

竹原市
男女共同参画に関する
企業実態調査報告書

令和3年10月

竹原市

1. 調査の目的

本調査は男女が性別にかかわらず、社会のあらゆる分野で個性と能力を十分に発揮することが出来る男女共同参画社会の実現に向け、「第3次たけはら21男女共同参画プラン」策定に際しての基礎資料とするため、市民及び企業に、男女共同参画に対する意識調査を実施したものです。

2. 企業実態調査

◆調査設計

調査地域	竹原市
調査対象者	竹原市に事業所または本社・本店、支店・営業所等をもつ事業者
調査期間	2021年6月25日～7月26日
調査方法	郵送配布・郵送回収による郵送調査方法

◆回収結果

配布数	回収数	回収率	有効回収数	有効回収率
50 票	32 票	64%	32 票	64%

※前回(2016.7)は、58%

報告書の見方

- 回答結果は、有効サンプル数に対して、それぞれの割合を示しています。少数第2位を四捨五入しているため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において、「無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものです。
- グラフ及び表のNは実数を表しています。
- 本文中の設問の選択肢について、長い文は簡略化している場合があります。

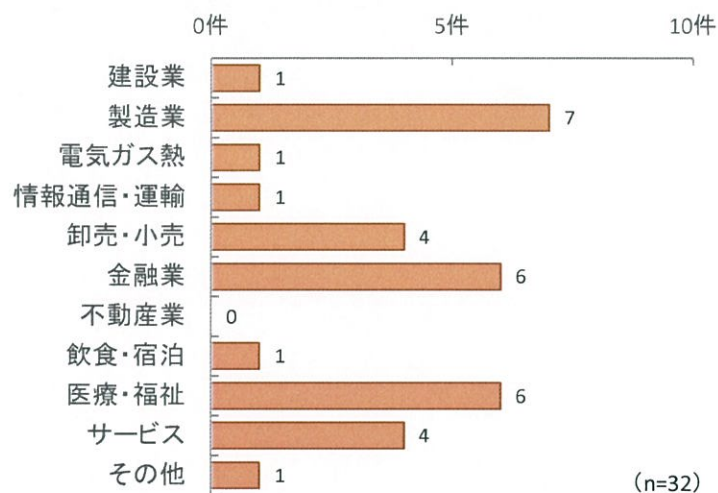
目次

1. 回答事業所の状況（令和3年4月1日現在）（問1～6）	1
2. ポジティブ・アクションについて（問7～10）	11
3. 育児・介護休業制度等について（問11～13）	15
4. 仕事と家庭の両立支援について（問14～18）	19
5. 次世代育成支援対策推進法について（問19・20）	25
6. 女性活躍推進について（問21・22）	27
7. ハラスメントについて（問23～26）	29

1. 回答事業所の状況（令和3年4月1日現在）

問1 業種についてお答えください。

業種	回答企業数	%
建設業	1	3.1
製造業	7	21.9
電気ガス熱	1	3.1
情報通信・運輸	1	3.1
卸売・小売	4	12.5
金融業	6	18.8
不動産業	0	0
飲食・宿泊	1	3.1
医療・福祉	6	18.8
サービス	4	12.5
その他	1	3.1
合計	32	100.0



問2 事業所の従業員数についてお答えください。(令和3年4月1日現在)

全従業員数

	N	%
0	1	3.1
10～19	8	25.0
20～29	4	12.5
30～39	2	6.3
40～49	3	9.4
50～59	1	3.1
60～69	3	9.4
70～79	1	3.1
80～99	1	3.1
100～199	5	15.6
200～299	3	9.4
合計	32	

*従業員数 300 人以上の規模の「大企業」は回答事業所中にはない

女性の従業員数

	N	%
0	1	3.2
1～9	16	51.6
10～19	3	9.7
20～29	4	12.9
30～49	0	0.0
50～59	1	3.2
60～69	2	6.5
70～79	1	3.2
80～89	0	0.0
90～99	1	3.2
100～109	1	3.2
110～199	0	0.0
200～210	1	3.2
合計	31	

全従業員数・業種別

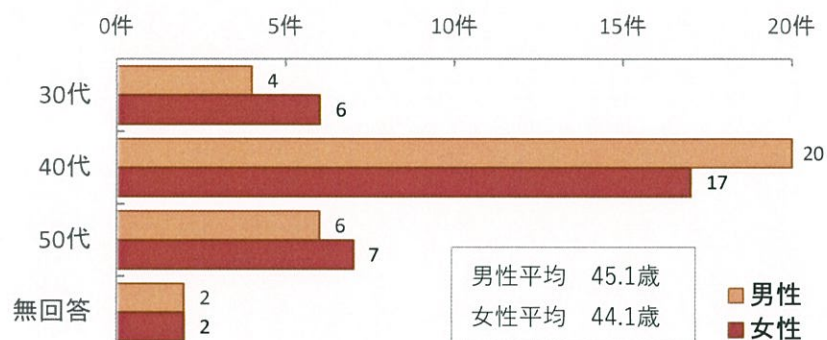
値は事業所数

	0 人	50 人以下	100 人以下	200 人以下	201 人以上	合計
建設業	0	1	0	0	0	1
製造業	0	4	2	1	0	7
電気ガス熱	0	0	0	0	1	1
情報通信・運輸	0	0	1	0	0	1
卸売・小売	0	4	0	0	0	4
金融業	1	5	0	0	0	6
飲食・宿泊	0	0	1	0	0	1
医療・福祉	0	0	1	3	2	6
サービス	0	2	1	1	0	4
その他	0	1	0	0	0	1
合計	1	17	6	5	3	32

問3 事業所に現在在籍している正規従業員の平均年齢と平均勤続年数

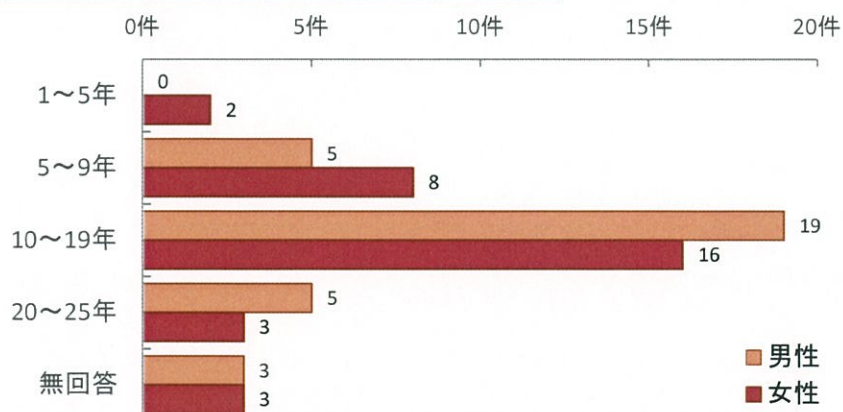
平均年齢

	男性 (N)	%	女性 (N)	%
30代	4	12.5	6	18.8
40代	20	62.5	17	53.1
50代	6	18.8	7	21.9
無回答	2	6.3	2	6.3
合計	32		32	
平均の平均	45.1 歳		44.1 歳	



勤続年数

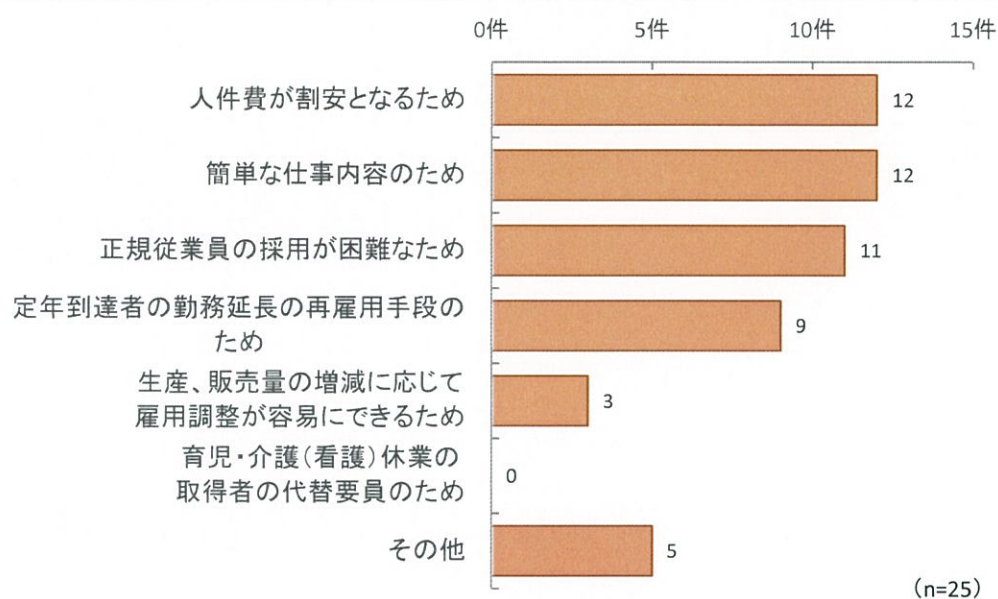
	男性 (N)	%	女性 (N)	%
1～5	0	0	2	6.3
5～9年	5	15.6	8	25.0
10～19年	19	59.4	16	50.0
20～25年	5	15.6	3	9.4
無回答	3	9.4	3	9.4
合計	32		32	



