

令和4年度
広島県職場環境実態調査結果

令和4年10月

広島県商工労働局

令和4年度広島県職場環境実態調査

目次

〈調査の概要等〉	- 2 -
〈調査結果の概要〉	- 4 -
I 女性の就業環境	- 4 -
1 女性の配置・昇進	- 4 -
2 女性の役員・管理職	- 5 -
3 女性のキャリア形成	- 8 -
II ワーク・ライフ・バランス	- 9 -
1 仕事と育児・仕事と介護の両立	- 9 -
2 仕事と治療の両立	- 17 -
III 働き方改革	- 18 -
1 年次有給休暇	- 18 -
2 働き方改革の取組	- 19 -
3 その他	- 26 -
IV ハラスメント対策	- 27 -
1 セクシャルハラスメント	- 27 -
2 パワーハラスメント	- 28 -
3 マタニティハラスメント	- 29 -
4 パタニティハラスメント	- 30 -
5 カスタマーハラスメント	- 31 -
V 雇用	- 32 -
1 障害者	- 32 -
2 高齢者	- 34 -
3 就職氷河期世代（概ね35歳～44歳）	- 35 -
4 外国人	- 36 -
5 若年者	- 38 -
6 奨学金返済支援について	- 40 -
7 非正規社員の処遇改善等	- 41 -
VI 行政への要望	- 42 -

令和4年度広島県職場環境実態調査

〈調査の概要等〉

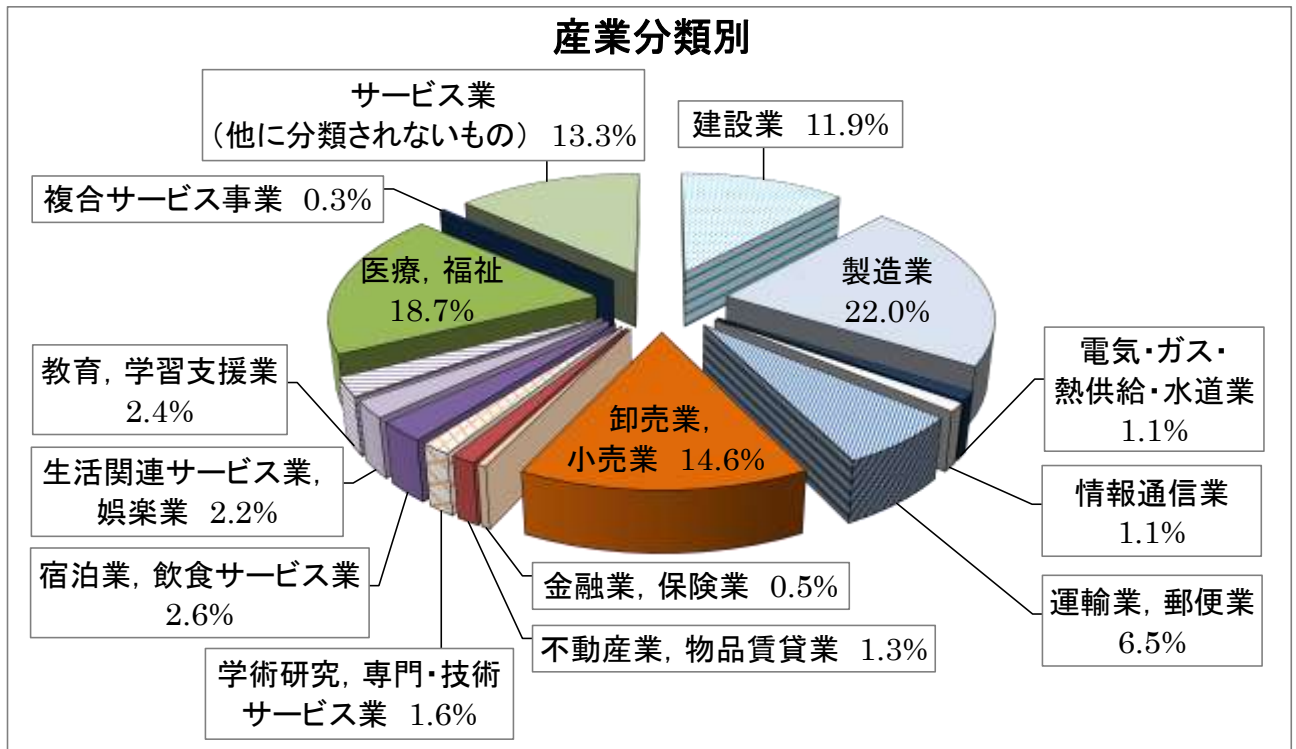
【調査の概要】

	概 要																
調査の目的	県内事業所の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。																
調査の根拠法令	広島県統計調査条例（平成21年広島県条例第7号）																
調査対象地域	広島県内全域																
調査時期	(1) 調査基準日：令和4年6月1日 (2) 実施期間：令和4年6月1日から6月19日まで																
調査対象	県内に本社・本店を有する企業常用雇用者数10人以上の2,500事業所																
有効回答数 (回答率)	事業所：1,014事業所（40.6%）																
抽出方法	<p>総務省統計局の「事業所母集団データベース（令和2年次フレーム）」から、企業常用雇用者数10人以上の県内の本所（本社・本店）及び単独事業所について、次の産業分類と企業常用雇用者数の規模別に層化して無作為に抽出（産業分類）</p> <table border="0"> <tr> <td>①建設業</td> <td>⑨学術研究、専門・技術サービス業</td> </tr> <tr> <td>②製造業</td> <td>⑩宿泊業、飲食サービス業</td> </tr> <tr> <td>③電気・ガス・熱供給・水道業</td> <td>⑪生活関連サービス業、娯楽業</td> </tr> <tr> <td>④情報通信業</td> <td>⑫教育、学習支援業</td> </tr> <tr> <td>⑤運輸業、郵便業</td> <td>⑬医療、福祉</td> </tr> <tr> <td>⑥卸売業、小売業</td> <td>⑭複合サービス事業</td> </tr> <tr> <td>⑦金融業、保険業</td> <td>⑮サービス業（他に分類されないもの）</td> </tr> <tr> <td>⑧不動産業、物品賃貸業</td> <td></td> </tr> </table>	①建設業	⑨学術研究、専門・技術サービス業	②製造業	⑩宿泊業、飲食サービス業	③電気・ガス・熱供給・水道業	⑪生活関連サービス業、娯楽業	④情報通信業	⑫教育、学習支援業	⑤運輸業、郵便業	⑬医療、福祉	⑥卸売業、小売業	⑭複合サービス事業	⑦金融業、保険業	⑮サービス業（他に分類されないもの）	⑧不動産業、物品賃貸業	
①建設業	⑨学術研究、専門・技術サービス業																
②製造業	⑩宿泊業、飲食サービス業																
③電気・ガス・熱供給・水道業	⑪生活関連サービス業、娯楽業																
④情報通信業	⑫教育、学習支援業																
⑤運輸業、郵便業	⑬医療、福祉																
⑥卸売業、小売業	⑭複合サービス事業																
⑦金融業、保険業	⑮サービス業（他に分類されないもの）																
⑧不動産業、物品賃貸業																	
調査方法	<p>郵送調査（自計申告）</p> <p>県雇用労働政策課から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送・ファクシミリ・メールにより回答</p>																
利用上の注意	<ul style="list-style-type: none"> ・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある ・複数回答の設問については、百分率の合計が100.0%にならない 																

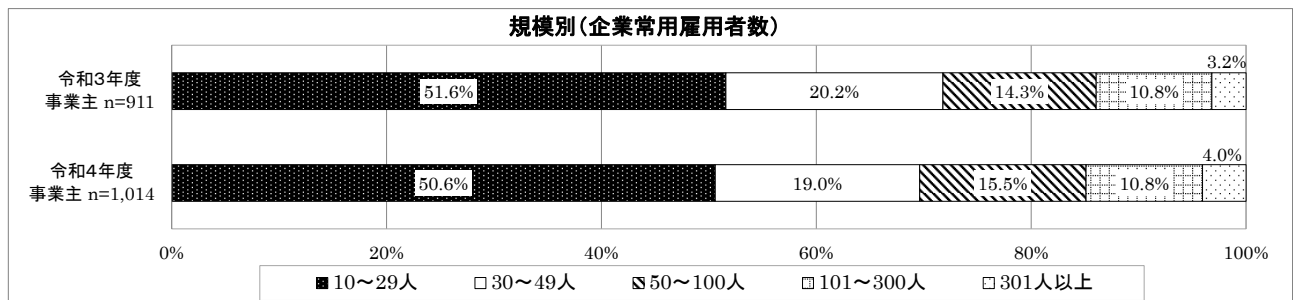
【有効回答の概要】

- (1) 有効回答数：1,014 事業所
- (2) 産業分類

業 種	事業所
建設業	121
製造業	223
電気・ガス・熱供給・水道業	11
情報通信業	11
運輸業, 郵便業	66
卸売業, 小売業	148
金融業, 保険業	5
不動産業, 物品賃貸業	13
学術研究, 専門・技術サービス業	16
宿泊業, 飲食サービス業	26
生活関連サービス業, 娯楽業	22
教育, 学習支援業	24
医療, 福祉	190
複合サービス事業	3
サービス業(他に分類されないもの)	135
合計	1,014 事業所



(3) 規模別 (企業常用雇用者数)



※ 「企業常用雇用者」について
 企業常用雇用者とは、期間の定めなく雇用されている労働者及び一定の期間を定めていても、その雇用期間が反復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者のことです。(役員・理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者やパートタイム労働者は含まれます。ただし、事業所から給与の支払いを受けていない派遣労働者や請負労働者は除きます。)

令和4年度広島県職場環境実態調査

〈調査結果の概要〉

I 女性の就業環境

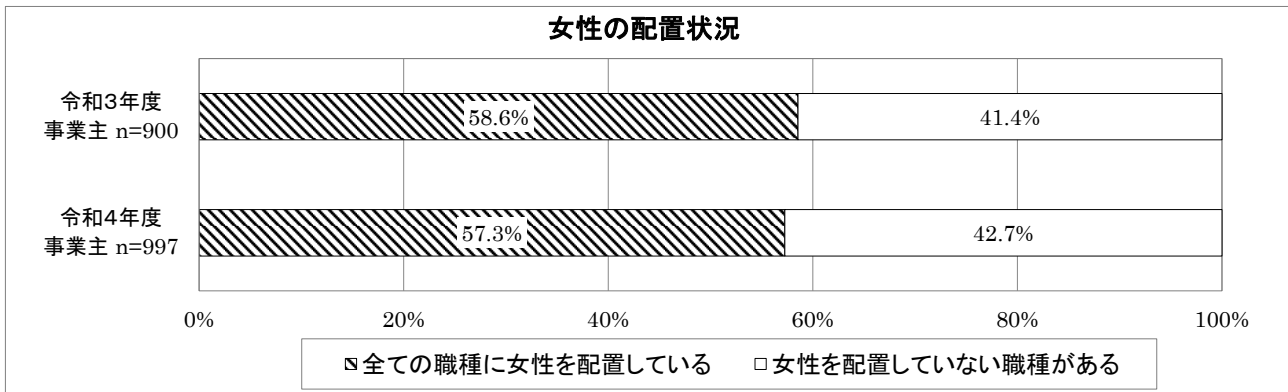
1 女性の配置・昇進

(1) 女性の配置状況

女性の配置状況については、「全ての職種に女性を配置している」が57.3%で、前年度(58.6%)よりも1.3ポイント低下しています。

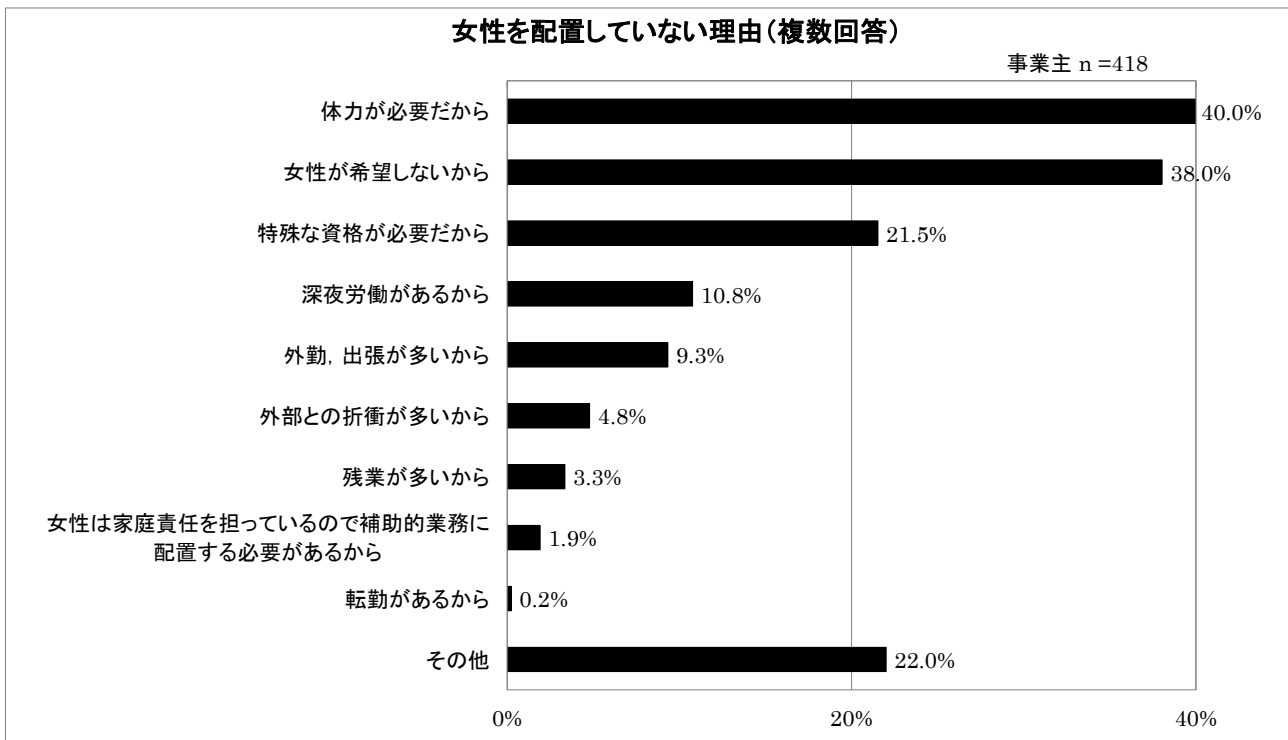
※ 「職種」について

一般事務職，専門技術職〔保育士，看護師，教員，建築士，プログラマー等〕，生産労務職〔生産部門，原材料加工，機械組立修理従事者等〕，販売・サービス職〔販売員，外交員，理美容師，調理人等〕，管理職などのことです。



(2) 女性を配置していない理由

女性の配置状況について、「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主のうち、理由は、「体力が必要だから」が40.0%で最も多く、次いで「女性が希望しないから」(38.0%)などとなっています。



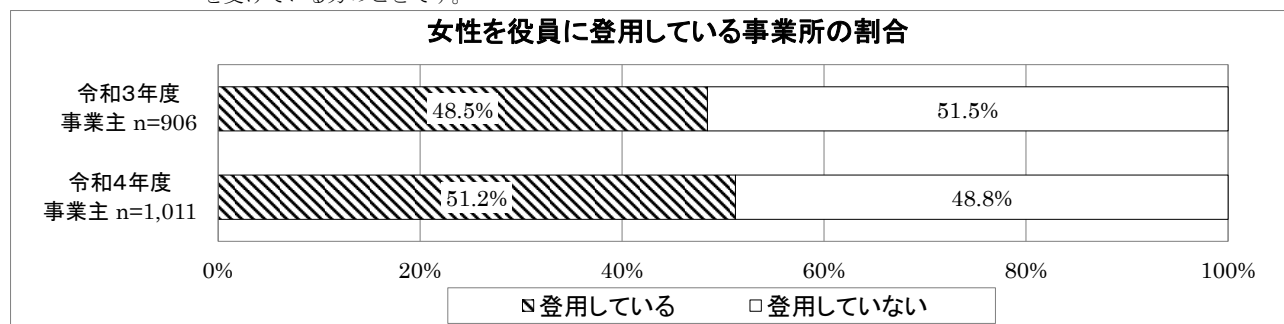
2 女性の役員・管理職

(1) 女性を役員に登用している事業所の割合

女性を役員に登用している事業所の割合については、「登用している」が51.2%で、前年度(48.5%)よりも2.7ポイント上昇しています。

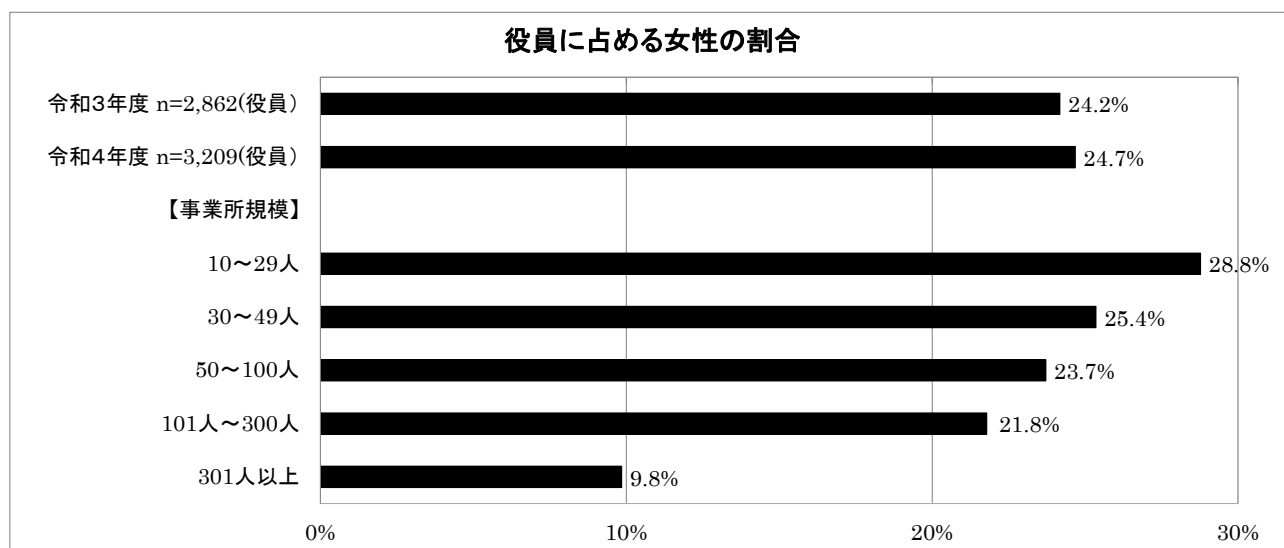
※ 「役員」について

会社の場合：会社法に規定する役員（取締役、会計参与、監査役）、会社以外の場合：常時勤務して毎月役員報酬を受けている方のことです。



(2) 役員に占める女性の割合

女性を役員に登用している事業所の「役員に占める女性の割合」は24.7%で、前年度(24.2%)よりも0.5ポイント上昇しています。

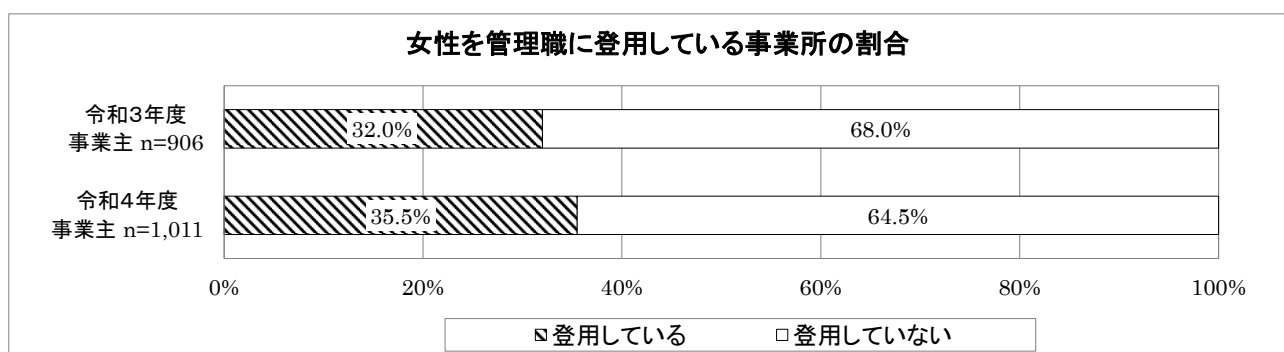


(3) 女性を管理職に登用している事業所の割合

女性を管理職に登用している事業所の割合については、「登用している」が35.5%で、前年度(32.0%)よりも3.5ポイント上昇しています。

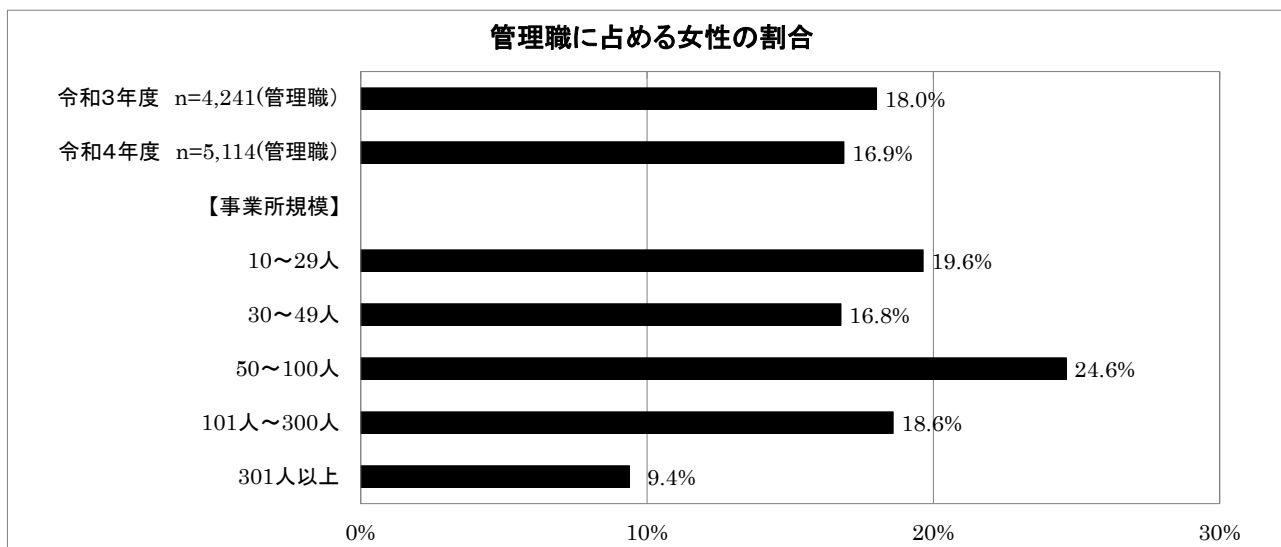
※ 「管理職」について

管理職とは、事業所で、通常「部長」又は「局長」と呼ばれる者で、2課以上若しくは20人以上(部(局)長を含む)で構成される組織の長(又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者)、及び通常「課長」と呼ばれる者で、2係以上若しくは10人以上で構成される組織の長(又は、呼称に関係なく責任の程度等が同等の者)の事です。



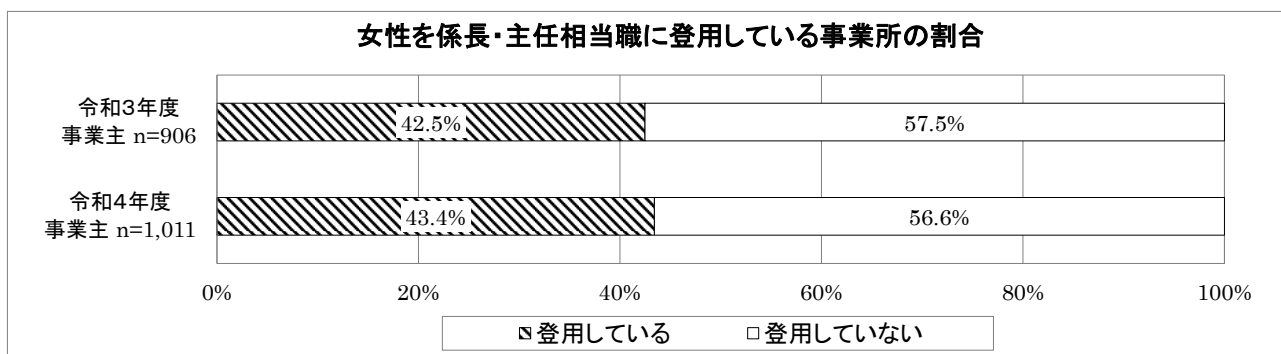
(4) 管理職に占める女性の割合

女性を管理職に登用している事業所の「管理職に占める女性の割合」は16.9%で、前年度(18.0%)よりも1.1ポイント低下しています。



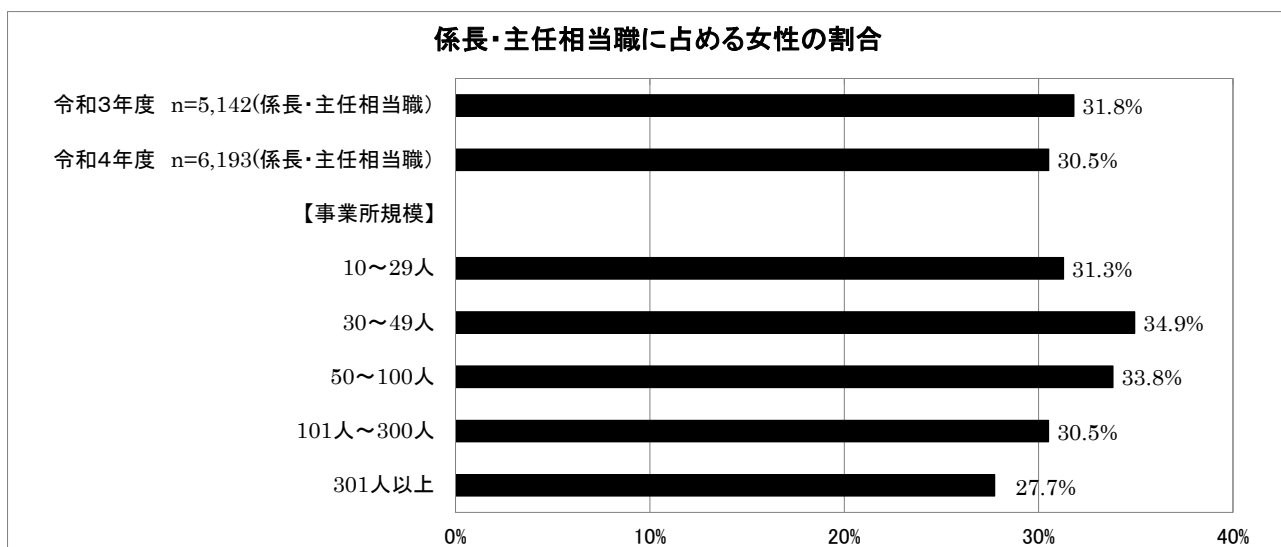
(5) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合

女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合については、「登用している」が43.4%で、前年度(42.5%)よりも0.9ポイント上昇しています。



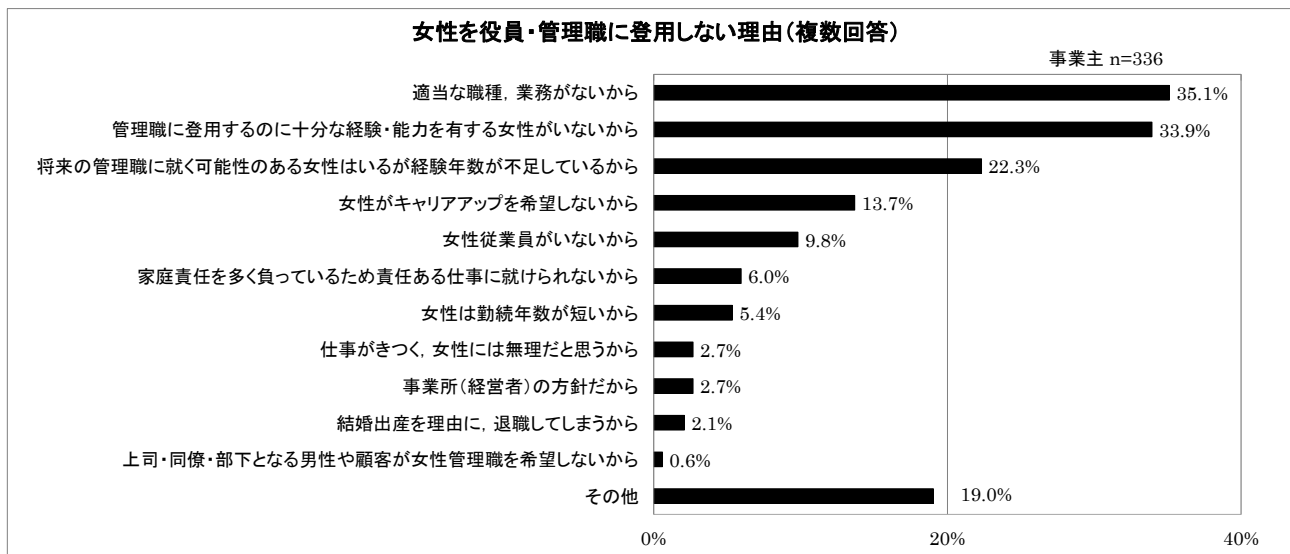
(6) 係長・主任相当職に占める女性の割合

女性を係長・主任相当職に登用している事業所の「係長・主任相当職に占める女性の割合」は30.5%で、前年度(31.8%)よりも1.3ポイント低下しています。



(7) 女性を役員・管理職に登用しない理由

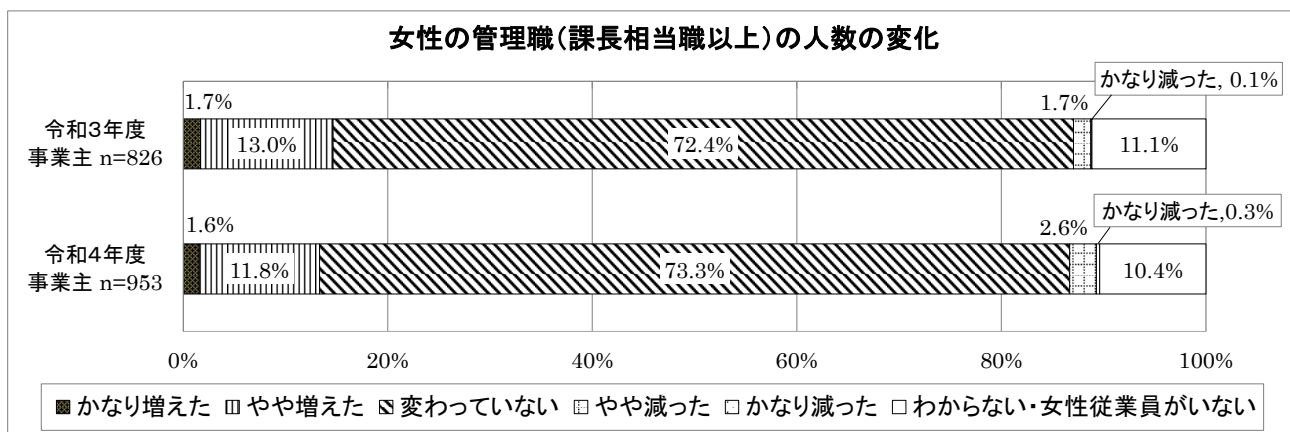
女性の役員・管理職について、「女性役員・管理職が0人」と回答した事業主のうち、理由は、「適当な職種、業務がないから」が35.1%で最も多く、次いで「管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がないから」(33.9%)などとなっています。



