令和8年度
広 島 県 職 場 環 境 実 態 調 査 結 果

令和8年11月

広 島 県 商 工 労 働 局

令和8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〉 - 8 -

Ⅰ 女性の就業環境 - 8 -

1 女性の役員・管理職 - 8 -
2 公正なキャリア形成支援 - 14 -
3 キャリアアップ - 18 -

Ⅱ ワーク・ライフ・バランス - 19 -

1 仕事と育児・仕事と介護の両立 - 19 -
2 仕事と治療の両立 - 37 -

Ⅲ 働き方改革 - 40 -

1 年次有給休暇 - 40 -
2 働き方改革の取組 - 41 -
3 就業意識について - 54 -

Ⅳ ハラスメント対策 - 55 -

1 セクシャルハラスメント - 55 -
2 パワーハラスメント - 59 -
3 マタニティハラスメント - 63 -
4 パタニティハラスメント - 66 -
5 カスタマーハラスメント - 69 -

Ⅴ 雇用 - 73 -

1 人材(従業員)の充足状況、確保 - 73 -
2 配慮が必要な求職者・従業員の対応 - 78 -
3 外国人 - 81 -
4 キャリア形成の背景 - 83 -
5 奨学金返済支援制度 - 87 -
6 子どもの県内就職(社会人の子どもを持つ従業員調査) - 90 -
7 非正規社員の処遇改善等 - 91 -
8 パート従業員 - 93 -

Ⅵ 行政への要望 - 96 -

令和8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8年6月1日 (2)実 施 期 間:令和8年6月1日から6月 19 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。)
有効回答数 (回答率)	(1)事業主調査　768 事業所(30.7%) (2)従業員調査 ①女性従業員　717 人　(28.7%) ②男性従業員　701 人　(28.0%) ③パート従業員　537 人　(21.5%)
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6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・電子申請システム・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・電子申請システム・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

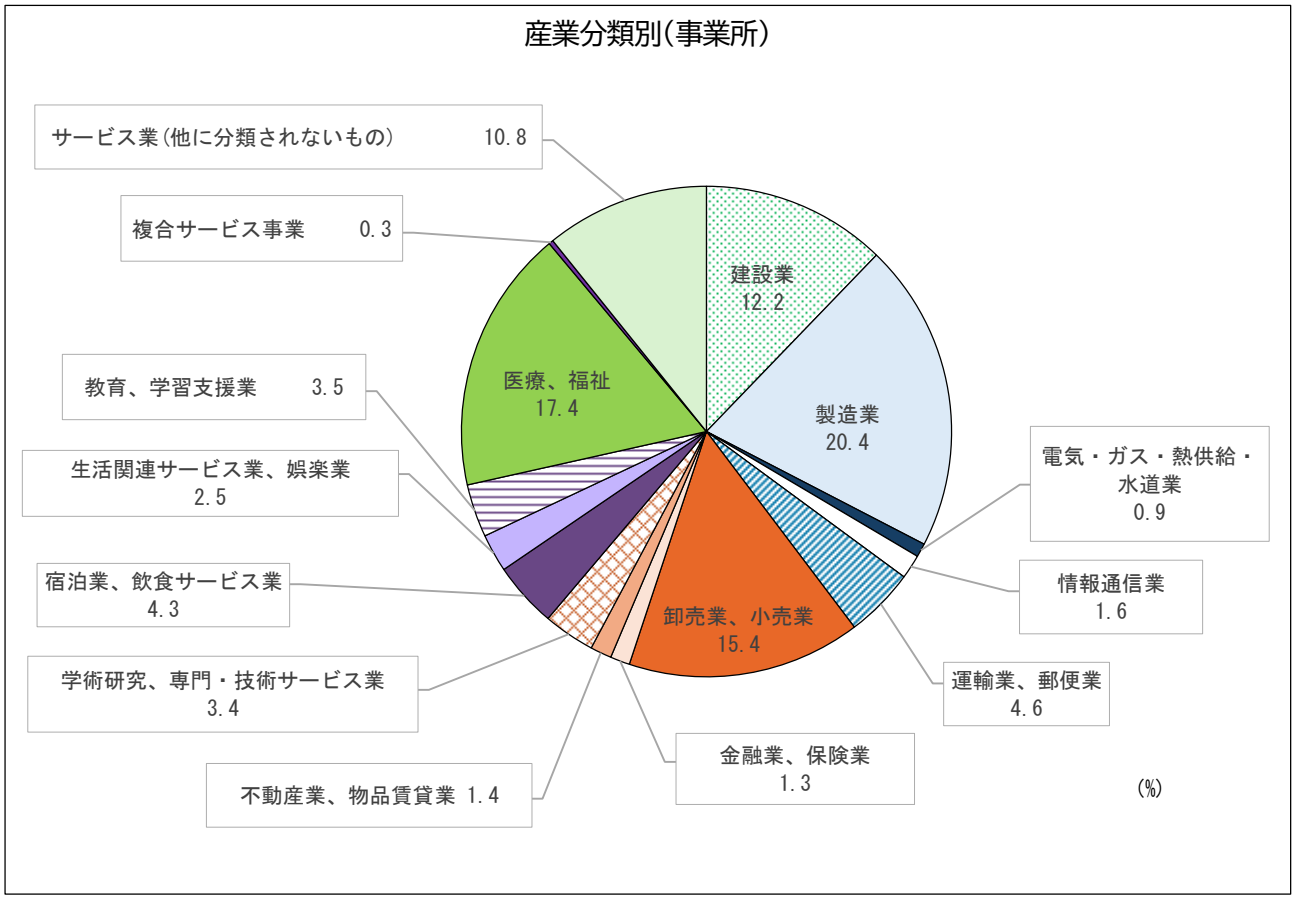
【有効回答の概要】

（1）有効回答数：768事業所
女性従業員：717人
男性従業員：701人
パート従業員：537人（女性451人、男性62人、性別無回答24人）

（2）産業分類

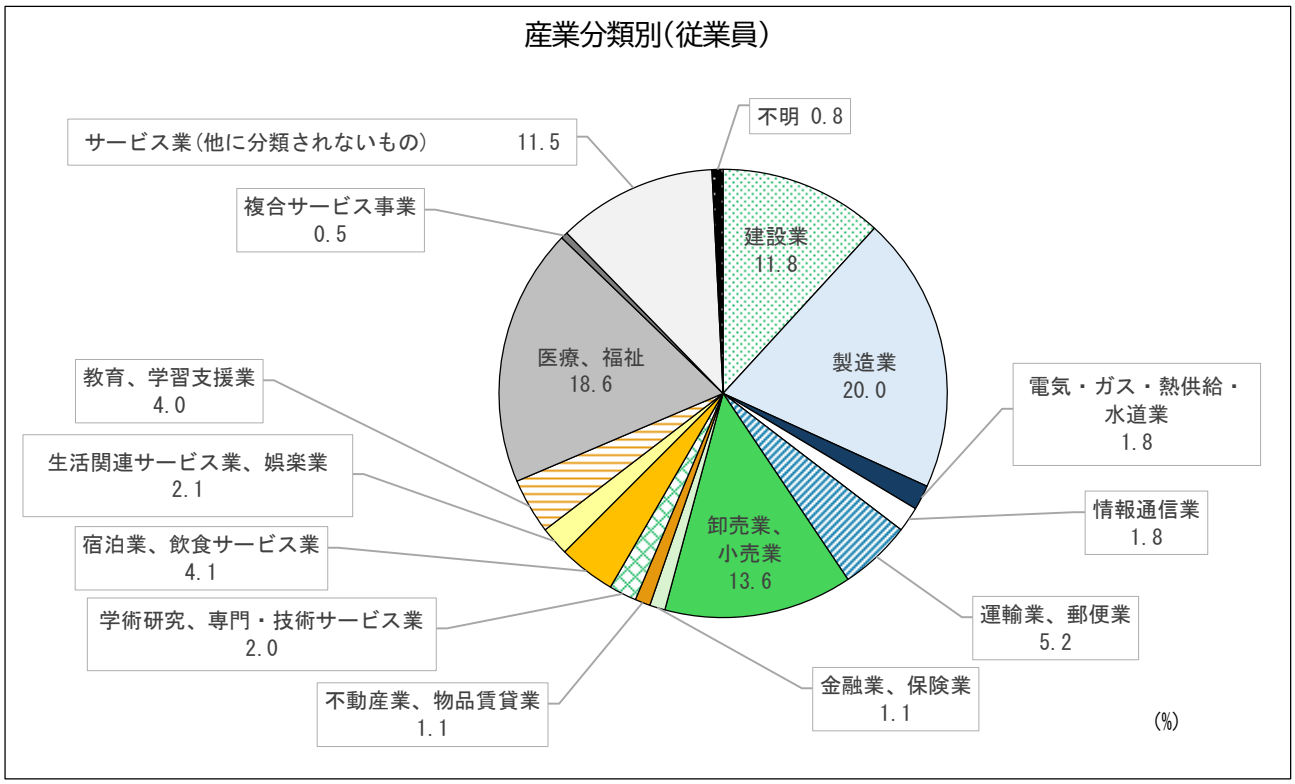
事業主調査

業　　種	事業所(%)
建設業	94(12.2%)
製造業	157(20.4%)
電気・ガス・熱供給・水道業	7(0.9%)
情報通信業	12(1.6%)
運輸業、郵便業	35(4.6%)
卸売業、小売業	118(15.4%)
金融業、保険業	10(1.3%)
不動産業、物品賃貸業	11(1.4%)
学術研究、専門・技術サービス業	26(3.4%)
宿泊業、飲食サービス業	33(4.3%)
生活関連サービス業、娯楽業	19(2.5%)
教育、学習支援業	27(3.5%)
医療、福祉	134(17.4%)
複合サービス事業	2(0.3%)
サービス業(他に分類されないもの)	83(10.8%)
合計	768事業所



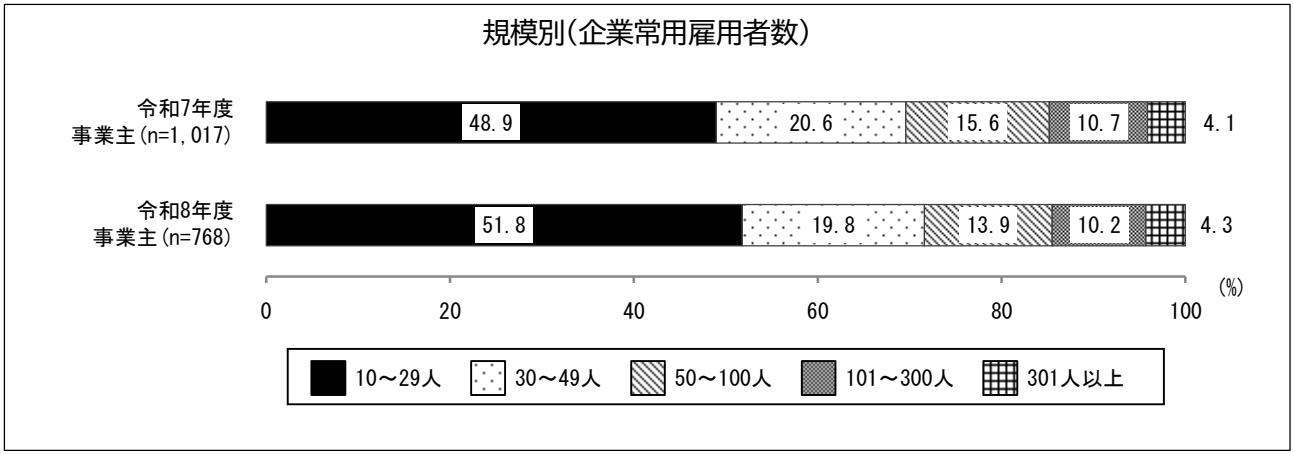
従業員調査

業　　種	女性従業員	男性従業員	パート従業員	合計(%)
建設業	92	107	31	230 (11.8%)
製造業	143	141	107	391 (20.0%)
電気･ガス･熱供給･水道業	13	17	6	36 (1.8%)
情報通信業	15	17	3	35 (1.8%)
運輸業、郵便業	35	40	26	101 (5.2%)
卸売業、小売業	98	90	78	266 (13.6%)
金融業、保険業	10	8	4	22 (1.1%)
不動産業、物品賃貸業	9	5	7	21 (1.1%)
学術研究、専門･技術サービス業	15	18	6	39 (2.0%)
宿泊業、飲食サービス業	23	25	33	81 (4.1%)
生活関連サービス業、娯楽業	15	14	12	41 (2.1%)
教育、学習支援業	28	20	31	79 (4.0%)
医療、福祉	126	114	123	363 (18.6%)
複合サービス事業	5	3	2	10 (0.5%)
サービス業(他に分類されないもの)	84	80	60	224 (11.5%)
不明	6	2	8	16 (0.8%)
合計	717 人	701 人	537 人	1,955 人



（3）規模別(企業常用雇用者数)

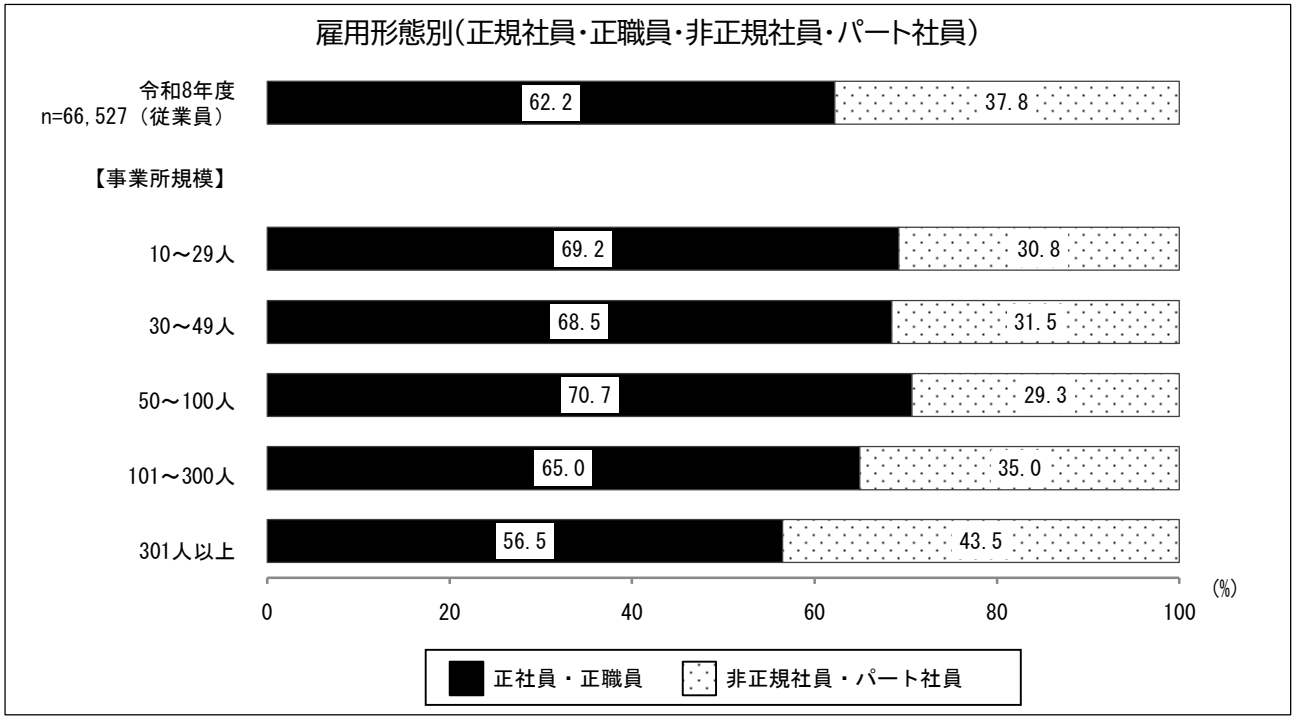
事業主調査



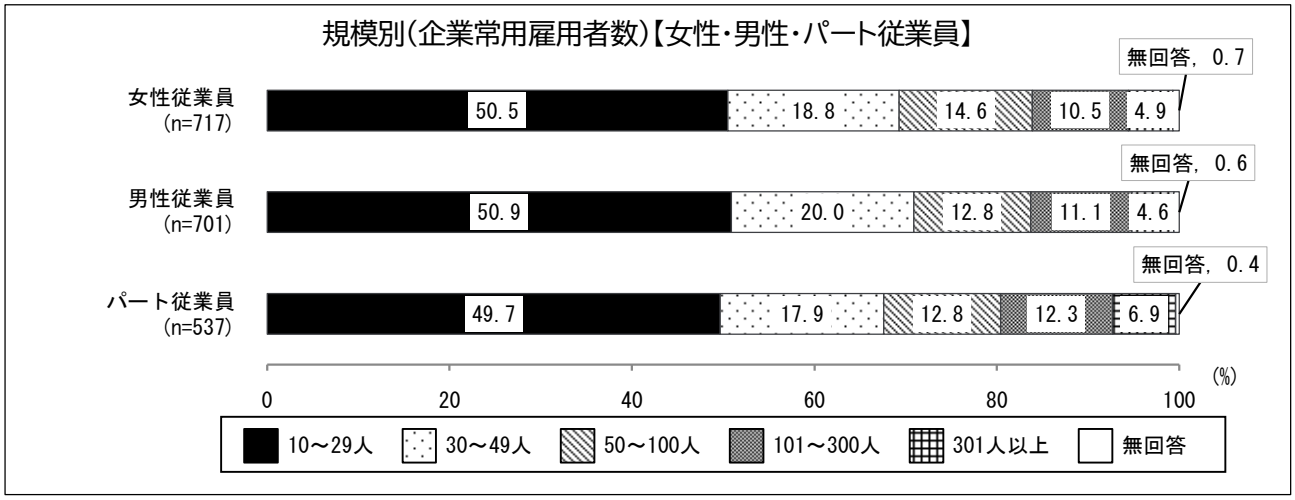
※ 「企業常用雇用者」について

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。(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、貴事業所から給与の支払いを受けていない派遣労働者や請負労働者は除きます。)

事業主調査

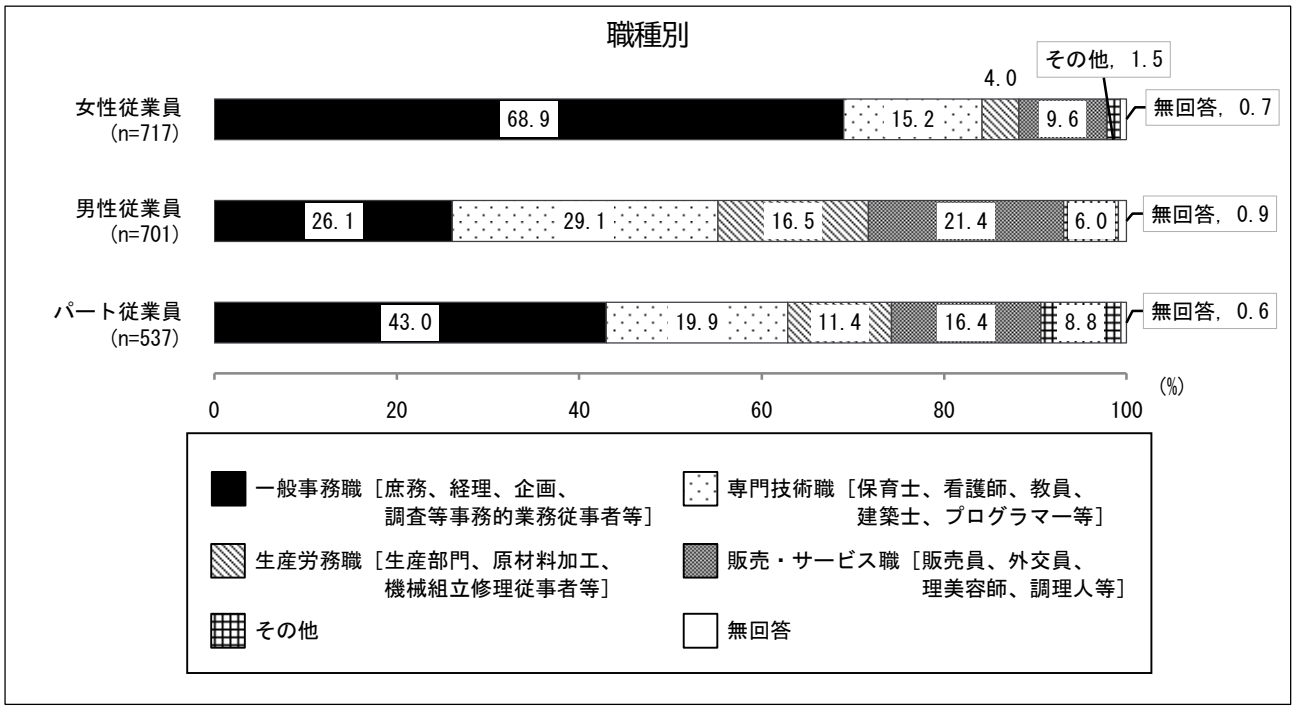


従業員調査



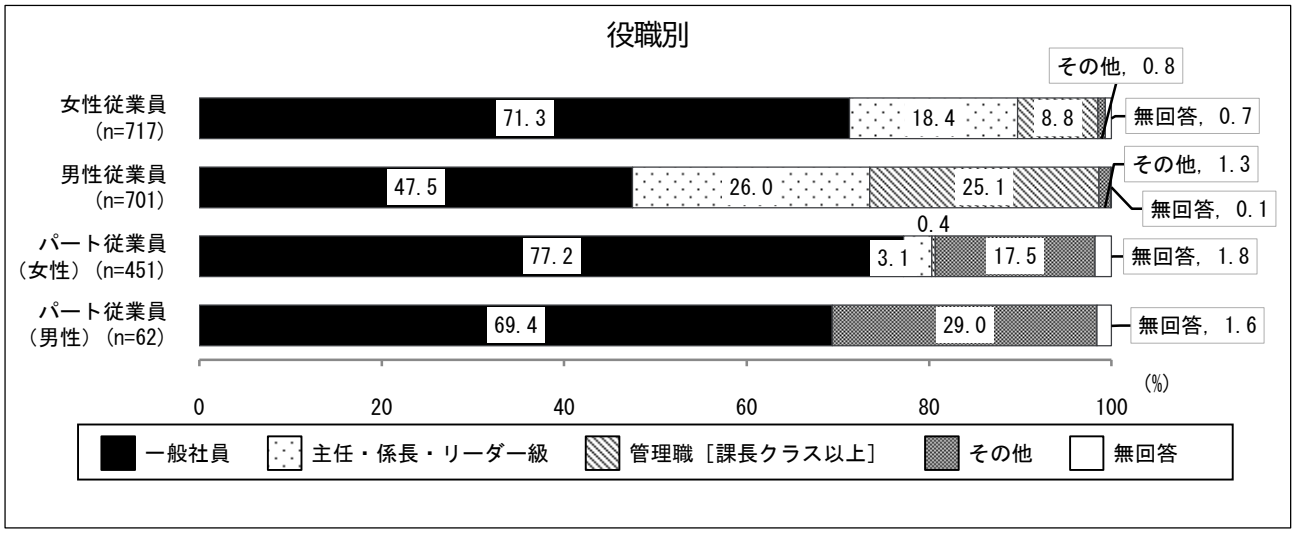
（4）職種別

従業員調査



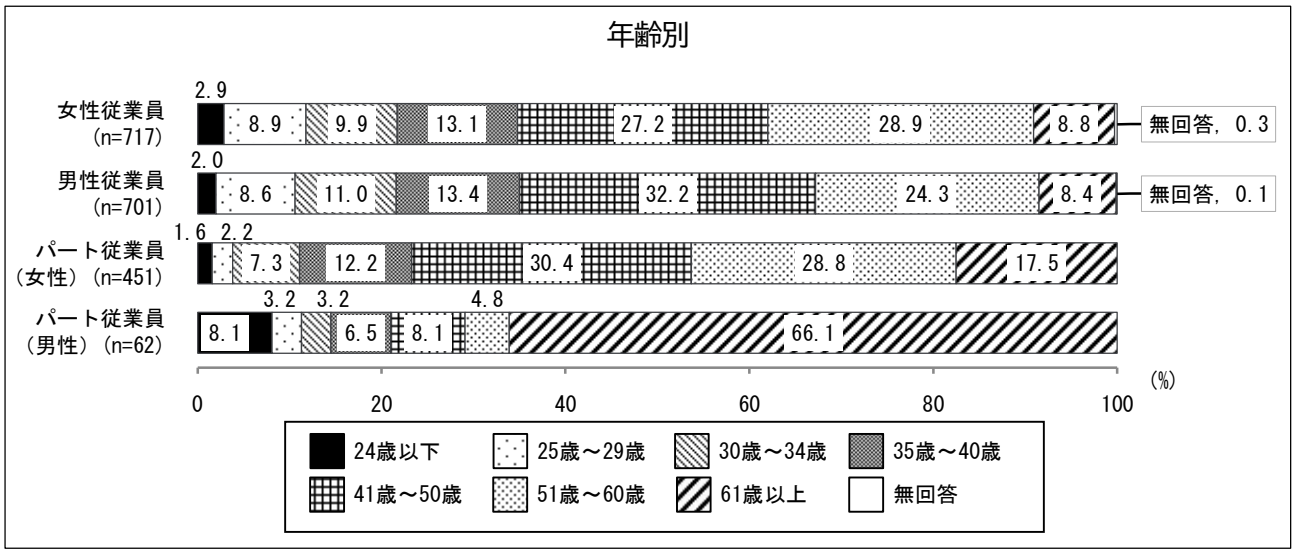
（5）役職別

従業員調査



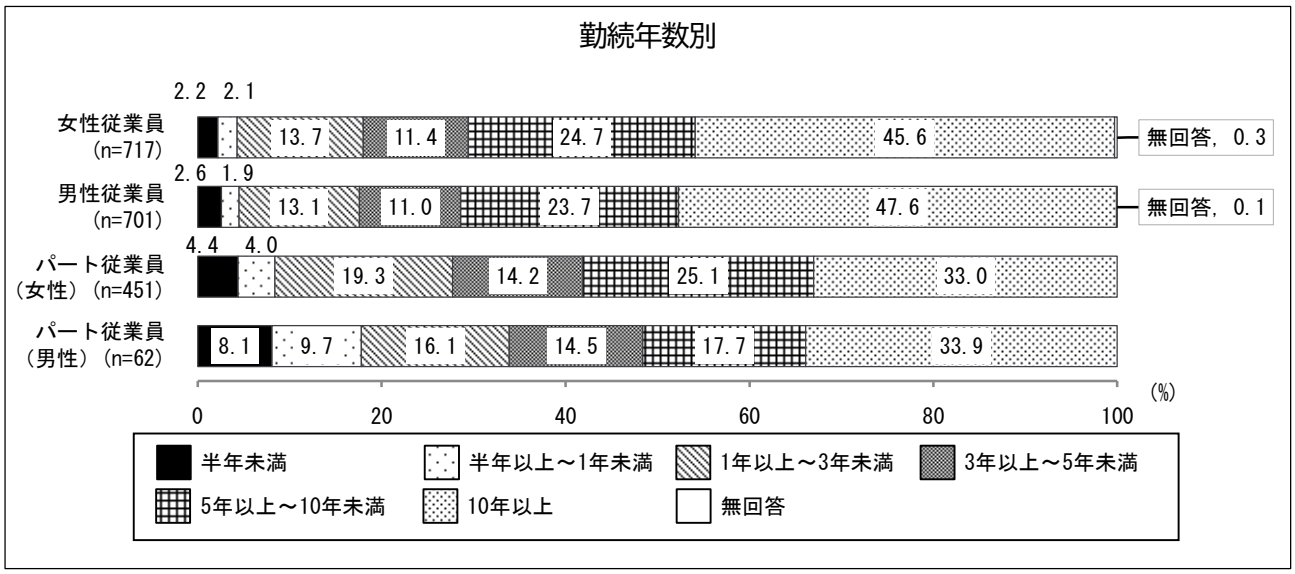
（6）年齢別

従業員調査



（7）勤続年数別

従業員調査



令和8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

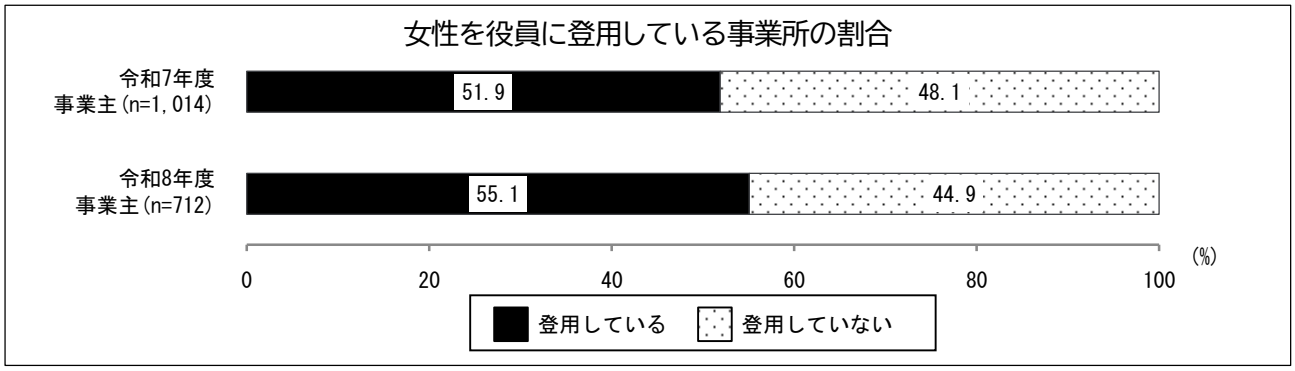
1 女性の役員・管理職

（1）女性を役員に登用している事業所の割合 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55.1%で、前年度（51.9%）よりも3.2ポイント上昇しています。

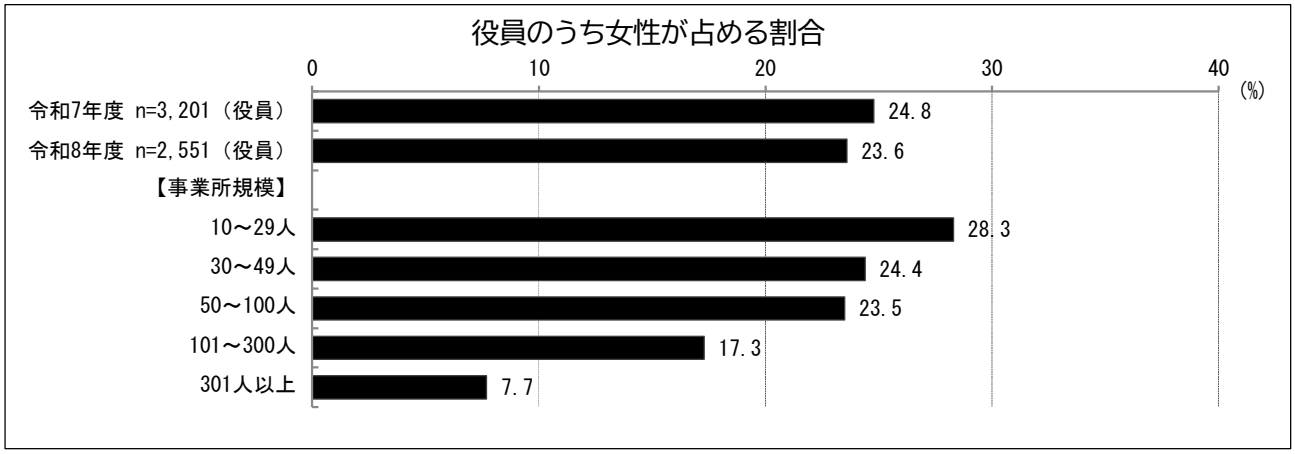
※ 「役員」について

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。



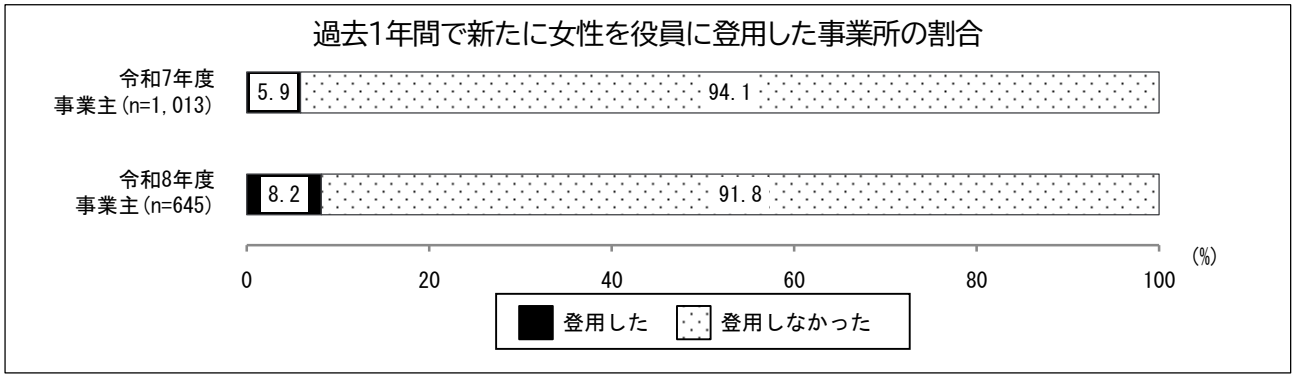
（2）役員のうち女性が占める割合 事業主調査

役員のうち女性が占める割合については、23.6%で、前年度（24.8%）よりも1.2ポイント低下しています。



（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 事業主調査

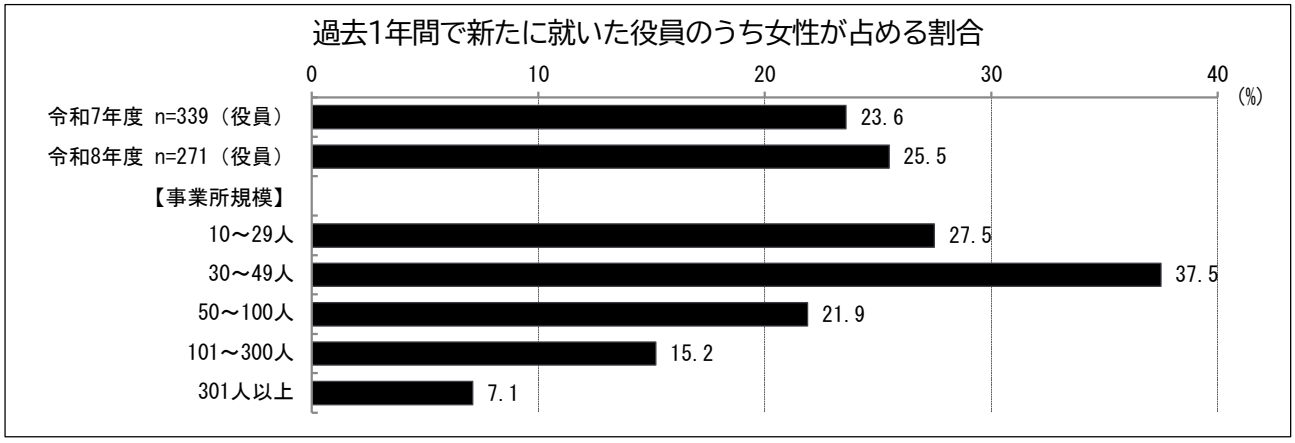
過去1年間で新たに女性を役員に登用した事業所の割合については、「登用した」が8.2%で、前年度（5.9%）よりも2.3ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R7.4.1～R8.3.31）

（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 事業主調査

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、25.5％で、前年度（23.6％）よりも 1.9 ポイント上昇しています。



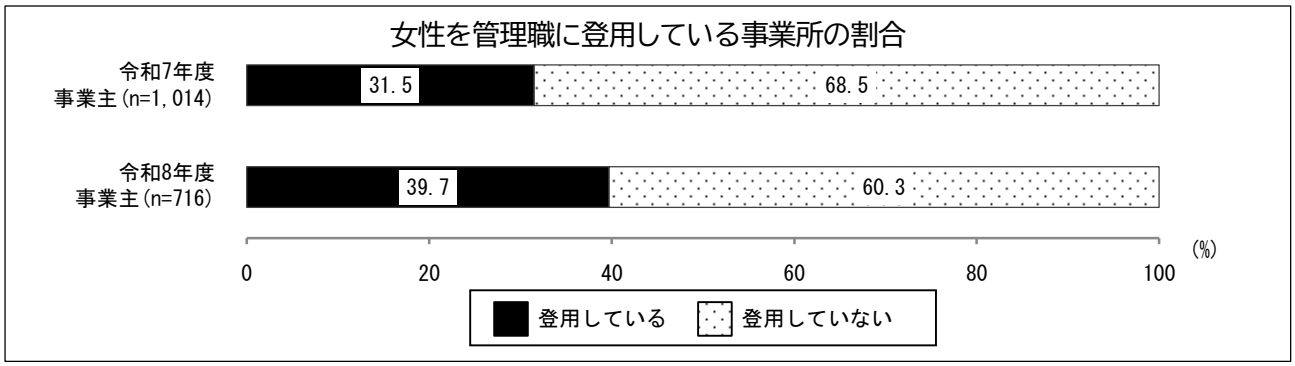
※　調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

（5）女性を管理職に登用している事業所の割合 事業主調査

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 39.7％で、前年度（31.5％）よりも 8.2 ポイント上昇しています。

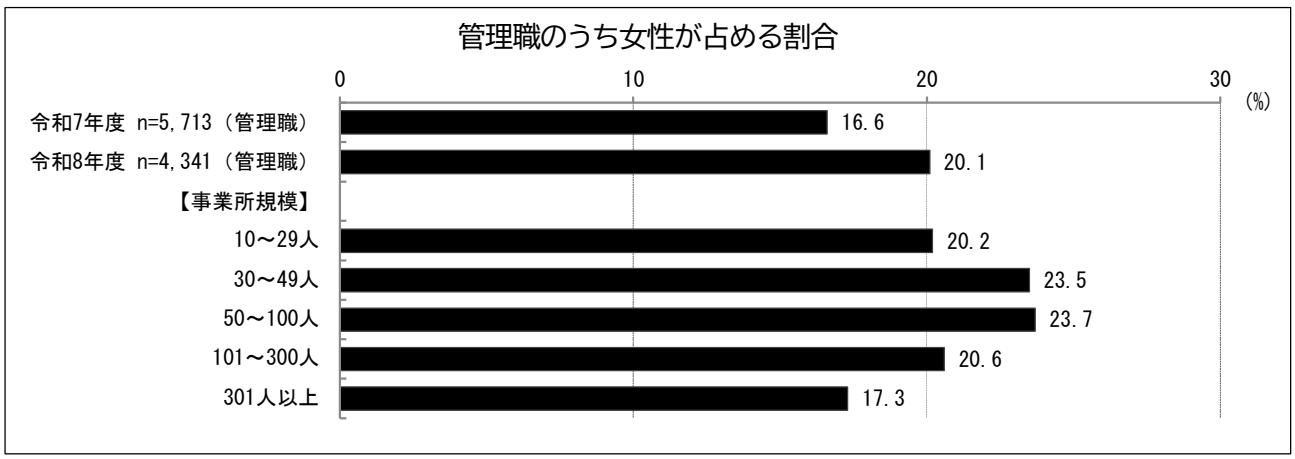
※ 「管理職」について

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）のことです。



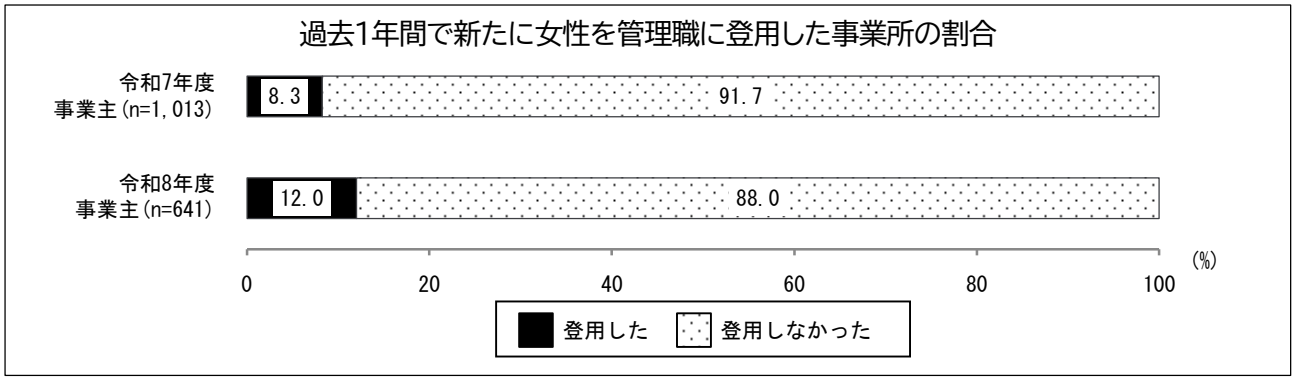
（6）管理職のうち女性が占める割合 事業主調査

管理職のうち女性が占める割合については、20.1％で、前年度（16.6％）よりも 3.5 ポイント上昇しています。



（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 事業主調査

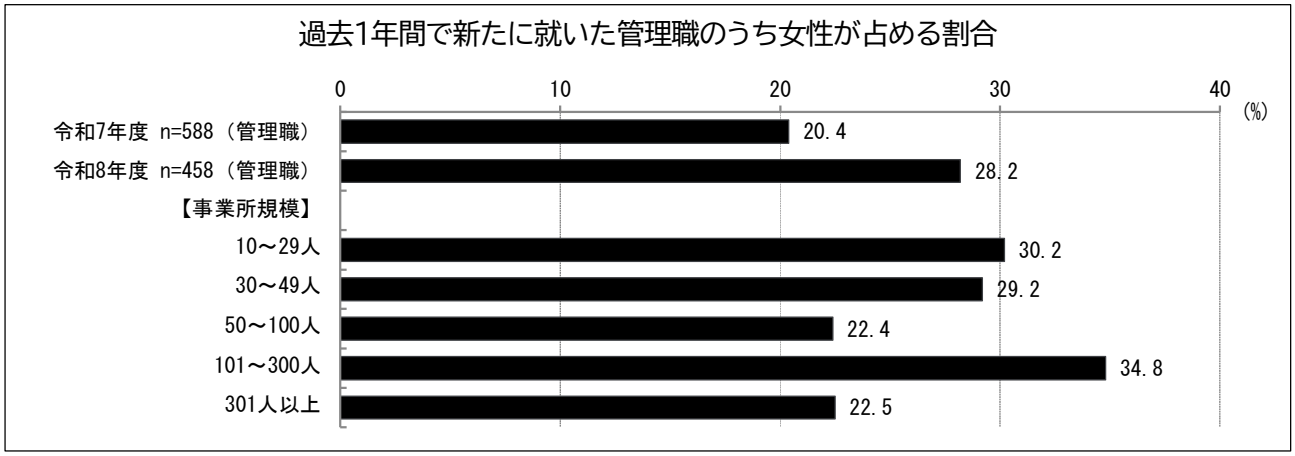
過去１年間で新たに女性を管理職に登用した事業所の割合については、「登用した」が 12.0％で、前年度（8.3％）よりも 3.7 ポイント上昇しています。



※　調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

（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 事業主調査

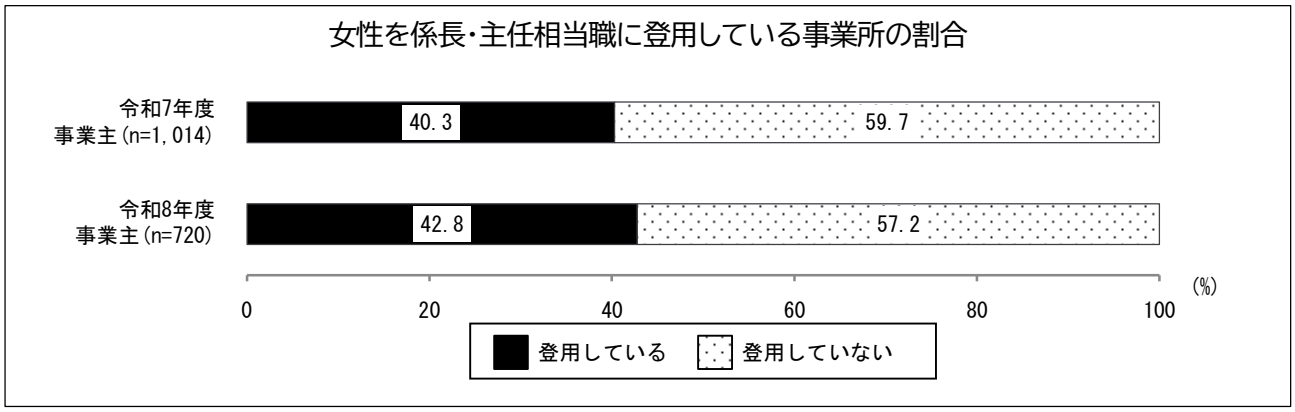
過去１年間で新たに就いた管理職のうち女性が占める割合については、28.2％で、前年度（20.4％）よりも 7.8 ポイント上昇しています。



※　調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

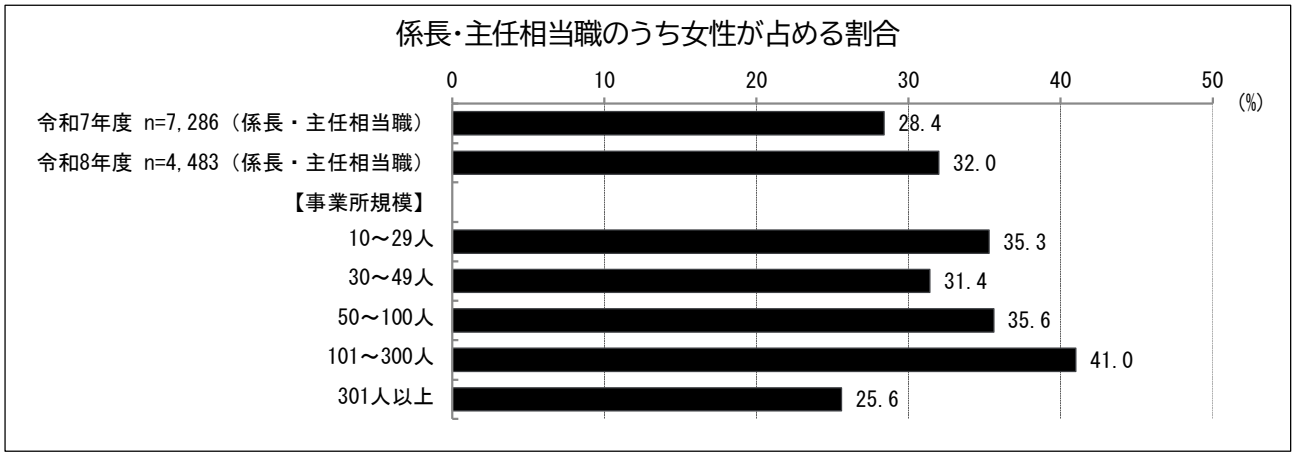
（9）女性を係長･主任相当職に登用している事業所の割合 事業主調査

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 42.8％で、前年度（40.3％）よりも 2.5 ポイント上昇しています。



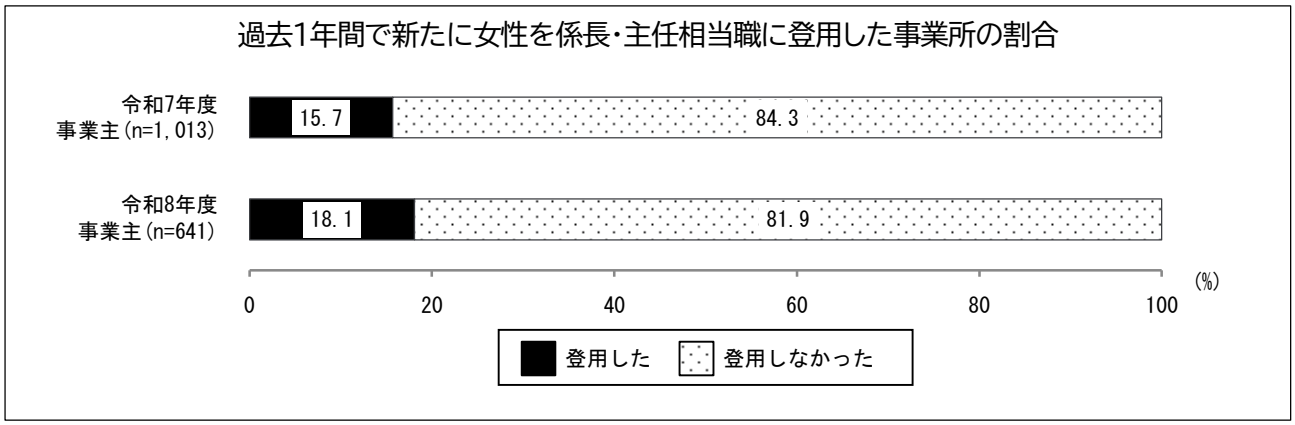
（10）係長・主任相当職のうち女性が占める割合 事業主調査

係長・主任相当職のうち女性が占める割合については、32.0%で、前年度（28.4%）よりも 3.6 ポイント上昇しています。



（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 事業主調査

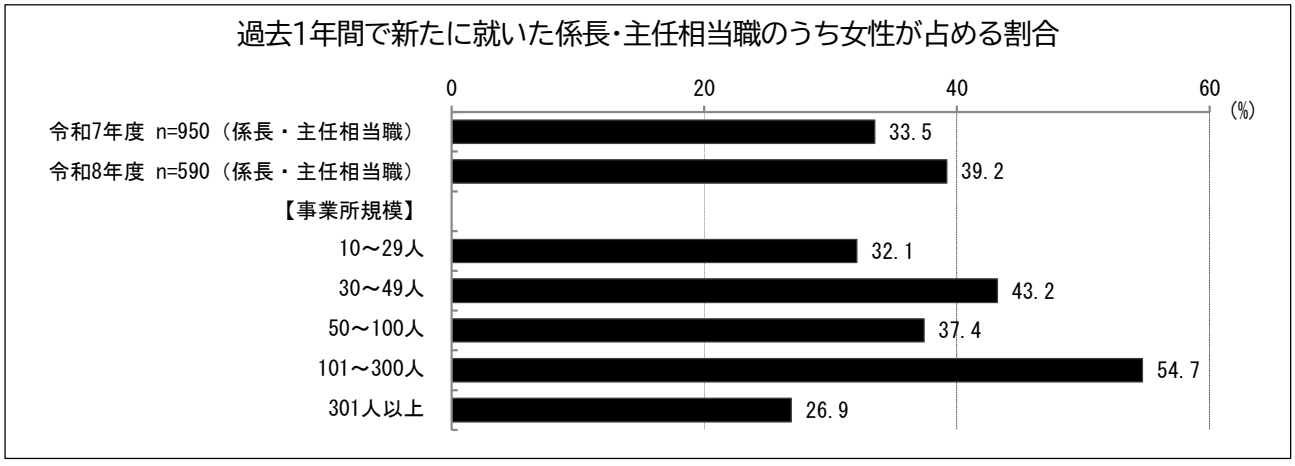
過去１年間で新たに女性を係長・主任相当職に登用した事業所の割合については、「登用した」が 18.1%で、前年度（15.7%）よりも 2.4 ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

（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 事業主調査

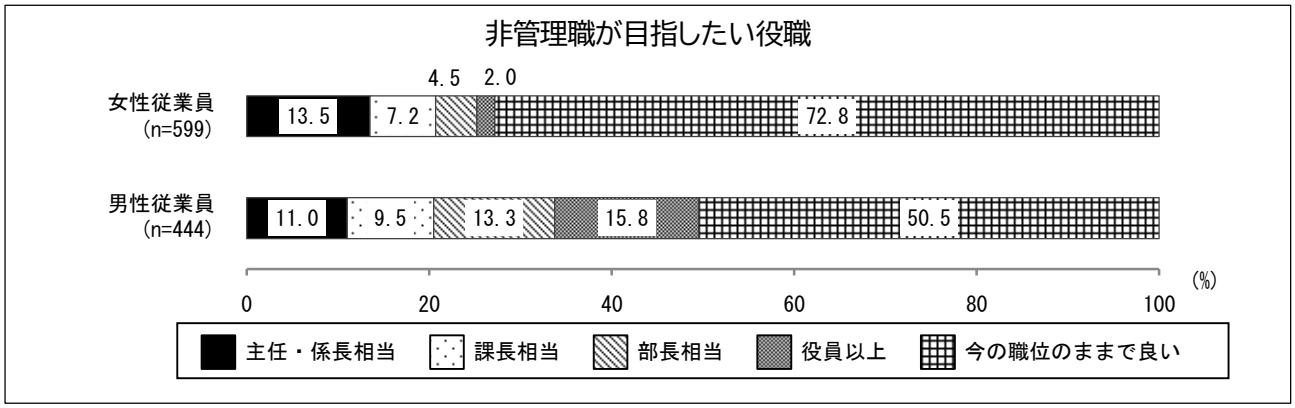
過去１年間で新たに就いた係長・主任相当職のうち女性が占める割合については、39.2%で、前年度（33.5%）よりも 5.7 ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

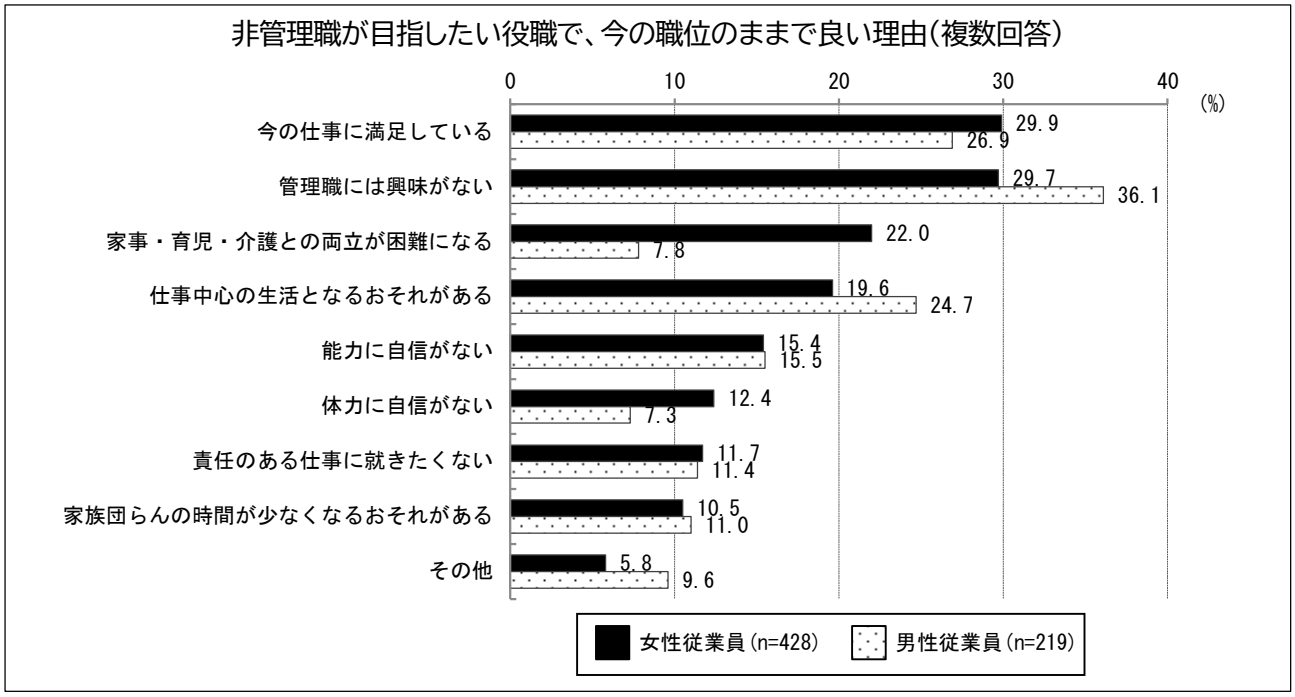
（13）非管理職が目指したい役職 従業員調査

非管理職がこれから目指したいと考えている役職については、「今の職位のままで良い」が女性従業員 72.8%、男性従業員 50.5%で最も多く、次いで、「主任・係長相当」（女性従業員 13.5%）、「役員以上」（男性従業員 15.8%）などとなっています。



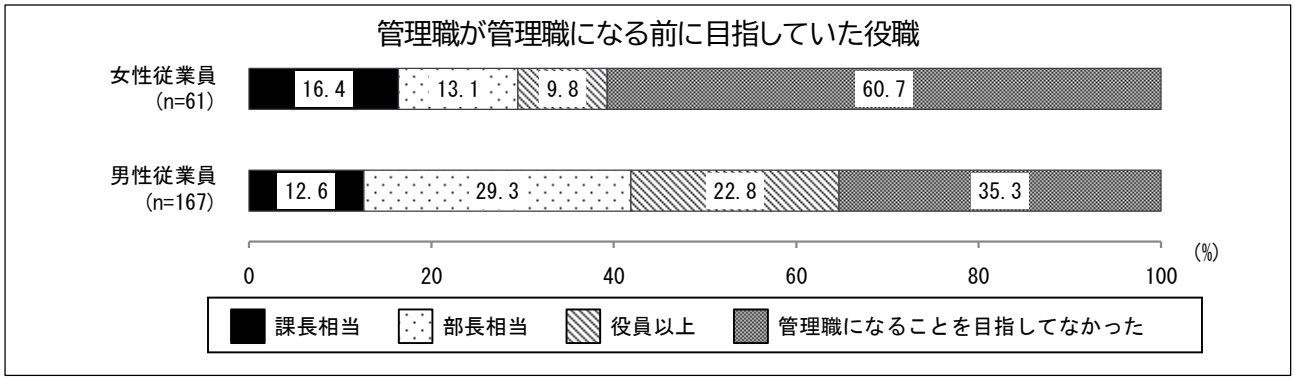
（14）非管理職が目指したい役職で、今の職位のままで良い理由 従業員調査

非管理職が目指したい役職について、「今の職位のままで良い」と回答した従業員のうち、理由は、「今の仕事に満足している」が女性従業員 29.9%、「管理職には興味がない」が男性従業員 36.1%で最も多く、次いで「管理職には興味がない」（女性従業員 29.7%）、「今の仕事に満足している」（男性従業員 26.9%）などとなっています。



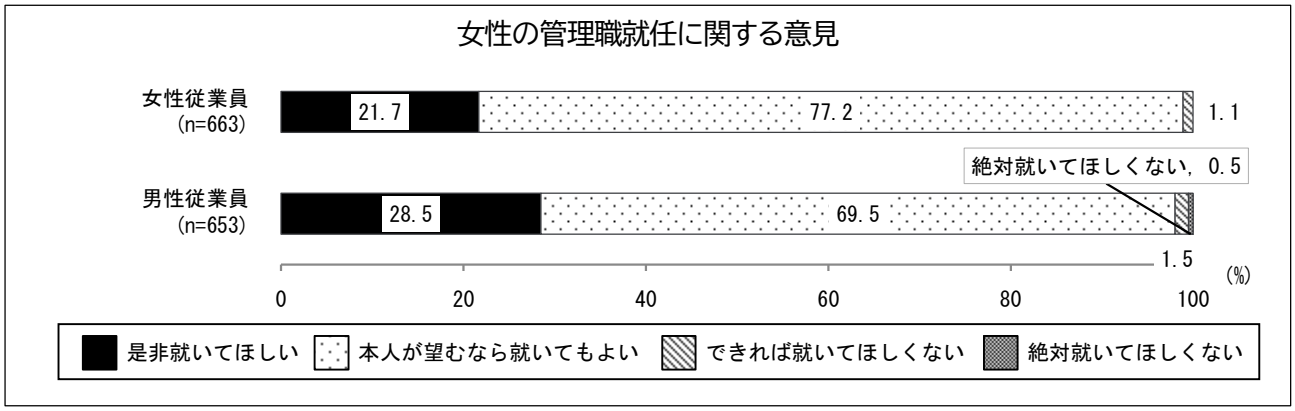
（15）管理職が管理職になる前に目指していた役職 従業員調査

管理職が管理職になる前に目指していた役職については、「管理職になることを目指してなかった」が女性従業員 60.7%、男性従業員 35.3%で最も多く、次いで、「課長相当」（女性従業員 16.4%）、「部長相当」（男性従業員 29.3%）などとなっています。



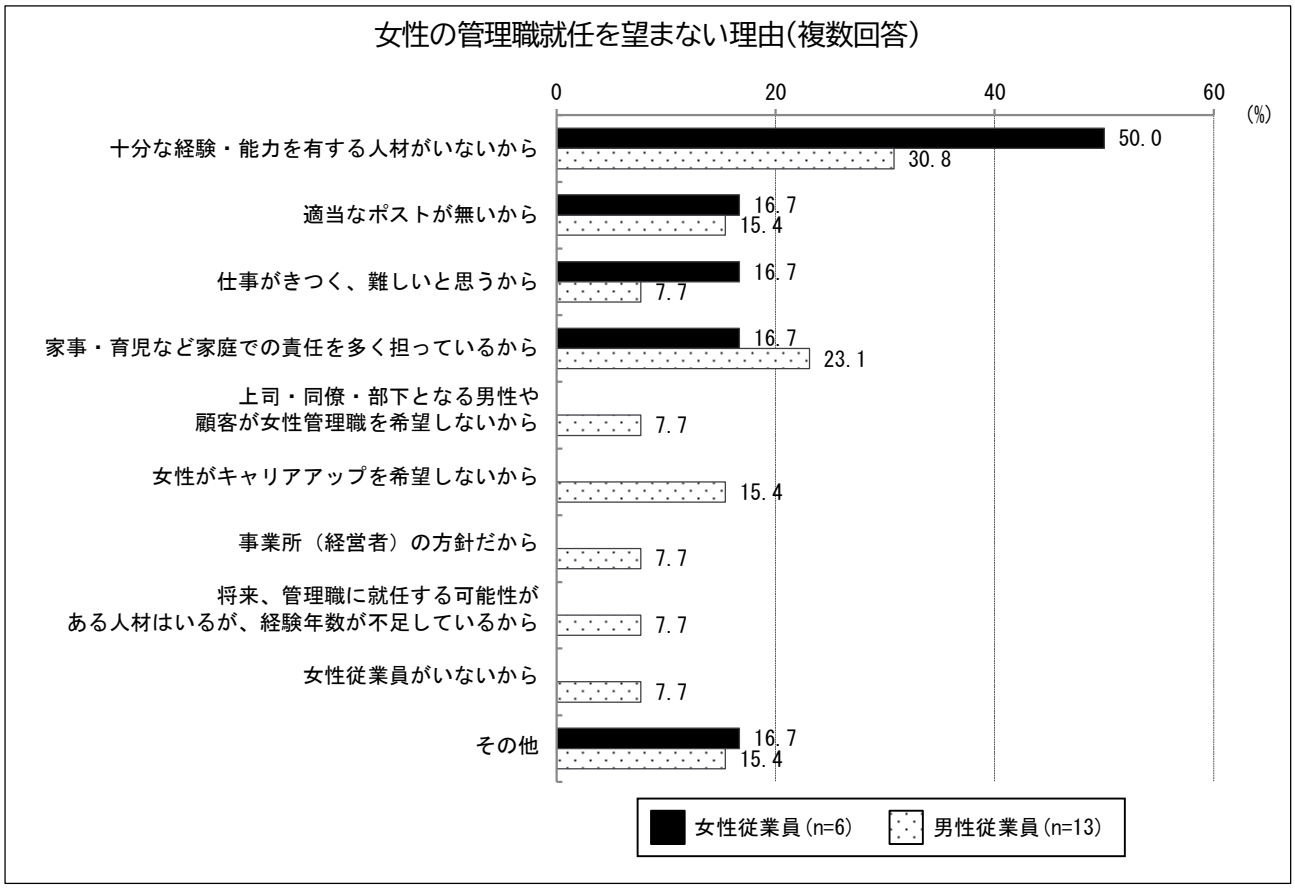
（16）女性の管理職就任に対する意見 従業員調査

女性が管理職に就くこと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 77.2%、男性従業員 69.5%で最も多く、次いで「是非就いてほしい」（女性従業員 21.7%、男性従業員 28.5%）などとなっています。



