

男女共同参画推進に関する 事業所調査報告書

令和6年4月

春日市 人権男女共同参画課

1. 調査の目的

春日市では、雇用の分野における男女の均等な機会や待遇を図るとともに、仕事と家庭を両立できる就労条件や環境の整備を進めるため、令和5年度春日市一般（指名）競争入札参加資格審査申請を行う市内業者に対し、「男女共同参画推進状況報告書」を提出していただきました。

本市においては、この報告に基づき、雇用分野における男女共同参画推進の取組に反映させていきます。

また、事業所の皆様にとって、男女共同参画を推進していただくきっかけになれば幸いです。

2. 調査概要

調査時期 令和5年11月～令和6年1月

調査対象 春日市一般（指名）競争入札参加資格審査申請を行う市内業者

調査方法 上記申請書と併せてアンケートを提出

	登録事業者数	回答事業者数	有効回答率
令和5年度	121	87	71.9%
令和3年度	162	83	51.2%

3. 報告書の概要

- A) 数表、図表に示す「n」は、比率算出上の基礎数となる有効回答数（従業員数、事業所数、その他各総数）です。
- B) 有効回答数は、標本数 87（有効回答票数）から、各設問における無回答と非該当を除いたものとします。非該当とは、「○を付けた方にお聞きします」のように前の設問の回答により、対象を限定した設問において、設問の対象とはならない標本を指します。
- C) 100 分比は小数点第 2 位以下を四捨五入しているため、その合計は必ずしも 100% にはなりません。また、複数回答を要する質問の場合、その合計は 100% を超えることがあります。
- D) 本報告書に掲載したグラフや表の中の、事業所の従業員規模別などの数値のそれぞれの合計は、各項目において無回答の事業所があるため、全事業所数に一致しないことがあります。
- E) 本報告書では、市内事業所における各種取組等の変化の状況をみるために、過去の本市「男女共同参画に関する事業所調査報告書」また「従業員規模別」との比較をいくつかの設問において行っています。
- F) 「従業員規模別」のグラフにおいては、中小企業庁の「製造業・その他」の定義に合わせ、「19 人以下」を小規模、「20～300 人」を中規模、「301 人以上」を大規模と表現することとします。
- G) 令和 5 年度調査結果の実数は、報告書「資料」（26 ページから）として掲載します。

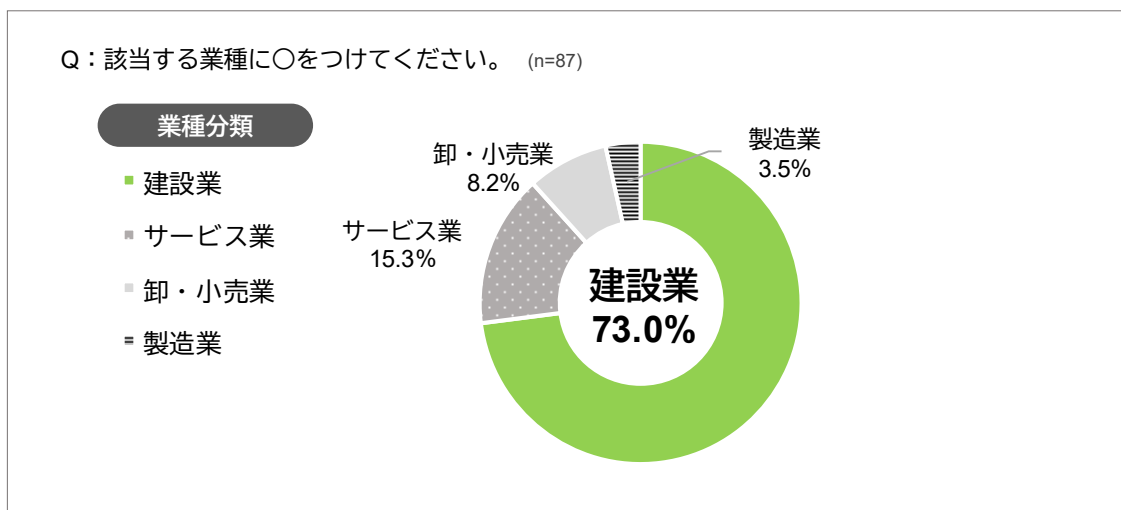
目次

回答事業所の属性（事業所の概要）	5
1.該当する業種について	5
2.社員の雇用状況について	7
(1) 雇用について	7
(2) 正規従業員の年齢層について	9
3.ワーク・ライフ・バランスについて	11
(1) 育児休業取得率、看護・介護休業取得割合	11
(2) 支援のための制度	13
(3) -① 制度運用のための事業主の取り組みについて	15
(3) -② 制度実施の効果	16
(4) 制度を実施したきっかけ	17
(5) 制度を実施しない理由	18
4.職場環境について	19
5.男女共同参画推進の取り組みについて	20
(1) 女性活躍推進の取り組みについて	20
(2) 女性活躍推進の取り組みを実施しない理由	21
6.ハラスメント防止対策について	23
資料	
令和5年度調査結果 実数	26

回答事業所の属性（事業所の概要）

1.該当する業種について

最も多い業種は「建設業（73%）」でした。

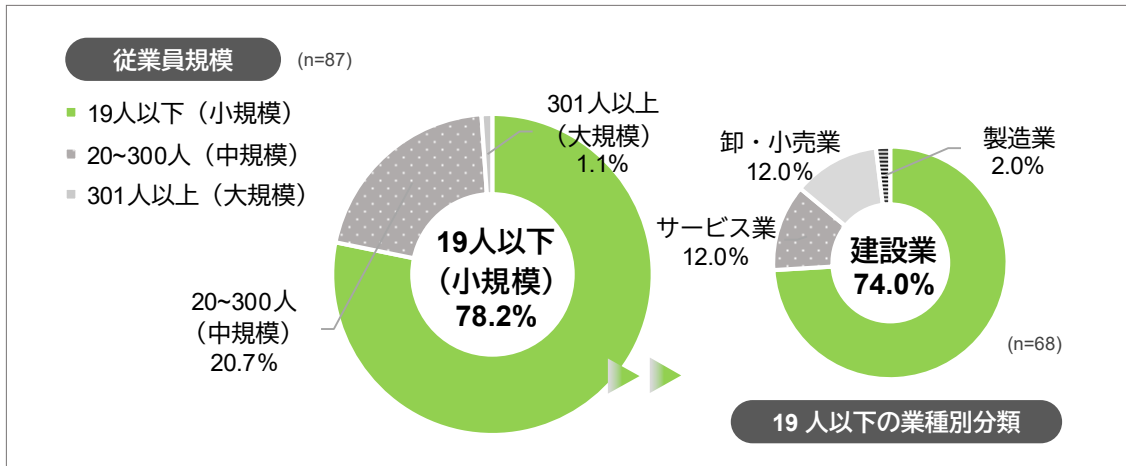


業種分類で最も多い業種は「建設業（73%）」、次いで、「サービス業（15.3%）」、「卸・小売業（8.2%）」、「製造業（3.5%）」となっています。

従業員規模について

※ 本調査においては、事業所の従業員数規模による回答傾向の差を比較するため、母数が従業員数となる調査項目においては、事業所全体の従業員規模を「小規模（19人以下）」「中規模（20～300人）」「大規模（301人以上）」に区分し比較します。

「小規模（78.2%）」の事業所が最も多い傾向にあります。



従業員数による事業所規模では最も多いのが「小規模（78.2%）」、次いで「中規模（20.7%）」、「大規模（1.1%）」でした。

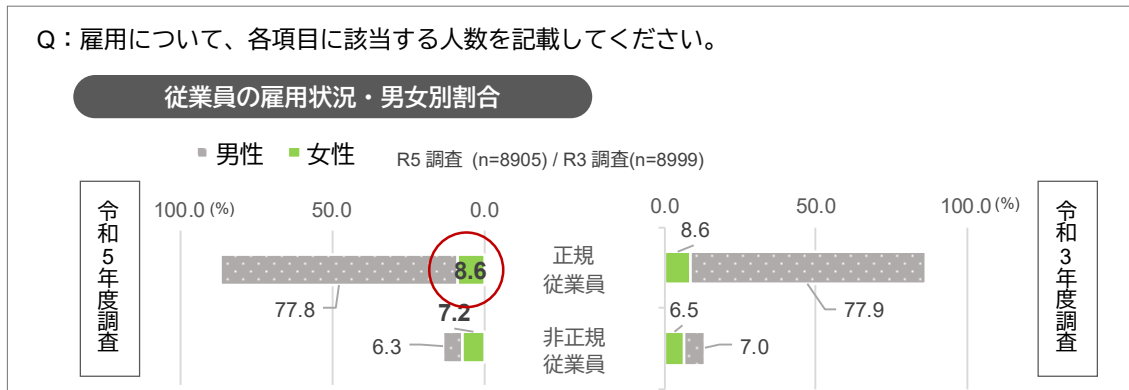
本調査は春日市一般入札審査資格に申し込んでいる事業所を対象として実施しているため、回答事業所の属性は、従業員規模「19人以下」の「建設業」を営む事業所が約7割という結果でした。そのため、本調査の回答傾向は、「小規模」の従業員規模の「建設業」を営む事業所の状況が強く反映されたものであると言えます。

