

平成24年度
広島県職場環境実態調査結果

平成24年10月

広島県商工労働局

目次

| | |
|-----------------------|----|
| 調査の概要 | 1 |
| 1 女性の管理職への登用 | 3 |
| 2 セクシュアルハラスメント | 5 |
| 3 育児休業 | 6 |
| 4 介護休業 | 11 |
| 5 仕事と家庭の両立 | 13 |
| 6 一般事業主行動計画 | 15 |
| 7 広島県の登録制度 | 21 |
| 8 行政への要望 | 23 |
| 平成24年度広島県職場環境実態調査・調査票 | 24 |

○ 調査の概要

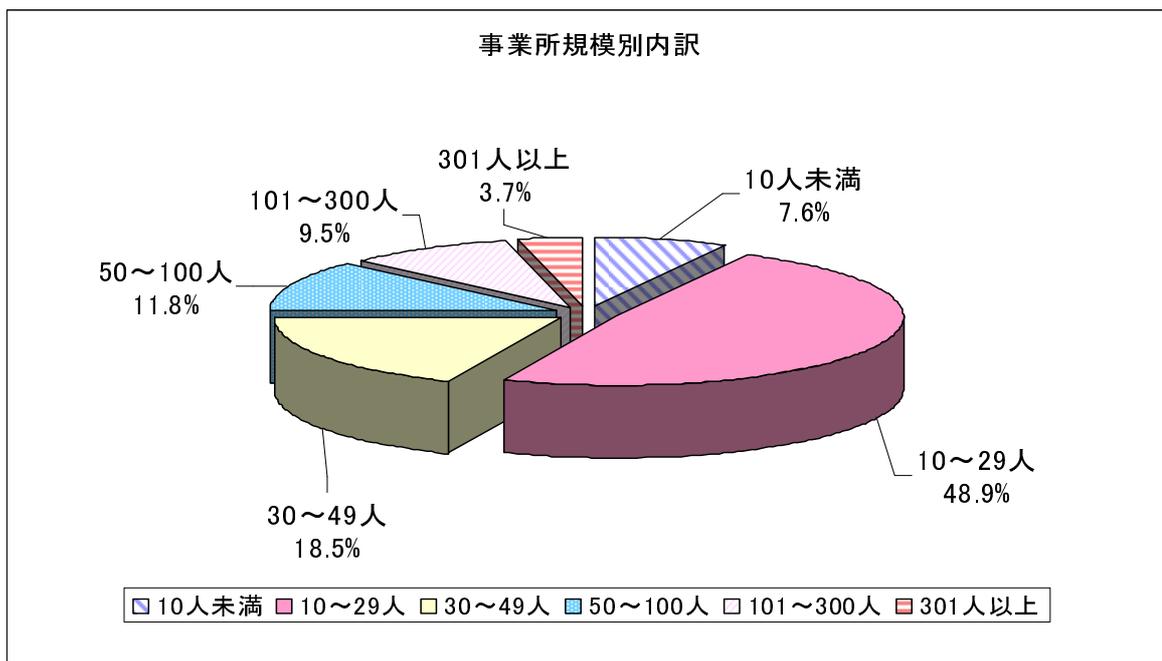
- (1) 調査対象地域 広島県内全域
- (2) 調査基準日 平成24年6月1日
- (3) 調査対象 県内の本所事業所2,500社（無作為抽出）
- (4) 調査方法 調査票を郵送し、回答は郵送又はファクシミリによる。
- (5) 有効回答数（率） 736（29.4%）
- (6) 注意事項

各回答の内訳は四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります。
また、複数回答の設問では、合計が100%になりません。

○ 回答者の内訳

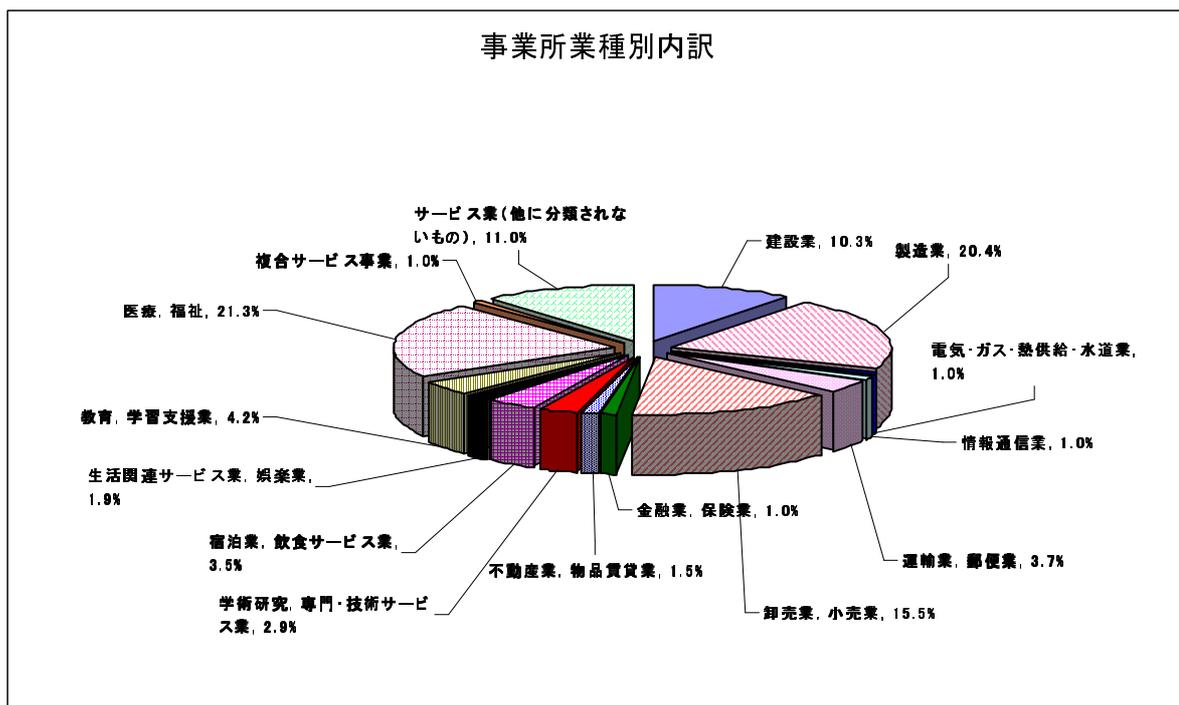
規模別

| 規模別 | 事業所数 | 割合(%) |
|----------|------|--------|
| 10人未満 | 56 | 7.6% |
| 10～29人 | 360 | 48.9% |
| 30～49人 | 136 | 18.5% |
| 50～100人 | 87 | 11.8% |
| 101～300人 | 70 | 9.5% |
| 301人以上 | 27 | 3.7% |
| 合計 | 736 | 100.0% |



業種別

| 業種 | 事業所数 | 割合 |
|-------------------|------|--------|
| 建設業 | 76 | 10.3% |
| 製造業 | 150 | 20.4% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7 | 1.0% |
| 情報通信業 | 7 | 1.0% |
| 運輸業, 郵便業 | 27 | 3.7% |
| 卸売業, 小売業 | 114 | 15.5% |
| 金融業, 保険業 | 7 | 1.0% |
| 不動産業, 物品賃貸業 | 11 | 1.5% |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 21 | 2.9% |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 26 | 3.5% |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | 14 | 1.9% |
| 教育, 学習支援業 | 31 | 4.2% |
| 医療, 福祉 | 157 | 21.3% |
| 複合サービス事業 | 7 | 1.0% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 81 | 11.0% |
| 合計 | 736 | 100.0% |



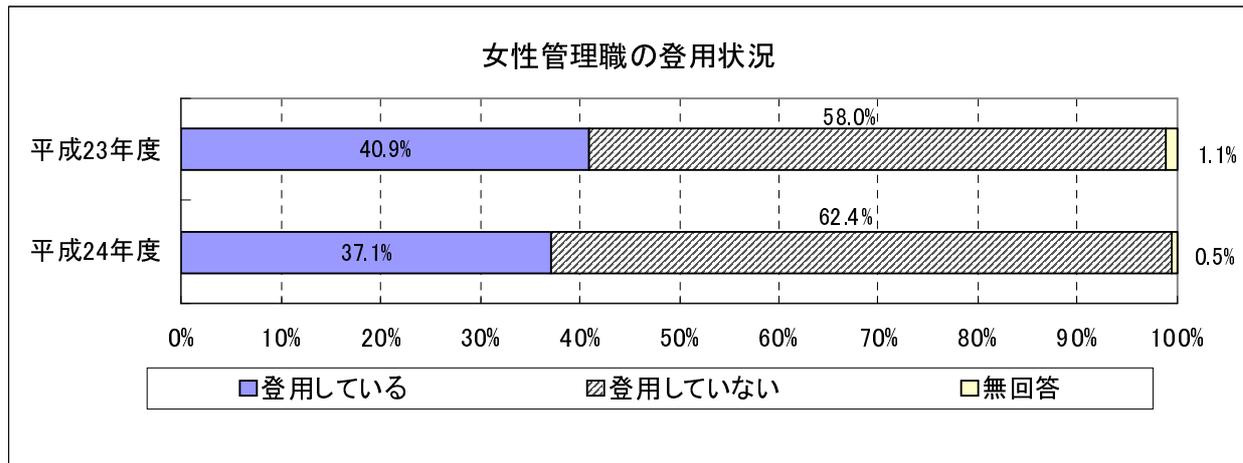
1 女性の管理職への登用

(1) 女性管理職(課長クラス以上の職)の登用状況

「登用している」が37.1%で、前年度の40.9%に比べ3.8ポイント低下しています。一方、「登用していない」が62.4%で、前年度の58.0%に比べ4.4ポイント上昇しています。

(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23年度 | 287 | 407 | 8 | 702 |
| 平成24年度 | 273 | 459 | 4 | 736 |



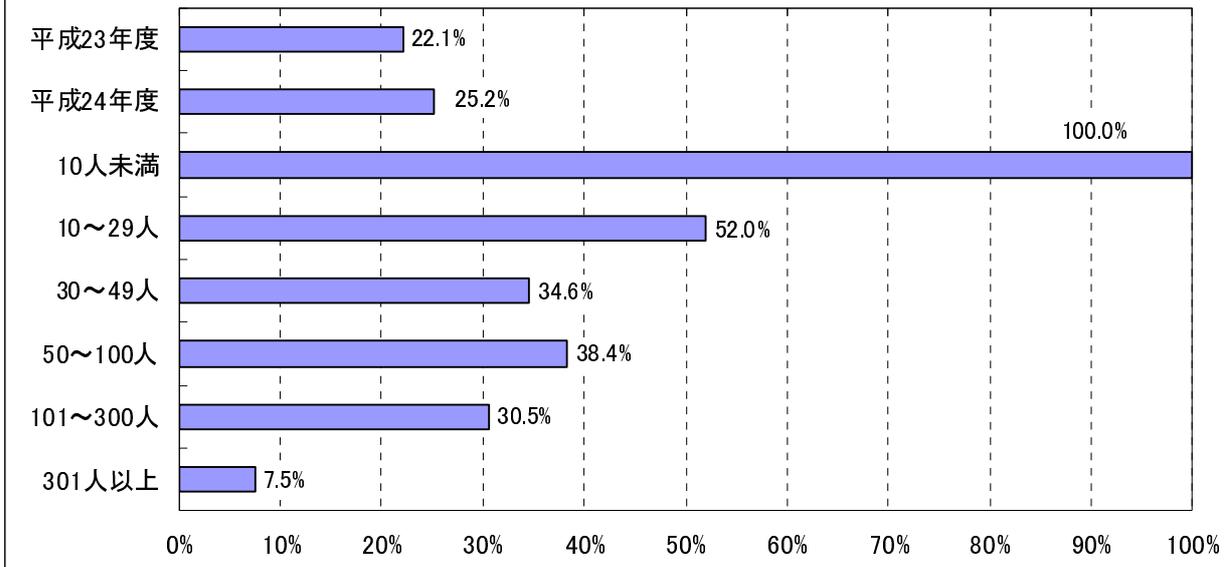
(2) 管理職に占める女性の割合など

「管理職に占める女性の割合」は25.2%で、「女性従業員に占める女性管理職の割合」は2.3%となっています。

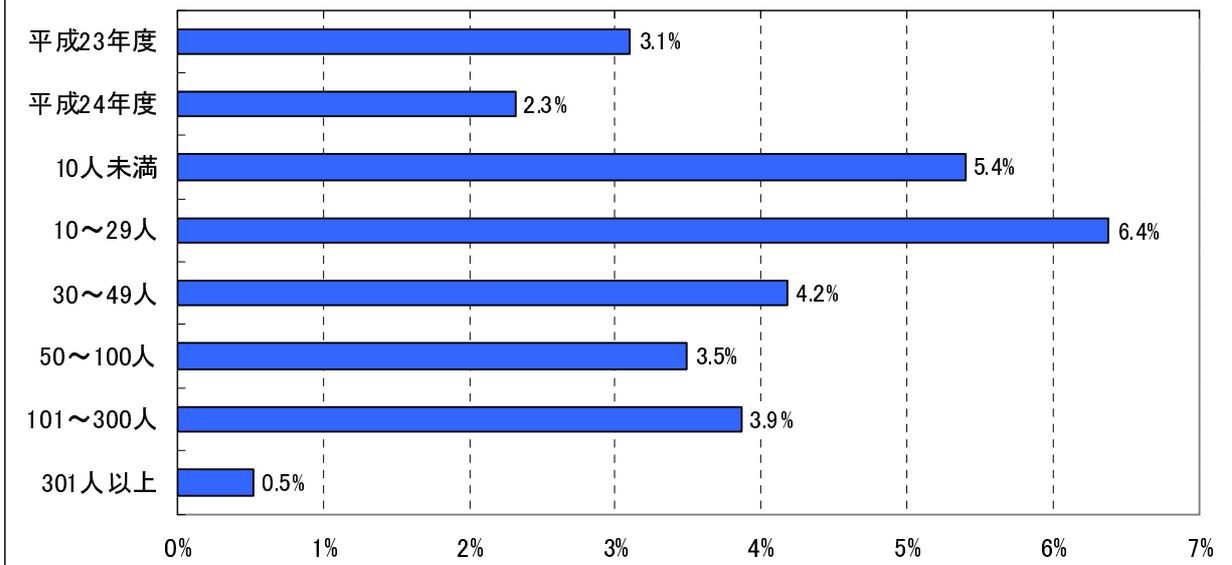
(単位：人)

| 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23年度 | 702 | 45,861 | 25,646 | 20,215 | 2,828 | 624 | 22.1% | 3.1% |
| 平成24年度 | 736 | 60,762 | 30,740 | 30,022 | 2,758 | 696 | 25.2% | 2.3% |
| 10人未満 | 56 | 402 | 161 | 241 | 13 | 13 | 100.0% | 5.4% |
| 10～29人 | 360 | 6,218 | 3,396 | 2,822 | 346 | 180 | 52.0% | 6.4% |
| 30～49人 | 136 | 5,232 | 3,054 | 2,178 | 263 | 91 | 34.6% | 4.2% |
| 50～100人 | 87 | 6,153 | 3,461 | 2,692 | 245 | 94 | 38.4% | 3.5% |
| 101～300人 | 70 | 12,938 | 6,885 | 6,053 | 766 | 234 | 30.5% | 3.9% |
| 301人以上 | 27 | 29,819 | 13,783 | 16,036 | 1,125 | 84 | 7.5% | 0.5% |

