

令和 7 年度
宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査
報告書

宇都宮市

I. 調査概要	3
(1)調査目的.....	4
(2)抽出方法.....	4
(3)調査方法.....	4
(4)調査対象.....	4
(5)回答数.....	4
(6)調査期間.....	4
(7)報告書をみる際の注意事項.....	4
II. 調査結果の概要	5
1. 本市の女性活躍推進の現在	6
2. 調査結果の概要	6
III. 回答者属性	9
(1)回答事業所の業種	10
(2)回答事業所の従業員規模	10
IV. 調査結果	11
設問 3,4 雇用形態(正規社員・非正規雇用労働者比率、男女別)	12
設問 3,4 男女比率(雇用形態別)	12
設問 5 平均勤続年数(男女別)	13
設問 6 正規社員1人あたりの1か月平均残業時間(従業員規模別)	14
設問 7 各部門における男女の配置状況	15
設問 8 雇用や就労に関する男女割合	16
設問 9 女性活躍推進への取組状況	17
設問 10 各役職の女性比率	18
設問 10 女性管理職比率	18
設問 9,10 女性活躍推進の取組状況別女性管理職比率	19
設問 6,10 女性管理職比率別正規社員 1 人あたり 1 か月の平均残業時間	19
設問 11 女性の管理職任用に際しての課題	20
設問 2,11 女性の管理職任用に際しての課題(従業員規模別)	20
設問 12 昇進・昇格に必要な要件	21
設問 2,12 昇進・昇格に必要な要件(従業員規模別、上位3項目)	21
設問 13 職場内の女性活躍の一層の推進に向けた取組内容	22
設問 14,15 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なこと、取り組んでいること	23
設問 16 男女の平均年間賃金の差異(男性の賃金=100)	24
設問 1,16 男女の平均年間賃金の差異(業種別、男性の賃金=100)	25
設問 5,16 男女の平均年間賃金の差異(女性正規社員の平均勤続年数別、男性の賃金=100)	25
設問 16 非正規雇用労働者のうち、年間賃金103万円以内の労働者割合	26

設問17女性の活躍を進める上での課題	27
設問9,17女性の活躍を進める上での課題(女性活躍推進への取組状況別)	28
設問18ワーク・ライフ・バランスの推進に対する自社の認識	29
設問19ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況	30
設問20,21育児休業取得率(男女別)	31
設問6,20,21男性育児休業取得率(正規社員1人あたりの1か月あたり平均残業時間別)	32
設問22育児休業取得期間(男女別)	33
設問23女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況	35
設問9,23女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況(女性活躍推進の取組状況別)	36
設問23-2女性正規社員が結婚や出産後に正規社員として働く人が少ない理由	37
設問24男性が育児休業を取得するにあたっての課題	38
設問25介護休業取得者の復職率(男女別)	39
設問26仕事と介護の両立支援を目的とした取組状況	40
設問27ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」	41
設問1,2,27ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(従業員規模別、業種別)	42
設問23,27ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(就業継続割合別)	42
設問28ワーク・ライフ・バランス推進に向けた制度を導入していない理由	43
設問29ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」	44
設問30ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「導入を検討しているもの」	45
設問31ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」	46
設問1,2,31ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」(従業員規模別、業種別)	47
設問32本市が実施している取組で知っている事業	48
設問33行政に望むこと	49
V. 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査報告書への所見	50
VI. 資料編	55
資料1自由意見(一部抜粋)	56
資料2宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査集計表	61
資料3宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査票	99

I . 調査概要

(1)調査目的

宇都宮市(以下、本市)内における事業所において、性別に関わらず、誰もが個性と能力を発揮することができる、働きやすい職場環境づくりを推進するため、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進及び男女共同参画推進のための施策を実施する上での基礎資料とするもの。

(2)抽出方法

総務省「事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)」を基に、従業員5名以上の市内民間事業所を対象に無作為抽出。

(3)調査方法

郵送配付、インターネット回収

(4)調査対象

市内従業員5名以上の2,550事業所

(5)回答数

397事業所

(6)調査期間

令和7年7月22日～令和7年8月29日

(7)報告書をみる際の注意事項

- 回答率等については、小数点第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを表記しています。このため、表記上の百分率の合計が100%にならない場合があります。
- 複数回答については、回答者数を基数として百分率で示しています。したがって、合計値は100%にならない場合があります。
- 業種別の回答については、回答企業数が少ない業種があることから、結果の解釈には注意する必要があります。本報告書では、回答企業数が10社未満の業種の回答に対しては、コメントをしていません。

Ⅱ. 調査結果の概要

調査結果の概要

1. 本市の女性活躍推進の現在

本市は、人口 51.3 万人(2024 年 12 月末日現在)を有し、北関東の中核都市として、経済産業・情報・教育・文化・医療・福祉・行政など様々な都市機能が集積しています。

特に産業面では、栃木県の中心的な都市として周辺自治体を含めた経済圏の中核を成していることから、卸売業や小売業の事業者が多く立地しています。また内陸型工業団地としては国内最大級の規模を誇る「清原工業団地」をはじめ、多くの工業団地を有していることから製造業の事業者も多数集積し、活発な経済活動が行われています。

こうした産業特性を持つ中、本市では平成15年度に「宇都宮市男女共同参画推進条例」を制定し、現在は令和 5 年 2 月策定の「第 5 次宇都宮市男女共同参画行動計画」において「多様な価値観が尊重され、人と人とのつながりを大切に、誰もが活躍できる社会」を目指すべき姿として定め、固定的性別役割分担意識の解消や女性活躍などに向け、様々な施策を総合的に推進しているところです。

しかしながら、例えば 2024 年の人口移動(日本人移動者)に目を向けると(総務省「住民基本台帳人口移動報告」)、男性が 100 人の転入超過となった一方、女性は 203 人の転出超過となり、特に 15 歳～24 歳の若年層女性において進学や就職のタイミングで市外へ流出する傾向あり 211 人の転出超過となっています。また、本市の女性の就業率は上昇傾向にあります。依然として全国平均を下回る状況が続いています。こうした現状については、製造業が多いという特有の産業構造に起因する部分もありますが、若年女性のニーズを踏まえた雇用の受け皿を確保したり環境整備を進めたりすることが課題となっています。

そこで本調査は、市内事業所における女性活躍推進に係る取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の女性活躍推進及び男女共同参画推進のための施策を実施する上での基礎資料として活用することを目的に実施したものです。

2. 調査結果の概要

(1) 女性活躍推進への取組状況

女性活躍推進への取組状況としては(設問 9)、「(取組を)進めている」は 48.1%と半数未満にとどまっています。業種別では、「金融・保険業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」などで「(取組を)進めている」の割合が半数を超える一方、本市で産業構成が大きい「卸売・小売業」や「製造業」では半数を下回っているなど業種間で差がみられます。また、従業員規模が小さい事業所ほど「(取組を)進めている」の割合が少ない傾向がみられ、女性活躍推進への取組状況は企業規模間でも差がみられます。

女性活躍の推進に向けた具体的な取組内容としては(設問 13)、「女性従業員のモチベーション向上」(26.7%)や「女性正規社員の採用拡大」(26.4%)、「女性のキャリア形成のための研修等

の実施、研修機会の付与」(17.9%)といった取組が上位に挙がっています。

(2) 平均勤続年数

従業員の平均勤続年数としては(設問 5)、男性は正規社員が 12.6 年、非正規雇用労働者が 4.3 年となり、女性は正規社員が 10.3 年、非正規雇用労働者が 5.5 年となっています。業種別では、男性正規社員は「建設業」、「卸売・小売業」等が、男性非正規雇用労働者では「製造業」、「金融・保険業」等が、また女性正規社員は「建設業」「金融・保険業」等が、女性非正規雇用労働者は「製造業」、「卸売・小売業」等が全体平均を上回っています。従業員規模別にみると、女性では、規模間による平均勤続年数の違いがみられないが、男性では正規社員・非正規雇用労働者のいずれも、規模が大きくなるほど平均勤続年数が長くなる傾向がみられます。

(3) 女性の管理職登用

女性管理職比率別の事業所割合(設問 10)は、「0%」が 50.5%と最も多く、次いで「30%以上」が 31.1%となっており、管理職に女性が 1 人もいない事業所が過半数を占めています。各役職別の女性比率としては、「役員」で 24.9%、「部長相当職」で 13.4%、「課長相当職」で 17.7%、「係長相当職」で 36.7%となっており、部長相当職と課長相当職に占める女性の割合を示す「女性管理職比率」は 16.1%となりました。従業員規模別の女性管理職比率としては、「50 人以下」の事業所で全体平均(16.1%)を上回る一方、「51 人以上」の事業所は全体平均を下回っており、従業員規模が大きい事業所において女性管理職比率が低い傾向があります。

女性の管理職登用に際しての課題としては(設問11)、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」(36.0%)が最も多くなっており、管理職登用にに向けた女性社員の育成に課題認識をもっている様子がみられました。加えて、そもそも「管理職を希望する女性が少ない(いない)」(35.5%)や「仕事と家庭の両立が困難」(23.9%)といった項目も上位に挙がっています。

(4) 女性活躍を進める上での課題

女性の活躍を進める上での課題としては(設問 17)、「女性を採用したくても応募が少ない」が 35.0%と最も多く、女性活躍推進の出発点となる女性応募者の少なさを問題認識している事業所が多くなっています。また「人材育成しても早期退職する女性が多い」(22.2%)や「女性の昇任意欲を高めることが難しい」(20.2%)といった、採用後の女性従業員の定着やキャリアアップ(昇進・昇格)意欲の向上等を課題に捉えている様子がみて取れます。

(5) 男女の平均年間賃金の差異

男女の平均年間賃金の差異(男性の平均年間賃金を 100)としては(設問 16)、「全労働者」が 69.6%となっており、「正規社員」では 74.2%、「非正規雇用労働者」では 67.2%となっています。業種別にみると、「全労働者」では「教育・学習支援」(87.1%)や「サービス業」(81.9%)、「建

設業」(74.3%)が全労働者平均を上回っています。また「正規社員」については「教育・学習支援」(93.8%)や「製造業」(79.2%)等で、「非正規雇用労働者」については「教育・学習支援」(127.6%)や「宿泊・飲食業」(84.5%)等で各雇用形態の平均を上回っています。

(6) 育児休業取得状況

育児休業取得率は(設問 20・21)、女性が 95.4%、男性が 62.5%となっています。

男性の育児休業取得期間としては(設問 22)、「5 日超～2 週間」が 30.9%と最も多く、次いで「2 週間超～1 か月以下」24.1%、「1 か月超～3 か月以下」が 19.1%となっています。

男性が育児休業を取得する上での課題としては(設問 24)、「前例(モデル)がない」(34.3%)が最も多くなったほか、次いで「代替要員の確保が困難である」が 33.8%、「取得者が出た職場の負担増大」が 25.4%となるなど、人員減に伴う業務への影響等を課題認識する声が多く聞かれた。

(7) ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランス推進の取組の必要性に対する自社の認識としては(設問 18)、肯定的割合(「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計)が 75.6%となっています。一方、否定的割合(「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計)は 9.3%となっており、大多数の事業所ではワーク・ライフ・バランス推進に向けた取組の必要性を認識しています。しかし、ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している制度としては(設問 27)、最も多い「育児・介護のための短時間勤務制度」であっても 49.4%と半数以下となっており、その他の制度も導入事業所割合は 3 割未満にとどまっています。ワーク・ライフ・バランス推進の必要性は認識しつつも、それを推進する制度整備が進められていない実情となっています。

ワーク・ライフ・バランス推進のために行っている取組としては(設問 19)、「年次有給休暇取得の促進」(62.2%)や「残業時間(所定外労働時間)の削減」(44.1%)、「定時退社の推奨」(43.3%)といった、休暇や労働時間に関する取組が上位に挙がっています。一方で、こうした休暇促進や労働時間の削減のために必要となる「仕事の進め方や内容の見直し」(22.9%)や「ICT(情報通信技術)や RPA、AI を活用した業務の効率化」(17.6%)への取組割合は低くなっています。

(8) 行政への要望

男女がともに活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むこととしては(設問 33)、「保育所、学童保育(放課後対策)などの子育て支援の充実」(42.3%)、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」(20.4%)といった育児・介護サービスの拡充を求める声や、「多様な働き方の制度を新たに導入した場合に補助金の支給」(21.9%)といった金銭的支援を望む声が多く聞かれました。

Ⅲ. 回答者属性

設問1 貴事業所の業種を教えてください。(単一回答)

(1)回答事業所の業種

図表 1 回答事業所の業種

回答内容	件数	比率	グラフ
卸売・小売業	52	13.1%	 13.1%
サービス業	60	15.1%	 15.1%
建設業	81	20.4%	 20.4%
医療・福祉	75	18.9%	 18.9%
製造業	37	9.3%	 9.3%
宿泊・飲食業	6	1.5%	 1.5%
不動産業	5	1.3%	 1.3%
運輸・通信業	12	3.0%	 3.0%
金融・保険業	13	3.3%	 3.3%
電気・ガス・水道業	3	0.8%	 0.8%
教育・学習支援業	13	3.3%	 3.3%
その他	40	10.1%	 10.1%
回答企業数	397	100.0%	

設問2 従業員数について教えてください。(R7.7.1 時点)(単一回答)

(2)回答事業所の従業員規模

図表 2 回答事業所の従業員規模

回答内容	件数	比率	グラフ
5人以下	57	14.4%	 14.4%
6～20人以下	169	42.6%	 42.6%
21～30人以下	45	11.3%	 11.3%
31～50人以下	33	8.3%	 8.3%
51～100人以下	41	10.3%	 10.3%
101～300人以下	37	9.3%	 9.3%
301～500人以下	5	1.3%	 1.3%
501人以上	10	2.5%	 2.5%
回答企業数	397	100.0%	

IV. 調查結果

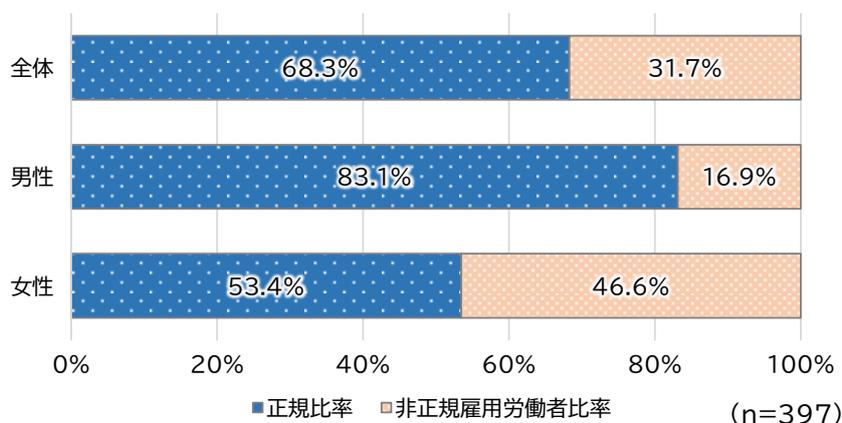
設問3 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「正規社員数」は何人ですか？(R7.7.1 時点)

設問4 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「非正規雇用労働者数」は何人ですか？(R7.7.1 時点)

雇用形態(正規社員・非正規雇用労働者比率、男女別)

全体では正規社員の割合が 68.3%、非正規雇用労働者の割合が 31.7%となった。男女別にみると、男性では正規社員の割合が 83.1%、非正規雇用労働者の割合が 16.9%となり、女性では正規社員の割合が 53.4%、非正規雇用労働者の割合 46.6%となった。

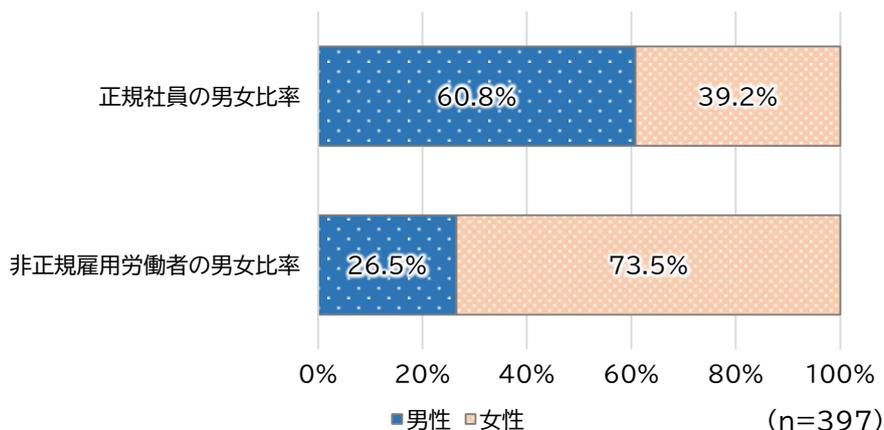
図表 3 雇用形態(正規社員・非正規雇用労働者比率、男女別)



男女比率(雇用形態別)

正規社員に占める男女比率をみると、男性が 60.8%、女性が 39.2%となった。また非正規雇用労働者に占める男女比率をみると、男性が 26.5%、女性が 73.5%となった。

図表 4 雇用形態(正規社員・非正規雇用労働者)別男女比率



設問5 貴事業所の従業員の平均勤続年数は何年ですか？

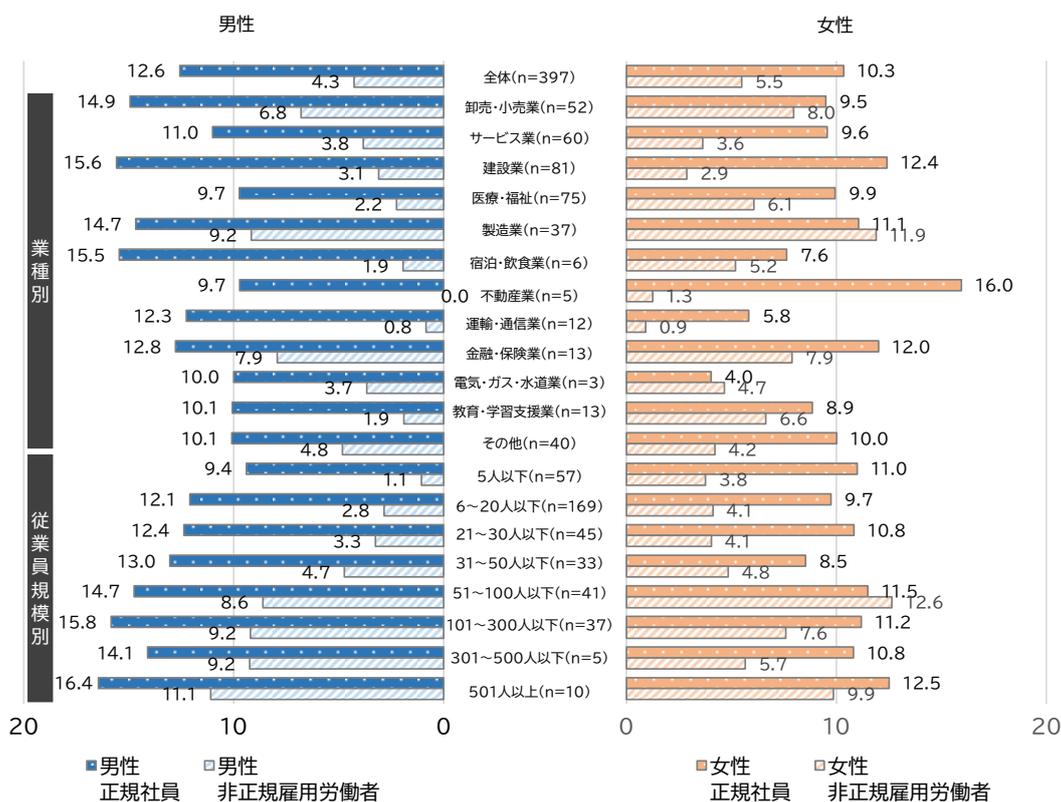
平均勤続年数(男女別)

従業員の平均勤続年数は、男性は正規社員が12.6年、非正規雇用労働者が4.3年となり、女性は正規社員が10.3年、非正規雇用労働者が5.5年となった。

業種別にみると、男性正規社員は「建設業」(15.6年)、「卸売・小売業」(14.9年)等が、男性非正規雇用労働者では「製造業」(9.2年)、「金融・保険業」(7.9年)等が、また女性正規社員は「建設業」(11.1年)、「金融・保険業」(7.9年)等が、女性非正規雇用労働者は「製造業」(11.9年)、「卸売・小売業」(8.0年)等が全体平均を上回っている。

従業員規模別にみると、女性では、規模間による平均勤続年数の違いみられないが、男性では正規社員・非正規雇用労働者のいずれも、規模が大きくなるほど平均勤続年数が長くなる傾向がみられる。

図表5 平均勤続年数(男女別)



【BOX】平均勤続年数の栃木県平均

厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」によれば、栃木県の全産業(一般労働者、従業員10人以上)における平均勤続年数は男性14.7年、女性11.0年となっている。サービス業比率が県に比べて高いことなどから、特に男性の平均勤続年数が県平均に比べ2年程度短くなっている可能性が考えられる。

※「一般労働者」は短時間労働者以外の者を指し正規社員以外も含まれていることから、本調査の「正規社員」とは単純比較はできない点に注意を要する。

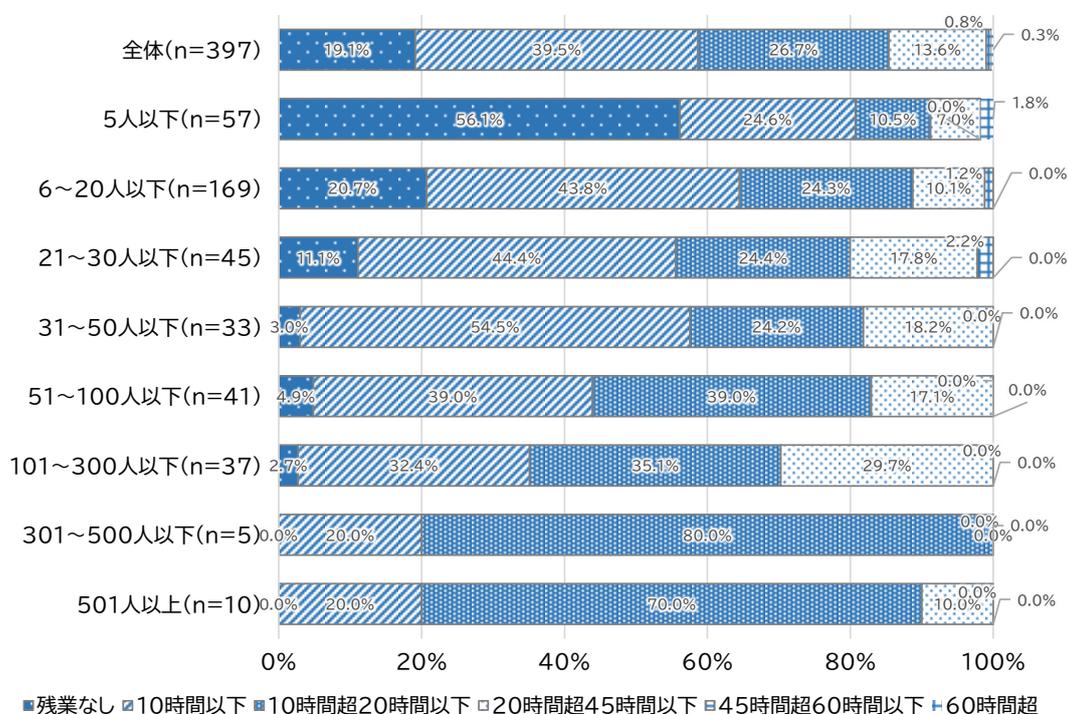
設問6 直近事業年度 1 年間における、正規社員 1 人あたりの 1 か月の平均残業時間(単一回答)を教えてください。

正規社員1人あたりの1か月平均残業時間(従業員規模別)

正規社員 1 人あたりの 1 か月の平均残業時間(直近事業年度 1 年間の平均)は、全体では「10 時間以下」が 39.5%と最も多くなり、次いで「10 時間超 20 時間以下」が 26.7%と続き、「残業なし」は 19.1%となった。

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「残業なし」や「10 時間以下」の割合が高くなる傾向がみられる一方、「20 時間超 45 時間以下」の割合も一定程度みられる。

図表 6 正規社員 1 人あたりの 1 か月の平均残業時間(従業員規模別)

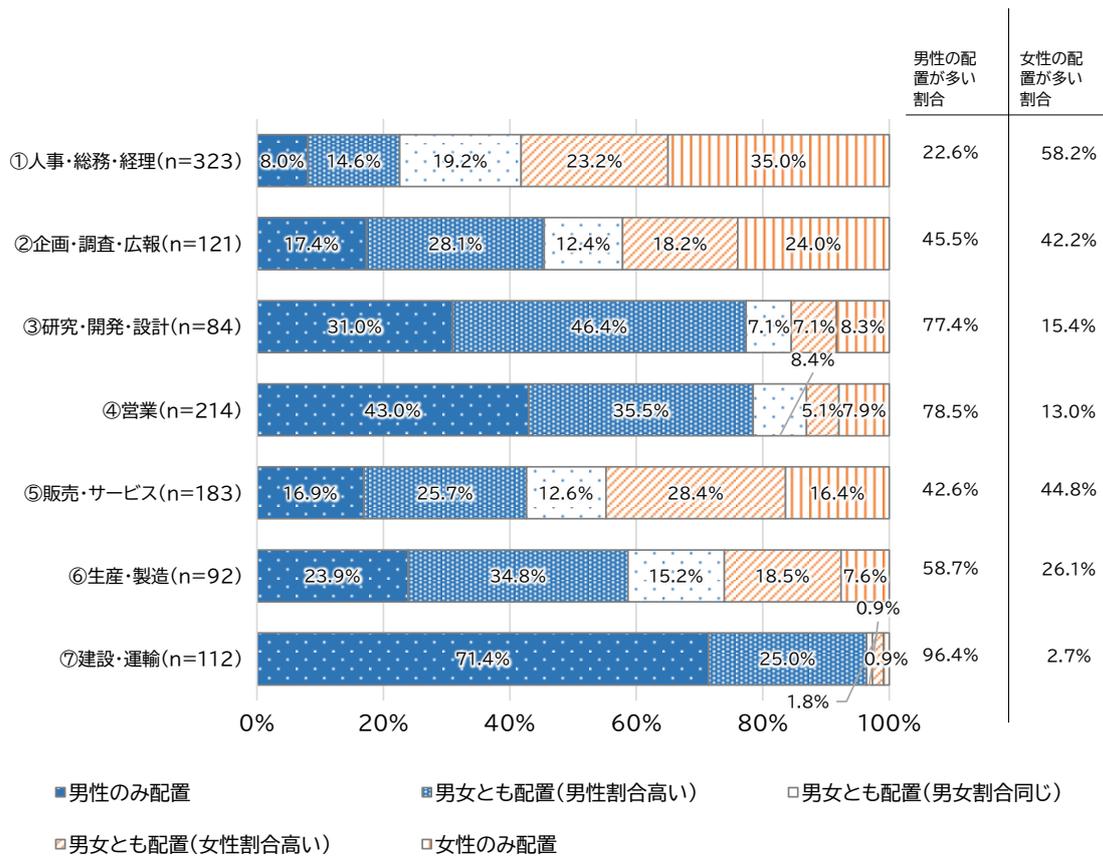


設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください。(各部門1つ回答)

各部門における男女の配置状況

各部門における男女の配置状況をみると、「建設・運輸」、「営業」、「研究・開発・設計」等の部門で男性の配置割合が多く、「人事・総務・経理」、「販売・サービス」等の部門で女性の配置割合が多くなっている。

図表 7 各部門における男女の配置状況



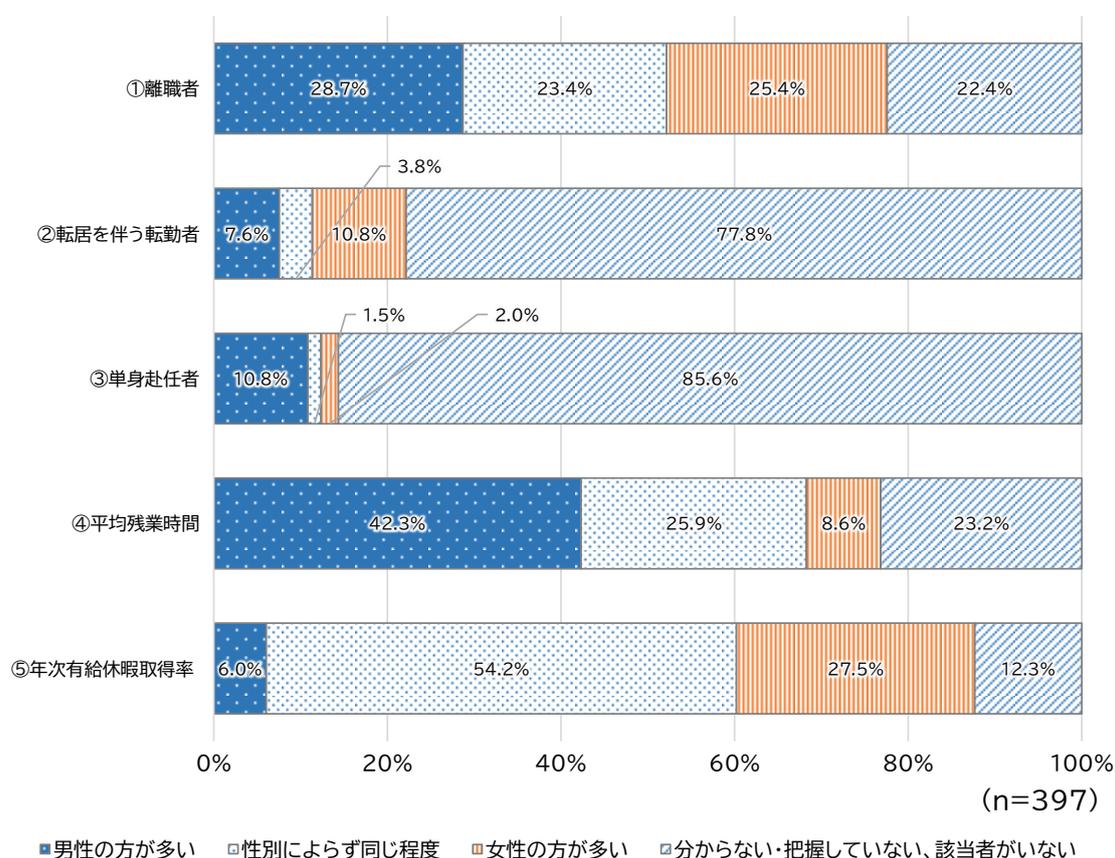
(注)「該当部門なし」の回答を除く

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

雇用や就労に関する男女割合

雇用や就労に関する男女の割合をみると、「①離職者」では「男性の方が多い」が28.7%、「女性の方が多い」が25.4%とほぼ同程度となっている。「②転居を伴う転勤者」では「分からない・把握していない、該当者がいない」が77.8%と最も多く、次いで「女性の方が多い」が10.8%、「男性の方が多い」が7.6%と続く。「③単身赴任者」では「分からない・把握していない、該当者がいない」が85.6%と最も多く、次いで「男性の方が多い」が10.8%、「女性の方が多い」が2.0%と続く。「④平均残業時間」では「男性の方が多い」が42.3%と最も多く、男性の残業時間が長い事業所が多くなっている。「⑤年次有給休暇取得率」では「性別によらず同じ程度」が54.2%と最も多く、次いで「女性の方が多い」が27.5%、「男性の方が多い」が6.0%と続く。

図表8 雇用や就労に関する男女割合



設問9 貴事業所では、一般事業主行動計画(以下、行動計画)の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組を進めていますか？(単一回答)

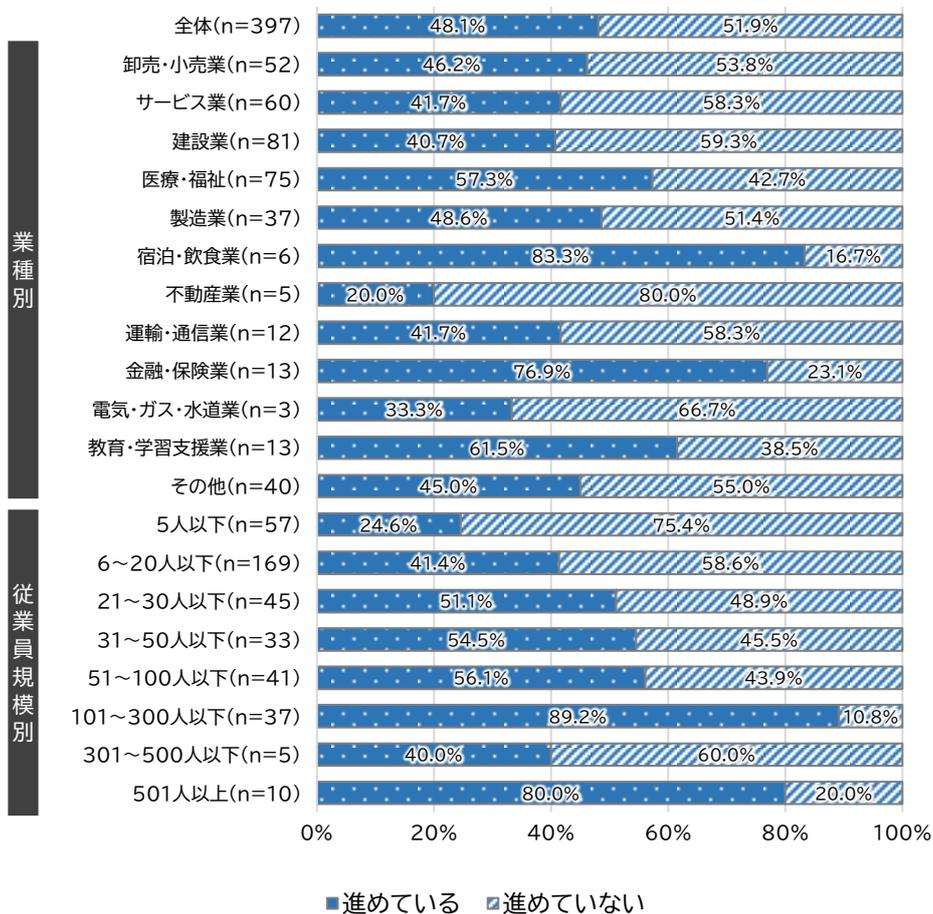
女性活躍推進への取組状況

女性活躍推進への取組状況を見ると、「(取組を)進めている」は48.1%となり半数未満となった。

業種別にみると、「金融・保険業」(76.9%)、「教育・学習支援業」(61.5%)、「医療・福祉」(57.3%)などで「(取組を)進めている」の割合が半数を超える一方、本市における産業構成が大きい「卸売・小売業」(46.2%)や「製造業」(48.6%)は半数を下回っている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所ほど「(取組を)進めている」の割合が少なくっており、女性活躍推進への取組状況は事業所規模によって差がみられる。

図表9 女性活躍推進への取組状況

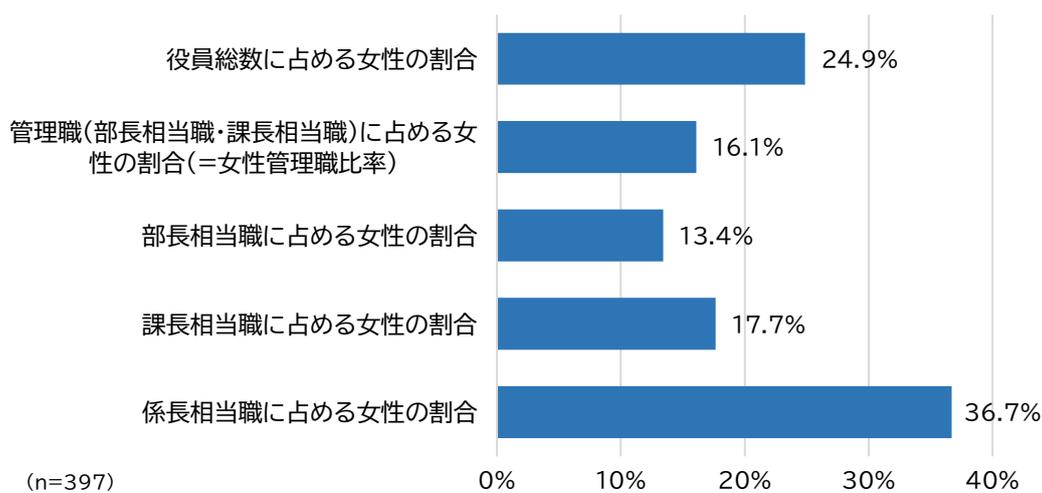


設問 10 役職別にみた女性の占める割合

各役職の女性比率

各役職の女性比率をみると、「役員」では 24.9%、「部長相当職」では 13.4%、「課長相当職」では 17.7%、「係長相当職」では 36.7%となった。また、部長相当職と課長相当職に占める女性の割合を示す「女性管理職比率」は 16.1%となった。