2.社員の雇用状況について

(1) 雇用について

正規従業員と非正規従業員の割合について

全従業員の内、正規雇用の女性割合は（8.6％）でした。

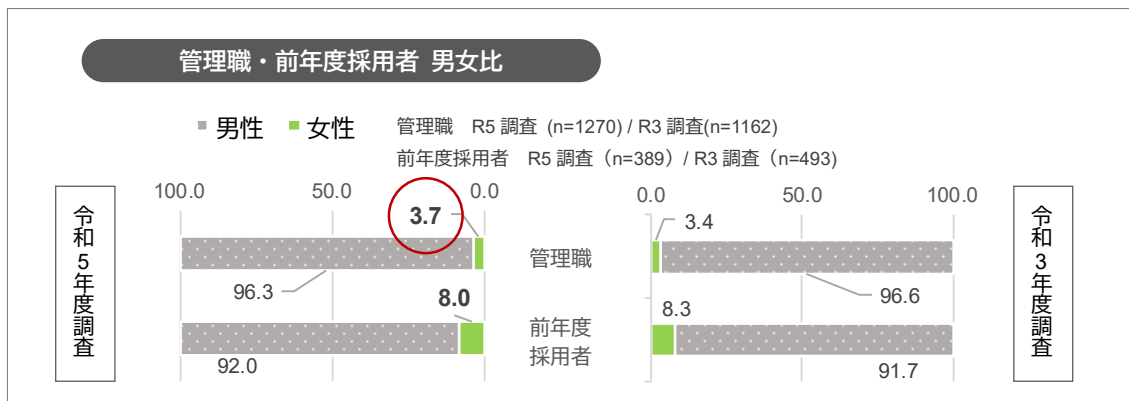


※全従業員中の非正規雇用の割合を見るため、「正規従業員」と「非正規従業員」のグラフは基礎数を全従業員で比較しています。

全従業員の内、正規従業員の男性割合（77.8％）に対して、女性割合は（8.6％）でした。令和3年度調査と比較しても、非正規従業員総数の女性割合が0.7ポイント増えたのみで、全体をとおして男女ともにほぼ変化はありません。

管理職と前年度採用者の男女比について

管理職の男女比は、男性（96.3％）、女性（3.7％）でした。

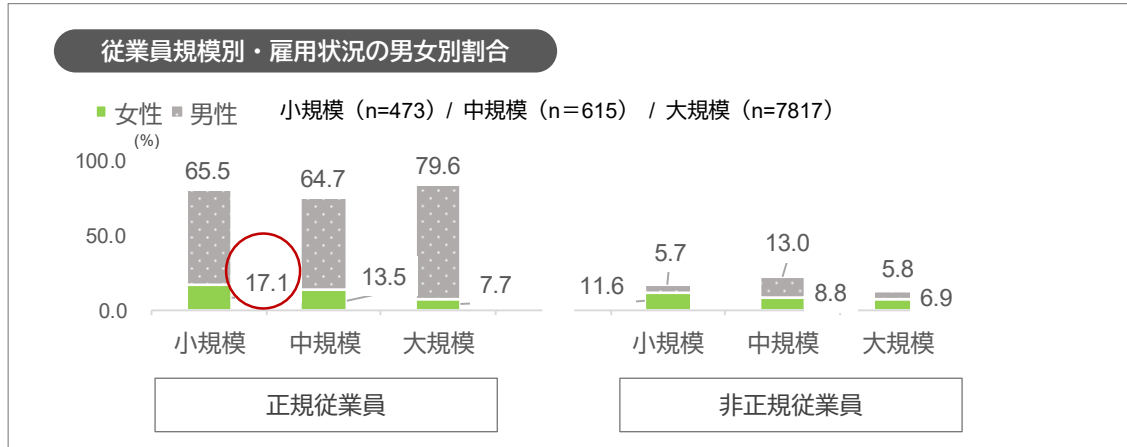


※「管理職」「前年度採用者」は母数が少ないため、基礎数は全従業員ではなく、それぞれの人数を基礎数として、男女比で比較しています。

管理職は男性比（96.3％）に対して女性比は（3.7％）と、令和3年度調査（3.4％）から+0.3ポイントと、やや増加しています。

従業員規模別の雇用状況（正規従業員と非正規従業員の割合）

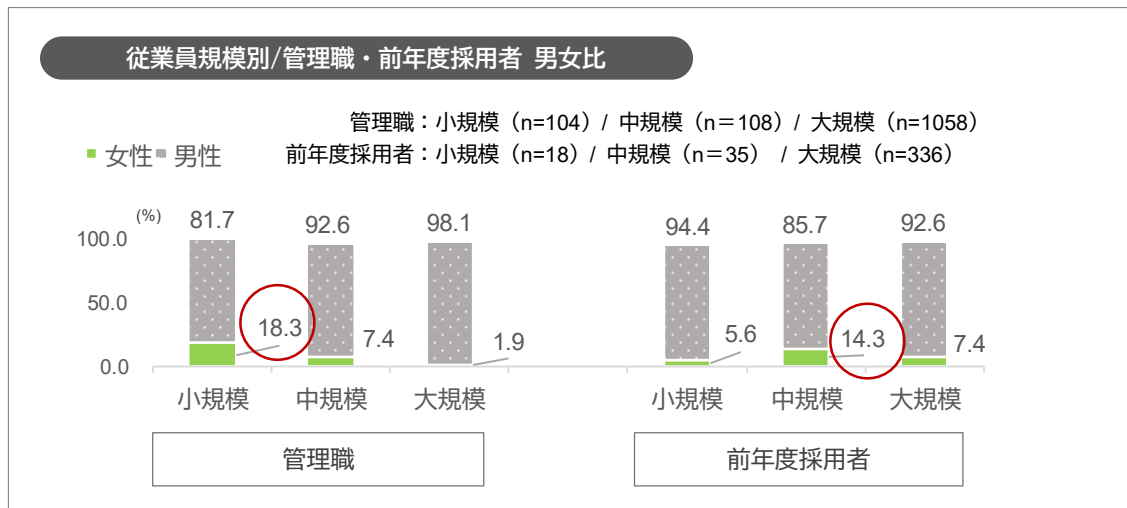
正規従業員の女性割合が最も高いのは「小規模（17.1%）」の事業所でした。



全体の雇用状況を従業員規模別で見ると、正規従業員の女性の割合が最も多いのは「小規模（17.1%）」、全体（8.6%）に対して+8.5ポイントでした。次いで、「中規模（13.5%）」の+4.9ポイントでした。

