

統計表

〔単位：企業：事業所数〕
従業員：人

I 女性の就業環境

事業主調査

1 女性の配置

(1) 女性の配置状況

	全ての職種に女性を配置している	全ての職種に女性を配置していない	無回答	合計
平成27年度	447	327	10	784
平成28年度	調査なし			
平成29年度	430	313	20	763

(2) 女性を配置していない理由（複数回答）

	女性が希望しないから	体力が必要だから	特殊な資格が必要だから	深夜労働があるから	外勤、出張が多いから
平成29年度	144	143	89	40	37

	残業が多いから	外部との折衝が多いから	女性は家庭責任を担っているので補助的業務に配置する必要があるから	転勤があるから	その他	対象企業数
平成29年度	19	13	11	6	37	313

2 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している企業等の割合

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成28年度	392	437	50	879
平成29年度	353	360	50	763

(2) 役員に占める女性の割合

（単位：人）

企業規模	全体役員数	女性役員数	役員に占める女性役員の割合
平成28年度	2,512	577	23.0%
平成29年度	2,572	549	21.3%
10～29人	777	203	26.1%
30～49人	469	110	23.5%
50～100人	504	108	21.4%
101～300人	557	99	17.8%
301人以上	265	29	10.9%

(3) 女性を管理職に登用している企業等の割合

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成28年度	307	504	68	879
平成29年度	261	453	49	763

(4) 管理職に占める女性の割合

(単位:人)

企業規模	全体管理職数	女性管理職数	管理職に占める女性管理職の割合
平成28年度	5,075	843	16.6%
平成29年度	4,692	660	14.1%
10～29人	533	97	18.2%
30～49人	488	67	13.7%
50～100人	714	132	18.5%
101～300人	1,423	231	16.2%
301人以上	1,534	133	8.7%

(5) 女性を主任・係長相当職に登用している企業等の割合

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成29年度	321	389	53	763

(6) 主任・係長相当職に占める女性の割合

(単位:人)

企業規模	全体主任・係長相当職数	女性主任・係長相当職数	主任・係長相当職に占める女性主任・係長相当職の割合
平成28年度	調査なし		
平成29年度	6,424	2,011	31.3%
10～29人	511	130	25.4%
30～49人	577	144	25.0%
50～100人	912	288	31.6%
101～300人	1,461	456	31.2%
301人以上	2,963	993	33.5%

(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由 (複数回答)

	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	適当な職種、業務がないから	将来の管理職に就く可能性のある女性はいるが経験年数が不足	女性がキャリアアップを希望しないから	女性従業員が少ない	会社(経営者)の方針だから	その他	対象企業数
平成29年度	127	62	58	51	24	23		
平成29年度	22	15	15	10	3	35	631	

従業員調査

(8) 非管理職の管理職への就任希望

	主任・係長相当	課長相当	部長相当	役員以上	今の職種のままで良い	無回答	合計
女性従業員	60	40	22	15	401	59	597
男性従業員	46	47	78	50	153	52	426

(9) 非管理職の今の職位のままで良い理由（複数回答）

	管理職には興味がない	家事・育児・介護との両立が困難になる	今の仕事に満足している	仕事中心の生活となるおそれがある	能力に自信がない
女性従業員	127	112	111	95	80
男性従業員	56	8	45	49	33
	責任のある仕事に就きたくない	体力に自信がない	家族丸々の時間が少なくなるおそれがある	その他	対象者数
女性従業員	38	38	35	24	401
男性従業員	15	11	15	16	153

(10) 管理職へなる前の就任希望

	課長相当	部長相当	役員以上	管理職になることを目指してなかった	無回答	合計
女性従業員	7	0	5	18	11	41
男性従業員	14	0	41	49	59	163

(11) 女性の管理職就任に対する意見

	是非就いてほしい	本人が望むなら就いてもよい	できれば就いてほしくない	絶対就いてほしくない	無回答	合計
女性従業員	123	435	11	1	75	645
男性従業員	135	423	11	0	21	590

(12) 女性の管理職就任を希望する理由（複数回答）

	女性が自分の望む働き方を選べるのは当然だから	男女が平等に管理職に就くことは当然だから	女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから	自分が働いていくうえでの目標になるから
女性従業員	299	260	151	75
男性従業員	266	296	198	調査項目なし
	職場や社会に女性が進出してほしいから	職場の体質、イメージがよくなると思われるから	その他	対象者数
女性従業員	51	35	18	558
男性従業員	19	50	15	558

3 女性のキャリア形成

事業主調査

(1) 女性のキャリア形成(より高い専門知識や能力を身につけること)に対する意見

	進めた方がよい	できれば進めた方がよい	進めない方がよい	その他	無回答	合計
平成27年度	416	306	14	23	25	784
平成28年度	調査なし					
平成29年度	382	344	16	15	6	763

(2) 女性のキャリア形成の推進理由（複数回答）

	会社にとってメリットがあるから	能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから	ダイバーシティ(多様性)を進めるため	経済の活性化など社会のため	女性の管理職登用のため	その他	対象企業数
平成29年度	455	421	149	135	105	10	726

(3) 女性のキャリア形成を推進しない理由 (複数回答)

	女性が就業継続して活躍していくことを前提とした会社運営を考えていない	女性が希望しないから	キャリアアップに見合った給与を上げることができない	女性は家事や子育てを優先すべき	その他	対象企業数
平成29年度	8	6	2	0	0	16

(4) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定・届出の状況

	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	現状では策定することが困難	策定する必要性を感じていない	制度自体を知らない	無回答	合計
平成29年度	125	3	150	107	95	244	39	763

(5) 女性従業員の職業意識向上のための取組 (複数回答)

	責任ある仕事を任せる	仕事と家庭の両立支援	仕事の配分や教育訓練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	その他	対象企業数
平成29年度	549	348	222	177	151		
	管理職への女性の登用をすすめる	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	女性の活躍に対する男性従業員の意識啓発の実施	その他	対象企業数	
平成29年度	141	100	37	15	26	763	

(6) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 (複数回答)

	仕事と家庭の両立支援	保育サービスの充実	女性に対する意識啓発	キャリアアップ研修など人材育成のサポート	法人税の軽減措置	女性に対する教育訓練の充実	事業主に対する意識啓発
平成29年度	423	328	207	161	138	131	102
	男性に対する意識啓発	目標達成企業への助成制度(財政的支援)	男性の育児休業取得の促進	ロールモデル(模範, 手本)の提示	女性活躍取組事例の提示	女性の起業に対する支援	表彰制度の創設
平成29年度	94	88	68	60	50	38	30
	女性活躍を推進するアドバイザーの派遣	女性管理職比率の義務化	企業の取組の公表	女性管理職比率の公表の義務化	公共事業の入札参加資格への優先的措置	その他	対象企業数
平成29年度	28	27	26	20	19	25	763

従業員調査

(7) 女性の能力発揮のための課題 (複数回答)

