

平成23年度

広島県職場環境実態調査結果

平成24年2月

広島県商工労働局

目 次

調査の概要	1
1 雇用管理	3
2 管理職への登用	5
3 セクシュアルハラスメント	9
4 女性の能力発揮	12
5 就業意識	13
6 育児休業	14
7 介護休業	19
8 子の看護休暇	22
9 仕事と家庭の両立	23
10 一般事業主行動計画等について	27
11 パートタイム労働者	35
12 行政への要望	39
平成23年度広島県職場環境実態調査・調査票	40

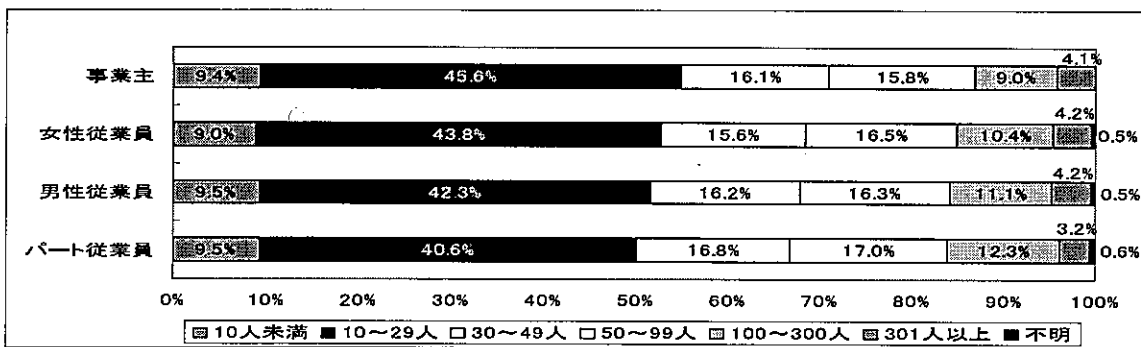
○ 調査の概要

- (1) 調査対象地域 広島県内全域
- (2) 調査基準日 平成23年6月1日
- (3) 調査対象 県内の本所事業所2,500社(無作為抽出)の事業主及びそこに勤務する女性従業員、男性従業員、パートタイム従業員(以下「パート」という。)各2,500人
- (4) 調査方法 郵送調査(自計申告)
- (5) 有効回答数(%) 事業主 702社(28.1%), 女性従業員 666人(26.6%)
男性従業員 613人(24.5%), パート従業員 465人(25.1%)
※パート雇用事業所数(推計)1,850社

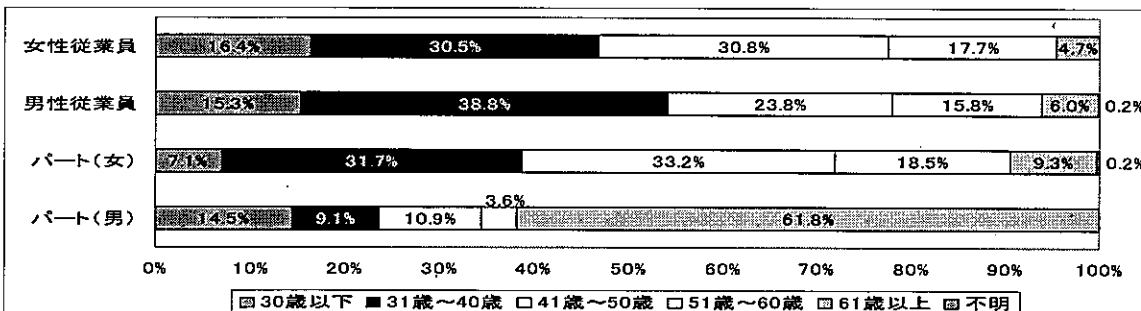
○ 回答者の内訳
業種別

	事業主	女性従業員	男性従業員	パート従業員
農林水産業	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%
建設	13.0%	11.9%	13.7%	7.1%
製造	21.1%	21.9%	23.0%	19.1%
電気・ガス・熱供給・水道	1.3%	1.8%	2.3%	0.6%
情報通信	1.6%	2.3%	1.8%	1.5%
運輸・郵便	4.4%	3.9%	4.7%	3.7%
卸売・小売	15.5%	12.8%	12.6%	16.6%
金融・保険	0.6%	0.8%	0.8%	1.1%
不動産・物品賃貸	0.3%	0.3%	0.2%	0.2%
学術研究・専門技術サービス	1.4%	2.0%	2.1%	0.9%
宿泊・飲食サービス	3.7%	2.7%	2.9%	4.7%
生活関連サービス・娯楽	0.7%	0.6%	1.0%	1.1%
教育・学習支援業	4.1%	5.1%	3.8%	5.2%
医療・福祉	20.7%	22.1%	18.3%	25.2%
複合サービス	1.7%	1.7%	1.6%	0.9%
サービス業	9.7%	9.5%	10.9%	11.2%
不明	0.0%	0.9%	0.3%	1.1%
合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

規 模 別



年 齢 別



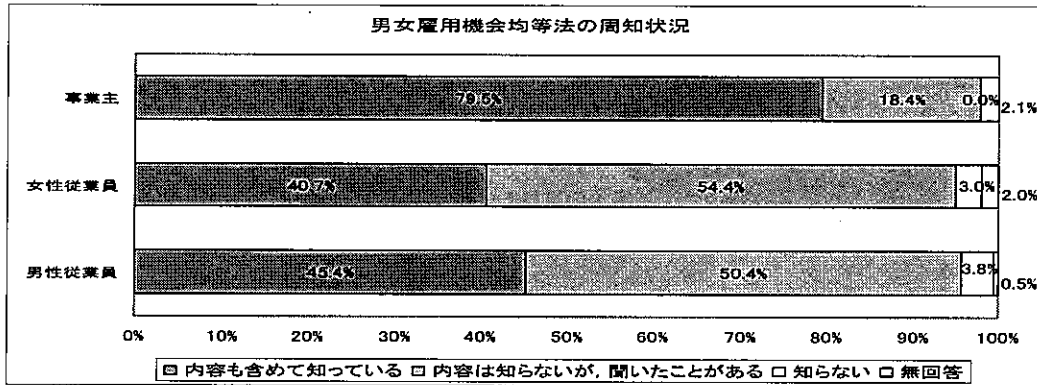
○ 注 意 事 項

- (1) 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ります。
- (2) 複数回答の設問については、百分率の合計が100.0%になりません。

1 雇用管理

(1) 男女雇用機会均等法の周知状況 … 事業主・男女従業員調査

昭和61年に男女雇用機会均等法が施行されて25年以上経過しましたが、「内容も含めて知っている」と回答した事業主は79.5%となっています。

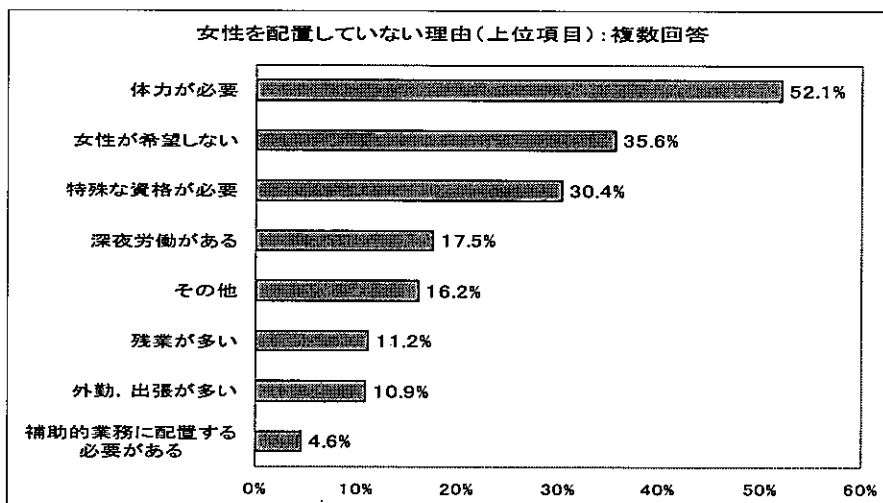
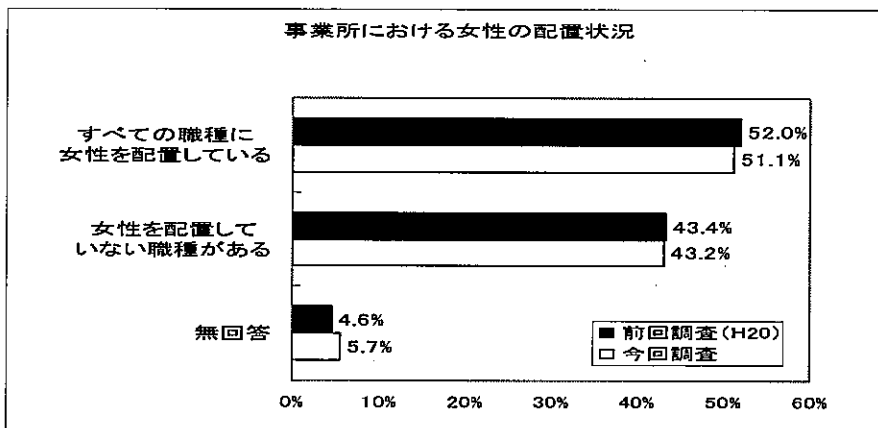


男女雇用機会均等法…募集、採用、配置、昇進等の各雇用ステージにおける性別による差別の禁止、事業主に対するセクシュアルハラスメント防止対策の義務等が規定されています。

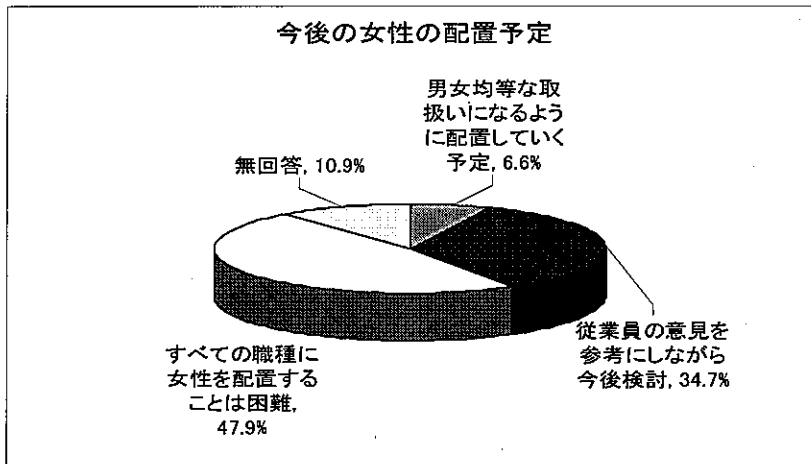
(2) 女性の配置状況 … 事業主調査

「すべての職種に女性を配置している」と回答した事業主は、51.1%と、前回調査(H20)の52.0%より0.9ポイント低下しています。

女性を配置していない理由は「体力が必要」(52.1%)がもっとも多く、次いで「女性が希望しない」(35.6%)となっています。

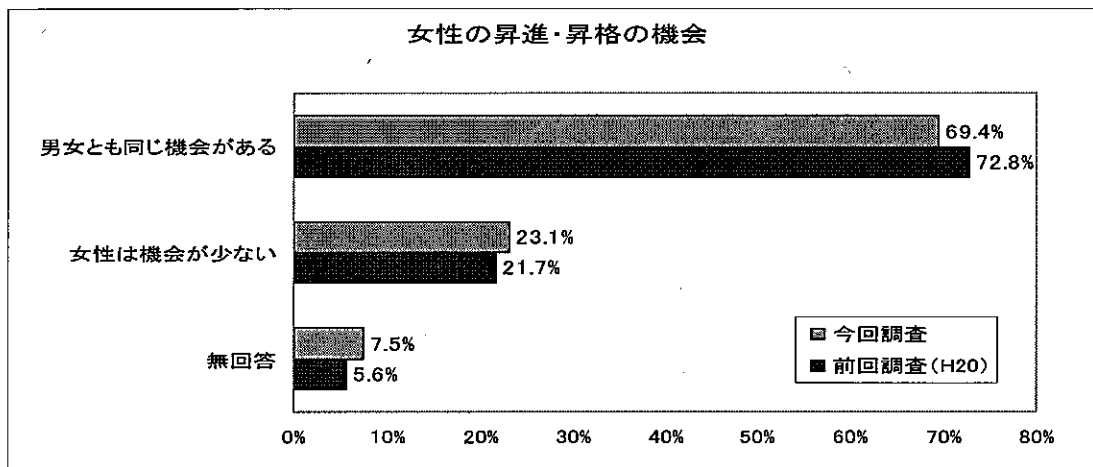


今後の配置予定については、「男女均等な取扱いになるよう配置予定」と回答した事業主は6.6%となっています。

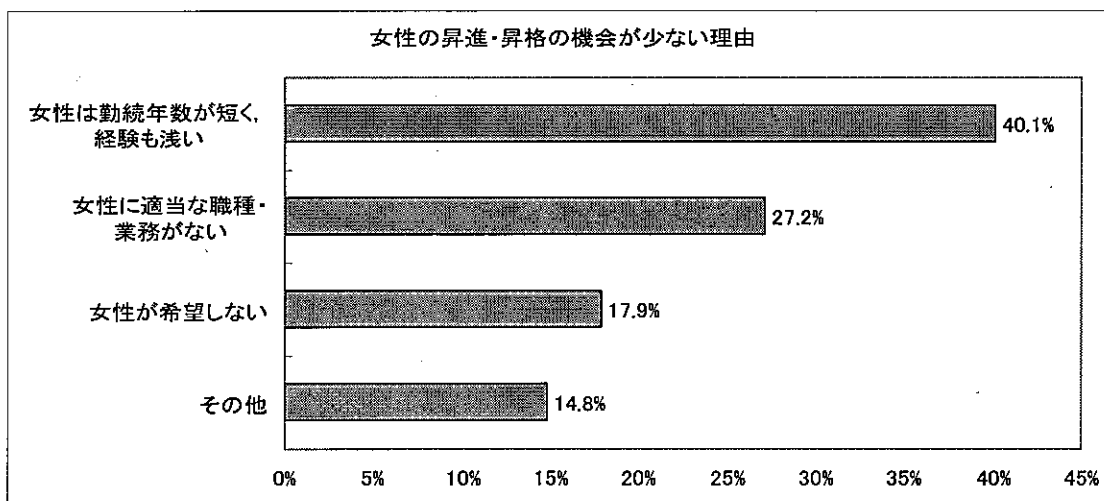


(3)昇進・昇格の機会 ... 事業主調査

昇進・昇格について「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は69.4%で、前回の調査(H20)の72.8%より3.4ポイント低下しています。



「女性は(昇進・昇格の)機会が少ない」と回答した事業主があげた主な理由は、「女性は勤続年数が短く、経験も浅い」が40.1%、「女性に適切な職種・業務がない」が27.2%となっています。



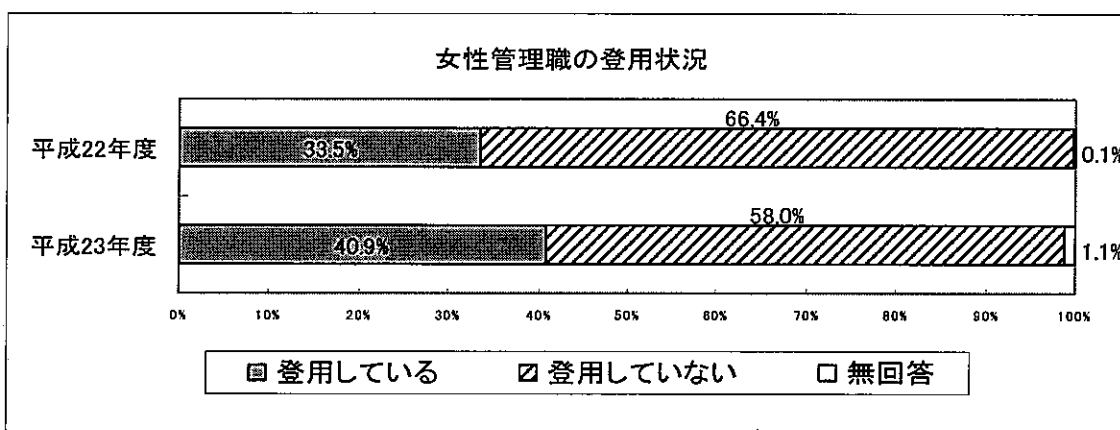
2 管理職への登用

(1) 女性管理職(課長クラス以上の職)の登用状況 … 事業主調査

「登用している」が40.9%で、前年度の33.5%に比べ7.4ポイント上昇しています。一方、「登用していない」が58.0%で、前年度の66.4%に比べ8.4ポイント低下しています。

(単位：事業所)

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成22年度	268	532	1	801
平成23年度	287	407	8	702

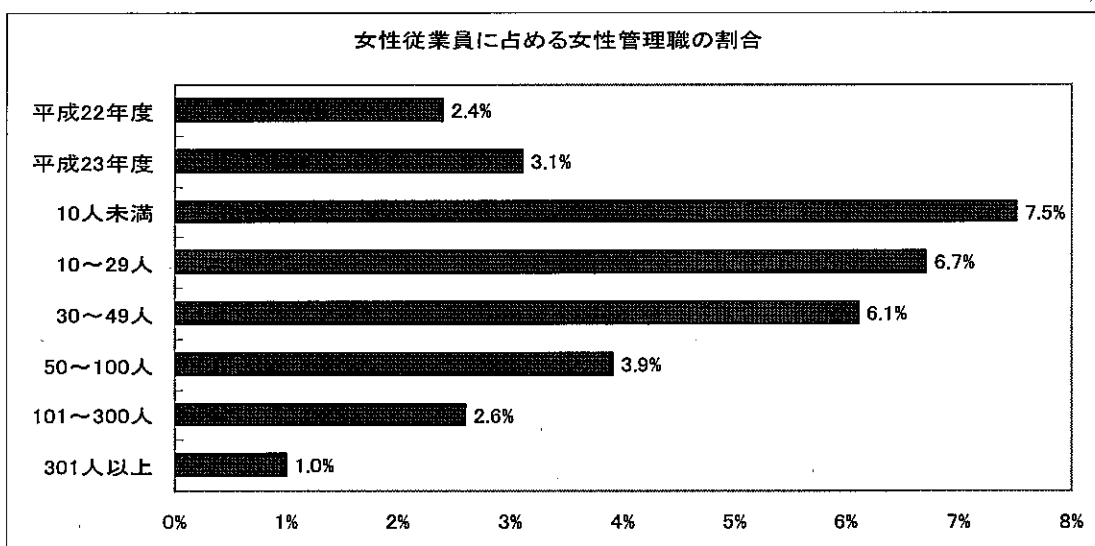
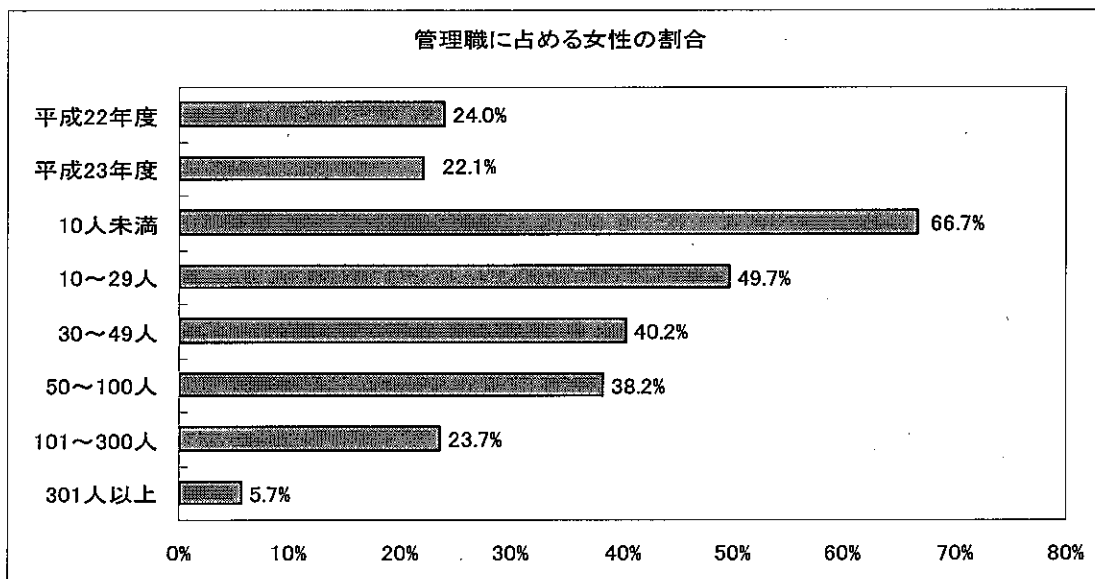