従業員規模別の雇用状況（正規従業員と非正規従業員の割合）

管理職の女性比率が最も高いのは「小規模（18.3%）」の事業所、前年度採用者の女性比率が最も高いのは「中規模（14.3%）」の事業所でした。

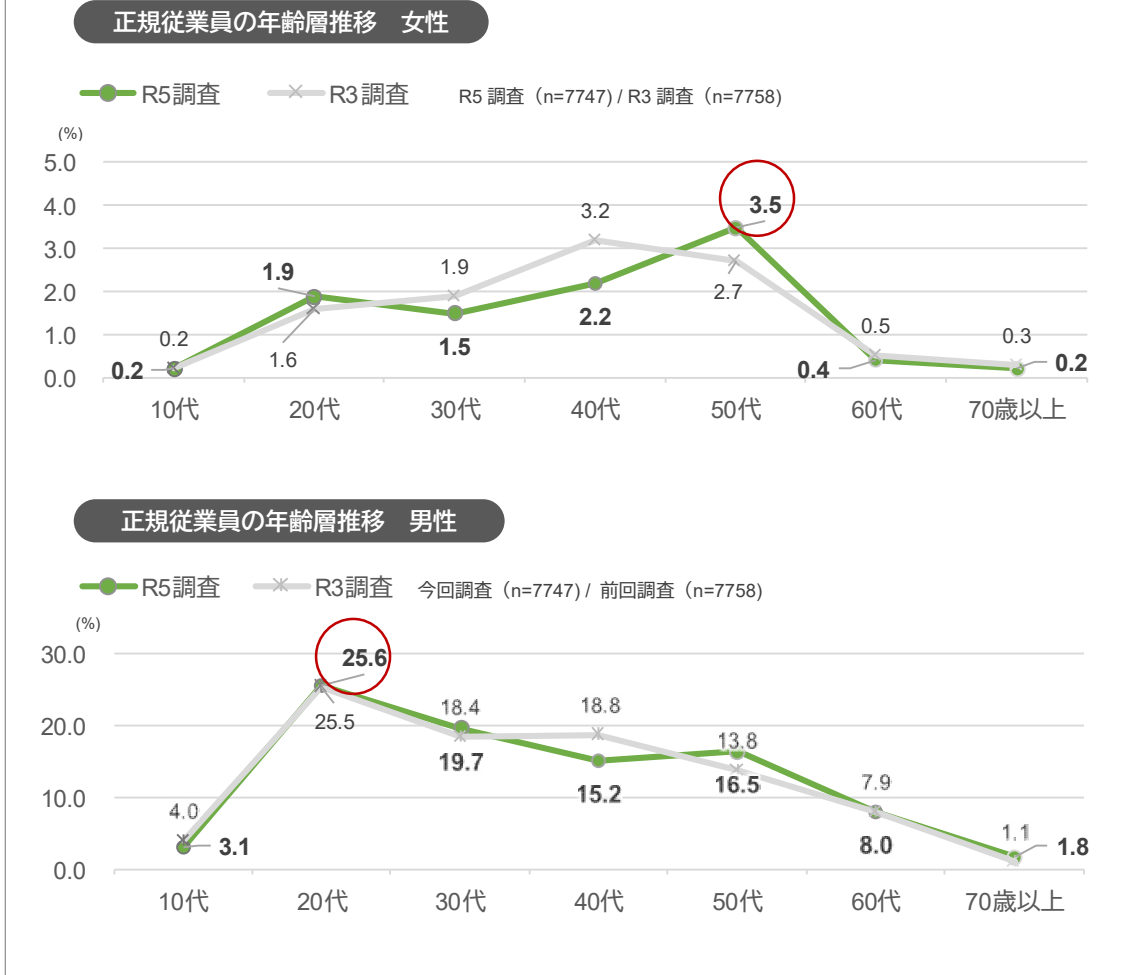


管理職の女性比率が最も高いのは「小規模（18.3%）」、次いで「中規模（7.4%）」と、従業員規模が少ないほど、女性の管理職が多いという状況でした。前年度採用者については、「中規模（14.3%）」が最も多く、次いで「大規模（7.4%）」と、従業員規模が多いほど女性比率が高いという状況です。

(2) 正規従業員の年齢層について

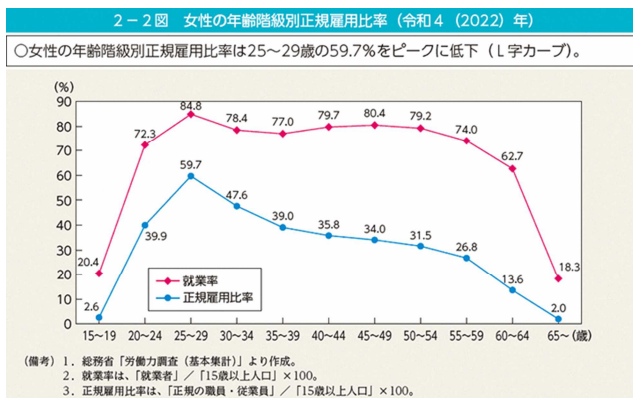
最も多い年齢層は、女性 50 代 (3.5%)、男性 20 代 (25.6%) でした。

Q：雇用について、各項目に該当する人数を記載してください。



正規従業員の年齢層で最も割合が高いのは男性 20 代 (25.5%)、女性 50 代 (3.5%) でした。

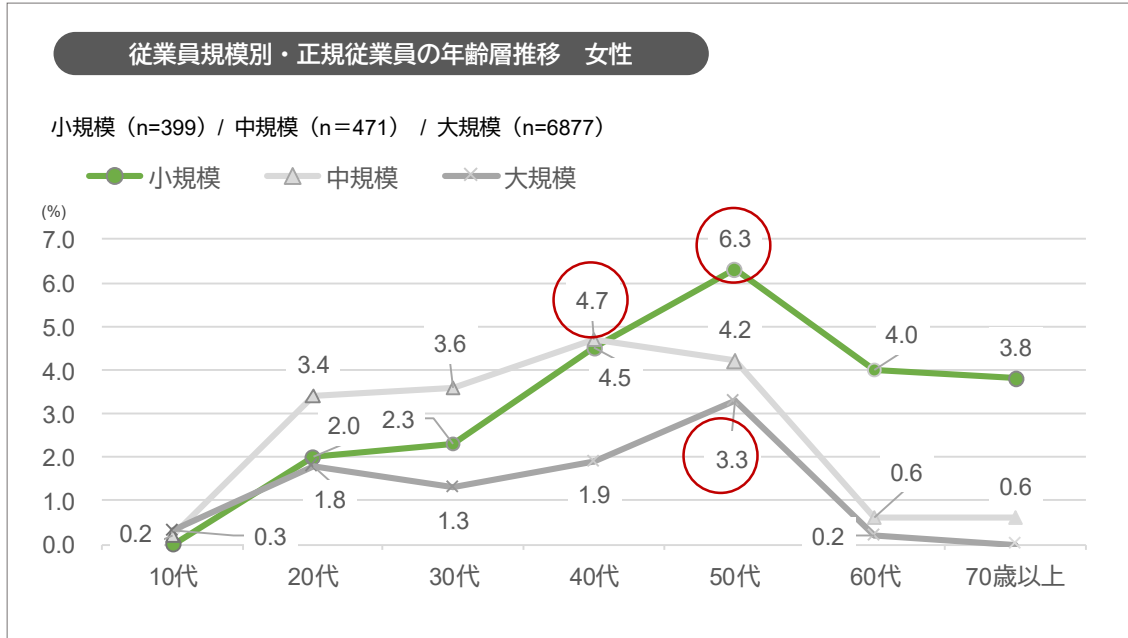
ここで確認したいのは「L字カーブ」(※結婚、出産年齢層の離職問題)と言われる女性の年齢別労働力率の推移ですが、国の調査結果とは異なり、40代、50代の雇用率が比較的高い傾向が見られます。(以下グラフ参照)



出典：男女共同参画白書 令和5年度版
女性の年齢階級別正規雇用比率 (令和4年)
より引用

従業員規模別の年齢層（女性）について

従業員規模別の年齢層で見ると、女性の最も多い年代は「小規模 50代（6.3%）」
「中規模 40代（4.7%）」「大規模 50代（3.3%）」という結果でした。



従業員規模別の年齢層で見ると、女性の最も多い年代は「小規模 50代（6.3%）」「中規模 40代（4.7%）」「大規模 50代（3.3%）」という結果でした。

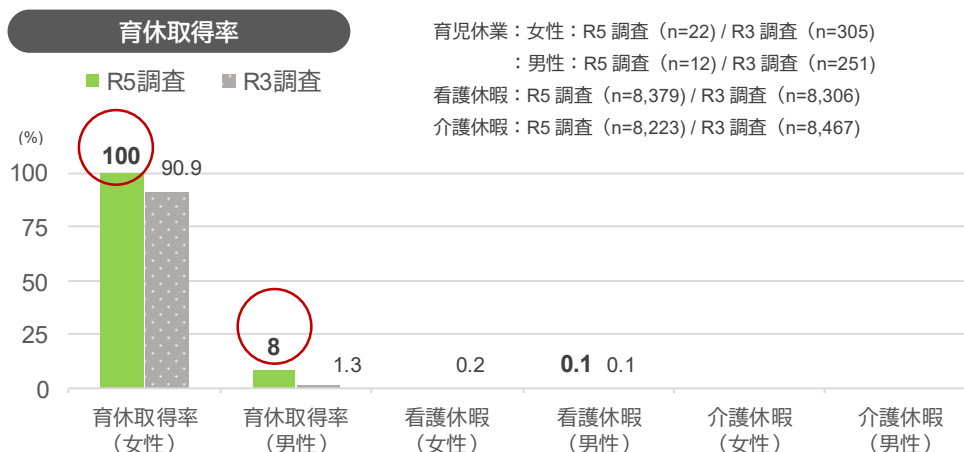
正規従業員の女性割合は前回調査と変化がない中、管理職の女性割合が微増、また女性の最も多い年齢層も、前回調査の40代から今回調査では50代となっている。働いている女性の年齢が上がり、それに応じて管理職になる女性が出てきている様子が伺え、特に従業員規模が少ない事業所ほどその傾向が見られるようです。

3. ワーク・ライフ・バランスについて

(1) 育児休業取得率、看護・介護休業取得割合

女性の育休取得率は（100%）、男性の育休取得率は（8%）でした。

Q：令和4年度の育児休業制度、看護・介護休暇の利用状況について御回答ください。



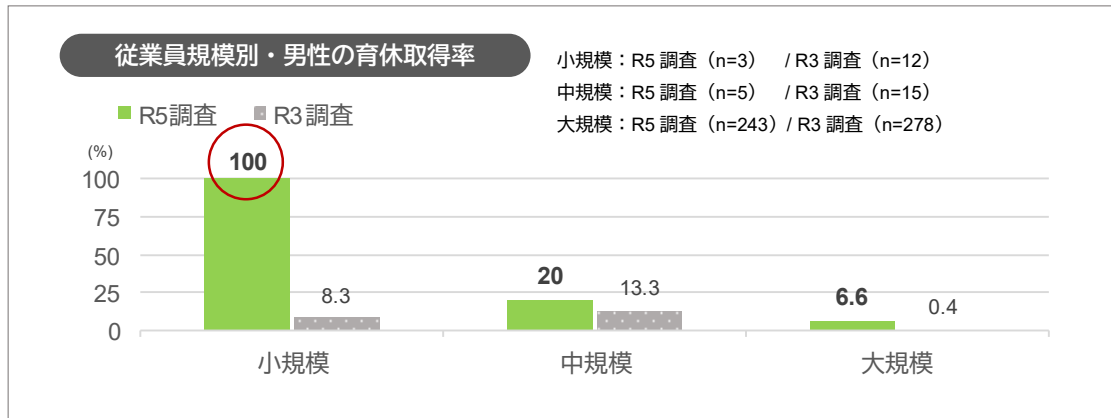
※看護・介護休業の基礎数は、項目3ワーク・ライフ・バランス(2)「支援のための制度」の中で、看護または介護休業制度があると回答した事業所の従業員数とする。