(8) 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

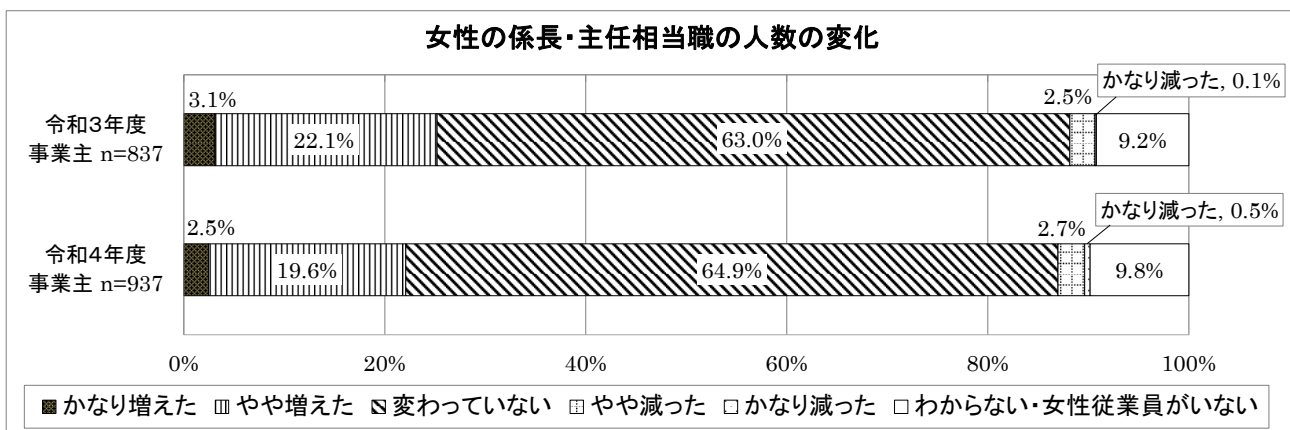
ア 管理職(課長相当職以上)

女性の管理職(課長相当職以上)の人数の変化については、「かなり増えた」(1.6%)「やや増えた」(11.8%)が13.4%で、前年度(14.7%)よりも1.3ポイント低下しています。



イ 係長・主任相当職

女性の係長・主任相当職の人数の変化については、「かなり増えた」(2.5%)「やや増えた」(19.6%)が22.1%で、前年度(25.2%)よりも3.1ポイント低下しています。

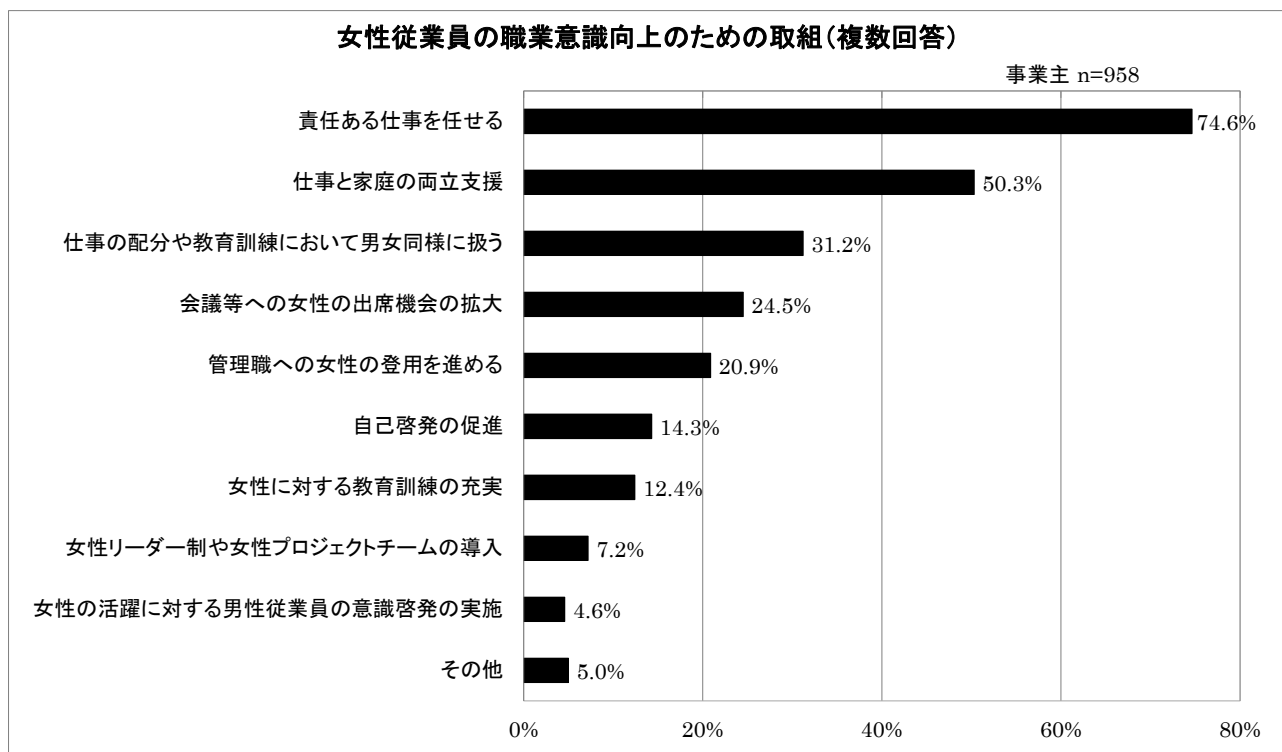


※ 調査対象期間は、過去5年間(H29.4.1~R4.3.31)

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

女性従業員の職業意識向上のための取組については、「責任ある仕事を任せる」が74.6%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」(50.3%)などとなっています。



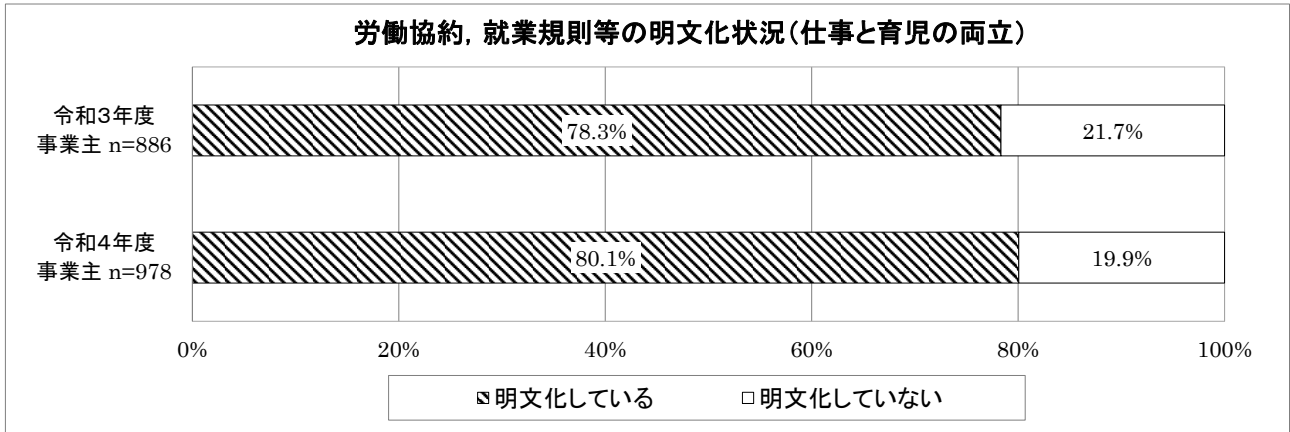
II ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・仕事と介護の両立

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

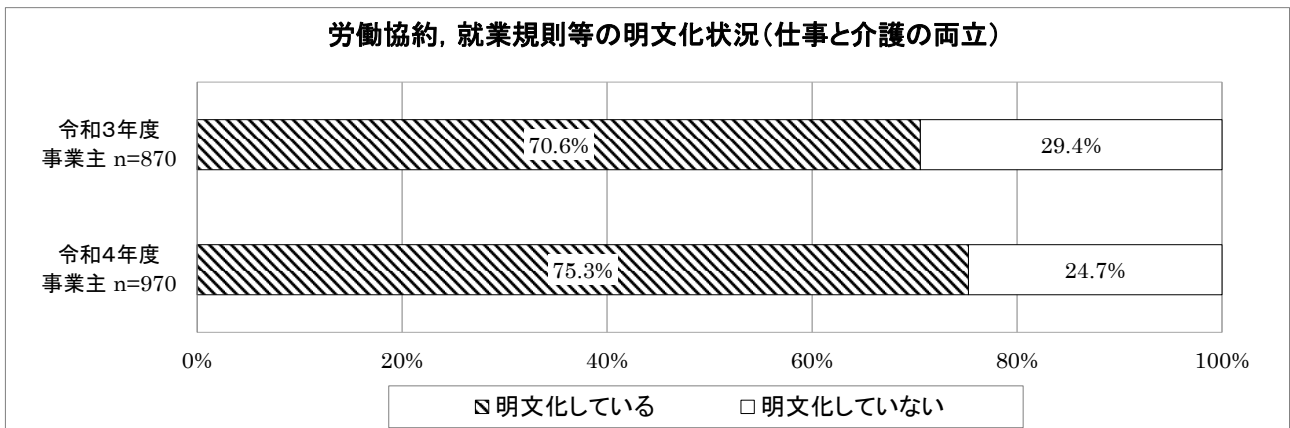
ア 仕事と育児の両立

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については、「明文化している」が80.1%で、前年度（78.3%）よりも1.8ポイント上昇しています。



イ 仕事と介護の両立

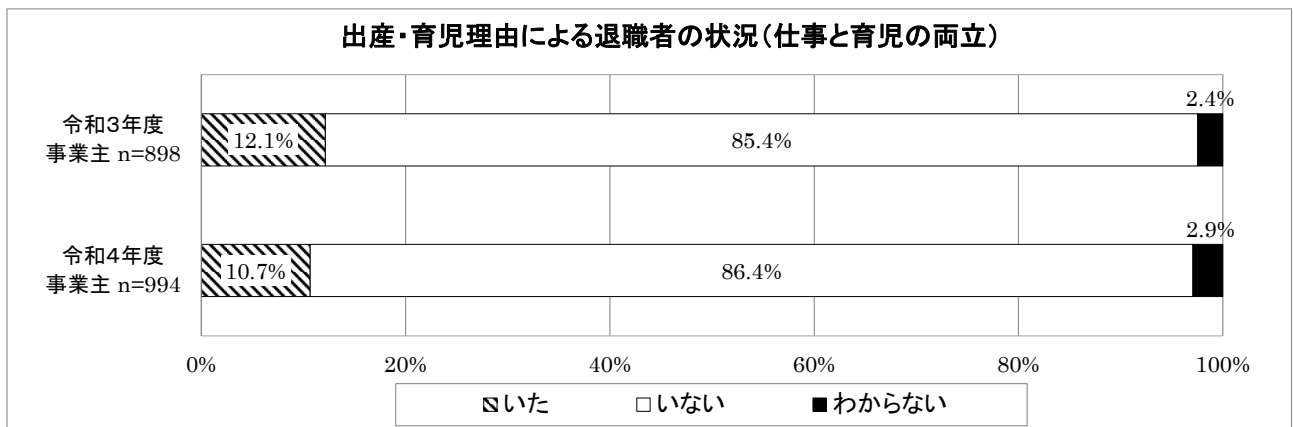
仕事と介護の両立支援における労働協約、就業規則等の明文化状況については、「明文化している」が75.3%で、前年度（70.6%）よりも4.7ポイント上昇しています。



(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

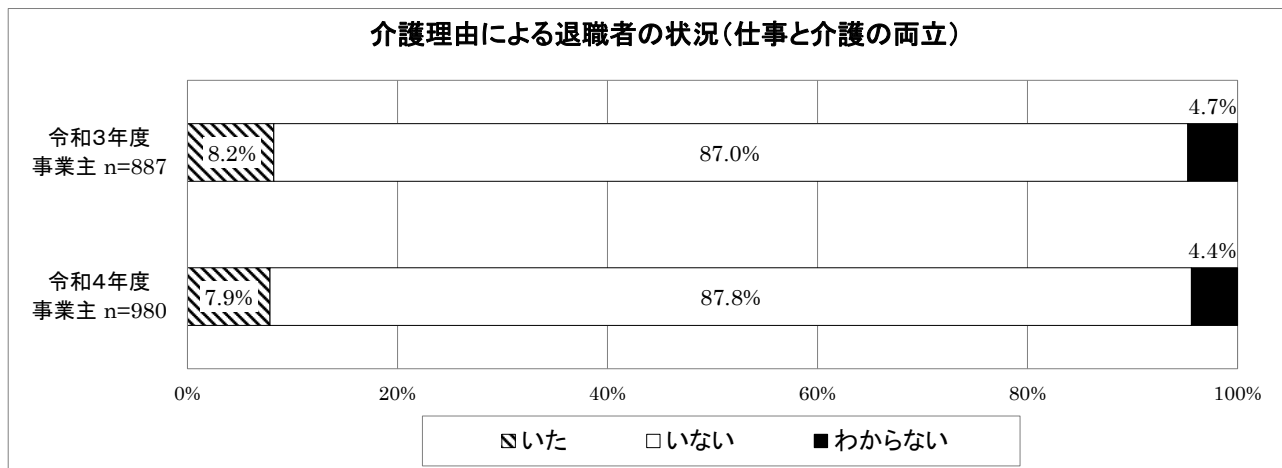
出産・育児理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が10.7%で、前年度（12.1%）よりも1.4ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、各年度を含む前3年間（H31.4.1～R4.3.31）

イ 仕事と介護の両立

介護理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が7.9%で、前年度（8.2%）よりも0.3ポイント低下しています。

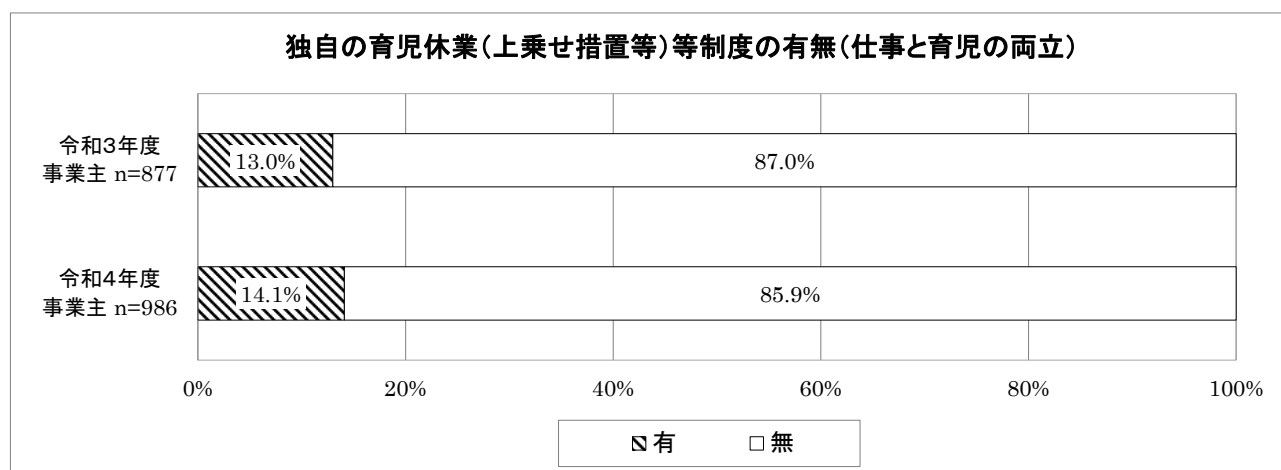


※ 調査対象期間は、各年度を含む前3年間（H31.4.1～R4.3.31）

(3) 独自の育児休業・介護休業（上乘せ措置等）等制度の有無

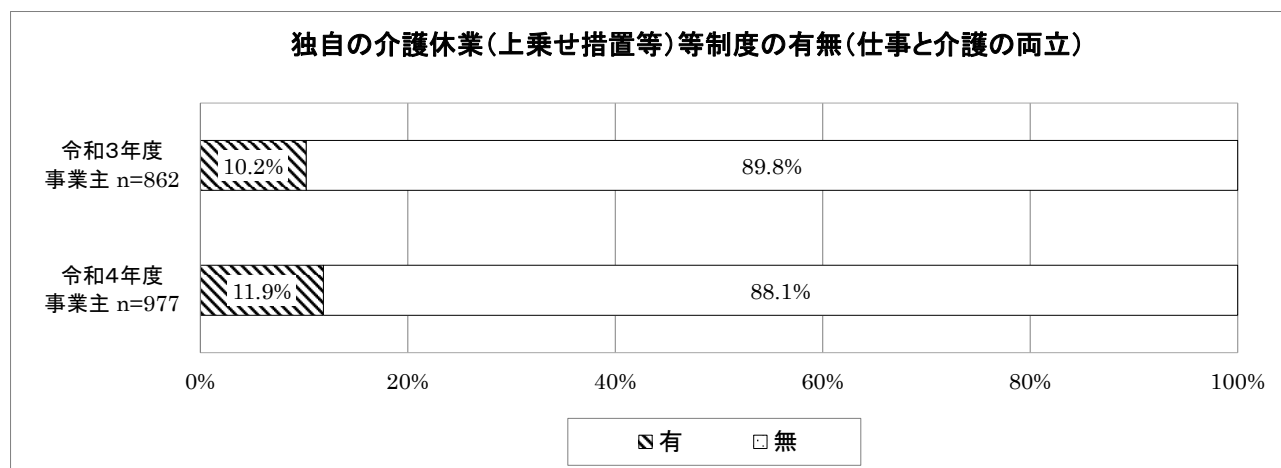
ア 仕事と育児の両立

独自の育児休業（上乘せ措置等）等制度の有無については、「有」が14.1%で、前年度（13.0%）よりも1.1ポイント上昇しています。



イ 仕事と介護の両立

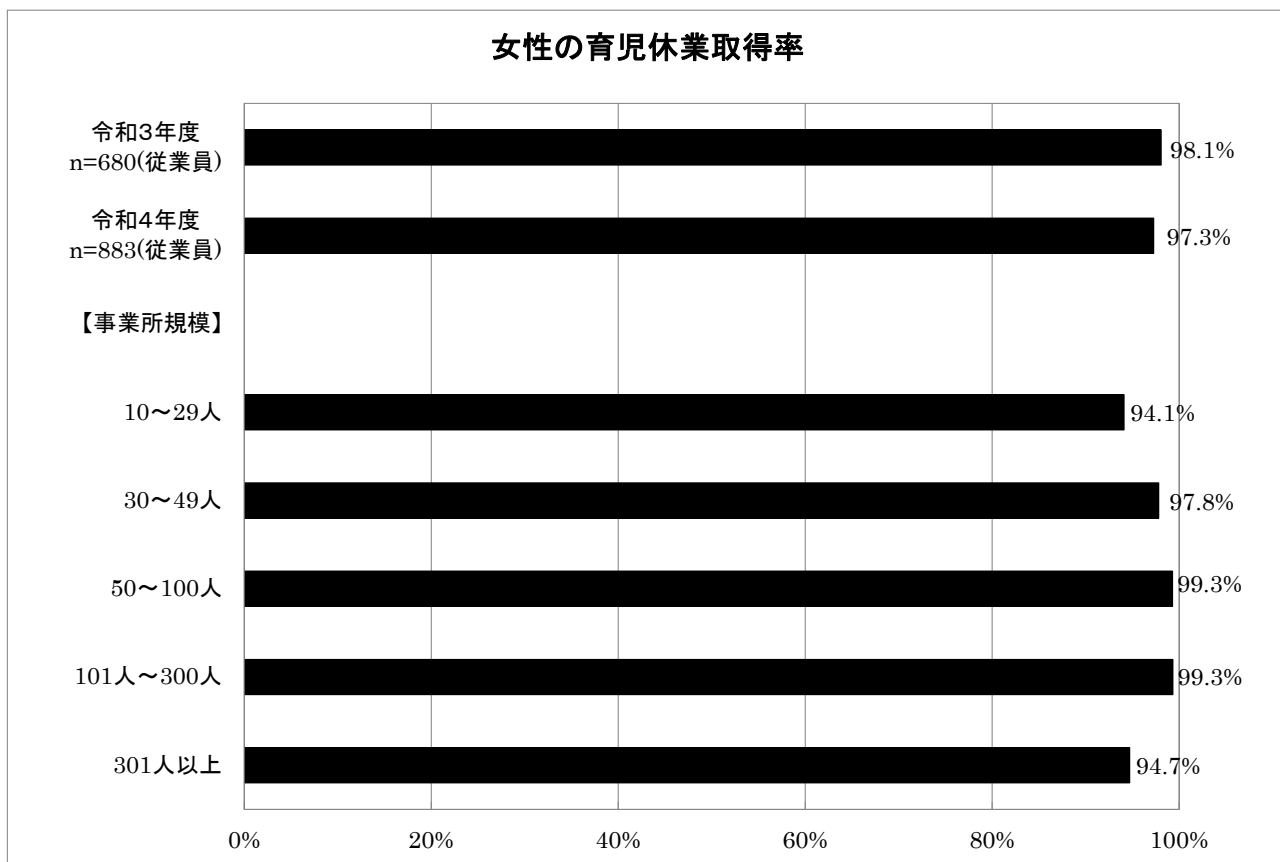
独自の介護休業（上乘せ措置等）等制度の有無については、「有」が11.9%で、前年度（10.2%）よりも1.7ポイント上昇しています。



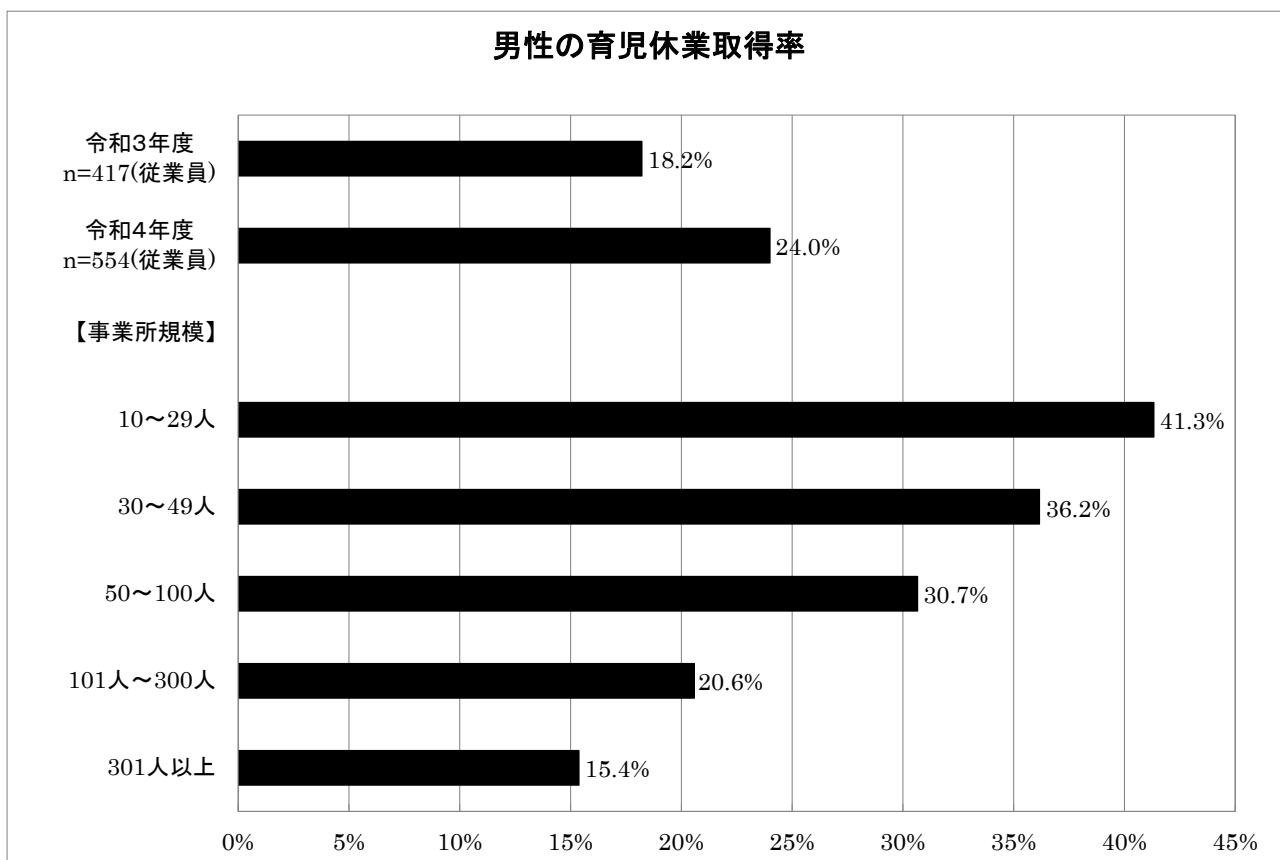
(4) 育児休業取得率及び取得期間

ア 育児休業取得率

育児休業取得率（過去1年間）については、女性が97.3%で、前年度（98.1%）よりも0.8ポイント低下、男性は24.0%で、前年度（18.2%）よりも5.8ポイント上昇しています。

