

令和7年度
広島県職場環境実態調査結果

令和7年10月

広島県商工労働局

令和 7 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〉	- 5 -
I 女性の就業環境	- 5 -
1 女性の役員・管理職	- 5 -
2 公正なキャリア形成支援	- 9 -
II ワーク・ライフ・バランス	- 10 -
1 仕事と育児・仕事と介護の両立	- 10 -
2 仕事と治療の両立	- 17 -
III 働き方改革	- 19 -
1 年次有給休暇	- 19 -
2 働き方改革の取組	- 20 -
3 その他	- 27 -
IV ハラスメント対策	- 28 -
1 セクシャルハラスメント	- 28 -
2 パワーハラスメント	- 29 -
3 マタニティハラスメント	- 30 -
4 パタニティハラスメント	- 31 -
5 カスタマーハラスメント	- 32 -
V 雇用	- 33 -
1 人材（従業員）の充足状況、確保	- 33 -
2 障害者	- 36 -
3 高年齢者	- 37 -
4 就職氷河期世代（概ね 39 歳～54 歳）	- 38 -
5 外国人	- 39 -
6 奨学金返済支援について	- 41 -
7 非正規社員の処遇改善等	- 42 -
VI 行政への要望	- 43 -

令和7年度広島県職場環境実態調査

〈調査の概要等〉

1 調査の概要

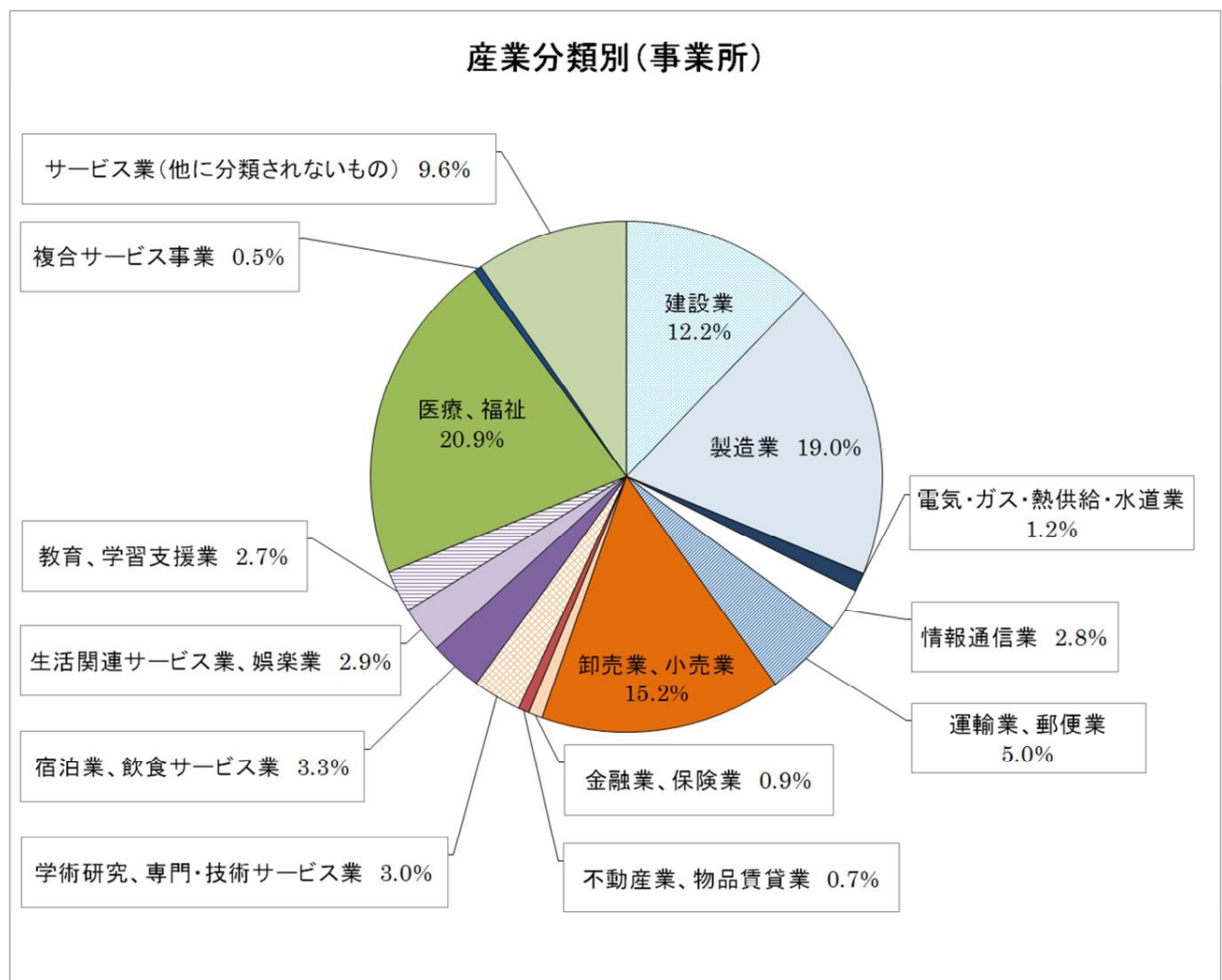
	概 要																
調査の目的	県内事業所の職場環境の整備状況を把握し、誰もが働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。																
調査の根拠法令	広島県統計調査条例（平成21年広島県条例第7号）																
調査対象地域	広島県内全域																
調査時期	(1)調査基準日：令和7年6月1日 (2)実施期間：令和7年6月1日から6月19日まで																
調査対象	県内に本社又は本店を有する企業常用雇用者数10人以上の2,500事業所																
有効回答数 （回答率）	事業所：1,017事業所（40.7%）																
抽出方法	総務省統計局の「事業所母集団データベース（令和5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） <table border="0"> <tr> <td>①建設業</td><td>⑨学術研究、専門・技術サービス業</td></tr> <tr> <td>②製造業</td><td>⑩宿泊業、飲食サービス業</td></tr> <tr> <td>③電気・ガス・熱供給・水道業</td><td>⑪生活関連サービス業、娯楽業</td></tr> <tr> <td>④情報通信業</td><td>⑫教育、学習支援業</td></tr> <tr> <td>⑤運輸業、郵便業</td><td>⑬医療、福祉</td></tr> <tr> <td>⑥卸売業、小売業</td><td>⑭複合サービス事業</td></tr> <tr> <td>⑦金融業、保険業</td><td>⑮サービス業（他に分類されないもの）</td></tr> <tr> <td>⑧不動産業、物品賃貸業</td><td></td></tr> </table>	①建設業	⑨学術研究、専門・技術サービス業	②製造業	⑩宿泊業、飲食サービス業	③電気・ガス・熱供給・水道業	⑪生活関連サービス業、娯楽業	④情報通信業	⑫教育、学習支援業	⑤運輸業、郵便業	⑬医療、福祉	⑥卸売業、小売業	⑭複合サービス事業	⑦金融業、保険業	⑮サービス業（他に分類されないもの）	⑧不動産業、物品賃貸業	
①建設業	⑨学術研究、専門・技術サービス業																
②製造業	⑩宿泊業、飲食サービス業																
③電気・ガス・熱供給・水道業	⑪生活関連サービス業、娯楽業																
④情報通信業	⑫教育、学習支援業																
⑤運輸業、郵便業	⑬医療、福祉																
⑥卸売業、小売業	⑭複合サービス事業																
⑦金融業、保険業	⑮サービス業（他に分類されないもの）																
⑧不動産業、物品賃貸業																	
調査方法	郵送調査（自計申告） 県雇用労働政策課から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送・電子申請システム・ファクシミリ・メールにより回答																
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																

2 有効回答の概要

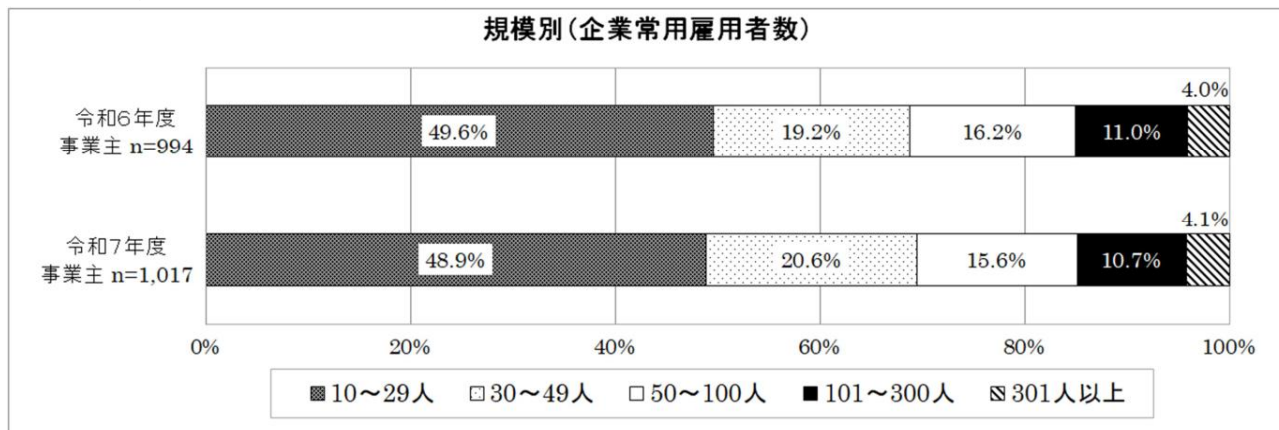
(1) 有効回答数：1,017 事業所

(2) 産業分類

業 種	事業所数 (%)
建設業	124 (12.2%)
製造業	193 (19.0%)
電気・ガス・熱供給・水道業	12 (1.2%)
情報通信業	28 (2.8%)
運輸業、郵便業	51 (5.0%)
卸売業、小売業	155 (15.2%)
金融業、保険業	9 (0.9%)
不動産業、物品賃貸業	7 (0.7%)
学術研究、専門・技術サービス業	31 (3.0%)
宿泊業、飲食サービス業	34 (3.3%)
生活関連サービス業、娯楽業	30 (2.9%)
教育、学習支援業	27 (2.7%)
医療、福祉	213 (20.9%)
複合サービス事業	5 (0.5%)
サービス業（他に分類されないもの）	98 (9.6%)
合計	1,017 事業所



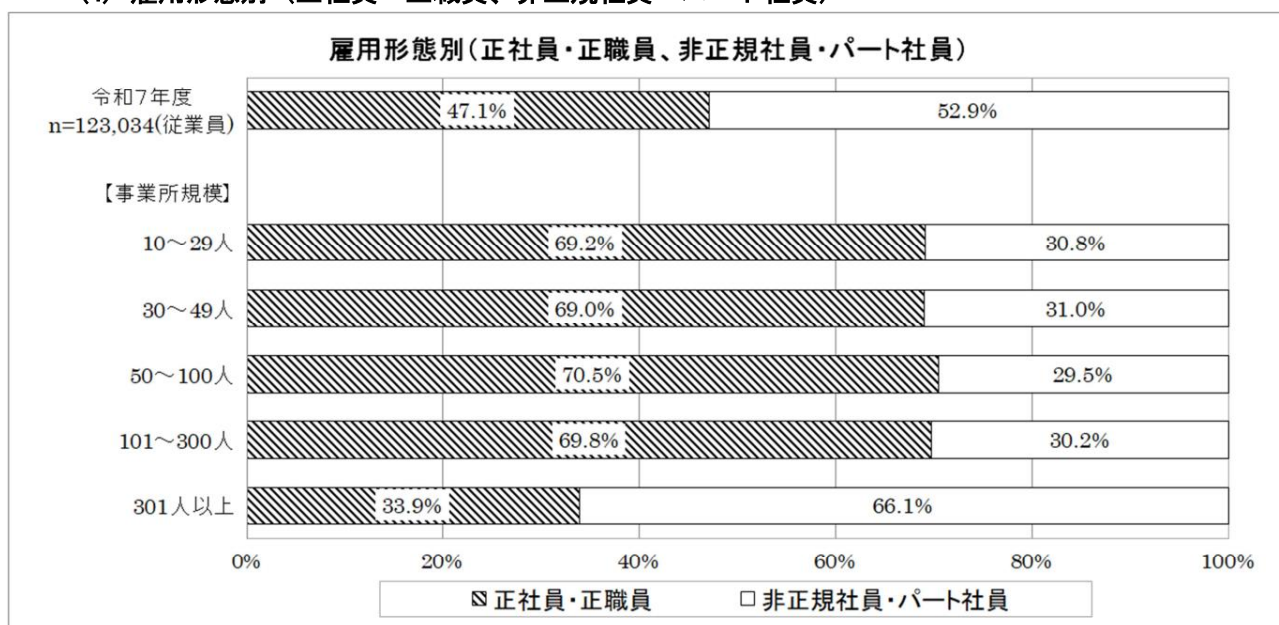
(3) 規模別（企業常用雇用者数）



※ 「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。（パートタイム労働者や役員・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は含みます。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。）

(4) 雇用形態別（正社員・正職員、非正規社員・パート社員）



令和7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

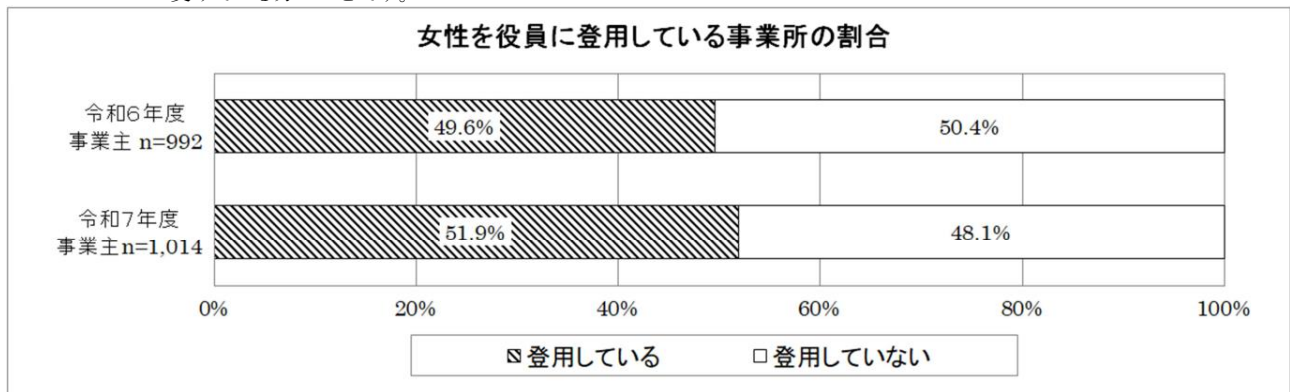
1 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している事業所の割合

女性を役員に登用している事業所の割合については、「登用している」が51.9%で、前年度（49.6%）よりも2.3ポイント上昇しています。

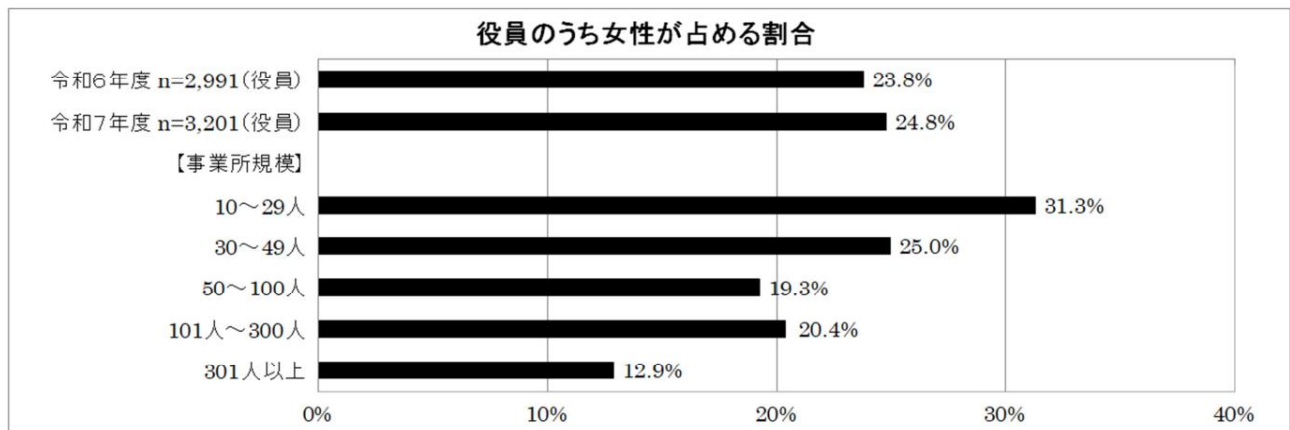
※ 「役員」について

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。



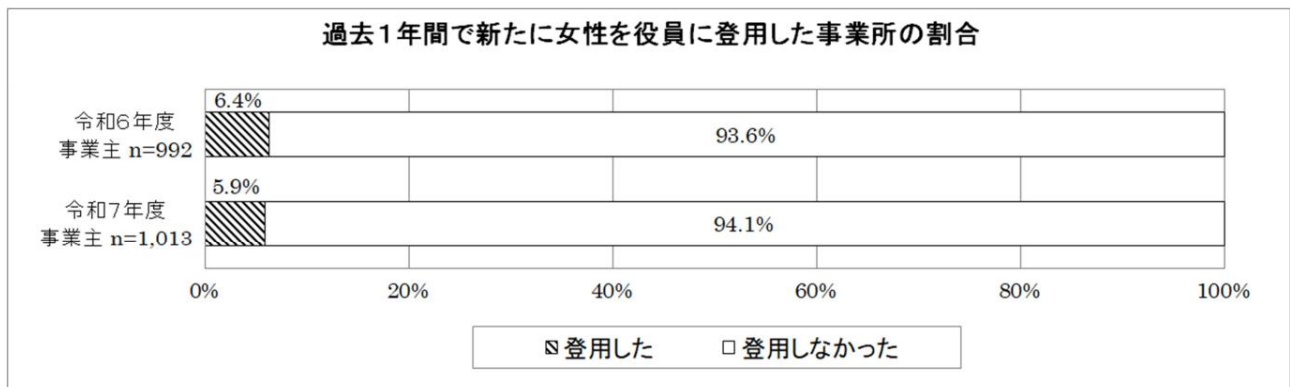
(2) 役員のうち女性が占める割合

役員のうち女性が占める割合については、24.8%で、前年度（23.8%）よりも1.0ポイント上昇しています。



(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

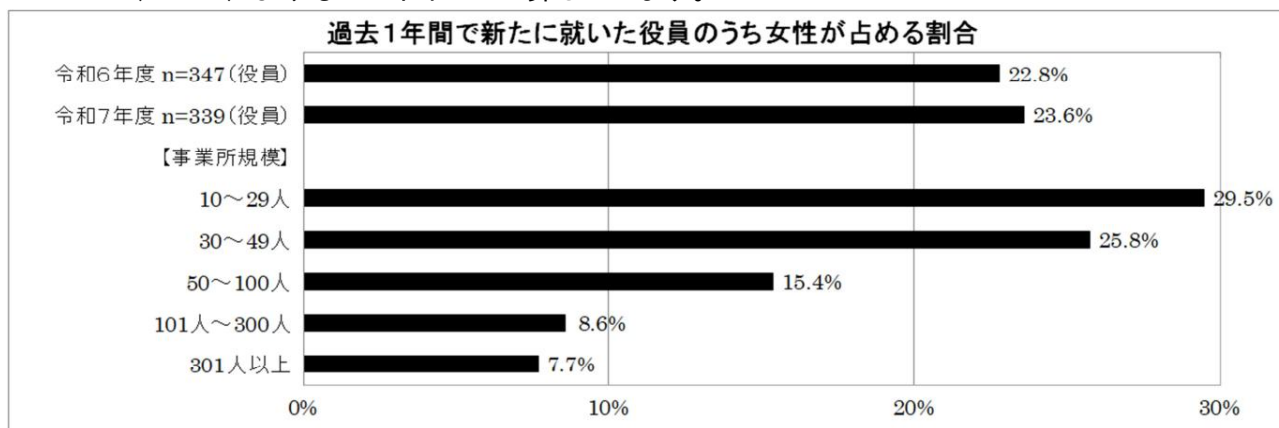
過去1年間で新たに女性を役員に登用した事業所の割合については、「登用した」が5.9%で、前年度（6.4%）よりも0.5ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

(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

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については、23.6%で、前年度（22.8%）よりも0.8ポイント上昇しています。



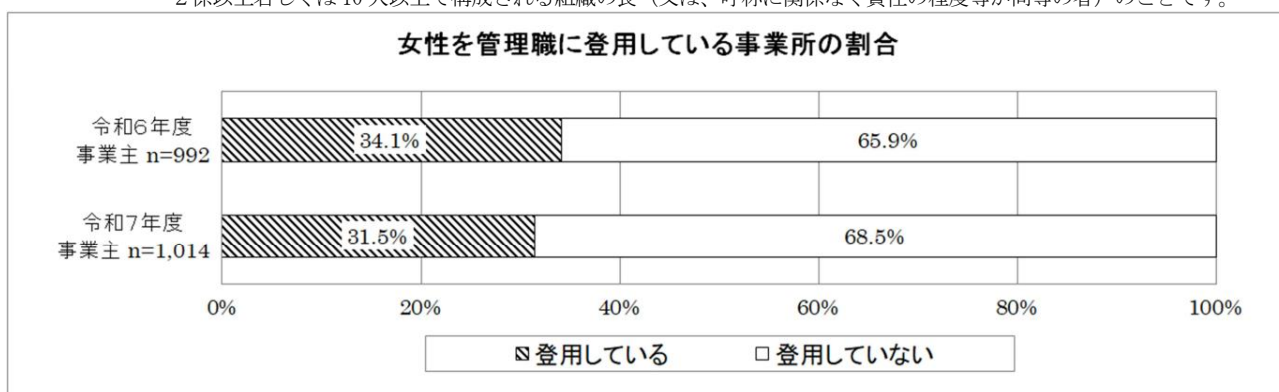
※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

(5) 女性を管理職に登用している事業所の割合

女性を管理職に登用している事業所の割合については、「登用している」が31.5%で、前年度（34.1%）よりも2.6ポイント低下しています。

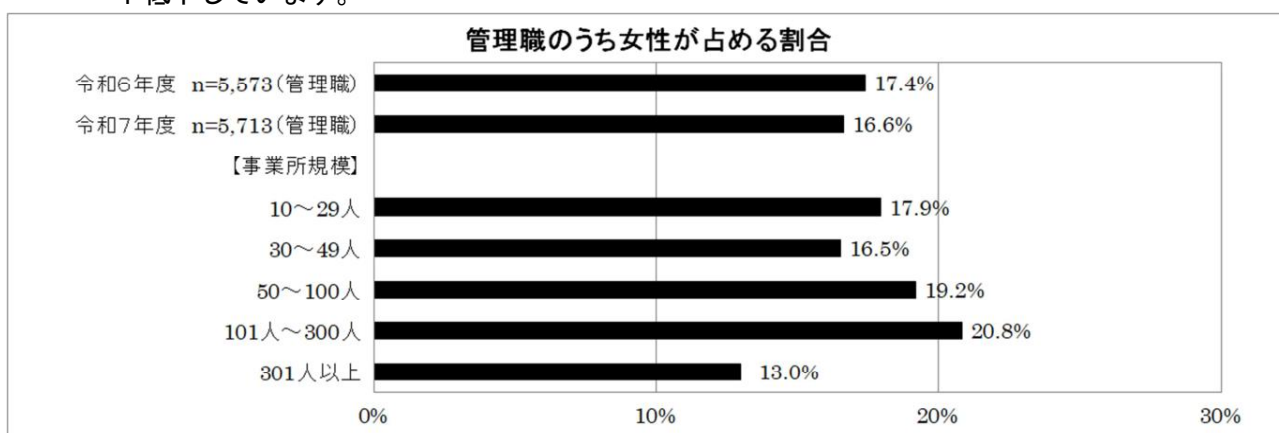
※ 「管理職」について

「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）のことです。



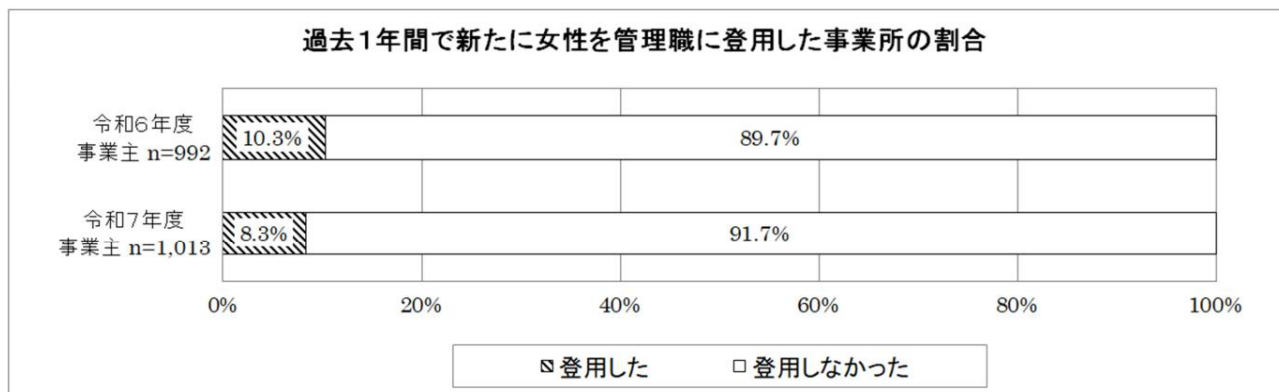
(6) 管理職のうち女性が占める割合

管理職のうち女性が占める割合については、16.6%で、前年度（17.4%）よりも0.8ポイント低下しています。



(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

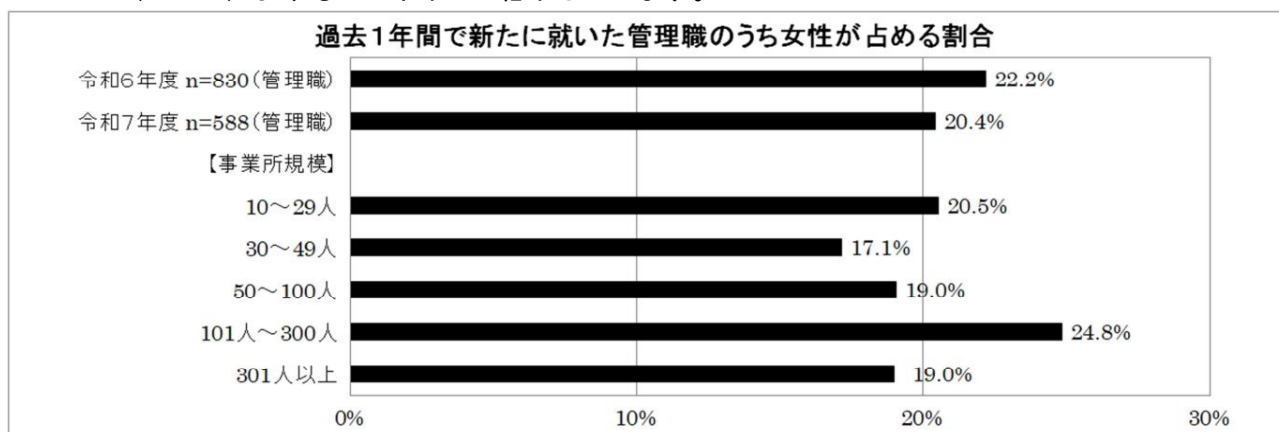
過去1年間で新たに女性を管理職に登用した事業所の割合については、「登用した」が8.3%で、前年度（10.3%）よりも2.0ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

(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

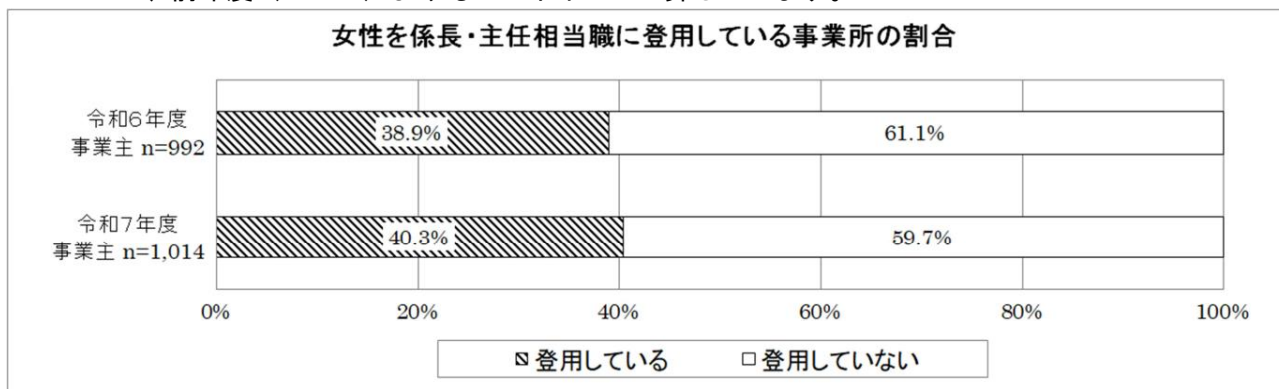
過去1年間で新たに就いた管理職のうち女性が占める割合については、20.4%で、前年度（22.2%）よりも1.8ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

