

# 統計表

単位:事業所:事業所数

従業員:人

## I 女性の就業環境

### 1 女性の配置・昇進

#### (1) 女性の配置状況 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	568	387	955	18	973
令和3年度	527	373	900	11	911

#### (2) 女性を配置していない理由 (複数回答) 事業主調査

	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	外勤、出張が多いから	深夜労働があるから	外部との折衝が多いから		
令和2年度	182	135	88	52	60	21		
令和3年度	153	126	94	45	44	21		
	残業が多いから	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	(無回答)	(全合計)	
令和2年度	18	5	2	65	387	0	387	
令和3年度	17	13	5	76	370	3	373	

### 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 事業主調査

	登用している	登用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	460	502	962	11	973
令和3年度	439	467	906	5	911

#### (2) 役員に占める女性の割合 事業主調査

(単位:人)

事業所規模	全体役員数	女性役員数	役員に占める女性の割合
令和2年度	2,975	722	24.3%
令和3年度	2,862	692	24.2%
10~29人	1,133	342	30.2%
30~49人	566	137	24.2%
50~100人	514	95	18.5%
101~300人	468	110	23.5%
301人以上	181	8	4.4%

#### (3) 女性を管理職に登用している事業所の割合 事業主調査

	登用している	登用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	293	669	962	11	973
令和3年度	290	616	906	5	911

(4) 管理職に占める女性の割合 事業主調査

(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の割合
令和2年度	4,856	776	16.0%
令和3年度	4,241	764	18.0%
10～29人	650	147	22.6%
30～49人	626	111	17.7%
50～100人	688	138	20.1%
101～300人	1,218	243	20.0%
301人以上	1,059	125	11.8%

(5) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合 事業主調査

	登用している	登用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	413	549	962	11	973
令和3年度	385	521	906	5	911

(6) 係長・主任相当職に占める女性の割合 事業主調査

(単位:人)

事業所規模	全体係長・主任相当職数	女性係長・主任相当職数	係長・主任相当職に占める女性の割合
令和2年度	5,938	1,612	27.1%
令和3年度	5,142	1,636	31.8%
10～29人	605	213	35.2%
30～49人	556	186	33.5%
50～100人	771	243	31.5%
101～300人	1,306	444	34.0%
301人以上	1,904	550	28.9%

(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由 (複数回答) 事業主調査

	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	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	女性が勤続年数が短いから	事業所(経営者)の方針だから		
令和2年度	139	113	75	51	22	22	16		
令和3年度	121	111	83	43	22	20	17		
	女性従業員がいないから	仕事が見つく、女性には無理だと思うから	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	(無回答)	(全合計)	
令和2年度	24	6	6	1	60	352	577	929	
令和3年度	17	8	6	4	60	329	541	870	

(8) 非管理職の管理職への就任希望 従業員調査

	主任・係長相当	課長相当	部長相当	役員以上	今の職位のままで良い	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	63	34	25	27	560	709	123	832
男性従業員	51	48	96	75	259	529	254	783

(9) 非管理職の今の職位のままで良い理由 (複数回答) 従業員調査

	管理職には興味がない	今の仕事に満足している	家事・育児・介護との両立が困難になる	能力に自信がない	仕事中心の生活となるおそれがある	体力に自信がない
女性従業員	193	151	140	101	88	68
男性従業員	107	78	15	51	45	25
	責任のある仕事に就きたくない	家族団らんの時間が少なくなるおそれがある	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	54	47	44	549	11	560
男性従業員	29	25	21	255	4	259

(10) 管理職になる前の就任希望 従業員調査

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	18	7	8	75	108	724	832
男性従業員	35	69	57	135	296	487	783

(11) 女性の管理職就任に対する意見 従業員調査

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	137	568	12	0	717	115	832
男性従業員	206	495	23	2	726	57	783

(12) 女性の管理職就任を希望する理由 (複数回答) 従業員調査

	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	職場や社会に女性が進出してほしいから
女性従業員	376	348	167	71	50
男性従業員	316	411	194	調査項目なし	37
	職場の体質、イメージがよくなると思うから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	46	16	676	29	705
男性従業員	49	24	664	37	701

(13) 女性の管理職(課長相当職以上), 及び係長・主任相当職の人数の変化

ア 管理職(課長相当職以上) 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	10	125	617	26	3	100	881	92	973
令和3年度	14	107	598	14	1	92	826	85	911

イ 係長・主任相当職 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	19	185	557	21	2	91	875	98	973
令和3年度	26	185	527	21	1	77	837	74	911

### 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) 事業主調査

	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	自己啓発の促進	
令和2年度	699	476	290	252	195	167	
令和3年度	685	448	264	237	184	172	
	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	125	71	37	48	938	35	973
令和3年度	129	69	44	42	891	20	911

#### (2) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 (複数回答) 事業主調査

	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	事業主に対する意識啓発	
令和2年度	557	398	271	214	139	
令和3年度	545	389	252	252	159	
	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)	ロールモデル(模範、手本)の提示	男性の育児休業取得の促進	女性活躍取組事例の提示	
令和2年度	121	136	126	111	90	
令和3年度	137	122	116	105	101	
	女性活躍を推進するアドバイザーの派遣	女性管理職比率の公表の義務化	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	34	47	34	907	66	973
令和3年度	45	39	24	878	33	911

#### (3) 女性の能力発揮のための課題 (複数回答) 従業員調査

	仕事と家庭の両立支援	責任ある仕事を任せる	管理職への積極的登用	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
女性従業員	627	279	160	160	133
男性従業員	434	389	174	133	87
パート従業員	426	172	100	98	62
	仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入	女性に対する教育訓練や研修の充実	会議等への女性の出席機会の拡大	両立しながら管理職として活躍する女性との交流の場
女性従業員	130	99	92	79	60
男性従業員	176	103	97	85	37
パート従業員	71	65	48	38	33
	経営トップの積極的なメッセージの発信	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	49	22	822	10	832
男性従業員	59	25	760	23	783
パート従業員	40	12	584	17	601

(4) 仕事継続の希望 従業員調査

	定年まで続けたい	年齢にかかわらず働ける間は働きたい	経済的余裕ができるまで続けたい	結婚するまでは続けたい	出産するまでは続けたい	配偶者が出産するまでは続けたい
女性従業員	208	479	91	14	10	
男性従業員	248	410	92	4		0
	結婚又は出産したら退職し、子育てに目処がたったら再び働きたい	結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目処がたったら再び働きたい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	23		5	830	2	832
男性従業員		0	17	771	12	783

(5) 女性従業員が再就職を希望する理由 (複数回答) 従業員調査

	生活にゆとりを持たせるため	生活を維持又は補助するため	子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため	さまざまな社会的経験を積みたいから	経済的に自立したいから	仕事を通じて、仲間や知人を得るため	自分の能力を発揮したいから
女性従業員	15	13	12	5	4	3	3
	経験、知識、技術等を社会で活かしたいから	働くことが役目だと思っているから	家族を養うため	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	2	1	0	0	23	0	23

(6) 女性従業員の再就職に必要な支援 (複数回答) 従業員調査

	保育・介護サービス等の充実	就職活動の情報提供	事業所に対する意識啓発	スキルアップのための職業訓練	再就職活動支援講座	ブランクの不安など気軽に相談できる窓口
女性従業員	510	272	169	120	107	94
	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員	81	50	8	789	43	832

4 キャリアアップ

(1) キャリアアップに対する意見 従業員調査

	キャリアアップについて、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	普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めべきだと思う	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	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	183	97	186	342	15	823	9	832
男性従業員	155	105	251	251	11	773	10	783
パート従業員	267	37	118	159	9	590	11	601

(2) キャリアアップの環境整備と従業員の意欲 従業員調査

	環境が整っており、キャリアアップを目指している	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	179	169	286	173	807	25	832
男性従業員	251	122	293	96	762	21	783
パート従業員	77	179	139	167	562	39	601

