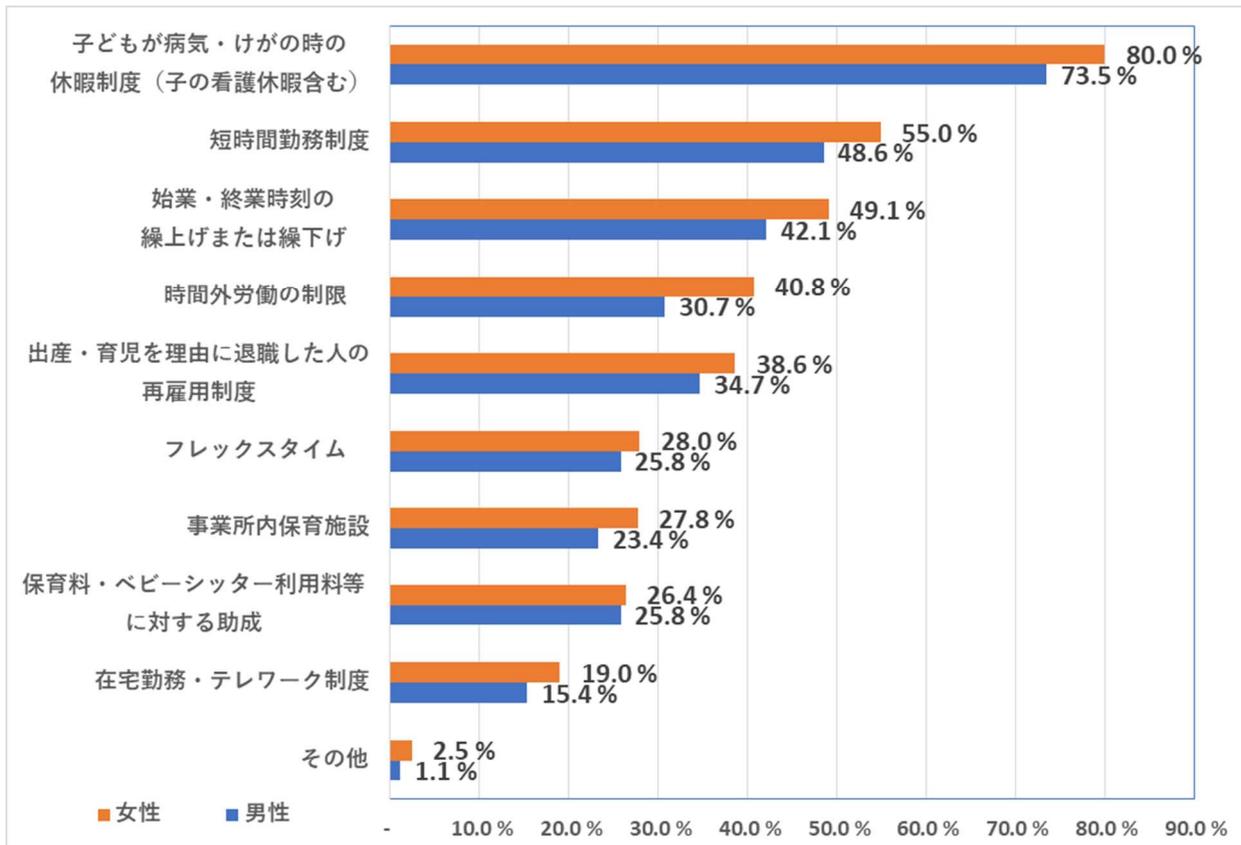


18) 仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度 女性・男性各従業員調査票 VI 問  
20より

育児をしながら働き続けるために企業に望む支援制度（複数回答可）として、男女の従業員ともに、「子どもが病気・けがの時の休暇制度（子の看護休暇含む）」（女性：80.0%、男性73.5%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度」（女性：55.0%、男性：48.6%）となっている。



