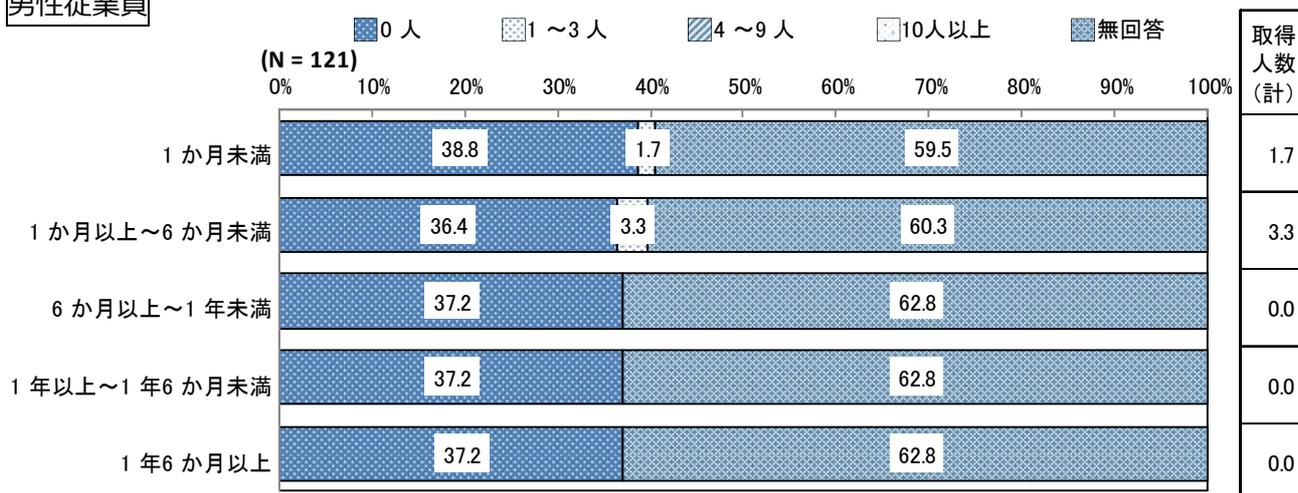
女性従業員

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



【全 体】女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4.1%と最も高く、次いで「1か月未満」(2.5%)となっている。6か月以上取得した女性従業員がいると回答した事業所はない。

男性従業員

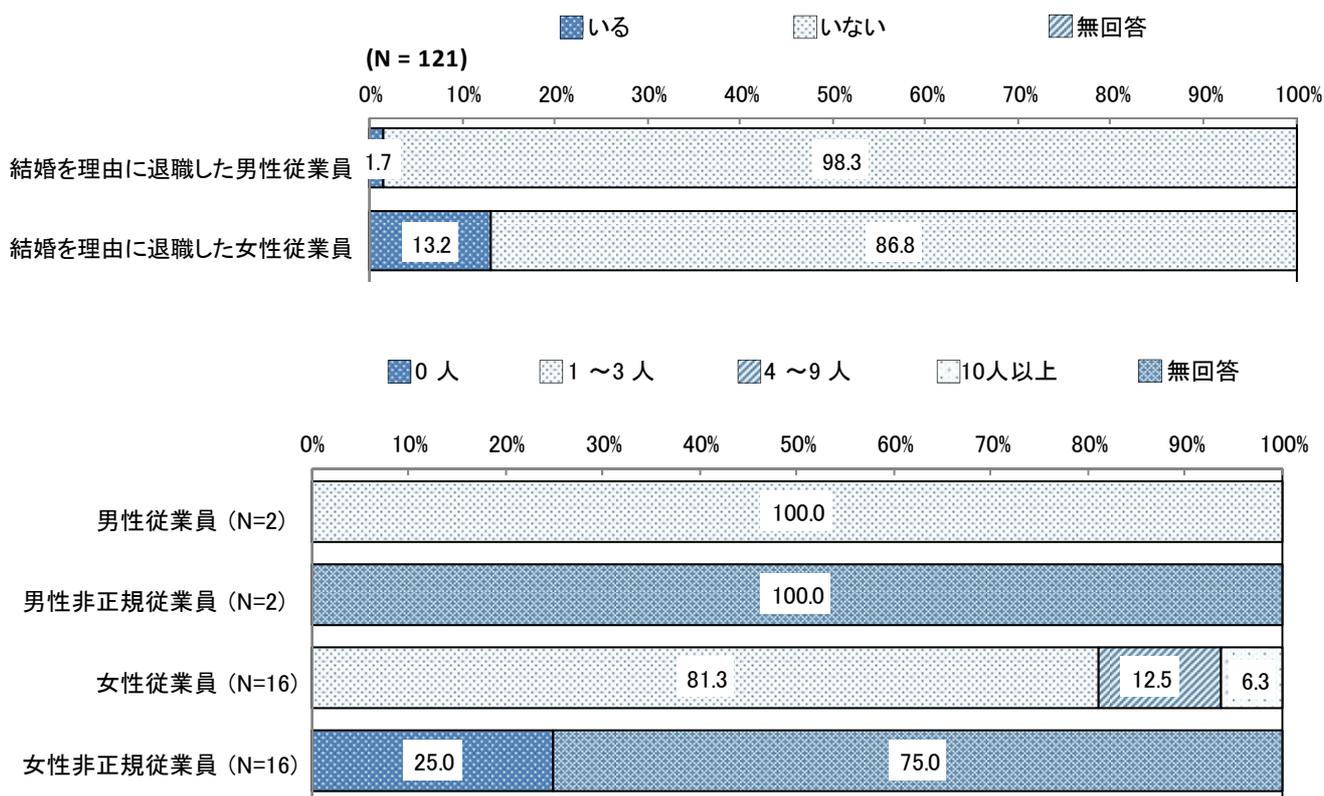


【全 体】男性従業員の取得期間については、「1か月以上～6か月未満」が3.3%と最も高く、次いで「1か月未満」(1.7%)となっている。6か月以上取得した男性従業員がいると回答した事業所はない。