	仕事と家庭の両立支援	責任ある仕事を任せる	男性も含めた職場での長時間労働の見直し	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	仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	女性に対する教育訓練や研修の充実	
女性従業員	495	235	165	129	121	119	
男性従業員	395	301	140	98	171	96	
パート従業員	307	141	57	50	59	70	
	管理職への積極的登用	経営トップの積極的なメッセージの発信	女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	両立しながら管理職として活躍する女性	会議等への女性の出席機会の拡大	その他	対象者数
女性従業員	101	72	63	57	54	7	645
男性従業員	129	59	61	46	63	13	590
パート従業員	66	26	38	38	36	6	442

4 キャリアアップ

従業員調査

(1) 女性従業員の仕事継続の希望

	年齢にかかわらず働ける間は働きたい	定年まで続けたい	経済的余裕ができるまで続けたい	結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい	結婚するまでは続けたい	出産するまでは続けたい	その他	無回答	合計
女性従業員	358	159	47	32	26	9	10	4	645

(2) 女性従業員が再就職を希望する理由（複数回答）

	子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため	生活を維持又は補助するため	生活にゆとりを持たせるため	仕事を通じて、仲間や知人を得るため	さまざまな社会的経験を積みたいから	自分の能力を発揮したいから
女性従業員	25	17	12	7	4	3
	経済的に自立したいから	経験、知識、技術等を社会で活かしたいから	家族を養うため	働くことが役目だと思っているから	その他	対象者数
女性従業員	2	2	1	0	1	32

(3) 女性従業員の再就職に必要な支援（複数回答）

	保育・介護サービス等の充実	就職活動の情報提供	再就職活動支援講座	企業に対する意識啓発	スキルアップのための職業訓練
女性従業員	393	211	109	104	69
	ブランクの不安など気軽に相談できる窓口	社会一般(家族)の意識啓発	再就職した女性の身近な事例	その他	対象者数
女性従業員	67	36	33	2	645

(4) キャリアアップに対する意見

	キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う	普段からキャリアアップできるように自己研鑽を努めるべきだと思っている	キャリアアップについて、特に興味はない	キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う	その他	無回答	合計
女性従業員	223	149	148	102	7	16	645
男性従業員	158	227	99	94	3	9	590
パート従業員	116	78	174	37	8	29	442

(5) キャリアアップの環境整備と従業員の意欲

	環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい	環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない	環境が整っているが、キャリアアップを目指していない	環境が整っており、キャリアアップを目指している	無回答	合計
女性従業員	229	145	122	119	30	645
男性従業員	229	61	82	200	18	590
パート従業員	110	117	119	45	51	442

II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

事業主調査

(1) 労働協約、就業規則等の明文化状況（仕事と育児の両立）

	明文化している	していない	無回答	合計
平成28年度	625	245	9	879
平成29年度	554	196	13	763

(2) 出産・育児理由による退職者の状況

	いた	いない	わからない	無回答	合計
平成28年度	115	735	26	3	879
平成29年度	137	605	14	7	763

(3) 独自の育児休業(上乗せ措置を含む)等制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	229	629	21	879
平成29年度	174	531	58	763

(4) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率

(単位:人)

企業規模	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28年度	624	572	91.7%	746	43	5.8%
平成29年度	695	640	92.1%	529	28	5.3%
10~29人	86	64	74.4%	70	13	18.6%
30~49人	59	50	84.7%	46	3	6.5%
50~100人	146	137	93.8%	98	6	6.1%
101人~300人	218	212	97.2%	110	5	4.5%
301人以上	186	177	95.2%	205	1	0.5%

イ 育児休業取得期間

(単位:人)

企業規模	女性								男性							
	1週間未満	1週間~1か月未満	1か月~3か月未満	3か月~6か月未満	6か月~1年未満	1~2年未満	2~3年未満	3年以上	1週間未満	1週間~1か月未満	1か月~3か月未満	3か月~6か月未満	6か月~1年未満	1~2年未満	2~3年未満	3年以上
平成28年度	2	3	14	35	339	177	2	0	23	9	6	0	4	1	0	0
平成29年度	1	4	12	32	349	240	2	0	16	5	3	0	2	2	0	0
10~29人	0	0	2	6	32	24	0	0	11	1	0	0	1	0	0	0
30~49人	0	1	2	1	26	20	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0
50~100人	0	0	3	6	75	52	1	0	2	0	3	0	0	1	0	0
101~300人	0	2	2	7	109	92	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0
301人以上	1	1	3	12	107	52	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0

(5) 育児休業制度導入のメリット（複数回答）

	結婚・出産による退職者が減少する	従業員の勤続年数が延びる	出生率の向上（将来の労働力確保）	会社のイメージアップ	従業員の会社への忠誠心が高まる
平成29年度	529	241	132	108	102
	入社希望者が増える	仕事の効率・つながり・生産性が向上する	仕事内容の見直しができる	その他	対象企業数
平成29年度	85	67	46	18	763

(6) 育児休業制度に関連した課題（複数回答）

	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	
平成29年度	480	358	176	117	
	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	対象企業数
平成29年度	78	68	59	20	763

(7) 男性の育児休業取得に対する意見

	取得した方が良い	できれば取得した方が良い	取得しない方が良い	その他	無回答	合計
平成28年度	89	450	232	98	10	879
平成29年度	106	392	174	59	32	763

(8) 男性の育児休業取得に消極的な理由（複数回答）

	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	業務が忙しい	取得すると本人の収入が下がる	その他	対象企業数
平成28年度	157	148	85	66	15	232
平成29年度	112	102	65	50	4	174

(9) 男性の育児休業取得促進のための取組（複数回答）

	取り組んでいない	上司から取得を促す	県や国の助成制度を活用	育児休業制度について説明会を実施	育児休業取得についてチラシ等を配布
平成29年度	471	97	45	41	40
	育児休業の有給化	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	対象企業数
平成29年度	34	11	10	29	763

(10) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策（複数回答）

	事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充	育児休業中の給付金の拡充	制度の周知	参考になる企業事例の提供
平成29年度	399	326	192	83
	事業主に対する講習会の開催	表彰制度の創設	その他	対象企業数
平成29年度	48	14	41	763

従業員調査

(11) 育児休業制度の認知状況

	内容も含めて知っている	内容は知らないが聞いたことはある	知らない	無回答	合計
女性従業員	420	211	7	7	645
男性従業員	270	291	25	4	590
パート従業員	231	179	20	12	442

(12) 育児休業制度の利用希望

	利用しようと思う	利用しない	無回答	合計
女性従業員	490	113	42	645
男性従業員	270	309	11	590
パート従業員	289	112	41	442

(13) 育児休業制度を利用しない理由（複数回答）

	会社の制度が整備されていないので申請しにくいから	会社で育児休業を取った例がないから	上司や同僚に気兼ねするから	休業中の収入が減少するから	復職後同じ仕事に就けるか不安	子どもの世話をしてくれる人がいるから	保育所等の施設を利用できるから
女性従業員	37	37	33	25	22	15	13
男性従業員	70	70	91	110	29	78	27
パート従業員	14	13	15	14	18	22	10
	仕事の能力低下に対する不安	勤務評定の低下に対する不安	有給休暇等で対応できるから	配偶者が育児休業制度を利用する予定だから	男性が取得した前例がないから	その他	対象者数
女性従業員	13	5	3	0	調査項目なし	19	113
男性従業員	43	24	33	40	67	28	309
パート従業員	6	3	2	0	1	45	112

