

平成 27 年度
広島県職場環境実態調査結果

平成 27 年 10 月

広島県商工労働局

平成 27 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	7
II ワーク・ライフ・バランス	
1 育児休業制度等	9
2 一般事業主行動計画	16
3 介護休業制度等	18
4 仕事と家庭の両立	22
III 働き方, 休み方の改革	
1 年次有給休暇	23
2 残業の状況	23
IV ハラスメント	
1 セクシュアルハラスメント	24
2 パワーハラスメント	25
3 マタニティハラスメント	26
V 障害者・高年齢者・若年者等の雇用	
1 障害者の雇用	27
2 高年齢者の雇用	28
3 若年者の雇用	29
4 大学生等のインターンシップ	32
5 非正規社員の処遇改善等	34
VI 行政への要望	35

平成 27 年度広島県職場環境実態調査 調査の概要等

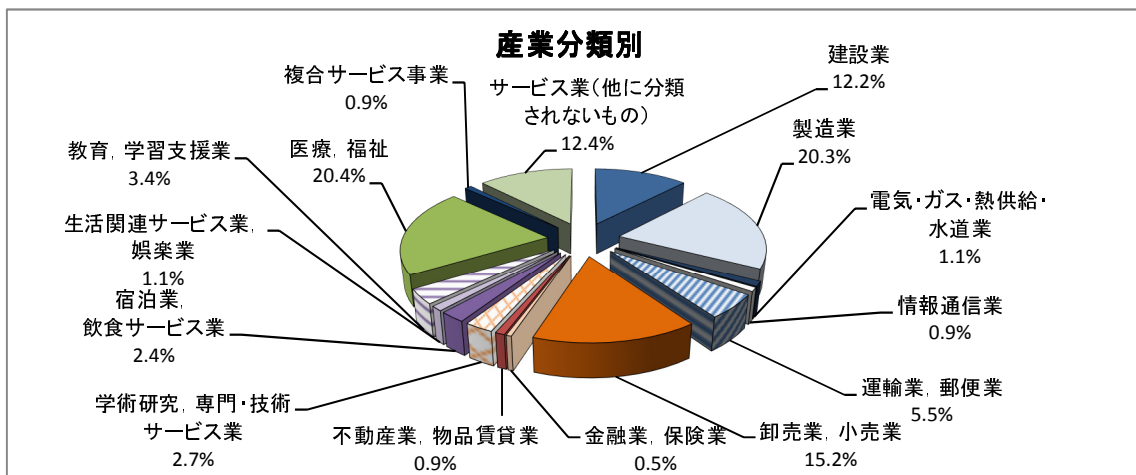
【調査の概要】

	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 27 年6月1日 (2) 実施期間 :平成 27 年6月1日から6月 19 日まで
調査対象	県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の企業等 2,500 事業者
有効回答数 (回答率)	784 事業者 (31.4%)
抽出方法	総務省統計局の「事業所母集団データベース(平成 25 年次フレーム)」から、常用労働者 10 人以上の県内の本所(本社・本店)及び単独事業所について、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)
調査方法	郵送調査(自計申告)
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。

【有効回答の概要】

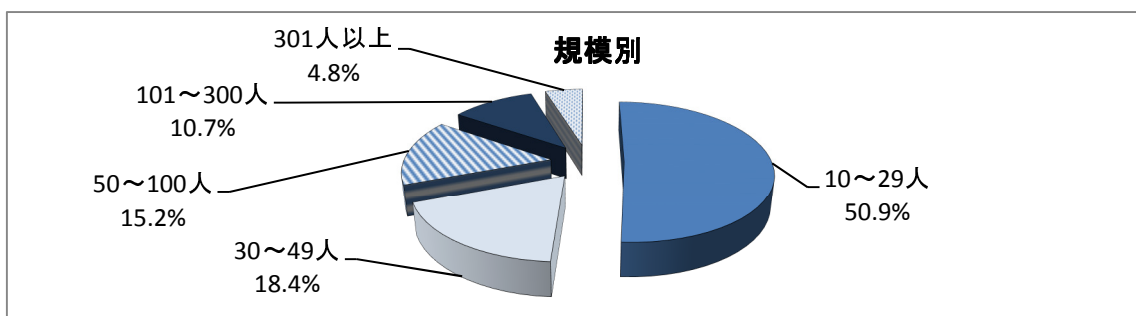
- (1) 有効回答数：784 事業者
 (2) 産業分類別

業 種	事業者数	割 合
建設業	96	12.2%
製造業	159	20.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.1%
情報通信業	7	0.9%
運輸業, 郵便業	43	5.5%
卸売業, 小売業	119	15.2%
金融業, 保険業	4	0.5%
不動産業, 物品賃貸業	7	0.9%
学術研究, 専門・技術サービス業	21	2.7%
宿泊業, 飲食サービス業	19	2.4%
生活関連サービス業, 娯楽業	9	1.1%
教育, 学習支援業	27	3.4%
医療, 福祉	160	20.4%
複合サービス事業	7	0.9%
サービス業(他に分類されないもの)	97	12.4%
合計	784	100.0%



- (3) 規模別 (常用労働者数)

規 模	事業者数	割 合
10~29人	399	50.9%
30~49人	144	18.4%
50~100人	119	15.2%
101~300人	84	10.7%
301人以上	38	4.8%
合計	784	100.0%



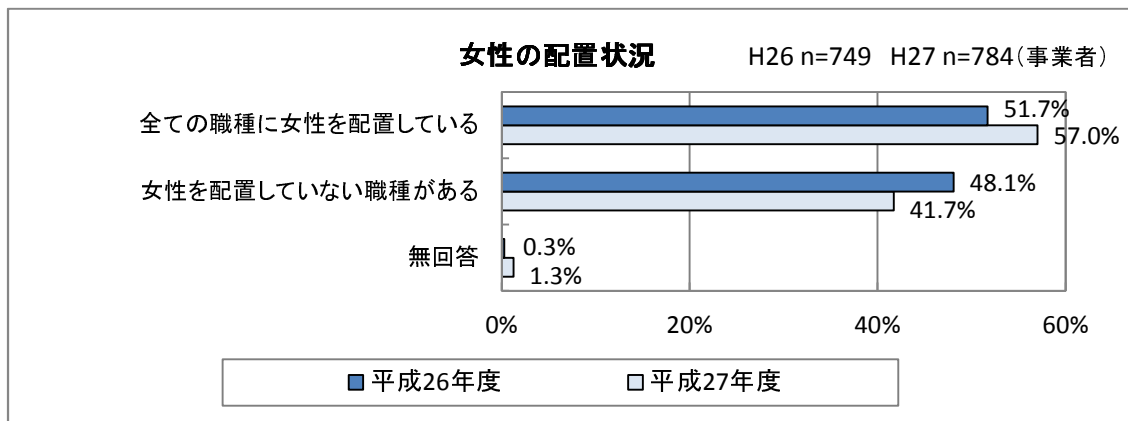
平成 27 年度広島県職場環境実態調査結果の概要

I 女性の就業環境

1 女性の配置・昇進

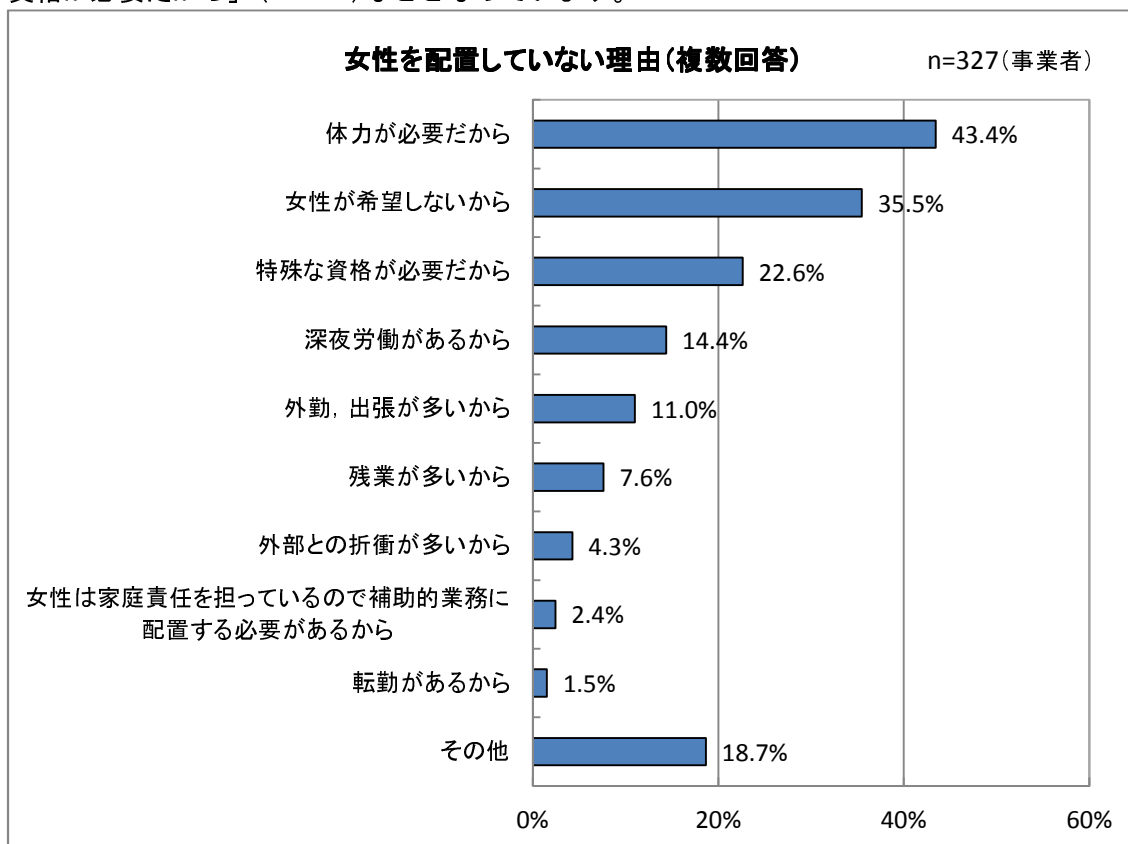
(1) 女性の配置状況

女性の配置状況については、「全ての職種に女性を配置している」が 57.0%で、前年度（H26：51.7%）に比べ 5.3 ポイント上昇しています。



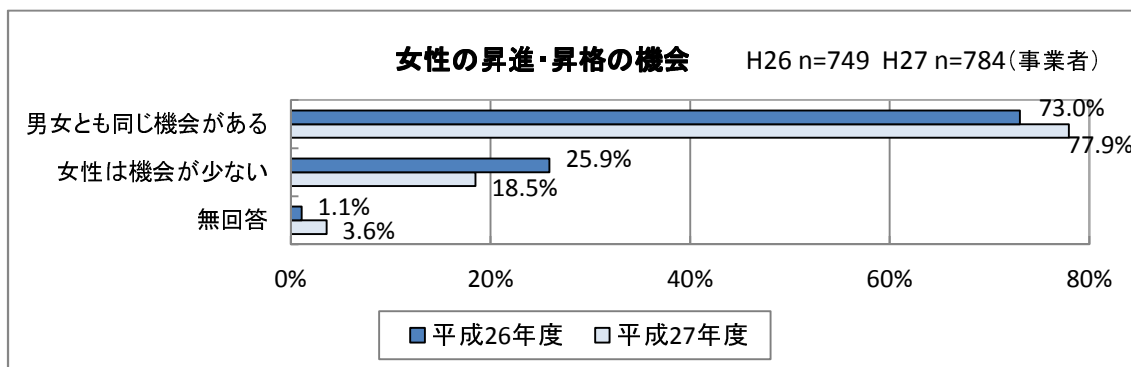
(2) 女性を配置していない理由

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業者が、その理由としてあげるのには「体力が必要だから」が 43.4%と最も多く、次いで「女性が希望しないから」(35.5%)、「特殊な資格が必要だから」(22.6%)などとなっています。



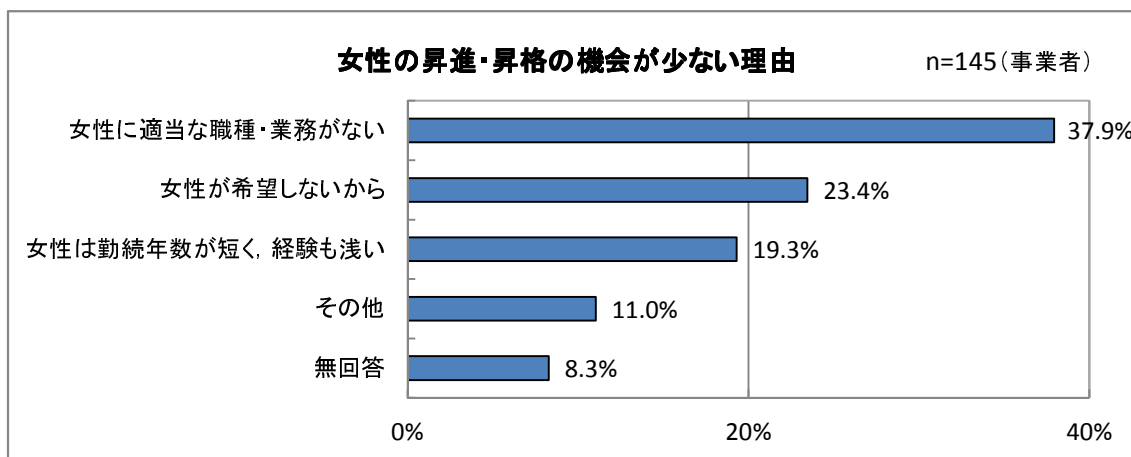
(3) 女性の昇進・昇格の機会

女性の昇進・昇格の機会については、「男女とも同じ機会がある」が77.9%で、前年度(H26:73.0%)より4.9ポイント上昇しています。



(4) 女性の昇進・昇格の機会が少ない理由

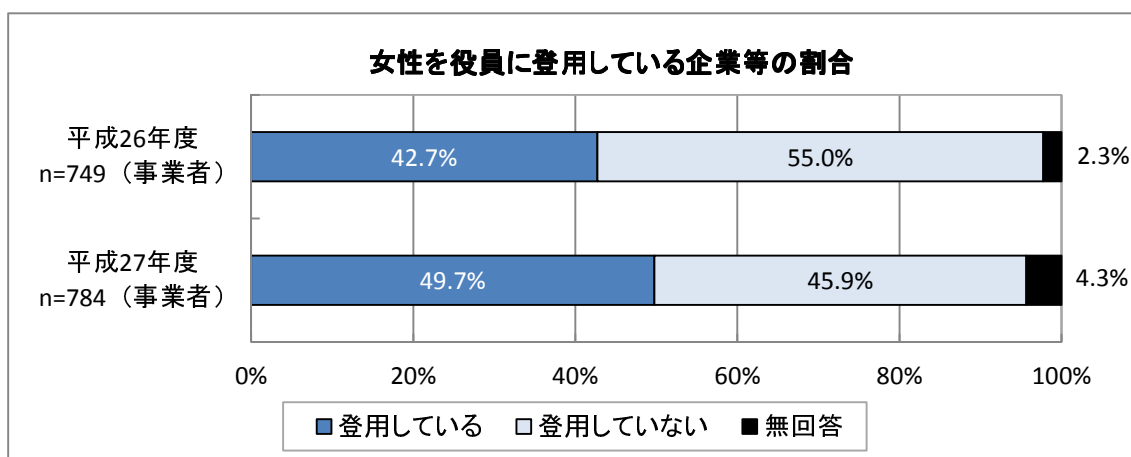
「女性は機会が少ない」と回答した事業者が、その理由としてあげるのは「女性に適切な職種・業務がない」が37.9%と最も多く、次いで「女性が希望しないから」が23.4%などとなっています。



