

平成 29 年度
広島県職場環境実態調査結果

平成 29 年 11 月

広島県商工労働局

平成 29 年度広島県職場環境実態調査

目 次

調査の概要等	2
調査結果の概要	
I 女性の就業環境	
1 女性の配置	6
2 女性の役員・管理職	7
3 女性のキャリア形成	13
4 キャリアアップ (従業員調査)	17
II ワーク・ライフ・バランス	
1 仕事と育児の両立	20
2 仕事と家庭の両立	32
3 仕事と介護の両立	33
4 仕事と治療の両立	38
5 ダブルケア	39
III 働き方改革	
1 年次有給休暇	42
2 働き方改革の取組	43
IV ハラスメント対策	
1 セクシャルハラスメント	49
2 パワーハラスメント	52
3 マタニティハラスメント	55
4 パタニティハラスメント	59
V 転職 (35歳未満の従業員調査)	62
VI 雇用	
1 障害者	68
2 高年齢者	69
3 若年者	70
4 大学生等のインターンシップ	76
5 非正規社員の処遇改善等	79
6 求人方法	82
7 パート従業員	83
VII 行政への要望	87

平成 29 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 29 年6月1日 (2) 実施期間:平成 29 年6月1日から6月 19 日まで
調査対象	(1) 事業主調査(毎年実施) 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 (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(各 2,500 人) 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。)
有効回答数 (回答率)	(1) 事業主調査: 763 事業者(30.5%) (2) 従業員調査: 1,677 人(22.4%) ① 女性従業員 645 人(25.8%) ② 男性従業員 590 人(23.6%) ③ パート従業員 442 人(17.7%)
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(平成 27 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) (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) 事業主調査票 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。

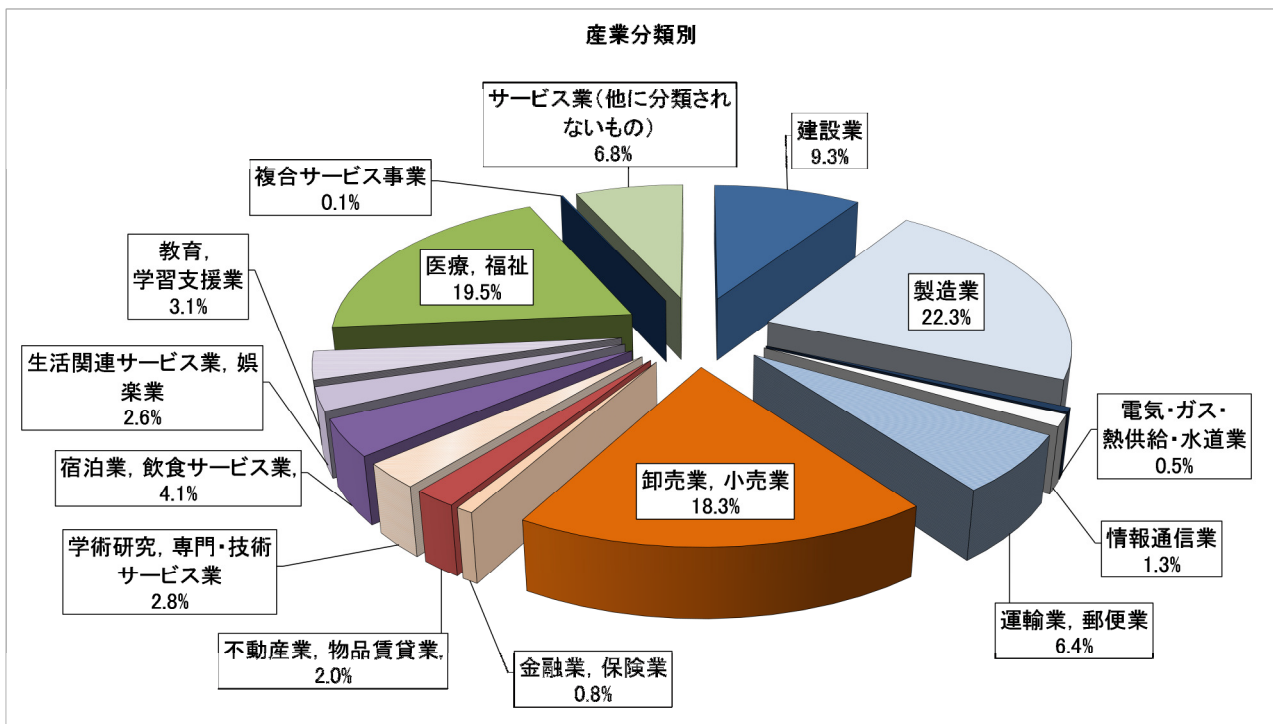
【有効回答の概要】

- (1) ○ 有効回答数：763 事業者
 - 従業員調査：女性従業員 645 人，男性従業員 590 人，
パート従業員 442 人（女性 397 人，男性 45 人）

(2) 産業分類別

事業主調査

業 種	事業主
建設業	9.3%
製造業	22.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%
情報通信業	1.3%
運輸業，郵便業	6.4%
卸売業，小売業	18.3%
金融業，保険業	0.8%
不動産業，物品賃貸業	2.0%
学術研究，専門・技術サービス業	2.8%
宿泊業，飲食サービス業	4.1%
生活関連サービス業，娯楽業	2.6%
教育，学習支援業	3.1%
医療，福祉	19.5%
複合サービス事業	0.1%
サービス業(他に分類されないもの)	6.8%
合計	100.0%

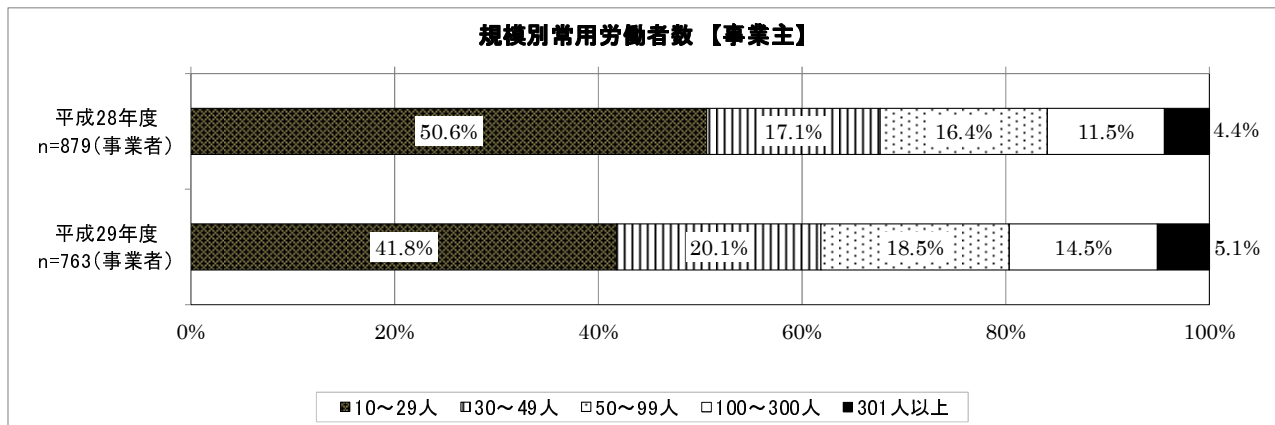


従業員調査

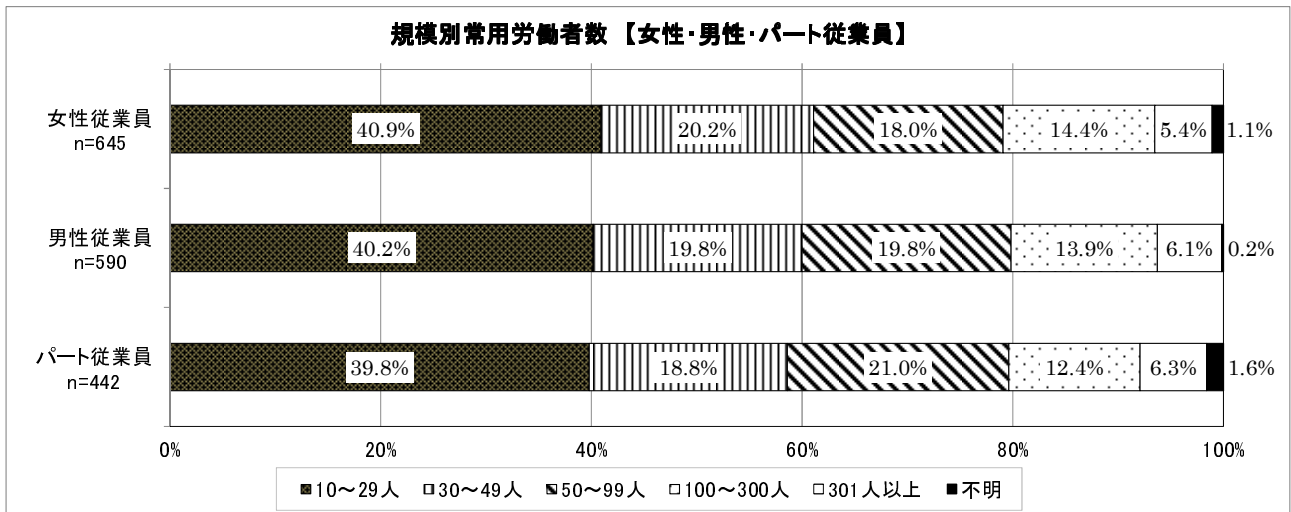
業 種	女性従業員	男性従業員	パート従業員
建設業	11.2%	11.0%	3.6%
製造業	21.6%	22.7%	19.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.9%	2.2%	1.4%
情報通信業	1.6%	1.5%	0.9%
運輸業, 郵便業	4.7%	4.7%	4.5%
卸売業, 小売業	12.4%	12.7%	12.7%
金融業, 保険業	0.6%	0.7%	0.7%
不動産業, 物品賃貸業	0.8%	0.5%	0.9%
学術研究, 専門・技術サービス業	2.0%	1.9%	2.5%
宿泊業, 飲食サービス業	3.1%	2.7%	5.0%
生活関連サービス業, 娯楽業	1.4%	1.2%	0.7%
教育, 学習支援業	4.3%	3.4%	4.5%
医療, 福祉	21.2%	20.3%	26.9%
複合サービス事業	0.5%	1.0%	0.9%
サービス業(他に分類されないもの)	10.9%	12.4%	12.4%
不明	2.0%	1.0%	2.9%
合計	100.0%	100.0%	100.0%

(3) 規模別 (常用労働者数)

事業主調査

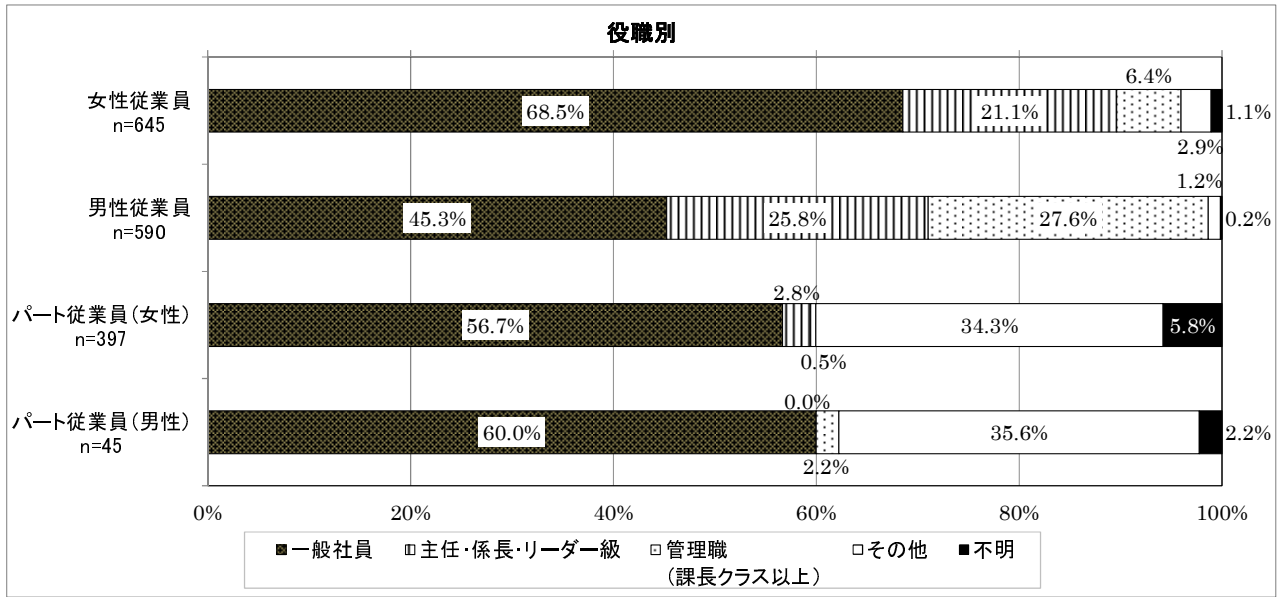


従業員調査



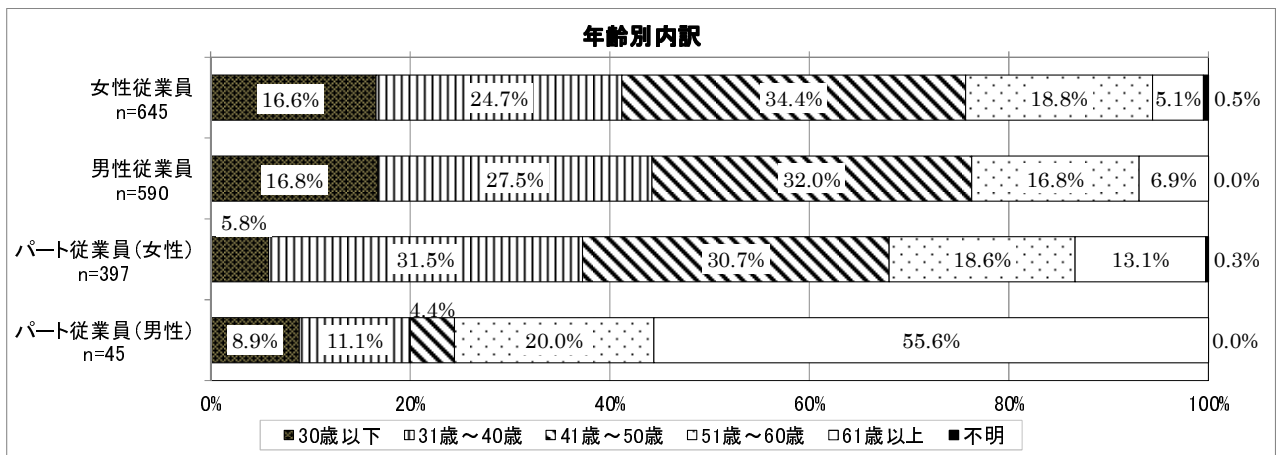
(4) 役職別

従業員調査



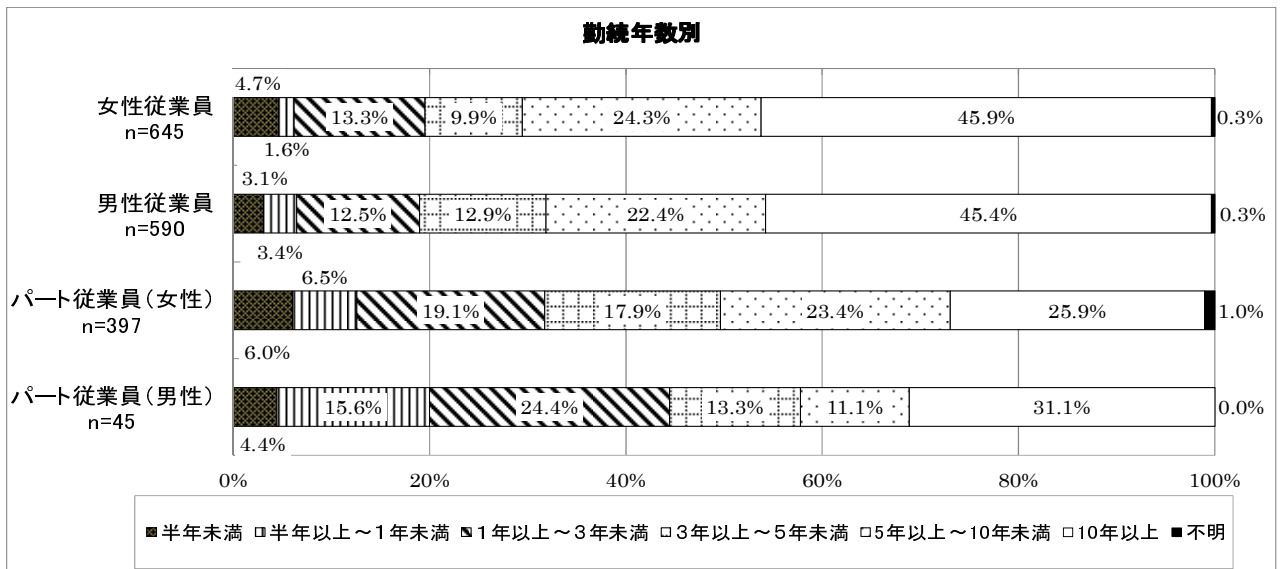
(5) 年齢別

従業員調査



(6) 勤続年数別

従業員調査



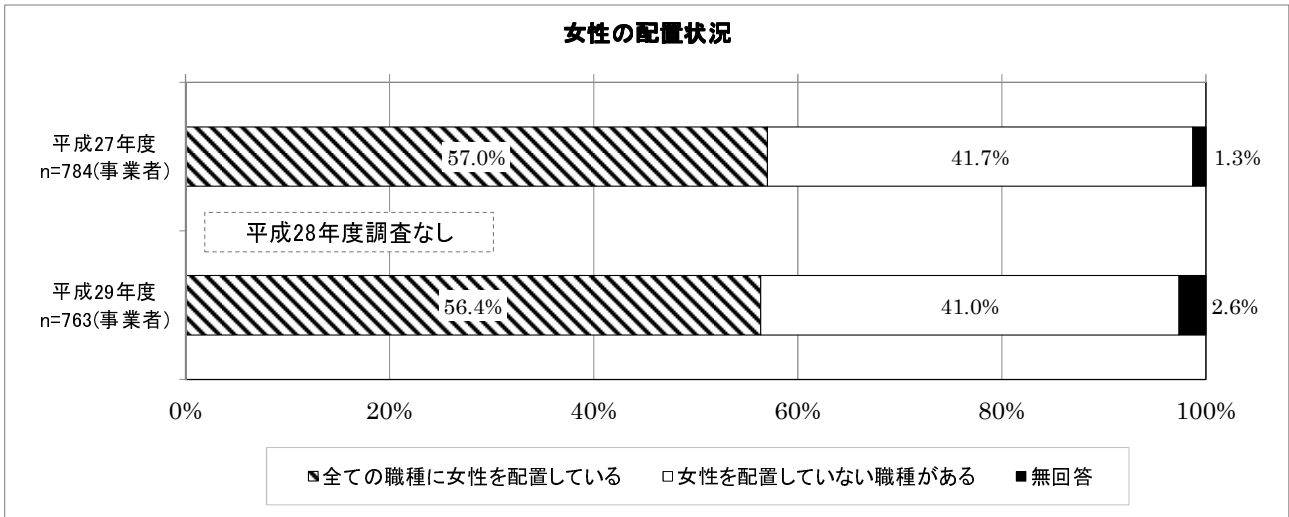
平成 29 年度広島県職場環境実態調査結果の概要

I 女性の就業環境

1 女性の配置

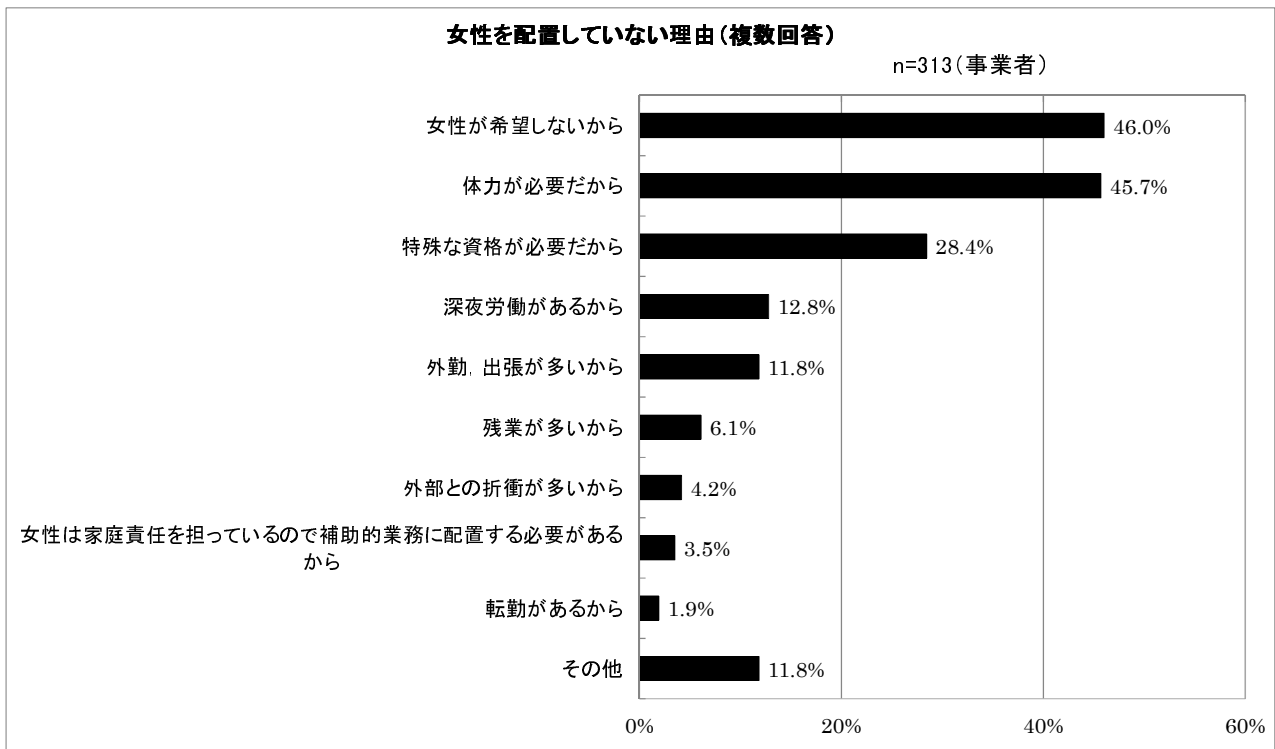
(1) 女性の配置状況 事業主調査

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」と回答した事業者が 56.4% で、平成 27 年度（57.0%）に比べ 0.6 ポイント低下しています。



(2) 女性を配置していない理由 事業主調査

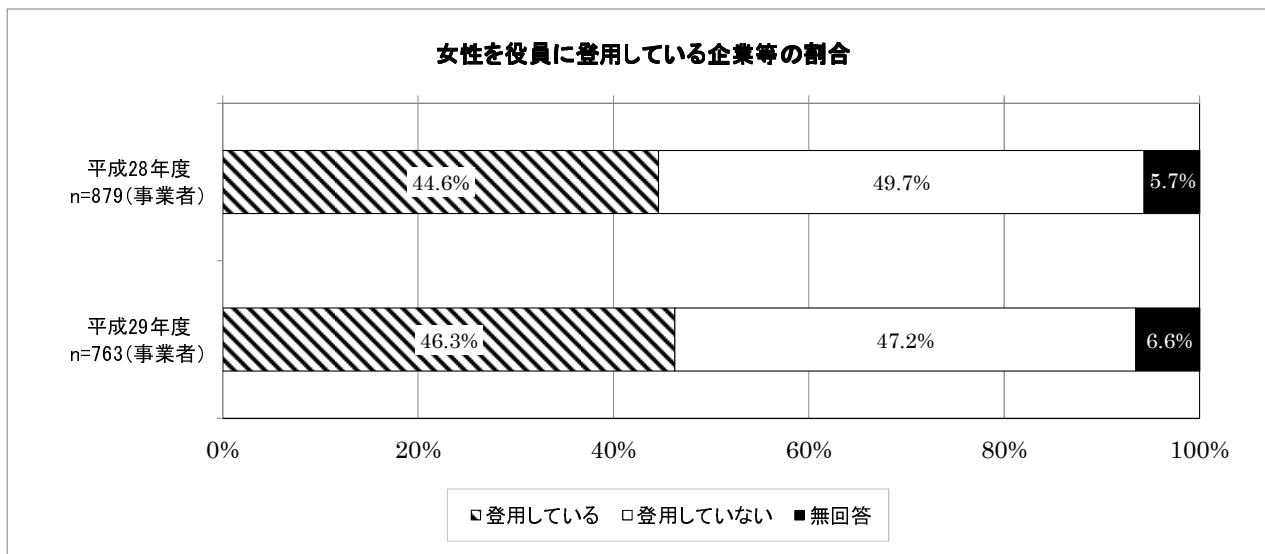
女性の配置状況について、「女性を配置していない職種がある」と回答した事業者の理由は、「女性が希望しないから」が 46.0% で最も多く、次いで「体力が必要だから」(45.7%) などとなっています。



2 女性の役員・管理職

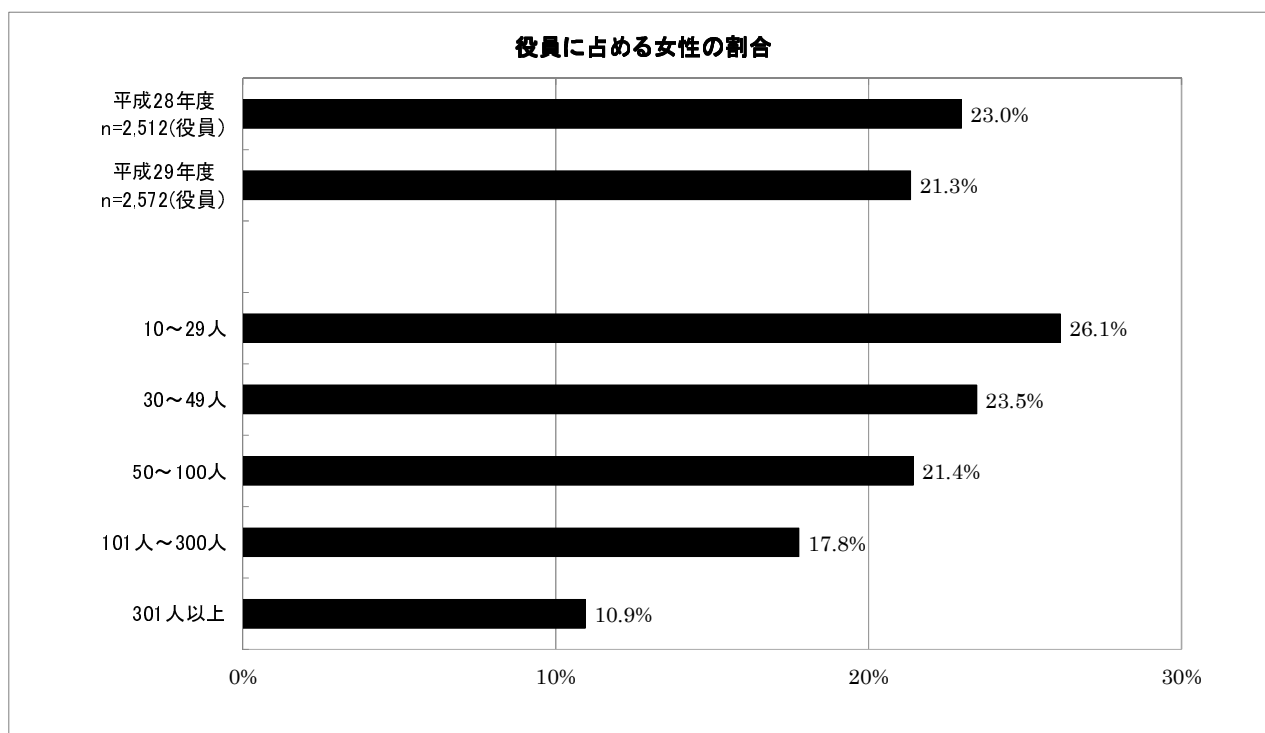
(1) 女性を役員に登用している企業等の割合 事業主調査

女性を役員に登用している企業等の割合については、「登用している」と回答した事業者が46.3%で、前年度（44.6%）よりも1.7ポイント上昇しています。



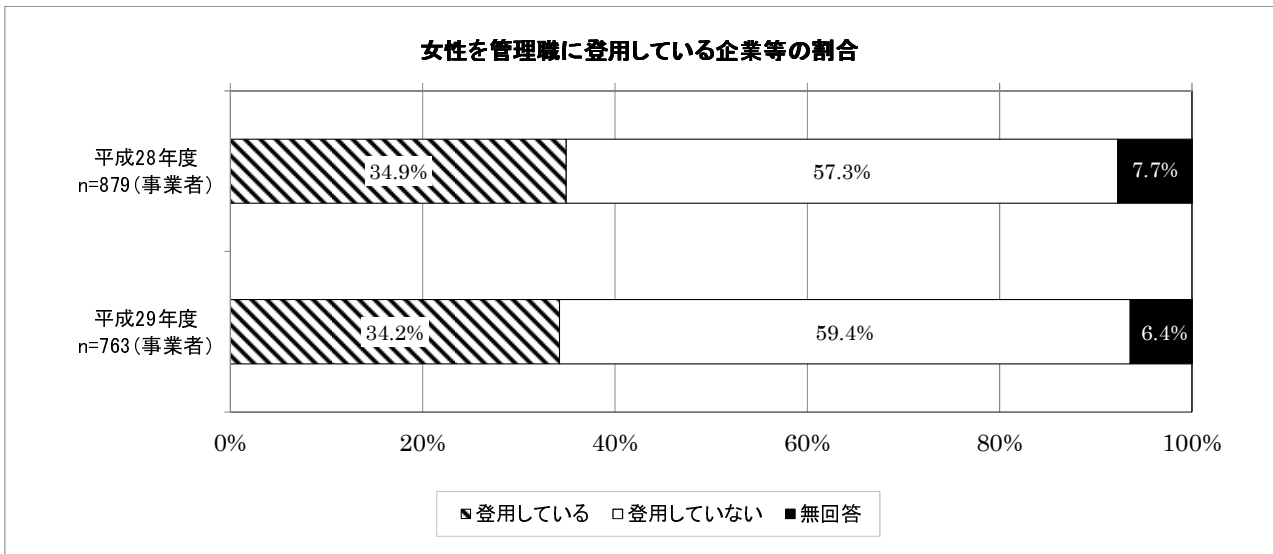
(2) 役員に占める女性の割合 事業主調査

女性を役員に登用している企業等の「役員に占める女性の割合」は21.3%で、前年度（23.0%）よりも1.7ポイント低下しています。



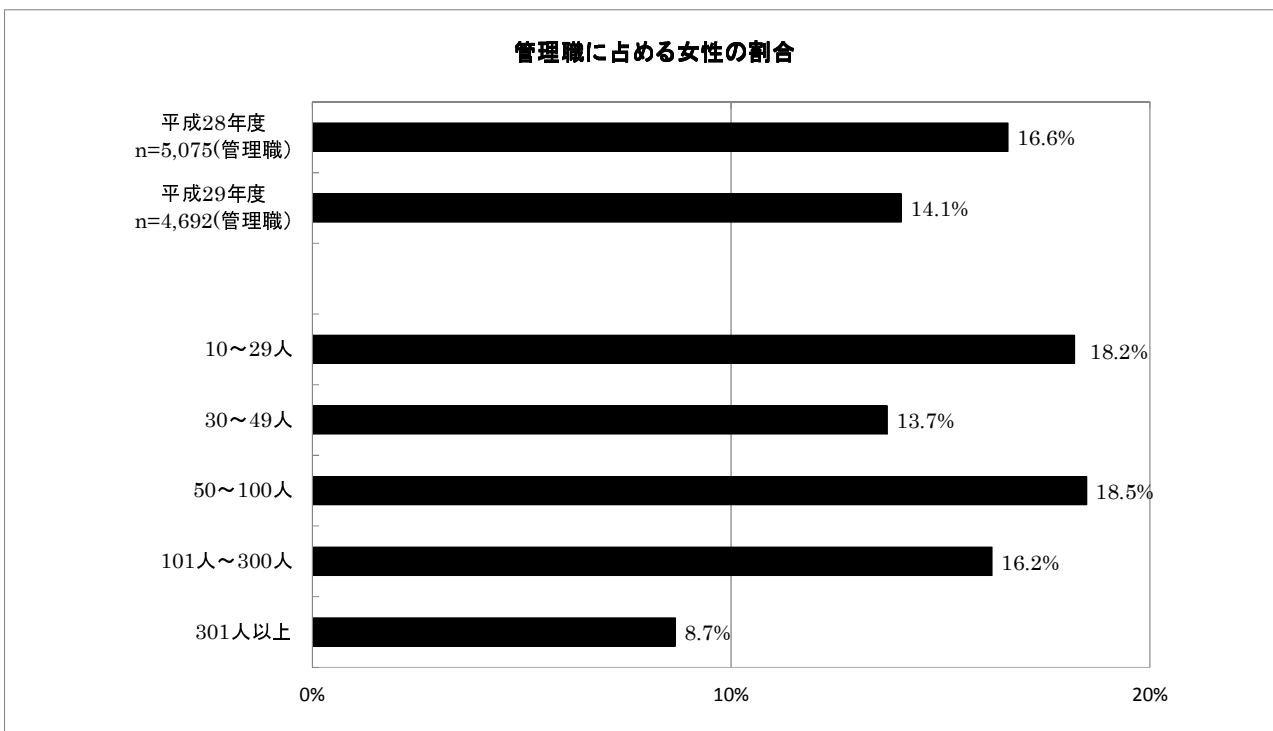
(3) 女性を管理職に登用している企業等の割合 事業主調査

女性を管理職に登用している企業等の割合については、「登用している」と回答した事業者が34.2%で、前年度（34.9%）よりも0.7ポイント低下しています。



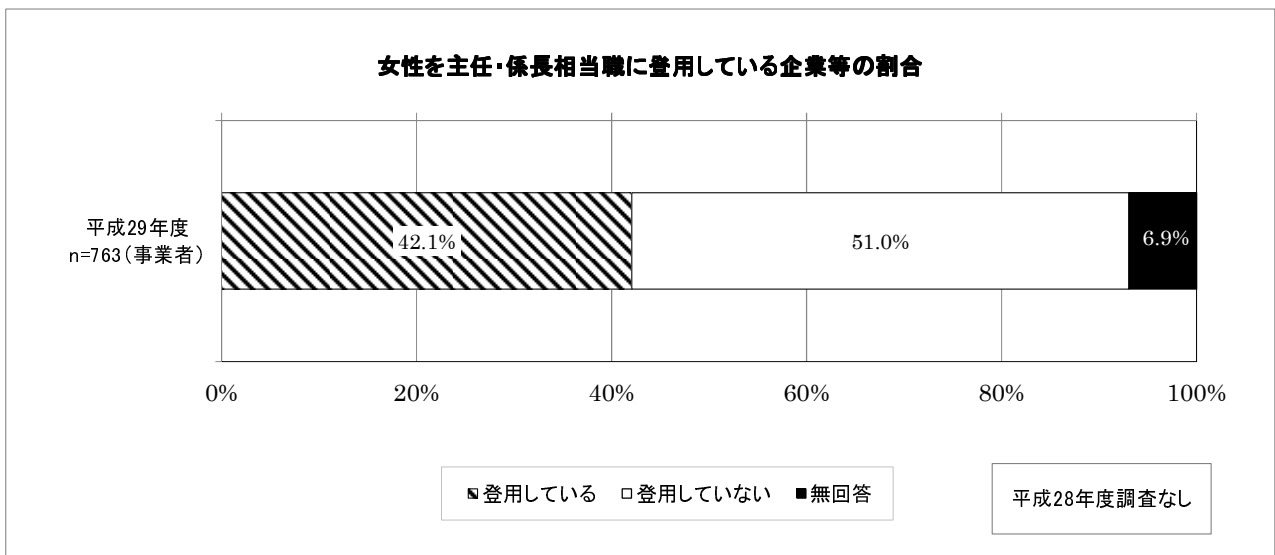
(4) 管理職に占める女性の割合 事業主調査

女性を管理職に登用している企業等の「管理職に占める女性の割合」は14.1%で、前年度（16.6%）よりも2.5ポイント低下しています。



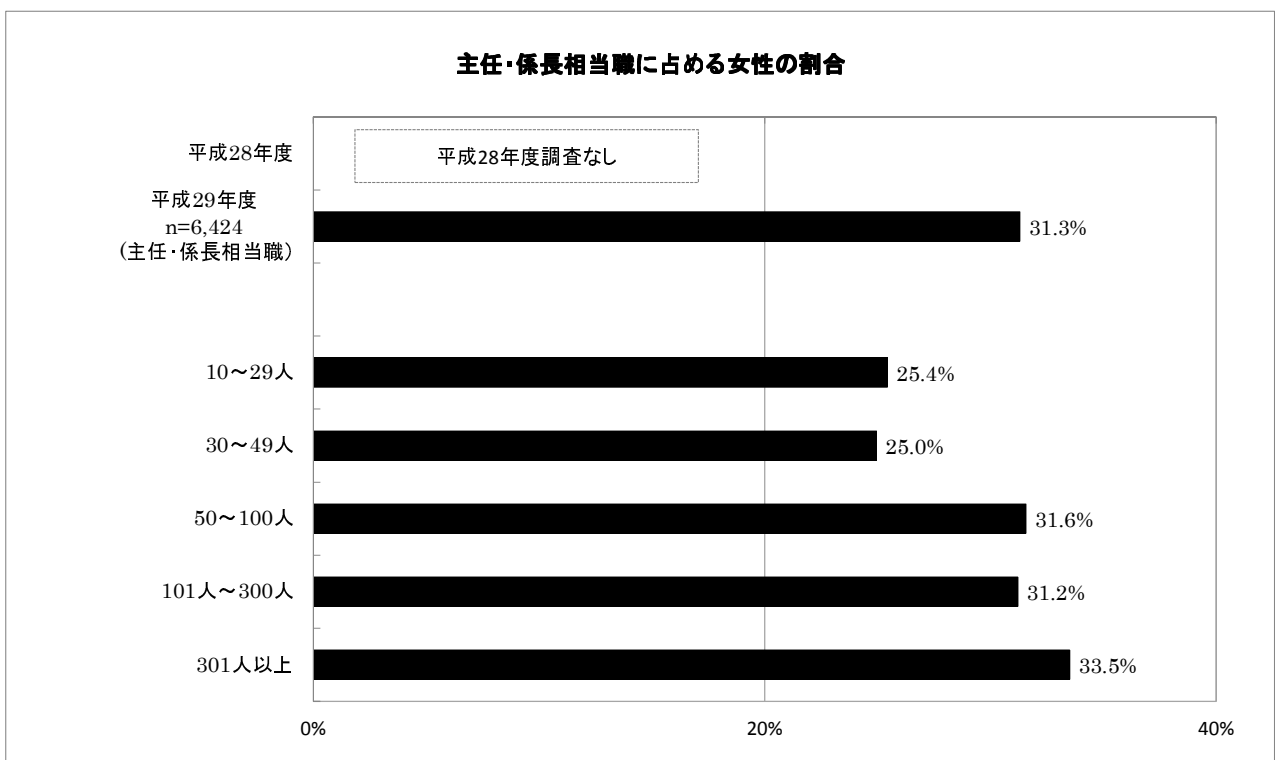
(5) 女性を主任・係長相当職に登用している企業等の割合 事業主調査

女性を主任・係長相当職に登用している企業等の割合については、「登用している」と回答した事業者が42.1%となっています。



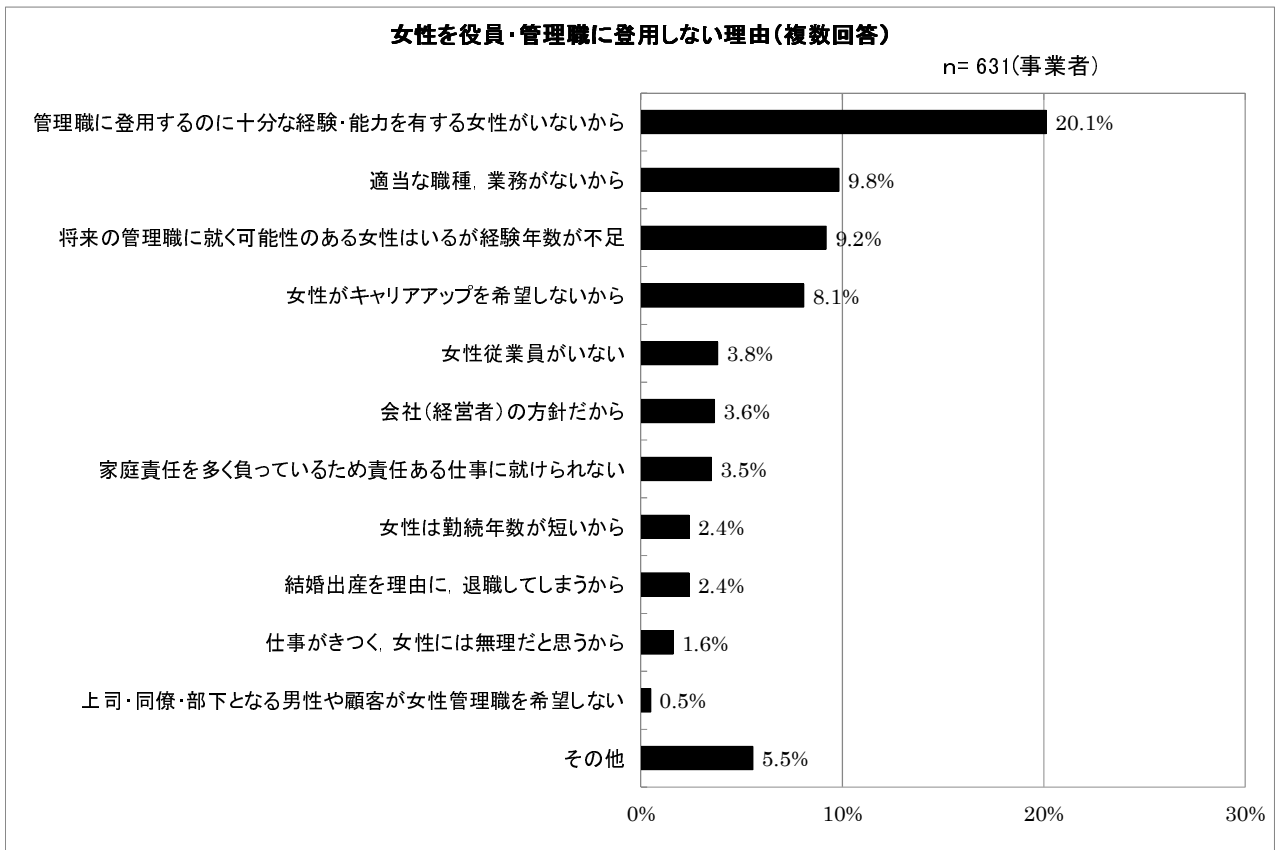
(6) 主任・係長相当職に占める女性の割合 事業主調査

女性を主任・係長相当職に登用している企業等の「主任・係長相当職に占める女性の割合」は31.3%となっています。



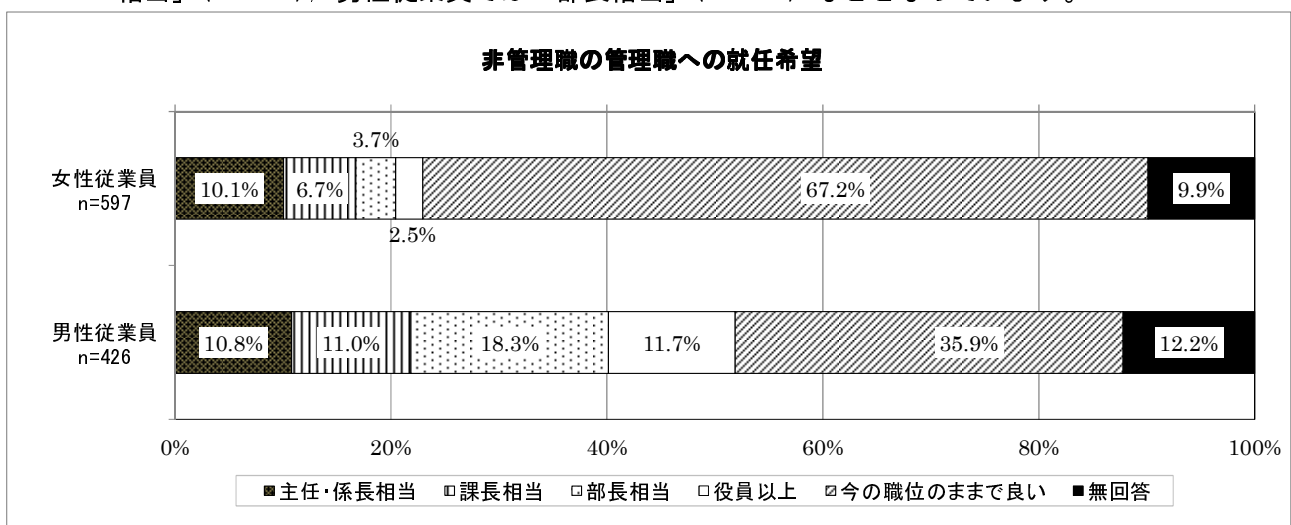
(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由 事業主調査

女性の役員・管理職について、「女性役員・管理職が0人」と回答した事業者の理由は、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」が20.1%で最も多く、次いで「適当な職種、業務がないから」(9.8%) などとなっています。



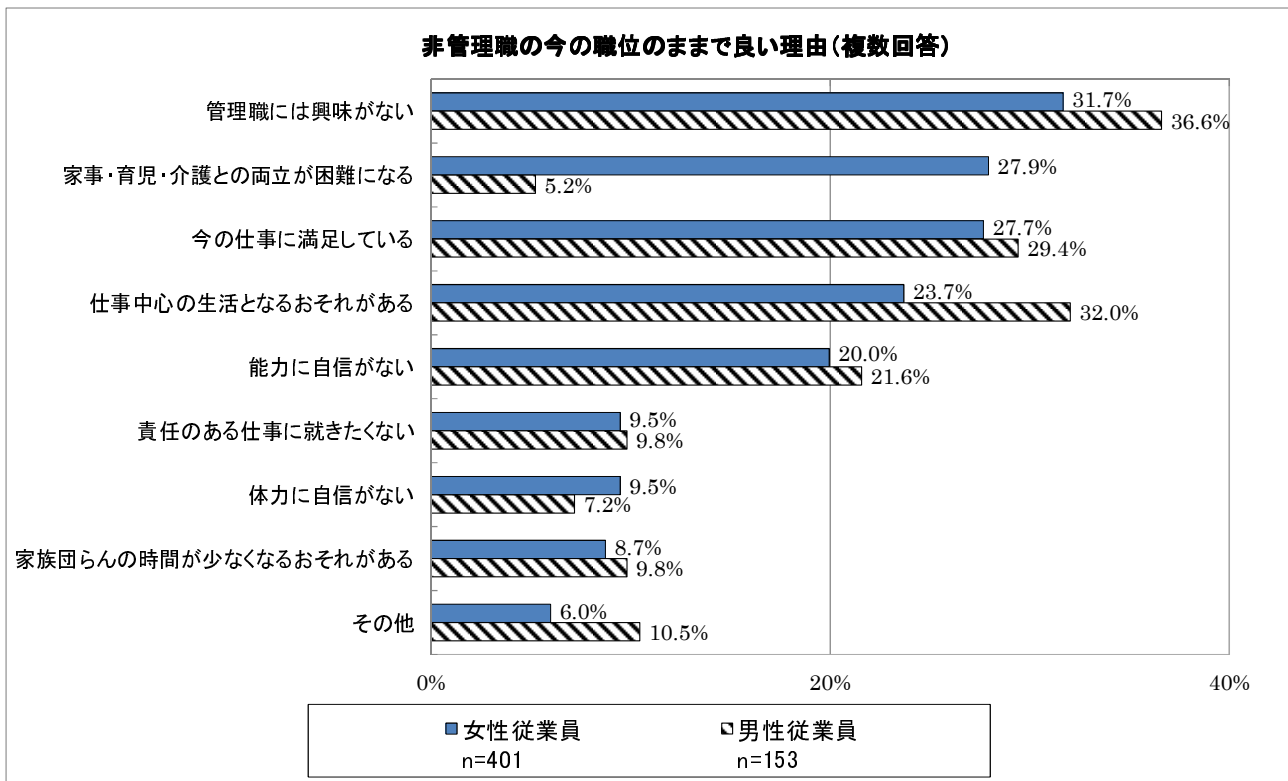
(8) 非管理職の管理職への就任希望 従業員調査

非管理職の管理職への就任希望については、女性・男性従業員とも「今の職位のままで良い」(女性従業員 67.2%、男性従業員 35.9%) が最も多く、次いで、女性従業員では「主任・係長相当」(10.1%)、男性従業員では「部長相当」(18.3%) などとなっています。



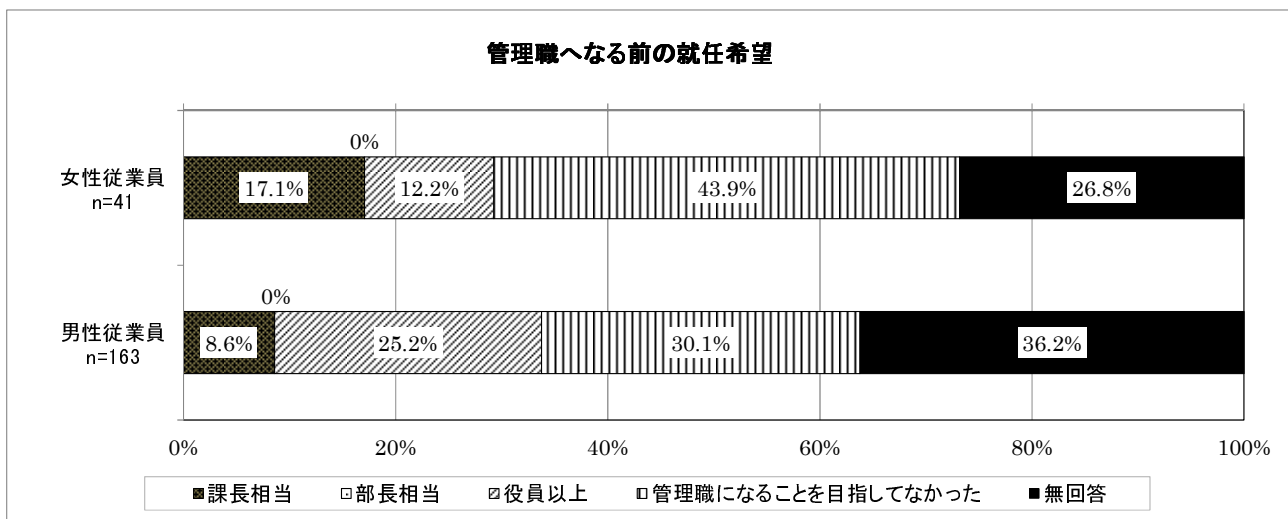
(9) 非管理職の今の職位のままで良い理由 従業員調査

非管理職の管理職への就任希望について、「今の職位のままで良い」と回答した従業員の理由は、女性・男性従業員とも「管理職には興味がない」（女性従業員 31.7%，男性従業員 36.6%）が最も多く、次いで、女性従業員では「家事・育児・介護との両立が困難になる」（27.9%），男性従業員では「仕事中心の生活となるおそれがある」（32.0%）などとなっています。



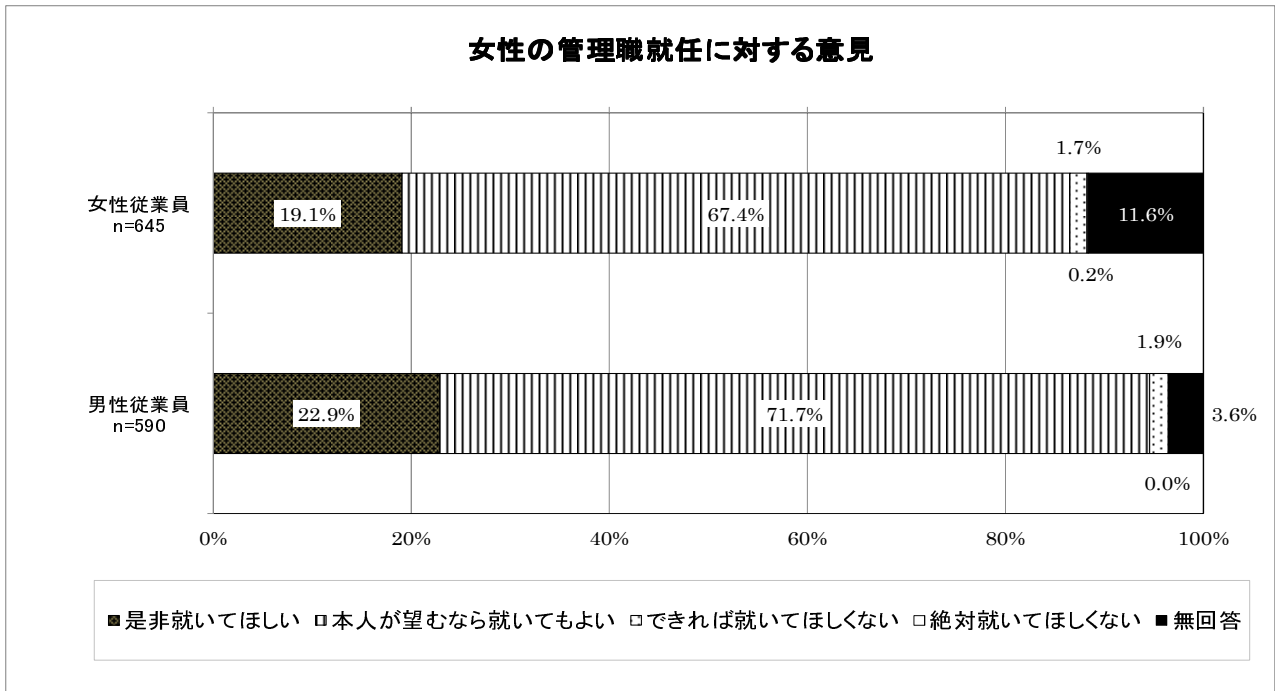
(10) 管理職へなる前の就任希望 従業員調査

管理職へなる前の就任希望については、女性・男性従業員ともに「管理職になることを目指していなかった」（女性従業員 43.9%，男性従業員 30.1%）が最も多く、次いで、女性従業員では「課長相当」（17.1%），男性従業員では「役員以上」（25.2%）などとなっています。



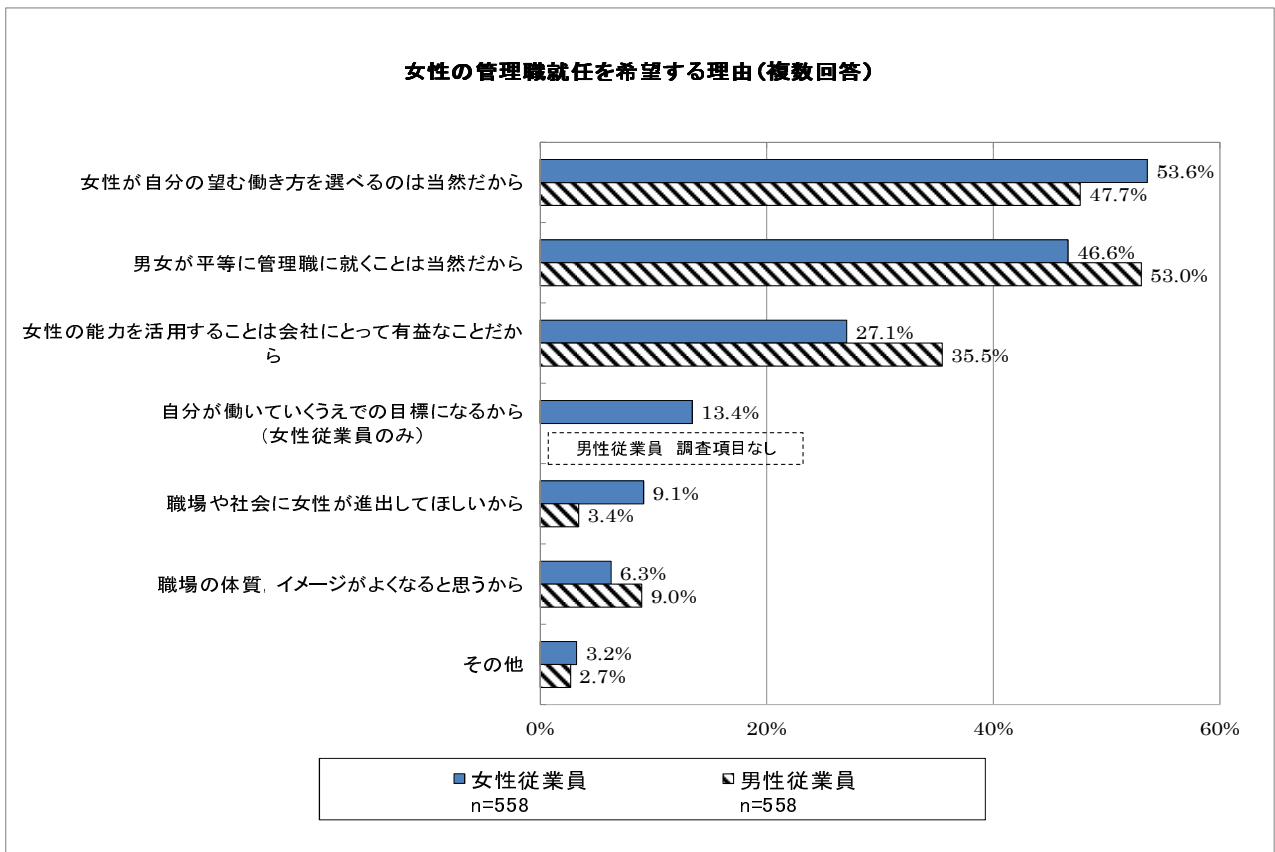
(11) 女性の管理職就任に対する意見 従業員調査

女性の管理職就任に対する意見については、女性・男性従業員ともに「本人が望むなら就いてもよい」（女性従業員 67.4%、男性従業員 71.7%）が最も多く、次いで「是非就いてほしい」（女性従業員 19.1%、男性従業員 22.9%）などとなっています。