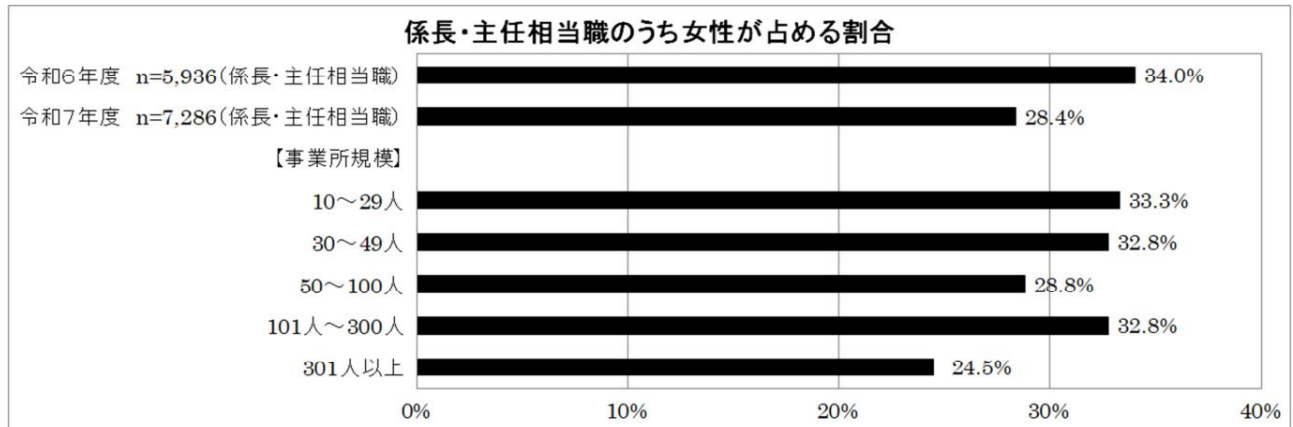
(9) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合

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40.3%で、前年度（38.9%）よりも1.4ポイント上昇しています。



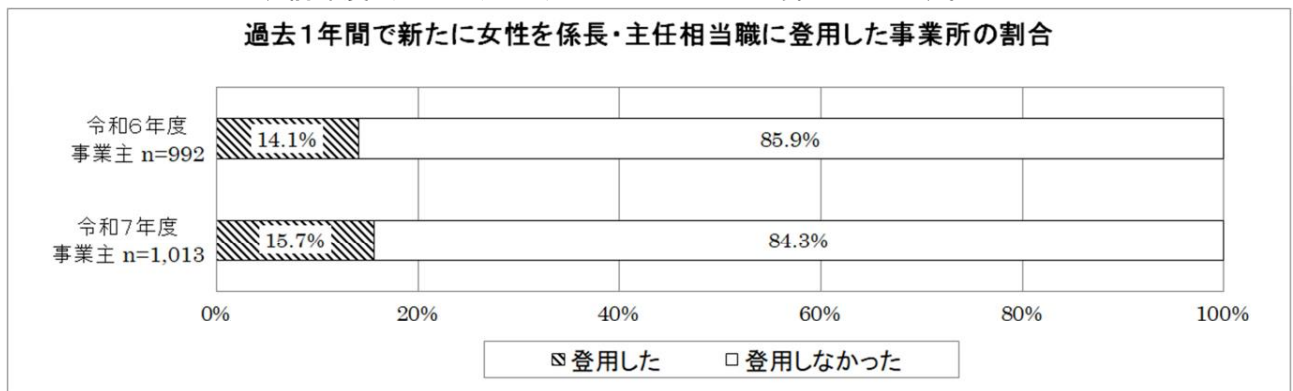
(10) 係長・主任相当職のうち女性が占める割合

係長・主任相当職のうち女性が占める割合については、28.4%で、前年度（34.0%）よりも5.6ポイント低下しています。



(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

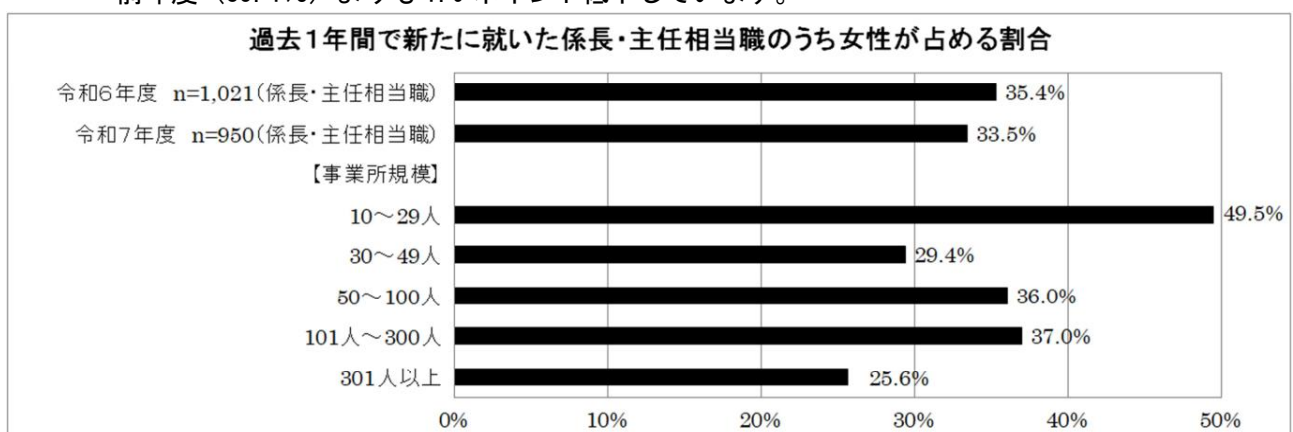
過去1年間で新たに女性を係長・主任相当職に登用した事業所の割合については、「登用した」が15.7%で、前年度（14.1%）よりも1.6ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

(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

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については、33.5%で、前年度（35.4%）よりも1.9ポイント低下しています。

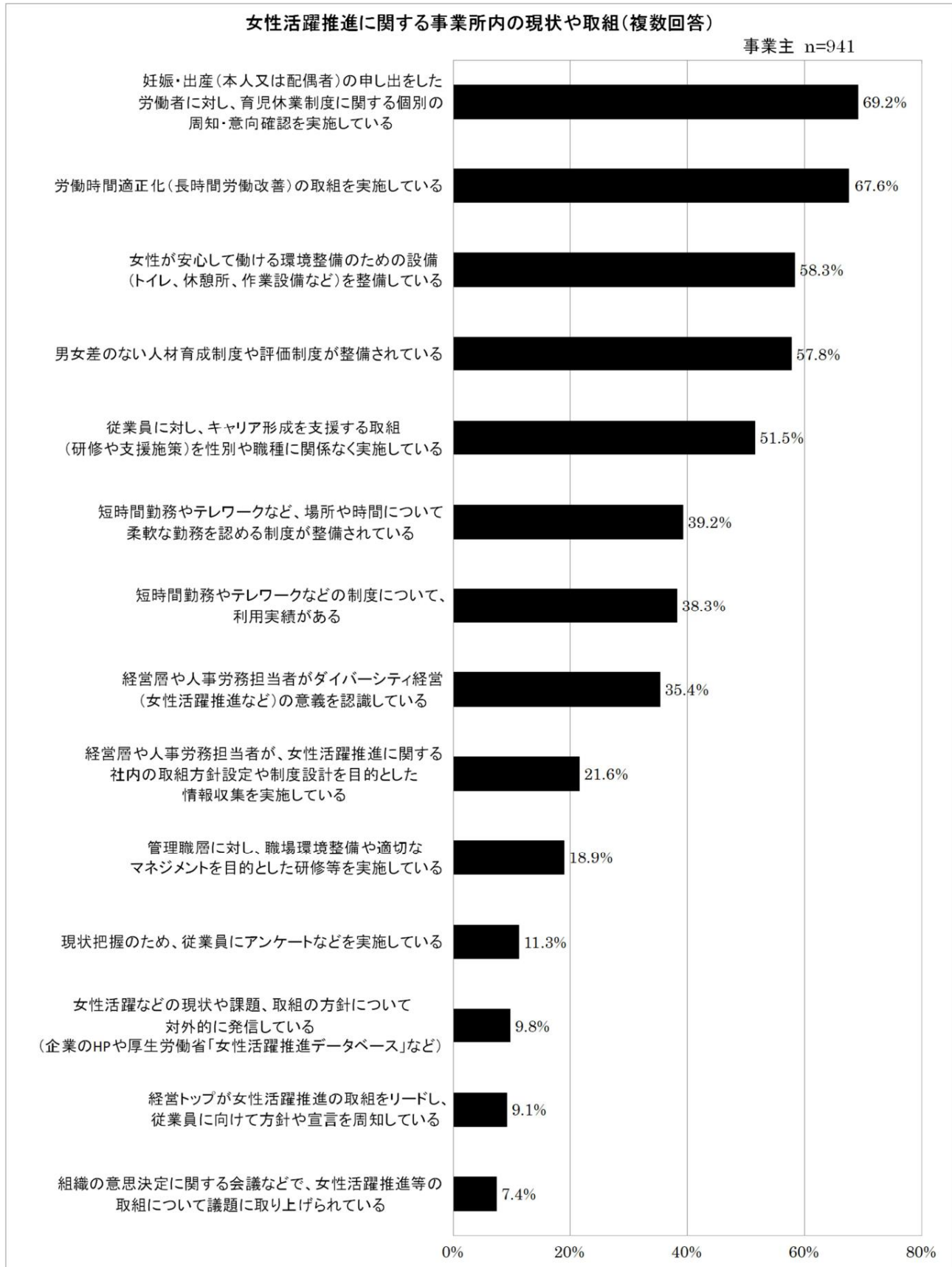


※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

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

女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組については、「妊娠・出産（本人又は配偶者）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」が69.2%で最も多く、次いで「労働時間適正化（長時間労働改善）の取組を実施している」（67.6%）などとなっています。



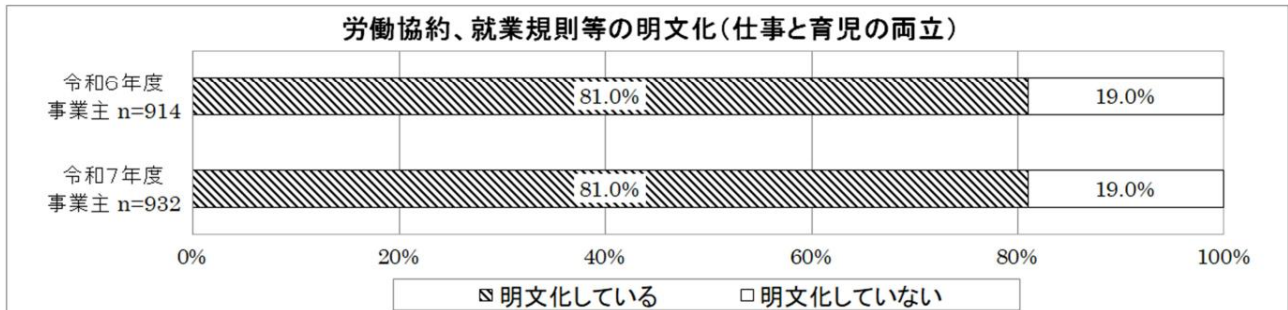
Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・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

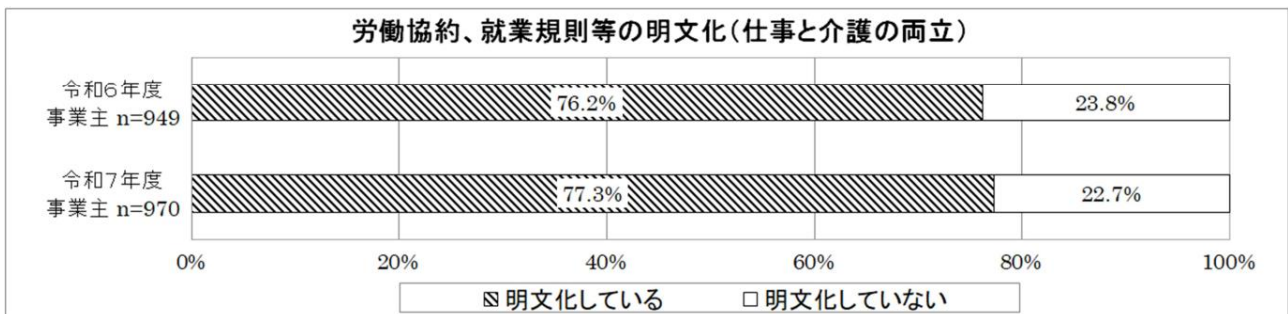
ア 仕事と育児の両立

仕事と育児の両立における労働協約、就業規則等の明文化については、「明文化している」が81.0%で、前年度（81.0%）と同等となっています。



イ 仕事と介護の両立

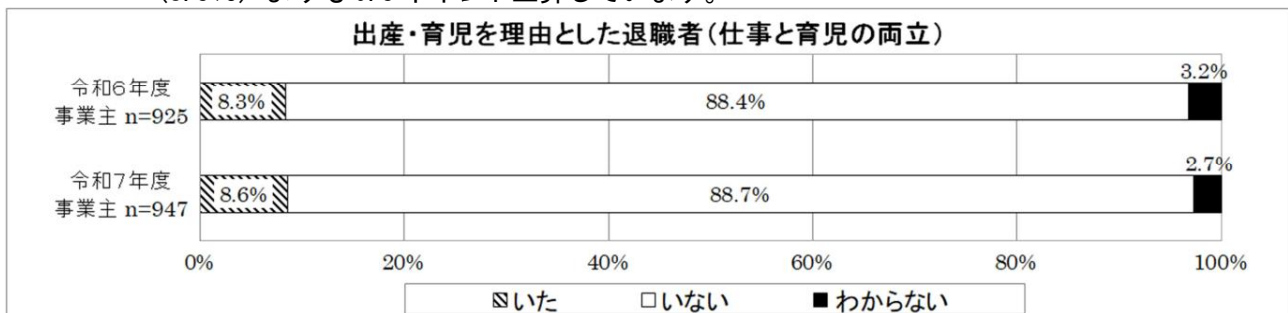
仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化については、「明文化している」が77.3%で、前年度（76.2%）よりも1.1ポイント上昇しています。



(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

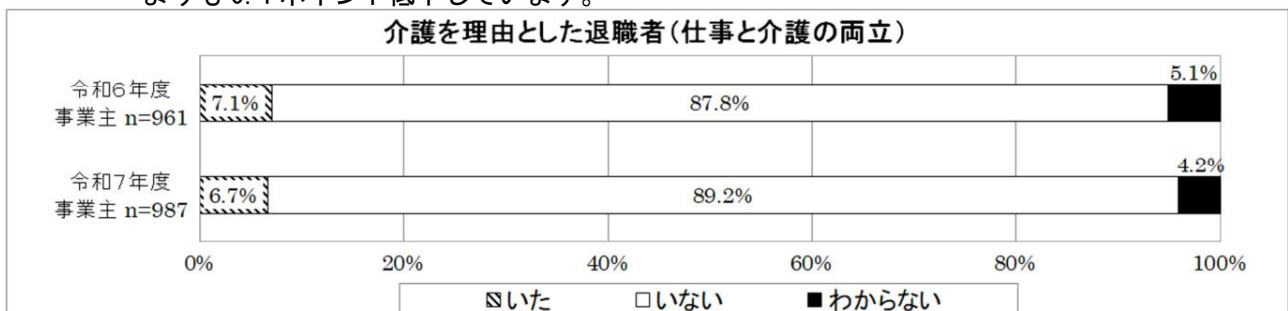
出産・育児を理由とした退職者（過去3年間）については、「いた」が8.6%で、前年度（8.3%）よりも0.3ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去3年間（R4. 4. 1～R7. 3. 31）

イ 仕事と介護の両立

介護を理由とした退職者（過去3年間）については、「いた」が6.7%で、前年度（7.1%）よりも0.4ポイント低下しています。

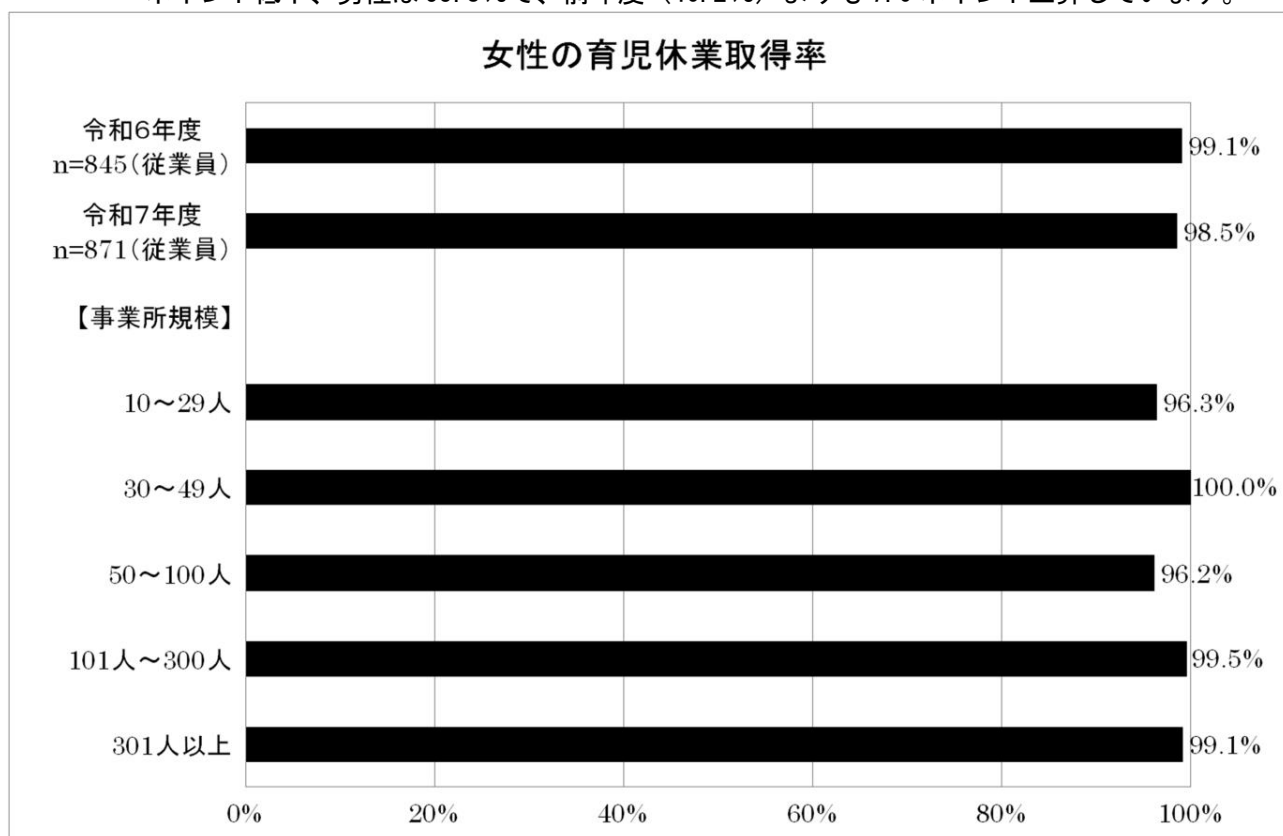


※ 調査対象期間は、過去3年間（R4. 4. 1～R7. 3. 31）

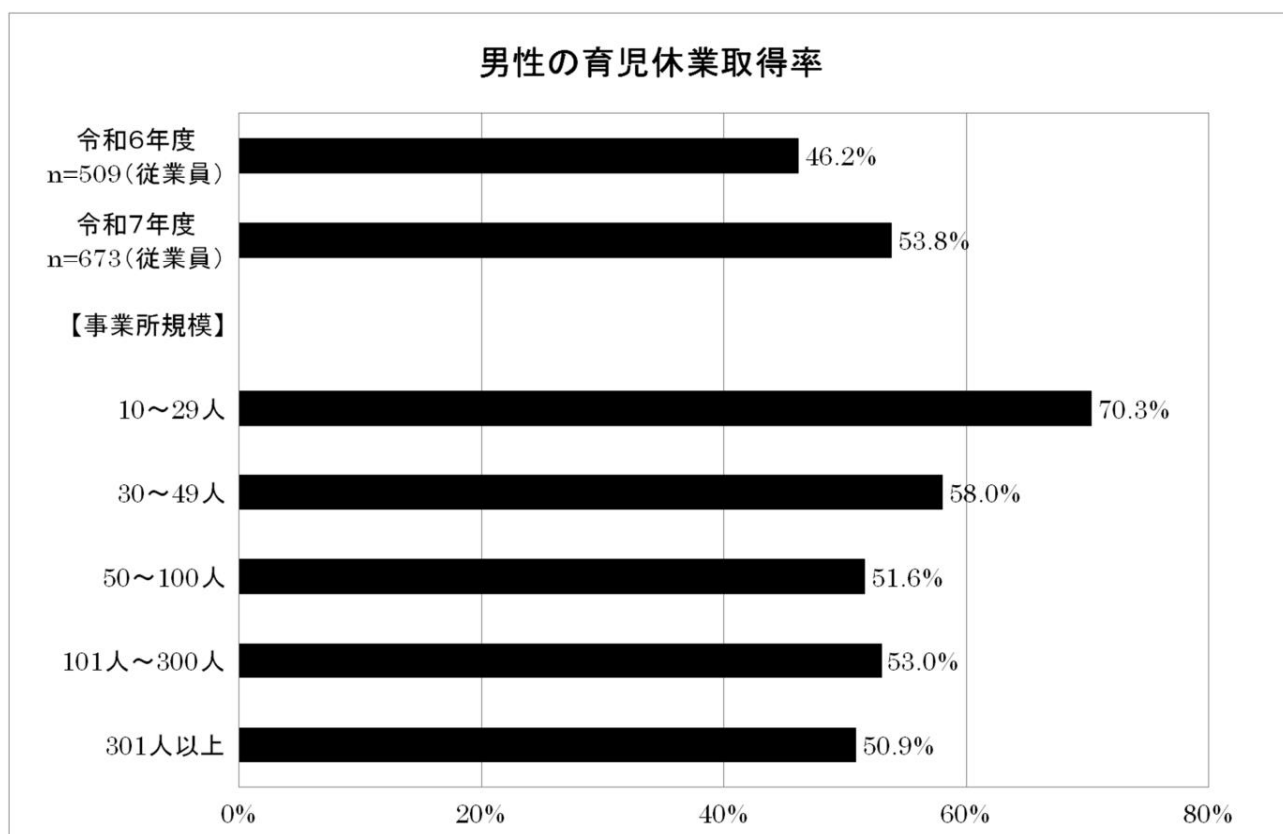
(3) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率

育児休業取得率（過去1年間）については、女性が98.5%で、前年度（99.1%）よりも0.6ポイント低下、男性は53.8%で、前年度（46.2%）よりも7.6ポイント上昇しています。

