

平成 26 年度
広島県職場環境実態調査結果

平成 26 年 11 月

広島県商工労働局

平成 26 年度広島県職場環境実態調査 目 次

調査の概要等	1
調査結果の概要	
I 女性の就業環境	
1 女性の配置・昇進	3
2 女性のキャリア形成	8
II ワークライフバランス	
1 育児休業制度等	13
2 一般事業主行動計画	23
3 介護休業制度等	27
4 仕事と家庭の両立	34
III ハラスメント	
1 セクシュアルハラスメント	36
2 パワーハラスメント	40
IV 若年者・高年齢者・障害者等の雇用	
1 若年者の雇用	43
2 高年齢者の雇用	47
3 障害者の雇用	49
4 大学生等のインターンシップ	51
5 非正規社員の処遇改善等	54
6 パート従業員	55
V 行政への要望	60
統計表	61
平成 26 年度広島県職場環境実態調査・調査票	

平成 26 年度広島県職場環境実態調査 調査の概要等

【調査の概要】

	概要
調査の目的	県内の企業その他の団体(以下「企業等」という。)の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。
調査の根拠法令	広島県統計調査条例(平成 21 年広島県条例第 7 号)
調査対象地域	広島県内全域
調査時期	(1) 調査基準日:平成 26 年 6 月 1 日 (2) 実施期間:平成 26 年 6 月 1 日から 6 月 19 日まで
調査対象	(1) 事業主調査 常用労働者 10 人以上の県内の企業等 2,500 事業主 (2) 従業員調査(3 年ごとに実施) 事業主調査の対象企業等に雇用される次の従業員 ①正規の女性従業員, ②正規の男性従業員, ③パートタイム従業員(以下「パート従業員」という。) 各 2,500 人
有効回答数 (回答率)	(1) 事業主調査:事業主 749 (30.0%) (2) 従業員調査:①女性従業員 699 (28.0%) ②男性従業員 668 (26.7%), ③パートタイム従業員 528(27.4%)
抽出方法	(1) 事業主調査 総務省統計局の「事業所母集団データベース(24 年次フレーム更新版)」から、常用労働者 10 人以上の県内の単独事業所及び本所(本社・本店)について、次の産業分類と常用労働者の規模別に層化して無作為に抽出 (産業分類)①建設業 ②製造業 ③電気・ガス・熱供給・水道業 ④情報通信業 ⑤運輸業, 郵便業 ⑥卸売業, 小売業 ⑦金融業, 保険業 ⑧不動産業, 物品賃貸業 ⑨学術研究, 専門・技術サービス業 ⑩宿泊業, 飲食サービス業 ⑪生活関連サービス業, 娯楽業 ⑫教育, 学習支援業 ⑬医療, 福祉 ⑭複合サービス事業 ⑮サービス業(他に分類されないもの) (2) 従業員調査 事業主調査の調査対象事業所において、正社員の中から男女各 1 人、パート従業員の中から 1 人を無作為に抽出
調査方法	郵送調査(自計申告) (1) 事業主調査 県雇用労働政策課から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送又はファクシミリにより回答 (2) 従業員調査 調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送又はファクシミリにより県雇用労働政策課に回答
利用上の注意	百分率の合計については、四捨五入の関係で 100.0%にならない場合がある。 複数回答の設問については、百分率の合計が 100.0%にならない。

※パートタイム従業員の有効回答率の母数は、事業主調査で回答のあったパートタイム従業員を雇用する企業等数の割合から推計(パートタイム従業員の雇用企業数等の推計 1.925)

【有効回答の概要】

(1) 有効回答数

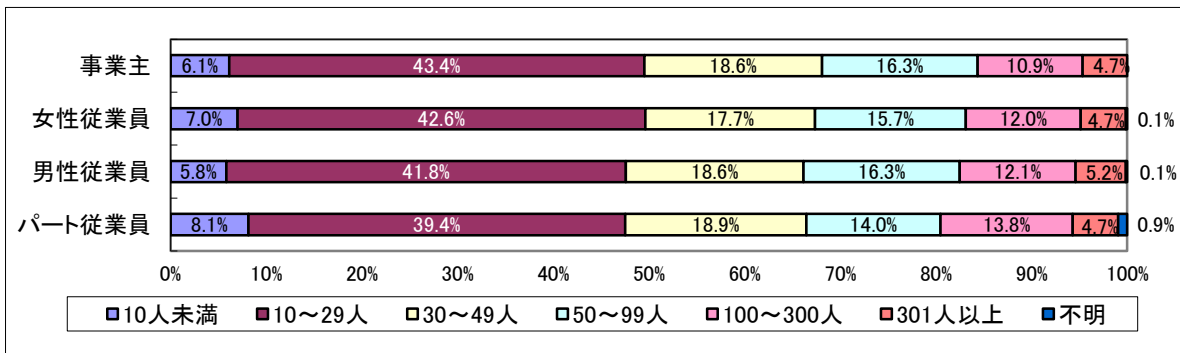
○事業主調査：749

○従業員調査：女性従業員 699，男性従業員 668，パート従業員 528(女性 487, 男性 41)

(2) 産業分類別

	事業主	女性従業員	男性従業員	パート従業員
建設業	10.9%	12.2%	11.2%	6.1%
製造業	22.2%	22.7%	23.2%	20.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%	1.1%	1.6%	1.3%
情報通信業	1.1%	1.4%	1.0%	1.1%
運輸業，郵便業	5.1%	4.4%	5.2%	5.3%
卸売業，小売業	14.8%	10.6%	13.0%	12.3%
金融業，保険業	0.5%	0.7%	0.4%	0.4%
不動産業，物品賃貸業	0.5%	0.6%	0.6%	0.4%
学術研究，専門・技術サービス業	1.5%	2.1%	2.4%	1.3%
宿泊業，飲食サービス業	2.3%	2.3%	2.4%	3.2%
生活関連サービス業，娯楽業	0.7%	0.9%	0.6%	0.6%
教育，学習支援業	3.5%	3.1%	2.4%	3.8%
医療，福祉	22.3%	24.3%	20.8%	30.1%
複合サービス事業	1.2%	0.7%	0.6%	0.6%
サービス業(他に分類されないもの)	13.0%	12.0%	12.6%	11.6%
不明	0.0%	0.7%	1.8%	1.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

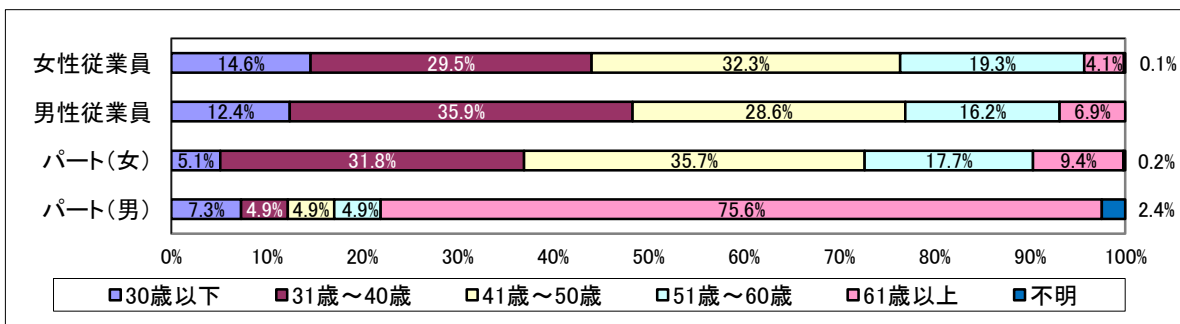
(3) 規模別（常用労働者数）



※常用労働者規模 10 人未満

調査対象である常用労働者 10 人以上の県内の企業等について，産業分類と常用労働者の規模別に層化して無作為に抽出したが，事業所の縮小等によって結果として 10 人未満の事業所からの回答も含まれている。

(4) 年齢別



平成 26 年度広島県職場環境実態調査結果の概要

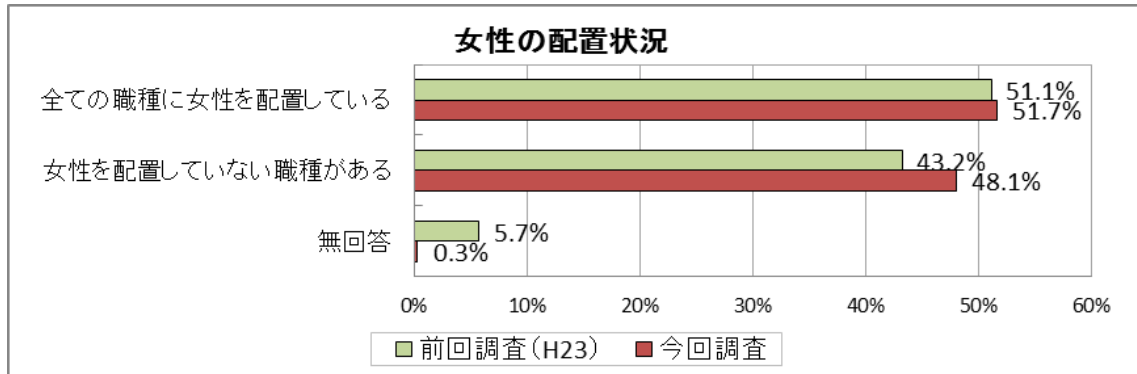
I 女性の就業環境

1 女性の配置・昇進

A 事業主調査

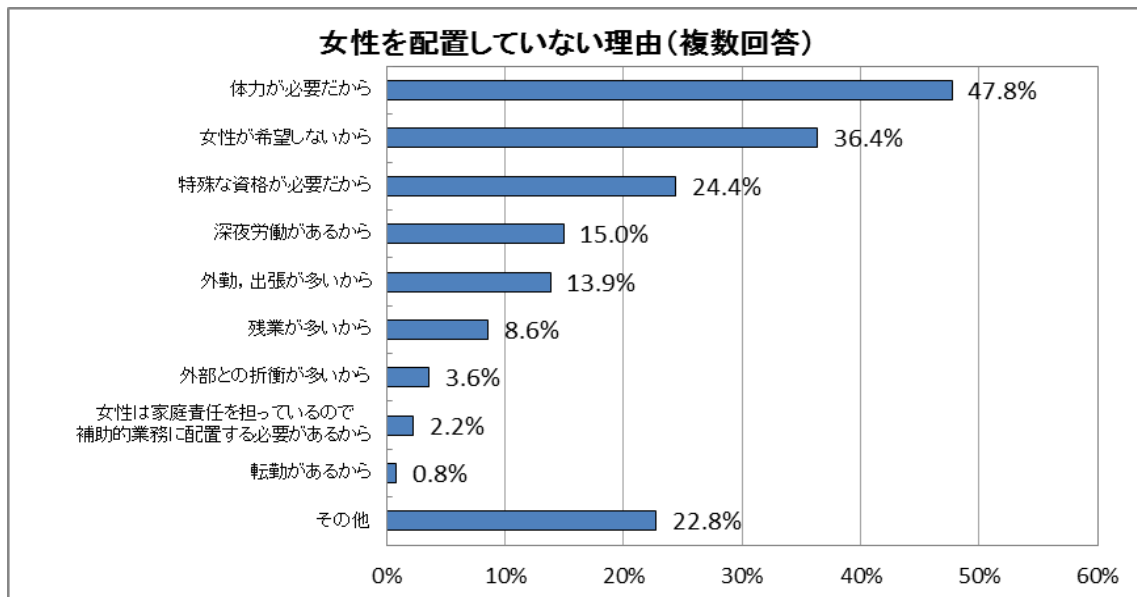
(1) 女性の配置状況

「全ての職種に女性を配置している」と回答した事業主は 51.7%と、前回調査 (H23:51.1%) に比べ 0.6 ポイント上昇しています。



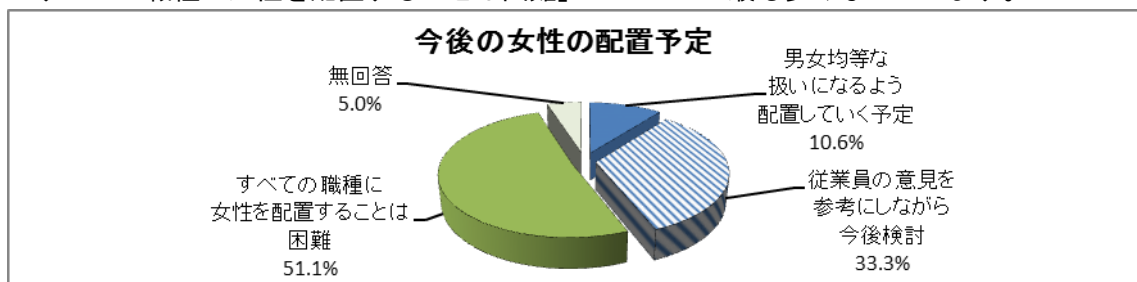
(2) 女性を配置していない理由

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは「体力が必要だから」が 47.8%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」(36.4%)、「特殊な資格必要だから」(24.4%)となっています。



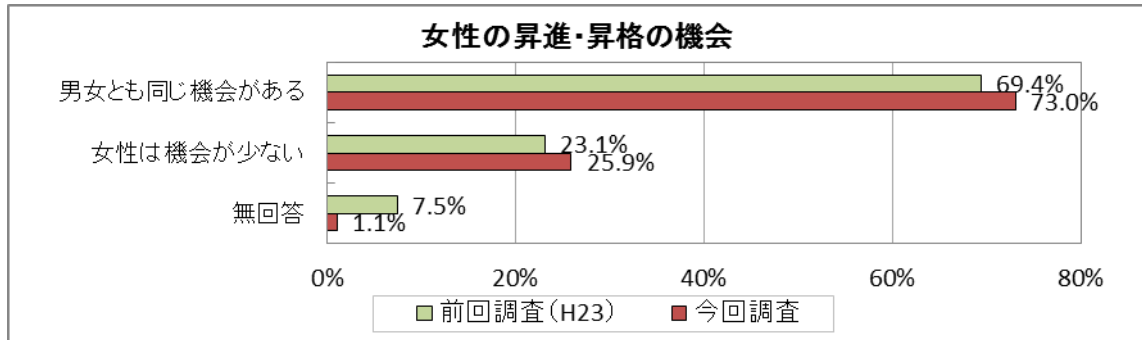
(3) 今後の女性の配置予定

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主の今後の女性の配置予定については、「すべての職種に女性を配置することは困難」が 51.1%で最も多くなっています。



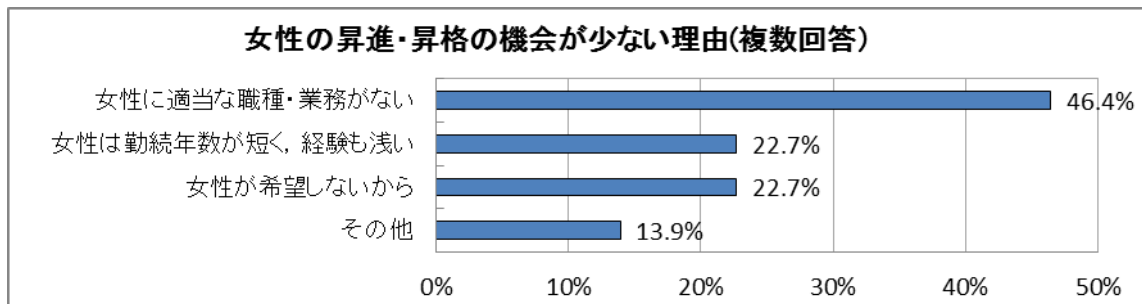
(4) 女性の昇進・昇格の機会

「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は73.0%で、前回調査(H23:69.4%)より3.6ポイント上昇しています。



(5) 女性の昇進・昇格の機会が少ない理由

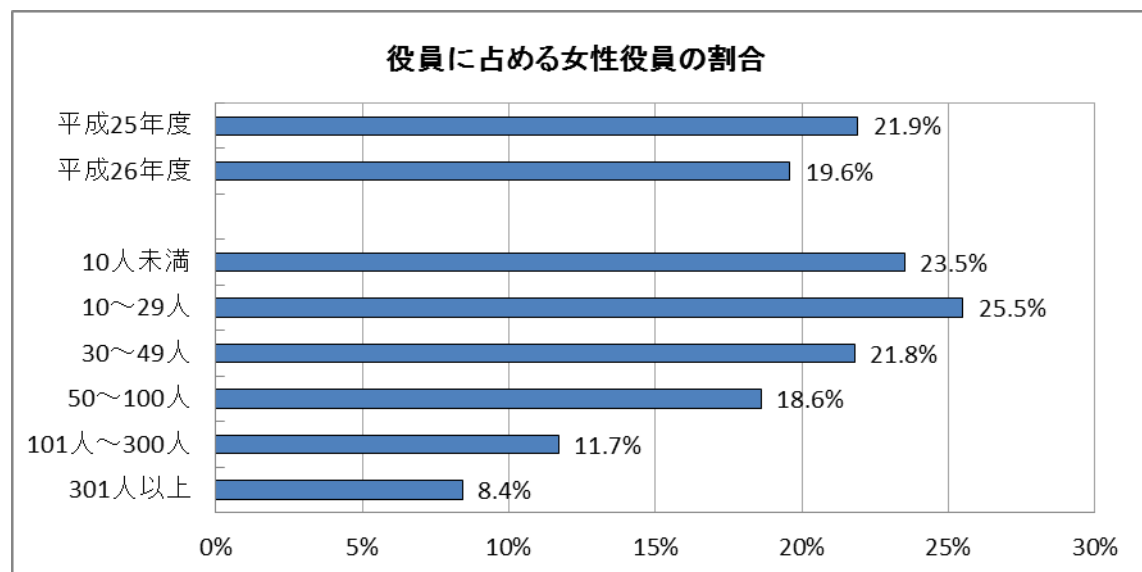
「女性は機会が少ない」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは「女性に適切な職種・業務がない」が46.4%で最も多く、次いで「女性は勤続年数が短く、経験も浅い」と「女性が希望しないから」が22.7%となっています。



(6) 女性の役員・管理職の割合

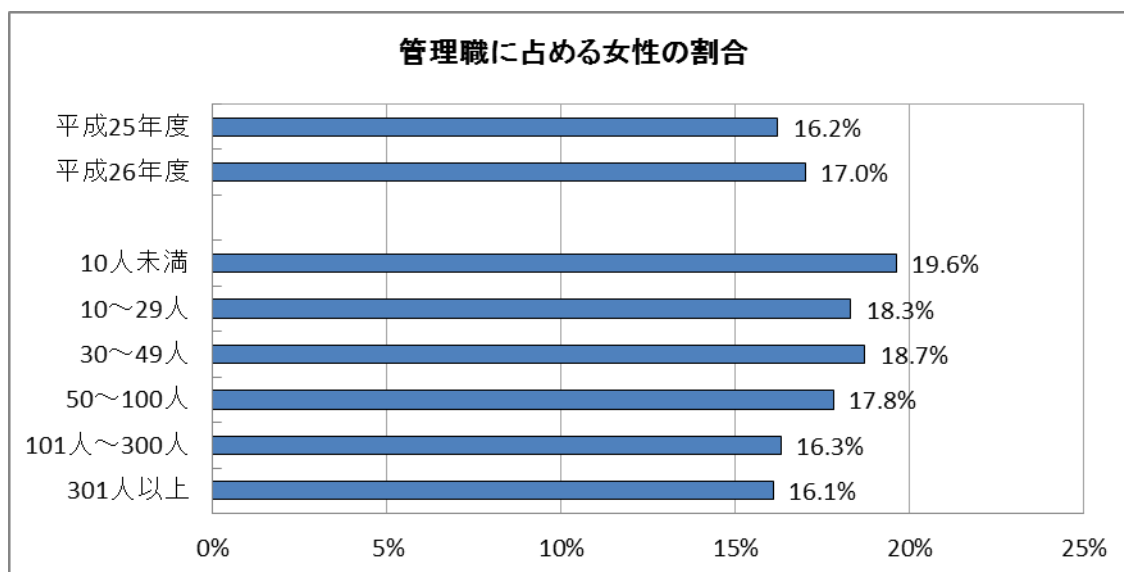
ア 役員

「女性役員の割合」は19.6%で、前年度(21.9%)よりも2.3ポイント減少しています。



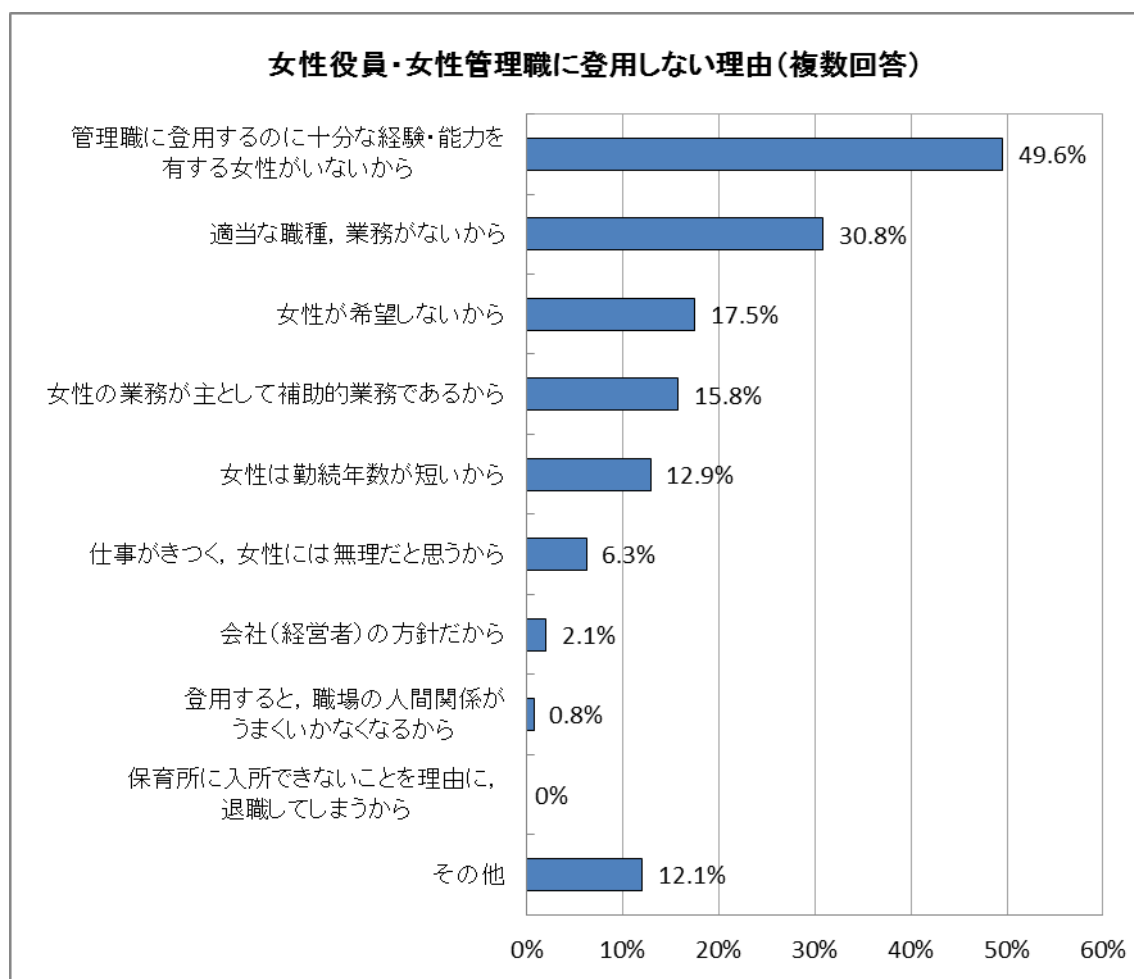
イ 管理職

「女性管理職の割合」は17.0%で、前年度(16.2%)よりも0.8ポイント上昇しています。



(7) 女性を役員・女性管理職に登用しない理由

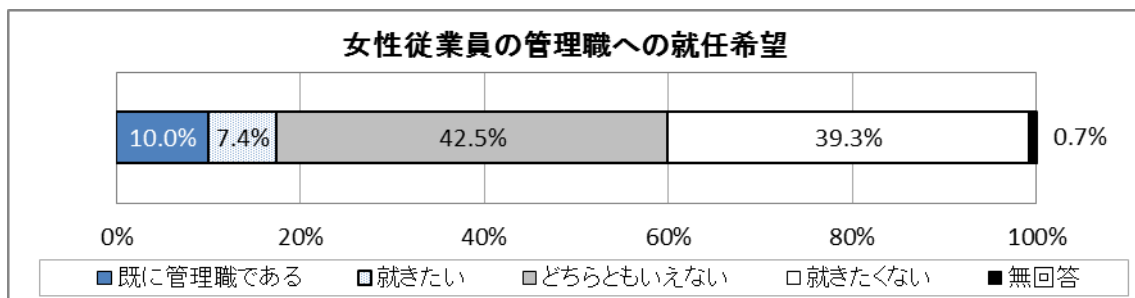
役員・管理職ともに女性に登用していない事業主が、その理由としてあげるのは、「十分な経験・能力を有する女性がいらないから」が49.6%で最も多く、次いで「適当な職種、業務がないから」が30.8%などとなっています。



B 従業員調査

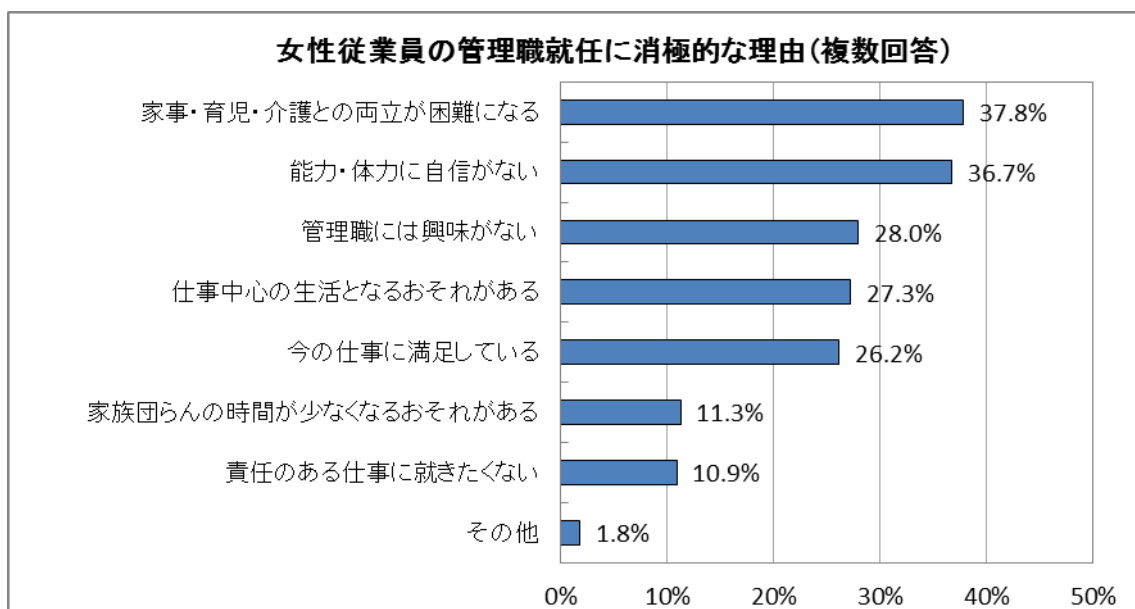
(1) 女性従業員の管理職への就任希望

管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は7.4%で、「就きたくない」は39.3%となっています。



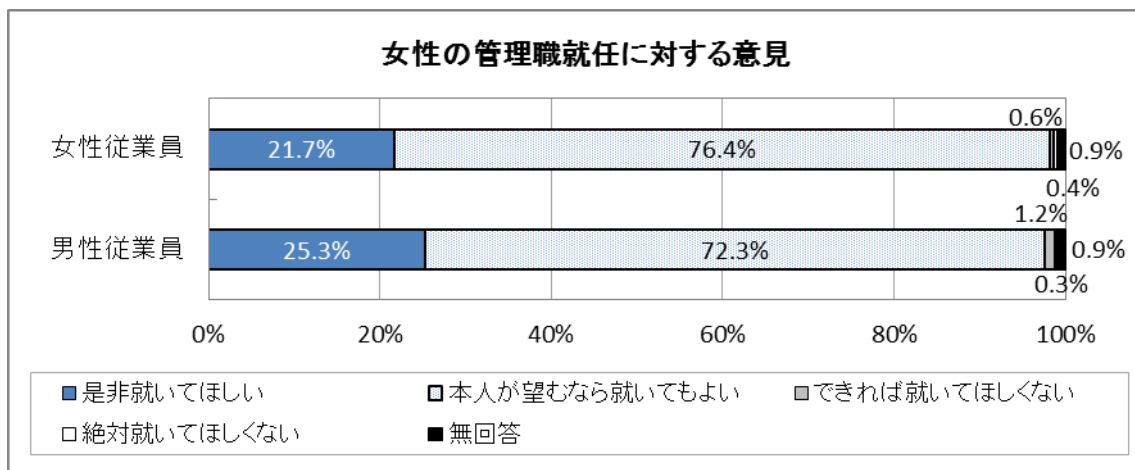
(2) 女性従業員の管理職就任に消極的な理由

管理職に「就きたくない」と回答した女性従業員が、その理由としてあげるのは、「家事・育児・介護との両立が困難になる」が37.8%と最も多く、次いで「能力・体力に自信がない」(36.7%)、「管理職には興味がない」(28.0%)などとなっています。



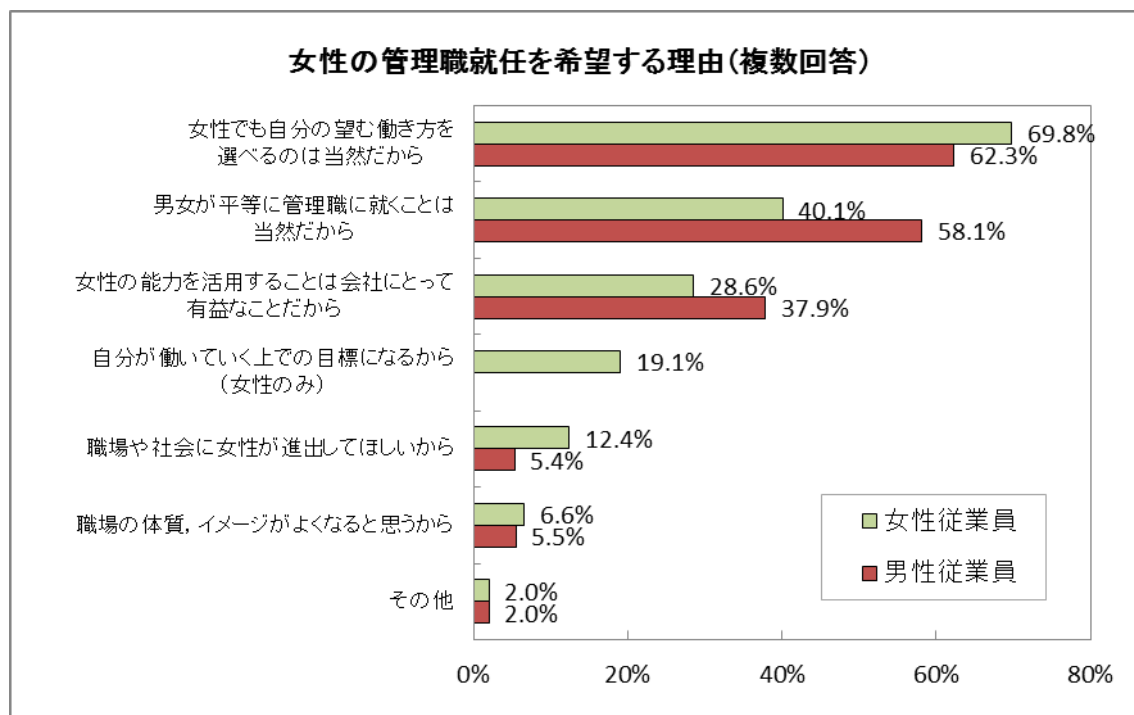
(3) 女性の管理職就任に対する意見

女性の管理職への就任について、男女の従業員とも9割以上が肯定的な回答をしています。



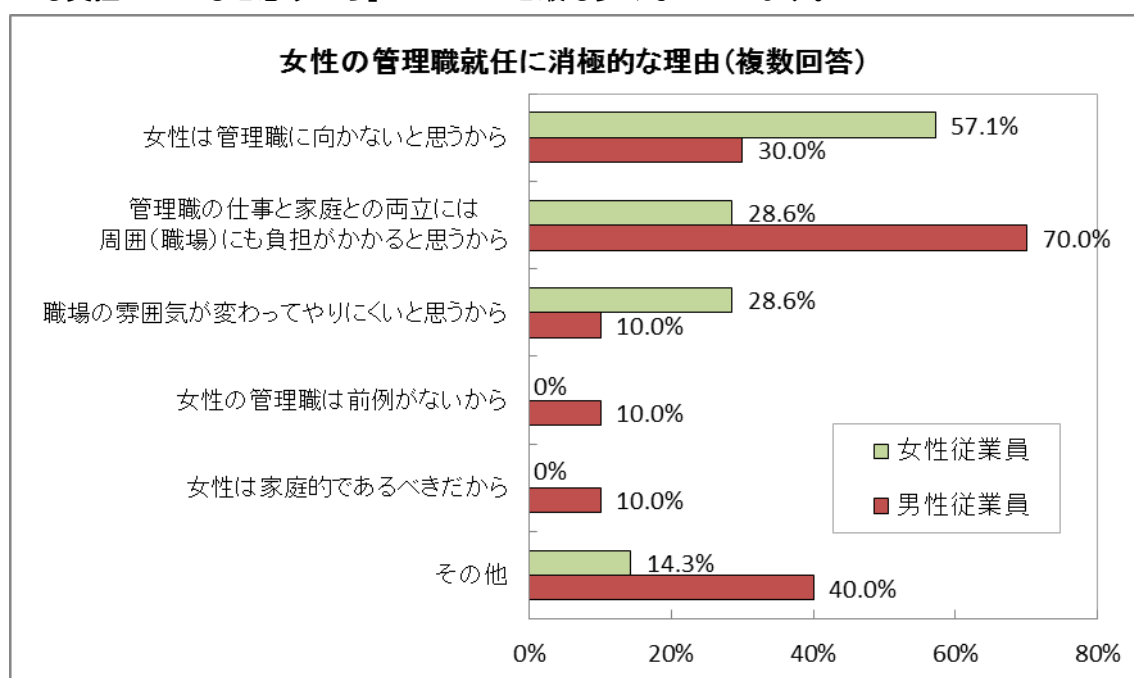
(4) 女性の管理職就任を希望する理由

女性の管理職について「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員が、その理由としてあげるのは、「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」（女性 69.8%、男性 62.3%）が最も多く、次いで「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」（女性 40.1%、男性 58.1%）、「女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから」（女性 28.6%、男性 37.9%）などとなっています。



(5) 女性の管理職就任に消極的な理由

女性の管理職について「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答した従業員が、その理由としてあげるのは、女性従業員は「女性は管理職に向かないと思うから」が 57.1%と最も多く、一方で男性従業員は「管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから」が 70.0%と最も多くなっています。