問4 現在、パートタイマー・アルバイトを雇用している場合、その理由は何ですか。

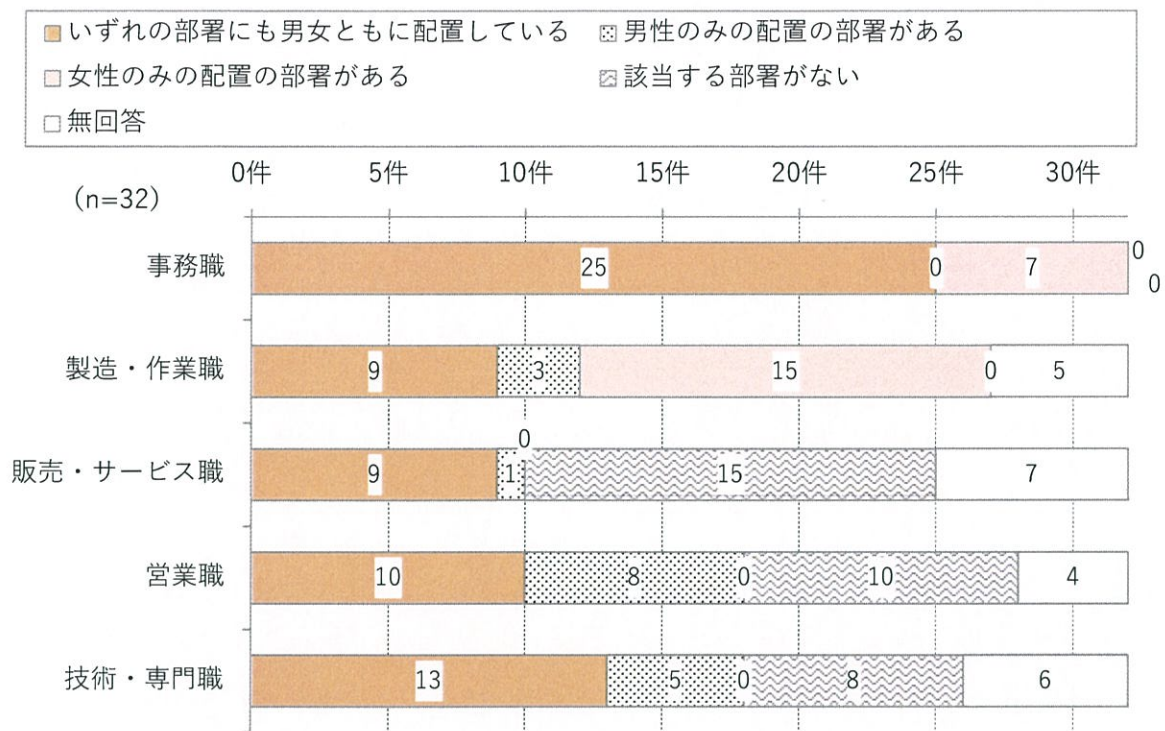
(複数回答)

	N	パート社員が いる 25 事業所中 (%)
人件費が割安となるため	12	48
簡単な仕事内容のため	12	48
正規従業員の採用が困難なため	11	44
定年到達者の勤務延長の再雇用手段のため	9	36
生産、販売量の増減に応じて雇用調整が容易にできるため	3	12
育児・介護（看護）休業の取得者の代替要員のため	0	
その他	5	20



問5 現在、次の部署における男女の配置状況はどうなっていますか。

	事務職		製造・作業職		販売・サービス職		営業職		技術・専門職	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
いずれの部署にも男女ともに配置している	25	78.1	9	28.1	9	28.1	10	31.3	13	40.6
男性のみの配置の部署がある	0	0	3	9.4	1	3.1	8	25	5	15.6
女性のみの配置の部署がある	7	21.9	15	46.9	0	0	0	0	0	0
該当する部署がない	0	0	0	0	15	46.9	10	31.3	8	25
無回答	0	0	5	15.6	7	21.9	4	12.5	6	18.8



問5-1 男性のみの配置部署があった場合、どのような理由からですか。(複数回答)

値＝事業所数

	事務職	製造・作業職	販売・サービス職	営業職	技術・専門職
技能や資格を持つ女性がいらない	該当なし	0	0	0	4
女性の適任者がいない		0	1	2	2
該当部署が女性を希望しない		0	0	0	0
配置を希望する女性がいらない		0	0	0	2
出張、全国転勤がある		0	0	1	0
外部との折衝が多い		0	0	2	0
深夜業や時間外労働が多い		1	0	3	0
体力・筋力を必要とする業務がある		2	0	0	0
その他（ ）		0	0	1	0

問6 係長以上の役職は何人いますか。

役員数

人数	事業所数	%
0人	8	25.0
1人	7	21.9
2人	4	12.5
3人	3	9.4
4人	2	6.3
5人	5	15.6
6人	2	6.3
9人	1	3.1
合計	32	100.0

うち女性役員

人数	事業所数	%
0人	24	75
1人	4	12.5
2人	3	9.4
3人	1	3.1

部長人数

人数	事業所数	%
0 人	11	34.4
1 人	7	21.9
2 人	4	12.5
3 人	2	6.3
4 人	3	9.4
5 人	2	6.3
7 人	1	3.1
8 人	1	3.1
9 人	1	3.1
合計	32	100.0

うち女性部長

人数	事業所数	%
0 人	25	78.1
1 人	5	15.6
5 人	2	6.3

課長

人数	事業所数	%
0 人	3	9.4
1 人	6	18.8
2 人	4	12.5
3 人	6	18.8
4 人	2	6.3
5 人	1	3.1
6 人	3	9.4
9 人	4	12.5
14 人	2	6.3
17 人	1	3.1
合計	32	100.0

うち女性課長

人数	事業所数	%
0 人	23	71.9
1 人	3	9.4
2 人	1	3.1
3 人	1	3.1
4 人	2	6.3
9 人	1	3.1
12 人	1	3.1
合計	32	100.0

係長

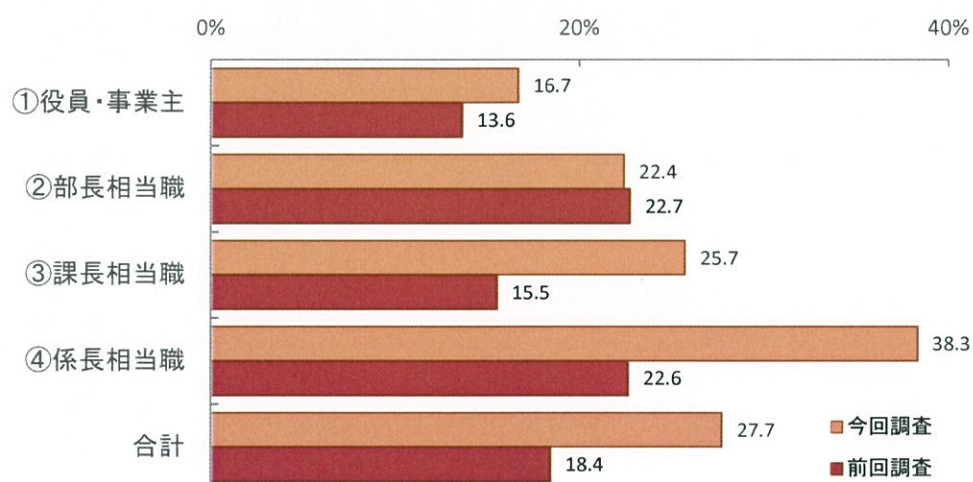
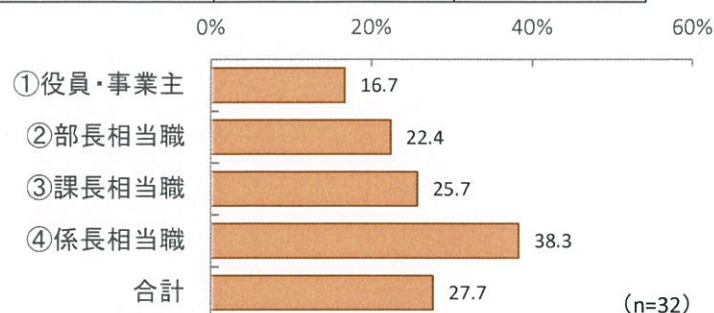
人数	事業所数	%
0 人	8	25.0
1 人	5	15.6
2 人	3	9.4
3 人	3	9.4
4 人	1	3.1
5 人	4	12.5
6 人	2	6.3
7 人	2	6.3
12 人	1	3.1
13 人	1	3.1
21 人	1	3.1
25 人	1	3.1
合計	32	100.0

うち女性係長

人数	事業所数	%
0 人	18	56.3
1	5	15.6
2	1	3.1
3	3	9.4
4	1	3.1
5	1	3.1
8	1	3.1
9	1	3.1
12	1	3.1
合計	32	100.0

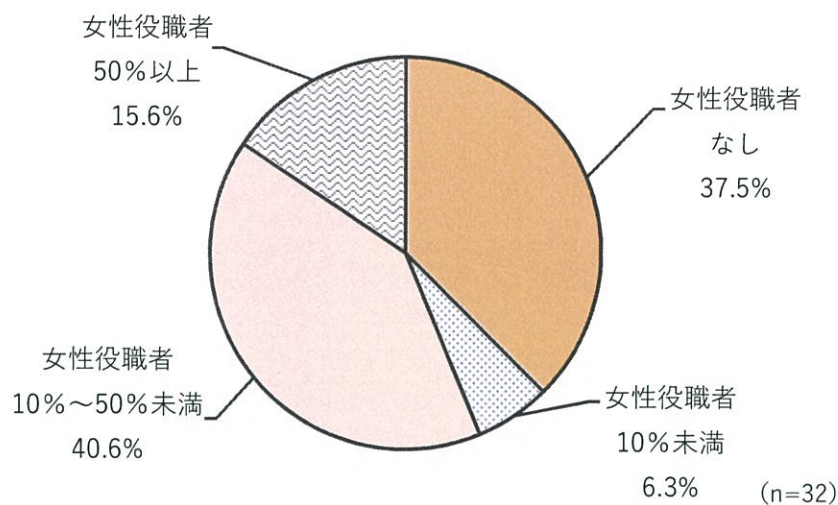
女性役職者（係長職以上）の割合

役職	役職数（人）	うち女性(人)	%
①役員・事業主	78	13	16.7
②部長相当職	67	15	22.4
③課長相当職	144	37	25.7
④係長相当職	141	54	38.3
合計	430	119	27.7