(2) 管理職に占める女性の割合など … 事業主調査

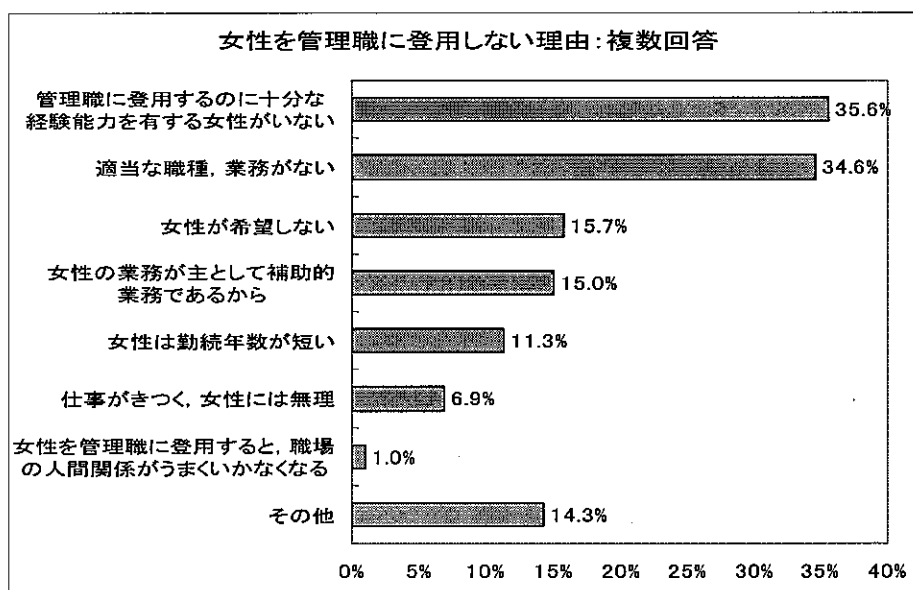
「管理職に占める女性の割合」は22.1%で、「女性従業員に占める女性管理職の割合」は3.1%となっています。いずれも、事業所の規模が小さくなるほど、割合が高くなっています。

(単位：人)

事業所規模	事業所数	従業員総数	男性従業員	女性従業員	管理職数	女性管理職数	管理職に占める女性の割合	女性従業員に占める女性管理職の割合
	A	B	C	D	E	F	F÷E	F÷D
平成22年度	801	61,167	37,051	24,116	2,433	585	24.0%	2.4%
平成23年度	702	45,861	25,646	20,215	2,828	624	22.1%	3.1%
10人未満	66	437	225	212	24	16	66.7%	7.5%
10～29人	320	5,529	3,130	2,399	324	161	49.7%	6.7%
30～49人	113	4,332	2,689	1,643	251	101	40.2%	6.1%
50～100人	111	7,754	4,311	3,443	353	135	38.2%	3.9%
101～300人	63	10,460	5,149	5,311	578	137	23.7%	2.6%
301人以上	29	17,349	10,142	7,207	1,298	74	5.7%	1.0%



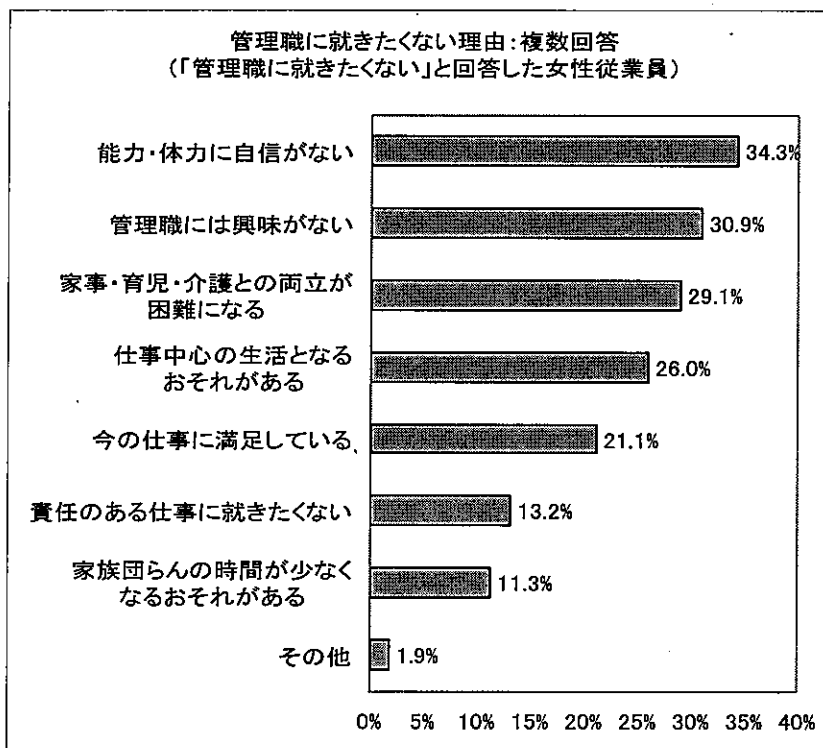
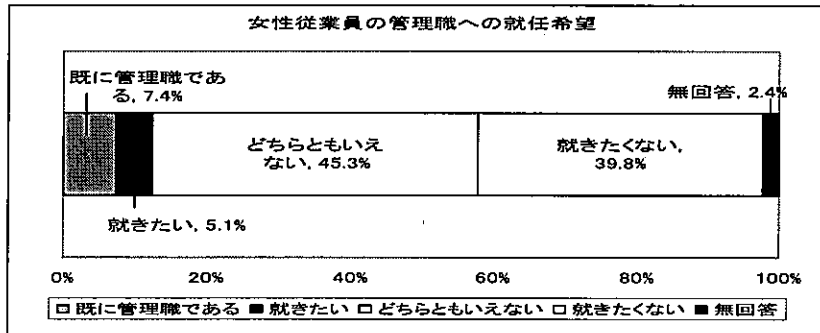
女性を管理職に「登用していない」事業主（58.0%）があげる主な理由は、「十分な経験・能力を有する女性がない」（35.6%）が最も多く、次いで「適当な職種・業務がない」（34.6%）となっています。女性の職業能力開発や職域拡大等による人材育成が課題となっています。



(3) 女性従業員の管理職への就任希望 …… 女性従業員調査

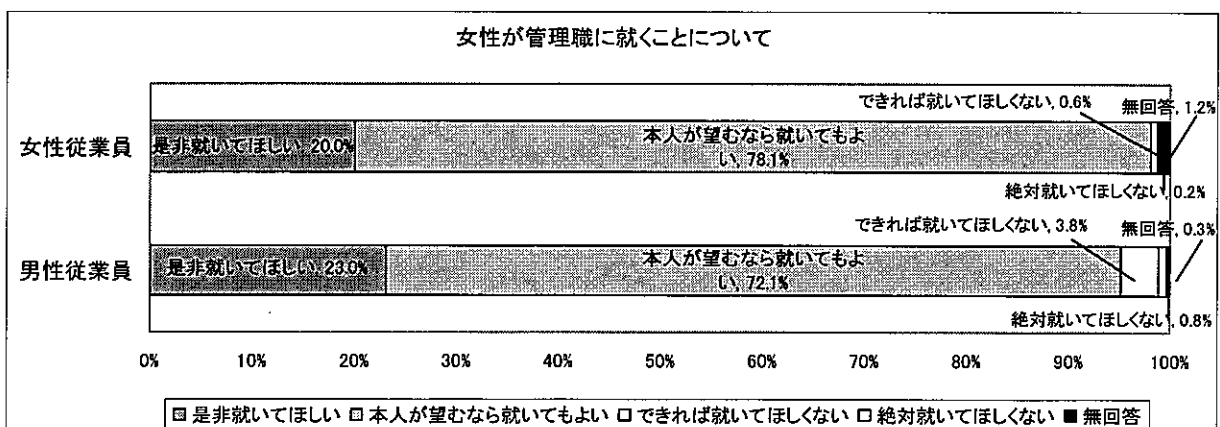
女性従業員の管理職への就任希望は、既に管理職である人も含めて 12.5%ですが、一方で管理職に「就きたくない」と回答した人は、39.8%となっています。

管理職に就きたくない理由は、「能力・体力に自信がない」(34.3%)が最も多く、次いで「管理職には興味がない」(30.9%)、「家事・育児・介護との両立が困難になる」(29.1%)の順となっています。

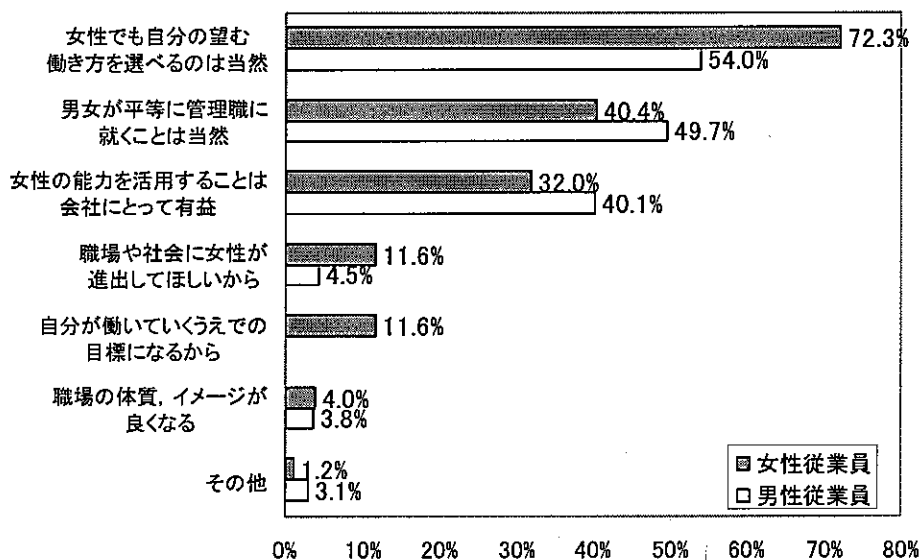


(4) 女性が管理職に就くことについて …… 男女従業員調査

女性が管理職に就くことについては、男女従業員とも、9割以上が肯定的な回答をしています。



女性が管理職に就いてほしい理由:複数回答
 (「是非就いてほしい」、「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員)

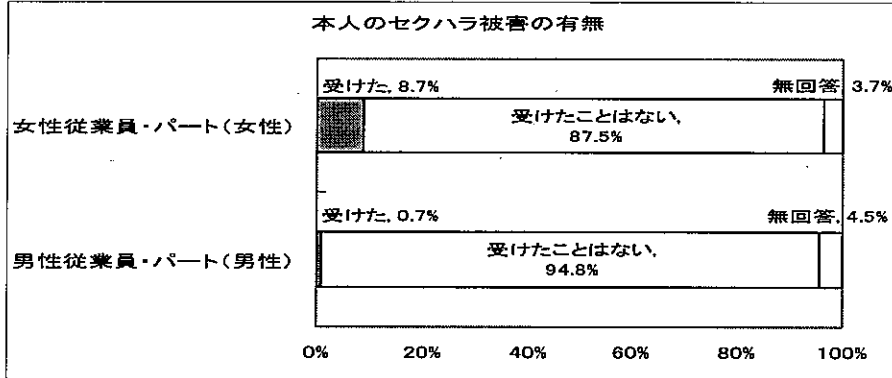


3 セクシュアルハラスメント

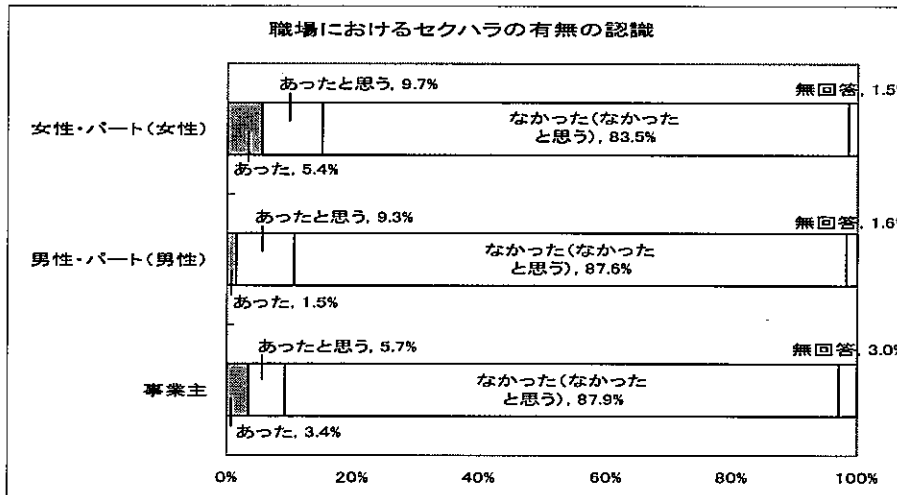
(1) 本人のセクハラ被害の有無 … 男女従業員・パート調査

パートを含む女性の8.7%及び男性の0.7%が「セクハラを受けた」と回答しています。

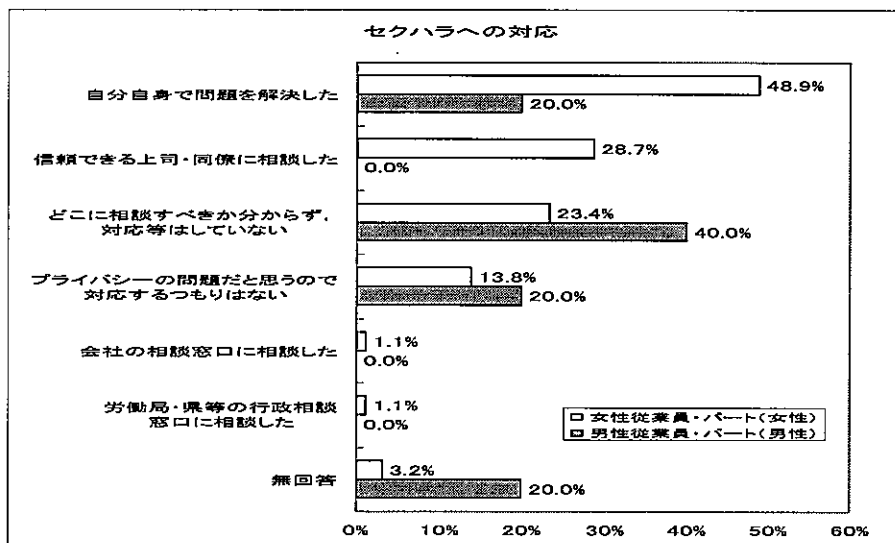
被害にあった人の対応として最も多かったのは、女性は「自分自身で問題を解決した」、男性は「どこに相談すべきか分からず、対応等はしていない」でした。



(2) 職場におけるセクハラの有無の認識 … 事業主・男女従業員・パート調査

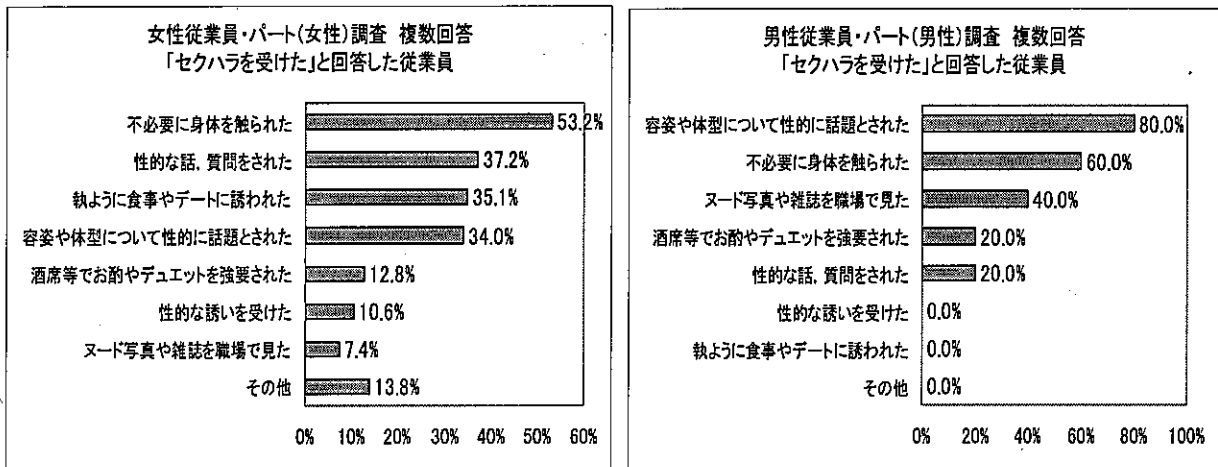


(3) セクハラへの対応 … 男女従業員・パート調査 複数回答



(4) セクハラの内容 … **「セクハラを受けた」と回答した従業員(パート含む) 複数回答**

今回の調査では、女性従業員からは「不必要に体を触られた」(53.2%)との回答が、男性従業員からは、「容姿や体型について性的に話題とされた」(80.0%)との回答が最も多くなっています。

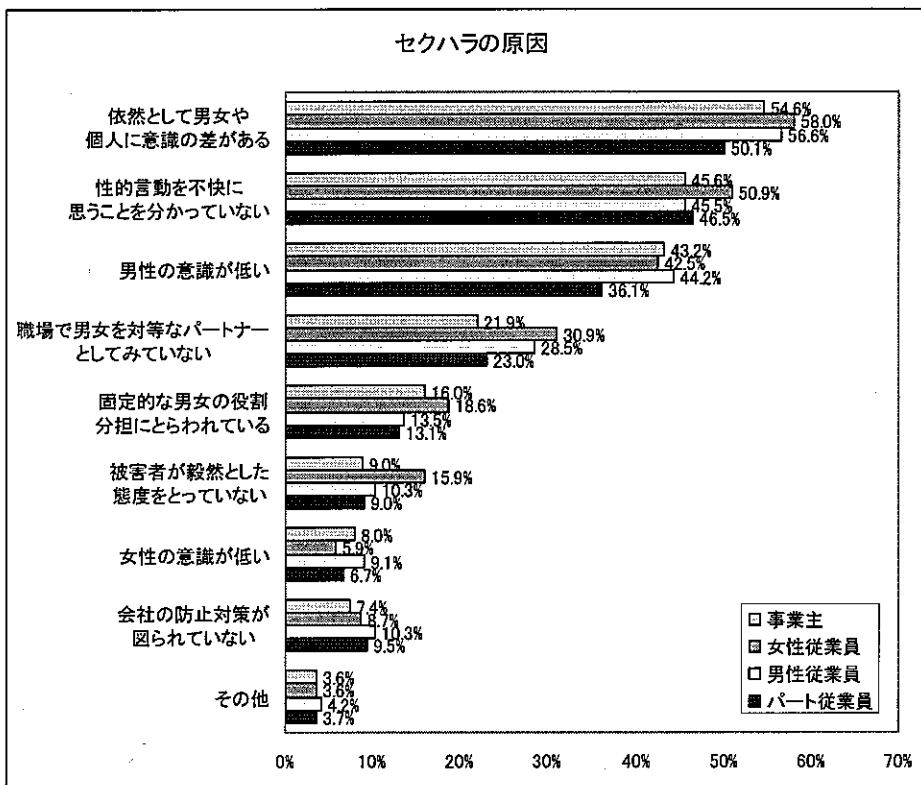


セクシュアルハラスメントには、職場において、

- ①性的な言動に対する労働者の対応により、その労働者が解雇、降格、減給等の不利益を受ける「対価型セクシュアルハラスメント」
- ②性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる「環境型セクシュアルハラスメント」があります。