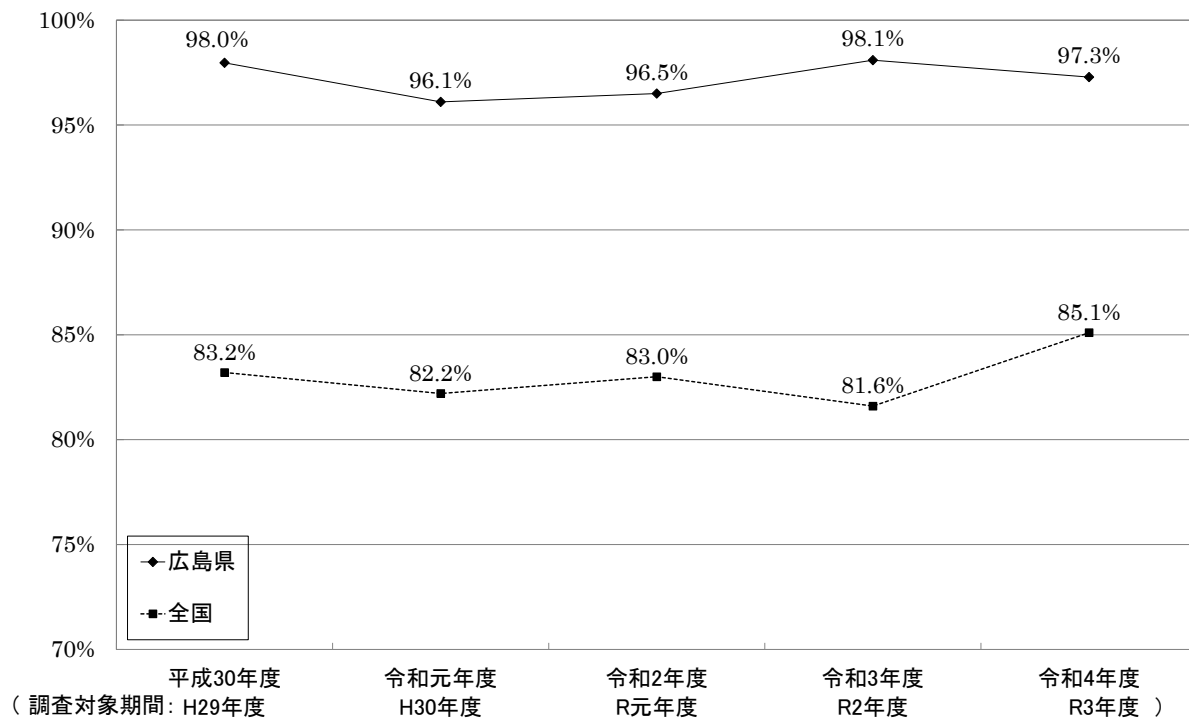


※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1~R4.3.31）

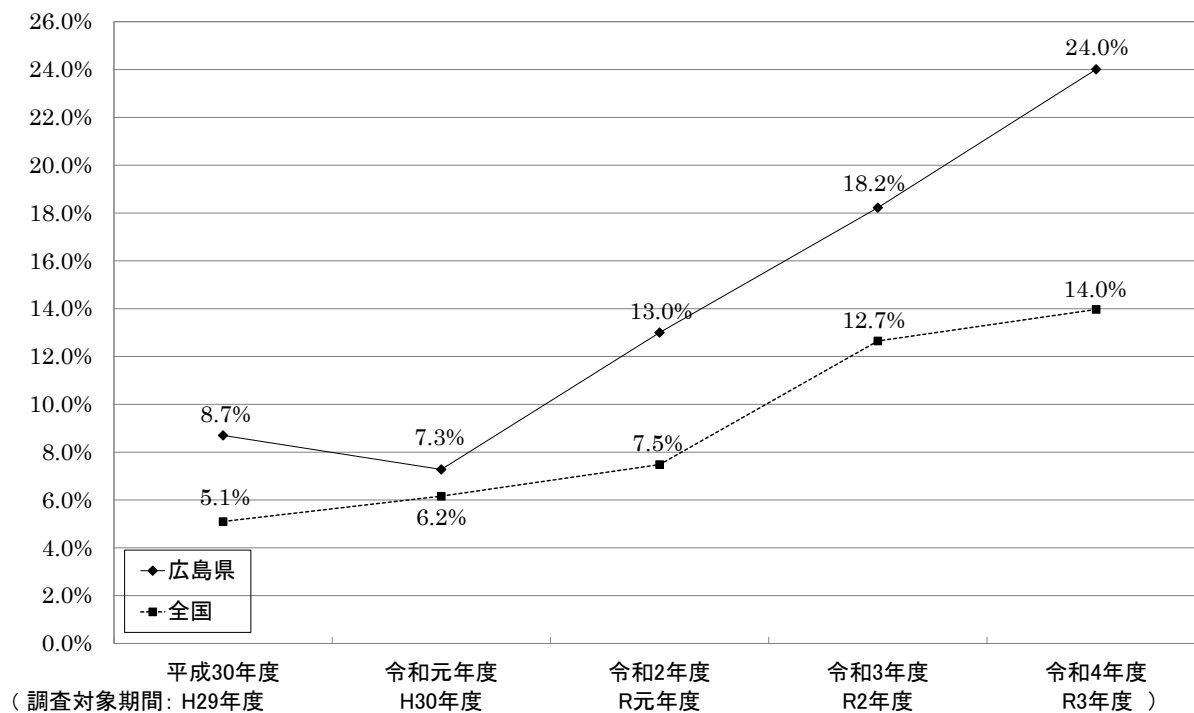


※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1~R4.3.31）

女性の育児休業取得率推移



男性の育児休業取得率推移



※ 育児休業取得率

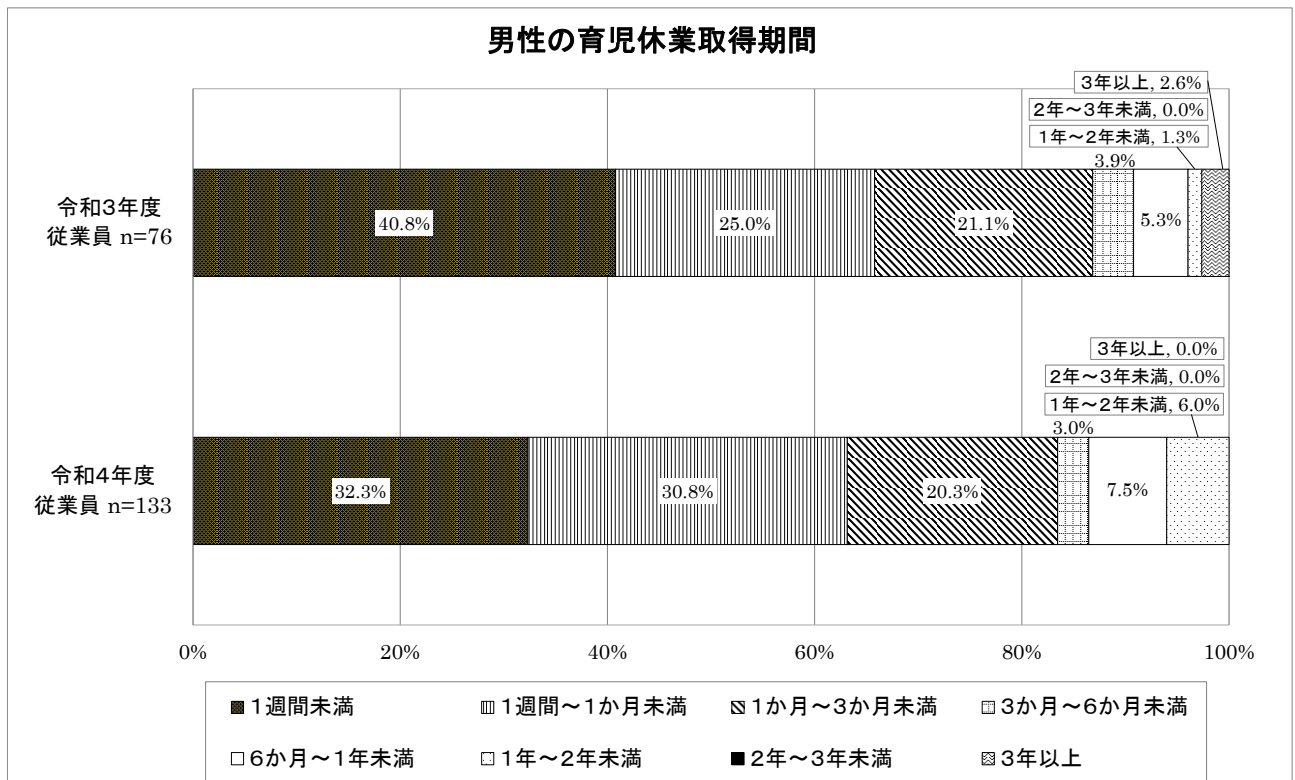
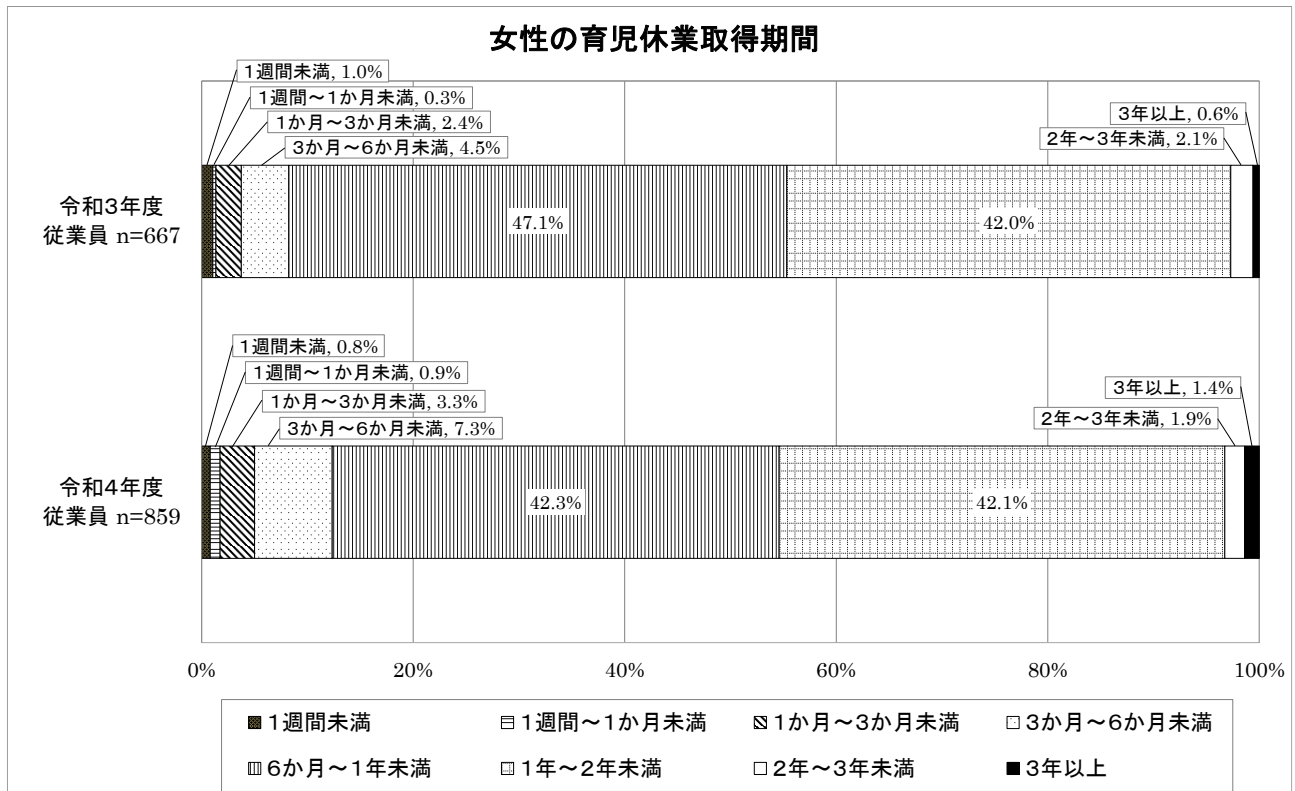
育児休業取得者／育児休業取得対象者（1歳未満の子を養育中又は過去1年間に本人・配偶者が出産した従業員数）

※ 年度：調査公表年度〔調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）〕

※ 全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」

イ 育児休業取得期間

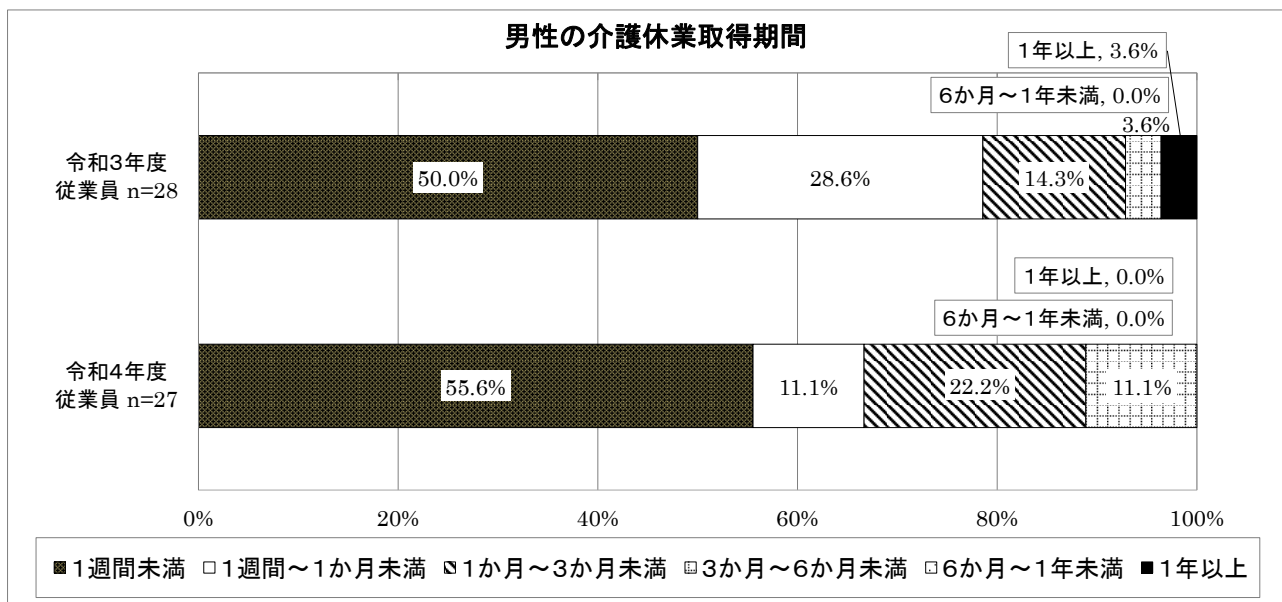
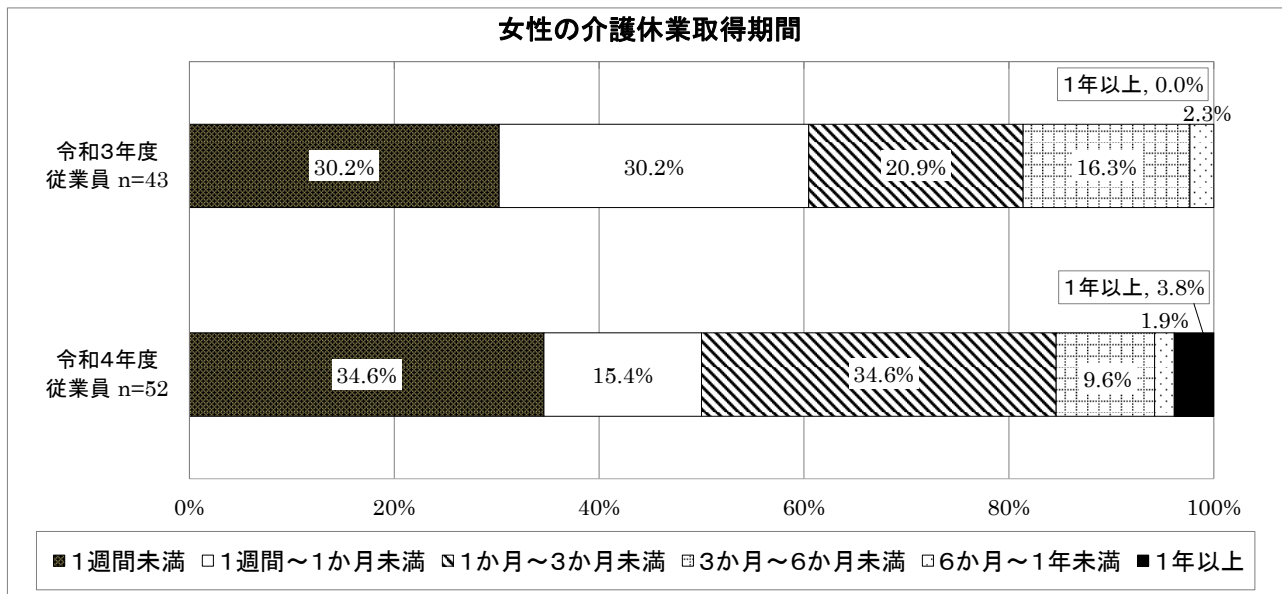
育児休業取得期間（過去1年間）については、女性では、「6か月～1年未満」が42.3%で最も多く、次いで「1年～2年未満」（42.1%）、男性では、「1週間未満」が32.3%で最も多く、次いで「1週間～1か月未満」（30.8%）などとなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

(5) 介護休業取得期間

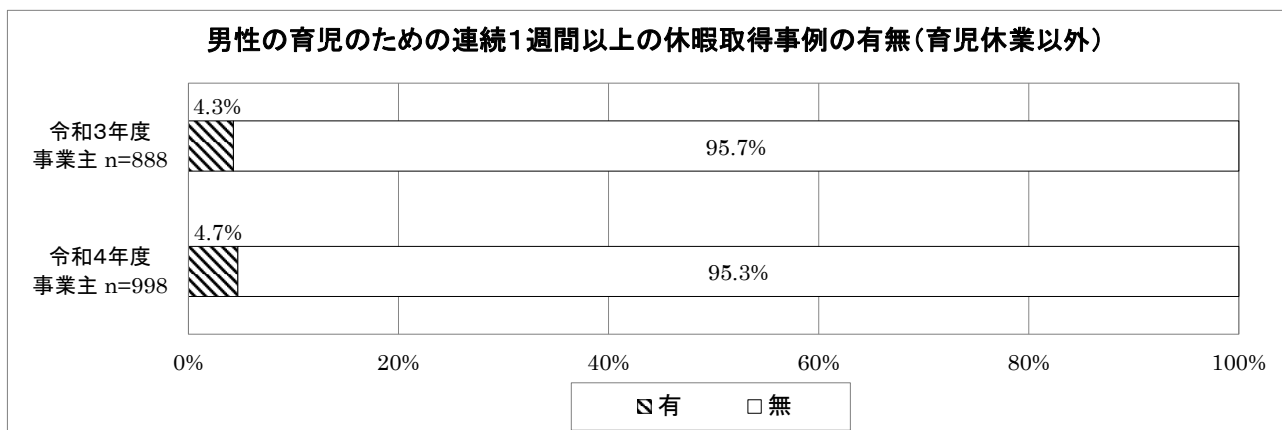
介護休業取得期間（過去1年間）については、女性では、「1週間未満」「1か月～3か月未満」が34.6%で最も多く、男性では、「1週間未満」が55.6%で最も多くなっています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

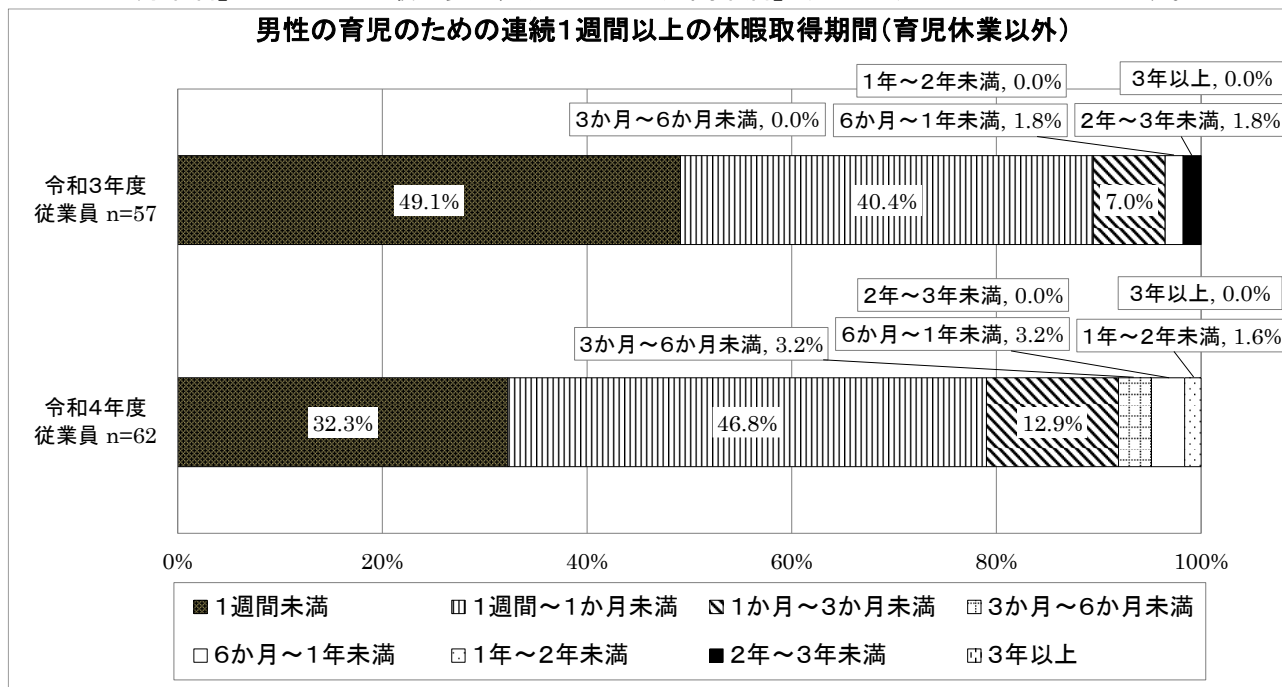
(6) 男性の育児のための連続1週間以上の休暇取得事例の有無（育児休業以外）

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）については、「有」が4.7%で、前年度（4.3%）よりも0.4ポイント上昇しています。



(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）

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）については、「1週間～1か月未満」が46.8%で最も多く、次いで「1週間未満」（32.3%）などとなっています。

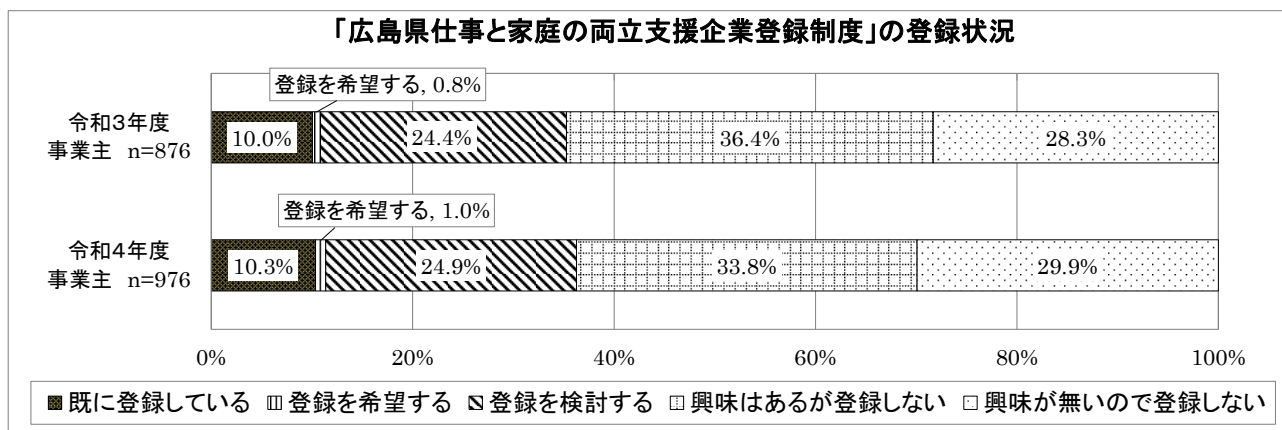


(8) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況

「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の登録状況については、「既に登録している」が10.3%で、前年度（10.0%）よりも0.3ポイント上昇しています。

※ 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

広島県独自の取組として、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立に取り組む企業等を県が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。



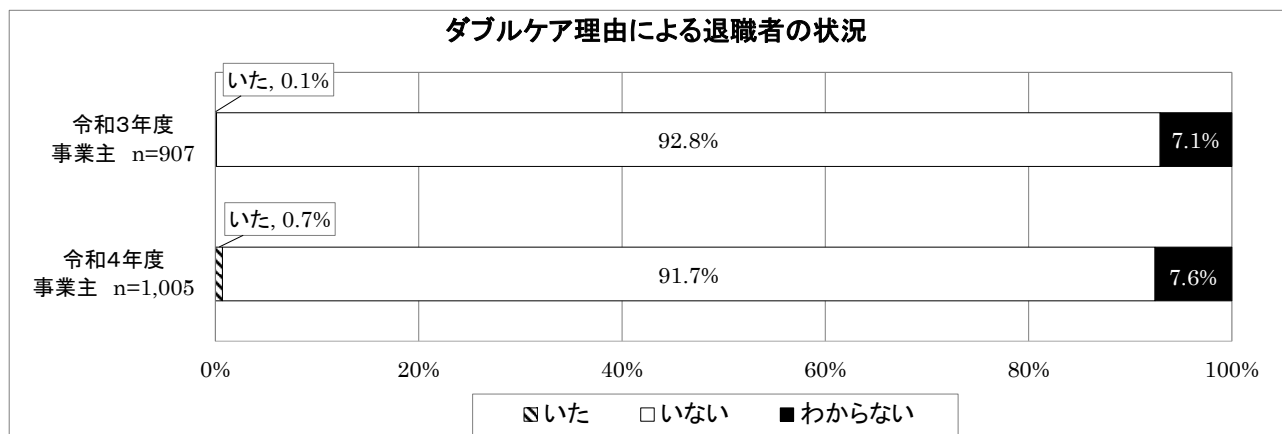
(9) ダブルケア

ア ダブルケア理由による退職者の状況

ダブルケア理由による退職者の状況（過去3年間）については、「いた」が0.7%で、前年度（0.1%）よりも0.6ポイント上昇しています。

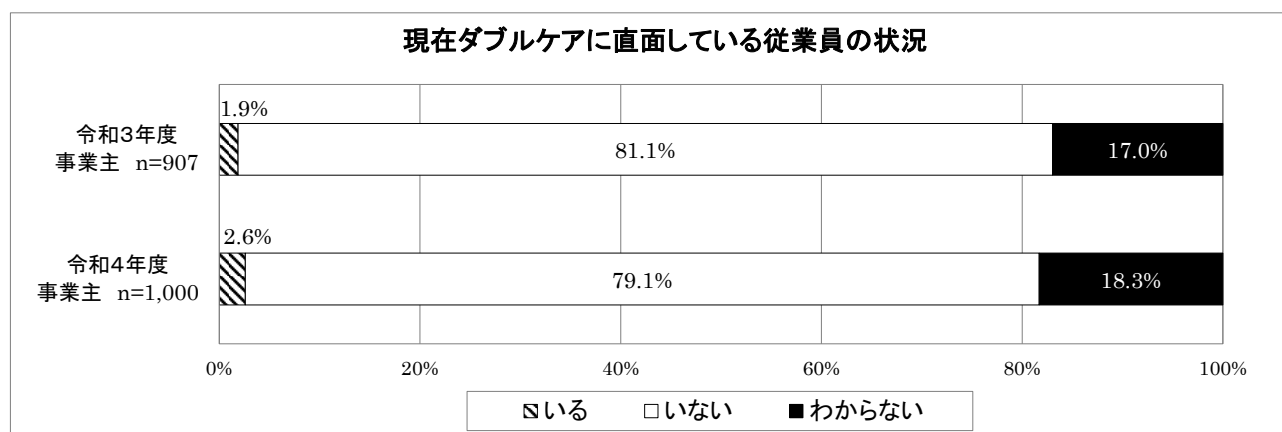
※ 「ダブルケア」について

ダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことです。今後、少子・高齢化が進む中、晩婚化や出産年齢の高齢化により、子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯の増加が予測されています。



イ 現在ダブルケアに直面している従業員の状況

現在、ダブルケアに直面している従業員の状況については、「いる」が2.6%で、前年度（1.9%）と0.7ポイント上昇しています。



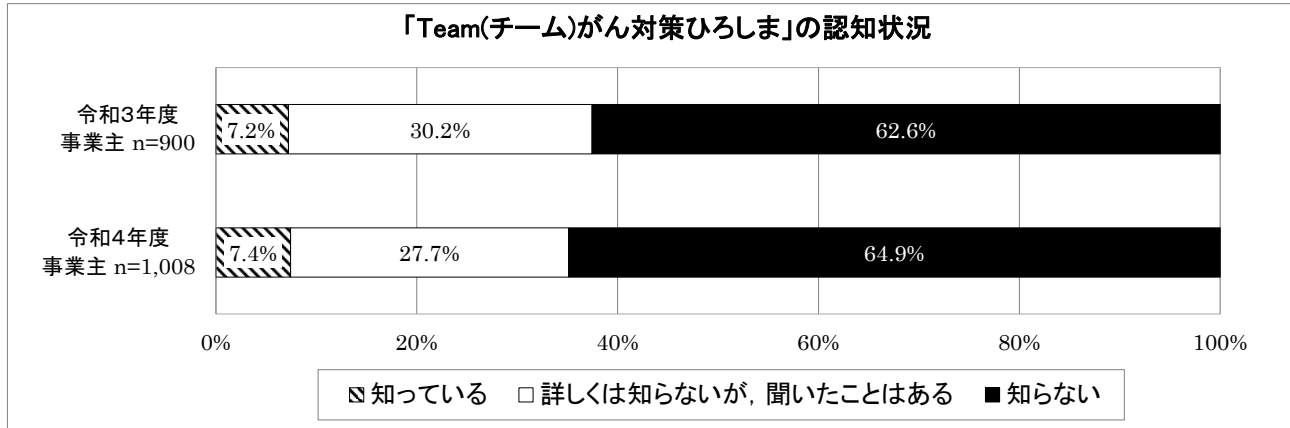
2 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況

「Team(チーム)がん対策ひろしま」の認知状況については、「知っている」が7.4%で、前年度(7.2%)よりも0.2ポイント上昇しています。

※ 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

広島県では、「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録企業制度を設けて、がんの知識の普及啓発、検診受診率の向上、仕事と治療の両立支援など、企業のがん対策を支援しています。

