

平成 30 年度
広島県職場環境実態調査結果

平成 30 年 10 月

広島県商工労働局

平成 30 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	4
2 女性の役員・管理職	5
3 女性のキャリア形成	8
II ワーク・ライフ・バランス	
1 仕事と育児の両立	9
2 仕事と介護の両立	14
3 仕事と治療の両立	16
4 ダブルケア	17
III 働き方改革	
1 年次有給休暇	18
2 働き方改革の取組	19
3 その他	22
IV ハラスメント対策	
1 セクシャルハラスメント	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
4 パタニティハラスメント	27
V 雇用	
1 障害者	28
2 高年齢者	29
3 若年者	30
4 大学生等のインターンシップ	34
5 非正規社員の処遇改善等	36
VI 行政への要望	38

平成 30 年度広島県職場環境実態調査 調査の概要等

【調査の概要】

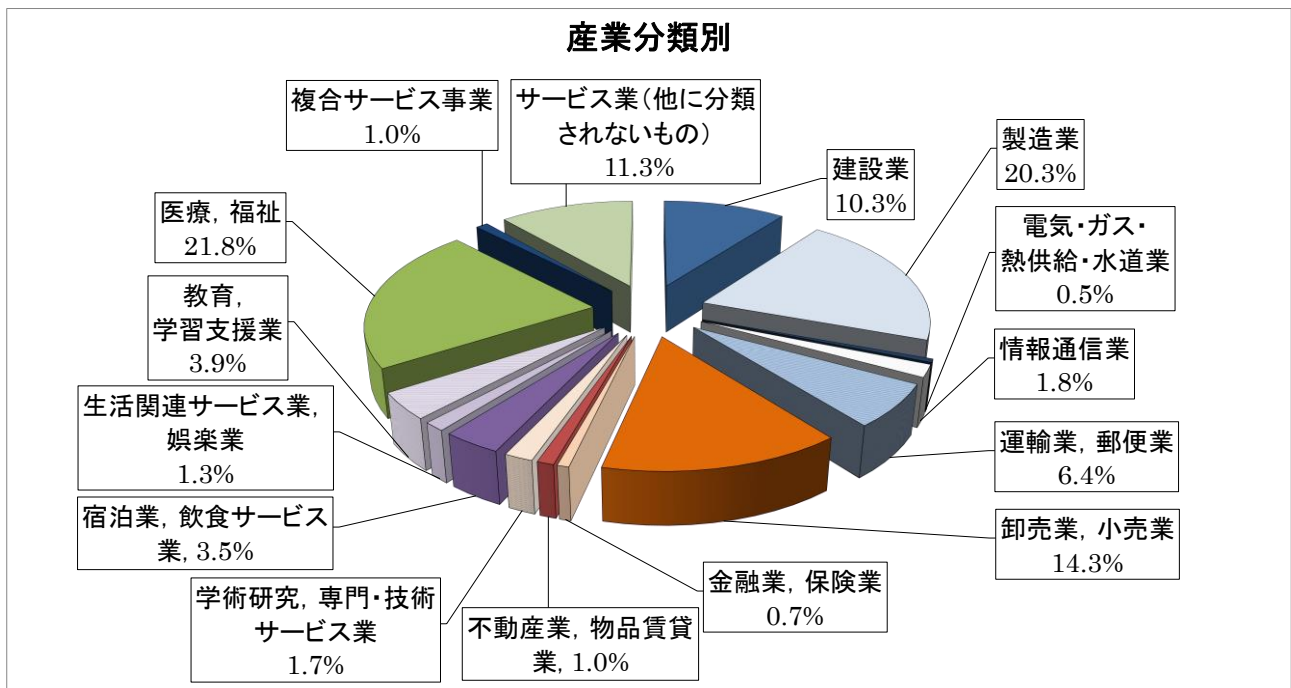
	概 要
調査の目的	県内事業所の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。
調査の根拠法令	広島県統計調査条例(平成 21 年広島県条例第 7 号)
調査対象地域	広島県内全域
調査時期	(1) 調査基準日:平成 30 年6月1日 (2) 実施期間:平成 30 年6月1日から6月 19 日まで
調査対象	県内に本社・本店を有する常用労働者 10 人以上の事業所 2,500 事業所
有効回答数 (回答率)	990 事業者 (39.6%)
抽出方法	<p>総務省統計局の「事業所母集団データベース(平成 27 年次フレーム)」から、常用労働 10 人以上の県内の本所(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)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>郵送調査(自計申告) 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</p>
利用上の注意	<p>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。</p>

【有効回答の概要】

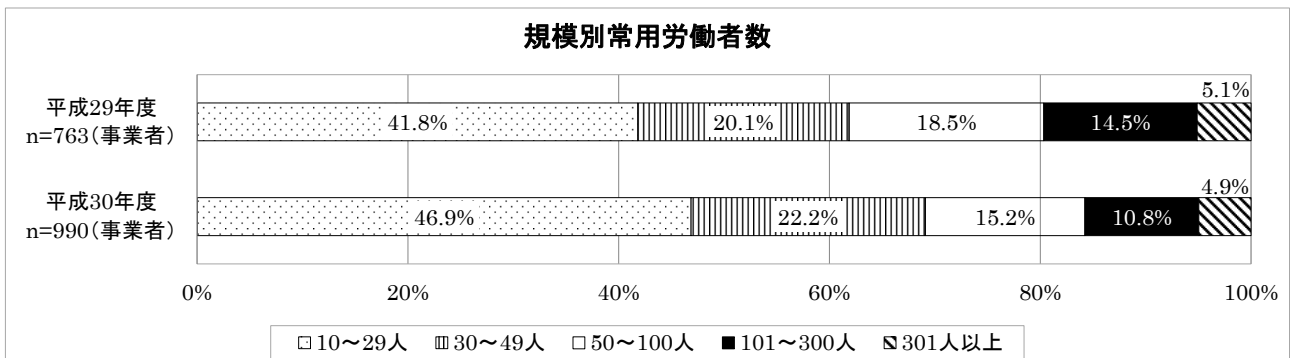
(1) 有効回答数：990 事業者

(2) 産業分類別

業 種	事業主
建設業	10.3%
製造業	20.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.5%
情報通信業	1.8%
運輸業, 郵便業	6.4%
卸売業, 小売業	14.3%
金融業, 保険業	0.7%
不動産業, 物品賃貸業	1.0%
学術研究, 専門・技術サービス業	1.7%
宿泊業, 飲食サービス業	3.5%
生活関連サービス業, 娯楽業	1.3%
教育, 学習支援業	3.9%
医療, 福祉	21.8%
複合サービス事業	1.0%
サービス業(他に分類されないもの)	11.3%
合計	100.0%



(3) 規模別 (常用労働者数)



※ 「常用労働者」について

期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことです。(役員・理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者やパートタイム労働者は含まれます。ただし、貴事業所から給与の支払いを受けていない派遣労働者や請負労働者は除きます。)

平成30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

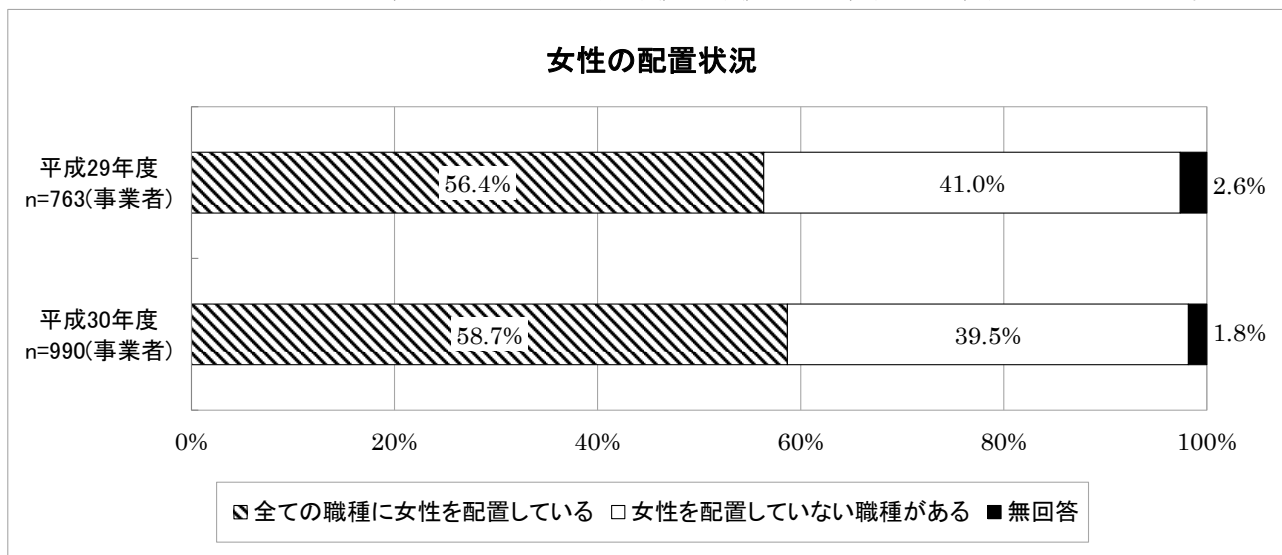
1 女性の配置・昇進

(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」と回答した事業者が58.7%で、前年度（56.4%）よりも2.3ポイント上昇しています。

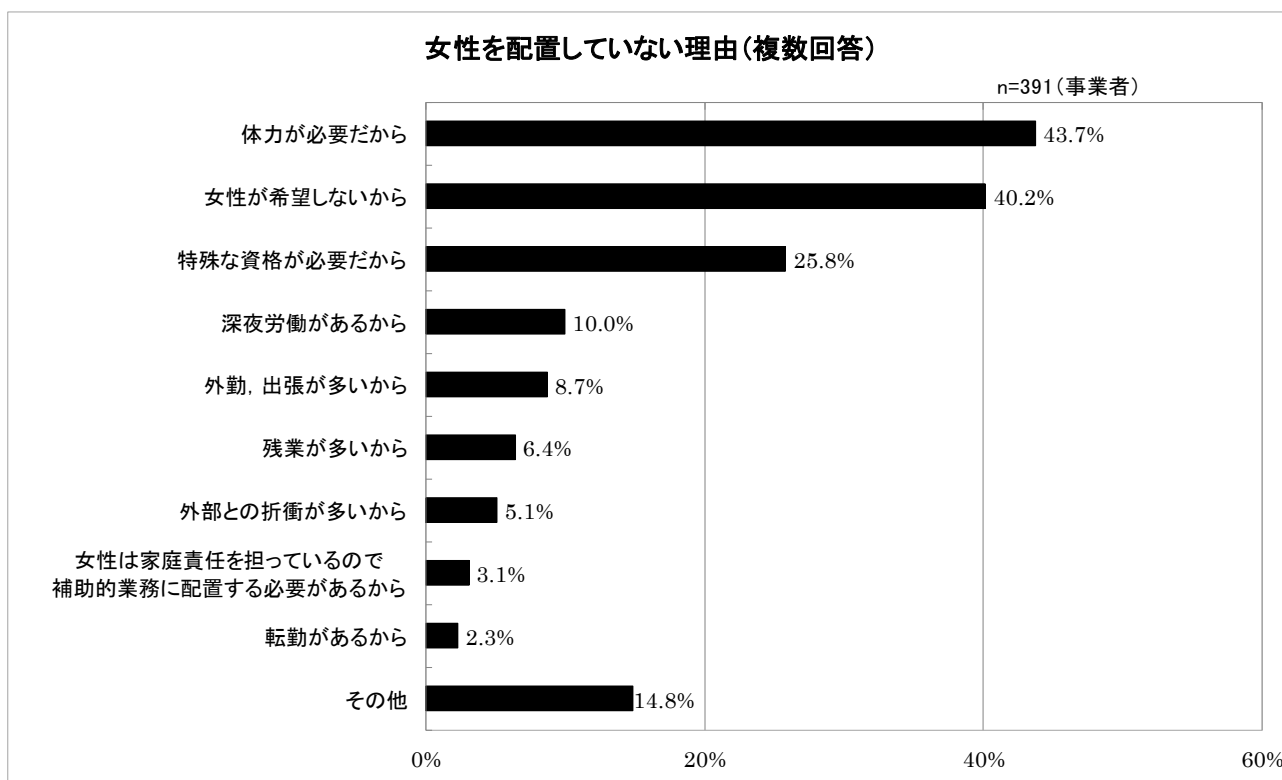
※ 「職種」について

一般事務職，専門技術職 [保育士，看護師，教員，建築士，プログラマー等]，生産労務職 [生産部門，原材料加工，機械組立修理従事者等]，販売・サービス職 [販売員，外交員，理美容師，調理人等]，管理職などのことです。



(2) 女性を配置していない理由

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、「体力が必要だから」が43.7%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」(40.2%)などとなっています。



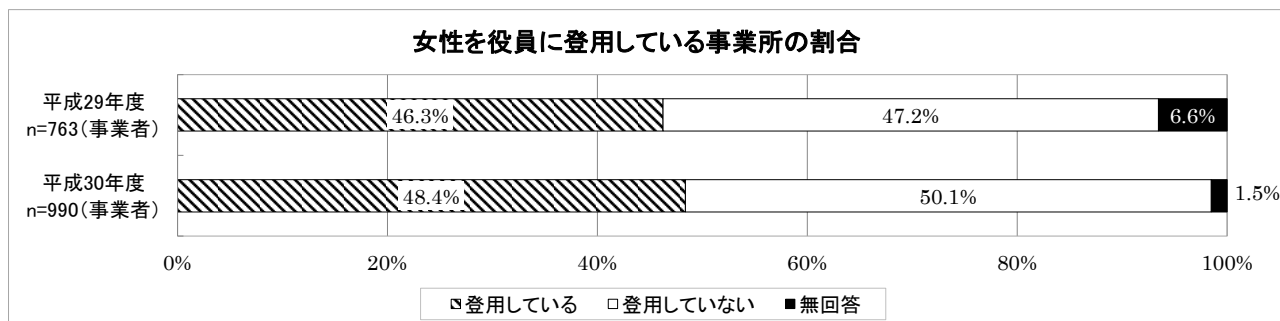
2 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している事業所の割合

女性を役員に登用している事業所の割合については、「登用している」と回答した事業者が48.4%で、前年度（46.3%）よりも2.1ポイント上昇しています。

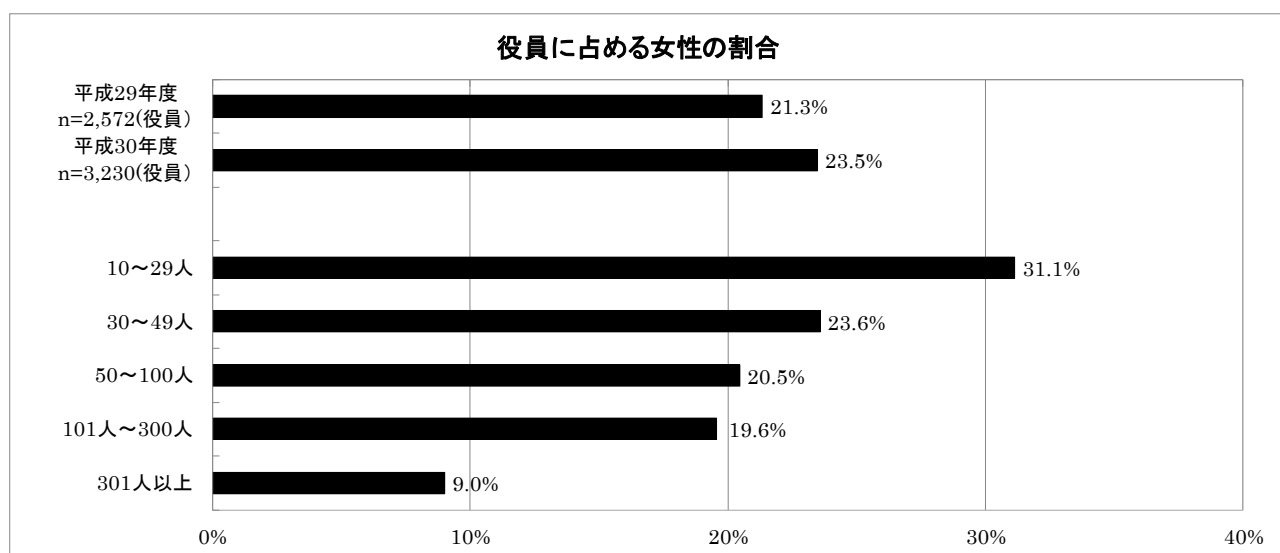
※ 「役員」について

会社の場合：会社法に規定する役員（取締役、会計参与、監査役），会社以外の場合：常時勤務して毎月役員報酬を受けている方のことです。



(2) 役員に占める女性の割合

女性を役員に登用している事業所の「役員に占める女性の割合」は23.5%で、前年度（21.3%）よりも2.2ポイント上昇しています。

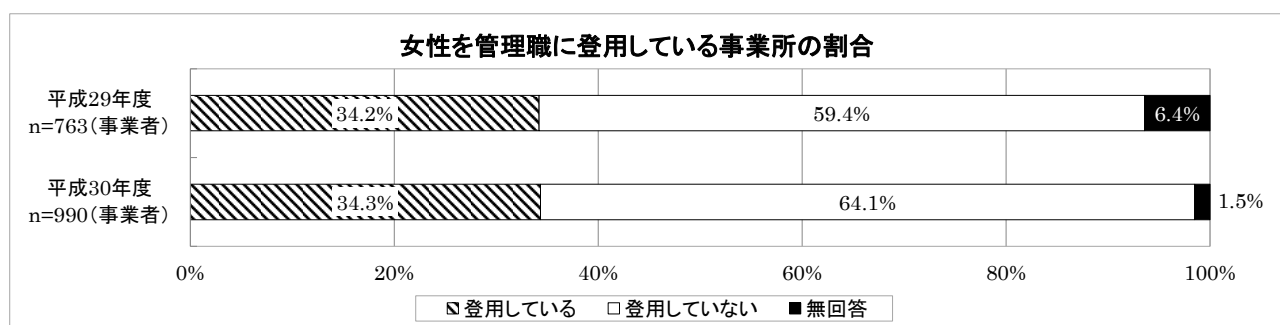


(3) 女性を管理職に登用している事業所の割合

女性を管理職に登用している事業所の割合については、「登用している」と回答した事業者が34.3%で、前年度（34.2%）よりも0.1ポイント上昇しています。

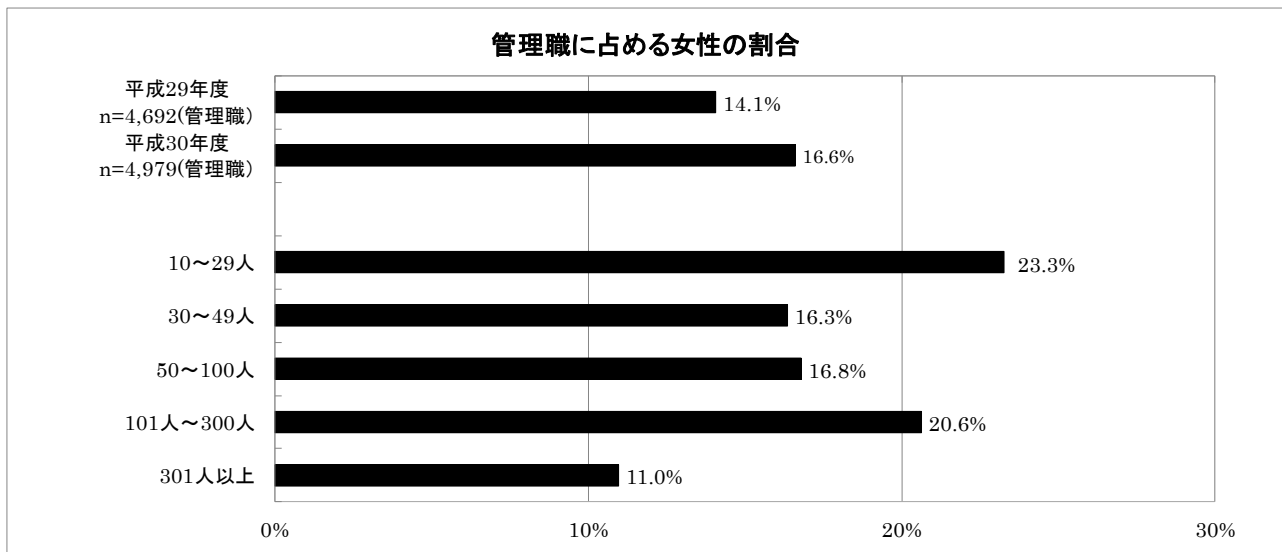
※ 「管理職」について

役員を除く課長級（通常課長と呼ばれる者で、2係以上若しくは10人以上で構成される組織の長。又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）以上の役職の従業員のことです。



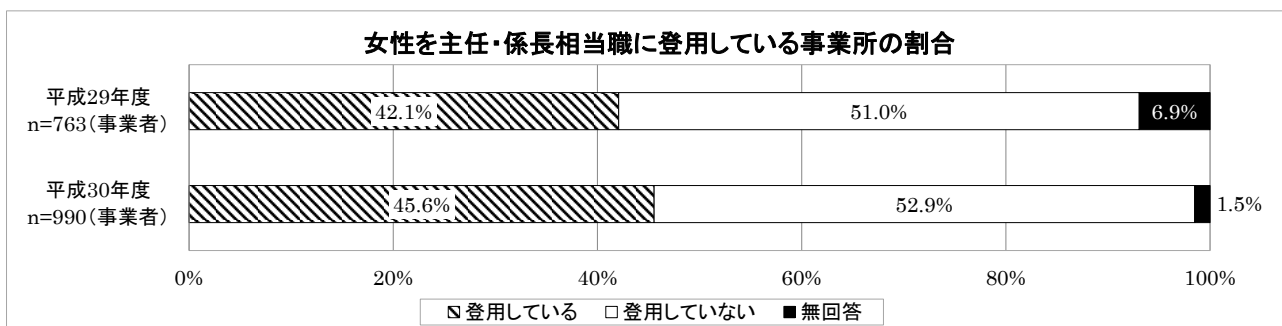
(4) 管理職に占める女性の割合

女性を管理職に登用している事業所の「管理職に占める女性の割合」は16.6%で、前年度(14.1%)よりも2.5ポイント上昇しています。



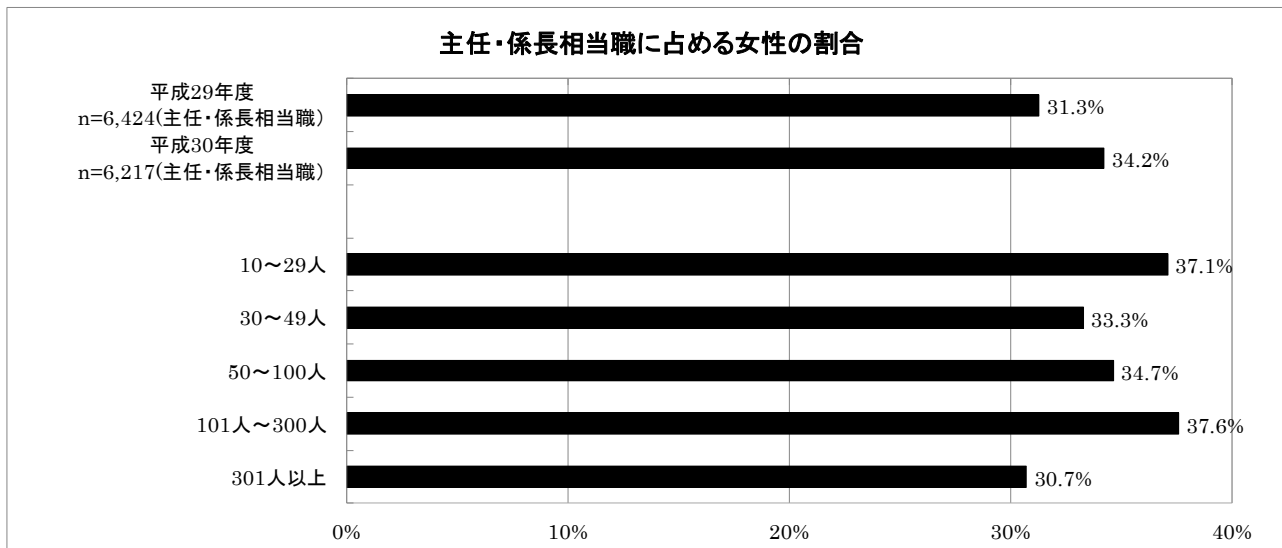
(5) 女性を主任・係長相当職に登用している事業所の割合

女性を主任・係長相当職に登用している事業所の割合については、「登用している」と回答した事業者が45.6%で、前年度(42.1%)よりも3.5ポイント上昇しています。