## II ワーク・ライフ・バランス

### 1 仕事と育児・仕事と介護の両立

#### (1) 仕事と育児・仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況

##### ア 仕事と育児の両立 事業主調査

	明文化している	明文化していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	720	218	938	35	973
令和3年度	694	192	886	25	911

##### イ 仕事と介護の両立 事業主調査

	明文化している	明文化していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	651	270	921	52	973
令和3年度	614	256	870	41	911

#### (2) 出産・育児、介護理由による退職者の状況

##### ア 仕事と育児の両立 事業主調査

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	110	817	24	951	22	973
令和3年度	109	767	22	898	13	911

##### イ 仕事と介護の両立 事業主調査

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	67	826	42	935	38	973
令和3年度	73	772	42	887	24	911

#### (3) 独自の育児休業・介護休業(上乘せ措置等)等制度の有無

##### ア 仕事と育児の両立 事業主調査

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	113	829	942	31	973
令和3年度	114	763	877	34	911

##### イ 仕事と介護の両立 事業主調査

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	82	838	920	53	973
令和3年度	88	774	862	49	911

#### (4) 育児休業取得率及び取得期間

##### ア 育児休業取得率 事業主調査

(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
令和2年度	738	712	96.5%	569	74	13.0%
令和3年度	680	667	98.1%	417	76	18.2%
10～29人	81	75	92.6%	71	13	18.3%
30～49人	96	95	99.0%	43	10	23.3%
50～100人	128	128	100.0%	75	19	25.3%
101人～300人	203	197	97.0%	105	11	10.5%
301人以上	172	172	100.0%	123	23	18.7%

イ 育児休業取得期間 **事業主調査**

(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	取得者数	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	取得者数
令和2年度	6	4	19	26	311	328	11	7	712	30	24	9	7	1	2	1	0	74
令和3年度	7	2	16	30	314	280	14	4	667	31	19	16	3	4	1	0	2	76
10～29人	1	0	4	2	39	25	4	0	75	8	1	2	0	1	1	0	0	13
30～49人	4	1	2	2	31	48	4	3	95	7	3	0	0	0	0	0	0	10
50～100人	1	1	3	7	54	57	5	0	128	8	5	3	1	2	0	0	0	19
101～300人	1	0	3	9	99	84	1	0	197	3	3	2	1	1	0	0	1	11
301人以上	0	0	4	10	91	66	0	1	172	5	7	9	1	0	0	0	1	23

(5) 介護休業取得期間 **事業主調査**

(単位:人)

	女性							男性						
	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	取得者数	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年以上	取得者数
令和2年度	4	8	13	8	5	7	45	5	3	4	2	0	0	14
令和3年度	13	13	9	7	1	0	43	14	8	4	1	0	1	28

(6) 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) **事業主調査**

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	62	890	952	21	973
令和3年度	38	850	888	23	911

(7) 男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得期間(育児休業以外) **事業主調査**

(単位:人)

	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	取得者数
令和3年度	28	23	4	0	1	0	1	0	57

(8) 育児休業制度の認知状況 **従業員調査**

	知っている	知らない	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員	660	111	771	12	783
パート従業員	308	284	592	9	601

(9) 介護休業制度の認知状況 **従業員調査**

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	250	448	124	822	10	832
男性従業員	219	366	191	776	7	783
パート従業員	128	328	138	594	7	601

## (10) 育児休業制度の利用希望 従業員調査

	利用しようと思う	利用しない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	688	91	779	53	832
男性従業員	369	388	757	26	783
パート従業員	405	148	553	48	601

## (11) 育児休業制度を利用しない理由 (複数回答) 従業員調査

	職場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	復職後同じ仕事に就けるか不安	職場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	子どもの世話をしてくれる人がいるから	仕事の能力低下に対する不安	保育所等の施設を利用できるから
女性従業員	24	21	21	20	16	12	9	7
男性従業員	65	86	13	80	101	78	47	54
パート従業員	23	22	14	14	16	17	10	12
	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員	3	1	0	調査項目なし	16	87	4	91
男性従業員	28	54	54	49	55	378	10	388
パート従業員	3	4	1	4	60	142	6	148

## (12) 介護休業制度の利用希望 従業員調査

	利用しようと思う	利用しない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	658	159	817	15	832
男性従業員	571	196	767	16	783
パート従業員	468	111	579	22	601

## (13) 介護休業制度を利用しない理由 (複数回答) 従業員調査

	職場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	職場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	特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから	在宅介護サービスが利用できるから	
女性従業員	59	57	54	40	32	22	
男性従業員	50	54	47	61	37	35	
パート従業員	30	38	25	28	10	19	
	復職後同じ仕事に就けるか不安	介護をしてくれる人がいるから	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	17	12	11	9	154	5	159
男性従業員	9	47	22	8	192	4	196
パート従業員	12	11	7	4	103	8	111

## (14) 男性の育児休業取得に対する意見 従業員調査

	取得した方がよい	できれば取得した方がよい	取得しない方がよい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	262	402	72	80	816	16	832
男性従業員	254	376	83	63	776	7	783
パート従業員	196	308	55	29	588	13	601



(15) 男性の育児休業取得に消極的な意見の理由 従業員調査

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	31	28	5	8	72	0	72
男性従業員	24	44	7	8	83	0	83
パート従業員	23	13	12	7	55	0	55

(16) 仕事と育児の両立のために事業所へ望む支援制度 (複数回答) 従業員調査

	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・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	フレックスタイム	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	事業所内保育施設		
女性従業員	612	407	314	266	266	231	194		
男性従業員	493	291	254	234	173	190	157		
パート従業員	457	251	218	154	180	159	153		
	在宅勤務制度	転勤時の配慮	所定外労働の免除	社宅への優先入居	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	191	168	155	17	15	780	52	832	
男性従業員	172	116	111	22	20	756	27	783	
パート従業員	102	97	87	16	14	579	22	601	

(17) 仕事と介護の両立のために事業所へ望む支援制度 (複数回答) 従業員調査

	介護休暇	短時間勤務制度	半日単位、時間単位等の休暇制度	始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ	フレックスタイム	介護サービス費用等に対する助成	在宅勤務制度		
女性従業員	608	508	364	348	272	260	237		
男性従業員	528	340	239	266	242	270	203		
パート従業員	463	322	252	218	160	191	136		
	介護を理由に退職した人の再雇用制度	転勤時の配慮	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	所定外労働の免除	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	203	168	141	131	11	819	13	832	
男性従業員	154	113	103	86	16	769	14	783	
パート従業員	151	95	70	70	5	589	12	601	

(18) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」・「育メン休暇応援制度」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 事業主調査

	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	興味が無いので登録しない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	99	7	187	349	285	927	46	973
令和3年度	88	7	214	319	248	876	35	911

イ 「育メン休暇応援制度」の登録状況 事業主調査

	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	興味が無いので登録しない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	14	5	188	384	324	915	58	973
令和3年度	15	3	210	344	293	865	46	911

(19) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 (複数回答) 従業員調査

	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	時間外労働を 少なくすること	育児・介護休業 制度を利用 しやすくすること	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		
女性従業員	388	337	297	263	249	243		
男性従業員	425	228	266	292	197	140		
パート従業員	268	234	210	147	175	200		
	職場の管理・ 監督者や 同僚が配慮、 協力すること	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	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	235	172	147	9	823	9	832	
男性従業員	237	82	81	22	769	14	783	
パート従業員	168	71	113	7	590	11	601	

(20) ダブルケア

ア ダブルケア理由による退職者の状況 事業主調査

	いた	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	6	894	62	962	11	973
令和3年度	1	842	64	907	4	911

イ 現在ダブルケアに直面している従業員の状況 事業主調査

	いる	いない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	18	769	174	961	12	973
令和3年度	17	736	154	907	4	911

(21) ダブルケアの認知状況 従業員調査

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	144	266	415	825	7	832
男性従業員	106	232	442	780	3	783
パート従業員	100	181	315	596	5	601

(22) ダブルケアの直面状況 従業員調査

	直面中・過去に ダブルケア を経験	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 直面していない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	29	7	84	694	814	18	832
男性従業員	19	3	84	667	773	10	783
パート従業員	40	3	85	449	577	24	601