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



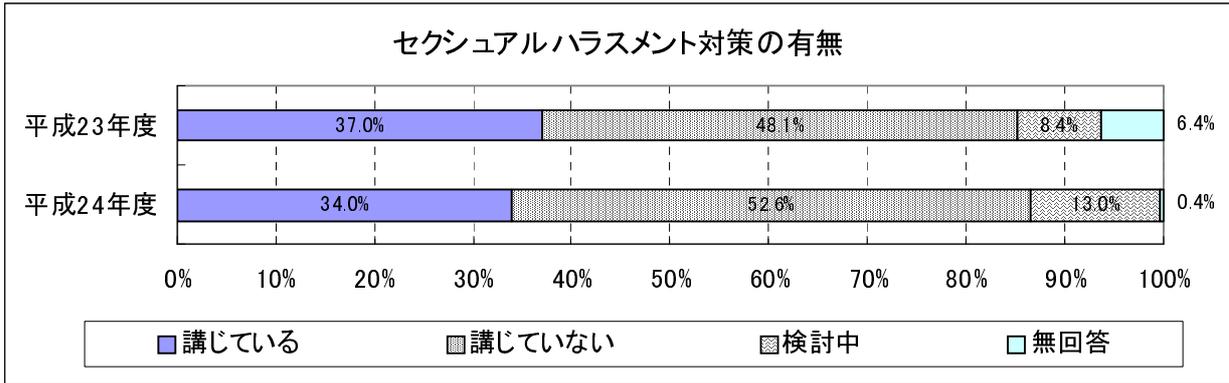
2 セクシュアルハラスメント

(1) セクシュアルハラスメント対策の有無

「講じている」は34.0%で、前年度の37.0%に比べ3.0ポイント低下しています。一方、「講じていない」は52.6%で、前年度の48.1%に比べ4.5ポイント上昇しています。

(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23年度 | 260 | 338 | 59 | 45 | 702 |
| 平成24年度 | 250 | 387 | 96 | 3 | 736 |



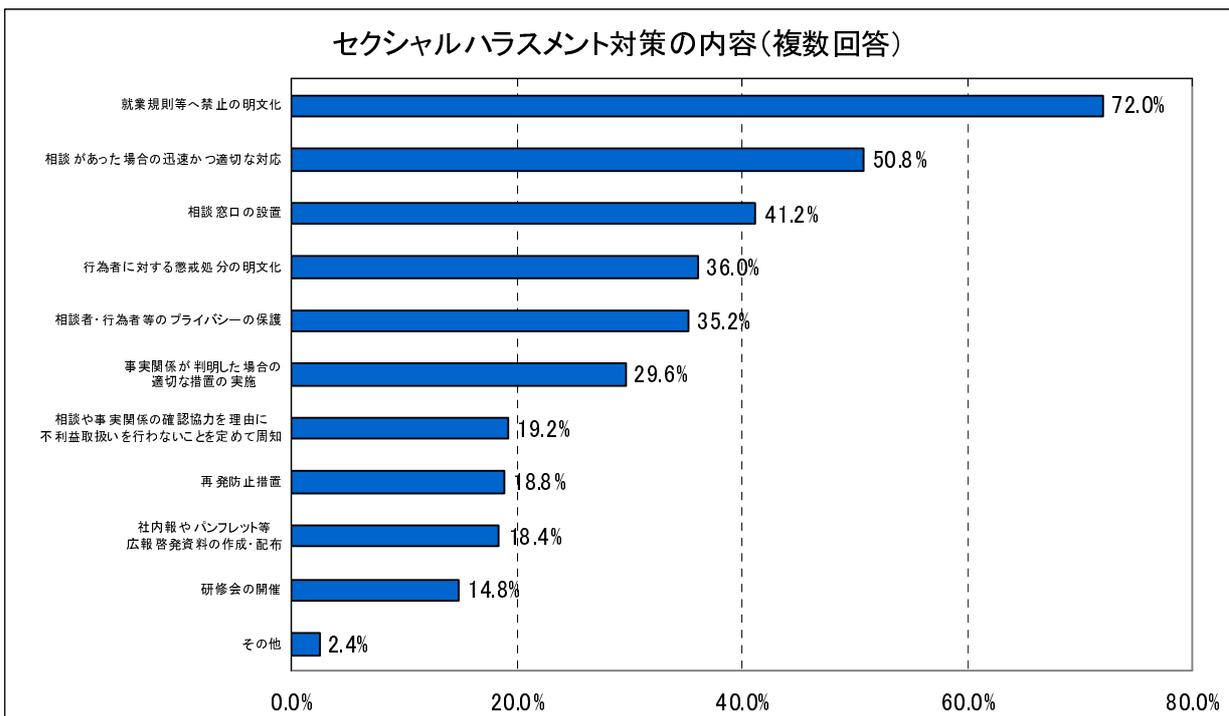
(2) セクシュアルハラスメント対策の内容

「就業規則等へ禁止の明文化」が72.0%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50.8%、「相談窓口の設置」が41.2%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 | 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 | 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 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 | 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | 再発防止措置 | 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | 研修会の開催 | その他 |
|--------------|--------------------|---------|-----------------|--------------------|----------------------|-------------------------------------|--------|-------------------------|--------|-----|
| 180 | 127 | 103 | 90 | 88 | 74 | 48 | 47 | 46 | 37 | 6 |

注) (1) で「講じている」と回答した250事業所が対象



3 育児休業

(1) 育児休業制度の整備状況

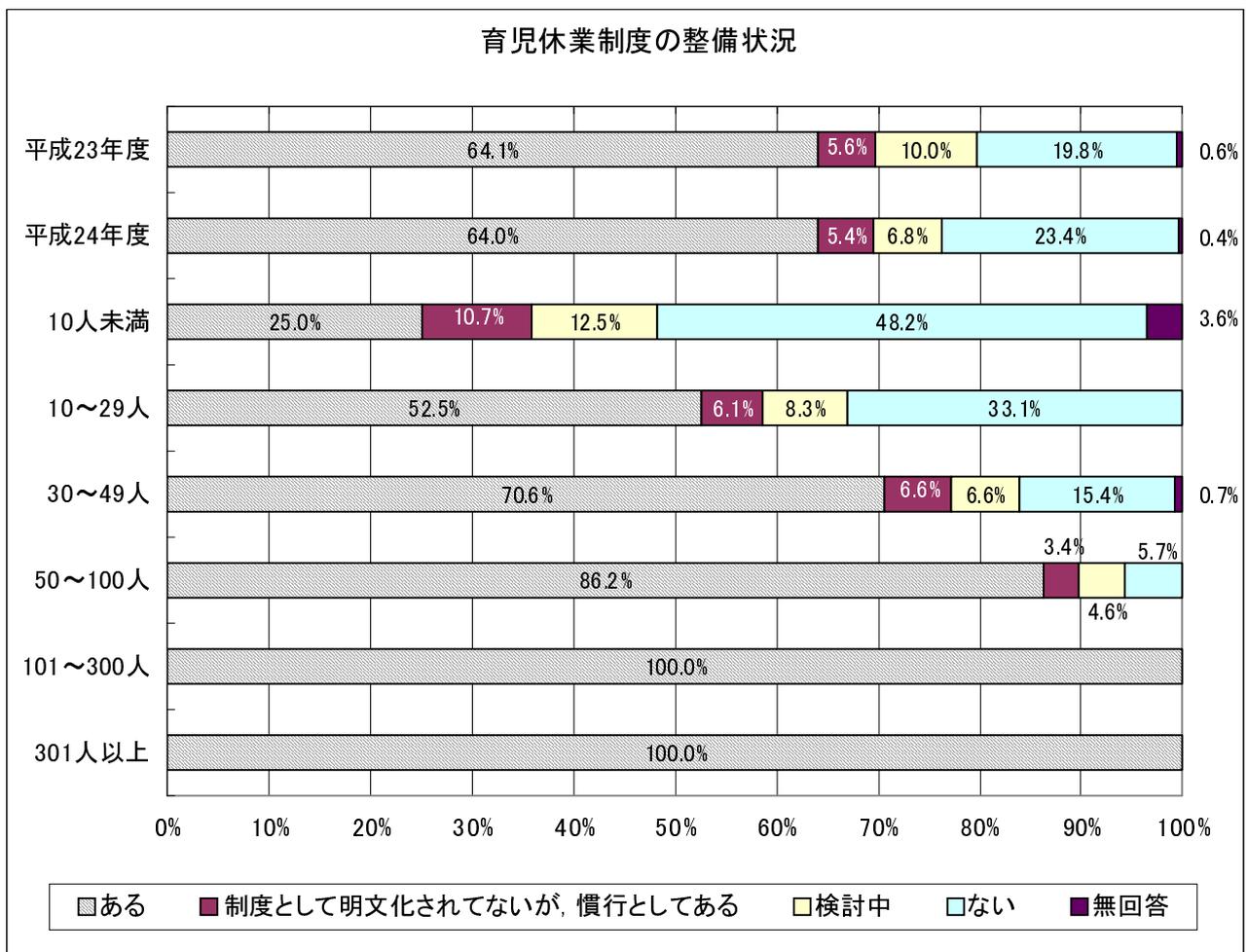
育児休業制度が「ある」が64.0%、「制度として明文化されていないが、慣行としてある」が5.4%で、前年度と比べて同程度となっています。

また、「ない」は23.4%で、前年度の19.8%に比べ3.6ポイント上昇しています。

なお、事業所の規模が大きくなるほど、整備率は高くなっています。

(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23年度 | 450 | 39 | 70 | 139 | 4 | 702 |
| 平成24年度 | 471 | 40 | 50 | 172 | 3 | 736 |
| 10人未満 | 14 | 6 | 7 | 27 | 2 | 56 |
| 10～29人 | 189 | 22 | 30 | 119 | 0 | 360 |
| 30～49人 | 96 | 9 | 9 | 21 | 1 | 136 |
| 50～100人 | 75 | 3 | 4 | 5 | 0 | 87 |
| 101～300人 | 70 | 0 | 0 | 0 | 0 | 70 |
| 301人以上 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |