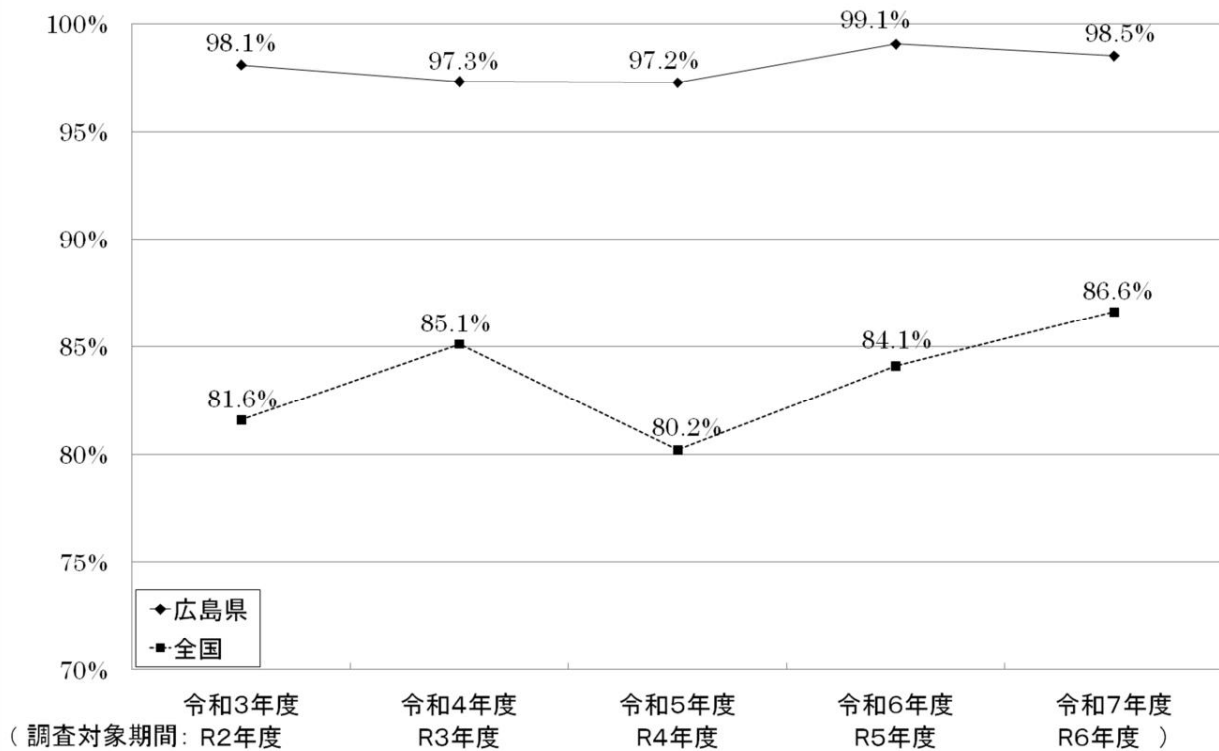


※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

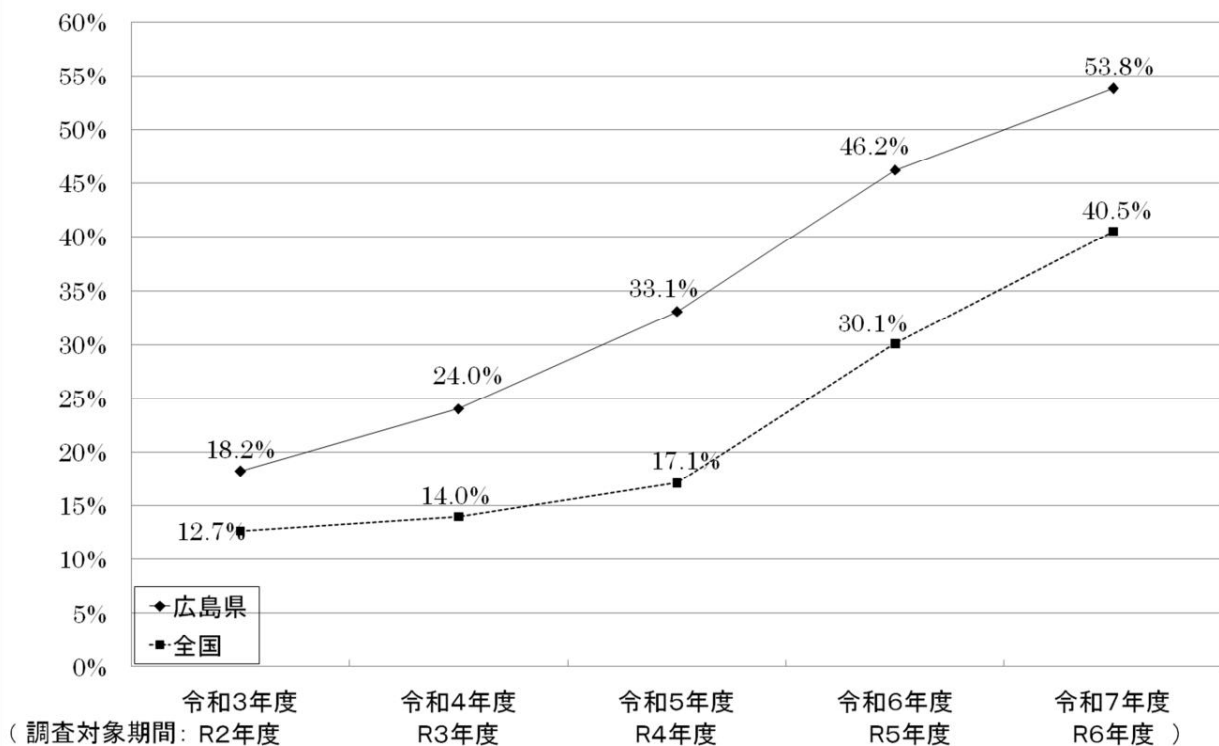


※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

女性の育児休業取得率の推移



男性の育児休業取得率の推移



※ 育児休業取得率

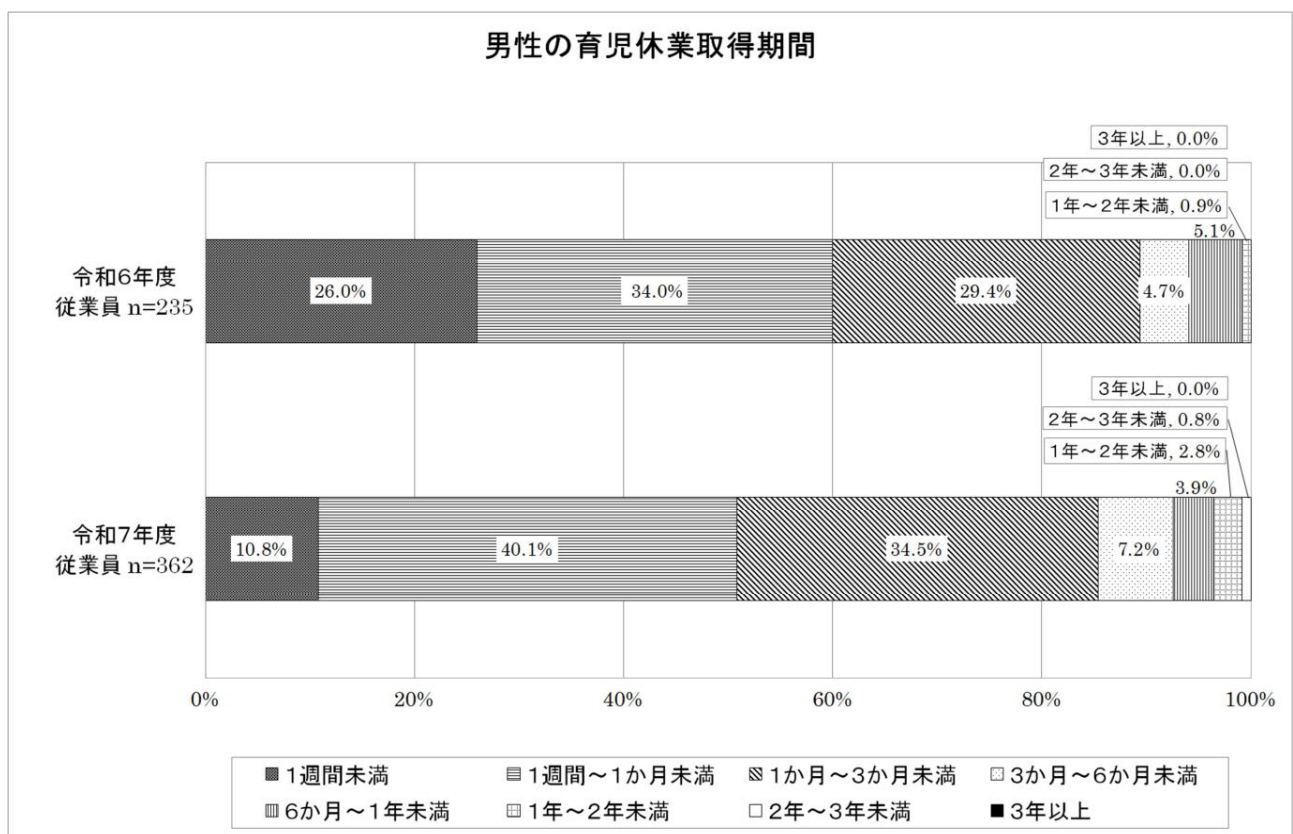
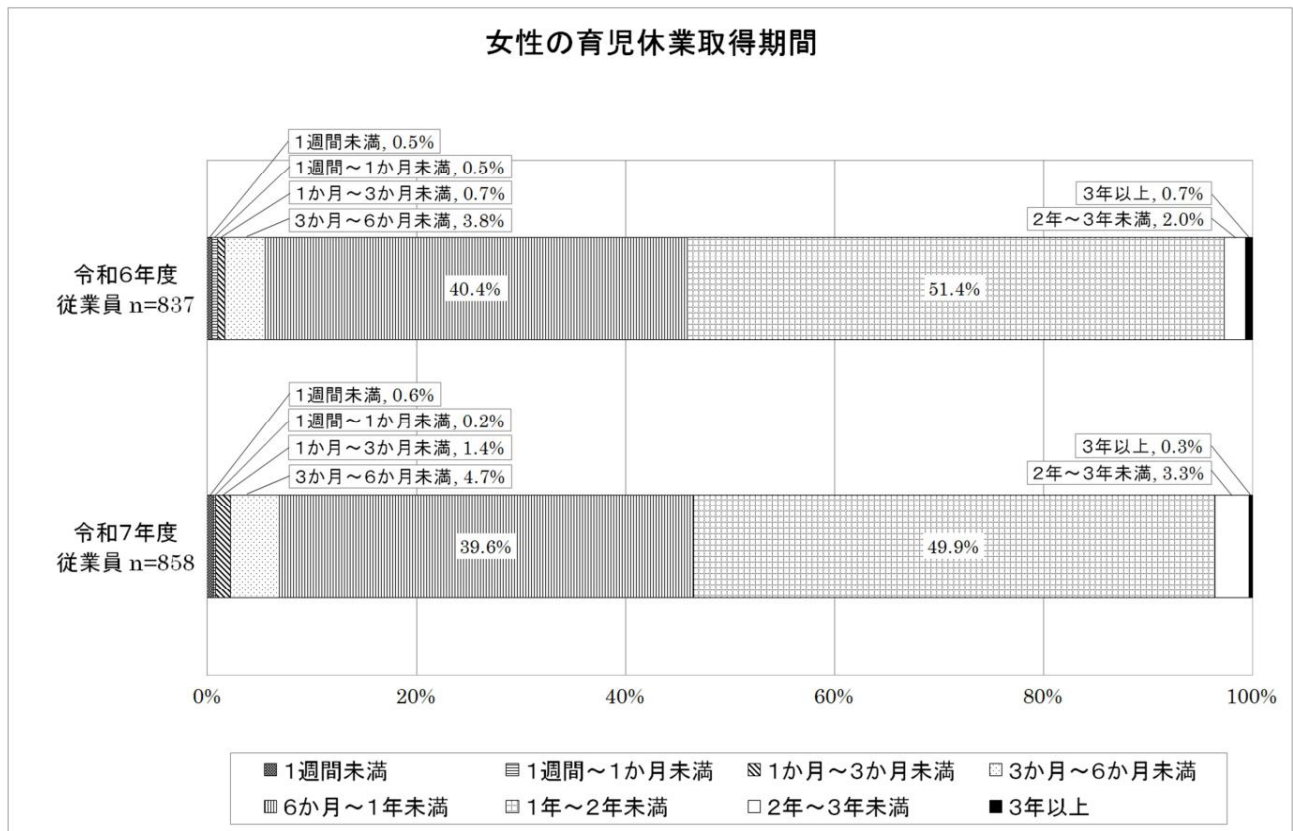
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※ 年度：調査公表年度〔調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）〕

※ 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

育児休業取得期間（過去1年間）については、女性では、「1年～2年未満」が49.9%で最も多く、次いで「6か月～1年未満」（39.6%）、男性では、「1週間～1か月未満」が40.1%で最も多く、次いで「1か月～3か月未満」（34.5%）などとなっています。



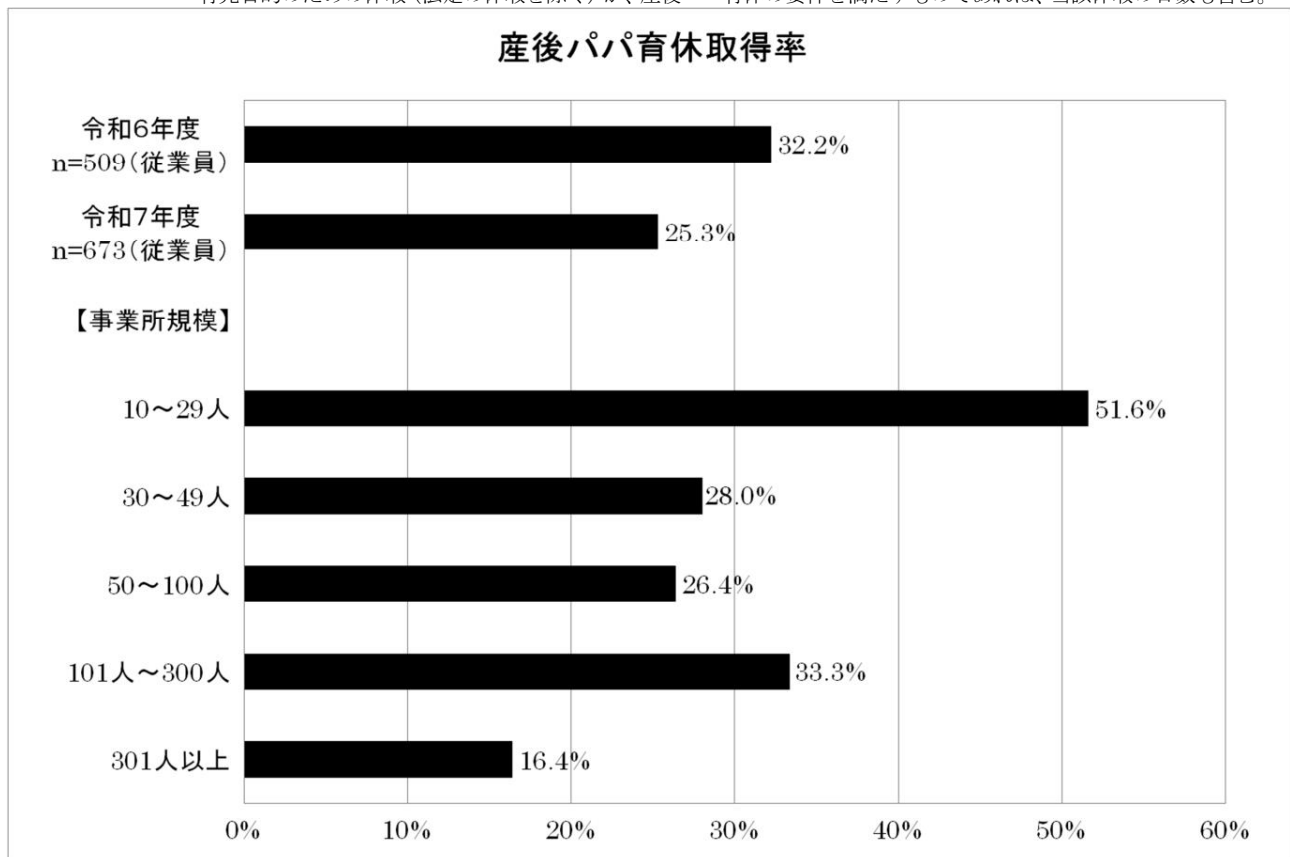
※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

ウ 産後パパ育休取得率

産後パパ育休取得率（過去１年間）については、25.3%で、前年度（32.2%）よりも6.9ポイント低下しています。

※ 「産後パパ育休」とは

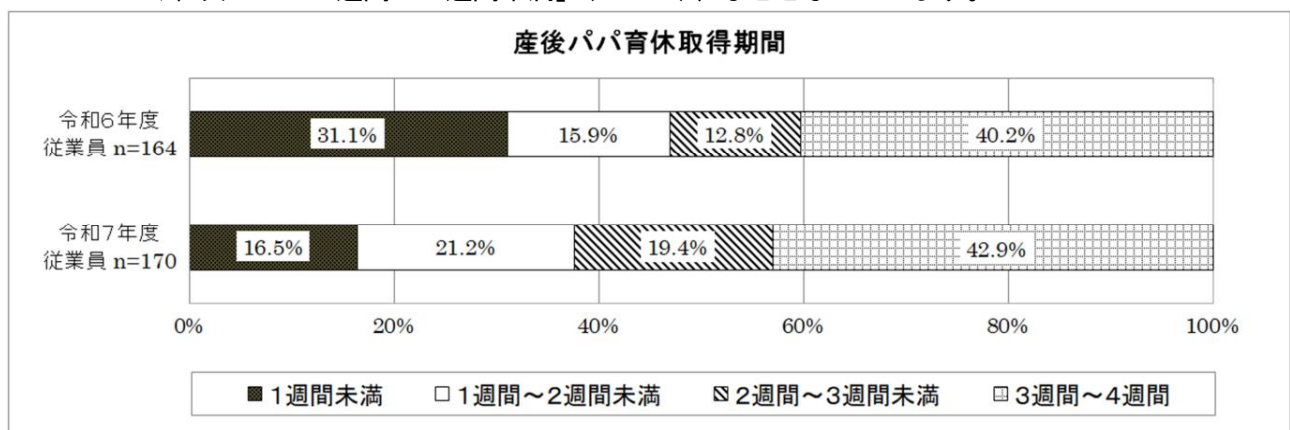
出生後8週間以内の子を養育する産後休業期間中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として休業できる制度。企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含む。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R6. 4. 1～R7. 3. 31）

エ 産後パパ育休取得期間

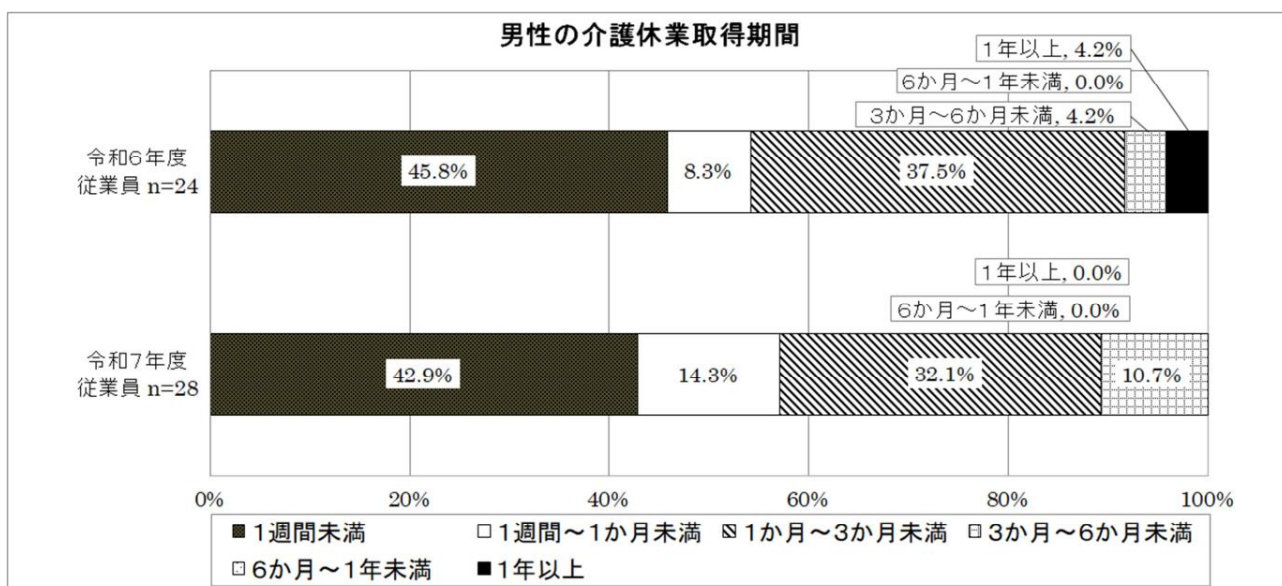
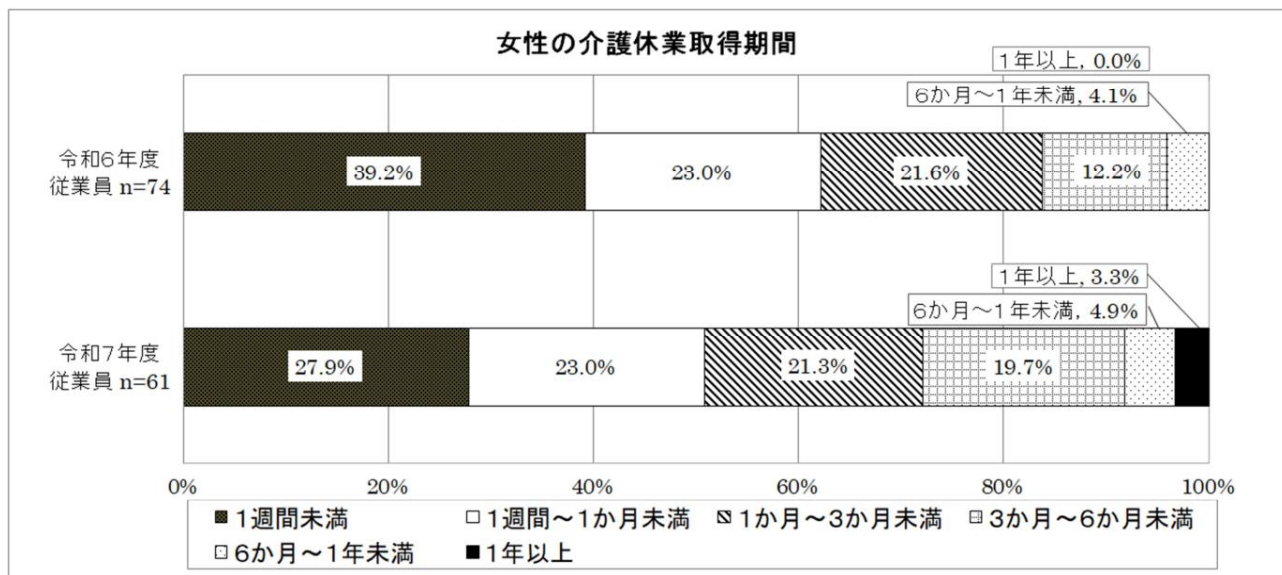
産後パパ育休取得期間（過去１年間）については、「3週間～4週間」が42.9%で最も多く、次いで「1週間～2週間未満」（21.2%）、などとなっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R6. 4. 1～R7. 3. 31）

(4) 介護休業取得期間

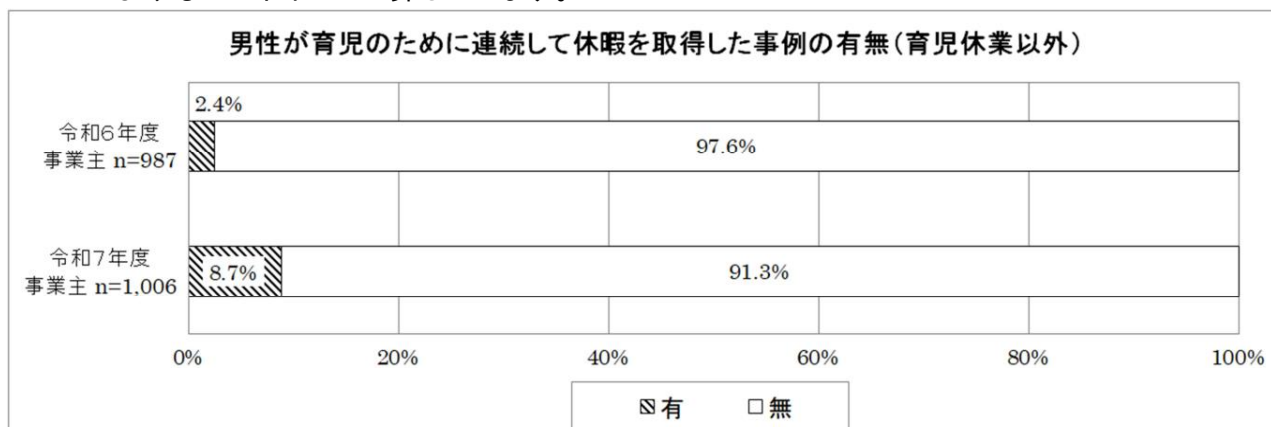
介護休業取得期間（過去1年間）については、女性では「1週間未満」が27.9%で最も多く、男性も「1週間未満」が42.9%で最も多くなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

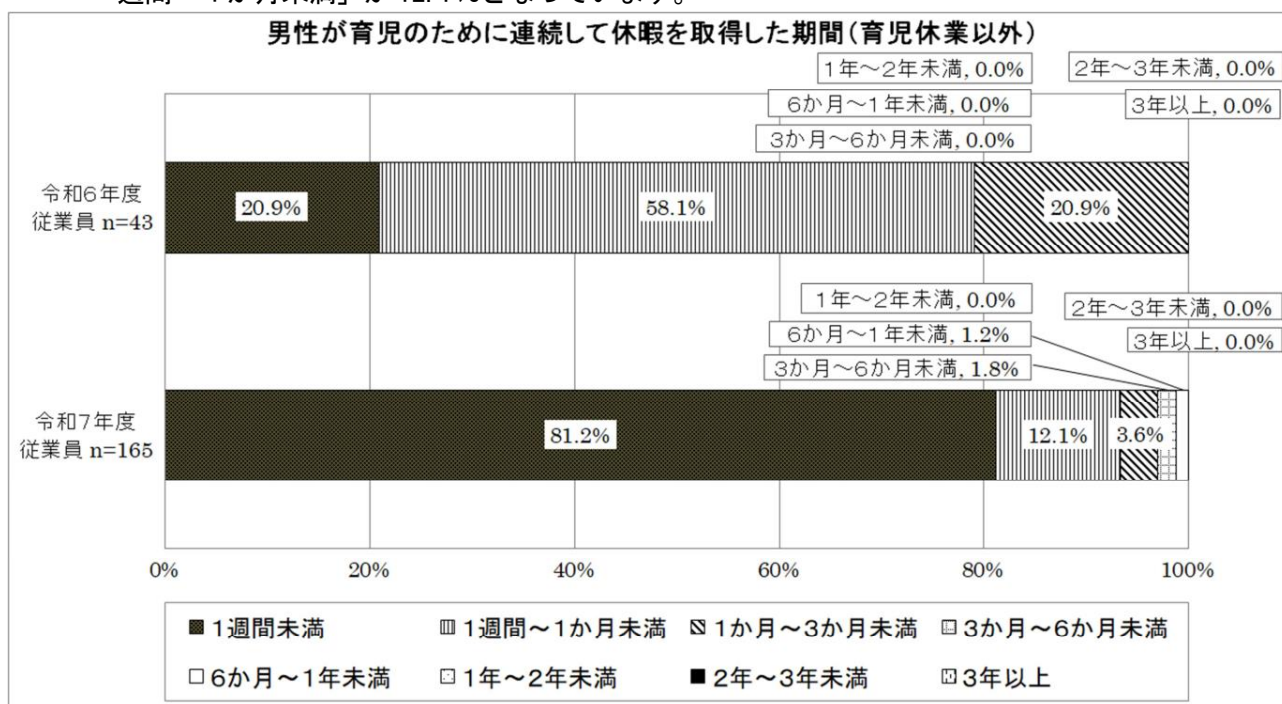
(5) 男性が育児のために連続して休暇を取得した事例の有無（育児休業以外）

男性が育児のために連続して休暇を取得した事例については、「有」が8.7%で、前年度（2.4%）よりも6.3ポイント上昇しています。



(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）

男性が育児のために連続して休暇を取得した期間について、「有」と回答した事業主の休暇を取得した期間（育児休業以外）については、「1週間未満」が81.2%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」が12.1%となっています。

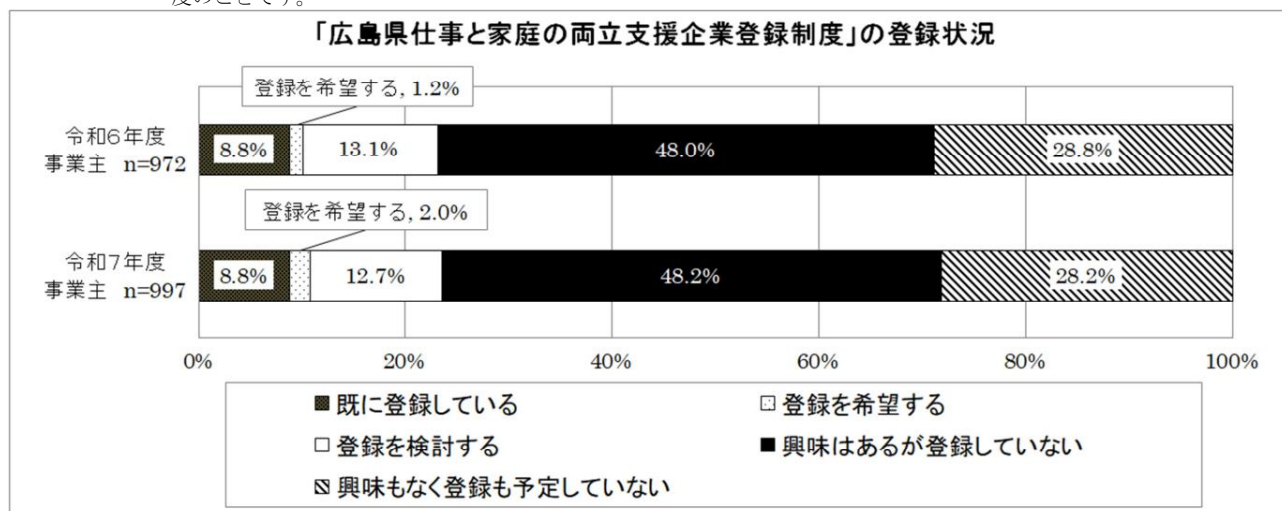


(7) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況については、「既に登録している」が8.8%で、前年度（8.8%）と同等となっています。

※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」とは、仕事・介護・家庭の両立に取り組む企業等を、県が登録する制度のことです。



2 仕事と治療の両立

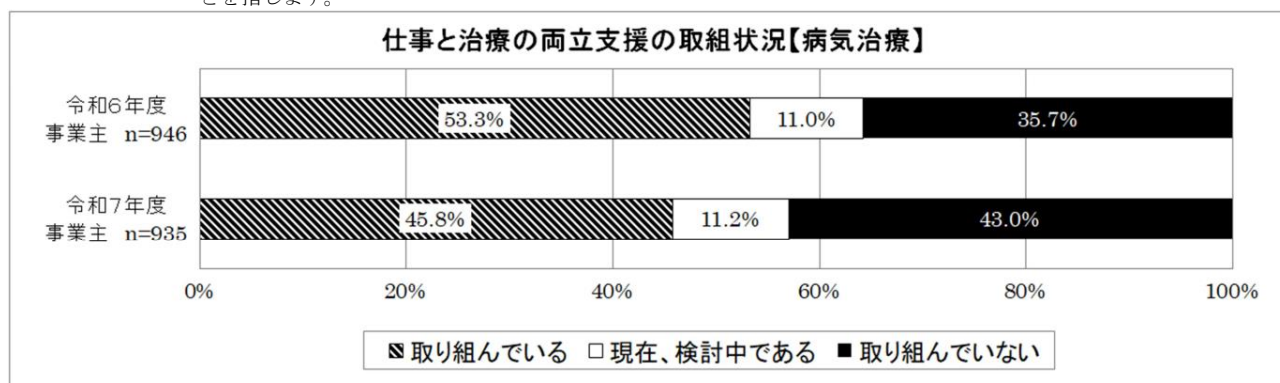
(1) 病気治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【病気治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況については、「取り組んでいる」が45.8%で、前年度(53.3%)よりも7.5ポイント低下しています。

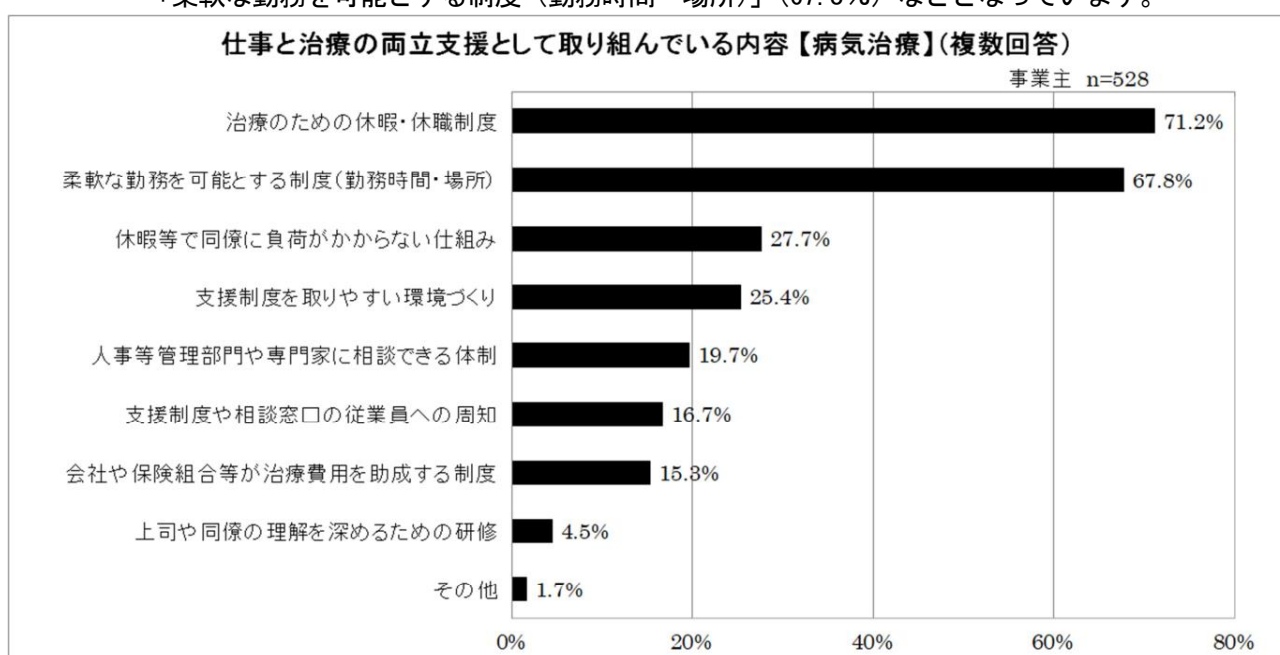
※ 「病気治療」について

本調査において「病気治療」とは、私傷病である疾病を抱える従業員が、主治医の指示等に基づき治療を受けることを指します。



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】

仕事と治療の両立支援の取組状況について、「取り組んでいない」以外の項目を回答した事業主の取り組んでいる内容は、「治療のための休暇・休職制度」が71.2%で最も多く、次いで「柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）」(67.8%) などとなっています。