(13) 結婚・出産・育児・介護を理由とした退職の状況について

問 1 3 結婚・出産・育児・介護を理由に退職した従業員はいらっしゃいますか。事由・性別ごとに、いる場合は人数を、いない場合は〇を記入してください。

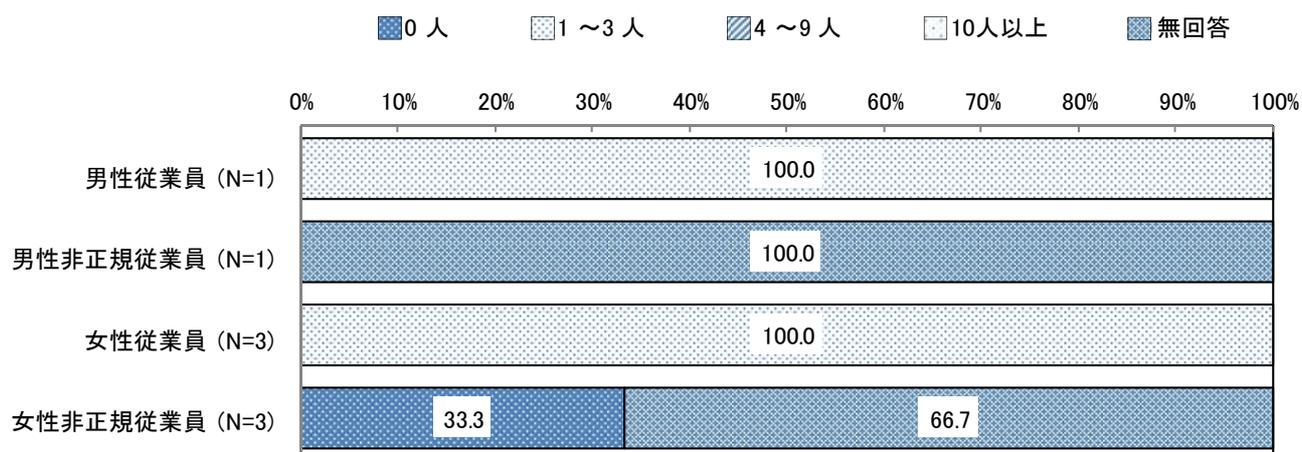
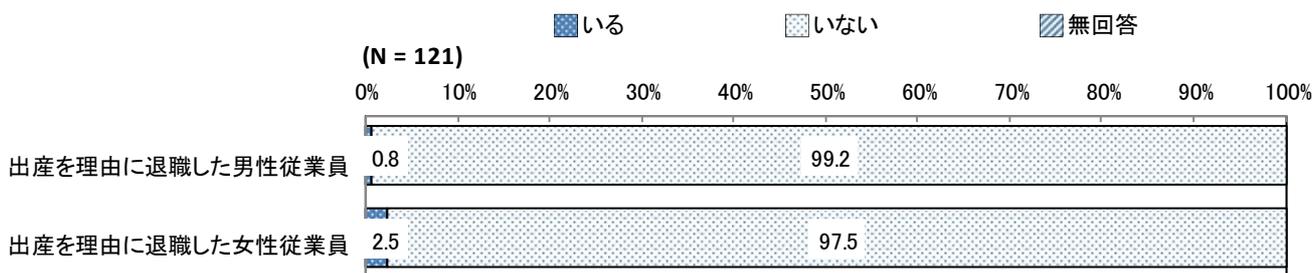
結婚



【全体】結婚を理由に退職した従業員の状況については、男性従業員でいると回答した事業所が 1.7%、女性従業員でいると回答した事業所が 13.2%となっている。

性・就業形態別にみると、退職者がいたのは「男性従業員」（1～3人）と「女性従業員」（1～3人で 81.3%、4～9人で 12.5%、10人以上で 6.3%）で、非正規従業員では「0人」又は無回答となっている。