(2) 育児休業制度の周知状況

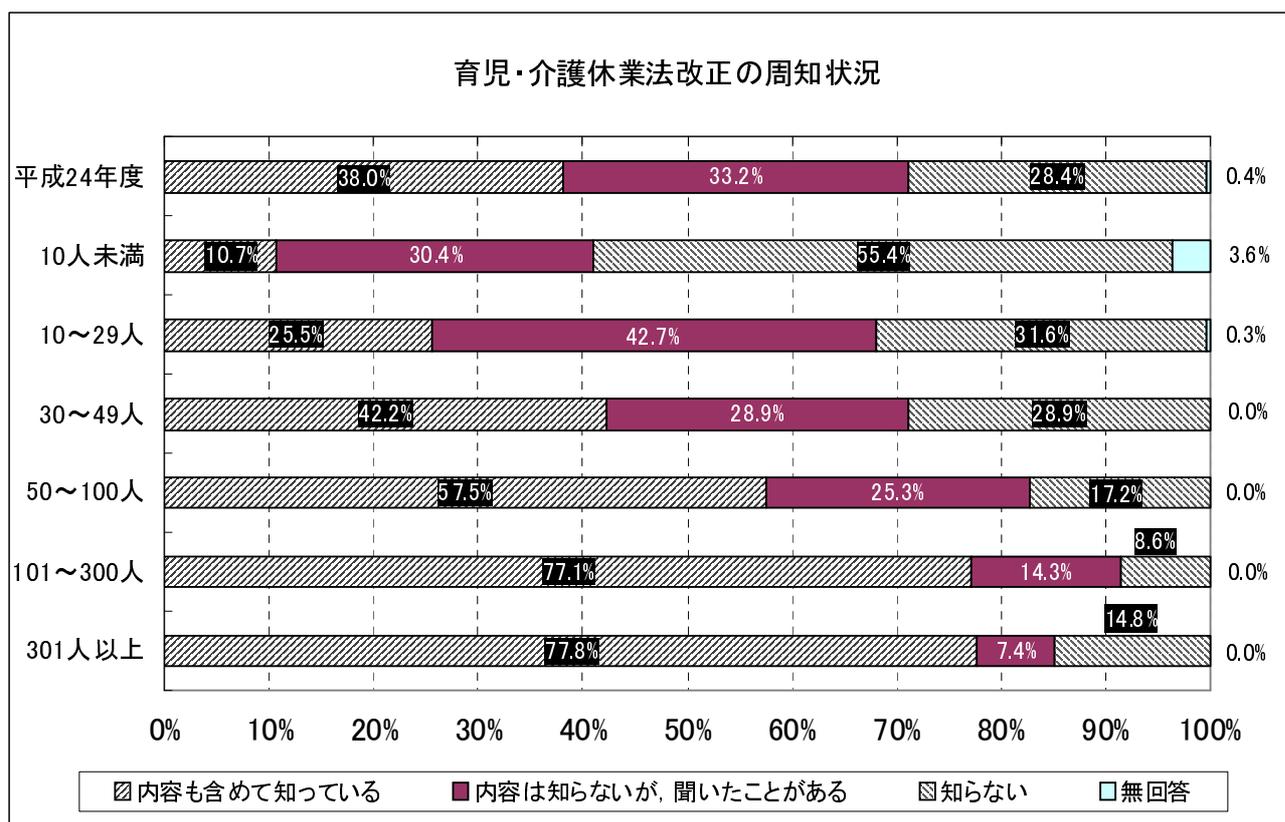
平成24年7月から改正育児・介護休業法が全面施行され、従業員数が100人以下の事業主にも適用されることとなりました。

このことを「内容も含めて知っている」が38.0%、また、「内容は知らないが聞いたことがある」が33.2%となっています。

また、事業所の規模が大きくなるほど周知率が高くなっています。

(単位：事業所)

| | 内容も含めて知っている | 内容は知らないが、聞いたことがある | 知らない | 無回答 | 合計 |
|----------|-------------|-------------------|------|-----|-----|
| 平成24年度 | 280 | 244 | 209 | 3 | 736 |
| 10人未満 | 6 | 17 | 31 | 2 | 56 |
| 10～29人 | 92 | 154 | 114 | 1 | 361 |
| 30～49人 | 57 | 39 | 39 | 0 | 135 |
| 50～100人 | 50 | 22 | 15 | 0 | 87 |
| 101～300人 | 54 | 10 | 6 | 0 | 70 |
| 301人以上 | 21 | 2 | 4 | 0 | 27 |

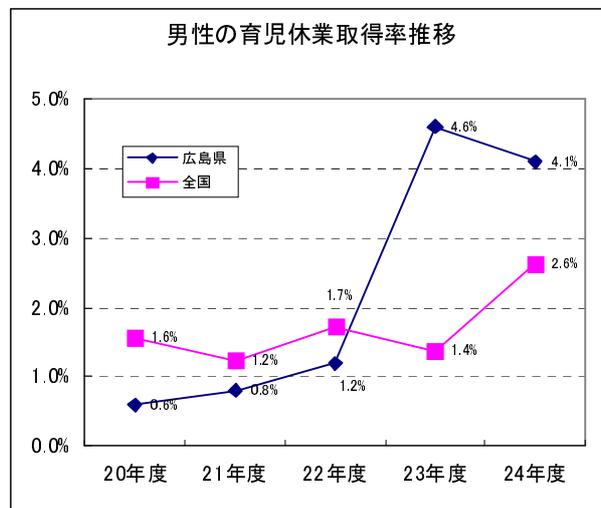
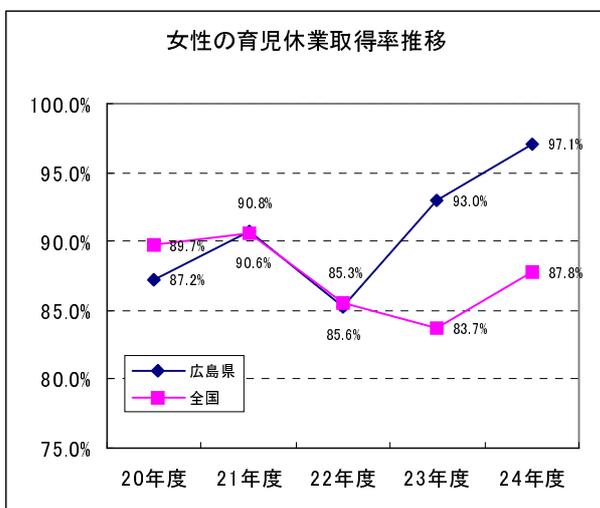


(3) 育児休業取得率 ※調査対象期間は、平成23年4月1日～平成24年3月31日

女性の育児休業取得率は97.1%で、前年度の93.0%に比べ4.1ポイント上昇しています。男性は4.1%で、前年度の4.6%に比べ0.5ポイント低下しています。

(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23年度 | 443 | 412 | 93.0% | 635 | 29 | 4.6% |
| 平成24年度 | 630 | 612 | 97.1% | 690 | 28 | 4.1% |
| 10人未満 | 1 | 0 | 0.0% | 3 | 0 | 0.0% |
| 10～29人 | 66 | 55 | 83.3% | 87 | 9 | 10.3% |
| 30～49人 | 58 | 57 | 98.3% | 71 | 6 | 8.5% |
| 50～100人 | 78 | 78 | 100.0% | 79 | 3 | 3.8% |
| 101～300人 | 178 | 173 | 97.2% | 195 | 9 | 4.6% |
| 301人以上 | 249 | 249 | 100.0% | 255 | 1 | 0.4% |
| 農林水産業 | 0 | 0 | — | 0 | 0 | — |
| 建設業 | 12 | 11 | 91.7% | 78 | 4 | 5.1% |
| 製造業 | 63 | 62 | 98.4% | 182 | 3 | 1.6% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5 | 5 | 100.0% | 21 | 0 | 0.0% |
| 情報通信業 | 1 | 1 | 100.0% | 4 | 0 | 0.0% |
| 運輸業、郵便業 | 2 | 2 | 100.0% | 71 | 5 | 7.0% |
| 卸売業、小売業 | 181 | 180 | 99.4% | 104 | 3 | 2.9% |
| 金融業、保険業 | 4 | 4 | 100.0% | 12 | 2 | 16.7% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 8 | 5 | 62.5% | 5 | 1 | 20.0% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 26 | 26 | 100.0% | 30 | 0 | 0.0% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 6 | 3 | 50.0% | 11 | 1 | 9.1% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 3 | 3 | 100.0% | 1 | 0 | 0.0% |
| 教育、学習支援業 | 22 | 17 | 77.3% | 23 | 0 | 0.0% |
| 医療、福祉 | 252 | 249 | 98.8% | 100 | 8 | 8.0% |
| 複合サービス事業 | 26 | 26 | 100.0% | 14 | 0 | 0.0% |
| サービス業(他こ分類されないもの) | 19 | 18 | 94.7% | 34 | 1 | 2.9% |



※ 全国値出展 厚生労働省「雇用均等基本調査」

※ 区分は、調査公表年度

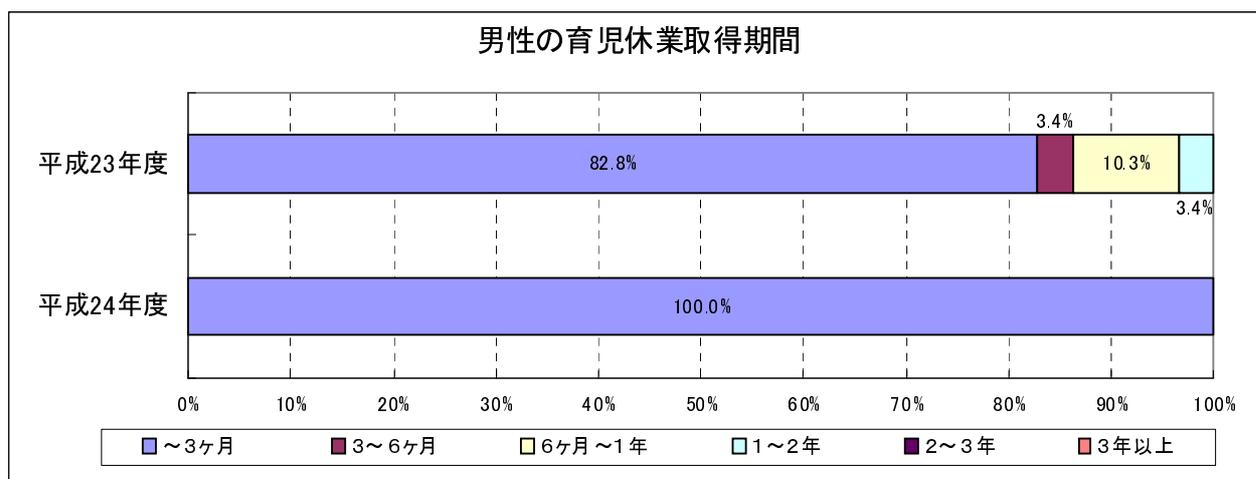
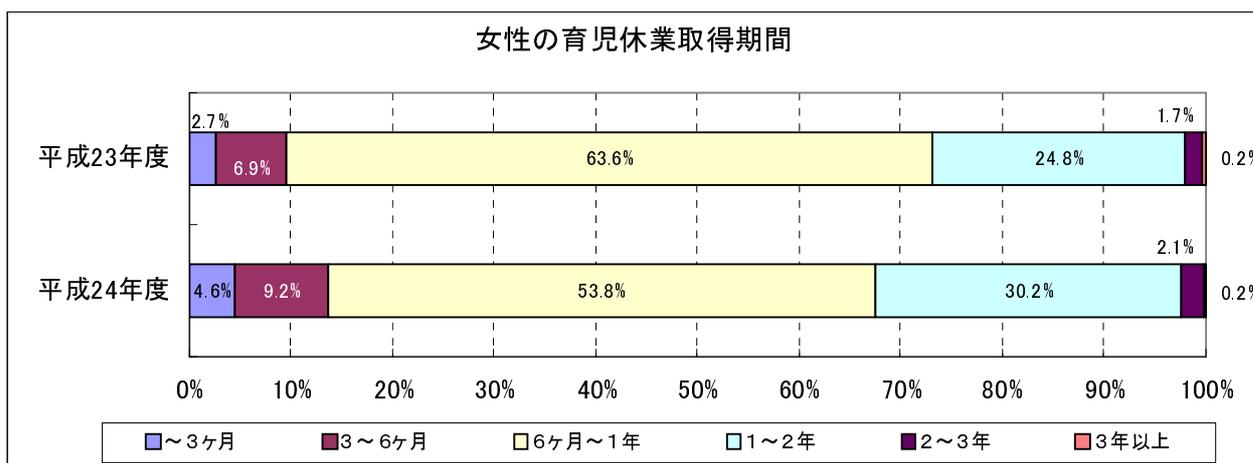
(4) 育児休業取得期間 ※調査対象期間は、平成23年4月1日～平成24年3月31日

女性は「6ヶ月～1年」が53.8%と最も多く、1年未満までの区分の合計が67.5%、「1～2年」は30.2%となっています。

男性は3ヶ月未満が100%となっています。

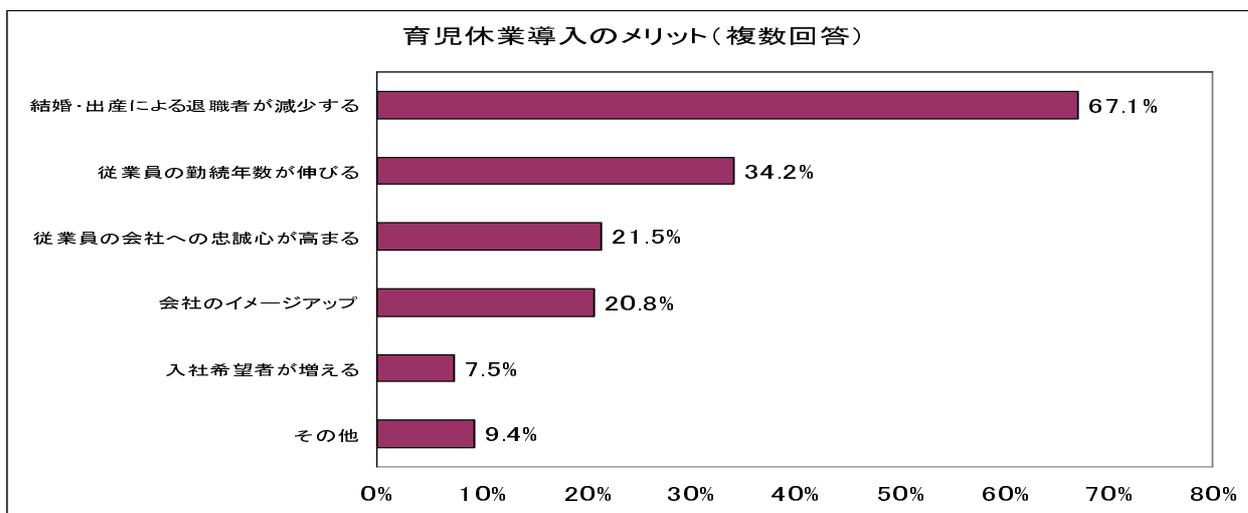
(単位：人)

| 事業所規模 | 女 性 | | | | | | 男 性 | | | | | |
|----------|------|-------|--------|------|------|------|------|-------|--------|------|------|------|
| | ～3ヶ月 | 3～6ヶ月 | 6ヶ月～1年 | 1～2年 | 2～3年 | 3年以上 | ～3ヶ月 | 3～6ヶ月 | 6ヶ月～1年 | 1～2年 | 2～3年 | 3年以上 |
| 平成23年度 | 11 | 28 | 259 | 101 | 7 | 1 | 24 | 1 | 3 | 1 | 0 | 0 |
| 平成24年度 | 28 | 56 | 329 | 185 | 13 | 1 | 28 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10人未満 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10～29人 | 2 | 6 | 39 | 8 | 0 | 0 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 30～49人 | 6 | 3 | 33 | 15 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 50～100人 | 3 | 6 | 45 | 22 | 2 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 101～300人 | 4 | 7 | 110 | 49 | 2 | 1 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 301人以上 | 13 | 34 | 102 | 91 | 9 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |



