

平成25年度
広島県職場環境実態調査結果

平成25年10月

広島県商工労働局

目 次

調査の概要	1
1 仕事と家庭の両立	3
2 男女雇用機会均等法関連	4
3 パワーハラスメント	10
4 育児休業制度等	11
5 介護休業制度等	18
6 年次有給休暇	21
7 一般事業主行動計画策定等	22
8 障害者の雇用	28
9 高年齢者の雇用	31
10 若年者の採用	34
11 広島県の取組	42
12 行政への要望	46
平成 25 年度広島県職場環境実態調査・調査票	47

○ 調査の概要

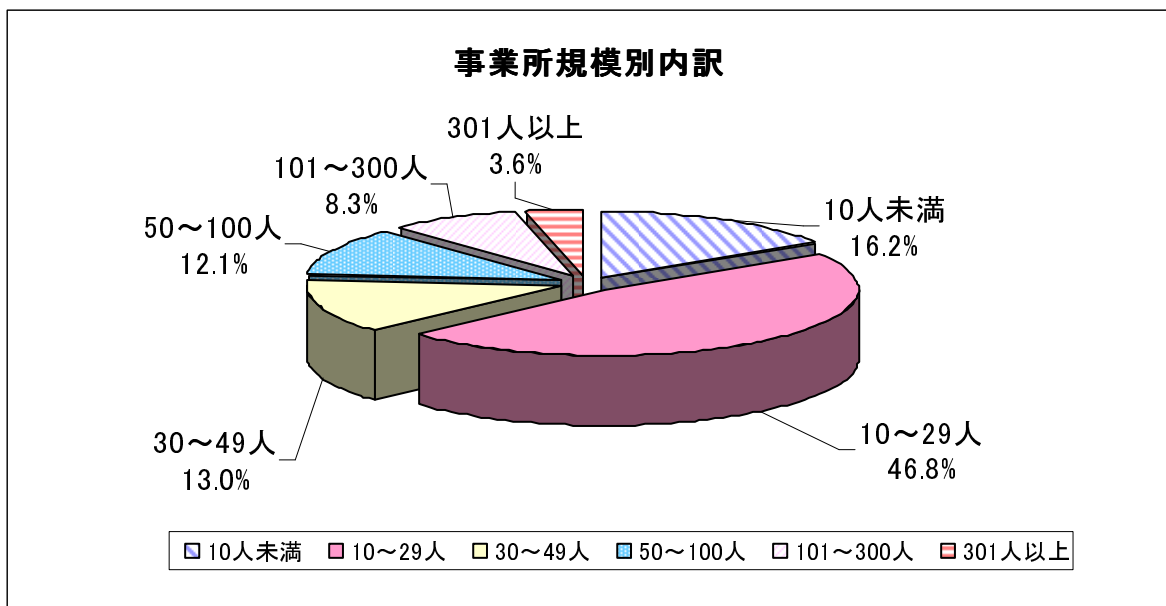
- (1) 調査対象地域 広島県内全域
- (2) 調査基準日 平成25年6月1日
- (3) 調査対象 県内の本所事業所2,500社（無作為抽出）
- (4) 調査方法 調査票を郵送し、回答は郵送又はファクシミリによる。
- (5) 有効回答数（率） 844（33.8%）
- (6) 注意事項

各回答の内訳は四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります。
また、複数回答の設問では、合計が100%になりません。

○ 回答者の内訳

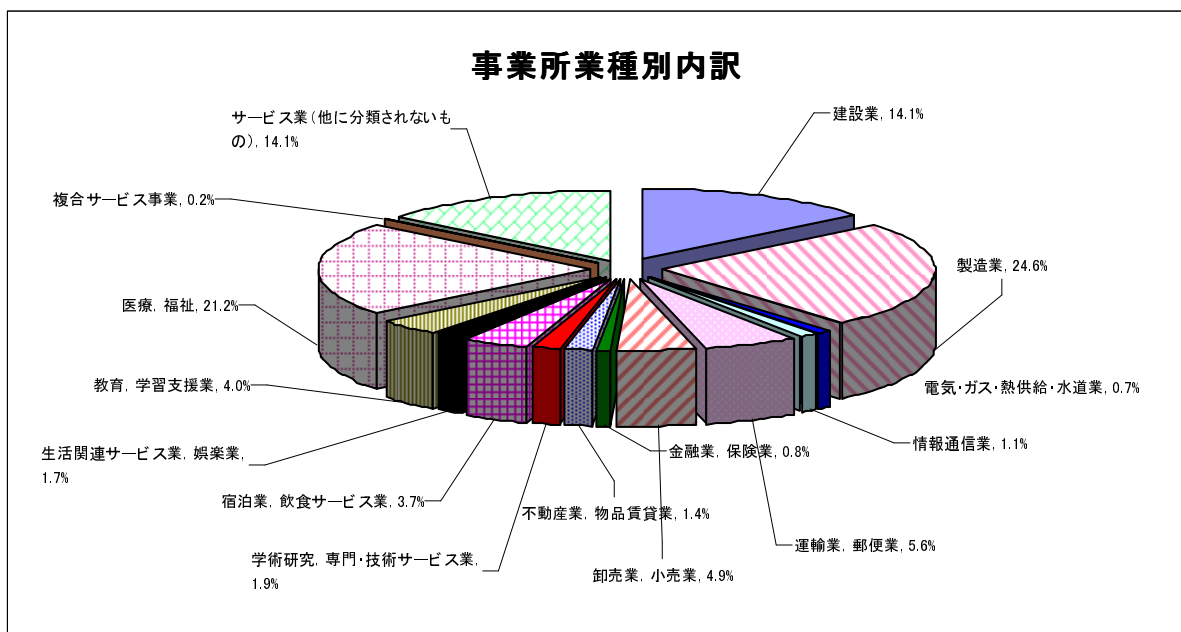
規模別

規模別	事業所数	割合(%)
10人未満	137	16.2%
10～29人	395	46.8%
30～49人	110	13.0%
50～100人	102	12.1%
101～300人	70	8.3%
301人以上	30	3.6%
合計	844	100.0%



業種別

業種	事業所数	割合
建設業	119	14.1%
製造業	208	24.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	6	0.7%
情報通信業	9	1.1%
運輸業, 郵便業	47	5.6%
卸売業, 小売業	41	4.9%
金融業, 保険業	7	0.8%
不動産業, 物品賃貸業	12	1.4%
学術研究, 専門・技術サービス業	16	1.9%
宿泊業, 飲食サービス業	31	3.7%
生活関連サービス業, 娯楽業	14	1.7%
教育, 学習支援業	34	4.0%
医療, 福祉	179	21.2%
複合サービス事業	2	0.2%
サービス業(他に分類されないもの)	119	14.1%
合計	844	100.0%



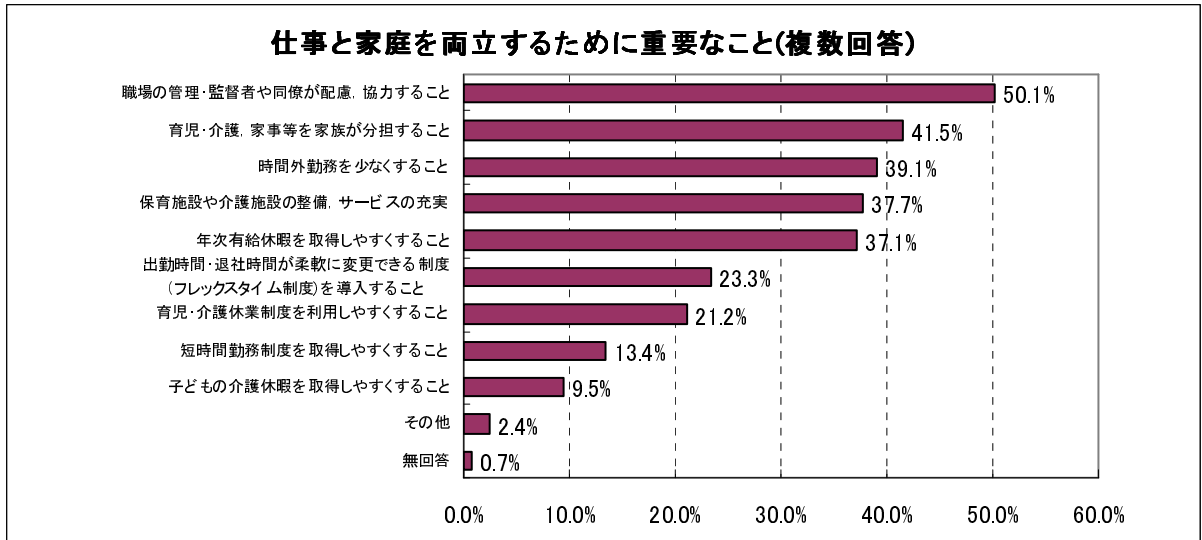
1 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)

(問1) 仕事と家庭を両立するために重要なこと

仕事と家庭の両立のために重要なこととして、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」が 50.1%、「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が 41.5%、「時間外勤務を少なくすること」が 39.1%などとなっています。

(単位：事業所)

職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること	育児・介護、家事等を家族が分担すること	時間外勤務を少なくすること	保育施設や介護施設の整備、サービスの充実	年次有給休暇を取得しやすくなること	出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度)を導入すること	育児・介護休業制度を利用しやすくなること	短時間勤務制度を取得しやすくなること	子どもの看護休暇を取得しやすくなること	その他	無回答	事業所数
423	350	330	318	313	197	179	113	80	20	6	844

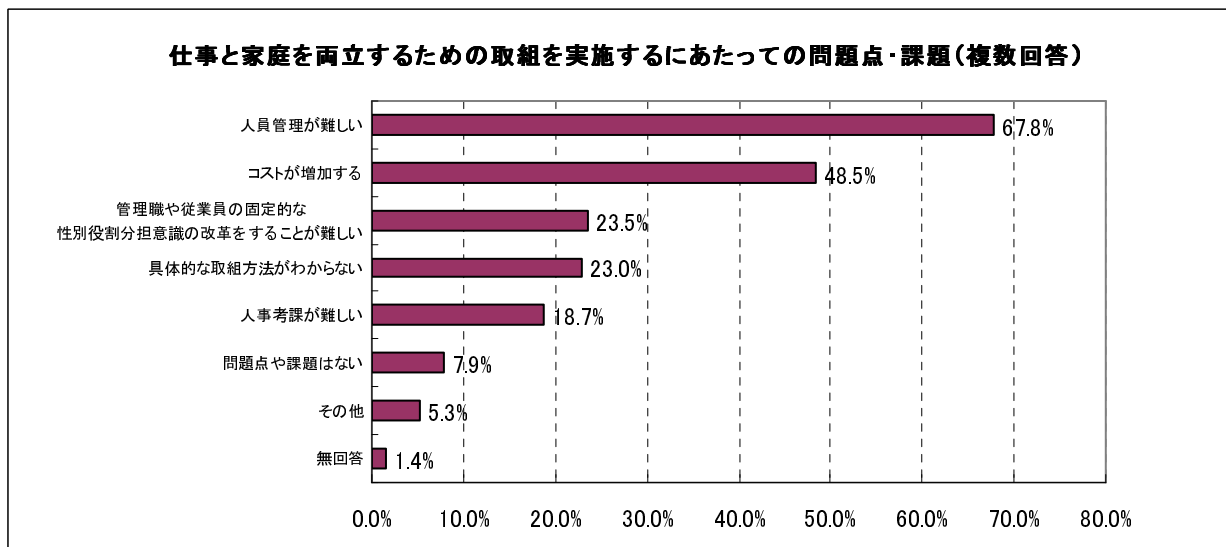


(問2) 仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたっての問題点・課題

仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたっての問題点・課題として、「人員管理が難しい」が 67.8%、「コストが増加する」が 48.5%、「管理職や従業員の固定的な性別役割負担意識の改革をすることが難しい」が 23.5%などとなっています。

(単位：事業所)

人員管理が難しい	コストが増加する	管理職や従業員の固定的な性別役割負担意識の改革をすることが難しい	具体的な取組方法がわからない	人事考課が難しい	問題点や課題はない	その他	無回答	事業所数
572	409	198	194	158	67	45	12	844



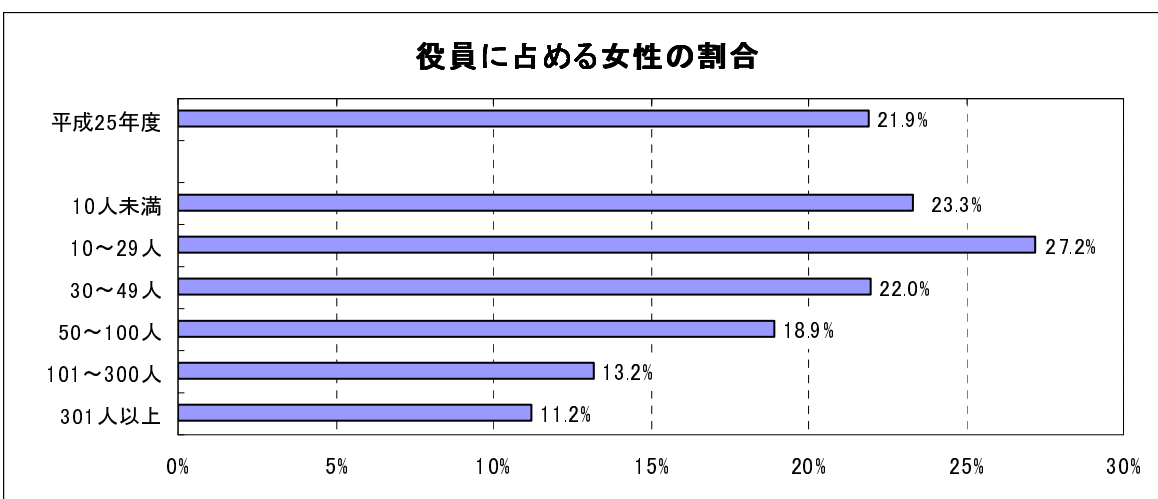
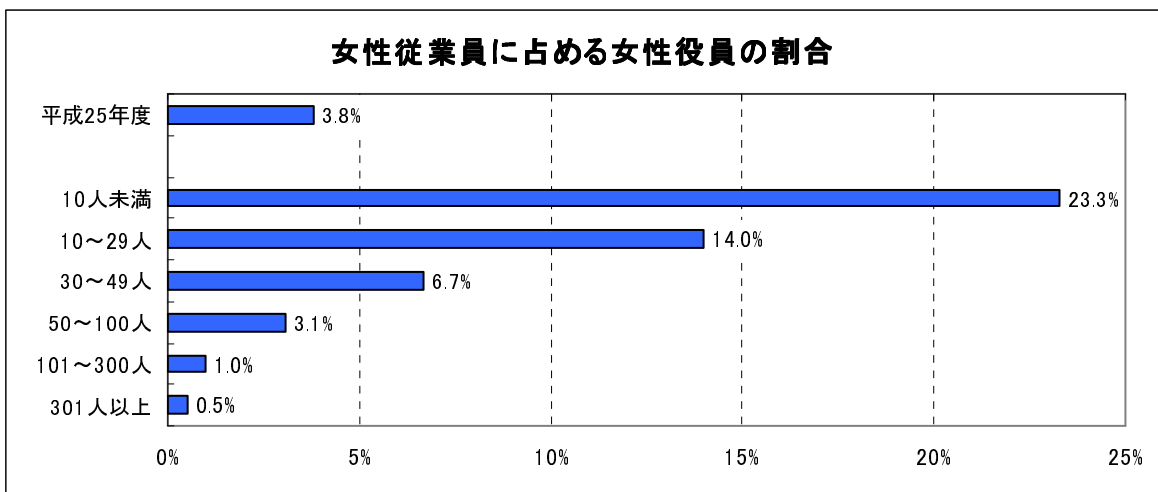
2 男女雇用機会均等法関連

(問3.4) 役員に占める女性の割合など

「役員に占める女性の割合」は21.9%となっています。

(単位：人)

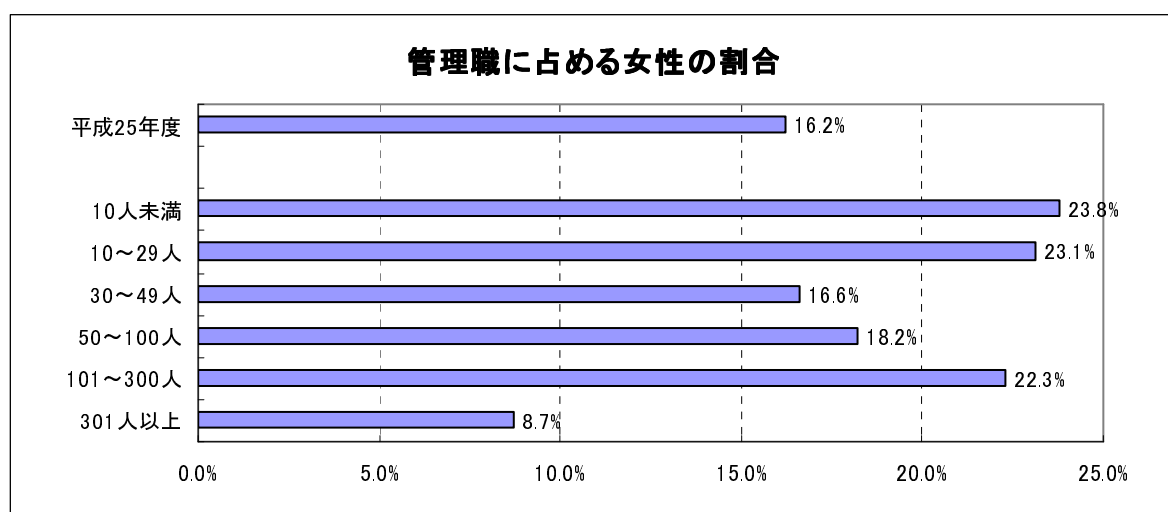
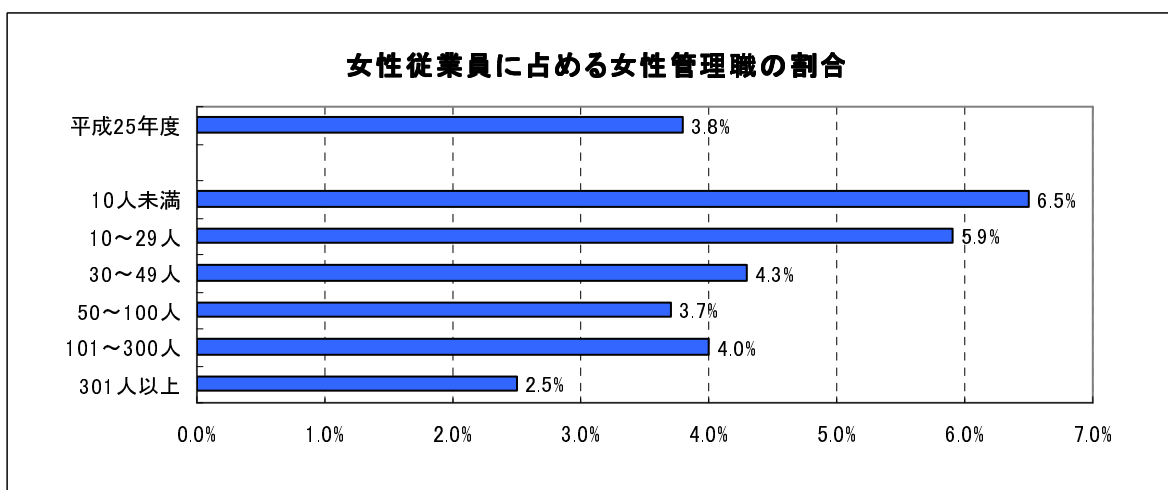
事業所規模	事業所数 A	従業員総数 B	男性従業員 C	女性従業員 D	役員数 E	女性役員数 F	女性を役員に登用している事業所の数 G	女性を役員に登用している事業所の割合 G÷A	役員に占める女性の割合 F÷E	女性従業員に占める女性役員の割合 F÷D
平成25年度	844	45,517	25,468	20,049	3,511	770	488	57.8%	21.9%	3.8%
10人未満	137	848	466	382	382	89	67	48.9%	23.3%	23.3%
10～29人	395	6,429	3,706	2,723	1,402	382	249	63.0%	27.2%	14.0%
30～49人	110	4,178	2,419	1,759	532	117	63	57.3%	22.0%	6.7%
50～100人	102	6,948	3,865	3,083	512	97	62	60.8%	18.9%	3.1%
101～300人	70	11,768	5,788	5,980	432	57	33	47.1%	13.2%	1.0%
301人以上	30	15,346	9,224	6,122	251	28	14	46.7%	11.2%	0.5%



(問 5.6) 管理職に占める女性の割合など

「管理職に占める女性の割合」は16.2%で、「女性従業員に占める女性管理職の割合」は3.8%となっています。
(単位：人)

事業所規模	事業所数	従業員総数	男性従業員	女性従業員	管理職数	女性管理職数	女性を管理職に登用している事業所の数	女性を管理職に登用している事業所の割合	管理職に占める女性の割合	女性従業員に占める女性管理職の割合
	A	B	C	D	E	F	G	$G \div A$	$F \div E$	$F \div D$
平成25年度	844	45,517	25,468	20,049	4,735	768	288	34.1%	16.2%	3.8%
10人未満	137	848	466	382	105	25	24	17.5%	23.8%	6.5%
10～29人	395	6,429	3,706	2,723	693	160	110	27.8%	23.1%	5.9%
30～49人	110	4,178	2,419	1,759	453	75	42	38.2%	16.6%	4.3%
50～100人	102	6,948	3,865	3,083	628	114	49	48.0%	18.2%	3.7%
101～300人	70	11,768	5,788	5,980	1,074	239	40	57.1%	22.3%	4.0%
301人以上	30	15,346	9,224	6,122	1,782	155	23	76.7%	8.7%	2.5%



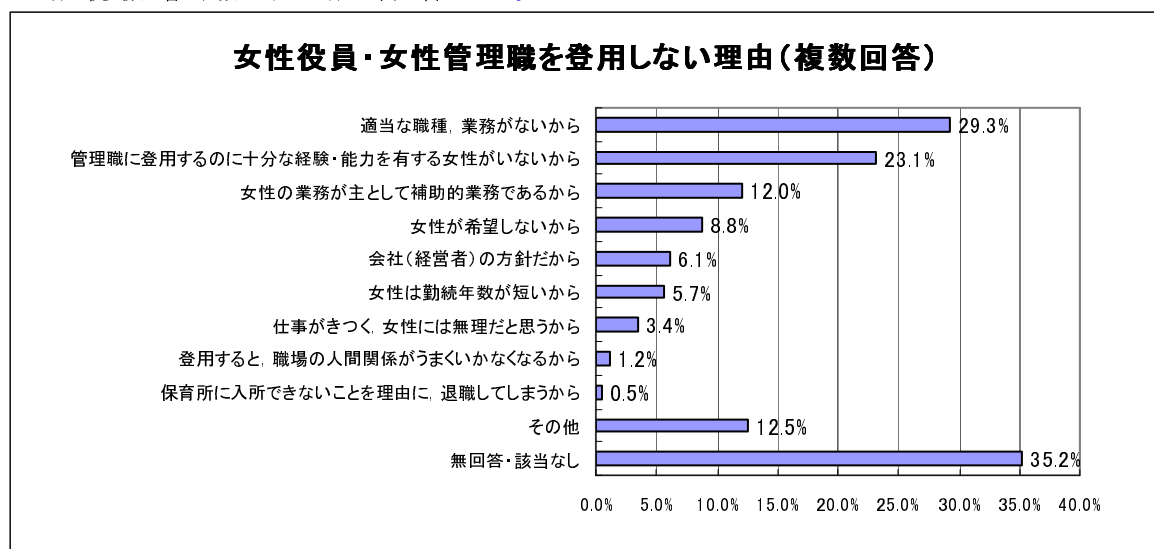
(問7) 女性役員・女性管理職を登用しない理由

「適当な職種、業務がないから」が29.3%で最も多く、次いで、「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから」が23.1%、「女性の業務が主として補助的業務であるから」が12.0%などとなっています。