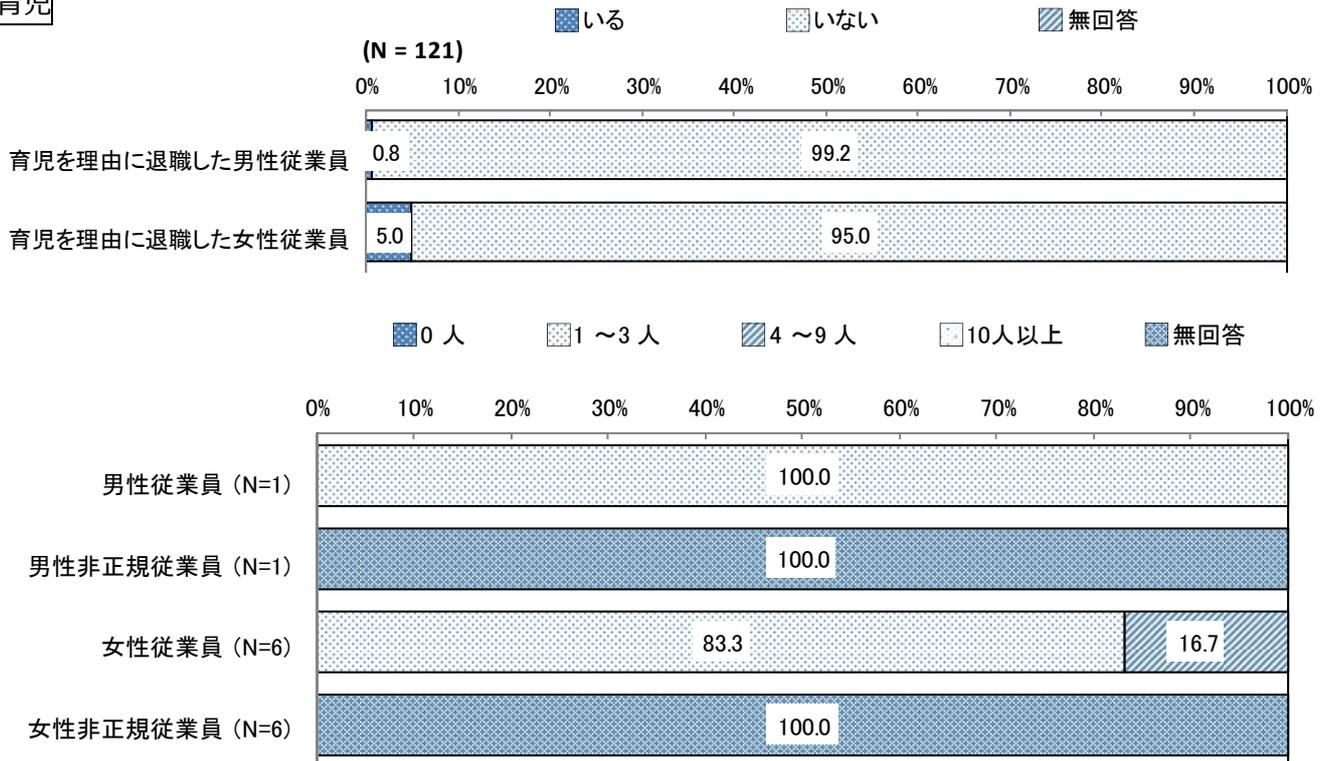
出産



【全体】 出産を理由に退職した従業員の状況については、男性従業員でいると回答した事業所が 0.8%、女性従業員でいると回答した事業所が 2.5%となっている。

性・就業形態別にみると、退職者がいたのは「男性従業員」（1～3人）と「女性従業員」（1～3人）で、非正規従業員では「0人」又は無回答となっている。

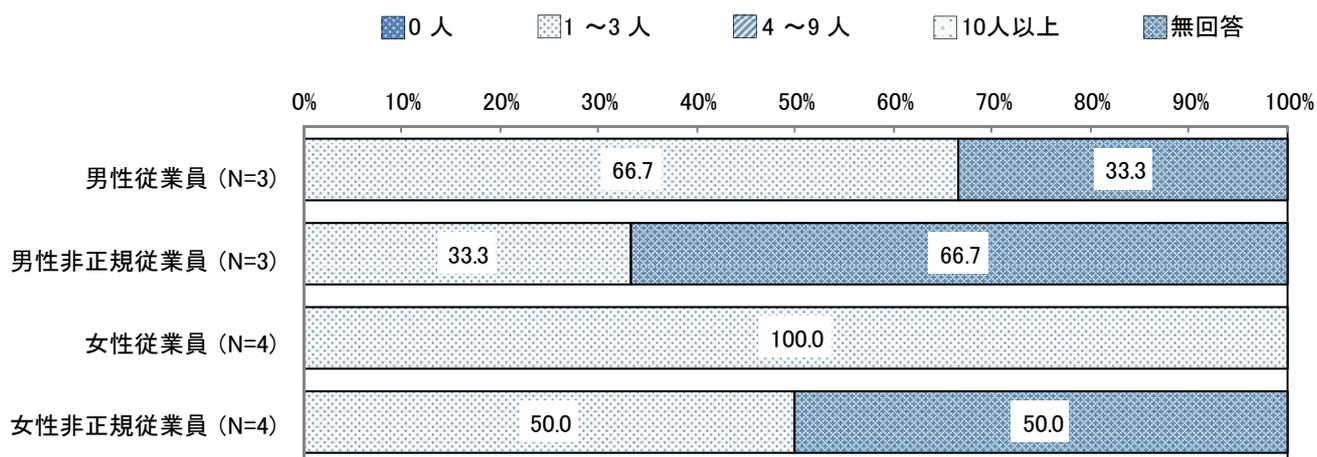
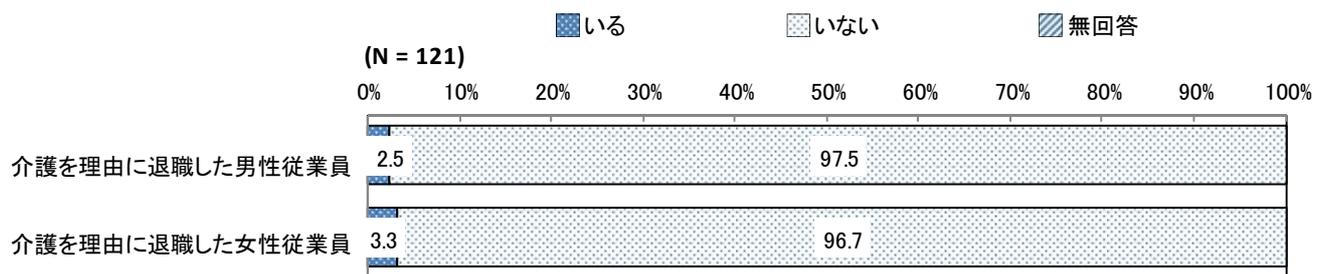
育児



【全体】 育児を理由に退職した従業員の状況については、男性従業員でいると回答した事業所が 0.8%、女性従業員でいると回答した事業所が 5.0%となっている。

性・就業形態別にみると、退職者がいたのは「男性従業員」（1～3人）と「女性従業員」（1～3人で 83.3%、4～9人で 16.7%）で、非正規従業員では無回答となっている。

介護

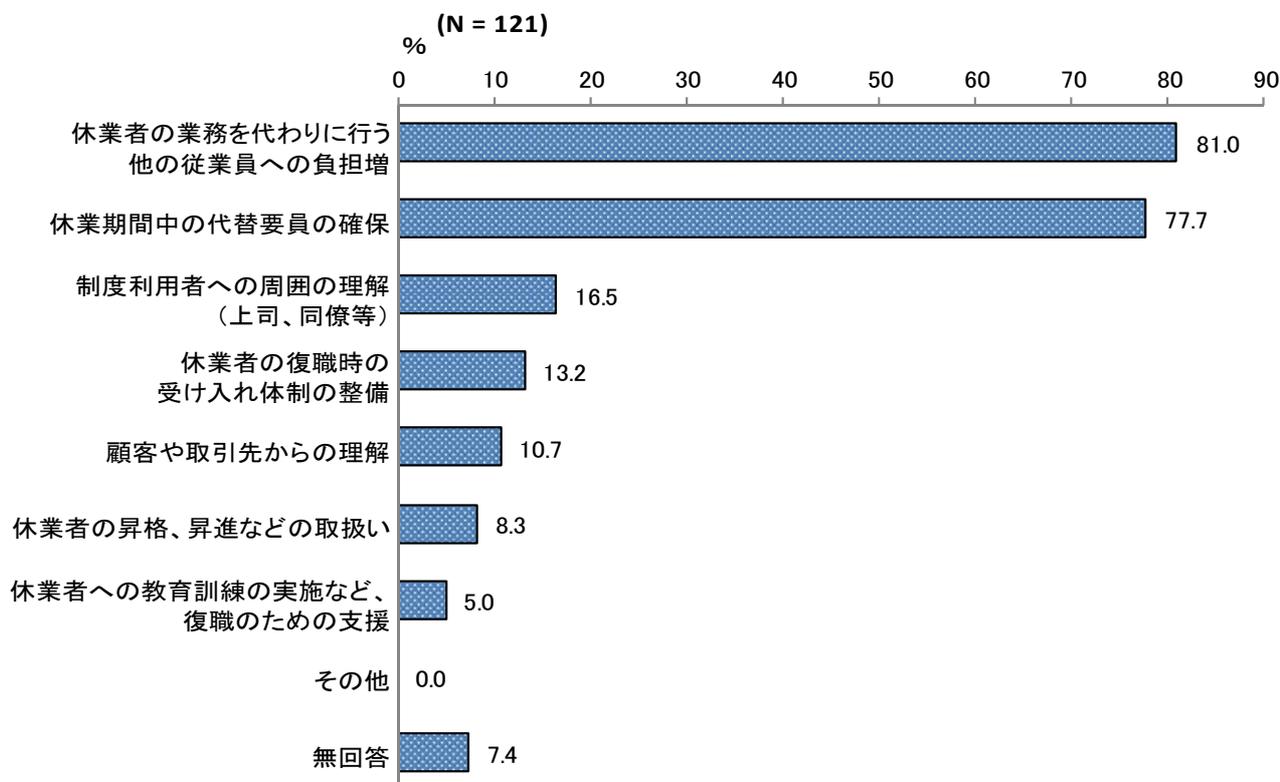


【全体】介護を理由に退職した従業員の状況については、男性従業員でいると回答した事業所が 2.5%、女性従業員でいると回答した事業所が 3.3%となっている。

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。

(14) 育児・介護休業を進める上での課題について

問 1 4 育児休業・介護休業を進めていく上での課題はありますか。(あてはまるものすべてに○)