（17）女性の管理職就任を望まない理由 従業員調査

女性が管理職に就くことに対する意見について、「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答した従業員のうち、理由は、「十分な経験・能力を有する人材がいないから」が女性従業員 50.0%、男性従業員 30.8%で最も多くなっています。

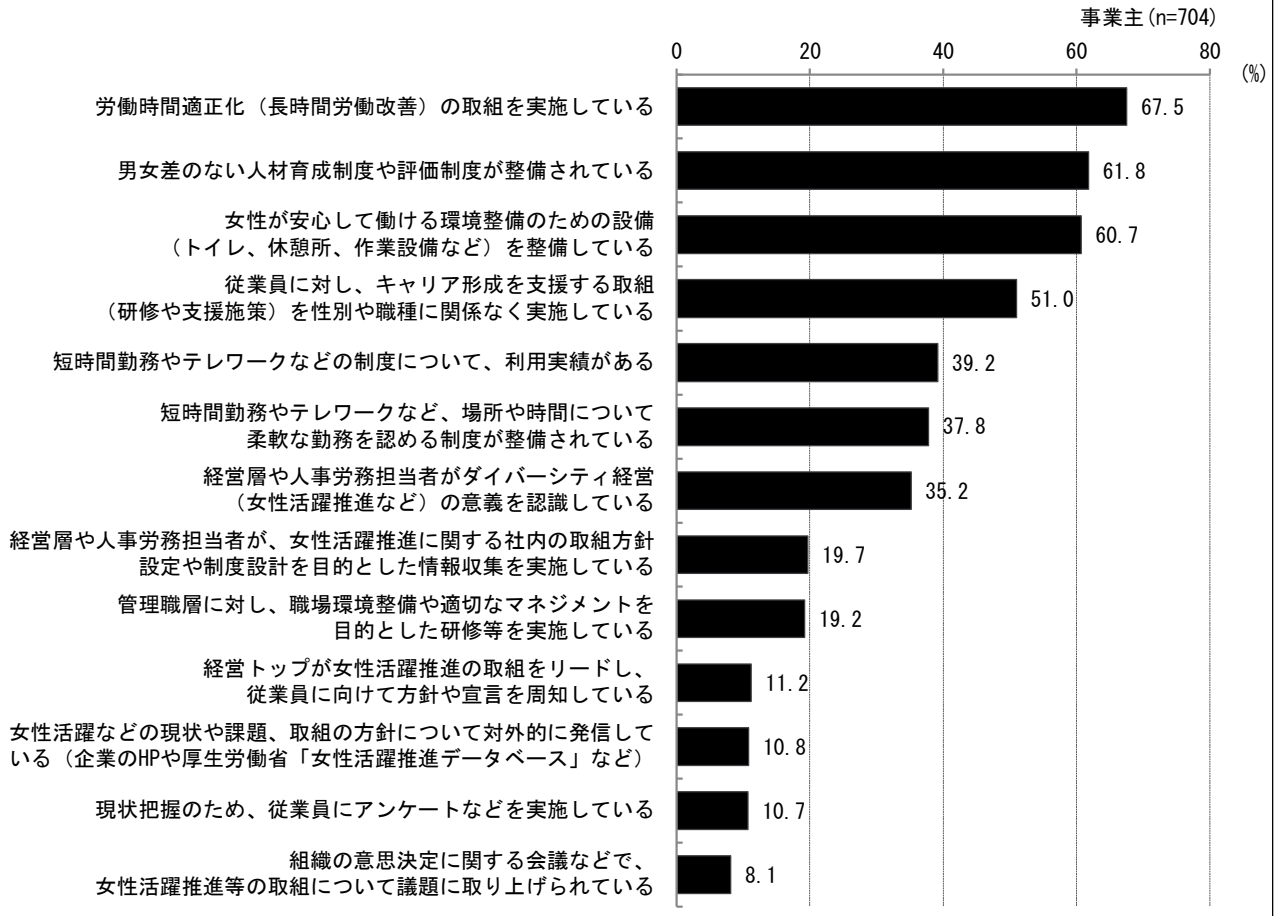


2 公正なキャリア形成支援

（1）女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組 事業主調査

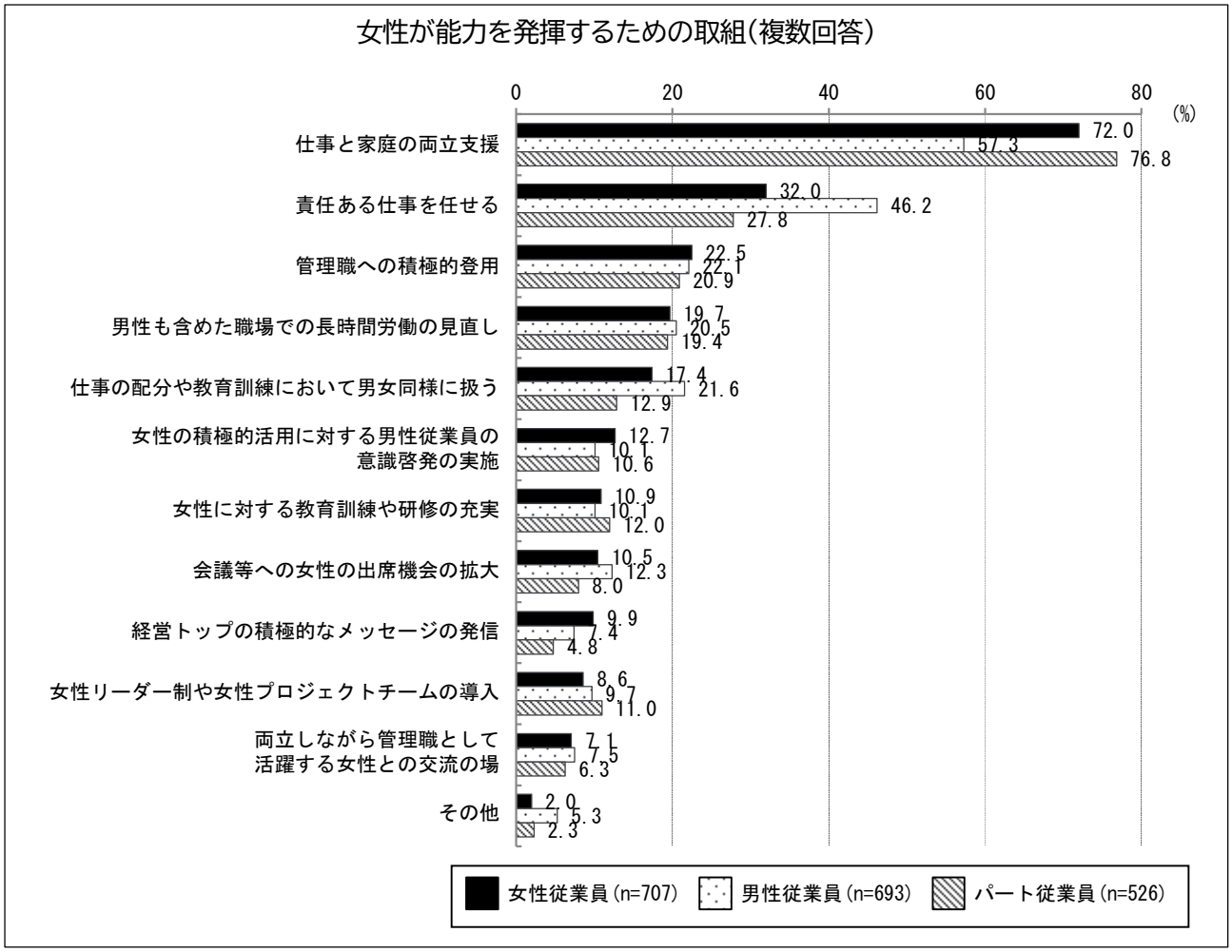
女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組については、「労働時間適正化（長時間労働改善）の取組を実施している」が67.5%で最も多く、次いで「男女差のない人材育成制度や評価制度が整備されている」（61.8%）などとなっています。

女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組(複数回答)



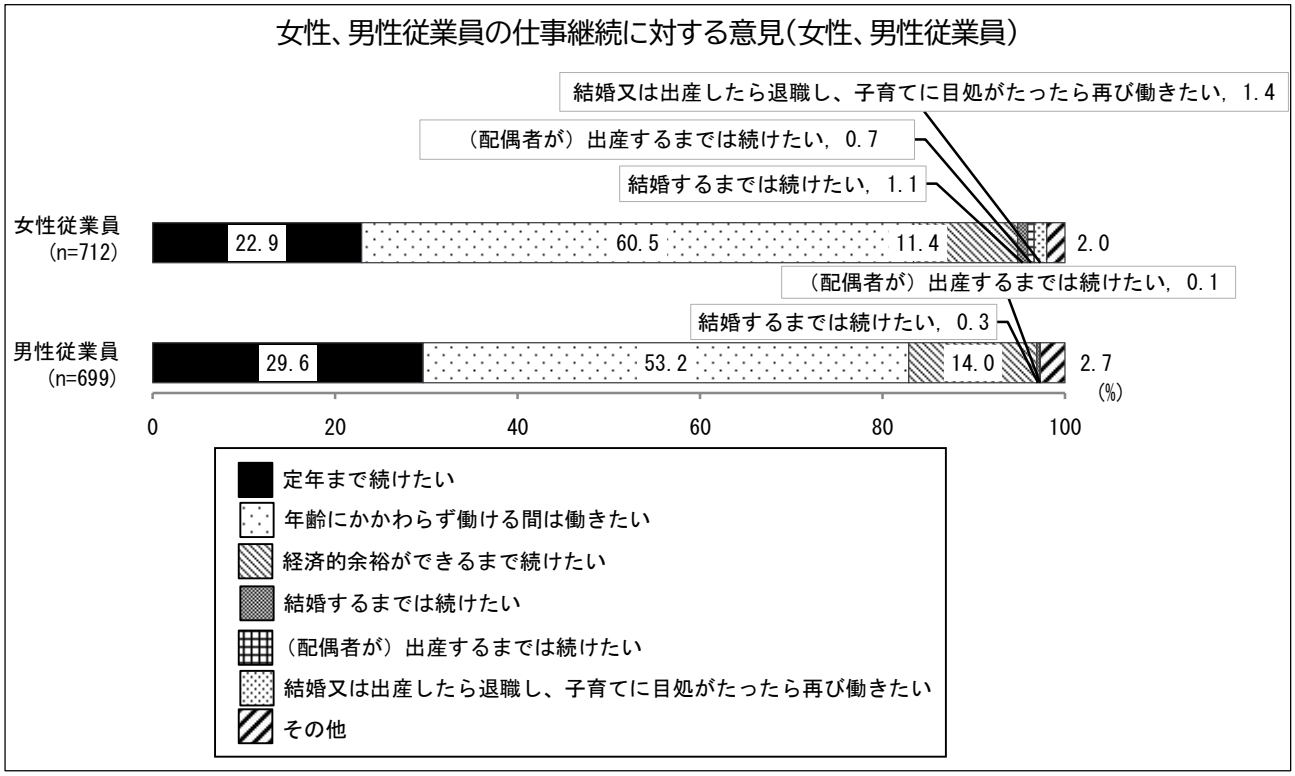
（2）女性が能力を発揮するための取組 従業員調査

女性が能力を発揮するための取組については、「仕事と家庭の両立支援」が女性従業員 72.0%、男性従業員 57.3%、パート従業員 76.8%で最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」（女性従業員 32.0%、男性従業員 46.2%、パート従業員 27.8%）などとなっています。



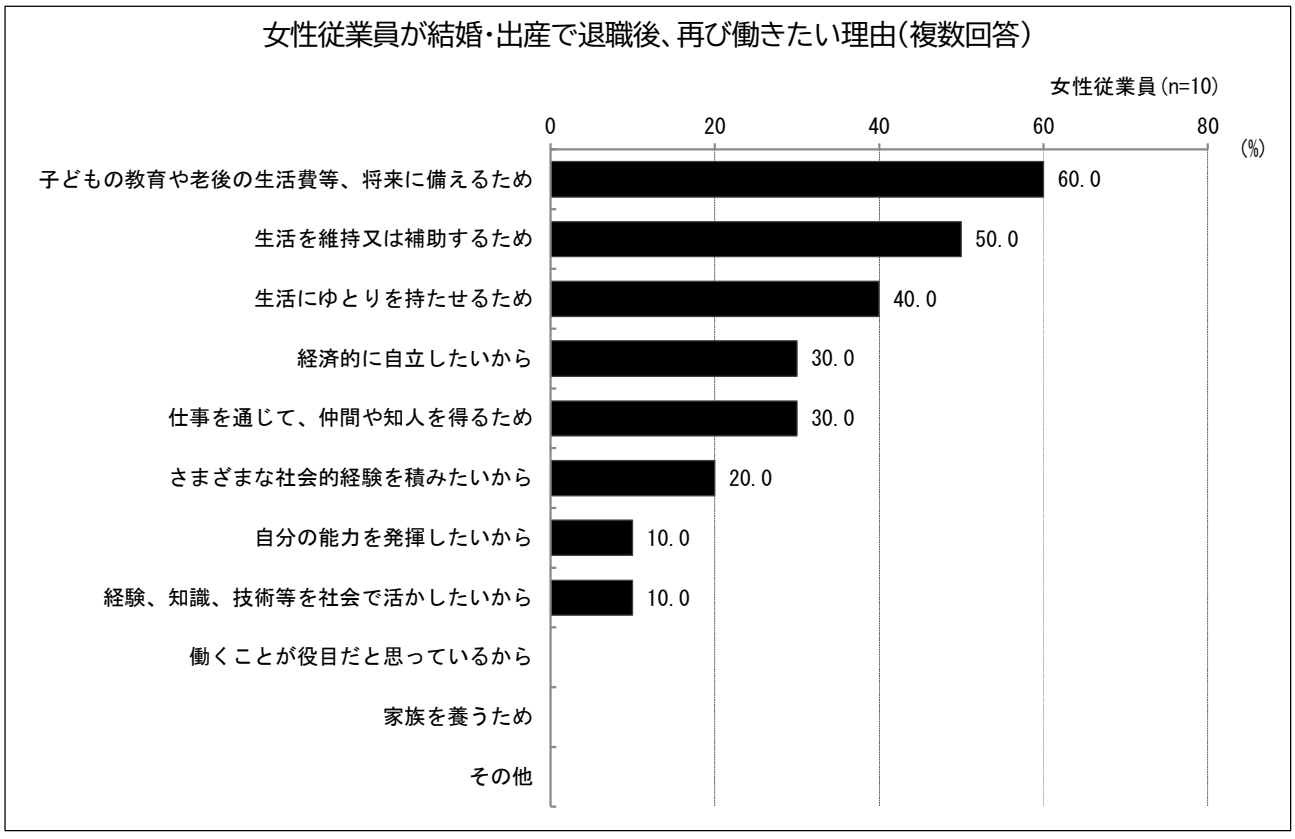
（3）女性、男性従業員の仕事継続に対する意見 従業員調査

女性、男性従業員の仕事継続に対する意見については、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が女性従業員 60.5%、男性従業員 53.2%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」（女性従業員 22.9%、男性従業員 29.6%）などとなっています。



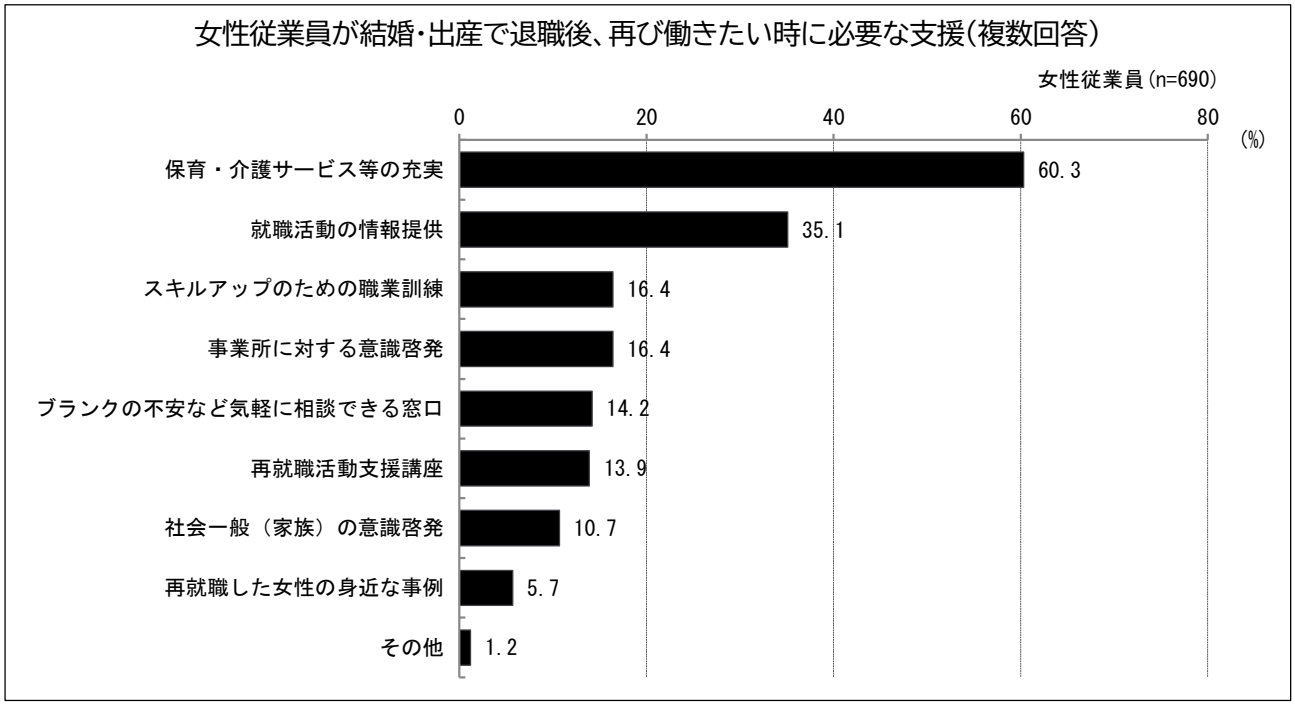
（4）女性従業員が結婚・出産で退職後、再び働きたい理由 従業員調査

女性従業員の仕事継続に対する意見について、「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うち、理由は、「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」が 60.0%で最も多く、次いで「生活を維持又は補助するため」（50.0%）などとなっています。



（5） 女性従業員が結婚・出産で退職後、再び働きたい時に必要な支援 従業員調査

女性従業員が結婚・出産で退職後、再び働きたい時に必要な支援については、「保育・介護サービス等の充実」が60.3%で最も多く、次いで「就職活動の情報提供」（35.1%）などとなっています。



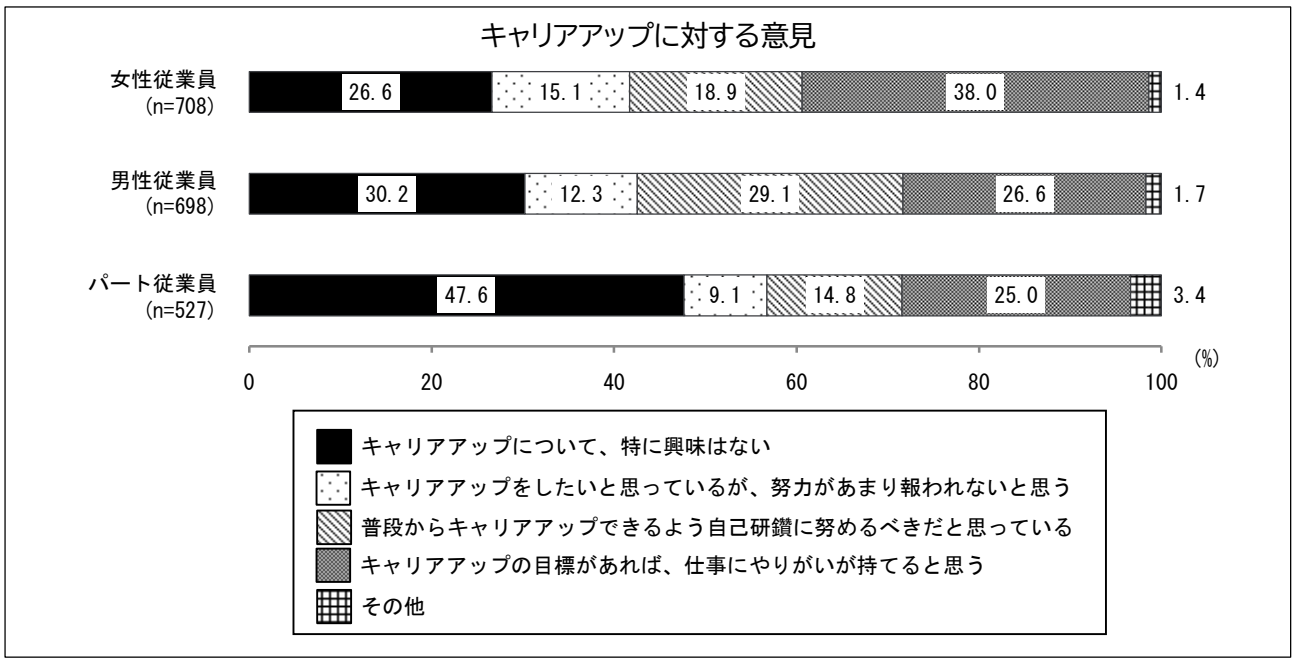
3 キャリアアップ

（1）キャリアアップに対する意見 従業員調査

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、仕事にやりがいが持てると思う」が女性従業員 38.0%、「キャリアアップについて、特に興味はない」が男性従業員 30.2%、パート従業員 47.6%で最も多くなっています。

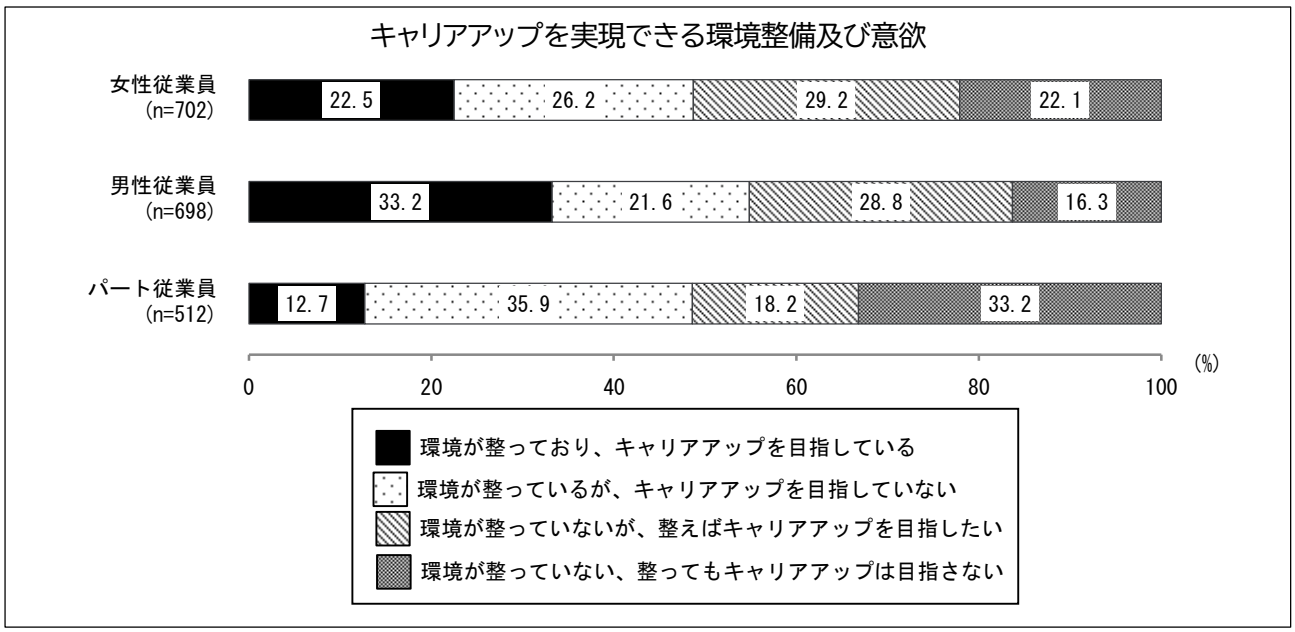
※ 「キャリアアップ」について

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）キャリアアップを実現できる環境整備及び意欲 従業員調査

職場におけるキャリアアップを実現できる環境整備（昇任制度や充実した研修体制等があり、処遇につながっている）及びキャリアアップを目指しているかについては、「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 29.2%、「環境が整っており、キャリアアップを目指している」が男性従業員 33.2%、「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 35.9%で最も多くなっています。



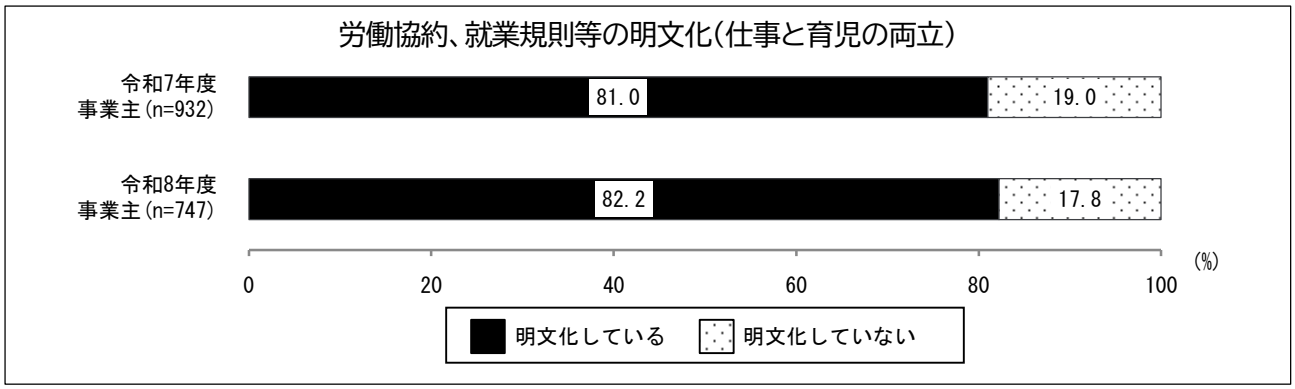
Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・仕事と介護の両立

(1) 仕事と育児・仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化

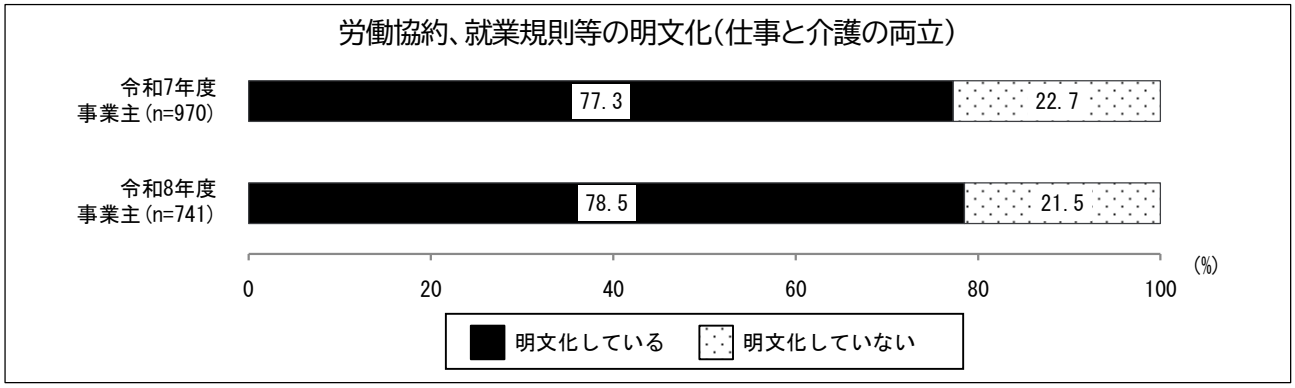
ア 仕事と育児の両立 事業主調査

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82.2%で、前年度（81.0%）よりも1.2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

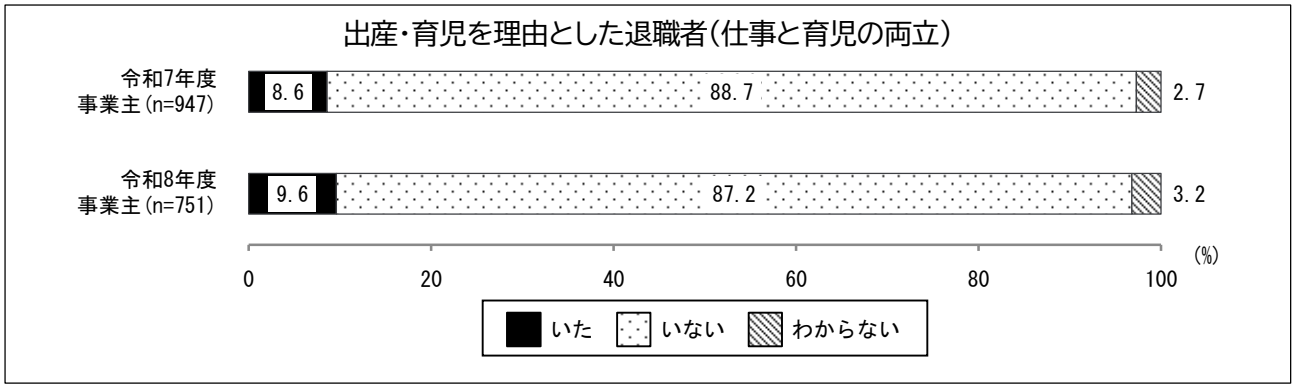
仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化については、「明文化している」が78.5%で、前年度（77.3%）よりも1.2ポイント上昇しています。



（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 事業主調査

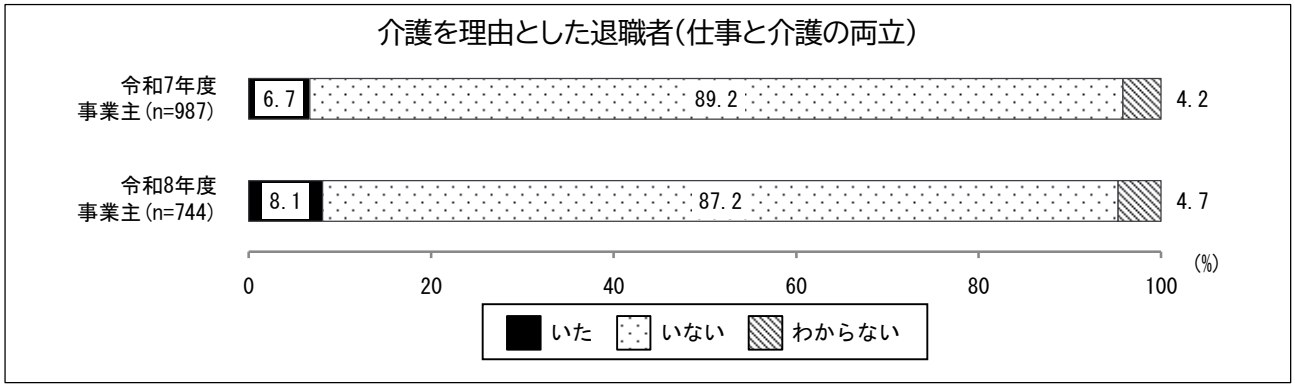
出産・育児を理由とした退職者（過去３年間）については、「いた」が9.6%で、前年度（8.6%）よりも1.0ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去３年間（R5.4.1～R8.3.31）

イ 仕事と介護の両立 事業主調査

介護を理由とした退職者（過去３年間）については、「いた」が8.1%で、前年度（6.7%）よりも1.4ポイント上昇しています。

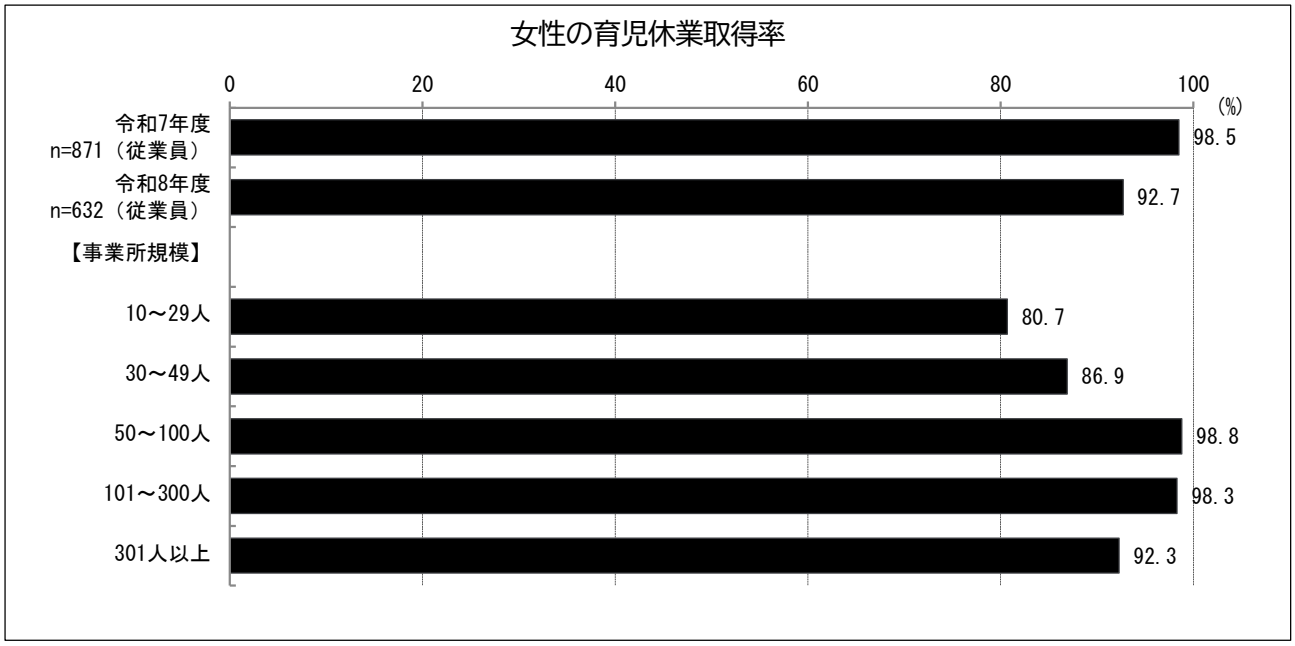


※ 調査対象期間は、過去３年間（R5.4.1～R8.3.31）

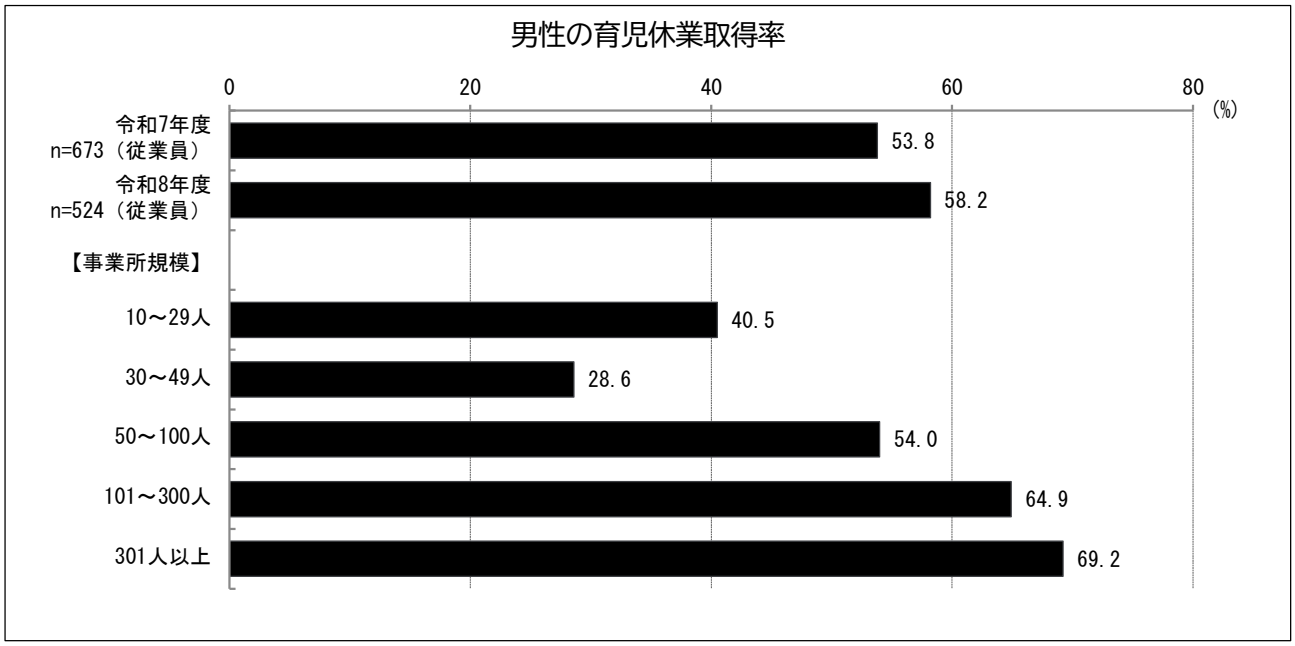
（3）育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率 事業主調査

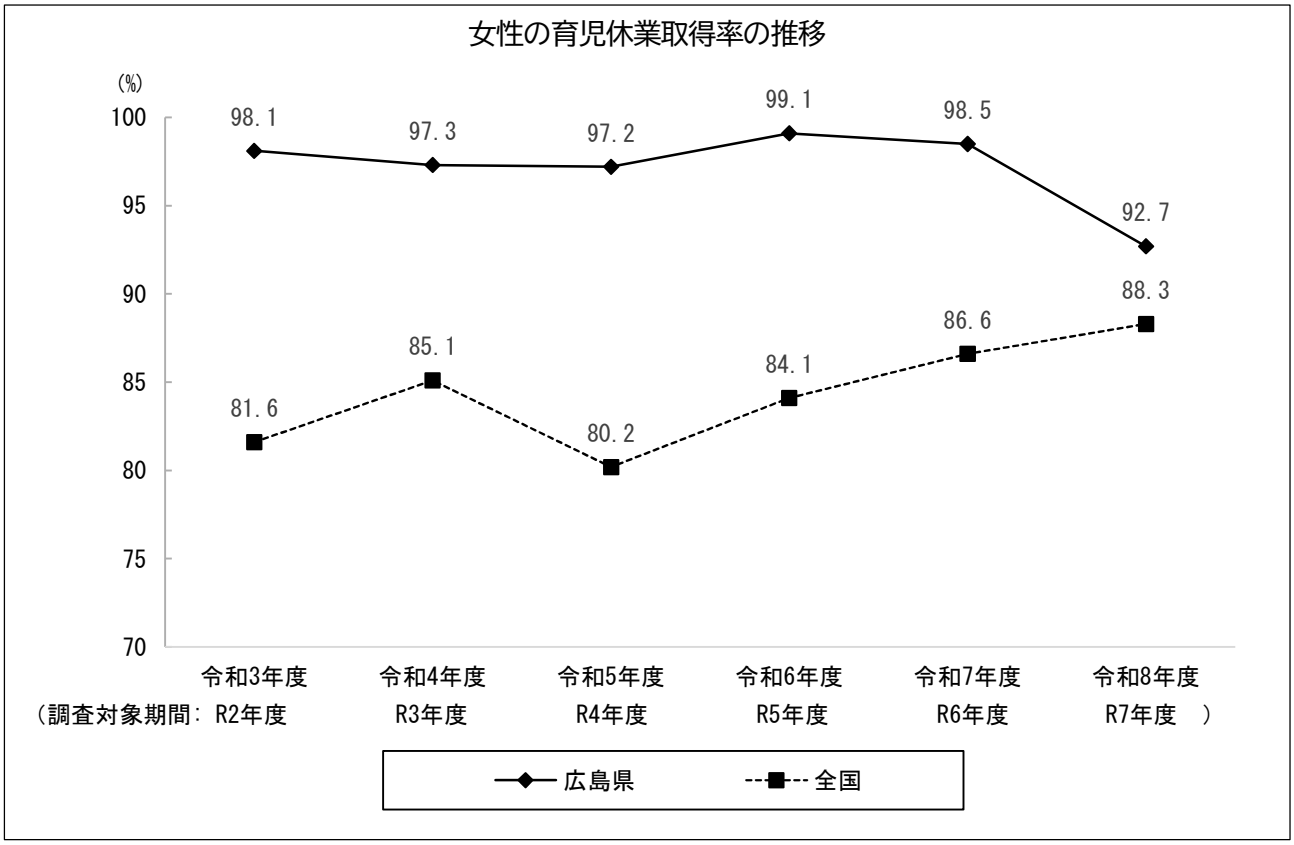
育児休業取得率（過去１年間）については、女性が92.7%で、前年度（98.5%）よりも5.8ポイント低下、男性は58.2%で、前年度（53.8%）よりも4.4ポイント上昇しています。

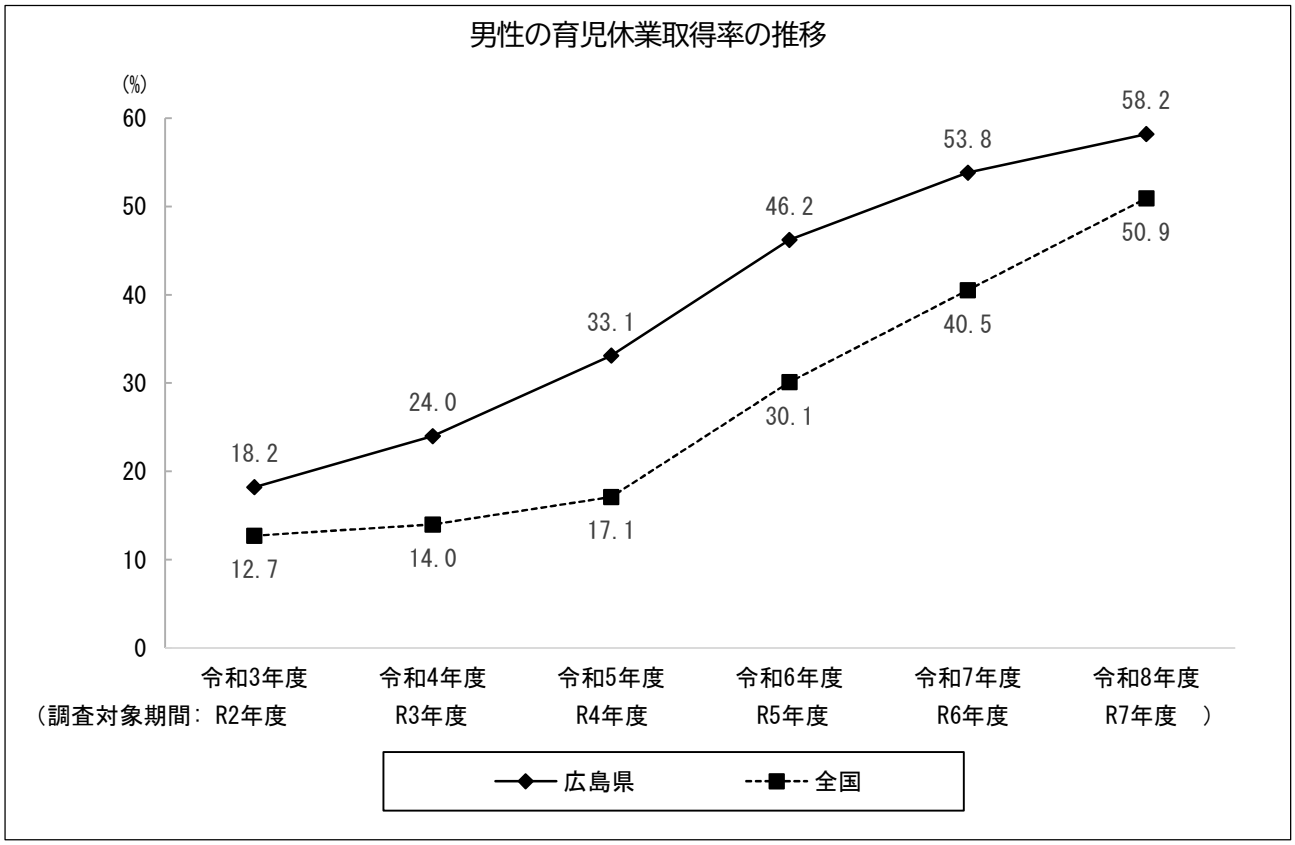


※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3．31）



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3．31）





※　育児休業取得率

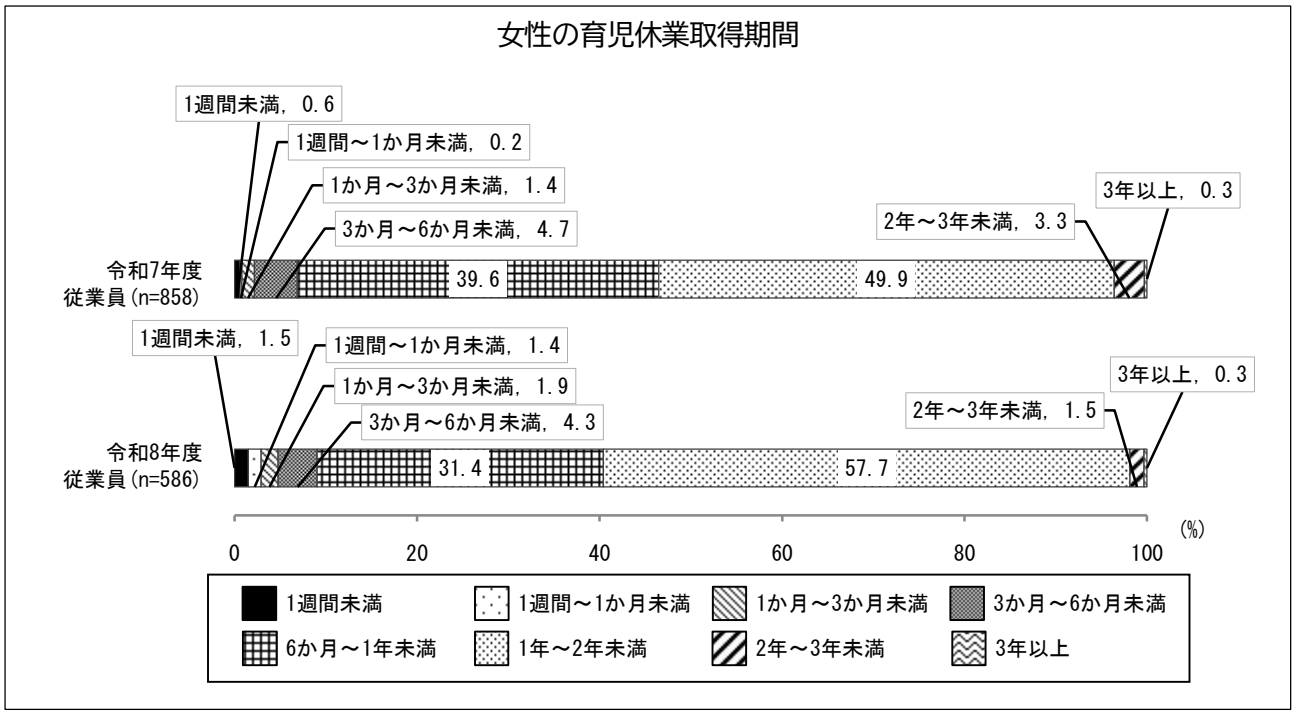
育児休業取得者／育児休業取得対象者（１歳未満の子を養育中又は過去１年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

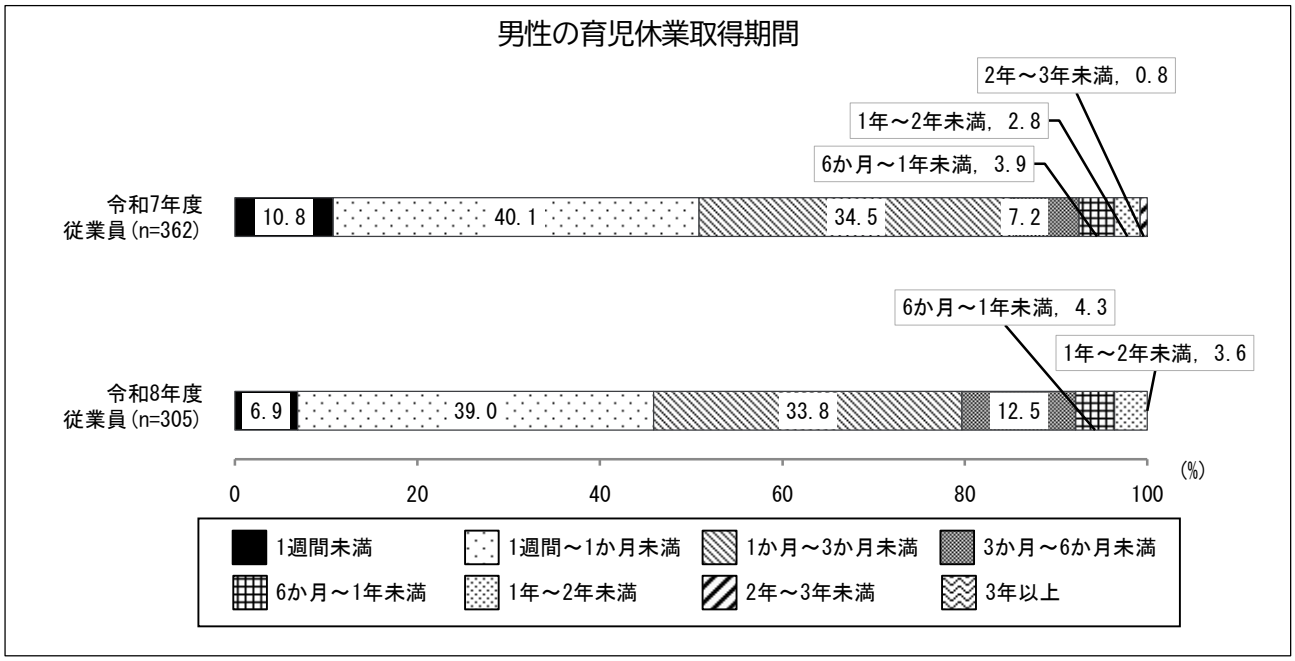
※　年度：調査公表年度[調査対象期間は、過去１年間(R７．４．１～R８．３.31)]

※　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、女性では、「１年～２年未満」が57.7%で最も多く、次いで「６か月～１年未満」(31.4%)、男性では、「１週間～１か月未満」が39.0%で最も多く、次いで「１か月～３か月未満」(33.8%）などとなっています。

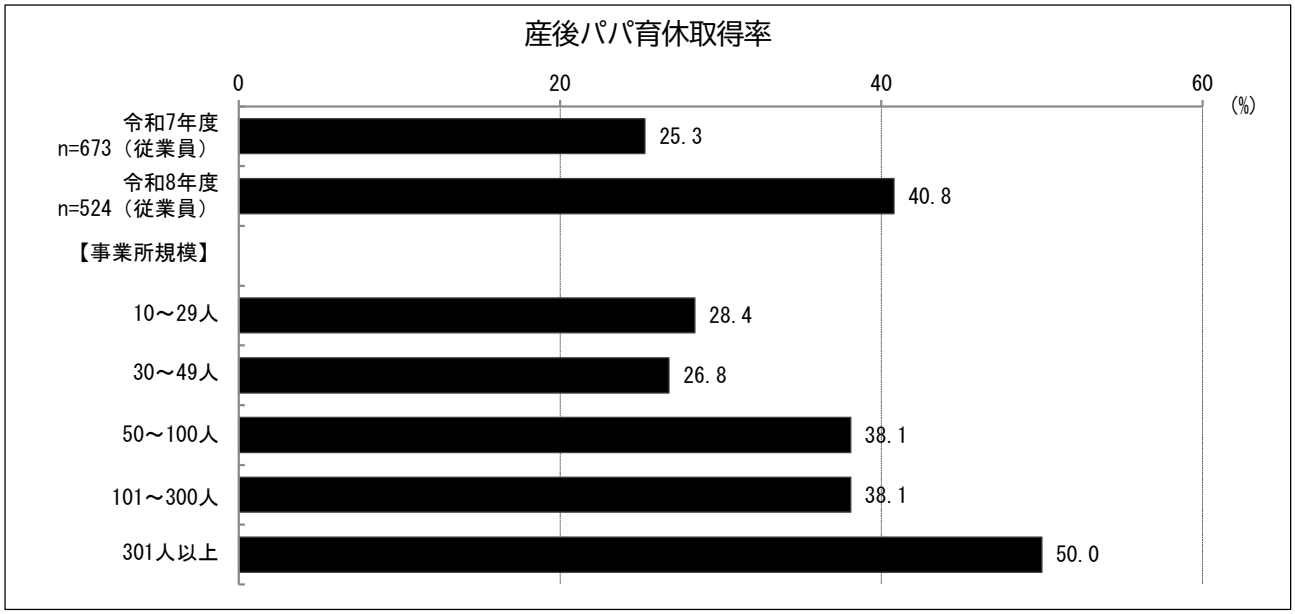




※ 調査対象期間は、過去１年間（R７．４．１～R８．３.31）

ウ 産後パパ育休取得率 事業主調査

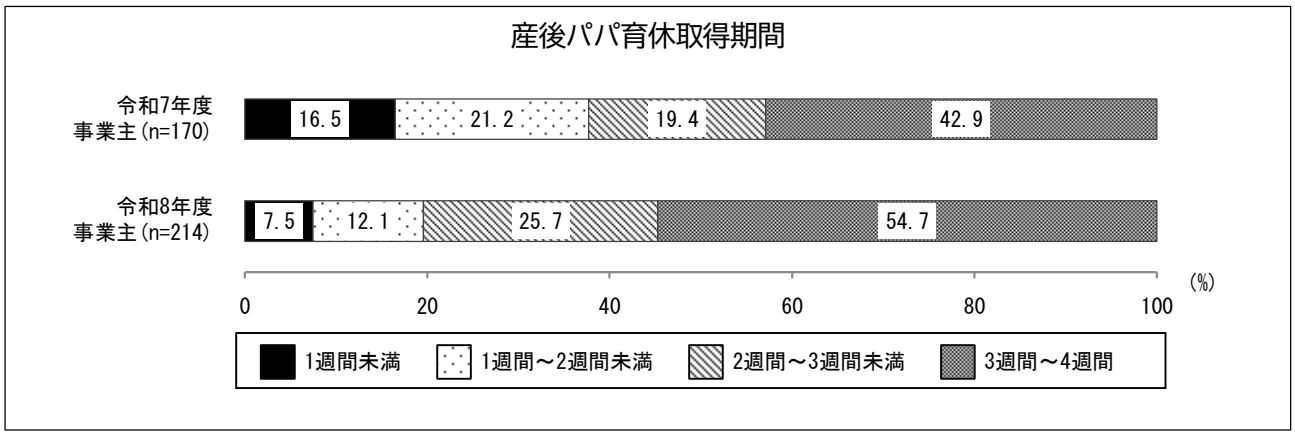
産後パパ育休取得率（過去１年間）については、40.8%で、前年度（25.3%）よりも 15.5 ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R７．４．１～R８．３.31）

エ 産後パパ育休取得期間 事業主調査

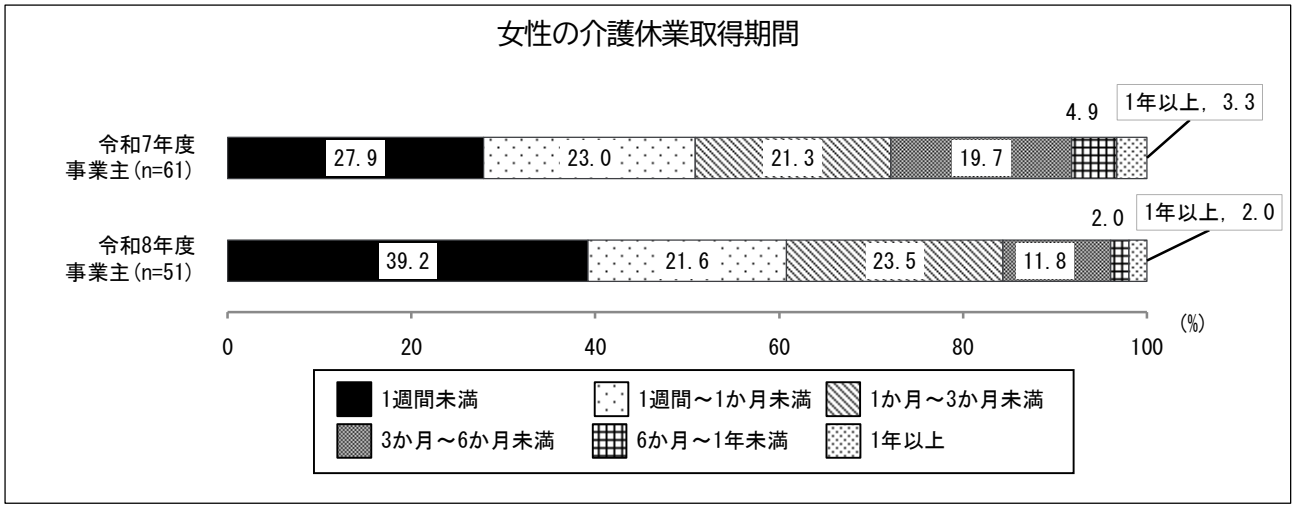
産後パパ育休取得期間（過去１年間）については、「３週間～４週間」が 54.7%で最も多く、次いで「２週間～３週間未満」（25.7%）、などとなっています。

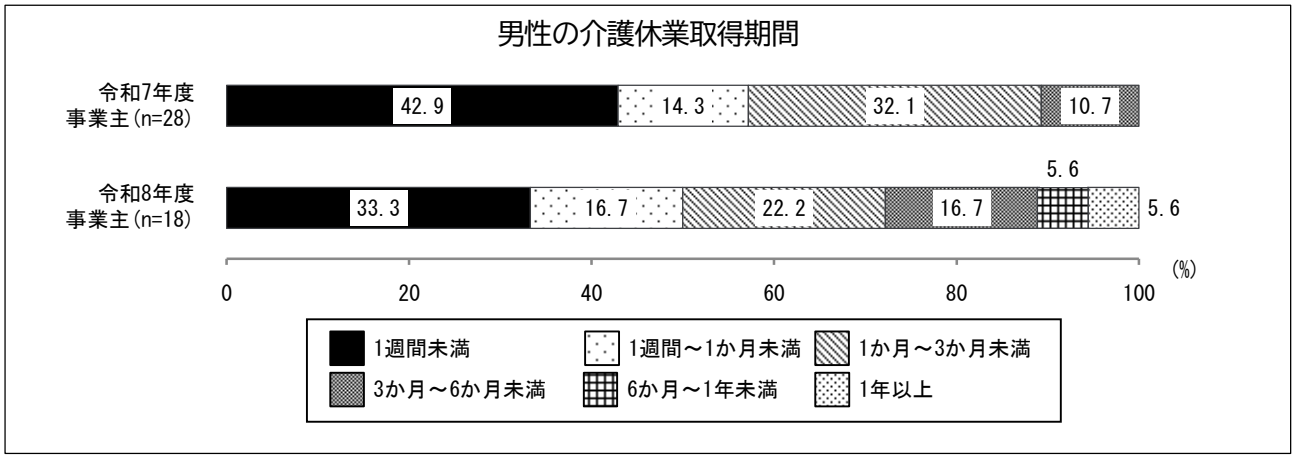


※ 調査対象期間は、過去１年間（R７．４．１～R８．３.31）

（4）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」が女性従業員 39.2%、男性従業員 33.3%で最も多くなっています。

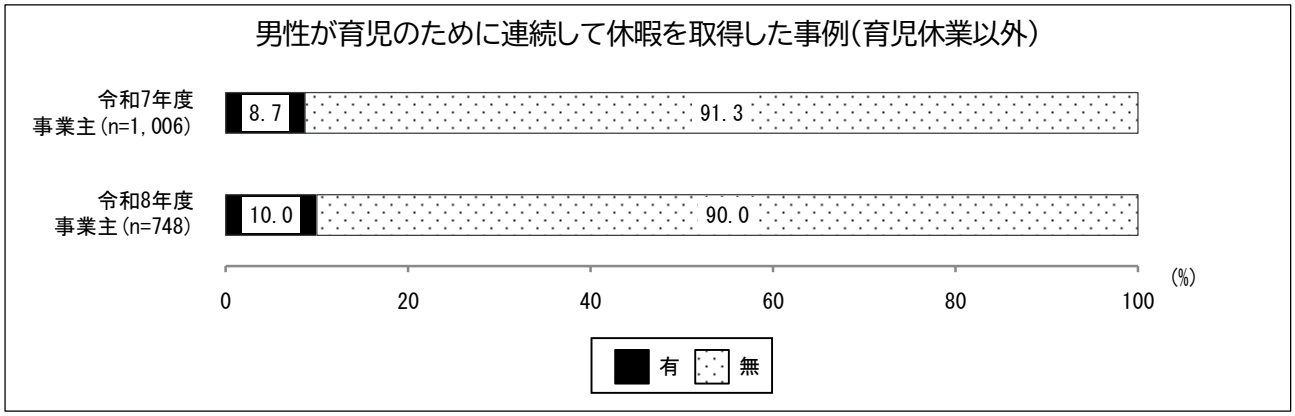




※　調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

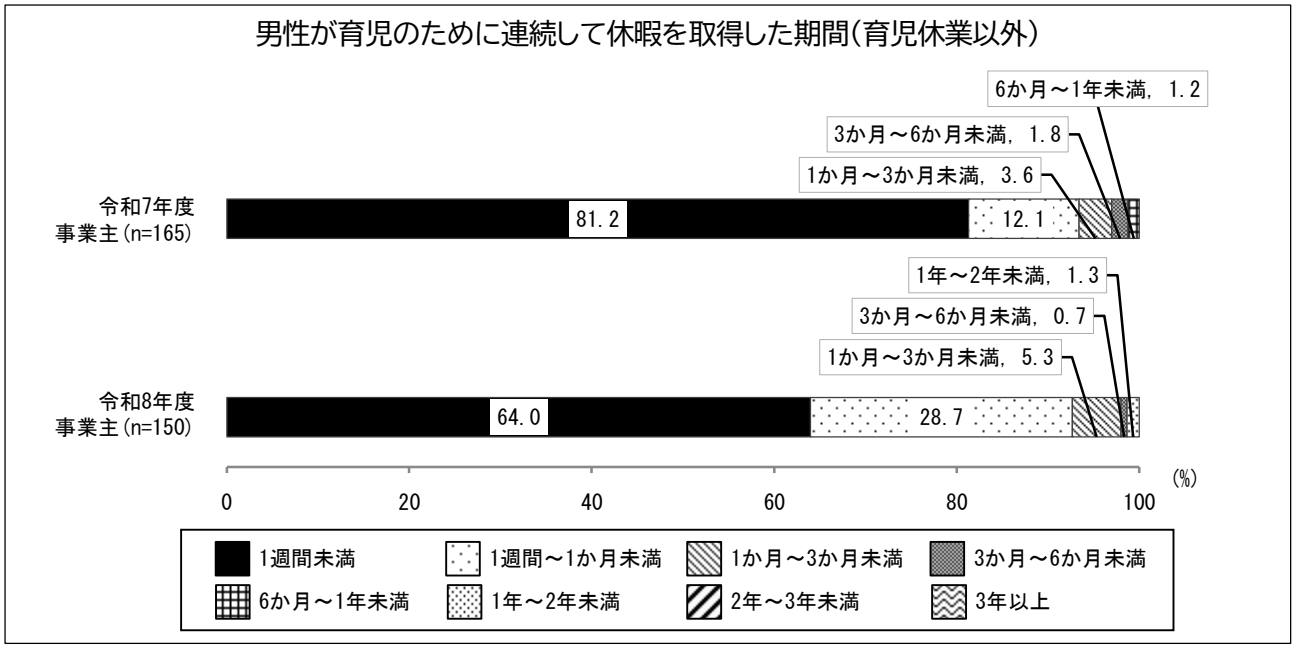
（5）男性が育児のために連続して休暇を取得した事例（育児休業以外） 事業主調査

男性が育児のために連続して休暇を取得した事例（育児休業以外）については、「有」が 10.0%で、前年度（8.7%）よりも 1.3 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） 事業主調査