(12) 女性の管理職就任を希望する理由 従業員調査

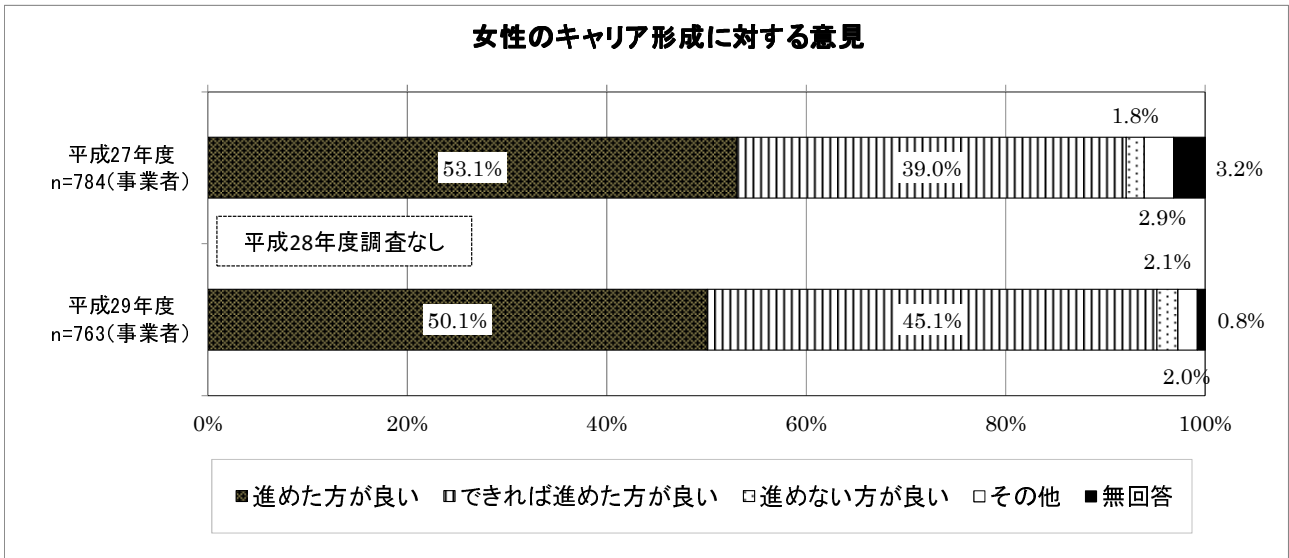
女性の管理職就任に対する意見について、「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員の理由は、女性従業員では「女性が自分の望む働き方を選べるのは当然だから」（53.6%）、男性従業員では「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」（53.0%）が最も多くなっています。



3 女性のキャリア形成

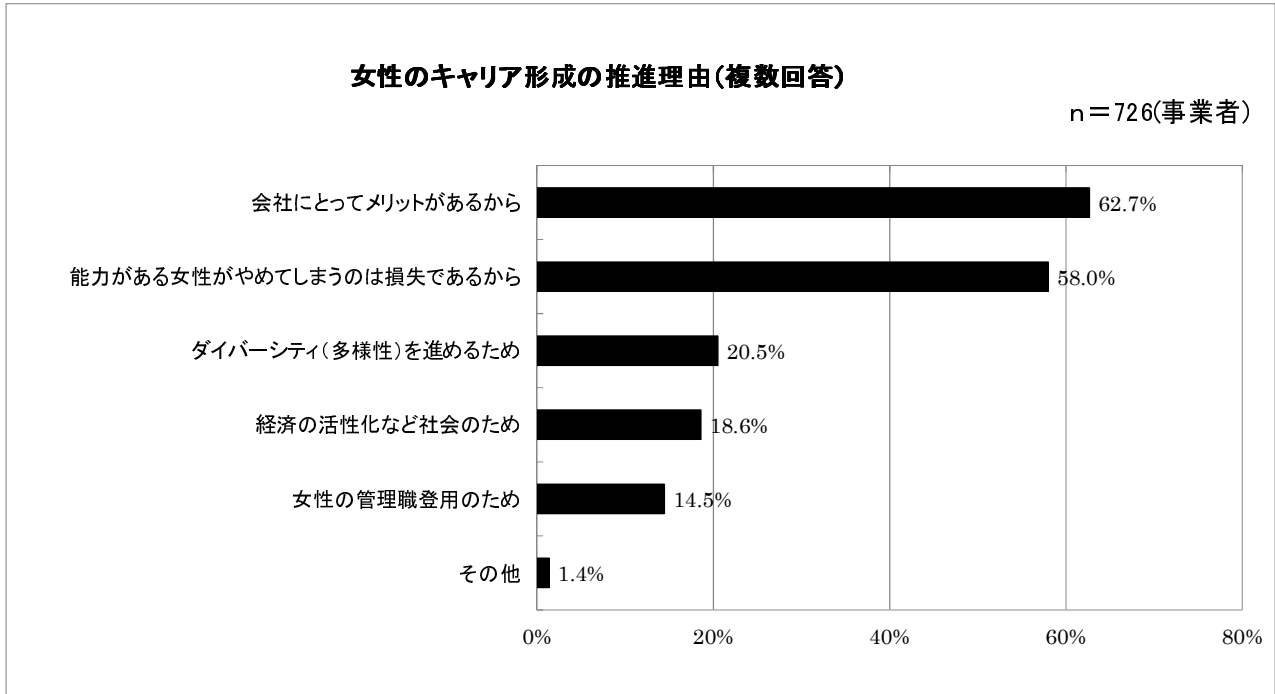
(1) 女性のキャリア形成（より高い専門的知識や能力を身につけること）に対する意見 事業主調査

女性のキャリア形成に対する意見については、「進めた方が良い」と回答した事業者が50.1%で、平成27年度（53.1%）に比べ3.0ポイント低下しています。



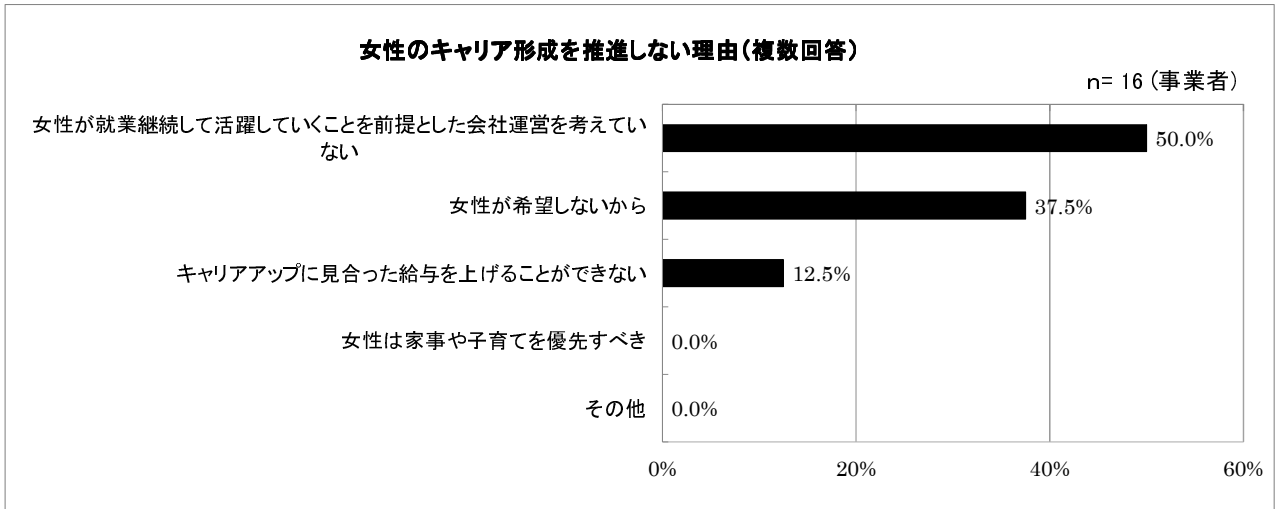
(2) 女性のキャリア形成の推進理由 事業主調査

女性のキャリア形成に対する意見について、「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答した事業者の理由は、「会社にとってメリットがあるから」が62.7%で最も多く、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」（58.0%）などとなっています。



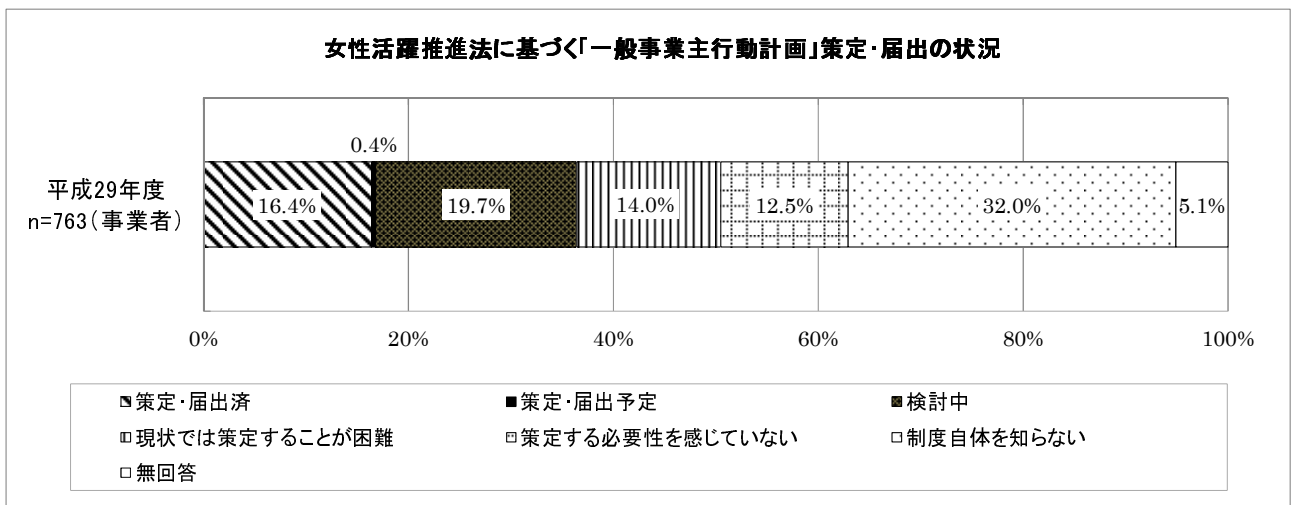
(3) 女性のキャリア形成を推進しない理由 事業主調査

女性のキャリア形成に対する意見について、「進めない方が良い」と回答した事業者の理由は、「女性が就業継続して活躍していくことを前提とした会社運営を考えていない」が50.0%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」(37.5%) などとなっています。



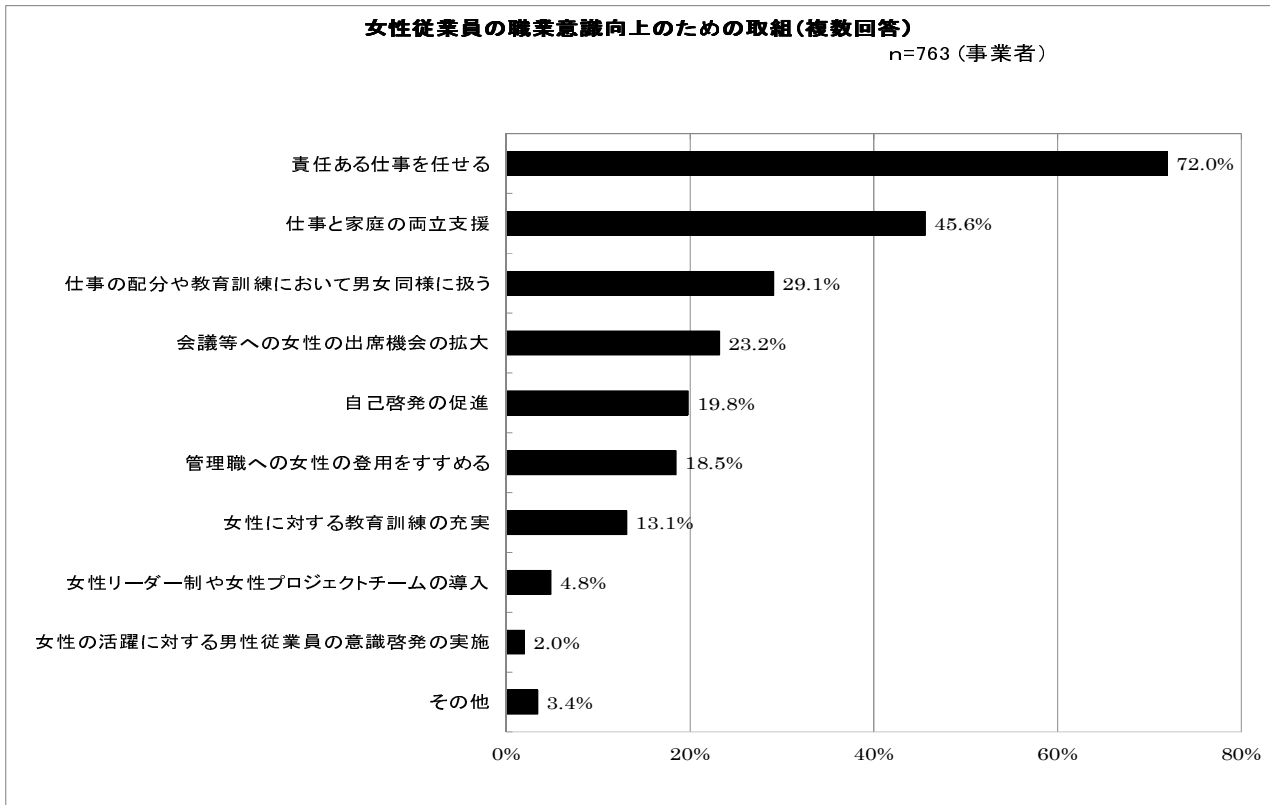
(4) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定・届出の状況 事業主調査

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し届け出ている事業者は16.4%となっています。



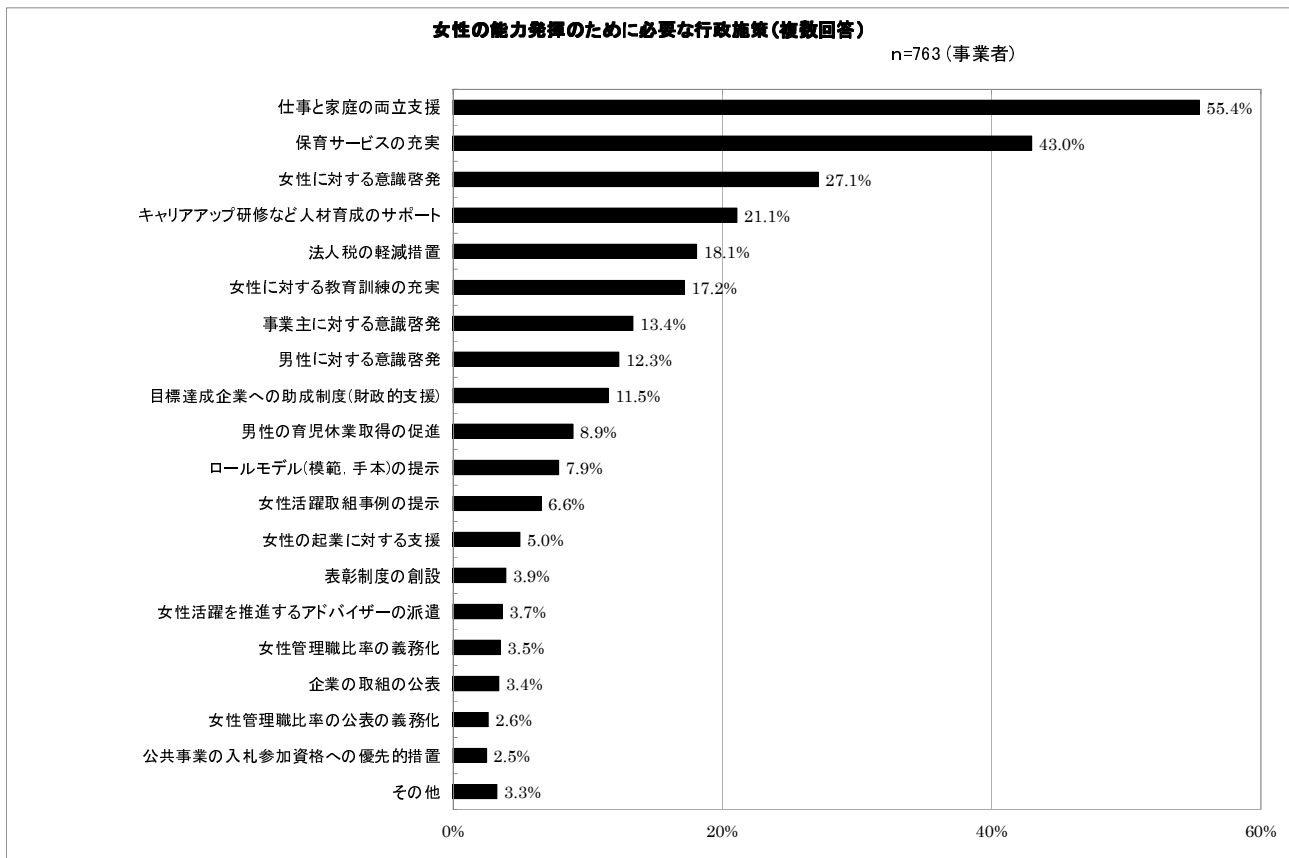
(5) 女性従業員の職業意識向上のための取組 事業主調査

女性従業員の就業意識向上のための取組については、「責任ある仕事を任せる」と回答した事業者が72.0%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」(45.6%)などとなっています。



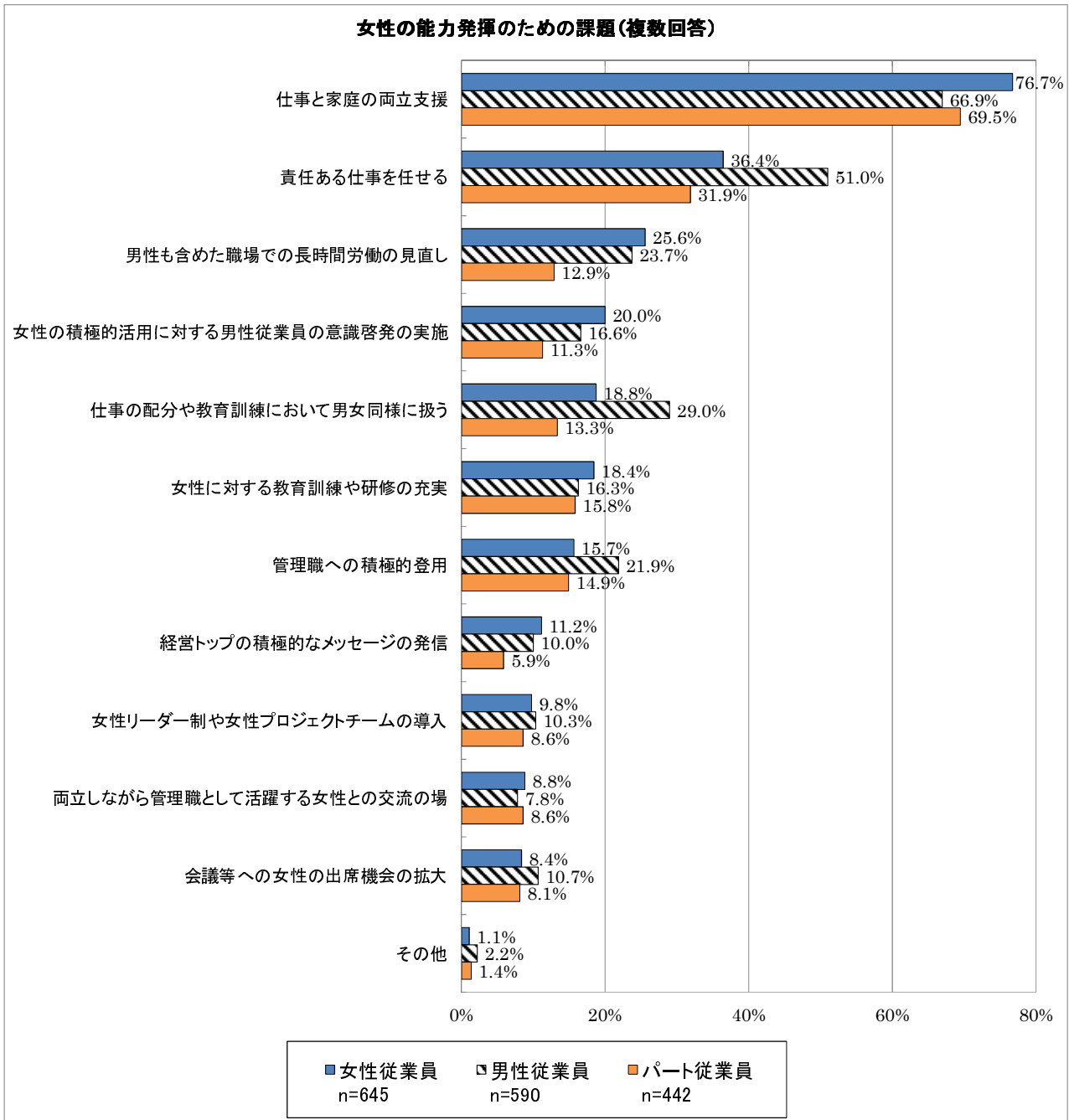
(6) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 事業主調査

女性の能力発揮のために必要な行政施策については、「仕事と家庭の両立支援」と回答した事業者が55.4%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」(43.0%)などとなっています。



(7) 女性の能力発揮のための課題 従業員調査

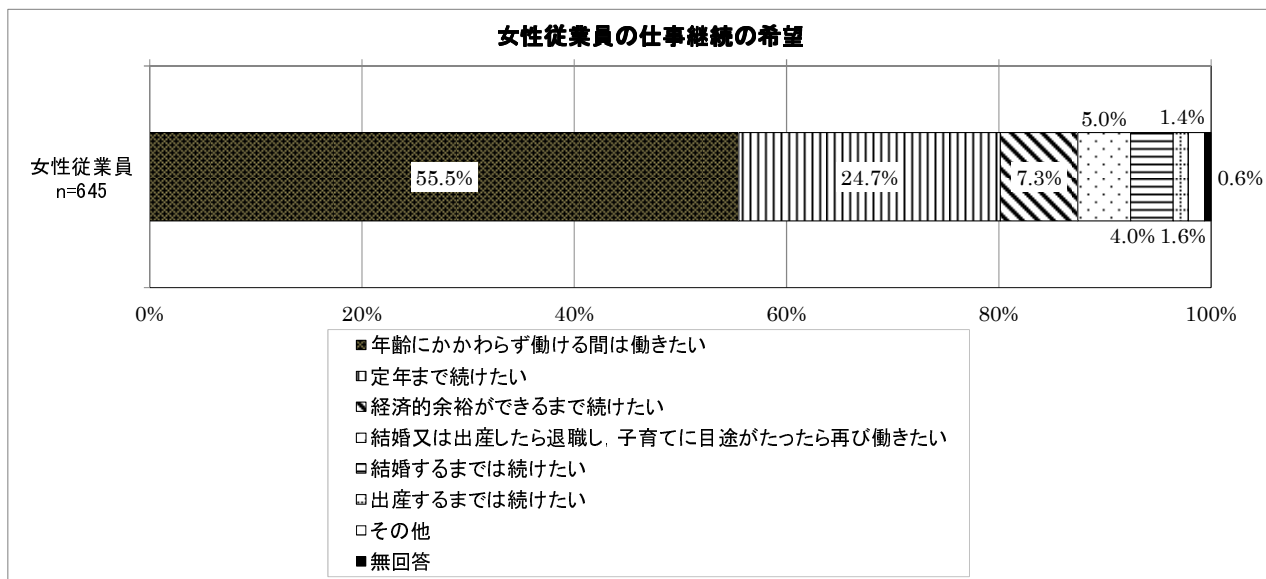
女性の能力発揮のための課題については、女性・男性・パート従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」(女性従業員 76.7%, 男性従業員 66.9%, パート従業員 69.5%) が最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」(女性従業員 36.4%, 男性従業員 51.0%, パート従業員 31.9%) などとなっています。



4 キャリアアップ

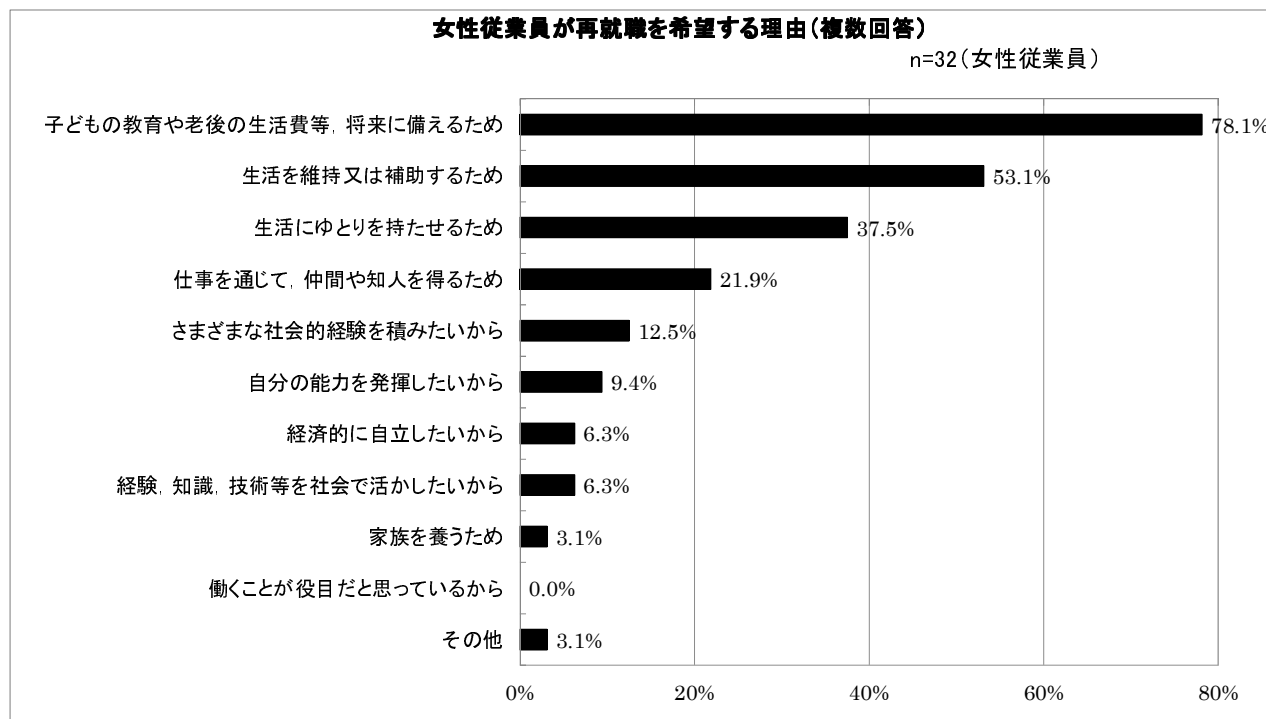
(1) 女性従業員の仕事継続の希望 従業員調査

女性従業員の仕事継続の希望については、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が55.5%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」(24.7%) などとなっています。



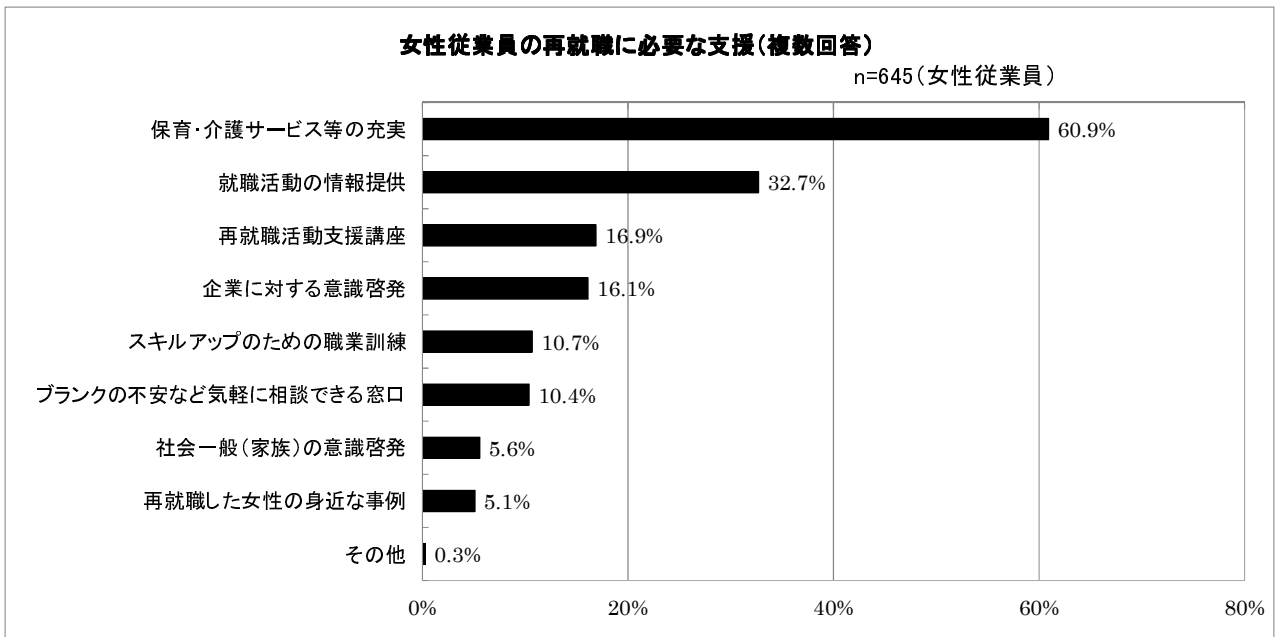
(2) 女性従業員が再就職を希望する理由 従業員調査

女性従業員の仕事継続の希望について、「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の理由は、「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」が78.1%で最も多く、次いで「生活を維持又は補助するため」(53.1%) などとなっています。



(3) 女性従業員の再就職に必要な支援 従業員調査

女性従業員の再就職に必要な支援については、「保育・介護サービス等の充実」が60.9%で最も多く、次いで「就職活動の情報提供」(32.7%)などとなっています。

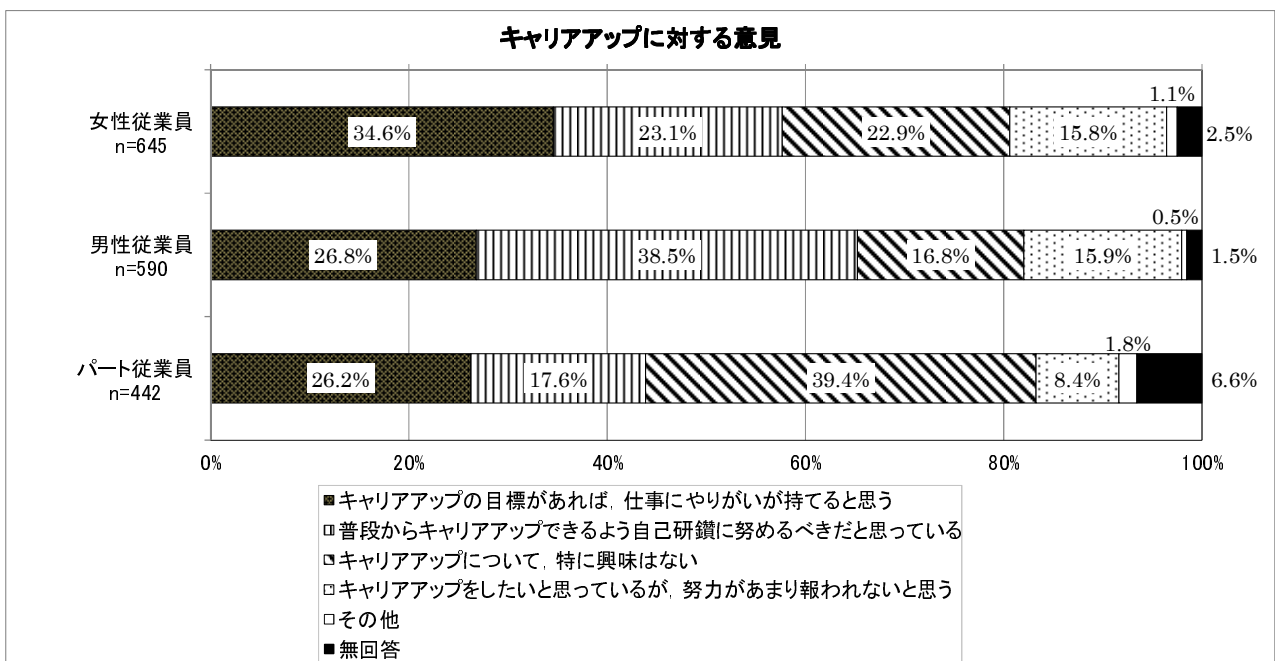


(4) キャリアアップに対する意見 従業員調査

キャリアアップに対する意見については、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」(34.6%)、男性従業員では「普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている」(38.5%)、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」(39.4%)が最も多くなっています。

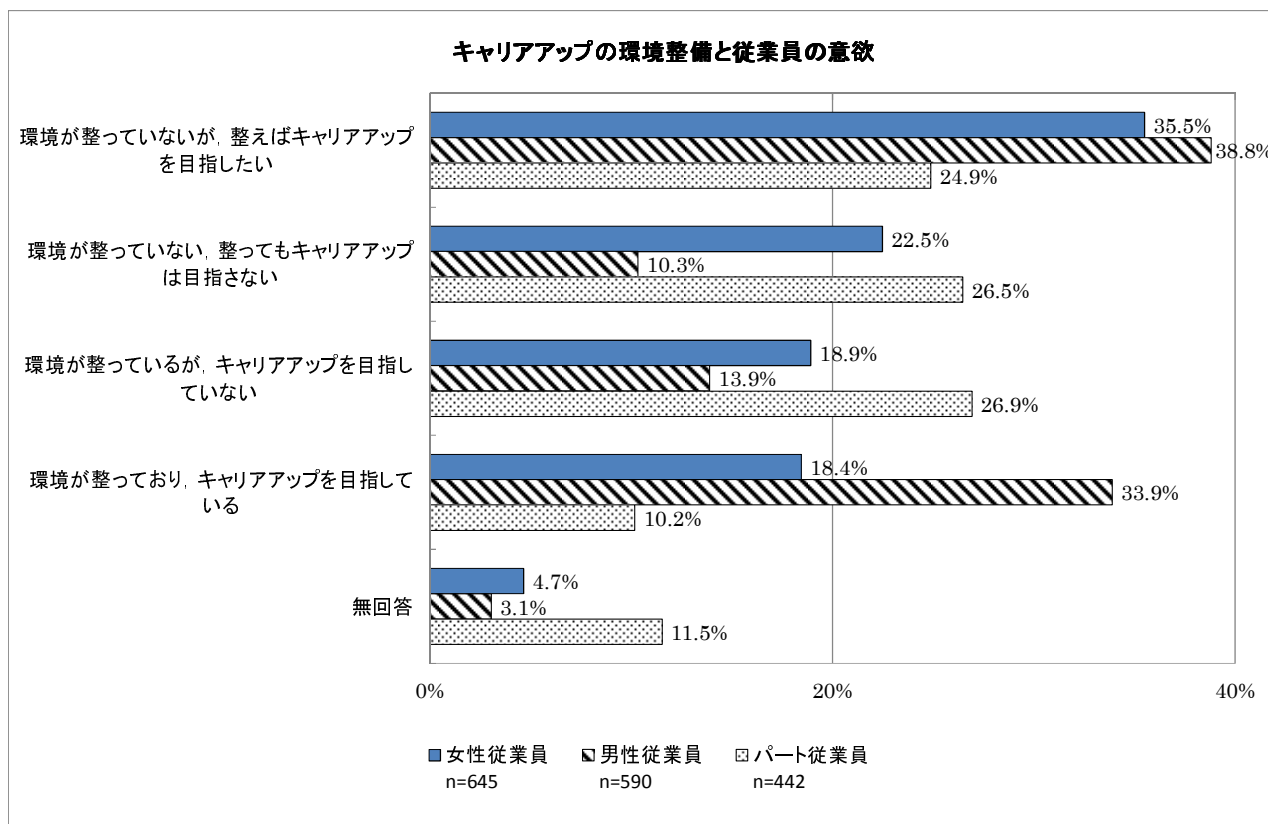
※ 「キャリアアップ」について

一般的に業務に関する資格を取得、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇給や収入アップを目指すことをいいます。



(5) キャリアアップの環境整備と従業員の意欲 従業員調査

キャリアアップの環境整備と従業員の意欲については、女性・男性従業員では「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」（女性従業員 35.5%、男性従業員 38.8%）、パート従業員では「環境が整っているが、キャリアアップを目指していない」（26.9%）が最も多くなっています。

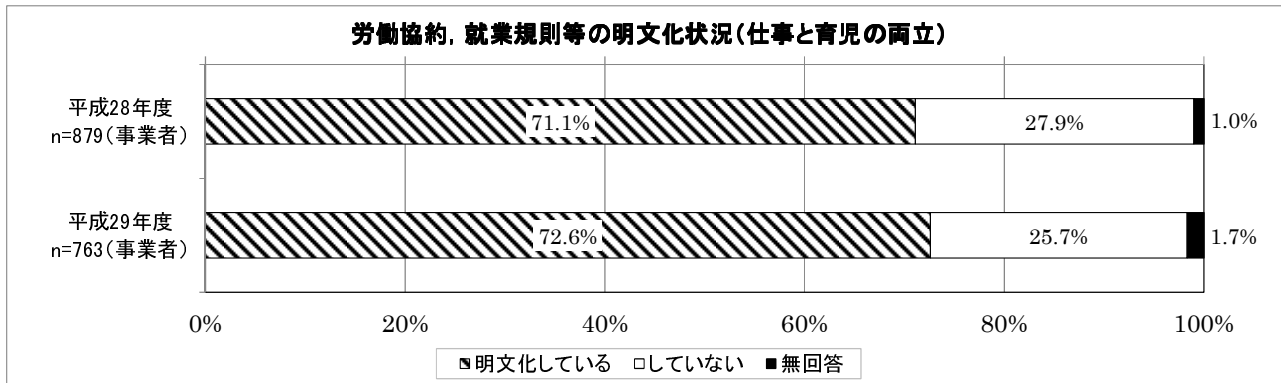


Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

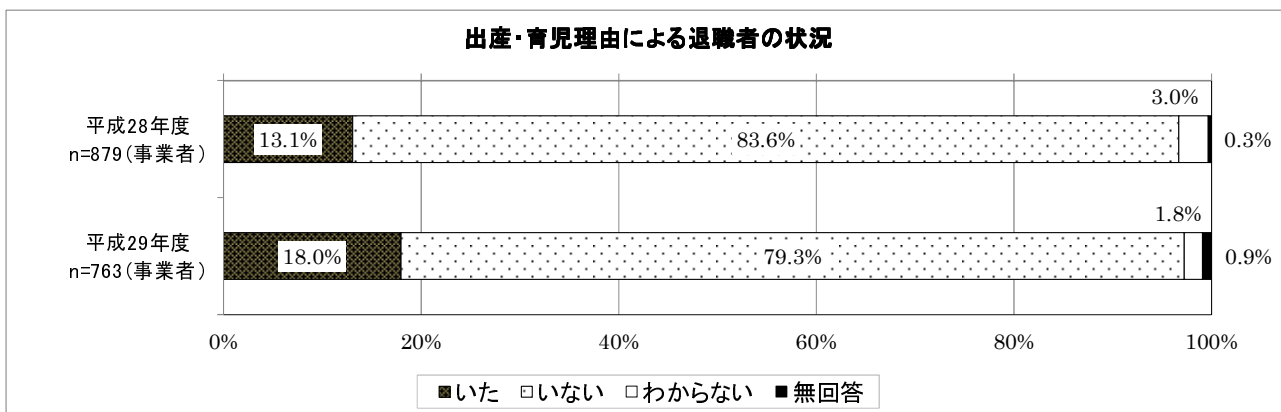
(1) 仕事と育児の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況 事業主調査

仕事と育児の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況については、「明文化している」と回答した事業者が72.6%で、前年度（71.1%）よりも1.5ポイント上昇しています。



(2) 出産・育児理由による退職者の状況 事業主調査

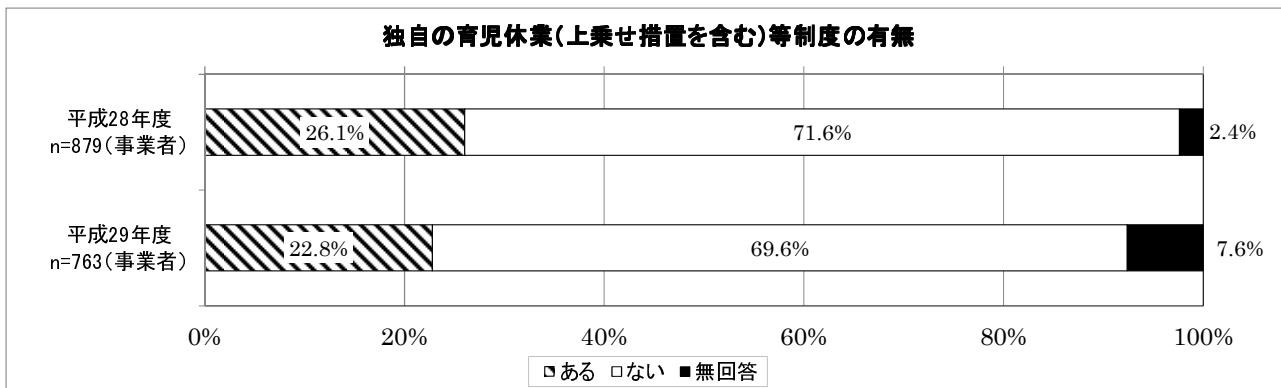
出産・育児理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」と回答した事業者が18.0%で、前年度（13.1%）よりも4.9ポイント上昇しています。



※ 調査対象は、各年度を含む前3年間（H26.4.1～H29.3.31）

(3) 独自の育児休業（上乗せ措置を含む）等制度の有無 事業主調査

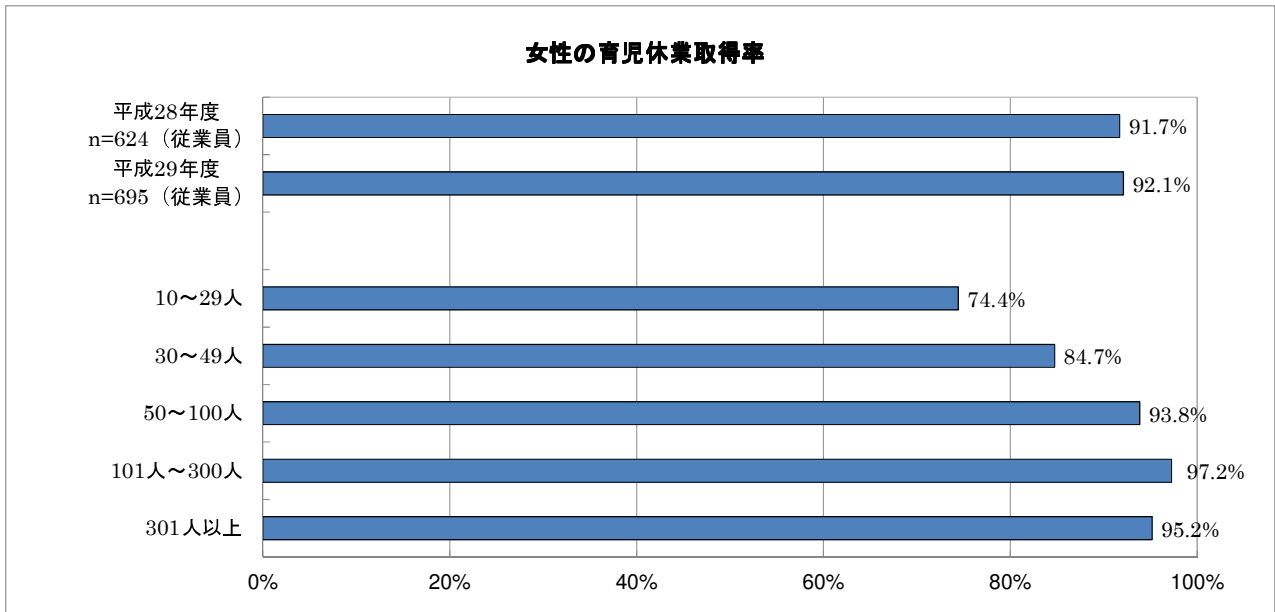
育児休業（上乗せ措置を含む）などの独自制度の有無については、「ある」と回答した事業者が22.8%で、前年度（26.1%）よりも3.3ポイント低下しています。



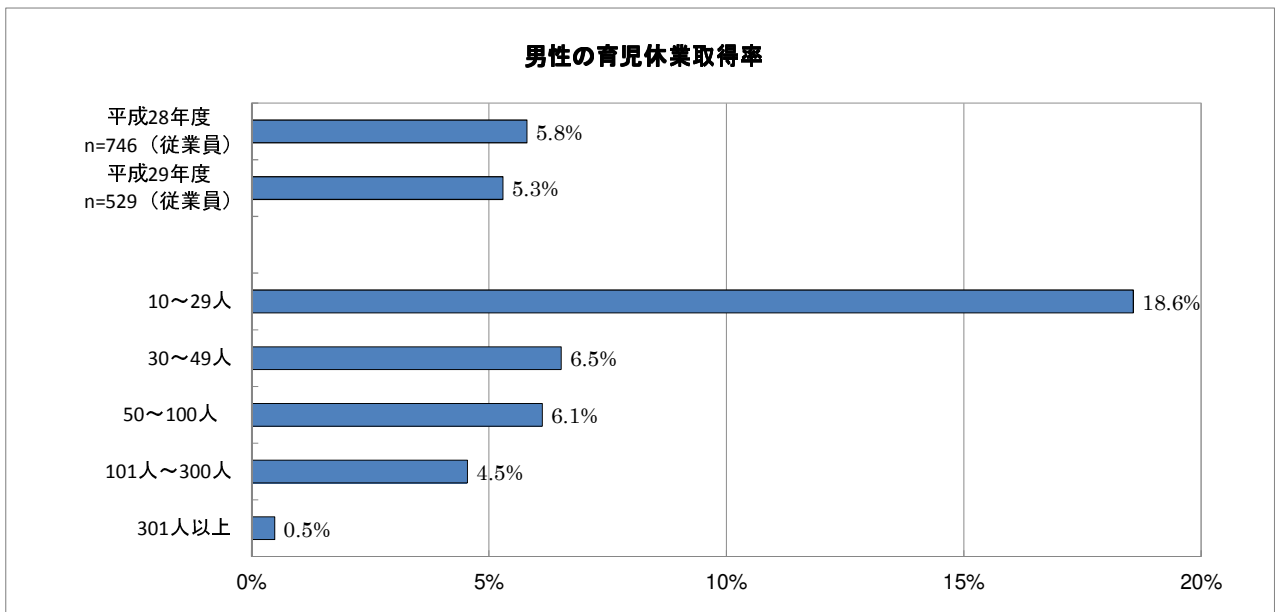
(4) 育児休業取得率及び取得期間 事業主調査

育児休業取得率（過去1年間）については、女性従業員が92.1%で、前年度（91.7%）よりも0.4ポイント上昇しています。

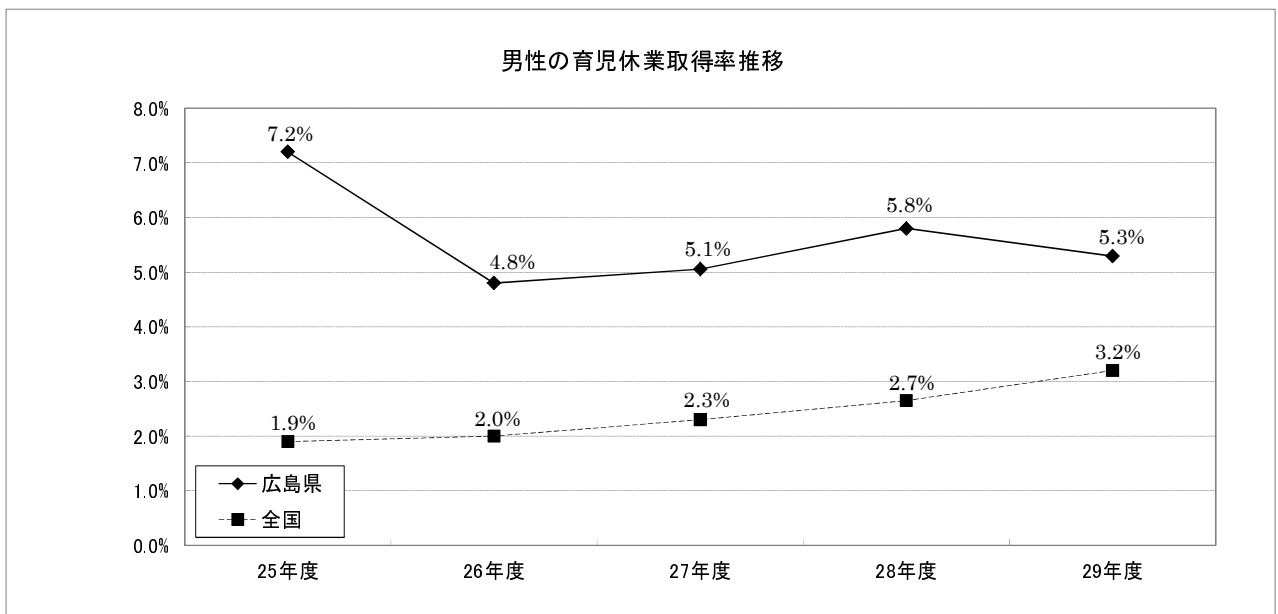
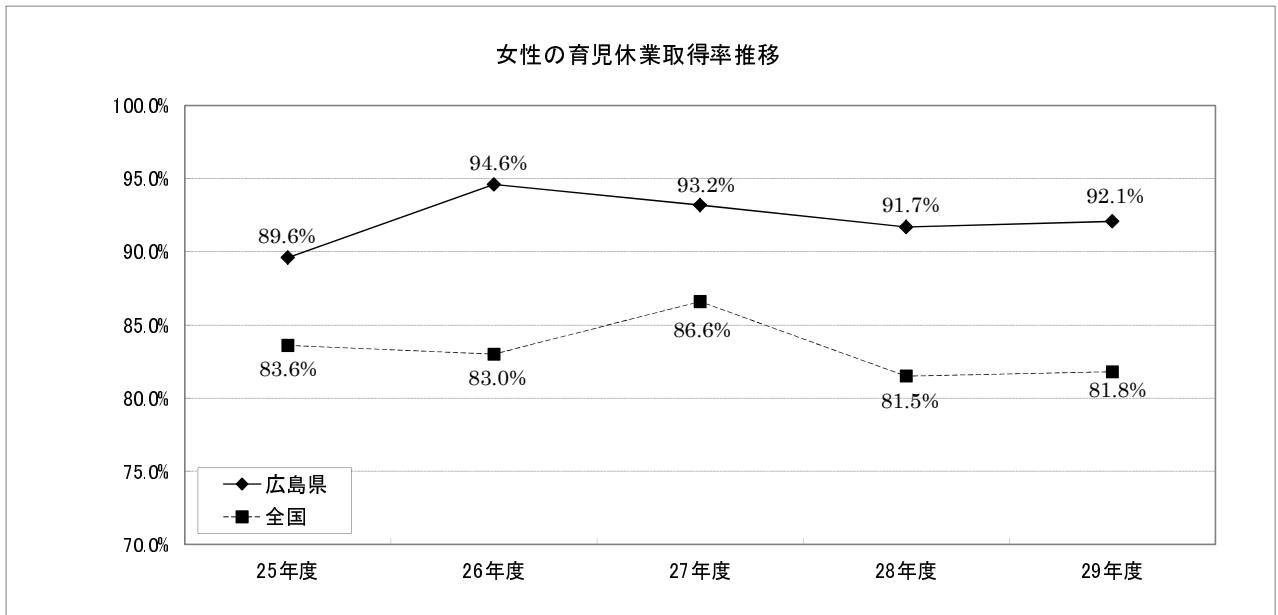
男性従業員は5.3%で、前年度（5.8%）よりも0.5ポイント低下しています。



※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）



※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）



※ 育児休業取得率

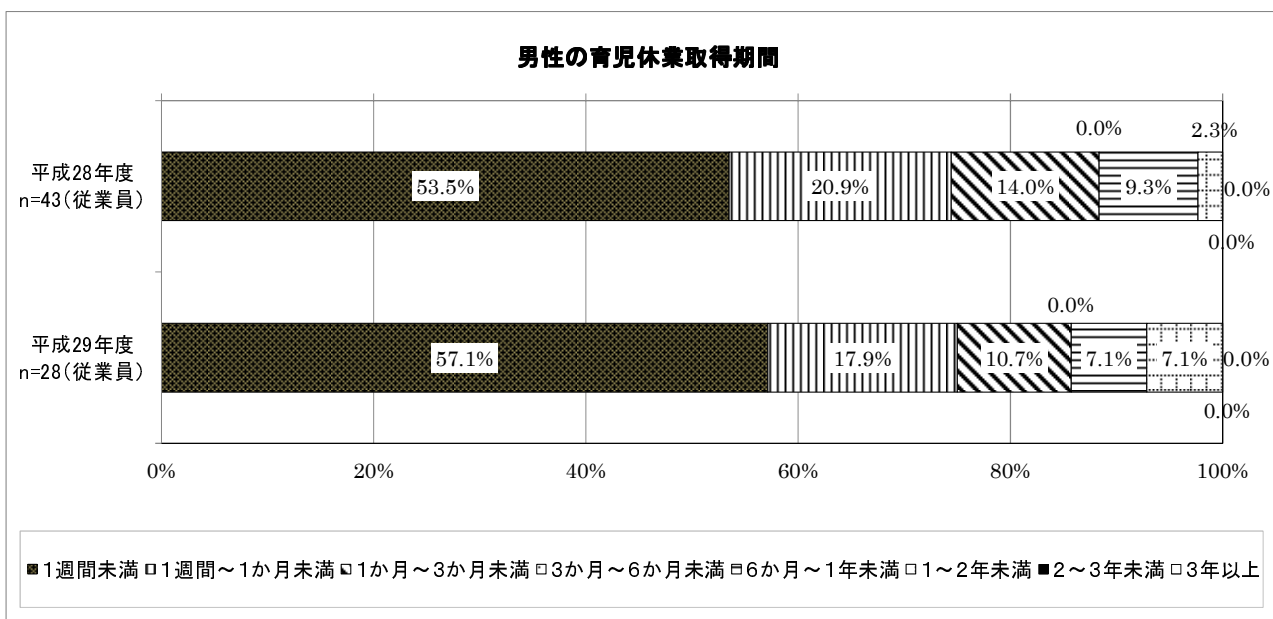
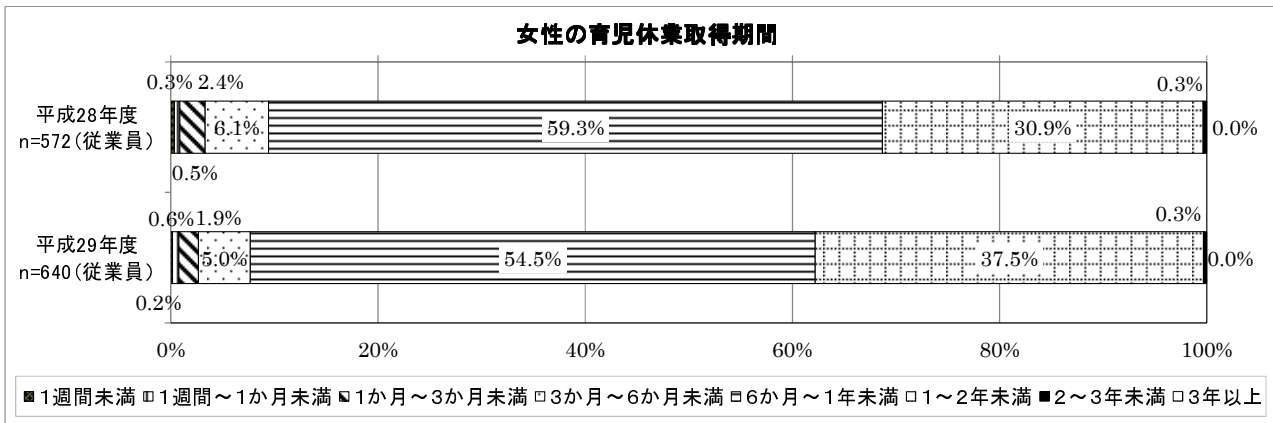
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※ 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（過去1年間）については、女性従業員では「6か月～1年未満」が54.5%で最も多く、次いで「1～2年未満」（37.5%）などとなっています。

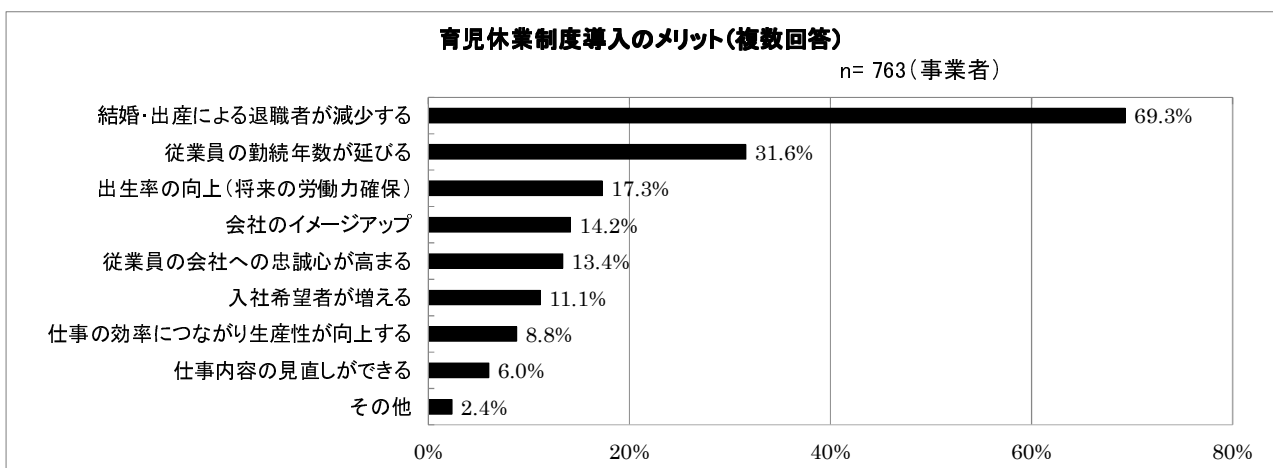
男性従業員では「1週間未満」が57.1%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」（17.9%）などとなっています。



※ 調査対象は、過去1年間（H28. 4. 1～H29. 3. 31）

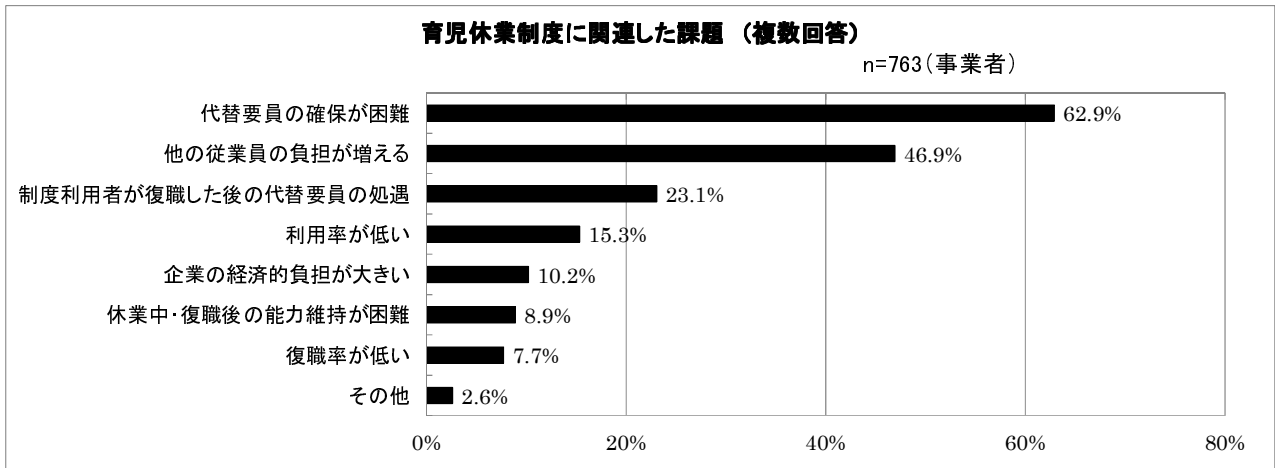
(5) 育児休業制度導入のメリット 事業主調査

育児休業制度導入のメリットについては、「結婚・出産による退職者が減少する」と回答した事業者が69.3%で最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びる」（31.6%）などとなっています。