(5) セクハラの原因 … **事業主・男女従業員・パート調査 複数回答**

セクシュアルハラスメントが生じる主な原因は、事業主・従業員ともに、「依然として男女や個人に意識の差がある」(事業主 54.6%, 女性従業員 58.0%, 男性従業員 56.6%, パート 50.1%)との回答が最も多くなっています。

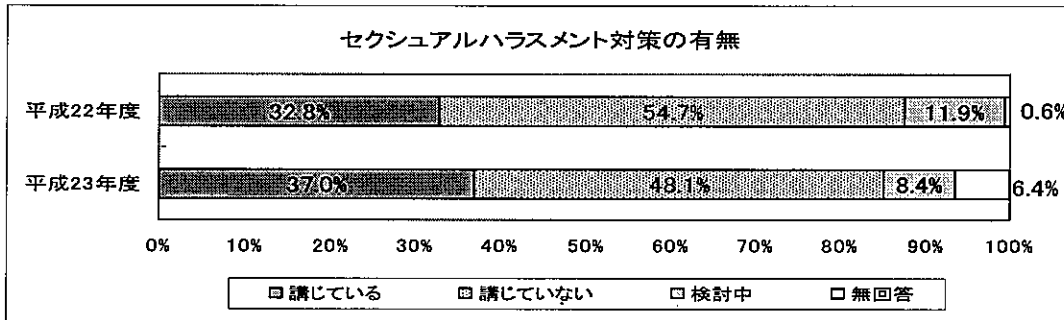


(6) セクハラ対策の有無 … **事業主調査**

「講じている」は37.0%で、前年度の32.8%に比べ4.2ポイント上昇しています。一方、「講じていない」は48.1%で、前年度の54.7%に比べ6.6ポイント低下しています。

(単位：事業所)

	講じている	講じていない	検討中	無回答	合計
平成22年度	263	438	95	5	801
平成23年度	260	338	59	45	702



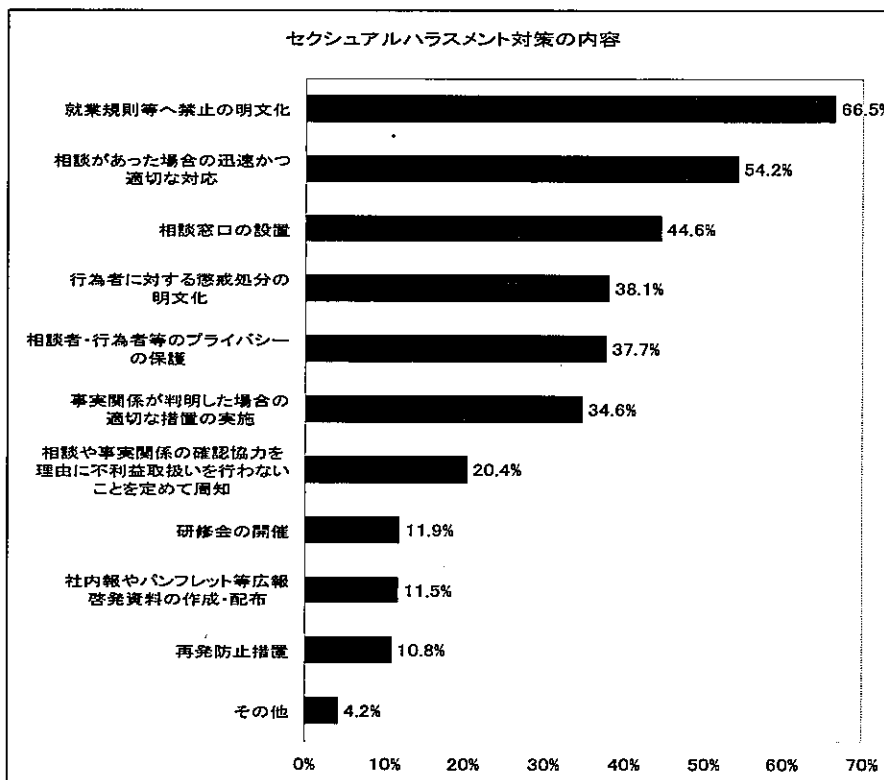
(7) セクハラ対策の内容 … **事業主調査 複数回答**

「就業規則等へ禁止の明文化」が66.5%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が54.2%、「相談窓口の設置」が44.6%などとなっています。

(単位：事業所)

就業規則等へ禁止の明文化	行為者に対する懲戒処分の明文化	相談窓口の設置	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	再発防止措置	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	その他
173	99	116	31	30	28	141	90	98	53	11

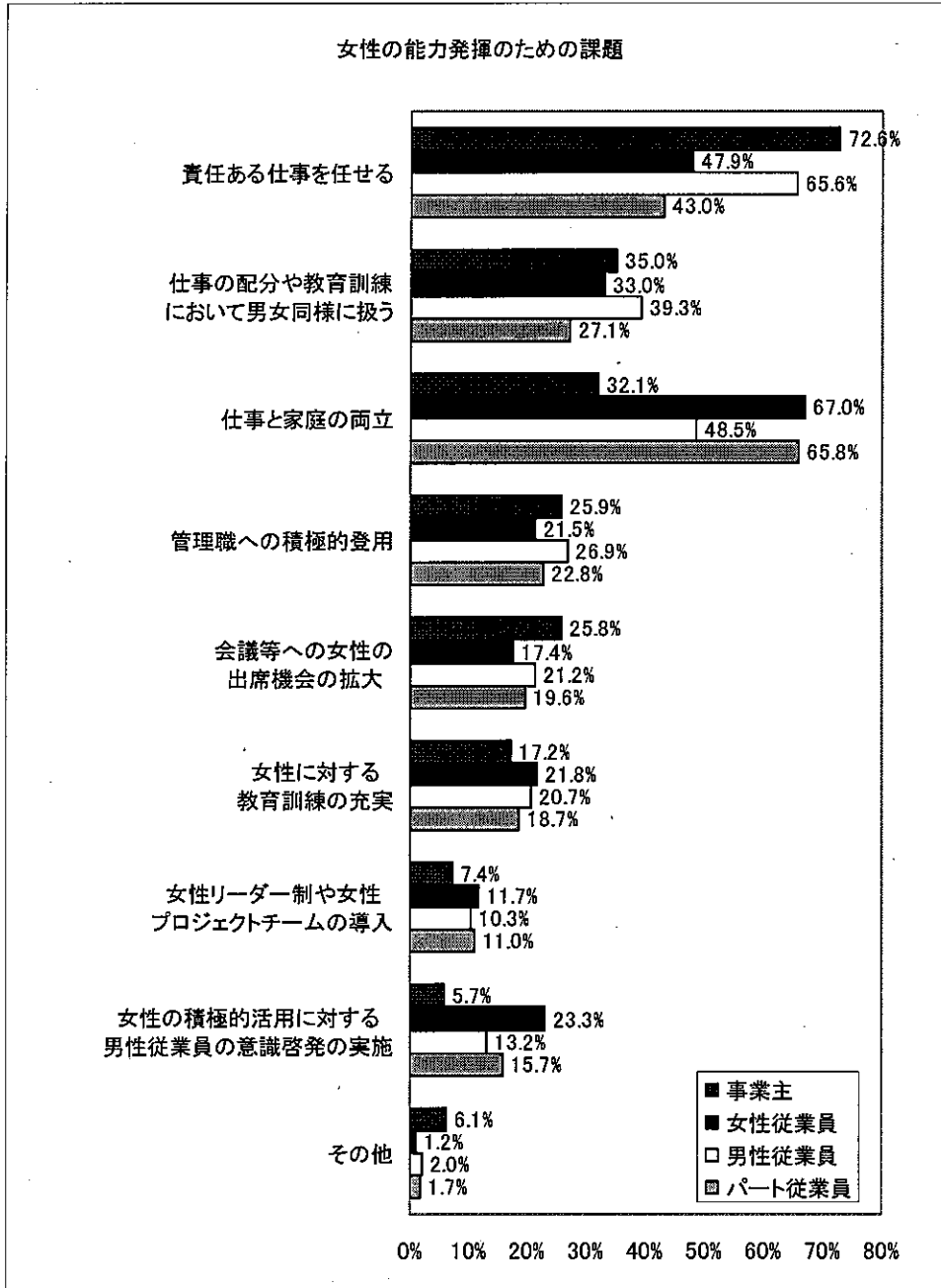
注) (6) で「講じている」と回答した260事業所が対象



4 女性の能力発揮

女性の能力発揮のための課題 …… 事業主・男女従業員・パート調査 複数回答

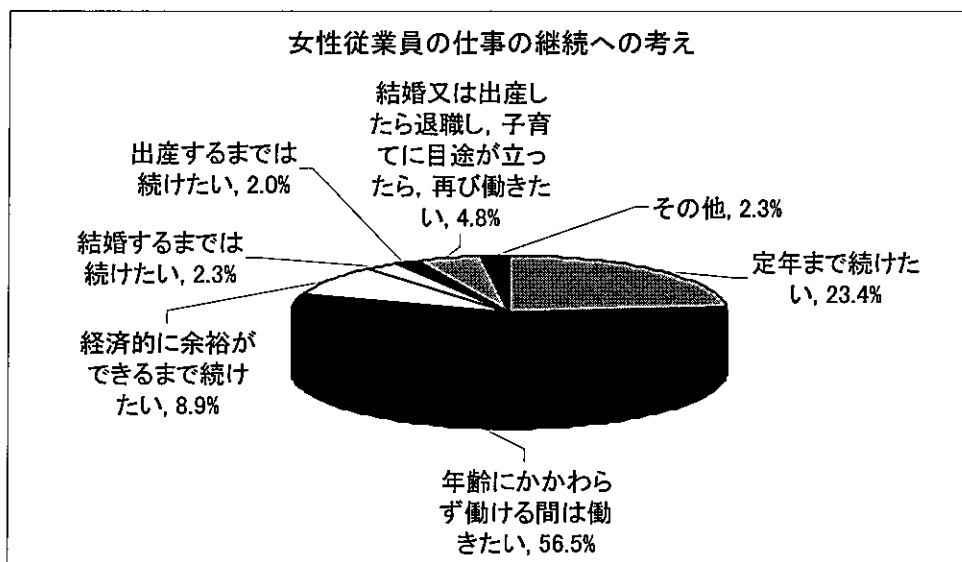
女性が能力を発揮していくための課題として、事業主、男性従業員が、「責任ある仕事を任せる」(事業主 72.6%、男性従業員 65.6%) を最も多くあげたのに対し、女性従業員及びパートは、「仕事と家庭の両立」(女性従業員 67.0%、パート 65.8%) を最も多くあげています。



5 就業意識

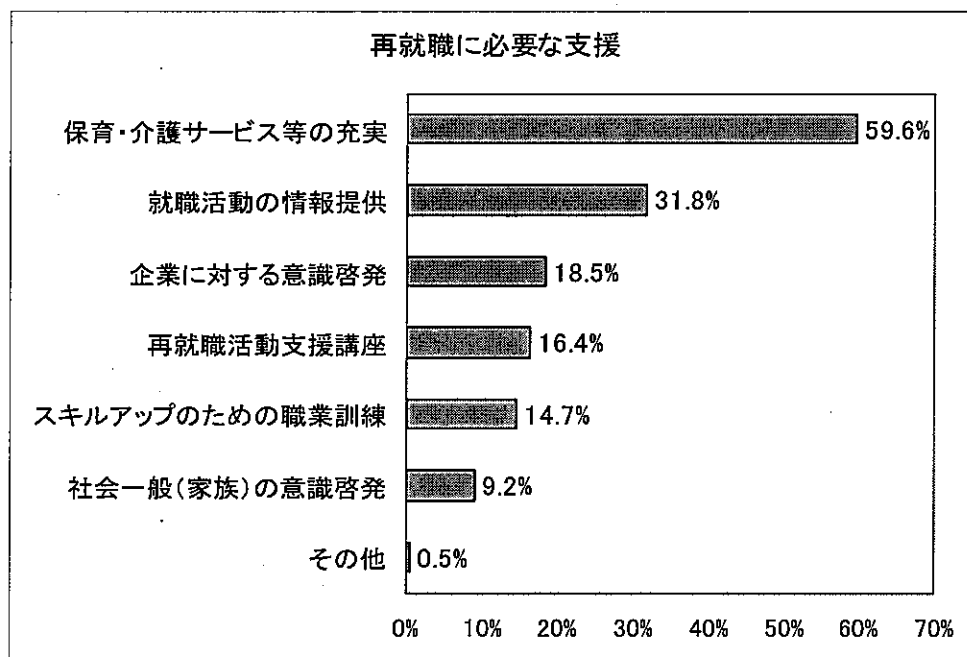
(1) 女性従業員の仕事の継続への考え … 女性従業員調査

仕事の継続希望については、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」(56.5%)が最も多く、次いで「定年まで続けたい」(23.4%)となっています。



(2) 再就職・再雇用に必要な支援 … 女性従業員調査 複数回答

再就職・再雇用にあって必要な支援については、「保育・介護サービス等の充実」(59.6%)、「就職活動の情報提供」(31.8%)、「企業に対する意識啓発」(18.5%)などがあげられています。



6 育児休業

(1) 育児休業制度の整備状況 … 事業主調査

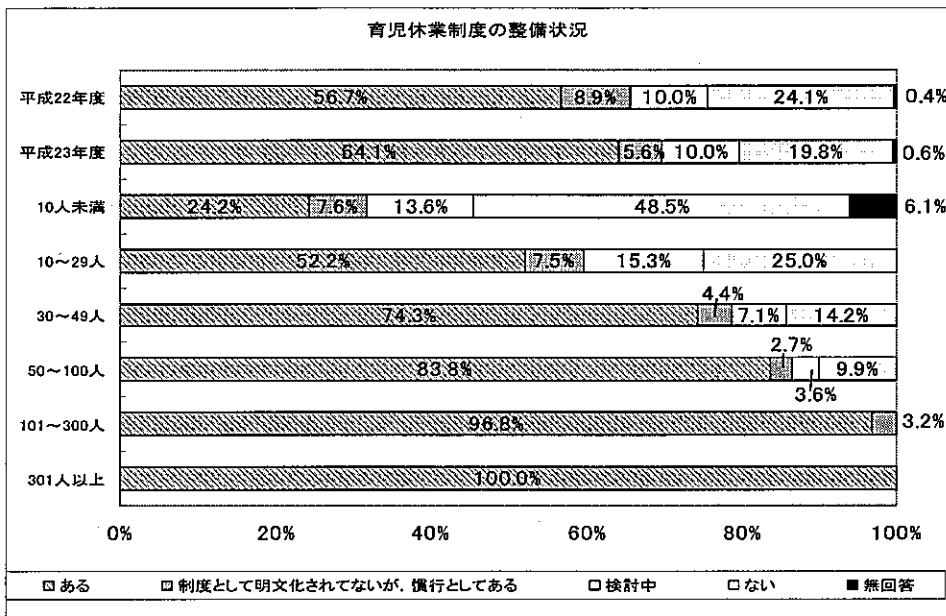
育児休業制度が「ある」は64.1%で、前年度の56.7%に比べ7.4ポイント上昇しています。「制度として明文化されていないが、慣行としてある」は5.6%で、前年度の8.9%に比べ3.3ポイント低下しています。

また、「ない」は19.8%で、前年度の24.1%に比べ4.3ポイント低下しています。

事業所の規模が大きくなるほど、整備率が高くなっています。

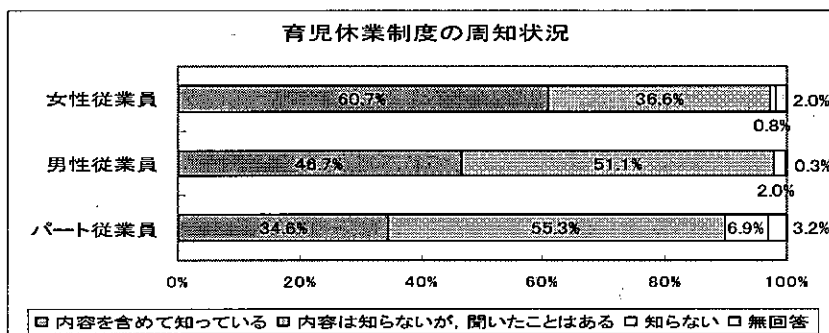
(単位：事業所)

事業所規模	ある	制度として明文化されていないが、慣行としてある	検討中	ない	無回答	事業所数
平成22年度	454	71	80	193	3	801
平成23年度	450	39	70	139	4	702
10人未満	16	5	9	32	4	66
10～29人	167	24	49	80	0	320
30～49人	84	5	8	16	0	113
50～100人	93	3	4	11	0	111
101～300人	61	2	0	0	0	63
301人以上	29	0	0	0	0	29



(2) 育児休業制度の周知状況 … 男女従業員・パート調査

育児休業制度を内容も含めて知っている従業員は、女性60.7%、男性46.7%、パート34.6%となっています。

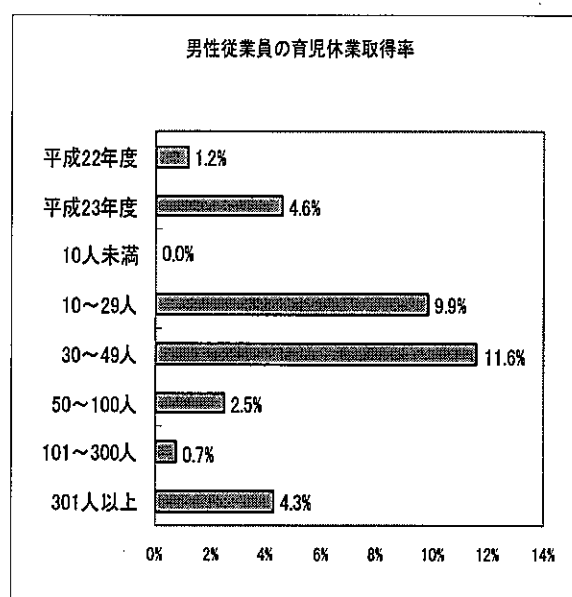
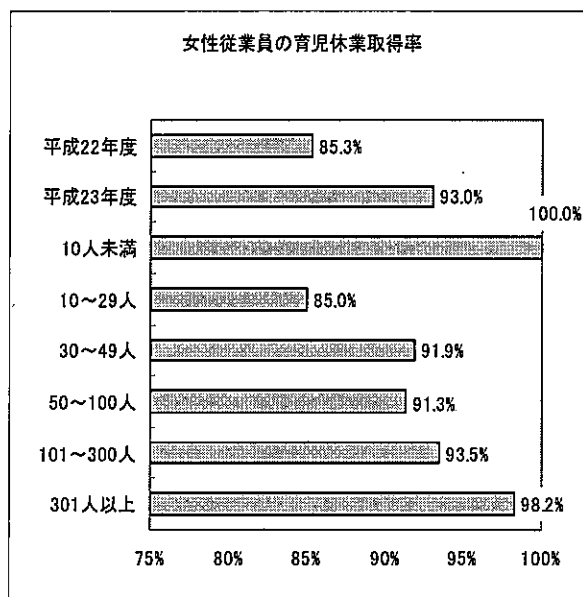


