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7年度	526	488	1,014	3	1,017
令和8年度	392	320	712	56	768

（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7年度	3,201	793	24.8%
令和8年度	2,551	603	23.6%
事業所規模			
10～29人	1,085	307	28.3%
30～49人	517	126	24.4%
50～100人	375	88	23.5%
101～300人	392	68	17.3%
301人以上	182	14	7.7%

（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7年度	60	953	1,013	4	1,017
令和8年度	53	592	645	123	768

（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7年度	339	80	23.6%
令和8年度	271	69	25.5%
事業所規模			
10～29人	131	36	27.5%
30～49人	48	18	37.5%
50～100人	32	7	21.9%
101～300人	46	7	15.2%
301人以上	14	1	7.1%

（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7年度	319	695	1,014	3	1,017
令和8年度	284	432	716	52	768

（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7年度	5,713	951	16.6%
令和8年度	4,341	873	20.1%
事業所規模			
10～29人	642	130	20.2%
30～49人	532	125	23.5%
50～100人	561	133	23.7%
101～300人	1,045	215	20.6%
301人以上	1,561	270	17.3%

（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7年度	84	929	1,013	4	1,017
令和8年度	77	564	641	127	768

（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7年度	588	120	20.4%
令和8年度	458	129	28.2%
事業所規模			
10～29人	96	29	30.2%
30～49人	72	21	29.2%
50～100人	58	13	22.4%
101～300人	112	39	34.8%
301人以上	120	27	22.5%

（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7年度	409	605	1,014	3	1,017
令和8年度	308	412	720	48	768

（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7年度	7,286	2,069	28.4%
令和8年度	4,483	1,433	32.0%
事業所規模			
10～29人	442	156	35.3%
30～49人	462	145	31.4%
50～100人	655	233	35.6%
101～300人	976	400	41.0%
301人以上	1,948	499	25.6%

（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7年度	159	854	1,013	4	1,017
令和8年度	116	525	641	127	768

（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7年度	950	318	33.5%
令和8年度	590	231	39.2%
事業所規模			
10～29人	81	26	32.1%
30～49人	88	38	43.2%
50～100人	91	34	37.4%
101～300人	159	87	54.7%
301人以上	171	46	26.9%

（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	81	43	27	12	436	599	50	649
男性従業員	49	42	59	70	224	444	80	524

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

（単位：人）

	今の仕事に満足している	管理職には興味がない	家事・育児・介護との両立が困難になる	仕事中心の生活となるおそれがある	能力に自信がない	体力に自信がない
女性従業員	128	127	94	84	66	53
男性従業員	59	79	17	54	34	16

	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	50	45	25	428	8	436
男性従業員	25	24	21	219	5	224

（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	10	8	6	37	61	2	63
男性従業員	21	49	38	59	167	9	176

（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	144	512	7	－	663	54	717
男性従業員	186	454	10	3	653	48	701

（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）

	十分な経験・能力を有する人材がいないから	適当なポストが無いから	仕事がきつく、難しいと思うから	家事・育児など家庭での責任を多く担っているから	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	女性がキャリアアップを希望しないから
女性従業員	3	1	1	1	－	－
男性従業員	4	2	1	3	1	2

	事業所（経営者）の方針だから	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	－	－	－	1	6	1	7
男性従業員	1	1	1	2	13	－	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）

	労働時間適正化(長時間労働改善)の取組を実施している	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	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	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	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	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	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
令和7年度	636	544	549	485	360	369	333	203
令和8年度	475	435	427	359	276	266	248	139

	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	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和7年度	178	86	92	106	70	651	941	76	1,017
令和8年度	135	79	76	75	57	調査項目なし	704	64	768

（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	管理職への積極的登用	男性も含めた職場での長時間労働の見直し	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	509	226	159	139	123	90	77
男性従業員	397	320	153	142	150	70	70
パート従業員	404	146	110	102	68	56	63

	会議等への女性の出席機会の拡大	経営トップの積極的なメッセージの発信	女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	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	74	70	61	50	14	707	10	717
男性従業員	85	51	67	52	37	693	8	701
パート従業員	42	25	58	33	12	526	11	537

（3） 女性、男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	163	431	81	8	5	
男性従業員	207	372	98	2		1

	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	10		14	712	5	717
男性従業員		－	19	699	2	701

（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）

	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	生活にゆとりを持たせるため	経済的に自立したいから	仕事を通じて、仲間や知人を得るため	さまざまな社会的経験を積みたいから	自分の能力を発揮したいから
女性従業員	6	5	4	3	3	2	1

	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	家族を養うため	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	1	－	－	－	10	－	10

（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）【従業員調査】

（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	ブランクの不安など気軽に相談できる窓口	再就職活動支援講座
女性従業員	416	242	113	113	98	96

	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	74	39	8	690	27	717

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、仕事にやりがいが持てると思う	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	188	107	134	269	10	708	9	717
男性従業員	211	86	203	186	12	698	3	701
パート従業員	251	48	78	132	18	527	10	537

（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	158	184	205	155	702	15	717
男性従業員	232	151	201	114	698	3	701
パート従業員	65	184	93	170	512	25	537

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7年度	755	177	932	85	1,017
令和8年度	614	133	747	21	768

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7年度	750	220	970	47	1,017
令和8年度	582	159	741	27	768

（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7年度	81	840	26	947	70	1,017
令和8年度	72	655	24	751	17	768

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7年度	66	880	41	987	30	1,017
令和8年度	60	649	35	744	24	768

（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7年度	871	858	98.5%	673	362	53.8%
令和8年度	632	586	92.7%	524	305	58.2%
事業所規模						
10～29人	83	67	80.7%	74	30	40.5%
30～49人	61	53	86.9%	56	16	28.6%
50～100人	82	81	98.8%	63	34	54.0%
101人～300人	173	170	98.3%	97	63	64.9%
301人以上	233	215	92.3%	234	162	69.2%

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7年度	5	2	12	40	340	428	28	3	858
令和8年度	9	8	11	25	184	338	9	2	586
事業所規模									
10～29人	0	0	1	2	20	40	2	2	67
30～49人	0	0	2	1	21	28	1	0	53
50～100人	2	1	1	4	31	39	3	0	81
101～300人	7	1	1	10	41	110	0	0	170
301人以上	0	6	6	8	71	121	3	0	215