女性の育休取得率は（100%）、令和3年度調査（90.9%）に対して+9.1ポイント、男性の育休取得率は（8%）、令和3年度調査（1.3%）に対して+6.7ポイントと、大きく伸びています。看護休暇取得率は、女性が令和3年度（0.2%）に対して（0%）、男性は（0.1%）で令和3年度と有意な変化なし。介護休暇については男性女性ともに前回と同じく0%という結果でした。

※ 厚生労働省が発表した「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」（速報値）では、男性育休等取得率は（46.2%）（※育休等平均取得日数は46.5日）でした。本調査の男性育休取得率と比較すると、大きな差があるように見えますが、厚生労働省の調査は、全国の従業員数1,000人以上規模の企業に対して行っている調査のため、従業員規模19人以下の小規模が約8割である本調査とは比較ができません。

従業員規模別・男性の育休取得率について

男性の育休取得率が最も高いのは「小規模（100%）」の事業所でした。



「小規模」の事業所が（100%）、次いで「中規模」（20%）と、従業員数が少ない事業所ほど、男性の育休取得率が高い傾向にあります。

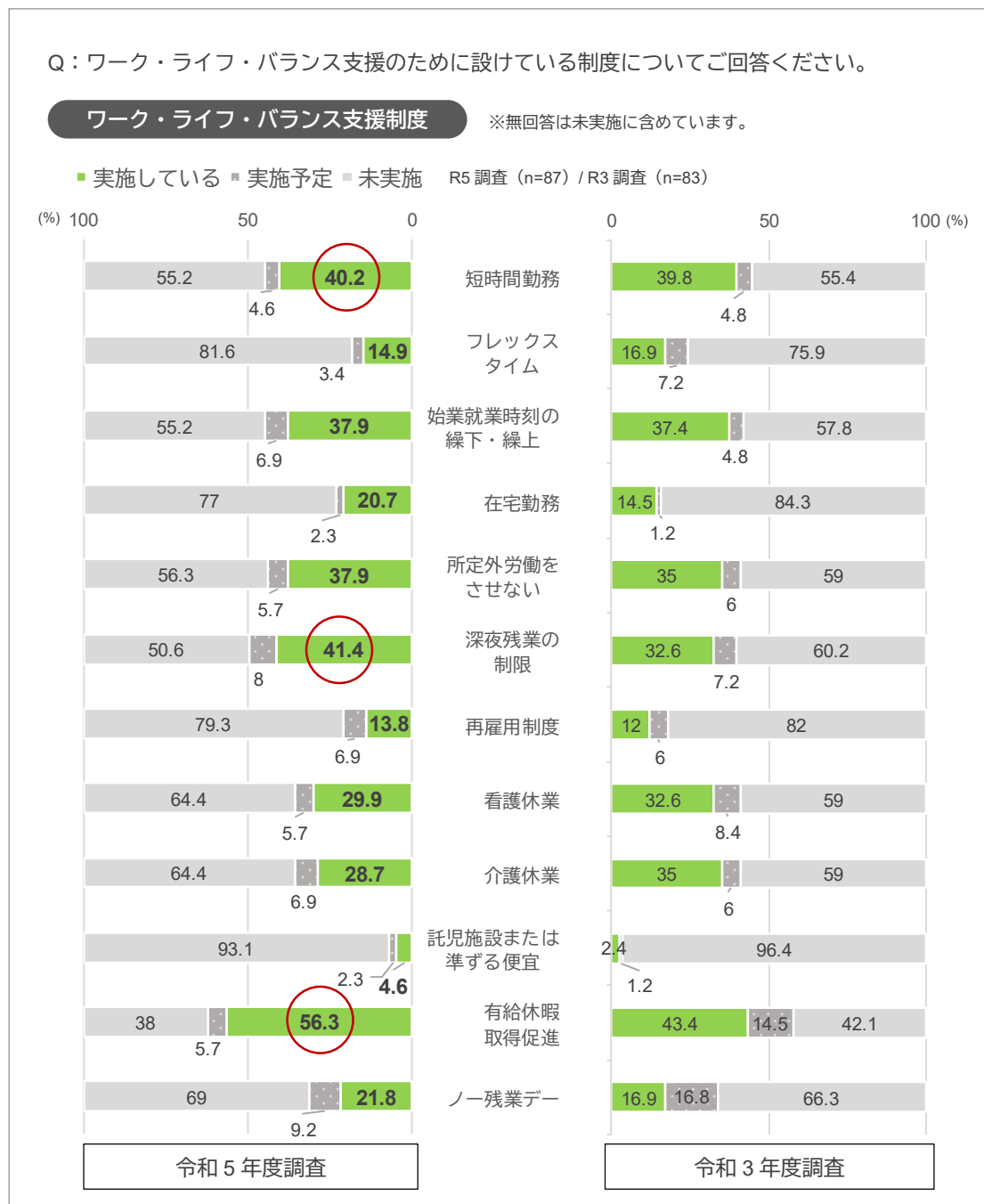
令和5年度調査では、令和3年度調査時と比べて、育休を取得する必要のある従業員の母数（基礎数）が全体的に少ない傾向にありましたが、実人数で比較しても、男性育休の取得数は増えています。特に、「大規模」事業所は、1人から16人と実数が大きく増加しています。

▼ 男性育休取得実数

	小規模	中規模	大規模
R5調査	3	1	16
R3調査	1	2	1

(2) 支援のための制度

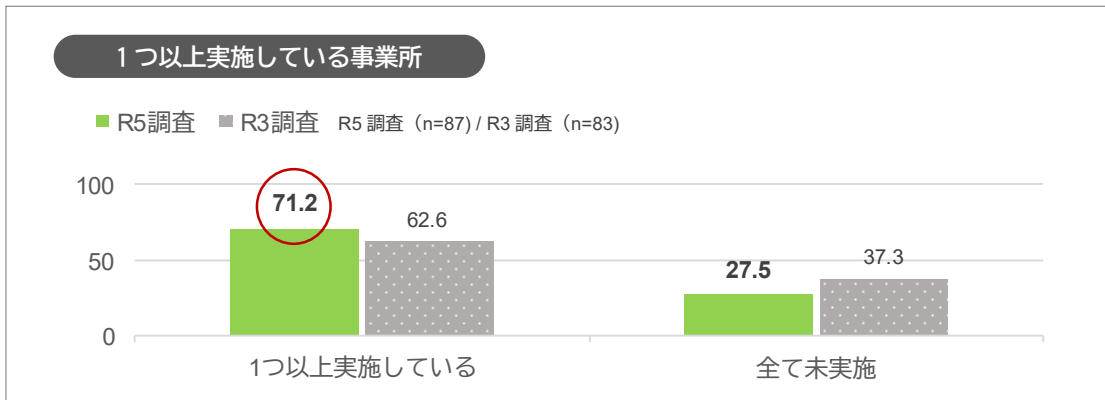
最も多いのは「有給休暇の取得促進」(56.3%) でした。



最も多いのは「有給休暇の取得促進 (56.3%)」、次いで、「深夜残業を制限する制度 (41.4%)」、「短時間勤務の制度 (40.2%)」でした。「有給休暇の取得促進」は前回よりも 12.9 ポイント増加しており、次の「深夜残業を制限する制度」についても、前回より 8.8 ポイント増えています。

支援のための制度について（「実施している」を1つ以上選択した事業所数）

「実施している」を1つ以上選択した事業所は「62社（71.2%）」でした。



ワーク・ライフ・バランス支援のための制度を、一つ以上「実施している」と回答した事業所は「62社（71.2%）」、令和3年度は「52社（62.6%）」であったため、8.6ポイント増加。

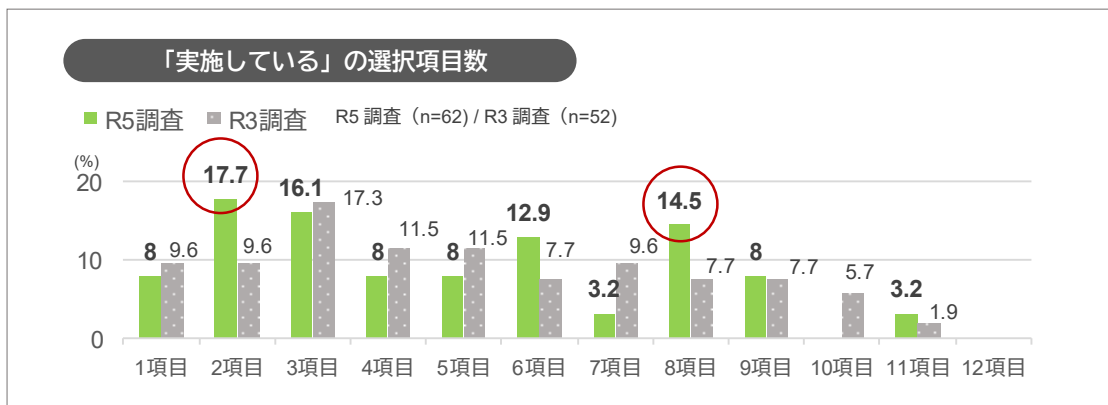
全てを「未実施」と回答した事業所は、令和3年度の「31社（37.3%）」から「24社（27.5%）」と9.8ポイント減少しています。