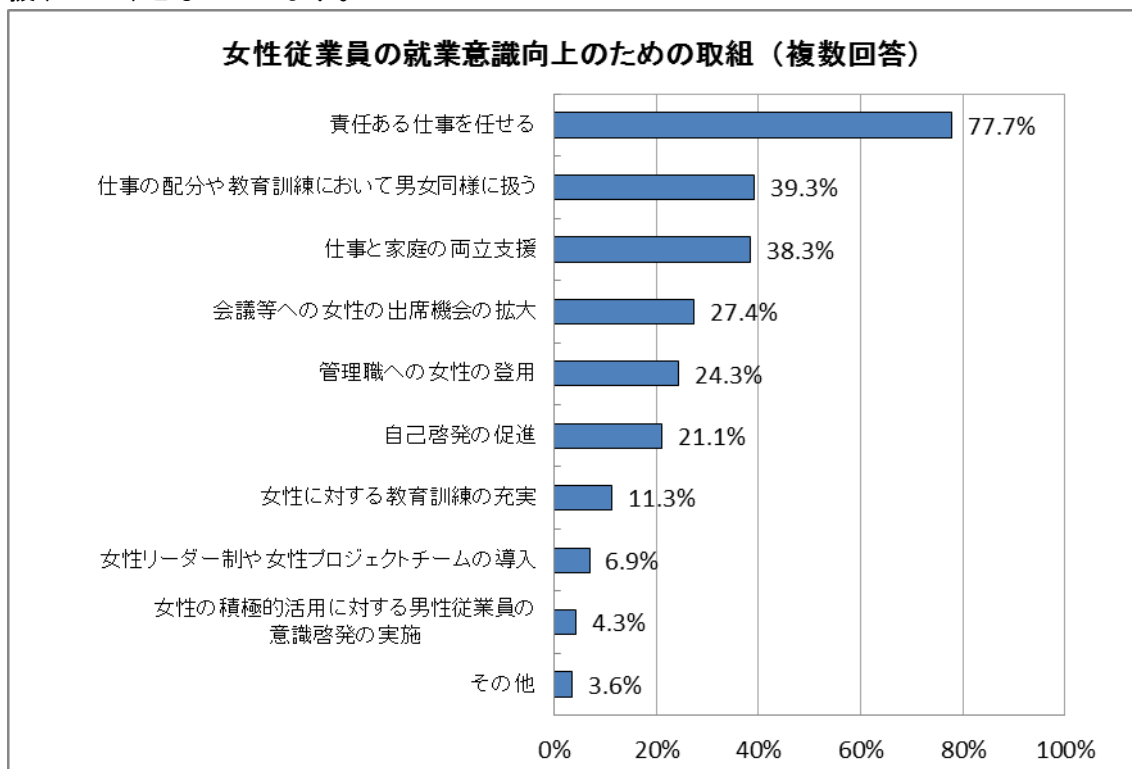


2 女性のキャリア形成

A 事業主調査

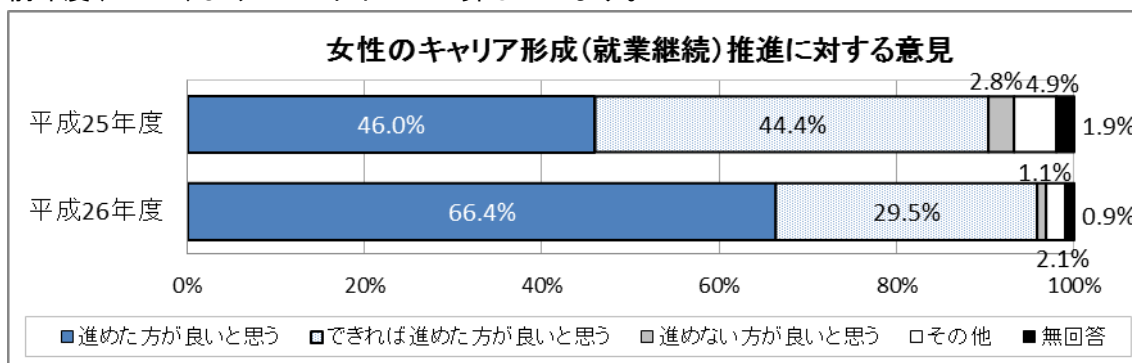
(1) 女性従業員の就業意識向上のための取組

女性従業員の就業意識向上のための取組は、「責任ある仕事を任せる」が77.7%で、最も多く、次いで「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」(39.3%)、仕事と家庭の両立支援(38.3%)となっています。



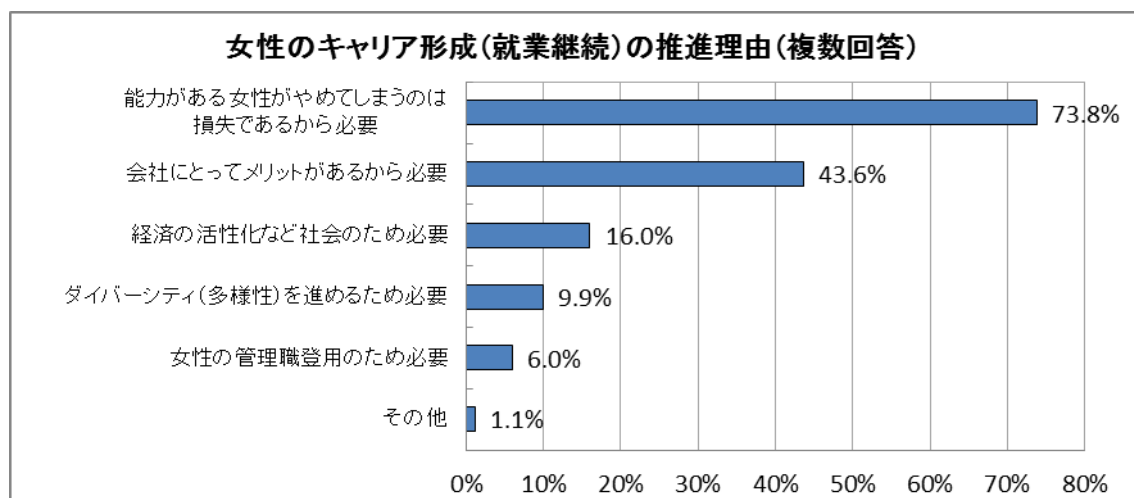
(2) 女性のキャリア形成（就業継続）推進に対する意見

女性のキャリア形成（就業継続）について、事業主は「進めた方が良いと思う」が66.4%で、前年度(46.0%)より20.4ポイント上昇しています。



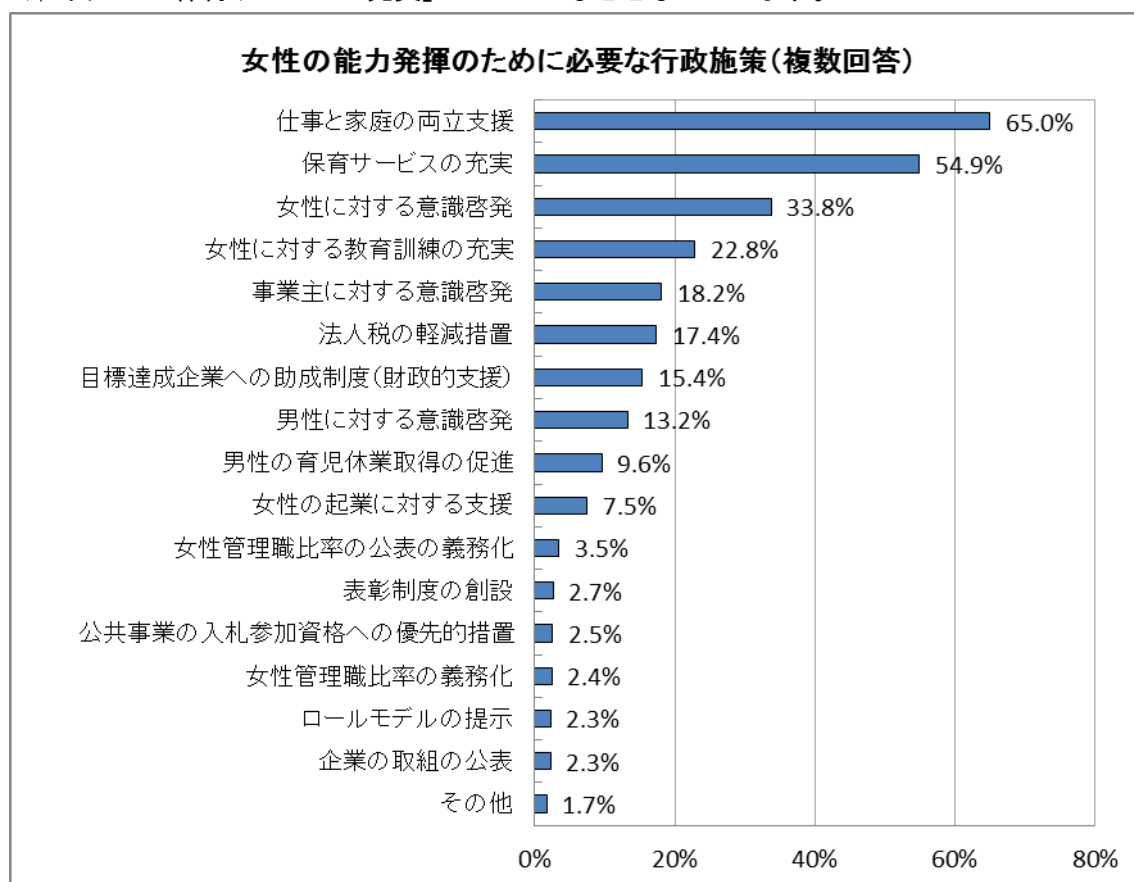
(3) 女性のキャリア形成(就業継続)の推進理由

女性のキャリア形成(就業継続)について、「進めた方が良いと思う」又は「できれば進めた方が良いと思う」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは、「能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要」が73.8%で最も多く、次いで「会社にとってメリットがあるから必要」が43.6%などとなっています。



(4) 女性の能力発揮のために必要な行政施策

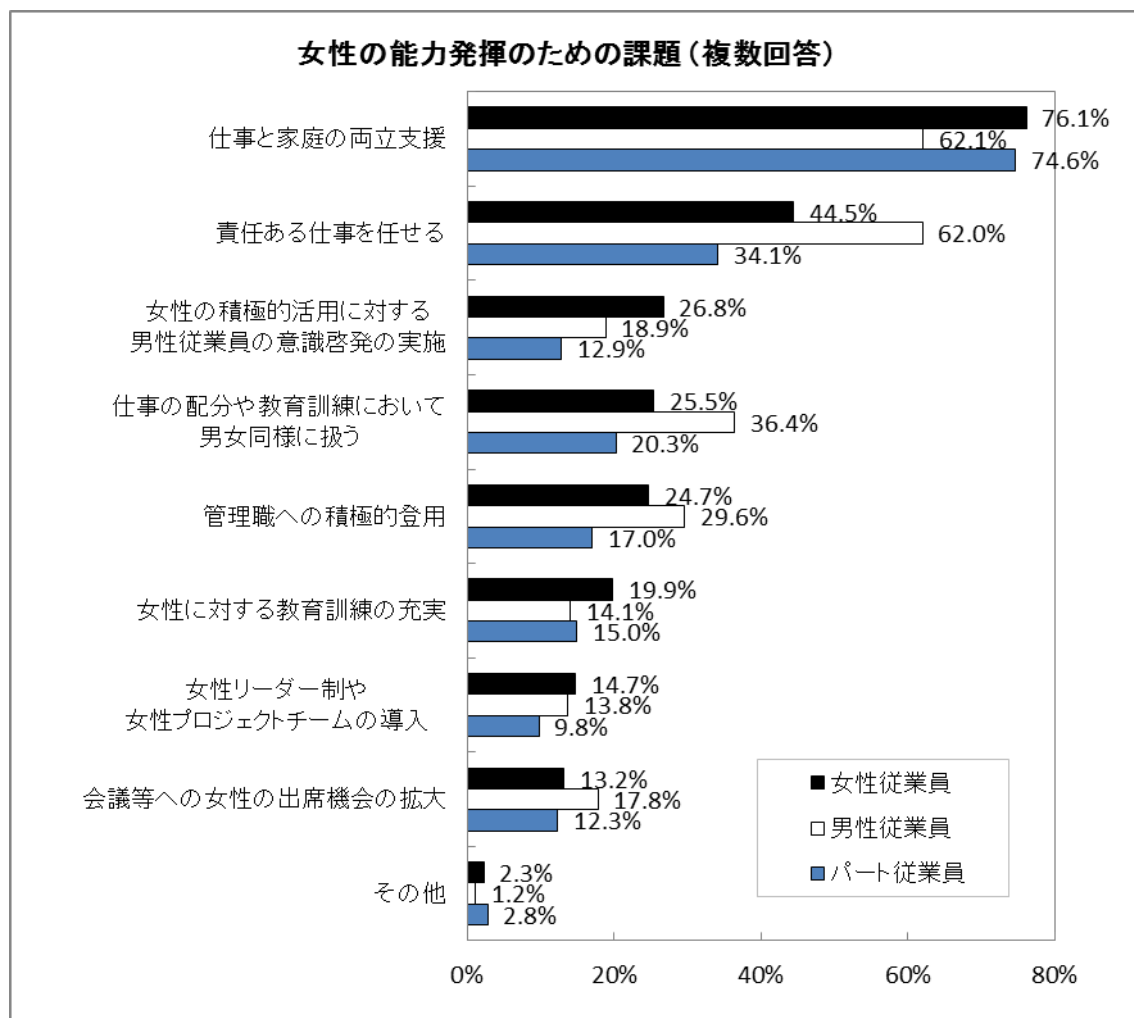
女性の能力発揮のために必要な行政の施策は、「仕事と家庭の両立支援」が65.0%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」が54.9%などとなっています。



B 従業員調査

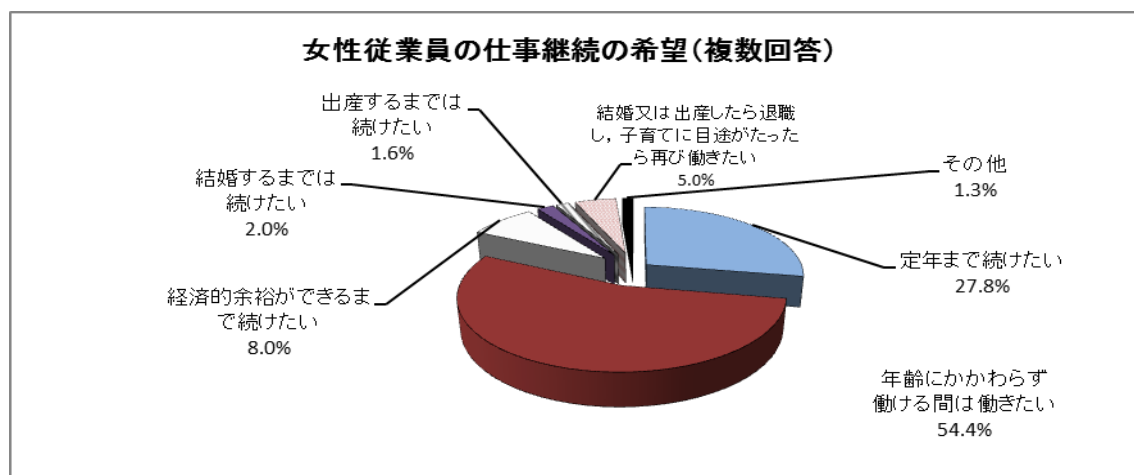
(1) 女性の能力発揮のための取組

女性が能力を発揮するために重要な取組について、男女の従業員、パート従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」(女性従業員 76.1%, 男性従業員 62.1%, パート従業員 74.6%) を最も多くあげています。男性従業員は「責任ある仕事を任せる」(62.0%) も同様に多くあげています。



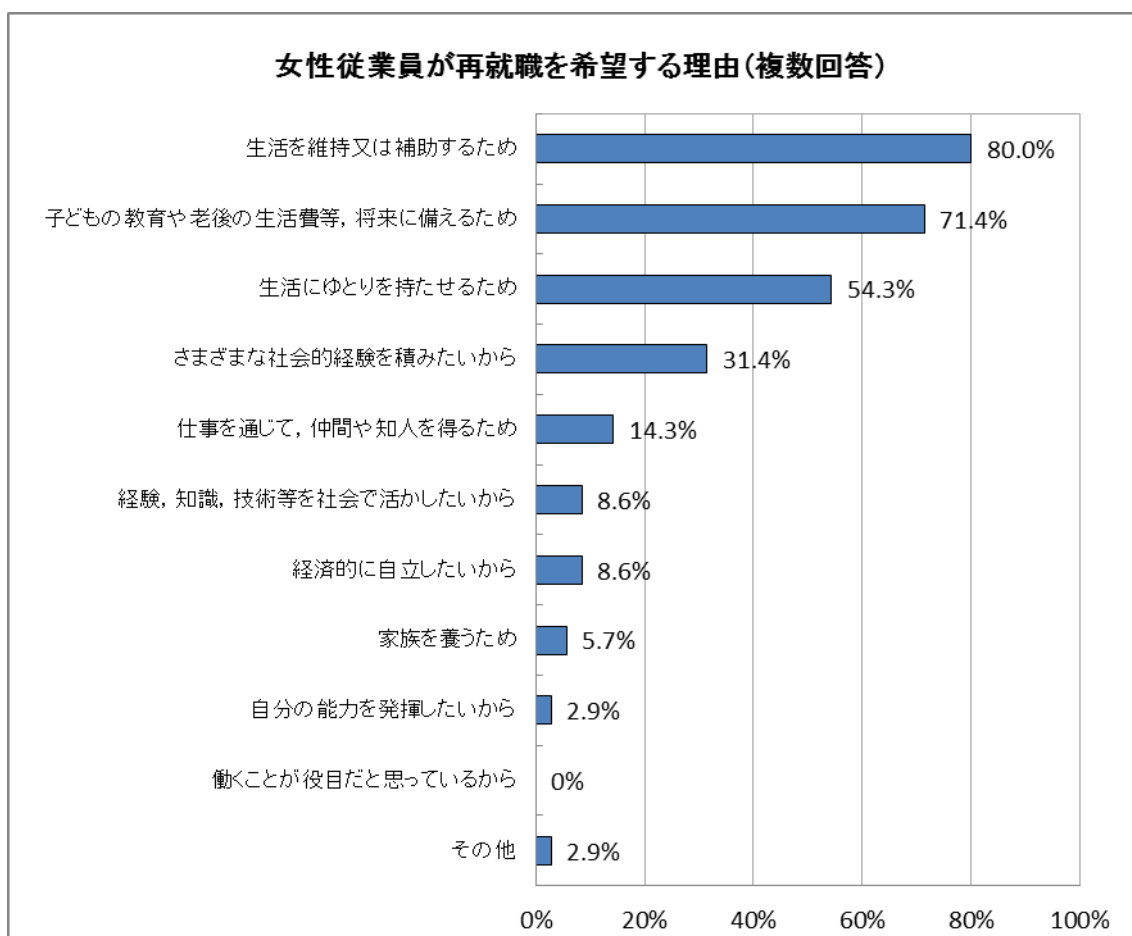
(2) 女性従業員の仕事継続の希望

女性従業員は仕事について「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が54.4%と最も多く、次いで「定年まで続けたい」が27.8%となっています。



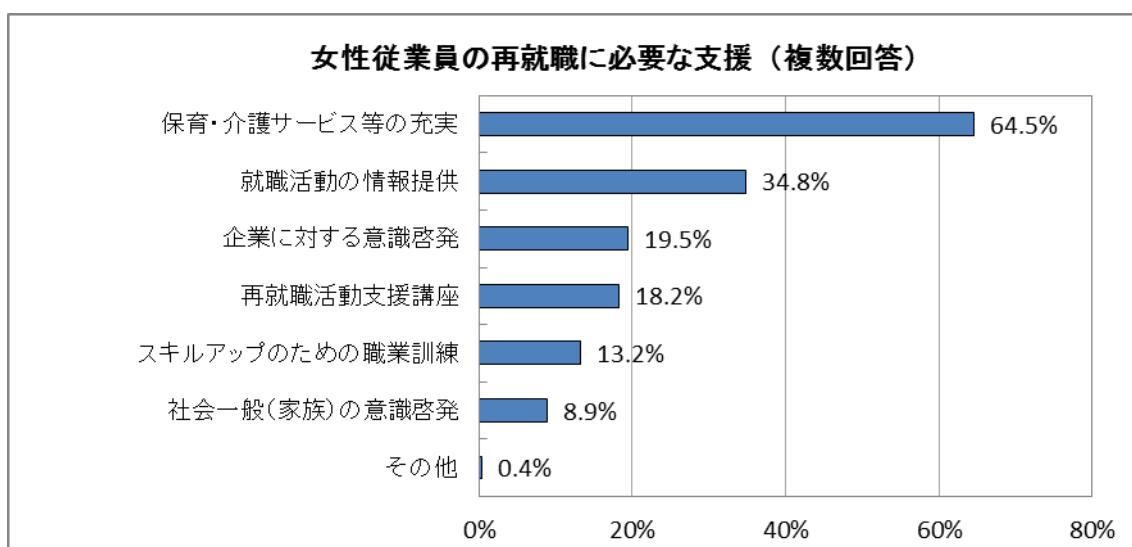
(3) 女性従業員が再就職を希望する理由

「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答した女性従業員が、その理由としてあげるのは、「生活を維持又は補助するため」が80.0%で最も多く、次いで「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」(71.4%)、「生活にゆとりを持たせるため」(54.3%)、「さまざまな社会的経験を積みたいから」(31.4%)などとなっています。



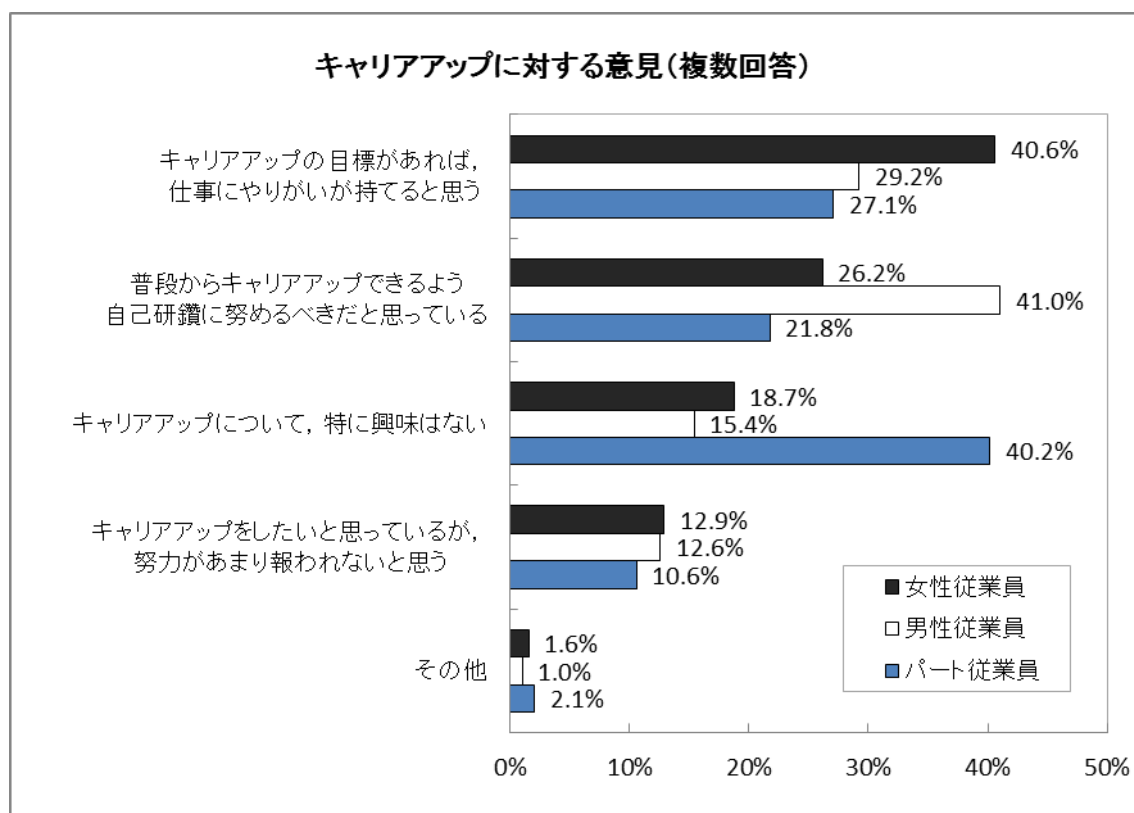
(4) 女性従業員の再就職に必要な支援

女性従業員が「仮に結婚又は出産時などにより退職した場合」、再就職に当って必要な支援について、「保育・介護サービス等の充実」が64.5%と最も多くなっています。



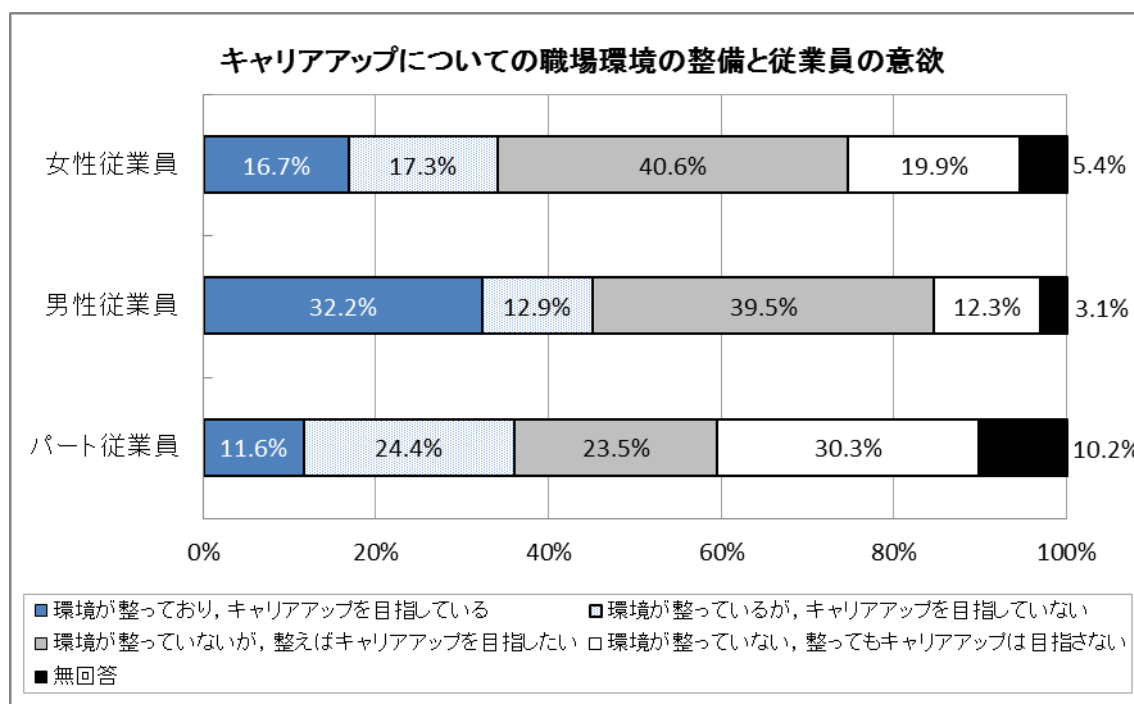
(5) キャリアアップに対する意見

キャリアアップに対する意見で最も多いのは、女性従業員では「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う」(40.6%)、男性従業員では「普段からキャリアアップできるように自己研鑽に努めるべきだと思っている」(41.0%)、パート従業員では「キャリアアップについて、特に興味はない」(40.2%)となっています。



(6) キャリアアップについての職場環境の整備と従業員の意欲

キャリアアップについて最も多いのは、男女の従業員では「環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」、パート従業員では「環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない」となっています。



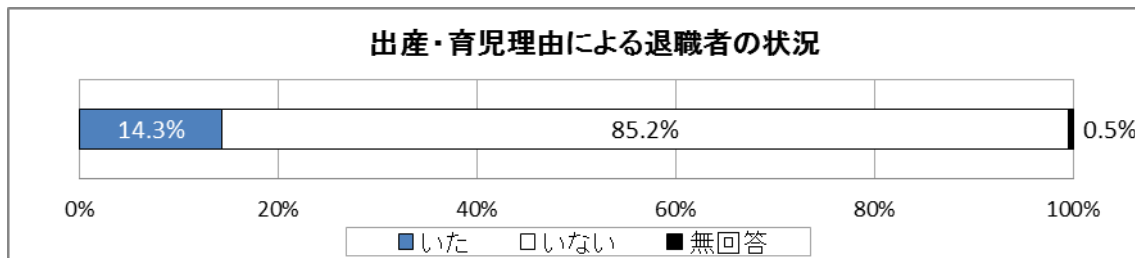
II ワークライフバランス

1 育児休業制度等

A 事業主調査

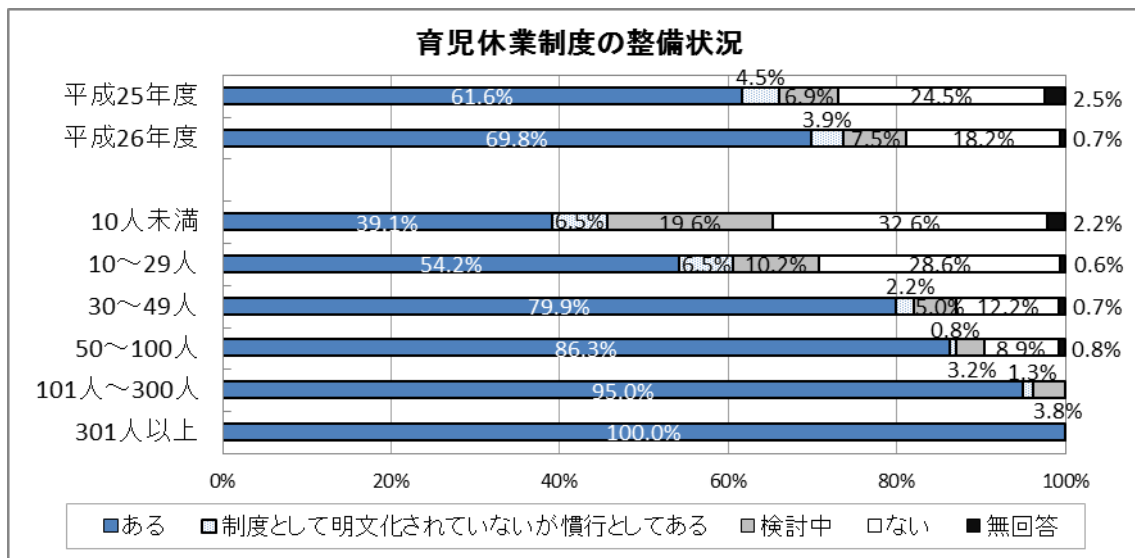
(1) 出産・育児理由による退職者の状況

過去3年間（平成23年4月1日～平成26年3月31日）に、出産・育児による退職者が、「いた」は14.3%、「いない」は85.2%となっています。



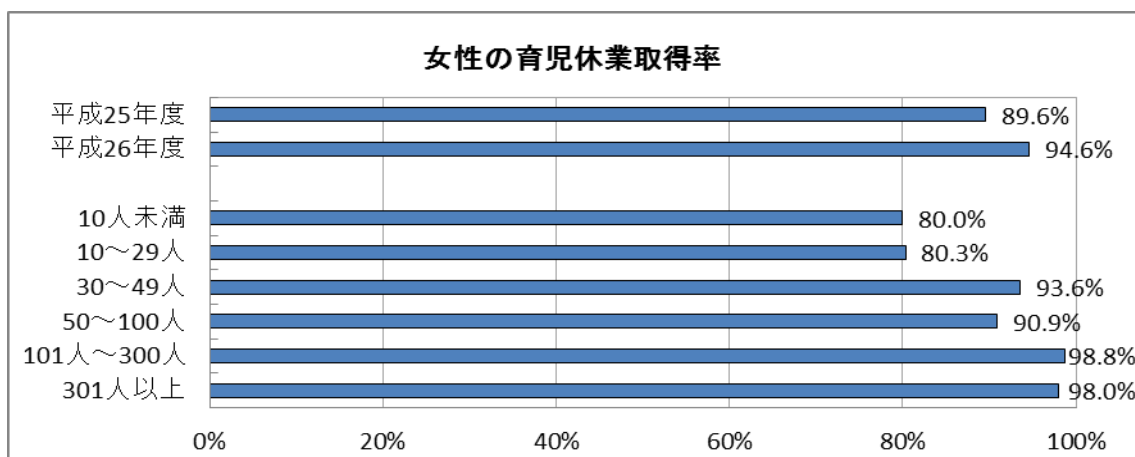
(2) 育児休業制度の整備状況

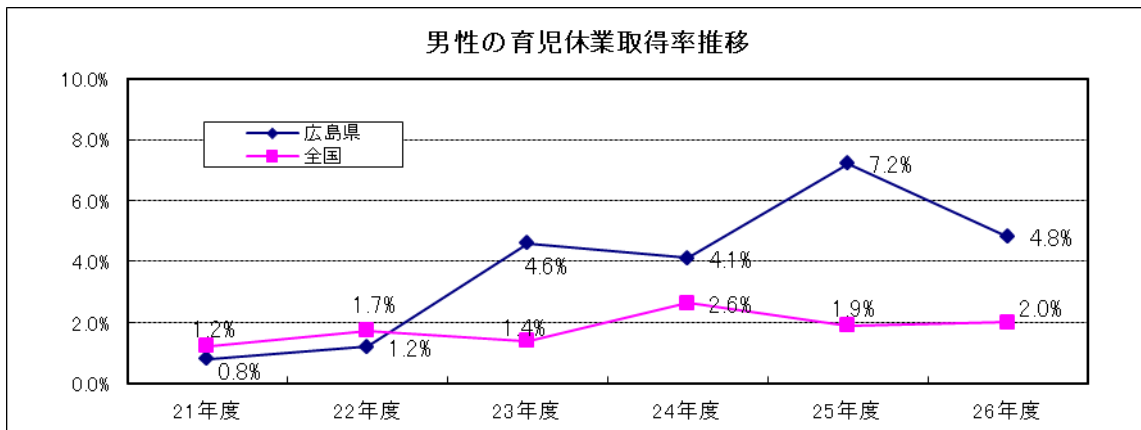
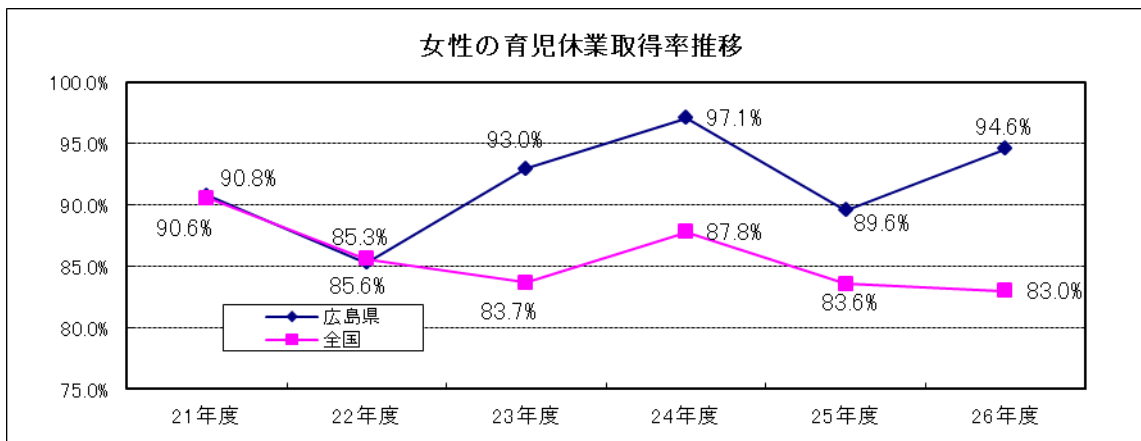
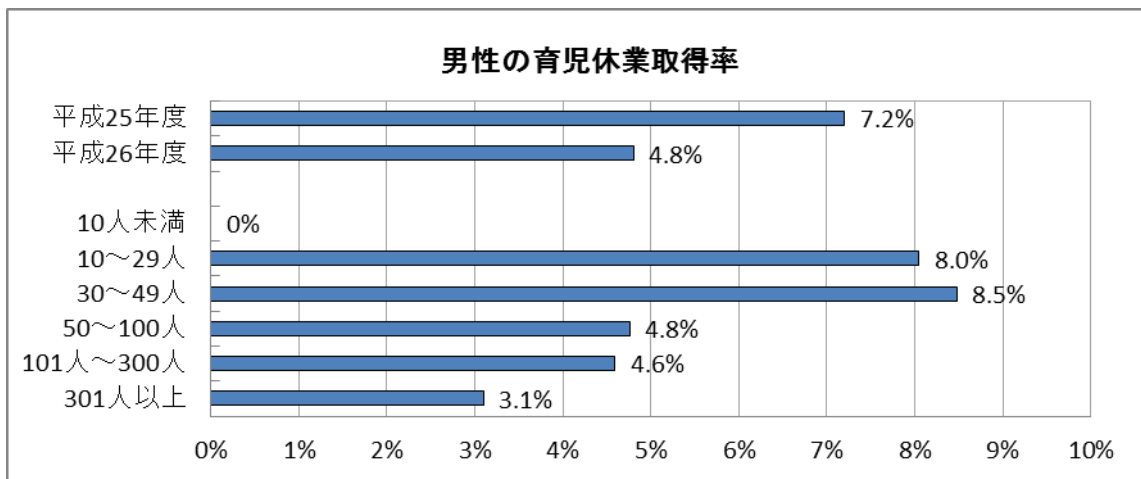
育児休業制度の規定が「ある」が69.8%で、前年度(61.6%)に比べ8.2ポイント上昇しています。



(3) 育児休業取得率及び取得期間

過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）の育児休業取得率は、女性が94.6%で、前年度(89.6%)に比べ5.0ポイント上昇しています。男性は4.8%で、前年度(7.2%)から2.4ポイント低下しています。