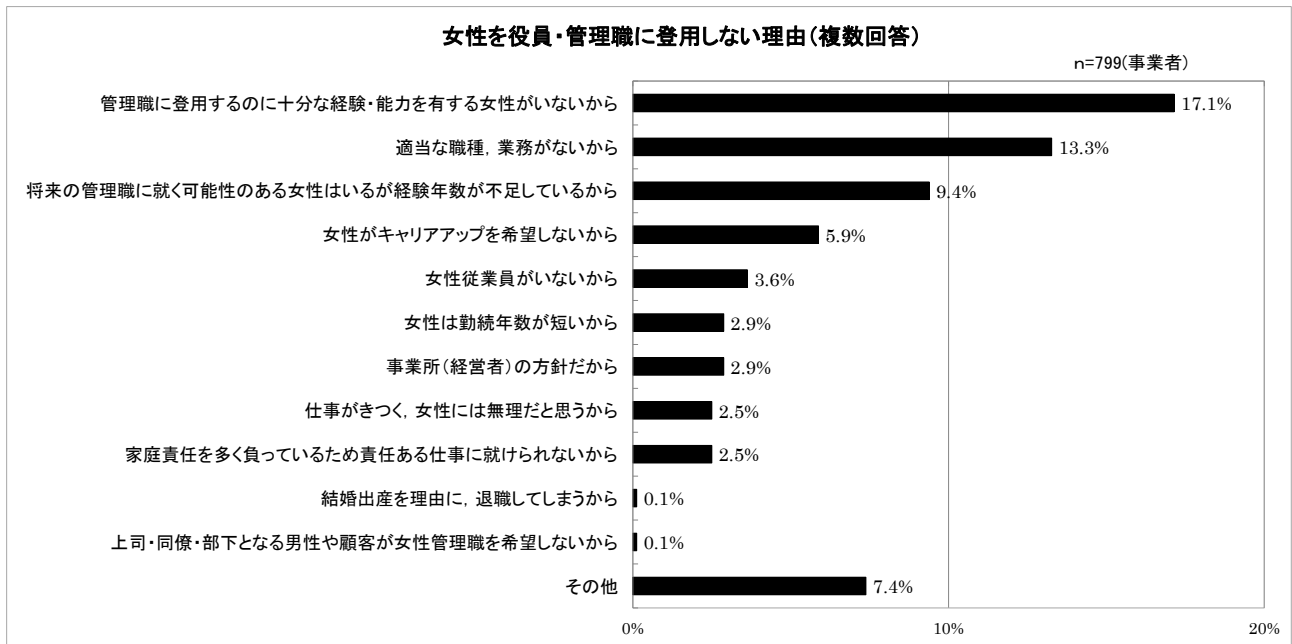
(6) 主任・係長相当職に占める女性の割合

女性を主任・係長相当職に登用している事業所の「主任・係長相当職に占める女性の割合」は34.2%で、前年度(31.3%)よりも2.9ポイント上昇しています。



(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由

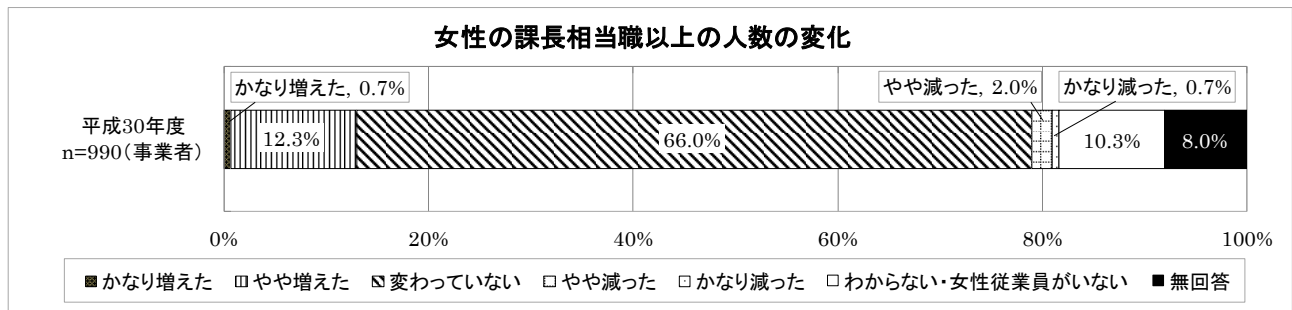
女性の役員・管理職について、「女性役員・管理職が0人」と回答した事業者の理由は、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」が17.1%で最も多く、次いで「適当な職種、業務がないから」(13.3%) などとなっています。



(8) 女性の管理職、及び主任・係長相当職の人数の変化

ア 課長相当職以上

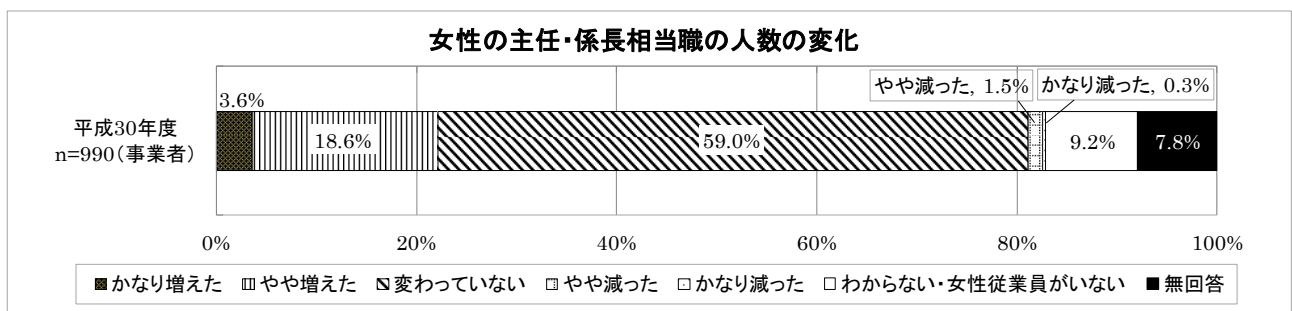
課長相当職以上の人数の変化については、「変わっていない」と回答した事業者が66.0%で最も多く、次いで「やや増えた」(12.3%) などとなっています。



※ 調査対象は、過去5年間 (H25.4.1~H30.3.31)

イ 主任・係長相当職

主任・係長相当職の人数の変化については、「変わっていない」と回答した事業者が59.0%で最も多く、次いで「やや増えた」(18.6%) などとなっています。

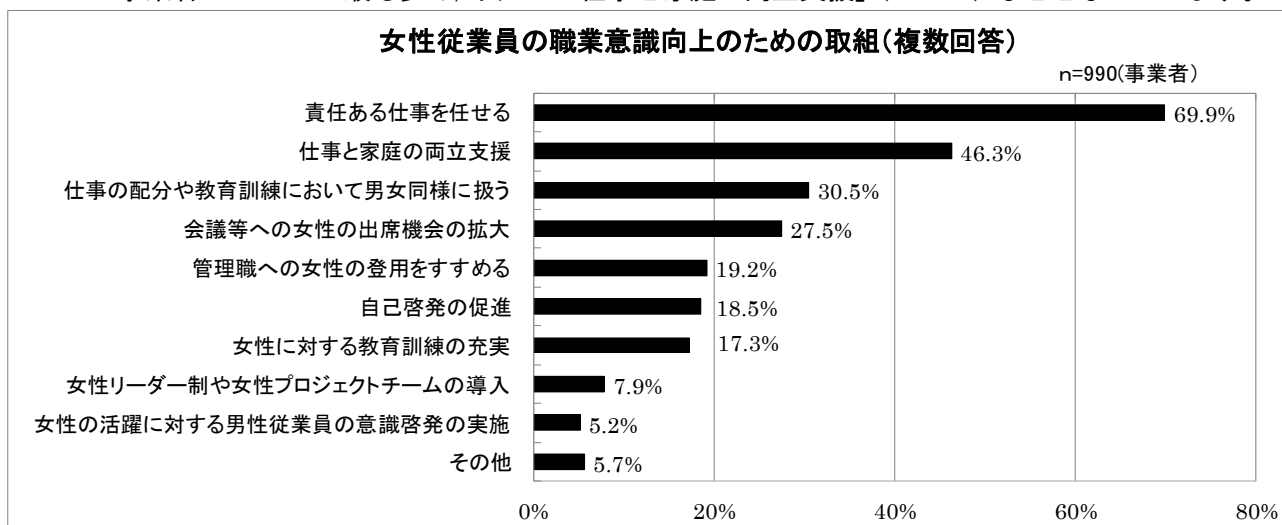


※ 調査対象は、過去5年間 (H25.4.1~H30.3.31)

3 女性のキャリア形成

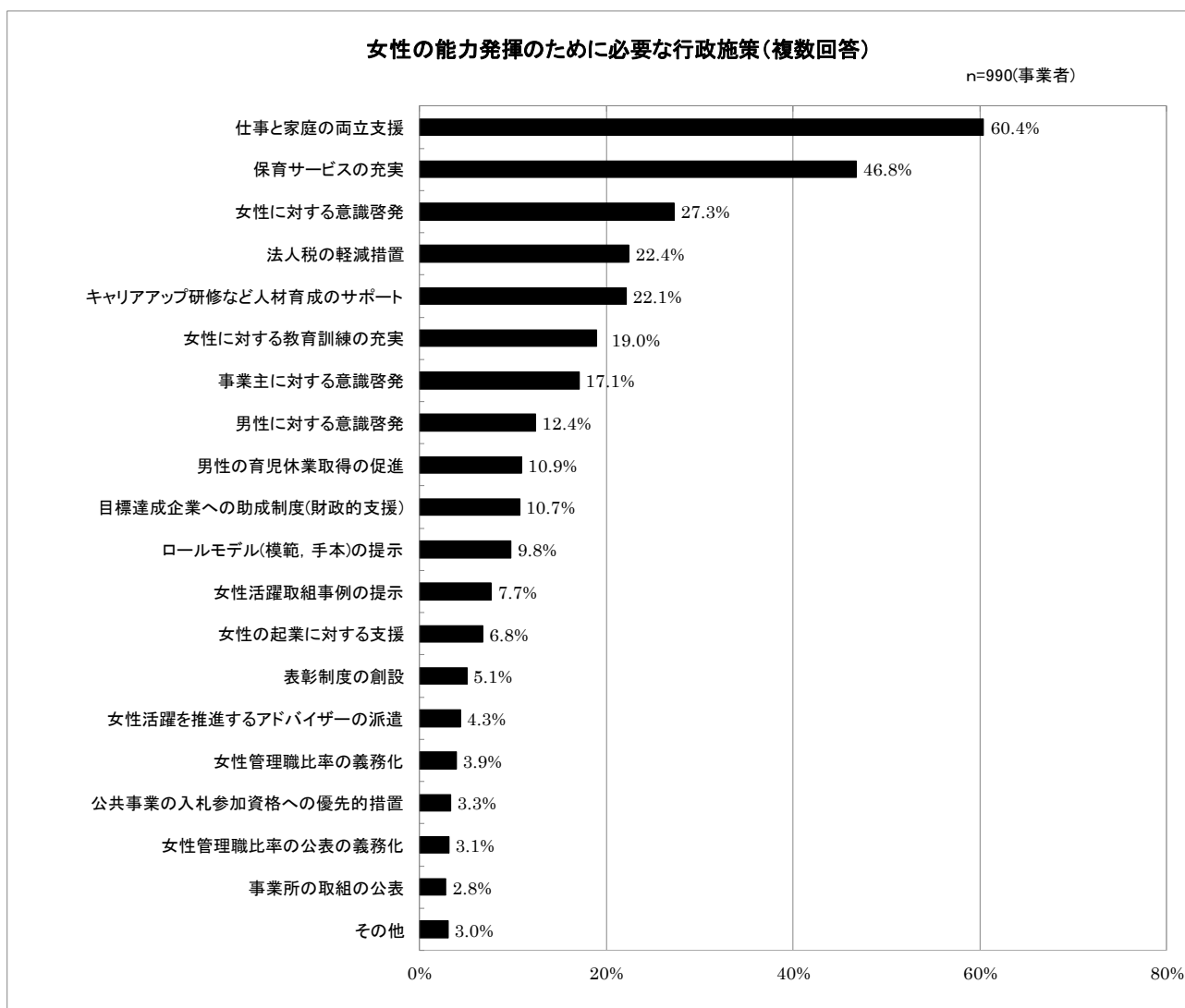
(1) 女性従業員の職業意識向上のための取組

女性従業員の就業意識向上のための取組については、「責任ある仕事を任せる」と回答した事業者が69.9%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」(46.3%)などとなっています。



(2) 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については、「仕事と家庭の両立支援」と回答した事業者が60.4%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」(46.8%)などとなっています。

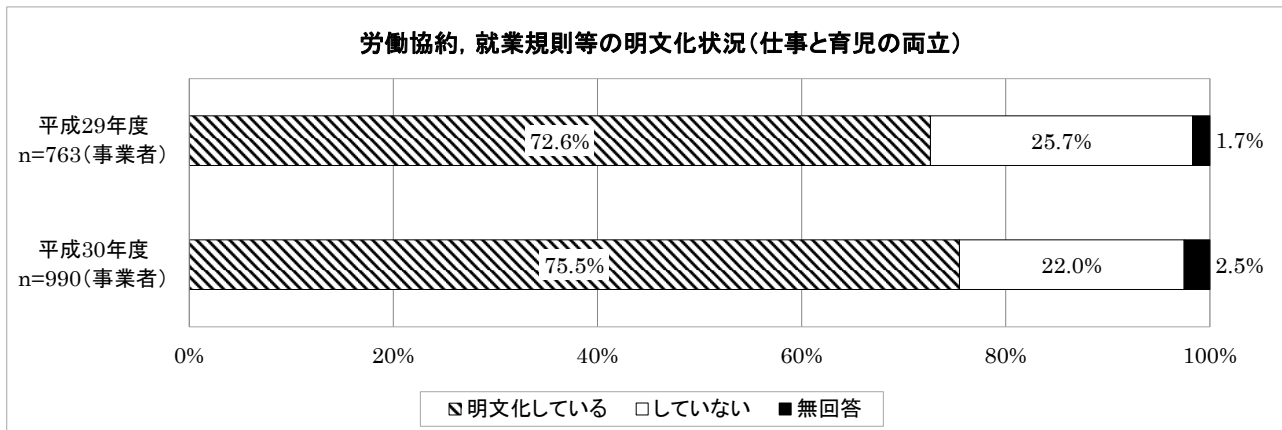


II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

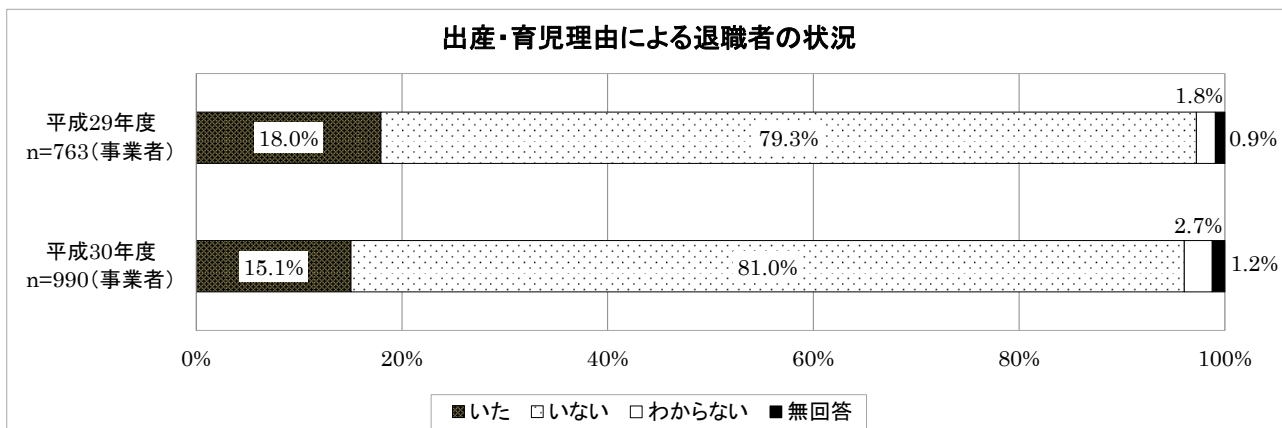
(1) 仕事と育児の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況

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75.5%で、前年度（72.6%）よりも2.9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

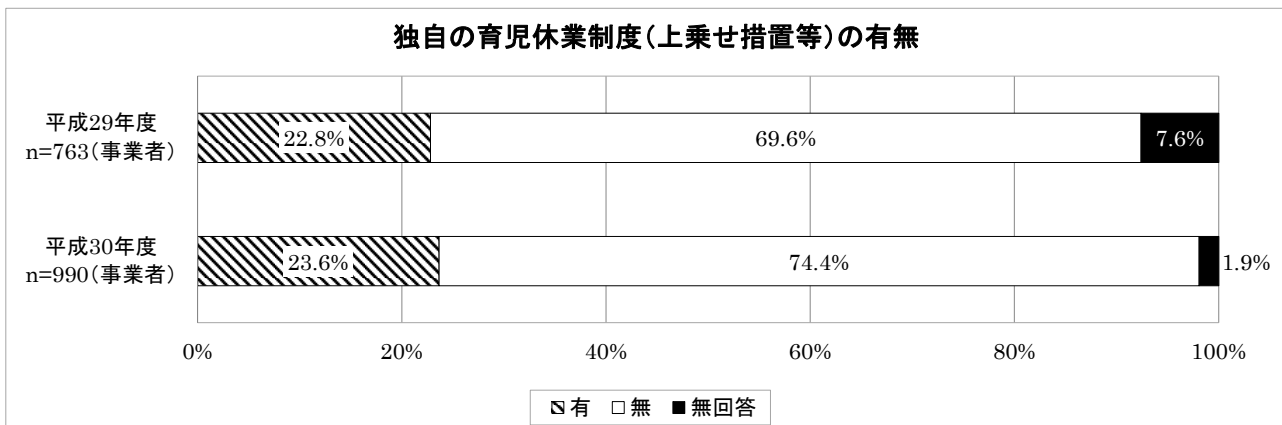
出産・育児理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」と回答した事業者が15.1%で、前年度（18.0%）よりも2.9ポイント低下しています。



※ 調査対象は、各年度を含む前3年間（H27.4.1～H30.3.31）

(3) 独自の育児休業（上乗せ措置を含む）等制度の有無

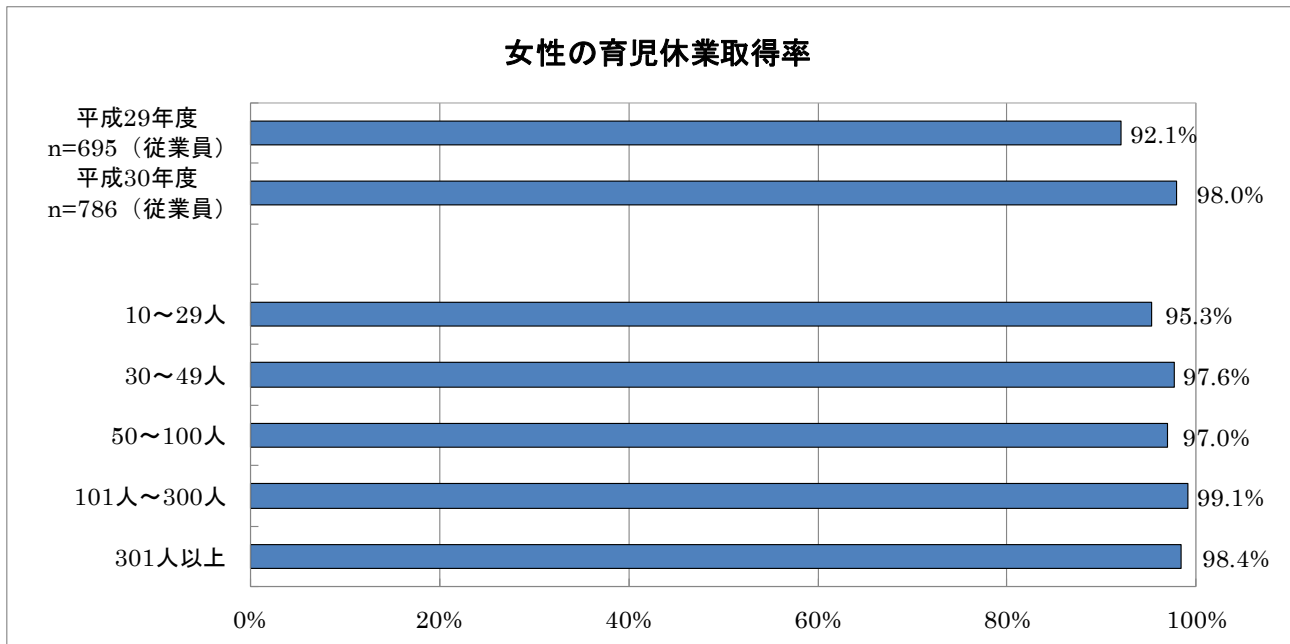
育児休業（上乗せ措置を含む）などの独自制度の有無については、「有」と回答した事業者が23.6%で、前年度（22.8%）よりも0.8ポイント上昇しています。