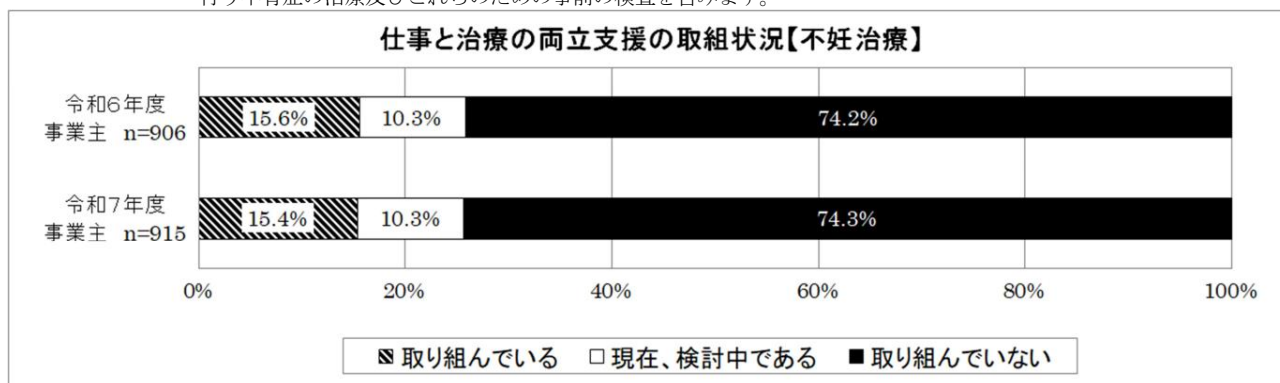
(2) 不妊治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【不妊治療】

仕事と治療の両立支援の取組状況については、「取り組んでいる」が15.4%で、前年度(15.6%)よりも0.2ポイント低下しています。

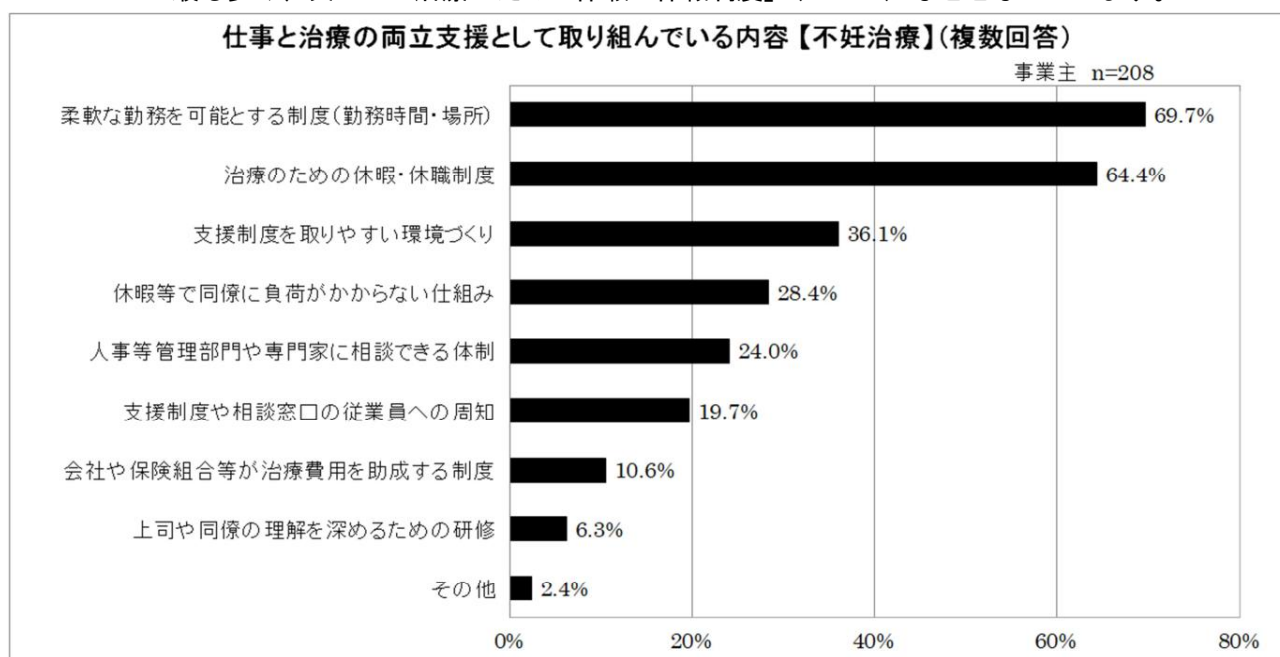
※ 「不妊治療」について

本調査において「不妊治療」とは、一般不妊治療や生殖補助医療など医師が行う妊娠のために必要な治療、医師が行う不育症の治療及びこれらのための事前の検査を含みます。



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】

仕事と治療の両立支援の取組状況について、「取り組んでいない」以外の項目を回答した事業主の取り組んでいる内容は、「柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間・場所)」が69.7%で最も多く、次いで「治療のための休暇・休職制度」(64.4%)などとなっています。

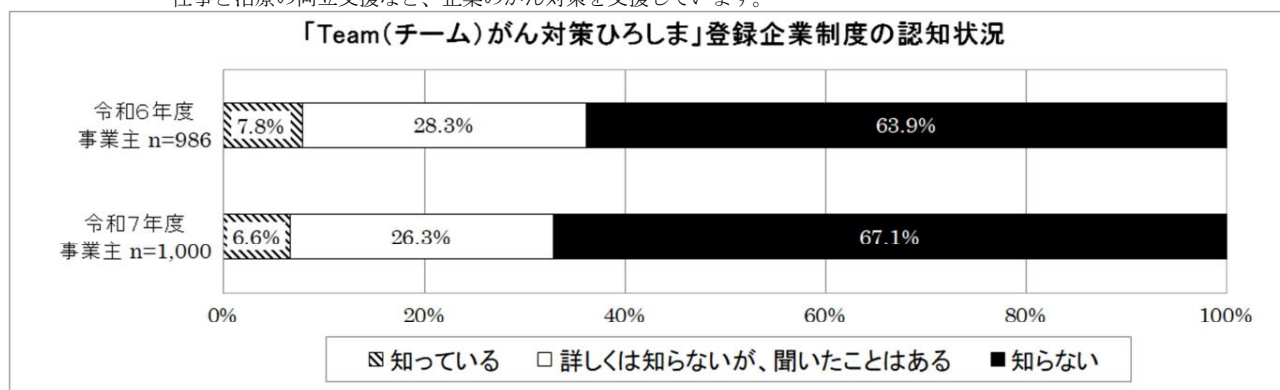


(3) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況

「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況については、「知っている」が6.6%で、前年度(7.8%)よりも1.2ポイント低下しています。

※ 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

広島県では、「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、仕事と治療の両立支援など、企業のがん対策を支援しています。

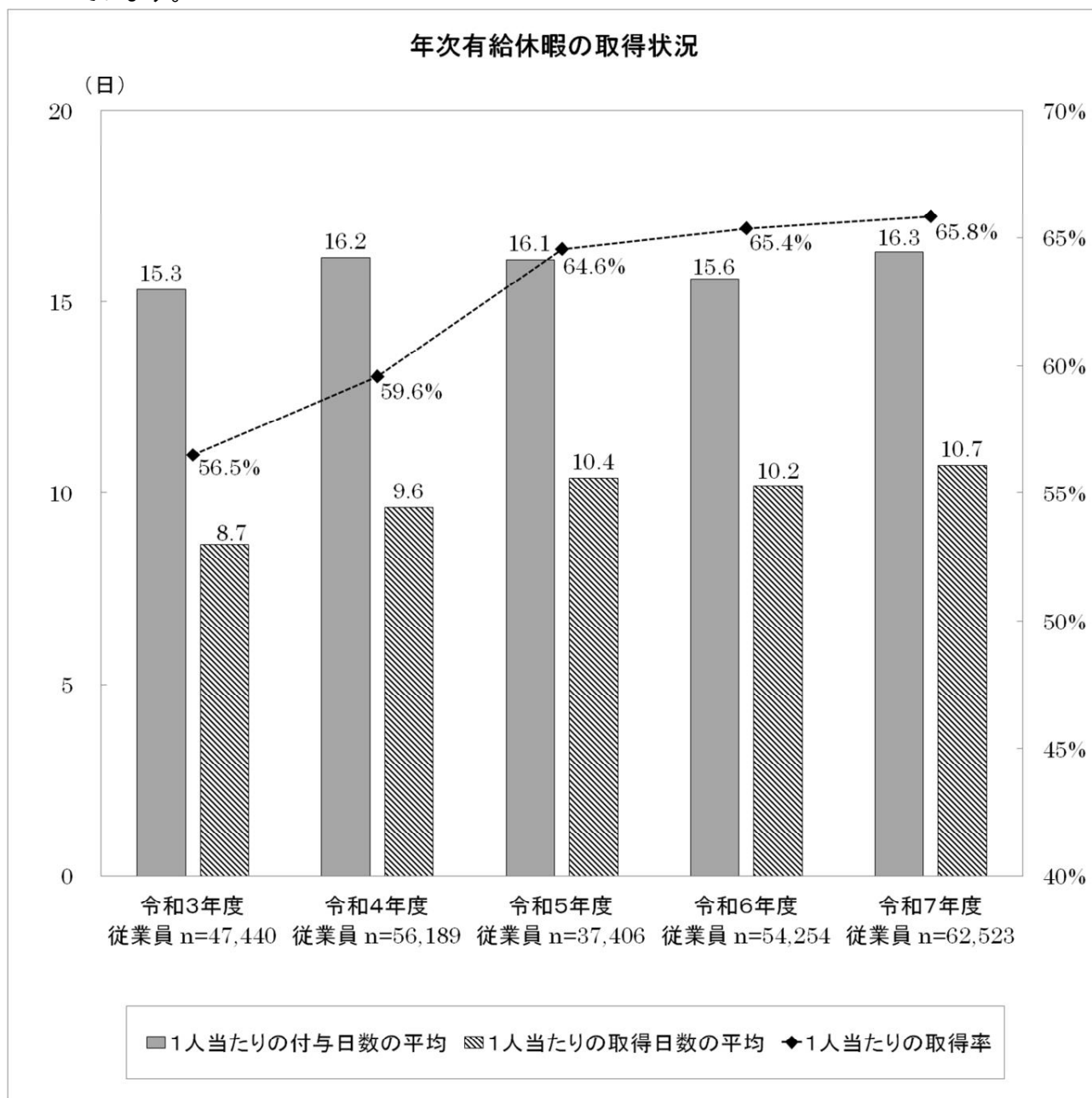


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の1人当たりの取得日数の平均は10.7日となっており、取得率は65.8%となっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6. 1. 1～R6. 12. 31 又は R6. 4. 1～R7. 3. 31 までの実績）

2 働き方改革の取組

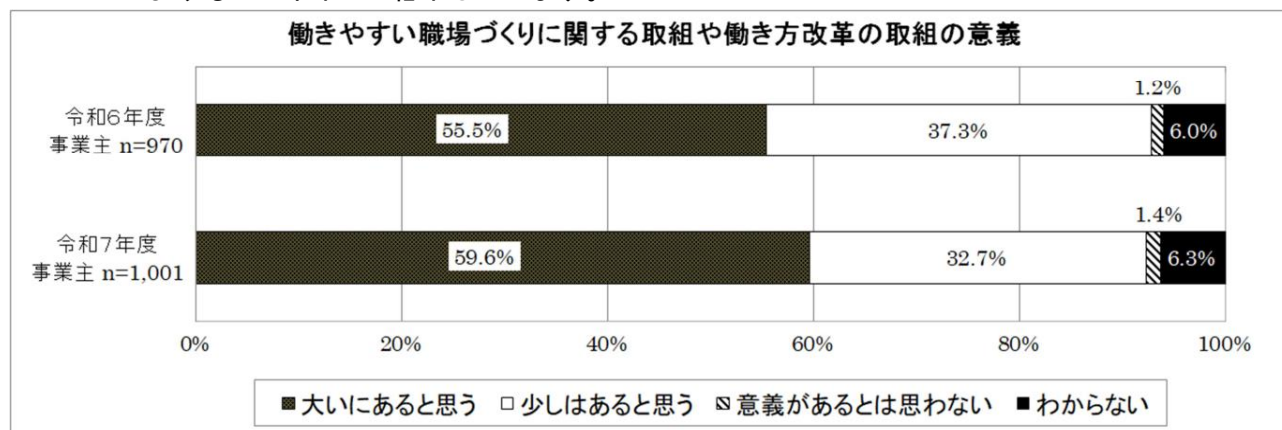
※ 「働き方改革」について

「働き方改革」とは、働きやすさの整備に加えて、従業員が働きがいをもって意欲的・自律的に働くことのできる職場環境づくりに取り組むことです。（広島県による定義）

(1) 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組について

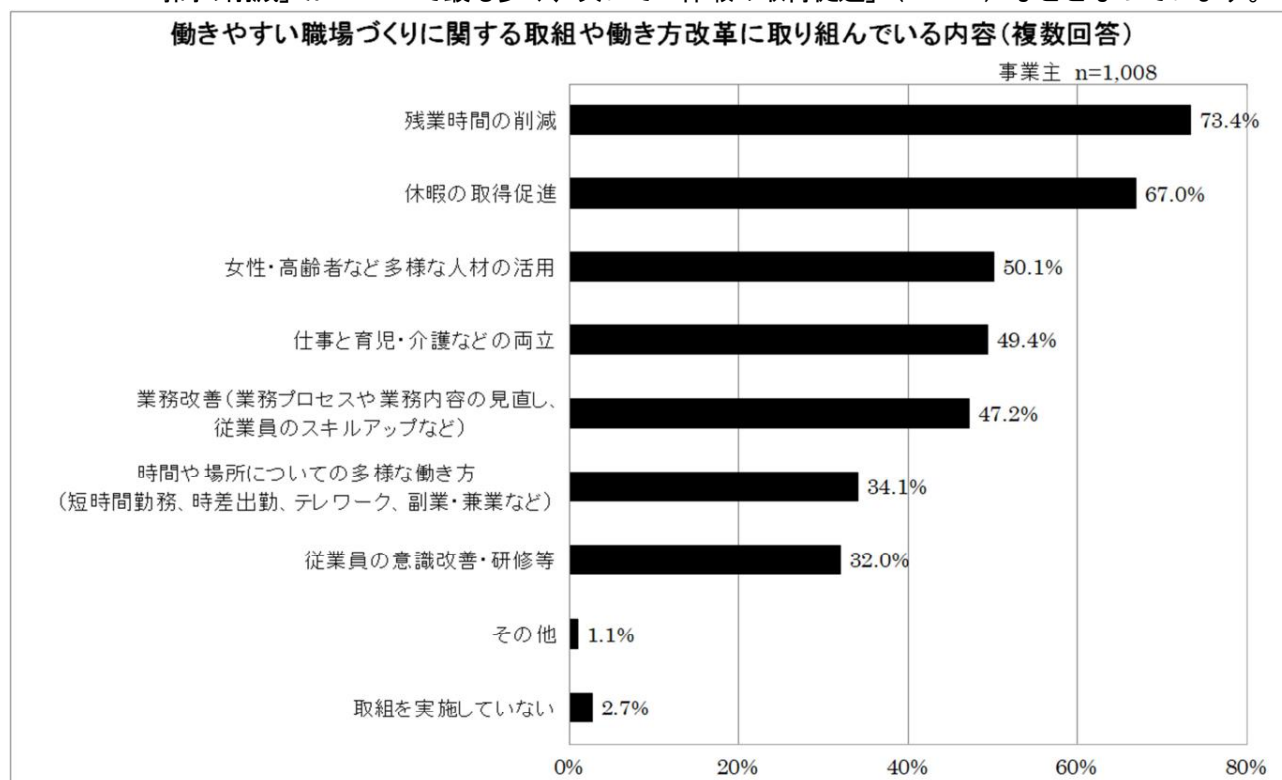
ア 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の意義

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の意義については、「大いにあると思う」(59.6%)「少しはあると思う」(32.7%)と回答した事業主が92.3%で、前年度(92.8%)よりも0.5ポイント低下しています。



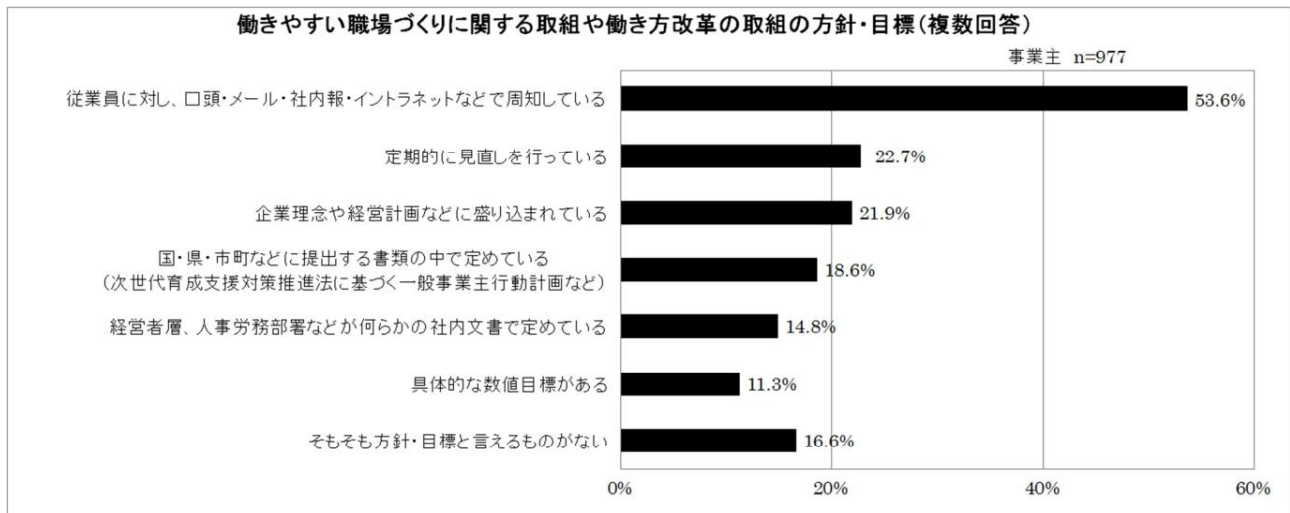
イ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革に取り組んでいる内容

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革に取り組んでいる内容については、「残業時間の削減」が73.4%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(67.0%)などとなっています。



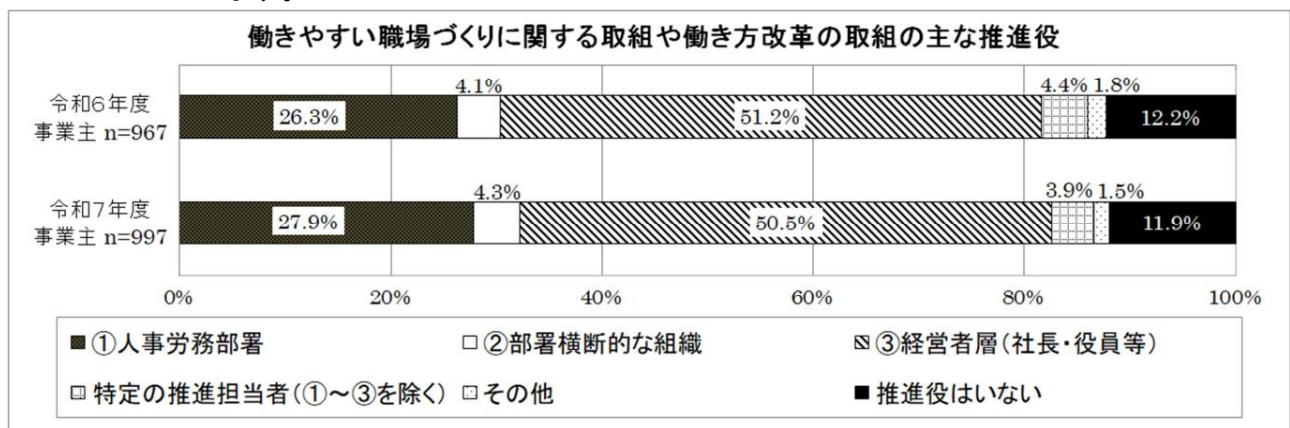
ウ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の方針・目標

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の方針・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53.6%で最も多く、次いで「定期的に見直しを行っている」(22.7%) などとなっています。



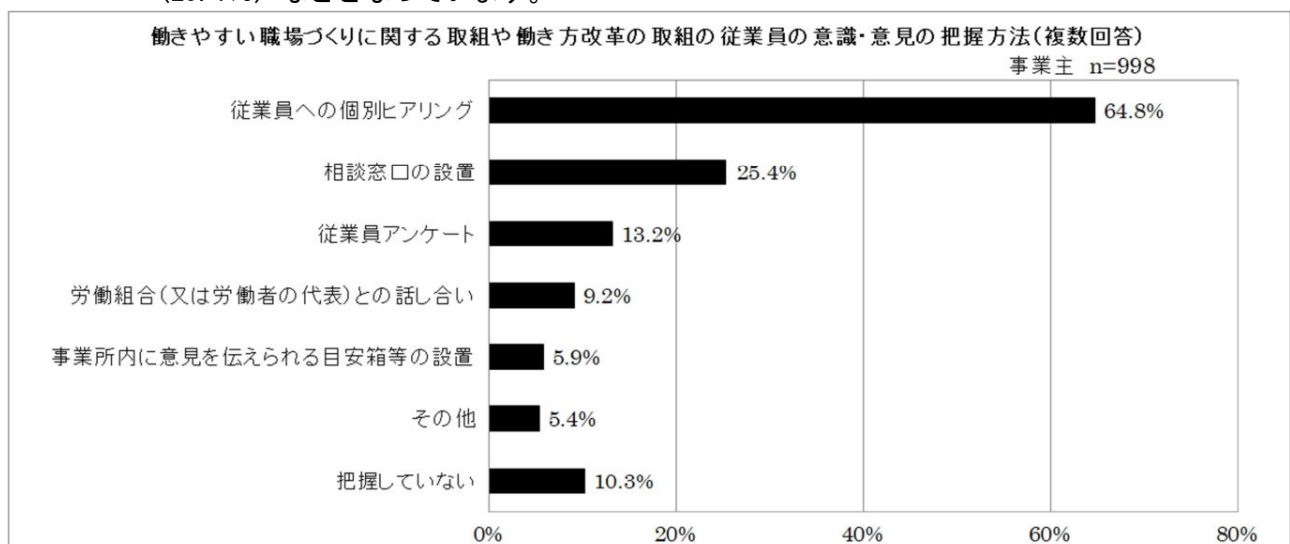
エ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の主な推進役

働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の主な推進役については、「③経営者層(社長・役員等)」が50.5%で最も多く、次いで「①人事労務部署」(27.9%) などとなっています。



オ 働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の従業員の意識・意見の把握方法

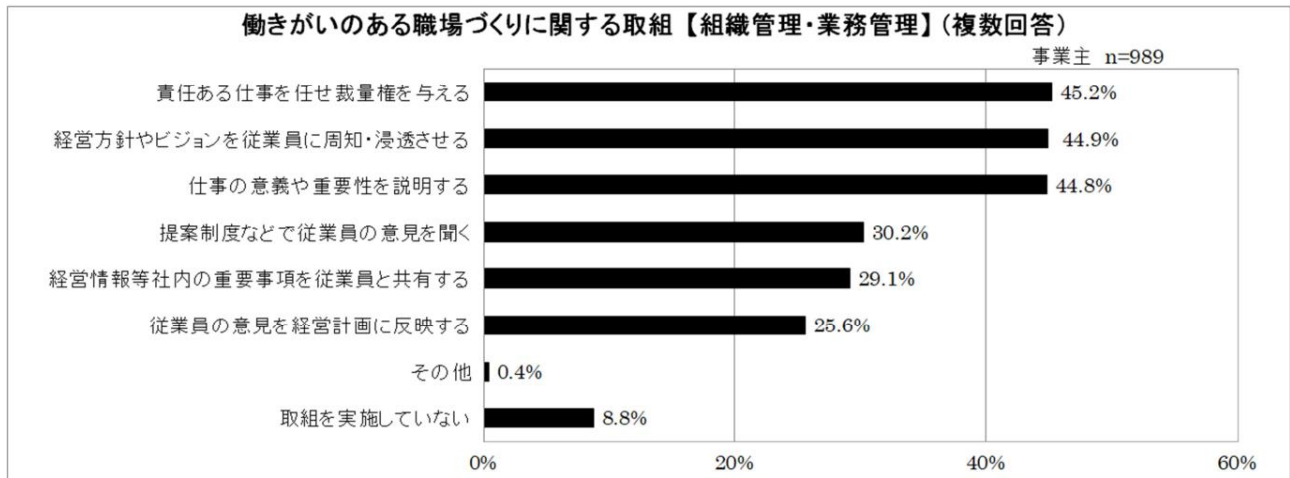
働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革の取組の従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が64.8%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(25.4%) などとなっています。



(2) 働きがいのある職場づくりに関する取組について

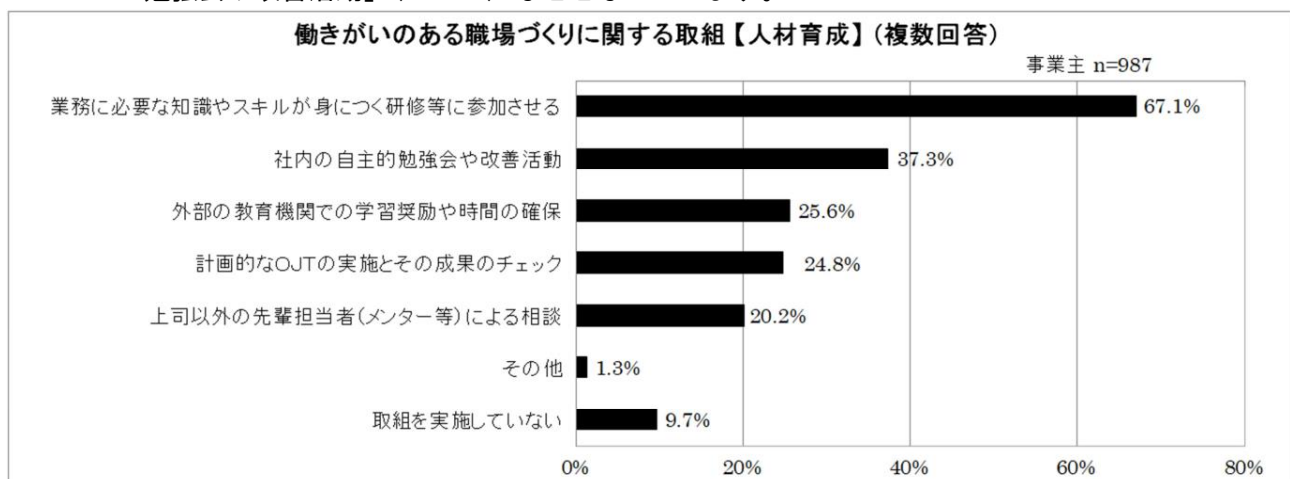
ア 働きがいのある職場づくりに関する取組 【組織管理・業務管理】

働きがいのある職場づくりに関する取組のうち、「組織管理・業務管理」については、「責任ある仕事を任せ裁量権を与える」が45.2%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」(44.9%)などとなっています。