(単位：事業所)

適当な職種、業務がないから	管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから	女性の業務が主として補助的業務であるから	女性が希望しないから	会社(経営者)の方針だから	女性は勤続年数が短いから	仕事がつづく、女性には無理だと思うから	登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから	保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
174	137	71	52	36	34	20	7	3	74	209	593

(注) 女性役員・女性管理職の女性登用がない事業所と、女性の役員・管理職どちらかの女性登用のない、593事業所が対象
※全体の役員数・管理職数が0人の企業は対象に含まれない。

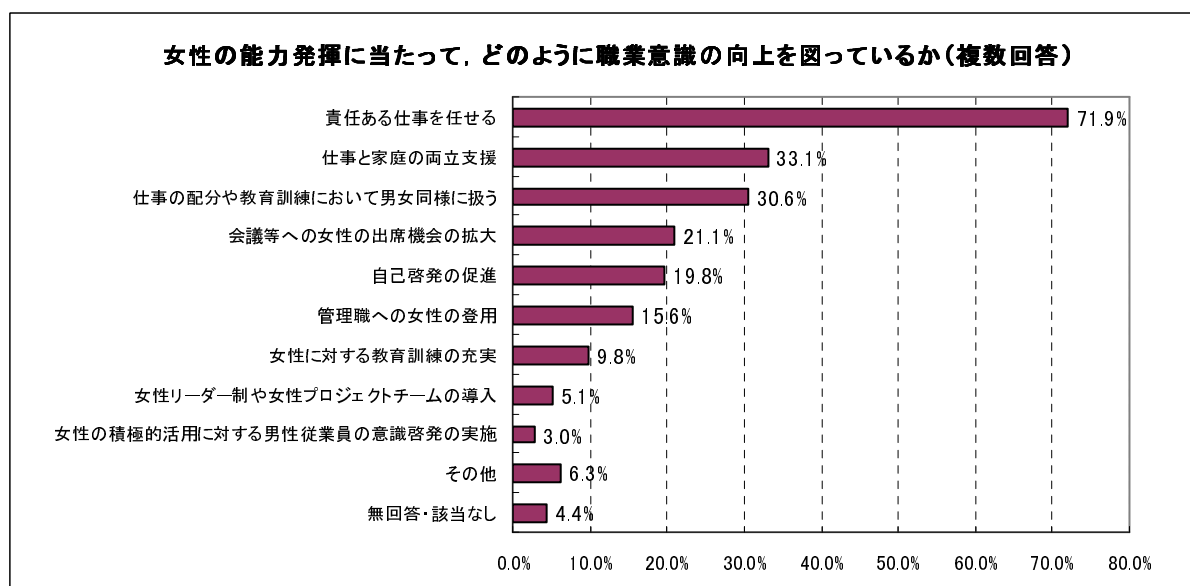


(問8) 女性の能力発揮に当たって、どのように職業意識の向上を図っているか

「責任ある仕事を任せる」が71.9%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が33.1%、「仕事の配分や教育において男女同様に扱う」が30.6%などとなっています。

(単位：事業所)

責任ある仕事を任せる	仕事と家庭の両立支援	仕事の配分や教育において男女同様に扱う	会議等への女性の出席機会の拡大	自己啓発の促進	管理職への女性の登用	女性に対する教育訓練の充実	女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施	その他	無回答・該当なし	事業所数
607	279	258	178	167	132	83	43	25	53	37	844

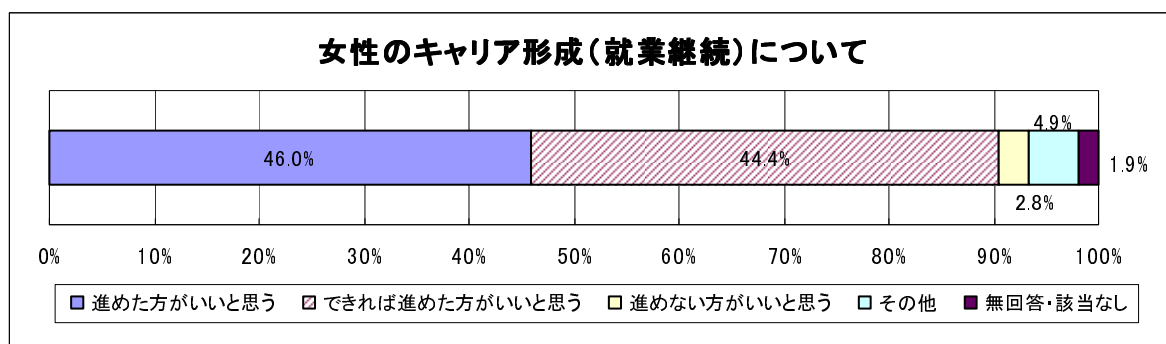


(問9) 女性のキャリア形成(就業継続)について

「進めた方が良いと思う」が 46.0%で最も多く、「できれば進めた方が良いと思う」が 44.4%, 「進めない方が良いと思う」が 2.8%などとなっています。

(単位：事業所)

進めた方が 良いと思う	できれば進めた方が 良いと思う	進めない方が 良いと思う	その他	無回答・該当なし	合計
388	375	24	41	16	844



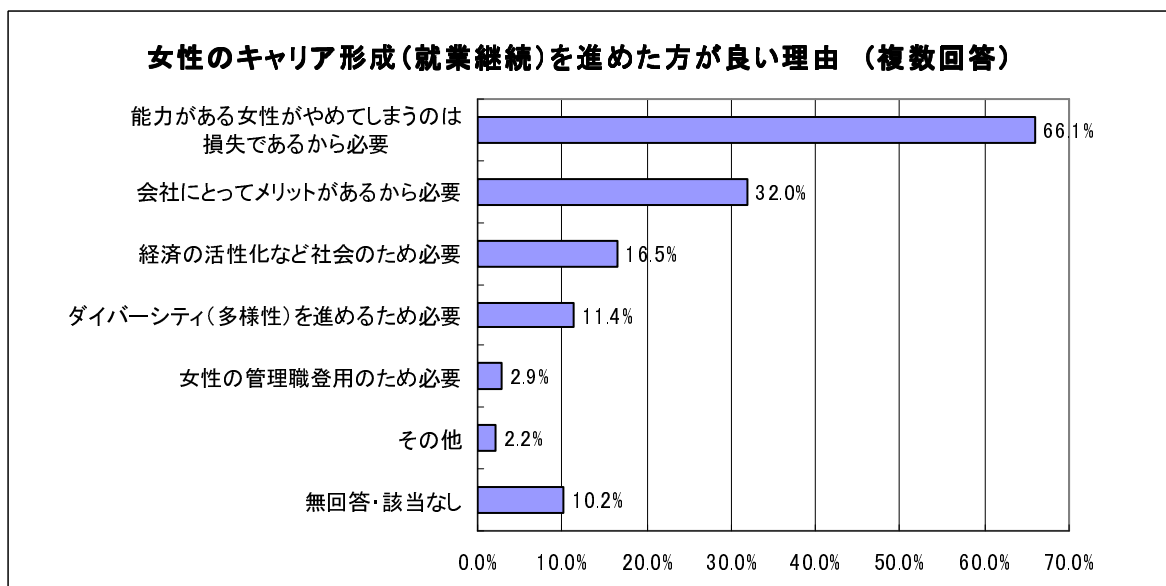
(問10) 女性のキャリア形成(就業継続)を進めた方が良い理由

「能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要」が 66.1%で最も多く、次いで「会社にとってメリットがあるから必要」が 32.0%, 「経済の活性化など社会のため必要」が 16.5%などとなっています。

(単位：事業所)

能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要	会社にとってメリットがあるから必要	経済の活性化など社会のため必要	ダイバーシティ(多様性)を進めるため必要	女性の管理職登用のため必要	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
504	244	126	87	22	17	78	763

(注) 女性のキャリア形成を「進めた方が良いと思う」または「できれば進めた方が良いと思う」と回答した 763 事業所が対象



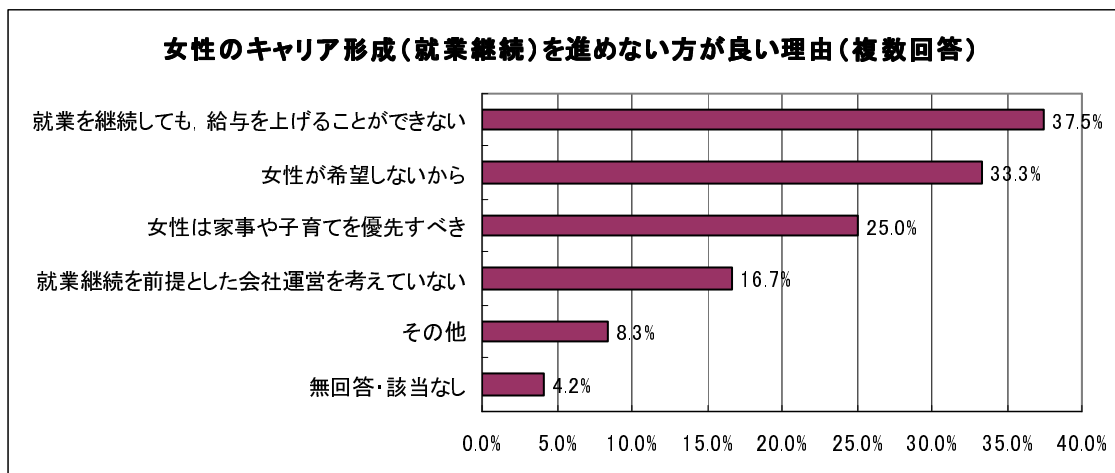
(問 11) 女性のキャリア形成(就業継続)を進めない方が良い理由

「就業を継続しても、給与を上げることができない」が 37.5%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」が 33.3%、「女性は家事や子育てを優先すべき」が 25.0%などとなっています。

(単位：事業所)

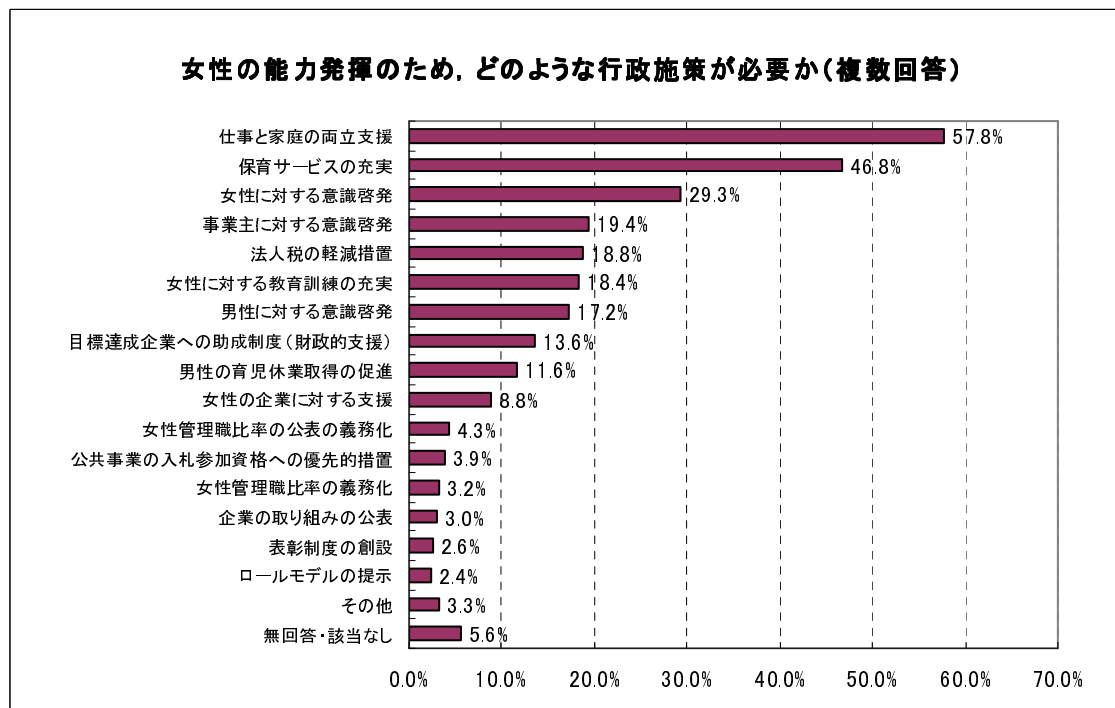
就業を継続しても、給与を上げることができない	女性が希望しないから	女性は家事や子育てを優先すべき	就業継続を前提とした会社運営を考えていない	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
9	8	6	4	2	1	24

(注) 女性のキャリア形成を「進めない方が良いと思う」と回答した 24 事業所が対象



(問 12) 女性の能力発揮のため、どのような行政施策が必要か

「仕事と家庭の両立支援」が 57.8%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」が 46.8%、「女性に対する意識啓発」が 29.3%などとなっています。

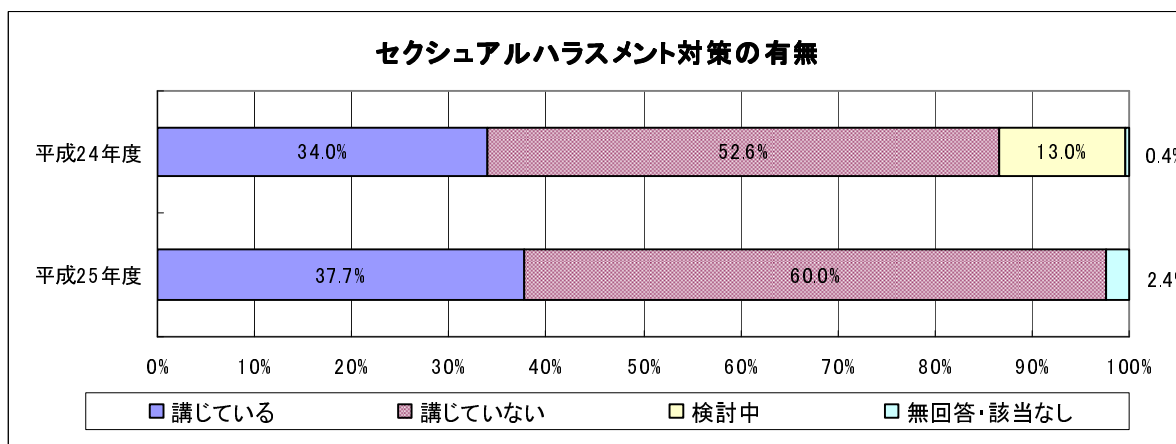


(問 13) セクシュアルハラスメント対策の有無

「講じている」は37.7%で、前年度の34.0%に比べ3.7ポイント上昇しています。
 一方、「講じていない」は60.0%で、前年度の52.6%に比べ7.4ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

	講じている	講じていない	検討中	無回答・該当なし	合計
平成 24 年度	250	387	96	3	736
平成 25 年度	318	506	-	20	844



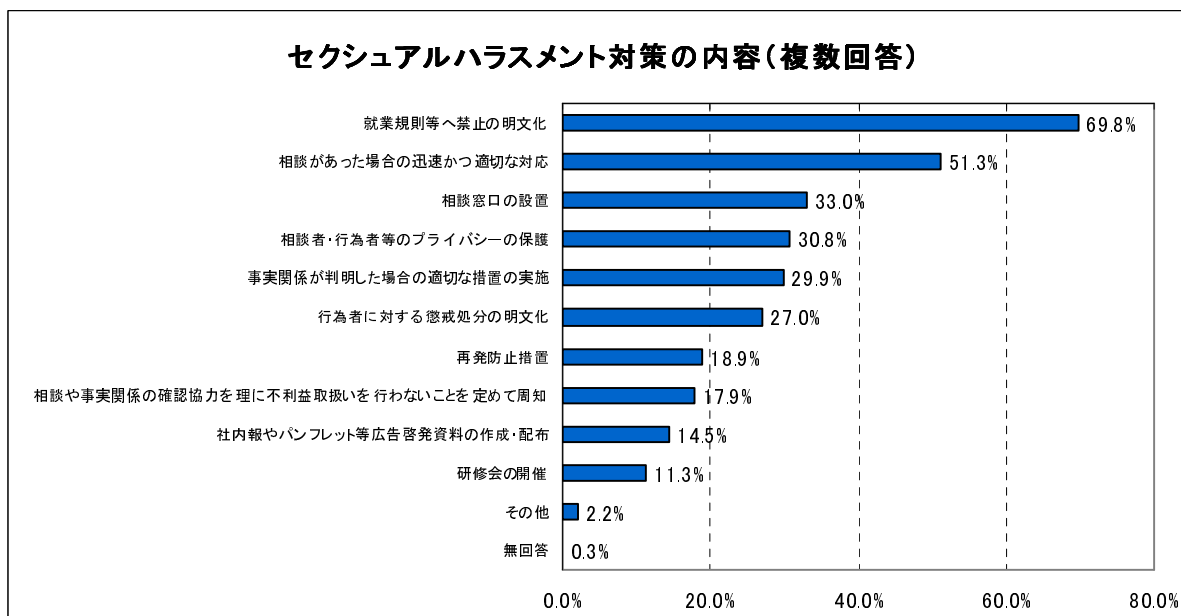
(問 14) セクシュアルハラスメント対策の内容

「就業規則等へ禁止の明文化」が69.8%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が51.3%、「相談窓口の設置」が33.0%などとなっています。

(単位：事業所)

就業規則等へ禁止の明文化	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談窓口の設置	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	行為者に対する懲戒処分の明文化	再発防止措置	相談や事実関係の確認協力を理に不利益取扱いを行わないことを定めて周知	社内報やパンフレット等広告啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	無回答	対象事業所数
222	163	105	98	95	86	60	57	46	36	7	1	318

(注) セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答された318事業所が対象



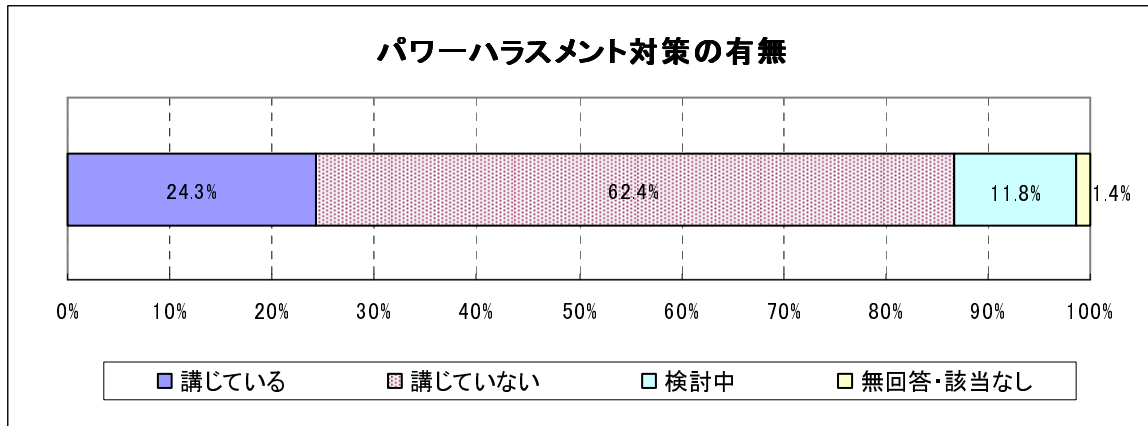
3 パワーハラスメント

(問 15) パワーハラスメント対策の有無

「講じている」は24.3%で、「講じていない」は62.4%、「検討中」では11.8%となっています。

(単位：事業所)

	講じている	講じていない	検討中	無回答・該当なし	合計
平成 25 年度	205	527	100	12	844



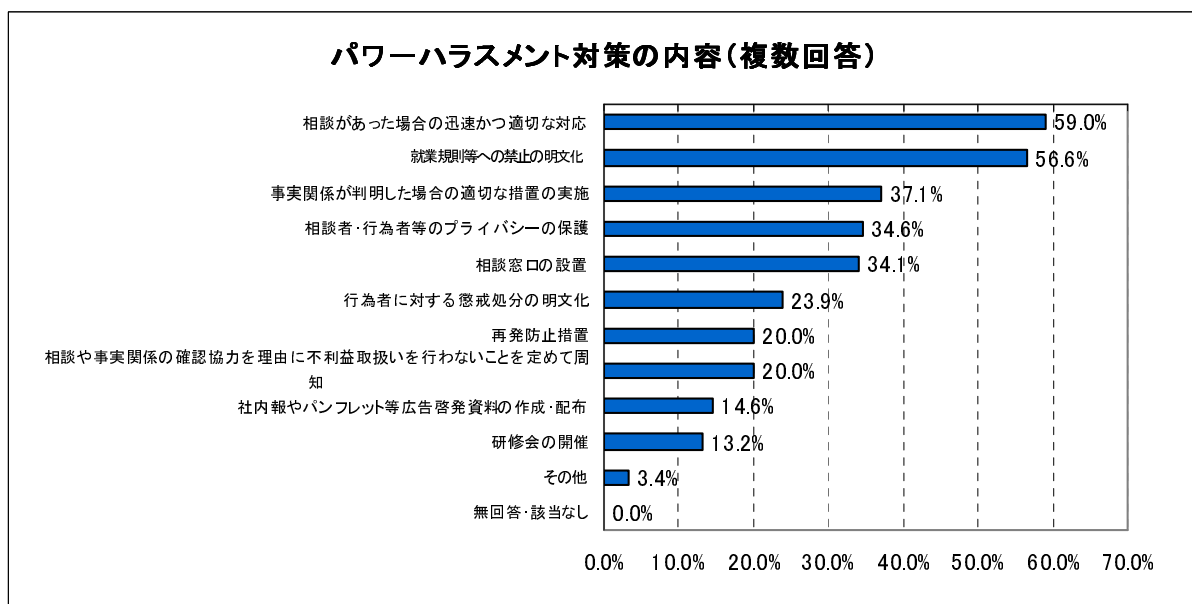
(問 16) パワーハラスメント対策の内容

「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が59.0%で最も多く、次いで「就業規則等へ禁止の明文化」が56.6%、「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が37.1%などとなっています。

(単位：事業所)

相談があった場合の迅速かつ適切な対応	就業規則等へ禁止の明文化	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談者・行為者等のプライバシーの保護	相談窓口の設置	行為者に対する懲戒処分の明文化	再発防止措置	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知	社内報やパンフレット等広告啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
121	116	76	71	70	49	41	41	30	27	7	0	205