（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7年度	39	145	125	26	14	10	3	0	362
令和8年度	21	119	103	38	13	11	0	0	305
事業所規模									
10～29人	5	16	5	1	2	1	0	0	30
30～49人	0	11	5	0	0	0	0	0	16
50～100人	3	19	12	0	0	0	0	0	34
101～300人	4	23	26	6	2	2	0	0	63
301人以上	9	50	55	31	9	8	0	0	162

ウ　産後パパ育休取得率 【事業主調査】　（単位：人）

	男性育児休業対象者数	産後パパ育休取得者数	取得率
令和7年度	673	170	25.3%
令和8年度	524	214	40.8%
事業所規模			
10～29人	74	21	28.4%
30～49人	56	15	26.8%
50～100人	63	24	38.1%
101人～300人	97	37	38.1%
301人以上	234	117	50.0%

エ　産後パパ育休取得期間 【事業主調査】　（単位：人）

	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～3週間未満	3週間～4週間	取得者数
令和7年度	28	36	33	73	170
令和8年度	16	26	55	117	214
事業所規模					
10～29人	2	4	5	10	21
30～49人	0	5	3	7	15
50～100人	3	5	11	5	24
101人～300人	4	6	3	24	37
301人以上	7	6	33	71	117

（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7年度	17	14	13	12	3	2	61
令和8年度	20	11	12	6	1	1	51

（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7年度	12	4	9	3	0	0	28
令和8年度	6	3	4	3	1	1	18

（5） 男性が育児のために連続して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7年度	88	918	1,006	11	1,017
令和8年度	75	673	748	20	768

（6） 男性が育児のために連続して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7年度	134	20	6	3	2	0	0	0	165
令和8年度	96	43	8	1	0	2	0	0	150

（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	653	41	694	7	701
パート従業員	297	227	524	13	537

（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	235	384	93	712	5	717
男性従業員	215	340	134	689	12	701
パート従業員	119	298	113	530	7	537

（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	630	68	698	19	717
男性従業員	457	228	685	16	701
パート従業員	395	98	493	44	537

（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）

	復職後同じ仕事に就けるか不安	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	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	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	休業中の収入が減少するから
女性従業員	14	12	12	11	10	9	6	6
男性従業員	13	43	31	29	37	32	20	73
パート従業員	9	17	6	9	2	13	3	8

	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	2	2	調査項目なし	19	65	3	68
男性従業員	16	29	25	22	44	222	6	228
パート従業員	3	4	3	2	38	89	9	98

（11） 自身の育児休業取得期間について 【従業員調査】　　（単位：人）

	十分だった	やや十分だった	どちらとも言えない	やや不十分だった	不十分だった	対象者数	（無回答）	（全合計）
男性従業員	20	14	12	5	7	58	643	701
パート従業員	41	26	21	7	7	102	435	537

（12） 十分な期間を取得しなかった理由 （複数回答）【従業員調査】　　（単位：人）

	職場内で、男性が長く取得した前例がないため	上司や同僚へ気兼ねしたため	収入面の不安があったため	復職後同じ仕事に就けるかの不安があったため	仕事の能力低下の不安があったため	周囲に「育児は女性の役割」という意識があったため	勤務評定の低下の不安があったため	対象者数	（無回答）	（全合計）
男性従業員	9	7	6	－	2	2	1	12	－	12
パート従業員	－	6	10	4	2	2	1	13	1	14

（13） 自身が希望する育児休業取得期間 【従業員調査】　　（単位：人）

	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上	対象者数	（無回答）	（全合計）
男性従業員	12	46	45	26	12	141	560	701
パート従業員	3	2	4	10	105	124	413	537

（14） 配偶者の育児休業取得期間について 【従業員調査】　　（単位：人）

	十分だった	やや十分だった	どちらとも言えない	やや不十分だった	不十分だった	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	9	9	10	6	13	47	670	717
パート従業員	3	6	8	5	8	30	507	537

（15） 配偶者が十分な期間を取得しなかった理由 （複数回答）【従業員調査】　　（単位：人）

	配偶者の上司や同僚へ気兼ねしたため	配偶者の職場内で、男性が長く取得した前例がないため	収入面の不安があったため	周囲や配偶者に「育児は女性の役割」という意識があったため	配偶者の勤務評定の低下の不安があったため	配偶者が復職後同じ仕事に就けるかの不安があったため	配偶者の仕事の能力低下の不安があったため	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	10	9	8	6	5	1	1	19	－	19
パート従業員	7	9	5	3	3	1	1	13	－	13

（16） 配偶者に希望する育児休業取得期間 【従業員調査】　　（単位：人）

	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	17	30	32	11	17	107	610	717
パート従業員	7	18	14	12	11	62	475	537

（17） 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	588	115	703	14	717
男性従業員	539	150	689	12	701
パート従業員	438	86	524	13	537

（18） 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）

	職場で介護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	上司や同僚に気兼ねするから	職場の制度が整備されていないので申請しにくいから	在宅介護サービスが利用できるから	特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから
女性従業員	45	42	31	29	20	18
男性従業員	30	40	33	20	33	39
パート従業員	23	22	24	24	15	11

	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	勤務評定の低下に対する不安	仕事の能力低下に対する不安	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	16	11	10	9	112	3	115
男性従業員	12	38	8	13	145	5	150
パート従業員	8	13	1	4	83	3	86

（19） 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	289	310	39	39	677	40	717
男性従業員	276	308	39	45	668	33	701
パート従業員	216	219	34	26	495	42	537

（20） 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	12	12	6	8	38	1	39
男性従業員	7	22	6	3	38	1	39
パート従業員	17	8	6	2	33	1	34

（21） 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	552	384	306	260	214	211	211
男性従業員	454	297	241	266	170	144	186
パート従業員	403	255	202	176	153	146	154

	転勤時の配慮	事業所内保育施設	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	149	144	126	16	13	686	31	717
男性従業員	128	117	108	23	32	669	32	701
パート従業員	108	123	89	17	9	502	35	537