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、「有」と回答した事業主のうち、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64.0%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」（28.7%）などとなっています。

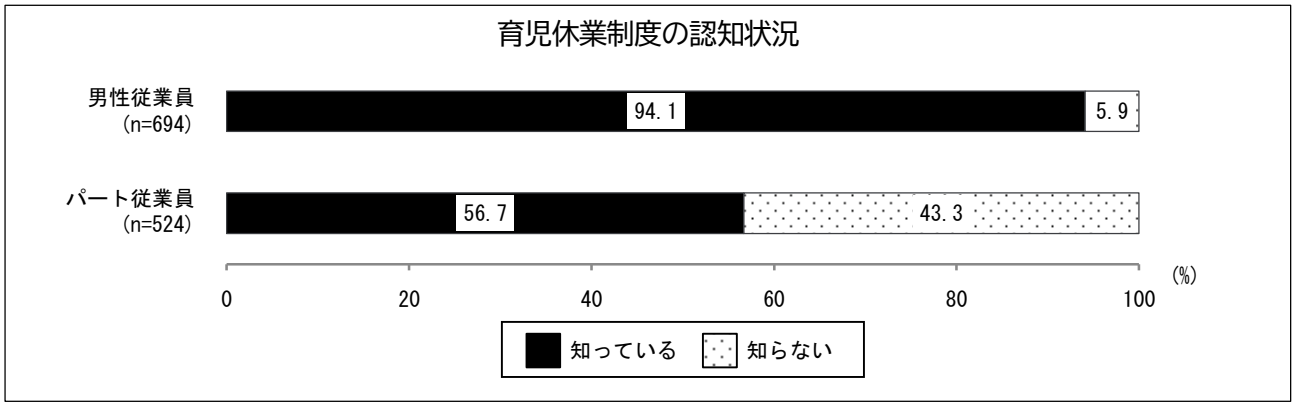


（7） 育児休業制度の認知状況 従業員調査

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94.1%、パート従業員56.7%となっています。

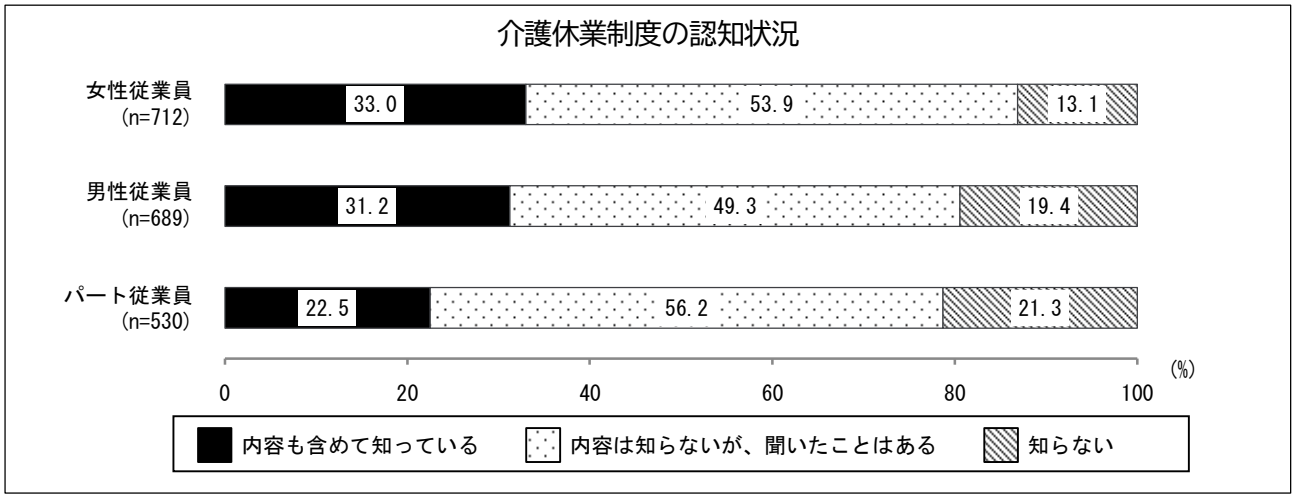
※ 「パートタイム労働者の育児休業取得の一定の要件」子が1歳6か月に達するまでに労働契約が終了し、更新されないことが明らかでないこと。

（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）



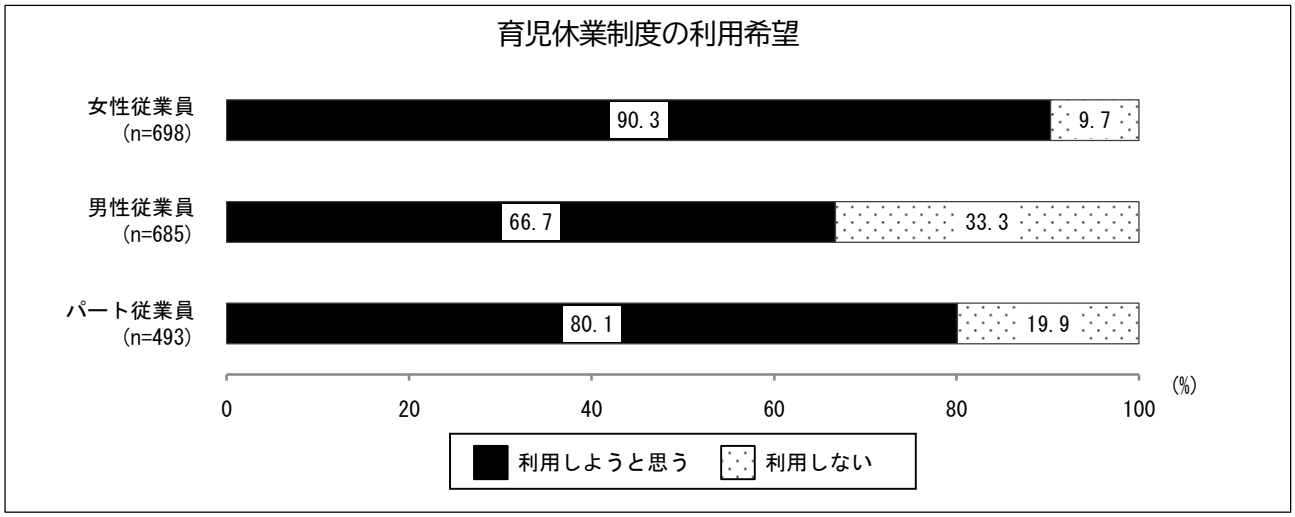
（8）介護休業制度の認知状況 従業員調査

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 33.0%、男性従業員 31.2%、パート従業員 22.5%となっています。



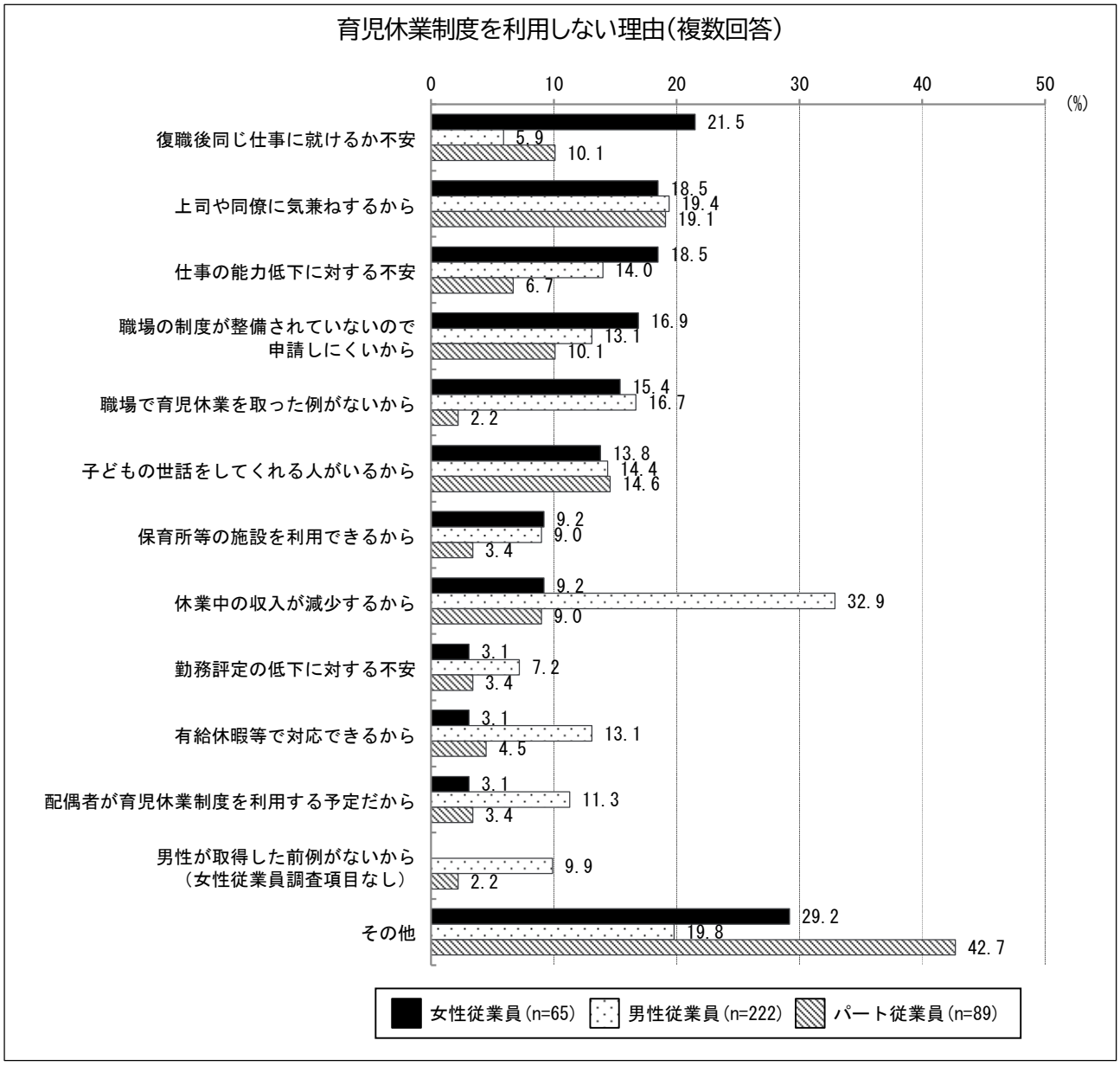
（9）育児休業制度の利用希望 従業員調査

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 90.3%、男性従業員 66.7%、パート従業員 80.1%となっています。



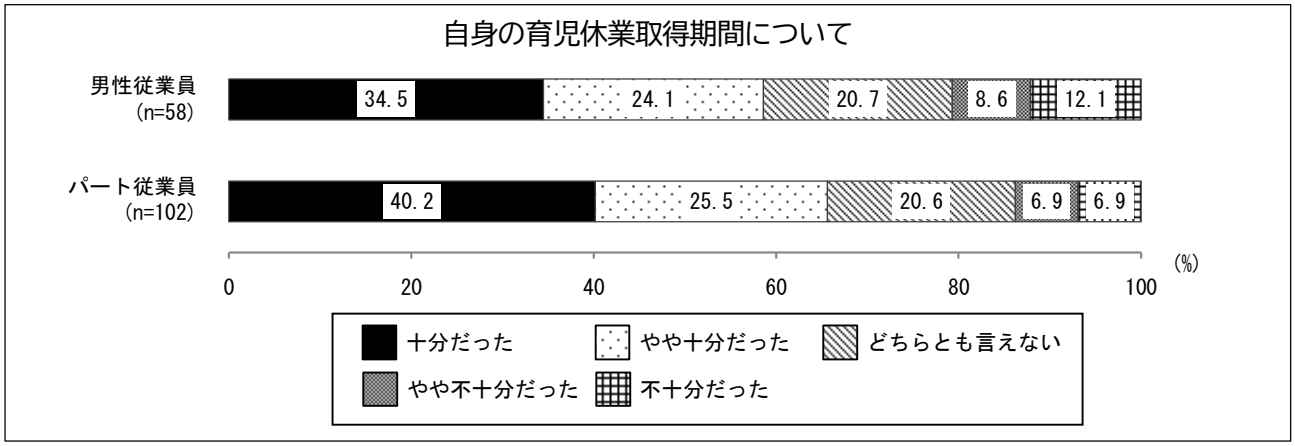
（10）育児休業制度を利用しない理由 従業員調査

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、「復職後同じ仕事に就けるか不安」が女性従業員 21.5%、「休業中の収入が減少するから」が男性従業員 32.9%、「上司や同僚に気兼ねするから」がパート従業員 19.1%で最も多くなっています。



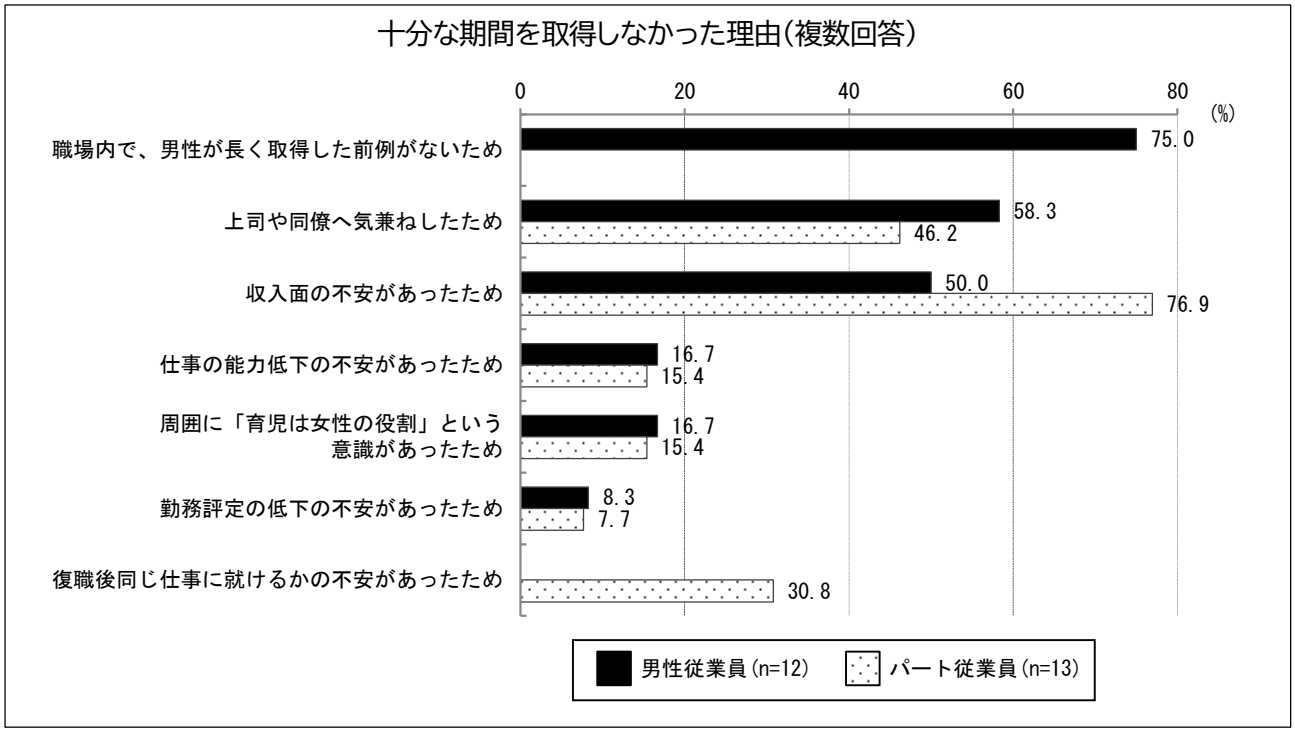
（11）自身の育児休業取得期間について 従業員調査

育児休業を取得した従業員のうち、自身の育児休業取得期間については、「十分だった」が男性従業員 34.5%、パート従業員 40.2%となっています。



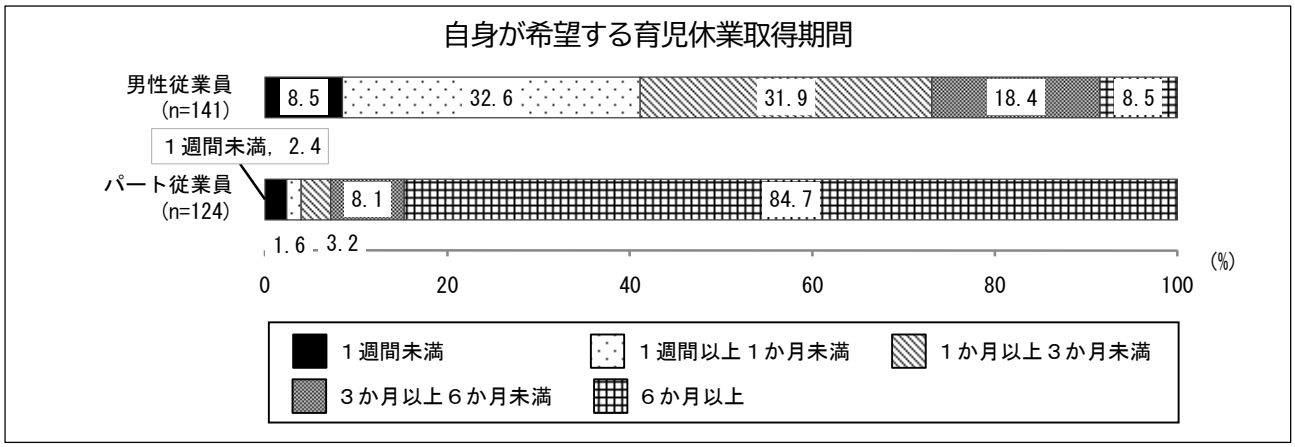
（12）十分な期間を取得しなかった理由 従業員調査

自身の育児休業取得期間について、「やや不十分だった」「不十分だった」と回答した従業員のうち、理由は、「職場内で、男性が長く取得した前例がないため」が男性従業員 75.0%、「収入面の不安があったため」がパート従業員 76.9%で最も多くなっています。



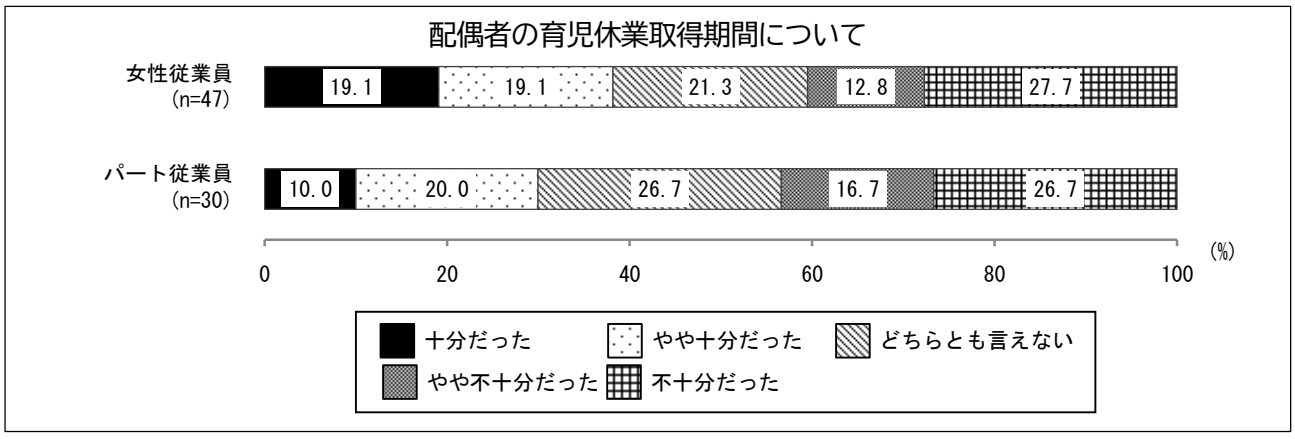
（13）自身が希望する育児休業取得期間 従業員調査

今後育児休業を取得する従業員または取得経験のある従業員のうち、自身が希望する育児休業取得期間については、「１週間以上１か月未満」が男性従業員 32.6%、「６か月以上」がパート従業員 84.7%となっています。



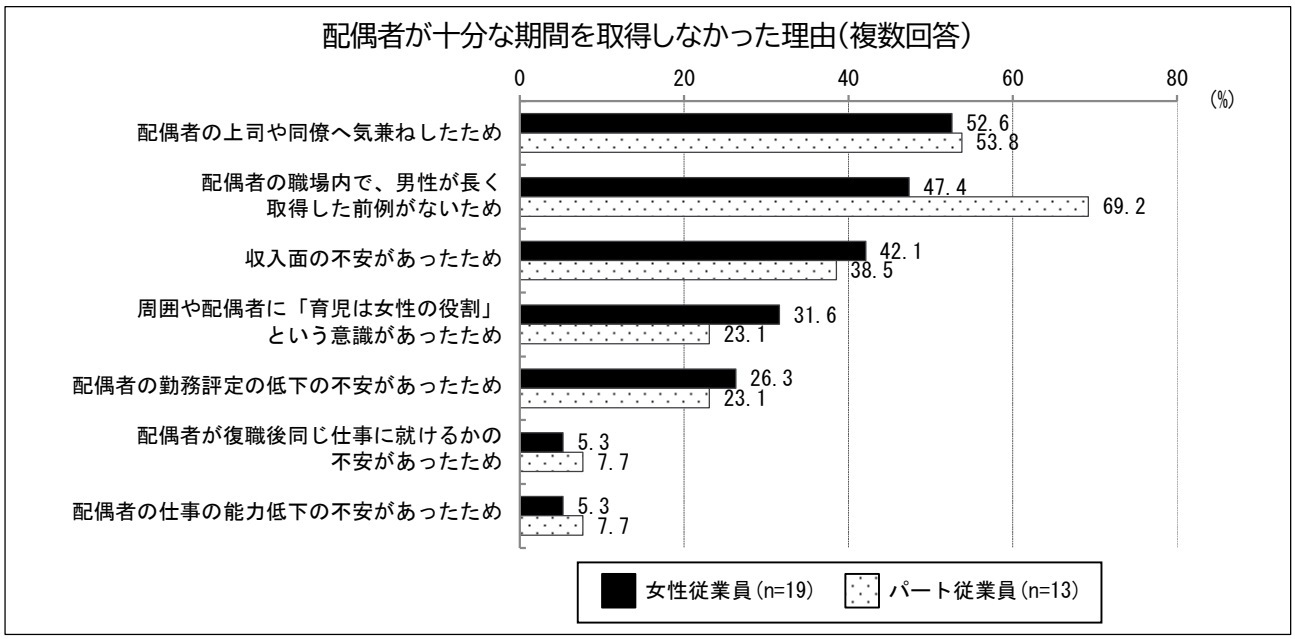
（14）配偶者の育児休業取得期間について 従業員調査

配偶者の育児休業取得期間については、「不十分だった」が女性従業員 27.7%、パート従業員 26.7%となっています。



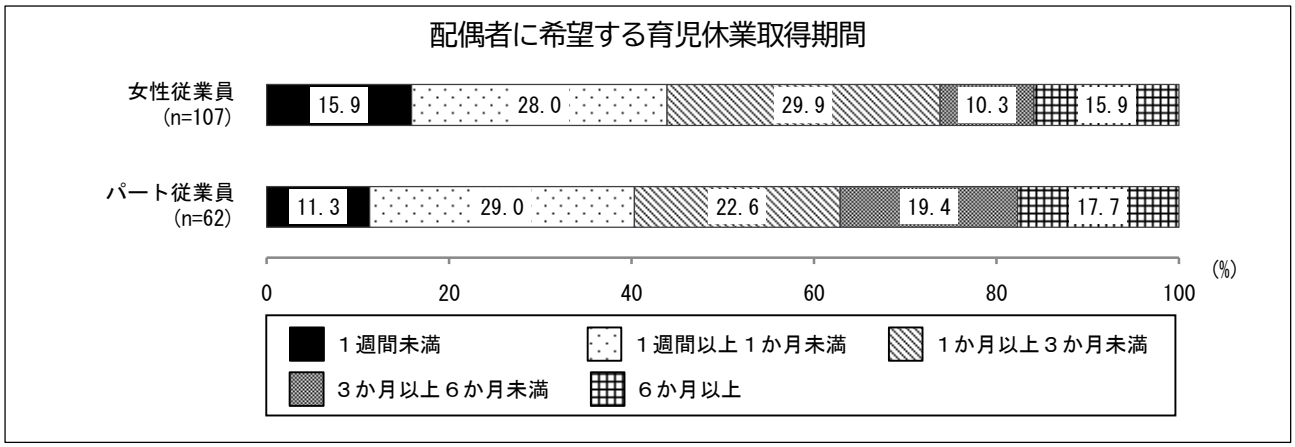
（15）配偶者が十分な期間を取得しなかった理由 従業員調査

配偶者の育児休業取得期間について、「やや不十分だった」「不十分だった」と回答した従業員のうち、理由は、「配偶者の上司や同僚へ気兼ねしたため」が男性従業員 52.6%、「配偶者の職場内で、男性が長く取得した前例がないため」がパート従業員 69.2%で最も多くなっています。



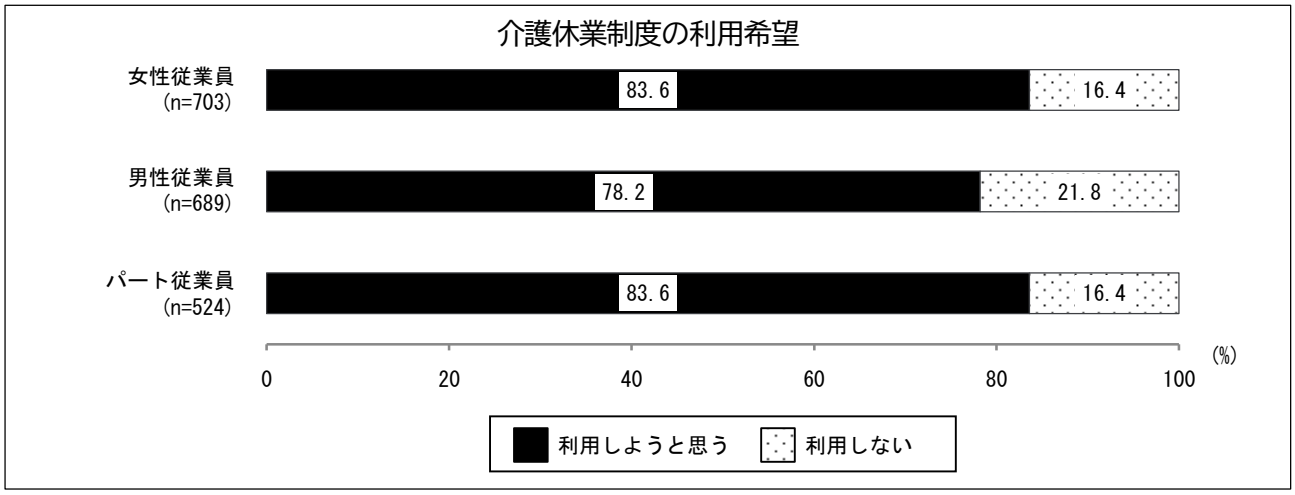
（16）配偶者に希望する育児休業取得期間 従業員調査

今後育児休業を取得する従業員または取得経験のある従業員のうち、配偶者に希望する育児休業取得期間については、「１か月以上３か月未満」が女性従業員 29.9%、「１週間以上１か月未満」がパート従業員 29.0%となっています。



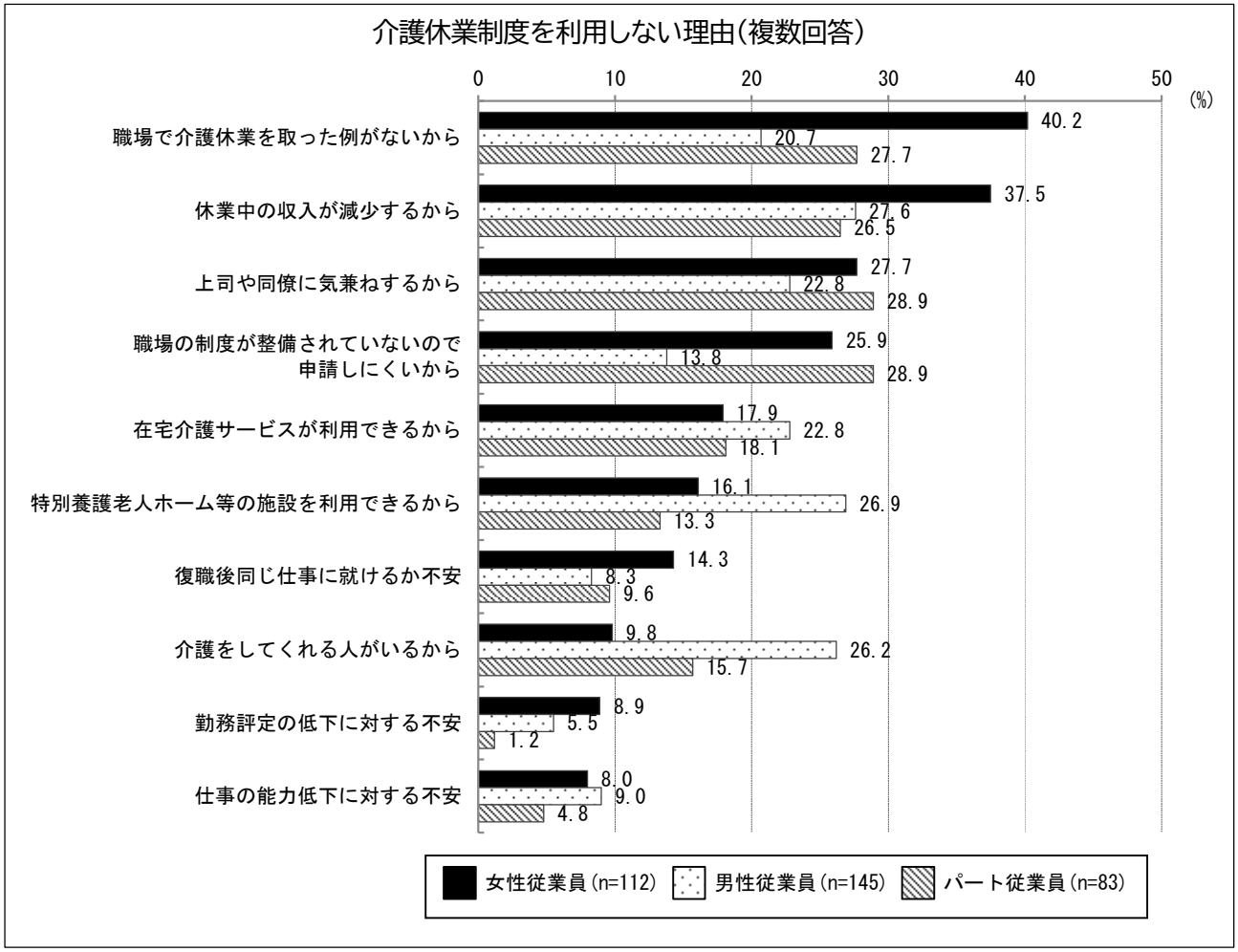
（17）介護休業制度の利用希望 従業員調査

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 83.6%、男性従業員 78.2%、パート従業員 83.6%となっています。



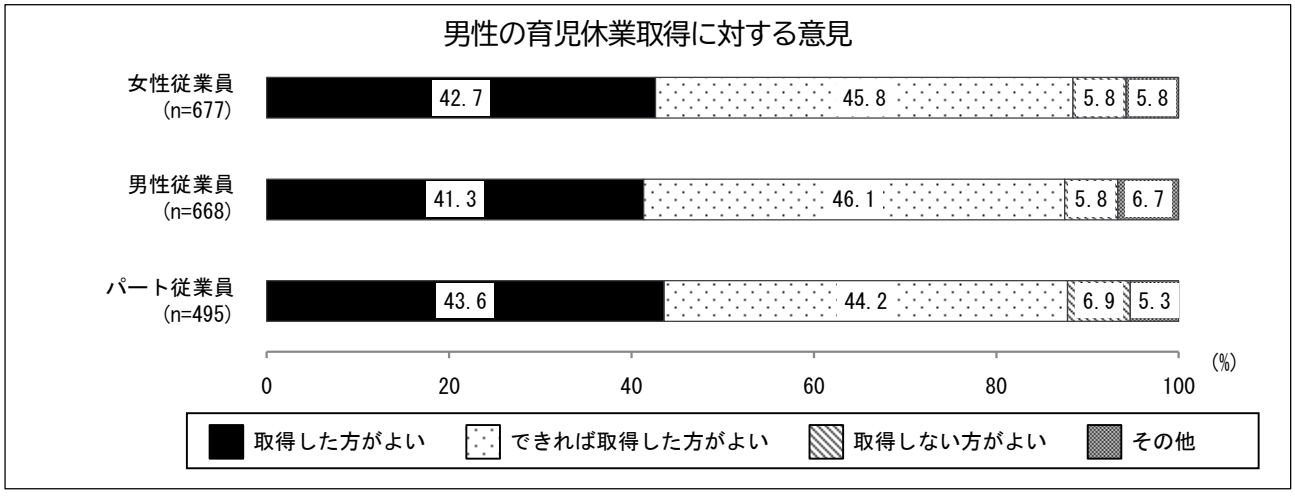
（18）介護休業制度を利用しない理由 従業員調査

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 40.2%、「休業中の収入が減少するから」が男性従業員 27.6%、「上司や同僚に気兼ねするから」「職場の制度が整備されていないので申請しにくいから」がパート従業員 28.9%で最も多くなっています。



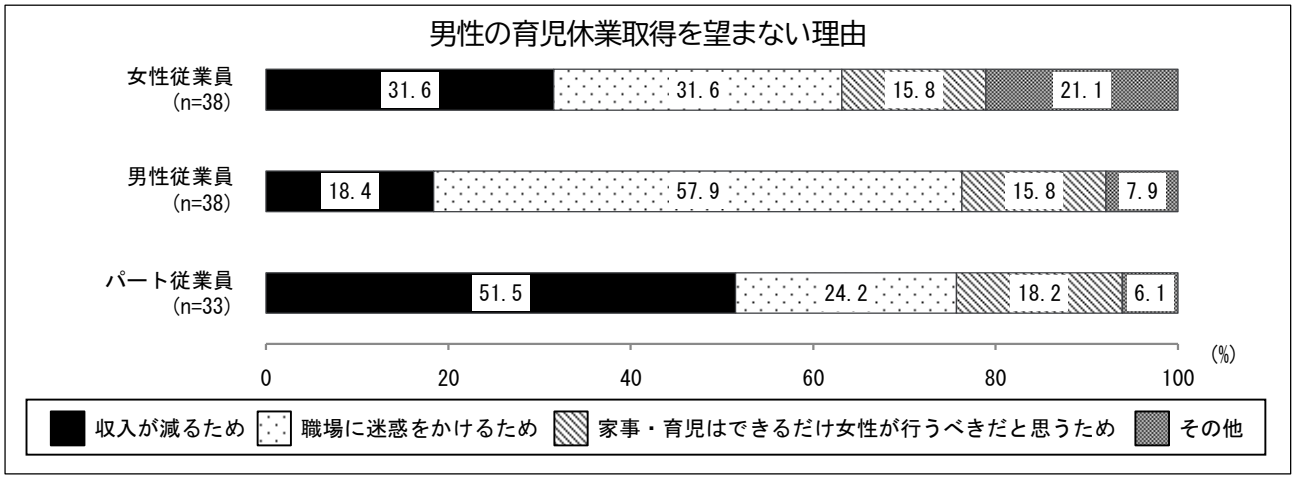
（19）男性の育児休業取得に対する意見 従業員調査

男性が育児休業を取得すること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 42.7%、男性従業員 41.3%、パート従業員 43.6%となっています。



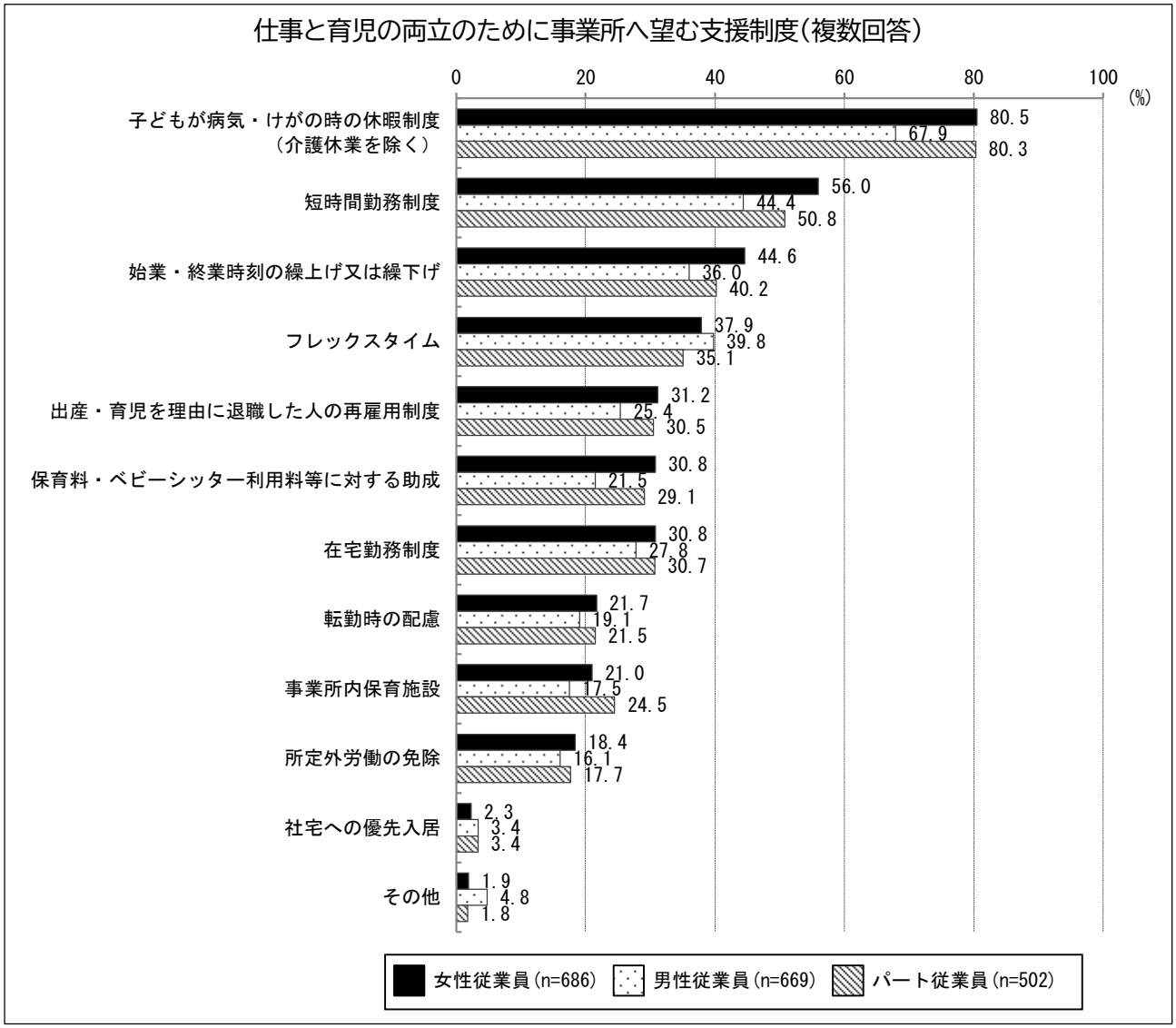
（20）男性の育児休業取得を望まない理由 従業員調査

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」「職場に迷惑をかけるため」が女性従業員 31.6%、パート従業員 51.5%、「職場に迷惑をかけるため」が男性従業員 57.9%で最も多くなっています。



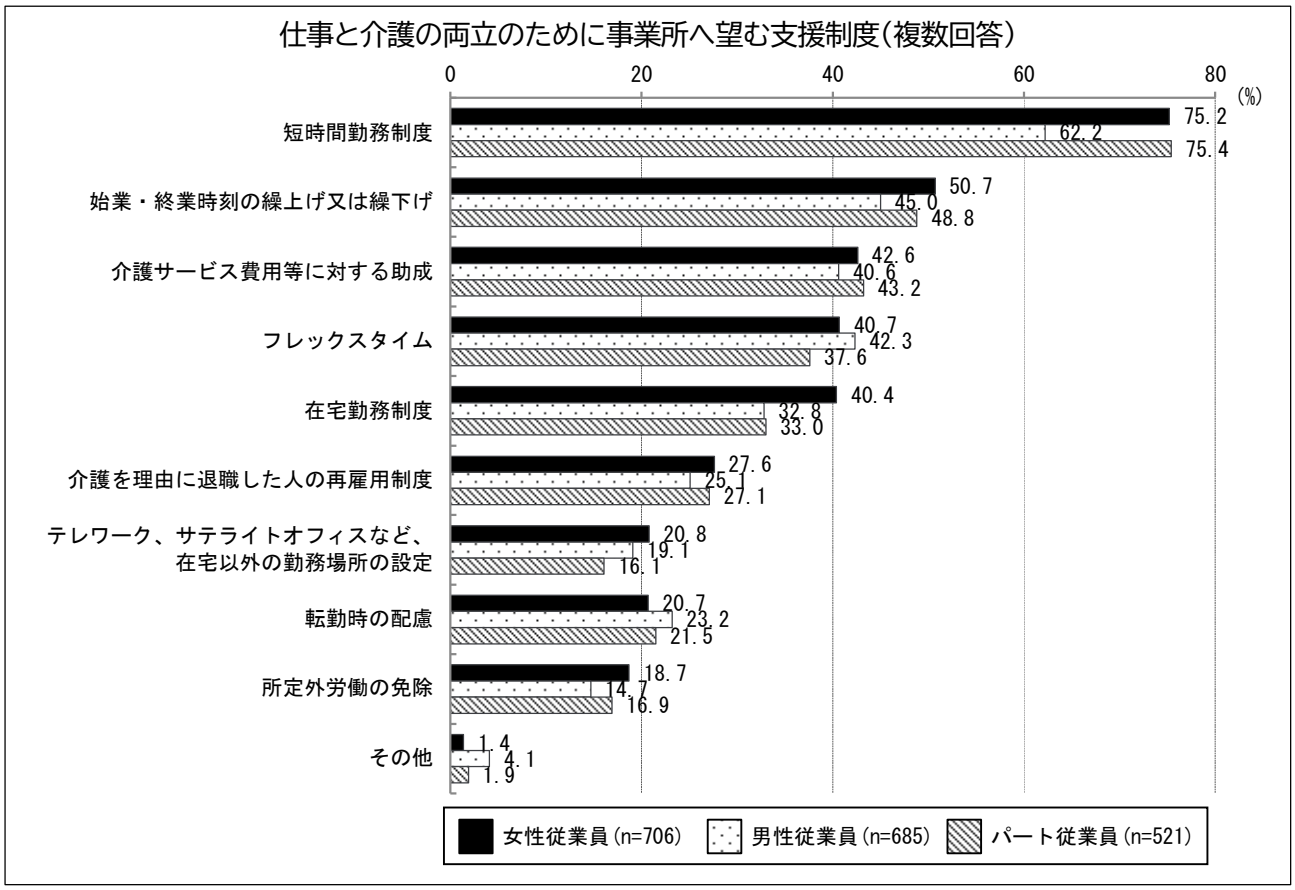
（21）仕事と育児の両立のために事業所へ望む支援制度 従業員調査

育児をしながら働き続ける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 80.5%、男性従業員 67.9%、パート従業員 80.3%で最も多く、次いで、「短時間勤務制度」（女性従業員 56.0%、男性従業員 44.4%、パート従業員 50.8%）などとなっています。



（22）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

介護をしながら働き続けるために事業所へ望む支援制度については、「短時間勤務制度」が女性従業員 75.2%、男性従業員 62.2%、パート従業員 75.4%で最も多く、次いで、「始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ」（女性従業員 50.7%、男性従業員 45.0%、パート従業員 48.8%）などとなっています。

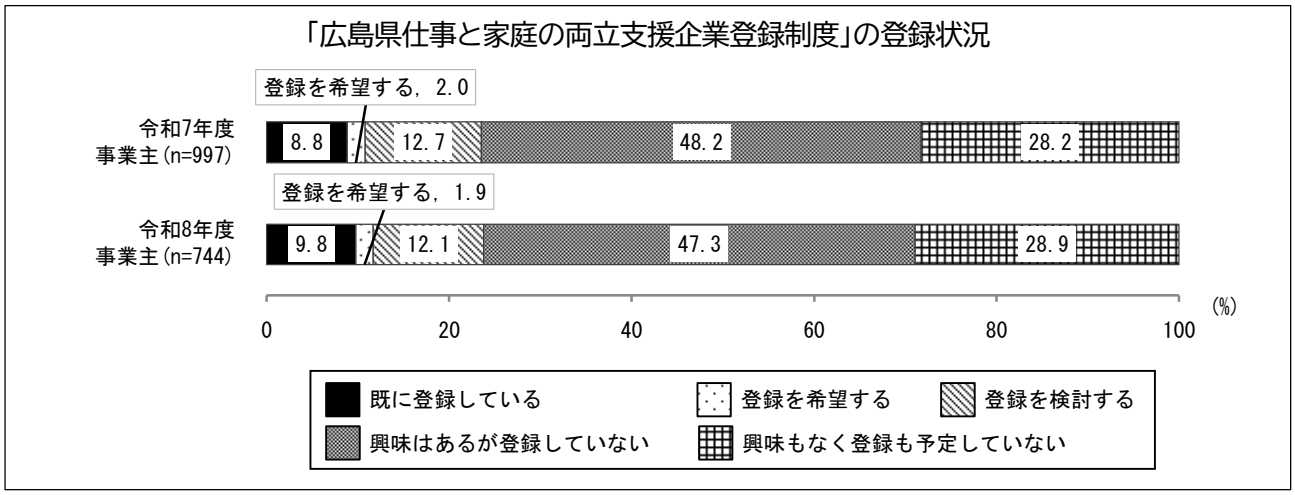


（23）「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況 事業主調査

「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 9.8%で、前年度（8.8%）よりも 1.0 ポイント上昇しています。

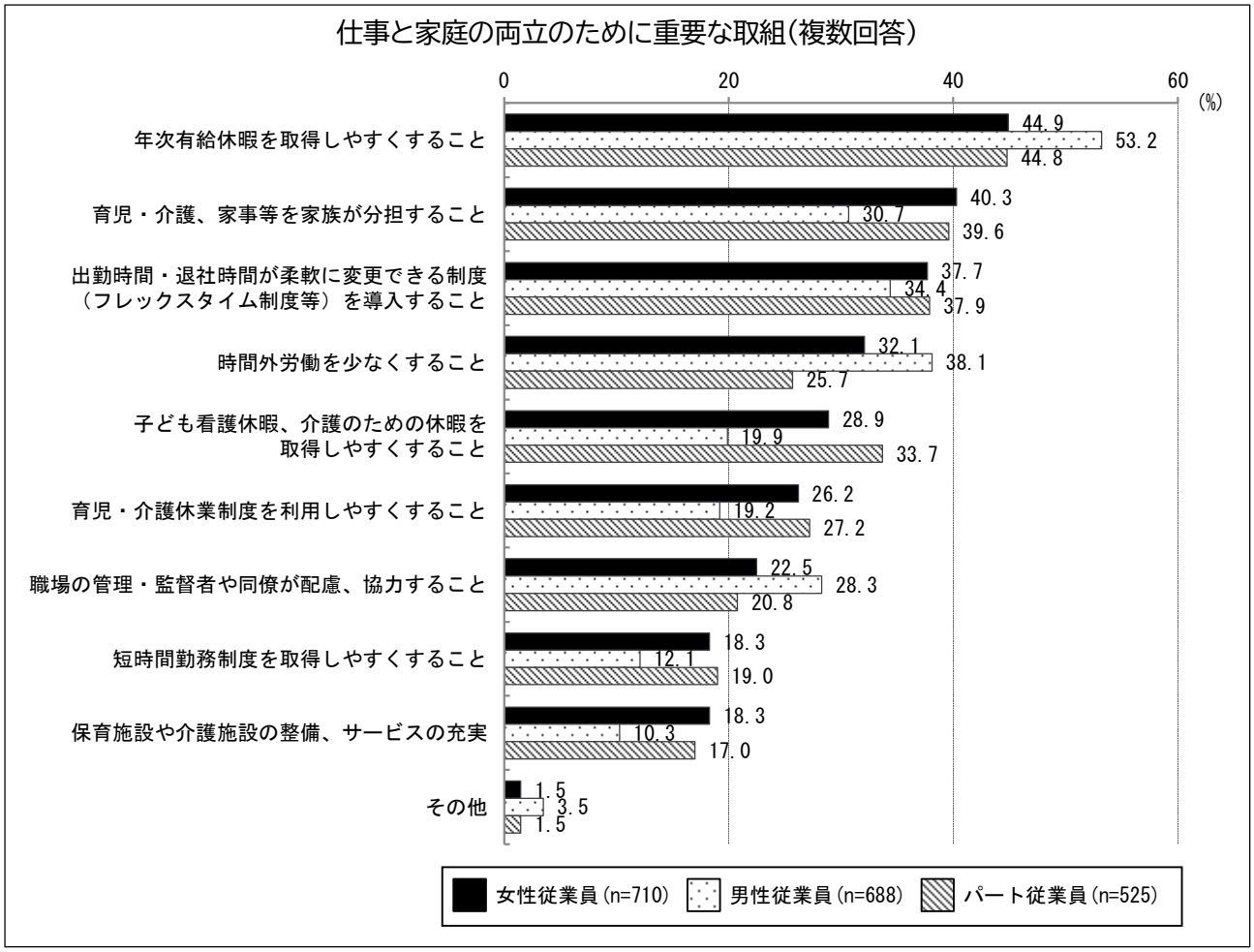
※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

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。



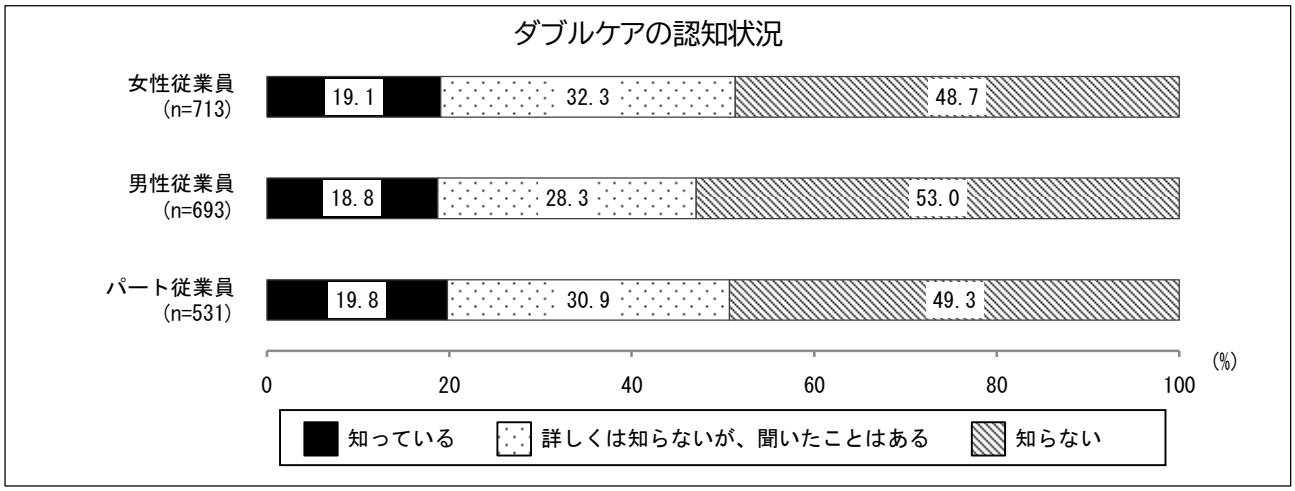
（24）仕事と家庭の両立のために重要な取組 従業員調査

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44.9%、男性従業員53.2%、パート従業員44.8%で最も多くなっています。



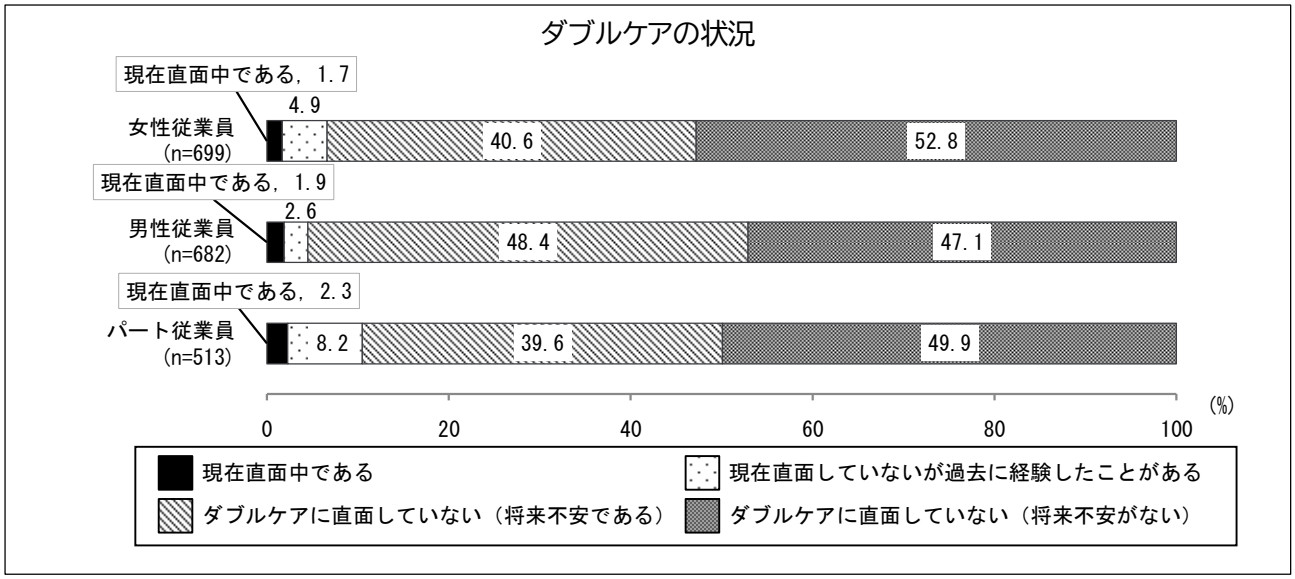
（25）ダブルケアの認知状況 従業員調査

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19.1%、男性従業員18.8%、パート従業員19.8%となっています。



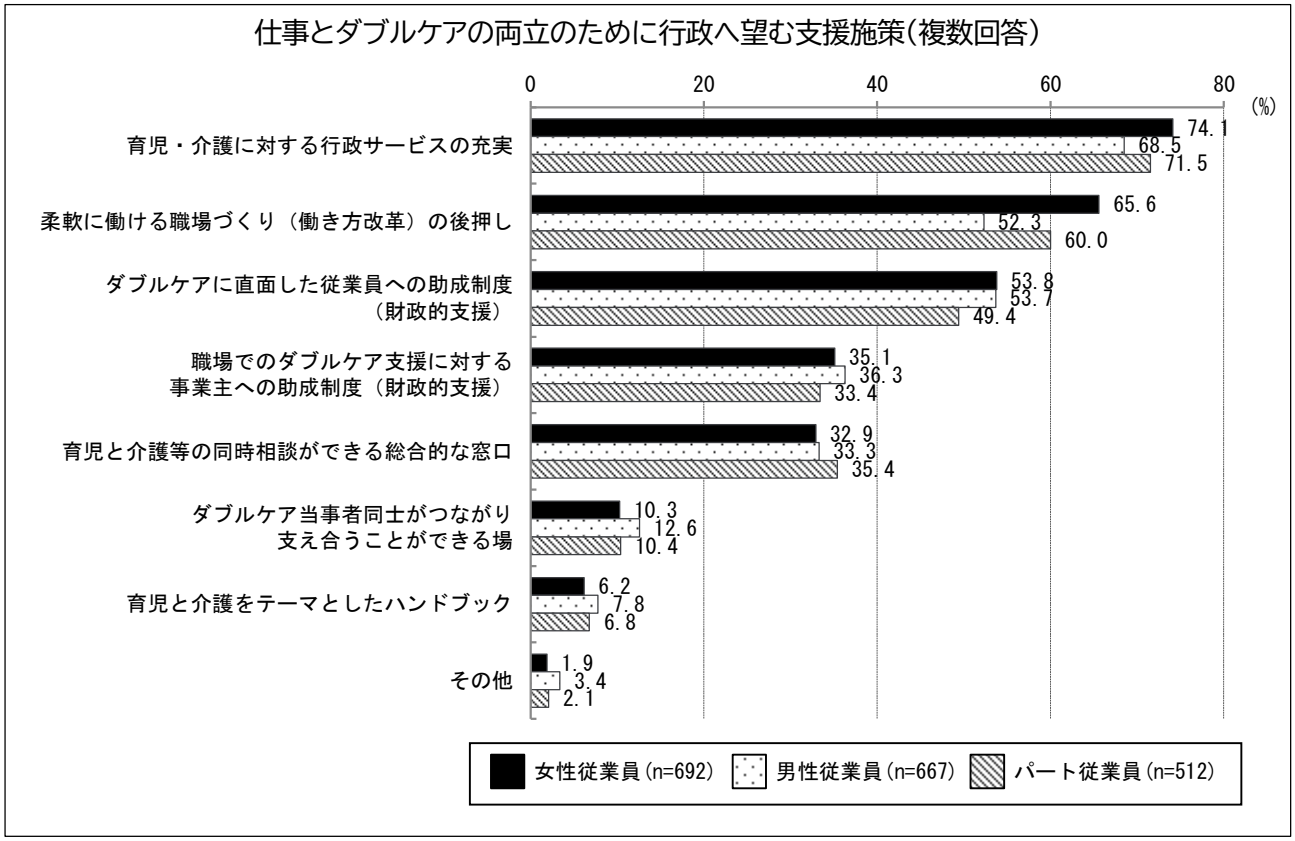
（26）ダブルケアの状況 従業員調査

ダブルケアの状況については、「直面中・過去にダブルケアを経験」が女性従業員 6.6%、男性従業員 4.5%、パート従業員 10.5%となっています。



（27）仕事とダブルケアの両立のために行政へ望む支援施策 従業員調査

ダブルケアしながら働き続けるために行政へ望む支援施策については、「育児・介護に対する行政サービスの充実」が女性従業員 74.1%、男性従業員 68.5%、パート従業員 71.5%で最も多くなっています。



2 仕事と治療の両立

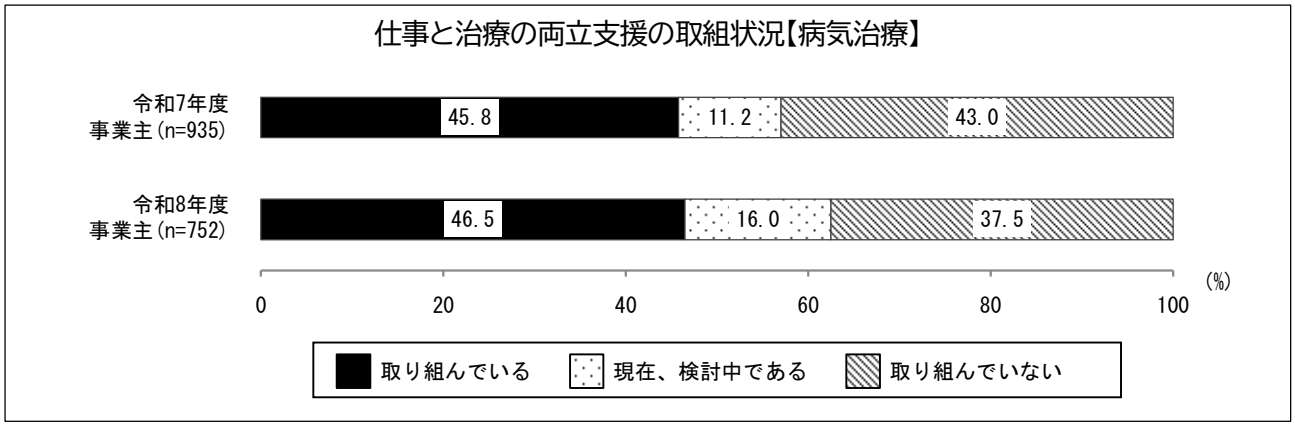
（1）病気治療

ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【病気治療】 事業主調査

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 46.5％で、前年度（45.8％）よりも 0.7 ポイント上昇しています。

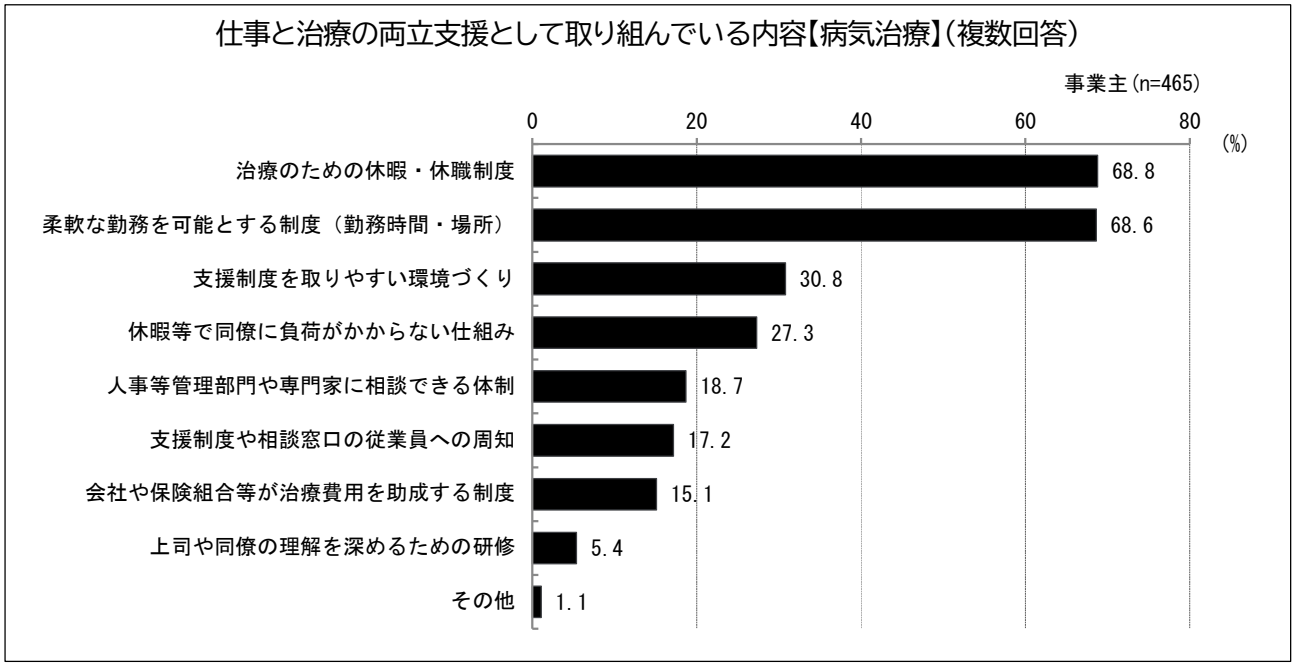
※ 「病気治療」について

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】 事業主調査

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 68.8％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）」（68.6％）などとなっています。