※令和5年度、全て「実施予定」と回答した事業所が1社。そのため「実施している」と「未実施」の合計は回答事業者数とは異なります。

支援のための制度について（「実施している」の選択項目数）

選択数で最も多かったのは2項目（17.7%）でした。

また、令和3年度と比較し8項目選択した事業所が6.8ポイント増加しています。

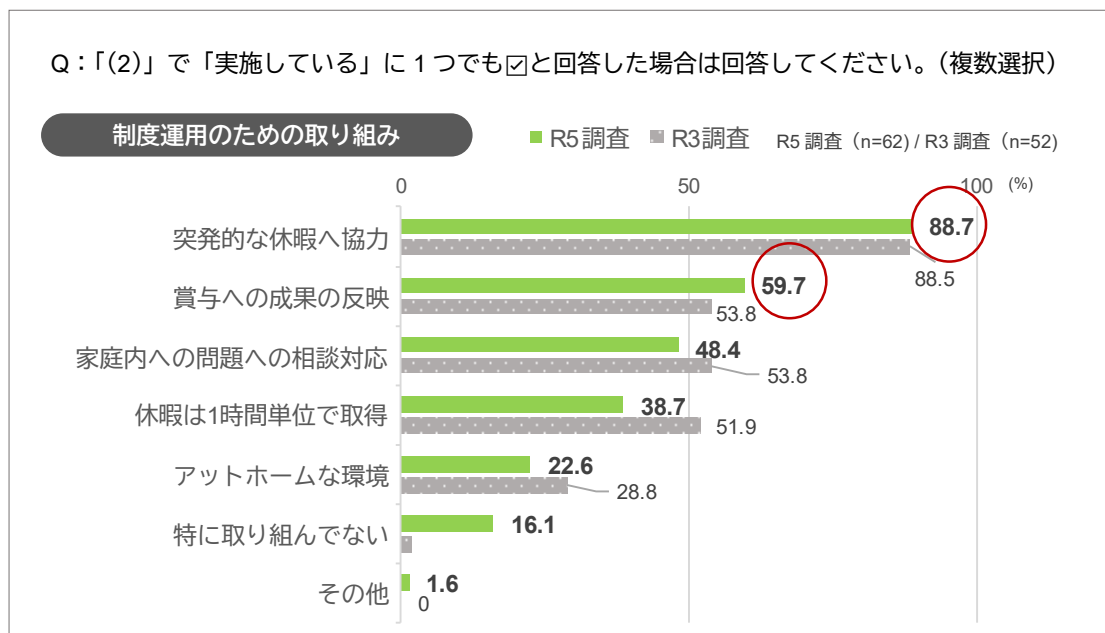


令和3年度は3項目選択した事業所が最も多く17.3%でした。令和5年度は、1つ以上選択した事業所の増加の影響か、2項目（17.7%）が最も多いですが、8項目選択した事業所が14.5%（+6.8ポイント）と増加しています。他にも、6項目を選択した事業所においても、12.9%（+5.2ポイント）」と、ワーク・ライフ・バランス支援のための制度を複数実施する事業所が増えています。

※基礎数が「事業所数」の調査については、基本的には令和3年度調査との比較のみ掲載し、全体の傾向と違う場合のみ、従業員規模「小規模」の調査結果を掲載することとします。

(3) - ① 制度運用のための事業主の取り組みについて

最も多い取り組みは「突発的な休暇への協力（88.7%）でした。



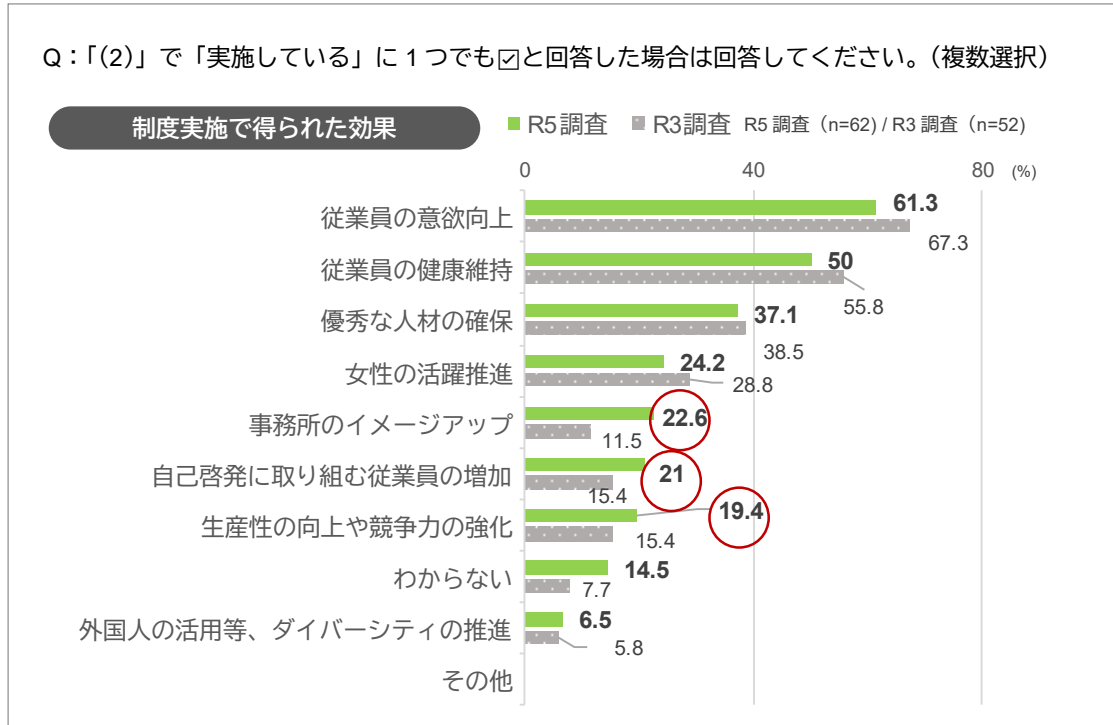
最も多い取り組みは「突発的な休暇への協力（88.7%）」次いで、「賞与に成果を反映させている（59.7%）」、「家庭内における問題への相談対応（48.4%）」でした。

令和3年度調査と、上位は変化なしですが、上位2つ以外は全て前回調査よりも割合が減少しており、「特に取り組んでいない」が16.1%と、増えています。

※「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

(3) - ② 制度実施の効果

最も得られた効果は、「従業員の意欲向上（61.3%）」でした。

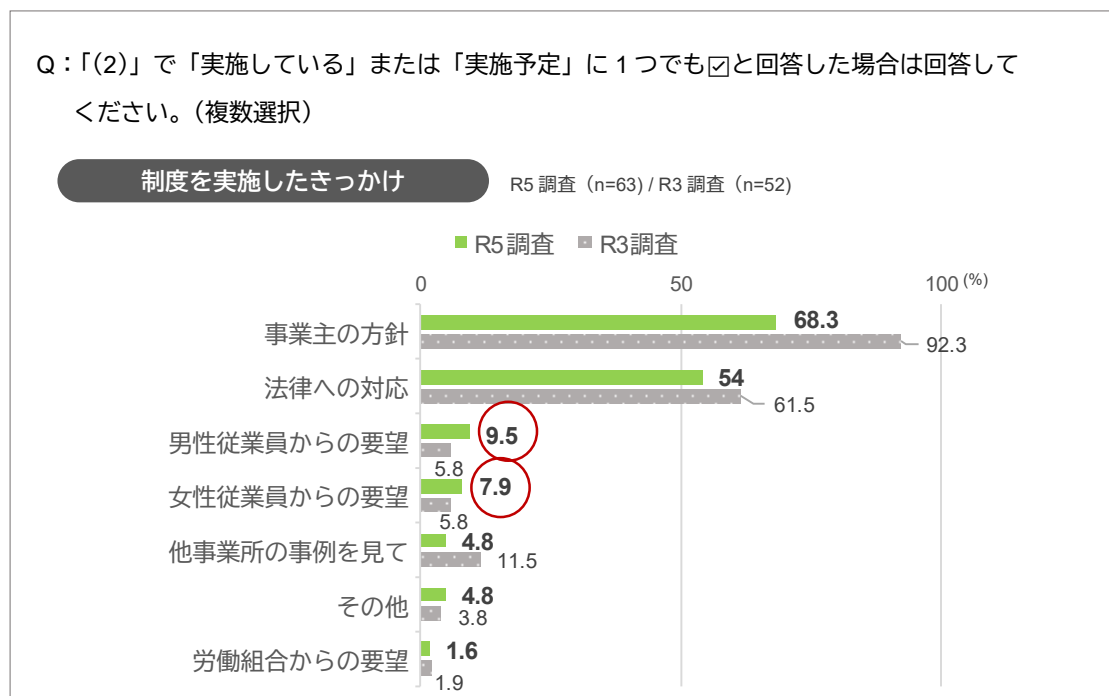


最も得られた効果は、「従業員の意欲向上（61.3%）」、次いで、「従業員の健康維持（50.0%）」「優秀な人材の確保（37.1%）」でした。令和3年度調査と全体の傾向にはほぼ変化はありませんが、上位の数値が全体的に減少し、「事務所のイメージアップ（22.6%）」や「自己啓発に取り組む従業員の増加（21.0%）」「生産性の向上や競争力の強化（19.4%）」「外国人の活用等、ダイバーシティの推進（6.5%）」などの数値が増加しています。