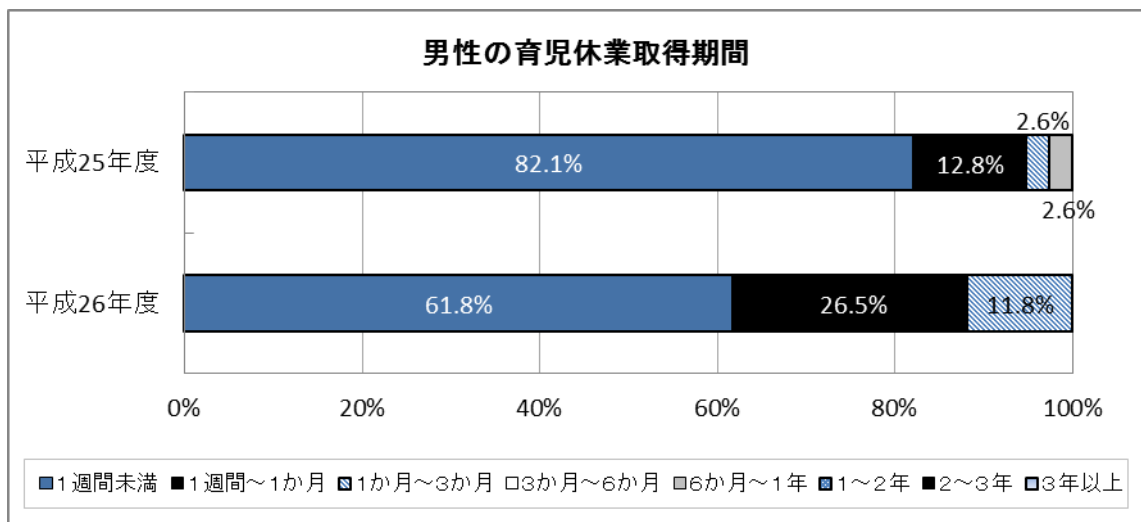
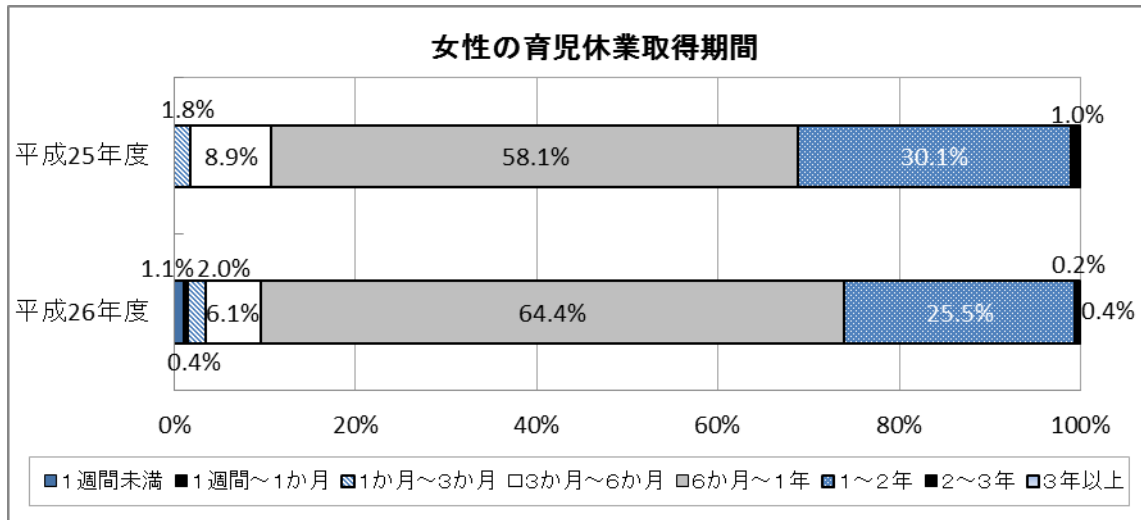
※育児休業取得率

育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※年度：調査公表年度

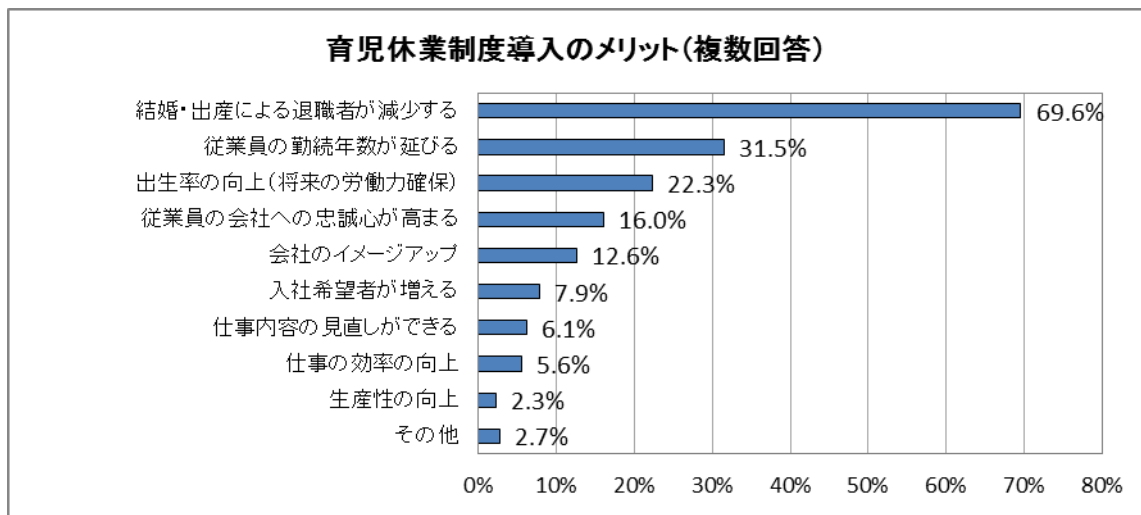
※全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業取得期間は、女性は「6か月～1年未満」が64.4%と最も多く、次いで「1～2年」が25.5%となっています。男性は3か月未満までの期間の取得となっていますが、前年度に比べると、「1週間～1か月未満」、「1か月～3か月未満」が増加しています。



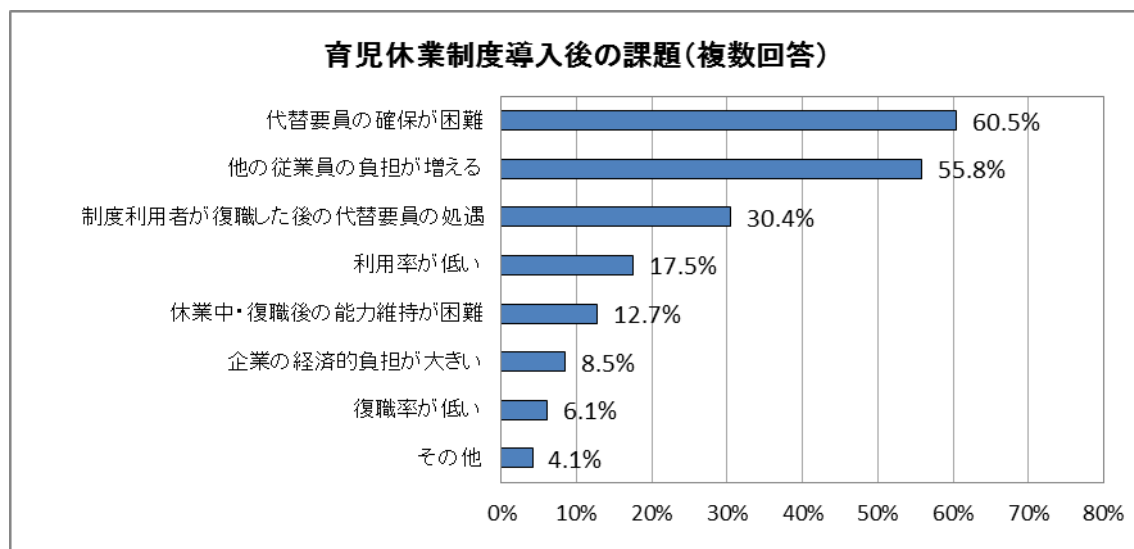
(4) 育児休業制度導入のメリット

育児休業制度のメリットは、「結婚・出産による退職者が減少する」が69.6%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びる」が31.5%となっています。



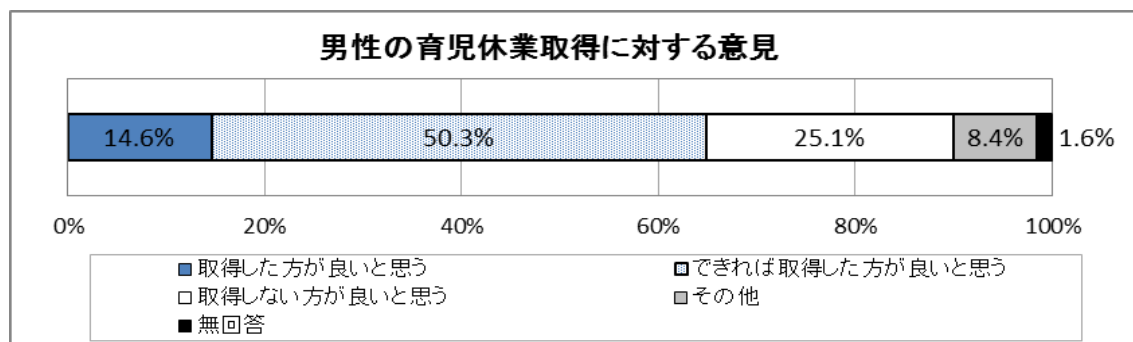
(5) 育児休業制度導入後の課題

育児休業制度導入後の課題は、「代替要員の確保が困難」が60.5%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が55.8%などとなっています。



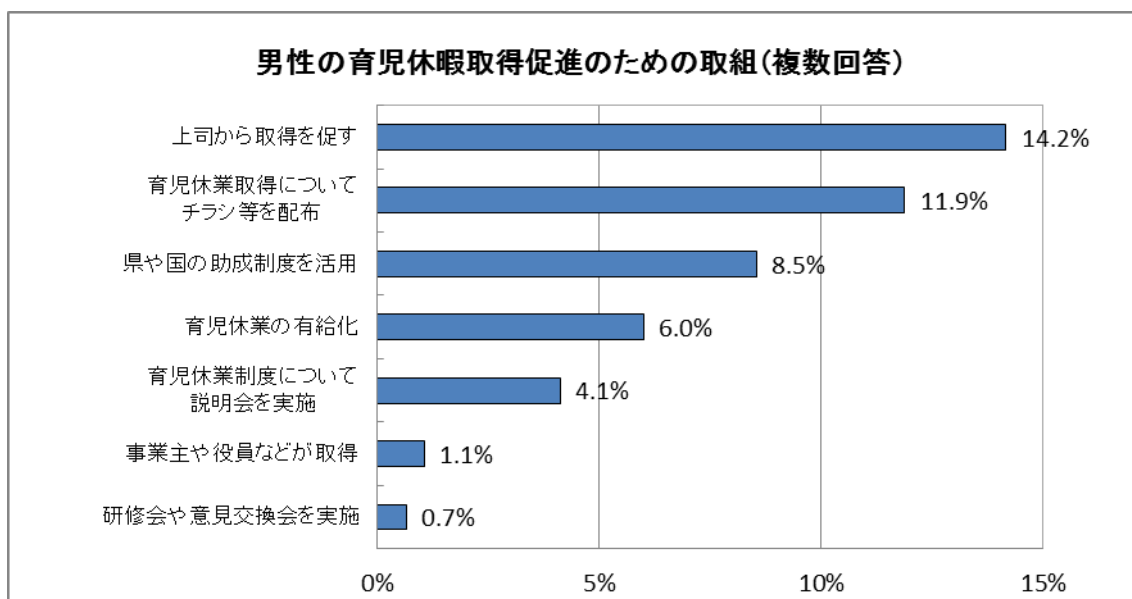
(6) 男性の育児休業制度取得に対する意見

男性の育児休業について、「取得した方が良いと思う」が14.6%、「できれば取得した方が良いと思う」が50.3%と肯定的な考え方は64.9%となっています。一方で「取得しない方が良いと思う」が25.1%となっています。



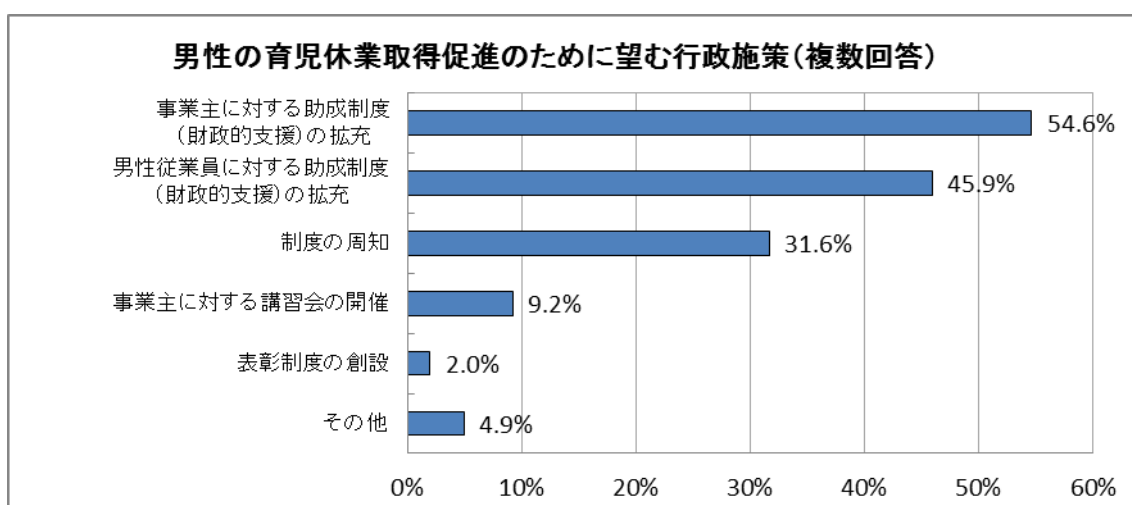
(7) 男性の育児休業取得促進のための取組

男性の育児休業を促進するためには、「上司から取得を促す」が14.2%と最も多く、次いで「育児休業取得についてチラシ等を配布」が11.9%などとなっています。



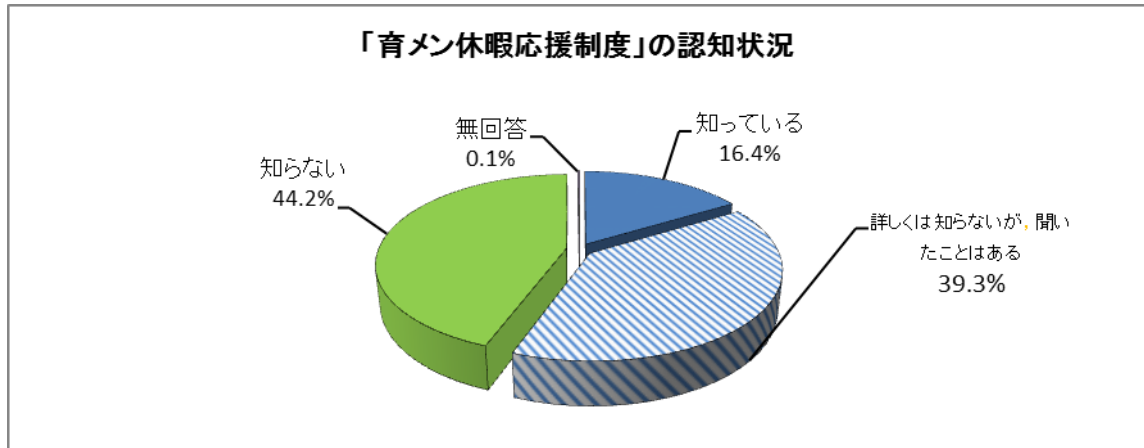
(8) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策

男性の育児休業を促進するために行政に望むのは、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が54.6%と最も多く、次いで「男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充」(45.9%)、「制度の周知」(31.6%)などとなっています。



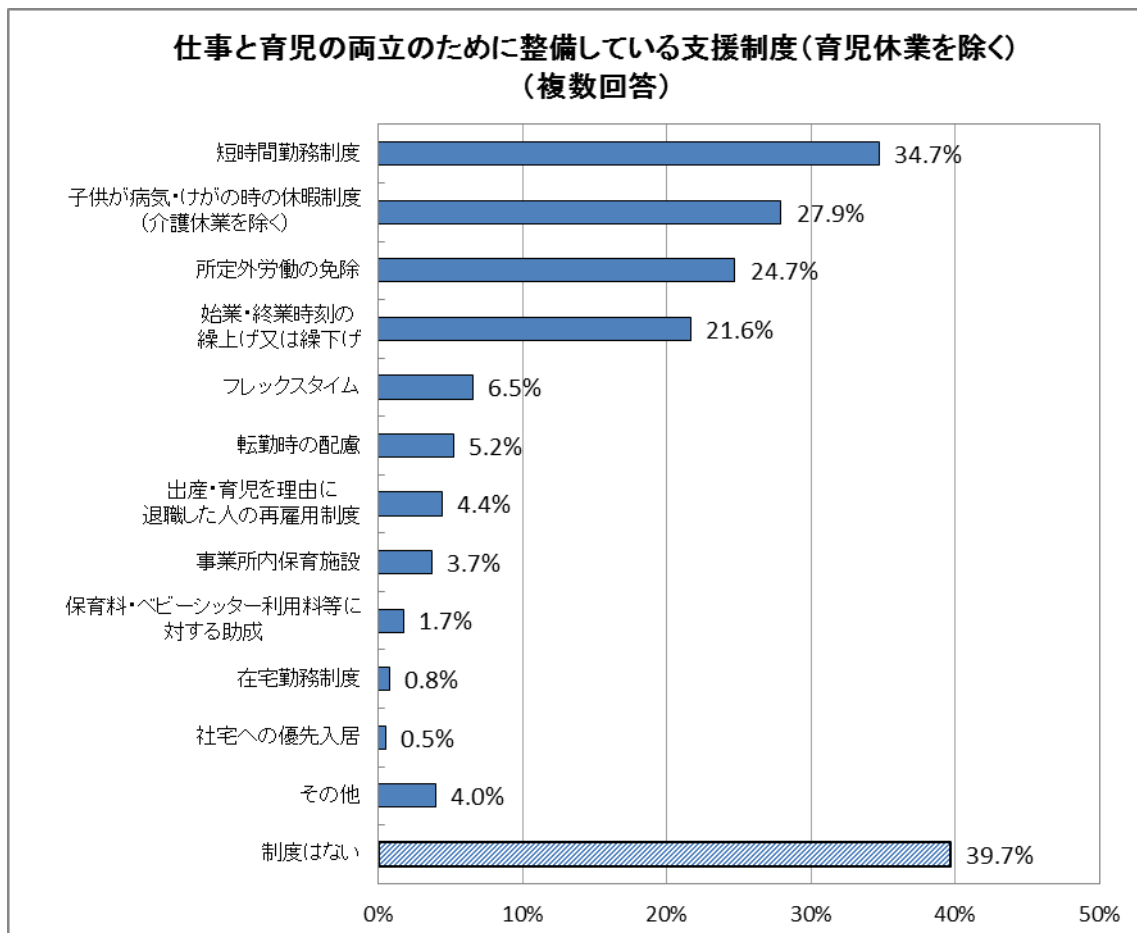
(9) 「育メン休暇応援制度」の認知状況

育メン休暇応援制度を「知っている」が16.4%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が39.3%となっています。



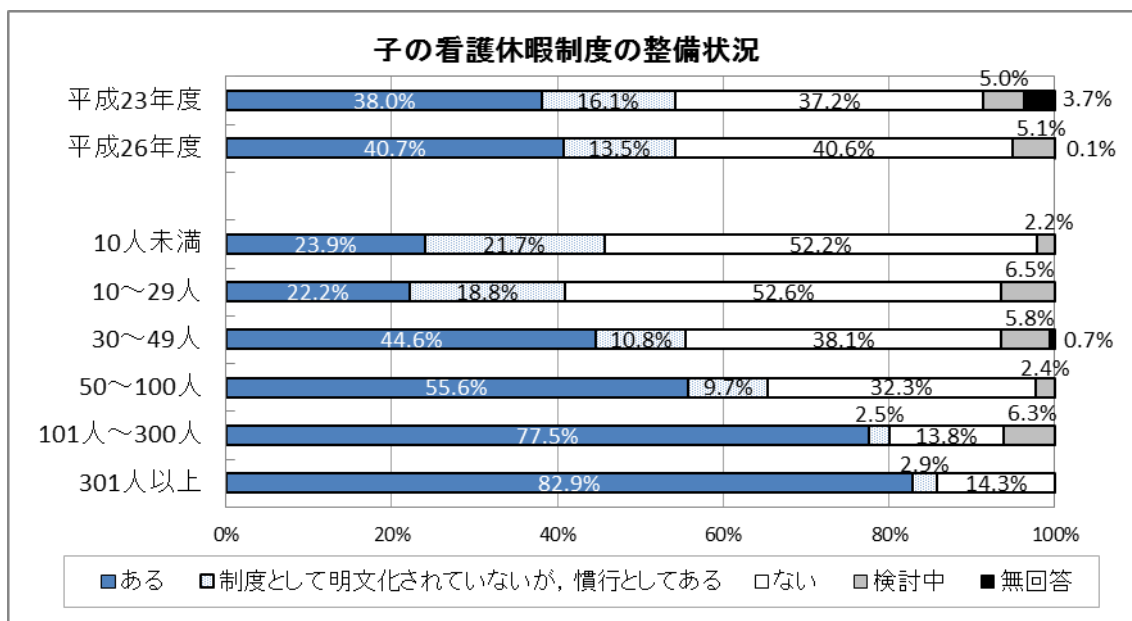
(10) 仕事と育児の両立のために整備している支援制度（育児休業を除く）

仕事と育児を両立支援のために育児休業以外で整備しているのは、「短時間勤務制度」が34.7%と最も多く、次いで「子供が病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）」(27.9%)、「所定外労働の免除」(24.7%)、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」(21.6%)などとなっています。

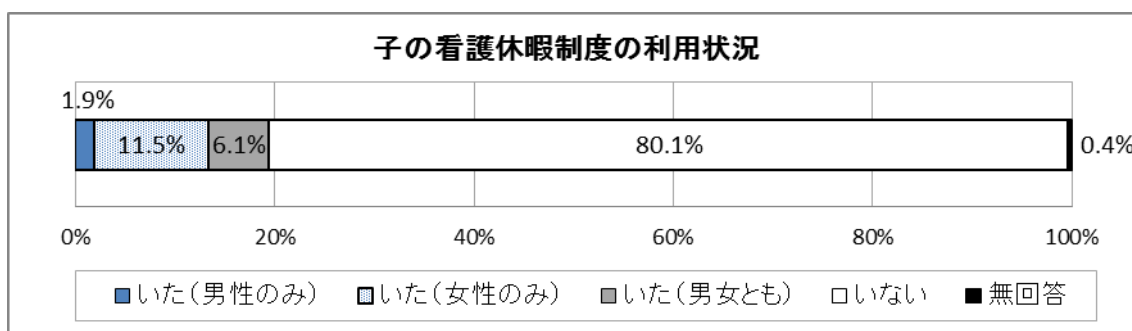


(11) 子の看護休暇制度の整備及び利用状況

子の看護休暇制度が「ある」と回答した事業主は40.7%となっており、前回(H23:38.0%)より2.7ポイント上昇しています。



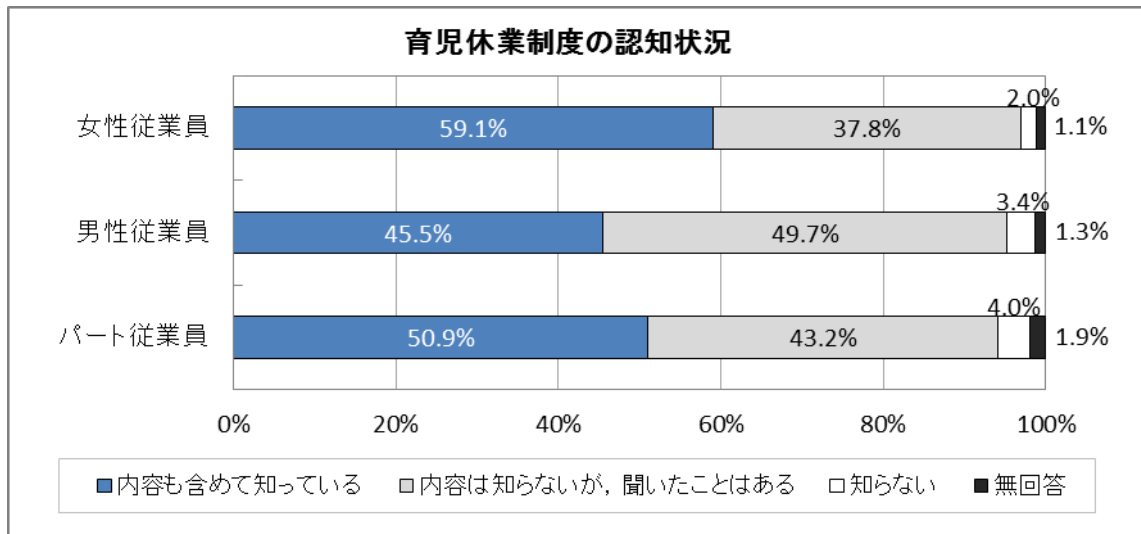
過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に子の看護休暇の利用者が「いた」と回答したのは19.5%（利用者が「男性のみ」1.9%、「女性のみ」11.5%、「男女とも」6.1%）となっています。



B 従業員調査

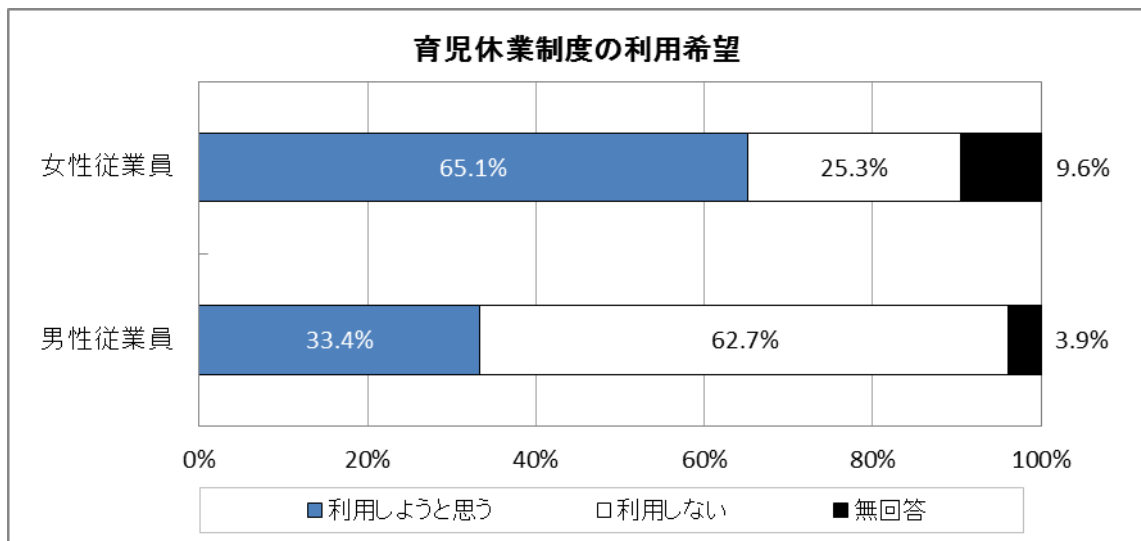
(1) 育児休業制度の認知状況

育児休業制度を「内容も含めて知っている」従業員は、女性 59.1%、男性 45.5%、パート 50.9%となっています。



(2) 育児休業制度の利用希望

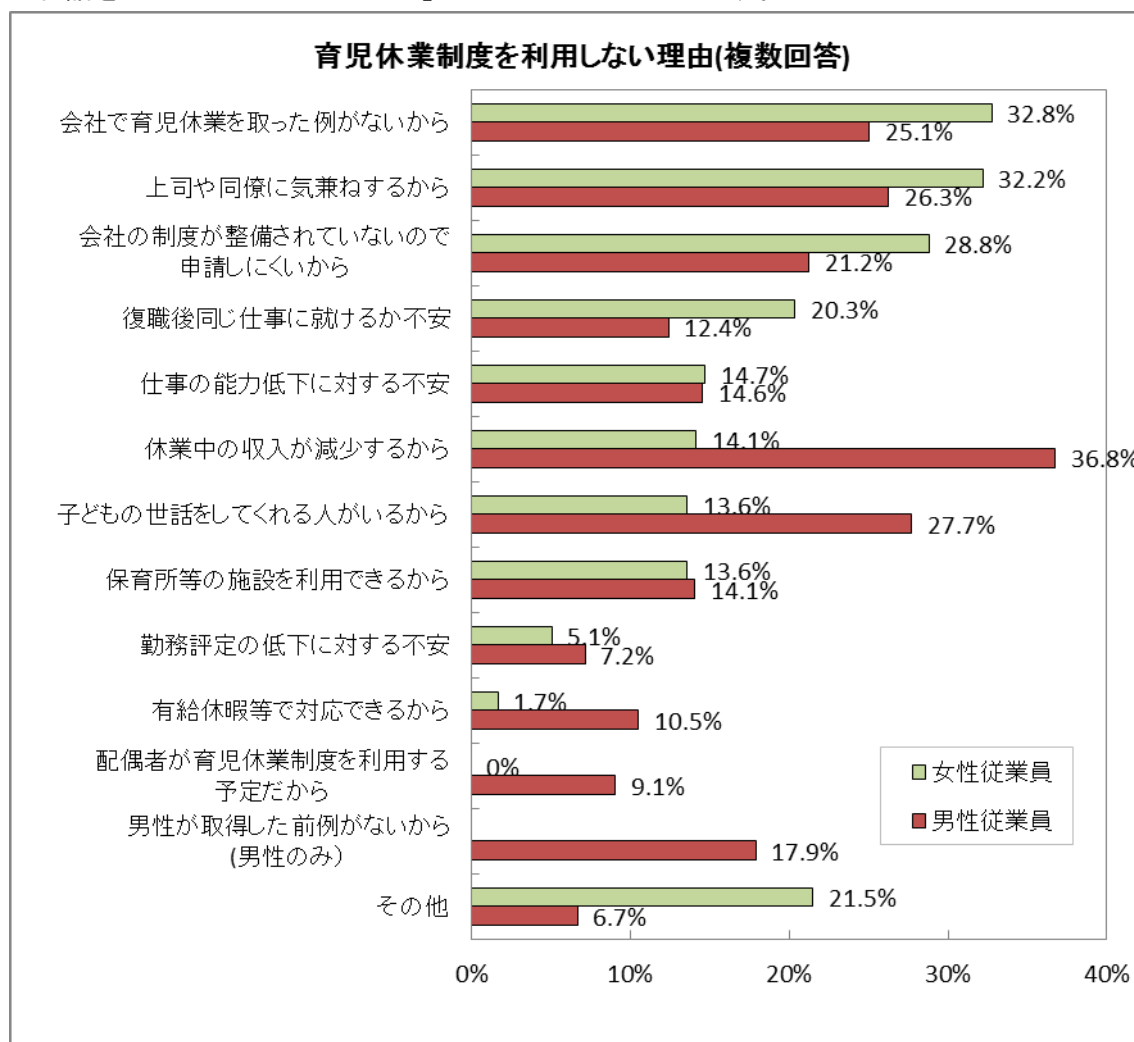
今後出産したときに育児休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が 65.1%、男性従業員は 33.4%となっています。



(3) 育児休業制度を利用しない理由

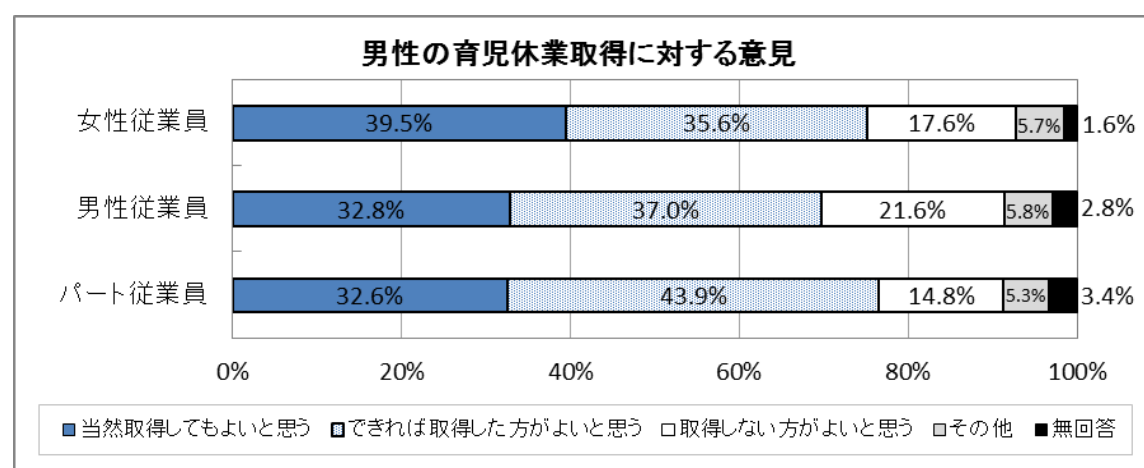
育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員が、その理由としてあげるのは、女性従業員は「会社で育児休業を取った例がないから」が32.8%で最も多く、次いで「上司や同僚に気兼ねするから」(32.2%)、「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」(28.8%)などとなっています。

一方、男性従業員は「休業中の収入が減少するから」が36.8%と最も多く、次いで「子どもの世話をしてくれる人がいるから」が27.7%となっています。



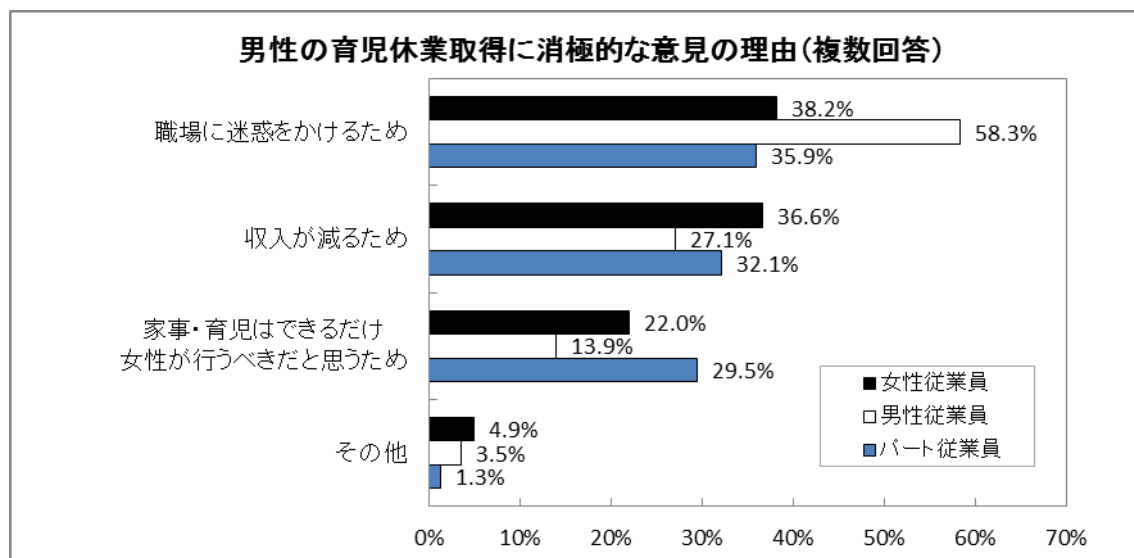
(4) 男性の育児休業取得に対する意見

男女の従業員、パート従業員ともに6割以上が男性の育児休業について肯定的な考え方を示しています。



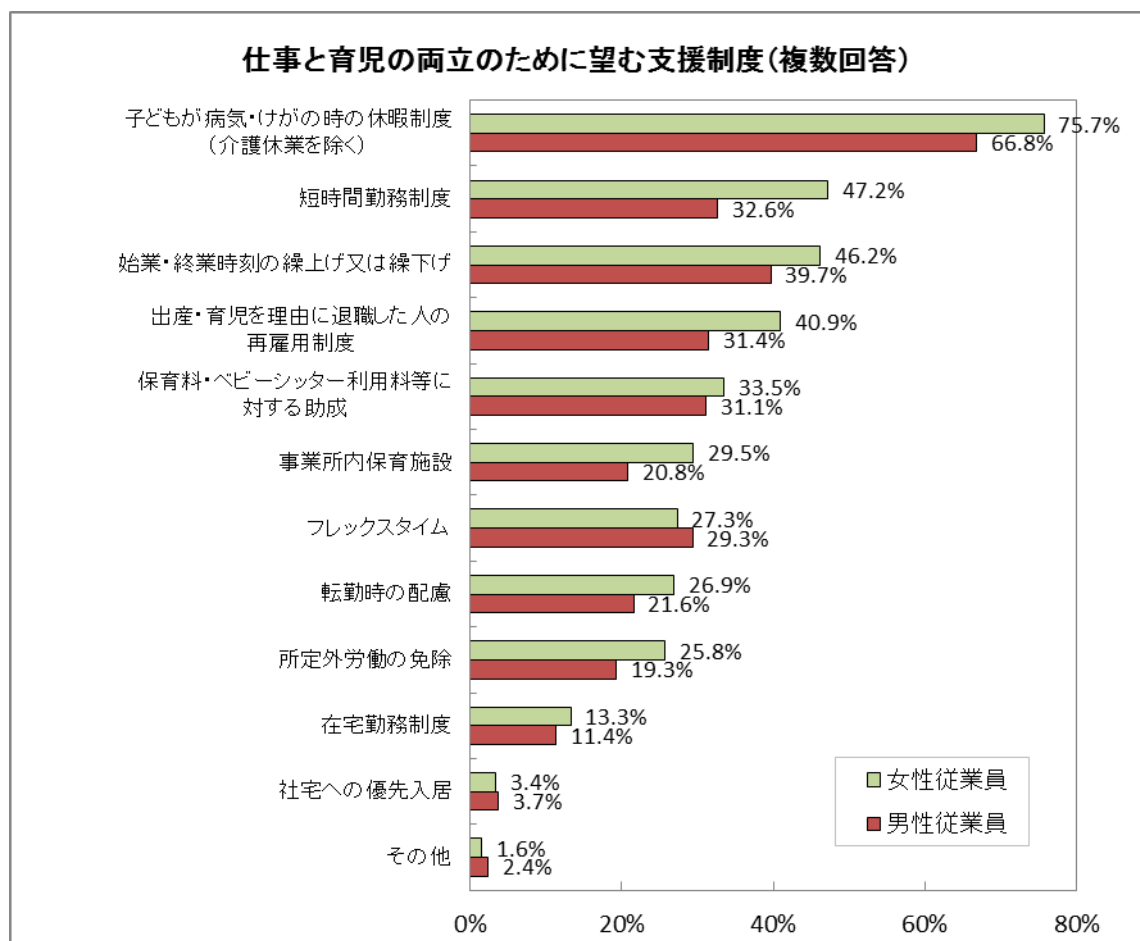
(5) 男性の育児休業取得に消極的な意見の理由

男性が育児休業を「取得しない方がよいと思う」と回答した従業員がその理由としてあげるのは、女性従業員は「職場に迷惑をかけるため」(38.2%)、「収入が減るため」(36.6%)が多く、男性従業員は「職場に迷惑をかけるため」(58.3%)が最も多くなっています。パート従業員では「家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため」(29.5%)が比較的多くなっています。