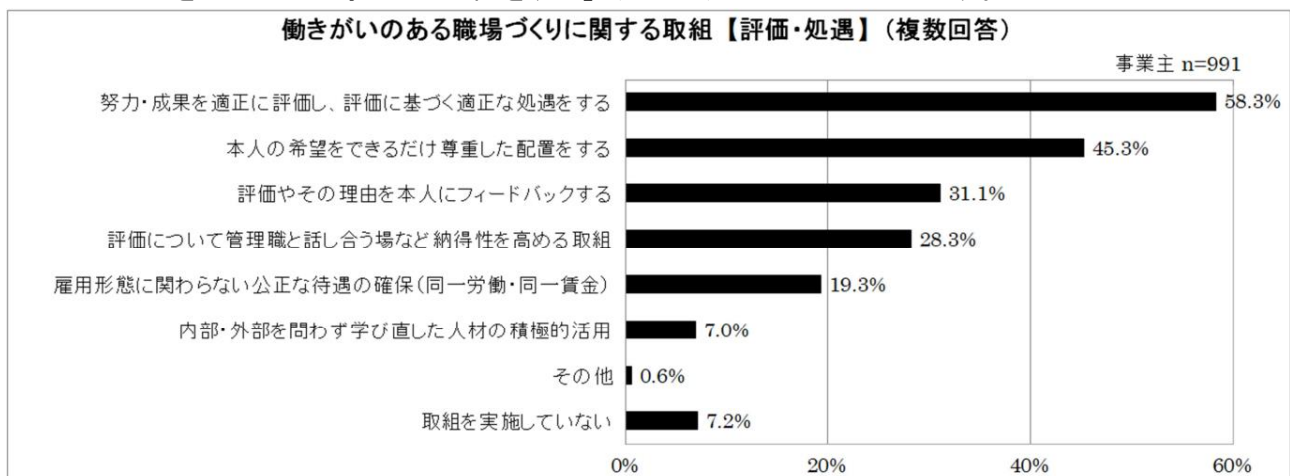
イ 働きがいのある職場づくりに関する取組 【人材育成】

働きがいのある職場づくりに関する取組のうち、「人材育成」については、「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」が67.1%で最も多く、次いで「社内の自主的勉強会や改善活動」(37.3%)などとなっています。



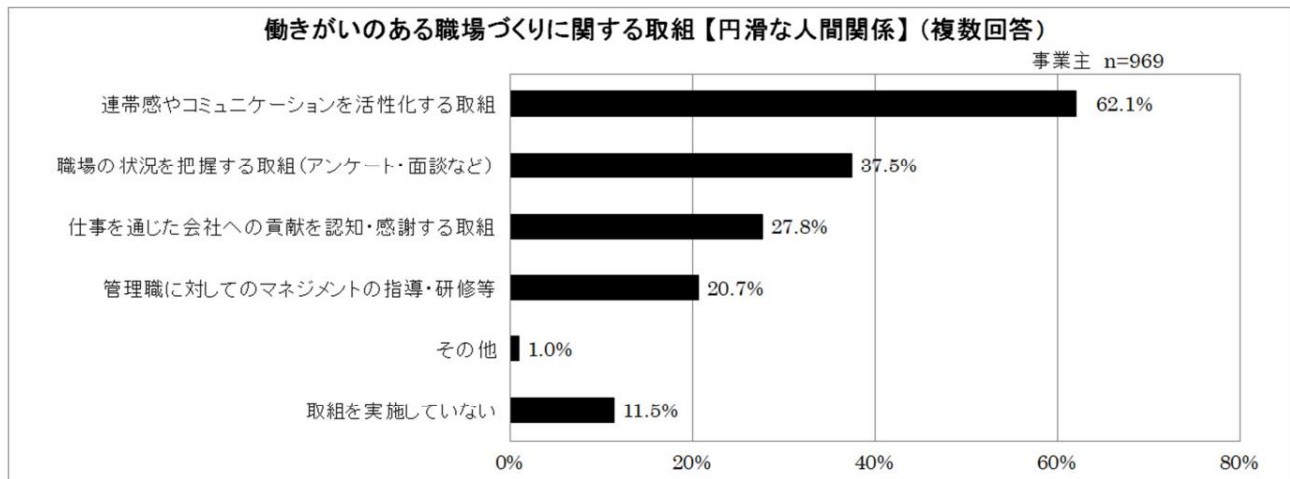
ウ 働きがいのある職場づくりに関する取組 【評価・処遇】

働きがいのある職場づくりに関する取組のうち、「評価・処遇」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58.3%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」(45.3%)などとなっています。



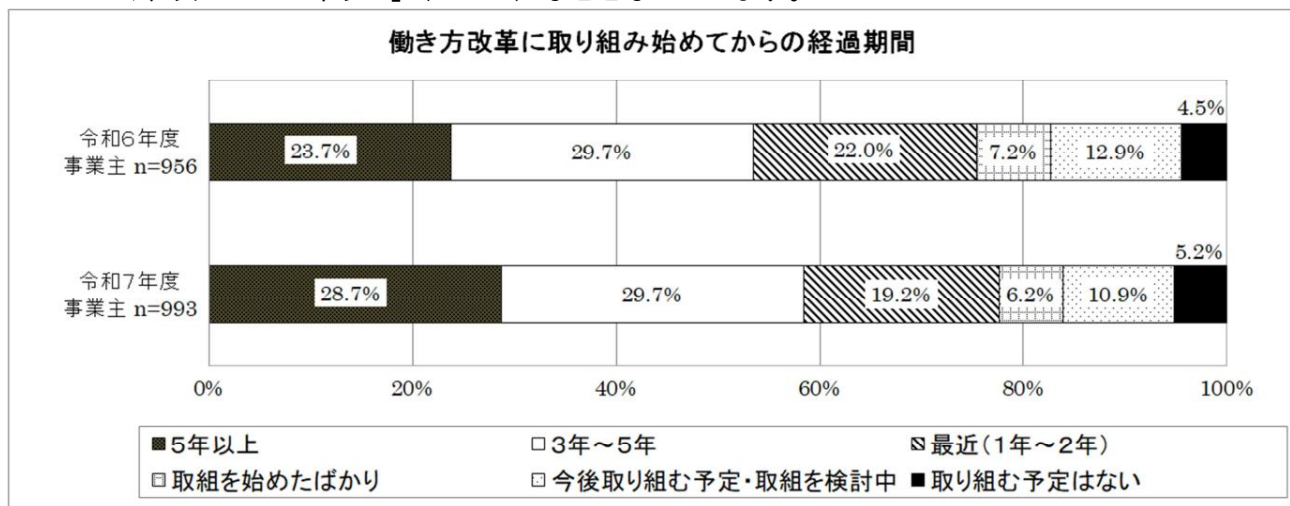
エ 働きがいのある職場づくりに関する取組 【円滑な人間関係】

働きがいのある職場づくりに関する取組のうち、「円滑な人間関係」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62.1%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）」（37.5%）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

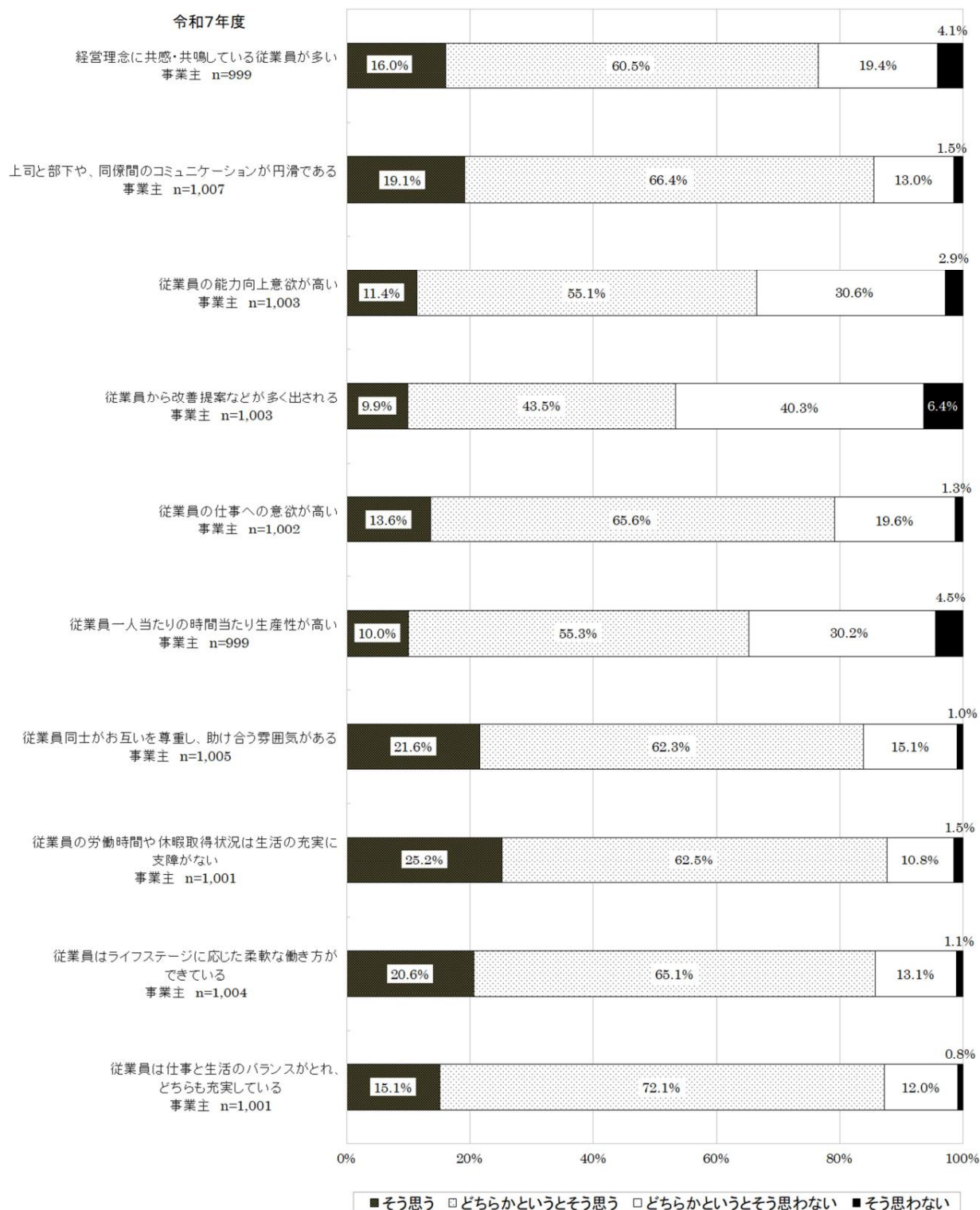
働き方改革に取り組み始めてからの経過期間については、「3年～5年」が29.7%で最も多く、次いで「5年以上」（28.7%）などとなっています。



(4) 働き方改革に対する現在の従業員の状況

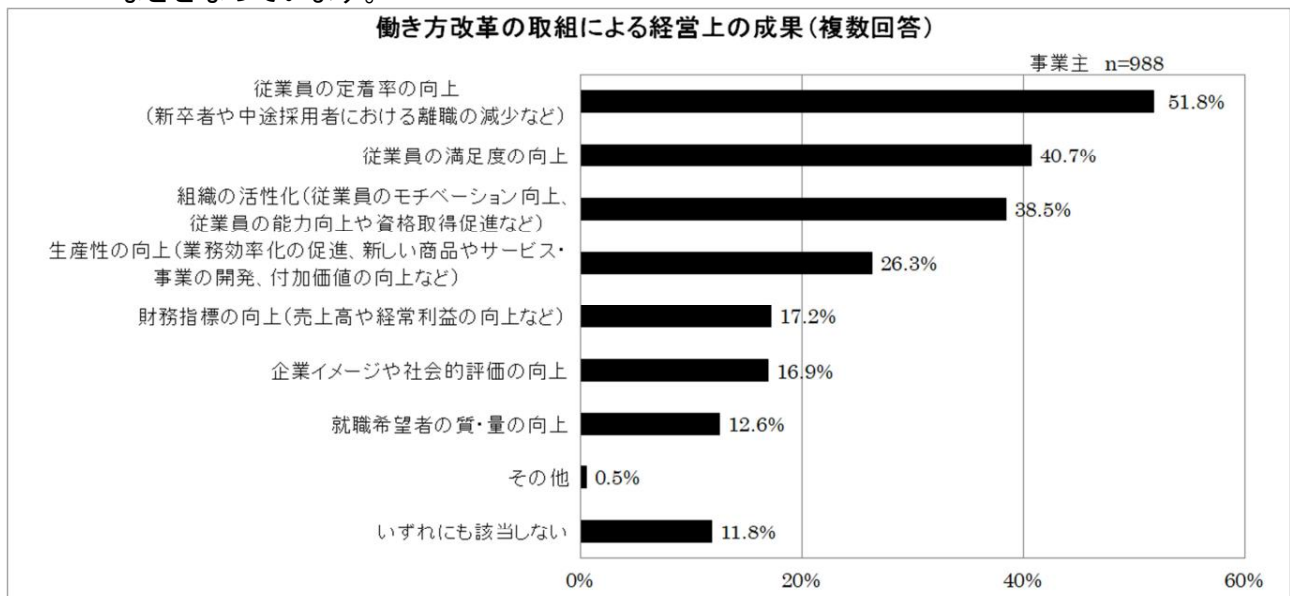
働き方改革に対する現在の従業員の状況については、「従業員の労働時間や休暇取得状況は生活の充実に支障がない」と回答した事業主が、「そう思う」(25.2%)と「どちらかというと思う」(62.5%)を合わせて87.7%と最も多くなっています。

働き方改革に対する現在の従業員の状況



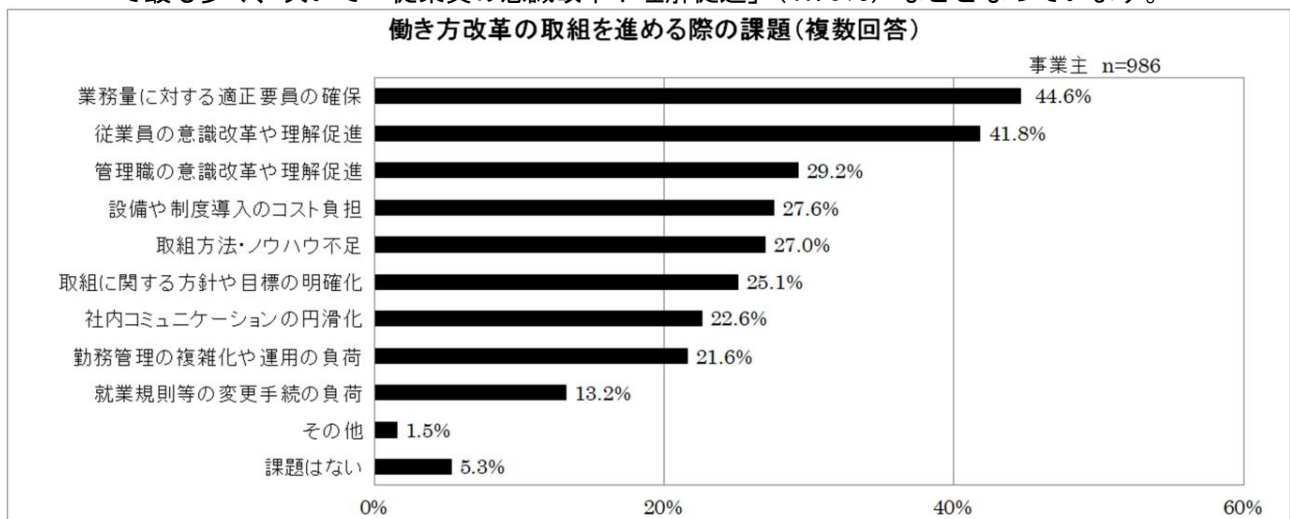
(5) 働き方改革の取組による経営上の成果

働き方改革の取組による経営上の成果については、「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51.8%で最も多く、次いで「従業員の満足度の向上」（40.7%）などとなっています。



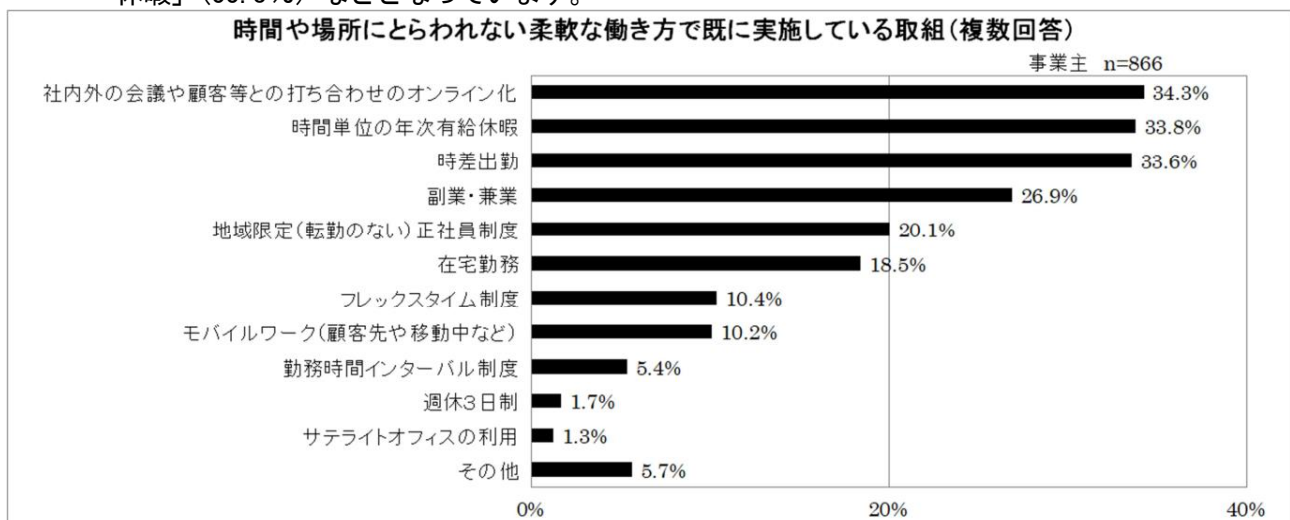
(6) 働き方改革の取組を進める際の課題

働き方改革の取組を進める際の課題については、「業務量に対する適正要員の確保」が44.6%で最も多く、次いで「従業員の意識改革や理解促進」（41.8%）などとなっています。



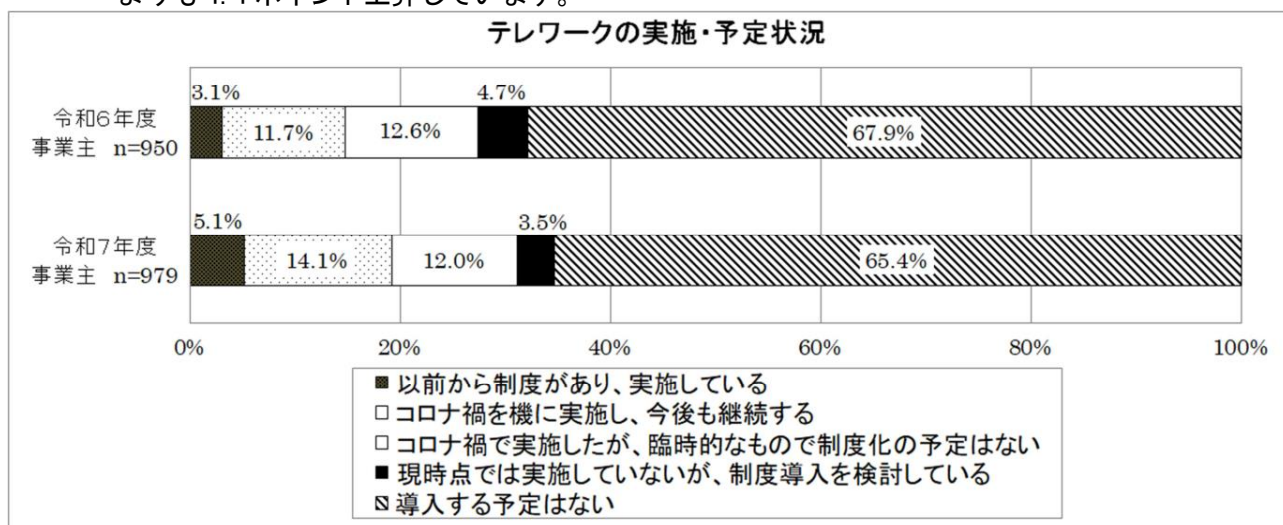
(7) 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方で既に実施している取組

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34.3%で最も多く、次いで「時間単位の年次有給休暇」（33.8%）などとなっています。



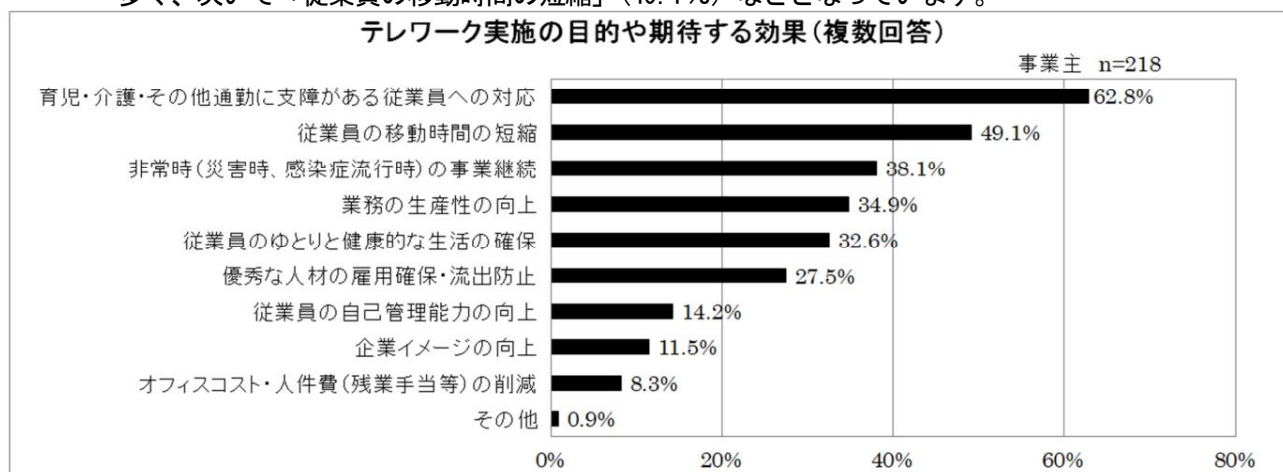
(8) テレワークの実施・予定状況

テレワークの実施・予定状況については、「以前から制度があり、実施している」(5.1%)「コロナ禍を機に実施し、今後も継続する」(14.1%)と回答した事業主が19.2%で、前年度(14.8%)よりも4.4ポイント上昇しています。



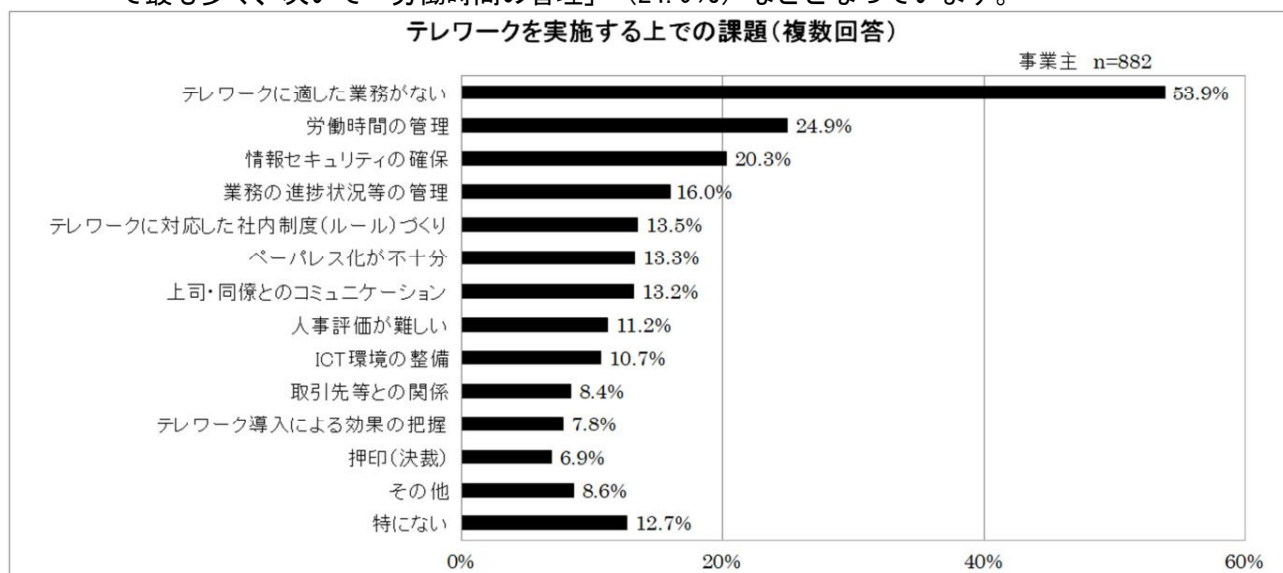
(9) テレワーク実施の目的や期待する効果

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」又は「導入する予定はない」以外の項目を回答した事業主のテレワーク実施の目的や期待する効果は、「育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応」が62.8%で最も多く、次いで「従業員の移動時間の短縮」(49.1%)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

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53.9%で最も多く、次いで「労働時間の管理」(24.9%)などとなっています。



3 その他

「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況

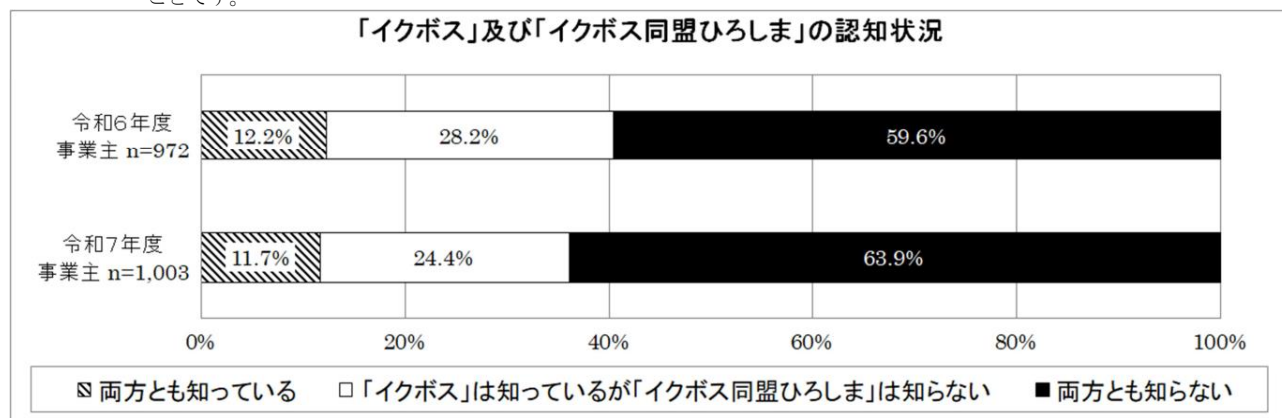
「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況については、「両方とも知っている」が11.7%で、前年度（12.2%）よりも0.5ポイント低下しています。

※ 「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のことです。

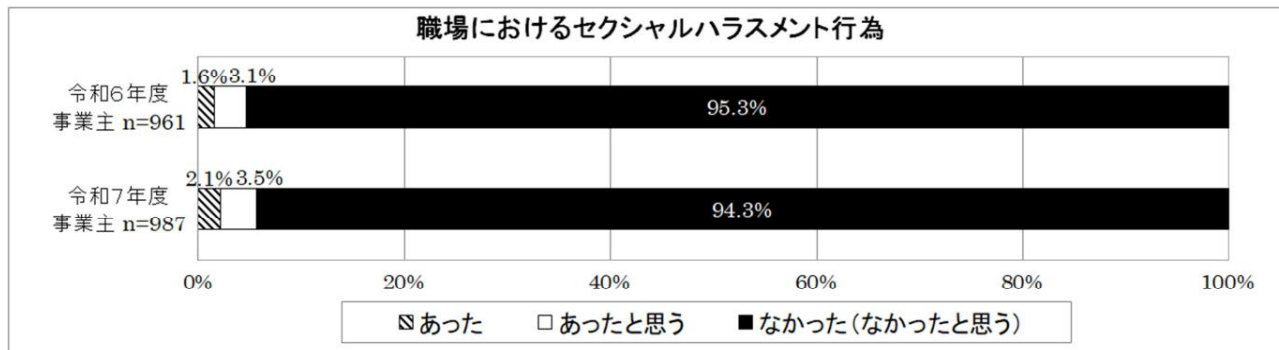


Ⅳ ハラスメント対策

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行為

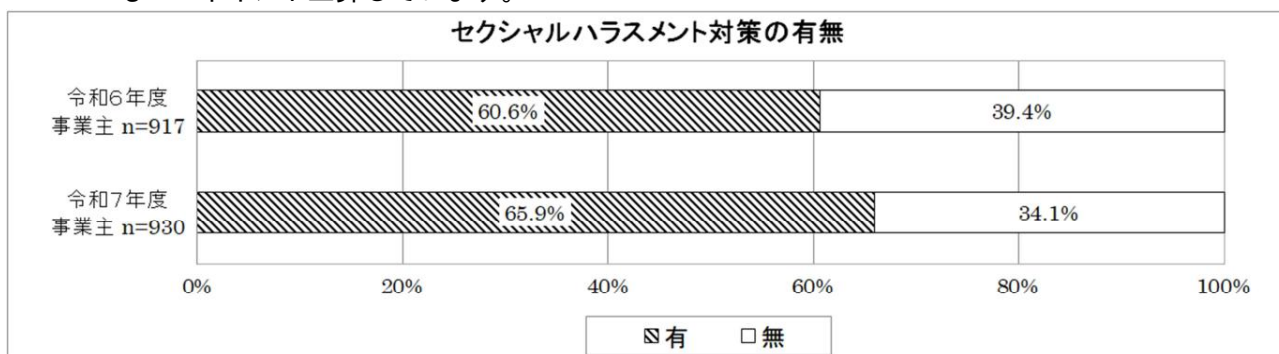
職場におけるセクシャルハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」が2.1%で、前年度（1.6%）よりも0.5ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