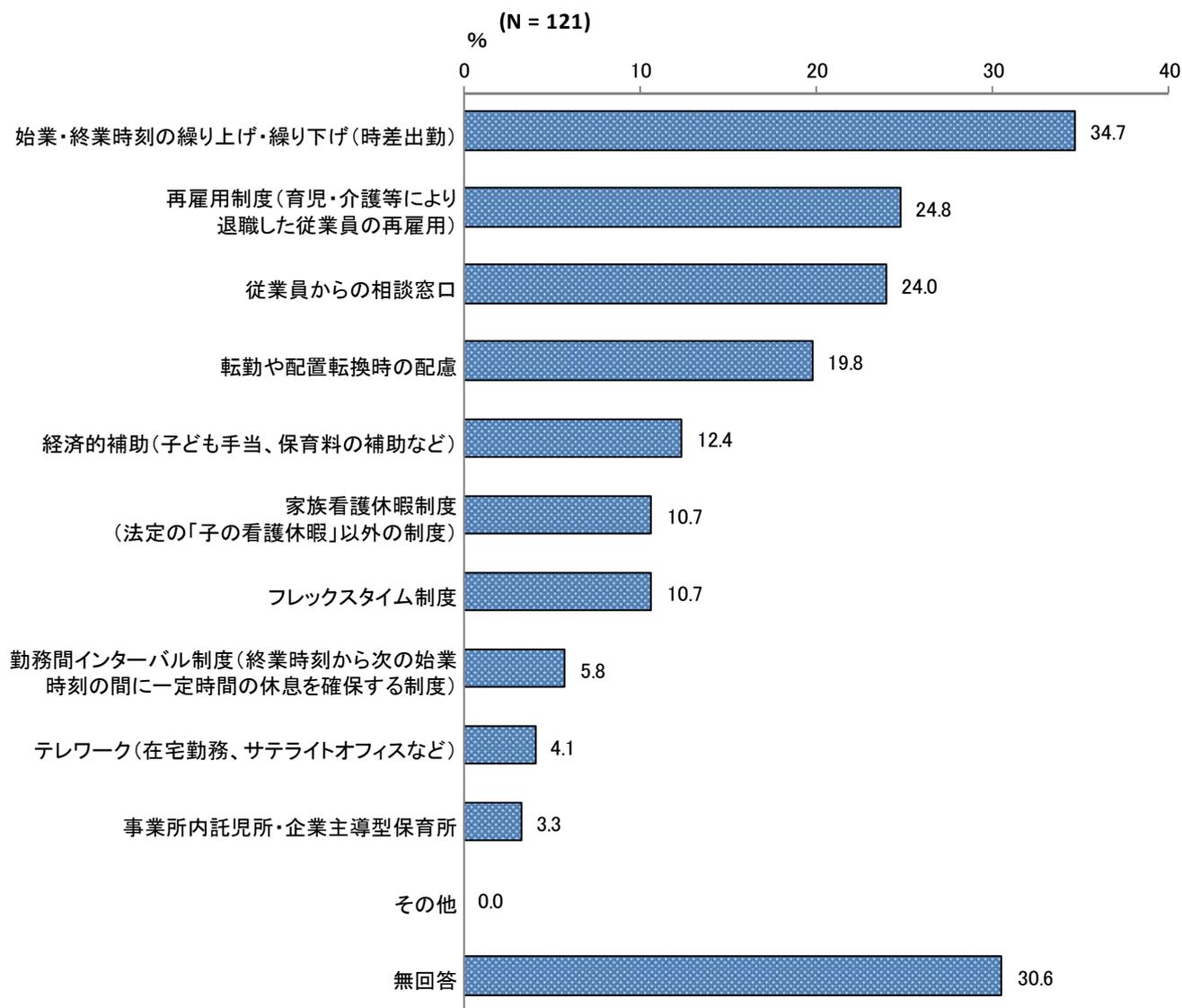


【全体】育児休業・介護休業を進めていく上での課題については、「休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増」が81.0%と最も高く、次いで「休業期間中の代替要員の確保」(77.7%)となっており、他の項目に比べ高くなっている。

	N	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体制の整備	休業者への復職のための教育訓練の実施	休業者の昇格、昇進などの取扱い	休業者の業務を代わりに行う他の従業員への負担増	制度利用者への周囲の理解 (上司、同僚等)	顧客や取引先からの理解	その他	無回答	
全体	121	77.7	13.2	5.0	8.3	81.0	16.5	10.7	0.0	7.4	
主な業種	建設業	34	73.5	8.8	5.9	14.7	70.6	14.7	11.8	0.0	17.6
	製造業	22	81.8	13.6	4.5	9.1	90.9	18.2	4.5	0.0	4.5
	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	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	50.0	25.0	0.0	0.0	75.0	25.0	50.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	76.9	15.4	0.0	0.0	84.6	30.8	15.4	0.0	7.7
	金融業、保険業	3	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	33.3	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	5	80.0	0.0	0.0	20.0	100.0	40.0	40.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	100.0	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	3	100.0	33.3	33.3	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	100.0	0.0	0.0	50.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	100.0	0.0	10.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	複合サービス業	3	100.0	33.3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	サービス業	8	37.5	25.0	0.0	0.0	100.0	37.5	12.5	0.0	0.0
その他	9	66.7	33.3	11.1	0.0	55.6	0.0	11.1	0.0	11.1	
無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

(15) 家庭と仕事の両立支援のための取組みについて

問15 育児休業や介護休業など、育児・介護休業法等法律上、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】家庭と仕事の両立を支援するために、独自に取り入れている取組みについては、「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)」が34.7%と最も高く、次いで「再雇用制度(育児・介護等により退職した従業員の再雇用)」(24.8%)、「従業員からの相談窓口」(24.0%)となっている。