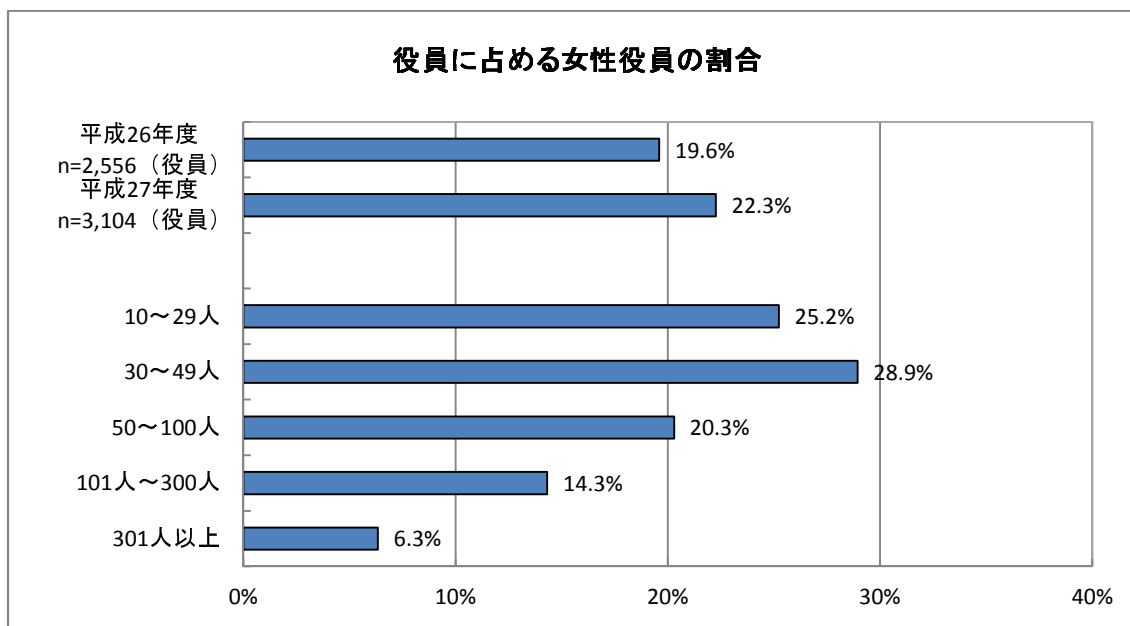
(5) 女性の役員・管理職の割合

ア 役員

「女性を役員に登用している企業等の割合」は49.7%で、前年度(42.7%)よりも7.0ポイント上昇しています。

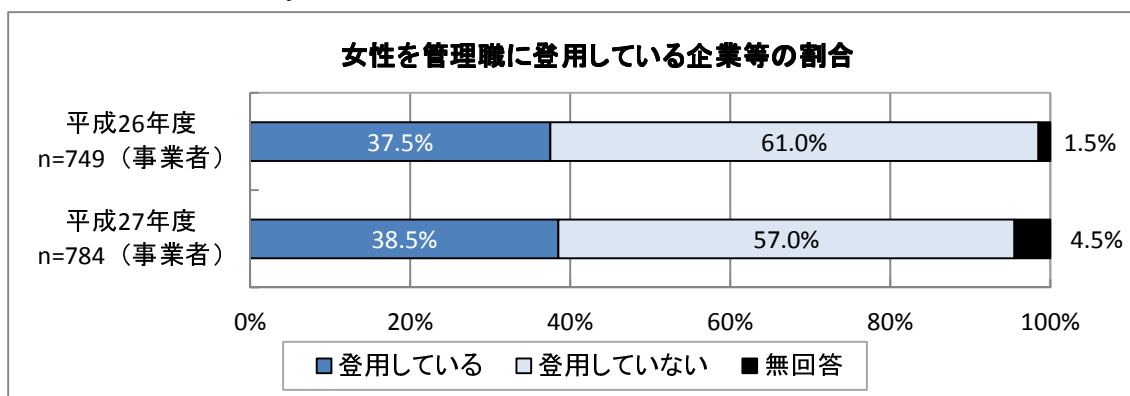


「女性役員の割合」は22.3%で、前年度(19.6%)よりも2.7ポイント上昇しています。

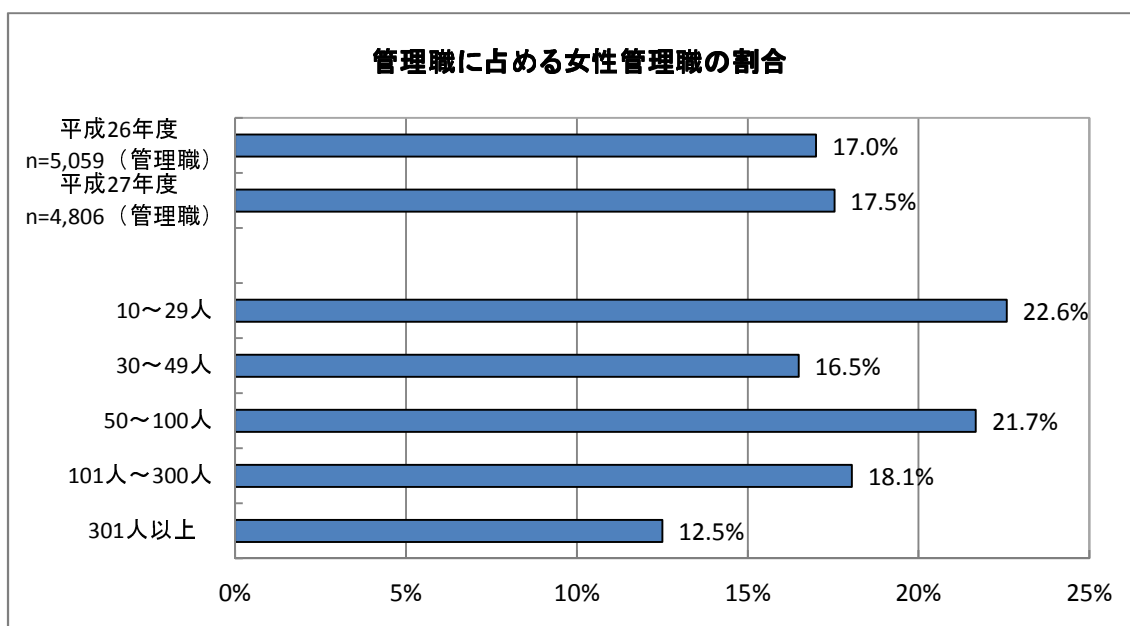


イ 管理職

「女性を管理職に登用している企業等の割合」は38.5%で、前年度(37.5%)よりも1.0ポイント上昇しています。

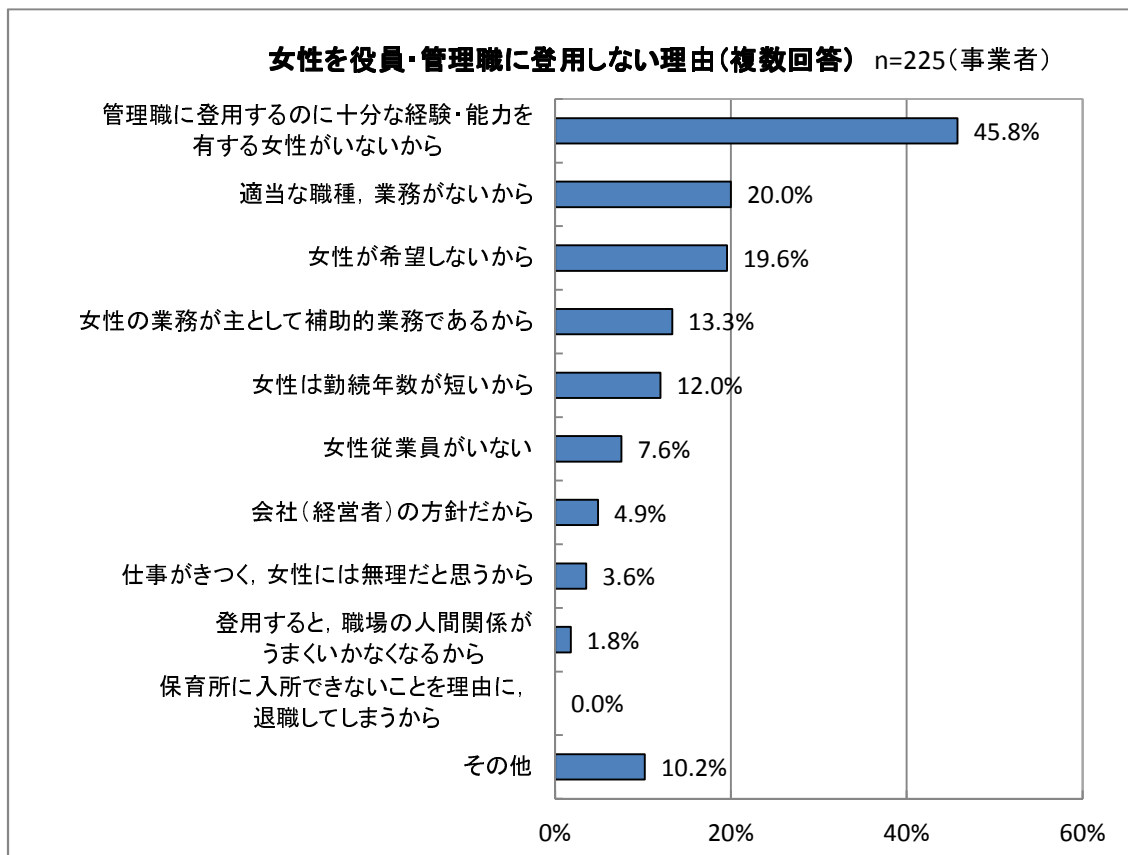


「女性管理職の割合」は17.5%で、前年度(17.0%)よりも0.5ポイント上昇しています。



(6) 女性を役員・管理職に登用しない理由

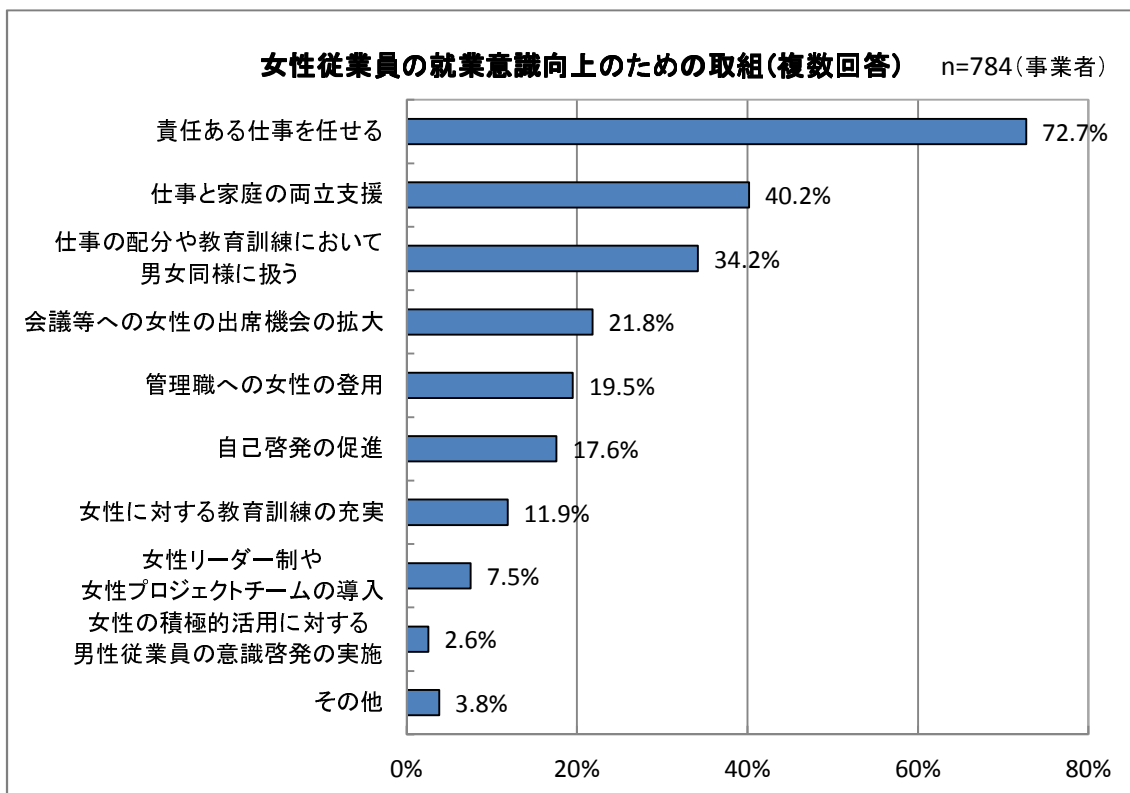
役員・管理職ともに女性に登用していない事業者が、その理由としてあげるのは、「十分な経験・能力を有する女性がないから」が45.8%と最も多く、次いで「適当な職種、業務がないから」(20.0%)、「女性が希望しないから」(19.6%)などとなっています。



2 女性のキャリア形成

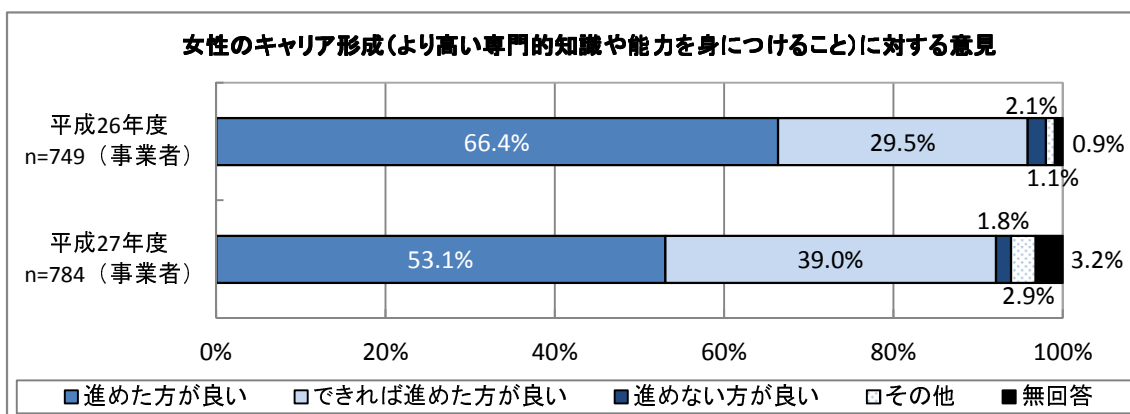
(1) 女性従業員の就業意識向上のための取組

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72.7%と最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」(40.2%)、「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」(34.2%)などとなっています。



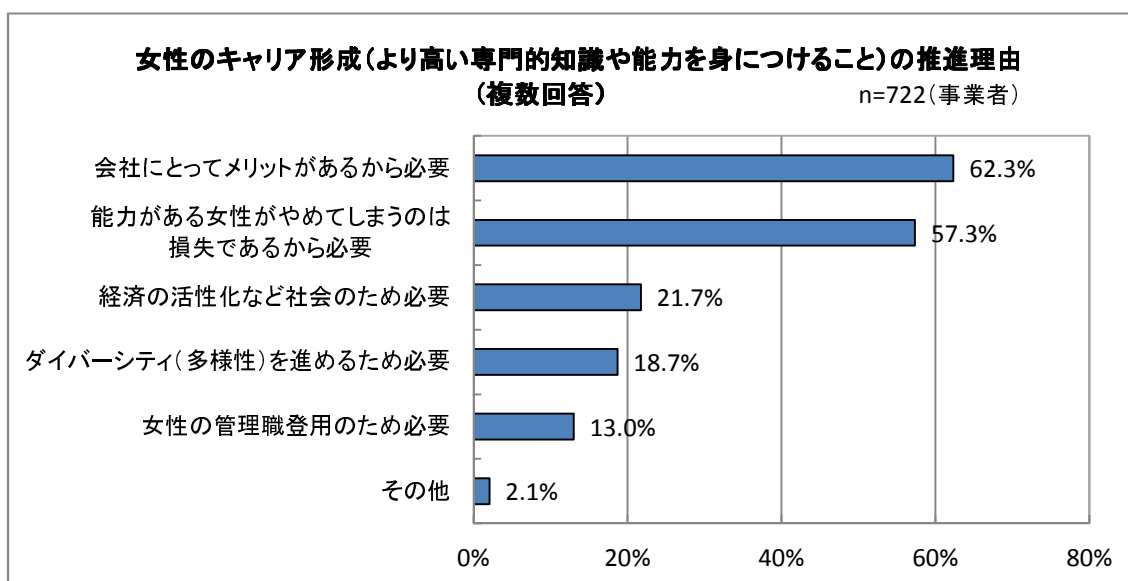
(2) 女性のキャリア形成(より高い専門的知識や能力を身につけること)に対する意見

女性のキャリア形成(より高い専門的知識や能力を身につけること)については、「進めた方が良い」が53.1%で、前年度(66.4%)より13.3ポイント低下しています。



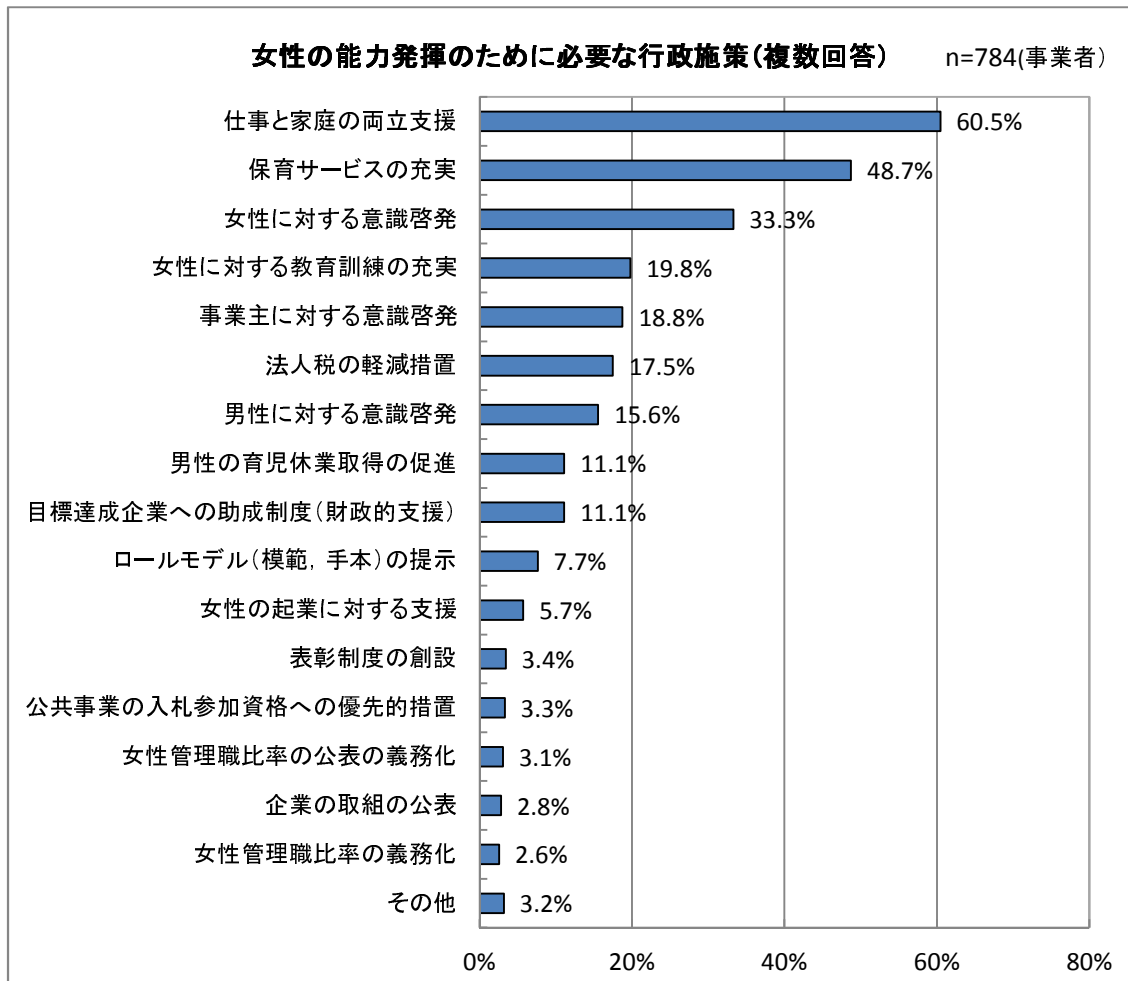
(3) 女性のキャリア形成(より高い専門的知識や能力を身につけること)の推進理由

女性のキャリア形成(より高い専門的知識や能力を身につけること)について、「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答した事業者が、その理由としてあげるのは、「会社にとってメリットがあるから必要」が62.3%と最も多く、次いで「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57.3%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

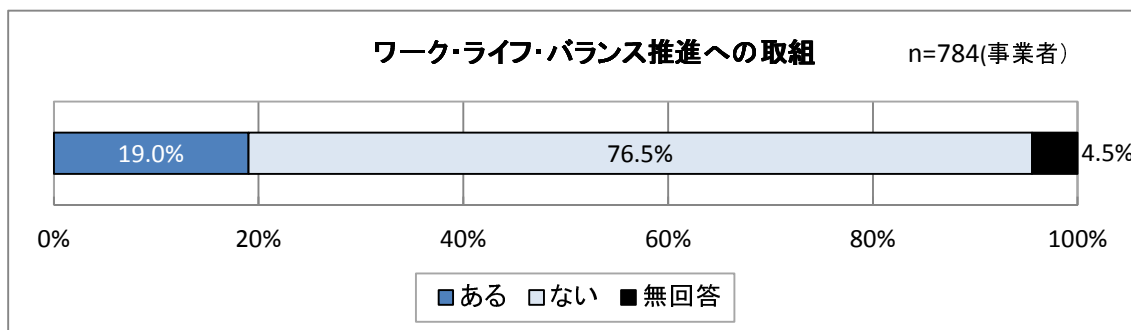
女性の能力発揮のために必要な行政施策は、「仕事と家庭の両立支援」が60.5%と最も多く、次いで「保育サービスの充実」が48.7%などとなっています。



Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

○ ワーク・ライフ・バランス推進への取組

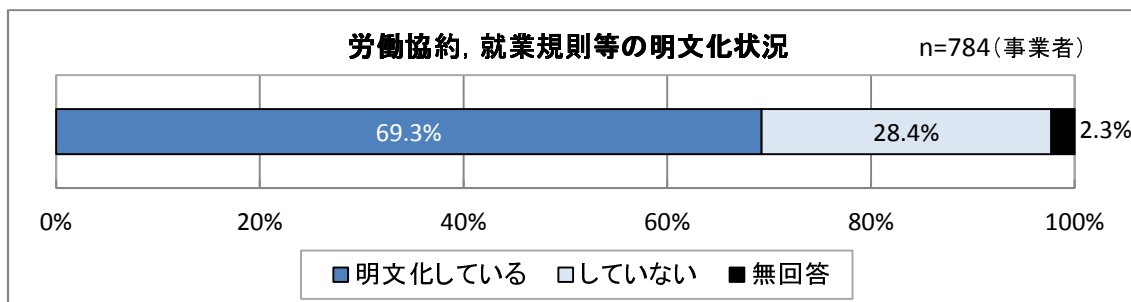
ワーク・ライフ・バランスの推進のために、取り組んでいるものが「ある」は19.0%、「ない」は76.5%となっています。



1 育児休業制度等

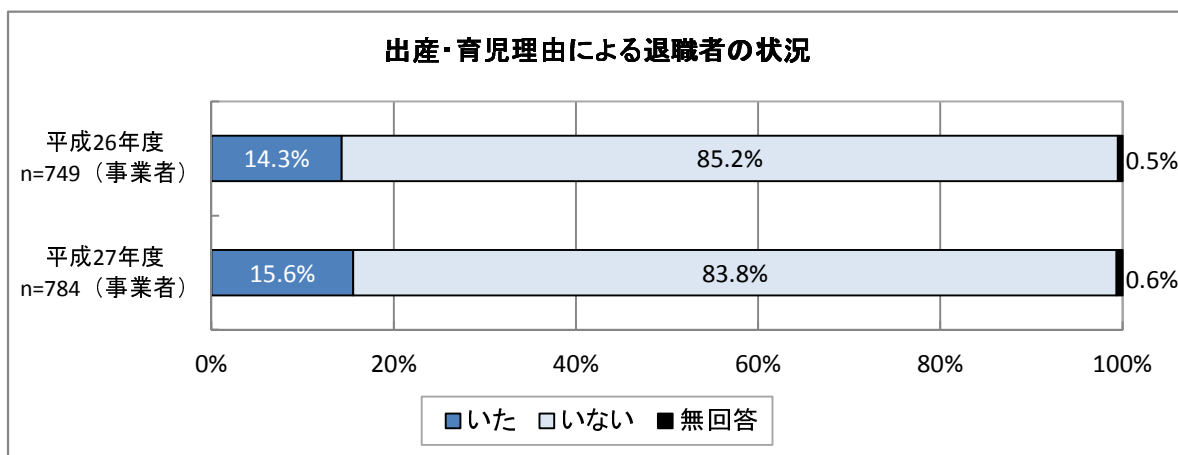
(1) 仕事と育児の両立支援についての労働協約、就業規則等の明文化状況

育児休業など仕事と育児の両立支援について、労働協約、就業規則等に「明文化している」は69.3%、「していない」は28.4%となっています。



(2) 出産・育児理由による退職者の状況

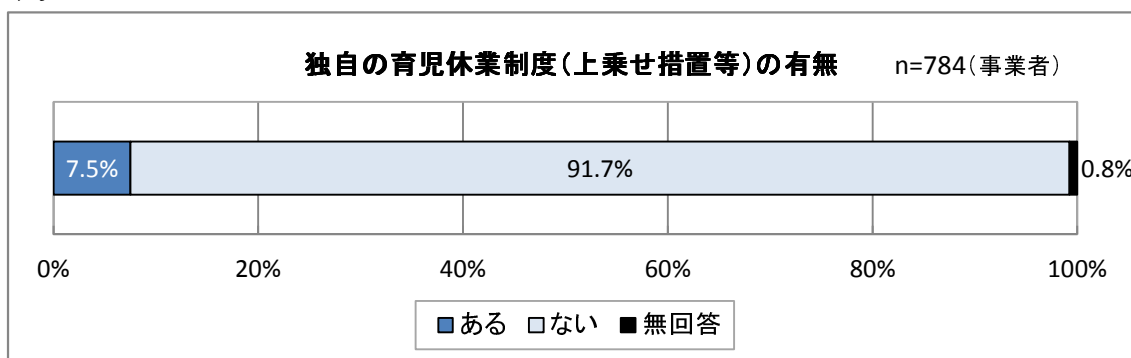
過去3年間に、出産・育児による退職者が、「いた」は15.6%で、前年度(14.3%)に比べ1.3ポイント上昇しています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