（2）不妊治療

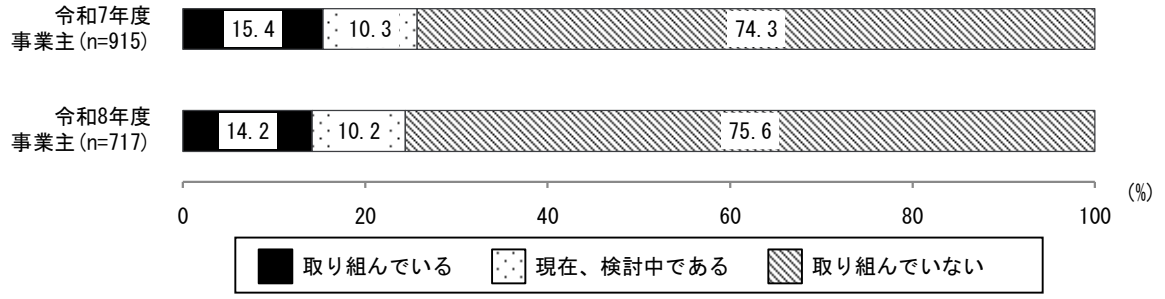
ア 仕事と治療の両立支援の取組状況【不妊治療】 事業主調査

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 14.2%で、前年度（15.4%）よりも 1.2 ポイント減少しています。

※「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。

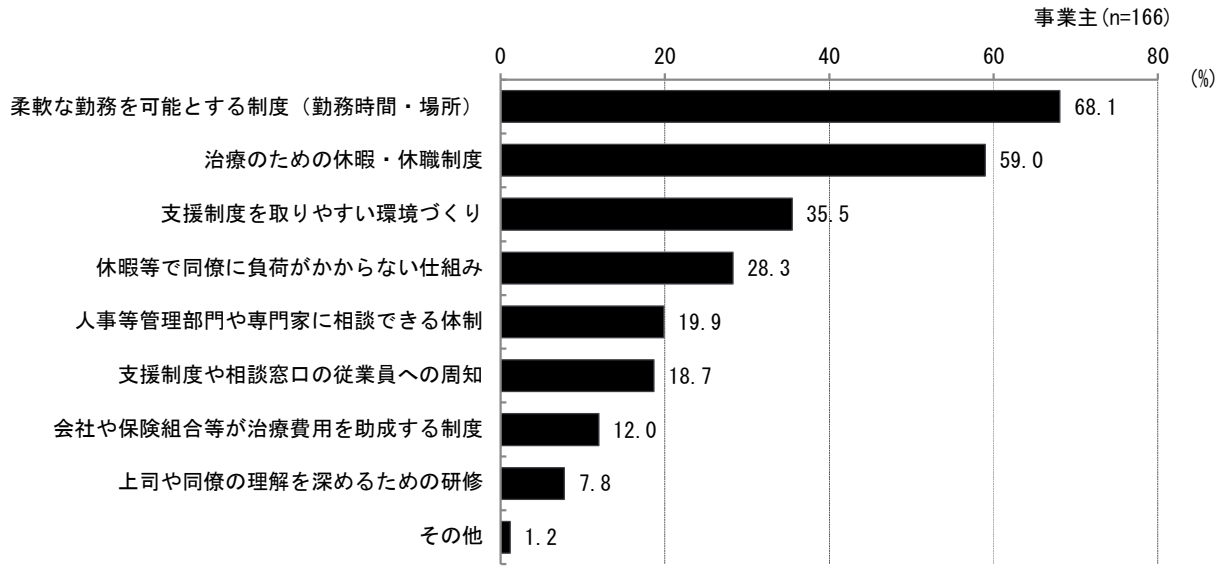
仕事と治療の両立支援の取組状況【不妊治療】



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】 事業主調査

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 68.1%で最も多く、次いで「治療のための休暇・休職制度」（59.0%）などとなっています。

仕事と治療の両立支援として取り組んでいる内容【不妊治療】(複数回答)

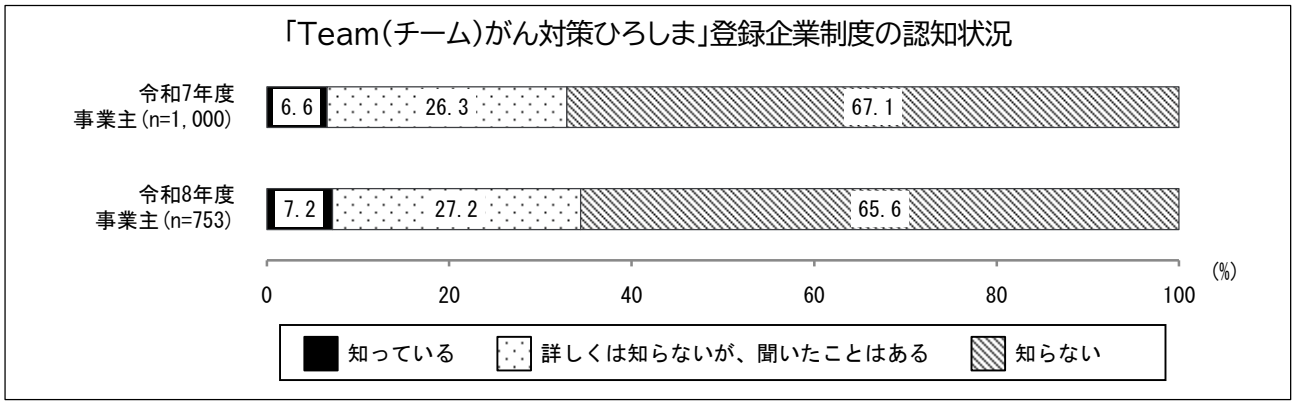


（3）「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度の認知状況 事業主調査

「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7.2%で、前年度（6.6%）よりも0.6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、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。

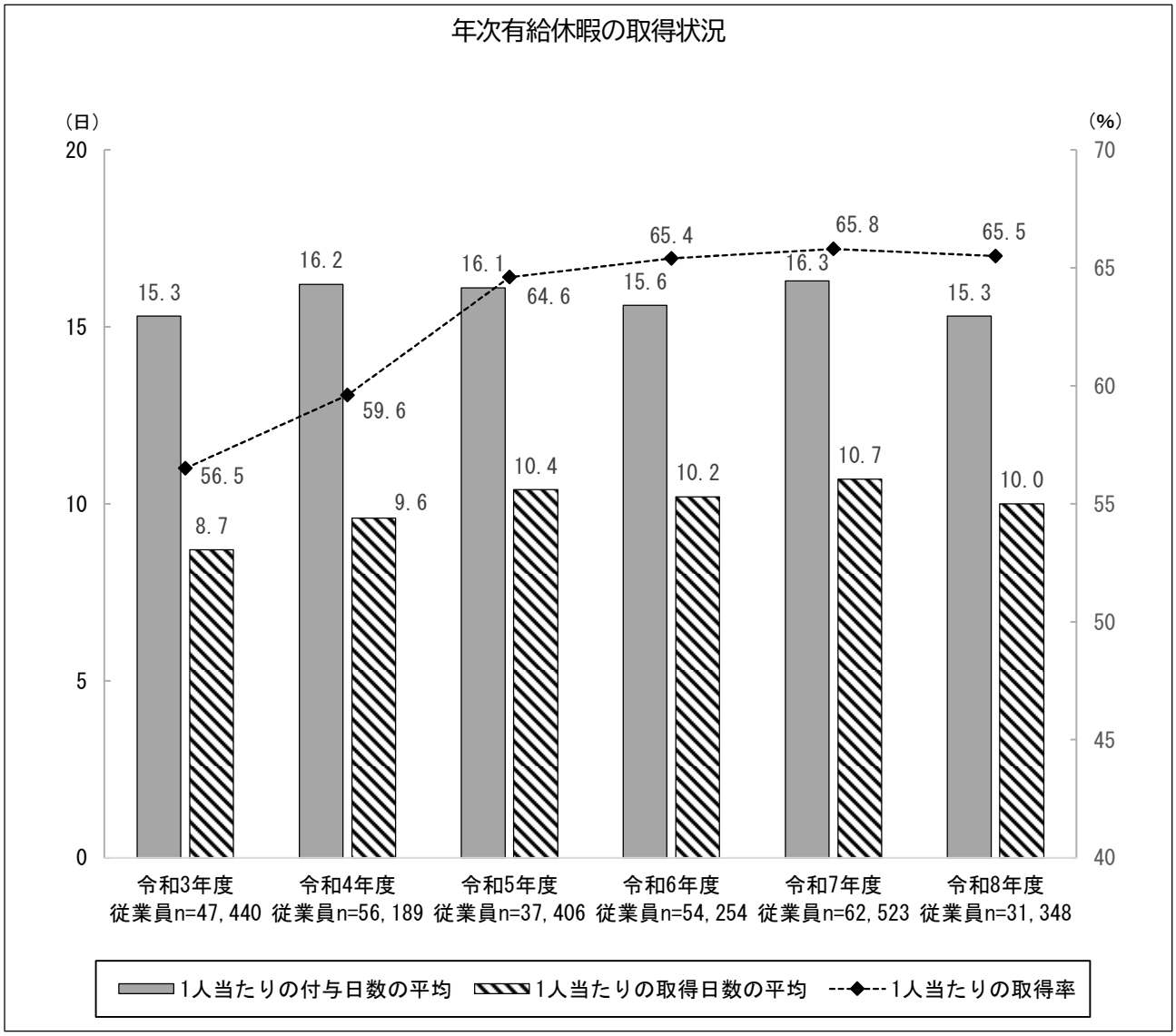


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況 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10.0日となっており、取得率は65.5%となっています。



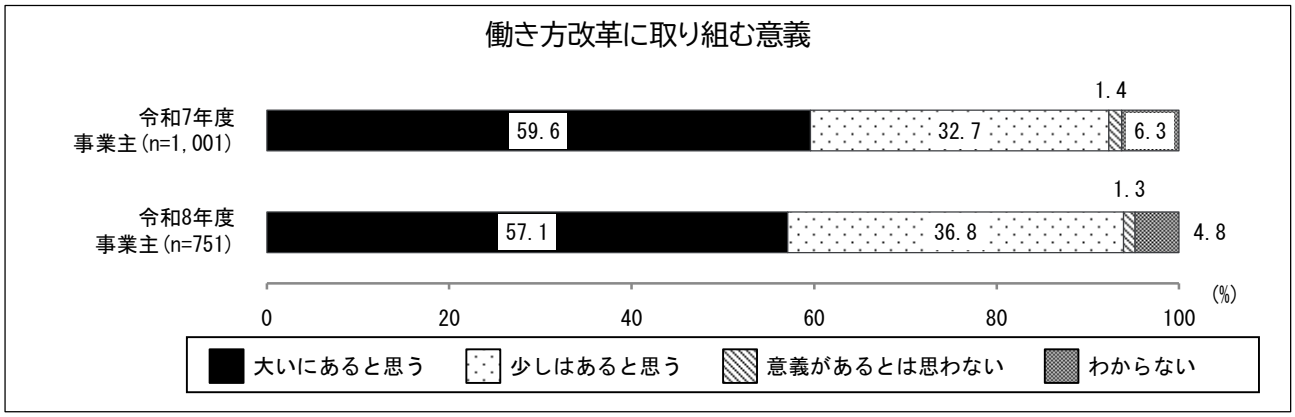
※ 調査対象期間は、過去１年間（R７．１．１～R７.12.31又はR７．４．１～R８．３.31までの実績）

2 働き方改革の取組

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

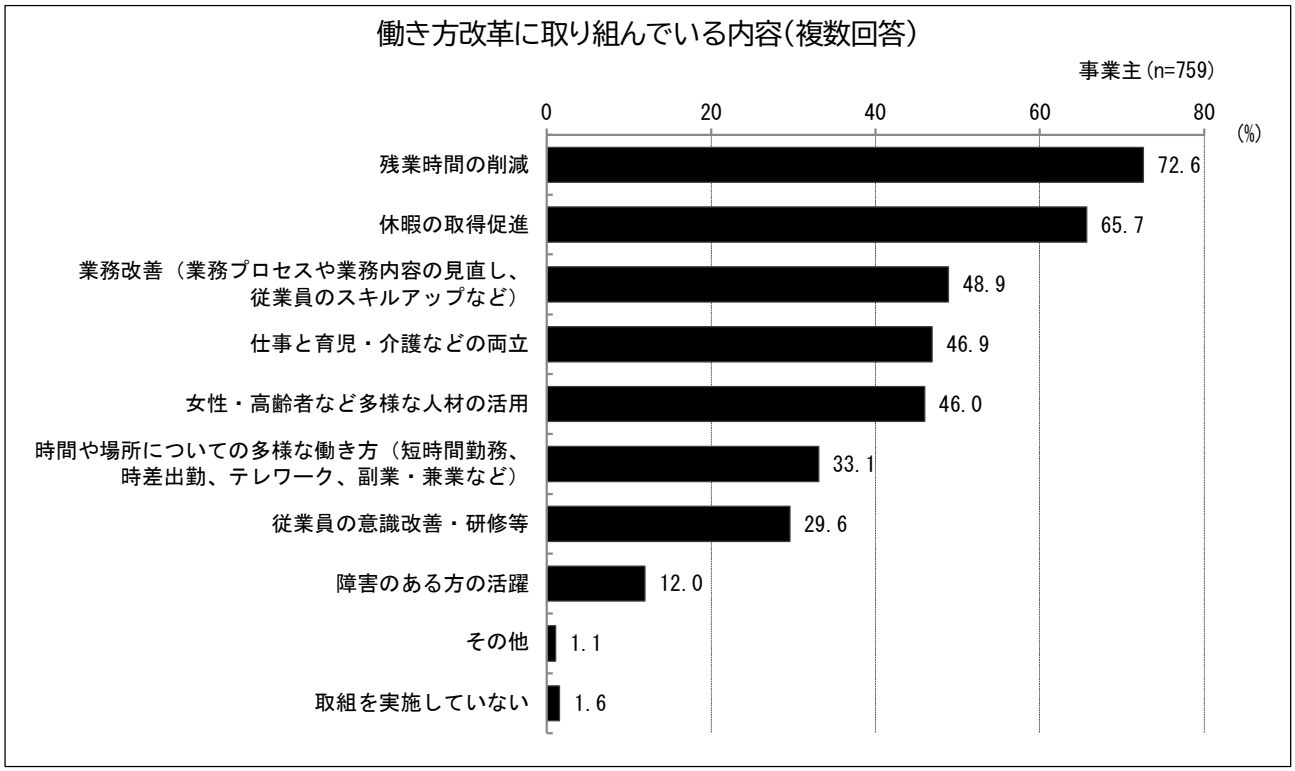
ア 働き方改革に取り組む意義 事業主調査

働き方改革に取り組む意義については、「大いにあると思う」(57.1%)「少しはあると思う」(36.8%)と回答した事業主が93.9%で、前年度(92.3%)よりも1.6ポイント上昇しています。



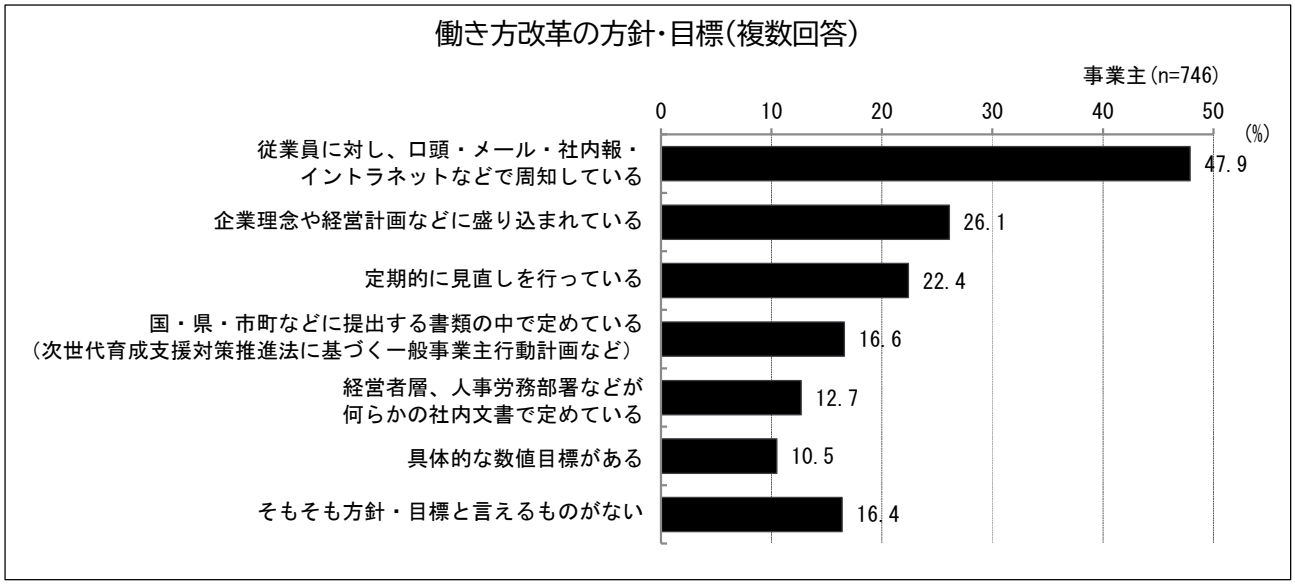
イ 働き方改革に取り組んでいる内容 事業主調査

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72.6%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(65.7%)などとなっています。



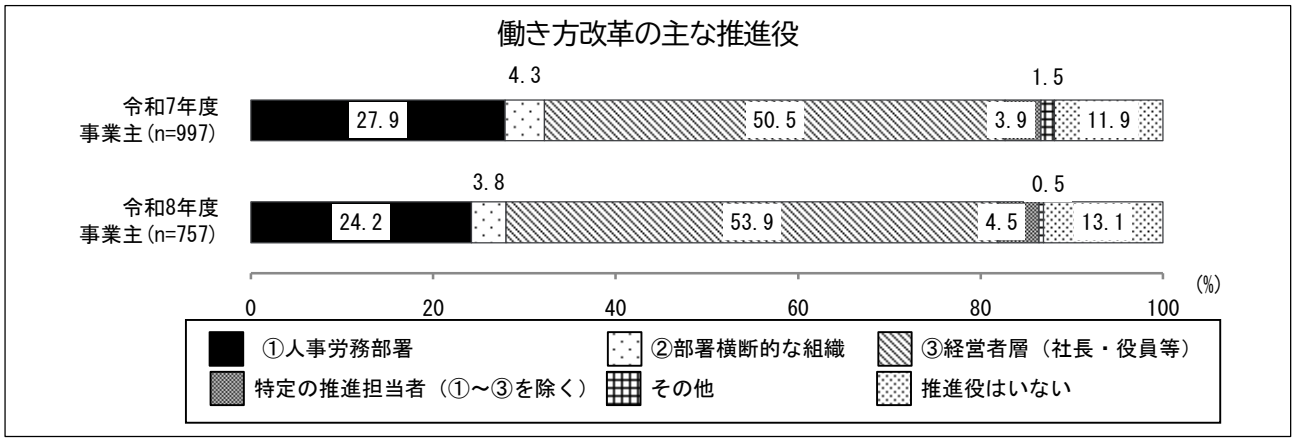
ウ 働き方改革の方針・目標 事業主調査

働き方改革の方針・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47.9%で最も多く、次いで「企業理念や経営計画などに盛り込まれている」（26.1%）などとなっています。



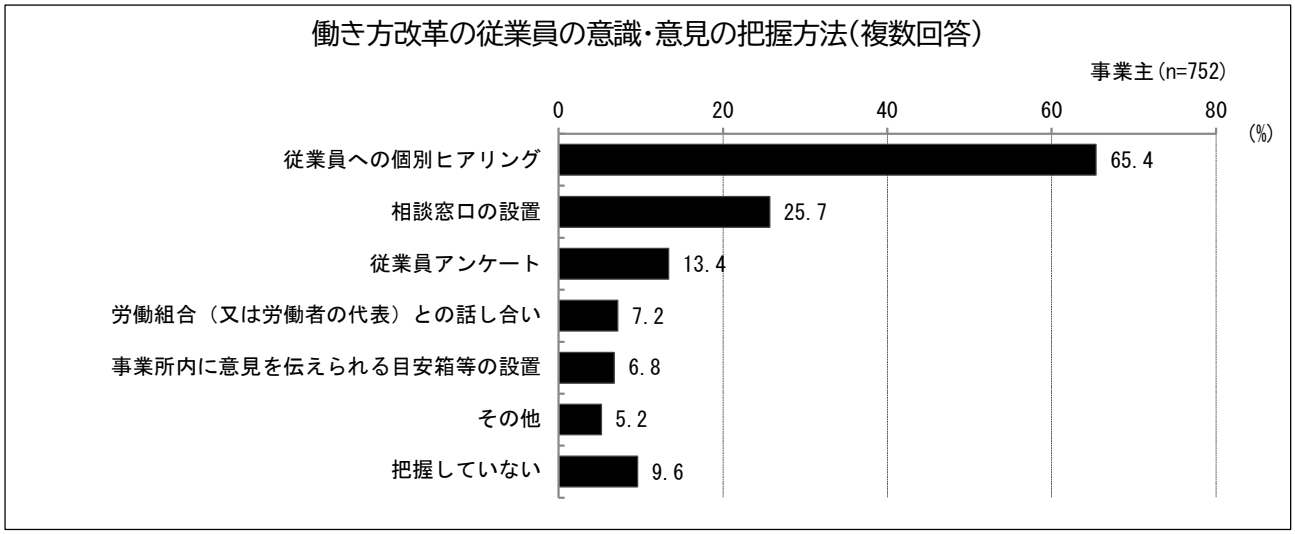
エ 働き方改革の主な推進役 事業主調査

働き方改革の主な推進役については、「③経営者層（社長・役員等)」が53.9%で最も多く、次いで「①人事労務部署」（24.2%）などとなっています。



オ 働き方改革の従業員の意識・意見の把握方法 事業主調査

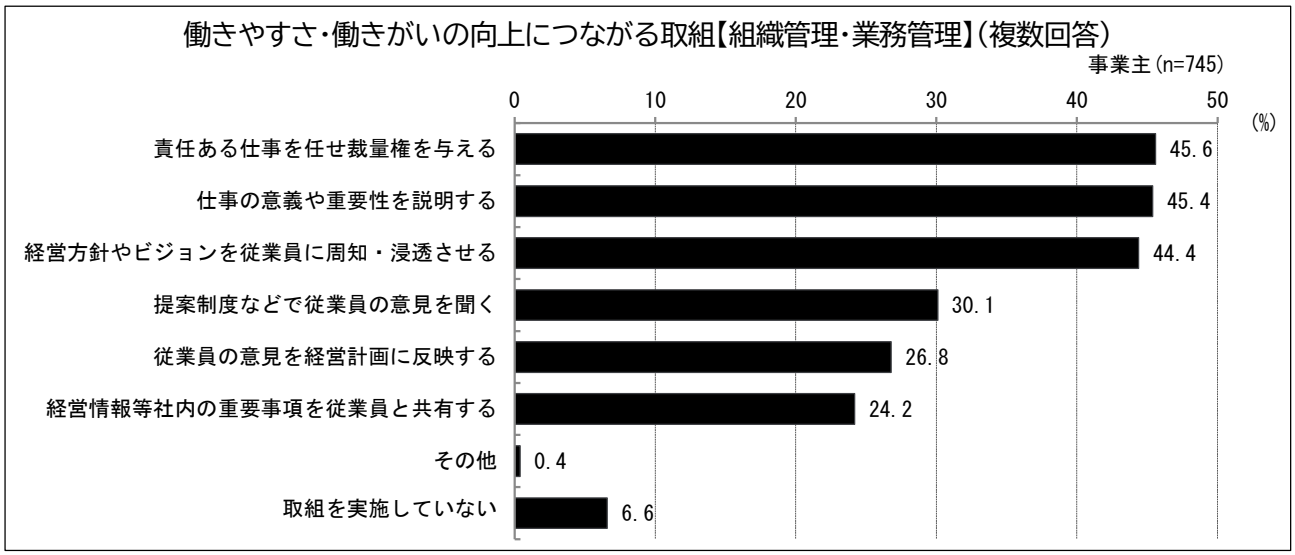
働き方改革の従業員の従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が65.4%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（25.7%）などとなっています。



（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

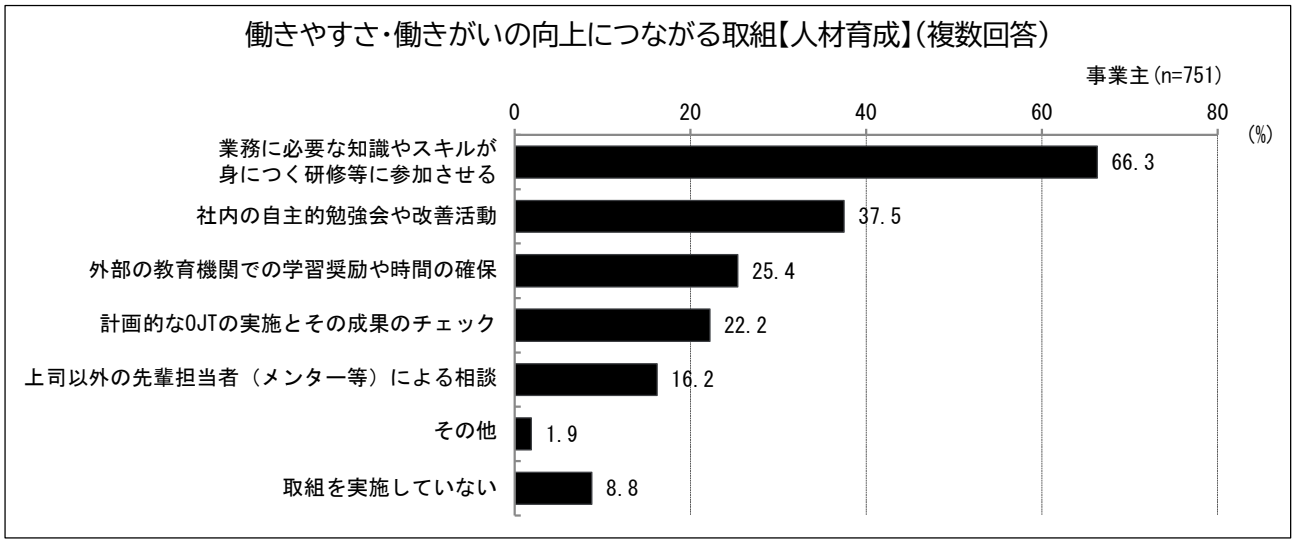
ア 働きやすさ･働きがいの向上につながる取組 【組織管理･業務管理】 事業主調査

「組織管理・業務管理」の取組のうち、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組については、「責任ある仕事を任せ裁量権を与える」が45.6%で最も多く、次いで「仕事の意義や重要性を説明する」（45.4%）などとなっています。



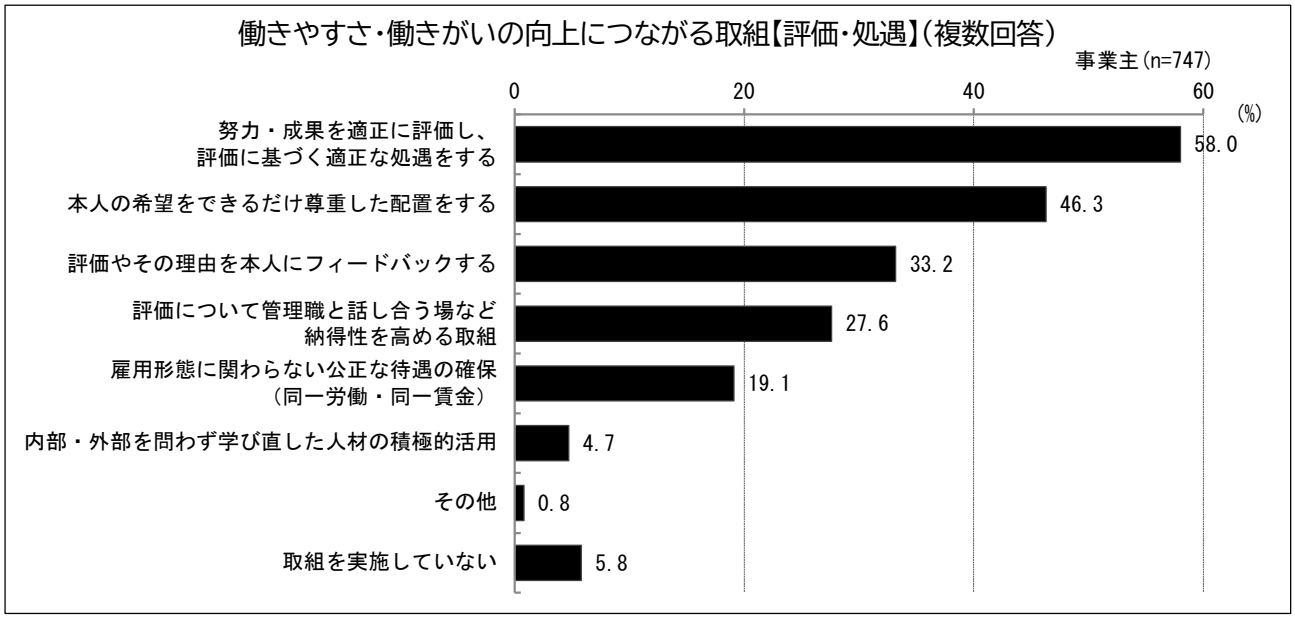
イ 働きやすさ･働きがいの向上につながる取組 【人材育成】 事業主調査

「人材育成」の取組のうち、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組については、「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66.3%で最も多く、次いで「社内の自主的勉強会や改善活動」（37.5%）などとなっています。



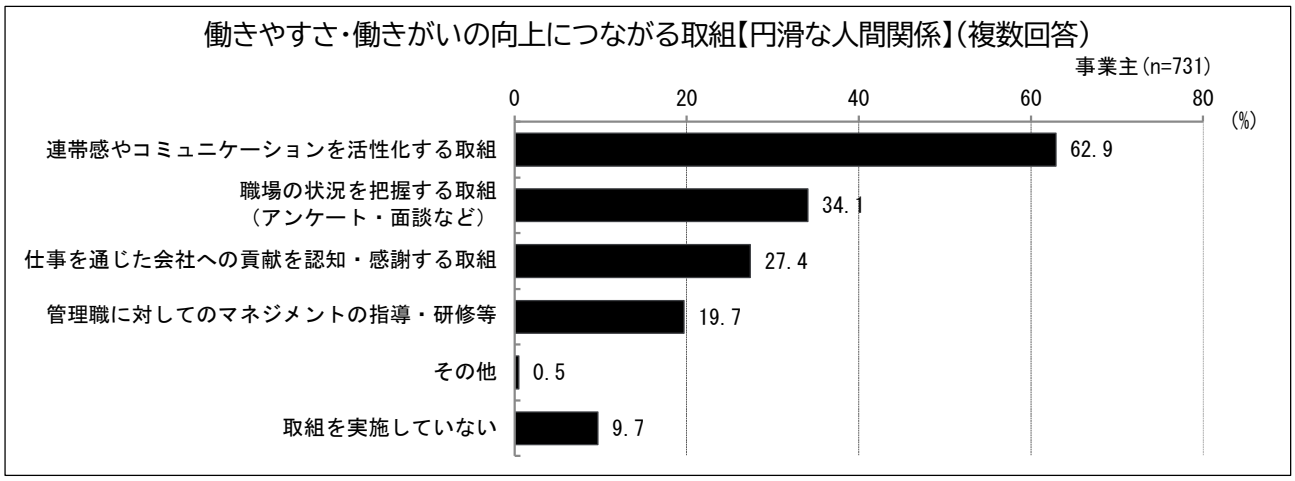
ウ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【評価・処遇】 事業主調査

「評価・処遇」の取組のうち、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組については、「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58.0%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」(46.3%) などとなっています。



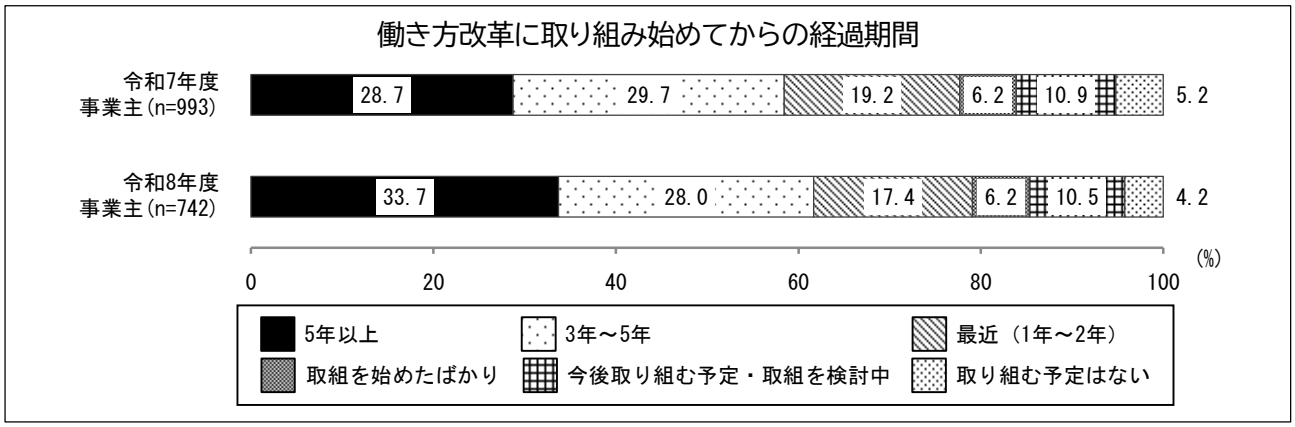
エ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組【円滑な人間関係】 事業主調査

「円滑な人間関係」の取組のうち、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組については、「連帯感やコミュニケーションを活性化する取組」が62.9%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)」(34.1%) などとなっています。



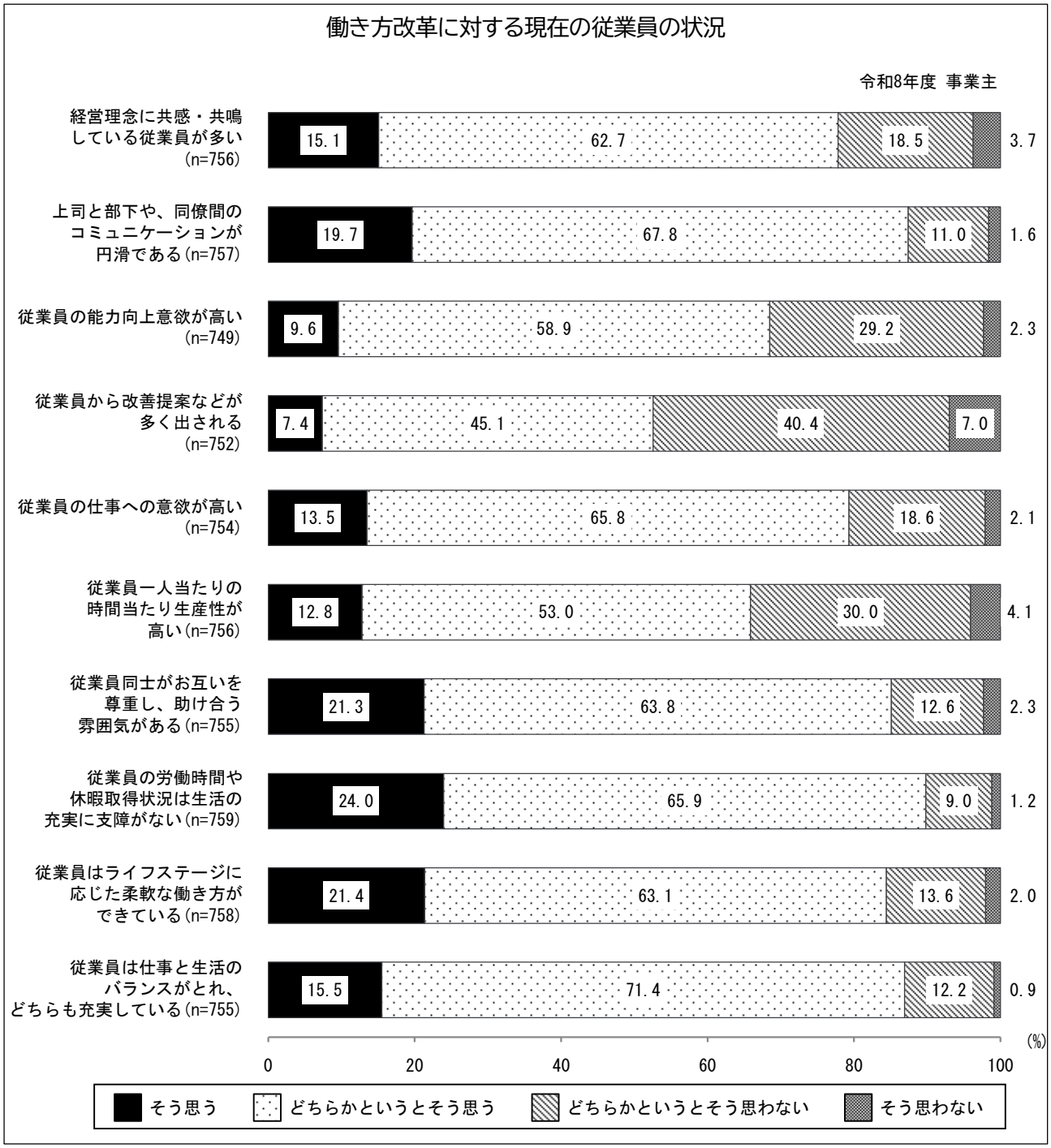
(3) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間 事業主調査

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、「5年以上」が33.7%で最も多く、次いで「3年～5年」(28.0%) などとなっています。



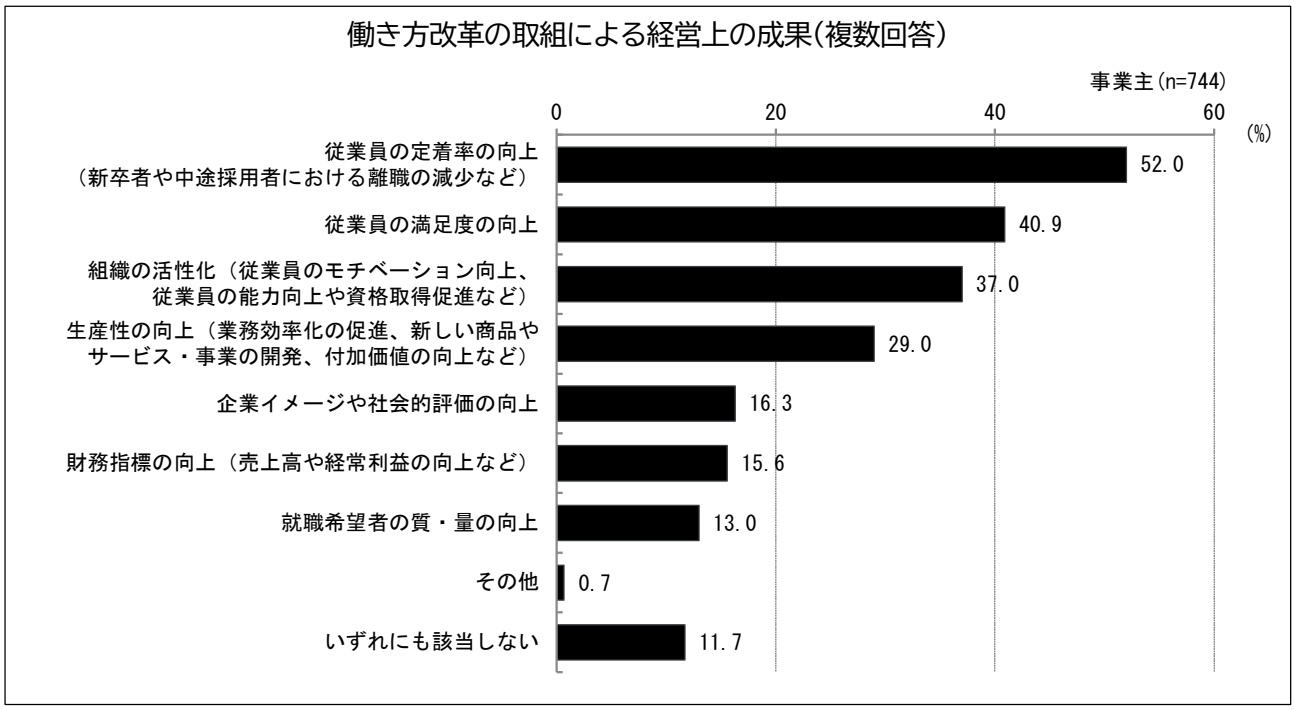
（4）働き方改革に対する現在の従業員の状況 事業主調査

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」（24.0%）と「どちらかというとそう思う」（65.9%）を合わせて 89.9%と最も多くなっています。



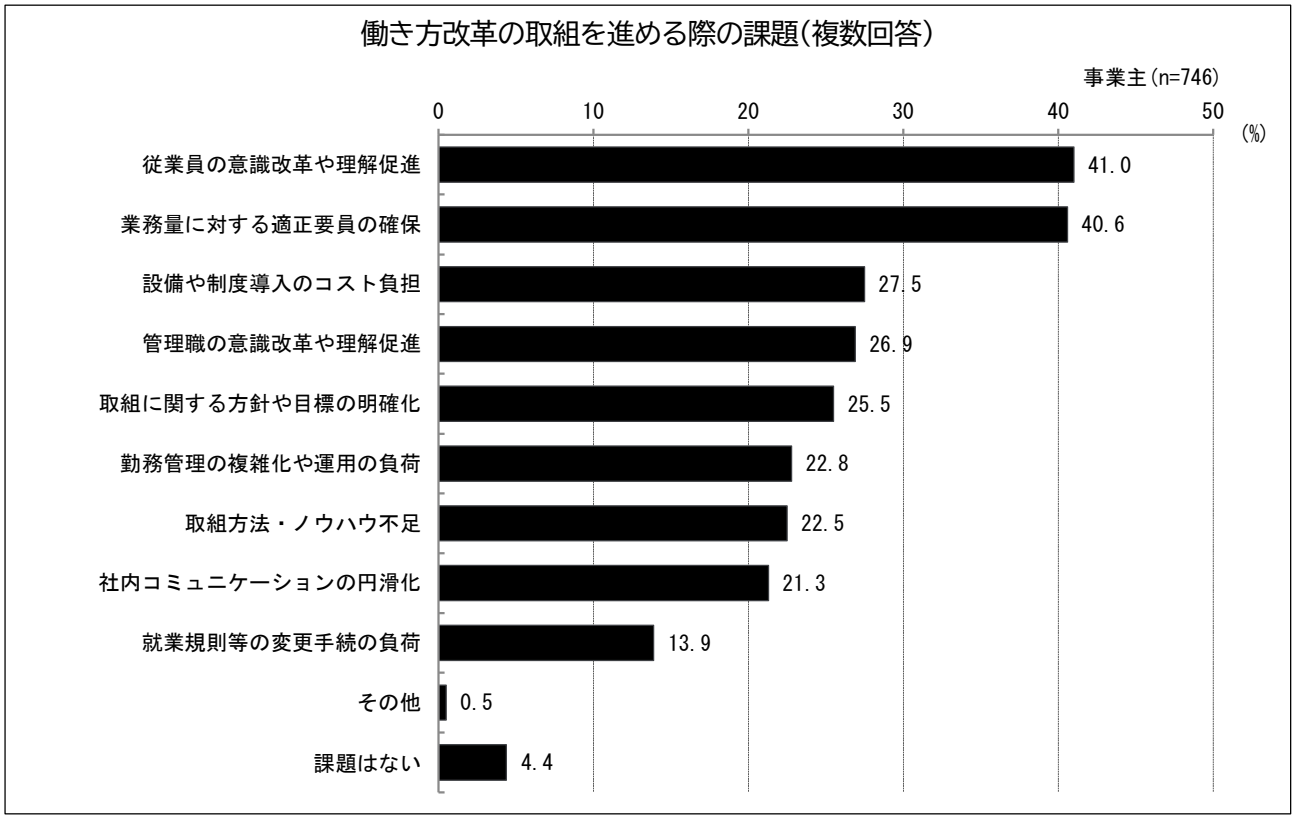
（5）働き方改革の取組による経営上の成果 事業主調査

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52.0%で最も多く、次いで「従業員の満足度の向上」（40.9%）などとなっています。



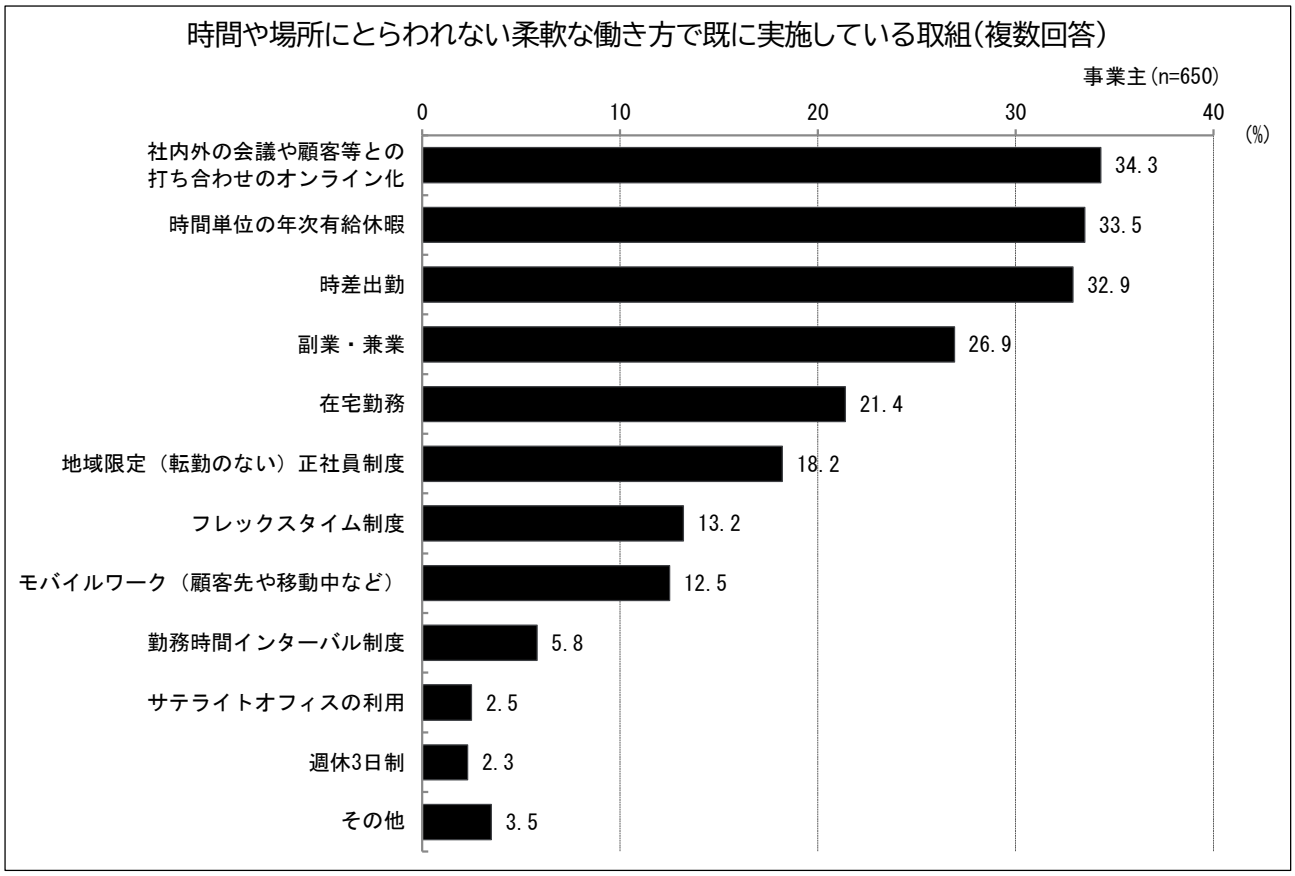
（6）働き方改革の取組を進める際の課題 事業主調査

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41.0%で最も多く、次いで「業務量に対する適正要員の確保」（40.6%）などとなっています。



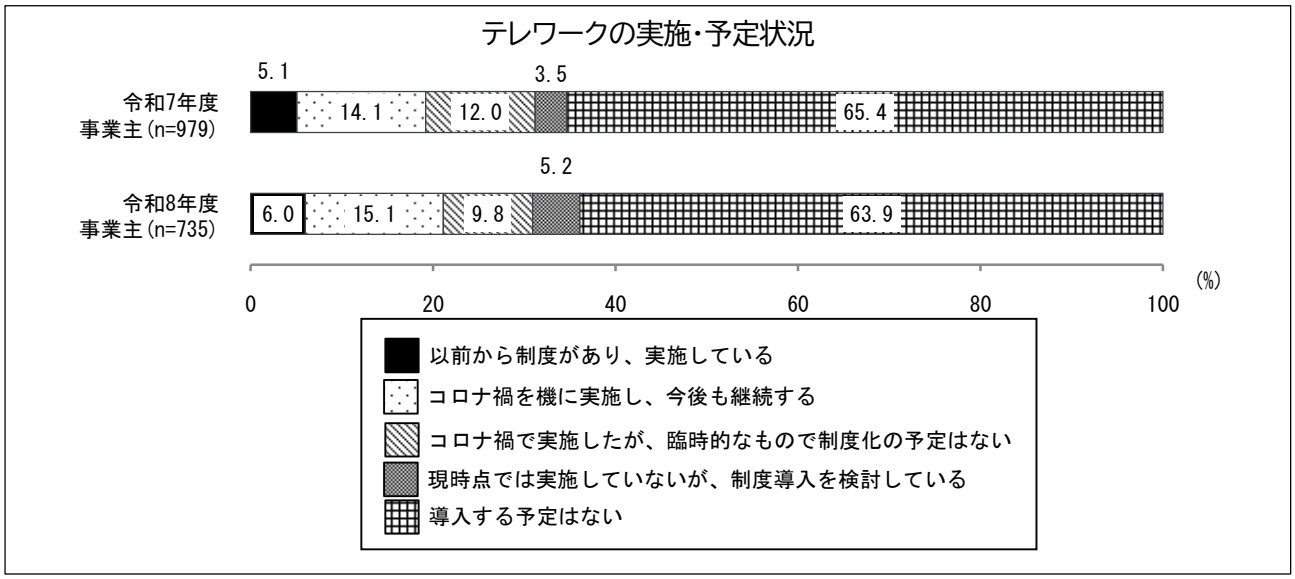
（7）時間や場所にとらわれない柔軟な働き方で既に実施している取組 事業主調査

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」（33.5%）などとなっています。



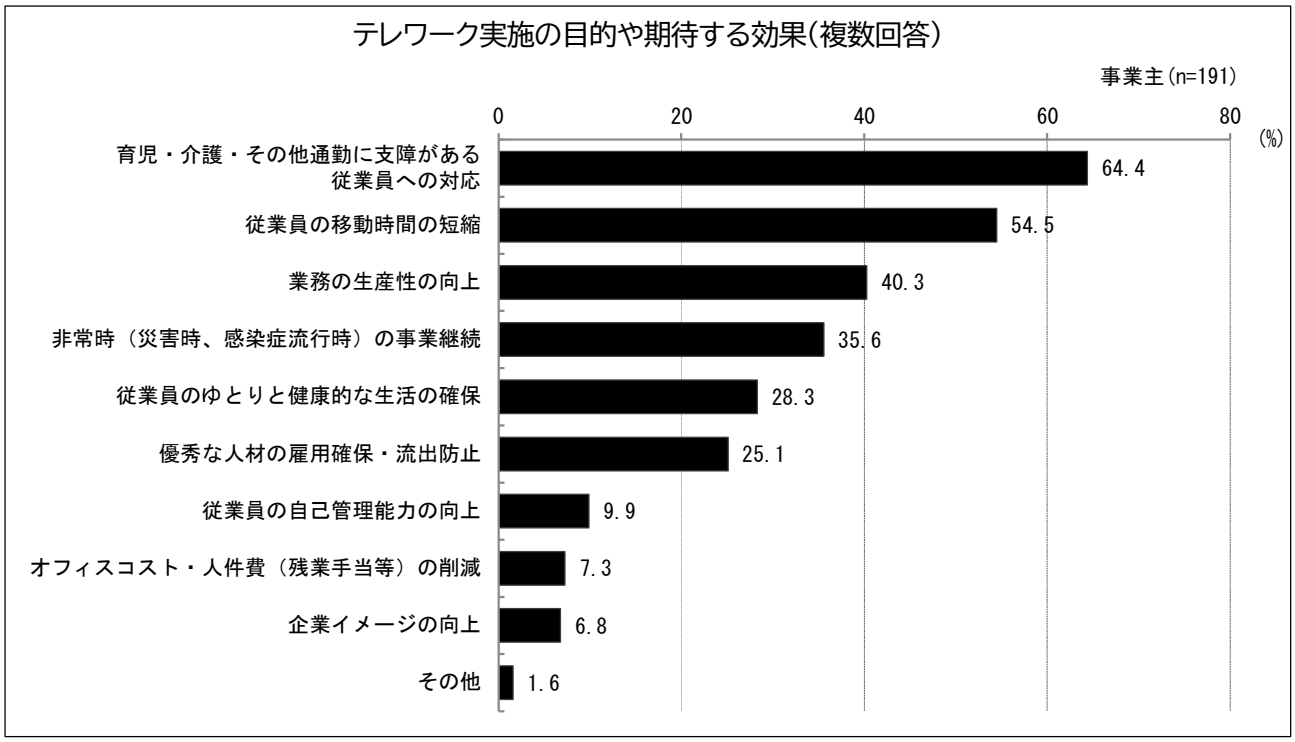
（8）テレワークの実施・予定状況 事業主調査

テレワークの実施・予定状況については、「以前から制度があり実施している」（6.0%）「コロナ禍を機に実施し、今後も継続する」（15.1%）と回答した事業主が 21.1%で、前年度（19.2%）よりも 1.9 ポイント上昇しています。



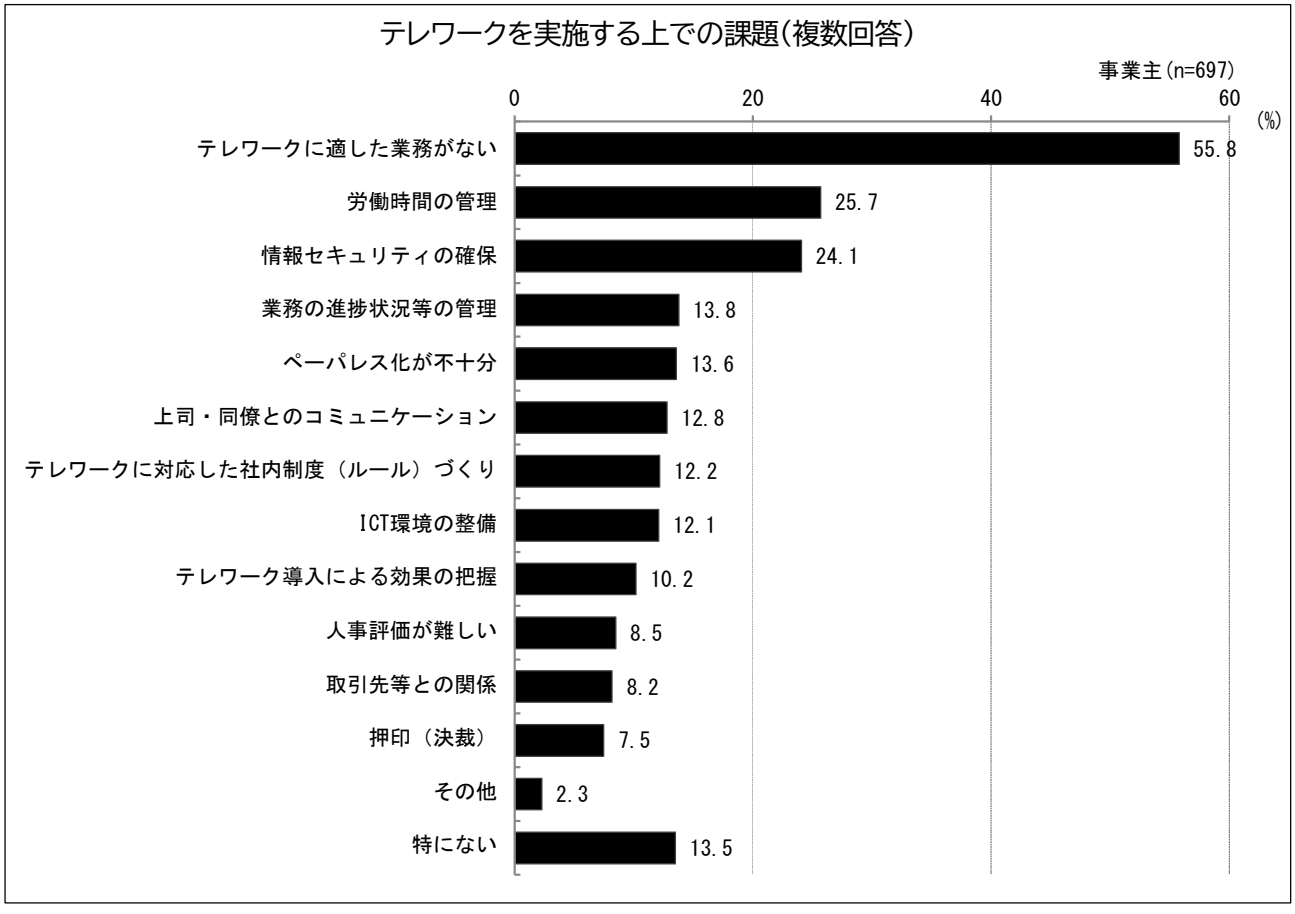
（9）テレワーク実施の目的や期待する効果 事業主調査

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、「育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応」が64.4%で最も多く、次いで「従業員の移動時間の短縮」（54.5%）などとなっています。



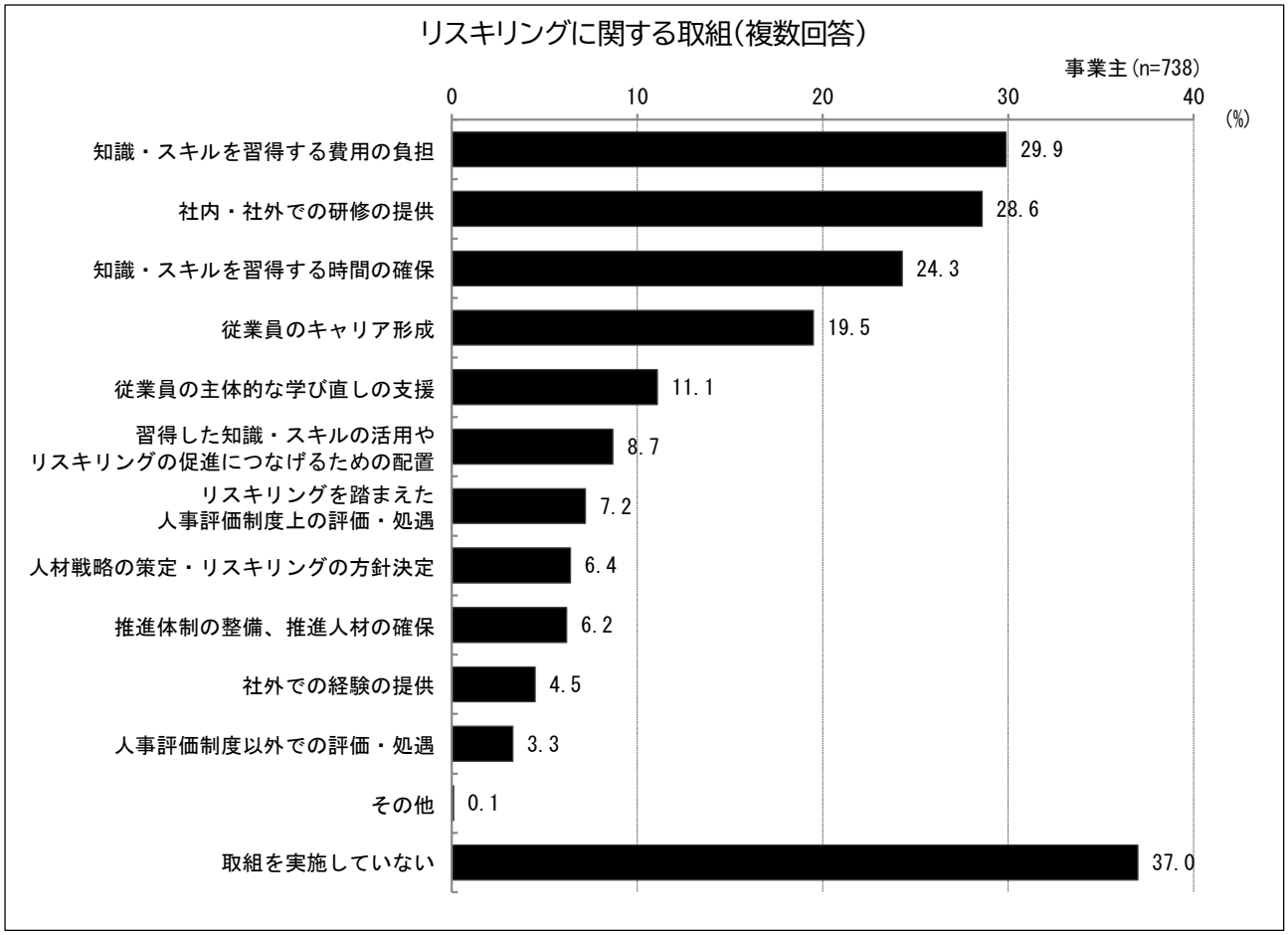
（10）テレワークを実施する上での課題 事業主調査

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55.8%で最も多く、次いで「労働時間の管理」（25.7%）などとなっています。