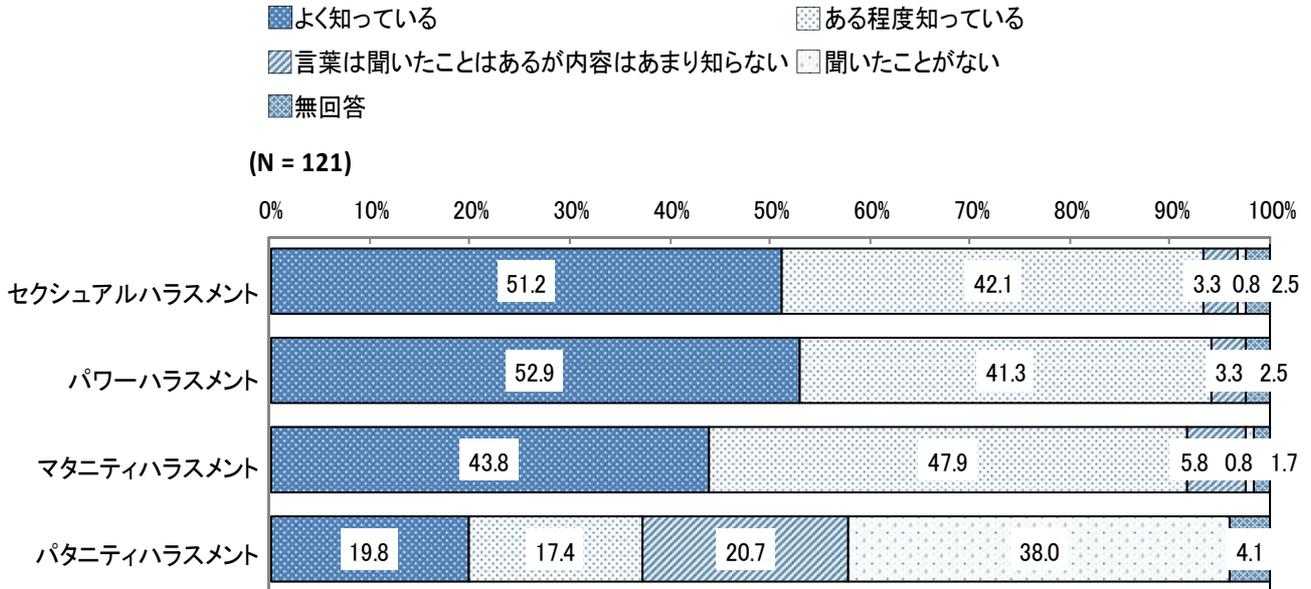
一方、「テレワーク(在宅勤務、サテライトオフィスなど)」は4.1%、「事業所内託児所・企業主導型保育所」は3.3%と低くなっている。

	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												
		家族 看護 休暇 以外の 制度 (法定 の「子 の	始業・ 終業 時刻 の繰り 上げ・ 繰り 下 げ (時差 出勤 制)	フレ ック スタ イム 制 度	テレ ワー ク (在宅 勤務 、サ テラ イト)	転 勤 や 配 置 転 換 時 の 配 慮	勤 務 間 隔 の 保 障 (例 として 、 勤務 時間 の 短 縮 、 休憩 時間 の 短 縮)	再 雇 用 制 度 (育児 ・介 護等 によ り)	事 業 所 内 託 児 所 ・ 企 業 主 導 型 保 育 所	補 助 金 等 (子 ども 手当 、保 育 料 の 給 付)	従 業 員 か ら の 相 談 窓 口	そ の 他	無 回 答	
全 体	121	10.7	34.7	10.7	4.1	19.8	5.8	24.8	3.3	12.4	24.0	0.0	30.6	
主 な 業 種	建設業	34	2.9	20.6	5.9	2.9	2.9	20.6	0.0	14.7	23.5	0.0	41.2	
	製造業	22	4.5	36.4	9.1	0.0	13.6	13.6	13.6	0.0	4.5	31.8	0.0	36.4
	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	2	0.0	50.0	50.0	100.0	50.0	50.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	卸売業、小売業	13	15.4	38.5	15.4	7.7	38.5	7.7	38.5	0.0	7.7	15.4	0.0	23.1
	金融業、保険業	3	33.3	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	66.7	66.7	0.0	66.7	0.0	33.3
	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	5	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0	0.0	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	50.0	100.0	50.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	30.0	40.0	20.0	0.0	50.0	10.0	30.0	20.0	20.0	40.0	0.0	10.0
	複合サービス業	3	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7
	サービス業	8	12.5	12.5	0.0	0.0	25.0	12.5	25.0	0.0	12.5	0.0	0.0	37.5
	その他	9	11.1	22.2	11.1	0.0	22.2	0.0	11.1	0.0	33.3	11.1	0.0	22.2
	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. ハラスメント防止の取組みについて

(16) ハラスメントに関する用語の知識について

問16 セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントについて知っていますか。(〇はそれぞれひとつ)



【全体】ハラスメントの言葉と意味については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている』は、「パワーハラスメント」が94.2%、「セクシュアルハラスメント」が93.3%、「マタニティハラスメント」が91.7%となり、いずれも9割を超えている。一方「パタニティハラスメント」は37.2%と低くなっている。

	全体	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	知っている
セクシュアルハラスメント	121	51.2	42.1	3.3	0.8	2.5	93.3
パワーハラスメント	121	52.9	41.3	3.3	0.0	2.5	94.2
マタニティハラスメント	121	43.8	47.9	5.8	0.8	1.7	91.7
パタニティハラスメント	121	19.8	17.4	20.7	38.0	4.1	37.2

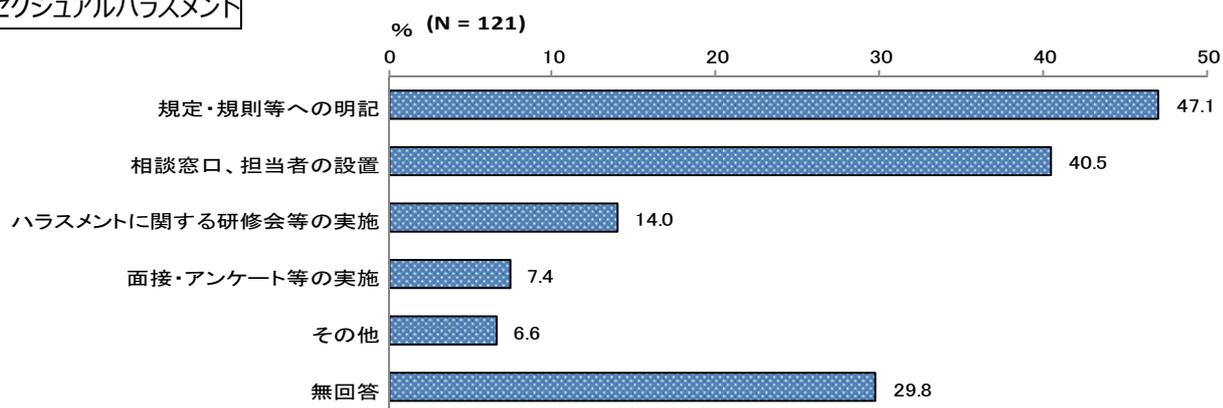
(17) ハラスメント防止の取組みについて

問17 問16の各ハラスメントについて、防止の取組みを行っていますか。
(あてはまるものすべてに○)

	全 体	規定・規則等 への明記	面接・ アンケート等 の実施	相談窓口、 担当者の設置	ハラスメントに 関する研修会 等の実施	その他	無回答
セクシュアルハラスメント	121	47.1	7.4	40.5	14.0	6.6	29.8
パワーハラスメント	121	38.8	8.3	37.2	16.5	7.4	33.1
マタニティハラスメント	121	24.0	3.3	30.6	6.6	6.6	48.8
パタニティハラスメント	121	9.9	2.5	16.5	2.5	7.4	67.8