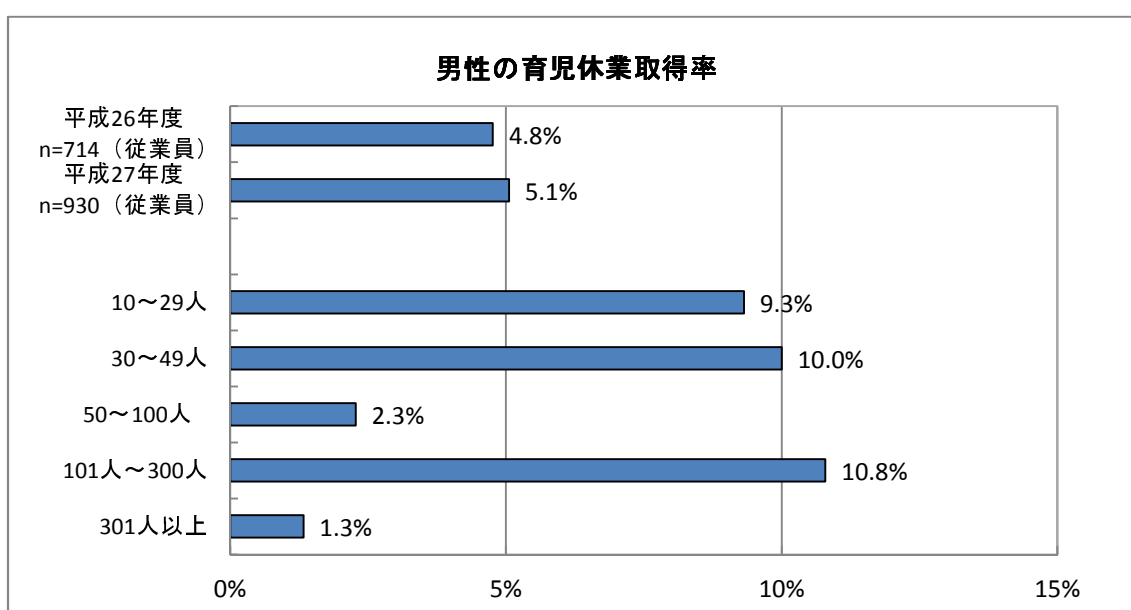
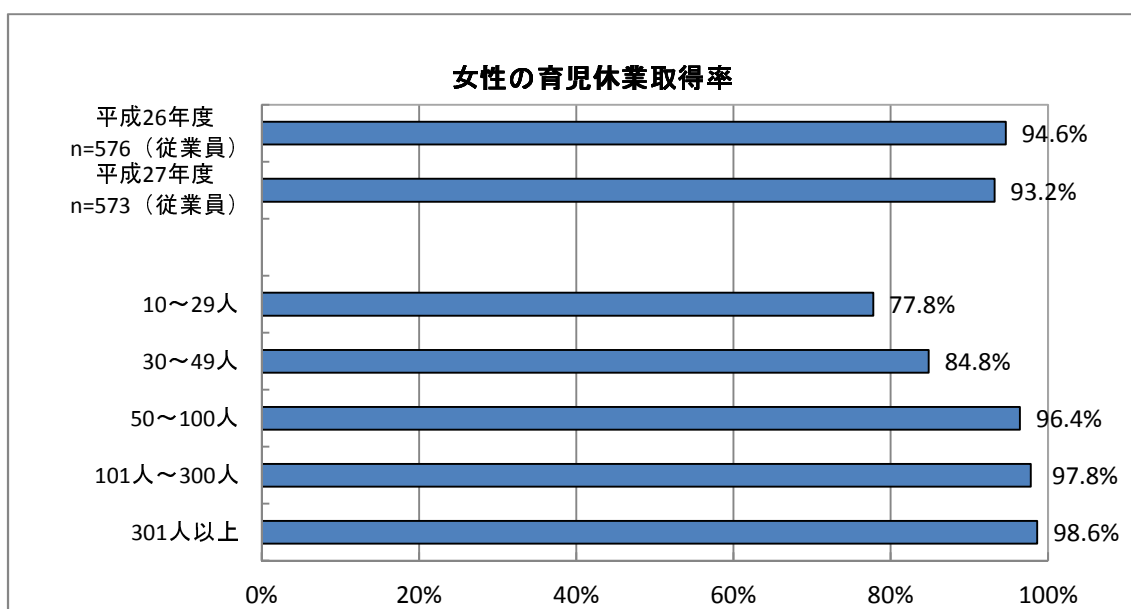
(3) 独自の育児休業制度（上乘せ措置等）の有無

独自の育児休業制度（上乘せ措置等）が「ある」は7.5%、「ない」は91.7%となっています。

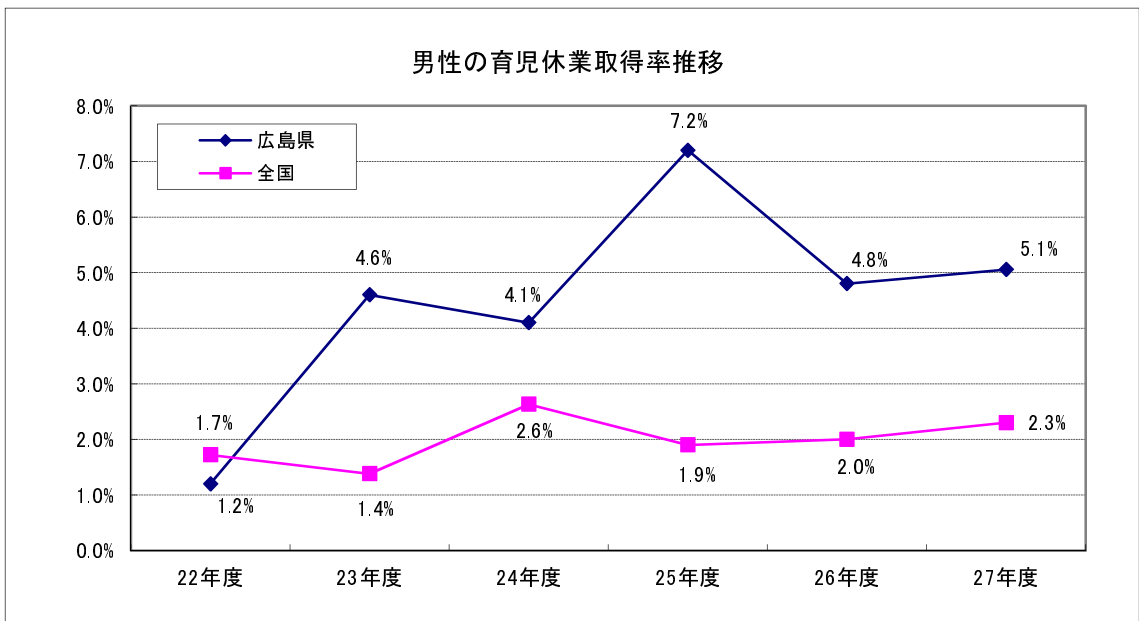
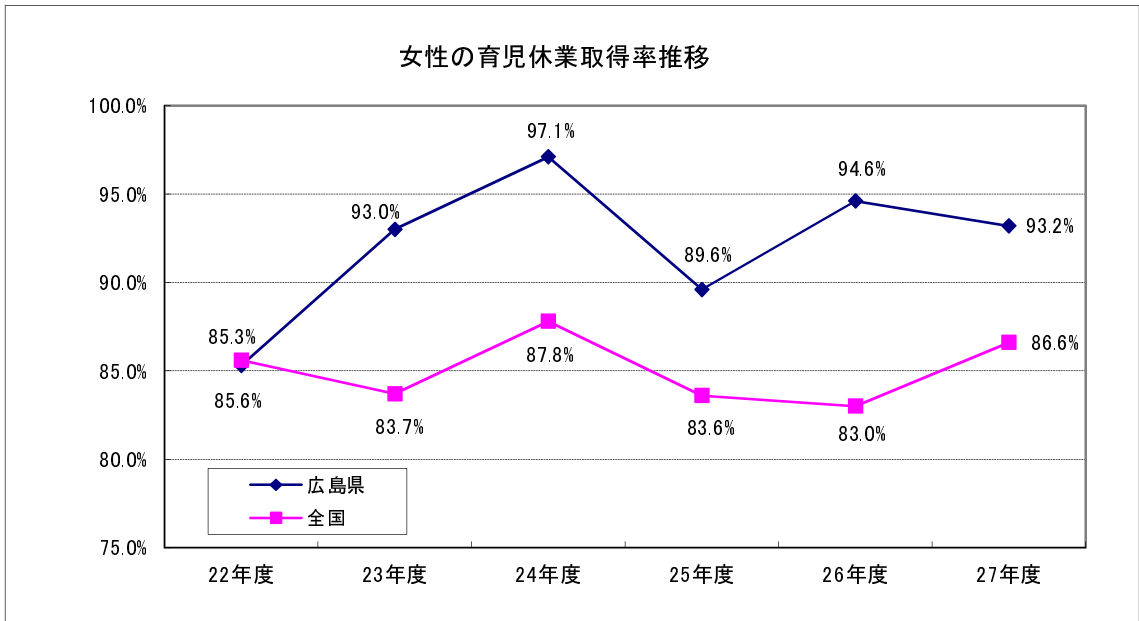


(4) 育児休業取得率及び取得期間

過去1年間の育児休業取得率は、女性が93.2%で、前年度(94.6%)に比べ1.4ポイント低下しています。男性は5.1%で、前年度(4.8%)に比べ0.3ポイント上昇しています。



※調査対象は、前年度1年間



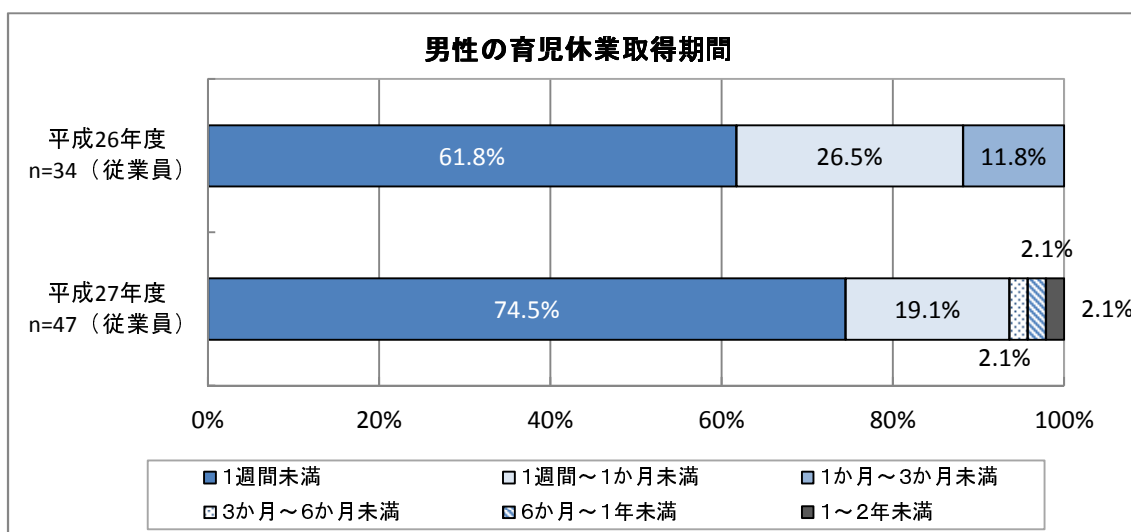
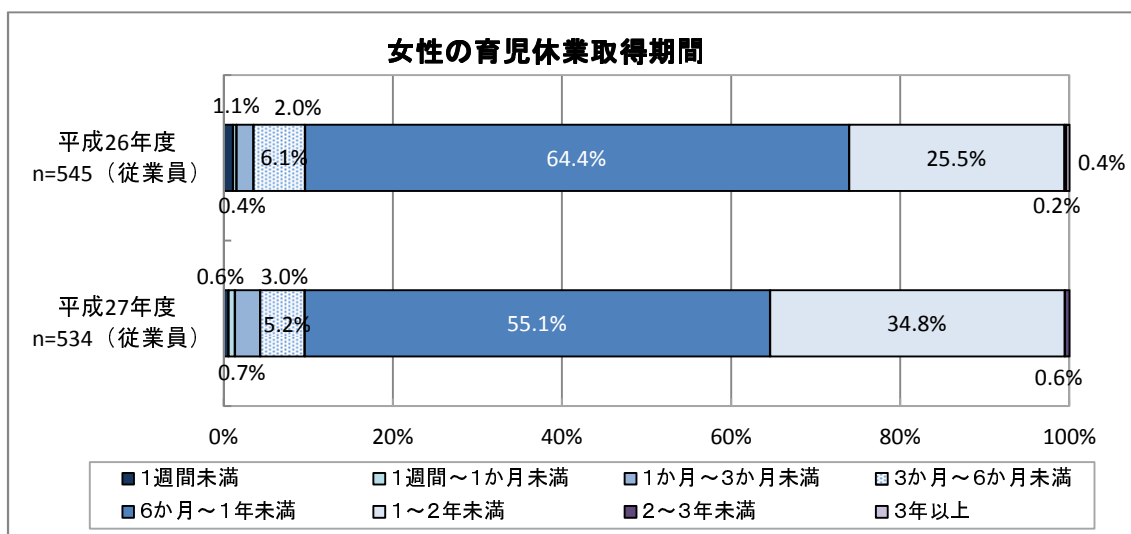
※育児休業取得率

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

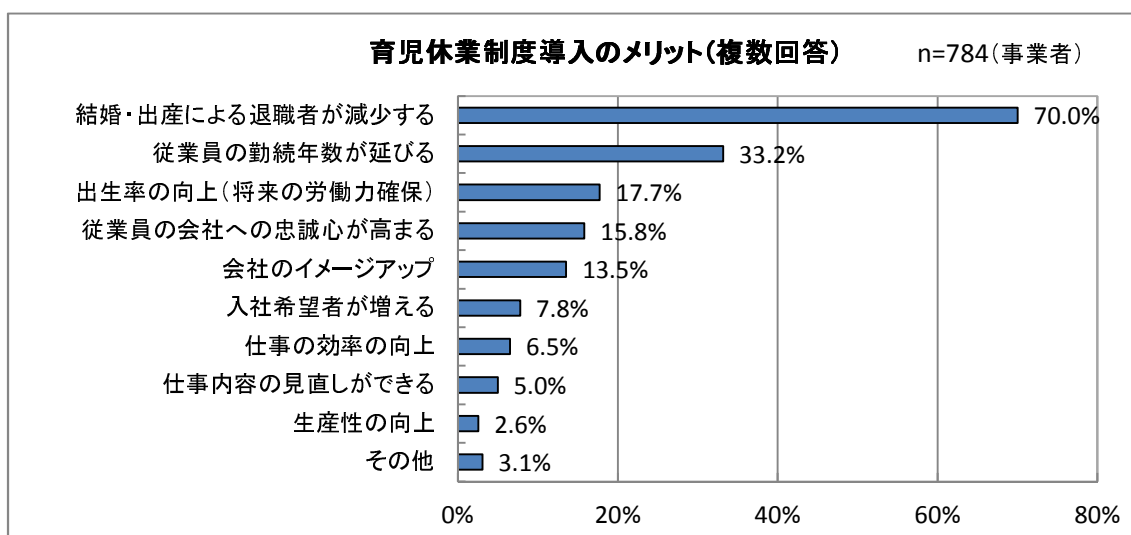
※全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

育児休業取得期間は、女性は「6か月～1年未満」が55.1%と最も多く、次いで「1～2年未満」が34.8%となっています。男性は「1週間未満」が74.5%と最も多く、前年度に比べると取得期間が最長「1か月～3か月未満」から「1～2年未満」へと増加しています。



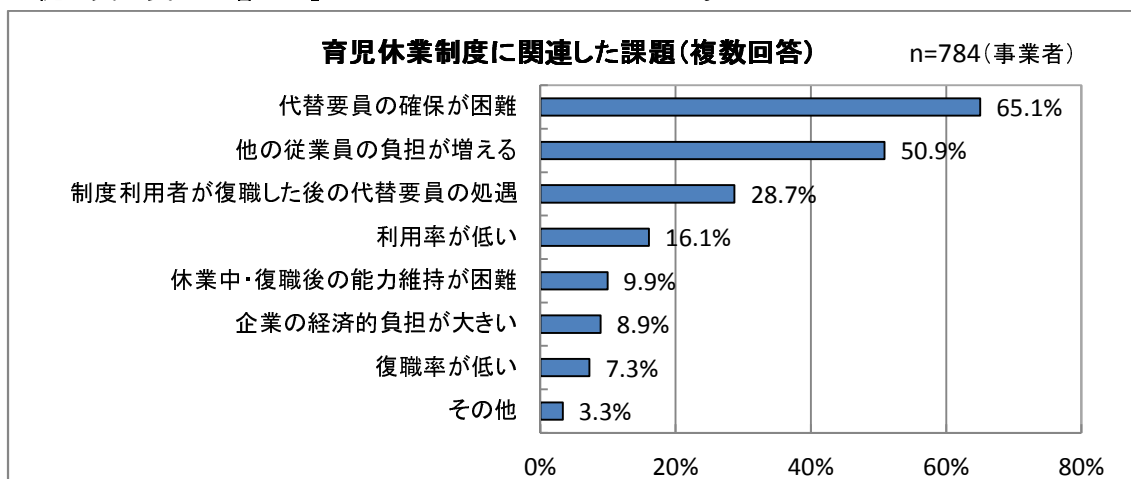
(5) 育児休業制度導入のメリット

育児休業制度導入のメリットは、「結婚・出産による退職者が減少する」が70.0%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びる」が33.2%などとなっています。



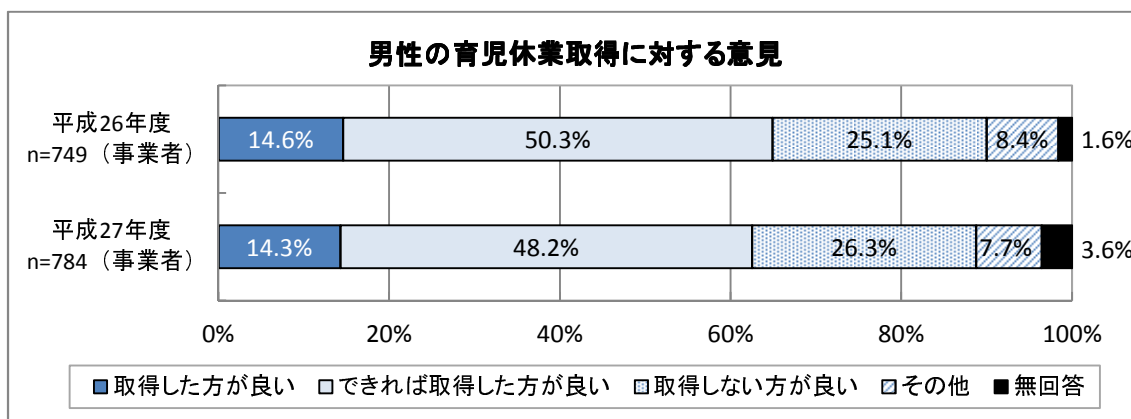
(6) 育児休業制度に関連した課題

育児休業制度に関連した課題は、「代替要員の確保が困難」が65.1%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が50.9%などとなっています。



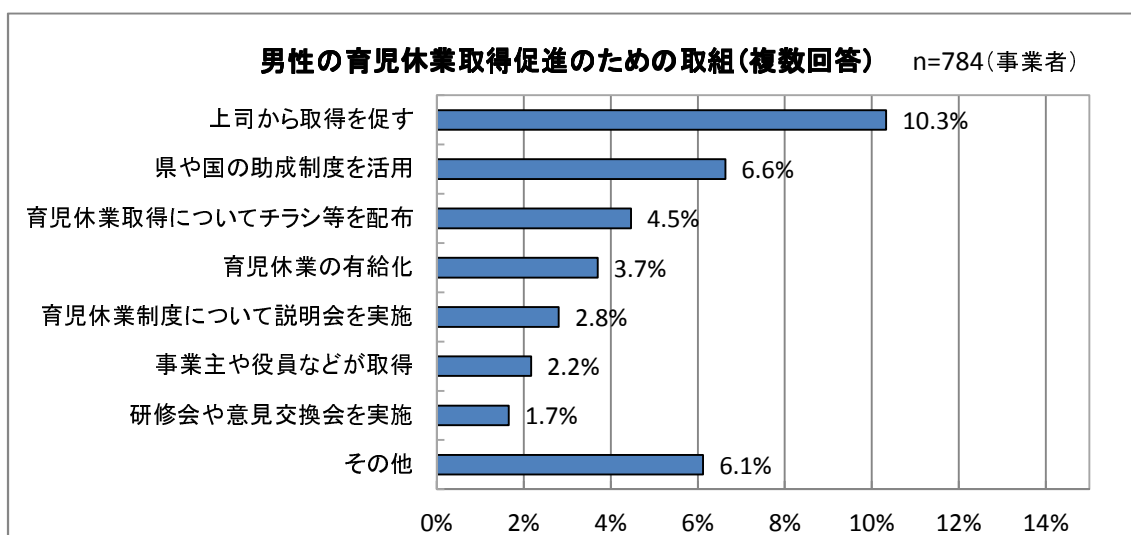
(7) 男性の育児休業制度取得に対する意見

男性の育児休業について、「取得した方が良い」が14.3%、「できれば取得した方が良い」が48.2%と肯定的な考え方は62.5%となっています。一方で「取得しない方が良い」が26.3%となっています。