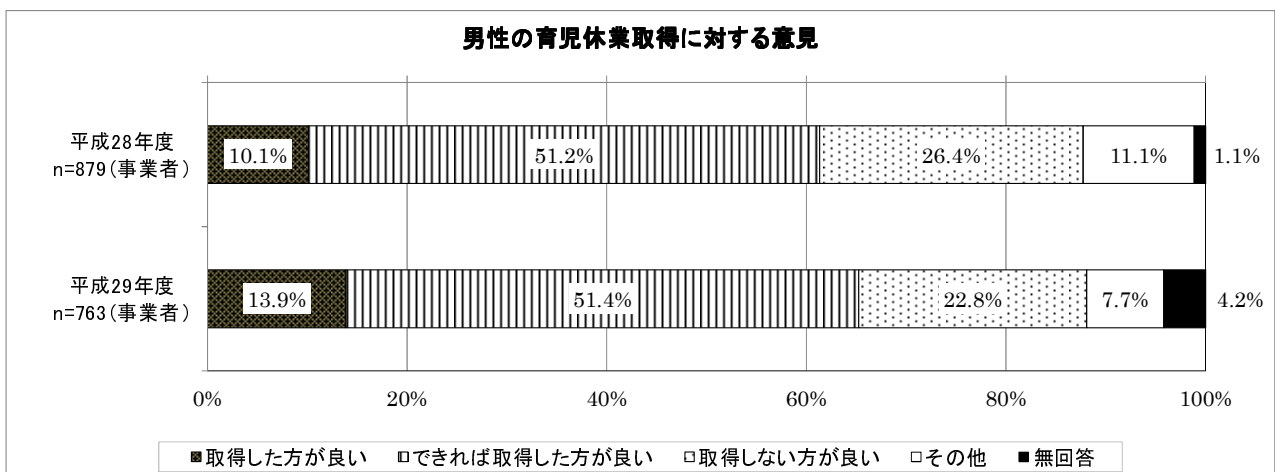
(6) 育児休業制度に関連した課題 事業主調査

育児休業制度に関連した課題については、「代替要員の確保が困難」と回答した事業者が62.9%で最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」(46.9%)などとなっています。



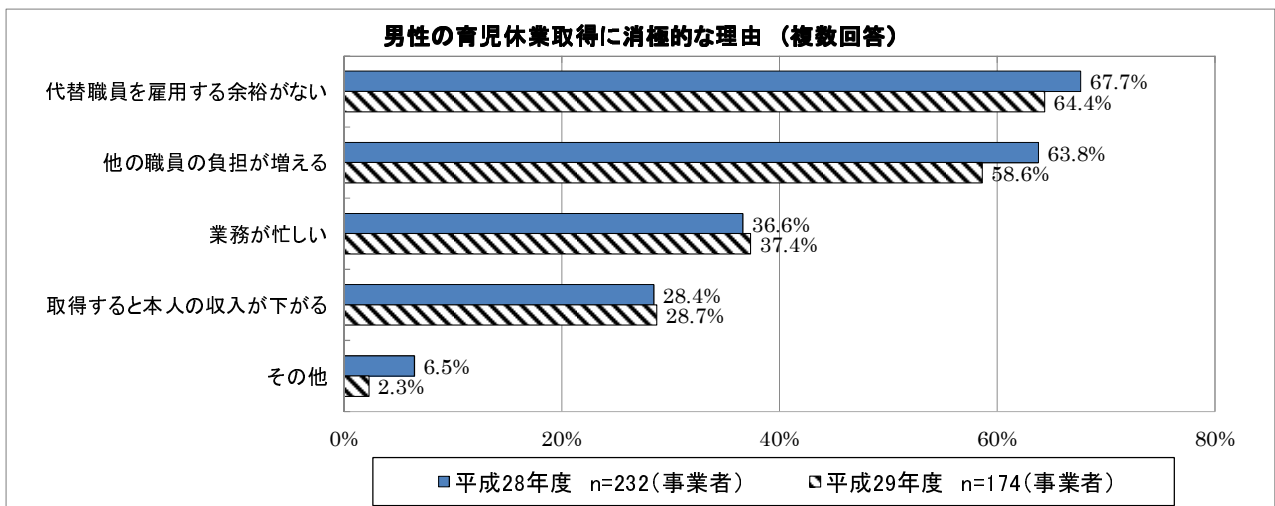
(7) 男性の育児休業取得に対する意見 事業主調査

男性の育児休業取得に対する意見については、「取得した方が良い」と回答した事業者が13.9%で、「できれば取得した方が良い」(51.4%)と合わせると肯定的な意見は65.3%となっており、前年度(61.3%)よりも4.0ポイント上昇しています。



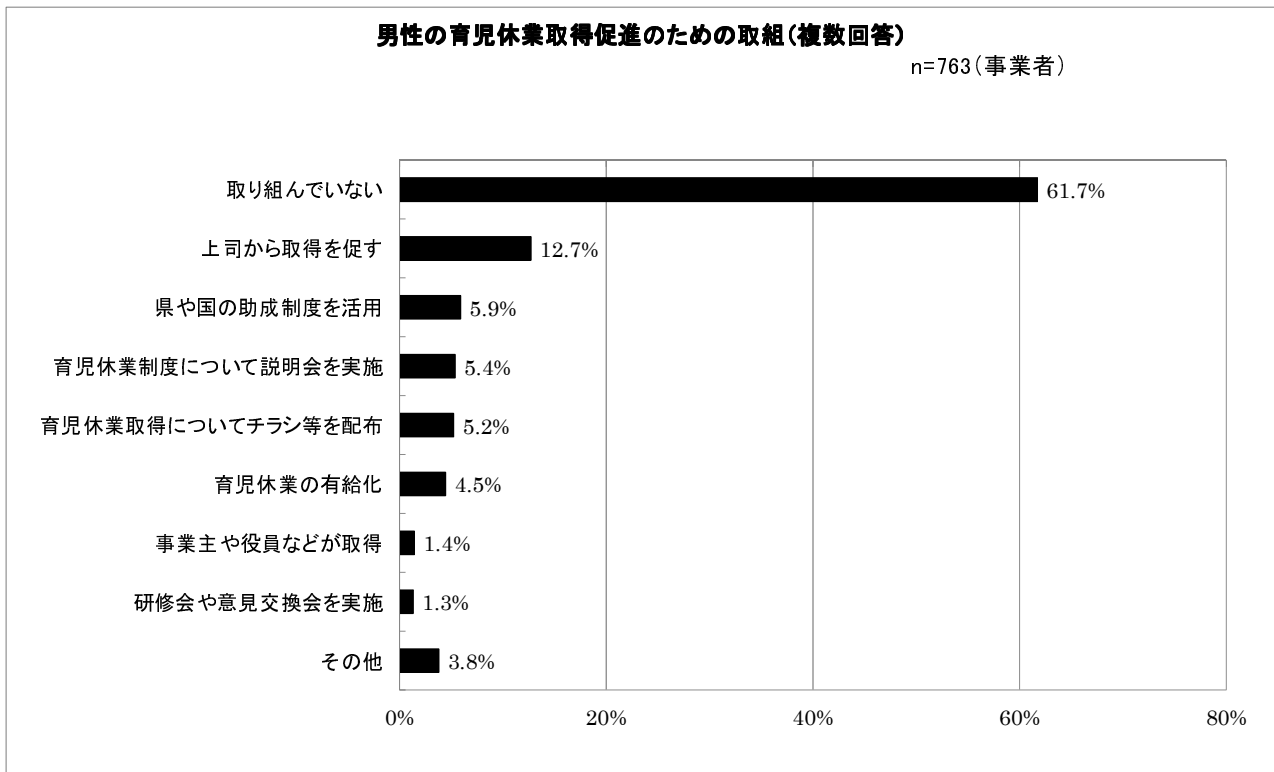
(8) 男性の育児休業取得に消極的な理由 事業主調査

男性の育児休業取得に対する意見について、「取得しないほうが良い」と回答した事業者の理由は、「代替職員を雇用する余裕がない」が64.4%で最も多く、次いで「他の職員の負担が増える」(58.6%)などとなっています。



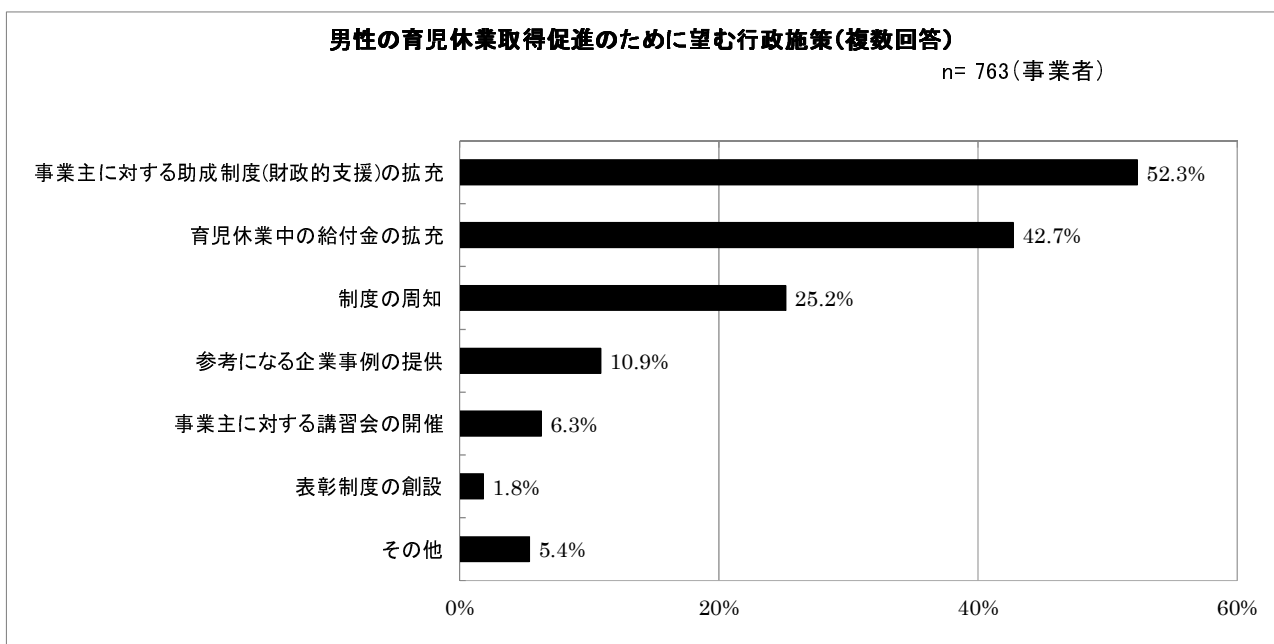
(9) 男性の育児休業取得促進のための取組 事業主調査

男性の育児休業取得促進のための取組については、「取り組んでいない」と回答した事業者が61.7%で最も多く、次いで「上司から取得を促す」(12.7%) などとなっています。



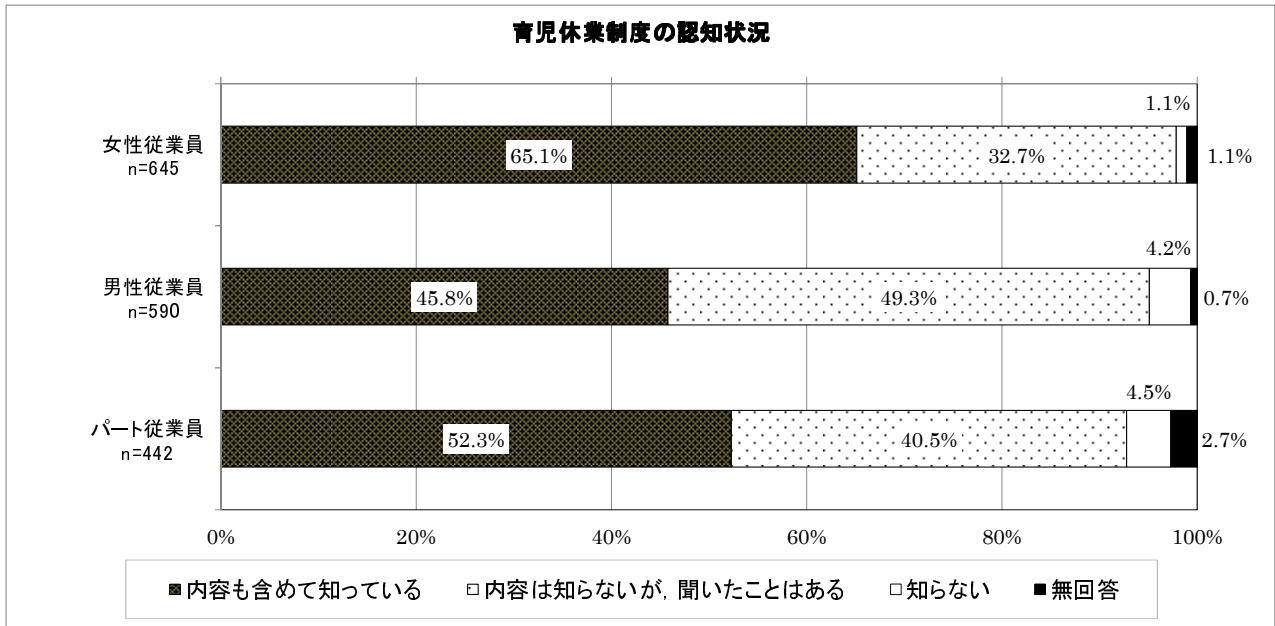
(10) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策 事業主調査

男性の育児休業を促進するために望む行政施策については、「事業主に対する助成制度の拡充」と回答した事業者が52.3%で最も多く、次いで「育児休業中の給付金の拡充」(42.7%) などとなっています。



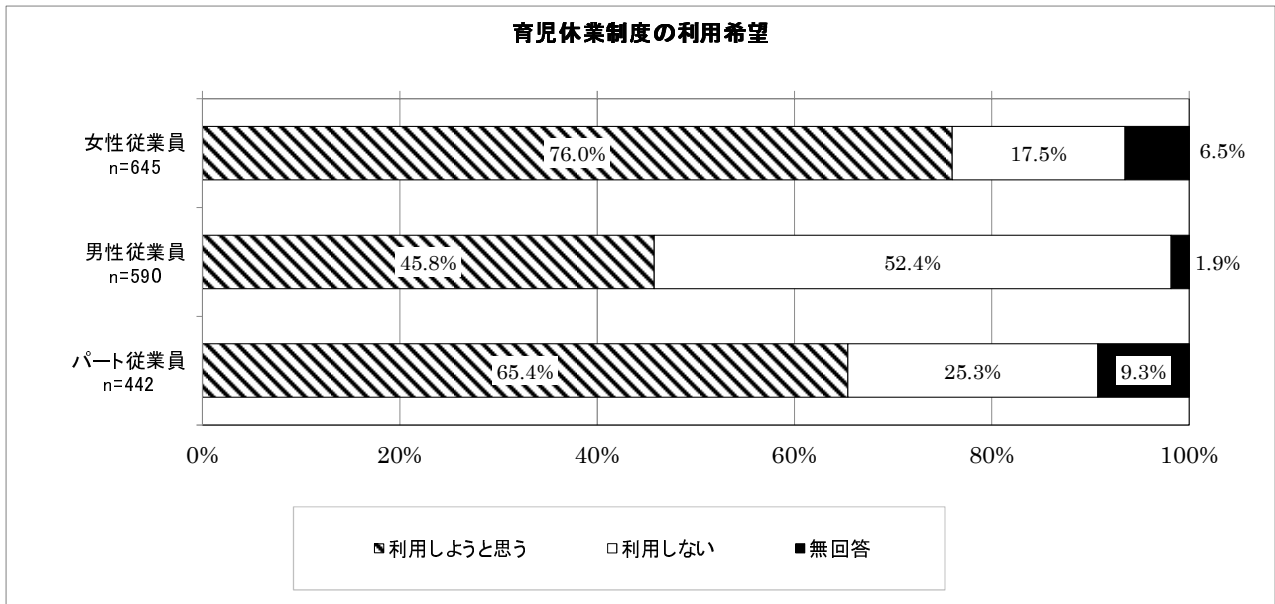
(11) 育児休業制度の認知状況 従業員調査

育児休業制度の認知状況については、女性・パート従業員では「内容も含めて知っている」(女性従業員 65.1%, パート従業員 52.3%), 男性従業員では「内容は知らないが、聞いたことはある」(45.8%) が最も多くなっています。



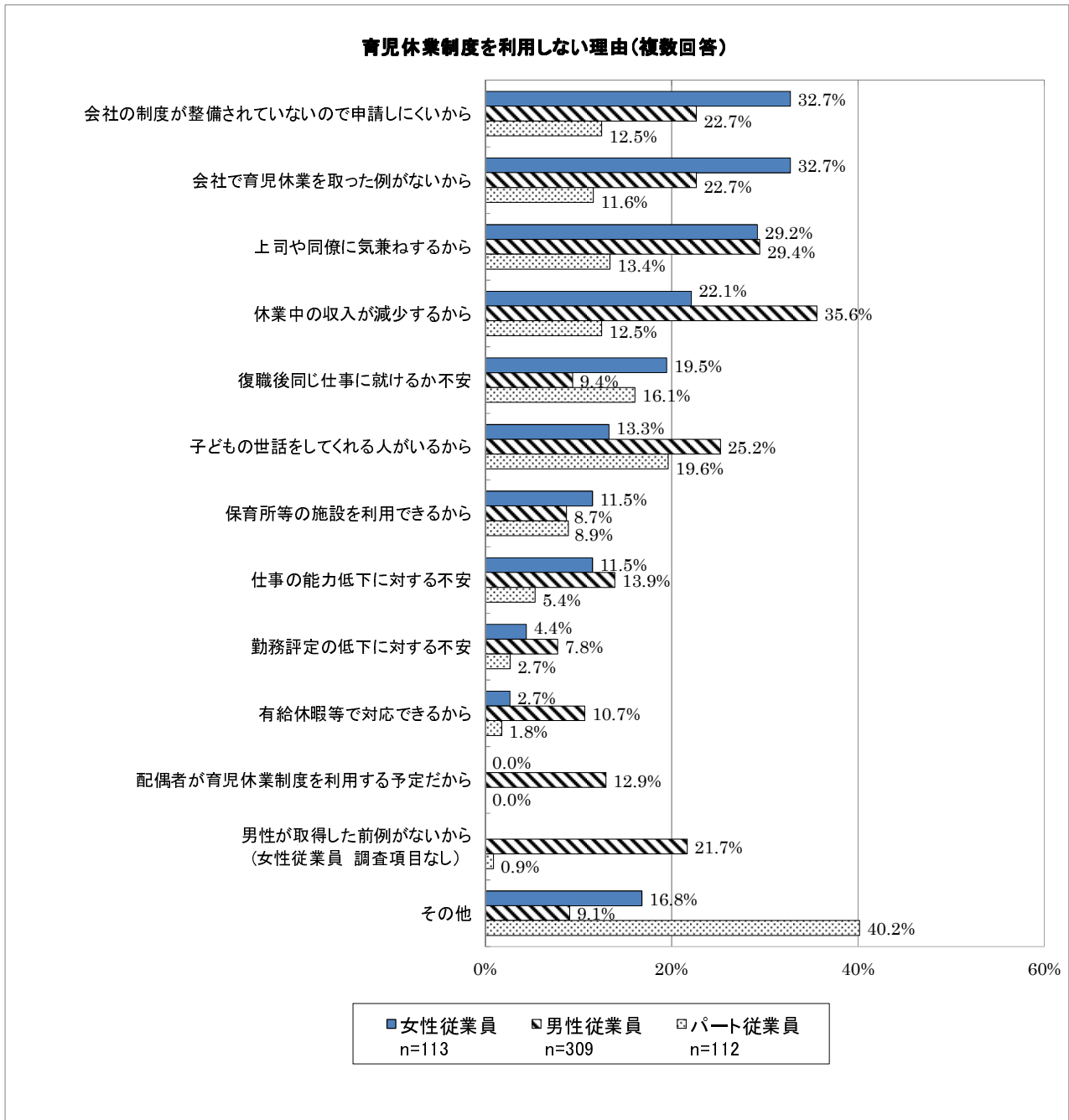
(12) 育児休業制度の利用希望 従業員調査

今後出産する場合の育児休業制度の利用希望については、女性・パート従業員では「利用しようと思う」(女性従業員 76.0%, パート従業員 65.4%), 男性従業員では「利用しない」(52.4%) が最も多くなっています。



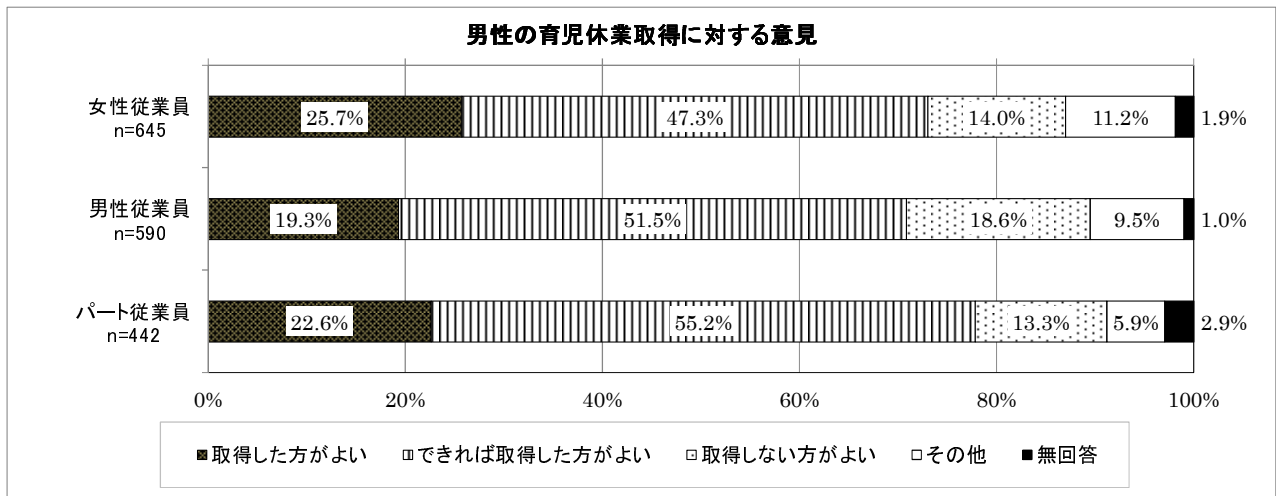
(13) 育児休業制度を利用しない理由 従業員調査

育児休業制度の利用希望について、「利用しない」と回答した従業員の理由は、女性従業員では「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」と「会社で育児休業を取った例がないから」（ともに32.7%）、男性従業員では「休業中の収入が減少するから」（35.6%）、パート従業員では「子どもの世話をしてくれる人がいるから」（19.6%）が最も多くなっています。



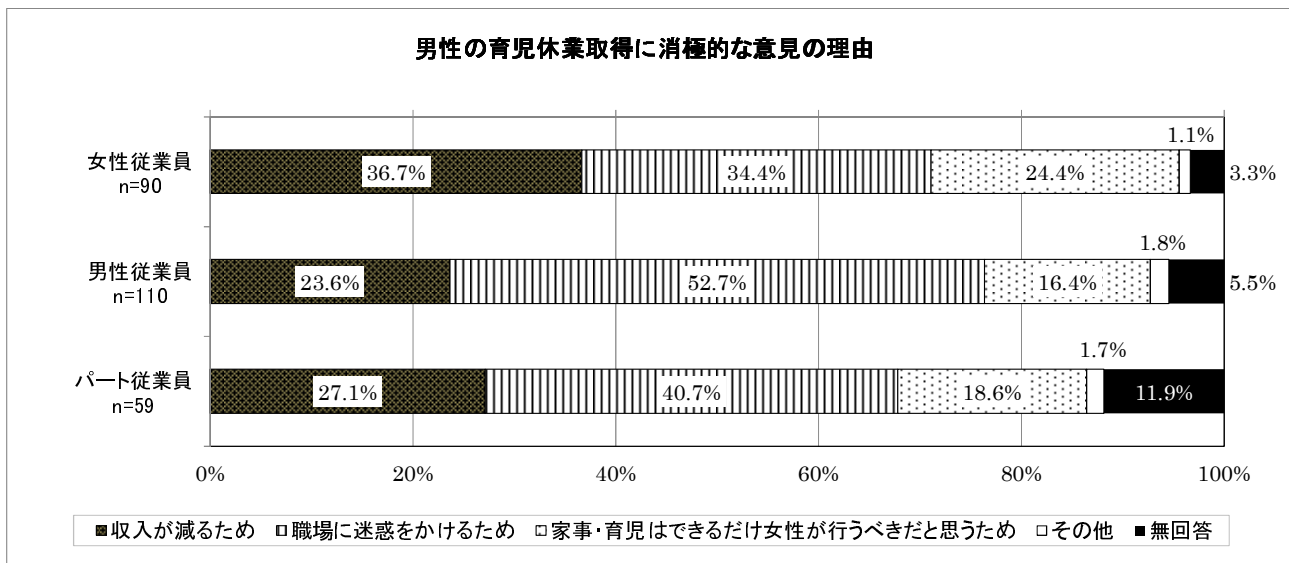
(14) 男性の育児休業取得に対する意見 従業員調査

男性の育児休業取得に対する意見については、女性・男性・パート従業員ともに「できれば取得したほうがよい」（女性従業員 47.3%，男性従業員 51.5%，パートタイム従業員 55.2%）が最も多く、次いで「取得した方がよい」（女性従業員 25.7%，男性従業員 19.3%，パート従業員 22.6%）などとなっています。



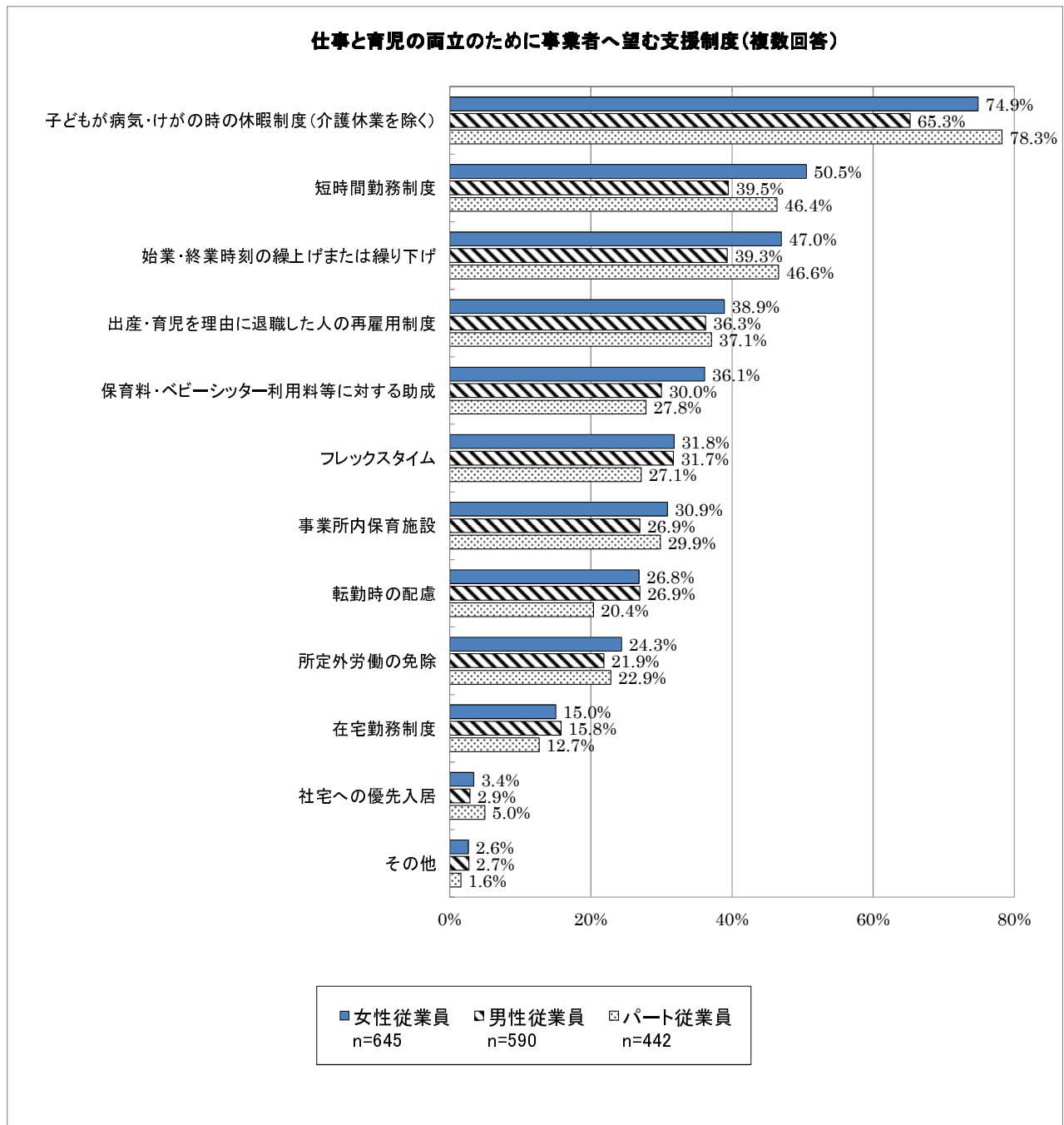
(15) 男性の育児休業取得に消極的な意見の理由 従業員調査

男性の育児休業取得に対する意見について、「取得しない方がよい」と回答した従業員の理由は、女性従業員では「収入が減るため」（36.7%），男性・パート従業員では「職場に迷惑をかけるため」（男性従業員 52.7%，パート従業員 40.7%）が最も多くなっています。



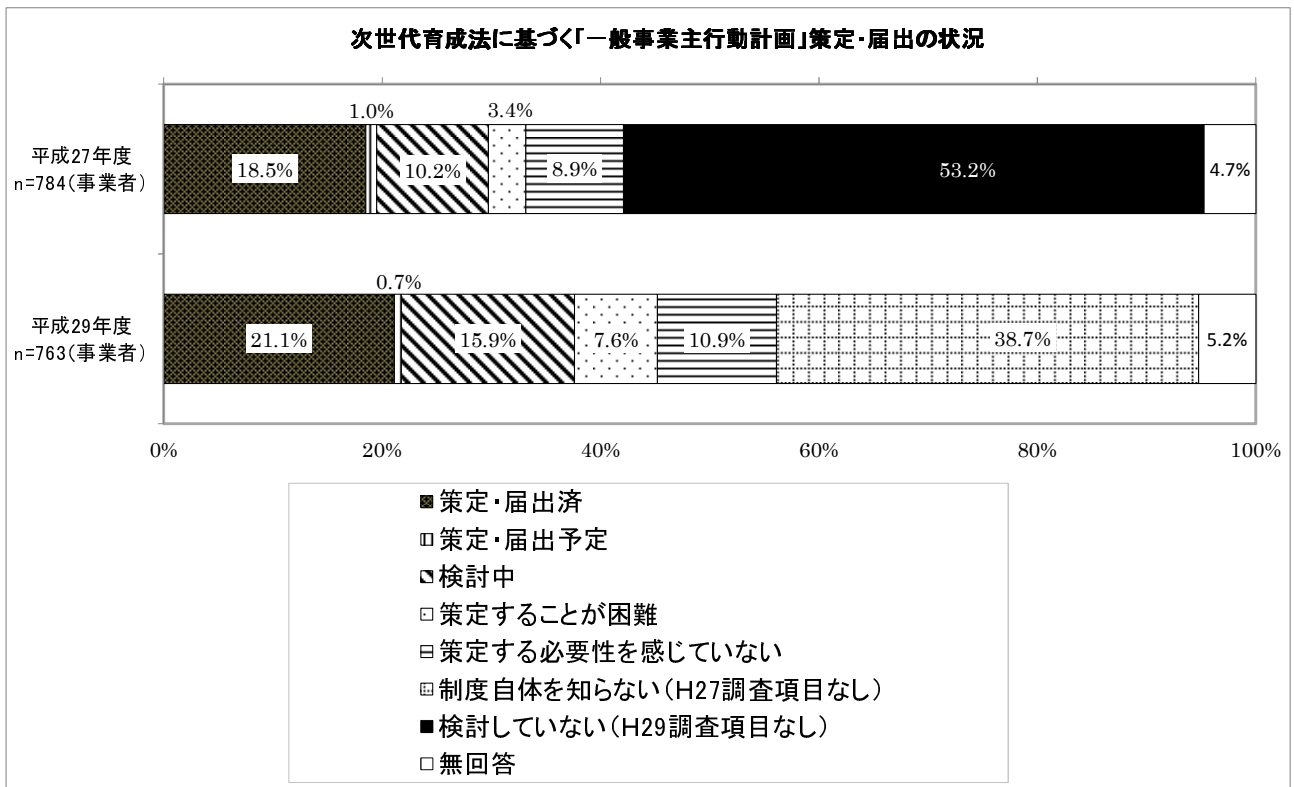
(16) 仕事と育児の両立のために事業者へ望む支援制度 従業員調査

仕事と育児の両立のために事業者へ望む支援制度については、女性・男性・パート従業員ともに「子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）」（女性従業員 74.9%、男性従業員 65.3%、パート従業員 78.3%）が最も多く、次いで、女性・男性従業員では「短時間勤務制度」（女性従業員 50.5%、男性従業員 39.5%）、パート従業員では「始業・終業時刻の繰上げまたは繰り下げ」（46.6%）などとなっています。



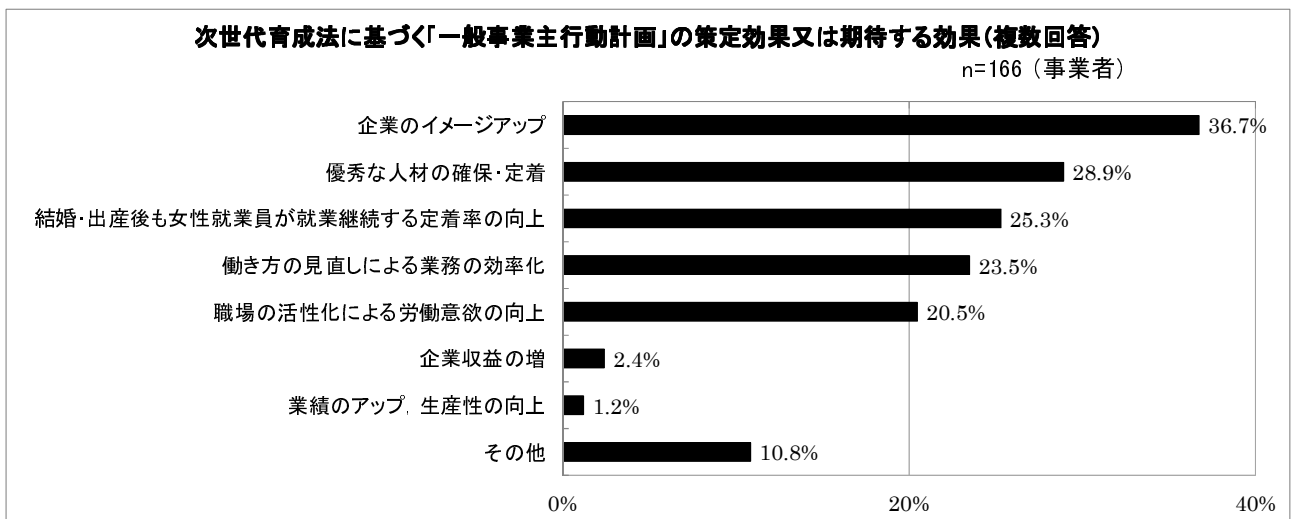
(17) 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」策定・届出の状況 事業主調査

次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し届け出ている事業者は21.1%で、平成27年度（18.5%）に比べ2.6ポイント上昇しています。



(18) 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」の策定効果又は期待する効果 事業主調査

次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」について、「策定・届出済」又は「策定・届出予定」と回答した事業者の策定効果又は期待する効果は、「企業のイメージアップ」が36.7%で最も多く、次いで「優秀な人材の確保・定着」(28.9%)などとなっています。

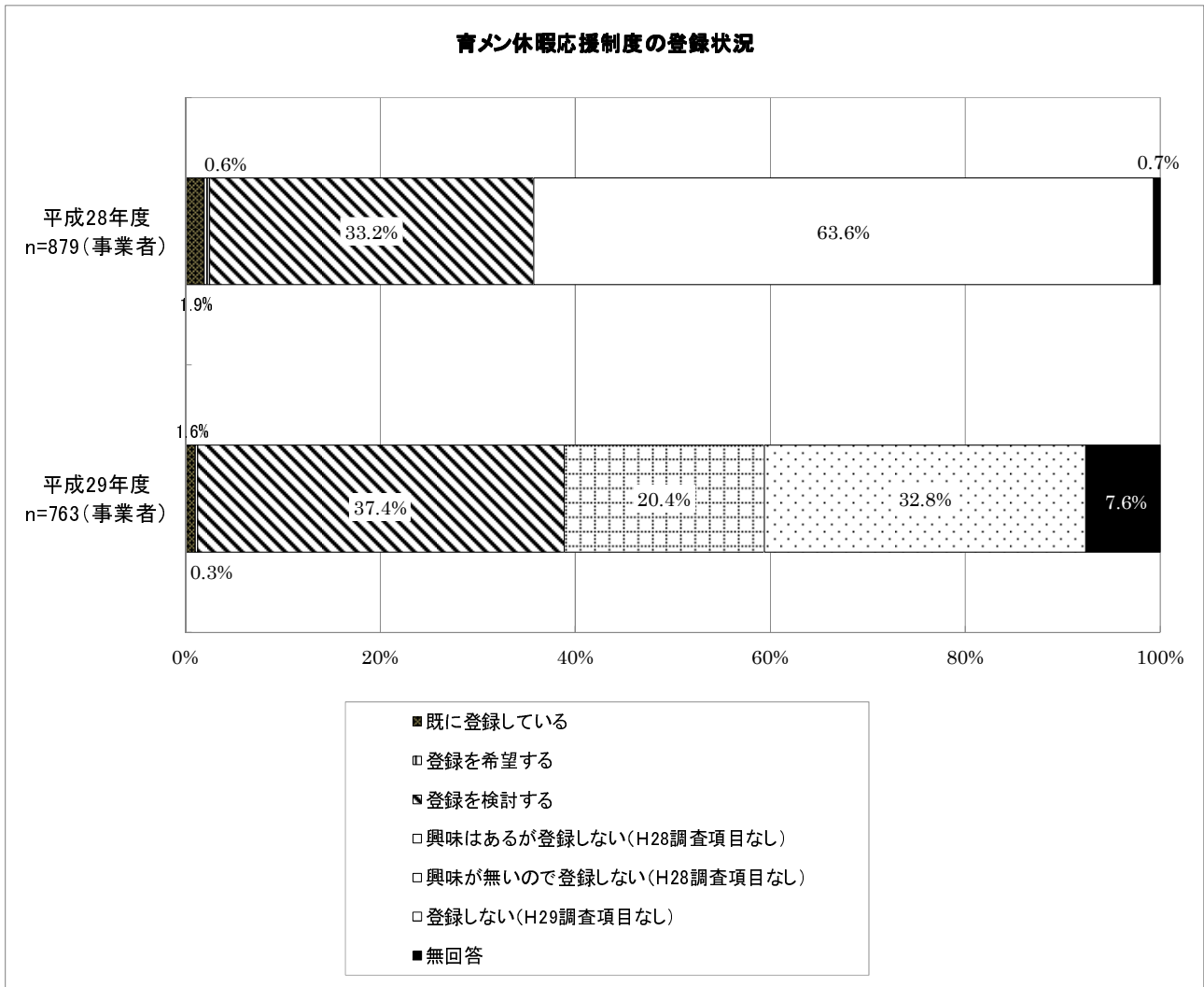


(19) 「育メン休暇応援制度」の登録状況 事業主調査

「育メン休暇応援制度」の登録状況については、「既に登録している」と回答した事業者が1.6%で、前年度（1.9%）よりも0.3ポイント低下しています。

※ 「育メン休暇応援制度」について

広島県独自の取組として、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立に取り組む企業等を県が登録する制度を設けています。登録企業には登録証を交付するとともに、取組内容をホームページ及び県広報媒体を活用して広く紹介しています。



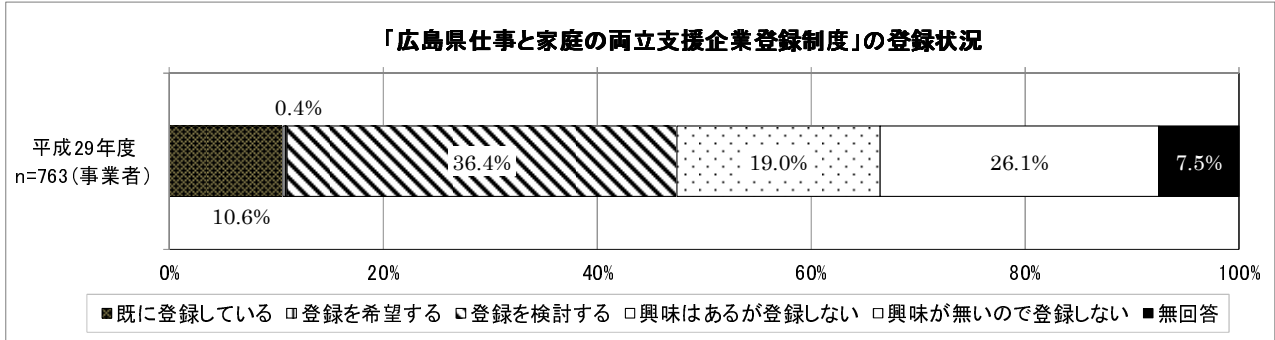
2 仕事と家庭の両立

(1) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況 事業主調査

「広島県仕事と家庭の両立支援企業の登録制度」の登録状況については、「既に登録している」と回答した事業者が10.6%で、「登録を希望する」(0.4%)、「登録を検討する」(36.4%)の肯定的な意見と併せると47.4%となっています。

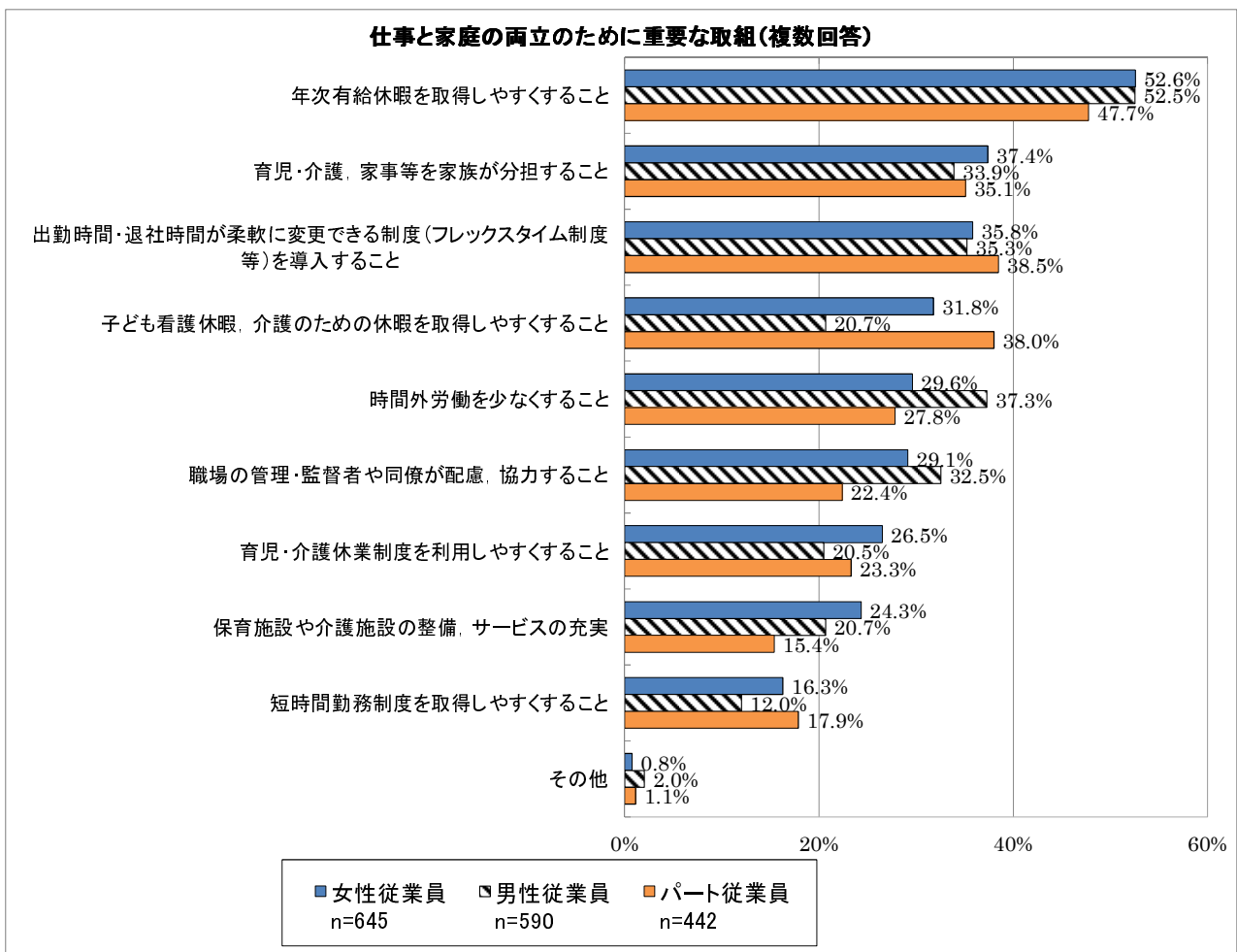
※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

広島県独自の取組として、次世代育成法に基づく一般事業主計画を策定し、仕事と家庭の両立に取り組む企業等を県が登録する制度を設けています。登録企業には登録証を交付するとともに、取組内容を県のホームページ及び県広報媒体を活用して広く紹介しています。



(2) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 従業員調査

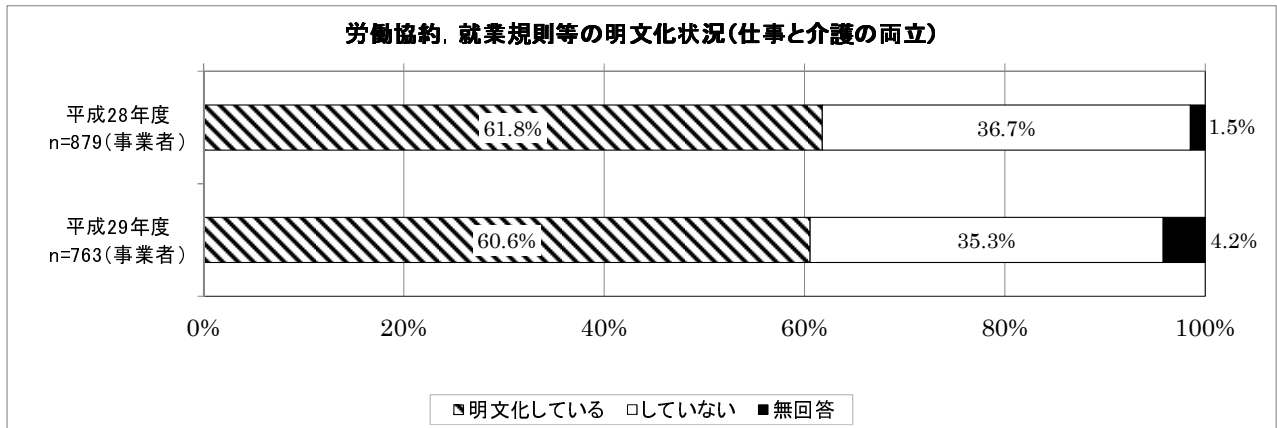
仕事と家庭の両立のために重要な取組については、女性・男性・パート従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」(女性従業員52.6%、男性従業員52.5%、パート従業員47.7%)が最も多くなっています。



3 仕事と介護の両立

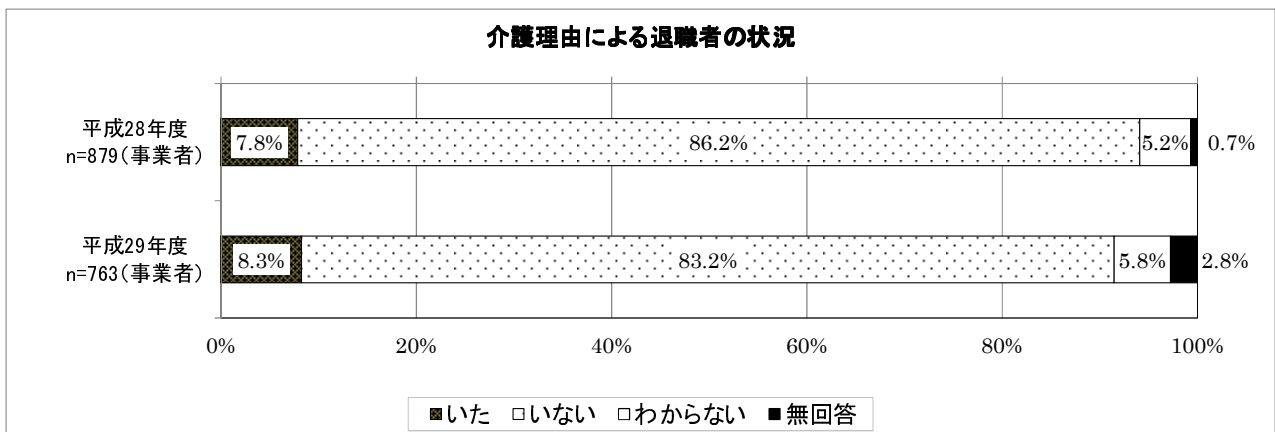
(1) 仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況 事業主調査

仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況については、「明文化している」と回答した事業者が60.6%で、前年度(61.8%)よりも1.2ポイント低下しています。



(2) 介護理由による退職者の状況 事業主調査

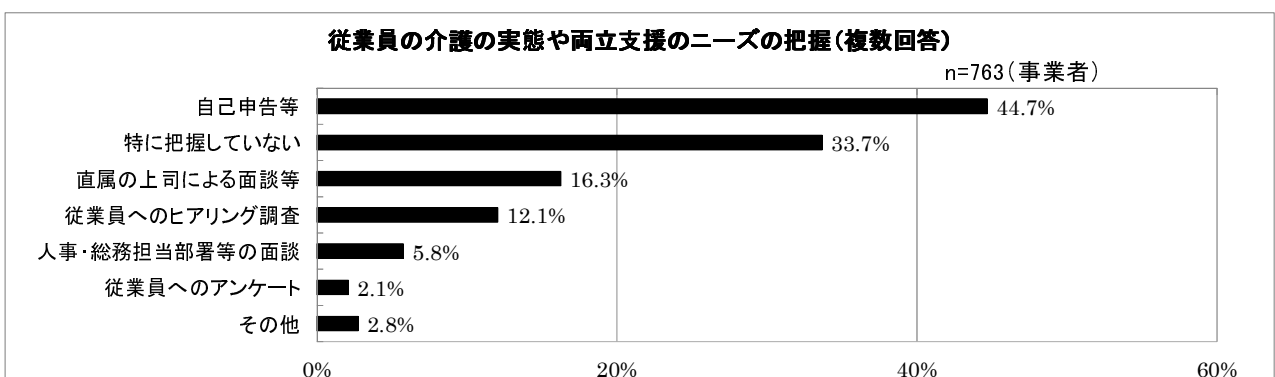
介護理由による退職者の状況(過去3年間)については、「いた」と回答した事業者が8.3%で、前年度(7.8%)よりも0.5ポイント上昇しています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間 (H26.4.1~H29.3.31)

(3) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 事業主調査

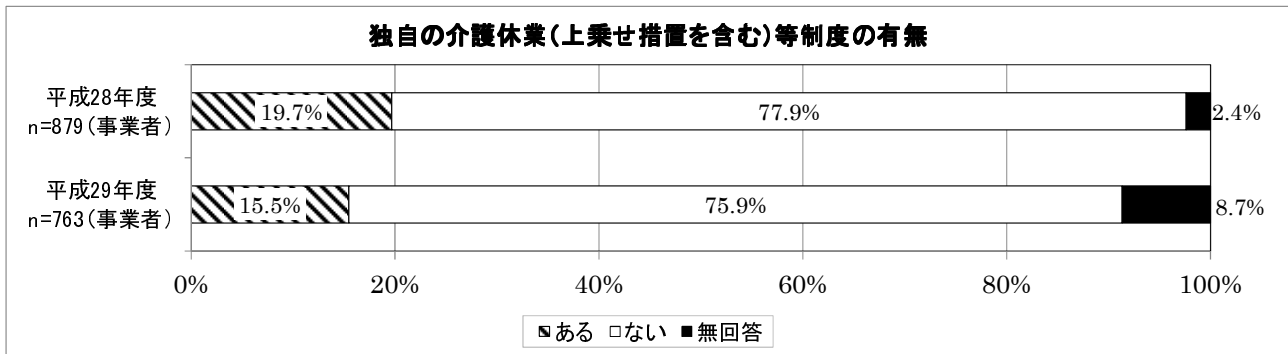
従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握については、「自己申告等」と回答した事業者が44.7%で最も多く、次いで「特に把握していない」(33.7%)などとなっています。



※調査対象は、各年度を含む前3年間 (H26.4.1~H29.3.31)

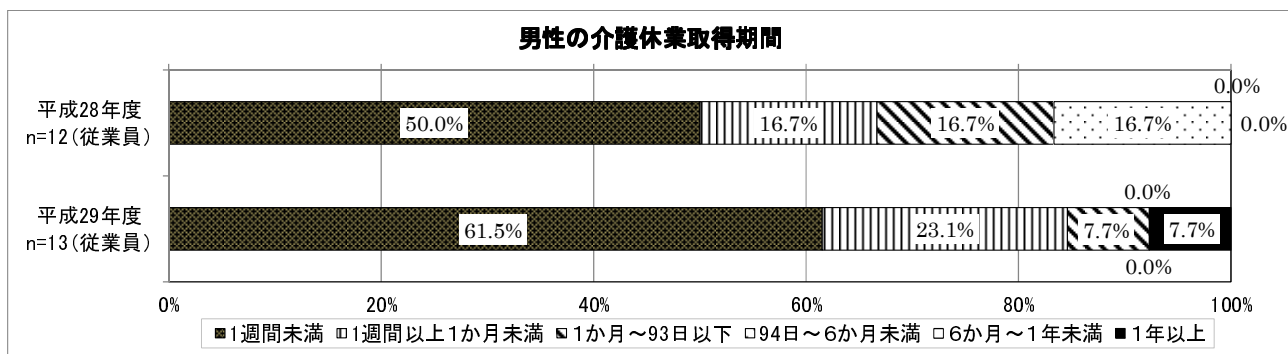
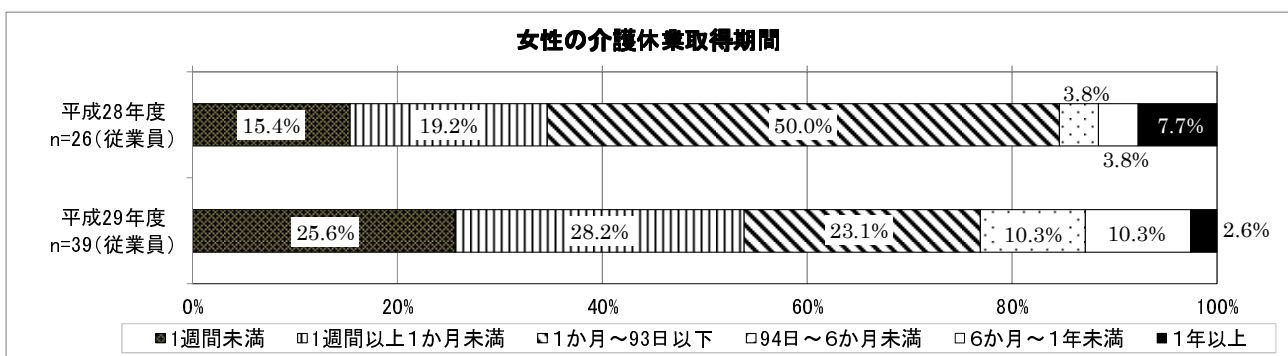
(4) 独自の介護休業（上乗せ措置を含む）等制度の有無 事業主調査

介護休業（上乗せ措置を含む）などの独自制度の有無については、「ある」と回答した事業者が15.5%で、前年度（19.7%）よりも4.2ポイント低下しています。



(5) 介護休業取得期間 事業主調査

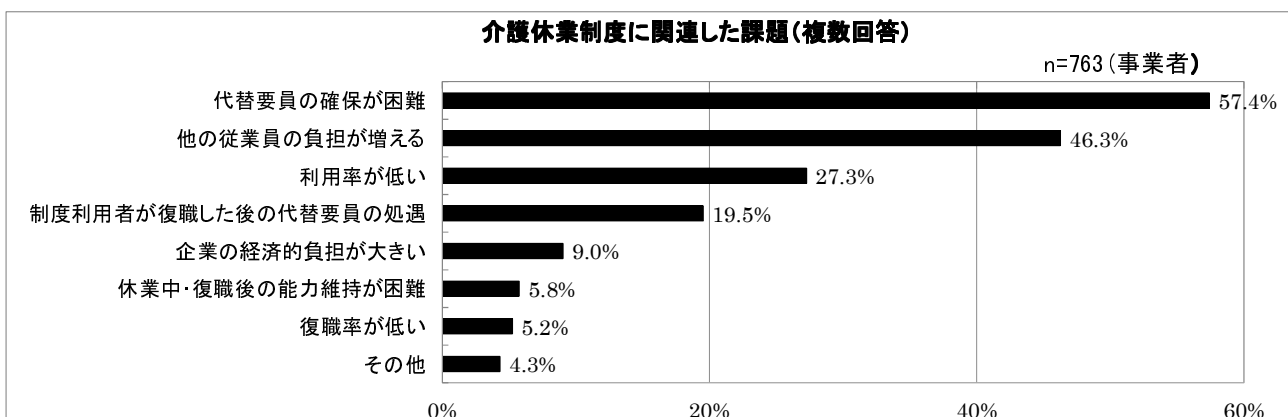
介護休業取得期間（過去1年間）については、女性従業員では「1週間以上1か月未満」（28.2%）、男性従業員では「1週間未満」（61.5%）が最も多くなっています。