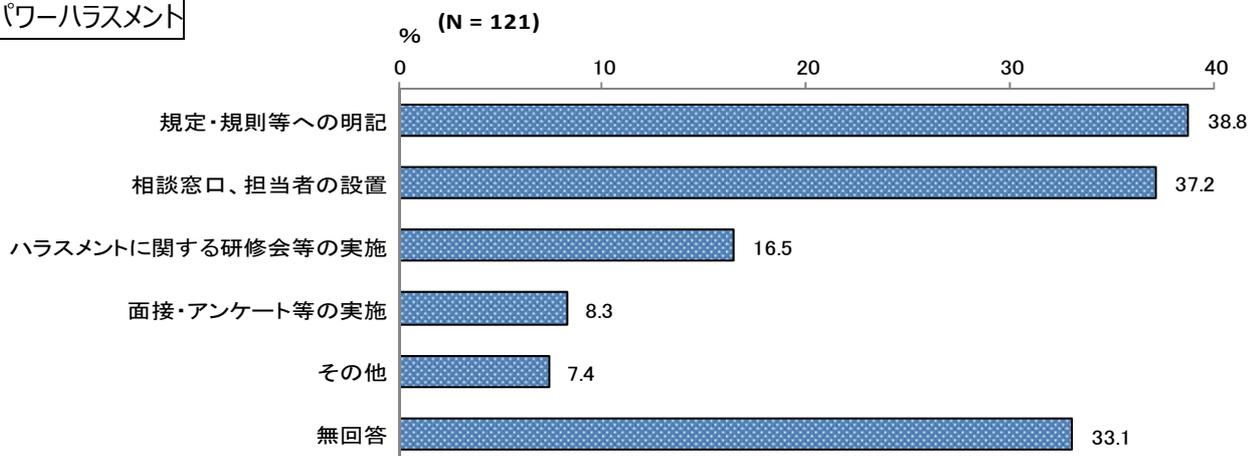
【全 体】ハラスメント防止の取組みについては、「規定・規則等への明記」と「相談窓口、担当者の設置」がいずれのハラスメントにおいても高く、その中でも「セクシュアルハラスメント」が最も高くなっている。

セクシュアルハラスメント



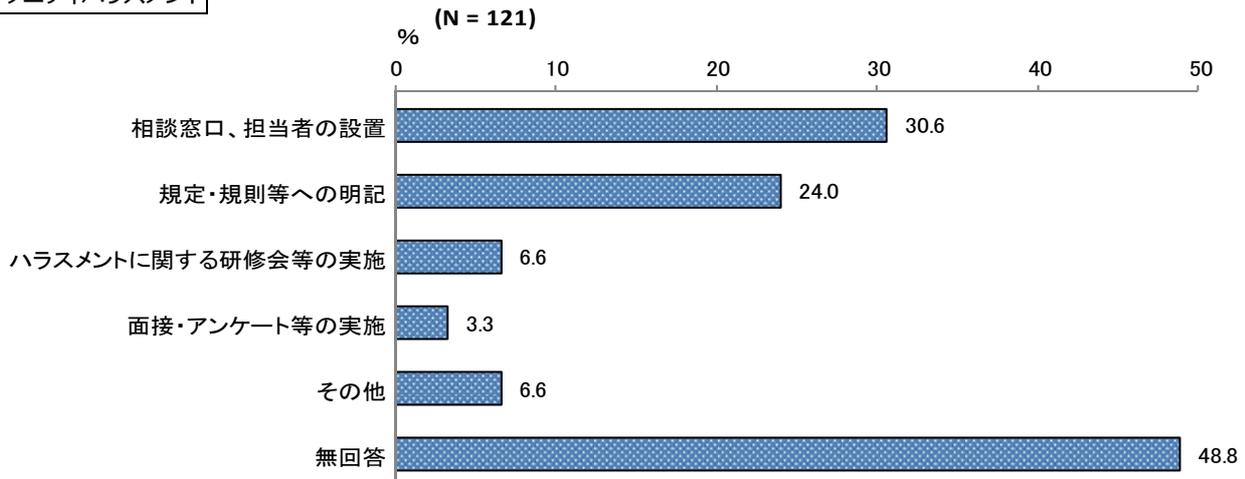
【全 体】「規定・規則等への明記」が 47.1%と最も高く、次いで「相談窓口、担当者の設置」(40.5%)、「ハラスメントに関する研修会等の実施」(14.0%)となっている。

パワーハラスメント



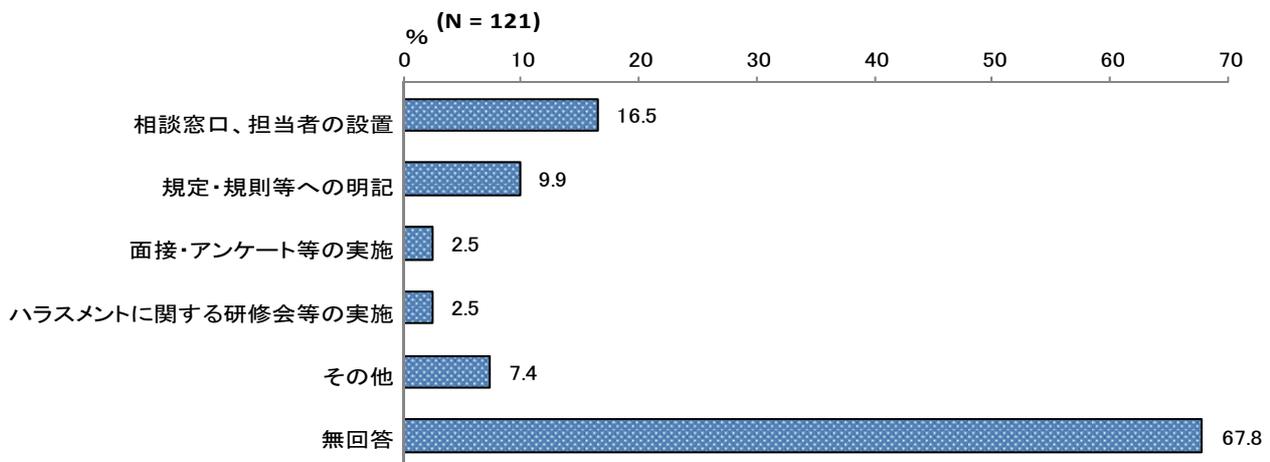
【全 体】「規定・規則等への明記」が 38.8%と最も高く、次いで「相談窓口、担当者の設置」(37.2%)、「ハラスメントに関する研修会等の実施」(16.5%)となっている。

マタニティハラスメント



【全 体】「相談窓口、担当者の設置」が30.6%と最も高く、次いで「規定・規則等への明記」(24.0%)、「ハラスメントに関する研修会等の実施」(6.6%)となっている。