(3) 育児休業取得率 …… **事業主調査** ※調査対象期間は、平成22年4月1日～平成23年3月31日まで

女性の育児休業取得率は93.0%で、前年度の85.3%に比べ7.7ポイント上昇しています。男性は4.6%で、前年度の1.2%に比べ3.4ポイント上昇しています。

(単位：人)

事業所規模	女性対象者数	女性取得者数	女性取得率	男性対象者数	男性取得者数	男性取得率
平成22年度	617	526	85.3%	869	10	1.2%
平成23年度	443	412	93.0%	635	29	4.6%
10人未満	2	2	100.0%	4	0	0.0%
10～29人	60	51	85.0%	71	7	9.9%
30～49人	37	34	91.9%	69	8	11.6%
50～100人	92	84	91.3%	122	3	2.5%
101～300人	138	129	93.5%	136	1	0.7%
301人以上	114	112	98.2%	233	10	4.3%
農林水産業	0	0	—	0	0	—
建設業	10	7	70.0%	66	1	1.5%
製造業	66	57	86.4%	196	9	4.6%
競・娯・娯給・娯	2	2	100.0%	9	2	22.2%
情報通信業	14	14	100.0%	18	1	5.6%
運輸業、郵便業	4	4	100.0%	49	1	2.0%
卸売業、小売業	31	29	93.5%	91	7	7.7%
金融業、保険業	6	6	100.0%	9	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	2	2	100.0%	2	0	0.0%
福祉、調・娯サービス	3	3	100.0%	10	0	0.0%
宿業、飲食サービス業	5	3	60.0%	8	0	0.0%
娯娯サービス業、娯	1	0	0.0%	4	1	25.0%
教育、学習支援業	33	30	90.9%	19	0	0.0%
医療、福祉	228	221	96.9%	68	6	8.8%
複合サービス業	14	14	100.0%	32	1	3.1%
サービス業、娯娯	24	20	83.3%	54	0	0.0%



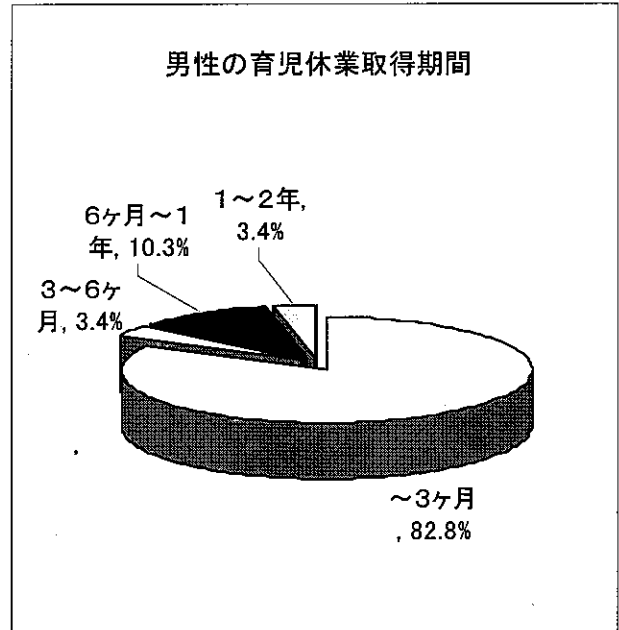
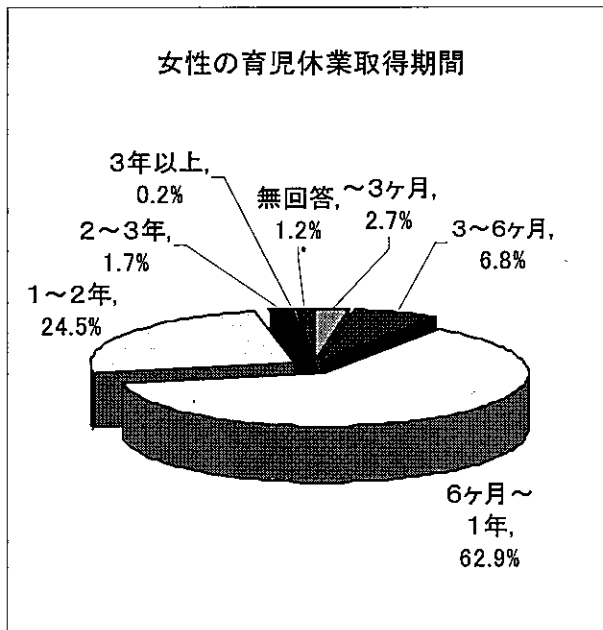
(4) 育児休業取得期間 …… **事業主調査** ※調査対象期間は、平成22年4月1日～平成23年3月31日まで

女性は「6ヶ月以上～1年未満」が62.9%と最も多く、1年未満までの区分の合計が72.4%、「1年以上～2年未満」は24.5%となっています。

男性は「3ヶ月未満」が82.8%となっています。

(単位:人)

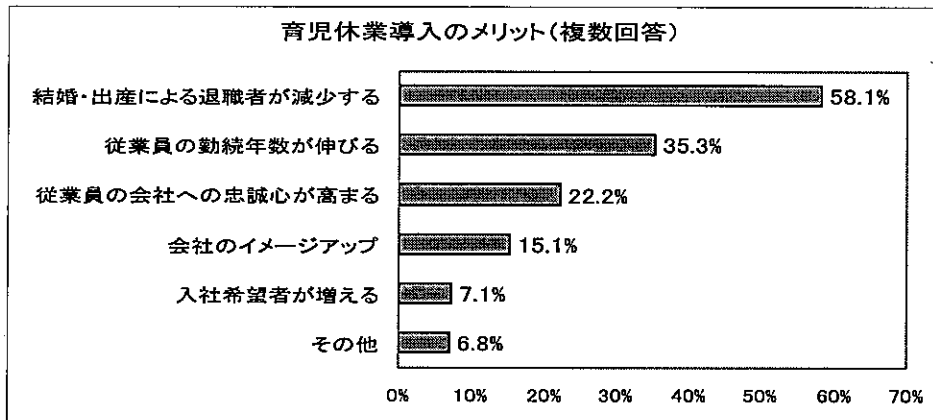
事業所規模	女 性							男 性					
	～3ヶ月	3～6月	6月～1年	1～2年	2～3年	3年以上	無回答	～3ヶ月	3～6月	6月～1年	1～2年	2～3年	3年以上
平成22年度	36	25	284	171	6	4	0	8	0	0	1	0	1
平成23年度	11	28	259	101	7	1	5	24	1	3	1	0	0
10人未満	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	1	4	30	15	1	0	0	7	0	0	0	0	0
30～49人	1	7	21	4	1	0	0	7	0	1	0	0	0
50～100人	4	7	46	22	0	0	5	0	0	2	1	0	0
101～300人	2	6	85	36	0	0	0	1	0	0	0	0	0
301人以上	3	4	77	23	5	0	0	9	1	0	0	0	0



※該当者がいる期間のみ表示

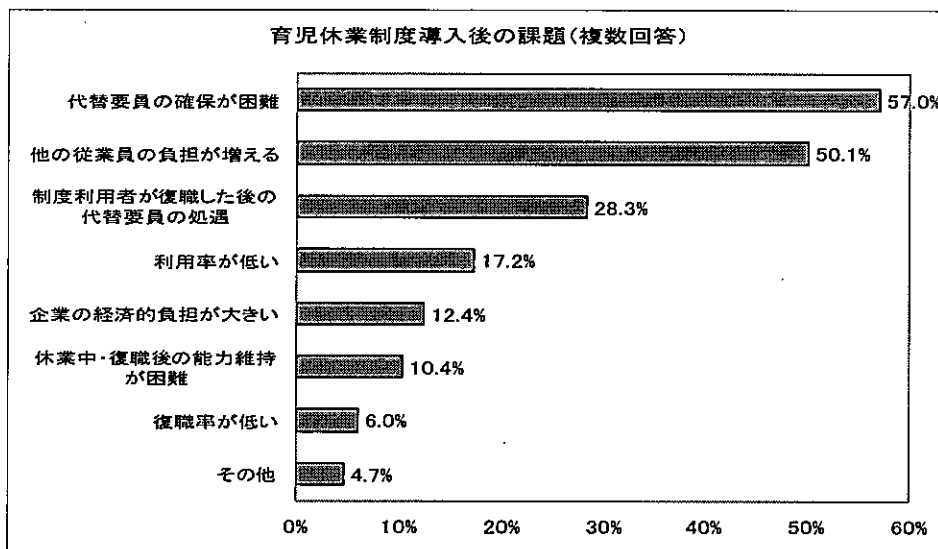
(5) 育児休業制度導入のメリット … **事業主調査 複数回答**

事業主は、育児休業制度導入後のメリットとして、「結婚・出産による退職者が減少する」(58.1%)、「従業員の勤続年数が伸びる」(35.3%)などをあげています。



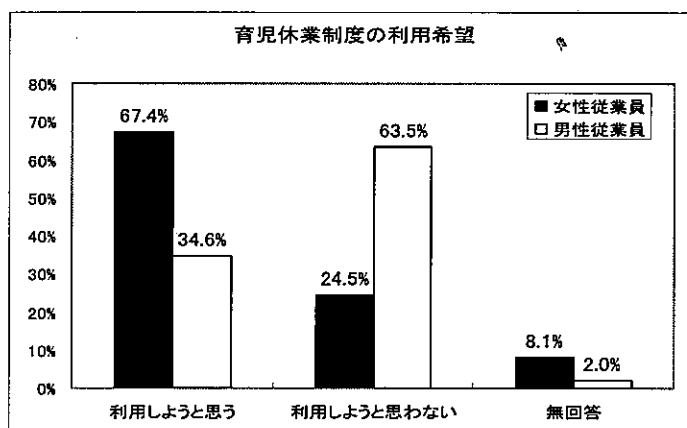
(6) 育児休業制度導入の課題 … **事業主調査 複数回答**

課題としては「代替要員の確保が困難」(57.0%)、「他の従業員の負担が増える」(50.1%)などとなっています。



(7) 育児休業制度の利用希望 … **男女従業員調査**

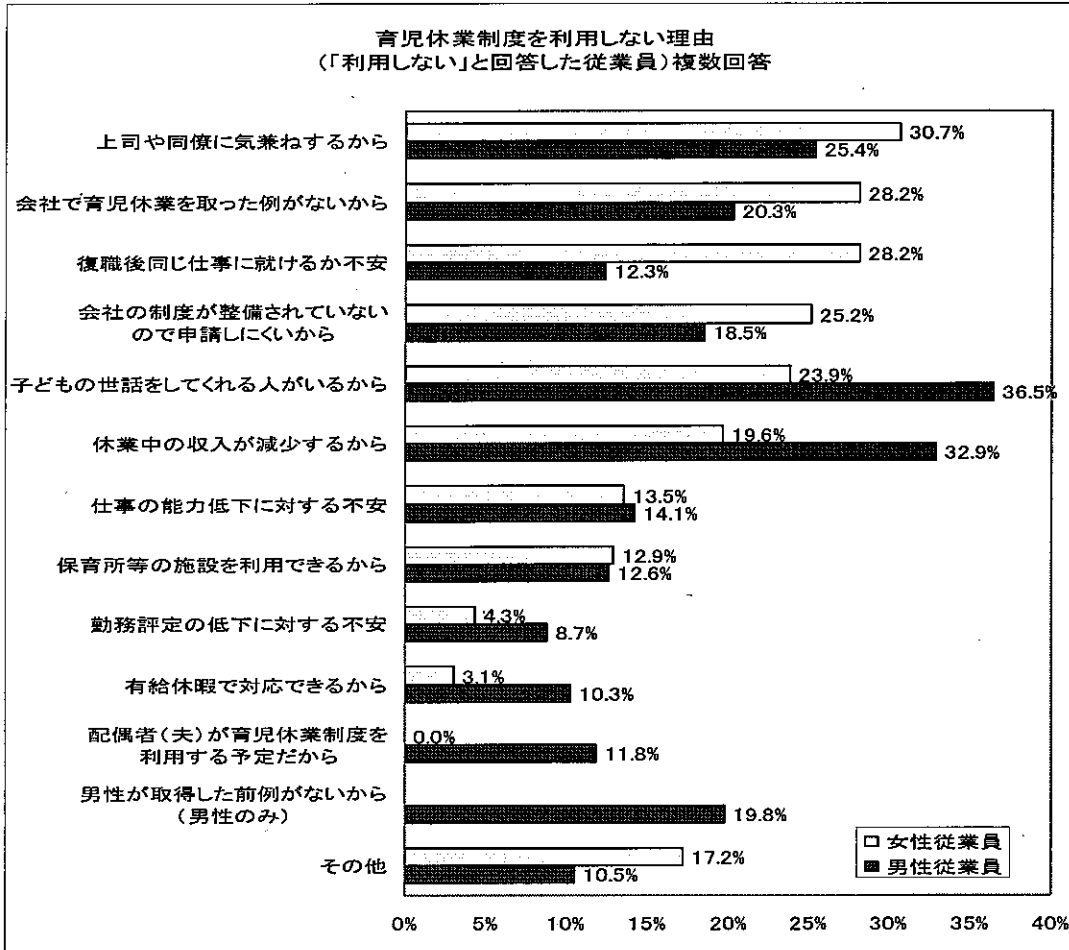
女性従業員の67.4%が、今後出産したときに育児休業制度を「利用しようと思う」と回答しています。一方、男性従業員は、「利用しようと思わない」と回答した人が63.5%となっています。



(8) 育児休業制度を利用しない理由 … 「利用しない」と回答した男女従業員 複数回答

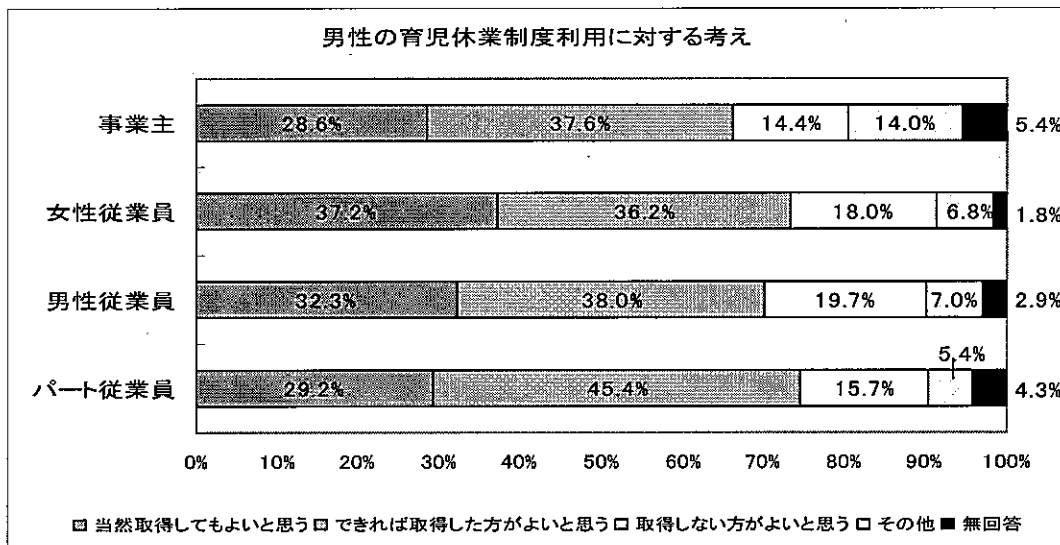
育児休業制度を利用しない主な理由として、女性従業員は「上司や同僚に気兼ねする」(30.7%)や「会社で育児休業を取った例がないから」(28.2%)などをあげており、取得しやすい職場環境づくりが必要であると思われます。

一方、男性従業員が利用しない主な理由は、「子どもの世話をしてくれる人がいるから」(36.5%)、「休業中の収入が減少する」(32.9%)などとなっています。



(9) 男性の育児休業制度利用に対する考え … 事業主・男女従業員・パート調査

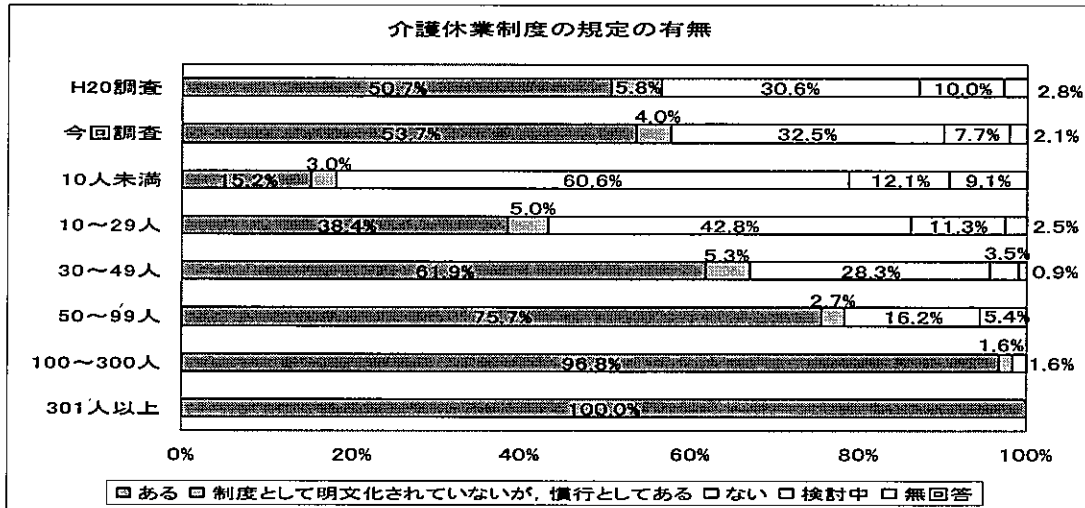
事業主・従業員ともに6割以上が男性の育児休業について肯定的な考え方を示しています。