※ 「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

(4) 制度を実施したきっかけ

最も多いのは、「事業主の方針（68.3%）」でした。



最も多いのは「事業主の方針（68.3%）」でした。令和3年度調査の92.3%から24ポイント下がっており、「男性従業員からの要望（9.5%）」、「女性従業員からの要望（7.9%）」が増加しています。

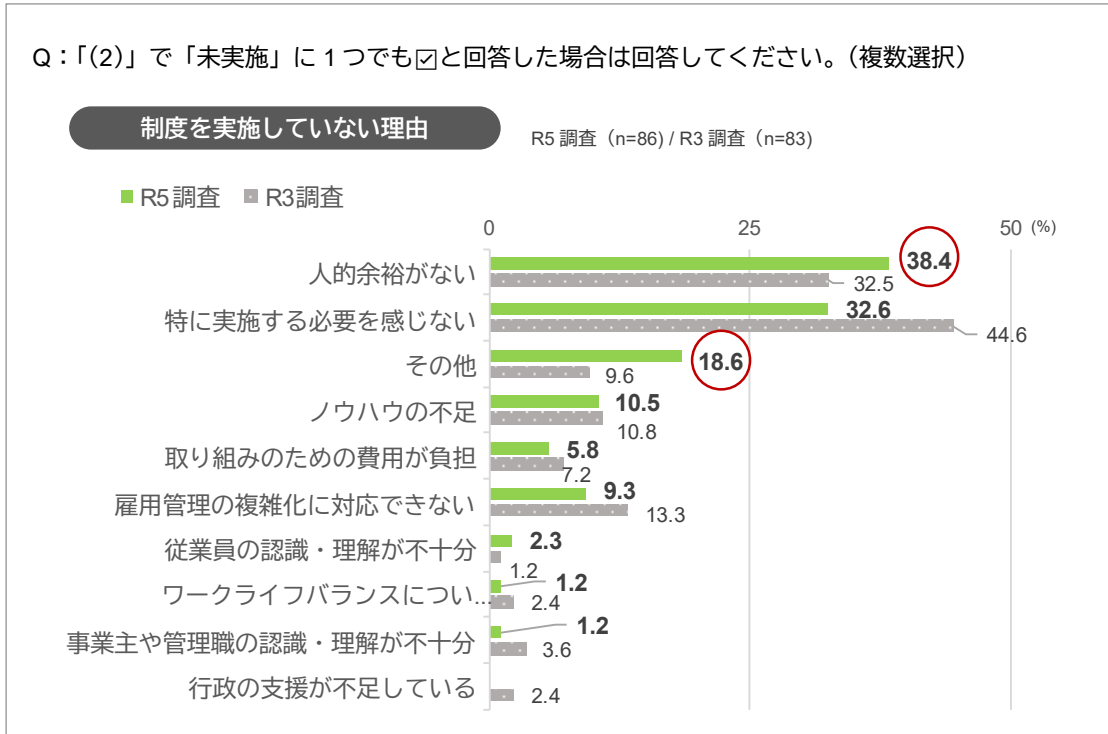
▼「その他」のコメント（※全て従業員規模「小規模」の事業所）

「会社が家族のような感じなので、何でも相談して決めている」

※「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

(5) 制度を実施しない理由

最も多い理由は、「人的余裕がない (38.4%)」でした。



最も多い理由は「人的余裕がない (38.4%)」次いで、「特に実施する必要を感じない (32.6%)」、「その他 (18.6%)」でした。

▼ 「その他」のコメント (※全て従業員規模「小規模」の事業所)

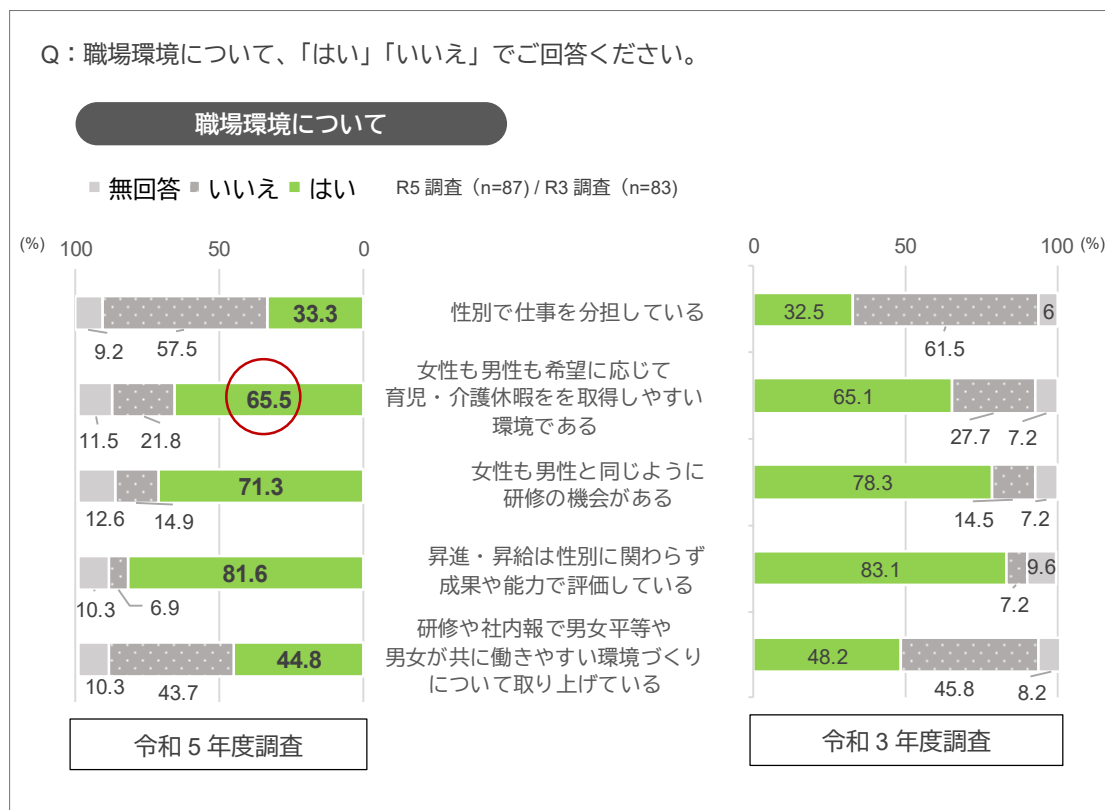
- 「個人経営なので。」
- 「現場作業なのでリモートではできない。」
- 「現場作業のときに在宅勤務は無理。」
- 「社員がいない。採用予定もない。」
- 「現場での作業(清掃等)であるため在宅勤務を導入できない。」
- 「必要に応じて都度対応している。」

※ 「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

ワーク・ライフ・バランス支援の制度を設けている事業所の数が 8.6 ポイント増加し、更に実施する制度の数も増加しています。男性の育児休業についても、実数は少なくとも、小規模の事業所においては 100%と、各事業所の特性に合わせ、可能な所から「働き方改革」が進んでいる状況が伺えます。また、制度を実施したきっかけの中に「従業員からの要望」が上昇していることから、声を上げられる環境であることや、働く側の意識の変化も見て取れます。

4. 職場環境について

5項目中1項目が前回調査から+0.4ポイントでした。



「昇進・昇給は性別に関わらず成果や能力で評価している (81.6%)」が最も多く、次いで「女性も男性と同じように研修の機会がある (71.3%)」でした。令和3年度調査と比較すると、「女性も男性も希望に応じて、育児・介護休暇を取得しやすい環境である (65.5%)」のみ+0.4ポイント増加し、他の項目については「はい」の数値が下がっています。