(23) 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） 従業員調査

	育児・介護に対する行政サービスの充実	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	
女性従業員	613	501	416	289	259	
男性従業員	500	375	408	264	194	
パート従業員	403	336	299	198	193	
	ダブルケア当事者同士がなかなか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	(無回答)	(全合計)
女性従業員	95	34	6	810	22	832
男性従業員	89	50	25	761	22	783
パート従業員	79	26	9	577	24	601

2 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 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	64	285	607	956	17	973
令和3年度	65	272	563	900	11	911

### Ⅲ 働き方改革

#### 1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況 事業主調査

	対象事業所数	取得対象者数	付与日数	取得日数	1人当たりの付与日数の平均	1人当たりの取得日数の平均	1人当たりの取得率
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%
令和元年度	834	47,140	735,628	367,227	15.6	7.8	49.9%
令和2年度	867	53,824	838,725	457,583	15.6	8.5	54.6%
令和3年度	857	47,440	726,939	410,789	15.3	8.7	56.5%

#### 2 働き方改革の取組

##### (1) 働きやすい・働きがいのある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・働きがいのある職場づくりや業務改善などの意義 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	405	432	37	68	942	31	973
令和3年度	418	381	32	55	886	25	911

イ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの具体的な取組 (複数回答) 事業主調査

	残業時間の削減	休暇の取得促進	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)	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	従業員の意識改善・研修等
令和2年度	672	674	405	313	292	243
令和3年度	627	605	387	364	284	262
	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	(無回答)	(全合計)
令和2年度	232	7	25	959	14	973
令和3年度	236	12	32	902	9	911

ウ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの方針・目標 (複数回答) 事業主調査

	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	定期的に見直しを行っている	企業理念や経営計画などに盛り込まれている	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)	具体的な数値目標がある
令和2年度	528	170	153	151	112
令和3年度	459	192	173	130	104
	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	そもそも方針・目標と言えるものがない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	107	132	934	39	973
令和3年度	95	142	875	36	911

エ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの主な推進役 **事業主調査**

	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	推進役ま いがない	対象 事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	261	34	482	52	28	88	945	28	973
令和3年度	223	33	429	40	31	122	878	33	911

オ 働きやすい・働きがいのある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) **事業主調査**

	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	(無回答)	(全合計)
令和2年度	582	106	93	76	37	116	124	939	34	973
令和3年度	552	144	92	73	40	94	111	874	37	911

(2) 従業員の働きやすさや働きがいの向上につながる取組の導入状況について

ア 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況【組織管理・業務管理】(複数回答) **事業主調査**

	責任ある仕事を 任せ裁量権を与える	経営方針や ビジョンを従業員に 周知・浸透させる	仕事の意義や 重要性を説明する	提案制度などで 従業員の意見を聞く	従業員の意見を 経営計画に反映する	
令和2年度	373	399	372	237	196	
令和3年度	404	386	370	235	222	
	経営情報等社内の 重要事項を 従業員と共有する	その他	取組を実施 していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	233	7	87	936	37	973
令和3年度	212	5	69	882	29	911

イ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況【人材育成】(複数回答) **事業主調査**

	希望に応じてスキルや 知識が身につく 研修に参加させる	社内の自主的勉強会 や改善活動	外部の教育機関での 学習奨励や時間の確保	上司以外の先輩担当者 (メンター等)による相談	計画的なOJTの実施と その成果のチェック
令和2年度	560	342	R2年度 調査項目なし	171	215
令和3年度	545	356	213	155	148
	その他	取組を実施していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	19	112	948	25	973
令和3年度	18	83	885	26	911

ウ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況【評価・処遇】(複数回答) **事業主調査**

	努力・成果を適正に 評価し、評価に基づく 適正な処遇をする	本人の希望をできるだ け尊重した配置をする	評価やその理由を本人 にフィードバックする	評価について管理職と 話し合う場など 納得性を高める取組	内部・外部を問わず 学び直した人材の 積極的活用
令和2年度	517	359	244	221	R2年度 調査項目なし
令和3年度	500	397	265	238	43
	その他	取組を実施していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	8	90	936	37	973
令和3年度	4	61	885	26	911

エ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況【安全衛生】(複数回答) 事業主調査

	従業員の健康増進(法定外の健康診断などの福利厚生、メンタルヘルス対策、健康経営など)	作業環境の改善	職場の安全管理に関する研修	その他	取組を実施していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	547	469	330	13	57	949	24	973
令和3年度	530	449	321	12	47	889	22	911

オ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況【円滑な人間関係】(複数回答) 事業主調査

	連帯感やコミュニケーションを活性化する取組	職場の状況を把握する取組(アンケート・面談など)	仕事を通じた会社への貢献を認知・感謝する取組	管理職に対するマネジメントの指導・研修等
令和2年度	518	300	190	159
令和3年度	524	287	178	154

  

	その他	取組を実施していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	16	130	940	33	973
令和3年度	20	114	888	23	911

(3) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間 事業主調査

	5年以上	3~5年	最近(1~2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	取り組み予定はない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	120	168	418	130	81	31	948	25	973
令和3年度	150	206	320	90	89	39	894	17	911

(4) 現在の従業員の状況について 事業主調査

令和3年度	そう思う	どちらかというそう思う	どちらかというそう思わない	そう思わない	わからない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
経営理念に共感・共鳴している従業員が多い	120	517	111	44	110	902	9	911
上司と部下や、同僚間のコミュニケーションが円滑である	145	595	115	34	17	906	5	911
従業員の能力向上意欲が高い	87	504	223	50	39	903	8	911
従業員から改善提案などが多く出される	69	362	327	117	29	904	7	911
従業員の仕事への意欲が高い	118	573	149	32	31	903	8	911
従業員一人当たりの時間当たり生産性が高い	95	402	275	65	63	900	11	911
従業員同士がお互いを尊重し、助け合う雰囲気がある	164	559	134	27	19	903	8	911
従業員の労働時間や休暇取得状況は生活の充実に支障がない	186	537	109	20	50	902	9	911
従業員はライフステージに応じた柔軟な働き方ができている	127	525	152	25	73	902	9	911
従業員は仕事と生活のバランスがとれ、どちらも充実している	80	538	133	17	132	900	11	911

(5) 働き方改革の取組による経営上の成果(好影響)や負担感(複数回答) 事業主調査

	従業員の定着率の向上(新卒者や中途採用者における離職の減少など)	従業員の満足度の向上	組織の活性化(従業員のモチベーション向上, 従業員の能力向上や資格取得促進など)	生産性の向上(業務効率化の促進, 新しい商品やサービス・事業の開発, 付加価値の向上など)	企業イメージや社会的評価の向上	就職希望者の質・量の向上	
令和2年度	413	364	311	212	135	108	
令和3年度	403	351	350	224	145	124	
	財務指標の向上(売上高や経常利益の向上など)	その他	取組において負担感がある	いずれにも該当しない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	94	10	135	91	947	26	973
令和3年度	114	10	97	80	890	21	911

(6) 働き方改革の取組を進める際の課題(複数回答) 事業主調査

	従業員の意識改革や理解促進	業務量に対する適正要員の確保	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	勤務管理の複雑化や運用の負荷	社内コミュニケーションの円滑化
令和2年度	394	395	250	219	212	224	247	190
令和3年度	376	356	237	229	229	221	193	177
	就業規則等の変更手続の負荷	社会的機運や取引先の理解不足	取組を進めにくい社内の雰囲気	その他	課題はない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	142	74	72	16	33	944	29	973
令和3年度	124	70	67	18	37	891	20	911

(7) 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組実績(複数回答) 事業主調査

	社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化	時差出勤	短時間勤務・短時間正社員(育児・介護を除く)	在宅勤務	地域限定(転勤のない)正社員制度	モバイルワーク(顧客先や移動中など)
令和2年度	180	260	226	122	122	70
令和3年度	259	250	188	144	122	73
	フレックスタイム制度	サテライトオフィスの利用	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	90	5	82	699	274	973
令和3年度	64	8	73	695	216	911