(14) 男性の育児休業取得に対する意見

	取得したほうがよい	できれば取得したほうがよい	取得しないほうがよい	その他	無回答	合計
女性従業員	166	305	90	72	12	645
男性従業員	114	304	110	56	6	590
パート従業員	100	244	59	26	13	442

(15) 男性の育児休業取得に消極的な意見の理由

	収入が減るため	職場に迷惑をかけるため	家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため	その他	無回答	対象者数
女性従業員	33	31	22	1	3	90
男性従業員	26	58	18	2	6	110
パート従業員	16	24	11	1	7	59

(16) 仕事と育児の両立のために事業者へ望む支援制度（複数回答）

	子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げまたは繰り下げ	出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度	保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成	フレックスタイム	
女性従業員	483	326	303	251	233	205	
男性従業員	385	233	232	214	177	187	
パート従業員	346	205	206	164	123	120	
	事業所内保育施設	転勤時の配慮	所定外労働の免除	在宅勤務制度	社宅への優先入居	その他	対象者数
女性従業員	199	173	157	97	22	17	645
男性従業員	159	159	129	93	17	16	590
パート従業員	132	90	101	56	22	7	442

事業主調査

(17) 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」策定・届出の状況

	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	制度自体を知らない	検討していない	無回答	合計
平成27年度	145	8	80	27	70	調査項目なし	417	37	784
平成28年度	調査なし								
平成29年度	161	5	121	58	83	295	調査項目なし	40	763

(18) 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」の策定効果又は期待する効果（複数回答）

	企業のイメージアップ	優秀な人材の確保・定着	結婚・出産後も女性従業員が就業継続する定着率の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	
平成29年度	61	48	42	39	
	職場の活性化による労働意欲の向上	企業収益の増	業績のアップ、生産性の向上	その他	対象企業数
平成29年度	34	4	2	18	166

(19) 「育メン休暇支援制度」の登録状況

	既に登録している	登録を希望する	登録を検討する	興味はあるが登録しない	興味がないので登録しない	登録しない	無回答	合計
平成28年度	17	5	292	調査項目なし		559	6	879
平成29年度	12	2	285	156	250	調査項目なし	58	763

2 仕事と家庭の両立

事業主調査

(1) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

	既に登録している	登録を希望する	登録を検討する	興味はあるが登録しない	興味がないので登録しない	無回答	合計
平成29年度	81	3	278	145	199	57	763

従業員調査

(2) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 (複数回答)

	年次有給休暇を取得しやすくすること	育児・介護、家事等を家族が分担すること	出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度 (フレックスタイム制度等)を導入すること	子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること	時間外労働を少なくすること	
					その他	対象者数
女性従業員	339	241	231	205		191
男性従業員	310	200	208	122		220
パート従業員	211	155	170	168		123
	職場の管理・監督者や同僚が酒配慮、協力すること	育児・介護休業制度を利用しやすくすること	保育施設や介護施設の整備、サービスの充実	短時間勤務制度を取得しやすくすること	その他	対象者数
女性従業員	188	171	157	105	5	645
男性従業員	192	121	122	71	12	590
パート従業員	99	103	68	79	5	442

3 仕事と介護の両立

事業主調査

(1) 仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況

	明文化している	していない	無回答	合計
平成28年度	543	323	13	879
平成29年度	462	269	32	763

(2) 介護理由による退職者の状況

	いた	いない	わからない	無回答	合計
平成28年度	69	758	46	6	879
平成29年度	63	635	44	21	763

(3) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 (複数回答)

	自己申告等	特に把握していない	直属の上司による面談等	従業員へのヒアリング調査	人事・総務担当部署等の面談	従業員へのアンケート	その他	対象企業数
平成29年度	341	257	124	92	44	16	21	763

(4) 独自の介護休業(上乗せ措置を含む)等制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	173	685	21	879
平成29年度	118	579	66	763

(5) 介護休業取得期間

(単位:人)

	女性							男性						
	1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月～ 93日以下	94日～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上	合計	1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月～ 93日以下	94日～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上	合計
平成28年度	4	5	13	1	1	2	26	6	2	2	2	0	0	12
平成29年度	10	11	9	4	4	1	39	8	3	1	0	0	1	13

(6) 介護休業制度に関連した課題（複数回答）

	代替要員の確保が困難	他の従業員の負担が増える	利用率が低い	制度利用者が復職した後の代替要員の処遇	
平成29年度	438	353	208	149	
	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	対象企業数
平成29年度	69	44	40	33	763

従業員調査

(7) 介護休業制度の認知状況

	内容も含めて知っている	内容は知らないが聞いたことはある	知らない	無回答	合計
女性従業員	208	331	101	5	645
男性従業員	176	295	115	4	590
パート従業員	96	257	83	6	442

(8) 介護休業制度の利用希望

	利用しようと思う	利用しない	無回答	合計
女性従業員	497	138	10	645
男性従業員	410	174	6	590
パート従業員	333	92	17	442

(9) 介護休業制度を利用しない理由（複数回答）

	会社で介護休業を取った例がないから	上司や同僚に気兼ねするから	会社の制度が整備されていないので申請しにくいから	休業中の収入が減少するから	復職後同じ仕事に就けるか不安	
女性従業員	65	55	53	35	20	
男性従業員	56	57	53	70	24	
パート従業員	21	23	28	22	9	
	特別介護老人ホーム等の施設を利用できるから	介護をしてくれる人がいるから	在宅介護サービスが利用できるから	勤務評定の低下に対する不安	仕事の能力低下に対する不安	対象者数
女性従業員	17	12	12	9	8	138
男性従業員	27	35	26	17	23	174
パート従業員	6	20	5	4	5	92

(10) 仕事と介護のために事業者へ望む支援制度（複数回答）

	介護休暇	短時間勤務制度	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	半日単位、時間単位等の休暇制度	介護サービス費用等に対する助成	介護を理由に退職した人の再雇用制度	
女性従業員	458	369	339	312	224	211	
男性従業員	396	242	265	232	207	193	
パート従業員	306	228	208	198	129	159	
	フレックスタイム	転勤時の配慮	在宅勤務制度	所定外労働の免除	テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定	その他	事業者
女性従業員	206	165	143	113	51	12	645
男性従業員	201	162	111	92	35	7	590
パート従業員	138	92	91	78	22	5	442

4 仕事と治療の両立

事業主調査

(1) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況

	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28年度	62	265	546	6	879
平成29年度	61	224	453	25	763

5 ダブルケア

事業主調査

(1) ダブルケア理由による退職者の状況

	いた	いない	わからない	無回答	合計
平成28年度	4	819	54	2	879
平成29年度	6	679	65	13	763

(2) 現在ダブルケアに直面している従業員の状況

	いる	いない	わからない	無回答	合計
平成28年度	13	681	180	5	879
平成29年度	19	564	164	16	763

(3) ダブルケアに直面した従業員への独自の支援策整備状況

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	11	847	21	879
平成29年度	10	715	38	763

従業員調査

(4) ダブルケアの認知状況

	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
女性従業員	92	173	374	6	645
男性従業員	74	175	335	6	590
パート従業員	55	133	245	9	442