（22） 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	531	358	301	287	285	195
男性従業員	426	308	278	290	225	172
パート従業員	393	254	225	196	172	141

	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	転勤時の配慮	所定外労働の免除	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	147	146	132	10	706	11	717
男性従業員	131	159	101	28	685	16	701
パート従業員	84	112	88	10	521	16	537

（23）「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7年度	88	20	127	481	281	997	20	1,017
令和8年度	73	14	90	352	215	744	24	768

（24） 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	育児・介護休業制度を利用しやすくすること
女性従業員	319	286	268	228	205	186
男性従業員	366	211	237	262	137	132
パート従業員	235	208	199	135	177	143

	職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること	短時間勤務制度を取得しやすくすること	保育施設や介護施設の整備、サービスの充実	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	160	130	130	11	710	7	717
男性従業員	195	83	71	24	688	13	701
パート従業員	109	100	89	8	525	12	537

（25） 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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	136	230	347	713	4	717
男性従業員	130	196	367	693	8	701
パート従業員	105	164	262	531	6	537

（26） ダブルケアの状況 【従業員調査】　（単位：人）

	現在直面中である	現在直面していないが過去に経験したことがある	ダブルケアに直面していない（将来不安である）	ダブルケアに直面していない（将来不安がない）	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	12	34	284	369	699	18	717
男性従業員	13	18	330	321	682	19	701
パート従業員	12	42	203	256	513	24	537

（27） 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
女性従業員	513	454	372	243	228
男性従業員	457	349	358	242	222
パート従業員	366	307	253	171	181

	ダブルケア当事者同士がつながり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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	71	43	13	692	25	717
男性従業員	84	52	23	667	34	701
パート従業員	53	35	11	512	25	537

2 仕事と治療の両立

（1） 病気治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【病気治療】【事業主調査】

（単位：事業所）

	取り組んでいる	現在、検討中である	取り組んでいない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	428	105	402	935	82	1,017
令和8年度	350	120	282	752	16	768

イ 仕事と治療の両立支援として取り組んでいる内容【病気治療】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	治療のための休暇・休職制度	柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）	支援制度を取りやすい環境づくり	休暇等で同僚に負荷がかからない仕組み	人事等管理部門や専門家に相談できる体制	支援制度や相談窓口の従業員への周知
令和7年度	376	358	134	146	104	88
令和8年度	320	319	143	127	87	80

	会社や保険組合等が治療費用を助成する制度	上司や同僚の理解を深めるための研修	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	81	24	9	528	5	533
令和8年度	70	25	5	465	5	470

（2） 不妊治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【不妊治療】【事業主調査】

（単位：事業所）

	取り組んでいる	現在、検討中である	取り組んでいない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	141	94	680	915	102	1,017
令和8年度	102	73	542	717	51	768

イ 仕事と治療の両立支援として取り組んでいる内容【不妊治療】（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）	治療のための休暇・休職制度	支援制度を取りやすい環境づくり	休暇等で同僚に負荷がかからない仕組み	人事等管理部門や専門家に相談できる体制	支援制度や相談窓口の従業員への周知
令和7年度	145	134	75	59	50	41
令和8年度	113	98	59	47	33	31

	会社や保険組合等が治療費用を助成する制度	上司や同僚の理解を深めるための研修	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	22	13	5	208	27	235
令和8年度	20	13	2	166	9	175

（3） 「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7年度	66	263	671	1,000	17	1,017
令和8年度	54	205	494	753	15	768

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%
令和6年度	924	54,254	845,689	552,829	15.6	10.2	65.4%
令和7年度	942	62,523	1,018,513	670,515	16.3	10.7	65.8%
令和8年度	612	31,348	479,729	314,138	15.3	10.0	65.5%

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7年度	597	327	14	63	1,001	16	1,017
令和8年度	429	276	10	36	751	17	768

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	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	女性・高齢者など多様な人材の活用	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）
令和7年度	740	675	476	498	505	344
令和8年度	551	499	371	356	349	251

	従業員の意識改善・研修等	障害のある方の活躍	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7年度	323	調査項目なし	11	27	1,008	9	1,017
令和8年度	225	91	8	12	759	9	768

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）	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	具体的な数値目標がある	そもそも方針・目標と言えるものがない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	524	214	222	182	145	110	162	977	40	1,017
令和8年度	357	195	167	124	95	78	122	746	22	768

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7年度	278	43	503	39	15	119	997	20	1,017
令和8年度	183	29	408	34	4	99	757	11	768

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7年度	647	253	132	92	59	54	103	998	19	1,017
令和8年度	492	193	101	54	51	39	72	752	16	768

（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	仕事の意義や重要性を説明する	経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる	提案制度などで従業員の意見を聞く	従業員の意見を経営計画に反映する
令和7年度	447	443	444	299	253
令和8年度	340	338	331	224	200

	経営情報等社内の重要事項を従業員と共有する	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7年度	288	4	87	989	28	1,017
令和8年度	180	3	49	745	23	768

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）

	業務に必要な知識やスキルが身につく研修等に参加させる	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7年度	662	368	253	245	199	13	96	987	30	1,017
令和8年度	498	282	191	167	122	14	66	751	17	768

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7年度	578	449	308	280	191
令和8年度	433	346	248	206	143

	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7年度	69	6	71	991	26	1,017
令和8年度	35	6	43	747	21	768

エ 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する取組	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	管理職に対しての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7年度	602	363	269	201	10	111	969	48	1,017
令和8年度	460	249	200	144	4	71	731	37	768

（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7年度	285	295	191	62	108	52	993	24	1,017
令和8年度	250	208	129	46	78	31	742	26	768

（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8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	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	114	474	140	28	756	12	768
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	149	513	83	12	757	11	768
従業員の能力向上意欲が高い	72	441	219	17	749	19	768
従業員から改善提案などが多く出される	56	339	304	53	752	16	768
従業員の仕事への意欲が高い	102	496	140	16	754	14	768
従業員一人当たりの時間当たり生産性が高い	97	401	227	31	756	12	768
従業員同士がお互いを尊重し、助け合う雰囲気がある	161	482	95	17	755	13	768
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	182	500	68	9	759	9	768
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	162	478	103	15	758	10	768
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	117	539	92	7	755	13	768