7 介護休業

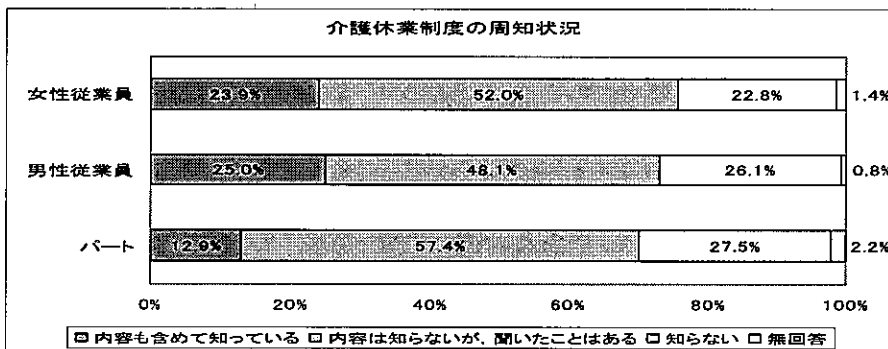
(1) 介護休業制度の規定の有無 …… 事業主調査

介護休業制度は、5割強（53.7%）の事業所で規定が整備されています。また、従業員規模の大きい事業所ほど、整備率は高くなっています。



(2) 介護休業制度の周知状況 …… 男女従業員・パート調査

介護休業制度を「内容も含めて知っている」従業員は、女性 23.9%、男性 25.0%、パート 12.9%となっています。

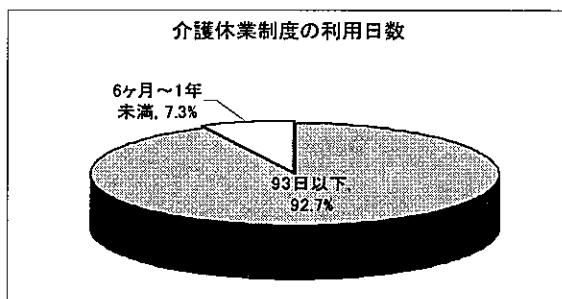


(3) 介護休業制度の利用状況 …… 事業主調査

介護休業制度利用者の取得期間は、「93日以下」が92.7%となっています。

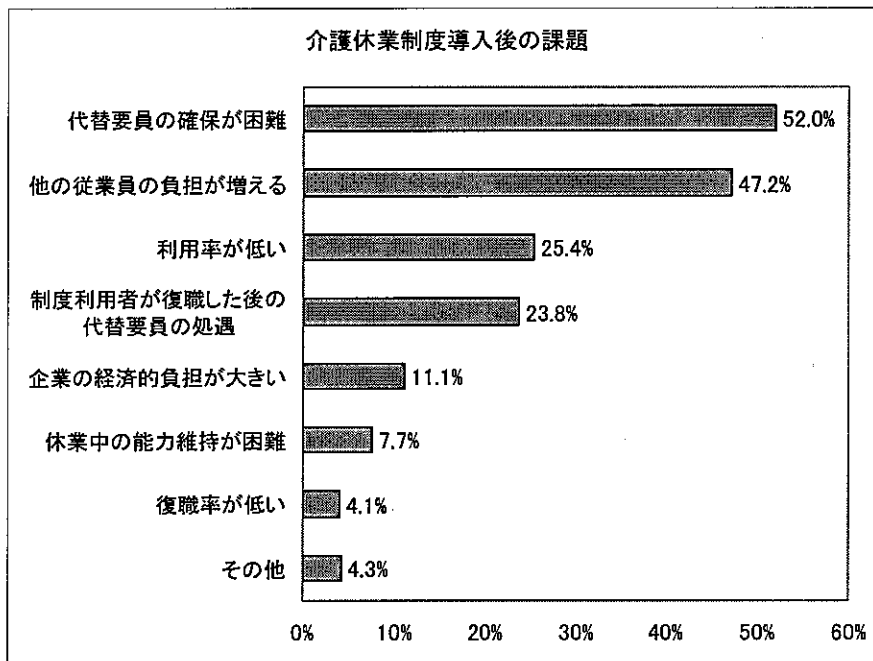
(単位：人)

取得期間	93日以下	94日～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上
女性	28	0	3	0
男性	10	0	0	0



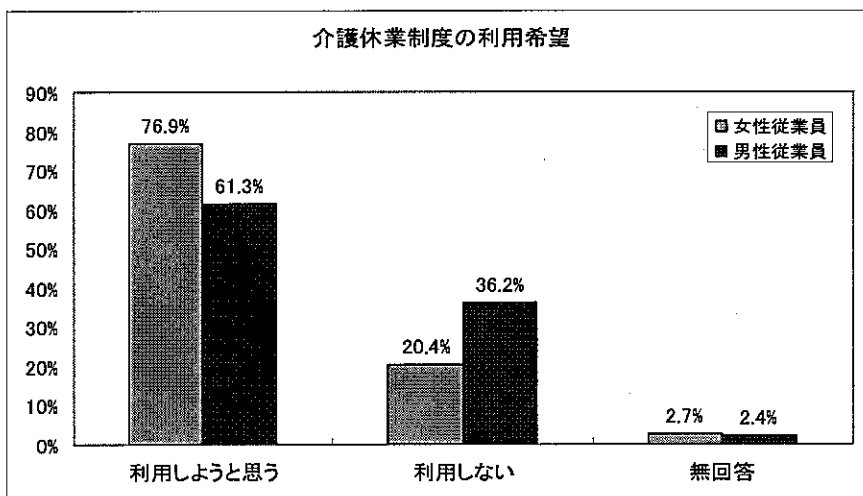
(4) 介護休業制度導入後の課題 … 事業主調査 複数回答

事業主は、介護制度導入後の課題として、「代替要員の確保が困難」(52.0%)、「他の従業員の負担が増える」(47.2%)などをあげています。



(5) 介護休業制度の利用希望 … 男女従業員調査

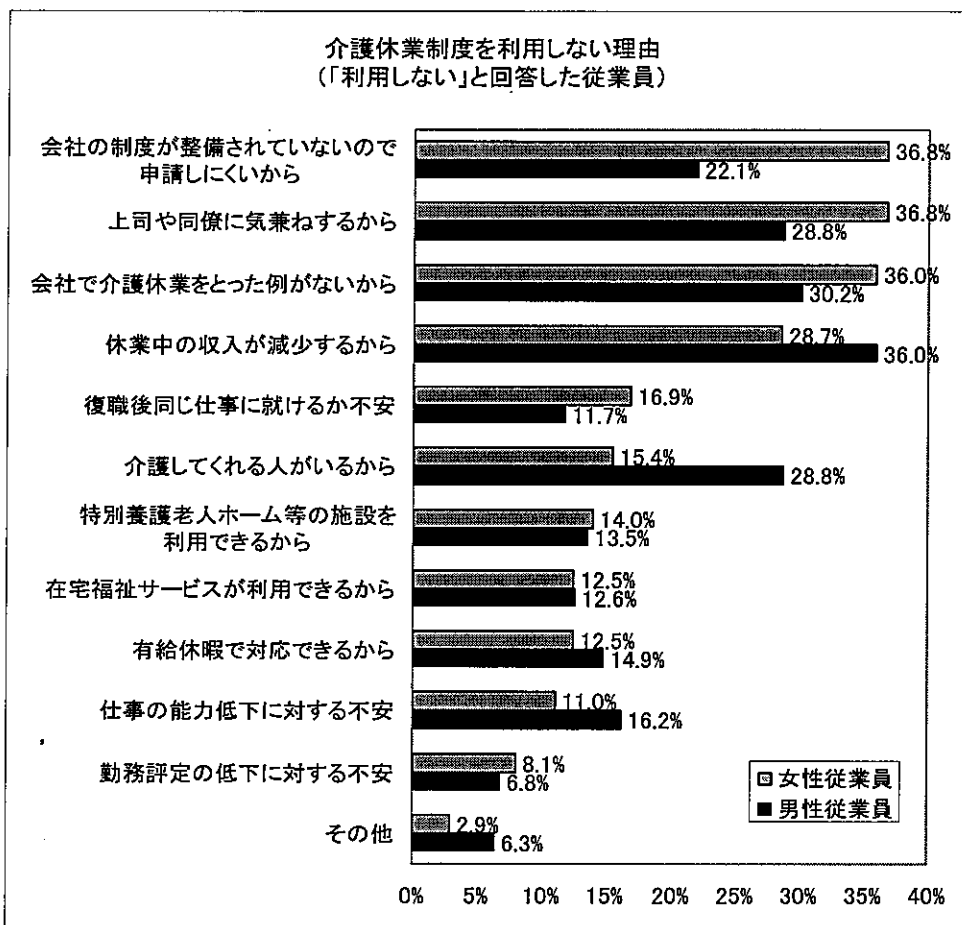
今後、介護が必要になった場合、介護休業制度を利用したいと考える従業員は、女性が76.9%、男性が61.3%となっています。



(6) 介護休業制度を利用しない理由 … 「利用しない」と回答した従業員 複数回答

女性従業員のうち、「利用しない」と回答したのは 20.4%で、その理由は「会社の制度が整備されていないので申請しにくい」(36.8%),「上司や同僚に気兼ねする」(36.8%),「会社で介護休業をとった例がない」(36.0%),の順となっています。

男性従業員のうち、「利用しない」と回答したのは 36.2%で、その理由は「休業中の収入が減少するから」(36.0%),「会社で介護休業をとった例がない」(30.2%) の順となっています。

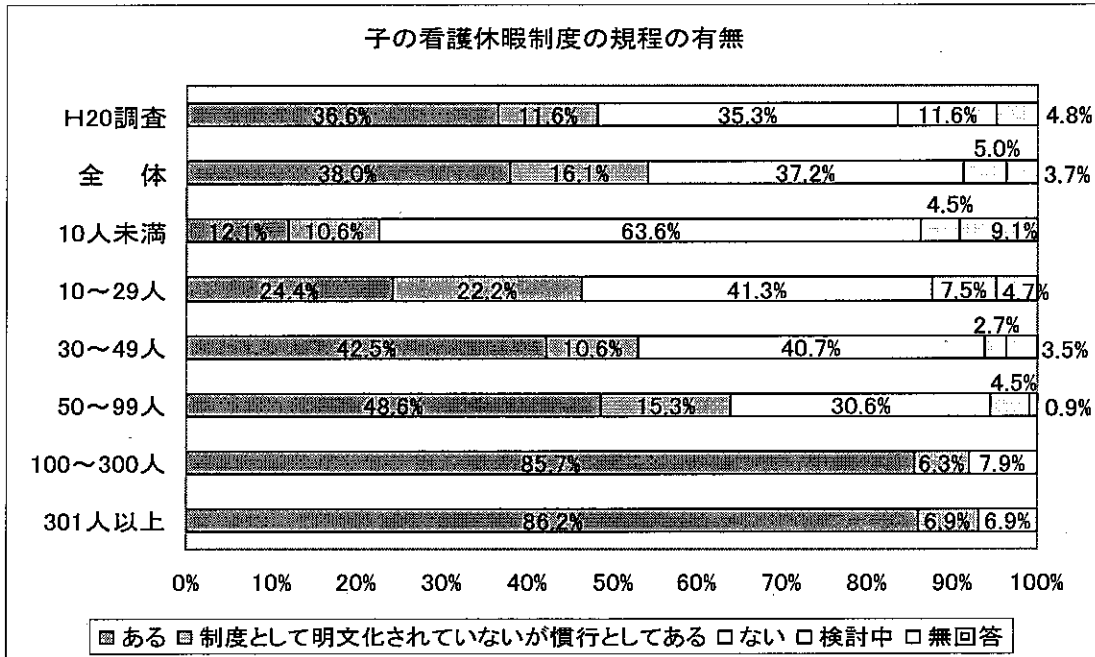


介護休業制度とは、一定の要件を満たす労働者が、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。
期間は通算して、延べ93日までです。

8 子の看護休暇

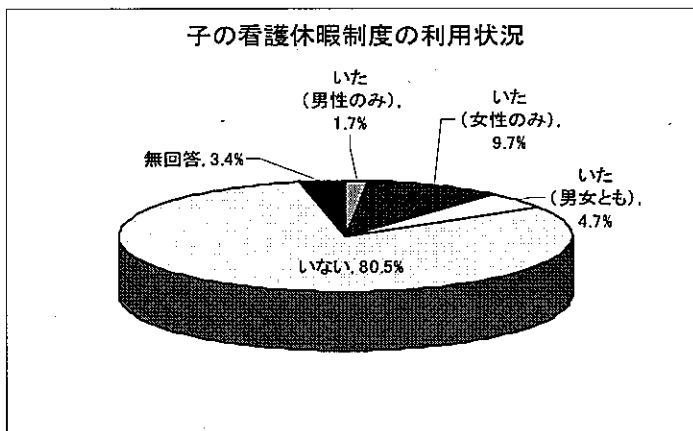
(1) 子の看護休暇制度の規定の有無 … 事業主調査

就業規則等でこの休暇制度を整備している事業所は、全体では38.0%と、前回調査の36.6%より1.4ポイント上昇しています。



(2) 子の看護休暇制度の利用状況 … 事業主調査

※調査対象期間は、平成22年4月1日～平成23年3月31日まで
 全事業所のうち、子の看護休暇の利用者が「いた」と回答したのは16.1%（内訳は、利用者が「男性のみ」1.7%、「女性のみ」9.7%、男女とも4.7%）となっています。

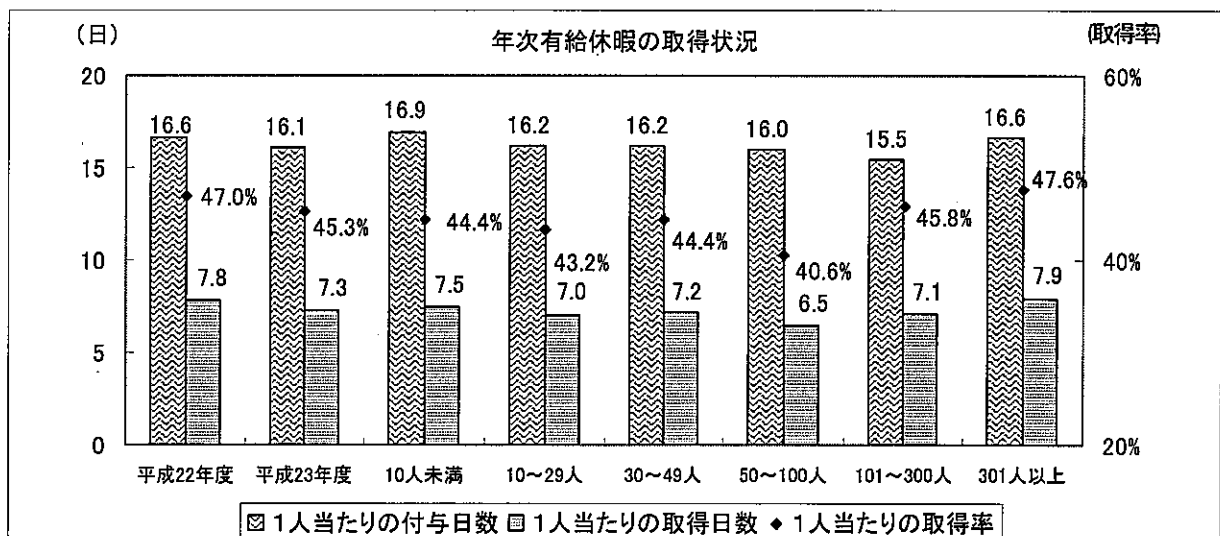


9 仕事と家庭の両立

(1) 年次有給休暇の取得状況 … 事業主調査

年次有給休暇の1人当たりの取得日数は7.3日で、取得率は45.3%となっています。

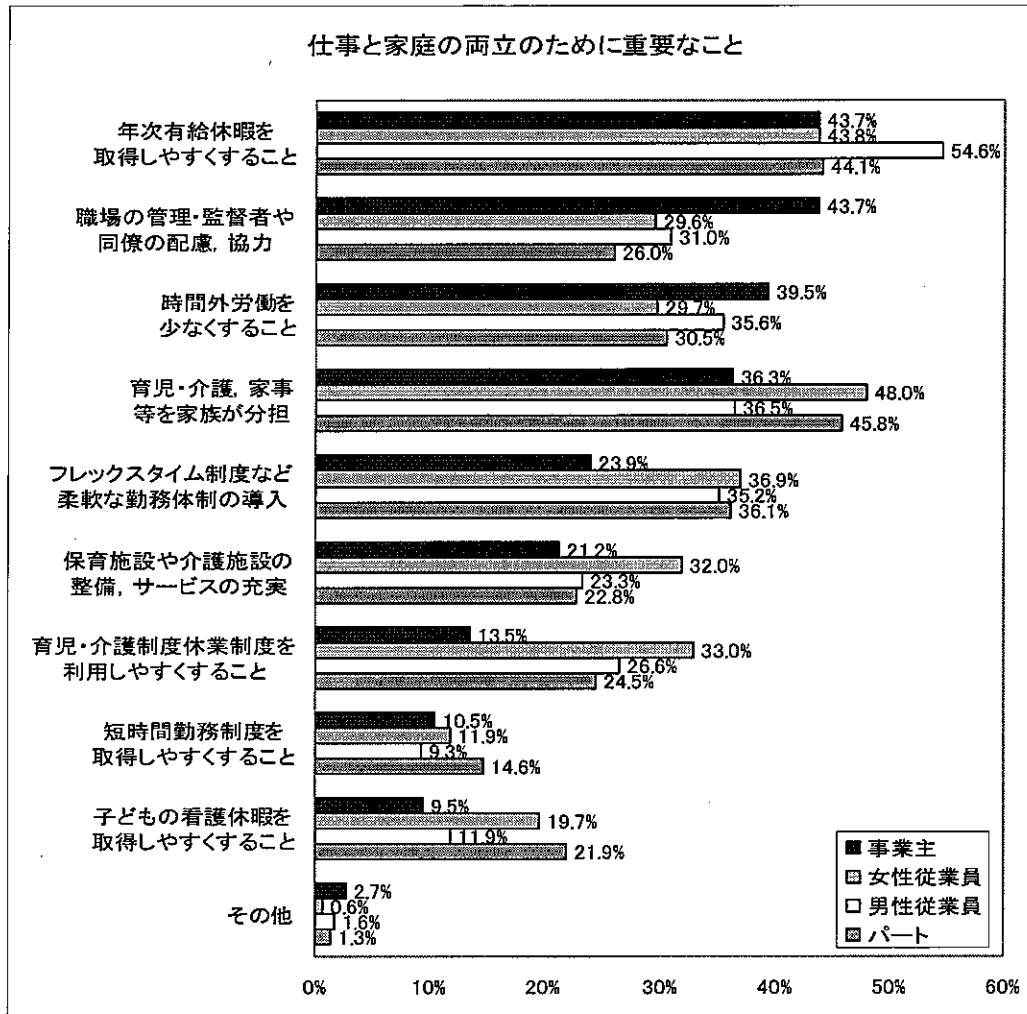
事業所規模	事業所数	取得対象者数	取得可能(付与)日数	取得日数	1人当たりの付与日数	1人当たりの取得日数	1人当たりの取得率
平成22年度	672	45,526	757,736	353,979	16.6	7.8	47.0%
平成23年度	653	39,759	641,551	291,624	16.1	7.3	45.3%
10人未満	46	299	5,057	2,234	16.9	7.5	44.4%
10～29人	295	4,224	68,448	29,604	16.2	7.0	43.2%
30～49人	111	3,641	59,114	26,044	16.2	7.2	44.4%
50～100人	109	6,668	106,436	43,340	16.0	6.5	40.6%
101～300人	63	9,564	147,787	68,358	15.5	7.1	45.8%
301人以上	29	15,363	254,709	122,044	16.6	7.9	47.6%
農林水産業	2	25	385	0	15.4	0.0	0.0%
建設業	85	2,468	42,963	15,808	17.4	6.4	36.8%
製造業	144	11,366	192,097	100,110	16.9	8.8	52.1%
礦・採・熱・輸・水・業	8	294	4,949	2,154	16.8	7.3	43.5%
情報通信業	11	850	15,593	12,471	18.3	14.7	80.3%
運輸業、郵便業	29	1,639	27,836	10,972	17.0	6.7	39.4%
卸売業、小売業	91	5,246	83,588	19,885	15.9	3.8	23.9%
金融業、保険業	4	700	11,932	4,019	17.0	5.7	33.5%
不動産業、物品賃貸業	1	313	2,273	1,342	7.3	4.3	58.9%
病院、調剤・検査・業	10	493	8,925	3,245	18.1	6.6	36.5%
宿業、飲食サービス業	18	913	10,750	2,923	11.8	3.2	27.1%
娯楽サービス業、業	5	204	3,515	1,168	17.2	5.7	33.1%
教育、学習支援業	27	1,569	27,303	11,064	17.4	7.1	40.8%
医療、福祉	143	9,468	139,657	73,837	14.8	7.8	52.7%
複合サービス業	12	1,447	26,363	12,878	18.2	8.9	48.9%
サービス業(その他)	63	2,764	43,422	19,748	15.7	7.1	45.2%