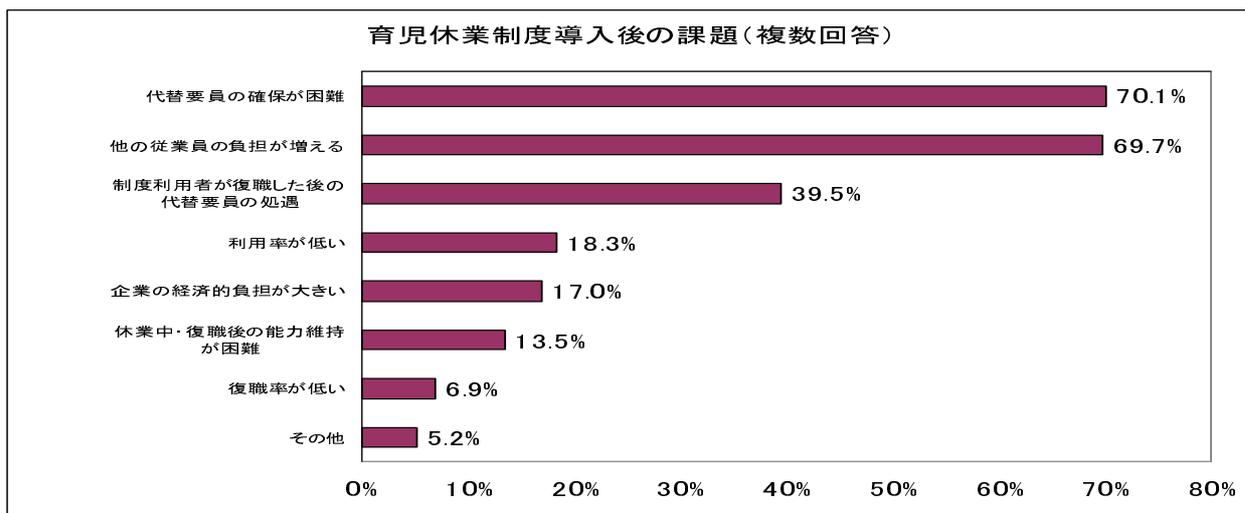
(5) 育児休業制度導入のメリット

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」(67.1%)、「従業員の勤続年数が伸びる」(34.2%)などをあげています。



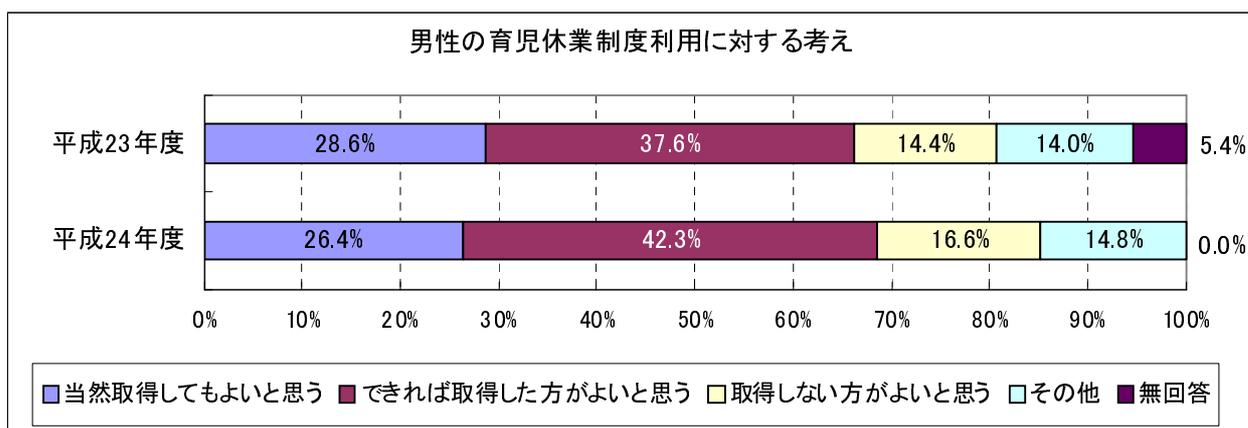
(6) 育児休業制度導入の課題

課題としては「代替要員の確保が困難」(70.1%)、「他の従業員の負担が増える」(69.7%)などとなっています。



(7) 男性の育児休業制度利用に対する考え

男性が育児休業を取得することについて、「当然取得してもよいと思う」が26.4%、「できれば取得した方がよいと思う」が42.3%と肯定的な考え方が68.7%となっています。



4 介護休業

(1) 介護休業制度の整備状況

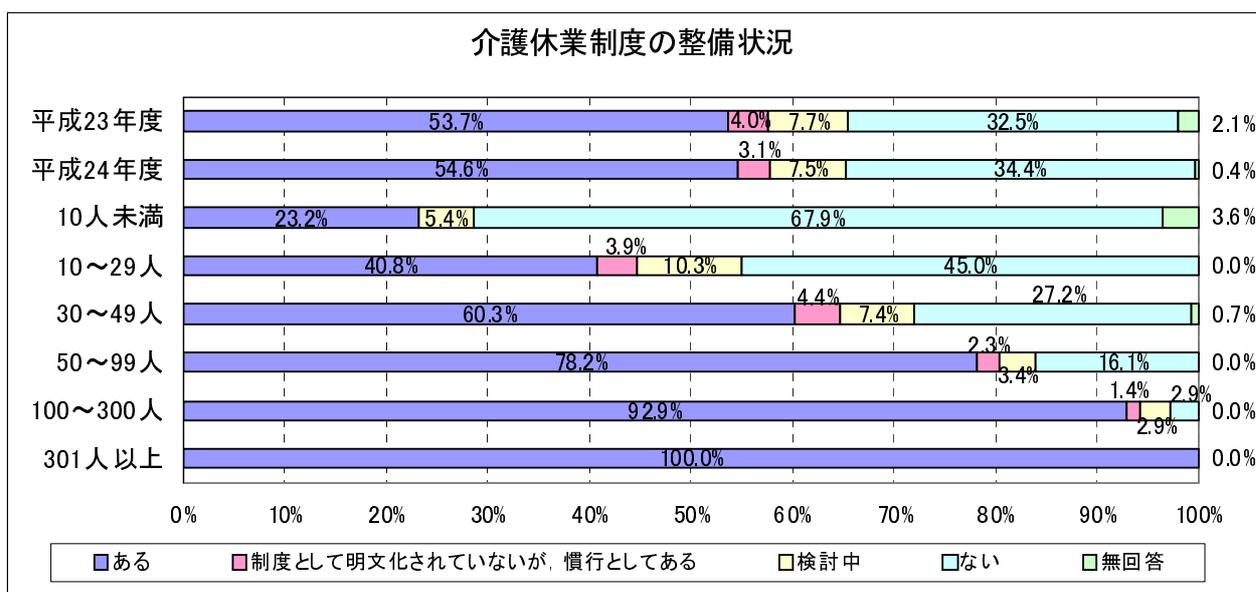
介護休業制度が「ある」は54.6%で、前年度の53.7%に比べ0.9ポイント上昇しています。「制度として明文化されていないが、慣行としてある」は3.1%で、前年度に比べ0.9ポイント低下しています。

また、「ない」は34.4%で、前年度の32.5%に比べ、1.9ポイント上昇しています。

なお、事業規模が大きくなるほど、整備率は高くなっています。

(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23年度 | 377 | 28 | 54 | 228 | 15 | 702 |
| 平成24年度 | 402 | 23 | 55 | 253 | 3 | 736 |
| 10人未満 | 13 | 0 | 3 | 38 | 2 | 56 |
| 10～29人 | 147 | 14 | 37 | 162 | 0 | 360 |
| 30～49人 | 82 | 6 | 10 | 37 | 1 | 136 |
| 50～99人 | 68 | 2 | 3 | 14 | 0 | 87 |
| 100～300人 | 65 | 1 | 2 | 2 | 0 | 70 |
| 301人以上 | 27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 27 |

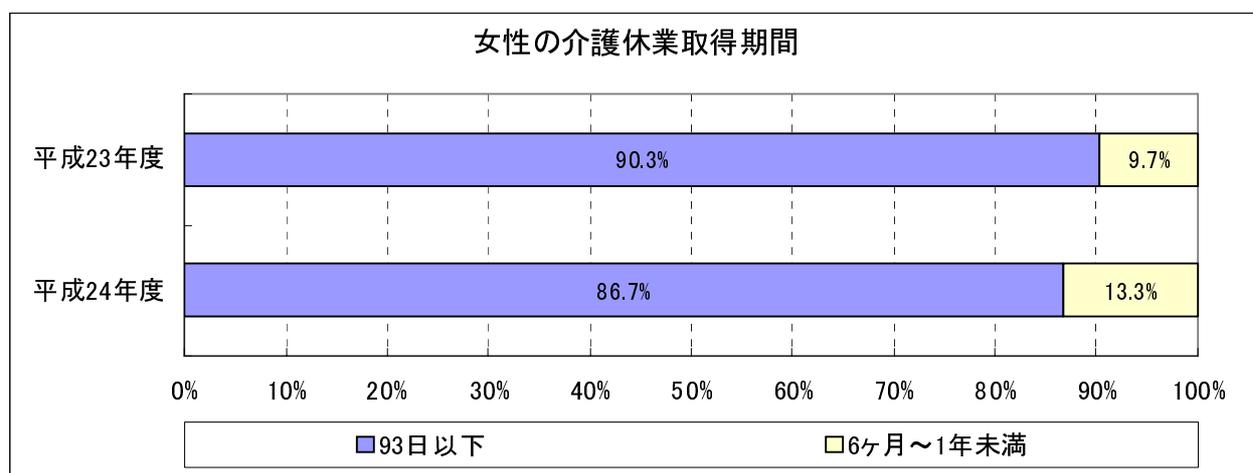


(2) 介護休業制度の利用状況 ※調査対象期間は、平成23年4月1日～平成24年3月31日

介護休業制度利用者の取得期間は、「93日以下」が女性では86.7%，男性では100%となっています。

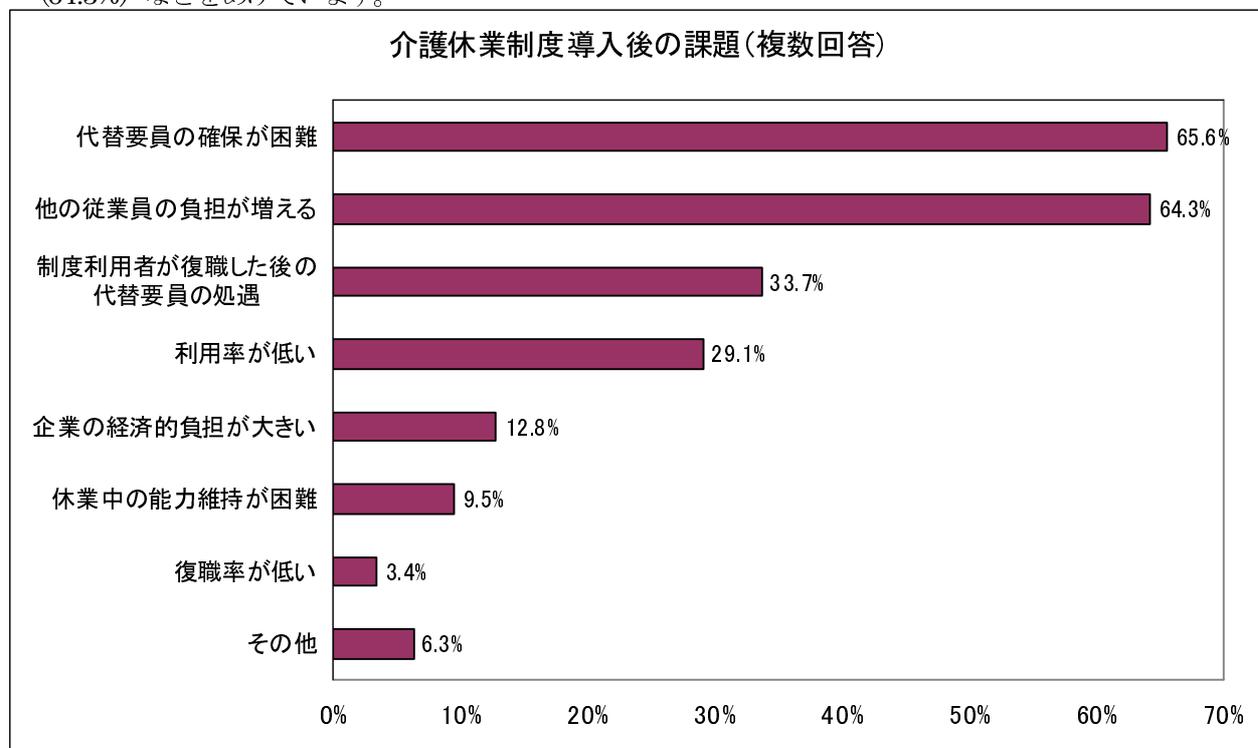
(単位：人)

| 年度 | 女性 | | | | 男性 | | | |
|--------|-------|---------------|--------------|------|-------|---------------|--------------|------|
| | 93日以下 | 94日～ 6ヶ月未満 | 6ヶ月～ 1年未満 | 1年以上 | 93日以下 | 94日～ 6ヶ月未満 | 6ヶ月～ 1年未満 | 1年以上 |
| 平成23年度 | 28 | 0 | 3 | 0 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| 平成24年度 | 26 | 0 | 4 | 0 | 8 | 0 | 0 | 0 |