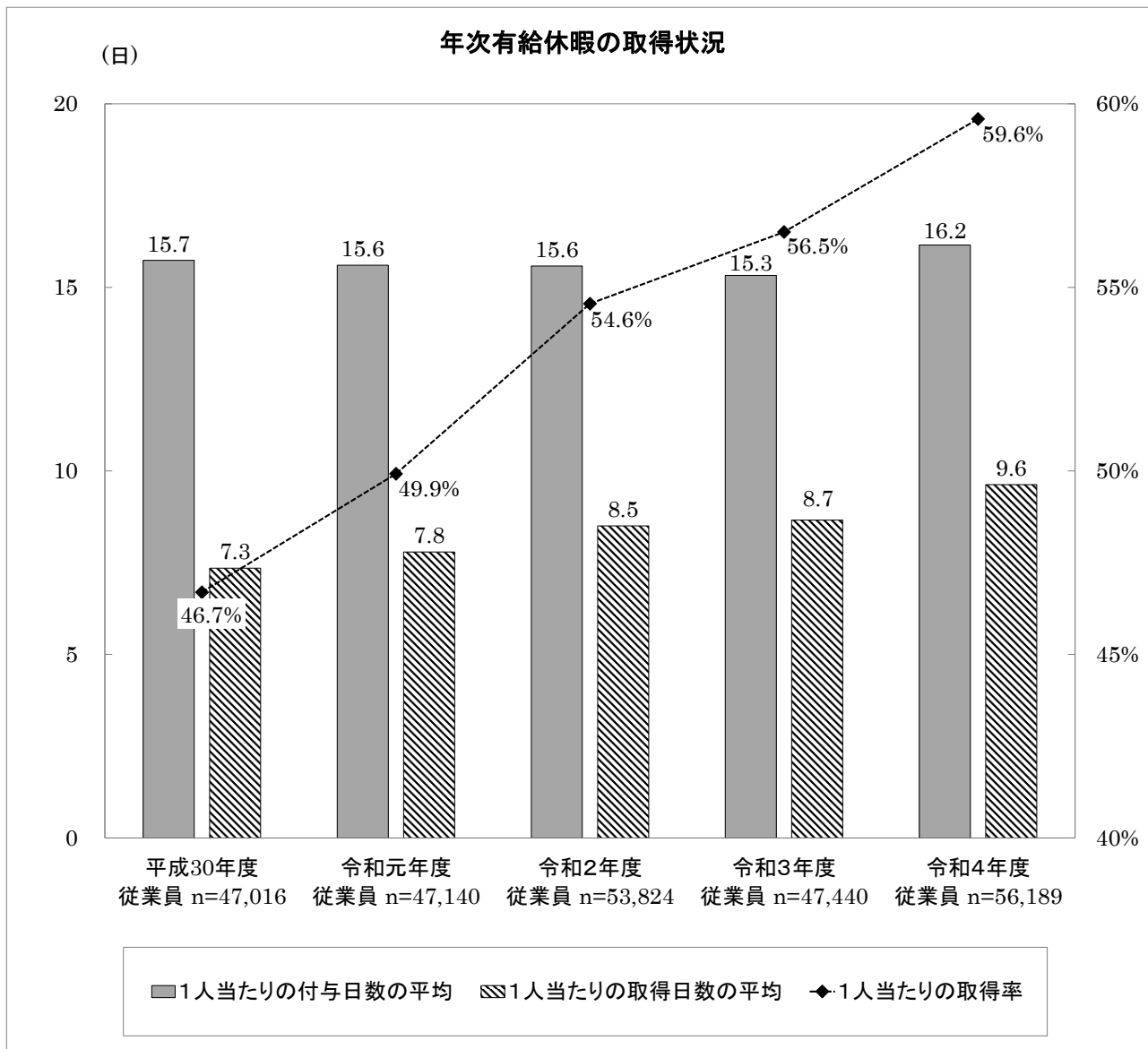


Ⅲ 働き方改革

1 年次有給休暇

年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の1人当たりの取得日数の平均は9.6日となっており、取得率は59.6%となっています。



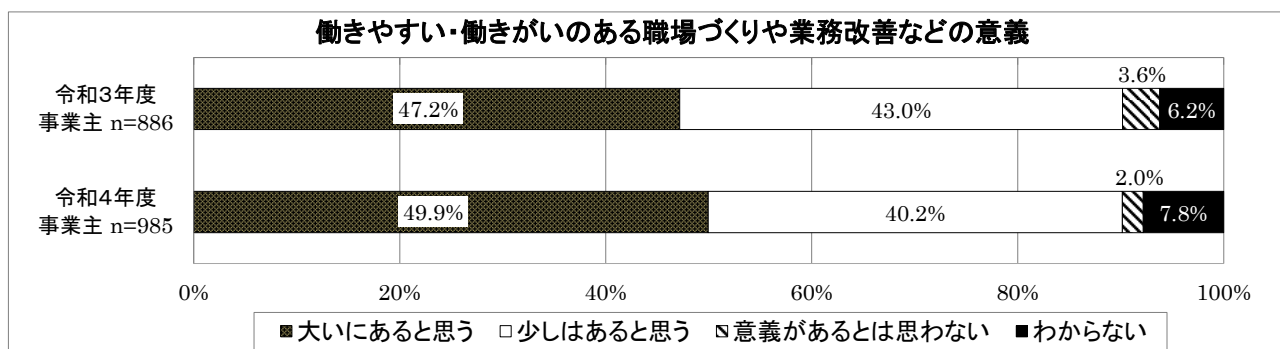
※ 調査対象期間は、過去1年間 (R3. 4. 1～R4. 3. 31 又は R3. 1. 1～R3. 12. 31 までの実績)

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

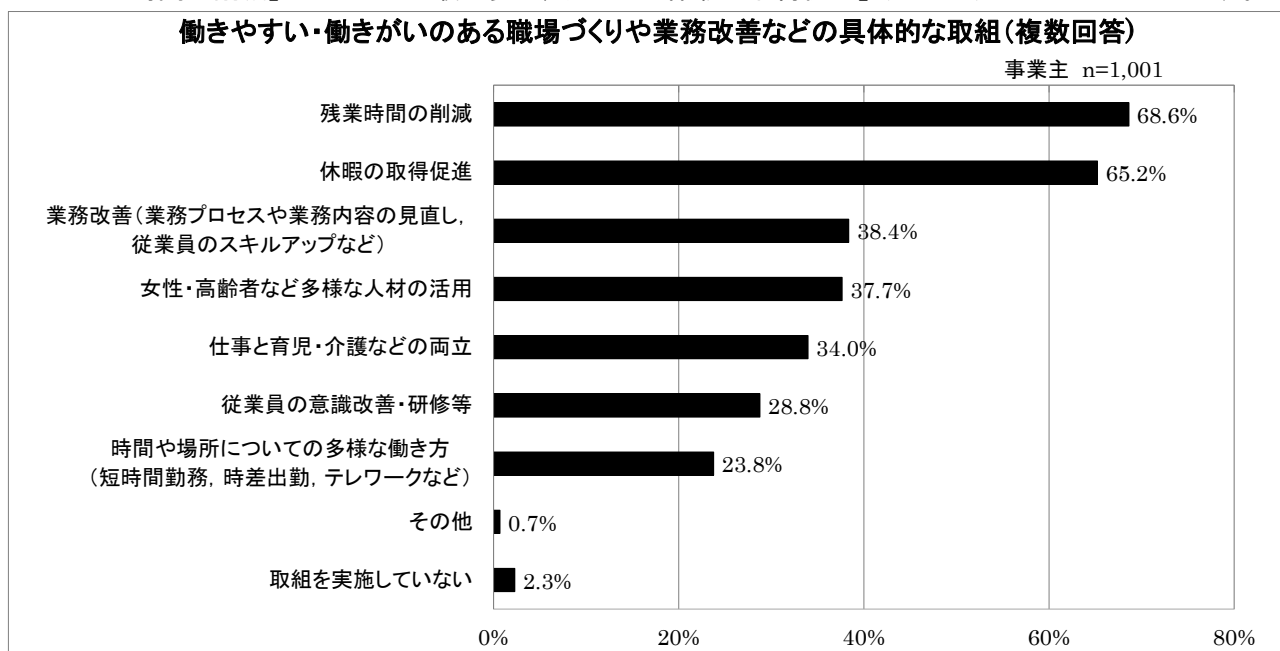
ア 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの意義

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については、「大いにあると思う」(49.9%)「少しはあると思う」(40.2%)と回答した事業主が90.1%で、前年度(90.2%)と同水準となっています。



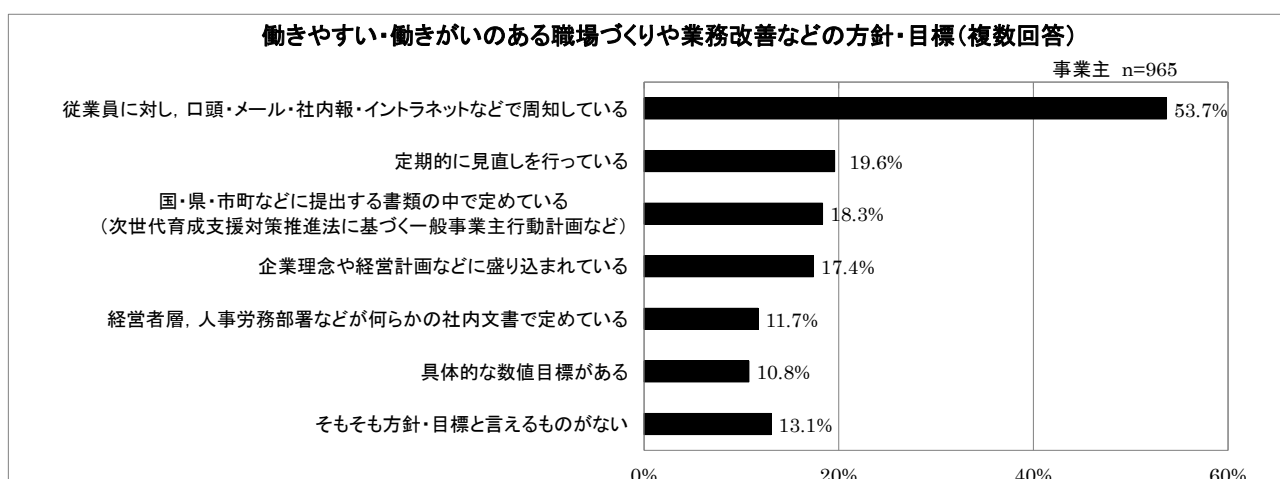
イ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの具体的な取組

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については、「残業時間の削減」が68.6%で最も多く、次いで「休暇の取得促進」(65.2%)などとなっています。



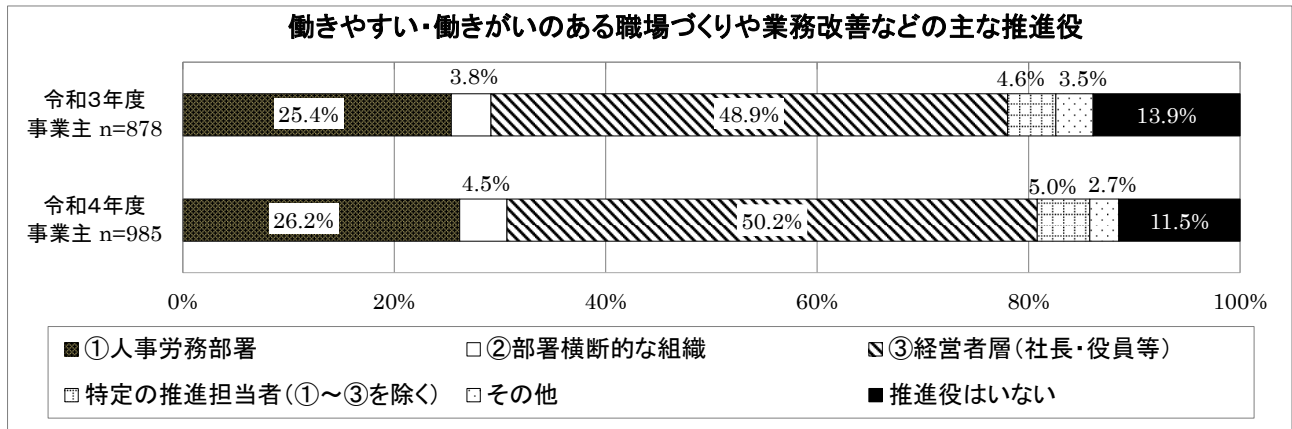
ウ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの方針・目標

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・目標については、「従業員に対し、口頭・メール・社内報・イントラネットなどで周知している」が53.7%で最も多く、次いで「定期的に見直しを行っている」(19.6%)などとなっています。



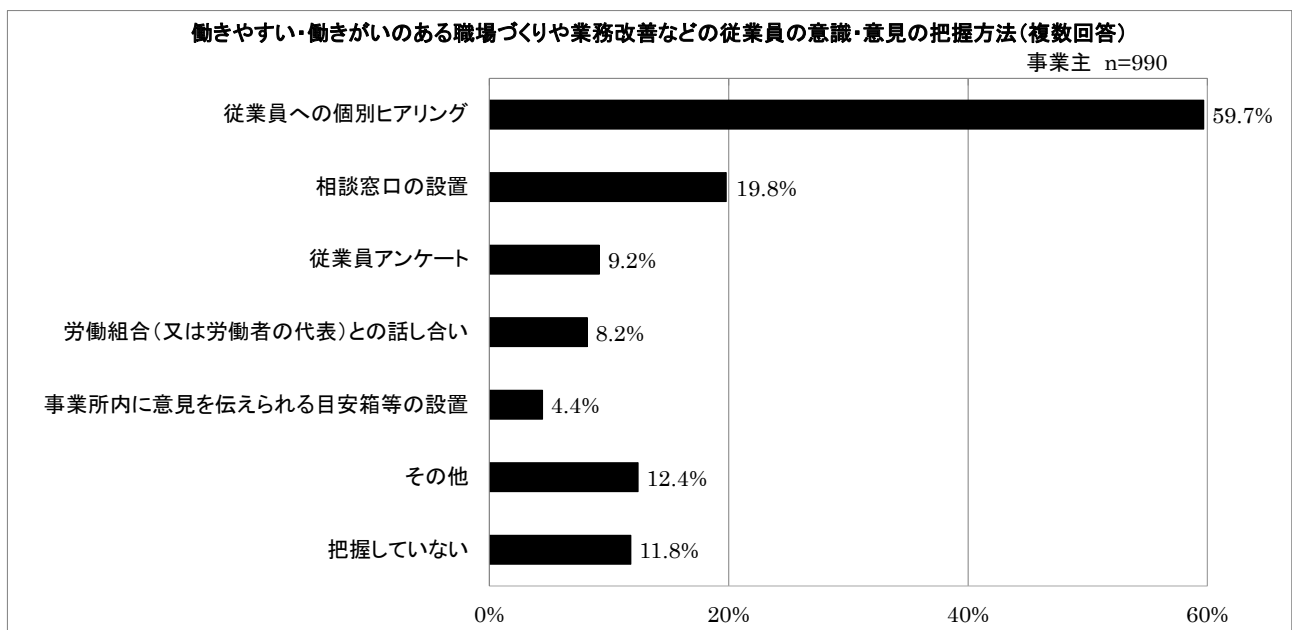
エ 働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの主な推進役

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については、「③経営者層（社長・役員等）」が 50.2%で最も多く、次いで「①人事労務部署」（26.2%）などとなっています。



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

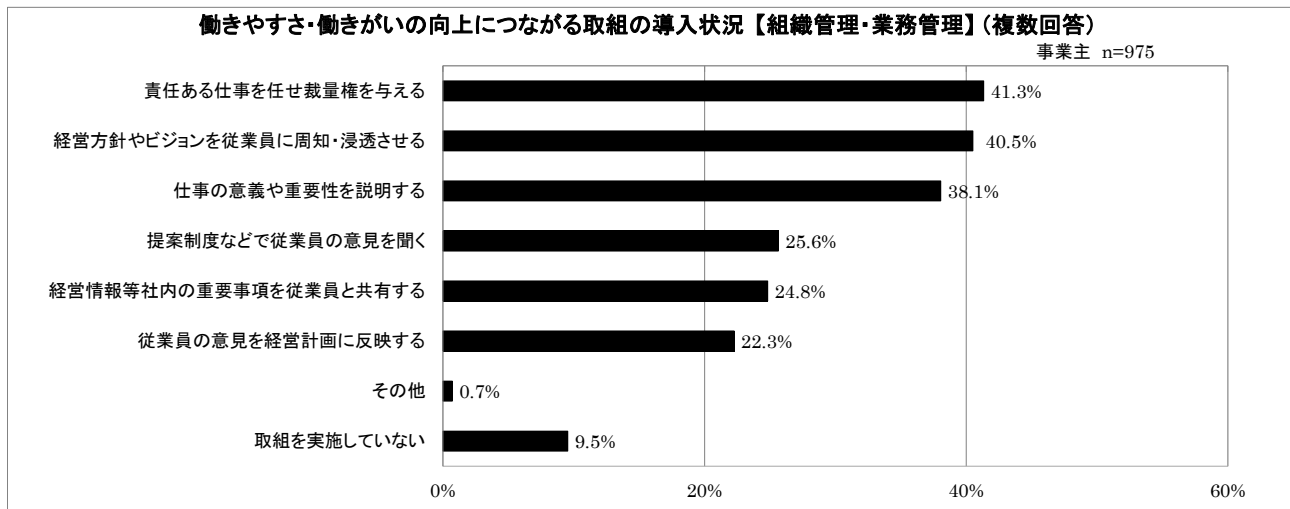
働きやすい・働きがいのある職場づくりや業務改善などの従業員の意識・意見の把握方法については、「従業員への個別ヒアリング」が 59.7%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（19.8%）などとなっています。



(2) 従業員の働きやすさや働きがいの向上につながる取組の導入状況について

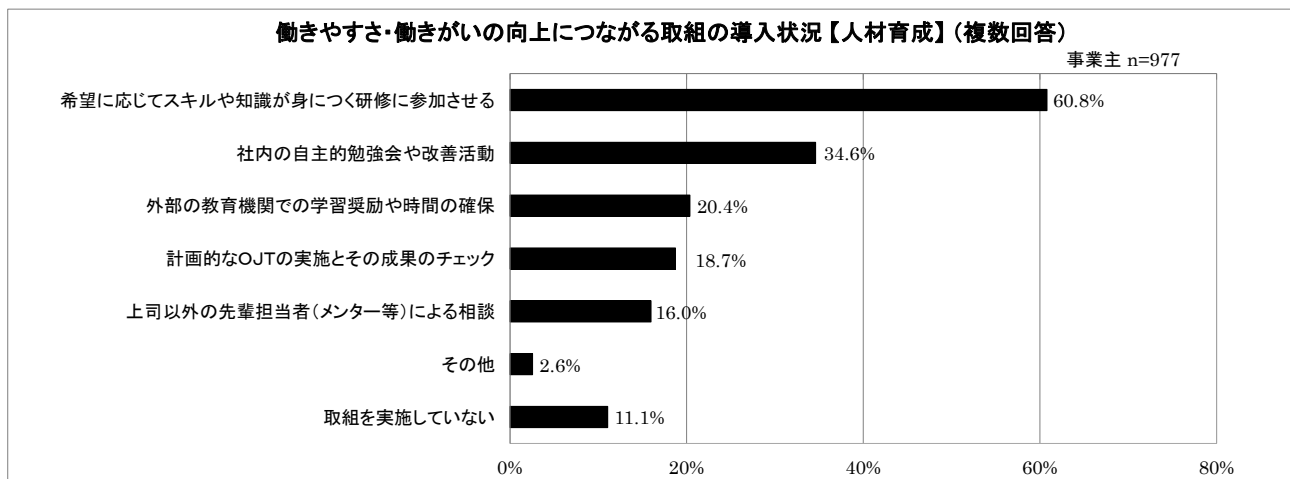
ア 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【組織管理・業務管理】

「組織管理・業務管理」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「責任ある仕事を任せ裁量権を与える」が41.3%で最も多く、次いで「経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる」(40.5%)などとなっています。



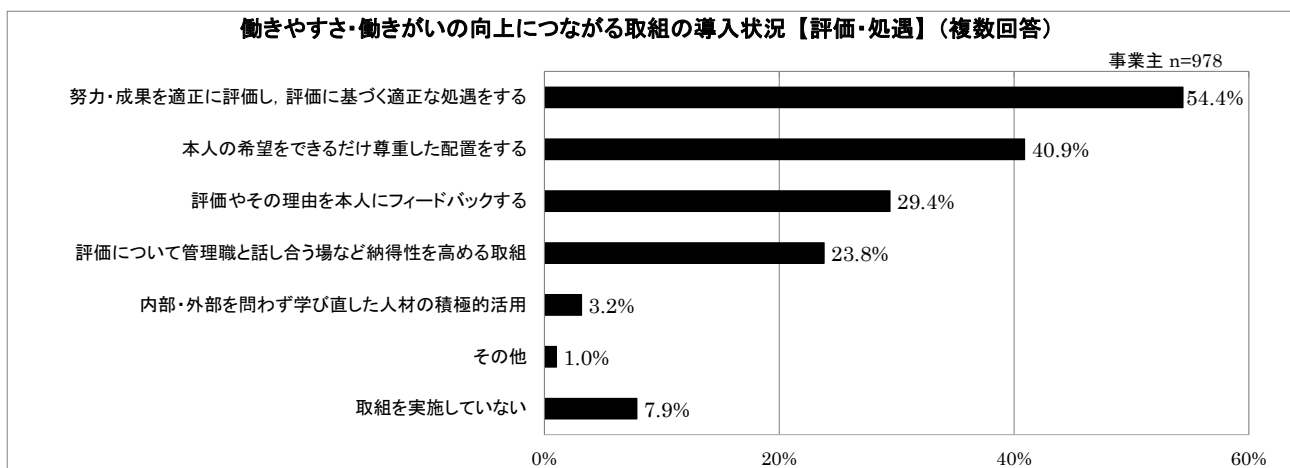
イ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【人材育成】

「人材育成」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「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」が60.8%で最も多く、次いで「社内の自主的勉強会や改善活動」(34.6%)などとなっています。



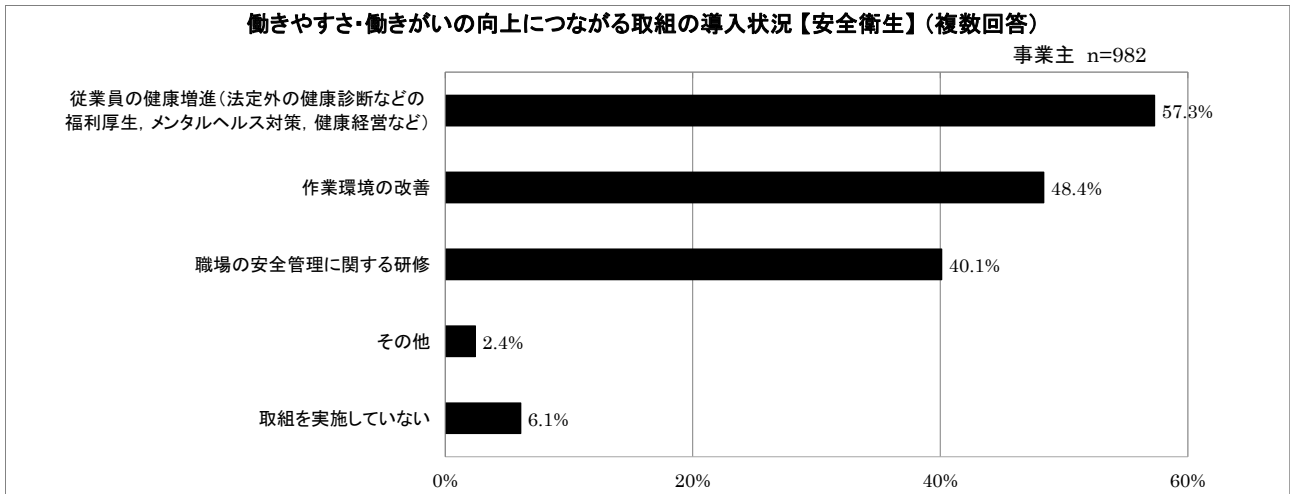
ウ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【評価・処遇】

「評価・処遇」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「努力・成果を適正に評価し、評価に基づく適正な処遇をする」が54.4%で最も多く、次いで「本人の希望をできるだけ尊重した配置をする」(40.9%)などとなっています。



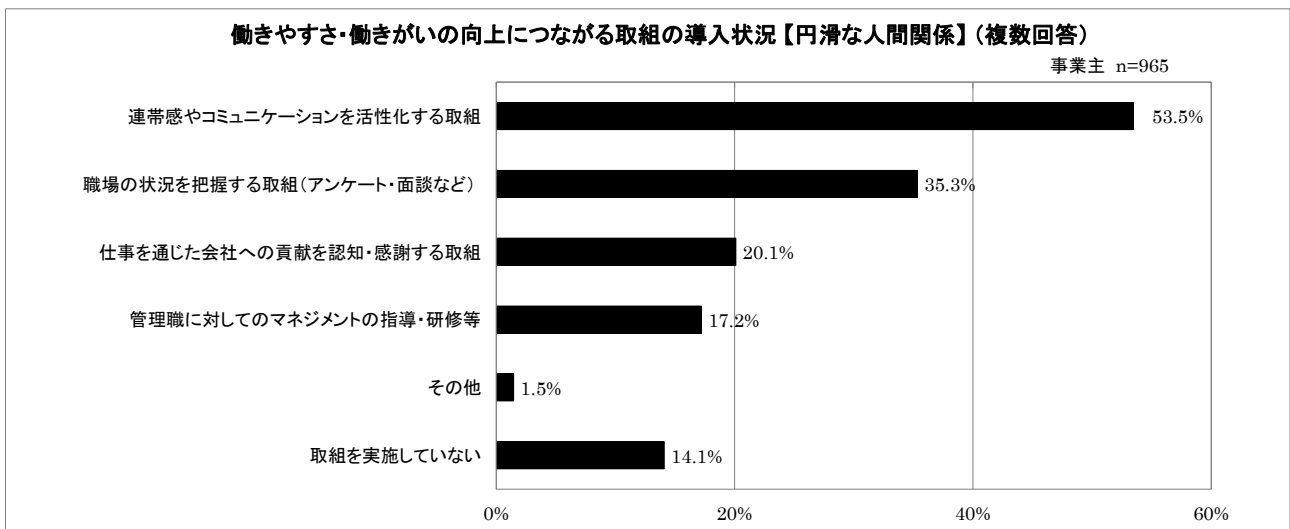
エ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【安全衛生】

「安全衛生」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「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）」が57.3%で最も多く、次いで「作業環境の改善」（48.4%）などとなっています。



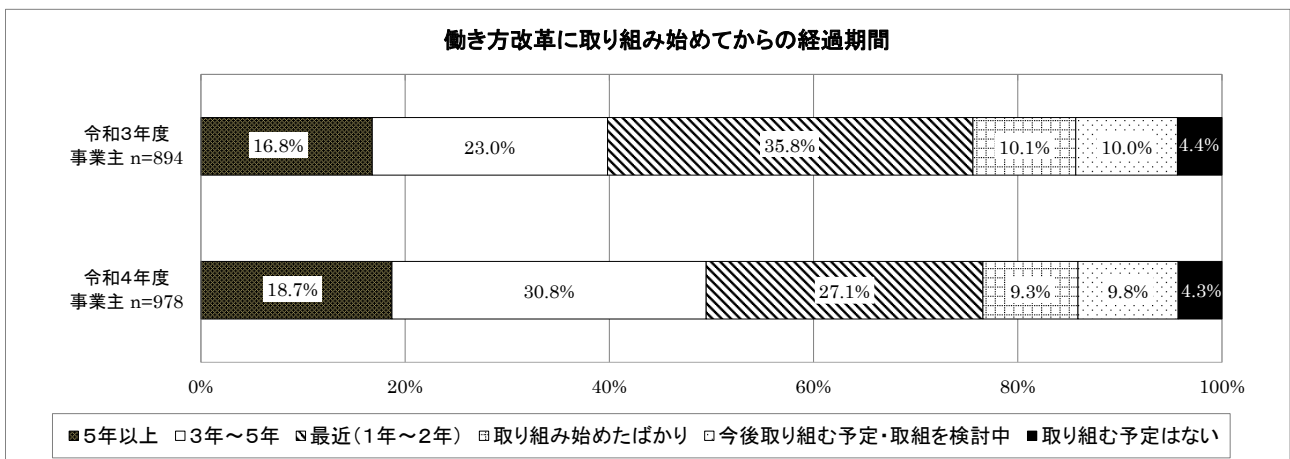
オ 働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況 【円滑な人間関係】

「円滑な人間関係」における、働きやすさ・働きがいの向上につながる取組の導入状況については、「連帯感やコミュニケーションを活性化する取組」が53.5%で最も多く、次いで「職場の状況を把握する取組（アンケート・面談など）」（35.3%）などとなっています。



