

令和3年度
広島県職場環境実態調査結果

令和4年1月

広島県商工労働局

令和3年度広島県職場環境実態調査

目次

調査の概要等	- 2 -
調査結果の概要	- 6 -
I 女性の就業環境	- 6 -
1 女性の配置・昇進	- 6 -
2 女性の役員・管理職	- 7 -
3 女性のキャリア形成	- 12 -
4 キャリアアップ	- 15 -
II ワーク・ライフ・バランス	- 16 -
1 仕事と育児・仕事と介護の両立	- 16 -
2 仕事と治療の両立	- 29 -
III 働き方改革	- 30 -
1 年次有給休暇	- 30 -
2 働き方改革の取組	- 31 -
3 就業意識について	- 40 -
4 その他	- 41 -
IV ハラスメント対策	- 42 -
1 セクシャルハラスメント	- 42 -
2 パワーハラスメント	- 45 -
3 マタニティハラスメント	- 48 -
4 パタニティハラスメント	- 51 -
5 カスタマーハラスメント	- 54 -
V 雇用	- 57 -
1 障害者	- 57 -
2 高年齢者	- 59 -
3 就職氷河期世代（概ね35歳～44歳）	- 61 -
4 外国人	- 62 -
5 若年者	- 64 -
6 転職	- 69 -
7 奨学金返済支援について	- 71 -
8 子どもの県内就職（社会人の子どもを持つ従業員調査）	- 73 -
9 非正規社員の処遇改善等	- 75 -
10 パート従業員	- 77 -
VI 行政への要望	- 79 -

令和3年度広島県職場環境実態調査

調査の概要等

【調査の概要】

	概 要
調査の目的	県内事業所の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。
調査の根拠法令	広島県統計調査条例(平成21年広島県条例第7号)
調査対象地域	広島県内全域
調査時期	(1) 調査基準日:令和3年6月1日 (2) 実施期間:令和3年6月1日から6月30日まで
調査対象	(1) 事業主調査(毎年実施) 県内に本社・本店を有する企業常用雇用者数10人以上の事業所2,500事業所 (2) 従業員調査(3年ごとに実施) ① 正規の女性従業員 ② 正規の男性従業員 ③ パートタイム従業員(以下「パート従業員」という。) ※ 新型コロナウイルス感染症の影響により、令和2年度に予定していた従業員調査を令和3年度に実施したため、今回は令和5年度に実施。
有効回答数 (回答率)	(1) 事業主調査:911事業所(36.4%) (2) 従業員調査 ① 女性従業員 832人(33.3%) ② 男性従業員 783人(31.3%) ③ パート従業員 601人(24.0%)
抽出方法	(1) 事業主調査 総務省統計局の「事業所母集団データベース(令和元年年次フレーム)」から、企業常用雇用者数10人以上の県内の本所(本社・本店)及び単独事業所について、次の産業分類と企業常用雇用者数の規模別に層化して無作為に抽出 (産業分類) ①建設業 ②製造業 ③電気・ガス・熱供給・水道業 ④情報通信業 ⑤運輸業、郵便業 ⑥卸売業、小売業 ⑦金融業、保険業 ⑧不動産業、物品賃貸業 ⑨学術研究、専門・技術サービス業 ⑩宿泊業、飲食サービス業 ⑪生活関連サービス業、娯楽業 ⑫教育、学習支援業 ⑬医療、福祉 ⑭複合サービス事業 ⑮サービス業(他に分類されないもの) (2) 従業員調査 事業主調査の調査対象事業所において、正社員の中から男女各1人、パート従業員の中から1人を選出
調査方法	郵送調査(自計申告) (1) 事業主調査 県雇用労働政策課から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送・ファクシミリ・メールにより回答 (2) 従業員調査 調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送又はファクシミリにより回答
利用上の注意	・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある ・複数回答の設問については、百分率の合計が100.0%にならない

【有効回答の概要】

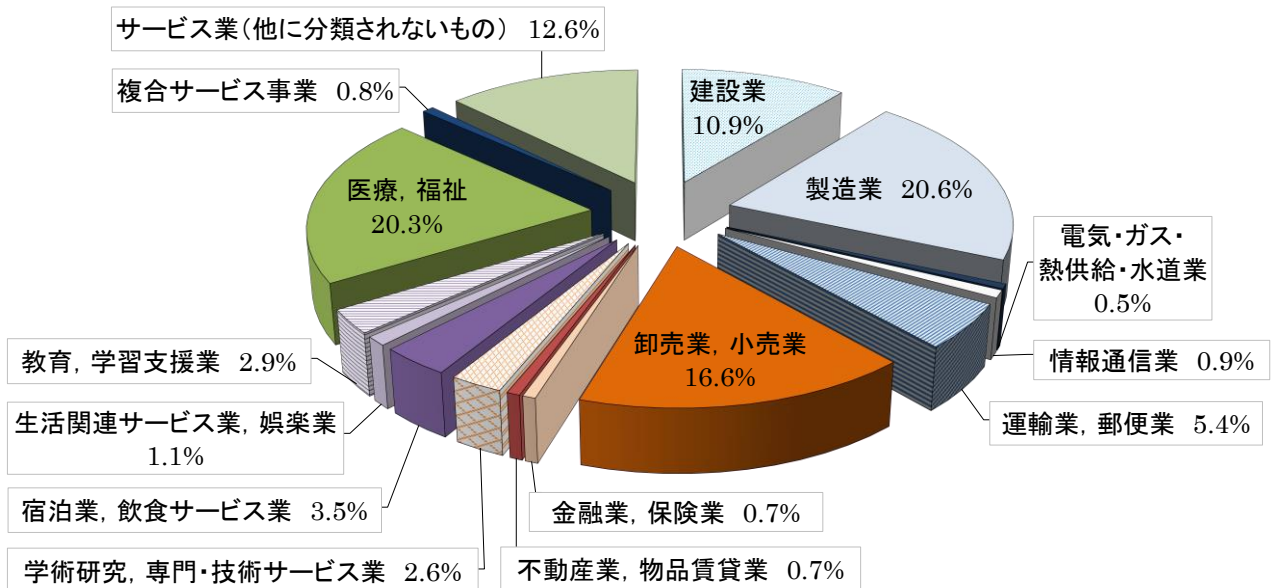
- (1) 有効回答数：事業主調査 911 事業所
 女性従業員 832 人
 男性従業員 783 人
 パート従業員 601 人（女性 537 人，男性 64 人）

(2) 産業分類別

事業主調査

業 種	事業所
建設業	99
製造業	188
電気・ガス・熱供給・水道業	5
情報通信業	8
運輸業，郵便業	49
卸売業，小売業	151
金融業，保険業	6
不動産業，物品賃貸業	6
学術研究，専門・技術サービス業	24
宿泊業，飲食サービス業	32
生活関連サービス業，娯楽業	10
教育，学習支援業	26
医療，福祉	185
複合サービス事業	7
サービス業（他に分類されないもの）	115
合計	911 事業所

産業分類別

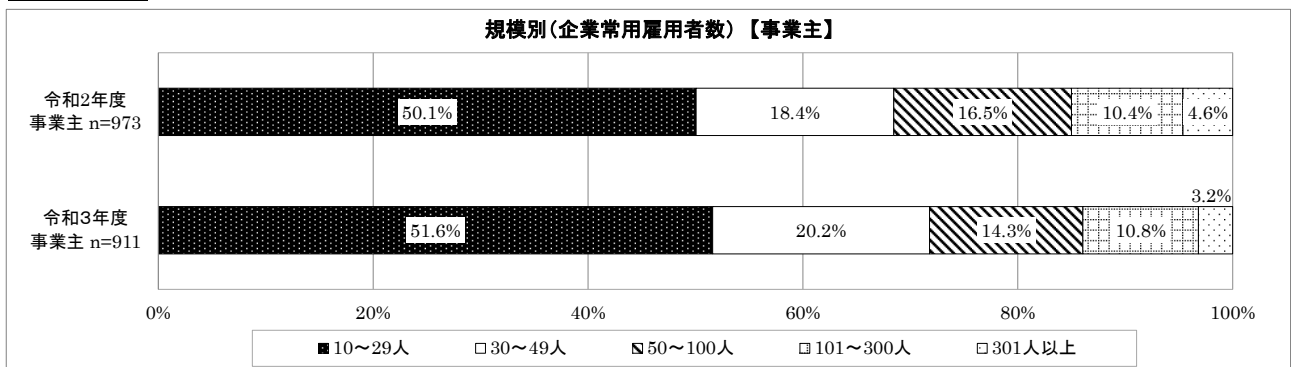


従業員調査

業 種	女性従業員	男性従業員	パート従業員
建設業	100	97	33
製造業	157	170	90
電気・ガス・熱供給・水道業	12	11	6
情報通信業	13	8	2
運輸業, 郵便業	39	41	22
卸売業, 小売業	106	100	87
金融業, 保険業	5	7	3
不動産業, 物品賃貸業	7	6	7
学術研究, 専門・技術サービス業	14	19	14
宿泊業, 飲食サービス業	29	28	32
生活関連サービス業, 娯楽業	9	5	10
教育, 学習支援業	30	21	28
医療, 福祉	195	167	184
複合サービス事業	8	9	6
サービス業(他に分類されないもの)	104	89	73
不明	4	5	4
合計	832 人	783 人	601 人

(3) 規模別 (企業常用雇用者数)

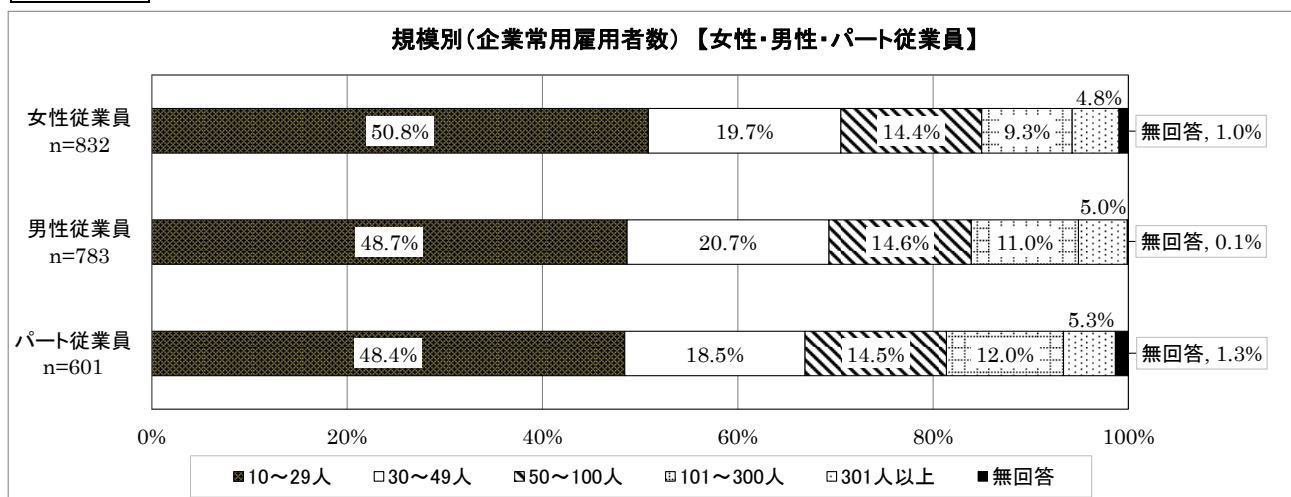
事業主調査



※ 「企業常用雇用者」について

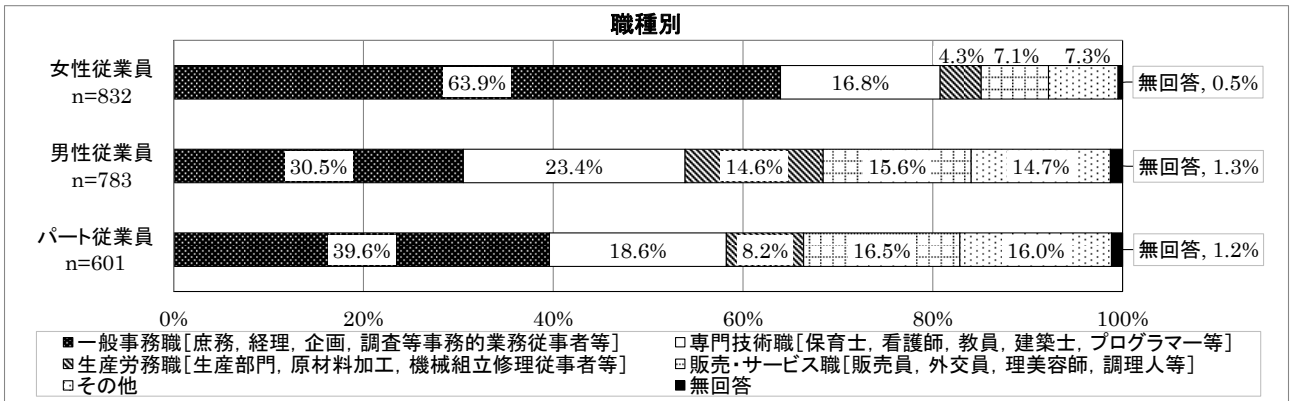
企業常用雇用者とは、期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことです。(役員・理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者やパートタイム労働者は含まれます。ただし、事業所から給与の支払いを受けていない派遣労働者や請負労働者は除きます。)

従業員調査



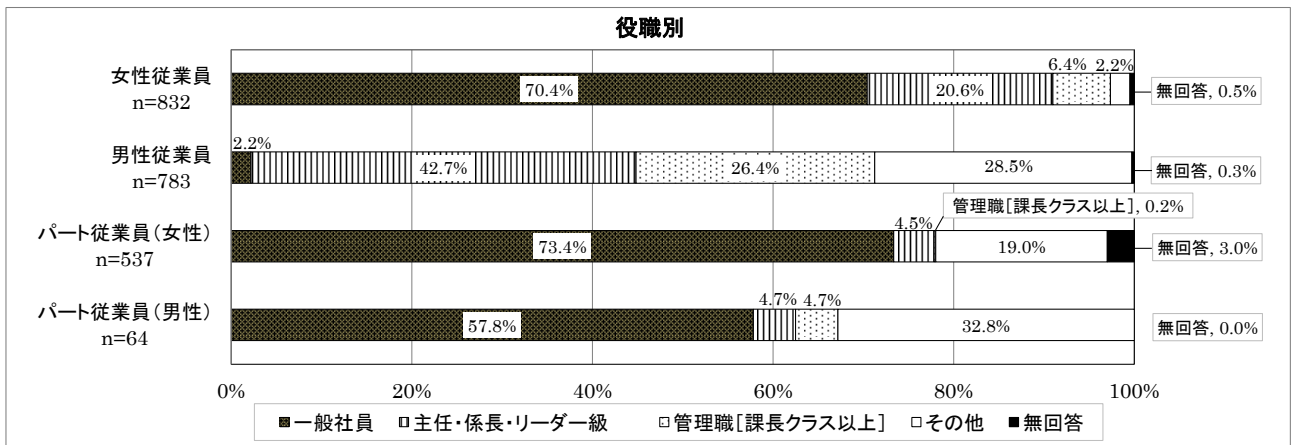
(4) 職種別

従業員調査



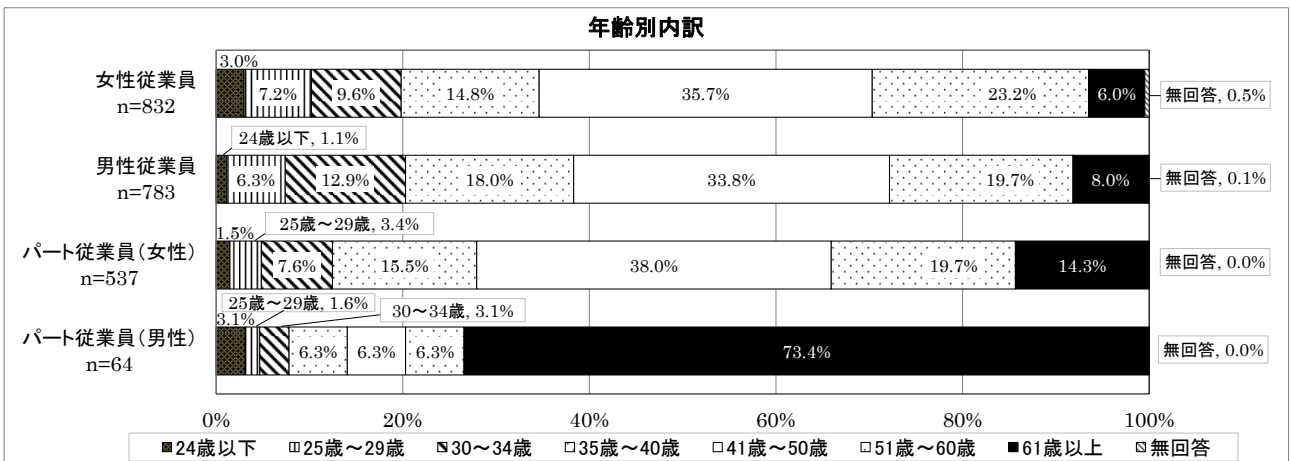
(5) 役職別

従業員調査



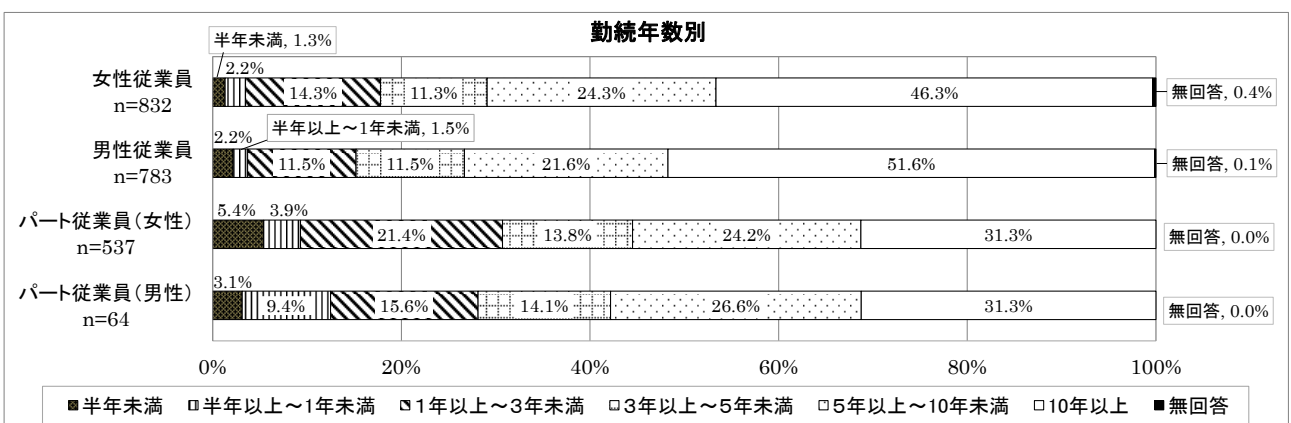
(6) 年齢別

従業員調査



(7) 勤続年数別

従業員調査



令和3年度広島県職場環境実態調査

調査結果の概要

I 女性の就業環境

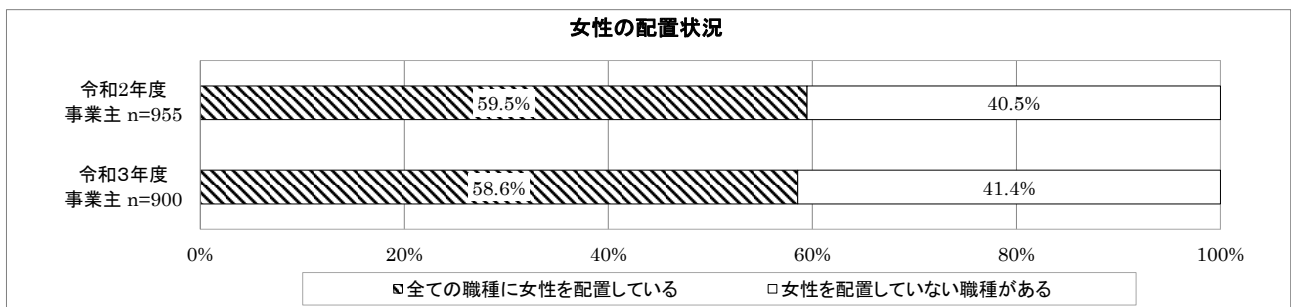
1 女性の配置・昇進

(1) 女性の配置状況 事業主調査

女性の配置状況については、「全ての職種に女性を配置している」が58.6%で、前年度(59.5%)よりも0.9ポイント低下しています。

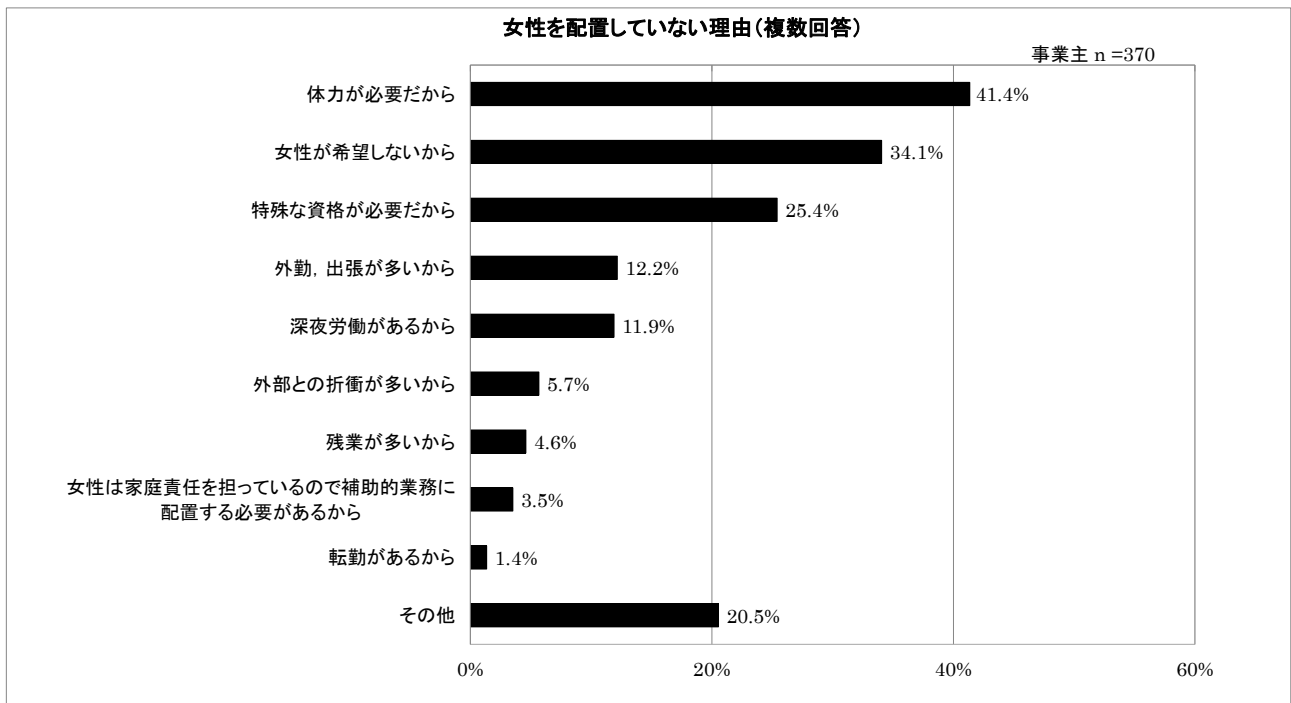
※ 「職種」について

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



(2) 女性を配置していない理由 事業主調査

女性の配置状況について、「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主のうち、理由は、「体力が必要だから」が41.4%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」(34.1%)などとなっています。



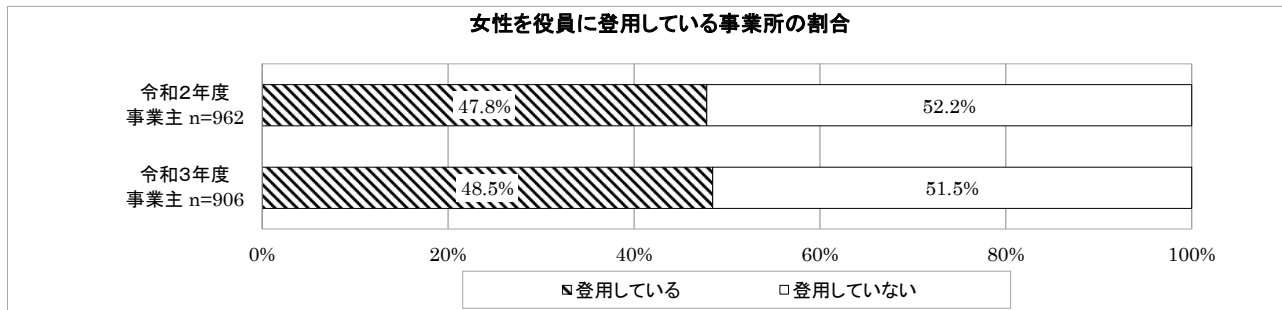
2 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している事業所の割合 事業主調査

女性を役員に登用している事業所の割合については、「登用している」が48.5%で、前年度(47.8%)よりも0.7ポイント上昇しています。

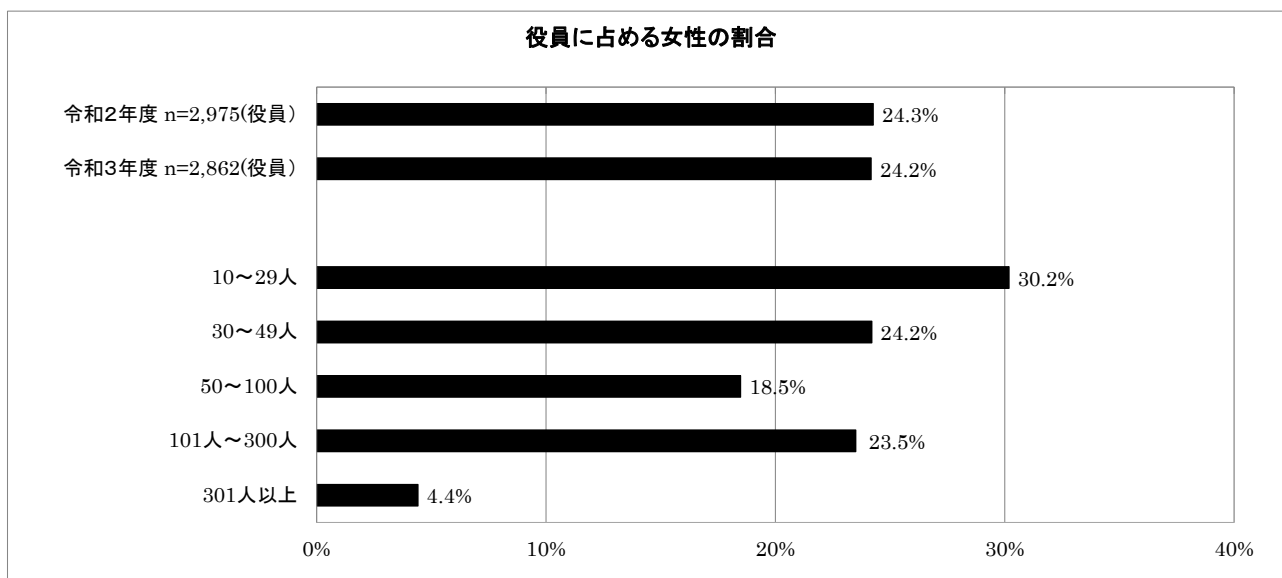
※ 「役員」について

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



(2) 役員に占める女性の割合 事業主調査

女性を役員に登用している事業所の「役員に占める女性の割合」は24.2%で、前年度(24.3%)よりも0.1ポイント低下しています。

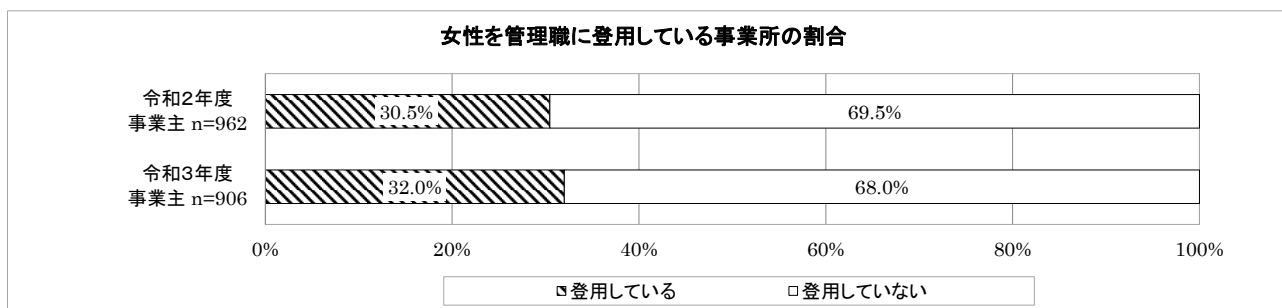


(3) 女性を管理職に登用している事業所の割合 事業主調査

女性を管理職に登用している事業所の割合については、「登用している」が32.0%で、前年度(30.5%)よりも1.5ポイント上昇しています。

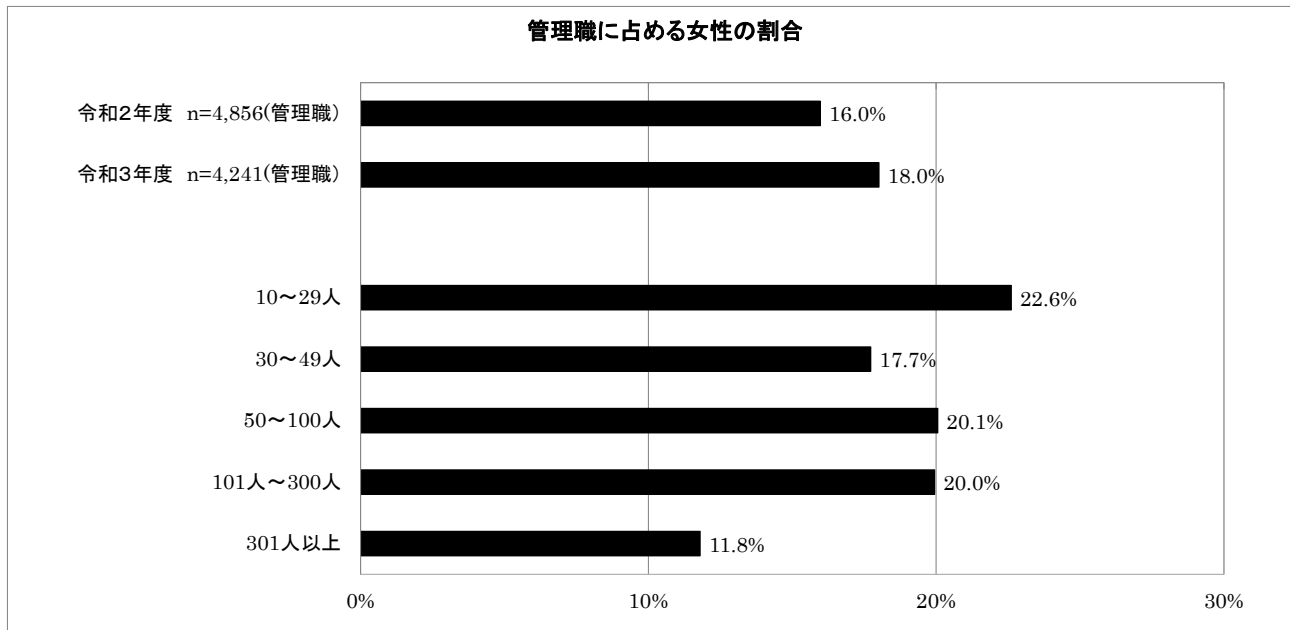
※ 「管理職」について

管理職とは、事業所で、通常「部長」又は「局長」と呼ばれる者で、2課以上若しくは20人以上（部（局）長を含む）で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）、及び通常「課長」と呼ばれる者で、2係以上若しくは10人以上で構成される組織の長（又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者）のものです。



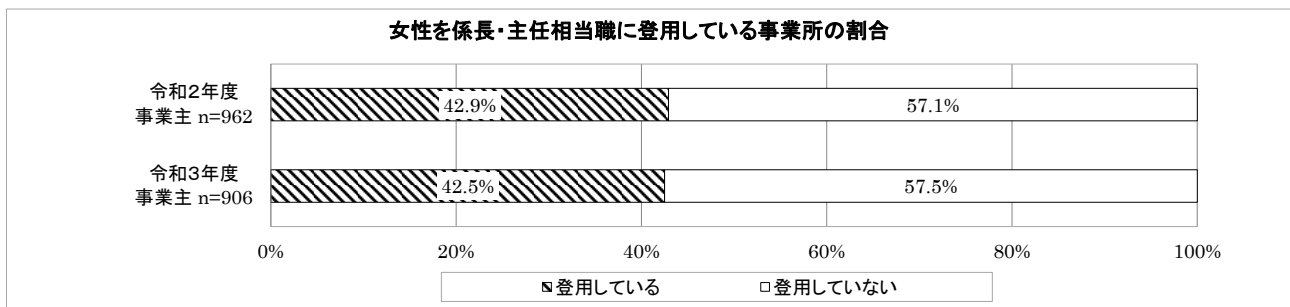
(4) 管理職に占める女性の割合 **事業主調査**

女性を管理職に登用している事業所の「管理職に占める女性の割合」は18.0%で、前年度(16.0%)よりも2.0ポイント上昇しています。



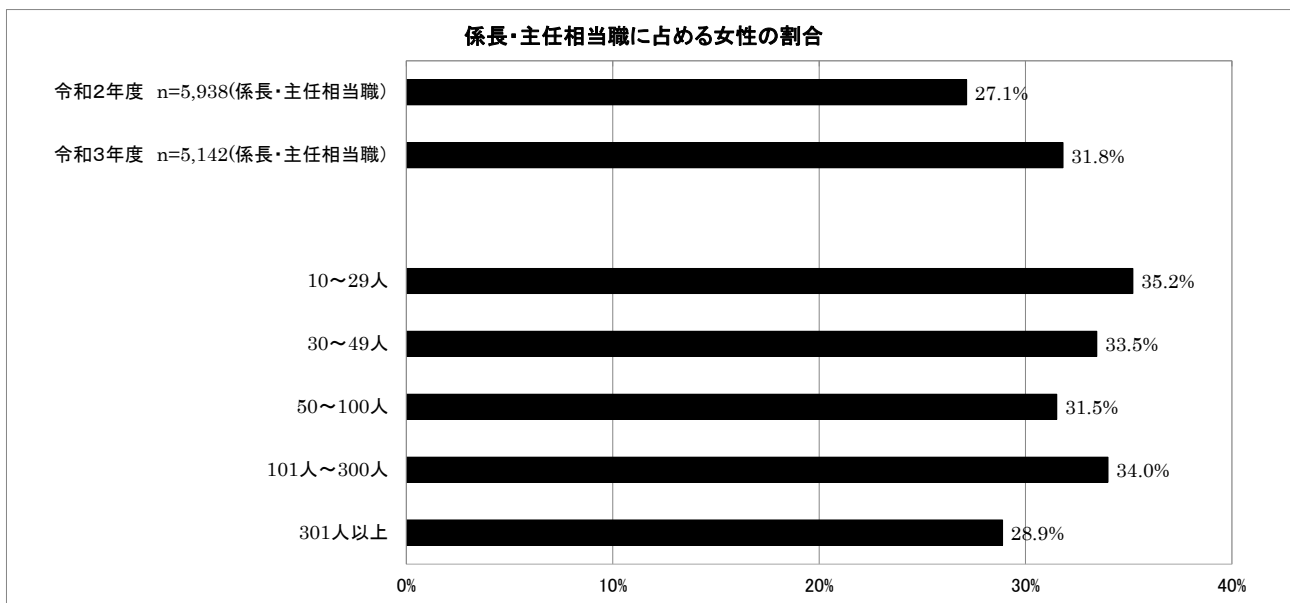
(5) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合 **事業主調査**

女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合については、「登用している」が42.5%で、前年度(42.9%)よりも0.4ポイント低下しています。



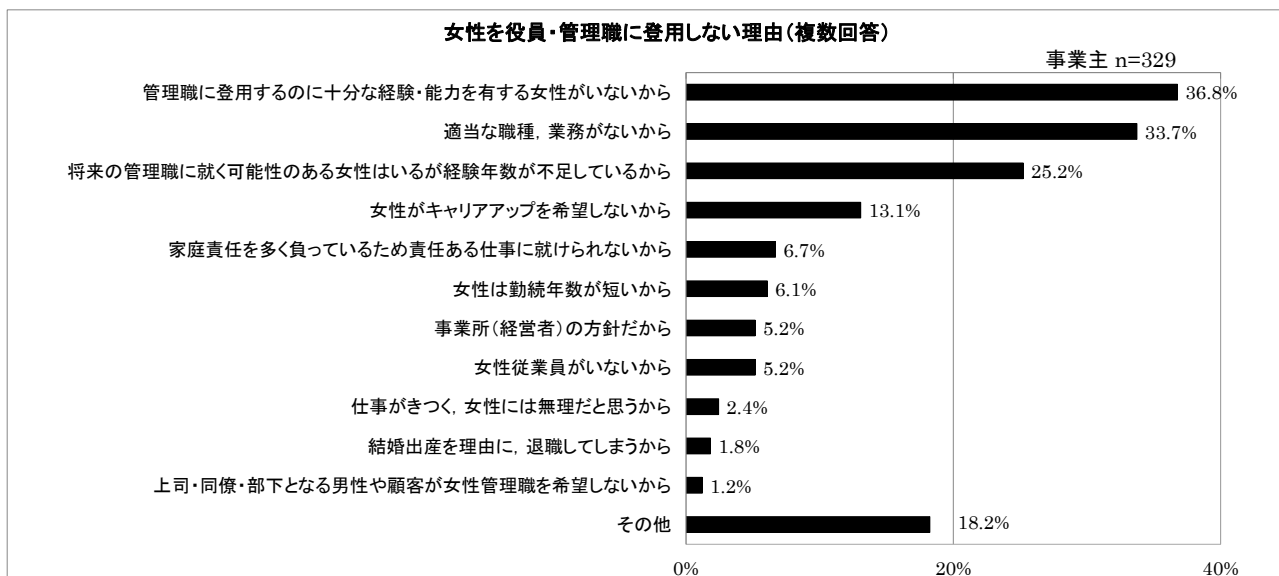
(6) 係長・主任相当職に占める女性の割合 **事業主調査**

女性を係長・主任相当職に登用している事業所の「係長・主任相当職に占める女性の割合」は31.8%で、前年度(27.1%)よりも4.7ポイント上昇しています。



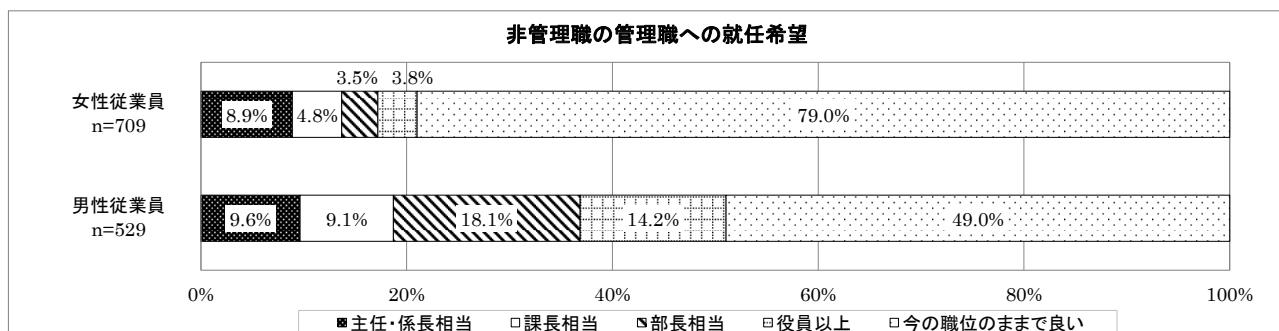
(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由 **事業主調査**

女性の役員・管理職について、「女性役員・管理職が0人」と回答した事業主のうち、理由は、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから」が36.8%で最も多く、次いで「適当な職種、業務がないから」(33.7%)などとなっています。



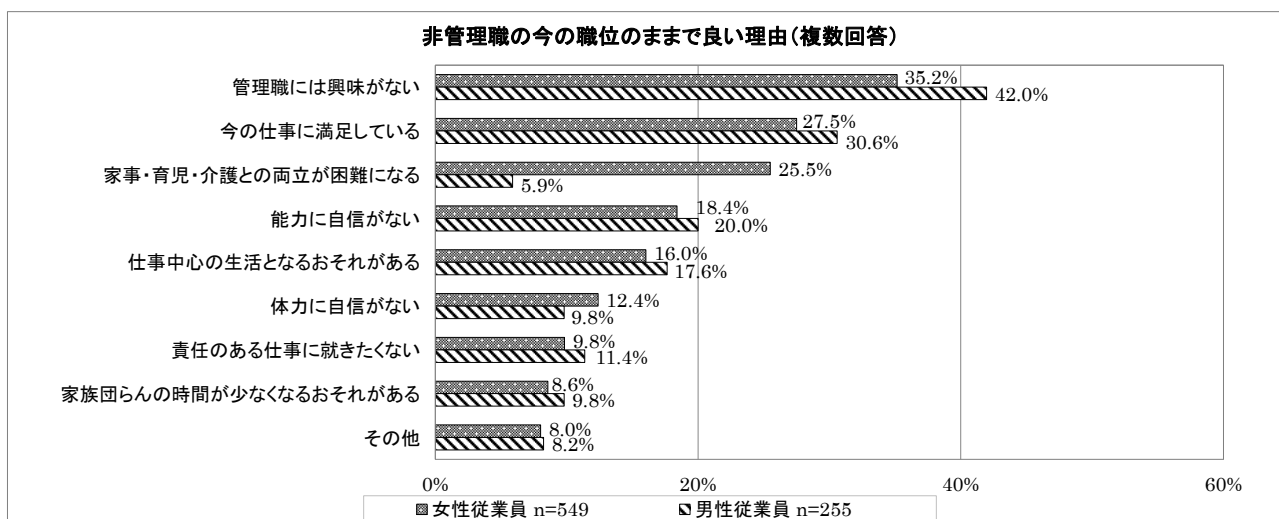
(8) 非管理職の管理職への就任希望 **従業員調査**

非管理職の管理職への就任希望については、「今の職位のままで良い」が女性従業員79.0%、男性従業員49.0%で最も多く、次いで、「主任・係長相当」(女性従業員8.9%)、「部長相当」(男性従業員18.1%)などとなっています。



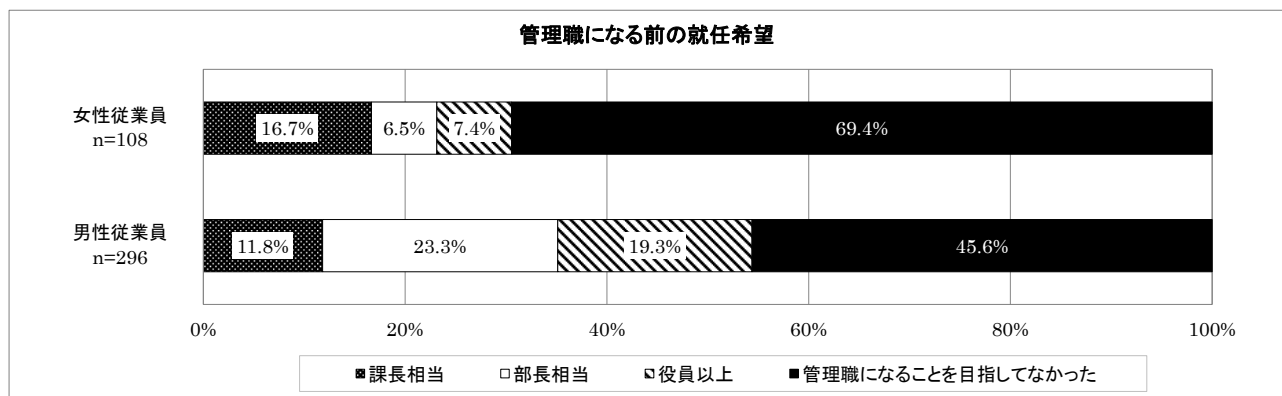
(9) 非管理職の今の職位のままで良い理由 **従業員調査**

非管理職の管理職への就任希望について、「今の職位のままで良い」と回答した従業員のうち、理由は、「管理職には興味がない」が女性従業員35.2%、男性従業員42.0%で最も多く、次いで「今の仕事に満足している」(女性従業員27.5%、男性従業員30.6%)などとなっています。



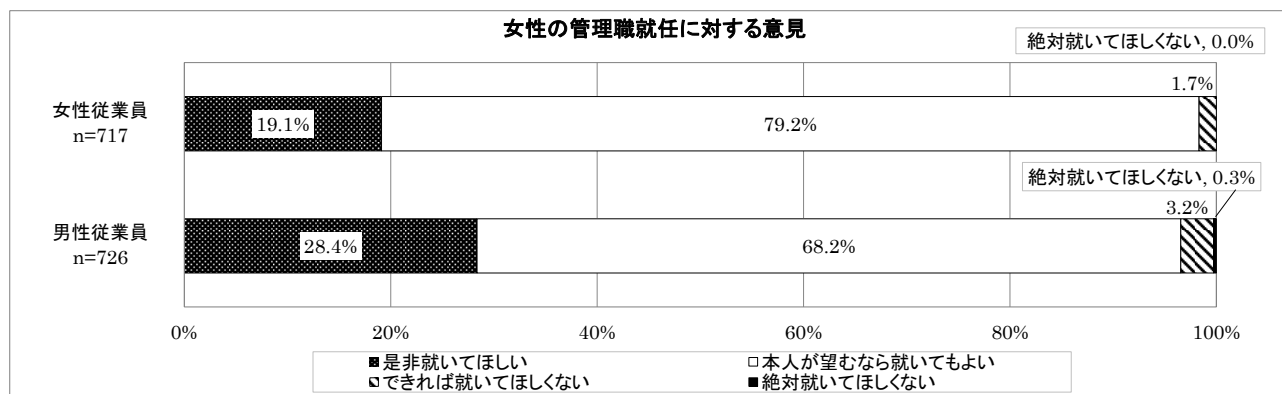
(10) 管理職になる前の就任希望 従業員調査

管理職になる前の就任希望については、「管理職になることを目指してなかった」が女性従業員 69.4%，男性従業員 45.6%で最も多く、次いで、「課長相当」（女性従業員 16.7%）、「部長相当」（男性従業員 23.3%）などとなっています。



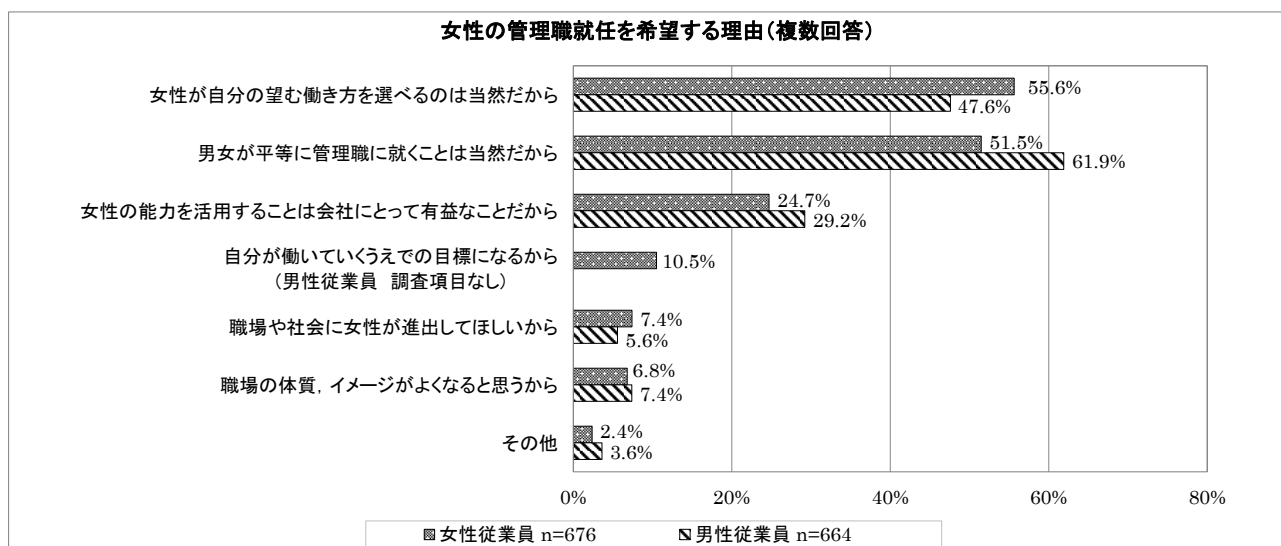
(11) 女性の管理職就任に対する意見 従業員調査

女性の管理職就任に対する意見については、「本人が望むなら就いてもよい」が女性従業員 79.2%，男性従業員 68.2%で最も多く、次いで「是非就いてほしい」（女性従業員 19.1%，男性従業員 28.4%）などとなっています。



(12) 女性の管理職就任を希望する理由 従業員調査

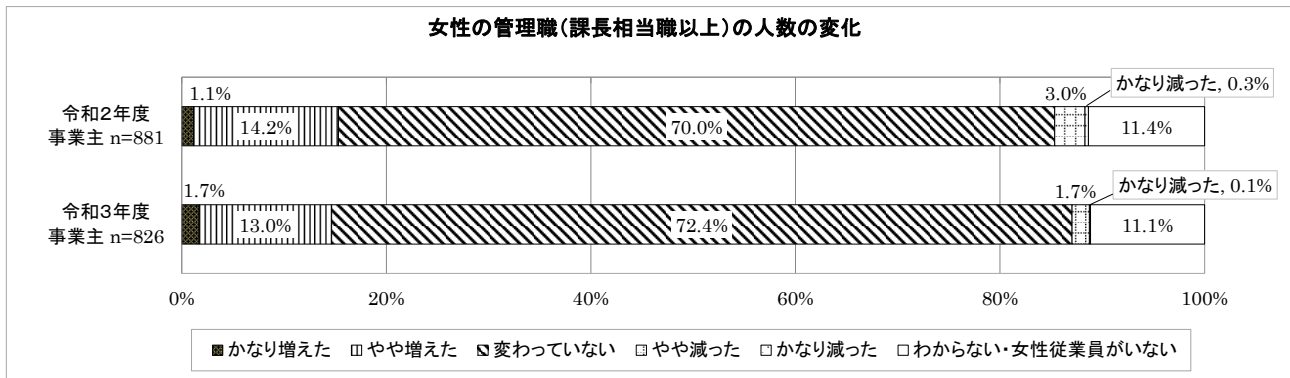
女性の管理職就任に対する意見について、「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員のうち、理由は、「女性が自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が女性従業員 55.6%、「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が男性従業員 61.9%で最も多くなっています。



(13) 女性の管理職（課長相当職以上），及び係長・主任相当職の人数の変化

ア 管理職（課長相当職以上） 事業主調査

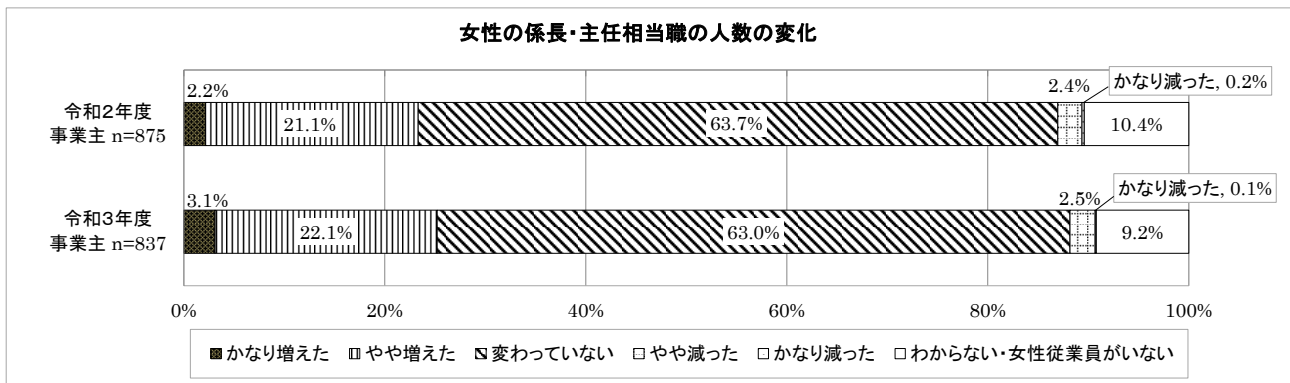
女性の管理職（課長相当職以上）の人数の変化については、「かなり増えた」（1.7%）「やや増えた」（13.0%）が14.7%で、前年度（15.3%）よりも0.6ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去5年間（H28. 4. 1～R3. 3. 31）

イ 係長・主任相当職 事業主調査

女性の係長・主任相当職の人数の変化については、「かなり増えた」（3.1%）「やや増えた」（22.1%）が25.2%で、前年度（23.3%）よりも1.9ポイント上昇しています。

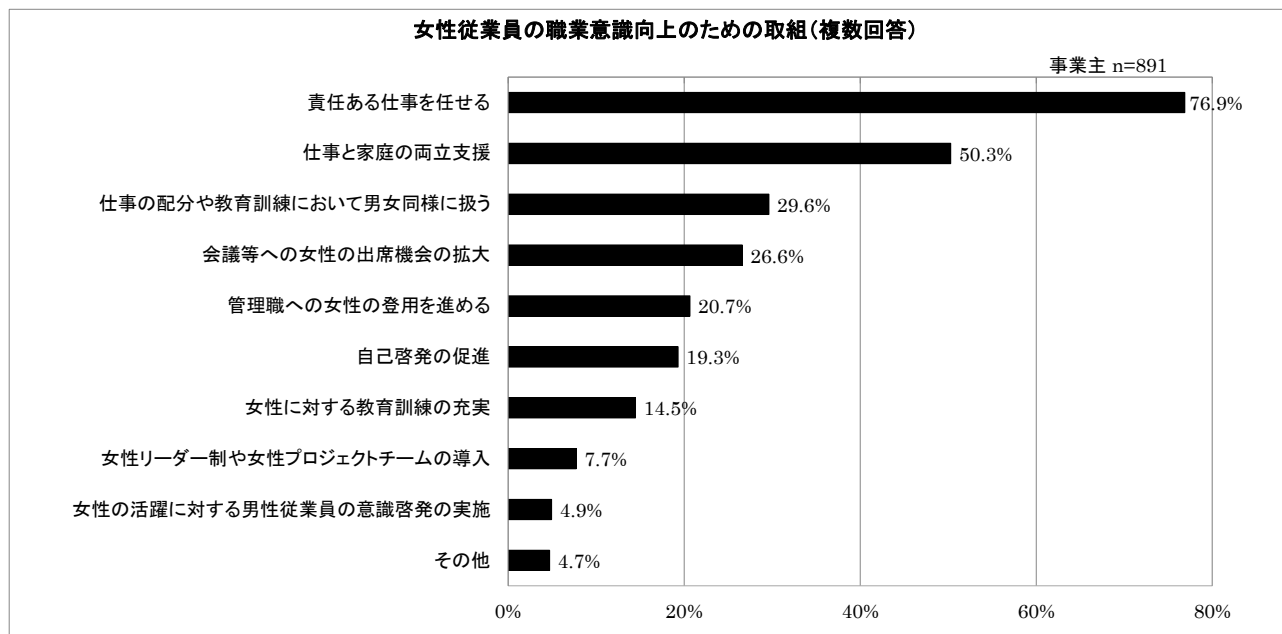


※ 調査対象期間は、過去5年間（H28. 4. 1～R3. 3. 31）

3 女性のキャリア形成

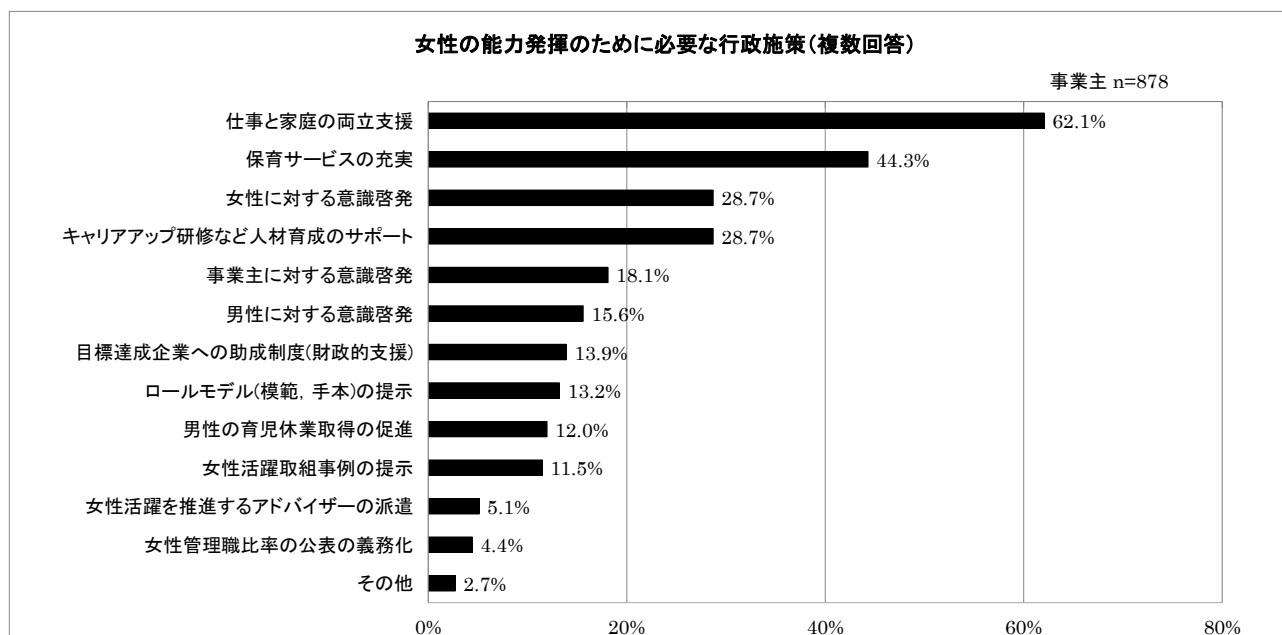
(1) 女性従業員の職業意識向上のための取組 事業主調査

女性従業員の職業意識向上のための取組については、「責任ある仕事を任せる」が76.9%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」(50.3%)などとなっています。