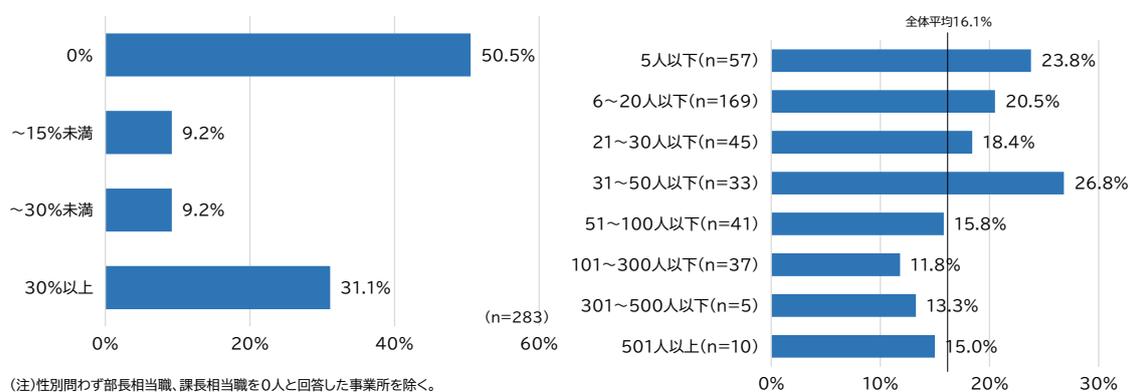
図表 10-1 各役職の女性比率



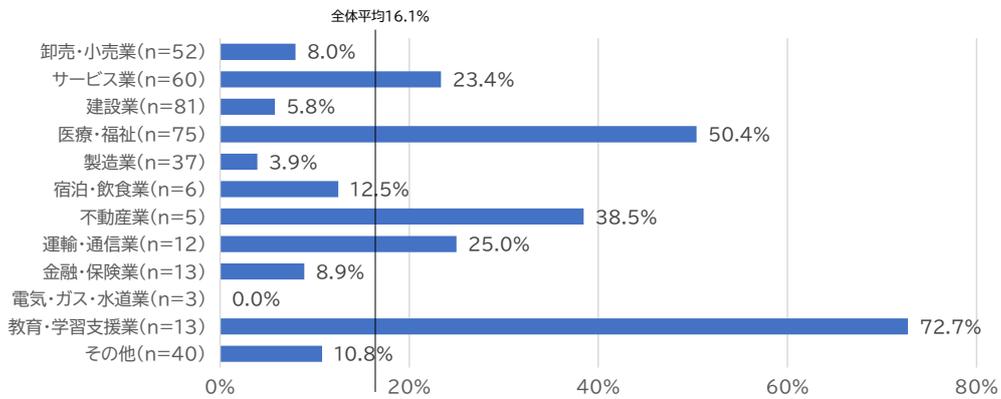
女性管理職比率

女性管理職比率別の事業所割合をみると、「0%」が 50.5%と最も多く、次いで「30%以上」が 31.1%となっている。従業員規模別にみると、「50 人以下」の事業所では全体平均(16.1%)を上回る一方、「51 人以上」の事業所で全体平均を下回っている。業種別にみると、「製造業」(3.9%)や「建設業」(5.8%)などで全体平均を下回っている。

図表 10-2 女性管理職比率別の事業所割合(左)と従業員規模別の女性管理職比率(右)



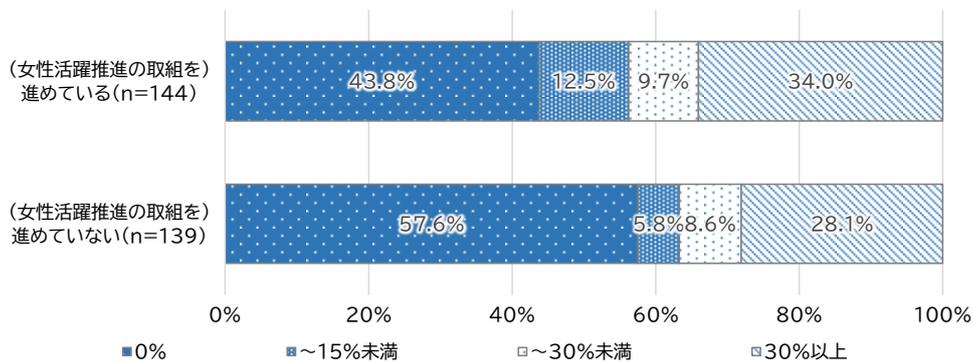
図表 10-3 業種別の女性管理職比率



女性活躍推進の取組状況別女性管理職比率

女性活躍推進の取組状況別の女性管理職比率をみると、「(女性活躍推進の取組を)進めている」事業所は、「(女性活躍推進の取組を)進めていない」事業所に比べて女性管理職比率 30%以上の割合が高くなっている。

図表 10-3 女性活躍推進の取組状況別女性管理職比率



(注)性別問わず部長相当職、課長相当職を0人と回答した事業所を除く

女性管理職比率別正規社員 1 人あたり 1 か月の平均残業時間

女性管理職比率別の正規社員 1 人あたりの 1 か月の平均残業時間をみると、女性管理職比率が 30%以上の事業所では「残業なし」「10 時間以下の」割合が多くなっていることが分かる。

図表 10-4 女性管理職比率別の正規社員 1 人あたりの 1 か月の平均残業時間

		n数	残業なし	10時間以下	10時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超
全体		283	10.2%	42.4%	30.0%	15.9%	1.1%	0.4%
女性管理職比率	0%	143	9.1%	39.9%	30.8%	18.9%	0.7%	0.7%
	~15%未満	26	0.0%	15.4%	61.5%	23.1%	0.0%	0.0%
	~30%未満	26	3.8%	42.3%	26.9%	23.1%	3.8%	0.0%
	30%以上	88	17.0%	54.5%	20.5%	6.8%	1.1%	0.0%

(注)集計表の強調部分は、全体平均よりも10pt以上高い回答を示す。

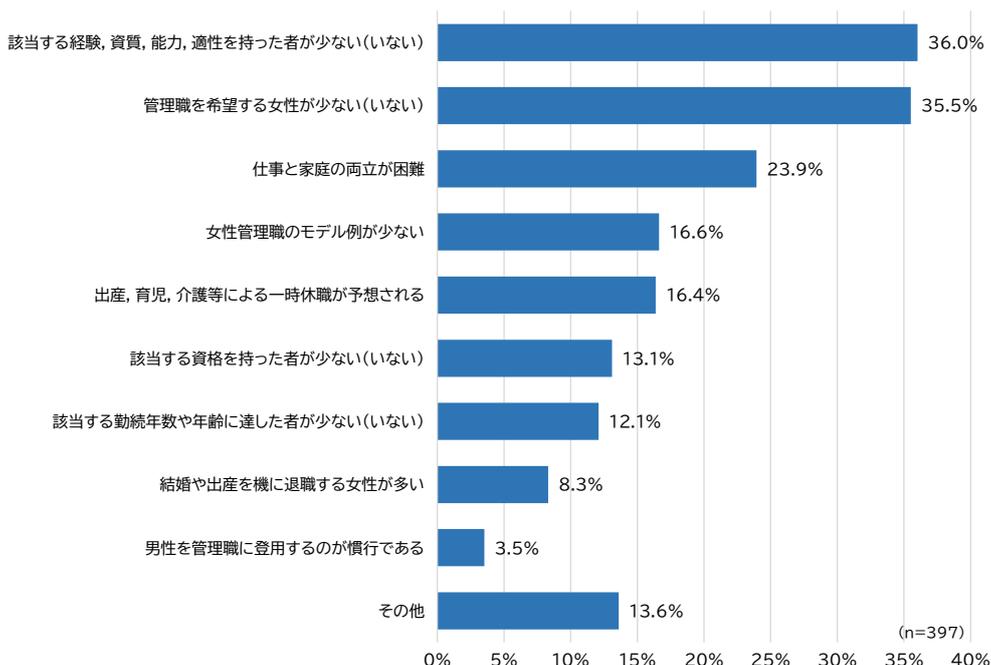
(注)女性管理比率は部長相当職、課長相当職のデータ。性別問わず部長相当職、課長相当職を0人と回答した事業所を除く。

設問 11 管理職に女性を任用するにあたり課題と考えていることは何ですか？(複数回答)

女性の管理職任用に際しての課題

女性の管理職登用に際しての課題としては、「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」が 36.0%と最も多く、次いで「管理職を希望する女性が少ない(いない)」が 35.5%、「仕事と家庭の両立が困難」が 23.9%と続く。

図表 11-1 女性の管理職任用に際しての課題



女性の管理職任用に際しての課題(従業員規模別)

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「管理職を希望する女性が少ない(いない)」の回答割合が高くなっている。

図表 11-2 女性の管理職任用に際しての課題(従業員規模別)

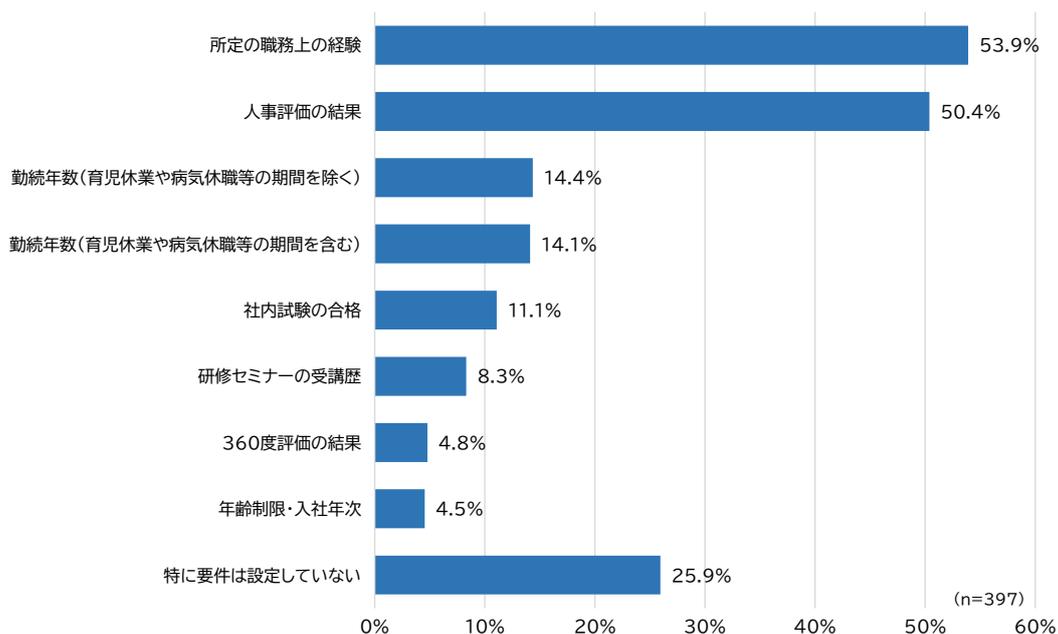
	該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)	管理職を希望する女性が少ない(いない)	仕事と家庭の両立が困難	女性管理職のモデル例が少ない	出産、育児、介護等による一時休職が予想される	該当する資格を持った者が少ない(いない)	該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)	結婚や出産を機に退職する女性が多い	男性を管理職に登用するのが慣行である	その他
全体(n=397)	36.0%	35.5%	23.9%	16.6%	16.4%	13.1%	12.1%	8.3%	3.5%	13.6%
従業員規模別										
5人以下(n=57)	22.8%	26.3%	14.0%	7.0%	7.0%	22.8%	8.8%	7.0%	0.0%	22.8%
6~20人以下(n=169)	32.5%	28.4%	25.4%	15.4%	19.5%	10.7%	13.0%	9.5%	3.0%	12.4%
21~30人以下(n=45)	42.2%	35.6%	20.0%	17.8%	13.3%	8.9%	17.8%	6.7%	2.2%	15.6%
31~50人以下(n=33)	39.4%	33.3%	24.2%	21.2%	18.2%	6.1%	9.1%	9.1%	3.0%	18.2%
51~100人以下(n=41)	46.3%	48.8%	24.4%	19.5%	19.5%	12.2%	9.8%	9.8%	4.9%	9.8%
101~300人以下(n=37)	45.9%	59.5%	29.7%	29.7%	8.1%	18.9%	13.5%	2.7%	8.1%	5.4%
301~500人以下(n=5)	80.0%	60.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	30.0%	60.0%	50.0%	20.0%	40.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	10.0%

設問 12 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

昇進・昇格に必要な要件

昇進・昇格に必要な要件をみると、「所定の職務上の経験」が 53.9%と最も多く、次いで「人事評価の結果」が 50.4%と続く。

図表 12-1 昇進・昇格に必要な要件



昇進・昇格に必要な要件(従業員規模別、上位3項目)

従業員規模別にみると、従業員規模が大きいほど「人事評価の結果」の割合が多くなっている一方、従業員規模が小さい事業所では「特に要件は設定していない」の割合が多くなっている。

図表 12-2 昇進・昇格に必要な要件(従業員規模別、上位3項目)

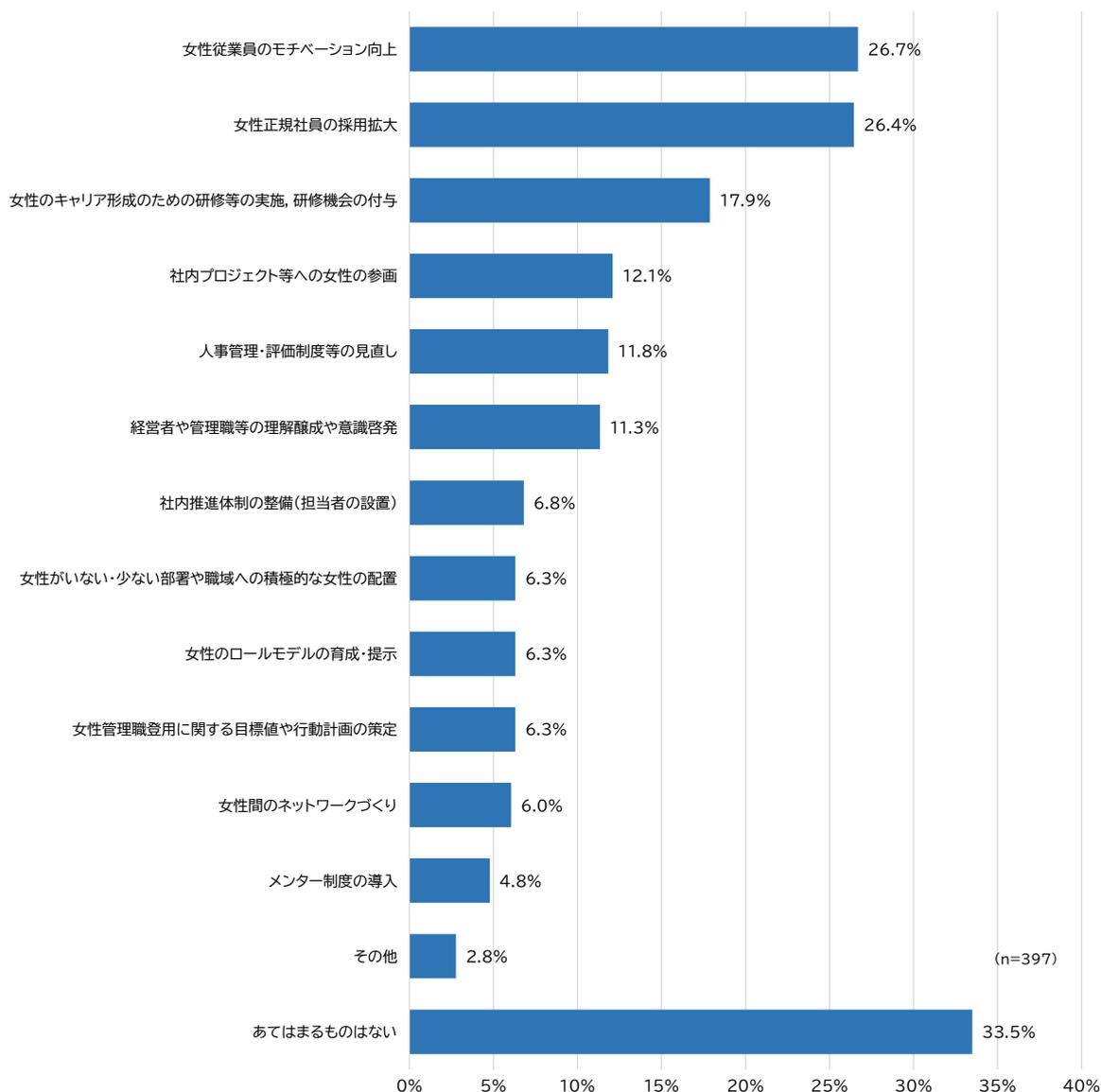
	所定の職務上の経験	人事評価の結果	特に要件は設定していない
全体(n=397)	53.9%	50.4%	25.9%
従業員規模別			
5人以下(n=57)	33.3%	26.3%	50.9%
6~20人以下(n=169)	56.2%	37.9%	29.0%
21~30人以下(n=45)	57.8%	62.2%	22.2%
31~50人以下(n=33)	54.5%	60.6%	18.2%
51~100人以下(n=41)	63.4%	73.2%	14.6%
101~300人以下(n=37)	54.1%	81.1%	8.1%
301~500人以下(n=5)	100.0%	100.0%	0.0%
501人以上(n=10)	50.0%	80.0%	0.0%

設問 13 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものにすべて選択してください。(複数回答)

職場内の女性活躍の一層の推進に向けた取組内容

女性活躍の一層の推進に向けた取組内容を見ると、「あてはまるものはない」が 33.5%と最も多く、次いで「女性従業員のモチベーション向上」が 26.7%、「女性正規社員の採用拡大」が 26.4%と続く。

図表 13 職場内の女性活躍の一層の推進に向けた取組内容



設問 14 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思えますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答)

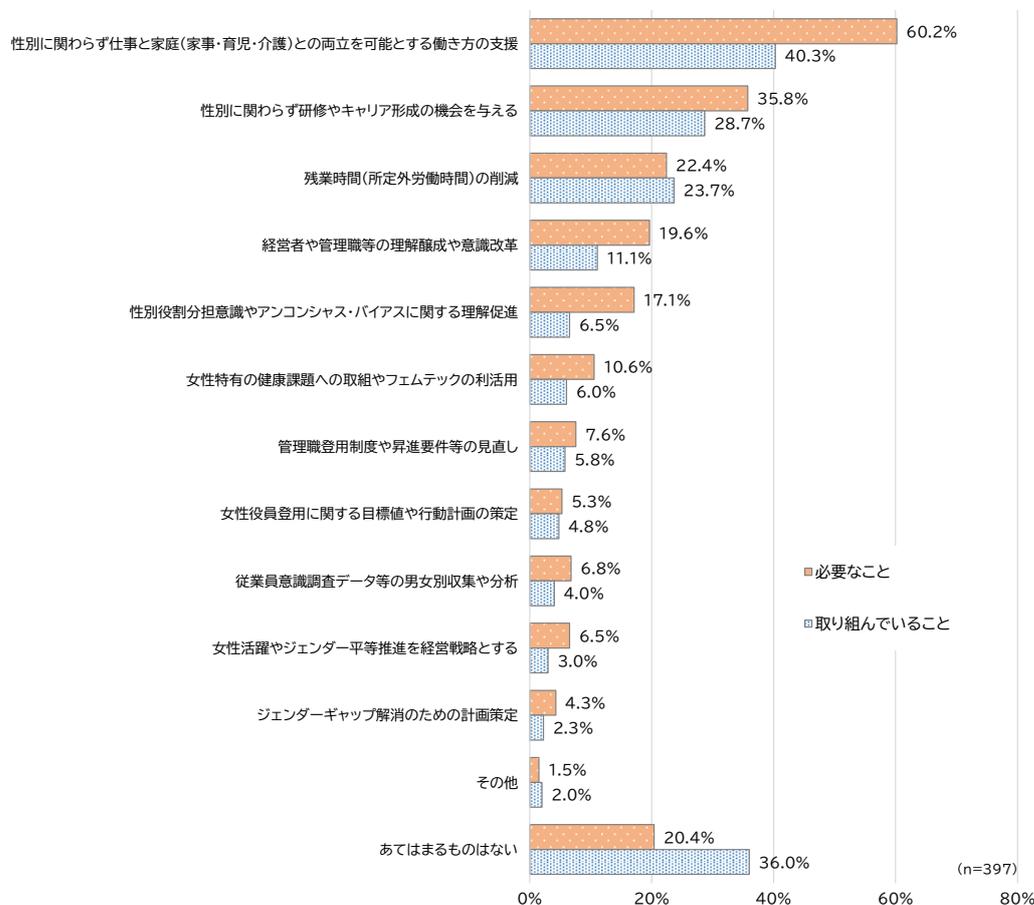
設問 15 職場内のジェンダー平等推進にあたって、貴事業所で取り組んでいることはありますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答)

職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なこと、取り組んでいること

職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことをみると、「性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)との両立を可能とする働き方の支援」が 60.2%と最も多く、次いで「性別に関わらず研修やキャリア形成の機会を与える」が 35.8%、「残業時間(所定外労働時間)の削減」が 22.4%となっている。

一方、職場内のジェンダー平等推進にあたって取り組んでいることをみると、「性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)との両立を可能とする働き方の支援」が 40.3%と最も多く、次いで「あてはまるものはない」が 36.0%、「性別に関わらず研修やキャリア形成の機会を与える」が 28.7%となっている。多くの項目において、「取り組んでいること」の割合が「必要なこと」の割合を下回っており、必要性を認識しつつも取り組めていない様子が見えてくる。

図表 14 職場内のジェンダー平等推進に向けて必要なこと、取り組んでいること

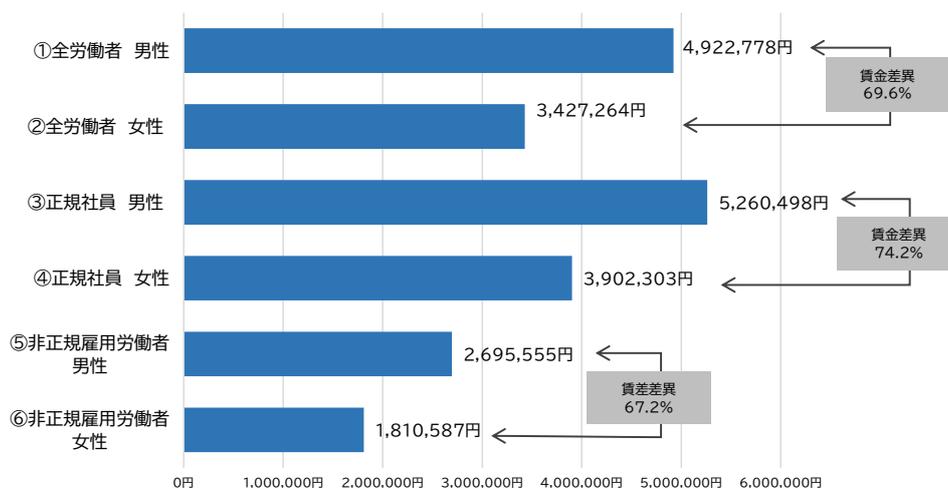


設問 16 貴事業所における男女の平均年間賃金を教えてください。数値が不明な場合は「0」と記入してください。

男女の平均年間賃金の差異(男性の賃金=100)

男性の平均年間賃金を100とした場合の男女の平均年間賃金の差異をみると、「全労働者」では69.6%、「正規社員」では74.2%、「非正規雇用労働者」では67.2%となっている。

図表 15-1 男女の平均年間賃金の差異(男性の賃金=100)



【BOX】栃木県と本市の男女賃金差異

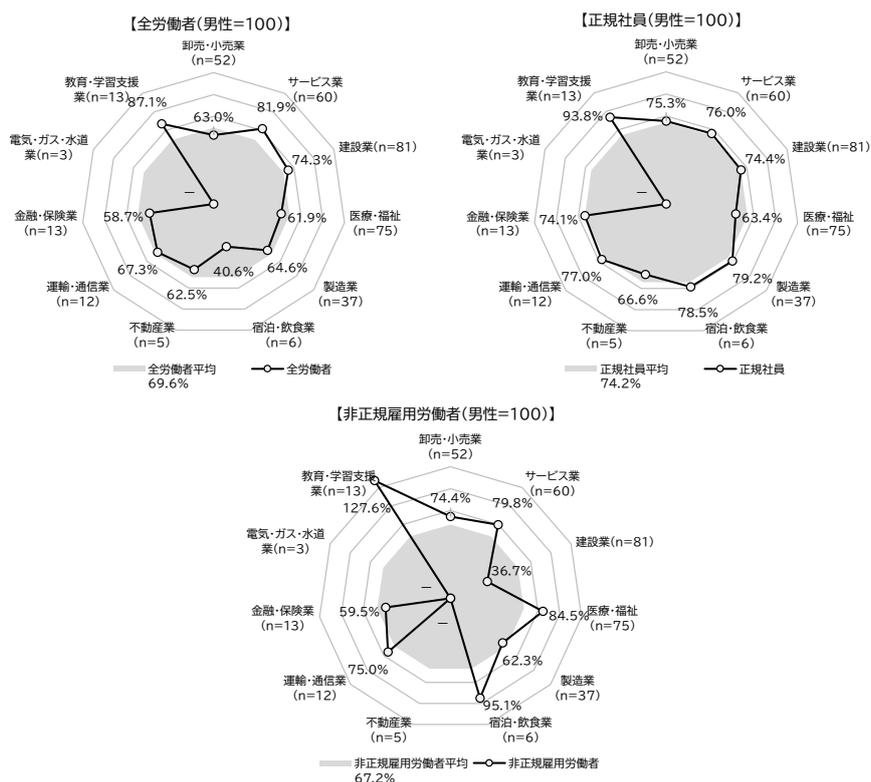
厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」による栃木県の男女の賃金※差異(一般労働者、男性を100とした場合の女性の平均年間賃金の割合)は69.2%となっており、本市の正規社員における男女賃金差異(74.2%)は、県平均よりも小さくなっている。回答比率が高い「製造業」(79.2%)や「サービス業」(76.0%)などが県平均よりも賃金差異が小さくなっていることから、県平均に比べて男女の賃金差異が小さくなっていると考えられる。

※「一般労働者」は短時間労働者以外の者を指し正規社員以外も含まれていることから、本調査の「正規社員」とは単純比較はできない点に注意を要する。

男女の平均年間賃金の差異(業種別、男性の賃金=100)

業種別にみると、「全労働者」では「教育・学習支援」(87.1%)や「サービス業」(81.9%)、「建設業」(74.3%)で全労働者平均を上回っている。「正規社員」では「教育・学習支援」(93.8%)や「製造業」(79.2%)等で、「非正規雇用労働者」では「教育・学習支援」(127.6%)や「医療・福祉」(84.5%)等でそれぞれの平均を上回っている。

図表 15-2 男女の平均年間賃金の差異(業種別、男性の賃金=100)



男女の平均年間賃金の差異(女性正規社員の平均勤続年数別、男性の賃金=100)

女性正規社員の平均勤続年数別に男女の平均年間賃金の差異をみると、女性正規社員の平均勤続年数が高い事業所ほど「全労働者」(73.2%)、「正規社員」(74.9%)の賃金差異が小さくなっている。

図表 15-3 男女の平均年間賃金の差異(女性正規社員の平均勤続年数別)

女性正規社員の勤続年数	全労働者	正規社員	非正規雇用労働者
本調査平均10.3年超事業所(n=152)	73.2%	74.9%	60.7%
本調査平均10.3年以下企事業所(n=245)	65.6%	72.8%	73.5%

※10.3年は本調査における女性正規社員の平均勤続年数

非正規雇用労働者のうち、年間賃金103万円以内の労働者割合

非正規雇用労働者のうち、年間賃金が 103 万円以内の労働者割合は 36.2%となった。従業員規模別にみると、従業員規模が小さい事業所において 103 万円以内の割合が多い傾向がみられた。

図表 15-4 非正規雇用労働者のうち、年間賃金が 103 万円以内の割合

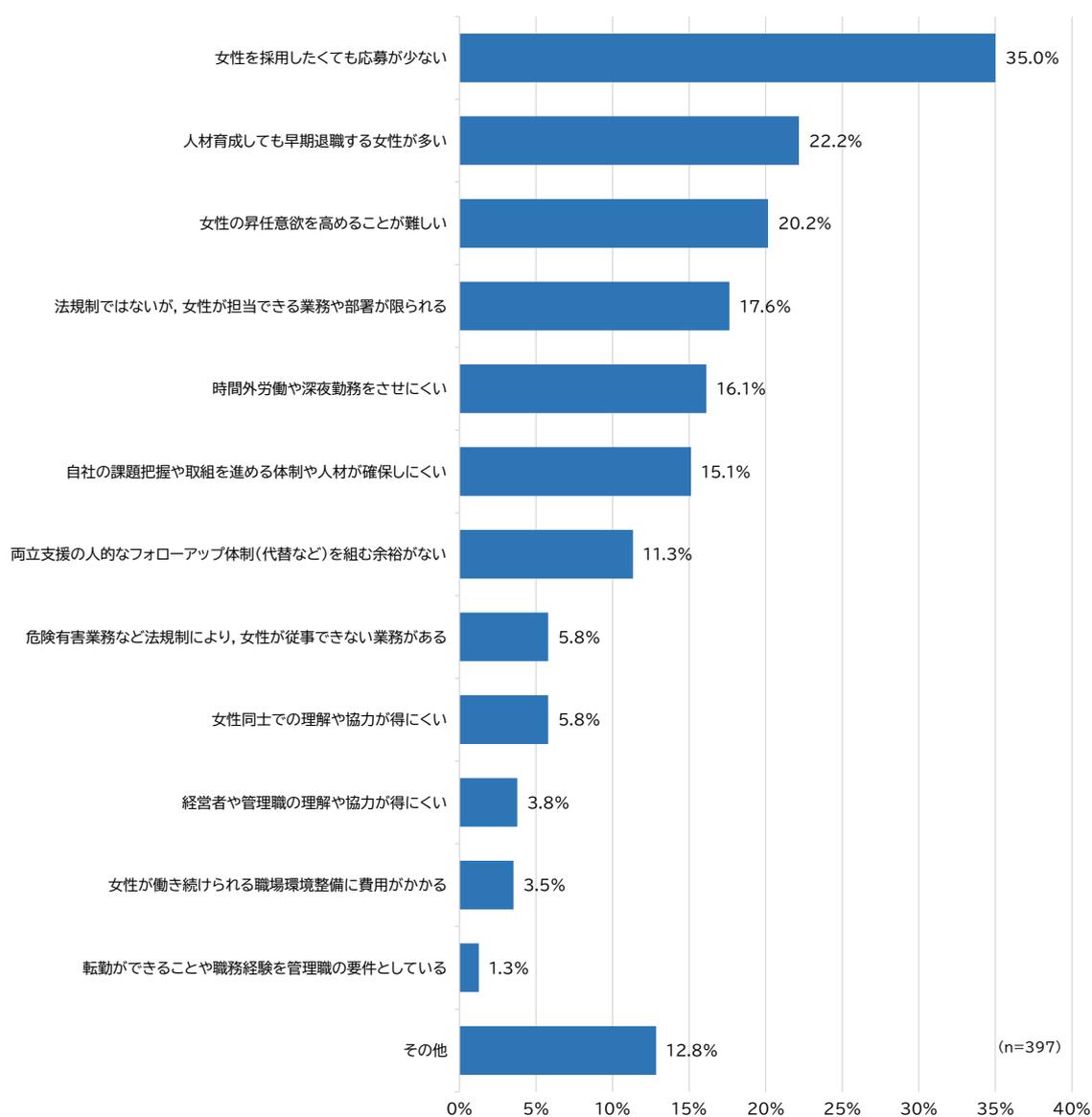
	全体(n=397)	36.2%
従業員規模別	5人以下(n=57)	61.8%
	6~20人以下(n=169)	49.7%
	21~30人以下(n=45)	46.7%
	31~50人以下(n=33)	29.3%
	51~100人以下(n=41)	21.4%
	101~300人以下(n=37)	31.7%
	301~500人以下(n=5)	23.6%
	501人以上(n=10)	40.5%

設問 17 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答)

女性の活躍を進める上での課題

女性の活躍を進める上での課題をみると、「女性を採用したくても応募が少ない」が 35.0%と最も多く、次いで「人材育成しても早期退職する女性が多い」が 22.2%、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」が 20.2%となっている。

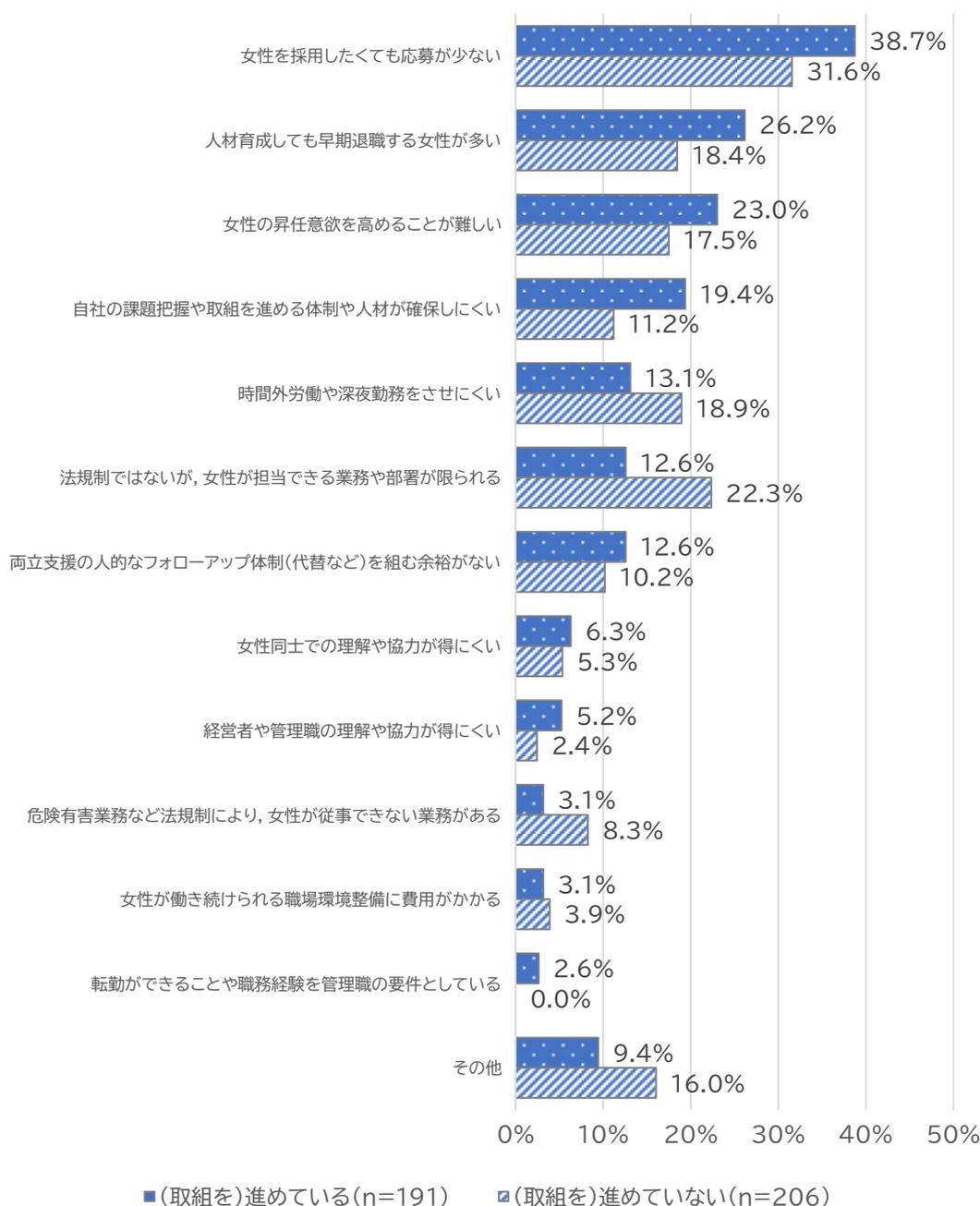
図表 16-1 女性の活躍を進める上での課題



女性の活躍を進める上での課題(女性活躍推進への取組状況別)