(5) ダブルケアの直面状況

	現在直面中で過去にも経験	将来直面するか不安	ダブルケアに直面してはいない	無回答	合計
女性従業員	34	65	523	23	645
男性従業員	14	60	497	19	590
パート従業員	35	48	338	21	442

事業主調査・従業員調査

(6) ダブルケアしながら働き続けるために望む行政施策（複数回答）

	育児・介護に対する行政サービスの充実	ダブルケアに直面した従業員への助成制度（財政的支援）	職場でのダブルケア支援に対する事業主への助成制度（財政的支援）	育児と介護等の同時相談ができる総合的な窓口	
事業主	430	386	251	193	
女性従業員	494	371	257	233	
男性従業員	411	357	269	218	
パート従業員	310	211	147	160	
	柔軟に働ける職場づくり（働き方改革）の後押し	ダブルケア当事者同士がつながり支え合うことができる場	育児と介護をテーマとしたハンドブック	その他	対象者数
事業主	162	55	44	20	763
女性従業員	342	95	41	5	645
男性従業員	282	85	44	5	590
パート従業員	215	69	38	8	442

III 働き方改革

1 年次有給休暇

事業主調査

(1) 年次有給休暇の取得状況

	対象企業数	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25年度	613	30,022	502,098	208,754	16.7	7.0	41.6%
平成26年度	調査なし						
平成27年度	585	39,972	633,381	296,378	15.8	7.4	46.8%
平成28年度	675	51,934	815,041	377,642	15.7	7.3	46.3%
平成29年度	550	33,465	542,565	251,384	16.2	7.5	46.3%

2 働き方改革の取組

事業主調査

(1) 働き方改革の「方針」「目標」「推進体制」について

ア 方針・目標の明確化状況

	明文化している	していない	無回答	合計
平成29年度	236	471	56	763

方針・目標の明確化の具体的な内容（複数回答）

	明確な方針の設定 （計画策定や経営方針等による明文化、社長メッセージ発信等）	具体的な目標の設定 （数値目標など）	対象企業数
平成29年度	160	93	236

イ 推進体制の明確化状況

	明文化している	していない	無回答	合計
平成29年度	196	507	60	763

推進体制の明確化の具体的な内容（複数回答）

	推進する部署または 担当者の明確化 (設置, 所掌に位置づけ)	従業員意見の把握 (アンケート, ヒアリング, 相談窓口等)	労働組合または労働者の 代表との話し合いの場がある	対象企業数
平成29年度	104	75	36	196

(2) 働き方改革の「制度」について

ア 長時間労働削減制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	370	463	46	879
平成29年度	318	375	70	763

長時間労働削減制度の具体的な内容（複数回答）

	ノー残業デー, ノー残業ウィーク等の設定	深夜残業の 禁止	業務繁忙に 対応した営業 時間の設定	朝型勤務	勤務間 インターバル 制度	その他	対象企業数
平成29年度	88	82	73	18	17	66	318

イ 休暇取得促進制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	422	415	42	879
平成29年度	410	295	58	763

休暇取得促進制度の具体的な取組内容（複数回答）

	時間単位・半日単位での 有給休暇の付与	有給休暇の計画的 付与制度	その他	対象企業数
平成29年度	313	112	23	410

ウ 多様な働き方制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	199	635	45	879
平成29年度	231	471	61	763

多様な働き方制度の具体的な取組内容（複数回答）

	時差出勤	短時間勤務・短時間正社員 (育児・介護を除く)	フレックスタイム (育児・介護を除く)	地域限定(転勤のない) 正社員
平成29年度	114	105	40	28
	在宅勤務	テレワーク(在宅勤務以外)・ モバイルワーク	その他	対象企業数
平成29年度	11	3	6	231

エ 仕事の進め方の見直し制度の有無

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	442	381	56	879
平成29年度	313	384	66	763

仕事の進め方の見直し制度取組内容（複数回答）

	業務プロセスの見直し	業務量・業務負荷に応じた業務計画	会議時間のルール化	休暇時等のフォローアップ体制	その他	対象企業数
平成29年度	168	123	54	45	10	313

(3)働き方改革の「取組」について

ア 制度利用促進の取組実施状況

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
平成29年度	243	456	64	763

制度利用促進の具体的な内容（複数回答）

	職場コミュニケーション円滑化のための取組	従業員個人への指導・評価	管理職への指導・評価	社内慣行・風土を変えるための取組	具体的な社内ルール・手続	その他	対象企業数
平成29年度	106	98	68	63	61	3	243

イ 周知・啓発の取組実施状況

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
平成29年度	272	426	65	763

周知・啓発の具体的な内容（複数回答）

	全従業員に対する制度・取組の情報提供・啓発	従業員への教育・研修	管理職への教育・研修	対象企業数
平成29年度	140	114	75	272

ウ 業務改善の取組実施状況

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
平成29年度	408	290	65	763

業務改善の具体的な内容（複数回答）

	業務体制の見直し（業務分担の見直し、柔軟な人人体制の整備等）	従業員の労働生産性向上のための人材育成の取組	業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直し	対象企業数
平成29年度	231	166	159	408

エ 実態把握・管理の取組実施状況

	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	合計
平成29年度	412	291	60	763

実態把握・管理の具体的な内容（複数回答）

	労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用についての実態把握	労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用実態についての管理職との共有	労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用実態についての経営者層との共有	制度・取組についての従業員意識・評価の定期的把握による改善に向けた取組	対象企業数
平成29年度	309	122	99	59	412

(4)働き方改革に取り組み始めてからの経過期間

	取り組み始めたばかり	1年	2年	3～4年	5年以上	無回答	対象企業数
平成29年度	133	47	59	74	112	71	496

Ⅳ ハラスメント

1 セクシャルハラスメント

事業主調査・従業員調査

(1) 職場におけるセクシャルハラスメント

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	無回答	合計
事業主	21	27	637	78	763
女性従業員・パート(女性)	26	29	872	115	1042
男性従業員・パート(男性)	14	27	517	77	635

事業主調査

(2) セクシャルハラスメント対策

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成 28 年度	441	389	49	879
平成 29 年度	337	351	75	763

従業員調査

(3) セクシャルハラスメントの被害

	受けた	受けたことはない	無回答	合計
女性従業員・パート(女性)	42	897	103	1042
男性従業員・パート(男性)	11	556	68	635

(4) セクシャルハラスメントの内容 (複数回答)

女性従業員・パート(女性)					男性従業員・パート(男性)				
性的な話、質問をされた	不必要に身体を触られた	容姿や体型について性的な話題とされた	執ように食事やデートに誘われた		容姿や体型について性的な話題とされた	執ように食事やデートに誘われた	性的な誘いを受けた	不必要に身体を触られた	
11	10	8	4		1	1	0	0	
性的な誘いを受けた	酒席等でお酌やデュエットを強要された	ヌード写真や雑誌を職場で見た	その他	対象者数	酒席等でお酌やデュエットを強要された	ヌード写真や雑誌を職場で見た	性的な話、質問をされた	その他	対象者数
2	2	0	9	42	0	0	0	0	11

(5) セクシャルハラスメント被害後の対応 (複数回答)