女性管理職比率

%	事業所数	%	累積%
0%	12	37.5	37.5
3.7～4.5%	2	6.3	43.8
10～19%	5	15.6	59.4
20～29%	3	9.4	68.6
30～39%	2	6.3	75.0
40～49%	3	9.4	84.4
50～59%	1	3.1	87.5
60～63.6%	4	12.5	100.0
合計	32	100.0	



従業員規模別・女性の管理職割合

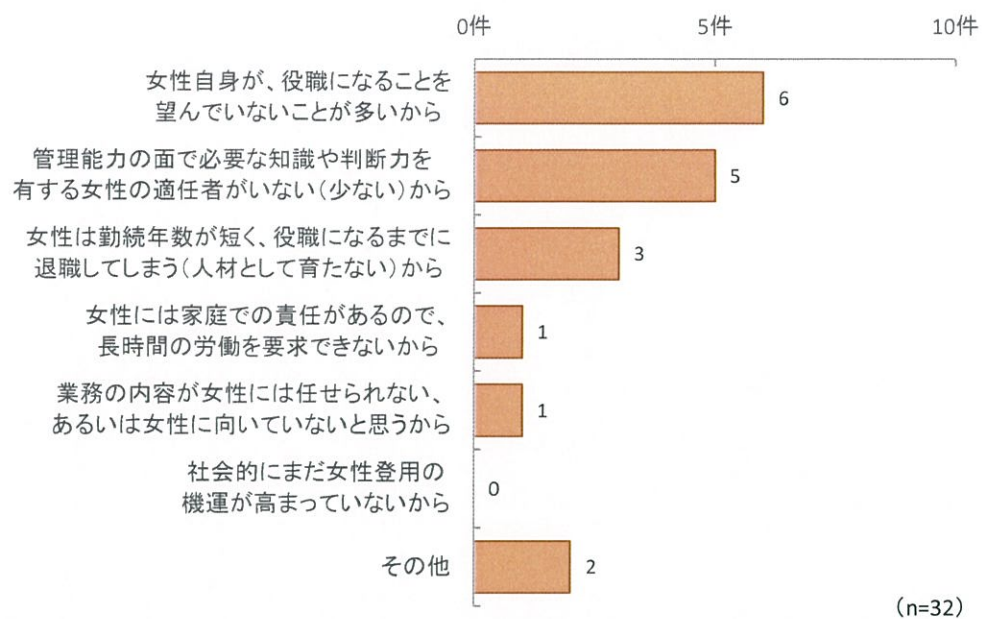
	0 人	50 人以下	100 人以下	200 人以下	201 人以上	合計
0%	0	9	2	0	1	12
10%以下	0	0	1	1	0	2
10～19%	0	4	1	0	0	5
20～29%	0	3	0	0	0	3
30～39%	0	0	1	1	0	2
40～49%	0	1	1	0	1	3
50～59%	1	0	0	0	0	1
60～69%	0	0	0	3	1	4
合計	1	17	6	5	3	32

問 6 - 1 女性の割合が 10%以下の事業所におうかがいします。

女性の役職が少ない、あるいはまったくいないのはどのような理由からですか。(複数回答)

(該当 13 社中)

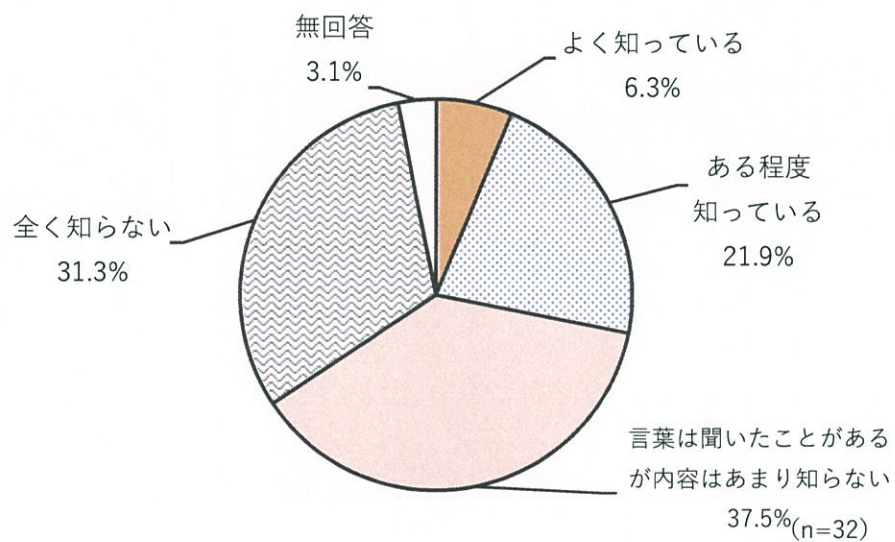
女性自身が、役職になることを望んでいないことが多いから	6
管理能力の面で必要な知識や判断力を有する女性の適任者がいない (少ない) から	5
女性は勤続年数が短く、役職になるまでに退職してしまう (人材として育たない) から	3
女性には家庭での責任があるので、長時間の労働を要求できないから	1
業務の内容が女性には任せられない、あるいは女性に向いていないと思うから	1
社会的にまだ女性登用の機運が高まっていないから	0
その他 ()	2



2. ポジティブ・アクションについて

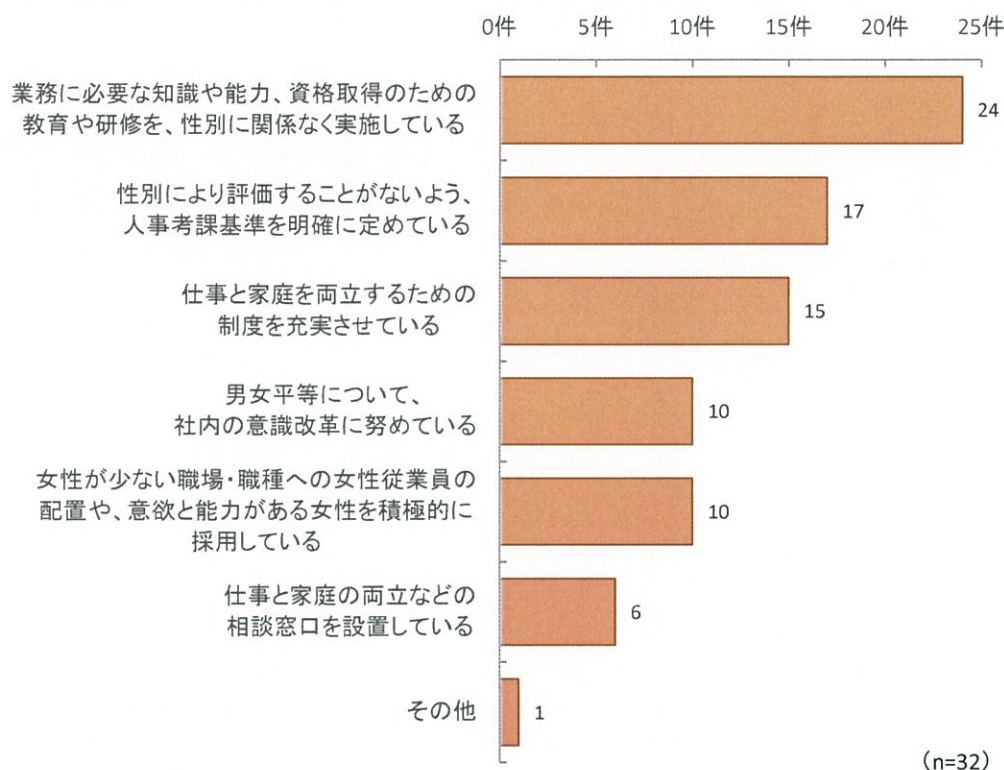
問7 ポジティブ・アクションという言葉を知っていますか。

	N	%
よく知っている	2	6.3
ある程度知っている	7	21.9
言葉は聞いたことがあるが内容はあまり知らない	12	37.5
全く知らない	10	31.3
無回答	1	3.1
合計	32	100.0



問8 女性を活用するために貴事業所ではどのようなことに取り組んでいますか。(複数回答)

業務に必要な知識や能力、資格取得のための教育や研修を、性別に関係なく実施している	24
性別により評価することがないよう、人事考課基準を明確に定めている	17
仕事と家庭を両立するための制度を充実させている	15
男女平等について、社内の意識改革に努めている	10
女性が少ない職場・職種への女性従業員の配置や、意欲と能力がある女性を積極的に採用している	10
仕事と家庭の両立などの相談窓口を設置している	6
その他	1

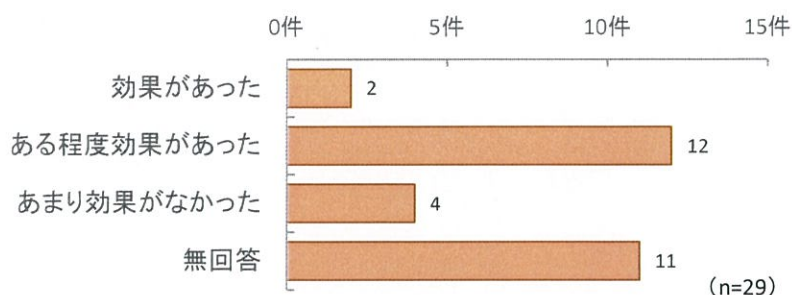


問8-1 取り組んでいない理由をお答えください。(複数回答)