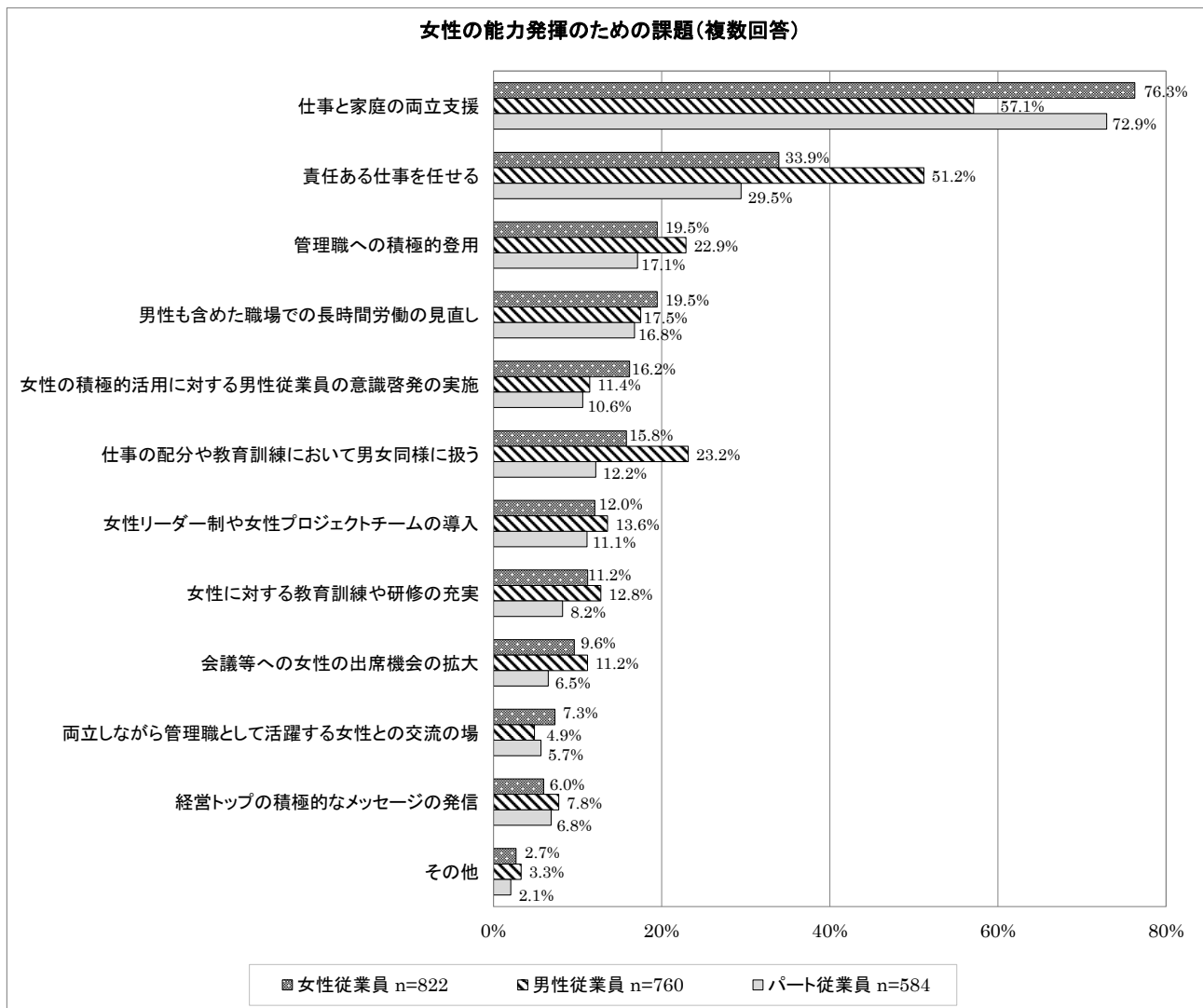
(2) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 事業主調査

女性の能力発揮のために必要な行政施策については、「仕事と家庭の両立支援」が62.1%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」(44.3%)などとなっています。



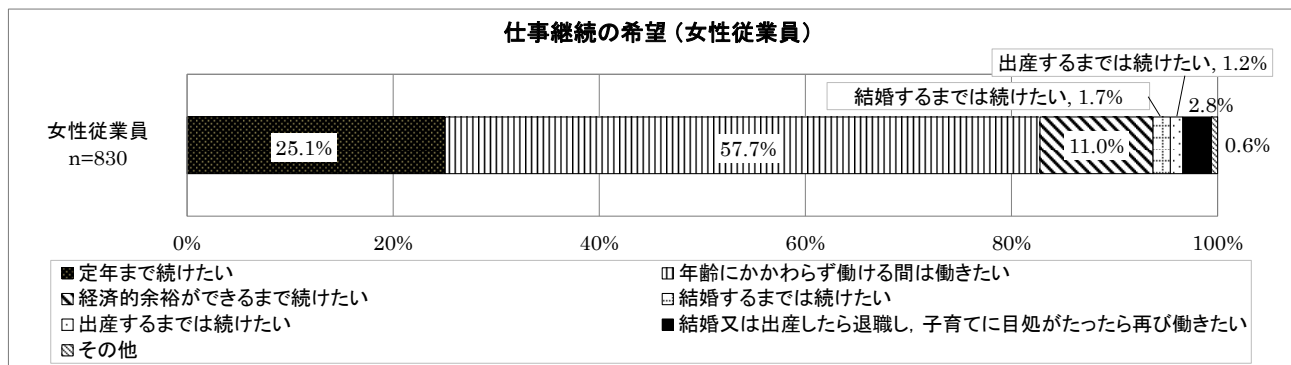
(3) 女性の能力発揮のための課題 従業員調査

女性の能力発揮のための課題については、「仕事と家庭の両立支援」が女性従業員 76.3%、男性従業員 57.1%、パート従業員 72.9%で最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」（女性従業員 33.9%、男性従業員 51.2%、パート従業員 29.5%）などとなっています。



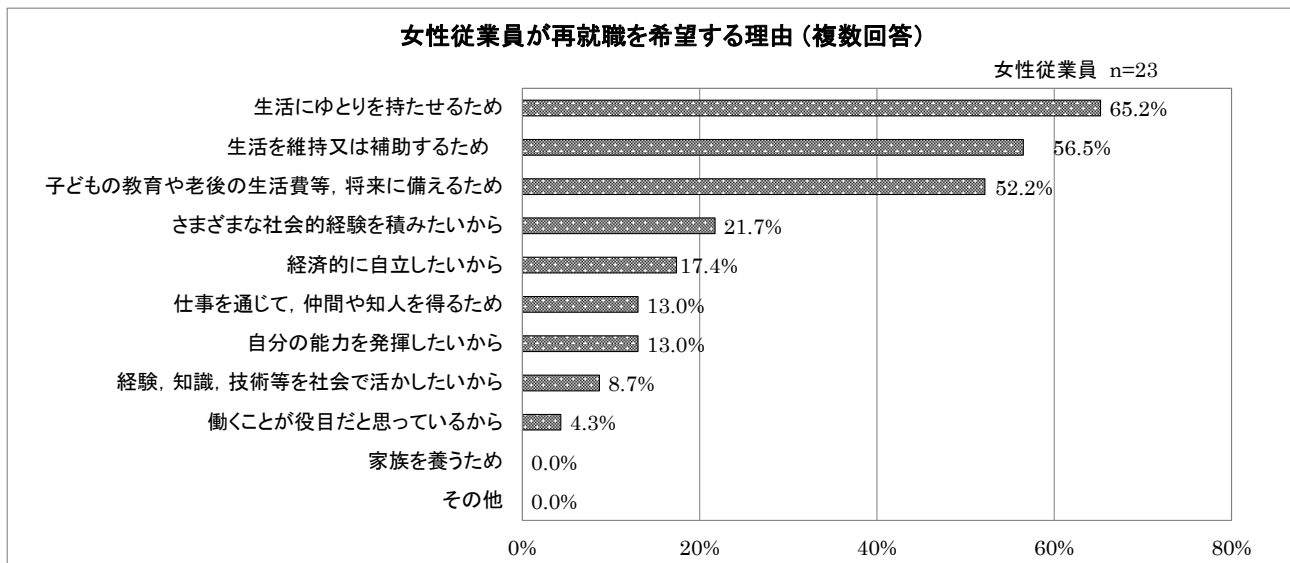
(4) 仕事継続の希望 従業員調査

女性従業員の仕事継続の希望については、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が 57.7%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」(25.1%) などとなっています。



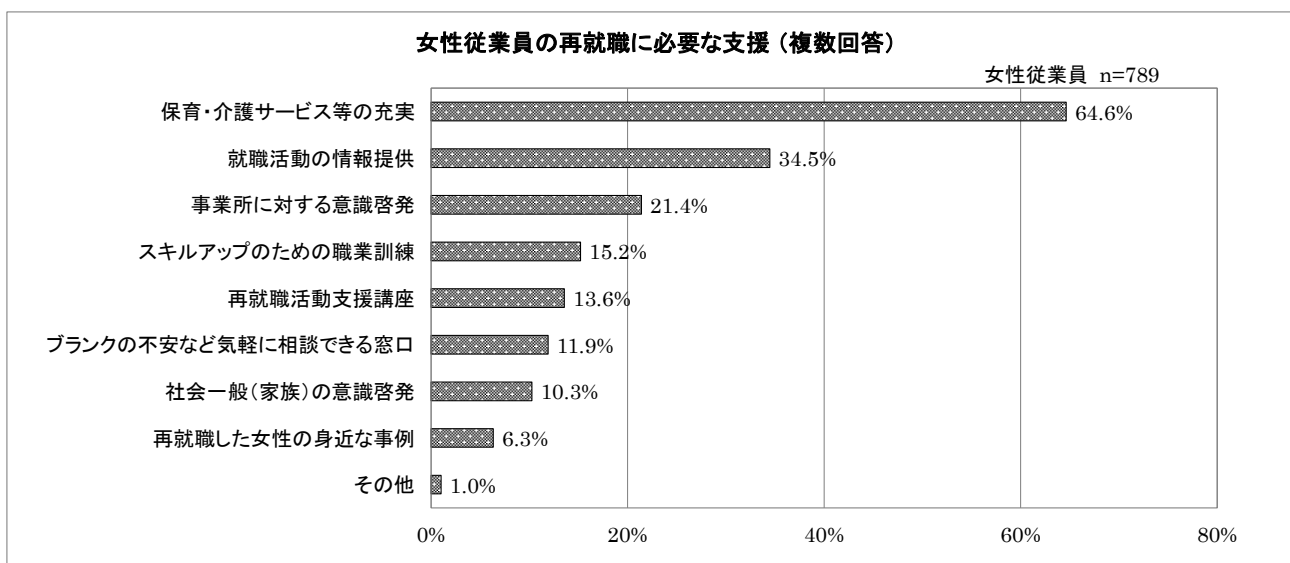
(5) 女性従業員が再就職を希望する理由 従業員調査

女性従業員の仕事継続の希望について、「結婚又は出産したら退職し、子育てに目処がたったら再び働きたい」と回答した女性従業員の理由は、「生活にゆとりを持たせるため」が65.2%で最も多く、次いで「生活を維持又は補助するため」(56.5%) などとなっています。



(6) 女性従業員の再就職に必要な支援 従業員調査

女性従業員の再就職に必要な支援については、「保育・介護サービス等の充実」が64.6%で最も多く、次いで「就職活動の情報提供」(34.5%) などとなっています。



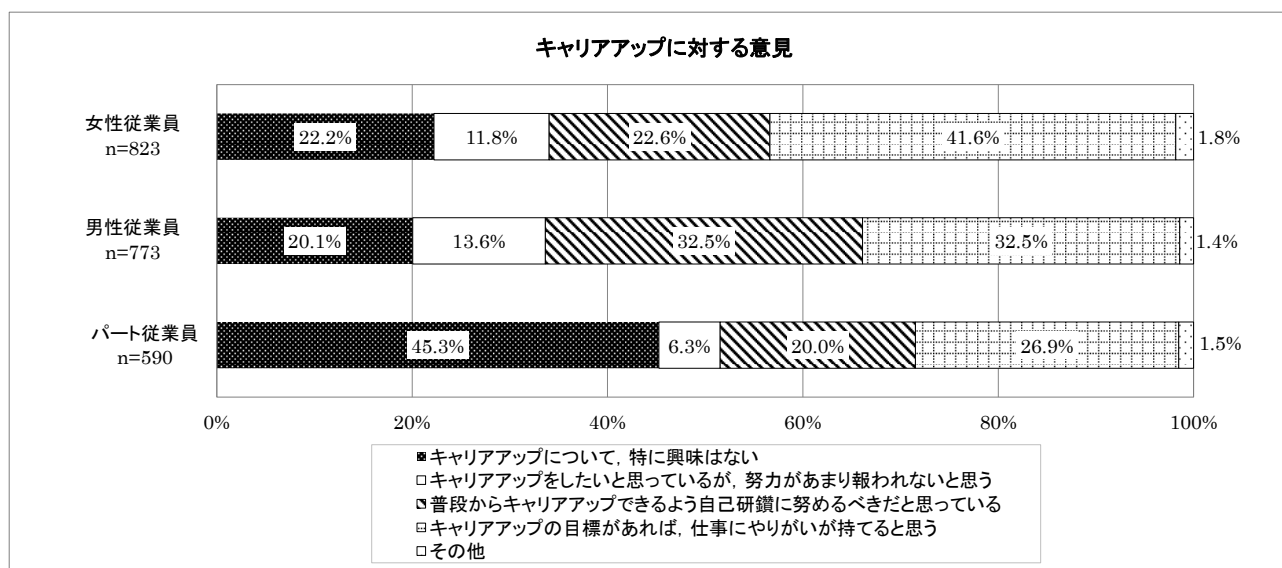
4 キャリアアップ

(1) キャリアアップに対する意見 従業員調査

キャリアアップに対する意見については、「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいがあると思う」が女性従業員は41.6%、「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、仕事にやりがいがあると思う」が男性従業員32.5%、「キャリアアップについて、特に興味はない」がパート従業員45.3%で最も多くなっています。

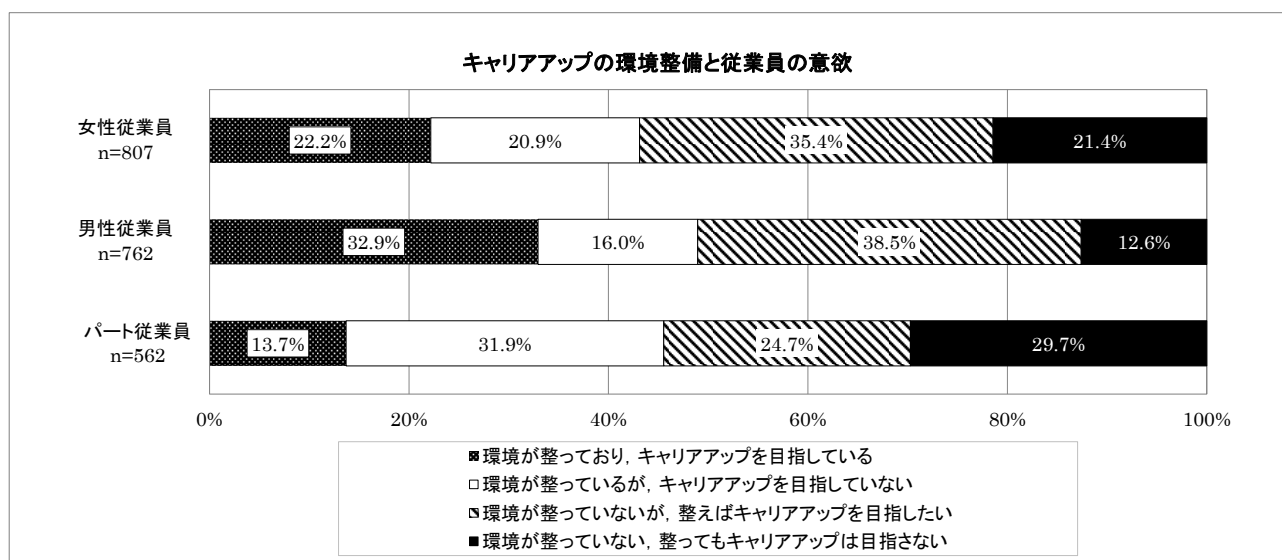
※ 「キャリアアップ」について

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



(2) キャリアアップの環境整備と従業員の意欲 従業員調査

キャリアアップの環境整備と従業員の意欲については、「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」が女性従業員35.4%、男性従業員38.5%、「環境が整っているが、キャリアアップを目指していない」がパート従業員31.9%で最も多くなっています。



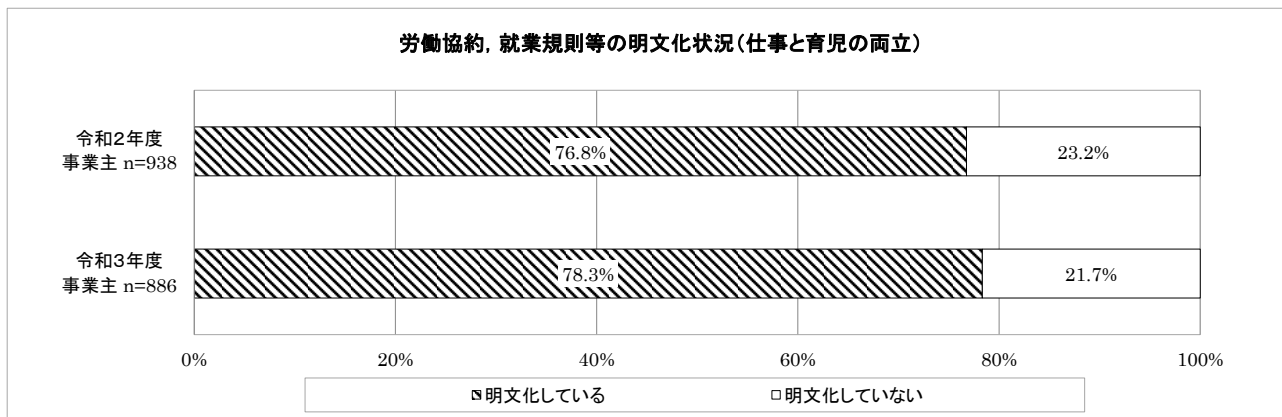
II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・仕事と介護の両立

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

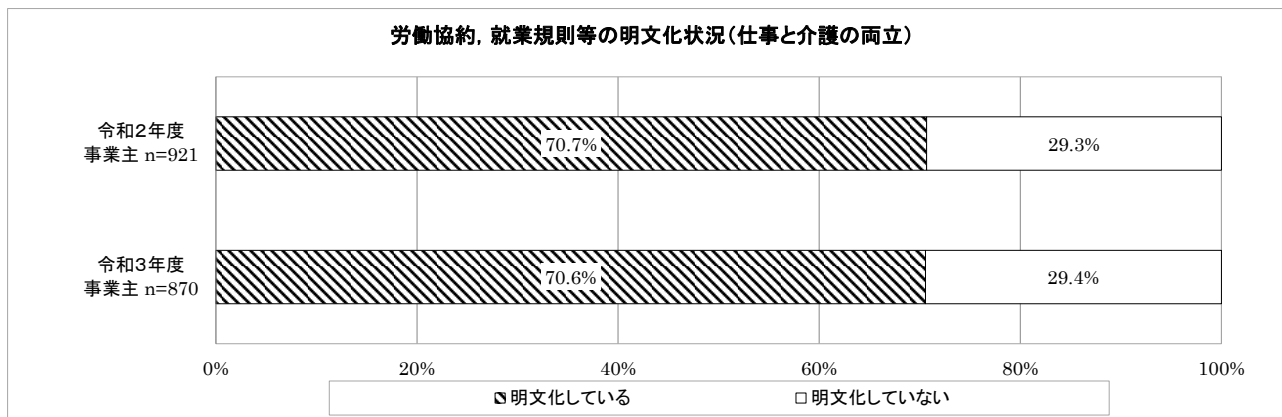
ア 仕事と育児の両立 事業主調査

仕事と育児の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況については、「明文化している」が78.3%で、前年度（76.8%）よりも1.5ポイント上昇しています。



イ 仕事と介護の両立 事業主調査

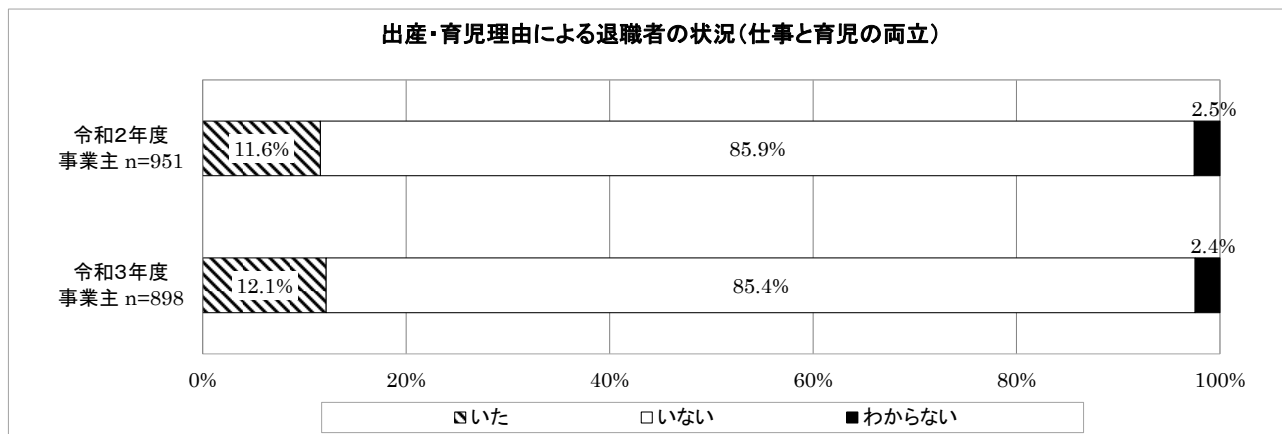
仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況については、「明文化している」が70.6%で、前年度（70.7%）よりも0.1ポイント低下しています。



(2) 出産・育児、介護理由による退職者の状況

ア 仕事と育児の両立 事業主調査

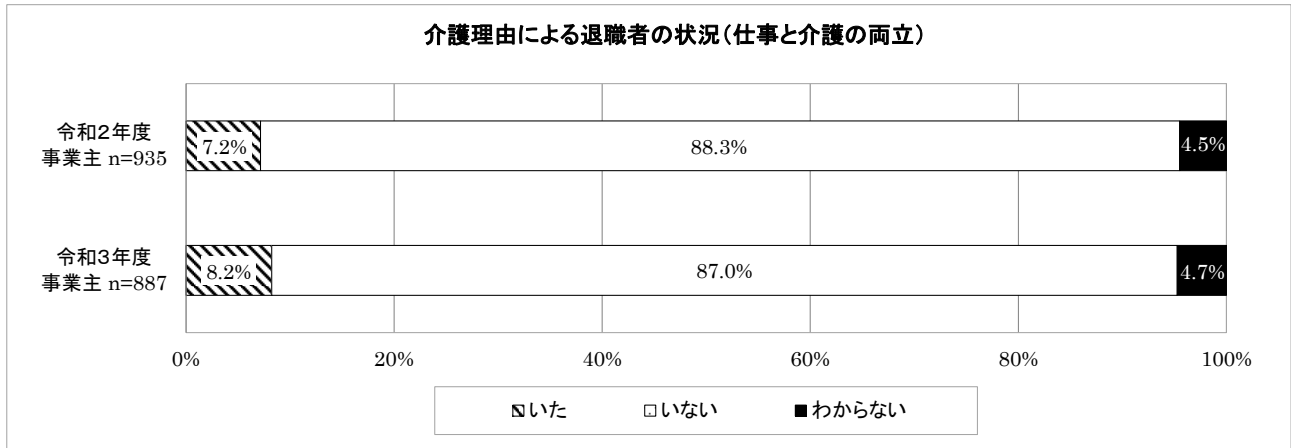
出産・育児理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が12.1%で、前年度（11.6%）よりも0.5ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、各年度を含む前3年間（H30.4.1～R3.3.31）

イ 仕事と介護の両立 事業主調査

介護理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が8.2%で、前年度（7.2%）よりも1.0ポイント上昇しています。

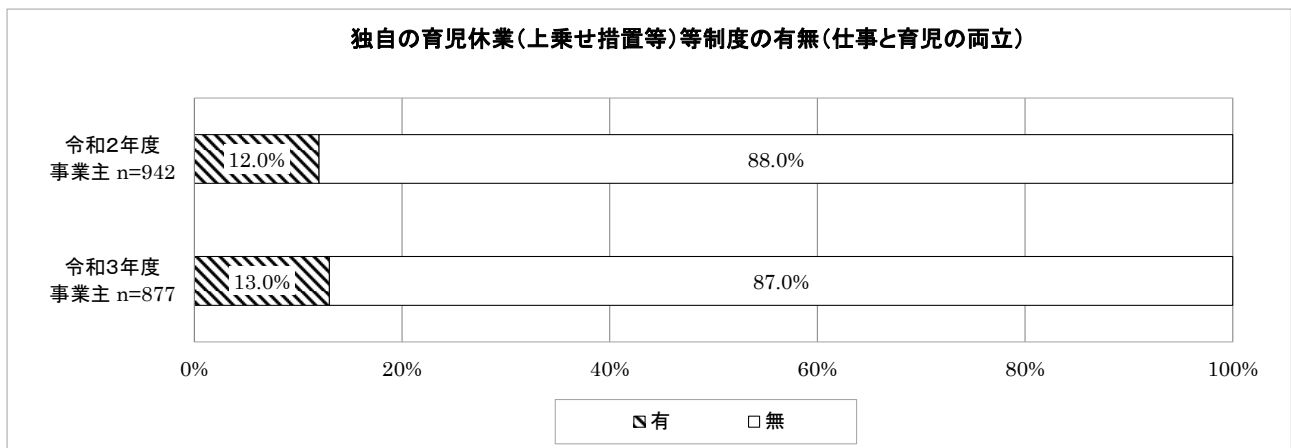


※ 調査対象期間は、各年度を含む前3年間（H30.4.1～R3.3.31）

(3) 独自の育児休業・介護休業（上乗せ措置等）等制度の有無

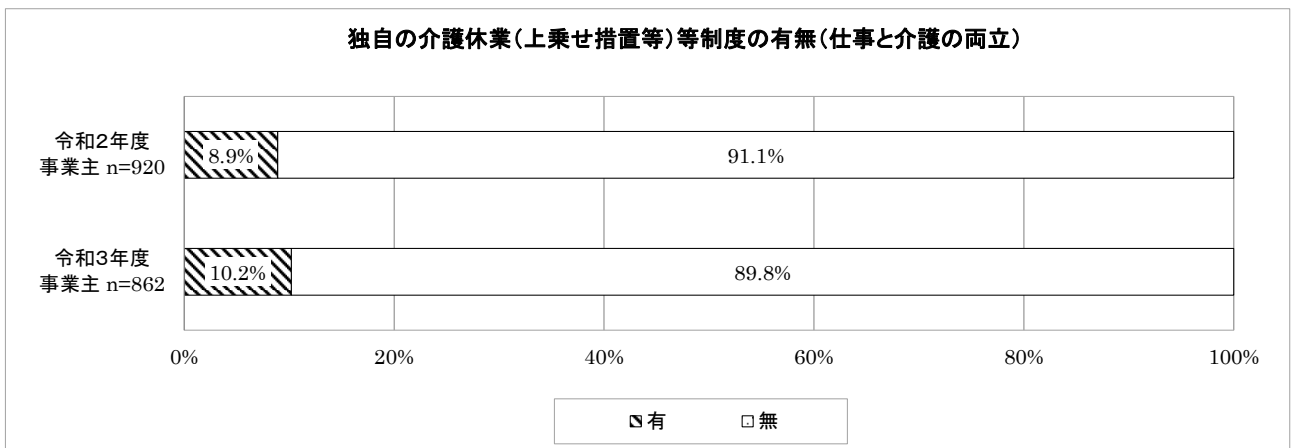
ア 仕事と育児の両立 事業主調査

独自の育児休業（上乗せ措置等）等制度の有無については、「有」が13.0%で、前年度（12.0%）よりも1.0ポイント上昇しています。



イ 仕事と介護の両立 事業主調査

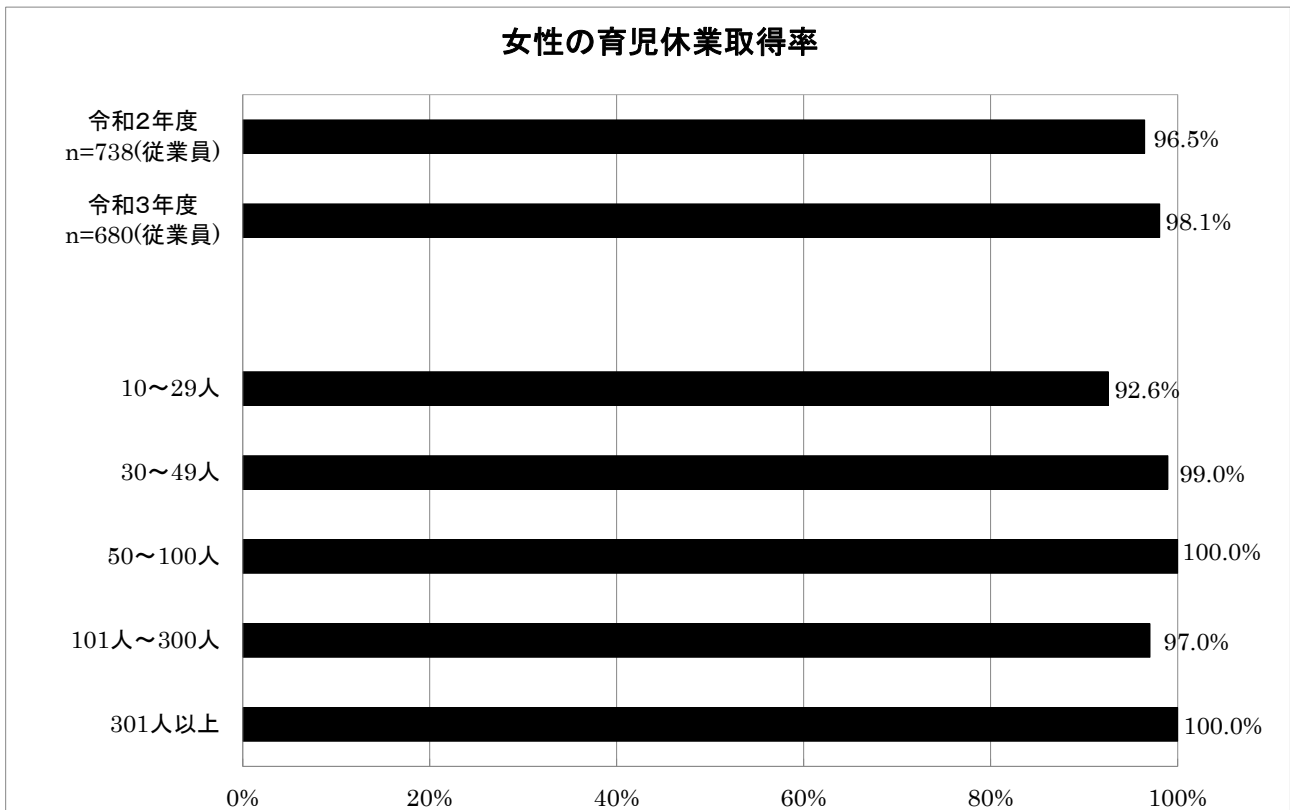
独自の介護休業（上乗せ措置等）等制度の有無については、「有」が10.2%で、前年度（8.9%）よりも1.3ポイント上昇しています。



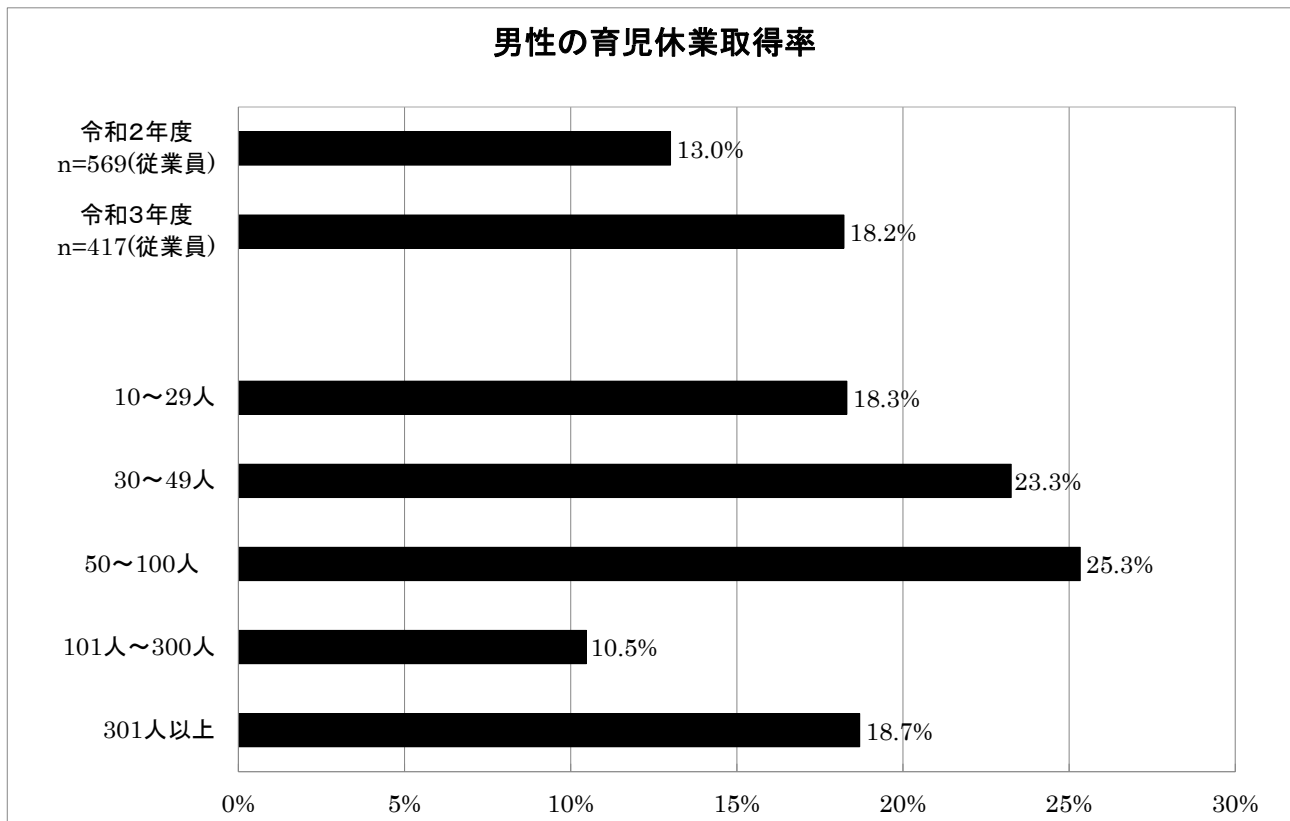
(4) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率 事業主調査

育児休業取得率（過去1年間）については、女性が98.1%で、前年度（96.5%）よりも1.6ポイント上昇、男性は18.2%で、前年度（13.0%）よりも5.2ポイント上昇しています。

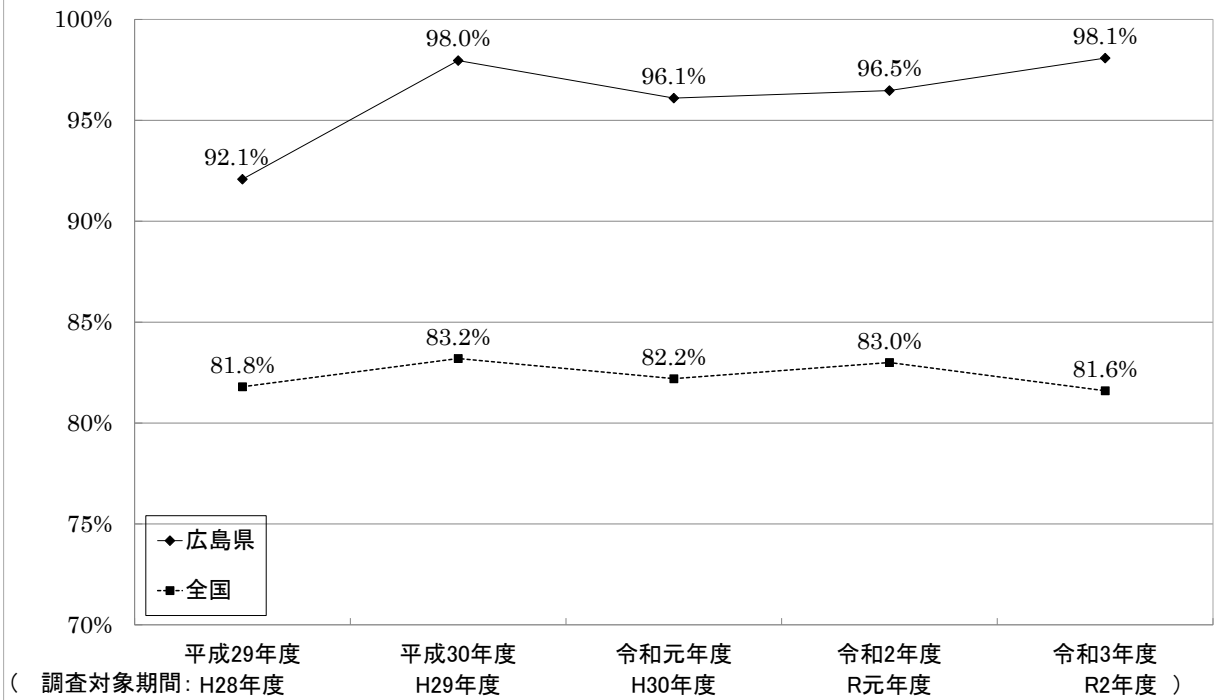


※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

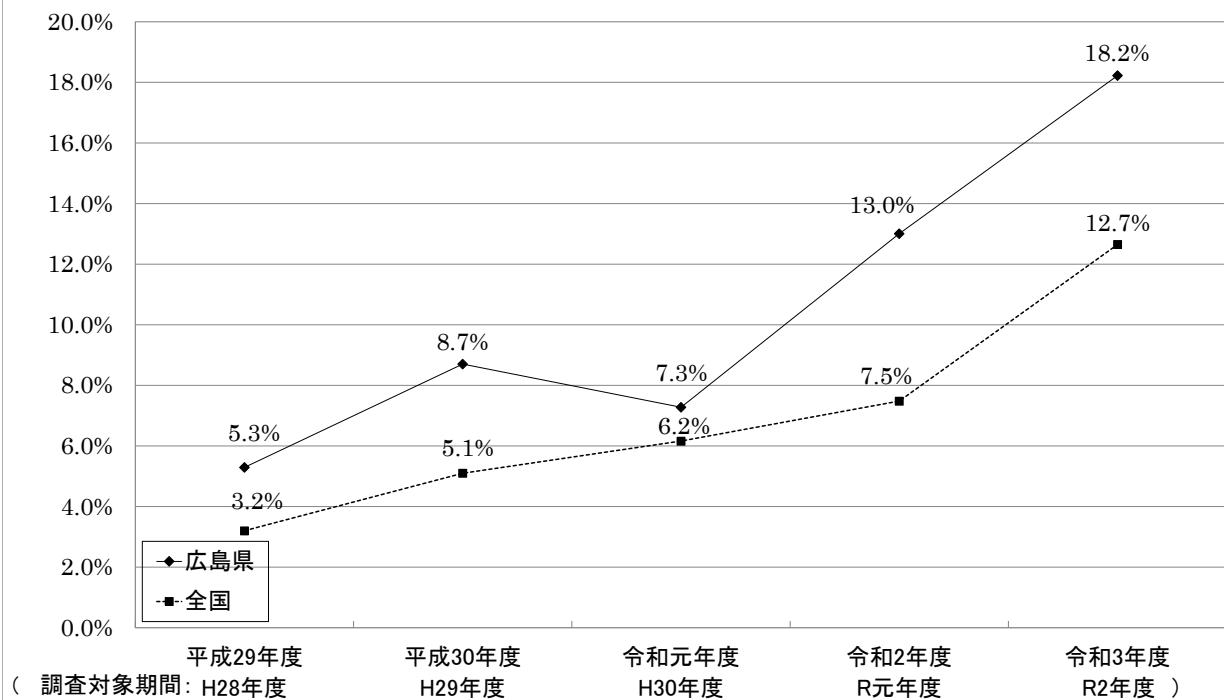


※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

女性の育児休業取得率推移



男性の育児休業取得率推移



※ 育児休業取得率

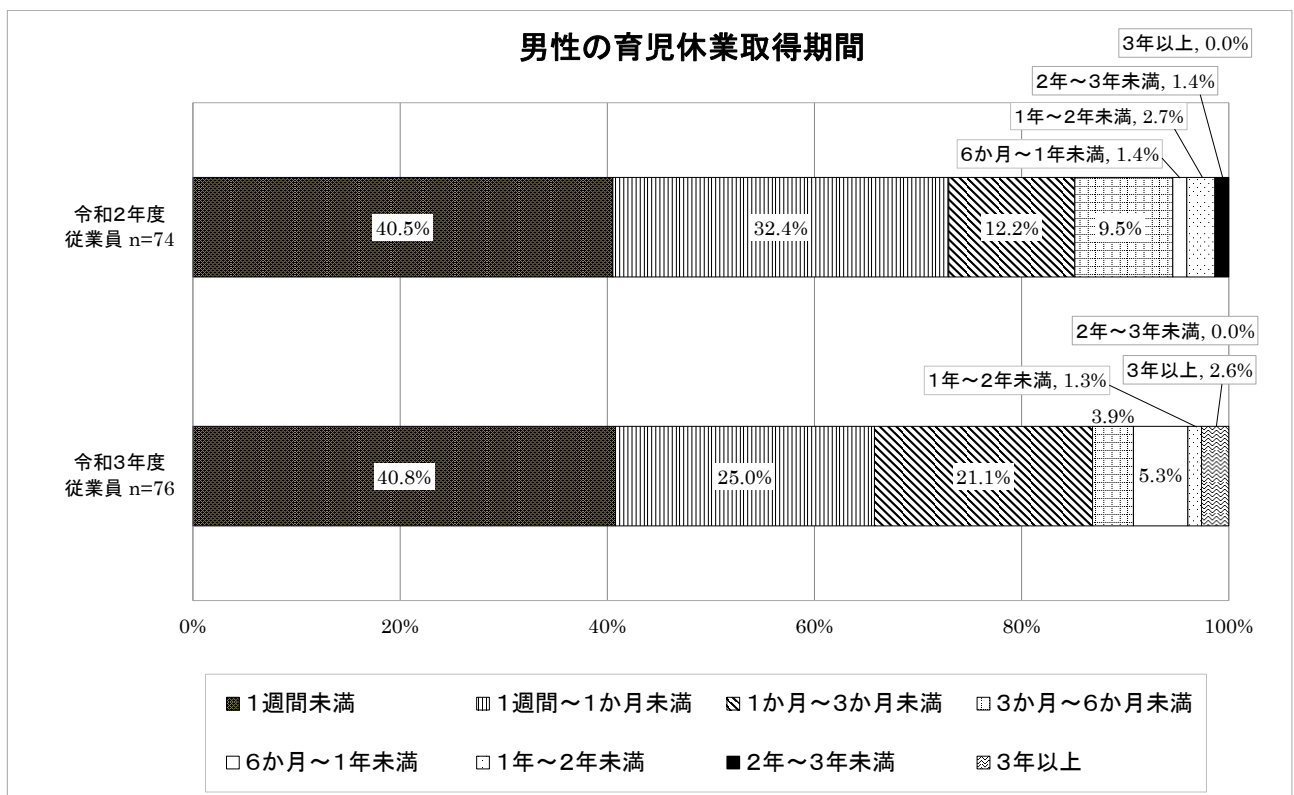
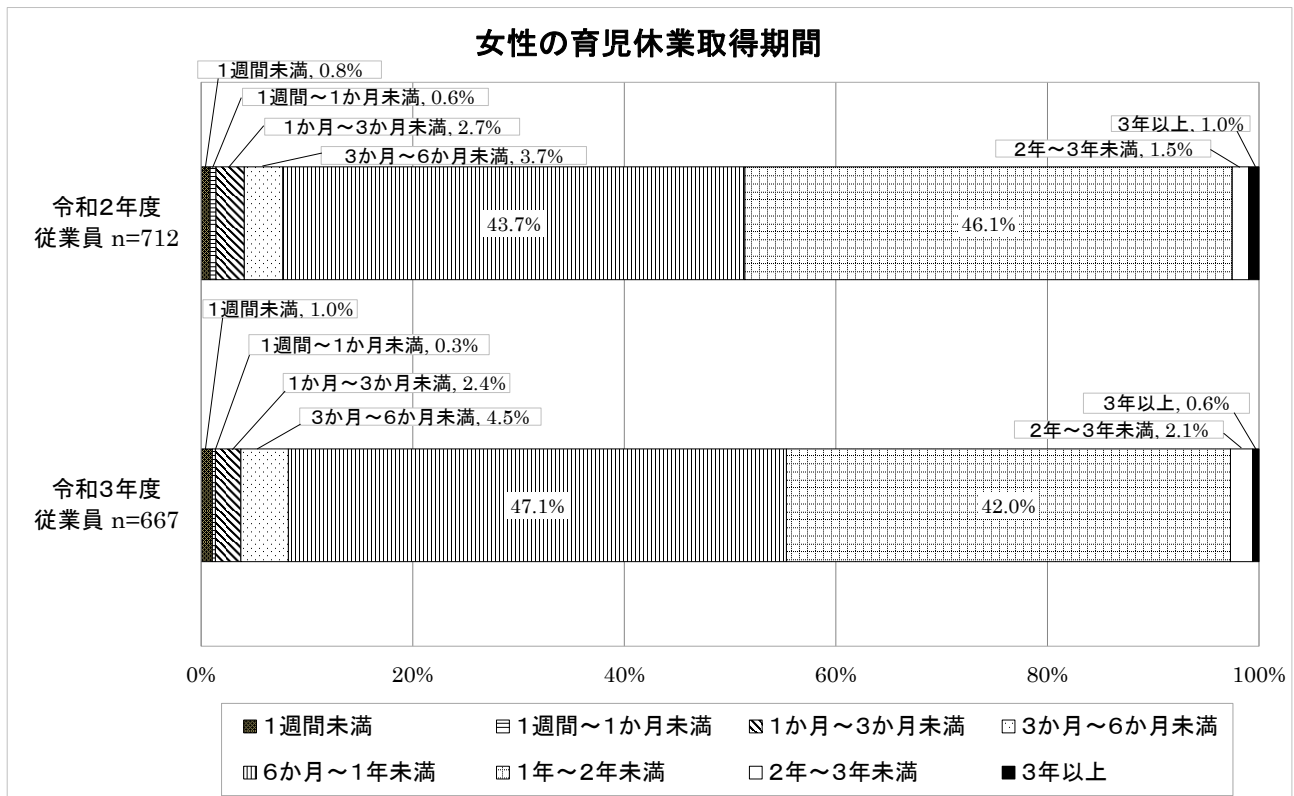
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※ 年度：調査公表年度〔調査対象期間は、過去1年間（R2.4.1～R3.3.31）〕

※ 全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

イ 育児休業取得期間 事業主調査

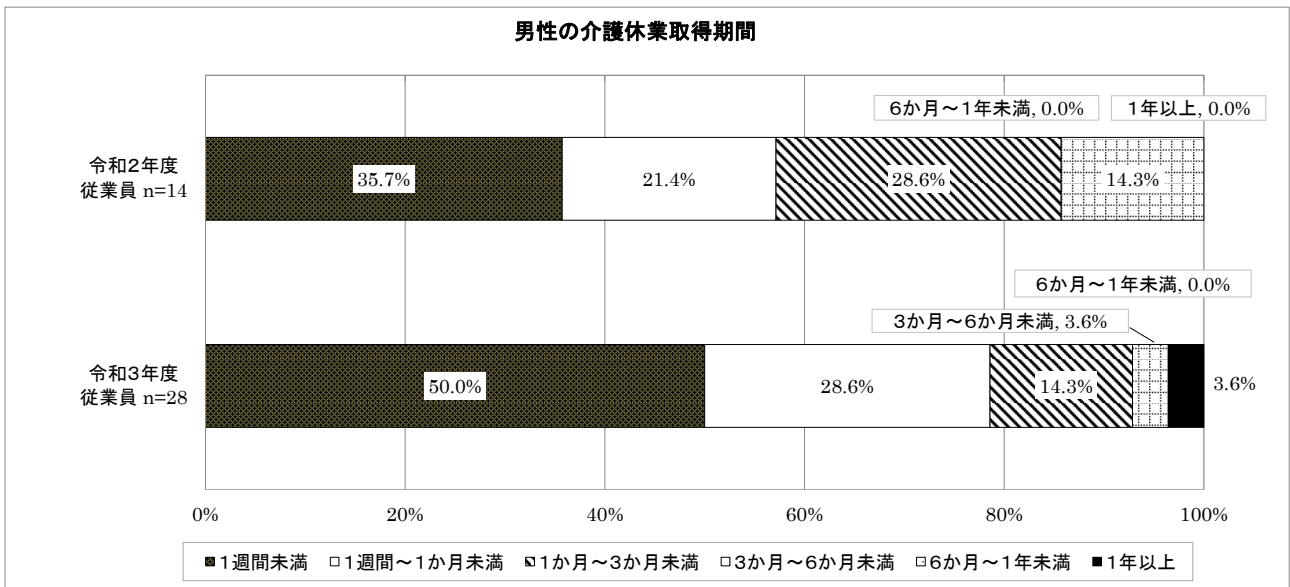
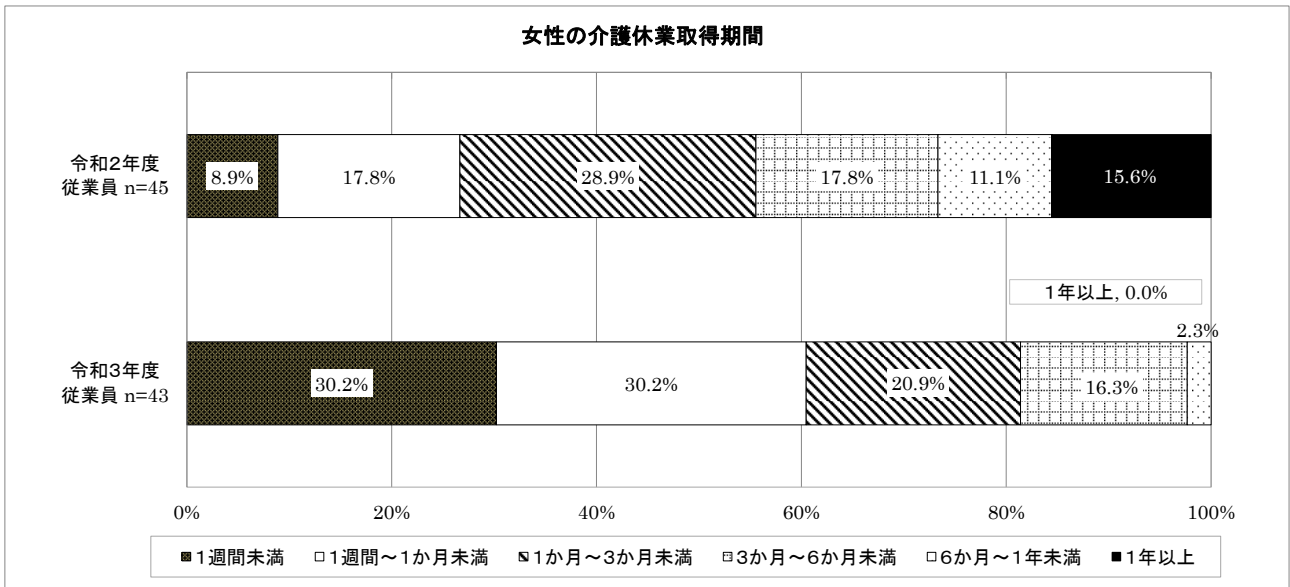
育児休業取得期間（過去1年間）については、「6か月～1年未満」が女性47.1%、「1週間未満」が男性40.8%で最も多く、次いで「1年～2年未満」（女性42.0%）「1週間～1か月未満」（男性25.0%）などとなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2.4.1～R3.3.31）

(5) 介護休業取得期間 **事業主調査**

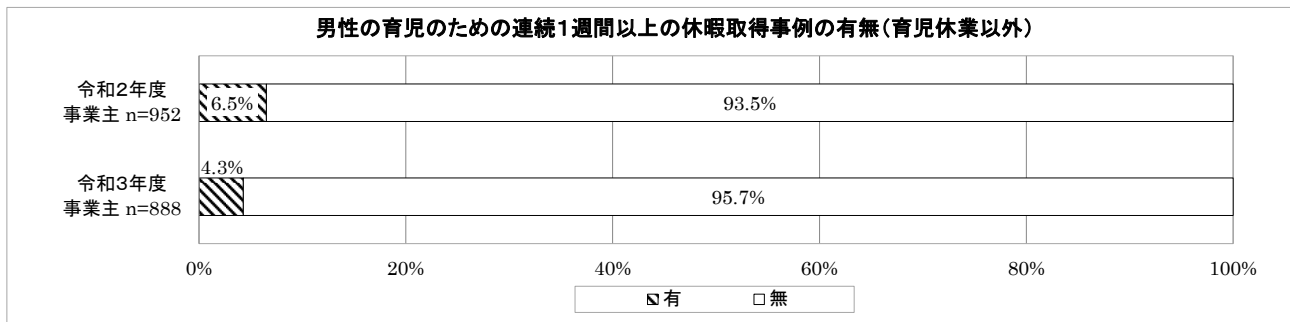
介護休業取得期間（過去1年間）については、「1週間未満」「1週間～1か月未満」が女性30.2%、「1週間未満」が男性50.0%で最も多くなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2.4.1～R3.3.31）

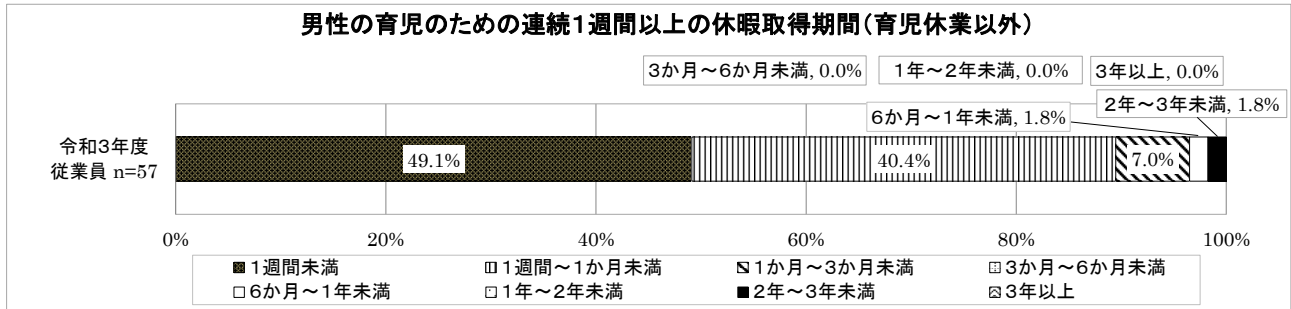
(6) 男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得事例の有無（育児休業以外） **事業主調査**

男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得事例の有無（育児休業以外）については、「有」が4.3%で、前年度（6.5%）よりも2.2ポイント低下しています。



(7) 男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得期間（育児休業以外） **事業主調査**

男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得期間（育児休業以外）については、「1週間未満」が49.1%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」（40.4%）などとなっています。



(8) 育児休業制度の認知状況 **従業員調査**

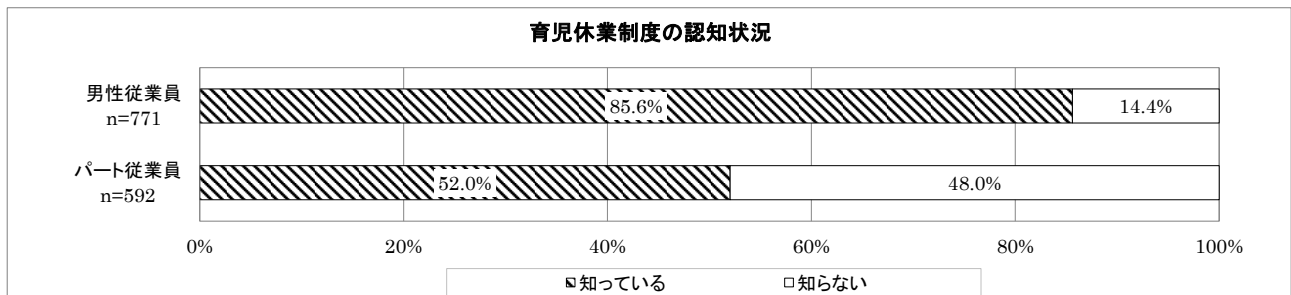
育児休業制度の認知状況については、「知っている」が男性従業員 85.6%、パート従業員 52.0%となっています。