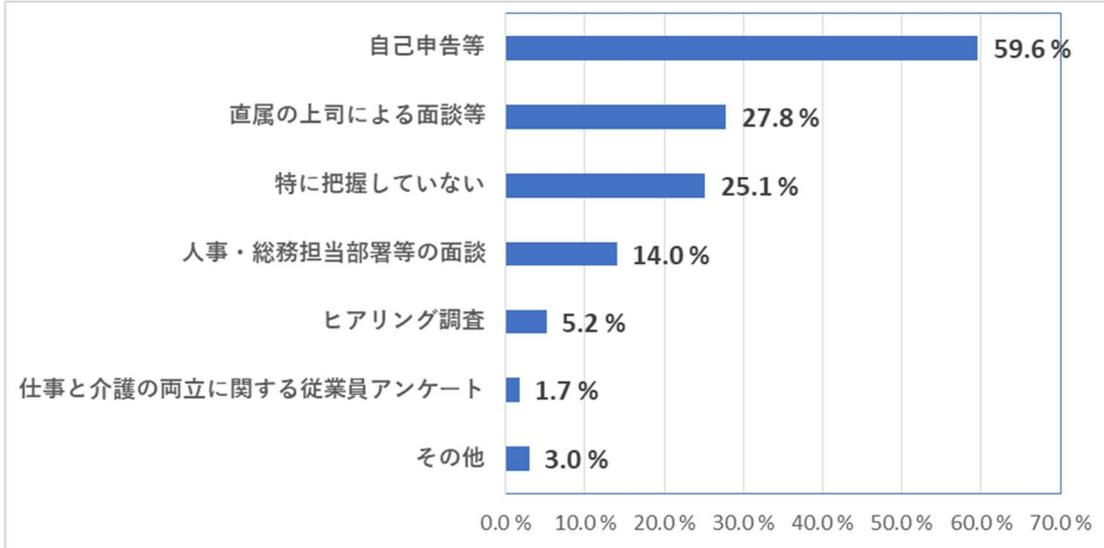
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性 N=515 男性 N=449）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(1) 介護休業制度

A 事業主調査

1) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 事業主調査票 III 問 24 より

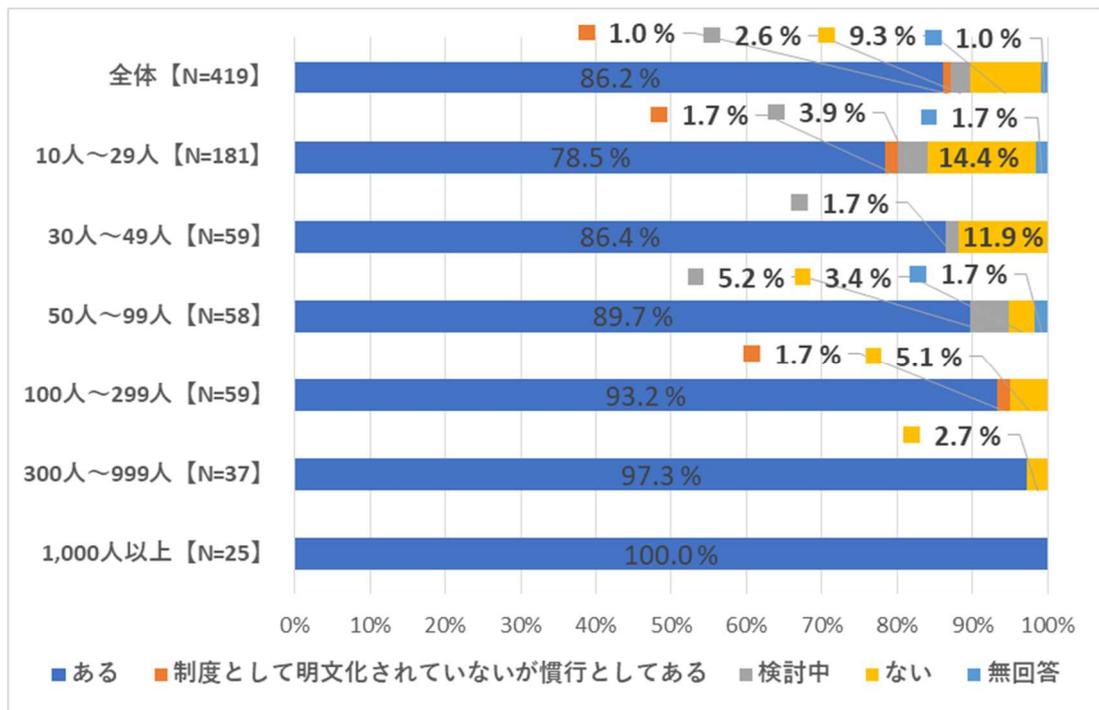
平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日までの過去 3 年間の従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握状況（複数回答可）は、「自己申告等」が 59.6%と最も多く、次いで「直属の上司による面談等」が 27.8%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=406）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 介護休業制度の整備状況 事業主調査票 III 問 25 より