(8) テレワークの実施・予定状況 事業主調査

	以前から制度があり実施している	コロナ禍を機に実施し, 今後も継続する	コロナ禍で実施したが, 臨時的なもので制度化の予定はない	現時点では実施していないが, 制度導入を検討している	導入する予定はない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	30	89	140	76	583	918	55	973
令和3年度	39	116	120	42	555	872	39	911

(9) テレワーク実施の目的や期待する効果 (複数回答) 事業主調査

	従業員の移動時間の短縮	非常時(災害時、感染症流行時)の事業継続	従業員のゆとりと健康な生活の確保	育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応	定型的業務の効率性・生産性の向上	優秀な人材の雇用確保・流出防止	従業員の自己管理能力の向上
令和2年度	108	96	70	64	73	26	39
令和3年度	108	95	72	70	69	37	36
	オフィスコスト・人件費(残業手当等)の削減	創造的業務の創造性・生産性の向上	企業イメージの向上	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	34	21	18	1	193	2	195
令和3年度	29	22	18	3	196	1	197

(10) テレワークを実施する上での課題 (複数回答) 事業主調査

	テレワークに適した業務がない	情報セキュリティの確保	労働時間の管理	ペーパーレス化が不十分	ICT環境の整備	テレワークに対応した社内制度(ルール)づくり	
令和2年度	528	222	207	143	132	147	
令和3年度	513	175	169	129	110	109	
	上司・同僚とのコミュニケーション	業務の進捗状況等の管理	押印(決裁)	取引先等との関係	人事評価が難しい	テレワーク導入による効果の把握	
令和2年度	93	105	131	94	58	80	
令和3年度	100	95	90	75	64	63	
	社内におけるテレワークへの理解	安全衛生管理、労働災害の認定	その他	特こない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	53	47	61	65	856	117	973
令和3年度	39	24	66	72	824	87	911

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

従業員調査

	そう思う	少しはそう思う	そう思わない	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	202	295	248	77	822	10	832
男性従業員	152	295	266	62	775	8	783
パート従業員	172	221	114	89	596	5	601

(12) 働きやすいと感じている、職場の取組内容 (複数回答) 従業員調査

	休暇の取得促進	残業時間の削減	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)	女性・高齢者など多様な人材の活用	コミュニケーション活性化、管理職からの支援などによる円滑な人間関係の構築	仕事と育児・介護などの両立のための制度運用
女性従業員	280	218	141	137	127	98
男性従業員	290	214	124	94	92	57
パート従業員	198	102	121	130	86	48
	職場の安全管理、作業環境の改善、従業員の健康増進など安全衛生に関する取組	業務改善(業務プロセスや業務内容の見直しなど)	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	92	71	14	490	7	497
男性従業員	72	78	11	437	10	447
パート従業員	61	39	13	382	11	393



(13) 自分自身が働きがいを感じながら、意欲的かつ自立的に仕事に取り組むことができるか 従業員調査

	そう思う	少しはそう思う	そう思わない	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	200	349	162	108	819	13	832
男性従業員	205	327	159	80	771	12	783
パート従業員	144	232	104	113	593	8	601

(14) 働きがいがあると感じている、職場の取組内容 (複数回答) 従業員調査

	コミュニケーション活性化などによる円滑な人間関係の構築	本人の希望を尊重した配置、努力・成果に対する適正な評価・処遇、評価のフィードバックなど	提案制度などで従業員の意見を聞く、責任ある仕事を任せ裁量権を与えるなどの業務管理	職場の安全管理、作業環境の改善、従業員の健康増進など安全衛生に関する取組	経営方針やビジョンの周知、従業員の意見の経営計画への反映などの組織運営	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	239	203	169	132	107			
男性従業員	191	176	186	132	149			
パート従業員	175	115	68	116	46			
	研修や社内勉強会への参加推奨、計画的なOJTの実施などによる人材育成	リーダーシップ、コミュニケーションなど、管理職等による効果的なマネジメント	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)		
女性従業員	93	51	20	537	12	549		
男性従業員	104	64	17	522	10	532		
パート従業員	55	42	17	362	14	376		

(15) テレワークやオンライン会議の活用状況 (複数回答) 従業員調査

	いずれも活用していない	オンライン会議を活用している	在宅勤務を活用している	モバイル勤務を活用している	サテライトオフィス勤務を活用している	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	633	159	44	4	0	815	17	832
男性従業員	512	226	54	4	1	761	22	783
パート従業員	539	37	14	1	0	586	15	601

## 3 就業意識について

(1) コロナ禍前と今の就業意識の変化の有無 従業員調査

	有	無	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	295	525	820	12	832
男性従業員	305	470	775	8	783
パート従業員	169	420	589	12	601

(2) コロナ禍前と今の就業意識の変化の内容 (複数回答) 従業員調査

	勤務時間を柔軟に配分できる働き方をしたい気持ちが高まった	勤務場所にとらわれない働き方をしたい気持ちが高まった	仕事より生活を重視したい気持ちが高まった	副業への興味が高まった	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	147	93	71	57	34	291	4	295
男性従業員	147	103	79	54	30	303	2	305
パート従業員	86	37	41	28	26	168	1	169

4 その他

(1) サイト(働き方改革・女性活躍取組サポートサイト『Hintひろしま』)の認知状況 事業主調査

	サイトを知っており、参考にしている	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	30	52	206	654	942	31	973
令和3年度	17	70	215	589	891	20	911

(2) 「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	90	336	522	948	25	973
令和3年度	91	271	525	887	24	911

#### 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 事業主調査・従業員調査

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	16	38	829	883	28	911
女性従業員・パート(女性)	37	50	1,238	1,325	44	1,369
男性従業員・パート(男性)	11	38	767	816	31	847

###### (2) セクシャルハラスメント対策の有無 事業主調査

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	485	407	892	81	973
令和3年度	461	374	835	76	911

###### (3) セクシャルハラスメントの被害 従業員調査

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	52	1,247	1,299	70	1,369
男性従業員・パート(男性)	18	784	802	45	847

###### (4) セクシャルハラスメントの内容 (複数回答) 従業員調査

	不必要に 身体を触られた	性的な話、 質問をされた	容姿や体型に ついて性的に 話題とされた	執ように食事や デートに誘われた	ヌード写真や 雑誌を職場で見た	
女性従業員・パート(女性)	17	15	14	4	3	
	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	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	1	1	15	49	3	52

	不必要に 身体を触られた	容姿や体型に ついて性的に 話題とされた	性的な誘いを 受けた	性的な話、 質問をされた	酒席等でお酌や デュエットを 強要された	
男性従業員・パート(男性)	3	3	1	1	0	
	ヌード写真や 雑誌を職場で見た	執ように食事や デートに誘われた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	0	0	4	11	7	18

###### (5) セクシャルハラスメント被害後の対応 (複数回答) 従業員調査

	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 していい	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	職場の 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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	20	13	11	11	1	1	50	2	52
男性従業員・パート(男性)	5	4	4	2	0	0	15	3	18

(6) セクシャルハラスメント対策の内容（複数回答） **事業主調査**

	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	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	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	
令和2年度	353	227	231	172	164	130	146	
令和3年度	343	240	228	201	193	160	150	
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	114	131	80	88	7	482	3	485
令和3年度	140	135	97	90	2	459	2	461

(7) 事業所に求めるセクシャルハラスメント対策の内容（複数回答） **従業員調査**

	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	就業規則等による方針の明文化	
女性従業員・パート(女性)	629	546	504	436	431	421	366	
男性従業員・パート(男性)	376	307	327	268	255	288	297	
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	352	304	179	144	13	852	517	1,369
男性従業員・パート(男性)	199	218	159	123	5	547	300	847

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 **事業主調査・従業員調査**

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	45	86	753	884	27	911
女性従業員・パート(女性)	102	126	1,102	1,330	39	1,369
男性従業員・パート(男性)	51	103	670	824	23	847

