

統計表

I 女性の就業環境

1 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【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用している	登用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	518	493	1,011	3	1,014
令和5年度	377	387	764	8	772

(2) 役員のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体役員数	女性役員数	役員に占める女性の割合
令和4年度	3,209	792	24.7%
令和5年度	2,263	562	24.8%
事業所規模			
10～29人	841	258	30.7%
30～49人	444	117	26.4%
50～100人	467	113	24.2%
101～300人	341	55	16.1%
301人以上	170	19	11.2%

(3) 過去1年間で新たに女性を役員に登用した事業所の割合【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用した	登用しなかった	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和5年度	38	713	751	21	772

(4) 過去1年間で新たに就いた役員のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体役員数	女性役員数	役員に占める女性の割合
令和5年度	176	44	25.0%
事業所規模			
10～29人	73	27	37.0%
30～49人	37	7	18.9%
50～100人	39	8	20.5%
101～300人	24	2	8.3%
301人以上	3	0	0.0%

(5) 女性を管理職に登用している事業所の割合【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用している	登用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	359	652	1,011	3	1,014
令和5年度	281	483	764	8	772

(6) 管理職のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体 管理職数	女性 管理職数	管理職に 占める 女性の割合
令和4年度	5,114	863	16.9%
令和5年度	4,113	765	18.6%
事業所規模			
10～29人	486	101	20.8%
30～49人	471	108	22.9%
50～100人	732	130	17.8%
101～300人	870	201	23.1%
301人以上	1,554	225	14.5%

(7) 過去1年間で新たに女性を管理職に登用した事業所の割合【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用した	登用 しなかった	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和5年度	75	676	751	21	772

(8) 過去1年間で新たに就いた管理職のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体 管理職数	女性 管理職数	管理職に 占める 女性の割合
令和5年度	513	125	24.4%
事業所規模			
10～29人	62	9	14.5%
30～49人	71	23	32.4%
50～100人	106	25	23.6%
101～300人	120	26	21.7%
301人以上	154	42	27.3%

(9) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用している	登用して いない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	439	572	1,011	3	1,014
令和5年度	327	437	764	8	772

(10) 係長・主任相当職のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体 係長・主任 相当職数	女性 係長・主任 相当職数	係長・主任 相当職に 占める 女性の割合
令和4年度	6,193	1,890	30.5%
令和5年度	4,828	1,646	34.1%
事業所規模			
10～29人	385	149	38.7%
30～49人	443	161	36.3%
50～100人	611	223	36.5%
101～300人	1,049	386	36.8%
301人以上	2,340	727	31.1%

(11) 過去1年間で新たに女性を係長・主任相当職に登用した事業所の割合【事業主調査】

(単位:事業所)

	登用した	登用 しなかった	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和5年度	113	638	751	21	772

(12) 過去1年間で新たに就いた係長・主任相当職のうち女性が占める割合【事業主調査】

(単位:人)

	全体 係長・主任 相当職数	女性 係長・主任 相当職数	係長・主任 相当職に 占める 女性の割合
令和5年度	648	227	35.0%
事業所規模			
10～29人	43	21	48.8%
30～49人	77	35	45.5%
50～100人	111	47	42.3%
101～300人	183	57	31.1%
301人以上	234	67	28.6%

(13) 非管理職が目指したい役職【従業員調査】

(単位:人)

	主任・ 係長相当	課長相当	部長相当	役員以上	今の職位の ままで良い	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	63	41	19	15	465	603	106	709
男性従業員	52	58	68	55	233	466	198	664

(14) 非管理職目指したい役職で、今の職位のままで良い理由 (複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	管理職には 興味が無い	今の仕事に 満足している	家事・育児・介護 との両立が困難 になる	能力に自信 がない	仕事中心の 生活となる おそれがある	体力に自信 がない
女性従業員	140	137	112	91	84	63
男性従業員	91	76	10	39	52	24
	責任のある 仕事に就き たくない	家族団らん の時間が少なくな るおそれがある	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	60	45	27	462	3	465
男性従業員	20	20	18	227	6	233

(15) 管理職が管理職になる前に目指していた役職【従業員調査】

(単位:人)

	課長相当	部長相当	役員以上	管理職に なることを 目指して なかった	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	18	14	15	90	137	572	709
男性従業員	26	53	66	100	245	419	664

(16) 女性の管理職就任に対する意見【従業員調査】

(単位:人)

	是非就いて ほしい	本人が望む なら就いてもよい	できれば就いて ほしくない	絶対就いて ほしくない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	146	478	6	1	631	78	709
男性従業員	176	426	10	3	615	49	664

(17) 女性の管理職就任を望まない理由 (複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	女性がキャリア アップを 希望しない から	十分な経験・能 力を有する人材 がないから	家事・育児 など家庭での責 任を多く担って いるから	事業所 (経営者) の方針だから	適当なポストが 無いから	仕事がつく、難 しいと 思うから	
女性従業員	3	2	2	1	0	0	
男性従業員	0	3	5	0	1	2	
	上司・同僚・部下 となる 男性や顧客が 女性管理職を希 望しない から	将来、管理職に 就任する 可能性がある人 材はいるが、経験 年数が不足して いるから	女性従業員 がいないから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	0	0	0	1	7	0	7
男性従業員	1	1	1	1	12	1	13

2 公正なキャリア形成支援

(1) 女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組を実施している	女性が安心して働ける環境整備のための設備(トイレ、休憩所、作業設備など)を整備している	男女差のない人材育成制度や評価制度が整備されている	従業員に対し、キャリア形成を支援する取組(研修や支援施策)を性別や職種に関係なく実施している	経営層や人事労務担当者がダイバーシティ経営(女性活躍推進など)の意義を認識している	短時間勤務やテレワークなどの制度について、利用実績がある	短時間勤務やテレワークなど、場所や時間について柔軟な勤務を認める制度が整備されている		
令和5年度	504	494	401	396	352	273	244	217		
	経営層や人事労務担当者が、女性活躍推進に関する社内の取組方針設定や制度設計を目的とした情報収集を実施している	管理職層に対し、職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等を実施している	経営トップが女性活躍推進の取組をリードし、従業員に向けて方針や宣言を周知している	女性活躍などの現状や課題、取組の方針について対外的に発信している(企業のHPや厚生労働省「女性活躍推進データベース」など)	現状把握のため、従業員にアンケートなどを実施している	組織の意思決定に関する会議などで、女性活躍推進等の取組について議題に取り上げられている	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和5年度	174	137	95	69	68	56	712	60	772	

(2) 女性が能力を発揮するための取組 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	仕事と家庭の両立支援	責任ある仕事を任せる	男性も含めた職場での長時間労働の見直し	管理職への積極的登用	仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施	女性に対する教育訓練や研修の充実		
女性従業員	539	228	154	150	117	109	82		
男性従業員	383	304	125	174	140	88	72		
パート従業員	384	154	92	96	66	42	50		
	会議等への女性の出席機会の拡大	女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	経営トップの積極的なメッセージの発信	両立しながら管理職として活躍する女性との交流の場	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	61	61	53	45	20	700	9	709	
男性従業員	86	74	54	50	23	654	10	664	
パート従業員	50	47	38	32	13	517	8	525	

(3) 女性従業員の仕事継続に対する意見 【従業員調査】

(単位:人)

	定年まで続けたい	年齢にかかわらず働ける間は働きたい	経済的余裕ができるまで続けたい	結婚するまでは続けたい	出産するまでは続けたい	配偶者が出産するまでは続けたい
女性従業員	152	405	105	4	9	
男性従業員	203	327	95	2	0	
	結婚又は出産したら退職し、子育てに目処がたったら再び働きたい	結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目処がたったら再び働きたい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	18		9	702	7	709
男性従業員		0	15	642	22	664

(4) 女性従業員が結婚・出産で退職後、再び働きたい理由 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	生活にゆとりを持たせるため	子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため	生活を維持又は補助するため	経済的に自立したいから	さまざまな社会的経験を積みたいから	仕事を通じて、仲間や知人を得るため	家族を養うため
女性従業員	11	10	8	4	4	3	3
	自分の能力を発揮したいから	経験、知識、技術等を社会で活かしたいから	働くことが役目だと思っているから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	2	2	1	0	18	0	18

(5) 女性従業員が結婚・出産で退職後、再び働きたい時に必要な支援（複数回答）【付】 (単位:人)

	保育・介護サービス等の充実	就職活動の情報提供	事業所に対する意識啓発	スキルアップのための職業訓練	再就職活動支援講座	ブランクの不安など気軽に相談できる窓口
女性従業員	424	211	153	101	96	86
	社会一般(家族)の意識啓発	再就職した女性の身近な事例	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	84	40	7	676	33	709

3 キャリアアップ

(1) キャリアアップに対する意見【従業員調査】

(単位:人)