（5） 働き方改革の取組による経営上の成果(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	財務指標の向上(売上高や経常利益の向上など)
令和7年度	512	402	380	260	167	170
令和8年度	387	304	275	216	121	116

	就職希望者の質・量の向上	その他	いずれにも該当しない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	124	5	117	988	29	1,017
令和8年度	97	5	87	744	24	768

（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）

	従業員の意識改革や理解促進	業務量に対する適正要員の確保	設備や制度導入のコスト負担	管理職の意識改革や理解促進	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荷	取組方法・ノウハウ不足
令和7年度	412	440	272	288	247	213	266
令和8年度	306	303	205	201	190	170	168

	社内コミュニケーションの円滑化	就業規則等の変更手続の負荷	その他	課題はない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	223	130	15	52	986	31	1,017
令和8年度	159	104	4	33	746	22	768

（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）

	社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化	時間単位の年次有給休暇	時差出勤	副業・兼業	在宅勤務	地域限定(転勤のない)正社員制度	フレックスタイム制度
令和7年度	297	293	291	233	160	174	90
令和8年度	223	218	214	175	139	118	86

	モバイルワーク（顧客先や移動中など）	勤務時間インターバル制度	サテライトオフィスの利用	週休3日制	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	88	47	11	15	49	866	151	1,017
令和8年度	81	38	16	15	23	650	118	768

（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、制度導入を検討している	導入する予定はない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	50	138	117	34	640	979	38	1,017
令和8年度	44	111	72	38	470	735	33	768

（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	従業員の移動時間の短縮	業務の生産性の向上	非常時（災害時、感染症流行時）の事業継続	従業員のゆとりと健康的な生活の確保	優秀な人材の雇用確保・流出防止
令和7年度	137	107	76	83	71	60
令和8年度	123	104	77	68	54	48

	従業員の自己管理能力の向上	オフィスコスト・人件費（残業手当等）の削減	企業イメージの向上	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	31	18	25	2	218	4	222
令和8年度	19	14	13	3	191	2	193

（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	業務の進捗状況等の管理	ペーパレス化が不十分	上司・同僚とのコミュニケーション	テレワークに対応した社内制度（ルール）づくり	ICT環境の整備
令和7年度	475	220	179	141	117	116	119	94
令和8年度	389	179	168	96	95	89	85	84

	テレワーク導入による効果の把握	人事評価が難しい	取引先等との関係	押印（決裁）	その他	特にない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	69	99	74	61	76	112	882	135	1,017
令和8年度	71	59	57	52	16	94	697	71	768

（11） リスキリングに関する取組 （複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	知識・スキルを習得する費用の負担	社内・社外での研修の提供	知識・スキルを習得する時間の確保	従業員のキャリア形成	従業員の主体的な学び直しの支援	習得した知識・スキルの活用やリスキリングの促進につなげるための配置	リスキリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇	人材戦略の策定・リスキリングの方針決定
令和8年度	221	211	179	144	82	64	53	47

	推進体制の整備、推進人材の確保	社外での経験の提供	人事評価制度以外での評価・処遇	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8年度	46	33	24	1	273	738	30	768

（12） リスキリング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）

	従業員が身につけるべきスキルの明確化	リスキリング推進のための環境整備	知識・スキルの習得機会の提供	リスキリング方針の従業員等への理解浸透	従業員の現有スキルの把握	リスキリングの取組を認める評価・処遇制度の構築や見直し
令和8年度	245	179	173	160	138	110

	経営戦略と直結した人材戦略（人事施策）の策定	人事部門と事業部門間の連携	その他	課題はない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	109	53	13	134	697	71	768

（13） 女性活躍に関する取組 （複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	性別差のない人材育成制度や評価制度の整備	性別差のない育児休業取得推進を始めとする「仕事と家庭の両立」のための環境整備	性別差のないキャリア形成を支援する取組（研修や支援施策）の実施	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	組織の意思決定に関する会議での女性活躍推進の取組についての議論の実施	管理職層に対する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の実施
令和8年度	338	255	218	84	61	52

	経営層から組織内への女性活躍推進の取組に係る方針等の宣言	女性活躍の現状や課題、取組の方針についての対外的な発信	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8年度	33	28	14	196	734	34	768

（14） 女性活躍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）

	女性が安心して働ける環境（トイレ、休憩所、作業設備など）の整備	性別差のない人事評価制度や昇進制度の整備	性別差のない育児休業取得推進を始めとする「仕事と家庭の両立」の理解促進	経営層・人事労務担当者の女性活躍に係る意義や重要性についての理解促進	管理職層に対する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の整備	性別差のないキャリア形成を支援する取組（研修や支援施策）の整備	女性活躍に係るアンコンシャスバイアスの解消（女性従業員自身）
令和8年度	169	137	127	90	85	84	67

	女性活躍の現状や課題、取組の方針についての対外的な発信	女性活躍に係るアンコンシャスバイアスの解消（経営層・人事労務担当者・管理職）	その他	課題はない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	52	52	21	223	704	64	768

（15） 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	197	255	211	49	712	5	717
男性従業員	175	258	196	68	697	4	701
パート従業員	182	171	107	70	530	7	537

（16） 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）

	残業時間の削減	休暇の取得促進	仕事と育児・介護などの両立のための制度運用	業務改善（業務プロセスや業務内容の見直しなど）	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
女性従業員	173	274	114	71	148	123
男性従業員	196	260	80	96	134	104
パート従業員	105	199	75	45	123	126

	障害のある方の活躍	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	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	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	21	70	110	7	443	9	452
男性従業員	22	93	84	14	426	7	433
パート従業員	27	61	84	4	350	3	353

（17） 意欲的かつ自律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、意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことができているか）

（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	190	289	149	79	707	10	717
男性従業員	180	282	156	79	697	4	701
パート従業員	130	220	91	89	530	7	537

（18） 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	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	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	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	207	170	143	142	106
男性従業員	198	147	138	157	151
パート従業員	176	134	97	79	59

	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	71	44	16	468	11	479
男性従業員	96	66	18	458	4	462
パート従業員	40	39	15	347	3	350