(2) パワーハラスメント対策の有無 **事業主調査**

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	462	431	893	80	973
令和3年度	459	387	846	65	911

(3) パワーハラスメントの被害 従業員調査

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	119	1,196	1,315	54	1,369
男性従業員・パート(男性)	76	733	809	38	847

(4) パワーハラスメントの内容 (複数回答) 従業員調査

	ひどい暴言を受けた	私的なことに過度に立ち入られた	業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制をされた	仲間外れにされた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた
女性従業員・パート(女性)	61	24	22	11	8
	暴行を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	4	34	116	3	119

	ひどい暴言を受けた	業務上明らかに不必要なことや遂行不可能なことの強制をされた	仲間外れにされた	私的なことに過度に立ち入られた	能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた
男性従業員・パート(男性)	38	24	13	11	8
	暴行を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	3	10	69	7	76

(5) パワーハラスメント被害後の対応 (複数回答) 従業員調査

	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	自分自身で問題を解決した	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	職場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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	44	35	33	16	7	3	113	6	119
男性従業員・パート(男性)	17	27	19	10	1	0	67	9	76

(6) パワーハラスメント対策の内容 (複数回答) 事業主調査

	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	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	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	
令和2年度	302	234	216	180	163	131	138	
令和3年度	311	248	226	206	190	167	149	
	行為者に対する懲戒処分の明文化	相談や事実関係の確認協力理由に不利益な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	(無回答)	(全合計)
令和2年度	133	114	88	85	5	459	3	462
令和3年度	142	137	101	87	2	458	1	459

(7) 事業所に求めるパワーハラスメント対策の内容 (複数回答) 従業員調査

	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	就業規則等による方針の明文化	
女性従業員・パート(女性)	641	532	512	453	437	429	383	
男性従業員・パート(男性)	384	296	334	270	260	291	296	
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	358	320	199	148	13	875	494	1,369
男性従業員・パート(男性)	201	233	167	118	5	564	283	847

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 事業主調査・従業員調査

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	0	6	870	876	35	911
女性従業員・パート(女性)	4	18	1,280	1,302	67	1,369
男性従業員・パート(男性)	2	9	790	801	46	847

(2) マタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

	有	無	対象事業所数	無回答	(全合計)
令和2年度	321	553	874	99	973
令和3年度	360	461	821	90	911

(3) マタニティハラスメントの被害 従業員調査

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	6	1,272	1,278	91	1,369

(4) マタニティハラスメントの内容 (複数回答) 従業員調査

	妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた	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、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた	妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた	妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された	妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた
女性従業員・パート(女性)	1	1	1	1	1	0
	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	0	0	1	4	2	6

(5) マタニティハラスメント被害後の対応 (複数回答) 従業員調査

	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つた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	自分自身で問題を解決した	職場の相談窓口相談した	労働局・県等の行政相談窓口相談した	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	2	2	1	0	0	0	4	2	6

(6) マタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) 事業主調査

	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	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	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な取扱いを行わないことを定めて周知		
令和2年度	200	163	165	126	119	97	89		
令和3年度	239	192	188	163	157	127	117		
	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	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	無回答	(全合計)	
令和2年度	95	89	58	61	4	318	3	321	
令和3年度	117	111	73	67	1	358	2	360	

(7) 事業所に求めるマタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) 従業員調査

	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	就業規則等による方針の明文化		
女性従業員・パート(女性)	587	498	469	419	396	367	366		
男性従業員・パート(男性)	352	266	293	242	233	251	270		
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	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	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	331	289	169	138	8	823	546	1,369	
男性従業員・パート(男性)	180	203	152	115	4	524	323	847	

(8) 職場でのマタニティハラスメント防止の取組状況 従業員調査

	取り組んでいる	取り組んでいない	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	237	195	876	1,308	61	1,369

#### 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 事業主調査・従業員調査

	あった	あったと思う	なかった (なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	1	2	870	873	38	911
女性従業員・パート(女性)	3	6	1,273	1,282	87	1,369
男性従業員・パート(男性)	1	7	797	805	42	847

##### (2) パタニティハラスメント対策の有無 事業主調査

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	226	644	870	103	973
令和3年度	273	541	814	97	911

##### (3) パタニティハラスメントの被害 従業員調査

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	8	786	794	53	847

##### (4) パタニティハラスメントの内容 (複数回答) 従業員調査

	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、 心無い言葉を 言われた	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、 解雇や契約打ち 切り、自主退職へ の誘導などを された	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		
男性従業員・パート(男性)	2	1	1	0	0		
	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、 雇用形態を 変更された	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
男性従業員・パート(男性)	0	0	1	3	5	8	

##### (5) パタニティハラスメント被害後の対応 (複数回答) 従業員調査

	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	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	職場の 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	(無回答)	(全合計)
男性従業員・パート(男性)	2	2	1	0	0	0	5	3	8



(6) パタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) **事業主調査**

	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	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	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な取扱いを行わないことを定めて周知		
令和2年度	115	118	107	87	85	68	58		
令和3年度	150	150	140	125	122	93	91		
	行為者に対する懲戒処分の明文化	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和2年度	60	63	37	37	4	219	7	226	
令和3年度	81	79	52	45	1	268	5	273	

(7) 事業所に求めるパタニティハラスメント対策の内容 (複数回答) **従業員調査**

	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)	就業規則等による方針の明文化	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)	570	486	458	397	388	358	356		
男性従業員・パート(男性)	348	261	282	240	224	274	250		
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	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	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	317	278	171	139	8	806	563	1,369	
男性従業員・パート(男性)	176	198	145	111	4	518	329	847	

5 カスタマーハラスメント

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント **事業主調査・従業員調査**

	あった	あったと思う	なかった(なかったと思う)	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	27	59	784	870	41	911
女性従業員・パート(女性)	45	53	1,202	1,300	69	1,369
男性従業員・パート(男性)	41	38	728	807	40	847

(2) カスタマーハラスメント対策の有無 **事業主調査**

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	219	653	872	101	973
令和3年度	255	564	819	92	911

(3) カスタマーハラスメントの被害 従業員調査

	受けた	受けたことはない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	61	1,217	1,278	91	1,369
男性従業員・パート(男性)	54	746	800	47	847

(4) カスタマーハラスメントの内容 (複数回答) 従業員調査

	暴言を受けた	権威的(説教)な態度をされた	何回も同じ内容を繰り返すクレームを受けた	長時間拘束された	威嚇・脅迫を受けた	セクハラ行為を受けた		
女性従業員・パート(女性)	33	28	20	9	8	6		
	金品の要求をされた	SNS・インターネット上で誹謗中傷をされた	暴力行為を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員・パート(女性)	1	1	0	3	57	4	61	

	権威的(説教)な態度をされた	暴言を受けた	何回も同じ内容を繰り返すクレームを受けた	威嚇・脅迫を受けた	長時間拘束された	金品の要求をされた		
男性従業員・パート(男性)	30	29	18	12	8	2		
	暴力行為を受けた	SNS・インターネット上で誹謗中傷をされた	セクハラ行為を受けた	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
男性従業員・パート(男性)	1	1	0	4	48	6	54	

(5) カスタマーハラスメント被害後の対応 (複数回答) 従業員調査

	信頼できる上司・同僚に相談した	自分自身で問題を解決した	どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	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	職場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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	39	24	8	2	0	0	57	4	61
男性従業員・パート(男性)	29	21	13	6	3	2	50	4	54

(6) カスタマーハラスメント対策の内容 (複数回答) 事業主調査

	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	事実関係が判明した場合の適切な措置の実施	就業規則等による方針の明文化	相談者・行為者等のプライバシーの保護	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		
令和2年度	124	89	95	76	66	61	50		
令和3年度	133	108	106	94	94	71	70		
	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	研修会の開催	行為者に対する懲戒処分の明文化	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	(無回答)	(全合計)	
令和2年度	43	33	35	31	5	212	7	219	
令和3年度	58	50	44	31	3	247	8	255	

