

統計表

〔単位：事業所数〕

I 女性の就業環境

1 女性の配置・昇進

(1) 女性の配置状況

	全ての職種に女性を配置している	女性を配置していない職種がある	無回答	合計
平成29年度	430	313	20	763
平成30年度	581	391	18	990

(2) 女性を配置していない理由（複数回答）

	体力が必要だから	女性が希望しないから	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30年度	171	157	101	39	34

	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	対象事業所数
平成30年度	25	20	12	9	58	391

2 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している事業所の割合

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成29年度	353	360	50	763
平成30年度	479	496	15	990

(2) 役員に占める女性の割合

(単位:人)

事業所規模	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29年度	2,572	549	21.3%
平成30年度	3,230	758	23.5%
10～29人	1,153	359	31.1%
30～49人	632	149	23.6%
50～100人	528	108	20.5%
101～300人	562	110	19.6%
301人以上	355	32	9.0%

(3) 女性を管理職に登用している事業所の割合

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成29年度	261	453	49	763
平成30年度	340	635	15	990

(4) 管理職に占める女性の割合

(単位:人)

事業所規模	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29年度	4,692	660	14.1%
平成30年度	4,979	827	16.6%
10～29人	688	160	23.3%
30～49人	679	111	16.3%
50～100人	828	139	16.8%
101～300人	1,159	239	20.6%
301人以上	1,625	178	11.0%

(5) 女性を主任・係長相当職に登用している事業所の割合

	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
平成30年度	451	524	15	990

(6) 主任・係長相当職に占める女性の割合

(単位:人)

事業所規模	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29年度	6,424	2,011	31.3%
平成30年度	6,217	2,129	34.2%
10～29人	636	236	37.1%
30～49人	739	246	33.3%
50～100人	987	342	34.7%
101～300人	1,747	657	37.6%
301人以上	2,108	648	30.7%

(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少ないから	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がいるが経験年数が不足しているから	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から	女性は勤続年数が短いから	
平成30年度	137	106	75	47	29	23	
	事業所(経営者)の方針だから	仕事がつく、女性には無理だと思うから	家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられないから	結婚出産を理由に、退職してしまうから	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないから	その他	対象事業所数
平成30年度	23	20	20	1	1	59	799

(8) 女性の管理職、及び主任・係長相当職の人数の変化

ア 課長相当職以上

	かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない・女性従業員が少ない	無回答	合計
平成30年度	7	122	653	20	7	102	79	990

イ 主任・係長相当職

	かなり増えた	やや増えた	変わっていない	やや減った	かなり減った	わからない・女性従業員が少ない	無回答	合計
平成30年度	36	184	584	15	3	91	77	990

3 女性のキャリア形成

(1) 女性従業員の職業意識向上のための取組（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	管理職への女性の 登用を進める	
平成30年度	692	458	302	272	190	
	自己啓発の促進	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	対象事業所数
平成30年度	183	171	78	51	56	990

(2) 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	法人税の 軽減措置	キャリアアップ 研修など人材 育成のサポート	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30年度	598	463	270	222	219	188	169
	男性に対する 意識啓発	男性の 育児休業取得 の促進	目標達成企業 への助成制度 (財政的支援)	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30年度	123	108	106	97	76	67	50
	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	公共事業の 入札参加資格 への 優先的措置	女性管理職 比率の公表 の義務化	事業所の取組 の公表	その他	対象事業所数
平成30年度	43	39	33	31	28	30	990

II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

(1) 仕事と育児の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況

	明文化している	していない	無回答	合計
平成29年度	554	196	13	763
平成30年度	747	218	25	990

(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29年度	137	605	14	7	763
平成30年度	149	802	27	12	990

(3) 独自の育児休業(上乗せ措置を含む)等制度の有無

	有	無	無回答	合計
平成29年度	174	531	58	763
平成30年度	234	737	19	990

(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)

事業所規模	女性			男性		
	対象者数	取得者数	取得率	対象者数	取得者数	取得率
平成29年度	695	640	92.1%	529	28	5.3%
平成30年度	786	770	98.0%	586	51	8.7%
10～29人	85	81	95.3%	46	8	17.4%
30～49人	85	83	97.6%	72	18	25.0%
50～100人	132	128	97.0%	56	12	21.4%
101人～300人	233	231	99.1%	171	6	3.5%
301人以上	251	247	98.4%	241	7	2.9%

イ 育児休業取得期間

(単位:人)