(2) 仕事と家庭の両立のために重要なこと … **事業主・男女従業員・パート調査 複数回答**

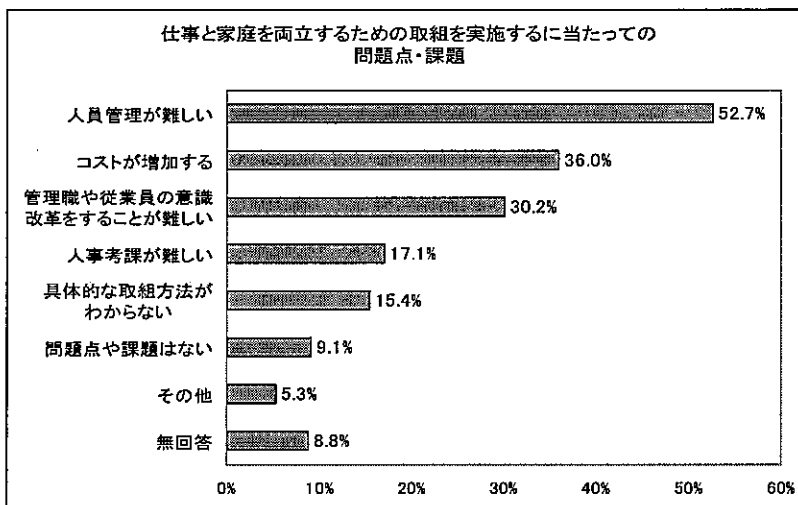
仕事と家庭の両立のために重要なこととして、事業主、男女従業員、パートともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」を上位にあげています。

なお、女性従業員は「育児・介護・家事等を家族が分担」が最多回答48.0%でした。



(3) 仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたっての問題点・課題 … **事業主調査 複数回答**

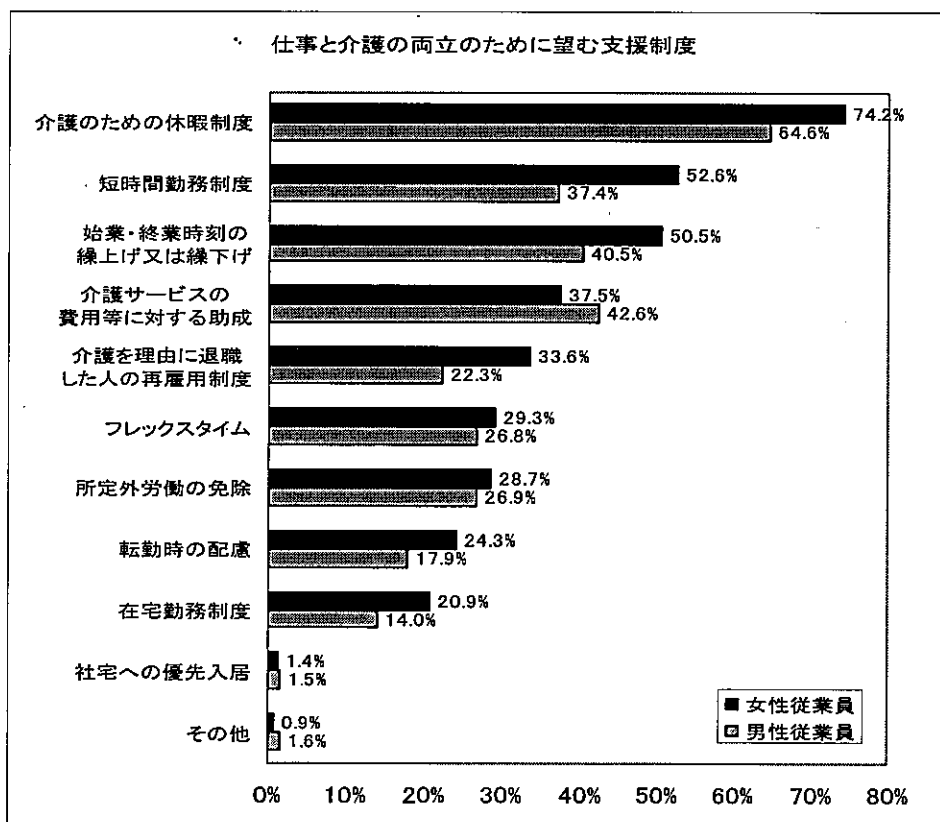
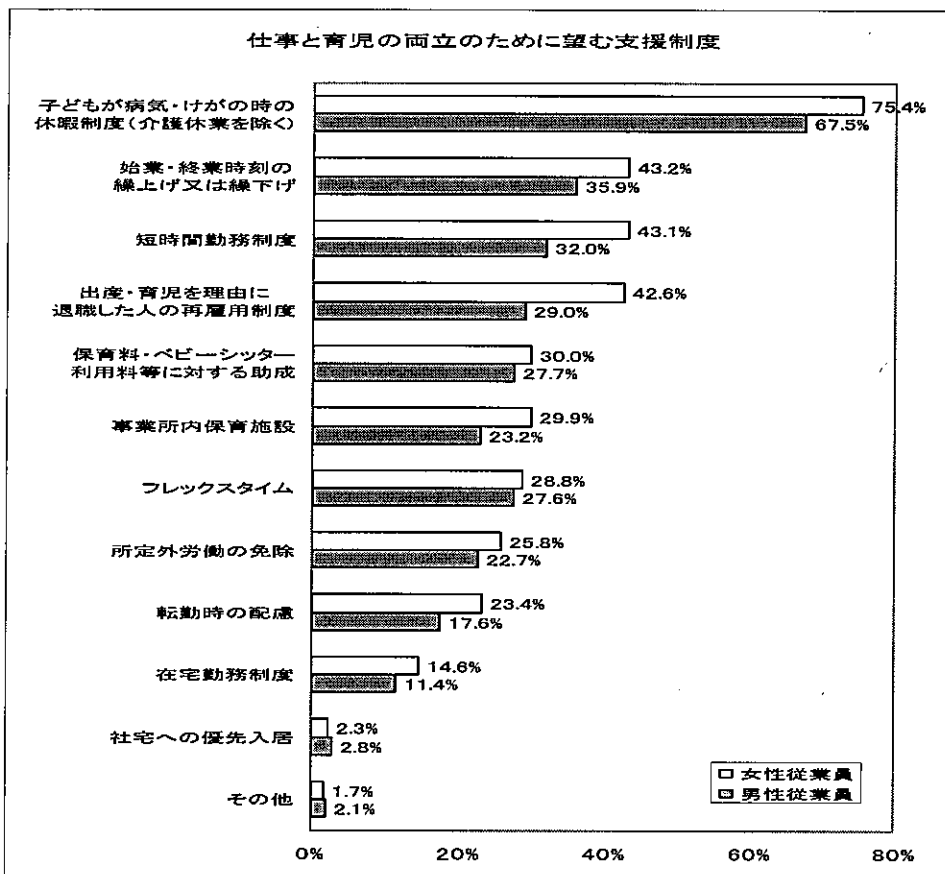
仕事と家庭を両立するための取組を実施するにあたって、52.7%の事業主が「人員管理が難しい」と回答しています。



(4) 仕事と育児・介護の両立のために望む支援制度 …… 男女従業員調査 複数回答

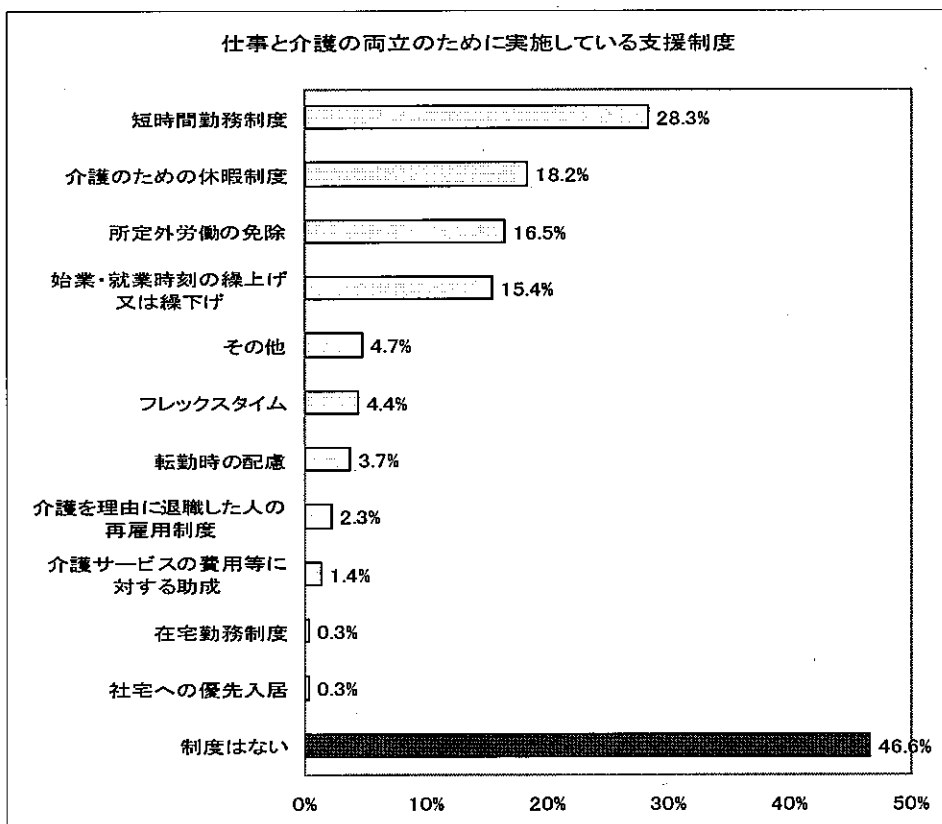
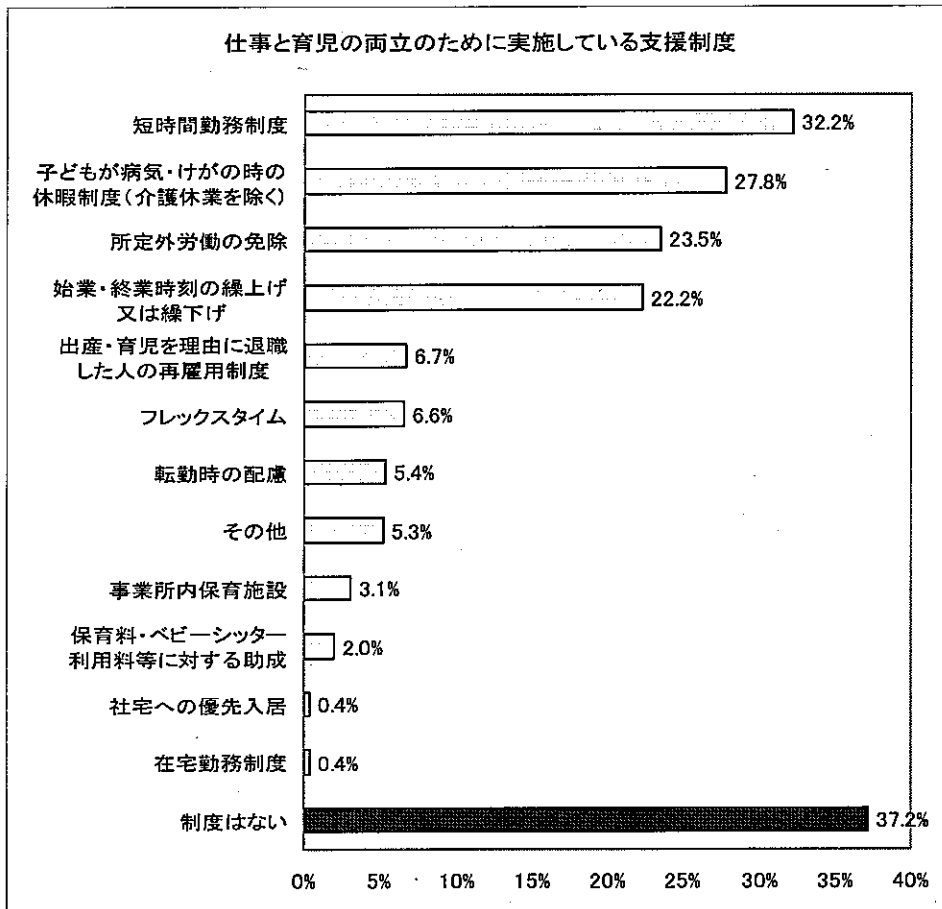
仕事と育児の両立のために男女従業員が望む支援制度は、「子どもが病気・けがの時の休暇制度」(女性従業員 75.4%, 男性従業員 67.5%) となっています。

また、仕事と介護の両立のために最も望む支援制度は、男女とも「介護のための休暇制度」(女性従業員 74.2%, 男性従業員 64.6%) でした。



(5) 仕事と育児・介護の両立のために実施している支援制度 …… **事業主調査 複数回答**

事業主が仕事と育児・介護の両立のために実施している支援制度は、「短時間勤務制度」が最も多くなっています。(育児32.2%、介護28.3%)

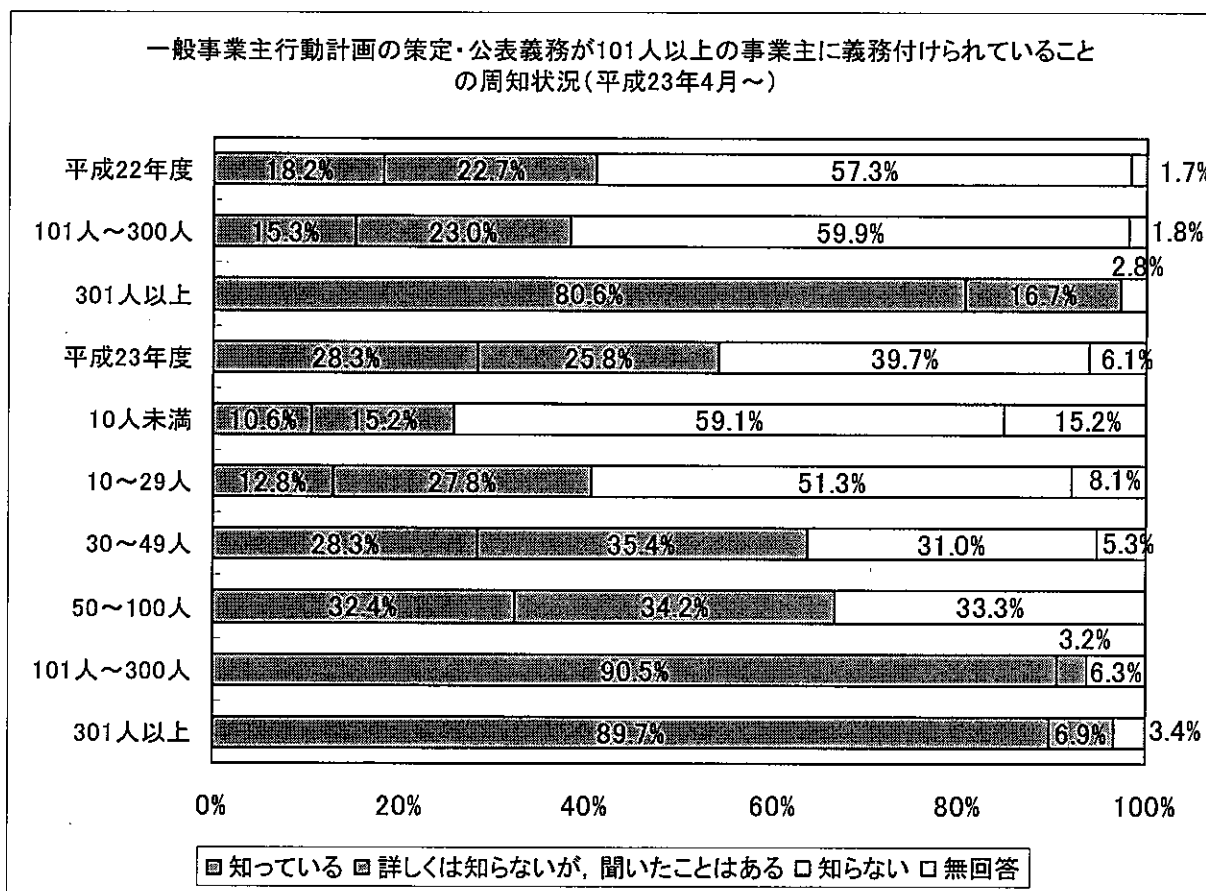


10 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画等について

(1) 一般事業主行動計画の周知状況 … 事業主調査

常用労働者を101人以上雇用する事業主に「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられ、100人以下の事業主は努力義務となっていることを「知っている」と回答した事業主は28.3%となっています。

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成22年度	146	182	459	14	801
平成23年度	199	181	279	43	702
10人未満	7	10	39	10	66
10～29人	41	89	164	26	320
30～49人	32	40	35	6	113
50～100人	36	38	37	0	111
101～300人	57	2	4	0	63
301人以上	26	2	0	1	29



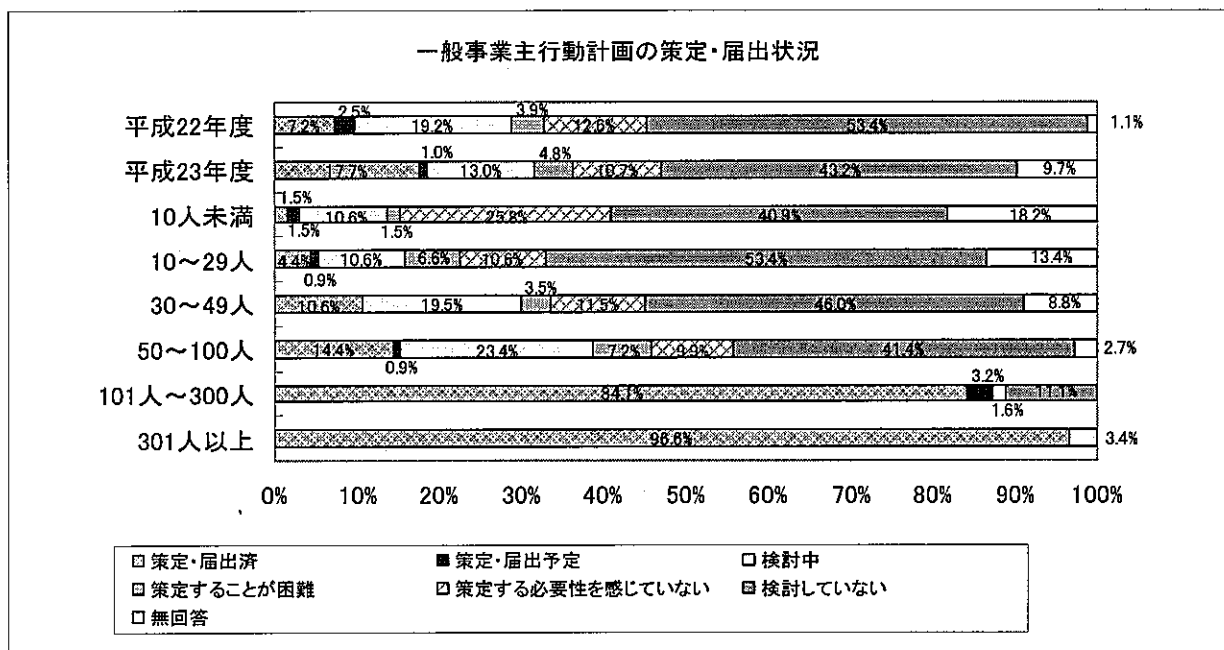
一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と実施時期を定めるものです。