(7) 事業所に求めるカスタマーハラスメント対策の内容 (複数回答) 従業員調査

	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	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	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益な取扱いを行わないことを定めて周知	
女性従業員・パート(女性)	576	454	444	402	359	315	294	
男性従業員・パート(男性)	342	284	242	241	206	223	159	
	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	(無回答)	(全合計)
女性従業員・パート(女性)	291	247	181	130	11	812	557	1,369
男性従業員・パート(男性)	242	182	152	99	5	521	326	847

## V 雇用

### 1 障害者

#### (1) 障害者の雇用実績 事業主調査

事業所規模	雇用している	雇用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	294	670	964	9	973
令和3年度	243	660	903	8	911
10～29人	35	433	468	6	474
30～49人	34	146	180	2	182
50～100人	66	64	130	0	130
101人～300人	79	17	96	0	96
301人以上	29	0	29	0	29

#### (2) 障害者雇用を進める上での課題 (複数回答) 事業主調査

	障害者に適した業務がない	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	障害特性について理解不足で不安	設備・施設・機器の改善コスト	
令和2年度	604	211	212	212	176	
令和3年度	515	205	187	173	163	
	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	(無回答)	(全合計)
令和2年度	123	78	37	911	62	973
令和3年度	110	71	46	847	64	911

#### (3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況 事業主調査

	活用している	活用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	77	863	940	33	973
令和3年度	65	824	889	22	911

#### (4) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の有無 事業主調査

	有	無	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和3年度	14	780	794	117	911

#### (5) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の内容 (複数回答) 事業主調査

	採用活動を中止した	時差出勤や短時間勤務など、勤務体制を変えた	在宅勤務を多くした	離職者が増えた	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和3年度	5	5	3	0	3	12	2	14

### 2 高齢者

#### (1) 高齢者雇用安定法一部改正 (令和3年4月1日施行) の認知状況 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和3年度	396	362	137	895	16	911

#### (2) 高齢者(65歳以上)の雇用状況 事業主調査

	雇用している	雇用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	748	221	969	4	973
令和3年度	674	229	903	8	911

**(3) 高齢者(65歳以上)の雇用形態(複数回答) 事業主調査**

	非正規社員(契約社員、パート、アルバイト等)	正社員	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	537	319	744	4	748
令和3年度	463	307	669	5	674

**(4) 高齢者(65歳以上)の求人方法(複数回答) 事業主調査**

	雇用延長	ハローワークへの求人	縁故採用	求人雑誌等への掲載	自社ホームページ
令和2年度	464	450	188	151	124
令和3年度	462	414	170	128	123
	SNS	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	17	44	847	126	973
令和3年度	23	42	807	104	911

**(5) 高齢者(65歳以上)の採用で重視する点(複数回答) 事業主調査**

	業務への適応力	健康・体力面	経験の有無	専門的な資格を持っている	企業文化・社風等になじむ人柄
令和2年度	551	539	522	301	252
令和3年度	549	515	502	305	232
	企業が希望する勤務時間帯に臨機応変に対応してくれる	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	197	13	850	123	973
令和3年度	205	9	808	103	911

**(6) 高齢者(65歳以上)を採用するメリット(複数回答) 事業主調査**

	これまでのキャリアがあり即戦力となる	時期を問わず採用できる	就業時間に融通がきく	社風になじみやすい	
令和2年度	565	271	201	94	
令和3年度	568	279	204	107	
	企業の知名度より仕事内容を重視する人材が多い	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	82	20	813	160	973
令和3年度	103	18	785	126	911

**(7) 高齢者(65歳以上)を採用する上での課題(複数回答) 事業主調査**

	健康・体力面	任せられる職種が限定される	フルタイムでの応募が少ない	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	660	260	75	22	791	182	973
令和3年度	651	256	66	18	769	142	911

**(8) 高齢者(65歳以上)雇用のための取組(複数回答) 事業主調査**

	短時間勤務など多様な就業形態	仕事の範囲と責任の明確化	健康維持・増進策	作業環境、設備の改善	65歳以上に適した仕事の開発	見学や体験など仕事内容を知る機会
令和2年度	383	254	159	171	135	60
令和3年度	353	224	151	143	141	62
	ワークシェアリング	新たな知識や技術を学べる機会	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	48	29	26	750	223	973
令和3年度	56	34	26	704	207	911

### 3 就職氷河期世代(概ね35歳～44歳)

#### (1) 就職氷河期世代の雇用状況 事業主調査

	雇用を検討している	検討していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	445	513	958	15	973
令和3年度	470	428	898	13	911

#### (2) 就職氷河期世代の雇用形態 (複数回答) 事業主調査

	正社員	非正規社員(契約社員, パート, アルバイト等)	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	395	155	438	7	445
令和3年度	429	154	465	5	470

#### (3) 就職氷河期世代の採用で重視する点 (複数回答) 事業主調査

	業務への適応力	経験の有無	企業文化・社風等 なじむ人柄	これまでの経歴	社内の年齢バランス
令和2年度	543	385	325	240	111
令和3年度	521	379	300	250	115
	人材育成の見通し	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	90	27	687	286	973
令和3年度	100	21	653	258	911

### 4 外国人

#### (1) 外国人の雇用状況 事業主調査

	雇用している	雇用していない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	185	784	969	4	973
令和3年度	216	690	906	5	911

#### ア 外国人の雇用形態 (複数回答) 事業主調査

	技能実習	特定技能	留学生 アルバイト	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	86	37	25	70	182	3	185
令和3年度	120	68	32	59	215	1	216

#### イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定 (複数回答) 事業主調査

	受入ニーズ なし	特定技能の 受入を検討中	技能実習の 受入を検討中	留学生 アルバイトの 受入を検討中	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	588	17	19	19	43	670	114	784
令和3年度	491	21	17	12	53	573	117	690

ウ 外国人受入企業に対する行政からの支援について改善を希望する事項（複数回答） 事業主調査

	外国人材雇用に係る手続きの簡素化	日本語習得教育等の支援	新型コロナの影響による出入国制限や在留資格の特例措置の情報の提供	③技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）	④特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）	住まいの確保に対する支援	外国人材雇用に係る制度の情報提供
令和2年度	74	63	R2年度調査項目なし	29	26	39	36
令和3年度	85	59	58	36	35	33	28
	外国人材向けの新型コロナ感染予防対策の提供	外国人材雇用に関する企業向け相談窓口の設置	外国人材とのマッチングの支援	上記③④以外の在留資格の受入範囲の拡大や新設	けが・病気の際の受入企業に対する支援	社内の受入担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	外国人材向けの相談窓口の充実
令和2年度	R2年度調査項目なし	25	25	13	23	17	12
令和3年度	23	23	21	20	16	15	14
	地域社会との交流・共生に向けた支援	他事業所の外国人の活用に関する優良事例の提供	災害の際の受入企業に対する支援	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和2年度	18	8	9	17	162	63	225
令和3年度	12	10	6	16	173	75	248

(2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況 事業主調査

	知っている	知らない	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和2年度	61	886	947	26	973
令和3年度	90	798	888	23	911

(3) 県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報について 事業主調査

	役に立っている	不足している	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和2年度	46	7	53	8	61
令和3年度	61	14	75	15	90

5 若年者

(1) 若年者の採用(正社員)についての課題（複数回答） 事業主調査

	母集団形成（応募者が少ない）	求職者の質（採用したい人が少ない）	採用において課題はない	採用計画（計画の立て方、予算等フローに悩みがある）	内定辞退	
令和2年度	550	325	R2年度調査項目なし	102	83	
令和3年度	486	263	161	84	73	
	内定者数（計画採用数に足りない）	採用手法（求人広告の書き方、面接手法等のスキルに悩みがある）	その他	対象事業所数	（無回答）	（全合計）
令和2年度	63	76	80	889	84	973
令和3年度	70	51	35	847	64	911