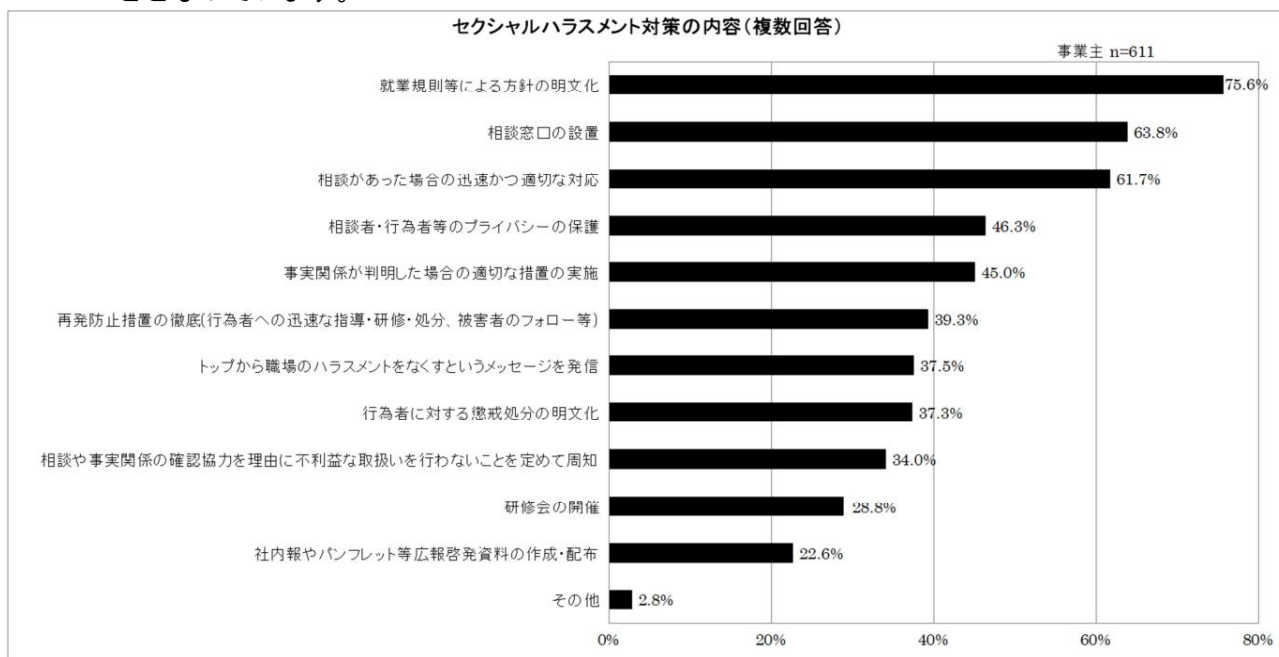
(2) セクシャルハラスメント対策の有無

セクシャルハラスメント対策の有無については、「有」が65.9%で、前年度（60.6%）よりも5.3ポイント上昇しています。



(3) セクシャルハラスメント対策の内容

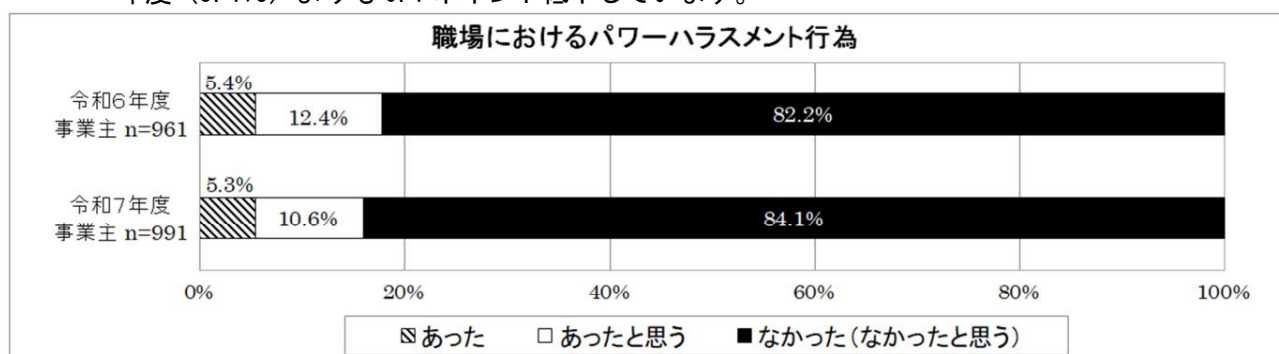
セクシャルハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業主の対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が75.6%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(63.8%)などとなっています。



2 パワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメント行為

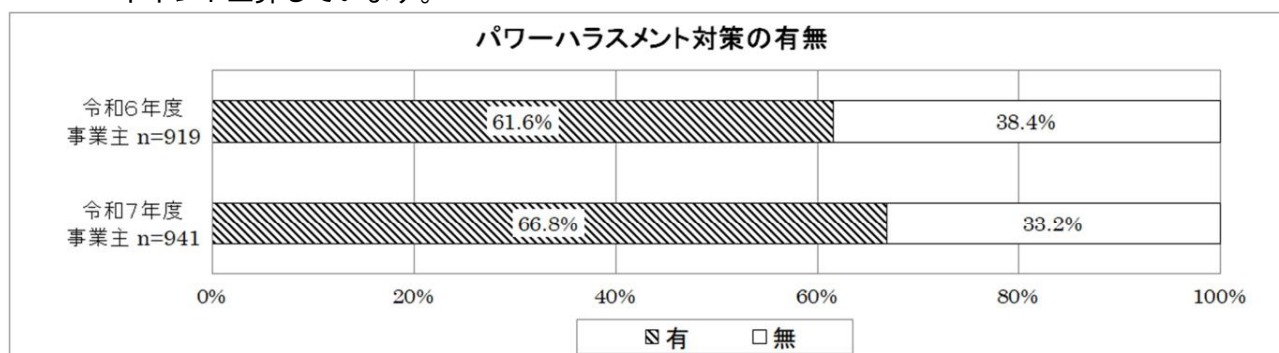
職場におけるパワーハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」が5.3%で、前年度（5.4%）よりも0.1ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

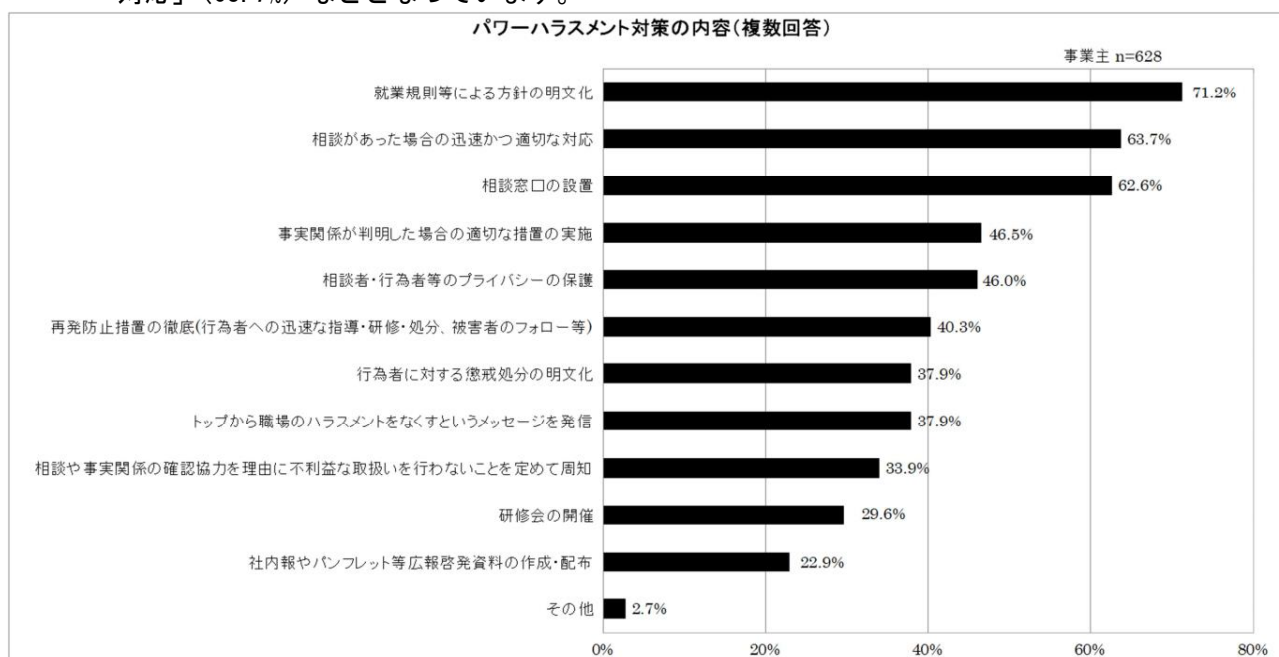
(2) パワーハラスメント対策の有無

パワーハラスメント対策の有無については、「有」が66.8%で、前年度（61.6%）よりも5.2ポイント上昇しています。



(3) パワーハラスメント対策の内容

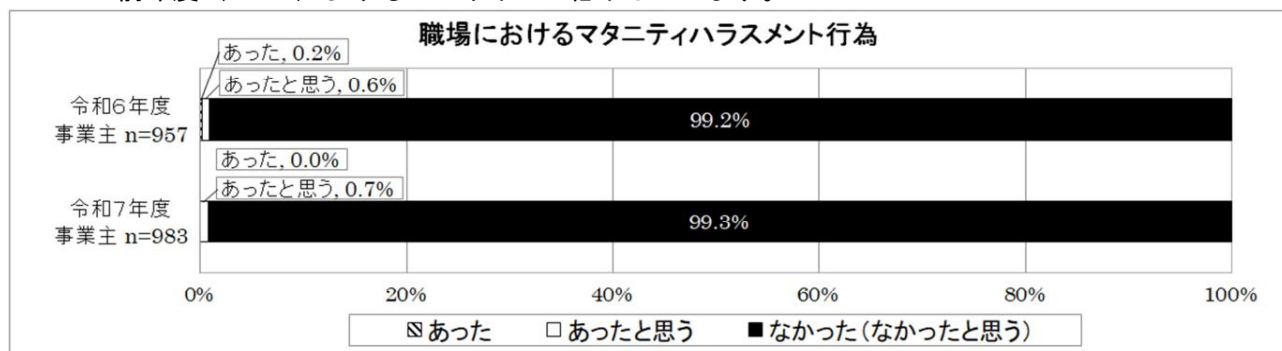
パワーハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業主の対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が71.2%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」（63.7%）などとなっています。



3 マタニティハラスメント

(1) 職場におけるマタニティハラスメント行為

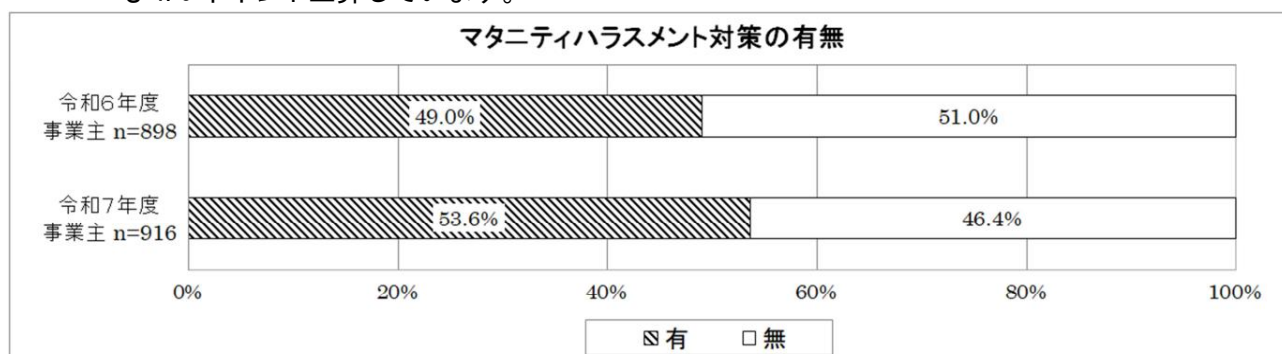
職場におけるマタニティハラスメント行為（過去1年間）については、「あった」が0.0%で、前年度（0.2%）よりも0.2ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

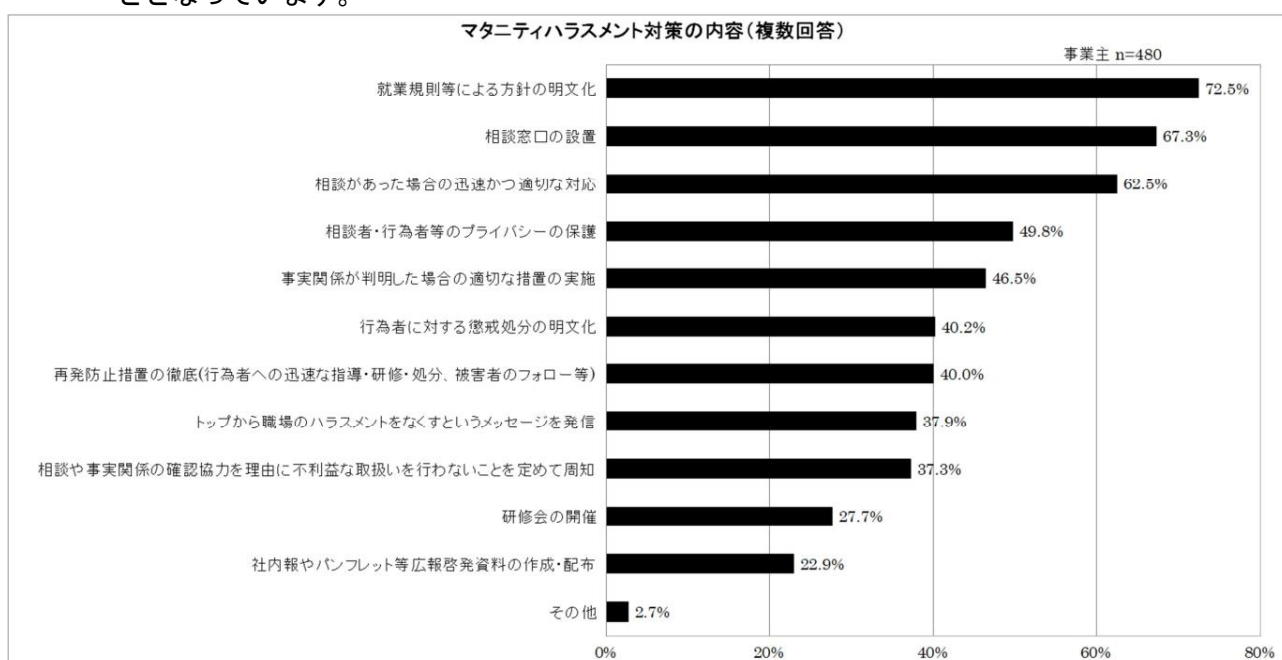
(2) マタニティハラスメント対策の有無

マタニティハラスメント対策の有無については、「有」が53.6%で、前年度（49.0%）よりも4.6ポイント上昇しています。



(3) マタニティハラスメント対策の内容

マタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業主の対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が72.5%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(67.3%)などとなっています。



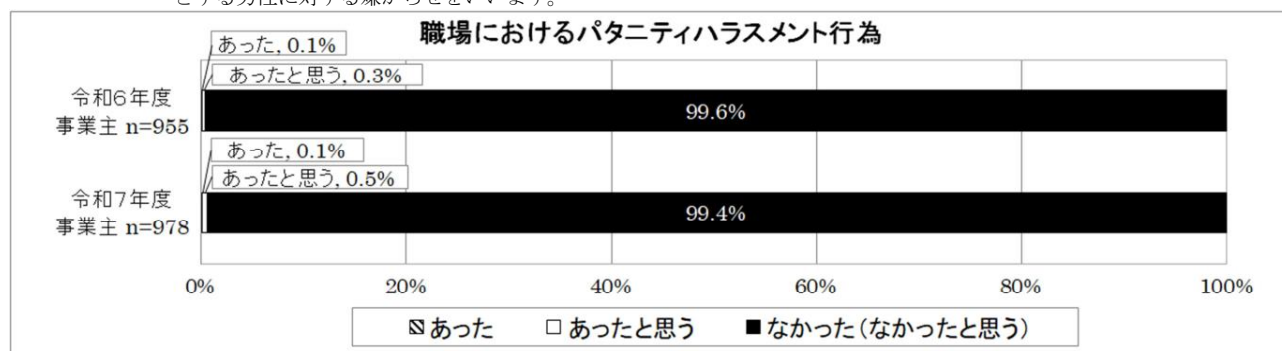
4 パタニティハラスメント

(1) 職場におけるパタニティハラスメント行為

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0.1%で、前年度（0.1%）と同等となっています。

※ 「パタニティハラスメント」について

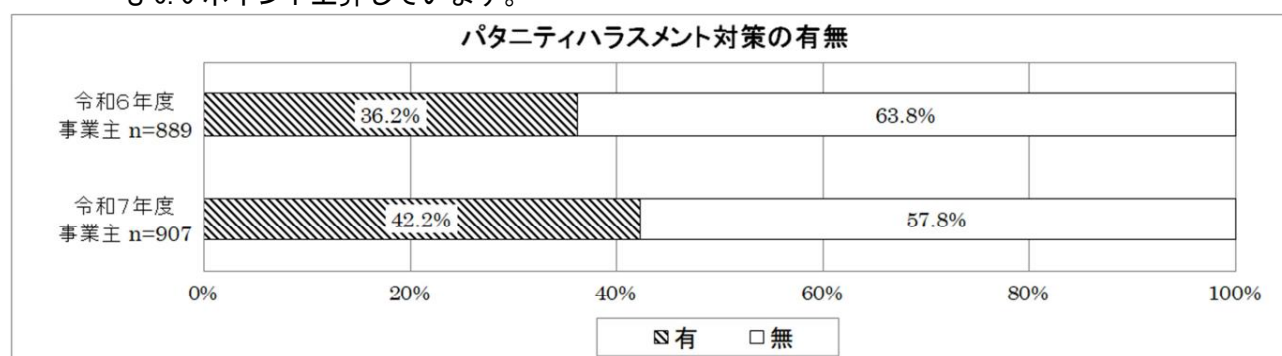
「パタニティハラスメント」とは、育児休業や子育てのために短時間勤務・フレックスタイム制度などを取得しようとする男性に対する嫌がらせをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

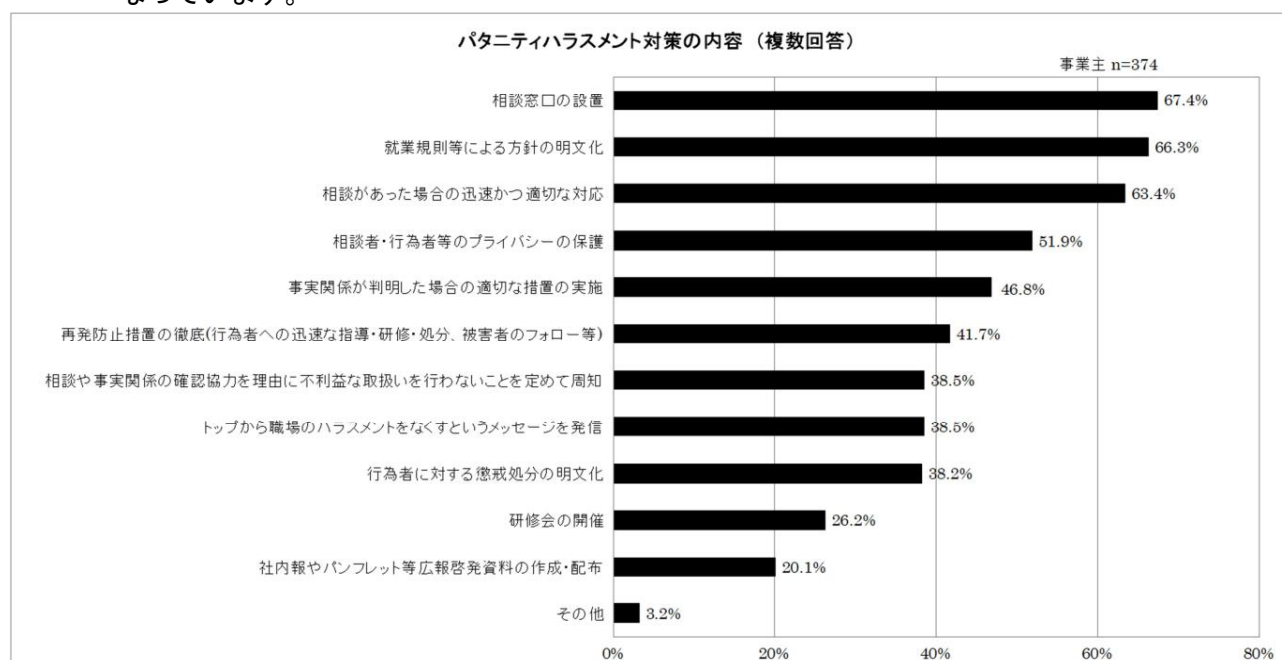
(2) パタニティハラスメント対策の有無

パタニティハラスメント対策の有無については、「有」が42.2%で、前年度（36.2%）よりも6.0ポイント上昇しています。



(3) パタニティハラスメント対策の内容

パタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業主の対策の内容は、「相談窓口の設置」が67.4%で最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」66.3%などとなっています。



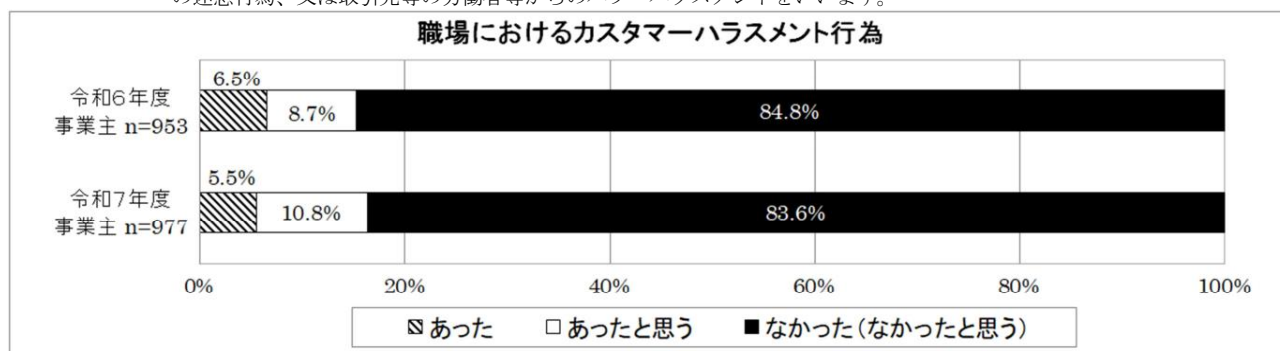
5 カスタマーハラスメント

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント行為

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5.5%で、前年度（6.5%）よりも1.0ポイント低下しています。

※ 「カスタマーハラスメント」について

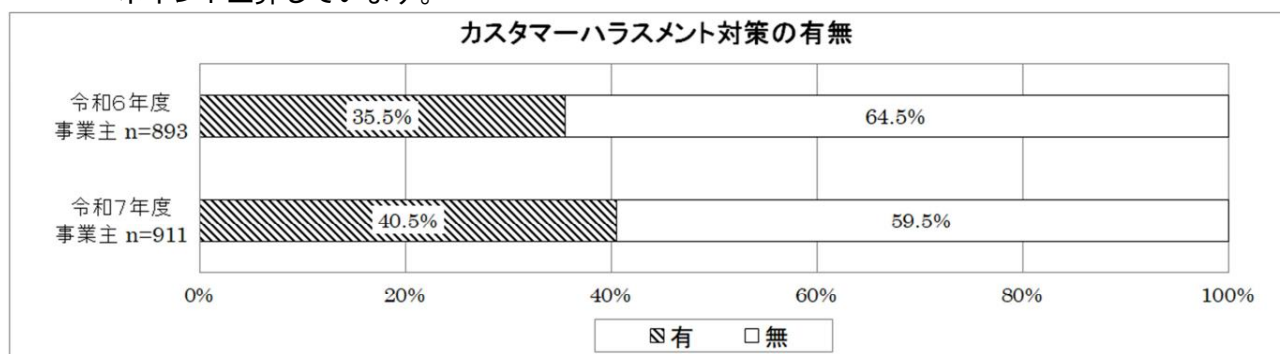
「カスタマーハラスメント」とは、消費者や顧客による自己中心的で理不尽な要求や悪質な嫌がらせ、クレームなどの迷惑行為、又は取引先等の労働者等からのパワーハラスメントをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R6.4.1～R7.3.31）

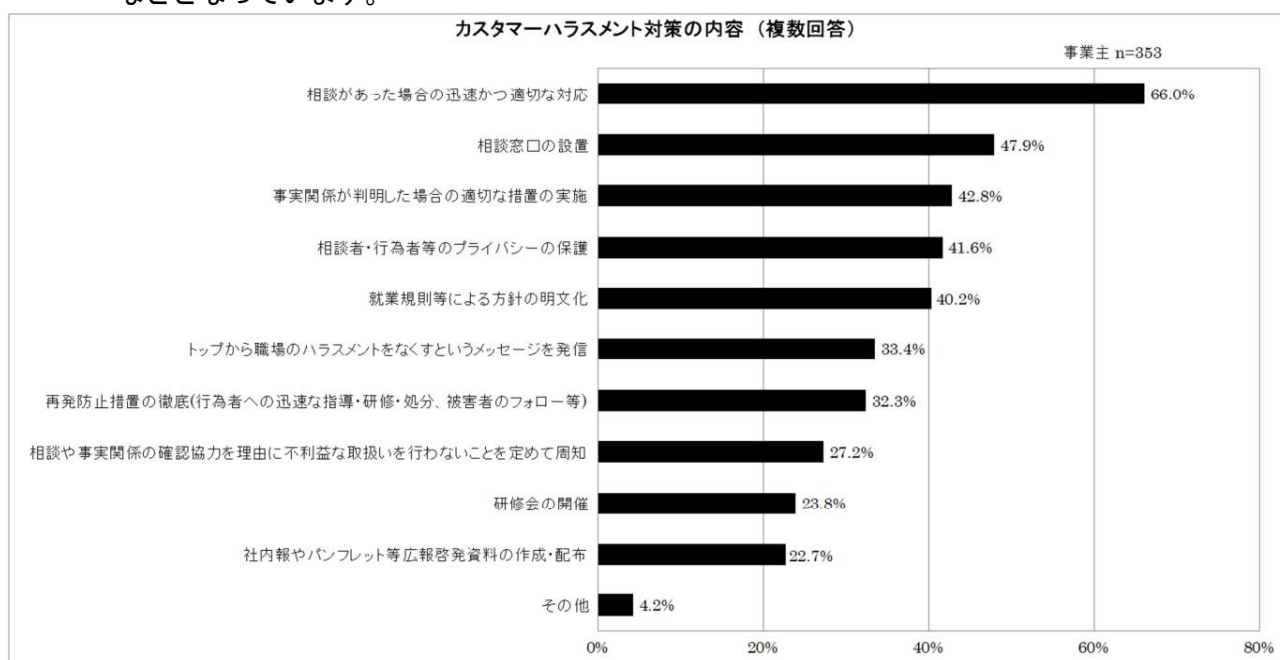
(2) カスタマーハラスメント対策の有無

カスタマーハラスメント対策の有無については、「有」が40.5%で前年度（35.5%）よりも5.0ポイント上昇しています。



(3) カスタマーハラスメント対策の内容

カスタマーハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業主の対策の内容は、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が66.0%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(47.9%)などとなっています。