	信頼できる上司・同僚に相談した	どこに相談すべきかわからず、対応等はない	プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない	自分自身で問題を解決した	会社の相談窓口にご相談した	労働局・県等の行政相談窓口にご相談した	対象者数
女性従業員・パート(女性)	12	10	9	6	0	0	42
男性従業員・パート(男性)	3	1	4	1	3	1	11

事業主調査

(6) セクシャルハラスメント対策の内容 (複数回答)

	就業規則等による方針の明文化	相談窓口の設置	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	行為者に対する懲戒処分の明文化	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	
平成 29 年度	218	189	146	118	108	102	
	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	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報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象企業数
平成 29 年度	99	74	71	58	53	4	337

従業員調査

(7) 企業に求めるセクシャルハラスメント対策の内容 (複数回答)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分, 被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	
女性従業員・パート(女性)	599	487	475	380	354	334	
男性従業員・パート(男性)	313	243	240	218	191	204	
	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	就業規則等による方針の明文化	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数
女性従業員・パート(女性)	260	243	222	119	118	6	1042
男性従業員・パート(男性)	153	220	167	81	79	5	635

2 パワーハラスメント

事業主調査・従業員調査

(1) 職場におけるパワーハラスメント

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	無回答	合計
事業主	38	61	601	63	763
女性従業員・パート(女性)	55	76	830	81	1042
男性従業員・パート(男性)	46	60	482	47	635

事業主調査

(2) パワーハラスメント対策

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成28年度	389	457	33	879
平成29年度	343	349	71	763

従業員調査

(3) パワーハラスメントの被害

	受けた	受けたことはない	無回答	合計
女性従業員・パート(女性)	88	878	76	1042
男性従業員・パート(男性)	55	533	47	635

(4) パワーハラスメントの内容 (複数回答)

女性従業員・パート(女性)					男性従業員・パート(男性)				
ひどい暴言を受けた	業務上明らかに必要なことや遂行不可能なことの強制された	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた			ひどい暴言を受けた	業務上明らかに必要なことや遂行不可能なことの強制された	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた		
42	16	11			27	14	14		
私的なことに過度に立ち入られた	仲間外しにされた	暴行を受けた	その他	対象者数	仲間外しにされた	私的なことに過度に立ち入られた	暴行を受けた	その他	対象者数
11	10	3	15	88	8	5	3	4	55

(5) パワーハラスメント被害後の対応 (複数回答)

	信頼できる上司・同僚に相談した	どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	自分自身で問題を解決した	プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない	労働局・県等の行政相談窓口相談した	会社の相談窓口相談した	対象者数
女性従業員・パート(女性)	28	23	18	11	1	0	88
男性従業員・パート(男性)	11	13	18	10	0	2	55

事業主調査

(6) パワーハラスメント対策の内容 (複数回答)

	就業規則等による方針の明文化	相談窓口の設置	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	対象企業数
平成29年度	199	180	152	119	108		106
	行為者に対する懲戒処分の明文化	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象企業数
平成29年度	102	83	70	59	57	1	343

従業員調査

(7) 企業に求めるパワーハラスメント対策の内容 (複数回答)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	対象者数
女性従業員・パート(女性)	607	481	480	378	353	331	
男性従業員・パート(男性)	320	241	244	220	193	208	
	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	就業規則等による方針の明文化	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数
女性従業員・パート(女性)	262	248	240	123	121	8	1042
男性従業員・パート(男性)	159	227	177	82	78	5	635

3 マタニティハラスメント

事業主調査・従業員調査

(1) 職場におけるマタニティハラスメント

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	無回答	対象企業数
事業主	4	16	642	101	763
女性従業員・パート(女性)	4	15	877	146	1042

事業主調査

(2) マタニティハラスメント対策

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成28年度	234	612	33	879
平成29年度	272	383	108	763

従業員調査

(3) マタニティハラスメントの被害

	受けた	受けたことはない	無回答	合計
女性従業員・パート(女性)	15	893	134	1042

(4) マタニティハラスメント内容 (複数回答)

	妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉が言われた	妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた	妊娠を相談できる職場環境がなかった	妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された	妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた
女性従業員・パート(女性)	2	2	1	1	0
	妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた	妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた	妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた	その他	対象者数
女性従業員・パート(女性)	0	0	0	2	15

(5) マタニティハラスメント被害後の対応 (複数回答)

	自分自身で問題を解決した	信頼できる上司・同僚に相談した	どこに相談すべきかわからず、対応等ましてけない	プライバシーの問題だと思わずに対応するつもりはない	会社の相談窓口で相談した	労働局・県等の行政相談窓口で相談した	対象者数
女性従業員・パート(女性)	5	5	2	2	0	0	15

事業主調査

(6) マタニティハラスメント対策の内容 (複数回答)

	就業規則等による方針の明文化	相談窓口の設置	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	行為者に対する懲戒処分の明文化	
平成29年度	152	134	110	88	79	77	
	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	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報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象企業数
平成29年度	75	56	48	44	37	2	272

従業員調査

(7) 企業に求めるマタニティハラスメント対策の内容 (複数回答)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談窓口の設置	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	行為者に対する懲戒処分の明文化	
女性従業員・パート(女性)	577	464	455	371	342	308	
	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	就業規則等による方針の明文化	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象者数
女性従業員・パート(女性)	251	243	217	117	115	6	1042

(8) 職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	無回答	合計
女性従業員・パート(女性)	164	161	626	91	1042

4 パタニティハラスメント

事業主調査・従業員調査

(1) 職場におけるパタニティハラスメント

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	無回答	合計
事業主	3	9	635	116	763
男性従業員・パート(男性)	2	9	527	97	635

事業主調査

(2) パタニティハラスメント対策

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成28年度	166	676	37	879
平成29年度	246	389	128	763

従業員調査

(3) パタニティハラスメントの被害

	受けた	受けたことはない	無回答	合計
男性従業員・パート(男性)	15	528	92	635

(4) パタニティハラスメントの内容 (複数回答)

	育児休業等制度利用こ ともない、 心無い言葉を言われた	育児休業等制度利用こ ともない、 嫌がらせをされた	育児休業等制度利用こ ともない、 給料を減らされた	育児休業等制度利用こ ともない、解雇や 契約打ち切り、自主退職へ の誘導などをされた	対象者数
男性従業員・パート(男性)	3	2	1	0	0
	育児休業等制度利用こ ともない、残業や重労働 などを強いられた	育児休業等制度利用こ ともない、望まない異動をさ せられた	育児休業等制度利用こ ともない、雇用形態を 変更された	その他	対象者数
男性従業員・パート(男性)	0	0	0	1	15

(5) パタニティハラスメント被害後の対応 (複数回答)

	プライバシー の問題だど 思うので 対応する つもりはない	信頼できる 上司・同僚に 相談した	どこに相談 すべきか わからず、 対応等は していない	自分自身で 問題を 解決した	会社の 相談窓口 に相談した	労働局・県等 の行政相談 窓口 に相談した	対象者数
男性従業員・パート(男性)	5	3	2	1	1	0	15

事業主調査

(6) パタニティハラスメント対策の内容 (複数回答)