※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

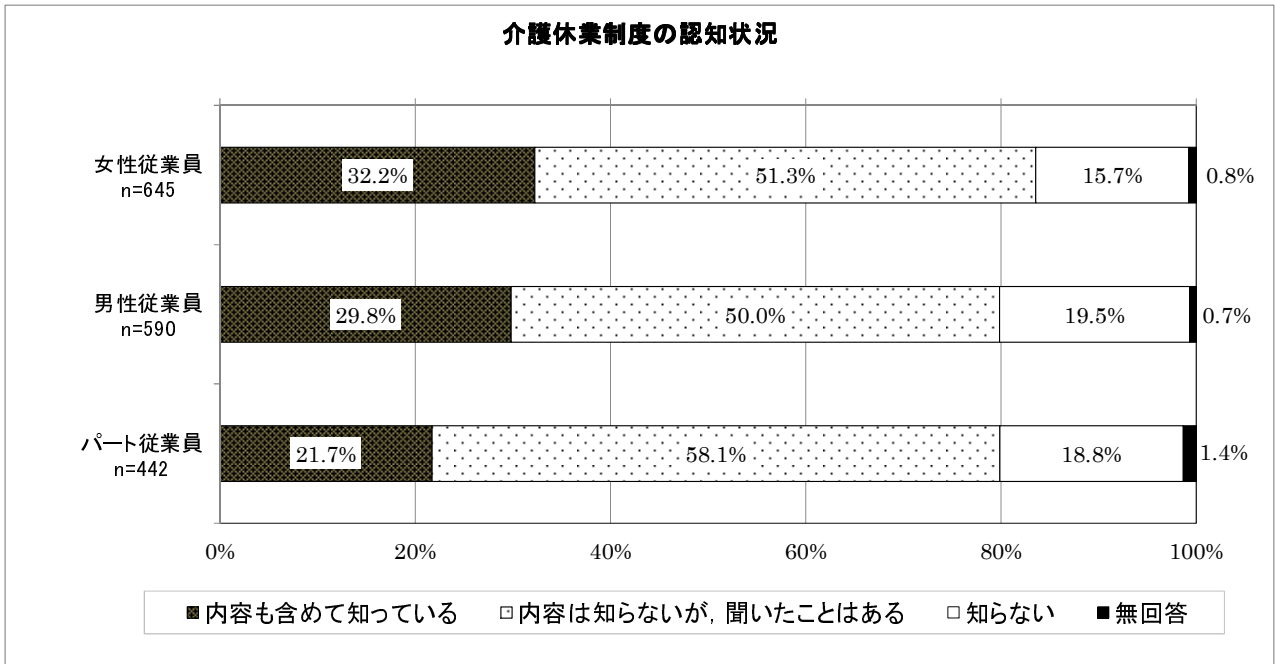
(6) 介護休業制度に関連した課題 事業主調査

介護休業制度に関連した課題については、「代替要員の確保が困難」と回答した事業者が57.4%で最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」（46.3%）などとなっています。



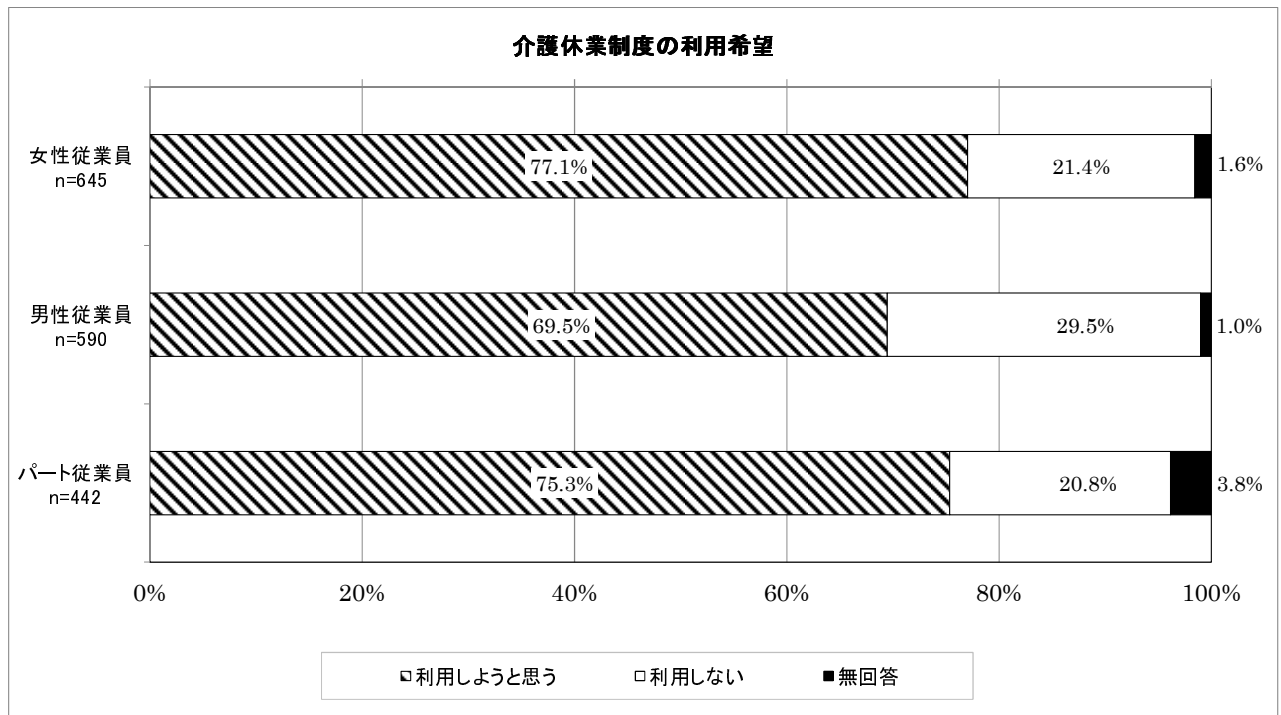
(7) 介護休業制度の認知状況 従業員調査

介護休業制度の認知状況については、女性・男性・パート従業員ともに「内容は知らないが、聞いたことはある」（女性従業員 51.3%、男性従業員 50.0%、パート従業員 58.1%）が最も多くなっています。



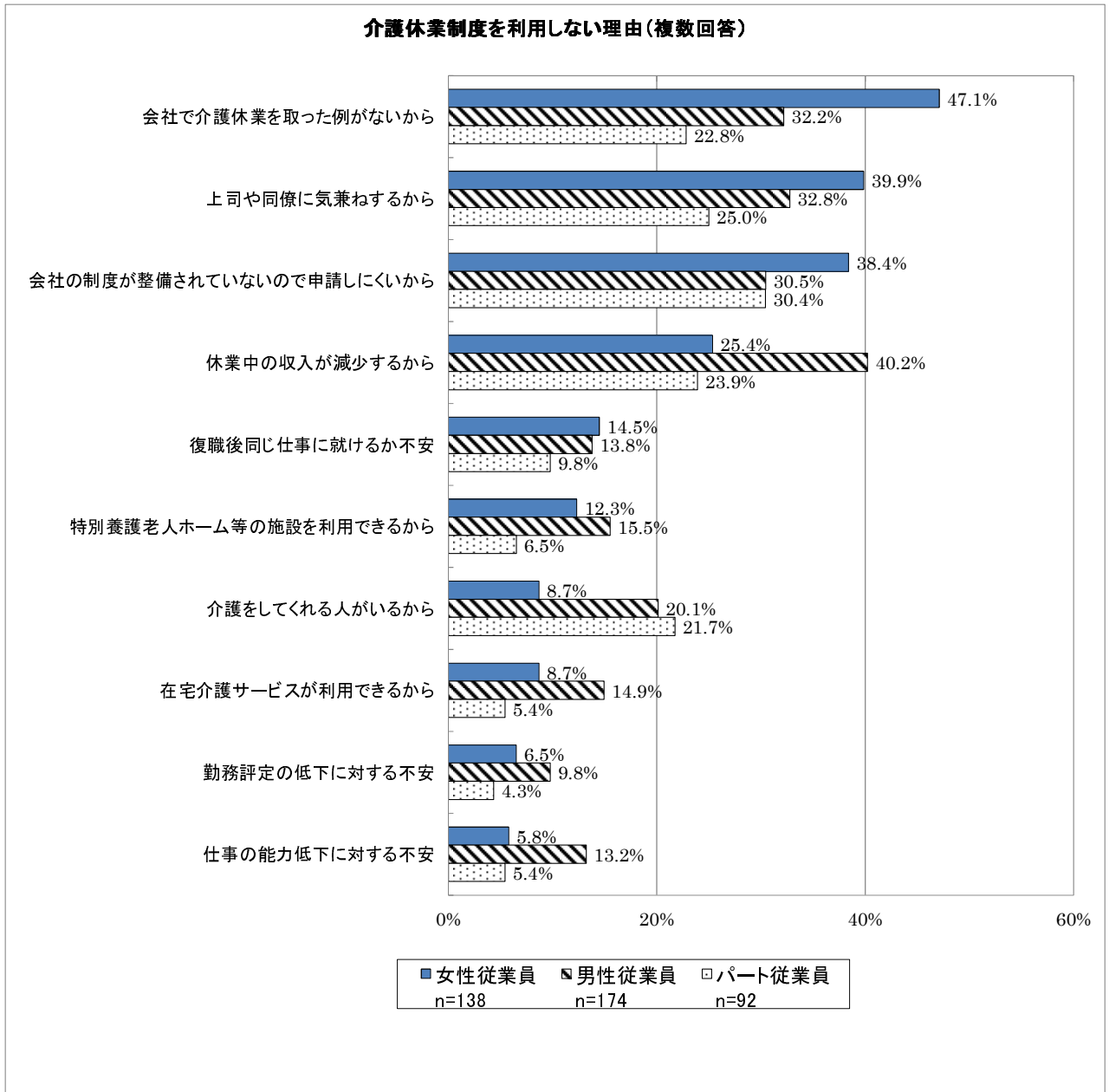
(8) 介護休業制度の利用希望 従業員調査

今後介護する場合の介護休業制度の利用希望については、女性・男性・パート従業員ともに「利用しようと思う」（女性従業員 77.1%、男性従業員 69.5%、パート従業員 75.3%）が最も多くなっています。



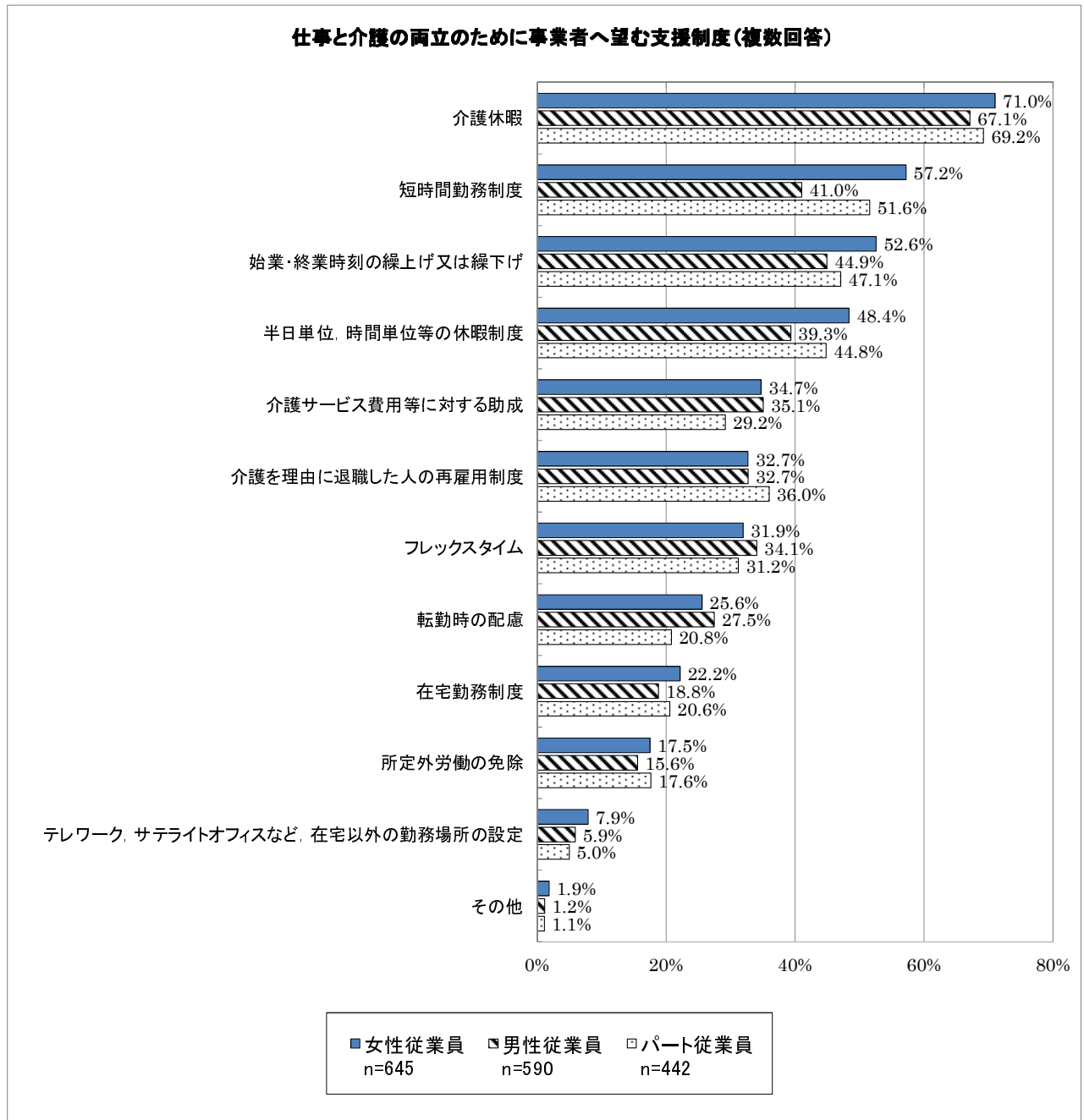
(9) 介護休業制度を利用しない理由 従業員調査

介護休業制度の利用希望について、「利用しない」と回答した従業員の理由は、女性従業員では「会社で介護休業を取った例がないから」(47.1%)、男性従業員では「休業中の収入が減るから」(40.2%)、パート従業員では「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」(30.4%)が最も多くなっています。



(10) 仕事と介護の両立のために事業者へ望む支援制度 従業員調査

仕事と介護の両立のために事業者へ望む支援制度については、女性・男性・パート従業員ともに「介護休暇」(女性従業員 71.0%, 男性従業員 67.1%, パート従業員 69.2%) が最も多く、次いで、女性・パート従業員では「短時間勤務制度」(女性従業員 57.2%, パート従業員 51.6%), 男性従業員では「始業・終業時刻の繰上げまたは繰り下げ」(44.9%) などとなっています。



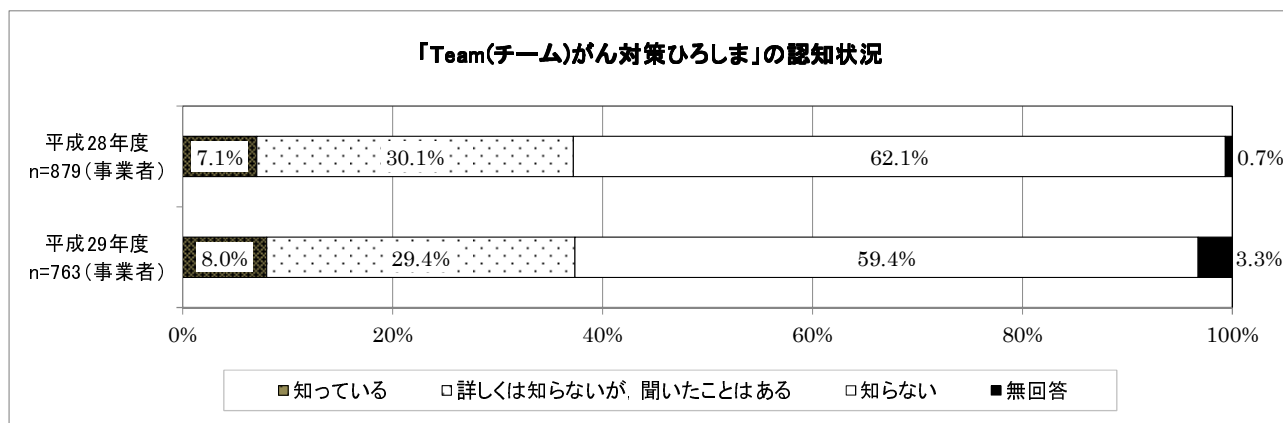
4 仕事と治療の両立

(1) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況 事業主調査

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況については、「知っている」と回答した事業者が8.0%で、前年度(7.1%)よりも0.9ポイント上昇しています。

※ 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

広島県独自の取組として、〈がん予防〉・〈がん検診〉・〈がん患者となった従業員への就労支援〉・〈がん患者団体等への支援〉といった“総合的ながん対策”に主体的・積極的に取り組んでいただく企業の登録制度「Team(チーム)がん対策ひろしま」を設けています。



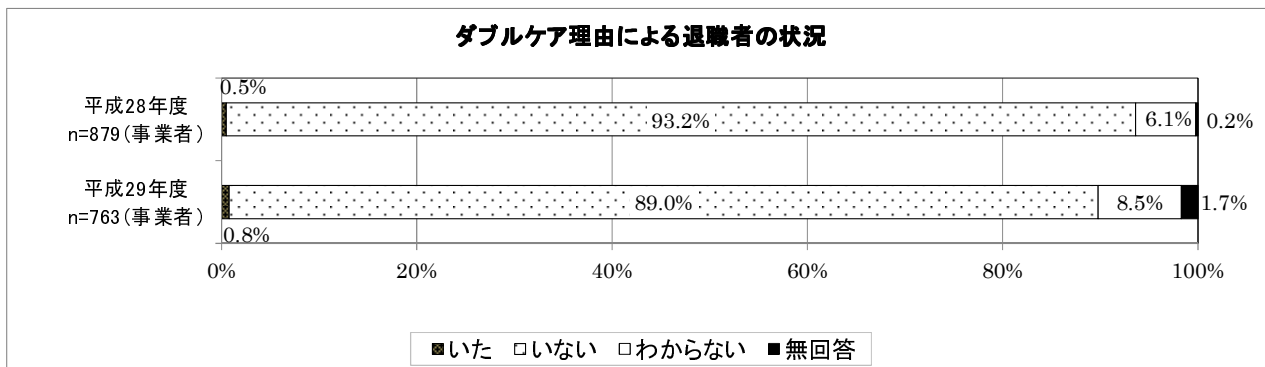
5 ダブルケア

(1) ダブルケア理由による退職者の状況 事業主調査

ダブルケア理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」と回答した事業者が0.8%で、前年度（0.5%）よりも0.3ポイント上昇となっています。

※ 「ダブルケア」について

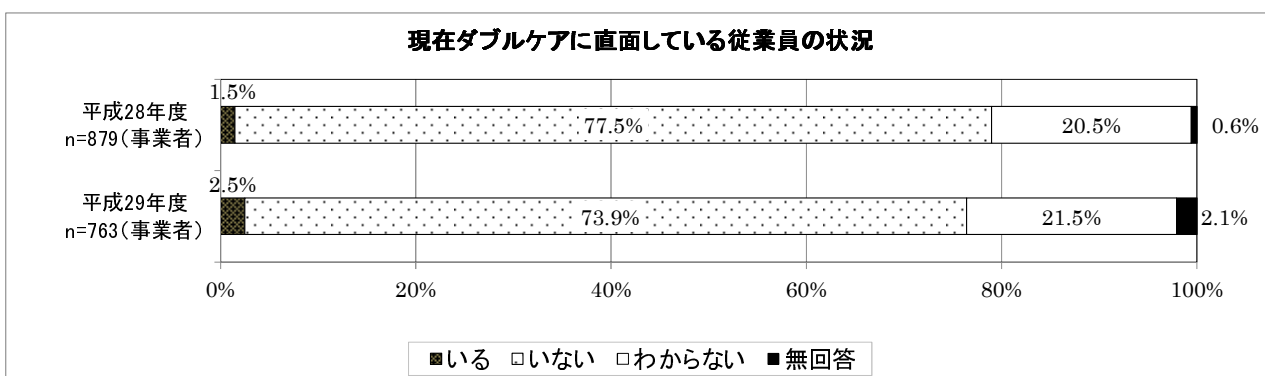
ダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことです。今後、少子・高齢が進む中、晩婚化や出産年齢の高齢化により、子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯の増加が予測されています。



※ 調査対象は、各年度を含む前3年間（H26.4.1～H29.3.31）

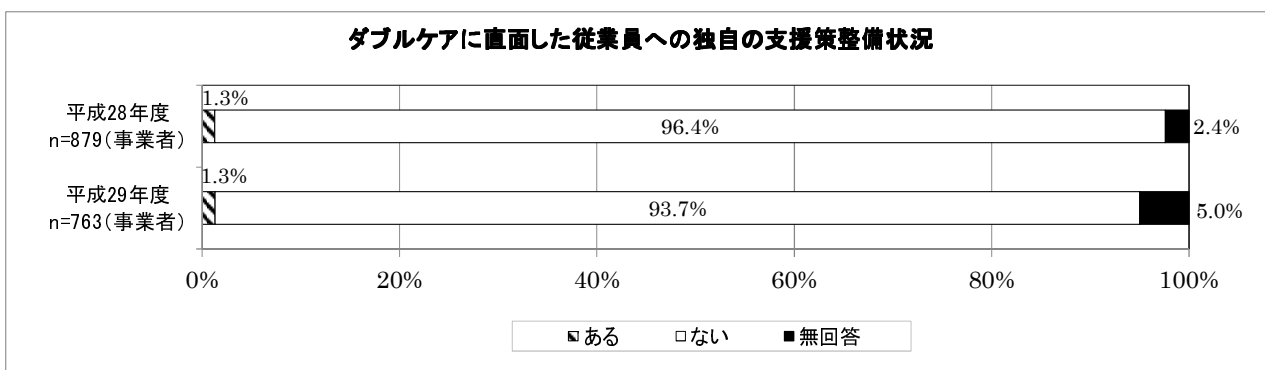
(2) 現在ダブルケアに直面している従業員の状況 事業主調査

現在、ダブルケアに直面している従業員の状況については、「いる」と回答した事業者が2.5%で、前年度（1.5%）よりも1.0ポイント上昇となっています。



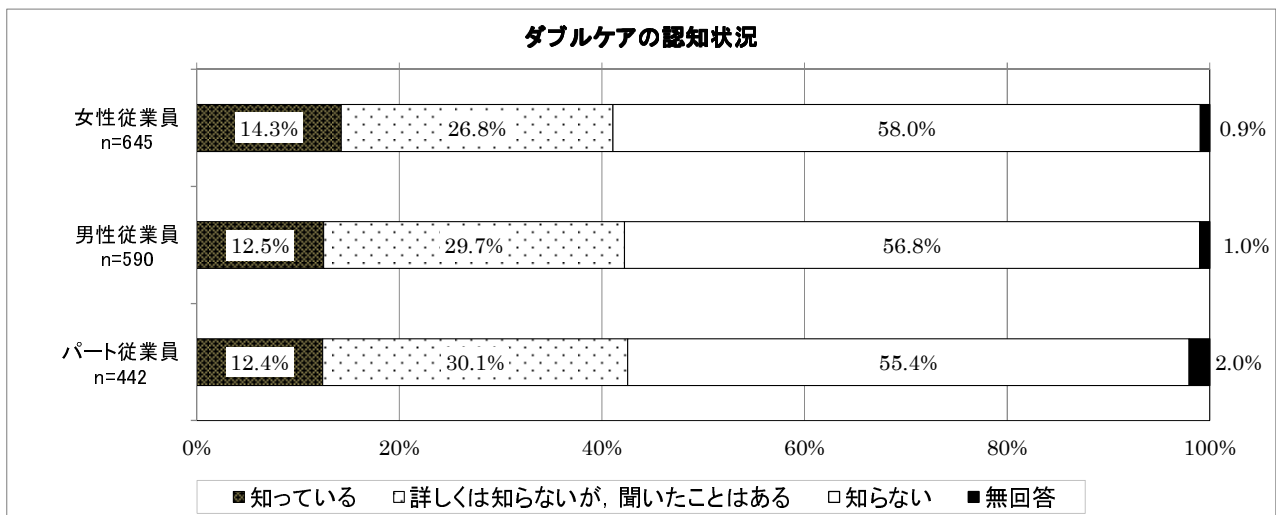
(3) ダブルケアに直面した従業員への独自の支援策整備状況 事業主調査

ダブルケアに直面した従業員への独自の支援策整備状況については、「ある」と回答した事業者が1.3%で、前年度（1.3%）と同様になっています。



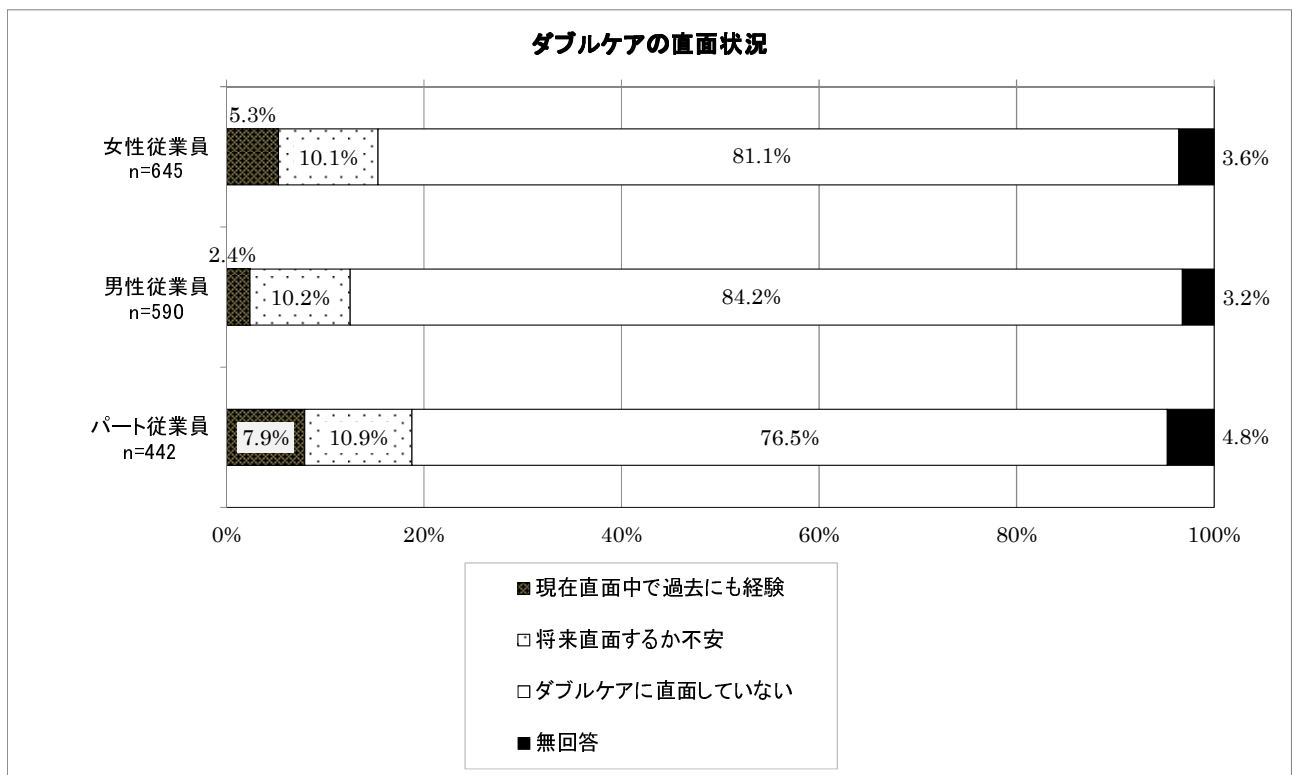
(4) ダブルケアの認知状況 従業員調査

ダブルケアの認知状況については、女性・男性・パート従業員ともに「知らない」(女性従業員 58.0%, 男性従業員 56.8%, パート従業員 55.4%)が最も多くなっています。



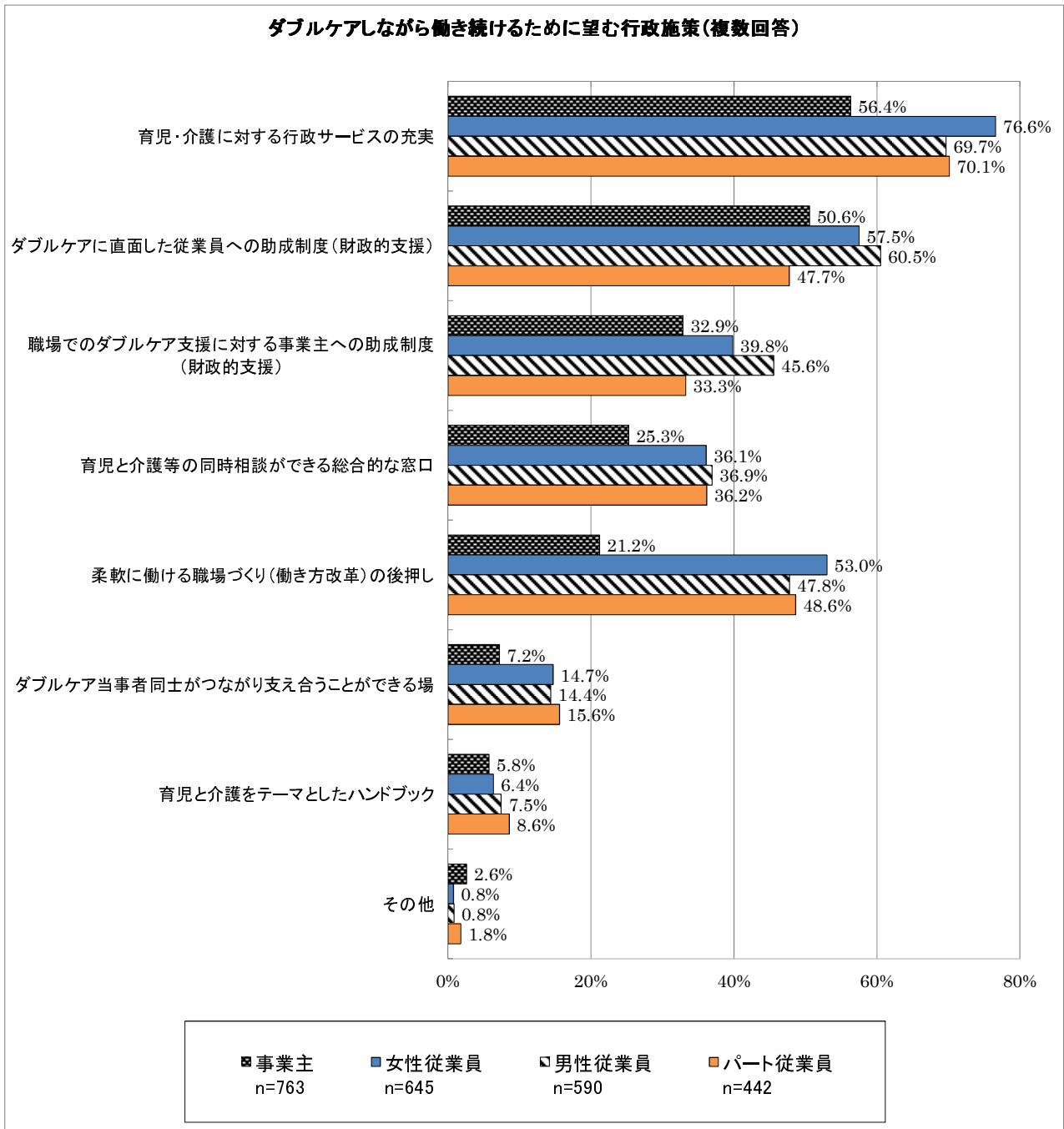
(5) ダブルケアの直面状況 従業員調査

ダブルケアの直面状況については、女性・男性・パート従業員ともに「ダブルケアに直面していない」(女性従業員 81.1%, 男性従業員 84.2%, パート従業員 76.5%)が最も多くなっています。



(6) **ダブルケアしながら働き続けるために望む行政施策** 事業主調査・従業員調査

ダブルケアしながら働き続けるために望む行政施策については、事業主、女性・男性・パート従業員ともに「育児・介護に対する行政サービスの充実」(事業主 56.4%, 女性従業員 76.6%, 男性従業員 69.7%, パート従業員 70.1%) が最も多くなっています。

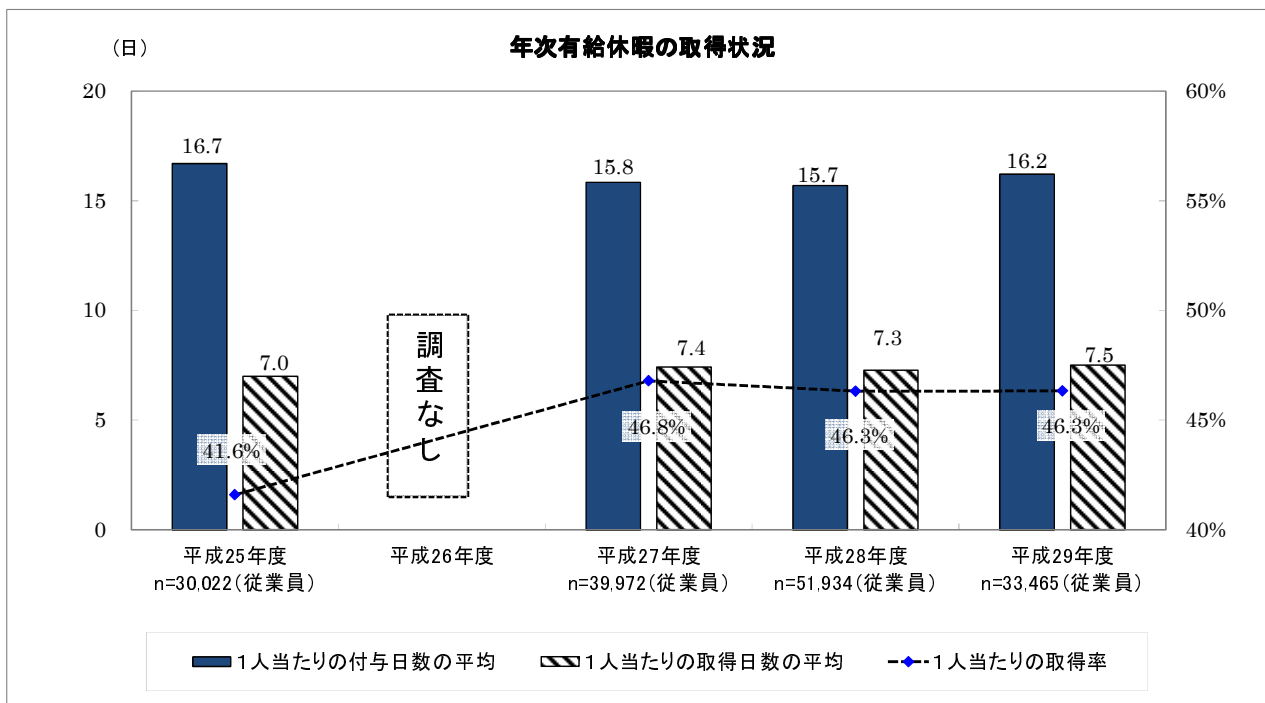


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の取得状況 事業主調査

年次有給休暇の1人当たりの取得日数の平均は7.5日となっており、取得率は46.3%となっています。



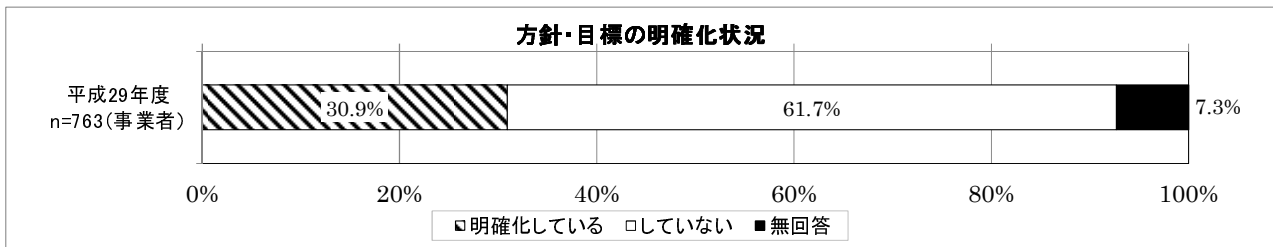
※ 調査対象は、過去1年間（H28年又はH28年度の実績）

2 働き方改革の取組

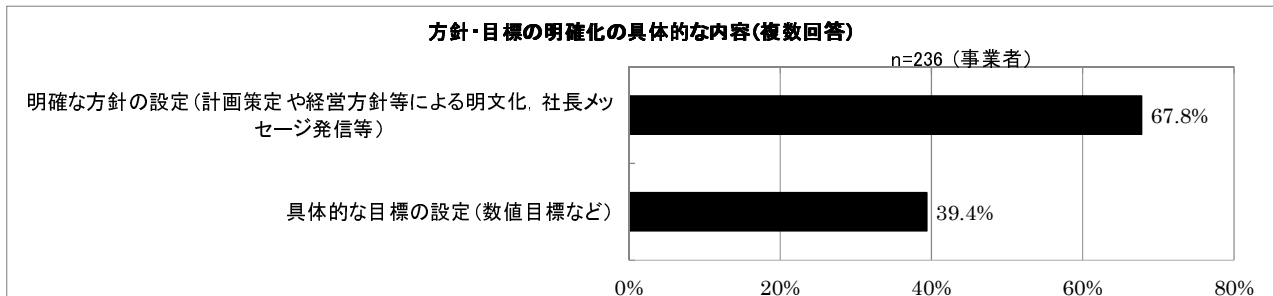
(1) 働き方改革の「方針」・「目標」・「推進体制」について

ア 方針・目標の明確化状況 事業主調査

働き方改革を進めるための方針・目標の明確化状況については、「明確化している」と回答した事業者が30.9%、「していない」が61.7%となっています。

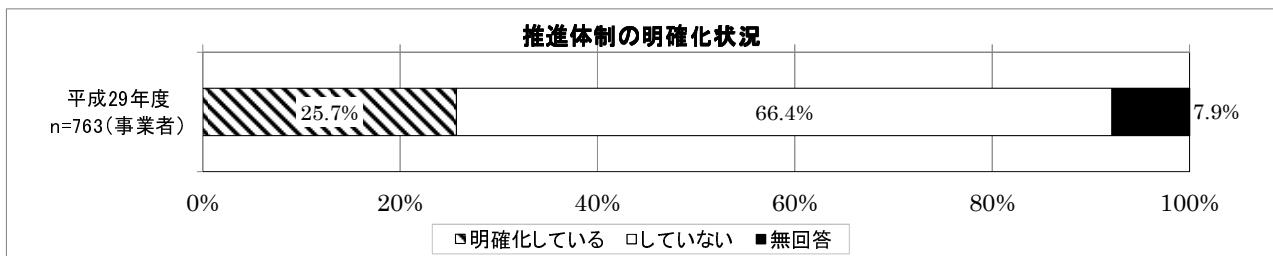


方針・目標の明確化状況について、「明確化している」と回答した事業者の具体的な内容は、「明確な方針の設定」が67.8%で最も多く、次いで「具体的な目標の設定」(39.4%)となっています。

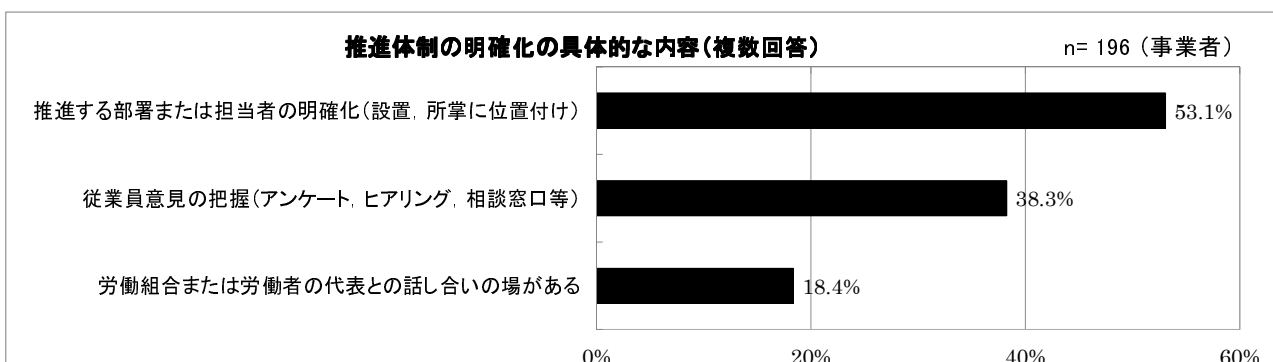


イ 推進体制の明確化状況 事業主調査

働き方改革を進めるための推進体制の明確化状況については、「明確化している」と回答した事業者が25.7%、「していない」は66.4%となっています。



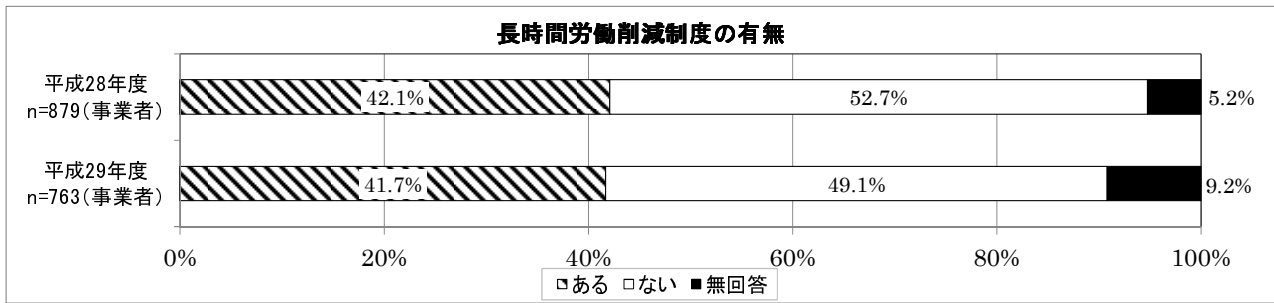
推進体制の明確化状況について、「明確化している」と回答した事業者の具体的な内容は、「推進する部署または担当者の明確化」が53.1%で最も多く、次いで「従業員意見の把握」(38.3%)などとなっています。



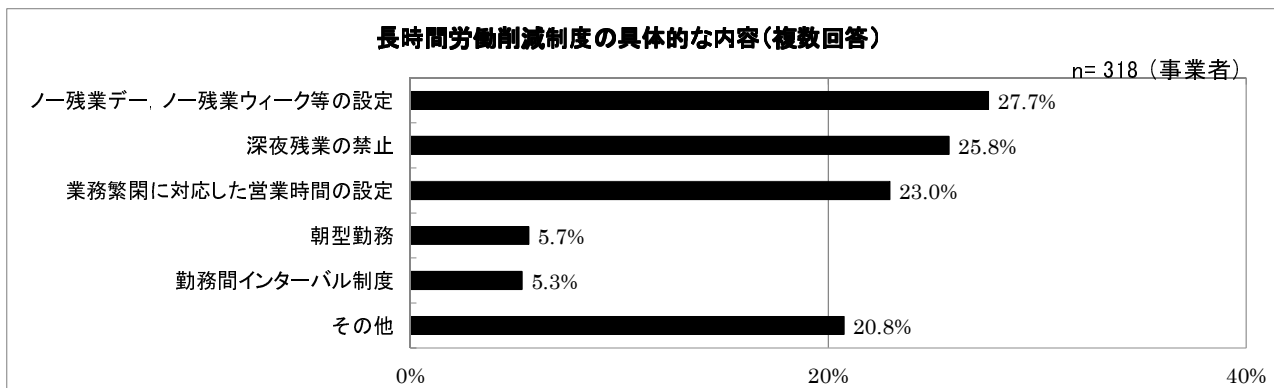
(2) 働き方改革の「制度」について

ア 長時間労働削減制度の有無 事業主調査

働き方改革を進めるための長時間労働削減制度の有無については、「ある」と回答した事業者が41.7%で、前年度（42.1%）よりも0.4ポイント低下しています。

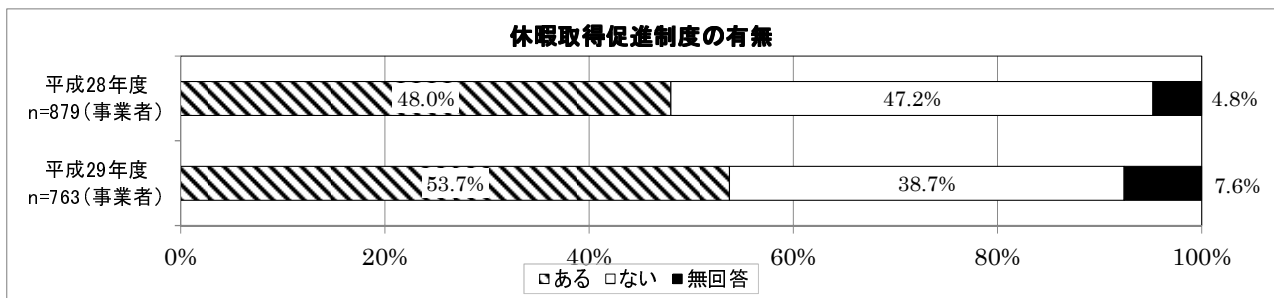


長時間労働削減制度の有無について、「ある」と回答した事業者の具体的な内容は、「ノー残業デー、ノー残業ウィーク等の設定」が27.7%で最も多く、次いで「深夜残業の禁止」(25.8%) などとなっています。

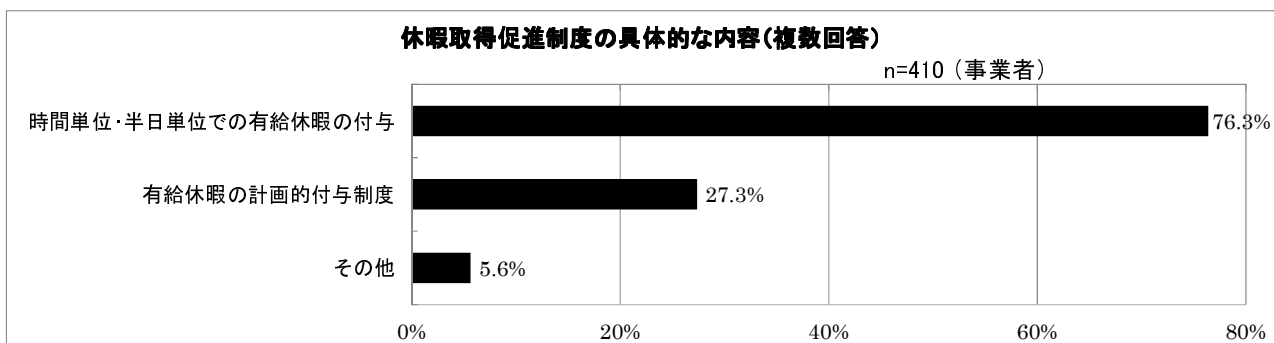


イ 休暇取得促進制度の有無 事業主調査

働き方改革を進めるための休暇取得促進制度の有無については、「ある」と回答した事業者が53.7%で、前年度（48.0%）よりも5.7ポイント上昇しています。

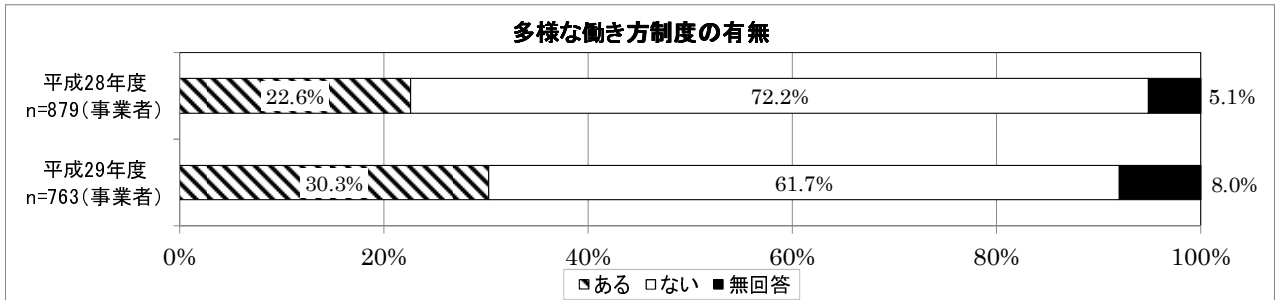


休暇取得促進制度の有無について、「ある」と回答した事業者の具体的な内容は、「時間単位・半日単位での有給休暇の付与」が76.3%で最も多く、次いで「有給休暇の計画的付与制度」(27.3%) などとなっています。

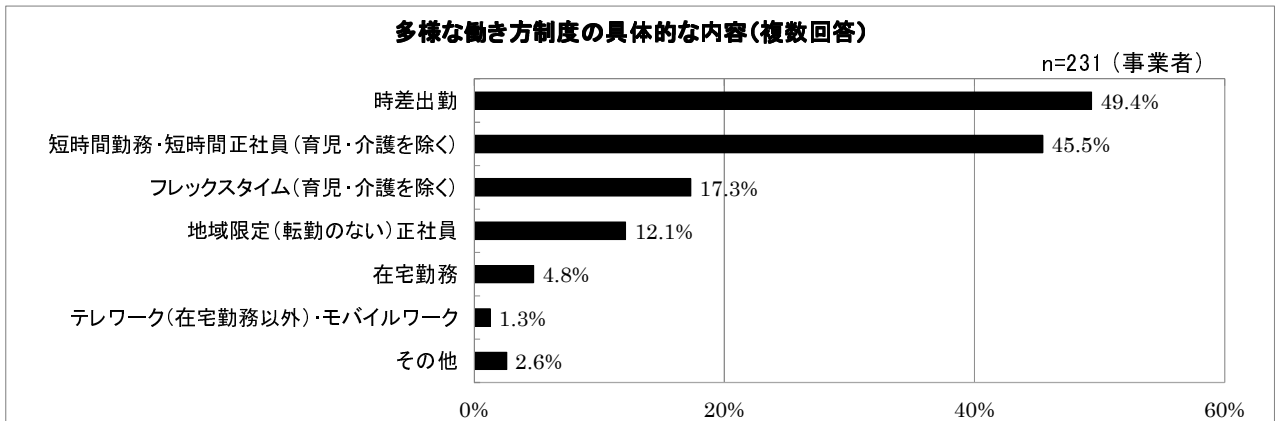


ウ 多様な働き方制度の有無 事業主調査

働き方改革を進めるための多様な働き方制度の有無については、「ある」と回答した事業者が30.3%で、前年度（22.6%）よりも7.7ポイント上昇しています。

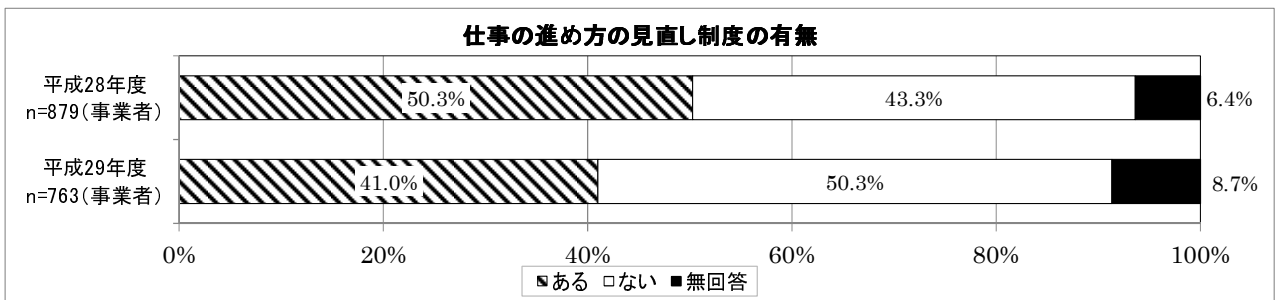


多様な働き方制度の有無について、「ある」と回答した事業者の具体的な内容は、「時差出勤」が49.4%で最も多く、次いで「短時間勤務・短時間正社員」（45.5%）などとなっています。

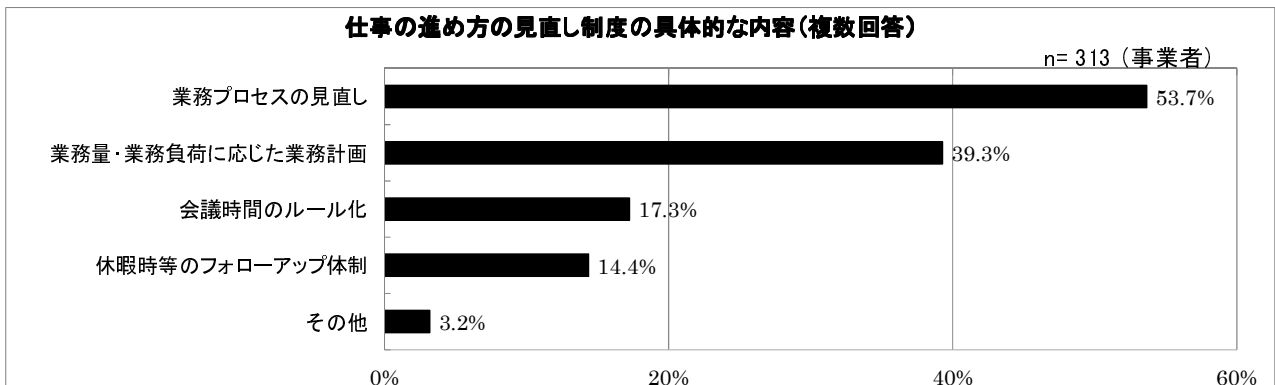


エ 仕事の進め方の見直し制度の有無 事業主調査

働き方改革を進めるための仕事の進め方の見直し制度の有無については、「ある」と回答した事業者が41.0%で、前年度（50.3%）よりも9.3ポイント低下しています。



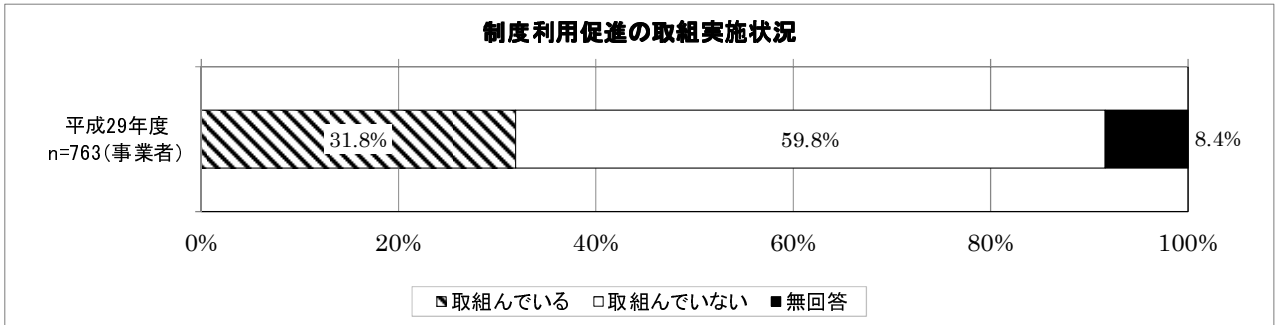
仕事の進め方の見直し制度の有無について、「ある」と回答した事業者の具体的な内容は、「業務プロセスの見直し」が53.7%で最も多く、次いで「業務量・業務負荷に応じた業務計画」（39.3%）などとなっています。



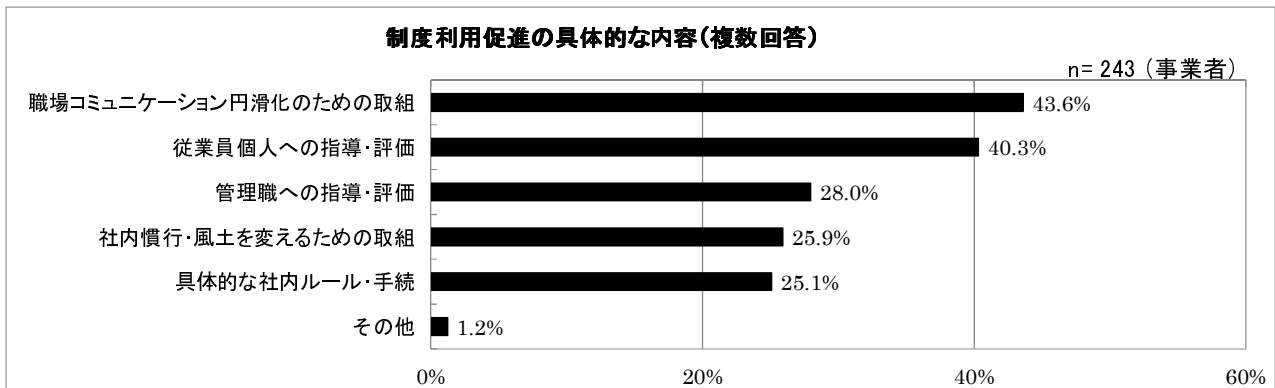
(3) 働き方改革の「取組」について

ア 制度利用促進の取組実施状況 事業主調査

働き方改革における制度利用促進の取組状況については、「取り組んでいる」と回答した事業者が31.8%、「取り組んでいない」が59.8%となっています。

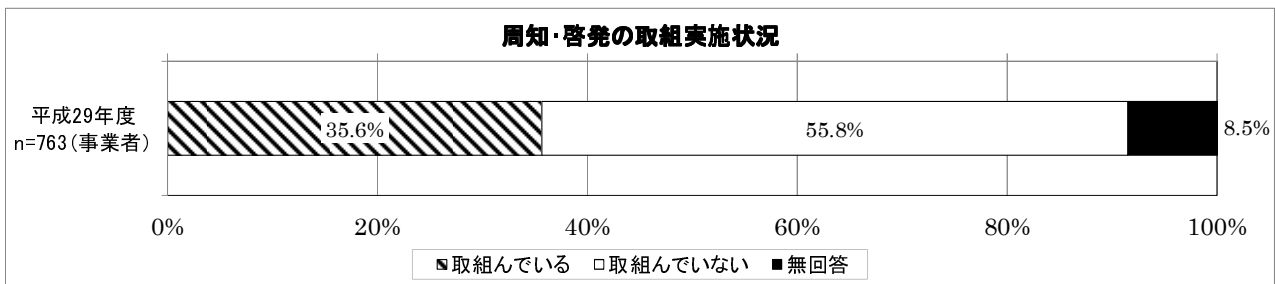


制度利用促進の取組実施状況について、「取り組んでいる」と回答した事業者の具体的な内容は、「職場コミュニケーション円滑化のための取組」が43.6%で最も多く、次いで「従業員個人への指導・評価」(40.3%)などとなっています。