女性活躍推進の取組状況別に女性の活躍を進める上での課題をみると、(取組を進めている)事業所、(取組を進めていない)事業所いずれも「女性を採用したくても応募が少ない」が最多となった。(取組を進めていない)事業所では、「法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署が限られる」(22.3%)や「時間外労働や深夜勤務をさせにくい」(18.9%)などで(取組を)進めている事業所に比べて多くなっている。

図表 16-2 女性の活躍を進める上での課題(女性活躍推進への取組状況別)



設問 18 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか(単一回答)

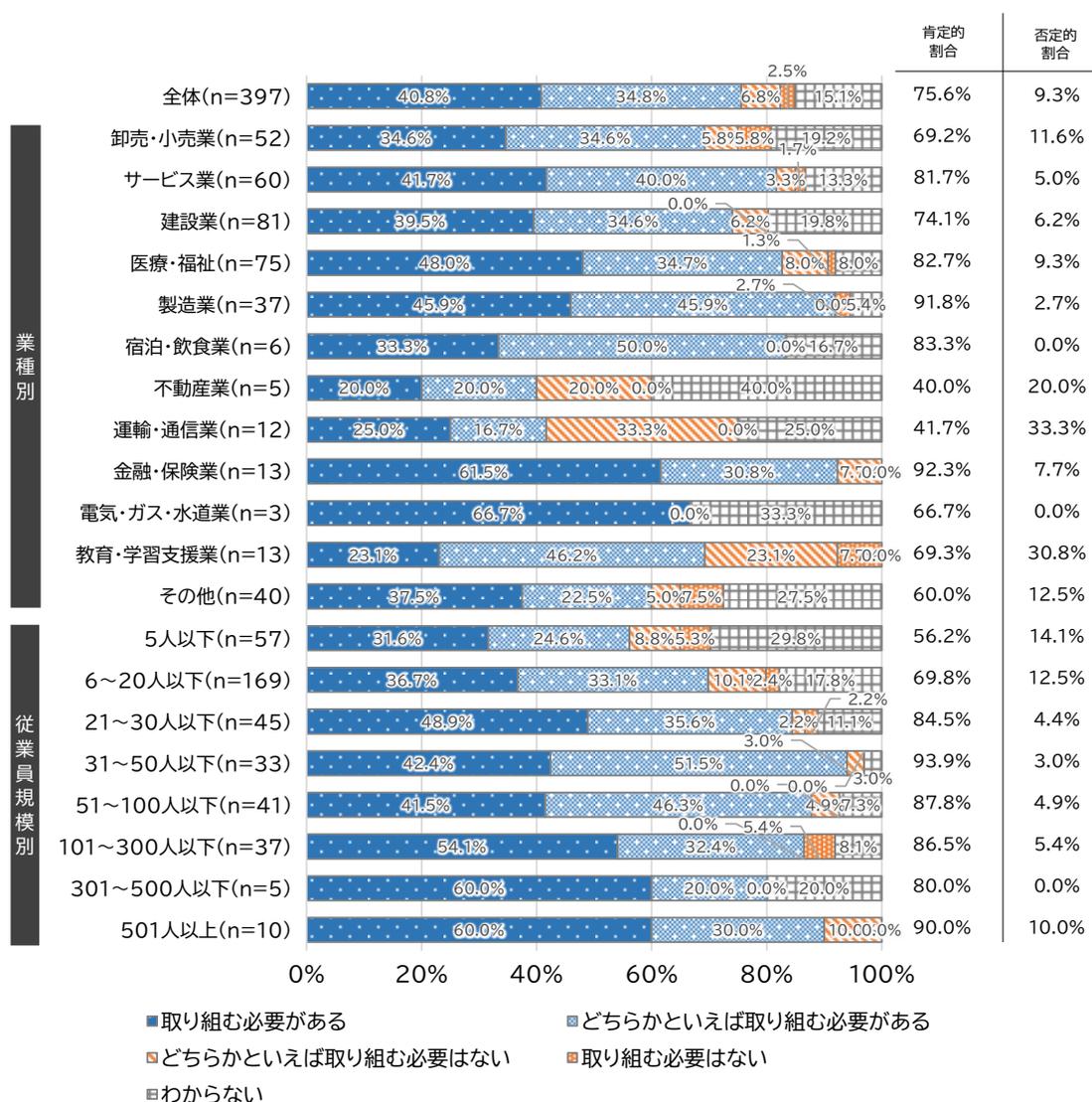
ワーク・ライフ・バランスの推進に対する自社の認識

ワーク・ライフ・バランス推進の取組の必要性に対する自社の認識をみると、肯定的割合(「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計)が 75.6%となっている。一方、否定的割合(「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計)は 9.3%となっている。

業種別に肯定的割合をみると、「金融・保険業」が 92.3%と最も多く、次いで「製造業」が 91.9%となっている。

従業員規模別に肯定的割合をみると、「21 人以上」の規模では肯定的割合が 8 割以上となっている。

図表 17 ワーク・ライフ・バランスの推進に対する自社の認識

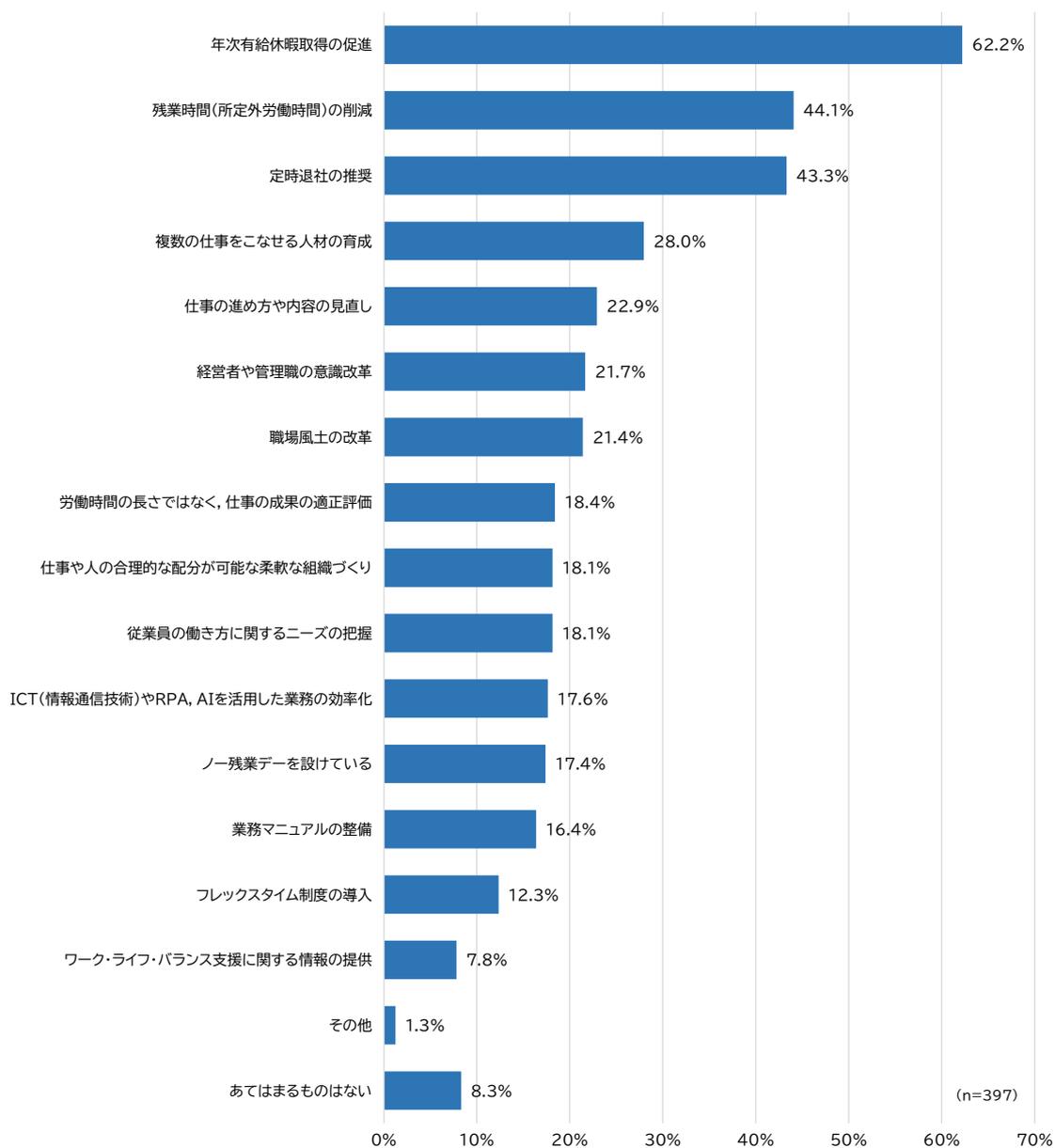


設問 19 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況について、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況を見ると、「年次有給休暇取得の促進」が 62.2% と最も多く、次いで「残業時間(所定外労働時間)の削減」が 44.1%、「定時退社の推奨」が 43.3% となっている。

図表 18 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況



設問 20 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、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員は何人いましたか？該当者がいない場合は、「0」と記入ください。

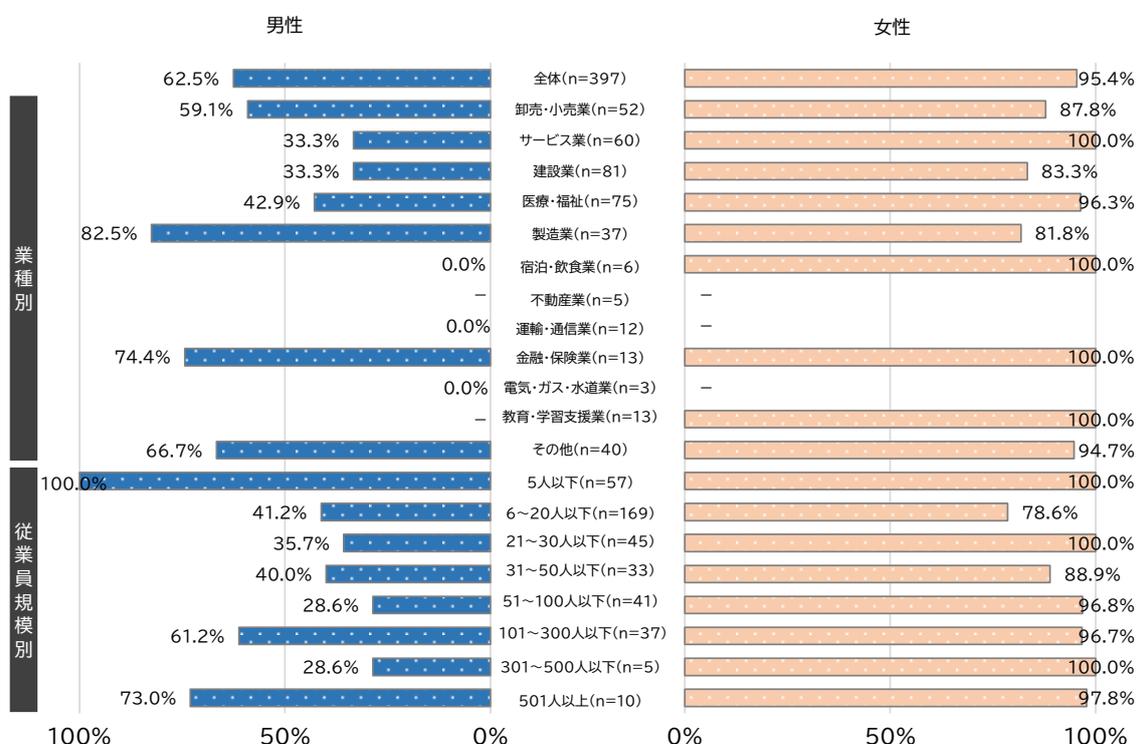
設問 21 そのうち、令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしているものも含む)は何人いましたか。該当者がいない場合は、「0」を記入ください。

育児休業取得率(男女別)

育児休業取得率をみると、女性が 95.4%、男性が 62.5%となっている。男性の育児休業取得率を業種別にみると、「製造業」(82.5%)、「金融・保険業」(74.4%)等で高くなっている。

また、従業員規模別にみると、「5 人以下」では 100.0%となっている一方、「301～500 人以下」(28.6%)、「51～100 人以下」(28.6%)等で全体平均を下回っている。

図表 19-1 男女別の育児休業取得率



(注)「-」は育児休業取得対象者なしを示す。

【BOX】栃木県と本市の男性育児休業取得率の比較

栃木県「令和 6(2024)年栃木の労働環境事情」によれば、栃木県の男性育児休業取得率は 50.0%となっており、本市は栃木県平均を 12.5pt 上回っている。産業構成が大きい「卸売・小売業」などで取得率が栃木県平均を上回っていることなどが理由の一つとして考えられる。

※栃木県の調査は令和 5 年度の育児休業者を対象としているため、令和 6 年度を対象とする本調査とは単純比較できない点に注意を要する。

男性育児休業取得率(正規社員1人あたりの1か月あたり平均残業時間別)

正規社員1人あたりの1か月あたり平均残業時間別の男性育児休業取得率をみると、「残業なし」(100.0%)や「10時間以下」(63.2%)、「10時間超20時間以下」(64.0%)の事業所では、取得率が平均を上回っている。

図表 19-2 男性育児休業取得率(正規社員1人あたりの1か月あたり平均残業時間別)

		n数	出産・配偶者 出産者数	育児休業 取得者数	男性育児休業 取得率
全体		397	259	162	62.5%
平均残業 時間	残業なし	76	2	2	100.0%
	10時間以下	157	95	60	63.2%
	10時間超20時間以下	106	125	80	64.0%
	20時間超45時間以下	54	35	18	51.4%
	45時間超60時間以下	3	2	2	100.0%
	60時間超	1	0	0	-

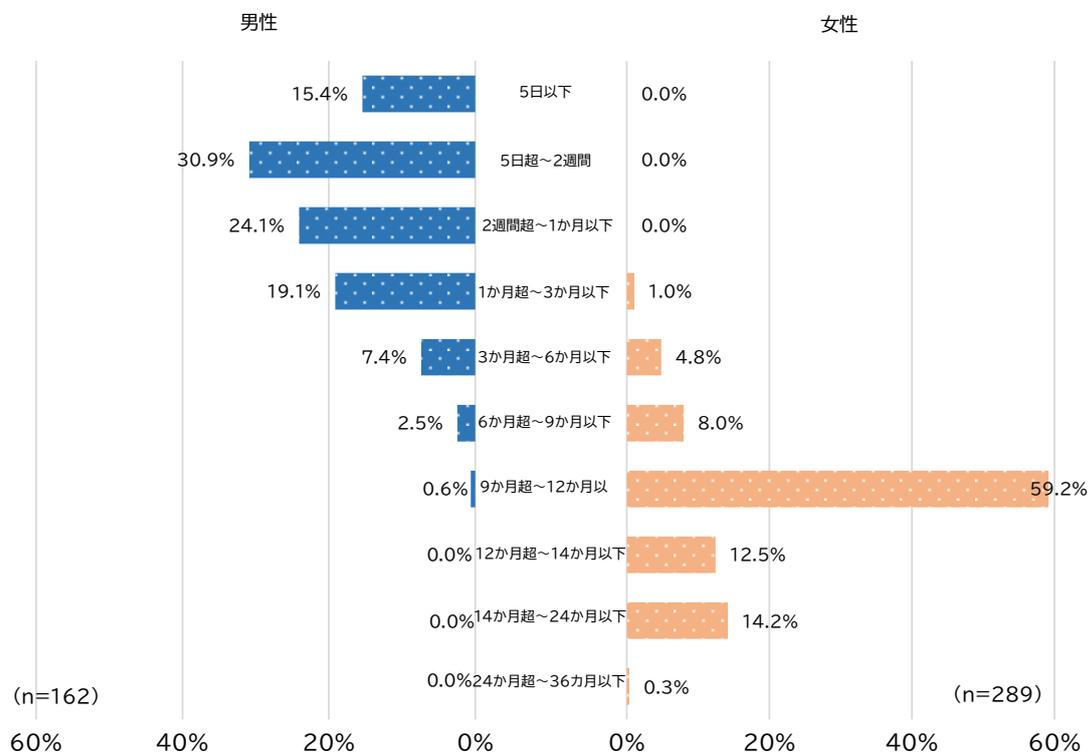
設問 22 設問 21 で回答した育児休業取得者の取得期間を男女別に教えてください。

育児休業取得期間(男女別)

育児休業取得者の平均取得期間をみると、女性は「9 か月超～12 か月以下」が 59.2%と最も多く、次いで「14 か月超～24 か月以下」が 14.2%、「12 か月超～14 か月以下」が 12.5%となっている。

男性は「5 日超～2 週間」が 30.9%と最も多く、次いで「2 週間超～1 か月以下」24.1%、「1 か月超～3 か月以下」が 19.1%となっている。

図表 20-1 育児休業取得期間(男女別)



(注)nは育児休業取得者数を示す。

図表 20-1 育児休業取得期間(企業規模、男女別)

	①5日以下	②5日超～2週間	③2週間超～1か月以下	④1か月超～3か月以下	⑤3か月超～6か月以下	⑥6か月超～9か月以下	⑦9か月超～12か月以下	⑧12か月超～14か月以下	⑨14か月超～24か月以下	⑩24か月超～36か月以下
男性	5人以下(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	6～20人以下(n=7)	28.6%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	21～30人以下(n=5)	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	31～50人以下(n=2)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	51～100人以下(n=4)	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	101～300人以下(n=30)	16.7%	13.3%	26.7%	26.7%	13.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	301～500人以下(n=2)	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%
	501人以上(n=111)	12.6%	36.9%	23.4%	18.0%	7.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%
女性	5人以下(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
	6～20人以下(n=28)	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	13.6%	9.1%	31.8%	27.3%	9.1%
	21～30人以下(n=8)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%
	31～50人以下(n=16)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%	62.5%	0.0%	0.0%
	51～100人以下(n=31)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	66.7%	10.0%	10.0%
	101～300人以下(n=37)	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	3.4%	10.3%	44.8%	27.6%	6.9%
	301～500人以下(n=8)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	87.5%	0.0%	0.0%
	501人以上(n=178)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	5.6%	62.9%	10.1%	18.5%

【BOX】栃木県と本市の男性育児休業取得期間の比較

栃木県「令和 6(2024)年栃木の労働環境事情」によれば、栃木県の男性育児休業取得期間については「1 か月以上」の割合が 41.7%であるのに対し、本市における「1 か月超」の割合※は 30.0%となっている。本市の男性育児休業取得率は県平均を上回るものの育児休業取得期間については県平均に比べて短くなっている。本市では、従業員規模が大きく育児休業取得対象の人数が多い事業所で「5 日超～2 週間」の割合が多くなっていることなどが、県平均に比べて取得期間が短くなっている要因の一つと考えられる。

※「1 か月超」の割合は「1 か月超～3 か月以下」「3 か月超～6 か月以下」「6 か月超～9 か月以下」「9 か月超～12 か月以下」「12 か月超～14 か月以下」「14 か月超～24 か月以下」「24 か月超～36 か月以下」の合計

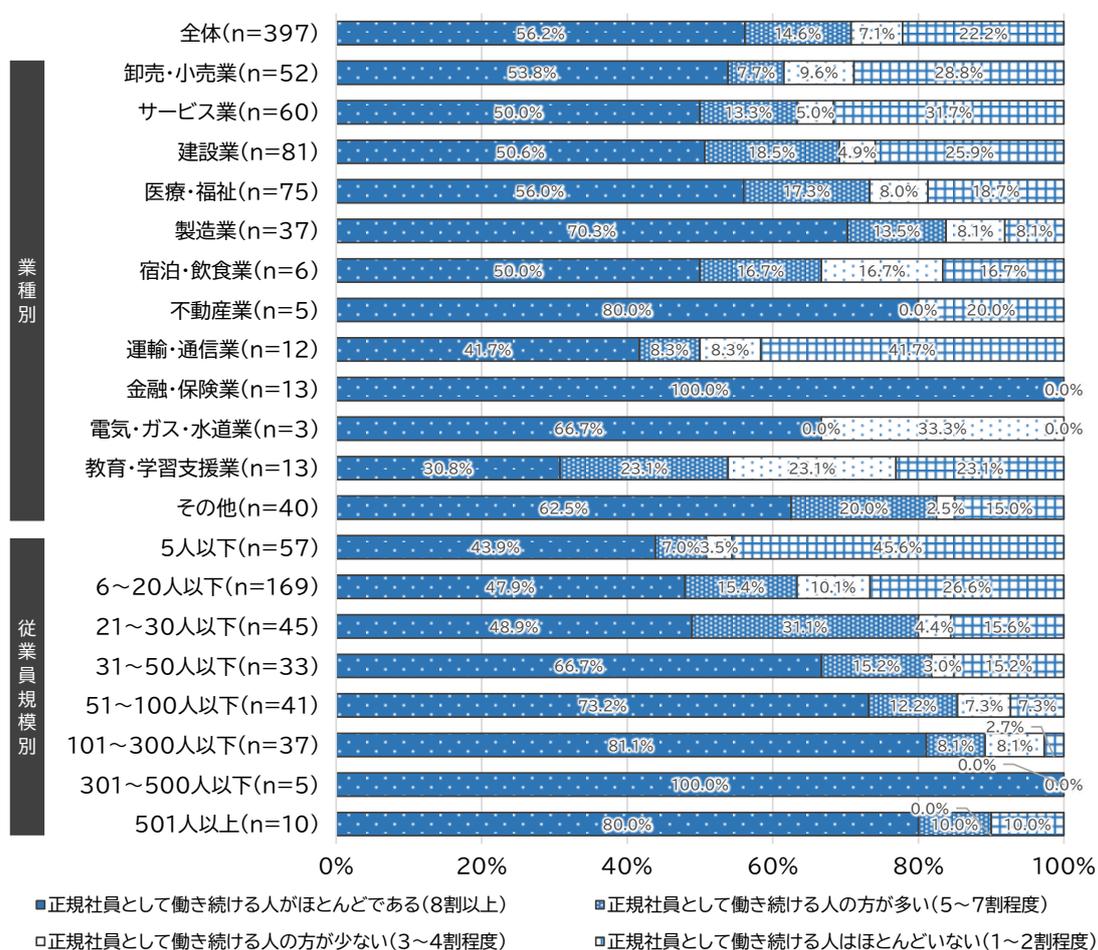
設問 23 貴事業所の女性正規社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるものを1つ選択してください。(単一回答)

女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況

女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「正規社員として働き続ける人がほとんどである(8割以上)」が56.2%と最も多く、次いで「正規社員として働き続ける人はほとんどいない(1~2割程度)」が22.2%となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きい事業所ほど「正規社員として働き続ける人がほとんどである(8割以上)」の割合が多い傾向がある。

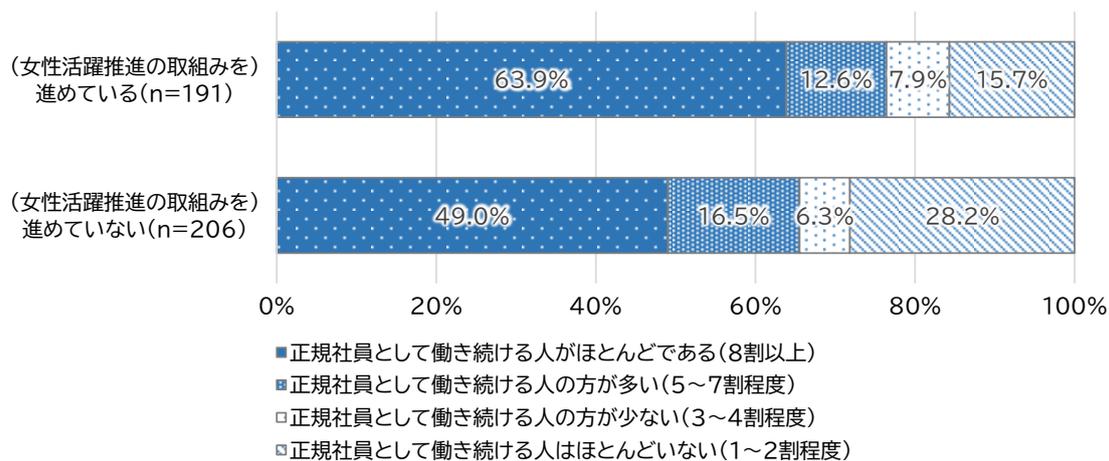
図表 21-1 女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況



女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況(女性活躍推進の取組状況別)

女性活躍推進の取組状況別の女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「(女性活躍推進の取組を)進めている」事業所は、「(女性活躍推進の取組を)進めていない」事業所に比べて「正規社員として働き続ける人がほとんどである(8割以上)」の割合が多くなっている。

図表 21-2 女性正規社員の結婚・出産後の就業継続状況

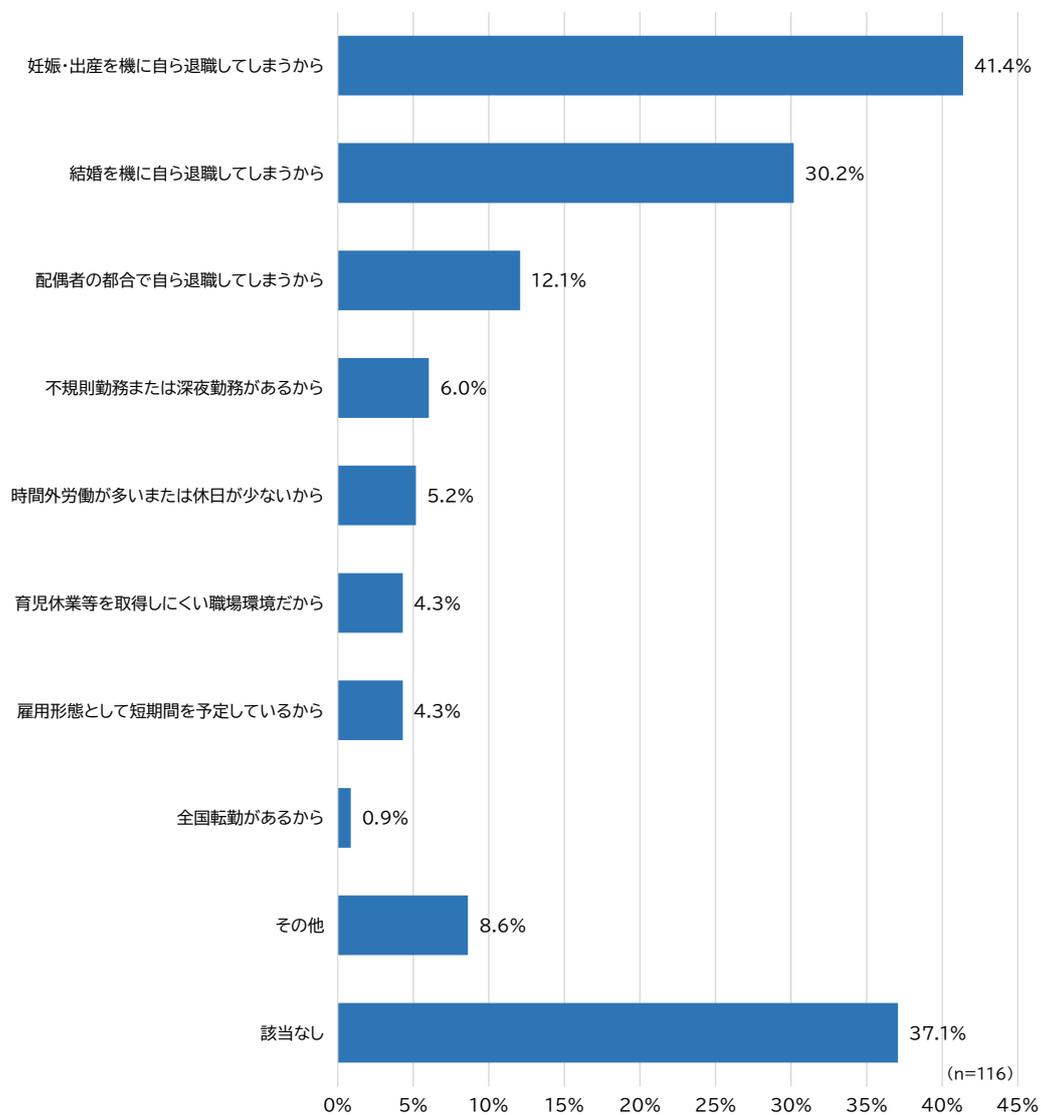


問 23-2 設問 23 で「正規社員として働き続ける人の方が少ない」「正規社員として働き続ける人はほとんどいない」に回答した企業にお伺いします。その理由を教えてください。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

女性正規社員が結婚や出産後に正規社員として働く人が少ない理由

女性正規社員の結婚・出産後の正規社員としての就業継続割合が低い事業所にその理由を尋ねたところ、「妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから」が 41.4%と最も多く、次いで「該当なし」が 37.1%、「結婚を機に自ら退職してしまうから」が 30.2%となっている。

図表 22 女性正規社員が結婚や出産後に正規社員として働く人が少ない理由

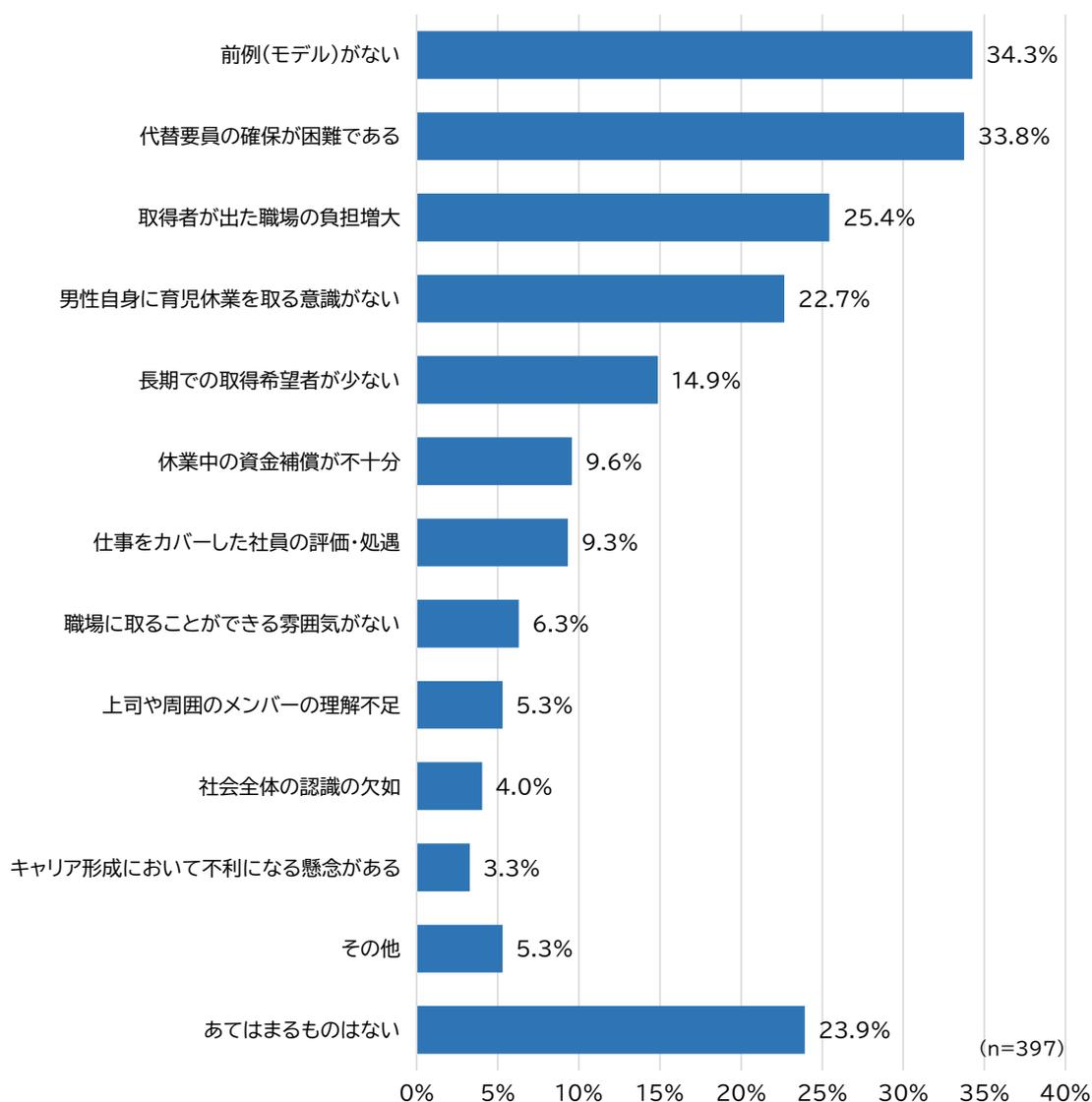


設問 24 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題は何ですか。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

男性が育児休業を取得するにあたっての課題

男性が育児休業を取得する上での課題をみると、「前例(モデル)がない」が 34.3%と最も多く、次いで「代替要員の確保が困難である」が 33.8%、「取得者が出た職場の負担増大」が 25.4%となっている。

図表 23 男性が育児休業を取得するにあたっての課題

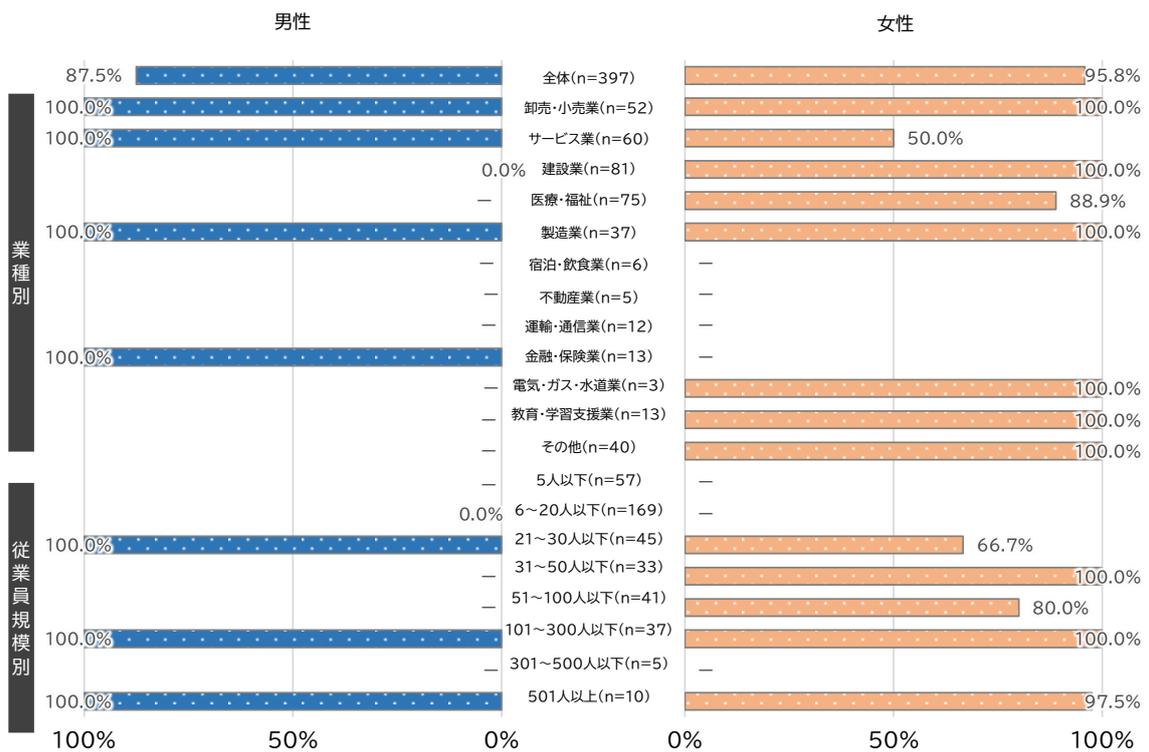


設問 25 貴事業所で令和6年(または令和6年会計年度)1年間において介護休業を開始した女性従業員及び男性従業員の復職状況について人数をご記入ください。

介護休業取得者の復職率(男女別)