※「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

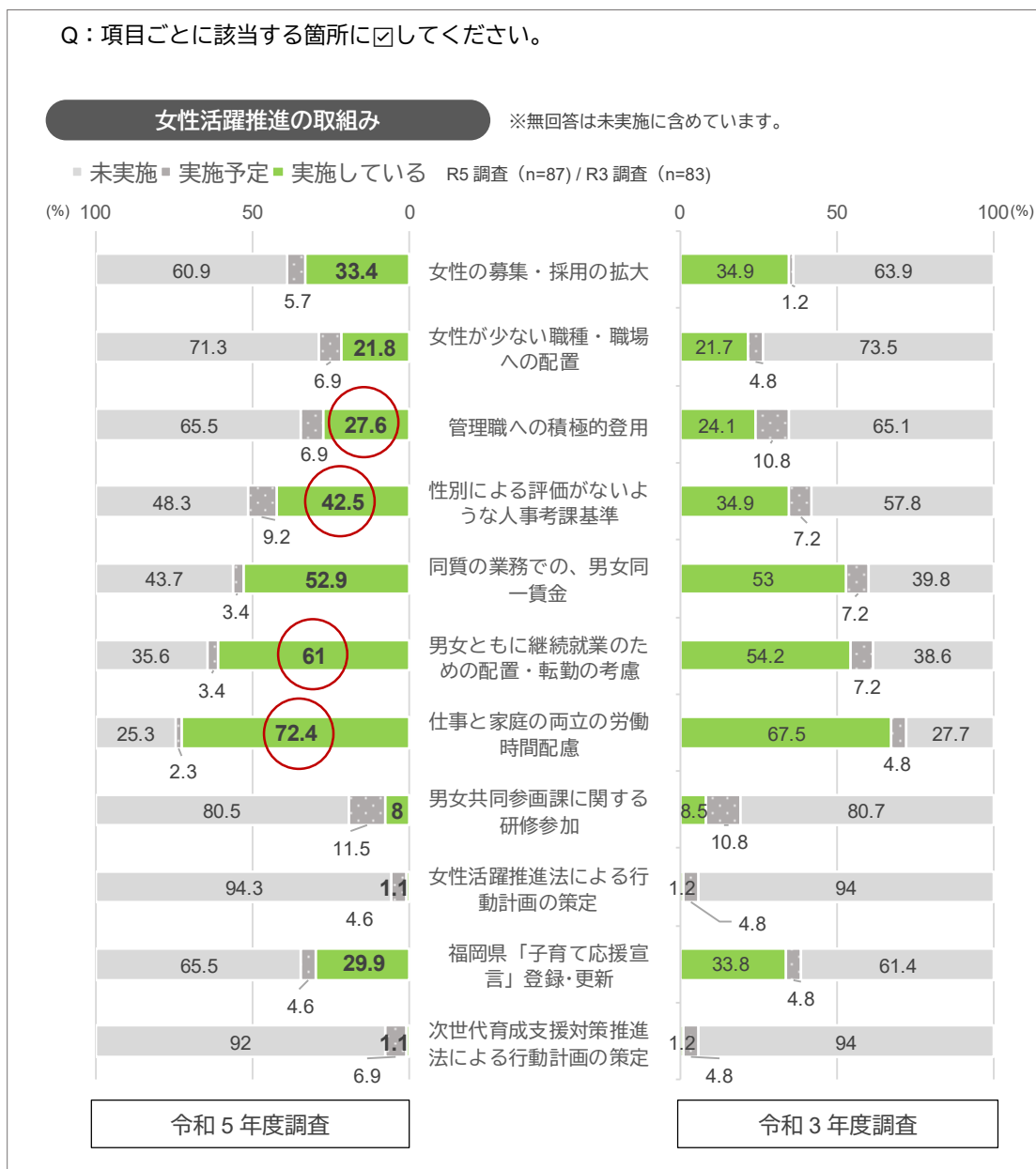
ワーク・ライフ・バランスの項目からは、働き方改革が進んでいる印象を受けましたが、「性別役割分担意識」「研修や社内報で男女平等について取り上げている」については、50%を下回っており、なかなか進んでいない傾向が伺えます。

本調査は約7割が建設業かつ小規模であること、また「5. 男女共同参画推進の取組について」にも事業所からのコメントが出てきますが、少ない従業員数で運営する中で、女性は事務、男性は現場仕事と役割が分かれていることなどが要因で、職場環境における2つの項目については数値が上がりにくい状況があるようです。

5. 男女共同参画推進の取組みについて

(1) 女性活躍推進の取組みについて

最も多いのは「仕事と家庭の両立のための労働時間の配慮（72.4%）」でした。

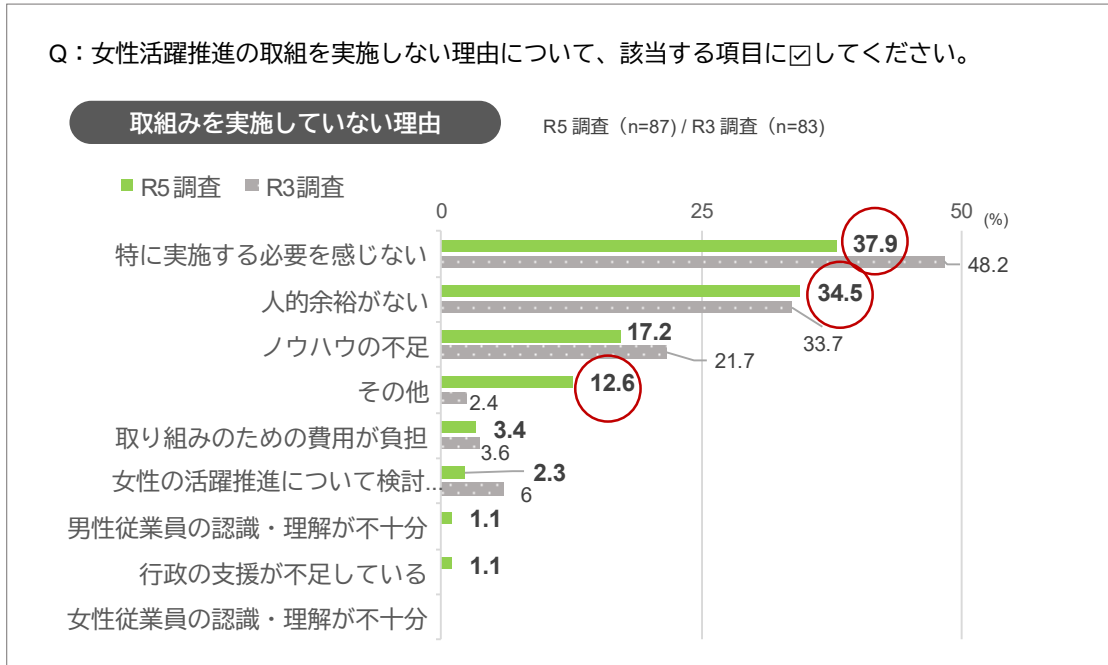


最も多いのは「仕事と家庭の両立のための労働時間の配慮（72.4%）」、次いで「継続就業のための配置・転勤の考慮（61.0%）」「同質の業務での男女同一賃金（52.9%）」でした。令和3年度調査と比較し11項目中4項目のみ「実施している」が増加し、他の項目は「実施している」の数値が下がっています。

※「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

(2) 女性活躍推進の取組みを実施しない理由

最も多い理由は「特に実施する必要を感じない (37.9%)」でした。



最も多い理由は「特に実施する必要を感じない (37.9%)」、次いで「人的余裕がない (34.5%)」「ノウハウの不足 (17.2%)」でした。令和3年度調査と比較して、「人的余裕がない」が0.8ポイント、「その他 (12.6%)」が10.2ポイント増えています。

▼「その他」のコメント (※全て従業員規模「小規模」の事業所)

「女性従業員がいないため。(2事業所)」

「個人経営なので。」

「社員がいない。」

「業種的に女性は事務のみ。会社の規模に多数の事務員は必要としてない。」

※「小規模」の事業所についても、全体の傾向とほぼ変わらないためグラフの掲載はなし。

本調査では、従業員数が101人を超えている事業所からの回答は1事業所のみであったため、女性活躍推進法による行動計画の策定が義務づけられている事業所は1事業所のみです。100人以下の事業所においては努力義務ですが、行動計画策定により低金利融資なども利用できるため、今後、情報提供が必要な部分と言えます。また「業種的に女性は事務のみ」などのコメントもありますが、昨今、建設業で働く女性の技術者・技能者、建物の設計者等も増加しています。アンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)により、職業の固定的な性別役割分担意識を解消する啓発の機会をより一層増やしていく必要があります。

2022年4月に女性活躍推進法が改正されました

女性活躍推進法とは、正式には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、女性の働き方を改革して、関連情報の見える化・活用の推進を目的とした法律です。就労状況・条件の男女差を解消し、男性の暮らし方や意識改革も進めて、女性が活躍できる社会にするために2016年4月から施行され、労働者数301人以上の事業主に、女性が活躍できる行動計画の策定・公表が義務づけられました。

その後2022年4月の改正により、労働者数101～300人以下の事業主にも行動計画の策定・公表が義務化されています。（※100人以下の企業は努力義務です。）

▶ 行動計画の策定・届出による「えるぼし」「プラチナえるぼし」認定について

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定「えるぼし」または「プラチナえるぼし」認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マーク「えるぼし」または「プラチナえるぼし」を商品などに付すことができます。また、プラチナえるぼし認定企業は、一般事業主行動計画の策定・届出が免除される等のメリットもあります。

行動計画を策定（※）または「えるぼし」認定を取得した企業は、日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金（企業活力強化貸付）」を通常よりも低金利で利用することができます。