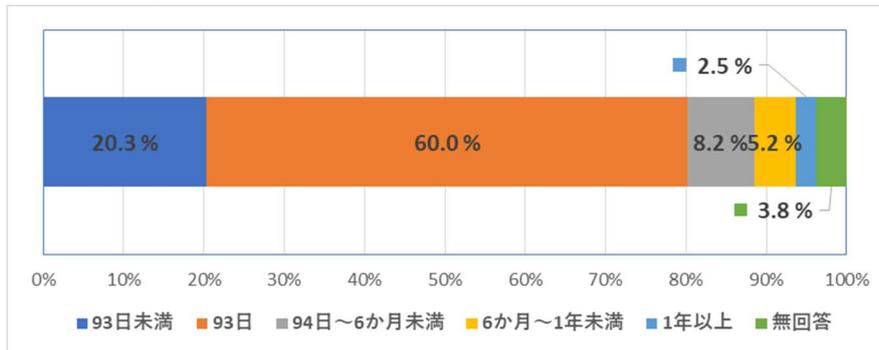
介護休業制度の規定は、「ある」が 86.2%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 3) 介護休業の休業期間 事業主調査票 III 問26より

介護休業の規定について、「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主がその取得可能期間としてあげたのは、「93日」が60.0%と最も多く、次いで「93日未満」が20.3%となっている。



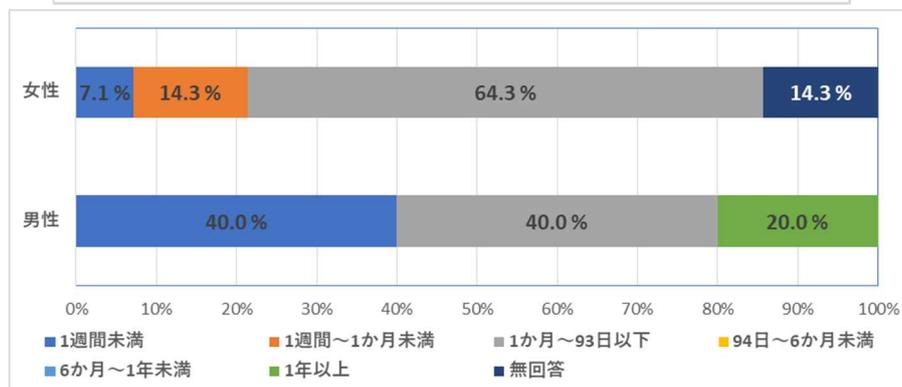
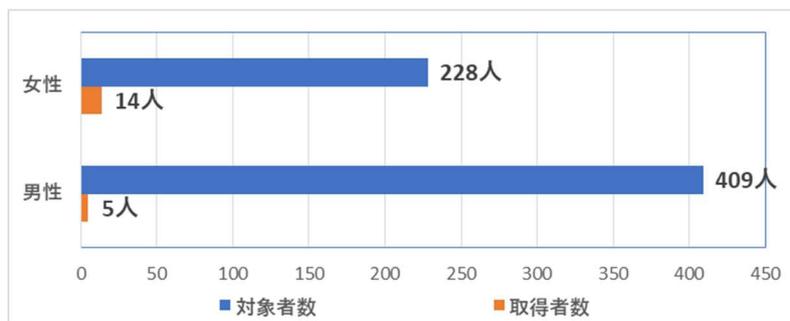
※上記割合は「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主数のうち、本質問への有効回答者数 (N=365) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