	キャリアアップについて、特に興味はない	キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う	普段からキャリアアップできるような自己研鑽に努めるべきだと思っている	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	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	178	107	165	237	9	696	13	709
男性従業員	151	94	206	200	8	659	5	664
パート従業員	257	55	65	133	4	514	11	525

(2) キャリアアップを実現できる環境整備及び意欲【従業員調査】

(単位:人)

	環境が整っており、キャリアアップを目指している	環境が整っているが、キャリアアップを目指していない	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	環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	163	158	241	124	686	23	709
男性従業員	183	143	237	90	653	11	664
パート従業員	65	197	89	140	491	34	525

II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・仕事と介護の両立

(1) 仕事と育児・仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化

ア 仕事と育児の両立【事業主調査】

(単位:事業所)

	明文化している	明文化していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	783	195	978	36	1,014
令和5年度	591	152	743	29	772

イ 仕事と介護の両立【事業主調査】

(単位:事業所)

	明文化している	明文化していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	730	240	970	44	1,014
令和5年度	537	195	732	40	772

(2) 出産・育児、介護を理由とした退職者

ア 仕事と育児の両立【事業主調査】

(単位:事業所)

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	106	859	29	994	20	1,014
令和5年度	72	662	22	756	16	772

イ 仕事と介護の両立【事業主調査】

(単位:事業所)

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	77	860	43	980	34	1,014
令和5年度	61	646	36	743	29	772

(3) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率【事業主調査】

(単位:人)

	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
令和4年度	883	859	97.3%	554	133	24.0%
令和5年度	618	601	97.2%	414	137	33.1%
事業所規模						
10～29人	85	81	95.3%	38	8	21.1%
30～49人	75	73	97.3%	38	15	39.5%
50～100人	100	99	99.0%	59	21	35.6%
101人～300人	199	198	99.5%	88	25	28.4%
301人以上	159	150	94.3%	191	68	35.6%

イ 育児休業取得期間【事業主調査】

(単位:人)

	女性								
	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上	取得者数
令和4年度	7	8	28	63	363	362	16	12	859
令和5年度	1	0	5	23	320	236	12	4	601
事業所規模									
10～29人	0	0	1	3	32	41	2	2	81
30～49人	0	0	0	7	32	30	3	1	73
50～100人	0	0	0	0	45	50	3	1	99
101～300人	0	0	3	6	107	80	2	0	198
301人以上	1	0	1	7	104	35	2	0	150

(単位:人)

	男性								
	1週間未満	1週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～2年 未満	2年～3年 未満	3年以上	取得者数
令和4年度	43	41	27	4	10	8	0	0	133
令和5年度	35	42	40	12	6	0	2	0	137
事業所規模									
10～29人	3	2	0	1	0	0	2	0	8
30～49人	4	3	5	3	0	0	0	0	15
50～100人	7	9	2	2	1	0	0	0	21
101～300人	7	5	12	0	1	0	0	0	25
301人以上	14	23	21	6	4	0	0	0	68

(4) 介護休業取得期間【事業主調査】

(単位:人)

	女性						
	1週間未満	1週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上	取得者数
令和4年度	18	8	18	5	1	2	52
令和5年度	13	20	8	1	0	2	44

(単位:人)

	男性						
	1週間未満	1週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上	取得者数
令和4年度	15	3	6	3	0	0	27
令和5年度	10	8	5	0	1	0	24

(5) 男性が育児のために連続1週間以上の休暇を取得した事例(育児休業以外)【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
	令和4年度	47	951	998	16
令和5年度	42	712	754	18	772

(6) 男性が育児のために連続1週間以上の休暇を取得した期間(育児休業以外)【事業主調査】

(単位:人)

	男性								
	1週間未満	1週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～2年 未満	2年～3年 未満	3年以上	取得者数
令和4年度	20	29	8	2	2	1	0	0	62
令和5年度	13	30	8	3	1	2	0	0	57

(7) 育児休業制度の認知状況【従業員調査】

(単位:人)

	知っている	知らない	対象者数	(無回答)	(全合計)
	男性従業員	596	61	657	7
パート従業員	292	229	521	4	525

(8) 介護休業制度の認知状況【従業員調査】

(単位:人)

	内容も含めて 知っている	内容は知らない が、聞いたことは ある	知らない	対象者数	(無回答)	(全合計)
	女性従業員	237	347	121	705	4
男性従業員	191	348	121	660	4	664
パート従業員	129	275	119	523	2	525

(9) 育児休業制度の利用希望【従業員調査】

(単位:人)

	利用しよう と思う	利用しない	対象者数	(無回答)	(全合計)
	女性従業員	606	74	680	29
男性従業員	375	266	641	23	664
パート従業員	378	103	481	44	525

(10) 育児休業制度を利用しない理由（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	上司や同僚に気兼ねするから	仕事の能力低下に対する不安	復職後同じ仕事に就けるか不安	職場の制度が整備されていないので申請しにくいから	職場で育児休業を取った例がないから	休業中の収入が減少するから	子どもの世話をしてくれる人がいるから	保育所等の施設を利用できるから
女性従業員	24	18	15	11	11	11	8	8
男性従業員	58	30	19	44	39	80	59	12
パート従業員	12	2	9	9	9	8	11	6
	勤務評定の低下に対する不安	有給休暇等で対応できるから	配偶者が育児休業制度を利用する予定だから	男性が取得した前例がないから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	2	1	1	調査項目なし	12	70	4	74
男性従業員	21	39	36	42	32	260	6	266
パート従業員	1	1	3	4	42	89	14	103

(11) 介護休業制度の利用希望【従業員調査】

(単位:人)

	利用しようと思う	利用しない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	555	144	699	10	709
男性従業員	491	161	652	12	664
パート従業員	419	92	511	14	525

(12) 介護休業制度を利用しない理由（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	上司や同僚に気兼ねするから	休業中の収入が減少するから	職場で介護休業を取った例がないから	職場の制度が整備されていないので申請しにくいから	特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから	在宅介護サービスが利用できるから	
女性従業員	55	47	43	41	22	20	
男性従業員	39	55	36	29	37	30	
パート従業員	25	23	24	19	14	10	
	復職後同じ仕事に就けるか不安	介護をしてくれる人がいるから	仕事の能力低下に対する不安	勤務評定の低下に対する不安	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	18	13	13	8	138	6	144
男性従業員	5	43	9	8	155	6	161
パート従業員	13	9	2	2	79	13	92

(13) 男性の育児休業取得に対する意見【従業員調査】

(単位:人)

	取得した方がよい	できれば取得した方がよい	取得しない方がよい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	263	343	48	43	697	12	709
男性従業員	225	308	60	61	654	10	664
パート従業員	207	253	28	27	515	10	525

(14) 男性の育児休業取得を望まない理由【従業員調査】

(単位:人)

	収入が減るため	職場に迷惑をかけるため	家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	24	13	2	7	46	2	48
男性従業員	16	32	8	3	59	1	60
パート従業員	16	6	4	1	27	1	28

(15) 仕事と育児の両立のために事業所へ望む支援制度 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	子どもが病気・けがの時の休暇制度(介護休業を除く)	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	フレックスタイム	出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度	保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成	在宅勤務制度		
女性従業員	538	408	293	240	238	213	189		
男性従業員	444	283	227	212	158	149	155		
パート従業員	400	259	203	163	162	142	101		
	事業所内保育施設	転勤時の配慮	所定外労働の免除	社宅への優先入居	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	163	149	138	27	11	686	23	709	
男性従業員	122	106	102	25	15	646	18	664	
パート従業員	128	81	70	15	15	514	11	525	

(16) 仕事と介護の両立のために事業所へ望む支援制度 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	介護サービス費用等に対する助成	フレックスタイム	在宅勤務制度	介護を理由に退職した人の再雇用制度		
女性従業員	522	365	305	272	249	178		
男性従業員	423	296	277	235	190	156		
パート従業員	371	232	212	169	129	147		
	転勤時の配慮	所定外労働の免除	テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	147	142	119	10	701	8	709	
男性従業員	112	97	109	14	646	18	664	
パート従業員	102	73	66	10	516	9	525	

(17) 「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】

(単位:事業所)

	既に登録している	登録を希望する	登録を検討する	興味はあるが登録していない	興味もなく登録も予定していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	101	10	243	330	292	976	38	1,014
令和5年度	80	6	113	339	214	752	20	772

(18) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	年次有給休暇を取得しやすくすること	育児・介護、家事等を家族が分担すること	出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること	時間外労働を少なくすること	子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること	職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること		
女性従業員	311	285	270	220	210	209		
男性従業員	340	201	229	243	125	216		
パート従業員	222	199	201	136	169	131		
	育児・介護休業制度を利用しやすくすること	保育施設や介護施設の整備、サービスの充実	短時間勤務制度を取得しやすくすること	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	187	127	126	8	706	3	709	
男性従業員	164	82	75	21	654	10	664	
パート従業員	139	70	105	8	518	7	525	