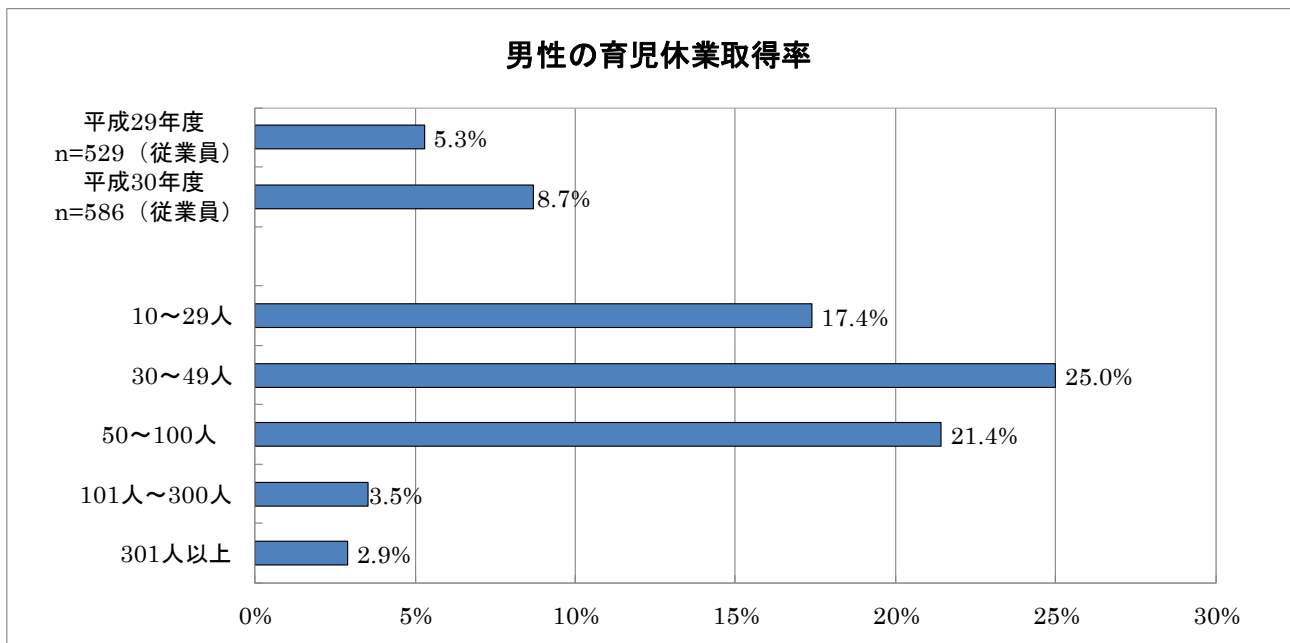
(4) 育児休業取得率及び取得期間

育児休業取得率（過去1年間）については、女性が98.0%で、前年度（92.1%）よりも5.9ポイント上昇しています。

男性は8.7%で、前年度（5.3%）よりも3.4ポイント上昇しています。

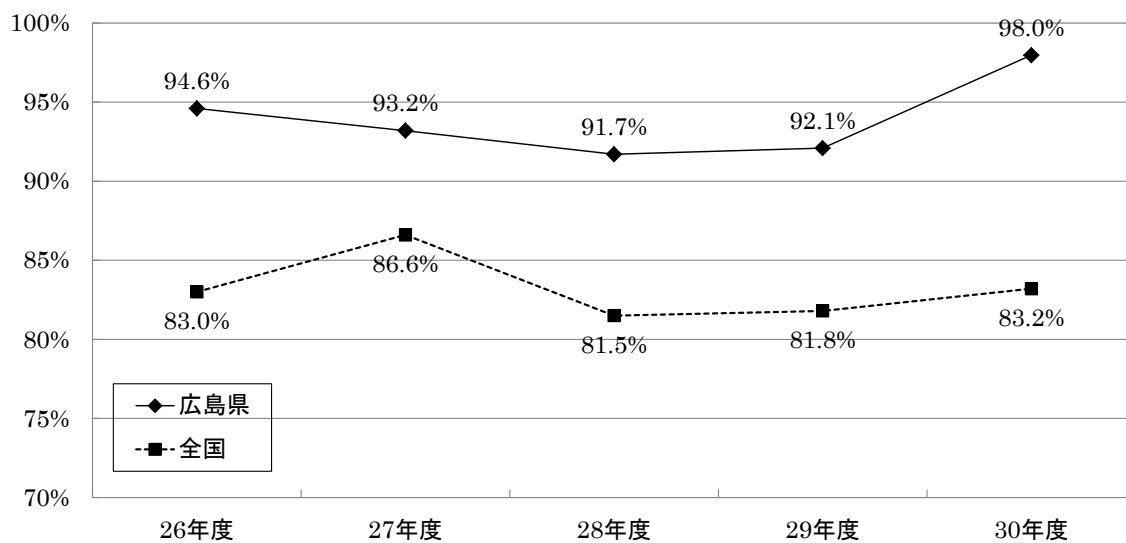


※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1~H30.3.31）

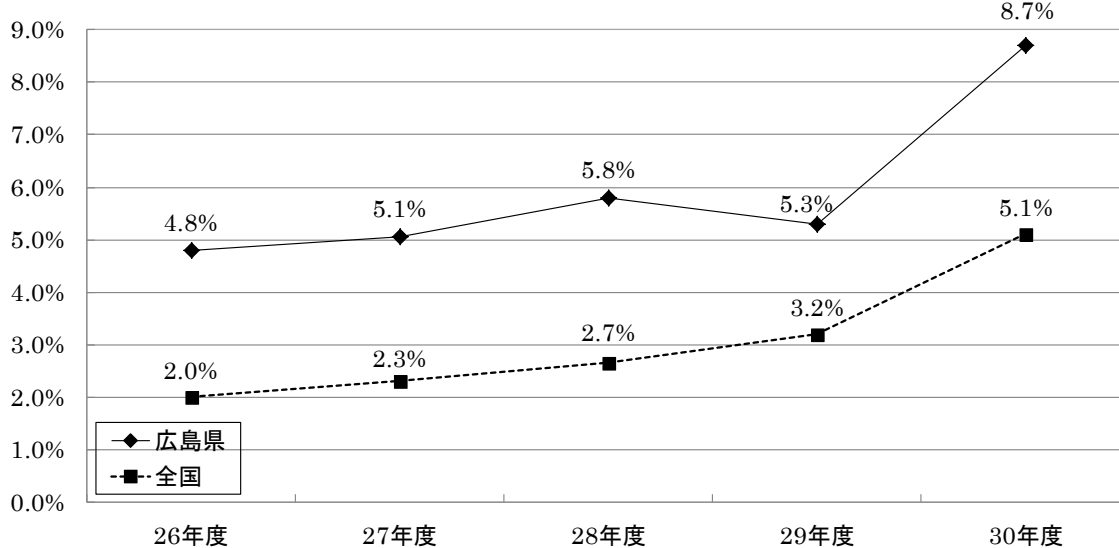


※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1~H30.3.31）

女性の育児休業取得率推移



男性の育児休業取得率推移



※ 育児休業取得率

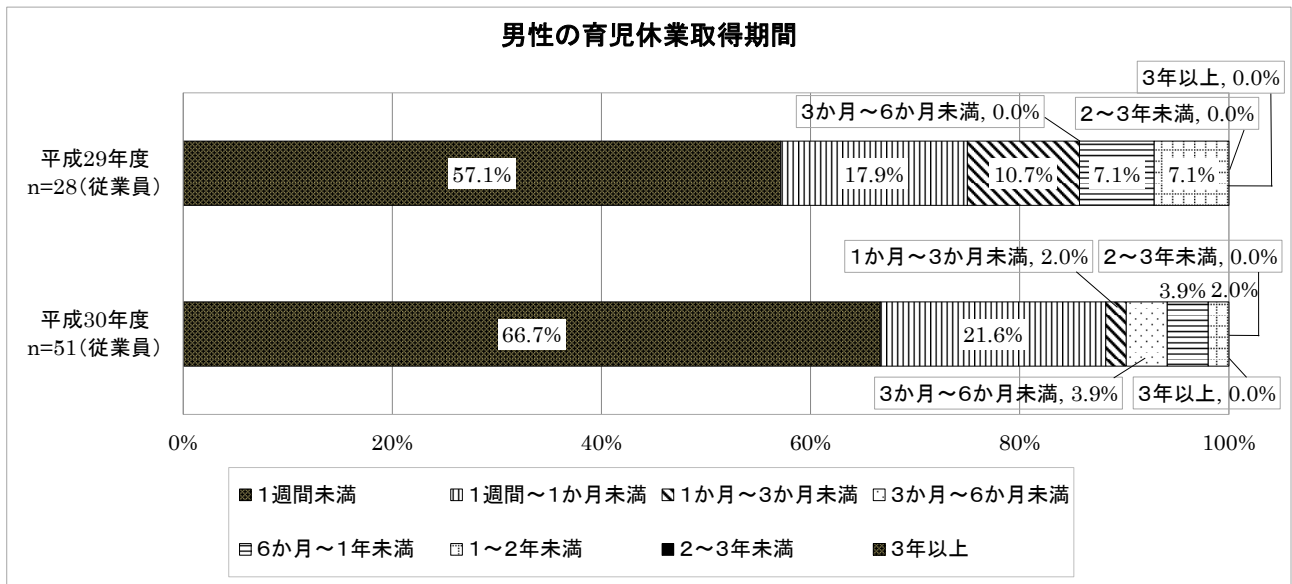
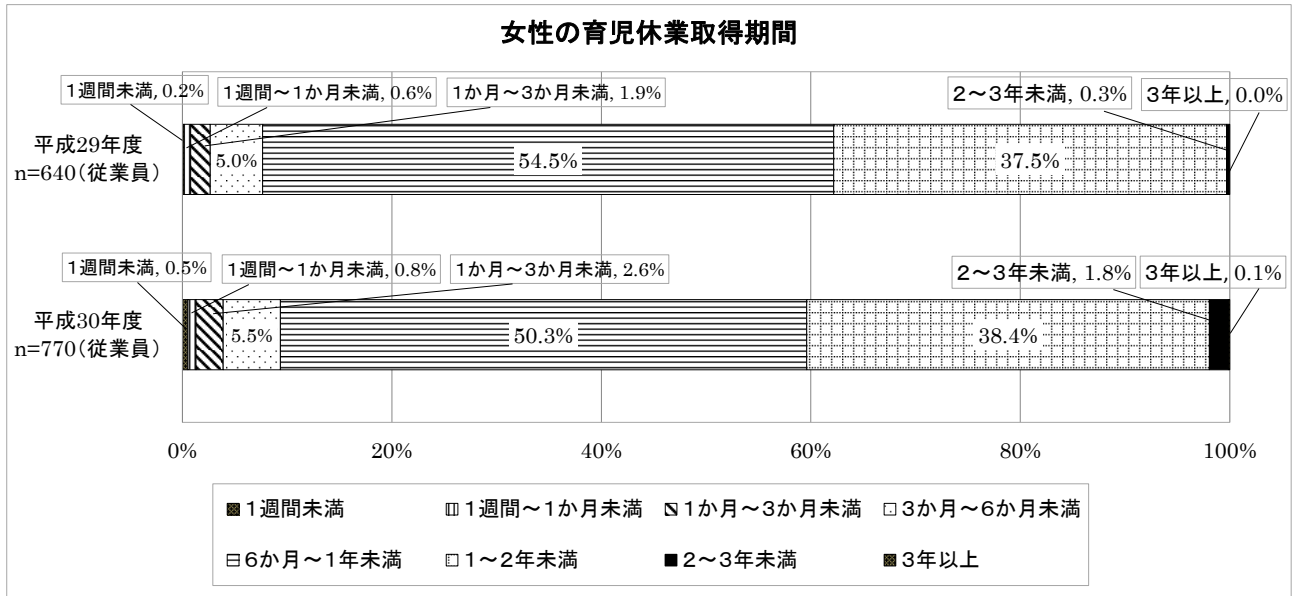
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※ 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、女性は「6か月～1年未満」が50.3%で最も多く、次いで「1～2年未満」（38.4%）などとなっています。

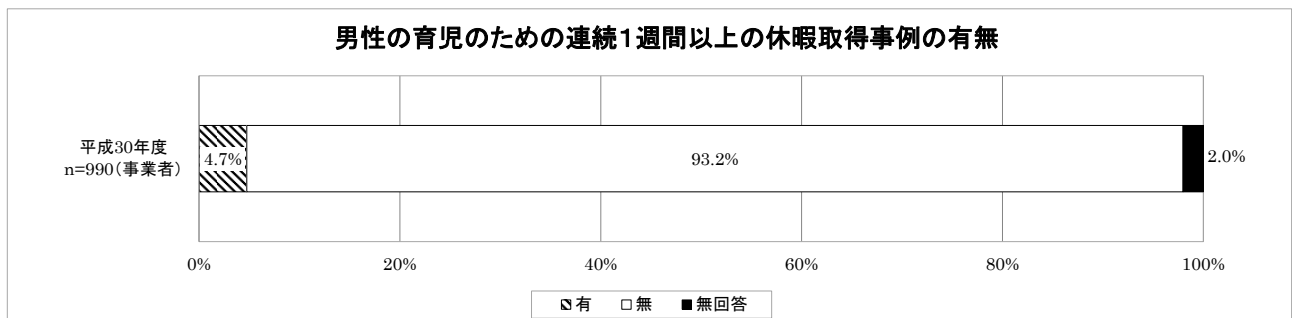
男性は「1週間未満」が66.7%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」（21.6%）などとなっています。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

(5) 男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得事例の有無（育児休業以外）

男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得事例の有無（育児休業以外）については、「有」と回答した事業者が4.7%、「無」が93.2%となっています。



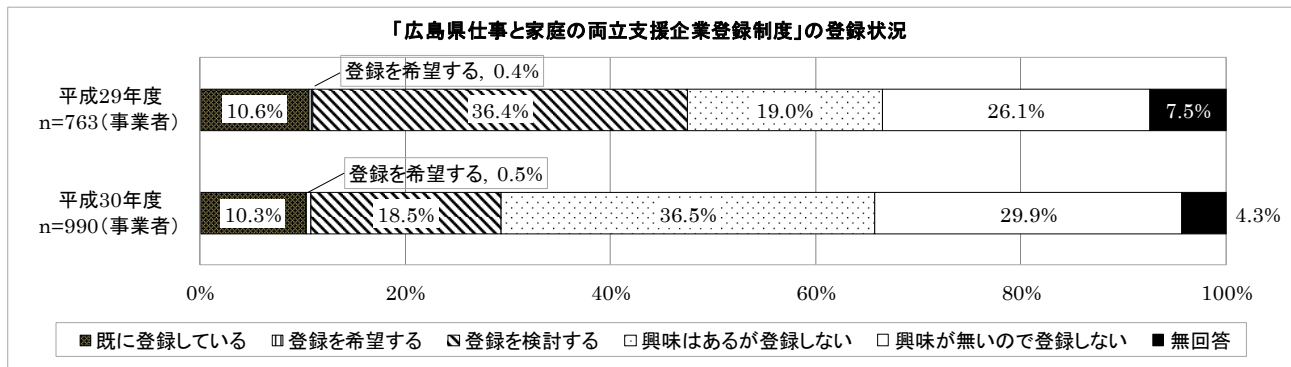
(6) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」・「育メン休暇応援制度」の登録状況

ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

「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10.3%で、前年度（10.6%）よりも0.3ポイント低下しています。

※ 「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。

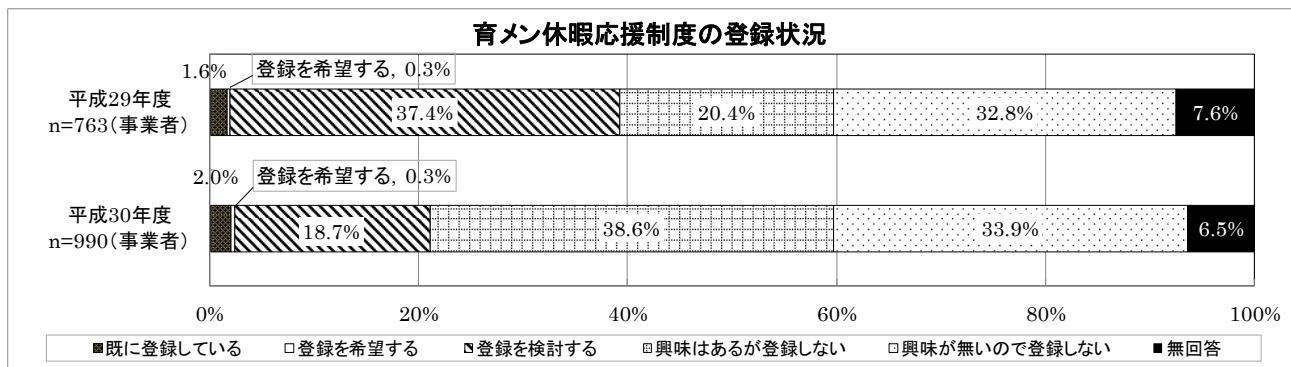


イ 「育メン休暇応援制度」の登録状況

「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2.0%で、前年度（1.6%）よりも0.4ポイント上昇しています。

※ 「育メン休暇応援制度」について

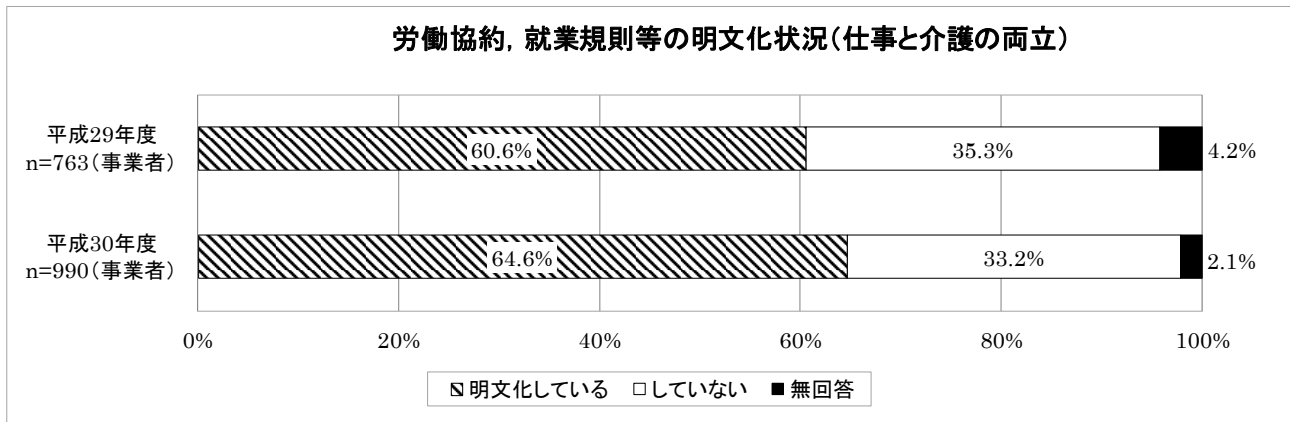
広島県独自の取組として、「育メン休暇応援制度」（男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した企業を登録する制度）を設けています。登録企業には登録証を交付するとともに、取組内容を県のホームページ及び県広報媒体を活用して広く紹介しています。



2 仕事と介護の両立

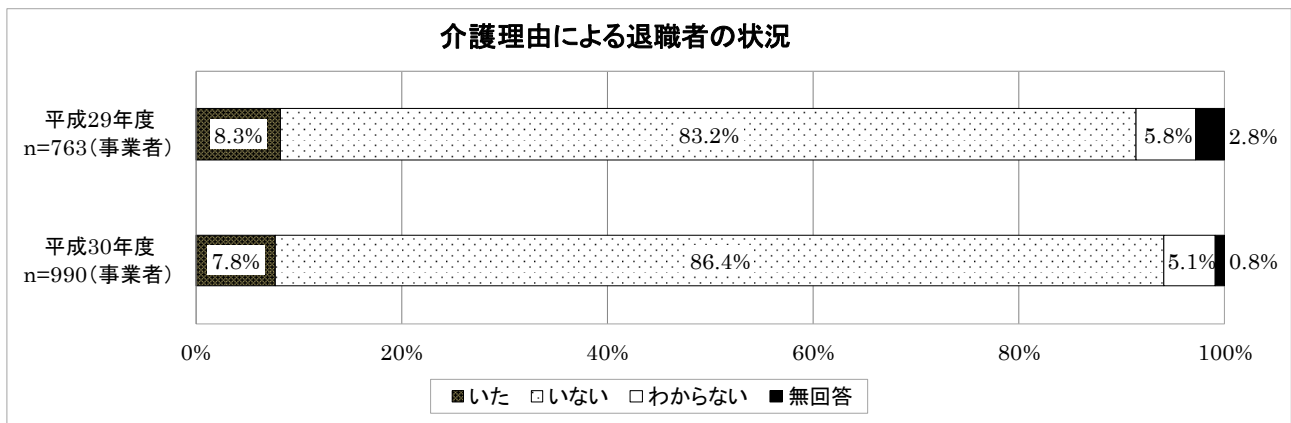
(1) 仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況

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64.6%で、前年度(60.6%)よりも4.0ポイント上昇しています。



(2) 介護理由による退職者の状況

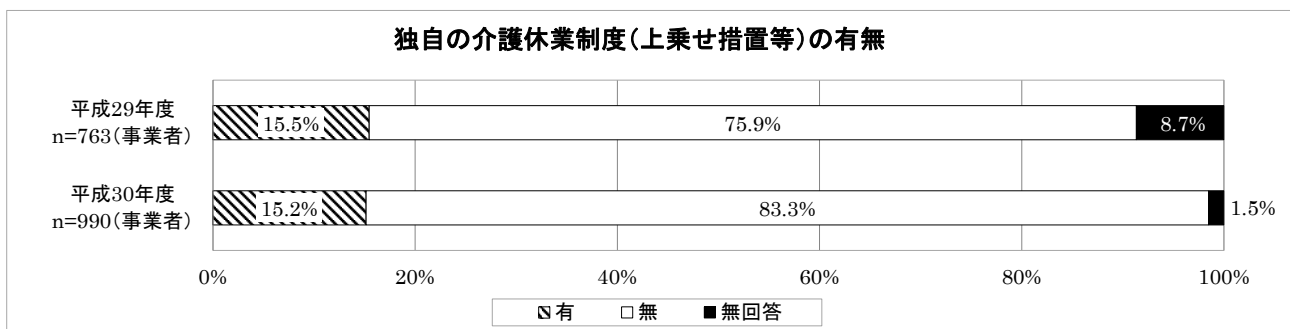
介護理由による退職者の状況(過去3年間)については、「いた」と回答した事業者が7.8%で、前年度(8.3%)よりも0.5ポイント低下しています。



※ 調査対象は、各年度を含む前3年間(H27.4.1~H30.3.31)

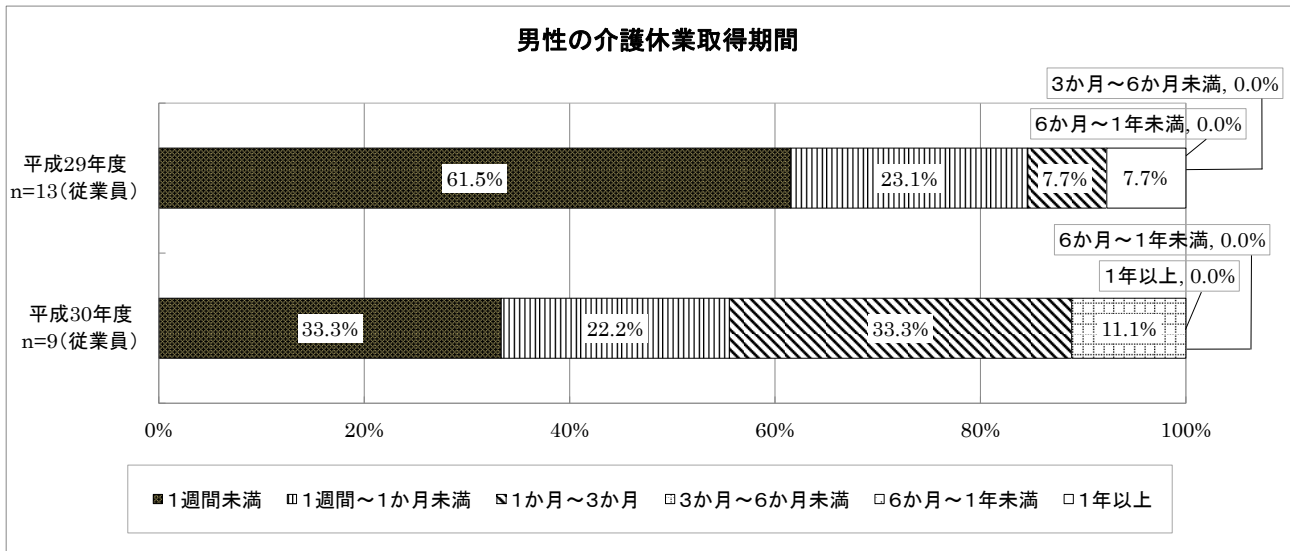
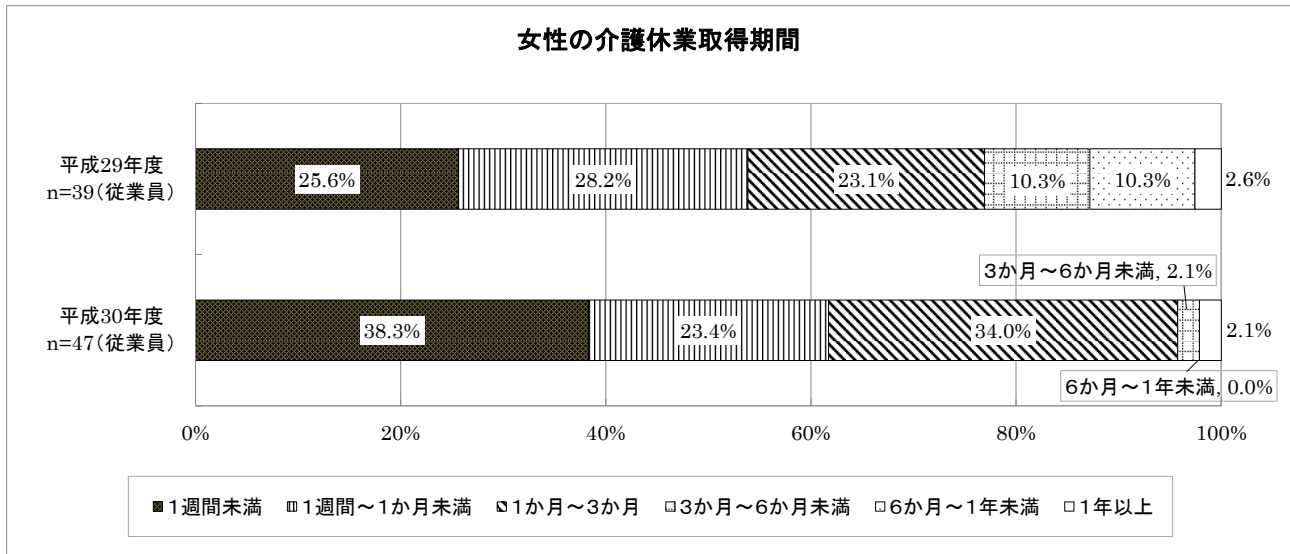
(3) 独自の介護休業(上乘せ措置を含む)等制度の有無