※(参考) 育児・介護休業法では、「介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。」されている。

### 4) 介護休業の利用状況 事業主調査票 III 問27より

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の介護休業の取得率は、女性従業員が6.1%(対象者228人、実際の取得者14人)、男性従業員が1.2%(対象者409人、実際の取得者5人)となっている。

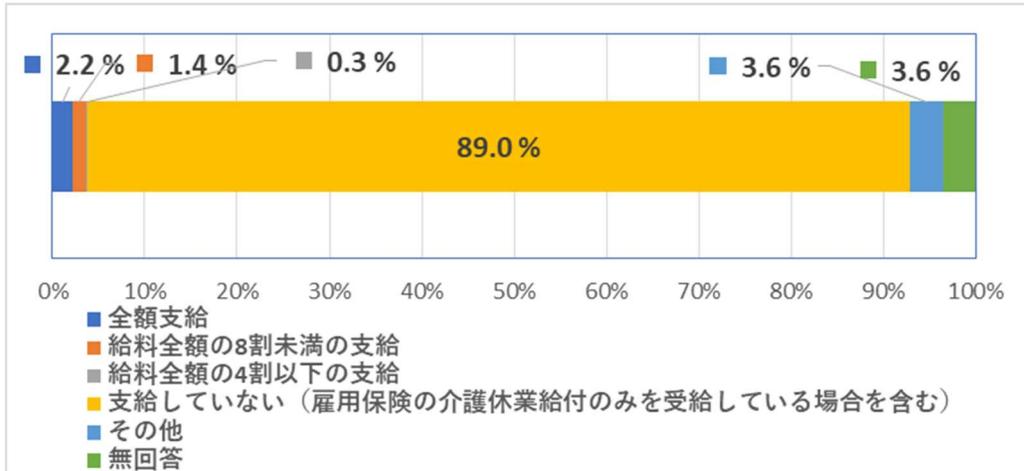
実際に介護休業を取得した期間は、女性従業員は「1カ月～93日以下」が最も多く64.3%、男性従業員は「1週間未満」と「1カ月～93日以下」が同数で40.0%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(女性N=14 男性N=5)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 介護休業中の賃金の取り扱い 事業主調査票 III 問26(2)より

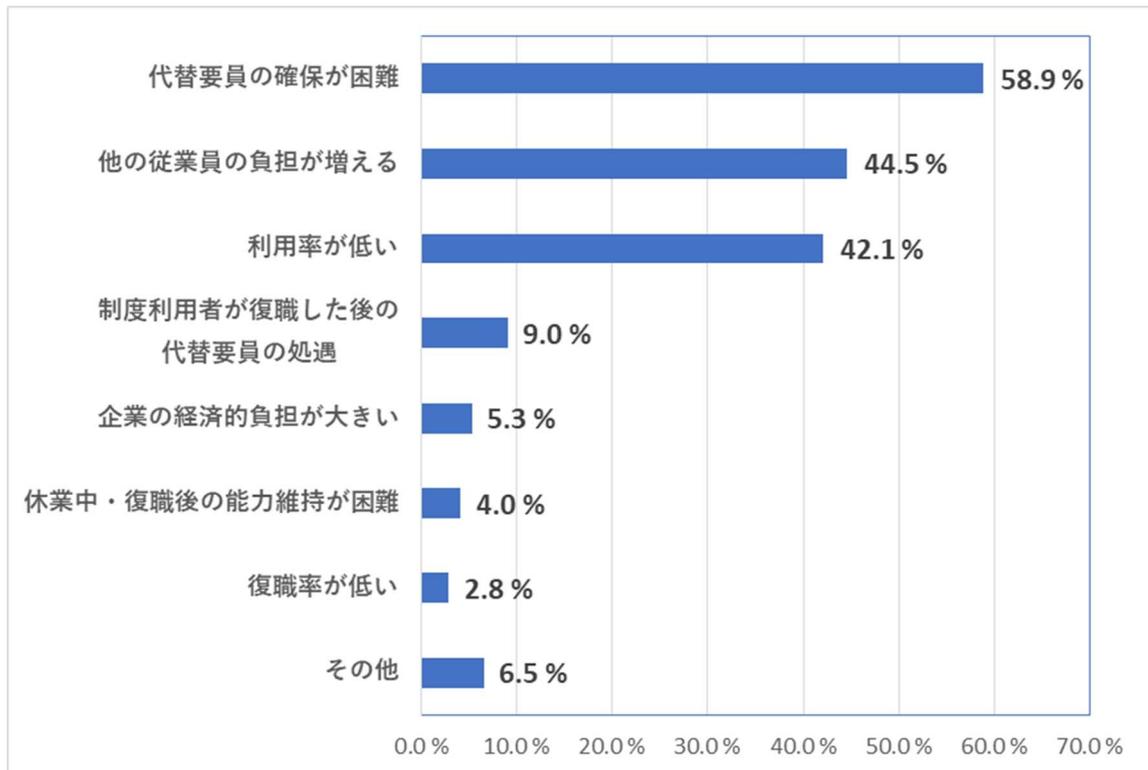
介護休業の規定について、「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業所 (N=365) の介護休業期間中の賃金は、「支給していない (雇用保険の介護休業給付のみを受給している場合を含む。)」が 89.0%となっている。