	就業規則等による 方針の明文化	相談窓口の設置	相談があった場合 の迅速かつ適切な 対応	相談者・行為者等 のプライバシーの 保護	行為者に対する 懲戒処分の明文化	事実関係が 判明した場合の 適切な措置の実施	対象 企業数
平成29年度	135	115	100	77	68	67	
	トップから 職場のハラスメント をなくすという メッセージを発信	再発防止措置の 徹底(行為者への 迅速な指導・研修・ 処分、被害者の フォロー等)	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 ット等広報啓発資 料の作成・配布	研修会の開催	その他	対象 企業数
平成29年度	67	51	43	37	29	2	246

従業員調査

(7) 企業に求めるパタニティハラスメント対策の内容 (複数回答)

	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	相談者・行為者等のプライバシーの保護	就業規則等による方針の明文化	相談窓口の設置	行為者に対する懲戒処分の明文化	
男性従業員・パート(男性)	301	234	229	212	211	188	
	再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等)	トップから職場のハラスメントをなくすというメッセージを発信	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	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	その他	対象者数
男性従業員・パート(男性)	180	162	146	82	78	5	635

V 転職(35歳未満の従業員が対象)

従業員調査

(1) 転職の有無

	はい	いいえ	無回答	対象者数
女性従業員	72	96	0	168
男性従業員	79	79	0	158

(2) 転職回数

	1回	2回	3回	4回	5回	6回	無回答	対象者数
女性従業員	41	12	10	4	1	0	4	72
男性従業員	46	17	7	2	2	1	4	79

(3) 転職時期(年齢)

		20歳未満頃	20～24歳頃	25～29歳頃	30～34歳頃	無回答	対象者数
1回目	女性従業員	3	36	22	5	6	72
	男性従業員	4	38	28	4	5	79
2回目	女性従業員	0	10	13	3	5	31
	男性従業員	1	11	13	4	4	33
3回目	女性従業員	0	4	6	5	4	19
	男性従業員	0	4	8	0	4	16

(4) 転職理由

	職種または業界を変えたかった	時間的・精神的なゆとりの追求	上司・同僚との人間関係、評価が納得できなかった	Uターン・Iターンなど転居の必要性	年収アップなど待遇の好条件	希望しない 人事異動・出向・転勤、会社倒産など
女性従業員	15	15	7	6	5	4
男性従業員	15	14	9	7	5	0
	キャリアアップ・スキルアップ	前の仕事にやりがいを感じられなかった	会社の将来が不安	その他	無回答	対象者数
女性従業員	3	2	1	7	7	72
男性従業員	4	10	7	5	3	79

(5) 転職前の勤務地状況

	県内	県外	海外	無回答	対象者数
女性従業員	58	13	0	1	72
男性従業員	55	23	0	1	79

(6) 県内の勤務地状況

	現勤務地と同じ市町	現勤務地とは異なる市町	無回答	対象者数
女性従業員	31	27	0	58
男性従業員	31	23	1	55

(7) 県外の勤務地状況

	関東	関西	中国	四国	九州	中部	合計
女性従業員	7	4	2	0	0	0	13
男性従業員	6	6	6	3	1	1	23

(8) 転職前の会社の業種

	サービス業 (他に分類され ないもの)	医療、福 祉	卸売業、 小売業	製造業	教育、 学習支援業	宿泊業、 飲食 サービス業	金融業、 保険業	生活関連 サービス 業、娯楽業	情報 通信業
女性従業員	16	13	10	8	5	4	4	3	2
男性従業員	8	15	9	14	1	4	6	2	1
	電気・ガス・ 熱供給 水道業	運輸業、 郵便業	不動産業、 物品賃貸業	学術研究、 専門・技術 サービス業	複合 サービス事 業	建設業	その他	無回答	対象者数
女性従業員	1	1	1	1	1	0	1	1	72
男性従業員	1	5	0	3	1	5	3	1	79

(9) 転職前の会社の規模

	10人未満	10～29人	30～49人	50～99人	100～300人	301～999人	1,000人 以上	無回答	対象者数
女性従業員	6	8	5	13	16	10	13	1	72
男性従業員	9	7	8	14	18	12	11	0	79

(10) 転職活動で活用した情報・サービス (複数回答)

	ハローワーク	友人・知人の 紹介	求人誌・折り込み チラシ・新聞	民間運営の 求人サイト	人材紹介サービス (転職エージェント)	
女性従業員	52	23	21	20	12	
男性従業員	51	36	15	19	7	
	企業HP	公的機関 運営の求人サイト	関連会社・ 取引先の紹介	SNS	その他	対象者数
女性従業員	9	8	1	0	2	72
男性従業員	8	3	4	0	5	79

(11) 転職を選ぶ際の最優先項目

	給与が希望に 合っているか	勤務地が希望に 合っているか	長く働けそうか	家庭の事情 (育児・介護)に沿うか	やりがいのある 仕事ができるか
女性従業員	29	28	27	24	23
男性従業員	35	19	34	5	25
	残業の少なさ・ 休日の多さ	企業の安定性	その他	無回答	対象者数
女性従業員	22	5	2	8	168
男性従業員	9	13	3	15	158

VI 雇用

事業主調査

1 障害者

(1) 障害者の雇用実績

企業規模	雇用している	雇用していない	無回答	合計
平成28年度	243	632	4	879
平成29年度	252	501	10	763
10～29人	55	261	3	319
30～49人	38	113	2	153
50～100人	58	81	2	141
101人～300人	66	43	2	111
301人以上	35	3	1	39

(2) 障害者を雇用するに当たっての課題（複数回答）

	適当な業務がない	障害特出について理解不足で不安	体調不良時の対応に不安	業務遂行援助者・相談員等の配置が困難	
				その他	対象企業数
平成29年度	495	186	185		183
平成29年度	136	98	87	29	763

(3) 障害者雇用に関する支援機関の周知状況

	知っている	知らない	無回答	合計
平成28年度	503	365	11	879
平成29年度	441	287	35	763

2 高齢者

事業主調査

(1) 高齢者(65歳以上)の雇用状況

高齢者の雇用状況【正社員】

	雇用している	現在雇用していないが、今後検討する	現在も今後も雇用する予定がない	無回答	合計
平成28年度	362	214	237	66	879
平成29年度	337	173	174	79	763

高齢者の雇用状況【非正規雇用（契約社員、パート、アルバイト等）】

	雇用している	現在雇用していないが、今後検討する	現在も今後も雇用する予定がない	無回答	合計
平成28年度	532	144	134	69	879
平成29年度	485	126	89	63	763

(2) 高齢者雇用に期待する役割・能力（複数回答）

	技術・技能、ノウハウの活用	若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達	従業員の補助	軽作業等の高齢者に適した業務での活用	時間外（早朝・夕方以降）での活用	その他	対象企業数
平成29年度	465	351	235	169	58	26	696

3 若年者

事業主調査

(1) 若年者(20歳代~40歳代)の人材確保状況【年代別、雇用形態ごと】

若年者の人材確保【正社員】

		確保できている	やや不足している	不足している	無回答	合計
20歳代	平成28年度	236	224	334	85	879
	平成29年度	198	181	308	76	763
30歳代	平成28年度	283	266	247	83	879
	平成29年度	241	218	235	69	763
40歳代	平成28年度	465	187	133	94	879
	平成29年度	390	146	154	73	763