(注) パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した205事業所が対象



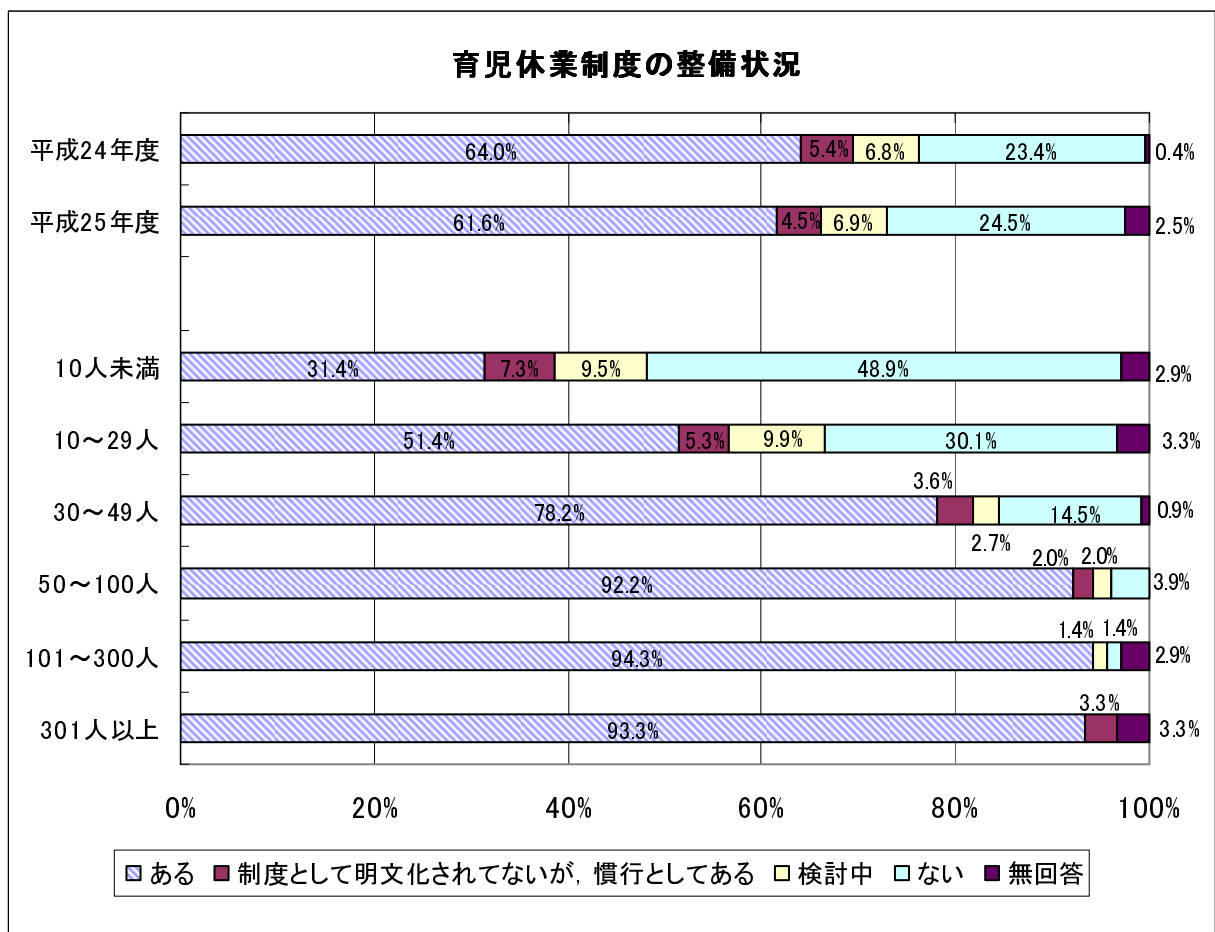
4 育児休業制度等

(問17) 育児休業制度の整備状況

育児休業制度が「ある」が61.6%で、前年度の64.0%に比べ2.4ポイント低下しています。また、「ない」は24.5%で、前年度の23.4%に比べ1.1ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

事業所規模	ある	制度として明文化 されてないが、 慣行としてある	検討中	ない	無回答	合計
平成24年度	471	40	50	172	3	736
平成25年度	520	38	58	207	21	844
10人未満	43	10	13	67	4	137
10～29人	203	21	39	119	13	395
30～49人	86	4	3	16	1	110
50～100人	94	2	2	4	0	102
101～300人	66	0	1	1	2	70
301人以上	28	1	0	0	1	30

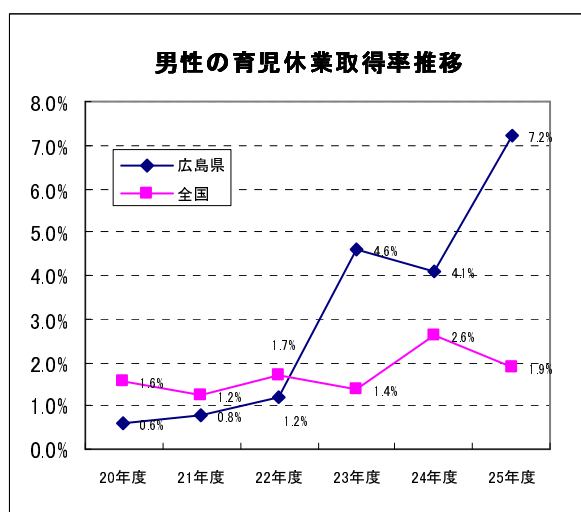
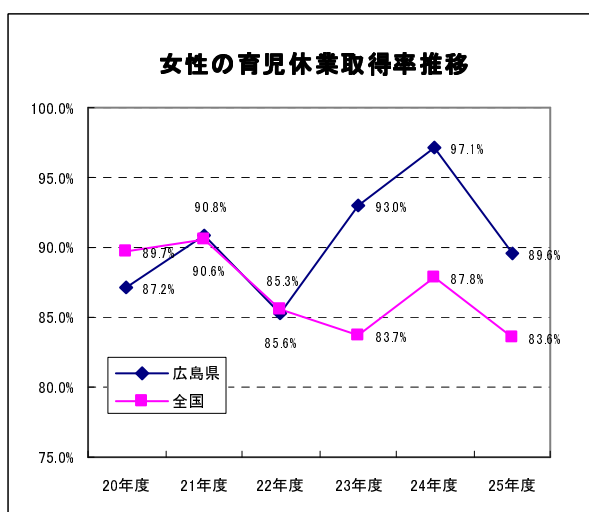


(問 18) 育児休業取得率 ※調査対象期間は、平成24年4月1日～平成25年3月31日

女性の育児休業取得率は89.6%で、前年度の97.1%に比べ7.5ポイント低下しています。男性は7.2%で、前年度の4.1%から3.1ポイント上昇しています。

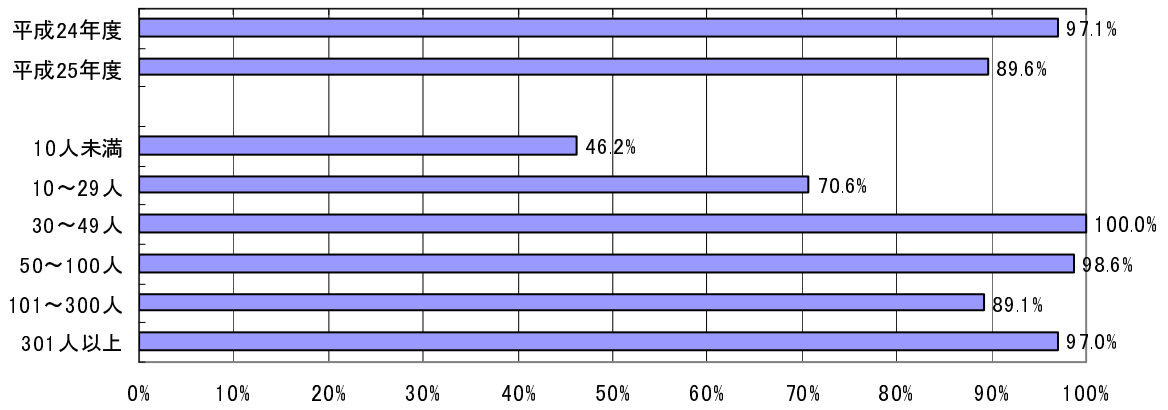
(単位：人)

事業所規模	女性 対象者数	女性 取得者数	女性 取得率	男性 対象者数	男性 取得者数	男性 取得率
平成24年度	630	612	97.1%	690	28	4.1%
平成25年度	549	492	89.6%	538	39	7.2%
10人未満	13	6	46.2%	13	2	15.4%
10～29人	85	60	70.6%	92	14	15.2%
30～49人	33	33	100.0%	55	0	0.0%
50～100人	74	73	98.6%	74	6	8.1%
101～300人	175	156	89.1%	113	13	11.5%
301人以上	169	164	97.0%	191	4	2.1%
建設業	13	13	100.0%	55	5	9.1%
製造業	71	65	91.5%	188	17	9.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	100.0%	6	0	0.0%
情報通信業	4	4	100.0%	7	0	0.0%
運輸業、郵便業	3	3	100.0%	23	1	4.3%
卸売業、小売業	15	12	80.0%	18	3	16.7%
金融業、保険業	7	7	100.0%	9	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	5	5	100.0%	3	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	6	3	50.0%	7	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	20	1	5.0%	5	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	2	50.0%	7	0	0.0%
教育、学習支援業	34	21	61.8%	26	0	0.0%
医療、福祉	257	252	98.1%	59	2	3.4%
複合サービス事業	30	30	100.0%	38	0	0.0%
サービス業(他こ分類されないもの)	79	73	92.4%	87	11	12.6%

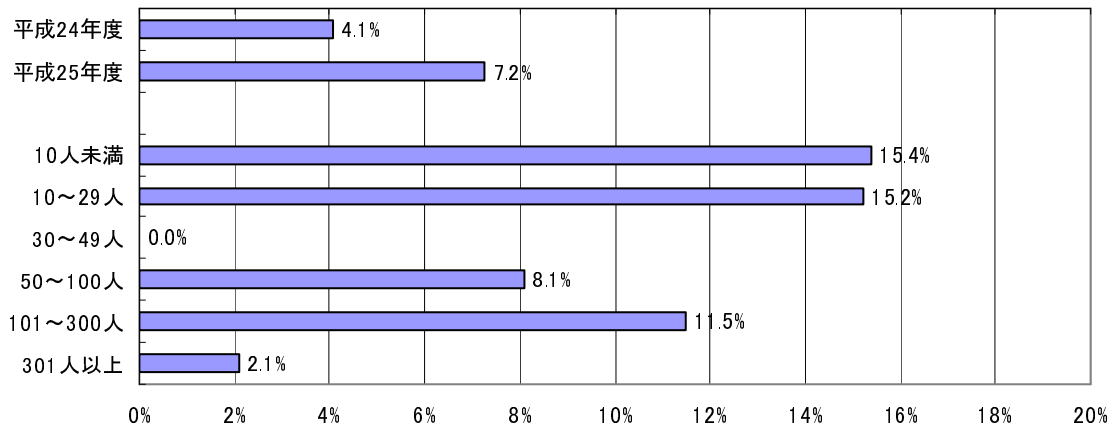


※ 全国値出展 厚生労働省「雇用均等基本調査」
 ※ 区分は、調査公表年度

女性従業員の育児休業取得率



男性従業員の育児休業取得率

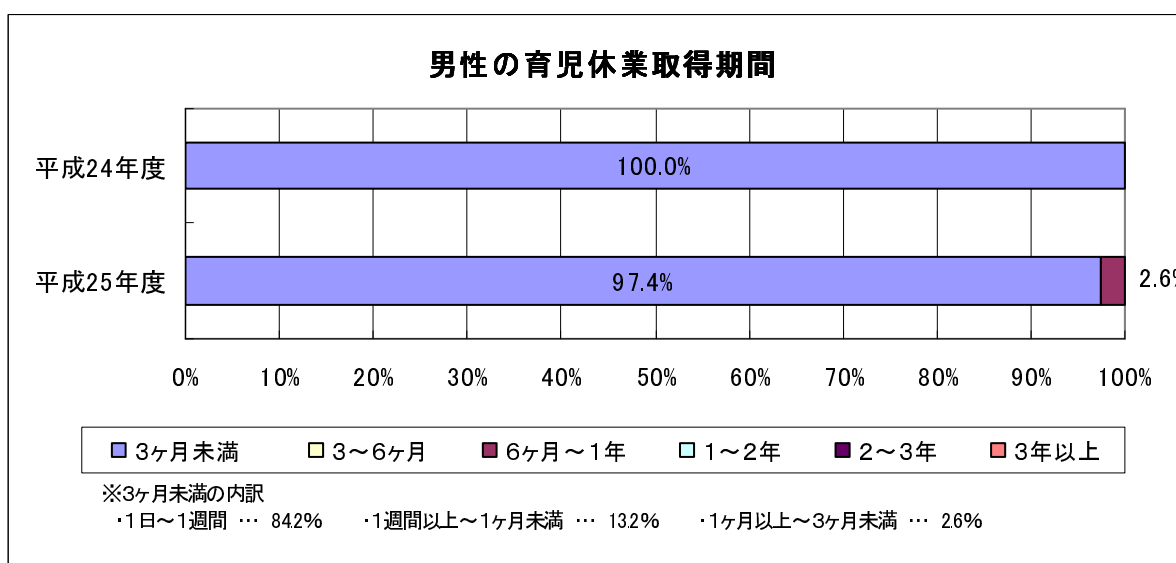
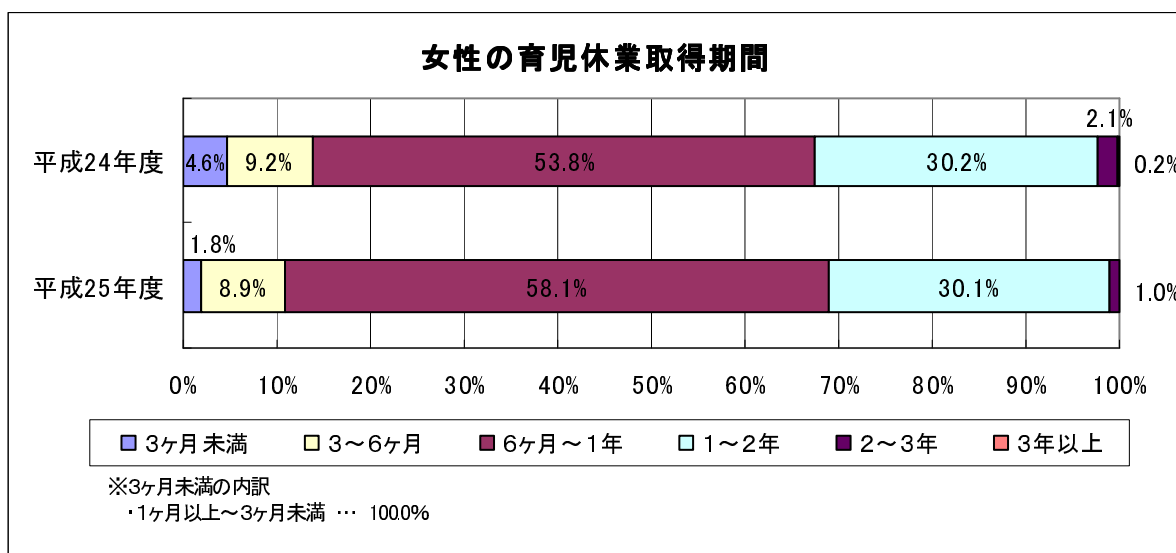


(問 18-2) 育児休業取得期間 ※調査対象期間は、平成 24 年 4 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日

女性は「6ヶ月～1年」が 58.1%と最も多く、1年未満までの区分の合計が 68.8%となっています。
 男性は3ヶ月未満が 97.4%となっています。

(単位：人)

事業所規模	女 性									男 性								
	(1日 ～ 1週間)	(1週間 以上 ～ 1ヶ月 未満)	(1ヶ月 以上 ～ 3ヶ月 未満)	3ヶ月 未満	3～ 6ヶ月	6ヶ月 ～1年	1～ 2年	2～ 3年	3年 以上	(1日 ～ 1週間)	(1週間 以上 ～ 1ヶ月 未満)	(1ヶ月 以上 ～ 3ヶ月 未満)	3ヶ月 未満	3～ 6ヶ月	6ヶ月 ～1年	1～ 2年	2～ 3年	3年 以上
平成24年度	—	—	—	28	56	329	185	13	1	—	—	—	28	0	0	0	0	0
平成25年度	0	0	9	9	44	286	148	5	0	32	5	1	38	0	1	0	0	0
10人未満	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0
10～29人	0	0	6	6	12	32	10	0	0	11	1	1	13	0	1	0	0	0
30～49人	0	0	1	1	1	14	15	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50～100人	0	0	1	1	6	44	21	1	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0
101～300人	0	0	0	0	19	91	45	1	0	12	1	0	13	0	0	0	0	0
301人以上	0	0	1	1	6	100	56	1	0	3	1	0	4	0	0	0	0	0

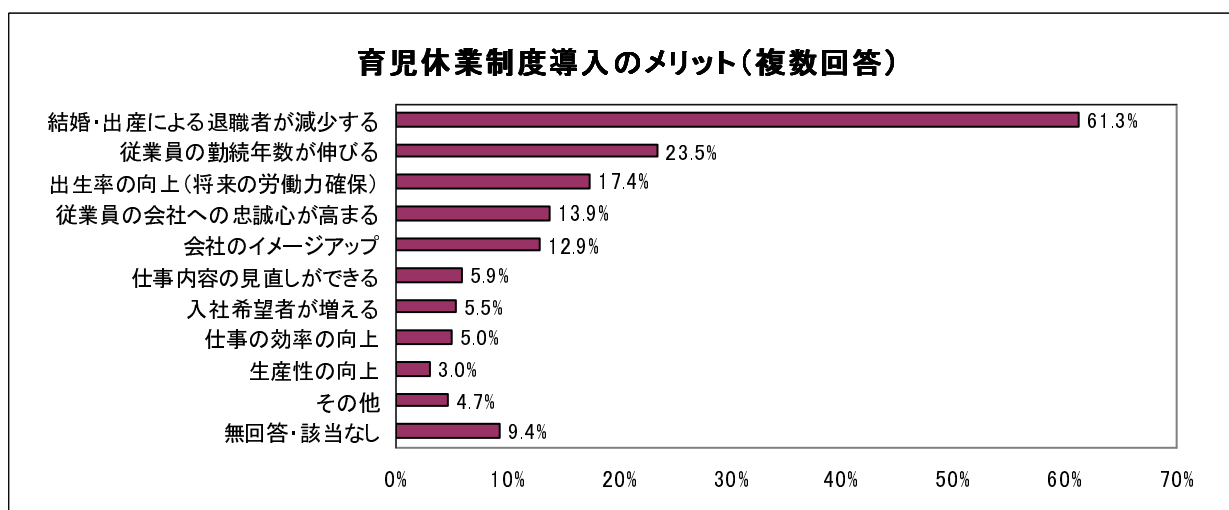


(問 19) 育児休業制度導入のメリット

事業主は、育児休業制度導入後のメリットとして、「結婚・出産による退職者が減少する」(61.3%)、「従業員の勤続年数が伸びる」(23.5%)などをあげています。

(単位：事業所)

結婚・出産による退職者が減少する	従業員の勤続年数が伸びる	出生率の向上 (将来の労働力確保)	従業員の会社への忠誠心が高まる	会社のイメージアップ	仕事内容の見直しができる	入社希望者が増える	仕事の効率の向上	生産性の向上	その他	無回答・該当なし	事業所数
517	198	147	117	109	50	46	42	25	40	79	844

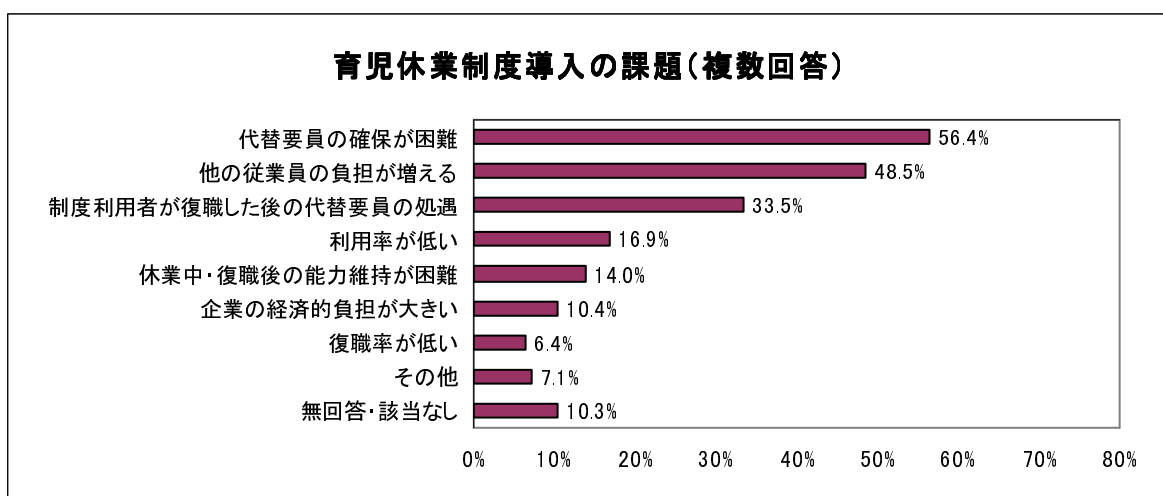


(問 20) 育児休業制度導入の課題

課題としては「代替要員の確保が困難」(56.4%)、「他の従業員の負担が増える」(48.5%)などとなっています。

(単位：事業所)

代替要員の確保が困難	他の従業員の負担が増える	制度利用者が復職した後の代替要員の処遇	利用率が低い	休業中・復職後の能力維持が困難	企業の経済的負担が大きい	復職率が低い	その他	無回答・該当なし	事業所数
476	409	283	143	118	88	54	60	87	844

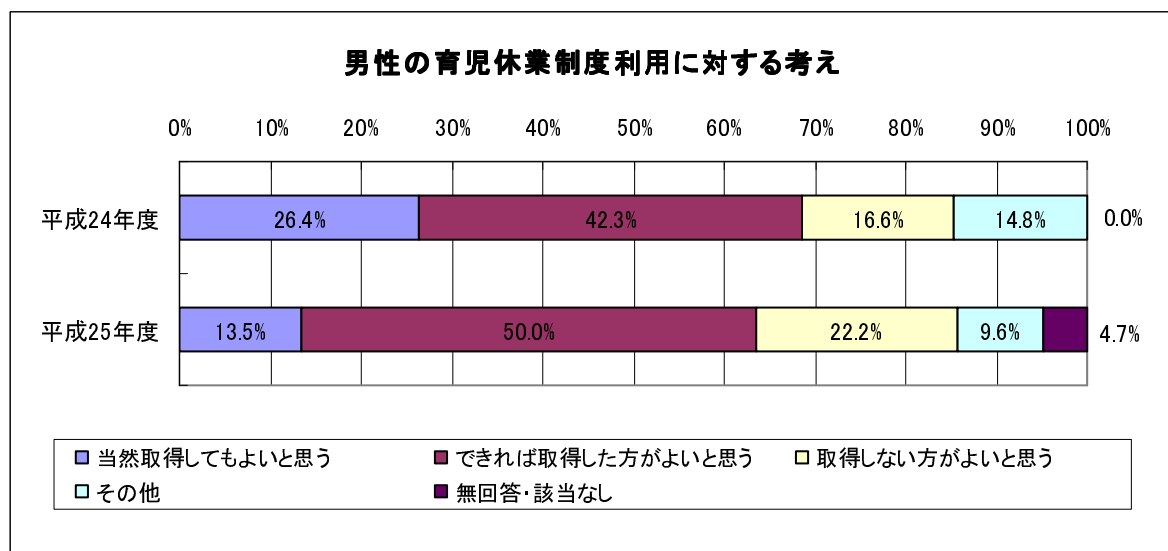


(問21) 男性の育児休業制度利用に対する考え

男性が育児休業を取得することについて、「当然取得してもよいと思う」が 13.5%、「できれば取得した方がよいと思う」が 50.0%と肯定的な考え方が 63.5%となっています。また、「取得しない方がよいと思う」が 22.2%となっています。

(単位：事業所)

	当然取得してもよいと思う	できれば取得した方がよいと思う	取得しない方がよいと思う	その他	無回答・該当なし	合計
平成24年度	194	311	122	109	0	736
平成25年度	114	422	187	81	40	844



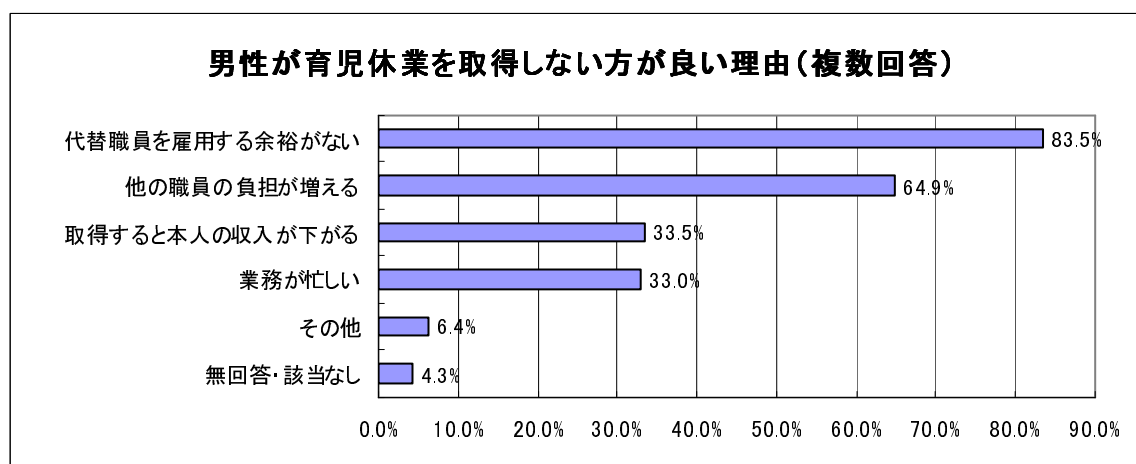
(問22) 男性が育児休業を取得しない方がよい理由

「代替職員を雇用する余裕がない」(83.5%)、「他の職員の負担が増える」(64.9%)などとなっています。

(単位：事業所)