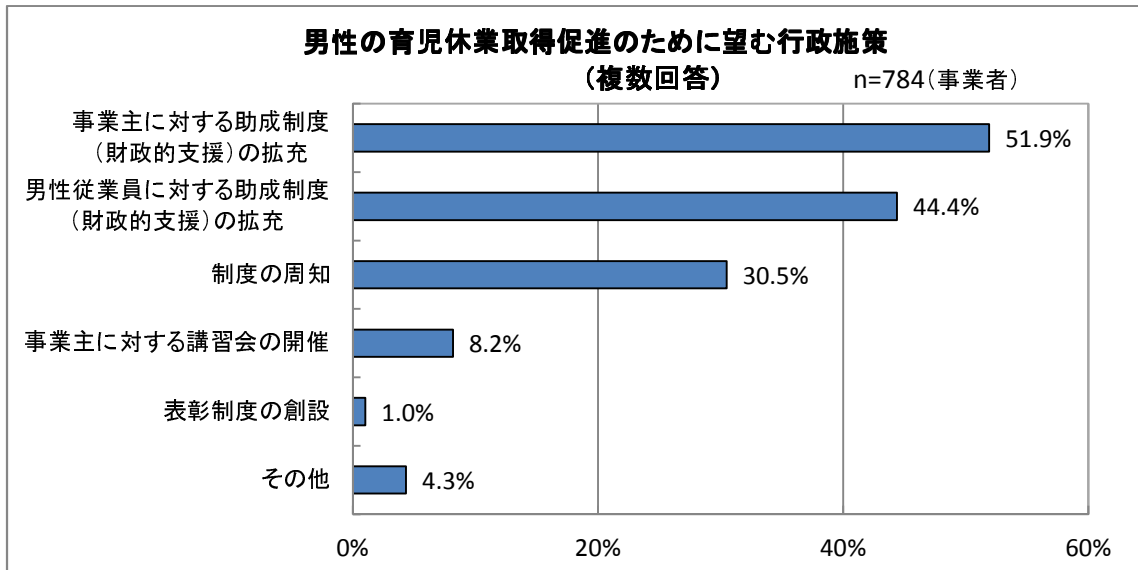
(8) 男性の育児休業取得促進のための取組

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10.3%と最も多く、次いで「県や国の助成制度を活用」が6.6%などとなっています。



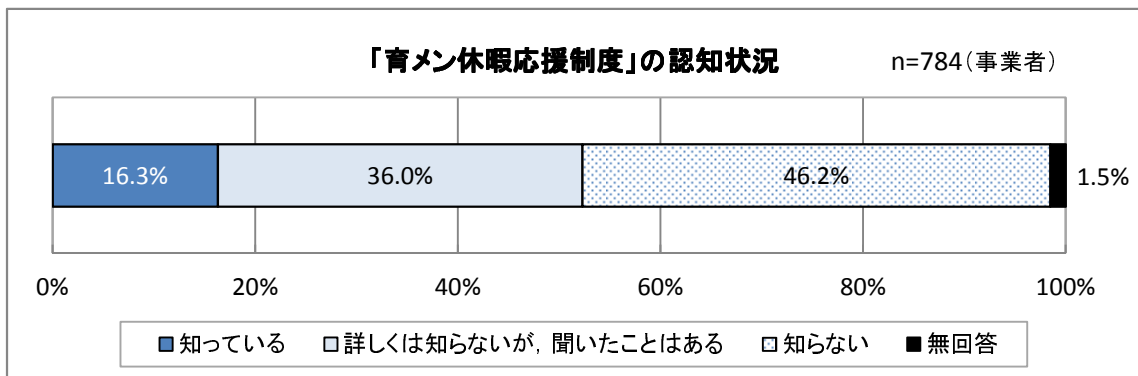
(9) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策

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51.9%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」（44.4%）、「制度の周知」（30.5%）などとなっています。



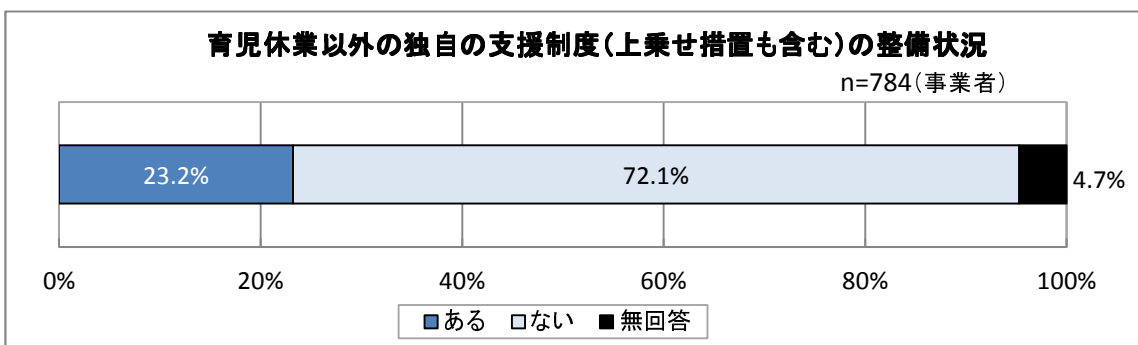
(10) 「育メン休暇応援制度」の認知状況

育メン休暇応援制度を「知っている」が16.3%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が36.0%となっています。

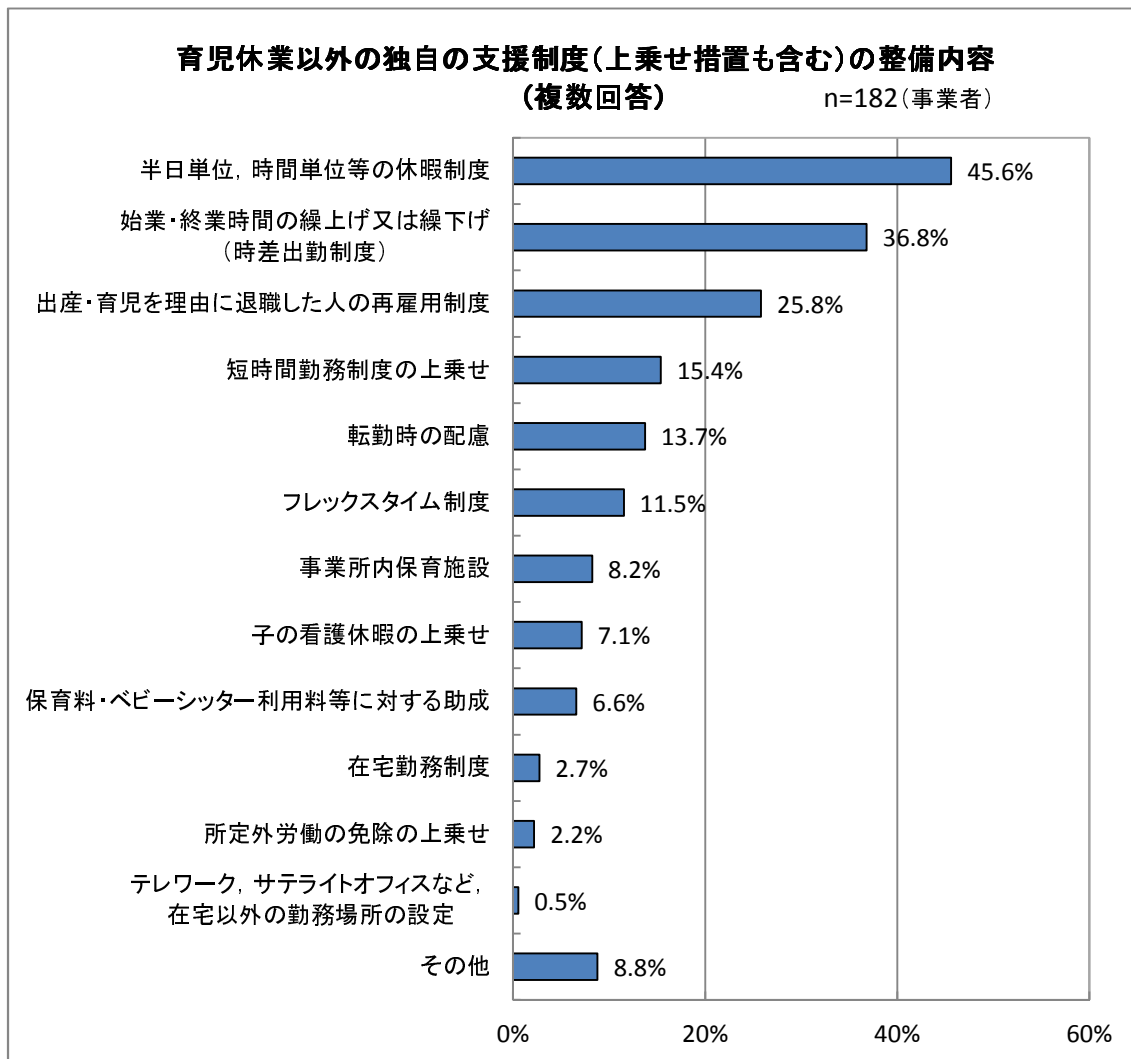


(11) 育児休業以外の独自の支援制度（上乗せ措置も含む）の整備状況及び整備内容

育児休業以外に独自の支援制度（上乗せ措置も含む）が「ある」は23.2%、「ない」は72.1%となっています。



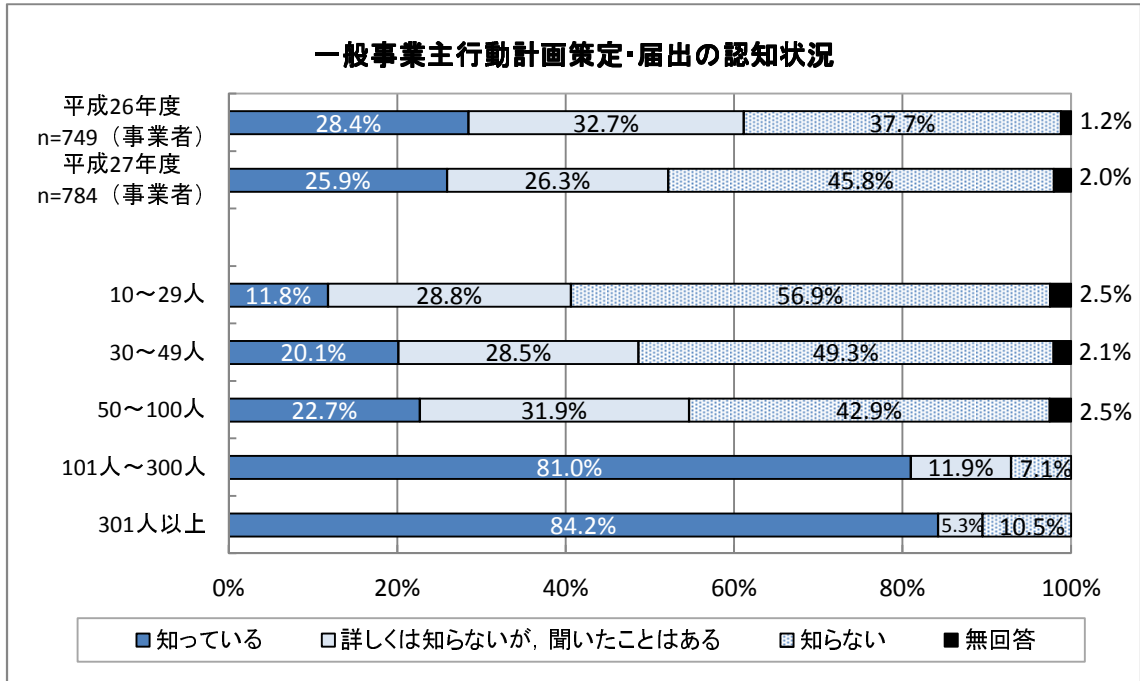
育児休業以外の独自の支援制度が「ある」と回答した事業者が、その制度としてあげるのは「半日単位、時間単位等の休暇制度」が45.6%と最も多く、次いで「始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ」(36.8%)、「出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度」(25.8%)などとなっています。



2 一般事業主行動計画

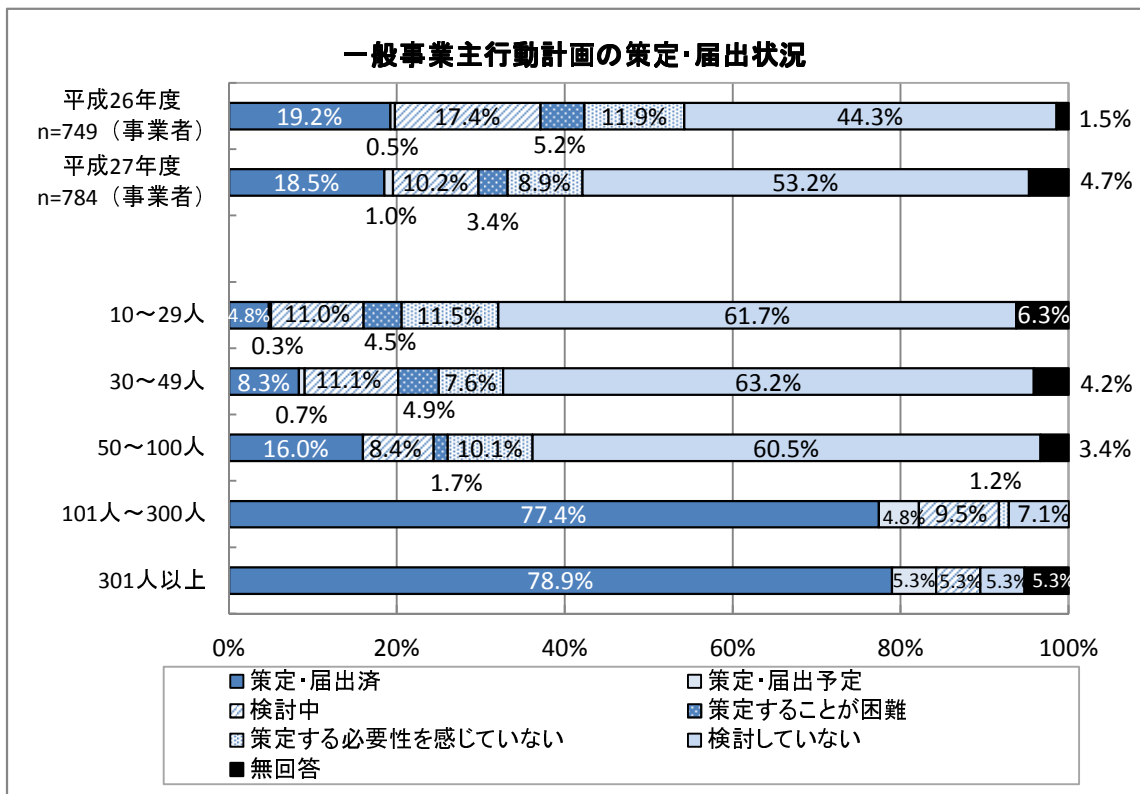
(1) 一般事業主行動計画策定・届出の認知状況

常用雇用する労働者が101人以上の事業者には「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人以下の事業者は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業者は、25.9%となっています。前年度(28.4%)に比べ2.5ポイント低下しています。



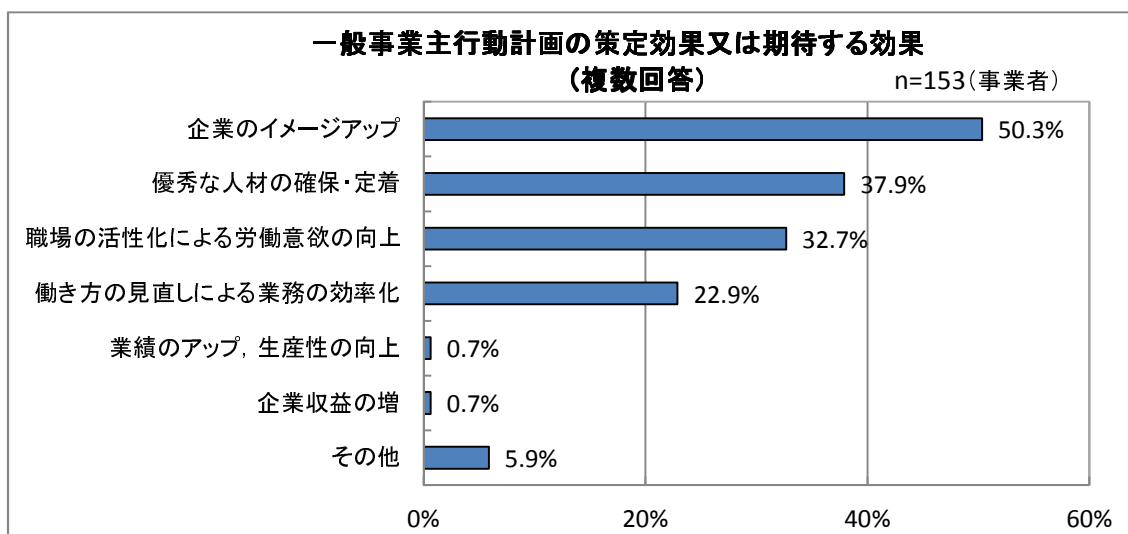
(2) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

「策定・届出済」は18.5%で前年度(19.2%)と比べ0.7ポイント低下しています。「検討中」と回答したのは10.2%、「策定することが困難」が3.4%、「必要性を感じていない」が8.9%、「検討していない」が53.2%となっています。



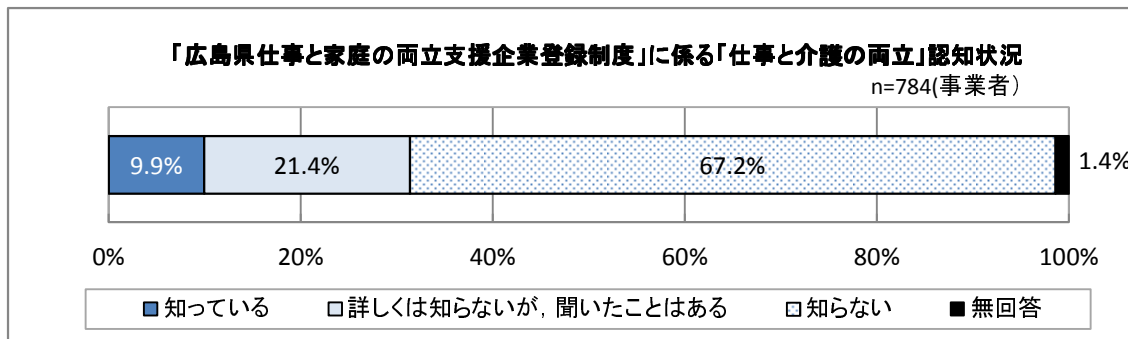
(3) 一般事業主行動計画の策定効果又は期待する効果

一般事業主行動計画を「策定・届出済」又は「策定・届出予定」と回答した事業者が、策定の効果、又は期待する効果としてあげるのは、「企業のイメージアップ」が50.3%と最も多く、次いで「優秀な人材の確保・定着」(37.9%)、「職場の活性化による労働意欲の向上」(32.7%)、「働き方の見直しによる業務の効率化」(22.9%)などとなっています。



(4) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に係る「仕事と介護の両立」認知状況

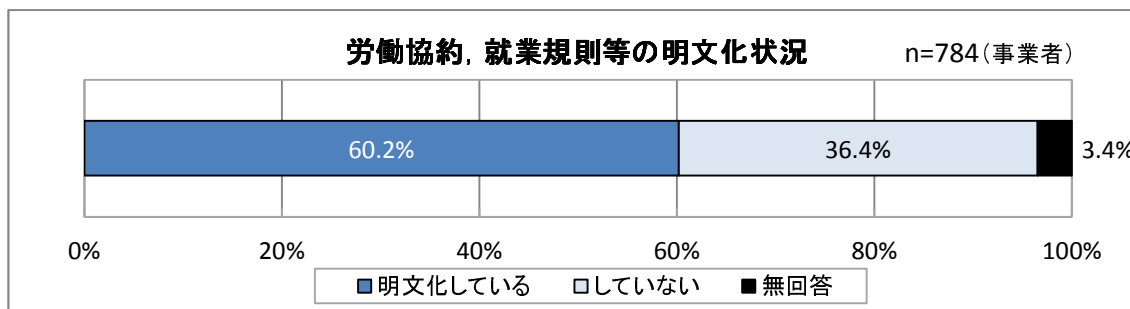
「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に平成27年度から「仕事と介護の両立」についても登録できるようになったことを「知っている」が9.9%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が21.4%となっています。



3 介護休業制度等

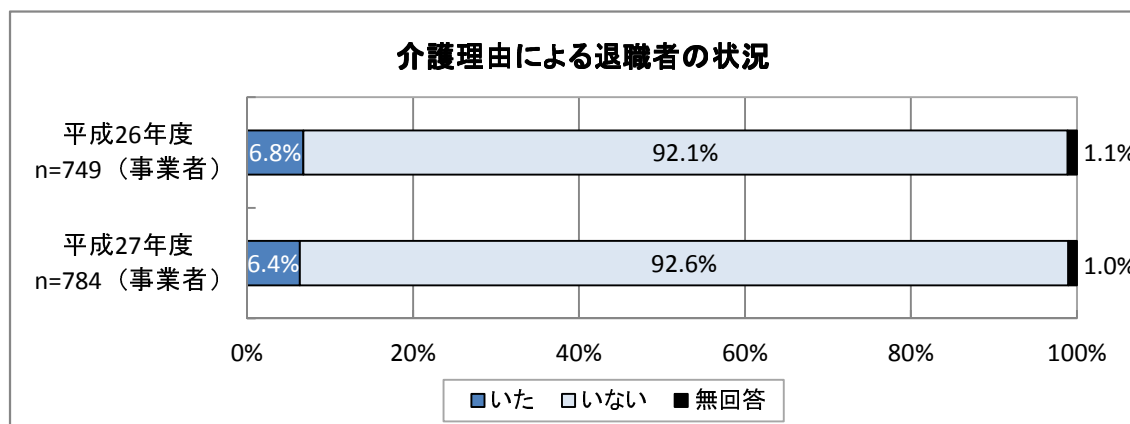
(1) 仕事と介護の両立支援についての労働協約、就業規則等の明文化状況

介護休業など仕事と介護の両立支援について、労働協約、就業規則等に「明文化している」は60.2%、「していない」は36.4%となっています。



(2) 介護理由による退職者の状況

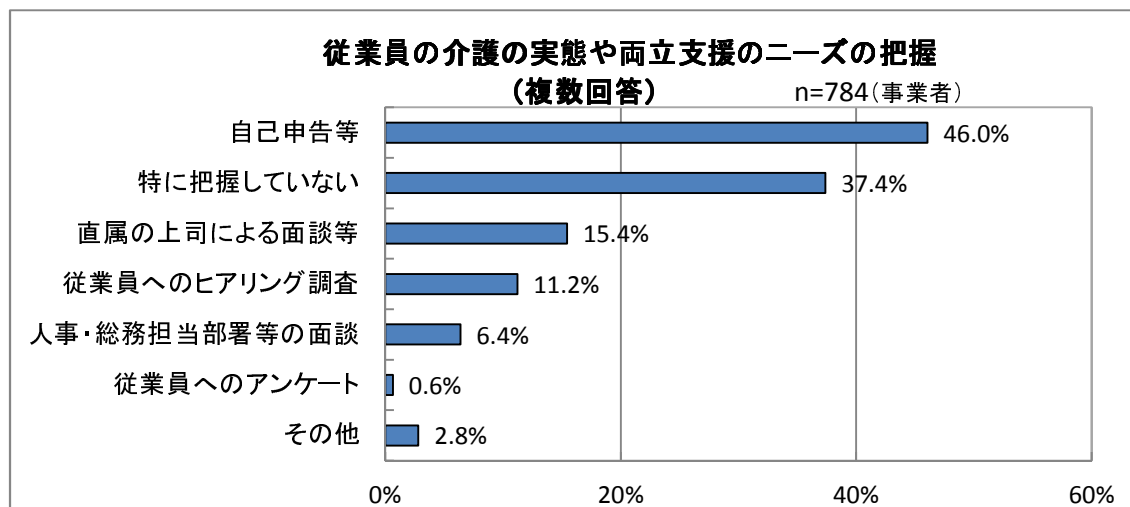
過去3年間に、介護を理由に退職した人が、「いた」が6.4%で、前年度(6.8%)に比べ0.4ポイント低下しています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