介護休業(上乘せ措置を含む)などの独自制度の有無については、「有」と回答した事業者が15.2%で、前年度(15.5%)よりも0.3ポイント低下しています。



(4) 介護休業取得期間

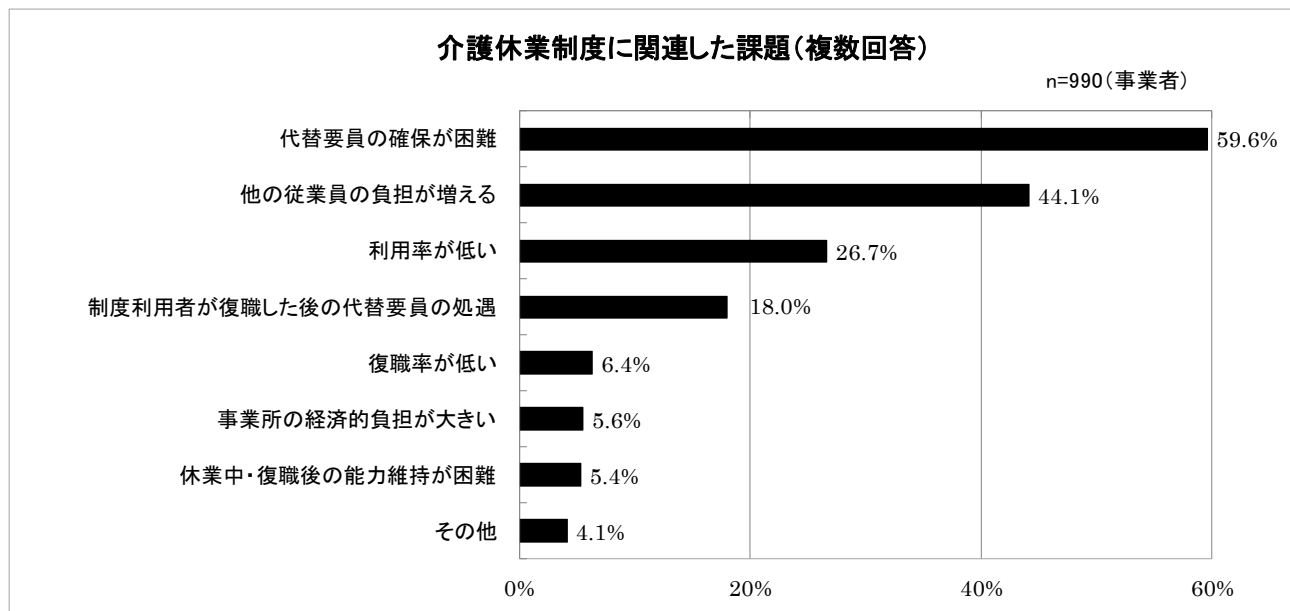
介護休業取得期間（過去1年間）については、女性従業員では「1週間未満」（38.3%）、男性従業員では「1週間未満」、「1か月～3か月」（33.3%）が最も多くなっています。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

(5) 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については、「代替要員の確保が困難」と回答した事業者が59.6%で最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」（44.1%）などとなっています。



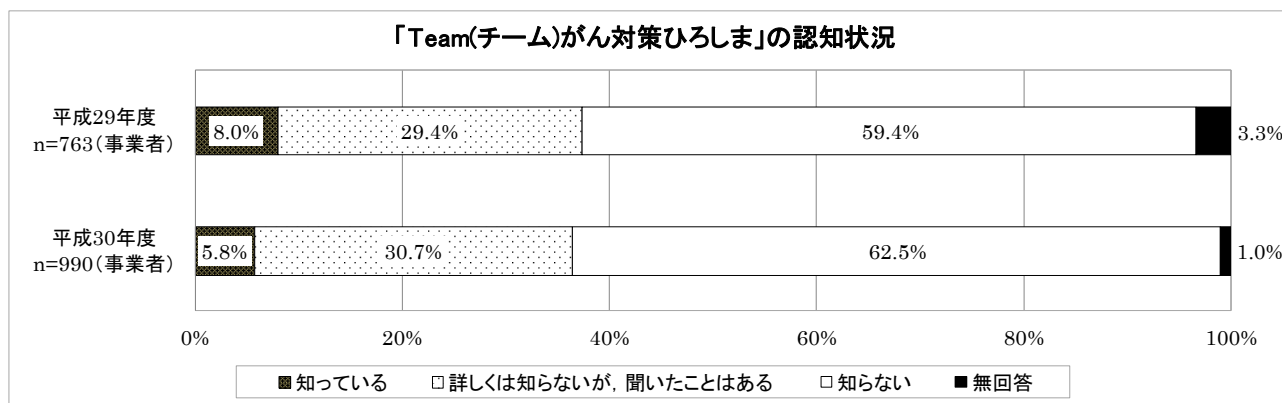
3 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況

「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5.8%で、前年度(8.0%)よりも2.2ポイント低下しています。

※ 「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。



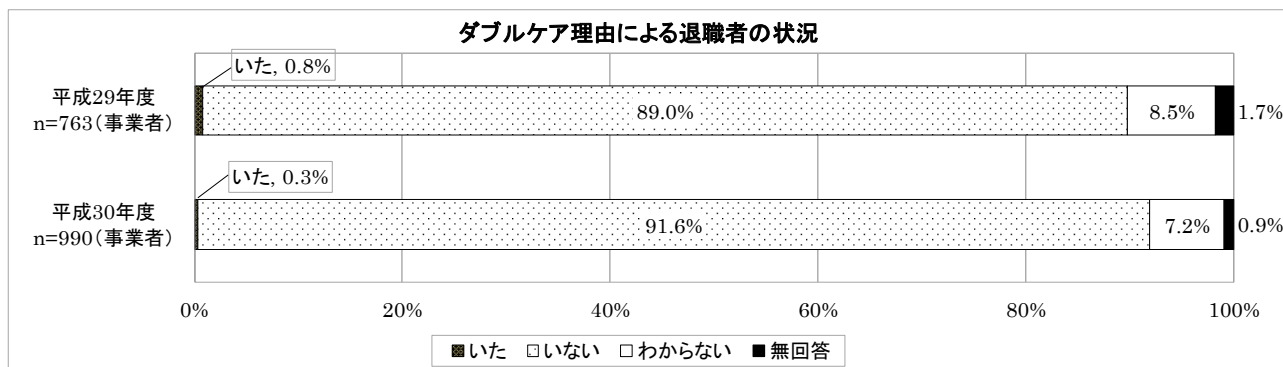
4 ダブルケア

(1) ダブルケア理由による退職者の状況

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0.3%で、前年度（0.8%）よりも0.5ポイント低下となっています。

※ 「ダブルケア」について

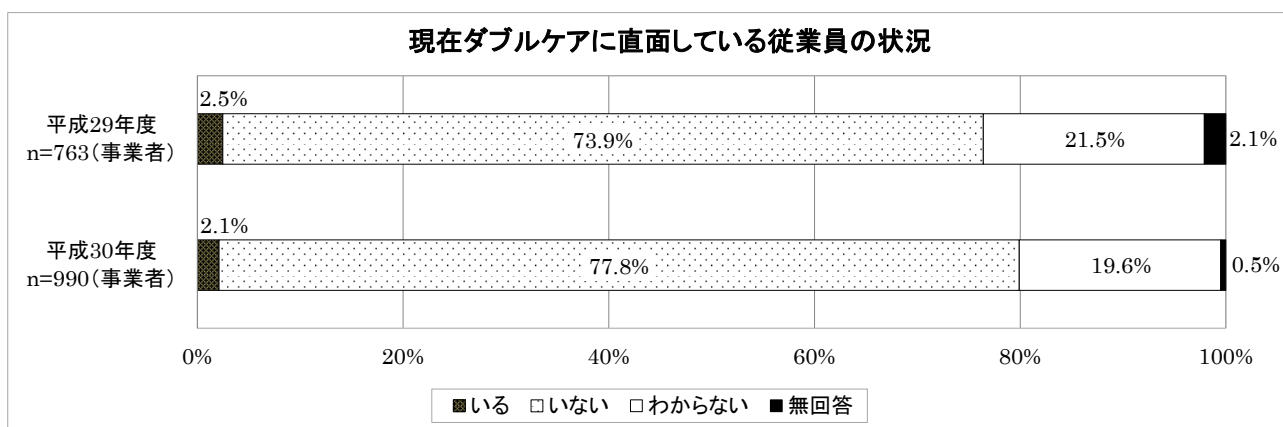
ダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことです。今後、少子・高齢が進む中、晩婚化や出産年齢の高齢化により、子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯の増加が予測されています。



※ 調査対象は、各年度を含む前3年間（H27.4.1～H30.3.31）

(2) 現在ダブルケアに直面している従業員の状況

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2.1%で、前年度（2.5%）よりも0.4ポイント低下となっています。

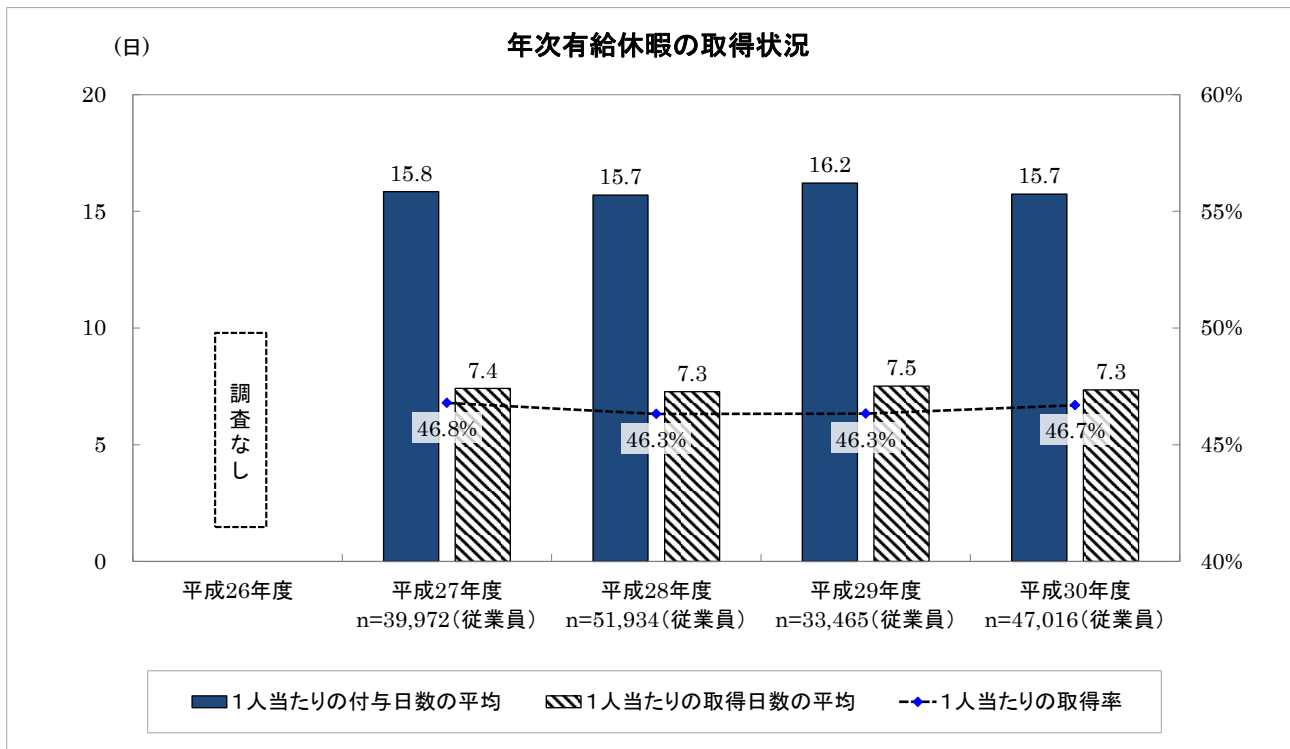


Ⅲ 働き方改革

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の平均は7.3日となっており、取得率は46.7%となっています。



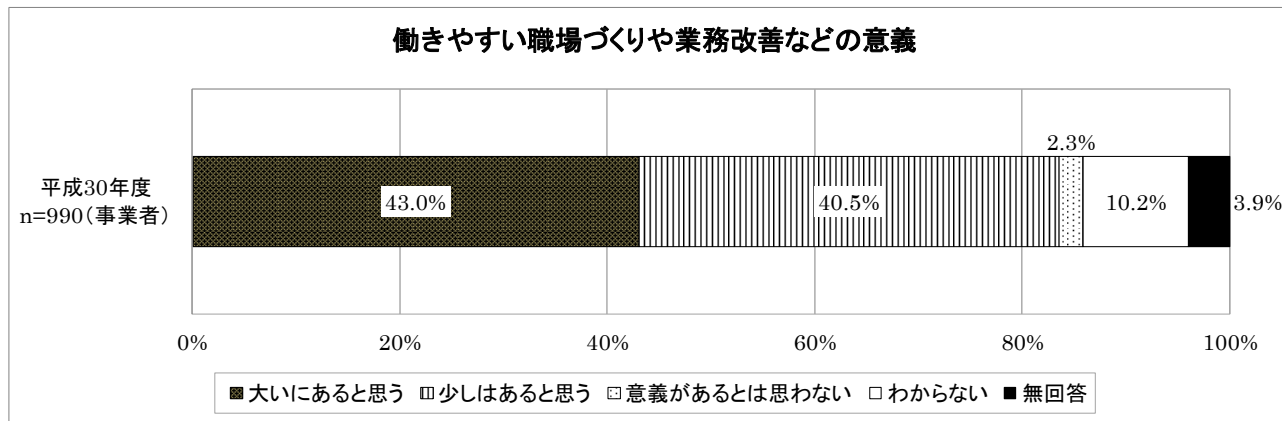
※ 調査対象は、過去1年間（H29年又はH29年度の実績）

2 働き方改革の取組

(1) 働きやすい職場づくりや業務改善などの取組について

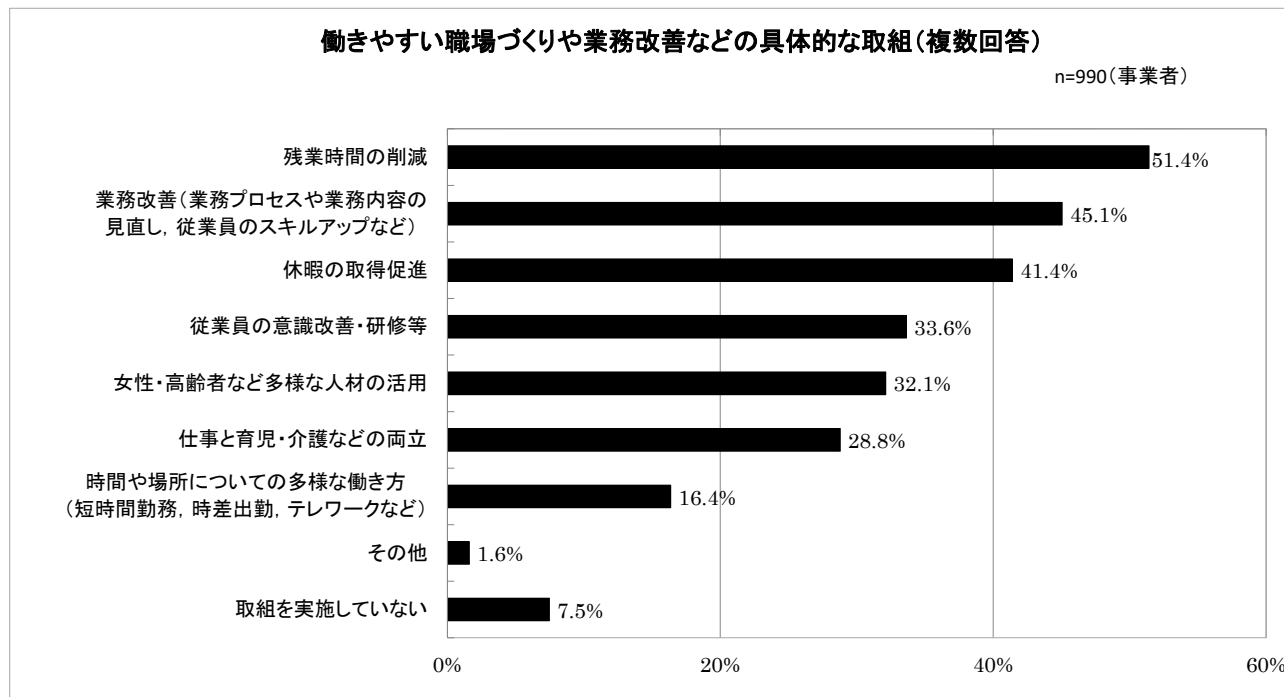
ア 働きやすい職場づくりや業務改善などの意義

働きやすい職場づくりや業務改善などの意義については、「大いにあると思う」が 43.0%で最も多く、次いで「少しはあると思う」(40.5%) などとなっています。



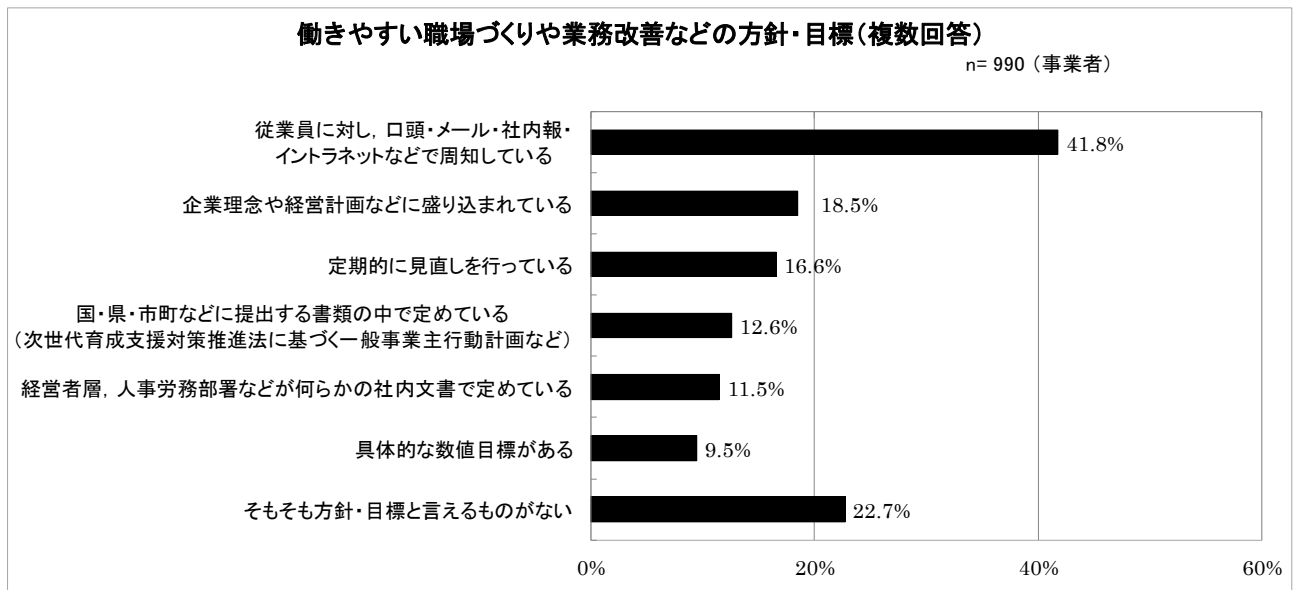
イ 働きやすい職場づくりや業務改善などの具体的な取組

働きやすい職場づくりや業務改善などの具体的な取組については、「残業時間の削減」と回答した事業者が 51.4%で最も多く、次いで「業務改善（業務プロセスや業務内容の見直し、従業員のスキルアップなど）」(45.1%) などとなっています。



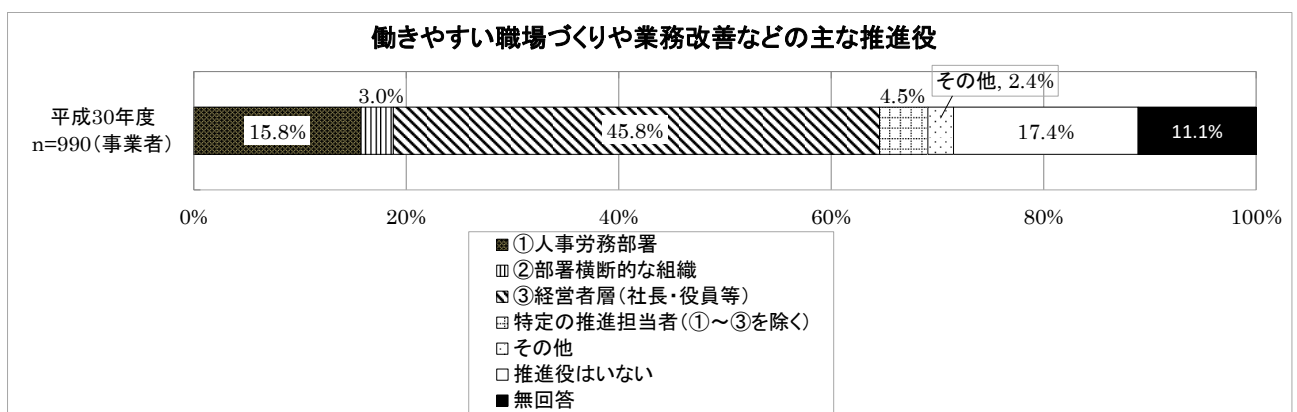
ウ 働きやすい職場づくりや業務改善などの方針・目標

働きやすい職場づくりや業務改善などの方針・目標については、「従業員に対し、口頭・メール・社内報・イントラネットなどで周知している」と回答した事業者が41.8%で最も多く、次いで「企業理念や経営計画などに盛り込まれている」(18.5%) などとなっています。(※ 「そもそも方針・目標と言えるものがない」除く)



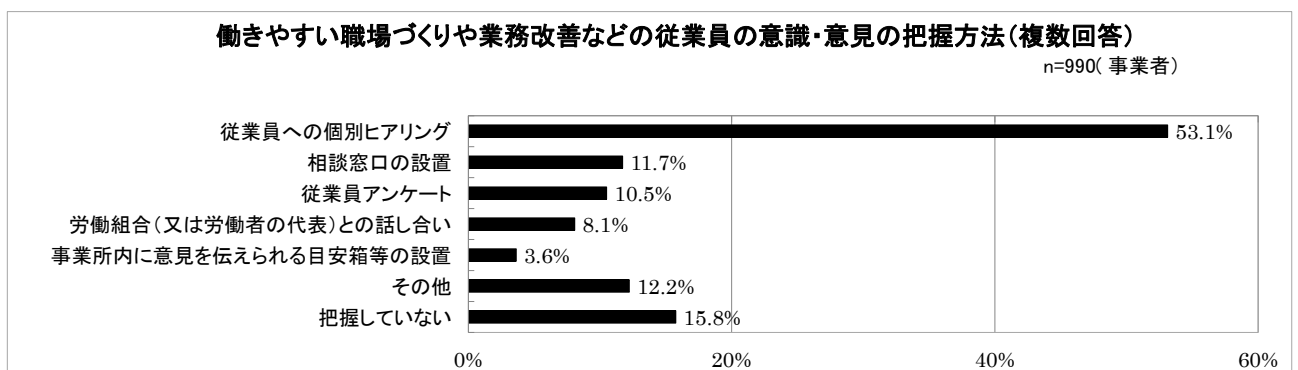
エ 働きやすい職場づくりや業務改善などの主な推進役

働きやすい職場づくりや業務改善などの主な推進役については、「経営者層(社長・役員等)」が45.8%で最も多く、次いで「推進役はいない」(17.4%) などとなっています。