(19) ダブルケア

ア ダブルケアを理由とした退職者【事業主調査】

(単位:事業所)

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	7	922	76	1,005	9	1,014
令和5年度	7	704	57	768	4	772

イ 現在ダブルケアに直面している従業員【事業主調査】

(単位:事業所)

	いる	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	26	791	183	1,000	14	1,014
令和5年度	25	592	150	767	5	772

(20) ダブルケアの認知状況【従業員調査】

(単位:人)

	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	137	227	342	706	3	709
男性従業員	128	194	338	660	4	664
パート従業員	105	169	250	524	1	525

(21) ダブルケアの状況【従業員調査】

(単位:人)

	直面中・過去にダブルケアを経験	現在直面中で過去にも経験	将来直面するか不安	ダブルケアに直面していない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	32	4	77	584	697	12	709
男性従業員	17	5	70	554	646	18	664
パート従業員	21	1	45	451	518	7	525

(22) 仕事とダブルケアの両立のために行政へ望む支援施策(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	育児・介護に対する行政サービスの充実	柔軟に働ける職場づくり(働き方改革)の後押し	ダブルケアに直面した従業員への助成制度(財政的支援)	職場でのダブルケア支援に対する事業主への助成制度(財政的支援)	育児と介護等の同時相談ができる総合的な窓口	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	496	428	380	270	234	697	12	709
男性従業員	441	306	355	236	194	639	25	664
パート従業員	366	286	242	156	171	507	18	525
	ダブルケア当事者同士がつながりながら支え合うことができる場	育児と介護をテーマとしたハンドブック	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)		
女性従業員	76	32	9	697	12	709		
男性従業員	90	37	17	639	25	664		
パート従業員	60	26	10	507	18	525		

2 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	75	279	654	1,008	6	1,014
令和5年度	70	230	463	763	9	772

Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況【事業主調査】

(単位:事業所、人、日)

	対象事業所数	取得対象者数	付与日数	取得日数	1人当たりの付与日数の平均	1人当たりの取得日数の平均	1人当たりの取得率
令和元年度	834	47,140	735,628	367,227	15.6	7.8	49.9%
令和2年度	867	53,824	838,725	457,583	15.6	8.5	54.6%
令和3年度	857	47,440	726,939	410,789	15.3	8.7	56.5%
令和4年度	971	56,189	907,768	540,924	16.2	9.6	59.6%
令和5年度	717	37,406	602,117	388,724	16.1	10.4	64.6%

2 働き方改革の取組

(1) 働き方改革の取組(働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善など)について

ア 働き方改革に取り組む意義【事業主調査】

(単位:事業所)

	大いにあると思う	少しはあると思う	意義があるとは思わない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	492	396	20	77	985	29	1,014
令和5年度	404	284	13	54	755	17	772

イ 働き方改革に取り組んでいる内容(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	残業時間の削減	休暇の取得促進	女性・高齢者など多様な人材の活用	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)	仕事と育児・介護などの両立	従業員の意識改善・研修等
令和4年度	687	653	377	384	340	288
令和5年度	571	511	376	362	298	263
	時間や場所についての多様な働き方(短時間勤務、時差出勤、テレワーク、副業・兼業など)	その他	取組を実施していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	238	7	23	1,001	13	1,014
令和5年度	236	6	11	768	4	772

ウ 働き方改革の方針・目標(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	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	企業理念や経営計画などに盛り込まれている	定期的に見直しを行っている	国・県・市町などに提出する書類の中で定めている(次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画など)	具体的な数値目標がある	経営者層、人事労務部署などが何らかの社内文書で定めている	そもそも方針・目標と云えるものがない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	518	168	189	177	104	113	126	965	49	1,014
令和5年度	410	180	170	131	104	96	103	742	30	772

エ 働き方改革の主な推進役【事業主調査】

(単位:事業所)

	①人事労務部署	②部署横断的な組織	③経営者層(社長・役員等)	特定の推進担当者(①～③を除く)	その他	推進役はいない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	258	44	494	49	27	113	985	29	1,014
令和5年度	182	32	399	34	13	89	749	23	772

オ 働き方改革の従業員の意識・意見の把握方法（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	従業員への個別ヒアリング	相談窓口の設置	従業員アンケート	労働組合（又は労働者の代表）との話し合い	事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置	その他	把握していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和4年度	591	196	91	81	44	123	117	990	24	1,014
令和5年度	488	151	75	55	39	37	98	742	30	772

(2) 従業員の働きやすさや働きがいの向上につながる取組の導入状況について

ア 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【組織管理・業務管理】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	責任ある仕事を任せ裁量権を与える	経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる	仕事の意義や重要性を説明する	提案制度などで従業員の意見を聞く	経営情報等社内の重要事項を従業員と共有する					
令和4年度	403	395	371	250	242					
令和5年度	334	320	298	217	194					
	従業員の意見を経営計画に反映する	その他	取組を実施していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）				
令和4年度	217	7	93	975	39	1,014				
令和5年度	174	3	60	747	25	772				

イ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【人材育成】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	希望に応じてスキルや知識が身につく研修に参加させる	社内の自主的勉強会や改善活動	外部の教育機関での学習奨励や時間の確保	計画的なOJTの実施とその成果のチェック	上司以外の先輩担当者（メンター等）による相談	その他	取組を実施していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和4年度	594	338	199	183	156	25	108	977	37	1,014
令和5年度	478	307	167	149	128	11	67	752	20	772

ウ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【評価・処遇】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	努力・成果を適正に評価し、評価に基づく適正な処遇をする	本人の希望をできるだけ尊重した配置をする	評価やその理由を本人にフィードバックする	評価について管理職と話し合う場など納得性を高める取組	雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働・同一賃金）					
令和4年度	532	400	288	233	R4年度調査項目なし					
令和5年度	421	372	213	185	147					
	内部・外部を問わず学び直した人材の積極的活用	その他	取組を実施していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）				
令和4年度	31	10	77	978	36	1,014				
令和5年度	44	5	48	756	16	772				

エ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【安全衛生】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	従業員の健康増進 （法定外の健康診断などの 福利厚生、メンタルヘルス対策、 健康経営など）	作業環境の改善	職場の安全管理に関する研修	その他	取組を実施していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和4年度	563	475	394	24	60	982	32	1,014
令和5年度	455	413	285	8	39	759	13	772

オ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【円滑な人間関係】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	連帯感やコミュニケーションを 活性化させる取組	職場の状況を把握する取組 （アンケート・面談など）	仕事を通じた会社への貢献を 認知・感謝する取組	管理職に対するマネジメントの 指導・研修等	その他	取組を実施していない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和4年度	516	341	194	166	14	136	965	49	1,014
令和5年度	455	257	192	168	8	89	755	17	772

(3) 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】

（単位：事業所）

	5年以上	3年～5年	最近 （1年～2年）	取組を始めたばかり	今後取り組む予定・取組を検討中	取り組む予定はない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和4年度	183	301	265	91	96	42	978	36	1,014
令和5年度	175	226	183	60	79	32	755	17	772

(4) 働き方改革に対する現在の従業員の状況【事業主調査】

（単位：事業所）

令和5年度	そう思う	どちらかという とそう思う	どちらかという とそう思わない	そう思わない	わからない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
経営理念に共感・共鳴している従業員が多い	108	447	81	39	90	765	7	772
上司と部下や、同僚間のコミュニケーションが円滑である	134	493	83	27	28	765	7	772
従業員の能力向上意欲が高い	74	425	188	43	35	765	7	772
従業員から改善提案などが多く出される	68	337	241	87	29	762	10	772
従業員の仕事への意欲が高い	119	443	142	29	30	763	9	772
従業員一人当たりの時間当たり生産性が高い	87	364	214	54	45	764	8	772
従業員同士がお互いを尊重し、助け合う雰囲気がある	163	458	98	25	23	767	5	772
従業員の労働時間や休暇取得状況は生活の充実に支障がない	168	447	79	17	54	765	7	772
従業員はライフステージに応じた柔軟な働き方ができている	140	438	89	31	69	767	5	772
従業員は仕事と生活のバランスがとれ、どちらも充実している	102	444	86	23	112	767	5	772

(5) 働き方改革の取組による経営上の成果(好影響)や負担感(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	従業員の定着率の向上 (新卒者や中途採用者における離職の減少など)	従業員の満足度の向上	組織の活性化 (従業員のモチベーション向上、従業員の能力向上や資格取得促進など)	生産性の向上 (業務効率化の促進、新しい商品やサービス・事業の開発、付加価値の向上など)	企業イメージや社会的評価の向上	就職希望者の質・量の向上	
令和4年度	440	386	372	202	144	110	
令和5年度	359	331	291	193	130	116	
	財務指標の向上 (売上高や経常利益の向上など)	その他	取組において負担感がある	いずれにも該当しない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	88	8	108	104	974	40	1,014
令和5年度	99	6	99	64	758	14	772