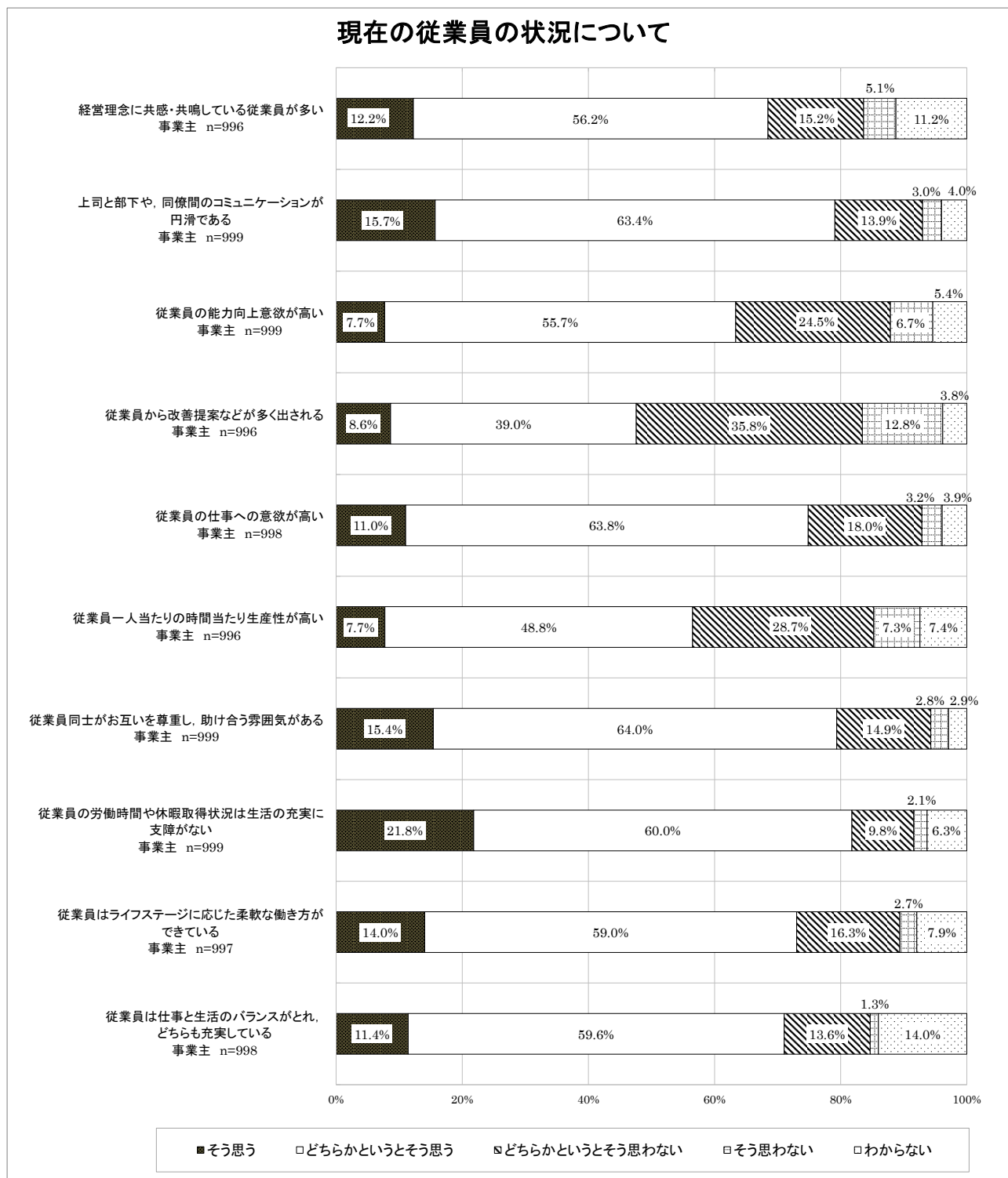
(3) 働き方改革に取り組み始めてからの経過期間

働き方改革に取り組み始めてからの経過期間については、「3年～5年」が30.8%で最も多く、次いで「最近（1年～2年）」（27.1%）などとなっています。



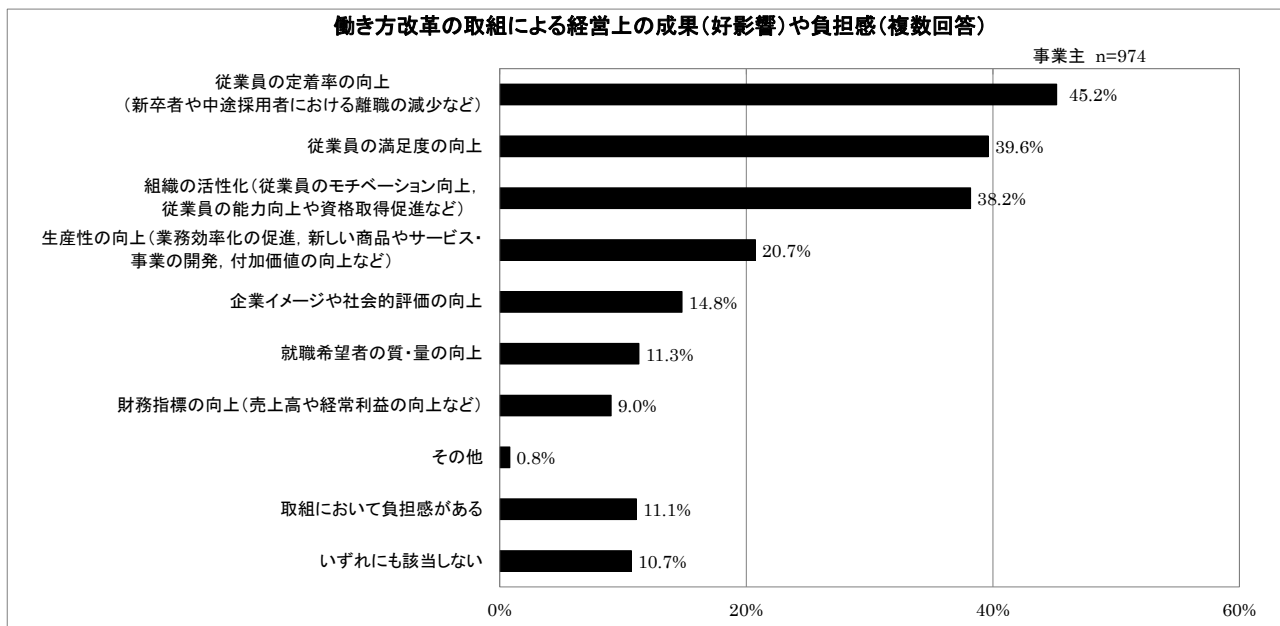
(4) 現在の従業員の状況について

現在の事業所内での従業員の状況については、「従業員の労働時間や休暇取得状況は生活の充実に支障がない」の「そう思う」(21.8%)「どちらかというと思う」(60.0%)と回答した事業主が81.8%などとなっています。



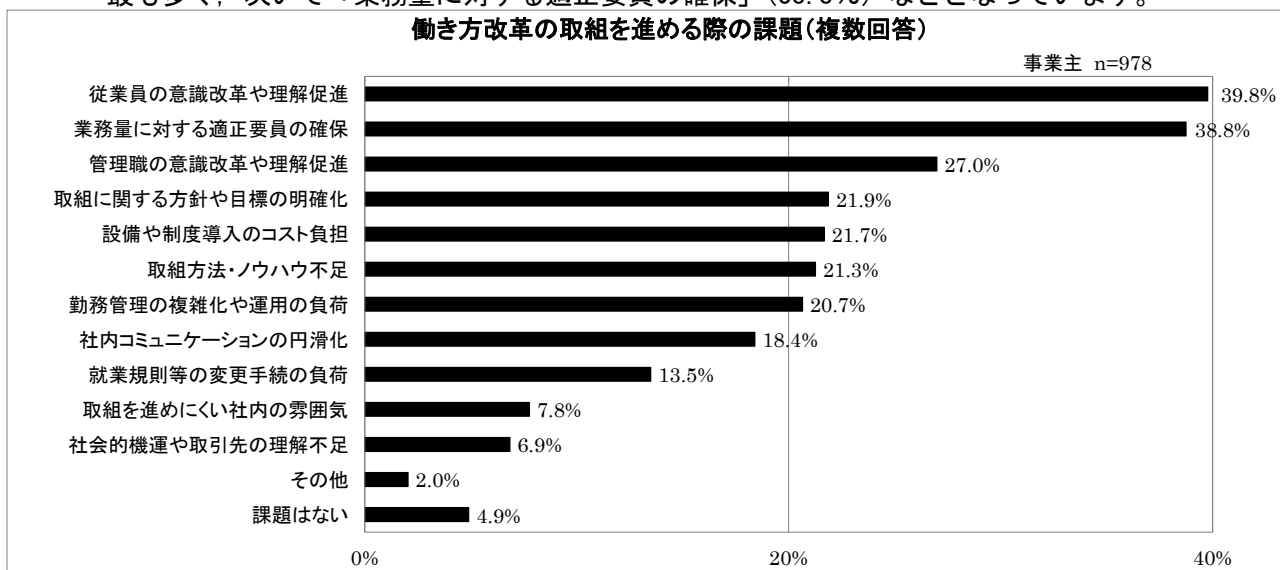
(5) 働き方改革の取組による経営上の成果（好影響）や負担感

働き方改革の取組による経営上の成果（好影響）や負担感については、「従業員の定着率の向上（新卒者や中途採用者における離職の減少など）」が45.2%で最も多く、次いで「従業員の満足度の向上」（39.6%）などとなっています。



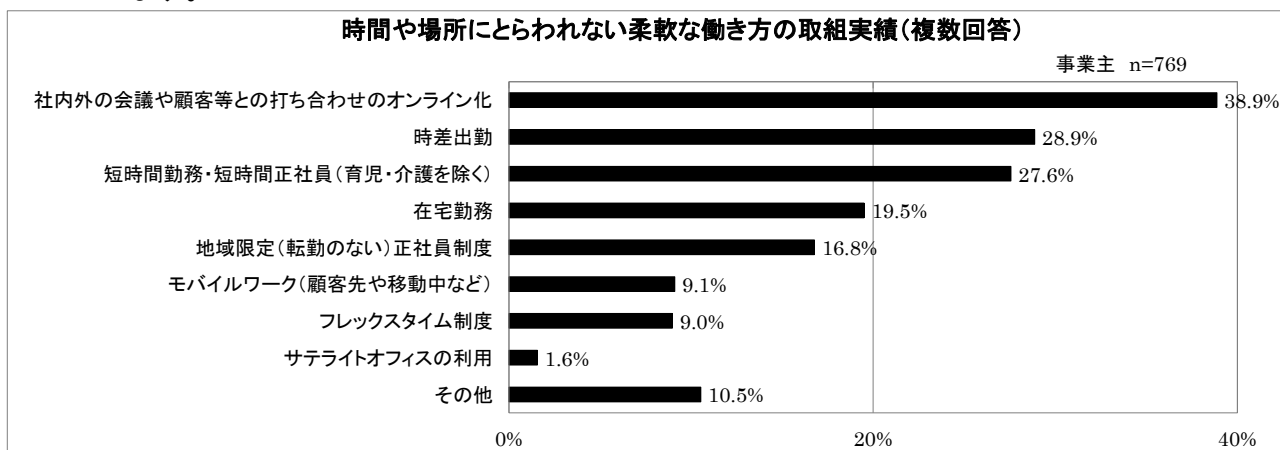
(6) 働き方改革の取組を進める際の課題

働き方改革の取組を進める際の課題については、「従業員の意識改革や理解促進」が39.8%で最も多く、次いで「業務量に対する適正要員の確保」（38.8%）などとなっています。



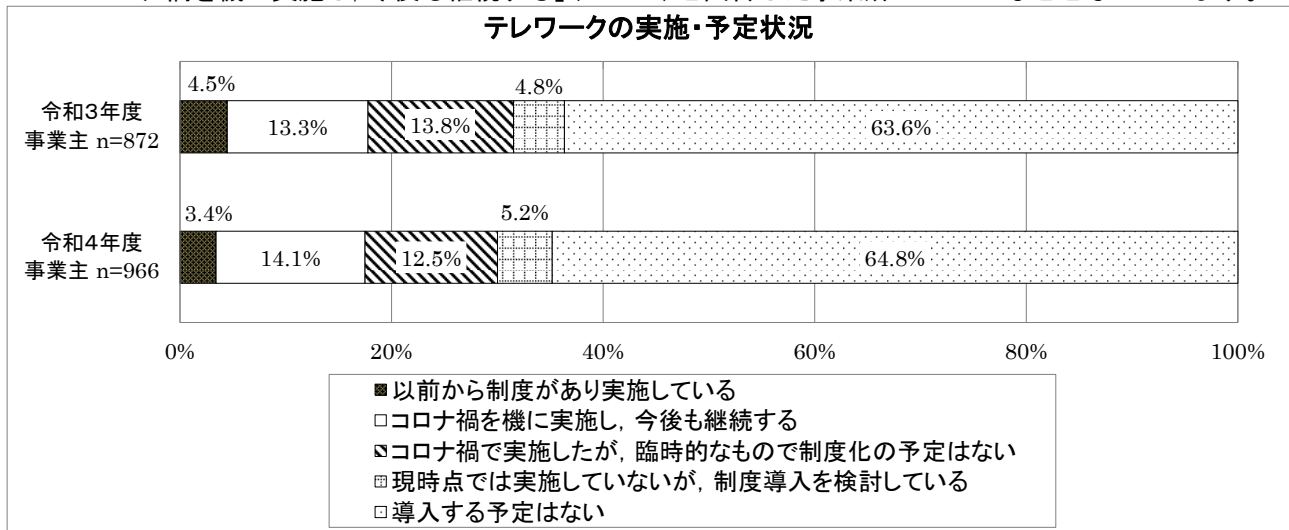
(7) 時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組実績

時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組実績については、「社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化」が38.9%で最も多く、次いで「時差出勤」（28.9%）などとなっています。



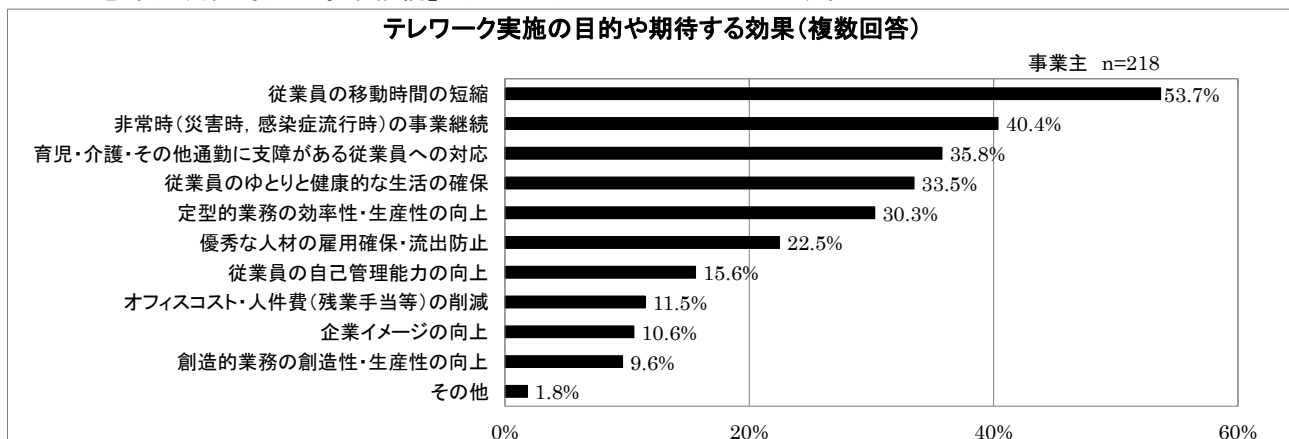
(8) テレワークの実施・予定状況

テレワークの実施・予定状況については、「以前から制度があり実施している」(3.4%)「コロナ禍を機に実施し、今後も継続する」(14.1%)と回答した事業所が17.5%などとなっています。



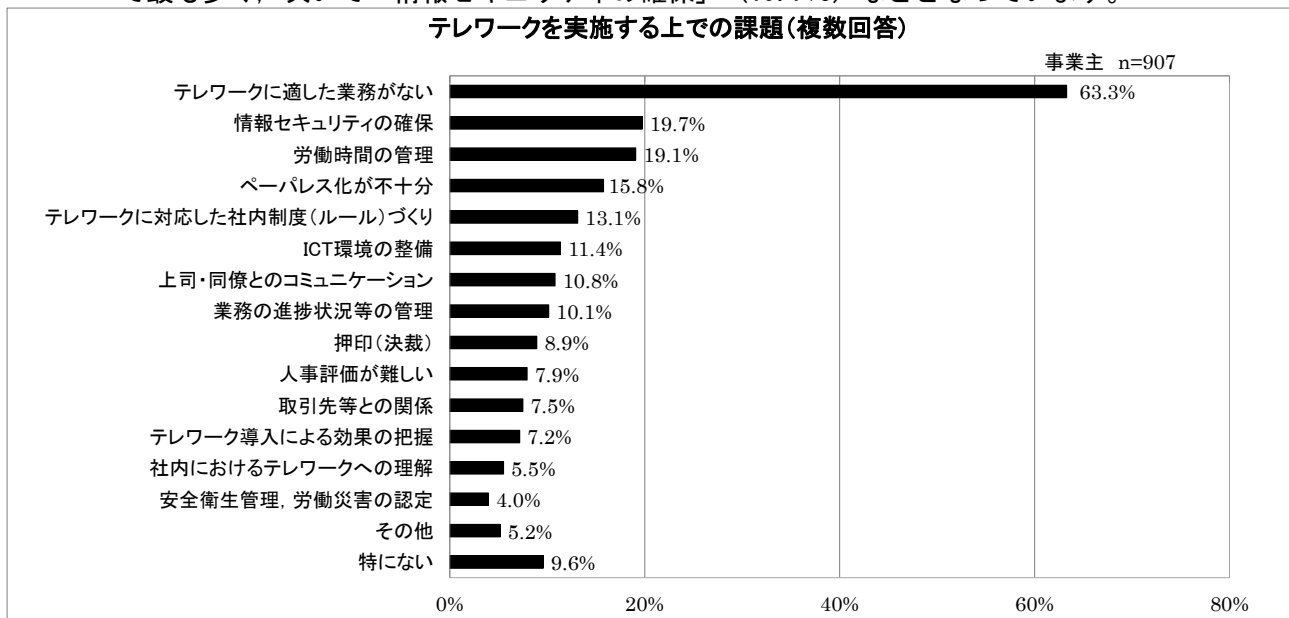
(9) テレワーク実施の目的や期待する効果

テレワークの実施・予定状況について、「コロナ禍で実施したが、臨時的なもので制度化の予定はない」・「導入する予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、テレワーク実施の目的や期待する効果は、「従業員の移動時間の短縮」が53.7%で最も多く、次いで「非常時(災害時、感染症流行時)の事業継続」(40.4%)などとなっています。



(10) テレワークを実施する上での課題

テレワークを実施する上での課題については、「テレワークに適した業務がない」が63.3%で最も多く、次いで「情報セキュリティの確保」(19.7%)などとなっています。



3 その他

「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況

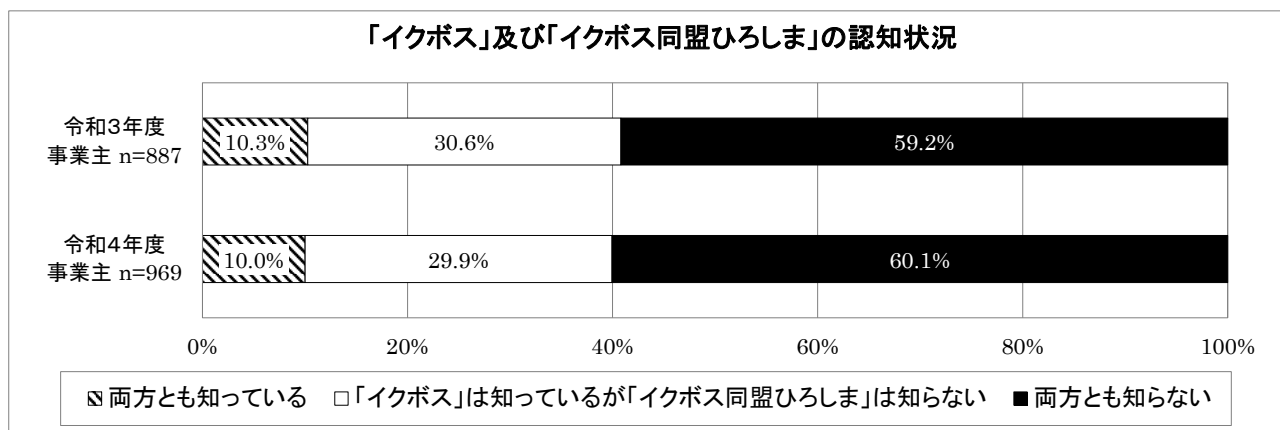
「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」の認知状況については、「両方とも知っている」が10.0%で、前年度（10.3%）よりも0.3ポイント低下しています。

※ 「イクボス」について

イクボスとは、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことです。

※ 「イクボス同盟ひろしま」について

イクボス同盟ひろしまとは、広島県にイクボスの輪を広げ、イクボスを増やしていくために結成された企業同盟。同盟メンバーがイクボスとなるための意識改革や行動変革を率先して行うことで、社会全体にイクボスの輪を広げていくことを目的に、有志のメンバーが集まり、活動を展開しています。

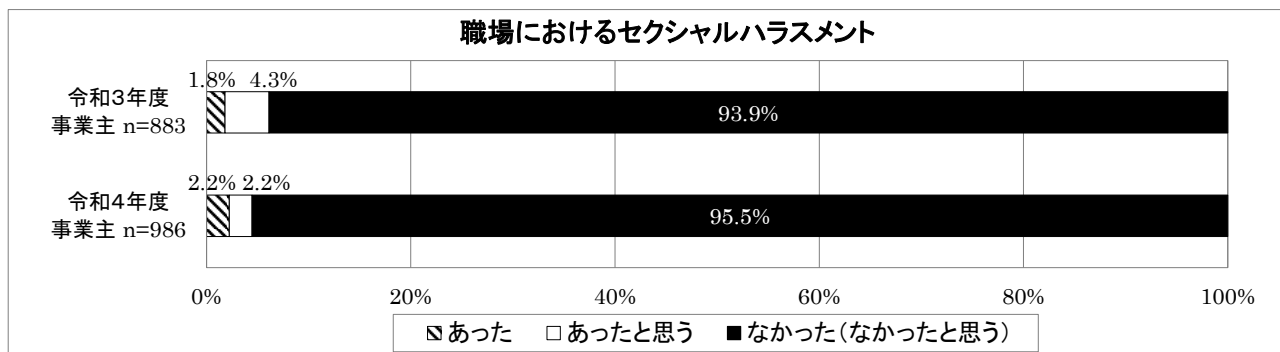


IV ハラスメント対策

1 セクシャルハラスメント

(1) 職場におけるセクシャルハラスメント

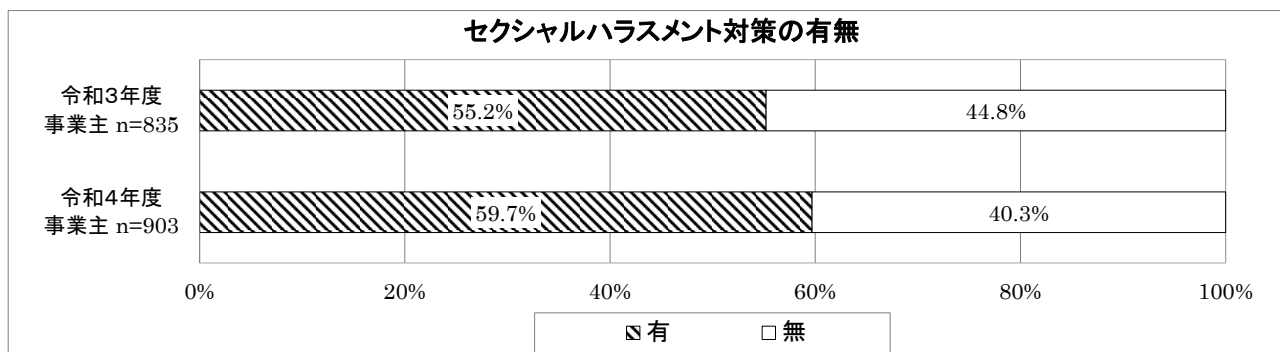
職場におけるセクシャルハラスメント行為（過去1年間）については、「なかった（なかったと思う）」が95.5%で、前年度（93.9%）よりも1.6ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

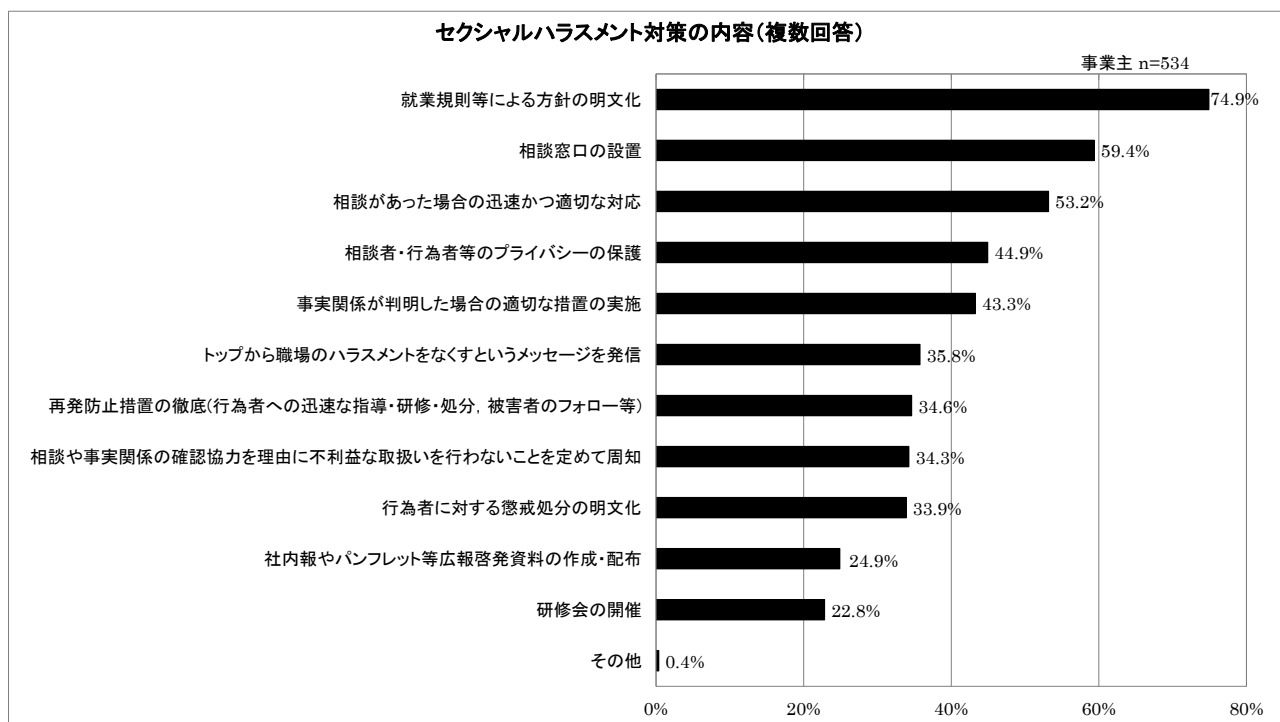
(2) セクシャルハラスメント対策の有無

セクシャルハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が59.7%で、前年度（55.2%）よりも4.5ポイント上昇しています。



(3) セクシャルハラスメント対策の内容

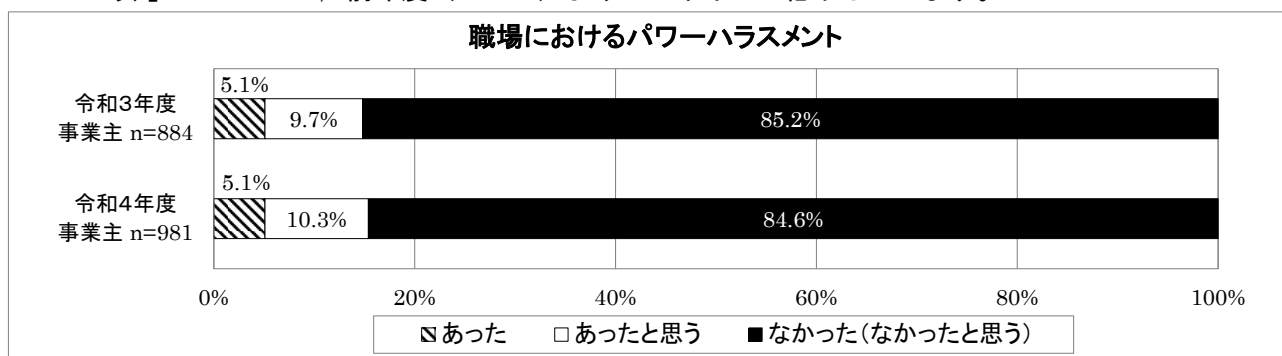
事業所で講じているセクシャルハラスメント対策の内容については、「就業規則等による方針の明文化」が74.9%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(59.4%)などとなっています。



2 パワーハラスメント

(1) 職場におけるパワーハラスメント

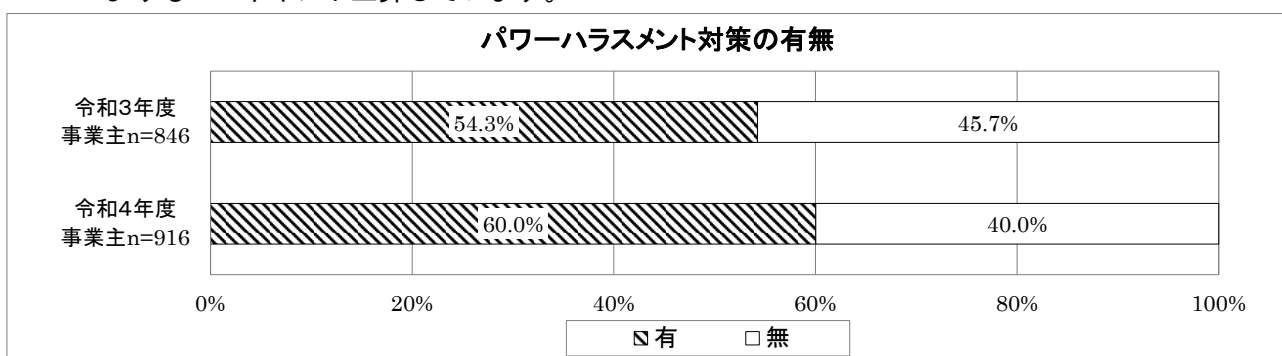
職場におけるパワーハラスメント行為（過去1年間）については、「なかった（なかったと思う）」が84.6%で、前年度（85.2%）より0.6ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