若年者の人材確保【契約社員(フルタイム)】

		確保できている	やや不足している	不足している	無回答	合計
20歳代	平成28年度	124	70	136	549	879
	平成29年度	103	53	132	475	763
30歳代	平成28年度	133	84	118	544	879
	平成29年度	106	66	115	476	763
40歳代	平成28年度	178	86	72	543	879
	平成29年度	143	55	87	478	763

若年者の人材確保【パート・アルバイト】

		確保できている	やや不足している	不足している	無回答	合計
20歳代	平成28年度	183	90	188	418	879
	平成29年度	140	87	162	374	763
30歳代	平成28年度	204	113	159	403	879
	平成29年度	165	108	141	349	763
40歳代	平成28年度	270	103	109	397	879
	平成29年度	218	88	105	352	763

(2) 若年者(20歳代~40歳代)の人材不足の理由【雇用形態ごと】

若年者の人材不足の理由(複数回答)

	応募者が少ない	採用条件に合う人材が少ない	採用してもすぐに離職する	今以上の人件費をかなげられない	採用活動のための人材・時間がない	その他	対象企業数
正社員	427	214	144	117	35	12	550
契約社員	163	69	47	37	15	7	204
パート・アルバイト	249	85	80	41	12	2	296

(3) 正社員の採用状況

正社員の採用状況【新卒】(複数回答)

	大学卒	高校卒	短大卒	大学院卒	中学卒	採用者なし	対象企業数
平成29年度	214	175	126	28	3	297	763

正社員の採用状況【第二新卒】(複数回答)

	大学卒	高校卒	短大卒	中学卒	大学院卒	採用者なし	対象企業数
平成29年度	148	134	62	22	5	387	763

(4) 正社員の離職状況【30歳未満】(複数回答)

	高校卒	大学卒	短大卒	中学卒	大学院卒	離職者なし	対象企業数
平成29年度	196	183	116	18	10	286	763

(5) 第二新卒の採用見通し状況

	第二新卒を採用したい	将来的にも採用に積極的だ	わからない	無回答	合計
平成29年度	470	52	190	51	763

(6) 第二新卒の今後の採用予定

	これまでと変わらず採用したい	今後1~2年間、積極採用したい	将来的には積極採用したい	無回答	対象企業数
平成29年度	259	135	74	2	470

(7) 第二新卒の採用に消極的な企業の今後の採用予定

	今後1~2年間、採用見込みはない	将来的にも採用に消極的だ	無回答	対象企業数
平成29年度	29	21	2	52

(8) 第二新卒の採用で重視する内容(優先順1~3番)

	業務への適応力	企業文化・社風等になじむ人柄か	入社意欲の高さ	専門的な資格・スキル	志望動機	その他	対象企業数
1番	265	105	124	79	83	5	763
2番	210	152	133	85	46	0	763
3番	97	129	115	143	89	4	763

(9) 第二新卒を採用するメリット(優先順1~3番)

	時期を問わず採用できる	優秀な若手人材が採用できる	将来性があり長く働くことができる	新卒採用の補填ができる	新卒採用に比べて育成コストが抑えられる	キャリア人材より社風や制度になじみやすい	企業規模や知名度より仕事内容や社風を重視する人材が多い	その他	対象企業数
1番	348	100	53	38	35	31	34	8	763
2番	91	114	74	78	81	79	31	0	763
3番	69	65	98	62	44	48	78	0	763

4 大学生等のインターンシップ

事業主調査

(1) インターンシップの受入実績

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	120	748	11	879
平成29年度	96	631	36	763

(2) インターンシップの受入時期

	8~9月	10~11月	12~1月	2~3月	その他	無回答	対象企業数
平成28年度	68	21	9	13	18	13	120
平成29年度	47	8	7	12	11	11	96

(3) インターンシップの受入期間

	1日	2～3日	1週間	1週間超～ 2週間	2週間超～ 1月	1月超	無回答	対象企業数
平成28年度	8	24	37	27	11	15	13	120
平成29年度	10	16	31	16	9	10	4	96

(4) インターンシップの課題

	社内の受入体制	受入プログラム作成	学生の資質	その他	無回答	対象企業数
平成28年度	33	27	28	4	42	120
平成29年度	33	21	12	3	27	96

(5) インターンシップを受け入れていない理由（複数回答）

	社内の受入体制が 整わない	必要性を感じない (採用予定がない等)	受入プログラム 作成が困難	過去に受け入れたが 現在止めている	その他	対象企業数
平成28年度	285	278	128	28	67	748
平成29年度	252	189	83	27	80	631

(6) 今後のインターンシップの受入予定

	受け入れを 検討中である	今後受け入れたい	受け入れる つもりがない	過去に受け入れた が現在止めている	無回答	対象企業数
平成28年度	167	103	401	28	49	748
平成29年度	181	調査項目なし	319	調査項目なし	131	631

(7) インターンシップ参加者の採用実績

	ある	ない	無回答	合計
平成28年度	112	744	23	879
平成29年度	85	636	42	763

5 非正規社員の処遇改善等

事業主調査・パート従業員調査

(1) 無期転換ルールの認知状況

	知っており 内容も理解している	知っているが 内容はよくわからない	知らない	無回答	対象数
事業主	363	177	165	58	763
パート従業員	35	74	325	8	442

事業主調査

(2) 非正規社員の処遇改善等の取組（複数回答）

	正社員への転換 (短時間・勤務地 限定正社員等へ の移行を含む)	派遣社員の 自社社員への 採用	正社員との 格差是正 (賃金、一時金、 退職金、健康管理、 福利厚生等)	キャリアアップ (自己啓発支援、 社内教育 訓練等)	社会保険適用に 向けた所定労働 時間の拡大	その他	特 い ない	対象 企業 数
平成29年度	434	388	104	98	97	30	226	763

(3) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）

	ある	ない	無回答	対象企業数
平成28年度	217	153	11	381
平成29年度	195	239	0	434

派遣社員の自社社員への採用

	ある	ない	無回答	対象企業数
平成28年度	67	59	2	128
平成29年度	74	314	0	388

(4) 正社員・限定正社員の登用制度の有無

	ある	制度としてはないが 適任者がいれば 随時実施している	わからない	ない	無回答	対象企業数
平成29年度	140	260	63	251	49	763

パート従業員調査

(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無

	ある	制度としてはないが正社員・限定社員採用時に 優先的に採用されている	わからない	ない	無回答	合計
平成29年度	135	24	209	64	10	442

(6) 正社員・限定正社員への登用制度の利用希望

	利用したい	利用したくない	無回答	合計
パート従業員	175	238	29	442

(7) 正社員・限定正社員への登用制度の利用に消極的な理由（複数回答）

	家事、育児・介護との両立が 困難になるから	今の仕事に満足している	能力、体力に自信がない	仕事中心の生活となる おそれがあるから	
平成29年度	129	86	72	67	
	収入を非課税限度や 被扶養範囲内にしたいから	家庭内での時間が少なくなる おそれがあるから	責任ある仕事に 就きたくない	その他	対象者数
平成29年度	49	34	31	14	238