(6) 働き方改革の取組を進める際の課題(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	業務量に対する適正要員の確保	従業員の意識改革や理解促進	管理職の意識改革や理解促進	設備や制度導入のコスト負担	取組に関する方針や目標の明確化	勤務管理の複雑化や運用の負担	取組方法・ノウハウ不足	社内コミュニケーションの円滑化
令和4年度	379	389	264	212	214	202	208	180
令和5年度	343	314	214	205	200	182	175	147
	就業規則等の変更手続の負担	社会的機運や取引先の理解不足	取組を進めにくい社内の雰囲気	その他	課題はない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	132	67	76	20	48	978	36	1,014
令和5年度	104	64	56	19	32	756	16	772

(7) 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方で既に実施している取組(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	短時間勤務・短時間正社員 (育児・介護を除く)	社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化	時差出勤	副業・兼業	在宅勤務	地域限定(転動のない)正社員制度	
令和4年度	212	299	222	R4年度調査項目なし	150	129	
令和5年度	242	229	228	151	123	97	
	モバイルワーク (顧客先や移動中など)	フレックス タイム制度	サテライト オフィスの 利用	その他	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	70	69	12	81	769	245	1,014
令和5年度	63	58	10	32	639	133	772

(8) テレワークの実施・予定状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	以前から制度 があり 実施している	コロナ禍を 機に実施し、 今後も 継続する	コロナ禍で 実施したが、 臨時的なもの で制度化の 予定はない	現時点では 実施して いないが、 制度化を 検討している	導入する 予定はない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	33	136	121	50	626	966	48	1,014
令和5年度	31	99	112	27	466	735	37	772

(9) テレワーク実施の目的や期待する効果 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応	非常時(災害時、感染症流行時)の事業継続	従業員の移動時間の短縮	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	定型的業務の効率性・生産性の向上	優秀な人材の雇用確保・流出防止	従業員の自己管理能力の向上
令和4年度	78	88	117	73	66	49	34
令和5年度	77	72	71	55	45	33	28
	創造的業務の創造性・生産性の向上	企業イメージの向上	オフィスコスト・人件費(残業手当等)の削減	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	21	23	25	4	218	1	219
令和5年度	24	16	14	2	156	1	157

(10) テレワークを実施する上での課題 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	テレワークに適した業務がない	労働時間の管理	情報セキュリティの確保	ペーパーレス化が不十分	業務の進捗状況等の管理	テレワークに対応した社内制度(ルール)づくり	上司・同僚とのコミュニケーション	ICT環境の整備	テレワーク導入による効果の把握	
令和4年度	574	173	179	143	92	119	98	103	65	
令和5年度	410	151	122	100	98	87	85	73	70	
	人事評価が難しい	押印(決裁)	取引先等との関係	社内におけるテレワークへの理解	安全衛生管理、労働災害の認定	その他	特になし	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	72	81	68	50	36	47	87	907	107	1,014
令和5年度	62	46	44	39	22	27	71	670	102	772

(11) 職場の働きやすさ 【従業員調査】

(ライフスタイルに応じた多様な働き方や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができるなど、働きやすい職場か)

(単位:人)

	そう思う	少しはそう思う	そう思わない	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	169	282	210	45	706	3	709
男性従業員	140	226	225	71	662	2	664
パート従業員	151	170	109	85	515	10	525

(12) 働きやすいと感じている職場の取組 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	休暇の取得促進	残業時間の削減	時間や場所についての多様な働き方(短時間勤務、時差出勤、テレワークなど)	女性・高齢者など多様な人材の活用	仕事と育児・介護などの両立のための制度運用	コミュニケーション活性化、管理職からの支援などによる円滑な人間関係の構築
女性従業員	271	179	136	112	103	97
男性従業員	219	169	114	91	71	79
パート従業員	163	104	118	100	69	69
	職場の安全管理、作業環境の改善、従業員の健康増進など安全衛生に関する取組	業務改善(業務プロセスや業務内容の見直しなど)	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	76	62	6	437	14	451
男性従業員	67	74	11	363	3	366
パート従業員	52	32	9	317	4	321

(13) 意欲的かつ自立的な仕事に対する取組【従業員調査】
 (自分自身が働きがいを感じながら、意欲的かつ自立的に仕事に取り組むことができるか)

(単位:人)

	そう思う	少しはそう思う	そう思わない	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	185	299	142	77	703	6	709
男性従業員	170	272	127	88	657	7	664
パート従業員	131	186	94	102	513	12	525

(14) 働きがいがあると感じる職場の取組 (複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	コミュニケーション 活性化 などによる 円滑な人間 関係の構築	本人の希望 を尊重した配置、 努力・ 成果に対する 適正な評価・ 処遇、評価の フィードバックな ど	提案制度などで 従業員の意見を 聞く、責任ある仕 事を任せ裁量権 を与えるなどの業 務管理	職場の安全管 理、作業環境の 改善、従業員の 健康増進など安 全衛生に関する 取組	経営方針やビジョ ンの周知、従業 員の意見の経営 計画への反映な どの組織運営		
女性従業員	230	166	136	125	97		
男性従業員	155	163	153	112	141		
パート従業員	145	106	67	90	69		
	研修や社内勉強 会への参加推 奨、計画的なOJT の実施などによる 人材育成	リーダーシップ、 コミュニケーション など、管理職等 による効果的なマ ネジメント	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	87	57	21	468	16	484	
男性従業員	82	57	13	434	8	442	
パート従業員	41	20	11	309	8	317	

(15) テレワークやオンライン会議の活用状況 (複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	いずれも活用して いない	オンライン 会議を活用 している	在宅勤務を 活用している	モバイル勤務 を活用して いる	サテライトオフィス 勤務を活用して いる	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	525	156	30	3	1	696	13	709
男性従業員	430	199	32	9	1	646	18	664
パート従業員	460	40	8	0	0	508	17	525

3 就業意識について

(1) コロナ禍前と今の就業意識の変化【従業員調査】

(単位:人)

	有	無	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	193	510	703	6	709
男性従業員	190	471	661	3	664
パート従業員	96	423	519	6	525

(2) コロナ禍前と今の就業意識の変化の内容 (複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	勤務時間を 柔軟に配分でき る働き方をした い気持ちが高ま った	勤務場所に とらわれない働 き方をしたい気 持ちが高まった	仕事より生活を 重視したい気持 ちが高まった	副業への 興味が 高まった	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	92	80	54	31	9	191	2	193
男性従業員	93	64	52	46	20	190	0	190
パート従業員	54	25	31	13	5	94	2	96

4 その他

「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	両方とも 知っている	「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	両方とも 知らない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	97	290	582	969	45	1,014
令和5年度	89	223	438	750	22	772

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行為【事業主調査・従業員調査】

(単位:事業所、人)

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思 う)	対象 事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	16	31	704	751	21	772
女性従業員・パート(女性)	30	45	1,057	1,132	30	1,162
男性従業員・パート(男性)	13	34	667	714	22	736

(2) セクシャルハラスメント対策の有無【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	539	364	903	111	1,014
令和5年度	437	274	711	61	772

(3) セクシャルハラスメントの被害【従業員調査】

(単位:人)

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	33	1,066	1,099	63	1,162
男性従業員・パート(男性)	8	693	701	35	736

(4) セクシャルハラスメントの被害内容(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	不必要に身体を 触られた	容姿や体型につ いて性的に話題 とされた	性的な話、 質問をされた	執ように食事や デートに 誘われた	性的な誘いを受 けた			
女性従業員・パート(女性)	15	8	6	3	0			
	酒席等でお酌や デュエットを強要 された	スード写真や雑 誌を職場で見た	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)		
女性従業員・パート(女性)	0	0	6	33	0	33		

(単位:人)

	容姿や体型につ いて性的に話題 とされた	スード写真や雑 誌を職場で見た	性的な話、 質問をされた	性的な誘いを受 けた	不必要に身体を 触られた	
男性従業員・パート(男性)	5	3	3	1	1	
	酒席等でお酌や デュエットを強要 された	執ように食事や デートに 誘われた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	1	1	2	8	0	8

(5) セクシャルハラスメント被害後の対応(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	どこに相談す べきかわからず、 対応等 はしていない	自分自身で 問題を解決 した	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	信頼できる 上司・同僚に 相談した	職場の相談 窓口 に相談した	労働局・県等 の行政相談 窓口 に相談した	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	10	9	9	7	0	0	31	2	33
男性従業員・パート(男性)	3	2	1	1	1	0	7	1	8

(6) セクシャルハラスメント対策の内容（複数回答）【事業主調査】

(単位:事業所)