職種上、時間外労働や深夜労働があり、女性にはさせにくい	1
特に必要性を感じない	1

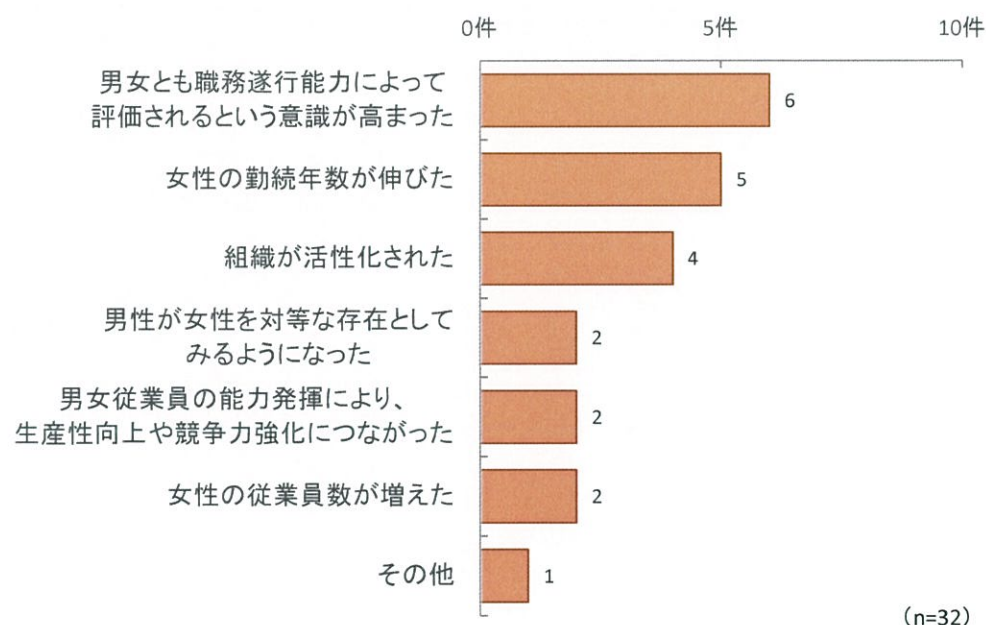
問9 問8でご記入いただいた事業所におうかがいします。ポジティブ・アクションの取組の効果はありましたか。

効果があった	2
ある程度効果があった	12
あまり効果がなかった	4
無回答	11



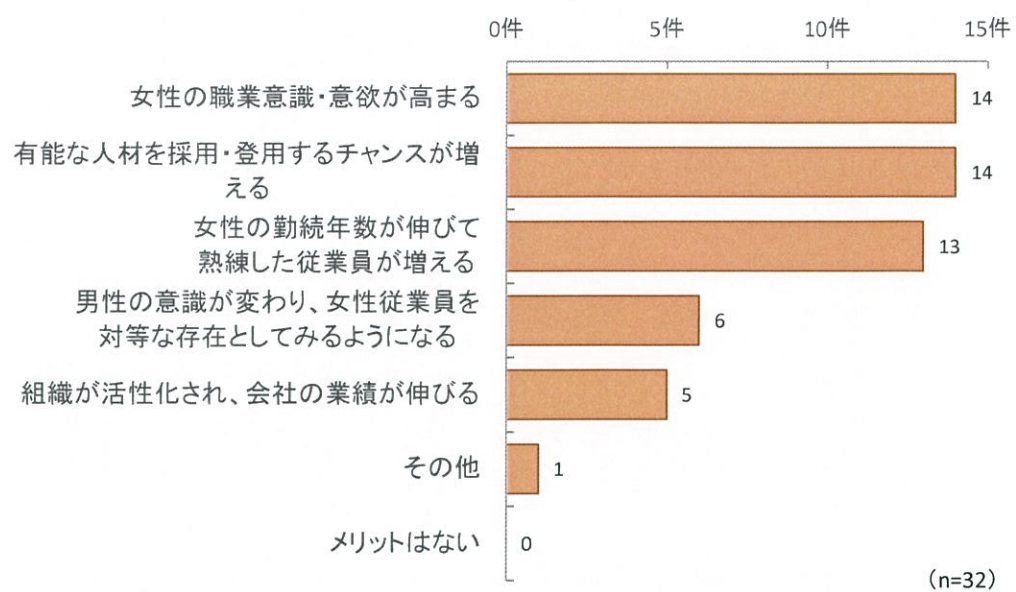
問 9 - 1 問 9 で「効果があつた」「ある程度効果があつた」とお答えの事業所におうかがいします。どのような効果がありましたか。(複数回答)

男女とも職務遂行能力によって評価されるという意識が高まつた	6
女性の勤続年数が伸びた	5
組織が活性化された	4
男性が女性を対等な存在としてみるようになった	2
男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながつた	2
女性の従業員数が増えた	2
その他	1



問 10 ポジティブ・アクションを推進していく上で、どのようなメリットが見込まれると思いますか。(複数回答)

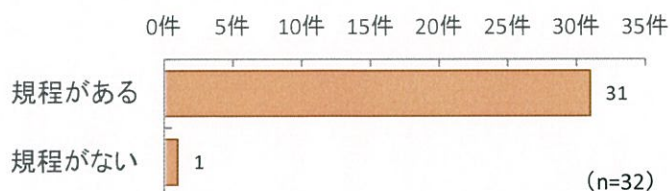
女性の職業意識・意欲が高まる	14
有能な人材を採用・登用するチャンスが増える	14
女性の勤続年数が伸びて熟練した従業員が増える	13
男性の意識が変わり、女性従業員を対等な存在としてみるようになる	6
組織が活性化され、会社の業績が伸びる	5
その他	1
メリットはない	0



3. 育児・介護休業制度等について

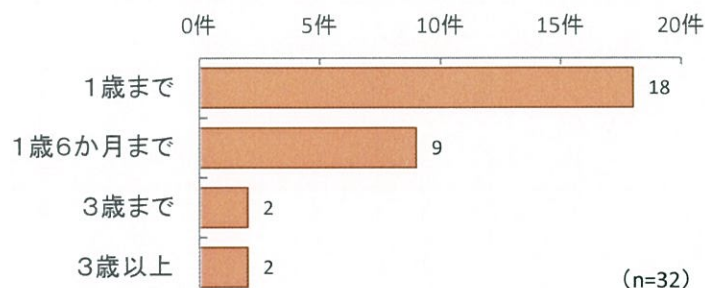
問 11 貴事業所では、育児休業制度の規程がありますか。

規程がある	96.9% (31)
規程がない	3.1 (1)



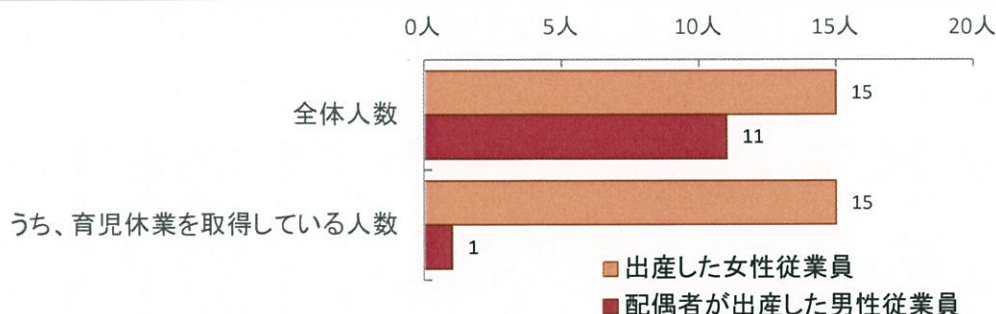
問 11-1 育児休業を取得できる期間はどのくらいですか。

	N	%(31 社中)
1 歳まで	18	58.1
1 歳 6 か月まで	9	29.0
3 歳まで	2	6.5
3 歳以上	2	6.5



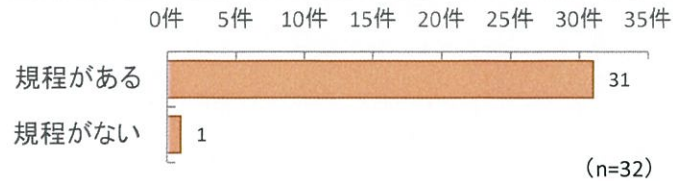
問 11-2 過去 1 年間の以下の従業員の人数についてお答えください。

	出産した女性従業員	配偶者が出産した男性従業員
全体人数	15 人	11 人
うち、育児休業を取得している人数	15 人	1 人



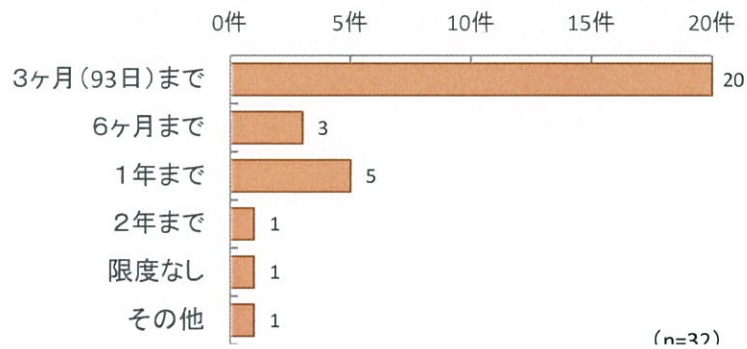
問 12 貴事業所では、介護休業制度の規程がありますか。

規程がある	96.9% (31)
規程がない	3.1% (1)



問 12-1 介護休業を取得できる期間はどのくらいですか。

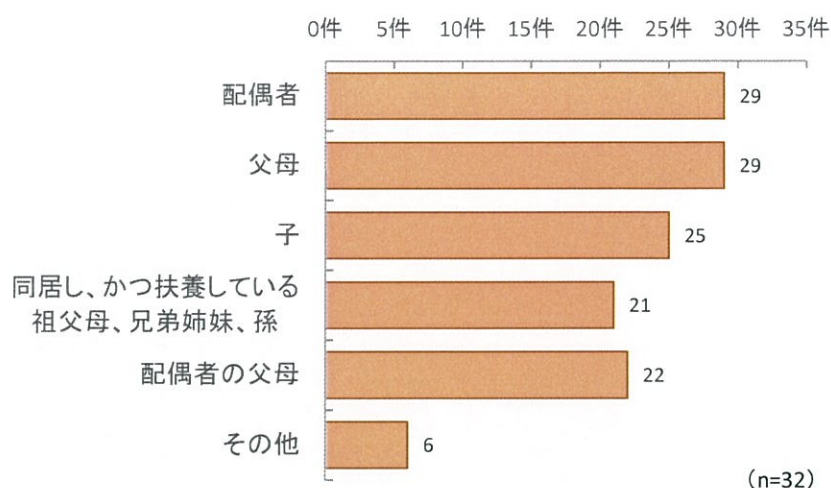
	N	%(31 社中)
3ヶ月(93日)まで	20	64.5
6ヶ月まで	3	9.7
1年まで	5	16.1
2年まで	1	3.2
限度なし	1	3.2
その他	1	3.2