(3) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握

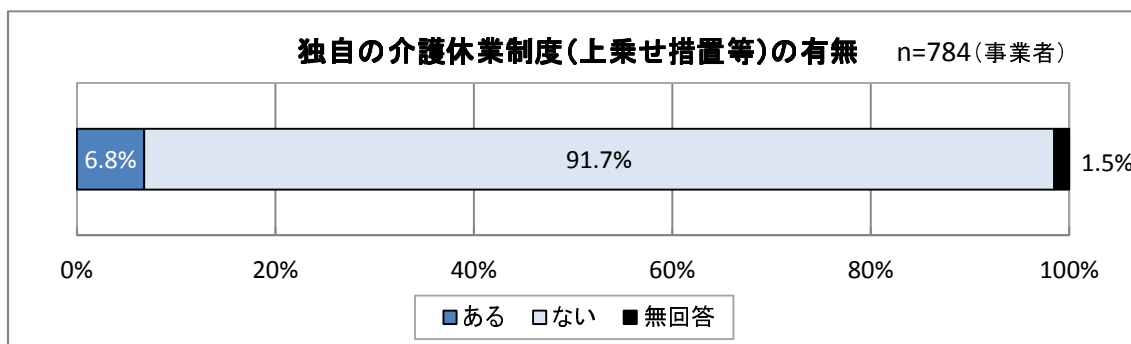
過去3年間の、従業員の介護の実態や両立支援のニーズについて、把握状況は、「自己申告等」が46.0%と最も多く、次いで「特に把握していない」が37.4%などとなっています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間

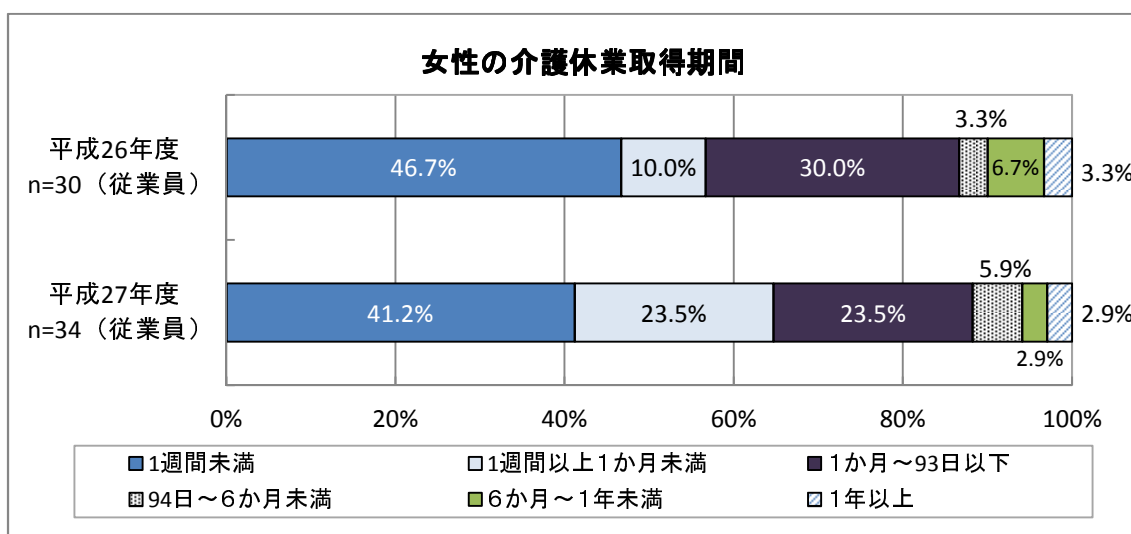
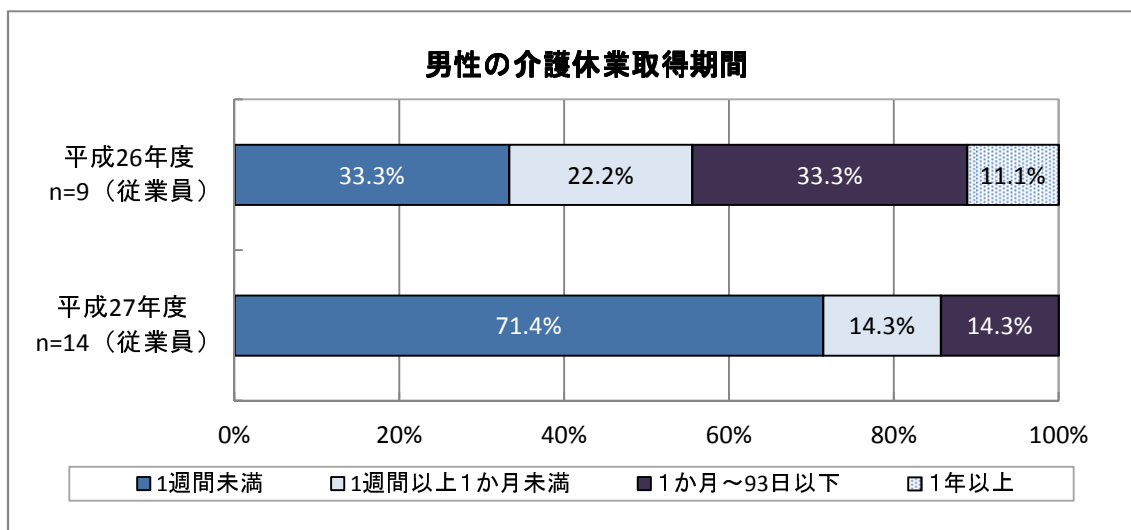
(4) 独自の介護休業制度（上乘せ措置等）の有無

独自の介護休業制度（上乘せ措置等）が「ある」は6.8%、「ない」は91.7%となっています。



(5) 介護休業制度の取得期間

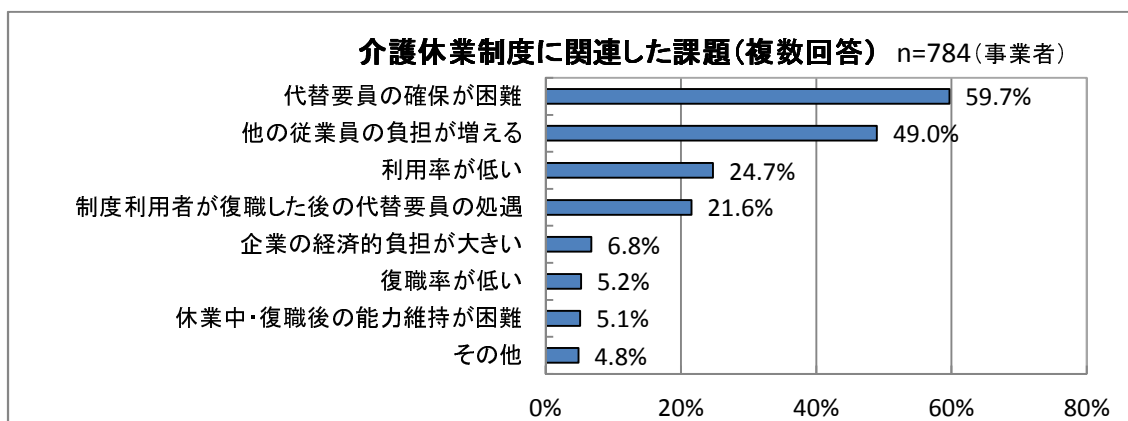
過去1年間に取得した介護休業の期間は、男女ともに、「1週間未満」が男性71.4%、女性41.2%と最も多く、次いで「1週間以上1か月未満」（男性14.3%、女性23.5%）、「1か月～93日以下」（男性14.3%、女性23.5%）などとなっています。



※調査対象は、前年度1年間

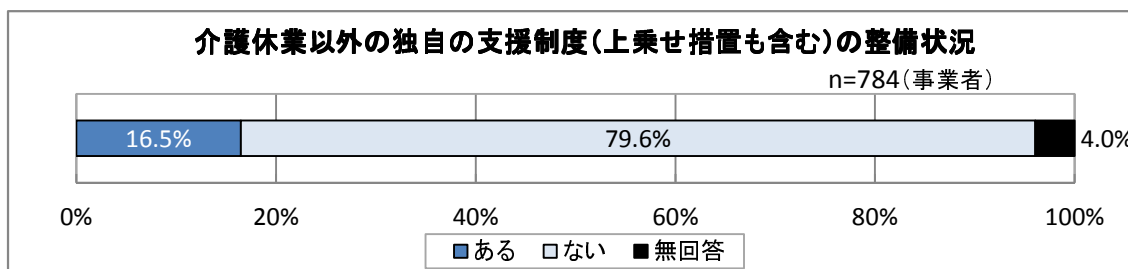
(6) 介護休業制度に関連した課題

介護休業制度に関連した課題としては「代替要員の確保が困難」が59.7%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が49.0%などとなっています。

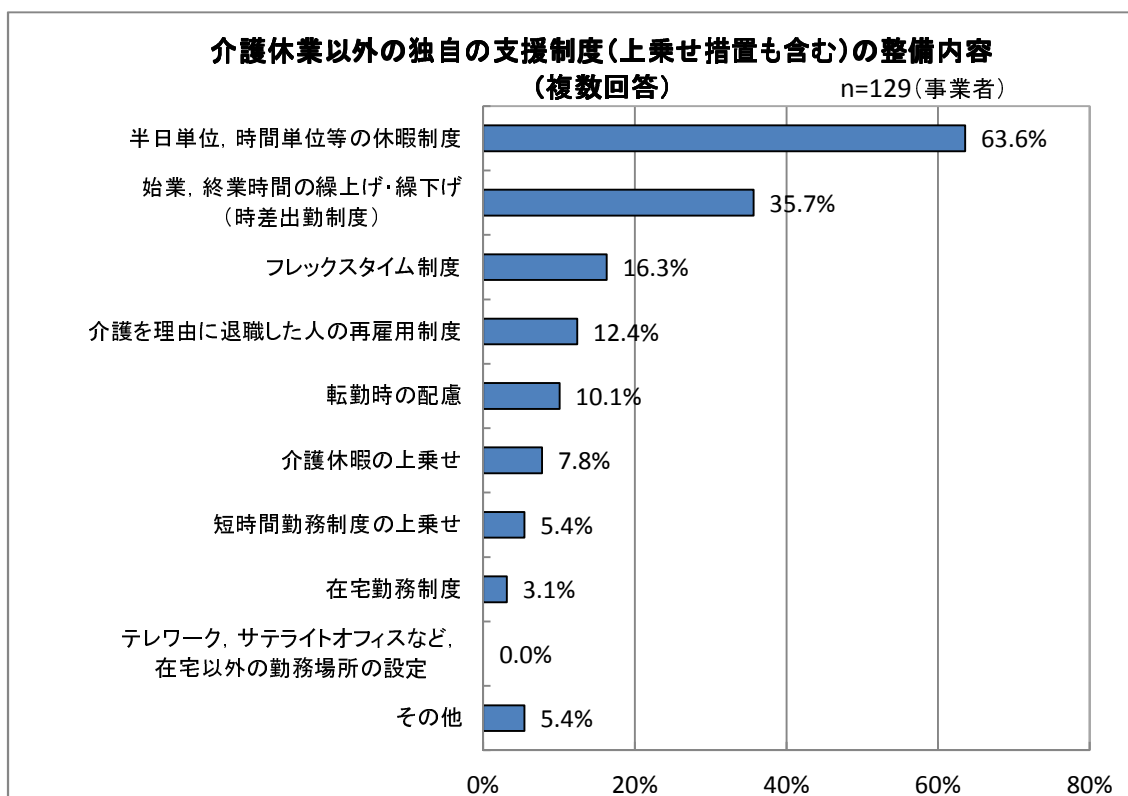


(7) 介護休業以外の独自の支援制度(上乘せ措置も含む)の整備状況及び整備内容

介護休業以外に独自の支援制度(上乘せ措置も含む)が「ある」は16.5%、「ない」は79.6%となっています。

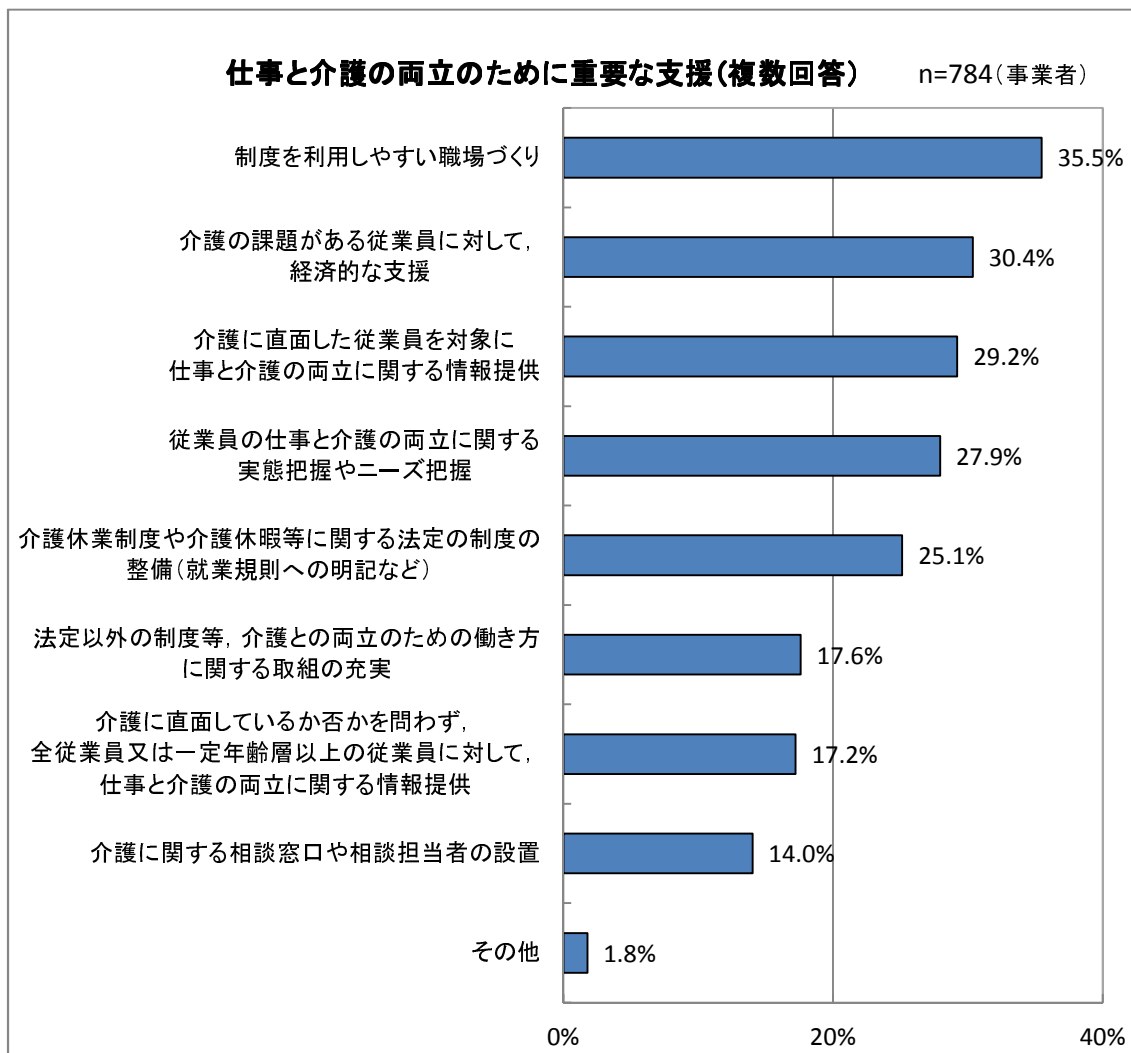


介護休業以外の独自の支援制度が「ある」と回答した事業者が、その制度としてあげるのは「半日単位、時間単位等の休暇制度」が63.6%と最も多く、次いで「始業、終業時間の繰上げ・繰下げ」が35.7%などとなっています。



(8) 仕事と介護の両立のために重要な支援

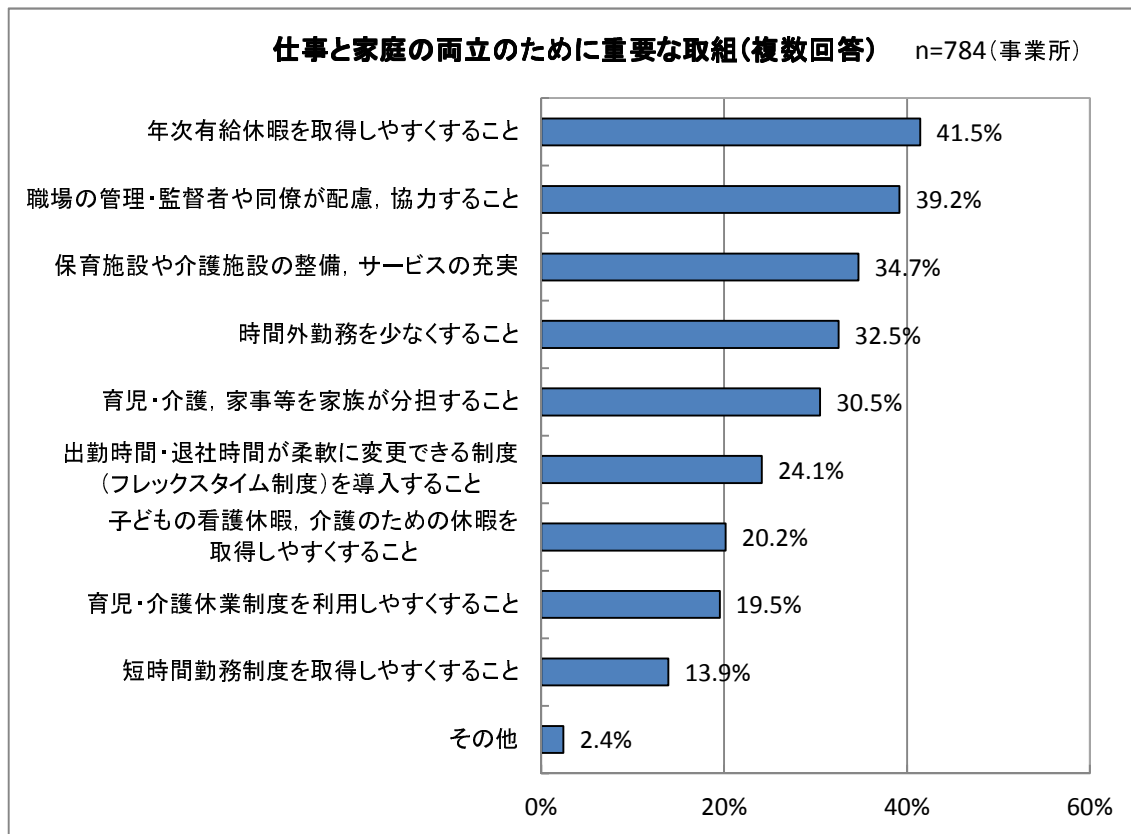
企業における仕事と介護の両立のために重要な支援として考えられるものは「制度を利用しやすい職場づくり」が35.5%と最も多く、次いで「介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援」(30.4%)、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供」(29.2%)、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握」(27.9%)などとなっています。