介護休業取得者の復職率をみると、男性が 87.5%、女性が 95.8%と、男性よりも女性の復職率が高くなっている。

図表 24 介護休業取得者の復職率(男女別)



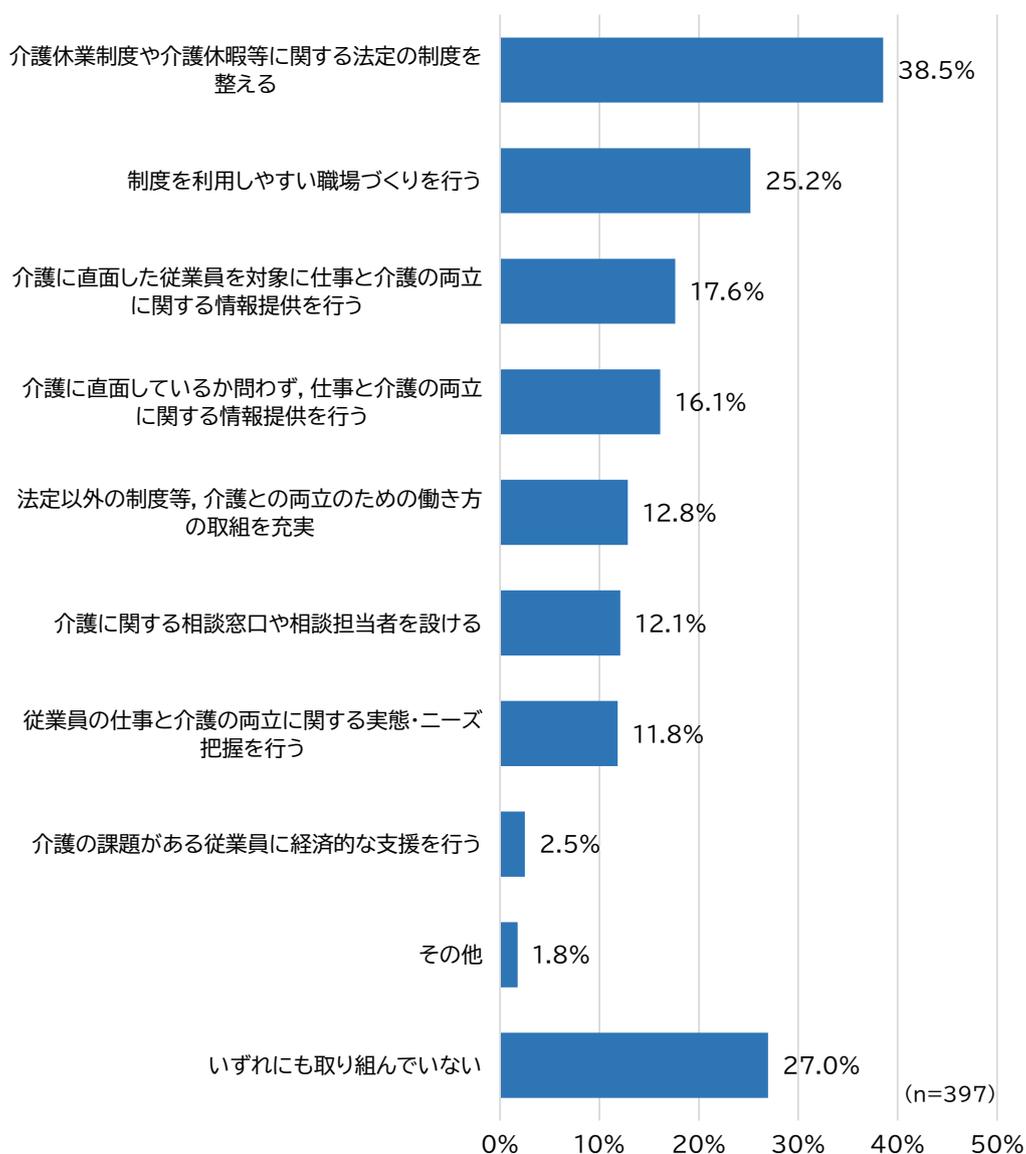
(注)「—」は介護休業該当者なしを示す。

設問 26 仕事と介護の両立支援を目的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を選択してください。(複数回答)

仕事と介護の両立支援を目的とした取組状況

仕事と介護の両立支援のための取組状況をみると、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が 38.5%と最も多く、次いで「いずれにも取り組んでいない」が 27.0%、「制度を利用しやすい職場づくりを行う」が 25.2%となっている。

図表 25 仕事と介護の両立支援を目的とした取組状況

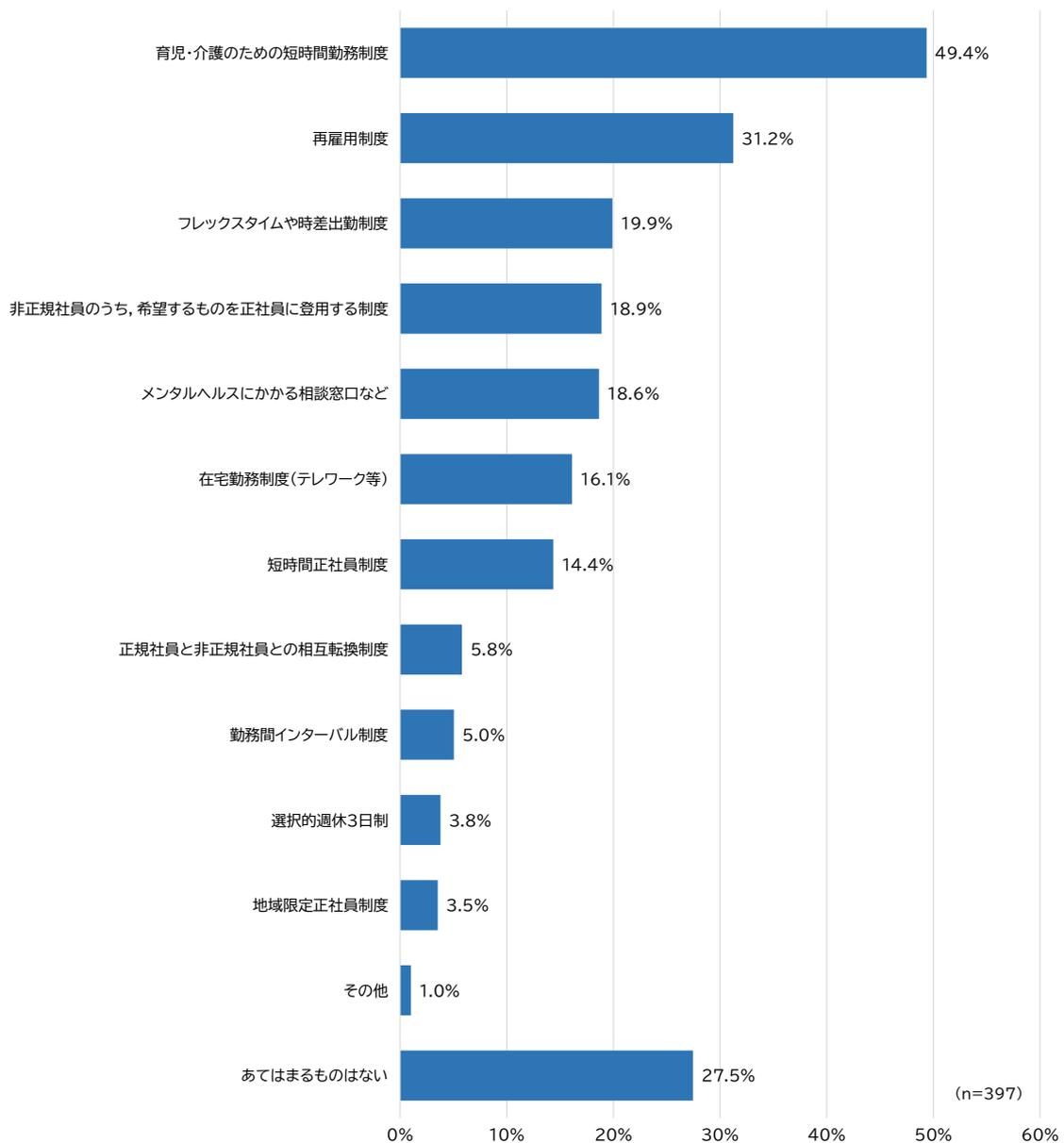


設問 27 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在、導入しているもの」があればあてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」

ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」が 49.4%と最も多く、次いで「再雇用制度」が 31.2%、「あてはまるものはない」が 27.5%となっている。

図表 26-1 ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」



ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(従業員規模別、業種別)

業種別に現在導入している制度をみると、全体では2割未満の「メンタルヘルスにかかる相談窓口など」や「在宅勤務制度(テレワーク等)」について、「製造業」における導入割合が他業種に比べて高い。また、従業員規模別にみると、全体の上位項目の導入割合がについて規模が大きいほど多い傾向がみられる。

図表 26-2 ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(従業員規模別、業種別)

	育児・介護のための短時間勤務制度	再雇用制度	フレックスタイムや時差出勤制度	非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度	メンタルヘルスにかかる相談窓口など	在宅勤務制度(テレワーク等)	短時間正社員制度	正規社員と非正規社員との相互転換制度	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	地域限定正社員制度	その他	あてはまるものはない
全体(n=397)	49.4%	31.2%	19.9%	18.9%	18.6%	16.1%	14.4%	5.8%	5.0%	3.8%	3.5%	1.0%	27.5%
業種													
卸売・小売業(n=52)	44.2%	23.1%	11.5%	19.2%	19.2%	11.5%	15.4%	7.7%	11.5%	3.8%	7.7%	0.0%	34.6%
サービス業(n=60)	43.3%	26.7%	18.3%	10.0%	18.3%	20.0%	13.3%	3.3%	0.0%	3.3%	1.7%	0.0%	25.0%
建設業(n=81)	33.3%	33.3%	13.6%	8.6%	12.3%	14.8%	11.1%	2.5%	3.7%	1.2%	1.2%	3.7%	38.3%
医療・福祉(n=75)	62.7%	30.7%	13.3%	33.3%	12.0%	6.7%	12.0%	13.3%	2.7%	4.0%	0.0%	0.0%	20.0%
製造業(n=37)	56.8%	40.5%	29.7%	21.6%	45.9%	37.8%	10.8%	0.0%	10.8%	5.4%	10.8%	0.0%	24.3%
宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	40.0%
運輸・通信業(n=12)	41.7%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
金融・保険業(n=13)	84.6%	61.5%	30.8%	46.2%	69.2%	30.8%	38.5%	7.7%	15.4%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%
電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
教育・学習支援業(n=13)	61.5%	30.8%	23.1%	23.1%	0.0%	15.4%	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	23.1%
その他(n=40)	60.0%	32.5%	47.5%	22.5%	15.0%	22.5%	22.5%	7.5%	7.5%	7.5%	2.5%	0.0%	20.0%
従業員規模別													
5人以下(n=57)	19.3%	12.3%	19.3%	8.8%	5.3%	10.5%	5.3%	0.0%	0.0%	3.5%	0.0%	1.8%	50.9%
6~20人以下(n=169)	40.2%	26.0%	13.6%	12.4%	7.7%	7.7%	11.2%	5.3%	3.6%	2.4%	2.4%	1.2%	36.1%
21~30人以下(n=45)	51.1%	28.9%	22.2%	15.6%	15.6%	17.8%	17.8%	8.9%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	24.4%
31~50人以下(n=33)	54.5%	39.4%	12.1%	33.3%	15.2%	18.2%	12.1%	6.1%	9.1%	0.0%	3.0%	0.0%	21.2%
51~100人以下(n=41)	80.5%	36.6%	26.8%	26.8%	34.1%	29.3%	22.0%	7.3%	2.4%	9.8%	2.4%	2.4%	2.4%
101~300人以下(n=37)	83.8%	62.2%	43.2%	35.1%	62.2%	40.5%	29.7%	8.1%	13.5%	5.4%	13.5%	0.0%	0.0%
301~500人以下(n=5)	40.0%	80.0%	20.0%	60.0%	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	100.0%	50.0%	30.0%	40.0%	60.0%	30.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	30.0%	0.0%	0.0%

ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(就業継続割合別)

女性正規社員の結婚・出産後の就業継続割合別に現在導入している制度をみると、就業継続割合が高い事業所では「フレックスタイムや時差出勤制度」、「在宅勤務制度(テレワーク等)」の導入割合が高い傾向がみられる。

図表 26-3 ワーク・ライフ・バランス推進のために「現在、導入している制度」(就業継続割合別)

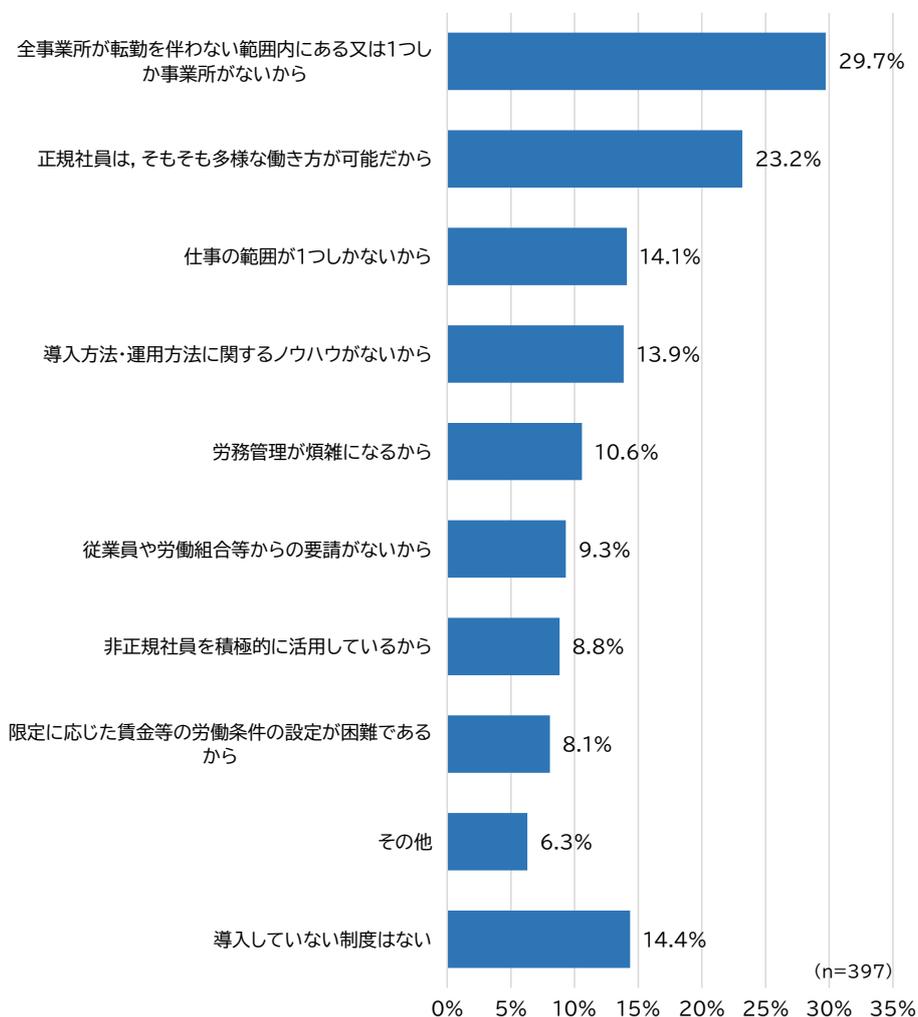
	育児・介護のための短時間勤務制度	再雇用制度	フレックスタイムや時差出勤制度	非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度	メンタルヘルスにかかる相談窓口など	在宅勤務制度(テレワーク等)	短時間正社員制度	正規社員と非正規社員との相互転換制度	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	地域限定正社員制度	その他	あてはまるものはない
正規社員として働き続ける人がほとんどである(8割以上)(n=223)	54.3%	33.2%	25.6%	19.3%	26.9%	21.5%	15.2%	7.2%	6.7%	2.7%	4.9%	0.9%	22.0%
正規社員として働き続ける人が多い(5~7割程度)(n=58)	53.4%	31.0%	17.2%	22.4%	10.3%	17.2%	24.1%	5.2%	0.0%	3.4%	3.4%	3.4%	27.6%
正規社員として働き続ける人が少ない(3~4割程度)(n=28)	60.7%	39.3%	10.7%	17.9%	14.3%	7.1%	17.9%	7.1%	10.7%	0.0%	3.6%	0.0%	21.4%
正規社員として働き続ける人はほとんどいない(1~2割程度)(n=88)	30.7%	23.9%	10.2%	15.9%	4.5%	4.5%	4.5%	2.3%	2.3%	8.0%	0.0%	0.0%	43.2%

設問 28 設問 27 で導入していない制度がある場合、導入していない理由を教えてください。(複数回答)あてはまるものすべてに○をつけてください。

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた制度を導入していない理由

ワーク・ライフ・バランス推進に向けた制度について導入していない制度がある理由をみると、「全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから」が29.7%と最も多く、「正規社員は、そもそも多様な働き方が可能だから」が23.2%となっている。一方、「導入していない制度はない」の回答は14.4%となった。

図表 27 ワーク・ライフ・バランス推進に向けた制度を導入していない理由

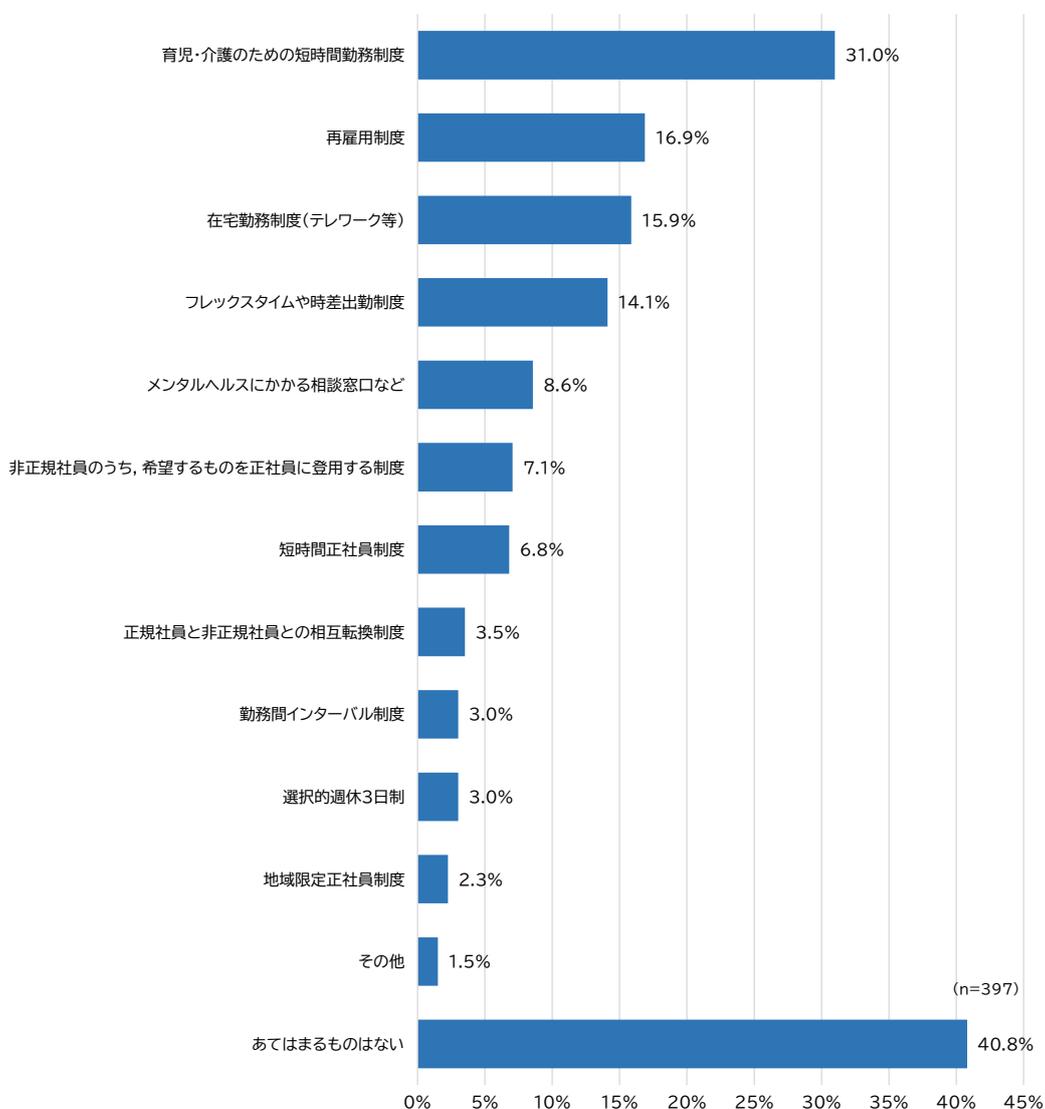


設問 29 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。
(複数回答)

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の中で「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」をみると、「あてはまるものはない」が40.8%と最も多くなっており、制度を導入していても利用されていない事業所が多くなっている。次いで、「育児・介護のための短時間勤務制度」が31.0%、「再雇用制度」16.9%となっている。

図表 28 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」

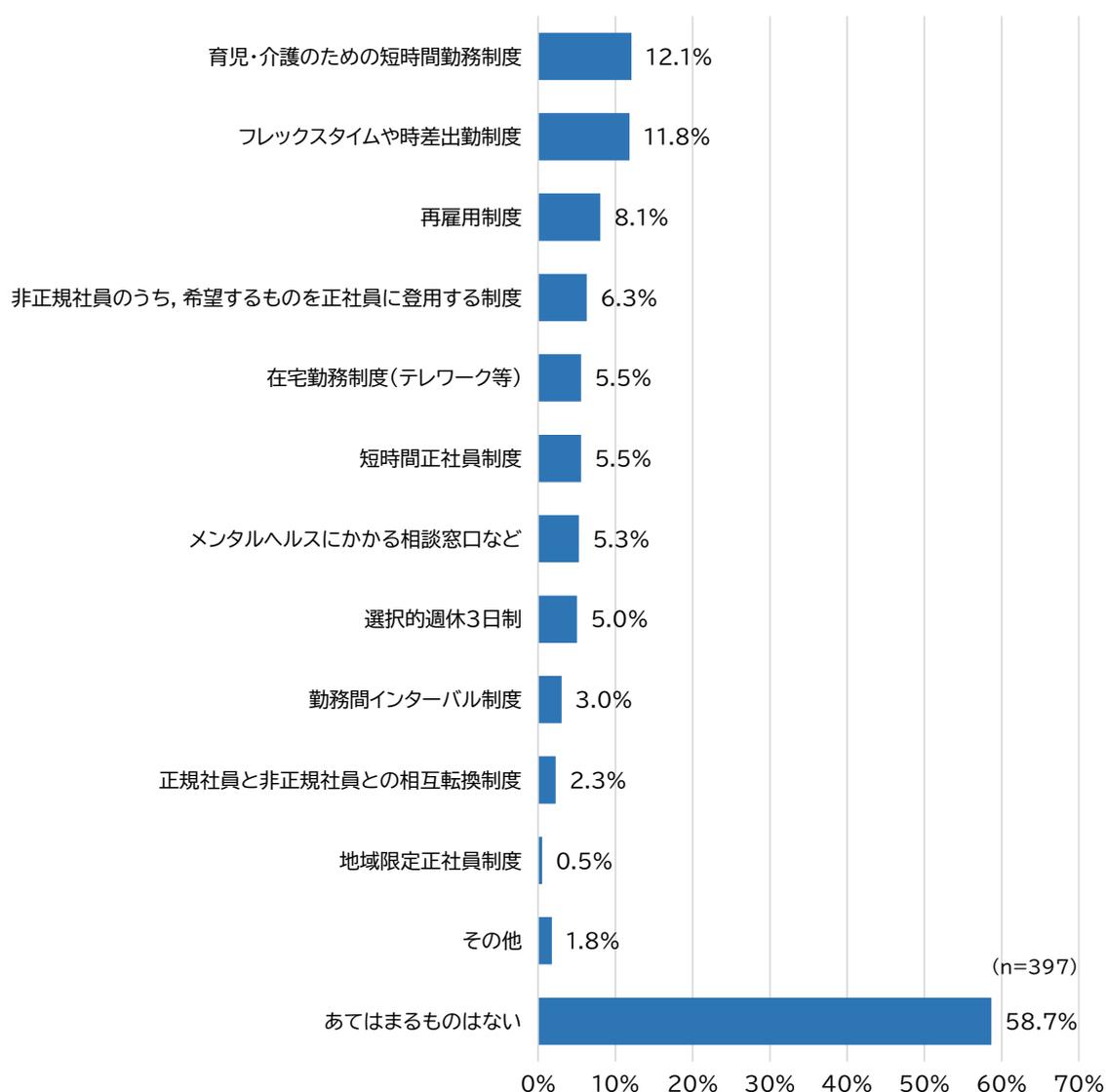


設問 30 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「導入を検討しているもの」があれば、選択してください。(複数回答)

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「導入を検討しているもの」

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度の中で「導入を検討しているもの」をみると、「あてはまるものはない」が 58.7%と最も多く、次いで「育児・介護のための短時間勤務制度」が 12.1%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が 11.8%となっている。

図表 29 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「導入を検討しているもの」

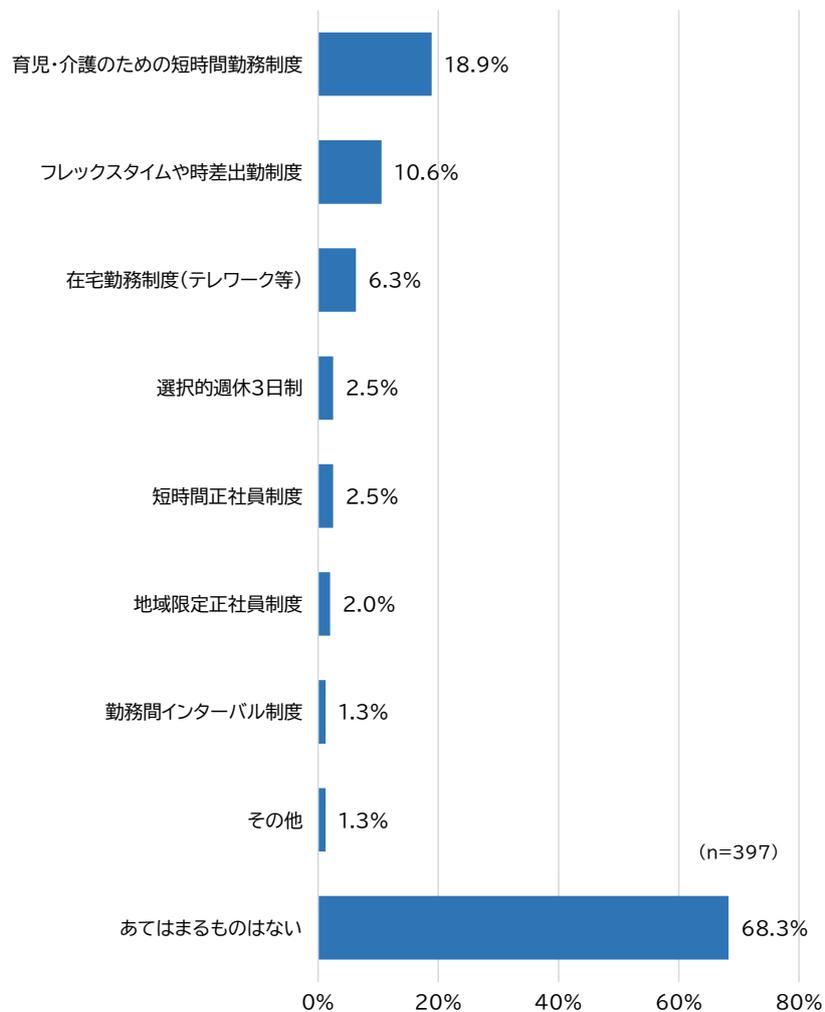


設問 31 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」をみると、「あてはまるものはない」が68.3%と最も多く、次いで「育児・介護のための短時間勤務制度」が18.9%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が10.6%となっている。

図表 30-1 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」



ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」(従業員規模別、業種別)

ワーク・ライフ・バランスを推進するための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」を業種別にみると、製造業では「フレックスタイムや時差出勤制度」「在宅勤務制度(テレワーク等)」の導入割合が全体に比べて多くなっている。また、従業員規模別にみると、従業員100人以上の事業所で「育児・介護のための短時間勤務制度」や「フレックスタイムや時差出勤制度」の導入割合が多くなっている。

図表 30-2 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度で「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」

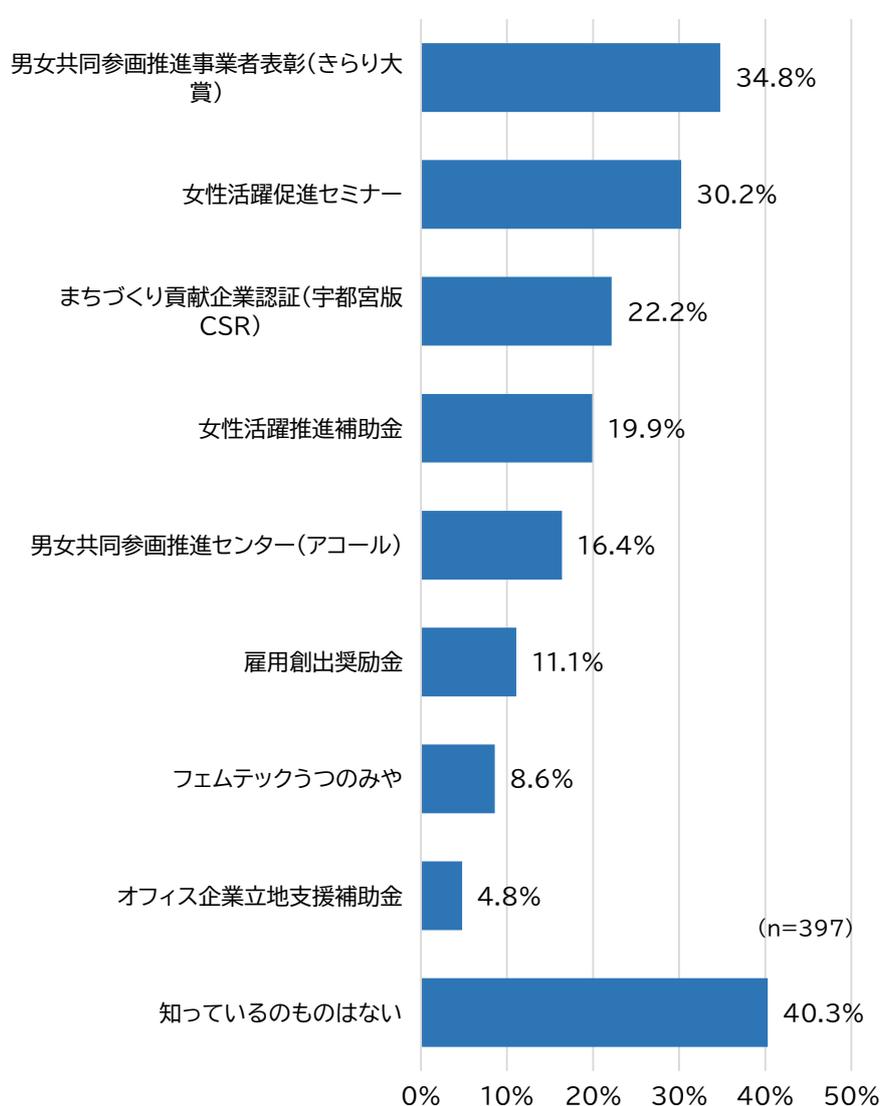
	育児・介護のための短時間勤務制度	フレックスタイムや時差出勤制度	在宅勤務制度(テレワーク等)	選択的週休3日制	短時間正社員制度	地域限定正社員制度	勤務間インターバル制度	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	18.9%	10.6%	6.3%	2.5%	2.5%	2.0%	1.3%	1.3%	68.3%	
業種	卸売・小売業(n=52)	19.2%	9.6%	7.7%	5.8%	1.9%	3.8%	0.0%	1.9%	63.5%
	サービス業(n=60)	13.3%	13.3%	10.0%	1.7%	5.0%	0.0%	1.7%	0.0%	66.7%
	建設業(n=81)	12.3%	6.2%	3.7%	0.0%	1.2%	1.2%	1.2%	1.2%	79.0%
	医療・福祉(n=75)	25.3%	2.7%	2.7%	5.3%	1.3%	0.0%	1.3%	1.3%	68.0%
	製造業(n=37)	24.3%	21.6%	16.2%	2.7%	0.0%	5.4%	2.7%	2.7%	59.5%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	83.3%
	金融・保険業(n=13)	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	53.8%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	76.9%
	その他(n=40)	22.5%	20.0%	10.0%	0.0%	7.5%	2.5%	2.5%	0.0%	60.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	5.3%	12.3%	7.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77.2%
	6~20人以下(n=169)	18.3%	8.3%	4.1%	2.4%	3.0%	1.8%	2.4%	0.6%	72.2%
	21~30人以下(n=45)	20.0%	6.7%	11.1%	4.4%	2.2%	0.0%	0.0%	0.0%	71.1%
	31~50人以下(n=33)	18.2%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	75.8%
	51~100人以下(n=41)	22.0%	7.3%	7.3%	2.4%	0.0%	2.4%	0.0%	4.9%	58.5%
	101~300人以下(n=37)	35.1%	27.0%	16.2%	0.0%	5.4%	5.4%	0.0%	2.7%	45.9%
	301~500人以下(n=5)	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%
	501人以上(n=10)	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	50.0%

設問 32 本市が実施している取組について、知っている事業をすべて選択してください。（複数回答）

本市が実施している取組で知っている事業

本市が実施している取組で知っている事業をみると、「あてはまるものはない」が 40.3%と最も多く、次いで「男女共同参画推進事業者表彰(きらり大賞)」が 34.8%、「女性活躍促進セミナー」が 30.2%となっている。