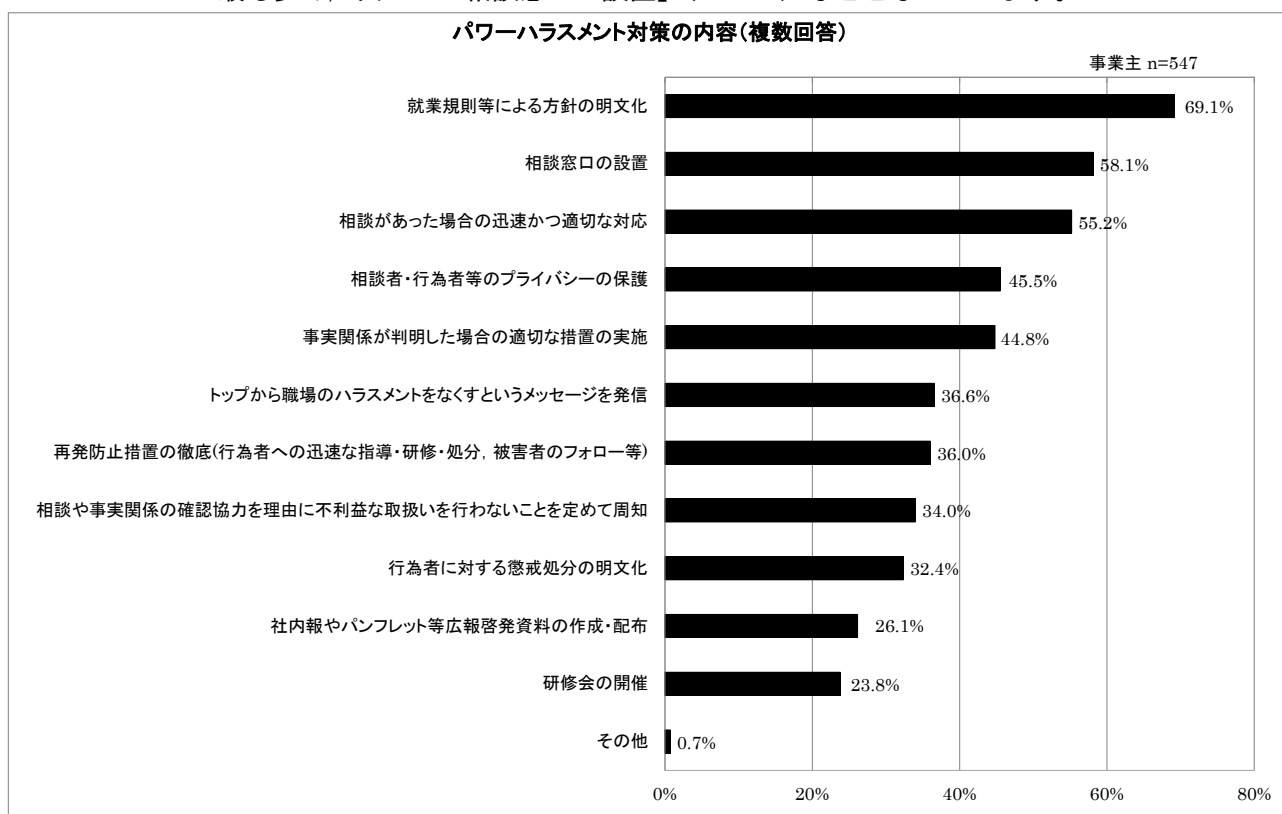
(2) パワーハラスメント対策の有無

パワーハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が60.0%で、前年度（54.3%）よりも5.7ポイント上昇しています。



(3) パワーハラスメント対策の内容

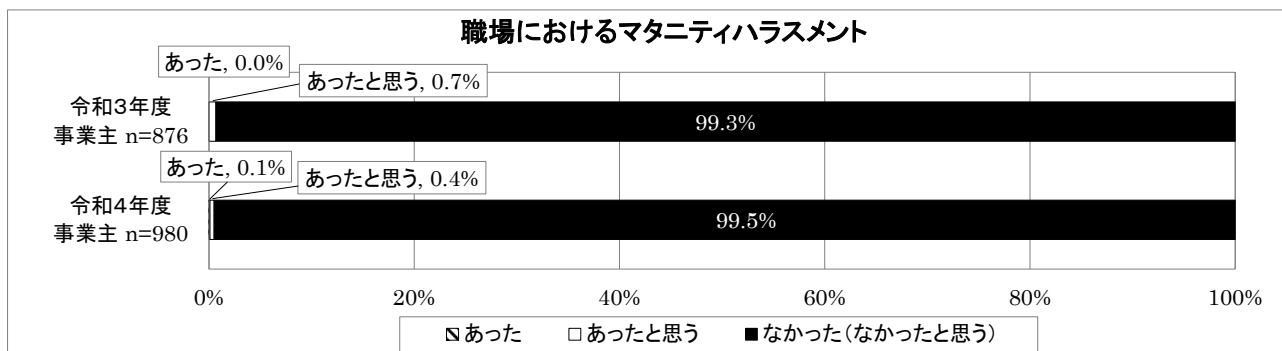
事業所で講じているパワーハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が69.1%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（58.1%）などとなっています。



3 マタニティハラスメント

(1) 職場におけるマタニティハラスメント

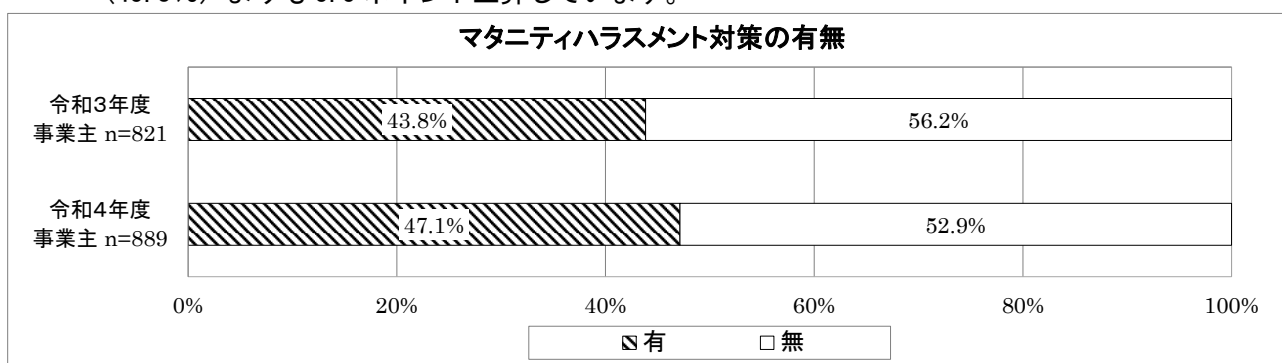
職場におけるマタニティハラスメント行為（過去1年間）については、「なかった（なかったと思う）」が99.5%で、前年度（99.3%）よりも0.2ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

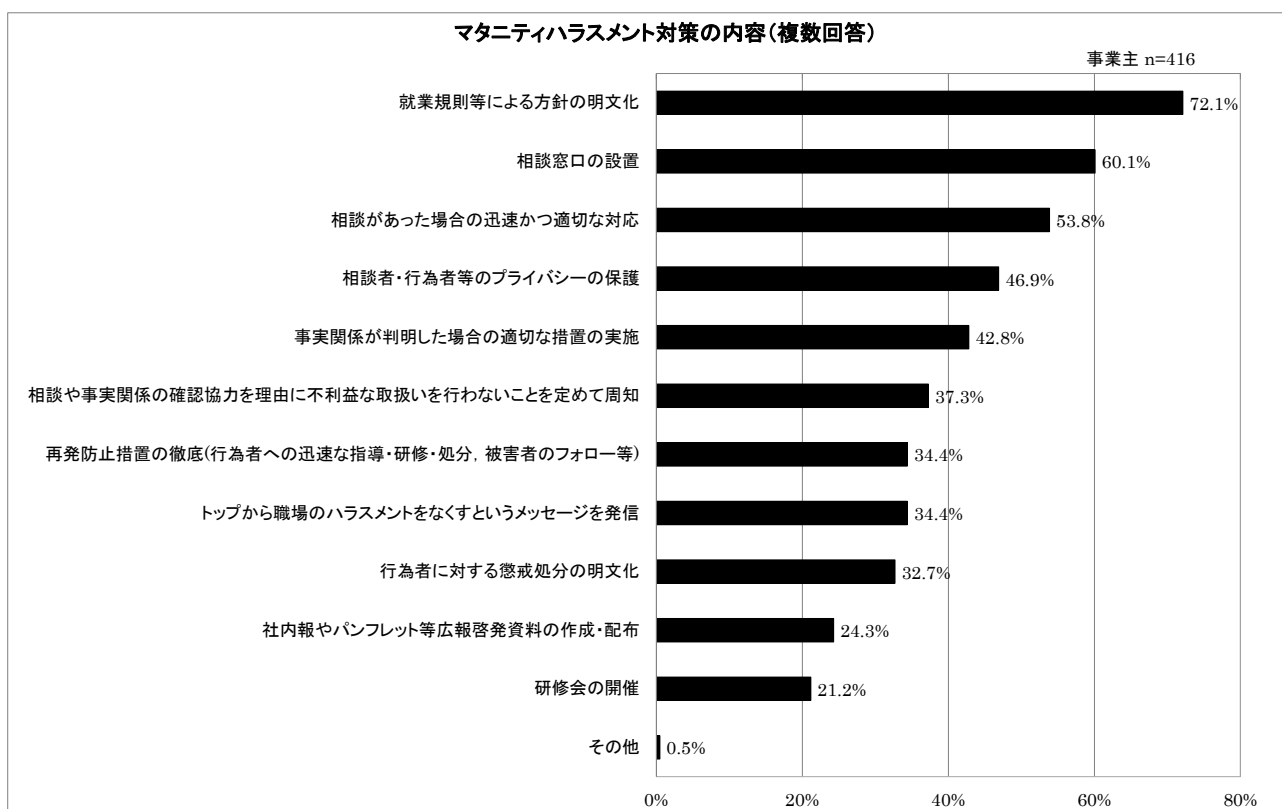
(2) マタニティハラスメント対策の有無

マタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が47.1%で、前年度（43.8%）よりも3.3ポイント上昇しています。



(3) マタニティハラスメント対策の内容

事業所で講じているマタニティハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が72.1%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(60.1%)などとなっています。



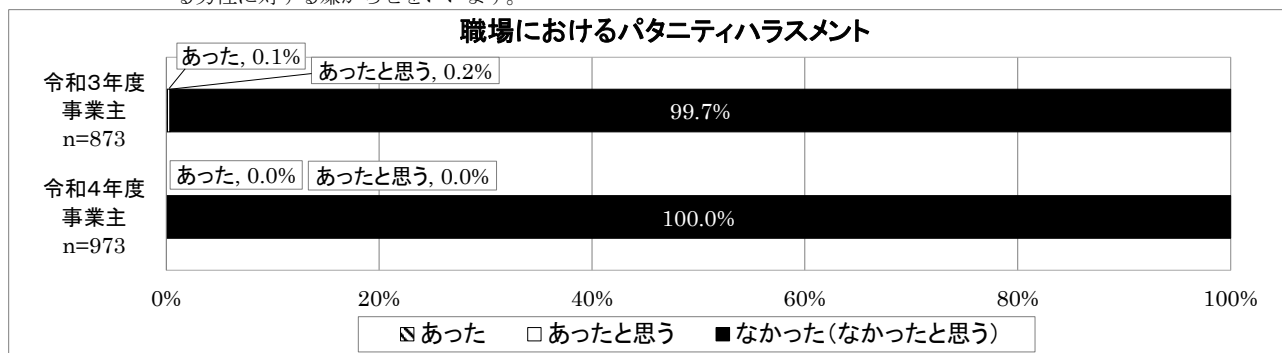
4 パタニティハラスメント

(1) 職場におけるパタニティハラスメント

職場におけるパタニティハラスメント行為（過去1年間）については、「なかった（なかったと思う）」が100.0%で、前年度（99.7%）よりも0.3ポイント上昇しています。

※ 「パタニティハラスメント」について

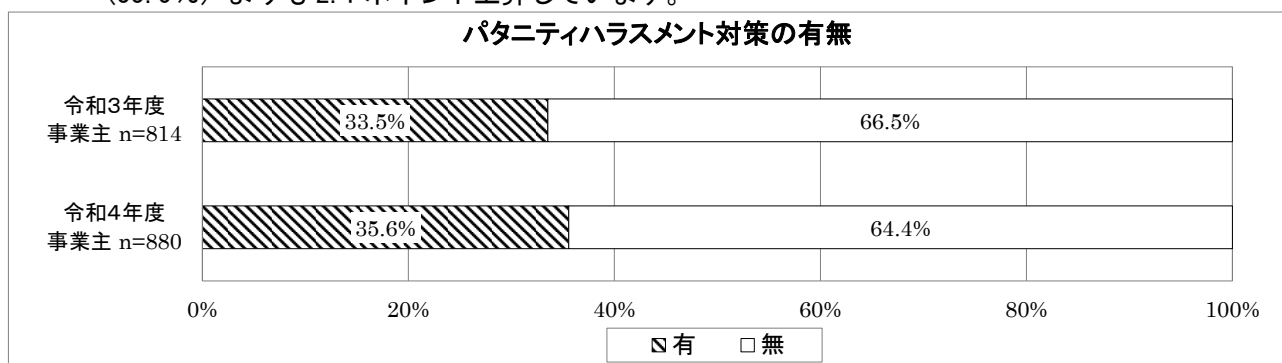
パタニティハラスメントとは、育児休業や子育てのために短時間勤務・フレックスタイム制度などを取得しようとする男性に対する嫌がらせをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）

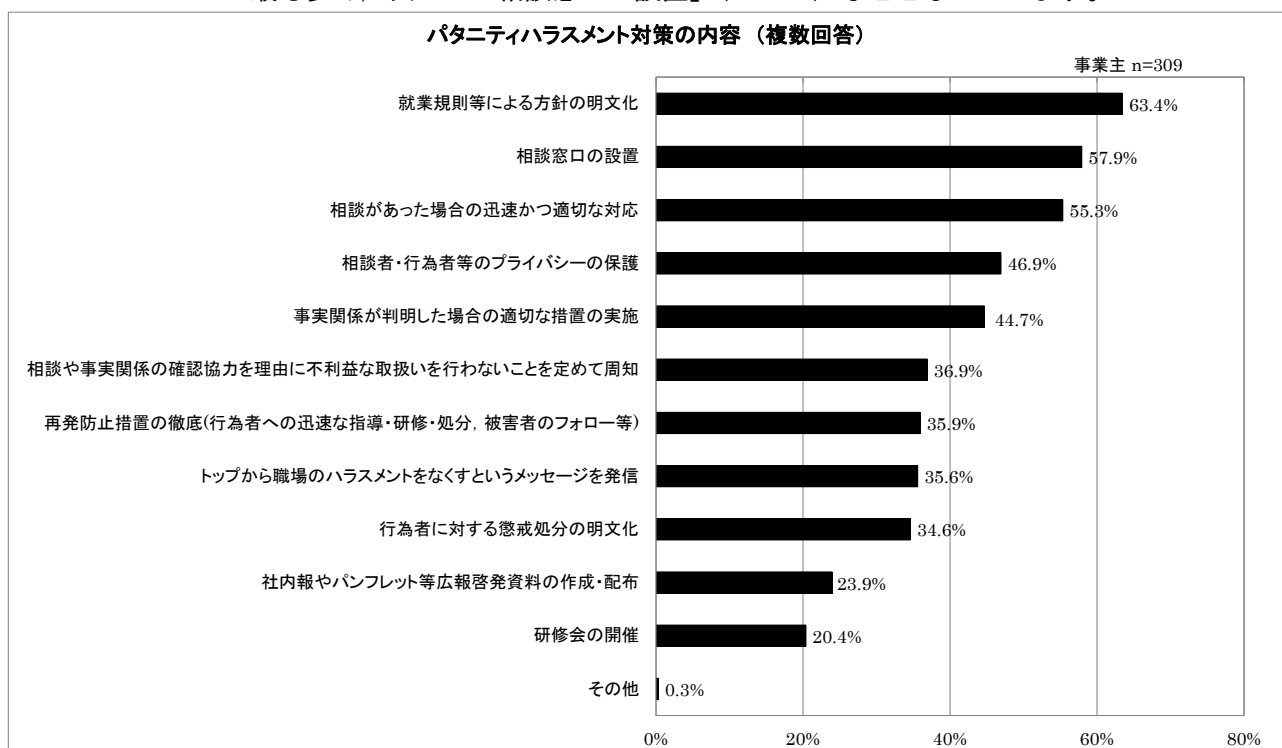
(2) パタニティハラスメント対策の有無

パタニティハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が35.6%で、前年度（33.5%）よりも2.1ポイント上昇しています。



(3) パタニティハラスメント対策の内容

事業所で講じているパタニティハラスメント対策の内容は、「就業規則等による方針の明文化」が63.4%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」（57.9%）などとなっています。



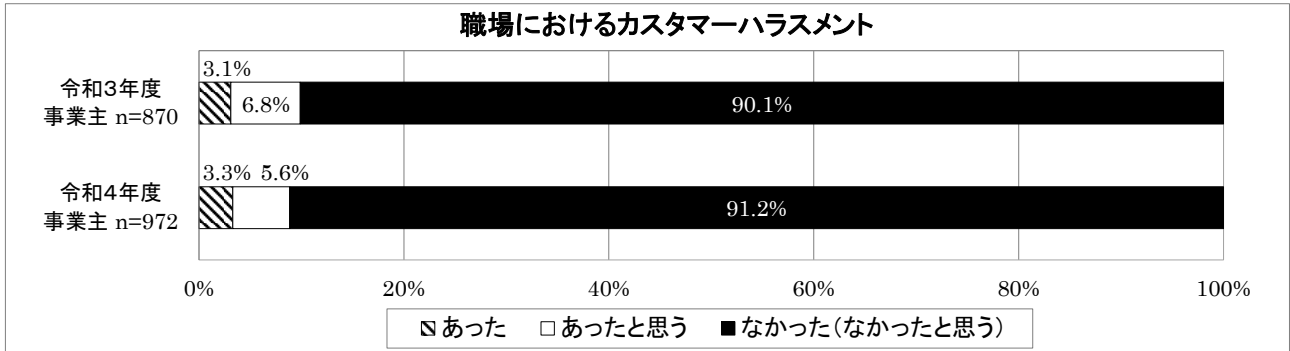
5 カスタマーハラスメント

(1) 職場におけるカスタマーハラスメント

職場におけるカスタマーハラスメント行為（過去1年間）については、「なかった（なかったと思う）」が91.2%で、前年度（90.1%）よりも1.1ポイント上昇しています。

※ 「カスタマーハラスメント」について

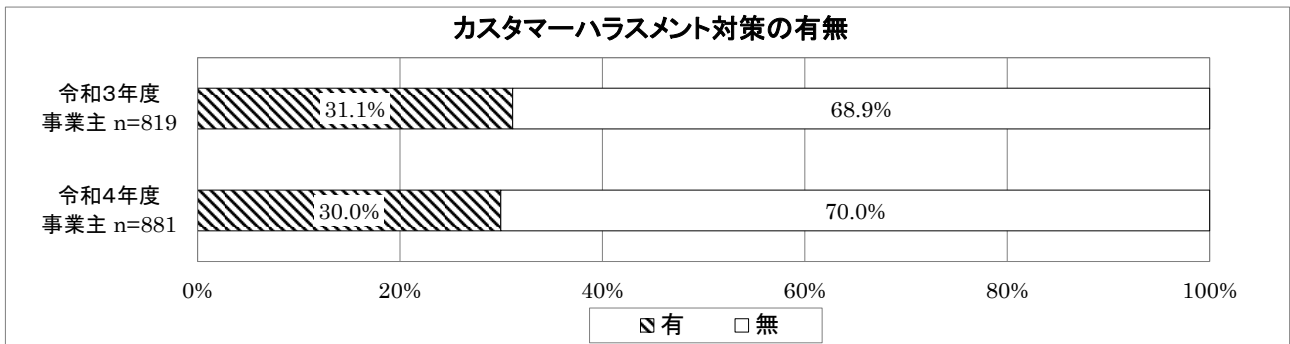
カスタマーハラスメントとは、消費者や顧客による自己中心的で理不尽な要求や悪質な嫌がらせ、クレームなどの迷惑行為、または取引先等の労働者等からのパワーハラスメントをいいます。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R3. 4. 1～R4. 3. 31）

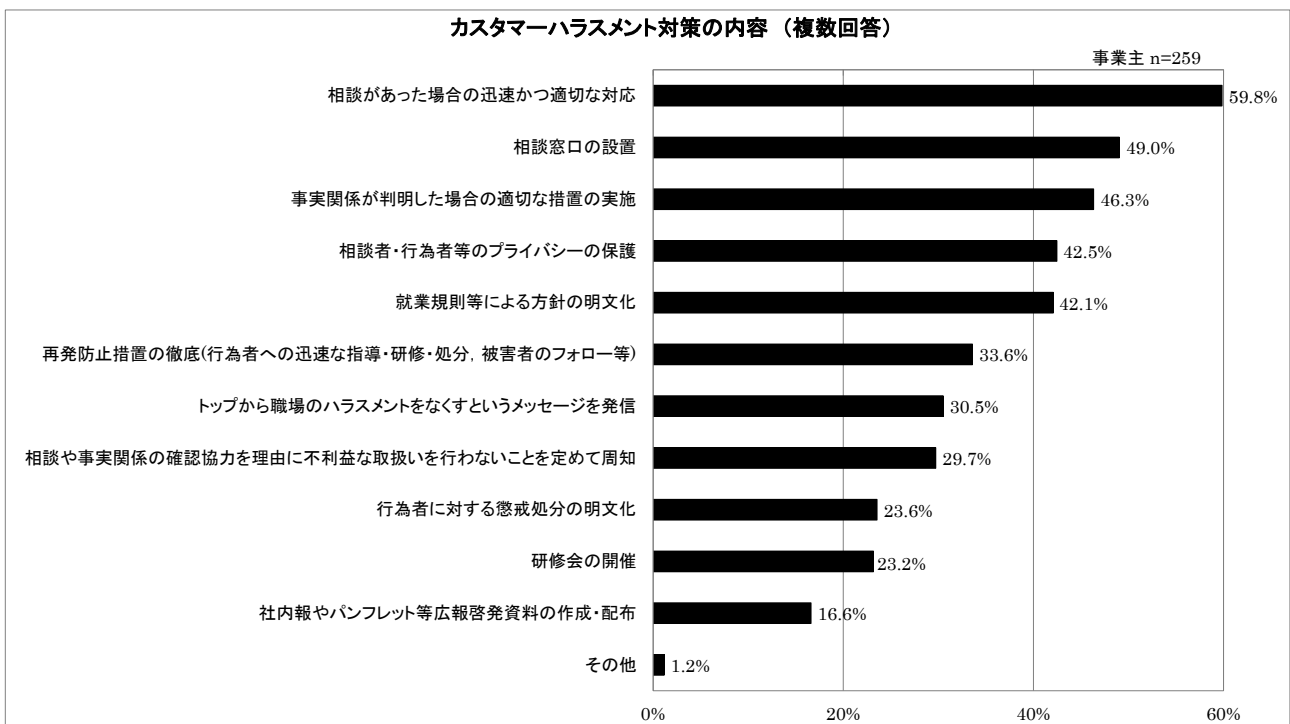
(2) カスタマーハラスメント対策の有無

カスタマーハラスメント対策の有無について、「有」と回答した事業所が30.0%で前年度（31.1%）よりも1.1ポイント低下しています。



(3) カスタマーハラスメント対策の内容

事業所で講じているカスタマーハラスメント対策の内容は、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が59.8%で最も多く、次いで「相談窓口の設置」(49.0%)などとなっています。

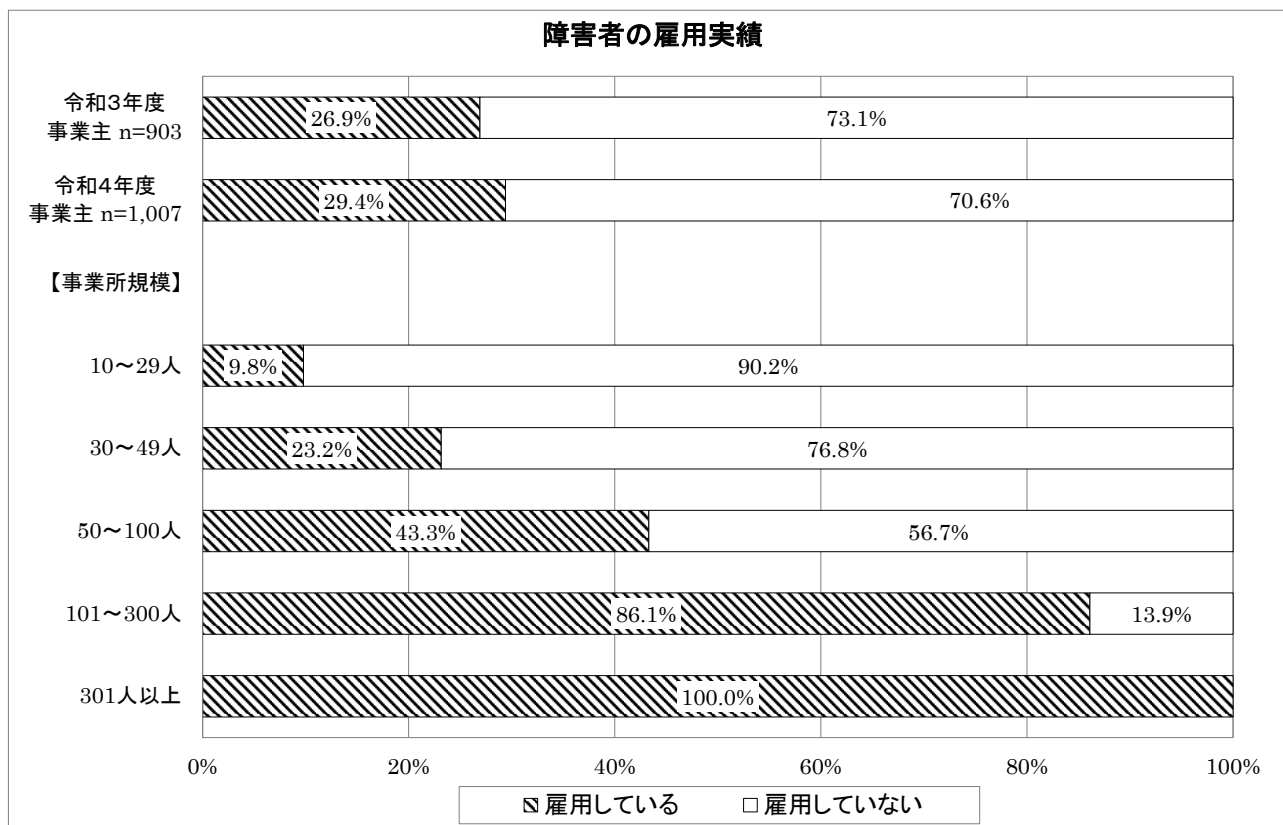


V 雇用

1 障害者

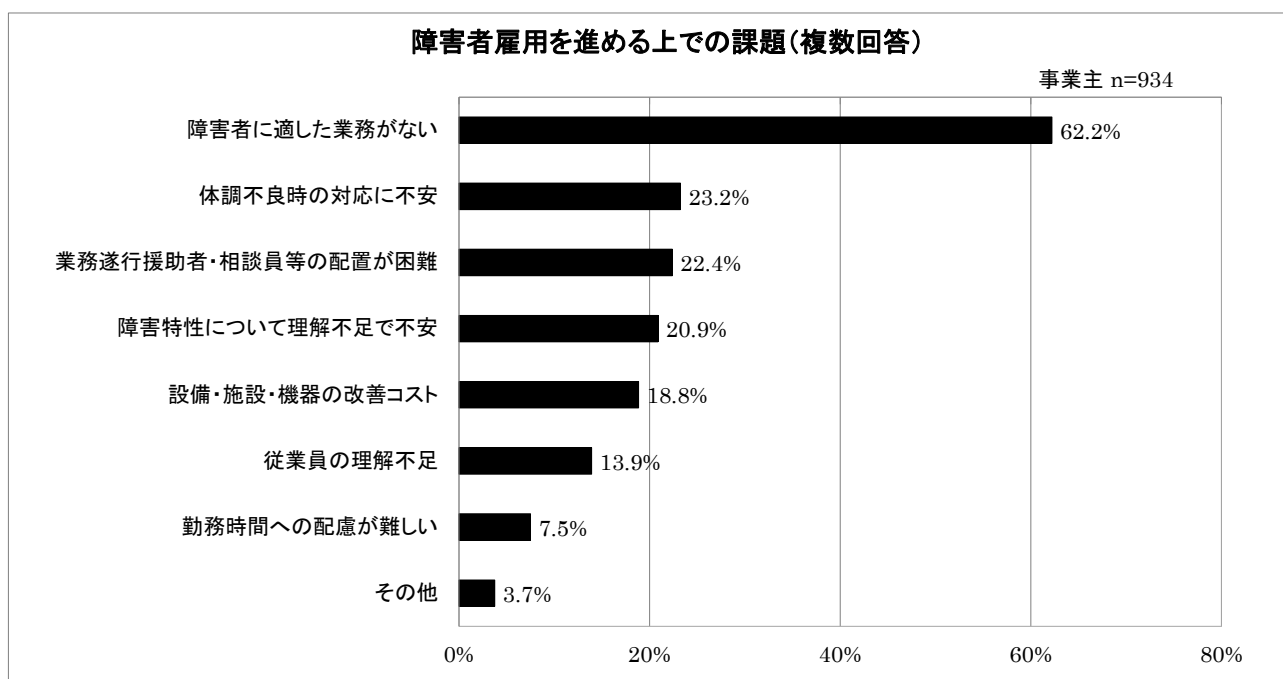
(1) 障害者の雇用実績

障害者の雇用実績については、「雇用している」が29.4%で、前年度(26.9%)よりも2.5ポイント上昇しています。



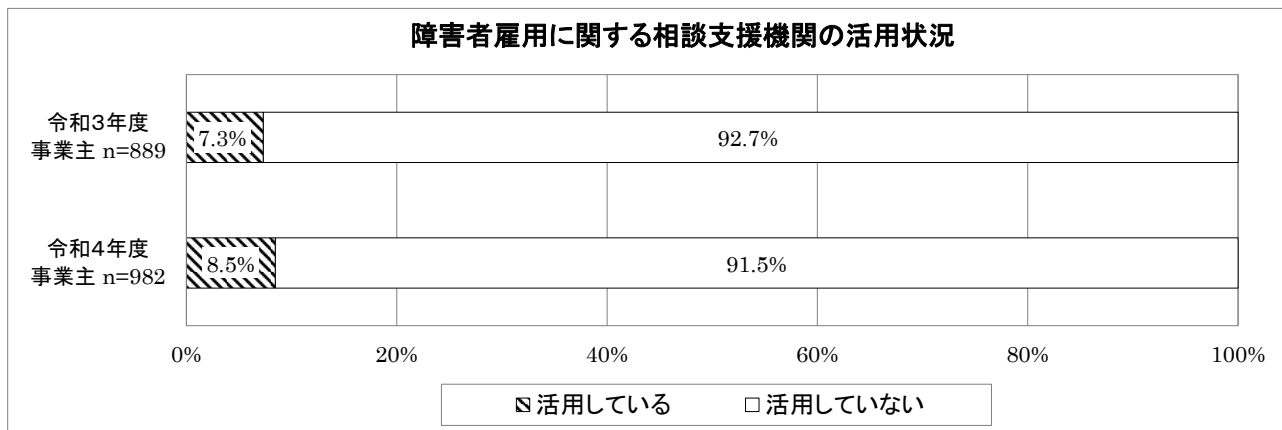
(2) 障害者雇用を進める上での課題

障害者雇用を進める上での課題については、「障害者に適した業務がない」が62.2%で最も多く、次いで「体調不良時の対応に不安」(23.2%)などとなっています。



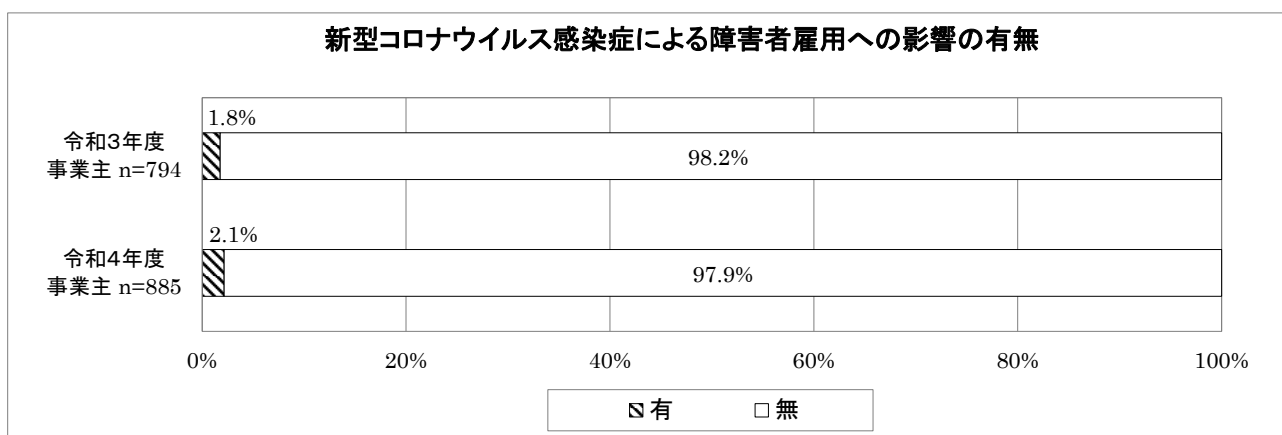
(3) 障害者雇用に関する相談支援機関の活用状況

障害者雇用に関する相談支援機関（障害者就業・生活支援センター等）の活用状況については、「活用している」が8.5%で、前年度(7.3%)よりも1.2ポイント上昇しています。