4 仕事と家庭の両立

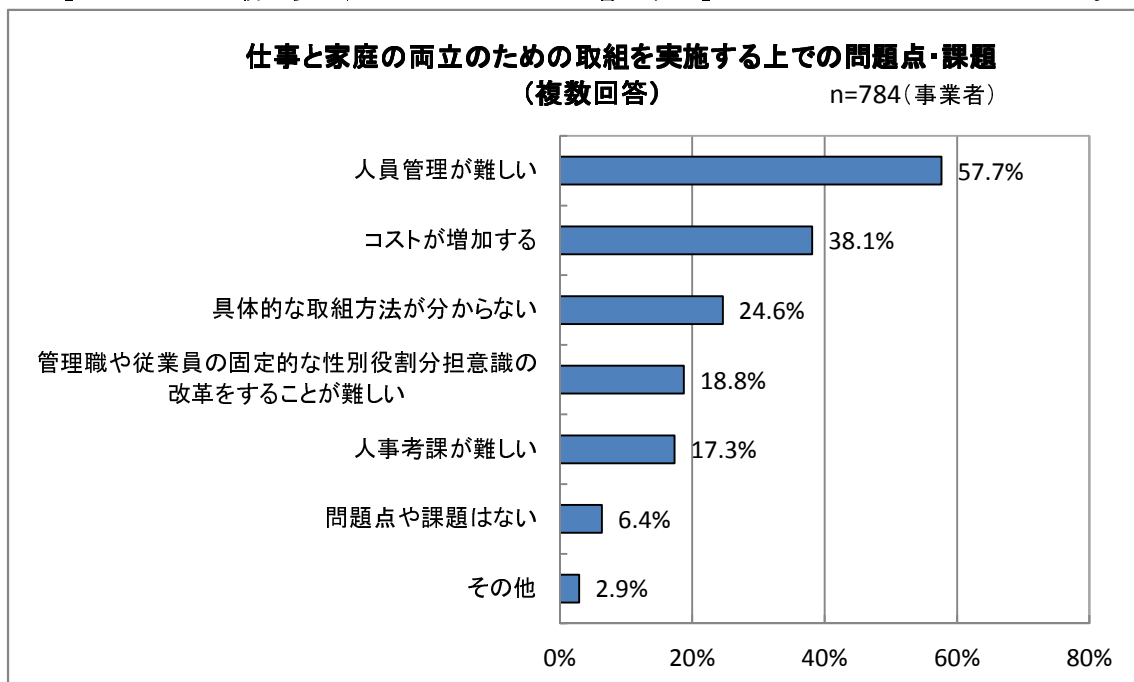
(1) 仕事と家庭の両立のために重要な取組

仕事と家庭を両立するために重要と考えるのは、「年次有給休暇を取得しやすくすること」が41.5%と最も多く、次いで「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」(39.2%)、「保育施設や介護施設の整備、サービスの充実」(34.7%)などとなっています。



(2) 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上での問題点・課題は、「人員管理が難しい」が57.7%と最も多く、次いで「コストが増加する」が38.1%などとなっています。

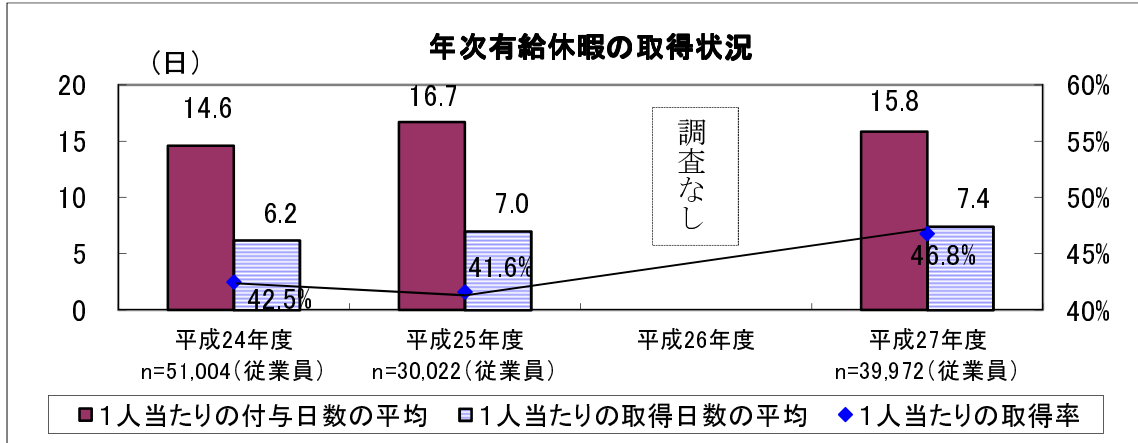


Ⅲ 働き方、休み方の改革

1 年次有給休暇

○ 年次有給休暇の取得状況

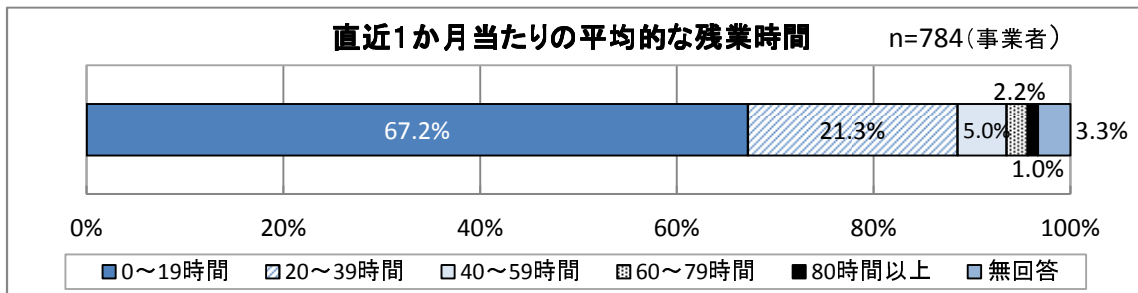
年次有給休暇の1人当たりの取得日数は7.4日となっており、取得率は46.8%となっています。



2 残業の状況

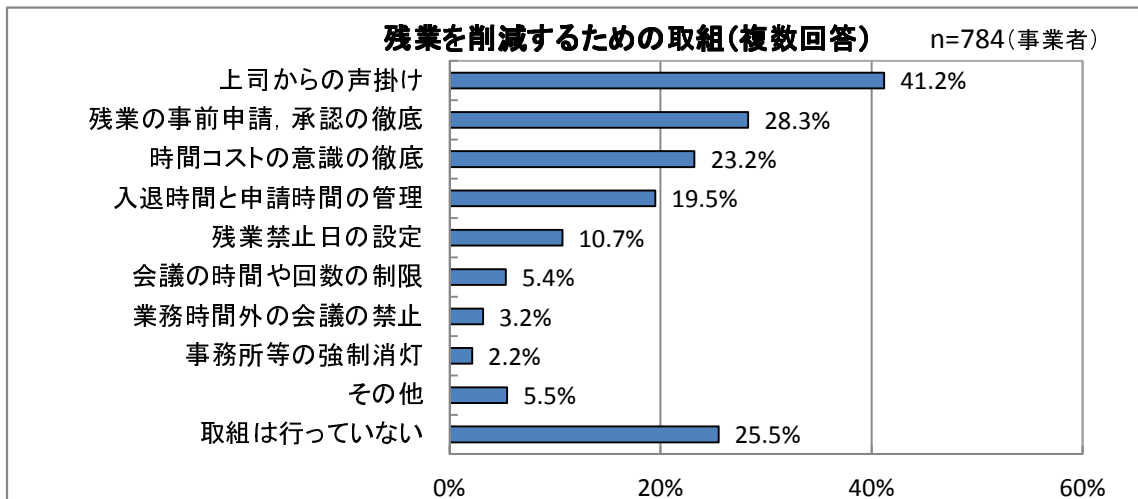
(1) 残業時間

直近1か月当たりの平均的な残業時間は「0～19時間」が67.2%と最も多く、次いで「20～39時間」が21.3%などとなっています。



(2) 残業を削減するための取組

残業を削減するための取組は「上司からの声掛け」が41.2%と最も多く、次いで「残業の事前申請、承認の徹底」が28.3%などとなっています。

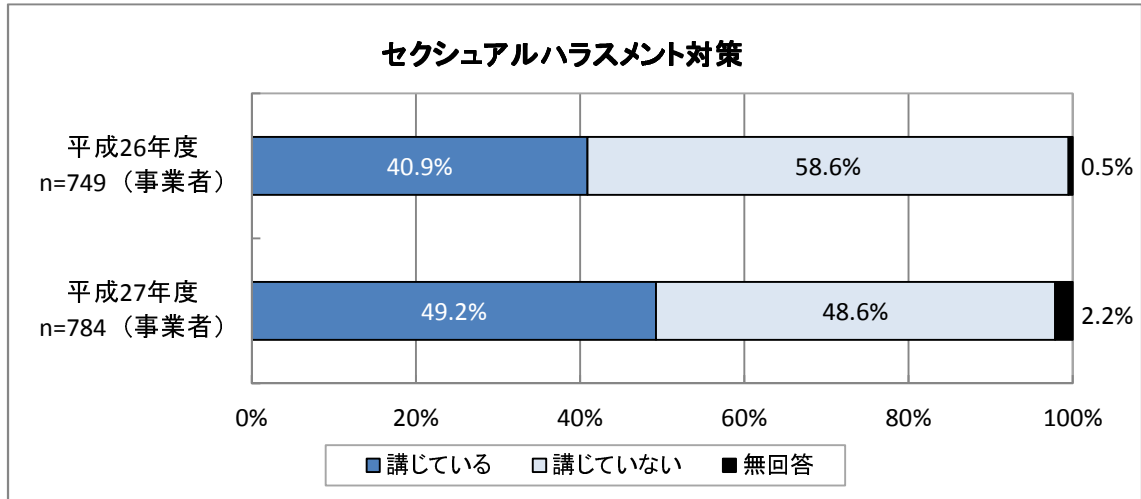


IV ハラスメント

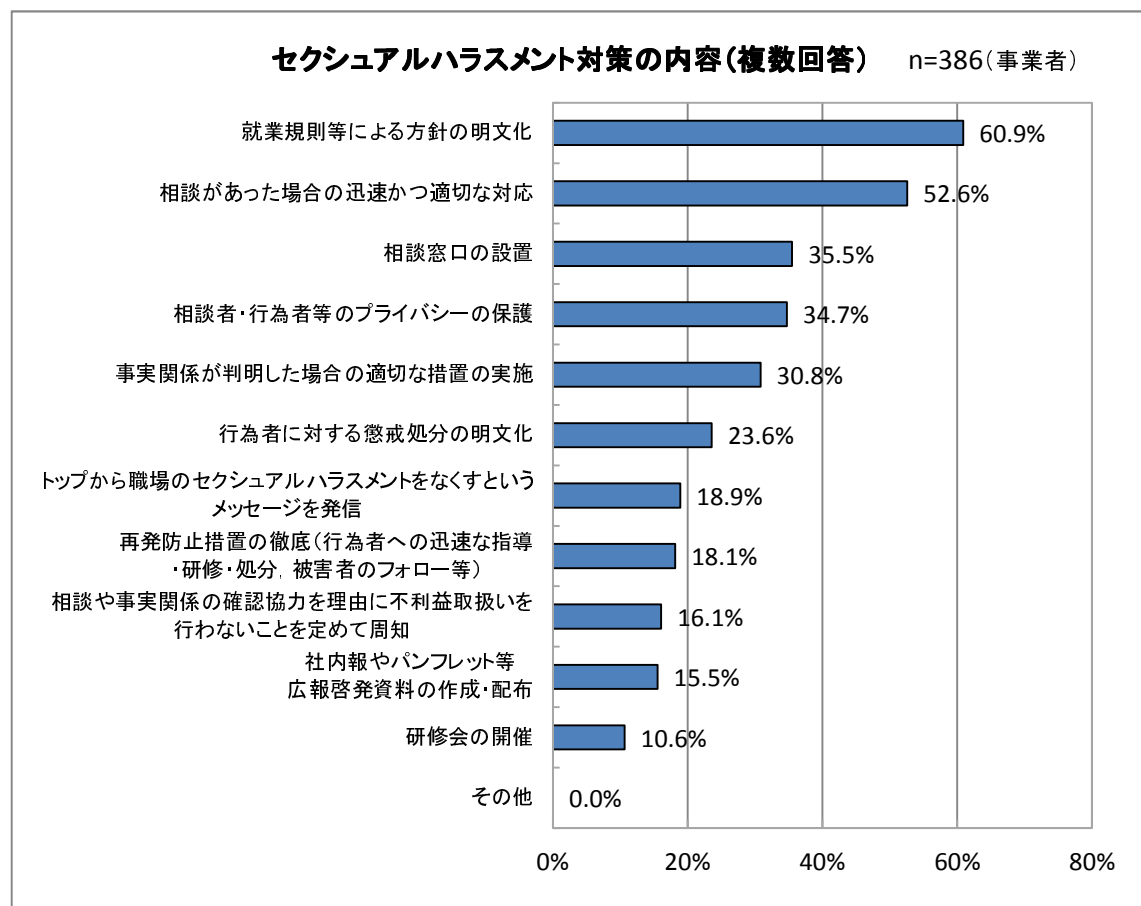
1 セクシュアルハラスメント

○ セクシュアルハラスメント対策

セクシュアルハラスメント対策について、「講じている」は49.2%で、前年度(40.9%)に比べ8.3ポイント上昇しています。



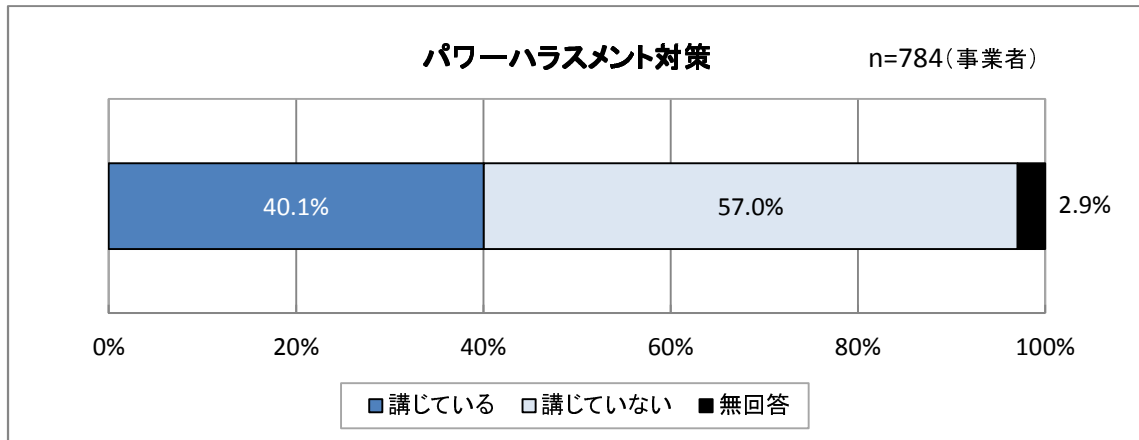
セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、対策としてあげるのは、「就業規則等による方針の明文化」が60.9%と最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が52.6%などとなっています。



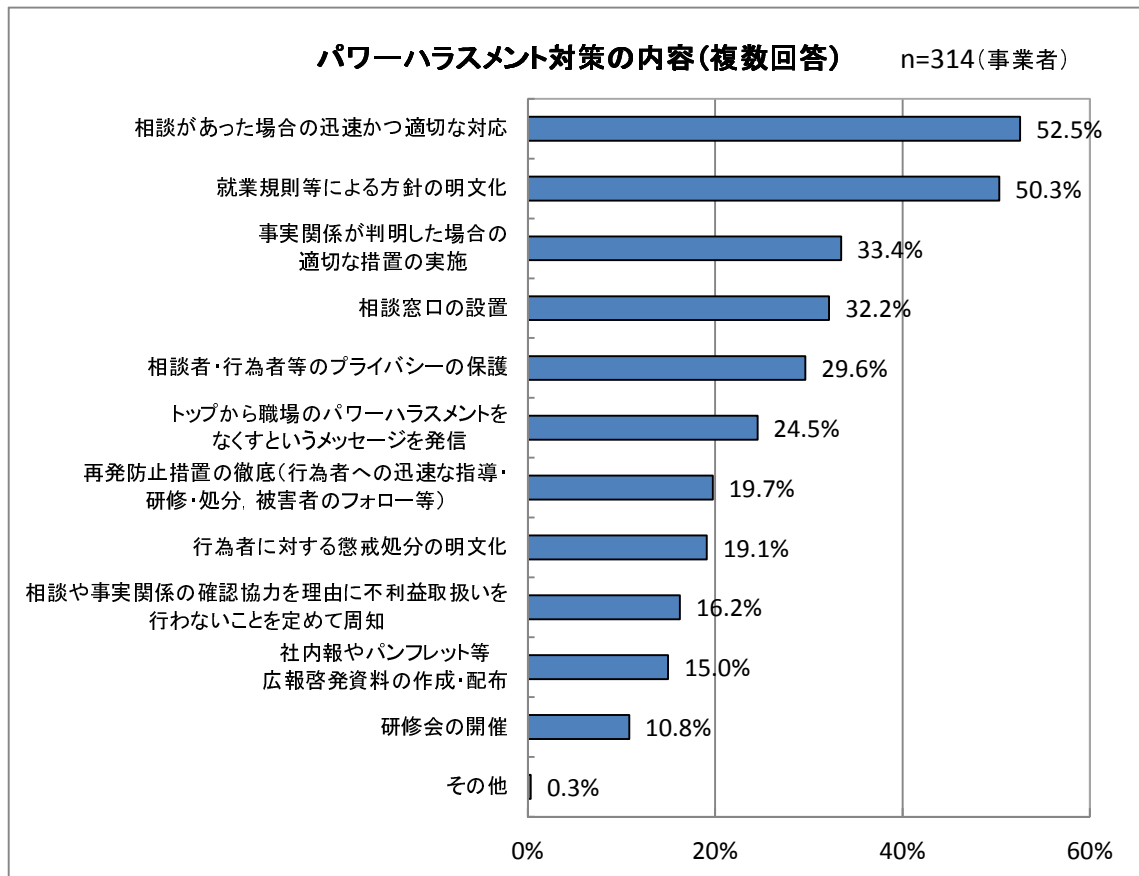
2 パワーハラスメント

○ 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40.1%、「講じていない」は57.0%となっています。



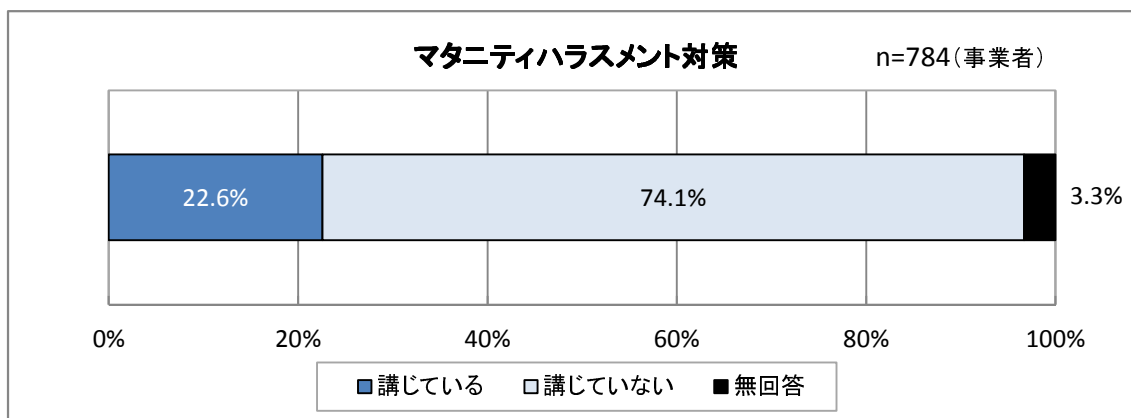
パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、その対策としてあげるのは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が52.5%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が50.3%などとなっています。



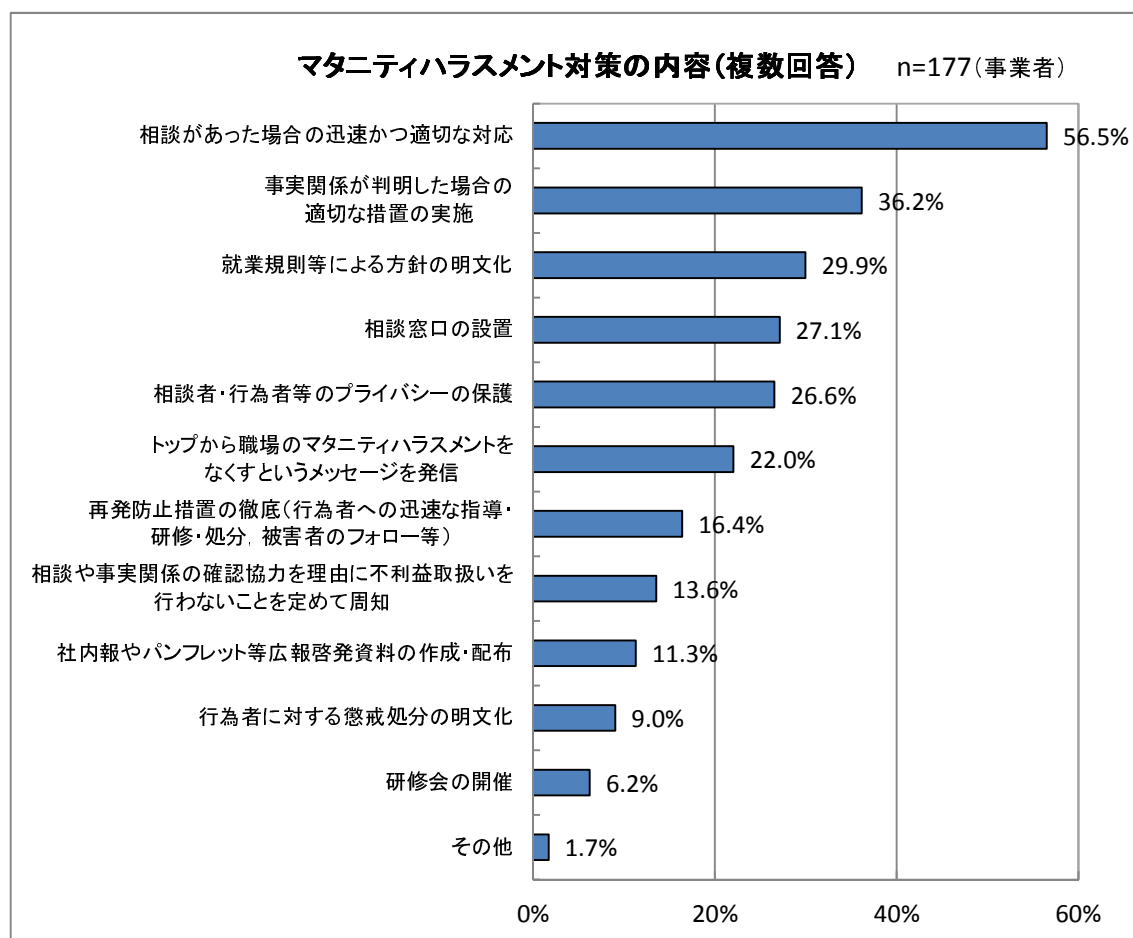
3 マタニティハラスメント

○ マタニティハラスメント対策

マタニティハラスメント対策について、「講じている」は22.6%、「講じていない」は74.1%となっています。



マタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業者が、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56.5%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が36.2%などとなっています。