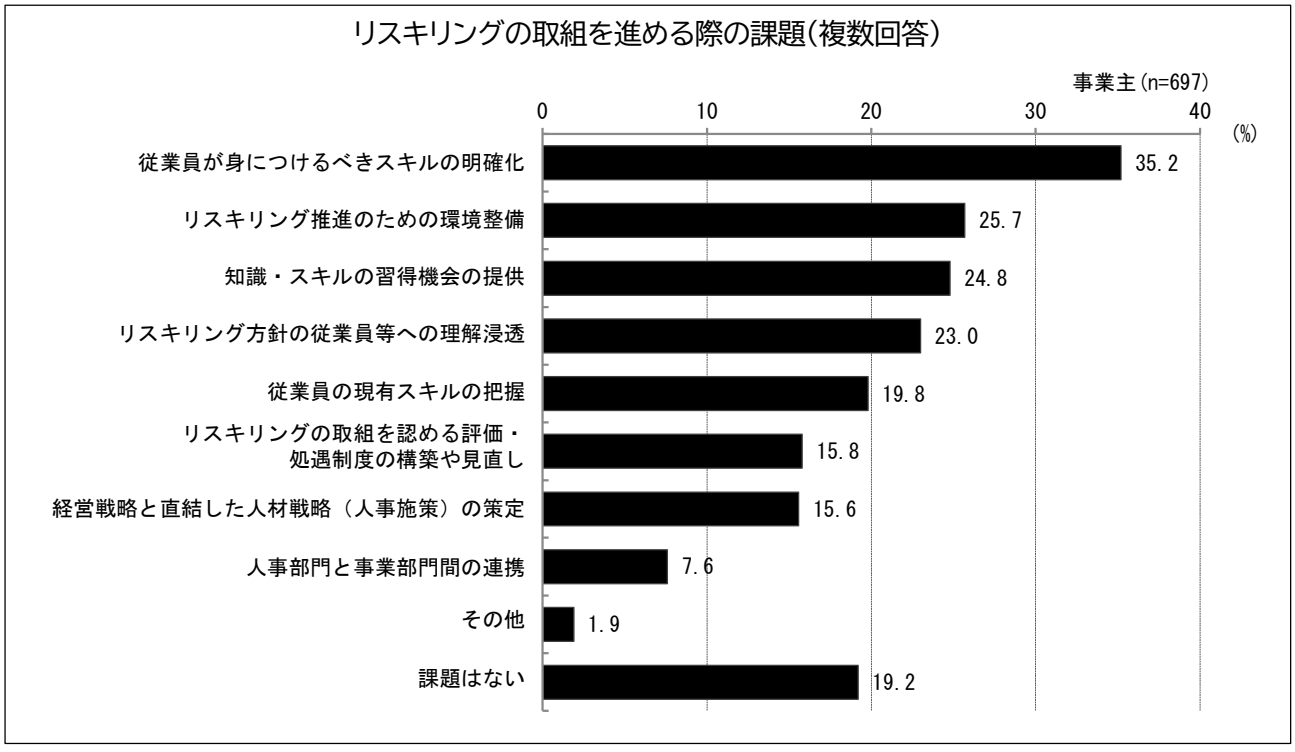
（11）リスキリングに関する取組 事業主調査

リスキリングに関する取組については、「取組を実施していない」が37.0%で最も多く、次いで「知識・スキルを習得する費用の負担」（29.9%）などとなっています。



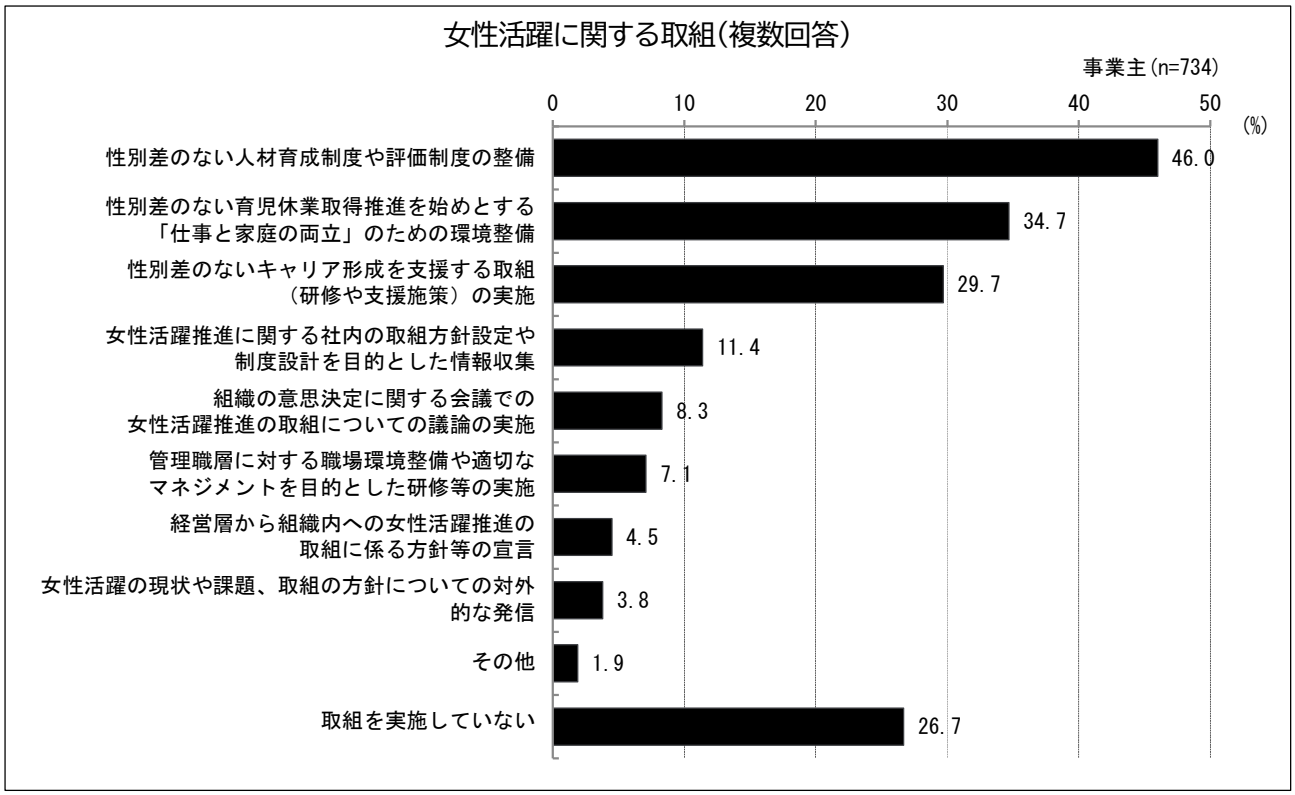
（12）リスキリングの取組を進める際の課題 事業主調査

リスキリングの取組を進める際の課題については、「従業員が身につけるべきスキルの明確化」が35.2%で最も多く、次いで「リスキリング推進のための環境整備」（25.7%）などとなっています。



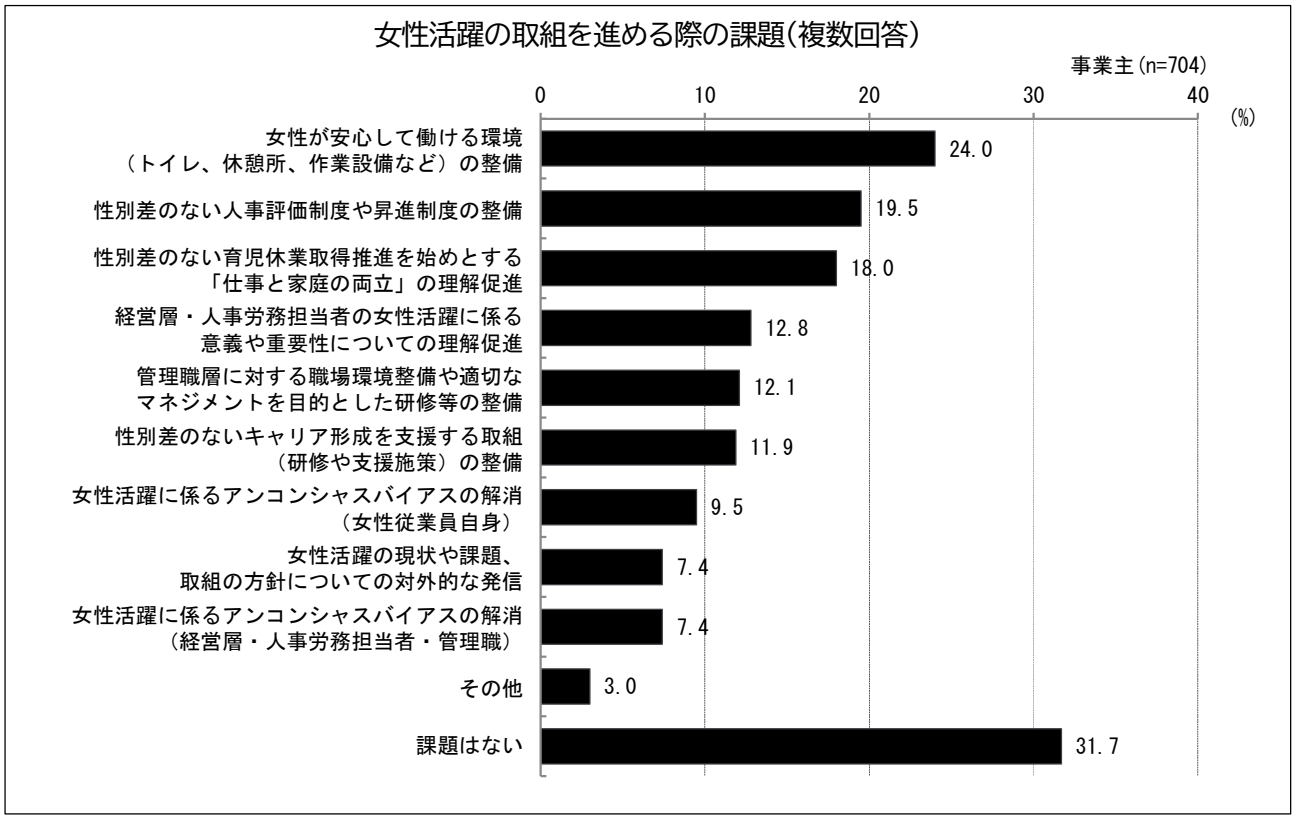
（13）女性活躍に関する取組 事業主調査

女性活躍に関する取組については、「性別差のない人材育成制度や評価制度の整備」が46.0%で最も多く、次いで「性別差のない育児休業取得推進を始めとする「仕事と家庭の両立」のための環境整備」（34.7%）などとなっています。



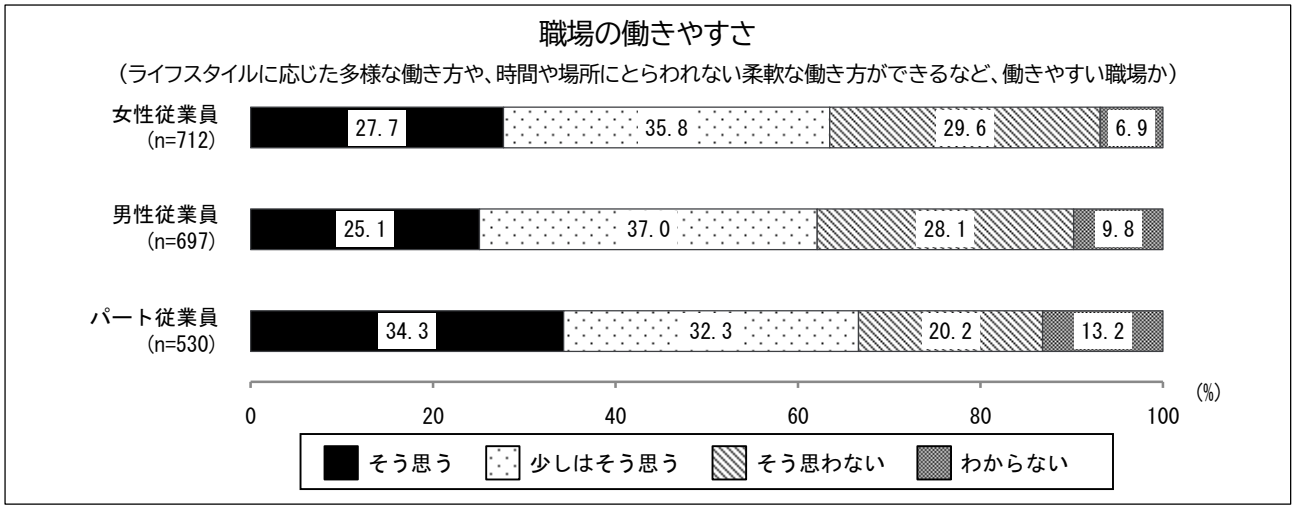
（14）女性活躍の取組を進める際の課題 事業主調査

女性活躍の取組を進める際の課題については、「課題はない」が31.7%で最も多く、次いで「女性が安心して働ける環境（トイレ、休憩所、作業設備など）の整備」（24.0%）などとなっています。



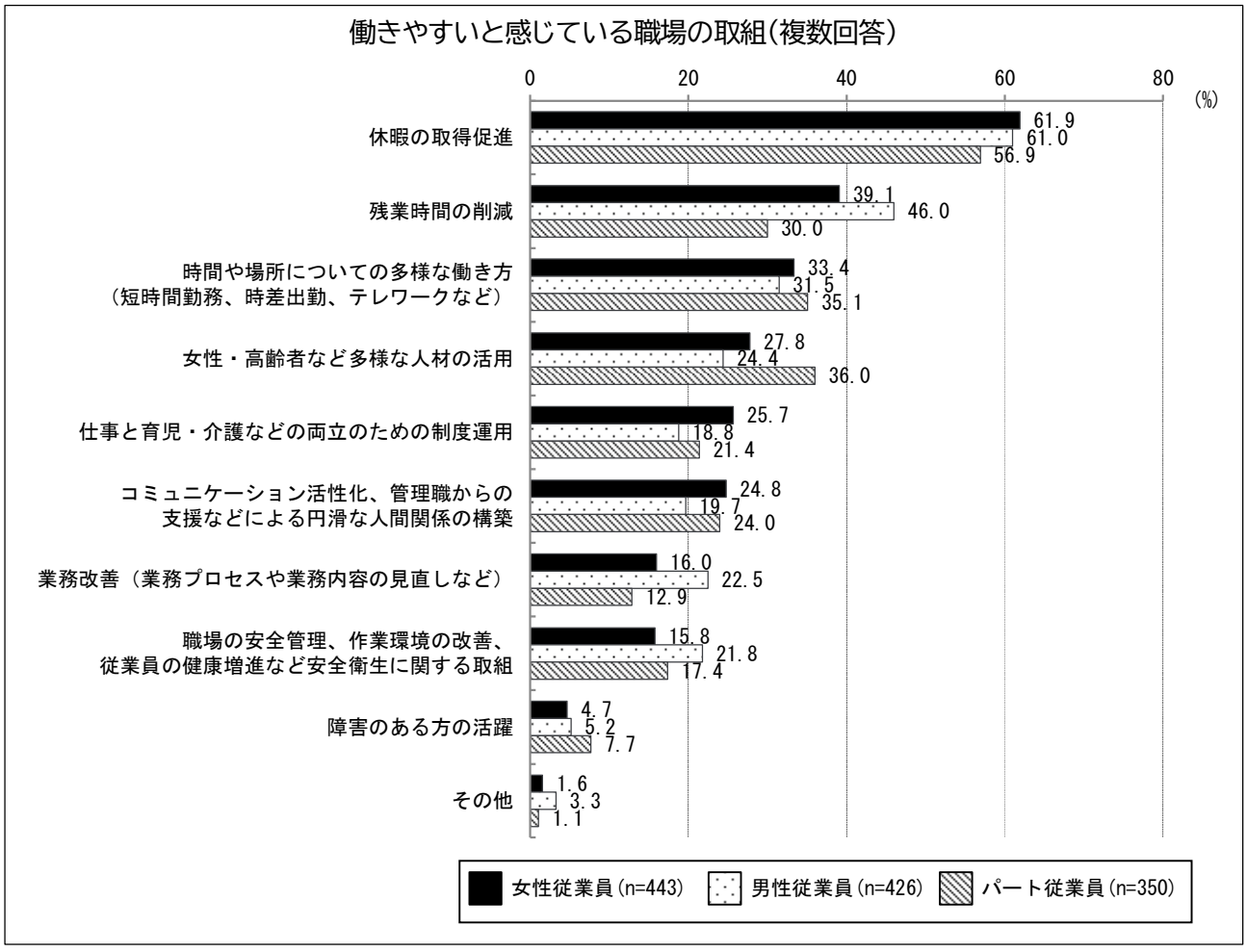
（15）職場の働きやすさ（ライフスタイルに応じた多様な働き方や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができるなど、働きやすい職場か）従業員調査

職場の働きやすさについては、「そう思う」が女性従業員 27.7%、男性従業員 25.1%、パート従業員 34.3%となっています。



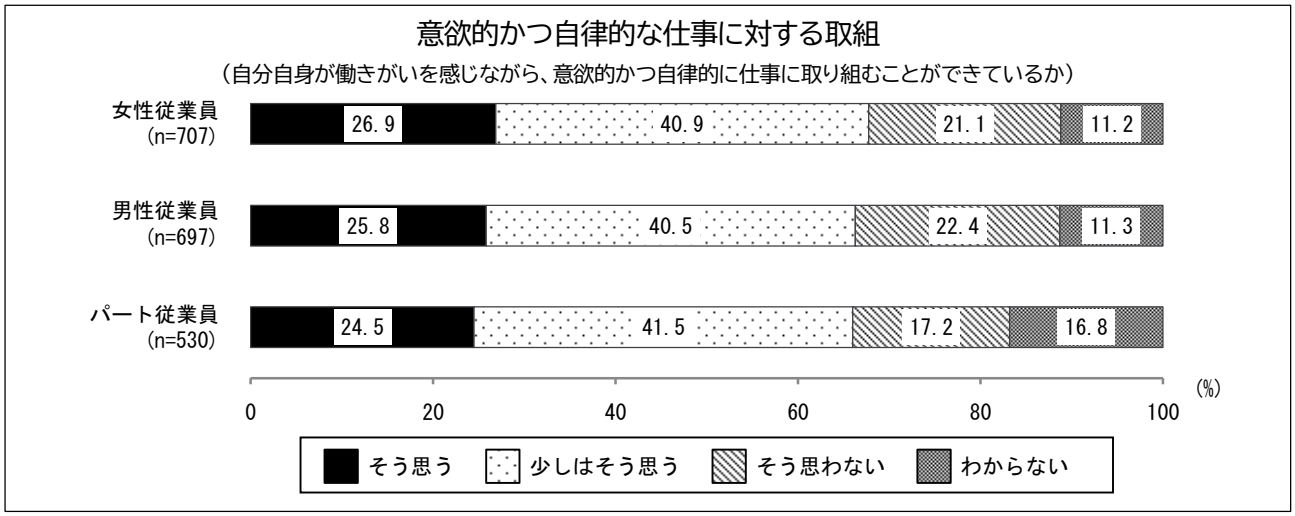
（16）働きやすいと感じている職場の取組 従業員調査

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は、「休暇の取得促進」が女性従業員 61.9%、男性従業員 61.0%、パート従業員 56.9%で最も多くなっています。



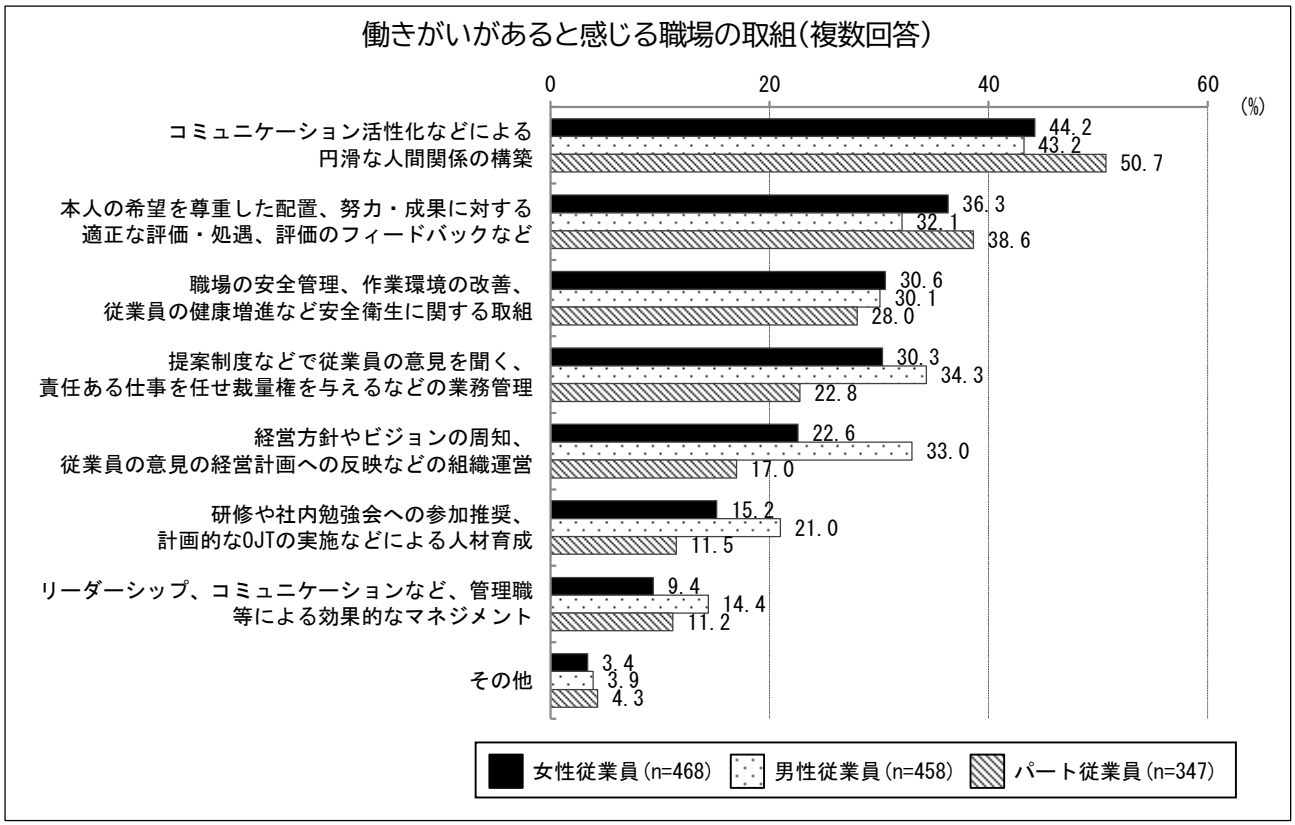
（17）意欲的かつ自律的な仕事に対する取組(自分自身が働きがいを感じながら、意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことができているか) 従業員調査

意欲的かつ自律的な仕事に対する取組ができているかについては、「そう思う」が女性従業員26.9%、男性従業員25.8%、パート従業員24.5%となっています。



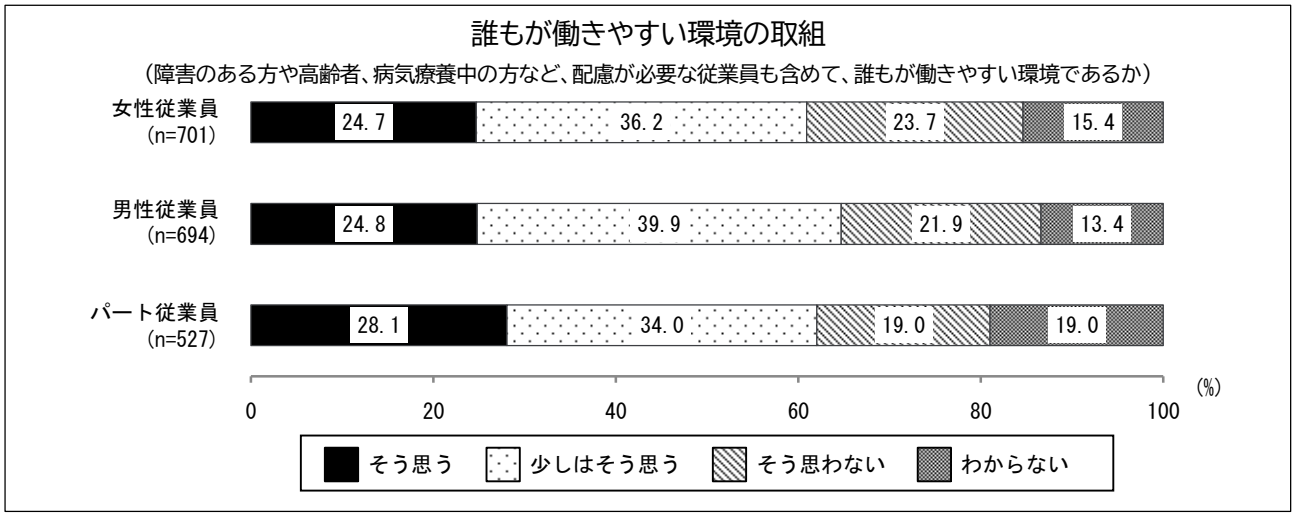
（18）働きがいがあると感じる職場の取組 従業員調査

意欲的かつ自律的な仕事に対する取組ができているかについて、「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る職場の取組は、「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44.2%、男性従業員43.2%、パート従業員50.7%で最も多くなっています。



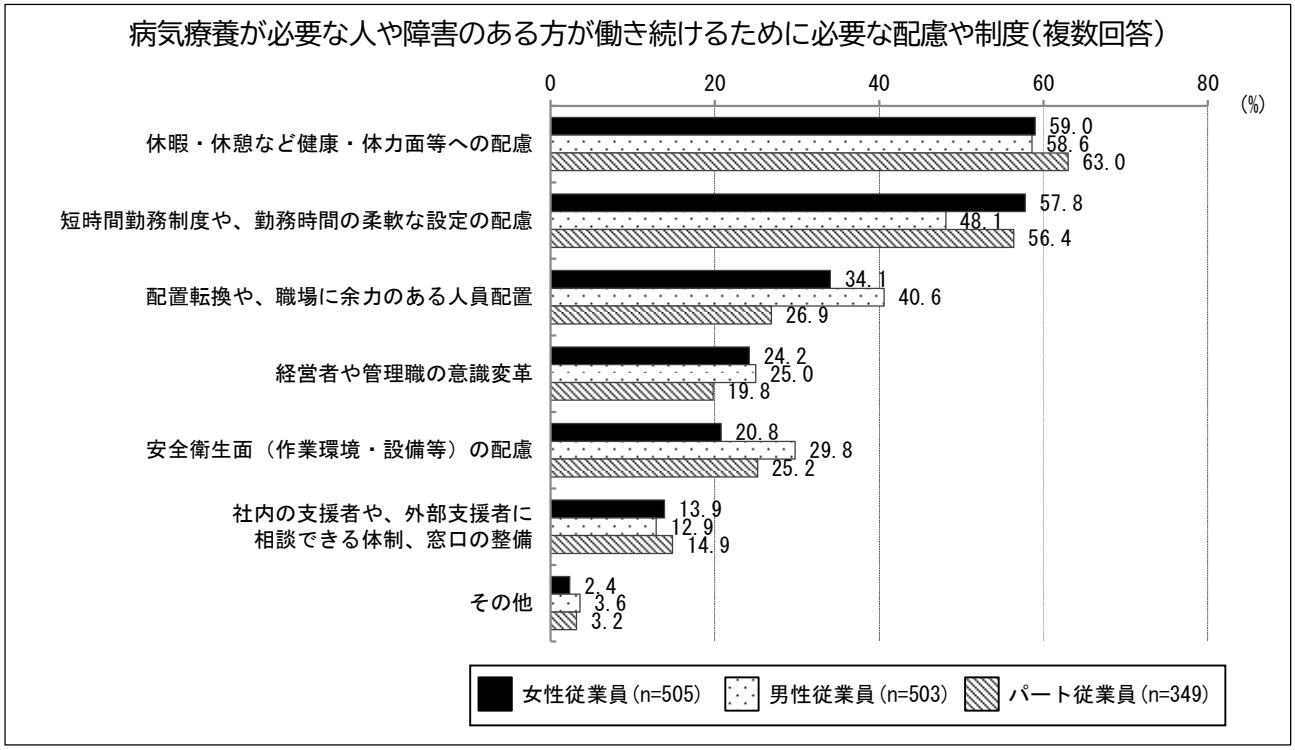
（19）誰もが働きやすい環境の取組(障害のある方や高齢者、病気療養中の方など、配慮が必要な従業員も含めて、誰もが働きやすい環境であるか) 従業員調査

誰もが働きやすい環境の取組ができているかについては、「そう思う」が女性従業員 24.7%、男性従業員 24.8%、パート従業員 28.1%となっています。



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

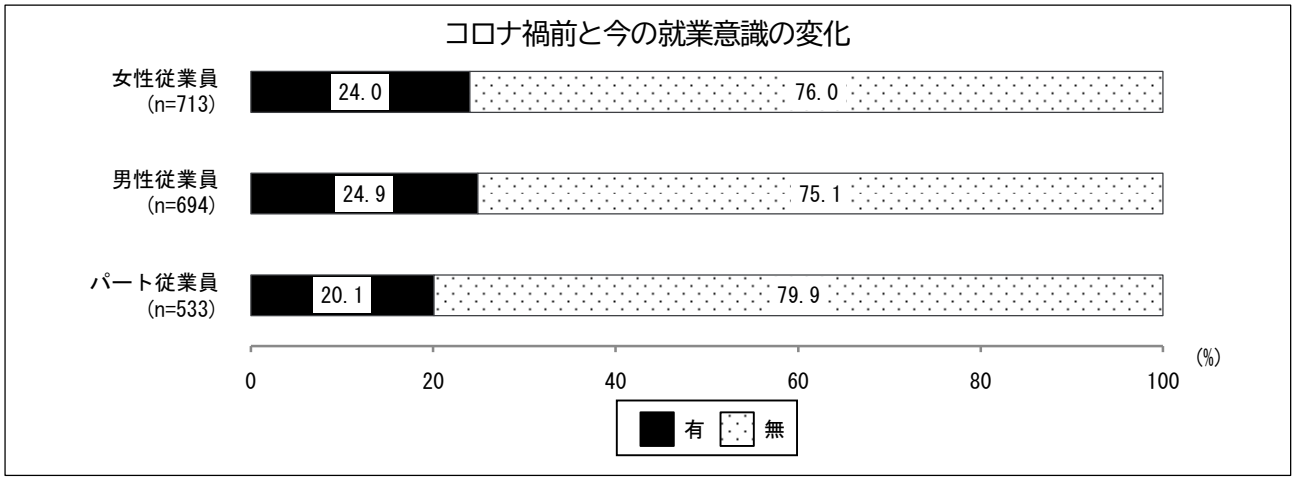
誰もが働きやすい環境の取組ができているかについて、「少しはそう思う」「そう思わない」「わからない」と回答した従業員のうち、病気療養が必要な人や障害のある方が働き続けるために必要な配慮や制度は、「休暇・休憩など健康・体力面等への配慮」が女性従業員 59.0%、男性従業員 58.6%、パート従業員 63.0%で最も多くなっています。



3 就業意識について

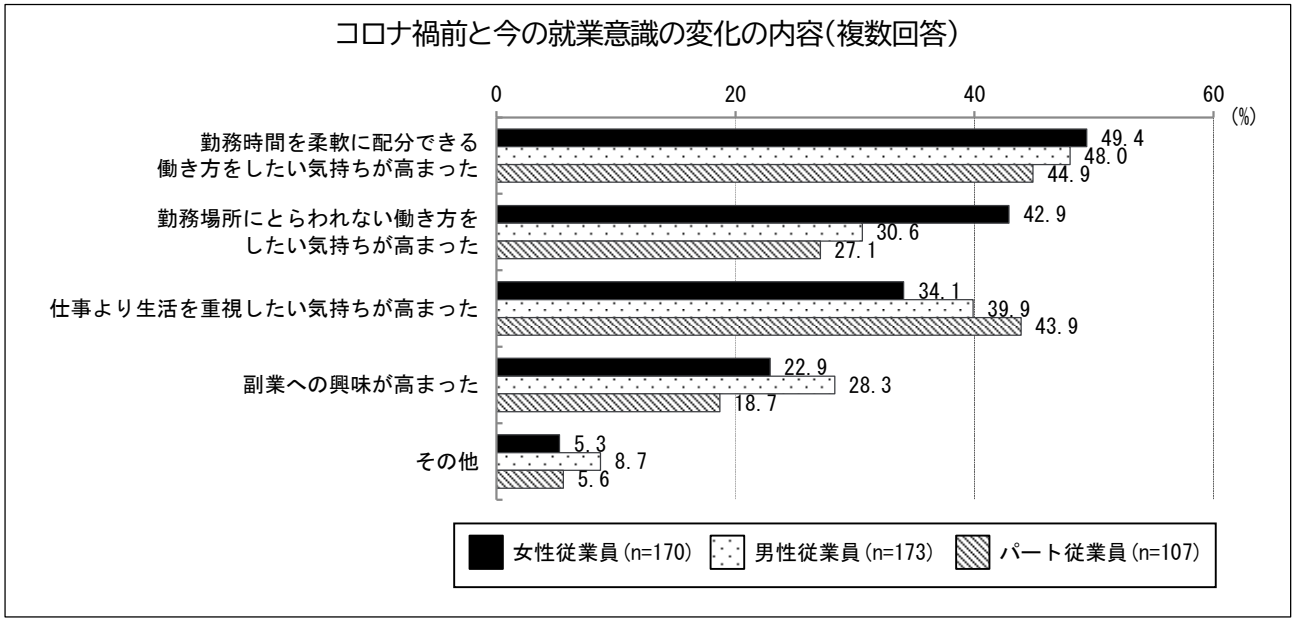
（1）コロナ禍前と今の就業意識の変化 従業員調査

コロナ禍前と今の就業意識の変化については、「有」が女性従業員 24.0%、男性従業員 24.9%、パート従業員 20.1%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について、「有」と回答した従業員のうち、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 49.4%、男性従業員 48.0%、パート従業員 44.9%で最も多くなっています。

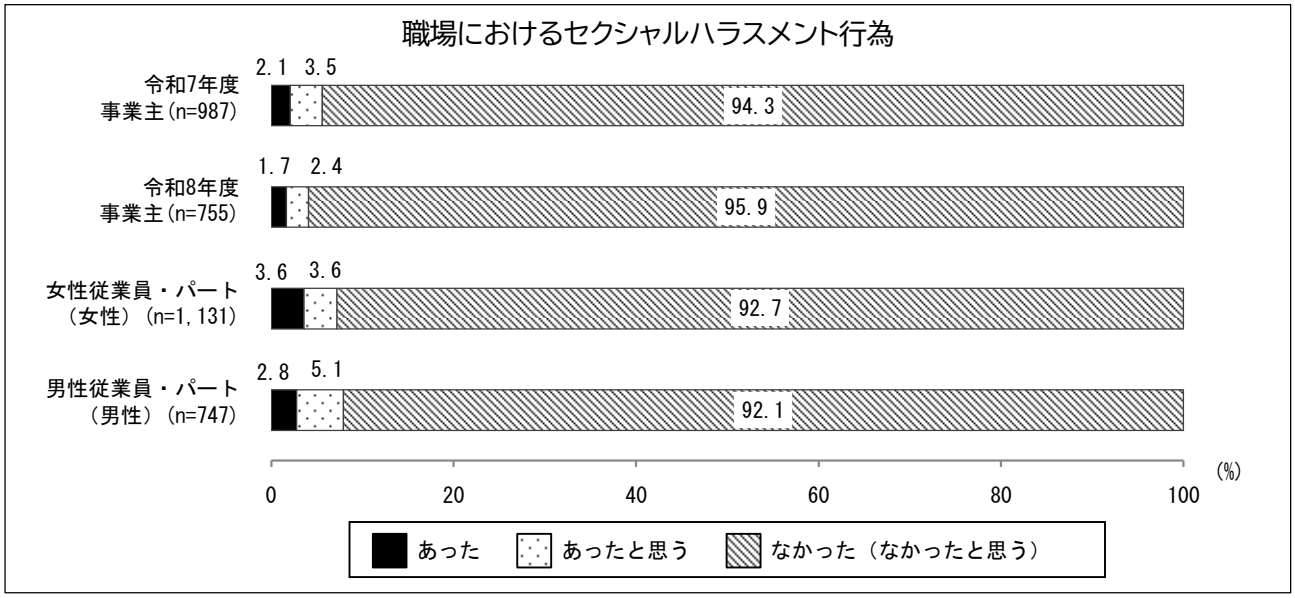


Ⅳ ハラスメント対策

1 セクシャルハラスメント

（1）職場におけるセクシャルハラスメント行為 事業主調査･従業員調査

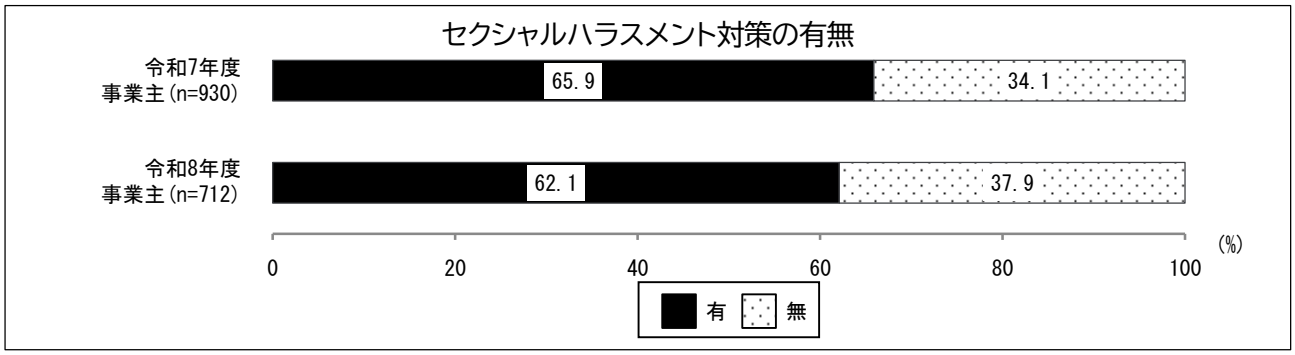
職場におけるセクシャルハラスメント行為（過去１年間）については、「あった」が事業主 1.7%で、前年度（2.1%）よりも 0.4 ポイント減少しており、女性従業員・パート（女性）3.6%、男性従業員・パート（男性）2.8%となっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

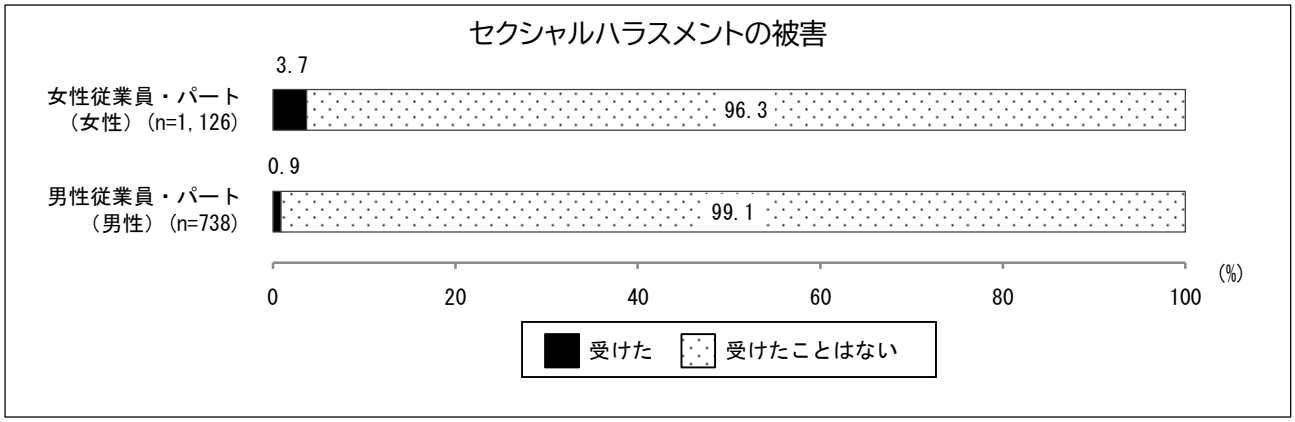
（2）セクシャルハラスメント対策の有無 事業主調査

セクシャルハラスメント対策の有無については、「有」が 62.1%で、前年度（65.9%）よりも 3.8 ポイント減少しています。



（3）セクシャルハラスメントの被害 従業員調査

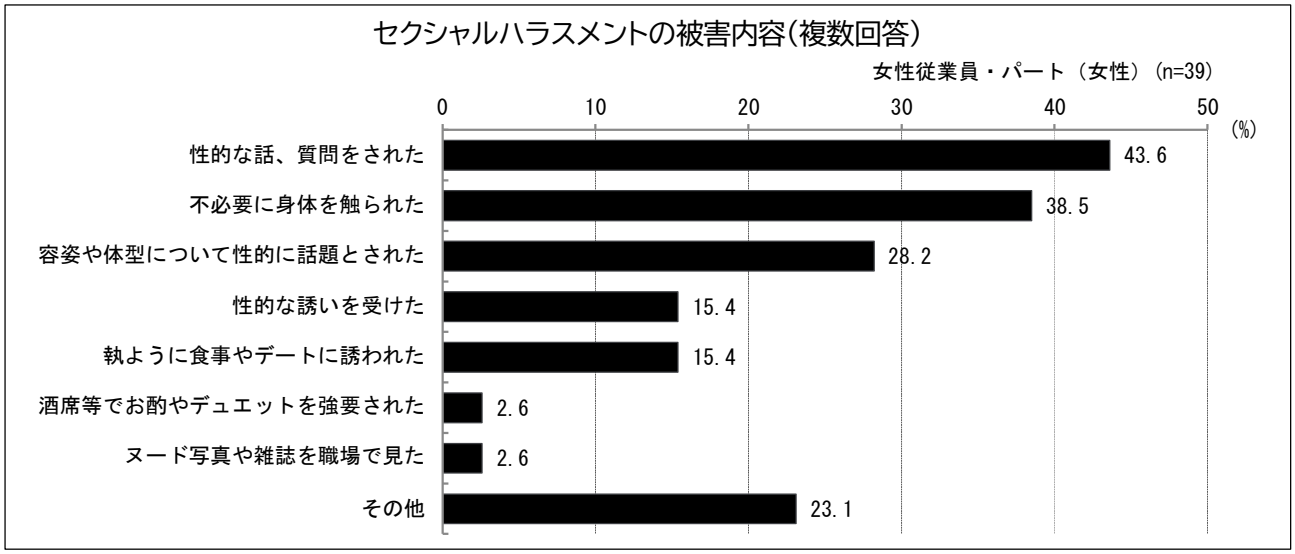
セクシャルハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート（女性）3.7%、男性従業員・パート（男性）0.9%となっています。

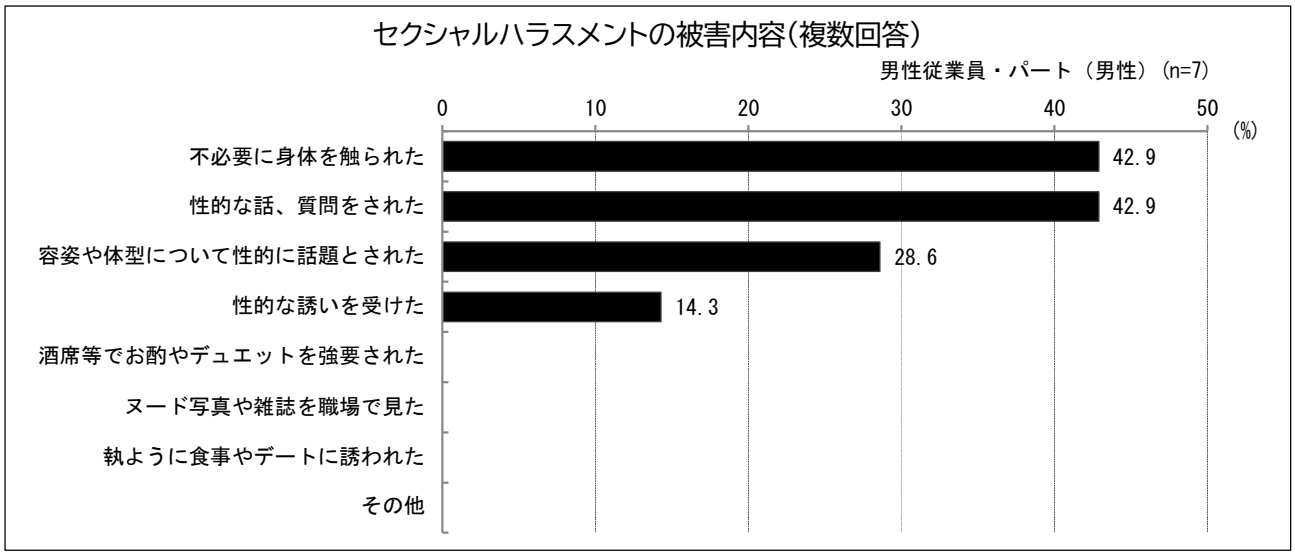


※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

（4）セクシャルハラスメントの被害内容 従業員調査

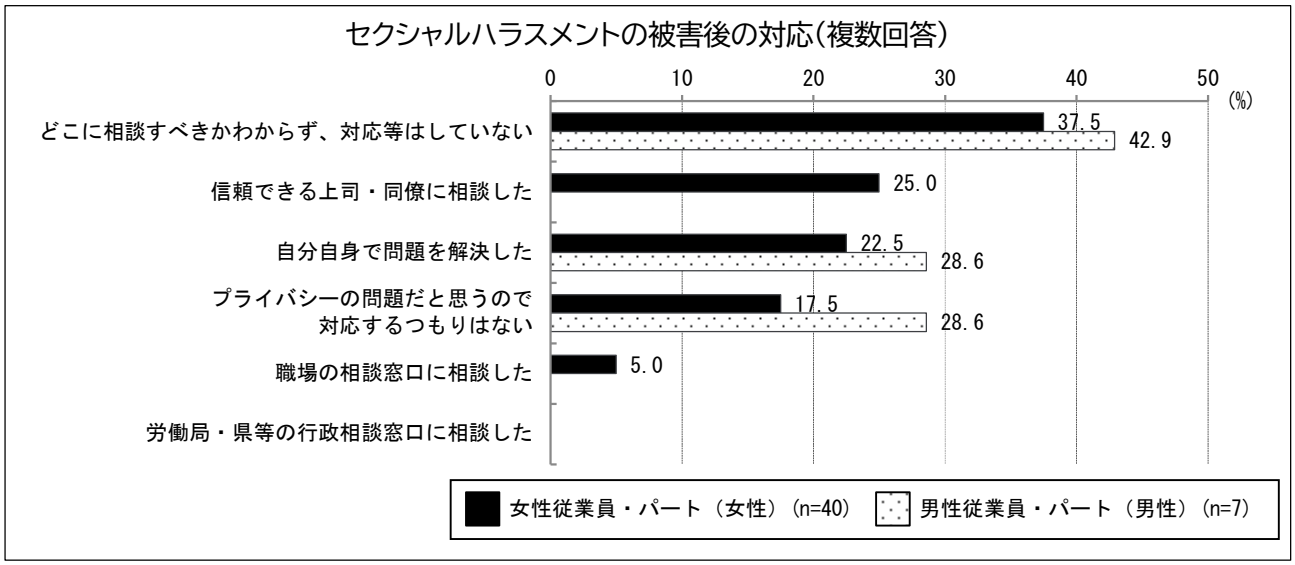
セクシャルハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「性的な話、質問をされた」が女性従業員・パート（女性）43.6%、「不必要に身体を触られた」「性的な話、質問をされた」が男性従業員・パート（男性）42.9%で最も多くなっています。





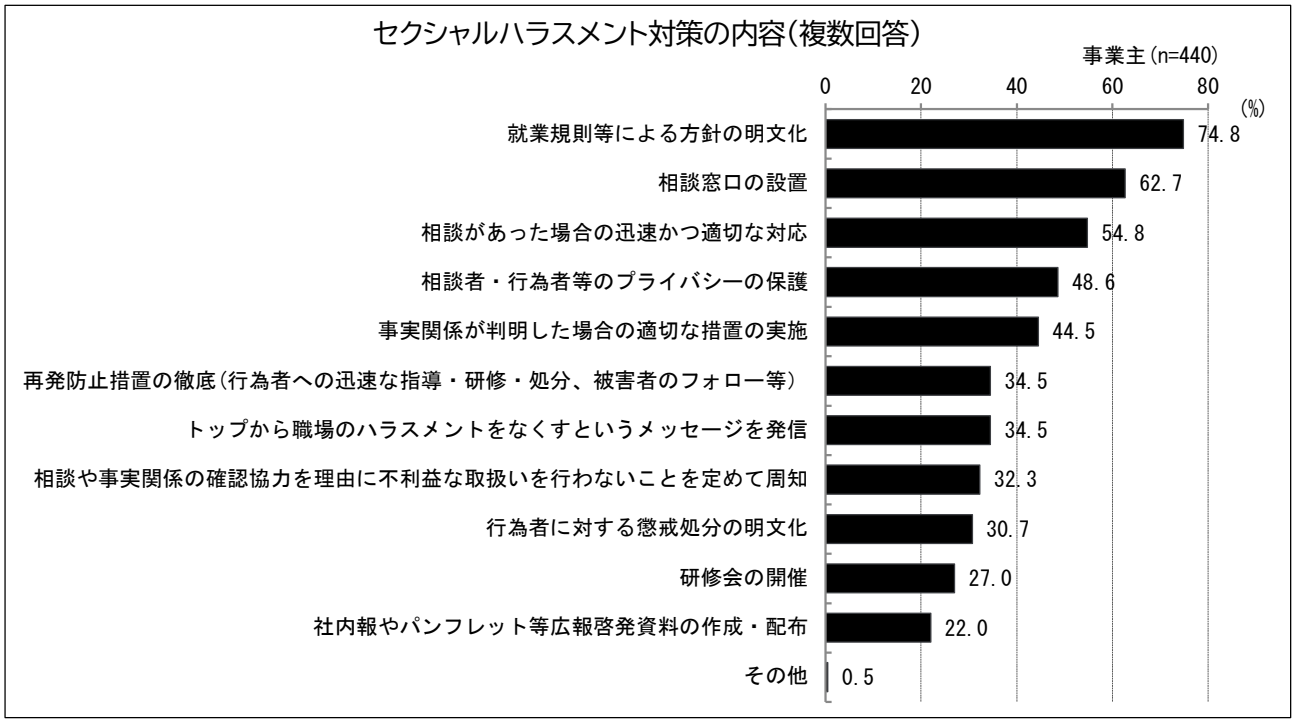
（5）セクシャルハラスメント被害後の対応 従業員調査

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、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が女性従業員・パート（女性）37.5%、男性従業員・パート（男性）42.9%で最も多くなっています。



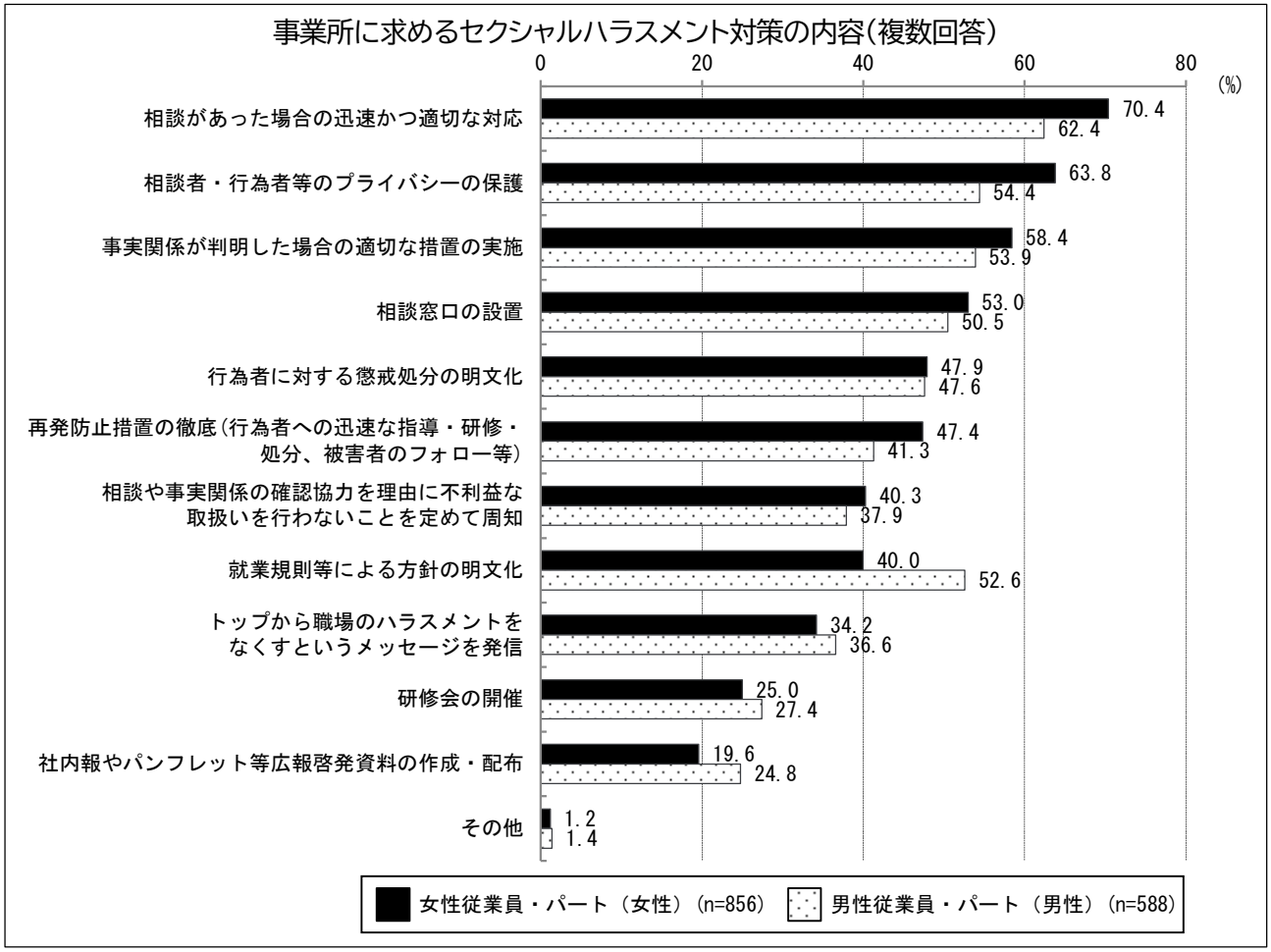
（6）セクシャルハラスメント対策の内容 事業主調査

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うち、対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が74.8%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（62.7%）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

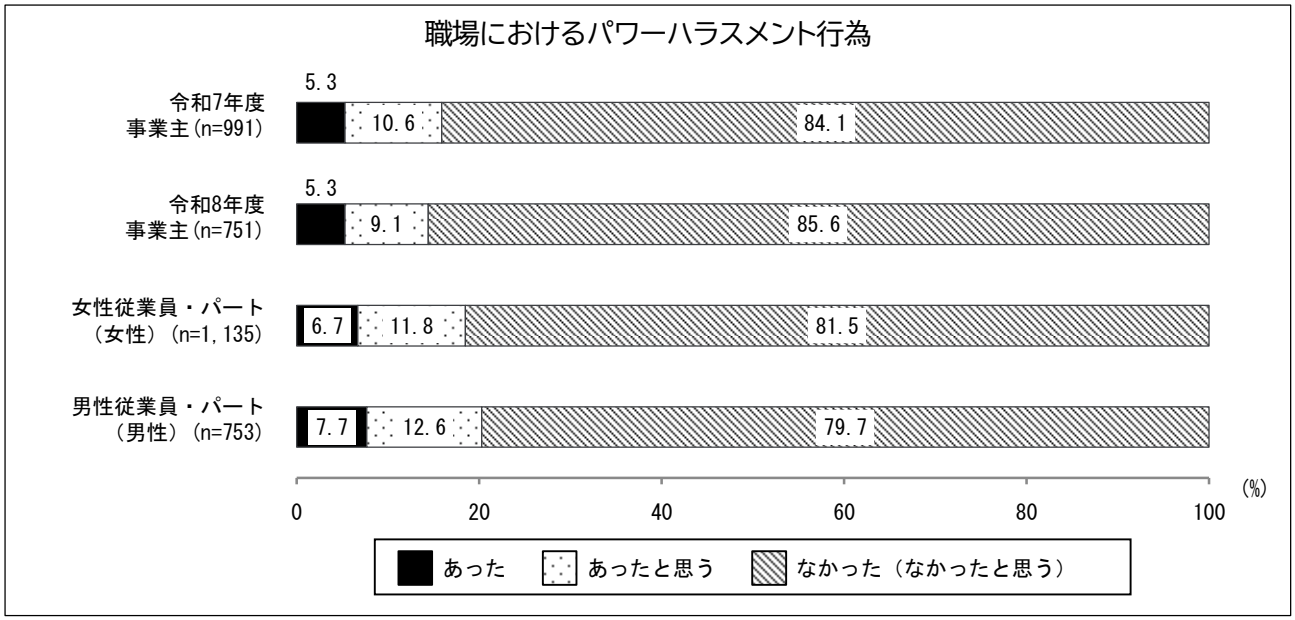
事業所に求めるセクシャルハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート（女性）70.4%、男性従業員・パート（男性）62.4%で最も多くなっています。



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行為 事業主調査･従業員調査

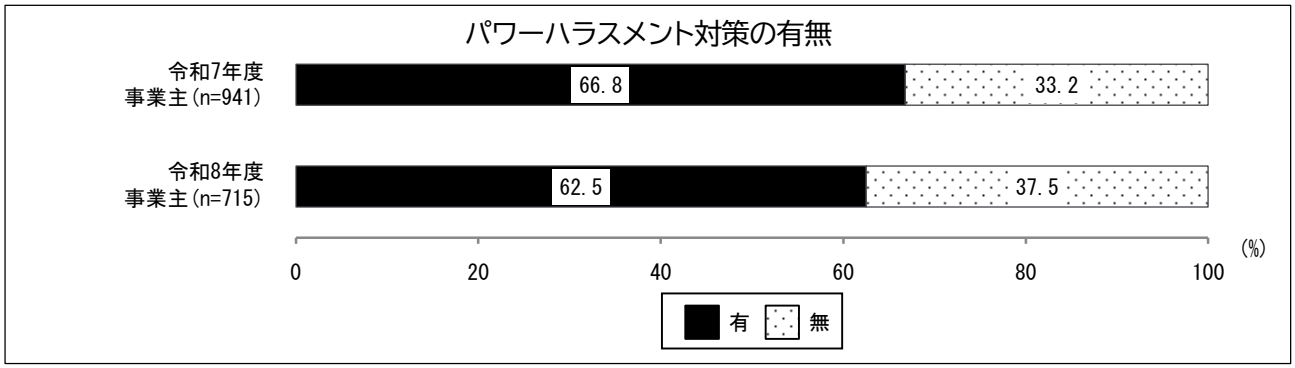
職場におけるパワーハラスメント行為（過去１年間）については、「あった」が事業主 5.3%で、前年度（5.3%）との差はなく、女性従業員・パート（女性）6.7%、男性従業員・パート（男性）7.7%となっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7．4．1～R8．3.31）

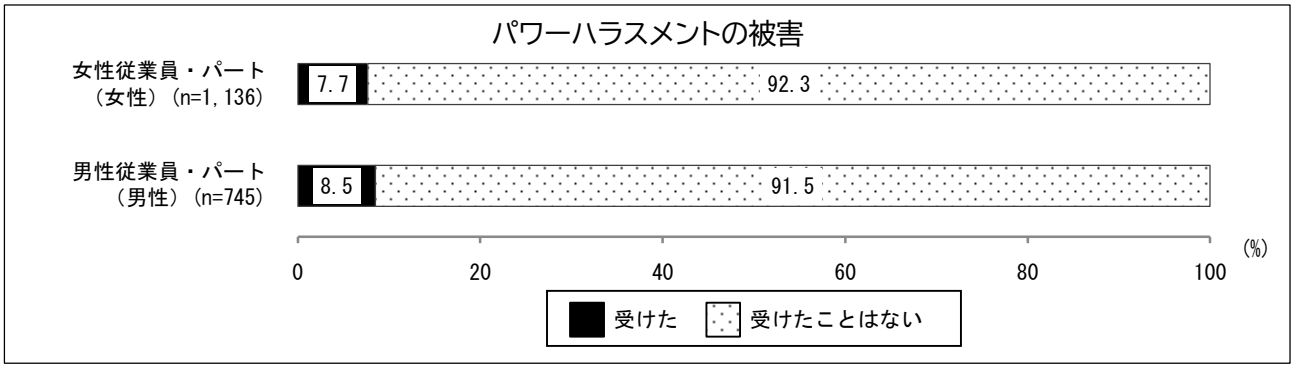
（2）パワーハラスメント対策の有無 事業主調査

パワーハラスメント対策の有無については、「有」が 62.5%で、前年度（66.8%）よりも 4.3 ポイント減少しています。



（3）パワーハラスメントの被害 従業員調査

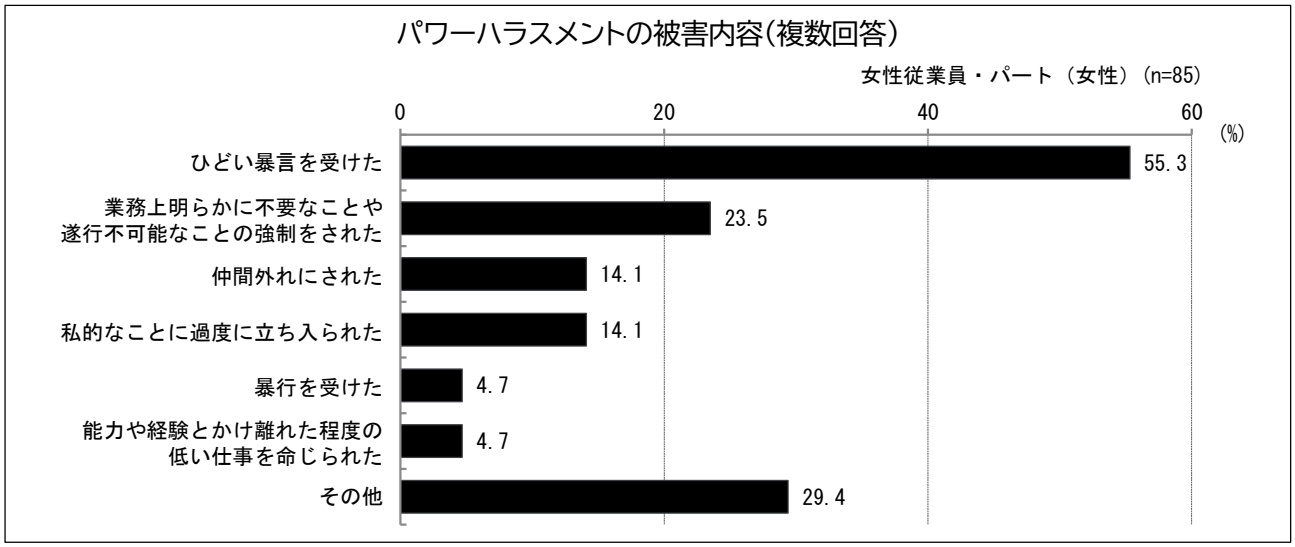
パワーハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート（女性）7.7%、男性従業員・パート（男性）8.5%となっています。