(3) 介護休業制度導入後の課題

介護休業制度導入後の課題として、「代替要員の確保が困難」(65.6%)、「他の従業員の負担が増える」(64.3%)などをあげています。



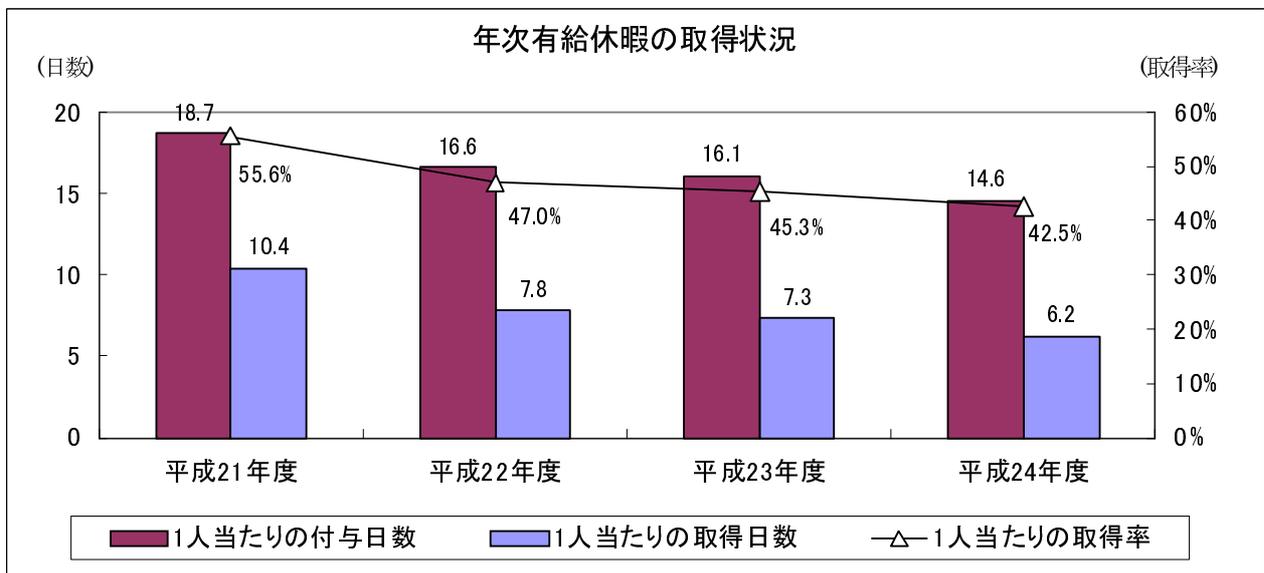
介護休業制度とは、一定の要件を満たす労働者が、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、延べ93日までです。

5 仕事と家庭の両立

(1) 年次有給休暇の取得状況

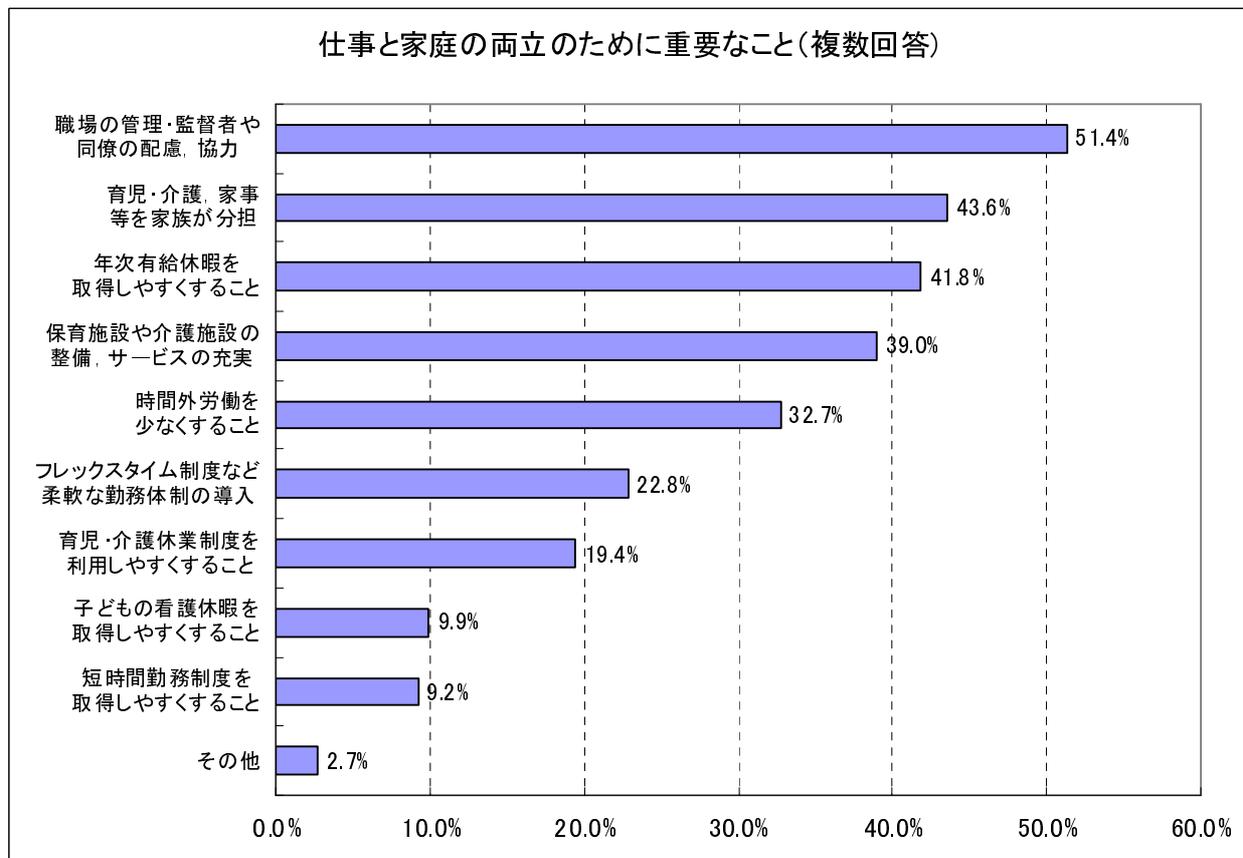
年次有給休暇の1人当たりの取得日数は6.2日で、前年度の7.3日に比べ、1.1日減少しています。また、取得率は42.5%と、前年度の45.3%と比べ2.8ポイント低下しています。

| 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23年度 | 653 | 39,759 | 641,551 | 291,624 | 16.1 | 7.3 | 45.3% |
| 平成24年度 | 630 | 51,004 | 742,276 | 315,651 | 14.6 | 6.2 | 42.5% |
| 10人未満 | 48 | 233 | 3,276 | 1,446 | 14.1 | 6.2 | 44.0% |
| 10～29人 | 301 | 4,014 | 61,693 | 27,738 | 15.4 | 6.9 | 44.8% |
| 30～49人 | 117 | 3,549 | 55,836 | 24,952 | 15.7 | 7.0 | 44.6% |
| 50～100人 | 78 | 4,721 | 71,930 | 34,721 | 15.2 | 7.4 | 48.7% |
| 101～300人 | 60 | 9,700 | 151,776 | 56,632 | 15.6 | 5.8 | 37.2% |
| 301人以上 | 26 | 28,787 | 397,765 | 170,162 | 13.8 | 5.9 | 42.8% |
| 建設業 | 62 | 2,413 | 40,822 | 15,364 | 16.9 | 6.4 | 37.9% |
| 製造業 | 127 | 15,786 | 172,035 | 92,717 | 10.9 | 5.9 | 54.1% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 | 718 | 13,872 | 11,935 | 19.3 | 16.6 | 86.0% |
| 情報通信業 | 7 | 136 | 2,292 | 1,141 | 16.9 | 8.4 | 49.7% |
| 運輸業、郵便業 | 20 | 2,099 | 35,462 | 26,238 | 16.9 | 12.5 | 74.0% |
| 卸売業、小売業 | 88 | 12,808 | 217,638 | 52,774 | 17.0 | 4.1 | 24.1% |
| 金融業、保険業 | 6 | 250 | 4,667 | 1,851 | 18.7 | 7.4 | 39.6% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 9 | 332 | 5,237 | 1,587 | 15.8 | 4.8 | 30.4% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 20 | 1,275 | 22,436 | 9,144 | 17.6 | 7.2 | 40.9% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 21 | 446 | 5,356 | 2,244 | 12.0 | 5.0 | 41.7% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 11 | 216 | 3,550 | 1,115 | 16.4 | 5.2 | 31.7% |
| 教育、学習支援業 | 29 | 1,462 | 26,707 | 9,688 | 18.3 | 6.6 | 36.1% |
| 医療、福祉 | 143 | 8,284 | 119,372 | 58,868 | 14.4 | 7.1 | 49.3% |
| 複合サービス事業 | 6 | 1,649 | 26,296 | 9,902 | 15.9 | 6.0 | 37.7% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 75 | 3,130 | 46,534 | 21,083 | 14.9 | 6.7 | 45.0% |



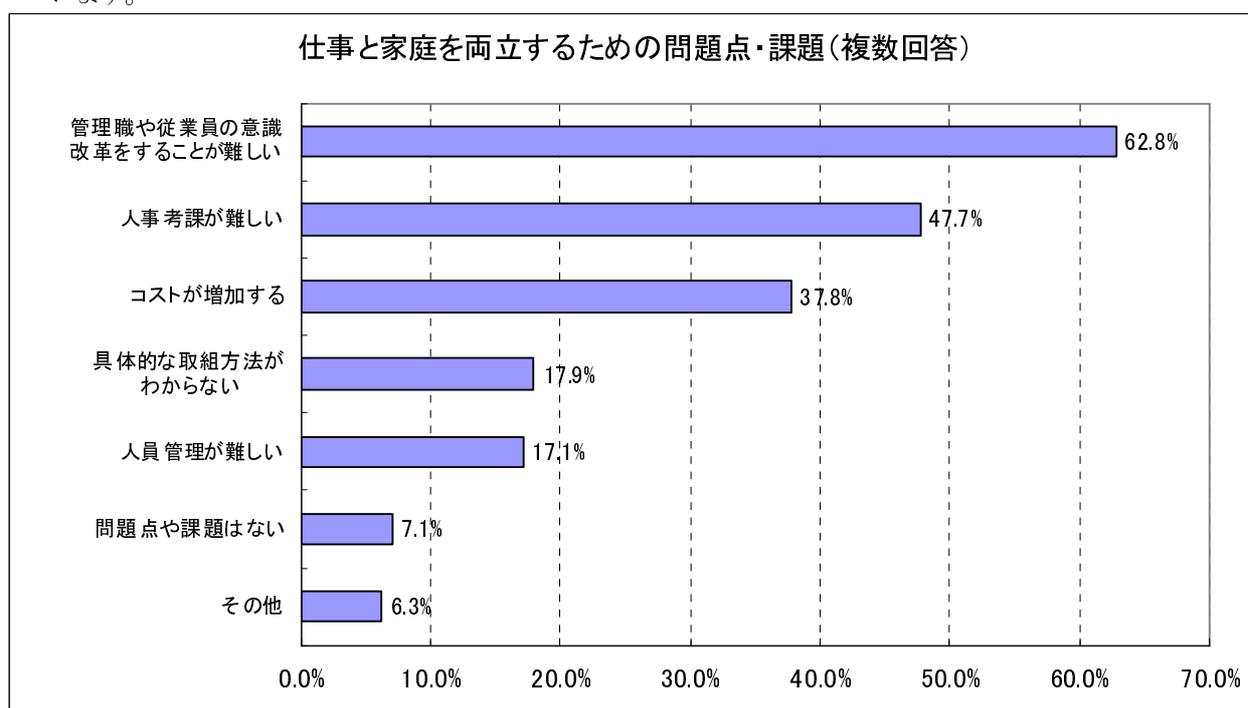
(2) 仕事と家庭の両立のために重要なこと

仕事と家庭の両立のために重要なこととして、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」が51.4%、「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が43.6%、「年次有給休暇を取得しやすくすること」が41.8%などとなっています。



(3) 仕事と家庭を両立するための問題点・課題

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、重要なこととして、「管理職や従業員の意識改革をすることが難しい」が62.8%、「人事考課が難しい」が47.7%、「コストが増加する」が37.8%などとなっています。