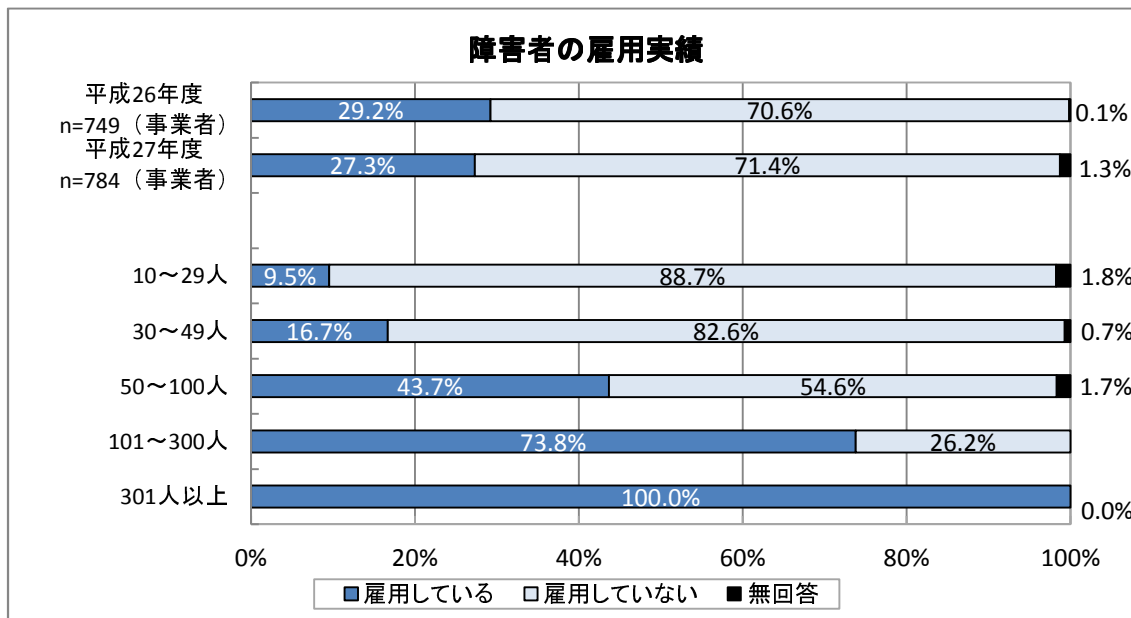


V 障害者・高齢者・若年者等の雇用

1 障害者の雇用

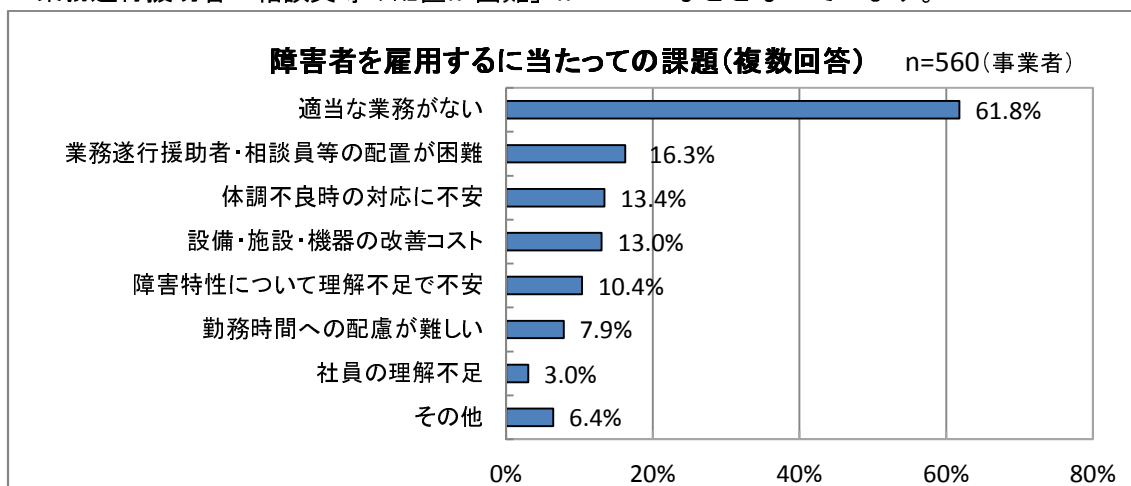
(1) 障害者の雇用実績

障害者について「雇用している」が27.3%で、前年度(29.2%)と比べて1.9ポイント低下しています。



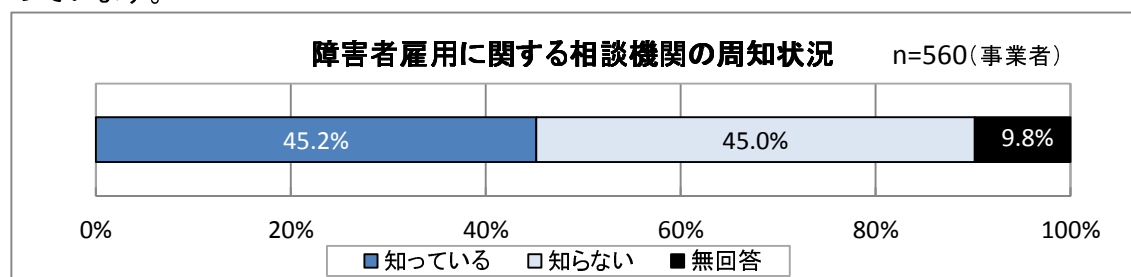
(2) 障害者を雇用するに当たっての課題

障害者を雇用するに当たっての課題は、「適当な業務がない」が61.8%と最も多く、次いで「業務遂行援助者・相談員等の配置が困難」が16.3%などとなっています。



(3) 障害者雇用に関する相談機関の周知状況

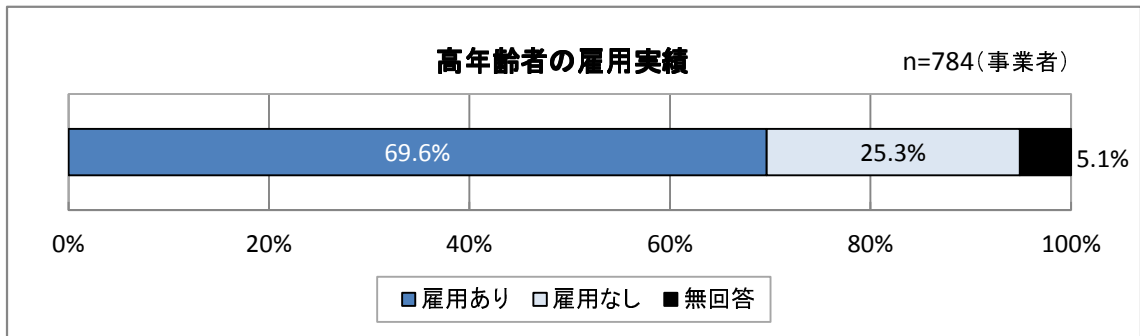
障害者雇用に関する相談機関の存在を「知っている」は45.2%、「知らない」は45.0%となっています。



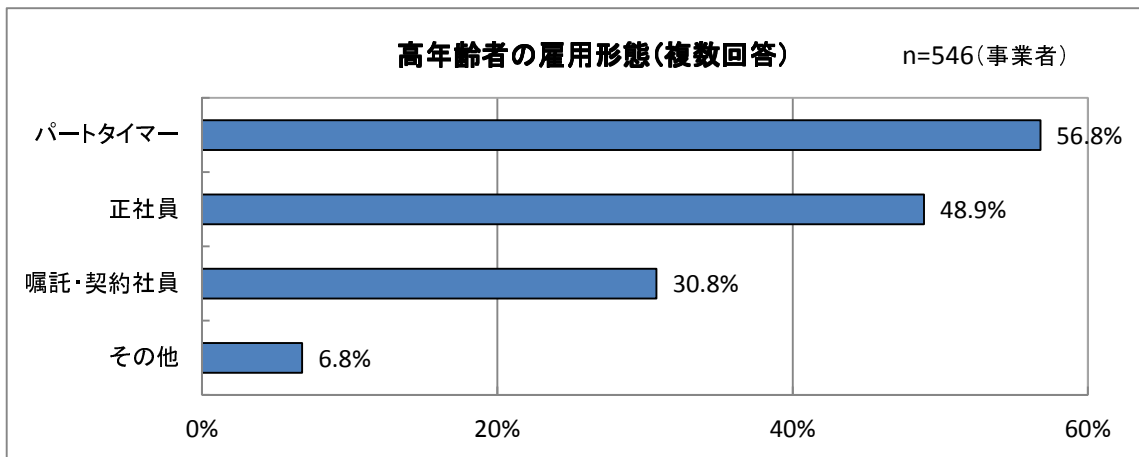
2 高年齢者の雇用

(1) 高年齢者（65歳以上）の雇用実績

高年齢者（65歳以上）の雇用実績がある事業者は69.6%となっています。

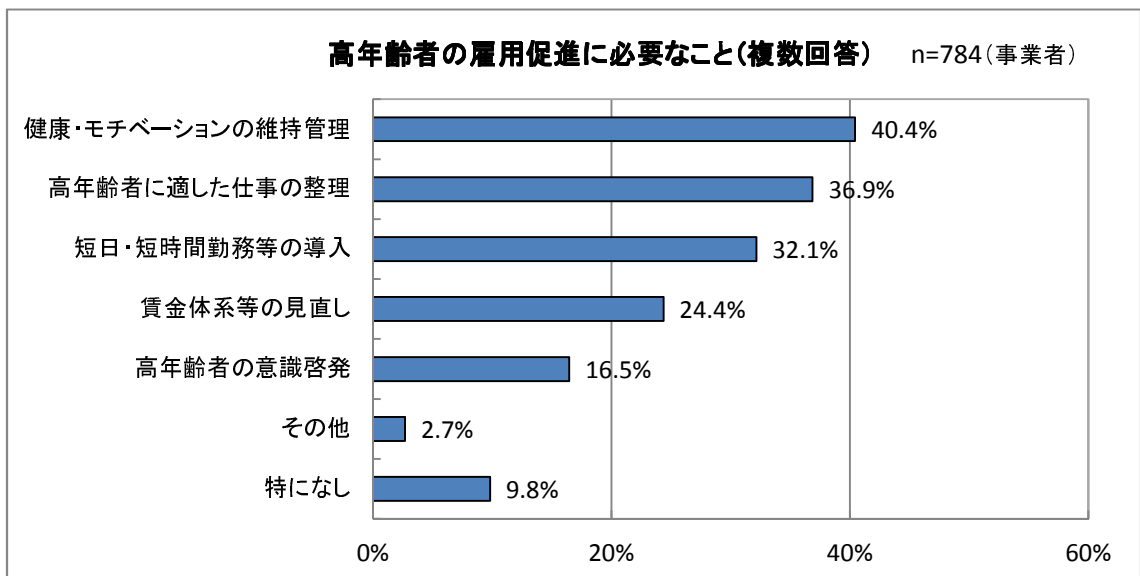


高年齢者（65歳以上）の雇用形態は、「パートタイマー」が56.8%、「正社員」が48.9%、「嘱託・契約社員」が30.8%となっています。



(2) 高年齢者の雇用促進に必要なこと

高年齢者の雇用促進に必要なことは「健康・モチベーションの維持管理」が40.4%と最も多く、次いで「高年齢者に適した仕事の整理」が36.9%などとなっています。



3 若年者の雇用

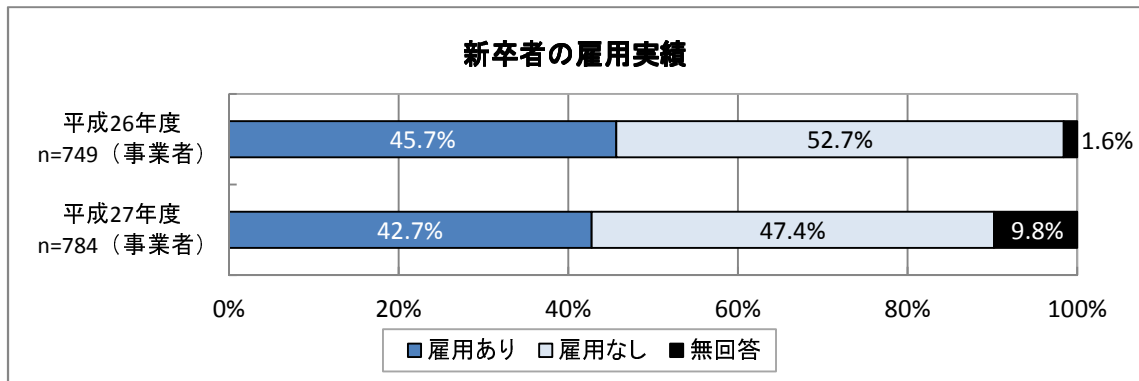
若年者を新卒者（既卒3年以内の者を含む）と、新卒以外の若年者（既卒3年を経過した40代前半までの求職者）に区分しています。

(1) 若年者の雇用実績

過去1年間の雇用実績です。

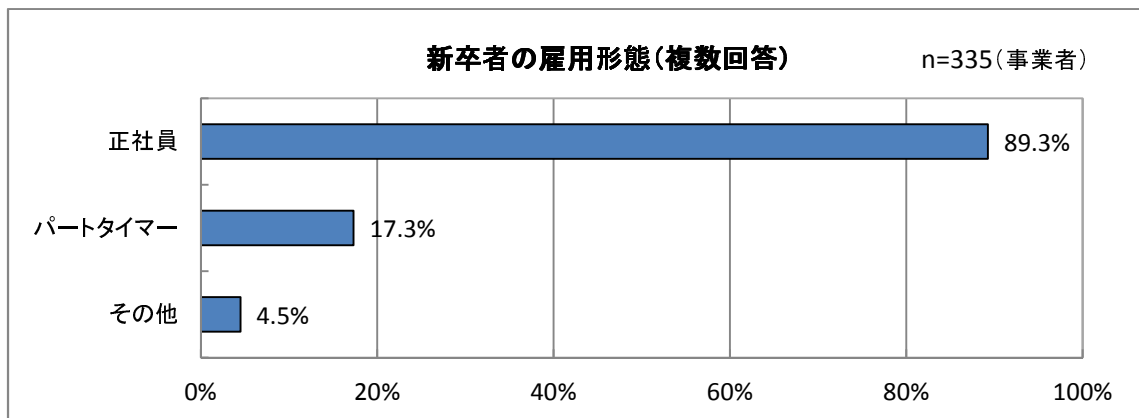
ア 新卒者

新卒者の雇用実績がある事業者は42.7%で、前年度（45.7%）と比べて3.0ポイント低下しています。



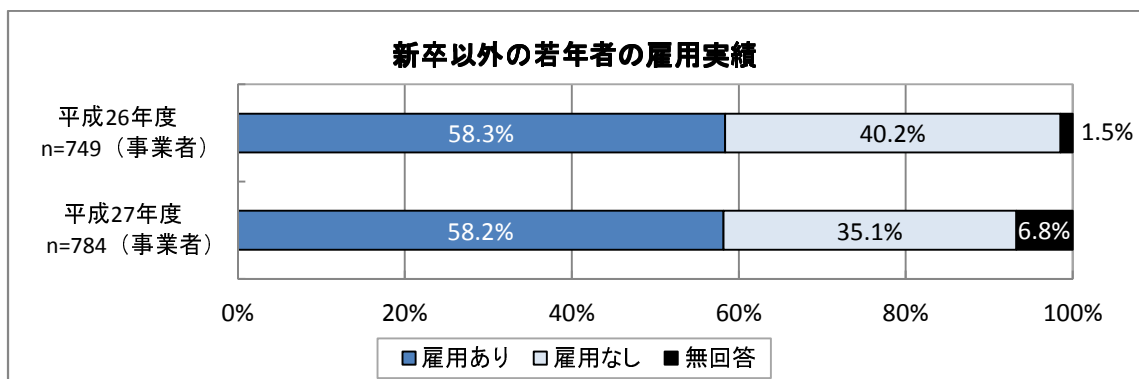
※調査対象は、前年度1年間

新卒者の雇用形態は「正社員」が89.3%、「パートタイマー」が17.3%となっています。



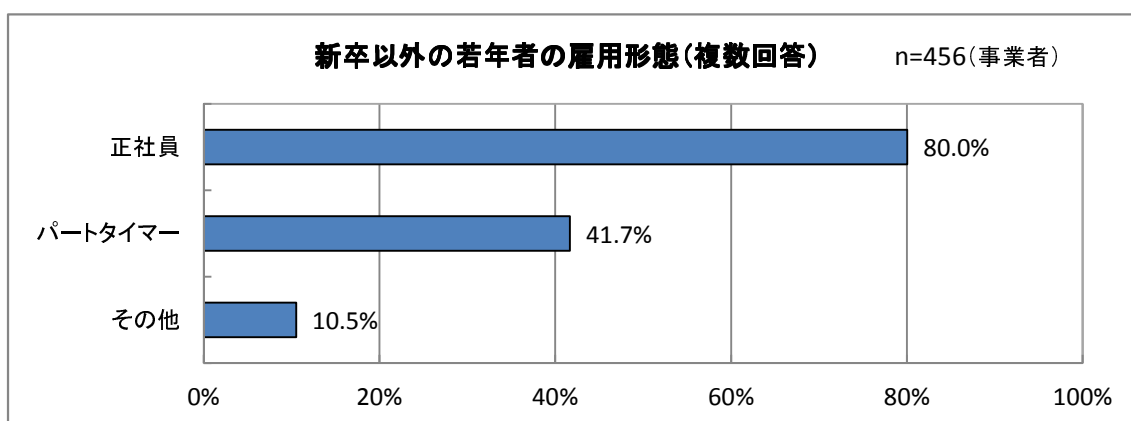
イ 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の雇用実績がある事業者は58.2%で、前年度（58.3%）と比べて0.1ポイント低下しています。



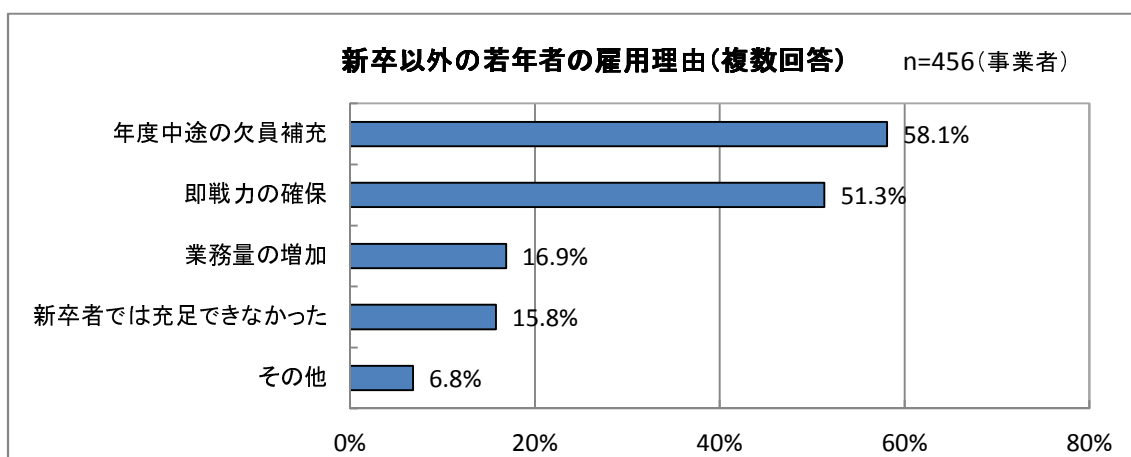
※調査対象は、前年度1年間

新卒以外の若年者の雇用形態は、「正社員」が80.0%、「パートタイマー」が41.7%となっています。



(2) 新卒以外の若年者の雇用理由

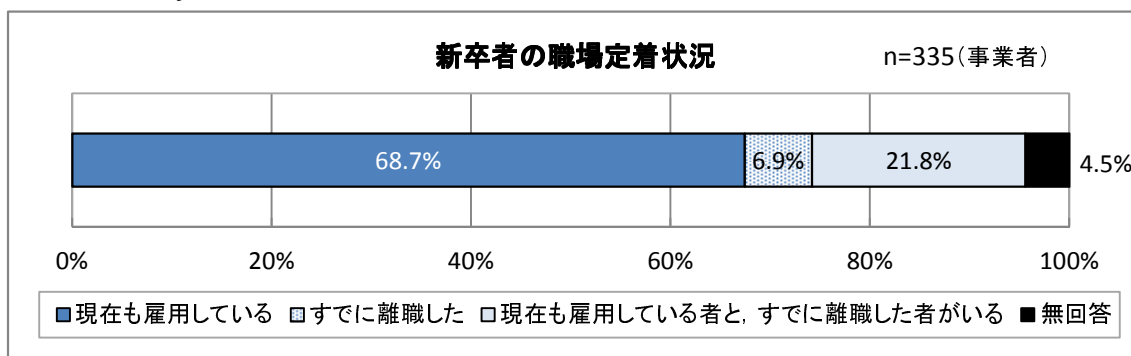
新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業者が、その理由としてあげるのは、「年度中途の欠員補充」が58.1%と最も多く、次いで「即戦力の確保」が51.3%などとなっています。