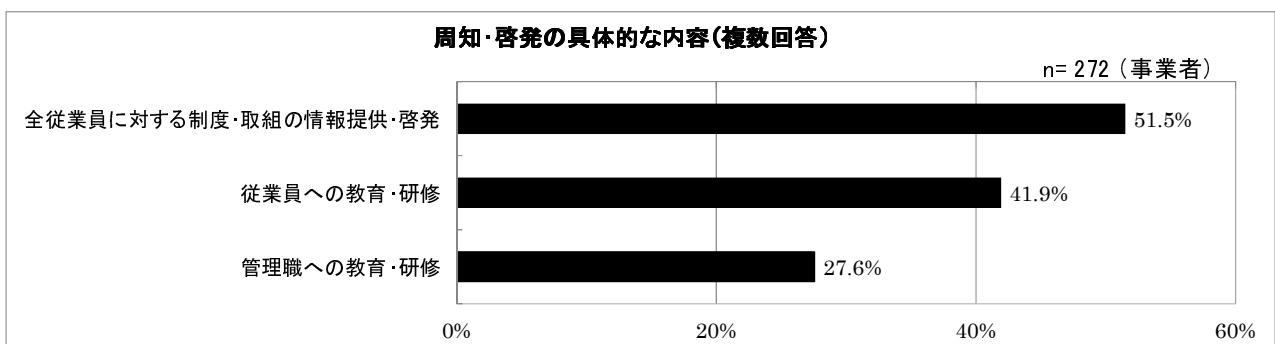


イ 周知・啓発の取組実施状況 事業主調査

働き方改革における周知・啓発の実施状況については、「取り組んでいる」と回答した事業者が35.6%、「取り組んでいない」が55.8%となっています。

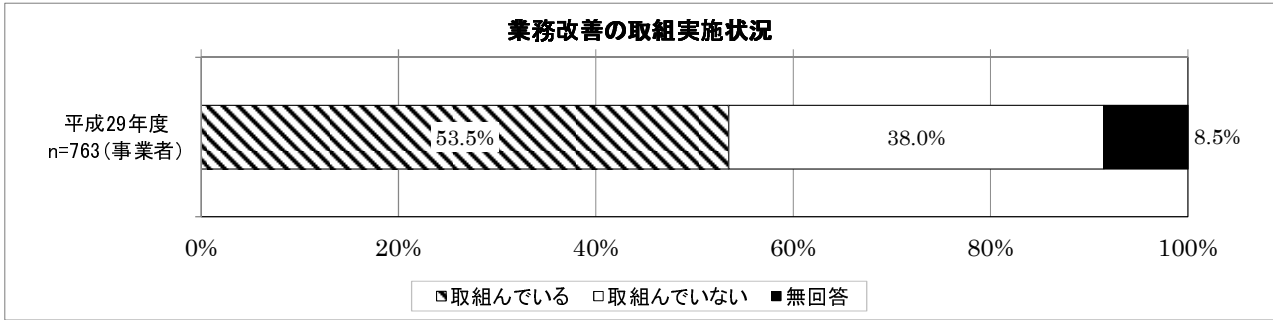


周知・啓発の取組実施状況について、「取り組んでいる」と回答した事業者の具体的な内容は、「全従業員に対する制度・取組の情報提供・啓発」が51.5%で最も多く、次いで「従業員への教育・研修」(41.9%)などとなっています。

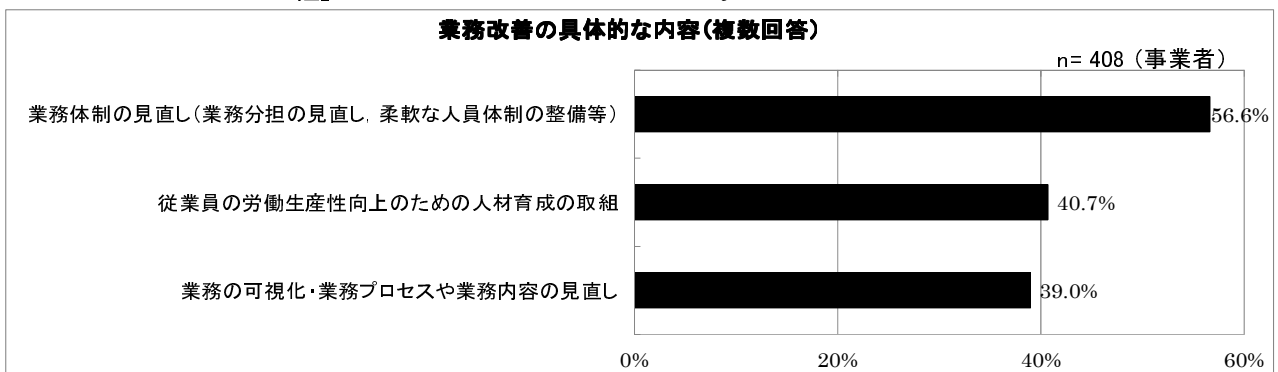


ウ 業務改善の取組実施状況 事業主調査

働き方改革における業務改善の取組実施状況については、「取り組んでいる」と回答した事業者が53.5%、「取り組んでいない」が38.0%となっています。

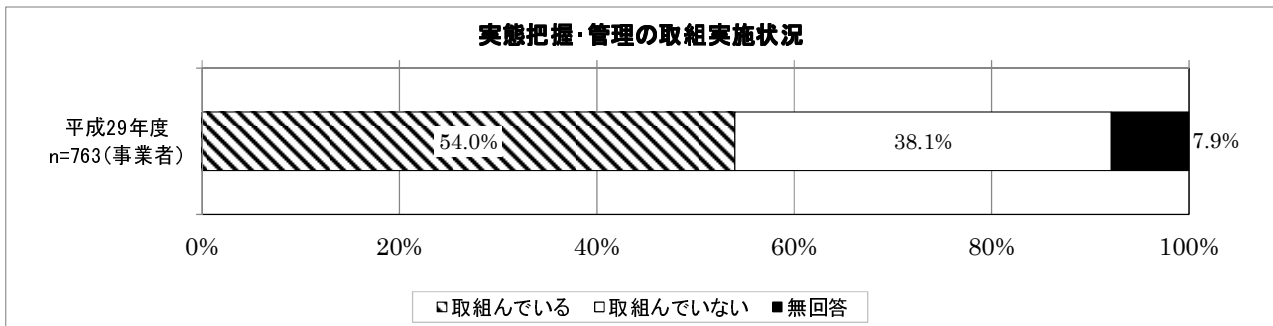


業務改善の取組実施状況について、「取り組んでいる」と回答した事業者の具体的な内容は、「業務体制の見直し」が56.6%で最も多く、次いで「従業員の労働生産性向上のための人材育成の取組」(40.7%)などとなっています。

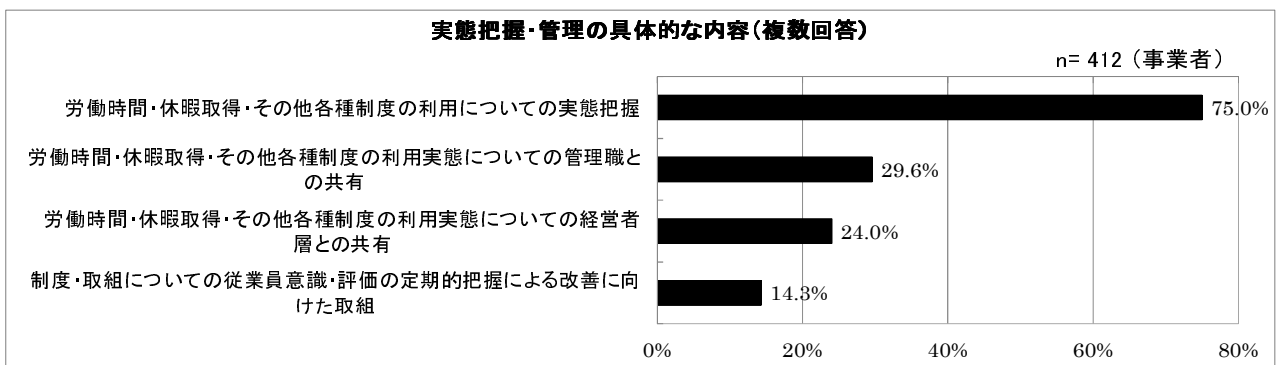


エ 実態把握・管理の取組実施状況 事業主調査

働き方改革における実態把握・管理の取組実施状況については、「取り組んでいる」と回答した事業者が54.0%、「取り組んでいない」が38.1%となっています。

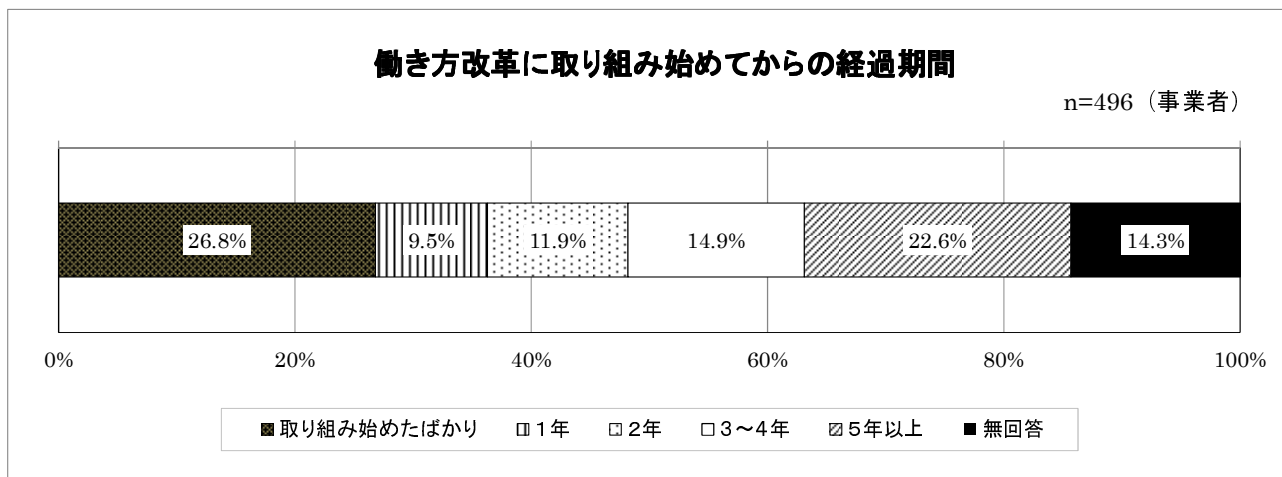


実態把握・管理の取組実施状況について、「取り組んでいる」と回答した事業者の具体的な内容は、「労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用についての実態把握」が75.0%で最も多く、次いで「労働時間・休暇取得・その他の各種制度の利用実態についての管理職との共有」(29.6%)などとなっています。



(4) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間 事業主調査

働き方改革の「取組」(3)ア～エ)について、「取組を実施している」と回答した事業者の取組期間は、「取組始めたばかり」が26.8%で最も多く、次いで「5年以上」(22.6%)などとなっています。

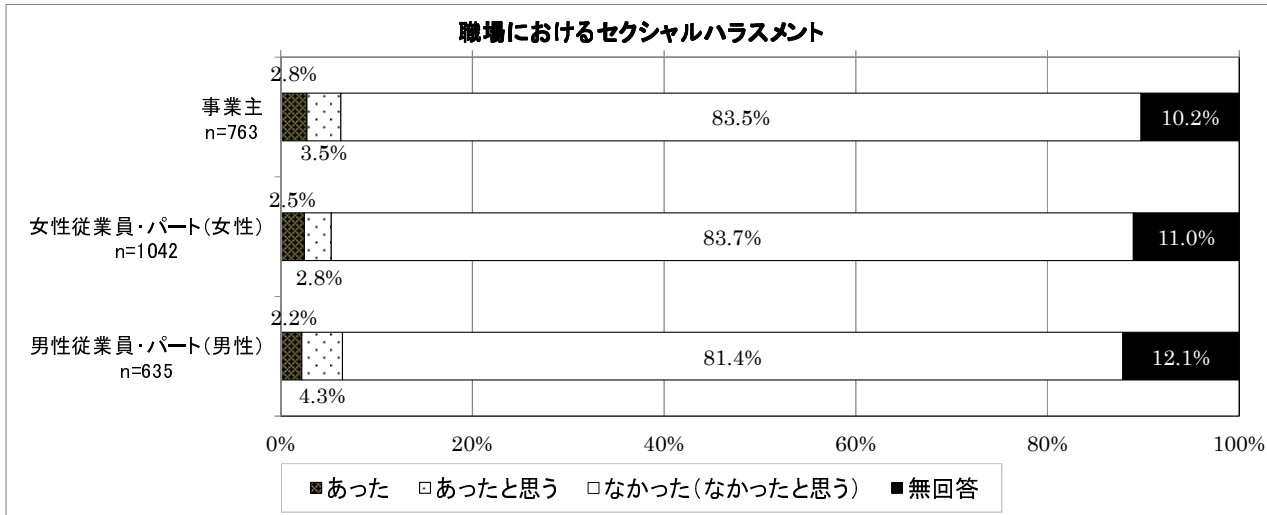


IV ハラスメント対策

1 セクシャルハラスメント

(1) 職場におけるセクシャルハラスメント 事業主調査・従業員調査

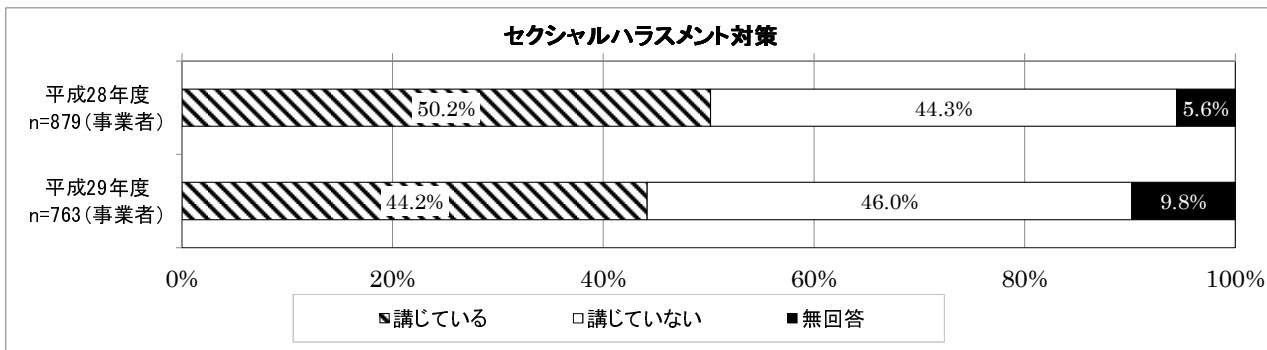
職場におけるセクシャルハラスメント行為（過去3年間）については、「あった」が事業主 2.8%，女性従業員（パート女性含む） 2.5%，男性従業員（パート男性含む） 2.2%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

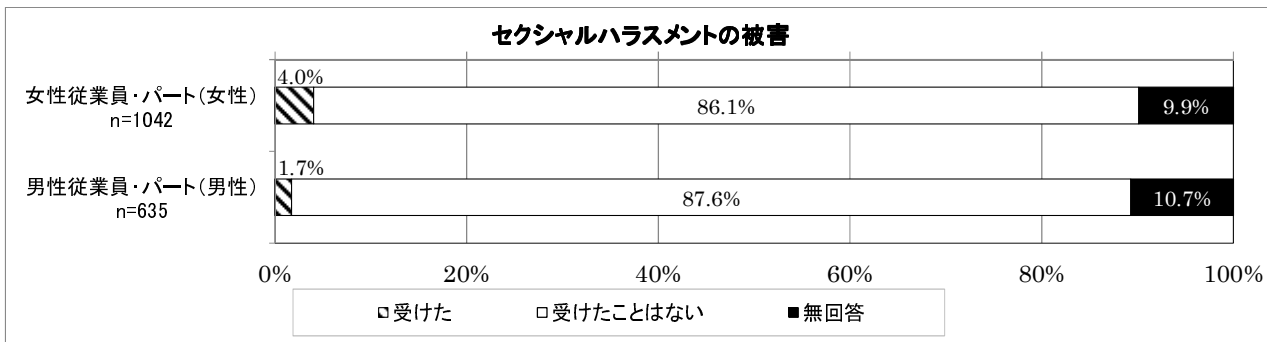
(2) セクシャルハラスメント対策 事業主調査

セクシャルハラスメント対策については、「講じている」と回答した事業者が 44.2%で、前年度（50.2%）よりも 6.0ポイント低下しています。



(3) セクシャルハラスメントの被害 従業員調査

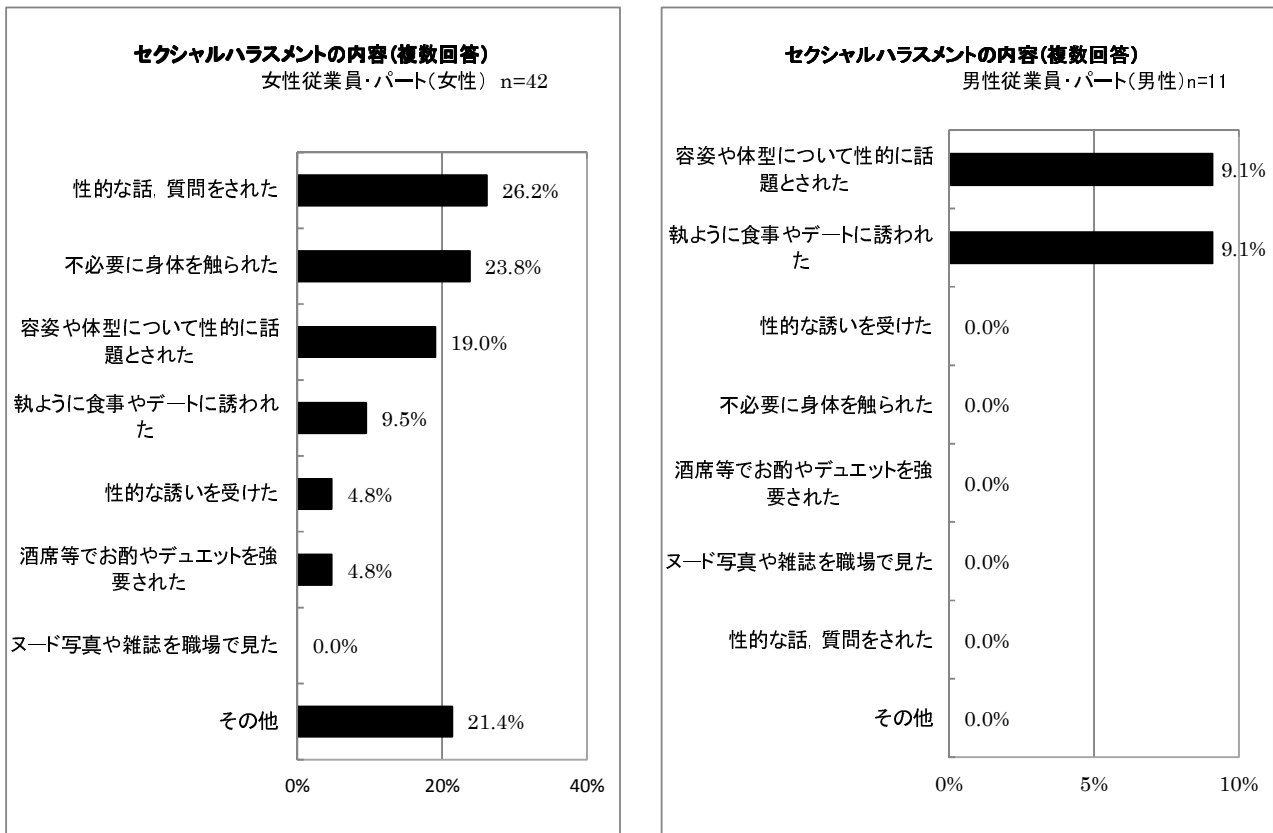
セクシャルハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員（パート女性含む） 4.0%，男性従業員（パート男性含む） 1.7%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

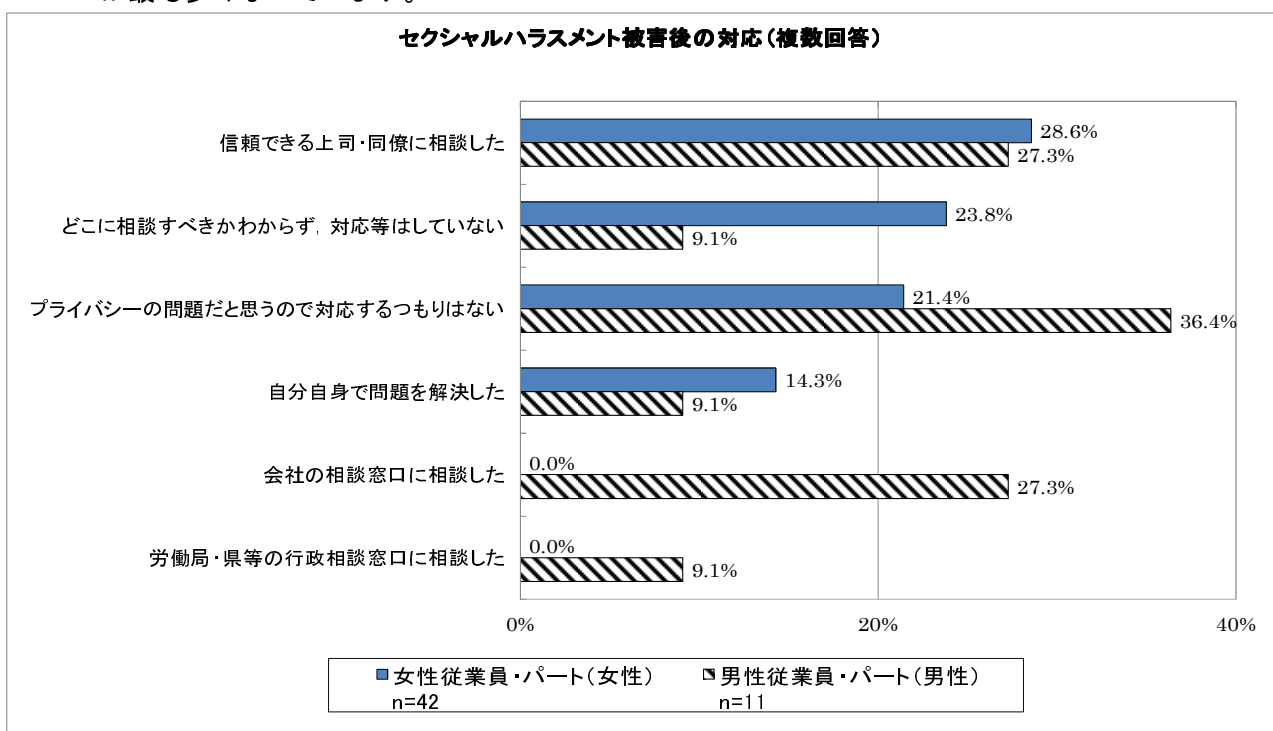
(4) セクシャルハラスメントの内容 従業員調査

セクシャルハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の行為の内容は、女性従業員（パート女性含む）では「性的な話、質問をされた」（26.2%）、男性従業員（パート男性含む）では「容姿や体型について性的に話題とされた」と「執ように食事やデートに誘われた」（ともに9.1%）が最も多くなっています。



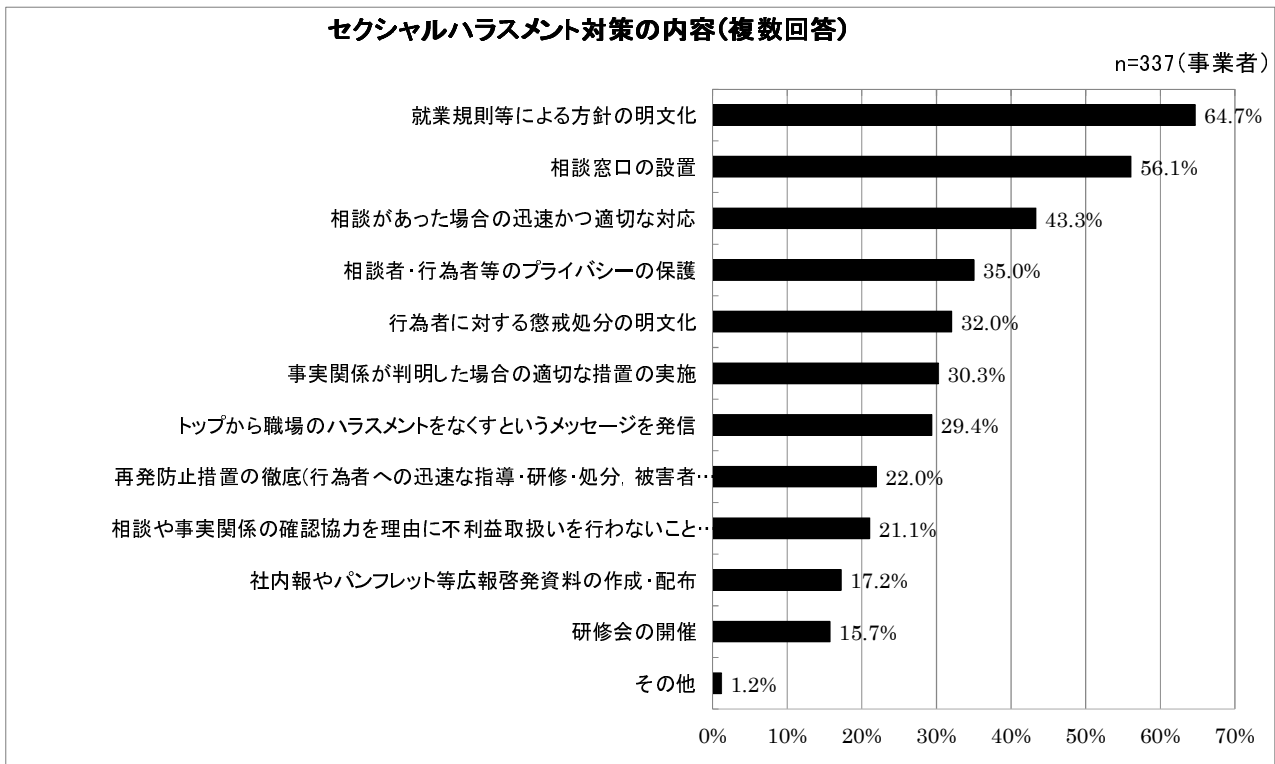
(5) セクシャルハラスメント被害後の対応 従業員調査

セクシャルハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の被害後の対応は、女性従業員（パート女性含む）では「信頼できる上司・同僚に相談した」（28.6%）、男性従業員（パート男性含む）では「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」（36.4%）が最も多くなっています。



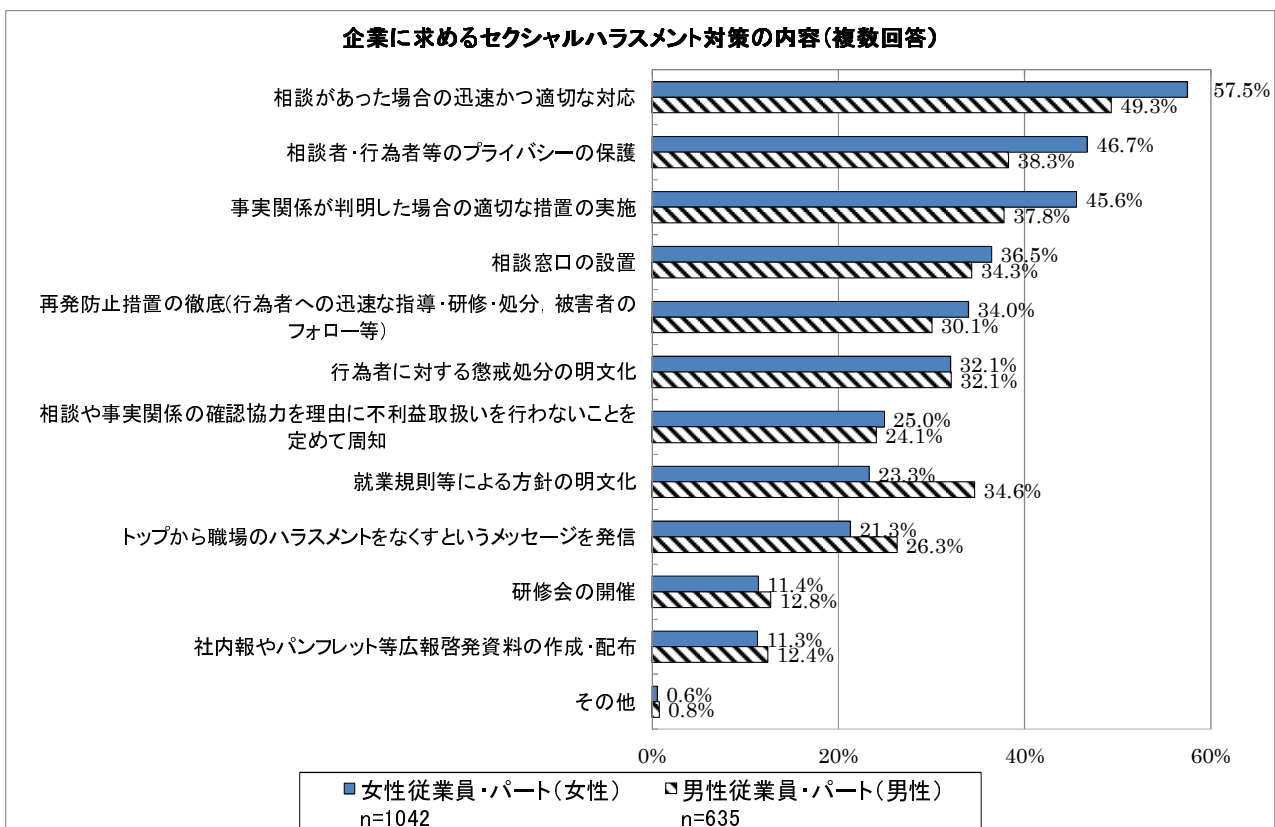
(6) セクシャルハラスメント対策の内容 事業主調査

セクシャルハラスメント対策について、「講じている」と回答した事業者の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が64.7%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(56.1%)などとなっています。



(7) 企業に求めるセクシャルハラスメント対策の内容 従業員調査

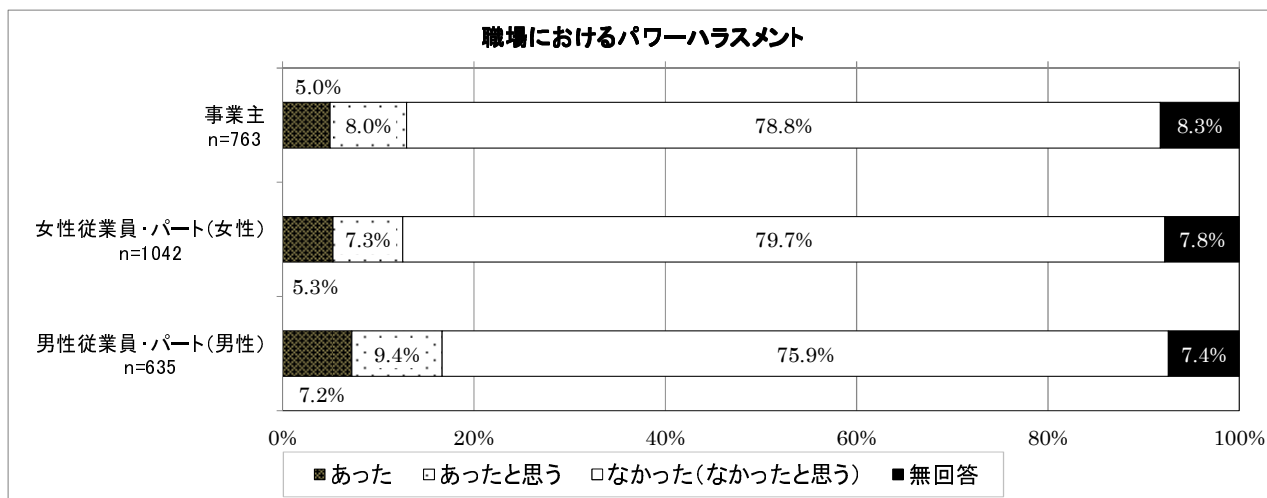
企業に求めるセクシャルハラスメント対策の内容については、女性・男性従業員（パート女性・男性含む）ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」（女性従業員57.5%、男性従業員49.3%）が最も多くなっています。



2 パワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメント 事業主調査・従業員調査

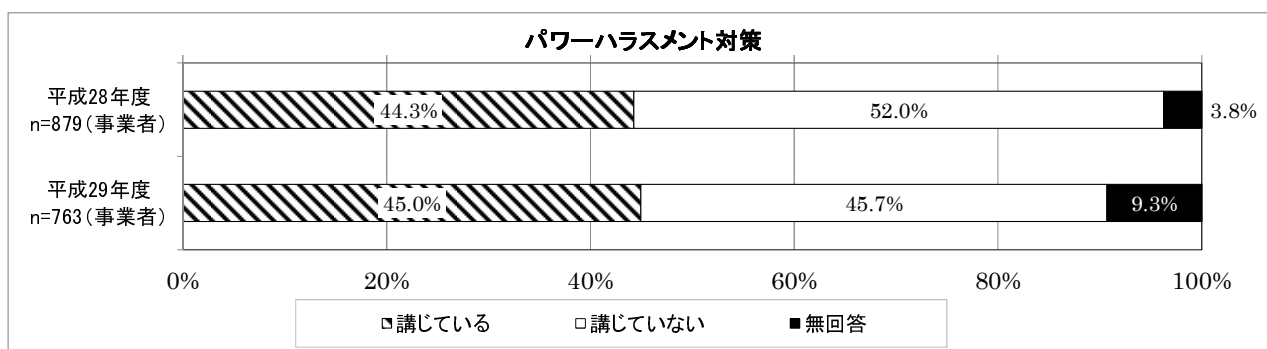
職場におけるパワーハラスメント行為（過去3年間）については、「あった」が事業主 5.0%，女性従業員（パート女性含む） 5.3%，男性従業員（パート男性含む） 7.2%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26. 4. 1～H29. 3. 31）

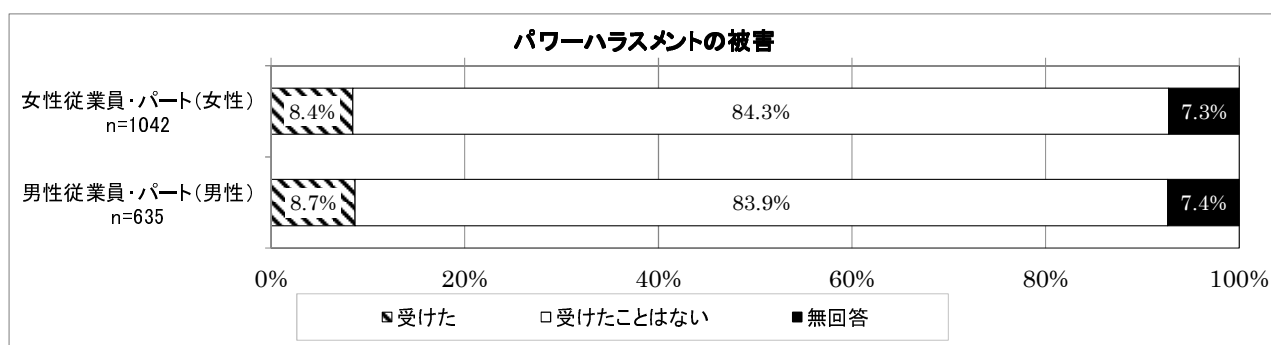
(2) パワーハラスメント対策 事業主調査

パワーハラスメント対策については、「講じている」と回答した事業者が 45.0%で、前年度（44.3%）よりも0.7ポイント上昇しています。



(3) パワーハラスメントの被害 従業員調査

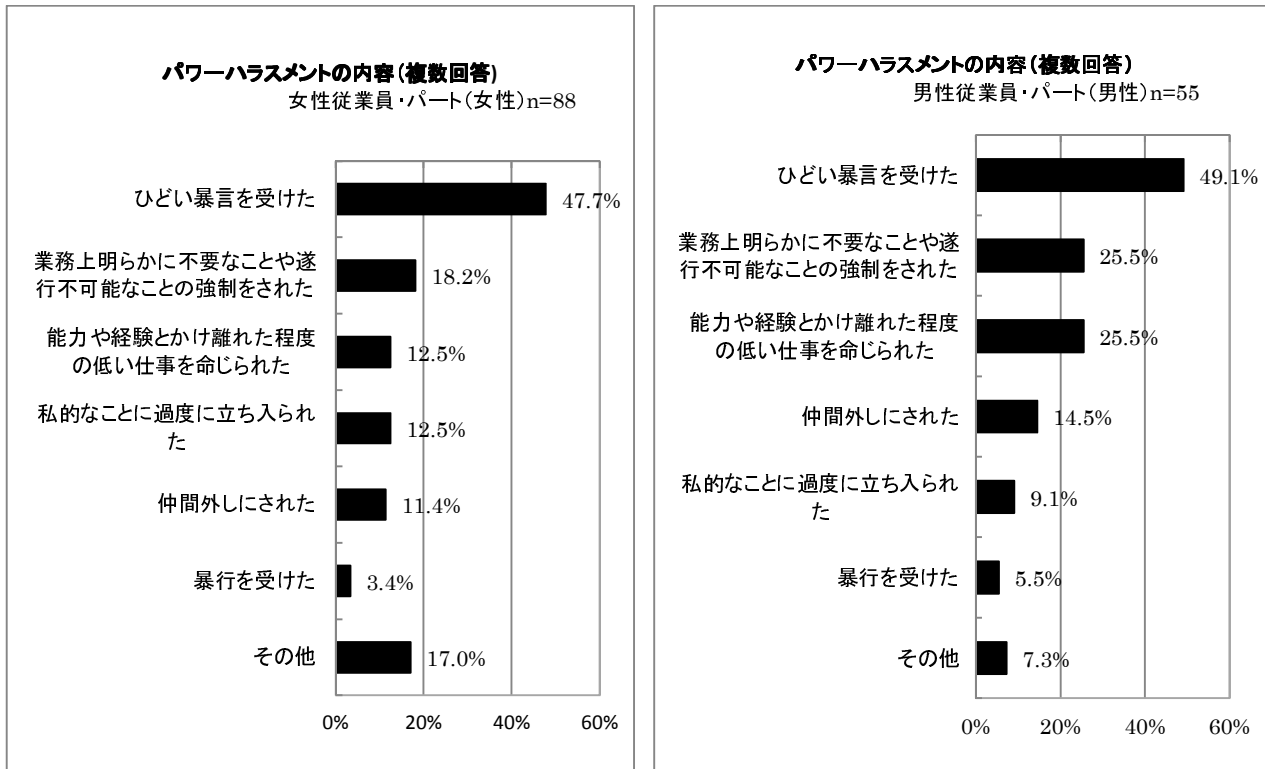
パワーハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員（パート女性含む） 8.4%，男性従業員（パート男性含む） 8.7%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26. 4. 1～H29. 3. 31）

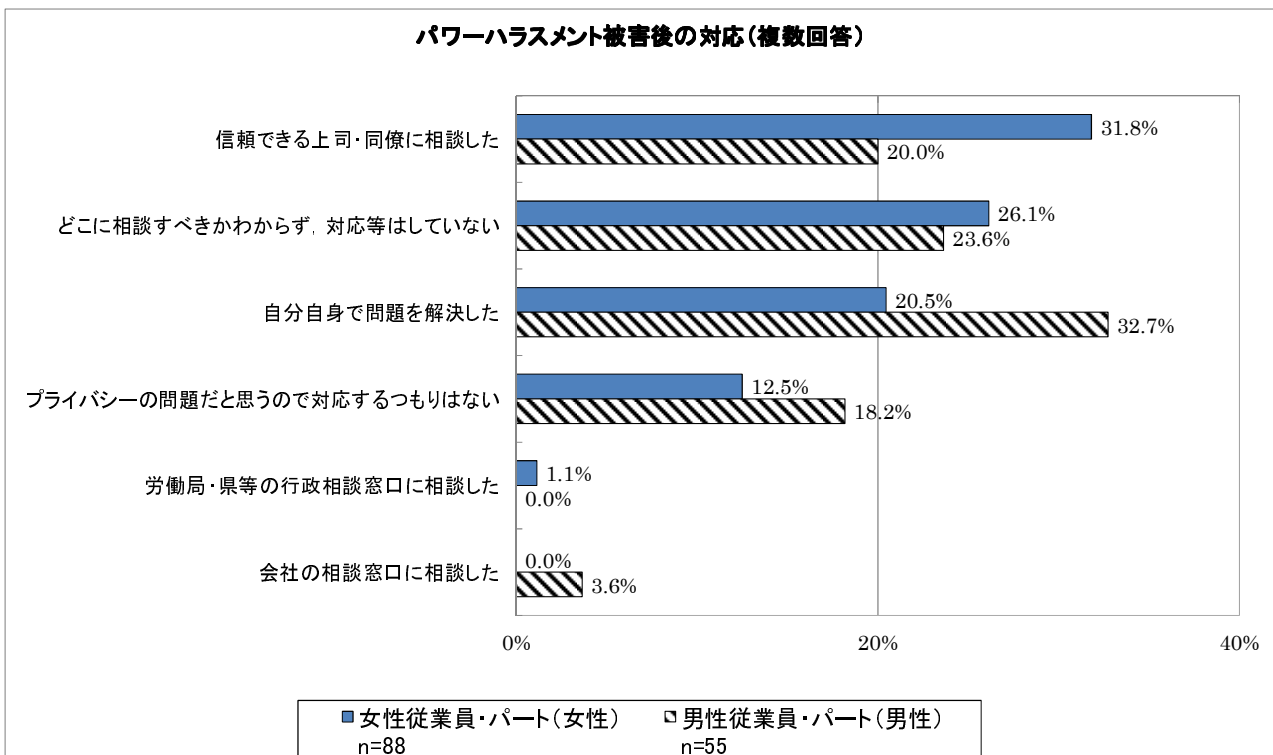
(4) パワーハラスメントの内容 従業員調査

パワーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の行為の内容は、女性・男性従業員（パート女性・男性含む）ともに「ひどい暴言を受けた」（女性従業員 47.7%、男性従業員 49.1%）が最も多くなっています。



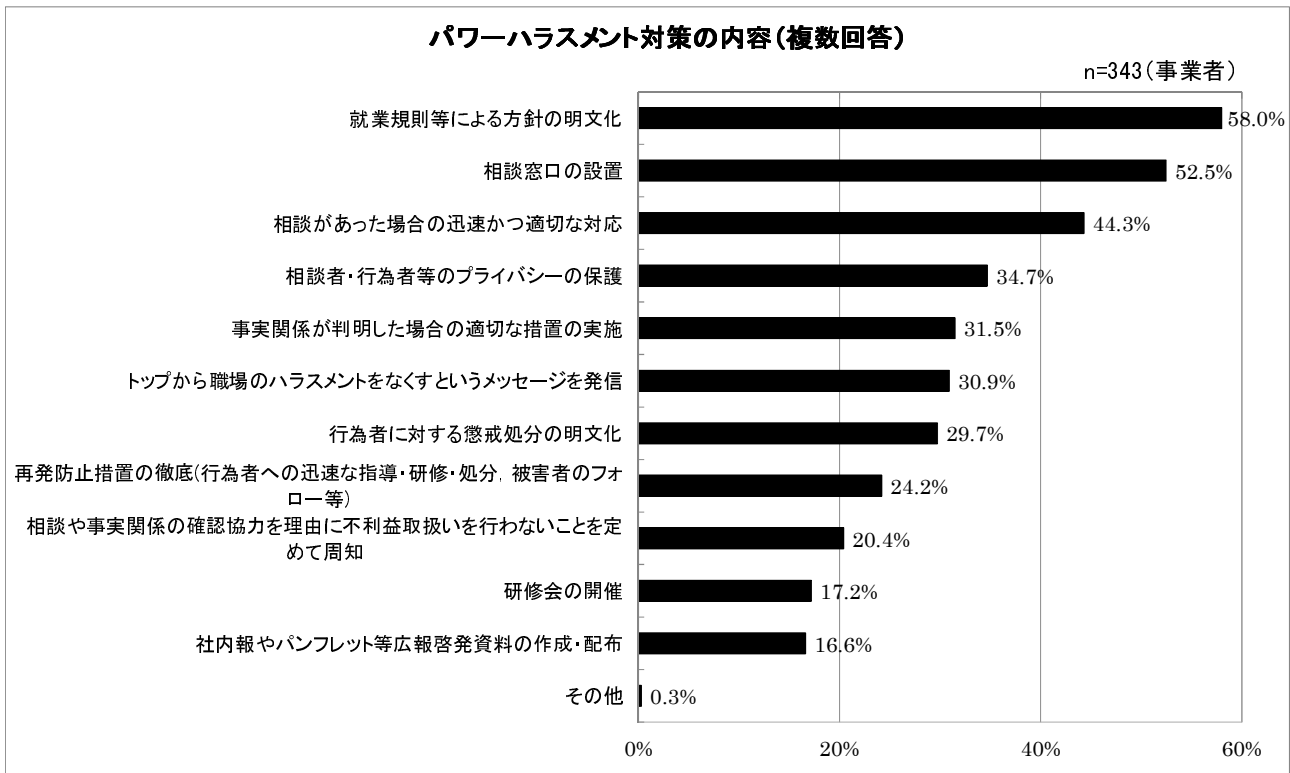
(5) パワーハラスメント被害後の対応 従業員調査

パワーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の被害後の対応は、女性従業員（パート女性含む）では「信頼できる上司・同僚に相談した」（31.8%）、男性従業員（パート男性含む）では「自分自身で問題を解決した」は（32.7%）が最も多くなっています。



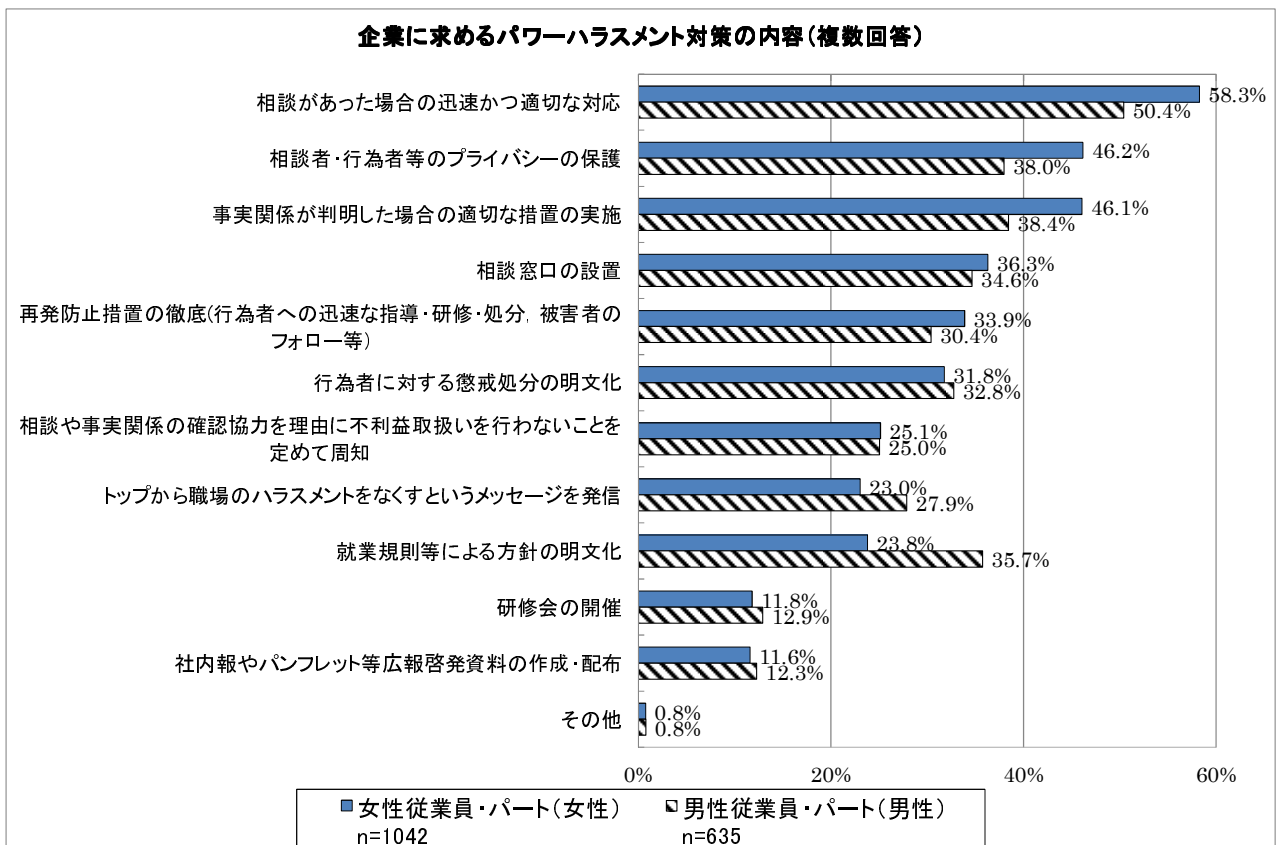
(6) パワーハラスメント対策の内容 事業主調査

パワーハラスメント対策について、「講じている」と回答した事業者の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が58.0%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(52.5%) などとなっています。



(7) 企業に求めるパワーハラスメント対策の内容 従業員調査

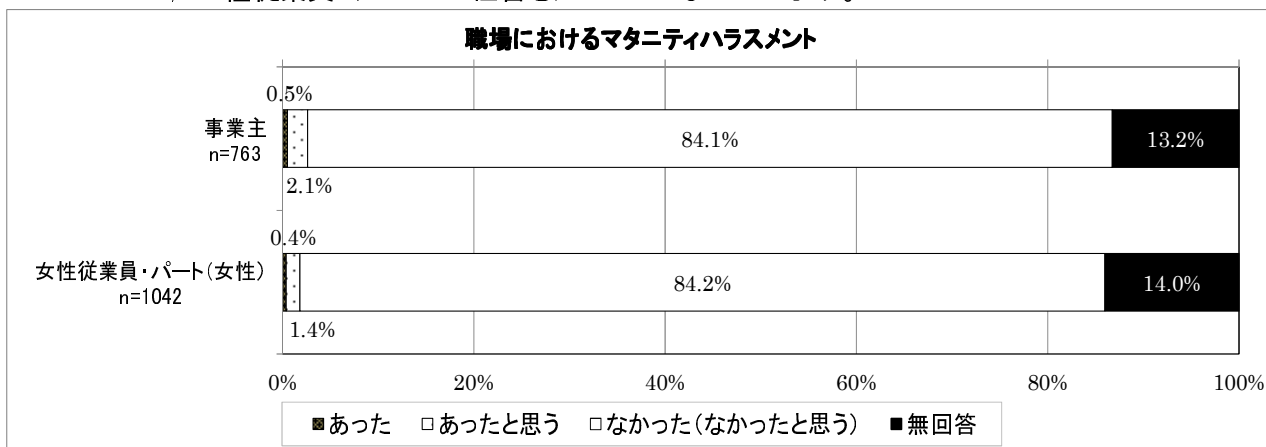
企業に求めるパワーハラスメント対策の内容については、女性・男性従業員(パート女性・男性含む)ともに「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(女性従業員58.3%、男性従業員50.4%)が最も多くなっています。



3 マタニティハラスメント

(1) 職場におけるマタニティハラスメント 事業主調査・従業員調査

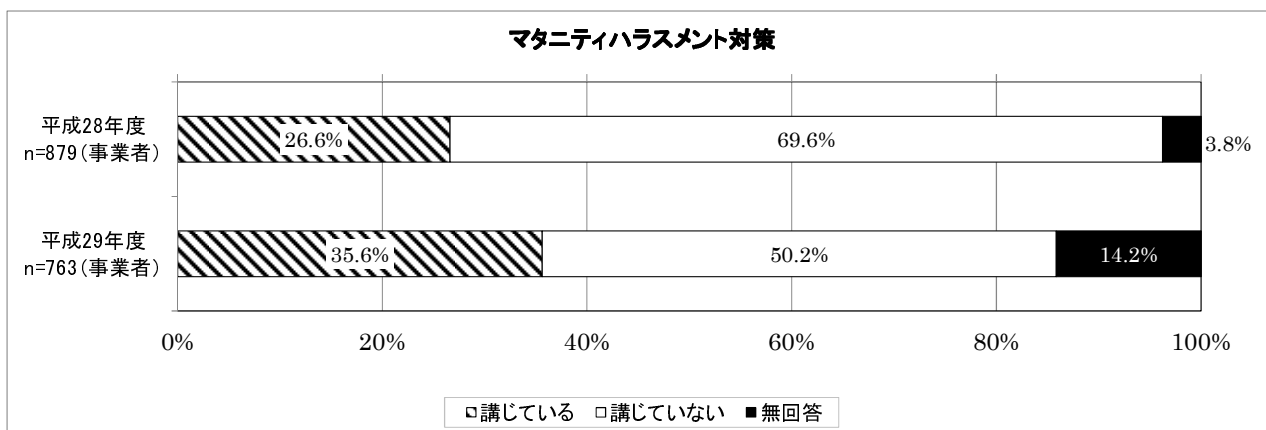
職場におけるマタニティハラスメント行為（過去3年間）については、「あった」が事業主 0.5%、女性従業員（パート女性含む）0.4%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26. 4. 1～H29. 3. 31）

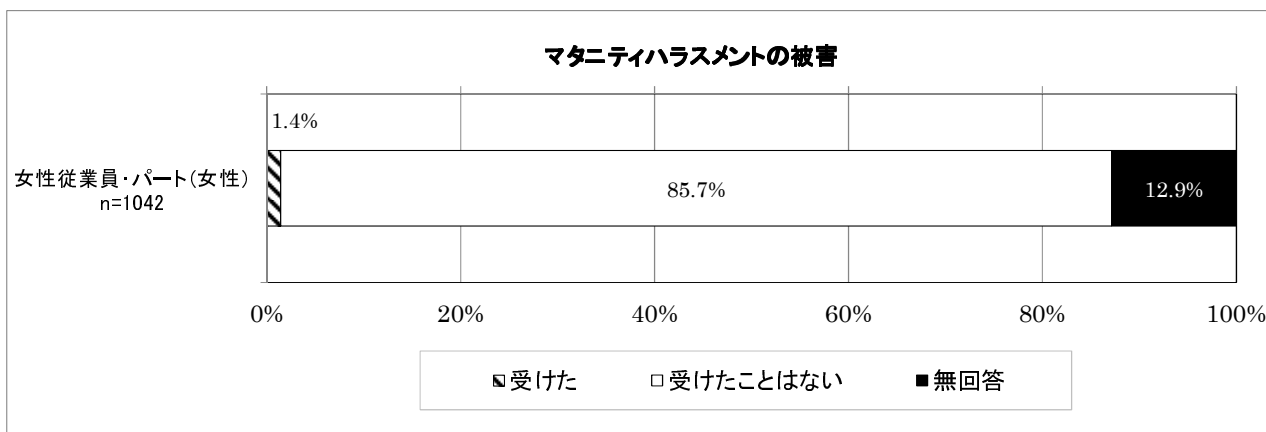
(2) マタニティハラスメント対策 事業主調査

マタニティハラスメント対策については、「講じている」と回答した事業者が 35.6%で、前年度（26.6%）よりも9.0ポイント上昇しています。



(3) マタニティハラスメントの被害 従業員調査

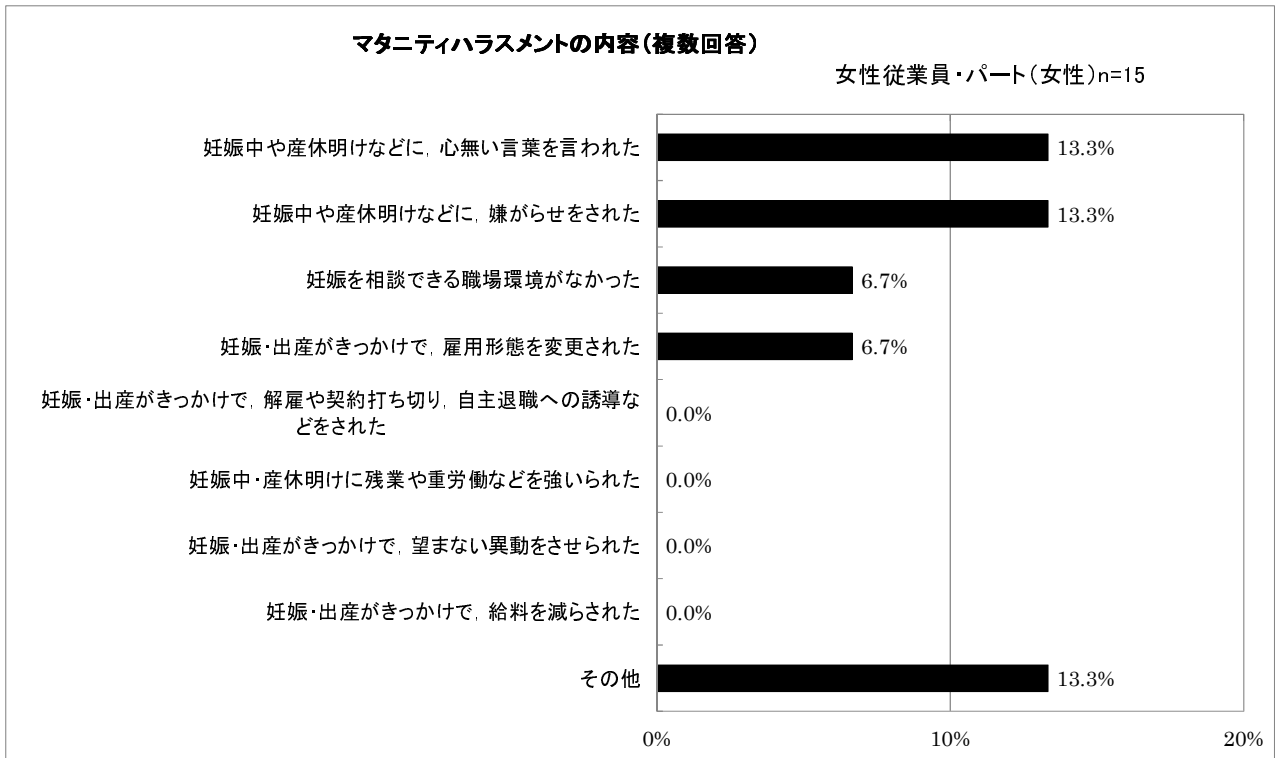
マタニティハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員（パート女性含む）1.4%、となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26. 4. 1～H29. 3. 31）

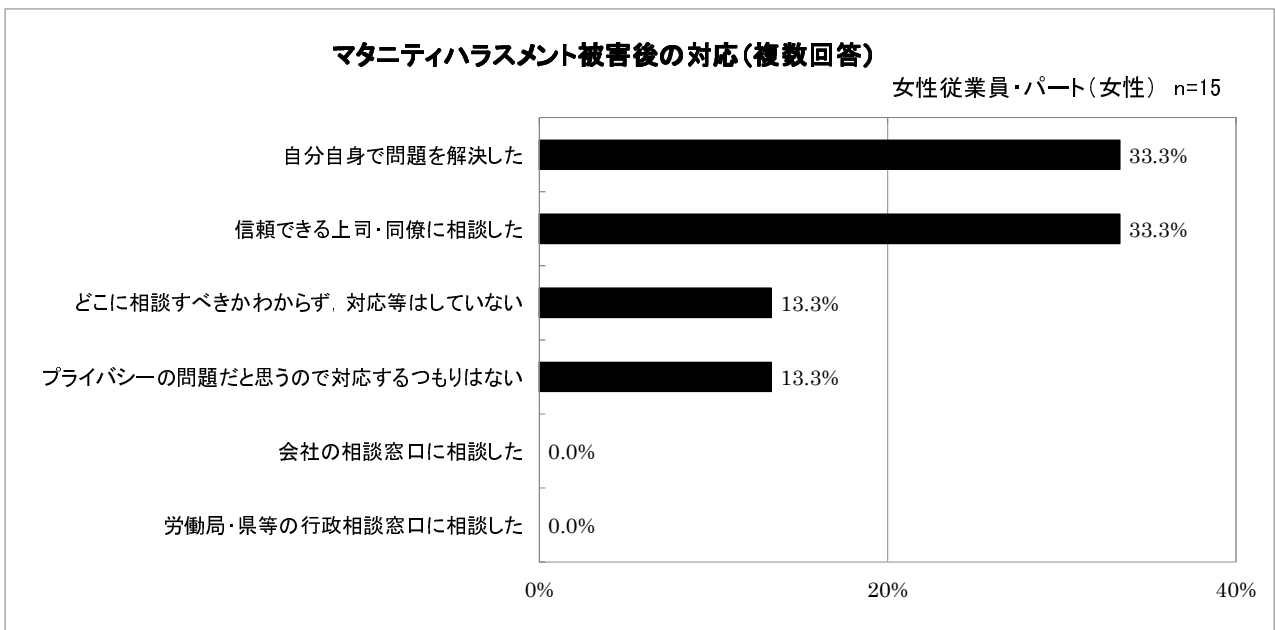
(4) マタニティハラスメントの内容 従業員調査

マタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の行為の内容は、女性従業員（パート女性含む）では「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」と「妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた」（ともに13.3%）が最も多くなっています。