代替職員を雇用する余裕がない	他の職員の負担が増える	取得すると本人の収入が下がる	業務が忙しい	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
157	122	63	62	12	8	187

(注) 男性の育児休業取得について「取得しない方がよいと思う」と回答した187事業所が対象

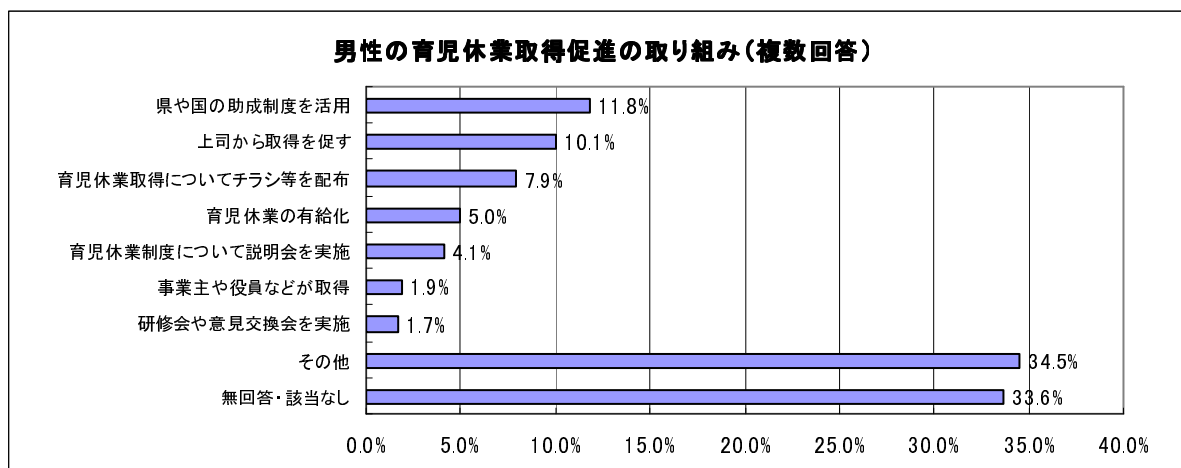


(問23) 男性の育児休業取得促進の取り組み

「県や国の助成制度を活用」(11.8%), 「上司から取得を促す」(10.1%) などとなっています。

(単位：事業所)

県や国の助成制度を活用	育児休業取得についてチラシ等を配布	育児休業の有給化	育児休業制度について説明会を実施	事業主や役員などが取得	研修会や意見交換会を実施	その他	無回答・該当なし	事業所数
100	67	42	35	16	14	291	284	844

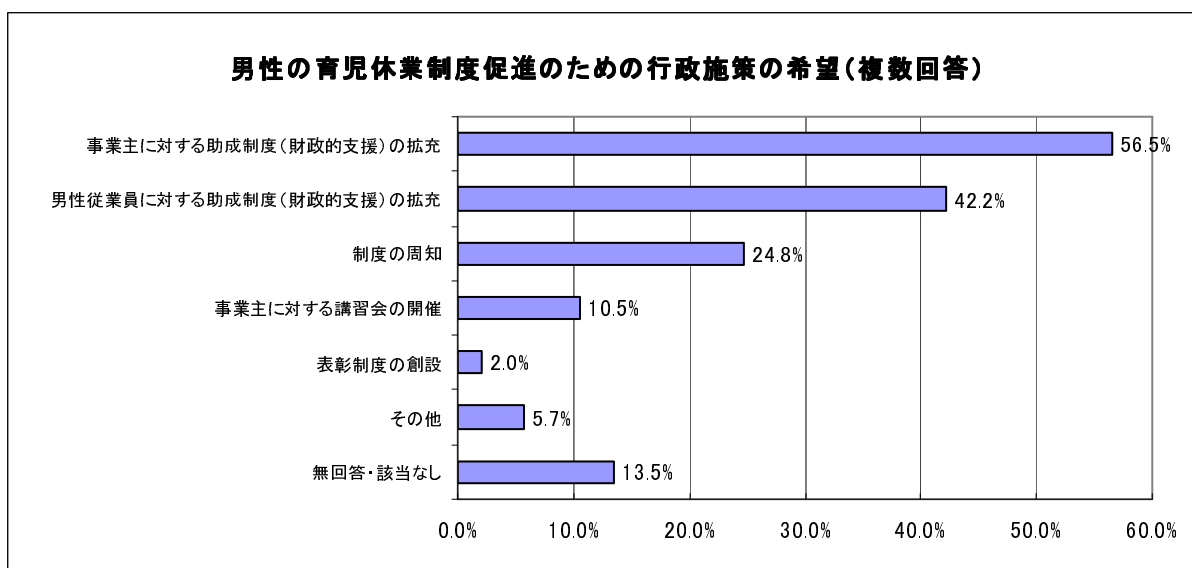


(問24) 男性の育児休業制度促進のための行政施策の希望

「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」(56.5%), 「男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充」(42.2%) などとなっています。

(単位：事業所)

事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充	男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充	制度の周知	事業主に対する講習会の開催	表彰制度の創設	その他	無回答・該当なし	事業所数
477	356	209	89	17	48	114	844



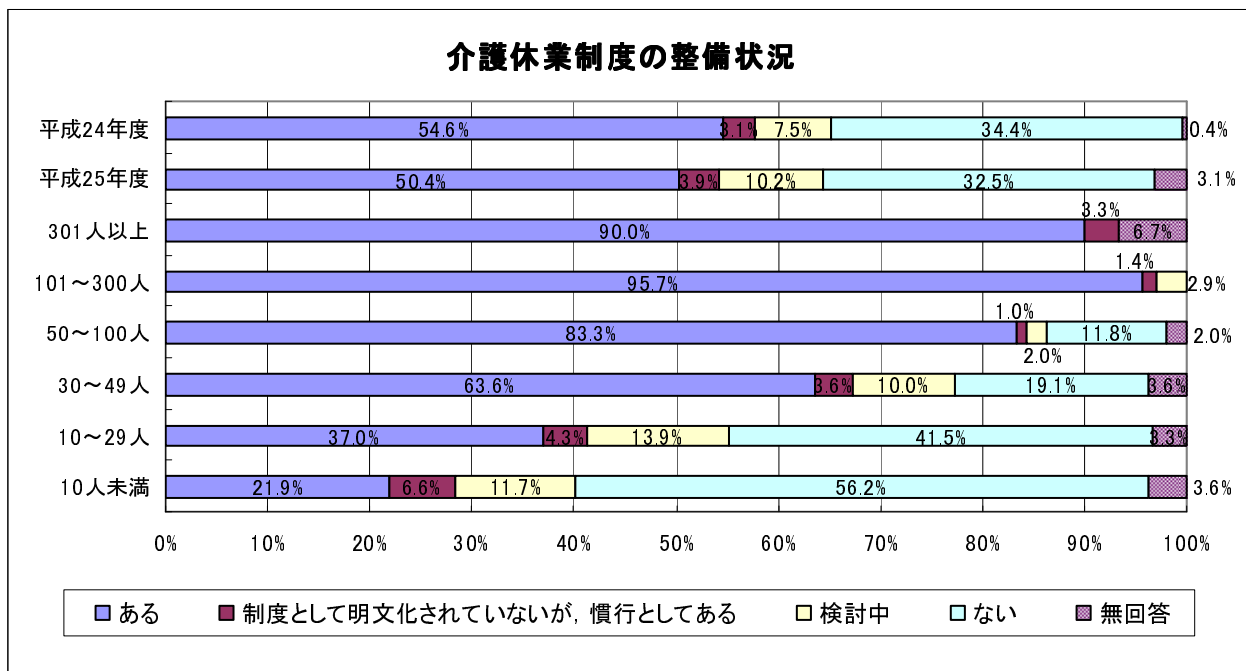
5 介護休業制度等

(問25) 介護休業制度の整備状況

介護休業制度が「ある」は50.4%で、前年度の54.6%に比べ4.2ポイント低下しています。
 「制度として明文化されていないが、慣行としてある」は3.9%で、前年度に比べ0.8ポイント上昇しています。
 また、「ない」は32.5%で、前年度の34.4%に比べ、1.9ポイント低下しています。

(単位：事業所)

事業所規模	ある	制度として明文化されていないが、慣行としてある	検討中	ない	無回答	合計
平成24年度	402	23	55	253	3	736
平成25年度	425	33	86	274	26	844
10人未満	30	9	16	77	5	137
10～29人	146	17	55	164	13	395
30～49人	70	4	11	21	4	110
50～100人	85	1	2	12	2	102
101～300人	67	1	2	0	0	70
301人以上	27	1	0	0	2	30



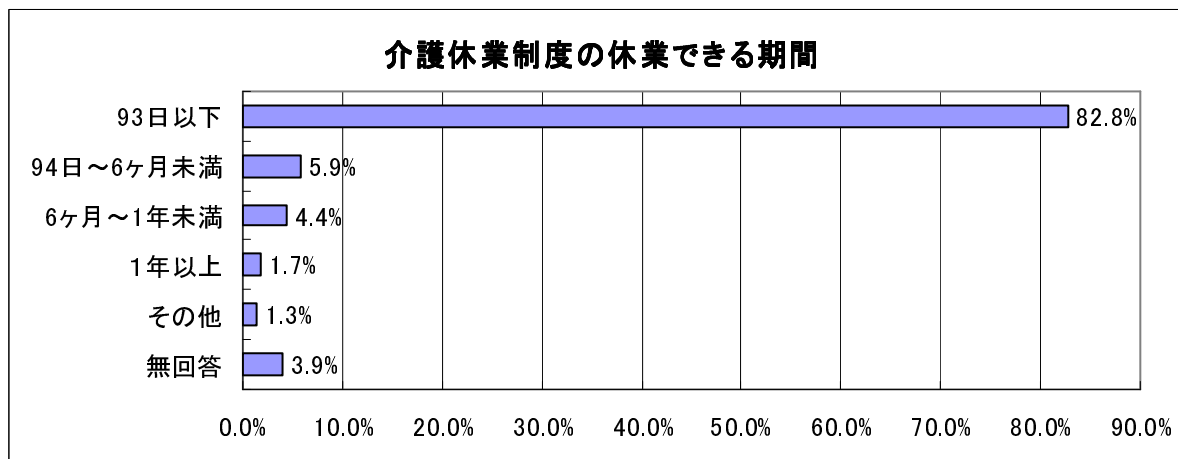
(問26-1) 介護休業制度の休業できる期間

介護休業制度において、休業できる期間は「93日以下」が82.8%で、「94～6ヶ月未満」が5.9%などとなっています。

(単位：事業所)

93日以下	94日～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上	その他	無回答	対象事業所
379	27	20	8	6	18	458

(注) 介護休業制度の規定が「ある」または「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した458事業所が対象



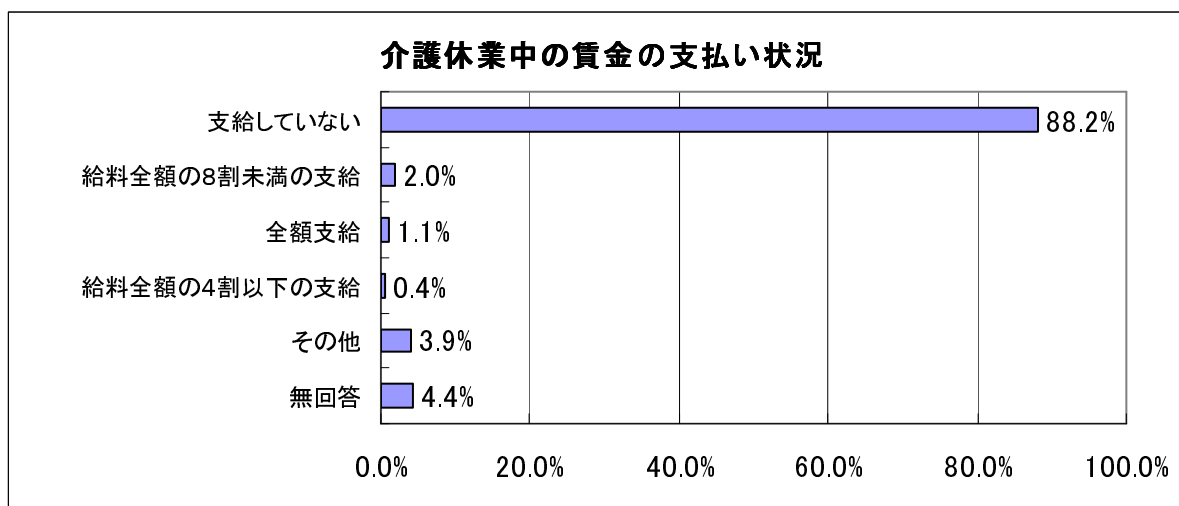
(問26-2) 介護休業中の賃金の支払い状況

介護休業中の賃金の支払い状況において、「支給していない」が82.8%で、「給料全額の8割未満の支給」が2.0%、「全額支給」が1.1%などとなっています。

(単位：事業所)

支給していない	給料全額の8割未満の支給	全額支給	給料全額の4割以下の支給	その他	無回答	対象事業所数
404	9	5	2	18	20	458

(注) 介護休業制度の規定が「ある」または「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した458事業所が対象

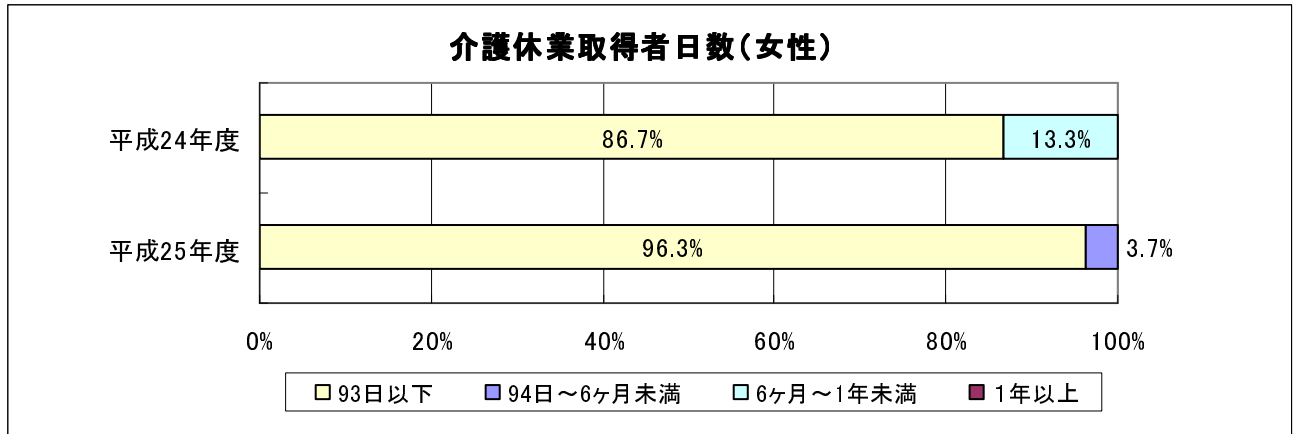


(問27) 介護休業制度の利用状況 ※調査対象期間は、平成24年4月1日～平成25年3月31日

介護休業制度利用者の取得期間は、「93日以下」が女性では96.3%、男性では100%となっています。

(単位：人)

	女性					男性				
	93日以下	94日～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上	取得数	93日以下	94日～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上	取得数
平成24年度	26	0	4	0	30	8	0	0	0	8
平成25年度	26	1	0	0	27	2	0	0	0	2

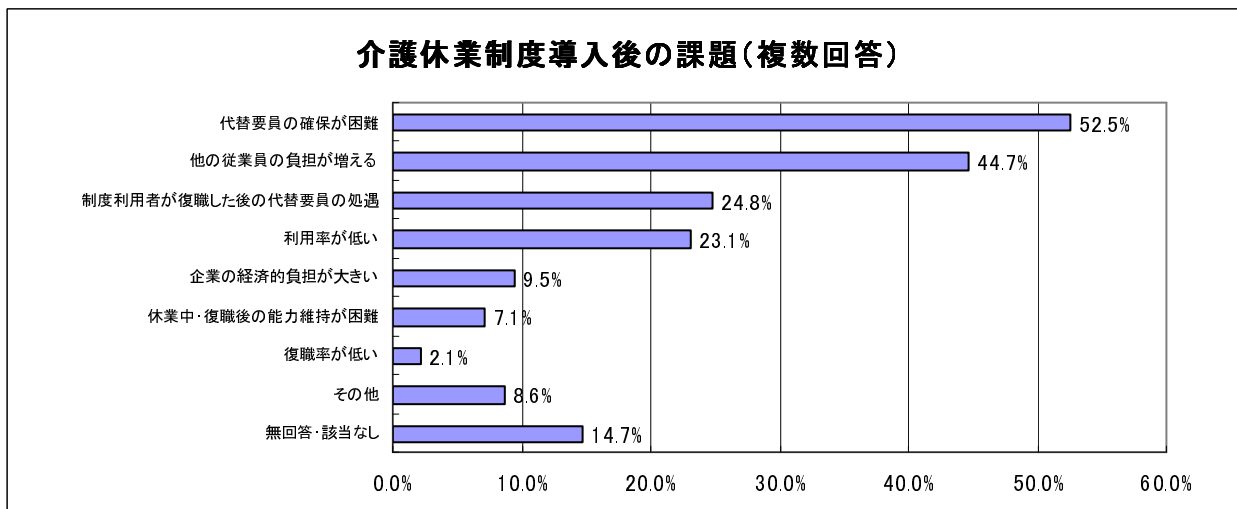


(問28) 介護休業制度導入後の課題

介護休業制度導入後の課題として、「代替要員の確保が困難」(52.5%)、「他の従業員の負担が増える」(44.7%)などをあげています。

(単位：事業所)

代替要員の確保が困難	他の従業員の負担が増える	制度利用者が復職した後の代替要員の処遇	利用率が低い	企業の経済的負担が大きい	休業中・復職後の能力維持が困難	復職率が低い	その他	無回答・該当なし	事業所数
443	377	209	195	80	60	18	73	124	844



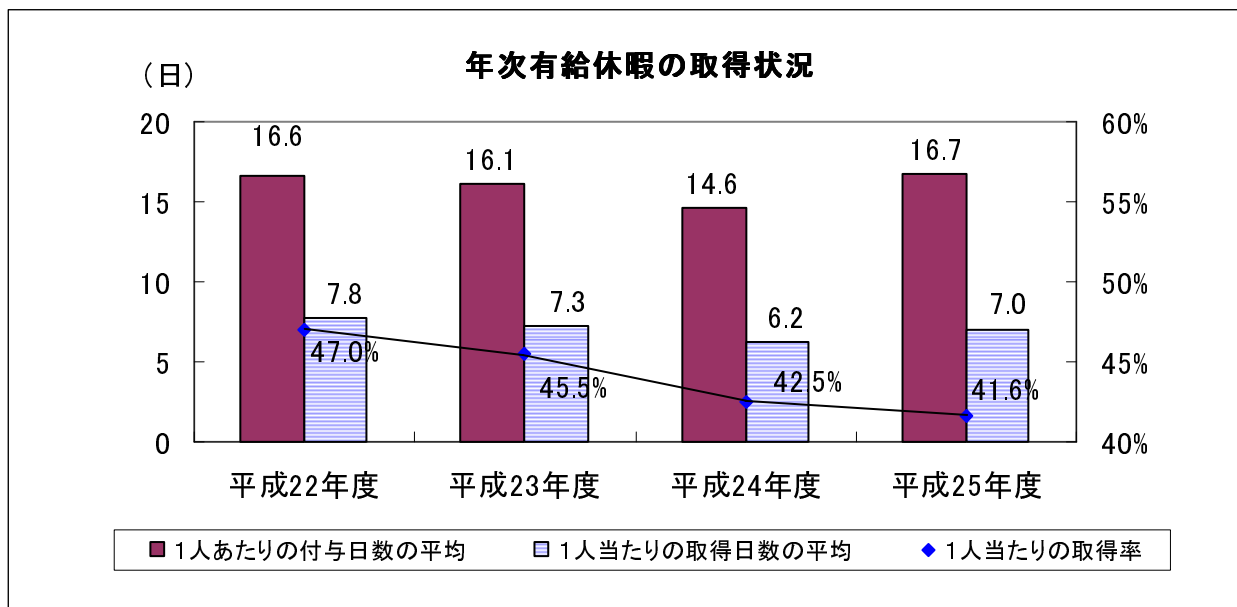
介護休業制度とは、一定の要件を満たす労働者が、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、延べ93日までです。

6 年次有給休暇

(問29) 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は7.0日で、前年度の6.2日に比べ、0.8日増加しています。
 なお、取得率は41.6%と、前年度の42.5%と比べ0.9ポイント低下しています。

事業所規模	事業所数	取得対象者数	付与日数	取得日数	付与日数の平均	取得日数の平均	取得率
平成24年度	630	51,004	742,276	315,651	14.6	6.2	42.5%
平成25年度	613	30,022	502,098	208,754	16.7	7.0	41.6%
10人未満	93	503	8,686	3,843	17.3	7.6	44.2%
10～29人	263	3,650	61,382	24,734	16.8	6.8	40.3%
30～49人	85	2,708	42,604	17,967	15.7	6.6	42.0%
50～100人	89	5,162	89,157	40,134	17.3	7.8	45.0%
101～300人	60	9,306	150,362	68,161	16.2	7.3	45.3%
301人以上	23	8,693	149,907	53,915	17.2	6.2	36.0%
建設業	84	2,137	37,697	11,297	17.6	5.3	30.0%
製造業	155	7,434	125,022	59,680	16.8	8.0	47.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	109	1,939	816	17.8	7.5	42.1%
情報通信業	9	458	9,866	4,354	21.5	9.5	44.1%
運輸業, 郵便業	28	1,699	33,500	9,890	19.7	5.8	29.5%
卸売業, 小売業	19	445	8,431	3,796	18.9	8.5	45.0%
金融業, 保険業	7	508	10,584	3,312	20.8	6.5	31.3%
不動産業, 物品賃貸業	8	107	1,828	580	17.1	5.4	31.7%
学術研究, 専門・技術サービス業	13	142	2,191	817	15.4	5.8	37.3%
宿泊業, 飲食サービス業	11	197	1,859	861	9.4	4.4	46.3%
生活関連サービス業, 娯楽業	9	445	7,197	2,845	16.2	6.4	39.5%
教育, 学習支援業	28	1,606	37,592	7,748	23.4	4.8	20.6%
医療, 福祉	154	8,724	129,617	61,993	14.9	7.1	47.8%
複合サービス事業	1	54	818	527	15.1	9.8	64.4%
サービス業(他に分類されないもの)	83	5,957	93,957	40,238	15.8	6.8	42.8%