パタニティハラスメント

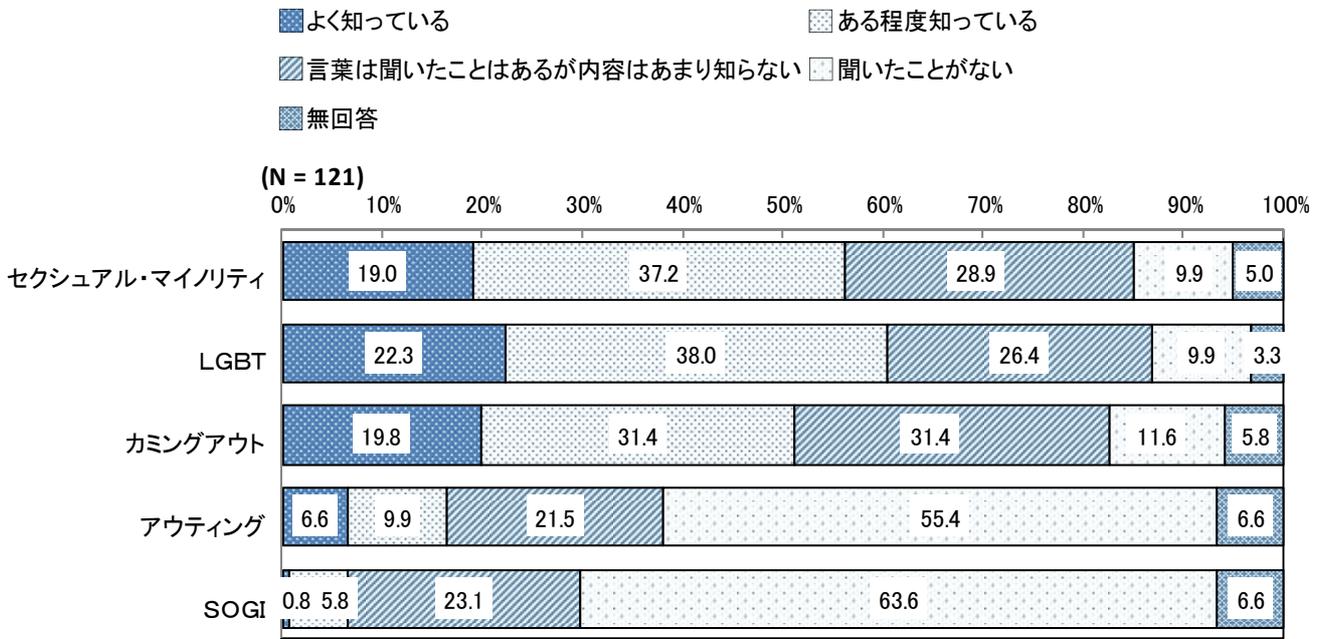


【全 体】「相談窓口、担当者の設置」が16.5%と最も高く、次いで「規定・規則等への明記」(9.9%)、「面接・アンケート等の実施」及び「ハラスメントに関する研修会等の実施」(2.5%)となっている。

6. 性的少数者（セクシュアル・マイノリティ）に対する認識等について

(18) 性的少数者に関する用語の知識について

問 18 次の言葉と意味について知っていますか。（〇はそれぞれひとつ）



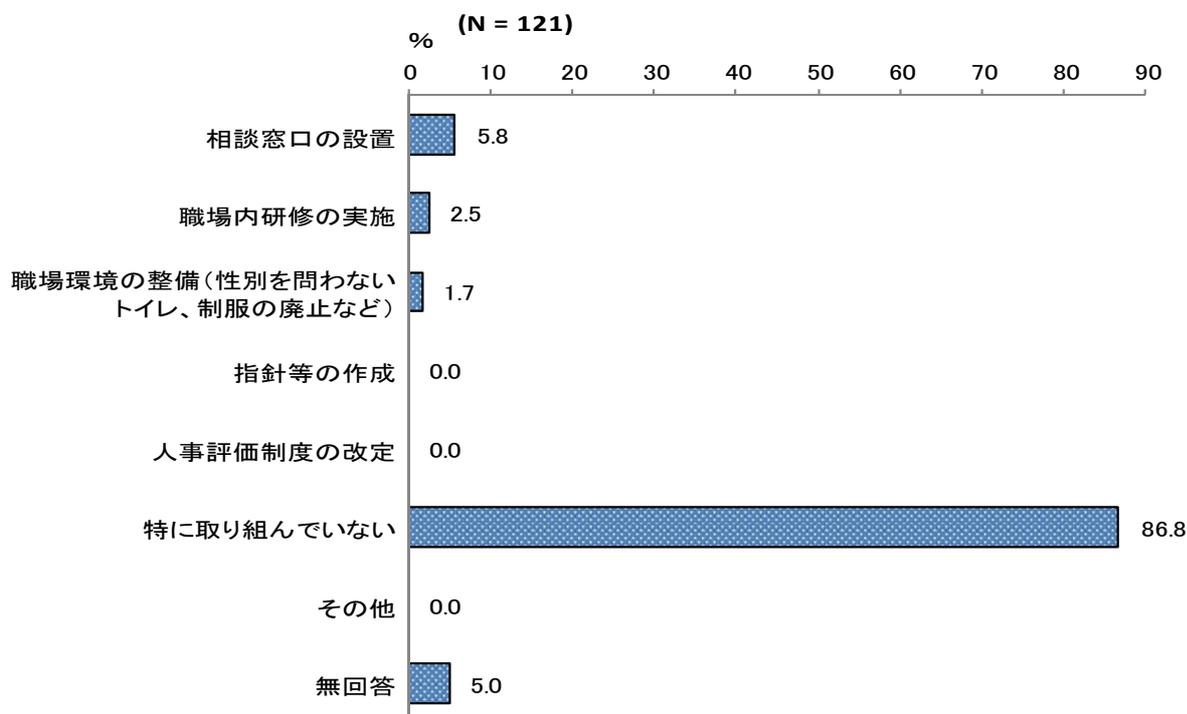
【全体】性的少数者に関する言葉と意味については、「よく知っている」と「ある程度知っている」を合わせた『知っている』は、「LGBT」が60.3%で最も高く、次いで「セクシュアル・マイノリティ」（56.2%）、「カミングアウト」（51.2%）となっている。

一方、「聞いたことがない」では、「SOGI」が63.6%、「アウティング」が55.4%といずれも5割を超えて高くなっている。

	全体	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	知っている
セクシュアル・マイノリティ	121	19.0	37.2	28.9	9.9	5.0	56.2
LGBT	121	22.3	38.0	26.4	9.9	3.3	60.3
カミングアウト	121	19.8	31.4	31.4	11.6	5.8	51.2
アウティング	121	6.6	9.9	21.5	55.4	6.6	16.5
SOGI	121	0.8	5.8	23.1	63.6	6.6	6.6

(19) 性的少数者への配慮として取り組んでいることについて

問 19 性的少数者への配慮として、取り組んでいることはありますか。(あてはまるものすべてに○)