※上記割合は「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主数のうち、本質問への有効回答者数 (N=365) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

6) 介護休業制度の導入後の課題 事業主調査票 III 問28より

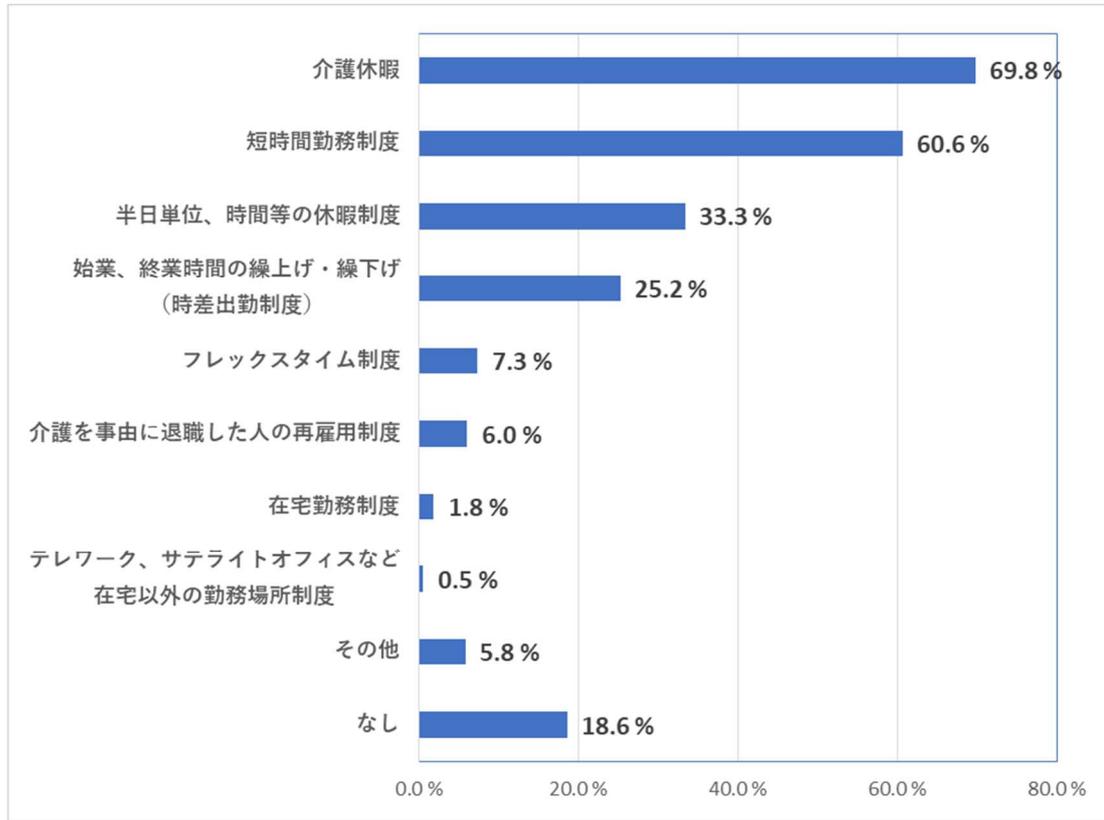
介護休業制度の導入後の課題 (複数回答可) は、「代替要員の確保が困難」が 58.9%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が 44.5%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=321) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度の整備状況 事業主調査票 III 問29  
より