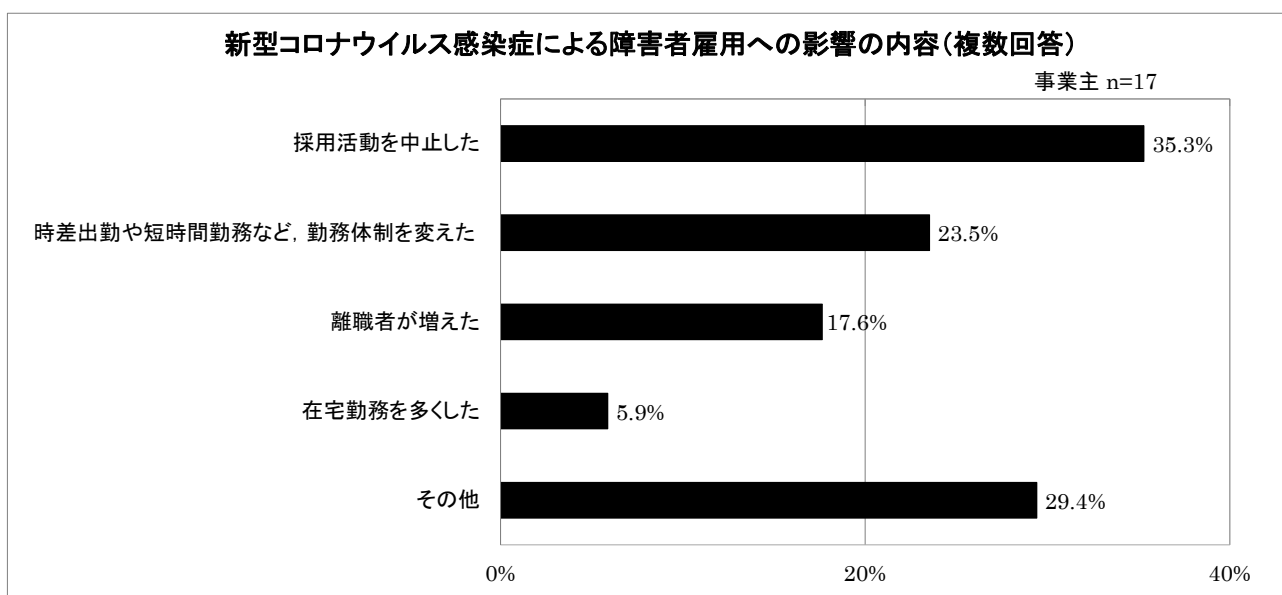
(4) 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の有無

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について、「有」が2.1%で、前年度(1.8%)よりも0.3ポイント上昇しています。



(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

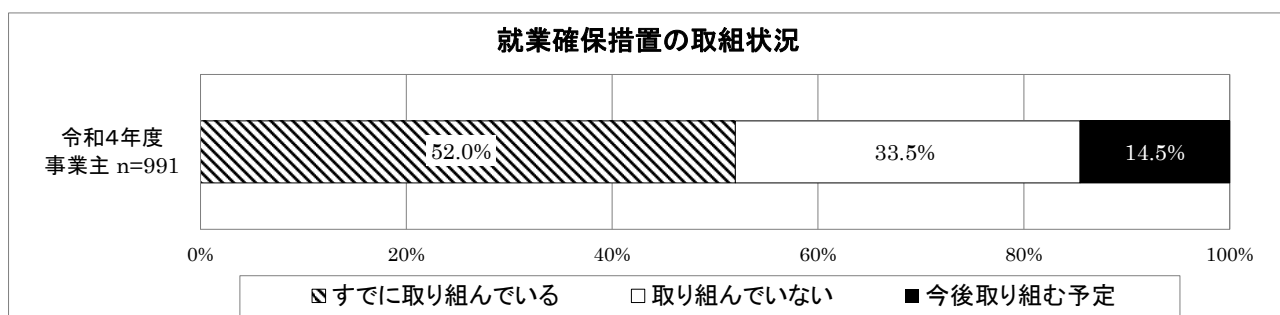
新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響の内容について、「有」と回答した事業主のうち、「採用活動を中止した」が35.3%で最も多く、次いで「時差出勤や短時間勤務など、勤務体制を変えた」(23.5%)などとなっています。



2 高年齢者

(1) 就業確保措置の取組状況

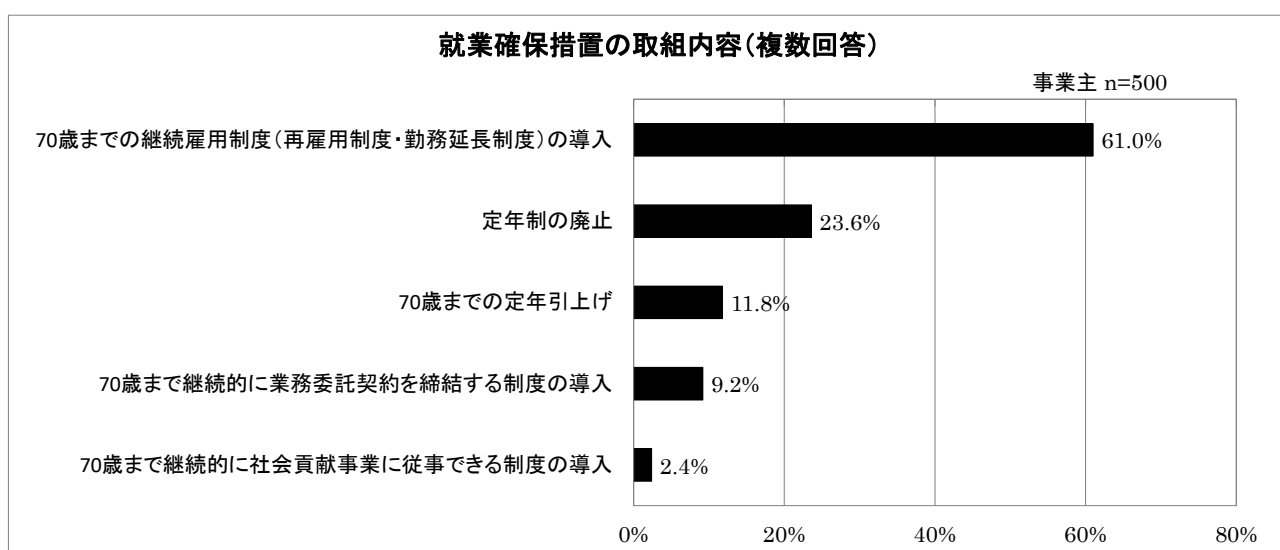
就業確保措置の取組状況については、「すでに取り組んでいる」が52.0%となっています。



※ 高年齢者雇用安定法の一部改正（令和3年4月1日施行）：70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届・求職活動支援書の対象が追加されています。

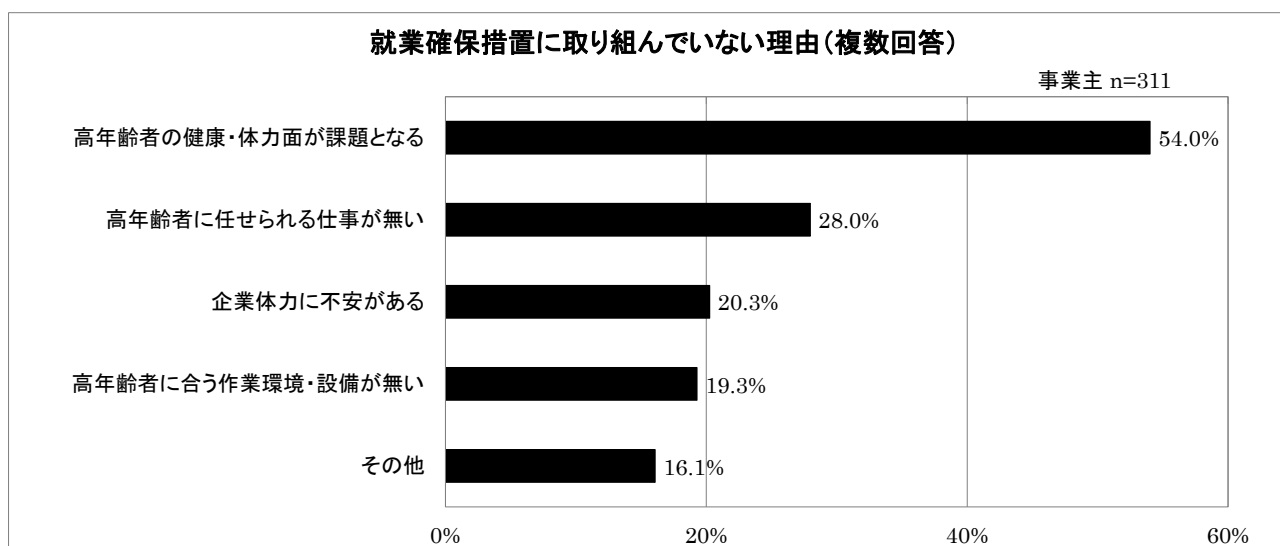
(2) 就業確保措置の取組内容

就業確保措置の取組内容については、「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」が61.0%で最も多く、次いで「定年制の廃止」（23.6%）などとなっています。



(3) 就業確保措置に取り組んでいない理由

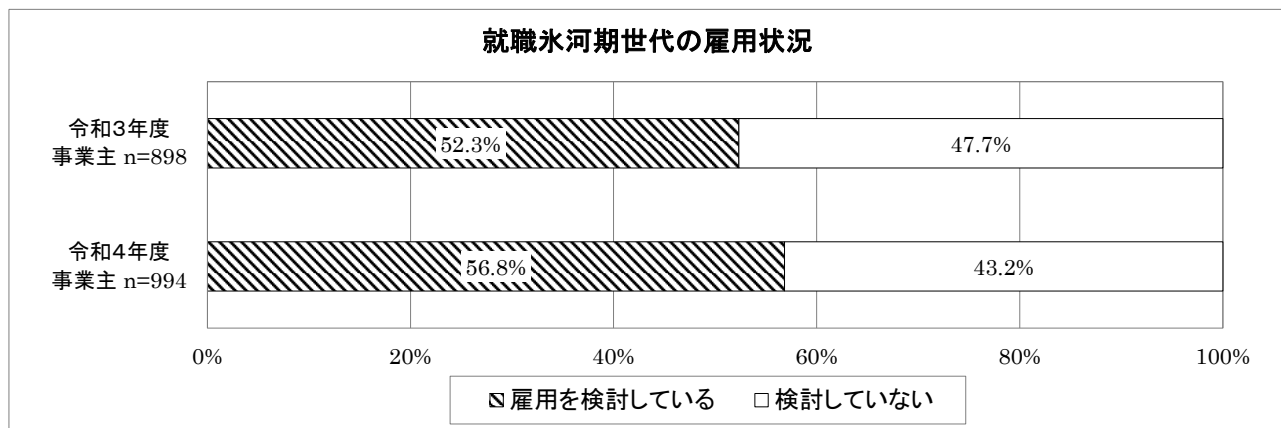
就業確保措置に取り組んでいない理由については、「高年齢者の健康・体力面が課題となる」が54.0%で最も多く、次いで「高年齢者に任せられる仕事が無い」（28.0%）などとなっています。



3 就職氷河期世代（概ね 35 歳～44 歳）

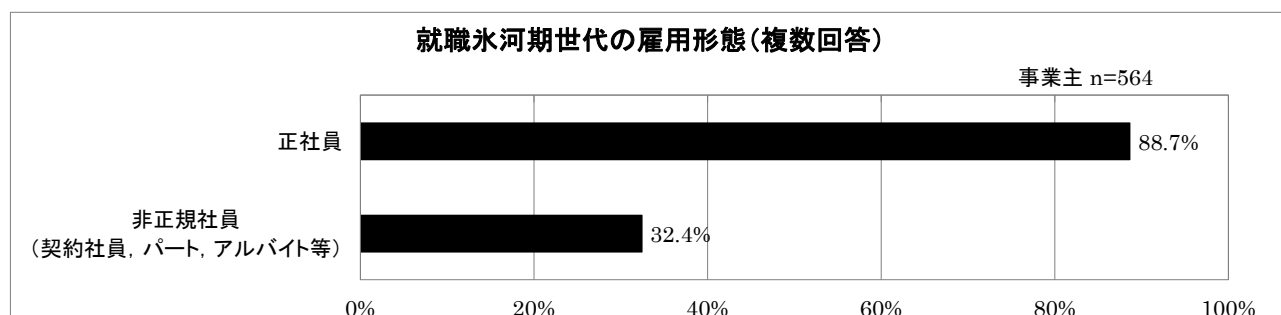
(1) 就職氷河期世代の雇用状況

就職氷河期世代の雇用状況については、「雇用を検討している」が 56.8%で前年度(52.3%)よりも 4.5 ポイント上昇しています。



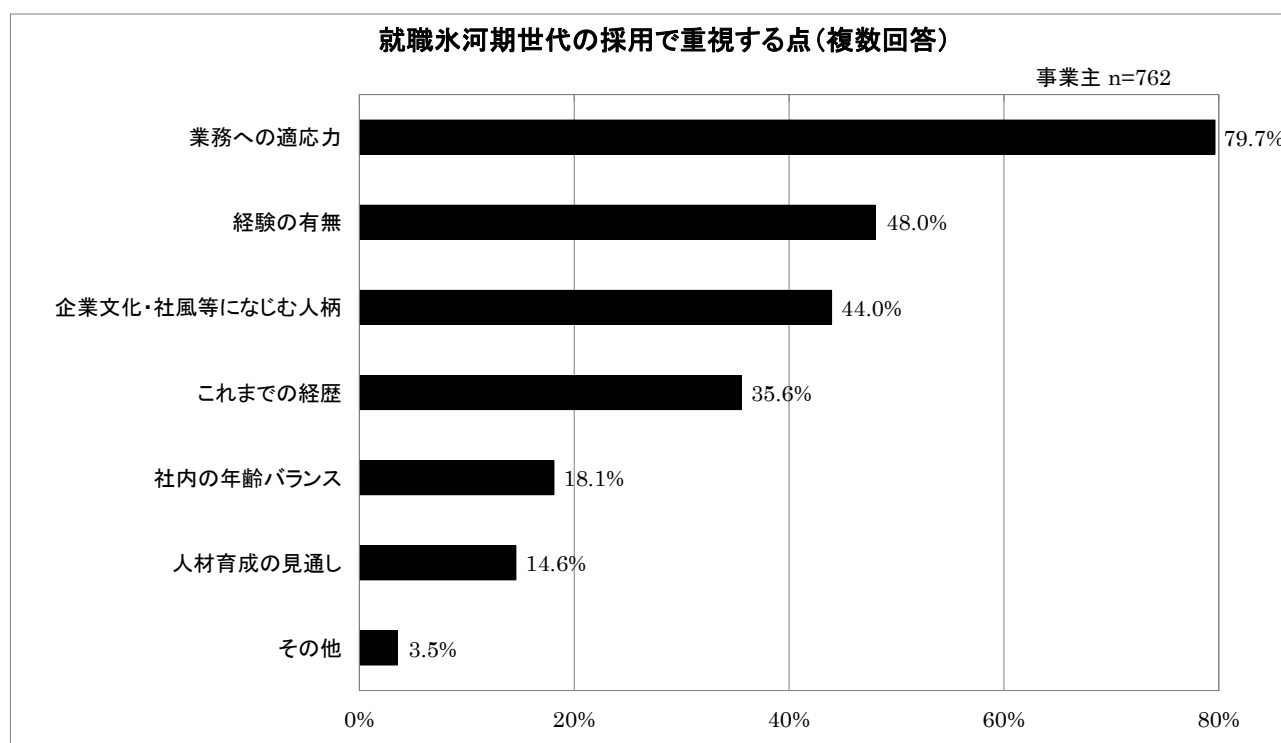
(2) 就職氷河期世代の雇用形態

就職氷河期世代の雇用状況について、「雇用を検討している」と回答した事業主のうち、雇用形態は、「正社員」が 88.7%となっています。



(3) 就職氷河期世代の採用で重視する点

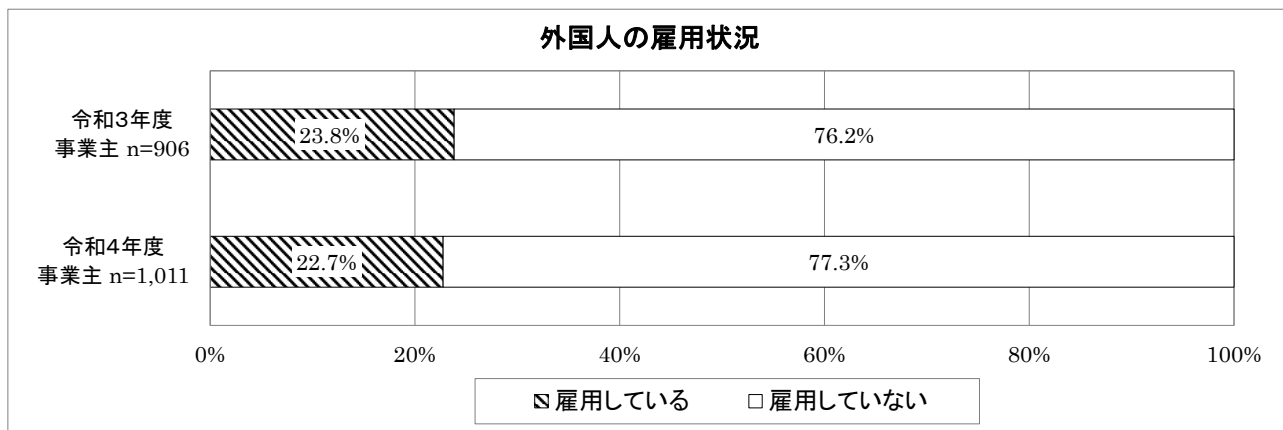
就職氷河期世代の採用で重視する点については、「業務への適応力」が 79.7%で最も多く、次いで「経験の有無」(48.0%) などとなっています。



4 外国人

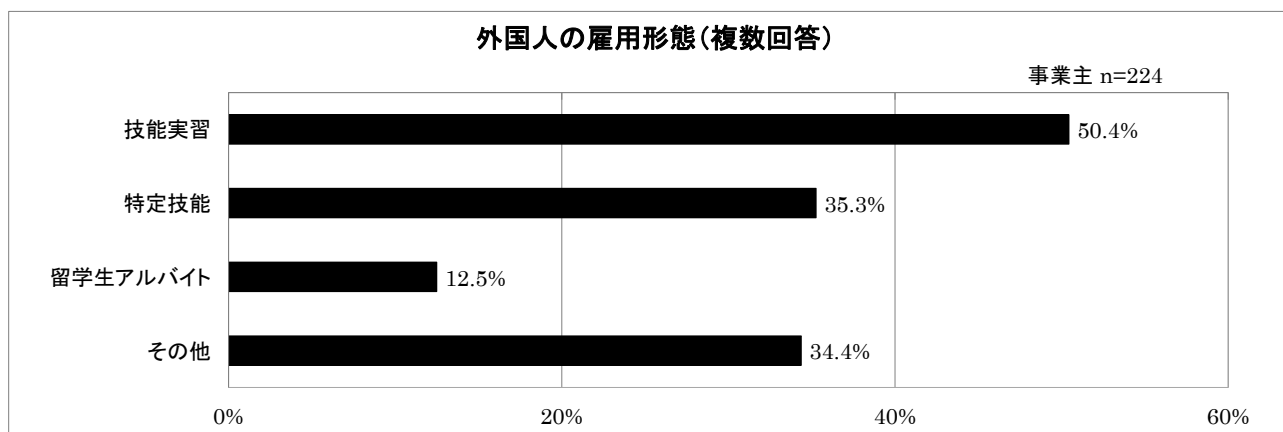
(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況について、「雇用している」が22.7%で、前年度（23.8%）よりも1.1ポイント低下しています。



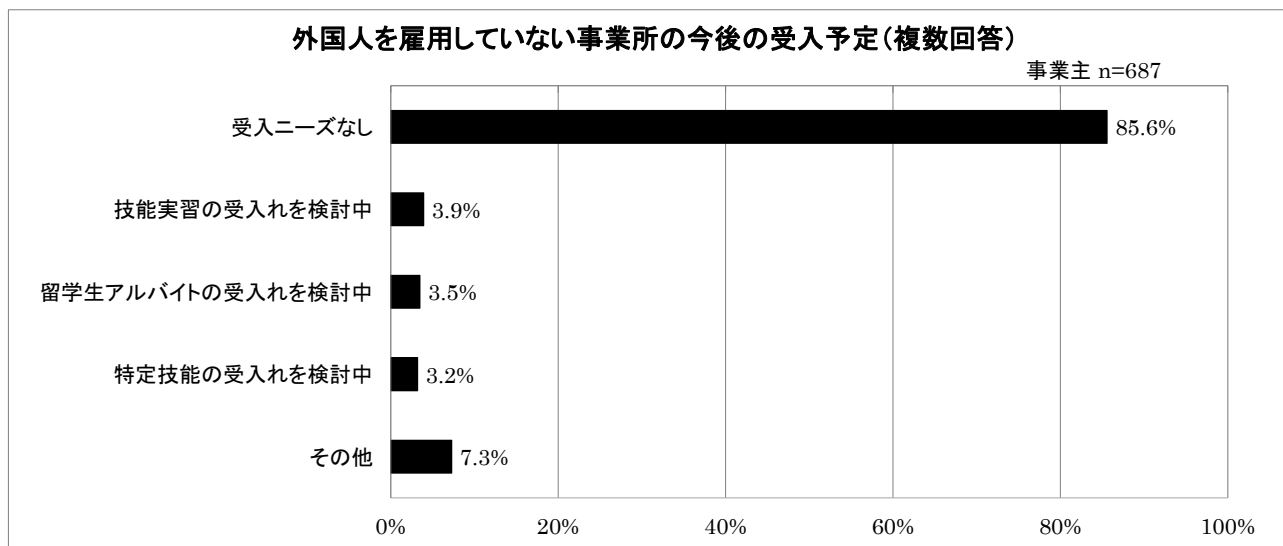
ア 外国人の雇用形態

外国人の雇用状況について、「雇用している」と回答した事業主のうち、雇用形態は、「技能実習」が50.4%で最も多く、次いで「特定技能」(35.3%)などとなっています。



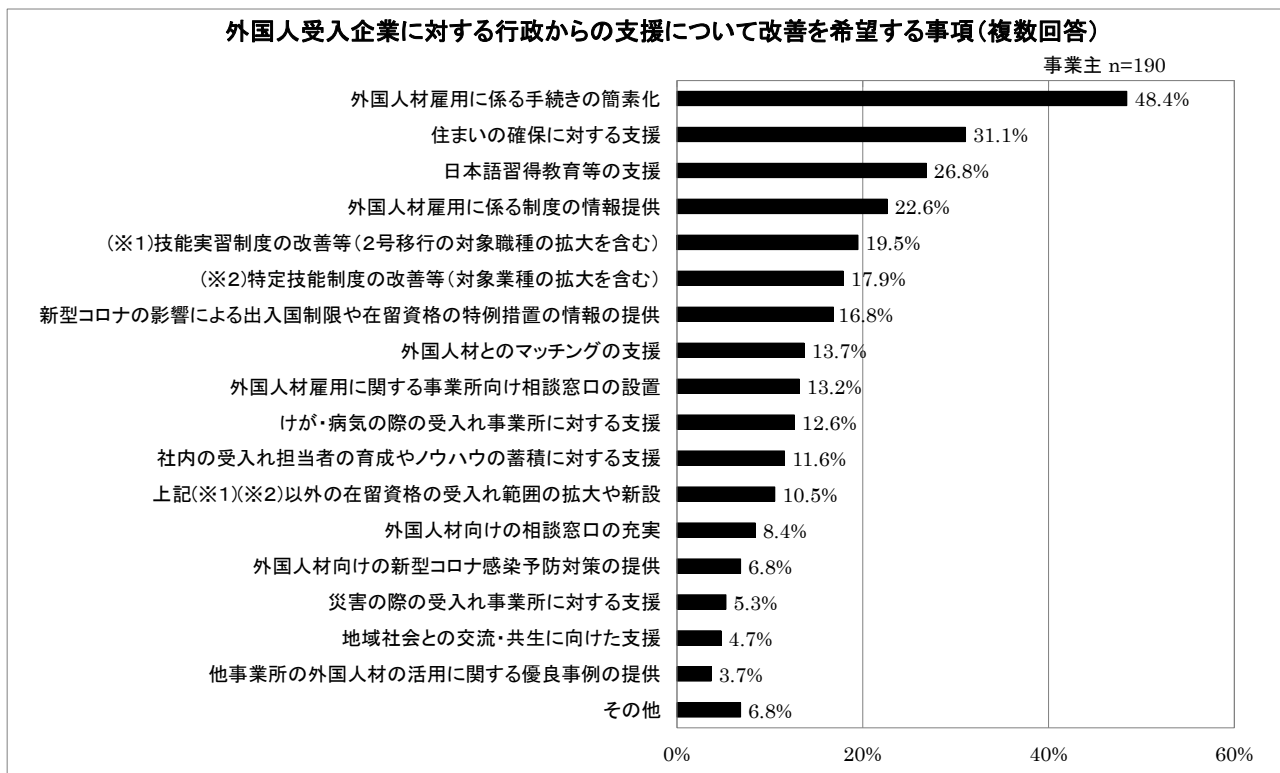
イ 外国人を雇用していない事業所の今後の受入予定

外国人の雇用状況について、「雇用していない」と回答した事業主のうち、今後の受入予定は、「受入ニーズなし」が85.6%で最も多く、次いで「技能実習の受入れを検討中」(3.9%)などとなっています。