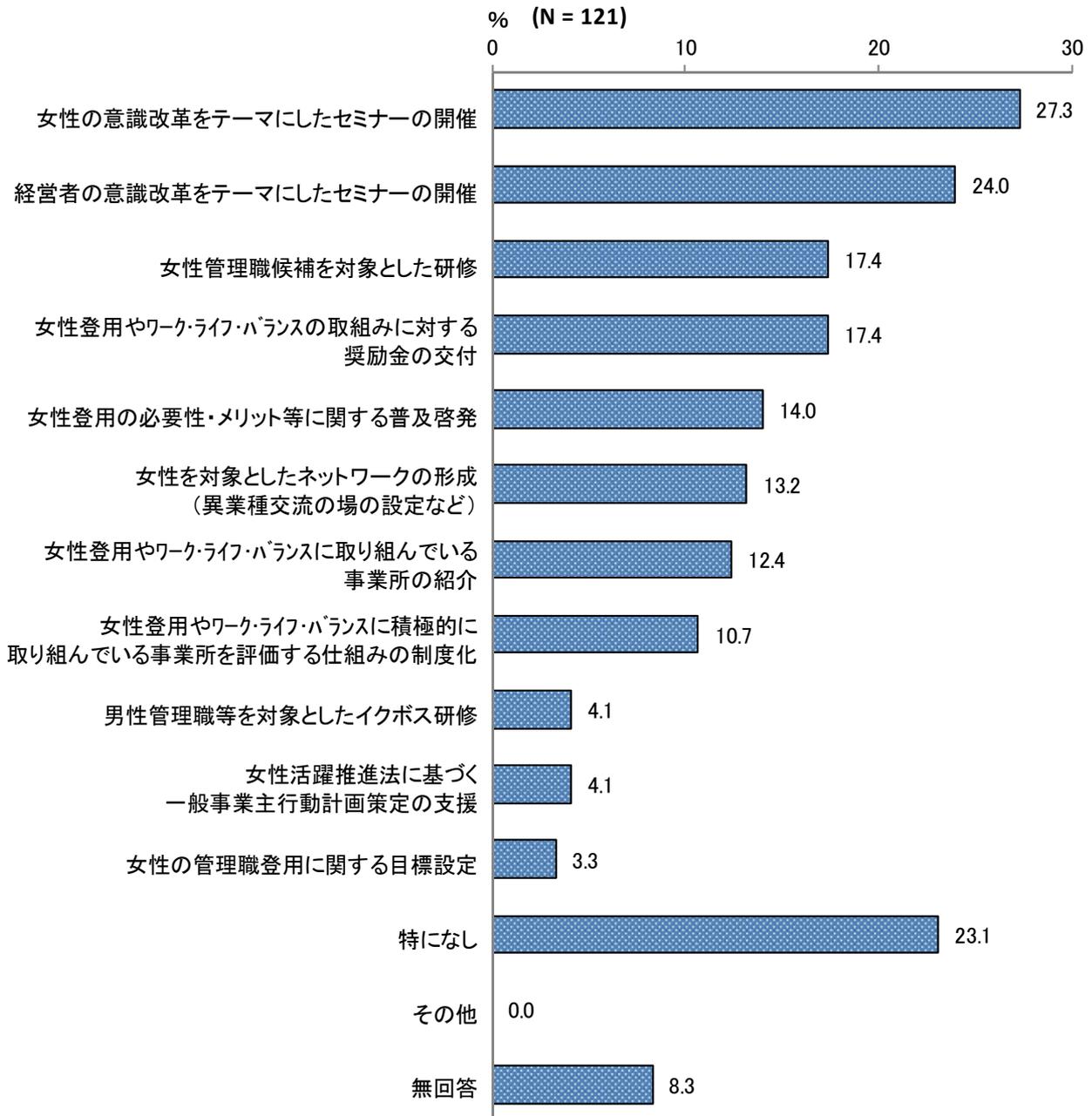
【全体】性的少数者への配慮としての取組みについては、「特に取り組んでいない」が86.8%と最も高く、具体的な取組みはいずれも1割を下回っている。

	全体	性的少数者への配慮としての取組								
		職場内研修の実施	相談窓口の設置	職場環境の整備(性別を問わないトイレ、制服の廃止など)	指針等の作成	人事評価制度の改定	特に取り組んでいない	その他	無回答	
全体	121	2.5	5.8	1.7	0.0	0.0	86.8	0.0	5.0	
主な業種	建設業	34	0.0	2.9	2.9	0.0	0.0	82.4	0.0	11.8
	製造業	22	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	86.4	0.0	4.5
	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
	情報通信業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	0.0	0.0	7.7	0.0	0.0	92.3	0.0	0.0
	金融業、保険業	3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	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
	学術研究、専門・技術サービス業	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	90.0	0.0	0.0
	複合サービス業	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
	サービス業	8	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	87.5	0.0	0.0
	その他	9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	88.9	0.0	11.1
	無回答	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

7. 県に期待することについて

(20) 県に期待する取組みについて

問20 女性の活躍推進や仕事と家庭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。(あてはまるものすべてに○)



【全体】県に期待する取組みについては、「女性の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」が27.3%と最も高く、次いで「経営者の意識改革をテーマにしたセミナーの開催」(24.0%)、「女性管理職候補を対象とした研修」及び「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」(17.4%)となっている。また、「特になし」も23.1%となっている。

	全体	女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援で県に期待する取組														
		経営者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）	男性管理職等を対象としたイクボス研修	女性登用の必要性・メリット等に関する普及啓発	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を評価する仕組みの制度化	女性登用の紹介	奨励金の交付	特になし	その他	無回答	
全体	121	24.0	27.3	17.4	13.2	4.1	14.0	4.1	3.3	10.7	12.4	17.4	23.1	0.0	8.3	
主な業種	建設業	34	23.5	20.6	8.8	8.8	2.9	14.7	8.8	0.0	2.9	2.9	14.7	29.4	0.0	11.8
	製造業	22	18.2	18.2	13.6	9.1	4.5	13.6	4.5	4.5	9.1	9.1	22.7	27.3	0.0	4.5
	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	0.0
	情報通信業	2	50.0	50.0	0.0	50.0	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	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	卸売業、小売業	13	38.5	38.5	30.8	7.7	0.0	23.1	0.0	0.0	15.4	23.1	30.8	15.4	0.0	0.0
	金融業、保険業	3	66.7	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	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	0.0
	学術研究、専門・技術サービス業	5	20.0	60.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	3	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	生活関連サービス業、娯楽業	3	66.7	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0
	教育、学習支援業	2	0.0	50.0	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	医療、福祉	10	20.0	30.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	10.0	20.0	30.0	0.0	10.0
	複合サービス業	3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	サービス業	8	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	25.0	37.5	0.0	12.5	0.0	25.0
	その他	9	22.2	33.3	22.2	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	0.0	22.2
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	0.0	