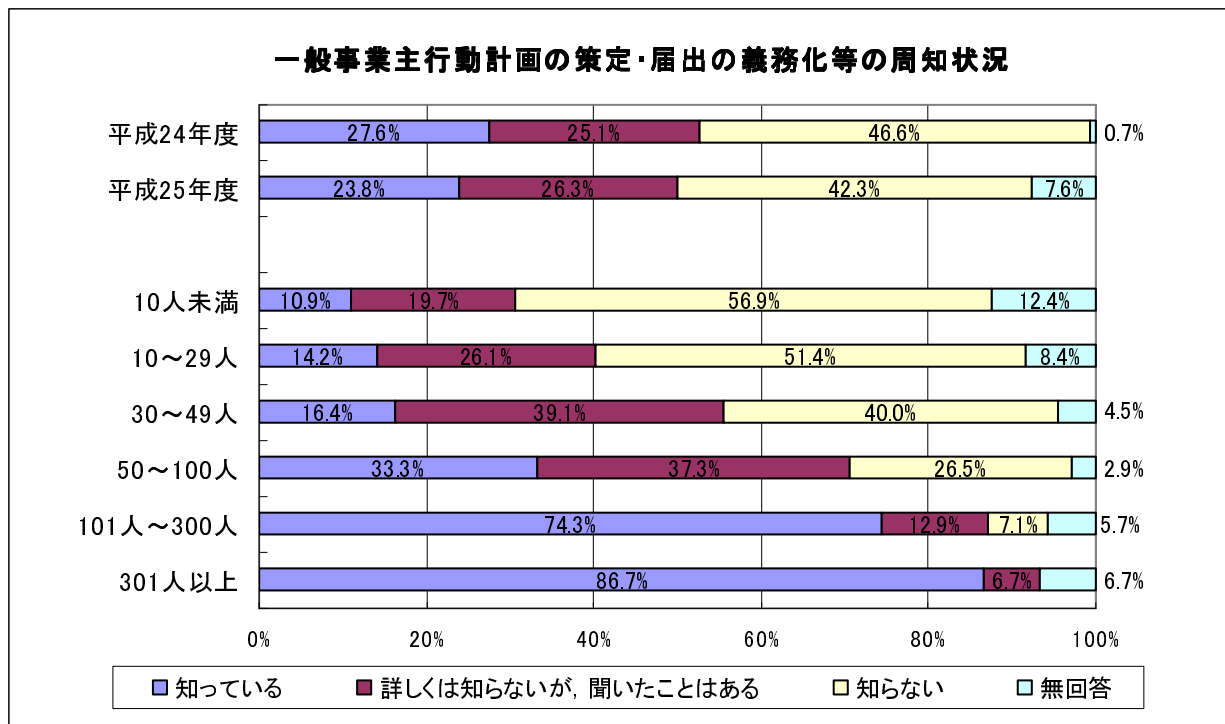
7 一般事業主行動計画策定等

(問30) 一般事業主行動計画の周知状況

常用雇用する労働者が101人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられ、100人以下の事業主は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業主は、23.8%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成24年度	203	185	343	5	736
平成25年度	201	222	357	64	844
10人未満	15	27	78	17	137
10～29人	56	103	203	33	395
30～49人	18	43	44	5	110
50～100人	34	38	27	3	102
101人～300人	52	9	5	4	70
301人以上	26	2	0	2	30



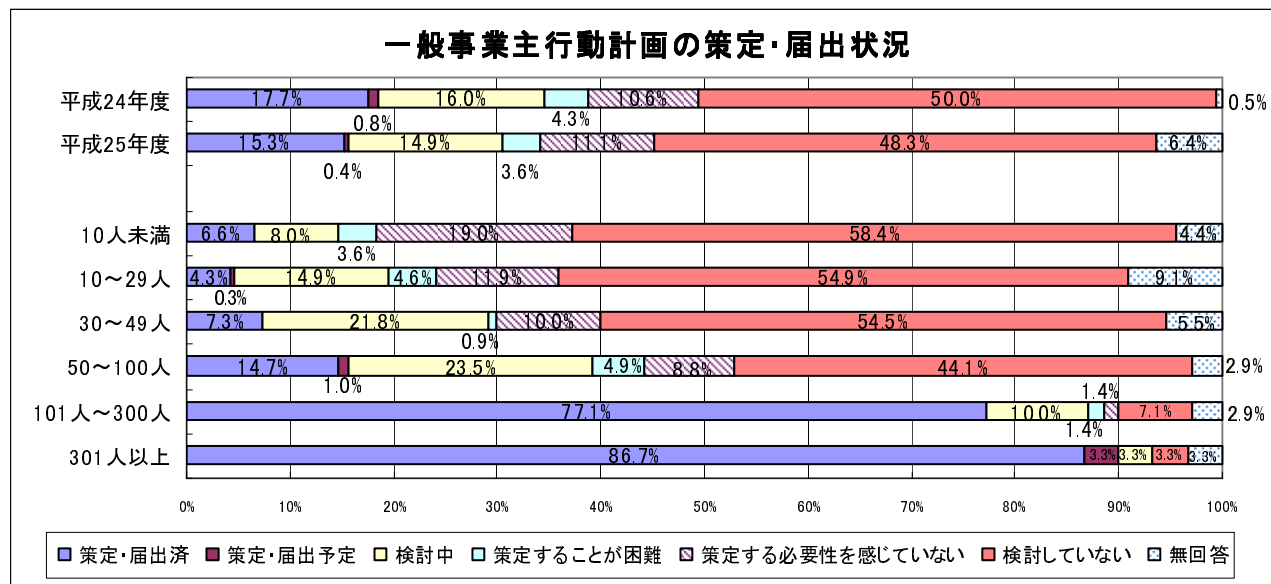
一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と実施時期を定めるものです。

(問31) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

一般事業主行動計画の策定を、「検討中」と回答したのは14.9%、「策定することが困難」が3.6%、「必要性を感じていない」が11.1%、「検討していない」が48.3%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	策定することが困難	策定する必要性を感じていない	検討していない	無回答	合計
平成24年度	130	6	118	32	78	368	4	736
平成25年度	129	3	126	30	94	408	54	844
10人未満	9	0	11	5	26	80	6	137
10～29人	17	1	59	18	47	217	36	395
30～49人	8	0	24	1	11	60	6	110
50～100人	15	1	24	5	9	45	3	102
101人～300人	54	0	7	1	1	5	2	70
301人以上	26	1	1	0	0	1	1	30
農林水産業	0	0	0	0	0	0	0	0
建設業	20	0	19	5	13	52	10	119
製造業	24	0	34	5	18	117	9	207
電気・ガス・熱供給・水道業	1	0	0	1	1	3	0	6
情報通信業	2	0	0	0	2	5	0	9
運輸業, 郵便業	4	0	7	0	7	25	4	47
卸売業, 小売業	3	0	6	3	4	22	3	41
金融業, 保険業	2	0	1	0	0	4	0	7
不動産業, 物品賃貸業	1	0	2	0	3	6	0	12
学術研究, 専門・技術サービス業	2	0	3	3	2	7	0	17
宿泊業, 飲食サービス業	0	0	4	3	6	13	5	31
生活関連サービス業, 娯楽業	1	0	2	0	4	4	3	14
教育, 学習支援業	5	1	5	3	2	18	0	34
医療, 福祉	44	1	28	2	17	75	12	179
複合サービス事業	1	0	0	0	0	1	0	2
サービス業(他に分類されないもの)	19	1	15	5	15	56	8	119



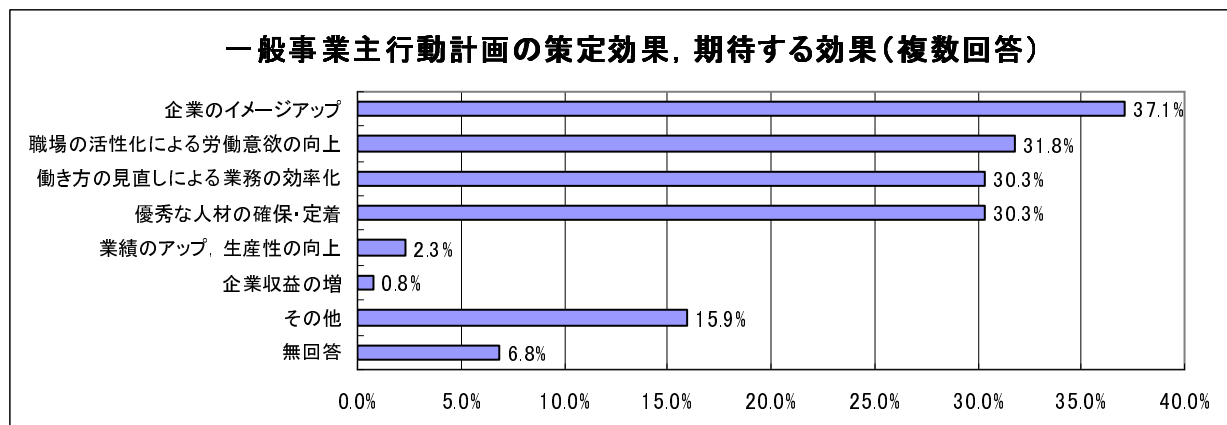
(問 32-1) 一般事業主行動計画の策定効果, 期待する効果

一般事業主行動計画の策定・期待する効果としては、「企業のイメージアップ」が 37.1%、「職場の活性化による労働意欲の向上」が 31.8%、「働き方の見直しによる業務の効率化」と「優秀な人材の確保・定着」が 30.3%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	企業のイメージアップ	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	優秀な人材の確保・定着	業績のアップ, 生産性の向上	企業収益の増	その他	無回答	策定事業所及び策定予定事業所数
平成 24 年度	74	53	42	40	10	-	14	0	136
平成 25 年度	49	42	40	40	3	1	21	9	132
10 人未満	3	1	2	3	0	1	2	2	9
10～29 人	5	8	5	7	0	0	1	1	18
30～49 人	2	3	2	5	0	0	1	0	8
50～100 人	7	5	4	5	0	0	2	1	16
101～300 人	23	18	16	14	2	0	11	3	54
301 人以上	9	7	11	6	1	0	4	2	27
建設業	7	7	6	5	0	0	3	1	20
製造業	7	9	9	5	1	1	6	1	24
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	1	0	0	0	0	1
情報通信業	2	1	0	0	0	0	0	0	2
運輸業, 郵便業	1	1	2	0	0	0	1	0	4
卸売業, 小売業	2	0	1	2	0	0	1	0	3
金融業, 保険業	1	0	0	0	0	0	0	1	2
不動産業, 物品賃貸業	1	1	0	0	0	0	0	0	1
学術研究, 専門・技術サービス業	1	1	0	0	0	0	0	0	2
宿泊業, 飲食サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0
生活関連サービス業, 娯楽業	0	0	1	0	0	0	0	0	1
教育, 学習支援業	2	2	3	3	0	0	1	0	6
医療, 福祉	15	14	10	18	1	0	8	4	45
複合サービス事業	1	0	0	0	0	0	0	0	1
サービス業(他に分類されないもの)	9	6	8	6	1	0	1	2	20

(注) 一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答した 132 事業所が対象



(問32-2) 一般事業主行動計画の策定(策定予定)項目

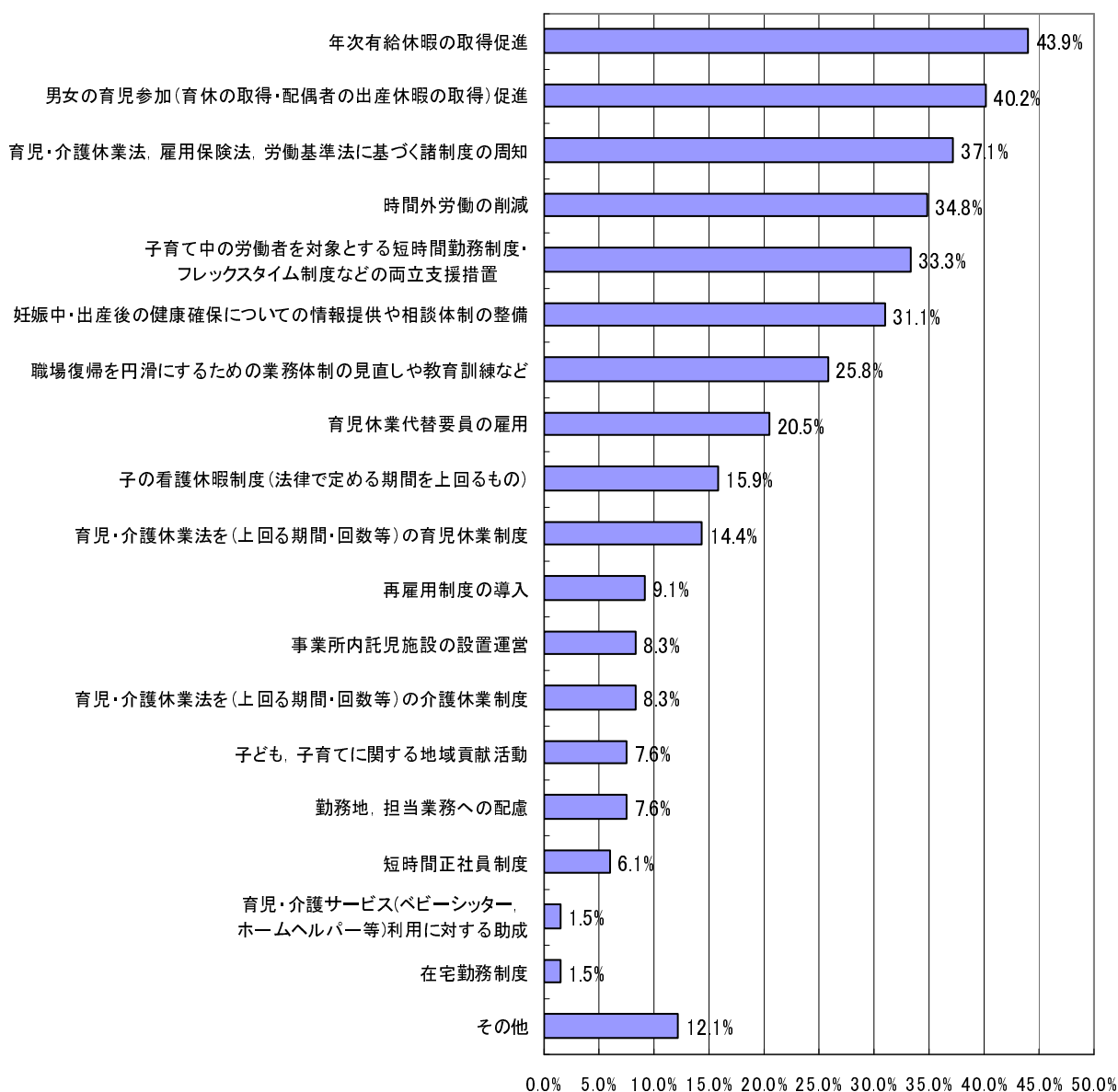
「年次有給休暇の取得促進」が43.9%、「男女の育児参加(育休の取得・配偶者の出産休暇の取得)促進」が40.2%、「育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知」が37.1%などとなっています。

(単位：事業所)

策定項目	10人未満	10～29人	30～49人	50～100人	101人～300人	301人以上	全体
年次有給休暇の取得促進	2	8	3	9	24	12	58
男女の育児参加(育休の取得・配偶者の出産休暇の取得)促進	3	9	3	6	23	9	53
育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知	2	9	4	6	16	12	49
時間外労働の削減	3	13	1	6	15	8	46
子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置	2	9	3	3	15	12	44
妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備	10	6	3	4	13	5	41
職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など	2	7	3	4	12	6	34
育児休業代替要員の雇用	2	5	1	2	10	7	27
子の看護休暇制度(法律で定める期間を上回るもの)	2	2	1	2	10	4	21
育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)の育児休業制度	0	3	1	1	8	6	19
再雇用制度の導入	1	3	1	2	3	2	12
事業所内託児施設の設置運営	1	2	0	3	2	3	11
育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)の介護休業制度	1	3	0	0	4	3	11
子ども、子育てに関する地域貢献活動	1	2	1	2	3	1	10
勤務地、担当業務への配慮	0	1	0	1	4	4	10
短時間正社員制度	1	0	1	2	4	0	8
育児・介護サービス(ベビーシッター、ホームヘルパー等)利用に対する助成	0	2	0	0	0	0	2
在宅勤務制度	1	0	0	0	1	0	2
その他	1	2	2	0	7	4	16

(注) 一般事業主行動計画を「策定・届出済」、「策定・届出予定」と回答した132事業所が対象

一般事業主行動計画の策定(策定予定)項目 (複数回答)



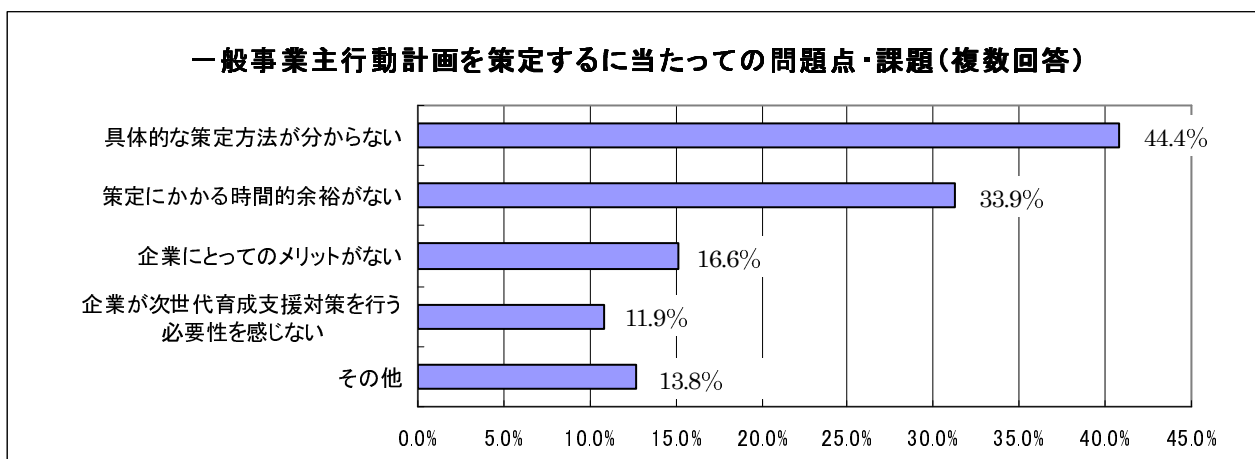
(問33) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題

一般事業主行動計画の策定に当たっての問題点・課題は、「具体的な策定方法が分からない」が44.4%、「策定にかかる時間的余裕がない」が33.9%、「企業にとってのメリットがない」が16.6%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	具体的な策定方法が分からない	策定にかかる時間的余裕がない	企業にとってのメリットがない	企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない	その他	行動計画を未策定(策定予定は除く)の事業所数
平成24年度	307	225	81	63	81	596
平成25年度	292	223	109	78	91	658
10人未満	53	28	17	16	12	122
10～29人	139	115	63	44	56	341
30～49人	49	40	14	8	11	96
50～100人	42	33	13	8	7	83
101人～300人	8	7	1	2	5	14
301人以上	1	0	1	0	0	2
建設業	40	30	14	15	13	89
製造業	75	63	39	17	23	174
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	1	0	0	5
情報通信業	4	2	2	1	0	7
運輸業、郵便業	14	10	7	6	9	39
卸売業、小売業	15	13	4	3	3	35
金融業、保険業	3	3	1	0	0	5
不動産業、物品賃貸業	3	3	1	3	0	11
学術研究、専門・技術サービス業	7	4	3	2	0	15
宿泊業、飲食サービス業	11	10	4	3	1	26
生活関連サービス業、娯楽業	4	6	2	2	1	10
教育、学習支援業	17	12	2	3	1	28
医療、福祉	59	38	11	13	23	122
複合サービス事業	1	0	0	0	0	1
サービス業(他分類されないもの)	37	27	18	10	17	91

(注) 一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答したものを除く658事業所が対象



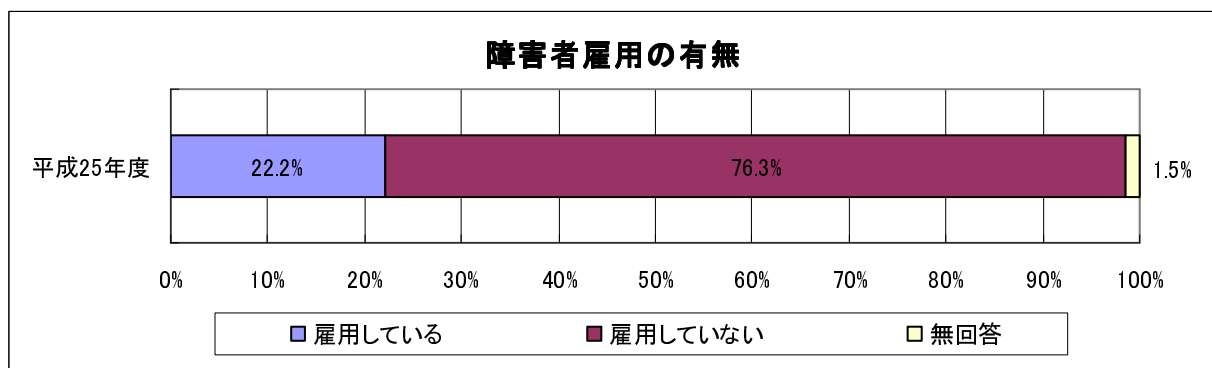
8 障害者の雇用

(問34) 障害者雇用の有無

障害者雇用について、「雇用している」が22.2%、「雇用していない」が76.3%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	雇用している	雇用していない	無回答	合計
平成25年度	187	644	13	844
10人未満	3	131	3	137
10～29人	35	354	6	395
30～49人	21	88	1	110
50～100人	41	59	2	102
101人～300人	57	12	1	70
301人以上	30	0	0	30
建設業	14	103	2	119
製造業	46	158	4	208
電気・ガス・熱供給・水道業	0	6	0	6
情報通信業	2	7	0	9
運輸業, 郵便業	14	31	2	47
卸売業, 小売業	5	36	0	41
金融業, 保険業	3	4	0	7
不動産業, 物品賃貸業	1	11	0	12
学術研究, 専門・技術サービス業	0	16	0	16
宿泊業, 飲食サービス業	4	27	0	31
生活関連サービス業, 娯楽業	3	8	3	14
教育, 学習支援業	8	26	0	34
医療, 福祉	57	122	0	179
複合サービス事業	1	1	0	2
サービス業(他に分類されないもの)	29	88	2	119



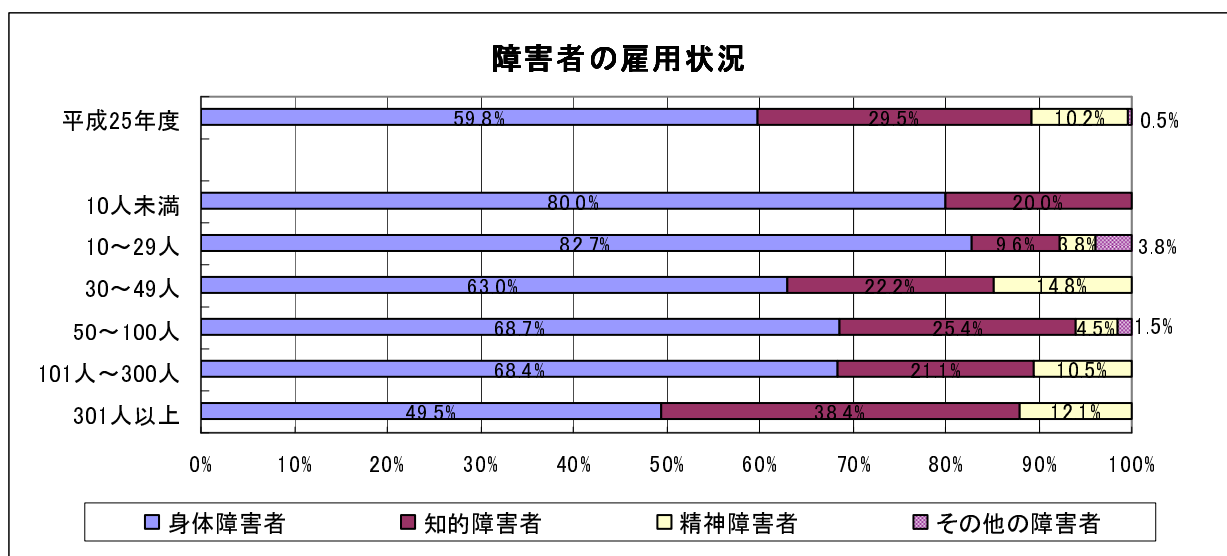
(問 35) 障害者の雇用状況

障害者雇用状況については、「身体障害者」が 59.8%、「知的障害者」が 29.5%、「精神障害者」が 10.2%、「その他の障害者」が 0.5%となっています。