	就業規則等による方針の明文化	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談窓口の設置	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談者・行為者等のプライバシーの保護	再発防止措置の徹底 (行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信		
令和4年度	400	284	317	231	240	185	191		
令和5年度	311	252	217	197	196	147	144		
	行為者に対する懲戒処分の明文化	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和4年度	181	183	133	122	2	534	5	539	
令和5年度	140	131	100	94	2	434	3	437	

(7) 事業所に求めるセクシャルハラスメント対策の内容（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底 (行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	就業規則等による方針の明文化		
女性従業員・パート(女性)	561	486	451	386	382	365	300		
男性従業員・パート(男性)	320	271	262	235	212	248	267		
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	276	256	154	104	3	770	392	1,162	
男性従業員・パート(男性)	177	187	128	100	5	499	237	736	

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行為【事業主調査・従業員調査】

(単位:事業所・人)

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	29	82	642	753	19	772
女性従業員・パート(女性)	73	117	946	1,136	26	1,162
男性従業員・パート(男性)	52	80	583	715	21	736

(2) パワーハラスメント対策の有無【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	550	366	916	98	1,014
令和5年度	446	267	713	59	772

(3) パワーハラスメントの被害【従業員調査】

(単位:人)

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	94	1,017	1,111	51	1,162
男性従業員・パート(男性)	56	646	702	34	736

(4) パワーハラスメントの被害内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	ひどい暴言を受けた	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制をされた	仲間外れにされた	私的なことに過度に立ち入られた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた	暴行を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	43	20	15	11	5	2	33	89	5	94
	ひどい暴言を受けた	業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制をされた	仲間外れにされた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた	私的なことに過度に立ち入られた	暴行を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	28	18	8	8	7	2	11	53	3	56

(5) パワーハラスメント被害後の対応 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	信頼できる上司・同僚に相談した	どこに相談すべきかわからず、対応等ははしていない	自分自身で問題を解決した	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	職場の相談窓口に相談した	労働局・県等の行政相談窓口に相談した	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	38	27	26	10	1	1	89	5	94
男性従業員・パート(男性)	15	16	23	7	2	3	53	3	56

(6) パワーハラスメント対策の内容 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	就業規則等による方針の明文化	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談窓口の設置	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談者・行為者等のプライバシーの保護	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	対象者数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	378	302	318	245	249	200	197			
令和5年度	304	259	227	200	200	154	153			
	行為者に対する懲戒処分の明文化	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)		
令和4年度	177	186	143	130	4	547	3	550		
令和5年度	135	135	104	104	3	443	3	446		

(7) 事業所に求めるパワーハラスメント対策の内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	相談窓口の設置	行為者に対する懲戒処分の明文化	就業規則等による方針の明文化	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	568	473	459	391	381	367	318			
男性従業員・パート(男性)	326	263	276	215	239	248	275			
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)		
女性従業員・パート(女性)	284	265	168	118	12	792	370	1,162		
男性従業員・パート(男性)	183	194	135	106	5	514	222	736		

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行為【事業主調査・従業員調査】 (単位:事業所、人)

	あった	あったと思う	なかった (なかったと 思う)	対象 事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	0	5	744	749	23	772
女性従業員・パート(女性)	2	16	1,101	1,119	43	1,162
男性従業員・パート(男性)	1	12	683	696	40	736

(2) マタニティハラスメント対策の有無【事業主調査】 (単位:事業所)

	有	無	対象 事業所数	無回答	(全合計)
令和4年度	419	470	889	125	1,014
令和5年度	343	367	710	62	772

(3) マタニティハラスメントの被害【従業員調査】 (単位:人)

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	4	1,081	1,085	77	1,162

(4) マタニティハラスメントの被害内容(複数回答)【従業員調査】 (単位:人)

	妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた	妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた	妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた	妊娠を相談できる職場環境がなかった	妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた	妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた
女性従業員・パート(女性)	1	1	0	0	0	0
	妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた	妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	0	0	1	3	1	4

(5) マタニティハラスメント被害後の対応(複数回答)【従業員調査】 (単位:人)

	信頼できる上司・同僚に相談した	自分自身で問題を解決した	職場の相談窓口で相談した	労働局・県等の行政相談窓口で相談した	どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	2	1	0	0	0	0	3	1	4

(6) マタニティハラスメント対策の内容(複数回答)【事業主調査】 (単位:事業所)

	就業規則等による方針の明文化	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談窓口の設置	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	
令和4年度	300	224	250	195	178	143	143	
令和5年度	229	198	175	157	145	113	110	
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	行為者に対する懲戒処分の明文化	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	155	136	101	88	2	416	3	419
令和5年度	109	105	81	72	0	341	2	343

(7) 事業所に求めるマタニティハラスメント対策の内容（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	就業規則等による方針の明文化	
女性従業員・パート(女性)	522	447	411	368	351	321	308	
男性従業員・パート(男性)	310	260	250	229	202	227	261	
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	267	246	157	108	2	745	417	1,162
男性従業員・パート(男性)	173	182	130	106	3	481	255	736

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行為【事業主調査・従業員調査】

(単位:事業所、人)

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	0	4	737	741	31	772
女性従業員・パート(女性)	4	7	1,086	1,097	65	1,162
男性従業員・パート(男性)	1	8	689	698	38	736

(2) パタニティハラスメント対策の有無【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	313	567	880	134	1,014
令和5年度	265	445	710	62	772

(3) パタニティハラスメントの被害【従業員調査】

(単位:人)

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	5	674	679	57	736

(4) パタニティハラスメントの被害内容（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	育児休業等制度利用にともない、心無い言葉を言われた	育児休業等制度利用にともない、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた	育児休業等制度利用にともない、残業や重労働などを強いられた	育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた	育児休業等制度利用にともない、望まない異動をさせられた	
男性従業員・パート(男性)	2	1	1	1	1	
	育児休業等制度利用にともない、給料を減らされた	育児休業等制度利用にともない、雇用形態を変更された	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	1	1	1	3	2	5

(5) パタニティハラスメント被害後の対応（複数回答）【従業員調査】

(単位:人)

	どこに相談すべきかわからず、対応等ははしていない	自分自身で問題を解決した	信頼できる上司・同僚に相談した	職場の相談窓口に相談した	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	労働局・県等の行政相談窓口に相談した	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	2	1	1	1	1	0	5	0	5

(6) パタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	就業規則等による方針の明文化	相談窓口の設置	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)		
令和4年度	171	196	179	145	138	114	111		
令和5年度	160	151	137	124	118	89	87		
	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	行為者に対する懲戒処分の明文化	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和4年度	110	107	74	63	1	309	4	313	
令和5年度	86	75	60	53	1	263	2	265	

(7) 事業所に求めるパタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	就業規則等による方針の明文化		
女性従業員・パート(女性)	507	432	410	355	351	314	300		
男性従業員・パート(男性)	303	249	247	221	198	214	258		
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	259	245	159	113	2	732	430	1,162	
男性従業員・パート(男性)	169	173	131	107	4	478	258	736	

5 カスタマーハラスメント

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント行為 【事業主調査・従業員調査】

(単位:事業所、人)

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	35	50	661	746	26	772
女性従業員・パート(女性)	44	53	1,015	1,112	50	1,162
男性従業員・パート(男性)	31	45	628	704	32	736

(2) カスタマーハラスメント対策の有無 【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	264	617	881	133	1,014
令和5年度	267	444	711	61	772

(3) カスタマーハラスメントの被害 【従業員調査】

(単位:人)

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	59	1,016	1,075	87	1,162
男性従業員・パート(男性)	39	646	685	51	736

(4) カスタマー・ハラスメントの被害内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	暴言を受けた	権威的 (説教)な態度を された	何回も同じ 内容を繰り返すク レームを受け た	威嚇・脅迫を受け た	長時間拘束 された	セクハラ行為を受 けた		
女性従業員・パート(女性)	31	31	21	7	5	4		
	暴力行為 を受けた	SNS・インター ネット上 で誹謗中傷を された	金品の要求 をされた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	3	2	0	2	56	3	59	

(単位:人)

	権威的 (説教)な態度を された	暴言を受けた	何回も同じ 内容を繰り返すク レームを受け た	威嚇・脅迫を受け た	長時間拘束 された	金品の要求 をされた		
男性従業員・パート(男性)	26	18	14	11	4	4		
	暴力行為 を受けた	SNS・インター ネット上 で誹謗中傷を された	セクハラ行為を受 けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
男性従業員・パート(男性)	2	1	0	2	36	3	39	

(5) カスタマー・ハラスメント被害後の対応 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	信頼できる 上司・同僚に相 談した	自分自身で 問題を解決 した	どこに相談すべ きかわからず、対応 等はしていない	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	職場の相談 窓口相談した	労働局・県等の 行政相談 窓口相談した	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	42	11	3	2	1	0	52	7	59
男性従業員・パート(男性)	18	20	7	1	3	2	38	1	39