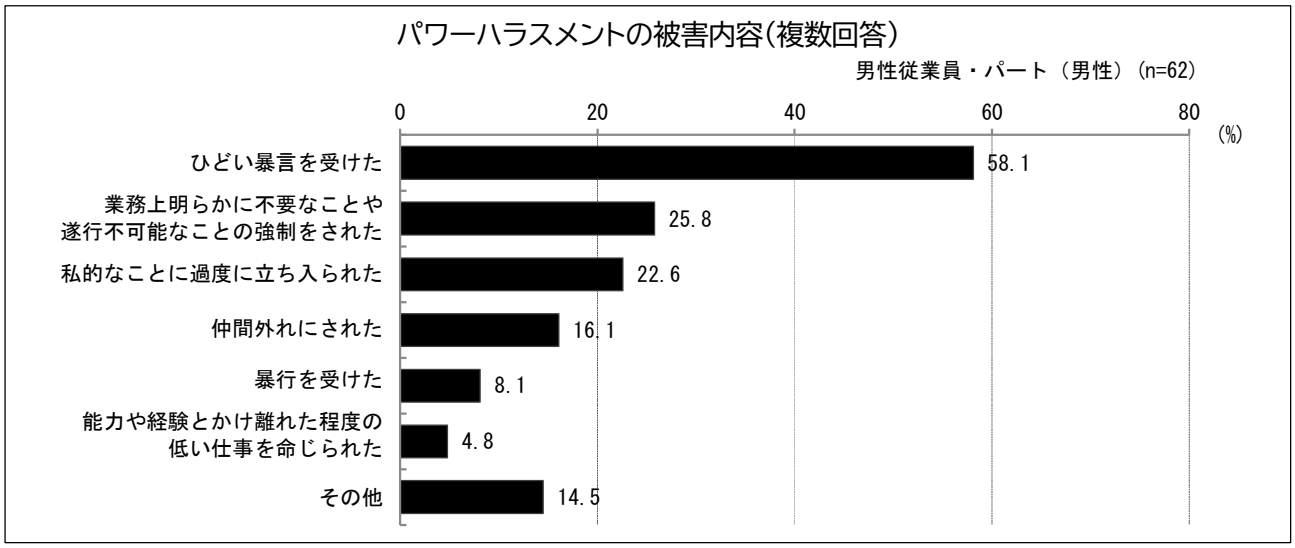


※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

（4）パワーハラスメントの被害内容 従業員調査

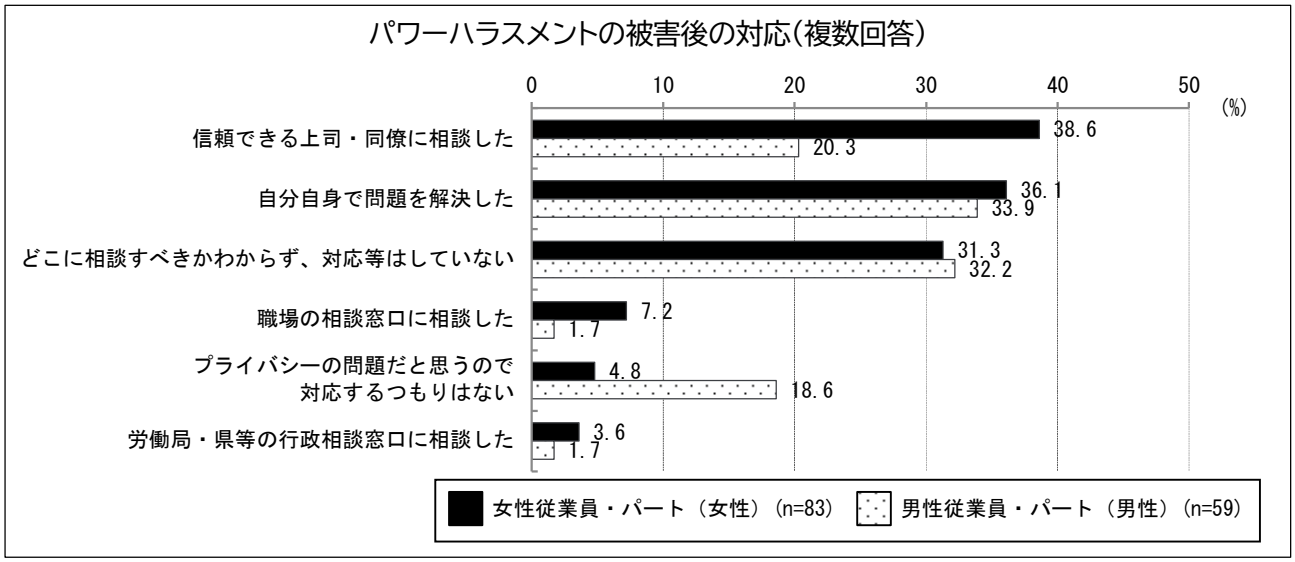
パワーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「ひどい暴言を受けた」が女性従業員・パート（女性）55.3%、男性従業員・パート（男性）58.1%で最も多くなっています。





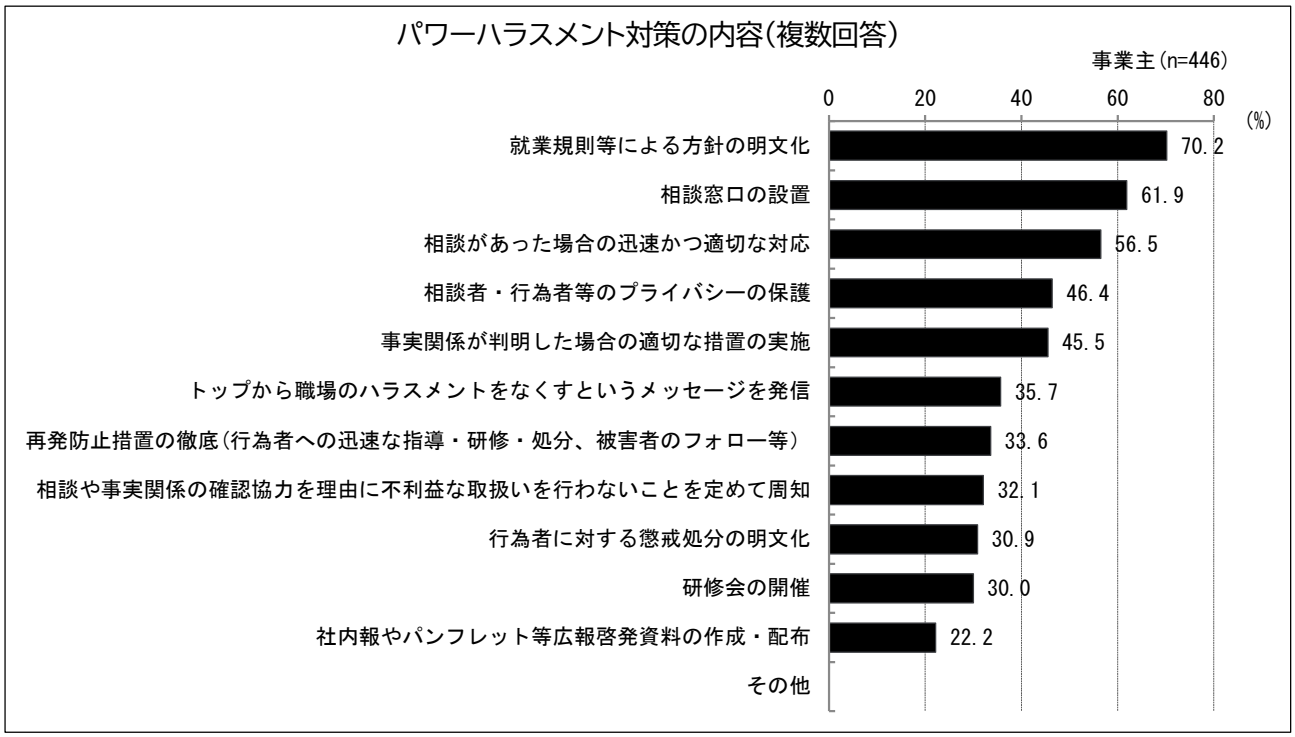
（5）パワーハラスメント被害後の対応 従業員調査

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）38.6%、「自分自身で問題を解決した」が男性従業員・パート（男性）33.9%で最も多くなっています。



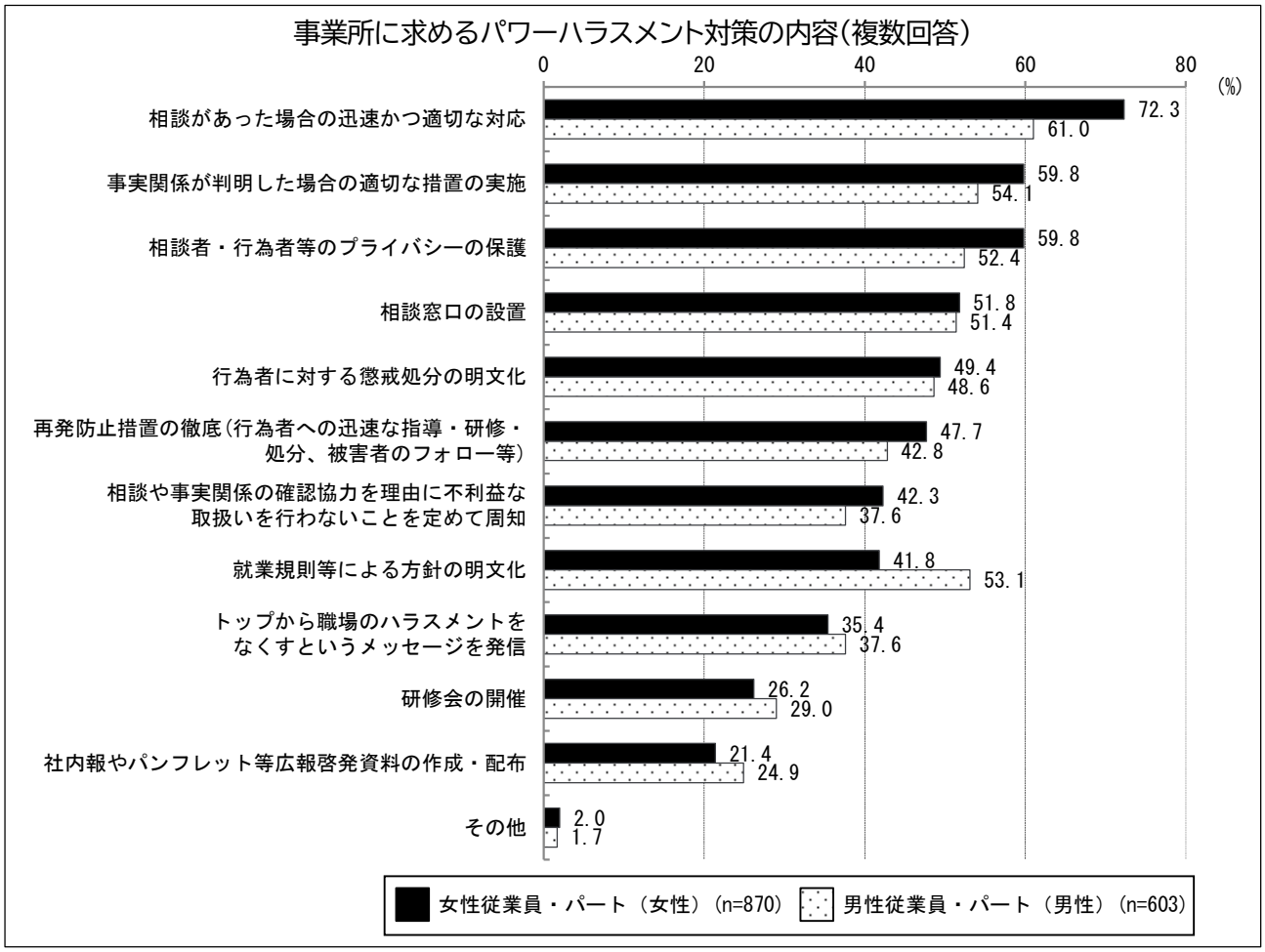
（6）パワーハラスメント対策の内容 事業主調査

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うち、対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が70.2%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（61.9%）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

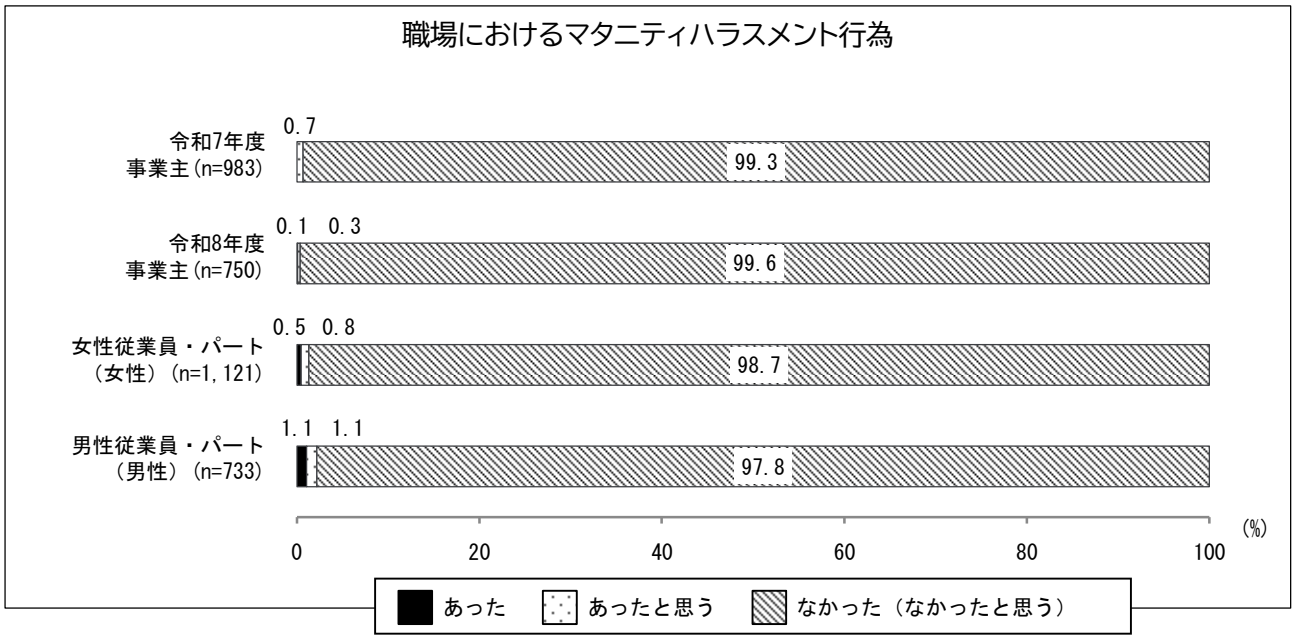
事業所に求めるパワーハラスメント対策の内容については、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が女性従業員・パート（女性）72.3%、男性従業員・パート（男性）61.0%で最も多くなっています。



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行為 事業主調査･従業員調査

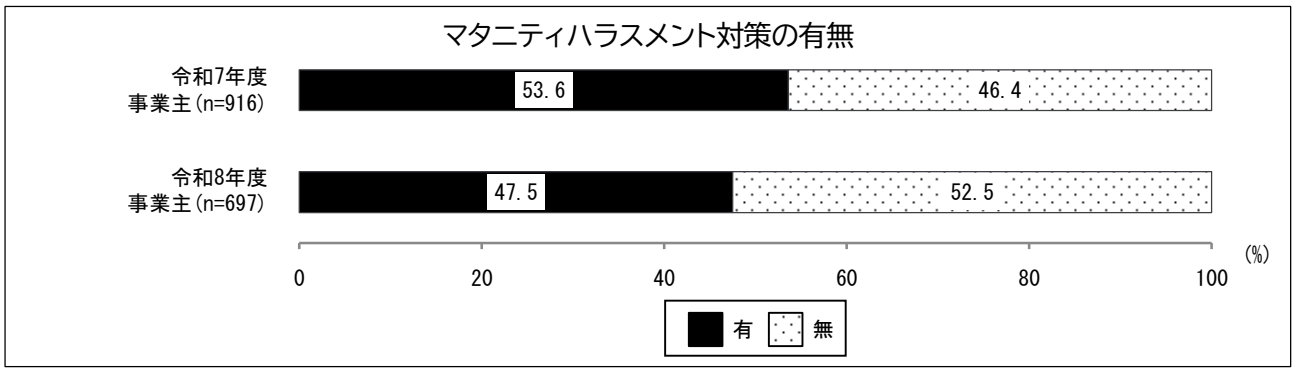
職場におけるマタニティハラスメント行為(過去１年間)については､｢あった｣が事業主 0.1%、女性従業員・パート（女性）0.5%、男性従業員・パート（男性）1.1%となっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

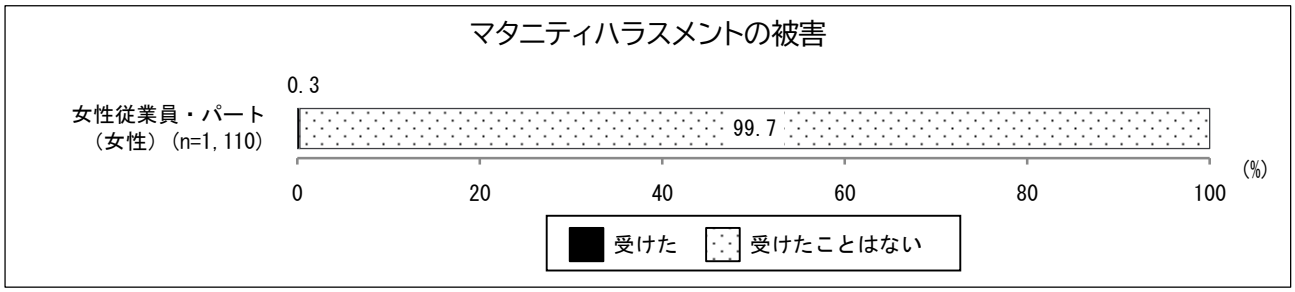
（2）マタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

マタニティハラスメント対策の有無については、「有」が47.5%で、前年度（53.6%）よりも6.1ポイント減少しています。



（3）マタニティハラスメントの被害 従業員調査

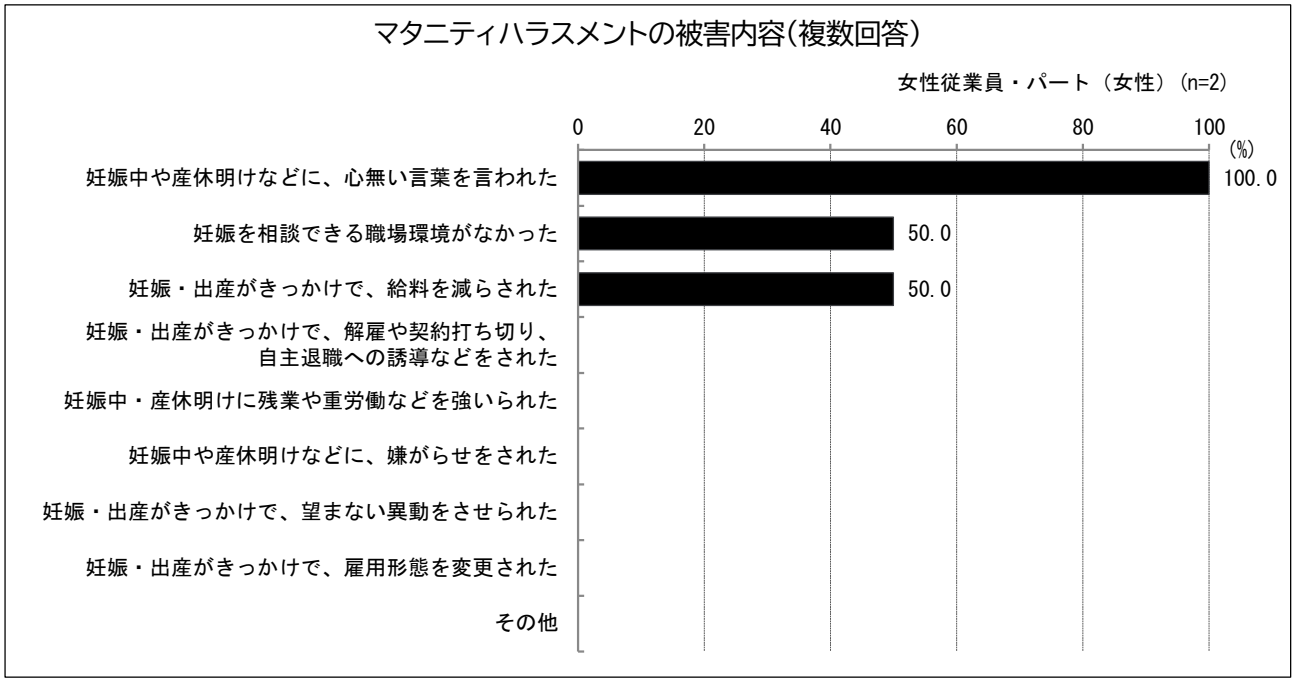
マタニティハラスメントの被害については、「受けた」が0.3%となっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

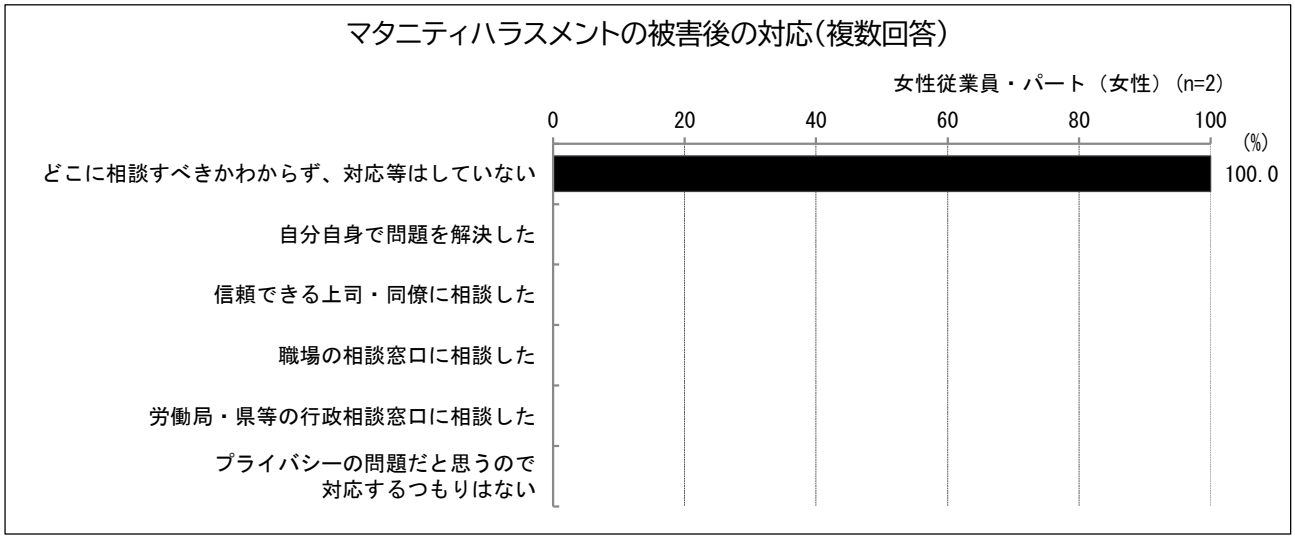
（4）マタニティハラスメントの被害内容 従業員調査

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」が100.0%となっています。



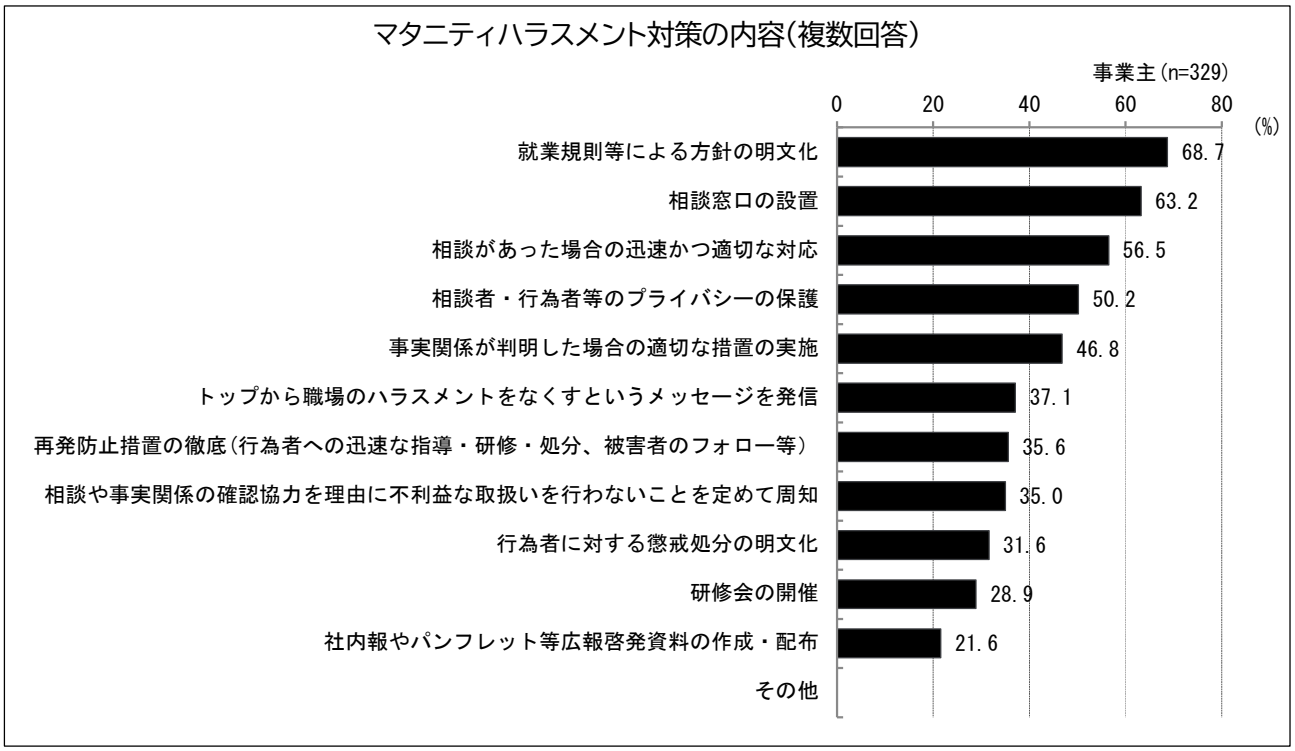
（5）マタニティハラスメントの被害後の対応 従業員調査

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」が100.0%となっています。



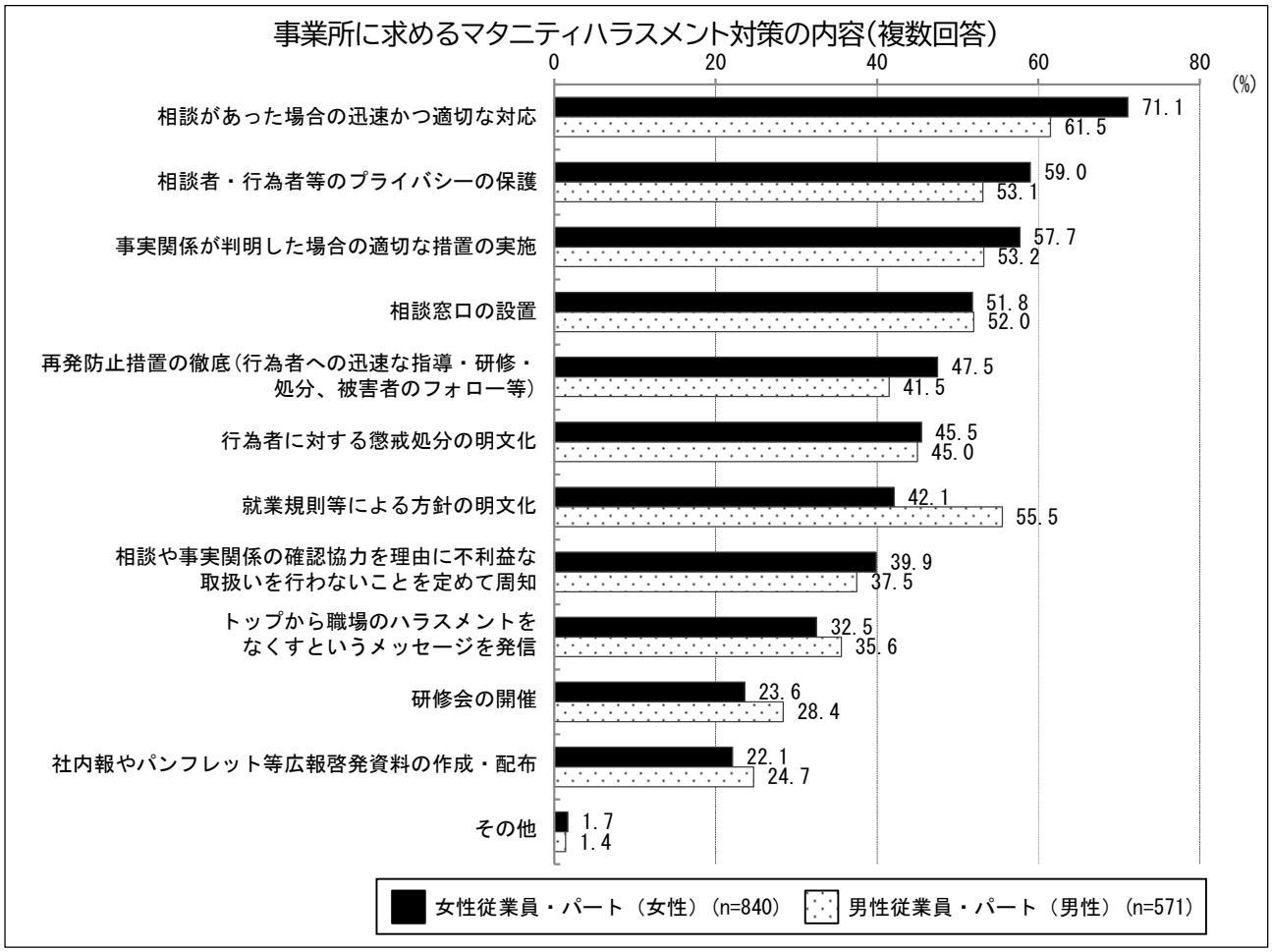
（6）マタニティハラスメント対策の内容 事業主調査

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うち、対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が68.7%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（63.2%）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）71.1%、男性従業員・パート（男性）61.5%で最も多くなっています。



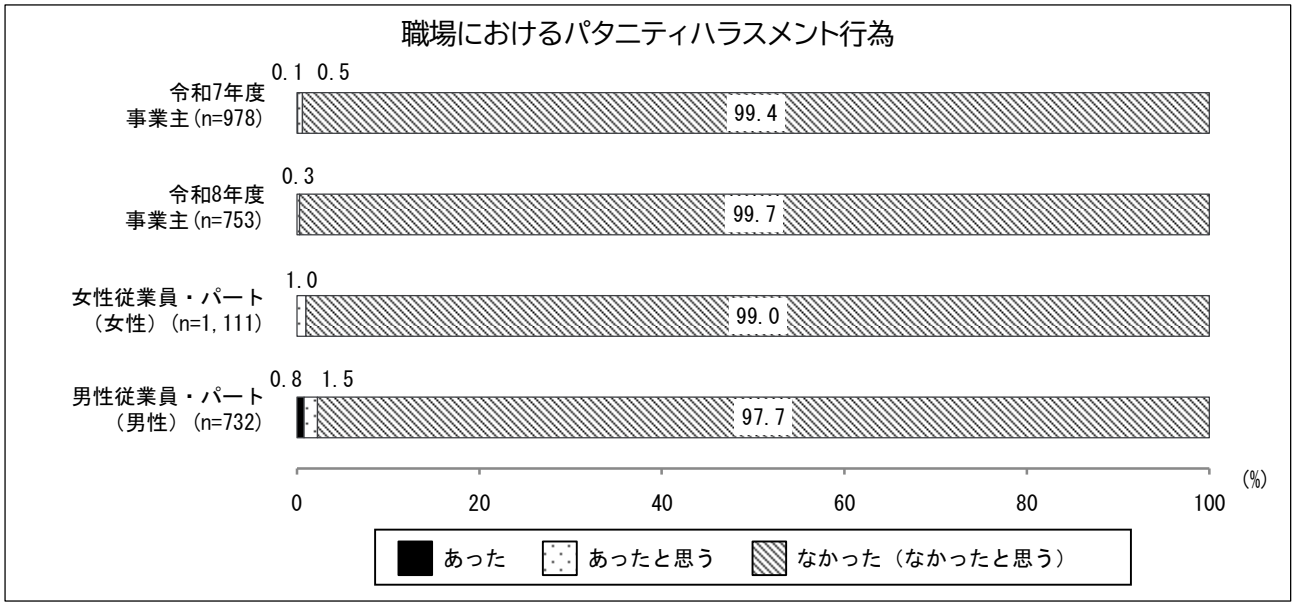
4 パタニティハラスメント

（1）職場におけるパタニティハラスメント行為 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」が男性従業員・パート（男性）0.8%で、事業主、女性従業員・パート（女性）は有りませんでした。

※ 「パタニティハラスメント」について

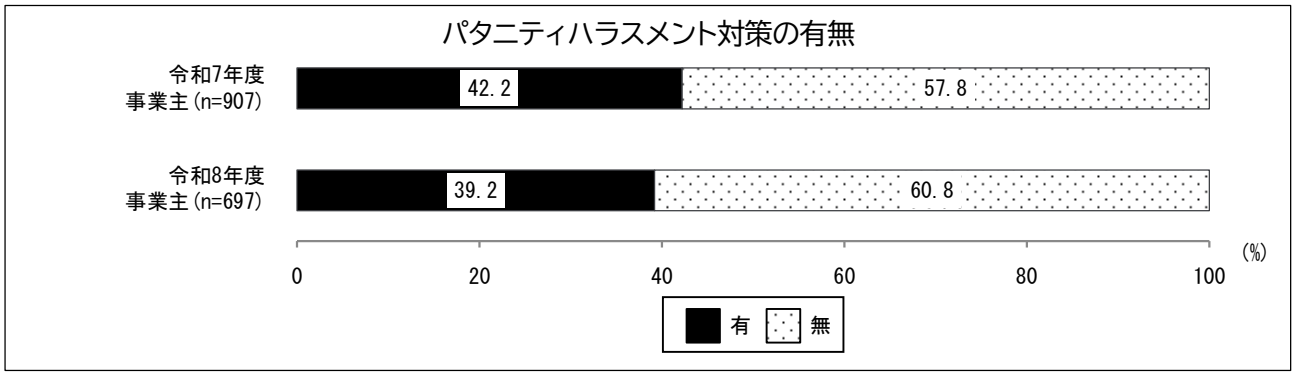
本調査において「パタニティハラスメント」とは、育児休業や子育てのための短時間勤務・フレックスタイム制度などを取得しようとする男性に対する嫌がらせをいいます。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

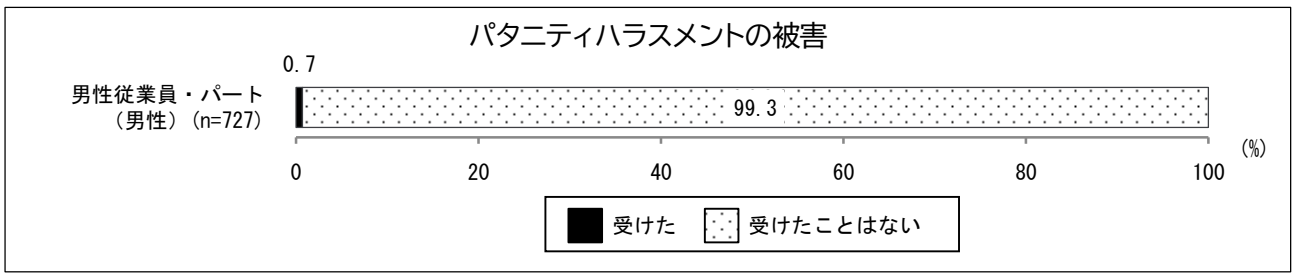
（2） パタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

パタニティハラスメント対策の有無については、「有」が39.2%で、前年度（42.2%）よりも3.0ポイント減少しています。



（3）パタニティハラスメントの被害 従業員調査

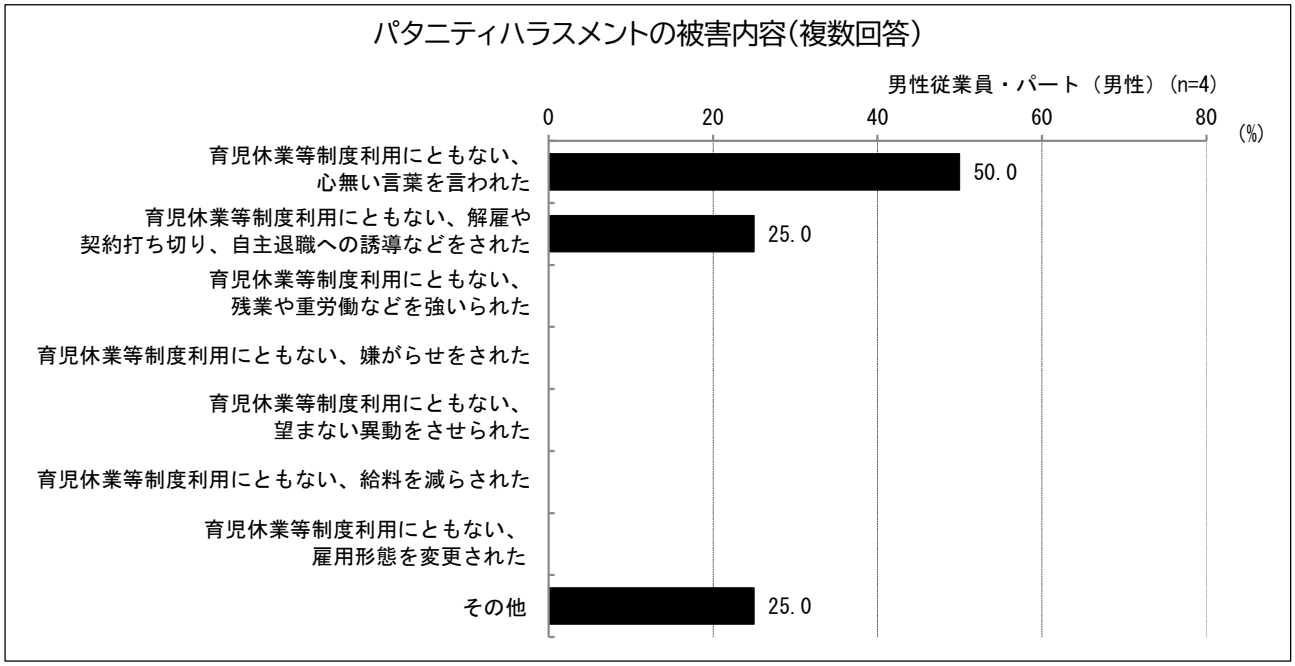
パタニティハラスメントの被害については、「受けた」が0.7%となっています。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

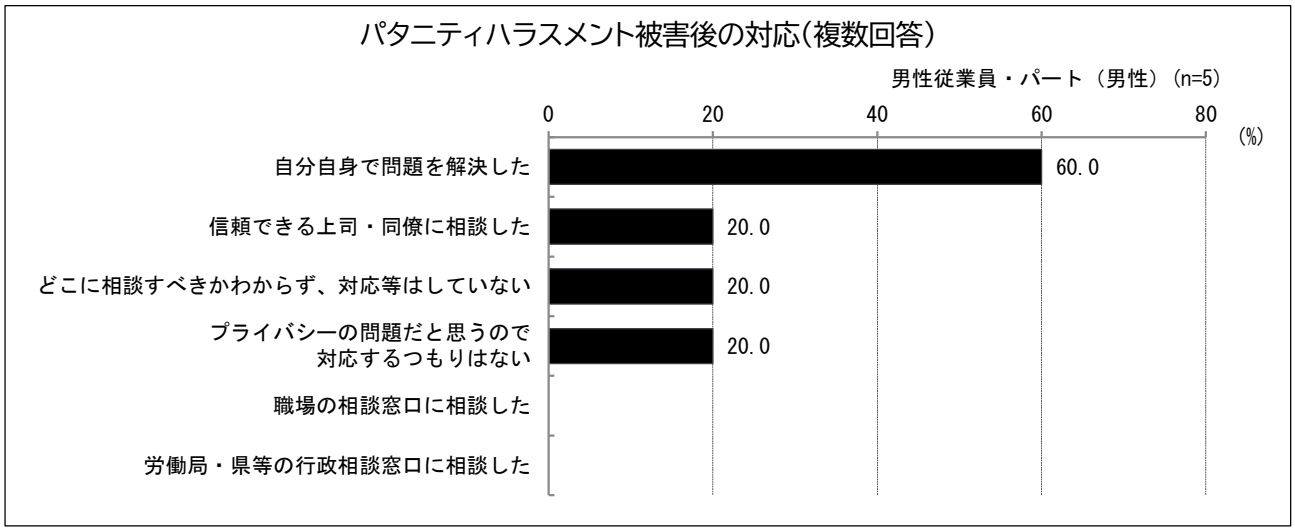
（4）パタニティハラスメントの被害内容 従業員調査

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、心無い言葉を言われた」が50.0%で最も多くなっています。



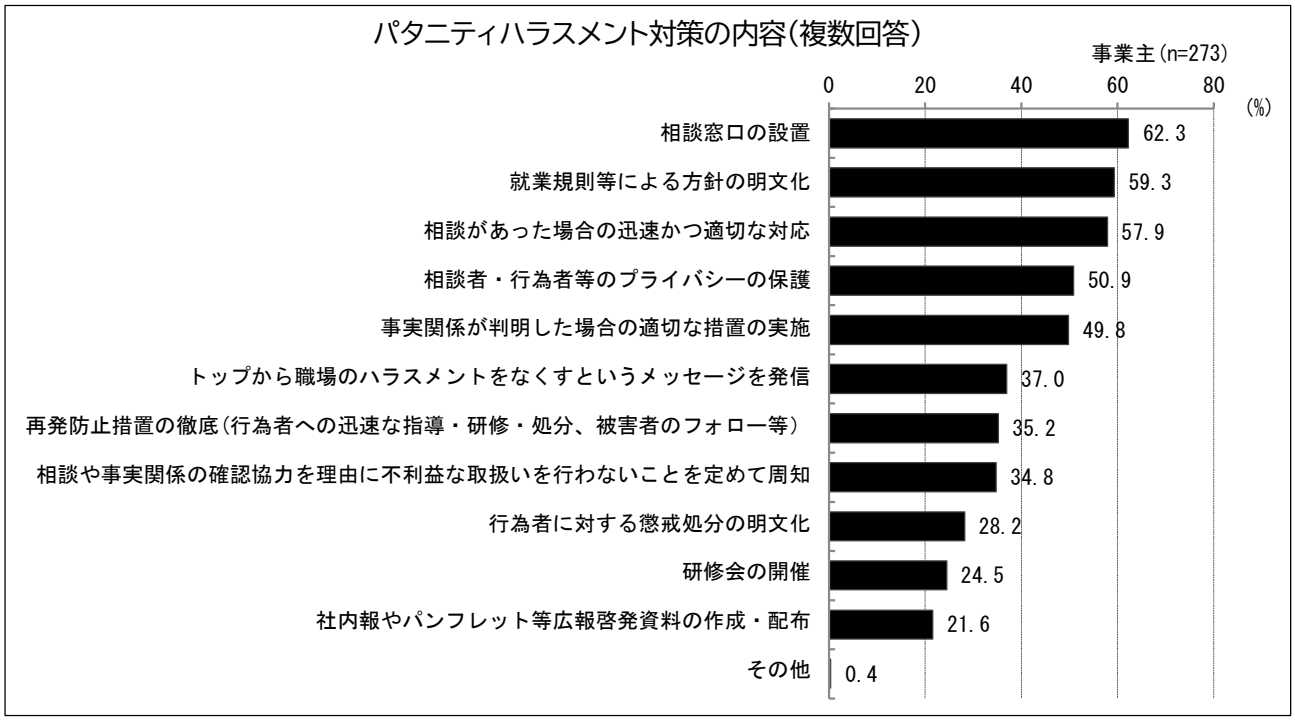
（5）パタニティハラスメント被害後の対応 従業員調査

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、「自分自身で問題を解決した」が60.0%で最も多くなっています。



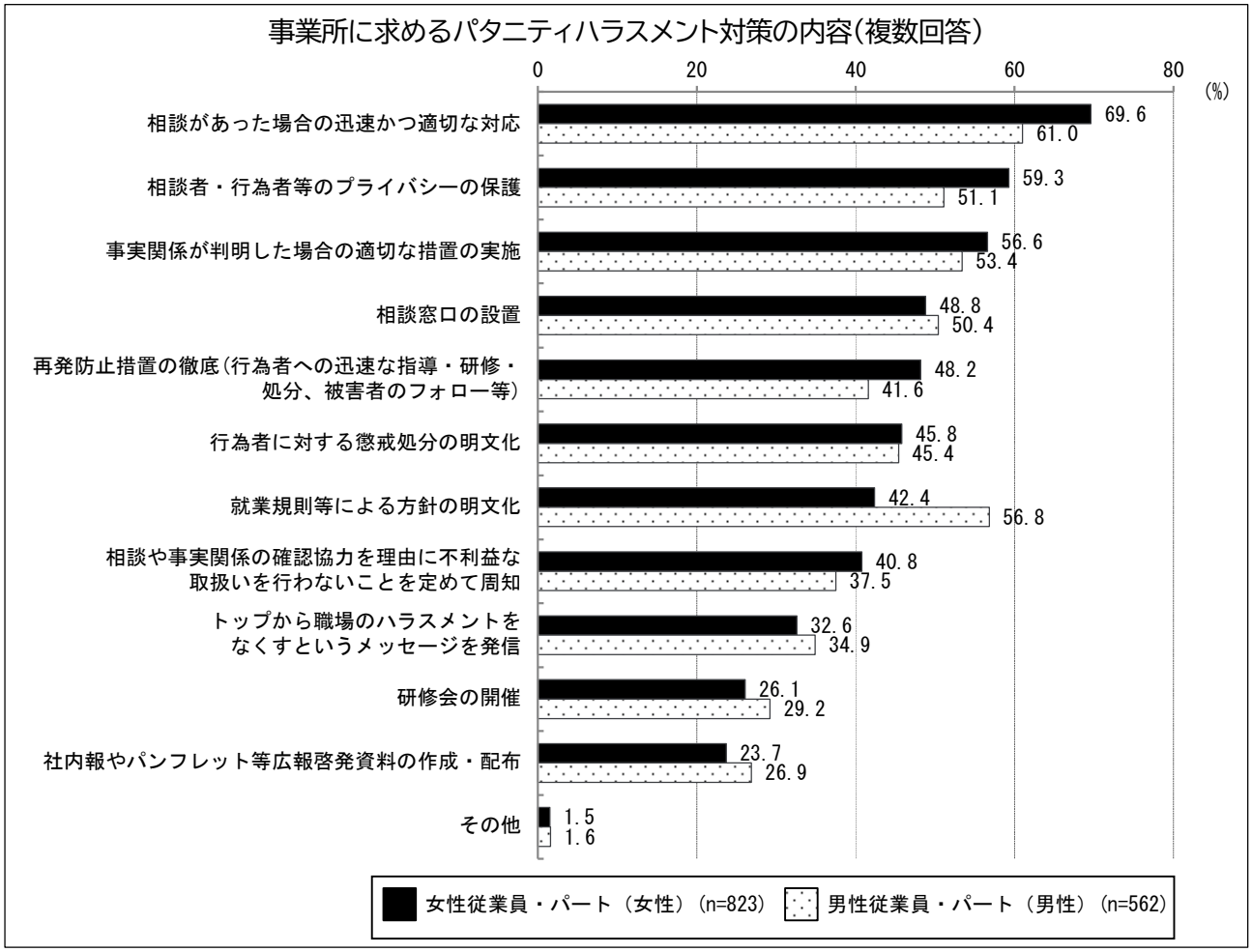
（6）パタニティハラスメント対策の内容 事業主調査

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うち、対策の内容は、「相談窓口の設置」が62.3%で最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」（59.3%）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）69.6%、男性従業員・パート（男性）61.0%で最も多くなっています。



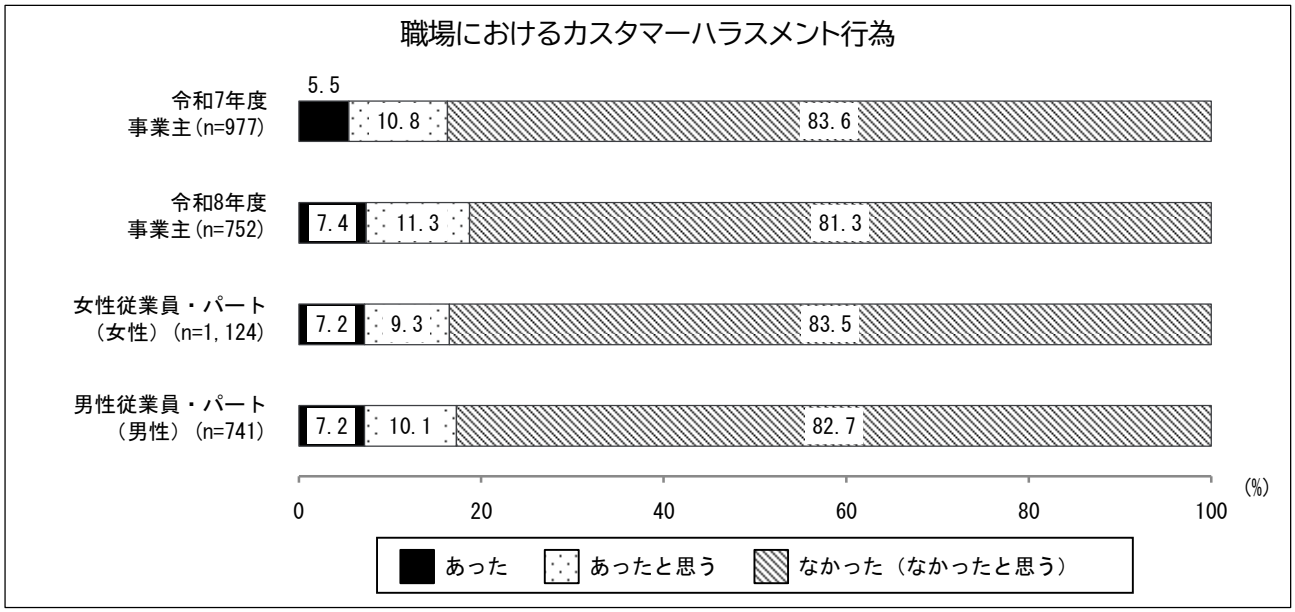
5 カスタマーハラスメント

（1）職場におけるカスタマーハラスメント行為 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 7.4%で、前年度（5.5%）よりも 1.9 ポイント上昇しており、女性従業員・パート（女性）7.2%、男性従業員・パート（男性）7.2%となっています。

※ 「カスタマーハラスメント」について

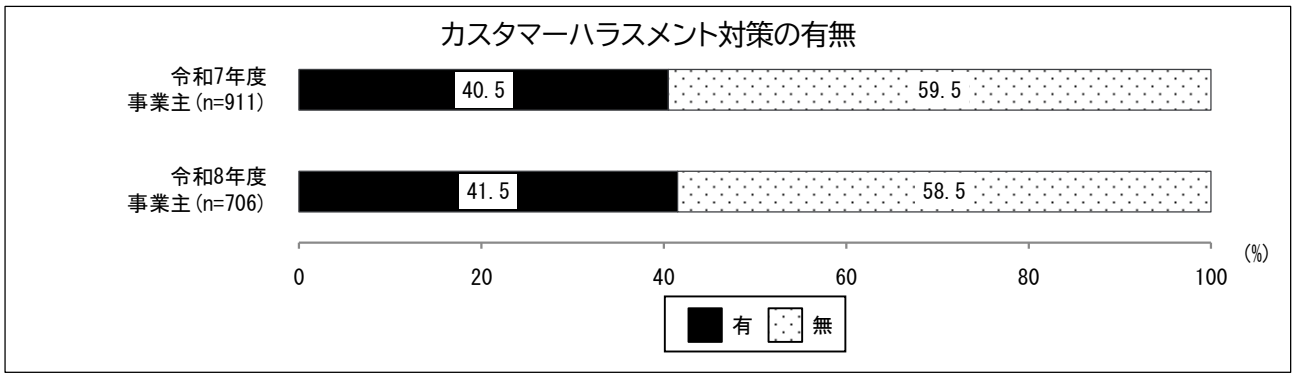
本調査において「カスタマーハラスメント」とは、消費者や顧客による自己中心的で理不尽な要求や悪質ないやがらせ、クレームなどの迷惑行為、又は取引先等の労働者等からのパワーハラスメントをいいます。



※ 調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

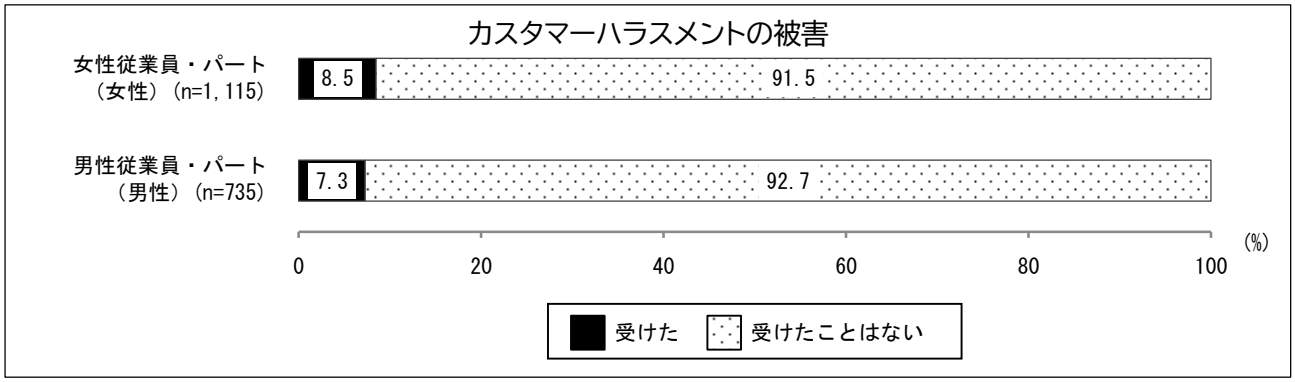
（2）カスタマーハラスメント対策の有無 事業主調査

カスタマーハラスメント対策の有無については、「有」が 41.5%で、前年度(40.5%)よりも 1.0 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

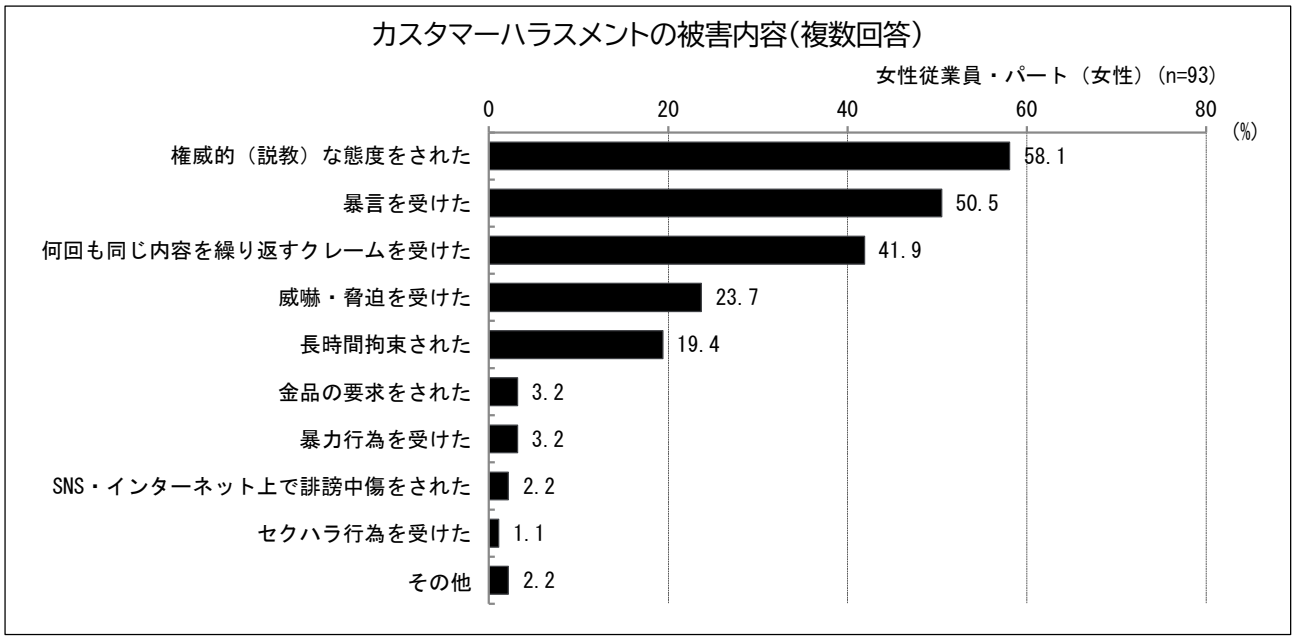
カスタマーハラスメントの被害については、「受けた」が女性従業員・パート（女性）8.5%、男性従業員・パート（男性）7.3%となっています。

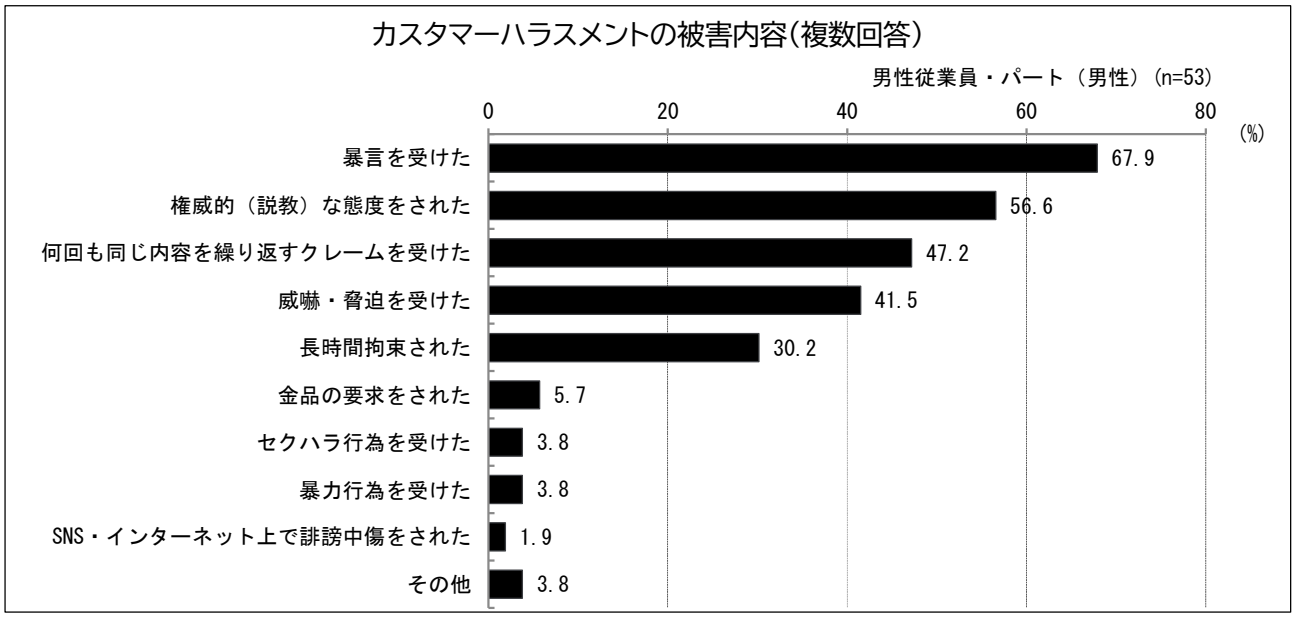


※　調査対象期間は、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）

（4）カスタマーハラスメントの被害内容 従業員調査

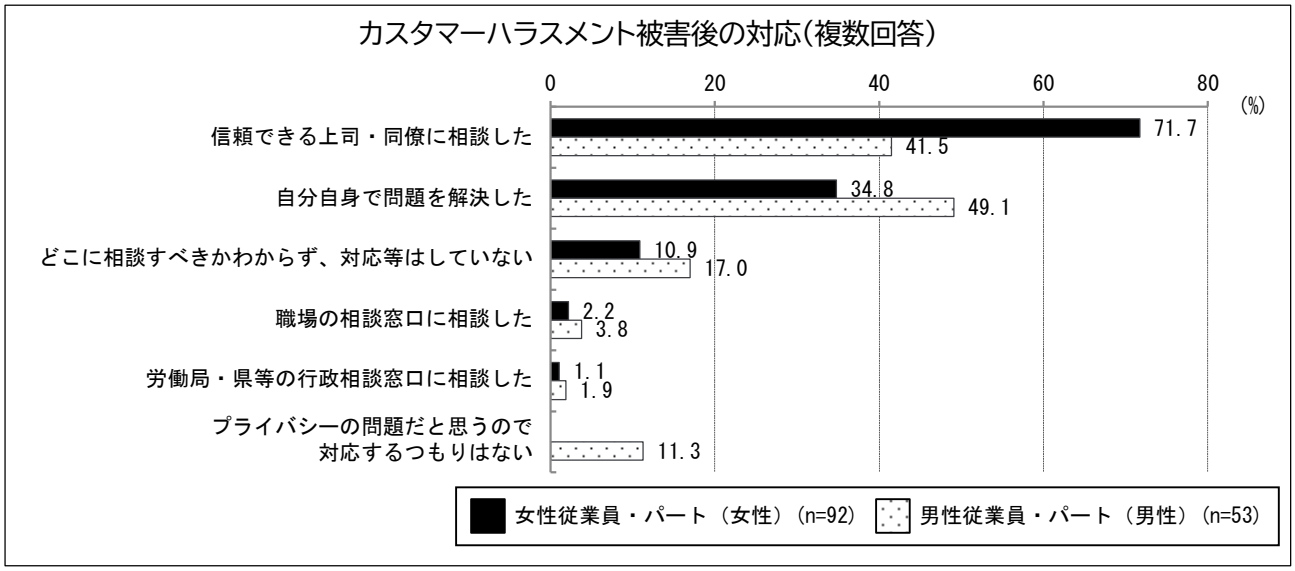
カスタマーハラスメントの被害について、「受けた」と回答した従業員のうち、被害の内容は、「権威的（説教）な態度をされた」が女性従業員・パート（女性）58.1%、「暴言を受けた」が男性従業員・パート（男性）67.9%で最も多くなっています。