事業所規模	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年～2年未満	2年～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年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
平成29年度	1	4	12	32	349	240	2	0	16	5	3	0	2	2	0	0
平成30年度	4	6	20	42	387	296	14	1	34	11	1	2	2	1	0	0
10～29人	0	1	4	5	41	28	2	0	6	2	0	0	0	0	0	0
30～49人	2	1	4	3	39	31	2	1	15	2	0	1	0	0	0	0
50～100人	1	0	0	7	63	55	2	0	7	4	0	0	0	1	0	0
101～300人	1	2	9	15	107	90	7	0	5	1	0	0	0	0	0	0
301人以上	0	2	3	12	137	92	1	0	1	2	1	1	2	0	0	0

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

	有	無	無回答	合計
平成30年度	47	923	20	990

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

ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

	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
平成30年度	102	5	183	361	296	43	990

イ 「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	無回答	合計
平成29年度	12	2	285	156	250	58	763
平成30年度	20	3	185	382	336	64	990

2 仕事と介護の両立

(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29年度	462	269	32	763
平成30年度	640	329	21	990

(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29年度	63	635	44	21	763
平成30年度	77	855	50	8	990

(3) 独自の介護休業(上乗せ措置を含む)等制度の有無

	有	無	無回答	合計
平成29年度	118	579	66	763
平成30年度	150	825	15	990

(4) 介護休業取得期間

(単位:人)

	女性							男性						
	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月	3か月～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～1か月未満	1か月～3か月	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	合計
平成29年度	10	11	9	4	4	1	39	8	3	1	0	0	1	13
平成30年度	18	11	16	1	0	1	47	3	2	3	1	0	0	9

(5) 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30年度	590	437	264	178	
	復職率が低い	事業所の経済的負担が大きい	休業中・復職後の能力維持が困難	その他	対象事業所数
平成30年度	63	55	53	41	990

3 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況

	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29年度	61	224	453	25	763
平成30年度	57	304	619	10	990

4 ダブルケア

(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29年度	6	679	65	13	763
平成30年度	3	907	71	9	990

(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29年度	19	564	164	16	763
平成30年度	21	770	194	5	990

Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況

	対象事業所数	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%
平成30年度	810	47,016	739,941	345,515	15.7	7.3	46.7%

2 働き方改革の取組

(1) 働きやすい職場づくりや業務改善などの取組について

ア 働きやすい職場づくりや業務改善などの意義

	大いにあると思う	少しはあると思う	意義があるとは思わない	わからない	無回答	合計
平成30年度	426	401	23	101	39	990

イ 働きやすい職場づくりや業務改善などの具体的な取組（複数回答）

	残業時間の削減	業務改善(業務プロセスや業務内容の見直し, 従業員のスキルアップなど)	休暇の取得促進	従業員の意識改善・研修等	女性・高齢者など多様な人材の活用	仕事と育児・介護などの両立	時間や場所についての多様な働き方(短時間勤務, 時差出勤, テレワークなど)	その他	取組を実施していない	対象事業所数
平成30年度	509	446	410	333	318	285	162	16	74	990

ウ 働きやすい職場づくりや業務改善などの方針・目標（複数回答）

	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	企業理念や経営計画などに盛り込まれている	定期的に見直しを行っている	国・県・市町などに提出する書類の中で定めている(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など)	経営者層, 人事労務部署などが何らかの社内文書で定めている	具体的な数値目標がある	そもそも方針・目標と言えるものがない	対象事業所数
平成30年度	414	183	164	125	114	94	225	990

エ 働きやすい職場づくりや業務改善などの主な推進役

	①人事労務部署	②部署横断的な組織	③経営者層(社長・役員等)	特定の推進担当者(①～③を除く)	その他	推進役はない	無回答	合計
平成30年度	156	30	453	45	24	172	110	990

オ 働きやすい職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法（複数回答）

	従業員への個別ヒアリング	相談窓口の設置	従業員アンケート	労働組合(又は労働者の代表)との話し合い	事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置	その他	把握していない	対象事業所数
平成30年度	526	116	104	80	36	121	156	990

(2) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間

	5年以上	2～4年	1年	取り組み始めたばかり	今後取り組み予定・取組を検討中	取組む予定はない	無回答	合計
平成30年度	154	211	80	157	195	103	90	990

(3) 働きやすい職場づくりや業務改善などの取組を進める際の課題（複数回答）

	業務量に対する適正要員の確保	従業員の意識改革や理解促進	社内コミュニケーションの円滑化	管理職の意識改革や理解促進	取組に関する方針や目標の明確化	取組方法・ノウハウ不足	設備や制度導入のコスト負担
平成30年度	479	451	296	276	262	244	171
	勤務管理の複雑化や運用の負担	就業規則等の変更手続の負担	取組を進めにくい社内の雰囲気	社会的機運や取引先の理解不足	その他	課題はない	対象事業所数
平成30年度	163	97	86	72	20	32	990