問 12-2 介護休業制度が対象となる家族の範囲はどこまでですか。(複数回答)

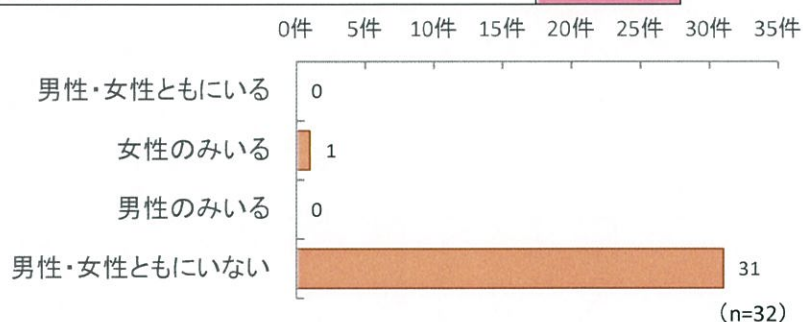
値＝事業所数

配偶者	29
父母	29
子	25
同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫	21
配偶者の父母	22
その他	6



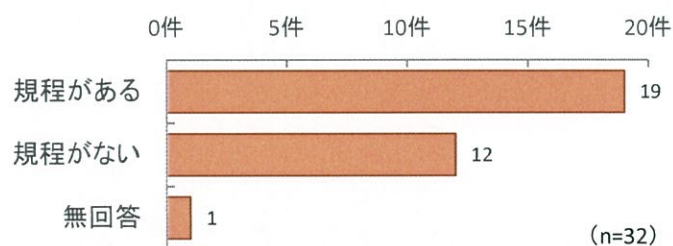
問 12-3 過去 1 年間で介護休業を取得した従業員はいますか。 値=事業所数

男性・女性ともにいる	0
女性のみいる	1
男性のみいる	0
男性・女性ともにはいない	31



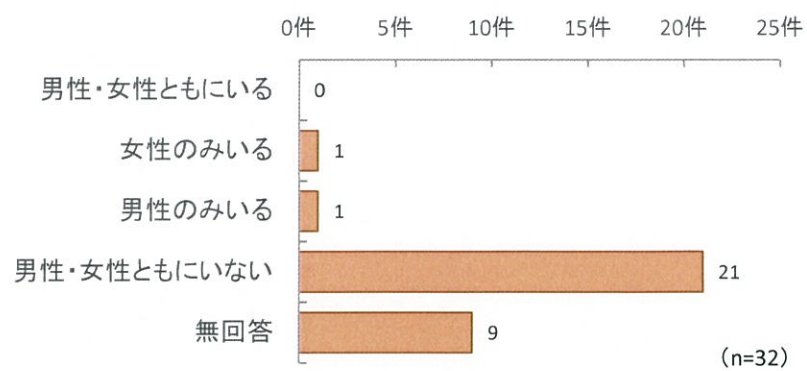
問 13 貴事業所では、看護休暇制度の規程がありますか。

規程がある	59.4% (19)
規程がない	37.5% (12)
無回答	3.1% (1)



問 13-1 過去 1 年間で看護休暇を取得した従業員はいますか。

男性・女性ともにいる	0
女性のみいる	1
男性のみいる	1
男性・女性ともにはいない	21
無回答	9



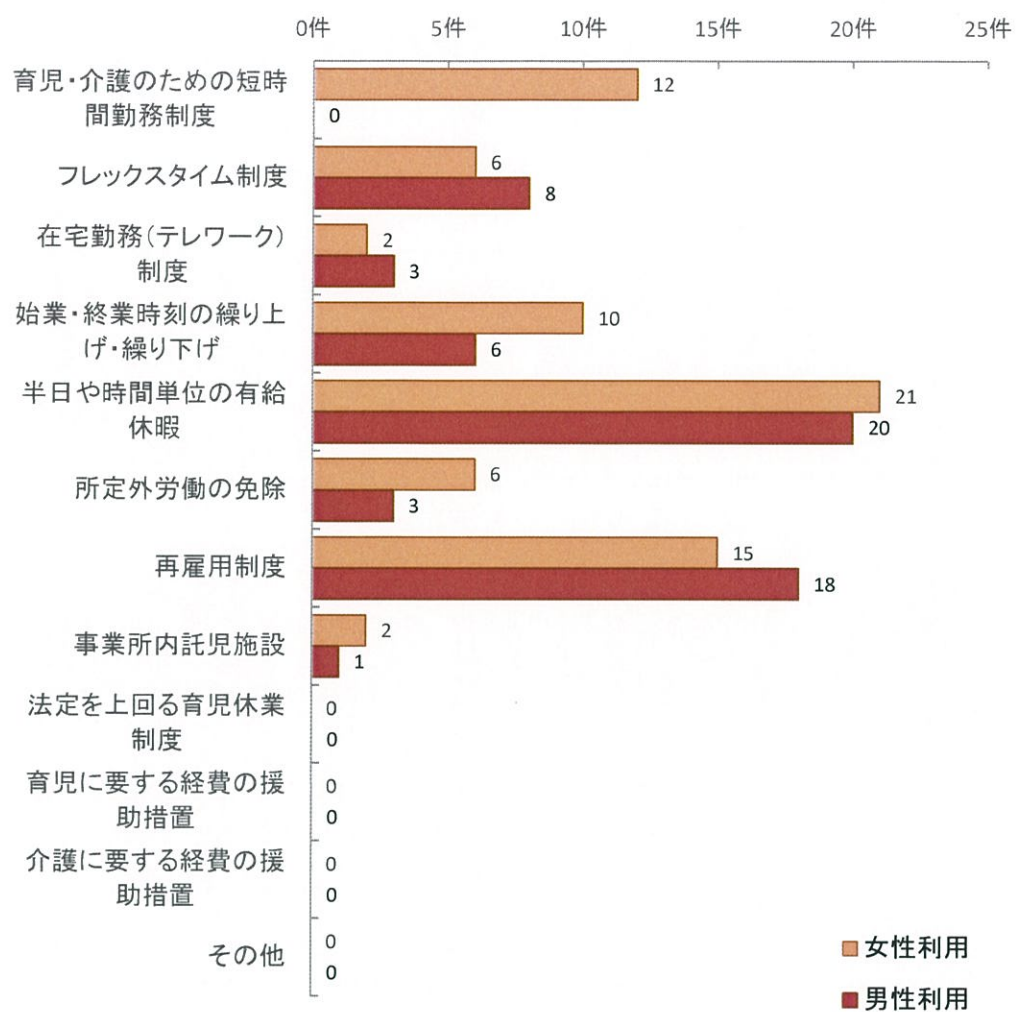
4. 仕事と家庭の両立支援について

問 14 貴事業所では「ワーク・ライフ・バランス」を推進するために、次のような制度を設けていますか。

また、制度が「ある」と答えた事業所は、その制度の利用者の有無（男女別）についてもお答えください。（期間の指定なし）

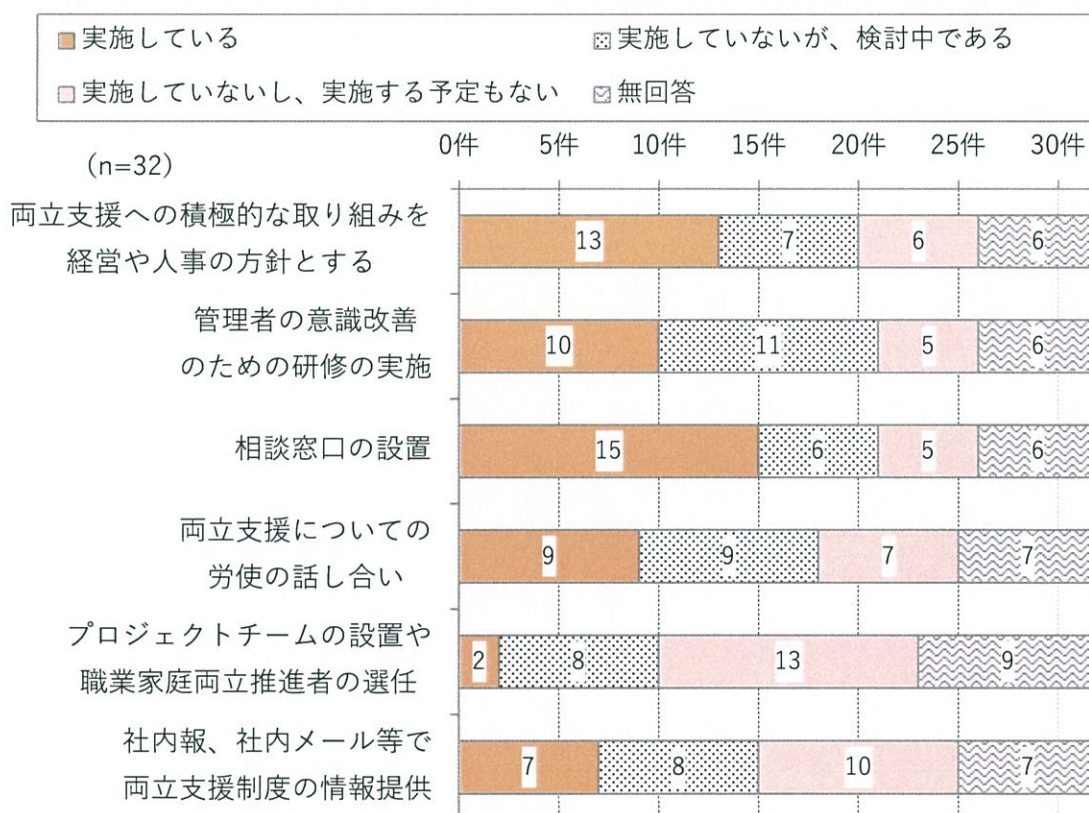
※ 制度ありとは、就業規則等、文書で規程されていることや、慣行としてあることをいいます。