(単位：人)

事業所規模	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他の障害者	合計
平成 25 年度	352	174	60	3	589
10 人未満	4	1	0	0	5
10～29 人	43	5	2	2	52
30～49 人	17	6	4	0	27
50～100 人	46	17	3	1	67
101 人～300 人	91	28	14	0	133
301 人以上	151	117	37	0	305
建設業	16	1	0	0	17
製造業	101	20	5	1	127
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0
情報通信業	3	0	0	0	3
運輸業、郵便業	20	0	1	0	21
卸売業、小売業	6	0	0	0	6
金融業、保険業	7	1	0	0	8
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	1
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	3	1	0	0	4
生活関連サービス業、娯楽業	2	1	1	0	4
教育、学習支援業	11	0	2	0	13
医療、福祉	100	145	43	1	289
複合サービス事業	17	0	0	0	17
サービス業(他に分類されないもの)	65	5	8	1	79

(注) 障害者を雇用していると回答した 187 事業所が対象

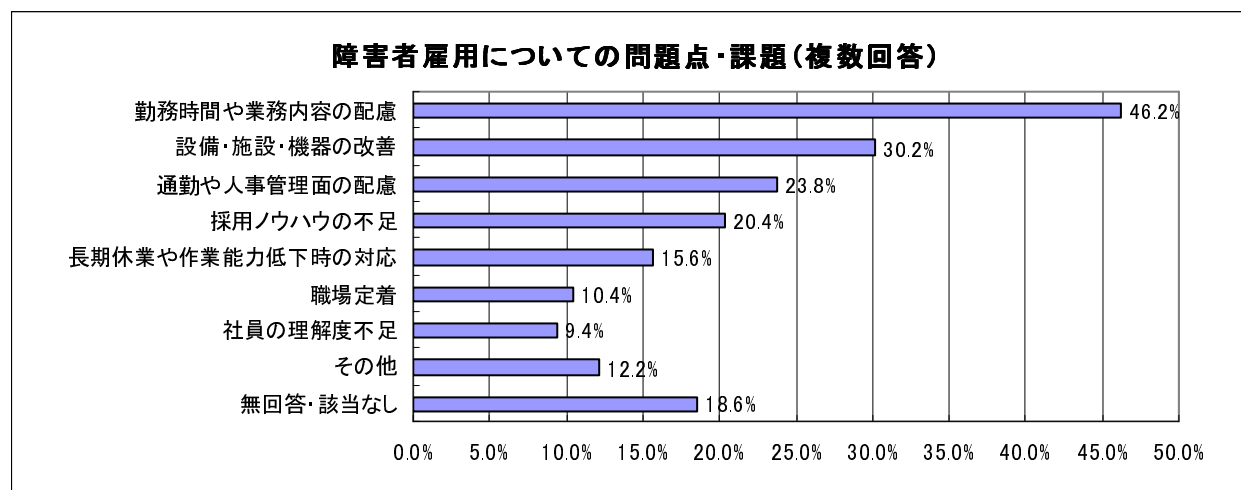


(問36) 障害者雇用についての問題点・課題

障害者雇用についての問題点・課題は、「勤務時間や業務内容の配慮」が 46.2%、「設備・施設・機器の改善」が 30.2%、「通勤や人事管理面の配慮」が 23.8%となっています。

(単位：事業所)

勤務時間や業務内容の配慮	設備・施設・機器の改善	通勤や人事管理面の配慮	採用ノウハウの不足	長期休業や作業能力低下時の対応	職場定着	社員の理解度不足	その他	無回答・該当なし	事業所数
390	255	201	172	132	88	79	103	157	844



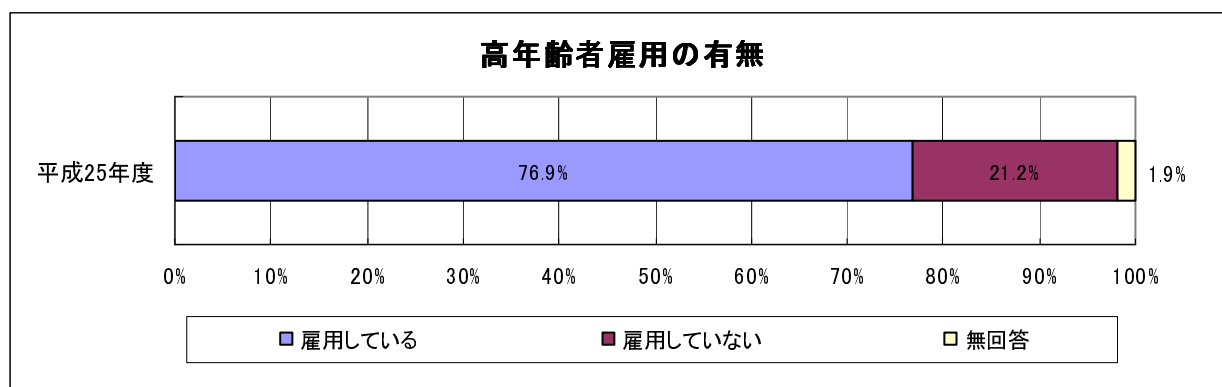
9 高年齢者の雇用

(問37) 高年齢者雇用の有無

高年齢者雇用について、「雇用している」が76.9%、「雇用していない」が21.2%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	雇用している	雇用していない	無回答	合計
平成25年度	649	179	16	844
10人未満	72	59	6	137
10～29人	282	107	6	395
30～49人	99	10	2	111
50～100人	98	3	1	102
101人～300人	68	0	1	69
301人以上	30	0	0	30
建設業	89	25	5	119
製造業	168	37	3	208
電気・ガス・熱供給・水道業	5	1	0	6
情報通信業	5	4	0	9
運輸業, 郵便業	42	4	1	47
卸売業, 小売業	26	15	0	41
金融業, 保険業	6	1	0	7
不動産業, 物品賃貸業	10	2	0	12
学術研究, 専門・技術サービス業	9	7	0	16
宿泊業, 飲食サービス業	16	14	1	31
生活関連サービス業, 娯楽業	9	4	1	14
教育, 学習支援業	30	4	0	34
医療, 福祉	141	36	2	179
複合サービス事業	2	0	0	2
サービス業(他に分類されないもの)	91	25	3	119



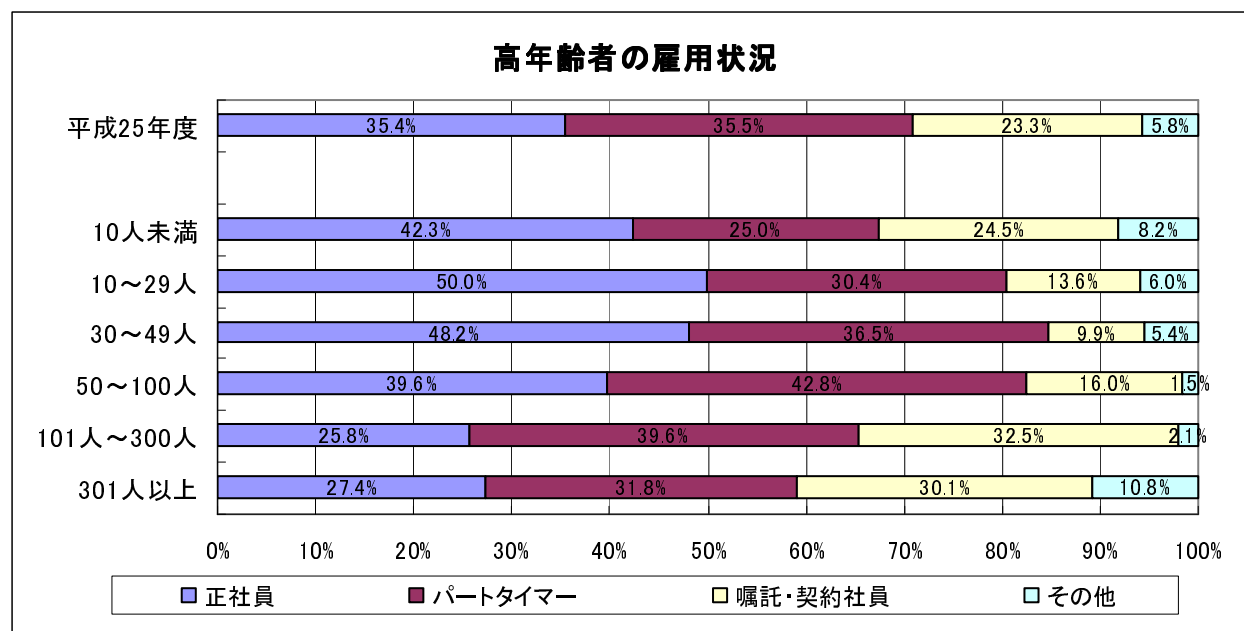
(問 38-1) 高齢者の雇用状況

高齢者の雇用状況については、「正社員」が 35.4%、「パートタイマー」が 35.5%、「嘱託・契約社員」が 23.3%となっています。

(単位：人)

事業所規模	正社員	パートタイマー	嘱託・契約社員	その他	合計
平成 25 年度	2,346	2,354	1,541	381	6,622
10 人未満	83	49	48	16	196
10～29 人	527	321	144	63	1,055
30～49 人	380	288	78	43	789
50～100 人	413	446	167	16	1,042
101 人～300 人	411	632	519	34	1,596
301 人以上	532	618	585	209	1,944
建設業	232	30	64	33	359
製造業	622	415	371	28	1,436
電気・ガス・熱供給・水道業	33	0	6	32	71
情報通信業	1	3	6	0	10
運輸業, 郵便業	175	117	287	2	581
卸売業, 小売業	34	70	7	2	113
金融業, 保険業	5	18	15	2	40
不動産業, 物品賃貸業	8	7	23	0	38
学術研究, 専門・技術サービス業	10	13	7	1	31
宿泊業, 飲食サービス業	55	122	1	0	178
生活関連サービス業, 娯楽業	11	85	0	0	96
教育, 学習支援業	155	78	21	4	258
医療, 福祉	454	649	249	26	1,378
複合サービス事業	3	93	50	0	146
サービス業(他に分類されないもの)	548	654	434	251	1,887

(注) 高齢者を「雇用している」と回答した 649 事業所が対象



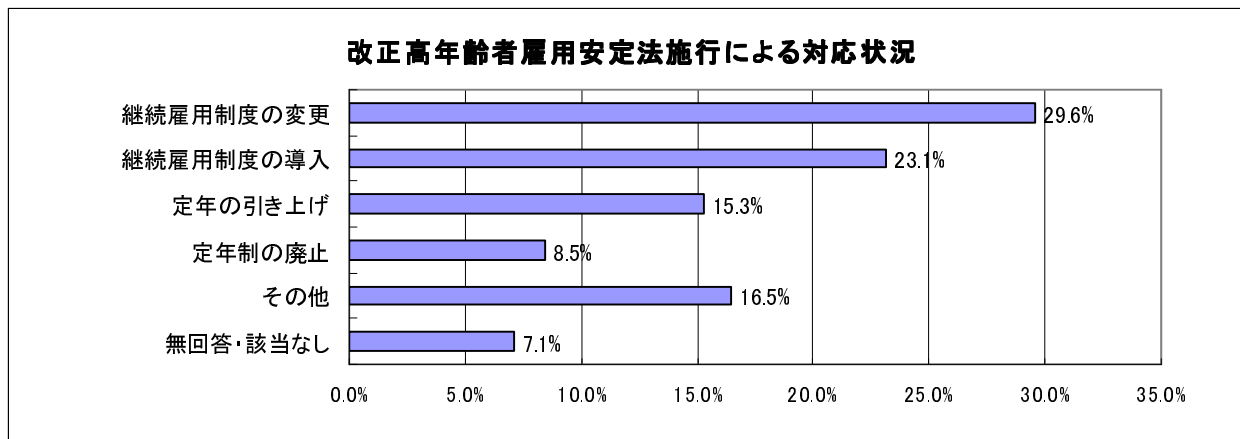
(問 38-2) 改正高年齢者雇用安定法施行による対応状況

改正高年齢者雇用安定法施行による対応状況は、「継続雇用制度の変更」が 29.6%、「継続雇用制度の導入」が 23.1%、「定年の引き上げ」が 15.3%などとなっています。

(単位：事業所)

継続雇用制度の変更	継続雇用制度の導入	定年の引き上げ	定年制の廃止	その他	無回答・該当なし	対象事業所数
192	150	99	55	107	46	649

(注) 高年齢者を「雇用している」と回答した 649 事業所が対象

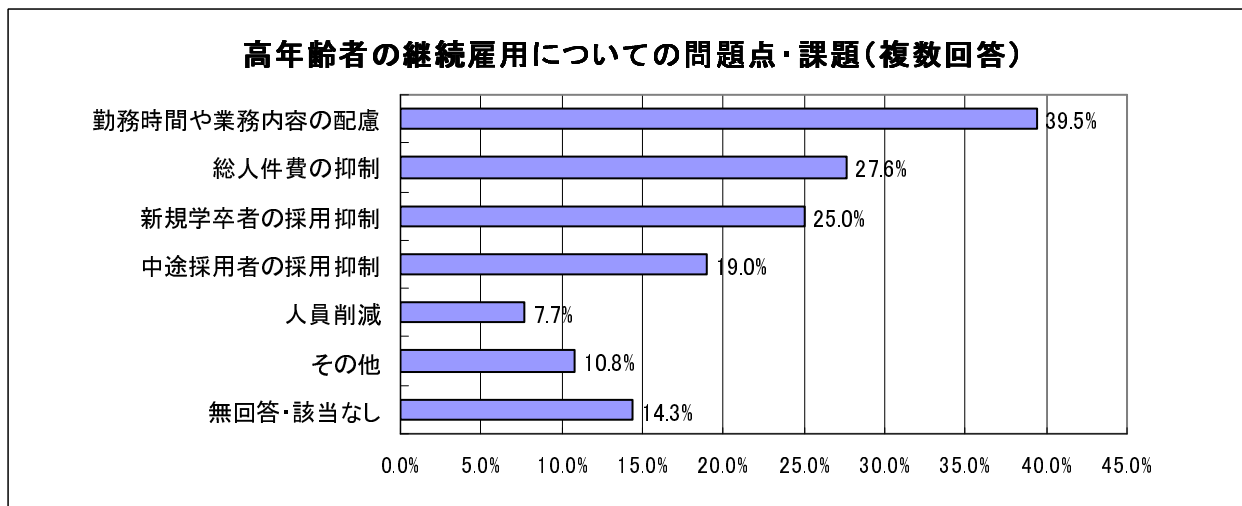


(問 39) 高年齢者の継続雇用についての問題点・課題

高年齢者の継続雇用についての問題点・課題は、「勤務時間や業務内容の配慮」が 39.5%、「総人件費の抑制」が 27.6%、「新規学卒者の採用抑制」が 25.0%などとなっています。

(単位：事業所)

勤務時間や業務内容の配慮	総人件費の抑制	新規学卒者の採用抑制	中途採用者の採用抑制	人員削減	その他	無回答・該当なし	事業所数
333	233	211	160	65	91	121	844



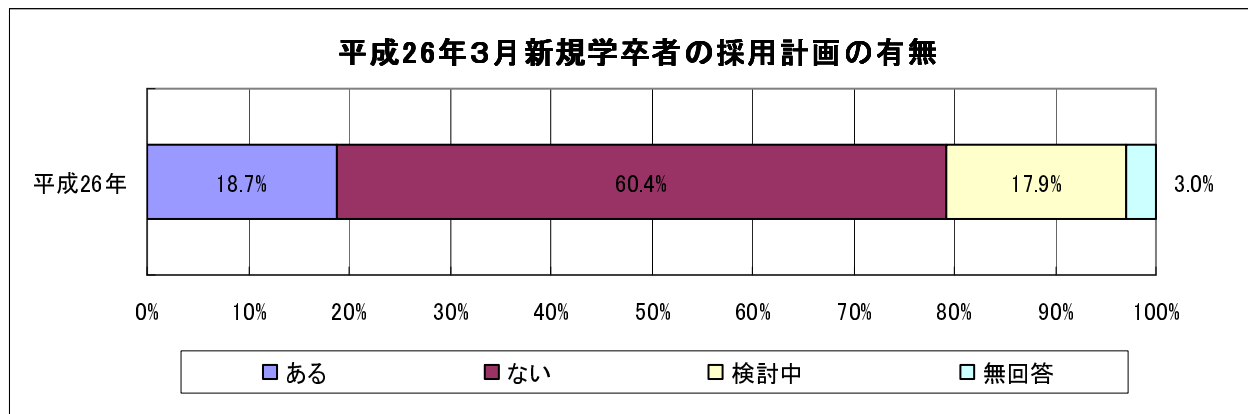
10 若年者の採用

(問 40) 平成 26 年 3 月新規学卒者の採用計画の有無

平成 26 年 3 月の新規学卒者の採用計画について、「ある」が 18.7%、「ない」が 60.4%、「検討中」が 17.9%などとなっています。

(単位：事業所)

	ある	ない	検討中	無回答	合計
平成 26 年	158	510	151	25	844



(問 41) 採用予定人数

技術系では、医療・福祉、製造業、建設業の採用予定人数が上位を占めています。
また、採用予定人数は事務系の 1.6 倍となっています。

(単位：人)

事業所規模	技術系									合計
	高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専)	大学卒	大学院卒	短大・ 大学・ 大学院卒	専門学校 短大・ 大学卒	大学・ 大学院卒	区分 なし	
平成 26 年	129	87	35	103	19	3	46	20	7	449
10 人未満	3	3	1	1	0	0	0	0	2	10
10～29 人	24	14	4	17	2	0	0	0	0	61
30～49 人	12	15	6	12	0	0	0	0	0	45
50～100 人	9	13	8	23	0	3	0	0	1	57
101 人～300 人	31	29	13	26	8	0	33	5	2	147
301 人以上	50	13	3	24	9	0	13	15	2	129
建設業	25	9	1	22	0	0	0	0	2	59
製造業	60	9	6	33	12	0	0	15	4	139
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4
運輸業, 郵便業	9	0	0	0	0	0	0	0	0	9
卸売業, 小売業	0	2	0	7	2	3	0	0	0	14
金融業, 保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
不動産業, 物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究, 専門・技術サービス業	2	1	0	1	0	0	0	0	0	4
宿泊業, 飲食サービス業	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3
生活関連サービス業, 娯楽業	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
教育, 学習支援業	0	1	4	0	0	0	0	0	0	5
医療, 福祉	18	57	15	32	1	0	46	0	1	170
複合サービス事業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サービス業(他に分類されないもの)	12	7	9	4	4	0	0	5	0	41

(注) 平成 26 年 3 月新規卒学生の採用計画が「ある」と回答した 158 事業所を対象

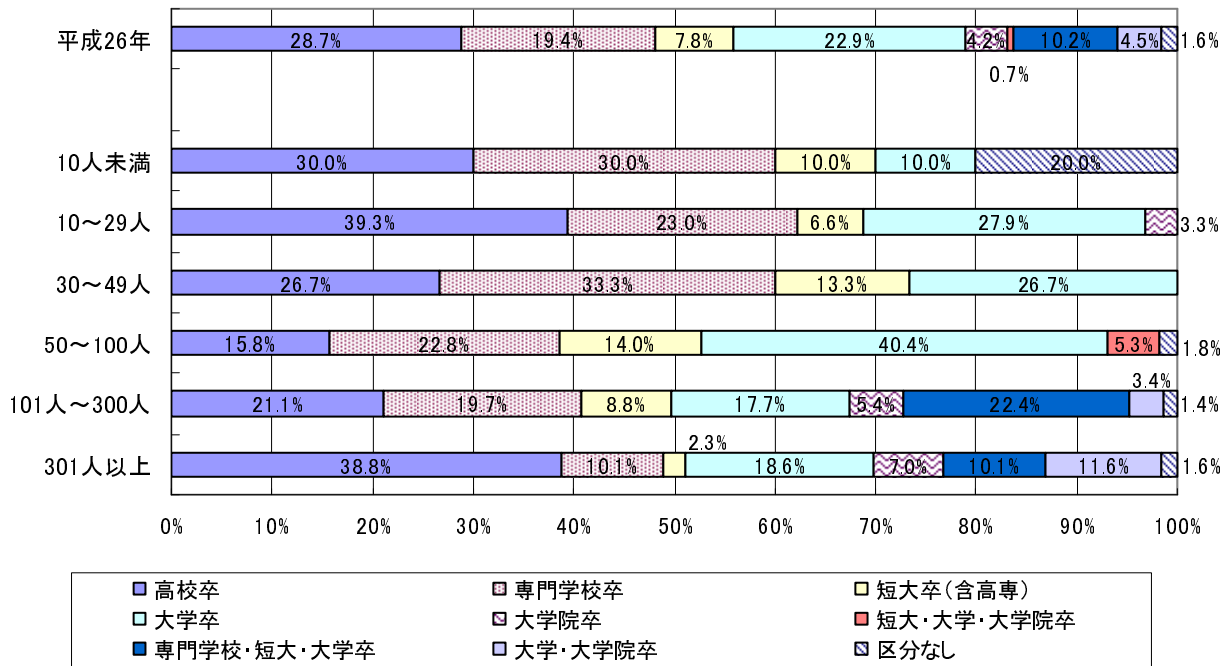
事務系では、医療・福祉、製造業、複合サービス事業の採用予定人数が上位を占めています。
また、技術系と比較すると大学卒の割合が高くなっています。

(単位：人)

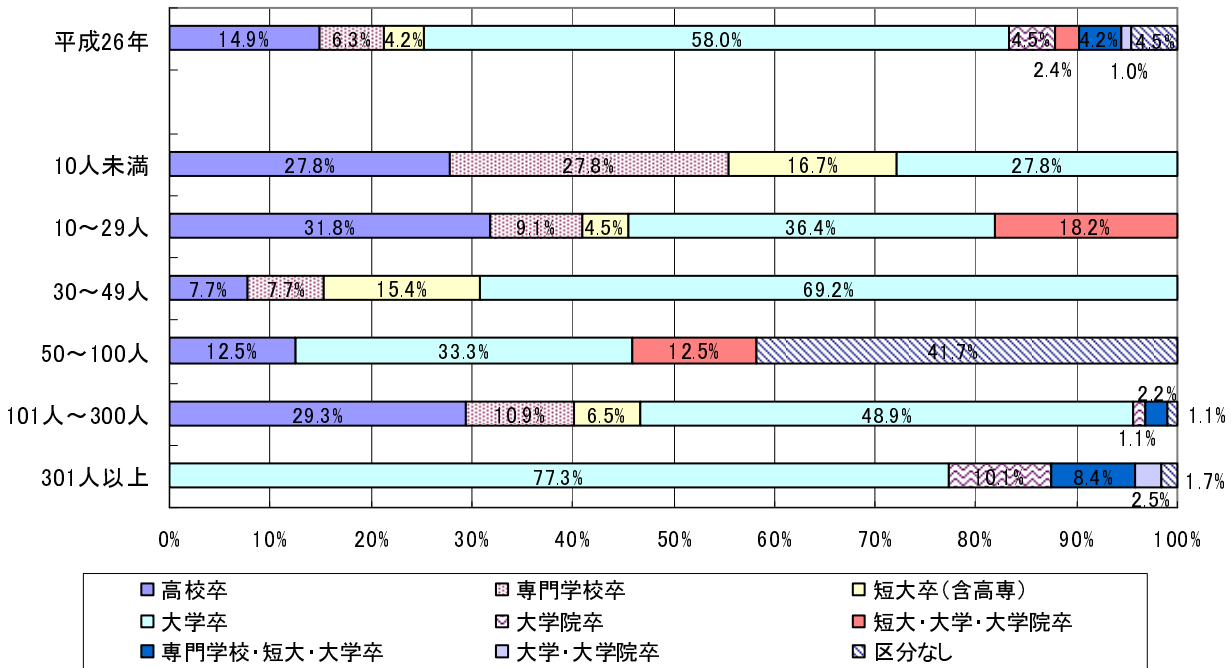
事業所規模	事務系									合計
	高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専)	大学卒	大学院卒	短大・ 大学・ 大学院卒	専門学校・ 短大・ 大学卒	大学・ 大学院卒	区分 なし	
平成26年	43	18	12	167	13	7	12	3	13	288
10人未満	5	5	3	5	0	0	0	0	0	18
10～29人	7	2	1	8	0	4	0	0	0	22
30～49人	1	1	2	9	0	0	0	0	0	13
50～100人	3	0	0	8	0	3	0	0	10	24
101人～300人	27	10	6	45	1	0	2	0	1	92
301人以上	0	0	0	92	12	0	10	3	2	119
建設業	4	0	0	2	0	0	0	0	0	6
製造業	6	0	1	45	2	0	0	3	2	59
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	8	0	0	0	0	0	8
運輸業、郵便業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸売業、小売業	0	0	0	2	0	3	0	0	0	5
金融業、保険業	0	0	3	8	1	0	0	0	0	12
不動産業、物品賃貸業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
宿泊業、飲食サービス業	3	3	1	2	0	0	0	0	0	9
生活関連サービス業、娯楽業	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
教育、学習支援業	0	0	3	27	10	0	0	0	0	40
医療、福祉	18	15	4	23	0	4	12	0	11	87
複合サービス事業	0	0	0	45	0	0	0	0	0	45
サービス業(他に分類されないもの)	11	0	0	4	0	0	0	0	0	15