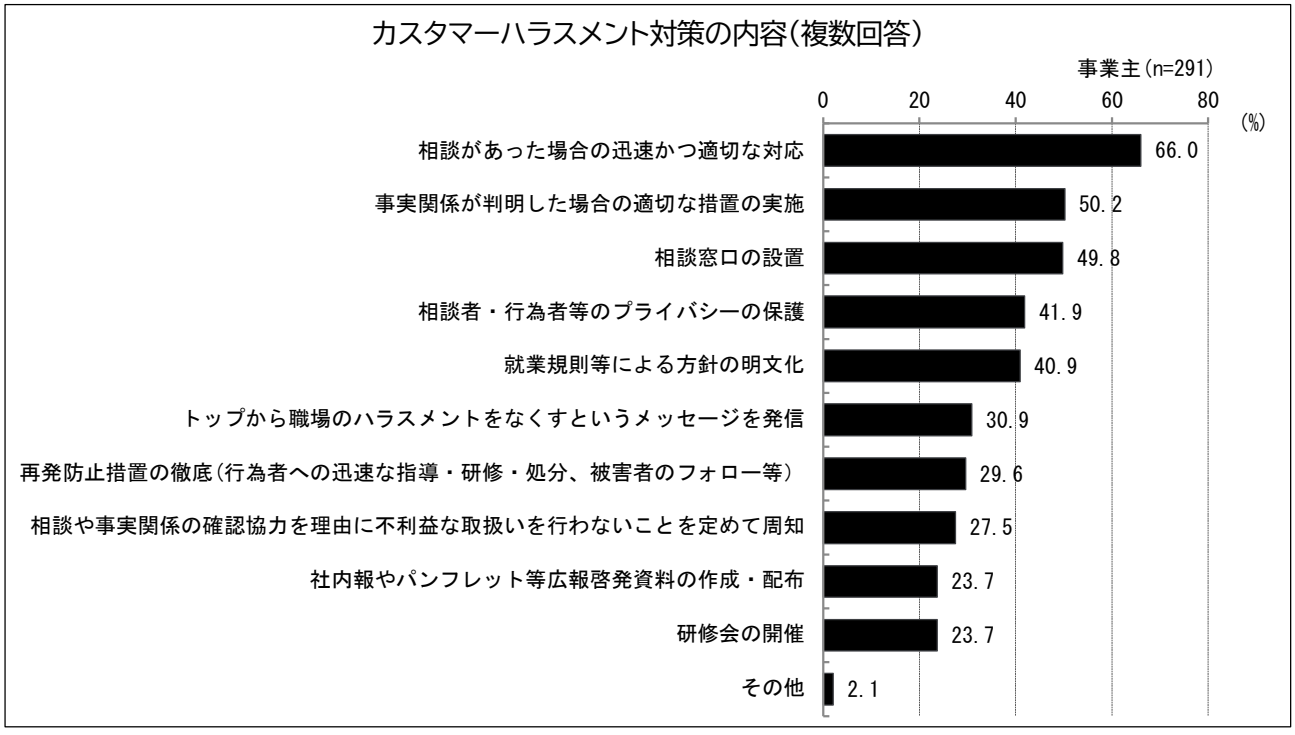
（5）カスタマーハラスメント被害後の対応 従業員調査

カスタマーハラスメントの被害について、「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）71.7%、「自分自身で問題を解決した」が男性従業員・パート（男性）49.1%で最も多くなっています。



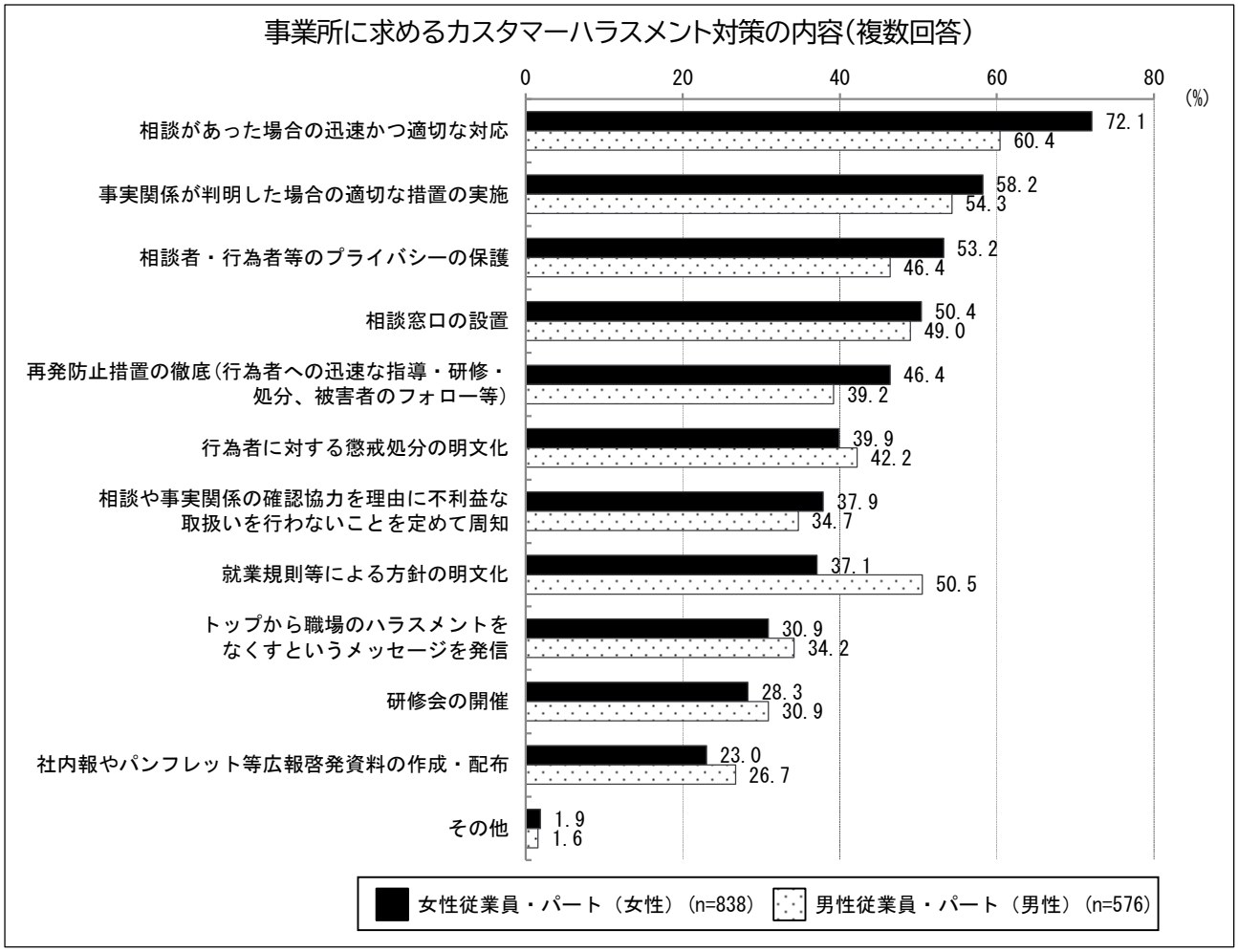
（6）カスタマーハラスメント対策の内容 事業主調査

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うち、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「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」（50.2%）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）72.1%、男性従業員・パート（男性）60.4%で最も多くなっています。

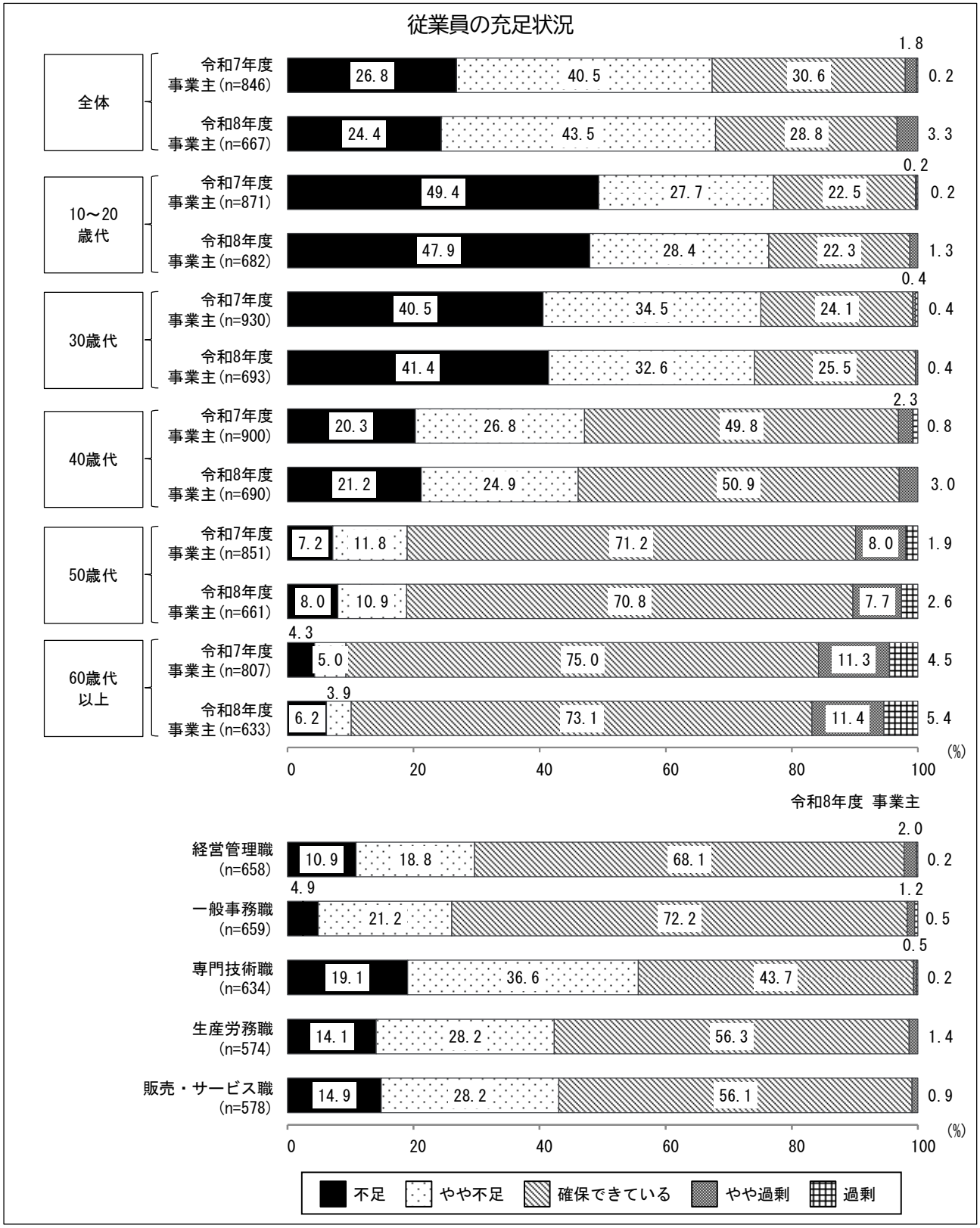


Ⅴ 雇用

1 人材(従業員)の充足状況、確保

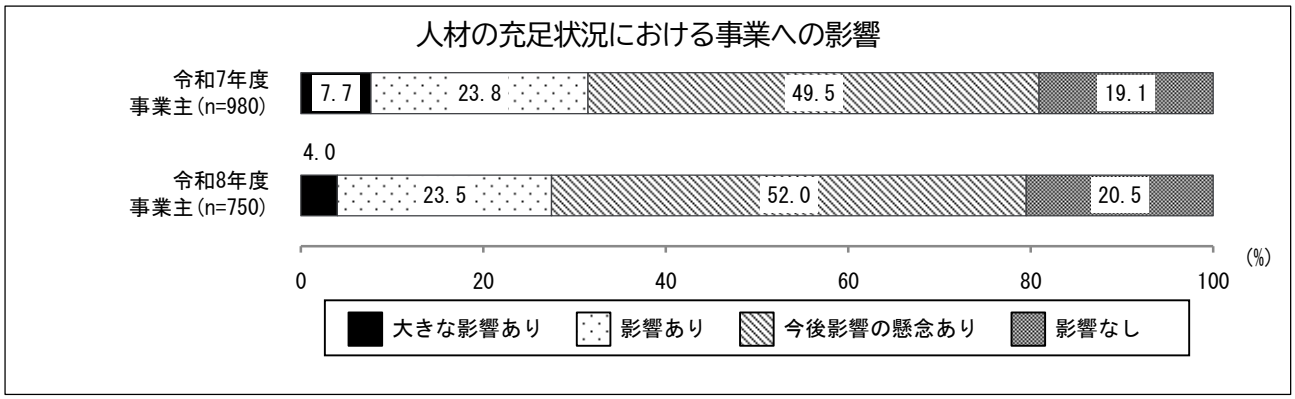
(1) 従業員の充足状況 事業主調査

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」(47.9%)又は「やや不足」(28.4%) と回答した事業主が 76.3%、職種では、専門技術職の「不足」(19.1%)又は「やや不足」(36.6%) と回答した事業主が 55.7%と最も多くなっています。全体としては「不足」(24.4%) 又は「やや不足」(43.5%) と回答した事業主が 67.9%で、前年度 (67.3%) よりも 0.6 ポイント上昇しています。



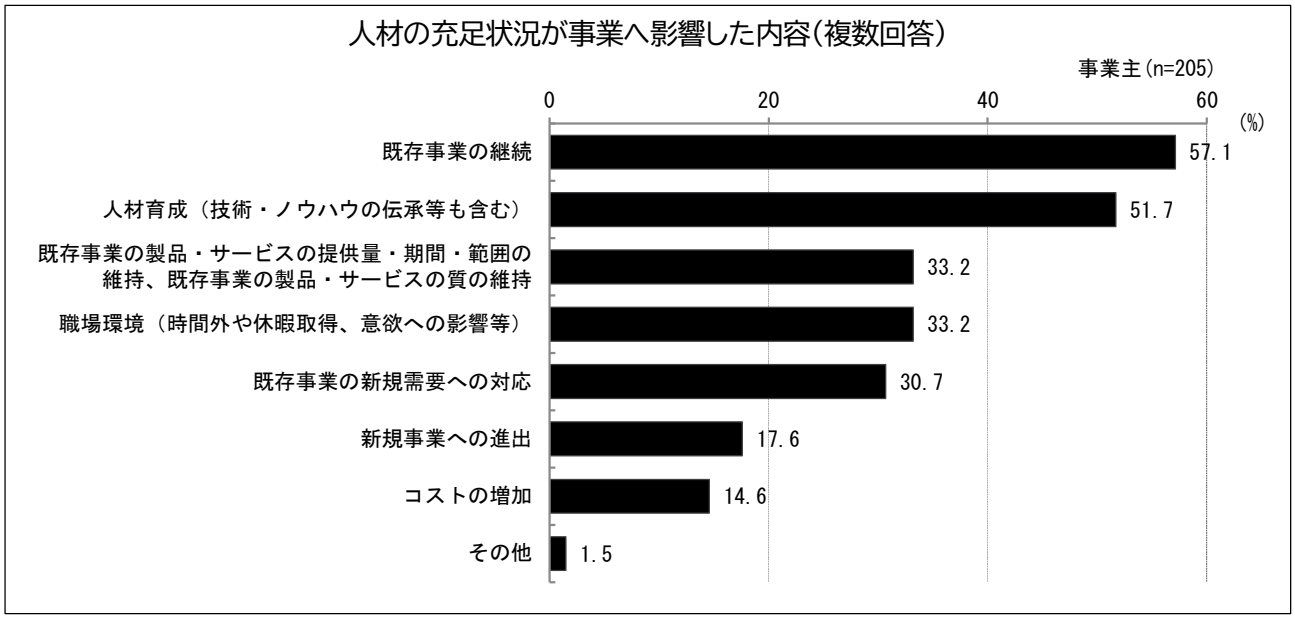
（2）人材の充足状況における事業への影響 事業主調査

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」(4.0%) 又は「影響あり」(23.5%) と回答した事業主が 27.5%で、前年度 (31.5%) よりも 4.0 ポイント減少しています。



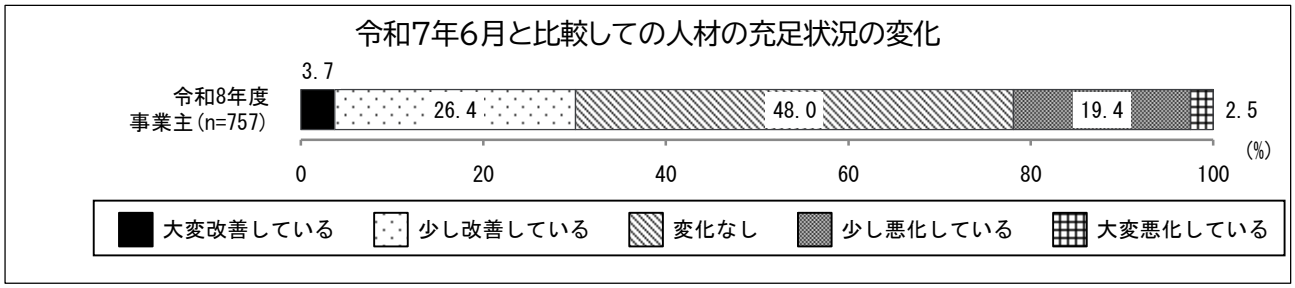
（3）人材の充足状況が事業へ影響した内容 事業主調査

人材の充足状況が事業へ影響した内容については、「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 57.1%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)」(51.7%) などとなっています。



（4）令和7年6月と比較した人材の充足状況の変化 事業主調査

令和７年６月と比較した人材の充足状況の変化については、「大変改善している」(3.7%) 又は「少し改善している」(26.4%) と回答した事業主が 30.1%となっています。

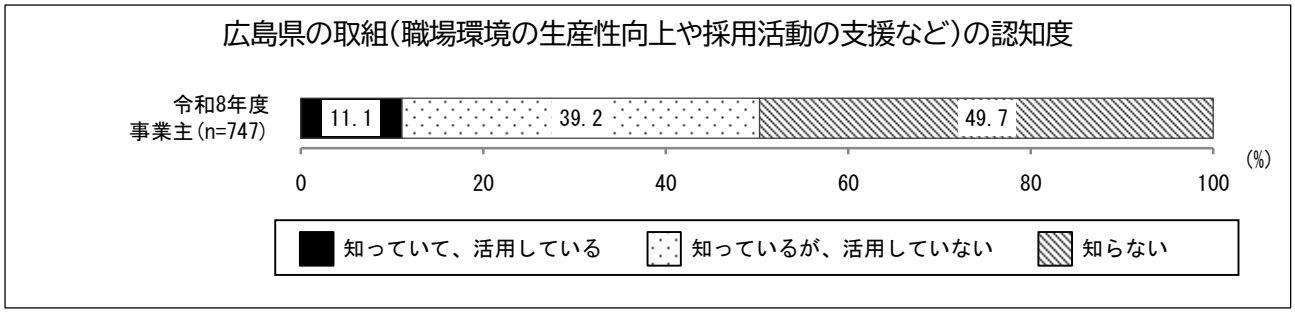


（5）広島県の取組(職場環境の生産性向上や採用活動の支援など)の認知度 事業主調査

広島県の取組（職場環境の生産性向上や採用活動の支援など）の認知度については、「知っていて、活用している」と回答した事業主が11.1%となっています。

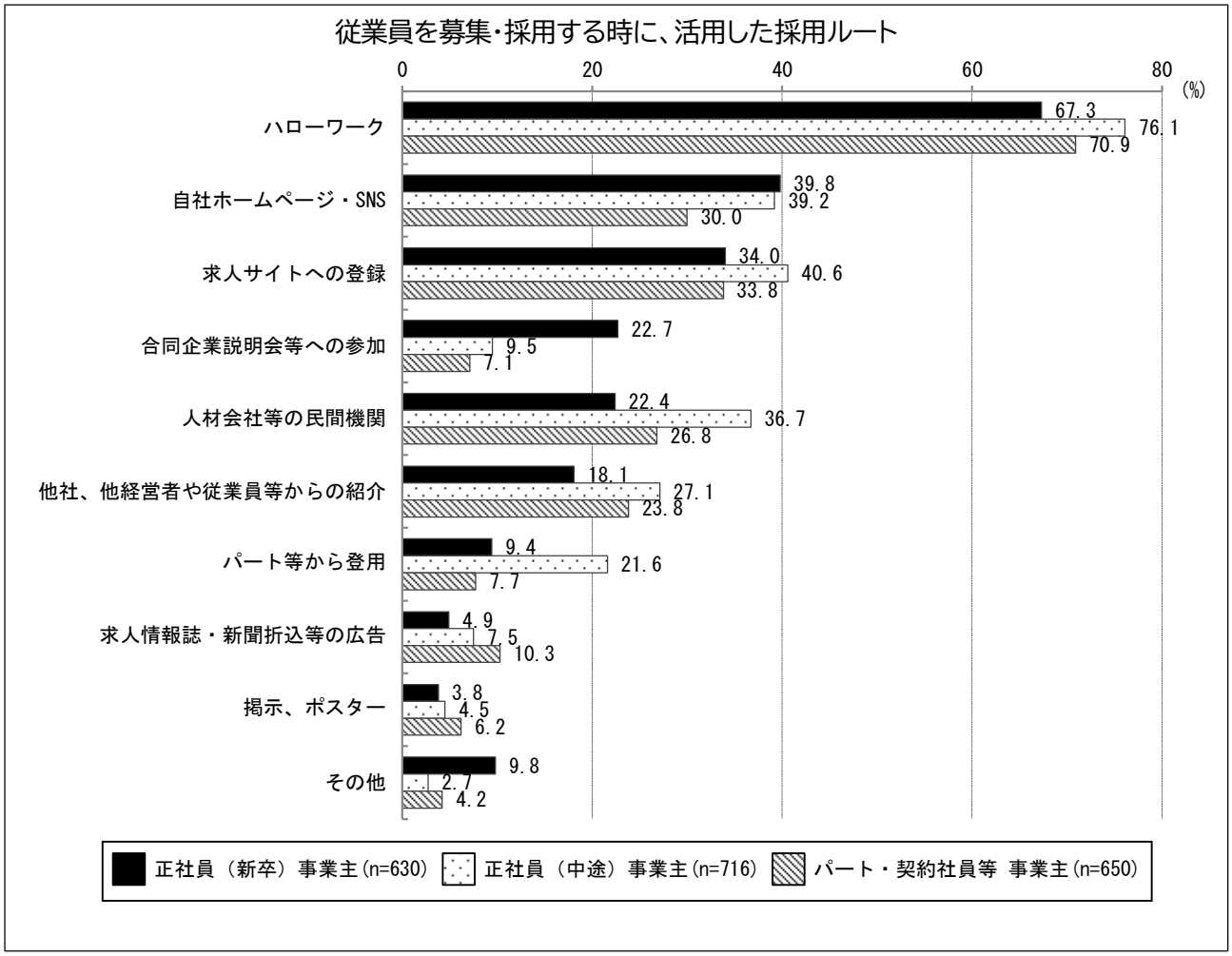
※ 「採用活動の支援」について

採用活動の支援とは、県が運営する求人情報サイト「ひろしまワークス」、広島県プロフェッショナル人材戦略拠点による採用支援などの取組のことです。



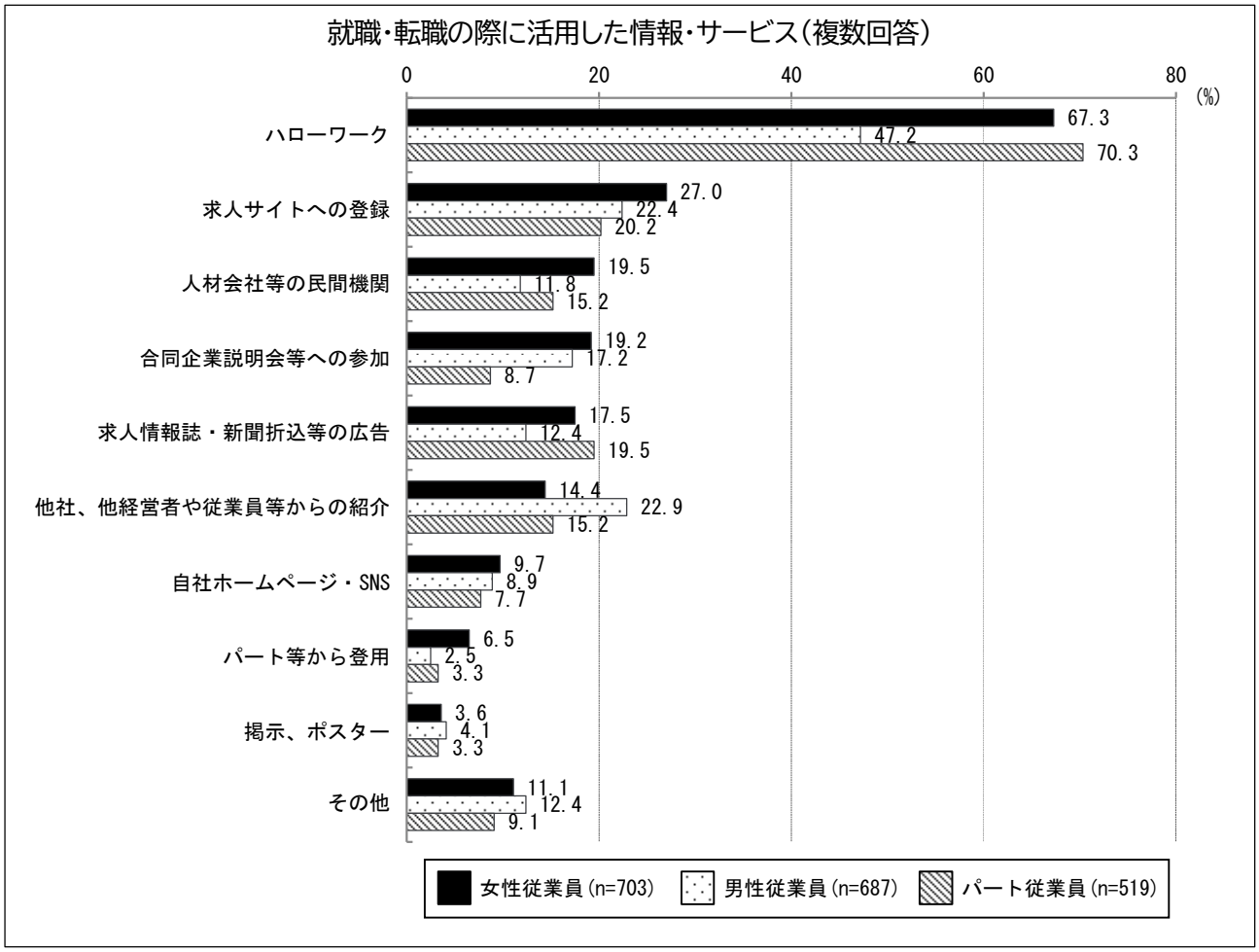
（6）従業員を募集・採用する時に、活用した採用ルート 事業主調査

従業員を募集・採用する際に活用している採用ルートについては、「ハローワーク」が正社員（新卒）67.3%、正社員（中途）76.1%、パート・契約社員等70.9%で最も多く、次いで、「自社ホームページ・ＳＮＳ」正社員（新卒）39.8%、「求人サイトへの登録」正社員（中途）40.6%、パート・契約社員等33.8%などとなっています。



（7） 就職・転職の際に活用した情報・サービス 従業員調査

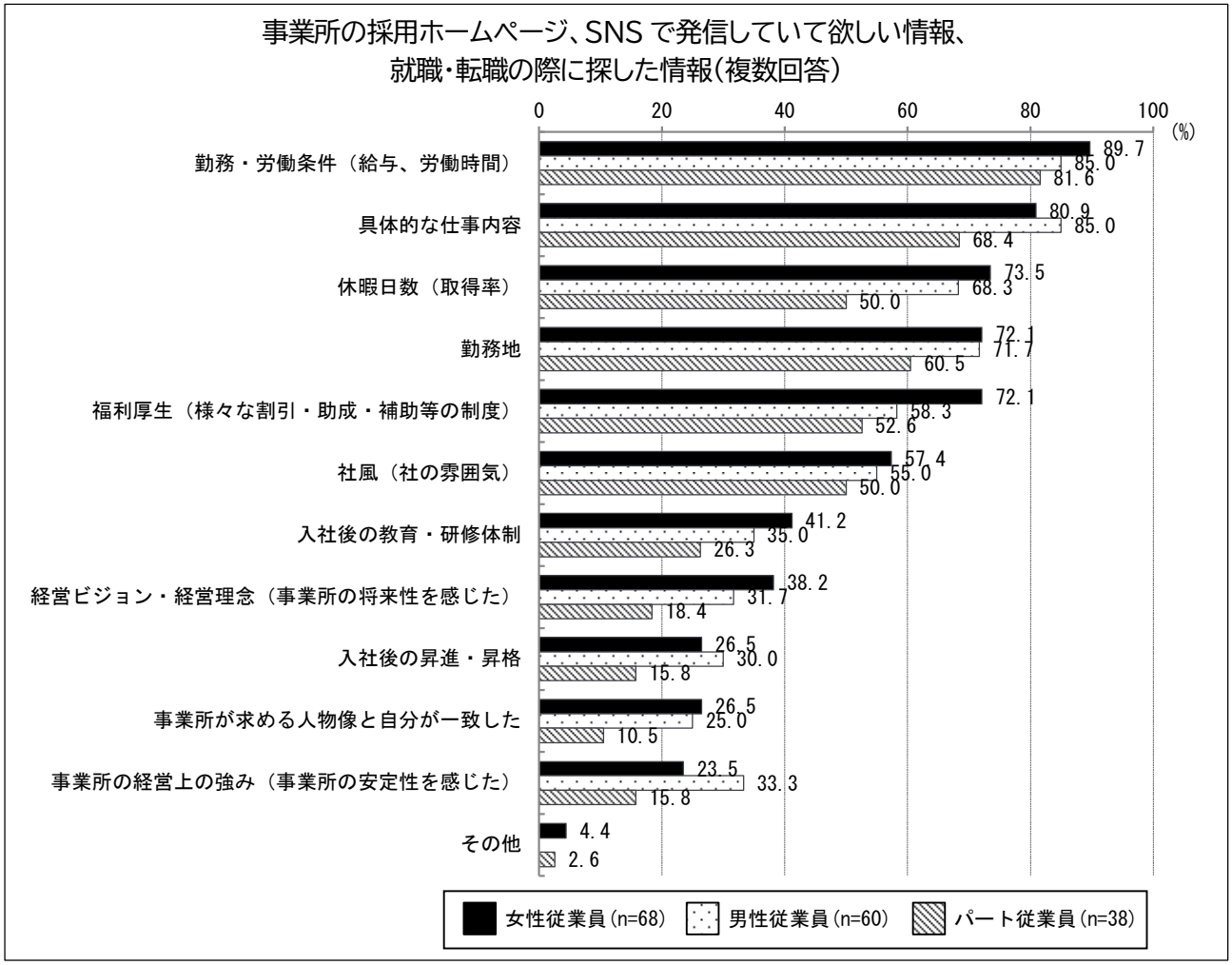
就職・転職の際に活用した情報・サービスについては、「ハローワーク」が女性従業員 67.3%、男性従業員 47.2%、パート従業員 70.3%で最も多く、次いで「求人サイトへの登録」（女性従業員 27.0%、パート従業員 20.2%）、「他社、他経営者や従業員等からの紹介」（男性従業員 22.9%）などとなっています。



（8） 事業所の採用ホームページ、SNS で発信していて欲しい情報、就職・転職の際に探した情報

従業員調査

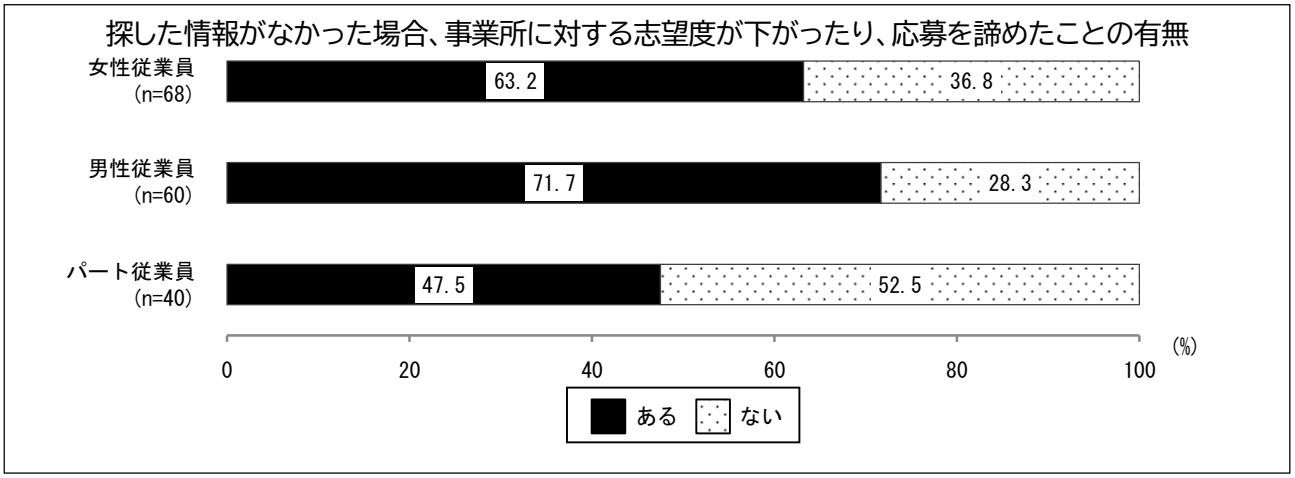
就職・転職の際に活用した情報・サービスについて、「自社ホームページ・ＳＮＳ」を回答した従業員のうち、事業所に発信していて欲しい情報、就職・転職の際に探した情報は、「勤務・労働条件（給与、労働時間）」が女性従業員 89.7%、男性従業員 85.0%、パート従業員 81.6%で最も多く、次いで「具体的な仕事内容」（女性従業員 80.9%、男性従業員 85.0%、パート従業員 68.4%）などとなっています。



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

従業員調査

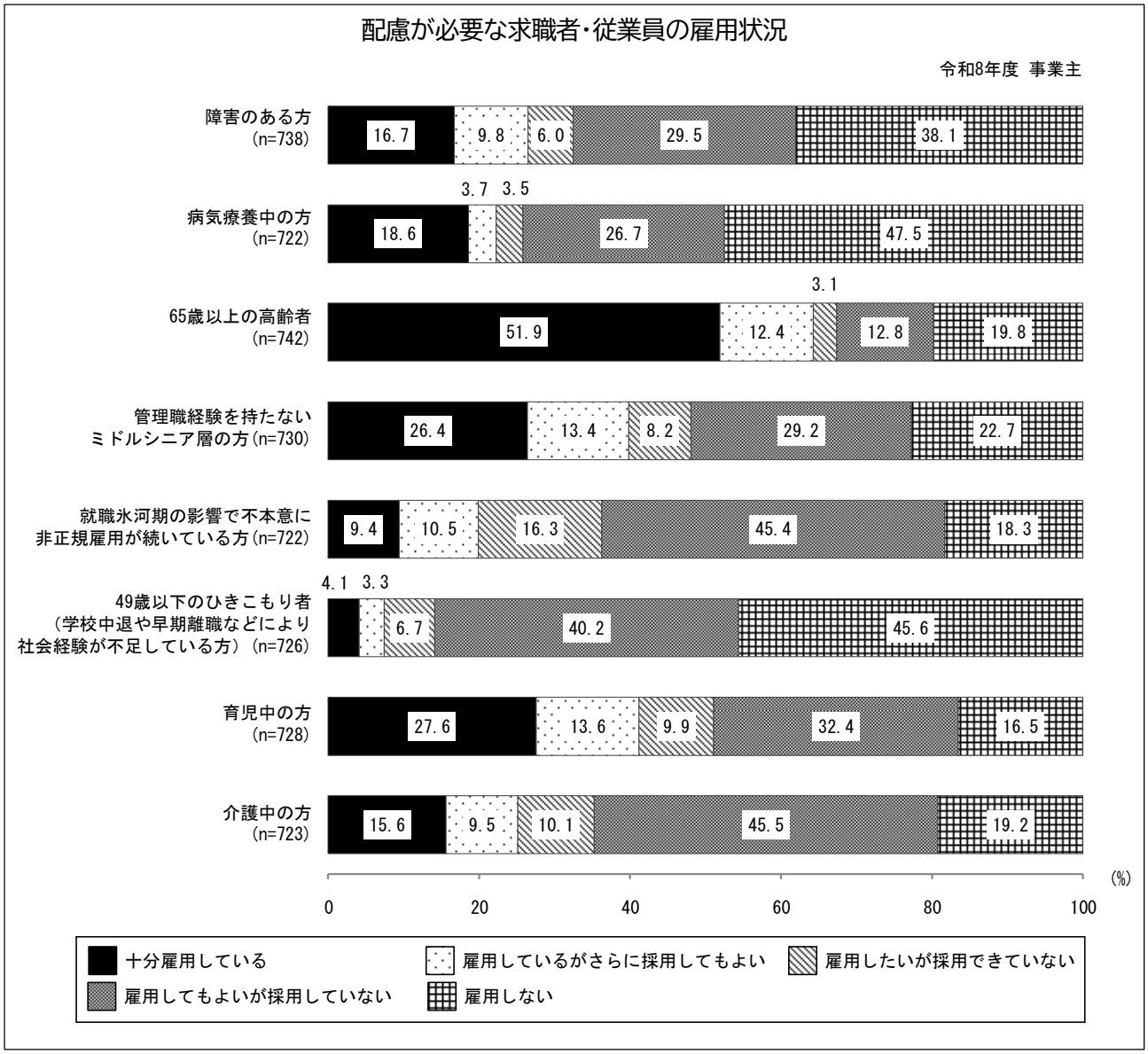
就職・転職の際に活用した情報・サービスについて、「自社ホームページ・ＳＮＳ」を回答した従業員のうち、探した情報がなかった場合、事業所に対する志望度が下がったり、応募を諦めたことの有無は、「ある」が女性従業員 63.2%、男性従業員 71.7%、パート従業員 47.5%となっています。



2 配慮が必要な求職者・従業員の対応

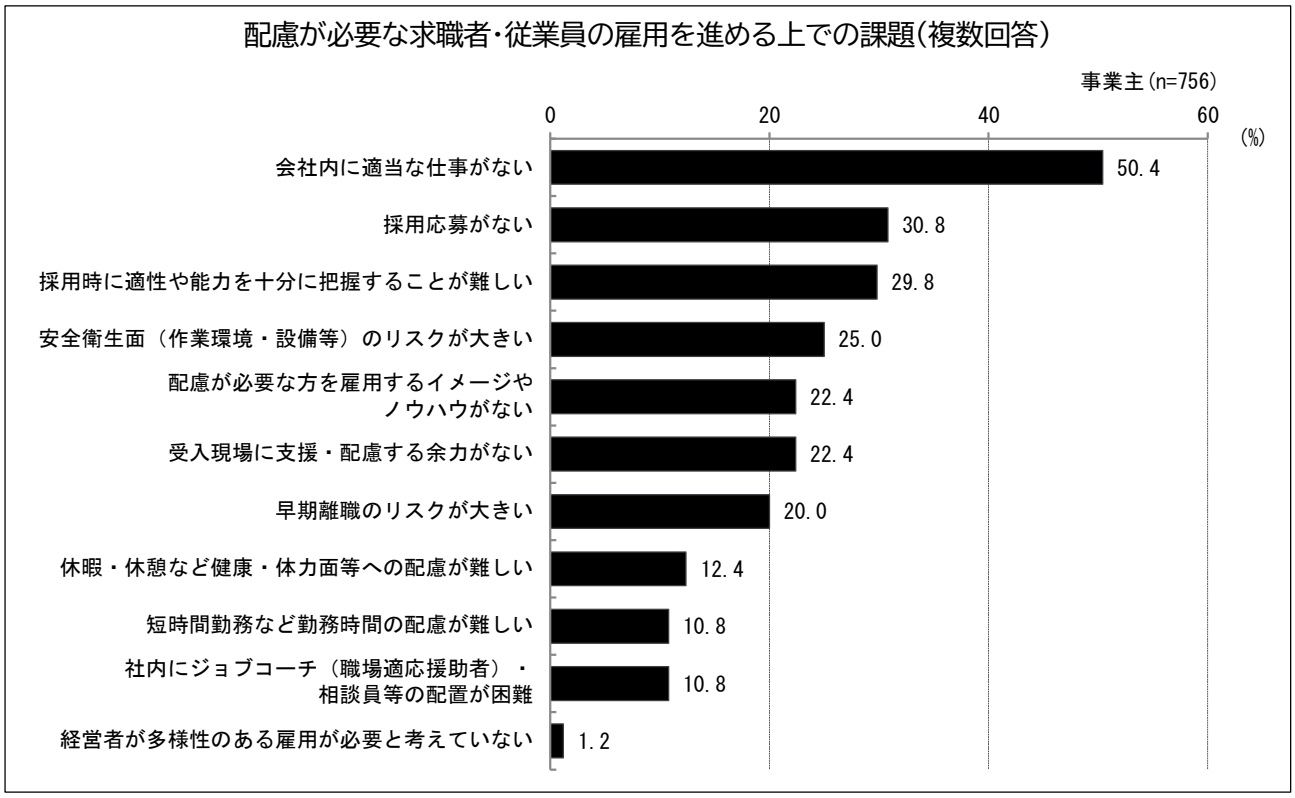
(1) 配慮が必要な求職者・従業員の雇用状況 事業主調査

配慮が必要な求職者・従業員の雇用状況については、65 歳以上の高齢者を「十分雇用している」と回答した事業主が 51.9%で最も多くなっています。



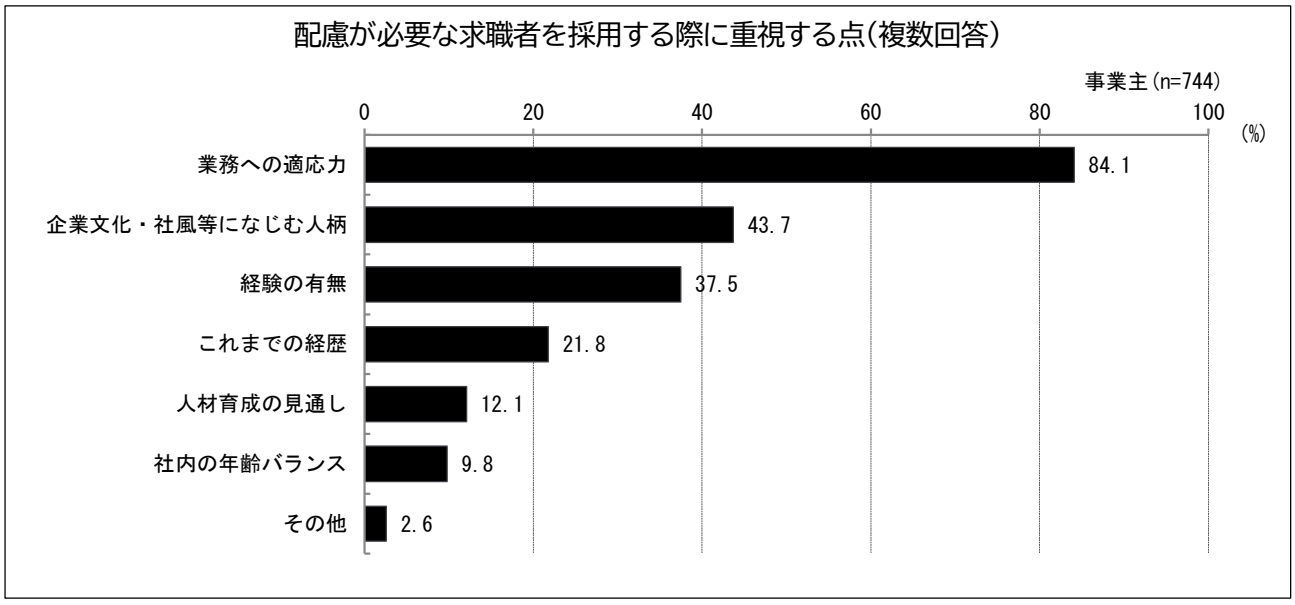
（2）配慮が必要な求職者・従業員の雇用を進める上での課題 事業主調査

配慮が必要な求職者・従業員の雇用を進める上での課題について、「会社内に適当な仕事がない」が50.4%で最も多く、次いで「採用応募がない」（30.8%）などとなっています。



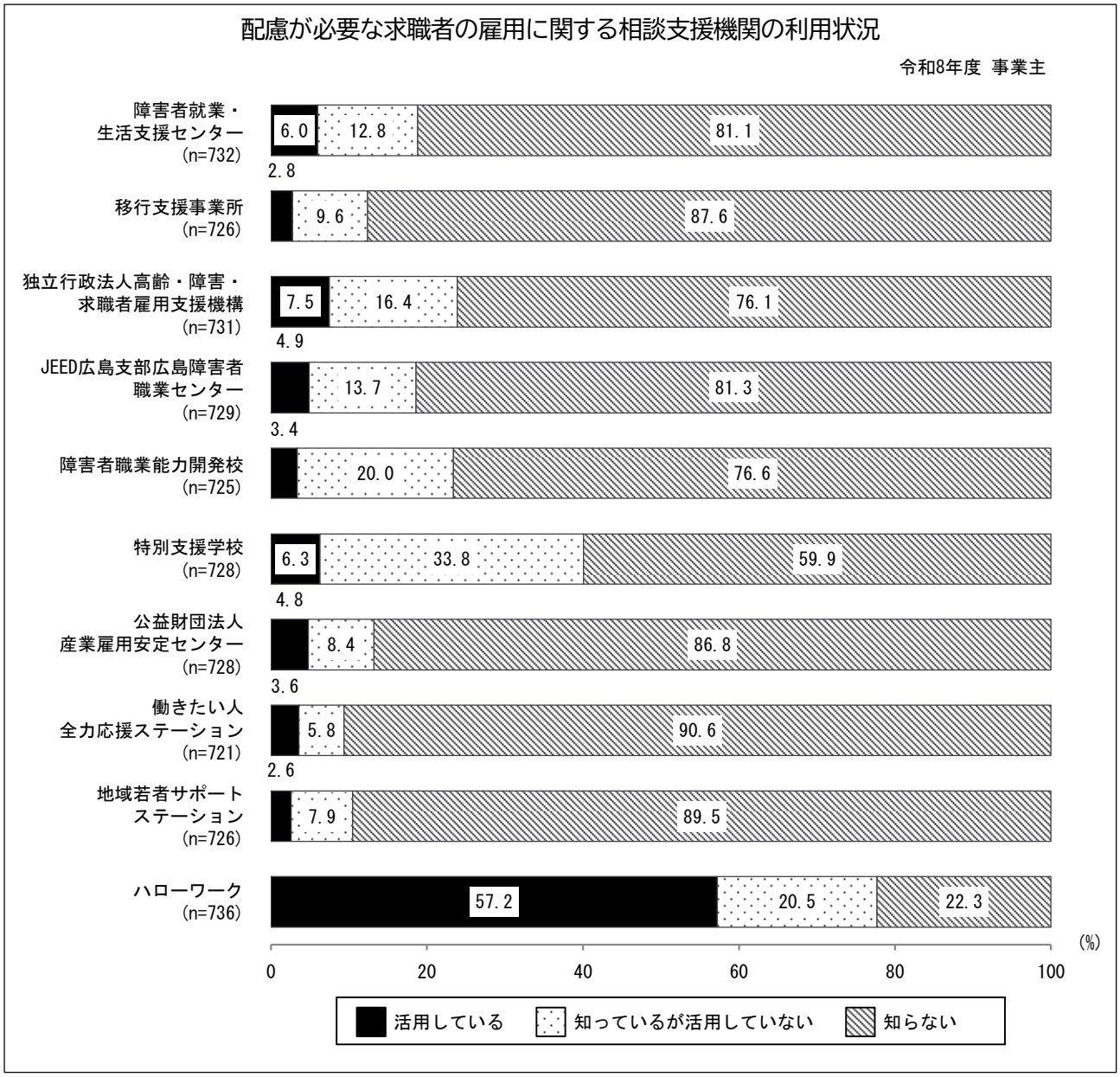
（3）配慮が必要な求職者を採用する際に重視する点 事業主調査

配慮が必要な求職者を採用する際に重視する点について、「業務への適応力」が84.1%で最も多く、次いで「企業文化・社風等になじむ人柄」（43.7%）などとなっています。



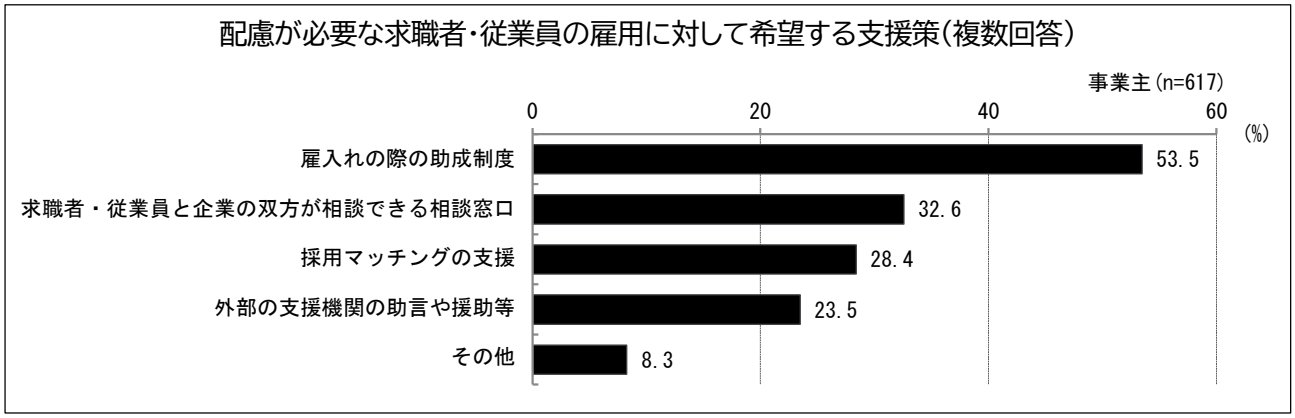
（4）配慮が必要な求職者の雇用に関する相談支援機関の利用状況 事業主調査

配慮が必要な求職者の雇用に関する相談支援機関の利用状況について、ハローワークを「活用している」と回答した事業主が57.2%と最も多くなっています。



（5）配慮が必要な求職者・従業員の雇用に対して希望する支援策 事業主調査

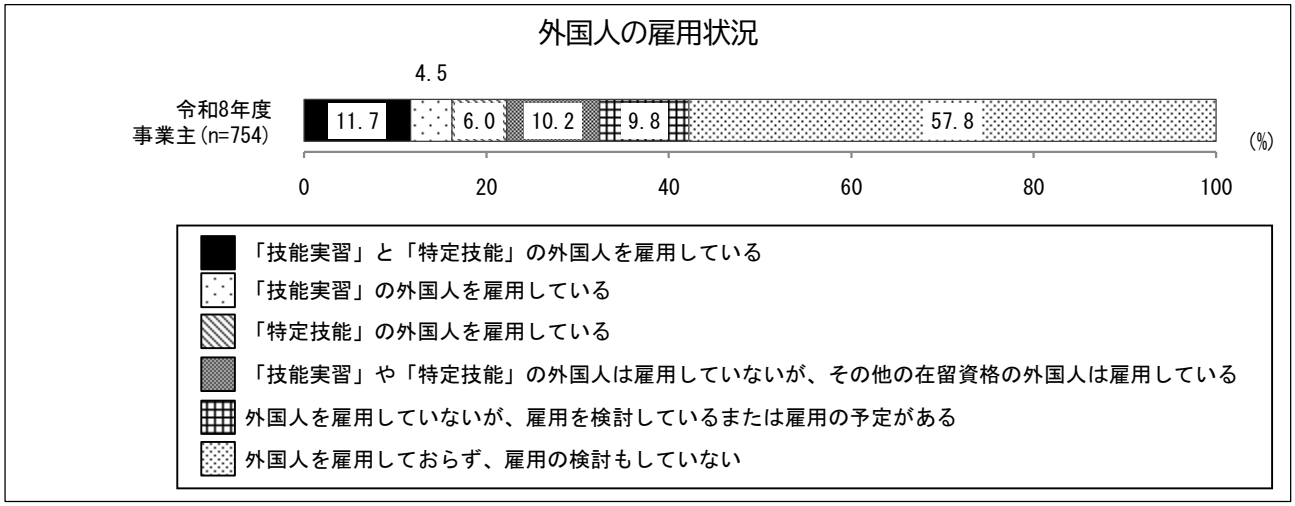
配慮が必要な求職者・従業員の雇用に対して希望する支援策について、「雇入れの際の助成制度」が53.5%で最も多く、次いで「求職者・従業員と企業の双方が相談できる相談窓口」（32.6%）などとなっています。



3 外国人

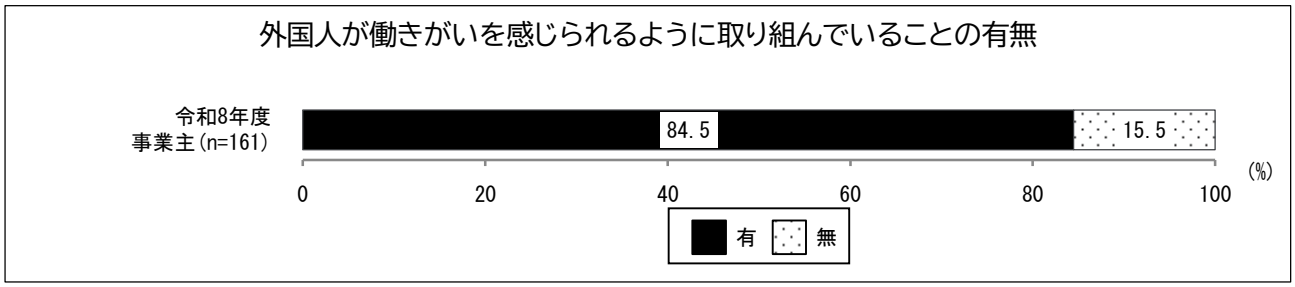
（1）外国人の雇用状況 事業主調査

外国人の雇用状況については、「「技能実習」と「特定技能」の外国人を雇用している」(11.7%)、「「技能実習」の外国人を雇用している」(4.5%)、「「特定技能」の外国人を雇用している」(6.0%)など、外国人を雇用していると回答した事業主が32.4%となっています。



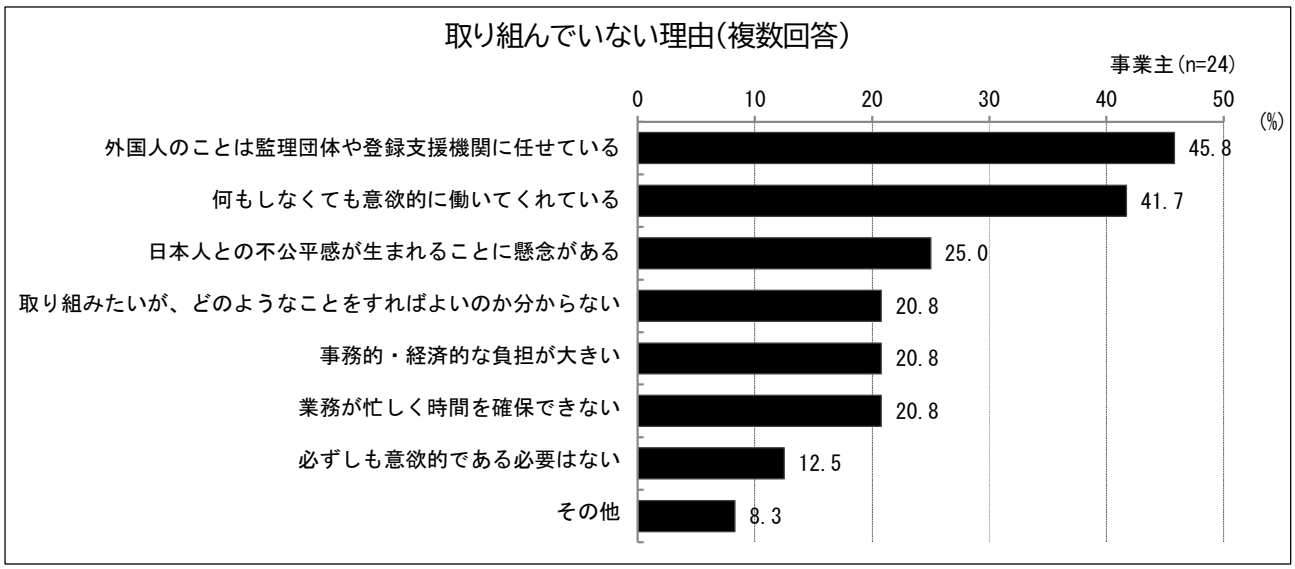
ア 外国人が働きがいを感じられるように取り組んでいることの有無 事業主調査

外国人の雇用状況について、「「技能実習」と「特定技能」の外国人を雇用している」「「技能実習」の外国人を雇用している」「「特定技能」の外国人を雇用している」と回答した事業主のうち、外国人が働きがいを感じられるように取り組んでいることの有無は、「有」が84.5%となっています。



イ 取り組んでいない理由 事業主調査

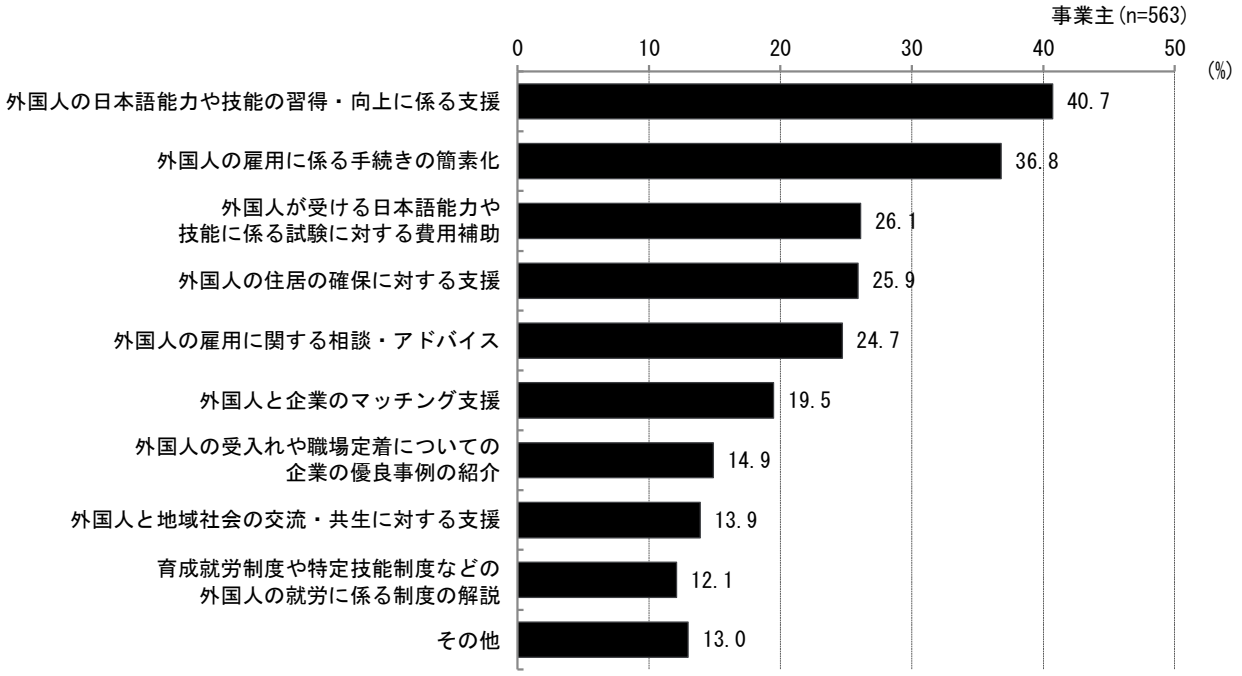
外国人が働きがいを感じられるように取り組んでいることの有無について、「無」と回答した事業主のうち、理由は、「外国人のことは監理団体や登録支援機関に任せている」が45.8%で最も多く、次いで「何もしなくても意欲的に働いてくれている」(41.7%)などとなっています。



（2）外国人の雇用に対して行政に希望する支援 事業主調査

外国人の雇用に対して行政に希望する支援については、「外国人の日本語能力や技能の習得・向上に係る支援」が40.7%で最も多く、次いで「外国人の雇用に係る手続きの簡素化」（36.8%）などとなっています。

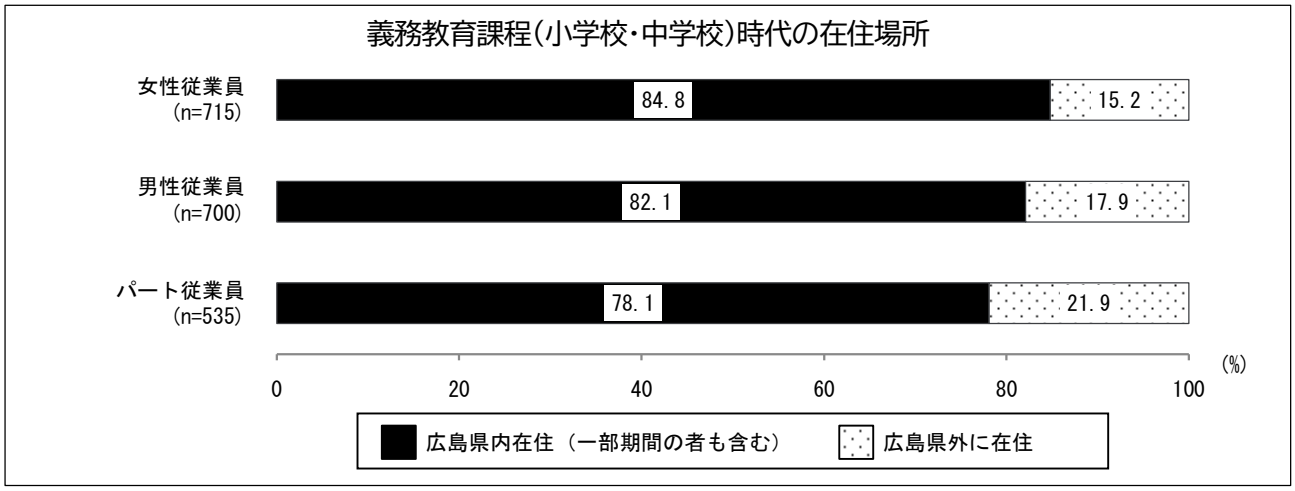
外国人の雇用に対して行政に希望する支援(複数回答)



4 キャリア形成の背景

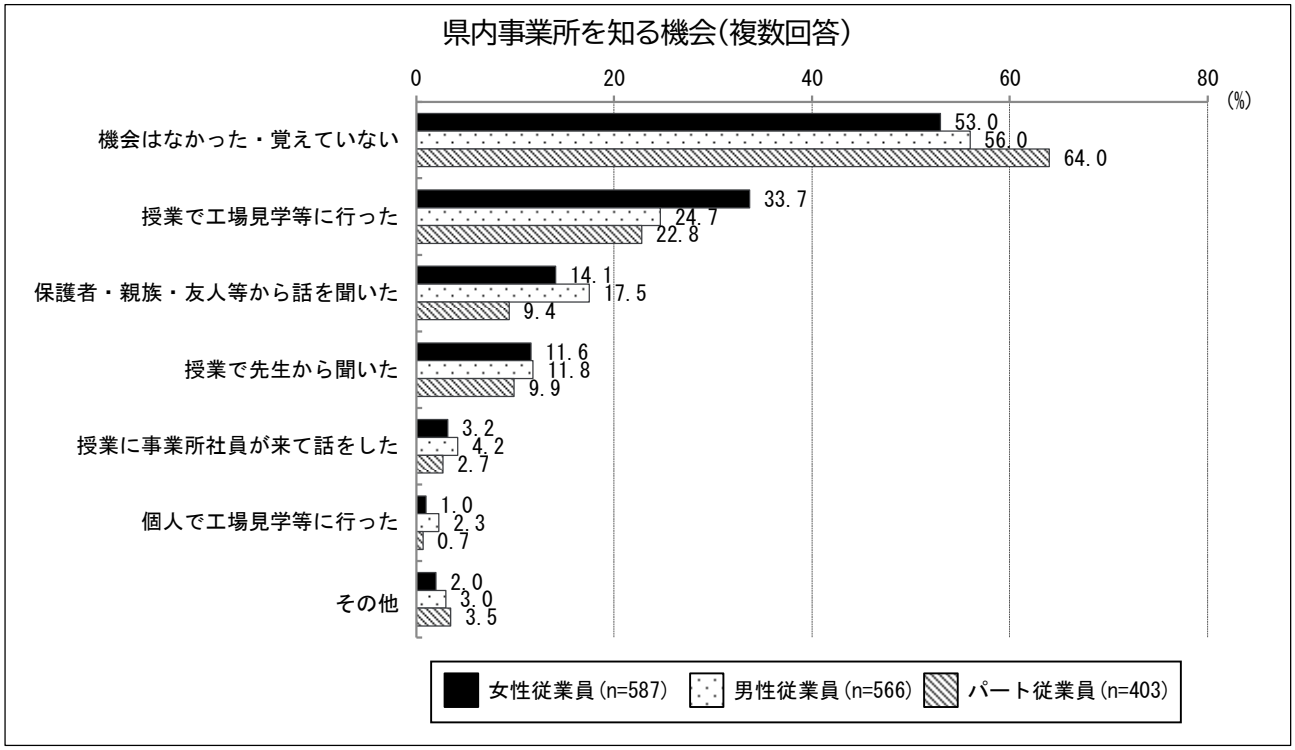
（1） 義務教育課程(小学校･中学校)時代の在住場所 従業員調査

義務教育課程（小学校・中学校）時代の在住場所については、「広島県内在住(一部期間の者も含む)」が女性従業員 84.8%、男性従業員 82.1%、パート従業員 78.1%となっています。