(2) 若年者(20歳代~40歳代の正社員)の人材確保状況 **事業主調査**

		確保できている	やや不足している	不足している	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
20歳代	令和2年度	249	252	397	898	75	973
	令和3年度	238	202	411	851	60	911
30歳代	令和2年度	293	289	310	892	81	973
	令和3年度	280	249	321	850	61	911
40歳代	令和2年度	516	188	190	894	79	973
	令和3年度	502	168	177	847	64	911

(3) 求職者に自社を周知するための方法 (複数回答) **事業主調査**

		ハローワーク	自社の採用ホームページ	民間運営の就活・求人サイト等	学校等への情報発信	公的機関運営の就活・求人サイト掲載	求人誌・折込チラシ・新聞	イベント・説明会		
令和2年度		674	376	302	218	99	133	107		
令和3年度		644	382	260	184	128	109	91		
		インターンシップ	SNS (Twitter・Facebook など)	自社のブログ	自社PR動画	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和2年度		80	55	36	R2年度調査項目なし	40	915	58	973	
令和3年度		64	48	38	30	45	844	67	911	

(4) 採用に関して発信している情報 (複数回答) **事業主調査**

		具体的な仕事内容	勤務・労働条件 (給与, 労働時間)	勤務地	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助成・補助等の制度)	社風 (社の雰囲気)	経営ビジョン・経営理念(事業の将来性)		
令和2年度		318	320	288	227	225	139	121		
令和3年度		330	314	295	220	209	142	133		
		企業が求める人物像	入社後の教育・研修体制	企業の経営上の強み(事業の安定性)	入社後の昇進・昇格	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)	
令和2年度		116	108	76	52	8	379	8	387	
令和3年度		99	96	68	39	4	386	7	393	

(5) 直近3年間の正社員の離職状況(定年退職を除く) (複数回答) **事業主調査**

		家庭環境等を理由とする離職が多い	ステップアップを求める転職による離職が多い	3年間離職者はいない	新規学卒採用3年以内が多い	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度		313	208	193	106	185	881	92	973
令和3年度		281	195	186	82	193	850	61	911

(6) 卒業後も就職活動継続中(既卒3年以内)の者の、新卒者と同様の取扱いによる採用選考実施状況 **事業主調査**

		新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施している	新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施していない	既卒3年以内の者からの応募実績がない	わからない	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和3年度		283	57	354	101	38	833	78	911



## (7) 義務教育課程(小学校・中学校)時代の在住所 従業員調査

	はい(広島県内在住 (一部期間の者も含む))	いいえ (広島県外に在住)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	705	124	829	3	832
男性従業員	634	148	782	1	783

## (8) 県内事業所を知る機会について (複数回答) 従業員調査

	機会はなかった・ 覚えていない	授業で工場見学等 に行った	保護者・親族・友人等 から話を聞いた	授業で先生から聞いた	授業に事業所社員が 来て話をした
女性従業員	330	264	106	76	17
男性従業員	347	159	119	69	12
	個人で工場見学等 に行った	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	10	20	687	18	705
男性従業員	13	17	619	15	634

## (9) 高等学校の所在地 従業員調査

	はい(広島県内所在 (一部期間の者も含む))	いいえ (広島県外所在)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	687	126	813	19	832
男性従業員	597	155	752	31	783

## (10) 県内事業所の具体的な仕事内容や社会人の生活を知る機会について (複数回答) 従業員調査

	機会はなかった ・覚えていない	保護者・親族・友人等 から話を聞いた	授業で先生から聞いた	授業で職場体験等 に行った	保護者・親族・友人等 の職場を見学した
女性従業員	395	118	114	73	38
男性従業員	361	84	105	43	49
	授業に事業所社員が 来て話をした	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	28	17	677	10	687
男性従業員	21	13	585	12	597

## (11) 高校生の時の「将来やりたい仕事」の有無 従業員調査

	はい (やりたい仕事があった)	いいえ (やりたい仕事はなかった)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	352	278	630	202	832
男性従業員	275	331	606	177	783

## (12) 進学先を選択するとき、「将来やりたい仕事」との関係について 従業員調査

	仕事に関係しそうな 進学先を選んだ	仕事と進学先の 関係は考えなかった	わからない・ 覚えていない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	250	83	16	349	3	352
男性従業員	191	65	13	269	6	275

## (13) やりたい仕事を考えるときに影響を受けたと思うこと (複数回答) 従業員調査

	両親の話	テレビや映画 からの情報	高校等教員、 大学職員・教授の話	友人・先輩の話	本や漫画からの情報	
女性従業員	123	86	85	81	60	
男性従業員	107	45	82	79	50	
	祖父母や親戚の話	アルバイトや ボランティアの体験	インターンシップ・ 職場体験	WEBサイトに掲載 されている情報	SNSに掲載 されている情報	
女性従業員	40	35	24	19	4	
男性従業員	35	29	17	12	2	
	工場等見学	ゲームからの情報	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	4	2	47	334	18	352
男性従業員	5	2	22	265	10	275

6 転職

(1) 現在勤めている事業所に至るまでの転職回数 従業員調査

	1社目 (=転職経験がない)	2~4社目	5社以上	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	79	80	5	164	668	832
男性従業員	66	87	1	154	629	783

(2) 1社目の事業所の所在地 従業員調査

	はい (広島県内本社)	いいえ (広島県外本社)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	132	28	160	672	832
男性従業員	112	35	147	636	783

(3) 現在勤めている事業所に就職することになった決め手 (複数回答) 従業員調査

	勤務地	勤務・労働条件 (給与, 労働時間)	具体的な 仕事内容	社風 (社の雰囲気)	休暇日数 (取得率)	福利厚生 (様々な割引・助成・補助 等の制度)	事業所の経営 上の強み(事業 所の安定性を 感じた)		
女性従業員	109	88	67	44	34	22	13		
男性従業員	102	69	66	42	26	17	11		
	事業所が 求める人物像 と自分が 一致した	入社後の 教育・研修体制	経営ビジョン・ 経営理念(事業 所の将来性を 感じた)	入社後の 昇進・昇格	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	8	7	5	2	13	164	668	832	
男性従業員	8	11	15	1	13	153	630	783	

(4) 現在勤めている事業所を知ったきっかけ, 活用した情報・サービス (複数回答) 従業員調査

	ハローワーク	親族等からの 推薦	事業所 ホームページ・ ブログ	学校のキャリ アセンター等	民間運営の就 活・求人サイト 等	イベント・ 説明会	求人誌・折込 チラシ・新聞		
女性従業員	53	28	24	23	19	12	6		
男性従業員	40	28	21	24	19	8	7		
	公的機関運営 の就活・求人 サイト	自社PR動画	SNS (Twitter・ Facebook など)	インター シップ	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	5	2	2	1	29	164	668	832	
男性従業員	8	0	1	6	20	153	630	783	

(5) 現在勤務の事業所へ就職した決め手は, 1社目を選ぶ時(初めて就職した時)も同じように重視したか (転職経験者) 従業員調査

	はい(1社目と現事業所 で就職の決め手は同じ)	いいえ(決め手として重 視する項目を変えた)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	43	43	86	746	832
男性従業員	43	46	89	694	783

(6) 1社目(初めて就職した時)の就職先で重視した決め手 ※ 現在勤務の事業所の決め手と違う場合(転職経験者) (複数回答) 従業員調査

	具体的な 仕事内容	社風 (社の雰囲気)	勤務地	勤務・労働条件 (給与, 労働時間)	入社後の教 育・研修体制	事業所が 求める人物像 と自分が 一致した	福利厚生 (様々な割引・ 助成・補助等 の制度)		
女性従業員	24	14	12	11	8	8	5		
男性従業員	19	4	19	19	2	2	9		
	休暇日数 (取得率)	入社後の 昇進・昇格	経営ビジョン・ 経営理念(事業 所の将来性を 感じた)	事業所の経営 上の強み(事業 所の安定性を 感じた)	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)	
女性従業員	4	4	4	4	7	43	0	43	
男性従業員	7	5	4	6	5	46	0	46	