(注) 平成26年3月新規学卒者の採用計画が「ある」と回答した158事業所が対象

平成26年3月新規学卒者の採用予定人数(技術系)



平成26年3月新規学卒者の採用予定人数(事務系)

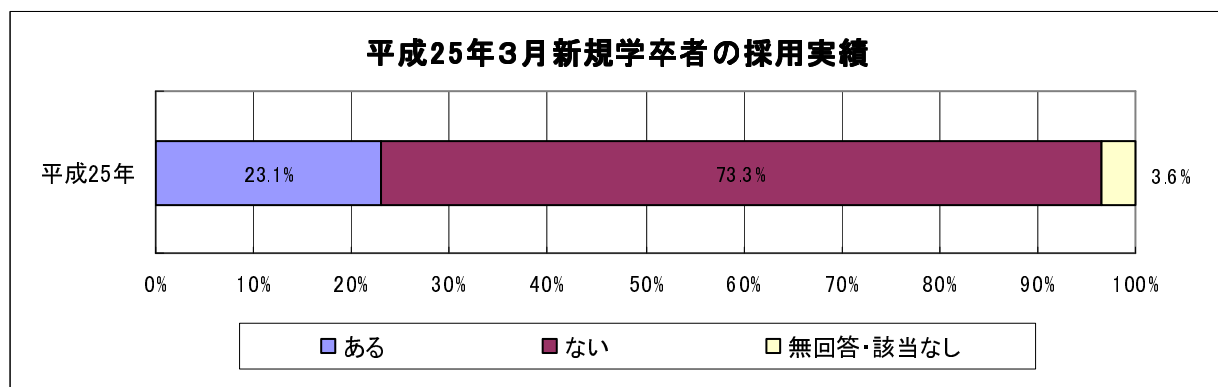


(問 42) 平成 25 年 3 月の新規学卒者の採用実績

平成 25 年 3 月の新規学卒者の採用実績は、「ある」が 23.1%、「ない」が 73.3%となっています。

(単位：事業所)

	ある	ない	無回答・該当なし	合計
平成 25 年	195	619	30	844



(問 43) 平成 25 年 3 月の新規学卒者の採用予定(計画時)及び実績

技術系と事務系のいずれも、採用実績が計画を上回っています。

技術系では採用実績が計画の 1.4 倍、事務系は 1.5 倍となっています。

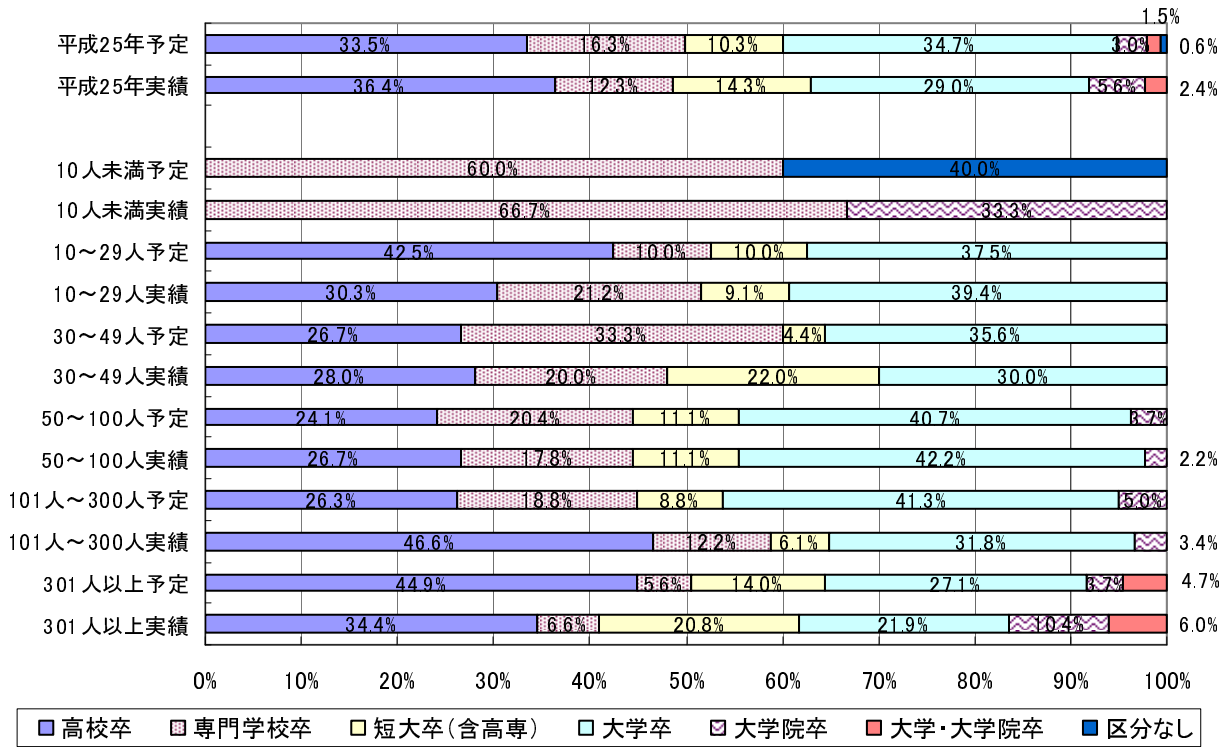
(単位：人)

事業所規模	技術系							合計
	高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専)	大学卒	大学院卒	大学・ 大学院卒	区分なし	
平成 25 年予定	111	54	34	115	10	5	2	331
平成 25 年実績	168	57	66	134	26	11	0	462
10 人未満予定	0	3	0	0	0	0	2	5
10 人未満実績	0	2	0	0	1	0	0	3
10～29 人予定	17	4	4	15	0	0	0	40
10～29 人実績	10	7	3	13	0	0	0	33
30～49 人予定	12	15	2	16	0	0	0	45
30～49 人実績	14	10	11	15	0	0	0	50
50～100 人予定	13	11	6	22	2	0	0	54
50～100 人実績	12	8	5	19	1	0	0	45
101 人～300 人予定	21	15	7	33	4	0	0	80
101 人～300 人実績	69	18	9	47	5	0	0	148
301 人以上予定	48	6	15	29	4	5	0	107
301 人以上実績	63	12	38	40	19	11	0	183

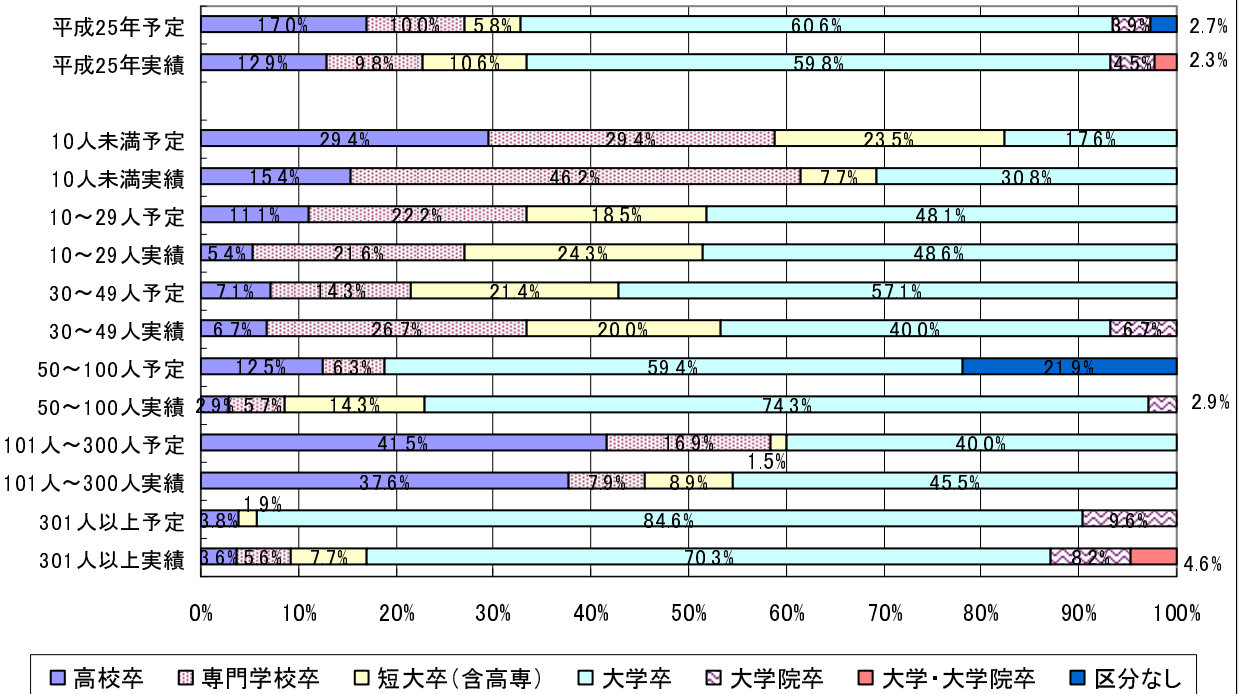
(単位：人)

事業所規模	事務系							合計
	高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専)	大学卒	大学院卒	大学・ 大学院卒	区分なし	
平成 25 年予定	44	26	15	157	10	0	7	259
平成 25 年実績	51	39	42	237	18	9	0	396
10 人未満予定	5	5	4	3	0	0	0	17
10 人未満実績	2	6	1	4	0	0	0	13
10～29 人予定	3	6	5	13	0	0	0	27
10～29 人実績	2	8	9	18	0	0	0	37
30～49 人予定	1	2	3	8	0	0	0	14
30～49 人実績	1	4	3	6	1	0	0	15
50～100 人予定	4	2	0	19	0	0	7	32
50～100 人実績	1	2	5	26	1	0	0	35
101 人～300 人予定	27	11	1	26	0	0	0	65
101 人～300 人実績	38	8	9	46	0	0	0	101
301 人以上予定	4	0	2	88	10	0	0	104
301 人以上実績	7	11	15	137	16	9	0	195

平成25年3月の新規学卒者の採用予定及び実績(技術系)



平成25年3月の新規学卒者の採用予定及び実績(事務系)

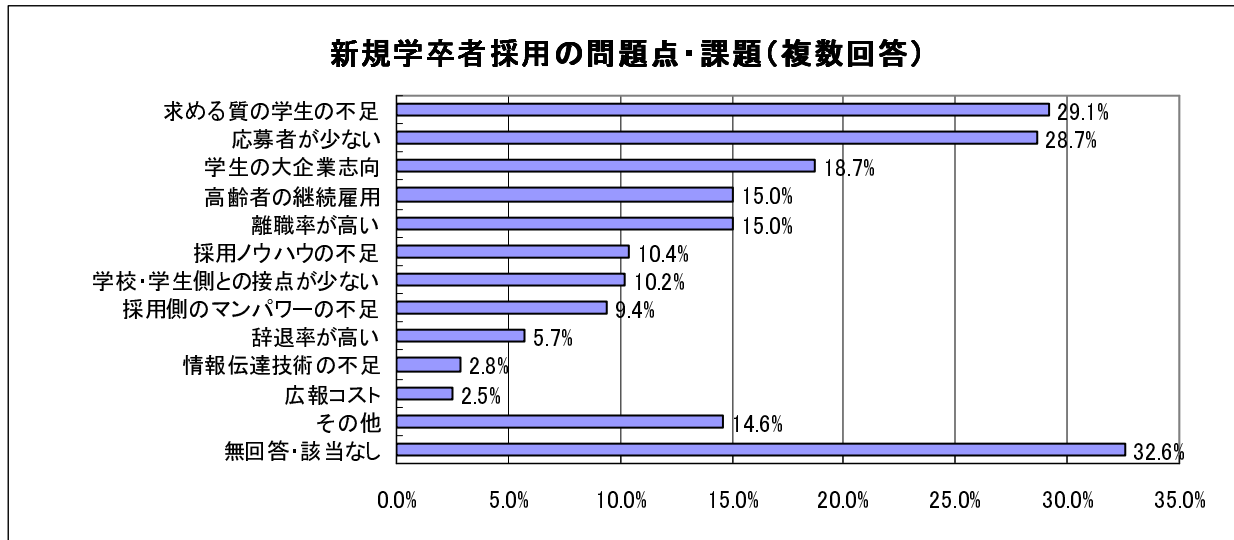


(問 44) 新規学卒者採用の問題点・課題

「求める質の学生の不足」が29.1%、「応募者が少ない」が28.7%、「学生の大企業志向」が18.7%などとなっています。

(単位：事業所)

求める質の学生の不足	応募者が少ない	学生の大企業志向	高齢者の継続雇用	離職率が高い	採用ノウハウの不足	学校・学生側との接点が少ない	採用側のマンパワーの不足	辞退率が高い	情報伝達技術の不足	広報コスト	その他	無回答・該当なし	事業所数
246	242	158	127	127	88	86	79	48	24	21	123	275	844



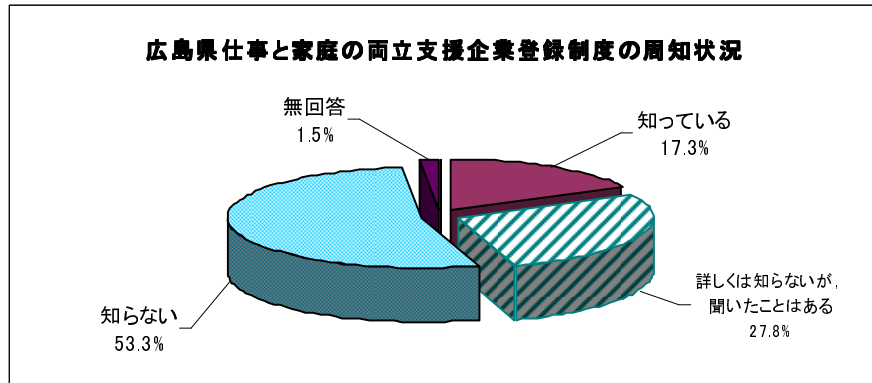
11 広島県の取組

(問 45-1) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度の周知状況

「知っている」が17.3%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が27.8%となっています。
「知らない」が53.3%となっています。

(単位：事業所)

	知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 24 年度	149	160	423	4	736
平成 25 年度	146	235	450	13	844

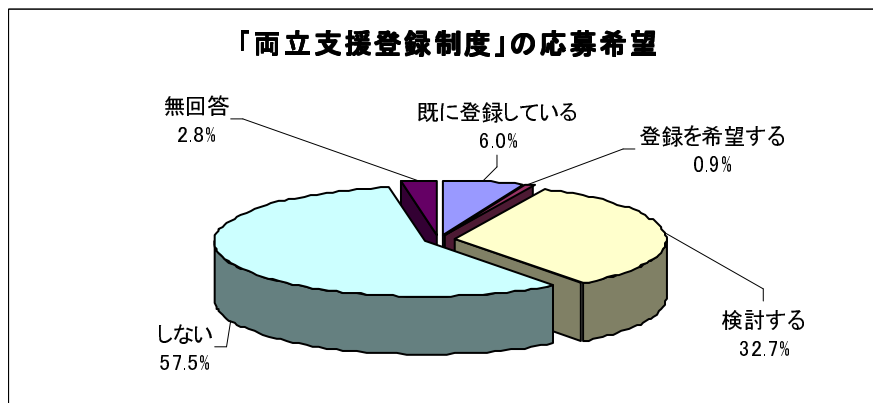


(問 45-2) 「両立支援登録制度」の応募希望

「既に登録している」が6.0%、「登録を希望する」が0.9%、「検討する」が32.7%で、「しない」が57.5%となっています。

(単位：事業所)

	既に登録している	登録を希望する	検討する	しない	無回答	合計
平成 24 年度	51	5	234	442	4	736
平成 25 年度	51	8	276	485	24	844



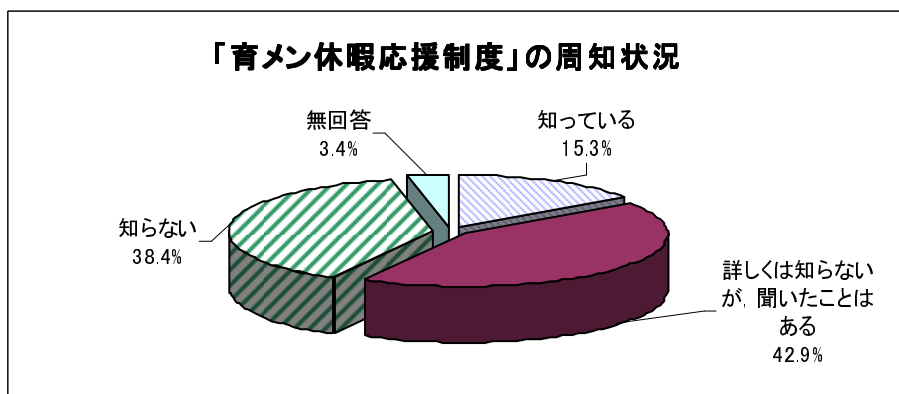
登録企業には、登録証を交付するとともに、取組内容を県ホームページで紹介します。
さらに、広島県の建設工事入札参加資格において、登録企業は加点評価されます。

(問 46-1)「育メン休暇応援制度」の周知状況

「知っている」が 15.3%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が 42.9%となっています。
「知らない」が 38.4%となっています。

(単位：事業所)

	知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 24 年度	125	207	400	4	736
平成 25 年度	129	362	324	29	844

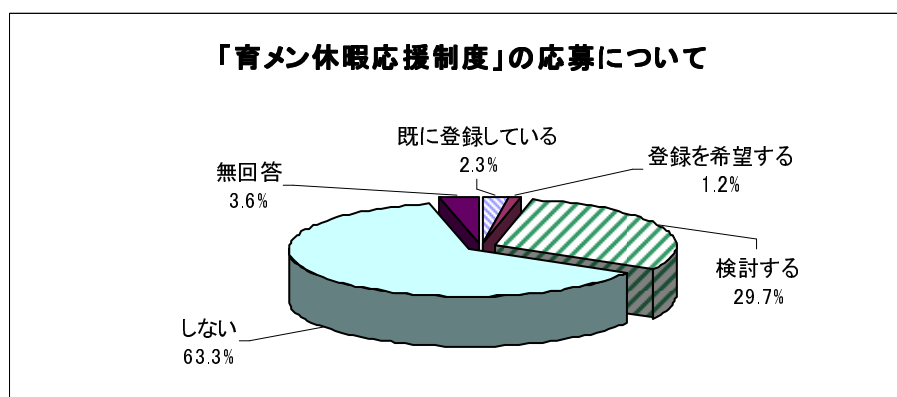


(問 46-2)「育メン休暇応援制度」の応募について

「既に登録している」が 2.3%、「登録を希望する」が 1.2%、「検討する」が 29.7%で、「しない」が 63.3%となっています。

(単位：事業所)

	既に登録している	登録を希望する	検討する	しない	無回答	合計
平成 24 年度	32	6	226	468	4	736
平成 25 年度	19	10	251	534	30	844

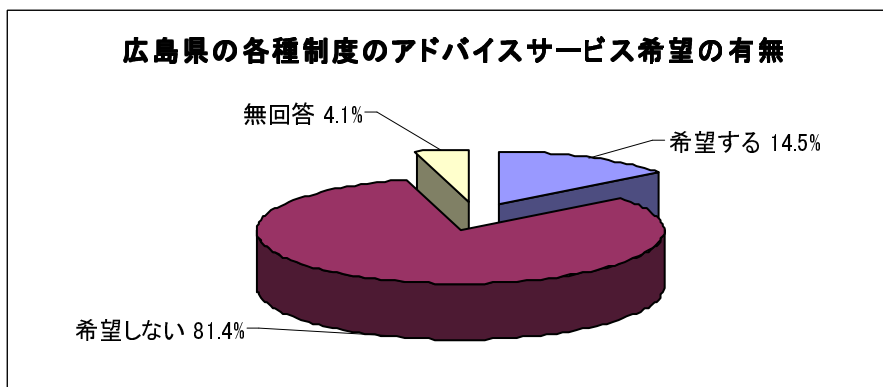


登録企業には登録証を交付するとともに、宣言文を県ホームページで紹介します。
さらに、いきいきパパの育休奨励金の受給資格が得られます。

(問 47) 「一般事業主行動計画」の策定や取組についての広島県の各種制度のアドバイスサービスの希望の有無
 「希望する」が14.5%、「希望しない」が81.4%となっています。

(単位：事業所)

	希望する	希望しない	無回答	合計
平成 25 年度	122	687	35	844

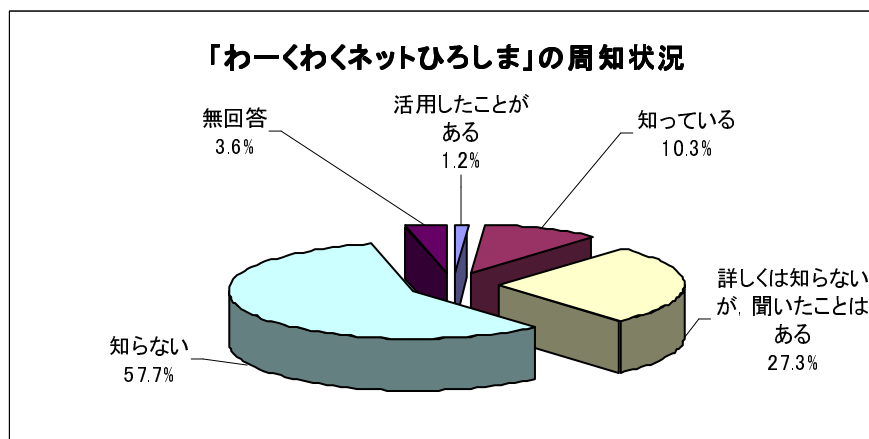


(問 48-1) 「わーくわくネットひろしま」の周知状況

「活用したことがある」が1.2%、「知っている」が10.3%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が27.3%、「知らない」が57.7%となっています。

(単位：事業所)

	活用したことがある	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 25 年度	10	87	230	487	30	844