図表 31 本市が実施している取組で知っている事業

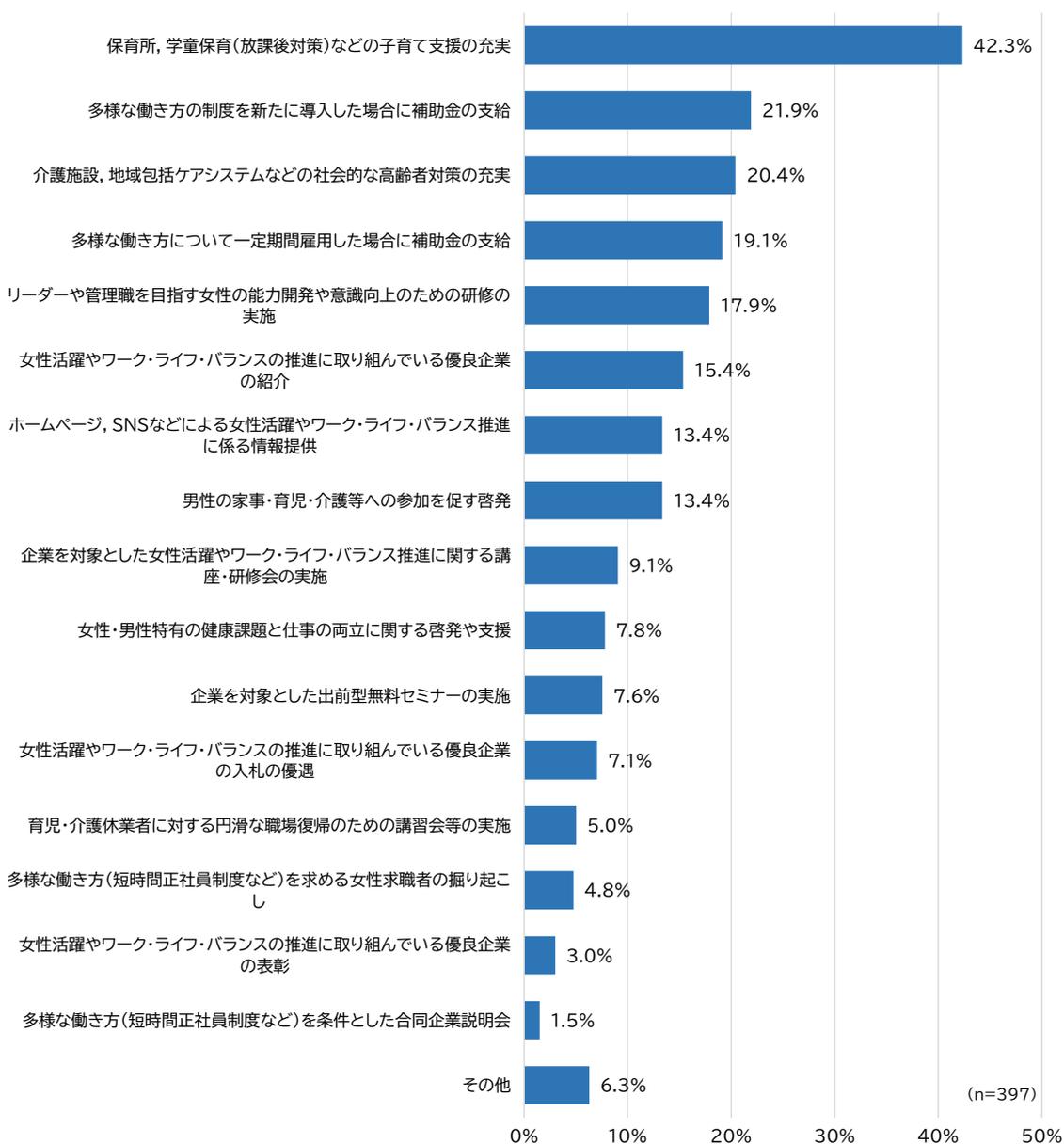


設問 33 男女がともに活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選択してください。(回答は3つまで)

行政に望むこと

男女がともに活躍できる職場づくりを行う上で行政に望むことをみると、「保育所、学童保育(放課後対策)などの子育て支援の充実」が42.3%と最も多く、次いで「多様な働き方の制度を新たに導入した場合に補助金の支給」が21.9%、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が20.4%となっている。

図表 32 行政に望むこと



V. 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所

実態調査報告書への所見

(宇都宮市女性活躍推進専門官)

- ・斎藤悦子氏
- ・川面充子氏

1. はじめに

宇都宮市(以下,本市)は東部に清原工業団地などを抱え、製造業の集積によって強固な工業基盤を形成してきた。一方で、卸売業・小売業などのサービス業にも多くの市民が従事しており、都市型の産業構造が特徴である。この構造は、製造業の強さが女性の就業率の低さやキャリア形成の難しさにつながり、サービス業の発展は女性の就業機会を広げる一方で非正規雇用の増加を招くなど、女性の働き方に複雑な影響を与えている。今後の市の発展には、こうした産業構造を踏まえ、女性に選ばれる都市づくりを進めることが不可欠である。本稿では、本報告書のデータをもとに、本市の女性活躍の現状を産業構造と雇用形態の二つの視点から検討する。

2. 産業構造と雇用形態からわかること

(1)産業構造

まず、産業構造についてである。本市の製造業は自動車・機械関連、電子部品など重工業系の比率が高く、製造品出荷額で関東圏内の川崎市、横浜市、千葉市などに次ぎ、北関東でも有数の規模を誇る。

しかし、製造業に従事する正規社員の女性割合は 17.7%と全国平均(22.2%)を下回っている。女性活躍推進の取組状況をみても、製造業の半数以上が「取り組んでいない」と回答し、女性管理職割合も 3.9%と低い。管理職登用が進まない理由として「希望する女性が少ない」が多く挙げられているが、これは個人の意欲の問題というより、女性がキャリアを描きにくい職場環境が背景にあると考えられる。特に、他業種で一定の導入がみられる「メンター制度」や「女性ネットワークづくり」が製造業ではほぼ実施されていない点は象徴的である。女性が相談し合い、ロールモデルを見つけられる環境づくりは、製造業における女性活躍の基盤となるだろう。

(2)雇用形態から考える

次に、雇用形態の側面をみる。本市では正規社員の男女比が男性 60.8%、女性 39.2%である一方、非正規社員では女性が 73.5%を占め、全国平均(68.1%)よりも高い。特に卸売・小売業では非正規社員の 82.8%が女性であり、そのうち年間賃金 103 万円以内の者が 80.2%に達する。扶養の範囲内で働く女性が多いことがうかがえるが、同時に「正規で働き続ける人がほとんどいない」と回答する事業所が 3 分の 1 にのぼり、その理由として「全国転勤があるから」を挙げる事業所が 5%存在する点は注目に値する。卸売・小売業では転勤制度が女性のキャリア継続を阻む構造的要因となっている可能性もあり、事業所側の働き方の見直しが求められる。

3. 今後の施策について

本稿では、本市の産業構造から製造業と非正規雇用について検討した。本市の女性活躍推

進には、まず事業所が取り組みやすい具体的な施策や成功事例を提示し、実践を後押しすることが重要である。製造業に対しては、メンター制度や女性ネットワークの構築支援を通じて、女性がキャリアを描ける環境づくりを促すことが効果的だろう。また、卸売・小売業においては働き方の選択肢を広げ、転勤制度の柔軟化など、女性が継続的に働ける仕組みづくりが求められる。

本報告書は市内の女性活躍の現状を多角的に示す貴重な資料である。本稿で示した課題を踏まえ、産業特性に応じた支援策を講じることで、女性が働き続け、活躍できる宇都宮市としての魅力を高めていくことが期待される。

*全国平均データは総務省統計局(2025)「産業、雇用形態別雇用者数(2013年～)-第12・13回改定産業分類による」『労働力調査』より

1. 本調査の位置づけと解釈上の前提

本調査は、宇都宮市内事業所における女性活躍推進と両立支援の現状・課題を把握し、今後の施策や支援策の基礎とすることを目的に実施された。回答事業所の多くが少人数規模であり業種構成にも偏りがあるため、結果を市内全体に一般化せず、少人数規模事業所の課題を中心に捉えることが妥当である。また、賃金や人材育成、離職などの指標は産業特性や企業規模の影響を受けやすい。本調査は個票分析ができないため、賃金格差の要因を断定せず、調査結果から構造的な示唆を整理し、今後の分析課題と施策の方向性を示す。

2. 賃金格差——「結果」ではなく「過程」として捉える

男女の賃金格差は単なる賃金水準の差ではなく、キャリア形成過程における複数の要因が重なり合って生じると考えられている。具体的には、①勤続年数(離職・中断)、②配置・職務経験の差、③育成投資の差(研修・挑戦機会)、④昇進・評価制度の運用差が相互作用し〔1〕、「就業中断→経験不足→昇進遅延→賃金差」という連鎖を形成する。平均賃金差のみでなく、学歴や職務内容、勤続年数などを統制した分析が必要である。本調査は賃金格差の直接要因を検証するものではないが、妊娠・出産期の離職理由や両立支援制度の導入状況、男性育休が進まない理由などから、キャリア形成に関わる職場環境の特徴が読み取れる。特に「マミートラック」と呼ばれる、出産・育児期に昇進ルートから外れる現象のリスクが示唆されている。管理職登用の男女差が賃金格差拡大と関連している可能性もあり、今後は役職・年齢別の賃金データ分析が必要である。また、本調査においても女性の管理職登用が十分に進んでいない状況が確認されており、こうした管理職層の男女差が賃金格差の拡大と関連している可能性を示唆している。さらに、本調査で示唆された妊娠・出産期の離職やマミートラックのリスクを踏まえると、育児期後のキャリア回復や再登用の機会確保が長期的な賃金格差是正に重要な課題であると考えられる。

3. 女性活躍の課題と妊娠・出産期の離職——マミートラックの視点から

女性活躍推進の課題として採用難や早期退職が挙げられる一方、妊娠・出産を契機とした退職が主要な理由となっている。就業継続とキャリア形成を支える一体的な政策領域として、女性活躍施策とワーク・ライフ・バランス(WLB)施策を捉える必要がある。少人数規模事業所では代替要員の確保が困難なため、特定個人への業務集中や属人化が生じやすく、育児期女性が責任ある職務から外れるリスクが高まる。制度導入と離職行動の関係は統計的に検証できないが、管理職の労務管理能力や評価制度との整合性、復職後の再配置などが就業継続の重要条件である〔2〕〔3〕。また、家庭内の役割分担も女性活躍の停滞と連動し、夫の家事・育児時間が妻の就業確率を高めることが示されている〔4〕。父親側の育休取得環境(業種・職場の取得率)が父の育児参加を高めることも示されており〔5〕、男性育休の定着も女性の就業継続を

後押しする政策的経路となる。今後の調査では、女性活躍指標と WLB 指標を整理し、両者の関係性を詳細に検証する設問構成が望まれる。

4. 男性育休と職場構造改革の必要性

男性育休が進まない理由として代替要員確保の困難さや職場負担増が挙げられ、制度の周知不足ではなく欠員を前提とした業務設計が十分でない職場構造の問題が大きい。少人数規模では業務が特定担当者に集中しやすく、男女問わず休業取得が困難な職場構造となっている。男性育休が拡大した場合、取得者本人にも孤立感や復職への不安、睡眠不足など新たな課題が生じるため、取得促進だけでなく復職支援や相談体制の構築が重要となる。男性育休の推進は、家庭内の役割分担再構築を通じて女性のキャリア継続にも効果が期待され、賃金格差是正を含む構造改革の一環として推進する必要がある。業務標準化や複数担当制、心理的ケアなどソフト面の支援も組み合わせて実効性を高める方策が求められる。

5. 提言

企業への提言として、業務の属人化を減らし欠員時にも回る仕組みづくり、マミートラックを生まない育成・配置・登用運用、「使える」WLB 制度の整備と評価制度との統合が求められる。市としては、少人数事業所への伴走支援やキャリア形成支援、男性育休取得者への継続的支援モデルの構築が重要である。今後の調査では、女性活躍と WLB の指標を区分して把握し、職種や役職、勤続年数などのデータを用いた構造的な分析が必要である。

【用語解説】マミートラック：出産・育児期の配慮から女性が基幹業務や昇進ルートから外れ、限定的な職務に固定化される現象。

【参考文献】

- 〔1〕 大湾秀雄(2025)『男女賃金格差の経済学』(日本経済新聞出版)
- 〔2〕 内閣府『令和 7 年度男女共同参画白書』
- 〔3〕 労働政策研究・研修機構(2016,2017)
- 〔4〕 鶴光太郎・久米功一(2018)「夫の家事・育児参加と妻の就業決定－夫の働き方と役割分業意識を考慮した実証分析－」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第 198 号
- 〔5〕 中山真緒(2025)「男性配偶者の業種別育児休業取得率が女性の就業確率、健康状態に与える影響」日本労働研究雑誌

VI. 資料編

資料 1 自由意見(一部抜粋)

【設問 11】

自由意見なし

【設問 13】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5 人以下	家庭での家事・育児・介護の活躍を仕事と同等に再評価している
建設業	6～20 人以下	求人している職種に対する応募がない

【設問 14】

自由意見なし

【設問 15】

自由意見なし

【設問 17】

業種	従業員数	自由意見
サービス業	6～20 人以下	本人の両親が地元において、助けが出来ている者の離職率は少ない。子育て中にどう支援するかが重要だと思う

【設問 19】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5 人以下	業務に関する情報の共有
医療・福祉	6～20 人以下	子育てこそキャリアと考える

【設問 24】

業種	従業員数	自由意見
卸売・小売業	6～20 人以下	該当者(男性)がいないから
医療・福祉	31～50 人以下	子育てが終わっているから
医療・福祉	51～100 人以下	職場のメンバーの協力で取得できている
医療・福祉	6～20 人以下	ドクターの代わりはいない
その他	51～100 人以下	外部企業での勤務形態をとる社員は、代替要員が見つからない限り、外部勤務先に迷惑をかけることとなるため、なかなか長期間の取得が難しいように感じる
宿泊・飲食業	101～300 人以下	人手不足
建設業	6～20 人以下	育児休業を取得している間の所得の問題
製造業	101～300 人以下	未婚者が多い
サービス業	21～30 人以下	既婚者がいない

【設問 26】

業種	従業員数	自由意見
サービス業	5人以下	就業規則は定めているが、個別に柔軟に対応している。各家庭などでかなりな違いがあるから
卸売・小売業	6～20人以下	該当者がいない
建設業	6～20人以下	フレックスタイムの導入
運輸・通信業	6～20人以下	個々で介護内容が違うため
その他	51～100人以下	担当管理職が窓口となり、両立できるよう調整している

【設問 27】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5人以下	家族経営のため勤務時間は流動的
建設業	6～20人以下	有給休暇の時間単位取得
建設業	51～100人以下	不妊治療のための特別休暇制度・失効年次有給休暇の積立制度

【設問 28】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5人以下	家族経営のため流動的に対応できるから
卸売・小売業	6～20人以下	会社の規模的にあてはまるものがない
医療・福祉	6～20人以下	導入しなくてもワークバランスが取れているから
サービス業	31～50人以下	リモートワークでの仕事が困難な業種であるため、あえて制度化せず従業員の希望に応じて柔軟に対応しているから
建設業	51～100人以下	現場作業が中心の事業であるから
医療・福祉	501人以上	取得者が出た職場の負担が増大するから
教育・学習支援業	51～100人以下	職務内容が対人(保育)のため、全面的テレワークは不可能だから
建設業	6～20人以下	建設業で現場仕事のため、テレワークの概念がないから
運輸・通信業	6～20人以下	現場仕事だから
金融・保険業	501人以上	テレワークをできる業務がないから
電気・ガス・水道業	6～20人以下	これから制度を設ける予定だから
運輸・通信業	6～20人以下	小規模の運送事業者では無理だから
医療・福祉	501人以上	業務形態上、一定数の人員が必要な時間帯/日があり、要員確保が困難だから
その他	21～30人以下	個人情報漏えいの恐れがあるから

【設問 29】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5人以下	家族経営のため流動的に対応できるから
サービス業	5人以下	勤務時間の短縮
建設業	6～20人以下	有給休暇の時間単位取得
建設業	6～20人以下	短時間正社員制度の理解度が不足している
サービス業	21～30人以下	休日を自由に設定している

【設問 30】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5 人以下	家族経営のため流動的に対応できるから
医療・福祉	6～20 人以下	特に必要を感じない
建設業	6～20 人以下	有給休暇の時間単位取得
建設業	6～20 人以下	6 時間以上の雇用時間が正社員の認識だったが、短時間正社員制度の知識、理解度が少ない
サービス業	31～50 人以下	検討したいが日常業務が忙しく見直す時間がなかなかない

【設問 31】

業種	従業員数	自由意見
建設業	6～20 人以下	募集していない
卸売・小売業	101～300 人以下	育児・家族介護支援制度
製造業	31～50 人以下	相談には柔軟に対応すると記載している
医療・福祉	51～100 人以下	再雇用制度

【設問 33】

業種	従業員数	自由意見
不動産業	5 人以下	行政は職場と家庭と両方での活躍を同等として評価するべきと考える。育児、介護に関しては休職する際の負担、個人としては給与等収入、企業としては社会保険の負担などを行政が負担することで、個人としてのハードルを下げ企業としては優良な人材の確保が、家庭での育児や介護の負担を下げられると思う
運輸・通信業	6～20 人以下	女性社員が結婚、出産、育休の場合、会社は全面的にバックアップする体制を整えている。
サービス業	5 人以下	自動車整備士にそもそも女性が少ない。
製造業	21～30 人以下	力仕事は現実的に難しいので、なかなか女性を積極採用しづらい。賃金を積極的に上げられるよう、価格転嫁がしやすくなるといい
建設業	6～20 人以下	求人を出しても人が来てくれないため、人手不足が続いている
運輸・通信業	6～20 人以下	多様な制度も活用するためには申請のフォローや周知のための広報活動も必要で誰もが使いやすいものになるといい
サービス業	6～20 人以下	女性(正規パート含む)は 50 代から働き始めて 70 代になっても現役だが、そのためには一人一人に合った働き方を提案し、実施を継続している。いわゆる高齢者でもチャンスはあると思っており、売上を伸ばすためにも人材の確保は必至だが、なかなかマッチングのチャンスがない。そこが悩み
製造業	6～20 人以下	子育てがある程度落ち着いた女性が再就職を希望しても、なかなか正社員で雇ってもらえない状況であり、パートや派遣で働いている方が多くいる。是非とも中年女性の正社員雇用を進めていただきたい
その他	6～20 人以下	女性の副市長
その他	101～300 人以下	女性が活躍する土台は出来つつあるが、反面、子どもを作らない、子どもは 1 人だけと決めている女性が増えている
医療・福祉	51～100 人以下	求人を出してもなかなか応募がない、応募があっても求める人材ではないなど、人材確保(特に若年層)が課題である。一方で現職のスタッフが離職しないように、福利厚生面や給与、休日日数の改善をおこない、魅力ある法人づくりを推進している

業種	従業員数	自由意見
医療・福祉	6～20 人以下	若年層の応募がなく、採用が難しい。女性の多い職場だが、それぞれワーク・ライフ・バランスはとれている
建設業	101～300 人以下	人材不足解消と女性採用数の関係として職種の壁がある
サービス業	6～20 人以下	男女問わず、仕事とプライベートを充実出来るよう労働条件や賃金体系の改善取り組みをしているが、好条件を謳っても人材不足は人材不足。魅力的な夢のある社会になって欲しいし微力ながら取り組んでいる
医療・福祉	6～20 人以下	世代間の考え方の違いに悩みが多いが、時代や行政の革新に置いて行かれないように努力しよう(意志はある)考えながら仕事している
卸売・小売業	5 人以下	働き手それぞれのライフスタイルに合った多様な働き方の推進と、またそれを雇用する企業側に対する支援など、どちらに対しても同時にフォローアップすることが重要だと思う。そうすることによって、女性の活躍を支える環境が一時的なものではなく、持続可能なものとなると思う
医療・福祉	6～20 人以下	育児や家族の介護などに理解を示し対応可能な職場にしたい
医療・福祉	6～20 人以下	男性の育児参加の促進、子育てや介護支援等を充実することで、女性が働きやすい環境整備への取組をお願いしたい
その他	51～100 人以下	女性活躍推進に向けて弊社も取り組んでいるが、会社の規模的に毎年のように管理職者を生み出せるわけではなく、また全体の規模でいっても全体の母数に対しての管理職比率の問題もあり、難しいと感じている。課長クラスではないと改善していると認められない点が申請の壁と感じる。会社の規模によっては役職がただで本人にとっては大きな飛躍となり、管理社員人数もモデル例とは異なれども、課長クラスの内容を対応しているケースもある。採用につなげるためにも認定要件の緩和を検討してほしい。(実情として一般女性社員が活躍し、ステップアップしているのに、認定要件としては認められない点が歯がゆくもある。)
建設業	6～20 人以下	女性も社会進出しやすい様にするため、フレックスタイム制の充実を促進すれば、人材不足解消につながると思う
その他	6～20 人以下	当社は男女問わず雇用、評価をしているつもりだが、今後更に従業員に寄り添った社内規定を設けていきたい
製造業	6～20 人以下	保育園の病児預かり制度の促進
その他	101～300 人以下	若者は新しいルールや環境に直ぐに適応するが、経験を積んだ世代はこれまでの実体験から、物事を考える部分があり、そうした事が世代間ギャップを生んでいるように感じる。そうした世代間ギャップを埋め合わせるようなセミナー等があると良いと考える
宿泊・飲食業	5 人以下	個人事業主向けにもこのような調査をお願いしたい
製造業	101～300 人以下	現在の人材募集は、中途採用は見送りし、新卒のみの募集を掲載している。男性の育児休業取得が 0 のため、未婚者も多く結婚までが至らない状況であるため、課題も多い
教育・学習支援業	51～100 人以下	当認定こども園では人材不足の対応のため、多様な勤務形態に対応できるようワーク・ライフ・バランスを確保して柔軟な働き方の整備を行っている。同時に、女性職員を管理職やリーダー職に積極的に登用し、女性活躍の環境も整えている
サービス業	6～20 人以下	労働生産性の低い職種なので社会の中で美容室の社会的地位の向上ができれば女性も男性も賃金を上げたり、休みをより取ったりしやすくなると思う。そうすることにより美容師になりたい人を増やしていければいいと思う
サービス業	21～30 人以下	多種多様な職業それぞれに見合ったバランスが取れば良いと思う

業種	従業員数	自由意見
卸売・小売業	21～30人以下	当社の他事業所においては、女性管理職への積極的な登用を図っている
建設業	6～20人以下	会社が取組として規定などに入れていても、義務化されないことと上司の感覚によって従業員が使用できない状況が問題。世の中がどれだけ女性活躍や、ワーク・ライフ・バランスと言っても、現場はそう甘くない。会社側の目線に立っても、義務と言われればやらざるを得ないが、努力義務なら取り組むこともない
医療・福祉	501人以上	ワーク・ライフ・バランスは重要だと思うが、企業、特に中小への負担が大き過ぎる。大企業のみ優遇される状況を改善しなければ、社会全体での推進は難しいと考える
医療・福祉	6～20人以下	当方は女性が大多数を占める職場。女性が活躍するためには、女性の賃金等の上昇も必要。また一般の家庭では、育児や介護などについて、家庭内で均等な負担にはほど遠く、女性が優先して負担するという意識が変わらないうちは難しい

資料 2 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査集計表

設問3 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「正規社員数」は何人ですか？(R7.7.1時点)				
	(%表)	合計	男性	女性
	全体(n=397)	100.0%	60.8%	39.2%
業種	卸売・小売業(n=52)	100.0%	64.9%	35.1%
	サービス業(n=60)	100.0%	61.5%	38.5%
	建設業(n=81)	100.0%	82.8%	17.2%
	医療・福祉(n=75)	100.0%	29.4%	70.6%
	製造業(n=37)	100.0%	82.3%	17.7%
	宿泊・飲食業(n=6)	100.0%	77.8%	22.2%
	不動産業(n=5)	100.0%	54.2%	45.8%
	運輸・通信業(n=12)	100.0%	89.4%	10.6%
	金融・保険業(n=13)	100.0%	54.4%	45.6%
	電気・ガス・水道業(n=3)	100.0%	88.4%	11.6%
	教育・学習支援業(n=13)	100.0%	15.3%	84.7%
	その他(n=40)	100.0%	71.8%	28.2%
従業員規模別	5人以下(n=57)	100.0%	55.4%	44.6%
	6～20人以下(n=169)	100.0%	62.1%	37.9%
	21～30人以下(n=45)	100.0%	66.9%	33.1%
	31～50人以下(n=33)	100.0%	52.2%	47.8%
	51～100人以下(n=41)	100.0%	62.1%	37.9%
	101～300人以下(n=37)	100.0%	71.0%	29.0%
	301～500人以下(n=5)	100.0%	81.1%	18.9%
	501人以上(n=10)	100.0%	53.5%	46.5%

設問4 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「非正規雇用労働者数」は何人ですか？(R7.7.1時点)

	(%表)	合計	男性	女性
	全体(n=397)	100.0%	26.5%	73.5%
業種	卸売・小売業(n=52)	100.0%	17.2%	82.8%
	サービス業(n=60)	100.0%	27.7%	72.3%
	建設業(n=81)	100.0%	73.9%	26.1%
	医療・福祉(n=75)	100.0%	27.1%	72.9%
	製造業(n=37)	100.0%	46.0%	54.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	100.0%	23.6%	76.4%
	不動産業(n=5)	100.0%	0.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	100.0%	55.6%	44.4%
	金融・保険業(n=13)	100.0%	23.2%	76.8%
	電気・ガス・水道業(n=3)	100.0%	75.0%	25.0%
	教育・学習支援業(n=13)	100.0%	15.4%	84.6%
	その他(n=40)	100.0%	25.6%	74.4%
従業員規模別	5人以下(n=57)	100.0%	33.8%	66.2%
	6～20人以下(n=169)	100.0%	29.2%	70.8%
	21～30人以下(n=45)	100.0%	25.2%	74.8%
	31～50人以下(n=33)	100.0%	28.8%	71.2%
	51～100人以下(n=41)	100.0%	27.9%	72.1%
	101～300人以下(n=37)	100.0%	30.5%	69.5%
	301～500人以下(n=5)	100.0%	50.8%	49.2%
	501人以上(n=10)	100.0%	21.2%	78.8%

設問5 貴事業所の従業員の平均勤続年数は何年ですか？

		男性 正規社員	女性 正規社員	男性 非正規雇用 労働者	女性 非正規雇用 労働者
	全体(n=397)	12.6年	10.3年	4.3年	5.5年
業 種	卸売・小売業(n=52)	14.9年	9.5年	6.8年	8.0年
	サービス業(n=60)	11.0年	9.6年	3.8年	3.6年
	建設業(n=81)	15.6年	12.4年	3.1年	2.9年
	医療・福祉(n=75)	9.7年	9.9年	2.2年	6.1年
	製造業(n=37)	14.7年	11.1年	9.2年	11.9年
	宿泊・飲食業(n=6)	15.5年	7.6年	1.9年	5.2年
	不動産業(n=5)	9.7年	16.0年	0.0年	1.3年
	運輸・通信業(n=12)	12.3年	5.8年	0.8年	0.9年
	金融・保険業(n=13)	12.8年	12.0年	7.9年	7.9年
	電気・ガス・水道業(n=3)	10.0年	4.0年	3.7年	4.7年
	教育・学習支援業(n=13)	10.1年	8.9年	1.9年	6.6年
	その他(n=40)	10.1年	10.0年	4.8年	4.2年
	従 業 員 規 模 別	5人以下(n=57)	9.4年	11.0年	1.1年
6～20人以下(n=169)		12.1年	9.7年	2.8年	4.1年
21～30人以下(n=45)		12.4年	10.8年	3.3年	4.1年
31～50人以下(n=33)		13.0年	8.5年	4.7年	4.8年
51～100人以下(n=41)		14.7年	11.5年	8.6年	12.6年
101～300人以下(n=37)		15.8年	11.2年	9.2年	7.6年
301～500人以下(n=5)		14.1年	10.8年	9.2年	5.7年
501人以上(n=10)		16.4年	12.5年	11.1年	9.9年

設問6 直近事業年度1年間における、正規社員1人あたりの1か月の平均残業時間(単一回答)を教えてください。

	(%表)	残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超	合計
	全体(n=397)	19.1%	39.5%	26.7%	13.6%	0.8%	0.3%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	25.0%	40.4%	21.2%	13.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	サービス業(n=60)	21.7%	30.0%	31.7%	15.0%	1.7%	0.0%	100.0%
	建設業(n=81)	9.9%	46.9%	29.6%	12.3%	1.2%	0.0%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	21.3%	49.3%	22.7%	5.3%	1.3%	0.0%	100.0%
	製造業(n=37)	13.5%	18.9%	43.2%	21.6%	0.0%	2.7%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	不動産業(n=5)	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	25.0%	25.0%	41.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	7.7%	76.9%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	30.8%	53.8%	7.7%	7.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	その他(n=40)	20.0%	32.5%	30.0%	17.5%	0.0%	0.0%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	56.1%	24.6%	10.5%	7.0%	0.0%	1.8%	100.0%
	6~20人以下(n=169)	20.7%	43.8%	24.3%	10.1%	1.2%	0.0%	100.0%
	21~30人以下(n=45)	11.1%	44.4%	24.4%	17.8%	2.2%	0.0%	100.0%
	31~50人以下(n=33)	3.0%	54.5%	24.2%	18.2%	0.0%	0.0%	100.0%
	51~100人以下(n=41)	4.9%	39.0%	39.0%	17.1%	0.0%	0.0%	100.0%
	101~300人以下(n=37)	2.7%	32.4%	35.1%	29.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	301~500人以下(n=5)	0.0%	20.0%	80.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	0.0%	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

①人事・総務・経理

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	6.5%	28.5%	11.8%	18.9%	15.6%	18.6%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	3.8%	28.8%	9.6%	25.0%	15.4%	17.3%	100.0%
	サービス業(n=60)	5.0%	31.7%	11.7%	15.0%	15.0%	21.7%	100.0%
	建設業(n=81)	1.2%	46.9%	8.6%	18.5%	16.0%	8.6%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	12.0%	20.0%	10.7%	16.0%	16.0%	25.3%	100.0%
	製造業(n=37)	10.8%	18.9%	16.2%	29.7%	13.5%	10.8%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	50.0%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	33.3%	25.0%	0.0%	0.0%	16.7%	25.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	0.0%	53.8%	0.0%	38.5%	7.7%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	15.4%	38.5%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%	100.0%
	その他(n=40)	0.0%	20.0%	15.0%	30.0%	12.5%	22.5%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	5.3%	33.3%	3.5%	7.0%	7.0%	43.9%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	9.5%	38.5%	10.7%	10.1%	11.2%	20.1%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	4.4%	40.0%	11.1%	15.6%	11.1%	17.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	9.1%	21.2%	6.1%	30.3%	21.2%	12.1%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	2.4%	7.3%	14.6%	43.9%	29.3%	2.4%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	0.0%	2.7%	21.6%	35.1%	35.1%	5.4%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	0.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

②企画・調査・広報

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	5.3%	7.3%	8.6%	5.5%	3.8%	69.5%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	3.8%	5.8%	13.5%	7.7%	1.9%	67.3%	100.0%
	サービス業(n=60)	8.3%	6.7%	8.3%	3.3%	5.0%	68.3%	100.0%
	建設業(n=81)	8.6%	4.9%	9.9%	0.0%	1.2%	75.3%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	4.0%	14.7%	1.3%	6.7%	2.7%	70.7%	100.0%
	製造業(n=37)	2.7%	2.7%	10.8%	0.0%	5.4%	78.4%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	16.7%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	7.7%	0.0%	23.1%	15.4%	15.4%	38.5%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	15.4%	0.0%	15.4%	0.0%	61.5%	100.0%
	その他(n=40)	2.5%	7.5%	12.5%	15.0%	7.5%	55.0%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	7.0%	10.5%	1.8%	1.8%	3.5%	75.4%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	6.5%	5.9%	5.9%	2.4%	2.4%	76.9%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	4.4%	8.9%	4.4%	8.9%	2.2%	71.1%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	6.1%	6.1%	3.0%	3.0%	6.1%	75.8%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	4.9%	7.3%	17.1%	17.1%	9.8%	43.9%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	0.0%	8.1%	16.2%	8.1%	5.4%	62.2%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	0.0%	10.0%	60.0%	20.0%	0.0%	10.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

③研究・開発・設計

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	6.5%	1.8%	9.8%	1.5%	1.5%	78.8%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	1.9%	0.0%	1.9%	1.9%	0.0%	94.2%	100.0%
	サービス業(n=60)	3.3%	3.3%	15.0%	0.0%	1.7%	76.7%	100.0%
	建設業(n=81)	17.3%	1.2%	12.3%	0.0%	1.2%	67.9%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	4.0%	1.3%	0.0%	1.3%	2.7%	90.7%	100.0%
	製造業(n=37)	8.1%	0.0%	27.0%	0.0%	2.7%	62.2%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	83.3%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	15.4%	0.0%	15.4%	0.0%	61.5%	100.0%
	その他(n=40)	2.5%	2.5%	20.0%	5.0%	2.5%	67.5%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	7.0%	3.5%	0.0%	0.0%	1.8%	87.7%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	8.9%	1.2%	7.7%	0.0%	1.2%	81.1%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	2.2%	0.0%	8.9%	2.2%	0.0%	86.7%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	6.1%	0.0%	0.0%	3.0%	0.0%	90.9%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	2.4%	4.9%	19.5%	4.9%	2.4%	65.9%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	5.4%	2.7%	27.0%	5.4%	5.4%	54.1%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	10.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	70.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

④営業

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	23.2%	4.3%	19.1%	2.8%	4.5%	46.1%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	36.5%	1.9%	32.7%	3.8%	1.9%	23.1%	100.0%
	サービス業(n=60)	20.0%	5.0%	18.3%	3.3%	6.7%	46.7%	100.0%
	建設業(n=81)	43.2%	1.2%	23.5%	0.0%	6.2%	25.9%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	4.0%	10.7%	2.7%	1.3%	2.7%	78.7%	100.0%
	製造業(n=37)	29.7%	0.0%	35.1%	0.0%	8.1%	27.0%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	75.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	15.4%	0.0%	23.1%	23.1%	0.0%	38.5%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	76.9%	100.0%
	その他(n=40)	12.5%	2.5%	17.5%	5.0%	5.0%	57.5%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	22.8%	8.8%	1.8%	3.5%	1.8%	61.4%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	32.0%	4.1%	11.2%	0.0%	3.6%	49.1%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	26.7%	4.4%	22.2%	2.2%	6.7%	37.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	12.1%	6.1%	18.2%	0.0%	3.0%	60.6%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	7.3%	0.0%	36.6%	9.8%	12.2%	34.1%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	8.1%	2.7%	45.9%	8.1%	5.4%	29.7%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	20.0%	0.0%	60.0%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

⑤販売・サービス

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	7.8%	7.6%	11.8%	13.1%	5.8%	53.9%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	7.7%	9.6%	17.3%	30.8%	5.8%	28.8%	100.0%
	サービス業(n=60)	6.7%	6.7%	20.0%	11.7%	18.3%	36.7%	100.0%
	建設業(n=81)	14.8%	0.0%	8.6%	0.0%	0.0%	76.5%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	1.3%	18.7%	5.3%	21.3%	4.0%	49.3%	100.0%
	製造業(n=37)	13.5%	5.4%	16.2%	2.7%	2.7%	59.5%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	16.7%	33.3%	33.3%	0.0%	16.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	16.7%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	75.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	0.0%	76.9%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	15.4%	69.2%	100.0%
	その他(n=40)	5.0%	7.5%	10.0%	15.0%	7.5%	55.0%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	8.8%	21.1%	1.8%	10.5%	7.0%	50.9%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	10.1%	4.7%	10.1%	10.1%	7.7%	57.4%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	8.9%	6.7%	13.3%	6.7%	6.7%	57.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	9.1%	9.1%	9.1%	9.1%	3.0%	60.6%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	2.4%	7.3%	17.1%	22.0%	2.4%	48.8%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	2.7%	2.7%	24.3%	24.3%	2.7%	43.2%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	0.0%	0.0%	20.0%	50.0%	0.0%	30.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

⑥生産・製造

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	5.5%	1.8%	8.1%	4.3%	3.5%	76.8%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	5.8%	3.8%	3.8%	3.8%	0.0%	82.7%	100.0%
	サービス業(n=60)	3.3%	1.7%	3.3%	3.3%	6.7%	81.7%	100.0%
	建設業(n=81)	11.1%	0.0%	4.9%	1.2%	0.0%	82.7%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0.0%	1.3%	2.7%	4.0%	4.0%	88.0%	100.0%
	製造業(n=37)	16.2%	2.7%	45.9%	18.9%	8.1%	8.1%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	83.3%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	92.3%	100.0%
	その他(n=40)	5.0%	2.5%	5.0%	2.5%	10.0%	75.0%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	3.5%	3.5%	3.5%	1.8%	3.5%	84.2%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	7.1%	2.4%	6.5%	1.2%	4.1%	78.7%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	11.1%	2.2%	2.2%	2.2%	4.4%	77.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	6.1%	0.0%	6.1%	0.0%	3.0%	84.8%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	2.4%	0.0%	9.8%	14.6%	2.4%	70.7%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	0.0%	0.0%	24.3%	16.2%	2.7%	56.8%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	0.0%	0.0%	10.0%	10.0%	0.0%	80.0%	100.0%

設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答)