(3) 若年者の職場定着状況

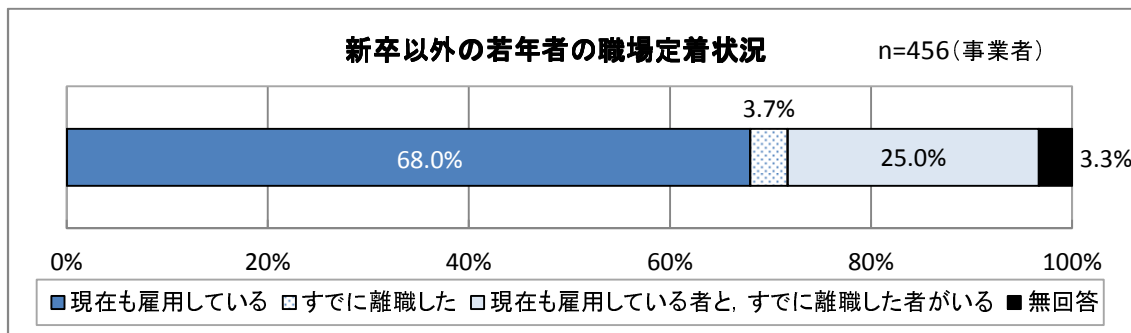
ア 新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業者での職場定着状況は、「現在も雇用している」が68.7%、「すでに離職した」が6.9%、「現在も雇用している者とすでに離職した者がいる」が21.8%となっています。



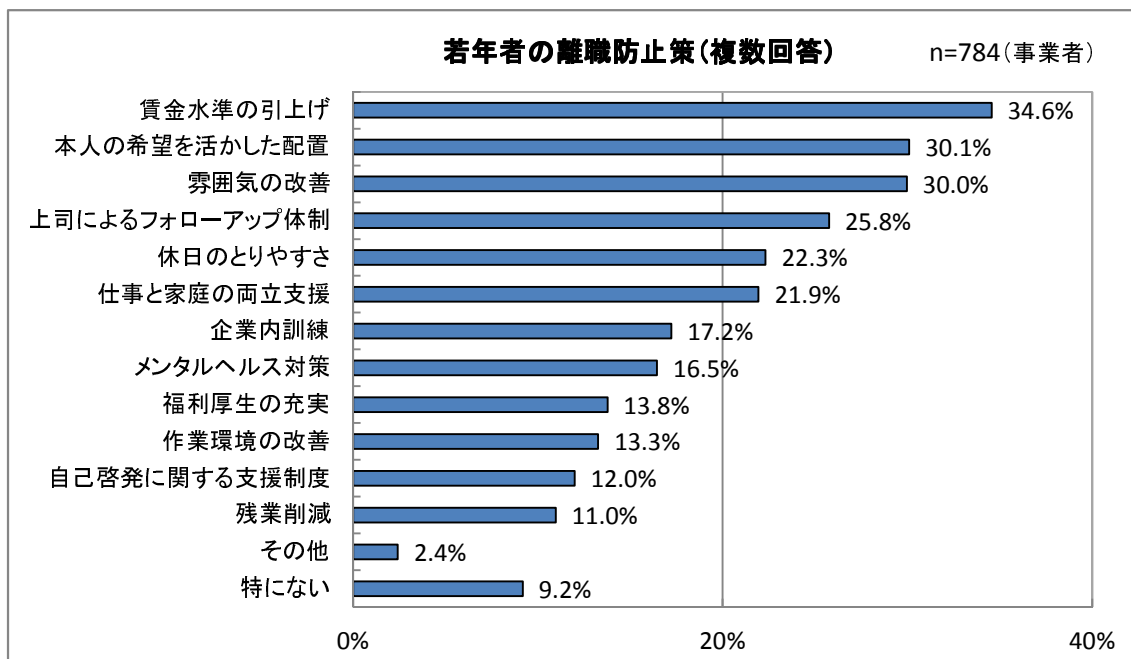
イ 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業者での職場定着状況は、「現在も雇用している」が68.0%、「すでに離職した」が3.7%、「現在も雇用している者と、すでに離職した者がいる」が25.0%となっています。



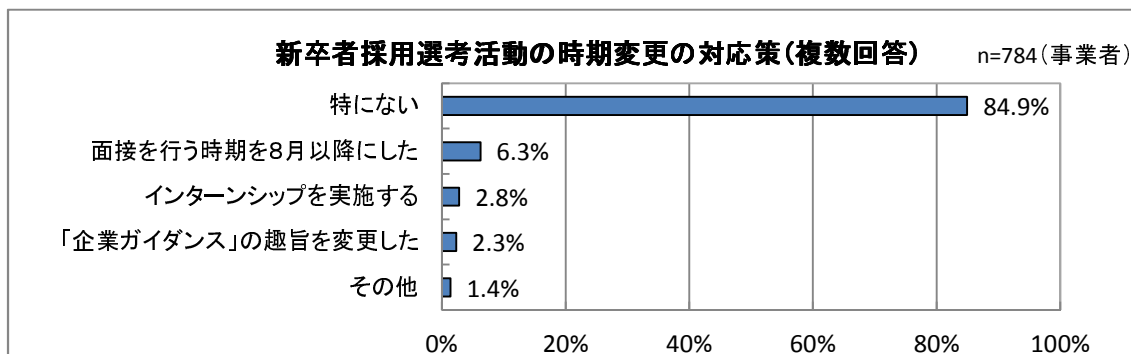
(4) 若年者の離職防止策

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34.6%と最も多く、次いで「本人の希望を活かした配置」(30.1%)、「雰囲気改善」(30.0%)、「上司によるフォローアップ体制」(25.8%)などとなっています。



(5) 新卒者採用選考活動の時期変更の対応策

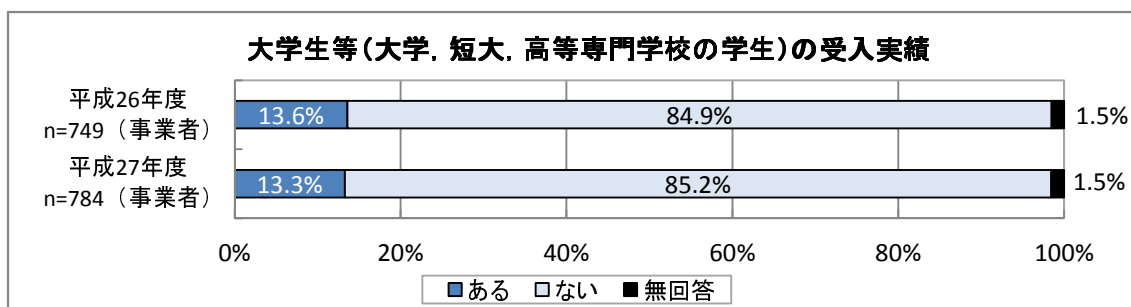
新卒者採用選考活動の時期変更の対応策は、「特になし」が84.9%と最も多く、次いで「面接を行う時期を8月以降にした」(6.3%)、「インターンシップを実施する」(2.8%)、「企業ガイダンスの趣旨を変更した」(2.3%)となっています。



4 大学生等のインターンシップ

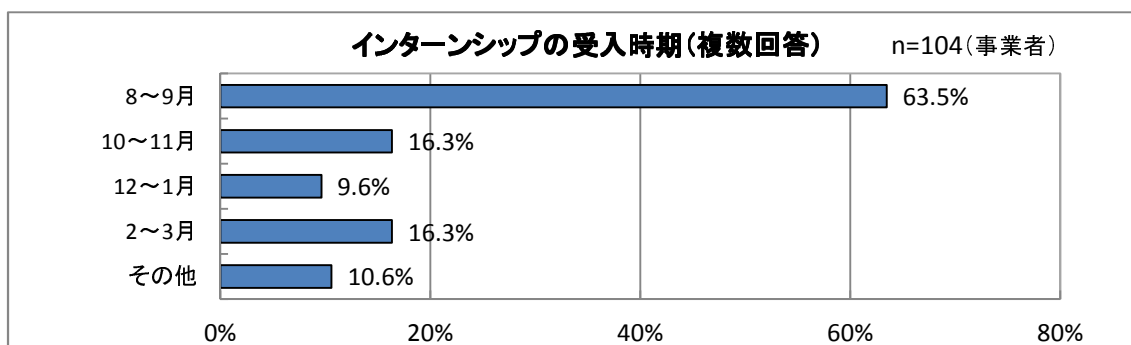
(1) インターンシップの受入実績及び課題

過去1年間に、インターンシップを受け入れた事業者は13.3%で、前年度(13.6%)に比べ0.3ポイント低下しています。

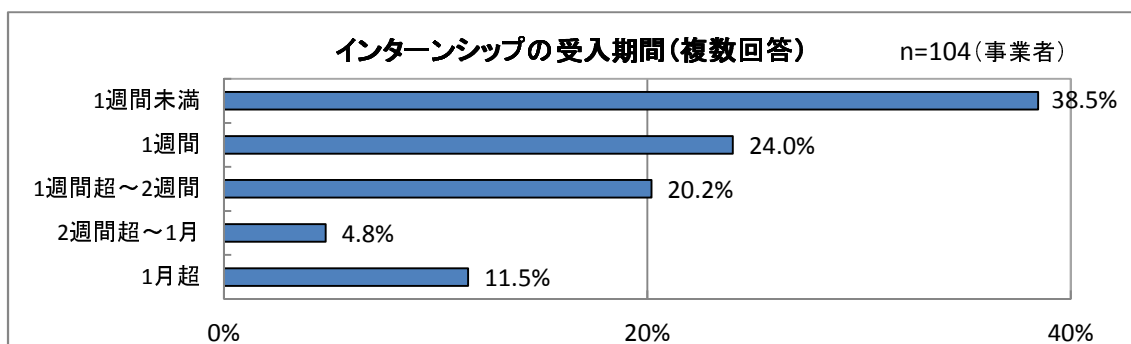


※調査対象は、前年度1年間

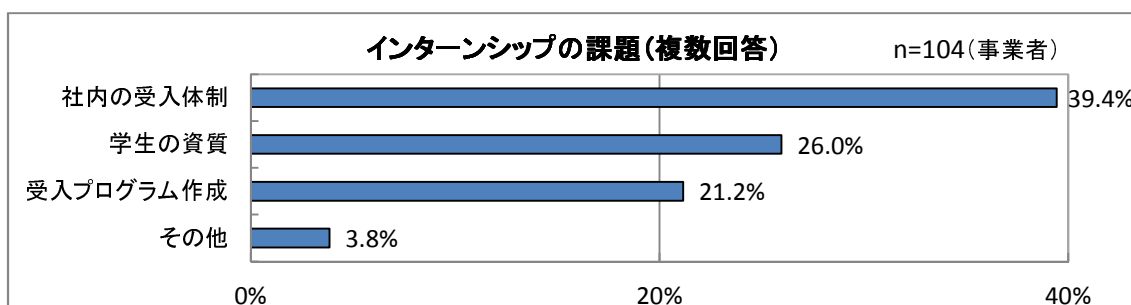
インターンシップの受入時期は、「8～9月」が63.5%と最も多く、次いで「10～11月」(16.3%)、「2～3月」(16.3%)などとなっています。



インターンシップの受入期間は、「1週間未満」が38.5%と最も多く、次いで「1週間」(24.0%)、「1週間超～2週間」(20.2%)などとなっています。

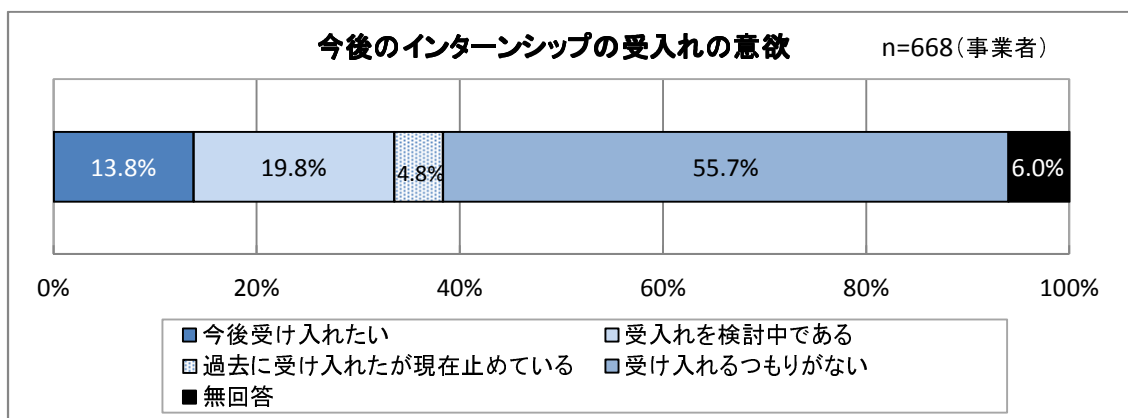


インターンシップの受入実績がある事業者の課題は、「社内の受入体制」が39.4%、「学生の資質」が26.0%、「受入プログラム作成」が21.2%となっています。



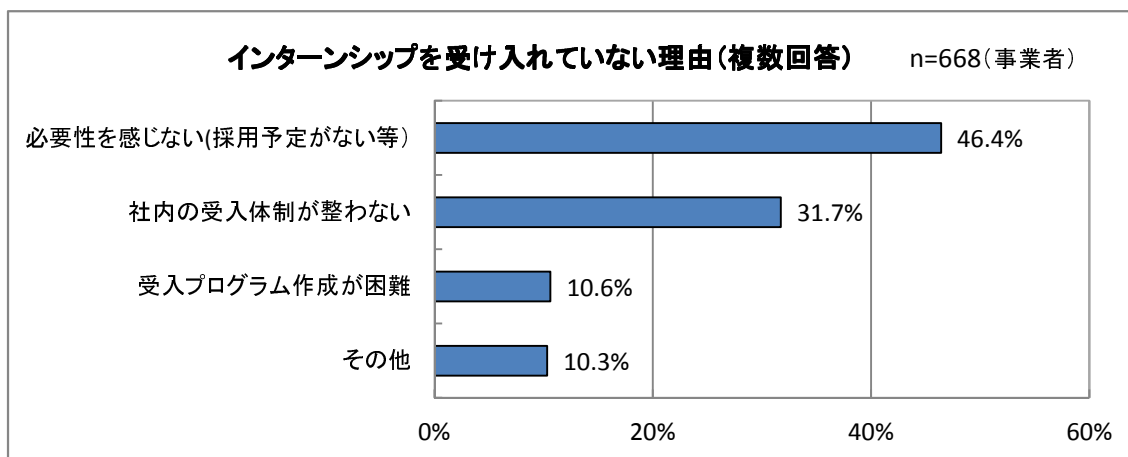
(2) 今後のインターンシップの受入れの意欲

インターンシップの受入実績がない事業者の今後の受入れについて、「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33.6%となっています。



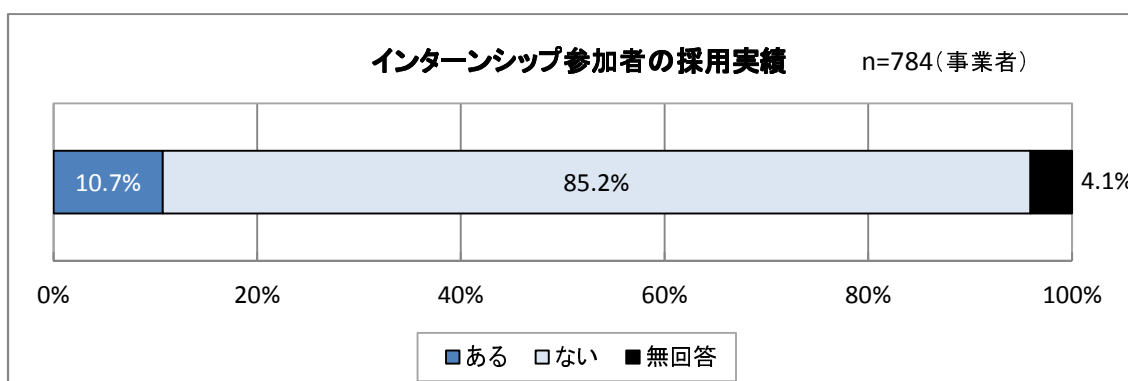
(3) インターンシップを受け入れていない理由

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46.4%と最も多く、次いで「社内の受入体制が整わない」が31.7%などとなっています。



(4) インターンシップ参加者の採用実績

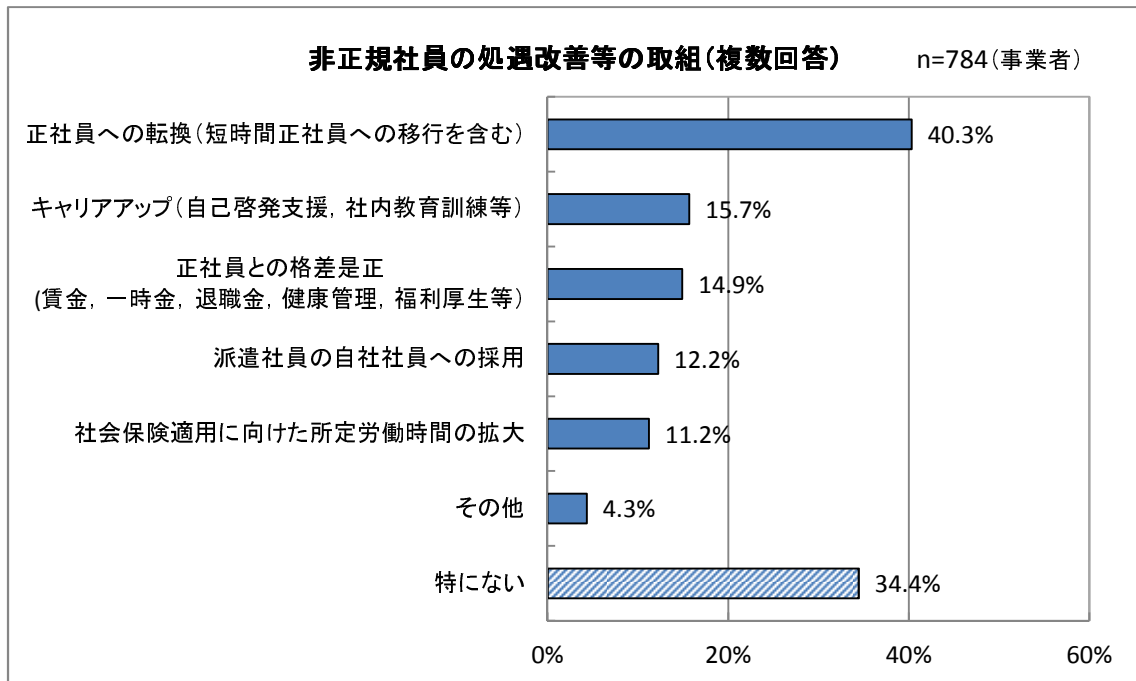
インターンシップ参加者の採用実績がある事業者は10.7%となっています。



5 非正規社員の処遇改善等

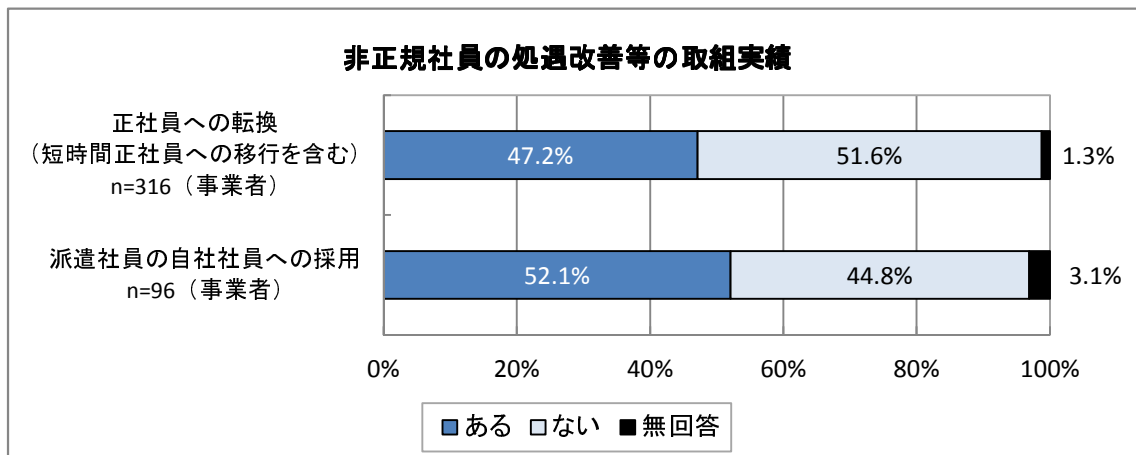
(1) 非正規社員の処遇改善等の取組

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40.3%と最も多く、次いで「キャリアアップ(自己啓発支援, 社内教育訓練等)」が15.7%などとなっています。



(2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

非正規社員の処遇改善等の取組に「正社員への転換(短時間正社員への移行を含む)」又は「派遣社員の自社社員への採用」と回答した事業者の、過去1年間(平成26年4月1日~平成27年3月31日)の、非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」が47.2%、「派遣社員の自社社員への採用」が52.1%が「ある」と回答しています。



VI 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、「保育所、学童保育の充実」が55.4%と最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が49.5%などとなっています。