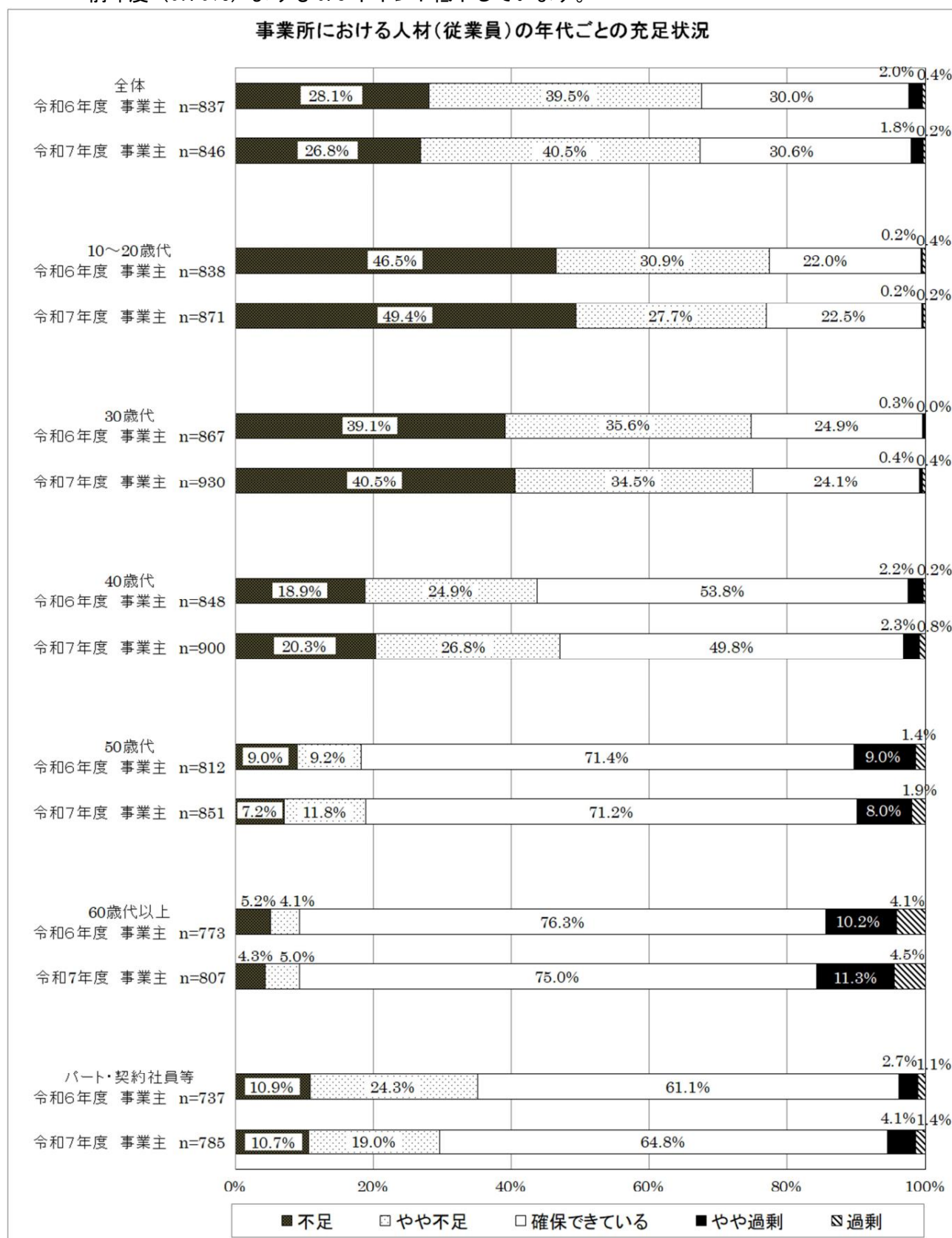
V 雇用

1 人材（従業員）の充足状況、確保

(1) 事業所における人材（従業員）の年代ごとの充足状況

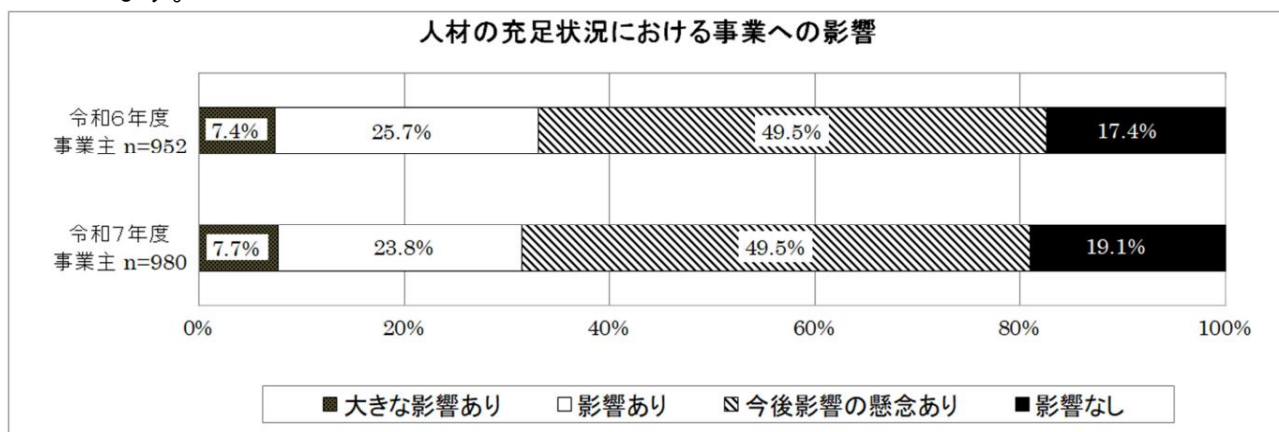
事業所における人材（従業員）の年代ごとの充足状況については、10～20 歳代の「不足」（49.4%）又は「やや不足」（27.7%）と回答した事業主が 77.1%と最も多くなっています。

全体としては「不足」（26.8%）又は「やや不足」（40.5%）と回答した事業主が 67.3%で、前年度（67.6%）よりも 0.3 ポイント低下しています。



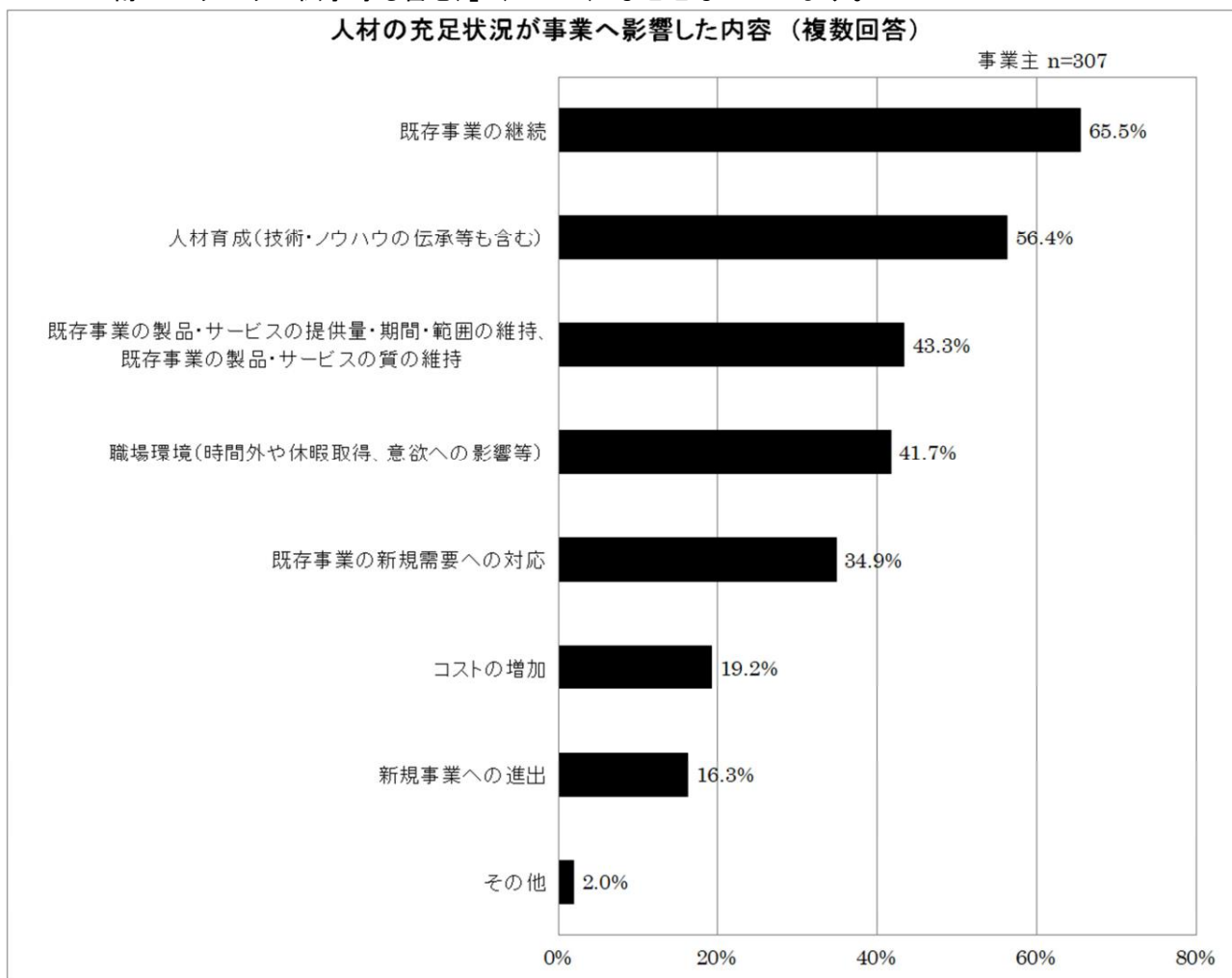
(2) 人材の充足状況における事業への影響

人材の充足状況における事業への影響については、「大きな影響あり」(7.7%) 又は「影響あり」(23.8%) と回答した事業主が 31.5% で、前年度(33.1%) よりも 1.6 ポイント低下しています。



(3) 人材の充足状況が事業へ影響した内容

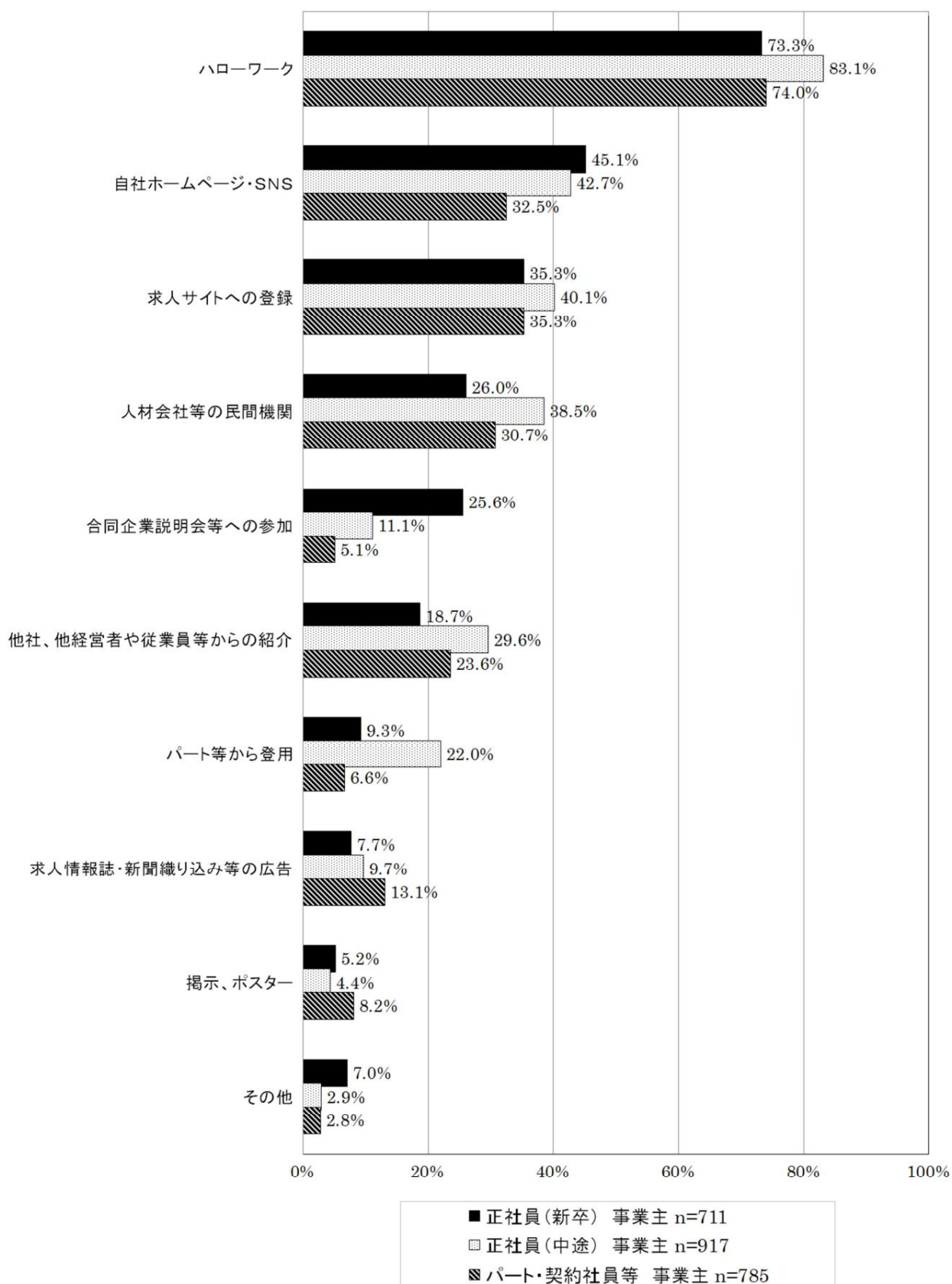
人材の充足状況における事業への影響について、「大きな影響あり」又は「影響あり」と回答した事業主の影響した内容は、「既存事業の継続」が 65.5% で最も多く、次いで「人材育成(技術・ノウハウの伝承等も含む)」(56.4%) などとなっています。



(4) 従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート

従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルートについては、「ハローワーク」が正社員（新卒）73.3%、正社員（中途）83.1%、パート・契約社員等74.0%で最も多く、次いで、「自社ホームページ・SNS」正社員（新卒）45.1%、正社員（中途）42.7%、「求人サイトへの登録」パート・契約社員等35.3%などとなっています。

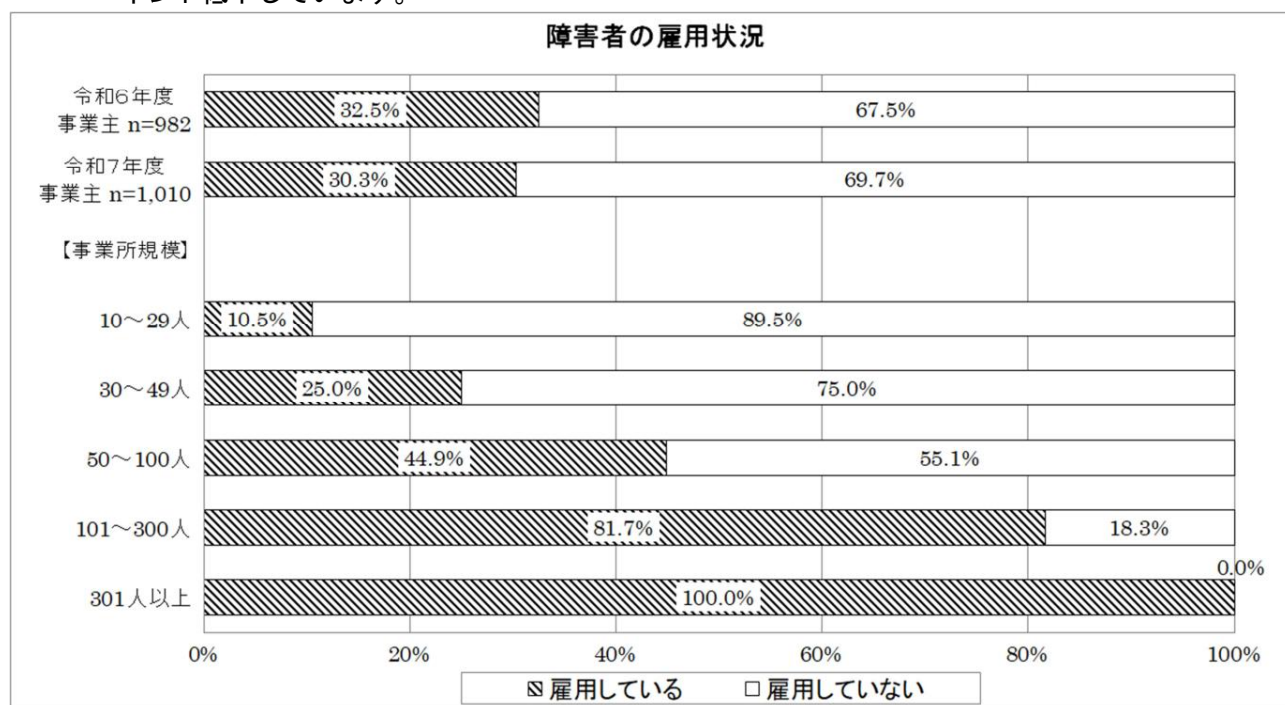
従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート(複数回答)



2 障害者

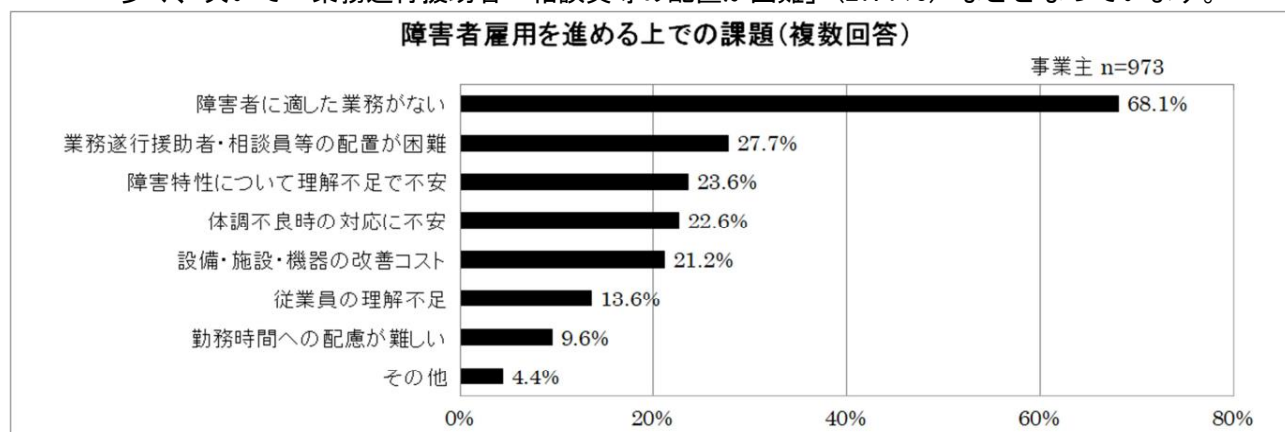
(1) 障害者の雇用状況

障害者の雇用状況については、「雇用している」が30.3%で、前年度(32.5%)よりも2.2ポイント低下しています。



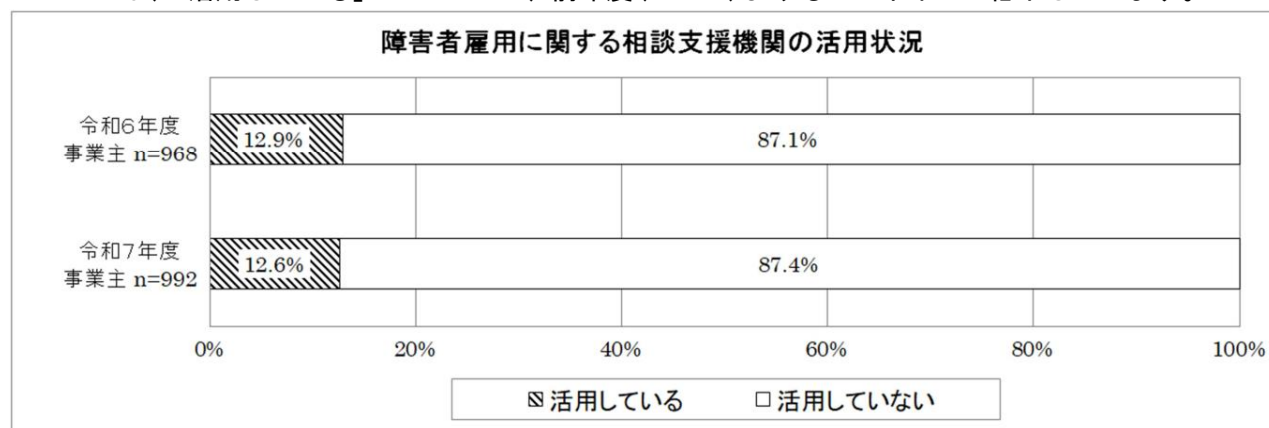
(2) 障害者雇用を進める上での課題

障害者雇用を進める上での課題については、「障害者に適した業務がない」が68.1%で最も多く、次いで「業務遂行援助者・相談員等の配置が困難」(27.7%)などとなっています。



(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況

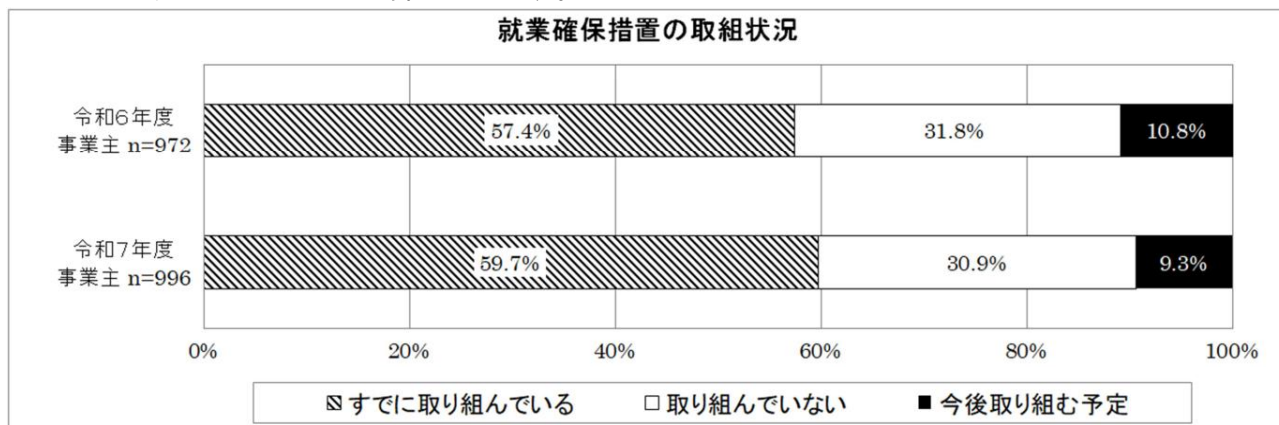
障害者雇用に関する相談支援機関（障害者就業・生活支援センター等）の活用状況については、「活用している」が12.6%で、前年度(12.9%)よりも0.3ポイント低下しています。



3 高齢者

(1) 就業確保措置の取組状況

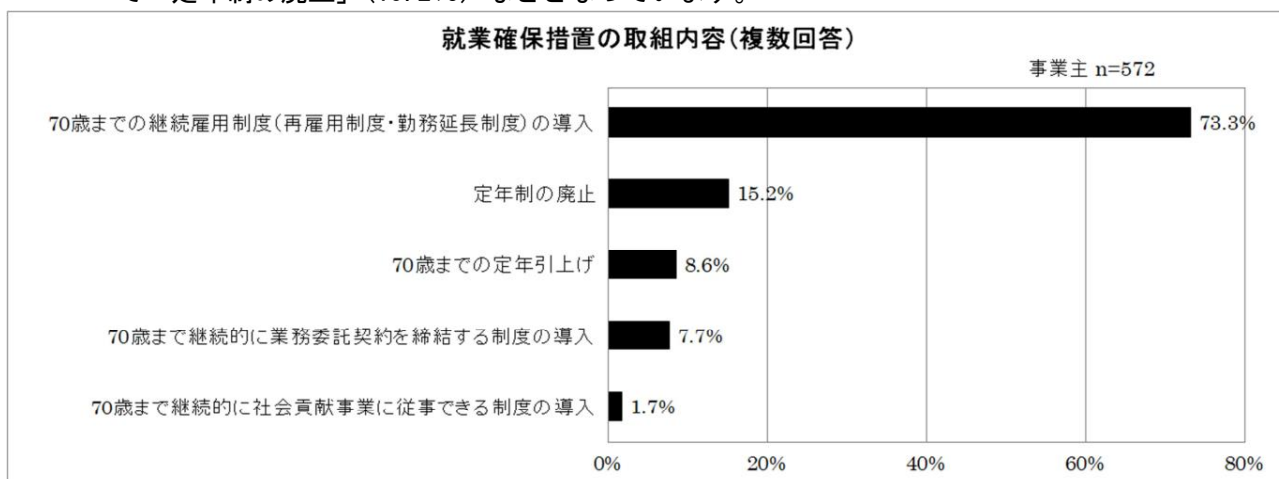
就業確保措置の取組状況については、「すでに取り組んでいる」が59.7%で、前年度(57.4%)よりも2.3ポイント上昇しています。



※ 高齢者雇用安定法の一部改正（令和3年4月1日施行）：70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届・求職活動支援書の対象が追加されています。

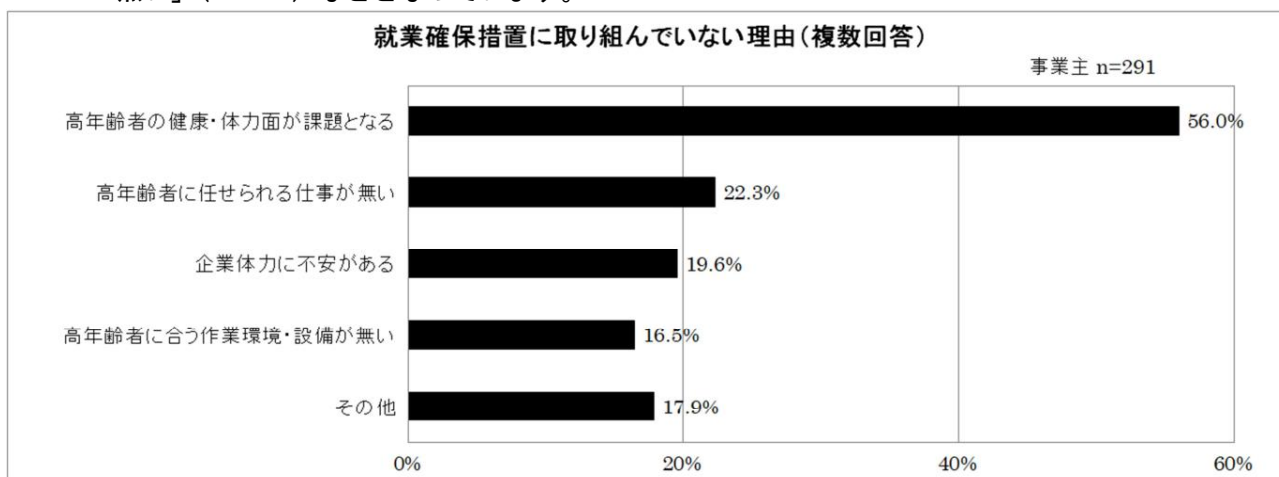
(2) 就業確保措置の取組内容

就業確保措置の取組状況について、「すでに取り組んでいる」と回答した事業主の取組内容は、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」が73.3%で最も多く、次いで「定年制の廃止」（15.2%）などとなっています。



(3) 就業確保措置に取り組んでいない理由

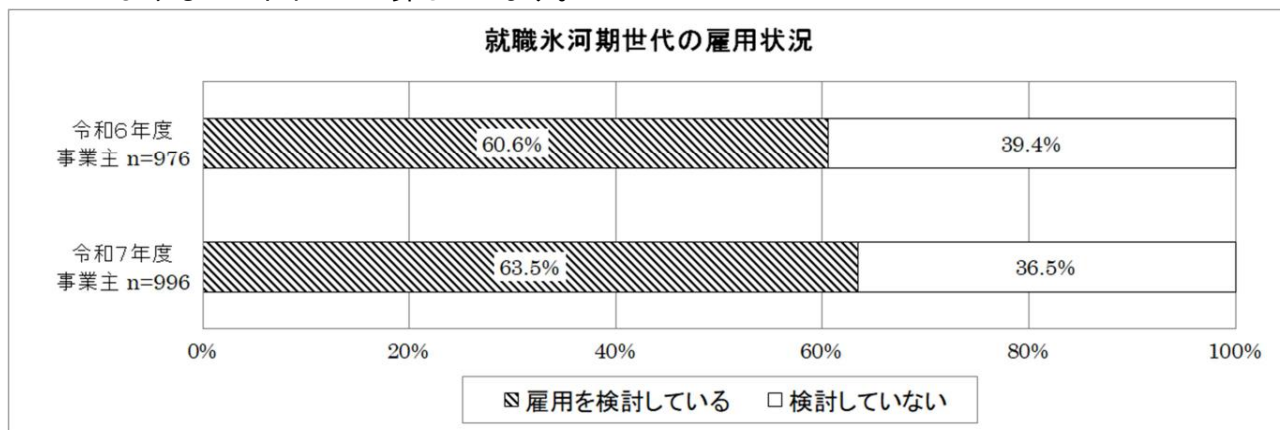
就業確保措置の取組状況について、「取り組んでいない」と回答した事業主の理由は、「高齢者の健康・体力面が課題となる」が56.0%で最も多く、次いで「高齢者に任せられる仕事が無い」（22.3%）などとなっています。