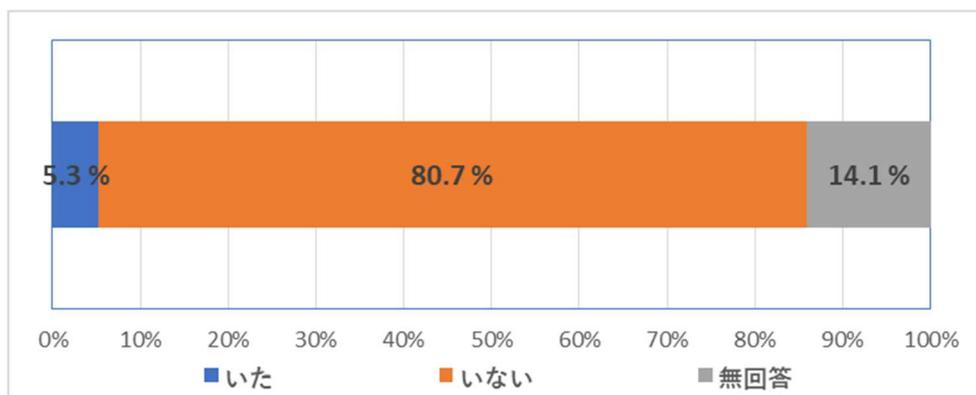
仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度(複数回答可)については、「介護休暇」が69.8%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が60.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=381)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