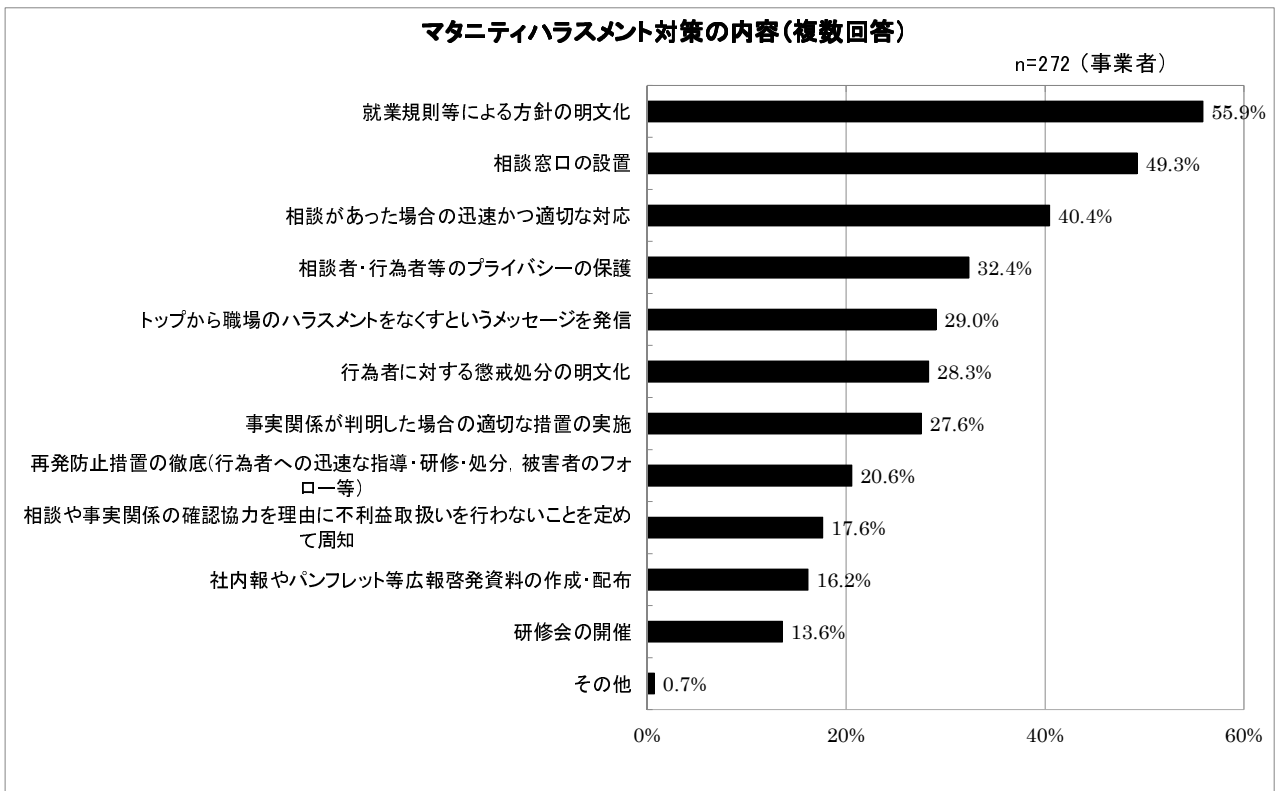
(5) マタニティハラスメント被害後の対応 従業員調査

マタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の被害後の対応は、女性従業員（パート女性含む）では「自分自身で問題を解決した」と「信頼できる上司・同僚に相談した」（ともに33.3%）が最も多くなっています。



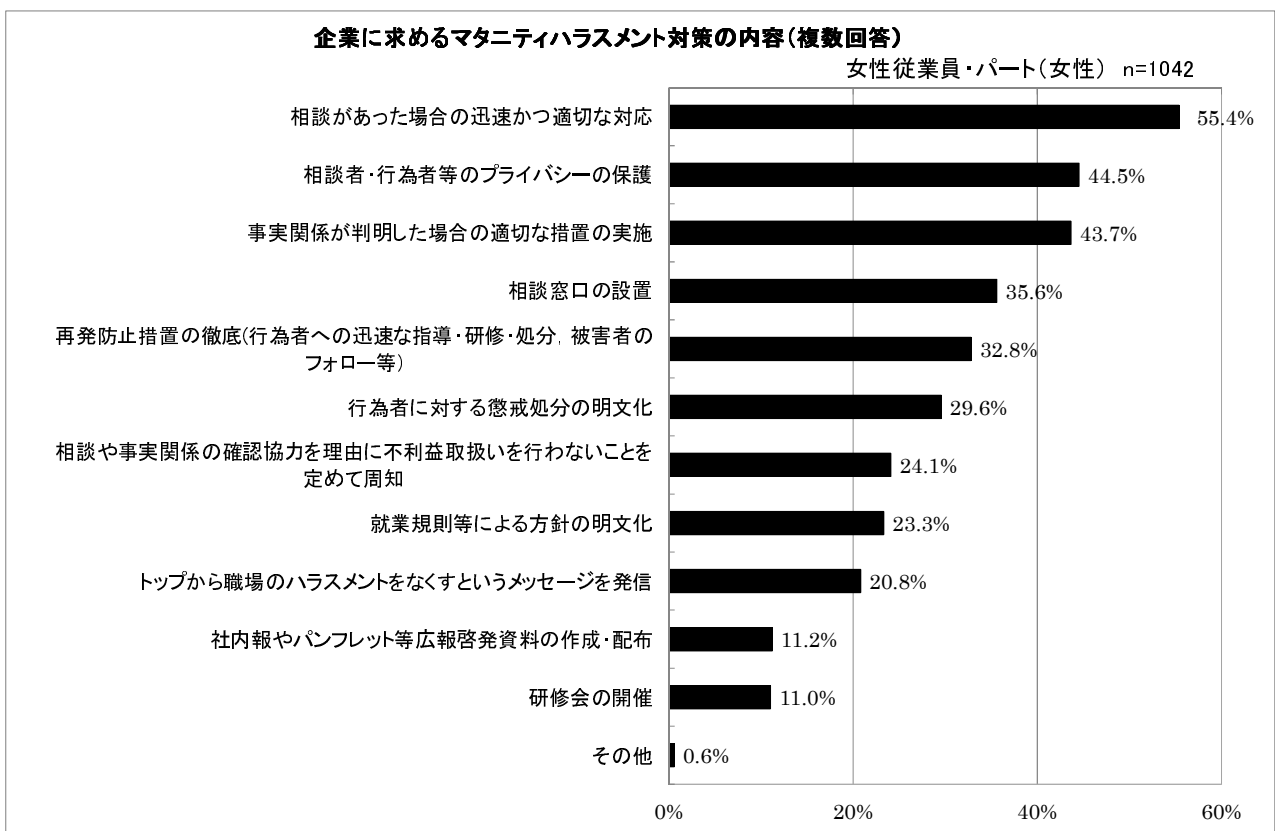
(6) マタニティハラスメント対策の内容 事業主調査

マタニティハラスメント対策について、「講じている」と回答した事業者の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が55.9%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(49.3%)などとなっています。



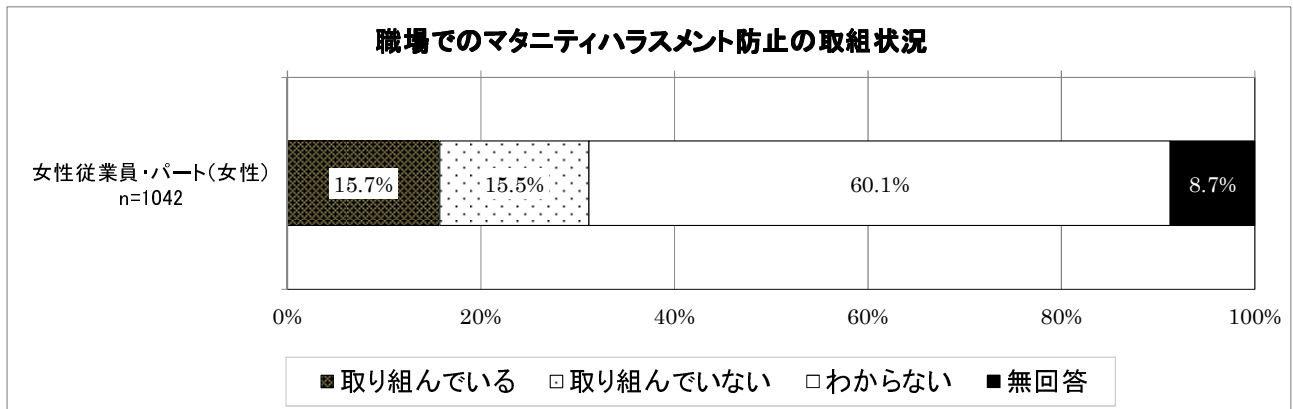
(7) 企業に求めるマタニティハラスメント対策の内容 従業員調査

企業に求めるマタニティハラスメント対策の内容については、女性従業員(パート女性含む)では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(55.4%)が最も多く、次いで「相談者・行為者等のプライバシーの保護」(44.5%)などとなっています。



(8) 職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況 従業員調査

職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況について、女性従業員（パート女性含む）では「わからない」が60.1%で最も多く、次いで「取り組んでいる」（15.7%）などとなっています。



※ 改正育児・介護休業法により、事業主はマタハラ防止措置が義務化されています。

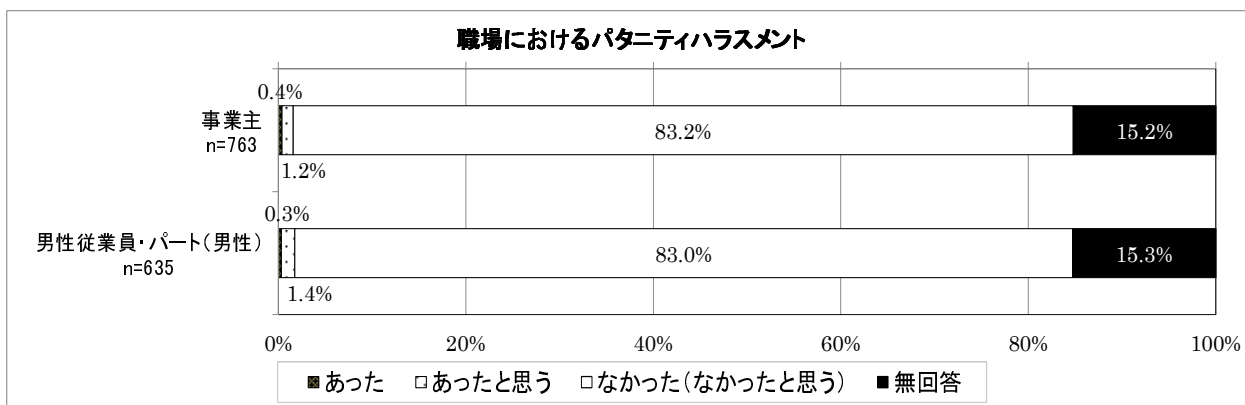
4 パタニティハラスメント

(1) 職場におけるパタニティハラスメント 事業主調査・従業員調査

職場におけるパタニティハラスメント行為（過去3年間）については、「あった」が事業主0.4%、男性従業員（パート男性含む）0.3%となっています。

※ 「パタニティハラスメント」について

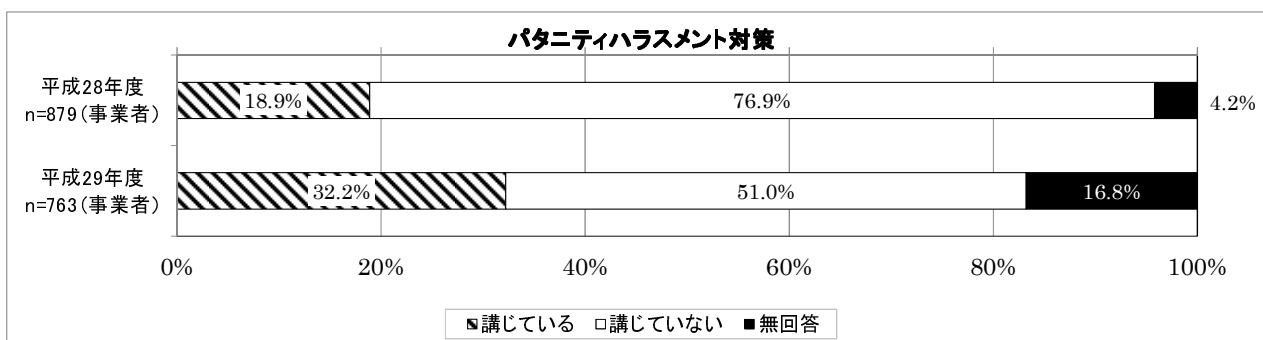
育児休業や子育てのために短時間勤務を取得しようとする男性に対する嫌がらせのことをいいます。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

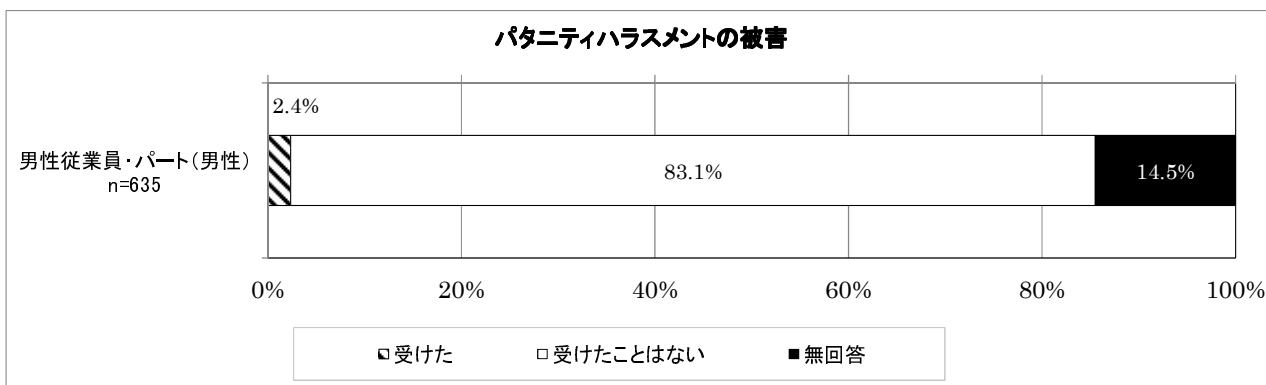
(2) パタニティハラスメント対策 事業主調査

パタニティハラスメント対策については、「講じている」と回答した事業者が32.2%で、前年度（18.9%）よりも13.3ポイント上昇しています。



(3) パタニティハラスメントの被害 従業員調査

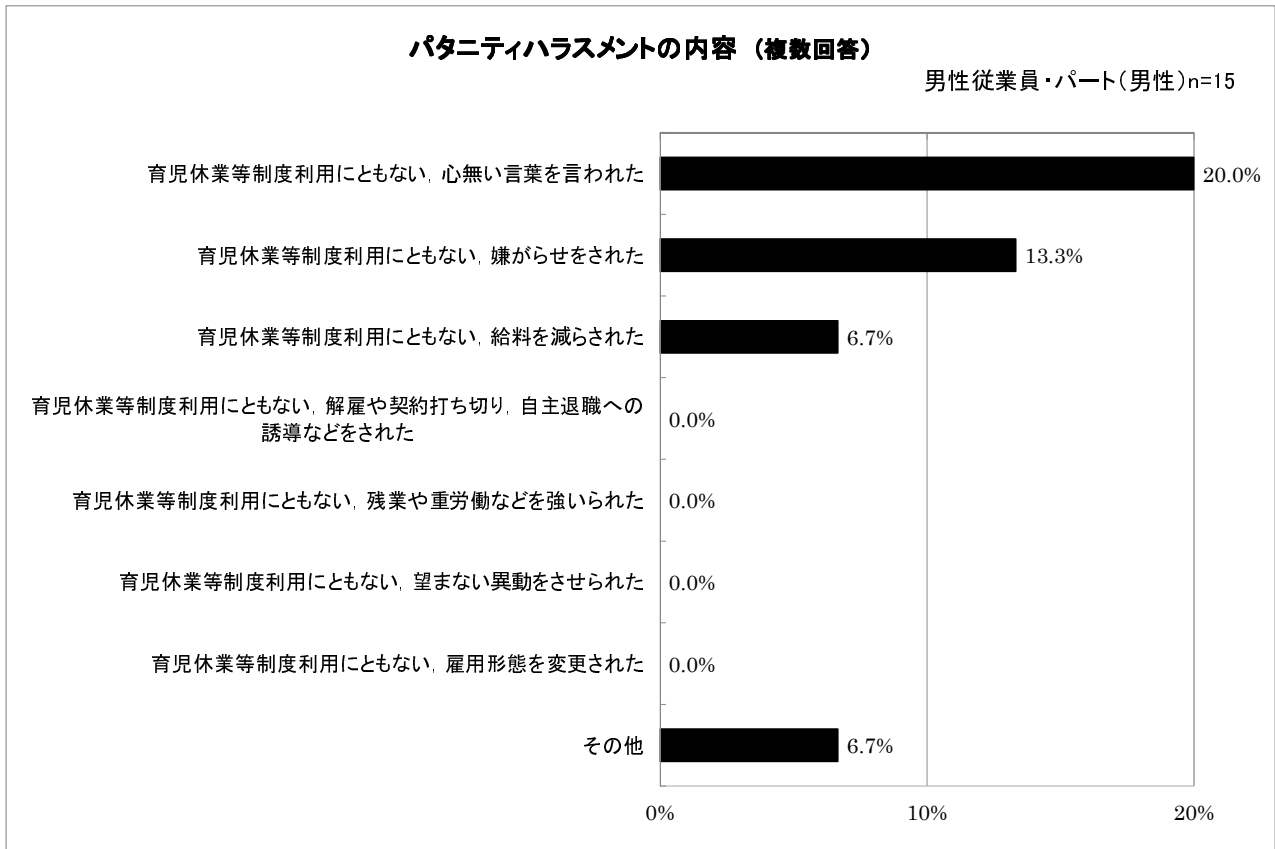
パタニティハラスメントの被害については、「受けた」が男性従業員（パート男性含む）2.4%となっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

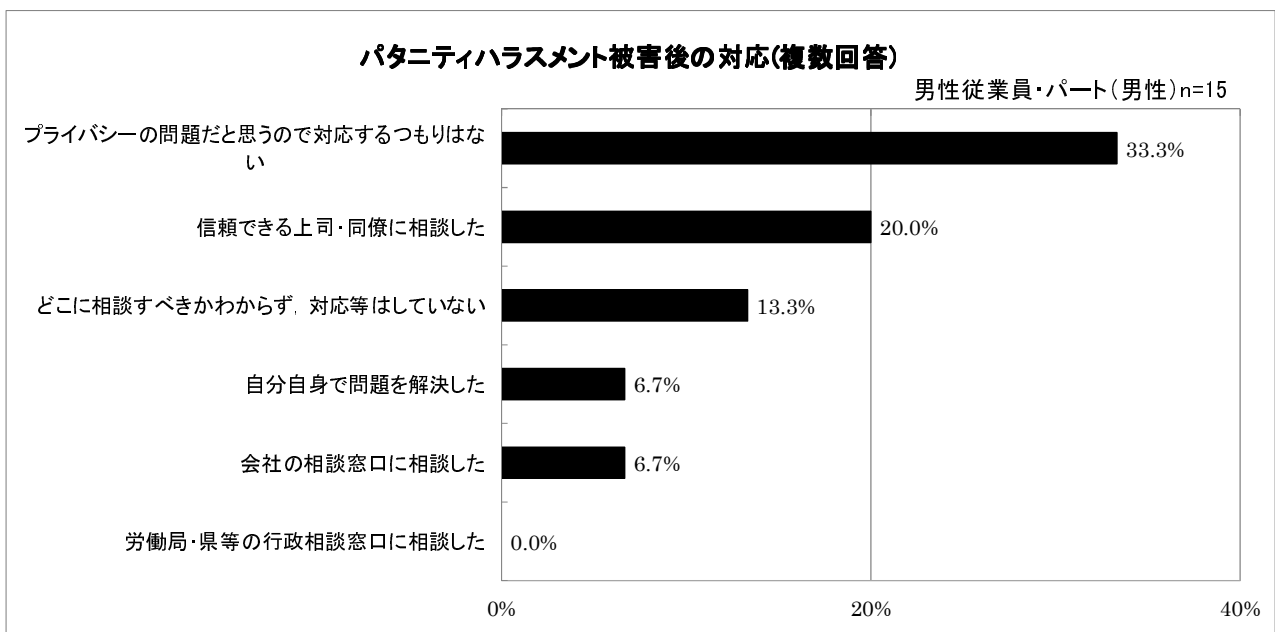
(4) パタニティハラスメントの内容 従業員調査

パタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の行為の内容は、男性従業員（パート男性含む）では「育児休業等制度にともない、心無い言葉を言われた」が20.0%で最も多く、次いで「育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた」（13.3%）などとなっています。



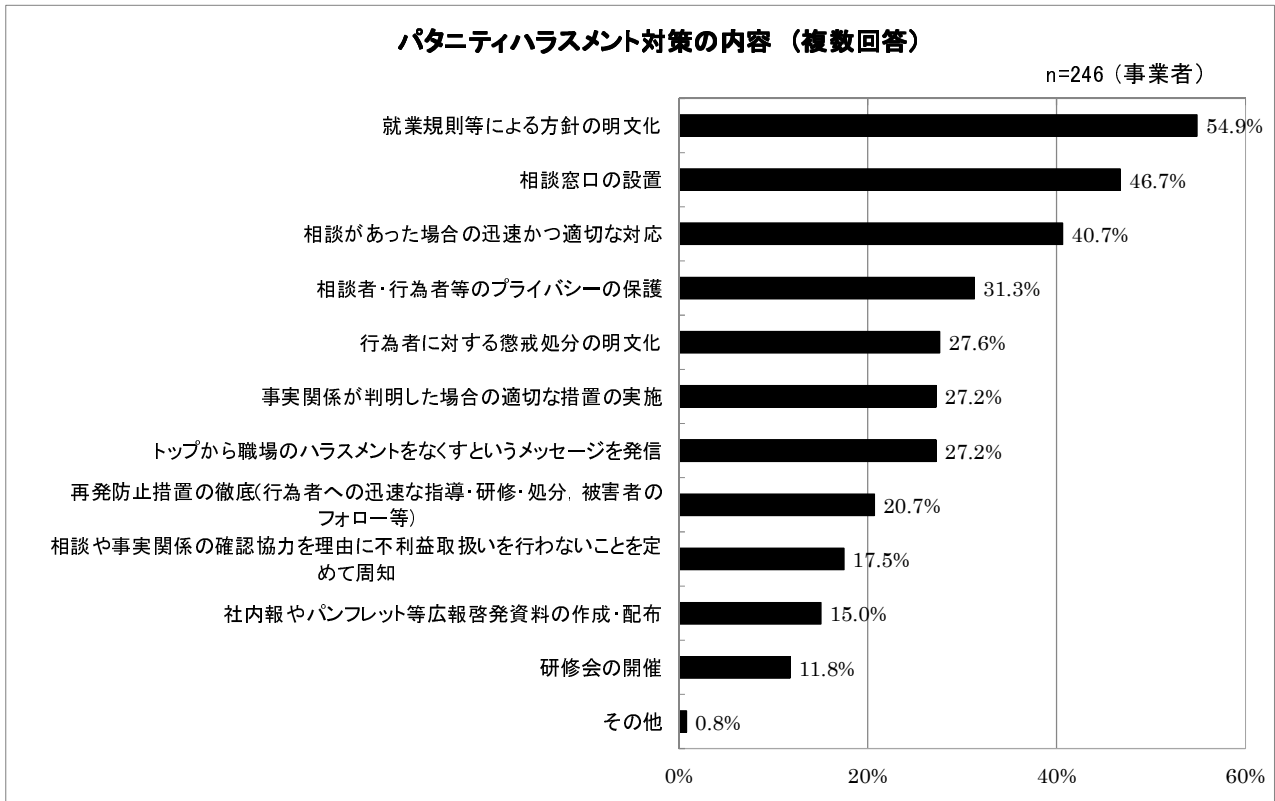
(5) パタニティハラスメント被害後の対応 従業員調査

パタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員の被害後の対応は、男性従業員（パート男性含む）では「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」が33.3%で最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」（20.0%）などとなっています。



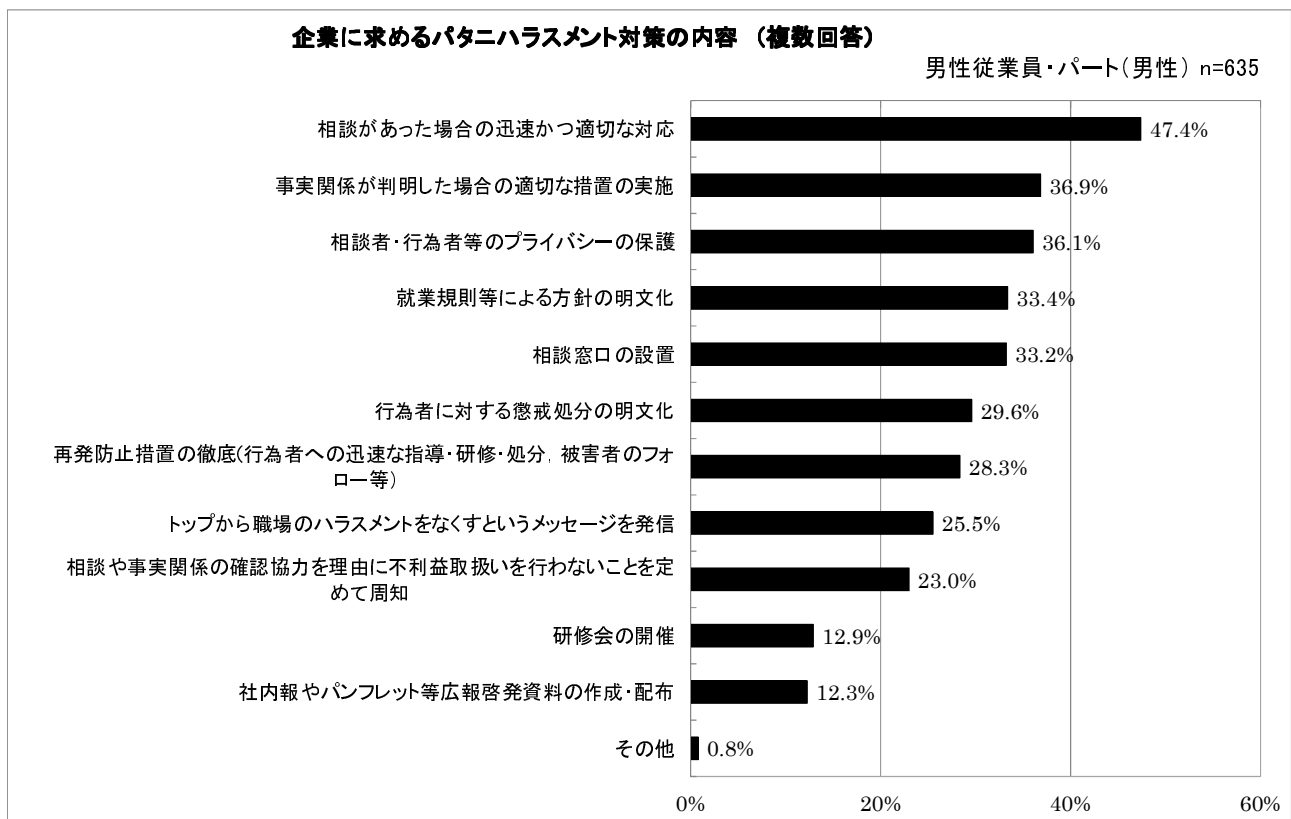
(6) パタニティハラスメント対策の内容 事業主調査

パタニティハラスメント対策について、「講じている」と回答した事業者の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が54.9%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(46.7%)などとなっています。



(7) 企業に求めるパタニティハラスメント対策の内容 従業員調査

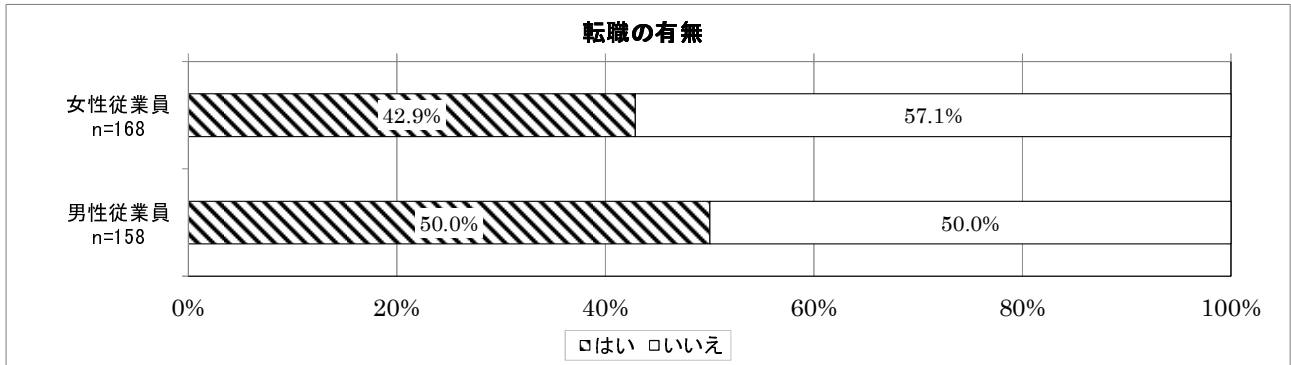
企業に求めるパタニティハラスメント対策の内容については、男性従業員(パート男性含む)では「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が47.4%で最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な設置の実施」(36.9%)などとなっています。



V 転職 (35歳未満の従業員が対象)

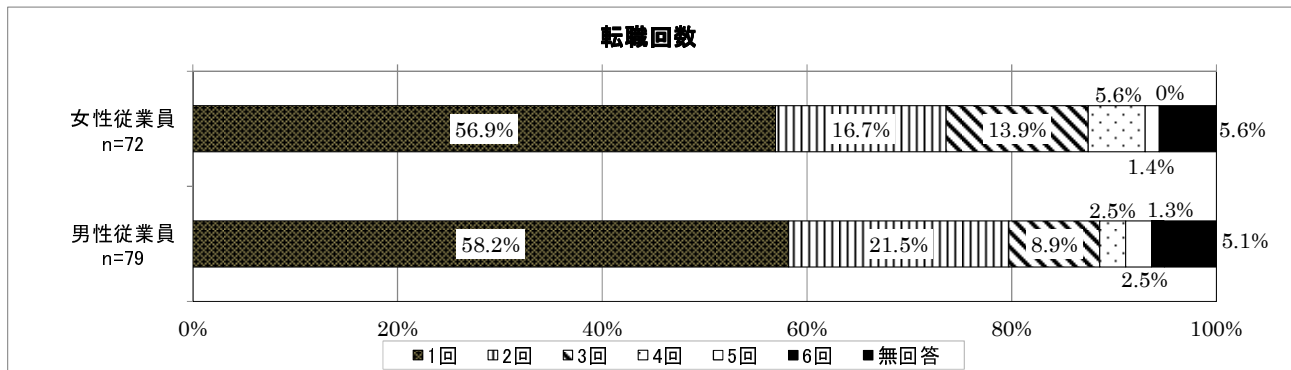
(1) 転職の有無 従業員調査

35歳未満の従業員のうち、転職の有無について、「はい」と回答した女性従業員は42.9%、男性従業員は50.0%となっています。



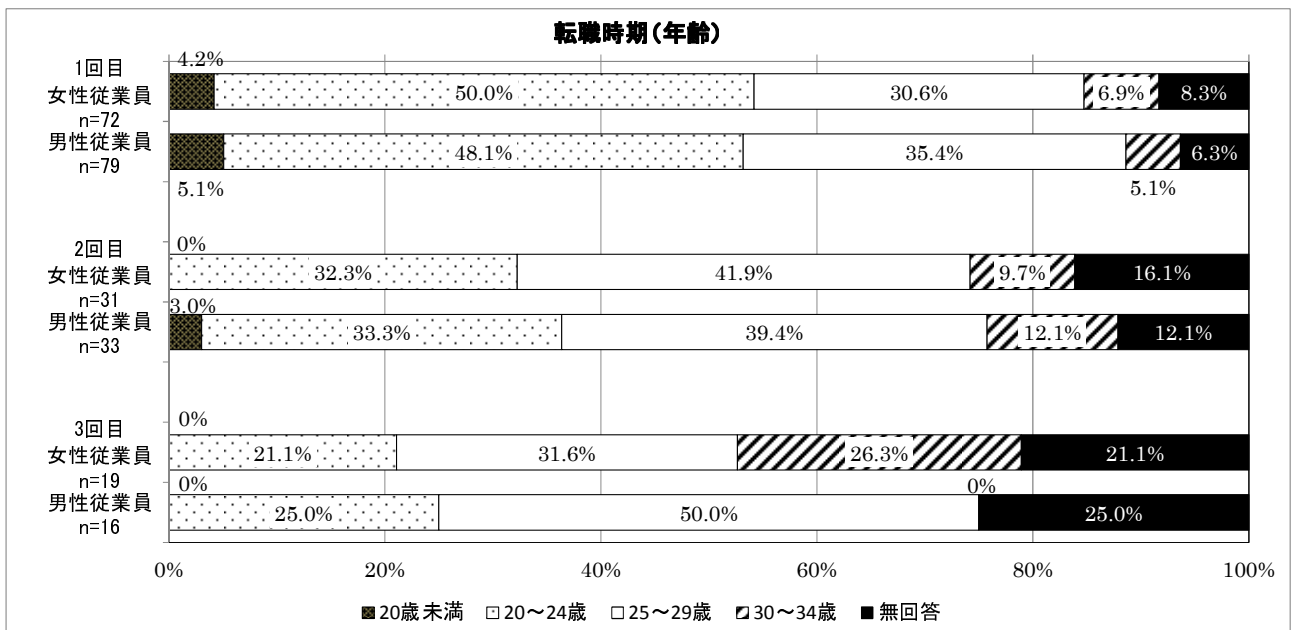
(2) 転職回数 従業員調査

※以下(2)～(10)については、(1)転職の有無で「はい」と回答した従業員が対象
 転職したことがある従業員(35歳未満)の転職回数については、女性従業員では「1回」が56.9%、「2回」が16.7%、「3回」が13.9%、「4回」が5.6%、「5回」が0%、「6回」が5.6%、「無回答」が5.6%、男性従業員では「1回」が58.2%、「2回」が21.5%、「3回」が8.9%、「4回」が2.5%、「5回」が1.3%、「6回」が2.5%、「無回答」が5.1%となっています。



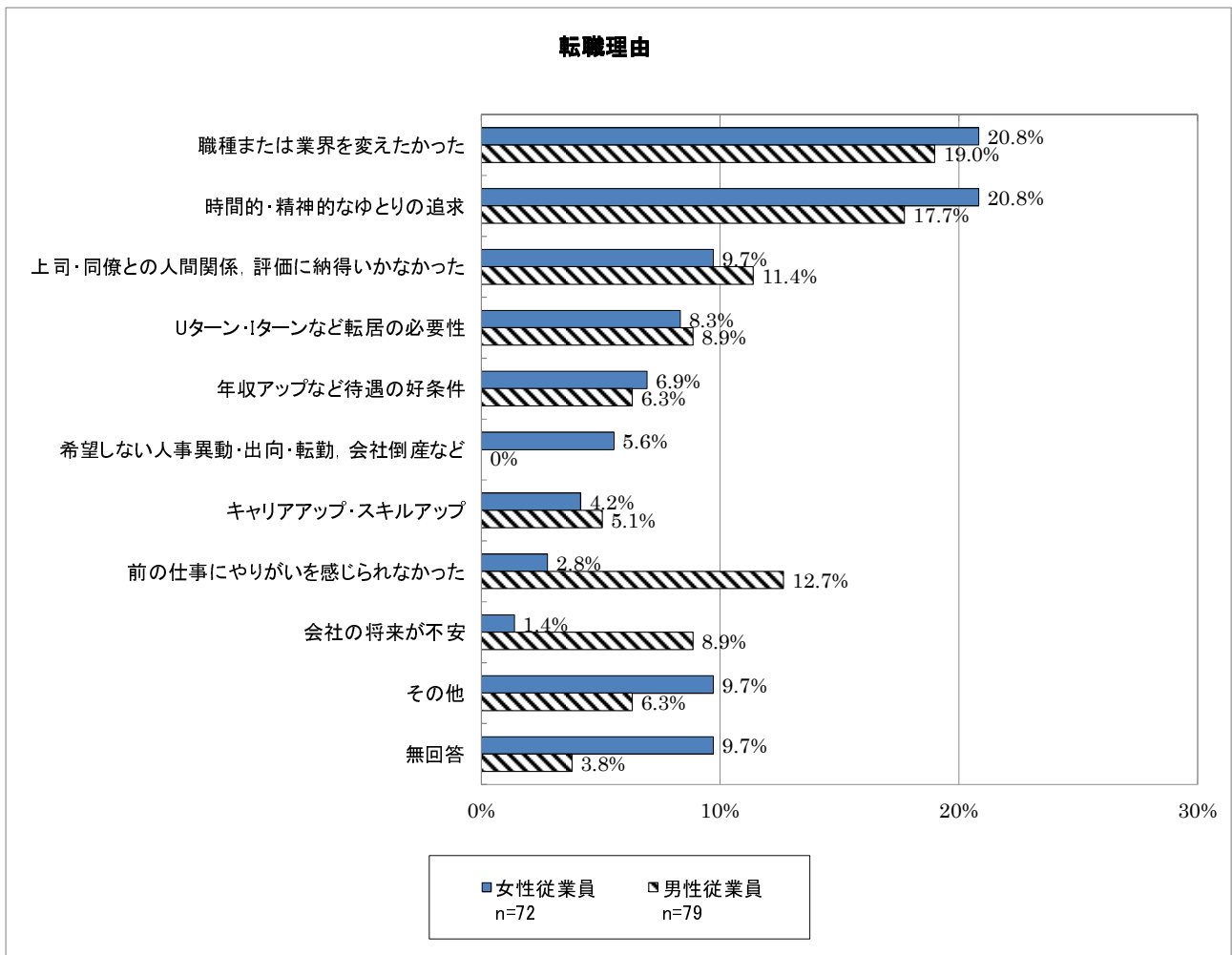
(3) 転職時期(年齢) 従業員調査

転職したことがある従業員(35歳未満)の転職時期(年齢)については、女性・男性従業員ともに「1回目で20～24歳」(女性従業員50.0%、男性従業員48.1%)、「2回目で25～29歳」(女性従業員41.9%、男性従業員39.4%)が最も多くなっています。



(4) 転職理由 従業員調査

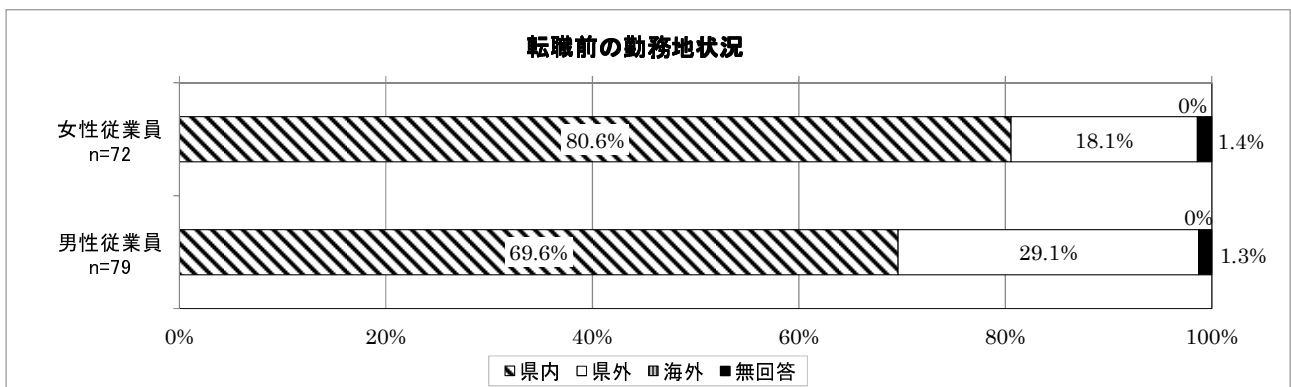
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職理由については、女性従業員では「職種または業界を変えたかった」と「時間的・精神的なゆとりの追求」（ともに20.8%）、男性従業員では「職種または業界を変えたかった」（19.0%）が最も多くなっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の理由

(5) 転職前の勤務地状況 従業員調査

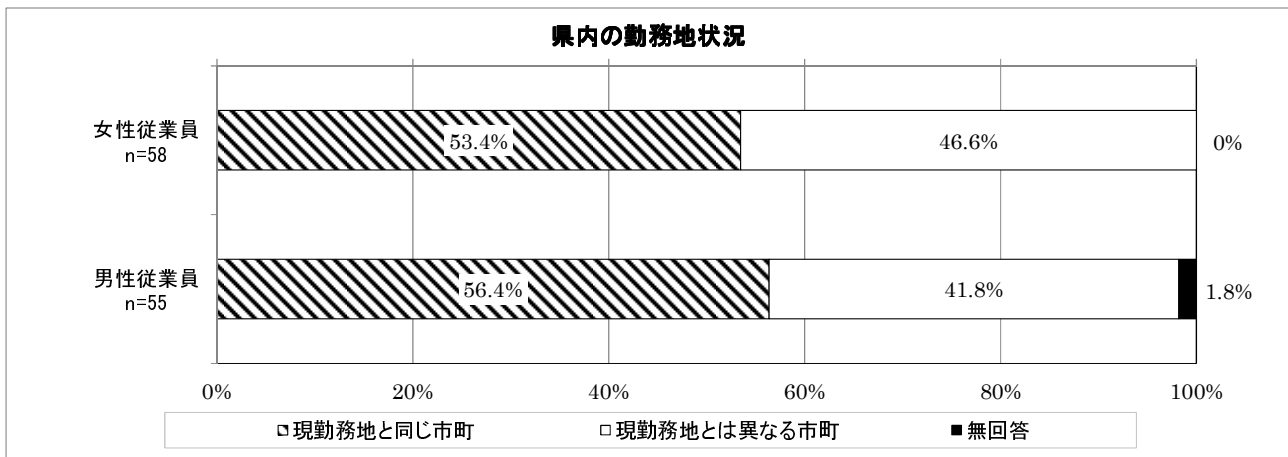
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職前の勤務地状況については、女性・男性従業員ともに「県内」（女性従業員80.6%、男性従業員69.6%）が最も多くなっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の勤務地

(6) 県内の勤務地状況 従業員調査

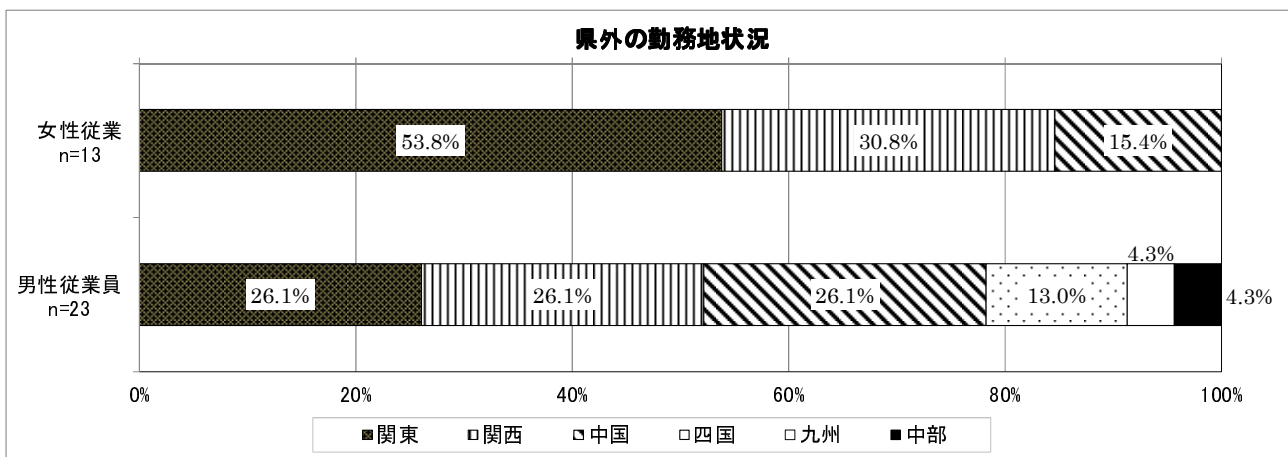
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職前の勤務地状況について、「県内」と回答した従業員の勤務地状況は、女性・男性従業員ともに「現勤務地と同じ市町」（女性従業員 53.4%、男性従業員 56.4%）が最も多くなっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の勤務地

(7) 県外の勤務地状況 従業員調査

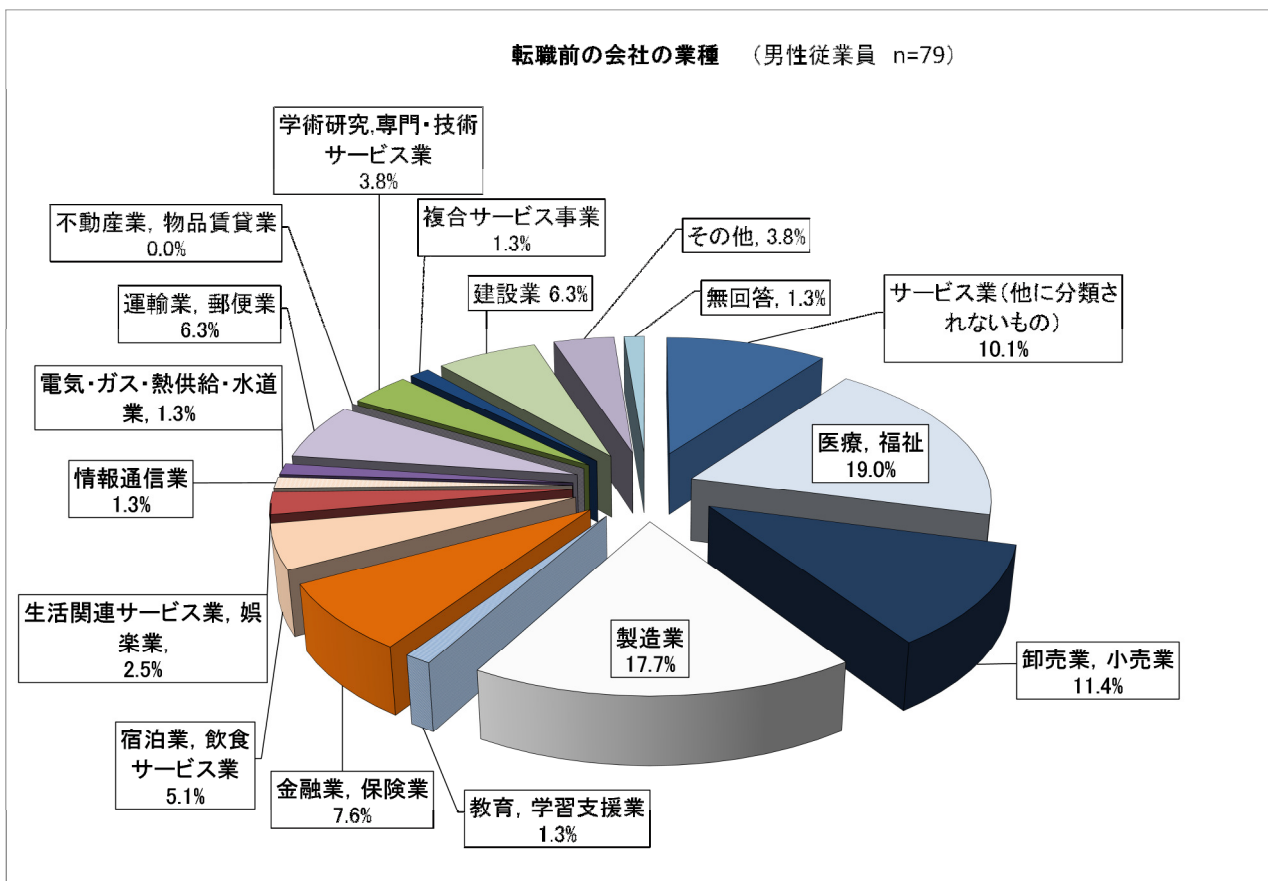
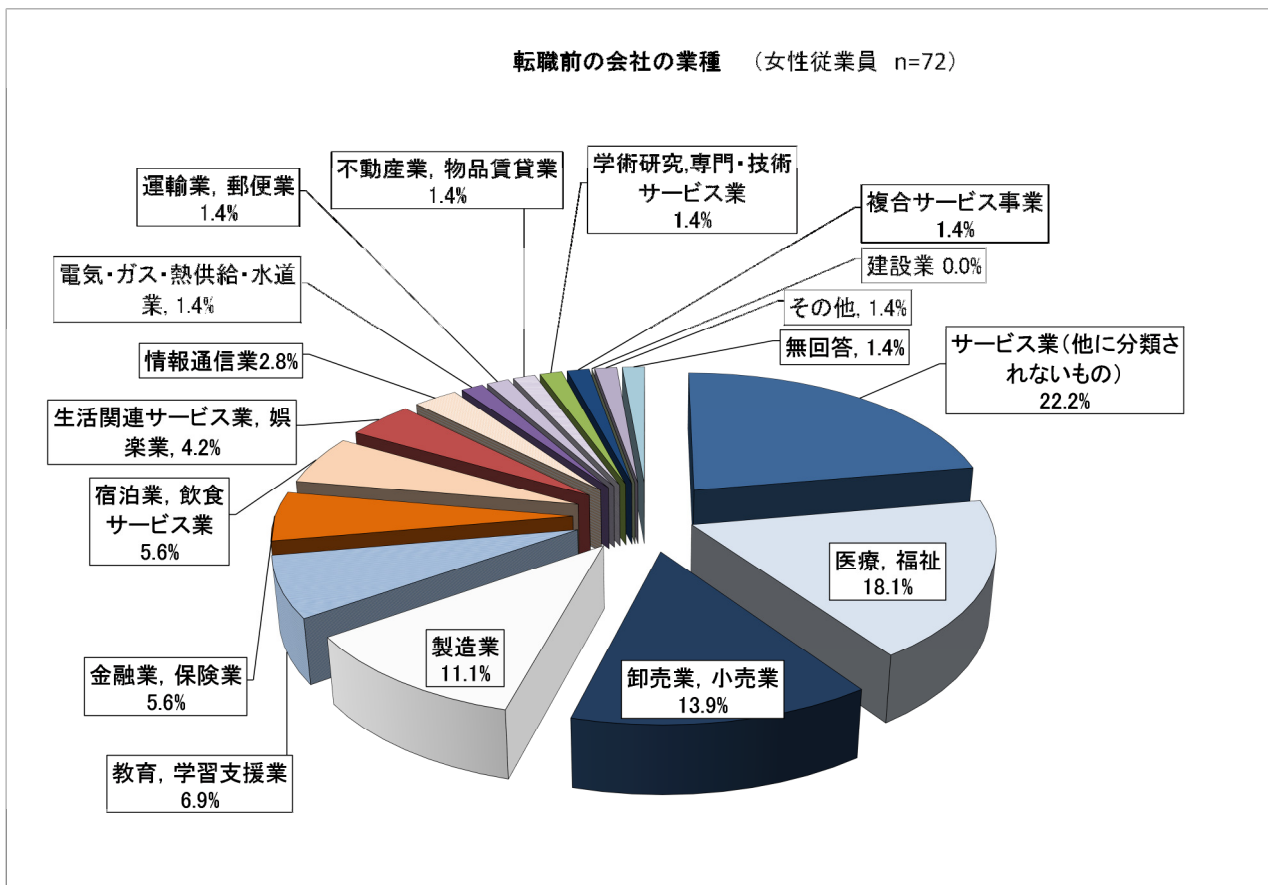
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職前の勤務地状況について、「県外」と回答した従業員の勤務地状況は、女性従業員では「関東」（53.8%）が最も多く、男性従業員では「関東、関西、中国」（ともに26.1%）となっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の勤務地

(8) 転職前の会社の業種 従業員調査

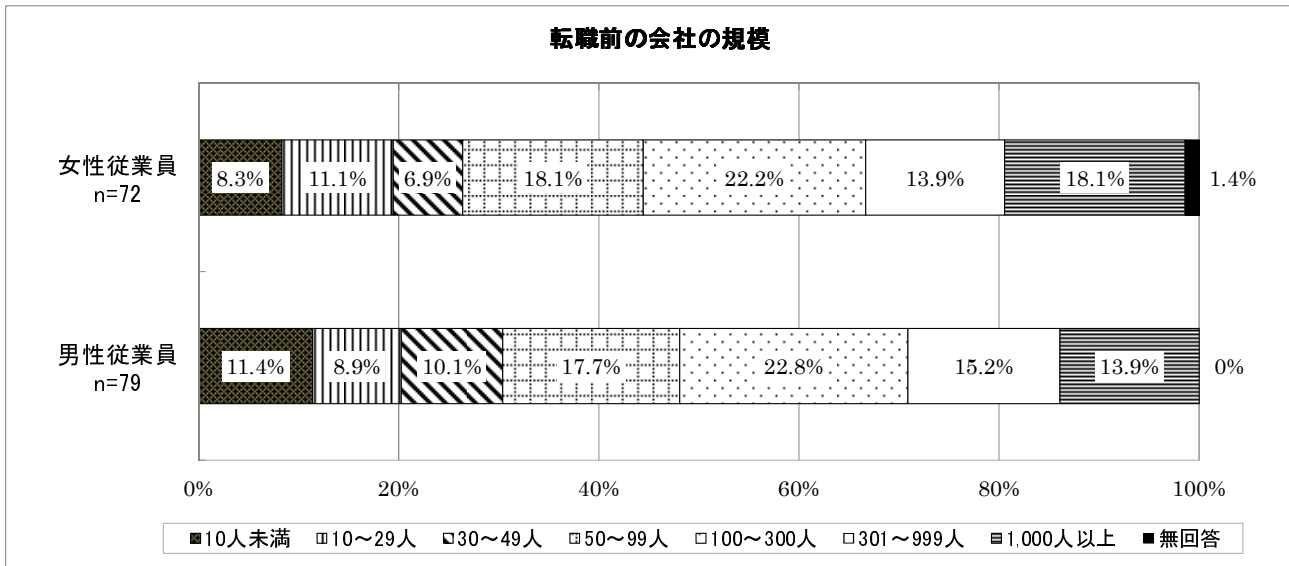
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職前の会社の業種は、女性従業員では「サービス業（他に分類されないもの）」（22.2%）、男性従業員では「医療・福祉」（19.0%）が最も多くなっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の業種

(9) 転職前の会社の規模 従業員調査

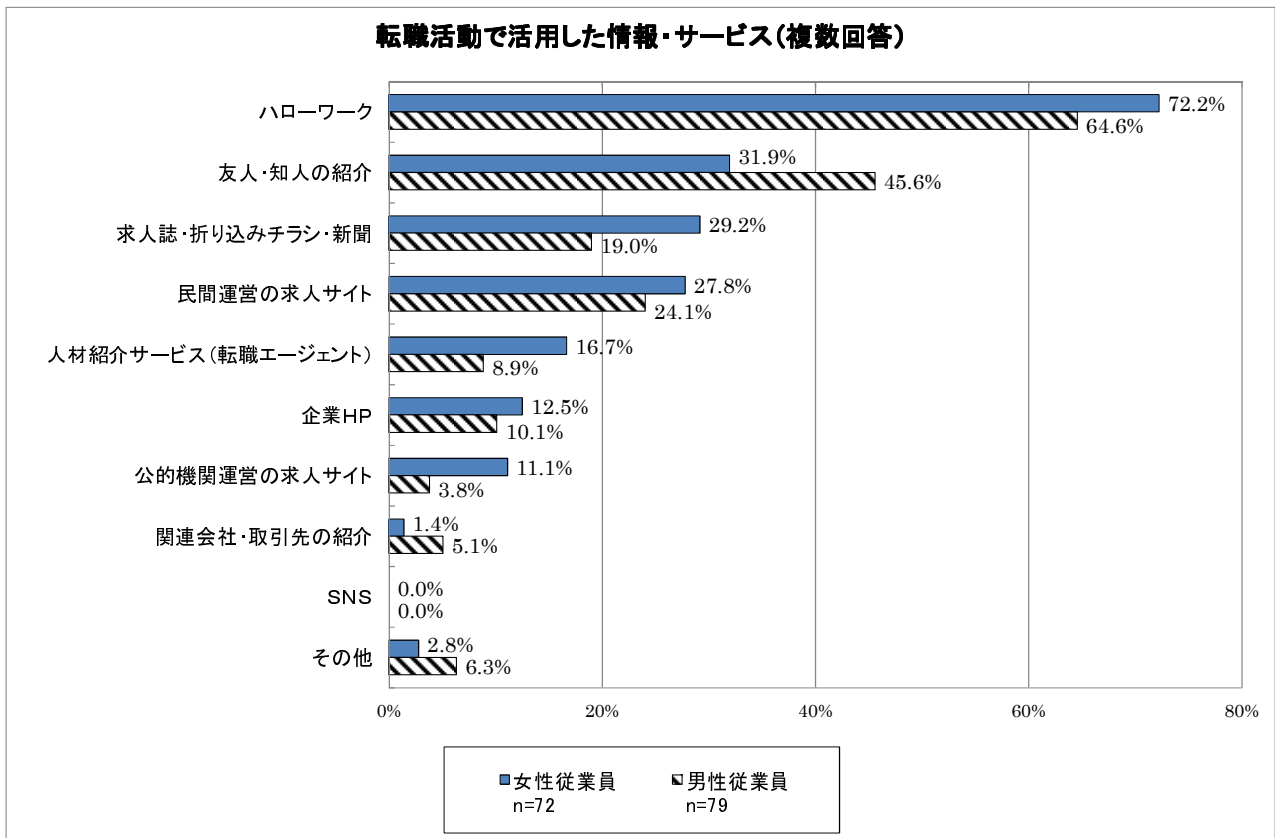
転職したことがある従業員（35歳未満）の転職前の会社の規模は、女性・男性従業員ともに「100～300人」（女性従業員22.2%，男性従業員22.8%）が最も多く、次いで、女性従業員では「50～99人」と「1,000人以上」（ともに18.1%），男性従業員では「50～99人」（17.7%）などとなっています。