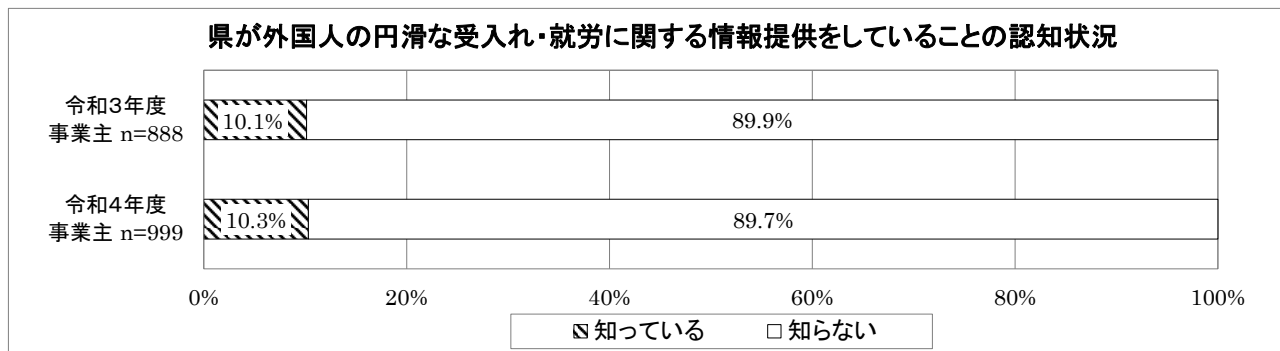
ウ 外国人受入企業に対する行政からの支援について改善を希望する事項

外国人の雇用形態について、「雇用している」又は「雇用していないが特定技能・技能実習・留学生アルバイトの受入を検討中」と回答した事業主のうち、外国人受入事業所に対する行政からの支援について改善を希望する事項は、「外国人材雇用に係る手続きの簡素化」が48.4%で最も多く、次いで「住まいの確保に対する支援」(31.1%)などとなっています。



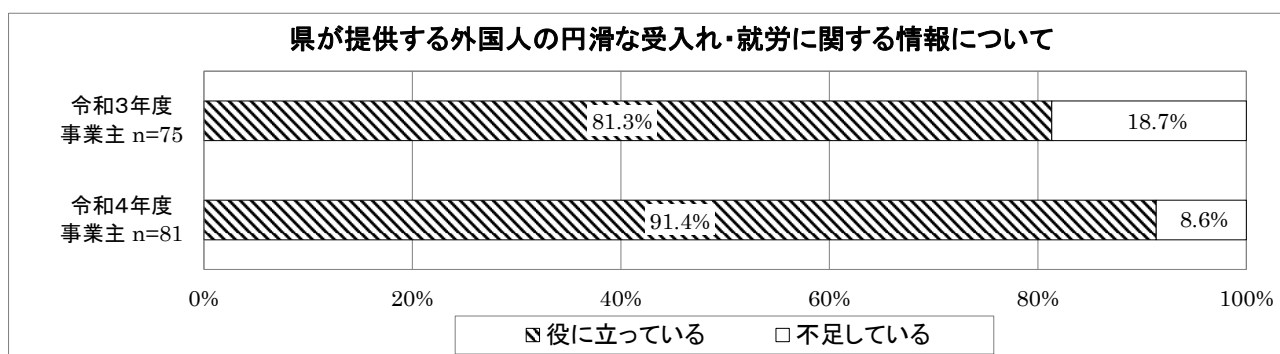
(2) 県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況

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については、「知っている」が10.3%で前年度(10.1%)よりも0.2ポイント上昇しています。



(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

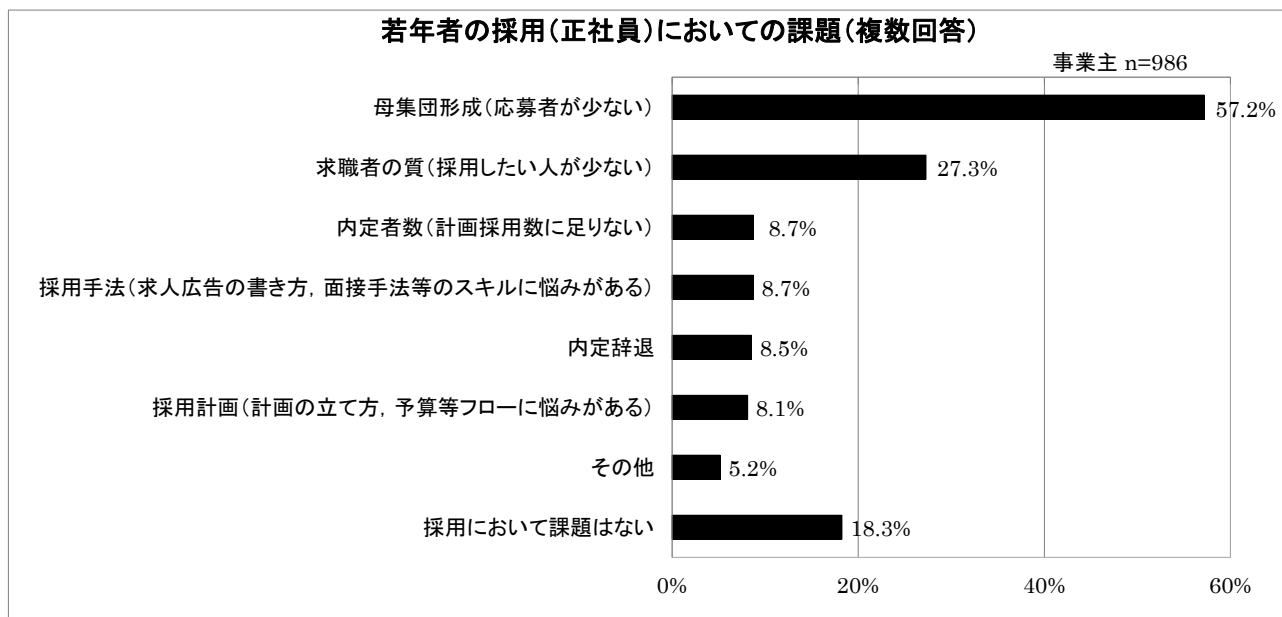
県が提供する外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供をしていることの認知状況について、「知っている」と回答した事業主のうち、「役に立っている」が91.4%で、前年度(81.3%)よりも10.1ポイント上昇しています。



5 若年者

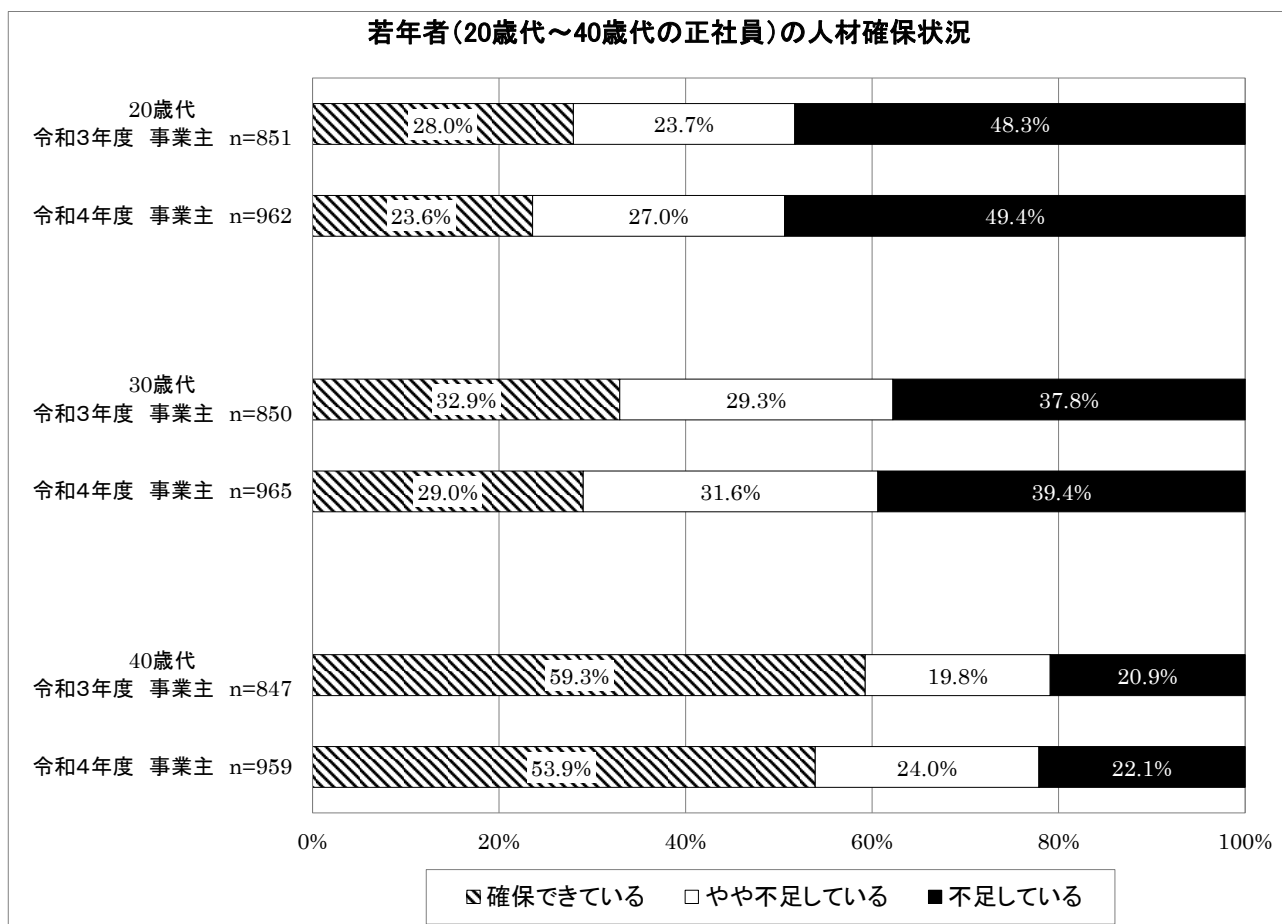
(1) 若年者の採用（正社員）についての課題

若年者の採用（正社員）についての課題については、「母集団形成（応募者が少ない）」が57.2%で最も多く、次いで「求職者の質（採用したい人が少ない）」（27.3%）などとなっています。



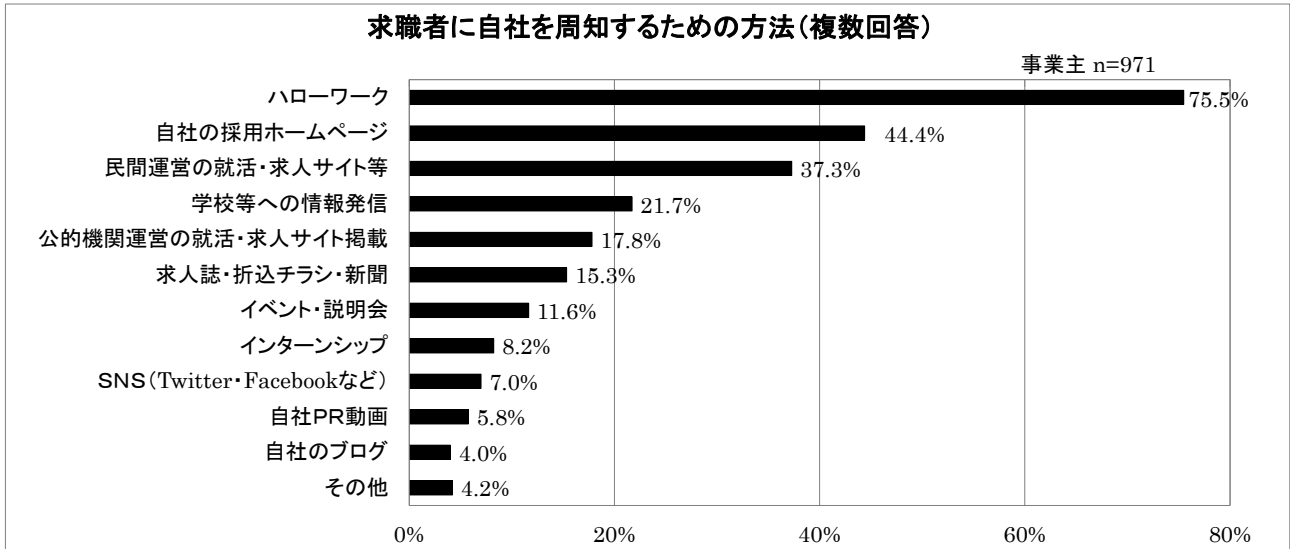
(2) 若年者（20歳代～40歳代の正社員）の人材確保状況

若年者（20歳代～40歳代）における正社員の人材確保状況については、「不足している」が20歳代49.4%、30歳代39.4%、「確保できている」が40歳代53.9%で最も多くなっています。



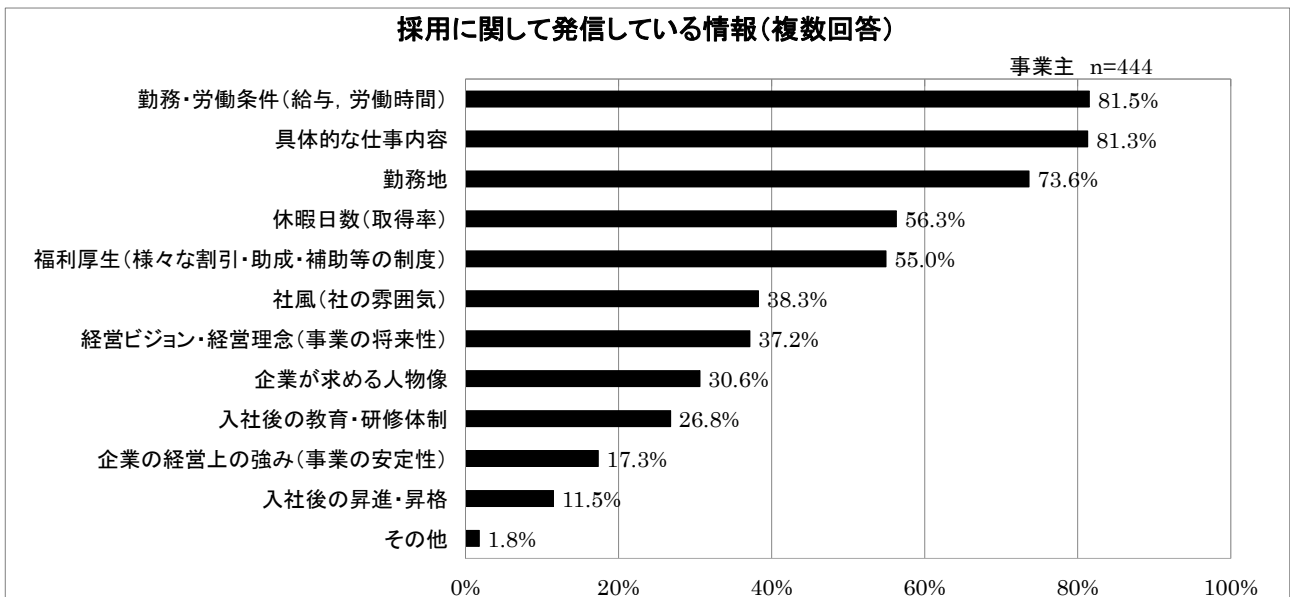
(3) 求職者に自社を周知するための方法

求職者に自社を周知するための方法について、「ハローワーク」が75.5%で最も多く、次いで「自社の採用ホームページ」(44.4%)などとなっています。

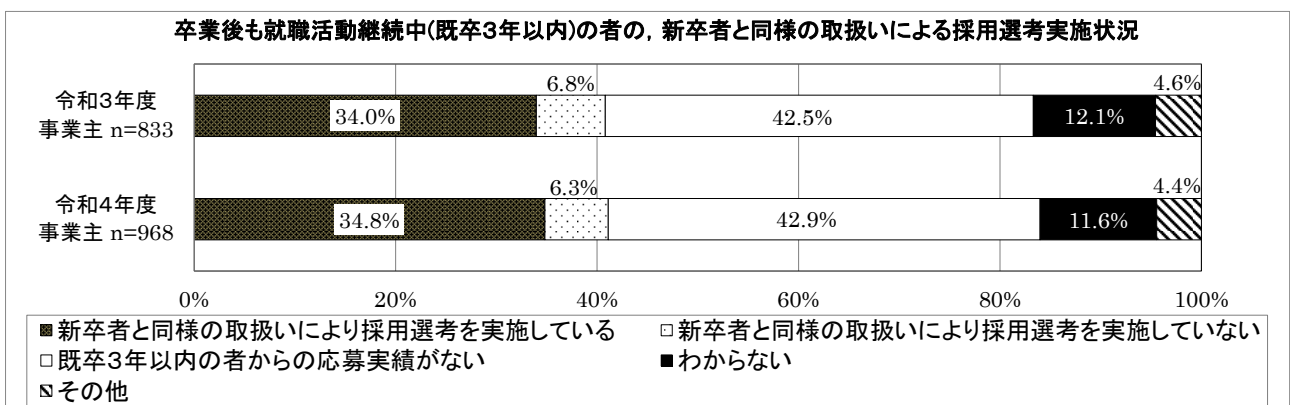


(4) 採用に関して発信している情報

求職者に自社を周知するための方法について、「自社の採用ホームページ」「自社のブログ」「SNS(Twitter・Facebookなど)」と回答した事業主のうち、採用に関して発信している情報は、「勤務・労働条件(給与, 労働時間)」が81.5%で最も多く、次いで「具体的な仕事内容」(81.3%)などとなっています。



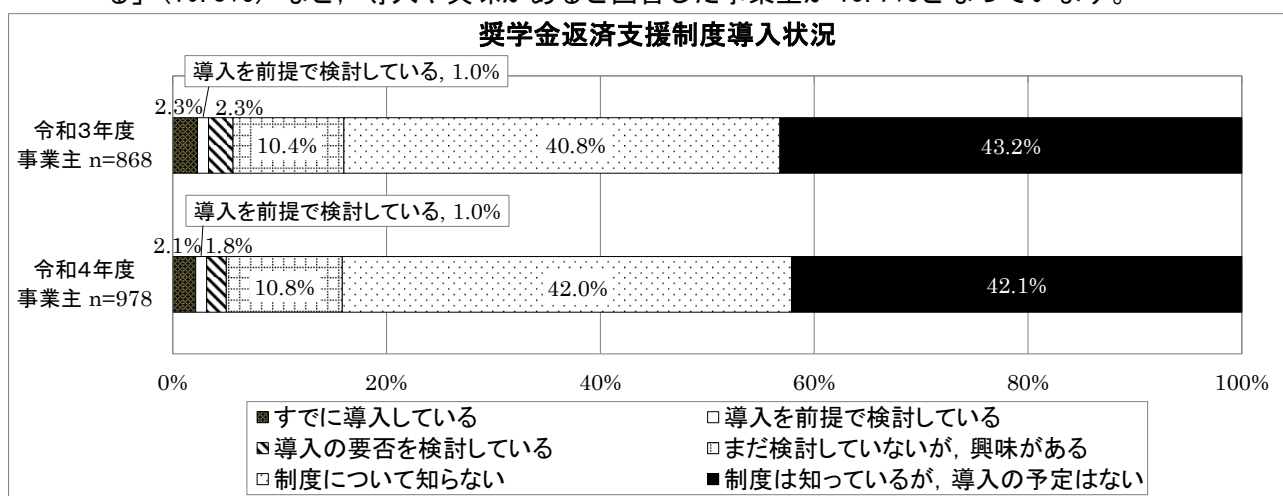
(5) 卒業後も就職活動継続中(既卒3年以内)の者の、新卒者と同様の取扱いによる採用選考実施状況
卒業後も就職活動継続中(既卒3年以内)の者の、新卒者と同様の取扱いによる採用選考実施状況については、「新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施している」が34.8%で、前年度(34.0%)よりも0.8ポイント上昇しています。



6 奨学金返済支援について

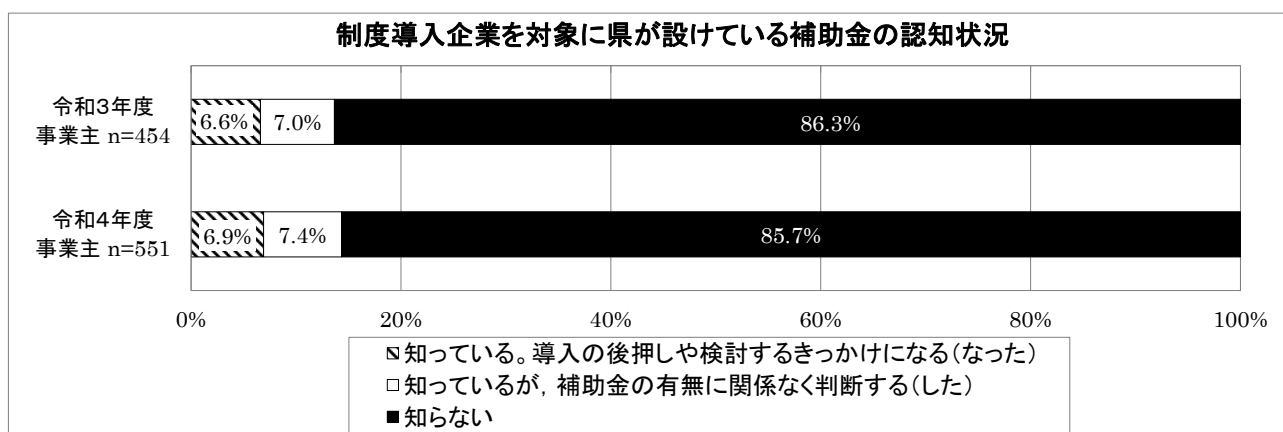
(1) 奨学金返済支援制度導入状況

奨学金返済支援制度導入状況について、「すでに導入している」(2.1%)、「導入を前提で検討している」(1.0%)、「導入の可否を検討している」(1.8%)、「まだ検討していないが、興味がある」(10.8%)など、導入や興味があると回答した事業主が15.7%となっています。



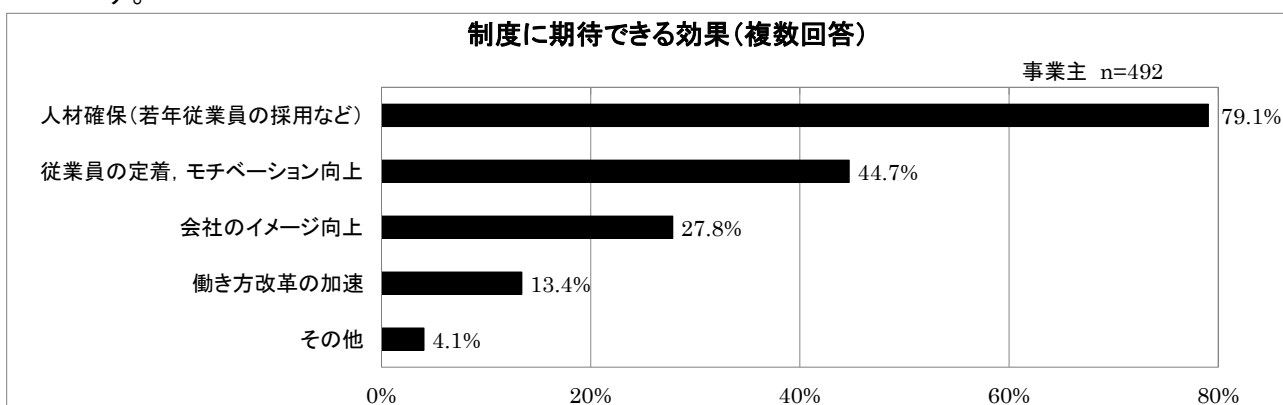
(2) 制度導入企業を対象に県が設けている補助金の認知状況

奨学金返済支援制度導入状況について、「制度は知っているが、導入の予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、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は、「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)」(6.9%)、「知っているが、補助金の有無に関係なく判断する(した)」(7.4%)、「知らない」(85.7%)となっています。



(3) 制度に期待できる効果

奨学金返済支援制度導入状況について、「制度は知っているが、導入の予定はない」以外の項目を回答した事業主のうち、制度に期待できる効果は、「人材確保(若年従業員の採用など)」が79.1%で最も多く、次いで「従業員の定着、モチベーション向上」(44.7%)などとなっています。



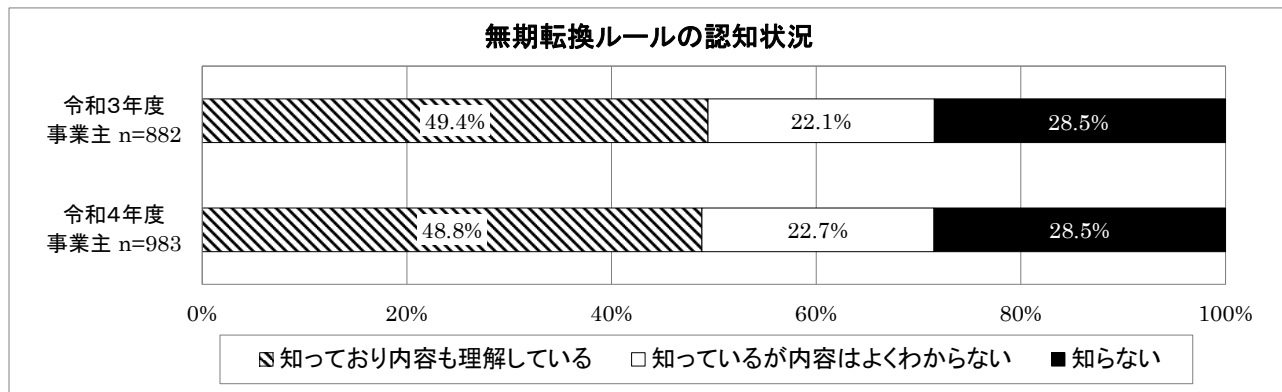
7 非正規社員の処遇改善等

(1) 無期転換ルールの認知状況

無期転換ルールの認知状況については、「知っており内容も理解している」が48.8%で、前年度（49.4%）より0.6ポイント低下しています。

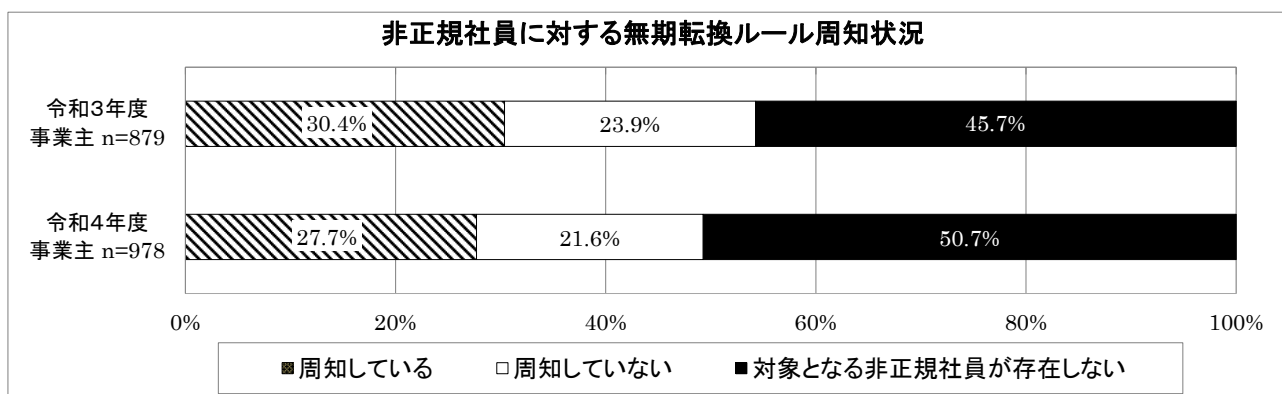
※「無期転換ルール」について

無期転換ルールとは、労働契約法の改正により平成25年4月1日以降、有期労働契約が5年を超えて反復更新されたときは、労働者からの申し込みがあれば期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことです。



(2) 非正規社員に対する無期転換ルール周知状況

非正規社員に対する無期転換ルール周知状況については、「周知している」が27.7%で、前年度（30.4%）より2.7ポイント低下しています。

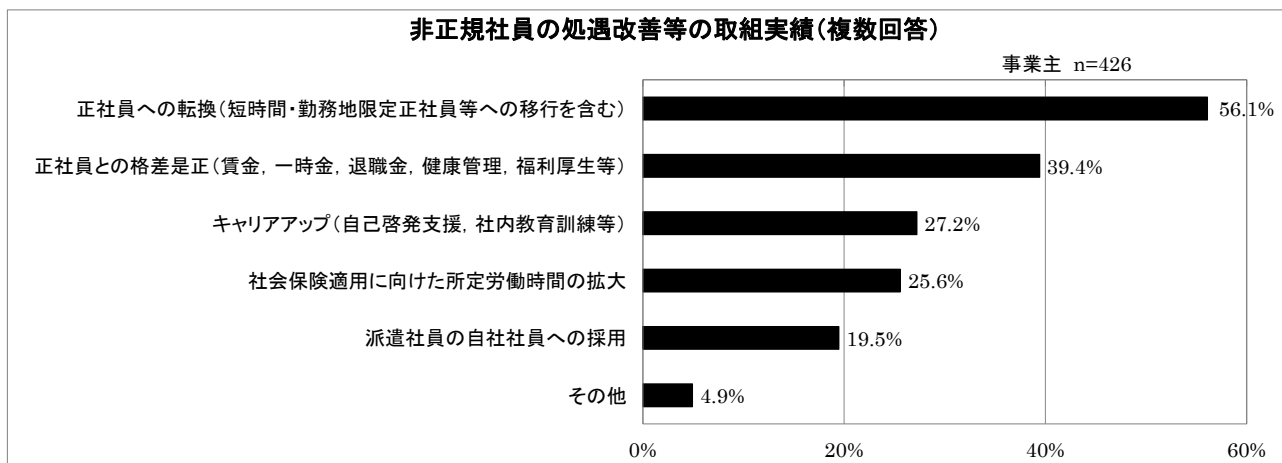


(3) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

非正規社員の処遇改善等の取組実績については、「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）」が56.1%で最も多く、次いで「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）」（39.4%）などとなっています。

※ 「非正規社員」について

非正規社員とは、契約社員、パート、アルバイトなど、労働条件が正社員とは違う者のことです。



※ 調査対象期間は、過去1年間 (R3.4.1~R4.3.31)

VI 行政への要望

今後、働きやすい環境を整備するために望む行政への要望については、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が49.9%で最も多く、次いで、「保育所，学童保育の充実」(37.1%)などとなっています。