(6) カスタマー・ハラスメント対策の内容 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	相談があった場 合の迅速 かつ適切な 対応	相談窓口の 設置	事実関係が 判明した場合の 適切な 措置の実施	相談者・ 行為者等の プライバシー の保護	就業規則等 による方針の 明文化	トップから 職場のハラスメン トをなくすという メッセージを発信	再発防止 措置の徹底 (行為者への 迅速な指導・ 研修・処分、 被害者のフォ ロー等)		
令和4年度	155	127	120	110	109	79	87		
令和5年度	163	120	106	102	101	72	71		
	相談や事実関係 の確認協力を理 由に不利益な取 扱いを行わないこ とを定めて周知	行為者 に対する懲戒 処分の明文化	社内報や パンフレット等広 報啓発資料の 作成・配布	研修会 の開催	その他	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和4年度	77	61	43	60	3	259	5	264	
令和5年度	68	48	45	45	7	266	1	267	

(7) 事業所に求めるカスタマー・ハラスメント対策の内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	相談があった場 合の迅速 かつ適切な 対応	事実関係が 判明した場合の 適切な 措置の実施	相談者・ 行為者等の プライバシー の保護	相談窓口の 設置	再発防止 措置の徹底 (行為者への迅速 な指導・研修・処 分、被害者のフォ ロー等)	行為者 に対する懲戒 処分の明文化	就業規則等 による方針の 明文化		
女性従業員・パート(女性)	521	407	399	350	333	283	258		
男性従業員・パート(男性)	304	242	229	213	178	192	239		
	相談や事実関係 の確認協力を理 由に不利益な取 扱いを行わないこ とを定めて周知	トップから 職場のハラスメン トをなくすという メッセージを発信	研修会 の開催	社内報や パンフレット等広 報啓発資料の 作成・配布	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	243	229	156	102	2	741	421	1,162	
男性従業員・パート(男性)	157	162	128	101	6	479	257	736	

V 雇用

1 障害者

(1) 障害者の雇用状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	雇用している	雇用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	296	711	1,007	7	1,014
令和5年度	220	545	765	7	772
事業所規模					
10～29人	33	340	373	5	378
30～49人	35	123	158	2	160
50～100人	61	62	123	0	123
101人～300人	62	20	82	0	82
301人以上	29	0	29	0	29

(2) 障害者雇用を進める上での課題(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	障害者に適した業務がない	体調不良時の対応に不安	業務遂行援助者・相談員等の配置が困難	障害特性について理解不足で不安	設備・施設・機器の改善コスト	
令和4年度	581	217	209	195	176	
令和5年度	444	175	163	139	135	
	従業員の理解不足	勤務時間への配慮が難しい	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	130	70	35	934	80	1,014
令和5年度	89	74	30	725	47	772

(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	活用している	活用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	83	899	982	32	1,014
令和5年度	57	695	752	20	772

(4) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響【事業主調査】

(単位:事業所)

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	19	866	885	129	1,014
令和5年度	10	671	681	91	772

(5) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の内容(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	時差出勤や短時間勤務など、勤務体制を変えた	在宅勤務を多くした	採用活動を中止した	離職者が増えた	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	4	1	6	3	5	17	2	19
令和5年度	5	2	1	0	3	10	0	10

2 高齢者

(1) 就業確保措置の取組状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	すでに取り組んでいる	取り組んでいない	今後取り組む予定	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	515	332	144	991	23	1,014
令和5年度	423	244	82	749	23	772

(2) 就業確保措置の取組内容(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	70歳までの継続雇用制度(再雇用制度・勤務延長制度)の導入	定年制の廃止	70歳までの定年引上げ	70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	305	118	59	46	12	500	15	515
令和5年度	257	81	60	37	15	411	12	423

(3) 就業確保措置に取り組んでいない理由(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	高齢者の健康・体力面が課題となる	高齢者に任せられる仕事が無い	企業体力に不安がある	高齢者に合う作業環境・設備が無い	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	168	87	63	60	50	311	21	332
令和5年度	130	66	47	36	29	231	13	244

3 就職氷河期世代(概ね38歳~57歳)

(1) 就職氷河期世代の雇用状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	雇用を検討している	検討していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	565	429	994	20	1,014
令和5年度	457	296	753	19	772

(2) 就職氷河期世代の雇用形態(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	正社員	非正規社員(契約社員、パート、アルバイト等)	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	500	183	564	1	565
令和5年度	391	200	457	0	457

(3) 就職氷河期世代の採用で重視する点(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	業務への適応力	経験の有無	企業文化・社風等になじむ人柄	これまでの経歴	社内の年齢バランス	人材育成の見通し	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	607	366	335	271	138	111	27	762	252	1,014
令和5年度	486	337	299	243	118	85	9	584	188	772

4 外国人

(1) 外国人の雇用状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	雇用している	雇用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	230	781	1,011	3	1,014
令和5年度	177	589	766	6	772

ア 外国人の雇用形態(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	特定技能	技能実習	留学生アルバイト	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	79	113	28	77	224	6	230
令和5年度	73	73	25	67	176	1	177

イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	受入ニーズなし	特定技能の受入れを検討中	技能実習の受入れを検討中	留学生アルバイトの受入れを検討中	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	588	22	27	24	50	687	94	781
令和5年度	455	19	18	15	48	540	49	589

ウ 外国人受入事業所に対する行政からの支援について改善を希望する事項（複数回答）【事業主調査】

(単位:事業所)

	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	日本語習得教育等の支援	外国人材雇用に係る制度の情報提供	(※2) 特定技能制度の改善等(対象業種の拡大を含む)	住まいの確保に対する支援	(※1) 技能実習制度の改善等(2号移行の対象職種を含む)	外国人材雇用に関する事業所向け相談窓口の設置
令和4年度	92	51	43	34	59	37	25
令和5年度	79	54	38	32	29	26	25
	外国人材とのマッチングの支援	外国人材向けの相談窓口の充実	社内の受入れ担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	けが・病気の際の受入れ事業所に対する支援	上記(※1)(※2)以外の在留資格の受入れ範囲の拡大や新設	地域社会との交流・共生に向けた支援	新型コロナの影響による出入国制限や在留資格の特例措置の情報の提供
令和4年度	26	16	22	24	20	9	32
令和5年度	21	13	13	13	11	11	10
	外国人材向けの新型コロナウイルス感染症予防対策の提供	他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	災害の際の受入れ事業所に対する支援	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	13	7	10	13	190	90	280
令和5年度	6	6	4	12	153	61	214

(2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	知っている	知らない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	103	896	999	15	1,014
令和5年度	72	685	757	15	772

(3) 県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報【事業主調査】

(単位:事業所)

	役に立っている	不足している	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	74	7	81	22	103
令和5年度	58	4	62	10	72

5 若年者

(1) 若年者の採用(正社員)に対する課題(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	母集団形成(応募者が少ない)	求職者の質(採用したい人が少ない)	採用手法(求人広告の書き方、面接手法等のスキルに悩みがある)	採用計画(計画の立て方、予算等フローに悩みがある)	内定者数(計画採用数に足りない)	内定辞退	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	564	269	86	80	86	84	51	986	28	1,014
令和5年度	471	258	85	75	71	59	50	707	65	772

(2) 若年者(20歳代~40歳代の正社員)の人材確保【事業主調査】

(単位:事業所)

	確保できている	やや不足している	不足している	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
20歳代	令和4年度	227	260	475	962	52	1,014
	令和5年度	152	201	377	730	42	772
30歳代	令和4年度	280	305	380	965	49	1,014
	令和5年度	187	238	305	730	42	772
40歳代	令和4年度	517	230	212	959	55	1,014
	令和5年度	364	177	191	732	40	772

(3) 求職者に自社を周知するための方法 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	ハローワーク	自社の採用ホームページ	民間運営の就活・求人サイト等	学校等への情報発信	公的機関運営の就活・求人サイト掲載	求人誌・折込チラシ・新聞	イベント・説明会		
令和4年度	733	431	362	211	173	149	113		
令和5年度	549	351	300	160	139	97	96		
	SNS (Twitter・Facebook など)	インターンシップ	自社のブログ	自社PR動画	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和4年度	68	80	39	56	41	971	43	1,014	
令和5年度	65	65	42	36	26	734	38	772	

(4) 採用に関して発信している情報 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	勤務・労働条件 (給与、労働時間)	具体的な仕事内容	勤務地	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助成・補助等の制度)	社風 (社の雰囲気)	経営ビジョン・経営理念 (事業の将来性)		
令和4年度	362	361	327	250	244	170	165		
令和5年度	312	307	284	224	215	144	141		
	企業が求める人物像	入社後の教育・研修体制	企業の経営上の強み (事業の安定性)	入社後の昇進・昇格	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和4年度	136	119	77	51	8	444	7	451	
令和5年度	102	100	81	45	7	363	4	367	