(2) 一般事業主行動計画の策定・届出状況 …… **事業主調査**

一般事業主行動計画の策定を、「検討中」と回答したのは13.0%、「策定することが困難」が4.8%、「必要性を感じていない」が10.7%、「検討していない」が43.2%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	策定することが困難	策定する必要性を感じていない	検討していない	無回答	合計
平成22年度	58	20	154	31	101	428	9	801
平成23年度	124	7	91	34	75	303	68	702
10人未満	1	1	7	1	17	27	12	66
10～29人	14	3	34	21	34	171	43	320
30～49人	12	0	22	4	13	52	10	113
50～100人	16	1	26	8	11	46	3	111
101～300人	53	2	1	0	0	7	0	63
301人以上	28	0	1	0	0	0	0	29
農林水産業	0	0	0	0	0	1	1	2
建設業	19	1	15	3	9	35	9	91
製造業	28	1	20	8	14	63	14	148
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	1	1	3	2	2	9
情報通信業	1	0	1	0	1	7	1	11
運輸業、郵便業	4	0	4	1	2	17	3	31
卸売業、小売業	15	1	11	7	8	52	15	109
金融業、保険業	2	0	1	0	0	1	0	4
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	0	0	1	2
学術研究、専門・技術サービス業	1	0	1	0	1	5	2	10
宿泊業、飲食サービス業	3	0	5	1	4	10	3	26
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	0	2	2	1	5
教育、学習支援業	4	0	5	0	4	13	3	29
医療、福祉	33	4	19	10	14	59	6	145
複合サービス業	3	0	1	0	2	5	1	12
サービス業（他の分類されないもの）	10	0	7	3	11	31	6	68



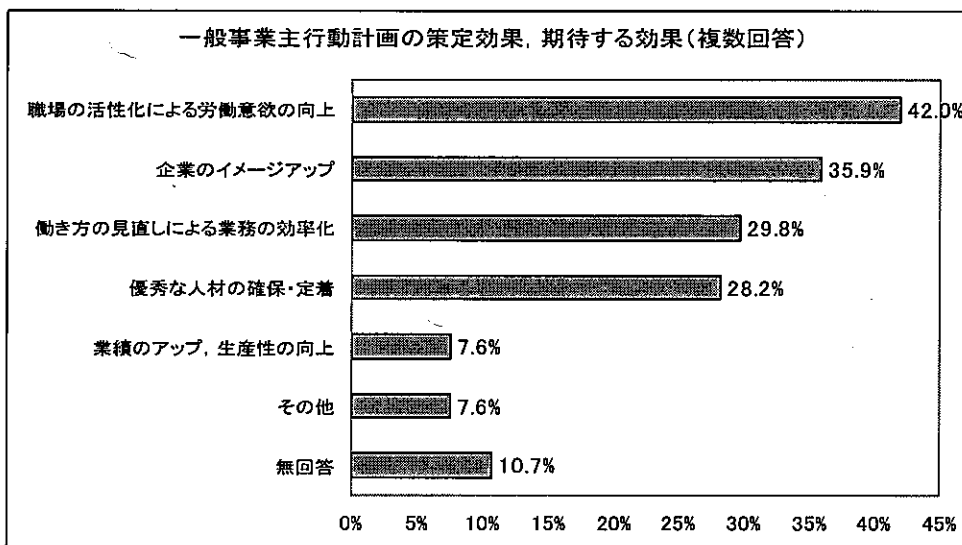
(3) 一般事業主行動計画の策定効果、期待する効果 …… **事業主調査 複数回答**

「職場の活性化による労働意欲の向上」が42.0%、「企業のイメージアップ」が35.9%、「働き方の見直しによる業務の効率化」が29.8%、「優秀な人材の確保・定着」が28.2%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	企業のイメージアップ	優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	業績のアップ、生産性の向上	その他	無回答	策定企業及び策定予定事業所数
平成22年度	26	15	38	35	6	9	1	78
平成23年度	47	37	55	39	10	10	14	131
10人未満	0	1	0	0	0	1	1	2
10～29人	7	7	9	8	0	0	2	17
30～49人	5	5	6	2	3	0	1	12
50～100人	9	4	5	3	0	1	2	17
101～300人	18	12	25	16	5	4	6	55
301人以上	8	8	10	10	2	4	2	28
農林水産業	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	6	4	9	7	3	2	2	20
製造業	11	10	15	7	1	1	5	29
鉱・採・熱電・水産	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	1	1	1	1	1	0	0	1
運輸業、郵便業	0	1	0	1	0	2	0	4
卸売業、小売業	6	4	5	4	5	0	3	16
金融業、保険業	1	1	1	1	0	0	0	2
不動産業、物品賃貸業	1	0	0	0	0	0	0	1
福祉 福祉サービス業	1	0	0	0	0	0	0	1
宿泊業、飲食サービス業	2	0	1	0	0	0	1	3
娯楽サービス業 娯楽	—	—	—	—	—	—	—	—
教育、学習支援業	1	2	1	1	0	1	0	4
医療、福祉	10	12	18	12	0	3	3	37
複合サービス業	0	1	1	2	0	1	0	3
サービス業 複合サービス業	7	1	3	3	0	0	0	10

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



(4) 一般事業主行動計画の策定項目 … 事業主調査 複数回答

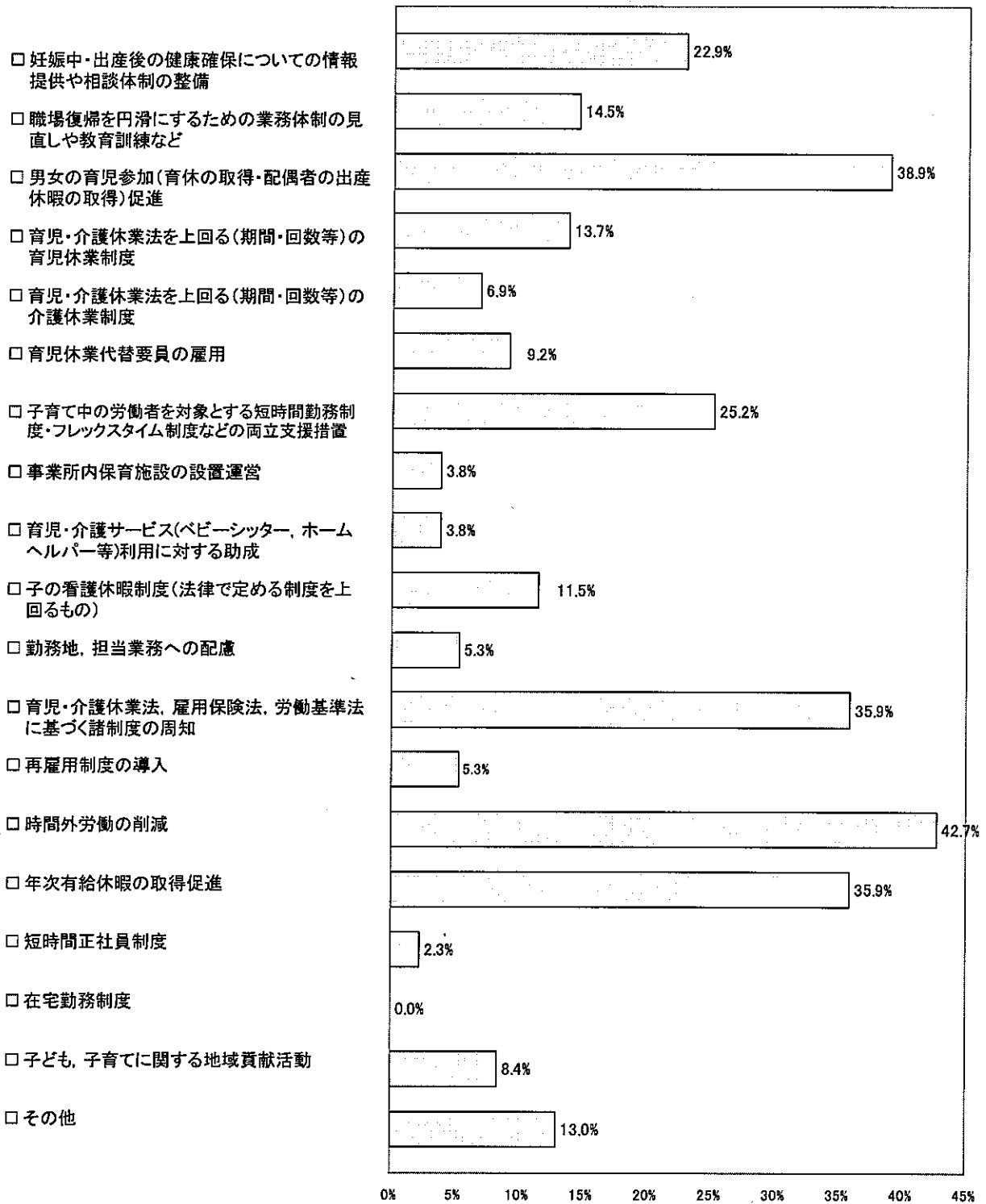
「時間外労働の削減」が42.7%、「男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進」が38.9%で、「育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知」が35.9%、「有給休暇の取得促進」が35.9%、「子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置」が25.2%、労働時間の削減、休暇・休業等の取得促進などの働き方の見直しにかかるものが上位を占めています。

(単位：事業所)

策定項目	10人未満	10~29人	30~49人	50~100人	101~300人	301人以上	全体
妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備	1	5	4	4	10	6	30
職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など	0	6	3	4	3	3	19
男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進	0	7	7	6	22	9	51
育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）の育児休業制度	1	3	1	3	5	5	18
育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）の介護休業制度	0	3	1	0	3	2	9
育児休業代替要員の雇用	0	6	0	2	4	0	12
子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置	1	4	5	5	13	5	33
事業所内保育施設の設置運営	0	1	0	1	2	1	5
育児・介護サービス（ベビーシッター、ホームヘルパー等）利用に対する助成	0	0	0	1	1	3	5
子の看護休暇制度（法律で定める制度を上回るもの）	0	3	0	2	7	3	15
勤務地、担当業務への配慮	0	1	3	2	1	0	7
育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知	0	8	5	7	16	11	47
再雇用制度の導入	1	1	0	1	2	2	7
時間外労働の削減	2	8	4	5	27	10	56
年次有給休暇の取得促進	0	6	7	6	22	6	47
短時間正社員制度	0	0	1	1	1	0	3
在宅勤務制度	0	0	0	0	0	0	0
子ども、子育てに関する地域貢献活動	0	1	2	0	5	3	11
その他	0	1	1	3	6	6	17

注) 一般事業主行動計画を「策定・届出済」、「策定・届出予定」と回答した131事業所が対象

一般事業主行動計画の策定項目



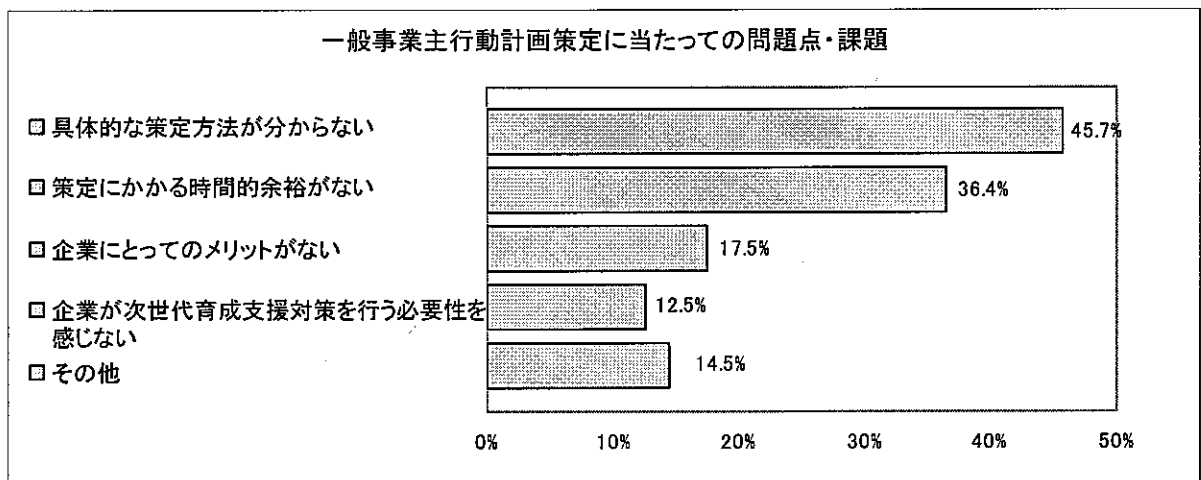
(5) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題 … 事業主調査 複数回答

一般事業主行動計画の策定に当たっての問題点・課題は、「具体的な策定方法が分からない」が45.7%、「策定にかかる時間的余裕がない」が36.4%、「企業にとってのメリットがない」が17.5%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	具体的な策定方法が分からない	策定にかかる時間的余裕がない	企業にとってのメリットがない	企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない	その他	行動計画を未策定(策定予定は除く)の企業数
平成22年度	288	238	85	86	169	714
平成23年度	230	183	88	63	73	503
10人未満	18	20	9	6	5	52
10～29人	131	88	49	38	34	260
30～49人	35	34	17	11	17	91
50～100人	42	41	13	8	12	91
101～300人	3	0	0	0	5	8
301人以上	1	0	0	0	0	1
農林水産業	1	0	0	0	0	1
建設業	27	16	11	14	10	62
製造業	44	55	20	8	15	105
電気・ガス・熱供給・水道業	6	3	0	1	1	7
情報通信業	4	5	1	0	2	9
運輸業、郵便業	10	7	5	4	2	24
卸売業、小売業	41	27	18	10	11	78
金融業、保険業	1	1	0	0	0	2
不動産業、物品賃貸業	—	—	—	—	—	—
学術研究、専門・技術サービス業	1	4	2	0	2	7
宿泊業、飲食サービス業	10	6	1	3	1	20
生活関連サービス業、娯楽業	0	1	0	1	2	4
教育、学習支援業	9	6	2	4	5	22
医療、福祉	49	35	13	9	15	102
複合サービス業	3	3	1	2	1	8
サービス業(他に分類されないもの)	24	14	14	7	6	52

注) 一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答したものを除く503事業所が対象



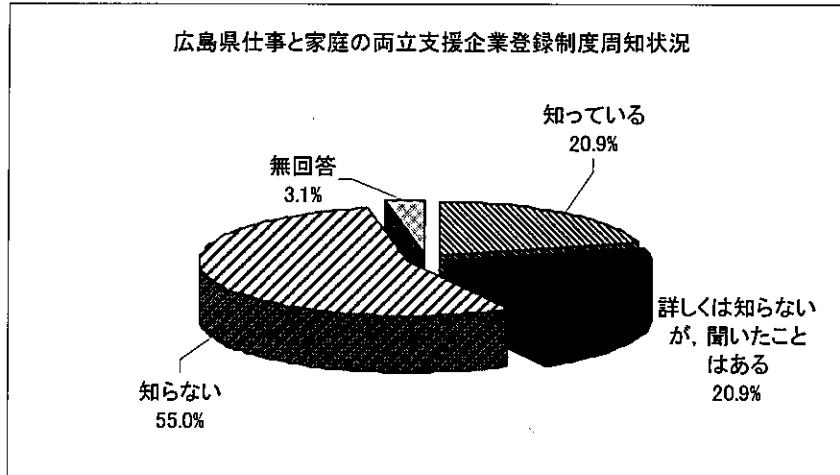
(6) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度 … 事業主調査

ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の周知状況

「知っている」が20.9%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が20.9%となっています。
「知らない」が55.0%となっています。

(単位：事業所)

知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答
147	147	386	22

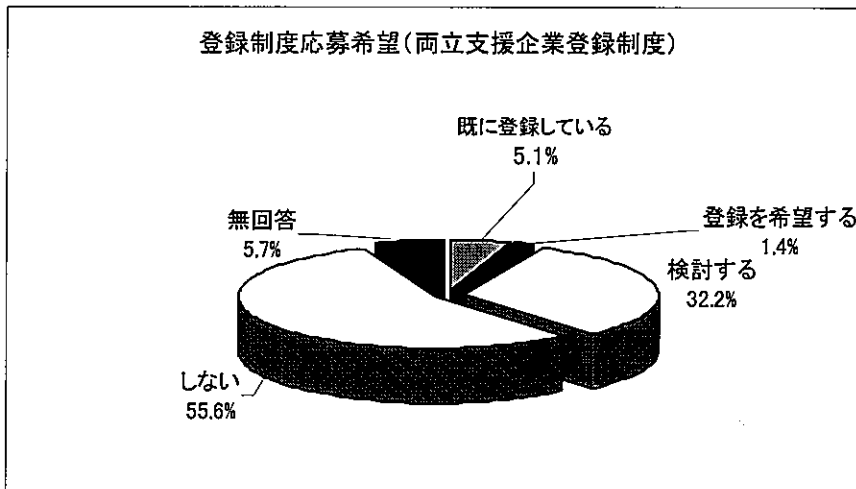


イ 両立支援登録制度の応募希望

「希望する」が1.4%、「検討する」が32.2%で、「しない」が55.6%となっています。

(単位：事業所)

既に登録している	登録を希望する	検討する	しない	無回答
36	10	226	390	40



登録企業は、登録マークを企業のホームページや名刺・会社案内などに使用することができ、求人募集や就職ガイダンスで両立支援への取組姿勢を示すことで、優秀な人材の確保や企業のイメージアップを図ることができます。

さらに、広島県の建設工事入札参加資格において、登録企業は加点評価されます。

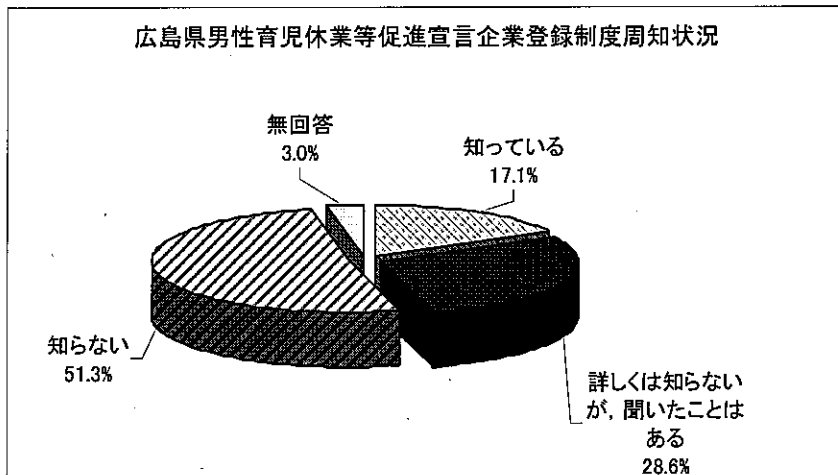
(7) 広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度 … 事業主調査

ア 「広島県男性育児休業等促進宣言企業登録制度」の周知状況

「知っている」が17.1%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が28.6%、「知らない」が51.3%となっています。

(単位：事業所)