※ 「パートタイム労働者の育児休業取得の一定の要件」

①入社1年以上。

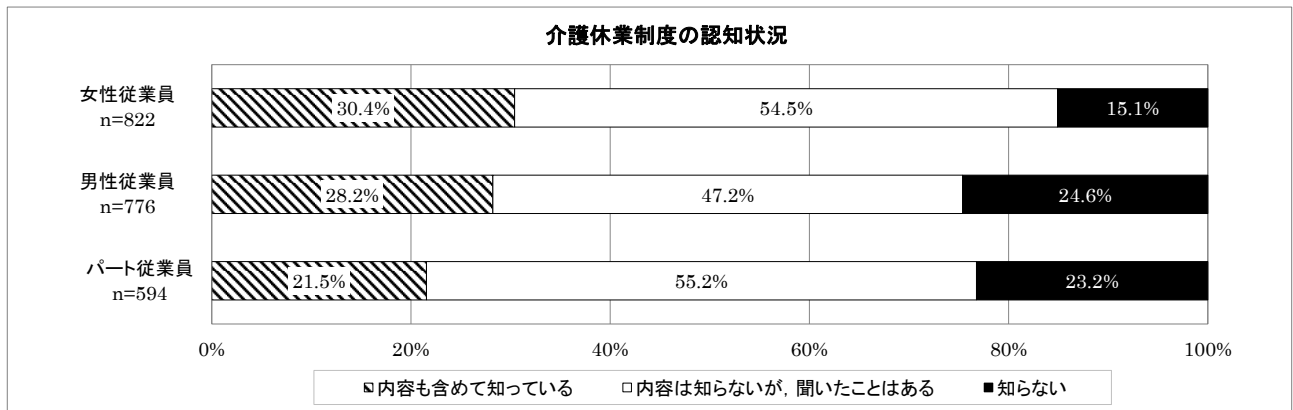
②子が1歳6か月に達するまでに労働契約が終了し、更新されないことが明らかでないこと。

（労使協定の締結により、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者は対象外となる場合がある）



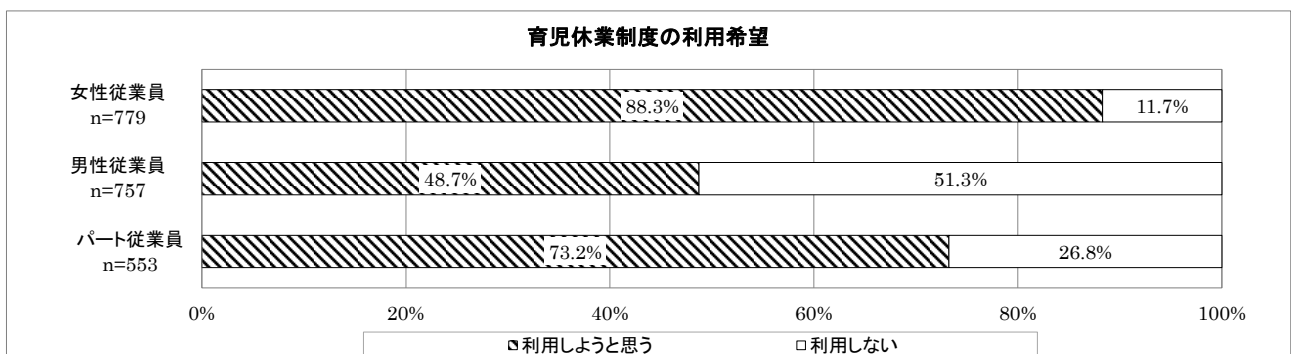
(9) 介護休業制度の認知状況 **従業員調査**

介護休業制度の認知状況については、「内容も含めて知っている」が女性従業員 30.4%、男性従業員 28.2%、パート従業員 21.5%となっています。



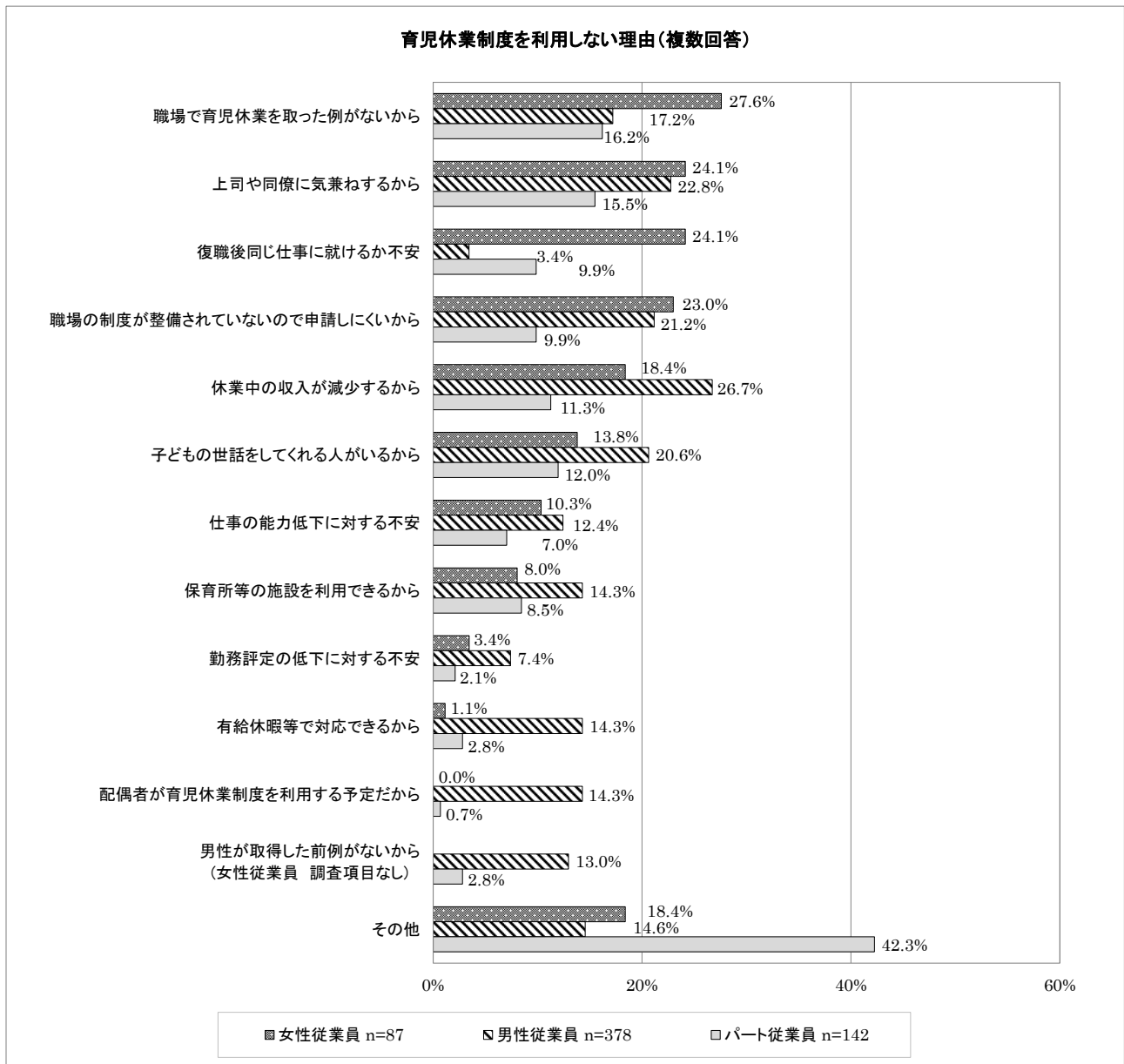
(10) 育児休業制度の利用希望 **従業員調査**

育児休業制度の利用希望については、「利用しようと思う」が女性従業員 88.3%、男性従業員 48.7%、パート従業員 73.2%となっています。



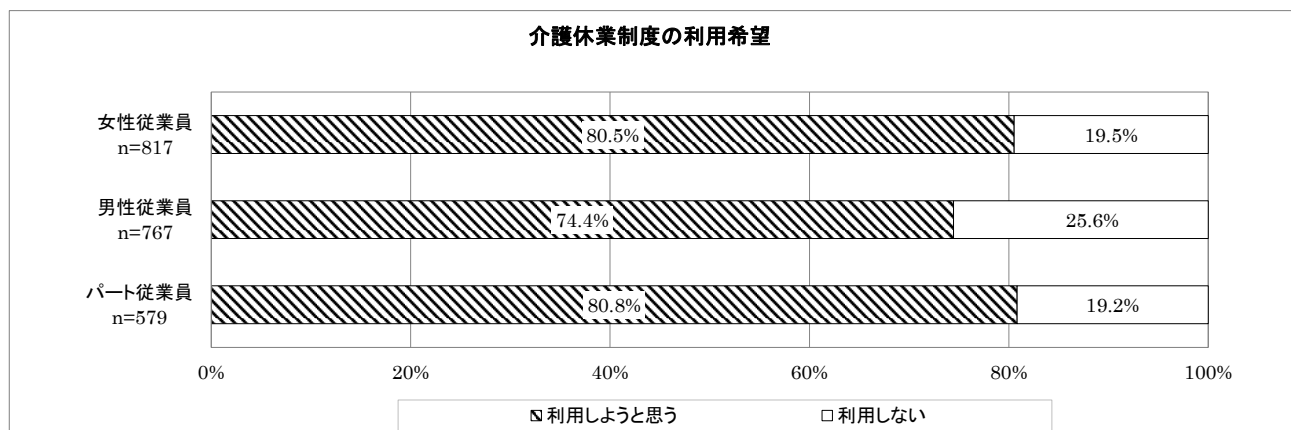
(11) 育児休業制度を利用しない理由 **従業員調査**

育児休業制度の利用希望について、「利用しない」と回答した従業員のうち、理由は、「職場で育児休業を取った例がないから」が女性従業員 27.6%、パート従業員 16.2%、「休業中の収入が減少するから」が男性従業員 26.7%で最も多くなっています。



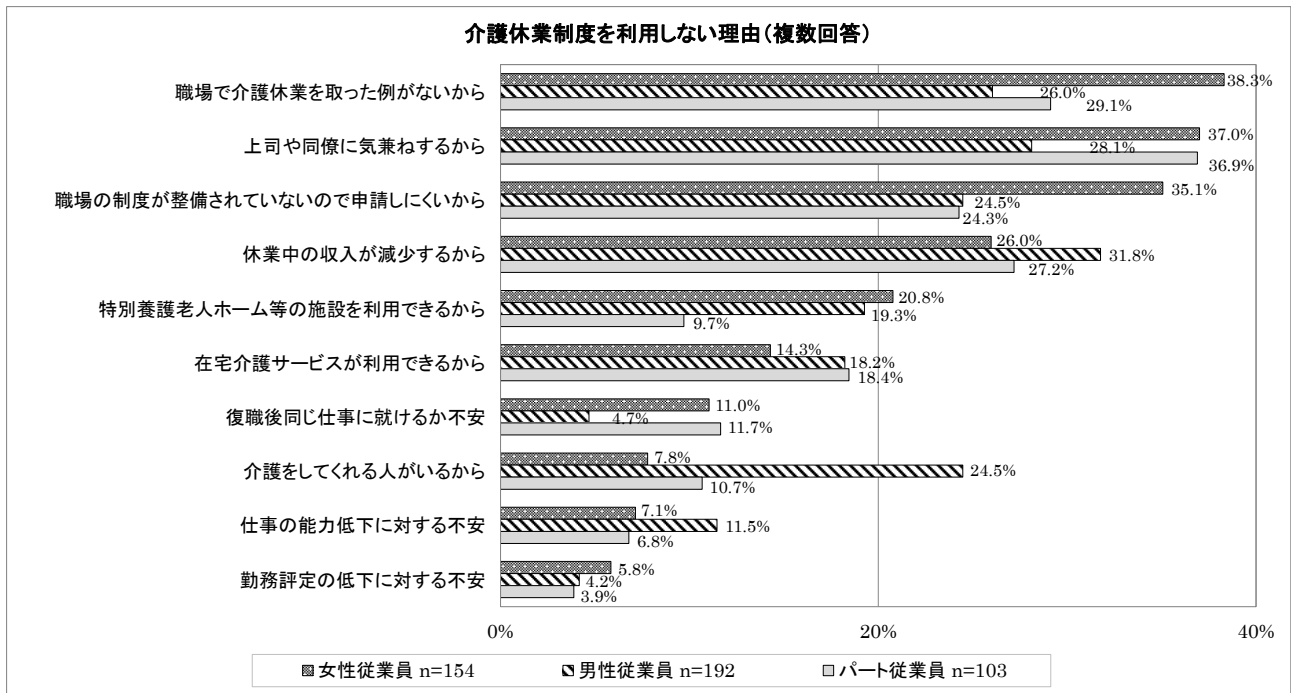
(12) 介護休業制度の利用希望 **従業員調査**

介護休業制度の利用希望については、「利用しようと思う」が女性従業員 80.5%、男性従業員 74.4%、パート従業員 80.8%となっています。



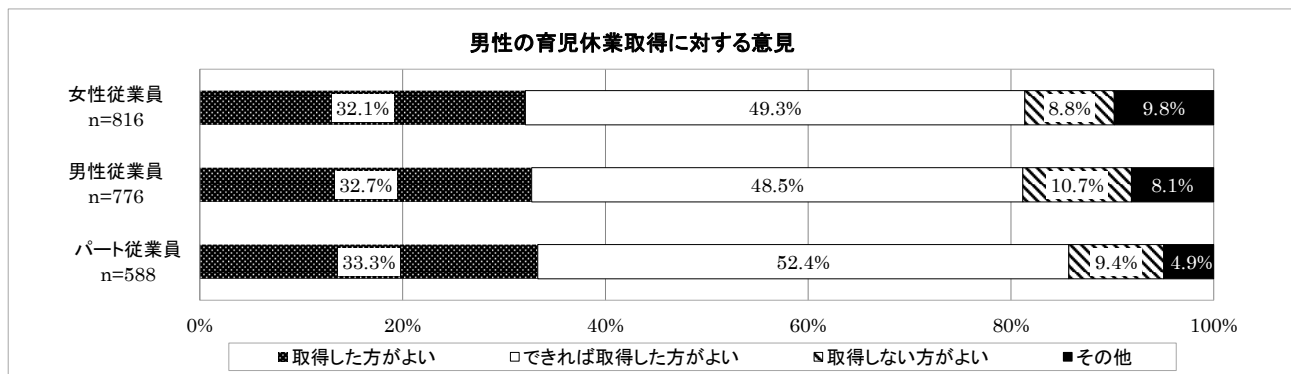
(13) 介護休業制度を利用しない理由 従業員調査

介護休業制度の利用希望について、「利用しない」と回答した従業員のうち、理由は、「職場で介護休業を取った例がないから」が女性従業員 38.3%、「休業中の収入が減少するから」が男性従業員 31.8%、「上司や同僚に気兼ねするから」がパート従業員 36.9%で最も多くなっています。



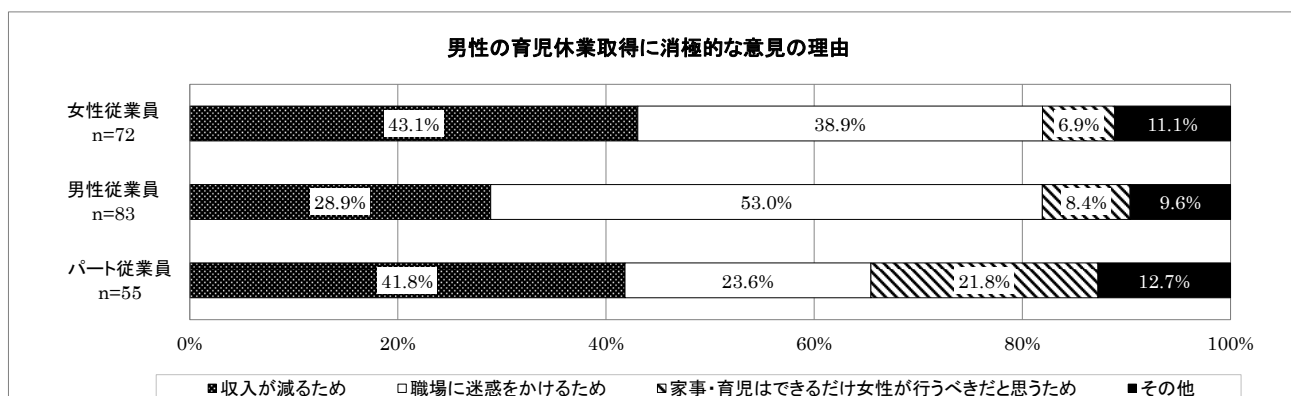
(14) 男性の育児休業取得に対する意見 従業員調査

男性の育児休業取得に対する意見については、「取得した方がよい」が女性従業員 32.1%、男性従業員 32.7%、パート従業員 33.3%となっています。



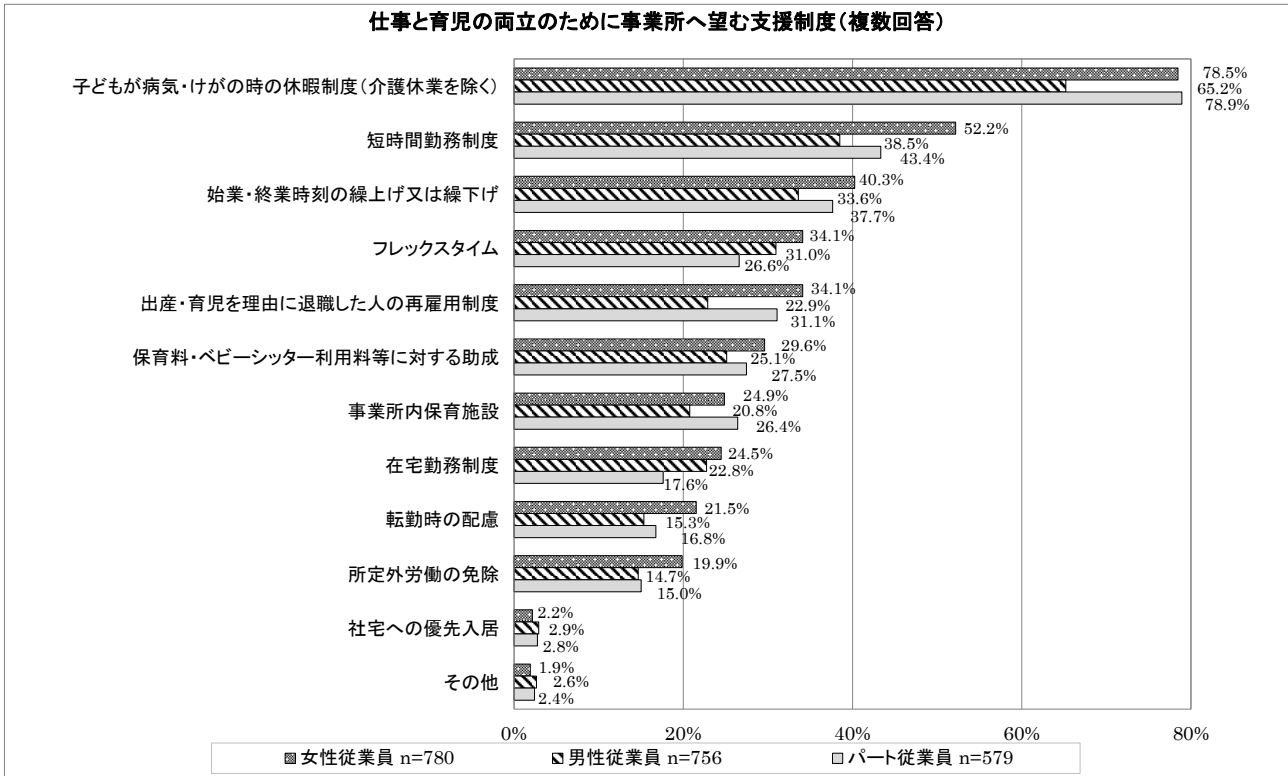
(15) 男性の育児休業取得に消極的な意見の理由 従業員調査

男性の育児休業取得に対する意見について、「取得しない方がよい」と回答した従業員のうち、理由は、「収入が減るため」が女性従業員 43.1%、パート従業員 41.8%、「職場に迷惑をかけるため」が男性従業員 53.0%で最も多くなっています。



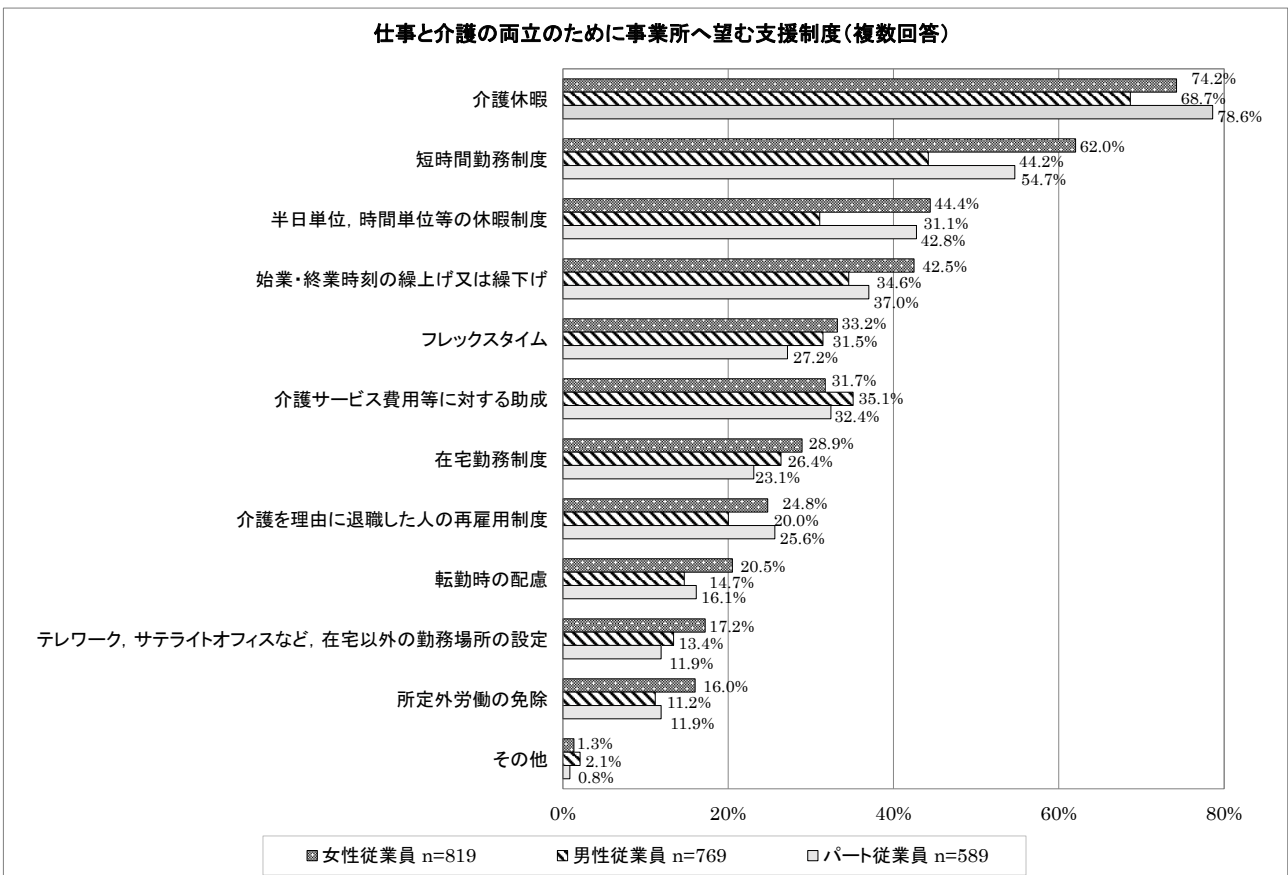
(16) 仕事と育児の両立のために事業所へ望む支援制度 **従業員調査**

仕事と育児の両立のために事業所へ望む支援制度については、「子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）」が女性従業員 78.5%、男性従業員 65.2%、パート従業員 78.9%で最も多く、次いで、「短時間勤務制度」（女性従業員 52.2%、男性従業員 38.5%、パート従業員 43.4%）などとなっています。



(17) 仕事と介護の両立のために事業所へ望む支援制度 **従業員調査**

仕事と介護の両立のために事業所へ望む支援制度については、「介護休暇」が女性従業員 74.2%、男性従業員 68.7%、パート従業員 78.6%で最も多く、次いで、「短時間勤務制度」（女性従業員 62.0%、男性従業員 44.2%、パート従業員 54.7%）などとなっています。



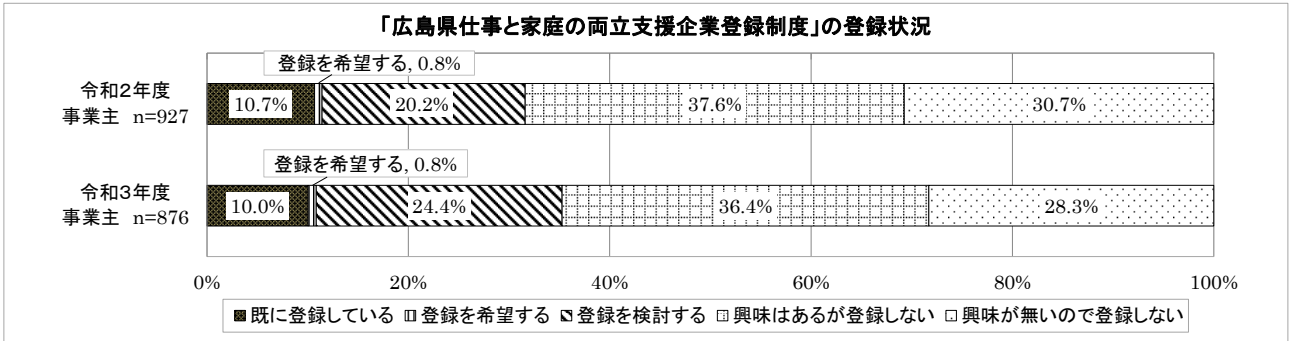
(18) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」・「育メン休暇応援制度」の登録状況

ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況 **事業主調査**

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況については、「既に登録している」が10.0%で、前年度(10.7%)よりも0.7ポイント低下しています。

※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

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

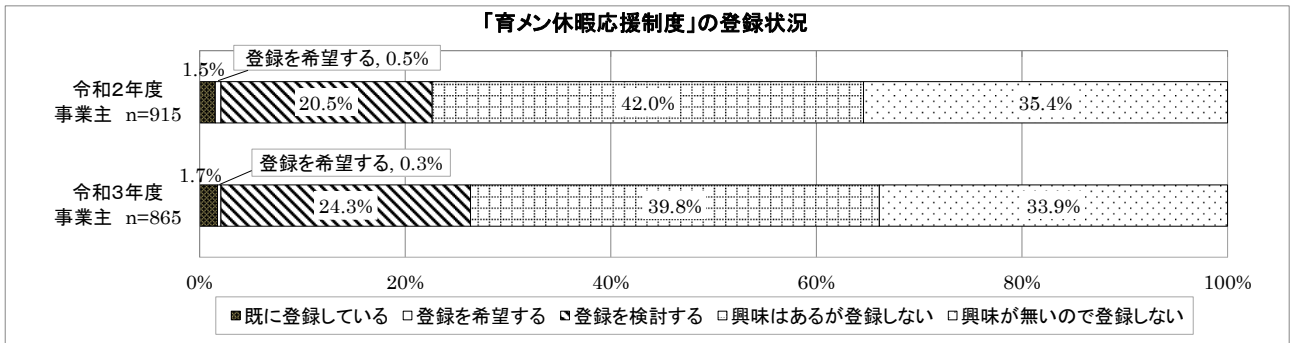


イ 「育メン休暇応援制度」の登録状況 **事業主調査**

「育メン休暇応援制度」の登録状況については、「既に登録している」が1.7%で、前年度(1.5%)よりも0.2ポイント上昇しています。

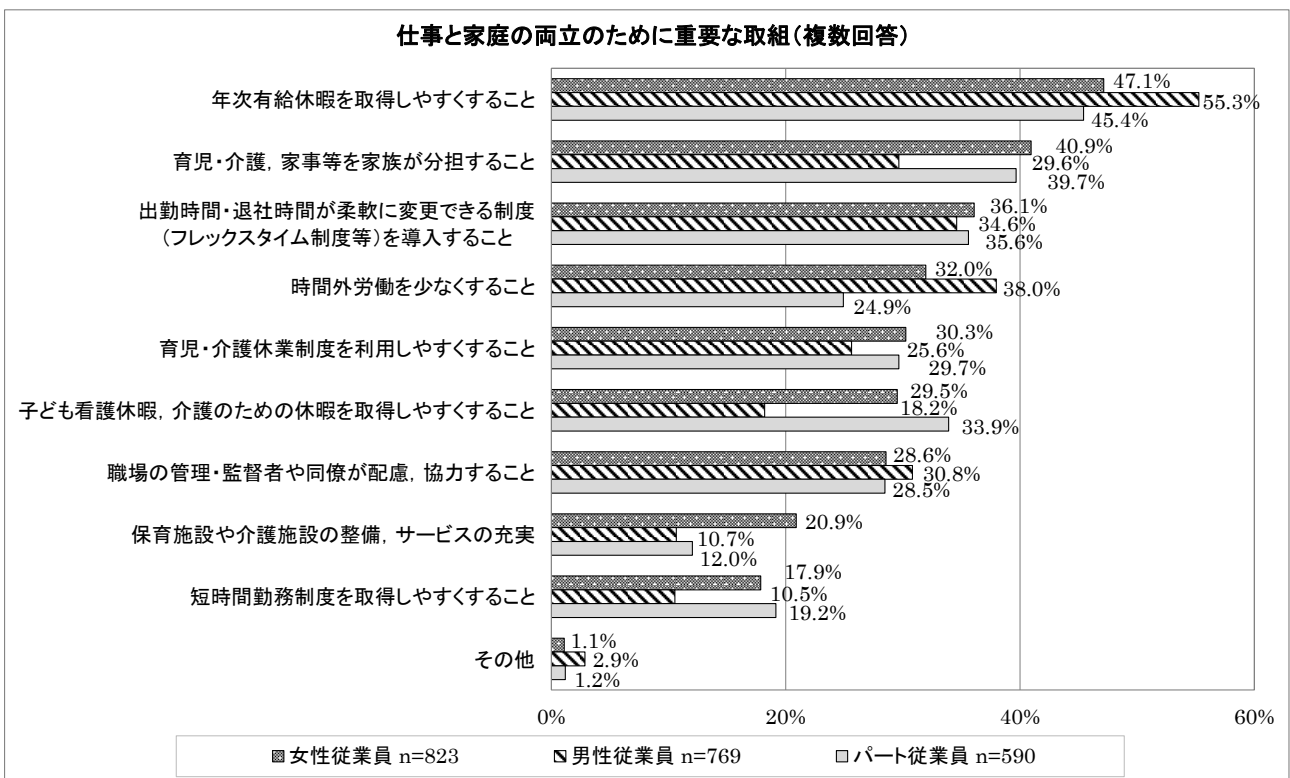
※ 「育メン休暇応援制度」について

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



(19) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 **従業員調査**

仕事と家庭の両立のために重要な取組については、「年次有給休暇を取得しやすくすること」が女性従業員47.1%、男性従業員55.3%、パート従業員45.4%で最も多くなっています。



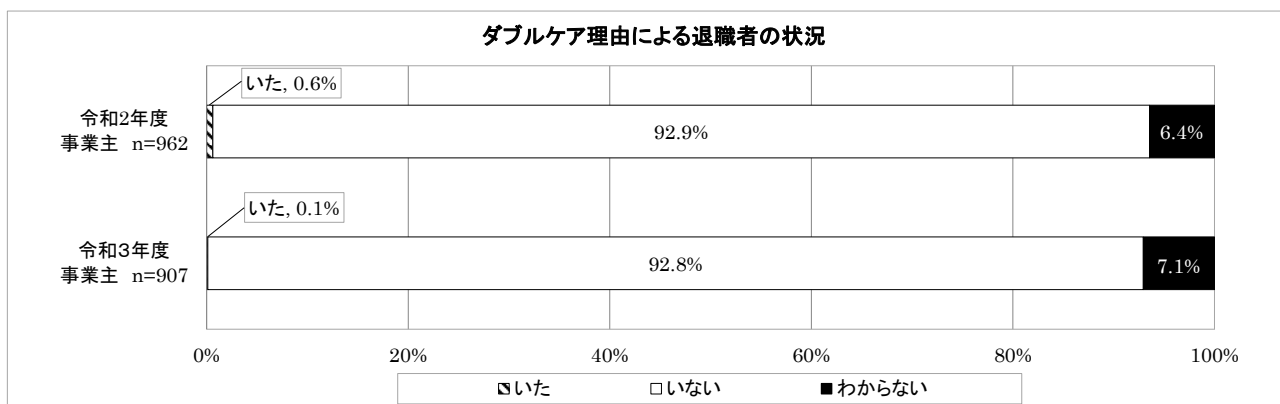
(20) ダブルケア

ア ダブルケア理由による退職者の状況 **事業主調査**

ダブルケア理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が0.1%で、前年度（0.6%）よりも0.5ポイント低下しています。

※ 「ダブルケア」について

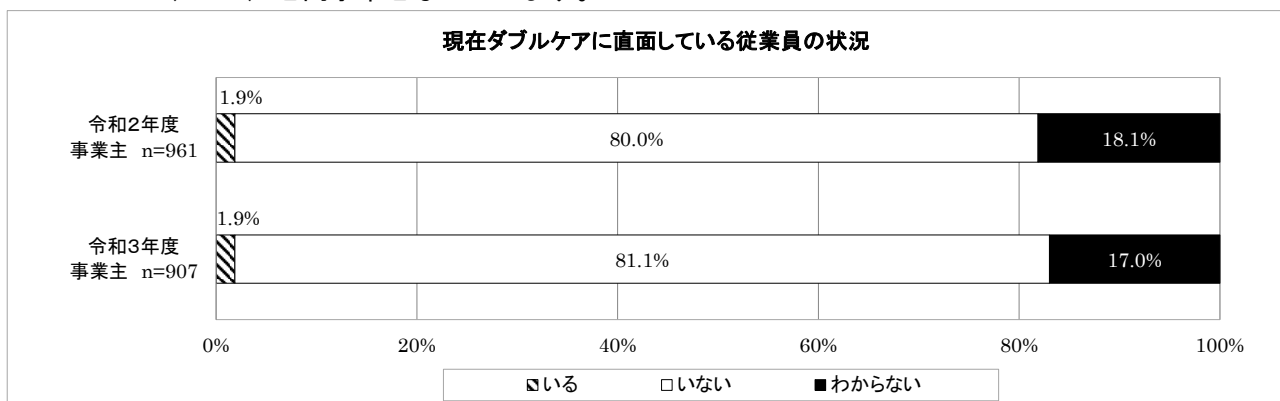
ダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことです。今後、少子・高齢が進む中、晩婚化や出産年齢の高齢化により、子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯の増加が予測されています。



※ 調査対象期間は、各年度を含む前3年間（H30.4.1～R3.3.31）

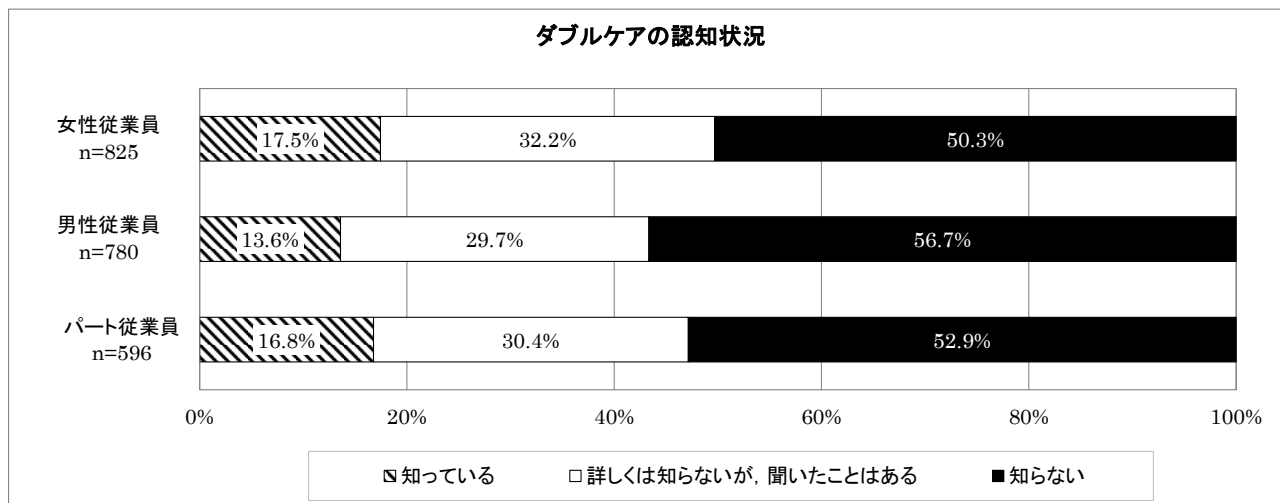
イ 現在ダブルケアに直面している従業員の状況 **事業主調査**

現在、ダブルケアに直面している従業員の状況については、「いる」が1.9%で、前年度（1.9%）と同水準となっています。



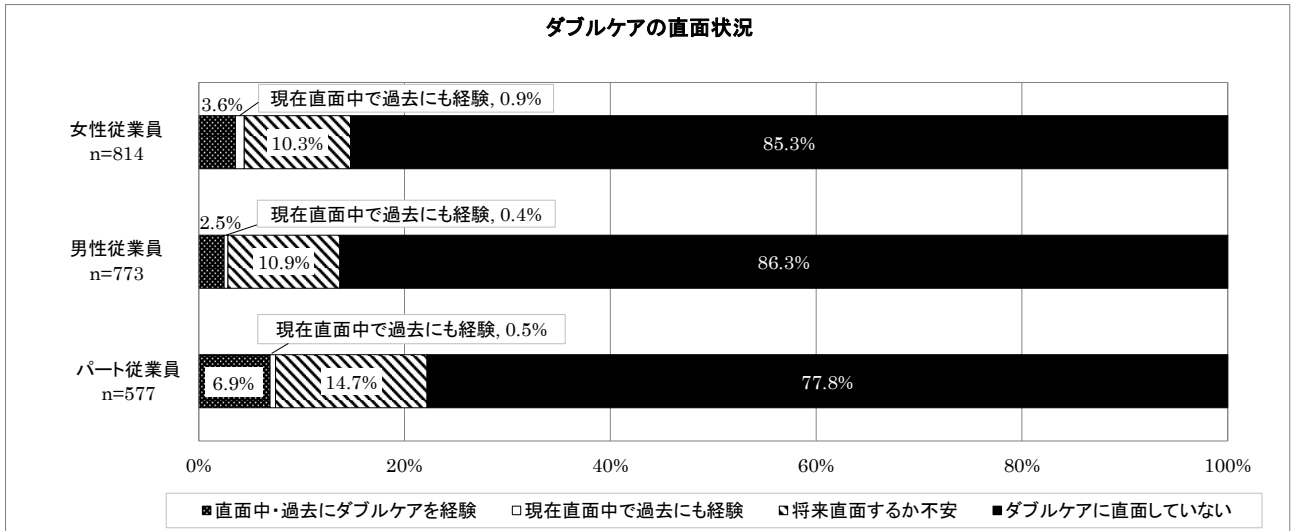
(21) ダブルケアの認知状況 **従業員調査**

ダブルケアの認知状況については、「知っている」が女性従業員 17.5%、男性従業員 13.6%、パート従業員 16.8%となっています。



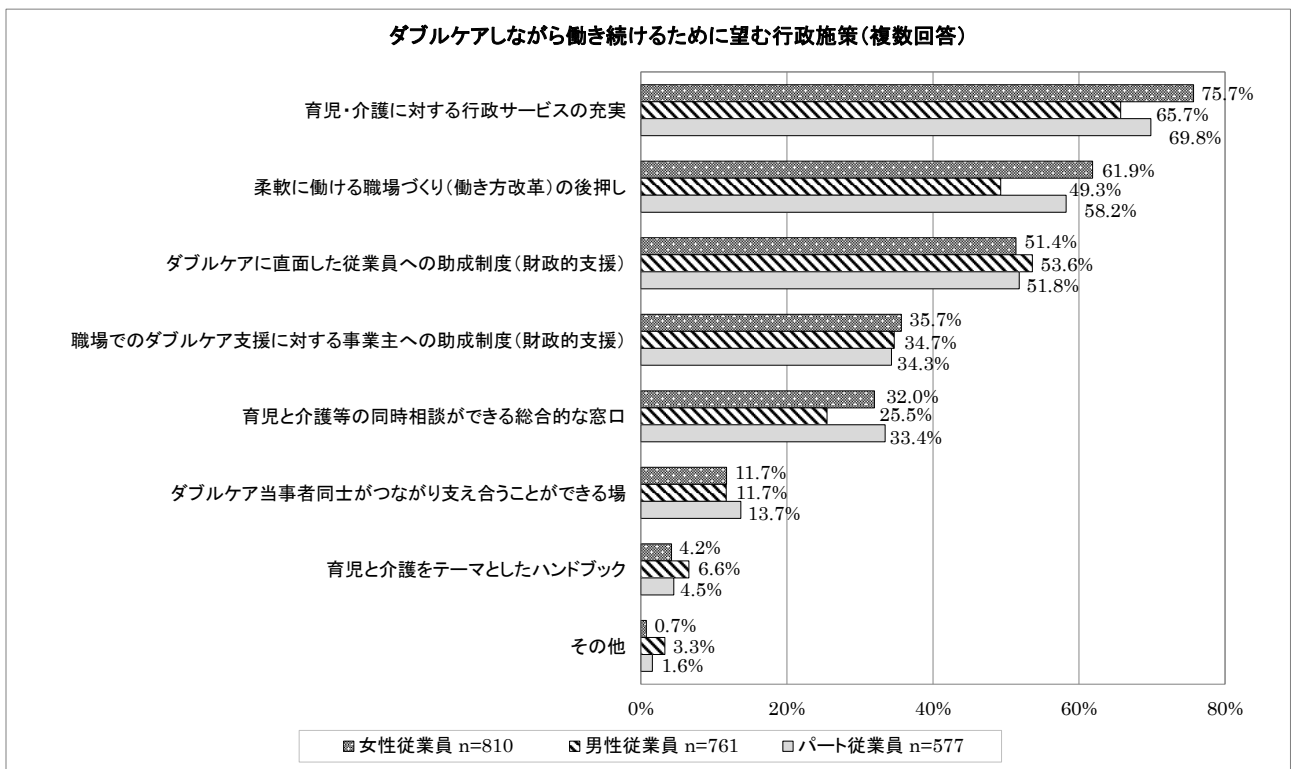
(22) ダブルケアの直面状況 **従業員調査**

ダブルケアの直面状況については、「直面中・過去にダブルケアを経験」が女性従業員 3.6%、男性従業員 2.5%、パート従業員 6.9%となっています。



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

ダブルケアしながら働き続けるために望む行政施策については、「育児・介護に対する行政サービスの充実」が女性従業員 75.7%、男性従業員 65.7%、パート従業員 69.8%で最も多くなっています。



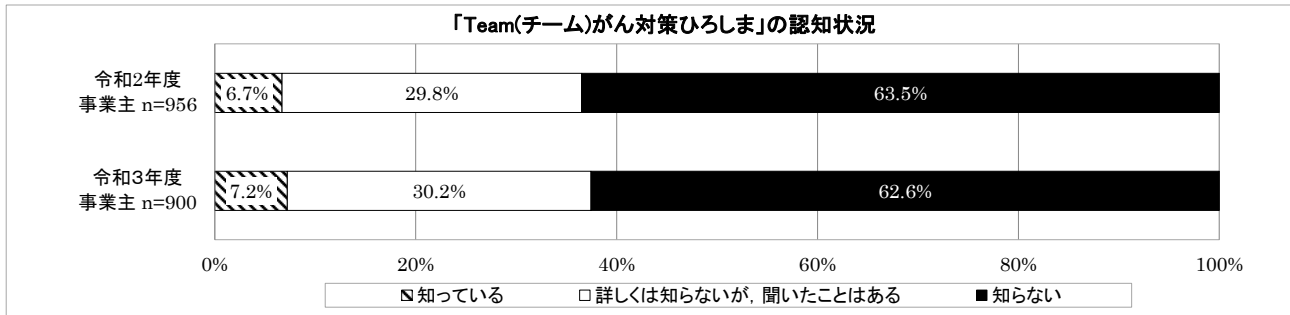
2 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況 事業主調査

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況については、「知っている」が7.2%で、前年度(6.7%)よりも0.5ポイント上昇しています。

※ 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

広島県では、「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度を設けて、がんの知識の普及啓発、検診受診率の向上、治療と仕事の両立支援など、企業のがん対策を支援しています。

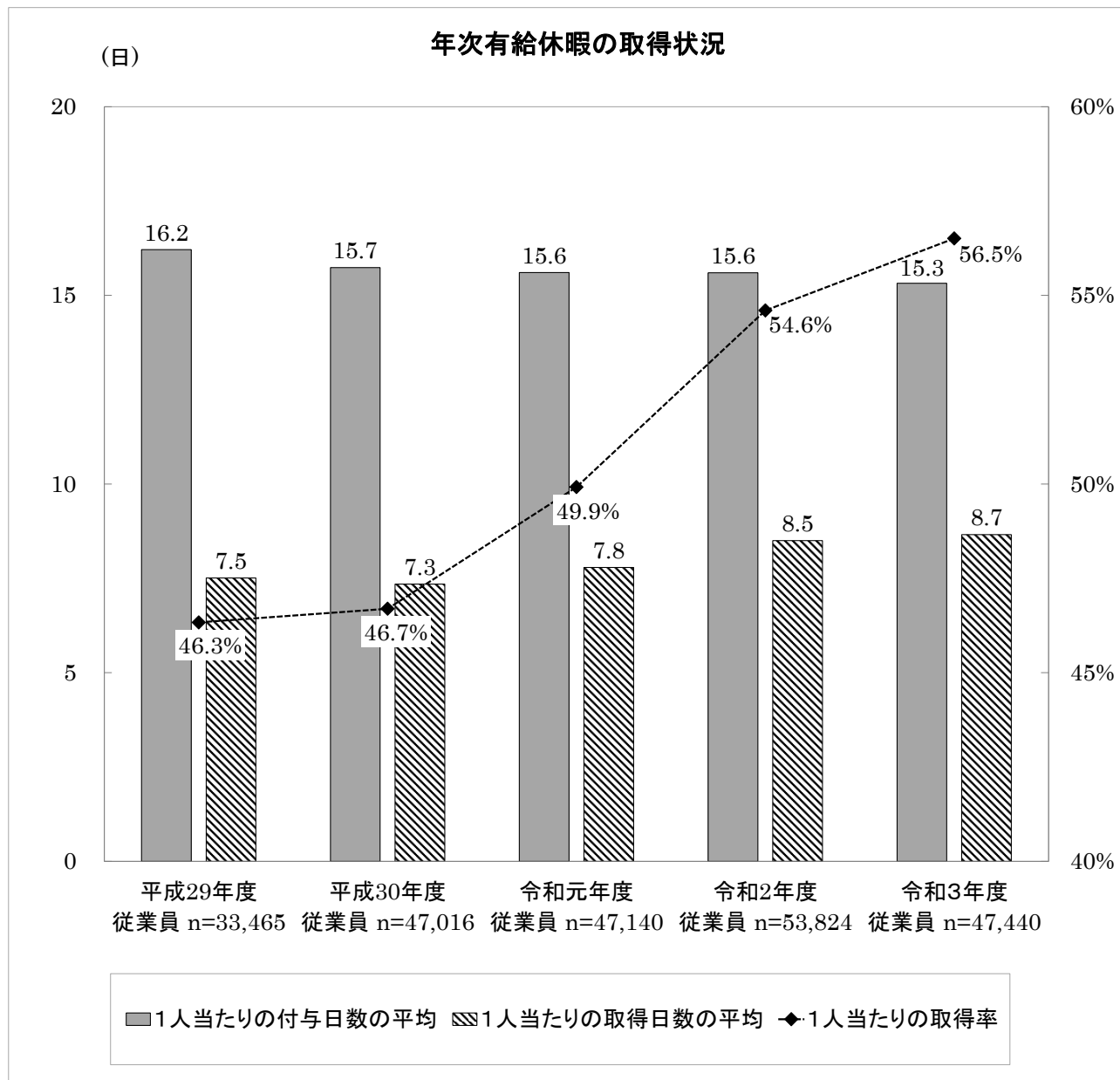


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況 事業主調査

年次有給休暇の1人当たりの取得日数の平均は8.7日となっており、取得率は56.5%となっています。



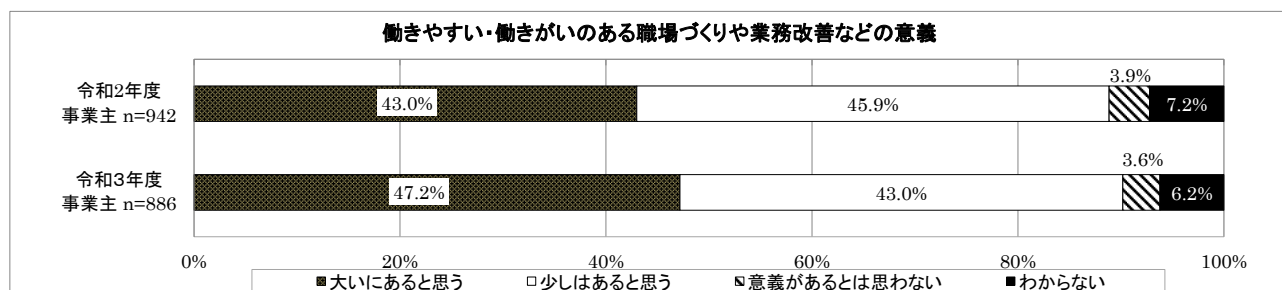
※ 調査対象期間は、過去1年間（R2年又はR2年度の実績）

2 働き方改革の取組

(1) 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの取組について

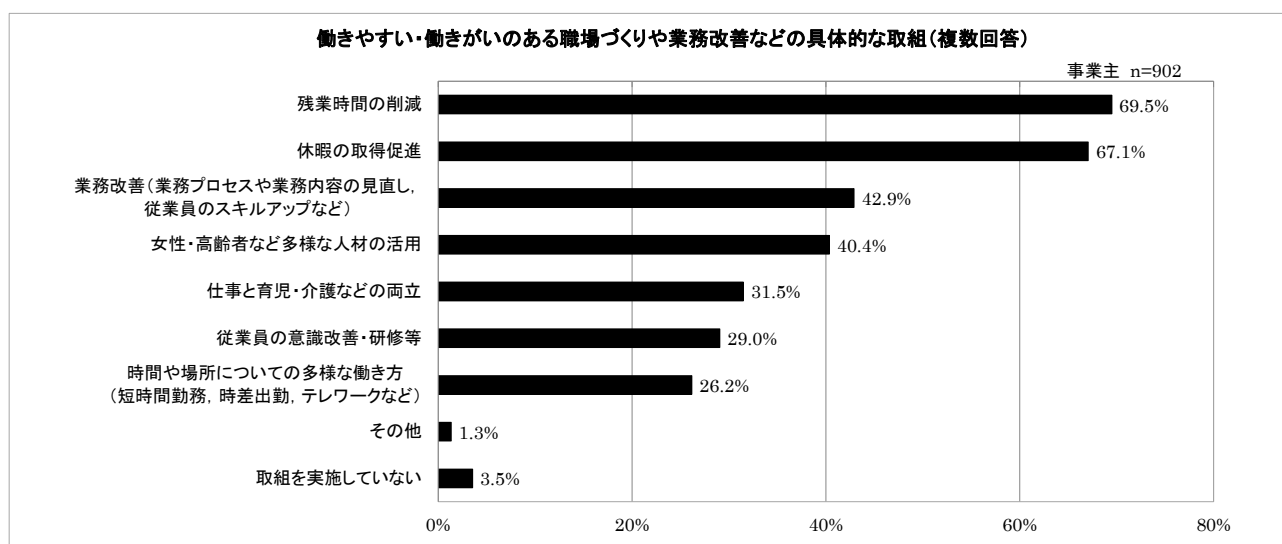
ア 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの意義 事業主調査

働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの意義については、「大いにあると思う」(47.2%)「少しはあると思う」(43.0%)と回答した事業主が90.2%で、前年度(88.9%)よりも1.3ポイント上昇しています。



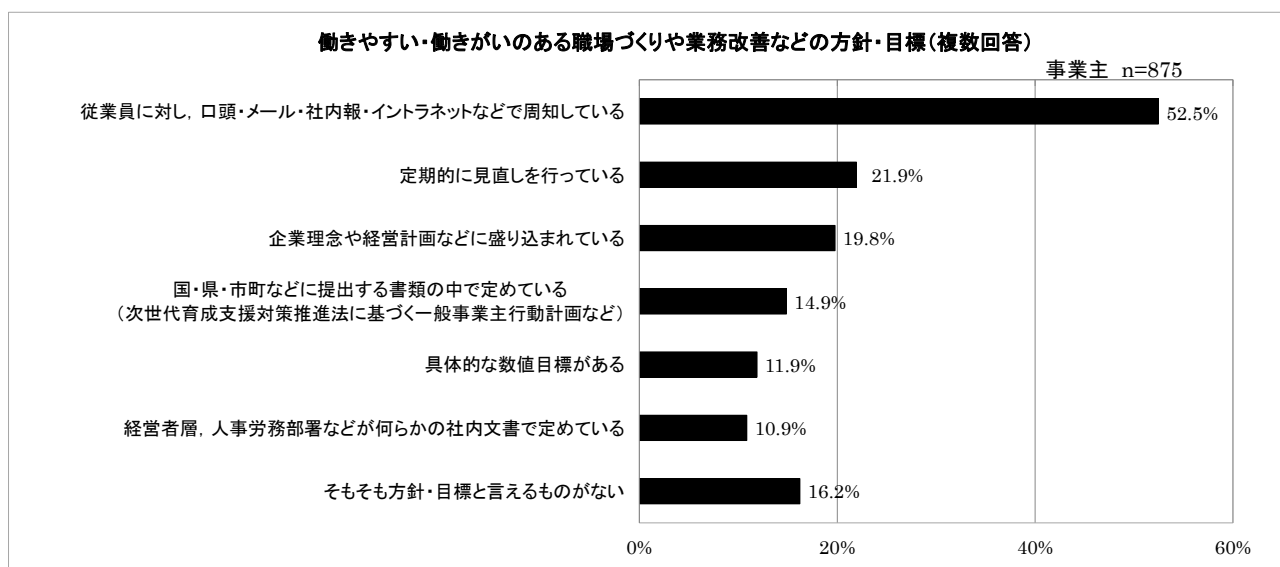
イ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの具体的な取組 事業主調査

働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの具体的な取組については、「残業時間の削減」が69.5%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(67.1%)などとなっています。



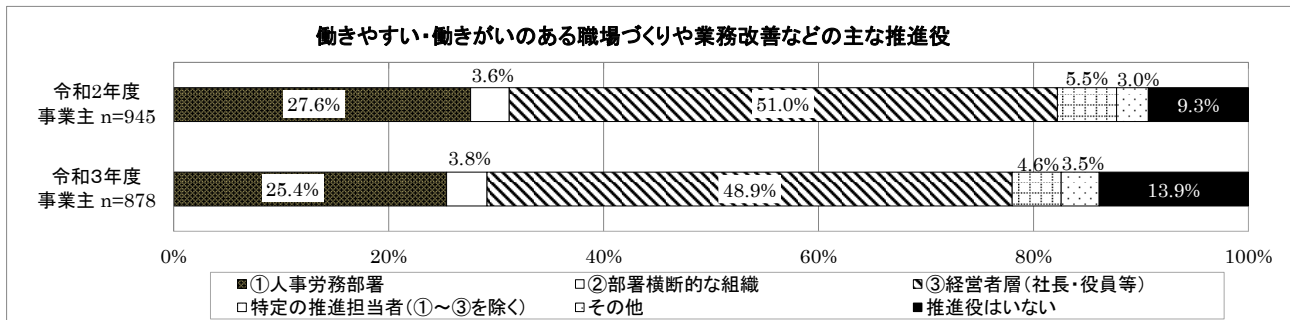
ウ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの方針・目標 事業主調査

働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの方針・目標については、「従業員に対し、口頭・メール・社内報・イントラネットなどで周知している」が52.5%で最も多く、次いで「定期的に見直しを行っている」(21.9%)などとなっています。



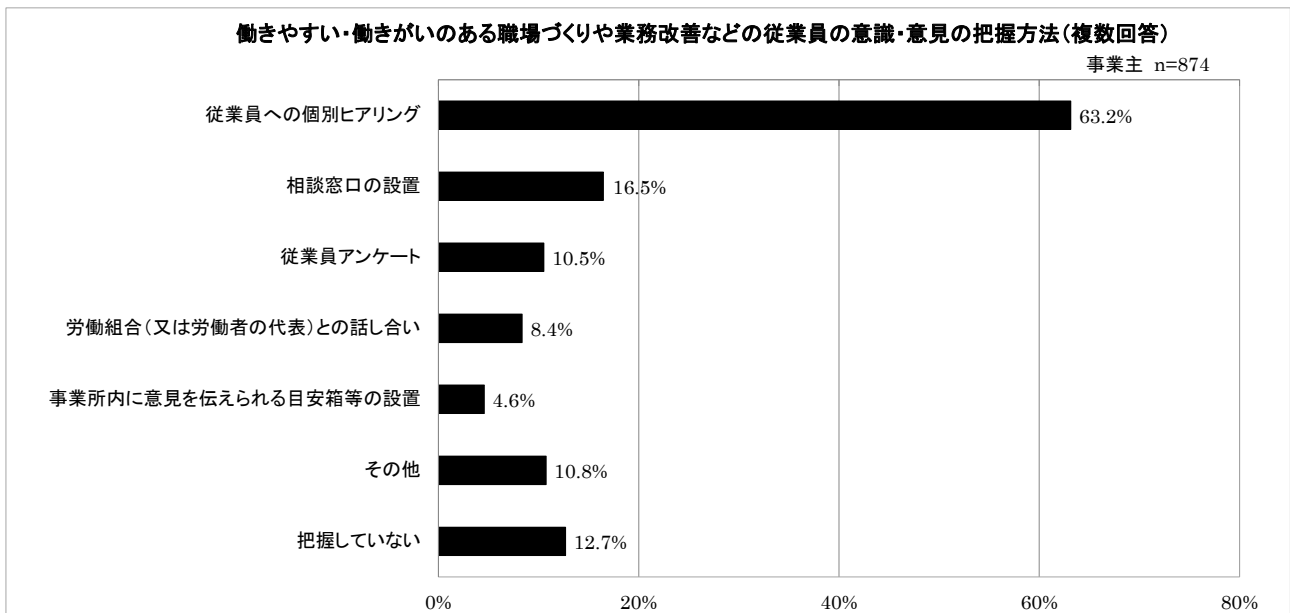
エ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの主な推進役 事業主調査