(5) 卒業後も就職活動継続中(既卒3年以内)の者の、新卒者と同様の取扱いによる採用選考の実施状況 【事業主調査】

(単位:事業所)

	新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施している	新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施していない	既卒3年以内の者からの応募実績がない	わからない	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	337	61	415	112	43	968	46	1,014
令和5年度	260	35	296	113	27	731	41	772

(6) 義務教育課程(小学校・中学校)時代の在住場所 【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内在住 (一部期間の者も含む)	広島県外に在住	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	594	114	708	1	709
男性従業員	532	131	663	1	664
パート従業員	409	114	523	2	525

(7) 県内事業所を知る機会 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	機会はなかった・覚えていない	授業で工場見学等に行った	保護者・親族・友人等から話を聞いた	授業で先生から聞いた	授業に事業所社員が来て話をした	個人で工場見学等に行った	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	317	190	94	68	21	7	8	581	13	594
男性従業員	288	123	105	62	12	9	9	522	10	532
パート従業員	253	95	50	43	4	5	9	401	8	409

(8) 高等学校の所在地【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内所在 (一部期間の者も 含む)	広島県外所在	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	582	114	696	13	709
男性従業員	511	136	647	17	664
パート従業員	401	106	507	18	525

(9) 県内事業所の具体的な仕事内容や社会人の生活を知る機会(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	機会は なかった・覚えて いない	保護者・ 親族・友人 等から話を 聞いた	授業で先生 から聞いた	授業で職場 体験等に 行った	授業に事業所社 員が来て 話をした	保護者・ 親族・友人等の 職場を見学した	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	339	100	88	71	34	33	12	570	12	582
男性従業員	306	75	80	46	27	35	12	503	8	511
パート従業員	270	47	53	47	16	14	9	397	4	401

(10) 高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無【従業員調査】

(単位:人)

	やりたい仕事 があった	やりたい仕事は なかった	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	295	236	531	178	709
男性従業員	251	273	524	140	664
パート従業員	219	182	401	124	525

(11) 進学先を選択する時の、「将来やりたい仕事」との関係【従業員調査】

(単位:人)

	仕事に関係 しそうな進学 先を選んだ	仕事と進学 先の関係は 考えなかった	わからない・覚え ていない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	234	46	13	293	2	295
男性従業員	167	60	18	245	6	251
パート従業員	169	29	16	214	5	219

(12) やりたい仕事を考える時に影響を受けたと思うこと(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	両親の話	友人・先輩 の話	高校等教員、大 学職員・ 教授の話	テレビや映画 からの情報	本や漫画 からの情報	祖父母や 親戚の話	アルバイトや ボランティア の体験	インターン シップ・職場 体験
女性従業員	105	69	69	57	44	36	32	31
男性従業員	110	74	67	41	37	33	22	15
パート従業員	86	55	44	38	34	20	24	19

	WEBサイトに掲載 されている情報	SNSに掲載 されている 情報	ゲームからの情 報	工場等見学	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	26	11	3	3	33	288	7	295
男性従業員	18	2	4	5	14	244	7	251
パート従業員	12	3	0	1	30	212	7	219

(13) 現在勤めている事業所を知ったきっかけ、活用した情報・サービス(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	ハローワーク	親族等から の推薦	民間運営の 就活・求人 サイト等	学校のキャリアセ ンター等	事業所 ホームページ・ブ ログ	求人誌・折込チラ シ・新聞	公的機関 運営の就活・ 求人サイト
女性従業員	237	143	60	56	53	53	26
男性従業員	178	178	55	50	49	39	27
パート従業員	321	62	110	81	83	144	68

	イベント・ 説明会	インターン シップ	SNS(Twitter・ Facebook など)	自社PR動画	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	19	5	3	2	157	703	6	709
男性従業員	19	7	4	1	139	659	5	664
パート従業員	28	3	14	6	44	509	16	525

(14) 事業所の採用ホームページ、ブログ、SNSで発信している欲しい情報、就職・転職の際に探した情報(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	勤務・労働条件 (給与、労働時間)	具体的な 仕事内容	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助成・補助等の制度)	勤務地	社風 (社の雰囲気)	入社後の 教育・研修 体制		
女性従業員	44	40	30	29	27	24	14		
男性従業員	37	29	20	17	22	16	7		
パート従業員	72	68	45	48	53	51	21		
	経営ビジョン・ 経営理念 (事業所の 将来性を 感じた)	事業所の 経営上の強み (事業所の 安定性を 感じた)	入社後の 昇進・昇格	事業所が求める 人物像と 自分が一致 した	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	7	7	6	4	1	56	2	58	
男性従業員	9	8	5	3	2	48	3	51	
パート従業員	19	18	17	13	0	87	4	91	

(15) 探した情報がなかった場合、事業所に対する志望度が下がったり、応募を諦めたことの有無【従業員調査】

(単位:人)

	ある	ない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	32	22	54	4	58
男性従業員	19	28	47	4	51
パート従業員	57	27	84	7	91

(16) 現在勤めている事業所に就職することになった決め手(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	勤務地	勤務・労働条件 (給与、労働時間)	具体的な 仕事内容	社風 (社の雰囲気)	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助成・補助等の制度)	事業所の 経営上の強み (事業所の 安定性を 感じた)		
女性従業員	434	391	298	128	118	39	36		
男性従業員	300	303	273	115	82	28	71		
パート従業員	321	333	183	61	80	16	14		
	事業所が求める 人物像と 自分が一致 した	経営ビジョン・ 経営理念 (事業所の 将来性を 感じた)	入社後の 教育・研修 体制	入社後の 昇進・昇格	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	35	23	5	5	71	686	23	709	
男性従業員	54	49	11	11	66	622	42	664	
パート従業員	26	10	4	0	53	515	10	525	

6 転職

(1) 現在勤めている事業所に至るまでの転職回数【従業員調査】

(単位:人)

	1社目 (=転職経験はない)	2~4社目	5社以上	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	59	98	1	158	551	709
男性従業員	64	79	1	144	520	664

(2) 1社目の事業所の所在地【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内 本社	広島県外 本社	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	124	29	153	556	709
男性従業員	105	36	141	523	664

(3) 現在勤務の事業所へ就職した決め手は、1社目の事業所を選ぶ時も重視したか(転職経験者)

【従業員調査】

(単位:人)

	1社目と 現事業所で 就職の決め手は 同じ	決め手として重視 する項目を変え た	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	49	48	97	612	709
男性従業員	47	32	79	585	664

(4) 1社目の就職で決め手として重視した項目

(1社目と現在勤務の事業所の決め手が違う場合)【転職経験者】(複数回答)【従業員調査】

(単位:人)

	具体的な 仕事内容	勤務・ 労働条件 (給与、労働時 間)	勤務地	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助 成・補助等の制 度)	社風 (社の雰囲気)	入社後の 教育・研修 体制			
女性従業員	31	28	23	10	9	9	4			
男性従業員	14	14	17	8	1	8	2			
	入社後の 昇進・昇格	事業所が求める 人物像と 自分が一致 した	経営ビジョン・ 経営理念 (事業所の 将来性を 感じた)	事業所の 経営上の強み (事業所の 安定性を 感じた)	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)		
女性従業員	3	3	1	0	2	48	0	48		
男性従業員	3	3	3	0	3	32	0	32		

7 奨学金返済支援について

(1) 奨学金返済支援制度導入状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	すでに 導入している	導入を前提 で検討して いる	導入の可否 を検討して いる	まだ検討して いないが、 興味がある	制度について 知らない	制度は知ってい るが、導入の予定 はない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	21	10	18	106	411	412	978	36	1,014
令和5年度	24	9	13	93	305	305	749	23	772

(2) 奨学金返済支援制度導入企業を対象に県が設けている補助金の認知状況【事業主調査】

(単位:事業所)

	知っている。導入 の後押しや検討 するきっかけに なる(なった)	知っているが、補 助金の有無に関 係なく判断する (した)	知らない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	38	41	472	551	15	566
令和5年度	38	35	340	413	31	444

(3) 奨学金返済支援制度に期待できる効果(複数回答)【事業主調査】

(単位:事業所)

	人材確保 (若年従業員 の採用など)	従業員の定着、 モチベーション向 上	会社の イメージ向上	働き方改革 の加速	その他	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	389	220	137	66	20	492	74	566
令和5年度	280	190	124	54	18	380	64	444

(4) 貸与型の奨学金の利用状況【従業員調査】

(単位:人)