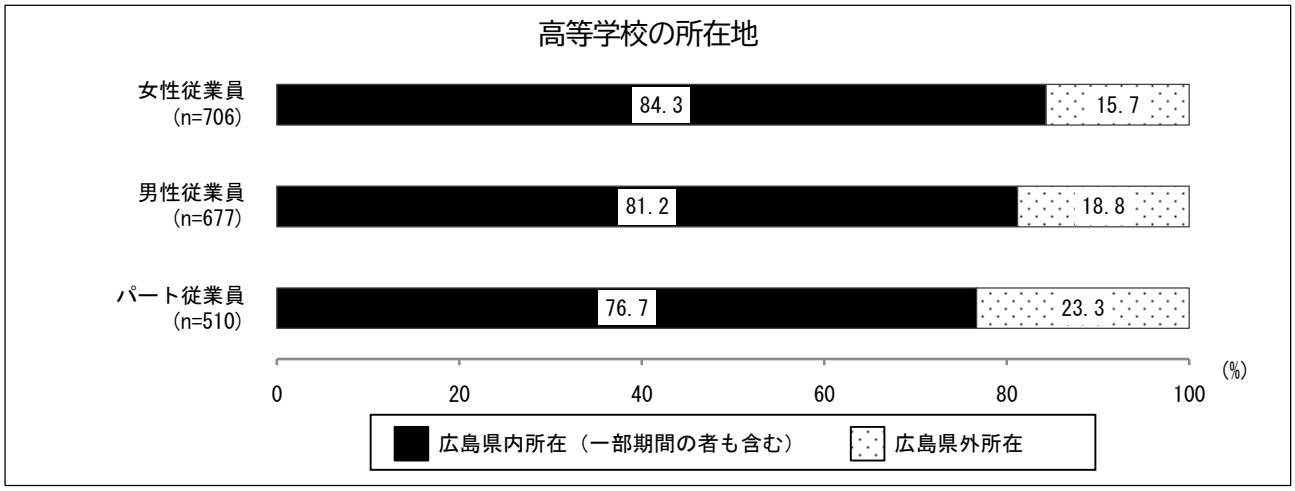
（2） 県内事業所を知る機会 従業員調査

義務教育課程（小学校・中学校）時代の在住場所について、「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 53.0%、男性従業員 56.0%、パート従業員 64.0%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 33.7%、男性従業員 24.7%、パート従業員 22.8%）などとなっています。



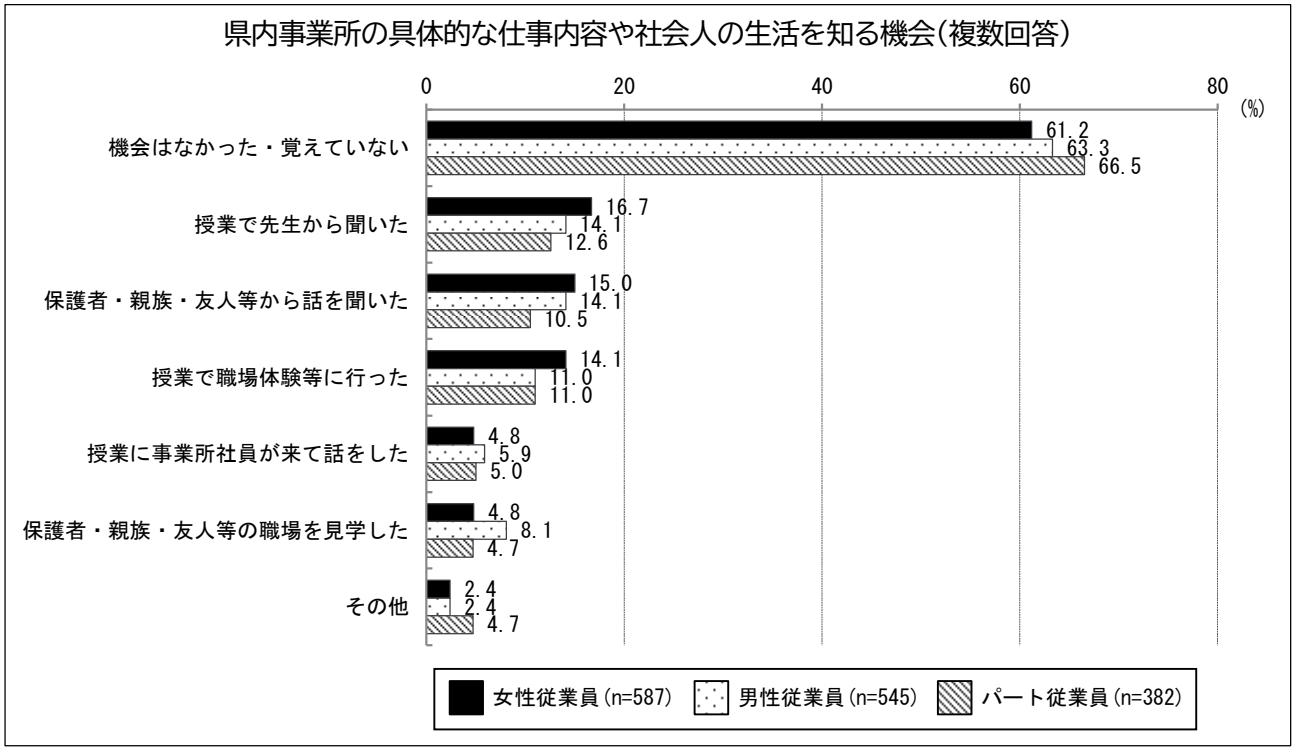
（3）高等学校の所在地 従業員調査

高等学校の所在地については、「広島県内所在（一部期間の者も含む）」が女性従業員 84.3%、男性従業員 81.2%、パート従業員 76.7%となっています。



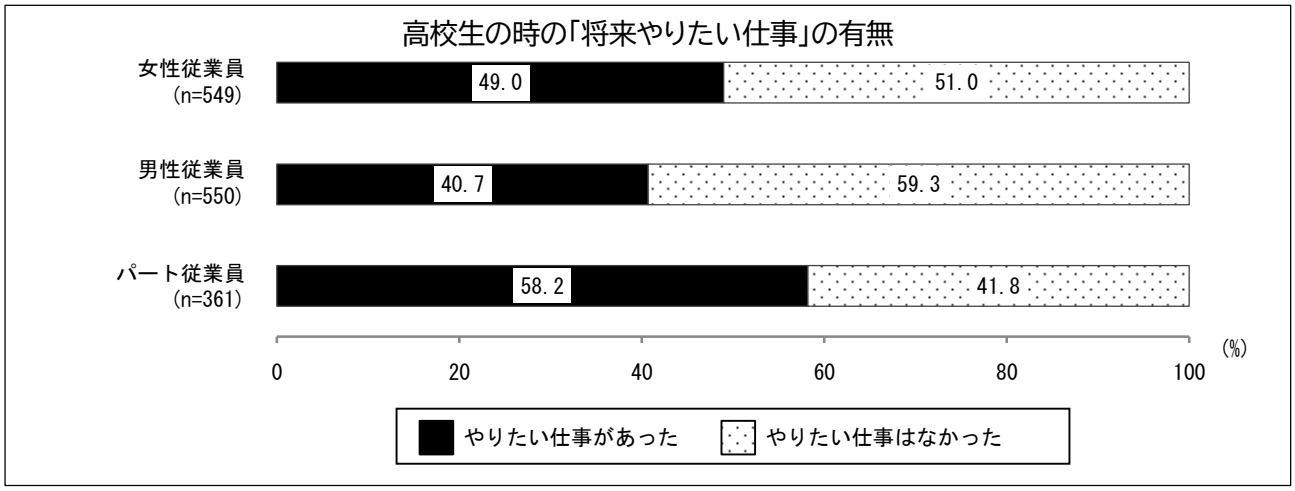
（4）県内事業所の具体的な仕事内容や社会人の生活を知る機会 従業員調査

高等学校の所在地について、「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 61.2%、男性従業員 63.3%、パート従業員 66.5%で最も多く、次いで「授業で先生から聞いた」（女性従業員 16.7%、パート従業員 12.6%）、「授業で先生から聞いた」「保護者・親族・友人等から話を聞いた」（男性従業員 14.1%）などとなっています。



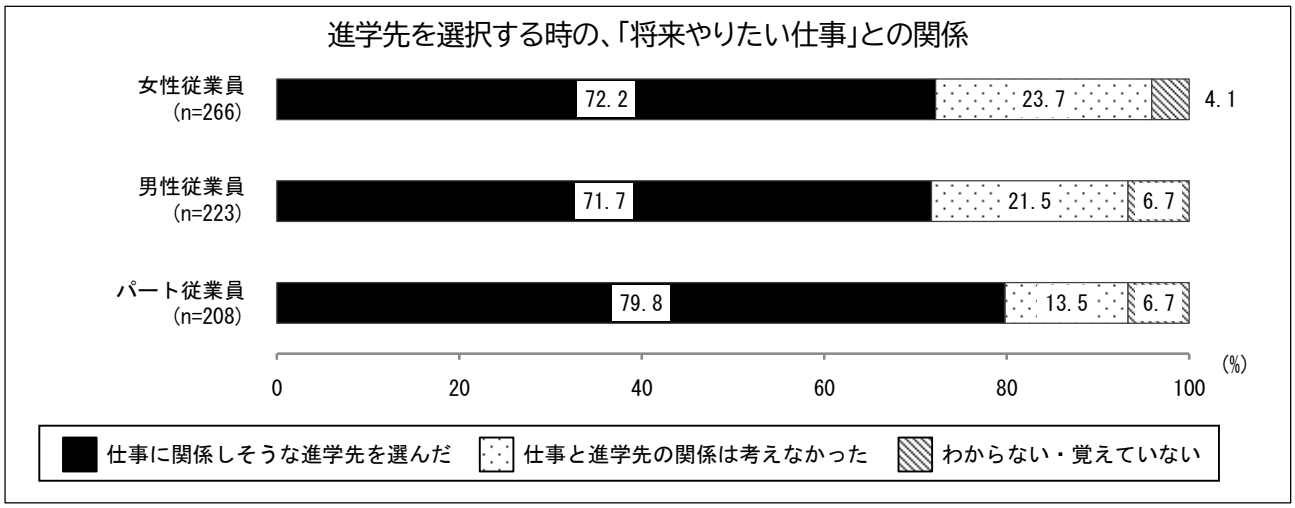
（5） 高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無 従業員調査

高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無については、「やりたい仕事があった」が女性従業員49.0%、男性従業員40.7%、パート従業員58.2%となっています。



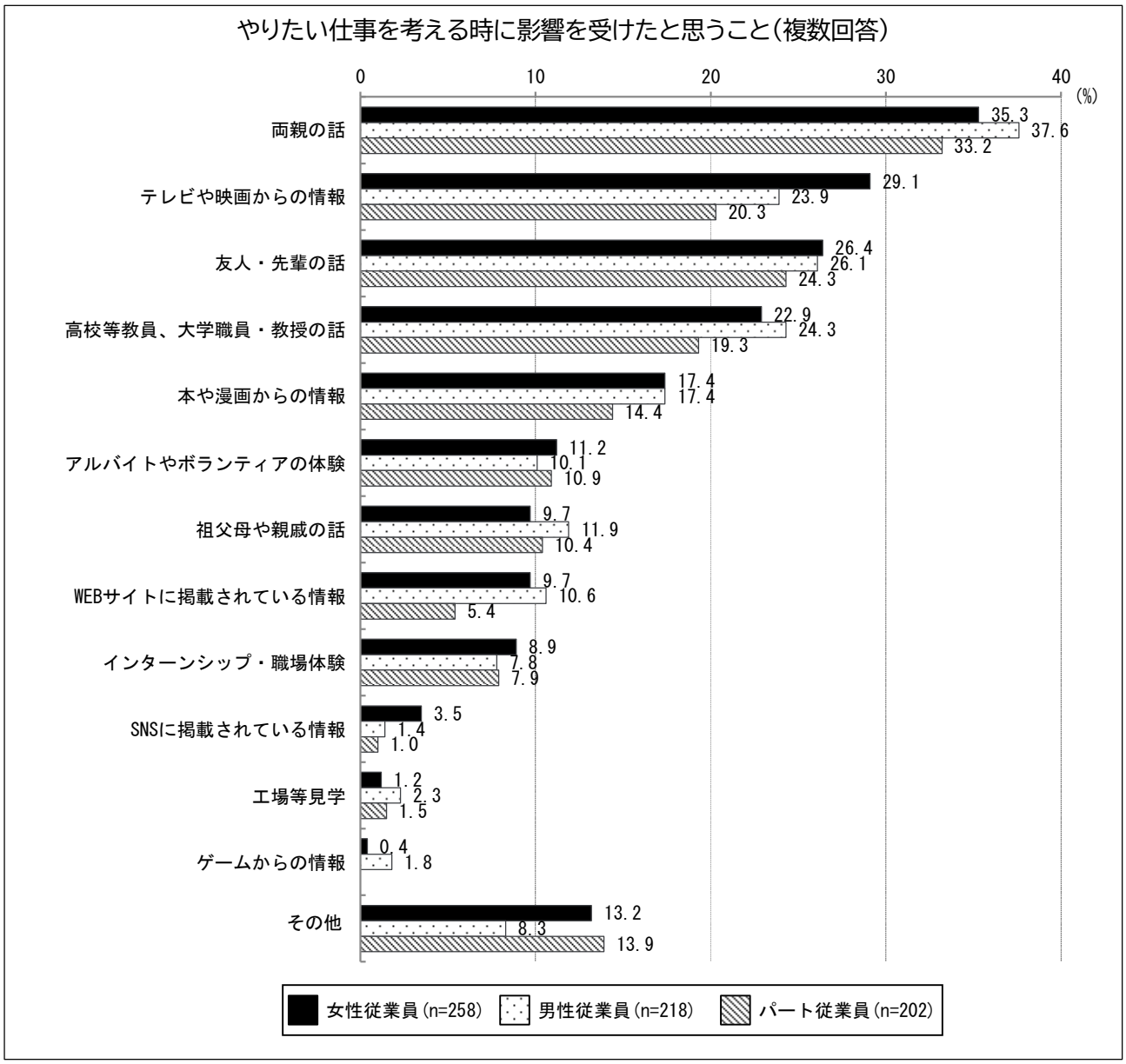
（6） 進学先を選択する時の、「将来やりたい仕事」との関係 従業員調査

高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無について、「やりたい仕事があった」と回答した従業員のうち、進学先を選択する時の「将来やりたい仕事」との関係は、「仕事に関係しそうな進学先を選んだ」が女性従業員72.2%、男性従業員71.7%、パート従業員79.8%となっています。



（7） やりたい仕事を考える時に影響を受けたと思うこと 従業員調査

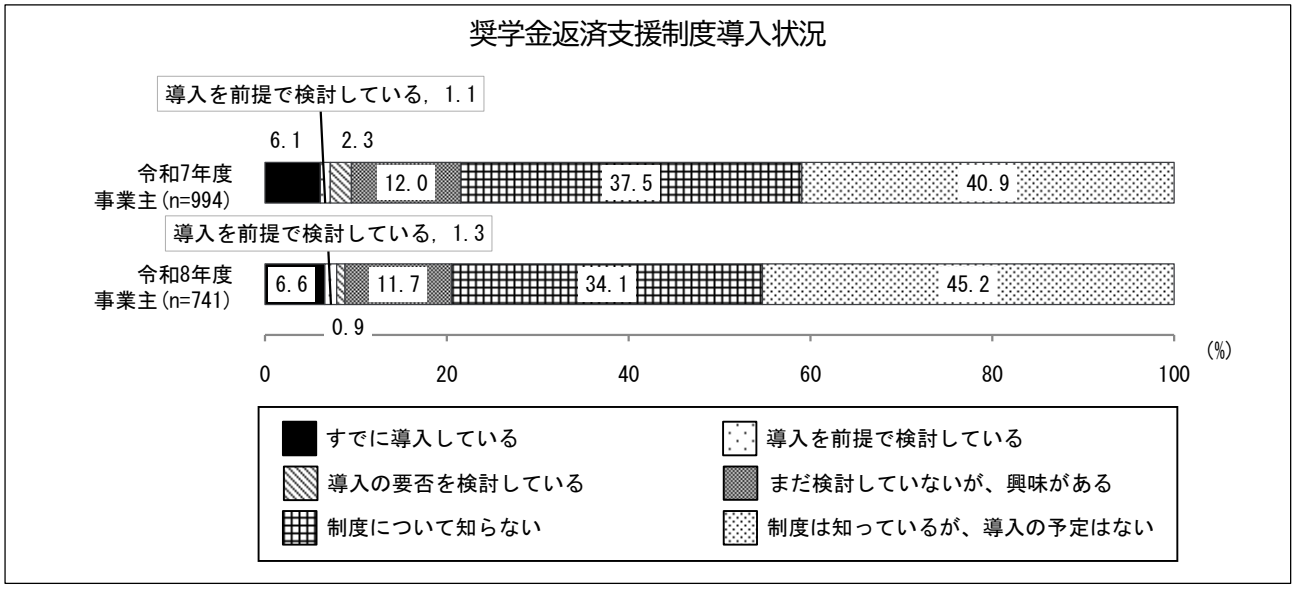
高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無について、「やりたい仕事があった」と回答した従業員のうち、やりたい仕事を考える時に影響を受けたと思うことは、「両親の話」が女性従業員35.3%、男性従業員37.6%、パート従業員33.2%で最も多く、次いで「テレビや映画からの情報」（女性従業員29.1%）、「友人・先輩の話」（男性従業員26.1%、パート従業員24.3%）などとなっています。



5 奨学金返済支援制度

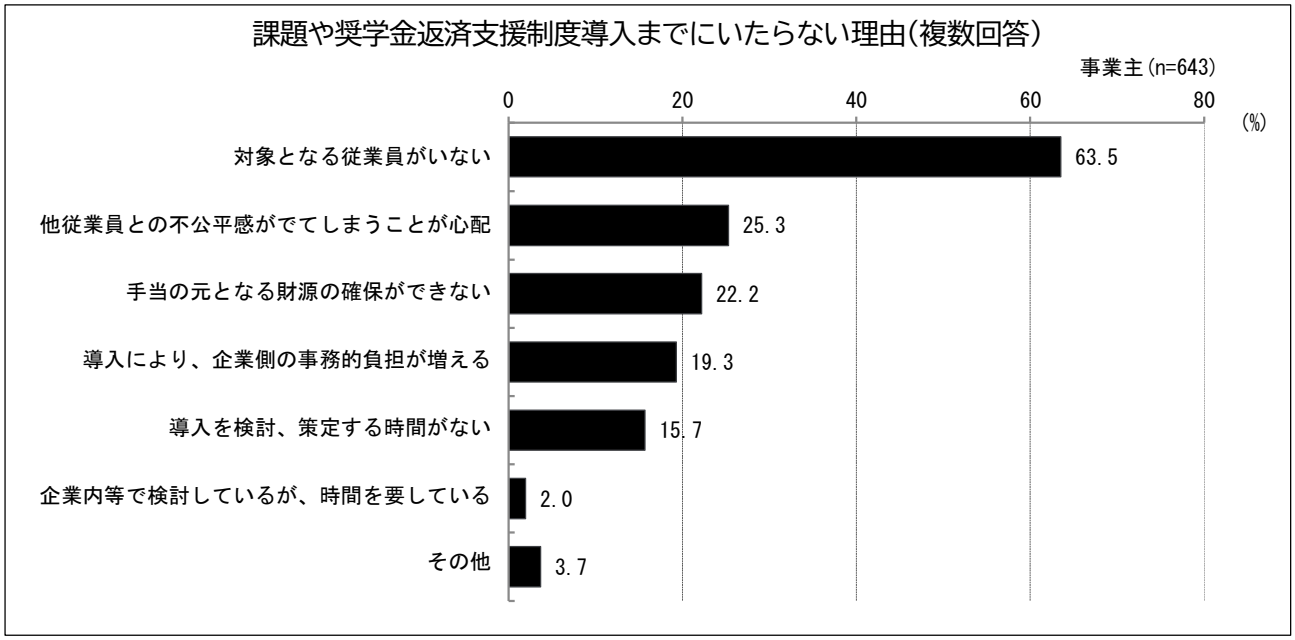
（1）奨学金返済支援制度導入状況 事業主調査

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」(6.6%)、「導入を前提で検討している」(1.3%)、「導入の要否を検討している」(0.9%)、「まだ検討していないが、興味がある」(11.7%) など、導入や興味があると回答した事業主が20.5%で、前年度 (21.5%) より1.0ポイント減少しています。



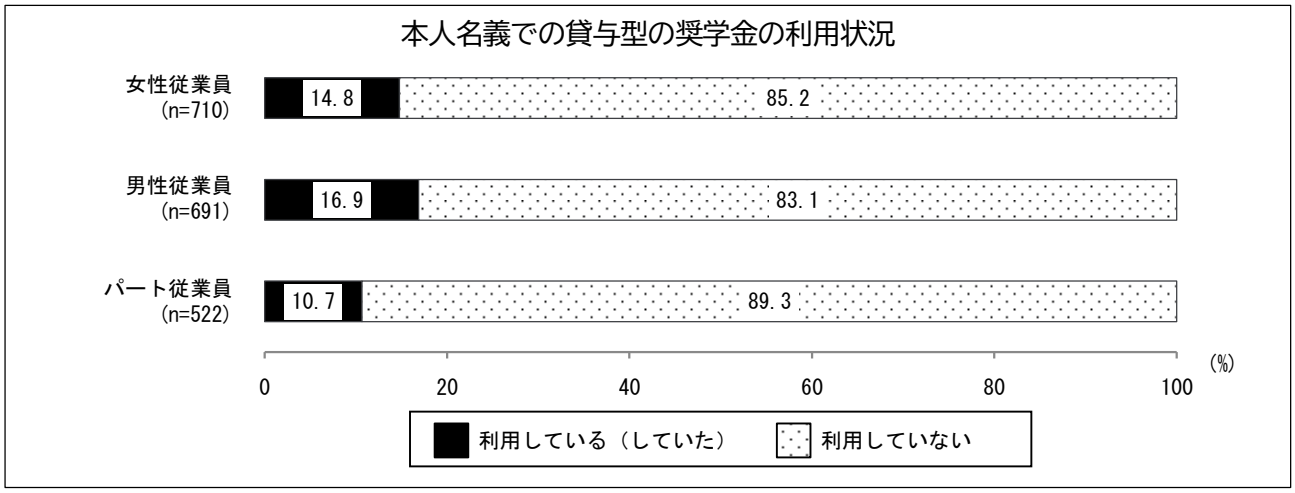
（2）課題や奨学金返済支援制度導入までにいたらない理由 事業主調査

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」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63.5%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」(25.3%) などとなっています。



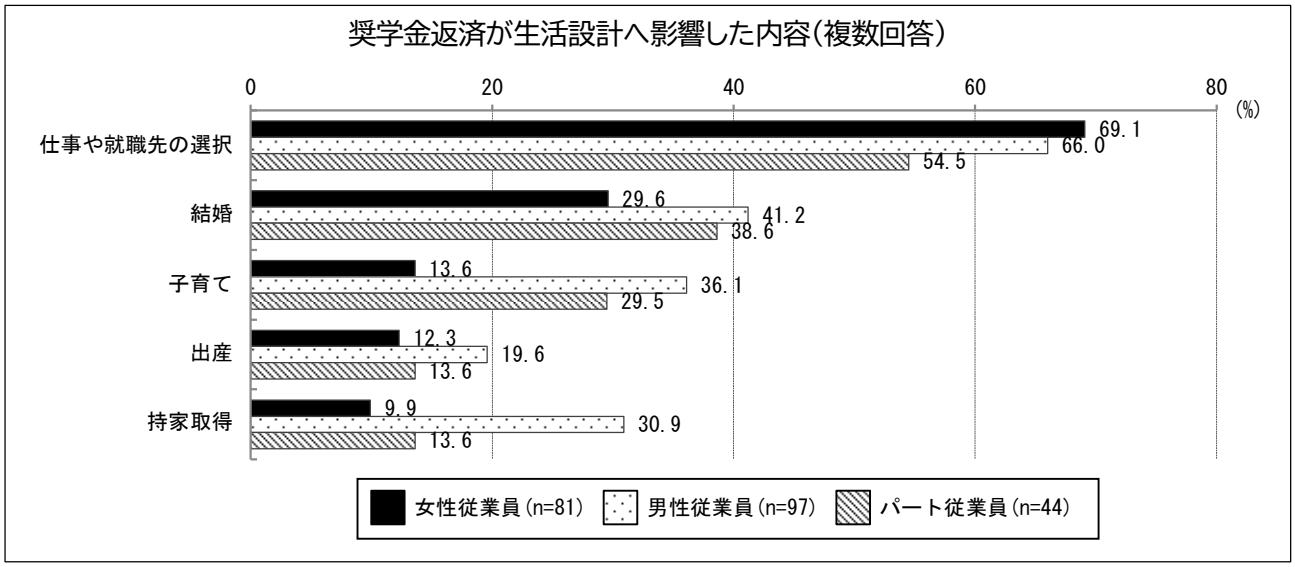
（3）本人名義での貸与型の奨学金の利用状況 従業員調査

本人名義での貸与型の奨学金の利用状況については、「利用していない」が女性従業員 85.2%、男性従業員 83.1%、パート従業員 89.3%となっています。



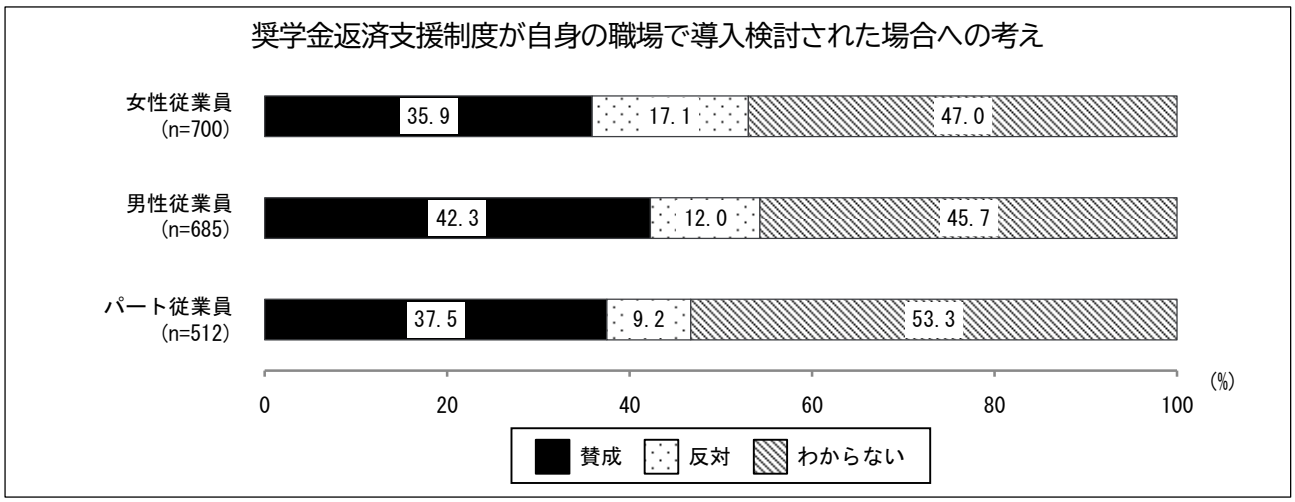
（4）奨学金返済が生活設計へ影響した内容 従業員調査

貸与型の奨学金の利用状況について、「利用している（していた）」と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 69.1%、男性従業員 66.0%、パート従業員 54.5%で最も多くなっています。



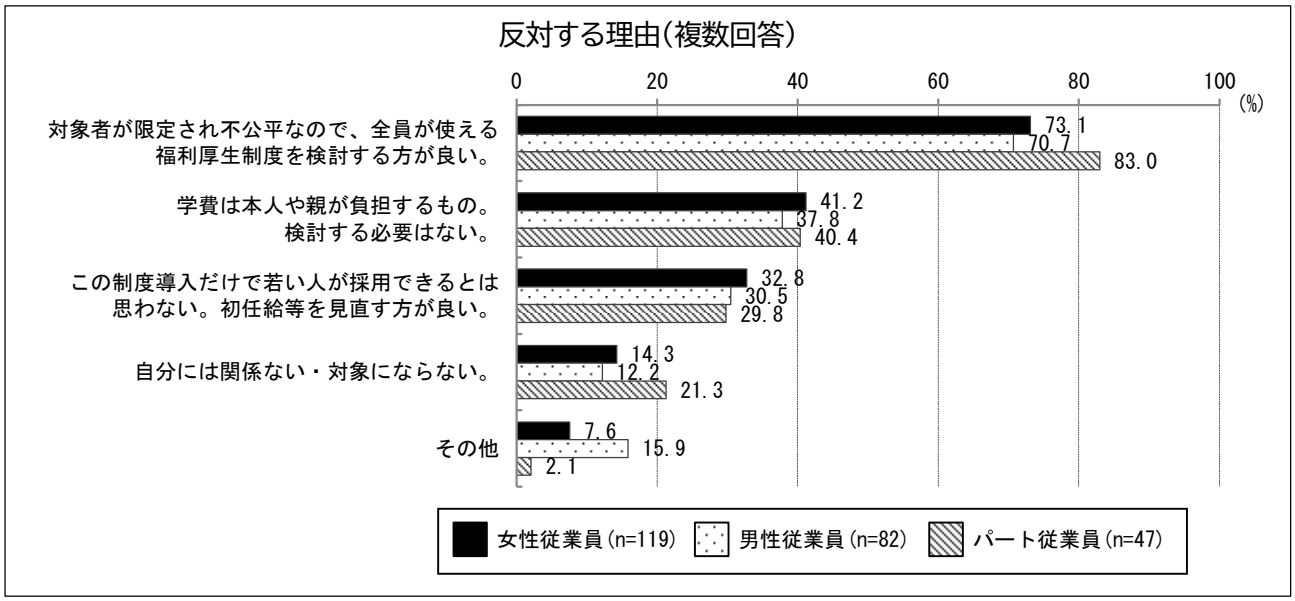
（5）奨学金返済支援制度が自身の職場で導入検討された場合への考え 従業員調査

奨学金返済支援制度が自身の職場で導入検討された場合への考えについては、「賛成」が女性従業員 35.9%、男性従業員 42.3%、パート従業員 37.5%となっています。



（6）反対する理由 従業員調査

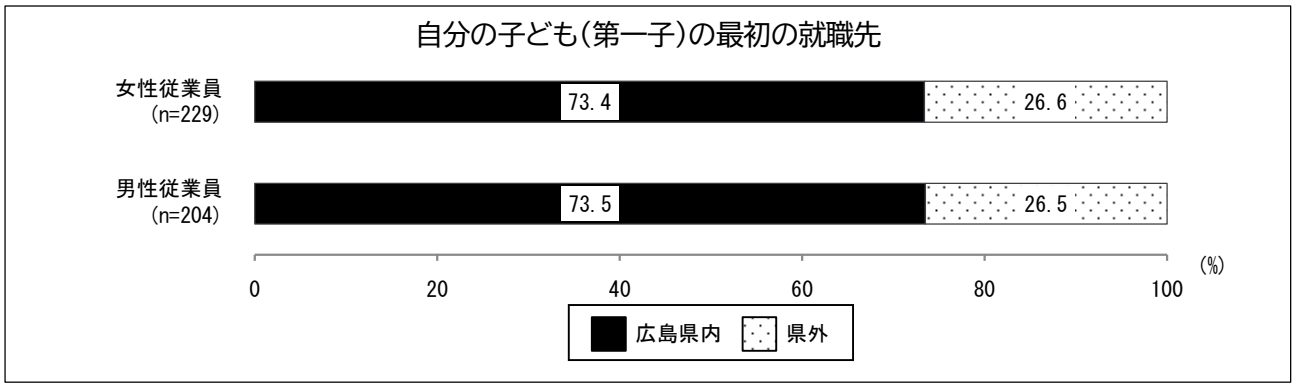
奨学金返済支援制度が自身の職場で導入検討された場合への考えについて、「反対」と回答した従業員のうち、反対する理由は、「対象者が限定され不公平なので、全員が使える福利厚生制度を検討する方が良い。」が女性従業員 73.1%、男性従業員 70.7%、パート従業員 83.0%で最も多くなっています。



6 子どもの県内就職(社会人の子どもを持つ従業員調査)

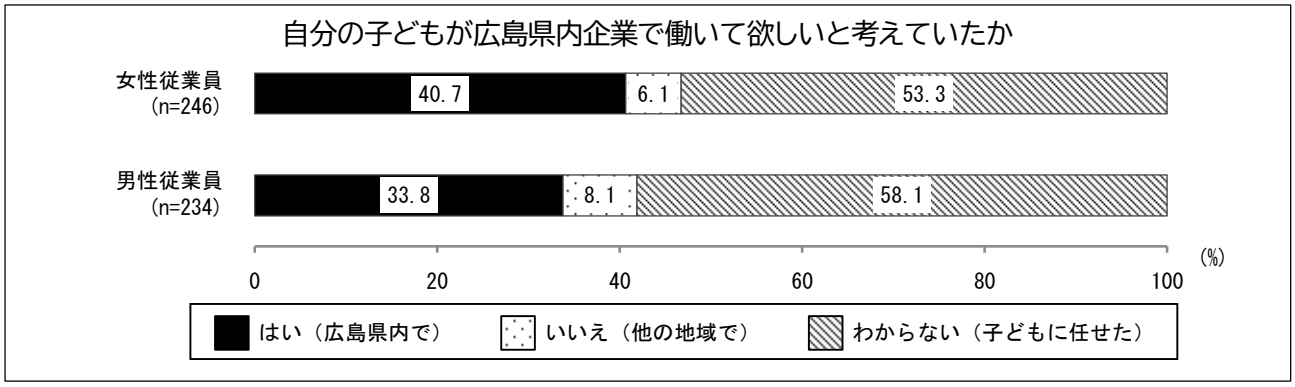
(1) 自分の子ども(第一子)の最初の就職先 従業員調査

自分の子ども（第一子）の最初の就職先については、「広島県内」が女性従業員 73.4%、男性従業員 73.5%となっています。



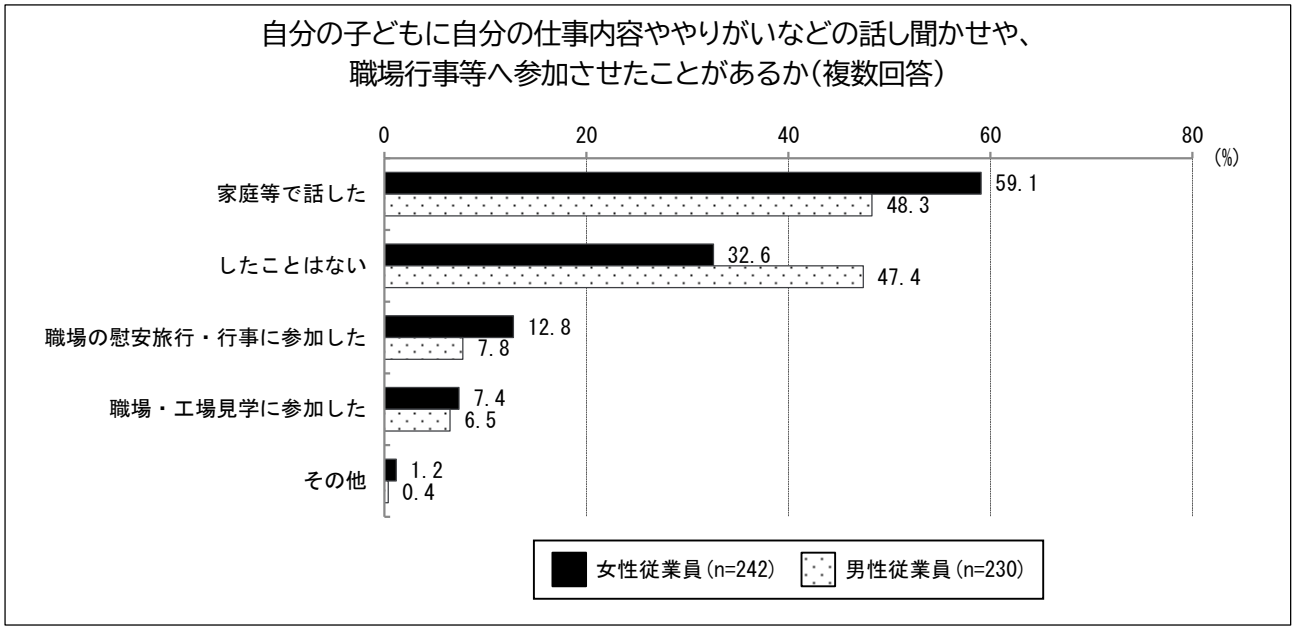
(2) 自分の子どもが広島県内企業で働いて欲しいと考えていたか 従業員調査

自分の子どもが広島県内企業で働いて欲しいと考えていたかについては、「はい（広島県内で）」が女性従業員 40.7%、男性従業員 33.8%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などの話し聞かせや、職場行事等へ参加させたことがあるか 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 59.1%、男性従業員 48.3%で最も多くなっています。



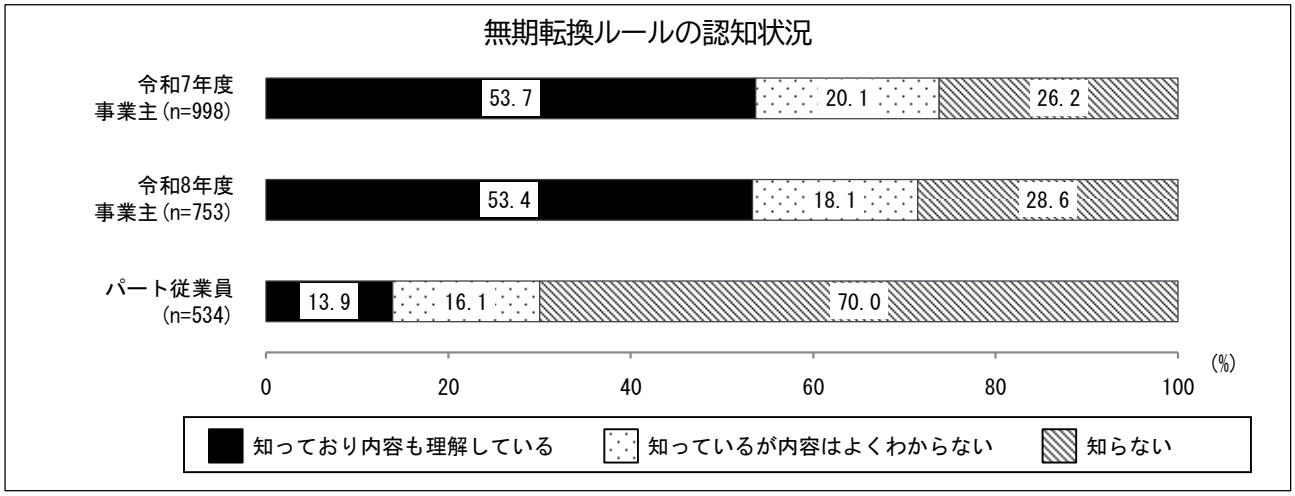
7 非正規社員の処遇改善等

（1）無期転換ルールの認知状況 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53.4%で、前年度（53.7%）よりも0.3ポイント減少しています。また、「知らない」がパート従業員で70.0%となっています。

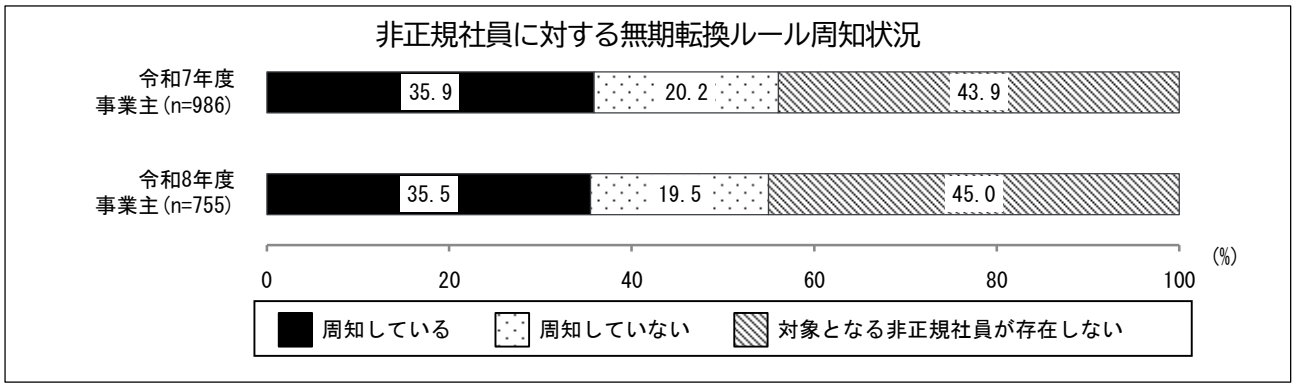
※「無期転換ルール」について

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35.5%で、前年度（35.9%）より0.4ポイント減少しています。

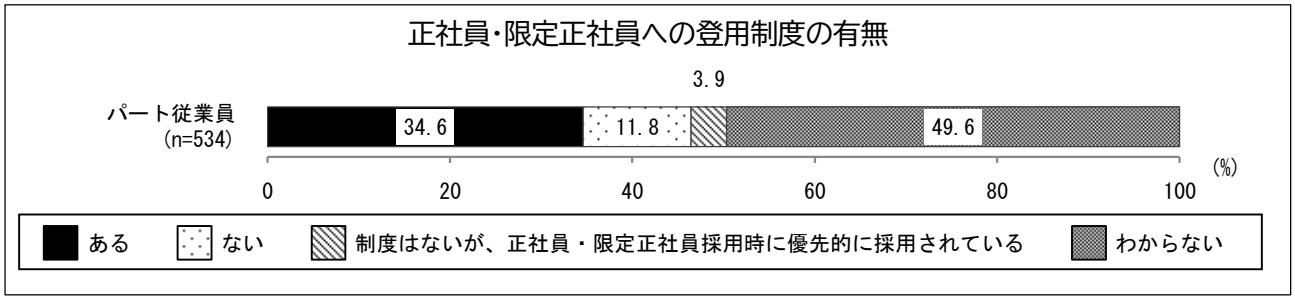


（3）正社員・限定正社員への登用制度の有無 パート従業員調査

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34.6%となっています。

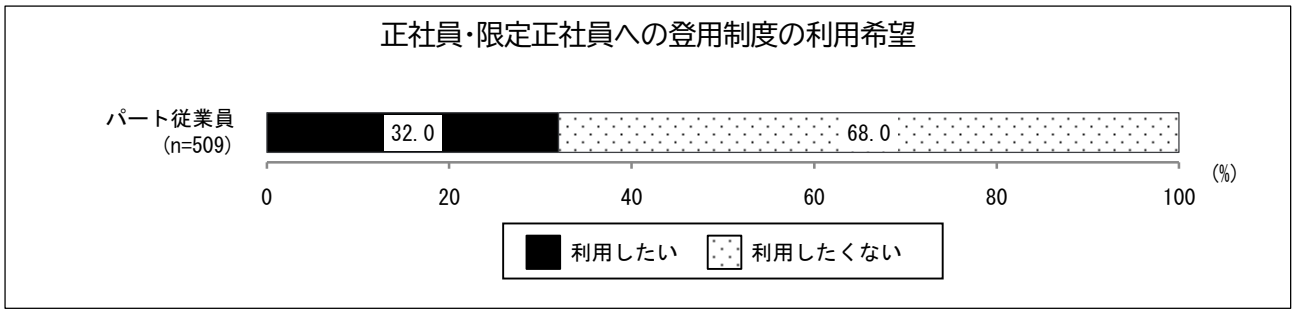
※「限定正社員」について

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。



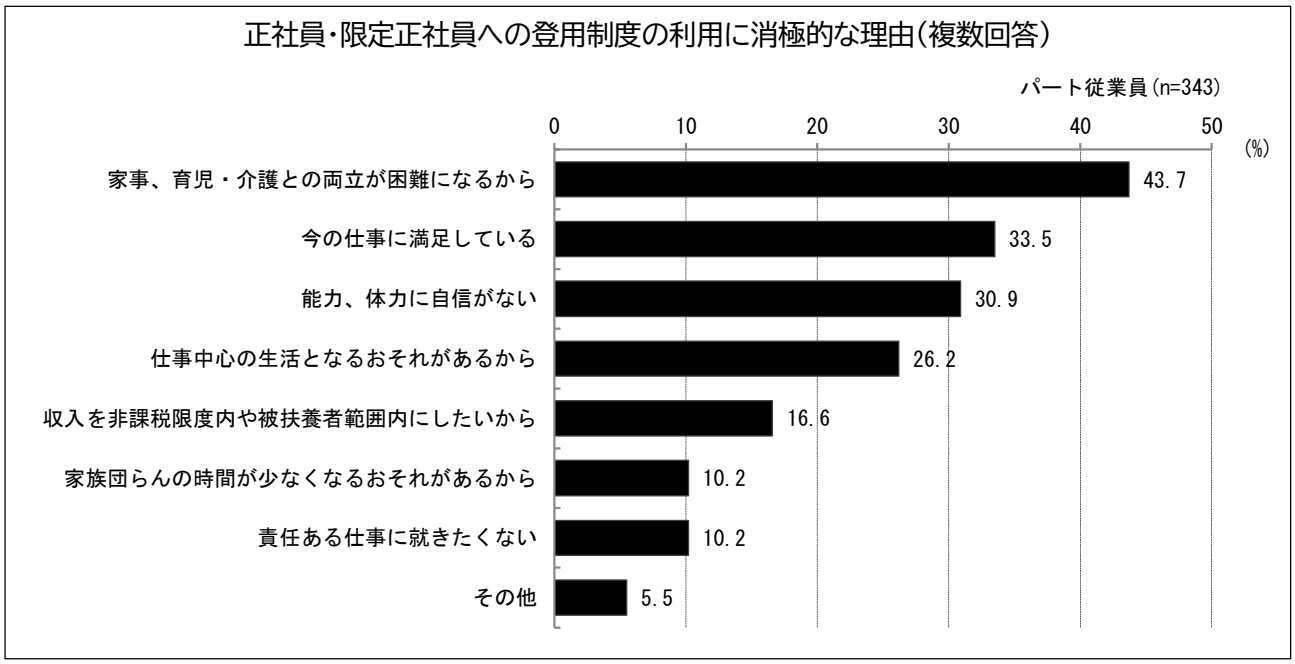
（4）正社員・限定正社員への登用制度の利用希望 パート従業員調査

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32.0%となっています。



（5）正社員・限定正社員への登用制度の利用に消極的な理由 パート従業員調査

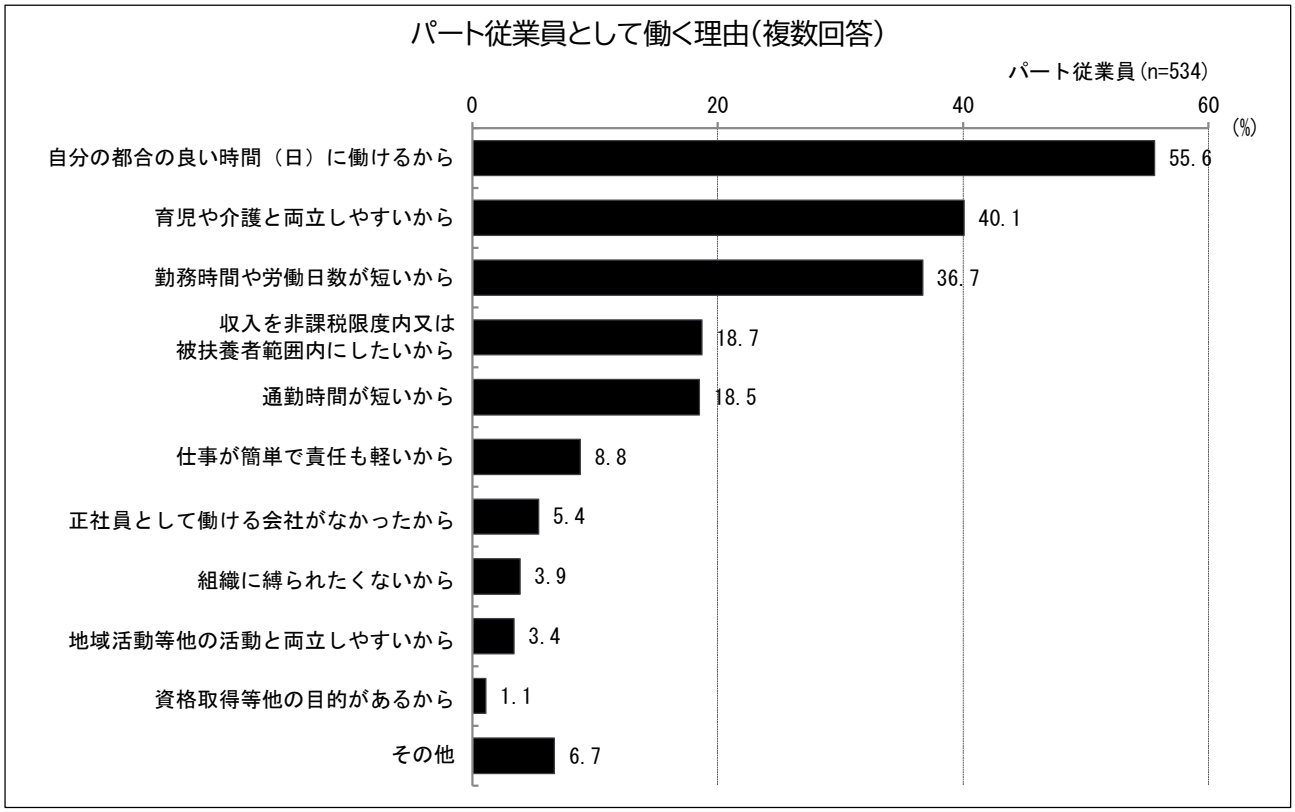
正社員・限定正社員への登用制度の利用希望について、「利用したくない」と回答したパート従業員のうち、理由は、「家事、育児・介護との両立が困難になるから」が43.7%で最も多く、次いで「今の仕事に満足している」（33.5%）などとなっています。



8 パート従業員

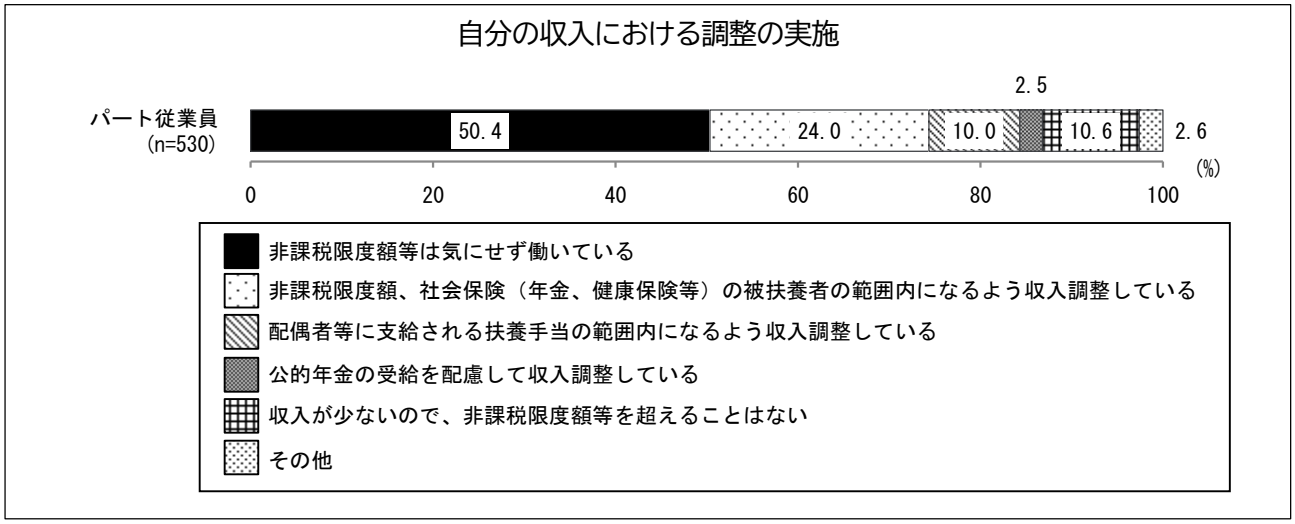
（1）パート従業員として働く理由 パート従業員調査

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55.6%で最も多く、次いで「育児や介護と両立しやすいから」(40.1%）などとなっています。



（2）自分の収入における調整の実施 パート従業員調査

自分の収入における調整の実施については、「非課税限度額等は気にせず働いている」が50.4%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」(24.0%）などとなっています。

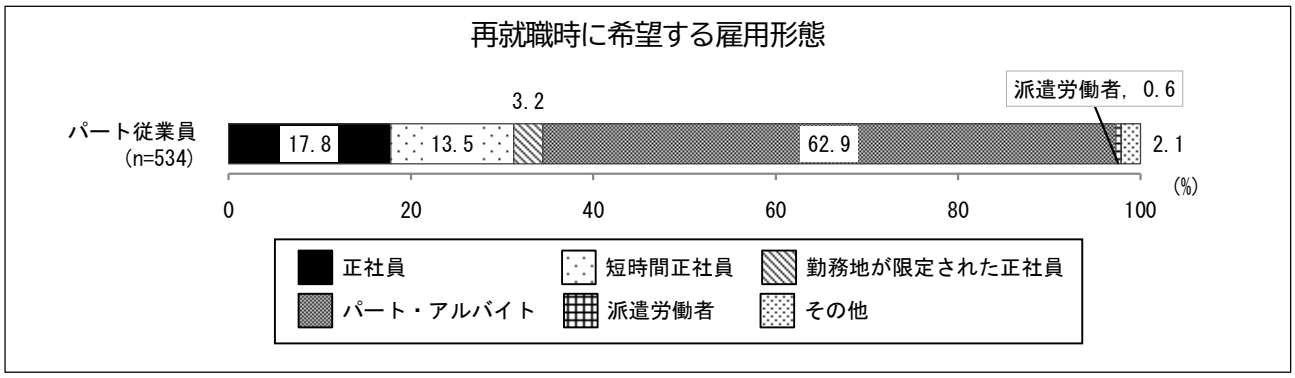


（3）再就職時に希望する雇用形態 パート従業員調査

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62.9%で最も多く、次いで「正社員」(17.8%）などとなっています。

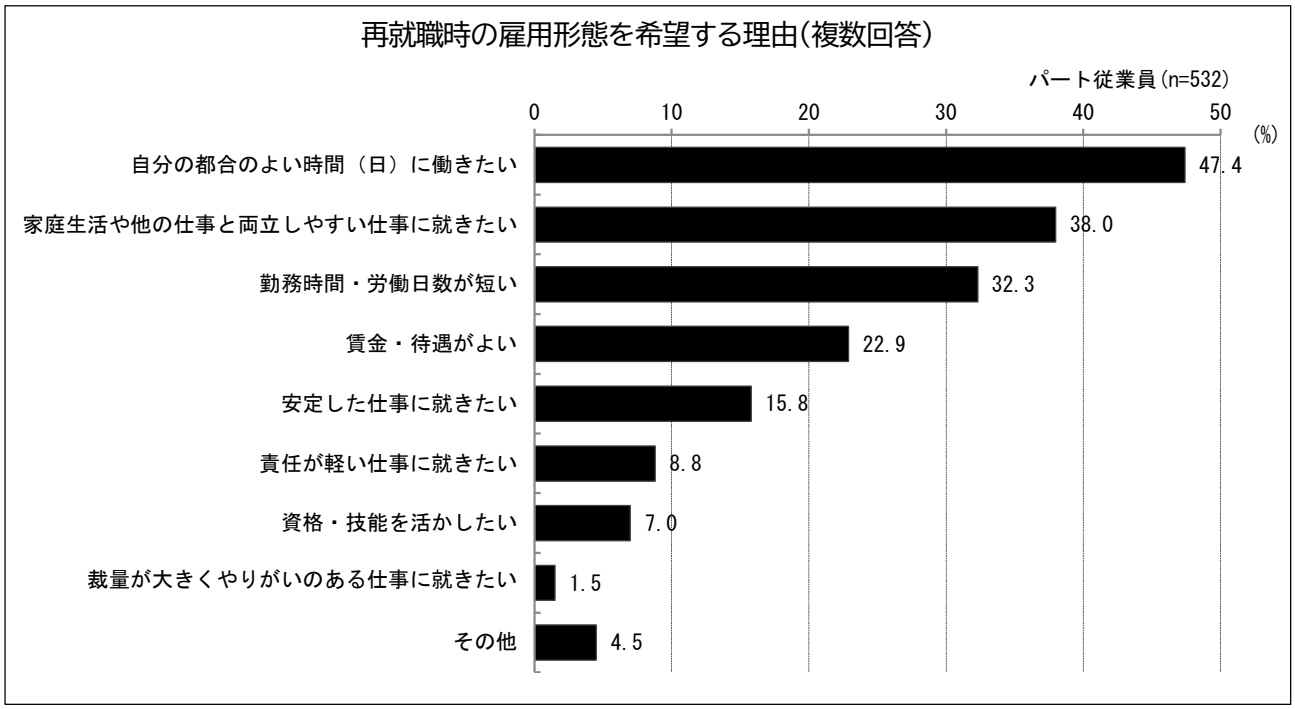
※　「短時間正社員」について

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。



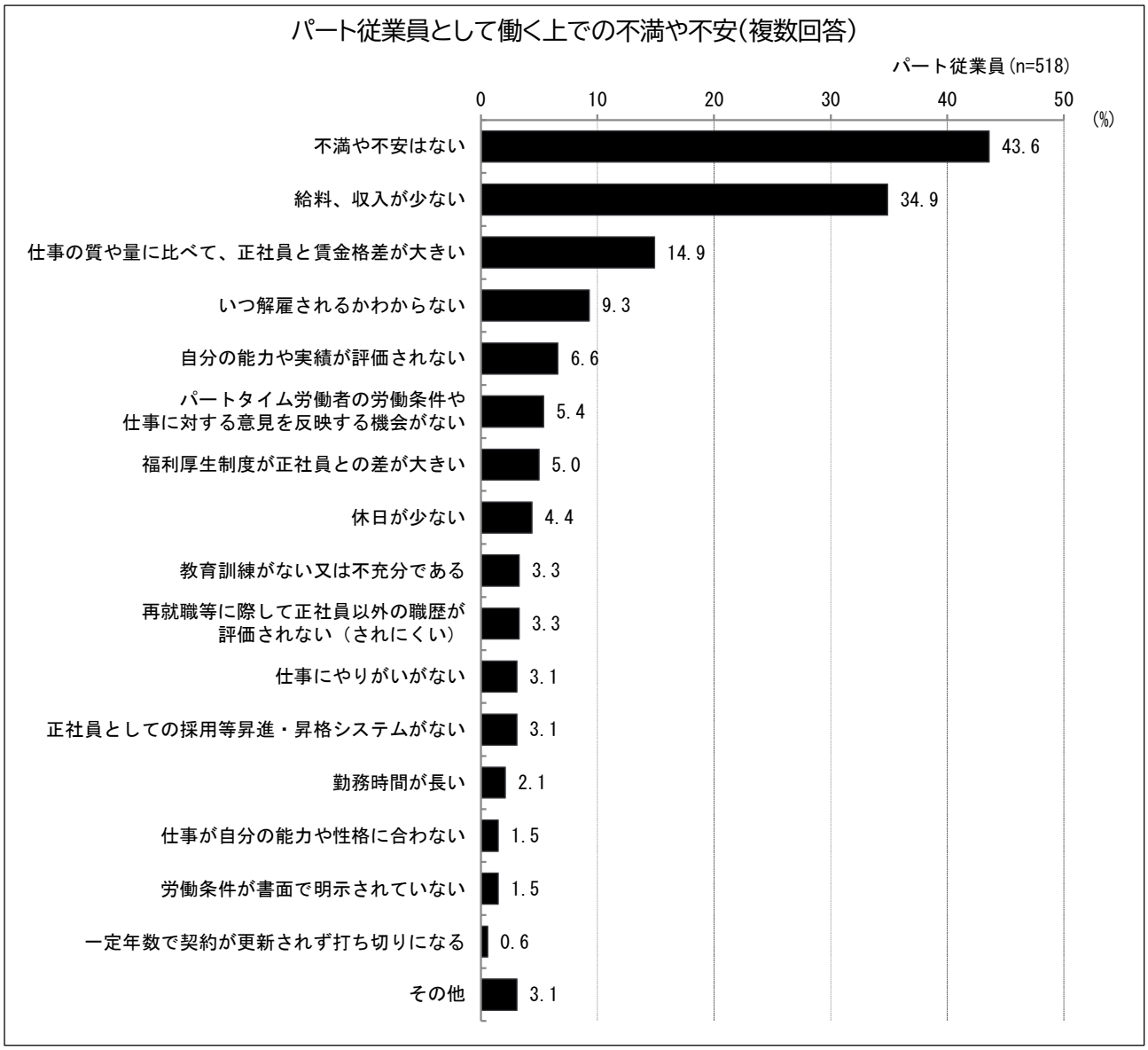
（4）再就職時の雇用形態を希望する理由 パート従業員調査

再就職時の雇用形態を希望する理由については、「自分の都合のよい時間（日）に働きたい」が47.4%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」(38.0%）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43.6%で最も多く、次いで「給料、収入が少ない」(34.9%）などとなっています。



Ⅵ 行政への要望

今後、働きやすい環境を整備するために望む行政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 41.7%、「介護休業制度の充実」が女性従業員 57.9%、パート従業員 61.1%、「育児休業制度の充実」が男性従業員 48.2%で最も多く、次いで、「保育所や学童保育等の充実」（事業主 40.8%）、「育児休業制度の充実」（女性従業員 52.4%、パート従業員 54.1%）、「介護休業制度の充実」（男性従業員 46.7%）などとなっています。