7 奨学金返済支援について

(1) 奨学金返済支援制度導入状況 **事業主調査**

	すでに導入している	導入を前提で検討している	導入の要否を検討している	まだ検討していないが、興味がある	制度について知らない	制度は知っているが、導入の予定はない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	23	4	14	107	387	411	946	27	973
令和3年度	20	9	20	90	354	375	868	43	911

(2) 制度導入企業を対象に県が設けている補助金の認知状況 **事業主調査**

	知っている。導入の後押しや検討するきっかけになる(なった)	知っているが、補助金の有無に関係なく判断する(した)	知らない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	24	34	438	496	39	535
令和3年度	30	32	392	454	39	493

(3) 制度に期待できる効果 (複数回答) **事業主調査**

	人材確保(若年従業員の採用など)	従業員の定着、モチベーション向上	会社のイメージ向上	働き方改革の加速	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	298	191	115	45	26	423	112	535
令和3年度	296	187	101	48	12	399	94	493

(4) 貸与型の奨学金の利用状況 **従業員調査**

	自分が奨学金を利用し、現在返済している(返済猶予中含む)	自分が奨学金を利用し、返済は終了している	子が奨学金を利用している(利用していた)	自分も子も貸与型の奨学金を利用していない	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	44	63	122	577	806	26	832
男性従業員	57	67	65	564	753	30	783
パート従業員	12	29	75	438	554	47	601

(5) 奨学金返済が生活設計へ影響した内容 (複数回答) **従業員調査**

	仕事や就職先の選択	結婚	子育て	持家取得	出産	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	99	38	34	19	13	152	77	229
男性従業員	78	45	41	29	16	139	50	189
パート従業員	45	15	29	11	10	82	34	116

8 子どもの県内就職(社会人の子どもを持つ従業員調査)

(1) 自分の子どもの最初の就職先について

ア 第1子の最初の就職先について **従業員調査**

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	178	68	246	586	832
男性従業員	139	42	181	602	783

イ 第2子の最初の就職先について **従業員調査**

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	115	51	166	666	832
男性従業員	96	30	126	657	783

ウ 第3子の最初の就職先について **従業員調査**

	広島県内	県外	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	36	11	47	785	832
男性従業員	34	6	40	743	783

(2) 自らの子どもが広島県内企業で働いて欲しかったかどうか 従業員調査

	はい(広島県内で)	いいえ (他の地域で)	わからない (子どもに任せた)	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	121	12	153	286	546	832
男性従業員	100	14	128	242	541	783

(3) 自らの子どもに自分の仕事内容ややりがい等の話し聞かせや、職場行事等へ参加させたことがあるかどうか (複数回答) 従業員調査

	家庭等で 話した	したことはない	職場の 慰安旅行・行事 に参加した	職場・工場見学 に参加した	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
女性従業員	173	94	41	35	7	293	539	832
男性従業員	108	119	27	18	5	246	537	783

9 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況 事業主調査・パート従業員調査

	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	対象事業所数 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	436	195	251	882	29	911
パート従業員	79	103	416	598	3	601

(2) 非正規社員に対する無期転換ルール周知状況 事業主調査

	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	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	276	219	451	946	27	973
令和3年度	267	210	402	879	32	911

(3) 非正規社員の処遇改善等の取組 (複数回答) 事業主調査

	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)	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)	派遣社員の自社社員への採用	社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大
令和2年度	248	120	110	81	106
令和3年度	309	185	154	120	112
	その他	特くない	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	18	308	684	289	973
令和3年度	24	289	780	131	911

(4) 非正規社員の処遇改善等の取組実績 (複数回答) 事業主調査

	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)	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	
令和2年度	226	126	109	111	
令和3年度	212	147	118	85	
	派遣社員の自社社員への採用	その他	対象事業所数	(無回答)	(全合計)
令和2年度	73	20	386	587	973
令和3年度	81	15	378	533	911

(5) 正社員・限定正社員への登用制度の有無 パート従業員調査

	ある	ない	制度はないが、 正社員・限定正社員採用時に 優先的に採用されている	わからない	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	188	72	28	309	597	4	601

**(6) 正社員・限定正社員への登用制度の利用希望** パート従業員調査

	利用したい	利用したくない	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	196	370	566	35	601

**(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) パート従業員調査

	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	収入を非課税限度内や被扶養者範囲内にしたいから	仕事中心の生活となるおそれがあるから	
パート従業員	179	136	104	89	66	
	家族団らん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	(無回答)	(全合計)
パート従業員	32	23	17	367	3	370

**10 パート従業員****(1) パート従業員として働く理由** (複数回答) パート従業員調査

	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	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者範囲内にしたいから	通勤時間が短いから	仕事が簡単で責任も軽いから	正社員として働ける会社になかったから
パート従業員	316	255	156	124	108	41	36
	組織に縛られたくないから	地域活動等他の活動と両立しやすいから	資格取得等他の目的があるから	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	27	21	8	35	595	6	601

**(2) 収入調整の状況** パート従業員調査

	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	公的年金の受給を配慮して収入調整している	収入が少ないので、非課税限度額等を超えることはない	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	247	172	74	20	66	12	591	10	601

**(3) 再就職時に希望する雇用形態** パート従業員調査

	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	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	99	82	17	376	4	19	597	4	601

**(4) 再就職時に希望する雇用形態の理由** (複数回答) パート従業員調査

	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	勤務時間・労働日数が短い	賃金・待遇がよい	安定した仕事に就きたい	資格・技能を活かしたい
パート従業員	293	255	148	127	112	42
	責任が軽い仕事に就きたい	責任が重くやりがいのある仕事に就きたい	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	36	12	23	586	15	601

(5) パート従業員として働く上での不満や不安 (複数回答) パート従業員調査

	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	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
パート従業員	247	164	88	78	47
	福利厚生制度が正社員との差が大きい	自分の能力や実績が評価されない	仕事にやりがいがない	正社員としての採用等昇進・昇格システムがない	再就職等に際して正社員以外の職歴が評価されない(されにくい)
パート従業員	37	33	18	18	15
	労働条件が書面で明示されていない	教育訓練がない又は不十分である	休日が少ない	仕事が自分の能力や性格に合わない	勤務時間が長い
パート従業員	13	13	10	10	8
	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	(無回答)	(全合計)
パート従業員	4	33	563	38	601

(6) 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) パート従業員調査

	非課税限度額や被扶養者範囲の引上げ	パートの労働条件向上の取組みに対する事業所等への支援	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	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	
パート従業員	267	193	177	104	77	
	非課税限度額や被扶養者範囲の引下げ及び廃止	パート能力開発に関する事業所への情報提供	その他	対象者数	(無回答)	(全合計)
パート従業員	73	36	16	566	35	601

VI 行政への要望

行政への要望（複数回答） 事業主調査・従業員調査

	事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充	保育所, 学童保育の充実	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	
事業主	407	362	307	279	277	203	
女性従業員	176	455	252	335	538	126	
男性従業員	186	302	266	243	425	89	
パート従業員	107	243	177	202	374	96	
	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)の設置・充実	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	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	115	111	89	82	75	65	
女性従業員	151	293	86	185	86	79	
男性従業員	99	247	109	155	105	75	
パート従業員	105	157	53	94	39	69	
	事業主の意識啓発	働きやすさや働きがいへの向上の環境整備のためのアドバイザー等の派遣	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さや働きがいへの向上の環境整備に関する先進事例紹介	女性の職場定着や管理職登用にに向けた, 事業主等を対象とした講習会の実施	
事業主	63	58	54	48	43	40	
女性従業員	142	62	60	54	14	58	
男性従業員	83	75	50	46	19	38	
パート従業員	72	51	64	33	11	35	
	テレワーク活用に向けた相談・アドバイス支援	県HP等を活用したテレワークの活用事例の紹介	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 対象者数	(無回答)	(全合計)
事業主	27	24	22	41	852	59	911
女性従業員	調査項目なし	調査項目なし	31	25	796	36	832
男性従業員	調査項目なし	調査項目なし	35	25	749	34	783
パート従業員	調査項目なし	調査項目なし	11	18	577	24	601