	制度がある		女性利用	男性利用
	N	%	N	N
育児・介護のための短時間勤務制度	25	78.1	12	0
フレックスタイム制度	10	31.3	6	8
在宅勤務（テレワーク）制度	8	25.0	2	3
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	16	50.0	10	6
半日や時間単位の有給休暇	26	81.3	21	20
所定外労働の免除	18	56.3	6	3
再雇用制度	27	84.4	15	18
事業所内託児施設	3	9.4	2	1
法定を上回る育児休業制度	1	3.1	0	0
育児に要する経費の援助措置	2	6.3	0	0
介護に要する経費の援助措置	1	3.1	0	0
その他	0	0		



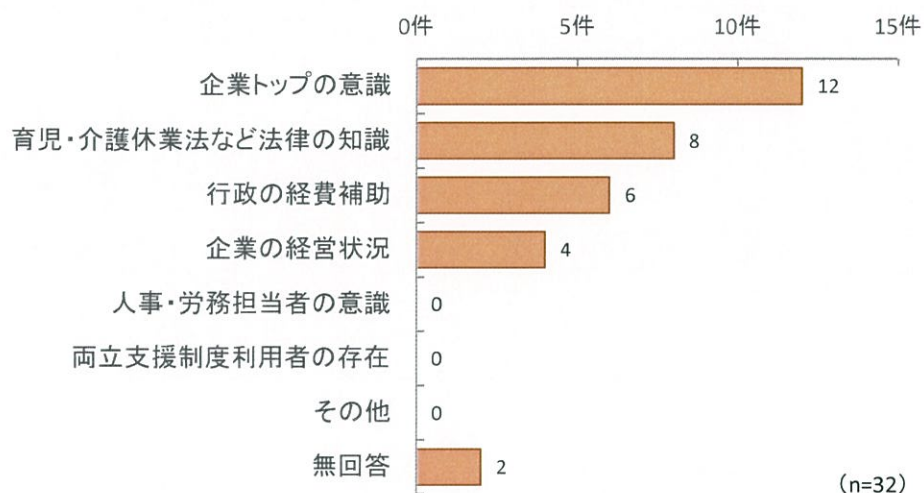
問 15 育児や介護を行っている従業員にとって働きやすい環境づくりのための取組として、実施していることはありますか。

値=事業所数 (%)	実施している	実施していないが、検討中である	実施していないし、実施する予定もない	無回答
両立支援への積極的な取り組みを経営や人事の方針とする	13 (40.6)	7(21.9)	6(18.8)	6(18.8)
管理者の意識改善のための研修の実施	10(31.3)	11(34.4)	5(15.6)	6(18.8)
相談窓口の設置	15(46.9)	6(18.8)	5(15.6)	6(18.8)
両立支援についての労使の話し合い	9(28.1)	9(28.1)	7(21.9)	7(21.9)
プロジェクトチームの設置や職業家庭両立推進者の選任	2(6.3)	8(25.0)	13(40.6)	9(28.1)
社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	7(21.9)	8(25.0)	10(31.3)	7(21.9)



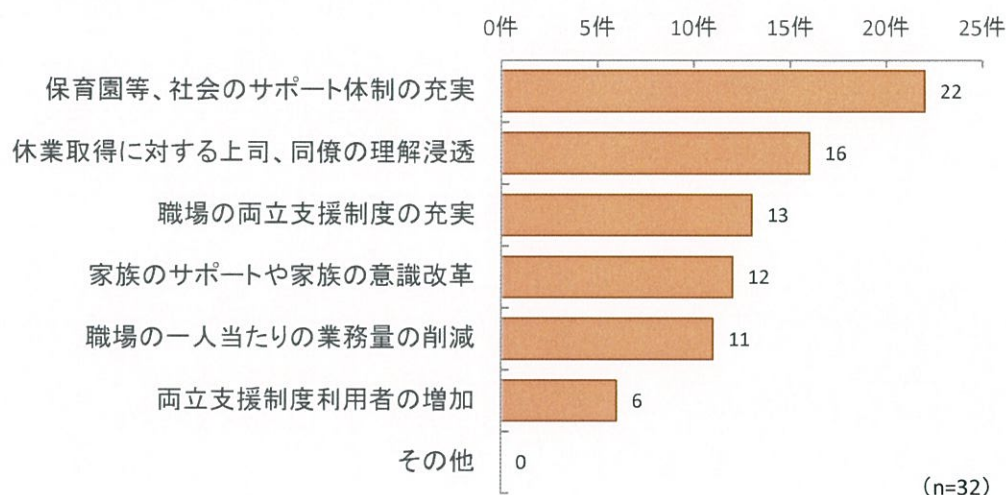
問 16 貴事業所において両立支援制度を設ける上で、一番重要なことは何ですか。

	N	%
企業トップの意識	12	37.5
育児・介護休業法など法律の知識	8	25.0
行政の経費補助	6	18.8
企業の経営状況	4	12.5
人事・労務担当者の意識	0	0
両立支援制度利用者の存在	0	0
その他	0	0
無回答	2	6.3



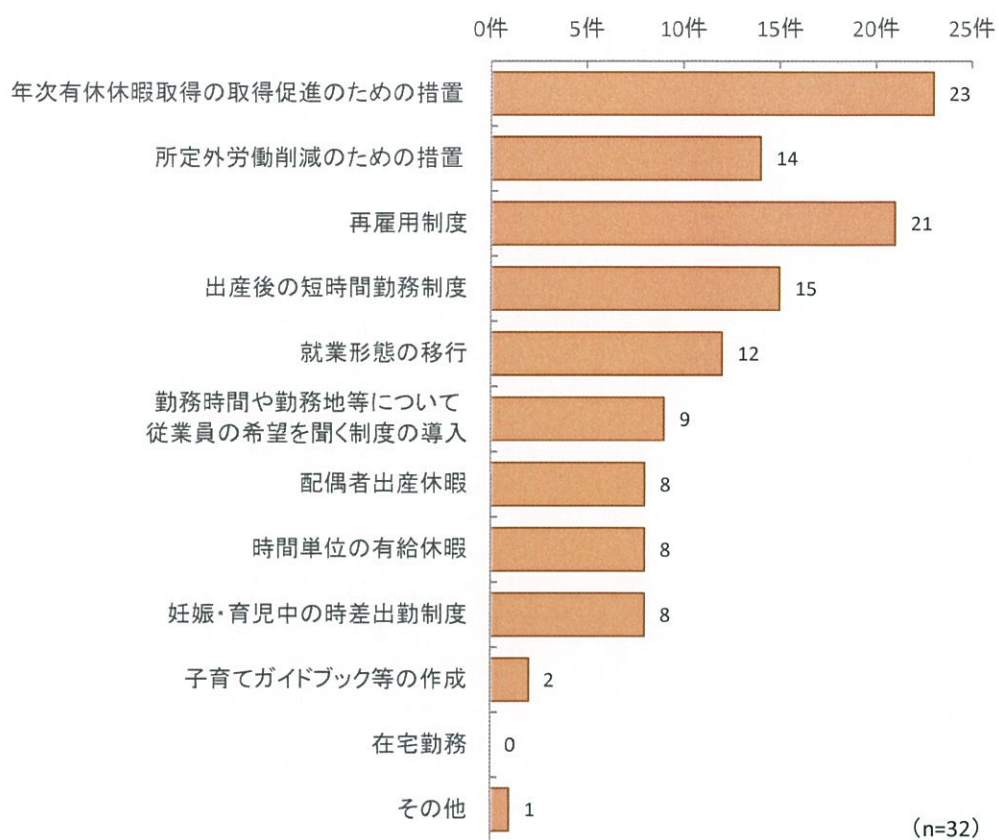
問 17 仕事と家庭の両立にあたり、重要だと思うことは何ですか。(複数回答)

保育園等、社会のサポート体制の充実	22
休業取得に対する上司、同僚の理解浸透	16
職場の両立支援制度の充実	13
家族のサポートや家族の意識改革	12
職場の一人当たりの業務量の削減	11
両立支援制度利用者の増加	6
その他	0



問 18 仕事と家庭の両立を推進するために、貴事業所では取組を行っていますか。(複数回答)