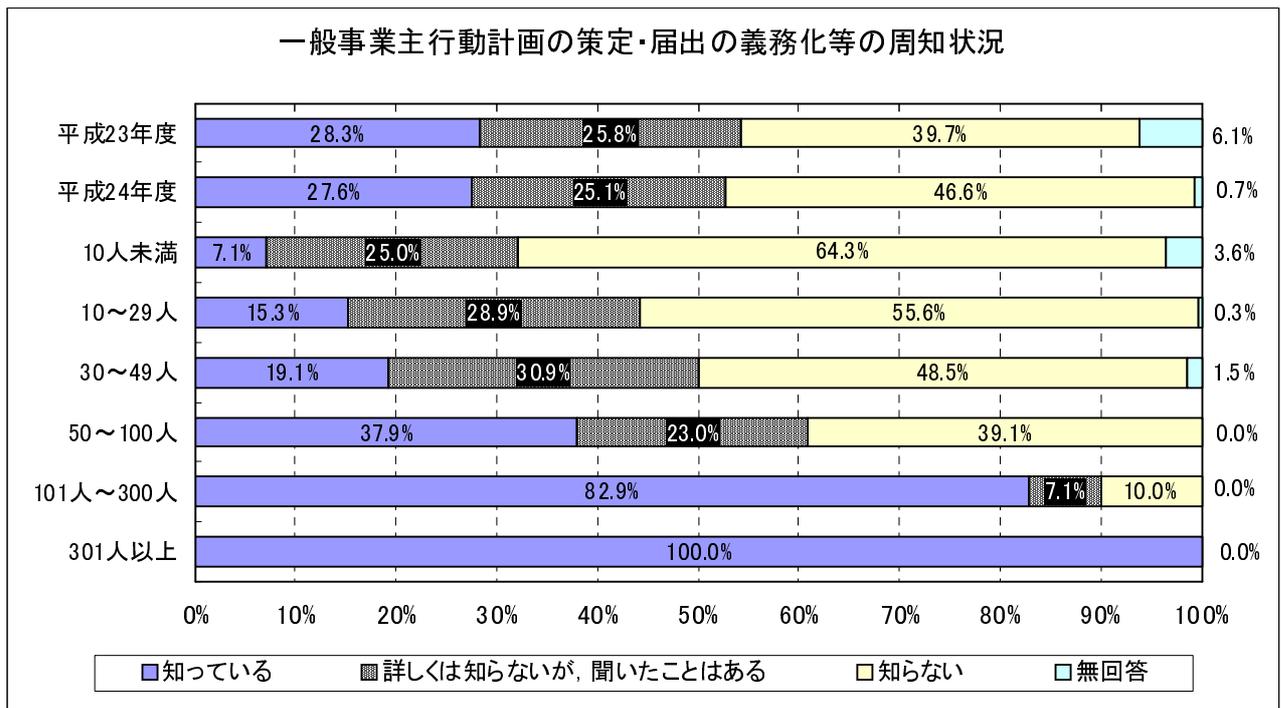
6 一般事業主行動計画

(1) 一般事業主行動計画の周知状況

常用雇用する労働者が101人以上の事業主には「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27.6%となっています。

(単位：事業所)

| 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23年度 | 199 | 181 | 279 | 43 | 702 |
| 平成24年度 | 203 | 185 | 343 | 5 | 736 |
| 10人未満 | 4 | 14 | 36 | 2 | 56 |
| 10～29人 | 55 | 104 | 200 | 1 | 360 |
| 30～49人 | 26 | 42 | 66 | 2 | 136 |
| 50～100人 | 33 | 20 | 34 | 0 | 87 |
| 101人～300人 | 58 | 5 | 7 | 0 | 70 |
| 301人以上 | 27 | 0 | 0 | 0 | 27 |



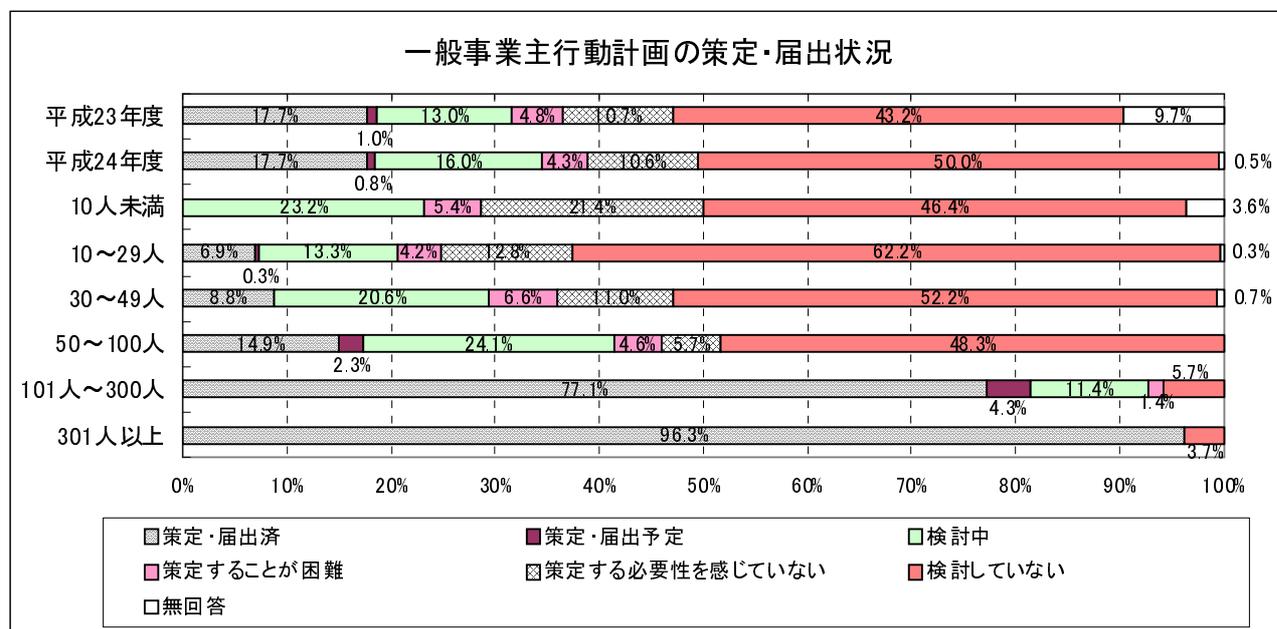
一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と実施時期を定めるものです。

(2) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

一般事業主行動計画の策定を、「検討中」と回答したのは16.0%、「策定することが困難」が4.3%、「必要性を感じていない」が10.6%、「検討していない」が50.0%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23年度 | 124 | 7 | 91 | 34 | 75 | 303 | 68 | 702 |
| 平成24年度 | 130 | 6 | 118 | 32 | 78 | 368 | 4 | 736 |
| 10人未満 | 0 | 0 | 13 | 3 | 12 | 26 | 2 | 56 |
| 10～29人 | 25 | 1 | 48 | 15 | 46 | 224 | 1 | 360 |
| 30～49人 | 12 | 0 | 28 | 9 | 15 | 71 | 1 | 136 |
| 50～100人 | 13 | 2 | 21 | 4 | 5 | 42 | 0 | 87 |
| 101人～300人 | 54 | 3 | 8 | 1 | 0 | 4 | 0 | 70 |
| 301人以上 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 27 |
| 建設業 | 18 | 1 | 12 | 3 | 5 | 37 | 0 | 76 |
| 製造業 | 24 | 1 | 19 | 9 | 17 | 79 | 1 | 150 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 7 |
| 情報通信業 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 5 | 0 | 7 |
| 運輸業、郵便業 | 6 | 0 | 3 | 1 | 5 | 12 | 0 | 27 |
| 卸売業、小売業 | 16 | 1 | 18 | 8 | 12 | 58 | 1 | 114 |
| 金融業、保険業 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 | 0 | 7 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 0 | 0 | 3 | 1 | 2 | 4 | 1 | 11 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 5 | 0 | 5 | 0 | 1 | 10 | 0 | 21 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 19 | 0 | 26 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1 | 0 | 3 | 0 | 2 | 8 | 0 | 14 |
| 教育、学習支援業 | 4 | 1 | 5 | 2 | 2 | 17 | 0 | 31 |
| 医療、福祉 | 34 | 2 | 27 | 5 | 10 | 78 | 1 | 157 |
| 複合サービス事業 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 7 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 14 | 0 | 16 | 1 | 17 | 33 | 0 | 81 |



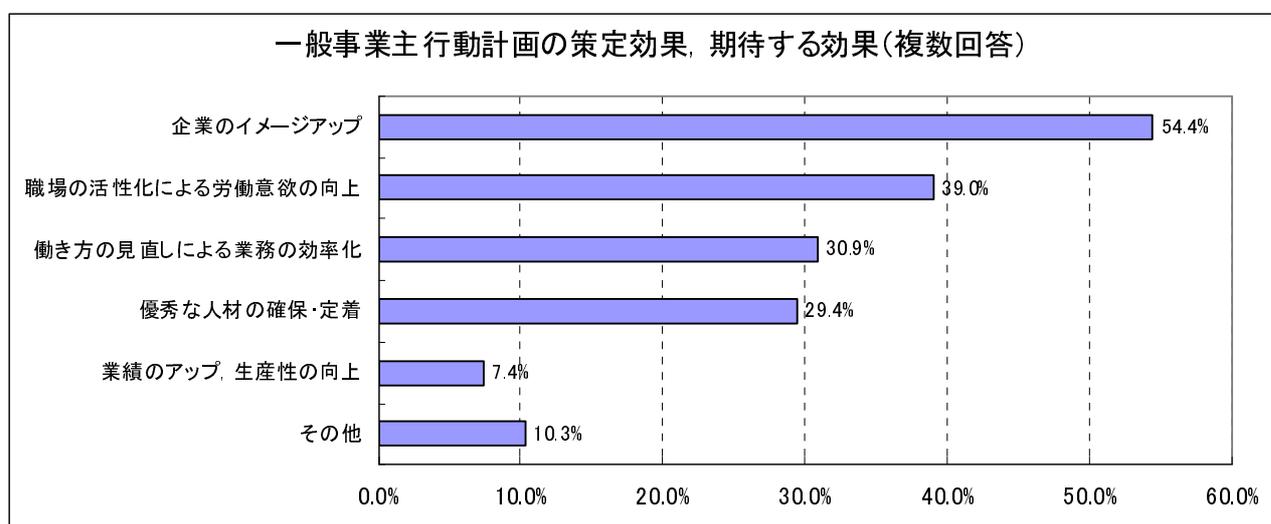
(3) 一般事業主行動計画の策定効果, 期待する効果

一般事業主行動計画の策定・期待する効果としては、「企業のイメージアップ」が54.4%、「職場の活性化による労働意欲の向上」が39.0%、「働き方の見直しによる業務の効率化」が30.9%、「優秀な人材の確保・定着」が29.4%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 | 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 | 優秀な人材の確保・定着 | 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企業数 |
|-------------------|------------|------------------|------------------|-------------|----------------|-----|-----|---------------|
| 平成 23 年度 | 47 | 55 | 39 | 37 | 10 | 10 | 14 | 131 |
| 平成 24 年度 | 74 | 53 | 42 | 40 | 10 | 14 | 0 | 136 |
| 10 人未満 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 10～29 人 | 18 | 9 | 9 | 7 | 1 | 0 | 0 | 26 |
| 30～49 人 | 7 | 5 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 12 |
| 50～100 人 | 9 | 8 | 5 | 7 | 3 | 0 | 0 | 15 |
| 101 人～300 人 | 27 | 21 | 17 | 14 | 4 | 11 | 0 | 57 |
| 301 人以上 | 13 | 9 | 8 | 9 | 2 | 2 | 0 | 26 |
| 建設業 | 14 | 8 | 6 | 5 | 2 | 0 | 0 | 19 |
| 製造業 | 15 | 6 | 6 | 4 | 2 | 2 | 0 | 25 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 情報通信業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 運輸業, 郵便業 | 3 | 1 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| 卸売業, 小売業 | 12 | 9 | 6 | 5 | 3 | 1 | 0 | 17 |
| 金融業, 保険業 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 不動産業, 物品賃貸業 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 5 |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 教育, 学習支援業 | 2 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| 医療, 福祉 | 14 | 13 | 11 | 12 | 1 | 7 | 0 | 36 |
| 複合サービス事業 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| サービス業(他に分類されないもの) | 7 | 5 | 2 | 5 | 1 | 0 | 0 | 14 |