働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの主な推進役については、「③経営者層（社長・役員等）」が 48.9%で最も多く、次いで「①人事労務部署」（25.4%）などとなっています。



オ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法 事業主調査

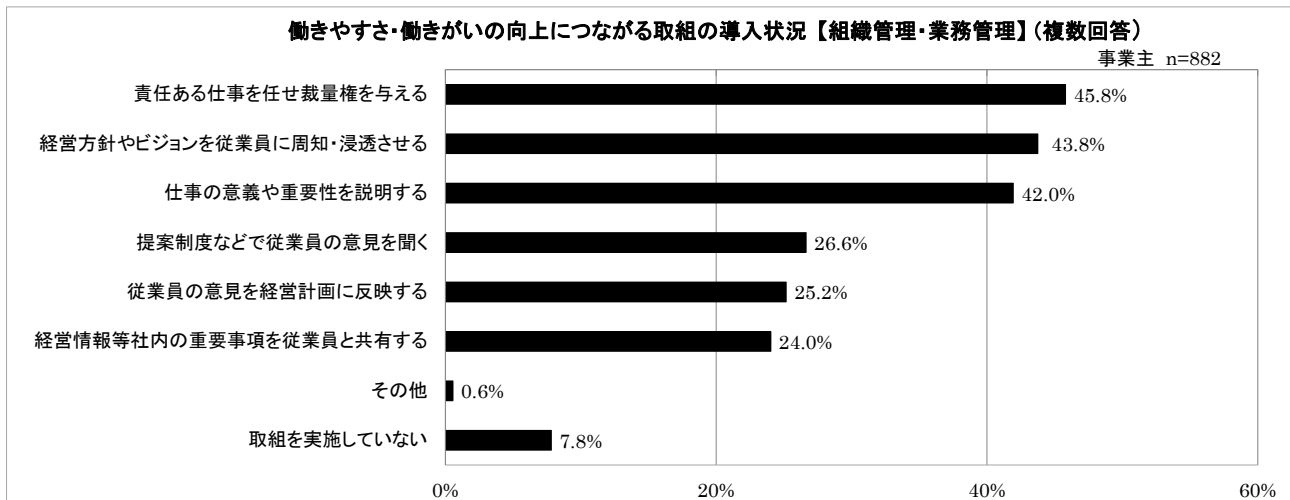
働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が 63.2%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（16.5%）などとなっています。



(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

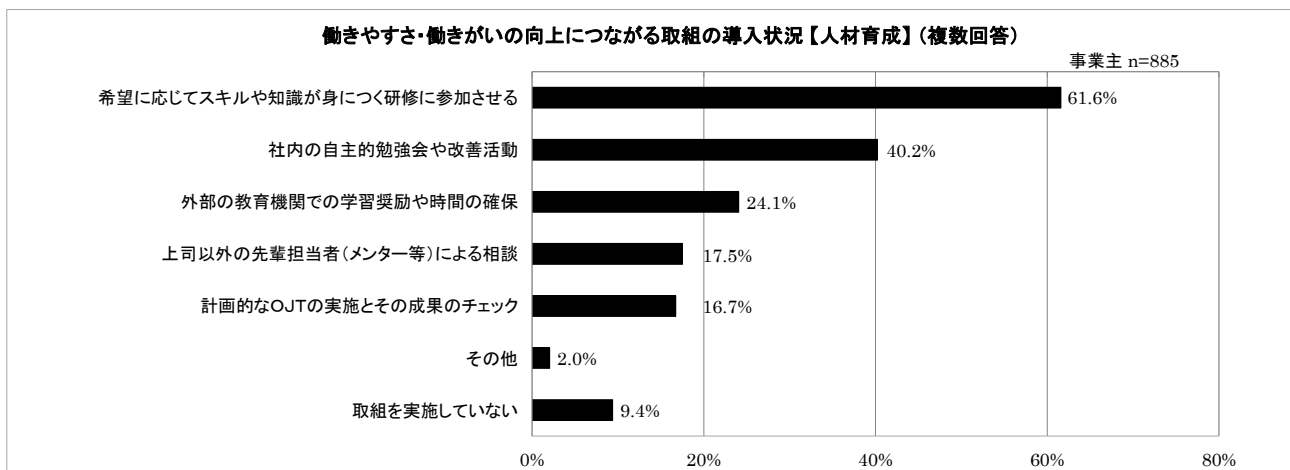
ア 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【組織管理・業務管理】 事業主調査

「組織管理・業務管理」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「責任ある仕事を任せ裁量権を与える」が45.8%で最も多く、次いで「経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる」(43.8%)などとなっています。



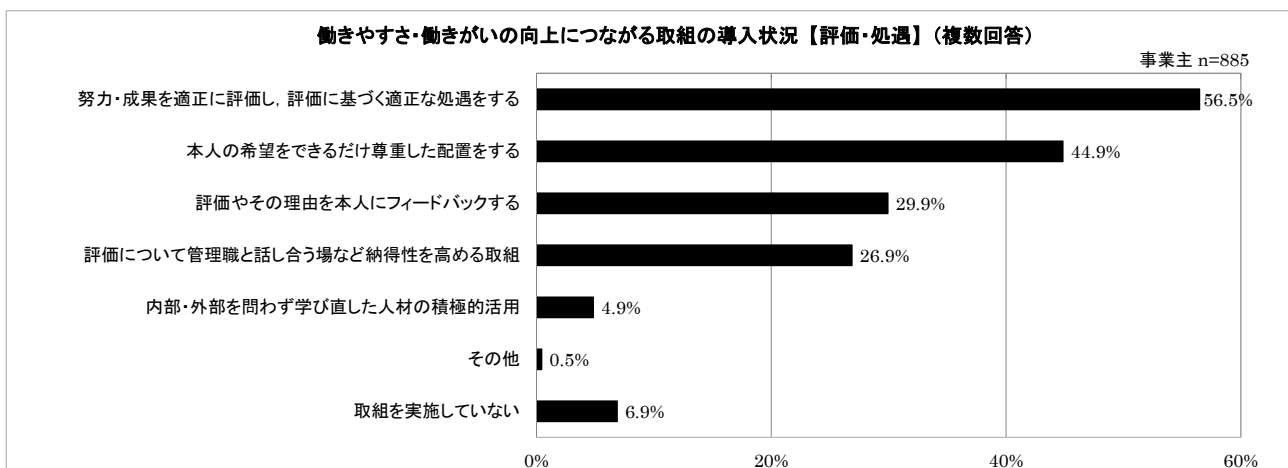
イ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【人材育成】 事業主調査

「人材育成」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「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」が61.6%で最も多く、次いで「社内の自主的勉強会や改善活動」(40.2%)などとなっています。



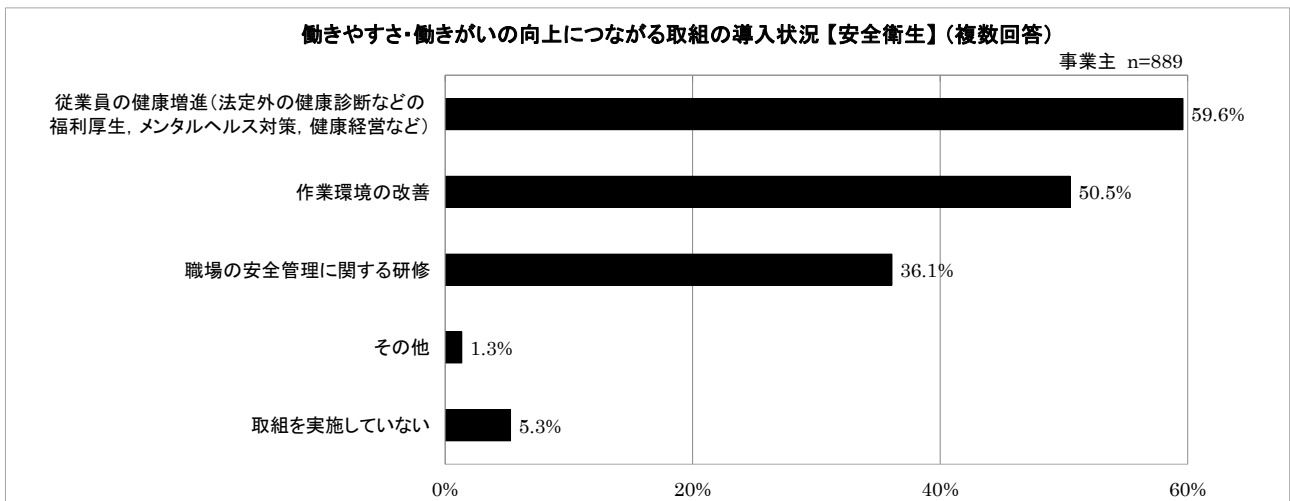
ウ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【評価・処遇】 事業主調査

「評価・処遇」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「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」が56.5%で最も多く、次いで「本人の希望をできるだけ尊重した配置をする」(44.9%)などとなっています。



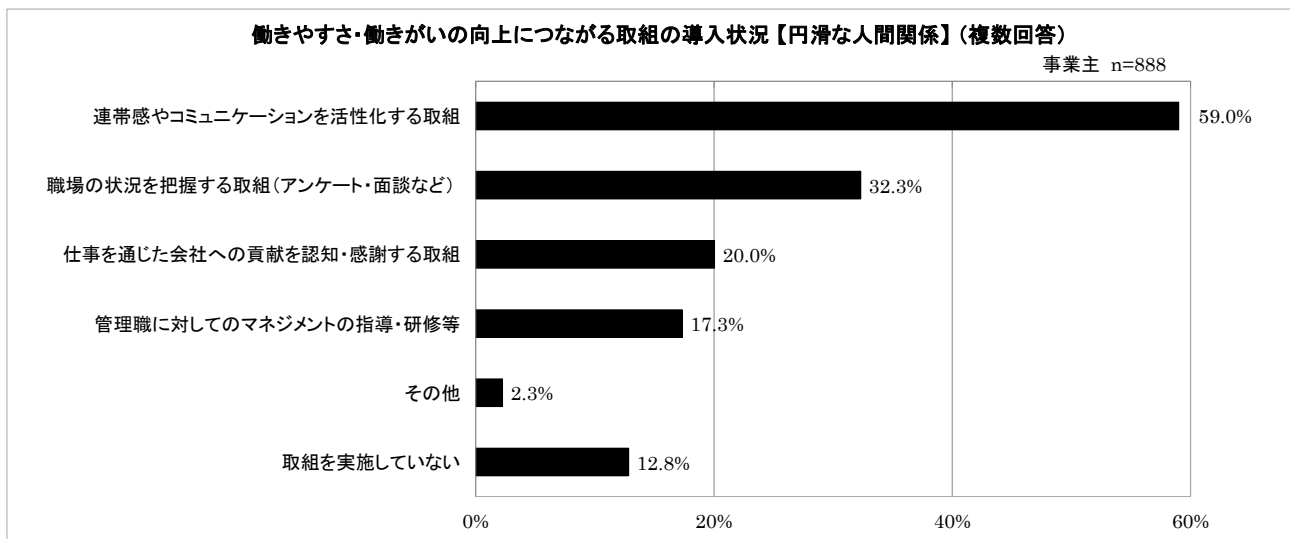
エ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【安全衛生】 事業主調査

「安全衛生」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「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）」が59.6%で最も多く、次いで「作業環境の改善」（50.5%）などとなっています。



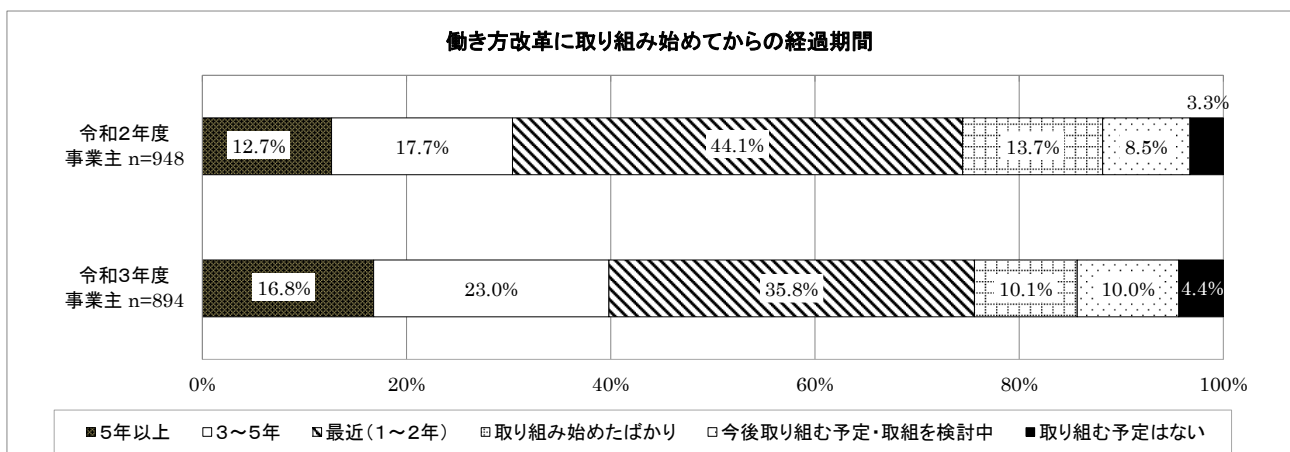
オ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【円滑な人間関係】 事業主調査

「円滑な人間関係」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「連帯感やコミュニケーションを活性化する取組」が59.0%で最も多く、次いで「職場の状況を把握する取組（アンケート・面談など）」（32.3%）などとなっています。



(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

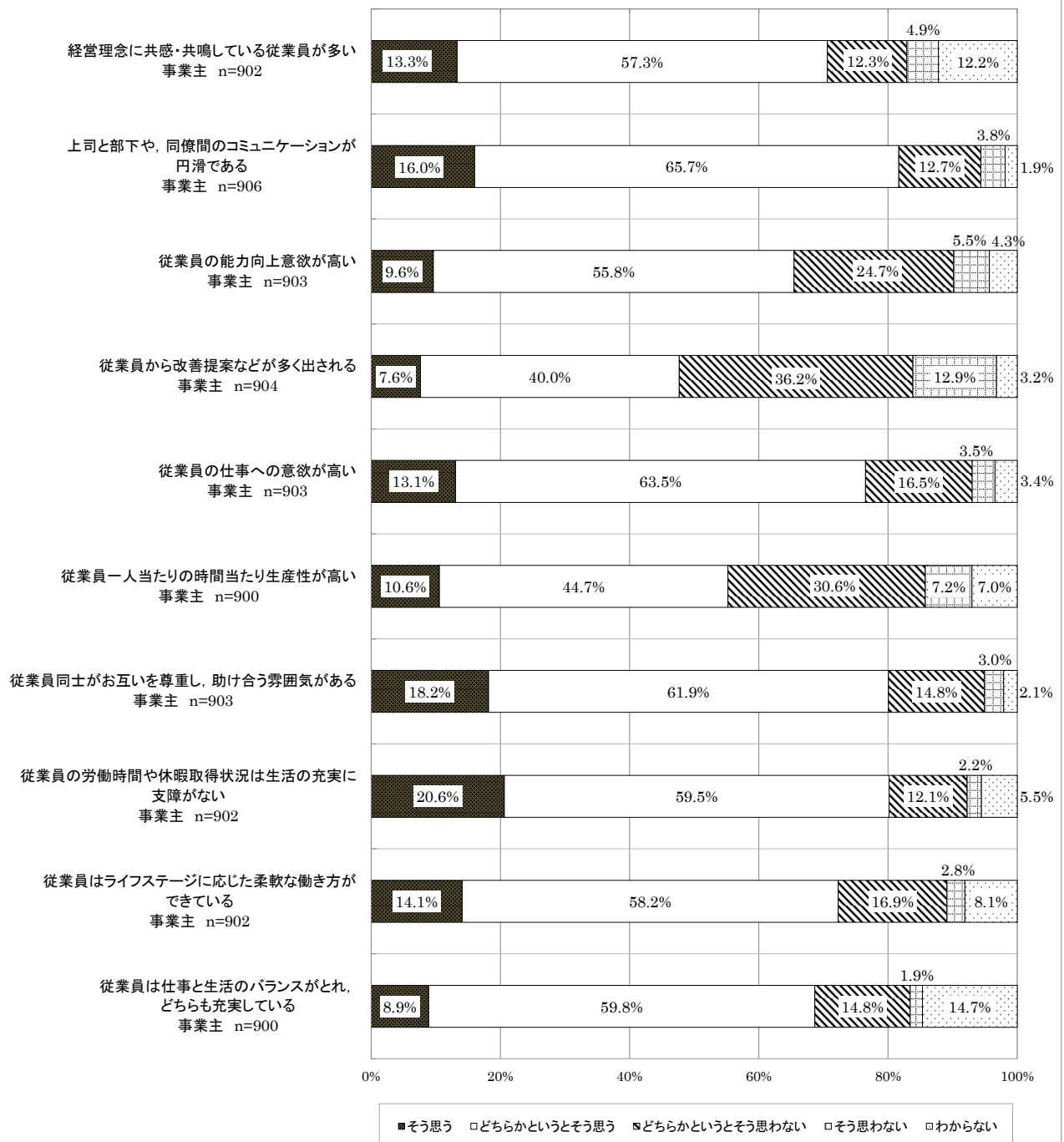
働き方改革に取り組み始めてからの経過期間については、「最近（1～2年）」が35.8%で最も多く、次いで「3～5年」（23.0%）などとなっています。



(4) 現在の従業員の状況について **事業主調査**

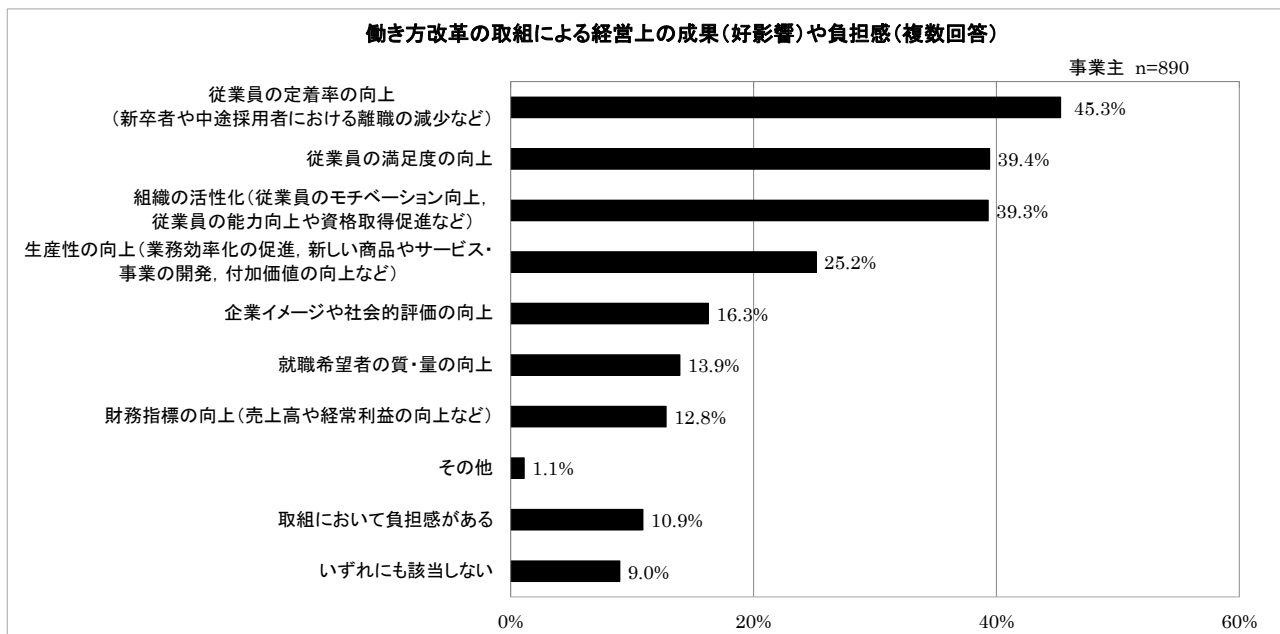
現在の事業所内での従業員の状況については、「上司と部下や、同僚間のコミュニケーションが円滑である」の「そう思う」(16.0%)「どちらかというと思う」(65.7%)と回答した事業主が81.7%などとなっています。

現在の従業員の状況について



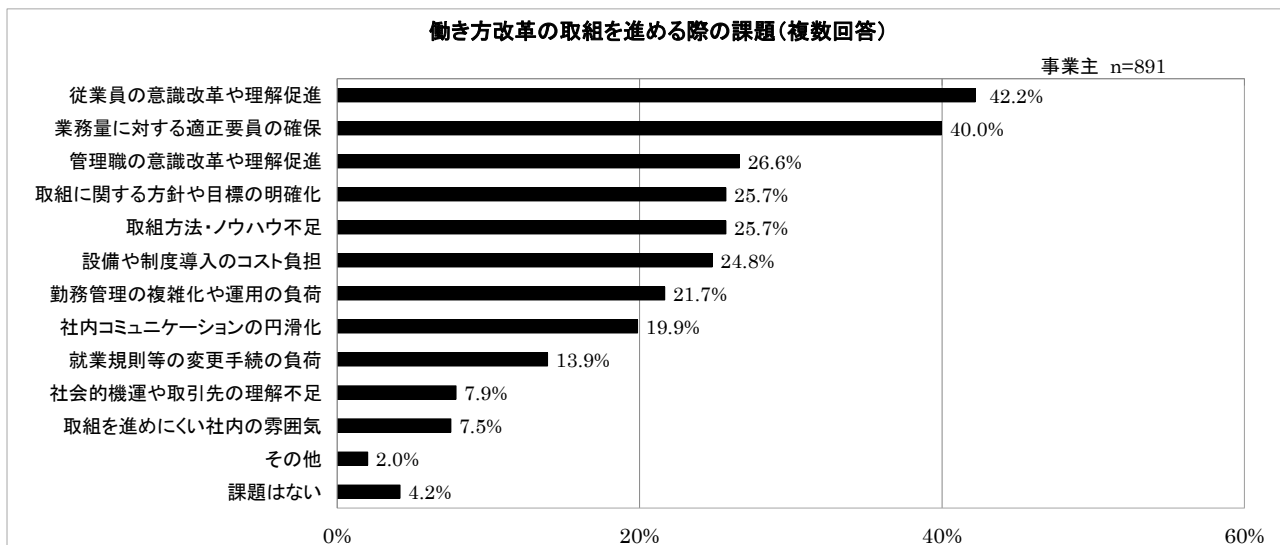
(5) 働き方改革の取組による経営上の成果（好影響）や負担感 **事業主調査**

働き方改革の取組による経営上の成果（好影響）や負担感については、「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）」が45.3%で最も多く、次いで「従業員の満足度の向上」（39.4%）などとなっています。



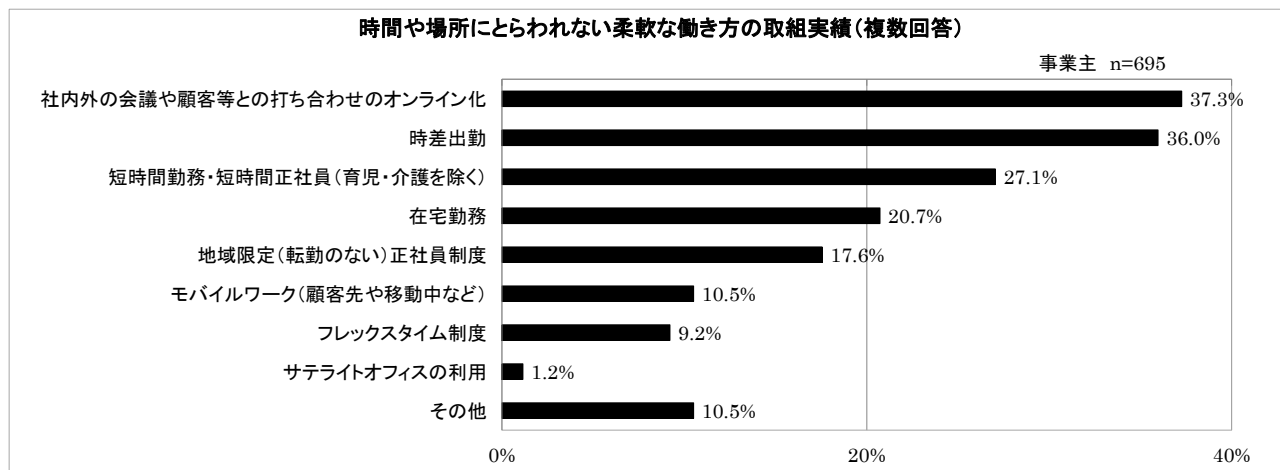
(6) 働き方改革の取組を進める際の課題 **事業主調査**

働き方改革の取組を進める際の課題については、「従業員の意識改革や理解促進」が42.2%で最も多く、次いで「業務量に対する適正要員の確保」（40.0%）などとなっています。



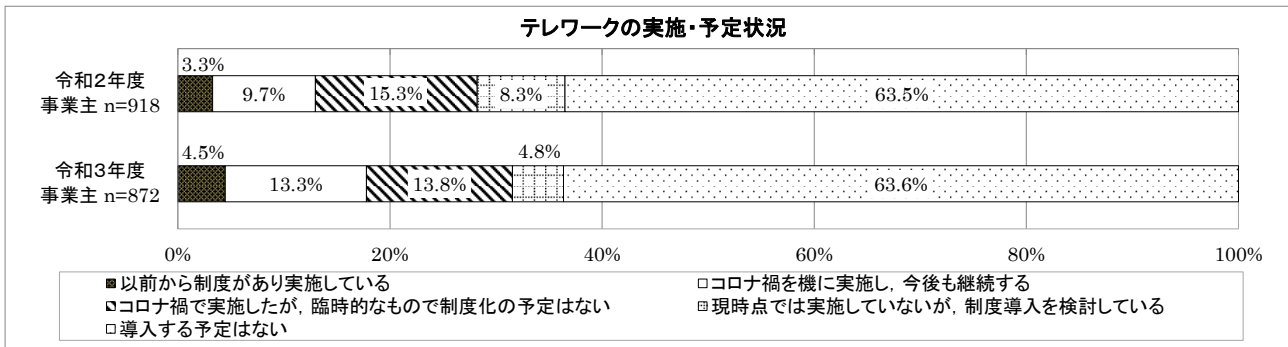
(7) 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組実績 **事業主調査**

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組実績については、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」が37.3%で最も多く、次いで「時差出勤」（36.0%）などとなっています。



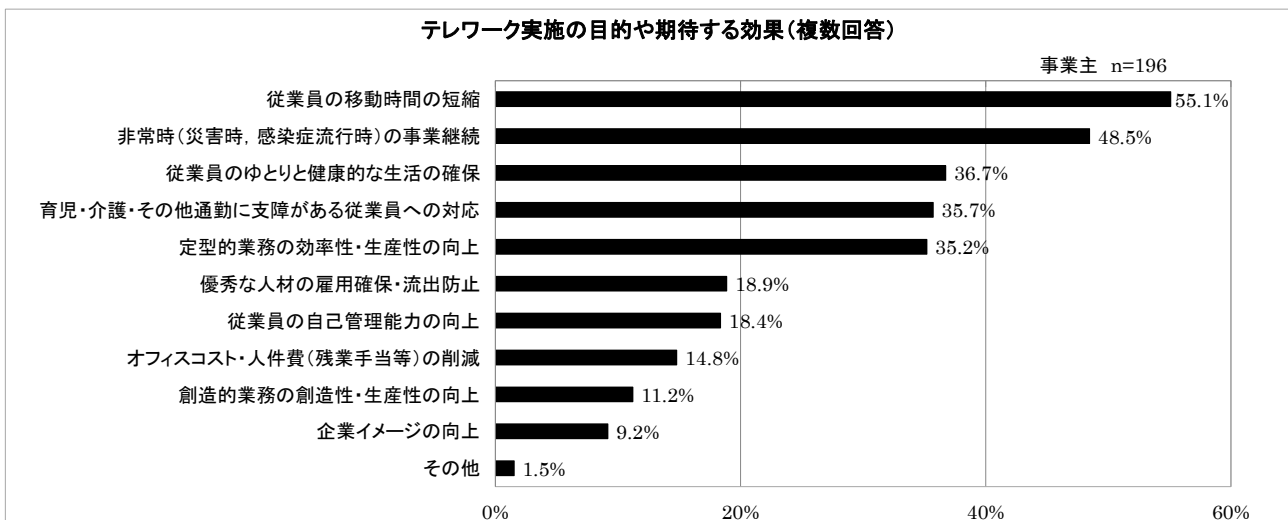
(8) テレワークの実施・予定状況 **事業主調査**

テレワークの実施・予定状況については、「導入する予定はない」が63.6%で最も多く、次いで「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」(13.8%)などとなっています。



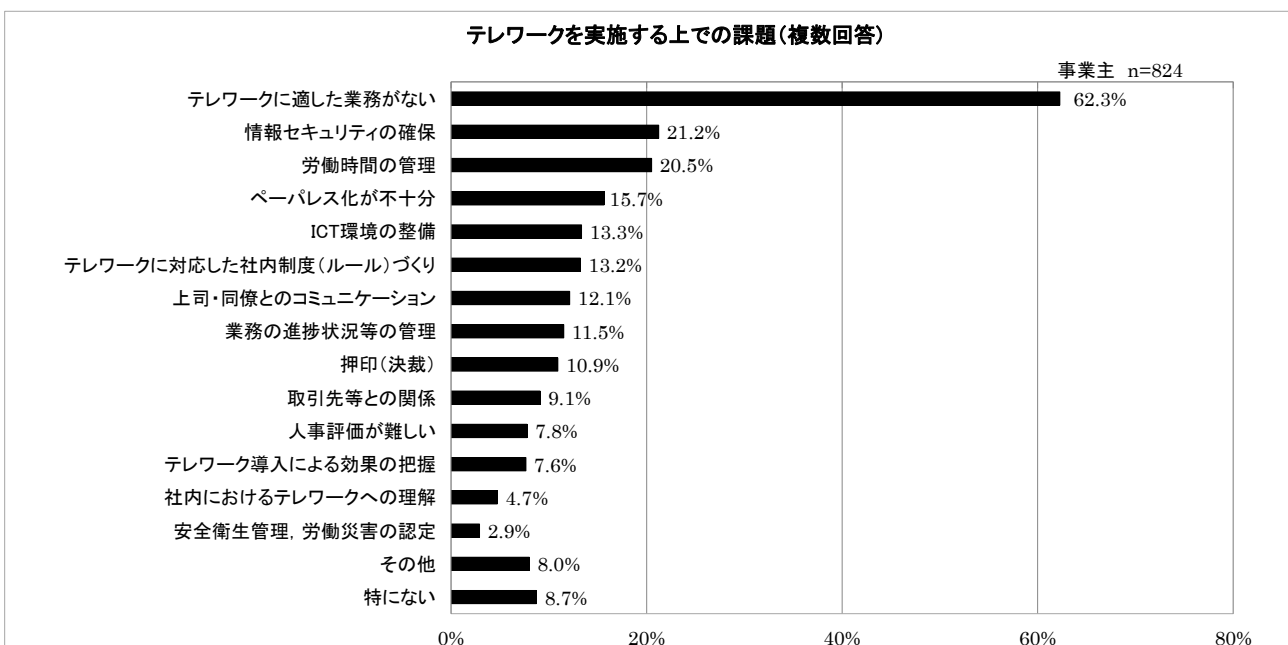
(9) テレワーク実施の目的や期待する効果 **事業主調査**

テレワークの実施・予定状況について、「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」・「導入する予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、テレワーク実施の目的や期待する効果は、「従業員の移動時間の短縮」が55.1%で最も多く、次いで「非常時（災害時、感染症流行時）の事業継続」(48.5%)などとなっています。



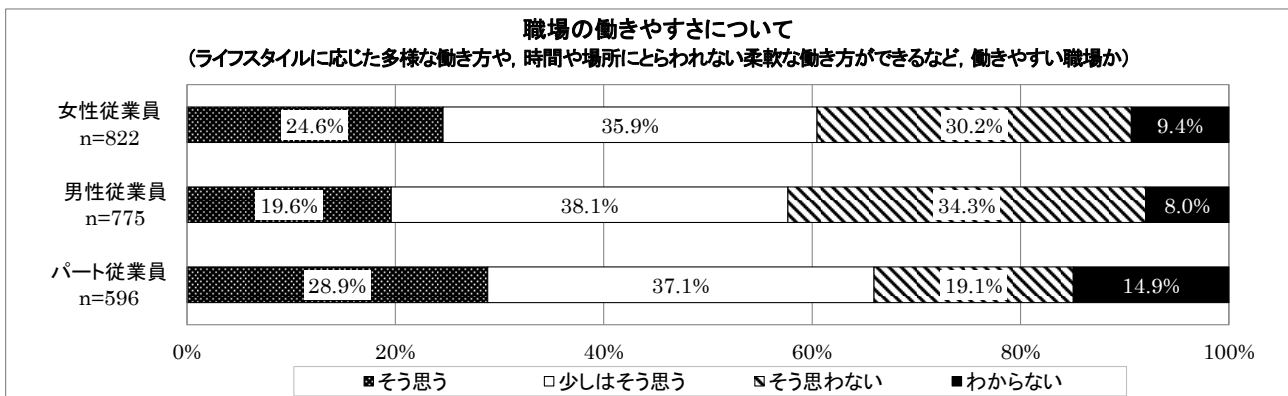
(10) テレワークを実施する上での課題 **事業主調査**

テレワークを実施する上での課題については、「テレワークに適した業務がない」が62.3%で最も多く、次いで「情報セキュリティの確保」(21.2%)などとなっています。



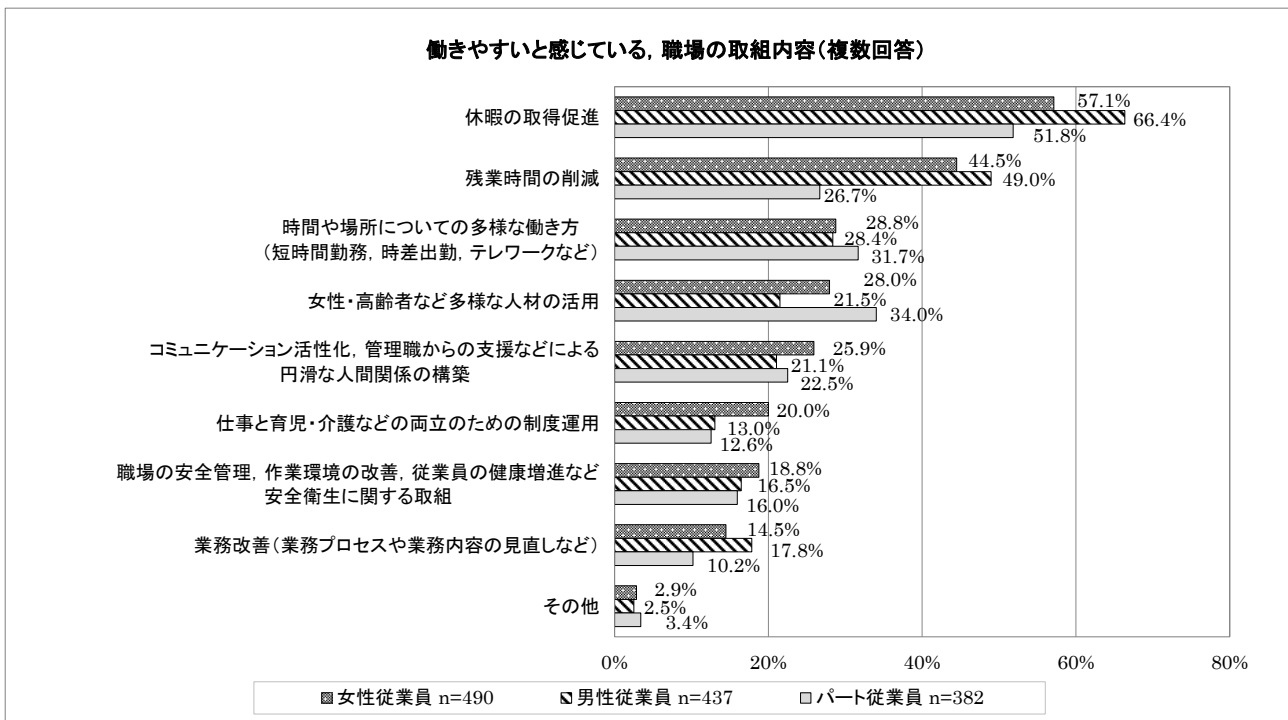
(11) 職場の働きやすさについて（ライフスタイルに応じた多様な働き方や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができるなど、働きやすい職場か） **従業員調査**

職場の働きやすさについては、「そう思う」が女性従業員 24.6%，男性従業員 19.6%，パート従業員 28.9%となっています。



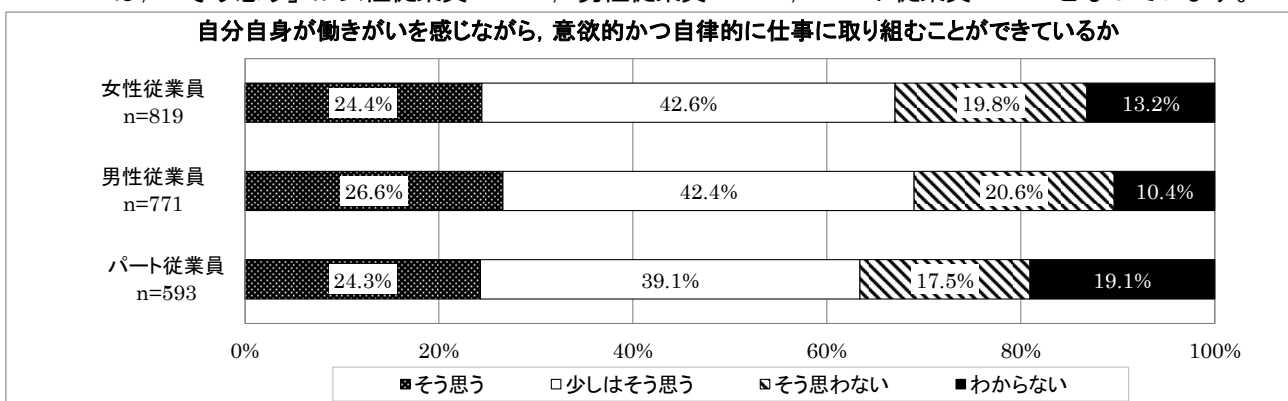
(12) 働きやすいと感じている、職場の取組内容 **従業員調査**

職場の働きやすさについて、「そう思う」「少しはそう思う」と回答した従業員のうち、働きやすいと感じている、職場の取組内容については、「休暇の取得促進」が女性従業員 57.1%，男性従業員 66.4%，パート従業員 51.8%で最も多くなっています。



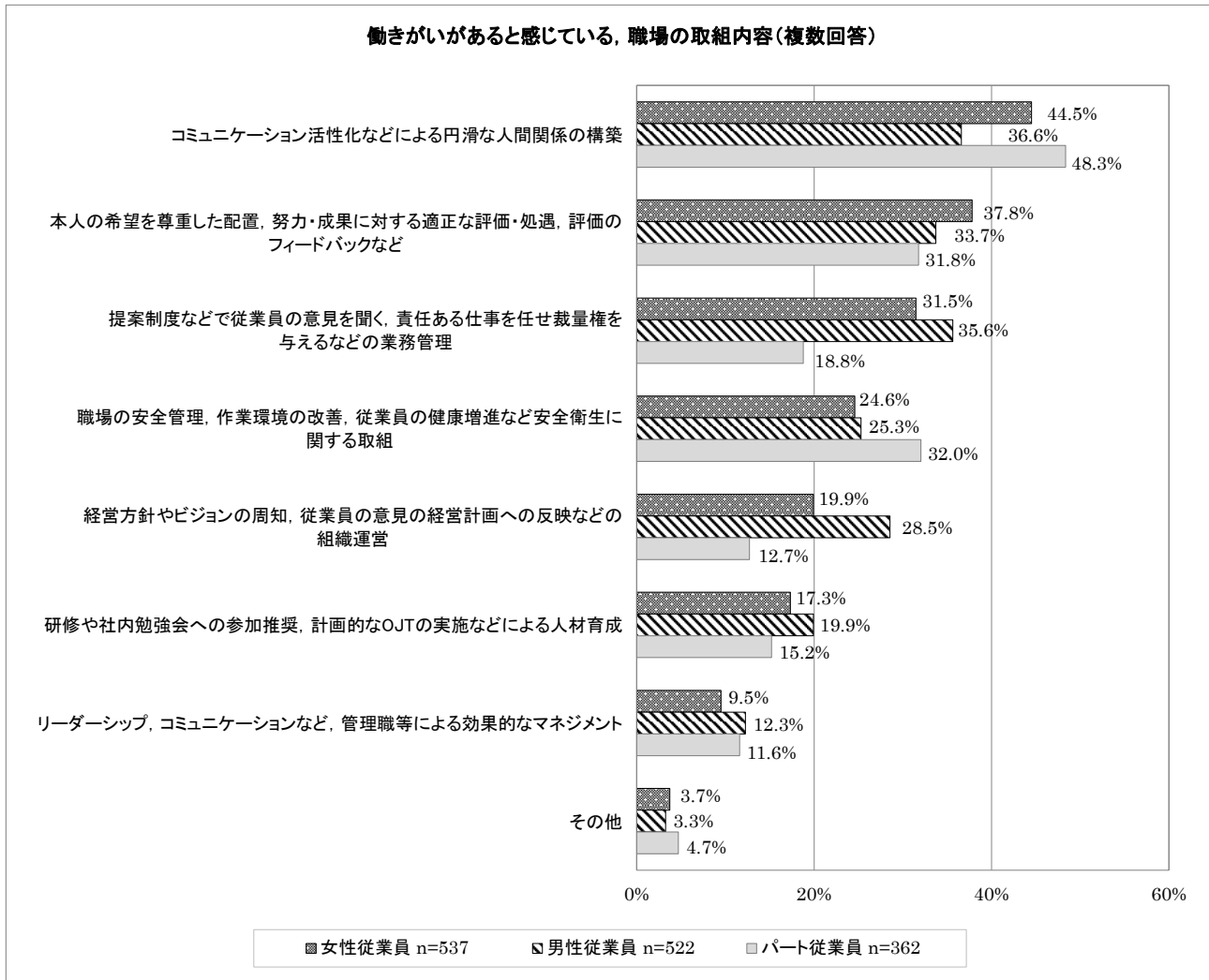
(13) 自分自身が働きがいを感じながら、意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことができているか **従業員調査**

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については、「そう思う」が女性従業員 24.4%，男性従業員 26.6%，パート従業員 24.3%となっています。



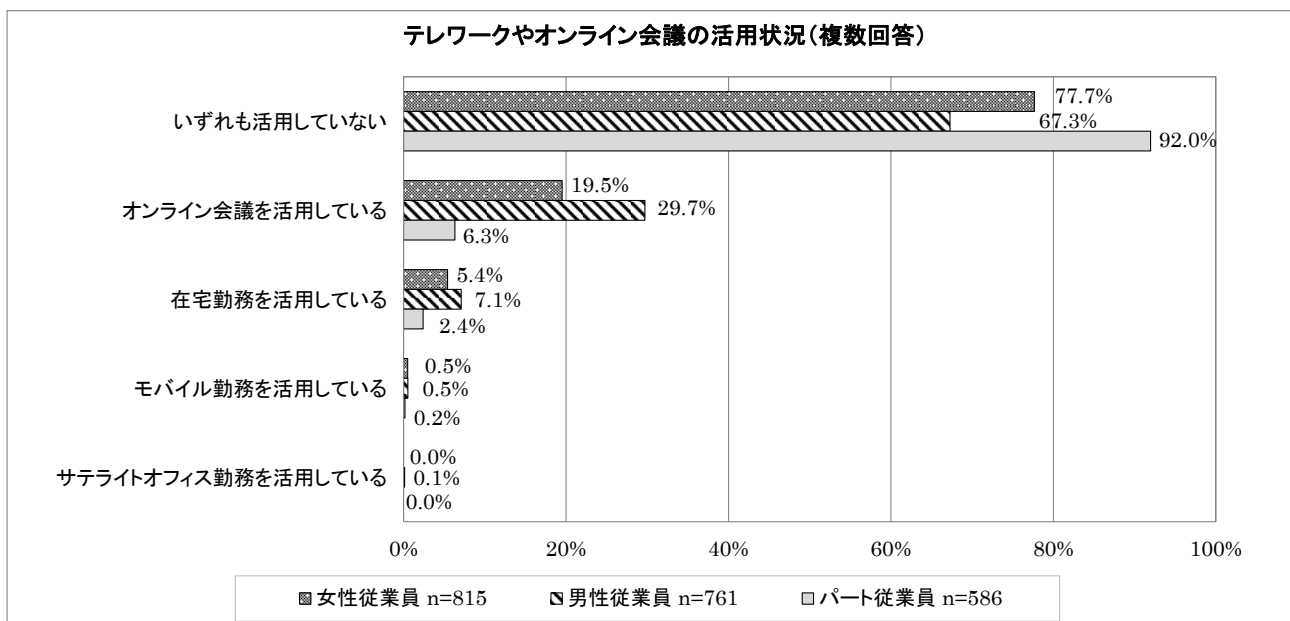
(14) 働きがいがあると感じている、職場の取組内容 従業員調査

働きがいを感じながら、意欲的かつ自律的な仕事への取り組みについて、「そう思う」「少しはそう思う」と回答した従業員のうち、働きがいがあると感じている、職場の取組内容については、「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」が女性従業員 44.5%、男性従業員 36.6%、パート従業員 48.3%で最も多くなっています。



(15) テレワークやオンライン会議の活用状況 従業員調査

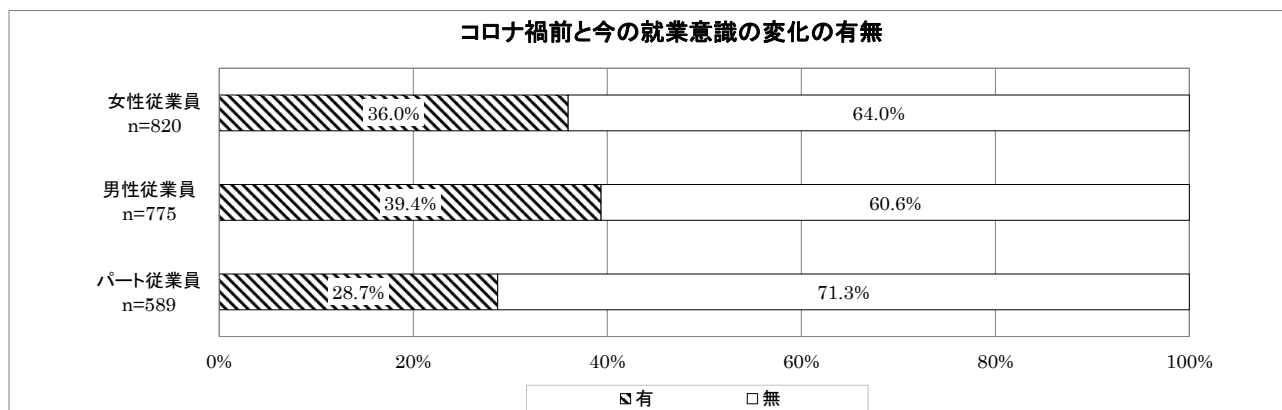
テレワークやオンライン会議の活用状況については、「いずれも活用していない」が女性従業員 77.7%、男性従業員 67.3%、パート従業員 92.0%となっています。



3 就業意識について

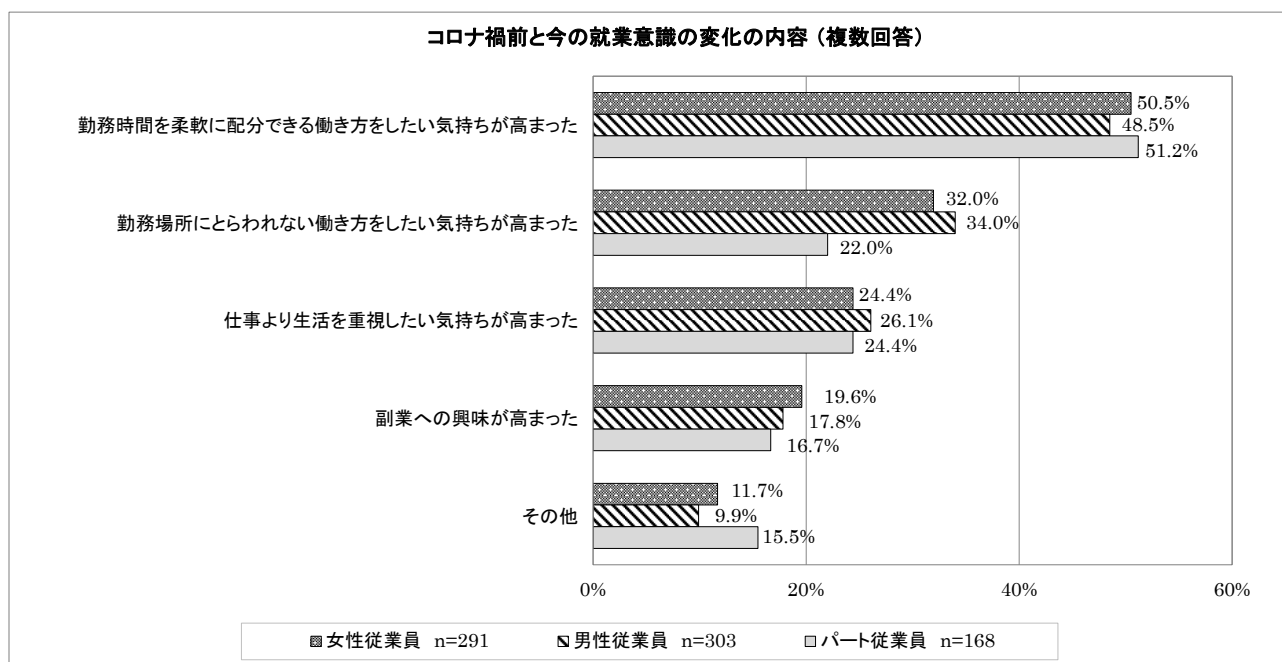
(1) コロナ禍前と今の就業意識の変化の有無 従業員調査

コロナ禍前と今の就業意識の変化の有無については、「有」が女性従業員 36.0%，男性従業員 39.4%，パート従業員 28.7%となっています。



(2) コロナ禍前と今の就業意識の変化の内容 従業員調査

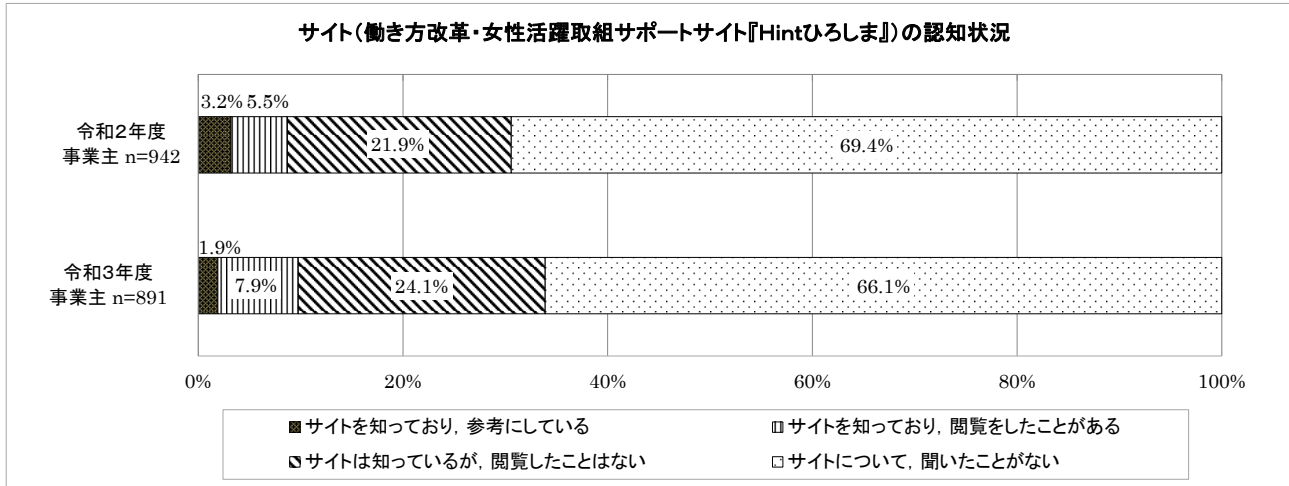
コロナ禍前と今の就業意識の変化の有無について、「有」と回答した従業員のうち、コロナ禍前と今の就業意識の変化の内容は、「勤務時間を柔軟に配分できる働き方をしたい気持ちが高まった」が女性従業員 50.5%，男性従業員 48.5%，パート従業員 51.2%で最も多くなっています。



4 その他

- (1) サイト（働き方改革・女性活躍取組サポートサイト『Hintひろしま』）の認知状況 事業主調査
 サイト（働き方改革・女性活躍取組サポートサイト『Hintひろしま』）の認知状況については、「サイトを知っており、参考にしている」が1.9%で、前年度（3.2%）よりも1.3ポイント低下しています。

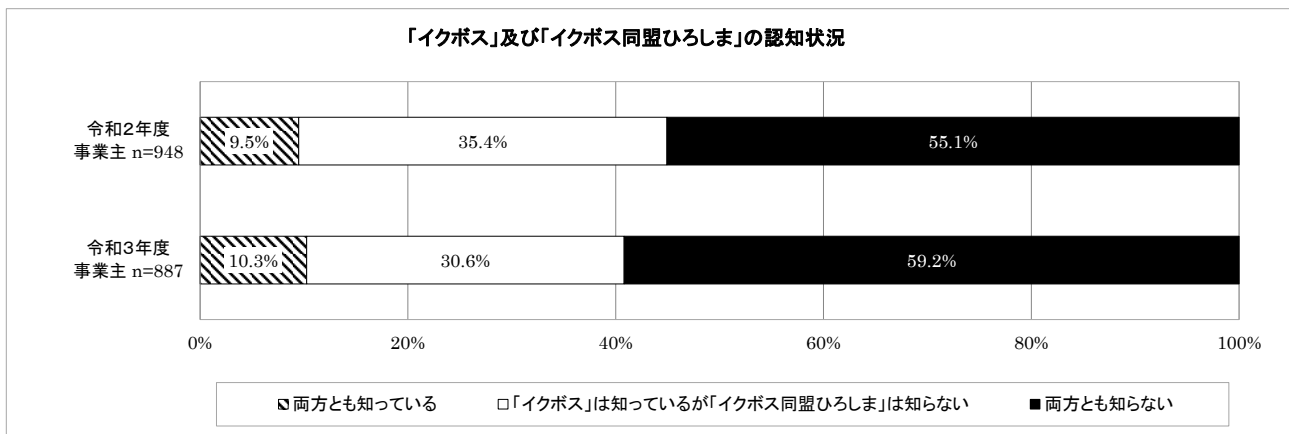
※ 「働き方改革・女性活躍取組サポートサイト『Hintひろしま』について
 広島県が平成29年度に開設（令和2年2月にリニューアル）した働き方改革・女性活躍に関する情報発信のための専用サイト。県内企業の優良事例、働き方改革の取組マニュアルやアイデア集、研修やセミナーの情報などを掲載しています。



- (2) 「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
 「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況については、「両方とも知っている」が10.3%で、前年度（9.5%）よりも0.8ポイント上昇しています。