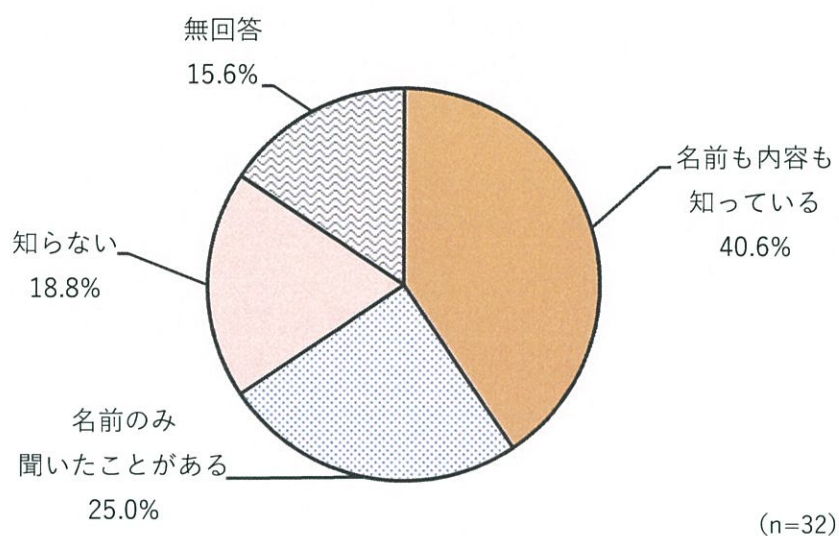
年次有休休暇取得の取得促進のための措置（計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数や取得率の目標設定等）	23
所定外労働削減のための措置（ノー残業デー・ノー残業ウィーク、労使の話し合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等）	14
再雇用制度	21
出産後の短時間勤務制度	15
就業形態の移行（正社員からパート等）	12
勤務時間や勤務地等について従業員の希望を聞く制度の導入	9
配偶者出産休暇	8
時間単位の有給休暇	8
妊娠・育児中の時差出勤制度	8
子育てガイドブック等の作成	2
在宅勤務	0
その他	1



5. 次世代育成支援対策推進法について

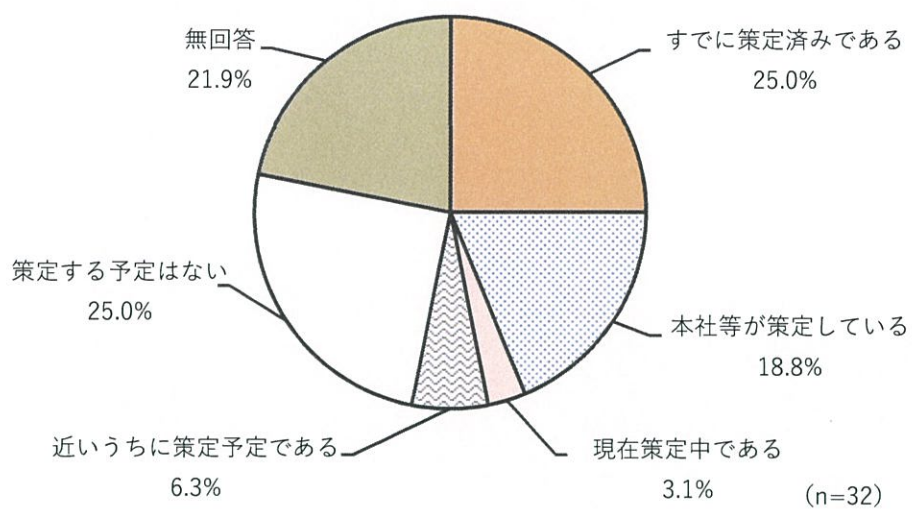
問 19 「一般事業主行動計画」を知っていますか。

	N	%
名前も内容も知っている	13	40.6
名前のみ聞いたことがある	8	25.0
知らない	6	18.8
無回答	5	15.6



問 20 貴事業所では、次世代育成支援対策推進法における「一般事業主行動計画」を策定していますか。
また、今後に策定する予定はありますか。

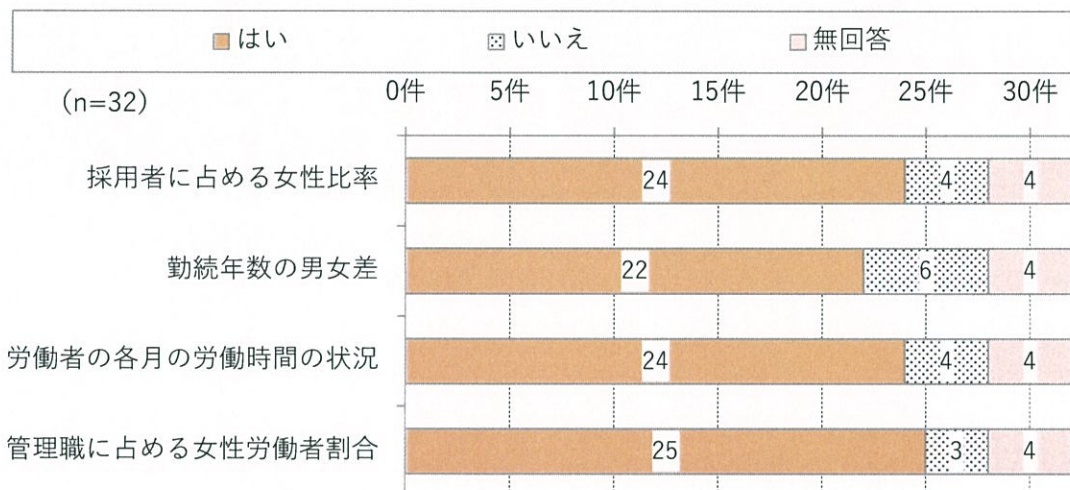
	N	%
すでに策定済みである	8	25.0
本社等が策定している	6	18.8
現在策定中である	1	3.1
近いうちに策定予定である	2	6.3
策定する予定はない	8	25.0
無回答	7	21.9



6. 女性活躍推進について

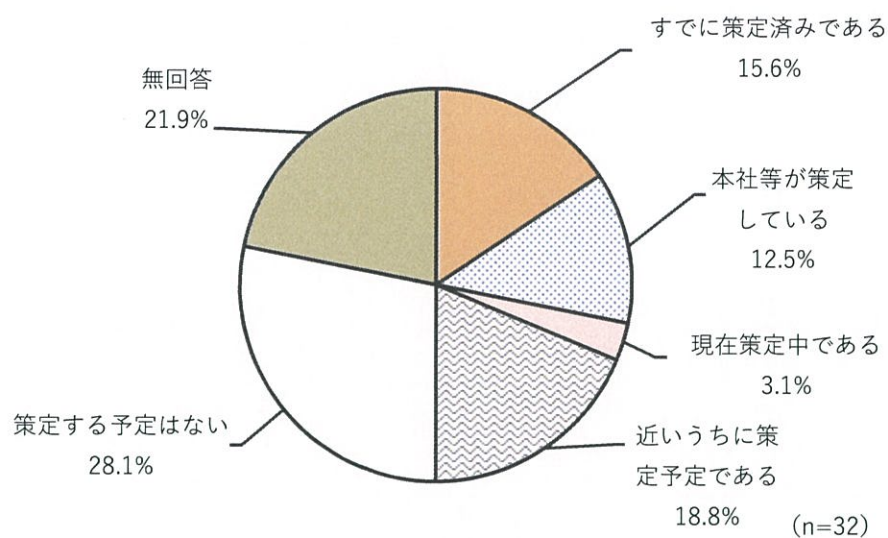
問 21 貴事業所での女性の活躍について、以下の状況を把握していますか。

		はい	いいえ	NA
採用者に占める女性比率	N	24	4	4
	%	75.0%	12.5%	12.5%
勤続年数の男女差	N	22	6	4
	%	68.8%	18.8%	12.5%
労働者の各月の労働時間の状況	N	24	4	4
	%	75.0%	12.5%	12.5%
管理職に占める女性労働者割合	N	25	3	4
	%	78.1%	9.4%	12.5%



問 22 貴事業所では、女性活躍推進法における「一般事業主行動計画」を策定していますか。また、今後に策定する予定はありますか。

	N	%
すでに策定済みである	5	15.6
本社等が策定している	4	12.5
現在策定中である	1	3.1
近いうちに策定予定である	6	18.8
策定する予定はない	9	28.1
無回答	7	21.9



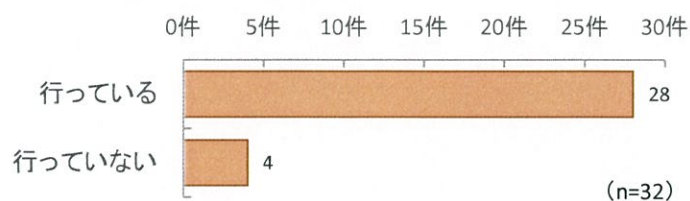
各種規程・行動計画 従業員規模別

	0 人	50 人以下	100 人以下	200 人以下	201 人以上	合計
育児休業制度の規程ある	1	16	6	5	3	31
	100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	100.0%	96.9%
介護休業制度の規程ある	1	16	6	5	3	31
	100.0%	94.1%	100.0%	100.0%	100.0%	96.9%
看護休暇制度ある	0	9	4	3	3	19
	0.0%	52.9%	66.7%	60.0%	100.0%	59.4%
次世代育成支援 行動計画策定済み	0	1	0	5	2	8
	0.0%	5.9%	0.0%	100.0%	66.7%	25.0%
女性活躍推進法行動計画策定済み	0	2	0	1	2	5
	0.0%	11.8%	0.0%	20.0%	66.7%	15.6%
(女性活躍・本社が策定)	0	3	1	0	0	4
	0.0%	17.6%	16.7%	0.0%	0.0%	12.5%
(女性活躍・策定中)	0	0	1	0	0	1
	0.0%	0.0%	16.7%	0.0%	0.0%	3.1%

7. ハラスメントについて

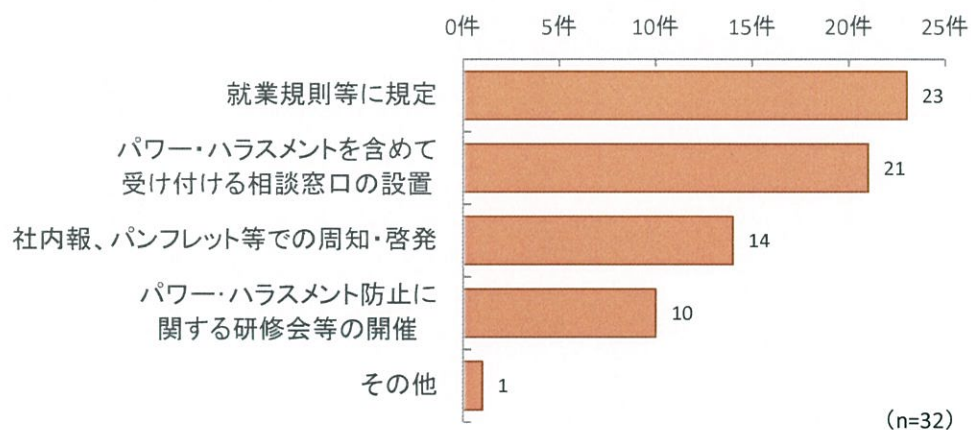
問 23 貴事業所では、パワー・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。