(6) 仕事と育児の両立のために望む支援制度

育児をしながら働きつづけるために企業に望む支援制度は、男女の従業員とも「子どもが病気・けがの時の休暇制度」「短時間勤務制度」「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」などが多くなっています。

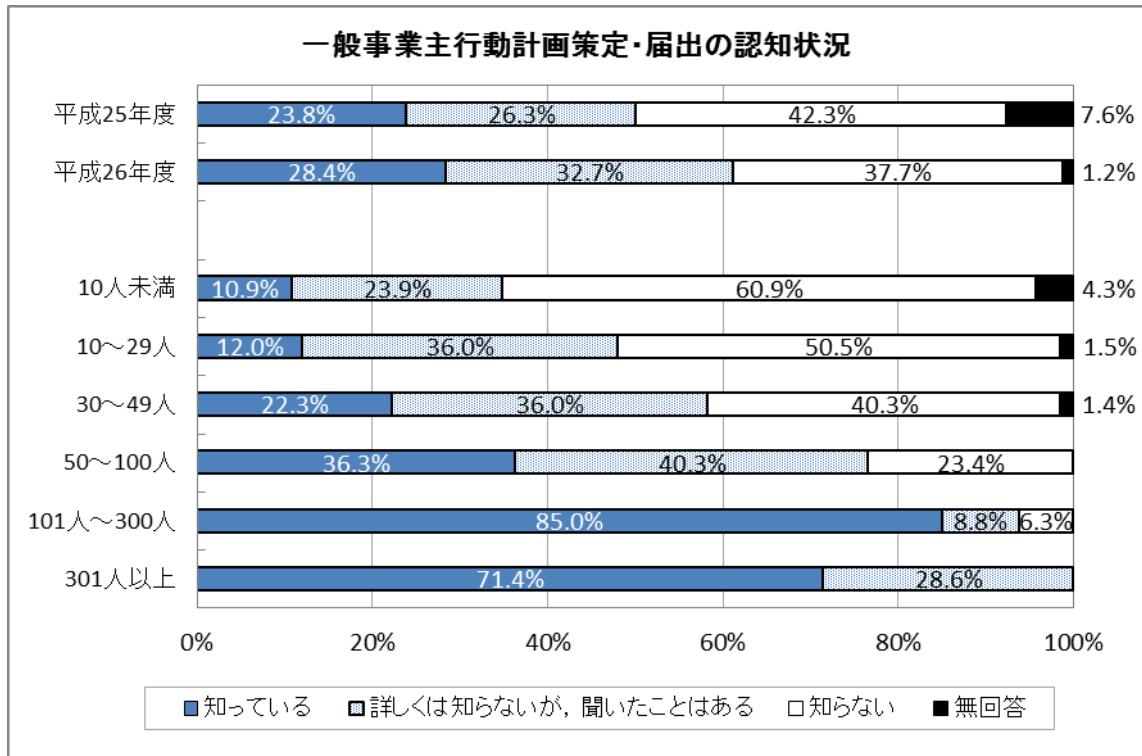


2 一般事業主行動計画

A 事業主調査

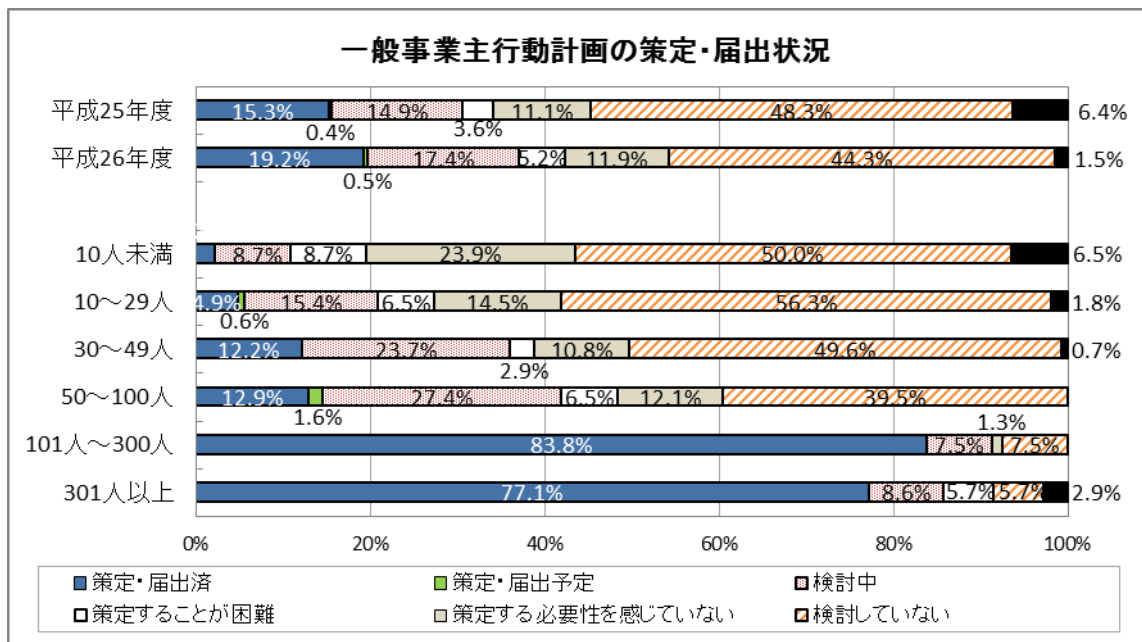
(1) 一般事業主行動計画策定・届出の認知状況

常用雇用する労働者が101人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられ、100人以下の事業主は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業主は、28.4%となっています。前年度(23.8%)に比べ4.6ポイント上昇しています。



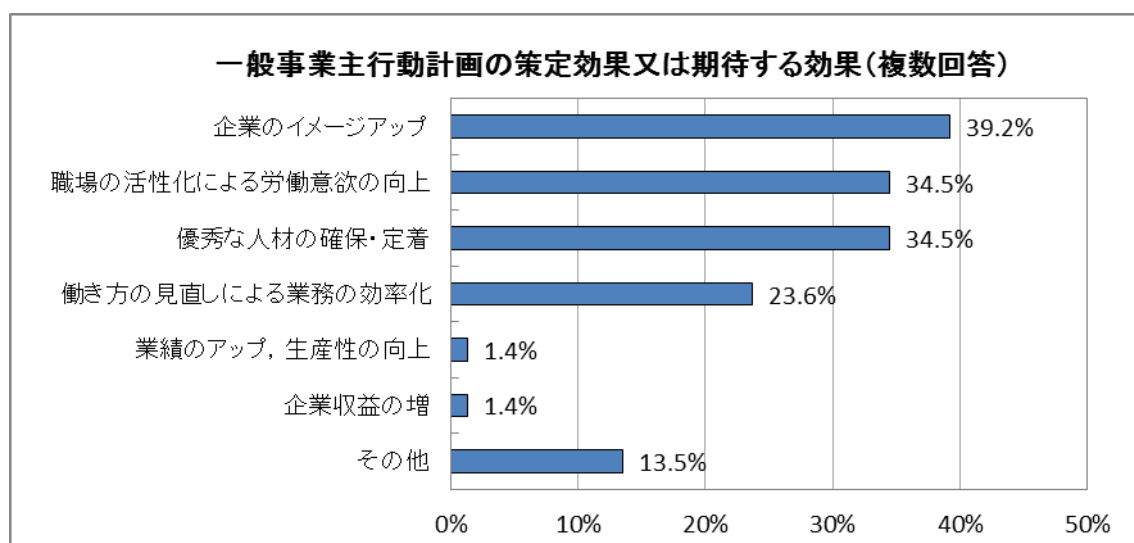
(2) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

「策定・届出済」は19.2%で前年度(15.3%)と比べ3.9ポイント上昇しています。「検討中」と回答したのは17.4%、「策定することが困難」が5.2%、「必要性を感じていない」が11.9%、「検討していない」が44.3%などとなっています。



(3) 一般事業主行動計画の策定効果又は期待する効果

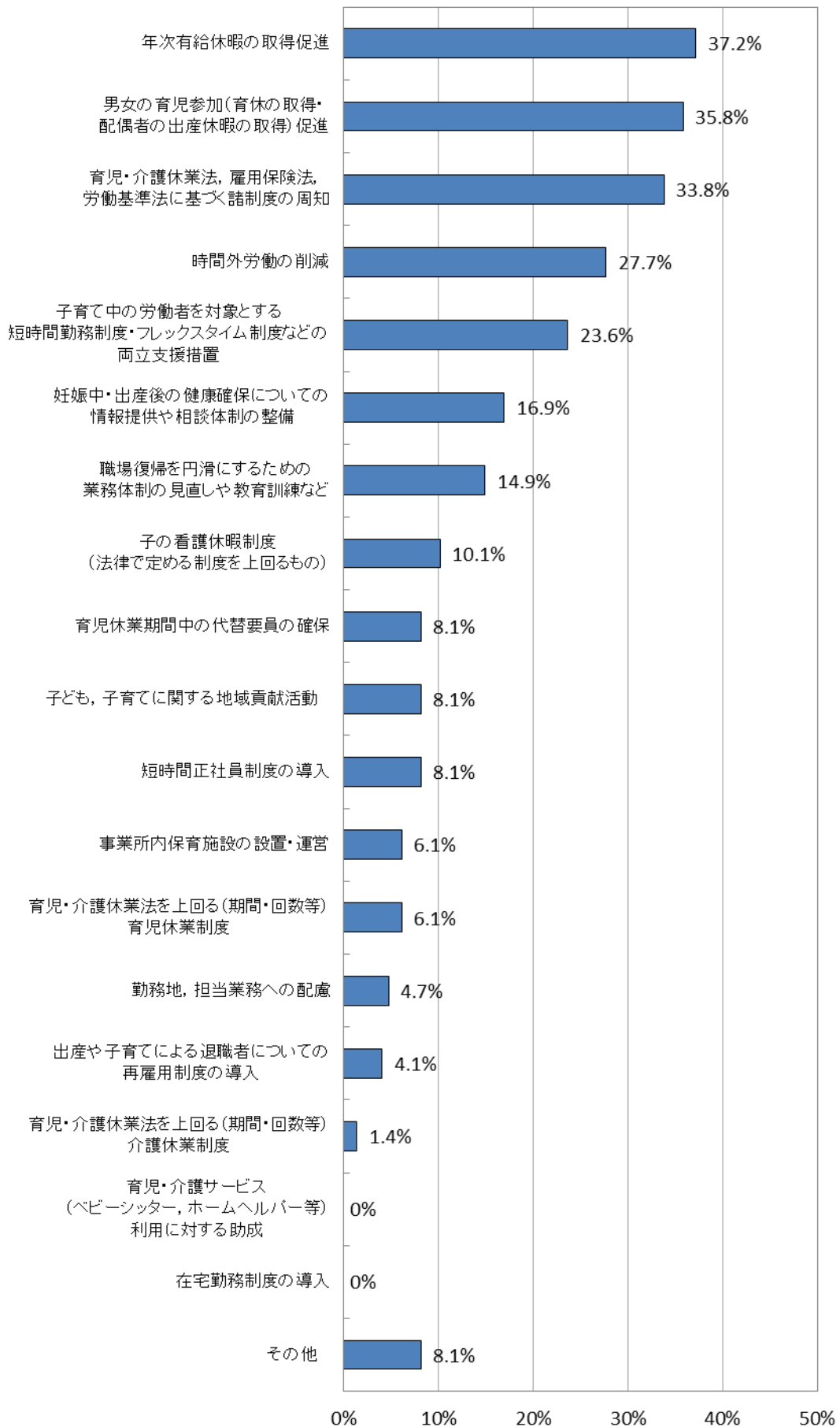
一般事業主行動計画を「策定・届出済」又は「策定・届出予定」と回答した事業主が、策定の効果としてあげるのは、「企業のイメージアップ」が39.2%、「職場の活性化による労働意欲の向上」と「優秀な人材の確保・定着」が34.5%、「働き方の見直しによる業務の効率化」が23.6%などとなっています。



(4) 一般事業主行動計画の策定(策定予定)内容

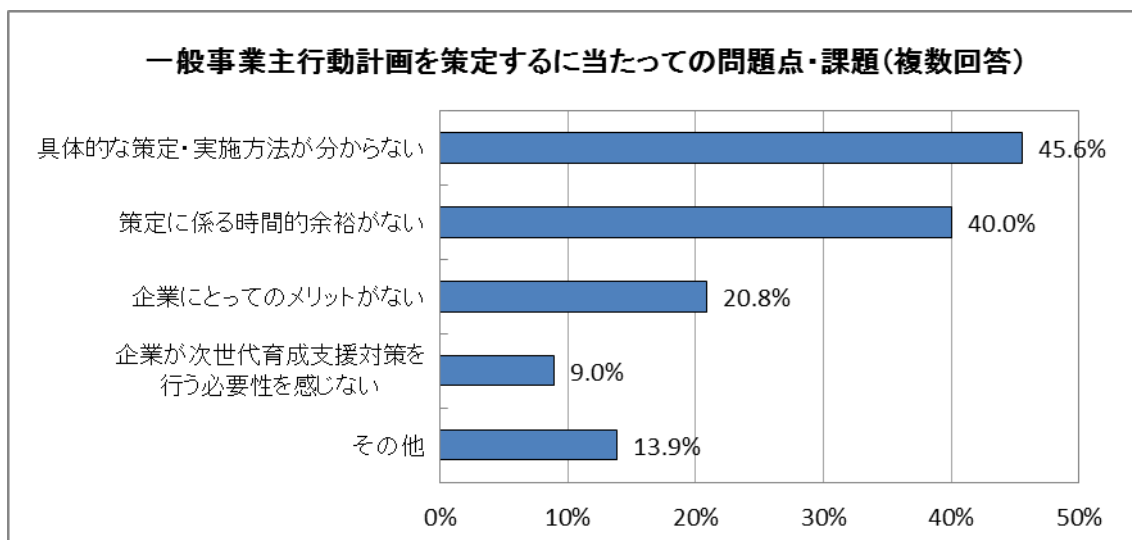
一般事業主行動計画を「策定・届出済」又は「策定・届出予定」と回答した事業主が、策定内容としてあげるのは、「年次有給休暇の取得促進」(37.2%)、「男女の育児参加(育休の取得・配偶者の出産休暇の取得)促進」(35.8%)、「育児・介護休業法, 雇用保険法, 労働基準法に基づく諸制度の周知」(33.8%)などとなっています。

一般事業主行動計画の策定(策定予定)内容(複数回答)



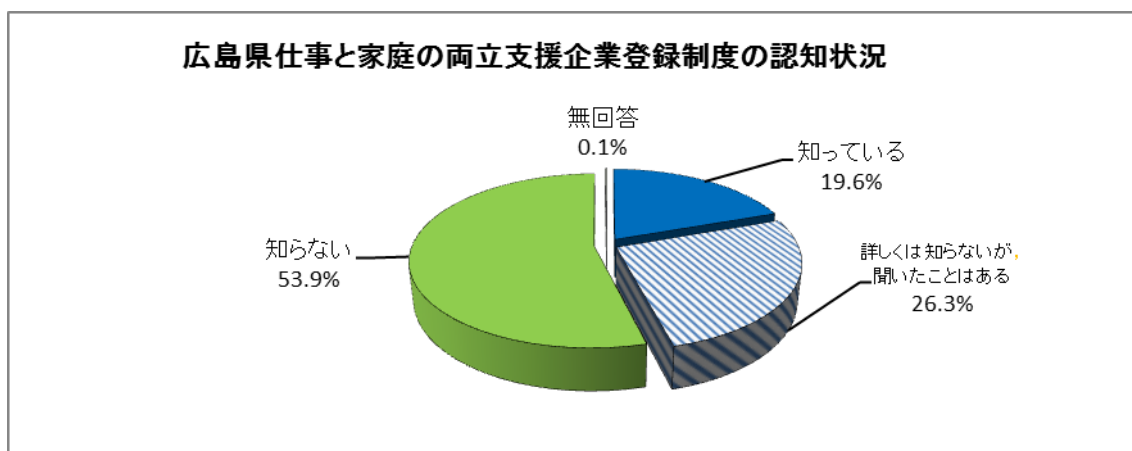
(5) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題

一般事業主行動計画の「策定・届出を検討中」又は「策定することが困難」「必要性を感じていない」「検討していない」と回答した事業主が、問題点・課題としてあげるのは、「具体的な策定・実施方法が分からない」が45.6%、「策定に係る時間的余裕がない」が40.0%などとなっています。



(6) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度の認知状況

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」を「知っている」が19.6%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が26.3%となっています。

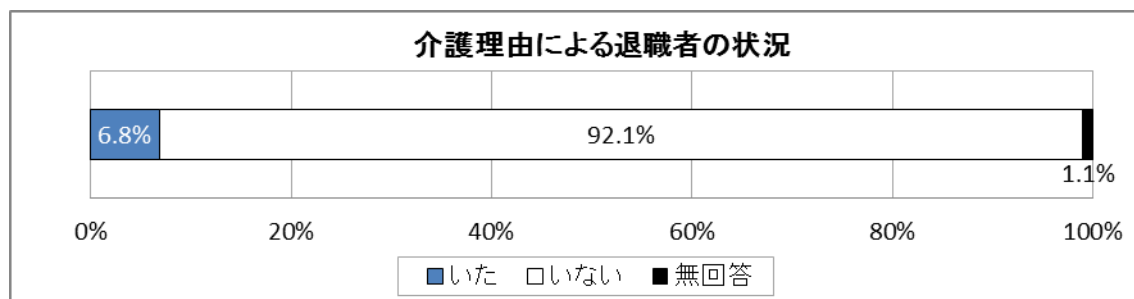


3 介護休業制度等

A 事業主調査

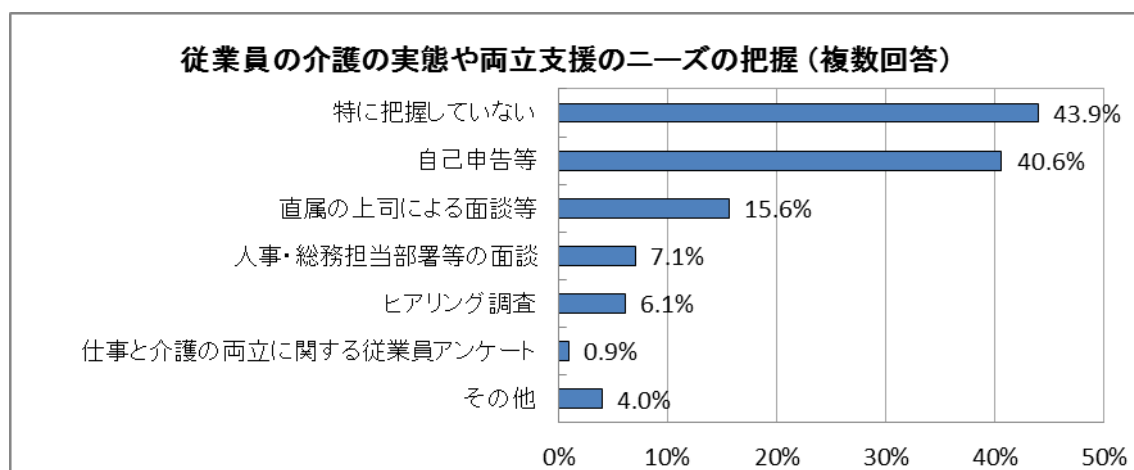
(1) 介護理由による退職者の状況

過去3年間（平成23年4月1日～平成26年3月31日）に介護を理由に退職した人は「いた」が6.8%で、「いない」が92.1%となっています。



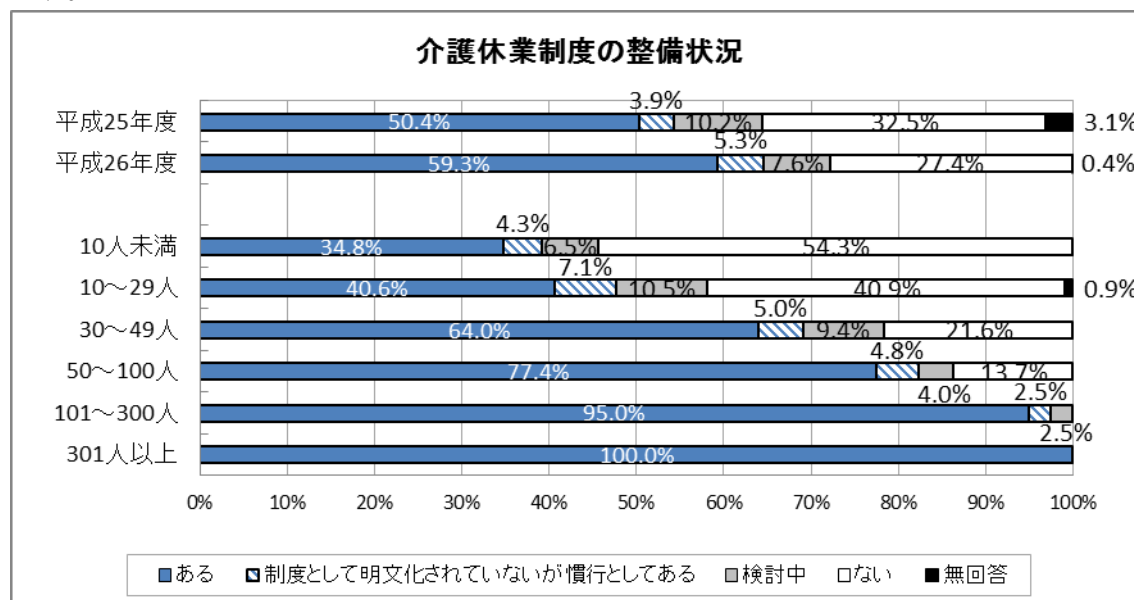
(2) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握

過去3年間（平成23年4月1日～平成26年3月31日）の従業員の介護の実態や両立支援のニーズについての把握状況は、「特に把握していない」が43.9%、「自己申告等」が40.6%となっています。

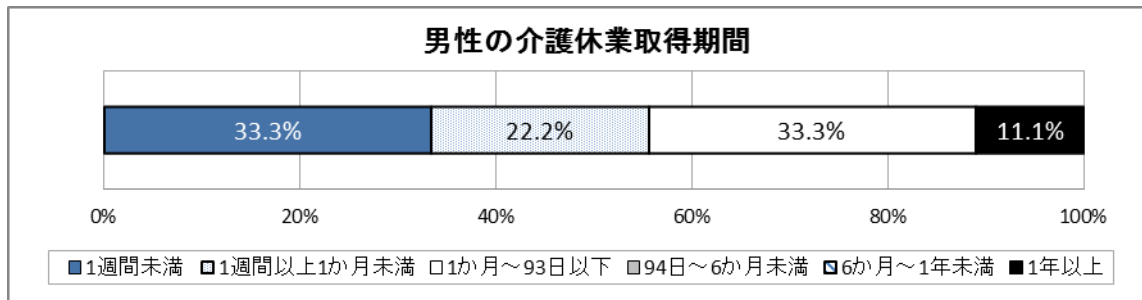
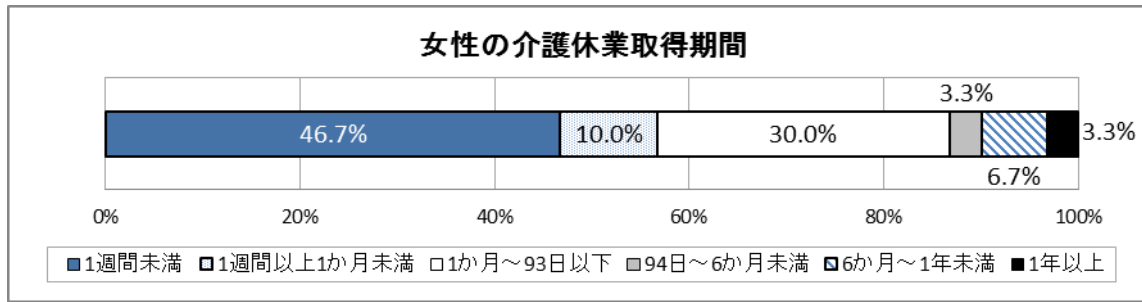


(3) 介護休業制度の整備状況及び取得期間

介護休業制度の規定が「ある」は59.3%で、前年度(50.4%)に比べ8.9ポイント上昇しています。

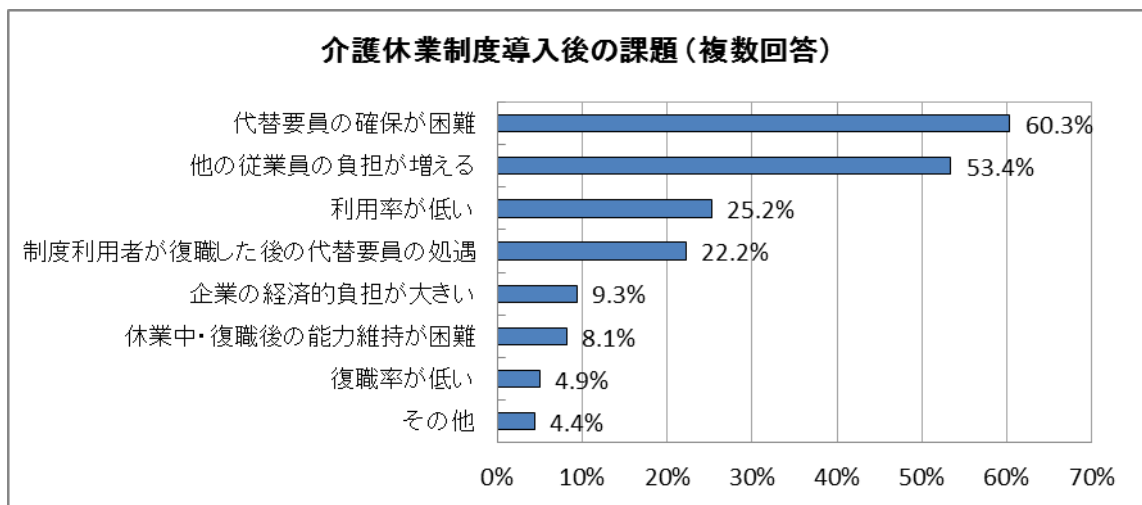


過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に取得した介護休業の期間は、男女ともに、「1週間未満」（女性46.7%、男性33.3%）が最も多く、次いで「1か月～93日以下」（女性30.0%、男性33.3%）となっています。



(4) 介護休業制度導入後の課題

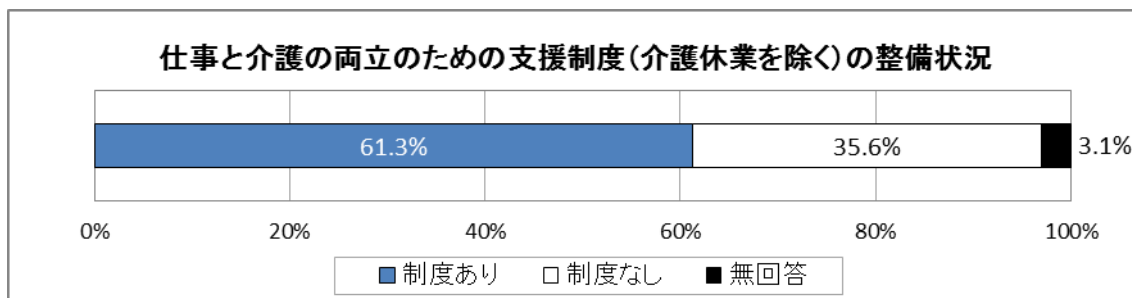
介護休業制度導入後の課題としては「代替要員の確保が困難」が60.3%、「他の従業員の負担が増える」が53.4%となっています。



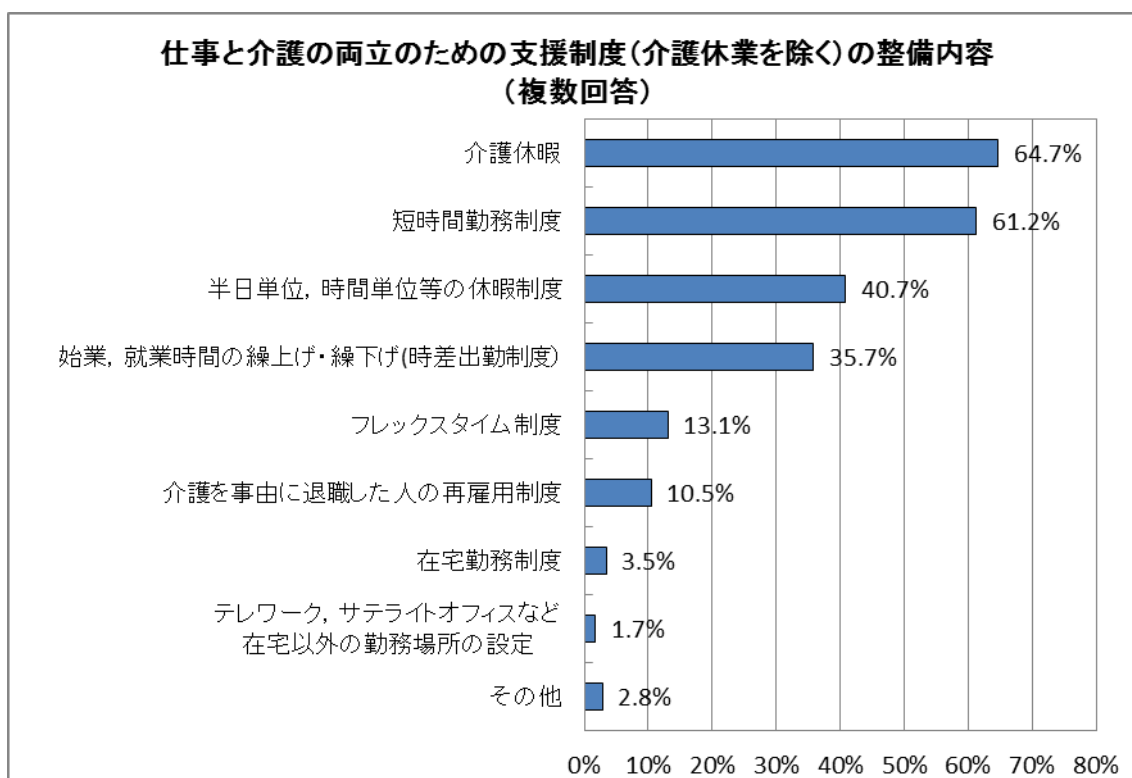
(5) 仕事と介護の両立のための支援制度（介護休業を除く）の整備状況及び利用状況

ア 整備状況

仕事と介護を両立できるよう柔軟な働き方をするために、介護休業以外の「制度あり」の事業主は61.3%となっています。

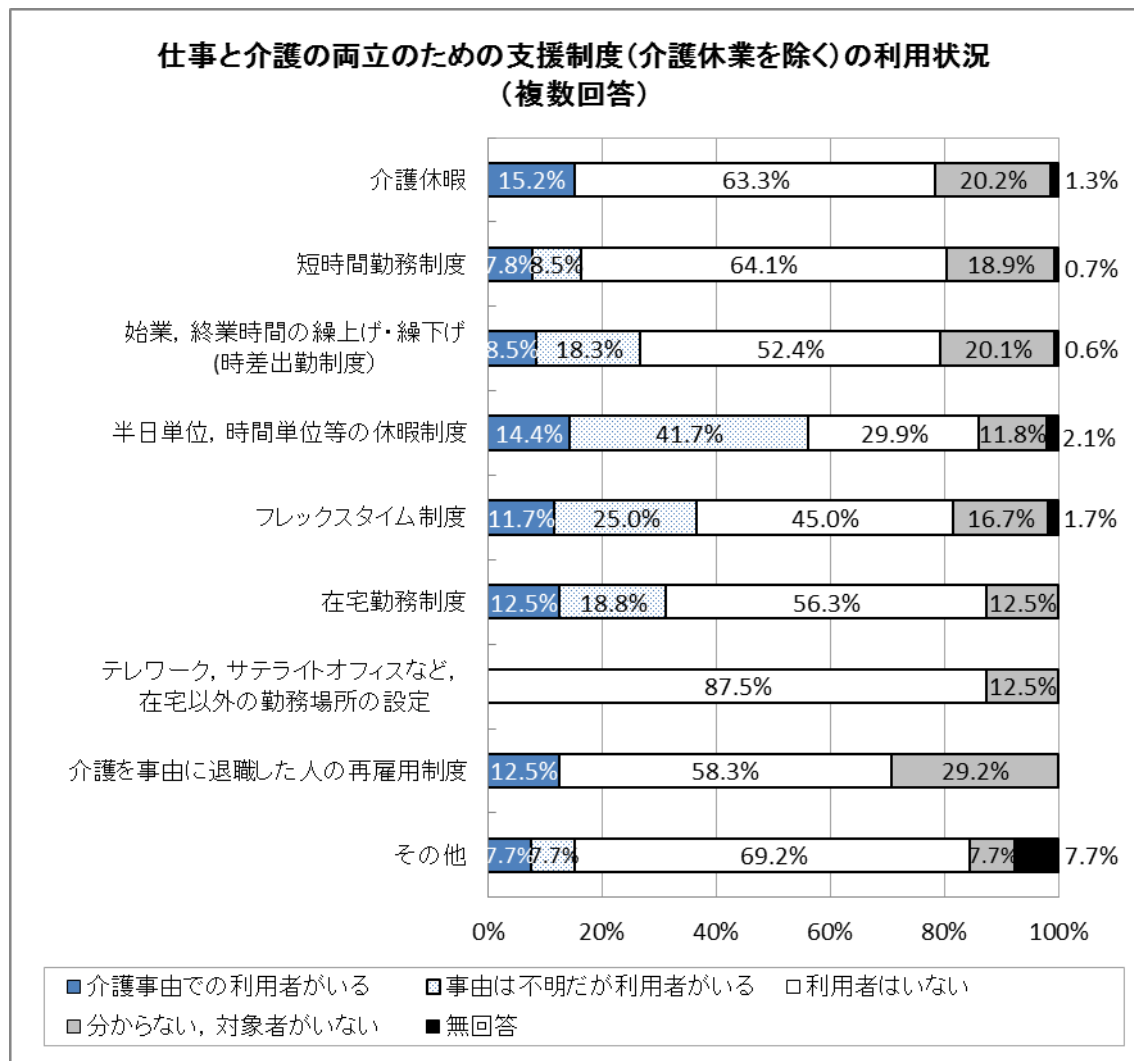


介護休業以外の「制度あり」と回答した事業主が、その制度としてあげるのは「介護休暇」が64.7%で、「短時間勤務制度」が61.2%となっています。



イ 利用状況

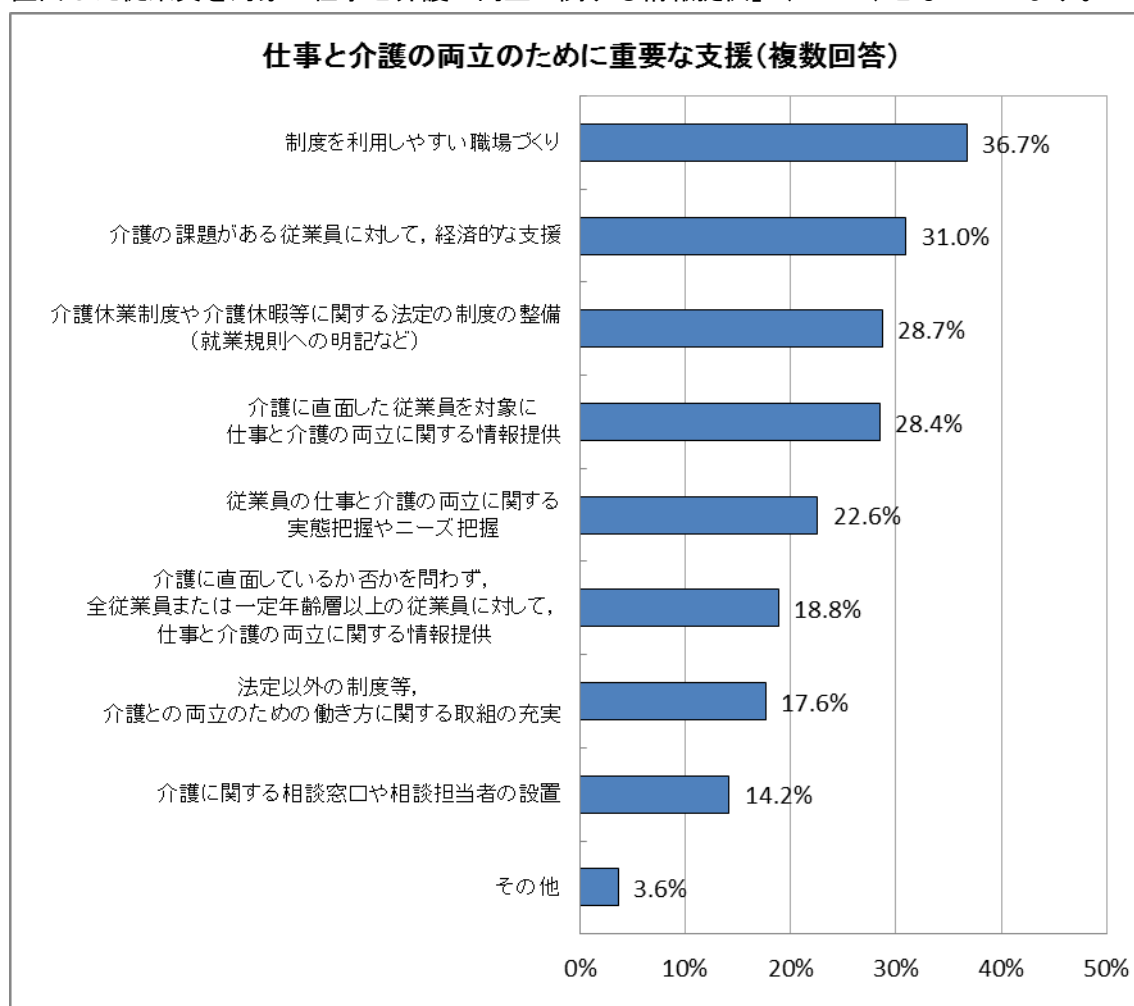
介護休業以外の制度がある事業主が、介護理由による利用が多い制度としてあげるのは、「介護休暇」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「在宅勤務制度」「介護を事由に退職した人の再雇用制度」などとなっています。