⑦建設・運輸

	(%表)	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置(男性割合高い)	男女とも配置(女性割合高い)	男女とも配置(男女割合同じ)	該当部門なし	合計
	全体(n=397)	20.2%	0.3%	7.1%	0.5%	0.3%	71.8%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	5.8%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	90.4%	100.0%
	サービス業(n=60)	6.7%	0.0%	1.7%	0.0%	0.0%	91.7%	100.0%
	建設業(n=81)	70.4%	0.0%	19.8%	0.0%	0.0%	9.9%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	1.3%	97.3%	100.0%
	製造業(n=37)	10.8%	0.0%	5.4%	0.0%	0.0%	83.8%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	66.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	92.3%	100.0%
	その他(n=40)	5.0%	2.5%	7.5%	0.0%	0.0%	85.0%	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	17.5%	1.8%	3.5%	0.0%	1.8%	75.4%
6～20人以下(n=169)		30.2%	0.0%	5.9%	0.0%	0.0%	63.9%	100.0%
21～30人以下(n=45)		17.8%	0.0%	4.4%	0.0%	0.0%	77.8%	100.0%
31～50人以下(n=33)		12.1%	0.0%	6.1%	0.0%	0.0%	81.8%	100.0%
51～100人以下(n=41)		12.2%	0.0%	14.6%	2.4%	0.0%	70.7%	100.0%
101～300人以下(n=37)		5.4%	0.0%	10.8%	2.7%	0.0%	81.1%	100.0%
301～500人以下(n=5)		0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
501人以上(n=10)	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	90.0%	100.0%	

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

①離職者

	(%表)	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない	合計
	全体(n=397)	28.7%	23.4%	25.4%	22.4%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%
	サービス業(n=60)	23.3%	43.3%	8.3%	25.0%	100.0%
	建設業(n=81)	65.4%	9.9%	0.0%	24.7%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	4.0%	10.7%	66.7%	18.7%	100.0%
	製造業(n=37)	32.4%	32.4%	18.9%	16.2%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	58.3%	16.7%	0.0%	25.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	15.4%	30.8%	46.2%	7.7%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	23.1%	69.2%	7.7%	100.0%
	その他(n=40)	12.5%	35.0%	22.5%	30.0%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	17.5%	8.8%	26.3%	47.4%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	26.6%	26.0%	20.7%	26.6%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	46.7%	17.8%	17.8%	17.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	21.2%	24.2%	45.5%	9.1%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	36.6%	24.4%	31.7%	7.3%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	32.4%	37.8%	21.6%	8.1%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	30.0%	10.0%	60.0%	0.0%	100.0%

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

②転居を伴う転勤者

	(%表)	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない	合計
	全体(n=397)	7.6%	3.8%	10.8%	77.8%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	11.5%	1.9%	7.7%	78.8%	100.0%
	サービス業(n=60)	3.3%	8.3%	11.7%	76.7%	100.0%
	建設業(n=81)	7.4%	1.2%	1.2%	90.1%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0.0%	0.0%	30.7%	69.3%	100.0%
	製造業(n=37)	24.3%	5.4%	2.7%	67.6%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	8.3%	0.0%	91.7%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	38.5%	0.0%	0.0%	61.5%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	7.7%	46.2%	46.2%	100.0%
	その他(n=40)	0.0%	10.0%	2.5%	87.5%	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	0.0%	0.0%	14.0%	86.0%
6~20人以下(n=169)		2.4%	4.7%	10.1%	82.8%	100.0%
21~30人以下(n=45)		4.4%	4.4%	11.1%	80.0%	100.0%
31~50人以下(n=33)		6.1%	0.0%	15.2%	78.8%	100.0%
51~100人以下(n=41)		7.3%	7.3%	14.6%	70.7%	100.0%
101~300人以下(n=37)		37.8%	5.4%	0.0%	56.8%	100.0%
301~500人以下(n=5)		20.0%	0.0%	20.0%	60.0%	100.0%
501人以上(n=10)		40.0%	0.0%	10.0%	50.0%	100.0%

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

③単身赴任者

	(%表)	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない	合計
	全体(n=397)	10.8%	1.5%	2.0%	85.6%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	15.4%	0.0%	0.0%	84.6%	100.0%
	サービス業(n=60)	6.7%	1.7%	1.7%	90.0%	100.0%
	建設業(n=81)	6.2%	1.2%	1.2%	91.4%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0.0%	1.3%	8.0%	90.7%	100.0%
	製造業(n=37)	29.7%	2.7%	0.0%	67.6%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	16.7%	0.0%	0.0%	83.3%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	61.5%	0.0%	0.0%	38.5%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	その他(n=40)	7.5%	5.0%	0.0%	87.5%	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	1.8%	0.0%	3.5%	94.7%
6～20人以下(n=169)		1.8%	2.4%	2.4%	93.5%	100.0%
21～30人以下(n=45)		15.6%	0.0%	4.4%	80.0%	100.0%
31～50人以下(n=33)		12.1%	0.0%	0.0%	87.9%	100.0%
51～100人以下(n=41)		12.2%	0.0%	0.0%	87.8%	100.0%
101～300人以下(n=37)		48.6%	5.4%	0.0%	45.9%	100.0%
301～500人以下(n=5)		20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	100.0%
501人以上(n=10)		40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	100.0%

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

④平均残業時間

	(%表)	男性の方が多い	性別によらず同 じ程度	女性の方が多い	分からない・把握 していない、該当 者がいない	合計
	全体(n=397)	42.3%	25.9%	8.6%	23.2%	100.0%
業 種	卸売・小売業(n=52)	51.9%	13.5%	7.7%	26.9%	100.0%
	サービス業(n=60)	33.3%	35.0%	6.7%	25.0%	100.0%
	建設業(n=81)	72.8%	9.9%	1.2%	16.0%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	13.3%	34.7%	25.3%	26.7%	100.0%
	製造業(n=37)	59.5%	27.0%	0.0%	13.5%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	100.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	20.0%	80.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	66.7%	8.3%	0.0%	25.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	38.5%	46.2%	7.7%	7.7%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	30.8%	30.8%	38.5%	100.0%
	その他(n=40)	32.5%	45.0%	0.0%	22.5%	100.0%
従 業 員 規 模 別	5人以下(n=57)	14.0%	19.3%	10.5%	56.1%	100.0%
	6～20人以下(n=169)	42.0%	26.0%	8.3%	23.7%	100.0%
	21～30人以下(n=45)	51.1%	28.9%	2.2%	17.8%	100.0%
	31～50人以下(n=33)	36.4%	30.3%	18.2%	15.2%	100.0%
	51～100人以下(n=41)	51.2%	24.4%	9.8%	14.6%	100.0%
	101～300人以下(n=37)	59.5%	29.7%	8.1%	2.7%	100.0%
	301～500人以下(n=5)	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%	100.0%

設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答)

⑤年次有給休暇取得率

	(%表)	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない	合計
	全体(n=397)	6.0%	54.2%	27.5%	12.3%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	1.9%	53.8%	25.0%	19.2%	100.0%
	サービス業(n=60)	6.7%	60.0%	20.0%	13.3%	100.0%
	建設業(n=81)	14.8%	49.4%	22.2%	13.6%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0.0%	42.7%	49.3%	8.0%	100.0%
	製造業(n=37)	8.1%	67.6%	18.9%	5.4%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	100.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	20.0%	20.0%	40.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	16.7%	58.3%	8.3%	16.7%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	0.0%	38.5%	53.8%	7.7%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	38.5%	53.8%	0.0%	100.0%
	その他(n=40)	0.0%	75.0%	12.5%	12.5%	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	3.5%	43.9%	15.8%	36.8%
6~20人以下(n=169)		8.3%	54.4%	25.4%	11.8%	100.0%
21~30人以下(n=45)		13.3%	60.0%	20.0%	6.7%	100.0%
31~50人以下(n=33)		3.0%	57.6%	33.3%	6.1%	100.0%
51~100人以下(n=41)		0.0%	43.9%	51.2%	4.9%	100.0%
101~300人以下(n=37)		2.7%	64.9%	29.7%	2.7%	100.0%
301~500人以下(n=5)		0.0%	80.0%	20.0%	0.0%	100.0%
501人以上(n=10)		0.0%	60.0%	40.0%	0.0%	100.0%

設問9 貴事業所では、一般事業主行動計画(以下、行動計画)の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか？(単一回答)

	(%表)	進めている	進めていない	合計
	全体(n=397)	48.1%	51.9%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	46.2%	53.8%	100.0%
	サービス業(n=60)	41.7%	58.3%	100.0%
	建設業(n=81)	40.7%	59.3%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	57.3%	42.7%	100.0%
	製造業(n=37)	48.6%	51.4%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	83.3%	16.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	80.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	41.7%	58.3%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	76.9%	23.1%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	66.7%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	61.5%	38.5%	100.0%
	その他(n=40)	45.0%	55.0%	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	24.6%	75.4%
6～20人以下(n=169)		41.4%	58.6%	100.0%
21～30人以下(n=45)		51.1%	48.9%	100.0%
31～50人以下(n=33)		54.5%	45.5%	100.0%
51～100人以下(n=41)		56.1%	43.9%	100.0%
101～300人以下(n=37)		89.2%	10.8%	100.0%
301～500人以下(n=5)		40.0%	60.0%	100.0%
501人以上(n=10)		80.0%	20.0%	100.0%

設問10 貴事業所の管理職等について、それぞれの役職についている人数と、そのうち女性の人数を教えてください。

	①役員総数			②部長級相当職数			
		うち 女性役員数	役員総数に 占める 女性の割合		うち 女性の人数	部長相当職に 占める 女性の割合	
全体(n=397)	1,411人	351人	24.9%	991人	133人	13.4%	
業種	卸売・小売業(n=52)	140人	32人	22.9%	124人	7人	5.6%
	サービス業(n=60)	179人	41人	22.9%	99人	20人	20.2%
	建設業(n=81)	264人	58人	22.0%	148人	11人	7.4%
	医療・福祉(n=75)	400人	129人	32.3%	124人	50人	40.3%
	製造業(n=37)	97人	21人	21.6%	109人	1人	0.9%
	宿泊・飲食業(n=6)	18人	3人	16.7%	7人	2人	28.6%
	不動産業(n=5)	8人	2人	25.0%	6人	2人	33.3%
	運輸・通信業(n=12)	31人	10人	32.3%	13人	4人	30.8%
	金融・保険業(n=13)	88人	8人	9.1%	240人	14人	5.8%
	電気・ガス・水道業(n=3)	9人	2人	22.2%	2人	0人	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	46人	22人	47.8%	15人	11人	73.3%
	その他(n=40)	131人	23人	17.6%	104人	11人	10.6%
従業員規模別	5人以下(n=57)	117人	29人	24.8%	34人	9人	26.5%
	6～20人以下(n=169)	522人	155人	29.7%	161人	28人	17.4%
	21～30人以下(n=45)	154人	45人	29.2%	71人	13人	18.3%
	31～50人以下(n=33)	165人	30人	18.2%	65人	13人	20.0%
	51～100人以下(n=41)	210人	39人	18.6%	137人	26人	19.0%
	101～300人以下(n=37)	149人	34人	22.8%	176人	18人	10.2%
	301～500人以下(n=5)	16人	6人	37.5%	16人	1人	6.3%
	501人以上(n=10)	78人	13人	16.7%	331人	25人	7.6%

	③課長級相当職数			④係長相当職数			女性管理職 比率	
		うち 女性の人数	課長相当職に 占める 女性の割合		うち 女性の人数	係長相当職に 占める 女性の割合		
全体(n=397)	1,705人	301人	17.7%	2,843人	1,043人	36.7%	16.1%	
業種	卸売・小売業(n=52)	215人	20人	9.3%	296人	68人	23.0%	8.0%
	サービス業(n=60)	145人	37人	25.5%	174人	60人	34.5%	23.4%
	建設業(n=81)	232人	11人	4.7%	153人	22人	14.4%	5.8%
	医療・福祉(n=75)	259人	143人	55.2%	318人	196人	61.6%	50.4%
	製造業(n=37)	246人	13人	5.3%	543人	45人	8.3%	3.9%
	宿泊・飲食業(n=6)	9人	0人	0.0%	11人	1人	9.1%	12.5%
	不動産業(n=5)	7人	3人	42.9%	6人	4人	66.7%	38.5%
	運輸・通信業(n=12)	7人	1人	14.3%	4人	1人	25.0%	25.0%
	金融・保険業(n=13)	423人	45人	10.6%	1,115人	588人	52.7%	8.9%
	電気・ガス・水道業(n=3)	7人	0人	0.0%	5人	1人	20.0%	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	18人	13人	72.2%	18人	17人	94.4%	72.7%
	その他(n=40)	137人	15人	10.9%	200人	40人	20.0%	10.8%
従業員規模別	5人以下(n=57)	8人	1人	12.5%	9人	4人	44.4%	23.8%
	6～20人以下(n=169)	151人	36人	23.8%	91人	37人	40.7%	20.5%
	21～30人以下(n=45)	81人	15人	18.5%	66人	23人	34.8%	18.4%
	31～50人以下(n=33)	99人	31人	31.3%	80人	39人	48.8%	26.8%
	51～100人以下(n=41)	255人	36人	14.1%	274人	95人	34.7%	15.8%
	101～300人以下(n=37)	375人	47人	12.5%	499人	93人	18.6%	11.8%
	301～500人以下(n=5)	67人	10人	14.9%	140人	17人	12.1%	13.3%
	501人以上(n=10)	669人	125人	18.7%	1,684人	735人	43.6%	15.0%

設問11 管理職に女性を任用するにあたり課題と考えていることは何ですか？(複数回答)

(%表)	該当する資格を持った者が少ない(いない)	該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)	該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない(いない)	管理職を希望する女性が少ない(いない)	仕事と家庭の両立が困難	出産、育児、介護等による一時休職が予想される	結婚や出産を機に退職する女性が多い	男性を管理職に登用するのが慣行である	女性管理職のモデル例が少ない	その他
全体(n=397)	13.1%	36.0%	12.1%	35.5%	23.9%	16.4%	8.3%	3.5%	16.6%	13.6%
卸売・小売業(n=52)	9.6%	36.5%	1.9%	46.2%	28.8%	7.7%	5.8%	1.9%	9.6%	13.5%
サービス業(n=60)	11.7%	36.7%	21.7%	30.0%	23.3%	15.0%	6.7%	5.0%	13.3%	13.3%
建設業(n=81)	18.5%	42.0%	11.1%	32.1%	19.8%	13.6%	8.6%	4.9%	25.9%	12.3%
医療・福祉(n=75)	9.3%	20.0%	10.7%	29.3%	21.3%	25.3%	14.7%	0.0%	9.3%	20.0%
製造業(n=37)	24.3%	43.2%	16.2%	51.4%	24.3%	13.5%	0.0%	2.7%	27.0%	2.7%
宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	50.0%	33.3%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
不動産業(n=5)	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
運輸・通信業(n=12)	8.3%	41.7%	8.3%	25.0%	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%
金融・保険業(n=13)	0.0%	61.5%	7.7%	38.5%	53.8%	7.7%	0.0%	7.7%	69.2%	0.0%
電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業(n=13)	7.7%	30.8%	0.0%	23.1%	38.5%	61.5%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%
その他(n=40)	12.5%	35.0%	12.5%	37.5%	17.5%	10.0%	5.0%	10.0%	15.0%	17.5%
従業員規模別										
5人以下(n=57)	22.8%	22.8%	8.8%	26.3%	14.0%	7.0%	7.0%	0.0%	7.0%	22.8%
6~20人以下(n=169)	10.7%	32.5%	13.0%	28.4%	25.4%	19.5%	9.5%	3.0%	15.4%	12.4%
21~30人以下(n=45)	8.9%	42.2%	17.8%	35.6%	20.0%	13.3%	6.7%	2.2%	17.8%	15.6%
31~50人以下(n=33)	6.1%	39.4%	9.1%	33.3%	24.2%	18.2%	9.1%	3.0%	21.2%	18.2%
51~100人以下(n=41)	12.2%	46.3%	9.8%	48.8%	24.4%	19.5%	9.8%	4.9%	19.5%	9.8%
101~300人以下(n=37)	18.9%	45.9%	13.5%	59.5%	29.7%	8.1%	2.7%	8.1%	29.7%	5.4%
301~500人以下(n=5)	40.0%	80.0%	20.0%	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	10.0%	30.0%	0.0%	60.0%	50.0%	40.0%	10.0%	20.0%	20.0%	10.0%

設問12 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

	(%表)	社内試験の合格	研修セミナーの受講歴	年齢制限・入社年次	勤続年数(育児休業や病欠休職等の期間を除く)	勤続年数(育児休業や病欠休職等の期間を含む)	所定の職務上の経験	人事評価の結果	360度評価の結果	特に要件は設定していない
	全体(n=397)	11.1%	8.3%	4.5%	14.4%	14.1%	53.9%	50.4%	4.8%	25.9%
業種	卸売・小売業(n=52)	21.2%	9.6%	0.0%	11.5%	7.7%	48.1%	50.0%	5.8%	25.0%
	サービス業(n=60)	10.0%	5.0%	5.0%	13.3%	11.7%	60.0%	46.7%	8.3%	25.0%
	建設業(n=81)	6.2%	6.2%	2.5%	13.6%	16.0%	63.0%	48.1%	6.2%	25.9%
	医療・福祉(n=75)	5.3%	14.7%	8.0%	16.0%	21.3%	48.0%	44.0%	2.7%	26.7%
	製造業(n=37)	18.9%	8.1%	2.7%	16.2%	8.1%	54.1%	75.7%	2.7%	16.2%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	50.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	100.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	50.0%	41.7%	0.0%	50.0%
	金融・保険業(n=13)	38.5%	0.0%	30.8%	15.4%	23.1%	69.2%	76.9%	0.0%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	66.7%	66.7%	0.0%	33.3%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	15.4%	0.0%	7.7%	15.4%	46.2%	38.5%	0.0%	38.5%
	その他(n=40)	10.0%	10.0%	5.0%	17.5%	12.5%	40.0%	52.5%	7.5%	32.5%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	0.0%	3.5%	1.8%	12.3%	7.0%	33.3%	26.3%	0.0%
6~20人以下(n=169)		7.7%	7.7%	3.6%	14.8%	17.2%	56.2%	37.9%	5.3%	29.0%
21~30人以下(n=45)		6.7%	6.7%	6.7%	13.3%	17.8%	57.8%	62.2%	4.4%	22.2%
31~50人以下(n=33)		6.1%	12.1%	3.0%	15.2%	12.1%	54.5%	60.6%	0.0%	18.2%
51~100人以下(n=41)		17.1%	12.2%	2.4%	12.2%	14.6%	63.4%	73.2%	4.9%	14.6%
101~300人以下(n=37)		37.8%	8.1%	5.4%	16.2%	8.1%	54.1%	81.1%	8.1%	8.1%
301~500人以下(n=5)		0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)		50.0%	30.0%	20.0%	20.0%	10.0%	50.0%	80.0%	30.0%	0.0%

設問13 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって、貴事業所で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選択してください。(複数回答)

(%表)	女性正規社員の採用拡大	女性がいない・少ない部署や職域への積極的な女性の配置	女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与	女性のロールモデルの育成・提示	メンター制度の導入	社内プロジェクト等への女性の参画	女性間のネットワーキング	女性従業員のモチベーション向上	経営者や管理職等の理解醸成や意識啓発	人事管理・評価制度等の見直し	女性管理職任用に関する目標値や行動計画の策定	社内推進体制の整備(担当者の設置)	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	26.4%	6.3%	17.9%	6.3%	4.8%	12.1%	6.0%	26.7%	11.3%	11.8%	6.3%	6.8%	2.8%	33.5%	
業種	卸売・小売業(n=52)	11.5%	5.8%	23.1%	5.8%	5.8%	19.2%	5.8%	25.0%	7.7%	9.6%	11.5%	5.8%	0.0%	50.0%
	サービス業(n=60)	35.0%	10.0%	13.3%	6.7%	5.0%	5.0%	5.0%	28.3%	8.3%	10.0%	3.3%	1.7%	3.3%	28.3%
	建設業(n=81)	24.7%	6.2%	14.8%	2.5%	1.2%	12.3%	4.9%	19.8%	6.2%	12.3%	4.9%	9.9%	4.9%	34.6%
	医療・福祉(n=75)	22.7%	0.0%	25.3%	2.7%	5.3%	10.7%	4.0%	33.3%	16.0%	13.3%	2.7%	4.0%	4.0%	26.7%
	製造業(n=37)	35.1%	18.9%	18.9%	8.1%	0.0%	13.5%	0.0%	29.7%	24.3%	10.8%	5.4%	2.7%	2.7%	32.4%
	宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%
	不動産業(n=5)	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	33.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	58.3%
	金融・保険業(n=13)	23.1%	7.7%	38.5%	30.8%	7.7%	30.8%	30.8%	38.5%	38.5%	30.8%	38.5%	15.4%	0.0%	15.4%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	46.2%	0.0%	38.5%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	23.1%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%
	その他(n=40)	27.5%	7.5%	7.5%	10.0%	10.0%	12.5%	12.5%	17.5%	7.5%	10.0%	10.0%	15.0%	0.0%	40.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	12.3%	1.8%	8.8%	0.0%	0.0%	0.0%	5.3%	28.1%	5.3%	1.8%	0.0%	0.0%	3.5%	49.1%
	6~20人以下(n=169)	22.5%	3.6%	14.2%	3.6%	1.2%	5.9%	4.7%	25.4%	8.9%	7.7%	4.1%	6.5%	3.0%	40.8%
	21~30人以下(n=45)	24.4%	2.2%	20.0%	8.9%	4.4%	11.1%	2.2%	33.3%	8.9%	17.8%	2.2%	2.2%	0.0%	35.6%
	31~50人以下(n=33)	42.4%	3.0%	15.2%	3.0%	3.0%	18.2%	3.0%	21.2%	9.1%	15.2%	3.0%	6.1%	6.1%	21.2%
	51~100人以下(n=41)	31.7%	17.1%	34.1%	7.3%	12.2%	31.7%	12.2%	26.8%	17.1%	24.4%	17.1%	12.2%	0.0%	17.1%
	101~300人以下(n=37)	40.5%	13.5%	27.0%	16.2%	16.2%	18.9%	5.4%	27.0%	18.9%	16.2%	16.2%	10.8%	5.4%	13.5%
	301~500人以下(n=5)	80.0%	60.0%	20.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
	501人以上(n=10)	30.0%	10.0%	30.0%	30.0%	10.0%	50.0%	30.0%	30.0%	40.0%	20.0%	20.0%	30.0%	0.0%	10.0%

設問14 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思いますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	残業時間(所定外労働時間)の削減	性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)との両立を可能とする働き方の支援	性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスに関する理解促進	経営者や管理職等の理解醸成や意識改革	女性特有の健康課題への取組やフェムテックの利活用	女性役員登用に関する目標値や行動計画の策定	管理職登用制度や昇進要件等の見直し	女性活躍やジェンダー平等推進を経営戦略とする	ジェンダーギャップ解消のための計画策定	従業員意識調査アンケート等の男女別収集や分析	性別に関わらず研修やキャリア形成の機会を与える	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	22.4%	60.2%	17.1%	19.6%	10.6%	5.3%	7.6%	6.5%	4.3%	6.8%	35.8%	1.5%	20.4%	
業種	卸売・小売業(n=52)	26.9%	59.6%	17.3%	32.7%	9.6%	11.5%	13.5%	5.8%	5.8%	5.8%	28.8%	0.0%	26.9%
	サービス業(n=60)	25.0%	61.7%	13.3%	18.3%	10.0%	3.3%	5.0%	5.0%	5.0%	45.0%	1.7%	18.3%	
	建設業(n=81)	12.3%	60.5%	17.3%	13.6%	9.9%	1.2%	3.7%	6.2%	3.7%	6.2%	30.9%	1.2%	21.0%
	医療・福祉(n=75)	25.3%	50.7%	17.3%	13.3%	14.7%	6.7%	8.0%	6.7%	6.7%	4.0%	40.0%	1.3%	22.7%
	製造業(n=37)	24.3%	64.9%	18.9%	37.8%	10.8%	8.1%	5.4%	10.8%	2.7%	13.5%	45.9%	2.7%	5.4%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	50.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	33.3%
	不動産業(n=5)	0.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	58.3%	8.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	33.3%
	金融・保険業(n=13)	46.2%	92.3%	53.8%	38.5%	15.4%	15.4%	30.8%	15.4%	15.4%	23.1%	38.5%	0.0%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	46.2%	7.7%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	30.8%
	その他(n=40)	27.5%	67.5%	17.5%	12.5%	10.0%	2.5%	10.0%	7.5%	0.0%	12.5%	32.5%	2.5%	22.5%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	3.5%	42.1%	3.5%	3.5%	8.8%	0.0%	3.5%	0.0%	0.0%	29.8%	3.5%	40.4%
6~20人以下(n=169)		17.2%	60.4%	11.2%	13.6%	10.1%	2.4%	5.3%	4.7%	3.0%	32.5%	0.6%	23.1%	
21~30人以下(n=45)		17.8%	62.2%	20.0%	22.2%	15.6%	6.7%	6.7%	6.7%	6.7%	35.6%	2.2%	15.6%	
31~50人以下(n=33)		33.3%	60.6%	21.2%	12.1%	3.0%	0.0%	9.1%	3.0%	6.1%	6.1%	42.4%	0.0%	15.2%
51~100人以下(n=41)		39.0%	65.9%	29.3%	36.6%	4.9%	9.8%	9.8%	9.8%	4.9%	12.2%	39.0%	4.9%	7.3%
101~300人以下(n=37)		40.5%	75.7%	29.7%	43.2%	13.5%	10.8%	13.5%	10.8%	5.4%	13.5%	40.5%	0.0%	2.7%
301~500人以下(n=5)		40.0%	60.0%	60.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	40.0%	0.0%	40.0%
501人以上(n=10)		60.0%	70.0%	50.0%	60.0%	30.0%	40.0%	20.0%	40.0%	20.0%	40.0%	70.0%	0.0%	10.0%

設問15 職場内のジェンダー平等推進にあたって、貴事業所で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選択してください。(複数回答)

(%表)	残業時間(所定外労働時間)の削減	性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)両立を可能とする働き方の支援	性別役割分担意識やアンコンシャスバイアスに関する理解促進	経営者や管理職等の理解醸成や意識改革	女性特有の健康課題への取組やフェムテックの活用	女性役員登用に関する目標値や行動計画の策定	管理職登用制度や昇進要件等の見直し	女性活躍やジェンダー平等推進を経営戦略とする	ジェンダーギャップ解消のための計画策定	従業員意識調査データの男女別収集や分析	性別に関わらず修やキャリア形成の機会を与える	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	23.7%	40.3%	6.5%	11.1%	6.0%	4.8%	5.8%	3.0%	2.3%	4.0%	28.7%	2.0%	36.0%	
業種	卸売・小売業(n=52)	28.8%	38.5%	9.6%	15.4%	7.7%	13.5%	7.7%	9.6%	5.8%	7.7%	19.2%	0.0%	44.2%
	サービス業(n=60)	16.7%	38.3%	6.7%	6.7%	3.3%	6.7%	3.3%	3.3%	3.3%	31.7%	3.3%	35.0%	
	建設業(n=81)	17.3%	34.6%	0.0%	3.7%	2.5%	0.0%	4.9%	1.2%	0.0%	2.5%	27.2%	1.2%	37.0%
	医療・福祉(n=75)	29.3%	41.3%	9.3%	9.3%	10.7%	4.0%	2.7%	0.0%	4.0%	1.3%	34.7%	1.3%	32.0%
	製造業(n=37)	29.7%	45.9%	2.7%	21.6%	8.1%	2.7%	5.4%	2.7%	0.0%	10.8%	37.8%	0.0%	29.7%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	不動産業(n=5)	20.0%	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	66.7%
	金融・保険業(n=13)	30.8%	84.6%	46.2%	38.5%	15.4%	0.0%	38.5%	15.4%	7.7%	15.4%	23.1%	7.7%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	46.2%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	30.8%
	その他(n=40)	27.5%	40.0%	5.0%	12.5%	5.0%	7.5%	5.0%	2.5%	0.0%	2.5%	32.5%	2.5%	45.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	5.3%	24.6%	3.5%	8.8%	7.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	22.8%	3.5%	47.4%	
	6~20人以下(n=169)	17.8%	38.5%	3.0%	5.9%	4.7%	3.6%	3.6%	0.6%	1.8%	2.4%	26.0%	1.8%	43.2%
	21~30人以下(n=45)	24.4%	53.3%	8.9%	13.3%	6.7%	4.4%	4.4%	2.2%	2.2%	2.2%	22.2%	0.0%	33.3%
	31~50人以下(n=33)	30.3%	33.3%	3.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	30.3%	3.0%	33.3%
	51~100人以下(n=41)	43.9%	51.2%	12.2%	14.6%	7.3%	12.2%	14.6%	7.3%	2.4%	4.9%	34.1%	2.4%	12.2%
	101~300人以下(n=37)	37.8%	43.2%	13.5%	29.7%	5.4%	13.5%	8.1%	10.8%	5.4%	13.5%	43.2%	2.7%	21.6%
	301~500人以下(n=5)	40.0%	60.0%	20.0%	60.0%	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%
	501人以上(n=10)	60.0%	60.0%	30.0%	30.0%	30.0%	0.0%	20.0%	20.0%	10.0%	30.0%	60.0%	0.0%	20.0%

設問16 貴事業所における男女の平均年間賃金を教えてください。数値が不明な場合は「0」と記入してください。

	①全労働者 男性	②全労働者 女性	③正規社員 男性	④正規社員 女性	⑤非正規雇用 労働者 男性	⑥非正規雇用 労働者 女性	⑦非正規雇用 労働者のうち、 年間賃金が103万円以 内の人数	非正規雇用労働者のうち、 年間賃金が103万円以 内がある割合	
全体(n=397)	4,922,778円	3,427,264円	5,260,498円	3,902,303円	2,695,555円	1,810,587円	3,481人	36.2%	
業種	卸売・小売業(n=52)	4,515,106円	2,843,095円	4,963,696円	3,737,521円	2,556,642円	1,903,294円	1,637人	80.2%
	サービス業(n=60)	5,380,139円	4,403,934円	5,789,572円	4,400,072円	2,614,992円	2,086,067円	247人	15.9%
	建設業(n=81)	4,780,845円	3,554,121円	5,072,564円	3,774,521円	4,111,119円	1,508,323円	27人	14.7%
	医療・福祉(n=75)	5,816,669円	3,600,273円	6,447,773円	4,089,315円	2,238,718円	1,892,538円	407人	28.2%
	製造業(n=37)	4,285,665円	2,770,231円	4,377,989円	3,468,601円	2,957,711円	1,843,397円	94人	10.2%
	宿泊・飲食業(n=6)	2,822,295円	1,146,060円	3,339,487円	2,621,538円	1,004,849円	955,357円	195人	67.7%
	不動産業(n=5)	3,704,899円	2,314,929円	3,704,899円	2,468,998円	—	1,003,751円	1人	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	3,763,724円	2,534,066円	3,636,437円	2,800,550円	2,000,000円	1,500,000円	15人	55.6%
	金融・保険業(n=13)	6,636,779円	3,897,536円	6,776,618円	5,019,271円	3,656,069円	2,174,950円	201人	10.6%
	電気・ガス・水道業(n=3)	—	—	—	—	—	—	4人	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	3,304,651円	2,879,020円	4,040,798円	3,789,992円	1,205,426円	1,538,383円	136人	46.4%
	その他(n=40)	4,580,977円	3,375,346円	4,727,432円	3,979,697円	2,488,193円	1,680,252円	517人	52.7%
従業員規模別	5人以下(n=57)	5,036,364円	4,078,898円	5,054,545円	3,876,742円	2,120,000円	1,683,885円	42人	61.8%
	6～20人以下(n=169)	4,863,335円	3,478,941円	5,228,812円	3,755,948円	2,972,388円	1,697,521円	293人	49.7%
	21～30人以下(n=45)	4,800,880円	3,570,502円	4,926,113円	4,030,420円	2,486,206円	2,054,691円	128人	46.7%
	31～50人以下(n=33)	5,096,304円	3,126,936円	5,504,576円	3,604,937円	2,800,753円	1,769,233円	115人	29.3%
	51～100人以下(n=41)	4,714,907円	3,293,842円	5,200,800円	4,214,821円	1,733,389円	1,566,768円	213人	21.4%
	101～300人以下(n=37)	4,838,789円	3,019,081円	5,223,172円	3,838,406円	3,052,503円	2,080,302円	639人	31.7%
	301～500人以下(n=5)	5,058,070円	4,338,001円	5,266,991円	4,595,486円	3,525,948円	1,655,517円	127人	23.6%
	501人以上(n=10)	5,672,690円	3,112,560円	6,370,000円	4,307,290円	2,239,149円	1,777,970円	1,924人	40.5%

設問17 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思いますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	女性を採用したくても応募が少ない	人材育成しても早期退職する女性が多い	危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある	法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署が限られる	時間外労働や深夜勤務にせざるを得ない	女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる	両立支援の人的なフォローアップ体制(代替など)を組む余裕がない	経営者や管理職の理解や協力が得にくい	女性同士での理解や協力が得にくい	自社の課題把握や取組を進める体制や人材が確保しにくい	女性の昇進意欲を高めることが難しい	転職ができることや職務経歴を管理職の要件としている	その他	
全体(n=397)	35.0%	22.2%	5.8%	17.6%	16.1%	3.5%	11.3%	3.8%	5.8%	15.1%	20.2%	1.3%	12.8%	
業種	卸売・小売業(n=52)	23.1%	21.2%	7.7%	23.1%	21.2%	5.8%	7.7%	3.8%	3.8%	11.5%	26.9%	1.9%	13.5%
	サービス業(n=60)	41.7%	26.7%	3.3%	13.3%	21.7%	1.7%	11.7%	1.7%	8.3%	18.3%	16.7%	1.7%	15.0%
	建設業(n=81)	46.9%	9.9%	13.6%	35.8%	16.0%	3.7%	6.2%	7.4%	2.5%	8.6%	13.6%	0.0%	3.7%
	医療・福祉(n=75)	24.0%	34.7%	2.7%	1.3%	13.3%	4.0%	12.0%	2.7%	10.7%	16.0%	21.3%	0.0%	18.7%
	製造業(n=37)	43.2%	27.0%	8.1%	27.0%	13.5%	5.4%	8.1%	0.0%	8.1%	13.5%	29.7%	5.4%	8.1%
	宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
	不動産業(n=5)	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	33.3%	16.7%	0.0%	33.3%	33.3%	8.3%	41.7%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%
	金融・保険業(n=13)	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	53.8%	7.7%	0.0%	30.8%	23.1%	7.7%	15.4%
	電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	30.8%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	15.4%	7.7%	0.0%	15.4%	15.4%	0.0%	23.1%
	その他(n=40)	32.5%	22.5%	2.5%	12.5%	10.0%	0.0%	7.5%	5.0%	5.0%	20.0%	25.0%	0.0%	17.5%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	35.1%	15.8%	7.0%	19.3%	7.0%	3.5%	7.0%	0.0%	1.8%	12.3%	8.8%	0.0%
6~20人以下(n=169)		34.9%	20.1%	8.3%	16.6%	16.6%	3.0%	10.7%	3.0%	5.3%	12.4%	13.0%	0.6%	12.4%
21~30人以下(n=45)		24.4%	33.3%	2.2%	24.4%	24.4%	4.4%	11.1%	6.7%	4.4%	4.4%	22.2%	0.0%	15.6%
31~50人以下(n=33)		42.4%	18.2%	0.0%	15.2%	12.1%	6.1%	12.1%	3.0%	9.1%	15.2%	24.2%	3.0%	3.0%
51~100人以下(n=41)		31.7%	24.4%	2.4%	22.0%	19.5%	4.9%	19.5%	4.9%	4.9%	29.3%	36.6%	0.0%	7.3%
101~300人以下(n=37)		37.8%	21.6%	2.7%	13.5%	16.2%	2.7%	13.5%	5.4%	10.8%	24.3%	43.2%	5.4%	8.1%
301~500人以下(n=5)		###	60.0%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)		30.0%	30.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%	20.0%	40.0%	40.0%	10.0%	20.0%

設問18 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか(単一回答)