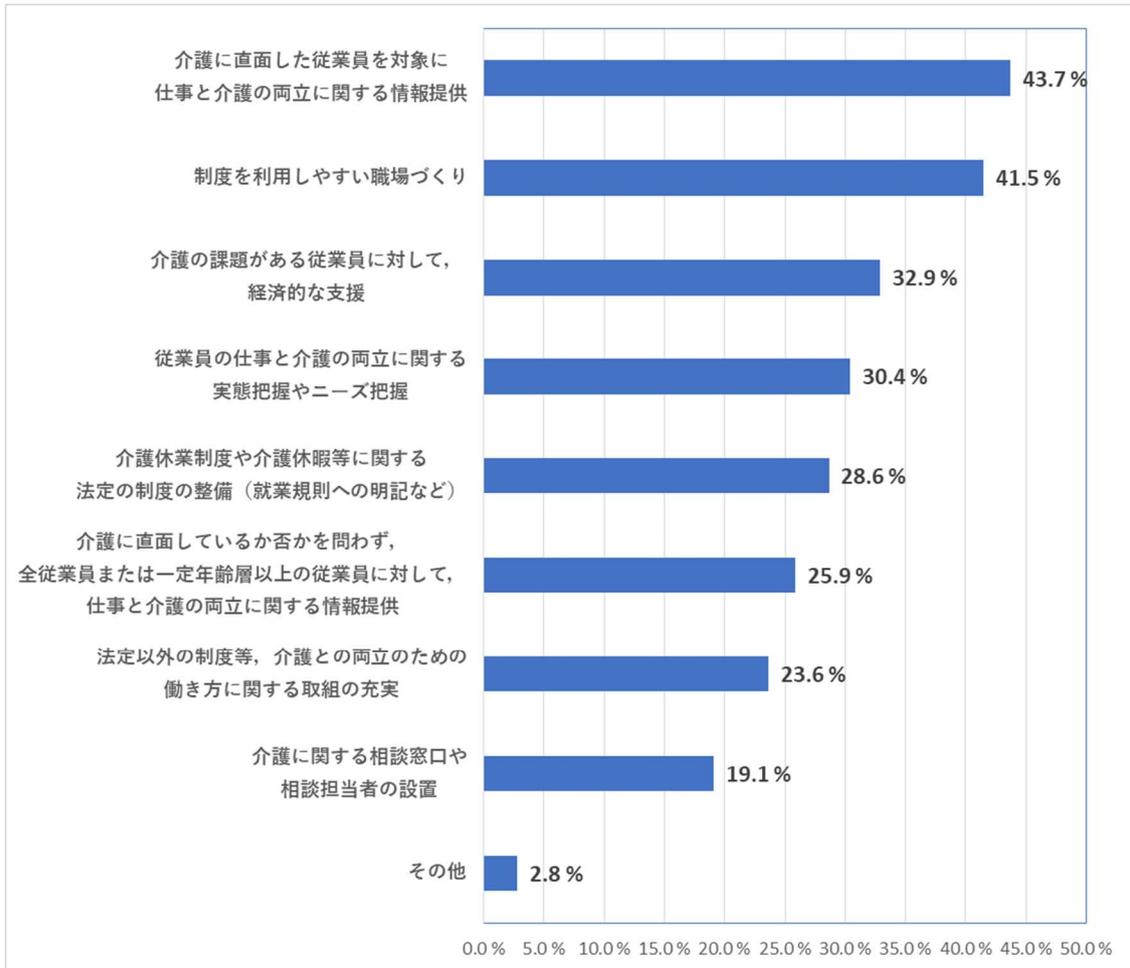
8) 介護理由による退職者の状況 事業主調査票 III 問30より

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの過去3年間に、介護を理由として退職した従業員が「いた」と回答したのは、5.3%となっている。



9) 仕事と介護の両立のための支援制度 事業主調査票 III 問 31 より

事業主が企業における仕事と介護の両立支援として重要と考える支援制度(複数回答可)は、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供」が 43.7%と最も多く、次いで「制度を利用しやすい職場づくり」が 41.5%となっている。