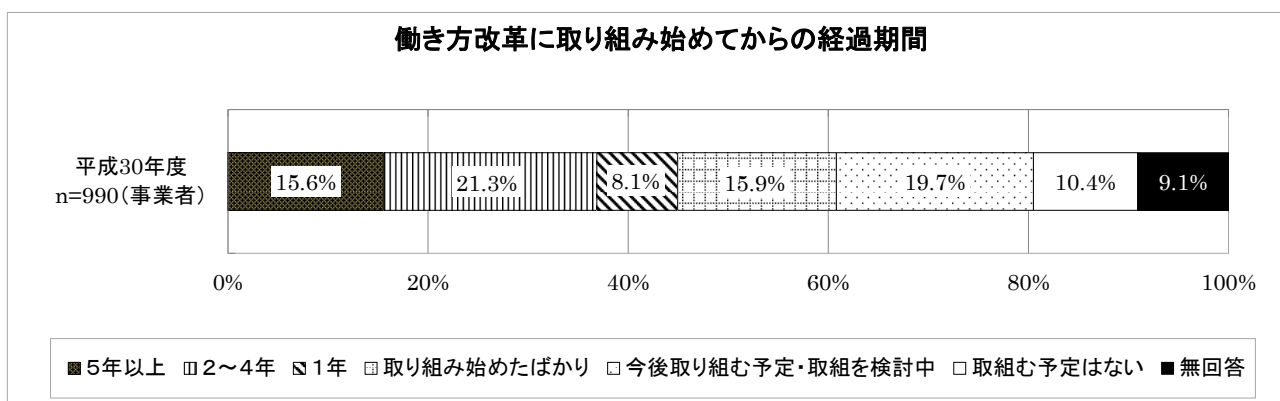
オ 働きやすい職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法

働きやすい職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が53.1%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(11.7%) などとなっています。(※ 「把握していない」除く)



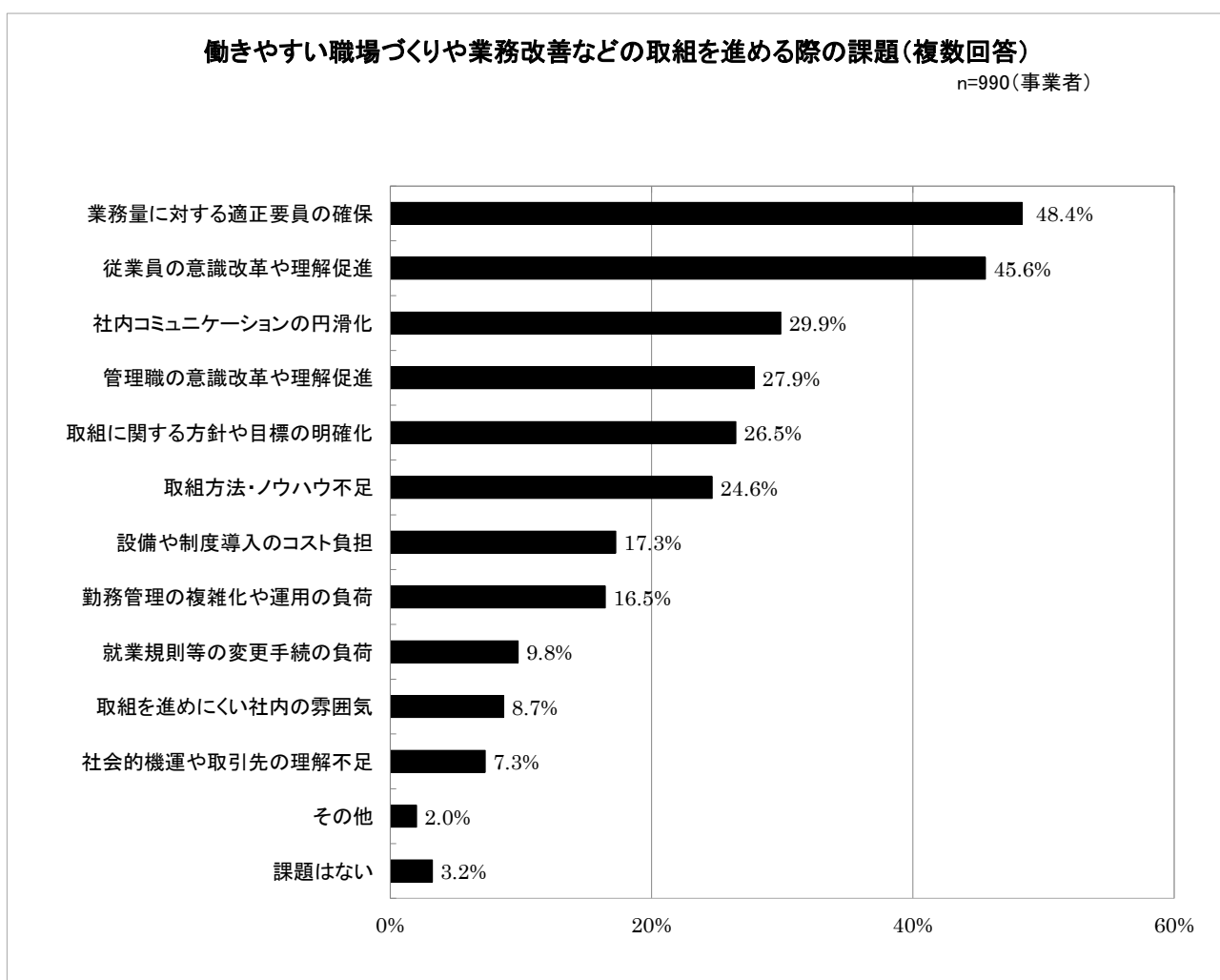
(2) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間

働き方改革に取り組み始めてからの経過期間については、「2～4年」と回答した事業者が21.3%で最も多く、次いで「今後取り組む予定・取組を検討中」(19.7%)などとなっています。



(3) 働きやすい職場づくりや業務改善などの取組を進める際の課題

働きやすい職場づくりや業務改善などの取組を進める際の課題については、「業務量に対する適正要員の確保」が48.4%で最も多く、次いで「従業員の意識改革や理解促進」(45.6%)などとなっています。



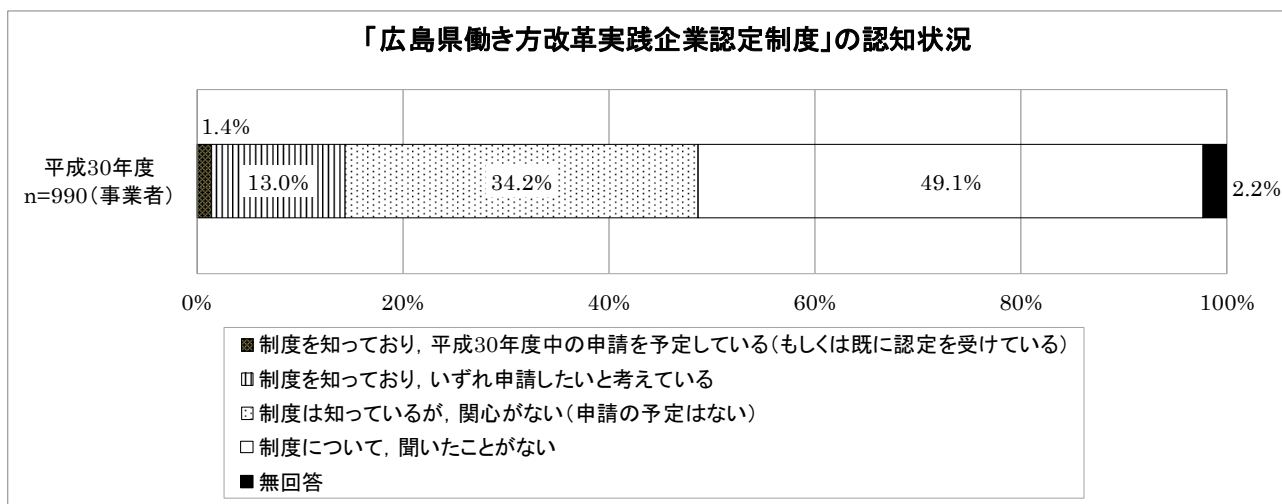
3 その他

(1) 「広島県働き方改革実践企業認定制度」の認知状況

「広島県働き方改革実践企業認定制度」の認知状況については、「制度について、聞いたことがない」が49.1%で最も多く、次いで「制度は知っているが、関心がない(申請の予定はない)」(34.2%) などとなっています。

※ 「広島県働き方改革実践企業認定制度」について

平成29年度に広島県商工会議所連合会及び広島県商工会連合会が創設した、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組において、一定の成果や他社の模範となる独自の取組が認められた企業を認定する制度

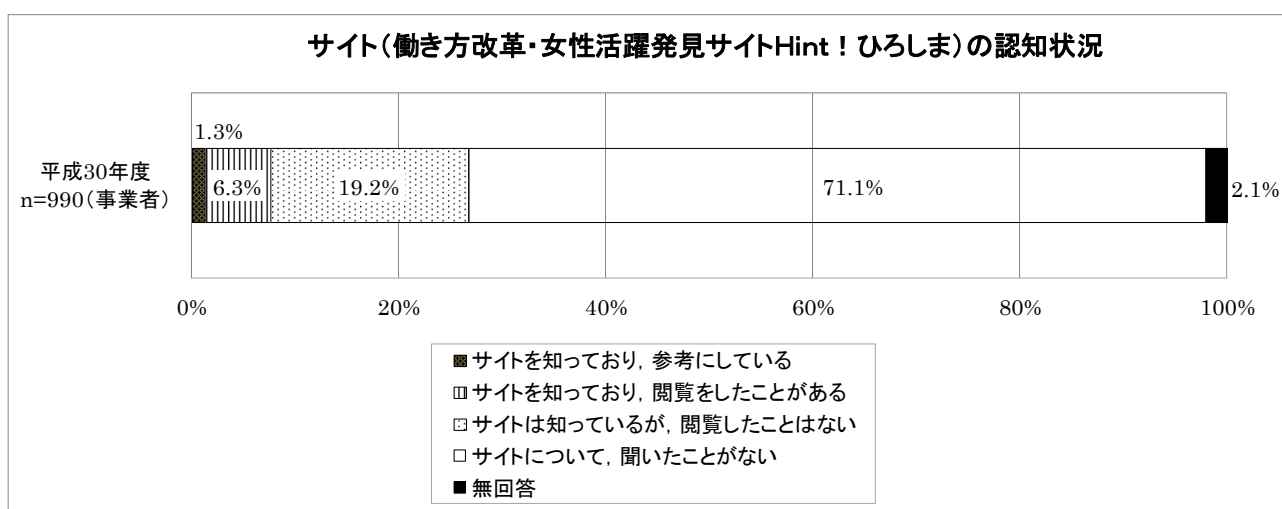


(2) サイト(働き方改革・女性活躍発見サイトHint!ひろしま)の認知状況

サイト(働き方改革・女性活躍発見サイトHint!ひろしま)の認知状況については、「サイトについて、聞いたことがない」が71.1%で最も多く、次いで「サイトは知っているが、閲覧したことはない」(19.2%) などとなっています。

※ 「働き方改革・女性活躍発見サイトHint!ひろしま」について

平成29年度に広島県が開設した働き方改革・女性活躍に関する情報発信のための専用サイト。県内企業の優良事例や、働き方改革の取組マニュアル、従業員意識調査ツールなどを掲載している。



(3) 「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況

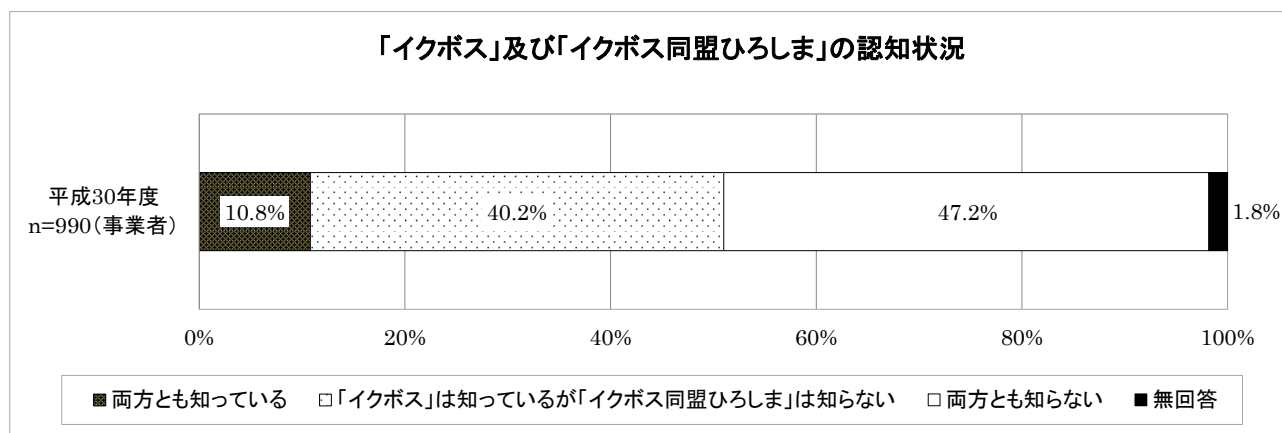
「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況については、「両方とも知らない」が47.2%で最も多く、次いで「『イクボス』は知っているが『イクボス同盟ひろしま』は知らない」(40.2%) などとなっています。

※ 「イクボス」について

職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のこと。

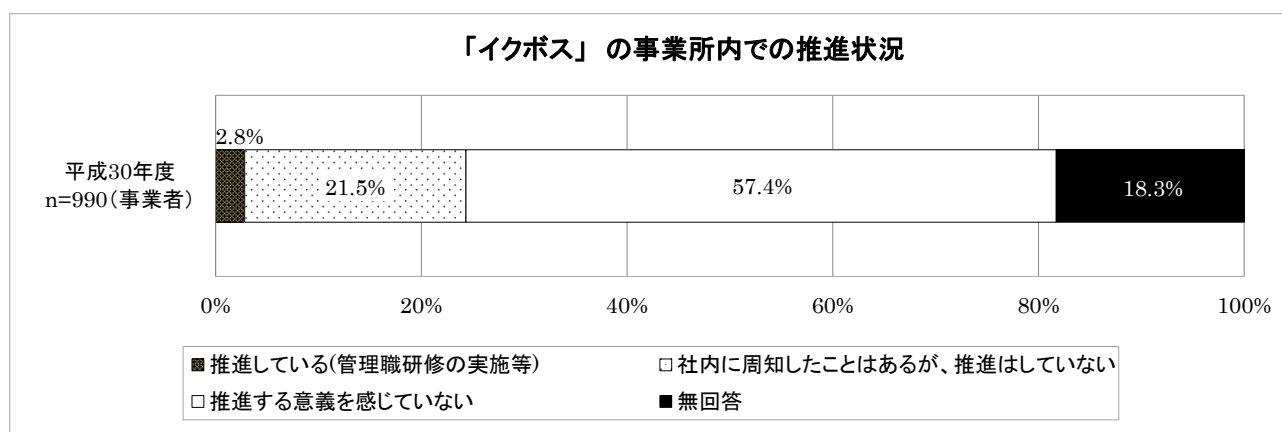
※ 「イクボス同盟ひろしま」について

広島県にイクボスの輪を広げ、イクボスを増やしていくために結成された企業同盟。同盟メンバーがイクボスとなるための意識改革や行動変革を率先して行うことで、社会全体にイクボスの輪を広げていくことを目的に、有志のメンバーが集まり、活動を展開。



(4) 「イクボス」の事業所内での推進状況

「イクボス」の事業所内での推進状況については、「推進する意義を感じていない」が57.4%で最も多く、次いで「社内に周知したことはあるが、推進はしていない」(21.5%) などとなっています。

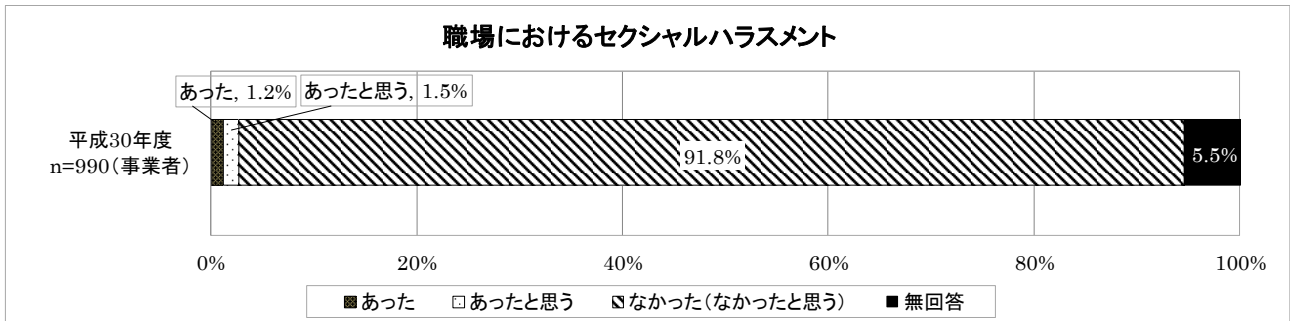


IV ハラスメント対策

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

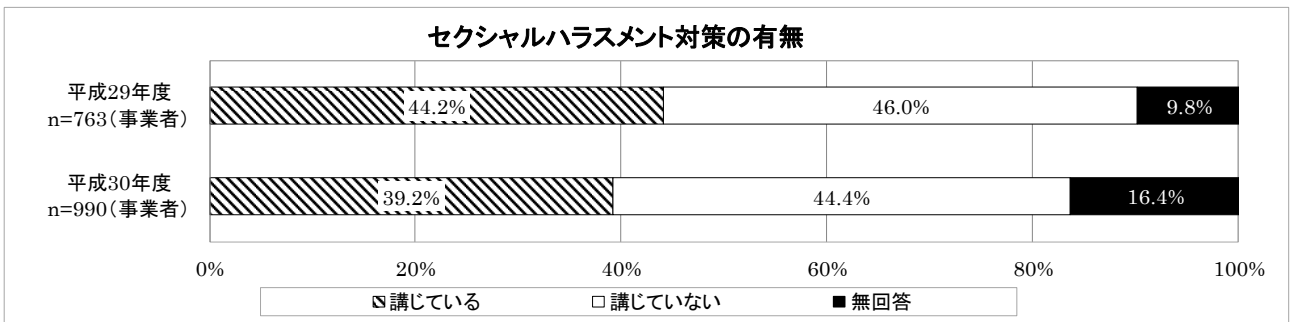
職場におけるセクシャルハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」と回答した事業者が1.2%です。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

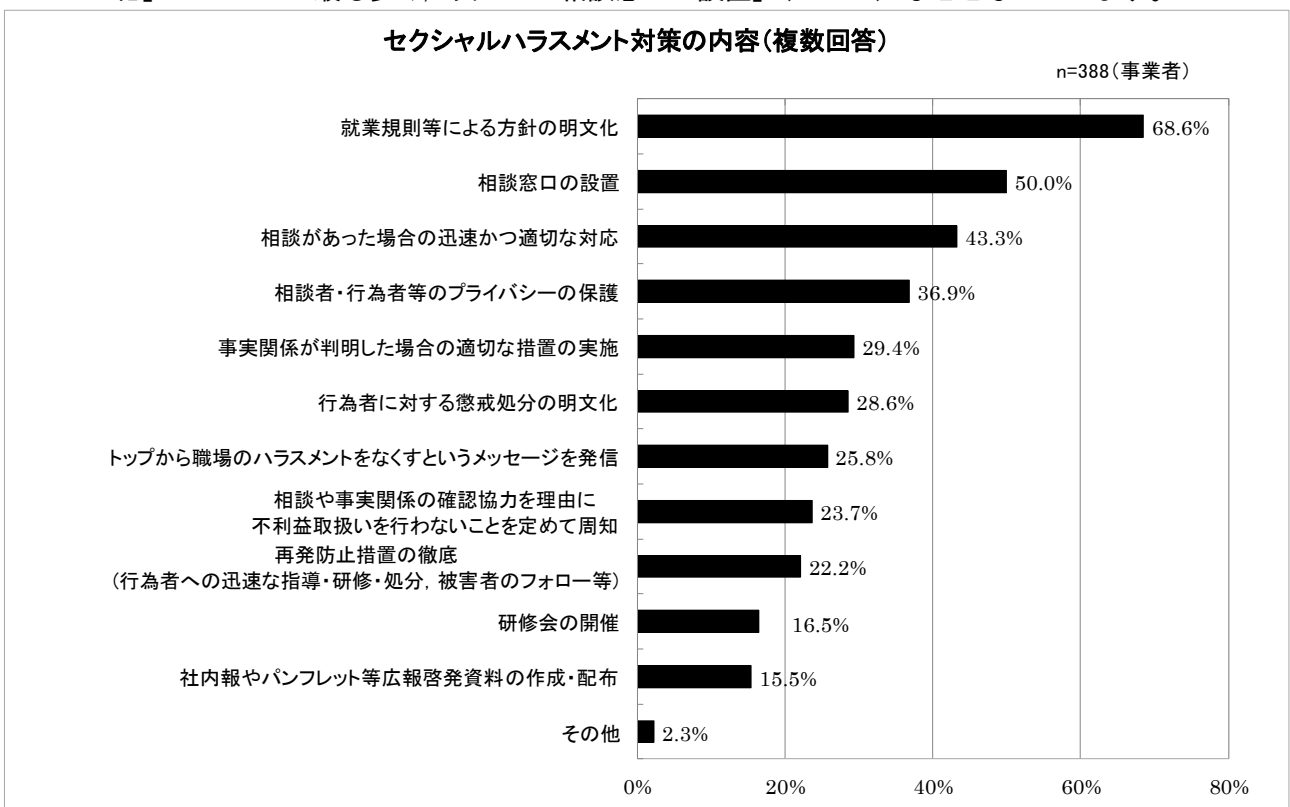
(2) セクシャルハラスメント対策の有無

セクシャルハラスメント対策の有無については、「有」と回答した事業者が39.2%で、前年度（44.2%）よりも5.0ポイント低下しています。



(3) セクシャルハラスメント対策の内容

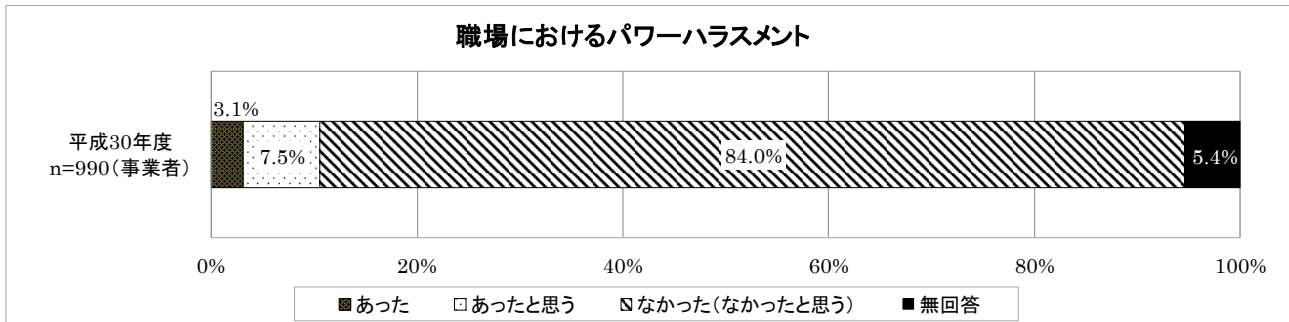
事業所で講じているセクシャルハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が68.6%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（50.0%）などとなっています。