	(%表)	取り組む必要がある	どちらかといえば取り組む必要がある	どちらかといえば取り組む必要はない	取り組む必要はない	わからない	合計
	全体(n=397)	40.8%	34.8%	6.8%	2.5%	15.1%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	34.6%	34.6%	5.8%	5.8%	19.2%	100.0%
	サービス業(n=60)	41.7%	40.0%	3.3%	1.7%	13.3%	100.0%
	建設業(n=81)	39.5%	34.6%	6.2%	0.0%	19.8%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	48.0%	34.7%	8.0%	1.3%	8.0%	100.0%
	製造業(n=37)	45.9%	45.9%	0.0%	2.7%	5.4%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	25.0%	16.7%	33.3%	0.0%	25.0%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	61.5%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	46.2%	23.1%	7.7%	0.0%	100.0%
	その他(n=40)	37.5%	22.5%	5.0%	7.5%	27.5%	100.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	31.6%	24.6%	8.8%	5.3%	29.8%	100.0%
	6~20人以下(n=169)	36.7%	33.1%	10.1%	2.4%	17.8%	100.0%
	21~30人以下(n=45)	48.9%	35.6%	2.2%	2.2%	11.1%	100.0%
	31~50人以下(n=33)	42.4%	51.5%	3.0%	0.0%	3.0%	100.0%
	51~100人以下(n=41)	41.5%	46.3%	4.9%	0.0%	7.3%	100.0%
	101~300人以下(n=37)	54.1%	32.4%	0.0%	5.4%	8.1%	100.0%
	301~500人以下(n=5)	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	501人以上(n=10)	60.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	100.0%

設問19 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況について、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	定時退社の推奨	ノー残業デーを設けている	年次有給休暇取得の促進	フレックスタイム制度の導入	残業時間(所定外労働時間)の削減	経営者や管理職の意識改革	職場風土の改革	仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり	複数の仕事をこなせる人材の育成
全体(n=397)	43.3%	17.4%	62.2%	12.3%	44.1%	21.7%	21.4%	18.1%	28.0%
卸売・小売業(n=52)	44.2%	23.1%	57.7%	5.8%	42.3%	25.0%	17.3%	17.3%	32.7%
サービス業(n=60)	48.3%	18.3%	58.3%	20.0%	41.7%	23.3%	18.3%	28.3%	30.0%
建設業(n=81)	33.3%	18.5%	55.6%	7.4%	40.7%	12.3%	18.5%	16.0%	19.8%
医療・福祉(n=75)	56.0%	10.7%	68.0%	6.7%	48.0%	25.3%	20.0%	12.0%	17.3%
製造業(n=37)	56.8%	18.9%	83.8%	27.0%	56.8%	32.4%	35.1%	27.0%	48.6%
宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	0.0%	16.7%
不動産業(n=5)	60.0%	20.0%	60.0%	0.0%	40.0%	20.0%	40.0%	20.0%	40.0%
運輸・通信業(n=12)	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	33.3%	16.7%	16.7%	8.3%	33.3%
金融・保険業(n=13)	61.5%	30.8%	92.3%	23.1%	61.5%	30.8%	30.8%	15.4%	53.8%
電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業(n=13)	30.8%	15.4%	69.2%	7.7%	53.8%	30.8%	46.2%	23.1%	30.8%
その他(n=40)	20.0%	20.0%	60.0%	20.0%	32.5%	12.5%	15.0%	17.5%	27.5%
従業員規模別									
5人以下(n=57)	33.3%	7.0%	35.1%	12.3%	26.3%	17.5%	17.5%	12.3%	22.8%
6~20人以下(n=169)	48.5%	10.7%	57.4%	8.9%	37.9%	18.3%	18.9%	15.4%	27.2%
21~30人以下(n=45)	48.9%	17.8%	66.7%	15.6%	44.4%	26.7%	15.6%	24.4%	31.1%
31~50人以下(n=33)	39.4%	21.2%	72.7%	9.1%	48.5%	12.1%	30.3%	9.1%	18.2%
51~100人以下(n=41)	36.6%	24.4%	90.2%	4.9%	65.9%	24.4%	22.0%	29.3%	34.1%
101~300人以下(n=37)	35.1%	40.5%	81.1%	32.4%	59.5%	29.7%	27.0%	21.6%	32.4%
301~500人以下(n=5)	60.0%	20.0%	20.0%	20.0%	100.0%	60.0%	0.0%	40.0%	40.0%
501人以上(n=10)	50.0%	60.0%	80.0%	20.0%	60.0%	50.0%	70.0%	30.0%	40.0%

(%表)	従業員の働き方に関するニーズの把握	仕事の進め方や内容の見直し	ICT(情報通信技術)やRPA, AIを活用した業務の効率化	業務マニュアルの整備	労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価	ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供	その他	あてはまるものはない
全体(n=397)	18.1%	22.9%	17.6%	16.4%	18.4%	7.8%	1.3%	8.3%
卸売・小売業(n=52)	25.0%	25.0%	13.5%	17.3%	25.0%	11.5%	0.0%	11.5%
サービス業(n=60)	16.7%	18.3%	10.0%	15.0%	23.3%	13.3%	0.0%	6.7%
建設業(n=81)	13.6%	22.2%	14.8%	9.9%	18.5%	2.5%	0.0%	9.9%
医療・福祉(n=75)	18.7%	25.3%	24.0%	20.0%	8.0%	4.0%	1.3%	4.0%
製造業(n=37)	18.9%	27.0%	18.9%	29.7%	29.7%	10.8%	5.4%	2.7%
宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%
不動産業(n=5)	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%
運輸・通信業(n=12)	8.3%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	25.0%
金融・保険業(n=13)	23.1%	53.8%	23.1%	30.8%	30.8%	7.7%	0.0%	0.0%
電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教育・学習支援業(n=13)	30.8%	23.1%	53.8%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%
その他(n=40)	17.5%	17.5%	20.0%	22.5%	12.5%	15.0%	2.5%	17.5%
従業員規模別								
5人以下(n=57)	12.3%	14.0%	7.0%	10.5%	8.8%	0.0%	5.3%	21.1%
6~20人以下(n=169)	18.9%	23.1%	11.2%	13.0%	17.2%	7.1%	1.2%	7.1%
21~30人以下(n=45)	24.4%	24.4%	11.1%	20.0%	22.2%	11.1%	0.0%	13.3%
31~50人以下(n=33)	18.2%	21.2%	27.3%	15.2%	24.2%	3.0%	0.0%	6.1%
51~100人以下(n=41)	19.5%	31.7%	41.5%	19.5%	22.0%	7.3%	0.0%	2.4%
101~300人以下(n=37)	13.5%	16.2%	24.3%	21.6%	21.6%	18.9%	0.0%	0.0%
301~500人以下(n=5)	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	20.0%	60.0%	50.0%	60.0%	30.0%	20.0%	0.0%	0.0%

設問20 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、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員は何人いましたか？

設問21 そのうち、令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしているものも含む)は何人いましたか。

	出産・配偶者出産者数		育児休業取得者数		育児休業取得率		
	①男性	②女性	①男性	②女性	①男性	②女性	
全体(n=397)	259人	303人	162人	289人	62.5%	95.4%	
業 種	卸売・小売業(n=52)	22人	41人	13人	36人	59.1%	87.8%
	サービス業(n=60)	15人	12人	5人	12人	33.3%	100.0%
	建設業(n=81)	21人	6人	7人	5人	33.3%	83.3%
	医療・福祉(n=75)	42人	135人	18人	130人	42.9%	96.3%
	製造業(n=37)	57人	11人	47人	9人	82.5%	81.8%
	宿泊・飲食業(n=6)	1人	1人	0人	1人	0.0%	100.0%
	不動産業(n=5)	0人	0人	0人	0人	—	—
	運輸・通信業(n=12)	1人	0人	0人	0人	0.0%	—
	金融・保険業(n=13)	78人	70人	58人	70人	74.4%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	1人	0人	0人	0人	0.0%	—
	教育・学習支援業(n=13)	0人	8人	0人	8人	—	100.0%
	その他(n=40)	21人	19人	14人	18人	66.7%	94.7%
	従 業 員 規 模 別	5人以下(n=57)	1人	1人	1人	1人	100.0%
6～20人以下(n=169)		17人	28人	7人	22人	41.2%	78.6%
21～30人以下(n=45)		14人	5人	5人	5人	35.7%	100.0%
31～50人以下(n=33)		5人	18人	2人	16人	40.0%	88.9%
51～100人以下(n=41)		14人	31人	4人	30人	28.6%	96.8%
101～300人以下(n=37)		49人	30人	30人	29人	61.2%	96.7%
301～500人以下(n=5)		7人	8人	2人	8人	28.6%	100.0%
501人以上(n=10)		152人	182人	111人	178人	73.0%	97.8%

設問22 設問21で回答した育児休業取得者の取得期間を男女別に教えてください。

		男性									
(%表)	①5日以下	②5日超～2週間	③2週間超～1か月以下	④1か月超～3か月以下	⑤3か月超～6か月以下	⑥6か月超～9か月以下	⑦9か月超～12か月以下	⑧12か月超～14か月以下	⑨14か月超～24か月以下	⑩24か月超～36か月以下	合計
全体(n=162)	15.4%	30.9%	24.1%	19.1%	7.4%	2.5%	0.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=13)	15.4%	23.1%	23.1%	23.1%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	サービス業(n=5)	40.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	建設業(n=7)	28.6%	14.3%	14.3%	42.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	医療・福祉(n=18)	0.0%	5.6%	38.9%	38.9%	5.6%	5.6%	5.6%	0.0%	0.0%	100.0%
	製造業(n=47)	10.6%	14.9%	27.7%	23.4%	17.0%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	不動産業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	運輸・通信業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	金融・保険業(n=58)	24.1%	60.3%	12.1%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	教育・学習支援業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
その他(n=14)	0.0%	21.4%	35.7%	35.7%	7.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	
従業員規模別	5人以下(n=1)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	6～20人以下(n=7)	28.6%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	21～30人以下(n=5)	40.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	31～50人以下(n=2)	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	51～100人以下(n=4)	0.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	101～300人以下(n=30)	16.7%	13.3%	26.7%	26.7%	13.3%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	301～500人以下(n=2)	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=111)	12.6%	36.9%	23.4%	18.0%	7.2%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
		女性									
(%表)	①5日以下	②5日超～2週間	③2週間超～1か月以下	④1か月超～3か月以下	⑤3か月超～6か月以下	⑥6か月超～9か月以下	⑦9か月超～12か月以下	⑧12か月超～14か月以下	⑨14か月超～24か月以下	⑩24か月超～36か月以下	合計
全体(n=289)	0.0%	0.0%	0.0%	1.0%	4.8%	8.0%	59.2%	12.5%	14.2%	0.3%	100.0%
業種	卸売・小売業(n=36)	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	5.6%	5.6%	27.8%	33.3%	25.0%	0.0%
	サービス業(n=12)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	33.3%	58.3%	0.0%	0.0%	100.0%
	建設業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	医療・福祉(n=130)	0.0%	0.0%	0.0%	1.5%	6.2%	7.7%	71.5%	10.8%	2.3%	0.0%
	製造業(n=9)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	77.8%	11.1%	11.1%	0.0%
	宿泊・飲食業(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	不動産業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	運輸・通信業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	金融・保険業(n=70)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	4.3%	57.1%	5.7%	31.4%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	教育・学習支援業(n=8)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	25.0%	62.5%	0.0%	0.0%	100.0%
その他(n=18)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	38.9%	27.8%	22.2%	0.0%	
従業員規模別	5人以下(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	6～20人以下(n=22)	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	13.6%	9.1%	31.8%	27.3%	9.1%	4.5%
	21～30人以下(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%
	31～50人以下(n=16)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.8%	18.8%	62.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	51～100人以下(n=30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	6.7%	66.7%	10.0%	10.0%	0.0%
	101～300人以下(n=29)	0.0%	0.0%	0.0%	6.9%	3.4%	10.3%	44.8%	27.6%	6.9%	0.0%
	301～500人以下(n=8)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.5%	87.5%	0.0%	0.0%	100.0%
	501人以上(n=178)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2.8%	5.6%	62.9%	10.1%	18.5%	0.0%

(注)nは育児休業取得者数を表す。

設問23 貴事業所の女性正規社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。あてはまるものに1つ選択してください。(単一回答)

	(%表)	正規社員として 働き続ける人が ほとんどである (8割以上)	正規社員として 働き続ける人の 方が多い(5~7 割程度)	正規社員として 働き続ける人の 方が少ない(3~ 4割程度)	正規社員として 働き続ける人は ほとんどいない (1~2割程度)	合計
	全体(n=397)	56.2%	14.6%	7.1%	22.2%	100.0%
業 種	卸売・小売業(n=52)	53.8%	7.7%	9.6%	28.8%	100.0%
	サービス業(n=60)	50.0%	13.3%	5.0%	31.7%	100.0%
	建設業(n=81)	50.6%	18.5%	4.9%	25.9%	100.0%
	医療・福祉(n=75)	56.0%	17.3%	8.0%	18.7%	100.0%
	製造業(n=37)	70.3%	13.5%	8.1%	8.1%	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	16.7%	16.7%	16.7%	100.0%
	不動産業(n=5)	80.0%	0.0%	0.0%	20.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=12)	41.7%	8.3%	8.3%	41.7%	100.0%
	金融・保険業(n=13)	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	30.8%	23.1%	23.1%	23.1%	100.0%
	その他(n=40)	62.5%	20.0%	2.5%	15.0%	100.0%
	従 業 員 規 模 別	5人以下(n=57)	43.9%	7.0%	3.5%	45.6%
6~20人以下(n=169)		47.9%	15.4%	10.1%	26.6%	100.0%
21~30人以下(n=45)		48.9%	31.1%	4.4%	15.6%	100.0%
31~50人以下(n=33)		66.7%	15.2%	3.0%	15.2%	100.0%
51~100人以下(n=41)		73.2%	12.2%	7.3%	7.3%	100.0%
101~300人以下(n=37)		81.1%	8.1%	8.1%	2.7%	100.0%
301~500人以下(n=5)		100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
501人以上(n=10)		80.0%	10.0%	0.0%	10.0%	100.0%

問23-2 設問23で「正規社員として働き続ける人の方が少ない」「正規社員として働き続ける人はほとんどいない」に回答した企業にお伺いします。その理由を教えてください。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	結婚を機に自ら退職してしまうから	妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから	育児休業等取得しにくい職場環境だから	時間外労働が多いまたは休日が少ないから	不規則勤務または深夜勤務があるから	全国転勤があるから	雇用形態として短期間を予定しているから	配偶者の都合で自ら退職してしまうから	その他	該当なし
全体(n=116)	30.2%	41.4%	4.3%	5.2%	6.0%	0.9%	4.3%	12.1%	8.6%	37.1%
業種	卸売・小売業(n=20)	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	5.0%	5.0%	5.0%	5.0%	40.0%
	サービス業(n=22)	45.5%	40.9%	4.5%	18.2%	13.6%	0.0%	9.1%	18.2%	4.5%
	建設業(n=25)	28.0%	24.0%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	12.0%
	医療・福祉(n=20)	35.0%	60.0%	0.0%	5.0%	10.0%	0.0%	0.0%	20.0%	10.0%
	製造業(n=6)	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	宿泊・飲食業(n=2)	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%
	不動産業(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	運輸・通信業(n=6)	16.7%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	66.7%
	金融・保険業(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	電気・ガス・水道業(n=1)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	教育・学習支援業(n=6)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	16.7%
その他(n=7)	28.6%	71.4%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	28.6%	14.3%	
従業員規模別	5人以下(n=28)	21.4%	35.7%	3.6%	3.6%	3.6%	0.0%	7.1%	14.3%	50.0%
	6～20人以下(n=62)	30.6%	37.1%	4.8%	3.2%	6.5%	0.0%	4.8%	8.1%	35.5%
	21～30人以下(n=9)	33.3%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.1%	44.4%
	31～50人以下(n=6)	16.7%	66.7%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
	51～100人以下(n=6)	33.3%	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	16.7%
	101～300人以下(n=4)	75.0%	75.0%	0.0%	25.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%
	301～500人以下(n=0)	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	501人以上(n=1)	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

設問24 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題は何ですか。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	男性自身に育児休業を取る意識がない	前例(モデル)がない	キャリア形成において不利になる懸念がある	長期での取得希望者が少ない	職場に取ることができない雰囲気がない	代替要員の確保が困難である	取得者が出た職場の負担増大	仕事を力比べした社員の評価・処遇	上司や周囲のメンバーの理解不足	休業中の資金補償が不十分	社会全体の認識の欠如	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	22.7%	34.3%	3.3%	14.9%	6.3%	33.8%	25.4%	9.3%	5.3%	9.6%	4.0%	5.3%	23.9%	
業種	卸売・小売業(n=52)	25.0%	32.7%	5.8%	13.5%	13.5%	28.8%	26.9%	11.5%	7.7%	11.5%	3.8%	1.9%	25.0%
	サービス業(n=60)	30.0%	41.7%	5.0%	16.7%	3.3%	23.3%	25.0%	8.3%	11.7%	8.3%	5.0%	6.7%	23.3%
	建設業(n=81)	32.1%	35.8%	4.9%	11.1%	8.6%	45.7%	25.9%	8.6%	8.6%	17.3%	3.7%	3.7%	16.0%
	医療・福祉(n=75)	14.7%	30.7%	0.0%	4.0%	1.3%	26.7%	16.0%	4.0%	0.0%	4.0%	4.0%	10.7%	32.0%
	製造業(n=37)	10.8%	40.5%	2.7%	24.3%	13.5%	51.4%	43.2%	18.9%	0.0%	13.5%	5.4%	2.7%	5.4%
	宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	16.7%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	60.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	33.3%
	金融・保険業(n=13)	23.1%	61.5%	0.0%	61.5%	7.7%	38.5%	53.8%	30.8%	15.4%	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	教育・学習支援業(n=13)	7.7%	30.8%	0.0%	15.4%	0.0%	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	38.5%
	その他(n=40)	25.0%	25.0%	5.0%	25.0%	2.5%	35.0%	30.0%	10.0%	0.0%	5.0%	0.0%	5.0%	32.5%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	14.0%	15.8%	1.8%	1.8%	1.8%	15.8%	8.8%	1.8%	0.0%	1.8%	0.0%	5.3%
6~20人以下(n=169)		21.9%	40.2%	4.1%	10.1%	5.3%	31.4%	21.3%	8.3%	5.9%	10.1%	3.6%	4.7%	26.6%
21~30人以下(n=45)		28.9%	42.2%	0.0%	13.3%	4.4%	26.7%	22.2%	2.2%	8.9%	6.7%	6.7%	4.4%	13.3%
31~50人以下(n=33)		21.2%	39.4%	0.0%	24.2%	9.1%	51.5%	27.3%	15.2%	0.0%	18.2%	0.0%	9.1%	18.2%
51~100人以下(n=41)		22.0%	34.1%	4.9%	22.0%	7.3%	51.2%	43.9%	14.6%	9.8%	7.3%	4.9%	7.3%	17.1%
101~300人以下(n=37)		35.1%	27.0%	5.4%	35.1%	10.8%	35.1%	32.4%	13.5%	0.0%	10.8%	8.1%	5.4%	5.4%
301~500人以下(n=5)		40.0%	40.0%	20.0%	40.0%	0.0%	40.0%	60.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)		10.0%	10.0%	0.0%	30.0%	30.0%	70.0%	80.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%

設問25 貴事業所で令和6年(または令和6年会計年度)1年間において介護休業を開始した女性従業員及び男性従業員の復職状況について人数をご記入ください。

	男性				女性				
	①介護休業を開始した人数	②うち、復職した人数	③うち、復職予定であったが退職した人数	復職割合	①介護休業を開始した人数	②うち、復職した人数	③うち、復職予定であったが退職した人数	復職割合	
全体(n=397)	8	7	0	87.5%	96	92	1	95.8%	
業種	卸売・小売業(n=52)	2	2	0	100.0%	74	74	0	100.0%
	サービス業(n=60)	1	1	0	100.0%	2	1	0	50.0%
	建設業(n=81)	1	0	0	0.0%	2	2	0	100.0%
	医療・福祉(n=75)	0	0	0	-	9	8	1	88.9%
	製造業(n=37)	3	3	0	100.0%	3	3	0	100.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	0	0	0	-	0	0	0	-
	不動産業(n=5)	0	0	0	-	0	0	0	-
	運輸・通信業(n=12)	0	0	0	-	0	0	0	-
	金融・保険業(n=13)	1	1	0	100.0%	2	0	0	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0	0	0	-	1	1	0	100.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0	0	0	-	2	2	0	100.0%
	その他(n=40)	0	0	0	-	1	1	0	100.0%
	従業員規模別	5人以下(n=57)	0	0	0	-	0	0	0
6~20人以下(n=169)		1	0	0	0.0%	0	0	0	-
21~30人以下(n=45)		1	1	0	100.0%	3	2	0	66.7%
31~50人以下(n=33)		0	0	0	-	1	1	0	100.0%
51~100人以下(n=41)		0	0	0	-	5	4	1	80.0%
101~300人以下(n=37)		1	1	0	100.0%	7	7	0	100.0%
301~500人以下(n=5)		0	0	0	-	0	0	0	-
501人以上(n=10)	5	5	0	100.0%	80	78	0	97.5%	

設問26 仕事と介護の両立支援を目的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を選択してください。(複数回答)

(%表)	介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える	法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実	介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う	介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う	従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う	介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける	介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う	制度を利用しやすい職場づくりを行う	その他	いずれにも取り組んでいない	
全体(n=397)	38.5%	12.8%	17.6%	16.1%	11.8%	12.1%	2.5%	25.2%	1.8%	27.0%	
業種	卸売・小売業(n=52)	32.7%	15.4%	11.5%	21.2%	17.3%	13.5%	3.8%	19.2%	1.9%	36.5%
	サービス業(n=60)	35.0%	5.0%	13.3%	10.0%	8.3%	8.3%	3.3%	28.3%	1.7%	31.7%
	建設業(n=81)	30.9%	8.6%	8.6%	14.8%	13.6%	12.3%	2.5%	32.1%	2.5%	32.1%
	医療・福祉(n=75)	45.3%	14.7%	24.0%	10.7%	12.0%	10.7%	2.7%	24.0%	0.0%	17.3%
	製造業(n=37)	59.5%	27.0%	29.7%	27.0%	8.1%	21.6%	2.7%	18.9%	0.0%	18.9%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	40.0%
	運輸・通信業(n=12)	16.7%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	50.0%
	金融・保険業(n=13)	84.6%	38.5%	53.8%	46.2%	38.5%	30.8%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%	0.0%	33.3%
	教育・学習支援業(n=13)	30.8%	0.0%	15.4%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	0.0%	30.8%
	その他(n=40)	40.0%	15.0%	25.0%	17.5%	10.0%	10.0%	2.5%	27.5%	5.0%	20.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	15.8%	10.5%	3.5%	8.8%	7.0%	1.8%	3.5%	15.8%	3.5%	47.4%
	6~20人以下(n=169)	27.8%	7.1%	13.0%	10.1%	13.0%	5.9%	2.4%	30.2%	2.4%	30.8%
	21~30人以下(n=45)	40.0%	26.7%	22.2%	22.2%	13.3%	8.9%	2.2%	17.8%	0.0%	24.4%
	31~50人以下(n=33)	45.5%	6.1%	18.2%	15.2%	3.0%	18.2%	3.0%	18.2%	0.0%	24.2%
	51~100人以下(n=41)	58.5%	17.1%	31.7%	19.5%	24.4%	24.4%	0.0%	29.3%	2.4%	14.6%
	101~300人以下(n=37)	73.0%	18.9%	24.3%	32.4%	2.7%	27.0%	0.0%	27.0%	0.0%	8.1%
	301~500人以下(n=5)	80.0%	40.0%	60.0%	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%
	501人以上(n=10)	90.0%	30.0%	50.0%	50.0%	20.0%	60.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%

設問27 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在、導入しているもの」があればあてはまるものをすべて選択してください。
(複数回答)

(%表)	育児・介護のための短時間勤務制度	フレックスタイムや時差出勤制度	在宅勤務制度(テレワーク等)	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	短時間正社員制度	地域限定正社員制度	非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度	正規社員と非正規社員との相互転換制度	再雇用制度	メンタルヘルスにかかる相談窓口など	その他	あてはまるものはない
全体(n=397)	49.4%	19.9%	16.1%	5.0%	3.8%	14.4%	3.5%	18.9%	5.8%	31.2%	18.6%	1.0%	27.5%
業種													
卸売・小売業(n=52)	44.2%	11.5%	11.5%	11.5%	3.8%	15.4%	7.7%	19.2%	7.7%	23.1%	19.2%	0.0%	34.6%
サービス業(n=60)	43.3%	18.3%	20.0%	0.0%	3.3%	13.3%	1.7%	10.0%	3.3%	26.7%	18.3%	0.0%	25.0%
建設業(n=81)	33.3%	13.6%	14.8%	3.7%	1.2%	11.1%	1.2%	8.6%	2.5%	33.3%	12.3%	3.7%	38.3%
医療・福祉(n=75)	62.7%	13.3%	6.7%	2.7%	4.0%	12.0%	0.0%	33.3%	13.3%	30.7%	12.0%	0.0%	20.0%
製造業(n=37)	56.8%	29.7%	37.8%	10.8%	5.4%	10.8%	10.8%	21.6%	0.0%	40.5%	45.9%	0.0%	24.3%
宿泊・飲食業(n=6)	50.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	50.0%	0.0%	0.0%	16.7%
不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	40.0%
運輸・通信業(n=12)	41.7%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	50.0%
金融・保険業(n=13)	84.6%	30.8%	30.8%	15.4%	0.0%	38.5%	23.1%	46.2%	7.7%	61.5%	69.2%	0.0%	0.0%
電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	66.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%
教育・学習支援業(n=13)	61.5%	23.1%	15.4%	0.0%	7.7%	23.1%	0.0%	23.1%	0.0%	30.8%	0.0%	0.0%	23.1%
その他(n=40)	60.0%	47.5%	22.5%	7.5%	7.5%	22.5%	2.5%	22.5%	7.5%	32.5%	15.0%	0.0%	20.0%
従業員規模別													
5人以下(n=57)	19.3%	19.3%	10.5%	0.0%	3.5%	5.3%	0.0%	8.8%	0.0%	12.3%	5.3%	1.8%	50.9%
6~20人以下(n=169)	40.2%	13.6%	7.7%	3.6%	2.4%	11.2%	2.4%	12.4%	5.3%	26.0%	7.7%	1.2%	36.1%
21~30人以下(n=45)	51.1%	22.2%	17.8%	0.0%	6.7%	17.8%	0.0%	15.6%	8.9%	28.9%	15.6%	0.0%	24.4%
31~50人以下(n=33)	54.5%	12.1%	18.2%	9.1%	0.0%	12.1%	3.0%	33.3%	6.1%	39.4%	15.2%	0.0%	21.2%
51~100人以下(n=41)	80.5%	26.8%	29.3%	2.4%	9.8%	22.0%	2.4%	26.8%	7.3%	36.6%	34.1%	2.4%	2.4%
101~300人以下(n=37)	83.8%	43.2%	40.5%	13.5%	5.4%	29.7%	13.5%	35.1%	8.1%	62.2%	62.2%	0.0%	0.0%
301~500人以下(n=5)	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	60.0%	0.0%	80.0%	60.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	100.0%	30.0%	30.0%	30.0%	0.0%	20.0%	30.0%	40.0%	20.0%	50.0%	60.0%	0.0%	0.0%

設問28 設問27で導入していない制度がある場合、導入していない理由を教えてください。(複数回答)あてはまるものすべてに○をつけてください。

(%表)	正規社員は、そもそも多様な働き方が可能だから	全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから	労務管理が煩雑になるから	限定に応じた賃金等の労働条件の設定が困難であるから	仕事の範囲が1つしかないから	非正規社員を積極的に活用しているから	従業員や労働組合等からの要請がないから	導入方法・運用方法に関するノウハウがないから	その他	導入していない制度はない
全体(n=397)	23.2%	29.7%	10.6%	8.1%	14.1%	8.8%	9.3%	13.9%	6.3%	14.4%
業種										
卸売・小売業(n=52)	23.1%	11.5%	17.3%	9.6%	9.6%	13.5%	7.7%	15.4%	3.8%	21.2%
サービス業(n=60)	30.0%	15.0%	8.3%	10.0%	8.3%	6.7%	13.3%	18.3%	5.0%	15.0%
建設業(n=81)	19.8%	37.0%	8.6%	9.9%	16.0%	3.7%	7.4%	18.5%	7.4%	12.3%
医療・福祉(n=75)	13.3%	49.3%	8.0%	6.7%	26.7%	10.7%	6.7%	9.3%	5.3%	6.7%
製造業(n=37)	32.4%	32.4%	18.9%	8.1%	10.8%	5.4%	16.2%	18.9%	2.7%	8.1%
宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	16.7%	0.0%	50.0%
不動産業(n=5)	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	20.0%	0.0%
運輸・通信業(n=12)	16.7%	16.7%	8.3%	0.0%	16.7%	8.3%	0.0%	8.3%	25.0%	25.0%
金融・保険業(n=13)	23.1%	38.5%	15.4%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	15.4%	7.7%	15.4%
電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%
教育・学習支援業(n=13)	15.4%	46.2%	15.4%	15.4%	30.8%	30.8%	7.7%	7.7%	7.7%	15.4%
その他(n=40)	35.0%	25.0%	5.0%	7.5%	7.5%	10.0%	7.5%	2.5%	5.0%	20.0%
従業員規模別										
5人以下(n=57)	21.1%	24.6%	3.5%	7.0%	19.3%	3.5%	7.0%	5.3%	3.5%	19.3%
6～20人以下(n=169)	24.3%	30.8%	4.7%	4.1%	16.0%	4.7%	7.1%	14.2%	7.1%	17.2%
21～30人以下(n=45)	20.0%	31.1%	8.9%	11.1%	15.6%	13.3%	8.9%	6.7%	6.7%	11.1%
31～50人以下(n=33)	21.2%	33.3%	18.2%	12.1%	18.2%	9.1%	12.1%	21.2%	3.0%	15.2%
51～100人以下(n=41)	9.8%	39.0%	19.5%	12.2%	4.9%	14.6%	14.6%	26.8%	4.9%	9.8%
101～300人以下(n=37)	35.1%	16.2%	27.0%	10.8%	5.4%	16.2%	16.2%	16.2%	5.4%	8.1%
301～500人以下(n=5)	60.0%	60.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
501人以上(n=10)	30.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%	30.0%	0.0%

設問29 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	育児・介護のための短時間勤務制度	フレックスタイムや時差出勤制度	在宅勤務制度(テレワーク等)	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	短時間正社員制度	地域限定正社員制度	非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度	正規社員と非正規社員との相互転換制度	再雇用制度	メンタルヘルスにかかる相談窓口など	その他	あてはまるものはない	
全体(n=397)	31.0%	14.1%	15.9%	3.0%	3.0%	6.8%	2.3%	7.1%	3.5%	16.9%	8.6%	1.5%	40.8%	
業種	卸売・小売業(n=52)	40.4%	19.2%	13.5%	7.7%	5.8%	7.7%	7.7%	9.6%	1.9%	17.3%	11.5%	0.0%	38.5%
	サービス業(n=60)	16.7%	13.3%	18.3%	1.7%	3.3%	6.7%	0.0%	3.3%	3.3%	15.0%	10.0%	3.3%	43.3%
	建設業(n=81)	22.2%	7.4%	18.5%	1.2%	2.5%	7.4%	0.0%	1.2%	1.2%	21.0%	4.9%	3.7%	43.2%
	医療・福祉(n=75)	42.7%	6.7%	4.0%	1.3%	2.7%	5.3%	0.0%	8.0%	9.3%	14.7%	6.7%	0.0%	42.7%
	製造業(n=37)	32.4%	24.3%	32.4%	5.4%	5.4%	5.4%	8.1%	10.8%	0.0%	27.0%	16.2%	0.0%	27.0%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	8.3%	0.0%	83.3%
	金融・保険業(n=13)	76.9%	23.1%	38.5%	7.7%	0.0%	7.7%	15.4%	15.4%	7.7%	30.8%	23.1%	0.0%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
	教育・学習支援業(n=13)	15.4%	15.4%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	61.5%
	その他(n=40)	35.0%	25.0%	22.5%	5.0%	0.0%	10.0%	0.0%	12.5%	2.5%	12.5%	7.5%	0.0%	42.5%
従業員規模別	5人以下(n=57)	8.8%	14.0%	10.5%	0.0%	5.3%	3.5%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	1.8%	3.5%	66.7%
	6~20人以下(n=169)	25.4%	10.1%	10.1%	1.2%	2.4%	6.5%	0.6%	1.8%	2.4%	14.8%	2.4%	1.8%	47.9%
	21~30人以下(n=45)	31.1%	11.1%	15.6%	0.0%	6.7%	4.4%	2.2%	8.9%	4.4%	13.3%	11.1%	2.2%	37.8%
	31~50人以下(n=33)	21.2%	9.1%	18.2%	3.0%	0.0%	3.0%	0.0%	6.1%	3.0%	15.2%	0.0%	0.0%	45.5%
	51~100人以下(n=41)	53.7%	14.6%	26.8%	2.4%	4.9%	12.2%	2.4%	19.5%	7.3%	26.8%	14.6%	0.0%	17.1%
	101~300人以下(n=37)	56.8%	40.5%	35.1%	10.8%	0.0%	8.1%	8.1%	16.2%	5.4%	35.1%	29.7%	0.0%	8.1%
	301~500人以下(n=5)	40.0%	20.0%	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	20.0%	0.0%	20.0%
	501人以上(n=10)	90.0%	10.0%	20.0%	20.0%	0.0%	20.0%	30.0%	40.0%	20.0%	50.0%	60.0%	0.0%	0.0%

設問30 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「導入を検討しているもの」があれば、選択してください。(複数回答)

(%表)	育児・介護のための短時間勤務制度	フレックスタイムや時差出勤制度	在宅勤務制度(テレワーク等)	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	短時間正社員制度	地域限定正社員制度	非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度	正規社員と非正規社員との相互転換制度	再雇用制度	メンタルヘルスにかかる相談窓口など	その他	あてはまらない
全体(n=397)	12.1%	11.8%	5.5%	3.0%	5.0%	5.5%	0.5%	6.3%	2.3%	8.1%	5.3%	1.8%	58.7%
卸売・小売業(n=52)	13.5%	19.2%	3.8%	5.8%	1.9%	3.8%	0.0%	7.7%	0.0%	5.8%	5.8%	1.9%	55.8%
サービス業(n=60)	13.3%	10.0%	6.7%	1.7%	3.3%	10.0%	0.0%	10.0%	5.0%	6.7%	0.0%	3.3%	58.3%
建設業(n=81)	12.3%	14.8%	4.9%	3.7%	3.7%	2.5%	0.0%	1.2%	0.0%	8.6%	8.6%	2.5%	58.0%
医療・福祉(n=75)	18.7%	13.3%	4.0%	4.0%	9.3%	8.0%	0.0%	5.3%	2.7%	8.0%	4.0%	1.3%	50.7%
製造業(n=37)	8.1%	5.4%	8.1%	0.0%	8.1%	2.7%	5.4%	13.5%	2.7%	5.4%	5.4%	0.0%	56.8%
宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	###
不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	40.0%
運輸・通信業(n=12)	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	58.3%
金融・保険業(n=13)	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	0.0%	84.6%
電気・ガス・水道業(n=3)	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%
教育・学習支援業(n=13)	23.1%	0.0%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	15.4%	7.7%	23.1%	7.7%	0.0%	61.5%
その他(n=40)	7.5%	10.0%	10.0%	2.5%	7.5%	2.5%	0.0%	5.0%	2.5%	5.0%	10.0%	0.0%	70.0%
従業員規模別													
5人以下(n=57)	8.8%	10.5%	1.8%	0.0%	7.0%	3.5%	0.0%	1.8%	1.8%	7.0%	0.0%	1.8%	70.2%
6~20人以下(n=169)	14.8%	8.3%	5.3%	1.8%	3.6%	4.7%	0.0%	5.3%	1.8%	7.7%	4.1%	2.4%	59.8%
21~30人以下(n=45)	17.8%	24.4%	2.2%	6.7%	6.7%	8.9%	0.0%	6.7%	4.4%	17.8%	6.7%	0.0%	46.7%
31~50人以下(n=33)	9.1%	6.1%	0.0%	0.0%	3.0%	15.2%	0.0%	12.1%	3.0%	9.1%	9.1%	3.0%	57.6%
51~100人以下(n=41)	7.3%	17.1%	12.2%	4.9%	4.9%	2.4%	0.0%	12.2%	2.4%	4.9%	9.8%	0.0%	53.7%
101~300人以下(n=37)	8.1%	5.4%	8.1%	8.1%	8.1%	2.7%	5.4%	8.1%	2.7%	5.4%	8.1%	2.7%	59.5%
301~500人以下(n=5)	20.0%	60.0%	40.0%	20.0%	20.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%
501人以上(n=10)	0.0%	20.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	70.0%