6 求人方法

事業主調査

(1) 雇用者の募集方法【雇用形態ごと】

雇用者の募集方法【正社員（新卒・既卒3年）】（複数回答）

	ハローワークによる 求人	自社HPに 求人情報を掲載	過去1年間に 雇用実績なし	合同企業説明会への 出展	民間機関による 有料サイトの求人案内
平成29年度	308	160	141	141	102
	人材紹介会社へ依頼	公的機関による 運営サイトの求人案内	新聞の求人案内	その他	対象企業数
平成29年度	69	43	41	59	763

雇用者の募集方法【正社員（既卒3年経過 中途採用）】（複数回答）

	ハローワークによる 求人	自社HPに 求人情報を掲載	人材紹介会社へ 依頼	民間機関による 有料サイトの求人案内	過去1年間に 雇用実績なし
平成29年度	427	150	124	124	105
	合同企業説明会への 出展	新聞の求人案内	公的機関による運営サ イトの求人案内	その他	対象企業数
平成29年度	88	55	50	64	763

雇用の募集方法【非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）】（複数回答）

	ハローワークによる求人	民間機関による有料サイトの求人案内	自社HPに求人情報を掲載	人材紹介会社へ依頼	過去1年間に雇用実績なし
平成29年度	350	119	110	97	89
	新聞の求人案内	合同企業説明会への出展	公的機関による運営サイトの求人案内	その他	対象企業数
平成29年度	66	42	32	52	763

7 パート従業員

パート従業員調査

(1) パート従業員として働く理由（複数回答）

	自分の都合の良い時間(日)に働けるから	育児や介護と両立しやすいから	通勤時間が短いから	勤務時間や労働日数が短いから	収入を非課税限度内又は被扶養範囲内にしたいから	仕事が簡単で責任も軽いから
平成29年度	245	195	140	125	95	38
	正社員として働ける会社があったから	地域活動等他の活動と両立しやすいから	組織に縛られたくないから	資格取得等他の目的があるから	その他	対象者数
平成29年度	36	22	14	6	29	442

(2) 収入調整の状況

	非課税限度額等は気にせず働いている	非課税限度額、社会保険(年金、健康保険等)の被扶養者の範囲内になるよう収入調整している	配偶者等に支給される扶養手当の範囲内になるよう収入調整している		
平成29年度	192	124	51		
	収入が少ないので、非課税限度額等を超えることはない	公的年金の支給を配慮して収入調整している	その他	無回答	合計
平成29年度	43	15	3	14	442

(3) 再就職時に希望する雇用形態

	正社員	短時間正社員	勤務地が限定された正社員	パート・アルバイト	派遣労働者	その他	無回答	合計
平成29年度	99	72	32	223	1	8	7	442

(4) 再就職時に希望する雇用形態の理由（複数回答）

	自分の都合のよい時間(日)に働きたい	家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい	安定した仕事に就きたい	勤務時間・労働日数が短い	賃金・待遇がよい
平成29年度	204	201	123	121	112
	責任が薄い仕事に就きたい	資格・技能を活かしたい	責任が重くやりがいのある仕事に就きたい	その他	合計
平成29年度	49	38	23	13	442

(5) パート従業員が利用できる制度等 (複数回答)

	健康診断	雇用保険	年次有給休暇の付与	社会保険	労働条件に関する事項を明らかにした文書の交付	退職手当、通勤手当、家族手当等	就業規則の整備	賞与
平成29年度	288	280	254	199	196	176	139	134
	退職時の証明	育児休業制度	解雇の予告	正社員への登用機会の付与	子の看護休暇	介護休業制度	福利厚生施設の利用	妊産婦への特別措置(産前産後休業、妊産婦の通院時間の確保等)
平成29年度	125	102	95	72	63	59	56	56
	教育訓練	時間外労働の制限・深夜業の制限(小学校就学前の子を養育する者、家族を介護する者)	介護休暇制度	短時間勤務等の措置(3歳未満の子を養育する者、家族を介護する者)	所定外労働の免除(3歳未満の子を養育する者)	その他	対象者数	
平成29年度	52	49	49	41	29	11	442	

(6) パート従業員として働く上での不満や不安 (複数回答)

	不満や不安はない	給料、収入が少ない	仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい	いつ解雇されるかわからない	自分の能力や実績が評価されない	パートタイム労働者の労働条件や仕事に対する意見を反映する機会がない
平成29年度	171	139	64	35	28	25
	福利厚生制度が正社員との差が大きい	正社員としての採用等昇進・昇格システムがない	休日が少ない	教育訓練がない又は不十分である	勤務時間が長い	労働条件が書面で明示されていない
平成29年度	23	19	16	16	13	9
	再就職等の際に正社員以外の職歴が評価されない(さむい)	仕事にやりがいがない	仕事が自分の能力や性格に合わない	一定年数で契約が更新されず打ち切りになる	その他	対象者数
平成29年度	8	7	7	1	15	442

(7) パート従業員が働きやすい環境整備のための行政施策 (複数回答)

平成29年度	非課税限度額や被扶養範囲の引上げ	パートの労働条件向上の取組みに対する企業等への支援	パートタイム労働法等パートのための諸制度に関する情報提供サービス	非課税限度額や被扶養範囲の引下げ及び廃止	
女性パート従業員	174	134	103	60	
男性パート従業員	14	8	12	5	
	パート向け労働相談の充実	パートに対する教育訓練への支援及び実施	パートの能力開発に関する企業への情報提供	その他	対象者数
女性パート従業員	59	41	20	3	397
男性パート従業員	5	9	2	3	45

Ⅶ 行政への要望

事業主調査・従業員調査

行政への要望（複数回答）

平成29年度	保育所、 学童保育の 充実	事業主に対する 助成制度 (財政的支援) の拡充	労働者に対する 助成制度 (財政的支援) の拡充	育児・ 介護休業制度 の充実	介護施設等 介護サービス の充実	雇用や労働 に関する 情報の提供	ファミリー・サポート・ センターの設置・ 充実	
事業主	368	327	276	270	257	122	119	
女性従業員	359	150	221	421	282	86	129	
男性従業員	296	174	259	361	232	86	93	
パート従業員	228	77	126	270	169	73	91	
	完全週休 2日制 の普及啓発	職業指導・ 職業訓練の充実	男女平等な 雇用・労働条件 の確保のための 啓発強化	事業主の 意識啓発	労働者を対象 とした相談体制 の整備	社員の定着率 向上のための アドバイザー等の 派遣	若者の職場定着こ に向けた、 事業主等を 対象とした 講習会の実施	
事業主	105	86	75	65	59	51	48	
女性従業員	235	47	133	106	88	31	52	
男性従業員	194	72	134	91	78	41	79	
パート従業員	127	59	82	56	56	19	29	
	高齢者の継続雇用 に向けた、事業主等 を対象とした 講習会の実施	就業環境改善こ 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	県HP等を活用した 働きやすい環境整備こ 関する先進事例紹介	女性の職場定着 や登用に向けた、 事業主等を対象 とした講習会の実 施	障害者の職場定着こ に向けた、事業主等を 対象とした 講習会の実施	その他	対象 者数	
事業主	42	35	31	25	18	23	763	
女性従業員	40	53	12	51	13	15	645	
男性従業員	50	56	17	32	26	12	590	
パート従業員	47	29	9	40	12	8	442	