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

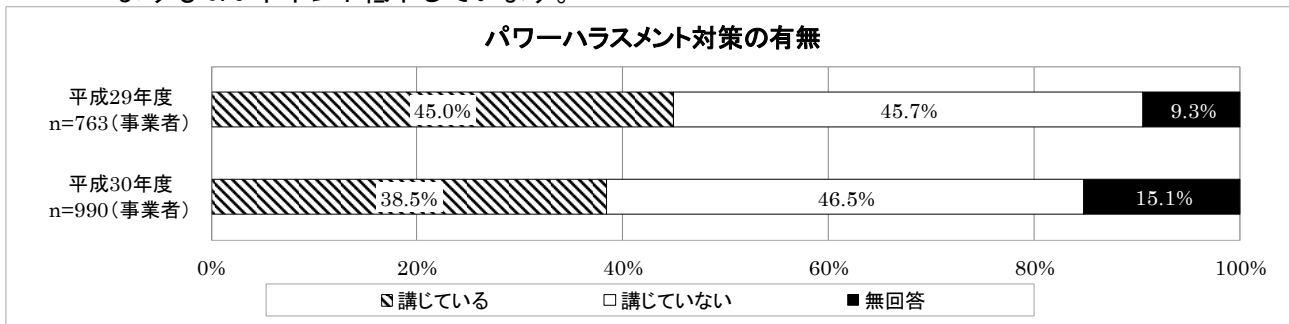
職場におけるパワーハラスメント行為（過去1年間）について、「あった」と回答した事業者が3.1%です。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

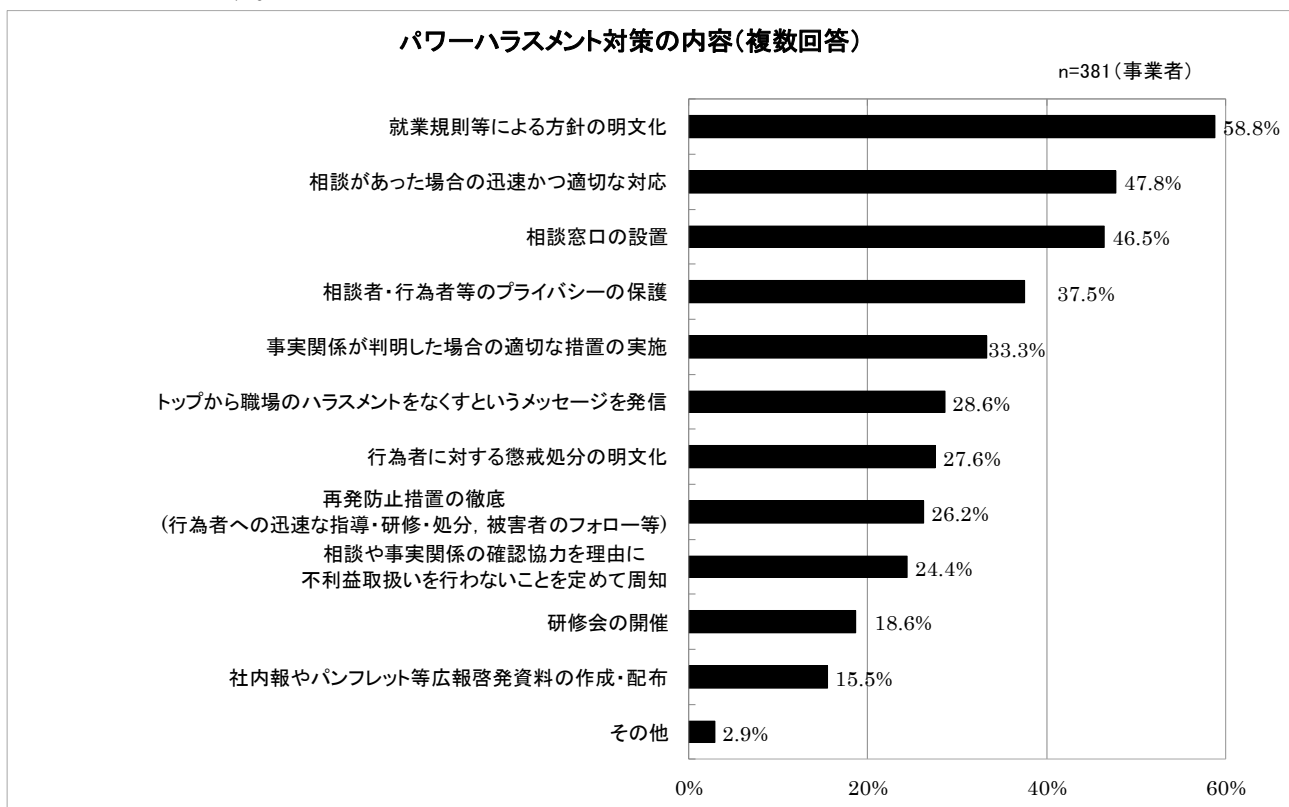
(2) パワーハラスメント対策の有無

パワーハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業者が38.5%で、前年度(45.0%)よりも6.5ポイント低下しています。



(3) パワーハラスメント対策の内容

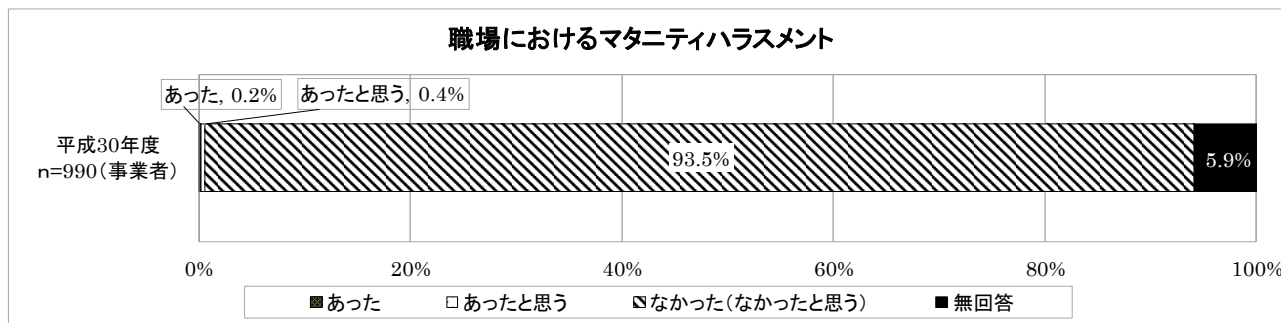
事業所で講じているパワーハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が58.8%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(47.8%)などとなっています。



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

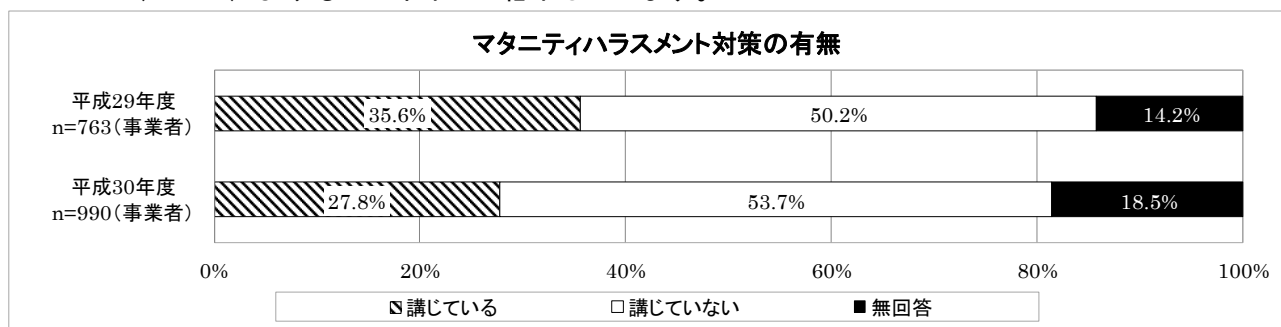
職場におけるマタニティハラスメント行為（過去1年間）について、「あった」と回答した事業者が0.2%です。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

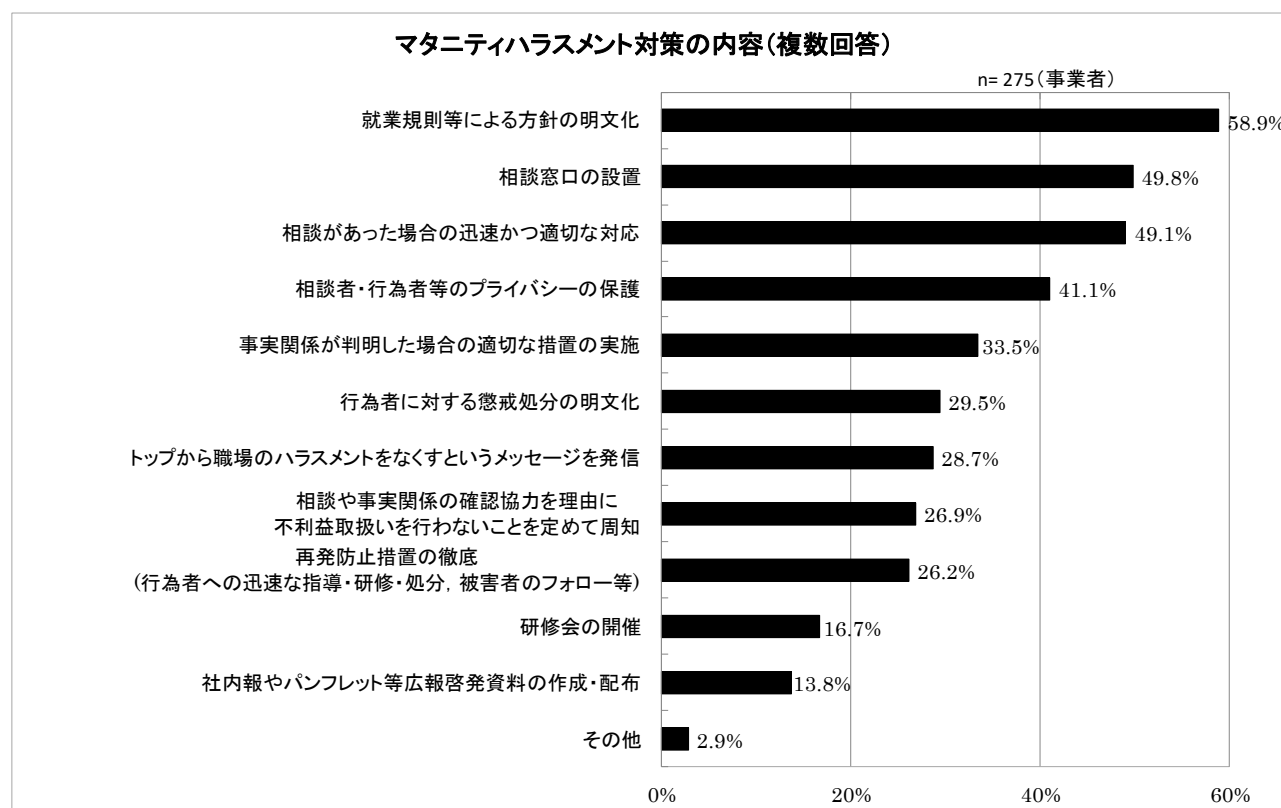
(2) マタニティハラスメント対策の有無

マタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業者が27.8%で、前年度（35.6%）よりも7.8ポイント低下しています。



(3) マタニティハラスメント対策の内容

事業所で講じているマタニティハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が58.9%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（49.8%）などとなっています。



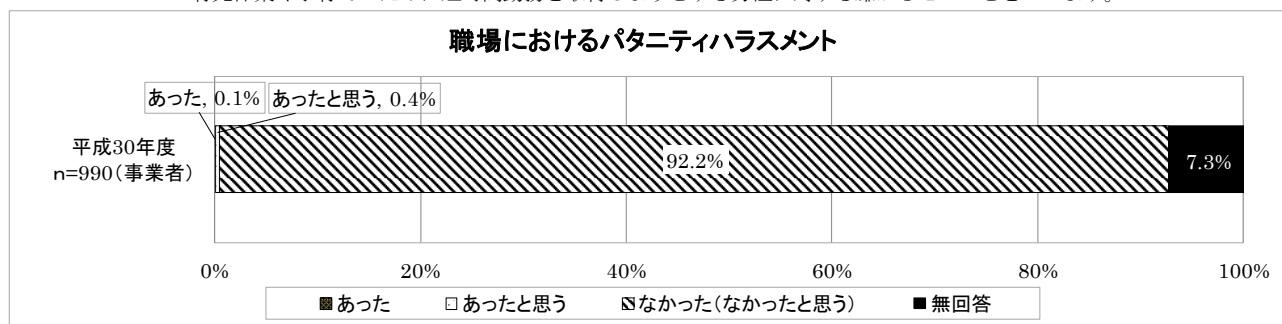
4 パタニティハラスメント

(1) 職場におけるパタニティハラスメント

職場におけるパタニティハラスメント行為（過去1年間）について、「あった」と回答した事業者が0.1%です。

※ 「パタニティハラスメント」について

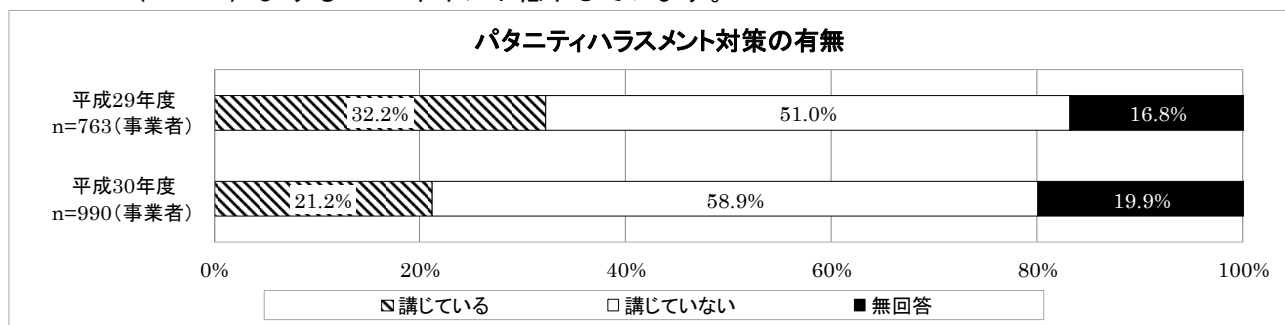
育児休業や子育てのために短時間勤務を取得しようとする男性に対する嫌がらせのことをいいます。



※ 調査対象は、過去年間（H29.4.1～H30.3.31）

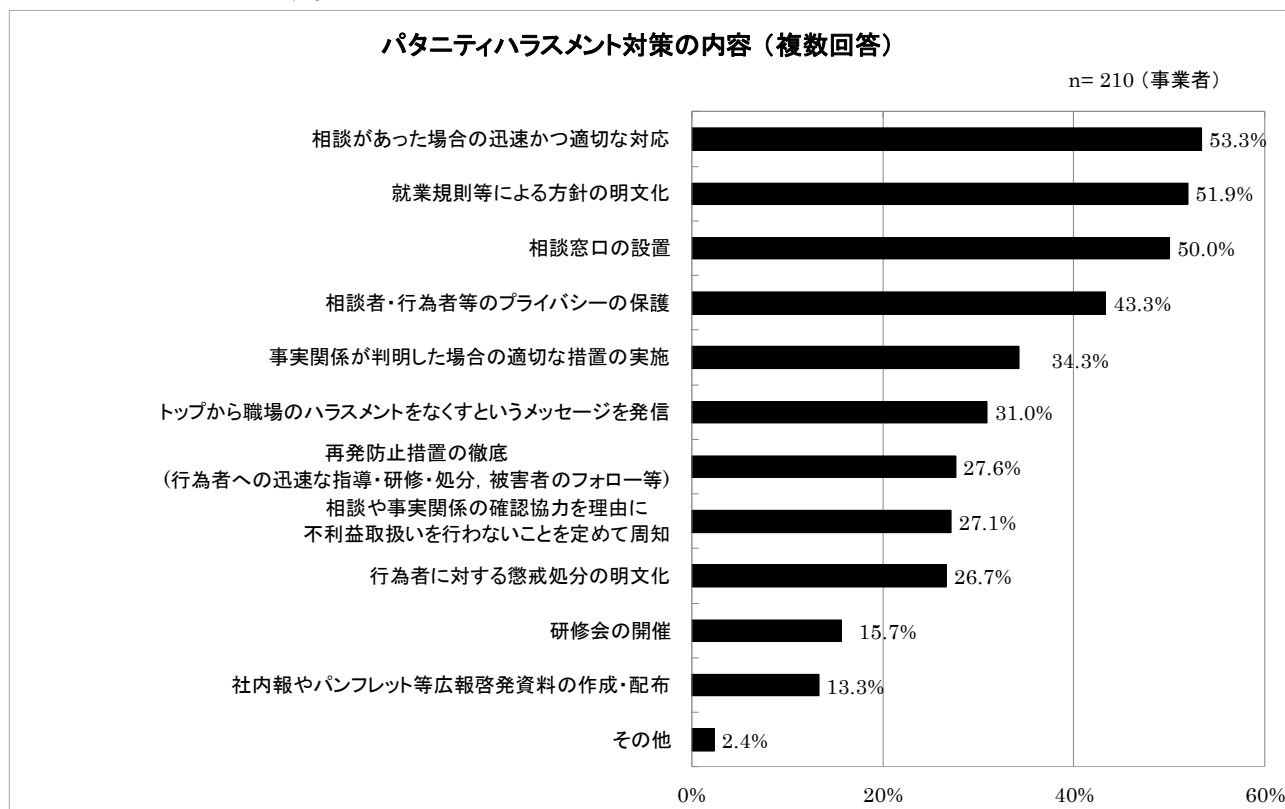
(2) パタニティハラスメント対策の有無

パタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業者が21.2%で、前年度（32.2%）よりも11.0ポイント低下しています。



(3) パタニティハラスメント対策の内容

事業所で講じているパタニティハラスメント対策の内容は、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が53.3%で最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」（51.9%）などとなっています。

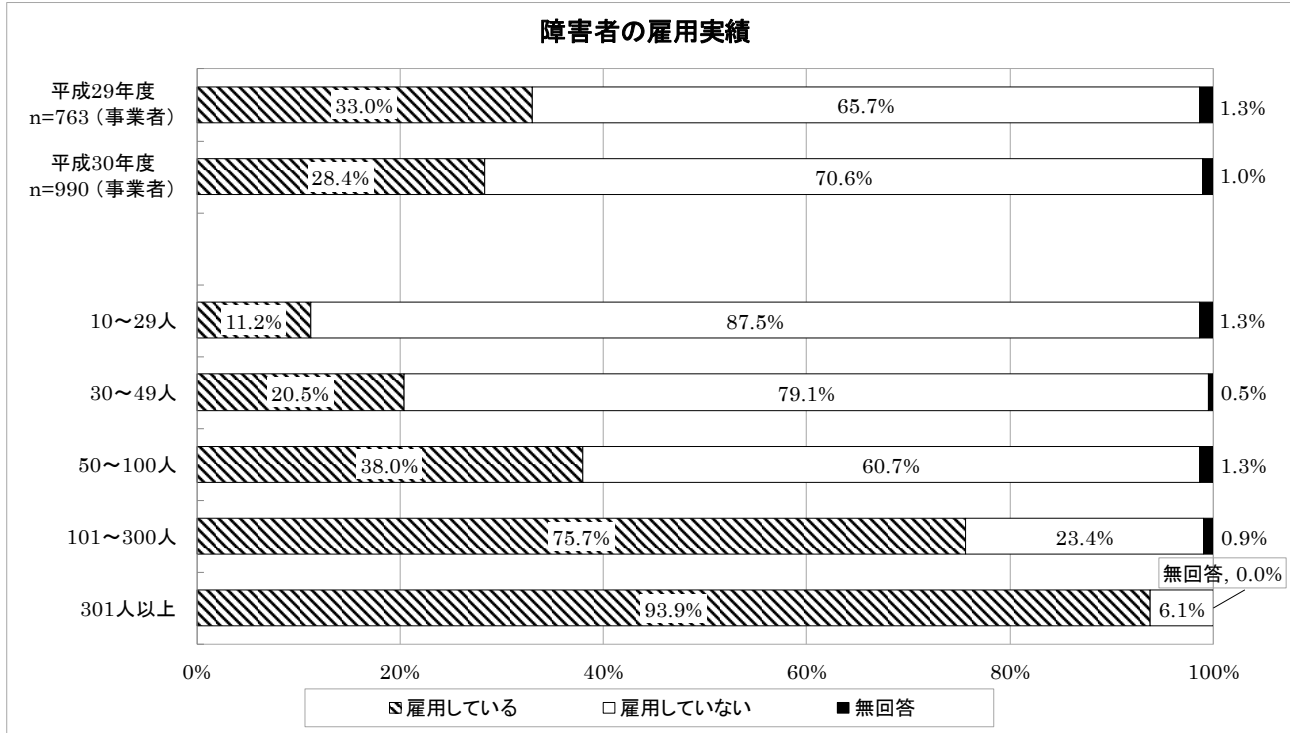


V 雇用

1 障害者

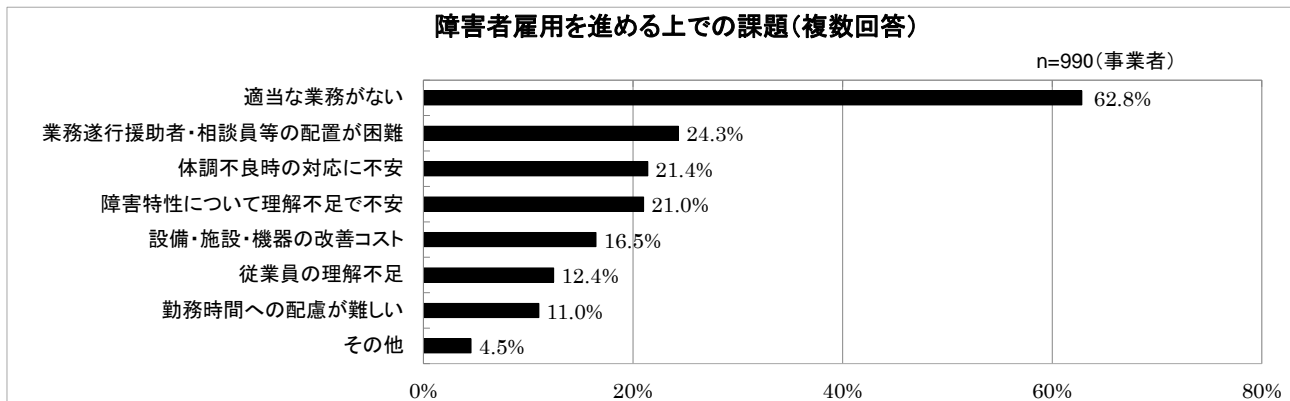
(1) 障害者の雇用実績

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28.4%で、前年度(33.0%)よりも4.6ポイント低下しています。



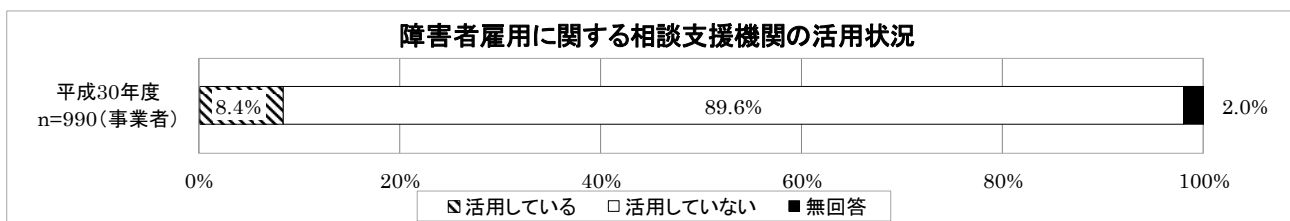
(2) 障害者雇用を進める上での課題

障害者雇用を進める上での課題については、「適当な業務がない」と回答した事業者が62.8%で最も多く、次いで「業務遂行援助者・相談員等の配置が困難」(24.3%)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活用状況

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)の活用状況については、「活用している」と回答した事業者が8.4%となっています。