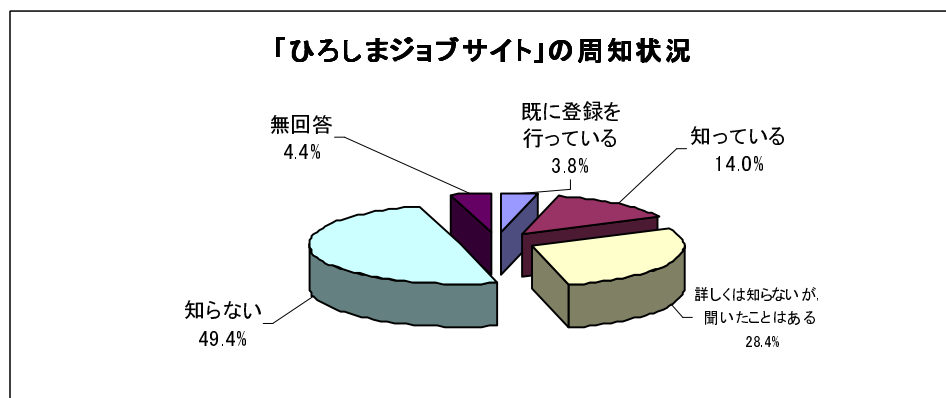


(問 48-2) 「ひろしまジョブサイト」の周知状況

「既に登録を行っている」が3.8%、「知っている」が14.0%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が28.4%、「知らない」が49.4%となっています。

(単位：事業所)

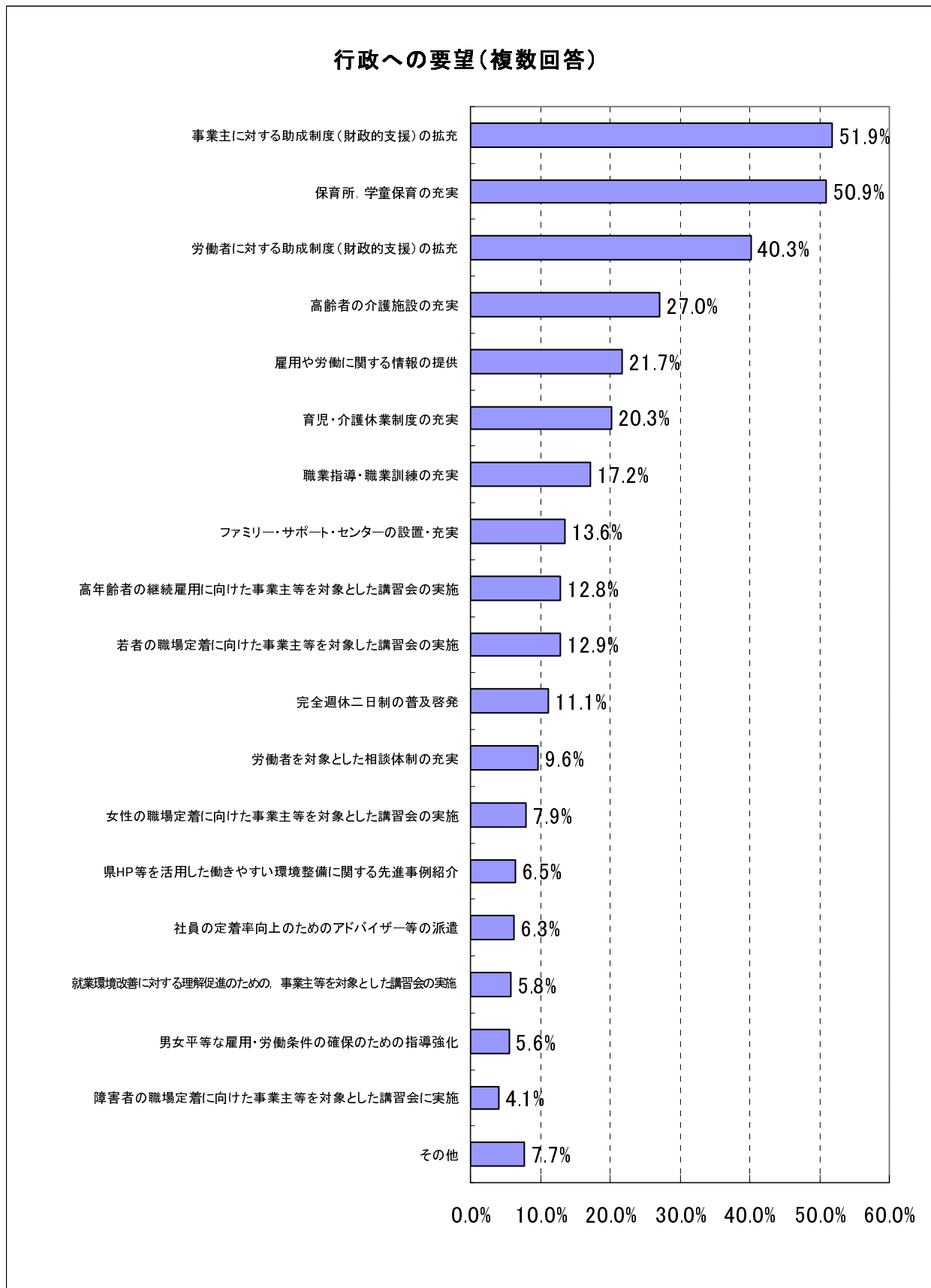
	既に登録を行っている	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成 25 年度	32	118	240	417	37	844



12 行政への要望

(問 49) 働きやすい環境を整備するための行政への施策要望

働きやすい職場環境整備のための行政への要望は、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が51.9%、「保育所、学童保育の充実」が50.9%、「労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が40.3%などとなっています。



平成 25 年度 広島県職場環境実態調査

- 1 この調査票は、事業主又は人事・労務担当責任者が御回答くださるようお願いいたします。
 2 この調査票に記載された事項については、統計以外の目的に使用しませんので、ありのままを御記入ください。

実施機関 広島県商工労働局雇用労働政策課雇用労働企画グループ 担当者 小林 岸本
 電 話 082-513-3410 ファクス 082-222-5521

I 貴事業所について

企 業 名	※ゴム印可		
所 在 地 (本店又は主たる事業所の所在地)	〒 _____		
	電話 () _____ - _____ ファクス () _____ - _____		
事 業 内 容 (主要なもの1つに○をしてください。)	1 建設業 4 情報通信業 7 金融業、保険業 10 宿泊業 飲食サービス業 13 医療、福祉	2 製造業 5 運輸業、郵便業 8 不動産業、物品賃貸業 11 生活関連サービス業、娯楽業 14 複合サービス事業	3 電気・ガス・熱供給・水道業 6 卸売業、小売業 9 学術研究、専門・技術サービス業 12 教育、学習支援業 15 サービス業 (他に分類されないもの)
企 業 規 模 (パートタイム労働者を含む。派遣労働者、請負労働者は除く。)	常用労働者数※ 総 数 _____ 人 (うち男性 _____ 人、女性 _____ 人) ※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数。 他に事業所・営業所・工場等がある場合は、その人数も含めた全体の人数を記入してください。		
記 入 者	所属・役職名	お名前	
		電 話 () _____ - _____	

II 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)について

問1 仕事と家庭を両立するためには、何が重要であると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 年次有給休暇を取得しやすくすること | 2 時間外勤務を少なくすること |
| 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること | 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること |
| 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度)を導入すること | |
| 6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること | 7 子どもの看護休暇を取得しやすくすること |
| 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること | 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実 |
| 10 その他 (_____) | |

問2 企業が仕事と家庭を両立するための取組を実施するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|------------------|------------------------------------|
| 1 具体的な取組方法が分からない | 2 管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革をすることが難しい |
| 3 人員管理が難しい | 4 コストが増加する |
| 5 人事考課が難しい | 6 問題点や課題はない |
| 7 その他 (_____) | |

III 男女雇用機会均等法関連について

広島県では、平成25年4月に「働く女性応援プロジェクト・チーム」を新設し、「女性の働きやすさ日本一」の実現に向けて取り組んでいます。

問3 役員は全体で何人いますか。 () 人

問4 問3のうち、女性の役員は何人いますか。 () 人

問5 管理職（課長クラス以上の職）は、全体で何人いますか。（ ）人

※管理職という位置付けがない場合は、0を記入してください。

問6 問5のうち、女性の管理職（課長クラス以上の職）は、何人いますか。（ ）人

問7 問4・問6で女性役員・管理職が0人と回答された事業所にお尋ねします。

登用されていない理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- | | |
|---------------------------------|------------------------|
| 1 適当な職種、業務がないから | 2 女性は勤続年数が短いから |
| 3 保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから | 4 仕事がつく、女性には無理だと思うから |
| 5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから | 6 女性が希望しないから |
| 7 登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから | 8 女性の業務が主として補助的業務であるから |
| 9 会社（経営者）の方針だから | 10 その他（ ） |

問8 貴事業所では、女性の能力の発揮に当たって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っていますか。

該当するものを全て選んでください。

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せる | 2 管理職への女性の登用 |
| 3 会議等への女性の出席機会の拡大 | 4 女性に対する教育訓練の充実 |
| 5 仕事と家庭の両立支援 | 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う |
| 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入 | 8 自己啓発の促進 |
| 9 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 | 10 その他（ ） |

問9 女性のキャリア形成（就業継続）について、どう思いますか。

- | | | |
|--------------|------------------|---------------|
| 1 進めた方が良いと思う | 2 できれば進めた方が良いと思う | 3 進めない方が良いと思う |
| 4 その他（ ） | | |

問10 問9で「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。

その理由は何ですか。

- | | |
|------------------------|-----------------------------|
| 1 会社にとってメリットがあるから必要 | 2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要 |
| 3 経済の活性化など社会のため必要 | 4 女性の管理職登用のため必要 |
| 5 ダイバーシティ（多様性）を進めるため必要 | 6 その他（ ） |

問11 問9で「進めない方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1 女性が希望しないから | 2 女性は家事や子育てを優先すべき |
| 3 就業を継続しても、給与を上げることができない | 4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない |
| 5 その他（ ） | |

問12 女性の能力の発揮のため、どのような行政施策があれば良いと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 女性管理職比率の公表の義務化 | 2 女性に対する意識啓発 | 3 事業主に対する意識啓発 |
| 4 男性に対する意識啓発 | 5 女性に対する教育訓練の充実 | 6 ロールモデルの提示 |
| 7 仕事と家庭の両立支援 | 8 保育サービスの充実 | 9 女性の起業に対する支援 |
| 10 女性管理職比率の義務化 | 11 男性の育児休業取得の促進 | 12 表彰制度の創設 |
| 13 企業の取組の公表 | 14 法人税の軽減措置 | 15 公共事業の入札参加資格への優先的措置 |
| 16 目標達成企業への助成制度(財政的支援) | 17 その他（ ） | |

問13 貴事業所では、セクシュアルハラスメント対策を講じていますか。

- | | |
|---------|----------|
| 1 講じている | 2 講じていない |
|---------|----------|

問14 問13で「セクシュアルハラスメント対策を講じている」と回答された事業所にお尋ねします。

どのような対策を講じていますか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化 | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 4 相談窓口の設置 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施 | |
| 8 再発防止措置 | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護 | |
| 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | | |
| 11 その他（ ） | | |

Ⅳ パワーハラスメント対策について

問 15 貴事業所では、パワーハラスメント対策を講じていますか。

- 1 講じている 2 講じていない 3 検討中

問 16 問 15 で「パワーハラスメント対策を講じている」と回答された事業所にお尋ねします。

どのような対策を講じていますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 就業規則等による方針の明文化 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
 3 行為者に対する懲戒処分等の明文化 4 相談窓口の設置 5 研修会の開催
 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
 8 再発防止措置 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
 11 その他 ()

Ⅴ 育児休業制度等について

問 17 貴事業所に育児休業制度の規定はありますか。ある場合は、期間と給与支給状況についてお答えください。

- 1 ある 2 制度として明文化されていないが慣行としてある 3 検討中 4 ない

※「1 ある」及び「2 制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された場合は以下の質問にもお答えください。

- | |
|---------------------------------|
| ●期間：子どもが 歳 か月になるまで |
| ●給与支給状況：① 有給（一部支給を含む） |
| ② 無給（雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む） |

問 18 平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日まで（過去 1 年間）の、育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか（男女別）。また、育児休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。

対象者数・・・男性の場合、1 歳に満たない子（養子）を養育している、又は過去 1 年間に配偶者が出産した従業員の数
 女性の場合、1 歳に満たない子（養子）を養育している、又は過去 1 年間に出産した従業員の数
 取得者数・・・育児休業開始予定の申出をしている従業員も対象者数に含む
 労働基準法 65 条に基づく産前・産後休業のみを取得した人を除く

区分	対象者数 (人)	取得者数 (人)	うち取得期間が					
			3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年～ 2年未満	2年～ 3年未満	3年以上
男性								
女性								

※ 取得期間が 3 か月未満の場合、内訳を記入してください。

【男性】1 日～1 週間未満：（ ）人、1 週間以上～1 か月未満：（ ）人、1 か月以上～3 か月未満：（ ）人
 【女性】1 日～1 週間未満：（ ）人、1 週間以上～1 か月未満：（ ）人、1 か月以上～3 か月未満：（ ）人

問 19 育児休業制度導入のメリットは何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- 1 結婚・出産による退職者が減少する 2 会社のイメージアップ 3 従業員の勤続年数が延びる
 4 従業員の会社への忠誠心が高まる 5 入社希望者が増える 6 仕事内容の見直しができる
 7 生産性の向上 8 仕事の効率の向上 9 出生率の向上（将来の労働力確保）
 10 その他 ()

問 20 育児休業制度導入後の課題は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
 4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
 7 企業の経済的負担が大きい（負担内容：)
 8 その他 ()

問21 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。

広島県では、男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業等に「いきいきパパの育休奨励金」を支給しています。

- 1 取得した方が良いと思う 2 できれば取得したほうが良いと思う
3 取得しない方が良いと思う 4 その他 ()

問22 問21で「取得しない方が良いと思う」と回答された事業所にお尋ねします。

その理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 代替職員を雇用する余裕がない 2 業務が忙しい 3 取得すると本人の収入が下がる
4 他の職員の負担が増える 5 その他 ()

問23 男性の育児休業取得を促進するために、どのように取り組んでいますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 上司から取得を促す 2 育児休業取得についてチラシ等を配布 3 育児休業制度について説明会を実施
4 県や国の助成制度を活用 5 研究会や意見交換会を実施 6 育児休業の有給化
7 事業主や役員などが取得 8 その他 ()

問24 男性の育児休業の取得を促進するために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。

該当するものを全て選んでください。

- 1 制度の周知 2 事業主に対する講習会の開催
3 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 4 男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充
5 表彰制度の創設 6 その他 ()

VI 介護休業制度等について

「介護休業制度」とは、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、93日までです。

問25 貴事業所に介護休業制度の規定はありますか。

- 1 ある 2 制度として明文化されていないが慣行としてある 3 検討中 4 ない

問26 問25で介護休業制度が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 休業できる期間はどのくらいですか。

- 1 93日 2 94日～6か月未満 3 6か月～1年未満 4 1年以上

(2) 介護休業中の賃金の支払いはどのようになっていますか。ただし、雇用保険の介護休業給付金は除きます。

- 1 支給していない 2 給料全額の4割以下の支給
3 給料全額の8割未満の支給 4 全額支給
5 その他 ()

問27 平成24年4月1日から平成25年3月31日まで（過去1年間）の介護休業の取得者数及び取得日数をお答えください。

区分	取得者数 (人)	うち取得期間が			
		93日以下	94日～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
男性					
女性					

問28 介護休業制度導入後の課題は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
7 企業の経済的負担が大きい（負担内容：)
8 その他 ()

Ⅶ 年次有給休暇について

問 29 貴事業所の年次有給休暇の取得状況（24 年又は 24 年度の実績）についてお尋ねします。
それぞれの数を御記入ください。

- (1) 年次有給休暇付与対象者数（ ）人
- (2) 付与日数の合計（全労働者分。23 年又は 23 年度からの繰越分を除く）（ ）日
- (3) 1 年間の取得（消化）日数の合計（繰越分の取得日数も含む。半日は切上げ）（ ）日

（回答例）従業員が 30 人の場合（全員フルタイム従業員の場合として、うち勤続年数 1 年が 1 人、3 年が 2 人、5 年以上が 27 人、取得日数 1 人当たり 10.5 日）

- (1) 30 人 (2) (1 人×10 日) + (2 人×14 日) + (27 人×20 日) = 578 日 (3) 10.5 日×30 人=315 日
(2), (3) は積算した値を記入してください。

Ⅷ 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定等について

問 30 この法律では、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定、一般へ公表、従業員へ周知し、その旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられ、常時雇用する労働者が 100 人以下の事業主は努力義務となっていますが、このことを知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

※一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と対策の実施時期を定めるものです。

問 31 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定し、届け出ましたか。

- 1 策定・届出済 2 策定・届出予定（平成 年 月頃） 3 検討中
- 4 策定することが困難 5 策定する必要性を感じていない 6 検討していない

問 32 問 31 で「策定・届出済」、「策定・届出予定」と回答された事業所にお尋ねします。

- (1) 「一般事業主行動計画」を策定し取組を行うことにより、既に効果がありましたか。
又は、どのような効果を期待されますか。該当するものを全て選んでください。
- 1 企業のイメージアップ 2 優秀な人材の確保・定着 3 職場の活性化による労働意欲の向上
- 4 働き方の見直しによる業務の効率化 5 企業収益の増
- 6 業績のアップ、生産性の向上（既に効果があった場合、具体的に記入してください：)
- 7 その他（)
- (2) どの項目について一般事業主行動計画を策定（策定予定）していますか。該当するものを全て選んでください。
- 1 妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備
- 2 職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など
- 3 男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進
- 4 育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）育児休業制度
- 5 育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）介護休業制度 6 育児休業期間中の代替要員の確保
- 7 子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置
- 8 事業所内保育施設の設置・運営
- 9 育児・介護サービス（ベビーシッター、ホームヘルパー等）利用に対する助成
- 10 子の看護休暇制度（法律で定める制度を上回るもの） 11 勤務地、担当業務への配慮
- 12 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知
- 13 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入 14 時間外労働の削減
- 15 年次有給休暇の取得促進 16 在宅勤務制度の導入 17 短時間正社員制度の導入
- 18 子ども、子育てに関する地域貢献活動 19 その他（)

問 33 問 31 で「検討中」、「策定することが困難」、「策定する必要性を感じていない」、「検討していない」と回答された事業所にお尋ねします。

策定するに当たっての問題点・課題としてどのようなものがありますか。 該当するものを全て選んでください。

- 1 具体的な策定・実施方法が分からない 2 策定に係る時間的余裕がない
- 3 企業にとってのメリットがない 4 企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない
- 5 その他（)

Ⅹ 障害者の雇用について

問34 障害者を雇用されていますか。

- 1 雇用している 2 雇用していない

問35 問34で「雇用している」と回答された事業所にお尋ねします。 雇用人数をお答えください。

区 分	身体障害者	知的障害者	精神障害者	その他の障害者
雇用人数	人	人	人	人

※その他の障害者とは、発達障害者、高次脳機能障害者、難病を有する者等をいいます。

問36 障害者雇用の問題点・課題としてどのようなものがありますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 採用ノウハウの不足 2 通勤や人事管理面の配慮 3 勤務時間や業務内容の配慮
 4 長期休業や作業能力低下時の対応 5 職場定着 6 社員の理解度不足
 7 設備・施設・機器の改善 8 その他 ()

Ⅺ 高年齢者の雇用について

問37 60歳以上の高年齢者を雇用されていますか。

- 1 雇用している 2 雇用していない

問38 問37で「雇用している」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 雇用形態ごとの雇用人数をお答えください。

区 分	正社員	パートタイマー	嘱託・契約社員	その他
雇用人数	人	人	人	人

(2) 改正高年齢者雇用安定法が平成25年4月1日から施行されましたが、どのような対応をされましたか。

- 1 継続雇用制度の変更 2 定年制の廃止 3 継続雇用制度の導入
 4 定年の引上げ 5 その他 ()

問39 高年齢者の継続雇用の問題点・課題としてどのようなものがありますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 新規学卒者の採用抑制 2 中途採用者の採用抑制 3 人員削減
 4 総人件費の抑制 5 勤務時間や業務内容の配慮
 6 その他 ()

Ⅻ 若年者の採用について

問40 平成26年3月新規学卒者の採用計画はありますか。

- 1 ある 2 ない 3 検討中

問41 問40で採用計画が「ある」と回答された事業所にお尋ねします。 採用予定人数をお答えください。

区 分	高校卒	専門学校卒	短大卒 (含高専)	大学卒	大学院卒	合計
技 術 系	人	人	人	人	人	人
事 務 系	人	人	人	人	人	人

技術系として採用する者以外は、全て事務系としてください。

問42 平成25年3月の新規学卒者の採用実績はありますか。

- 1 ある 2 ない

問 43 平成 25 年 3 月の新規学卒者の採用予定（計画時）及び実績をお答えください。

区 分	高校卒		専門学校卒		短大卒 (含高専)		大学卒		大学院卒		合計	
	予定	実績	予定	実績	予定	実績	予定	実績	予定	実績	予定	実績
技術系	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
事務系	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問 44 新規学卒者採用の問題点・課題としてどのようなものがありますか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|-------------------|----------------|--------------|
| 1 採用ノウハウの不足 | 2 採用側のマンパワーの不足 | 3 求める質の学生の不足 |
| 4 応募者が少ない | 5 辞退率が高い | 6 離職率が高い |
| 7 広報コスト | 8 学生の大企業志向 | 9 高齢者の継続雇用 |
| 10 学校・学生側との接点が少ない | 11 情報伝達技術の不足 | |
| 12 その他 () | | |

XII 広島県の取組について

問 45 全ての事業所にお尋ねします。

広島県独自の取組として、一般事業主行動計画を策定して、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を登録する制度を設けています。登録企業には登録証を交付するとともに、県のホームページ等でその取組内容等を広く紹介しています。

登録企業は、登録マークを企業のホームページや名刺・会社案内などに使用することができ、求人募集や就職ガイダンスで両立支援への取組姿勢を示すことで、優秀な人材の確保や企業のイメージアップを図ることができます。
更に、広島県の建設工事入札参加資格審査において、登録企業は加点評価されます。



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

(1) この登録制度を知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

(2) 県の登録制度に応募されますか。

- 1 既に登録している 2 登録を希望する 3 検討する 4 しない

問 46 全ての事業所にお尋ねします。

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

(1) この登録制度を知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

(2) 県の登録制度に応募されますか。

- 1 既に登録している 2 登録を希望する 3 検討する 4 しない

問 47 全ての事業所にお尋ねします。

広島県では、「一般事業主行動計画」の策定や取組についてのアドバイス、各種制度や助成金等の情報提供を行っています。また、企業などに出向いての相談や、電話・ファクス・電子メールによる相談にも応じています。

このサービスの利用を希望されますか。

- 1 希望する 2 希望しない

※「希望する」と回答された事業所には、関係資料を送付します。

問 48 全ての事業所にお尋ねします。

広島県独自の取組として、県の保有情報だけでなく、国や労働関係団体、民間企業等の情報も幅広く提供するための雇用労働に関する総合ポータルサイト「わーくわくネットひろしま」を運用するとともに、全世代に対する求人求職情報をはじめとする幅広い情報提供を行うため、「ひろしまジョブサイト」を運用しています。

(1) 「わーくわくネットひろしま」を知っていますか。

- 1 活用したことがある 2 知っている 3 詳しくは知らないが、聞いたことはある 4 知らない

(2) 「ひろしまジョブサイト」を知っていますか。

- 1 既に登録を行っている 2 知っている 3 詳しくは知らないが、聞いたことはある 4 知らない

XIII 行政への要望について

問 49 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。

五つまで選んでください。

- 1 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 2 障害者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 3 高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 4 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 5 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣
- 6 県HP等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介
- 7 保育所、学童保育の充実
- 8 労働者を対象とした相談体制の整備
- 9 完全週休2日制の普及啓発
- 10 育児・介護休業制度の充実
- 11 高齢者の介護施設の充実
- 12 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 13 職業指導・職業訓練の充実
- 14 雇用や労働に関する情報の提供
- 15 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施
- 16 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化
- 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 19 その他

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

[]

～ 御協力ありがとうございました～
6月19日(水)までに御提出ください。