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

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

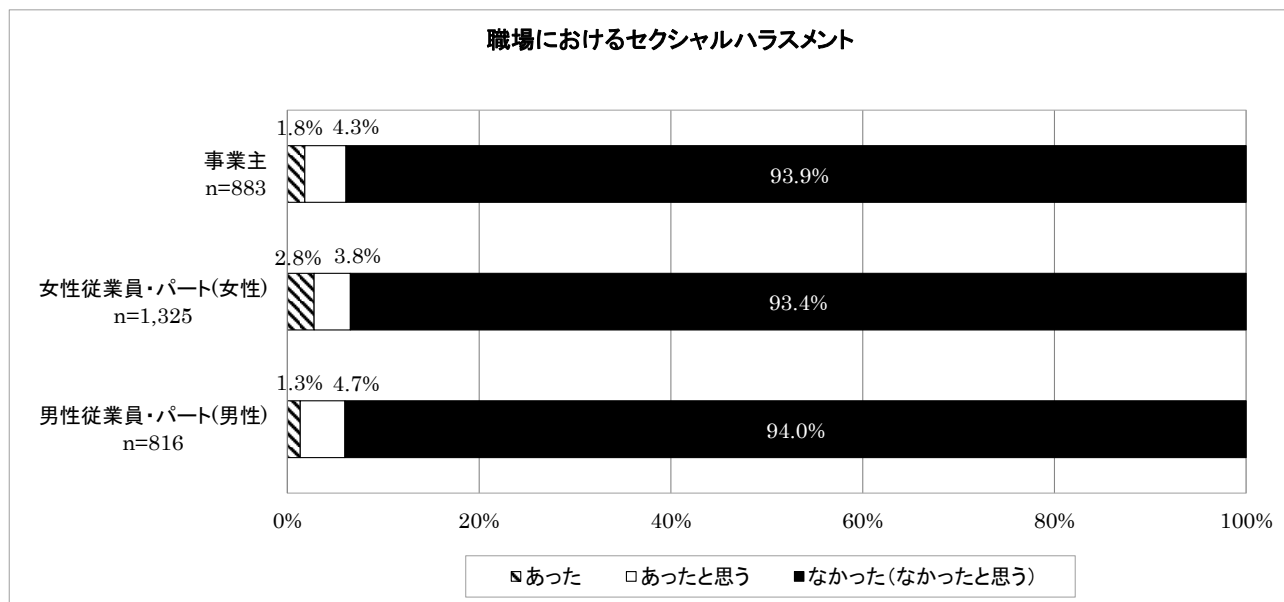


IV ハラスメント対策

1 セクシャルハラスメント

(1) 職場におけるセクシャルハラスメント 事業主調査・従業員調査

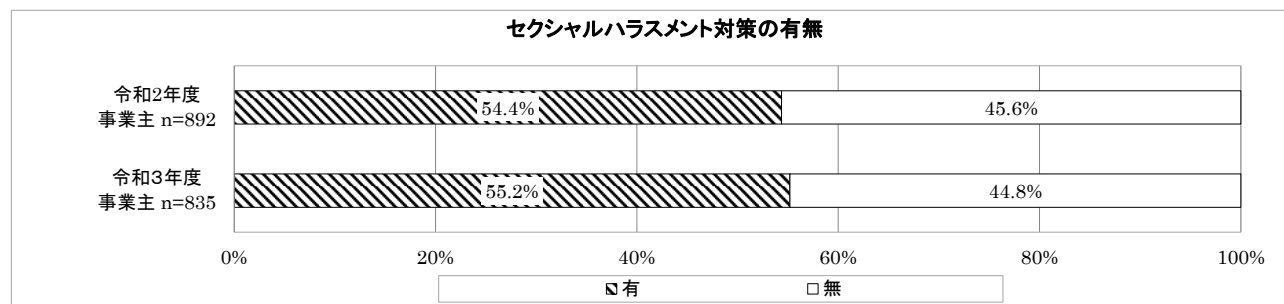
職場におけるセクシャルハラスメント行為(過去1年間)については、「あった」が事業主 1.8%、女性従業員・パート(女性) 2.8%、男性従業員・パート(男性) 1.3%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1~R3. 3. 31)

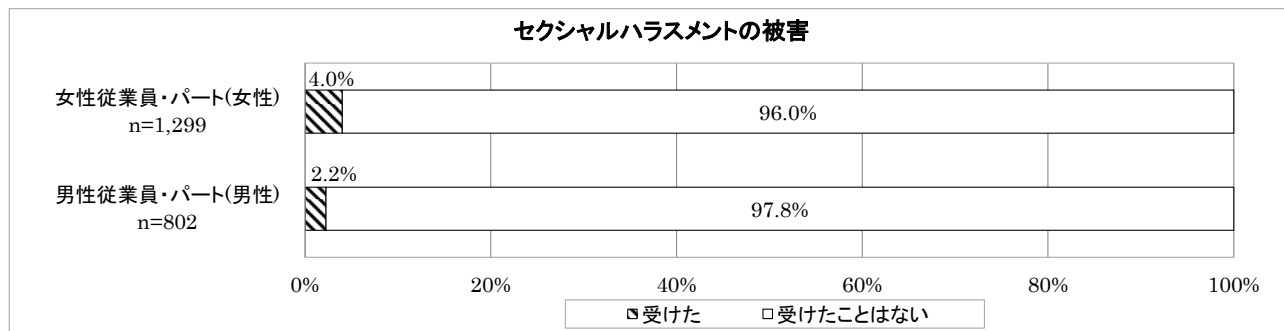
(2) セクシャルハラスメント対策の有無 事業主調査

セクシャルハラスメント対策の有無については、「有」が55.2%で、前年度(54.4%)よりも0.8ポイント上昇しています。



(3) セクシャルハラスメントの被害 従業員調査

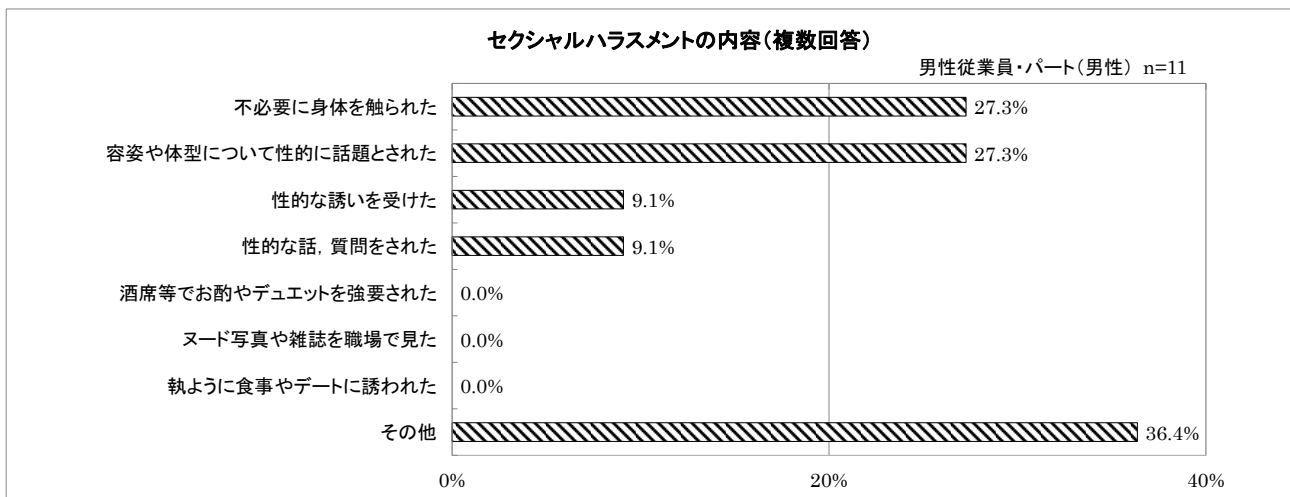
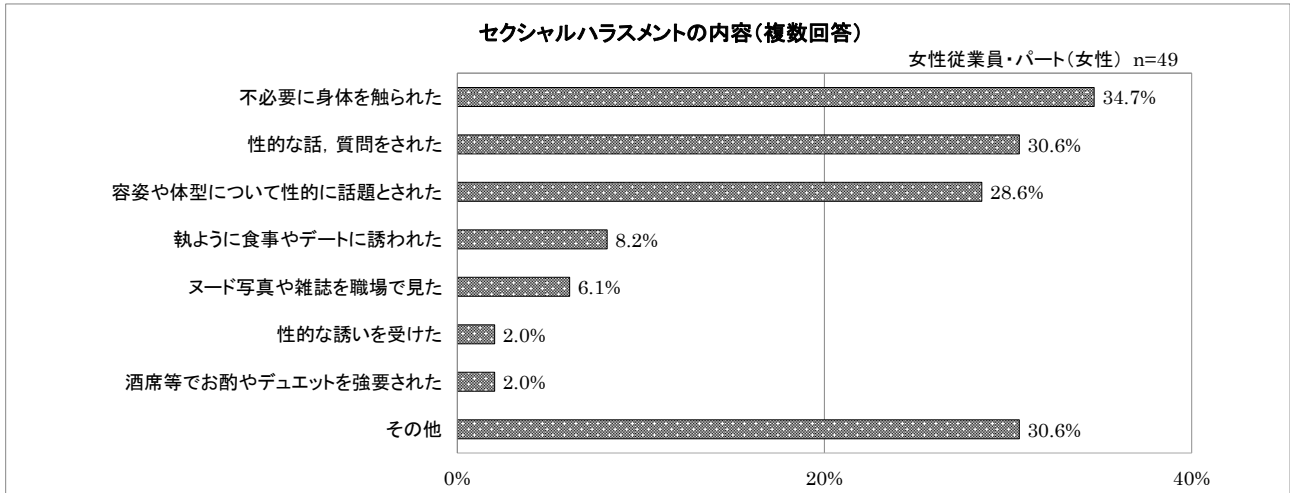
セクシャルハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート(女性) 4.0%、男性従業員・パート(男性) 2.2%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1~R3. 3. 31)

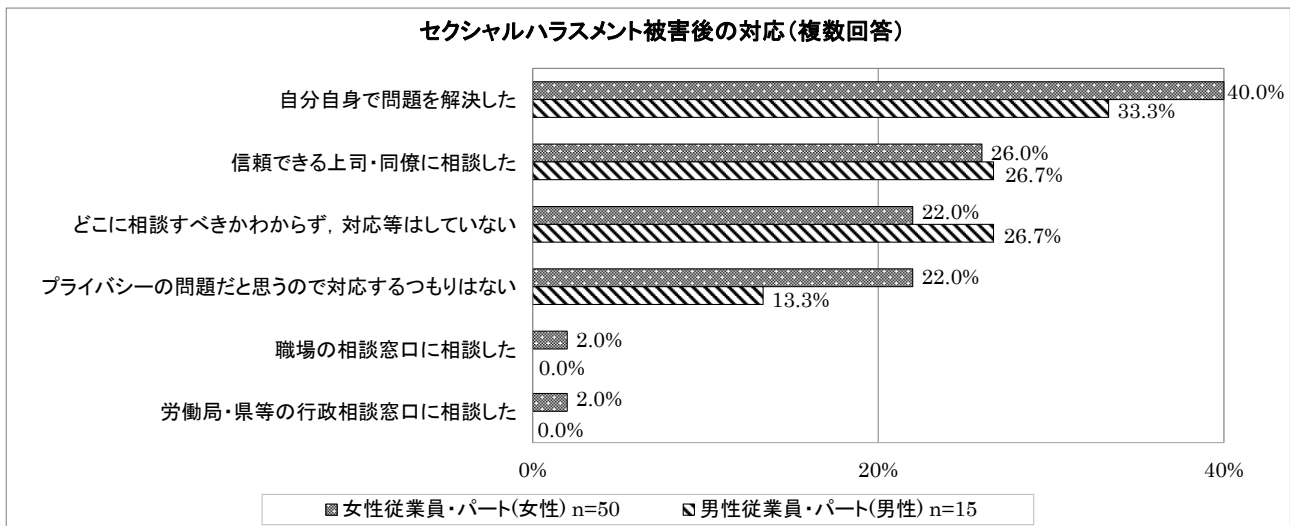
(4) セクシャルハラスメントの内容 **従業員調査**

セクシャルハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「不必要に身体を触られた」が女性従業員・パート（女性）34.7%、「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」が男性従業員・パート（男性）27.3%で最も多くなっています。



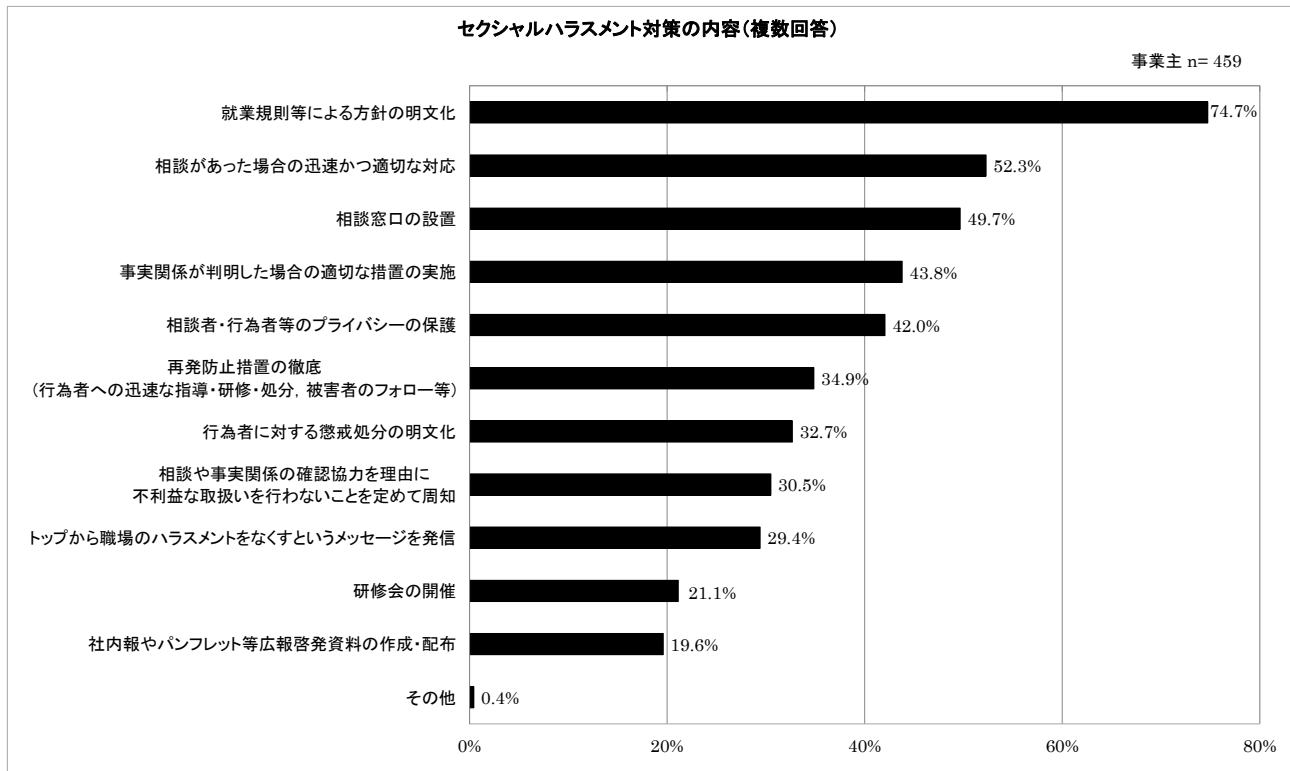
(5) セクシャルハラスメント被害後の対応 **従業員調査**

セクシャルハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害後の対応は、「自分自身で問題を解決した」が女性従業員・パート（女性）40.0%、男性従業員・パート（男性）33.3%で最も多くなっています。



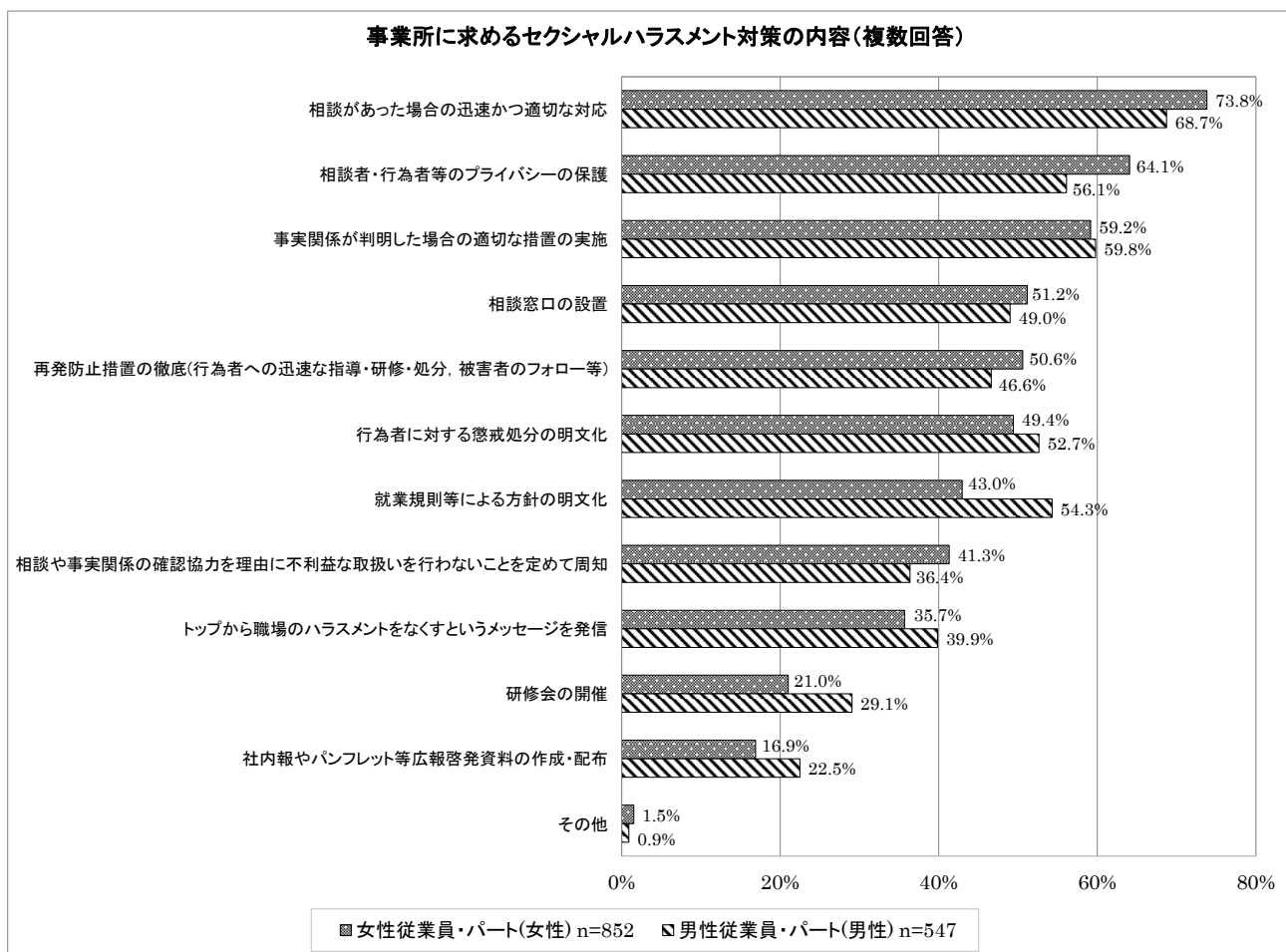
(6) **セクシャルハラスメント対策の内容** 事業主調査

事業所で講じているセクシャルハラスメント対策の内容については、「就業規則等による方針の明文化」が74.7%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(52.3%)などとなっています。



(7) **事業所に求めるセクシャルハラスメント対策の内容** 従業員調査

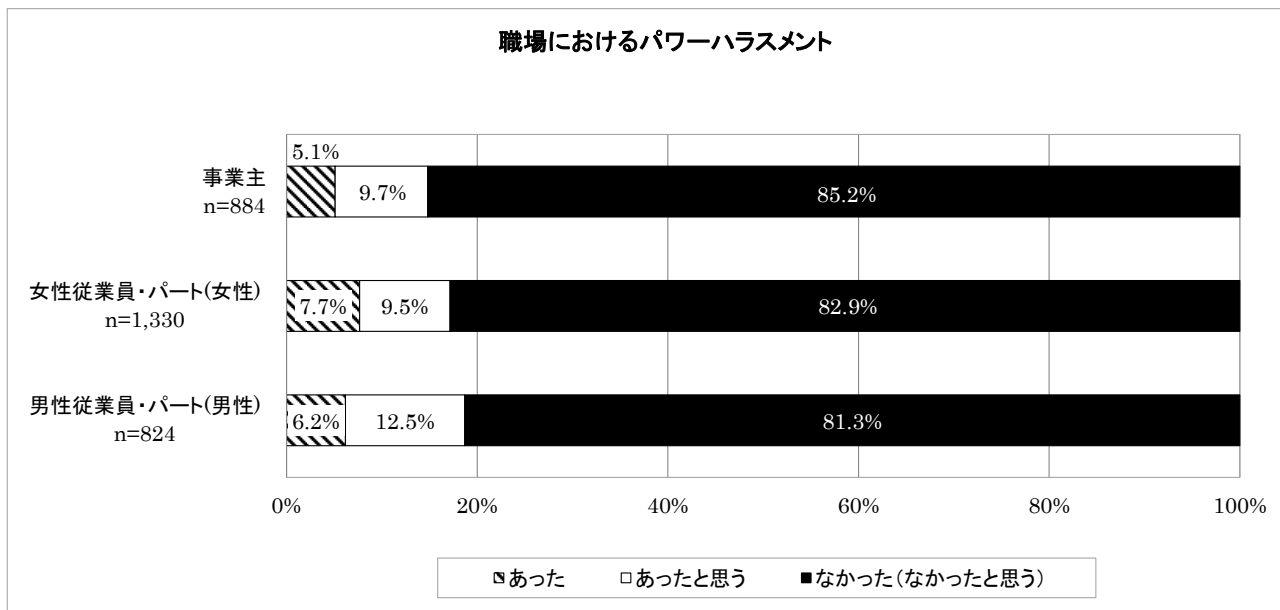
事業所に求めるセクシャルハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート(女性)73.8%、男性従業員・パート(男性)68.7%で最も多くなっています。



2 パワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメント 事業主調査・従業員調査

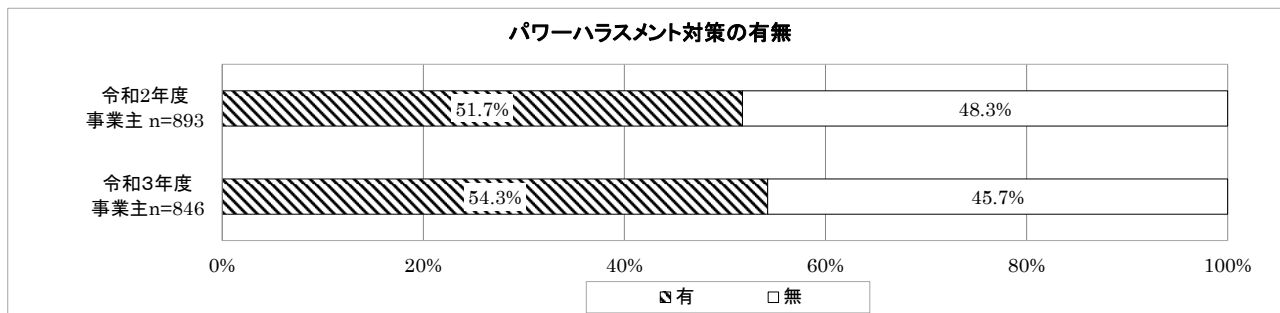
職場におけるパワーハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」が事業主5.1%、女性従業員・パート（女性）7.7%、男性従業員・パート（男性）6.2%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

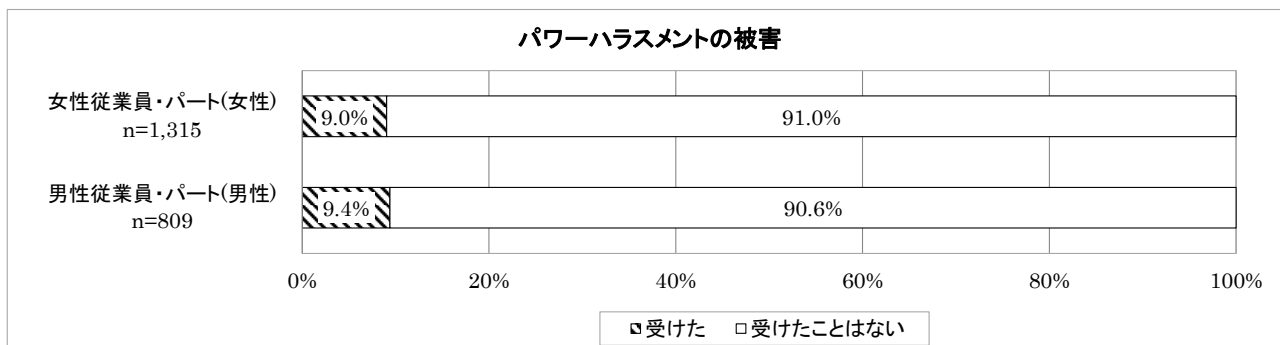
(2) パワーハラスメント対策の有無 事業主調査

パワーハラスメント対策の有無について、「有」が54.3%で、前年度（51.7%）よりも2.6ポイント上昇しています。



(3) パワーハラスメントの被害 従業員調査

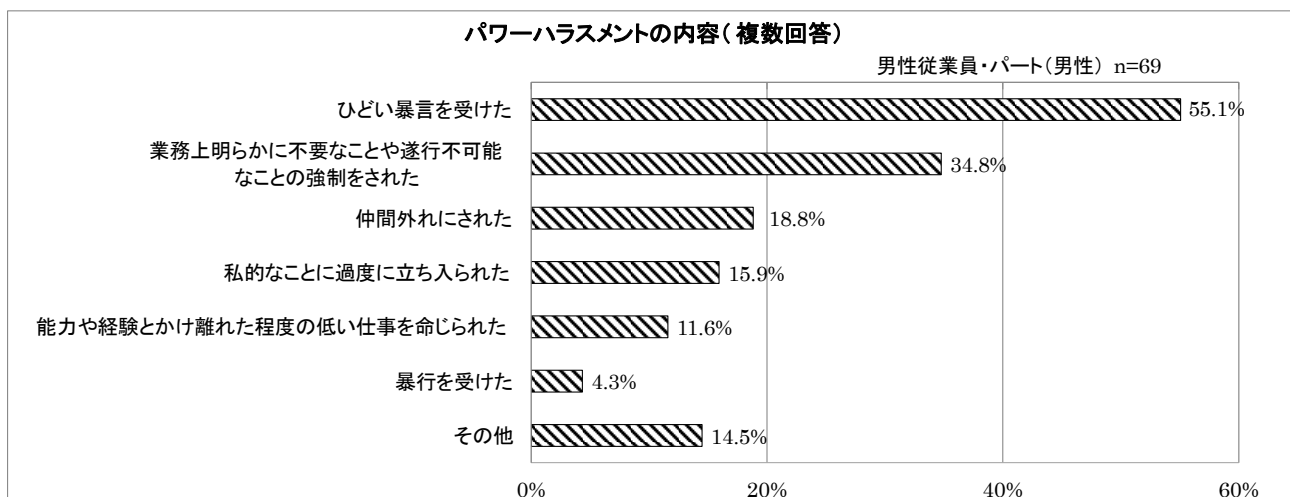
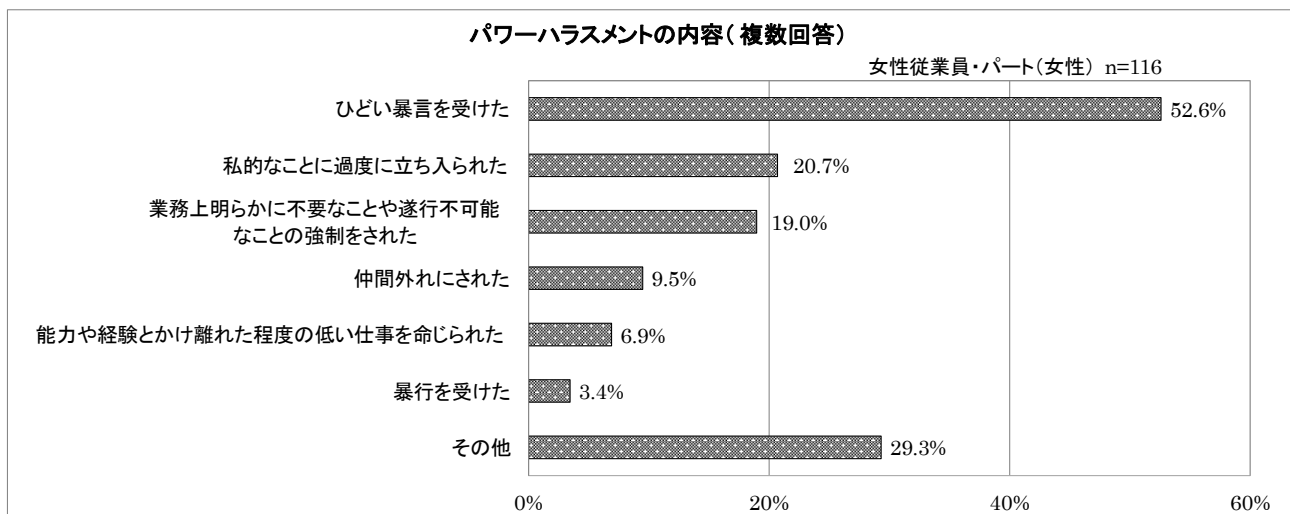
パワーハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート（女性）9.0%、男性従業員・パート（男性）9.4%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

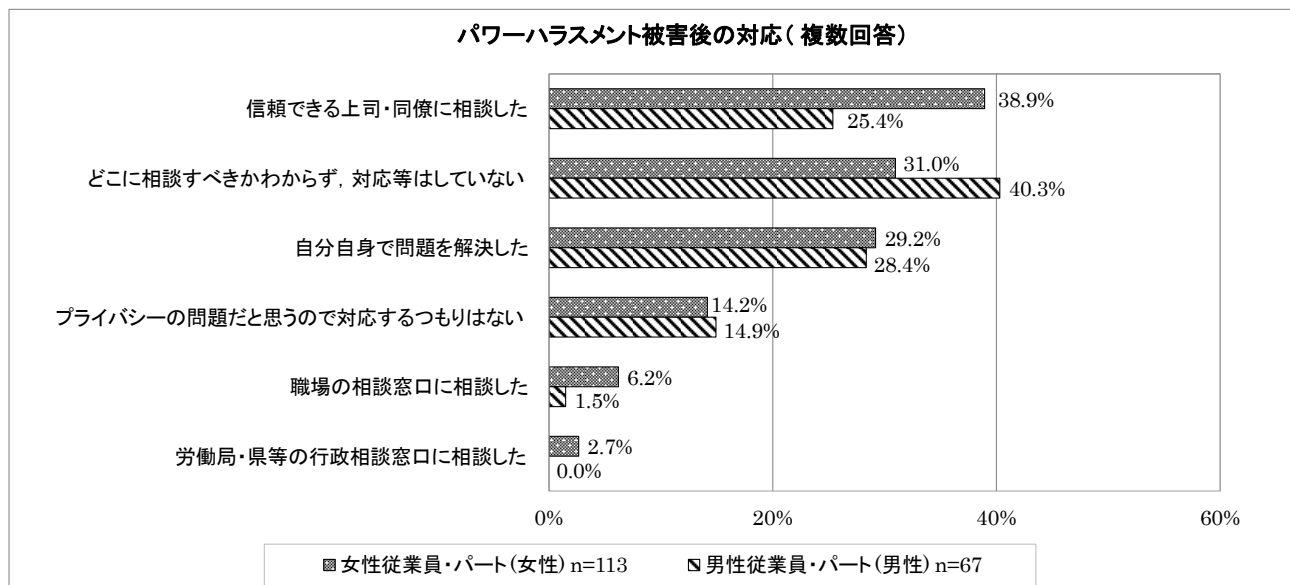
(4) パワーハラスメントの内容 **従業員調査**

パワーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「ひどい暴言を受けた」が女性従業員・パート（女性）52.6%、男性従業員・パート（男性）55.1%で最も多くなっています。



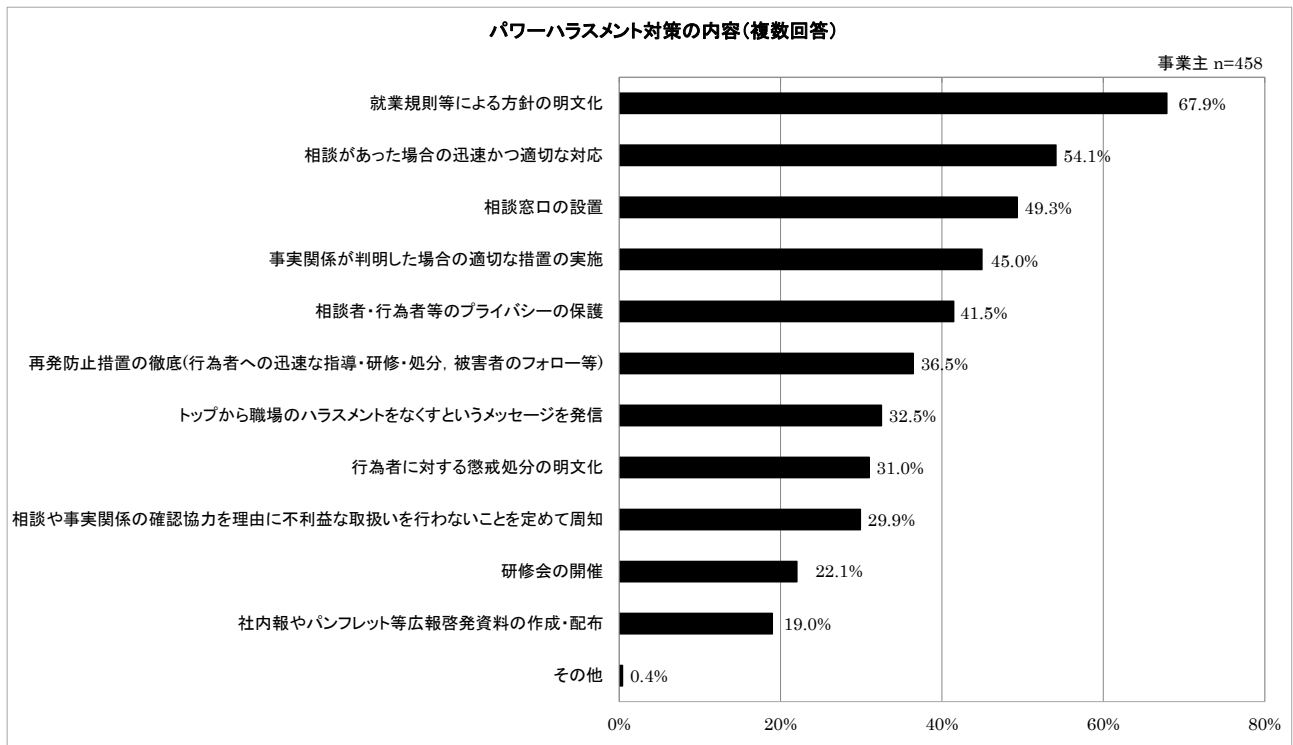
(5) パワーハラスメント被害後の対応 **従業員調査**

パワーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害後の対応は、「信頼できる上司・同僚に相談した」が女性従業員・パート（女性）38.9%、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が男性従業員・パート（男性）40.3%で最も多くなっています。



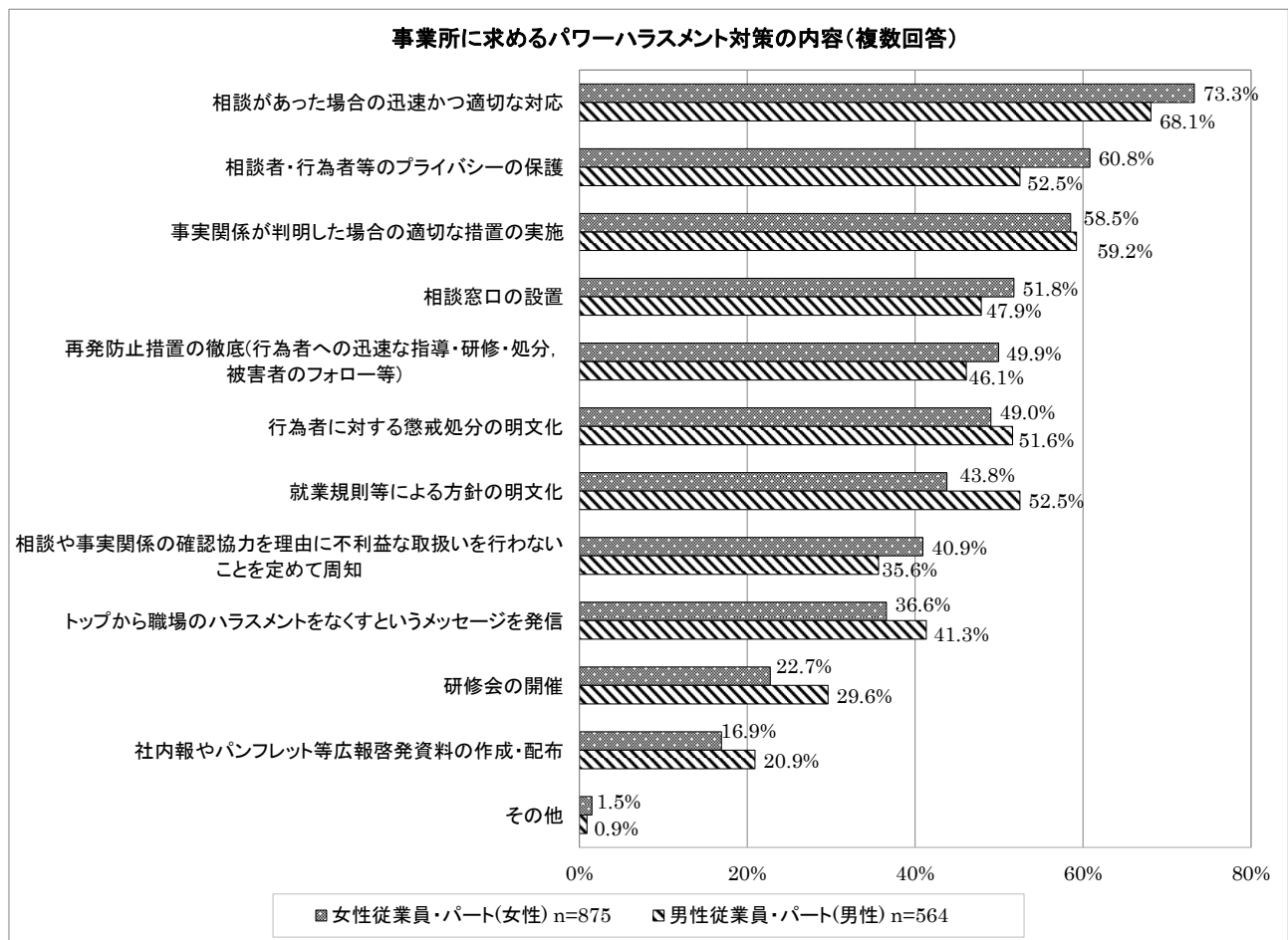
(6) パワーハラスメント対策の内容 **事業主調査**

事業所で講じているパワーハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が67.9%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(54.1%) などとなっています。



(7) 事業所に求めるパワーハラスメント対策の内容 **従業員調査**

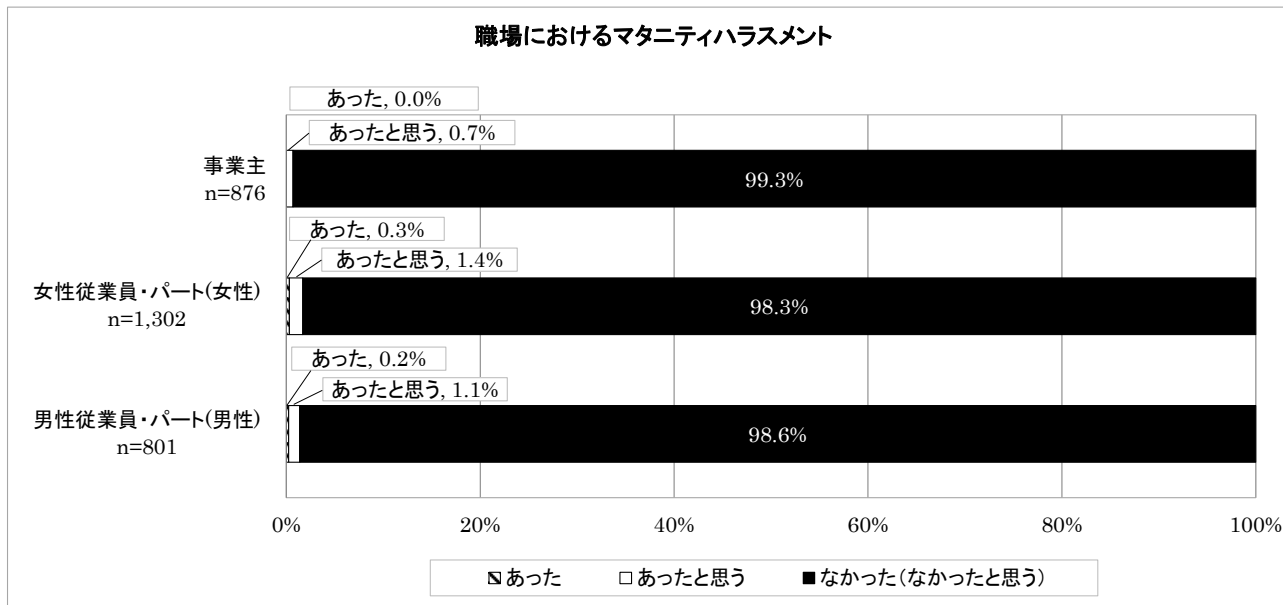
事業所に求めるパワーハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート(女性)73.3%、男性従業員・パート(男性)68.1%で最も多くなっています。



3 マタニティハラスメント

(1) 職場におけるマタニティハラスメント 事業主調査・従業員調査

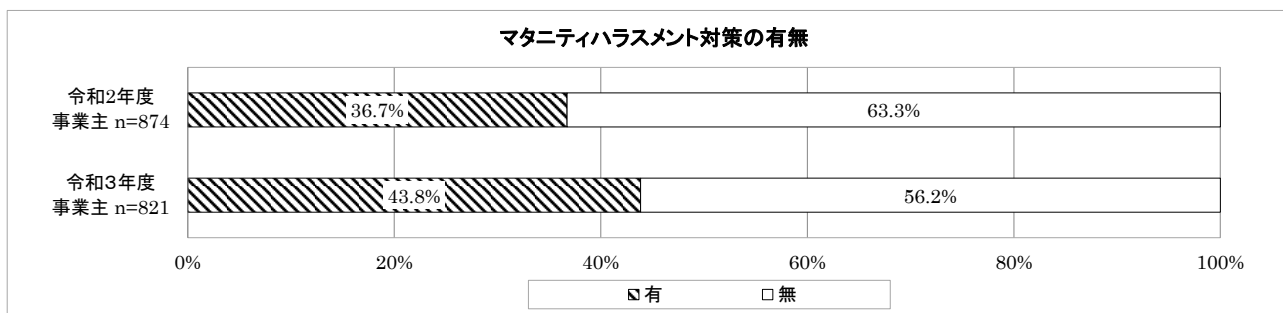
職場におけるマタニティハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」が女性従業員・パート（女性）0.3%、男性従業員・パート（男性）0.2%で、事業主は有りませんでした。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

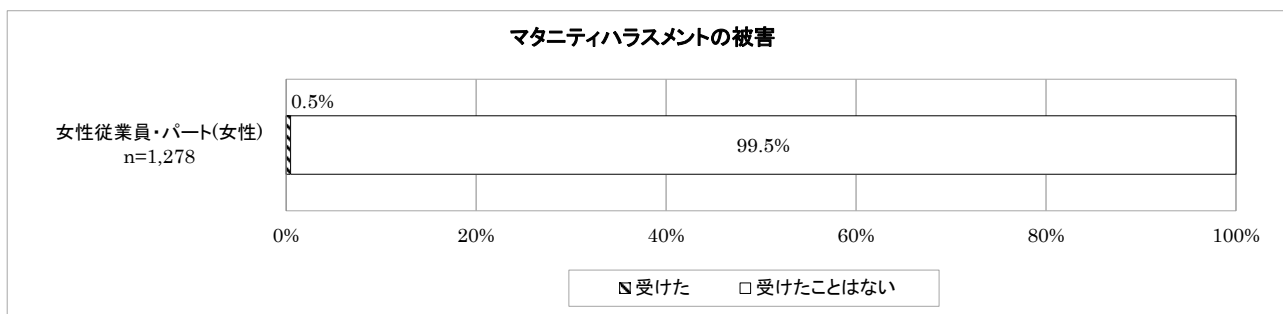
(2) マタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

マタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が43.8%で、前年度（36.7%）よりも7.1ポイント上昇しています。



(3) マタニティハラスメントの被害 従業員調査

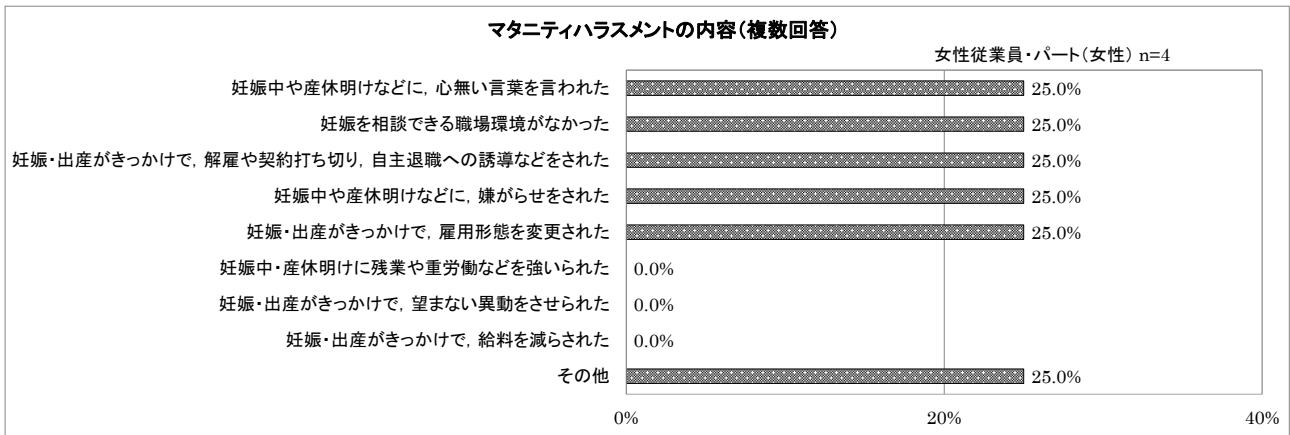
マタニティハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート（女性）0.5%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R2. 4. 1～R3. 3. 31）

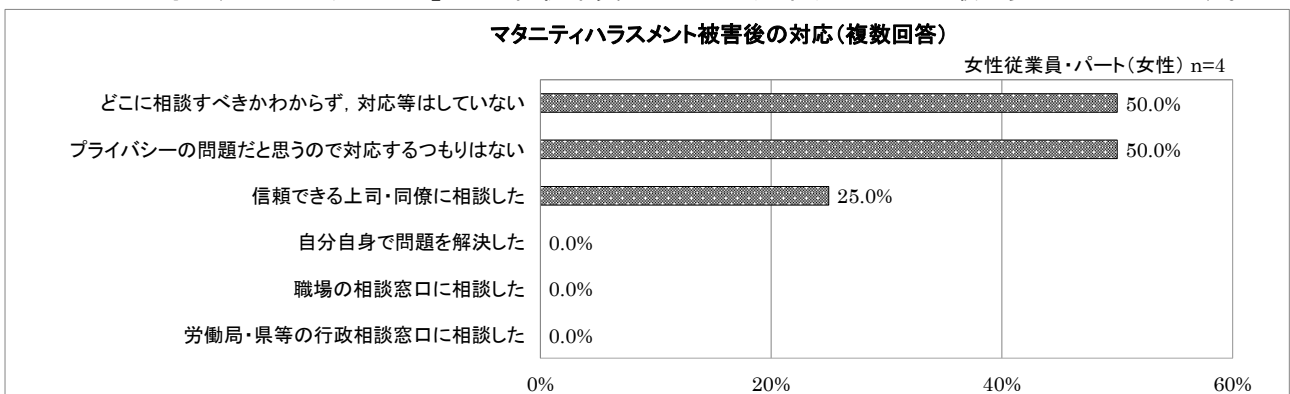
(4) マタニティハラスメントの内容 従業員調査

マタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「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、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた」「妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた」「妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された」が女性従業員・パート（女性）25.0%となっています。



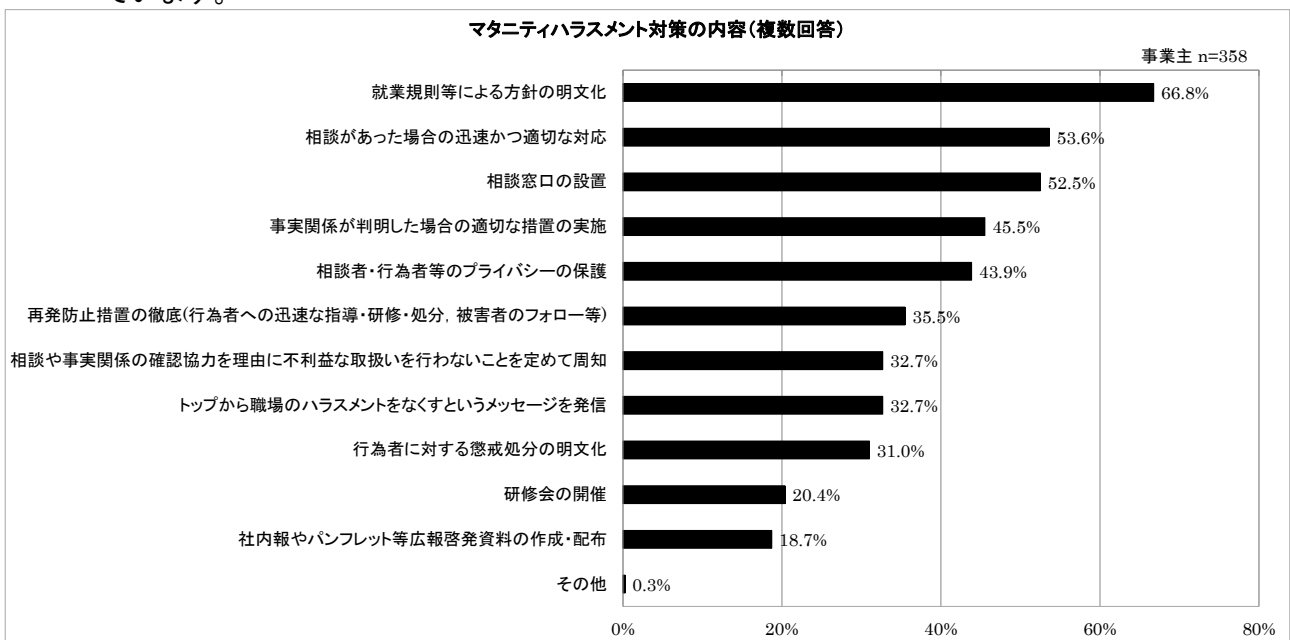
(5) マタニティハラスメント被害後の対応 従業員調査

マタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害後の対応は、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」及び「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」が女性従業員・パート（女性）50.0%で最も多くなっています。



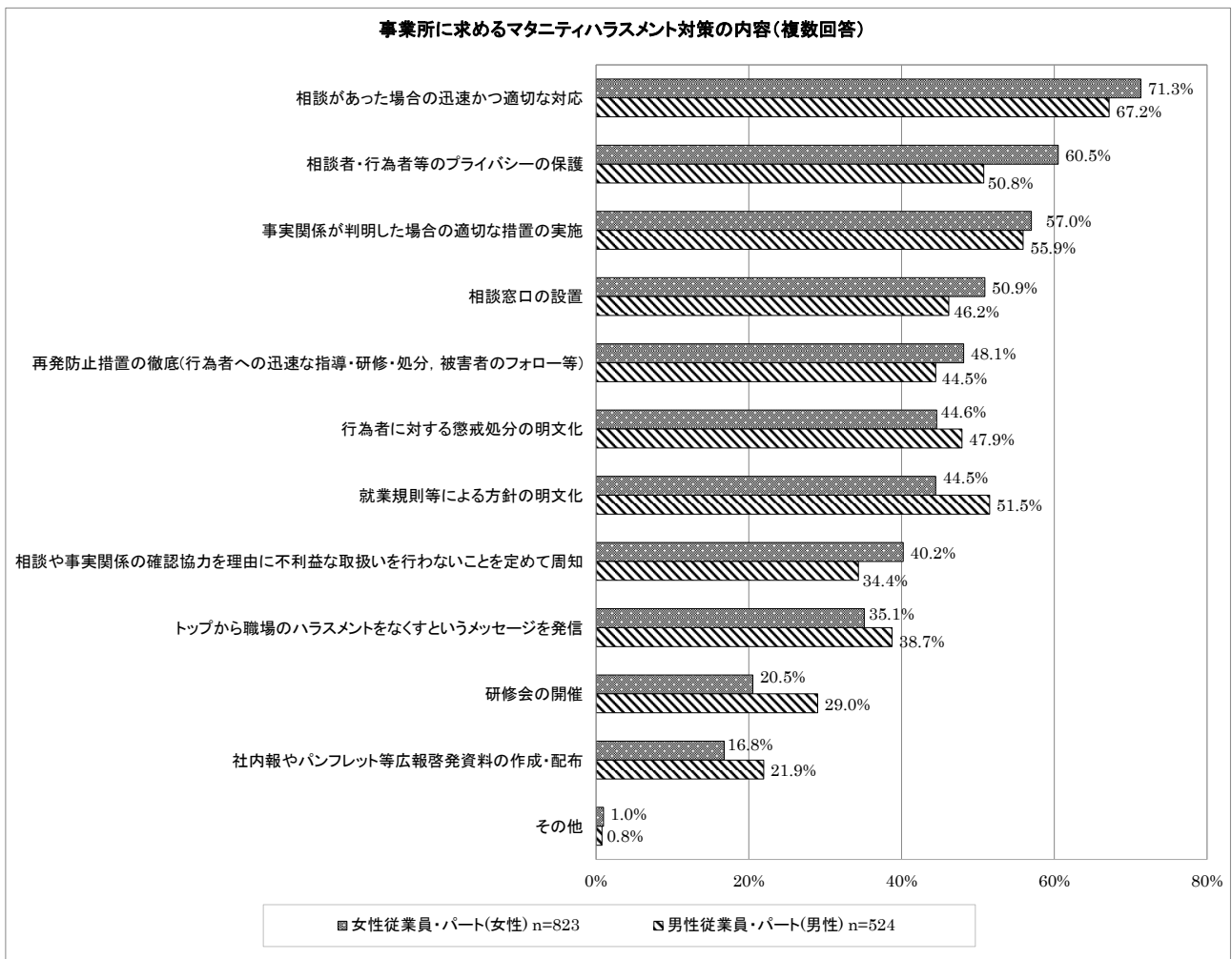
(6) マタニティハラスメント対策の内容 事業主調査

事業所で講じているマタニティハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が66.8%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」(53.6%)などとなっています。



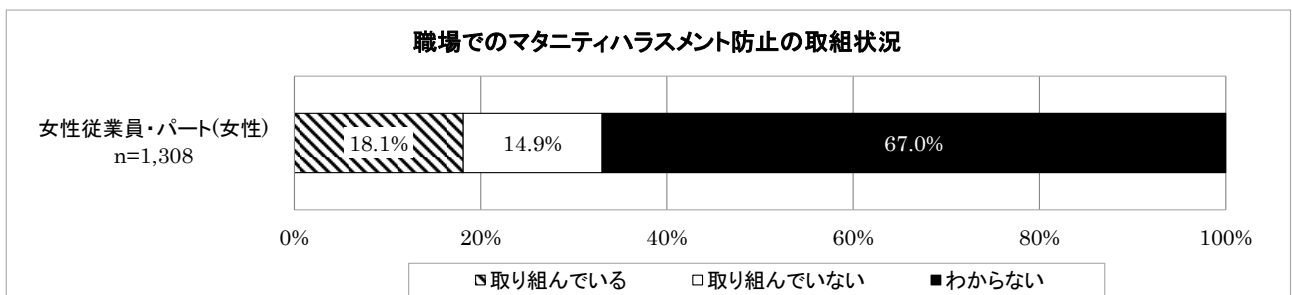
(7) 事業所に求めるマタニティハラスメント対策の内容 従業員調査

事業所に求めるマタニティハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート（女性）71.3%，男性従業員・パート（男性）67.2%で最も多くなっています。



(8) 職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況 従業員調査

職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況について、「取り組んでいる」が女性従業員・パート（女性）18.1%となっています。



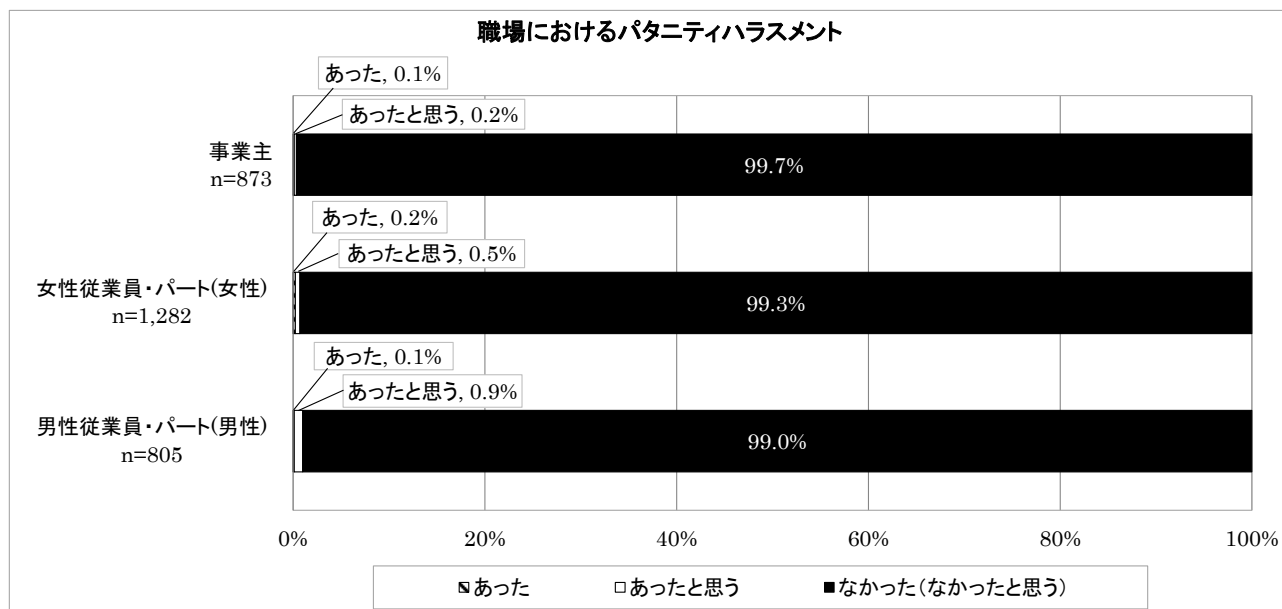
4 パタニティハラスメント

(1) 職場におけるパタニティハラスメント 事業主調査・従業員調査

職場におけるパタニティハラスメント行為(過去1年間)については、「あった」が事業主0.1%、女性従業員・パート(女性)0.2%、男性従業員・パート(男性)0.1%となっています。