知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答
120	201	360	21

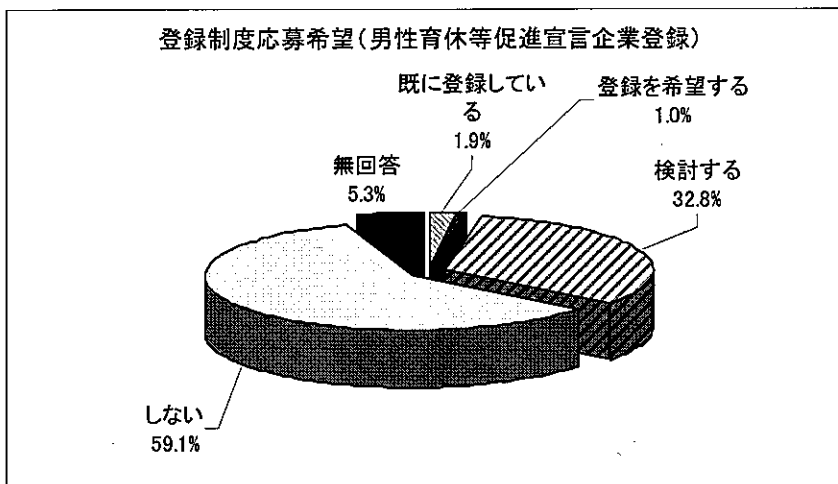


イ 男性育児休業等促進宣言企業の登録希望

「希望する」が1.0%、「検討する」が32.8%で、「しない」が59.1%となっています。

(単位：事業所)

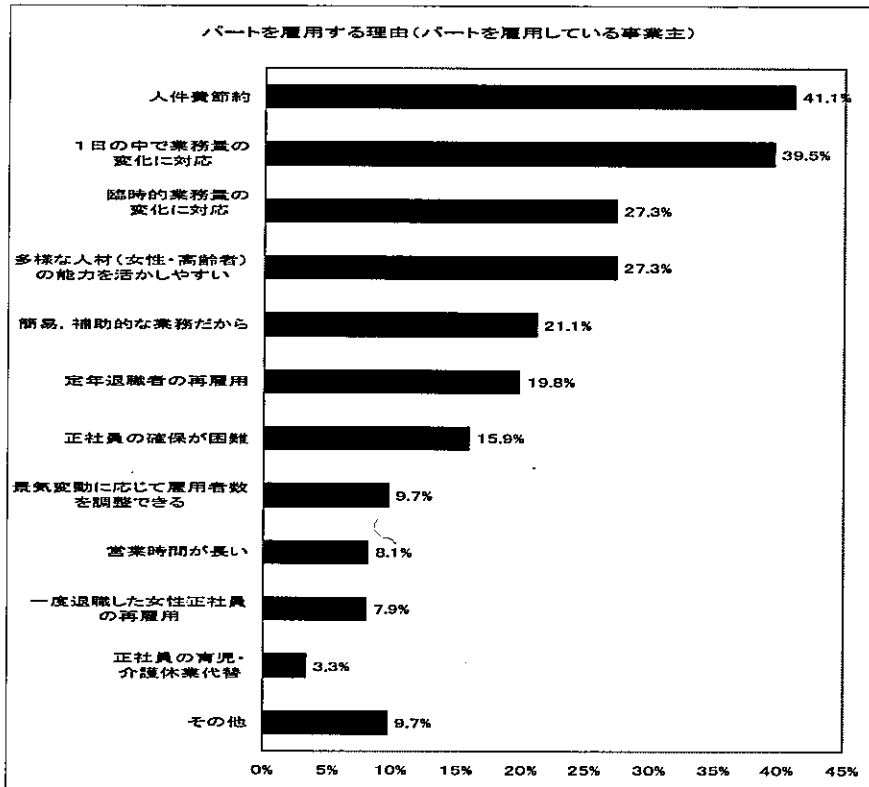
既に登録している	登録を希望する	検討する	希望しない	無回答
13	7	230	415	37



11 パートタイム労働者

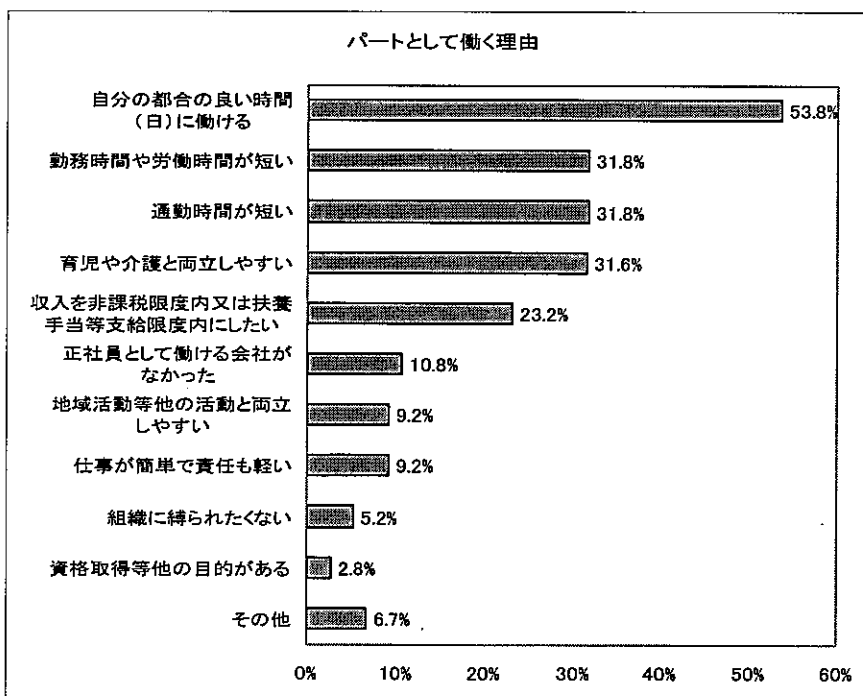
(1) パートを雇用する理由 … **パートを雇用している事業主 複数回答**

パートを雇用する理由は、「人件費の節約」が41.1%と最も多く、次いで「1日の業務量の変化に対応」(39.5%)、「臨時的な業務量の変化に対応」(27.3%)、「多様な人材(女性・高齢者)の能力を活かしやすい」(27.3%)となっています。



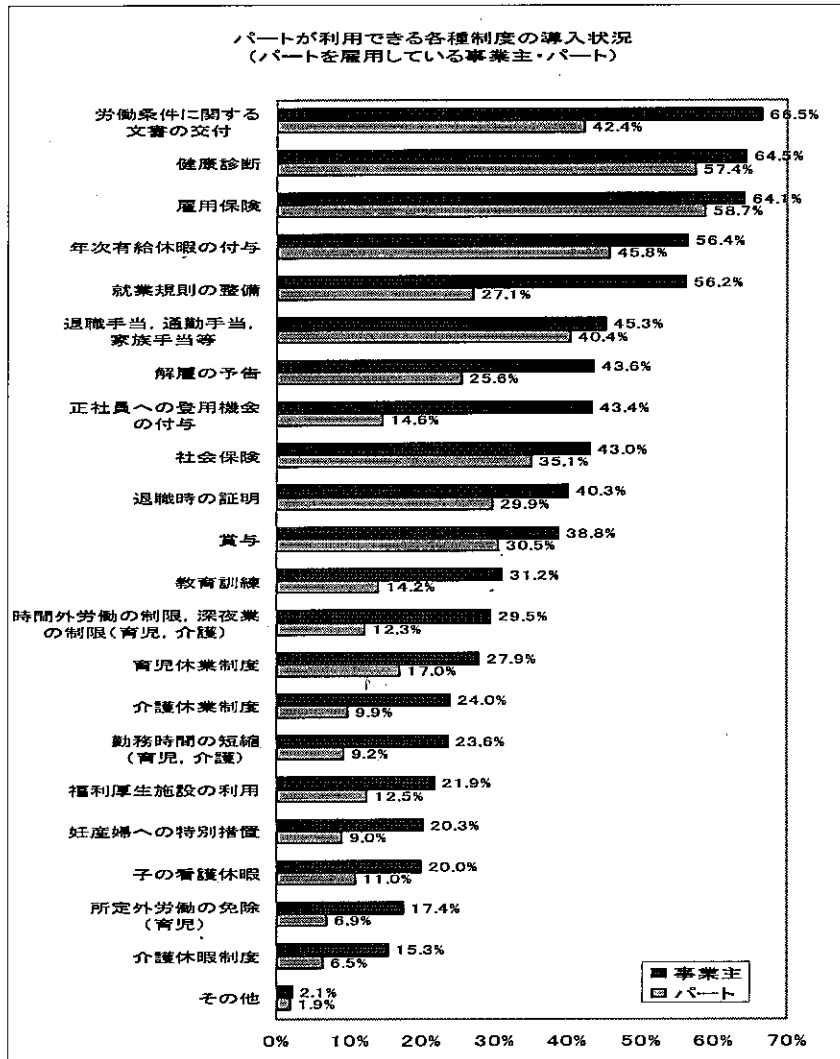
(2) パートとして働く理由 … **パート調査 複数回答**

パートとして働く理由は、「自分の都合の良い時間(日)に働ける」(53.8%)が最も多く、次いで「勤務時間や労働時間が短い」(31.8%)、「通勤時間が短い」(31.8%)の順になっています。



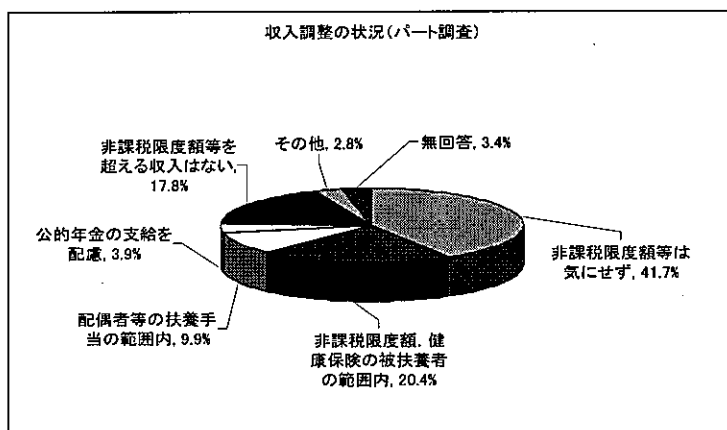
(3) パートが利用できる各種制度の導入状況 … **パートを雇用している事業主・パート調査 複数回答**

パートが利用できる制度の導入状況は、事業主調査では「労働条件に関する文書の交付」(66.5%)をはじめ、「健康診断」(64.5%)、「雇用保険」(64.1%)など様々な制度が導入されているという回答ですが、パートはいずれの制度についても利用できるという認識が低く、事業主とは大きな差がありました。



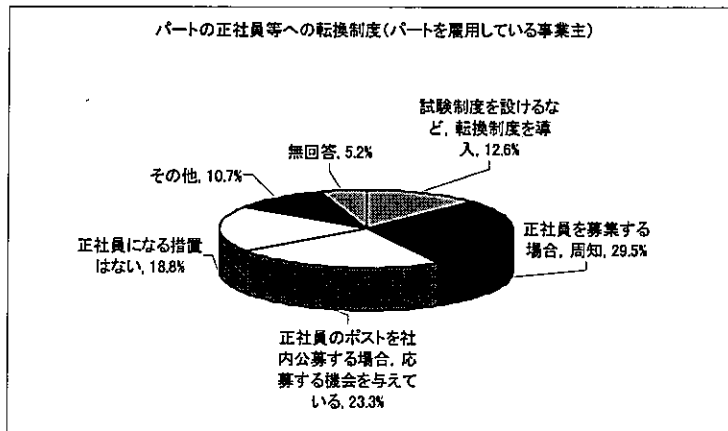
(4) 収入調整の状況 … **パート調査**

収入調整の状況は、「非課税限度額等は気にせず」が41.7%と最も多くなっていますが、「非課税限度額、健康保険の被扶養者の範囲内」(20.4%)、「配偶者等の扶養手当の範囲内」(9.9%)、「公的年金の支給に配慮」(3.9%)となっており、3割を超える人が収入調整をしている状況がうかがえます。



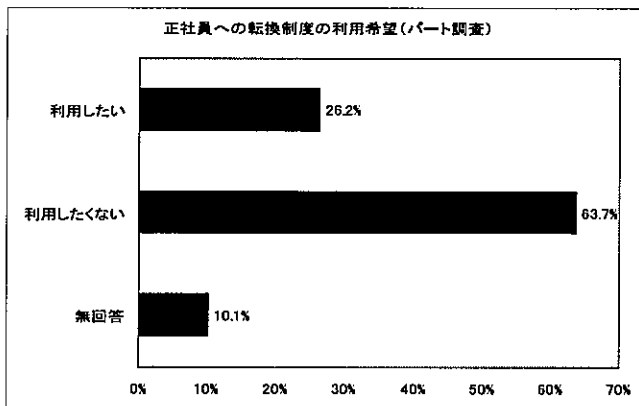
(5) パートの正社員等への転換制度 … **パートを雇用している事業主**

パートを雇用している事業所の6割強が、パートが正社員になれる何らかの措置を講じています。



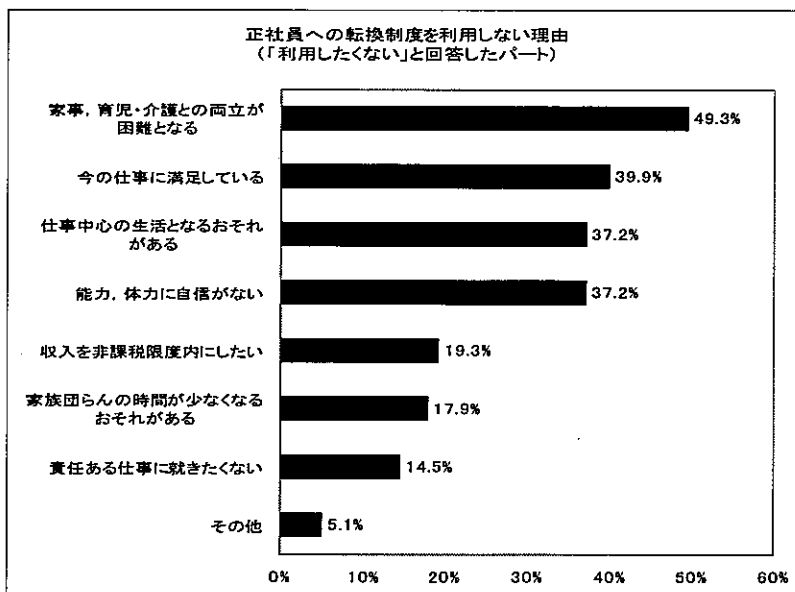
(6) 正社員への登用制度の利用希望 … **パート調査**

パートに対し、「あなたの事業所に正社員への登用制度がある場合、積極的に利用したいと思いますか」と質問したところ、「利用したい」が26.2%、「利用したくない」が63.7%でした。



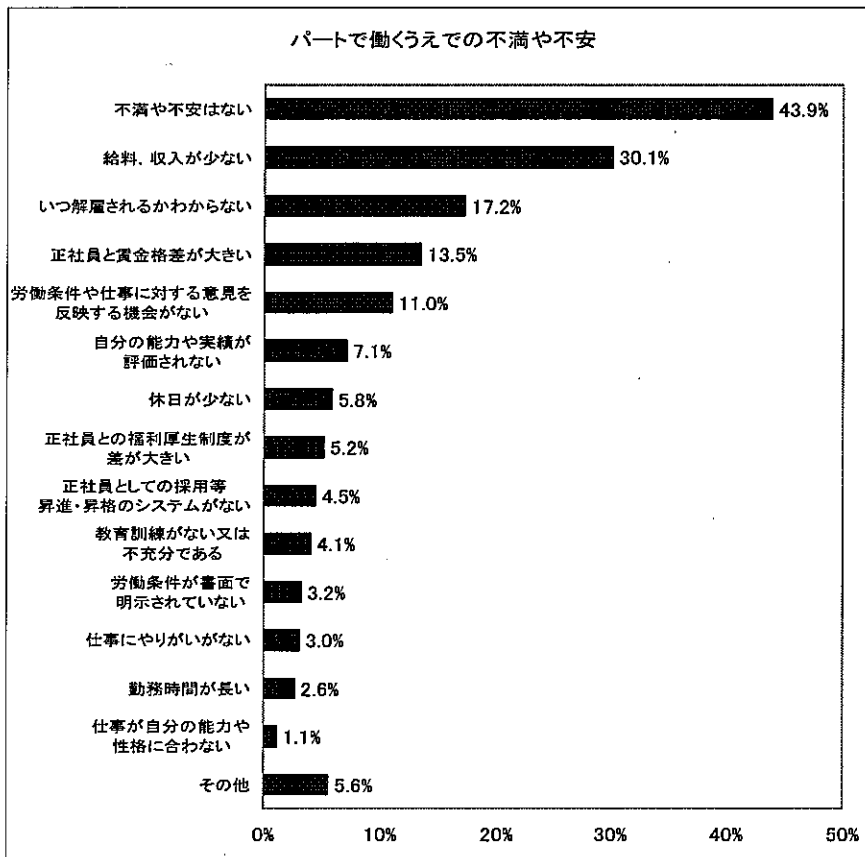
(7) 正社員への登用制度を利用しない理由 … **「登用制度を利用したくない」と回答したパート 複数回答**

登用制度を利用したくない主な理由は、「家事、育児・介護との両立が困難になる」が49.3%で、次いで「今の仕事に満足している」(39.9%)となっています。



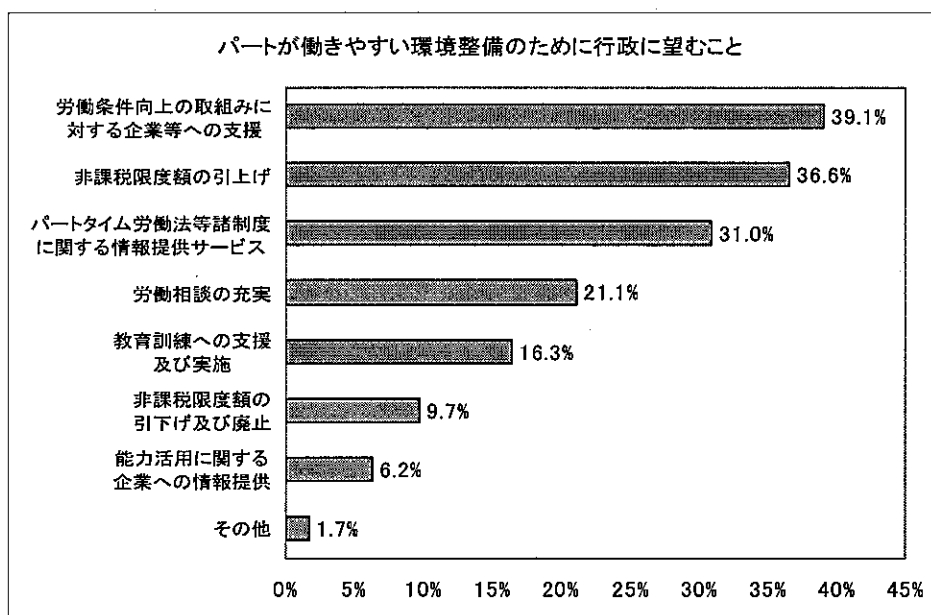
(8) パートとして働くうえでの不満や不安 …… **パート調査 複数回答**

パートとして働くうえでの不満や不安は、43.9%が「ない」と答えていますが、「給料、収入が少ない」(30.1%)、などの処遇に関することもあげられています。



(9) パートが働きやすい環境整備のために行政に望むこと …… **パート調査 複数回答**

パートが働きやすい環境整備のために行政に望むことは、「労働条件向上の取組に対する企業等への支援」(39.1%)、「非課税限度額の引上げ」(36.6%)などとなっています。



12 行政への要望

行政への要望 … 事業主・男女従業員・パート調査 複数回答

働きやすい職場環境整備のためには、事業主・従業員とも「保育所、学童保育の充実」（事業主 61.4%、女性従業員 73.7%、男性従業員 66.4%、パート 66.7%）を望んでいます。

その他、従業員は「育児・介護休業制度の充実」、「高齢者の介護施設の充実」などを望んでいます。