	%	N
行っている	87.5	28
行っていない	12.5	4



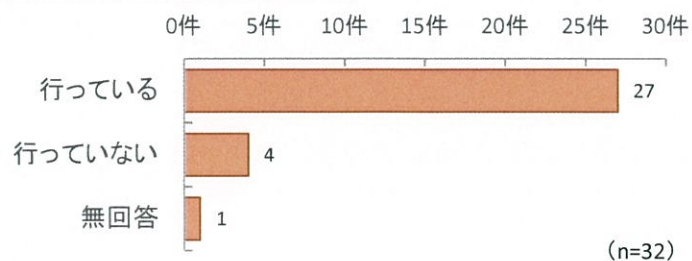
問 23-1 問 23 で「行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(複数回答)

就業規則等に規定	23
パワー・ハラスメントを含めて受け付ける相談窓口の設置	21
社内報、パンフレット等での周知・啓発	14
パワー・ハラスメント防止に関する研修会等の開催	10
その他	1



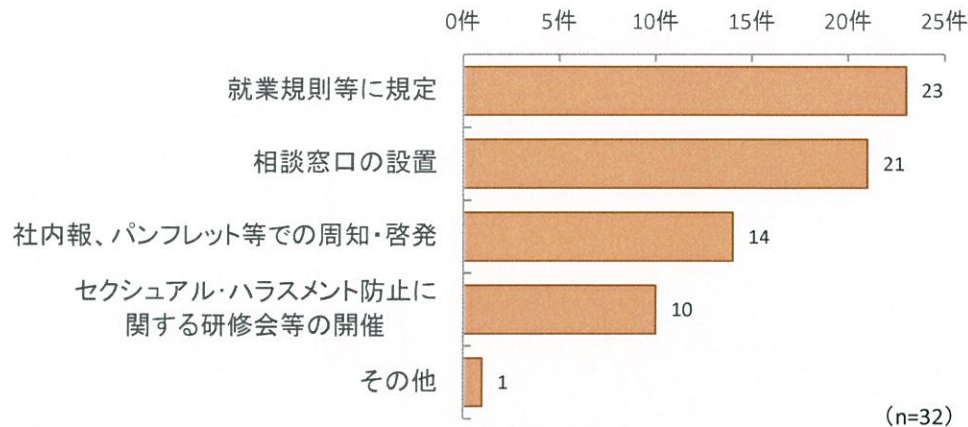
問 24 貴事業所では、セクシュアル・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。

	%	N
行っている	84.4	27
行っていない	12.5	4
無回答	3.1	1



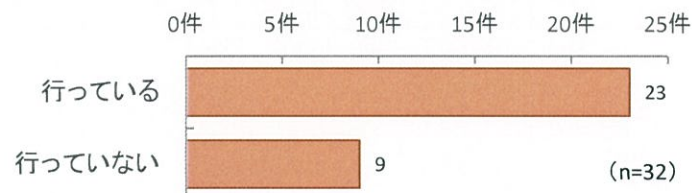
問 24－1 問 24 で「行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。（複数回答）

就業規則等に規定	23
相談窓口の設置	21
社内報、パンフレット等での周知・啓発	14
セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修会等の開催	10
その他	1



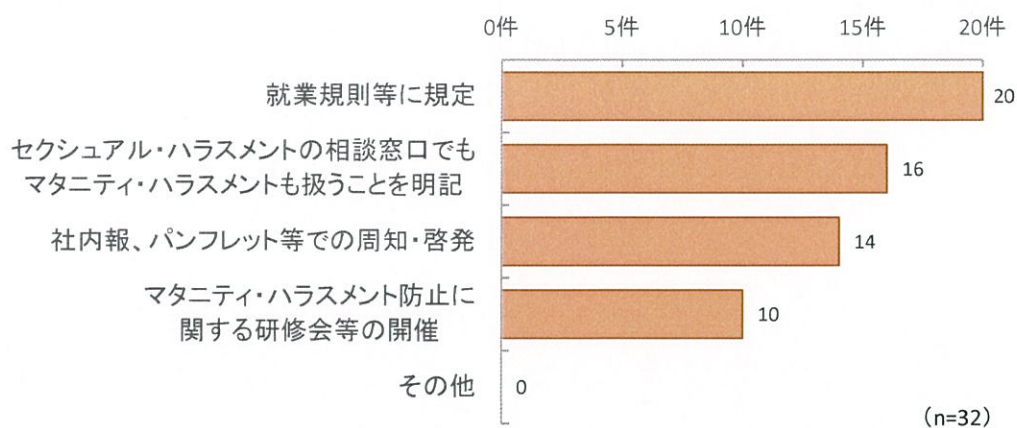
問 25 貴事業所では、マタニティ・ハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。

	%	N
行っている	71.9	23
行っていない	28.1	9



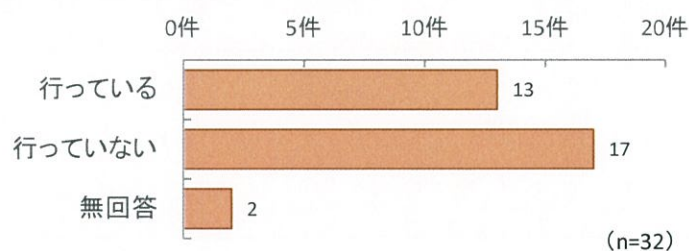
問 25－1 問 25 で「行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。（複数回答）

就業規則等に規定	20
セクシュアル・ハラスメントの相談窓口でもマタニティ・ハラスメントも扱うことを明記	16
社内報、パンフレット等での周知・啓発	14
マタニティ・ハラスメント防止に関する研修会等の開催	10
その他	0



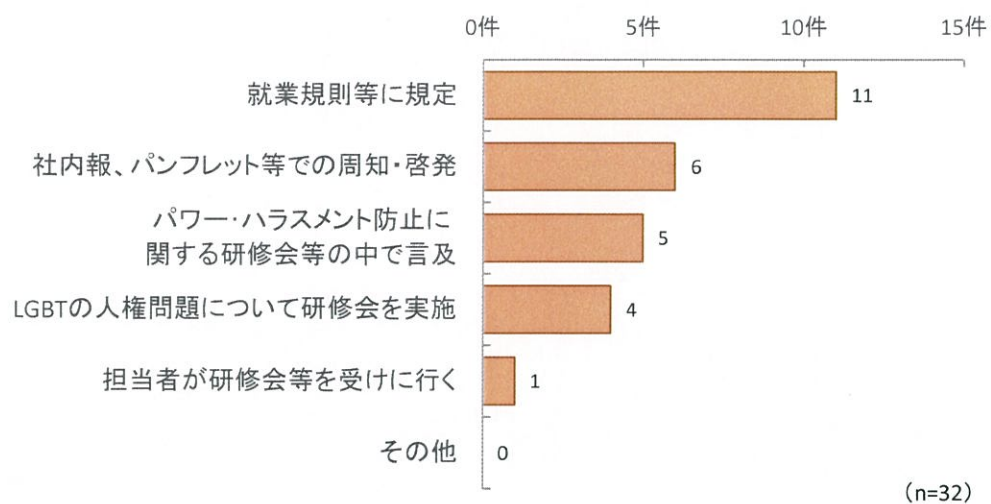
問 26 貴事業所では、LGBT 等へのハラスメントの防止に対して何か取組を行っていますか。

	%	N
行っている	40.6	13
行っていない	53.1	17
無回答	6.3	2



問 26-1 問 26 で「行っている」とお答えの事業所におうかがいします。具体的にどのような取組を行っていますか。(複数回答)

就業規則等に規定	11
社内報、パンフレット等での周知・啓発	6
パワー・ハラスメント防止に関する研修会等の中で言及	5
LGBT の人権問題について研修会を実施	4
担当者が研修会等を受けに行く	1
その他	0



自由記述 なし

ハラスメント対策・業種別

	建設業	製造業	電気ガ ス熱	情報通 信・運輸	卸売・小 売	金融業	飲食・宿 泊	医療・福 祉	サービス	その他	合計
パワハラ対策ある	1	4	1	1	3	6	1	6	4	1	28
	100.0%	57.1%	100.0%	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%
セクハラ対策ある	1	3	1	1	3	6	1	6	4	1	27
	100.0%	42.9%	100.0%	100.0%	75.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	84.4%
マタハラ対策ある	1	2	1	1	3	5	1	4	4	1	23
	100.0%	28.6%	100.0%	100.0%	75.0%	83.3%	100.0%	66.7%	100.0%	100.0%	71.9%
SOGI ハラ対策ある	1	2	0	1	1	3	0	3	2	0	13
	100.0%	28.6%	0.0%	100.0%	25.0%	50.0%	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	40.6%
全体事業所数	1	7	1	1	4	6	1	6	4	1	32

事業所規模(従業員数)	0人	50人以下	100人以下	200人以下	201人以上	合計
パワハラ対策ある	1	13	6	5	3	28
	100.0%	76.5%	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%
セクハラ対策ある	1	13	5	5	3	27
	100.0%	76.5%	83.3%	100.0%	100.0%	84.4%
マタハラ対策ある	1	12	4	4	2	23
	100.0%	70.6%	66.7%	80.0%	66.7%	71.9%
SOGI ハラ対策ある	0	8	2	2	1	13
	0.0%	47.1%	33.3%	40.0%	33.3%	40.6%
全体事業所数	1	17	6	5	3	32