設問31 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入(求人票等に記載)している制度」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答)

	(%表)	育児・介護のための短時間勤務制度	フレックスタイムや時差出勤制度	在宅勤務制度(テレワーク等)	勤務間インターバル制度	選択的週休3日制	短時間正社員制度	地域限定正社員制度	その他	あてはまるものはない
	全体(n=397)	18.9%	10.6%	6.3%	1.3%	2.5%	2.5%	2.0%	1.3%	68.3%
業種	卸売・小売業(n=52)	19.2%	9.6%	7.7%	0.0%	5.8%	1.9%	3.8%	1.9%	63.5%
	サービス業(n=60)	13.3%	13.3%	10.0%	1.7%	1.7%	5.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	建設業(n=81)	12.3%	6.2%	3.7%	1.2%	0.0%	1.2%	1.2%	1.2%	79.0%
	医療・福祉(n=75)	25.3%	2.7%	2.7%	1.3%	5.3%	1.3%	0.0%	1.3%	68.0%
	製造業(n=37)	24.3%	21.6%	16.2%	2.7%	2.7%	0.0%	5.4%	2.7%	59.5%
	宿泊・飲食業(n=6)	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	不動産業(n=5)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	80.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	83.3%
	金融・保険業(n=13)	30.8%	15.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	7.7%	53.8%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	76.9%
	その他(n=40)	22.5%	20.0%	10.0%	2.5%	0.0%	7.5%	2.5%	0.0%	60.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	5.3%	12.3%	7.0%	0.0%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%	77.2%
	6~20人以下(n=169)	18.3%	8.3%	4.1%	2.4%	2.4%	3.0%	1.8%	0.6%	72.2%
	21~30人以下(n=45)	20.0%	6.7%	11.1%	0.0%	4.4%	2.2%	0.0%	0.0%	71.1%
	31~50人以下(n=33)	18.2%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.0%	75.8%
	51~100人以下(n=41)	22.0%	7.3%	7.3%	0.0%	2.4%	0.0%	2.4%	4.9%	58.5%
	101~300人以下(n=37)	35.1%	27.0%	16.2%	0.0%	0.0%	5.4%	5.4%	2.7%	45.9%
	301~500人以下(n=5)	20.0%	40.0%	0.0%	20.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	40.0%
	501人以上(n=10)	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	50.0%

設問32 本市が実施している取組について、知っている事業をすべて選択してください。(複数回答)

(%表)	男女共同参画推進事業者表彰(きらり大賞)	女性活躍推進補助金	女性活躍促進セミナー	フェムテックうつのみや	男女共同参画推進センター(アコール)	オフィス企業立地支援補助金	まちづくり貢献企業認証(宇都宮版CSR)	雇用創出奨励金	知っているものはない	
全体(n=397)	34.8%	19.9%	30.2%	8.6%	16.4%	4.8%	22.2%	11.1%	40.3%	
業種	卸売・小売業(n=52)	25.0%	13.5%	26.9%	3.8%	9.6%	1.9%	17.3%	9.6%	57.7%
	サービス業(n=60)	40.0%	31.7%	36.7%	8.3%	20.0%	8.3%	26.7%	10.0%	26.7%
	建設業(n=81)	42.0%	22.2%	32.1%	13.6%	14.8%	4.9%	40.7%	8.6%	30.9%
	医療・福祉(n=75)	29.3%	14.7%	28.0%	10.7%	20.0%	1.3%	6.7%	12.0%	45.3%
	製造業(n=37)	40.5%	32.4%	35.1%	2.7%	10.8%	5.4%	16.2%	10.8%	37.8%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	16.7%	0.0%	50.0%
	不動産業(n=5)	60.0%	20.0%	0.0%	0.0%	60.0%	0.0%	20.0%	0.0%	40.0%
	運輸・通信業(n=12)	8.3%	16.7%	33.3%	8.3%	0.0%	8.3%	16.7%	8.3%	50.0%
	金融・保険業(n=13)	38.5%	15.4%	69.2%	38.5%	30.8%	23.1%	38.5%	23.1%	30.8%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	66.7%
	教育・学習支援業(n=13)	23.1%	7.7%	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	23.1%	61.5%
	その他(n=40)	37.5%	12.5%	25.0%	2.5%	17.5%	5.0%	20.0%	15.0%	40.0%
従業員規模別	5人以下(n=57)	19.3%	12.3%	15.8%	3.5%	3.5%	3.5%	1.8%	7.0%	64.9%
	6~20人以下(n=169)	34.9%	20.1%	28.4%	8.9%	17.2%	4.7%	26.0%	9.5%	36.7%
	21~30人以下(n=45)	37.8%	20.0%	24.4%	0.0%	15.6%	11.1%	26.7%	8.9%	42.2%
	31~50人以下(n=33)	33.3%	12.1%	27.3%	9.1%	18.2%	0.0%	18.2%	15.2%	42.4%
	51~100人以下(n=41)	36.6%	22.0%	41.5%	22.0%	19.5%	4.9%	31.7%	17.1%	39.0%
	101~300人以下(n=37)	37.8%	24.3%	48.6%	10.8%	21.6%	2.7%	24.3%	13.5%	29.7%
	301~500人以下(n=5)	80.0%	40.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%
	501人以上(n=10)	70.0%	50.0%	70.0%	10.0%	30.0%	10.0%	30.0%	20.0%	0.0%

設問33 男女がともに活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選択してください。(回答は3つまで)

(%表)	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰	女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の入札の優遇	企業を対象とした出前型無料セミナーの実施	リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施	企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施	ホームページ、SNSなどによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供	男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発	育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施
全体(n=397)	15.4%	3.0%	7.1%	7.6%	17.9%	9.1%	13.4%	13.4%	5.0%
業種	卸売・小売業(n=52)	11.5%	0.0%	3.8%	5.8%	19.2%	9.6%	17.3%	1.9%
	サービス業(n=60)	30.0%	6.7%	10.0%	1.7%	10.0%	13.3%	11.7%	8.3%
	建設業(n=81)	11.1%	2.5%	12.3%	12.3%	16.0%	7.4%	12.3%	2.5%
	医療・福祉(n=75)	12.0%	1.3%	1.3%	8.0%	24.0%	12.0%	8.0%	5.3%
	製造業(n=37)	24.3%	8.1%	5.4%	13.5%	24.3%	8.1%	8.1%	10.8%
	宿泊・飲食業(n=6)	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	不動産業(n=5)	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	8.3%	8.3%	25.0%	8.3%
	金融・保険業(n=13)	30.8%	15.4%	7.7%	0.0%	30.8%	0.0%	53.8%	0.0%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	0.0%	0.0%	0.0%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	23.1%
その他(n=40)	10.0%	0.0%	10.0%	2.5%	22.5%	7.5%	20.0%	10.0%	
従業員規模別	5人以下(n=57)	10.5%	0.0%	1.8%	7.0%	12.3%	12.3%	14.0%	8.8%
	6～20人以下(n=169)	14.8%	3.6%	11.8%	5.3%	14.2%	6.5%	12.4%	5.9%
	21～30人以下(n=45)	11.1%	6.7%	0.0%	8.9%	22.2%	8.9%	11.1%	26.7%
	31～50人以下(n=33)	9.1%	0.0%	3.0%	6.1%	15.2%	9.1%	6.1%	18.2%
	51～100人以下(n=41)	19.5%	2.4%	4.9%	17.1%	36.6%	9.8%	12.2%	19.5%
	101～300人以下(n=37)	21.6%	2.7%	5.4%	8.1%	18.9%	18.9%	29.7%	8.1%
	301～500人以下(n=5)	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%	40.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	501人以上(n=10)	30.0%	0.0%	10.0%	10.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%

(%表)	保育所、学童保育(放課後対策)などの子育て支援の充実	介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実	女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援	多様な働き方(短時間正社員制度など)を条件とした合同企業説明会	多様な働き方(短時間正社員制度など)を求める女性求職者の掘り起こし	多様な働き方の制度を新たに導入した場合に補助金の支給	多様な働き方について一定期間雇用した場合に補助金の支給	その他	
全体(n=397)	42.3%	20.4%	7.8%	1.5%	4.8%	21.9%	19.1%	6.3%	
業種	卸売・小売業(n=52)	42.3%	25.0%	11.5%	0.0%	3.8%	19.2%	23.1%	7.7%
	サービス業(n=60)	30.0%	10.0%	8.3%	3.3%	5.0%	28.3%	16.7%	6.7%
	建設業(n=81)	46.9%	24.7%	8.6%	2.5%	2.5%	24.7%	13.6%	3.7%
	医療・福祉(n=75)	56.0%	22.7%	5.3%	1.3%	2.7%	25.3%	26.7%	1.3%
	製造業(n=37)	43.2%	18.9%	13.5%	2.7%	5.4%	8.1%	8.1%	10.8%
	宿泊・飲食業(n=6)	33.3%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	16.7%	16.7%	0.0%
	不動産業(n=5)	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	20.0%	20.0%
	運輸・通信業(n=12)	16.7%	8.3%	0.0%	0.0%	8.3%	41.7%	33.3%	16.7%
	金融・保険業(n=13)	38.5%	7.7%	0.0%	0.0%	7.7%	7.7%	7.7%	7.7%
	電気・ガス・水道業(n=3)	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%
	教育・学習支援業(n=13)	38.5%	30.8%	0.0%	0.0%	7.7%	30.8%	30.8%	23.1%
その他(n=40)	42.5%	25.0%	5.0%	0.0%	10.0%	15.0%	22.5%	5.0%	
従業員規模別	5人以下(n=57)	31.6%	21.1%	5.3%	0.0%	5.3%	22.8%	19.3%	10.5%
	6～20人以下(n=169)	36.1%	18.9%	10.1%	0.6%	5.9%	24.9%	20.7%	6.5%
	21～30人以下(n=45)	55.6%	24.4%	6.7%	2.2%	2.2%	13.3%	11.1%	8.9%
	31～50人以下(n=33)	45.5%	21.2%	0.0%	9.1%	9.1%	36.4%	33.3%	6.1%
	51～100人以下(n=41)	48.8%	17.1%	4.9%	2.4%	4.9%	17.1%	7.3%	4.9%
	101～300人以下(n=37)	51.4%	16.2%	16.2%	0.0%	0.0%	13.5%	16.2%	0.0%
	301～500人以下(n=5)	40.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0.0%
	501人以上(n=10)	80.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	20.0%	30.0%	0.0%

資料3 宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査票

宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査

平素から市政に対しまして、ご理解とご協力を賜り、誠にありがとうございます。
宇都宮市では、男女共同参画社会の実現に向け、市内事業所における女性活躍推進の取組状況や従業員の就業実態を把握し、今後の施策に反映させるための実態調査を実施いたします。
調査の実施にあたっては、市内の事業所の中から、無作為に2,500社を抽出させていただきました。
つきましては、調査の趣旨をご理解の上、ご協力くださいますようお願いいたします。

令和7年7月
宇都宮市長 佐藤 栄一

【ご回答にあたって】

1. ご回答は、経営者(代表者)もしくは人事担当者(責任者)の方をお願いいたします。
2. 事業所単位での調査となりますので、原則として貴事業所に限ってのご回答をお願いします。
3. この調査で回答いただいた事項はすべて統計的に処理いたしますので、調査以外の目的に使用することはありません。
4. 設問は全部で34問です。本調査では、女性管理職数や育児休業取得者の人数などをご回答いただく項目があります。回答に必要な数値等は、あらかじめ設問をご確認いただき、算出した上で回答に進んでいただくと、スムーズにご回答いただけます。
5. 回答時間は15分～20分程度です。
6. 本アンケート画面は60分でタイムアウトします。タイムアウトすると作業中の内容が失われてしまうため、適宜一時保存を行ってください。

【ご回答期限】

令和7年8月22日(金)までにご回答をお願いいたします。

設問1
貴事業所の業種を教えてください。(単一回答) ※必須

- 卸売・小売業
- サービス業
- 建設業
- 医療・福祉
- 製造業
- 宿泊・飲食業
- 不動産業
- 運輸・通信業
- 金融・保険業
- 電気・ガス・水道業
- 教育・学習支援業
- その他

<p>設問2 従業員数について教えてください。(R7.7.1時点)(単一回答) ※必須</p>	<p><input type="radio"/> 5人以下 <input type="radio"/> 6~20人以下 <input type="radio"/> 21~30人以下 <input type="radio"/> 31~50人以下 <input type="radio"/> 51~100人以下 <input type="radio"/> 101~300人以下 <input type="radio"/> 301~500人以下 <input type="radio"/> 501人以上</p>
<p>設問3 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「正規社員数」は何人ですか？(R7.7.1時点)</p>	
<p>①男性の人数 ※必須</p>	<p><input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人</p>
<p>②女性の人数 ※必須</p>	<p><input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人</p>
<p>設問4 貴事業所の常時雇用する労働者のうち「非正規雇用労働者数」は何人ですか？(R7.7.1時点)</p>	
<p>①男性の人数 ※必須</p>	<p><input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人</p>
<p>②女性の人数 ※必須</p>	<p><input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人</p>
<p>設問5 貴事業所の従業員の平均勤続年数は何年ですか？ 計算方法 1.【各従業員の勤続年数を確認】 勤続年数は、各従業員が現在の会社で働き始めた年から調査年までの期間です。 2.【すべての勤続年数を合計】 各従業員の勤続年数を合計します。 3.【従業員の人数で割る】 勤続年数の合計を、従業員の総数で割ります。</p>	
<p>①男性正規社員平均勤続年数 ※必須</p>	<p><input type="text"/> 年</p>
<p>②女性正規社員平均勤続年数 ※必須</p>	<p><input type="text"/> 年</p>
<p>③男性非正規雇用労働者平均勤続年数 ※必須</p>	<p><input type="text"/> 年</p>
<p>④女性非正規雇用労働者平均勤続年数 ※必須</p>	<p><input type="text"/> 年</p>

<p>設問6 直近事業年度1年間における、正規社員1人あたりの1か月の平均残業時間(単一回答)を教えてください。 ※必須</p>	<p> <input type="radio"/> 残業なし <input type="radio"/> 10時間以下 <input type="radio"/> 10時間超20時間以下 <input type="radio"/> 20時間超45時間以下 <input type="radio"/> 45時間超60時間以下 <input type="radio"/> 60時間超 </p>																																																								
<p>設問7 次の各部門における男女の配置状況を教えてください(各部門1つ回答) 【部門】 ①人事・総務・経理 ②企画・調査・広報 ③研究・開発・設計 ④営業 ⑤販売・サービス ⑥生産・製造 ⑦建設・運輸 ※必須</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性のみ配置</th> <th>女性のみ配置</th> <th>男女とも配置 (男性割合高い)</th> <th>男女とも配置 (女性割合高い)</th> <th>男女とも配置 (男女割合同じ)</th> <th>該当部門なし</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①人事・総務・経理</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>②企画・調査・広報</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>③研究・開発・設計</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>④営業</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>⑤販売・サービス</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>⑥生産・製造</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>⑦建設・運輸</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置 (男性割合高い)	男女とも配置 (女性割合高い)	男女とも配置 (男女割合同じ)	該当部門なし	①人事・総務・経理	<input type="radio"/>	②企画・調査・広報	<input type="radio"/>	③研究・開発・設計	<input type="radio"/>	④営業	<input type="radio"/>	⑤販売・サービス	<input type="radio"/>	⑥生産・製造	<input type="radio"/>	⑦建設・運輸	<input type="radio"/>																																			
	男性のみ配置	女性のみ配置	男女とも配置 (男性割合高い)	男女とも配置 (女性割合高い)	男女とも配置 (男女割合同じ)	該当部門なし																																																			
①人事・総務・経理	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
②企画・調査・広報	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
③研究・開発・設計	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
④営業	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
⑤販売・サービス	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
⑥生産・製造	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
⑦建設・運輸	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																			
<p>設問8 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。(各項目1つ回答) 【項目】 ①離職者 ②転居を伴う転勤者 ③単身赴任者 ④平均残業時間 ⑤年次有給休暇取得率 ※必須</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>男性の方が多い</th> <th>性別によらず同じ程度</th> <th>女性の方が多い</th> <th>分からない・把握していない、該当者がいない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>①離職者</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>②転居を伴う転勤者</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>③単身赴任者</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>④平均残業時間</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> <tr> <td>⑤年次有給休暇取得率</td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> <td><input type="radio"/></td> </tr> </tbody> </table>		男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない	①離職者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	②転居を伴う転勤者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	③単身赴任者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	④平均残業時間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	⑤年次有給休暇取得率	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																										
	男性の方が多い	性別によらず同じ程度	女性の方が多い	分からない・把握していない、該当者がいない																																																					
①離職者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
②転居を伴う転勤者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
③単身赴任者	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
④平均残業時間	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					
⑤年次有給休暇取得率	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>																																																					

<p>設問9 貴事業所では、一般事業主行動計画(以下、行動計画)の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか？(単一回答)</p> <p>女性活躍推進法に基づき、101人以上の企業は、(1) 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析 (2) 一般事業主行動計画の策定、社内周知、公表 (3) 一般事業主行動計画を策定した旨の届出 (4) 女性の活躍に関する情報公表を行わなければなりません (100人以下の企業は努力義務)</p> <p>詳しくは、厚生労働省発行『女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定しましょう！』を参照ください。 https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000614010.pdf ※必須</p>	<p><input type="radio"/> 進めている</p> <p><input type="radio"/> 進めていない</p>
<p>設問10 貴事業所の管理職等について、それぞれの役職についている人数と、そのうち女性の人数を教えてください。</p>	
<p>① 役員総数 ※必須</p>	<input type="text"/> 人
<p>①-2 役員総数のうち女性の人数 ※必須</p>	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
<p>② 部長相当職総数 ※必須</p>	<input type="text"/> 人
<p>②-2 部長相当職総数のうち女性の人数 ※必須</p>	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
<p>③ 課長相当職総数 ※必須</p>	<input type="text"/> 人
<p>③-2 課長相当職総数のうち女性の人数 ※必須</p>	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
<p>④ 係長相当職総数 ※必須</p>	<input type="text"/> 人
<p>④-2 係長相当職総数のうち女性の人数 ※必須</p>	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人

<p>設問11 管理職に女性を任用するにあたり課題と考えていることは何ですか？（複数回答） ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 該当する資格を持った者が少ない（いない）</p> <p><input type="checkbox"/> 該当する経験，資質，能力，適性を持った者が少ない（いない）</p> <p><input type="checkbox"/> 該当する勤続年数や年齢に達した者が少ない（いない）</p> <p><input type="checkbox"/> 管理職を希望する女性が少ない（いない）</p> <p><input type="checkbox"/> 仕事と家庭の両立が困難</p> <p><input type="checkbox"/> 出産，育児，介護等による一時休職が予想される</p> <p><input type="checkbox"/> 結婚や出産を機に退職する女性が多い</p> <p><input type="checkbox"/> 男性を管理職に登用するのが慣行である</p> <p><input type="checkbox"/> 女性管理職のモデル例が少ない</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p>
<p>設問12 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものをすべて選択してください。（複数回答） ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 社内試験の合格</p> <p><input type="checkbox"/> 研修セミナーの受講歴</p> <p><input type="checkbox"/> 年齢制限・入社年次</p> <p><input type="checkbox"/> 勤続年数（育児休業や病気休職等の期間を除く）</p> <p><input type="checkbox"/> 勤続年数（育児休業や病気休職等の期間を含む）</p> <p><input type="checkbox"/> 所定の職務上の経験</p> <p><input type="checkbox"/> 人事評価の結果</p> <p><input type="checkbox"/> 360度評価の結果</p> <p><input type="checkbox"/> 特に要件は設定していない</p>
<p>設問13 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものにすべて選択してください。（複数回答） ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 女性正規社員の採用拡大</p> <p><input type="checkbox"/> 女性がいない・少ない部署や職域への積極的な女性の配置</p> <p><input type="checkbox"/> 女性のキャリア形成のための研修等の実施，研修機会の付与</p> <p><input type="checkbox"/> 女性のロールモデルの育成・提示</p> <p><input type="checkbox"/> メンター制度の導入</p> <p><input type="checkbox"/> 社内プロジェクト等への女性の参画</p> <p><input type="checkbox"/> 女性間のネットワークづくり</p> <p><input type="checkbox"/> 女性従業員のモチベーション向上</p> <p><input type="checkbox"/> 経営者や管理職等の理解醸成や意識啓発</p> <p><input type="checkbox"/> 人事管理・評価制度等の見直し</p> <p><input type="checkbox"/> 女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定</p> <p><input type="checkbox"/> 社内推進体制の整備（担当者の設置）</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> あてはまるものはない</p>

<p>設問14 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思えますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答) ※ 必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 残業時間(所定外労働時間)の削減 <input type="checkbox"/> 性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)との両立を可能とする働き方の支援 <input type="checkbox"/> 性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進 <input type="checkbox"/> 経営者や管理職等の理解醸成や意識改革 <input type="checkbox"/> 女性特有の健康課題への取組やフェムテックの利活用 <input type="checkbox"/> 女性役員登用に関する目標値や行動計画の策定 <input type="checkbox"/> 管理職登用制度や昇進要件等の見直し <input type="checkbox"/> 女性活躍やジェンダー平等推進を経営戦略とする <input type="checkbox"/> ジェンダーギャップ解消のための計画策定 <input type="checkbox"/> 従業員意識調査データ等の男女別収集や分析 <input type="checkbox"/> 性別に関わらず研修やキャリア形成の機会を与える <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> <input type="checkbox"/> あてはまるものはない
<p>設問15 職場内のジェンダー平等推進にあたって、貴事業所で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選択してください。(複数回答) ※ 必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 残業時間(所定外労働時間)の削減 <input type="checkbox"/> 性別に関わらず仕事と家庭(家事・育児・介護)両立を可能とする働き方の支援 <input type="checkbox"/> 性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進 <input type="checkbox"/> 経営者や管理職等の理解醸成や意識改革 <input type="checkbox"/> 女性特有の健康課題への取組やフェムテックの利活用 <input type="checkbox"/> 女性役員登用に関する目標値や行動計画の策定 <input type="checkbox"/> 管理職登用制度や昇進要件等の見直し <input type="checkbox"/> 女性活躍やジェンダー平等推進を経営戦略とする <input type="checkbox"/> ジェンダーギャップ解消のための計画策定 <input type="checkbox"/> 従業員意識調査データ等の男女別収集や分析 <input type="checkbox"/> 性別に関わらず研修やキャリア形成の機会を与える <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> <input type="checkbox"/> あてはまるものはない

設問16**貴事業所における男女の平均年間賃金を教えてください。****数値が不明な場合は「0」と記入してください。**

※全労働者は、「正規社員」、「非正規雇用労働者」の合計

※正規社員は、期間の定めなくフルタイム勤務する労働者

※非正規雇用労働者は、パートタイム・有期雇用労働者(1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者(正社員)に比べて短い労働者)及び有期雇用労働者(事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者)

【計算方法】

賃金台帳、源泉徴収簿を基に、正規社員、非正規雇用労働者及びすべての労働者について、それぞれ男女別に、

- ①原則として直近の事業年度の賃金総額を計算し、
- ②当該事業年度に雇用したそれぞれの区分の労働者の数(人員数)で割り、
- ③平均年間賃金を算出してください。※小数点第2位を四捨五入してください。

詳しい算出方法については、厚生労働省発行「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」を参照ください。

URL: [厚生労働省「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異の情報公表について」](#)

①全労働者 男性 ※必須	<input type="text"/> 円
②全労働者 女性 ※必須	<input type="text"/> 円
③正規社員 男性 ※必須	<input type="text"/> 円
④正規社員 女性 ※必須	<input type="text"/> 円
⑤非正規雇用労働者 男性 ※必須	<input type="text"/> 円
⑥非正規雇用労働者 女性 ※必須	<input type="text"/> 円
⑦非正規雇用労働者のうち、年間賃金が103万円以内の人数を入力してください。 ※令和6年1～12月(源泉徴収)を基に人数を入力してください。 ※必須	<input type="text"/> なしの場合0を入力 人

<p>設問17 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか？あてはまるものすべて選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 女性を採用したくても応募が少ない <input type="checkbox"/> 人材育成しても早期退職する女性が多い <input type="checkbox"/> 危険有害業務など法規制により、女性が従事できない業務がある <input type="checkbox"/> 法規制ではないが、女性が担当できる業務や部署が限られる <input type="checkbox"/> 時間外労働や深夜勤務をさせにくい <input type="checkbox"/> 女性が働き続けられる職場環境整備に費用がかかる <input type="checkbox"/> 両立支援の人的なフォローアップ体制（代替など）を組む余裕がない <input type="checkbox"/> 経営者や管理職の理解や協力が得にくい <input type="checkbox"/> 女性同士での理解や協力が得にくい <input type="checkbox"/> 自社の課題把握や取組を進める体制や人材が確保しにくい <input type="checkbox"/> 女性の昇任意欲を高めることが難しい <input type="checkbox"/> 転職ができることや職務経験を管理職の要件としている <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/>
<p>設問18 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組について貴事業所はどう思いますか（単一回答） ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 取り組む必要がある <input type="radio"/> どちらかといえば取り組む必要がある <input type="radio"/> どちらかといえば取り組む必要はない <input type="radio"/> 取り組む必要はない <input type="radio"/> わからない
<p>設問19 貴事業所におけるワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況について、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 定時退社の推奨 <input type="checkbox"/> ノー残業デーを設けている <input type="checkbox"/> 年次有給休暇取得の促進 <input type="checkbox"/> フレックスタイム制度の導入 <input type="checkbox"/> 残業時間（所定外労働時間）の削減 <input type="checkbox"/> 経営者や管理職の意識改革 <input type="checkbox"/> 職場風土の改革 <input type="checkbox"/> 仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり <input type="checkbox"/> 複数の仕事をこなせる人材の育成 <input type="checkbox"/> 従業員の働き方に関するニーズの把握 <input type="checkbox"/> 仕事の進め方や内容の見直し <input type="checkbox"/> ICT（情報通信技術）やRPA、AIを活用した業務の効率化 <input type="checkbox"/> 業務マニュアルの整備 <input type="checkbox"/> 労働時間の長さではなく、仕事の成果の適正評価 <input type="checkbox"/> ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供 <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> <input type="checkbox"/> あてはまるものはない

設問20 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、出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員は何人いましたか？該当者がいない場合は、「0」と記入ください。	
①男性 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
②女性 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
設問21 そのうち、令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしているものも含む）は何人いましたか。 該当者がいない場合は、「0」を記入ください。	
①男性 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
②女性 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人

設問22 設問21で回答した育児休業取得者の取得期間を男女別に教えてください。該当者がいない場合は、「0」を記入ください。	
男性 ①5日以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ②5日超～2週間以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ③2週間超～1か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ④1か月超～3か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑤3か月超～6か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑥6か月超～9か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑦9か月超～12か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑧12か月超～14か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑨14か月超～24か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ⑩24か月超～36か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人

女性 ①5日以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ②5日超～2週間以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ③2週間超～1か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ④1か月超～3か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑤3か月超～6か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑥6か月超～9か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑦9か月超～12か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑧12か月超～14か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑨14か月超～24か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ⑩24か月超～36か月以下 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
設問23 貴事業所の女性正規社員の結婚や 出産後の就業継続状況はいかがで すか。あてはまるものに1つ選択 してください。(単一回答) ※ 必須	<input type="radio"/> 正規社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上） <input type="radio"/> 正規社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度） <input type="radio"/> 正規社員として働き続ける人の方が少ない（3～4割程度） <input type="radio"/> 正規社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）

<p>問23-2 設問23で「正規社員として働き続ける人の方が少ない」「正規社員として働き続ける人はほとんどいない」に回答した企業にお伺いします。 その理由を教えてください。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 結婚を機に自ら退職してしまうから</p> <p><input type="checkbox"/> 妊娠・出産を機に自ら退職してしまうから</p> <p><input type="checkbox"/> 育児休業等を取得しにくい職場環境だから</p> <p><input type="checkbox"/> 時間外労働が多いまたは休日が少ないから</p> <p><input type="checkbox"/> 不規則勤務または深夜勤務があるから</p> <p><input type="checkbox"/> 全国転勤があるから</p> <p><input type="checkbox"/> 雇用形態として短期間を予定しているから</p> <p><input type="checkbox"/> 配偶者の都合で自ら退職してしまうから</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> 該当なし</p>
<p>設問24 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題は何ですか。あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 男性自身に育児休業を取る意識がない</p> <p><input type="checkbox"/> 前例（モデル）がない</p> <p><input type="checkbox"/> キャリア形成において不利になる懸念がある</p> <p><input type="checkbox"/> 長期での取得希望者が少ない</p> <p><input type="checkbox"/> 職場に取ることができる雰囲気がない</p> <p><input type="checkbox"/> 代替要員の確保が困難である</p> <p><input type="checkbox"/> 取得者が出た職場の負担増大</p> <p><input type="checkbox"/> 仕事をカバーした社員の評価・処遇</p> <p><input type="checkbox"/> 上司や周囲のメンバーの理解不足</p> <p><input type="checkbox"/> 休業中の資金補償が不十分</p> <p><input type="checkbox"/> 社会全体の認識の欠如</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> あてはまるものはない</p>

設問25 貴事業所で令和6年（または令和6年会計年度）1年間において介護休業を開始した女性従業員及び男性従業員の復職状況について人数をご記入ください。該当者がいない場合は、「0」を記入ください。	
男性 ①介護休業を開始した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ②うち、復職した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
男性 ③うち、復職予定であったが退職した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ①介護休業を開始した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ②うち、復職した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
女性 ③うち、復職予定であったが退職した人数 ※必須	<input type="text" value="なしの場合は0を入力"/> 人
設問26 仕事と介護の両立支援を目的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を選択してください。(複数回答) ※必須	<input type="checkbox"/> 介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える <input type="checkbox"/> 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組を充実 <input type="checkbox"/> 介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う <input type="checkbox"/> 介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う <input type="checkbox"/> 従業員の仕事と介護の両立に関する実態・ニーズ把握を行う <input type="checkbox"/> 介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける <input type="checkbox"/> 介護の課題がある従業員に経済的な支援を行う <input type="checkbox"/> 制度を利用しやすい職場づくりを行う <input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/> <input type="checkbox"/> いずれにも取り組んでいない

<p>設問27 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在、導入しているもの」があればあてはまるものをすべて選択してください。 (複数回答) ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 育児・介護のための短時間勤務制度 <input type="checkbox"/> フレックスタイムや時差出勤制度 <input type="checkbox"/> 在宅勤務制度（テレワーク等） <input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度 <input type="checkbox"/> 選択的週休3日制 <input type="checkbox"/> 短時間正社員制度 <input type="checkbox"/> 地域限定正社員制度 <input type="checkbox"/> 非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度 <input type="checkbox"/> 正規社員と非正規社員との相互転換制度 <input type="checkbox"/> 再雇用制度 <input type="checkbox"/> メンタルヘルスにかかる相談窓口など <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> <input type="checkbox"/> あてはまるものはない
<p>設問28 設問27で導入していない制度がある場合、導入していない理由を教えてください。(複数回答) あてはまるものすべてに○をつけてください。 ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 正規社員は、そもそも多様な働き方が可能だから <input type="checkbox"/> 全事業所が転勤を伴わない範囲内にある又は1つしか事業所がないから <input type="checkbox"/> 労務管理が煩雑になるから <input type="checkbox"/> 限定に応じた賃金等の労働条件の設定が困難であるから <input type="checkbox"/> 仕事の範囲が1つしかないから <input type="checkbox"/> 非正規社員を積極的に活用しているから <input type="checkbox"/> 従業員や労働組合等からの要請がないから <input type="checkbox"/> 導入方法・運用方法に関するノウハウがないから <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/> <input type="checkbox"/> 導入していない制度はない

<p>設問29 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「おおむね、過去一年間に利用実績があったもの」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 育児・介護のための短時間勤務制度</p> <p><input type="checkbox"/> フレックスタイムや時差出勤制度</p> <p><input type="checkbox"/> 在宅勤務制度（テレワーク等）</p> <p><input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度</p> <p><input type="checkbox"/> 選択的週休3日制</p> <p><input type="checkbox"/> 短時間正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> 地域限定正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> 非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度</p> <p><input type="checkbox"/> 正規社員と非正規社員との相互転換制度</p> <p><input type="checkbox"/> 再雇用制度</p> <p><input type="checkbox"/> メンタルヘルスにかかる相談窓口など</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> あてはまるものはない</p>
<p>設問30 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「導入を検討しているもの」があれば、選択してください。(複数回答) ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 育児・介護のための短時間勤務制度</p> <p><input type="checkbox"/> フレックスタイムや時差出勤制度</p> <p><input type="checkbox"/> 在宅勤務制度（テレワーク等）</p> <p><input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度</p> <p><input type="checkbox"/> 選択的週休3日制</p> <p><input type="checkbox"/> 短時間正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> 地域限定正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> 非正規社員のうち、希望するものを正社員に登用する制度</p> <p><input type="checkbox"/> 正規社員と非正規社員との相互転換制度</p> <p><input type="checkbox"/> 再雇用制度</p> <p><input type="checkbox"/> メンタルヘルスにかかる相談窓口など</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> あてはまるものはない</p>

<p>設問31 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、「現在導入している制度の中で、新規の求人募集の条件として導入（求人票等に記載）している制度」があれば、あてはまるものをすべて選択してください。（複数回答）</p> <p>※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 育児・介護のための短時間勤務制度</p> <p><input type="checkbox"/> フレックスタイムや時差出勤制度</p> <p><input type="checkbox"/> 在宅勤務制度（テレワーク等）</p> <p><input type="checkbox"/> 勤務間インターバル制度</p> <p><input type="checkbox"/> 選択的週休3日制</p> <p><input type="checkbox"/> 短時間正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> 地域限定正社員制度</p> <p><input type="checkbox"/> その他 <input type="text"/></p> <p><input type="checkbox"/> あてはまるものはない</p>
<p>設問32 本市が実施している取組について、知っている事業をすべて選択してください。（複数回答） ※必須</p>	<p><input type="checkbox"/> 男女共同参画推進事業者表彰（きらり大賞）</p> <p><input type="checkbox"/> 女性活躍推進補助金</p> <p><input type="checkbox"/> 女性活躍促進セミナー</p> <p><input type="checkbox"/> フェムテックうつのみや</p> <p><input type="checkbox"/> 男女共同参画推進センター（アコール）</p> <p><input type="checkbox"/> オフィス企業立地支援補助金</p> <p><input type="checkbox"/> まちづくり貢献企業認証（宇都宮版CSR）</p> <p><input type="checkbox"/> 雇用創出奨励金</p> <p><input type="checkbox"/> 知っているものはない</p>

<p>設問33 男女がともに活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを3つまで選択してください。(回答は3つまで) ※必須</p>	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介 <input type="checkbox"/> 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰 <input type="checkbox"/> 女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の入札の優遇 <input type="checkbox"/> 企業を対象とした出前型無料セミナーの実施 <input type="checkbox"/> リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施 <input type="checkbox"/> 企業を対象とした女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に関する講座・研修会の実施 <input type="checkbox"/> ホームページ、SNSなどによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供 <input type="checkbox"/> 男性の家事・育児・介護等への参加を促す啓発 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業者に対する円滑な職場復帰のための講習会等の実施 <input type="checkbox"/> 保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実 <input type="checkbox"/> 介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実 <input type="checkbox"/> 女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援 <input type="checkbox"/> 多様な働き方（短時間正社員制度など）を条件とした合同企業説明会 <input type="checkbox"/> 多様な働き方（短時間正社員制度など）を求める女性求職者の掘り起こし <input type="checkbox"/> 多様な働き方の制度を新たに導入した場合に補助金の支給 <input type="checkbox"/> 多様な働き方について一定期間雇用した場合に補助金の支給 <input type="checkbox"/> その他 <input style="width: 150px; height: 20px;" type="text"/>
<p>設問34 企業への人材不足への対応を含め、女性活躍やワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて自由に記入ください。</p>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; min-height: 40px;"> <p>自由記入欄 ✍</p> </div>

令和 7 年度
宇都宮市女性活躍推進に関する事業所実態調査
報告書

発行：宇都宮市総合政策部女性活躍推進課
〒320-8540 栃木県宇都宮市旭 1 丁目 1-5
電話 028-632-2346