4 就職氷河期世代（概ね 39 歳～54 歳）

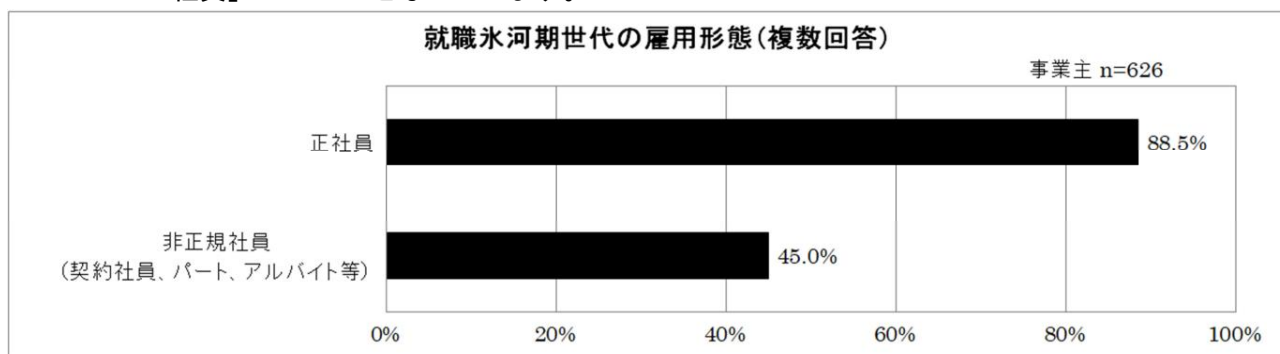
(1) 就職氷河期世代の雇用状況

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 63.5%で前年度(60.6%)よりも 2.9 ポイント上昇しています。



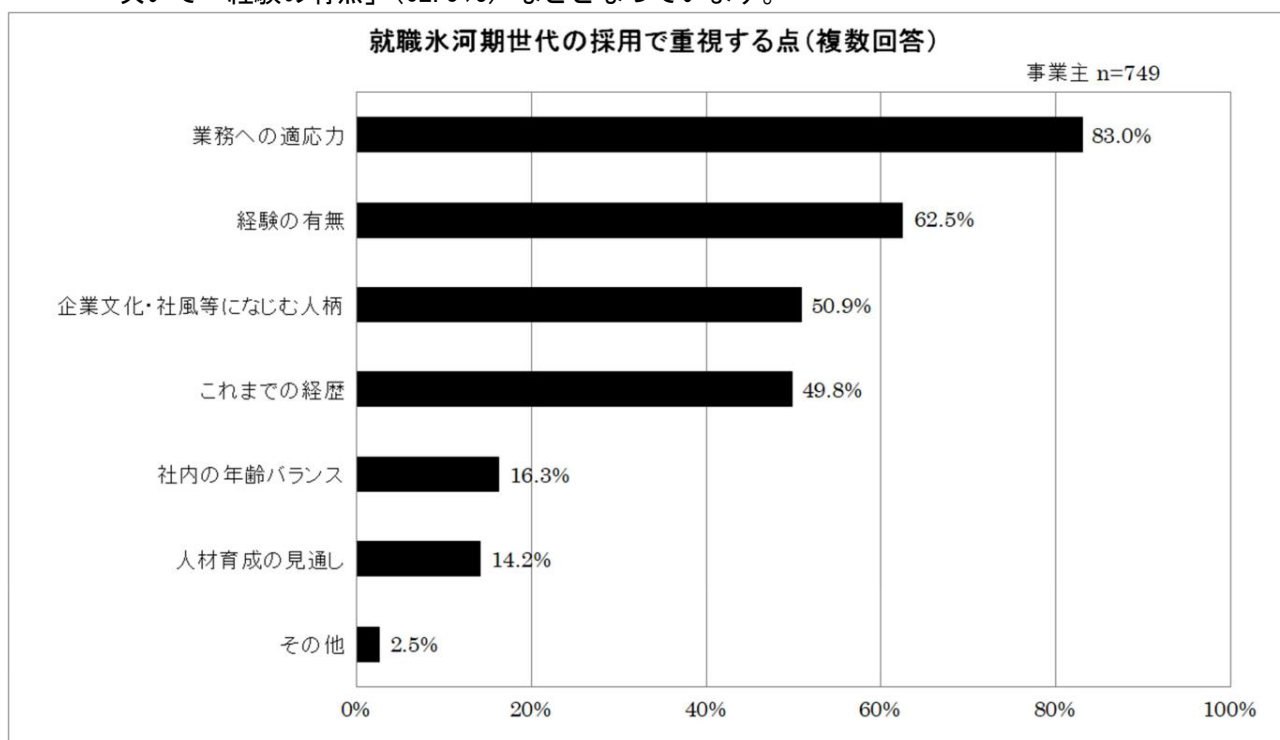
(2) 就職氷河期世代の雇用形態

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雇用形態は、「正社員」が 88.5%となっています。



(3) 就職氷河期世代の採用で重視する点

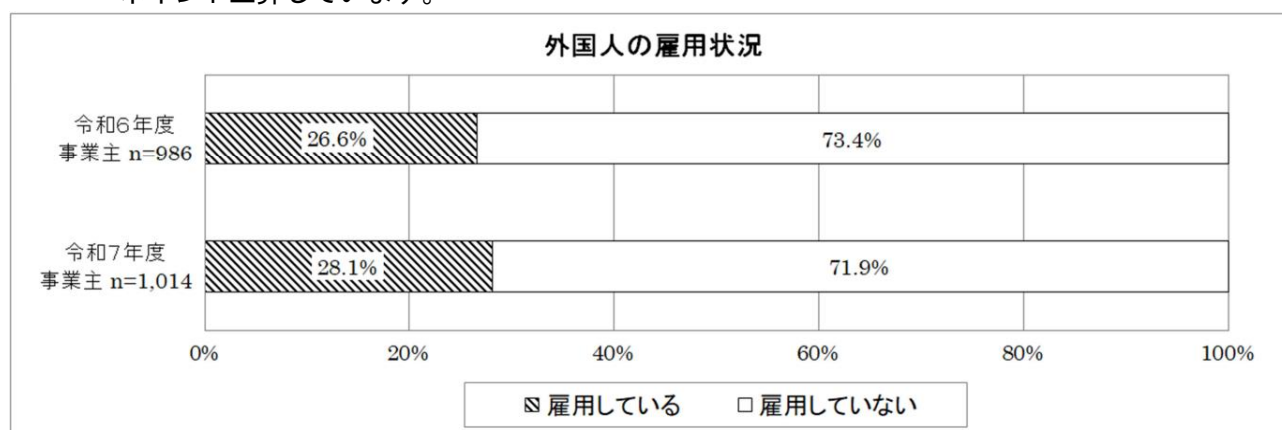
就職氷河期世代の採用で重視する点については、「業務への適応力」が 83.0%で最も多く、次いで「経験の有無」(62.5%) となっています。



5 外国人

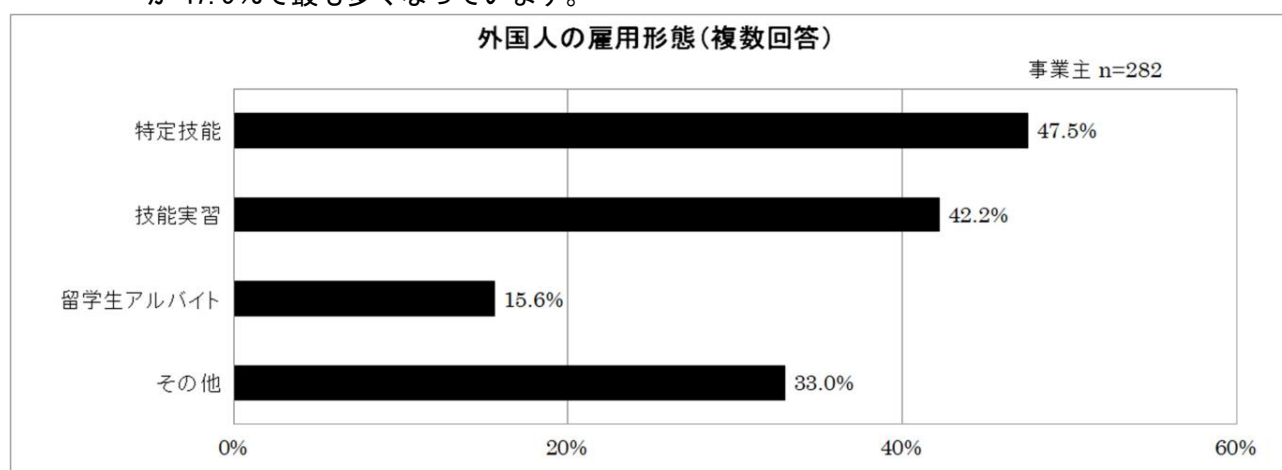
(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況については、「雇用している」が28.1%で、前年度（26.6%）よりも1.5ポイント上昇しています。



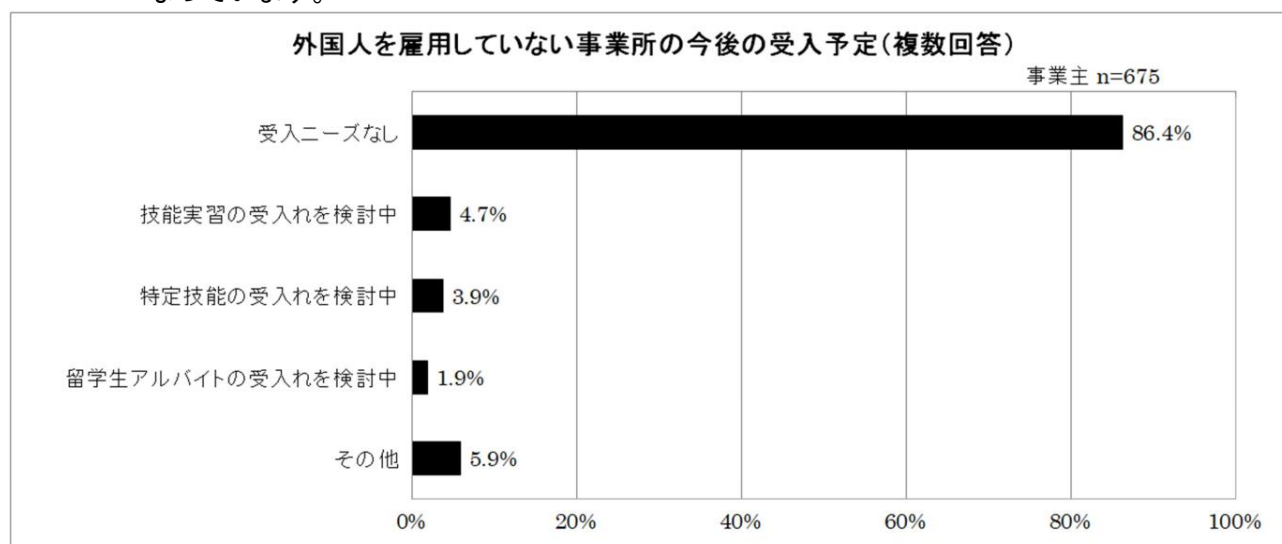
ア 外国人の雇用形態

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雇用形態は、「特定技能」が47.5%で最も多くなっています。



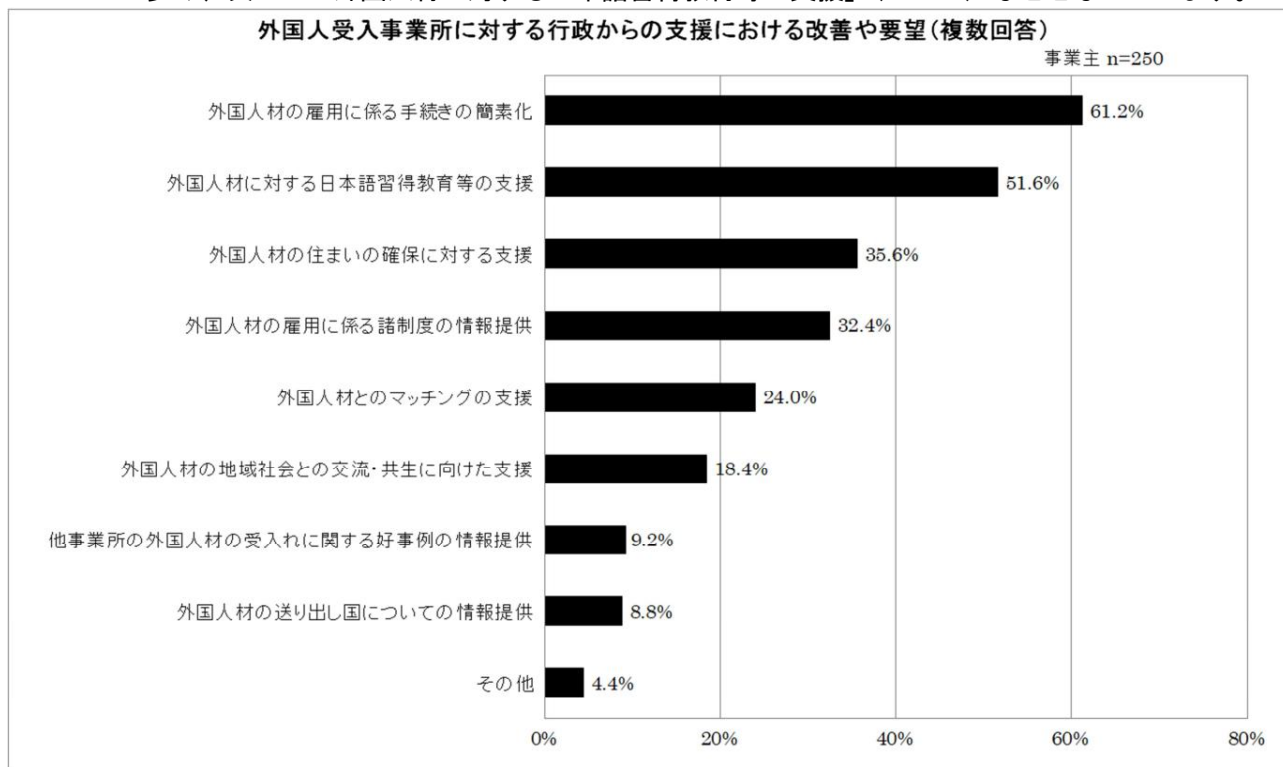
イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定

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今後の受入予定は、「受入ニーズなし」が86.4%で最も多く、次いで「技能実習の受入れを検討中」(4.7%)などとなっています。

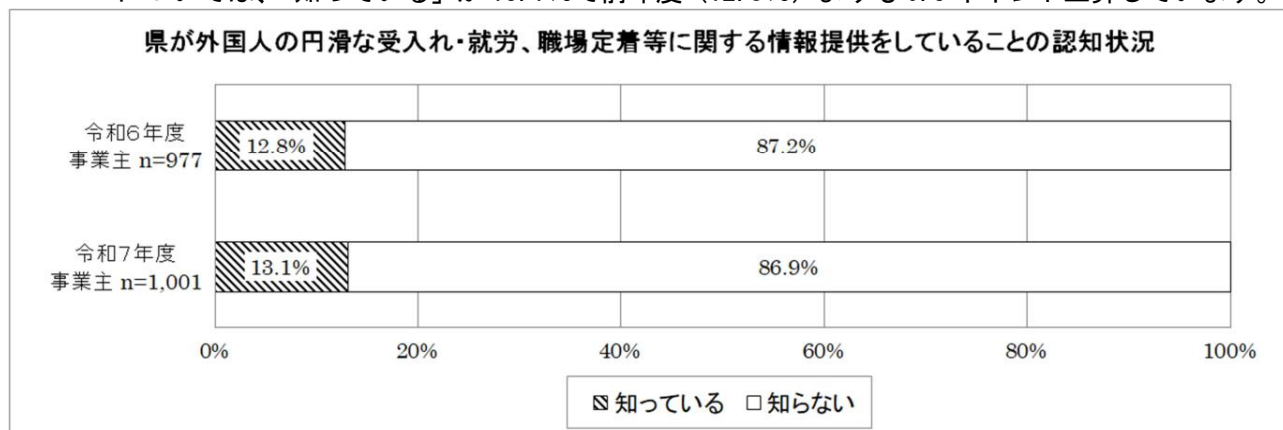


ウ 外国人受入事業所に対する行政からの支援における改善や要望

外国人の雇用状況について、特定技能・技能実習・留学生アルバイトを「雇用している」又は「雇用していないが受入れを検討中」と回答した事業主の、外国人受入事業所に対する行政からの支援における改善や要望は、「外国人材の雇用に係る手続きの簡素化」が61.2%で最も多く、次いで「外国人材に対する日本語習得教育等の支援」(51.6%) などとなっています。

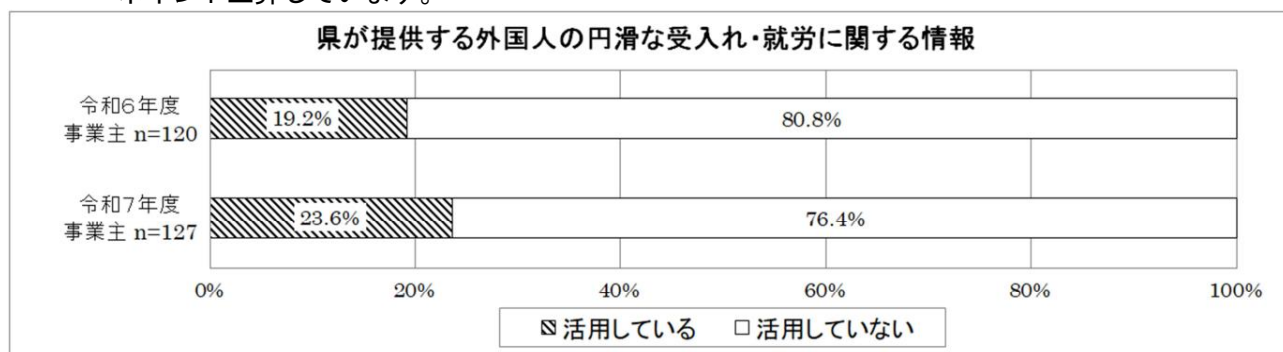


- (2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労、職場定着等に関する情報提供をしていることの認知状況
- 県が外国人の円滑な受入れ・就労、職場定着等に関する情報提供をしていることの認知状況については、「知っている」が13.1%で前年度(12.8%)よりも0.3ポイント上昇しています。



- (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

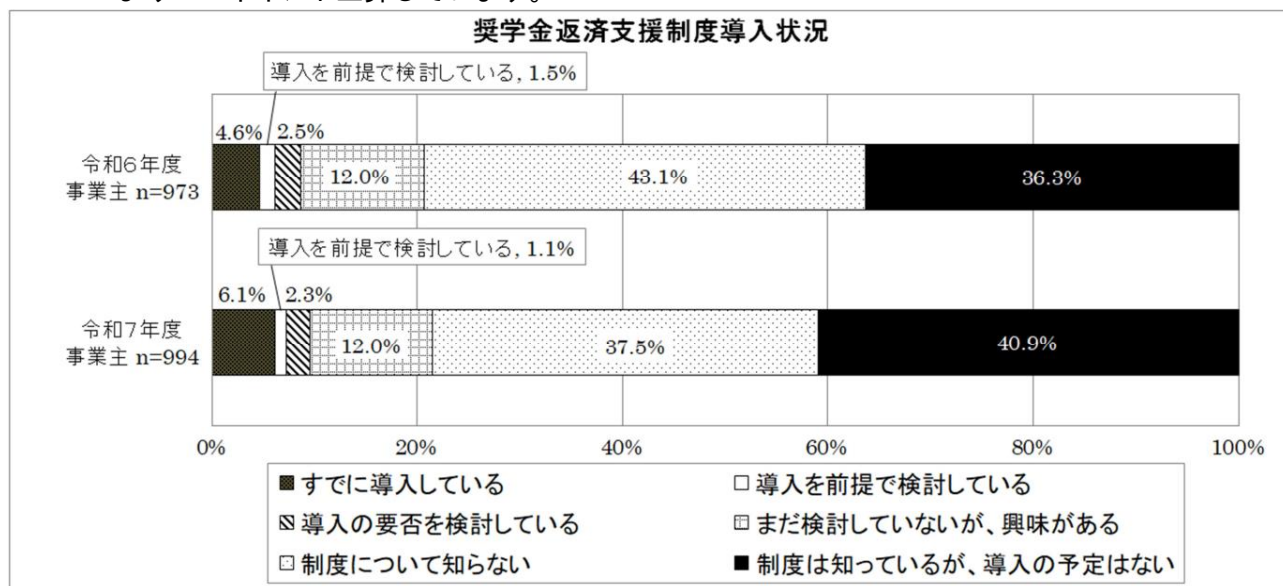
県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況について、「知っている」と回答した事業主のうち、「活用している」が23.6%で前年度(19.2%)よりも4.4ポイント上昇しています。



6 奨学金返済支援について

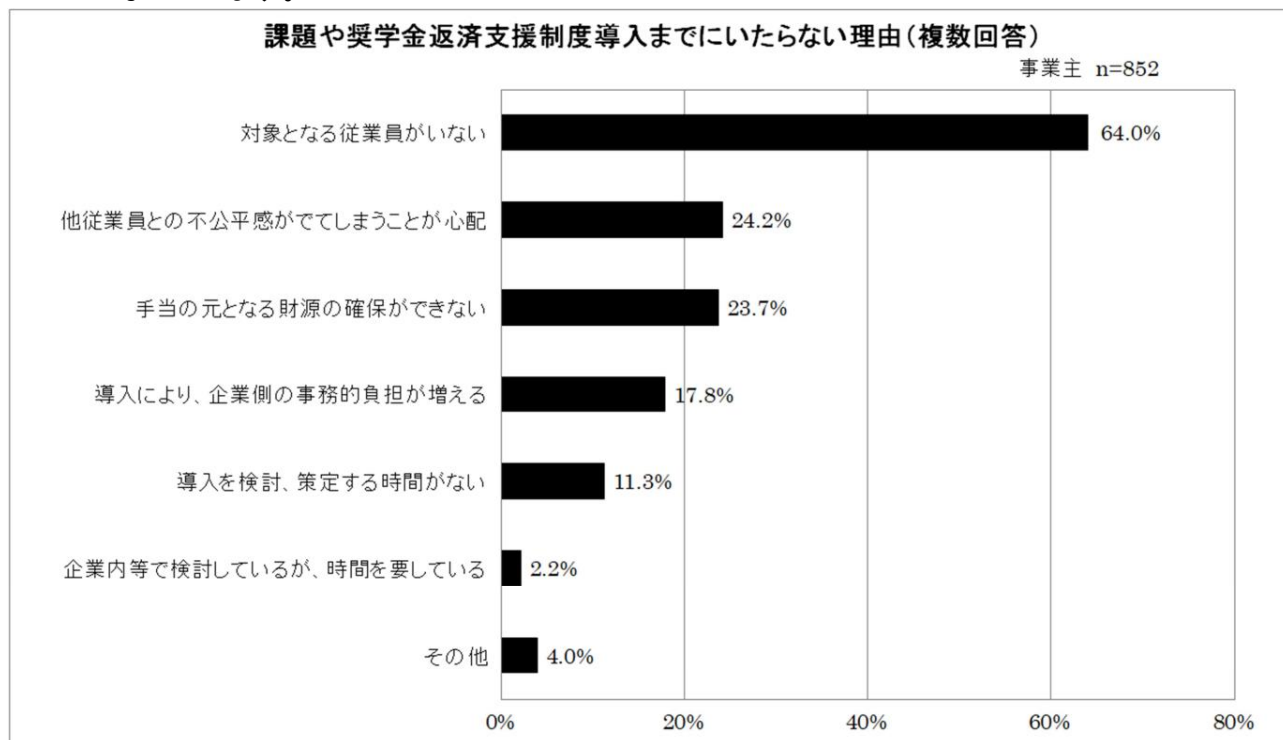
(1) 奨学金返済支援制度導入状況

奨学金返済支援制度導入状況については、「すでに導入している」(6.1%)、「導入を前提で検討している」(1.1%)、「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」(12.0%)など、導入や興味があると回答した事業主が21.5%で、前年度(20.6%)より0.9ポイント上昇しています。



(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

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」以外の項目を回答した事業主の課題や奨学金返済支援制度導入までにいたらない理由は、「対象となる従業員がいない」が64.0%で最も多く、次いで「他従業員との不公平感がでてしまうことが心配」(24.2%)などとなっています。



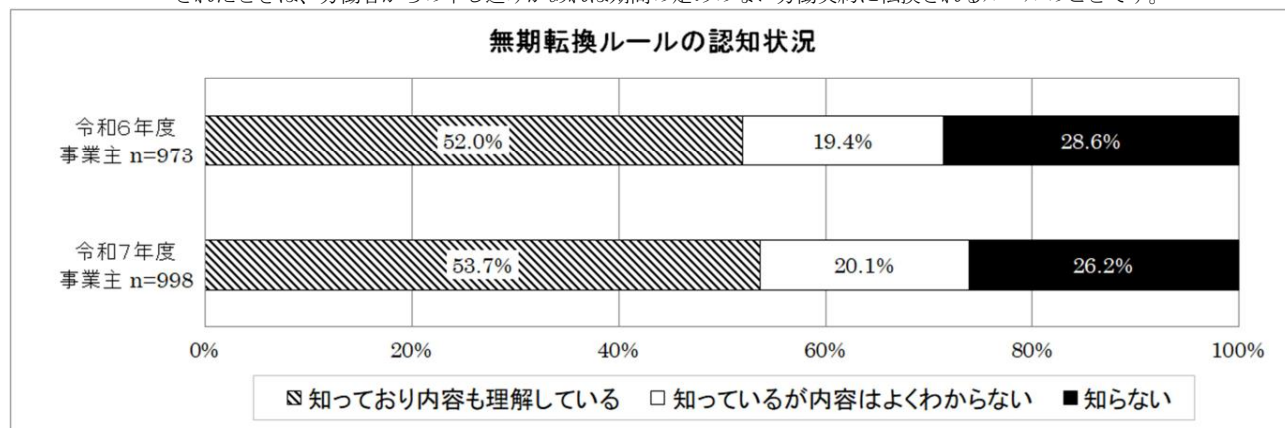
7 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況

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53.7%で、前年度（52.0%）よりも1.7ポイント上昇しています。

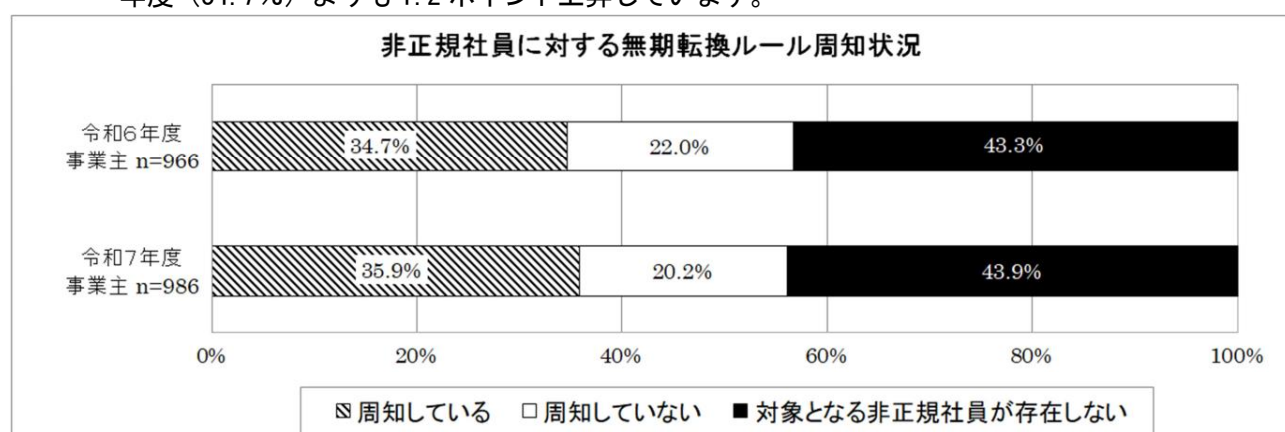
※ 「無期転換ルール」について

「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

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35.9%で、前年度（34.7%）よりも1.2ポイント上昇しています。



VI 行政への要望

男女がともに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「保育所や学童保育等の充実」が44.7%で最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」（43.6%）などとなっています。