（※行動計画の策定については、策定が努力義務の常時雇用する労働者100人以下の事業主に限る。）

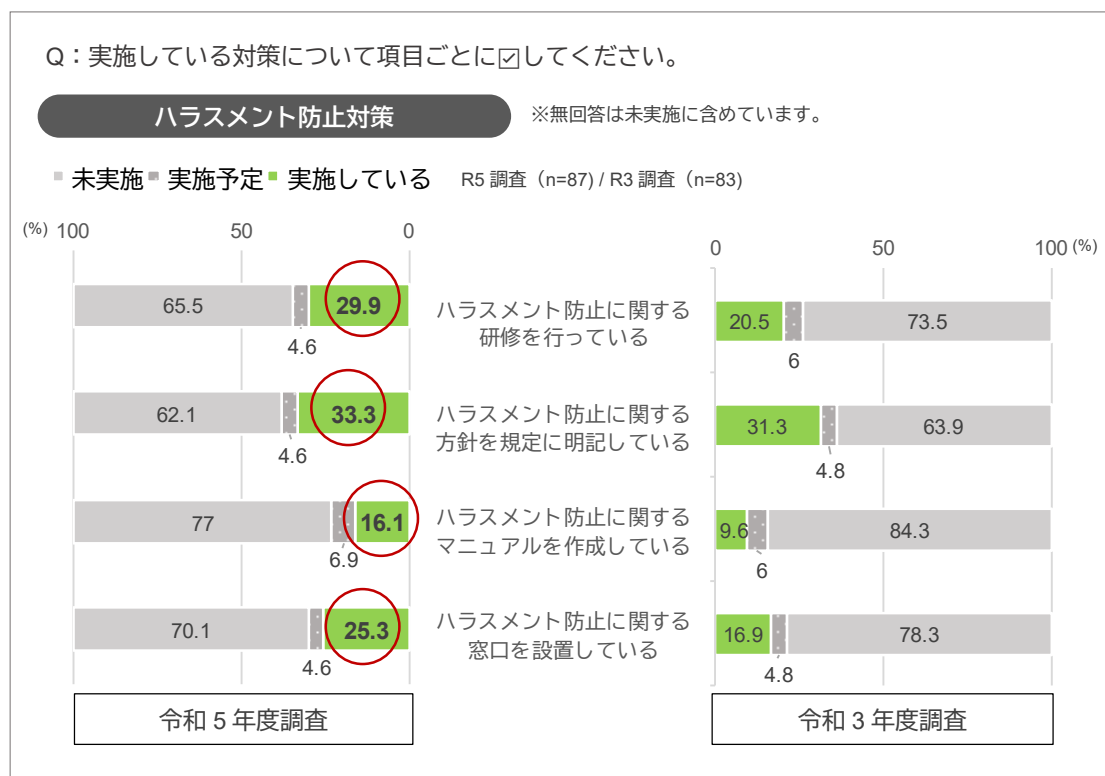
女性活躍推進法に関する詳細は、厚生労働省のウェブサイトをご覧ください。

▼ 厚生労働 | 「女性活躍推進法特集ページ（えるぼし認定・プラチナえるぼし認定）」

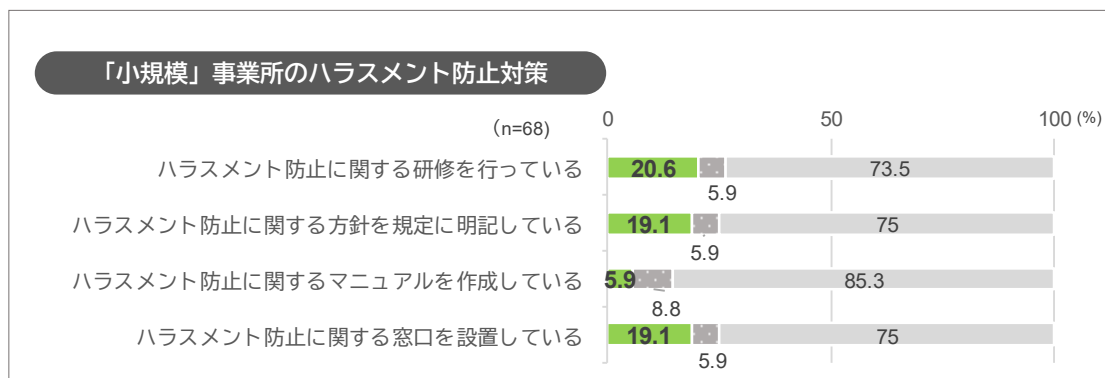
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

6. ハラスメント防止対策について

最も多いのは「ハラスメント防止に関する方針の明記（33.3%）」でした。



最も多いのは「ハラスメント防止に関する方針の明記（33.3%）」、次いで「ハラスメント防止に関する研修を行っている（29.9%）」でした。全ての項目で「実施している」の数値が令和3年度調査と比較し増加しています。



「小規模」の事業所では、全体と比較し、全体的に「実施している」が少ない状況でした。特に、「ハラスメント防止対策に関する方針を規定に明記している（19.1%）」については全体よりも14.2ポイント、「ハラスメント防止対策に関するマニュアルを作成している（5.9%）」については全体よりも10.1ポイント少ないという結果でした。

ハラスメント防止については、パワーハラスメントを始め、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントについても、各事業所における防止措置が義務化されています。しかしながら、各防止対策について全体を通して約3割以下であることから、義務化についての周知が求められます。

2022年4月に「パワーハラスメント防止措置」が 中小企業の事業主にも義務化されています

事業主が必ず講じなければならない具体的な措置の内容は、以下のとおりです。

1. 事業主の方針等の明確化および周知・啓発	① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ② 行為者について、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
2. 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備	③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること ④ 相談窓口担当者が、相談内容や状況に応じ、適切に対応できるようにすること
3. 職場におけるパワハラに関する事後の迅速かつ適切な対応	⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること ⑥ 速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと、事実関係の確認後、行為者に対する措置を適正に行うこと ⑦ 再発防止に向けた措置を講ずること （事実確認ができなかった場合も含む）
4. 併せて講ずべき措置	⑧ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、その旨労働者に周知すること ⑨ 相談したこと等を理由として、解雇その他不利益取り扱いをされない旨を定め、労働者に周知・啓発すること ※労働者が事業主に相談したこと等を理由として、事業主が解雇その他の不利益な取り扱いを行うことは、労働施策総合推進法において禁止されています。

※ パワハラ防止法に罰則規定はなく、法律で定められた措置義務を履行しなかったとしても、懲役や罰金などの罰則が課せられることはありません。しかしながら、第三十三条の定めにより、厚生労働大臣は規定に違反した事業主に勧告を行うことができ、事業主が勧告に従わなかった場合は、その旨を公表することができます。公表は社会的信用の観点から企業に大きなダメージを与えることから、パワハラ防止法違反は大きなリスクになります。

▶ セクシュアルハラスメントも予防・対策も強化されています。

「セクシュアルハラスメント」や「マタニティハラスメント」についても、改正男女雇用機会均等法の第11条で、企業に対して予防・対策の強化を求めています。各種ハラスメント防止に関する法律について、詳しくは厚生労働省のウェブサイトをご覧ください。

▼ 厚生労働 | 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

資料

令和 5 年度調査結果 実数

1. 該当する業種について

業種分類

	建設業	サービス業	卸・小売業	製造業	電力・ガス・水道	合計
実数	64	13	7	3	0	87
割合	73%	15.3%	8.2%	3.5%	0%	100%

従業員規模

	19人以下	20～300人	301人以上
実数	68	18	1
割合	78.2%	20.7%	1.1%

従業員数 19 人以下の業種分類

	建設業	サービス業	卸・小売業	製造業	電力・ガス・水道	合計
実数	64	13	7	3	0	68
割合	74.0%	12.0%	12.0%	2.0%	0%	100%

2. 就業状況

(1) 雇用について

	正規従業員		非正規従業員		従業員総数	管理職 (1270人)		前年度採用者 (389人)		勤続年数	
	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性
実数	6931	769	560	645	8905	1223	47	358	31	16.1	13.3
割合	77.8%	8.6%	6.3%	7.2%	100%	96.3%	3.7%	92.0%	8.0%		

従業員規模 19 人以下の雇用状況

	正規従業員		非正規従業員		従業員総数	管理職 (104人)		前年度採用者 (18人)		勤続年数	
	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性
実数	310	81	27	55	473	85	19	17	1	13.9	11.6
割合	65.5%	17.1%	5.7%	11.6%	100%	81.7%	18.3%	94.4%	5.6%		

従業員規模 20～300 人の雇用状況

	正規従業員		非正規従業員		従業員総数	管理職 (108人)		前年度採用者 (35人)		勤続年数	
	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性
実数	398	83	80	54	615	100	8	30	5	11.1	10.4
割合	64.7%	13.5%	13.0%	8.8%	100%	92.6%	7.4%	85.7%	14.3%		

従業員規模 301 人以上の雇用状況

	正規従業員		非正規従業員		従業員総数	管理職 (1058人)		前年度採用者 (336人)		勤続年数	
	男性	女性	男性	女性		男性	女性	男性	女性	男性	女性
実数	6223	605	453	536	7817	1038	20	311	25	16	14
割合	79.6%	7.7%	5.8%	6.9%	100%	98.1%	1.9%	92.6%	7.4%		