（19） 誰もが働きやすい環境の取組 【従業員調査】
（障害のある方や高齢者、病気療養中の方など、配慮が必要な従業員も含めて、誰もが働きやすい環境であるか）

（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	173	254	166	108	701	16	717
男性従業員	172	277	152	93	694	7	701
パート従業員	148	179	100	100	527	10	537

（20） 病気療養が必要な人や障害のある方が働き続けるために必要な配慮や制度 （複数回答）【従業員調査】

（単位：人）

	休暇・休憩など健康・体力面等への配慮	短時間勤務制度や、勤務時間の柔軟な設定の配慮	配置転換や、職場に余力のある人員配置	経営者や管理職の意識変革	安全衛生面（作業環境・設備等）の配慮	社内の支援者や、外部支援者に相談できる体制、窓口の整備	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	298	292	172	122	105	70	12	505	23	528
男性従業員	295	242	204	126	150	65	18	503	19	522
パート従業員	220	197	94	69	88	52	11	349	30	379

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	171	542	713	4	717
男性従業員	173	521	694	7	701
パート従業員	107	426	533	4	537

（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	84	73	58	39	9	170	1	171
男性従業員	83	53	69	49	15	173	－	173
パート従業員	48	29	47	20	6	107	－	107

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）
令和7年度	21	35	931	987	30	1,017
令和8年度	13	18	724	755	13	768
女性従業員・パート（女性）	41	41	1,049	1,131	37	1,168
男性従業員・パート（男性）	21	38	688	747	16	763

（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7年度	613	317	930	87	1,017
令和8年度	442	270	712	56	768

（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）	42	1,084	1,126	42	1,168
男性従業員・パート（男性）	7	731	738	25	763

（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）

	性的な話、質問をされた	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	性的な誘いを受けた	執ように食事やデートに誘われた
女性従業員・パート（女性）	17	15	11	6	6

	酒席等でお酌やデュエットを強要された	ヌ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）	1	1	9	39	3	42

（単位：人）

	不必要に身体を触られた	性的な話、質問をされた	容姿や体型について性的に話題とされた	性的な誘いを受けた	酒席等でお酌やデュエットを強要された
男性従業員・パート（男性）	3	3	2	1	－

	ヌード写真や雑誌を職場で見た	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）	－	－	－	7	－	7

（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	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	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）	15	10	9	7	2	－	40	2	42
男性従業員・パート（男性）	3	－	2	2	－	－	7	－	7

（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	相談窓口の設置	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)	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7年度	462	390	377	283	275	240	229
令和8年度	329	276	241	214	196	152	152

	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	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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	208	228	176	138	17	611	2	613
令和8年度	142	135	119	97	2	440	2	442

（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	行為者に対する懲戒処分の明文化	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
女性従業員・パート(女性)	603	546	500	454	410	406	345
男性従業員・パート(男性)	367	320	317	297	280	243	223

	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	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)	342	293	214	168	10	856	312	1,168
男性従業員・パート(男性)	309	215	161	146	8	588	175	763

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）
令和7年度	53	105	833	991	26	1,017
令和8年度	40	68	643	751	17	768
女性従業員・パート(女性)	76	134	925	1,135	33	1,168
男性従業員・パート(男性)	58	95	600	753	10	763

（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7年度	629	312	941	76	1,017
令和8年度	447	268	715	53	768

（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)	87	1,049	1,136	32	1,168
男性従業員・パート(男性)	63	682	745	18	763

（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	暴行を受けた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員・パート（女性）	47	20	12	12	4	4	25	85	2	87

	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	私的なことに過度に立ち入られた	仲間外れにされた	暴行を受けた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
男性従業員・パート（男性）	36	16	14	10	5	3	9	62	1	63

（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	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	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）
女性従業員・パート（女性）	32	30	26	6	4	3	83	4	87
男性従業員・パート（男性）	12	20	19	1	11	1	59	4	63

（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	相談窓口の設置	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	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7年度	447	393	400	289	292	238	253
令和8年度	313	276	252	207	203	159	150

	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	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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	213	238	186	144	17	628	1	629
令和8年度	143	138	134	99	－	446	1	447

（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	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	行為者に対する懲戒処分の明文化	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
女性従業員・パート（女性）	629	520	520	451	430	415	368
男性従業員・パート（男性）	368	326	316	310	293	258	227

	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	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）	364	308	228	186	17	870	298	1,168
男性従業員・パート（男性）	320	227	175	150	10	603	160	763

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）
令和7年度	0	7	976	983	34	1,017
令和8年度	1	2	747	750	18	768
女性従業員・パート（女性）	6	9	1,106	1,121	47	1,168
男性従業員・パート（男性）	8	8	717	733	30	763

（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7年度	491	425	916	101	1,017
令和8年度	331	366	697	71	768

（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）	3	1,107	1,110	58	1,168

（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・出産がきっかけで、給料を減らされた	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）	2	1	1	－	－	－

	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）	－	－	－	2	1	3

（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）

	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	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	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	－	－	－	－	－	2	1	3

（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	相談窓口の設置	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	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7年度	348	323	300	239	223	182	192
令和8年度	226	208	186	165	154	122	117

	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	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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	179	193	133	110	13	480	11	491
令和8年度	115	104	95	71	－	329	2	331

（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)	597	496	485	435	399	382	354
男性従業員・パート(男性)	351	303	304	297	237	257	317

	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)	335	273	198	186	14	840	328	1,168
男性従業員・パート(男性)	214	203	162	141	8	571	192	763

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）
令和7年度	1	5	972	978	39	1,017
令和8年度	－	2	751	753	15	768
女性従業員・パート(女性)	－	11	1,100	1,111	57	1,168
男性従業員・パート(男性)	6	11	715	732	31	763

（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7年度	383	524	907	110	1,017
令和8年度	273	424	697	71	768

（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	722	727	36	763

（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	－	－	－

	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	4	1	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）

	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	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）
男性従業員・パート(男性)	3	1	1	1	－	－	5	－	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）

	相談窓口の設置	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7年度	252	248	237	194	175	144	156
令和8年度	170	162	158	139	136	101	96