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

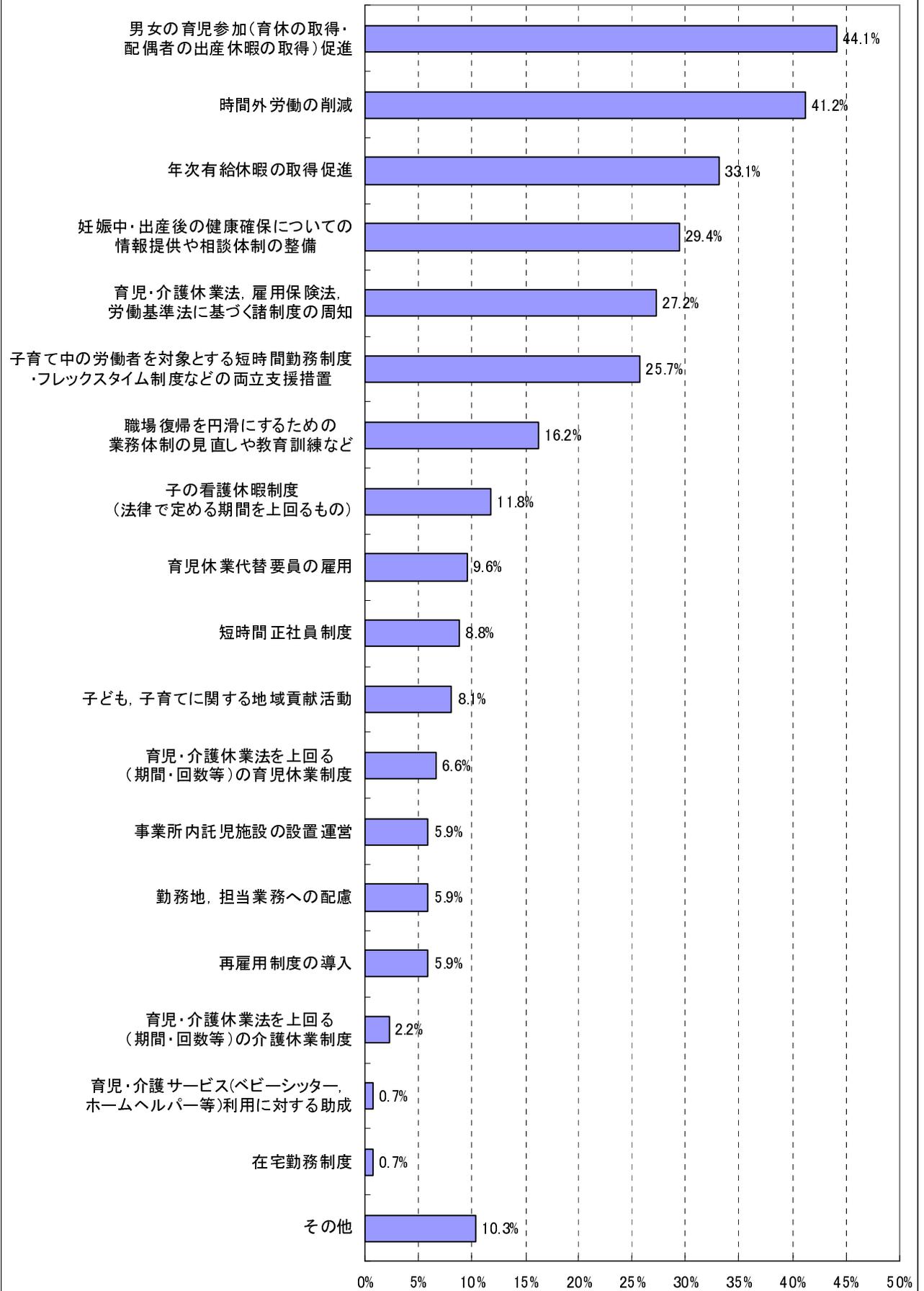
「男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進」が44.1%、「時間外労働の削減」が41.2%、「年次有給休暇の取得促進」が33.1%など、働き方の見直しに係わるものが上位を占めています。

(単位：事業所)

| 策定項目 | 10人未満 | 10～29人 | 30～49人 | 50～100人 | 101人～300人 | 301人以上 | 全体 |
|---|-------|--------|--------|---------|-----------|--------|----|
| 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 | 14 | 6 | 4 | 24 | 12 | 60 |
| 時間外労働の削減 | 0 | 11 | 4 | 5 | 21 | 15 | 56 |
| 年次有給休暇の取得促進 | 0 | 6 | 3 | 6 | 24 | 6 | 45 |
| 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 | 0 | 6 | 4 | 4 | 17 | 9 | 40 |
| 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 | 10 | 4 | 4 | 13 | 6 | 37 |
| 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 | 0 | 10 | 4 | 3 | 10 | 8 | 35 |
| 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 | 4 | 1 | 4 | 9 | 4 | 22 |
| 子の看護休暇制度(法律で定める期間を上回るもの) | 0 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 16 |
| 育児休業代替要員の雇用 | 0 | 2 | 0 | 1 | 9 | 1 | 13 |
| 短時間正社員制度 | 0 | 3 | 0 | 2 | 6 | 1 | 12 |
| 子ども, 子育てに関する地域貢献活動 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 11 |
| 育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)の育児休業制度 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 4 | 9 |
| 事業所内託児施設の設置運営 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 8 |
| 勤務地, 担当業務への配慮 | 0 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 8 |
| 再雇用制度の導入 | 0 | 0 | 1 | 0 | 4 | 3 | 8 |
| 育児・介護休業法を上回る(期間・回数等)の介護休業制度 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 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 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 在宅勤務制度 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| その他 | 0 | 0 | 1 | 2 | 8 | 3 | 14 |

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136事業所が対象

一般事業主行動計画の策定項目（複数回答）



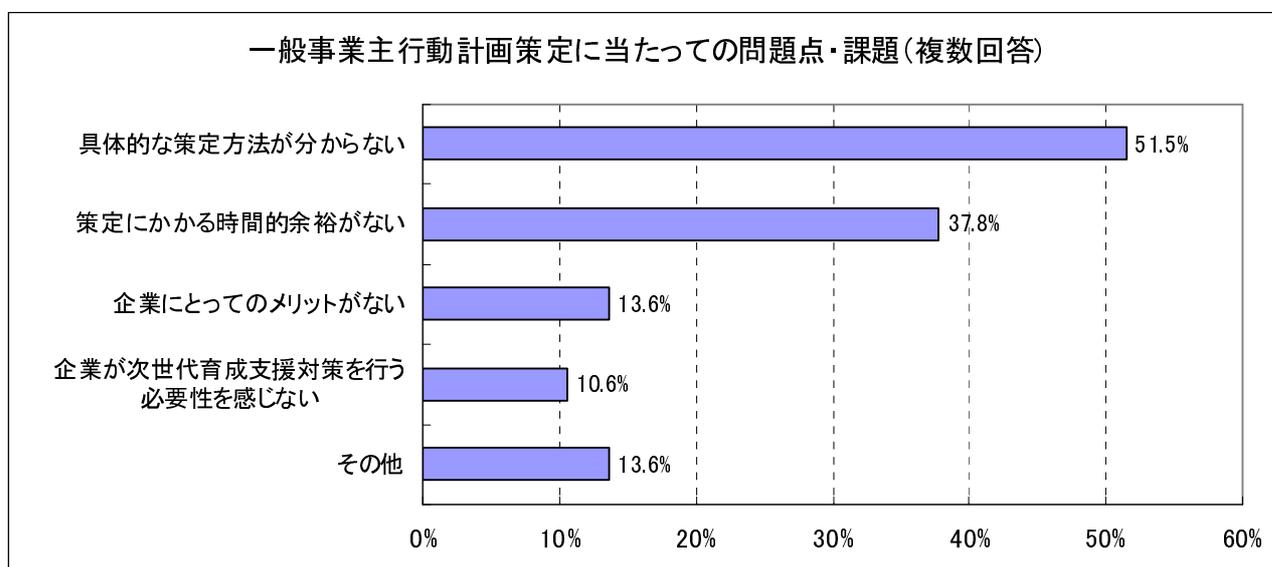
(5) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題

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51.5%、「策定にかかる時間的余裕がない」が37.8%、「企業にとってのメリットがない」が13.6%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 | 企業ことでのメリットがない | 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 23 年度 | 230 | 183 | 88 | 63 | 73 | 503 |
| 平成 24 年度 | 307 | 225 | 81 | 63 | 81 | 596 |
| 10 人未満 | 25 | 16 | 12 | 8 | 10 | 54 |
| 10～29 人 | 173 | 126 | 48 | 36 | 41 | 333 |
| 30～49 人 | 70 | 46 | 14 | 13 | 15 | 123 |
| 50～100 人 | 29 | 32 | 6 | 5 | 13 | 72 |
| 101 人～300 人 | 9 | 5 | 1 | 1 | 2 | 13 |
| 301 人以上 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 建設業 | 35 | 19 | 10 | 5 | 6 | 57 |
| 製造業 | 60 | 52 | 21 | 9 | 11 | 124 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 | 2 | 0 | 1 | 0 | 6 |
| 情報通信業 | 5 | 1 | 1 | 0 | 1 | 7 |
| 運輸業, 郵便業 | 13 | 6 | 3 | 2 | 3 | 21 |
| 卸売業, 小売業 | 48 | 41 | 11 | 14 | 12 | 96 |
| 金融業, 保険業 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 不動産業, 物品賃貸業 | 4 | 3 | 0 | 1 | 2 | 10 |
| 学術研究, 専門・技術サービス業 | 6 | 7 | 3 | 3 | 3 | 16 |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | 8 | 7 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 生活関連サービス業, 娯楽業 | 7 | 4 | 1 | 2 | 2 | 13 |
| 教育, 学習支援業 | 13 | 12 | 3 | 3 | 3 | 26 |
| 医療, 福祉 | 69 | 46 | 12 | 11 | 21 | 120 |
| 複合サービス事業 | 2 | 3 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| サービス業(他ここ分類されないもの) | 30 | 20 | 13 | 6 | 13 | 67 |

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 596 事業所が対象



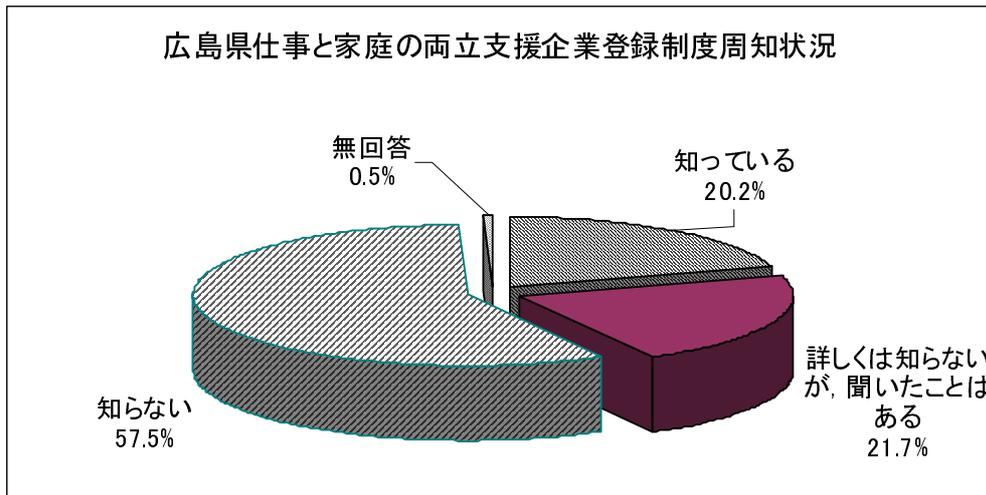
7 広島県の登録制度

(1) 「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20.2%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が21.7%となっています。
「知らない」が57.5%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 | 合計 |
|-------|------------------------|------|-----|-----|
| 149 | 160 | 423 | 4 | 736 |

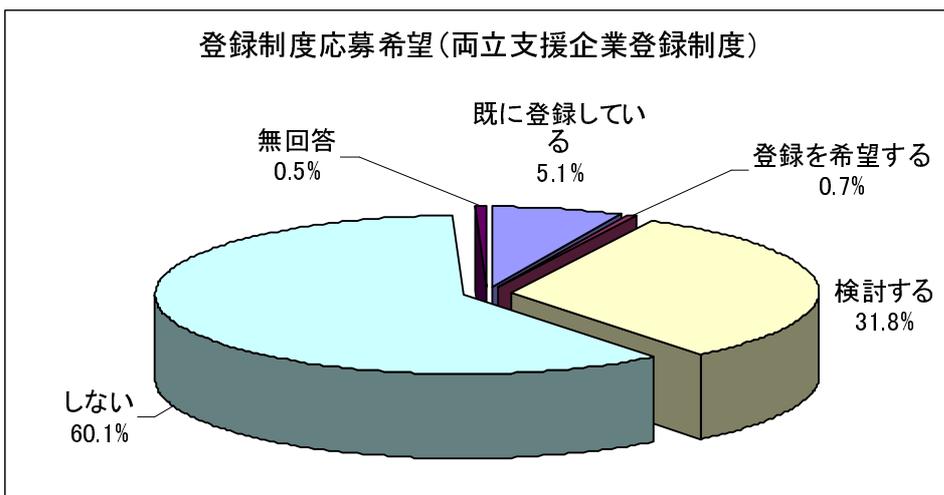


(2) 両立支援登録制度の応募希望

「希望する」が0.7%、「検討する」が31.8%で、「しない」が60.1%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 | しない | 無回答 | 合計 |
|----------|---------|------|-----|-----|-----|
| 51 | 5 | 234 | 442 | 4 | 736 |



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。

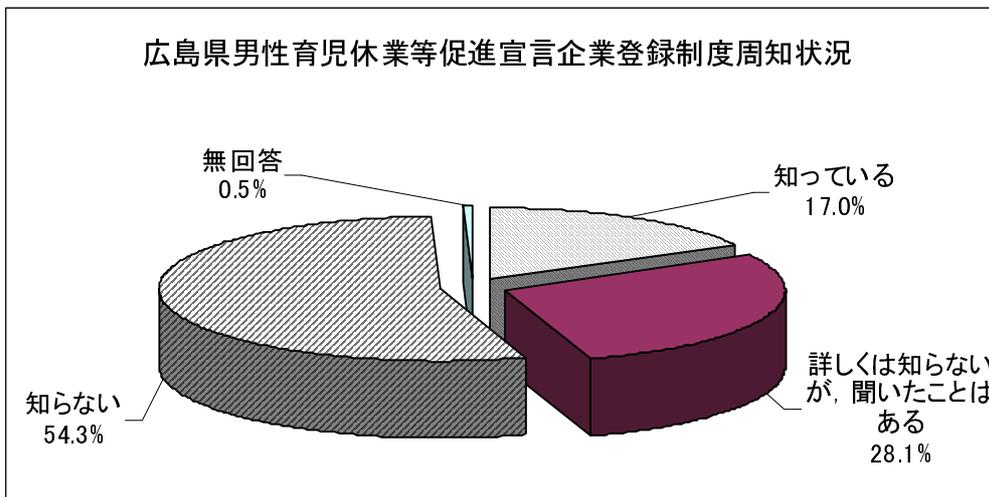
さらに、広島県の建設工事入札参加資格において、登録企業は加点評価されます。

(3) 「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17.0%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が28.1%、「知らない」が54.3%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 | 合計 |
|-------|------------------------|------|-----|-----|
| 125 | 207 | 400 | 4 | 736 |