※グラフは、各制度の対象事業所数での比率

(6) 仕事と介護の両立のために重要な支援

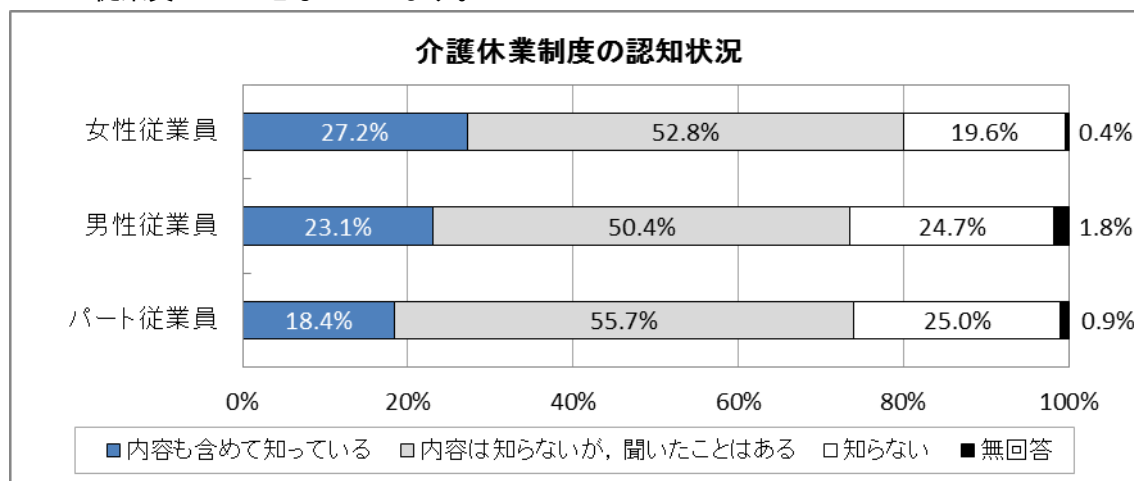
企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものは「制度を利用しやすい職場づくり」が36.7%と最も多く、次いで「介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援」(31.0%)、次いで「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度の整備」(28.7%)、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供」(28.4%)となっています。



B 従業員調査

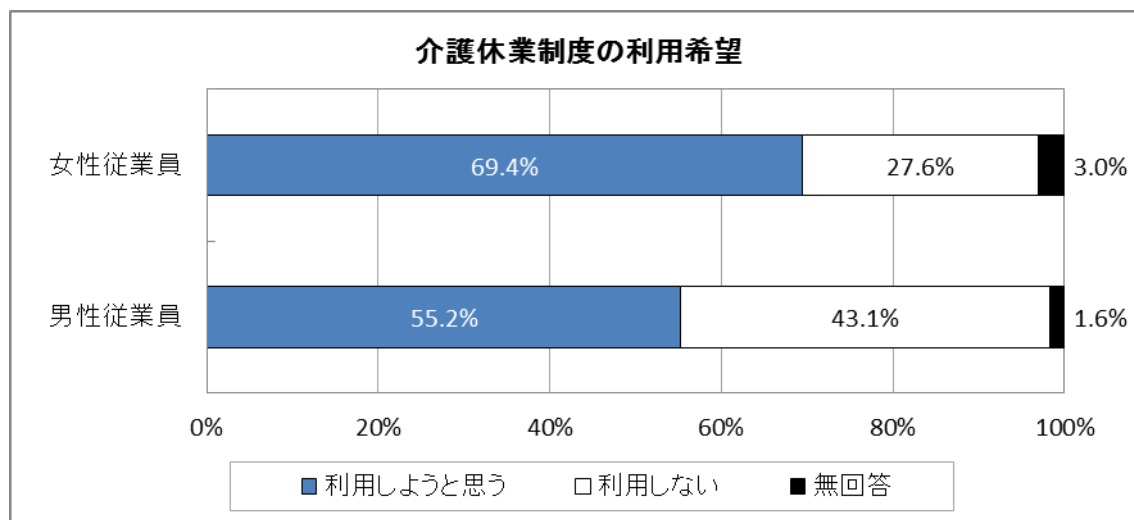
(1) 介護休業制度の認知状況

介護休業制度について「内容も含めて知っている」従業員は、女性27.2%、男性23.1%、パート従業員18.4%となっています。



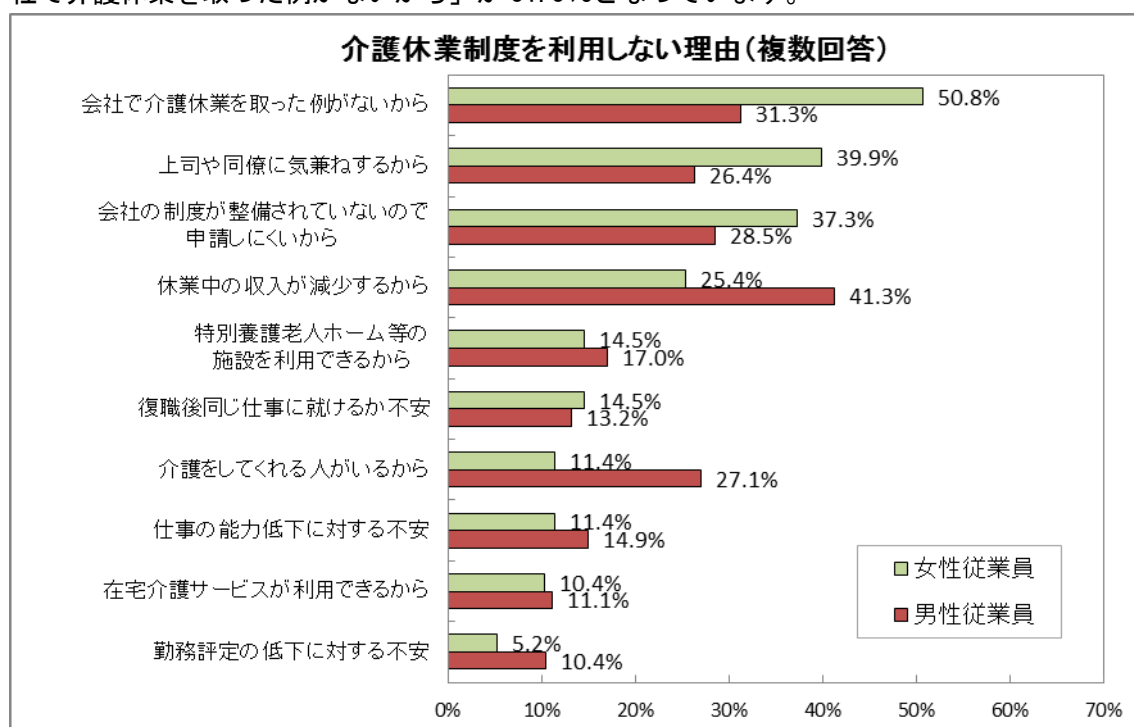
(2) 介護休業制度の利用希望

今後、家族の介護が必要になった場合、介護休業制度を「利用しようと思う」従業員は、女性 69.4%、男性 55.2%となっています。



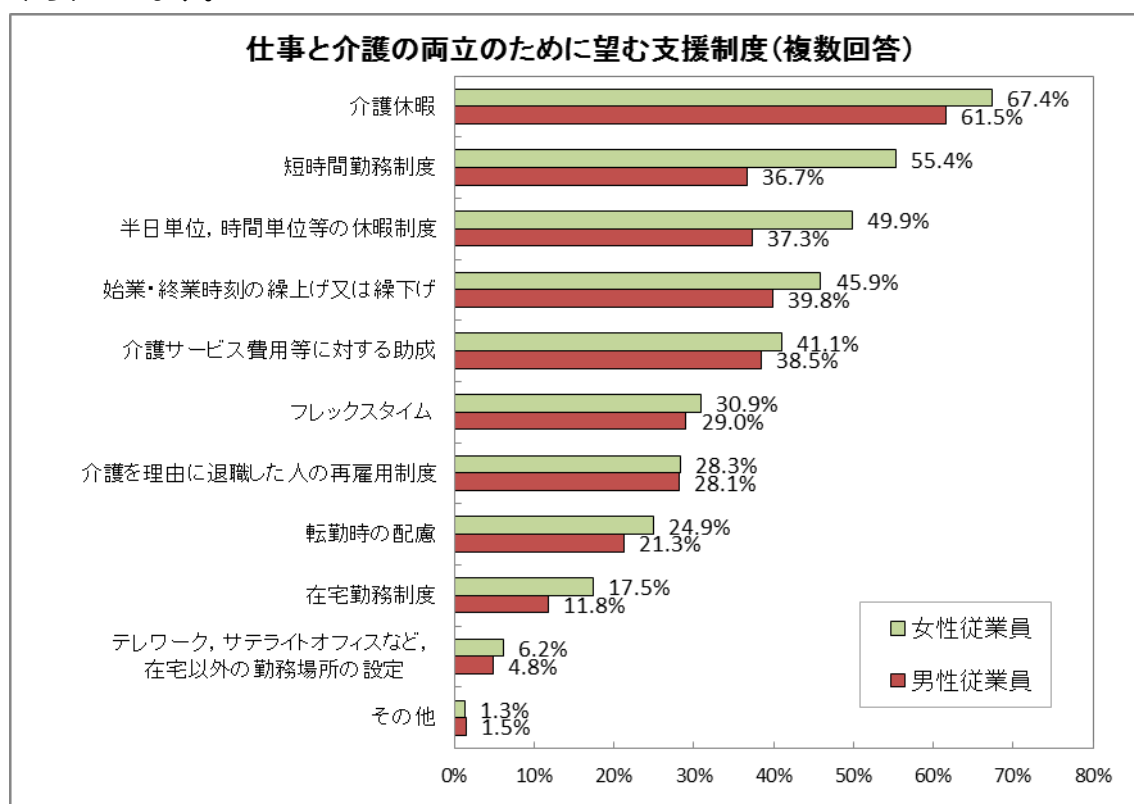
(3) 介護休業制度を利用しない理由

介護休業制度について「利用しない」と回答した理由は、女性従業員では、「会社で介護休業を取った例がないから」が50.8%で最も多く、次いで「上司や同僚に気兼ねするから」(39.9%)、「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」(37.3%)などとなっています。一方、男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が41.3%と最も多く、次いで「会社で介護休業を取った例がないから」が31.3%となっています。



(4) 仕事と介護の両立のために望む支援制度

介護をしながら働きつづけるために企業に望む支援制度は、男女ともに「介護休暇」(女性 67.4%、男性 61.5%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」「半日単位、時間単位等の休暇制度」「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」「介護サービス費用等に対する助成」などが多くあげられています。

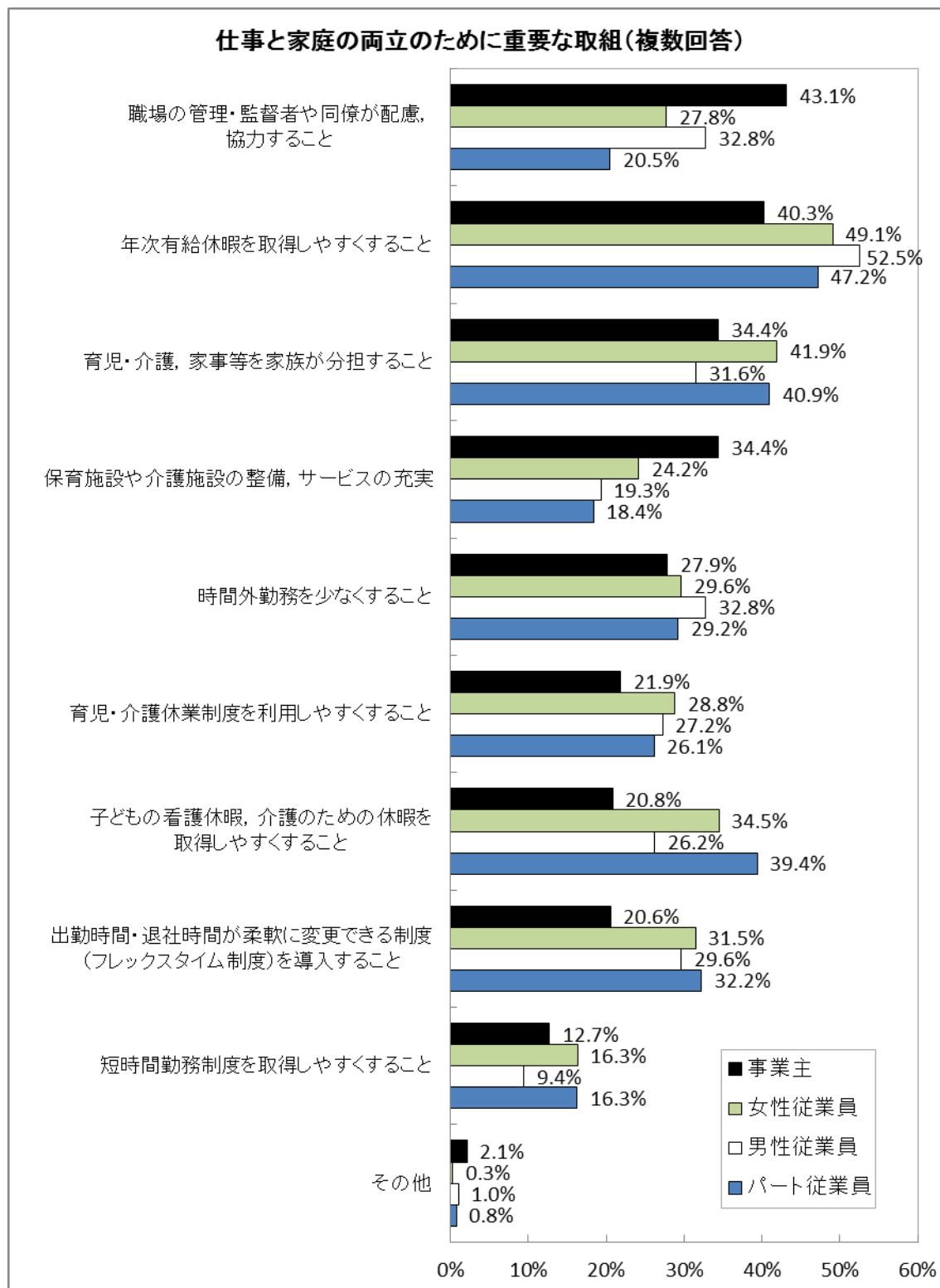


4 仕事と家庭の両立

A 事業主調査・従業員調査

○ 仕事と家庭の両立のために重要な取組

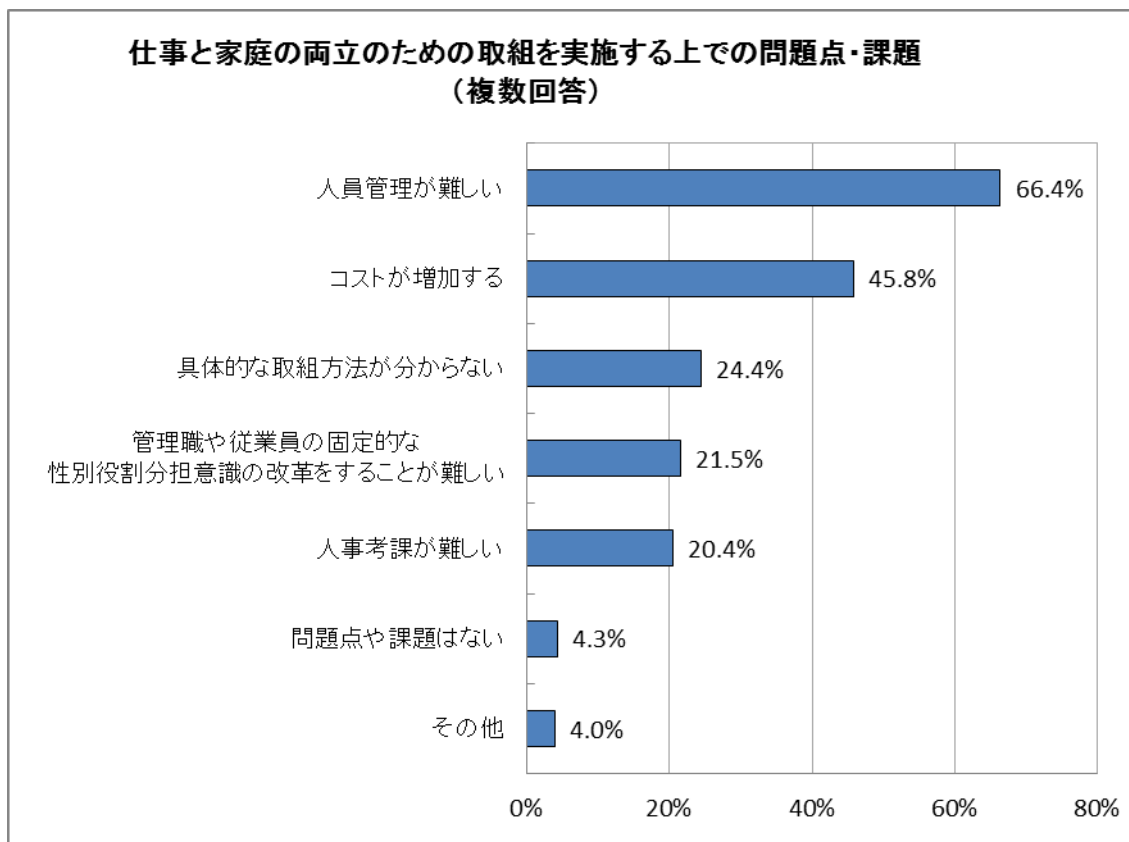
仕事と家庭を両立するために重要と考えるのは、事業主では「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」(43.1%)、「年次有給休暇を取得しやすくすること」(40.3%)が多く、男女の従業員、パート従業員ではともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」(女性49.1%、男性52.5%、パート47.2%)が最も多くなっています。



B 事業主調査

○ 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題

企業が仕事と家庭を両立するための取組を実施するに当たっての問題点・課題は、「人員管理が難しい」(66.4%)、「コストが増加する」(45.8%)の順となっています。



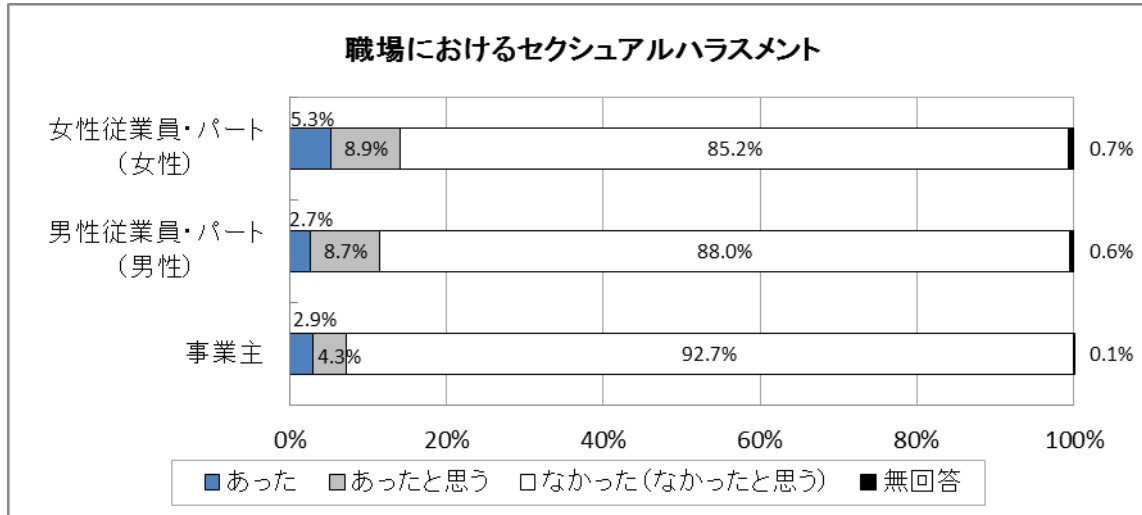
Ⅲ ハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

○ 職場におけるセクシュアルハラスメント

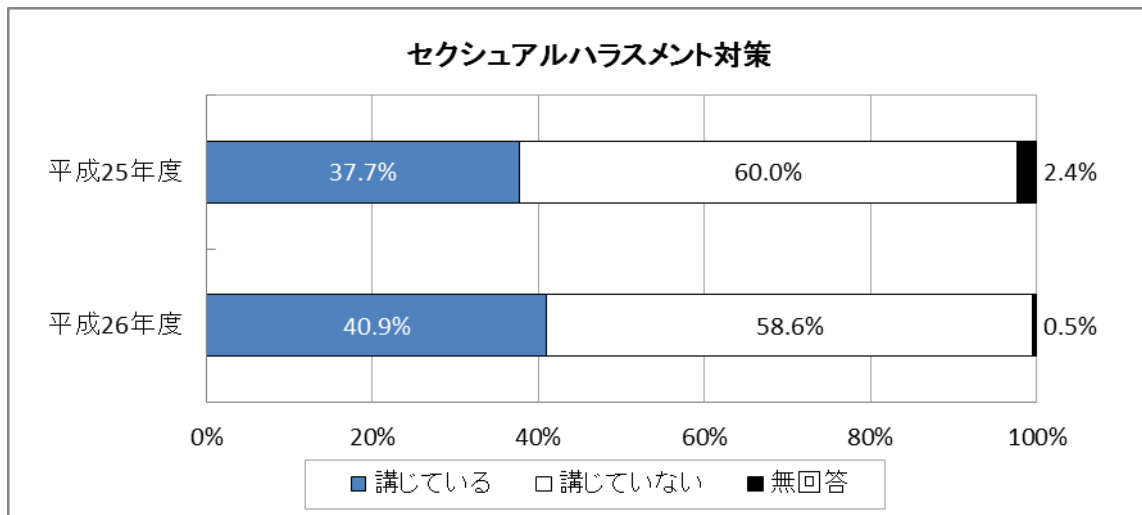
パート従業員を含む男女の従業員のうち、職場でセクシュアルハラスメントが「あった」及び「あったと思う」と回答したのは、女性が14.2%、男性は11.4%、事業主では7.2%となっています。



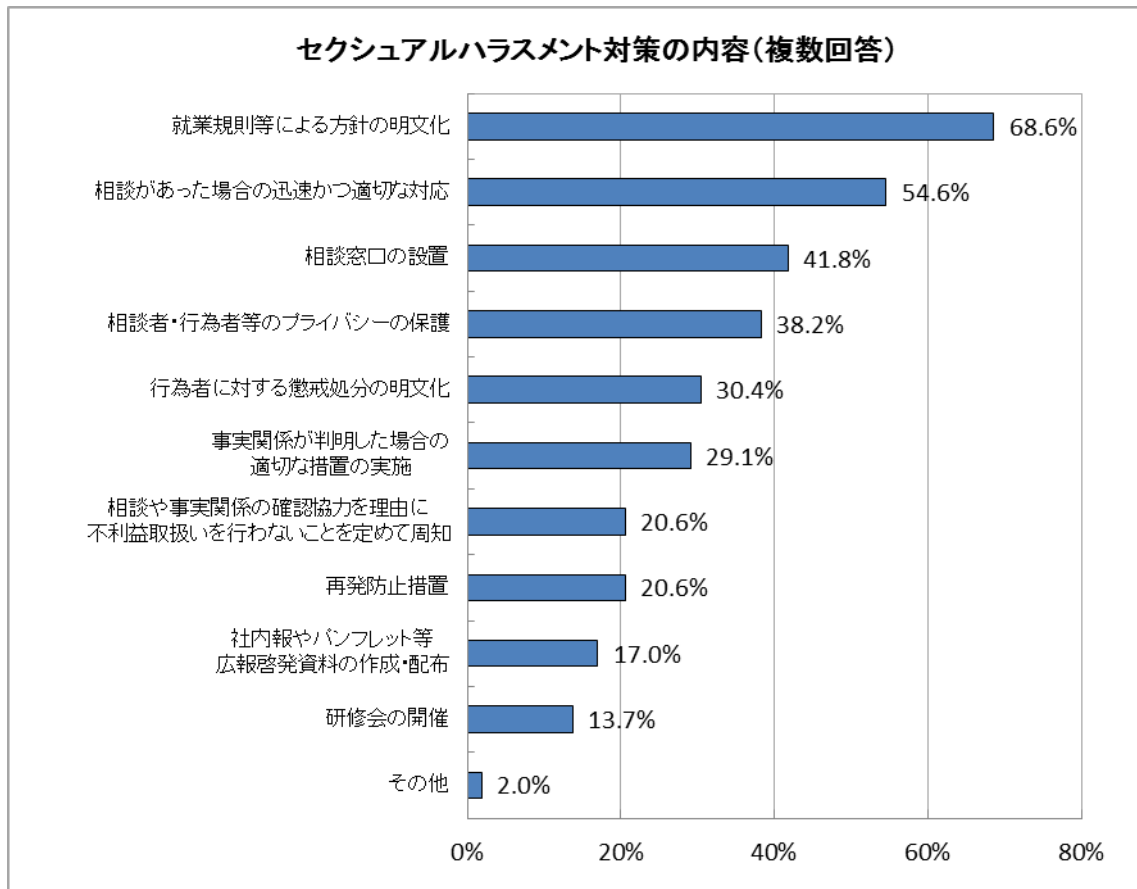
B 事業主調査

○ セクシュアルハラスメント対策

企業のセクシャルハラスメント対策について、「講じている」は40.9%で、前年度(37.7%)に比べ3.2ポイント上昇しています。



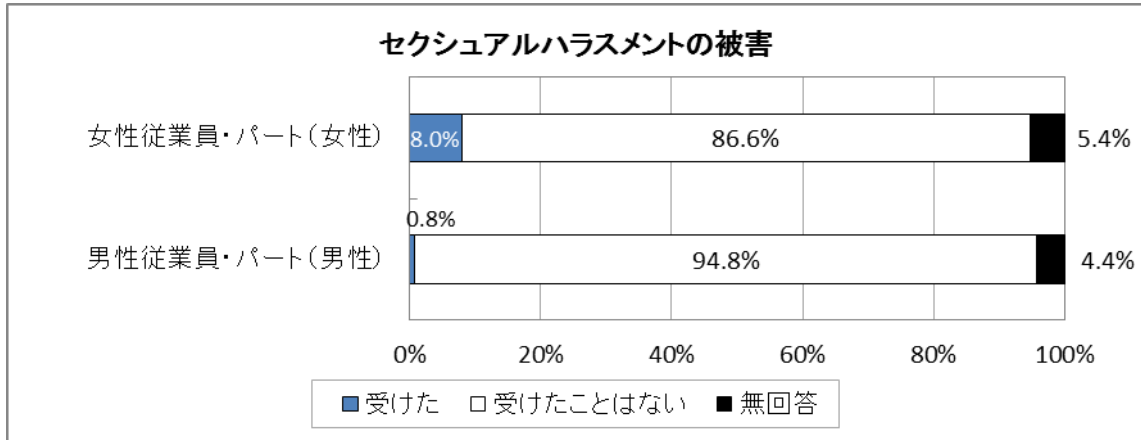
セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは、「就業規則等による方針の明文化」が68.6%と最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(54.6%)、「相談窓口の設置」(41.8%)などとなっています。



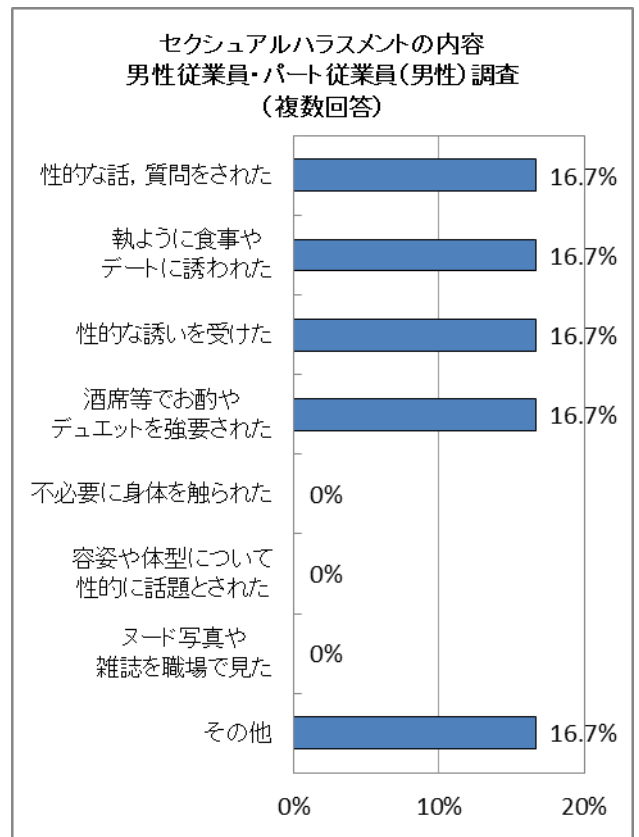
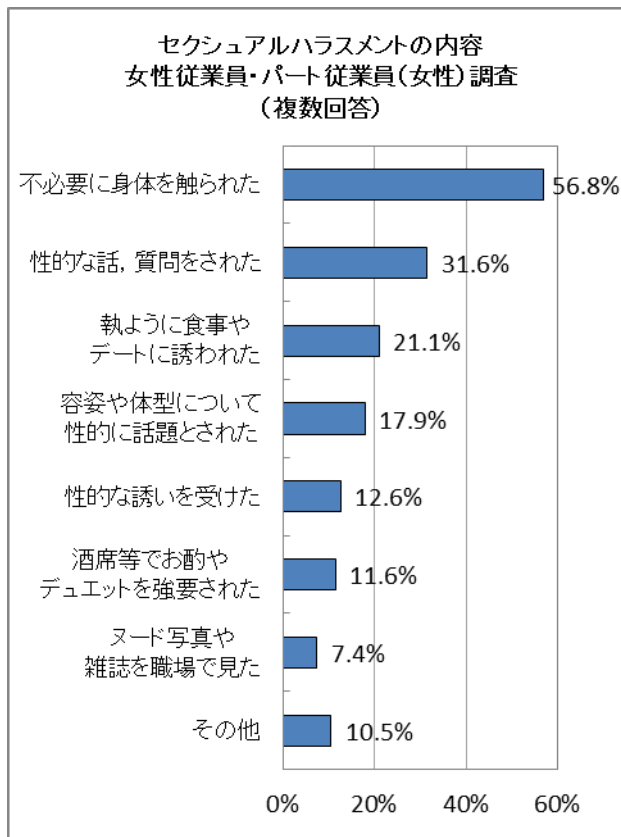
C 従業員調査

(1) セクシュアルハラスメントの被害

パート従業員を含む女性従業員の8.0%がセクシュアルハラスメントを「受けた」と回答しています。

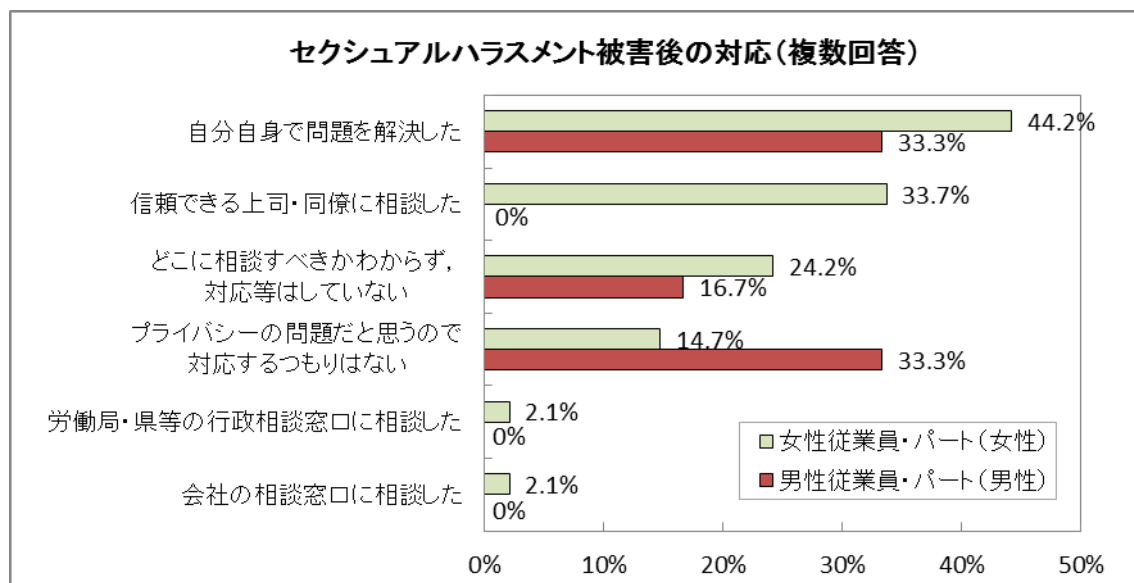


セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害の内容としてあげるのは、女性従業員では「不必要に身体を触られた」が56.8%と最も多くなっています。



(2) セクシュアルハラスメント被害後の対応

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員が、被害後の対応としてあげるのは、「自分自身で問題を解決した」が44.2%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」(33.7%)、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」(24.2%)などとなっています。