	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	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	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	144	143	98	75	12	374	9	383
令和8年度	95	77	67	59	1	273	－	273

（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）	573	488	466	402	397	377	349
男性従業員・パート（男性）	343	287	300	283	234	255	319

	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）	336	268	215	195	12	823	345	1,168
男性従業員・パート（男性）	211	196	164	151	9	562	201	763

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）
令和7年度	54	106	817	977	40	1,017
令和8年度	56	85	611	752	16	768
女性従業員・パート（女性）	81	105	938	1,124	44	1,168
男性従業員・パート（男性）	53	75	613	741	22	763

（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7年度	369	542	911	106	1,017
令和8年度	293	413	706	62	768

（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）	95	1,020	1,115	53	1,168
男性従業員・パート（男性）	54	681	735	28	763

（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）

	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
女性従業員・パート（女性）	54	47	39	22	18	3

	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）
女性従業員・パート（女性）	3	2	1	2	93	2	95

（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	金品の要求をされた
男性従業員・パート（男性）	36	30	25	22	16	3

	暴力行為を受けた	セクハラ行為を受けた	SNS・インターネット上で誹謗中傷をされた	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
男性従業員・パート（男性）	2	2	1	2	53	1	54

（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	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	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）	66	32	10	2	1	－	92	3	95
男性従業員・パート（男性）	22	26	9	2	1	6	53	1	54

（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	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	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7年度	233	151	169	147	142	118	114
令和8年度	192	146	145	122	119	90	86

	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7年度	96	80	84	15	353	16	369
令和8年度	80	69	69	6	291	2	293

（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	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
女性従業員・パート（女性）	604	488	446	422	389	334	318
男性従業員・パート（男性）	348	313	267	282	226	243	200

	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	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）	311	259	237	193	16	838	330	1,168
男性従業員・パート（男性）	291	197	178	154	9	576	187	763

Ⅴ 雇用

1 人材（従業員）の充足状況、確保

（1） 従業員の充足状況 【事業主調査】

（単位：事業所）

		不足	やや不足	確保できている	やや過剰	過剰	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
全体	令和7年度	227	343	259	15	2	846	171	1,017
	令和8年度	163	290	192	22	－	667	101	768
正社員 10～20歳代	令和7年度	430	241	196	2	2	871	146	1,017
	令和8年度	327	194	152	9	－	682	86	768
正社員 30歳代	令和7年度	377	321	224	4	4	930	87	1,017
	令和8年度	287	226	177	3	－	693	75	768
正社員 40歳代	令和7年度	183	241	448	21	7	900	117	1,017
	令和8年度	146	172	351	21	－	690	78	768
正社員 50歳代	令和7年度	61	100	606	68	16	851	166	1,017
	令和8年度	53	72	468	51	17	661	107	768
正社員 60歳代以上	令和7年度	35	40	605	91	36	807	210	1,017
	令和8年度	39	25	463	72	34	633	135	768
経営管理職	令和8年度	72	124	448	13	1	658	110	768
一般事務職	令和8年度	32	140	476	8	3	659	109	768
専門技術職	令和8年度	121	232	277	3	1	634	134	768
生産労務職	令和8年度	81	162	323	8	－	574	194	768
販売・サービス職	令和8年度	86	163	324	5	－	578	190	768

（2） 人材の充足状況における事業への影響 【事業主調査】

（単位：事業所）

	大きな影響あり	影響あり	今後影響の懸念あり	影響なし	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	75	233	485	187	980	37	1,017
令和8年度	30	176	390	154	750	18	768

（3） 人材の充足状況が事業へ影響した内容 （複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	既存事業の継続	人材育成（技術・ノウハウの伝承等も含む）	既存事業の製品・サービスの提供量・期間・範囲の維持、既存事業の製品・サービスの質の維持	職場環境（時間外や休暇取得、意欲への影響等）	既存事業の新規需要への対応
令和7年度	201	173	133	128	107
令和8年度	117	106	68	68	63

	新規事業への進出	コストの増加	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	50	59	6	307	1	308
令和8年度	36	30	3	205	1	206

（4） 令和7年6月と比較した人材の充足状況の変化 【事業主調査】

（単位：事業所）

	大変改善している	少し改善している	変化なし	少し悪化している	大変悪化している	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	28	200	363	147	19	757	11	768

（5） 広島県の取組（職場環境の生産性向上や採用活動の支援など）の認知度 【事業主調査】

（単位：事業所）

	知っていて、活用している	知っているが、活用していない	知らない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	83	293	371	747	21	768

（6） 従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート （複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

		ハローワーク	自社ホームページ・SNS	求人サイトへの登録	合同企業説明会等への参加	人材会社等の民間機関	他社、他経営者や従業員等からの紹介
正社員（新卒）	令和7年度	521	321	251	182	185	133
	令和8年度	424	251	214	143	141	114
正社員（中途）	令和7年度	762	392	368	102	353	271
	令和8年度	545	281	291	68	263	194
パート・契約社員等	令和7年度	581	255	277	40	241	185
	令和8年度	461	195	220	46	174	155

		パート等から登用	求人情報誌・新聞織り込み等の広告	掲示、ポスター	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
正社員（新卒）	令和7年度	66	55	37	50	711	306	1,017
	令和8年度	59	31	24	62	630	138	768
正社員（中途）	令和7年度	202	89	40	27	917	100	1,017
	令和8年度	155	54	32	19	716	52	768
パート・契約社員等	令和7年度	52	103	64	22	785	232	1,017
	令和8年度	50	67	40	27	650	118	768

（7） 就職・転職の際に活用した情報・サービス（複数回答）【従業員調査】

（単位：人）

	ハローワーク	求人サイトへの登録	人材会社等の民間機関	合同企業説明会等への参加	求人情報誌・新聞折込等の広告	他社、他経営者や従業員等からの紹介
女性従業員	473	190	137	135	123	101
男性従業員	324	154	81	118	85	157
パート従業員	365	105	79	45	101	79

	自社ホームページ・SNS	パート等から登用	掲示、ポスター	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	68	46	25	78	703	14	717
男性従業員	61	17	28	85	687	14	701
パート従業員	40	17	17	47	519	18	537