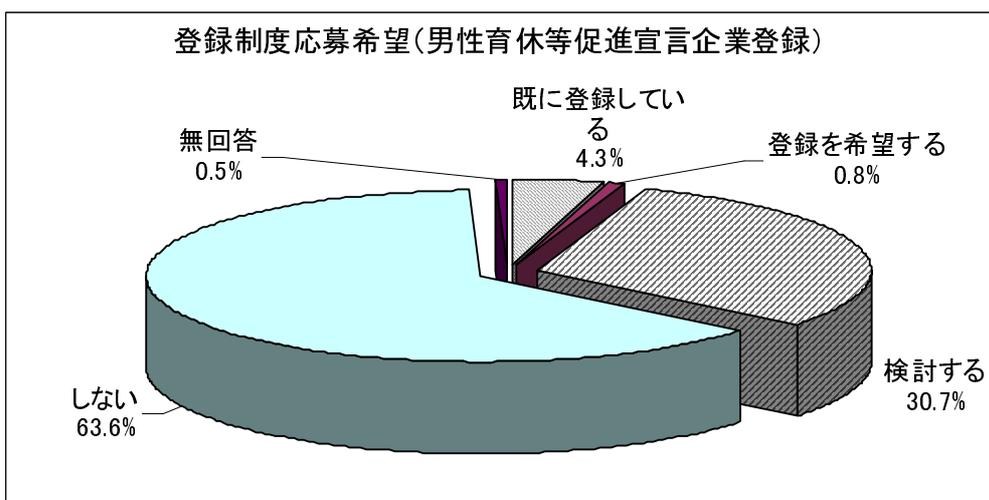


(4) 男性育児休業等促進宣言企業の登録希望

「希望する」が0.8%、「検討する」が30.7%で、「しない」が63.6%となっています。

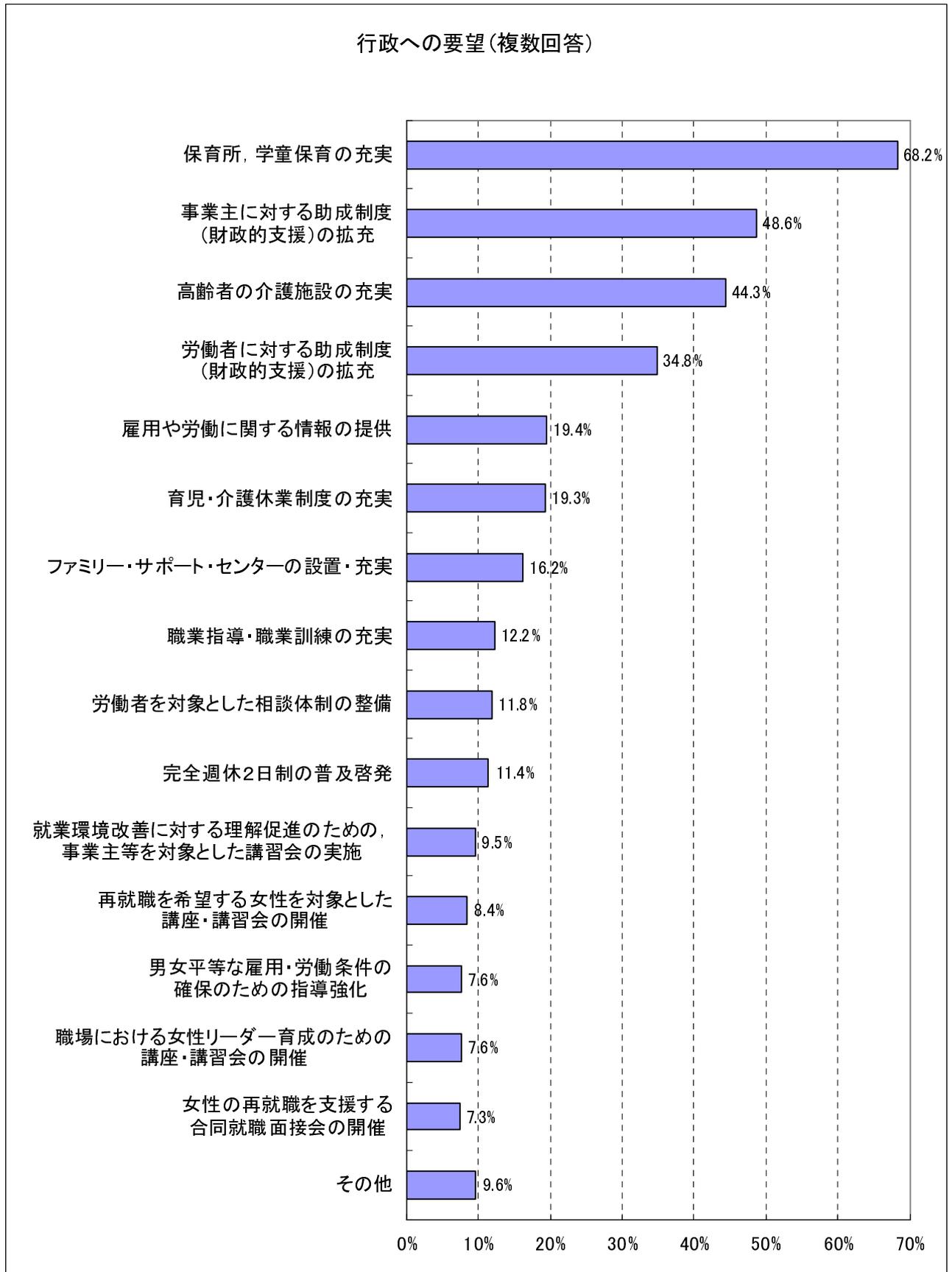
(単位：事業所)

| 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 | 合計 |
|----------|---------|------|-----|-----|-----|
| 32 | 6 | 226 | 468 | 4 | 736 |



8 行政への要望

働きやすい職場環境整備のための行政への要望は、「保育所、学童保育の充実」が68.2%、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が48.6%、「高齢者の介護施設の充実」が44.3%などとなっています。



平成24年度 広島県職場環境実態調査

- 1 この調査票は、事業主又は人事・労務担当責任者が御回答くださるようお願いいたします。
 2 この調査票に記載された事項については、統計以外の目的に使用しませんので、ありのままを御記入ください。

実施機関 広島県商工労働局産業人材課 担当者 中野
 電 話 082-513-3419 FAX 082-222-5521

I 貴事業所について

| | |
|---|--|
| 企 業 名 | ※ゴム印可 |
| 所 在 地 (本店又は主たる事業所の所在地) | 〒 _____ - _____ Tel (_____) _____ - _____ Fax (_____) _____ - _____ |
| 事 業 内 容 (主要なもの1つに○をしてください。) | 1 建設業 2 製造業 3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業 5 運輸業、郵便業 6 卸売業、小売業 7 金融業、保険業 8 不動産業、物品賃貸業 9 学術研究、専門・技術サービス業 10 宿泊業、飲食サービス業 11 生活関連サービス業、娯楽業 12 教育、学習支援業 13 医療、福祉 14 複合サービス事業 15 サービス業(他に分類されないもの) |
| 企 業 規 模 (パートタイム労働者を含む。派遣労働者、請負労働者は除く。) | 常用労働者数※ 総 数 _____人 (うち男性 _____人, 女性 _____人) ※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、その雇用期間が回復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者の数。 他に事業所・営業所・工場等がある場合は、その人数も含めた全体の人数を記入してください。 |
| 記 入 者 | 所属・役職名 _____ お名前 _____ TEL (_____) _____ - _____ |

II 仕事と家庭の両立(ワーク・ライフ・バランス)について

問1 仕事と家庭を両立するためには、何が重要であると考えますか。主なものを3つまで選んでください。

- | | |
|---|------------------------|
| 1 年次有給休暇を取得しやすくすること | 2 時間外勤務を少なくすること |
| 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること | 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること |
| 5 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)を導入すること | |
| 6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること | 7 子どもの看護休暇を取得しやすくすること |
| 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること | 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実 |
| 10 その他 (_____) | |

問2 企業が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、問題点・課題としてどのようなものがありますか。主なものを3つまで選んでください。

- | | |
|------------------|-------------------------|
| 1 具体的な取組方法が分からない | 2 管理職や従業員の意識改革をすることが難しい |
| 3 人員管理が難しい | 4 コストが増加する |
| 5 人事考課が難しい | 6 問題点や課題はない |
| 7 その他 (_____) | |

III 男女雇用機会均等法関連について

問3 貴事業所では、女性を管理職(課長クラス以上の職)に登用していますか。

- 1 登用している 2 登用していない

問4 問3で「女性を管理職に登用している」と回答された事業所にお尋ねします。

- (1) 管理職(課長クラス以上の職)は、全体で何人いますか。 (_____) 人
- (2) (1)のうち、女性管理職(課長クラス以上の職)は、何人いますか。(_____) 人

問 11 育児休業制度導入のメリットは何ですか。主なものを2つまで選んでください。

- 1 結婚・出産による退職者が減少する 2 会社のイメージアップ 3 従業員の勤続年数が延びる
 4 従業員の会社への忠誠心が高まる 5 入社希望者が増える
 6 その他 ()

問 12 育児休業制度導入の課題は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
 4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
 7 企業の経済的負担が大きい (負担内容:)
 8 その他 ()

V 介護休業制度等について

「介護休業制度」とは、労働者が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ます。期間は通算して、93日までです。

問 13 貴事業所に介護休業制度の規定はありますか。

- 1 ある 2 制度として明文化されていないが慣行としてある 3 ない 4 検討中

問 14 問 13 で介護休業制度が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 休業できる期間はどのくらいですか。

- 1 93日 2 94日～6ヶ月未満 3 6ヶ月～1年未満 4 1年以上

(2) 介護休業中の賃金の支払いはどのようになっていますか。ただし、雇用保険の介護休業給付金は除きます。

- 1 支給していない 2 給料全額の4割以下の支給
 3 給料全額の8割未満の支給 4 全額支給
 5 その他 ()

問 15 平成23年4月1日から平成24年3月31日まで(過去1年間)の介護休業の取得者数及び取得日数をお答えください。

| 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 |
|------|-------|-----------|----------|------|
| 男 性 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 女 性 | 人 | 人 | 人 | 人 |

問 16 介護休業制度導入後の課題は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
 4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
 7 企業の経済的負担が大きい (負担内容:)
 8 その他 ()

VI 年次有給休暇について

問 17 貴事業所の年次有給休暇の取得状況(23年又は23年度の実績)についてお尋ねします。

それぞれの数を御記入ください。

- (1) 年次有給休暇付与対象者数 () 人
 (2) 与えた日数の合計(全労働者分。22年又は22年度からの繰越分を除く) () 日
 (3) 1年間の取得(消化)日数の合計(繰越分の取得日数も含む。半日は切上げ) () 日

(回答例) 従業員が30人の場合(全員フルタイム従業員の場合として、うち勤続年数1年が1人、3年が2人、5年以上が27人、取得日数1人あたり10.5日)

(1) 30人 (2) (1人×10日) + (2人×14日) + (27人×20日) = 578日 (3) 10.5日×30人 = 315日
 (2), (3)は積算した値を記入してください。

Ⅶ 広島県の取組について

問 23 全ての事業所へお尋ねします。

広島県独自の取組として、一般事業主行動計画を策定して、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を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、県のホームページ等でその取組内容等を広く紹介しています。

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。
更に、広島県の建設工事入札参加資格審査において、登録企業は加点評価されます。

(1) この登録制度を知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

(2) 県の登録制度に応募されますか。

- 1 既に登録している 2 登録を希望する 3 検討する 4 しない



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

問 24 全ての事業所へお尋ねします。

広島県独自の取組として、平成22年4月より男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した企業を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。

(1) この登録制度を知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

(2) 県の登録制度に応募されますか。

- 1 既に登録している 2 登録を希望する 3 検討する 4 しない

問 25 広島県では、「一般事業主行動計画」の策定や取組についてのアドバイス、各種制度や助成金等の情報提供を行っています。

また、企業などに出向いての相談や、電話・FAX・電子メールによる相談にも応じています。このサービスの御利用を希望されますか。

- 1 希望する 2 希望しない

※「希望する」と回答された事業所には、関係資料を送付いたします。

Ⅷ 行政への要望について

問 26 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政の取組があればよいと考えますか。

5つまで選んでください。

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 保育所、学童保育の充実 | 2 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 3 完全週休2日制の普及啓発 | 4 育児・介護休業制度の充実 |
| 5 高齢者の介護施設の充実 | 6 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実 |
| 7 職業指導・職業訓練の充実 | 8 雇用や労働に関する情報の提供 |
| 9 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 | |
| 10 男女平等な雇用・労働条件の確保のための指導強化 | |
| 11 再就職を希望する女性を対象とした講座・講習会の開催 | |
| 12 女性の再就職を支援する合同就職面接会の開催 | |
| 13 職場における女性のリーダー育成のための講座・講習会の開催 | |
| 14 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | 15 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充 |
| 16 その他 | |

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において育児や介護の援助を受けたい人と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です。

～ 御協力ありがとうございました～
6月19日(火)までにご提出ください。