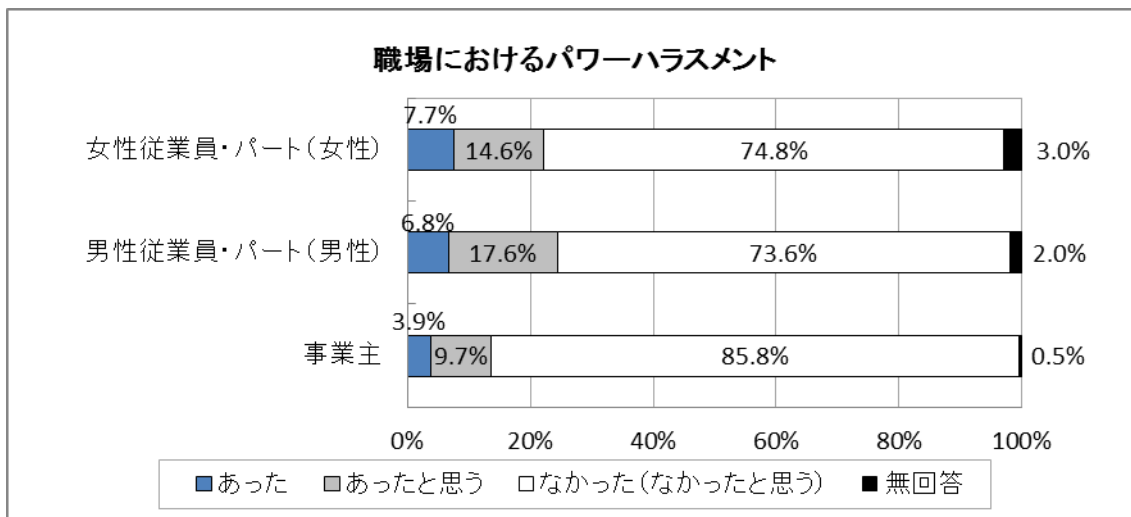


2 パワーハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

○ 職場におけるパワーハラスメント

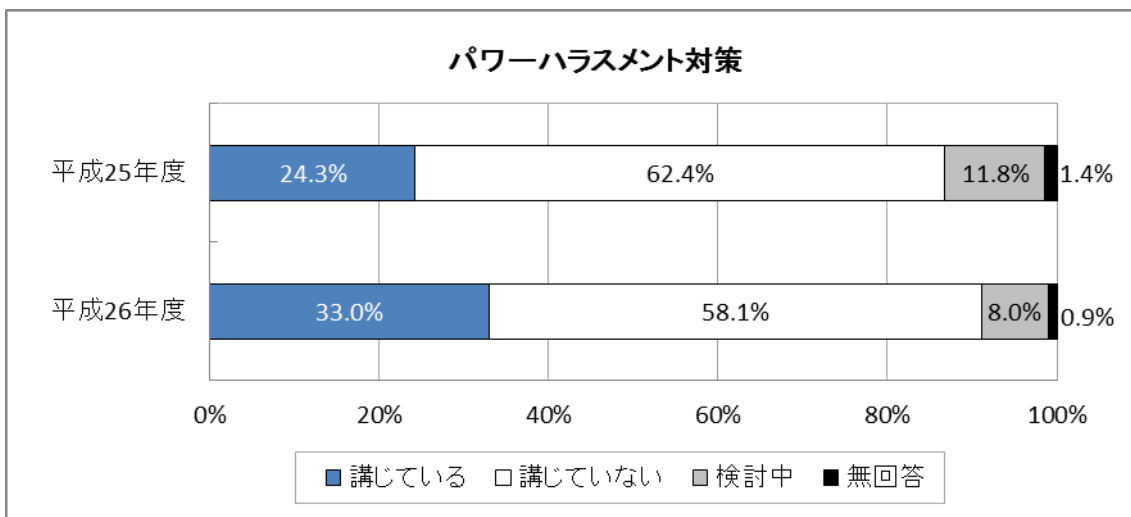
パート従業員を含む従業員のうち、パワーハラスメントが「あった」及び「あったと思う」と回答したのは、女性が22.3%、男性は24.4%、事業主では13.6%でした。



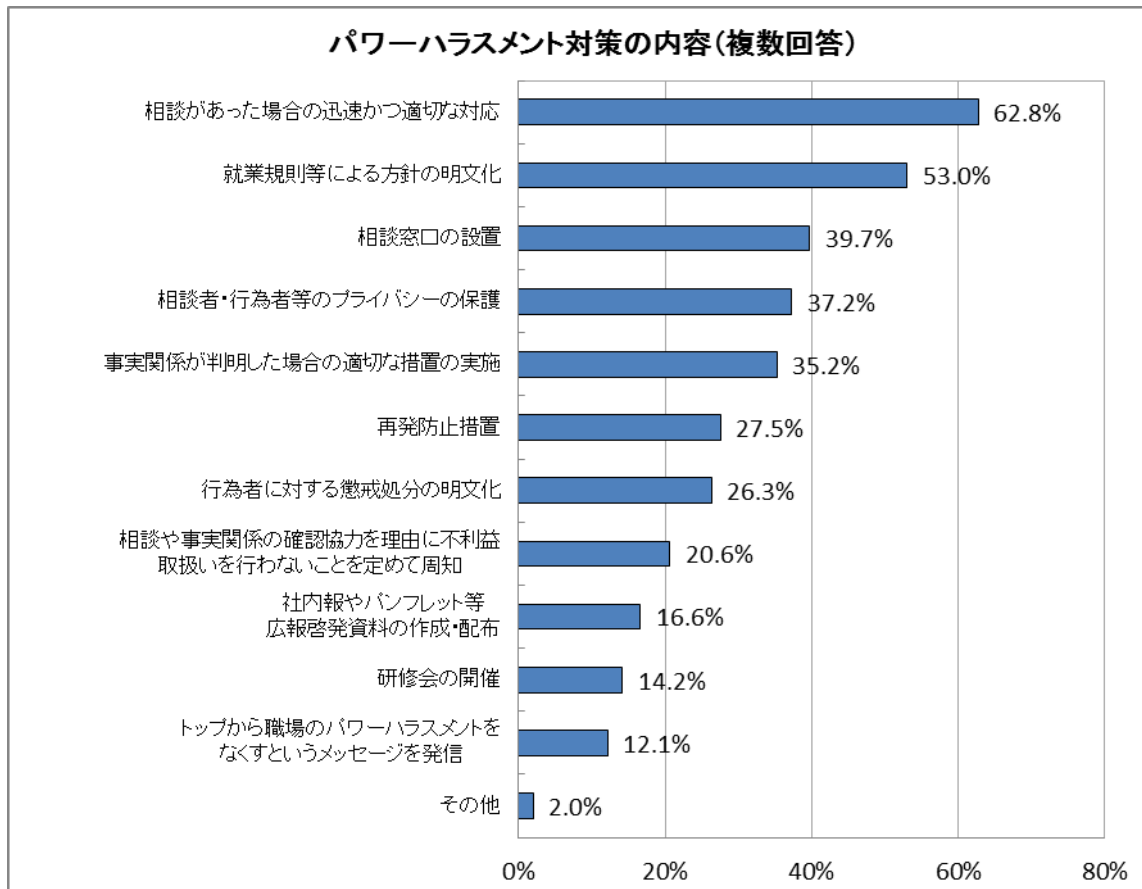
B 事業主調査

○ パワーハラスメント対策

パワーハラスメント対策について、「講じている」は33.0%で、前年度(24.3%)に比べ8.7ポイント上昇しています。



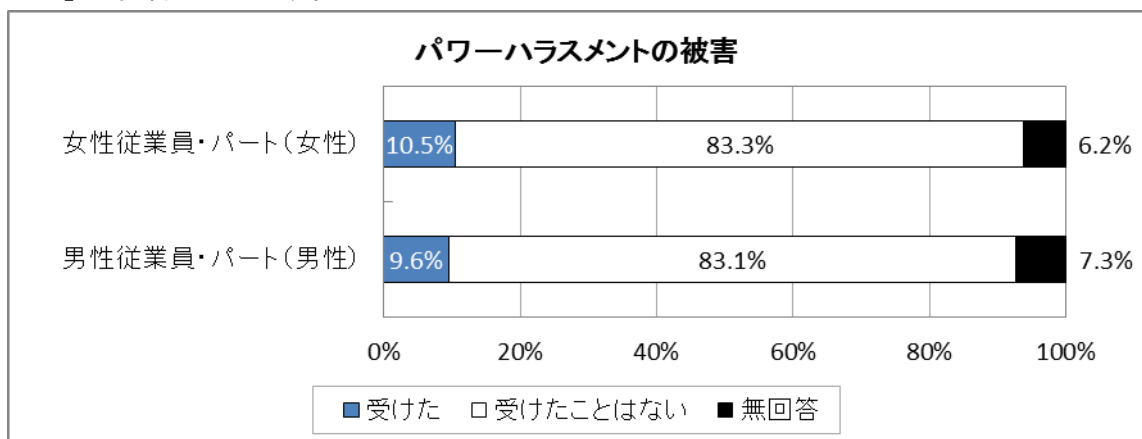
パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、その対策としてあげるのは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が62.8%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が53.0%となっています。



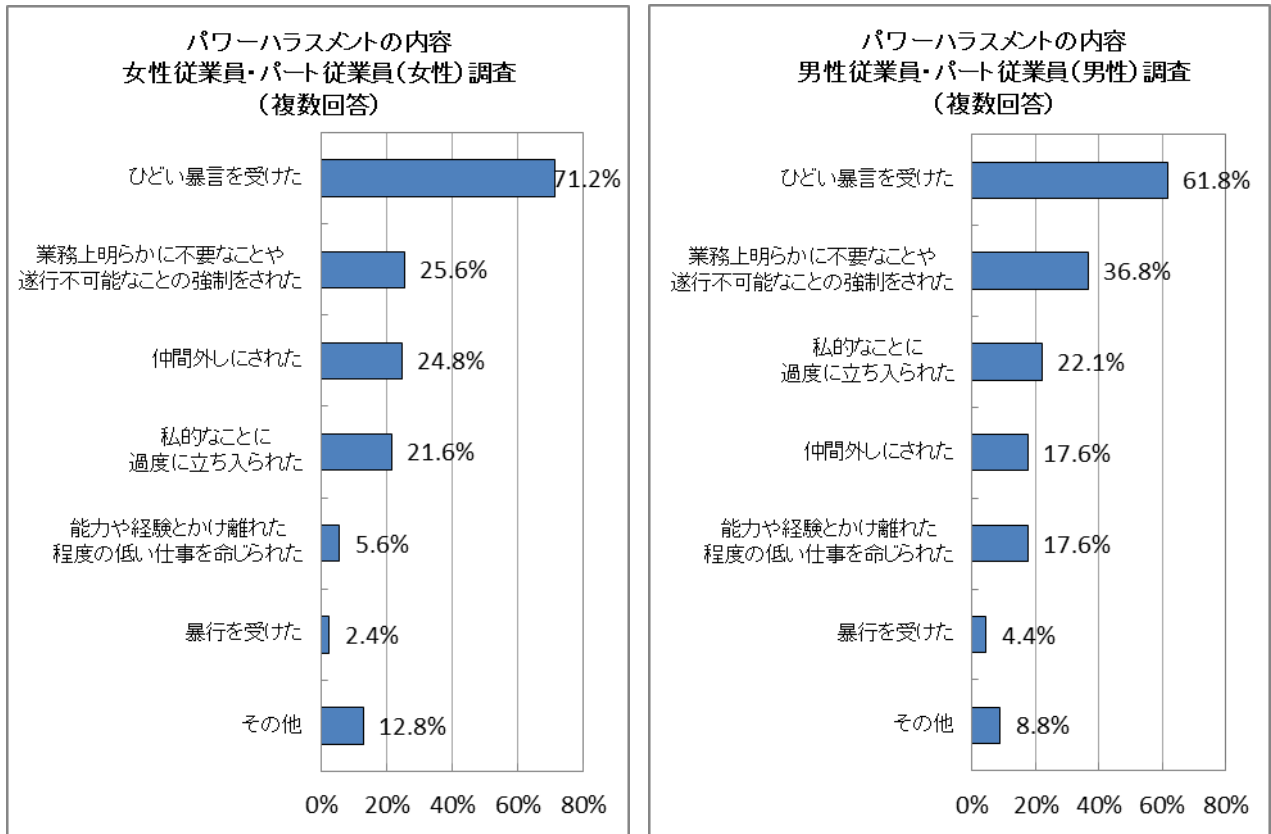
C 従業員調査

(1) パワーハラスメントの被害

パート従業員を含む従業員のうち、女性で10.5%、男性で9.6%がパワーハラスメントを「受けた」と回答しています。

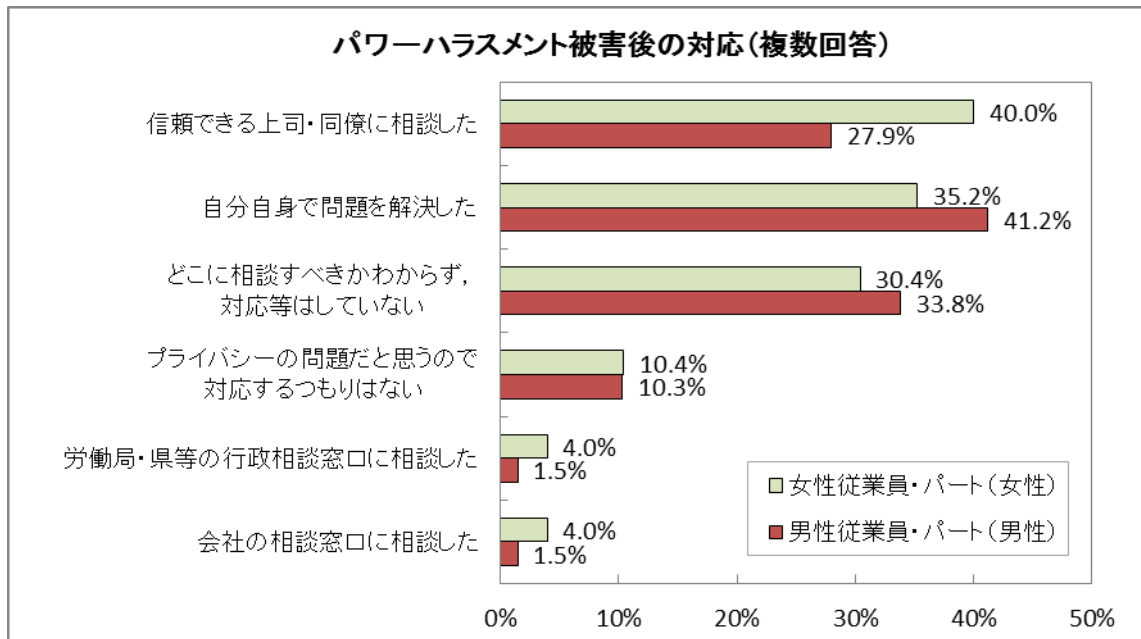


パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害の内容としてあげるのは、男女ともに「ひどい暴言を受けた」（女性 71.2%，男性 61.8%）が最も多くなっています。



(2) パワーハラスメント被害後の対応

パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が被害後にとった対応は、「信頼できる上司・同僚に相談した」（女性 40.0%，男性 27.9%）、「自分自身で問題を解決した」（女性 35.2%，男性 41.2%）、「どこに相談すべきかわからず，対応等はしていない」（女性 30.4%，男性 33.8%）が多くなっています。



IV 若年者・高年齢者・障害者等の雇用

1 若年者の雇用

A 事業主調査

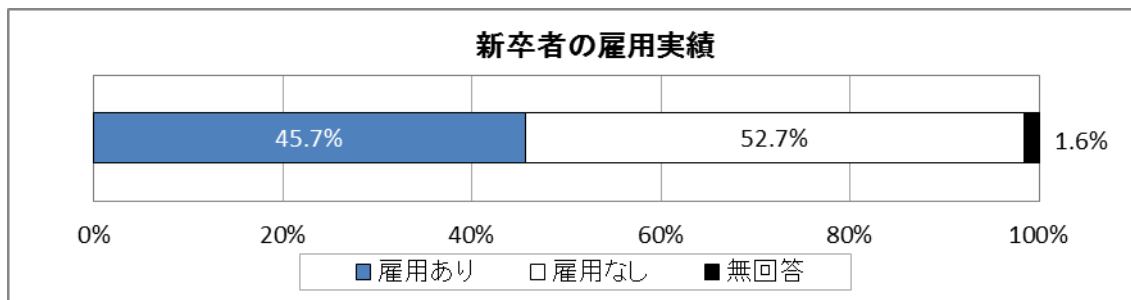
若年者を新卒者（既卒3年以内の者を含む）と、新卒以外の若年者（既卒3年を経過した40代前半までの求職者）に区分しています。

(1) 若年者の雇用実績

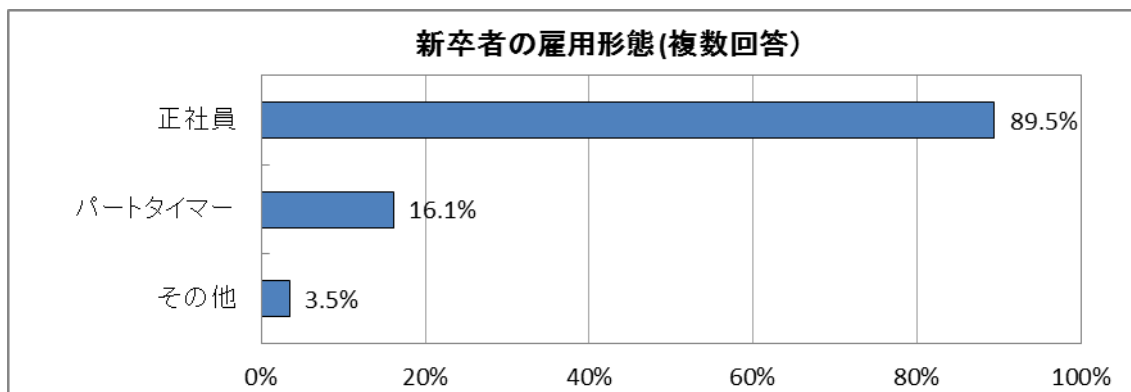
過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）の雇用実績です。

ア 新卒者

新卒者の雇用実績がある事業主は45.7%となっています。

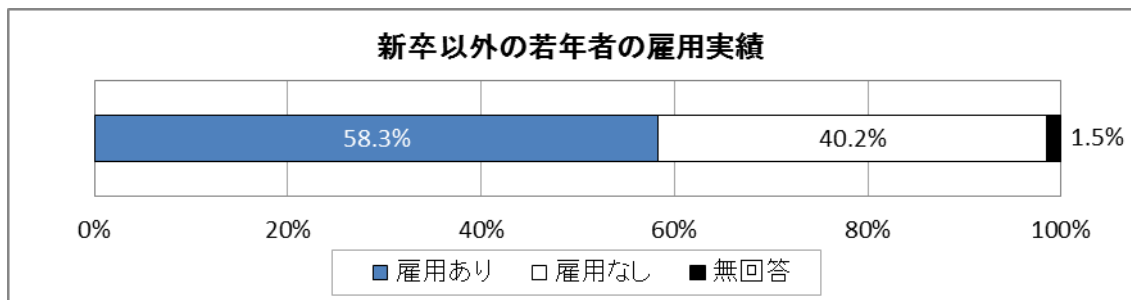


新卒者の雇用形態は「正社員」が89.5%、「パートタイマー」16.1%となっています。

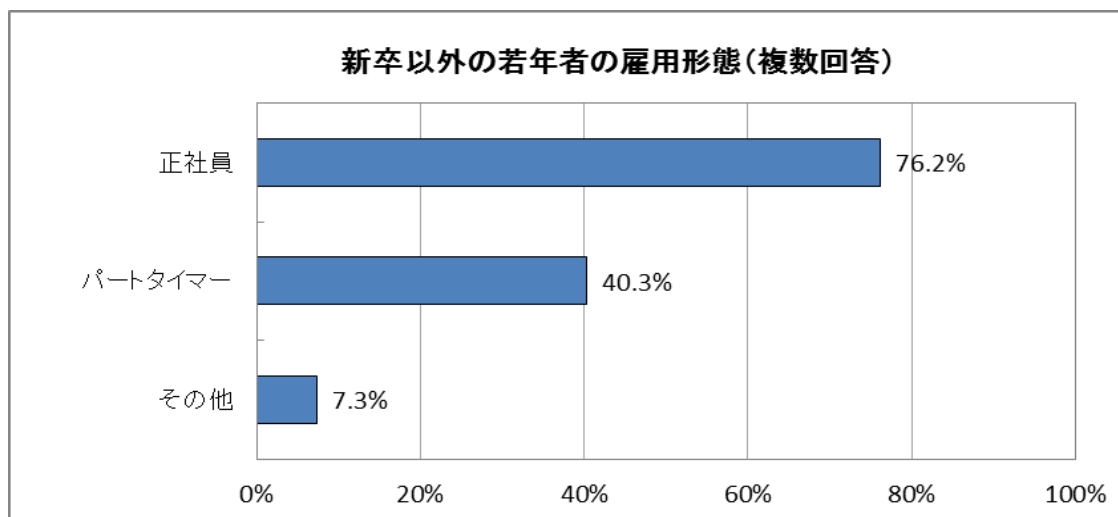


イ 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の雇用実績があるのは58.3%となっています。

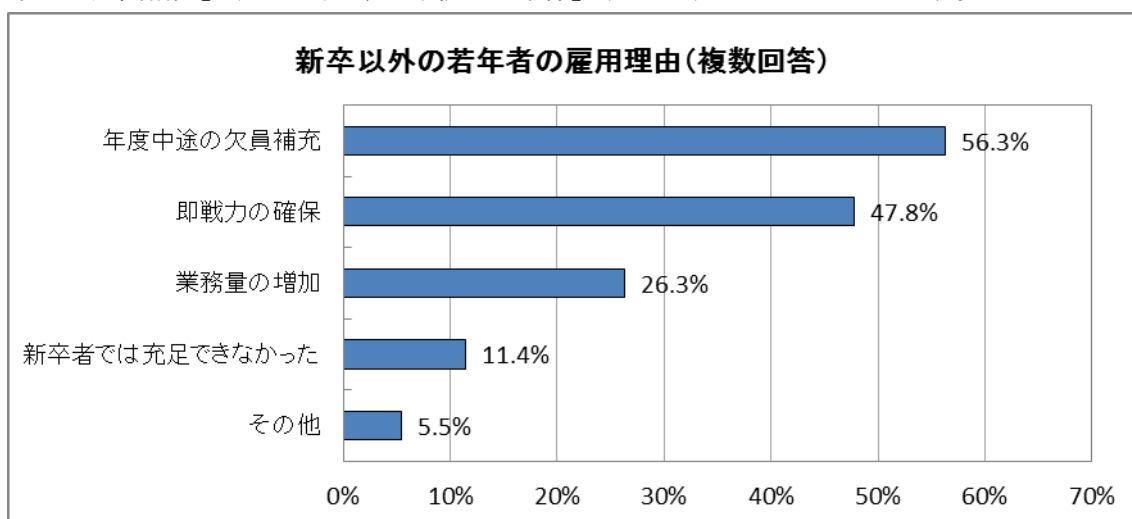


新卒以外の若年者の雇用形態は、「正社員」が76.2%、「パートタイマー」が40.3%となっています。

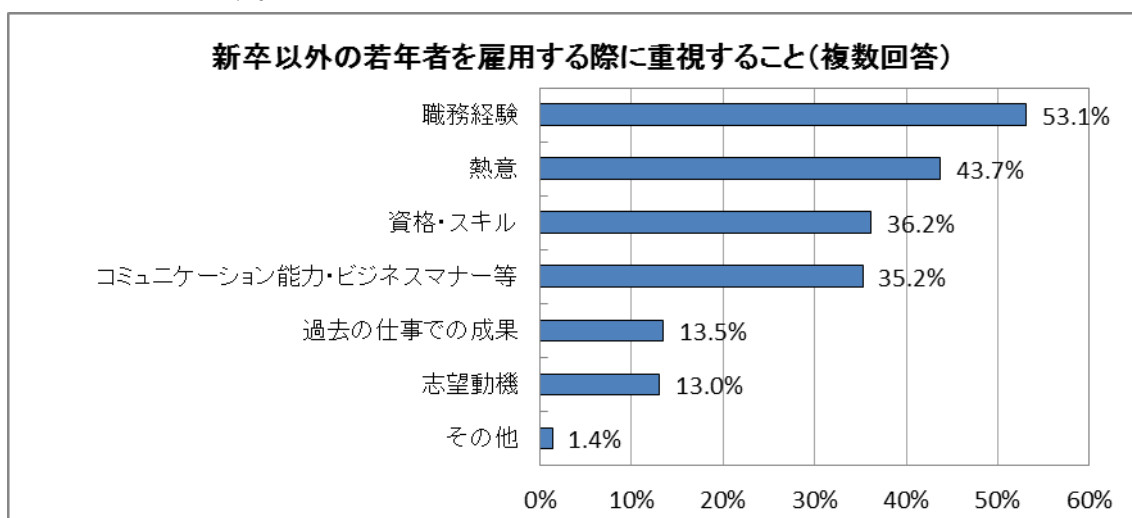


(2) 新卒以外の若年者の雇用理由

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは、「年度中途の欠員補充」(56.3%)で、「即戦力の確保」(47.8%)などとなっています。



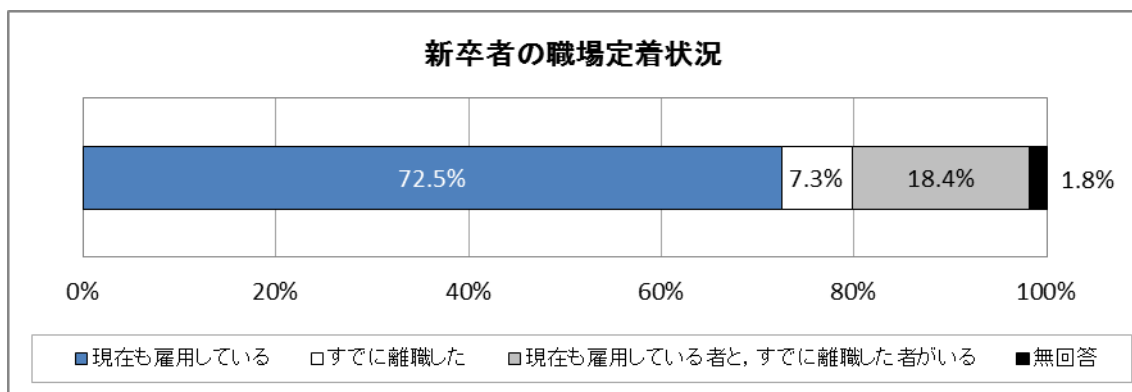
新卒以外の若年者を雇用する際に重視することは、「職務経験」が53.1%、次いで「熱意」(43.7%)、「資格・スキル」(36.2%)、「コミュニケーション能力・ビジネスマナー等」(35.2%)などとなっています。



(3) 若年者の職場定着状況

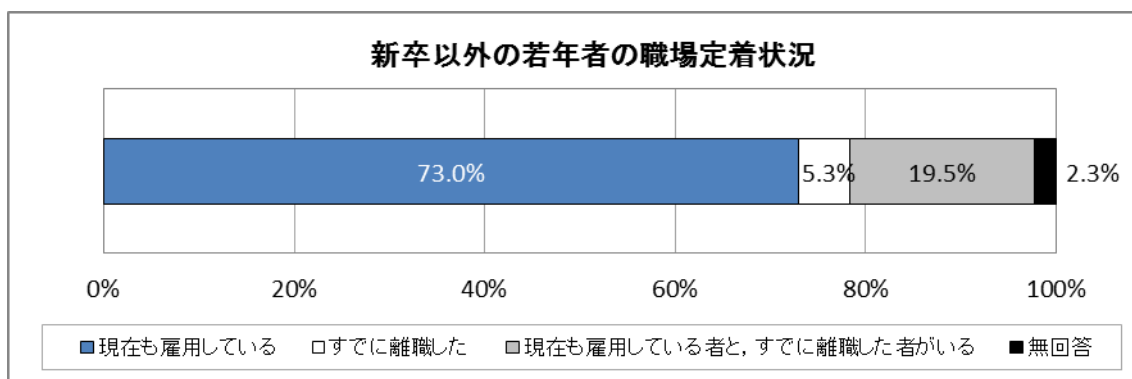
ア 新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業主での職場定着状況は、「現在も雇用している」が72.5%、「すでに離職した」が7.3%、「現在も雇用している者とすでに離職した者がいる」が18.4%となっています。



イ 新卒以外の若年者

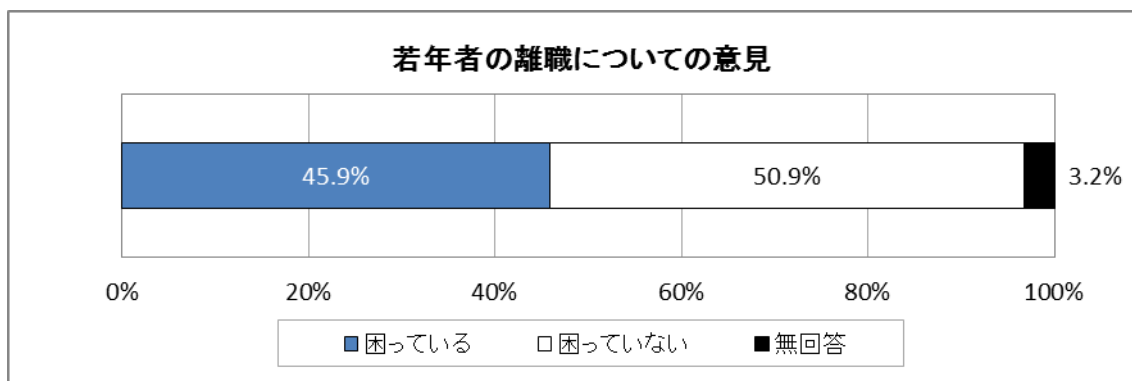
新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業主での職場定着状況は、「現在も雇用している」が73.0%、「すでに離職した」が5.3%、「現在も雇用している者と、すでに離職した者がいる」が19.5%となっています。



(4) 若年者の離職

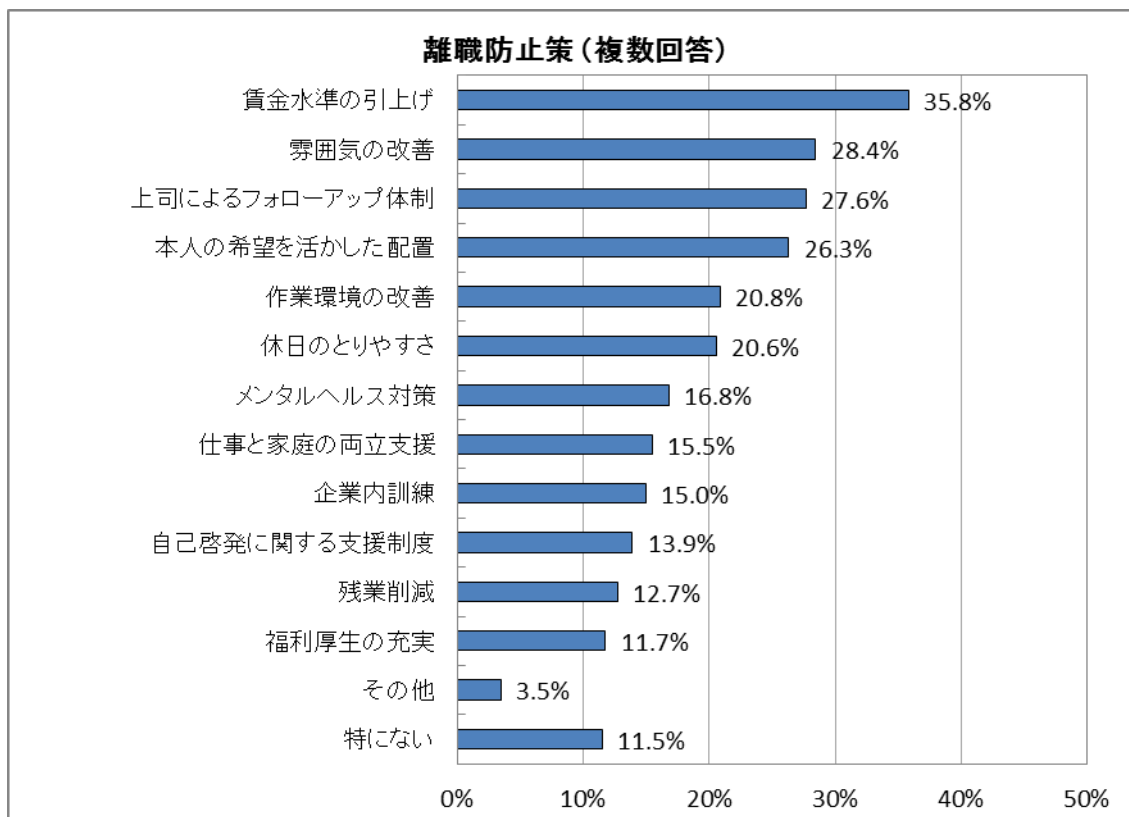
ア 若年者の離職についての意見

若年者の離職について、「困っている」が45.9%で、「困っていない」が50.9%となっています。



イ 離職防止策

若年者の離職防止策として必要と考えていることは、「賃金水準の引上げ」が35.8%で最も多く、次いで「雰囲気改善」(28.4%)、「上司によるフォローアップ体制」(27.6%)、「本人の希望を活かした配置」(26.3%)などとなっています。

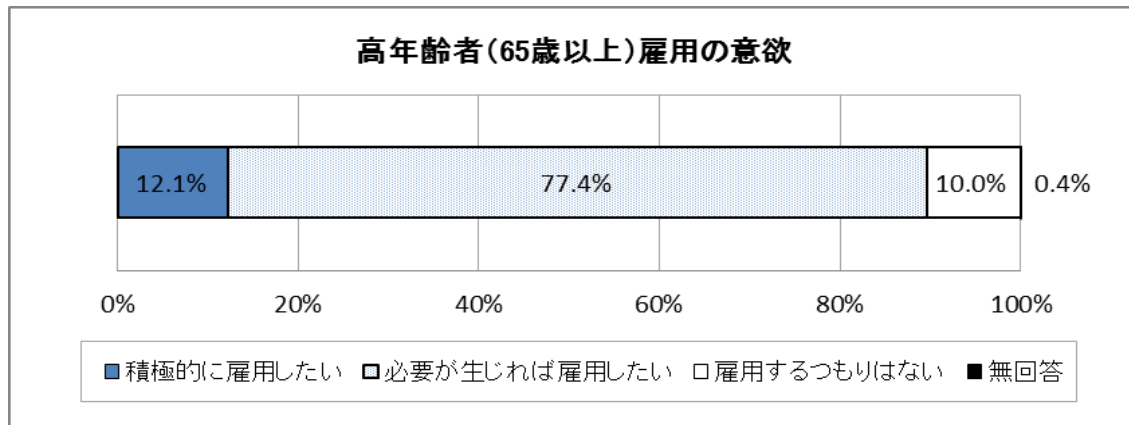


2 高年齢者の雇用

A 事業主調査

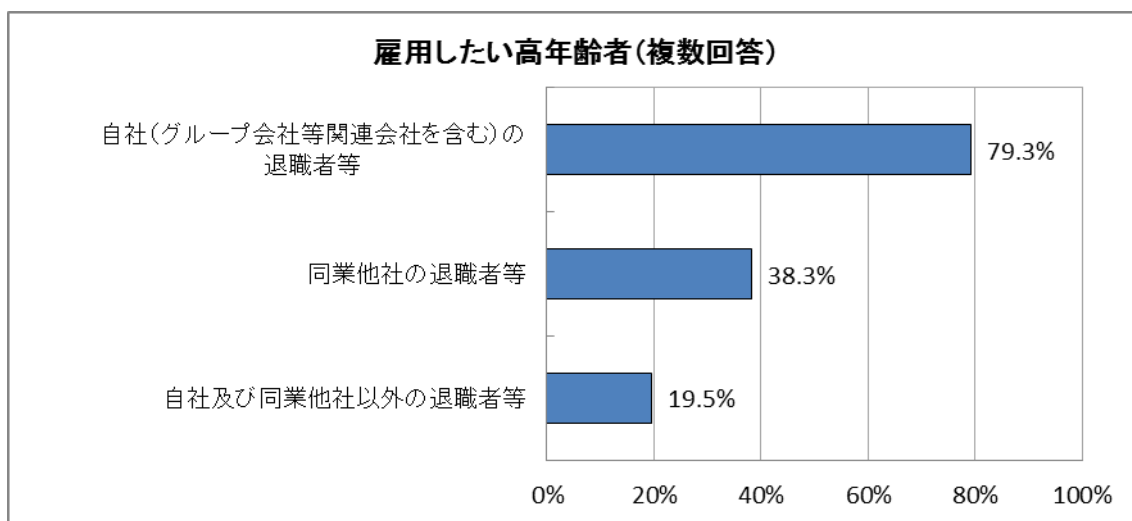
(1) 高年齢者（65歳以上）雇用の意欲

「積極的に雇用したい」と「必要が生じれば雇用したい」を合せて89.5%が高年齢者の雇用に意欲があります。



(2) 雇用したい高年齢者

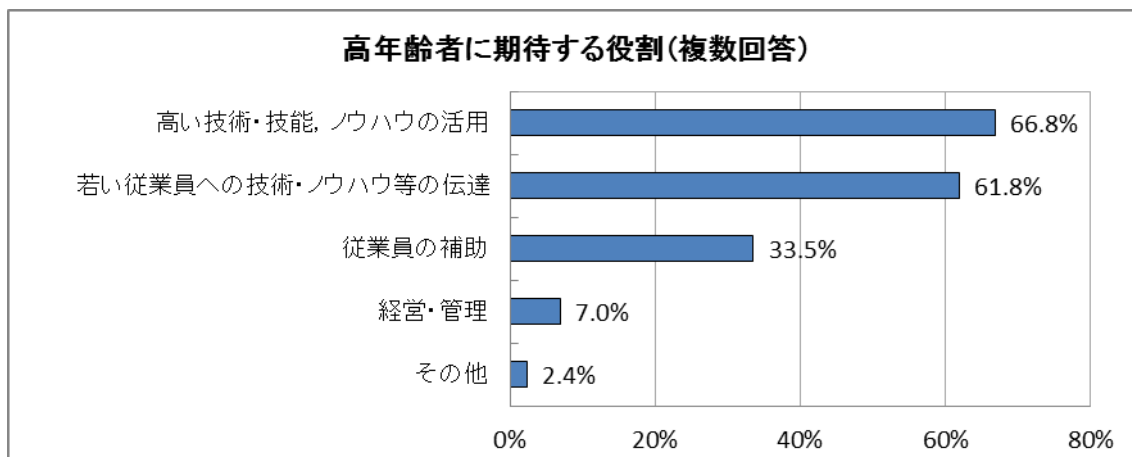
高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」又は「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主が、雇用したい高年齢者は、「自社（グループ会社等関連会社を含む）の退職者等」が79.3%、「同業他社の退職者等」(38.3%)、「自社及び同業他社以外の退職者等」(19.5%)となっています。