（8） 事業所の採用ホームページ、SNSで発信していて欲しい情報、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）	勤務地	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	61	55	50	49	49	39	28
男性従業員	51	51	41	43	35	33	21
パート従業員	31	26	19	23	20	19	10

	経営ビジョン・経営理念（事業所の将来性を感じた）	入社後の昇進・昇格	事業所が求める人物像と自分が一致した	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	26	18	18	16	3	68	－	68
男性従業員	19	18	15	20	－	60	1	61
パート従業員	7	6	4	6	1	38	2	40

（9） 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	43	25	68	－	68
男性従業員	43	17	60	1	61
パート従業員	19	21	40	－	40

2 配慮が必要な求職者・従業員の対応

（1） 配慮が必要な求職者・従業員の雇用状況 【事業主調査】

（単位：事業所）

		十分雇用している	雇用しているがさらに採用してもよい	雇用したいが採用できていない	雇用してもよいが採用していない	雇用しない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
障害のある方	令和8年度	123	72	44	218	281	738	30	768
病気療養中の方	令和8年度	134	27	25	193	343	722	46	768
65歳以上の高齢者	令和8年度	385	92	23	95	147	742	26	768
管理職経験を持たないミドルシニア層の方	令和8年度	193	98	60	213	166	730	38	768
就職氷河期の影響で不本意に非正規雇用が続いている方	令和8年度	68	76	118	328	132	722	46	768
49歳以下のひきこもり者（学校中退や早期離職などにより社会経験が不足している方）	令和8年度	30	24	49	292	331	726	42	768
育児中の方	令和8年度	201	99	72	236	120	728	40	768
介護中の方	令和8年度	113	69	73	329	139	723	45	768

（2） 配慮が必要な求職者・従業員の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）

	会社内に適当な仕事がない	採用応募がない	採用時に適性や能力を十分に把握することが難しい	安全衛生面（作業環境・設備等）のリスクが大きい	配慮が必要な方を雇用するイメージやノウハウがない	受入現場に支援・配慮する余力がない	早期離職のリスクが大きい
令和8年度	381	233	225	189	169	169	151

	休暇・休憩など健康・体力面等への配慮が難しい	短時間勤務など勤務時間の配慮が難しい	社内にジョブコーチ（職場適応援助者）・相談員等の配置が困難	経営者が多様性のある雇用が必要と考えていない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	94	82	82	9	756	12	768

（3） 配慮が必要な求職者を採用する際に重視する点 【事業主調査】

（単位：事業所）

	業務への適応力	企業文化・社風等になじむ人柄	経験の有無	これまでの経歴	人材育成の見通し	社内の年齢バランス	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	626	325	279	162	90	73	19	744	24	768

（4） 配慮が必要な求職者の雇用に関する相談支援機関の利用状況 【事業主調査】

（単位：事業所）

		活用している	知っているが活用していない	知らない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
障害者就業・生活支援センター（略称「ナカポツ」）	令和8年度	44	94	594	732	36	768
移行支援事業所	令和8年度	20	70	636	726	42	768
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称「JEED」）	令和8年度	55	120	556	731	37	768
JEED 広島支部　広島障害者職業センター	令和8年度	36	100	593	729	39	768
障害者職業能力開発校	令和8年度	25	145	555	725	43	768
特別支援学校	令和8年度	46	246	436	728	40	768
公益財団法人産業雇用安定センター（略称「ジョブ産雇」）	令和8年度	35	61	632	728	40	768
働きたい人全力応援ステーション（略称「はたすて」）	令和8年度	26	42	653	721	47	768
地域若者サポートステーション（略称「サポステ」）	令和8年度	19	57	650	726	42	768
ハローワーク	令和8年度	421	151	164	736	32	768

（5） 配慮が必要な求職者・従業員の雇用に対して希望する支援策 【事業主調査】

（単位：事業所）

	雇入れの際の助成制度	求職者・従業員と企業の双方が相談できる相談窓口	採用マッチングの支援	外部の支援機関の助言や援助等	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	330	201	175	145	51	617	151	768

3 外国人

（1） 外国人の雇用状況 【事業主調査】

（単位：事業所）

	「技能実習」と「特定技能」の外国人を雇用している	「技能実習」の外国人を雇用している	「特定技能」の外国人を雇用している	「技能実習」や「特定技能」の外国人は雇用していないが、その他の在留資格の外国人は雇用している	外国人を雇用していないが、雇用を検討しているまたは雇用の予定がある	外国人を雇用しておらず、雇用の検討もしていない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	88	34	45	77	74	436	754	14	768

ア 外国人が働きがいを感じられるように取り組んでいることの有無 【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8年度	136	25	161	6	167

イ 取り組んでいない理由（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	外国人のことは監理団体や登録支援機関に任せている	何もしなくても意欲的に働いてくれている	日本人との不公平感が生まれることに懸念がある	取り組みたいが、どのようなことをすればよいのか分からない	事務的・経済的な負担が大きい
令和8年度	11	10	6	5	5

	業務が忙しく時間を確保できない	必ずしも意欲的である必要はない	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	5	3	2	24	1	25

（2） 外国人の雇用に対して行政に希望する支援（複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	外国人の日本語能力や技能の習得・向上に係る支援	外国人の雇用に係る手続きの簡素化	外国人が受ける日本語能力や技能に係る試験に対する費用補助	外国人の住居の確保に対する支援	外国人の雇用に関する相談・アドバイス	外国人と企業のマッチング支援
令和8年度	229	207	147	146	139	110

	外国人の受入れや職場定着についての企業の優良事例の紹介	外国人と地域社会の交流・共生に対する支援	育成就労制度や特定技能制度などの外国人の就労に係る制度の解説	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	84	78	68	73	563	205	768

4 キャリア形成の背景

（1） 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	606	109	715	2	717
男性従業員	575	125	700	1	701
パート従業員	418	117	535	2	537

（2） 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	311	198	83	68	19	6	12	587	19	606
男性従業員	317	140	99	67	24	13	17	566	9	575
パート従業員	258	92	38	40	11	3	14	403	15	418

（3） 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	595	111	706	11	717
男性従業員	550	127	677	24	701
パート従業員	391	119	510	27	537