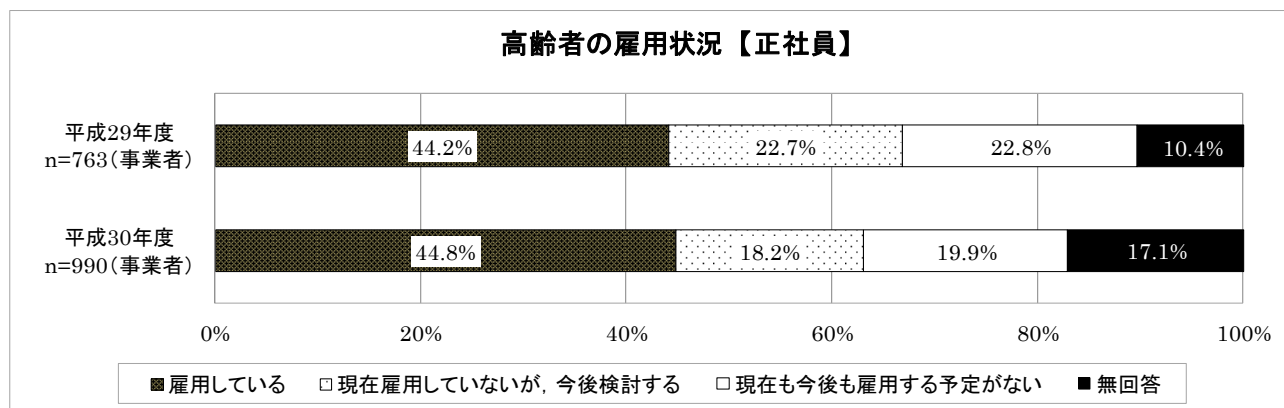


2 高齢者

(1) 高齢者（65歳以上）の雇用状況

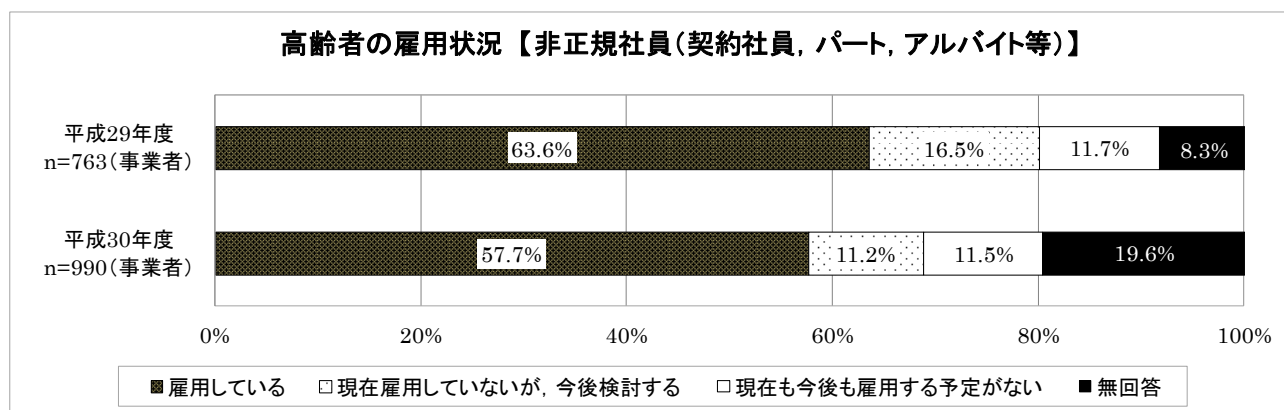
ア 正社員

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44.8%で、前年度（44.2%）よりも0.6ポイント上昇しています。



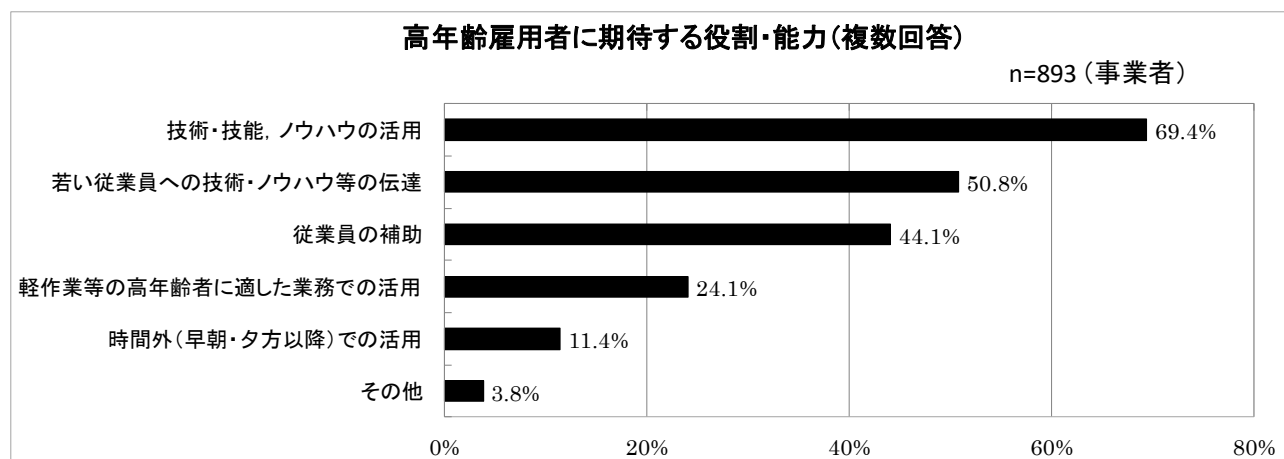
イ 非正規社員（契約社員，パート，アルバイト等）

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57.7%で、前年度（63.6%）よりも5.9ポイント低下しています。



(2) 高齢雇用者に期待する役割・能力

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69.4%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」（50.8%）などとなっています。

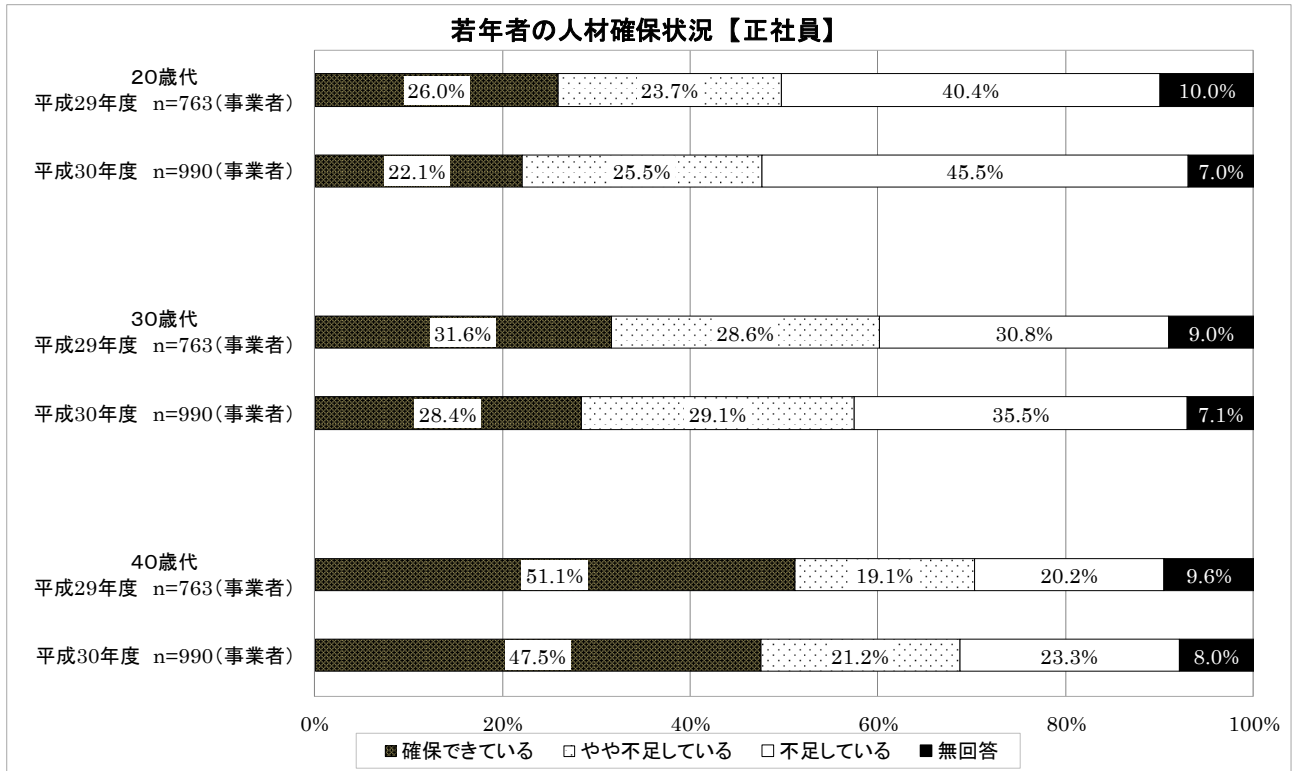


3 若年者

(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】

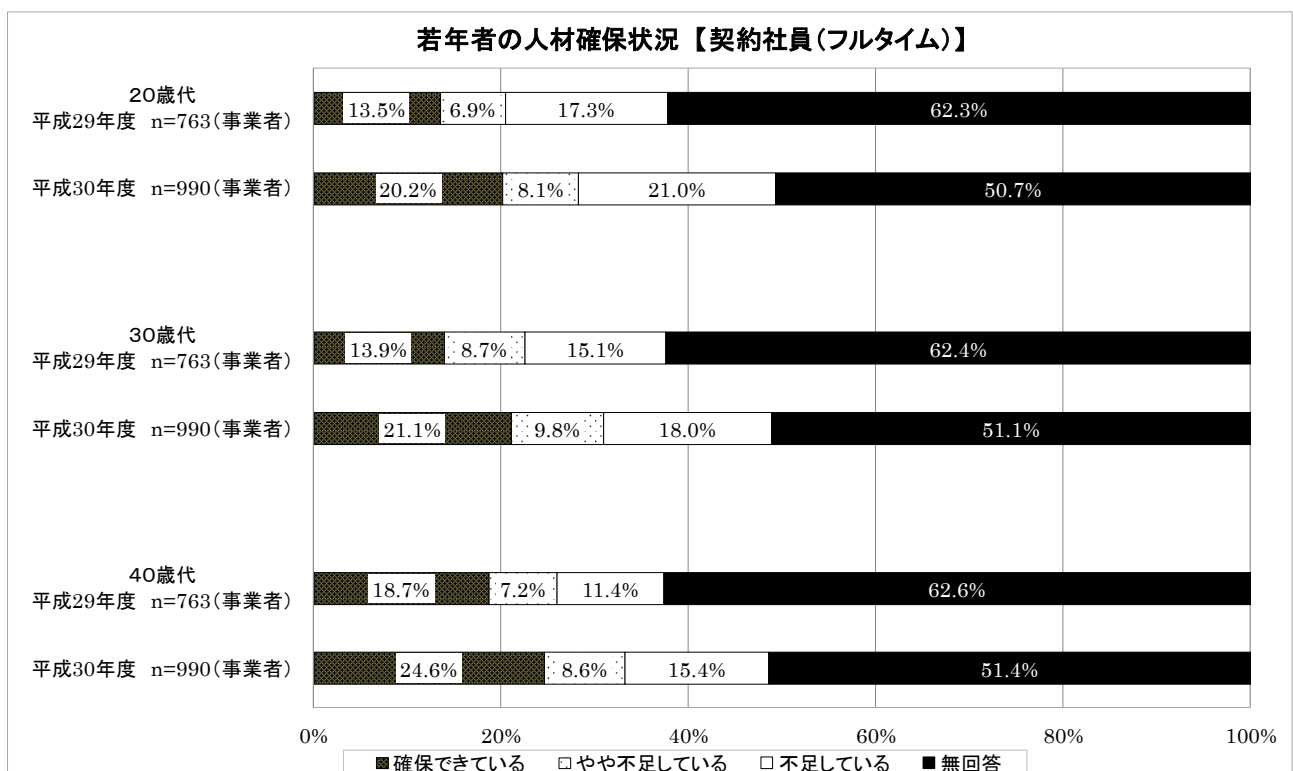
ア 正社員

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・30歳代では「不足している」（20歳代 45.5%，30歳代 35.5%）が最も多く、40歳代では「確保できている」（47.5%）と回答した事業者が最も多くなっています。（※ 無回答除く）



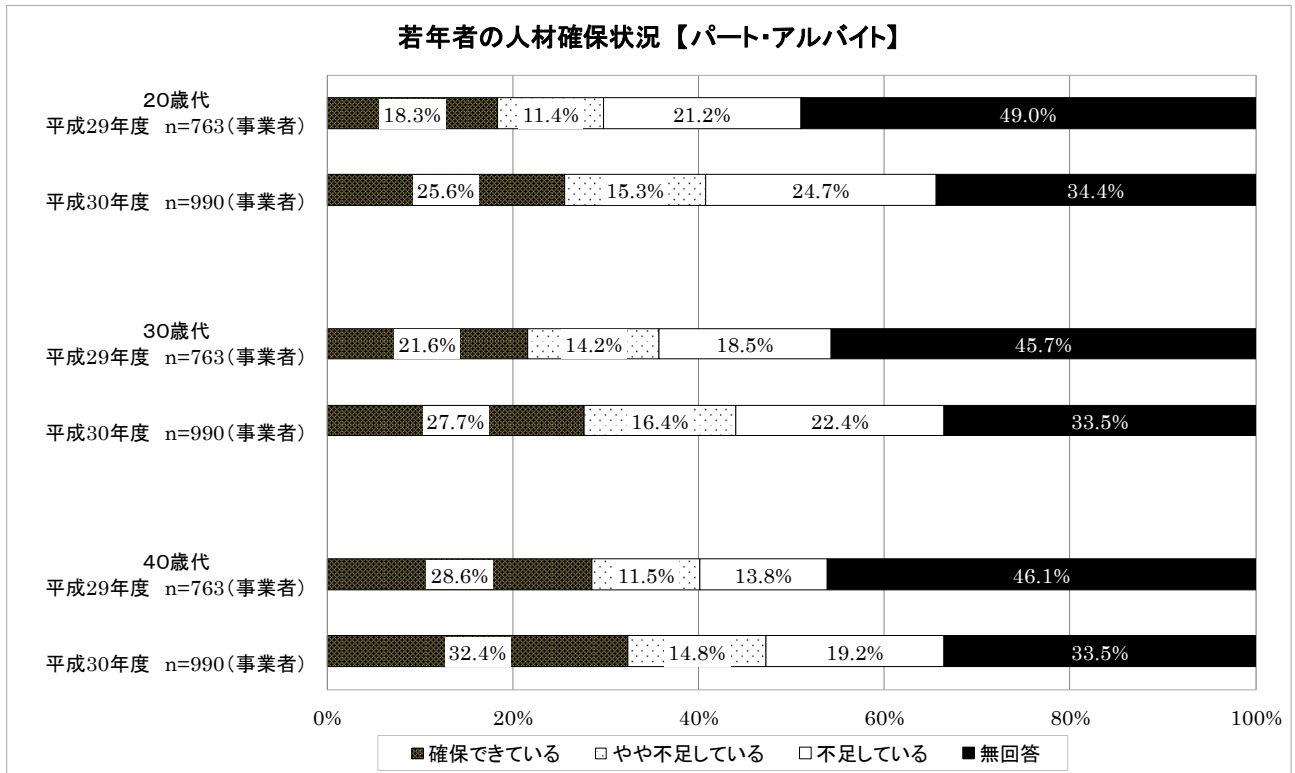
イ 契約社員(フルタイム)

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歳代では「不足している」（21.0%）が最も多く、30・40歳代では「確保できている」（30歳代 21.1%，40歳代 24.6%）と回答した事業者が最も多くなっています。（※ 無回答除く）



ウ パート・アルバイト

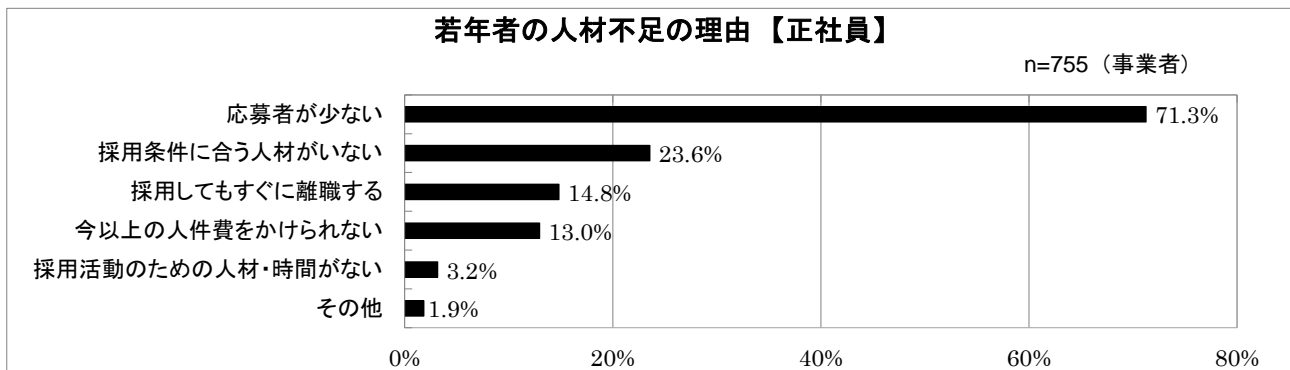
パート・アルバイトにおける若年者（20歳代～40歳代）の人材確保状況については、「確保できている」（20歳代 25.6％，30歳代 27.7％，40歳代 32.4％）と回答した事業者が最も多くなっています。（※ 無回答除く）



(2) 若年者（20歳代～40歳代）の人材不足の理由【雇用形態ごと】

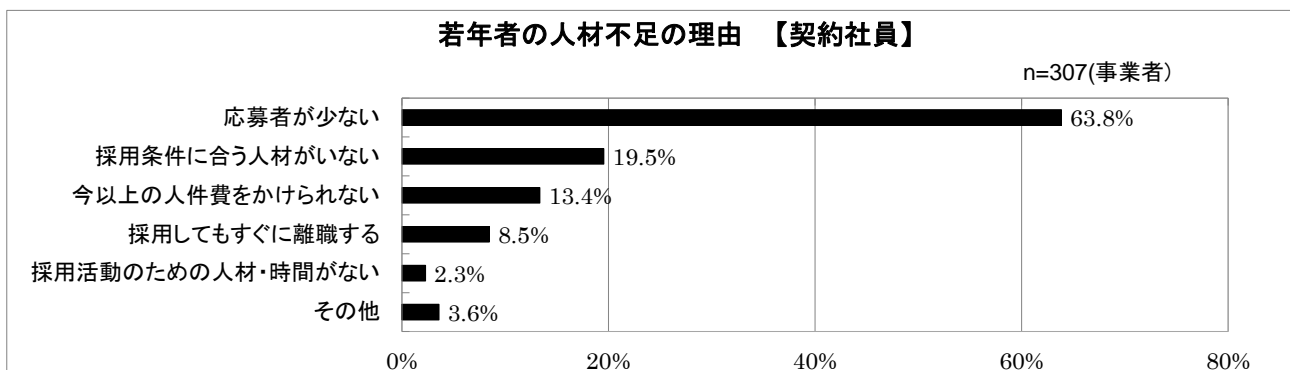
ア 正社員

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71.3%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（23.6%）などとなっています。



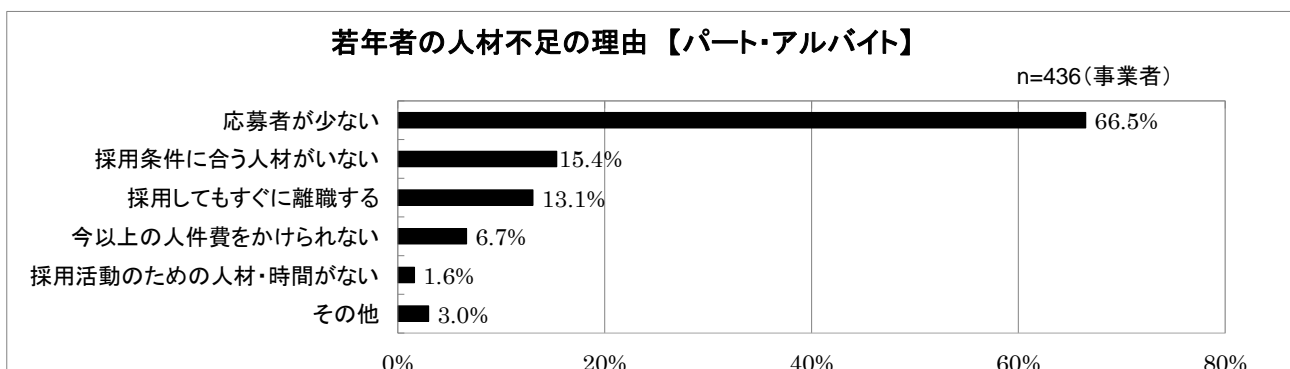
イ 契約社員（フルタイム）

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63.8%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（19.5%）などとなっています。



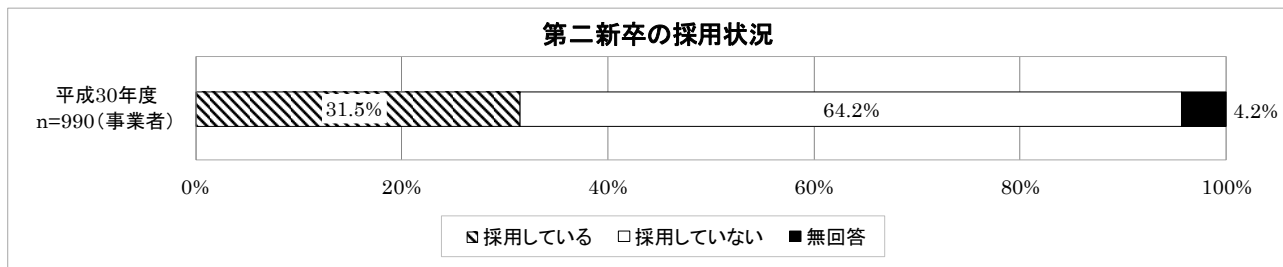
ウ パート・アルバイト

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66.5%で最も多く、次いで「採用条件に合う人材がない」（15.4%）などとなっています。



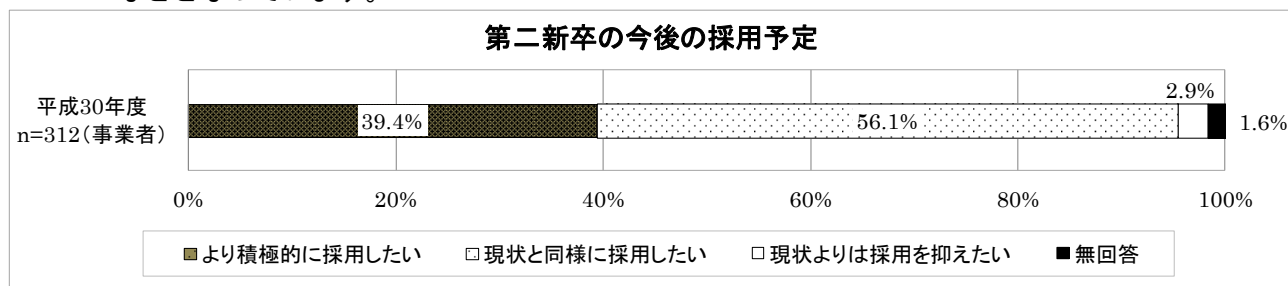
(3) 第二新卒の採用状況

現在の第二新卒の採用状況については、「採用している」と回答した事業者が31.5%となっています。



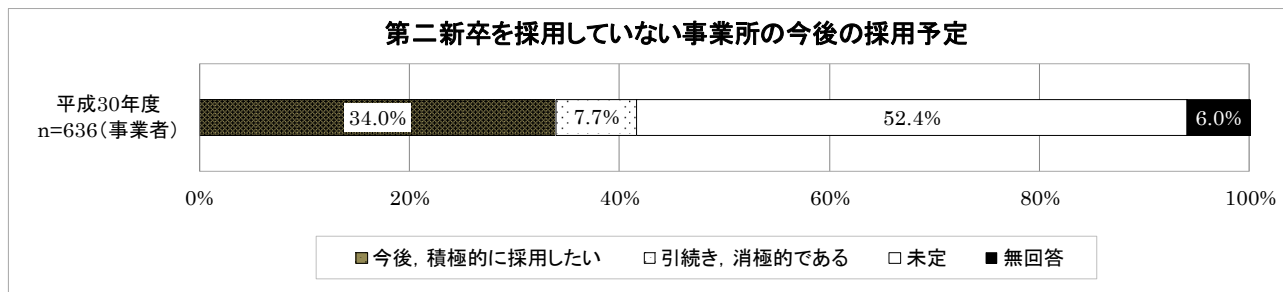
(4) 第二新卒の今後の採用予定

第二新卒の採用状況について、「採用している」と回答した事業者の今後の採用予定は、「現状と同様に採用したい」が56.1%で最も多く、次いで「より積極的に採用したい」(39.4%)などとなっています。