※退職者等…退職者及び近く退職を控える者

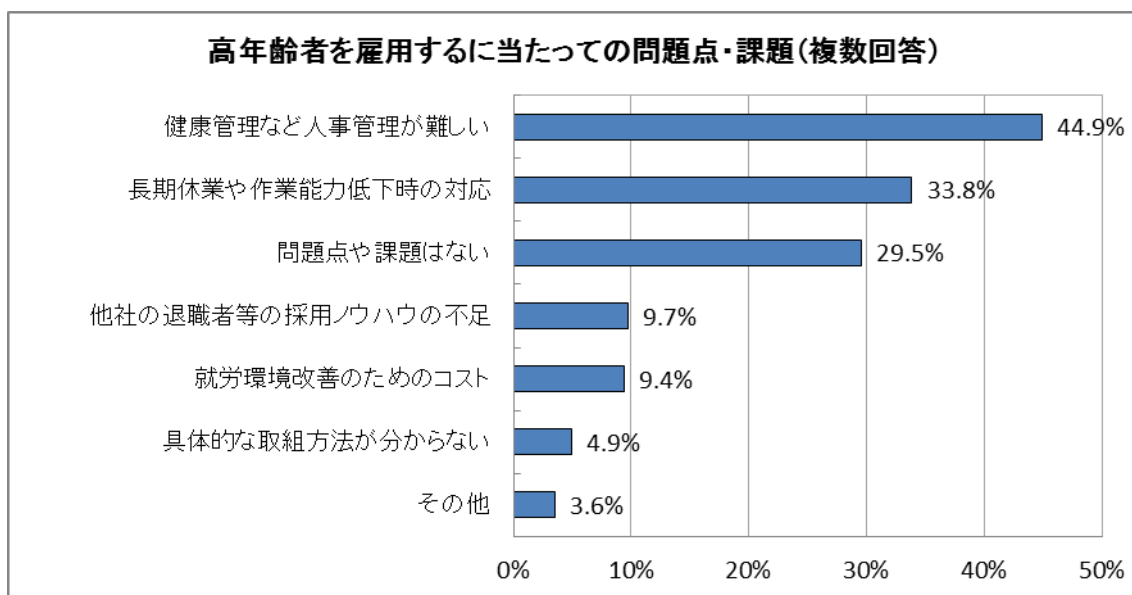
(3) 高年齢者に期待する役割

高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」又は「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主が、高年齢者に期待する役割は、「高い技術・技能、ノウハウの活用」(66.8%)、「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」(61.8%)が多くなっています。



(4) 高年齢者を雇用するに当たっての問題点・課題

高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」又は「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主が、高年齢者を雇用するに当たっての問題点・課題としてあげるのは、「健康管理など人事管理が難しい」が44.9%、「長期休業や作業能力低下時の対応」が33.8%などとなっており、「問題や課題はない」も29.5%となっています。

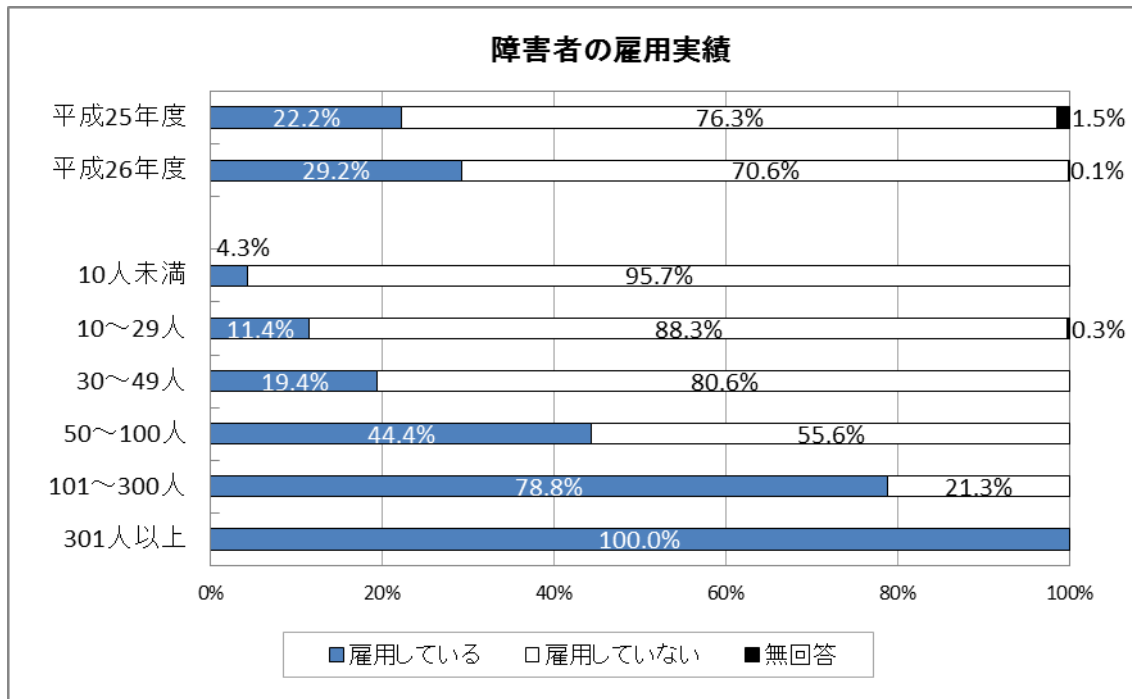


3 障害者の雇用

A 事業主調査

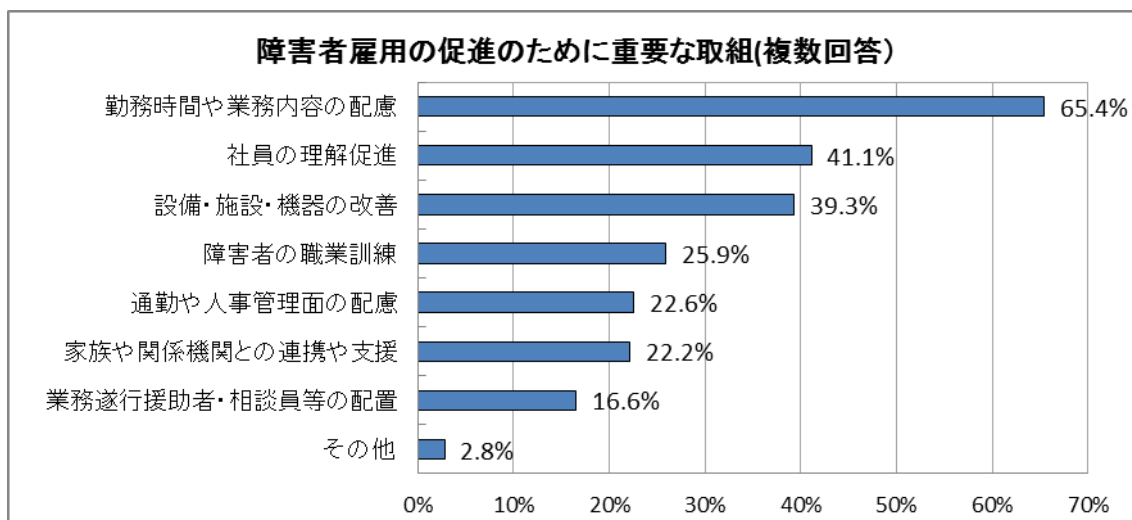
(1) 障害者の雇用実績

障害者について「雇用している」が29.2%で、前年度(22.2%)と比べて7ポイント上昇しています。



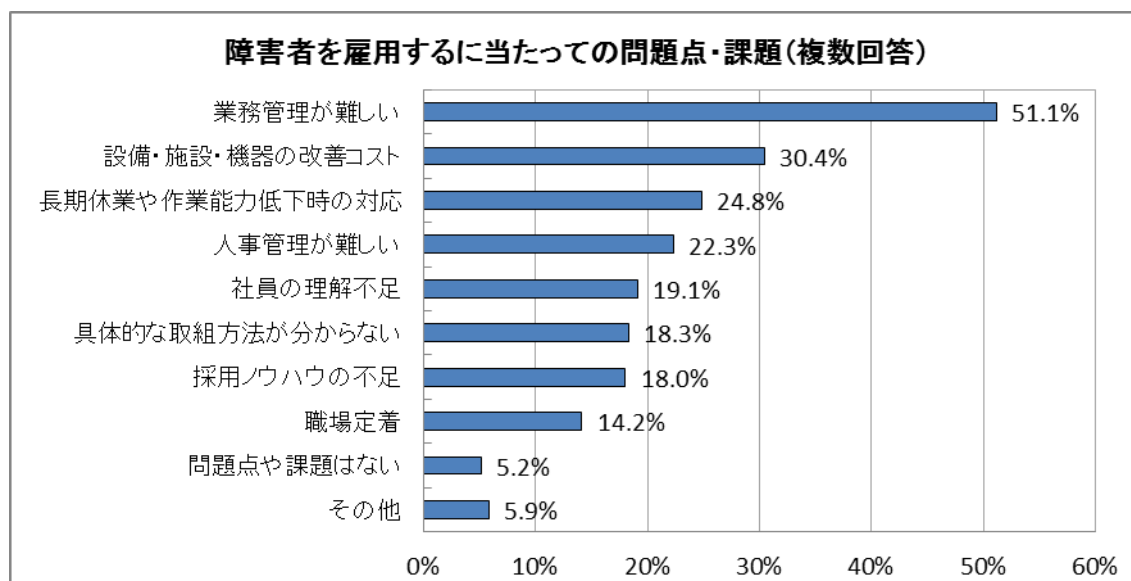
(2) 障害者雇用の促進のために重要な取組

障害者の雇用を進めるために重要な取組としては、「勤務時間や業務内容の配慮」が65.4%と最も多く、次いで「社員の理解促進」(41.1%)、「設備・施設・機器の改善」(39.3%)となっています。



(3) 障害者を雇用するに当たっての問題点・課題

障害者を雇用するに当たっての問題点・課題は、「業務管理が難しい」が51.1%と最も多く、次いで「設備・施設・機器の改善コスト」が30.4%となっています。

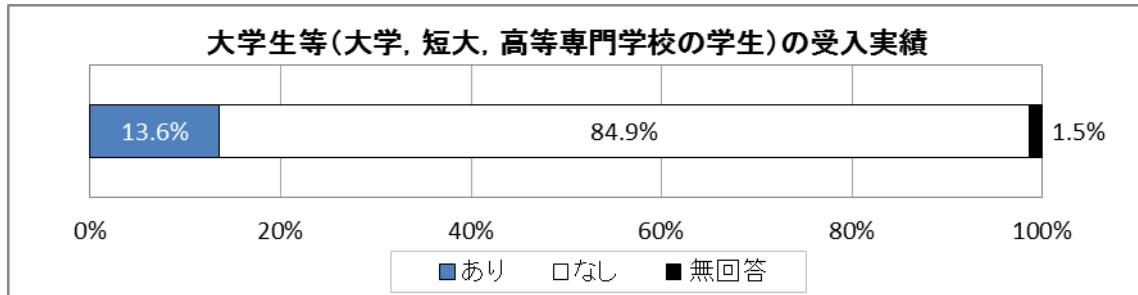


4 大学生等のインターンシップ

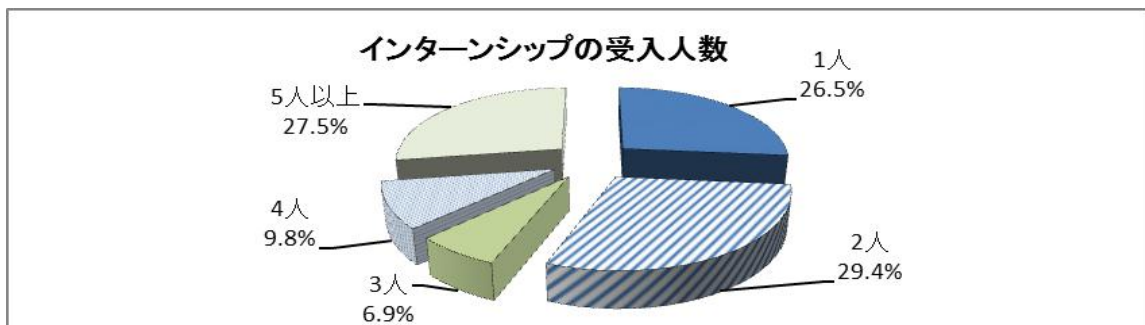
A 事業主調査

(1) インターンシップの受入実績及び課題

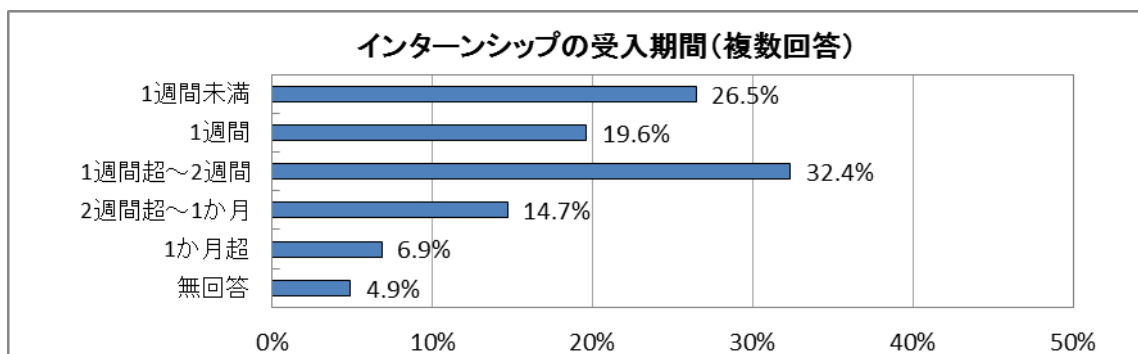
過去1年間（平成25年4月1日～平成26年3月31日）に、インターンシップを受け入れた事業主は13.6%となっています。



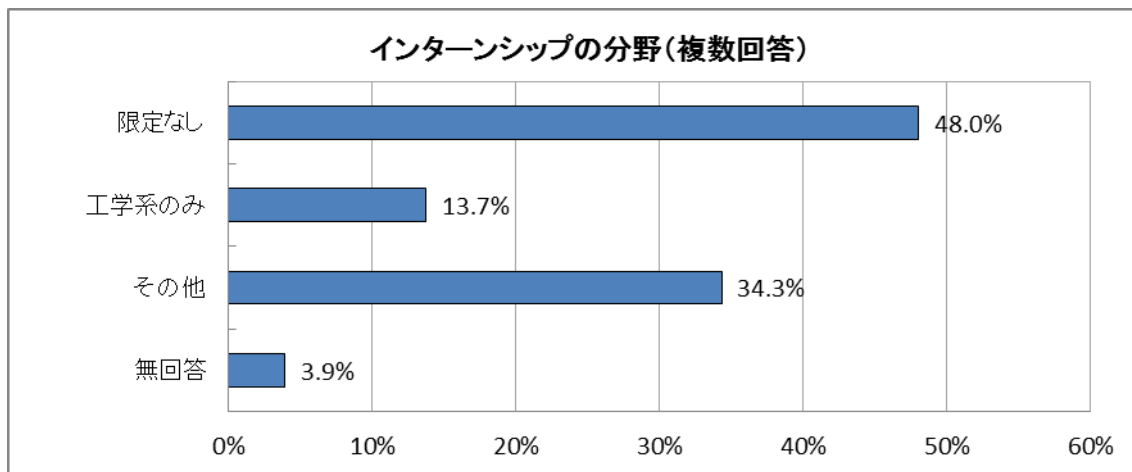
インターンシップの受入人数は、「2人」が29.4%で最も多く、次いで「5人以上」(27.5%)、「1人」(26.5%)となっています。



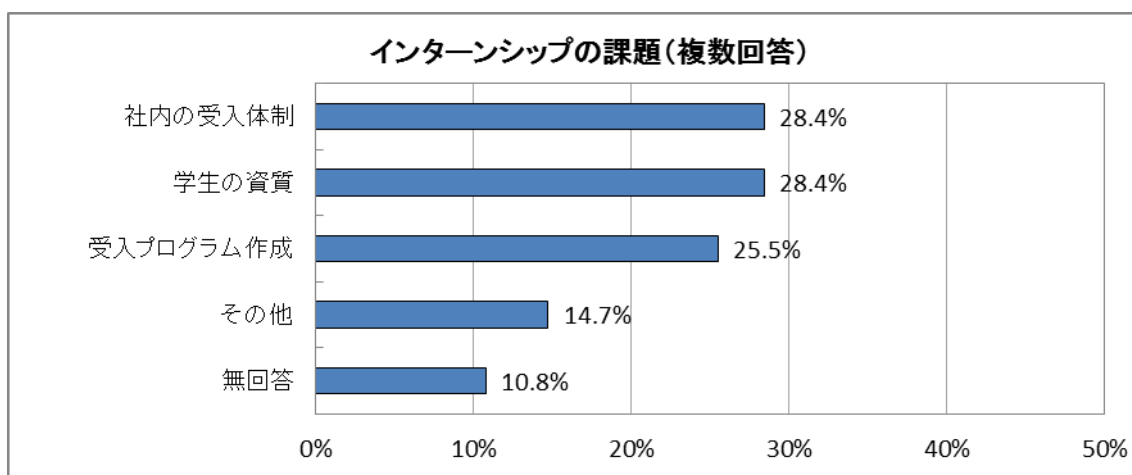
インターンシップの受入期間は、「1週間超～2週間」が32.4%で最も多く、次いで「1週間未満」(26.5%)、「1週間」(19.6%)などとなっています。



インターンシップの分野は、「限定なし」が48.0%で最も多くなっています。

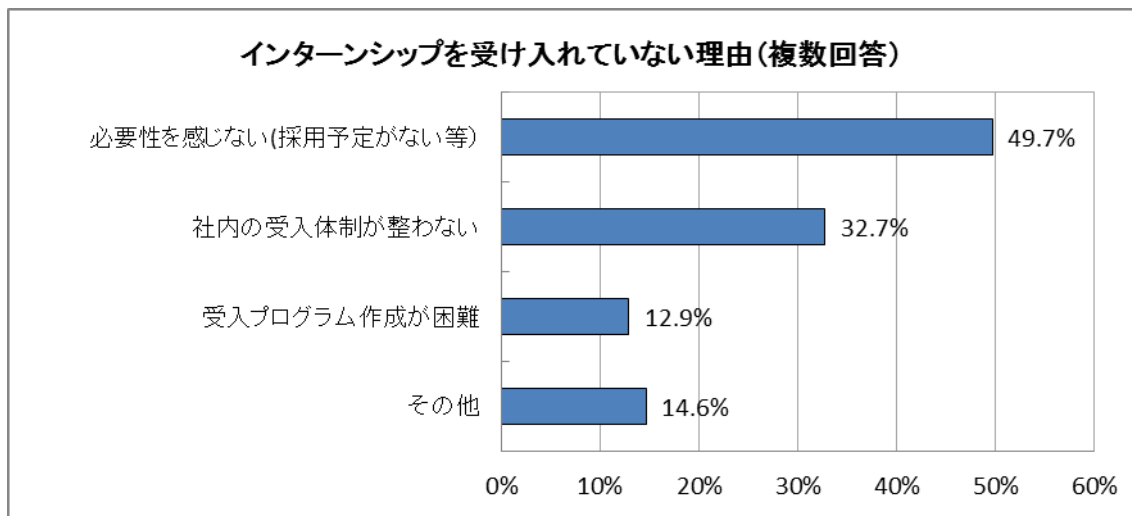


インターンシップの受入実績がある事業主の課題は、「社内の受入体制」及び「学生の資質」が28.4%、「受入プログラム作成」が25.5%となっています。

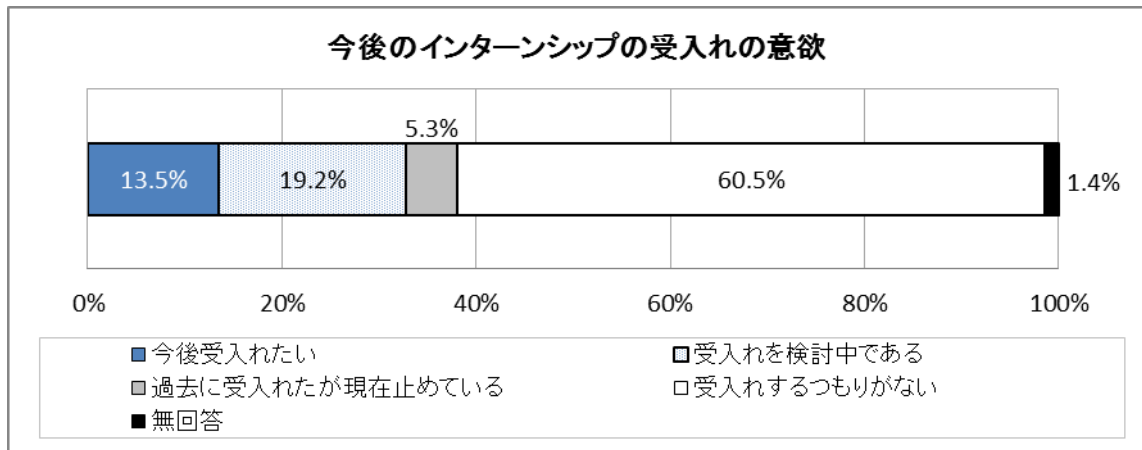


(2) インターンシップを受け入れていない理由及び今後の受入れ

インターンシップを受け入れていない理由は、「必要性を感じない(採用予定がない等)」が49.7%で最も多く、次いで「社内の受入体制が整わない」が32.7%などとなっています。



インターンシップの受入実績がない事業主の受入れについて、「今後受け入れたい」と「受け入れを検討中である」とを合わせて32.7%となっています。

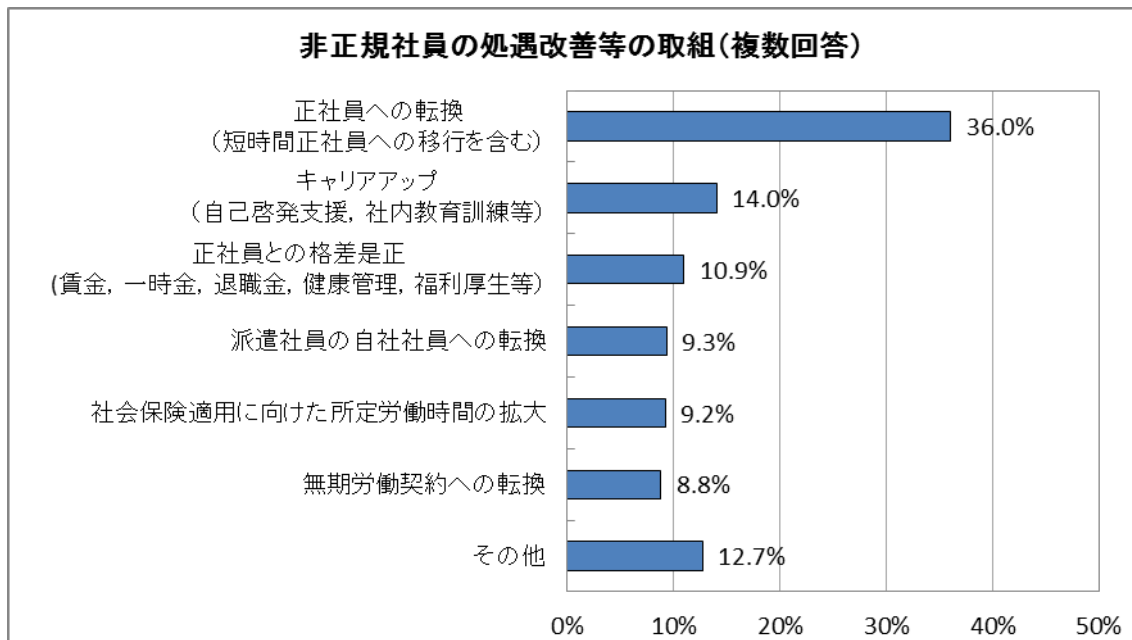


5 非正規社員の処遇改善等

A 事業主調査

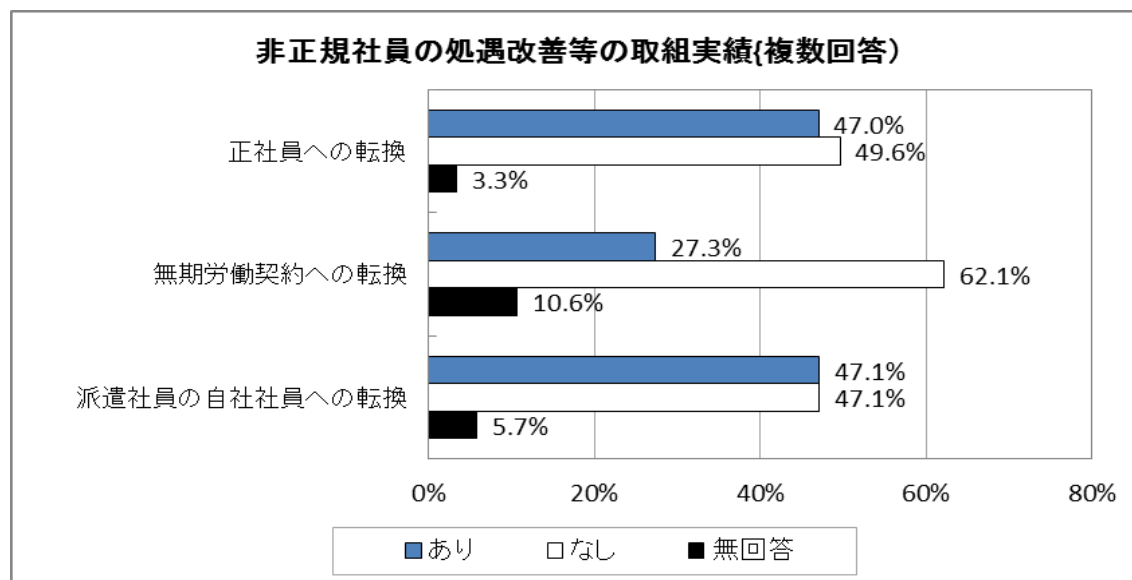
(1) 非正規社員の処遇改善等の取組

企業で実施している非正規社員の処遇改善等の取組は、「正社員への転換(短時間正社員への移行を含む)」が36.0%で最も多くなっています。



(2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

過去1年間(平成25年4月1日~平成26年3月31日)の、非正規社員の処遇改善等の取組制度の実績は、「正社員への転換」では47.0%、「無期労働契約への転換」では27.3%、「派遣社員の自社社員への転換」では47.1%となっています。

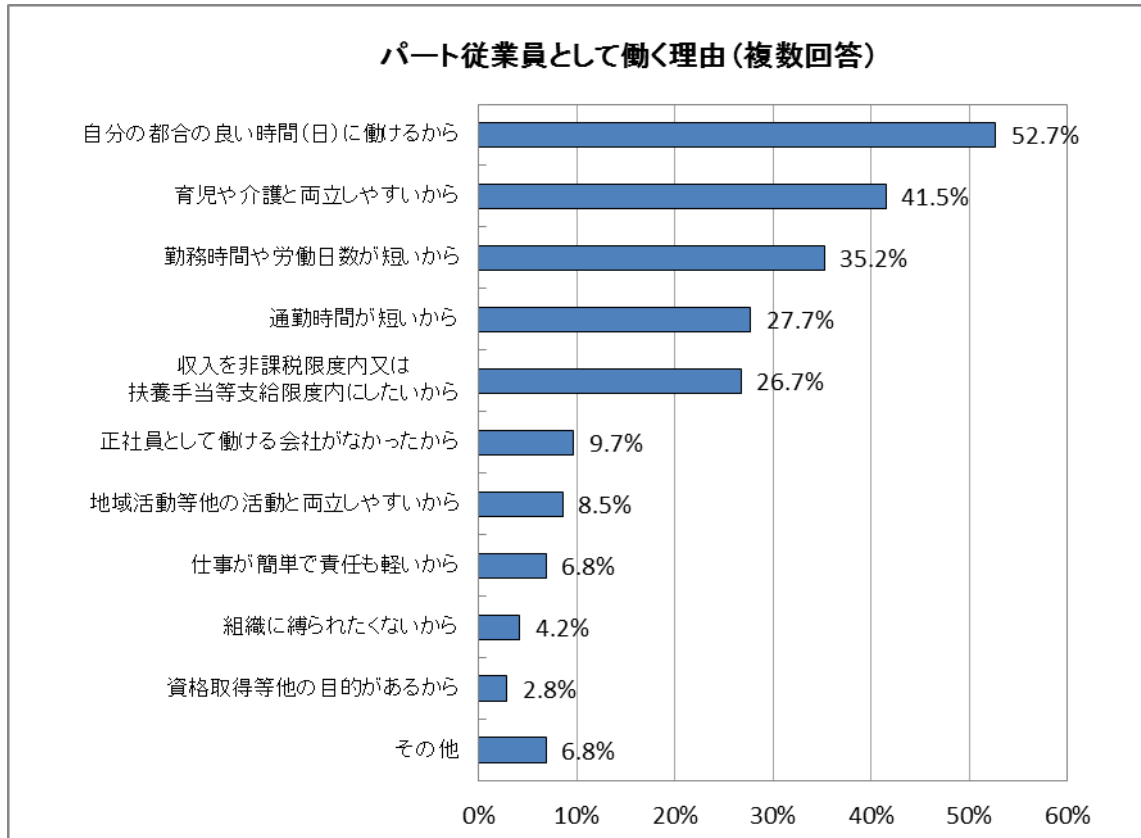


6 パート従業員

A 従業員調査

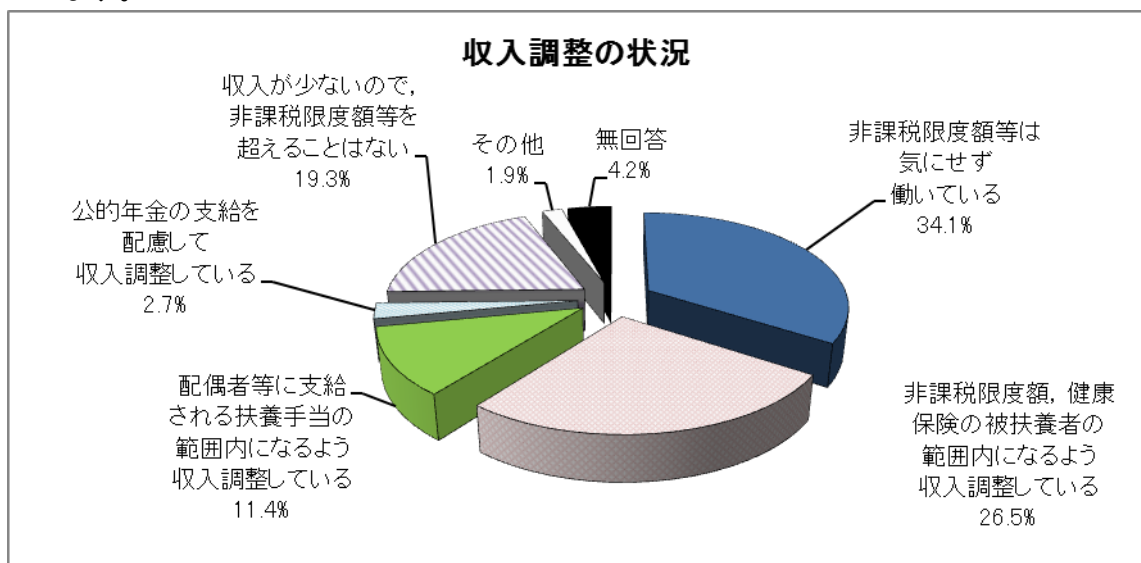
(1) パート従業員として働く理由

「自分の都合の良い時間(日)に働けるから」が52.7%と最も多く、次いで「育児や介護と両立しやすいから」(41.5%)、「勤務時間や労働日数が短いから」(35.2%)の順になっています。



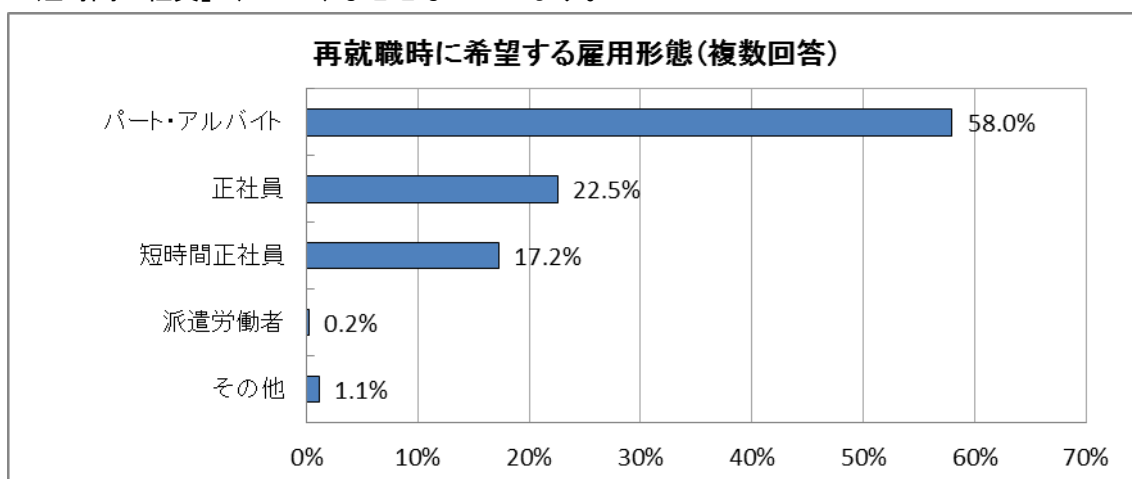
(2) 収入調整の状況

収入の調整については、「非課税限度額等は気にせず働いている」が34.1%と最も多く、次いで「非課税限度額、健康保険の被扶養者の範囲内になるよう収入調整している」(26.5%)、「配偶者等に支給される扶養手当の範囲内になるよう収入調整している」(11.4%)などとなっています。