（4） 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	授業で先生から聞いた	保護者・親族・友人等から話を聞いた	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	359	98	88	83	28	28	14	587	8	595
男性従業員	345	77	77	60	32	44	13	545	5	550
パート従業員	254	48	40	42	19	18	18	382	9	391

（5） 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	269	280	549	168	717
男性従業員	224	326	550	151	701
パート従業員	210	151	361	176	537

（6） 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	192	63	11	266	3	269
男性従業員	160	48	15	223	1	224
パート従業員	166	28	14	208	2	210

（7） 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	テレビや映画からの情報	友人・先輩の話	高校等教員、大学職員・教授の話	本や漫画からの情報	アルバイトやボランティアの体験	祖父母や親戚の話	WEBサイトに掲載されている情報
女性従業員	91	75	68	59	45	29	25	25
男性従業員	82	52	57	53	38	22	26	23
パート従業員	67	41	49	39	29	22	21	11

	インターンシップ・職場体験	SNSに掲載されている情報	工場等見学	ゲームからの情報	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	23	9	3	1	34	258	11	269
男性従業員	17	3	5	4	18	218	6	224
パート従業員	16	2	3	－	28	202	8	210

5 奨学金返済支援制度

（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	導入の要否を検討している	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7年度	61	11	23	119	373	407	994	23	1,017
令和8年度	49	10	7	87	253	335	741	27	768

（2） 課題や奨学金返済支援制度導入までにいたらない理由 （複数回答）【事業主調査】

（単位：事業所）

	対象となる従業員がいない	他従業員との不公平感がでてしまうことが心配	手当の元となる財源の確保ができない	導入により、企業側の事務的負担が増える	導入を検討、策定する時間がない	企業内等で検討しているが、時間を要している	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和8年度	408	163	143	124	101	13	24	643	49	692

（3） 本人名義での貸与型の奨学金の利用状況 【従業員調査】

（単位：人）

	利用している（していた）	利用していない	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	105	605	710	7	717
男性従業員	117	574	691	10	701
パート従業員	56	466	522	15	537

（4） 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	結婚	子育て	出産	持家取得	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	56	24	11	10	8	81	24	105
男性従業員	64	40	35	19	30	97	20	117
パート従業員	24	17	13	6	6	44	12	56

（5） 奨学金返済支援制度が自身の職場で導入検討された場合への考え 【従業員調査】

（単位：人）

	賛成	反対	わからない	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	251	120	329	700	17	717
男性従業員	290	82	313	685	16	701
パート従業員	192	47	273	512	25	537

（6） 反対する理由 （複数回答）【従業員調査】

（単位：人）

	対象者が限定され不公平なので、全員が使える福利厚生制度を検討する方が良い。	学費は本人や親が負担するもの。検討する必要はない。	この制度導入だけで若い人が採用できるとは思わない。初任給等を見直す方が良い。	自分には関係ない・対象にならない。	その他	対象者数	（無回答）	（全合計）
女性従業員	87	49	39	17	9	119	1	120
男性従業員	58	31	25	10	13	82	－	82
パート従業員	39	19	14	10	1	47	－	47

6 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（第一子）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	168	61	229	488	717
男性従業員	150	54	204	497	701

（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	100	15	131	246	471	717
男性従業員	79	19	136	234	467	701

（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	143	79	31	18	3	242	475	717
男性従業員	111	109	18	15	1	230	471	701

7 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）
令和7年度	536	201	261	998	19	1,017
令和8年度	402	136	215	753	15	768
パート従業員	74	86	374	534	3	537

（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7年度	354	199	433	986	31	1,017
令和8年度	268	147	340	755	13	768

（3） 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	185	63	21	265	534	3	537

（4） 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	163	346	509	28	537

（5） 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	仕事中心の生活となるおそれがあるから	収入を非課税限度内や被扶養者範囲内にしたいから
パート従業員	150	115	106	90	57

	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	35	35	19	343	3	346

8 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	正社員として働ける会社がなかったから
パート従業員	297	214	196	100	99	47	29

	組織に縛られたくないから	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	21	18	6	36	534	3	537

（2） 自分の収入における調整の実施 【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	267	127	53	13	56	14	530	7	537

（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	95	72	17	336	3	11	534	3	537

（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・待遇がよい	安定した仕事に就きたい	責任が軽い仕事に就きたい
パート従業員	252	202	172	122	84	47

	資格・技能を活かしたい	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	37	8	24	532	5	537

（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	自分の能力や実績が評価されない	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	福利厚生制度が正社員との差が大きい	休日が少ない	教育訓練がない又は不充分である	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）
パート従業員	226	181	77	48	34	28	26	23	17	17

	仕事にやりがいがない	正社員としての採用等昇進・昇格システムがない	勤務時間が長い	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	16	16	11	8	8	3	16	518	19	537

Ⅵ 行政への要望

（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	保育所や学童保育等の充実	育児休業制度の充実	介護休業制度の充実	介護施設や介護サービス等の充実	労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充	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と行いたい人の相互が会員となり、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	雇用や労働に関する情報提供	労働者を対象とした相談体制の整備
令和7年度	409	420	326	334	319	305	143	122	129	56
令和8年度	298	291	255	245	236	225	122	92	85	56
女性従業員	144	288	360	398	269	246	117	268	75	79
男性従業員	184	233	323	313	227	258	94	246	67	90
パート従業員	91	189	281	317	218	176	90	135	53	56

	職業指導や職業訓練等の充実	男女平等における雇用や労働条件の確保等の啓発強化	事業主を対象とした働きやすい職場づくりに関するセミナー等の実施	働きやすさや働きがい向上の環境整備のためのアドバイザー等の派遣	採用活動や職場定着に関するセミナー等の実施	県HP等を活用した取組事例等の紹介	その他	対象事業所数・対象者数	（無回答）	（全合計）
令和7年度	77	97	65	48	61	36	45	939	78	1,017
令和8年度	49	47	45	41	32	20	23	714	54	768
女性従業員	73	100	47	59	19	13	18	687	30	717
男性従業員	73	93	65	59	28	7	36	670	31	701
パート従業員	54	84	50	39	6	9	17	519	18	537