3 その他

(1) 「広島県働き方改革実践企業認定制度」の認知状況

	制度を知っており、平成30年度中の申請を予定している（もしくは既に認定を受けている）	制度を知っており、いずれ申請したいと考えている	制度は知っているが、関心がない（申請の予定はない）	制度について、聞いたことがない	無回答	合計
平成30年度	14	129	339	486	22	990

(2) サイト(働き方改革・女性活躍発見サイトHint!ひろしま)の認知状況

	サイトを知っており、参考している	サイトを知っており、閲覧をしたことがある	サイトは知っているが、閲覧したことはない	サイトについて、聞いたことがない	無回答	合計
平成30年度	13	62	190	704	21	990

(3) 「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況

	両方とも知っている	「イクボス」は知っているが「イクボス同盟ひろしま」は知らない	両方とも知らない	無回答	合計
平成30年度	107	398	467	18	990

(4) 「イクボス」の事業所内での推進状況

	推進している（管理職研修の実施等）	社内に周知したことはあるが、推進していない	推進する意義を感じていない	無回答	合計
平成30年度	28	213	568	181	990

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

	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
平成30年度	12	15	909	54	990

(2) セクシャルハラスメント対策の有無

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成29年度	337	351	75	763
平成30年度	388	440	162	990

(3) 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	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	
平成30年度	266	194	168	143	114	111	
	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	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)	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	対象事業所数
平成30年度	100	92	86	64	60	9	388

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

	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
平成30年度	31	74	832	53	990

(2) パワーハラスメント対策の有無

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成29年度	343	349	71	763
平成30年度	381	460	149	990

(3) 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	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	
平成30年度	224	182	177	143	127	109	
	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	対象事業所数
平成30年度	105	100	93	71	59	11	381

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

	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
平成30年度	2	4	926	58	990

(2) マタニティハラスメント対策の有無

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成29年度	272	383	108	763
平成30年度	275	532	183	990

(3) 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	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	
平成30年度	162	137	135	113	92	81	
	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	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)	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	対象事業所数
平成30年度	79	74	72	46	38	8	275

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

	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
平成30年度	1	4	913	72	990

(2) パタニティハラスメント対策の有無

	講じている	講じていない	無回答	合計
平成29年度	246	389	128	763
平成30年度	210	583	197	990

(3) 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	就業規則等による 方針の明文化	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	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	
平成30年度	112	109	105	91	72	65	
	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	行為者に対する 懲戒処分の明 文化	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	対象事業所数
平成30年度	58	57	56	33	28	5	210

V 雇用

1 障害者

(1) 障害者の雇用実績

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 29 年度	252	501	10	763
平成 30 年度	281	699	10	990
10～29 人	52	406	6	464
30～49 人	45	174	1	220
50～100 人	57	91	2	150
101 人～300 人	81	25	1	107
301 人以上	46	3	0	49

(2) 障害者雇用を進める上での課題（複数回答）

	適当な業務がない	業務遂行援助者・相談員等の配置が困難	体調不良時の対応に不安	障害特性について理解不足で不安	
平成 30 年度	622	241	212	208	
	設備・施設・機器の改善コスト	従業員の理解不足	勤務時間への配慮が難しい	その他	対象事業所数
平成 30 年度	163	123	109	45	990

(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況

	活用している	活用していない	無回答	合計
平成 30 年度	83	887	20	990

2 高齢者

(1) 高齢者(65 歳以上)の雇用状況

ア 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 29 年度	337	173	174	79	763
平成 30 年度	444	180	197	169	990

イ 高齢者の雇用状況【非正規社員（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 29 年度	485	126	89	63	763
平成 30 年度	571	111	114	194	990

(2) 高齢雇用者に期待する役割・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	対象事業所数
平成 30 年度	620	454	394	215	102	34	893

3 若年者

(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】

ア 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29年度	198	181	308	76	763
	平成30年度	219	252	450	69	990
30歳代	平成29年度	241	218	235	69	763
	平成30年度	281	288	351	70	990
40歳代	平成29年度	390	146	154	73	763
	平成30年度	470	210	231	79	990

イ 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29年度	103	53	132	475	763
	平成30年度	200	80	208	502	990
30歳代	平成29年度	106	66	115	476	763
	平成30年度	209	97	178	506	990
40歳代	平成29年度	143	55	87	478	763
	平成30年度	244	85	152	509	990