※ 複数転職している場合は、1回目の転職時の規模

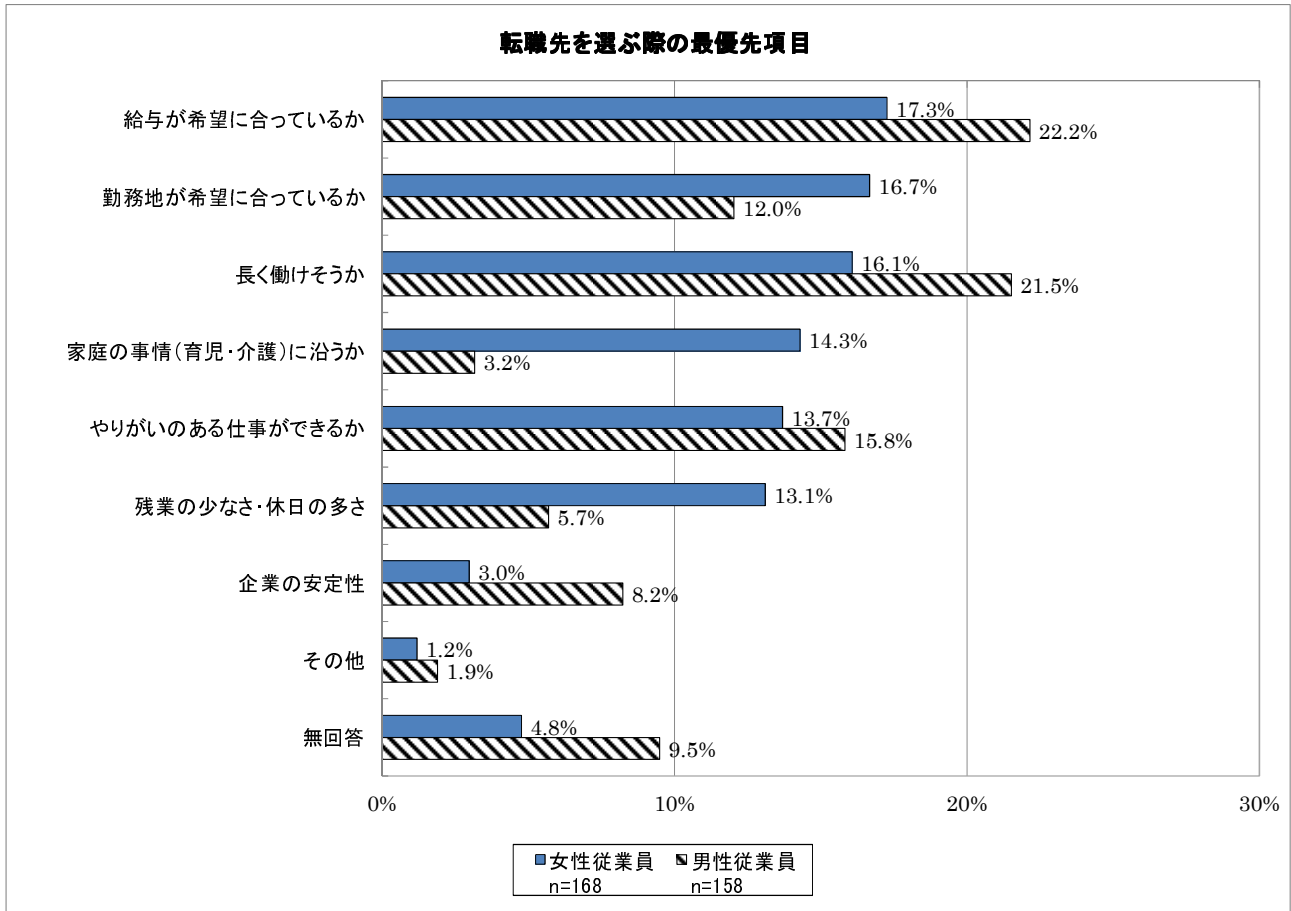
(10) 転職活動で活用した情報・サービス 従業員調査

転職したことがある従業員（35歳未満）の転職活動で活用した情報・サービスは、女性・男性従業員ともに「ハローワーク」（女性従業員72.2%，男性従業員64.6%）が最も多く、次いで「友人・知人の紹介」（女性従業員31.9%，男性従業員45.6%）などとなっています。



(11) 転職先を選ぶ際の最優先項目 **従業員調査**

転職先を選ぶ際の最優先項目については、女性・男性従業員ともに「給与が希望に合っているか」（女性従業員 17.3%，男性従業員 22.2%）が最も多く、次いで、女性従業員では「勤務地が希望に合っているか」（16.7%），男性従業員では「長く働けそうか」（21.5%）などとなっています。

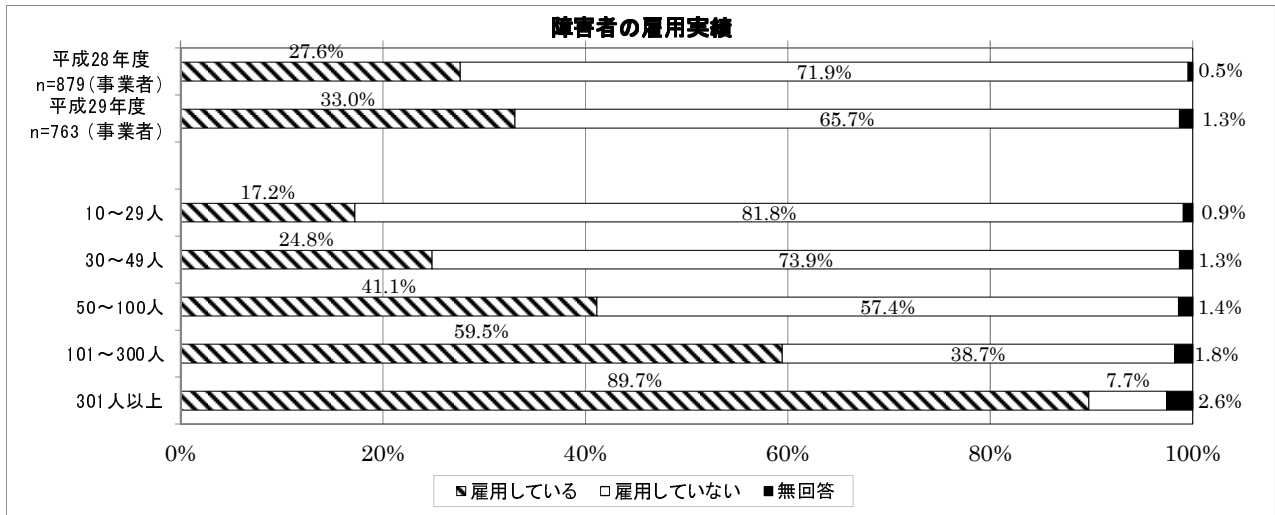


VI 雇用

1 障害者

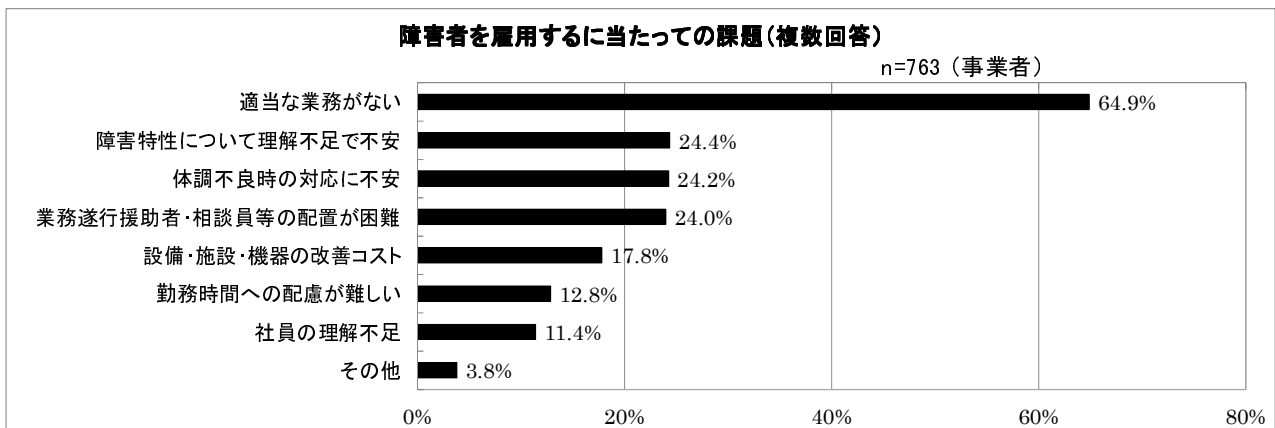
(1) 障害者の雇用実績 事業主調査

障害者の雇用実績については、「雇用している」と回答した事業者が33.0%で、前年度(27.6%)よりも5.4ポイント上昇しています。



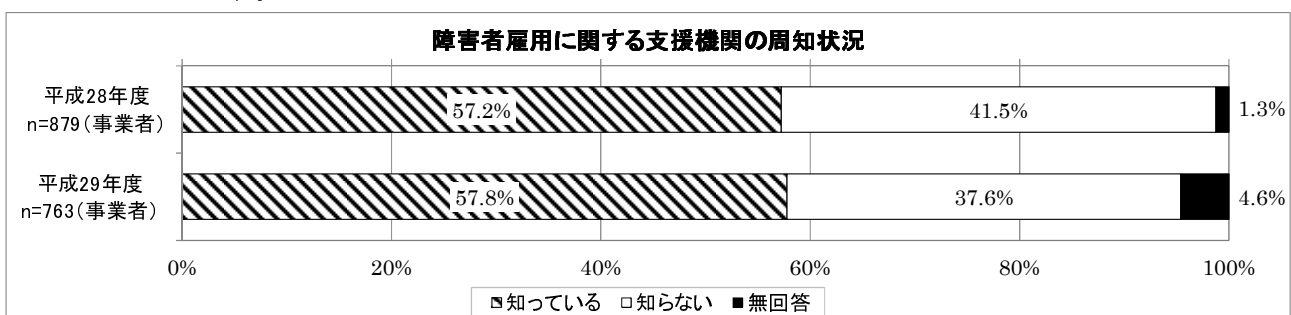
(2) 障害者を雇用するに当たっての課題 事業主調査

障害者を雇用するに当たっての課題については、「適当な業務がない」と回答した事業者が64.9%で最も多く、次いで「障害特性について理解不足で不安」(24.4%)などとなっています。



(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の周知状況 事業主調査

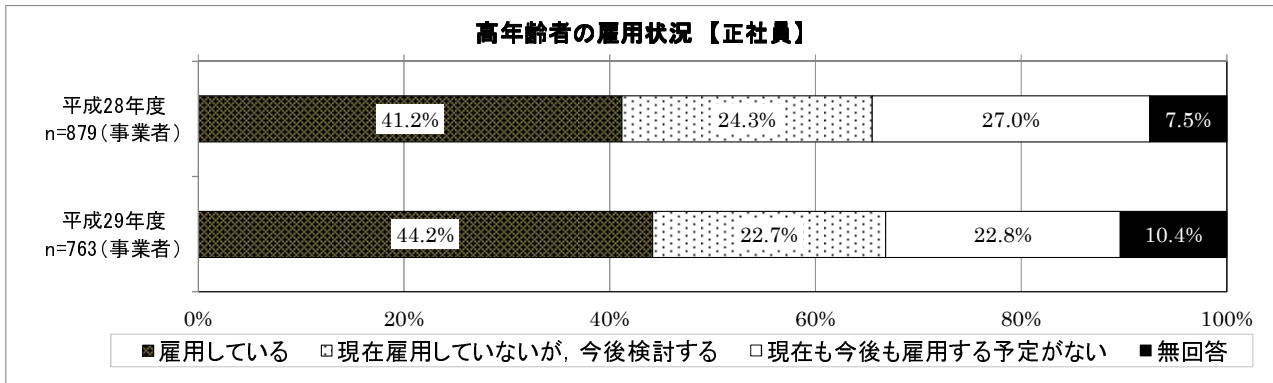
障害者雇用に関する相談支援機関(障害者就業・生活支援センター等)の周知状況については、「知っている」と回答した事業者が57.8%で、前年度(57.2%)よりも0.6ポイント上昇しています。



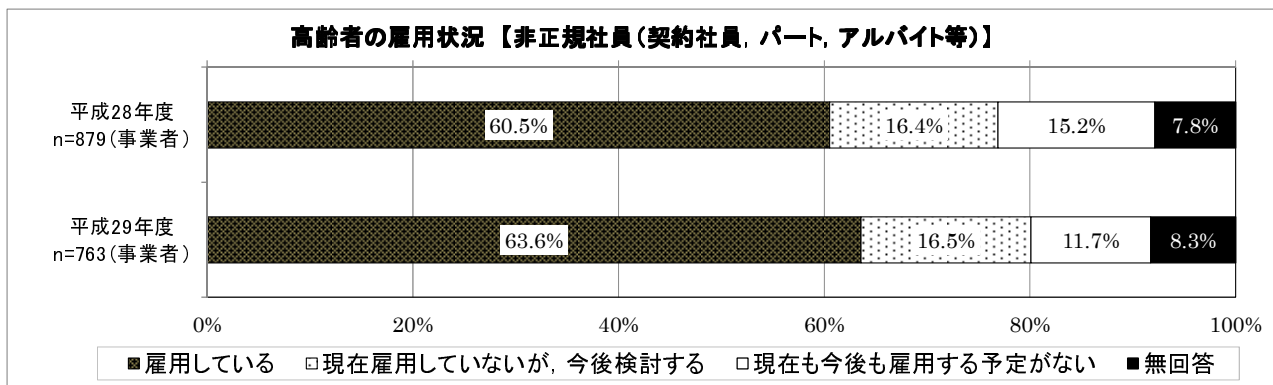
2 高齢者

(1) 高齢者（65歳以上）の雇用状況 事業主調査

正社員における高齢者（65歳以上）の雇用状況については、「雇用している」と回答した事業者が44.2%で、前年度（41.2%）よりも3.0ポイント上昇しています。

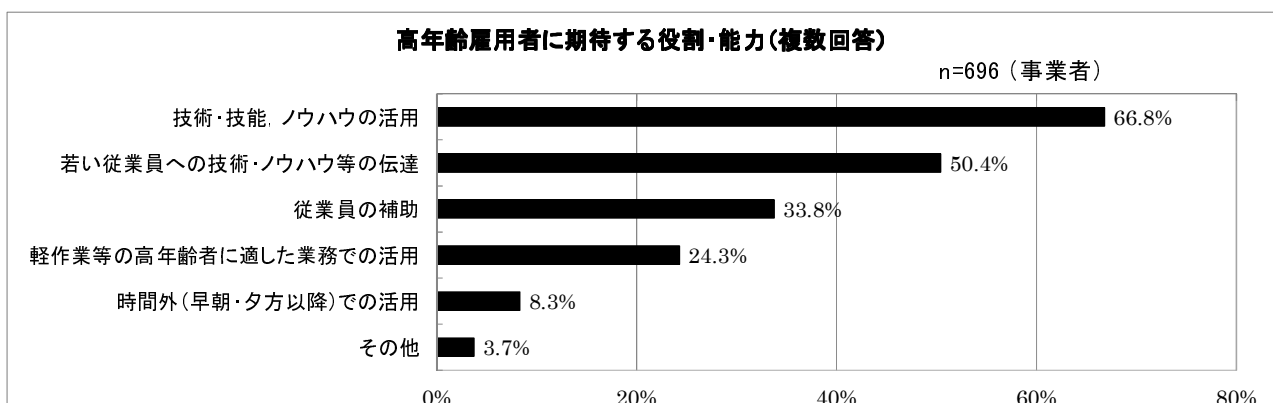


非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）における高齢者（65歳以上）の雇用状況については、「雇用している」と回答した事業者が63.6%で、前年度（60.5%）よりも3.1ポイント上昇しています。



(2) 高齢雇用者に期待する役割・能力 事業主調査

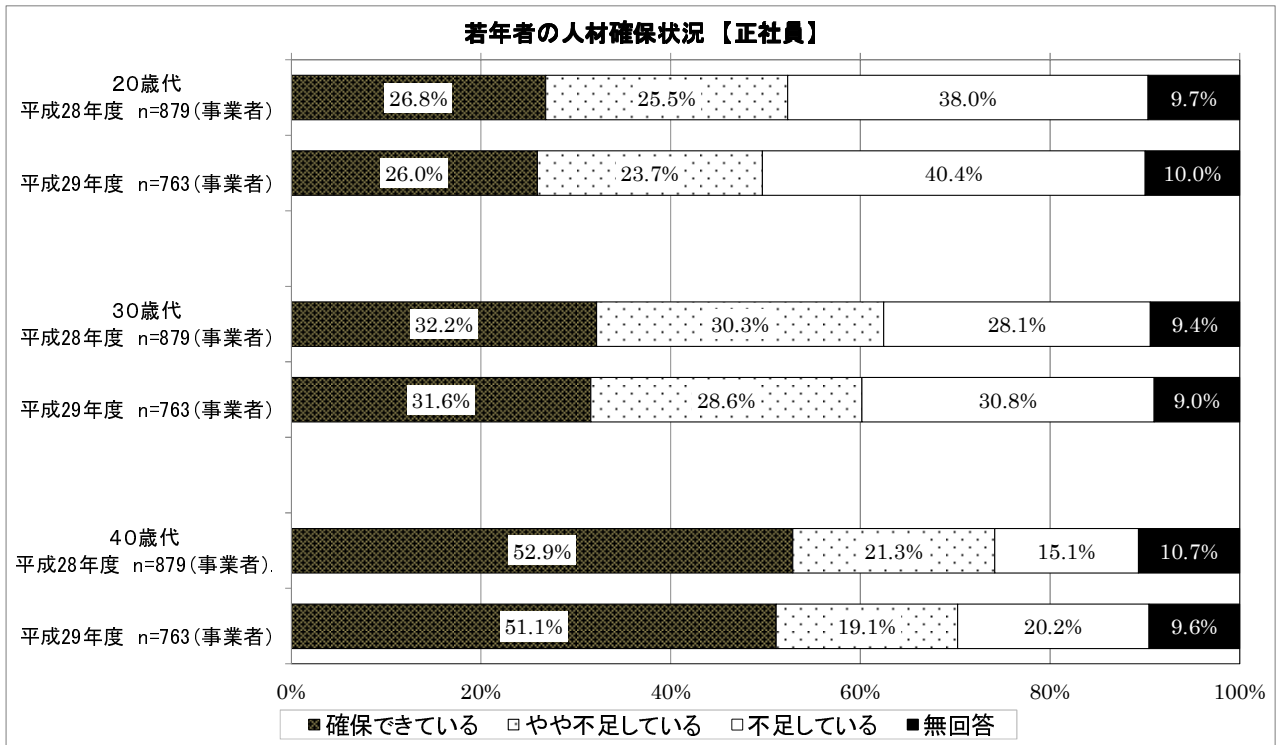
正社員及び非正規社員における高齢者（65歳以上）の雇用状況について、「雇用している」又は「現在雇用していないが、今後検討する」と回答した事業者の高齢雇用者に期待する役割・能力は、「技術・技能、ノウハウの活用」が66.8%で最も多く、次いで「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」（50.4%）などとなっています。



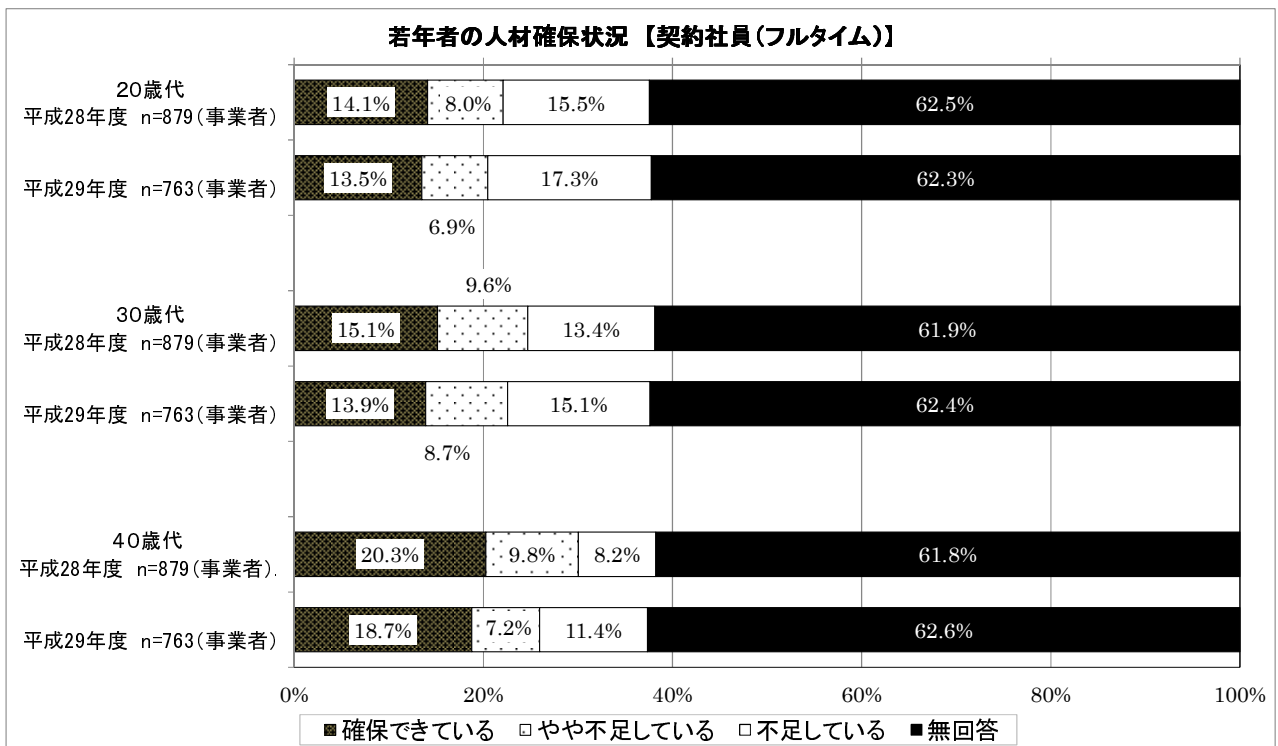
3 若年者

(1) 若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況【年代別，雇用形態ごと】 事業主調査

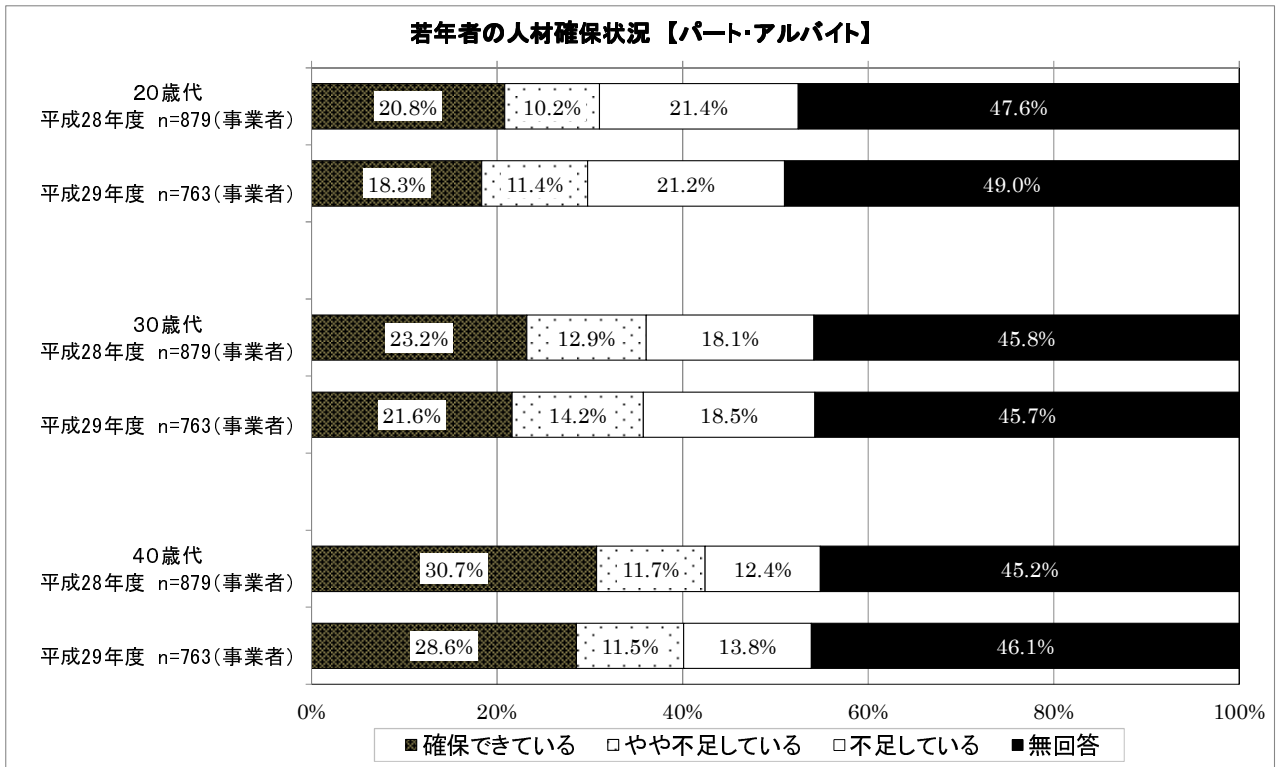
正社員における若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況については，20歳代では「不足している」（40.4%），30・40歳代では「確保できている」（30歳代31.6%，40歳代51.1%）と回答した事業者が最も多くなっています。



契約社員（フルタイム）における若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況については，20・30歳代では「不足している」（20歳代17.3%，30歳代15.1%），40歳代では「確保できている」（18.7%）と回答した事業者が最も多くなっています。

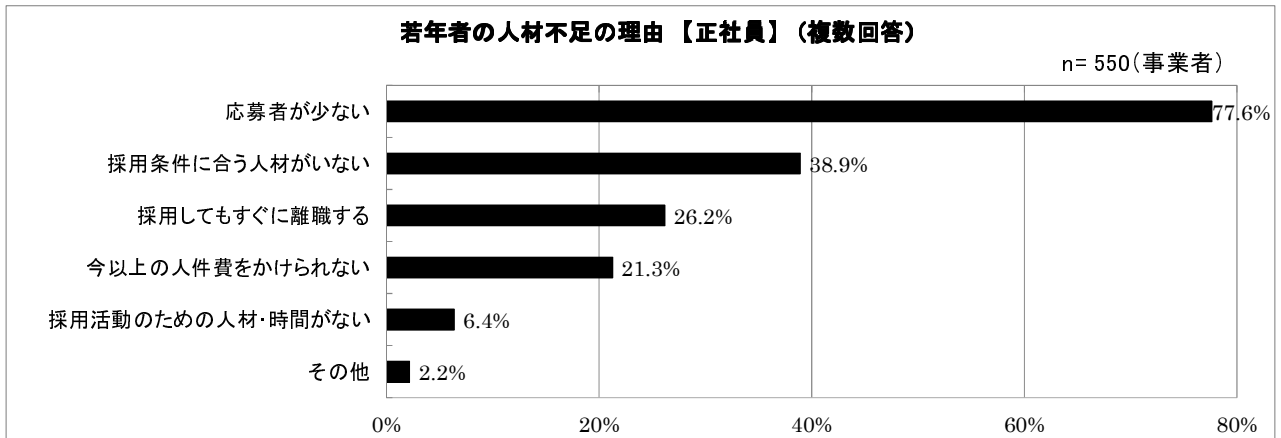


パート・アルバイトにおける若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況については、20歳代では「不足している」（21.2%）、30・40歳代では「確保できている」（30歳代21.6%、40歳代28.6%）と回答した事業者が最も多くなっています。

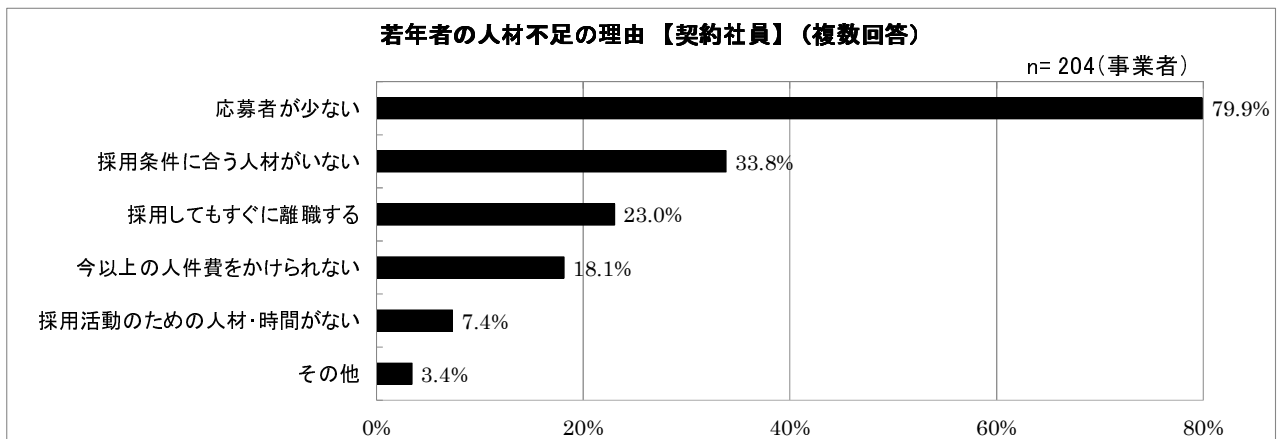


(2) 若年者（20歳代～40歳代）の人材不足の理由【雇用形態ごと】 事業主調査

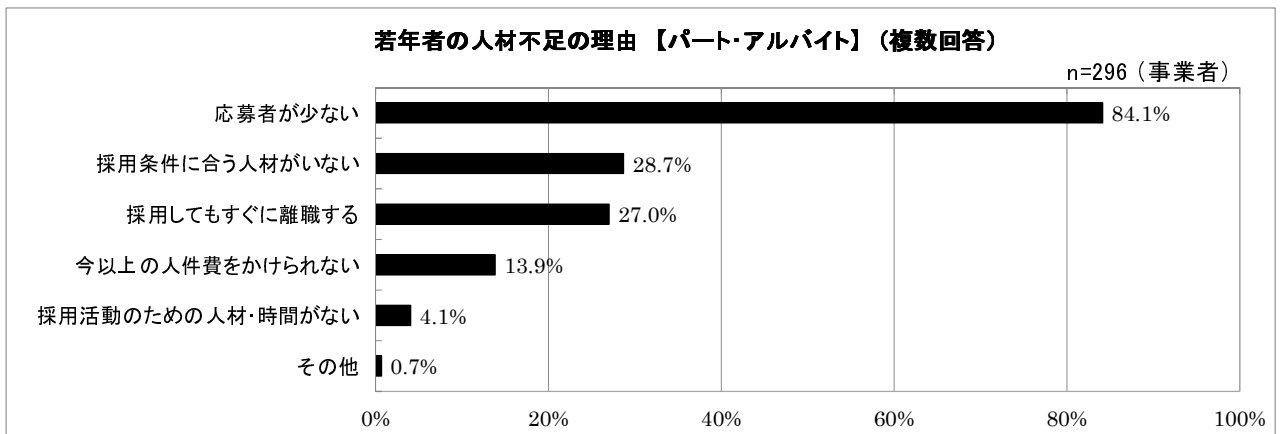
正社員における若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況について、「やや不足している」、「不足している」と回答した事業者の理由は、「応募者が少ない」が77.6%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（38.9%）などとなっています。



契約社員における若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況について、「やや不足している」、「不足している」と回答した事業者の理由は、「応募者が少ない」が79.9%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（33.8%）などとなっています。

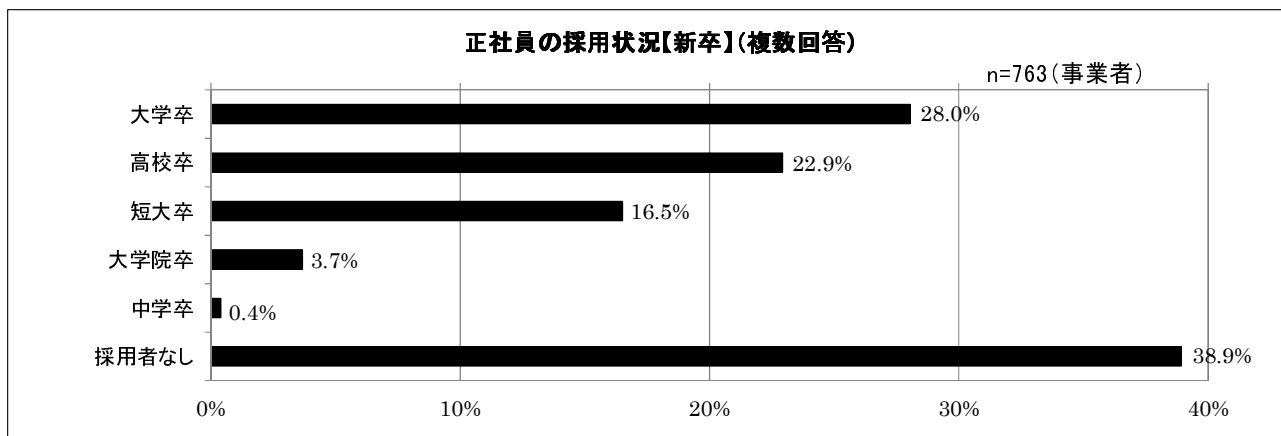


パート・アルバイトにおける若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況について、「やや不足している」、「不足している」と回答した事業者の理由は、「応募者が少ない」が84.1%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（28.7%）などとなっています。



(3) 正社員の採用状況 事業主調査

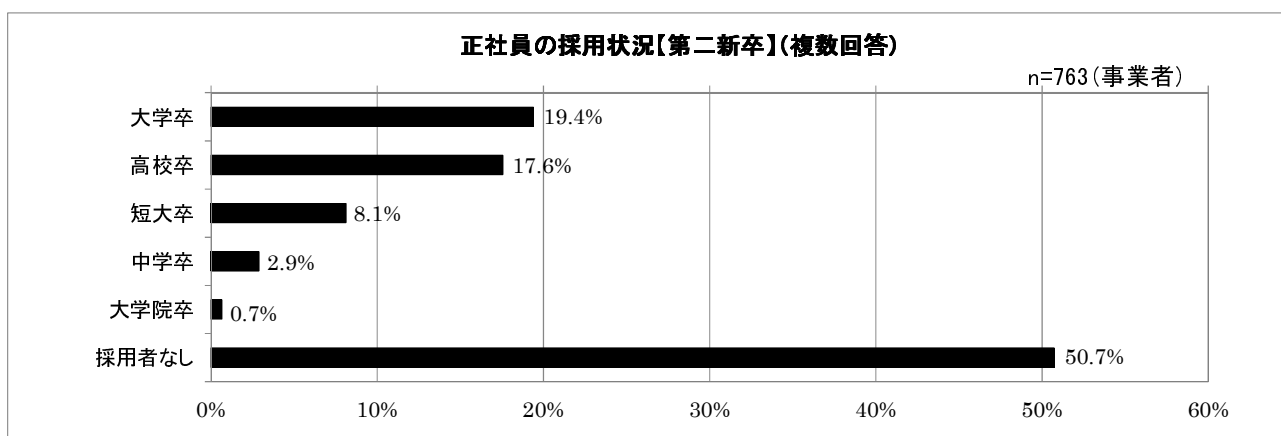
新卒における正社員の採用状況（過去3年間）については、「採用者なし」と回答した事業者が38.9%で最も多く、次いで「大学卒」（28.0%）などとなっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

第二新卒における正社員の採用状況（過去3年間）については、「採用者なし」と回答した事業者が50.7%で最も多く、次いで「大学卒」（19.4%）などとなっています。

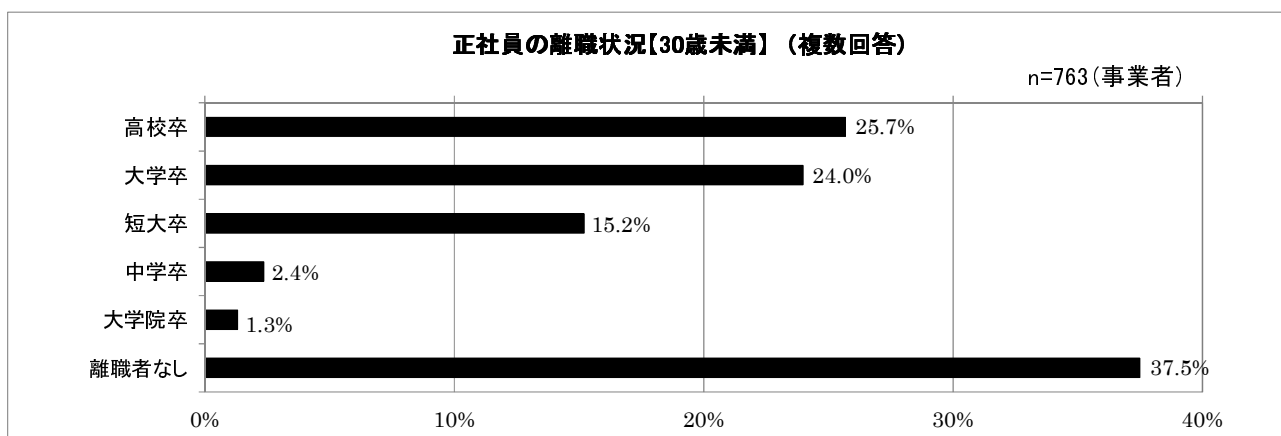
※ この調査での「第二新卒」とは、学卒後、一度は就職したものの、数年の内に離職し、転職活動する若手求職者の事であり、概ね「20代の転職者」をさすこととします。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

(4) 正社員の離職状況 (30歳未満) 事業主調査

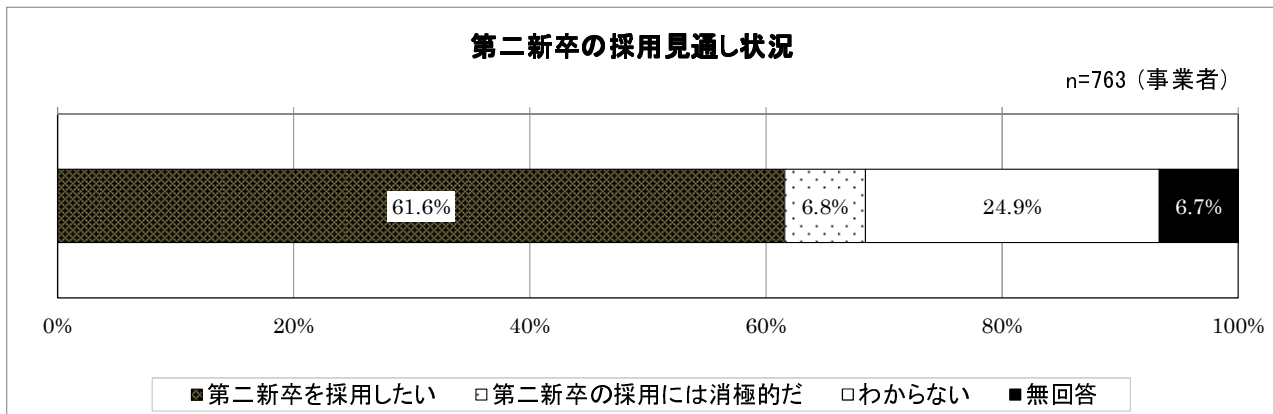
30歳未満における正社員の離職状況（過去3年間）については、「離職者なし」と回答した事業者が37.5%で最も多く、次いで「高校卒」（25.7%）などとなっています。



※ 調査対象は、過去3年間（H26.4.1～H29.3.31）

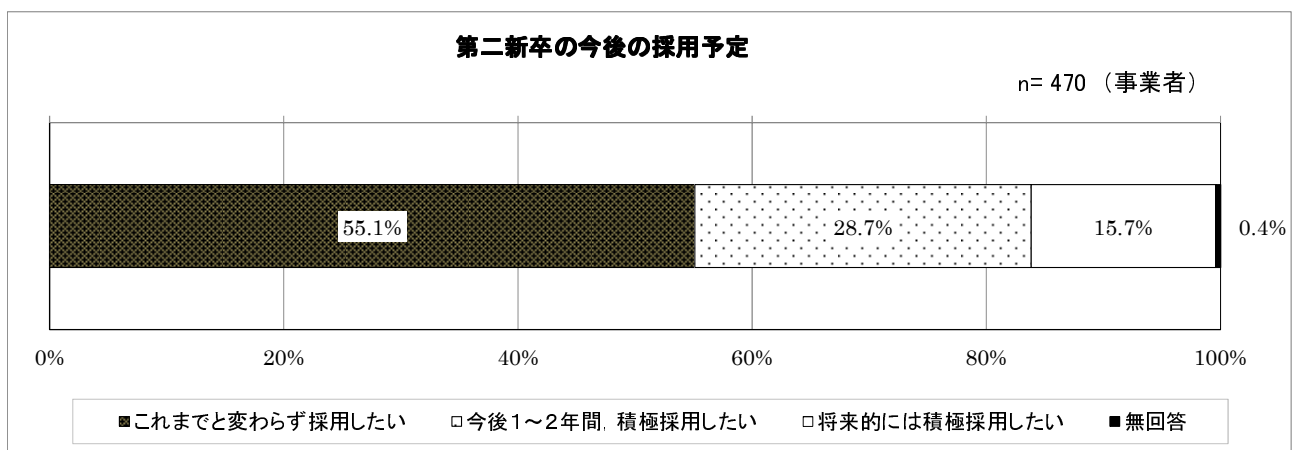
(5) 第二新卒の採用見通し状況 **事業主調査**

今後の第二新卒の採用見通し状況については、「第二新卒を採用したい」と回答した事業者が61.6%で最も多く、次いで「わからない」(24.9%)などとなっています。



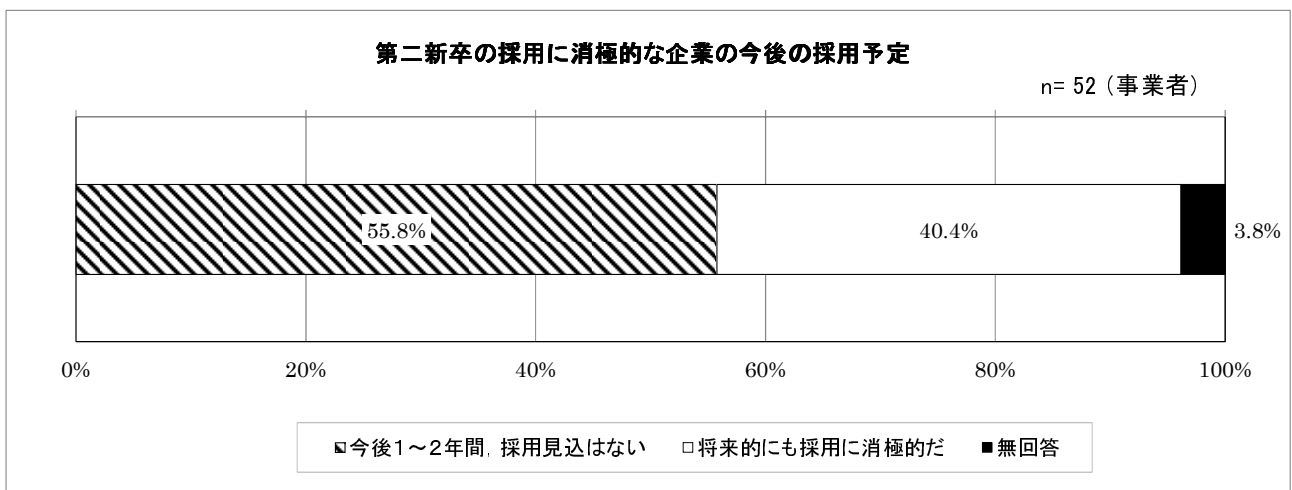
(6) 第二新卒の今後の採用予定 **事業主調査**

第二新卒の採用見通し状況について、「第二新卒を採用したい」と回答した事業者の今後の採用予定は、「これまでと変わらず採用したい」が55.1%で最も多く、次いで「今後1～2年間、積極的に採用したい」(28.7%)などとなっています。



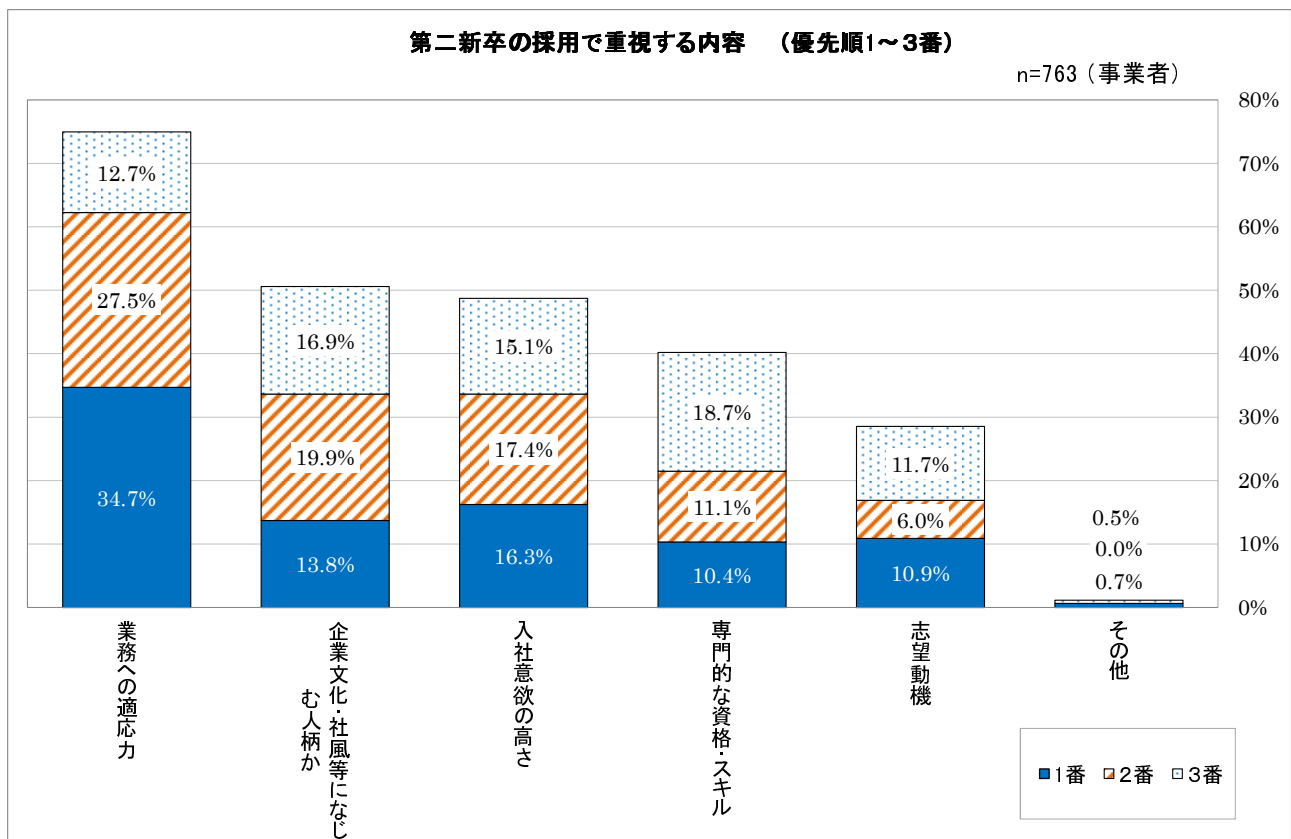
(7) 第二新卒の採用に消極的な企業の今後の採用予定 **事業主調査**

第二新卒の採用見通し状況について、「第二新卒採用には消極的だ」と回答した事業者の今後の採用予定は、「今後1～2年間、採用見込みはない」が55.8%となっています。



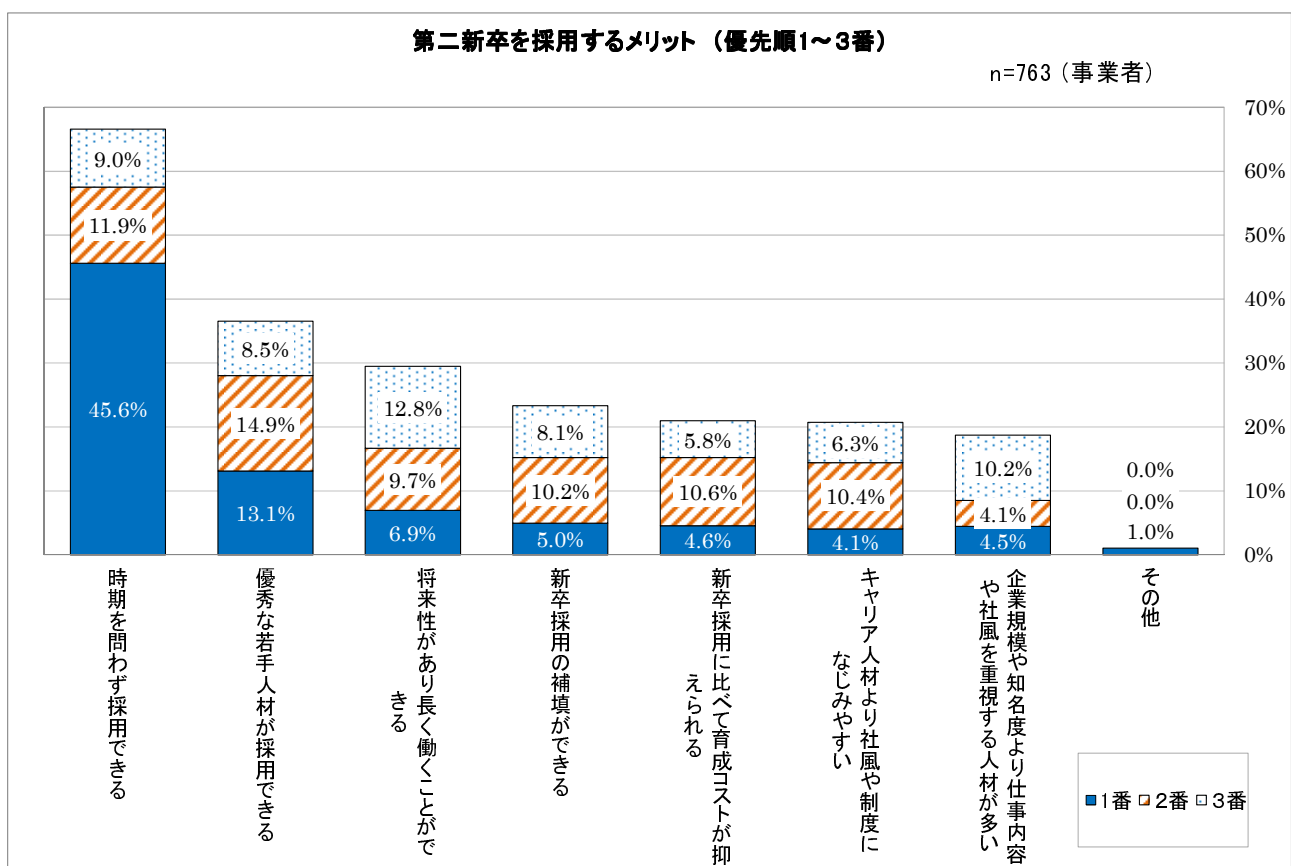
(8) 第二新卒の採用で重視する内容（優先順1～3番） 事業主調査

第二新卒の採用で重視する内容については、優先順1・2番ともに「業務への適応力」（1番34.7%、2番27.5%）、優先順3番では「専門的な資格・スキル」（18.7%）と回答した事業者が最も多くなっています。



(9) 第二新卒を採用するメリット（優先順1～3番） 事業主調査

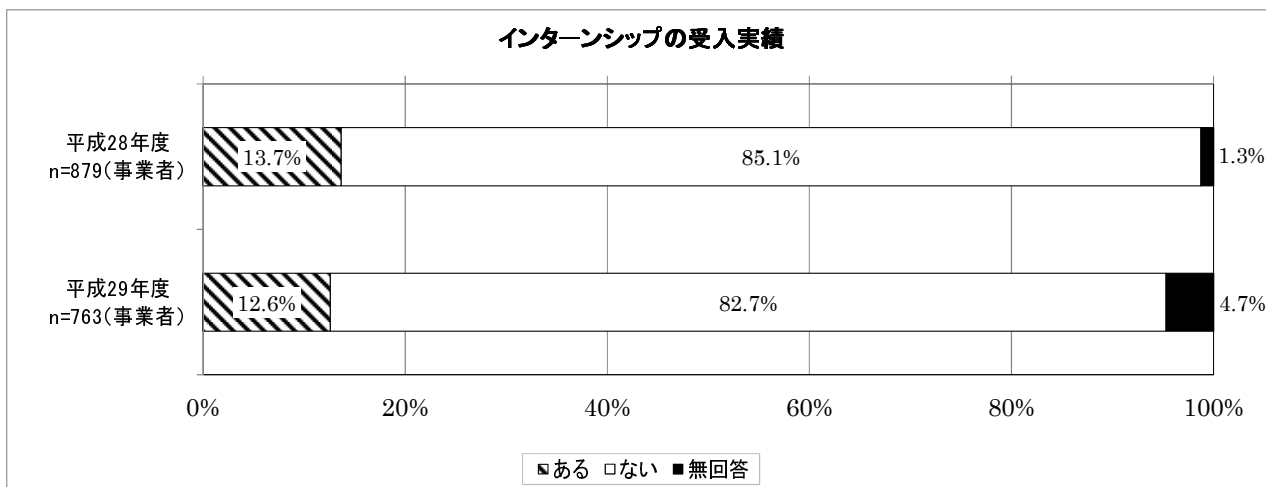
第二新卒を採用するメリットについては、優先順1番では「時期を問わず採用ができる」（45.6%）、優先順2番では「優秀な若手人材が採用できる」（14.9%）、優先順3番では「将来性があり長く働くことができる」（12.8%）と回答した事業者が最も多くなっています。



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 事業主調査

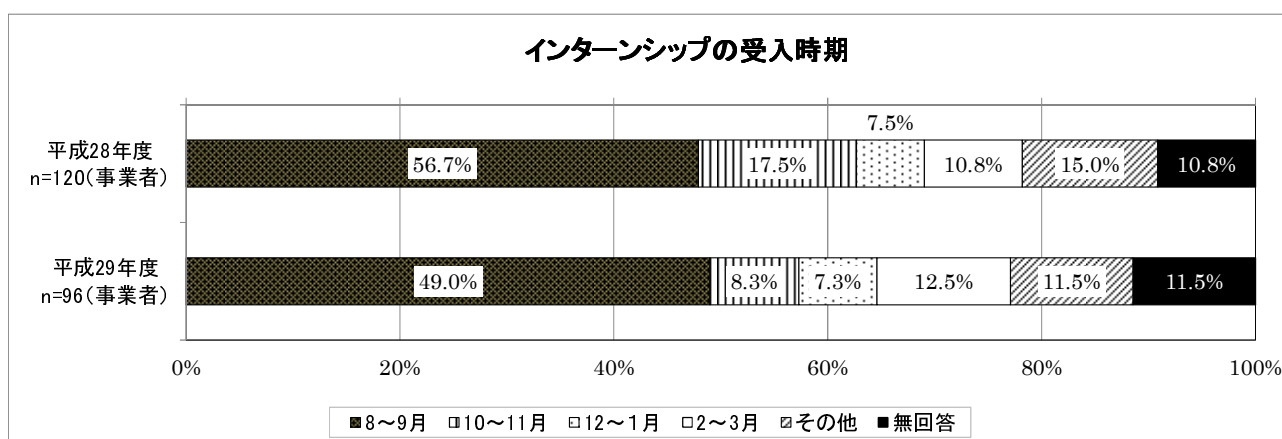
大学生等（大学、短大、高等専門学校）のインターンシップの受入実績については、「ある」と回答した事業者が12.6%で、前年度（13.7%）よりも1.1ポイント低下しています。



※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

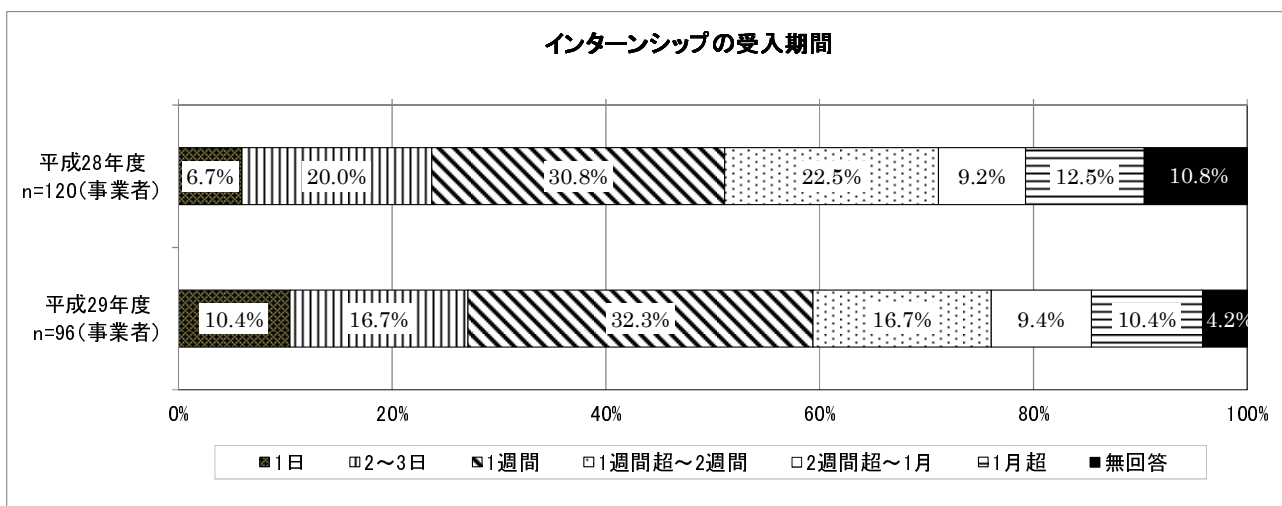
(2) インターンシップの受入時期 事業主調査

インターンシップの受入実績について、「ある」と回答した事業者の受入時期は、「8～9月」が49.0%で最も多く、次いで「2～3月」（12.5%）などとなっています。