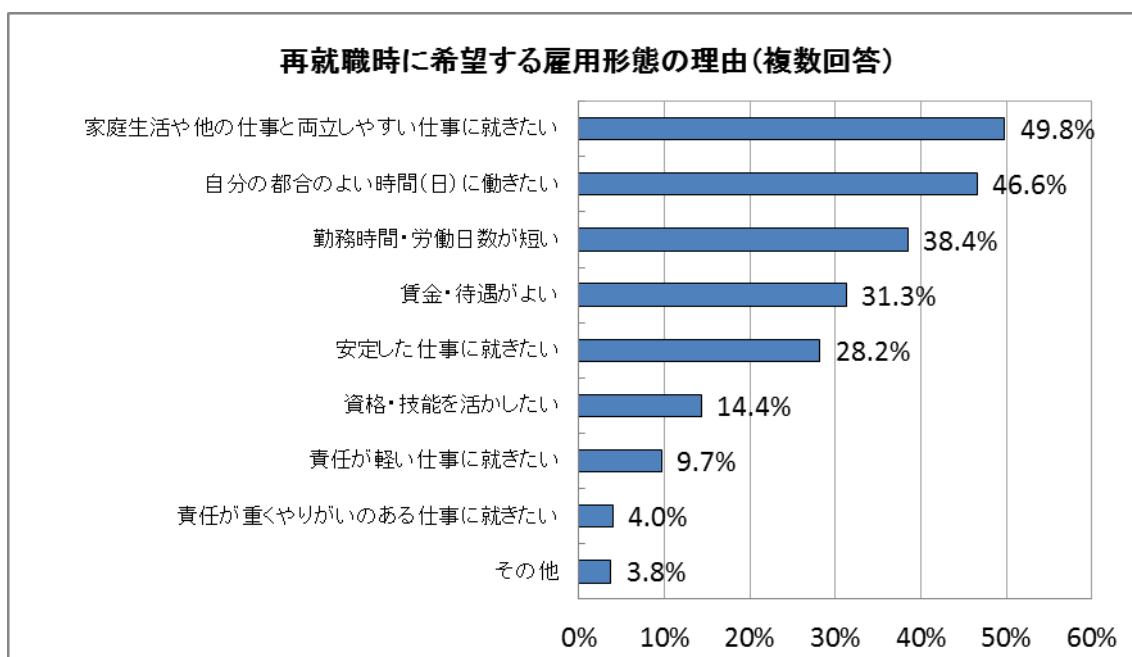


(3) 再就職時に希望する雇用形態及びその理由

再就職する場合に希望する雇用形態は、「パート・アルバイト」が58.0%で、「正社員」(22.5%)、「短時間正社員」(17.2%)などとなっています。

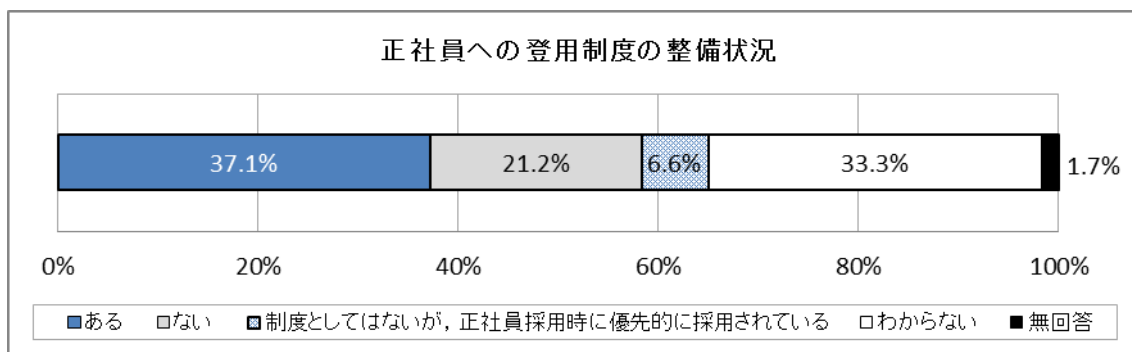


再就職の雇用形態を希望する理由は、「家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい」(49.8%)、「自分の都合のよい時間(日)に働きたい」(46.6%)、「勤務時間・労働日数が短い」(38.4%)などとなっています。

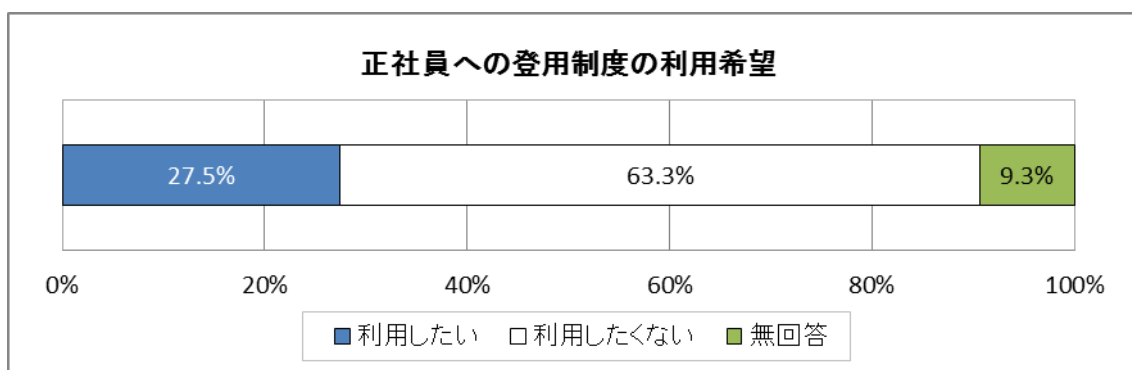


(4) 正社員への登用制度の整備状況及び利用希望

正社員への登用制度が「ある」と回答したのは37.1%で、「ない」が21.2%「制度としてはないが、正社員採用時に優先的に採用されている」は6.6%となっています。

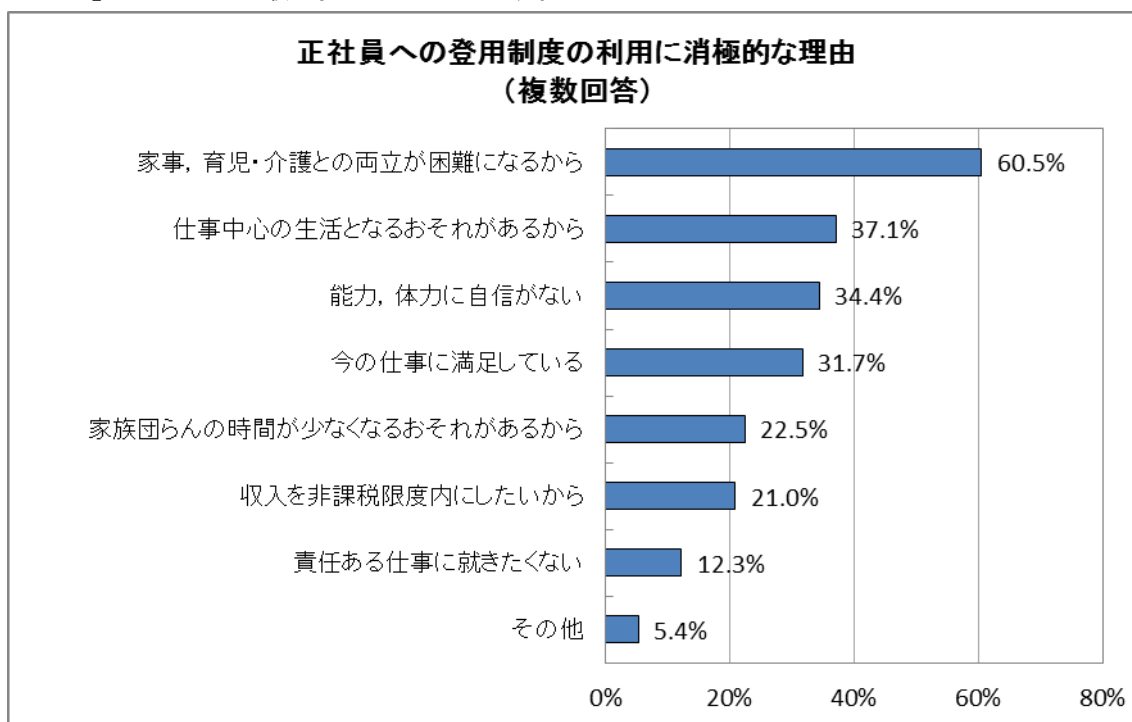


正社員への登用制度が「ある」と回答したパート従業員のうち、正社員への登用制度を「利用したい」が27.5%、「利用したくない」が63.3%となっています。



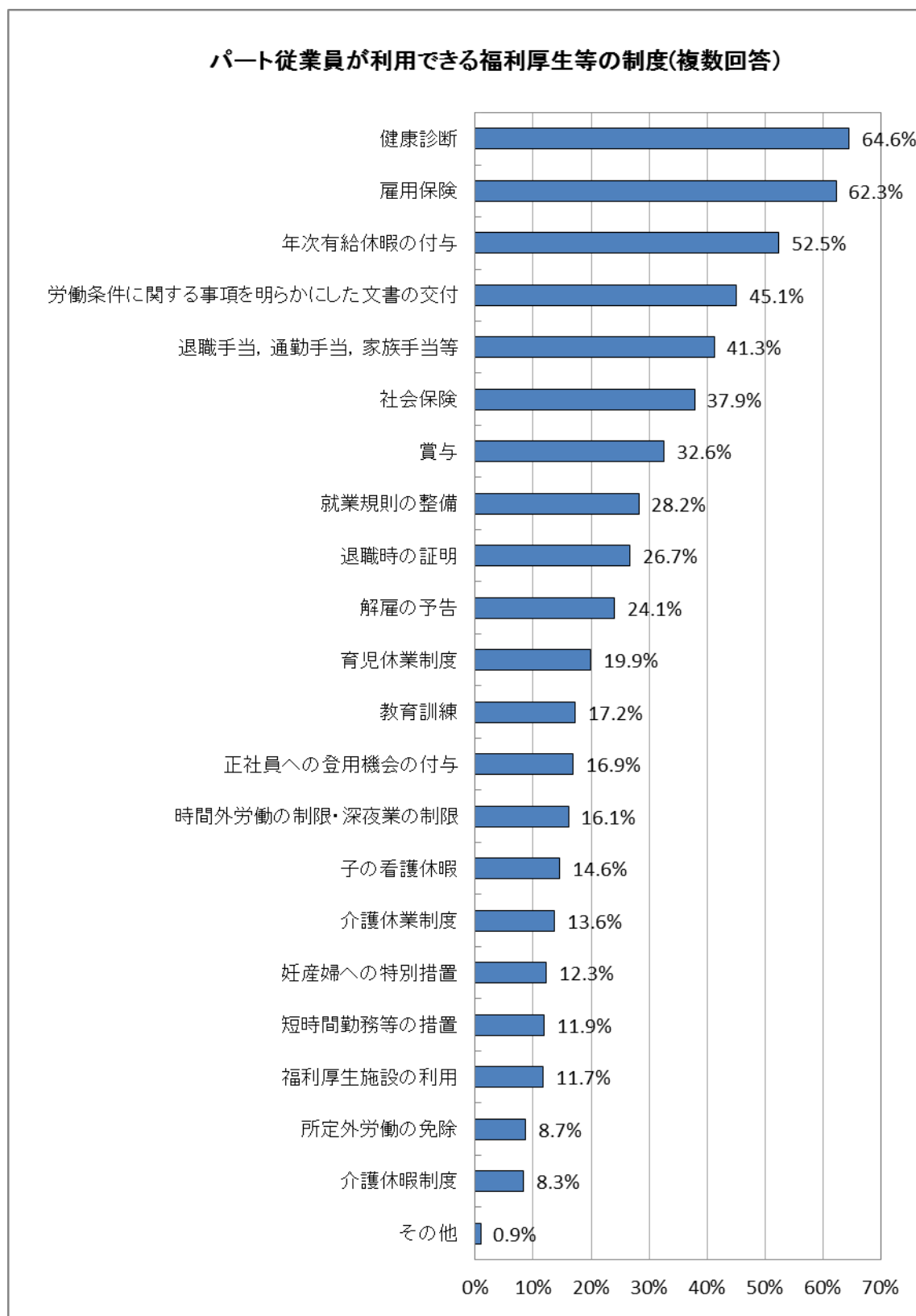
(5) 正社員への登用制度の利用に消極的な理由

正社員への登用制度を「利用したくない」理由は、「家事、育児・介護との両立が困難になるから」が60.5%で最も多くなっています。



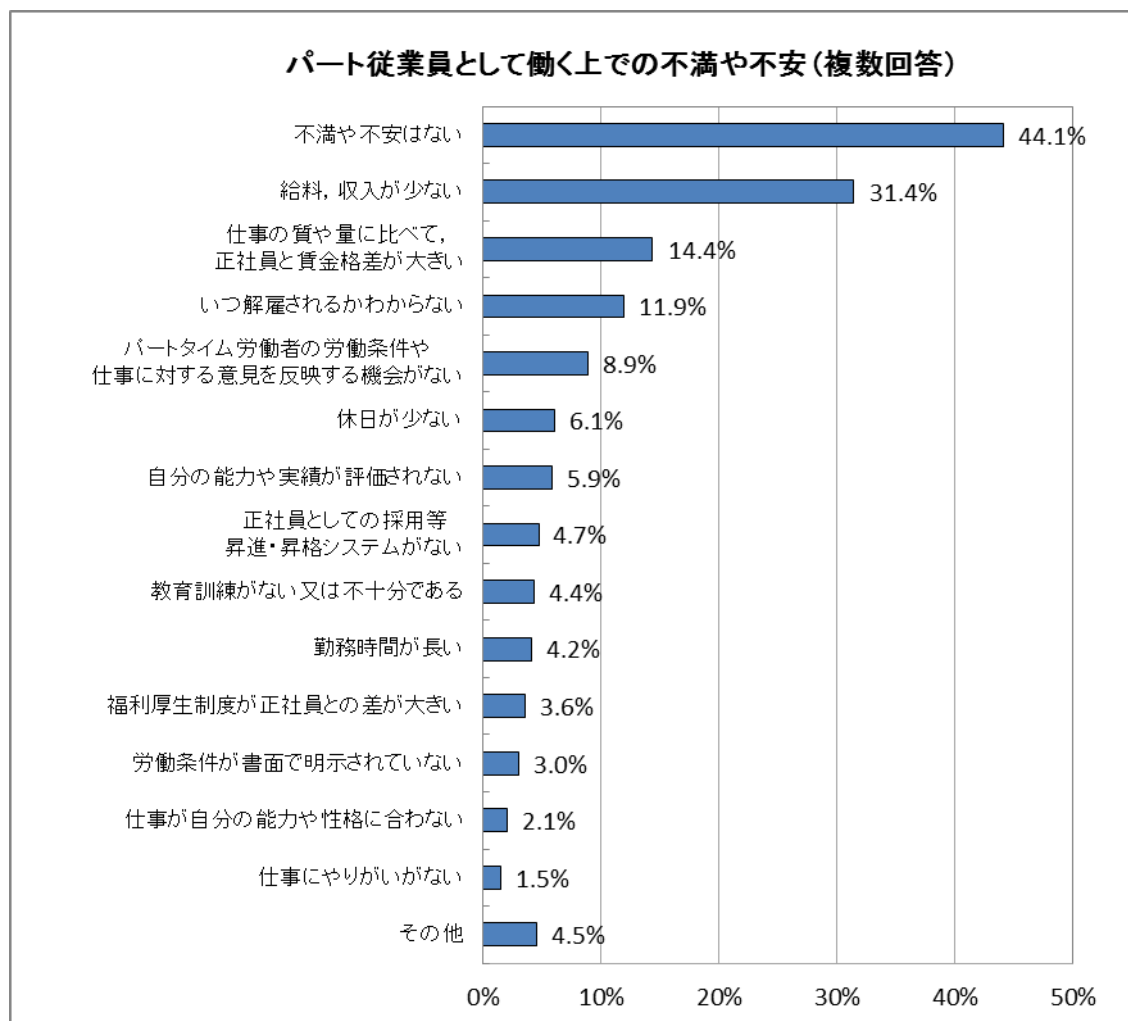
(6) パート従業員が利用できる福利厚生等の制度

パート従業員が利用できる福利厚生等の制度は、「健康診断」が64.6%、「雇用保険」が62.3%などとなっています。



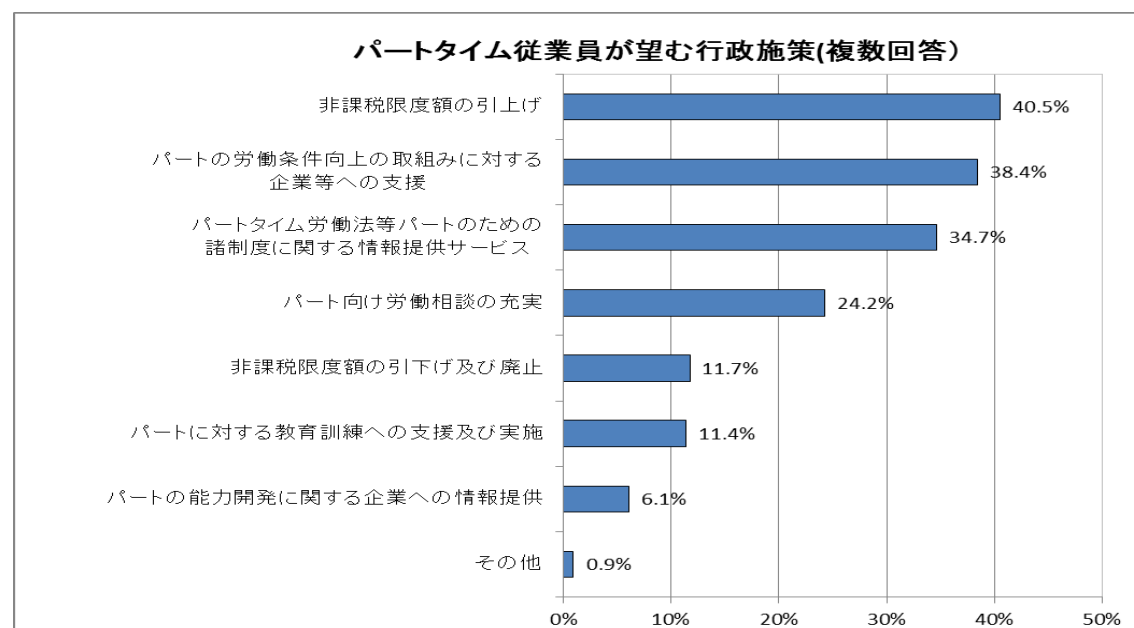
(7) パート従業員として働く上での不満や不安

パート従業員として働く上で「不満や不安はない」が44.1%で最も多く、次いで「給料、収入が少ない」が31.4%となっています。



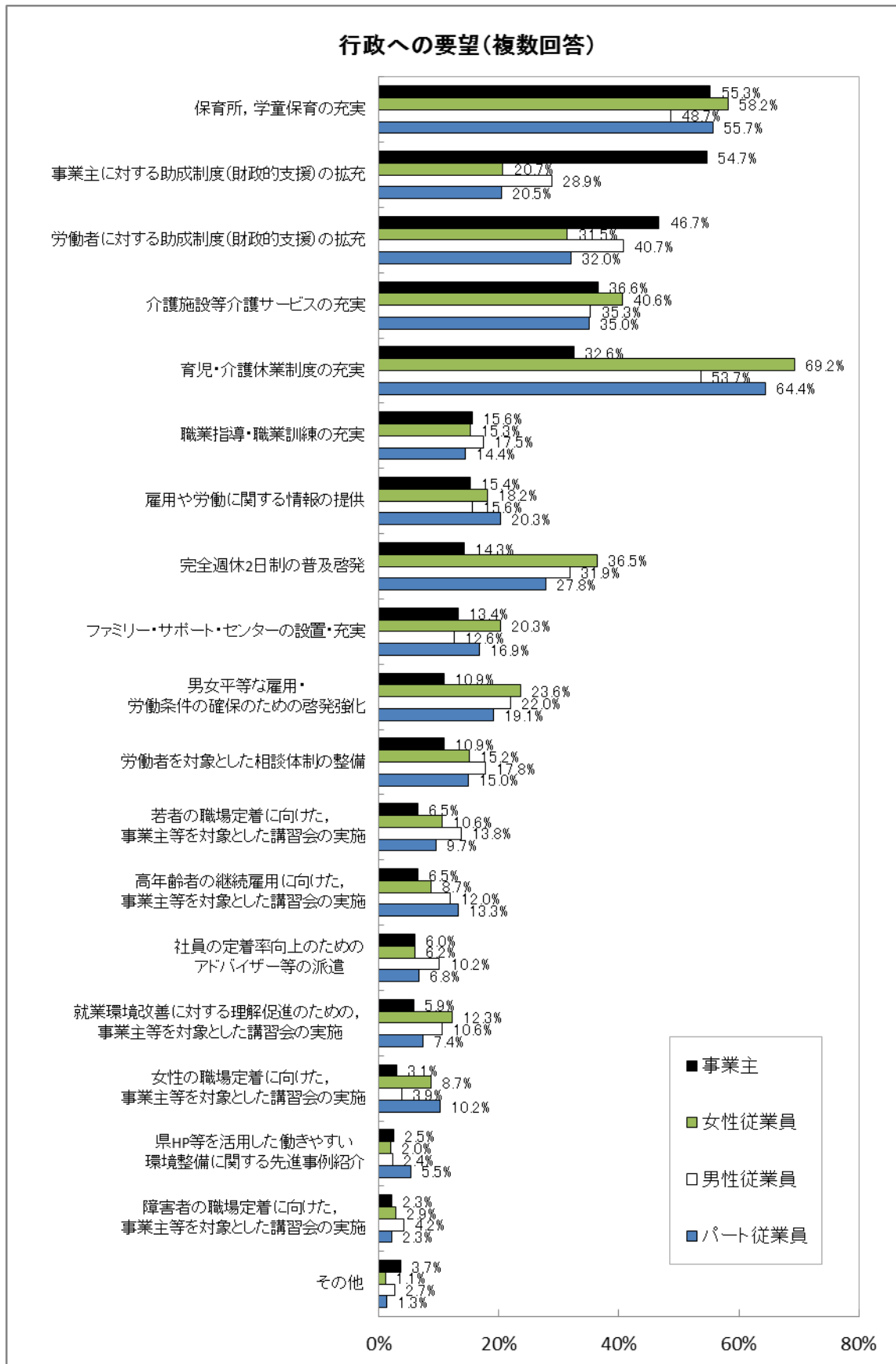
(8) パート従業員が望む行政施策

パート従業員からの行政への要望は、「非課税限度額の引上げ」(40.5%)、「パートの労働条件向上の取組に対する企業等への支援」(38.4%)などとなっています。



V 行政への要望

働きやすい環境を整備するためにあればよいと考える行政施策は、事業主では「保育所、学童保育の充実」、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」、従業員では「育児・介護休業制度の充実」、「保育所、学童保育の充実」が多くなっています。



統計表

(単位:事業所数)

I 女性の就業環境

1 女性の配置・昇進

(1) 女性の配置状況

	全ての職種に 女性を配置している	女性を配置して いない職種がある	無回答	合計
平成 23 年度	359	303	40	702
平成 26 年度	387	360	2	749

(2) 女性の昇進・昇格の機会

	男女とも同じ機会がある	女性は機会が少ない	無回答	合計
平成 23 年度	487	162	53	702
平成 26 年度	547	194	8	749

(3) 女性の役員・管理職の割合

ア 役員

(単位:人)

事業所規模	事業所数 A	役員数 B	女性 役員数 C	女性を役員に 登用している 事業所の数 D	女性を役員に 登用している 事業所の割合 D÷A	役員に対する 女性役員の割合 C÷B
平成 25 年度	844	3,511	770	488	57.8%	21.9%
平成 26 年度	749	2,556	501	320	42.7%	19.6%
10 人未満	46	102	24	20	43.5%	23.5%
10～29 人	325	812	207	143	44.0%	25.5%
30～49 人	139	455	99	61	43.9%	21.8%
50～100 人	124	558	104	60	48.4%	18.6%
101～300 人	80	427	50	27	33.8%	11.7%
301 人以上	35	202	17	9	25.7%	8.4%

イ 管理職

(単位:人)

事業所規模	事業所数 A	管理職数 B	女性 管理職数 C	女性を管理職に 登用している 事業所の数 D	女性を管理職に 登用している 事業所の割合 D÷A	管理職に占める 女性管理職の 割合 C÷B
平成 25 年度	844	4,735	768	288	34.1%	16.2%
平成 26 年度	749	5,059	860	281	37.5%	17.0%
10 人未満	46	56	11	10	21.7%	19.6%
10～29 人	325	650	119	80	24.6%	18.3%
30～49 人	139	536	100	58	41.7%	18.7%
50～100 人	124	780	139	58	46.8%	17.8%
101～300 人	80	1,308	213	47	58.8%	16.3%
301 人以上	35	1,729	278	28	80.0%	16.1%

2 女性のキャリア形成

(1) 女性のキャリア形成(就業継続)推進に対する意見

	進めた方が 良いと思う	できれば進めた 方が良いと思う	進めない方が 良いと思う	その他	無回答	合計
平成 25 年度	388	375	24	41	16	844
平成 26 年度	497	221	8	16	7	749

II ワークライフバランス

1 育児休業制度等

(1) 育児休業制度の整備状況

事業所規模	ある	制度として明文化されていないが慣行としてある	検討中	ない	無回答	合計
平成 25 年度	520	38	58	207	21	844
平成 26 年度	523	29	56	136	5	749
10 人未満	18	3	9	15	1	46
10～29 人	176	21	33	93	2	325
30～49 人	111	3	7	17	1	139
50～100 人	107	1	4	11	1	124
101～300 人	76	1	3	0	0	80
301 人以上	35	0	0	0	0	35

(2) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率 ※調査対象期間は、平成 25 年 4 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日まで(過去 1 年間)

(単位:人)

事業所規模	女性 対象者数	女性 取得者数	女性 取得率	男性 対象者数	男性 取得者数	男性 取得率
平成 25 年度	549	492	89.6%	538	39	7.2%
平成 26 年度	576	545	94.6%	714	34	4.8%
10 人未満	5	4	80.0%	10	0	0.0%
10～29 人	61	49	80.3%	87	7	8.0%
30～49 人	47	44	93.6%	59	5	8.5%
50～100 人	99	90	90.9%	105	5	4.8%
101 人～300 人	161	159	98.8%	196	9	4.6%
301 人以上	203	199	98.0%	257	8	3.1%
建設業	11	9	81.8%	69	6	8.7%
製造業	76	70	92.1%	332	21	6.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0.0%	3	0	0.0%
情報通信業	7	7	100.0%	6	0	0.0%
運輸業、郵便業	4	4	100.0%	27	2	7.4%
卸売業、小売業	88	86	97.7%	58	2	3.4%
金融業、保険業	4	2	50.0%	8	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	3	3	100.0%	0	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス	7	7	100.0%	16	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	2	100.0%	11	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3	3	100.0%	1	0	0.0%
教育、学習支援業	37	31	83.8%	24	0	0.0%
医療、福祉	292	282	96.6%	85	1	1.2%
複合サービス事業	5	5	100.0%	5	0	0.0%
サービス業(他に分類されないもの)	36	34	94.4%	69	2	2.9%

イ 育児休業取得期間

(単位:人)

事業所 規模	女 性								男 性							
	1 週間 未満	1 週間 ～ 1 か月 未満	1 か月 ～ 3 か月 未満	3 ～ 6 か月 未満	6 か月 ～ 1 年 未満	1 ～ 2 年 未満	2 ～ 3 年 未満	3 年 以上	1 週間 未満	1 週間 ～ 1 か月 未満	1 か月 ～ 3 か月 未満	3 ～ 6 か月 未満	6 か月 ～ 1 年 未満	1 ～ 2 年 未満	2 ～ 3 年 未満	3 年 以上
平成 25 年	0	0	9	44	286	148	5	0	32	5	1	0	1	0	0	0
平成 26 年	6	2	11	33	351	139	1	2	21	9	4	0	0	0	0	0
10 人未満	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29 人	6	0	1	6	21	14	1	0	3	4	0	0	0	0	0	0
30～49 人	0	0	0	1	32	11	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0
50～100 人	0	2	3	8	51	25	0	1	4	1	0	0	0	0	0	0
101～300 人	0	0	4	9	101	44	0	1	3	4	2	0	0	0	0	0
301 人以上	0	0	3	9	142	45	0	0	6	0	2	0	0	0	0	0

(3) 「育メン休暇応援制度」の認知状況

	知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 25 年度	129	362	324	29	844
平成 26 年度	123	294	331	1	749

(4) 子の看護休暇制度の整備状況

事業所規模	ある	制度として明文化 されていないが、 慣行としてある	ない	検討中	無回答	合計
平成 23 年度	267	113	261	35	26	702
平成 26 年度	305	101	304	38	1	749
10 人未満	11	10	24	1	0	46
10～29 人	72	61	171	21	0	325
30～49 人	62	15	53	8	1	139
50～100 人	69	12	40	3	0	124
101 人～300 人	62	2	11	5	0	80
301 人以上	29	1	5	0	0	35

2 一般事業主行動計画**(1) 一般事業主行動計画策定・届出の認知状況**

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 25 年度	201	222	357	64	844
平成 26 年度	213	245	282	9	749
10 人未満	5	11	28	2	46
10～29 人	39	117	164	5	325
30～49 人	31	50	56	2	139
50～100 人	45	50	29	0	124
101 人～300 人	68	7	5	0	80
301 人以上	25	10	0	0	35

(2) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

事業所規模	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	策定することが困難	策定する必要性を感じていない	検討していない	無回答	合計
平成 25 年度	129	3	126	30	94	408	54	844
平成 26 年度	144	4	130	39	89	332	11	749
10 人未満	1	0	4	4	11	23	3	46
10～29 人	16	2	50	21	47	183	6	325
30～49 人	17	0	33	4	15	69	1	139
50～100 人	16	2	34	8	15	49	0	124
101 人～300 人	67	0	6	0	1	6	0	80
301 人以上	27	0	3	2	0	2	1	35
建設業	17	0	10	2	11	39	3	82
製造業	31	0	28	7	16	84	0	166
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	1	0	2	0	0	4
情報通信業	1	0	1	0	0	5	1	8
運輸業、郵便業	9	0	8	2	7	11	1	38
卸売業、小売業	20	2	22	8	13	44	2	111
金融業、保険業	1	0	0	0	1	1	1	4
不動産業、物品賃貸業	1	0	1	1	1	0	0	4
学術研究、専門・技術サービス業	2	0	3	0	2	4	0	11
宿泊業、飲食サービス業	0	0	3	2	3	9	0	17
生活関連サービス業、娯楽業	2	0	1	0	1	1	0	5
教育、学習支援業	7	0	6	1	1	11	0	26
医療、福祉	40	1	24	10	18	72	2	167
複合サービス事業	0	0	2	1	0	6	0	9
サービス業(他に分類されないもの)	12	1	20	5	13	45	1	97

(3) 一般事業主行動計画の策定効果又は期待する効果(複数回答)

事業所規模	企業のイメージアップ	職場の活性化による労働意欲の向上	優秀な人材の確保・定着	働き方の見直しによる業務の効率化	業績のアップ、生産性の向上	企業収益の増	その他	無回答	対象事業所数
平成 25 年度	49	42	40	40	3	1	21	9	132
平成 26 年度	58	51	51	35	2	2	20	—	148
10 人未満	0	1	0	0	0	0	0	—	1
10～29 人	5	7	6	2	0	1	2	—	18
30～49 人	10	2	3	2	0	0	5	—	17
50～100 人	8	9	7	5	1	1	1	—	18
101 人～300 人	24	25	24	17	1	0	8	—	67
301 人以上	11	7	11	9	0	0	4	—	27
建設業	8	8	7	3	0	0	1	—	17
製造業	15	4	11	9	1	0	2	—	31
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	1	1	0	0	0	—	1
情報通信業	1	0	1	0	0	0	0	—	1
運輸業、郵便業	3	5	0	2	0	0	1	—	9
卸売業、小売業	8	10	10	3	1	1	2	—	22
金融業、保険業	1	1	0	1	0	0	0	—	1
不動産業、物品賃貸業	1	1	1	0	0	0	0	—	1
学術研究、専門・技術サービス業	2	0	0	0	0	0	0	—	2
宿泊業、飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	—	0
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	1	1	0	0	0	—	2
教育、学習支援業	0	4	1	0	0	0	4	—	7
医療、福祉	14	14	14	9	0	0	8	—	41
複合サービス事業	0	0	0	0	0	0	0	—	0
サービス業(他に分類されないもの)	5	3	4	6	0	1	2	—	13

(4) 一般事業主行動計画の策定(策定予定)内容(複数回答)

策定項目	10人未満	10～29人	30～49人	50～100人	101人～300人	301人以上	全体
年次有給休暇の取得促進	0	8	6	7	27	7	55
男女の育児参加(育休の取得・配偶者の出産休暇の取得)促進	0	8	8	7	20	10	53
育児・介護休業法, 雇用保険法, 労働基準法に基づく諸制度の周知	0	5	7	5	23	10	50
時間外労働の削減	0	5	3	4	19	10	41
子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置	1	5	4	6	14	5	35
妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備	0	3	2	3	12	5	25
職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など	0	1	2	6	11	2	22
子の看護休暇制度(法律で定める制度を上回るもの)	0	2	2	1	7	3	15
育児休業期間中の代替要員の確保	0	2	1	3	4	2	12
子ども, 子育てに関する地域貢献活動	0	0	1	3	5	3	12
短時間正社員制度の導入	0	1	4	2	3	2	12
事業所内保育施設の設置・運営	0	0	2	1	3	3	9
育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)育児休業制度	0	2	1	0	4	2	9
勤務地, 担当業務への配慮	0	0	2	1	3	1	7
出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入	0	1	1	1	2	1	6
育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)介護休業制度	0	1	0	0	1	0	2
育児・介護サービス(ベビーシッター, ホームヘルパー等)利用に対する助成	0	0	0	0	0	0	0
在宅勤務制度の導入	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	3	2	2	2	3	12

(5) 一般事業主行動計画を策定するに当たった問題点・課題(複数回答)

事業所規模	具体的な策定・実施方法が分からない	策定に係る時間的余裕がない	企業にとってのメリットがない	企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない	その他	対象事業所数
平成 25 年度	292	223	109	78	91	658
平成 26 年度	269	236	123	53	82	590
10 人未満	19	14	8	4	8	42
10～29 人	142	118	69	32	35	301
30～49 人	50	46	27	8	18	121
50～100 人	45	51	18	9	19	106
101 人～300 人	8	5	1	0	1	13
301 人以上	5	2	0	0	1	7
建設業	29	24	15	4	5	62
製造業	53	59	35	16	20	135
電気・ガス・熱供給・水道業	0	1	1	0	1	3
情報通信業	5	3	0	0	0	6
運輸業, 郵便業	12	8	0	5	5	28
卸売業, 小売業	35	39	21	9	11	87
金融業, 保険業	1	0	0	1	0	2
不動産業, 物品賃貸業	2	2	0	0	0	3
学術研究, 専門・技術サービス業	5	5	2	1	1	9
宿泊業, 飲食サービス業	7	7	3	1	3	17
生活関連サービス業, 娯楽業	1	0	2	1	0	3
教育, 学習支援業	11	8	3	0	3	19
医療, 福祉	68	45	16	8	20	124
複合サービス事業	5	4	1	0	1	9
サービス業(他に分類されないもの)	35	31	24	7	12	83

(6) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度の認知状況

	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 25 年度	146	235	450	13	844
平成 26 年度	147	197	404	1	749

3 介護休業制度等

(1) 介護休業制度の整備状況

事業所規模	ある	制度として明文化されていないが慣行としてある	検討中	ない	無回答	合計
平成 25 年度	425	33	86	274	26	844
平成 26 年度	444	40	57	205	3	749
10 人未満	16	2	3	25	0	46
10～29 人	132	23	34	133	3	325
30～49 人	89	7	13	30	0	139
50～100 人	96	6	5	17	0	124
101～300 人	76	2	2	0	0	80
301 人以上	35	0	0	0	0	35

Ⅲ ハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメント対策

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成 25 年度	318	506	20	844
平成 26 年度	306	439	4	749

2 パワーハラスメント

(1) パワーハラスメント対策

	講じている	講じていない	検討中	無回答	合計
平成 25 年度	205	527	100	12	844
平成 26 年度	247	435	60	7	749

Ⅳ 若年者・高齢者・障害者等の雇用

1 障害者の雇用

(1) 障害者の雇用実績

事業所規模	雇用している	雇用していない	無回答	合計
平成 25 年度	187	644	13	844
平成 26 年度	219	529	1	749
10 人未満	2	44	0	46
10～29 人	37	287	1	325
30～49 人	27	112	0	139
50～100 人	55	69	0	124
101 人～300 人	63	17	0	80
301 人以上	35	0	0	35
建設業	15	66	1	82
製造業	61	105	0	166
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	0	4
情報通信業	1	7	0	8
運輸業, 郵便業	13	25	0	38
卸売業, 小売業	19	92	0	111
金融業, 保険業	1	3	0	4
不動産業, 物品賃貸業	1	3	0	4
学術研究, 専門・技術サービス業	3	8	0	11
宿泊業, 飲食サービス業	3	14	0	17
生活関連サービス業, 娯楽業	1	4	0	5
教育, 学習支援業	9	17	0	26
医療, 福祉	66	101	0	167
複合サービス事業	1	8	0	9
サービス業(他に分類されないもの)	23	74	0	97