※ 「パタニティハラスメント」について

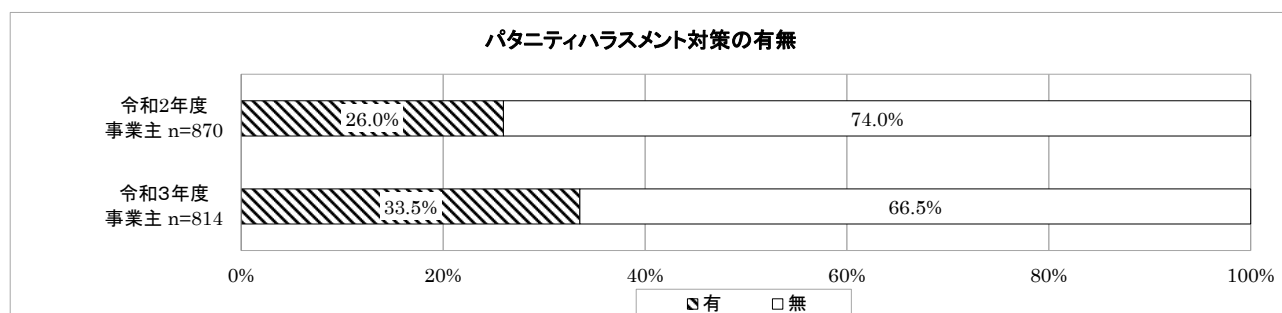
パタニティハラスメントとは、育児休業や子育てのために短時間勤務・フレックスタイム制度などを取得しようとする男性に対する嫌がらせをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1~R3. 3. 31)

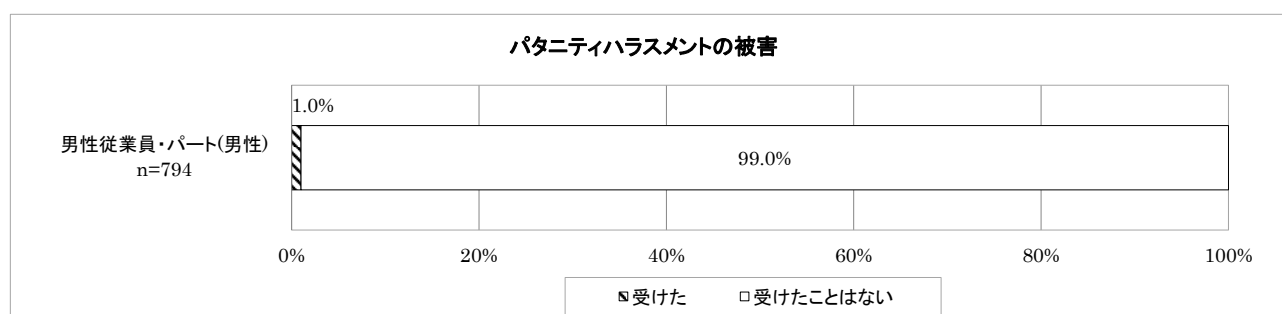
(2) パタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

パタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が33.5%で、前年度(26.0%)よりも7.5ポイント上昇しています。



(3) パタニティハラスメントの被害 従業員調査

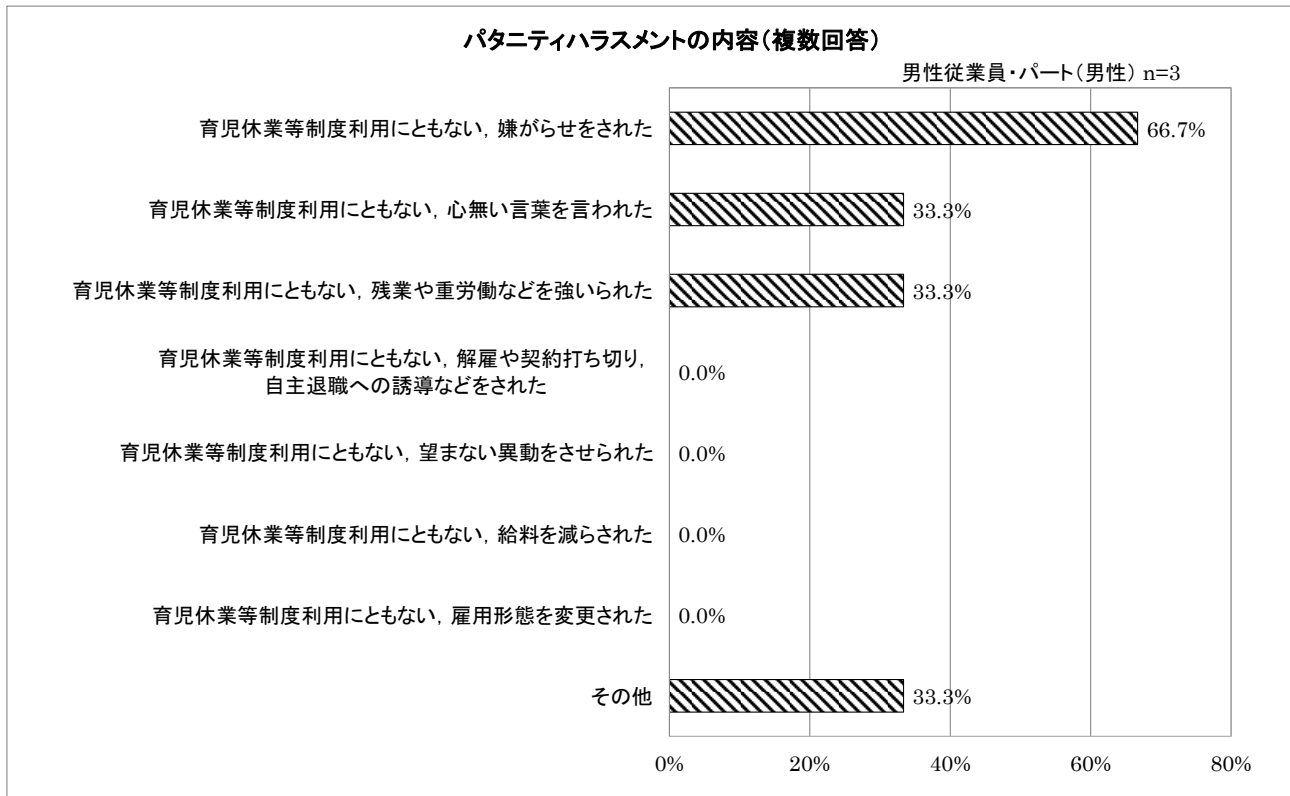
パタニティハラスメントの被害については、「受けた」が男性従業員・パート(男性)1.0%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1~R3. 3. 31)

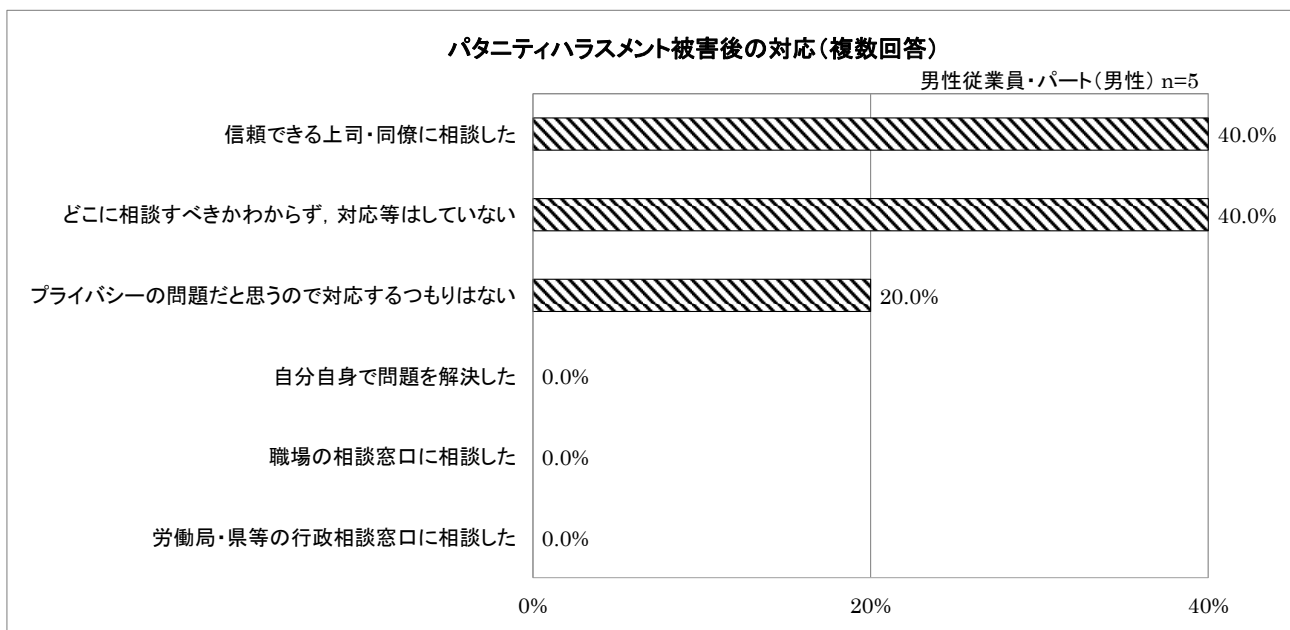
(4) パタニティハラスメントの内容 従業員調査

パタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた」が男性従業員・パート（男性）66.7%で最も多くなっています。



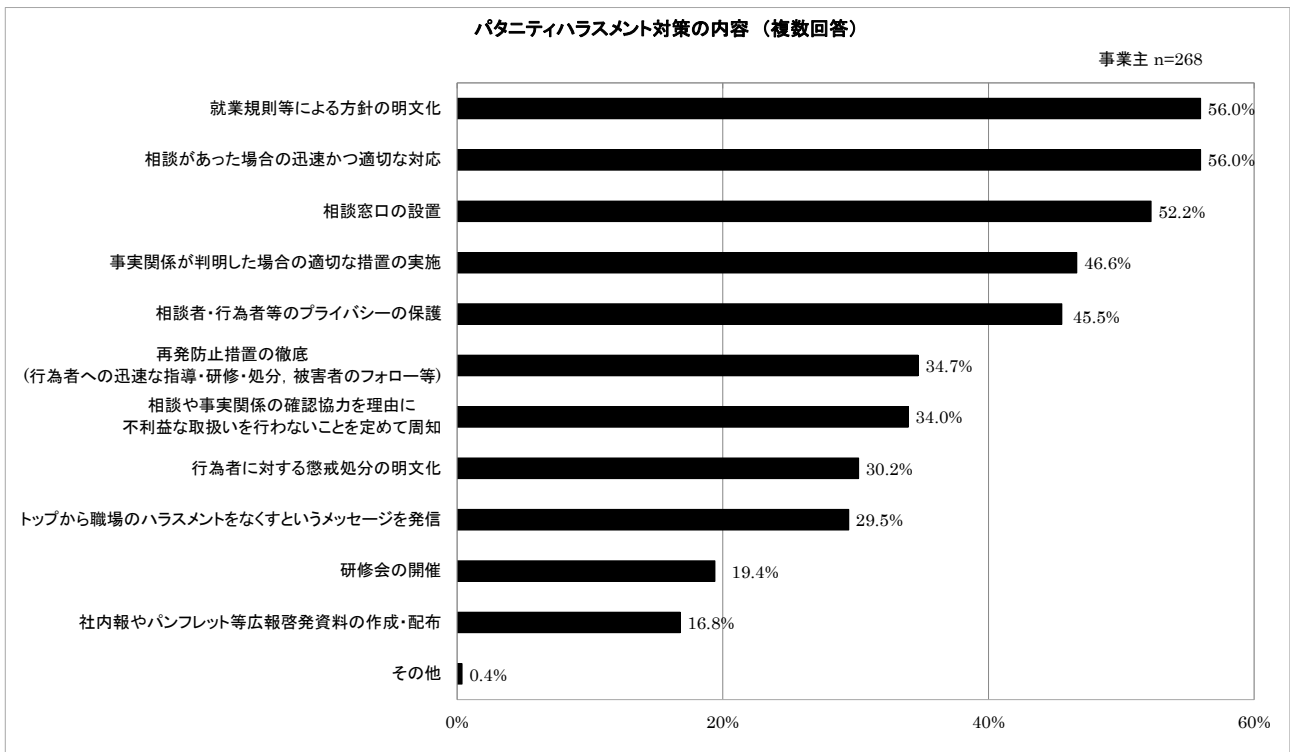
(5) パタニティハラスメント被害後の対応 従業員調査

パタニティハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害後の対応は、「信頼できる上司・同僚に相談した」及び「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が男性従業員・パート（男性）40.0%で最も多くなっています。



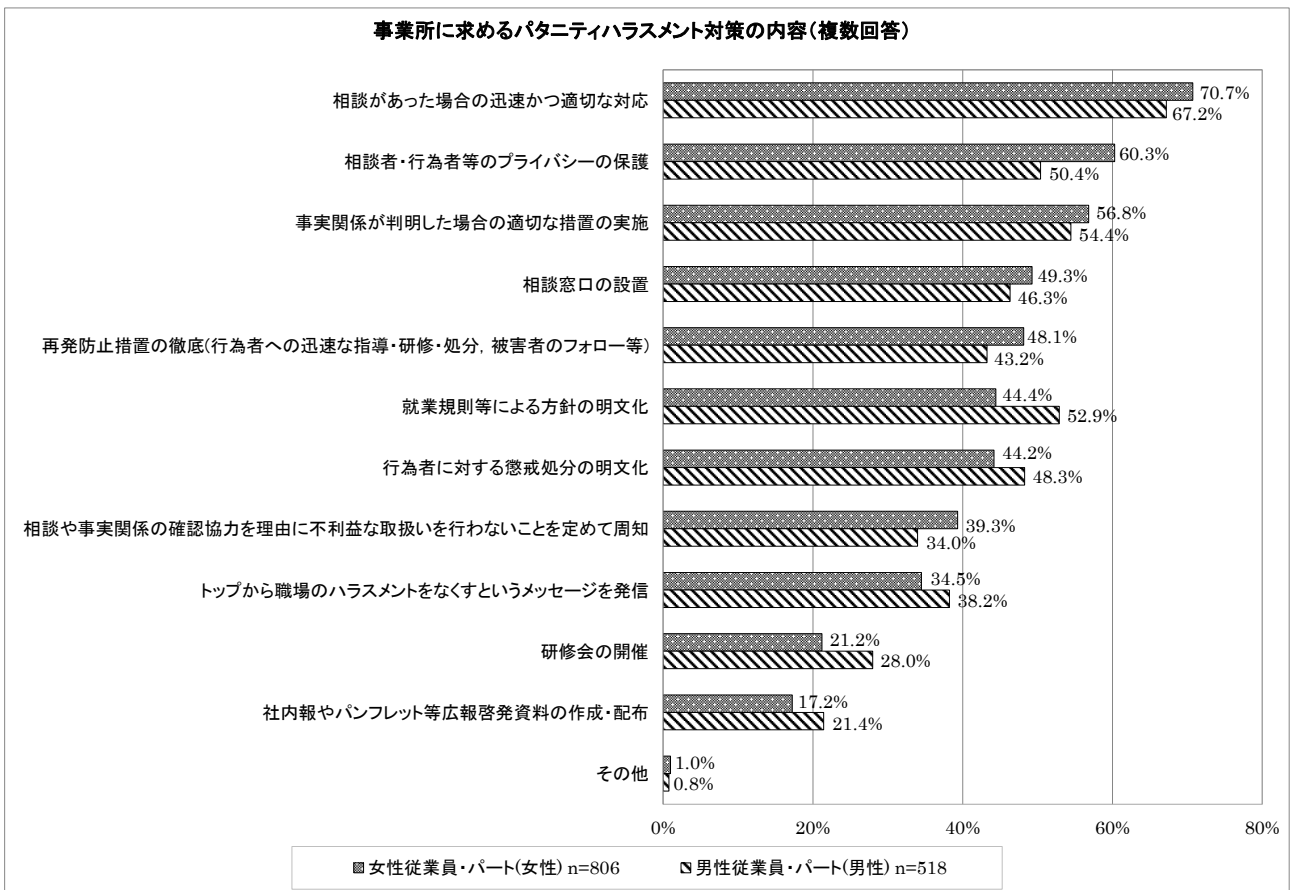
(6) パタニティハラスメント対策の内容 **事業主調査**

事業所で講じているパタニティハラスメント対策の内容は、「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」が56.0%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(52.2%)などとなっています。



(7) 事業所に求めるパタニティハラスメント対策の内容 **従業員調査**

事業所に求めるパタニティハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート(女性)70.7%、男性従業員・パート(男性)67.2%で最も多くなっています。



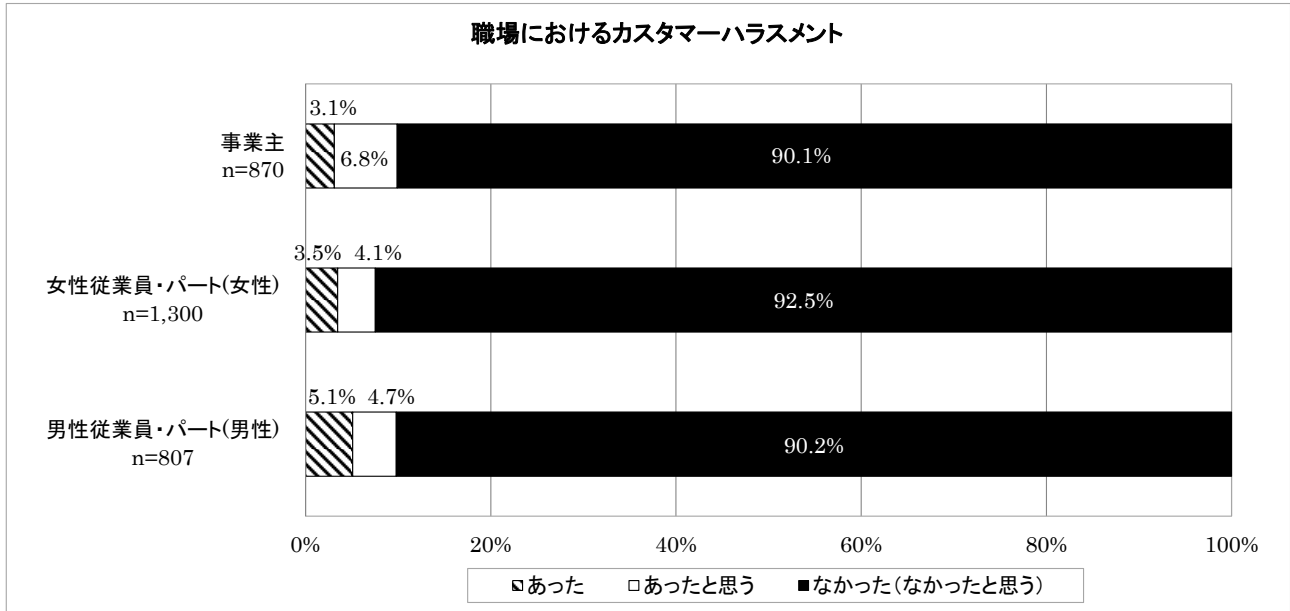
5 カスタマーハラスメント

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント 事業主調査・従業員調査

職場におけるカスタマーハラスメント行為(過去1年間)については、「あった」が事業主 3.1%、女性従業員・パート(女性) 3.5%、男性従業員・パート(男性) 5.1%となっています。

※ 「カスタマーハラスメント」について

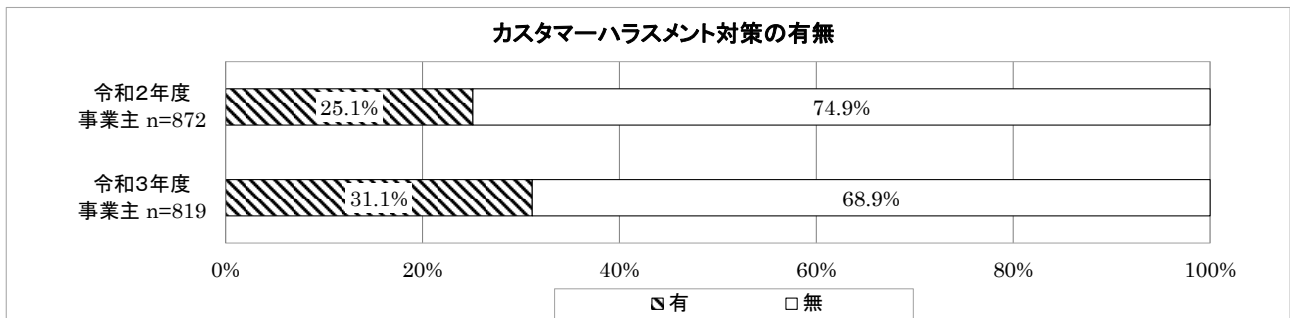
カスタマーハラスメントとは、消費者や顧客による自己中心的で理不尽な要求や悪質な嫌がらせ、クレームなどの迷惑行為、または取引先等の労働者等からのパワーハラスメントをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1～R3. 3. 31)

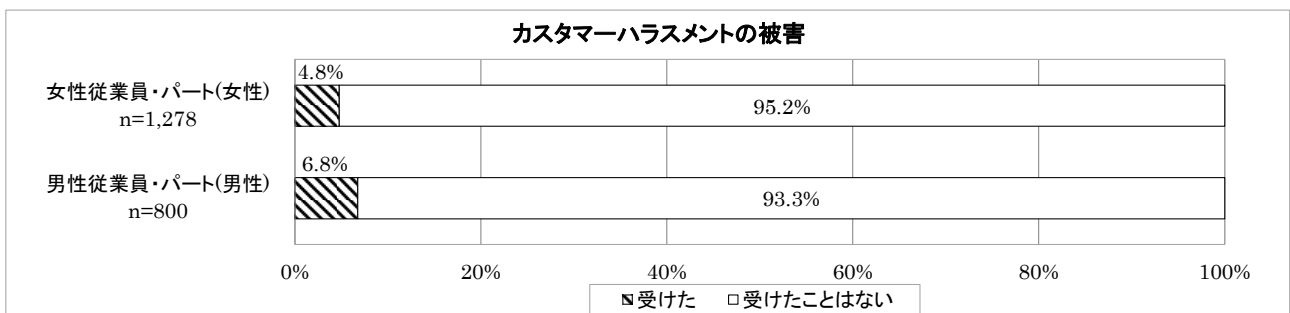
(2) カスタマーハラスメント対策の有無 事業主調査

カスタマーハラスメント対策の有無について、「有」が 31.1%で前年度(25.1%)よりも 6.0 ポイント上昇しています。



(3) カスタマーハラスメントの被害 従業員調査

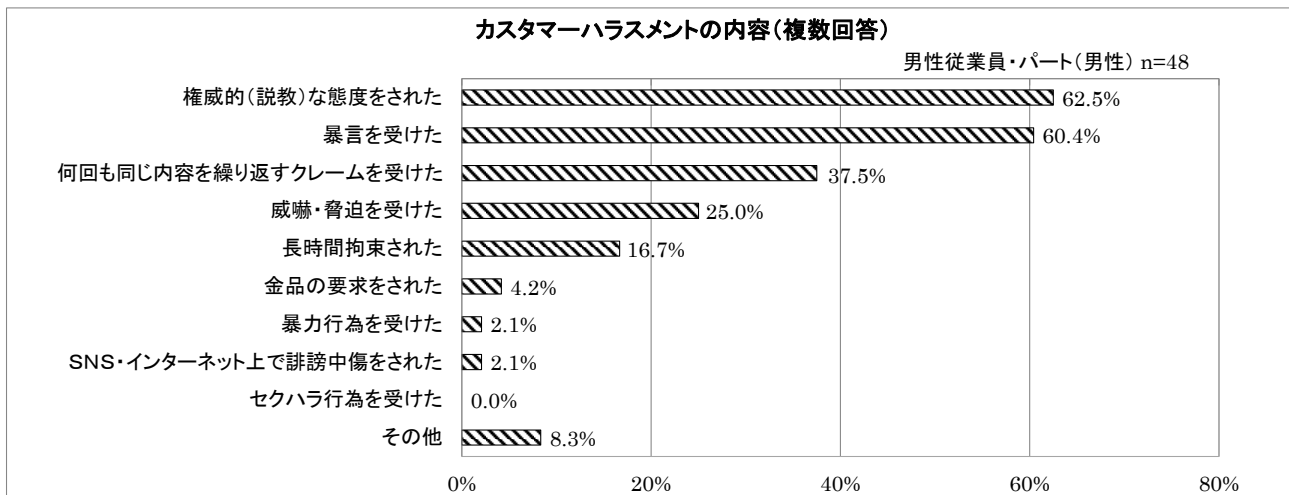
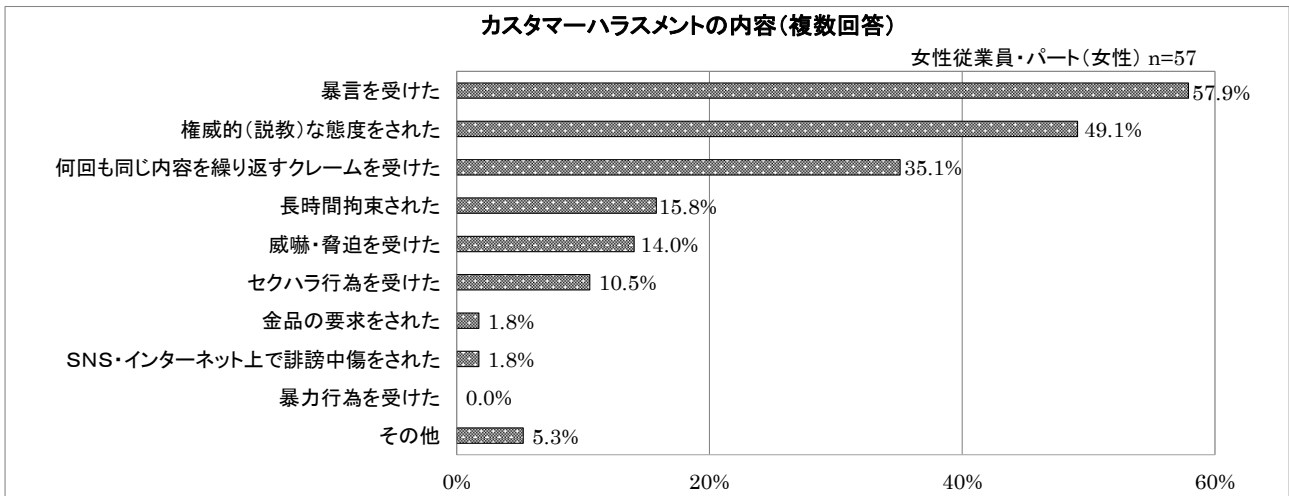
カスタマーハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート(女性) 4.8%、男性従業員・パート(男性) 6.8%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R2. 4. 1～R3. 3. 31)

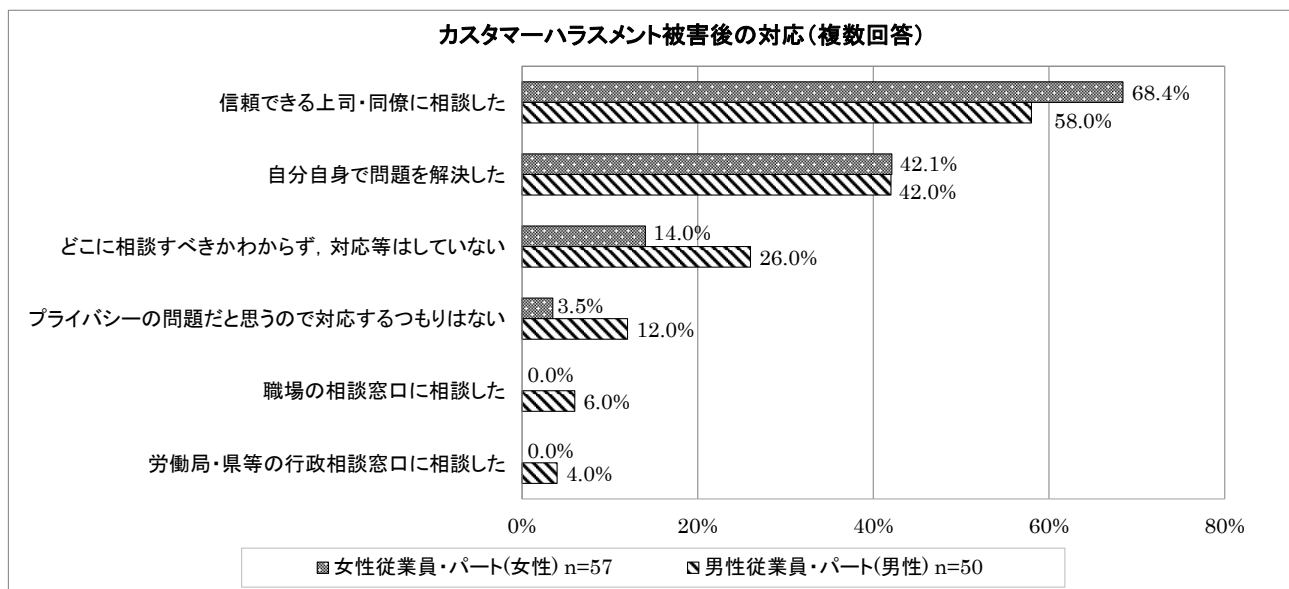
(4) カスタマーハラスメントの内容 従業員調査

カスタマーハラスメントの被害について、「を受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「暴言を受けた」が女性従業員・パート（女性）57.9%、「権威的（説教）な態度をされた」が男性従業員・パート（男性）62.5%で最も多くなっています。



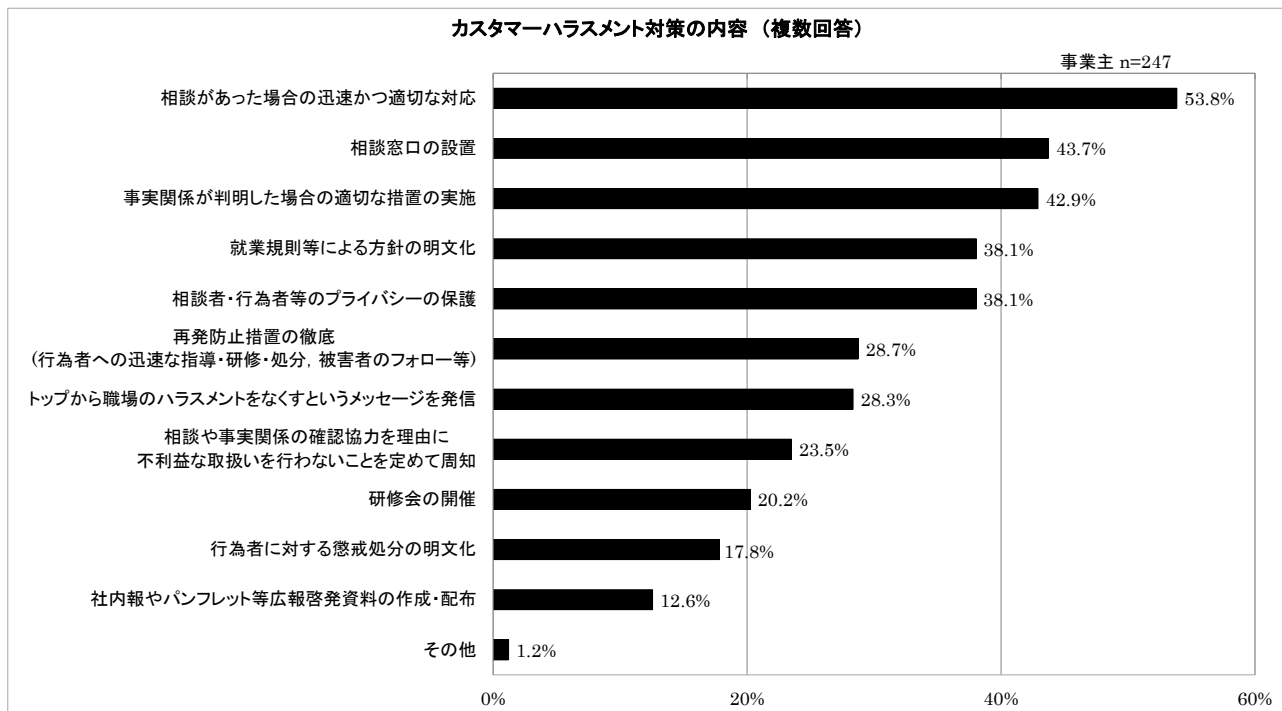
(5) カスタマーハラスメント被害後の対応 従業員調査

カスタマーハラスメントの被害について、「を受けた」と回答した従業員のうち、被害後の対応は、「信頼できる上司・同僚に相談した」が女性従業員・パート（女性）68.4%、男性従業員・パート（男性）58.0%で最も多くなっています。



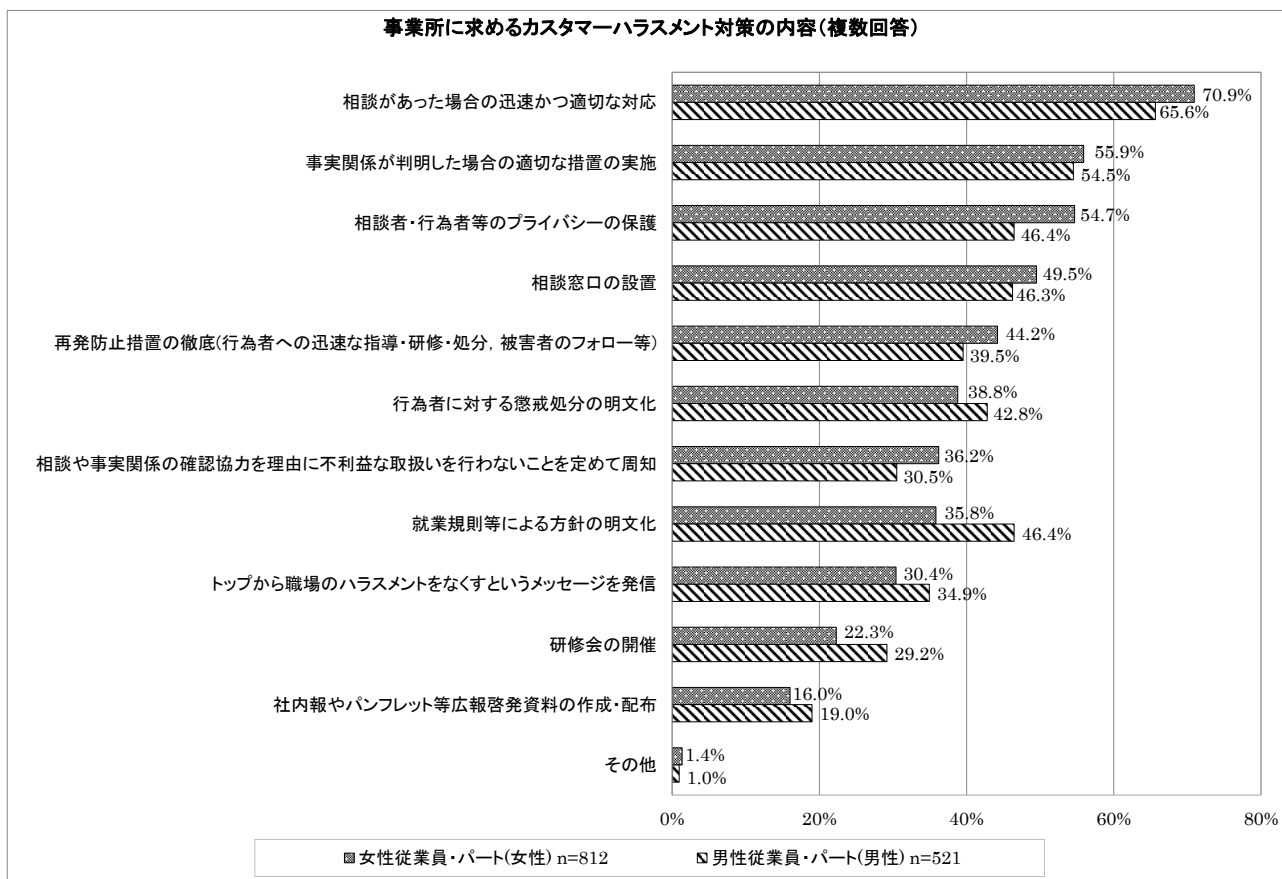
(6) **カスタマーハラスメント対策の内容** 事業主調査

事業所で講じているカスタマーハラスメント対策の内容は、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が53.8%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(43.7%)などとなっています。



(7) **事業所に求めるカスタマーハラスメント対策の内容** 従業員調査

事業所に求めるカスタマーハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート(女性)70.9%, 男性従業員・パート(男性)65.6%で最も多くなっています。

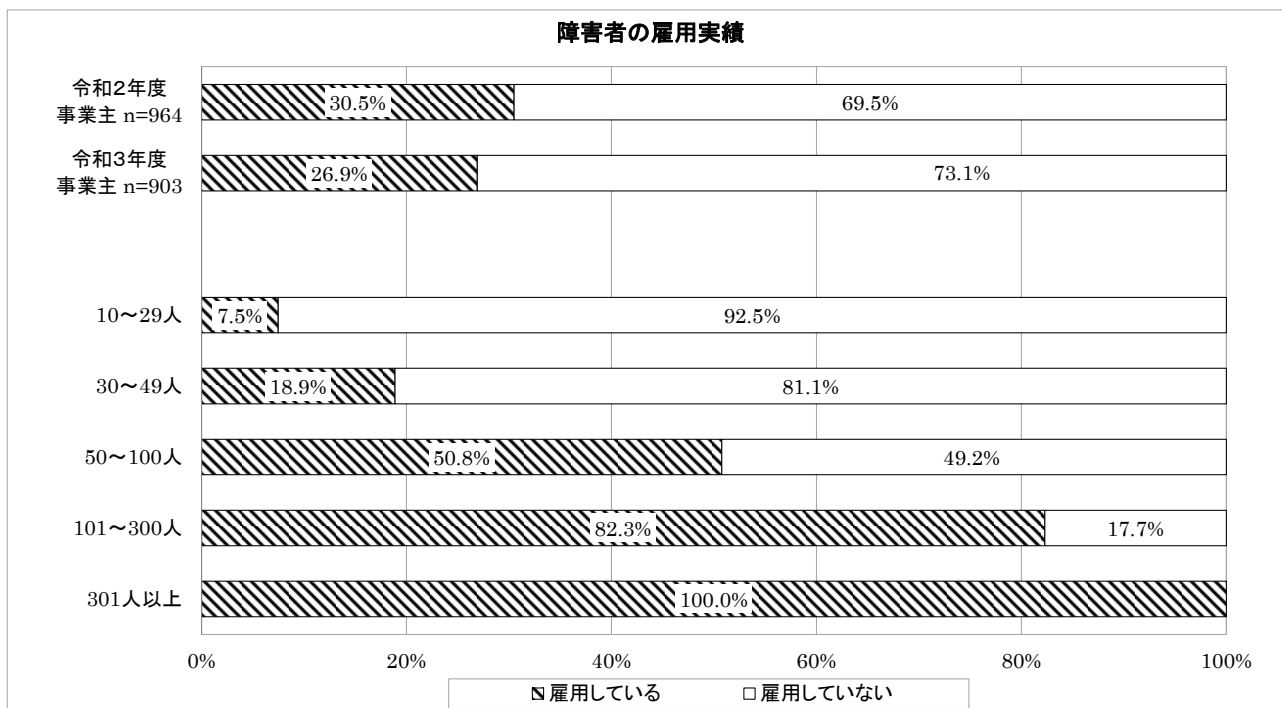


V 雇用

1 障害者

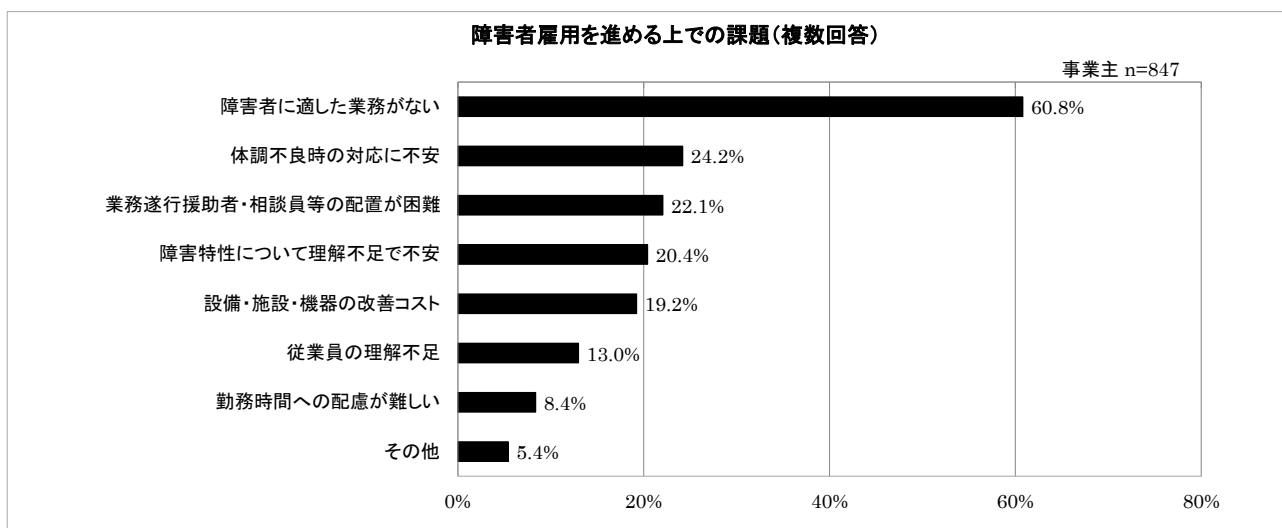
(1) 障害者の雇用実績 事業主調査

障害者の雇用実績については、「雇用している」が26.9%で、前年度(30.5%)よりも3.6ポイント低下しています。



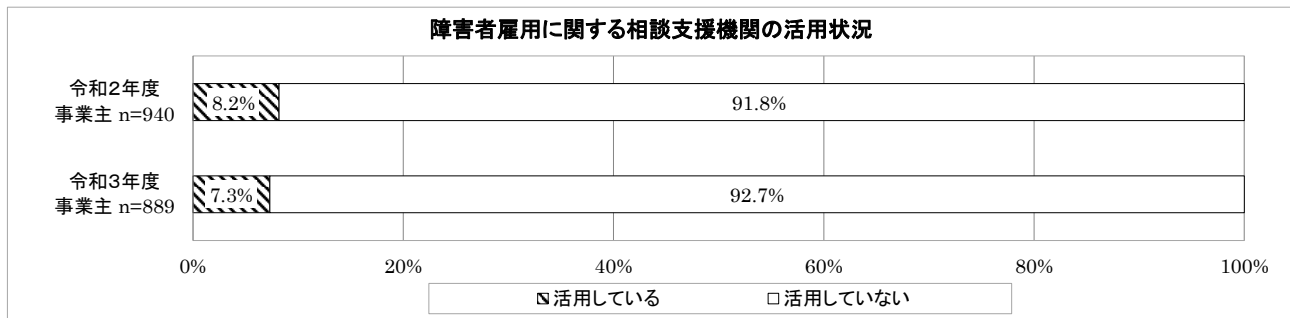
(2) 障害者雇用を進める上での課題 事業主調査

障害者雇用を進める上での課題については、「障害者に適した業務がない」が60.8%で最も多く、次いで「体調不良時の対応に不安」(24.2%)などとなっています。



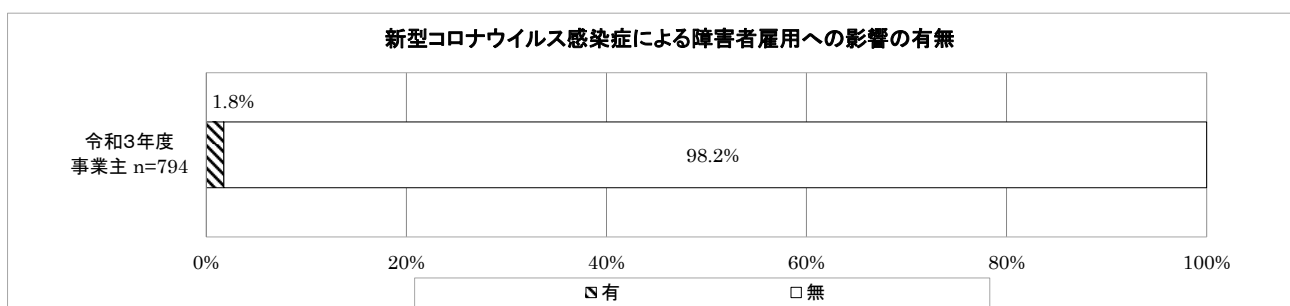
(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況 事業主調査

障害者雇用に関する相談支援機関（障害者就業・生活支援センター等）の活用状況については、「活用している」が7.3%で、前年度(8.2%)よりも0.9ポイント低下しています。



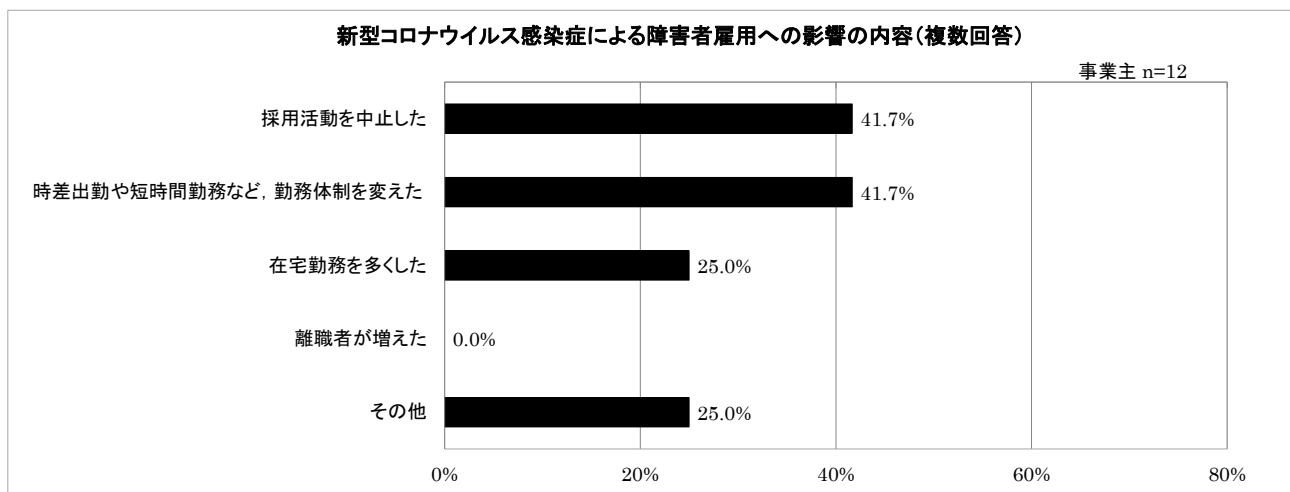
(4) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の有無 事業主調査

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有無について、「有」が1.8%となっています。



(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 事業主調査

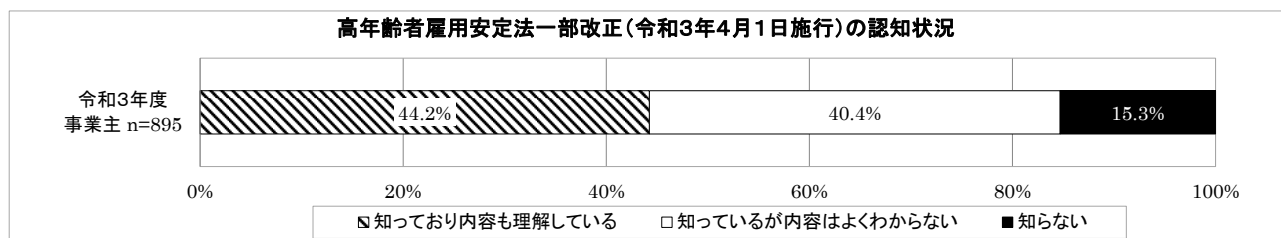
新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の内容について、「有」と回答した事業主のうち、「採用活動を中止した」「時差出勤や短時間勤務など、勤務体制を変えた」が41.7%で最も多く、次いで「在宅勤務を多くした」(25.0%)などとなっています。



2 高年齢者

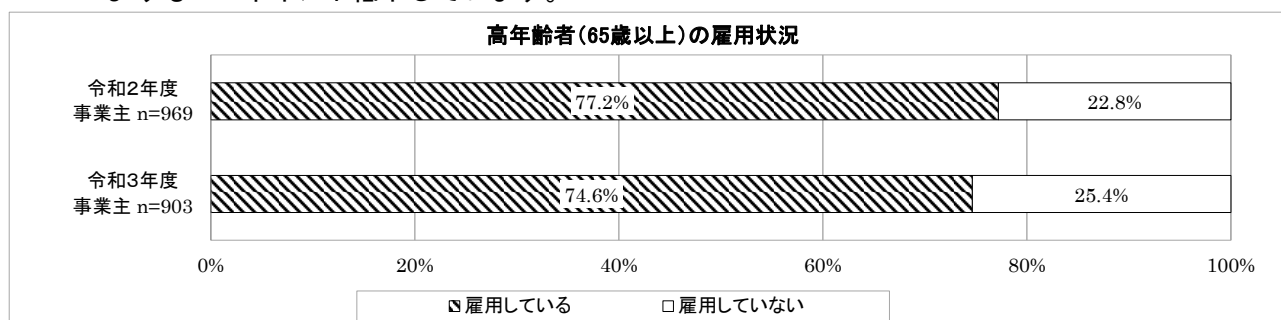
(1) 高年齢者雇用安定法一部改正（令和3年4月1日施行）の認知状況 事業主調査

高年齢者雇用安定法一部改正の認知状況については、「**知っており内容も理解している**」が44.2%となっています。



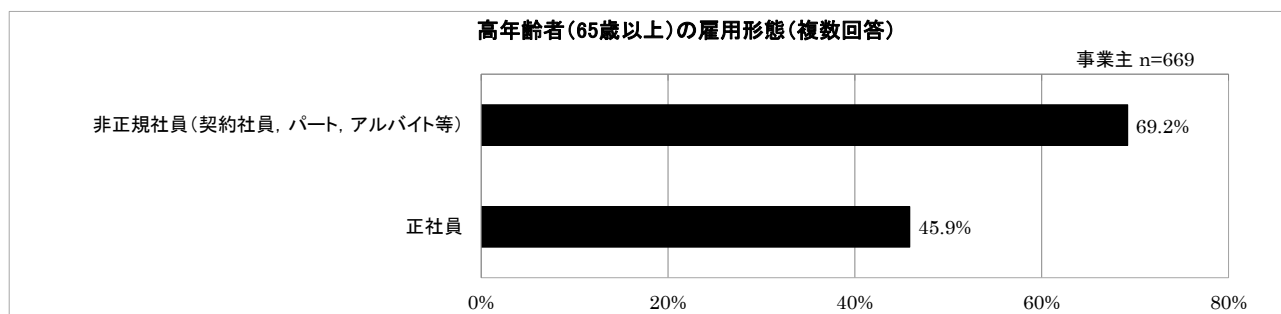
(2) 高年齢者（65歳以上）の雇用状況 事業主調査

高年齢者（65歳以上）の雇用状況については、「**雇用している**」が74.6%で、前年度（77.2%）よりも2.6ポイント低下しています。



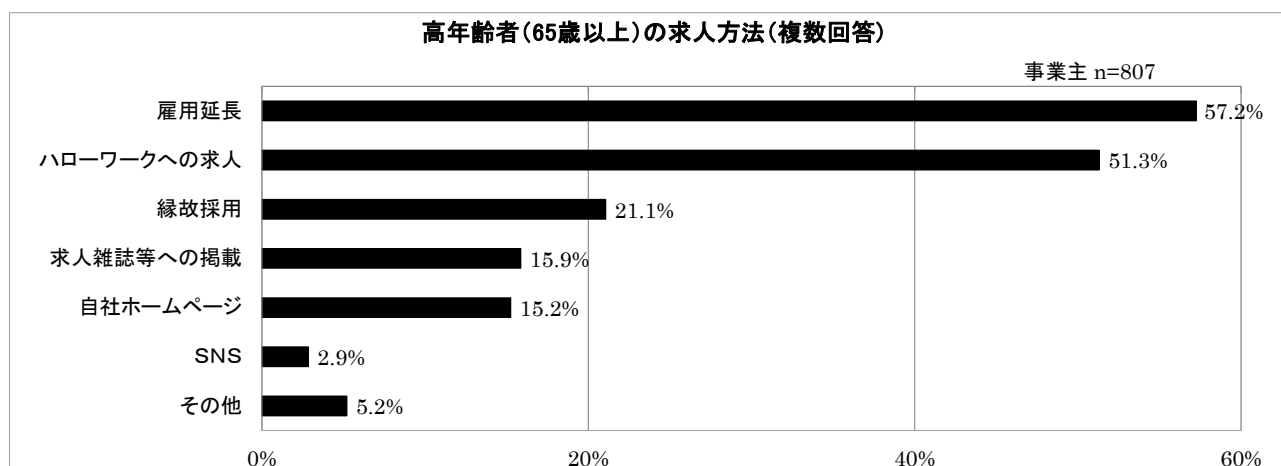
(3) 高年齢者（65歳以上）の雇用形態 事業主調査

高年齢者（65歳以上）の雇用状況について、「**雇用している**」と回答した事業主のうち、雇用形態は、「**非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）**」が69.2%となっています。



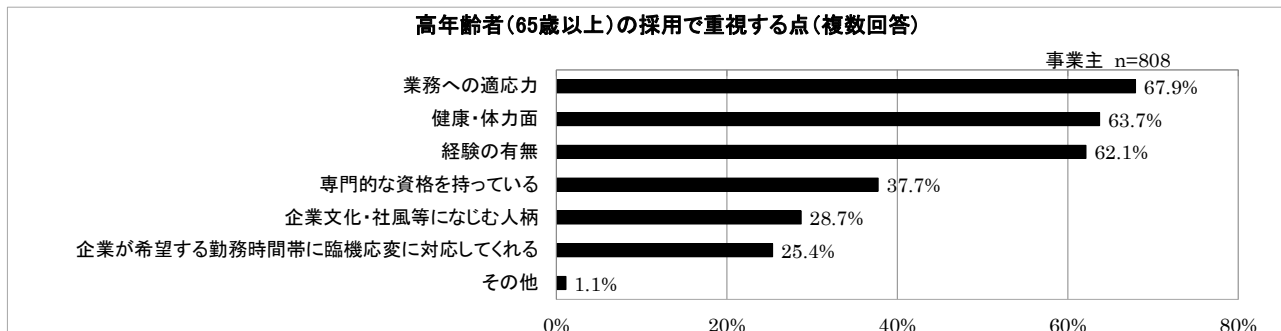
(4) 高年齢者（65歳以上）の求人方法 事業主調査

高年齢者（65歳以上）の求人方法については、「**雇用延長**」が57.2%で最も多く、次いで「**ハローワークへの求人**」（51.3%）などとなっています。



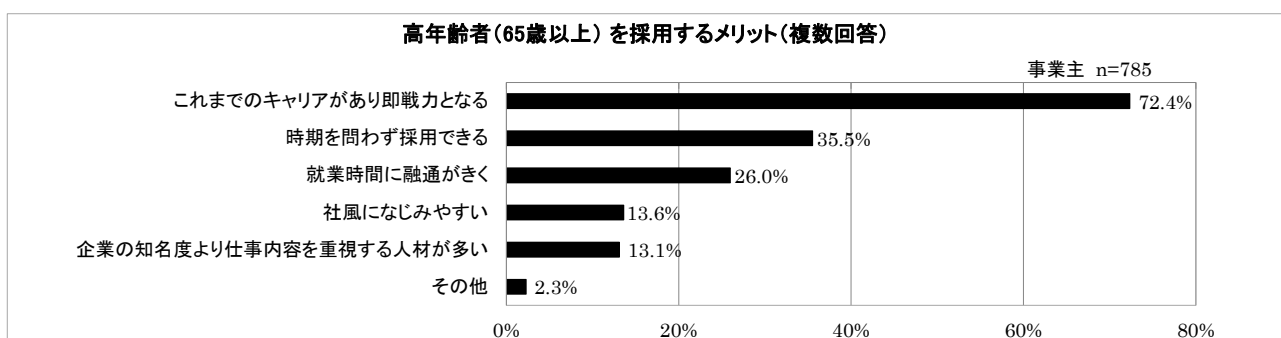
(5) 高齢者（65歳以上）の採用で重視する点 **事業主調査**

高齢者（65歳以上）の採用で重視する点については、「業務への適応力」が67.9%で最も多く、次いで「健康・体力面」（63.7%）などとなっています。



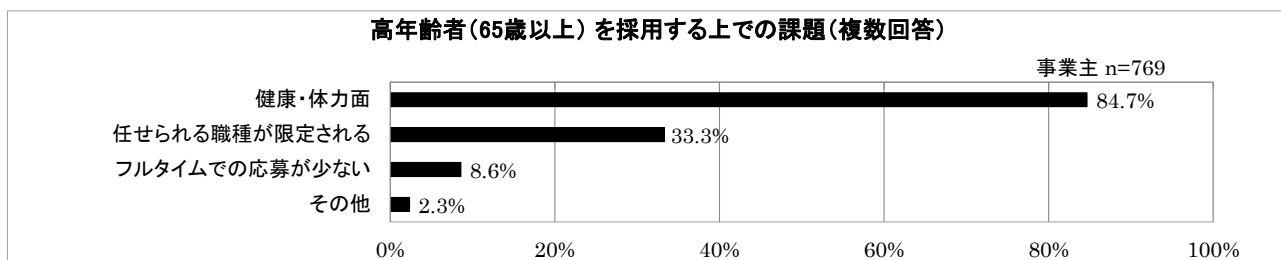
(6) 高齢者（65歳以上）を採用するメリット **事業主調査**

高齢者（65歳以上）を採用するメリットについては、「これまでのキャリアがあり即戦力となる」が72.4%で最も多く、次いで「時期を問わず採用できる」（35.5%）などとなっています。