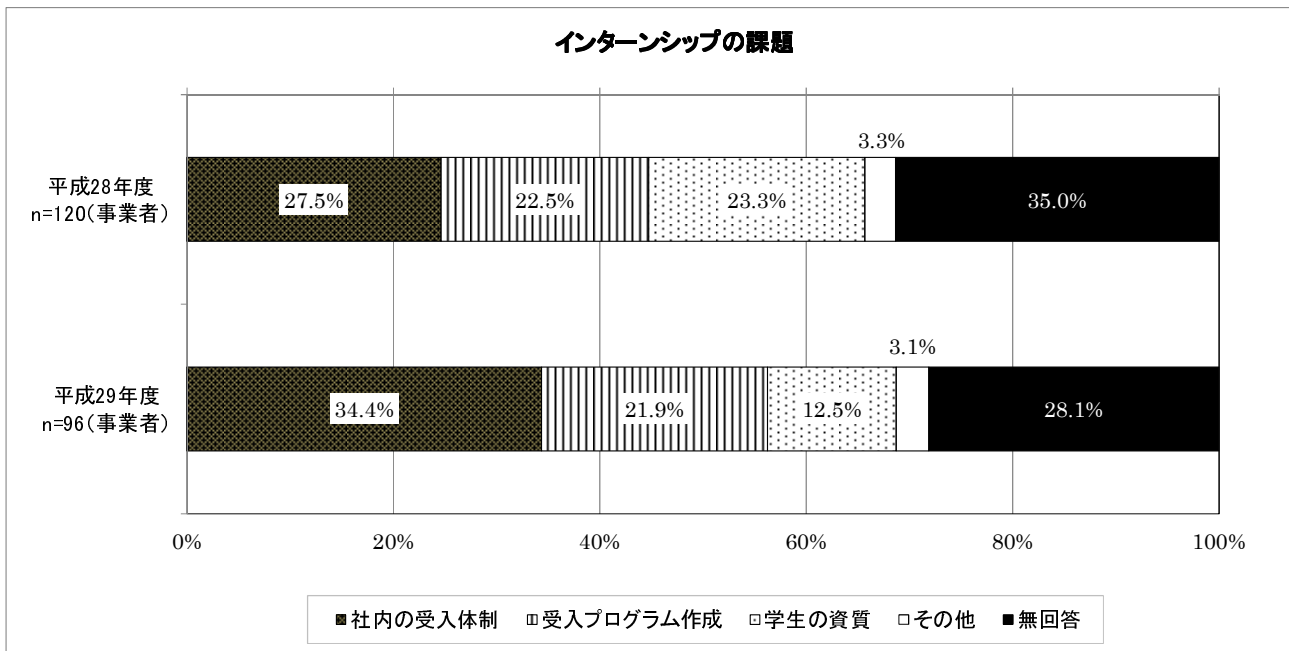
(3) インターンシップの受入期間 事業主調査

インターンシップの受入実績について、「ある」と回答した事業者の受入期間は、「1週間」が32.3%で最も多く、次いで「2～3日」と「1週間超～2週間」（ともに16.7%）などとなっています。



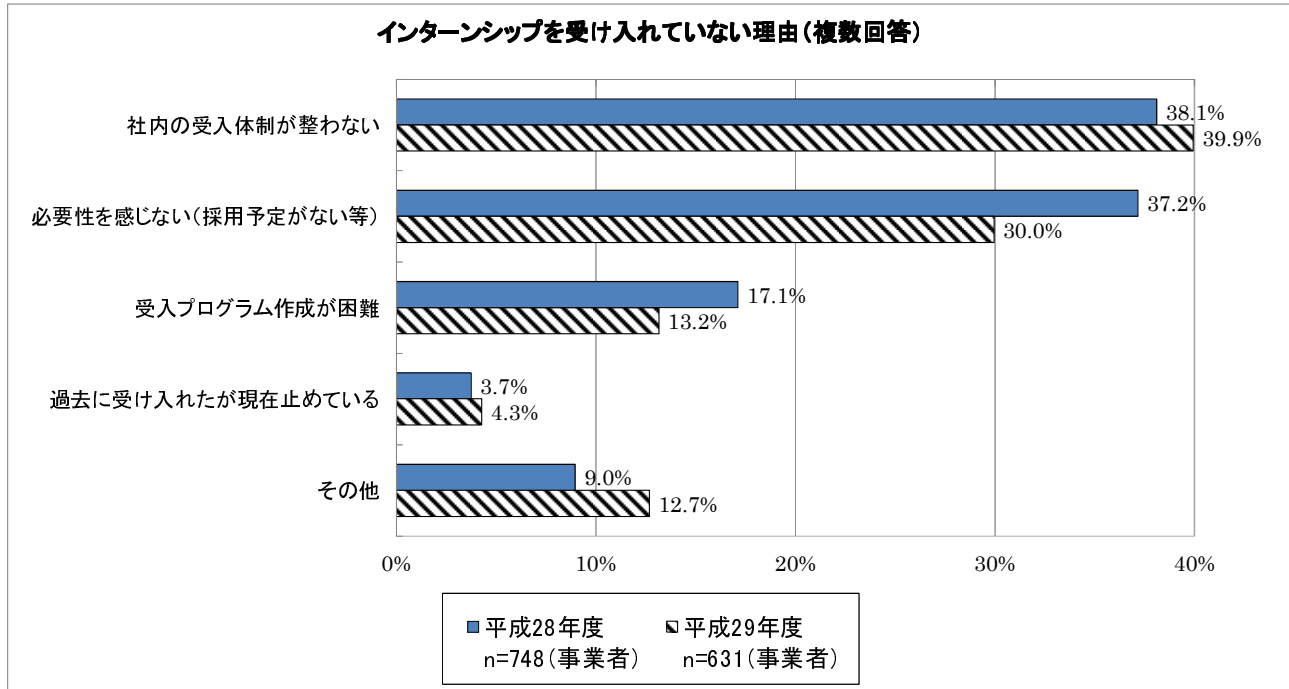
(4) インターンシップの課題 事業主調査

インターンシップの受入実績について、「ある」と回答した事業者の受入に対する課題は、「社内の受入体制」が34.4%で最も多く、次いで「受入プログラム作成」(21.9%)などとなっています。



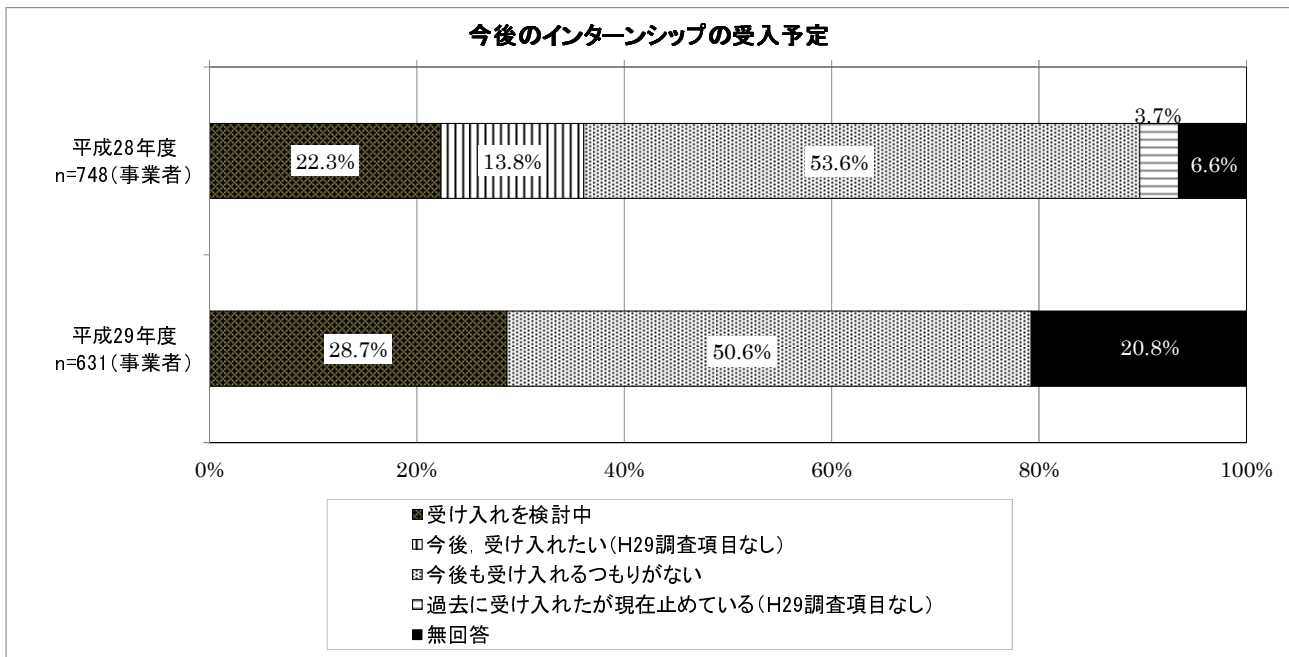
(5) インターンシップを受け入れていない理由 事業主調査

インターンシップの受入実績について、「ない」と回答した事業者の理由は、「社内の受入体制が整わない」が39.9%で最も多く、次いで「必要性を感じない(採用予定がない等)」(30.0%)などとなっています。



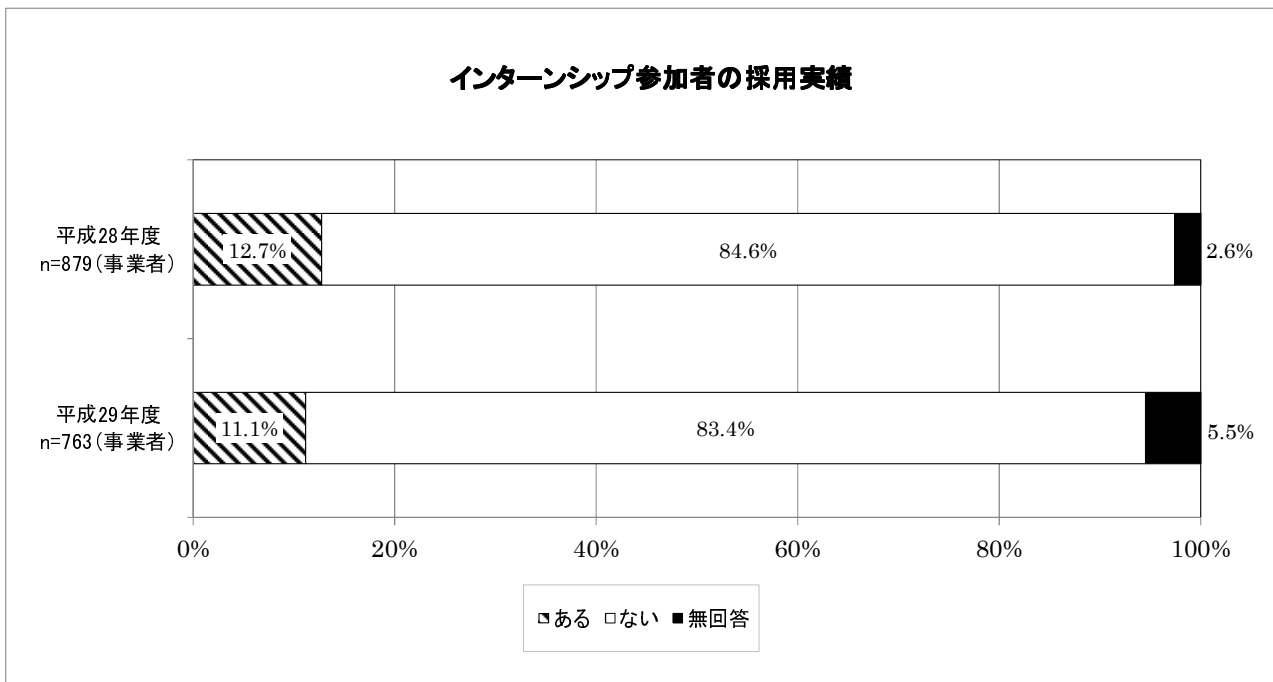
(6) 今後のインターンシップの受入予定 事業主調査

インターンシップの受入実績について、「ない」と回答した事業者の今後の受入れ予定は、「受入れを検討中」が28.7%で、前年度（36.1%（受け入れたいを含む））よりも7.4ポイント低下しています。



(7) インターンシップ参加者の採用実績 事業主調査

大学生等のインターンシップ参加者のこれまでの採用実績については、「ある」と回答した事業者が11.1%で、前年度（12.7%）よりも1.6ポイント低下しています。



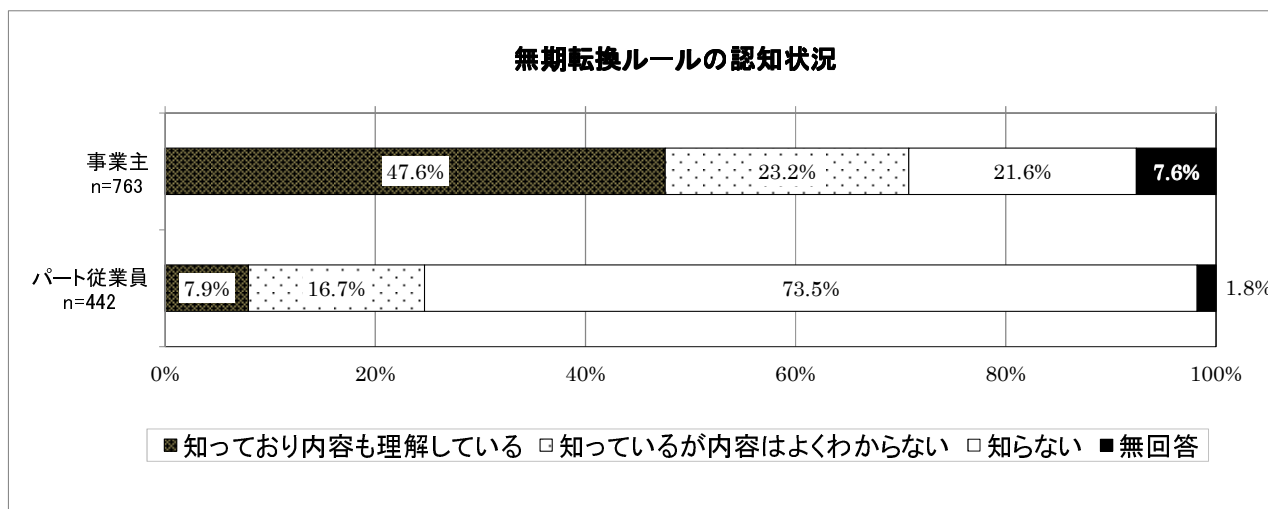
5 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況 事業主調査・パート従業員調査

無期転換ルールの認知状況については、「知っており内容も理解している」が事業主 47.6%、パート従業員 7.9%、「知っているが内容はよくわからない」が事業主 23.2%、パート従業員 16.7%などとなっています。

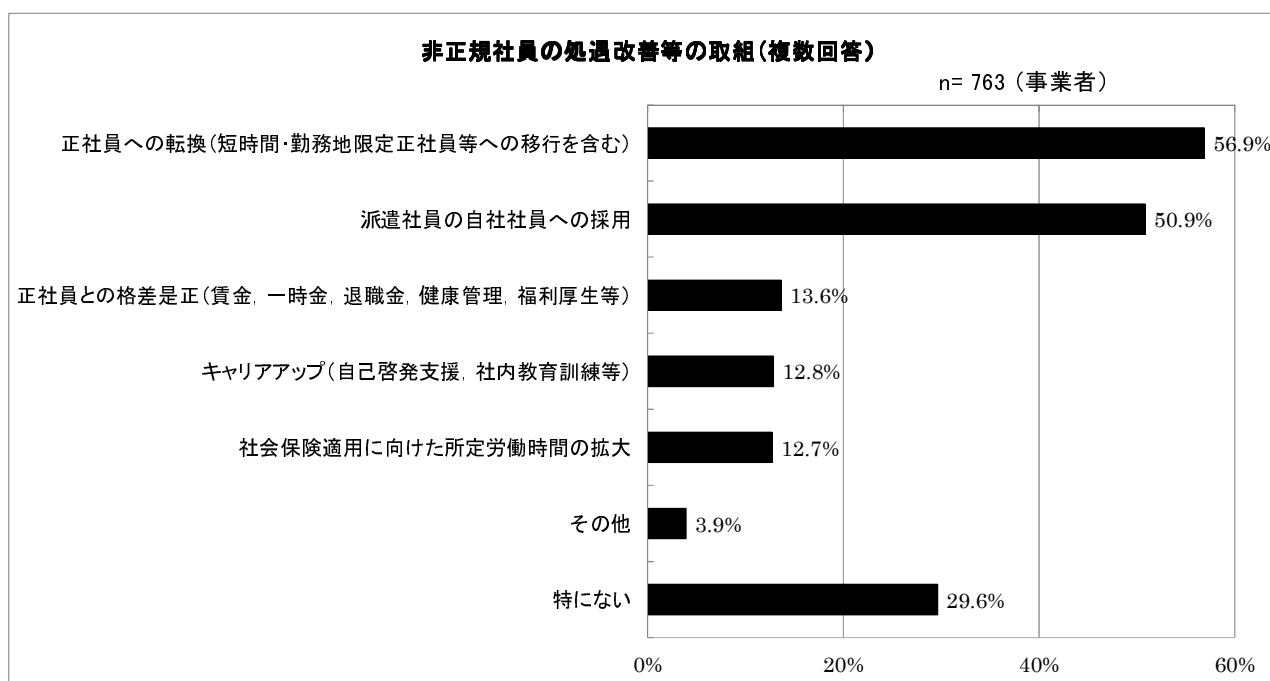
※「無期転換ルール」について

労働契約法の改正により平成 25 年 4 月 1 日以降、有期労働契約が 5 年を超えて反復更新されたときは、労働者からの申し込みがあれば期間の定めのない労働契約に転換されるルール



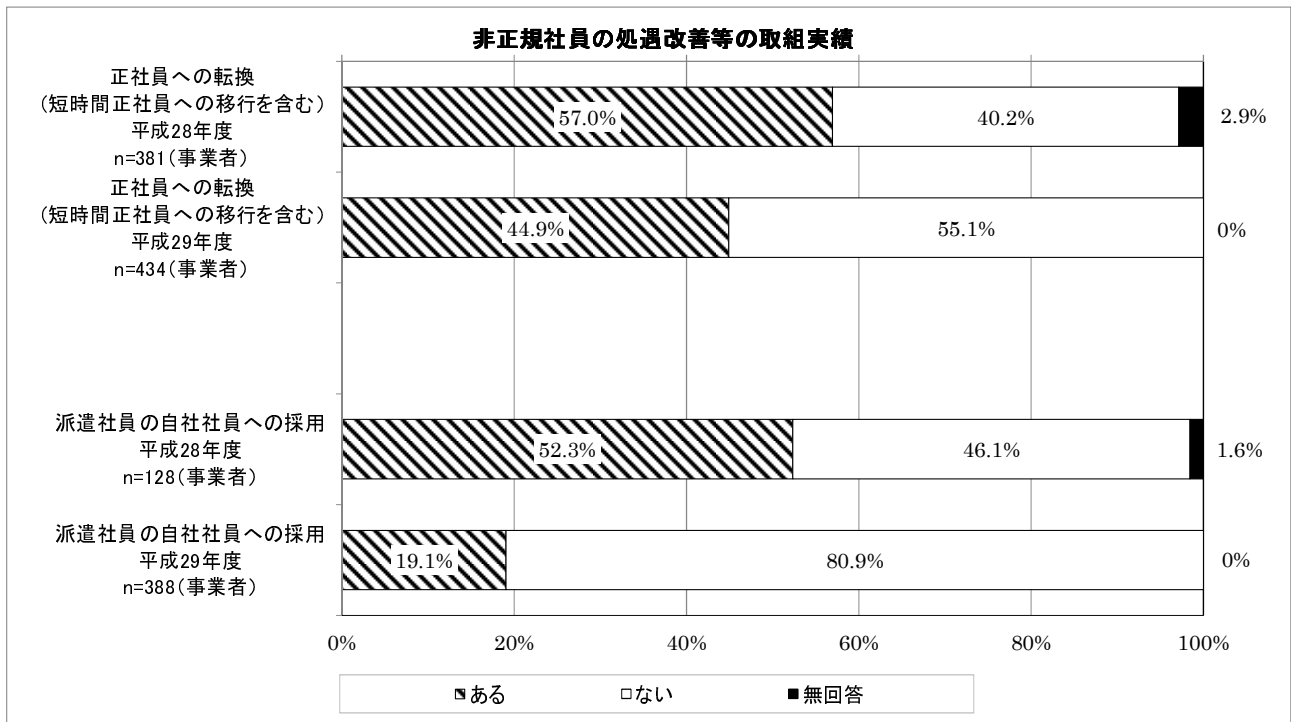
(2) 非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査

非正規社員の処遇改善等の取組については、「正社員への転換」と回答した事業者が 56.9%で最も多く、次いで「派遣社員の自社社員への採用」(50.9%)などとなっています。



(3) 非正規社員の処遇改善等の取組実績 事業主調査

非正規社員の処遇改善等の取組について、「正社員への転換」又は「派遣社員の自社社員への採用」と回答した事業者の実績（過去1年間）は、正社員への転換では「ある」が44.9%で、前年度（57.0%）よりも12.1ポイント低下し、派遣社員の自社社員への採用では「ある」が19.1%で、前年度（52.3%）と比べて33.2ポイント低下しています。



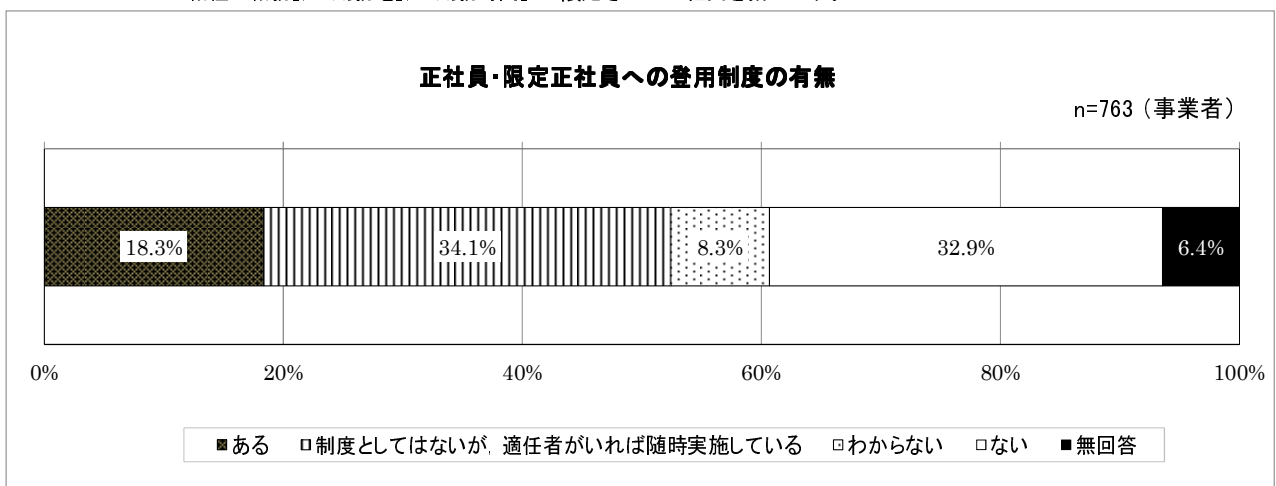
※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

(4) 正社員・限定正社員への登用制度の有無 事業主調査

正社員・限定正社員への登用制度の有無については、「ない」と回答した事業者が32.9%で最も多く、次いで「制度としてはないが、適任者がいれば随時実施している」（34.1%）などとなっています。

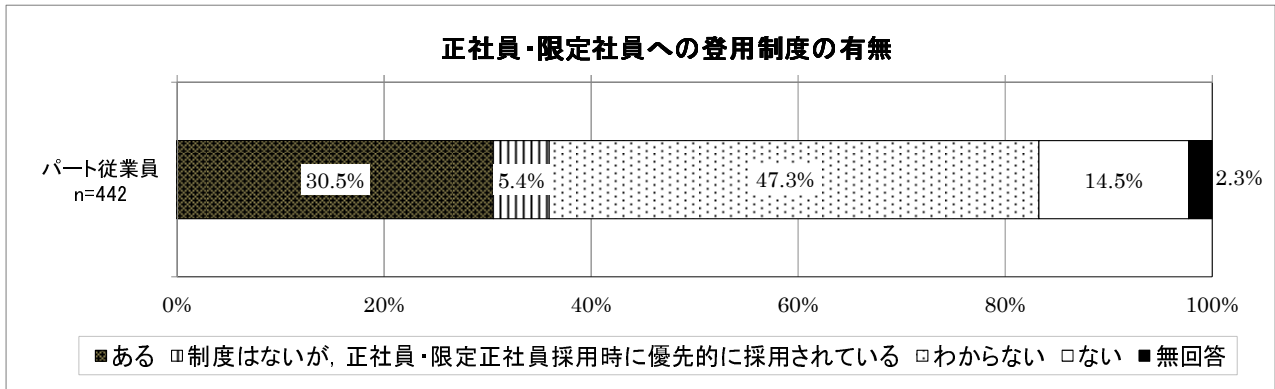
※「限定正社員」について

「職種・職務」、「勤務地」、「勤務時間」に限定された正社員を指します。



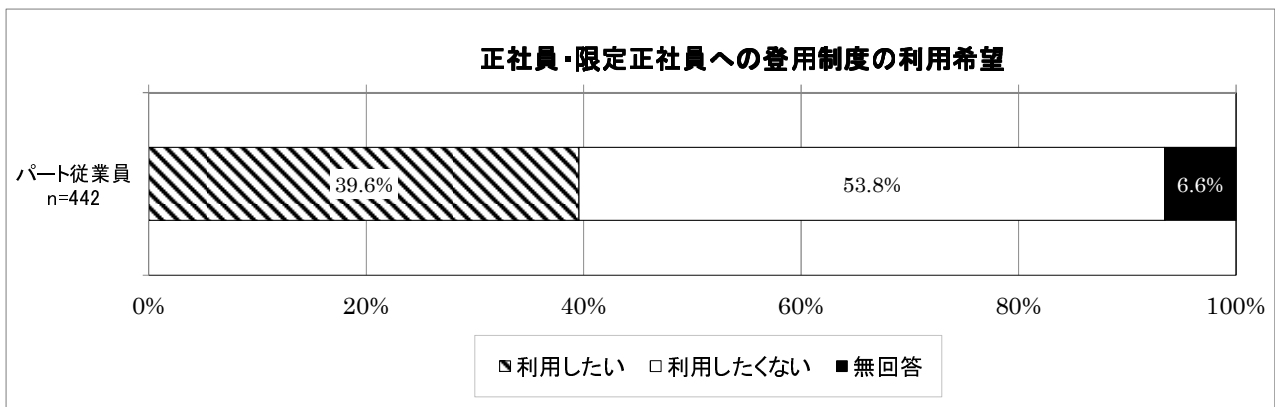
(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無 パート従業員調査

正社員・限定正社員への登用制度の有無については、「わからない」と回答したパート従業員が47.3%で最も多く、次いで「ある」(30.5%)などとなっています。



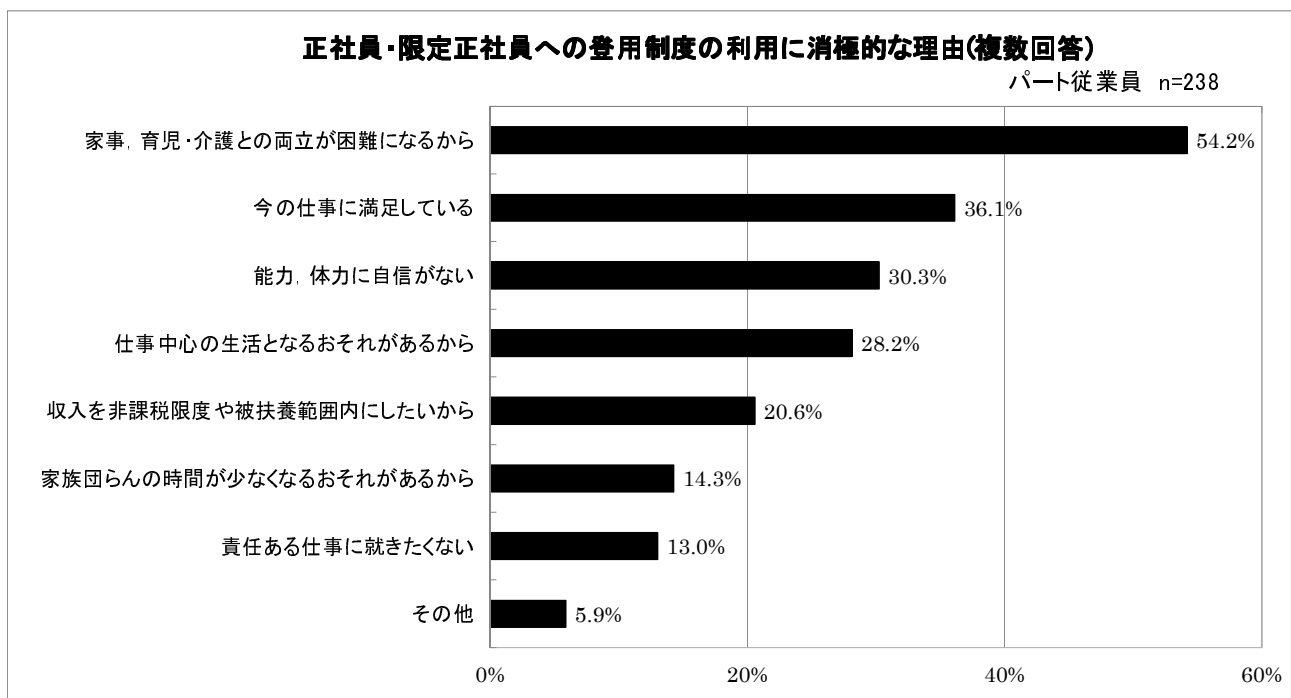
(6) 正社員・限定正社員への登用制度の利用希望 パート従業員調査

正社員・限定正社員への登用制度の利用希望については、「利用したくない」と回答したパート従業員が53.8%で最も多く、次いで「利用したい」(39.6%)となっています。



(7) 正社員・限定正社員への登用制度の利用に消極的な理由 パート従業員調査

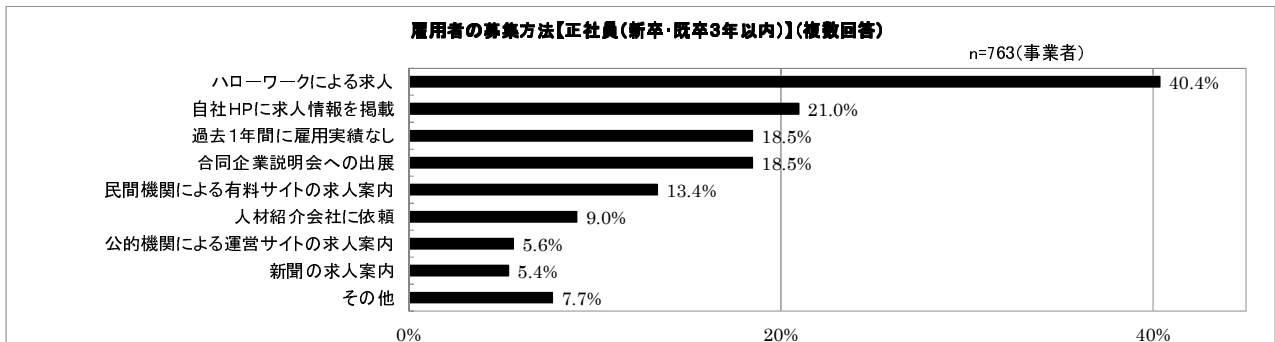
正社員・限定正社員への登用制度の利用希望について、「利用したくない」と回答したパート従業員の理由は、「家事・育児・介護との両立が困難になるから」が54.2%で最も多く、次いで「今の仕事に満足している」(36.1%)などとなっています。



6 求人方法

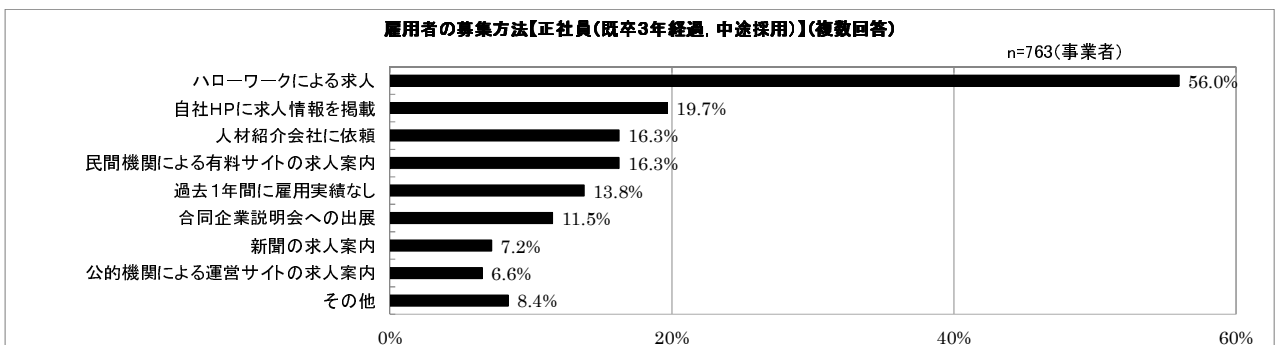
(1) 雇用者の募集方法【雇用形態ごと】 事業主調査

正社員（新卒・既卒3年以内）における雇用者の募集方法（過去1年間）については、「ハローワークによる求人」が40.4%で最も多く、次いで「自社HPに求人情報を掲載」（21.0%）などとなっています。



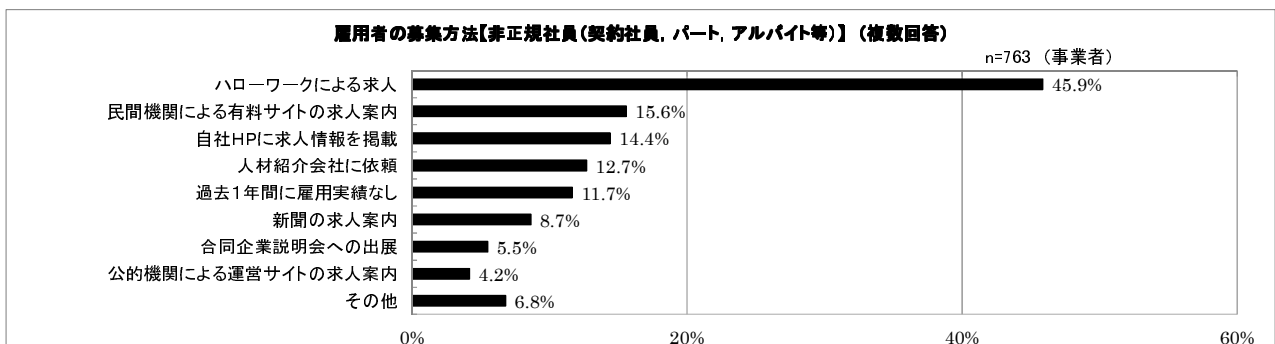
※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

正社員（既卒3年経過、中途採用）における雇用者の募集方法（過去1年間）については、「ハローワークによる求人」が56.0%で最も多く、次いで「自社HPに求人情報を掲載」（19.7%）などとなっています。



※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）における雇用者の募集方法（過去1年間）については、「ハローワークによる求人」が45.9%で最も多く、次いで「民間機関による有料サイトの求人案内」（15.6%）などとなっています。

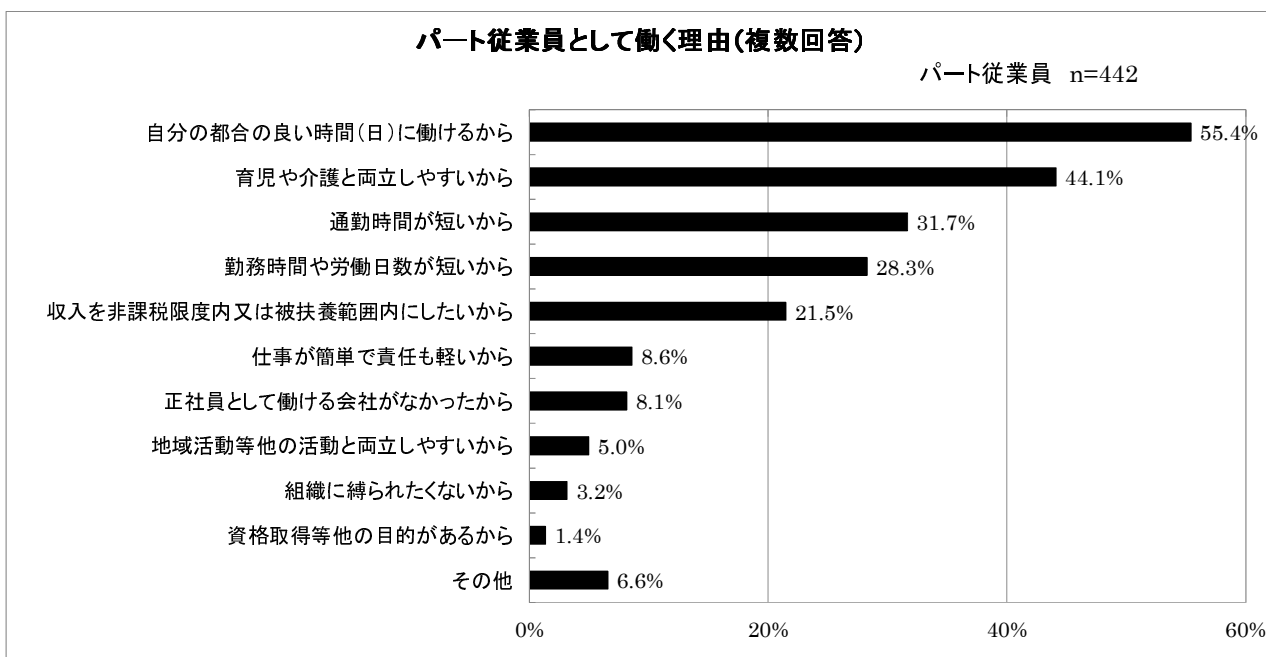


※ 調査対象は、過去1年間（H28.4.1～H29.3.31）

7 パート従業員

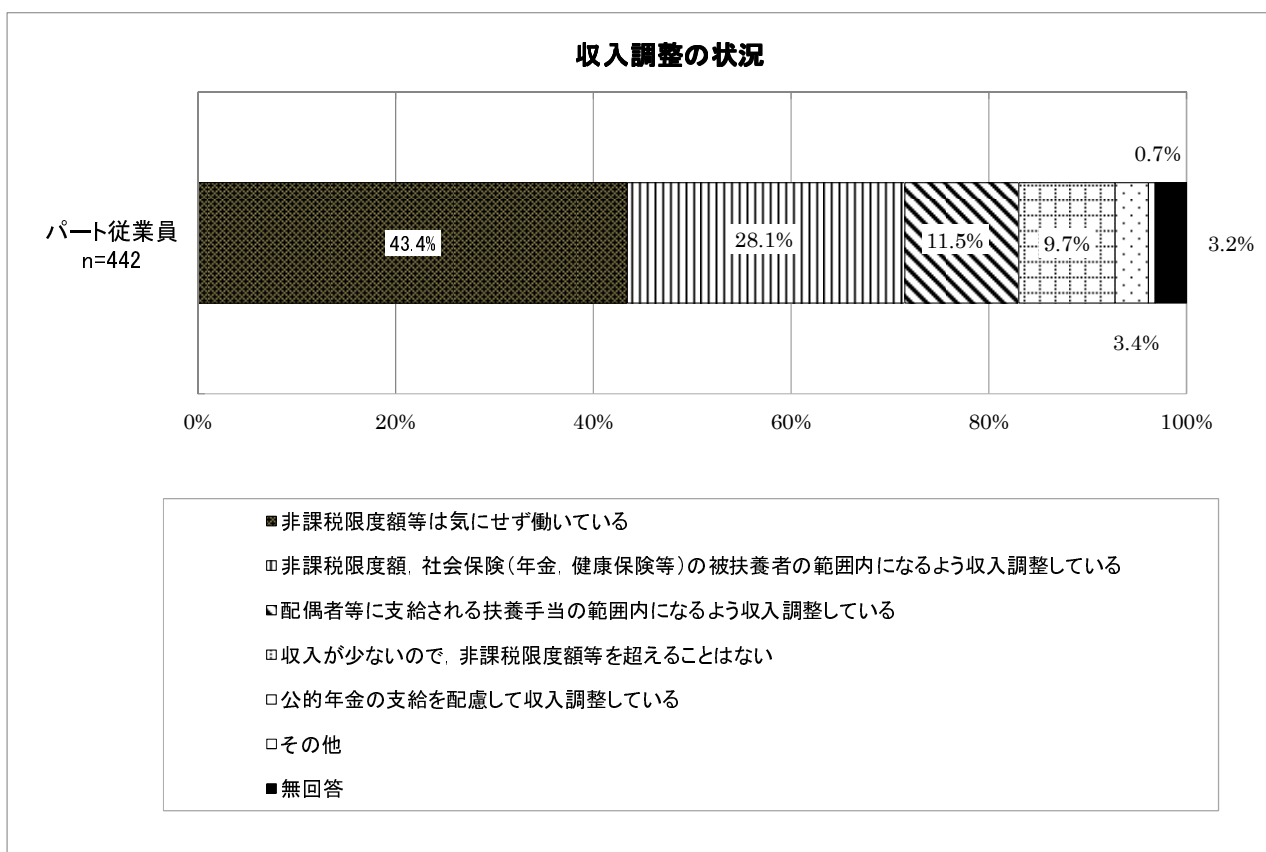
(1) パート従業員として働く理由 パート従業員調査

パート従業員として働く理由については、「自分の都合の良い時間（日）に働けるから」と回答したパート従業員が55.4%で最も多く、次いで「育児や介護と両立しやすいから」（44.1%）などとなっています。



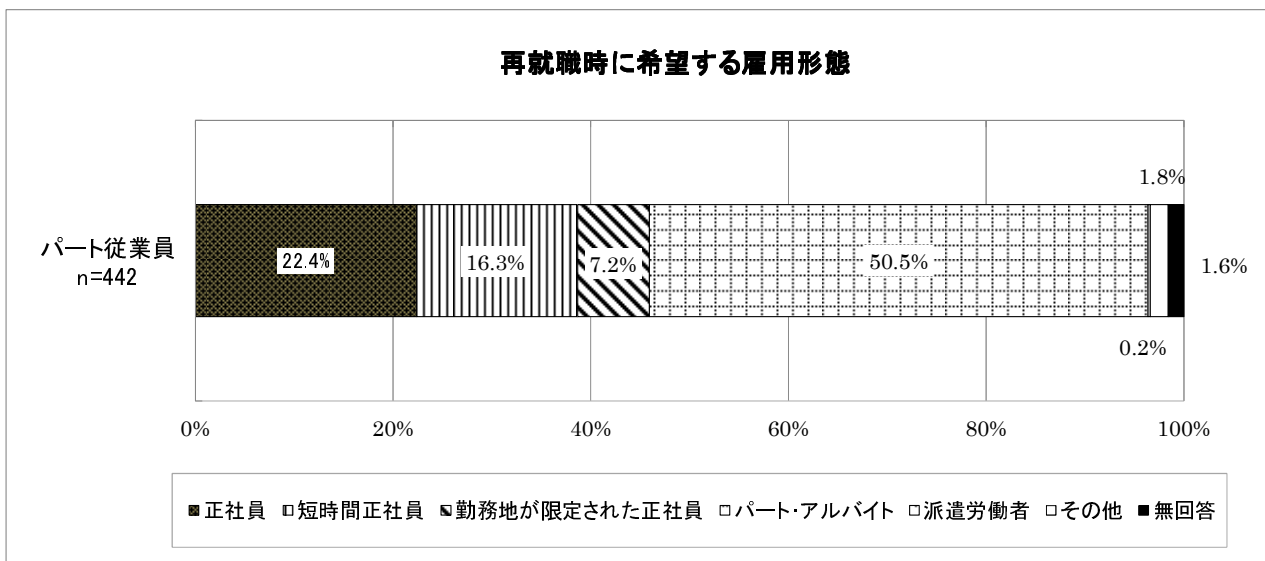
(2) 収入調整の状況 パート従業員調査

収入調整の状況については、「非課税限度額等は気にせず働いている」と回答したパート従業員が43.4%で最も多く、次いで「非課税限度額、社会保険（年金、健康保険等）の被扶養者の範囲以内になるよう収入調整している」（28.1%）などとなっています。



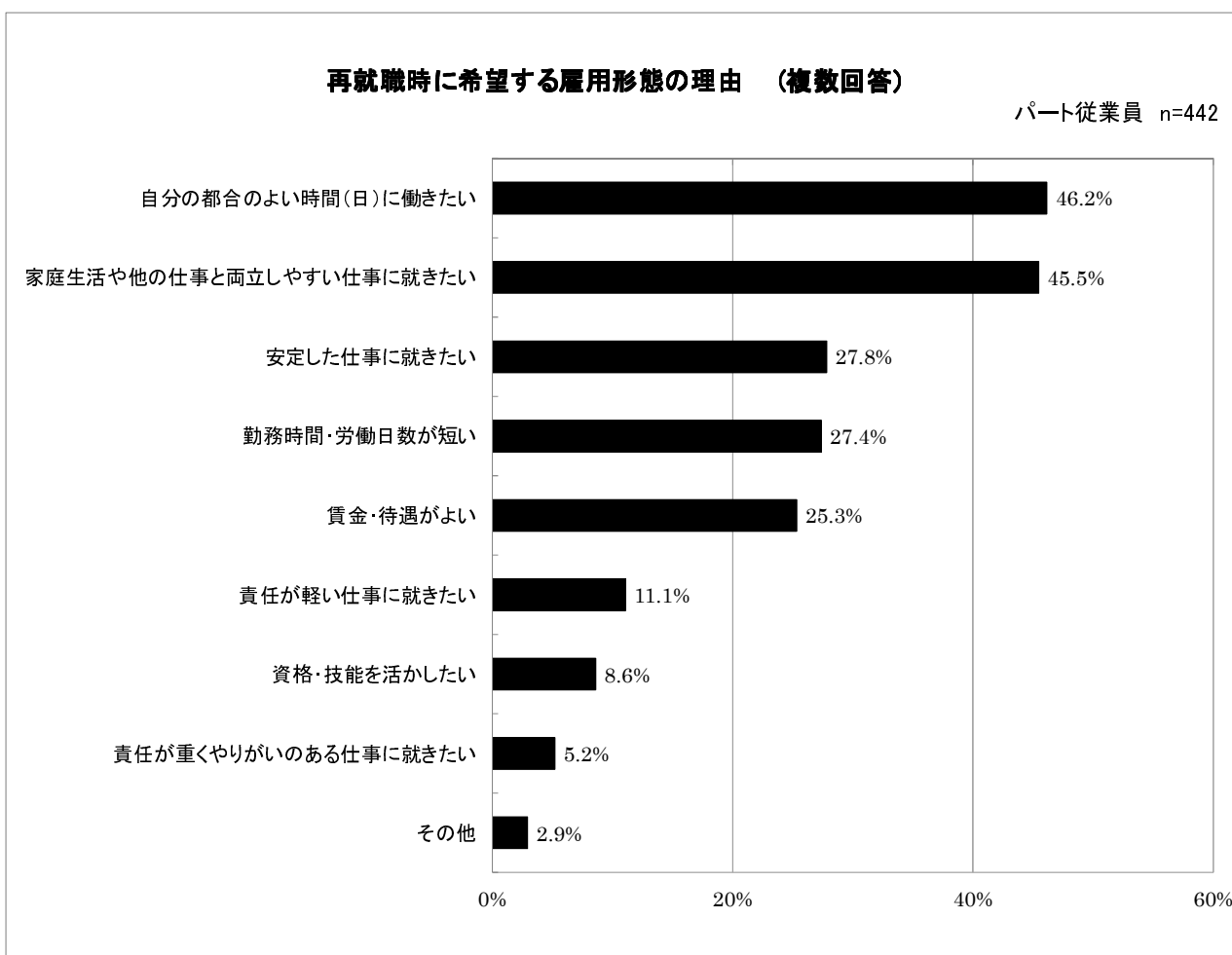
(3) 再就職時に希望する雇用形態 パート従業員調査

再就職時に希望する雇用形態については、「パート・アルバイト」と回答したパート従業員が50.5%で最も多く、次いで「正社員」(22.4%)などとなっています。



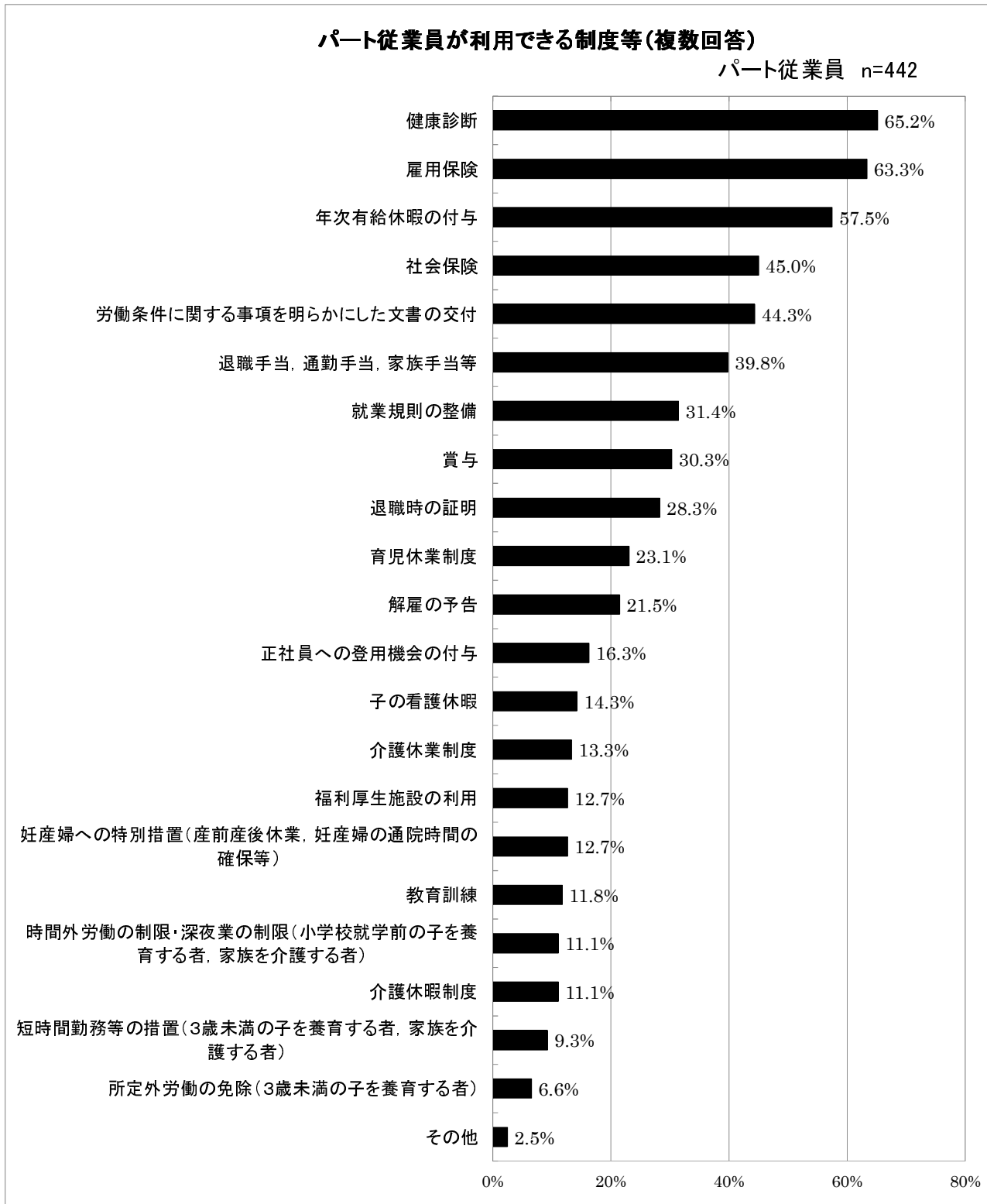
(4) 再就職時に希望する雇用形態の理由 パート従業員調査

再就職時に希望する雇用形態の理由については、「自分の都合のよい時間(日)に働きたい」と回答したパート従業員が46.2%で最も多く、次いで「家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい」(45.5%)などとなっています。



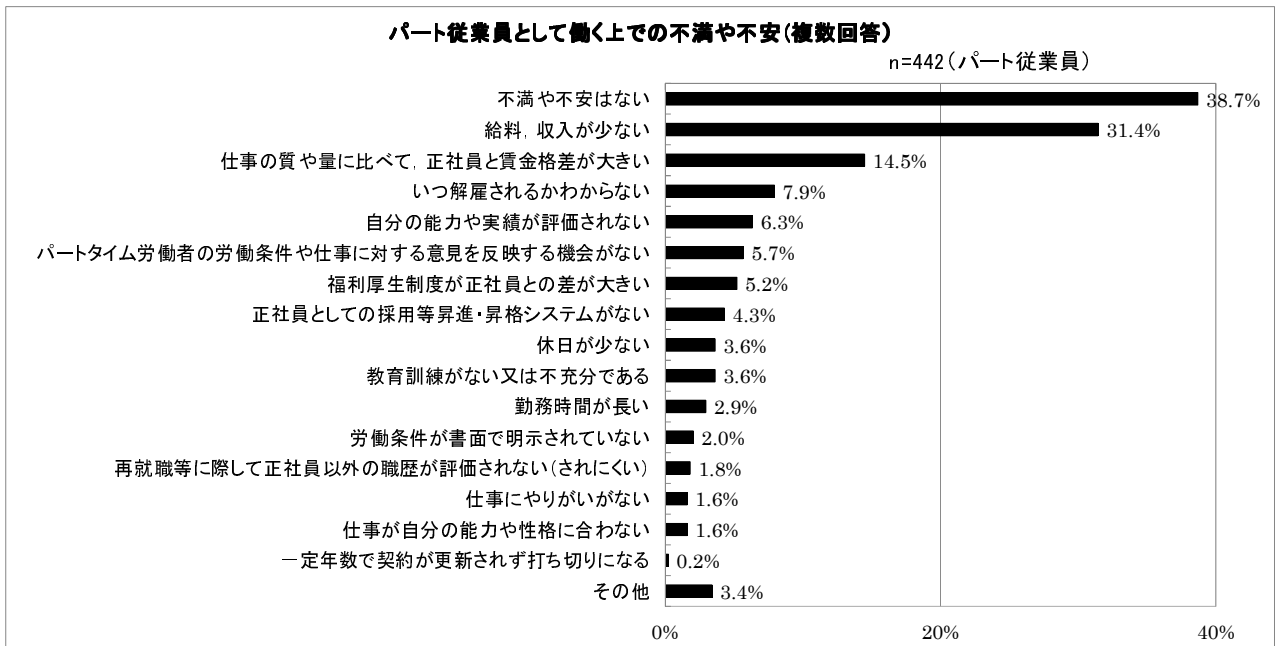
(5) パート従業員が利用できる制度等 パート従業員調査

パート従業員が利用できる制度等については、「健康診断」と回答したパート従業員が 65.2%で最も多く、次いで「雇用保険」(63.3%) などとなっています。



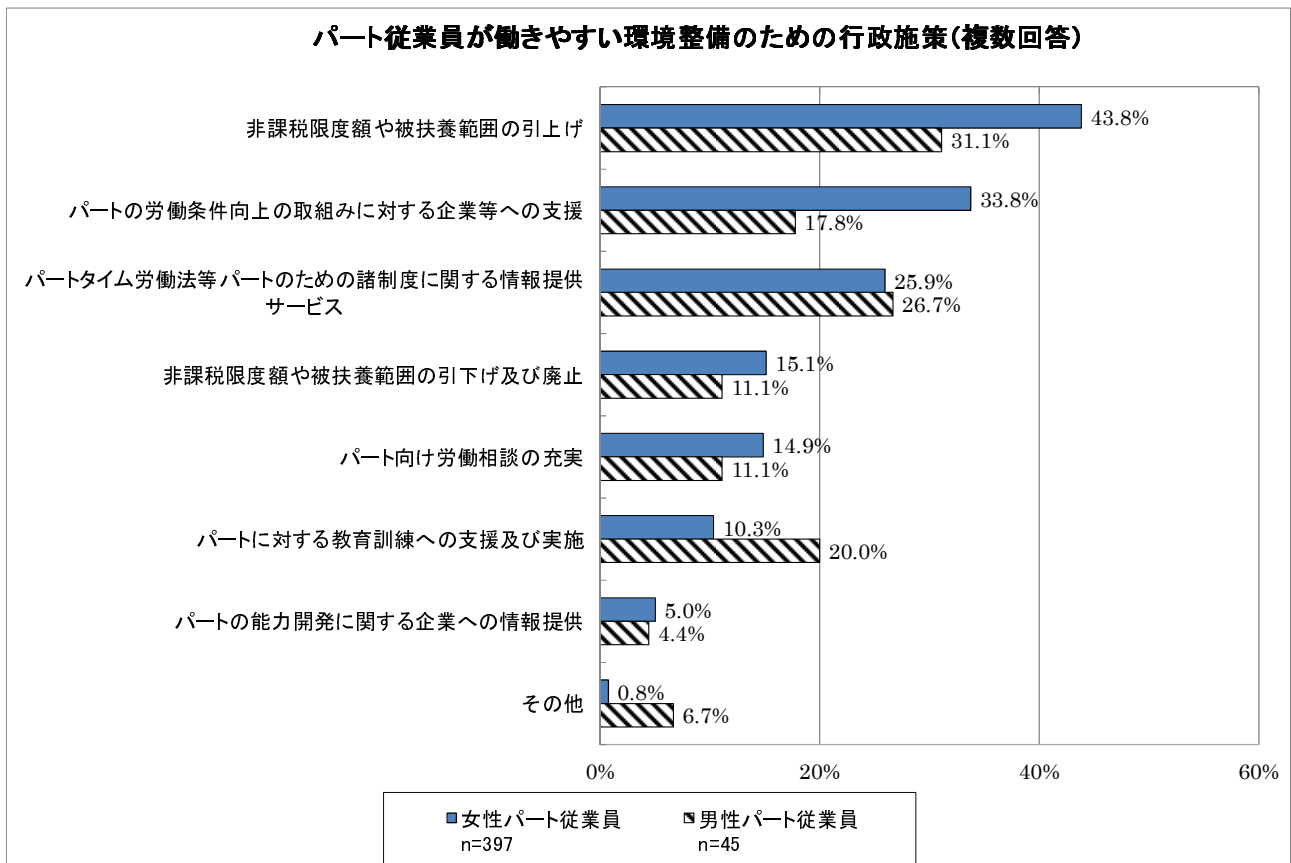
(6) パート従業員として働く上での不満や不安

パート従業員として働く上での不満や不安については、「不満や不安はない」と回答したパート従業員が 38.7%で最も多く、次いで「給料、収入が少ない」(31.4%) などとなっています。



(7) パート従業員が働きやすい環境整備のための行政施策

パート従業員が働きやすい環境整備のための行政施策については、女性・男性パート従業員とも「非課税限度額や扶養範囲の引上げ」(女性パート従業員 43.8%, 男性パート従業員 31.1%) が最も多く、次いで、女性パート従業員では「パートの労働条件向上の取組みに対する企業等への支援」(33.8%), 男性パート従業員では「パートタイム労働法等パートのための諸制度に関する情報提供サービス」(26.7%) などとなっています。



Ⅶ 行政への要望 事業主調査・従業員調査

今後、働きやすい環境を整備するために望む行政施策については、事業者では「保育所・学童保育の充実」(48.2%)、女性・男性・パート従業員では「育児・介護休業制度の充実」(女性従業員 65.3%、男性従業員 61.2%、パート従業員 61.1%)が最も多く、次いで、事業者では「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」(42.9%)、女性・男性・パート従業員では「保育所・学童保育の充実」(女性従業員 55.7%、男性従業員 50.2%、パート従業員 51.6%)などとなっています。