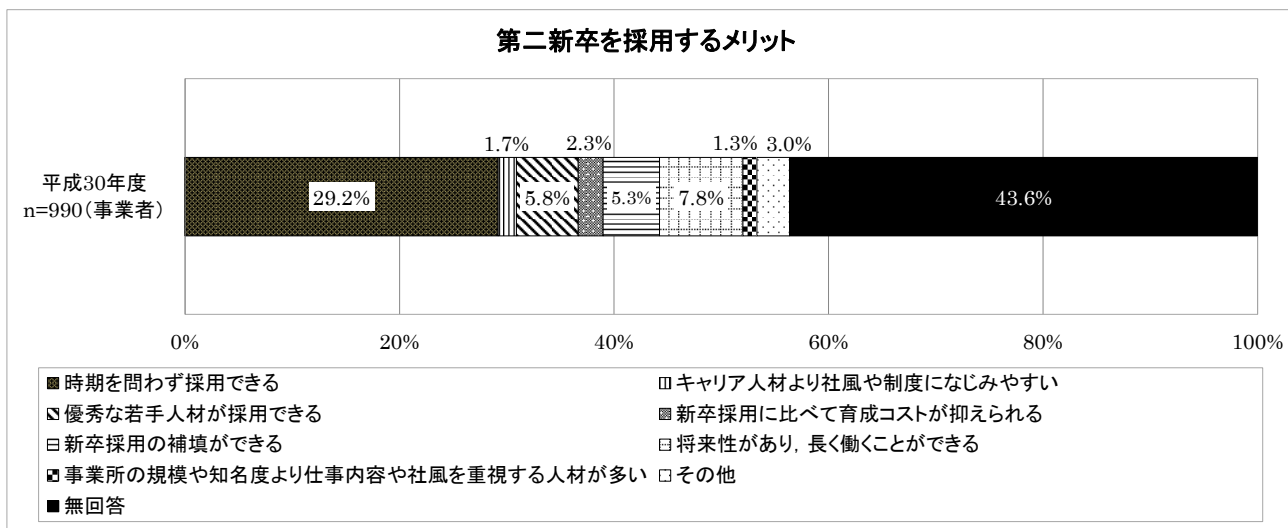
(5) 第二新卒を採用していない事業所の今後の採用予定

第二新卒の採用状況について、「採用していない」と回答した事業者の今後の採用予定は、「未定」が52.4%となっています。



(6) 第二新卒を採用するメリット

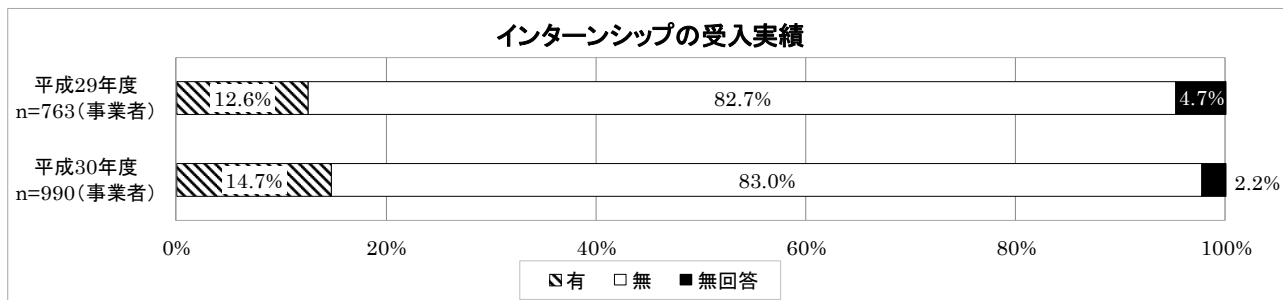
第二新卒を採用するメリットについては、「時期を問わず採用できる」が29.2%で最も多く、次いで「将来性があり、長く働くことができる」(7.8%)などとなっています。(※ 無回答除く)



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

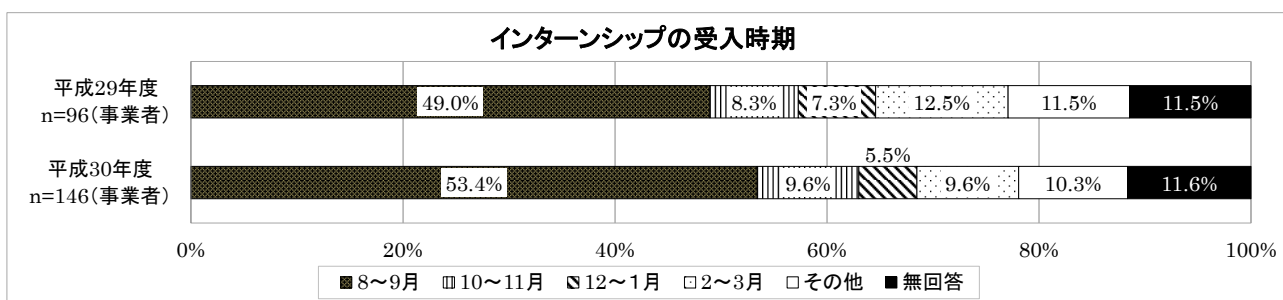
大学生等（大学，短大，高等専門学校）のインターンシップの受入実績については、「有」と回答した事業者が14.7%で、前年度（12.6%）よりも2.1ポイント上昇しています。



※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

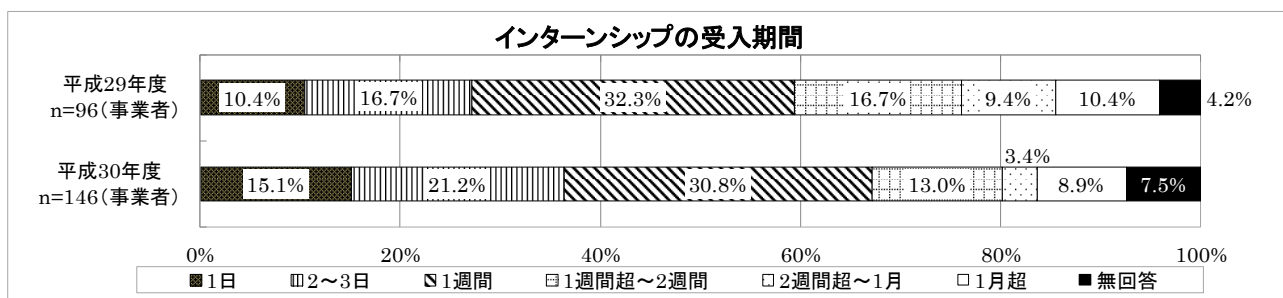
(2) インターンシップの受入時期

インターンシップの受入実績について、「有」と回答した事業者の受入時期は、「8月～9月」が53.4%で最も多く、次いで「その他」（10.3%）などとなっています。（※ 無回答除く）



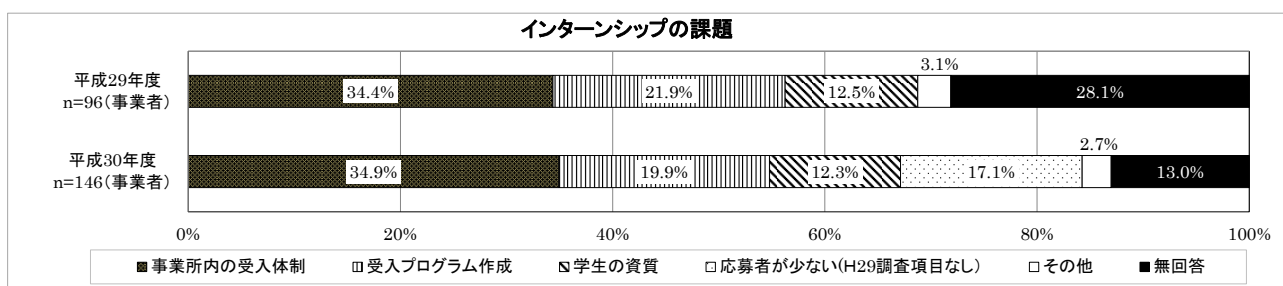
(3) インターンシップの受入期間

インターンシップの受入実績について、「有」と回答した事業者のインターンシップの受入期間は、「1週間」が30.8%で最も多く、次いで「2～3日」（21.2%）などとなっています。



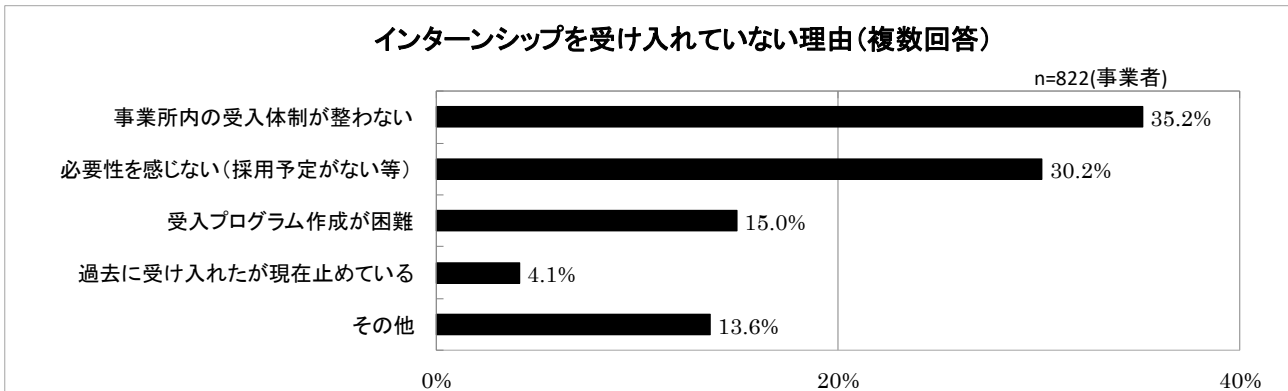
(4) インターンシップの課題

インターンシップの受入実績について、「有」と回答した事業者のインターンシップの課題は、「事業所内の受入体制」が34.9%で最も多く、次いで「受入プログラム作成」（19.9%）などとなっています。



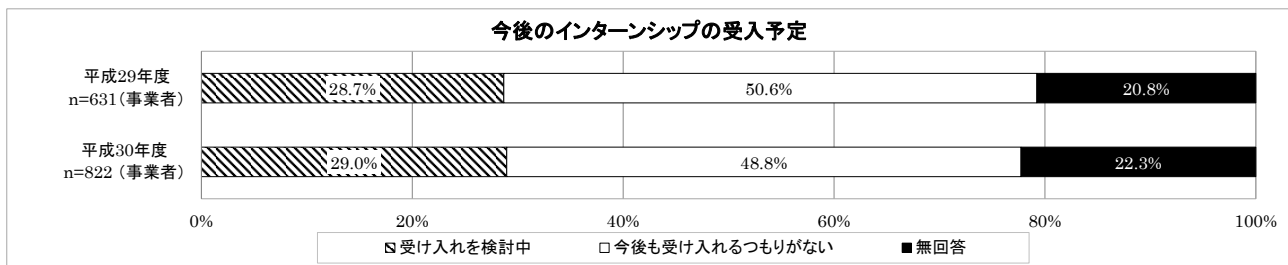
(5) インターンシップを受け入れていない理由

インターンシップの受入実績について、「無」と回答した事業者の理由は、「事業所内の受入体制が整わない」が35.2%で最も多く、次いで「必要性を感じない(採用予定がない等)」(30.2%)などとなっています。



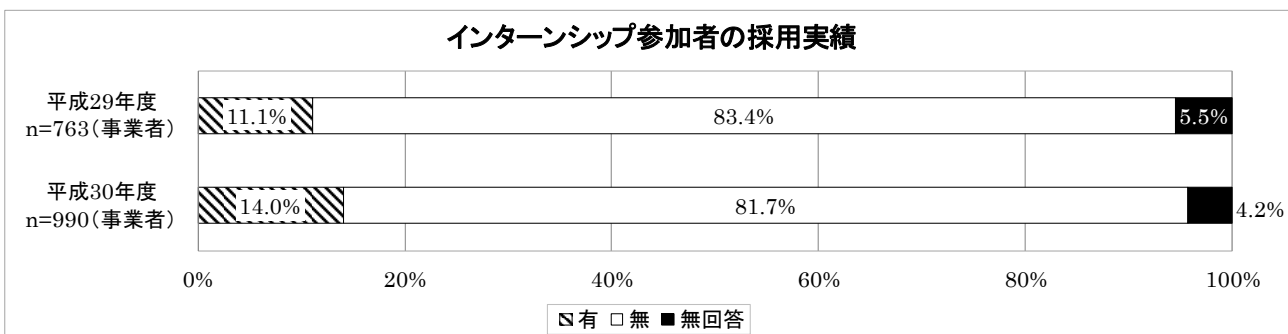
(6) 今後のインターンシップの受入予定

インターンシップの受入実績について、「無」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29.0%で、前年度(28.7%)よりも0.3ポイント上昇しています。



(7) インターンシップ参加者の採用実績

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、「有」と回答した事業者が14.0%で、前年度(11.1%)よりも2.9ポイント上昇しています。



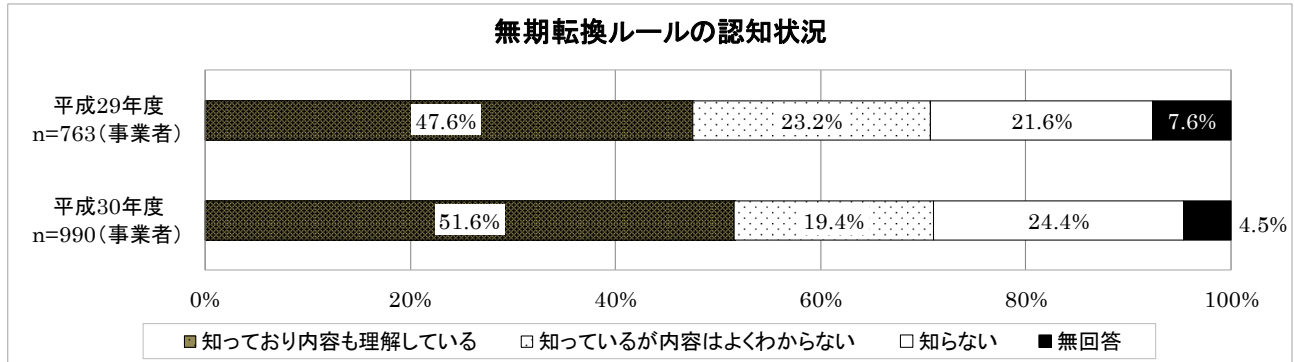
5 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況

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」と回答した事業者が51.6%で、前年度（47.6%）よりも4.0ポイント上昇しています。

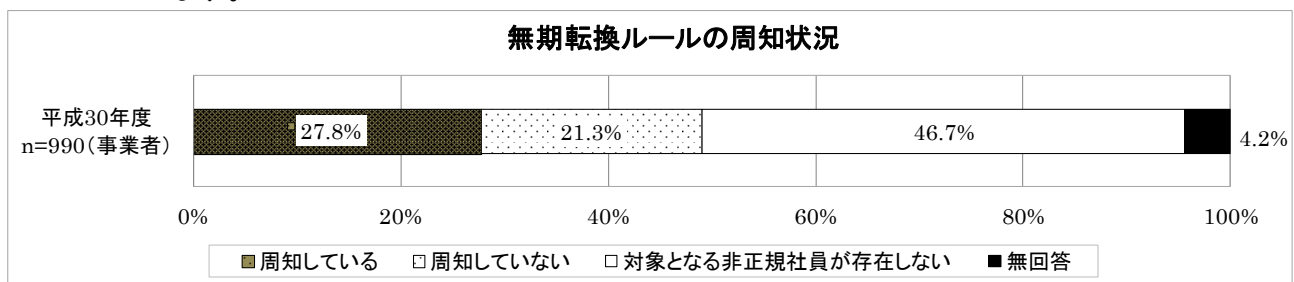
※「無期転換ルール」について

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のことです。



(2) 無期転換ルールの周知状況

無期転換ルールの周知状況については、「周知している」と回答した事業所が、(27.8%)となっています。

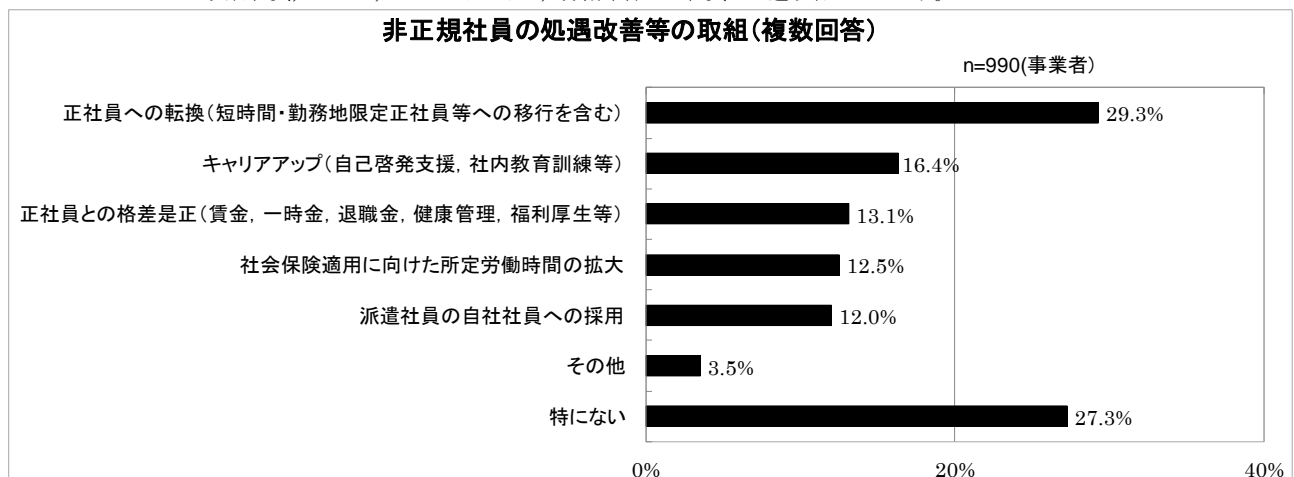


(3) 非正規社員の処遇改善の取組

非正規社員の処遇改善の取組については、「正社員への転換」と回答した事業者が29.3%で最も多く、次いで「キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練等）」(16.4%)などとなっています。

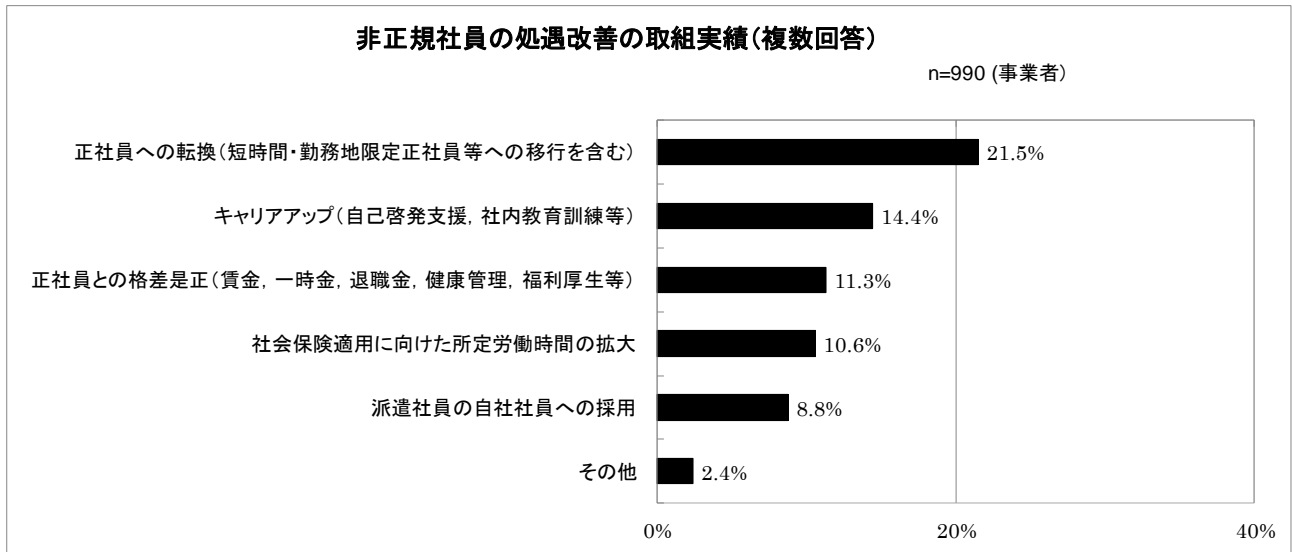
※「非正規社員」について

契約社員、パート、アルバイトなど、労働条件が正社員とは違う者のことです。



(4) 非正規社員の処遇改善の取組実績

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（短時間・勤務地限定正社員等への移行を含む）」が21.5%で最も多く、次いで「キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練等）」（14.4%）などとなっています。



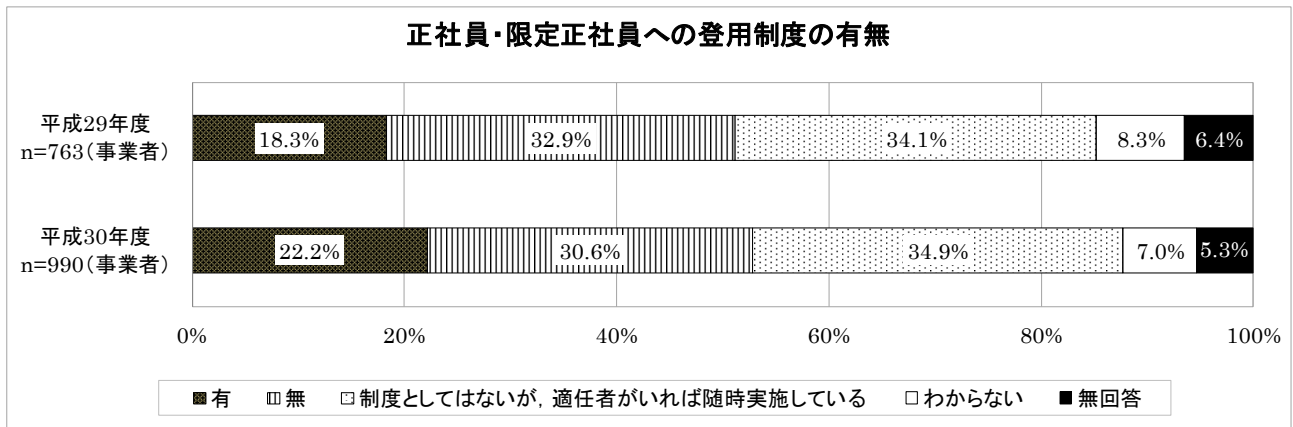
※ 調査対象は、過去1年間（H29.4.1～H30.3.31）

(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無

正社員・限定正社員への登用制度の有無については、「有」と回答した事業者が22.2%で、前年度（18.3%）よりも3.9ポイント上昇しています。

※ 「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。



VI 行政への要望

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、「保育所、学童保育の充実」が45.5%で最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（43.2%）、「労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（36.2%）などとなっています。