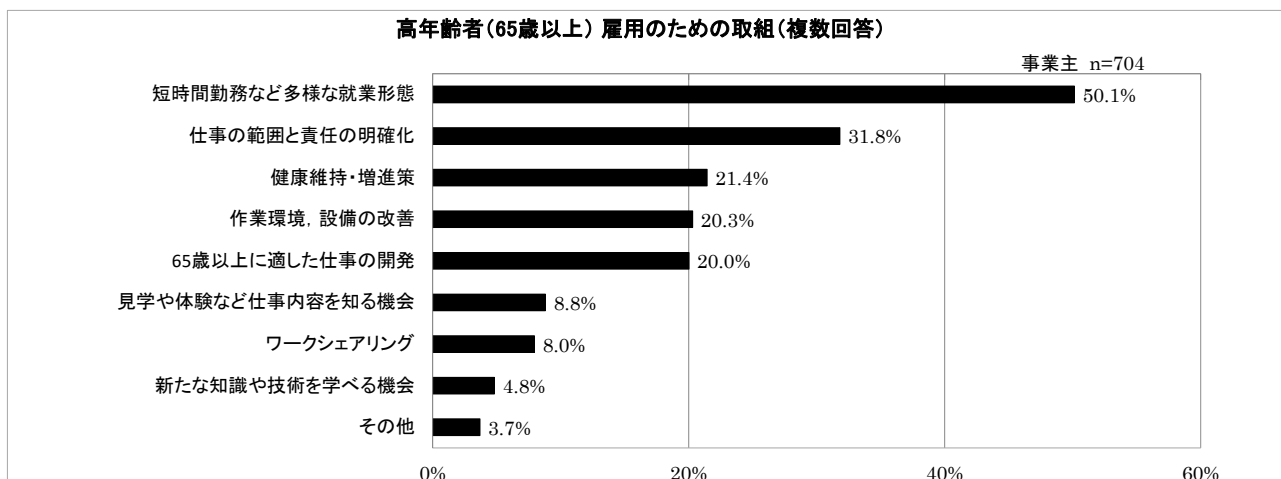
(7) 高齢者（65歳以上）を採用する上での課題 **事業主調査**

高齢者（65歳以上）を採用する上での課題については、「健康・体力面」が84.7%で最も多く、次いで「任せられる職種が限定される」（33.3%）などとなっています。



(8) 高齢者（65歳以上）雇用のための取組 **事業主調査**

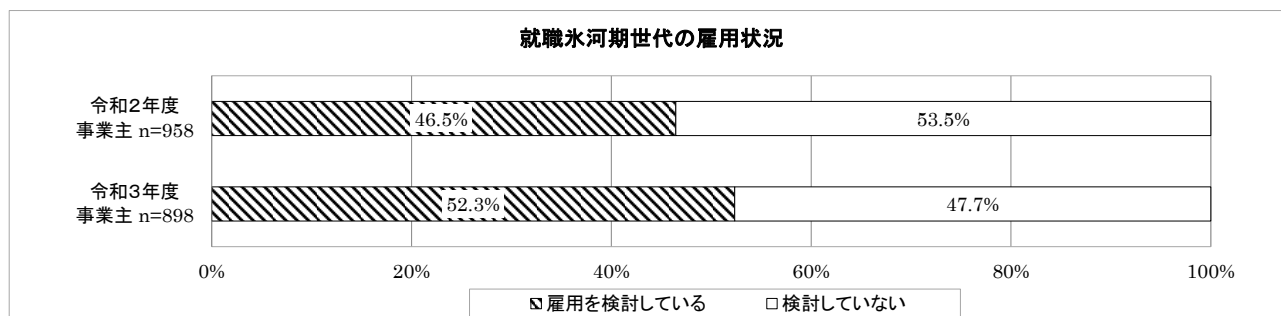
高齢者（65歳以上）雇用のための取組については、「短時間勤務など多様な就業形態」が50.1%で最も多く、次いで「仕事の範囲と責任の明確化」（31.8%）などとなっています。



3 就職氷河期世代（概ね 35 歳～44 歳）

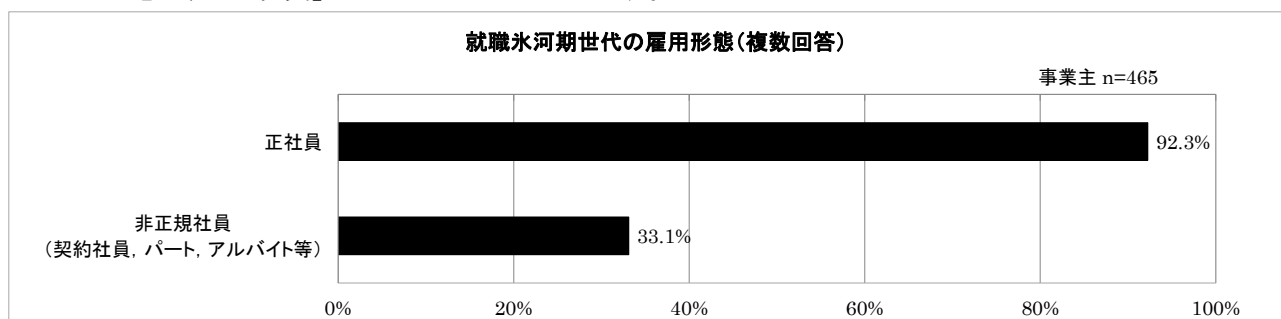
(1) 就職氷河期世代の雇用状況 事業主調査

就職氷河期世代の雇用状況については、「雇用を検討している」が 52.3%で前年度(46.5%)よりも 5.8 ポイント上昇しています。



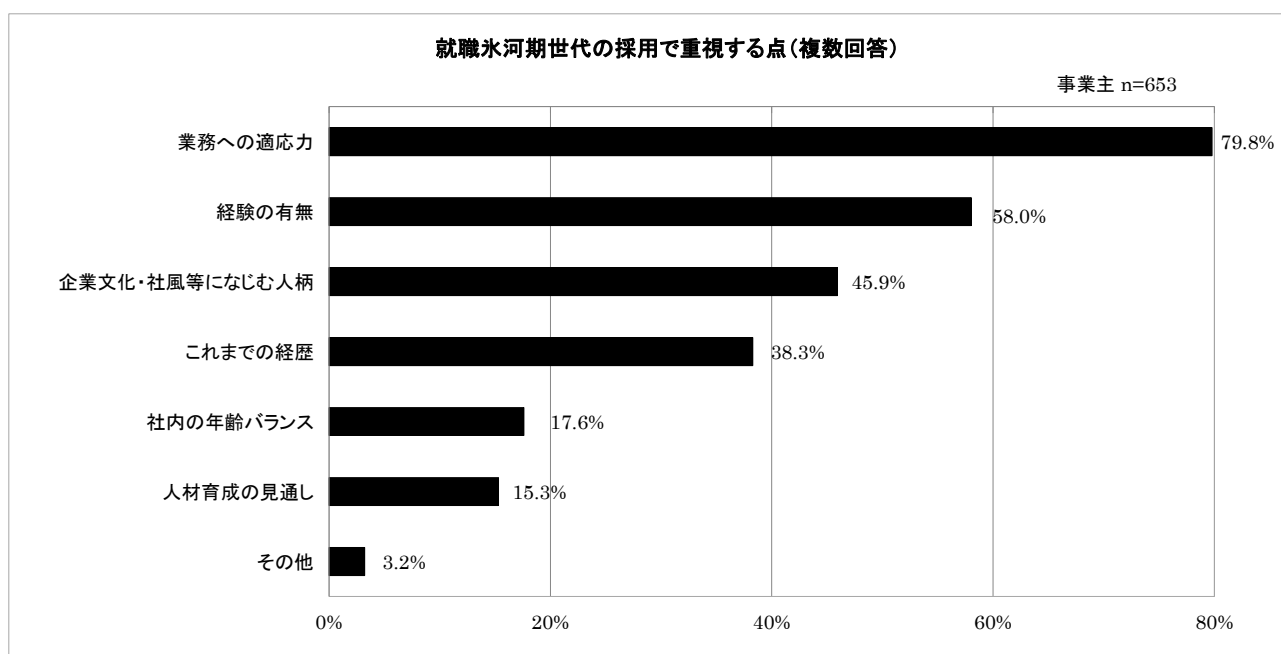
(2) 就職氷河期世代の雇用形態 事業主調査

就職氷河期世代の雇用状況について、「雇用を検討している」と回答した事業主のうち、雇用形態は、「正社員」が 92.3%となっています。



(3) 就職氷河期世代の採用で重視する点 事業主調査

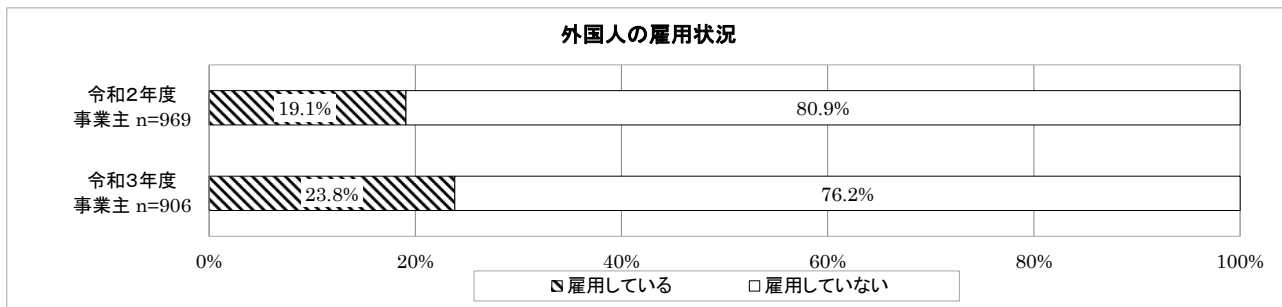
就職氷河期世代の採用で重視する点については、「業務への適応力」が 79.8%で最も多く、次いで「経験の有無」(58.0%) となっています。



4 外国人

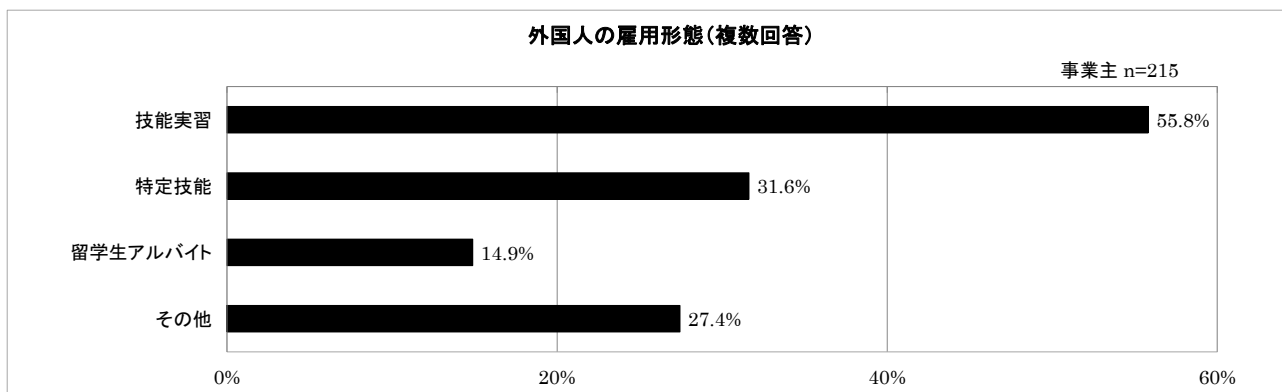
(1) 外国人の雇用状況 事業主調査

外国人の雇用状況について、「雇用している」が23.8%で、前年度（19.1%）よりも4.7ポイント上昇しています。



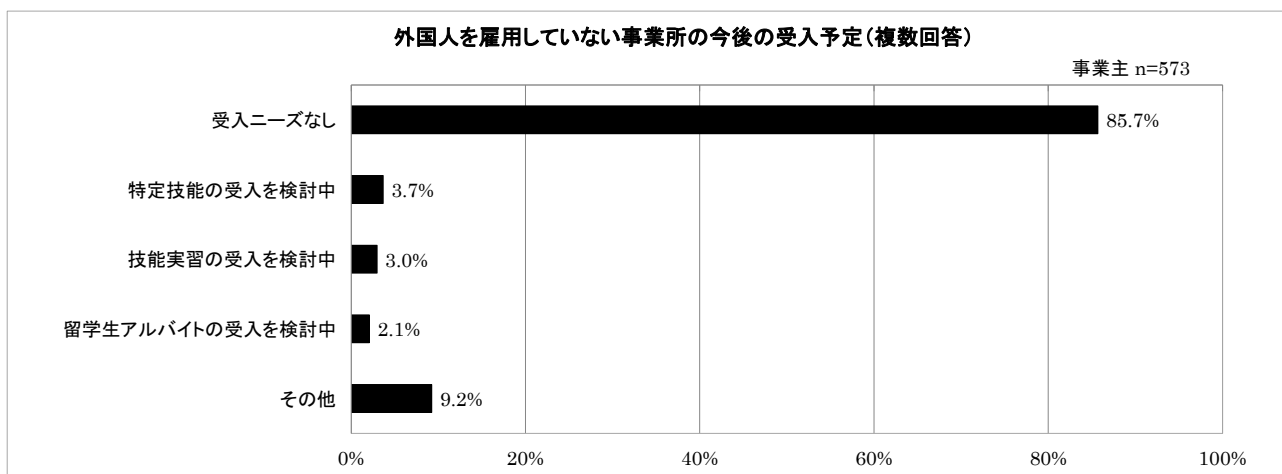
ア 外国人の雇用形態 事業主調査

外国人の雇用状況について、「雇用している」と回答した事業主のうち、雇用形態は、「技能実習」が55.8%で最も多く、次いで「特定技能」(31.6%)などとなっています。



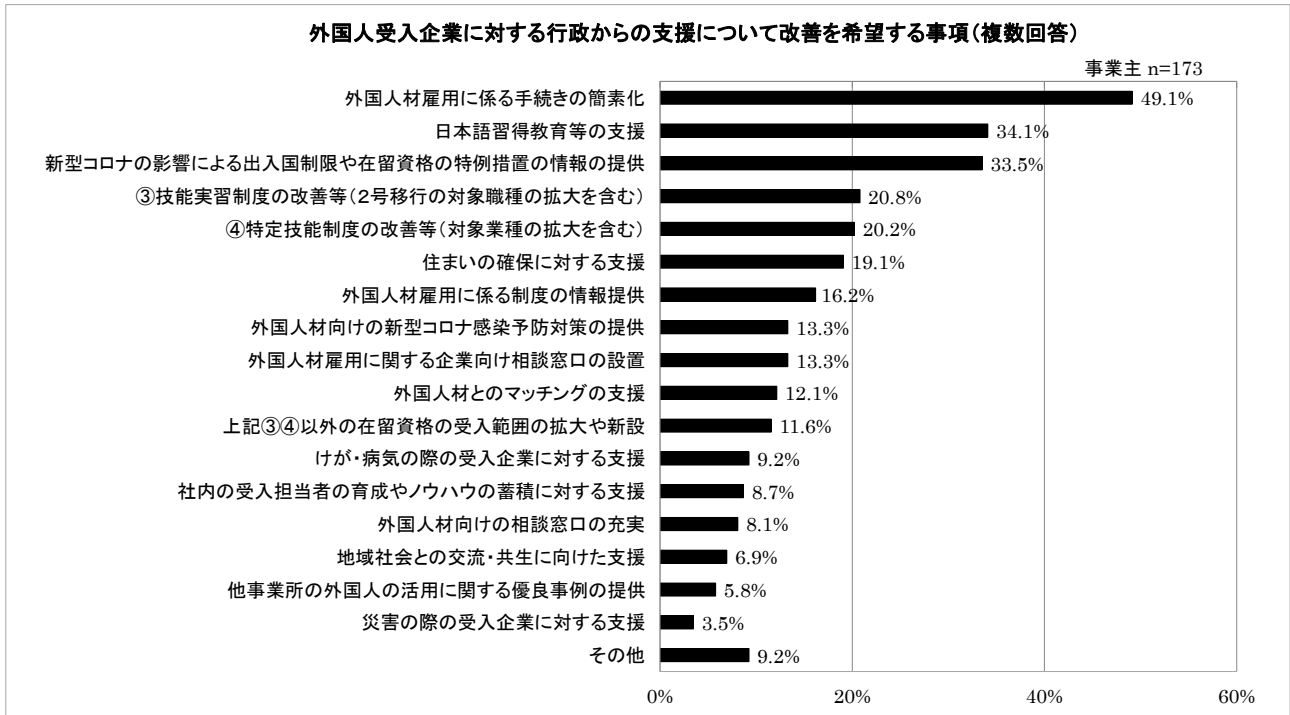
イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定 事業主調査

外国人の雇用状況について、「雇用していない」と回答した事業主のうち、今後の受入予定は、「受入ニーズなし」が85.7%で最も多く、次いで「特定技能の受入を検討中」(3.7%)などとなっています。



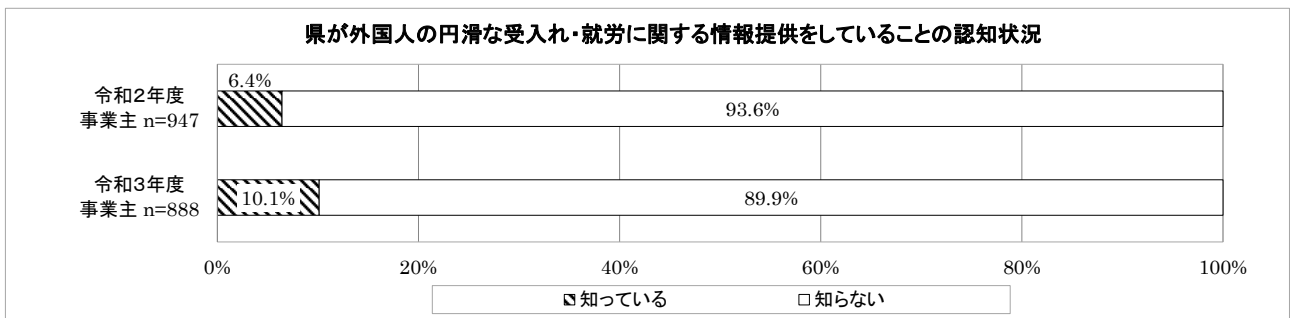
ウ 外国人受入企業に対する行政からの支援について改善を希望する事項 **事業主調査**

外国人の雇用形態について、「雇用している」又は「雇用していないが特定技能・技能実習・留学生アルバイトの受入を検討中」と回答した事業主のうち、外国人受入企業に対する行政からの支援について改善を希望する事項は、「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が49.1%で最も多く、次いで「日本語習得教育等の支援」(34.1%)などとなっています。



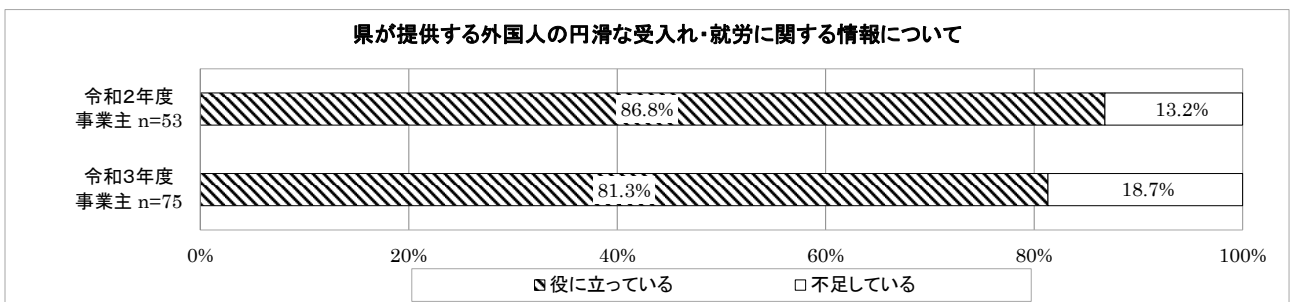
(2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況 **事業主調査**

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については、「知っている」が10.1%で前年度(6.4%)よりも3.7ポイント上昇しています。



(3) 県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報について **事業主調査**

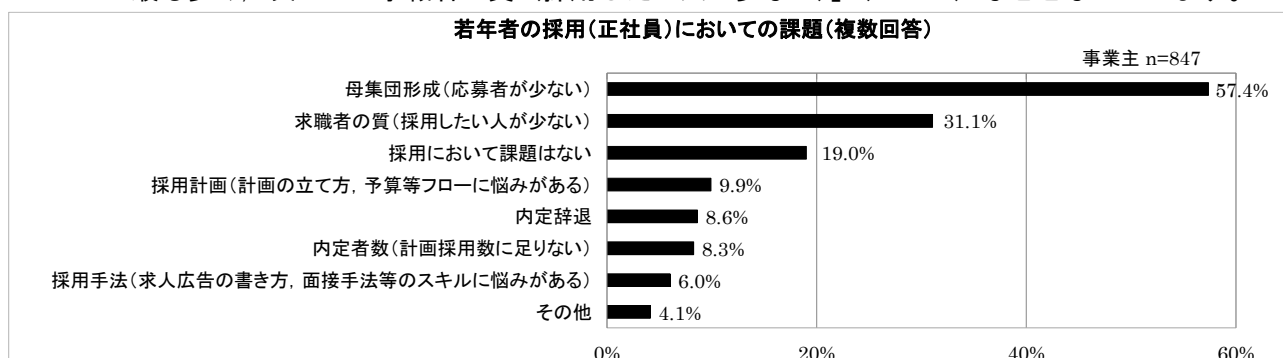
県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況について、「知っている」と回答した事業主のうち、「役に立っている」が81.3%で、前年度(86.8%)よりも5.5ポイント低下しています。



5 若年者

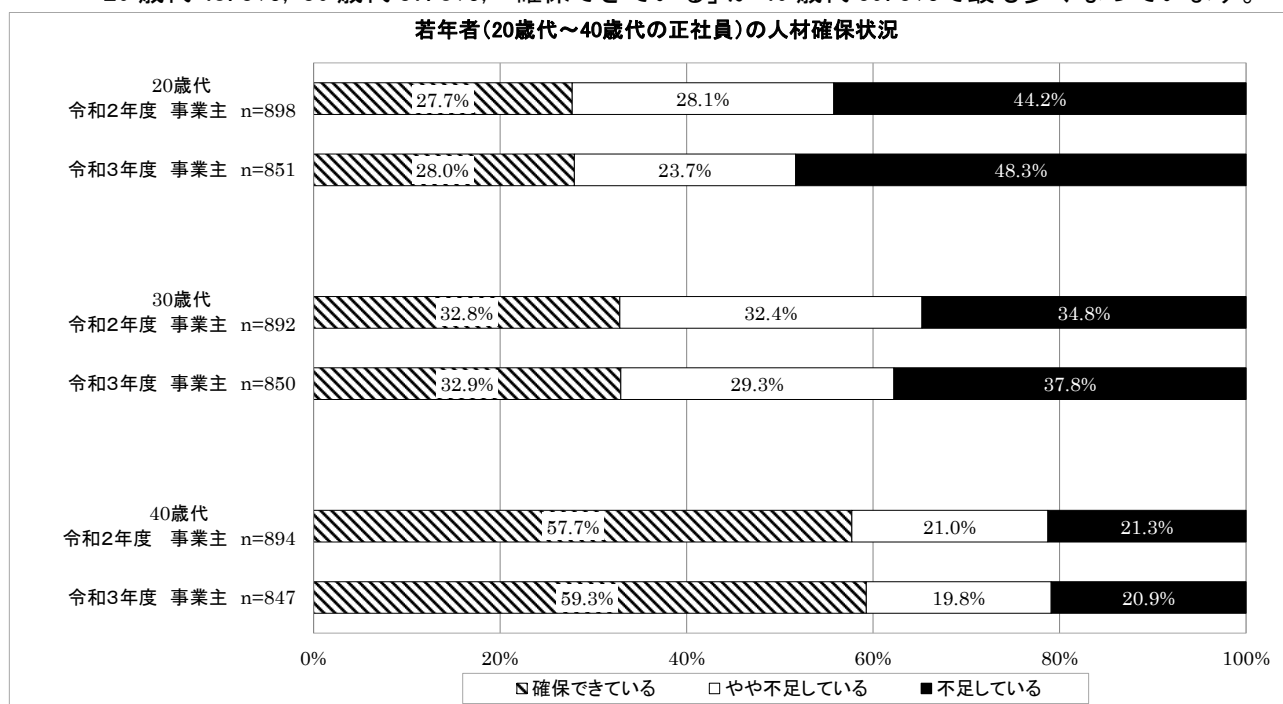
(1) 若年者の採用（正社員）における課題 事業主調査

若年者の採用（正社員）における課題については、「母集団形成（応募者が少ない）」が57.4%で最も多く、次いで「求職者の質（採用したい人が少ない）」（31.1%）などとなっています。



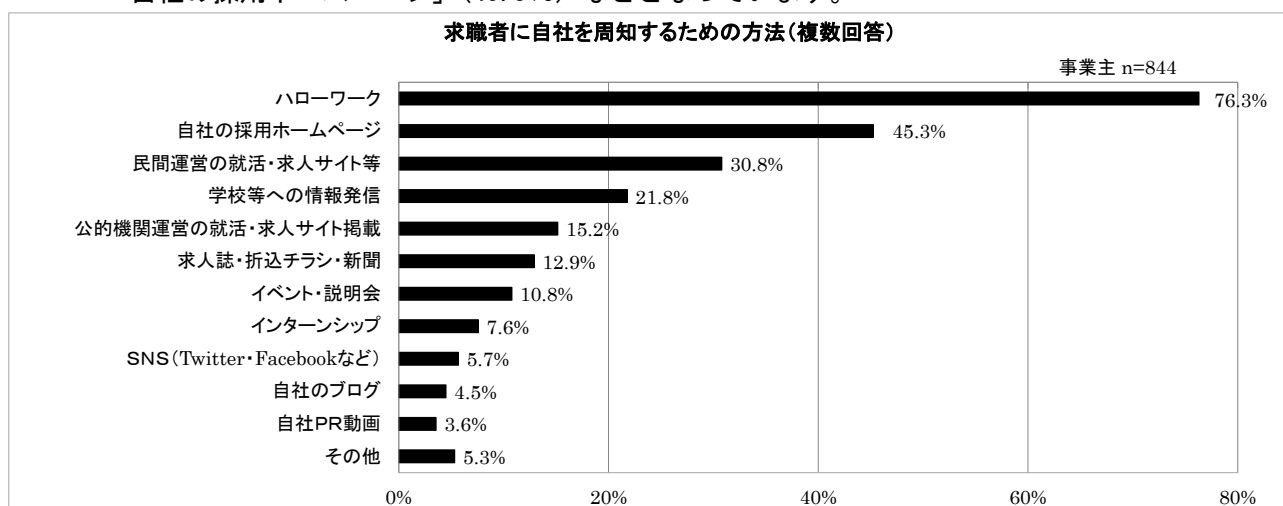
(2) 若年者（20歳代～40歳代の正社員）の人材確保状況 事業主調査

若年者（20歳代～40歳代）における正社員の人材確保状況については、「不足している」が20歳代48.3%、30歳代37.8%、「確保できている」が40歳代59.3%で最も多くなっています。



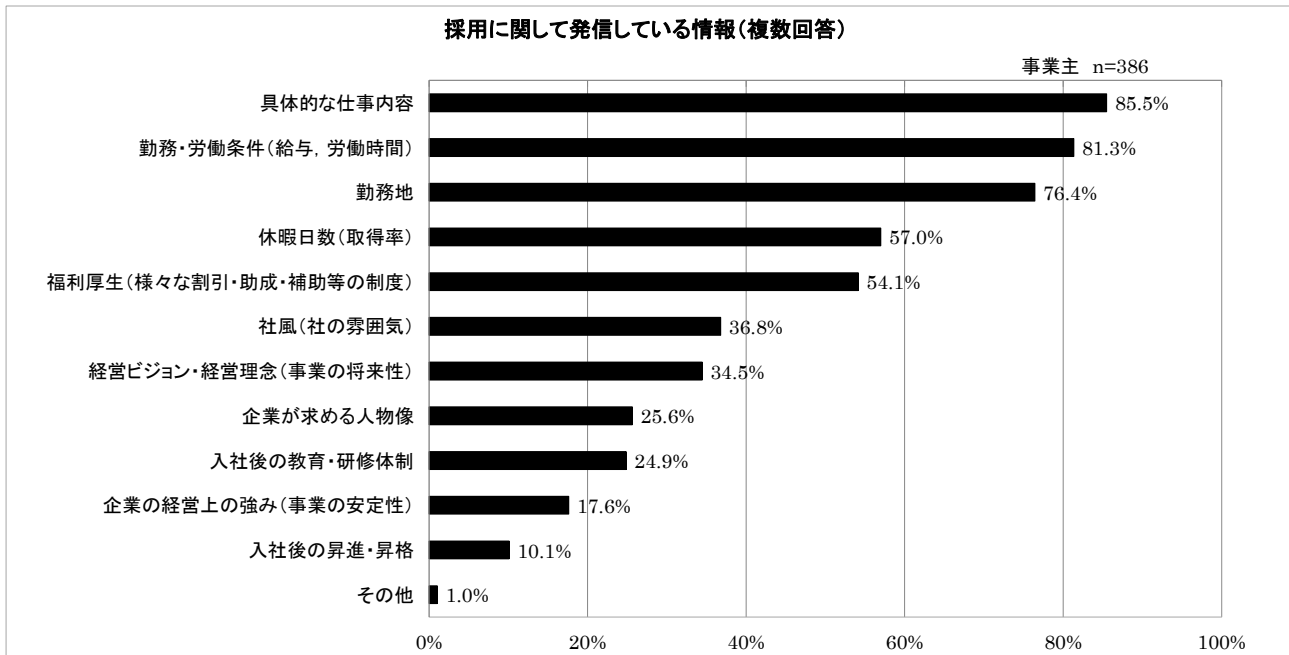
(3) 求職者に自社を周知するための方法 事業主調査

求職者に自社を周知するための方法について、「ハローワーク」が76.3%で最も多く、次いで「自社の採用ホームページ」（45.3%）などとなっています。



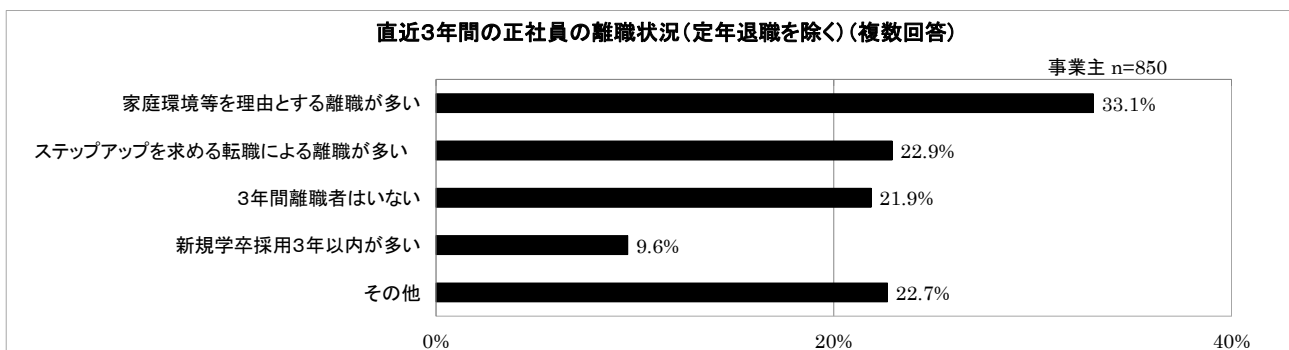
(4) 採用に関して発信している情報 **事業主調査**

求職者に自社を周知するための方法について、「自社の採用ホームページ」「自社のブログ」「SNS (Twitter・Facebook など)」と回答した事業主のうち、採用に関して発信している情報は、「具体的な仕事内容」が85.5%で最も多く、次いで「勤務・労働条件(給与, 労働時間)」(81.3%)などとなっています。



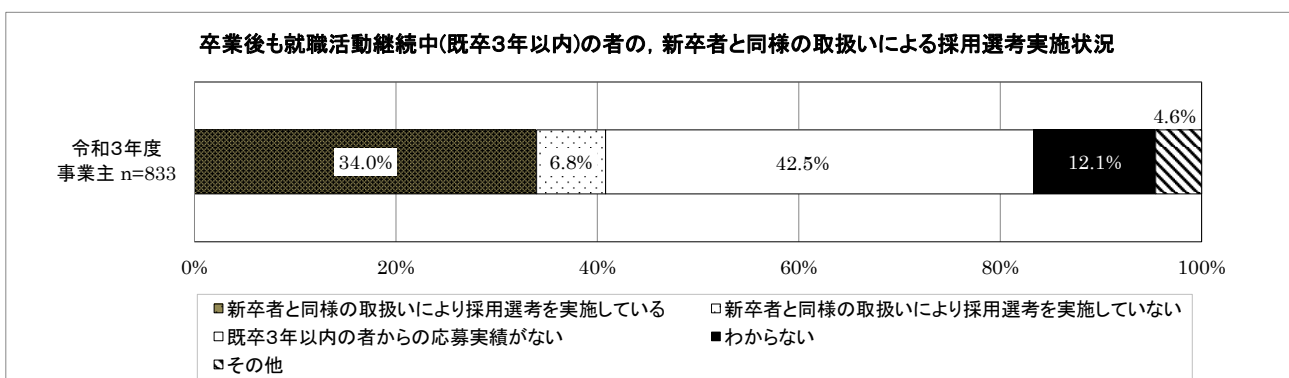
(5) 直近3年間の正社員の離職状況(定年退職を除く) **事業主調査**

直近3年間の正社員の離職状況については、「家庭環境等を理由とする離職が多い」が33.1%で最も多く、次いで「ステップアップを求める転職による離職が多い」(22.9%)などとなっています。



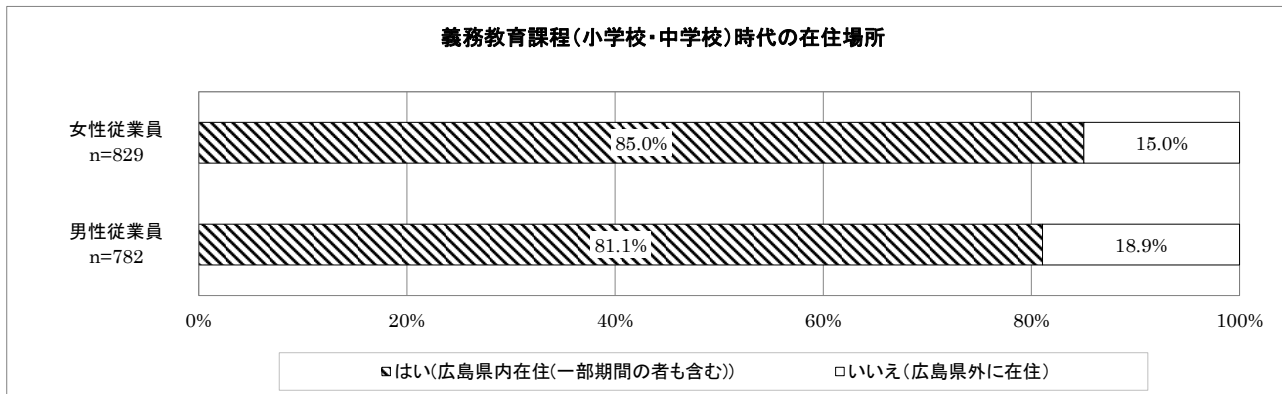
(6) 卒業後も就職活動継続中(既卒3年以内)の者の、新卒者と同様の取扱いによる採用選考実施状況 **事業主調査**

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実施状況については、「新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施している」が34.0%となっています。



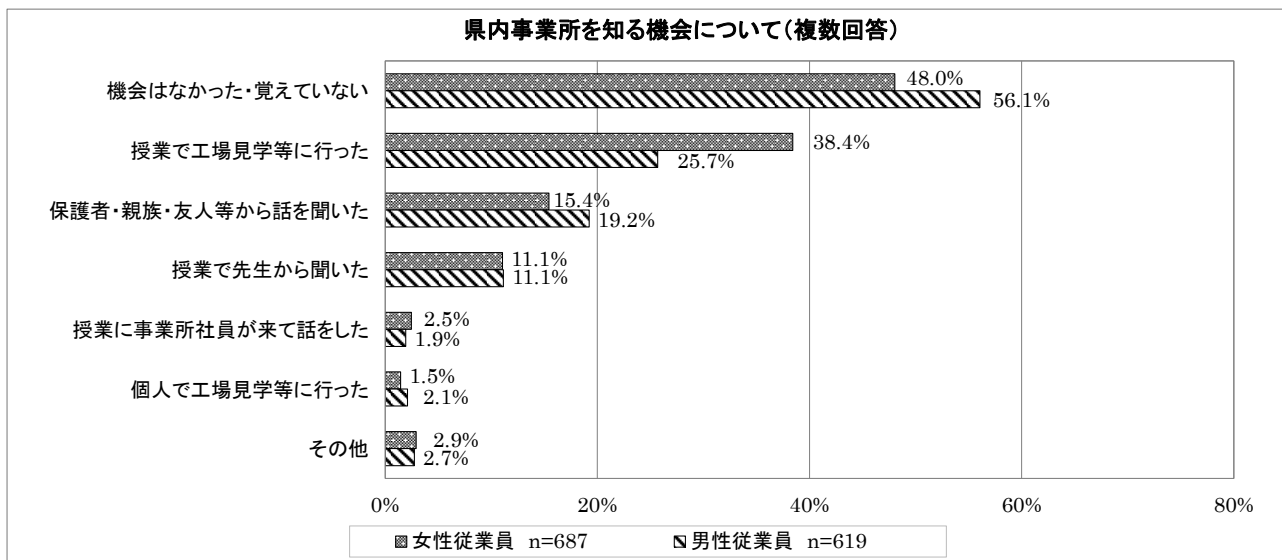
(7) 義務教育課程（小学校・中学校）時代の在住場所 **従業員調査**

義務教育課程（小学校・中学校）時代の在住場所については、「はい（広島県内在住（一部期間の者も含む）」が女性従業員 85.0%，男性従業員 81.1%となっています。



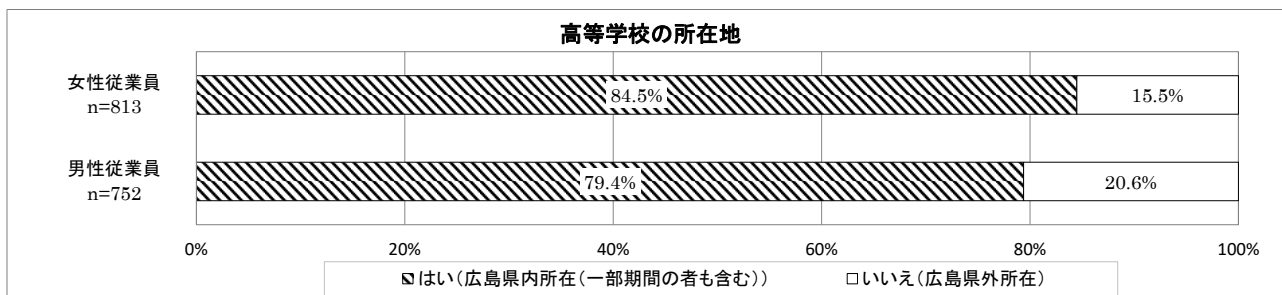
(8) 県内事業所を知る機会について **従業員調査**

義務教育課程（小学校・中学校）時代の在住場所について、「はい（広島県内在住（一部期間のものも含む）」と回答した従業員のうち、県内事業所を知る機会は、「機会はなかった・覚えていない」が女性従業員 48.0%，男性従業員 56.1%で最も多く、次いで「授業で工場見学等に行った」（女性従業員 38.4%，男性従業員 25.7%）などとなっています。



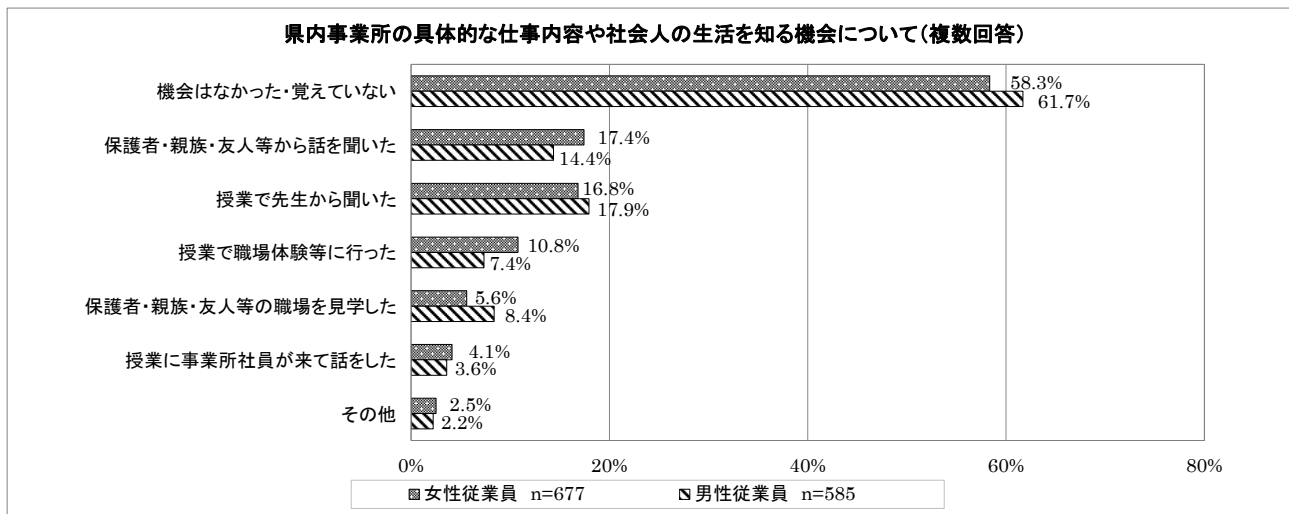
(9) 高等学校の所在地 **従業員調査**

高等学校の所在地については、「はい（広島県内所在（一部期間の者も含む）」が女性従業員 84.5%，男性従業員 79.4%となっています。



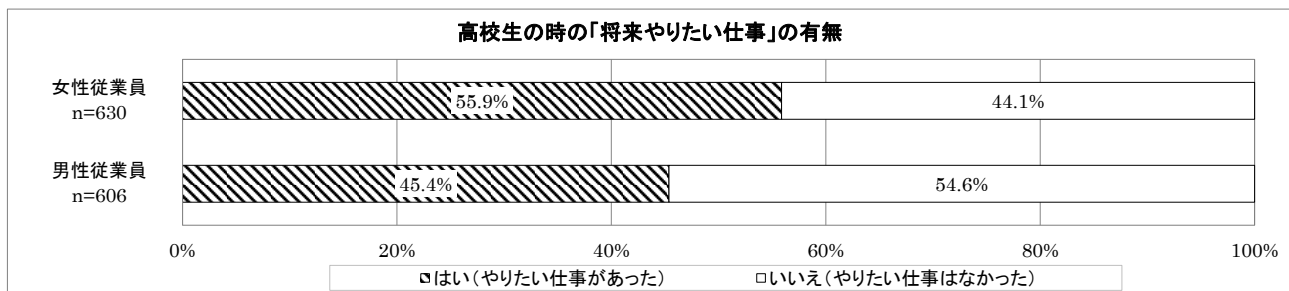
(10) 県内事業所の具体的な仕事内容や社会人の生活を知る機会について **従業員調査**

高等学校の所在地について、「はい（広島県内所在（一部期間のものも含む）」と回答した従業員のうち、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は、「機会はなかった・覚えていない」が女性従業員 58.3%，男性従業員 61.7%で最も多く、次いで「保護者・親族・友人等から話を聞いた」(女性従業員 17.4%)、「授業で先生から聞いた」(男性従業員 17.9%) などとなっています。



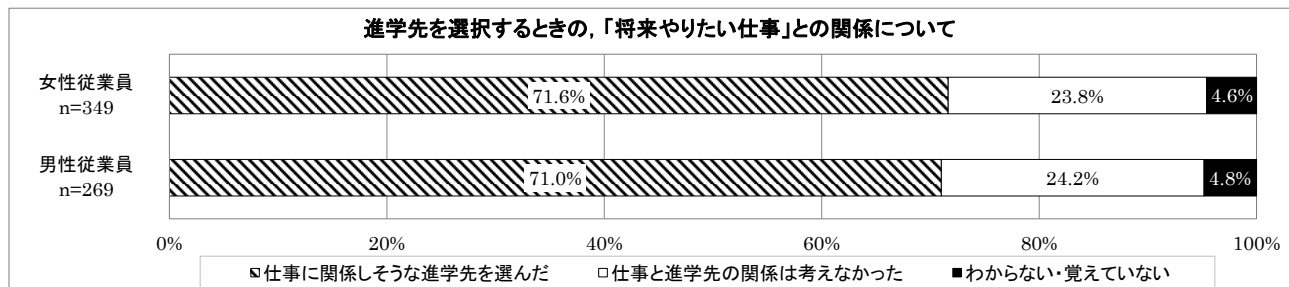
(11) 高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無 **従業員調査**

高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無については、「はい（やりたい仕事があった）」が女性従業員 55.9%，男性従業員 45.4%となっています。



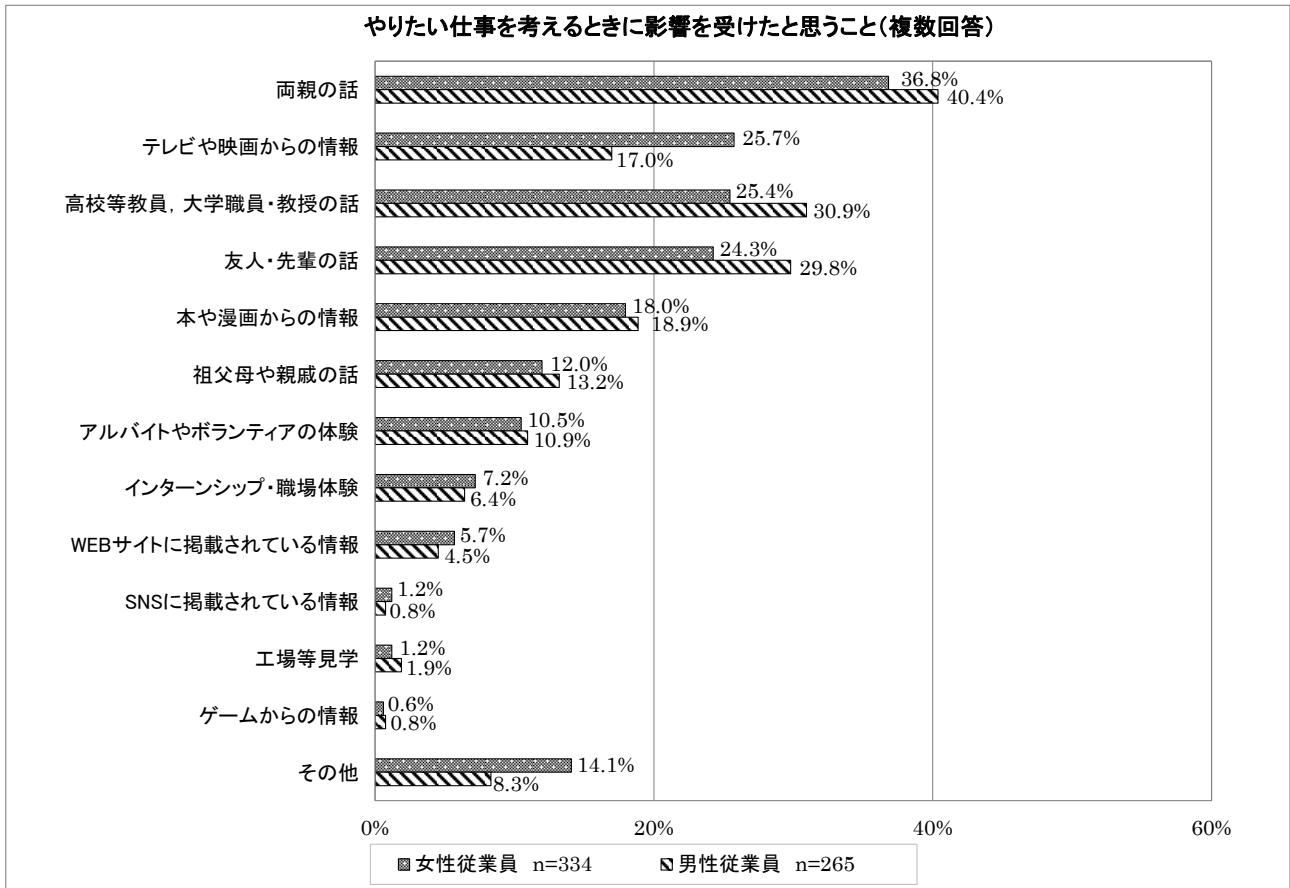
(12) 進学先を選択するときの、「将来やりたい仕事」との関係について **従業員調査**

高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無について、「はい(やりたい仕事があった)」と回答した従業員のうち、進学先を選択するときの「将来やりたい仕事」との関係については、「仕事に関係しそうな進学先を選んだ」が女性従業員 71.6%，男性従業員 71.0%となっています。



(13) やりたい仕事を考えるときに影響を受けたと思うこと 従業員調査

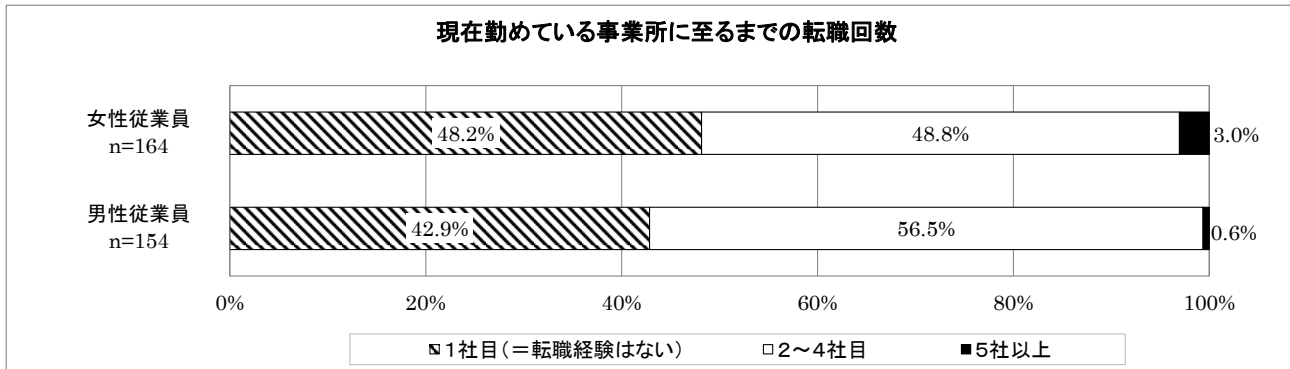
高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無について、「はい(やりたい仕事があった)」と回答した従業員のうち、やりたい仕事を考えるときに影響を受けたと思うことは、「両親の話」が女性従業員 36.8%，男性従業員 40.4%で最も多く、次いで「テレビや映画からの情報」(女性従業員 25.7%)、「高校等教員，大学職員・教授の話」(男性従業員 30.9%) などとなっています。



6 転職

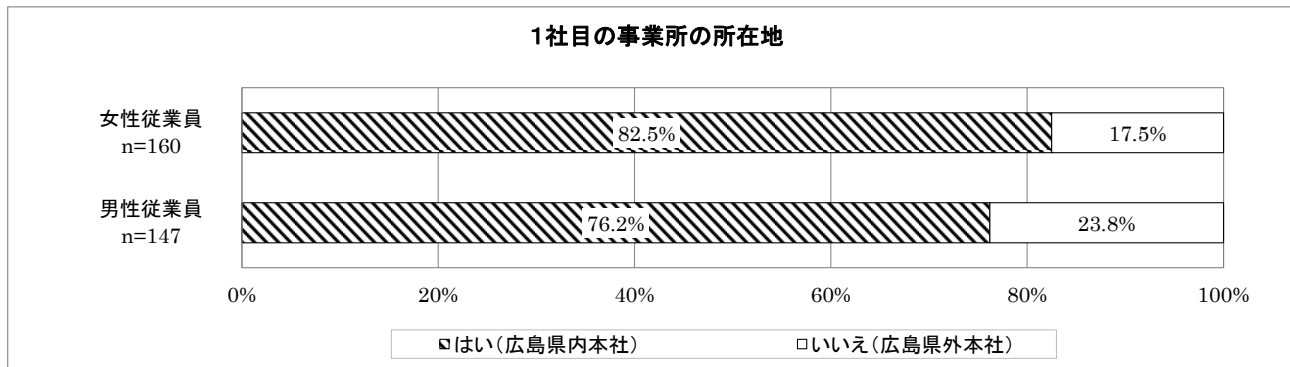
(1) 現在勤めている事業所に至るまでの転職回数 従業員調査

現在勤めている事業所に至るまでの転職回数については、「2～4社目」が女性従業員 48.8%、男性従業員 56.5%で最も多く、次いで「1社目（＝転職経験はない）」（女性従業員 48.2%、男性従業員 42.9%）などとなっています。



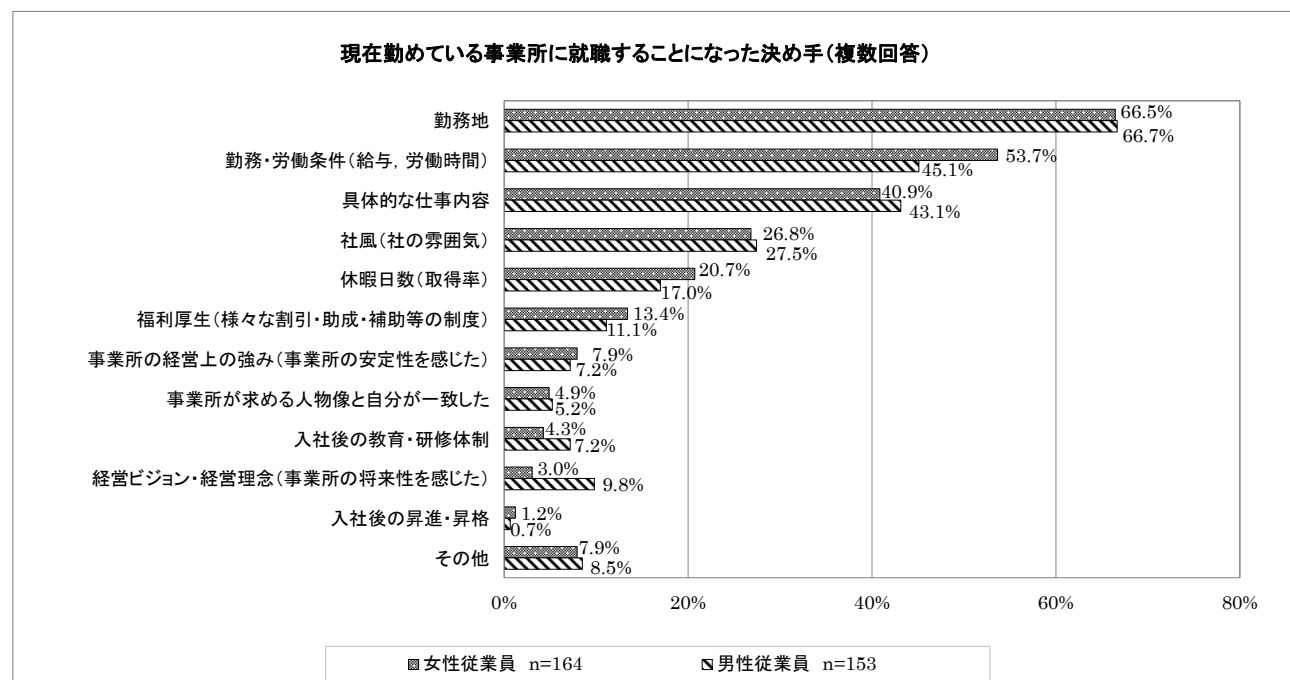
(2) 1社目の事業所の所在地 従業員調査

1社目の事業所の所在地については、「はい（広島県内本社）」が女性従業員 82.5%、男性従業員 76.2%となっています。



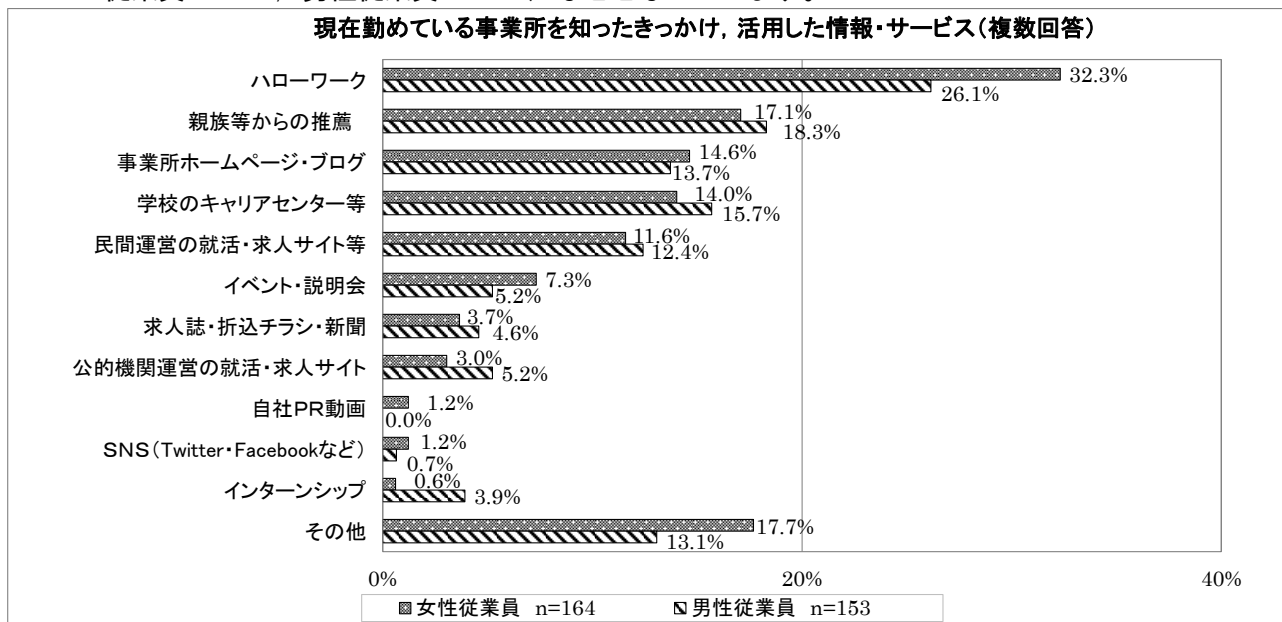
(3) 現在勤めている事業所に就職することになった決め手 従業員調査

現在勤めている事業所に就職することになった決め手については、「勤務地」が女性従業員 66.5%、男性従業員 66.7%で最も多く、次いで「勤務・労働条件（給与、労働時間）」（女性従業員 53.7%、男性従業員 45.1%）などとなっています。