ウ 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29年度	140	87	162	374	763
	平成30年度	253	151	245	341	990
30歳代	平成29年度	165	108	141	349	763
	平成30年度	274	162	222	332	990
40歳代	平成29年度	218	88	105	352	763
	平成30年度	321	147	190	332	990

(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【正社員】

	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けられない	採用活動のための人材・時間がない	その他	対象事業所数
正社員	538	178	112	98	24	14	755

若年者の人材不足の理由【契約社員(フルタイム)】

	応募者が少ない	採用条件に合う人材が少ない	今以上の人件費をかけられない	採用してもすぐに離職する	採用活動のための人材・時間がない	その他	対象事業所数
契約社員	196	60	41	26	7	11	307

若年者の人材不足の理由【パート・アルバイト】

	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けられない	採用活動のための人材・時間がない	その他	対象事業所数
パート・アルバイト	290	67	57	29	7	13	436

(3) 第二新卒の採用状況

	採用している	採用していない	無回答	合計
平成30年度	312	636	42	990

(4) 第二新卒の今後の採用予定

	より積極的に採用したい	現状と同様に採用したい	現状よりは採用を抑えたい	無回答	合計
平成30年度	123	175	9	5	312

(5) 第二新卒の採用に消極的な事業所の今後の採用予定

	今後、積極的に採用したい	引続き、消極的である	未定	無回答	合計
平成30年度	216	49	333	38	636

(6) 第二新卒を採用するメリット

	時期を問わず採用できる	キャリア人材より社風や制度になじみやすい	優秀な若手人材が採用できる	新卒採用に比べて育成コストが抑えられる	新卒採用の補填ができる	将来性があり、長く働くことができる	事業所の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	無回答	合計
平成30年度	289	17	57	23	52	77	13	30	432	990

4 大学生等のインターンシップ**(1) インターンシップの受入実績**

	有	無	無回答	合計
平成29年度	96	631	36	763
平成30年度	146	822	22	990

(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	合計
平成29年度	47	8	7	12	11	11	96
平成30年度	78	14	8	14	15	17	146

(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か月	1か月超	無回答	合計
平成29年度	10	16	31	16	9	10	4	96
平成30年度	22	31	45	19	5	13	11	146

(4) インターンシップの課題

	事業所内の受入体制	受入プログラム作成	学生の資質	応募者が少ない(H29調査項目なし)	その他	無回答	合計
平成29年度	33	21	12		3	27	96
平成30年度	51	29	18	25	4	19	146

(5) インターンシップを受け入れていない理由（複数回答）

	事業所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	対象事業所数
平成29年度	252	189	83	27	80	631
平成30年度	289	248	123	34	112	822

(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	今後も受け入れるつもりがない	無回答	合計
平成29年度	181	319	131	631
平成30年度	238	401	183	822

(7) インターンシップ参加者の採用実績

	有	無	無回答	合計
平成29年度	85	636	42	763
平成30年度	139	809	42	990

5 非正規社員の処遇改善等

(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	合計
平成29年度	363	177	165	58	763
平成30年度	511	192	242	45	990

(2) 無期転換ルールの周知状況

	周知している	周知していない	対象となる非正規社員 が存在しない	無回答	合計
平成30年度	275	211	462	42	990

(3) 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)	キャリア アップ (自己啓発支援、社内教育 訓練等)	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)	社会保険 適用に向けた所定労働 時間の拡大	派遣社員の 自社社員 への採用	その他	特になし	対象 事業所数
平成30年度	290	162	130	124	119	35	270	990

(4) 非正規社員の処遇改善等の取組実績（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)	キャリアアップ (自己啓発支援、社内教育 訓練等)	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)	社会保険適用 に向けた所定労働時間の 拡大	派遣社員の 自社社員への 採用	その他	対象事業所数
平成30年度	213	143	112	105	87	24	990

(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無

	有	無	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	無回答	合計
平成29年度	140	251	260	63	49	763
平成30年度	220	303	346	69	52	990

VI 行政への要望

行政への要望（複数回答）

	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	介護施設等介護サービスの充実	育児・介護休業制度の充実	雇用や労働に関する情報の提供	完全週休2日制の普及啓発
平成30年度	450	428	358	279	277	202	152
	ファミリー・サポート・センター（地域において育児や介護の援助を受けたい人ど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）の設置・充実	職業指導・職業訓練の充実	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	労働者を対象とした相談体制の整備	事業主の意識啓発	男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化	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
平成30年度	149	109	88	85	78	60	56
	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	社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣	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	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	対象事業所数
平成30年度	54	52	47	40	22	34	990