	自分が奨学 金を利用し、 現在返済してい る(返済猶予中含 む)	自分が奨学 金を利用し、 返済は終了 している	子が奨学 金を利用して いる(利用 していた)	自分も子も 貸与型の 奨学金を利用し ていない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	43	71	112	461	687	22	709
男性従業員	58	77	59	452	646	18	664
パート従業員	15	38	67	367	487	38	525

(5) 奨学金返済が生活設計へ影響した内容 (複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	仕事や就職先の選択	子育て	結婚	持家取得	出産	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	108	43	39	23	18	171	55	226
男性従業員	79	44	40	35	16	143	51	194
パート従業員	48	30	25	8	14	85	35	120

8 子どもの県内就職(社会人の子どもを持つ従業員調査)

(1) 自分の子どもの最初の就職先

ア 第1子の最初の就職先 【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	158	57	215	494	709
男性従業員	113	32	145	519	664

イ 第2子の最初の就職先 【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	110	32	142	567	709
男性従業員	76	26	102	562	664

ウ 第3子の最初の就職先 【従業員調査】

(単位:人)

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	38	15	53	656	709
男性従業員	30	9	39	625	664

(2) 自分の子どもが広島県内企業で働いて欲しいと考えていたか 【従業員調査】

(単位:人)

	はい (広島県内で)	いいえ (他の地域で)	わからない (子どもに任せた)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	113	8	119	240	469	709
男性従業員	70	11	124	205	459	664

(3) 自分の子どもに自分の仕事内容ややりがいなどの話し聞かせや、職場行事等へ参加させたことがあるか(複数回答) 【従業員調査】

(単位:人)

	家庭等で話した	したことはない	職場の慰安旅行・行事に参加した	職場・工場見学に参加した	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	136	82	37	22	10	246	463	709
男性従業員	99	96	18	14	6	205	459	664

9 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】

(単位:事業所、人)

	知っており内容も理解している	知っているが内容はよくわからない	知らない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
事業主	385	156	215	756	16	772
パート従業員	88	79	355	522	3	525

(2) 非正規社員に対する無期転換ルール周知状況 【事業主調査】

(単位:事業所)

	周知している	周知していない	対象となる非正規社員が存在しない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	271	211	496	978	36	1,014
令和5年度	236	181	334	751	21	772

(3) 非正規社員の処遇改善等の取組内容 (複数回答) 【事業主調査】

(単位:事業所)

	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)	正社員との格差は正(賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等)	社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大	キャリアアップ(自己啓発支援、社内教育訓練等)	派遣社員の自社社員への採用	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和4年度	239	168	109	116	83	21	426	588	1,014
令和5年度	198	150	125	121	51	12	380	392	772

(4) 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】

(単位:人)

	ある	ない	制度はないが、 正社員・限定正社員 採用時に優先的に採用 されている	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	167	48	25	278	518	7	525

(5) 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】

(単位:人)

	利用したい	利用 したくない	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	156	331	487	38	525

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

(単位:人)

	家事、育児・介護 との両立が困難 になるから	今の仕事に 満足している	能力、体力に自 信がない	収入を非課税限 度内や被扶養者 範囲内にしたい から	仕事中心の 生活となる おそれがある から	
パート従業員	138	114	95	77	70	
	家族団らんの時 間が少なくなるお それがあるから	責任ある 仕事に就きたくな い	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	31	29	9	326	5	331

10 パート従業員

(1) パート従業員として働く理由(複数回答)【パート従業員調査】

(単位:人)

	自分の都合 の良い時間 (日)に働ける から	育児や介護 と両立しや すいから	勤務時間や 労働日数が 短いから	収入を非課税限 度内又は 被扶養者範囲内 にしたい から	通勤時間が 短いから	仕事が簡単 で責任も 軽いから	組織に縛られ たくないから
パート従業員	289	189	157	116	85	51	35
	正社員として働け る会社になかった から	地域活動等他の 活動と両立しや すいから	資格取得 等他の目的 があるから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	29	16	6	28	508	17	525

(2) 自分の収入における調整【パート従業員調査】

(単位:人)

	非課税限度 額等は気に せず働いて いる	非課税限度額、 社会保険(年金、 健康保険等)の 被扶養者の 範囲内になるよう 収入調整してい る	配偶者等に 支給される扶養 手当の範囲内 になるよう収入調整 している	公的年金の 受給を配慮 して収入調整 している	収入が少ないの で、非課税限度 額等を 超えることは ない	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	204	162	69	13	46	6	500	25	525

(3) 再就職時に希望する雇用形態【パート従業員調査】

(単位:人)

	正社員	短時間 正社員	勤務地が 限定された 正社員	パート・ アルバイト	派遣労働者	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	85	68	13	343	3	9	521	4	525

(4) 再就職時の雇用形態を希望する理由 (複数回答) 【パート従業員調査】

(単位:人)

	自分の都合のよい時間(日)に働きたい	家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい	勤務時間・労働日数が短い	賃金・待遇が良い	安定した仕事に就きたい	資格・技能を活かしたい
パート従業員	281	197	136	112	63	41
	責任が軽い仕事に就きたい	裁量が大きくやりがいのある仕事に就きたい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	33	17	22	515	10	525

(5) パート従業員として働く上での不満や不安 (複数回答) 【パート従業員調査】

(単位:人)

	不満や不安はない	給料、収入が少ない	仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい	いつ解雇されるかわからない	パートタイム労働者の労働条件や仕事に対する意見を反映する機会がない	自分の能力や実績が評価されない	休日が少ない	福利厚生制度が正社員との差が大きい	勤務時間が長い	教育訓練がない又は不十分である
パート従業員	221	166	78	46	38	29	24	23	17	13
	仕事にやりがいがない	再就職等に際して正社員以外の職歴が評価されない(されにくい)	正社員としての採用等昇進・昇格システムがない	仕事が自分の能力や性格に合わない	労働条件が書面で明示されていない	一定年数で契約が更新されず打ち切りになる	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	12	11	9	8	8	2	16	491	34	525

(6) パート従業員の行政への要望 (複数回答) 【パート従業員調査】

(単位:人)

	非課税限度額や被扶養者範囲の引上げ	パートの労働条件向上の取組みに対する事業所等への支援	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	パート向け労働相談の充実	非課税限度額や被扶養者範囲の引下げ及び廃止	
パート従業員	216	169	166	78	62	
	パートに対する教育訓練への支援及び実施	パートの能力開発に関する事業所への情報提供	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	50	27	11	482	43	525

VI 行政への要望

行政への要望（複数回答）【事業主調査・従業員調査】

(単位:事業所、人)

	事業主に 対する助成 制度(財政的支 援)の拡充	保育所、 学童保育の 充実	労働者に 対する助成制度 (財政的支援)の 拡充	育児・介護 休業制度の 充実	介護施設等 介護サービス の充実	雇用や労働 に関する 情報の提供	ファミリー・サ ポート・セン ター(地域に おいて育児や 介護の援助を 受けたい人が 行いたい人が 会員となり、育 児や介護に ついて助け合 う会員組織) の設置・充実	完全週休 2日制の 普及啓発		
事業主	337	291	243	208	172	130	116	96		
女性従業員	159	362	235	421	273	88	151	284		
男性従業員	194	258	267	367	205	78	86	222		
パート従業員	105	207	162	307	174	59	106	137		
	職業指導・ 職業訓練の 充実	男女平等な 雇用・労働条件 の確保のための 啓発強化	採用活動や 職場定着に関す るセミナー等の実 施 ※各従業員 調査について は、次のとおり 若者の職場 定着に向けた、 事業主等を対象 とした講習会の実 施	事業主の 意識啓発	労働者を 対象とした 相談体制の 整備	働きやすさや働き がいの向上の環 境整備のための アドバイザー等の 派遣	高齢者の 継続雇用に 向けた、事業 主等を対象と した講習会の 実施	就業環境改 善に対する理 解促進のため の、事業主等 を対象とした 講習会の実 施		
事業主	75	58	54	45	43	41	38	31		
女性従業員	72	140	52	78	61	58	56	52		
男性従業員	80	117	100	77	84	66	49	50		
パート従業員	47	73	33	43	59	35	57	28		
	県HP等を 活用した働きや すさや働きがい 向上の環境整備 に関する先進事 例 紹介	女性の職場 定着や管理職登 用に向けた、事 業主等を対象と した講習会の実施	テレワーク 活用に向けた相 談・アドバイス支 援	障害者の 職場定着に向け た、事業主等を 対象とした講習会 の実施	県HP等を 活用したテレワー クの活用事例の 紹介	その他	対象 事業所数・ 対象者数	(無回答)	(全合計)	
事業主	26	21	19	16	11	26	655	117	772	
女性従業員	12	54	調査項目なし	21	調査項目なし	20	687	22	709	
男性従業員	11	27	調査項目なし	25	調査項目なし	29	644	20	664	
パート従業員	13	27	調査項目なし	25	調査項目なし	6	501	24	525	