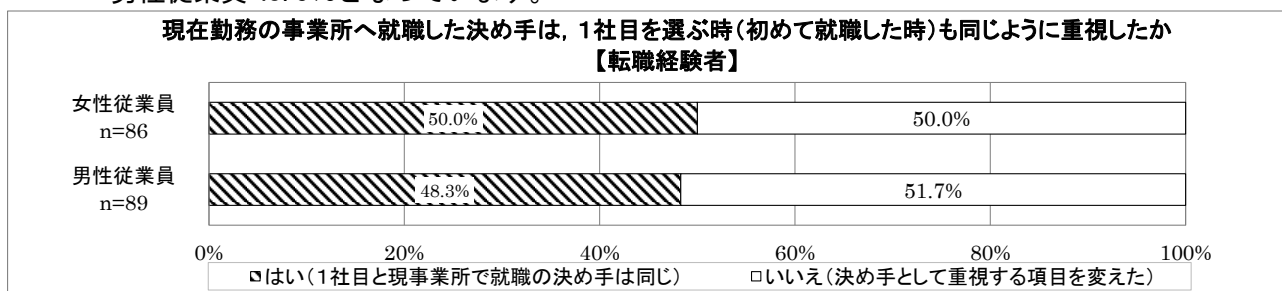
(4) 現在勤めている事業所を知ったきっかけ、活用した情報・サービス **【従業員調査】**

現在勤めている事業所を知ったきっかけ、活用した情報・サービスについては、「ハローワーク」が女性従業員 32.3%，男性従業員 26.1%で最も多く、次いで「親族等からの推薦」（女性従業員 17.1%，男性従業員 18.3%）などとなっています。



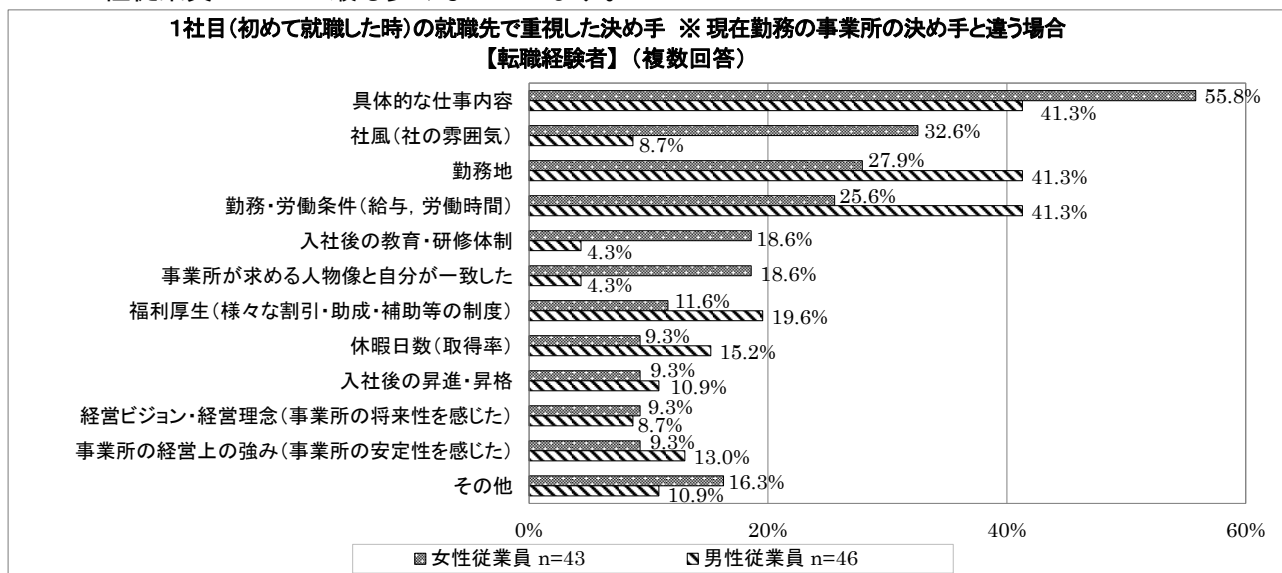
(5) 現在勤務の事業所へ就職した決め手は、1社目を選ぶ時（初めて就職した時）も同じように重視したか（転職経験者） **【従業員調査】**

現在勤務の事業所へ就職した決め手は、1社目を選ぶ時（初めて就職した時）も同じように重視したかについては、「はい(1社目と現事業所で就職の決め手は同じ)」が女性従業員 50.0%，男性従業員 48.3%となっています。



(6) 1社目（初めて就職した時）の就職先で重視した決め手 ※ 現在勤務の事業所の決め手と違う場合（転職経験者） **【従業員調査】**

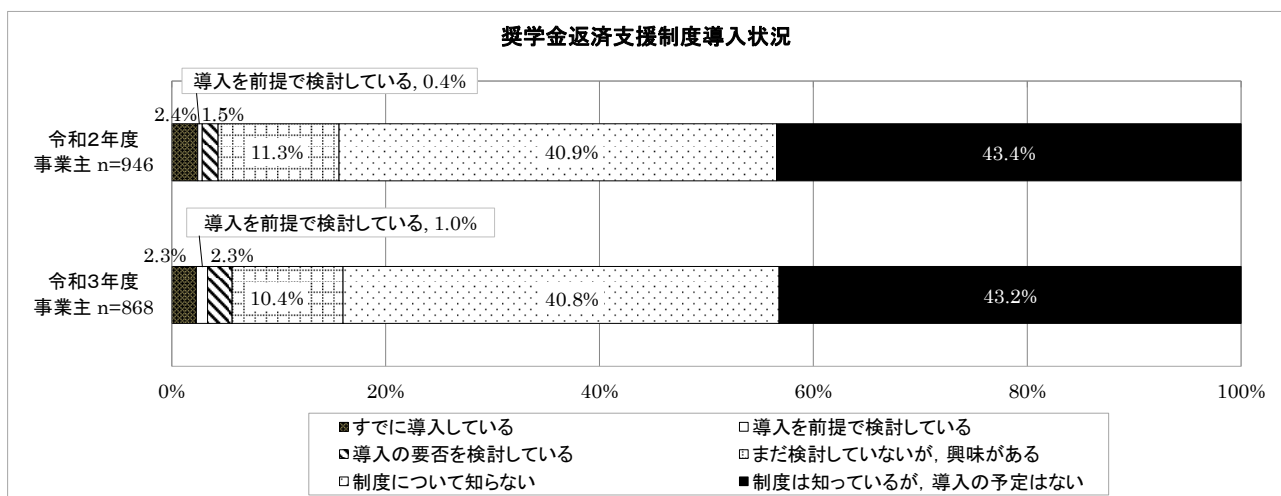
現在勤務の事業所へ就職した決め手は、1社目を選ぶ時（初めて就職した時）も同じように重視したかについて、「いいえ(決めてとして重視する項目を変えた)」と回答した従業員のうち、1社目（初めて就職した時）の就職先で重視した項目については、「具体的な仕事内容」が女性従業員 55.8%，「具体的な仕事内容」「勤務地」「勤務・労働時間（給与、労働条件）」が男性従業員 41.3%で最も多くなっています。



7 奨学金返済支援について

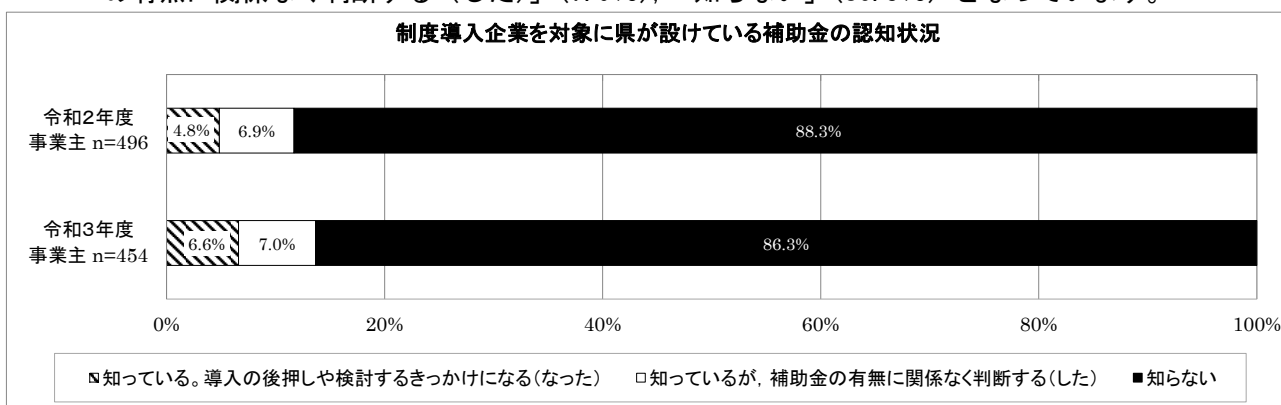
(1) 奨学金返済支援制度導入状況 事業主調査

奨学金返済支援制度導入状況について、「すでに導入している」(2.3%),「導入を前提で検討している」(1.0%),「導入の可否を検討している」(2.3%),「まだ検討していないが、興味がある」(10.4%) など、導入や興味があると回答した事業主が16.0%となっています。



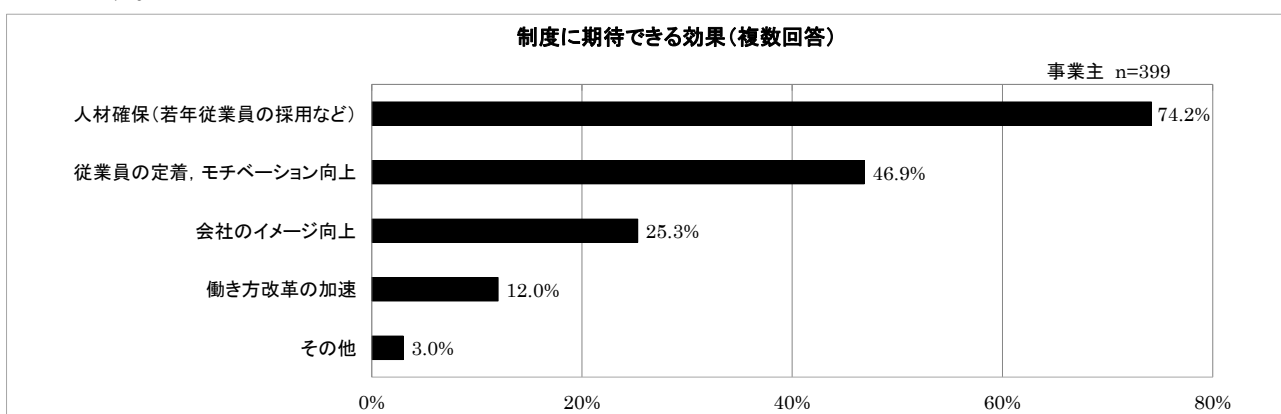
(2) 制度導入企業を対象に県が設けている補助金の認知状況 事業主調査

奨学金返済支援制度導入状況について、「制度は知っているが、導入の予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、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は、「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)」(6.6%),「知っているが、補助金の有無に関係なく判断する(した)」(7.0%),「知らない」(86.3%)となっています。



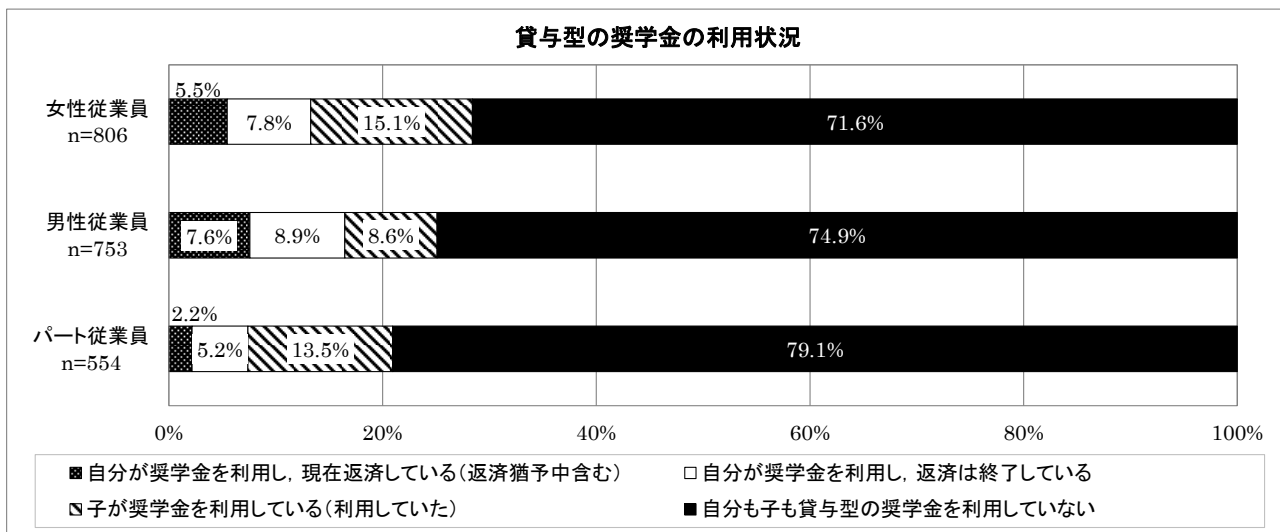
(3) 制度に期待できる効果 事業主調査

奨学金返済支援制度導入状況について、「制度は知っているが、導入の予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、制度に期待できる効果は、「人材確保(若年従業員の採用など)」が74.2%で最も多く、次いで「従業員の定着、モチベーション向上」(46.9%)などとなっています。



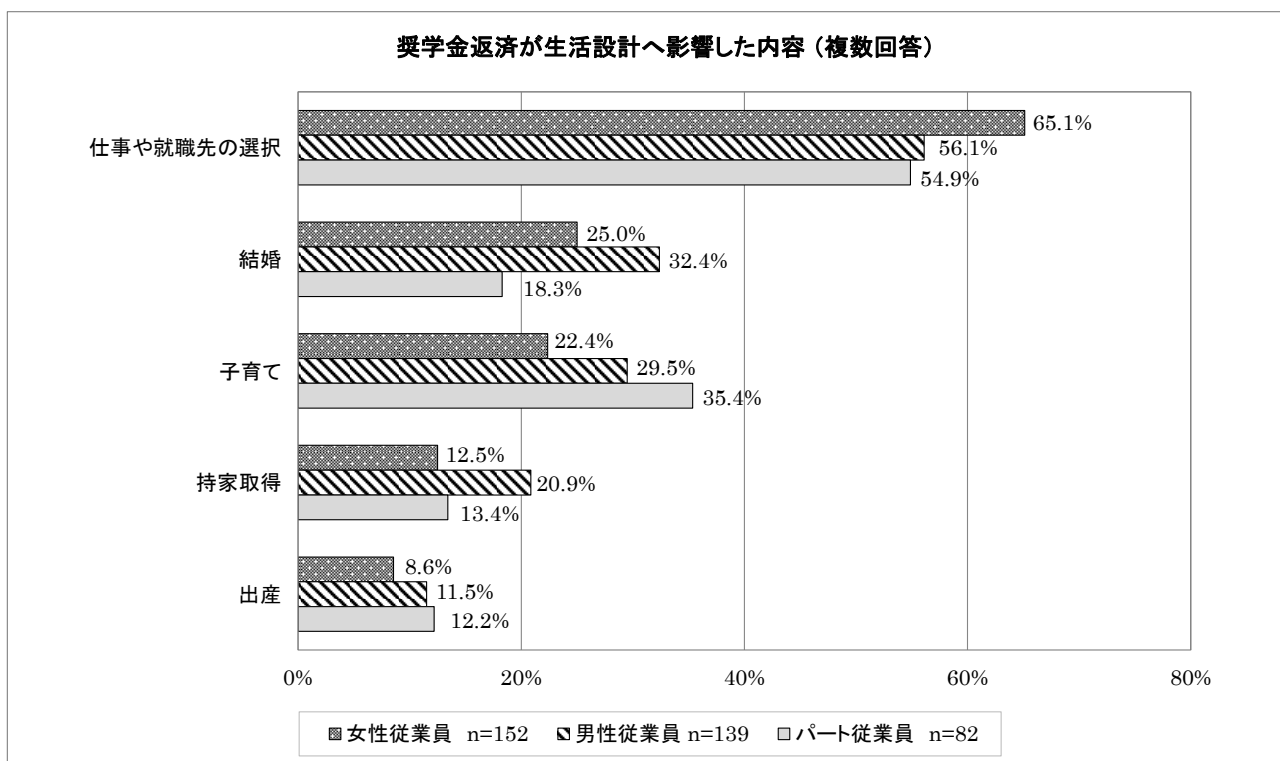
(4) 貸与型の奨学金の利用状況 従業員調査

貸与型の奨学金の利用状況については、「自分も子ども貸与型の奨学金を利用していない」が女性従業員 71.6%、男性従業員 74.9%、パート従業員 79.1%で最も多く、次いで「子が奨学金を利用している（利用していた）」（女性従業員 15.1%、パート従業員 13.5%）、「自分が奨学金を利用し、返済は終了している」（男性従業員 8.9%）などとなっています。



(5) 奨学金返済が生活設計へ影響した内容 従業員調査

貸与型の奨学金の利用状況について、「自分も子ども貸与型の奨学金を利用していない」以外の項目を回答した従業員のうち、奨学金返済が生活設計へ影響した内容は、「仕事や就職先の選択」が女性従業員 65.1%、男性従業員 56.1%、パート従業員 54.9%で最も多くなっています。

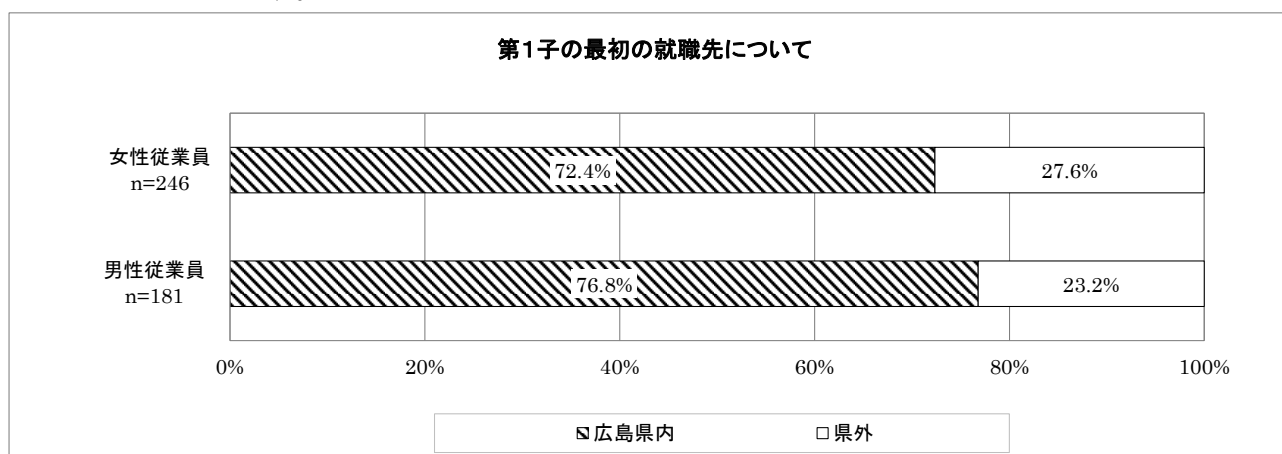


8 子どもの県内就職（社会人の子どもを持つ従業員調査）

(1) 自分の子どもの最初の就職先について

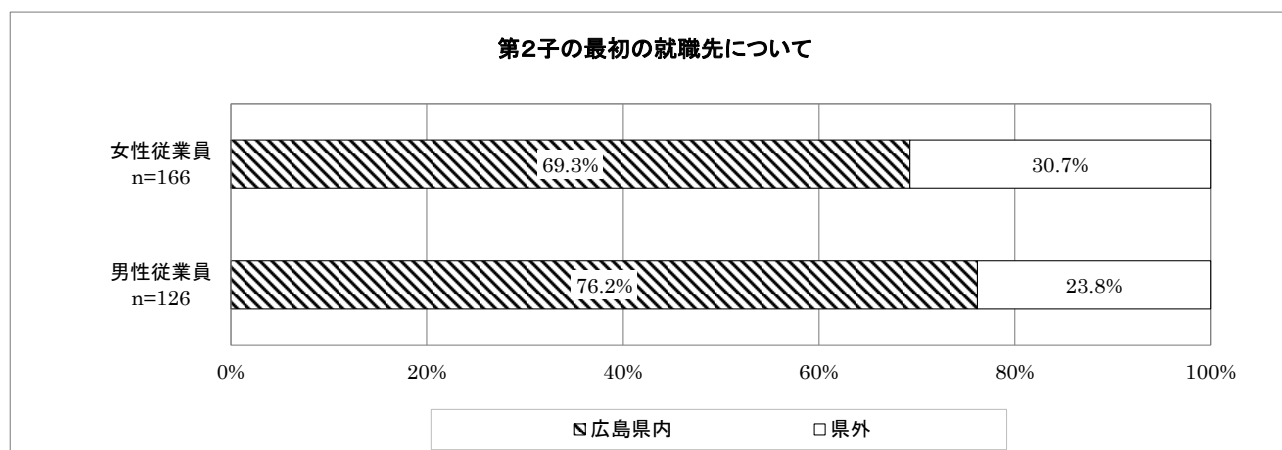
ア 第1子の最初の就職先について 従業員調査

第1子の最初の就職先については、「広島県内」が女性従業員 72.4%、男性従業員 76.8%となっています。



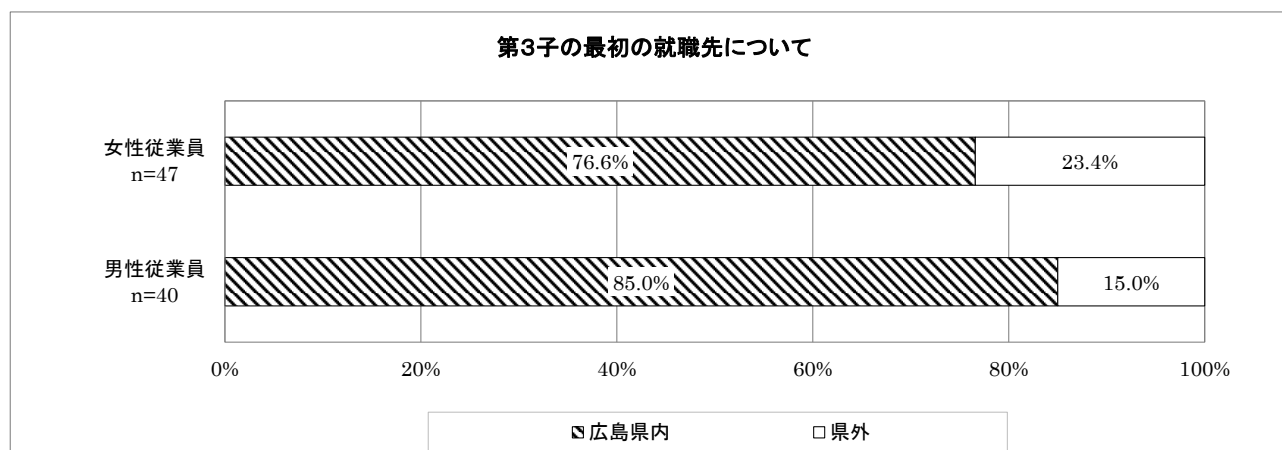
イ 第2子の最初の就職先について 従業員調査

第2子の最初の就職先については、「広島県内」が女性従業員 69.3%、男性従業員 76.2%となっています。



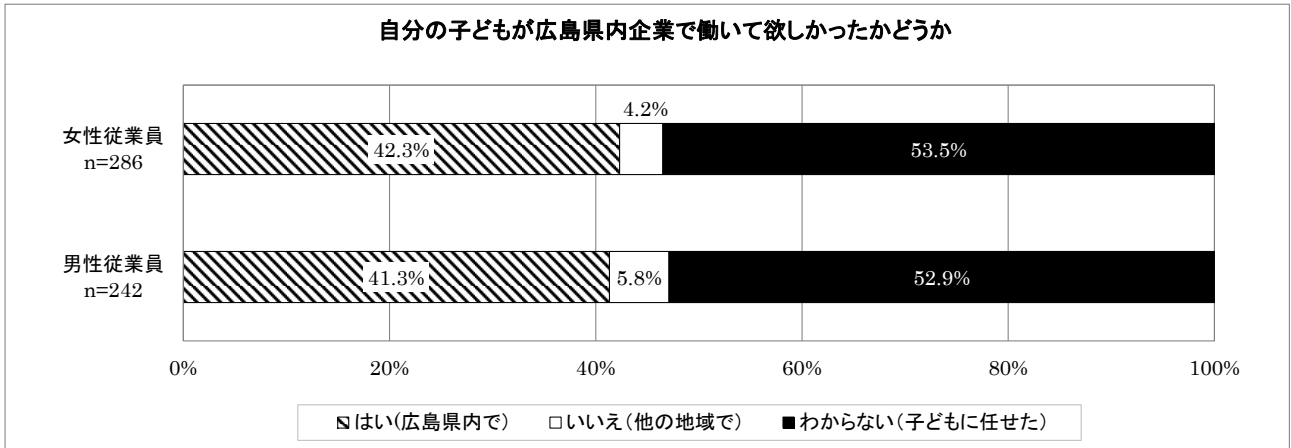
ウ 第3子の最初の就職先について 従業員調査

第3子の最初の就職先については、「広島県内」が女性従業員 76.6%、男性従業員 85.0%となっています。



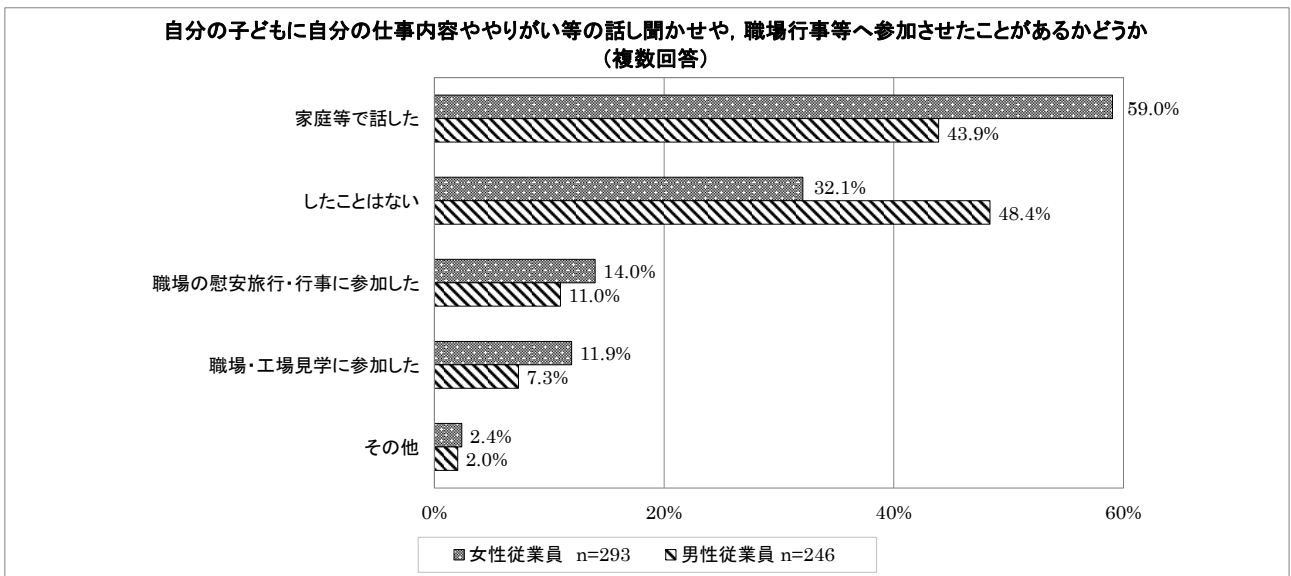
(2) 自分の子どもが広島県内企業で働いて欲しかったかどうか **従業員調査**

自分の子どもが広島県内企業で働いて欲しかったかどうかについては、「はい（広島県内で）」が女性従業員 42.3%，男性従業員 41.3%となっています。



(3) 自分の子どもに自分の仕事内容ややりがい等の話し聞かせや、職場行事等へ参加させたことがあるかどうか **従業員調査**

自分の子どもに自分の仕事内容ややりがい等の話し聞かせや、職場行事等へ参加させたことがあるかどうかについては、「家庭等で話した」が女性従業員 59.0%，「したことはない」が男性従業員 48.4%で最も多くなっています。



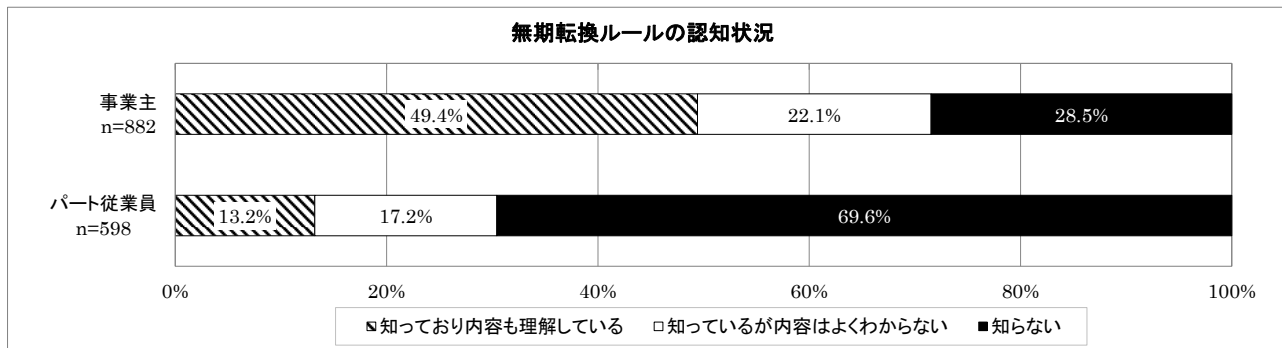
9 非正規社員の処遇改善等

(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

無期転換ルールの認知状況については、「知っており内容も理解している」が事業主 49.4%、パート従業員 13.2%となっています。

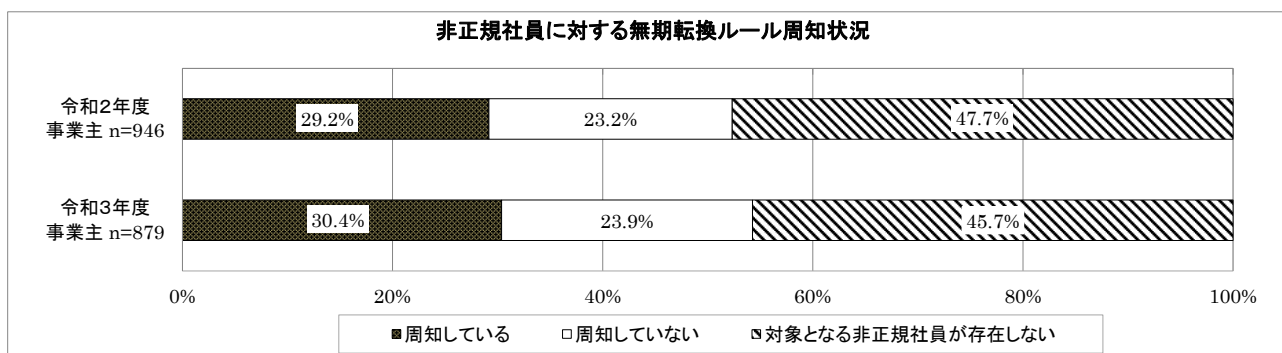
※「無期転換ルール」について

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



(2) 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

非正規社員に対する無期転換ルール周知状況については、「周知している」が 30.4%で、前年度 (29.2%) より 1.2 ポイント上昇しています。

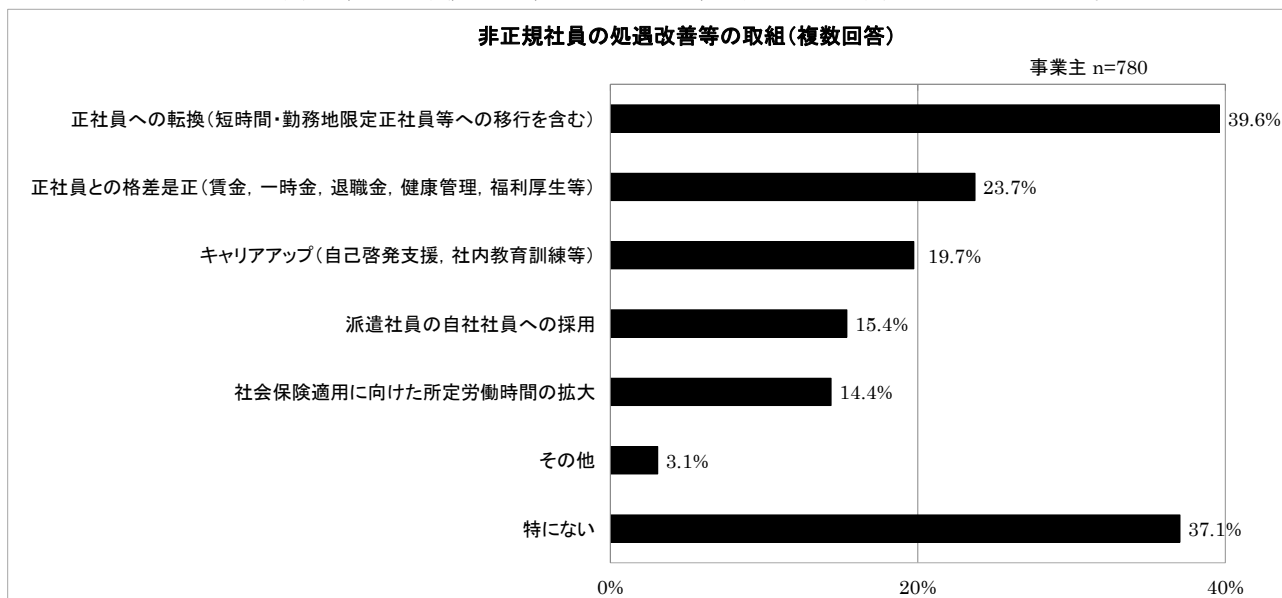


(3) 非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査

非正規社員の処遇改善等の取組については、「正社員への転換（短時間・勤務地限定正社員等への移行を含む）」が 39.6%で最も多く、次いで「正社員との格差是正（賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等）」(23.7%) などとなっています。

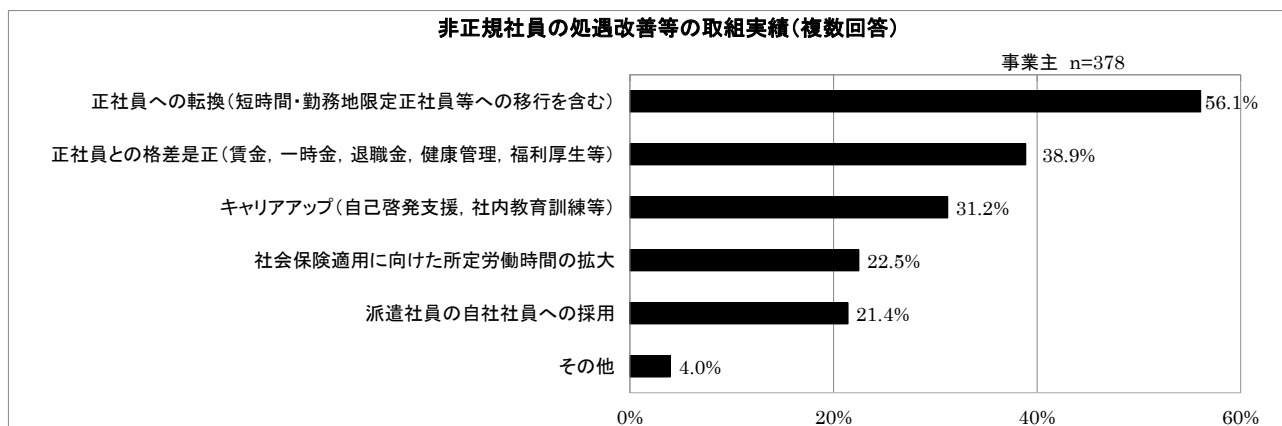
※ 「非正規社員」について

非正規社員とは、契約社員、パート、アルバイトなど、労働条件が正社員とは違う者のことです。



(4) 非正規社員の処遇改善等の取組実績 **事業主調査**

非正規社員の処遇改善等の取組実績については、「正社員への転換（短時間・勤務地限定正社員等への移行を含む）」が56.1%で最も多く、次いで「正社員との格差是正（賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等）」（38.9%）などとなっています。



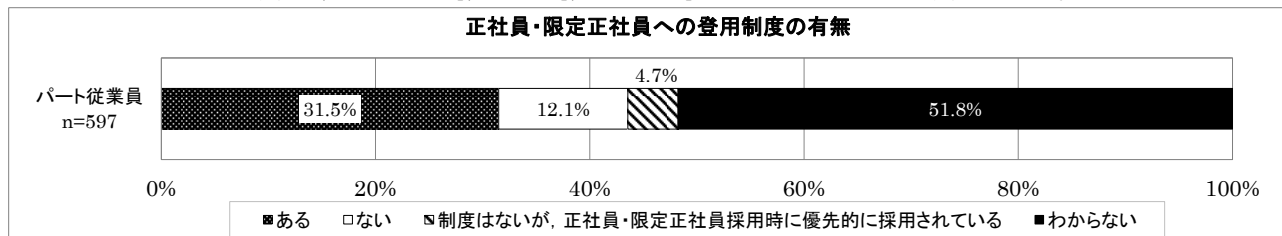
※ 調査対象期間は、過去1年間（R2.4.1～R3.3.31）

(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無 **パート従業員調査**

正社員・限定正社員への登用制度の有無については、「ある」が31.5%となっています。

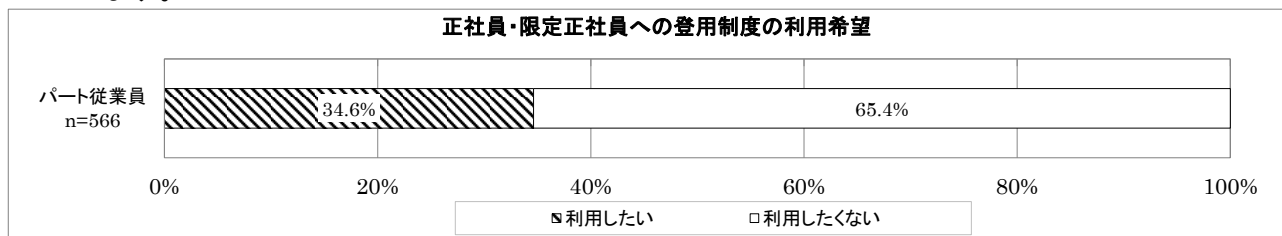
※ 「限定正社員」について

限定正社員とは、「職種・職務」、「勤務地」、「勤務時間」について限定された正社員のことです。



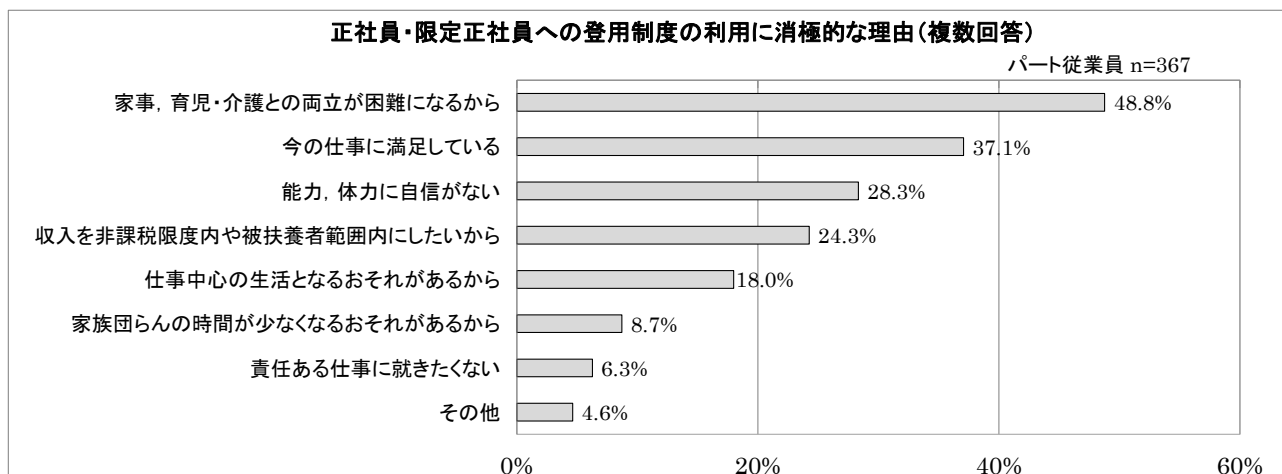
(6) 正社員・限定正社員への登用制度の利用希望 **パート従業員調査**

正社員・限定正社員への登用制度の利用希望については、「利用したい」が34.6%となっています。



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

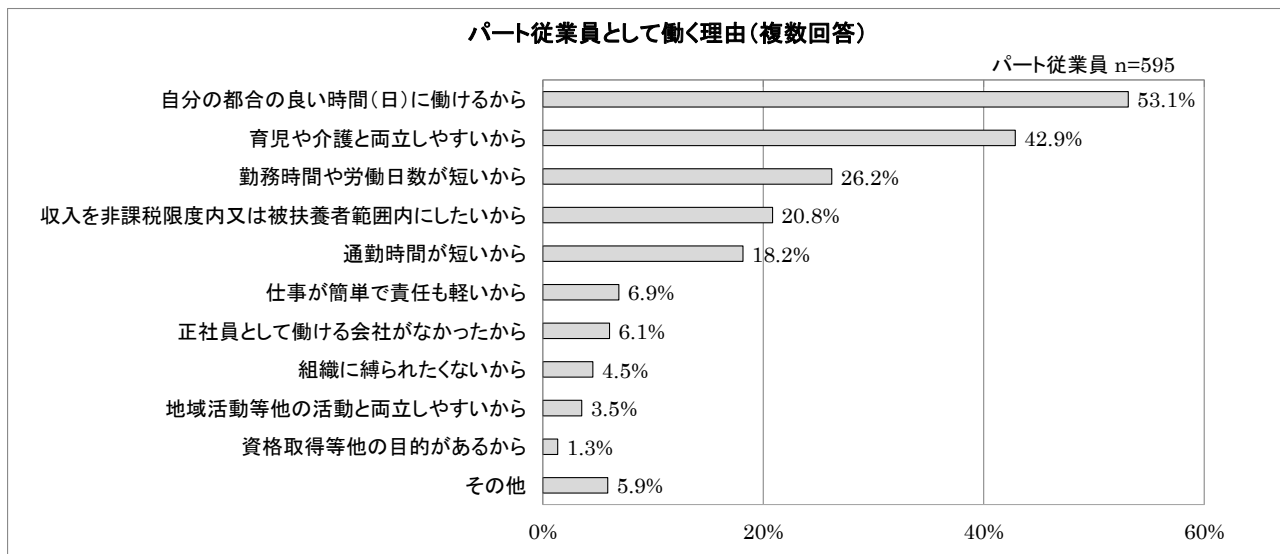
正社員・限定正社員への登用制度の利用希望について、「利用したくない」と回答したパート従業員のうち、理由は、「家事・育児・介護との両立が困難になるから」が48.8%で最も多く、次いで「今の仕事に満足している」（37.1%）などとなっています。



10 パート従業員

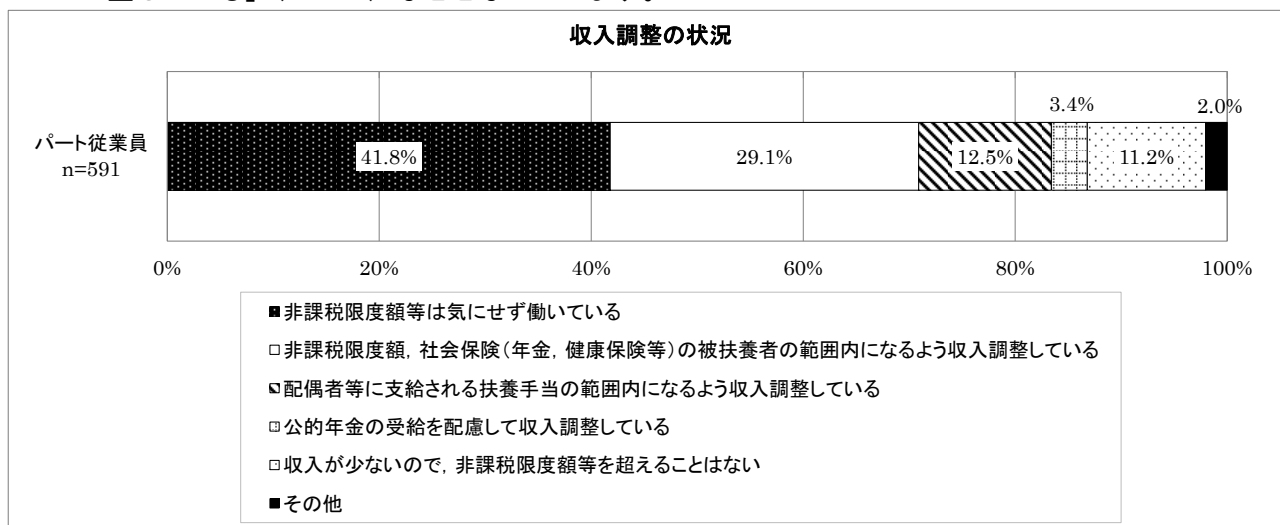
(1) パート従業員として働く理由 パート従業員調査

パート従業員として働く理由については、「自分の都合の良い時間（日）に働けるから」が53.1%で最も多く、次いで「育児や介護と両立しやすいから」（42.9%）などとなっています。



(2) 収入調整の状況 パート従業員調査

収入調整の状況については、「非課税限度額等は気にせず働いている」が41.8%で最も多く、次いで「非課税限度額，社会保険（年金，健康保険等）の被扶養者の範囲内になるよう収入調整している」（29.1%）などとなっています。

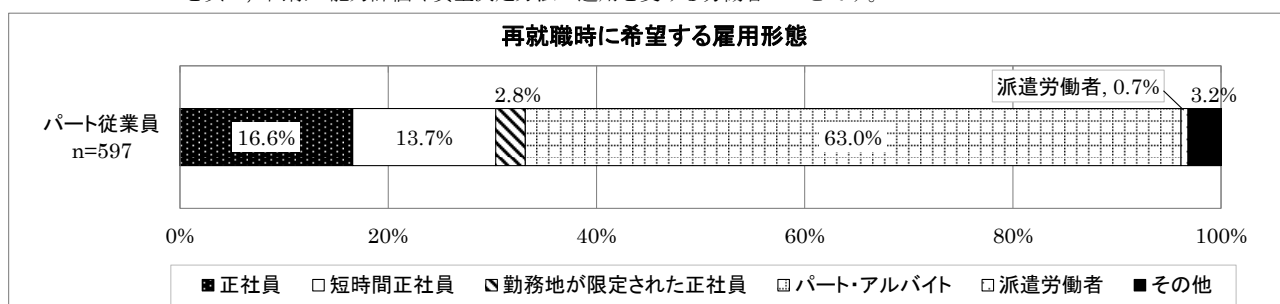


(3) 再就職時に希望する雇用形態 パート従業員調査

再就職時に希望する雇用形態については、「パート・アルバイト」が63.0%で最も多く、次いで「正社員」（16.6%）などとなっています。

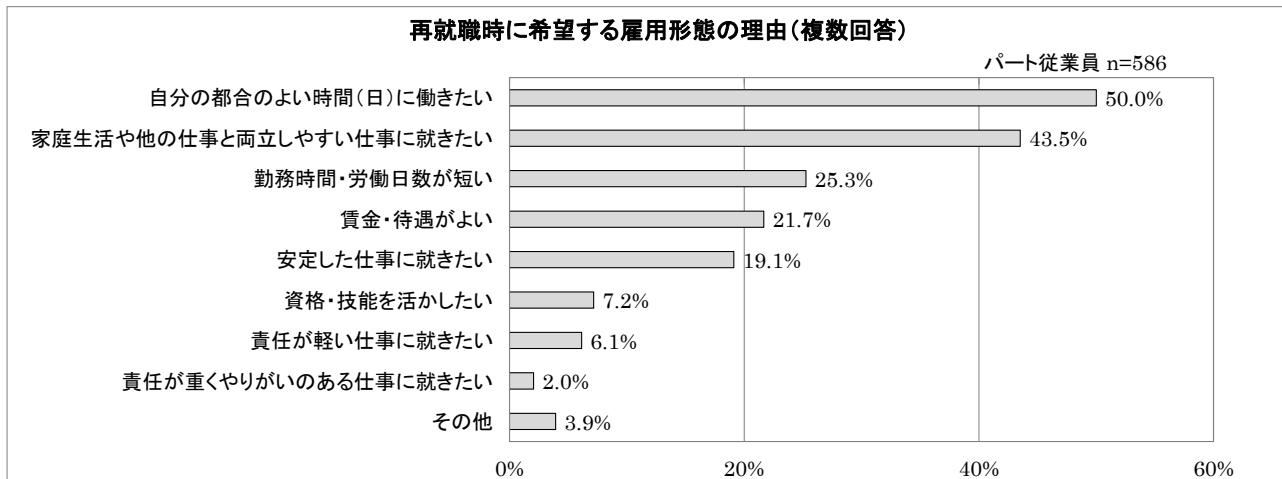
※ 「短時間正社員」について

短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短いですが、フルタイム正社員と同様の役割・責任を負い、同様の能力評価や賃金決定方法の適用を受ける労働者のことです。



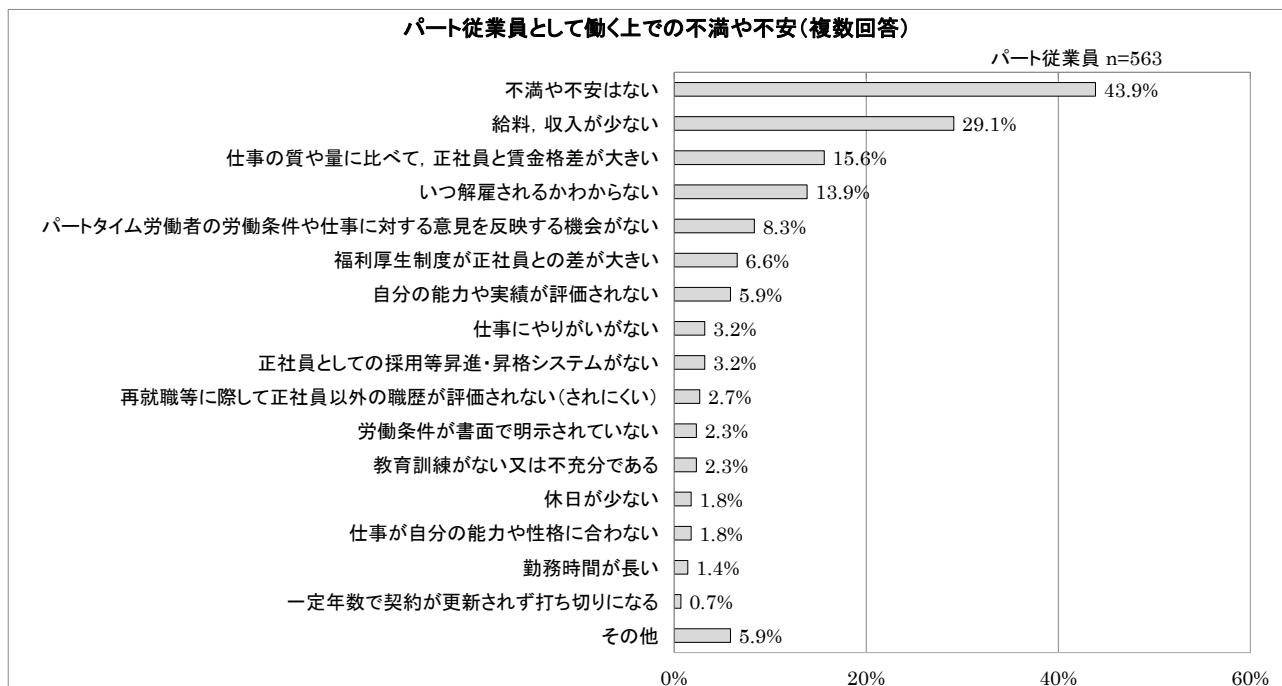
(4) 再就職時に希望する雇用形態の理由 **パート従業員調査**

再就職時に希望する雇用形態の理由については、「自分の都合のよい時間（日）に働きたい」が50.0%で最も多く、次いで「家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい」（43.5%）などとなっています。



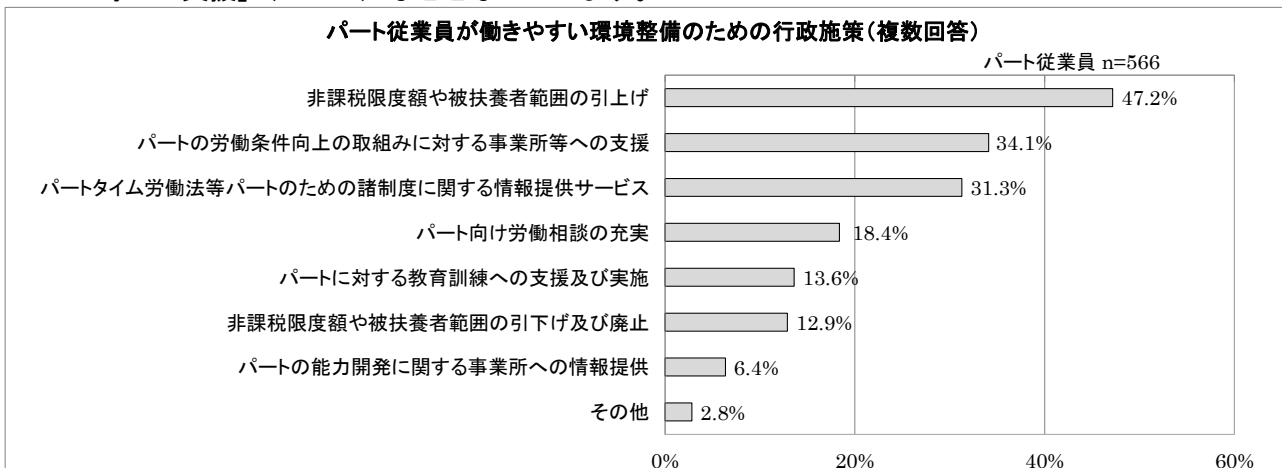
(5) パート従業員として働く上での不満や不安 **パート従業員調査**

パート従業員として働く上での不満や不安については、「不満や不安はない」が43.9%で最も多く、次いで「給料、収入が少ない」（29.1%）などとなっています。



(6) パート従業員が働きやすい環境整備のための行政施策 **パート従業員調査**

パート従業員が働きやすい環境整備のための行政施策については、「非課税限度額や被扶養者範囲の引上げ」が47.2%で最も多く、次いで、「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」（34.1%）などとなっています。



VI 行政への要望 事業主調査・従業員調査

今後、働きやすい環境を整備するために望む行政への要望については、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が事業主 47.8%、「育児・介護休業制度の充実」が女性従業員 67.6%、男性従業員 56.7%、パート従業員 64.8%で最も多く、次いで、「保育所、学童保育の充実」(事業主 42.5%、女性従業員 57.2%、男性従業員 40.3%、パート従業員 42.1%) などとなっています。