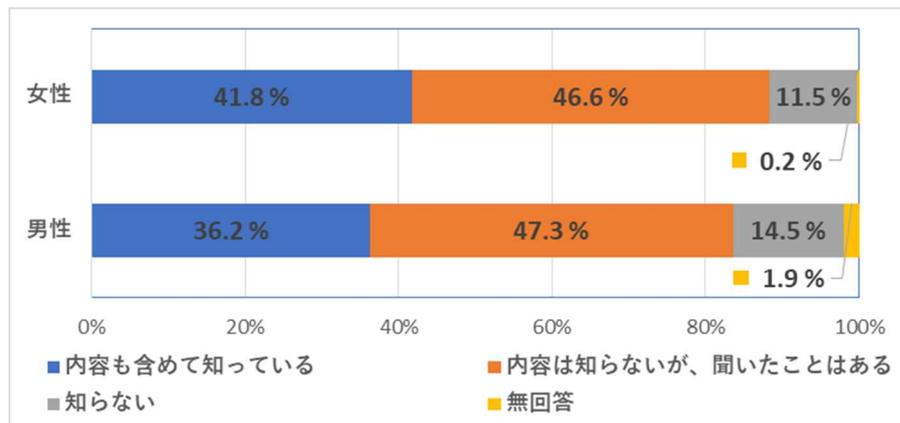


※上記割合は本質問の有効回答者数(N=398)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

**B 従業員調査**

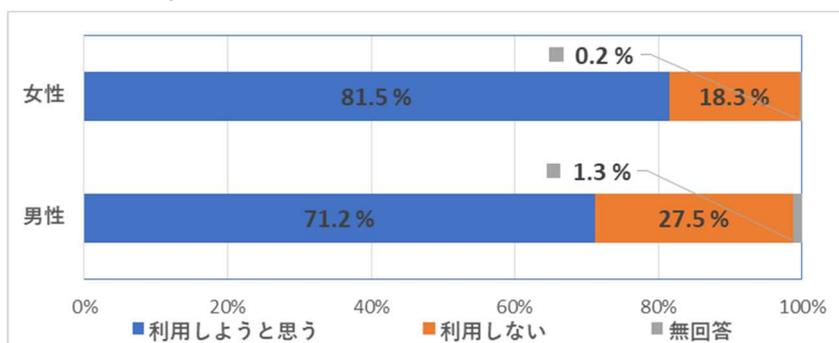
10) 介護休業制度の認知状況 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問 21 より

介護休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が 41.8%、男性従業員は 36.2%となっている。



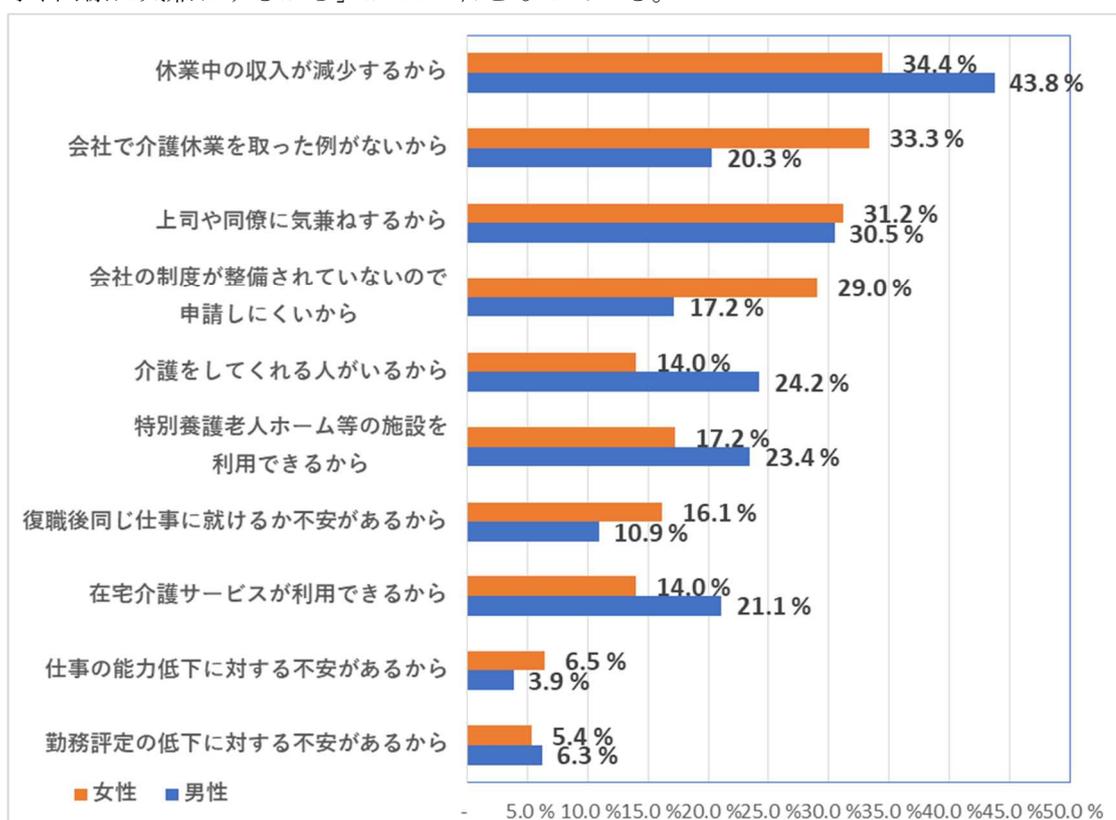
1 1) 介護休業制度の利用希望 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問 22 より

介護休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が 81.5%、男性従業員は 71.2%となっている。



1 2) 介護休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問 23 より

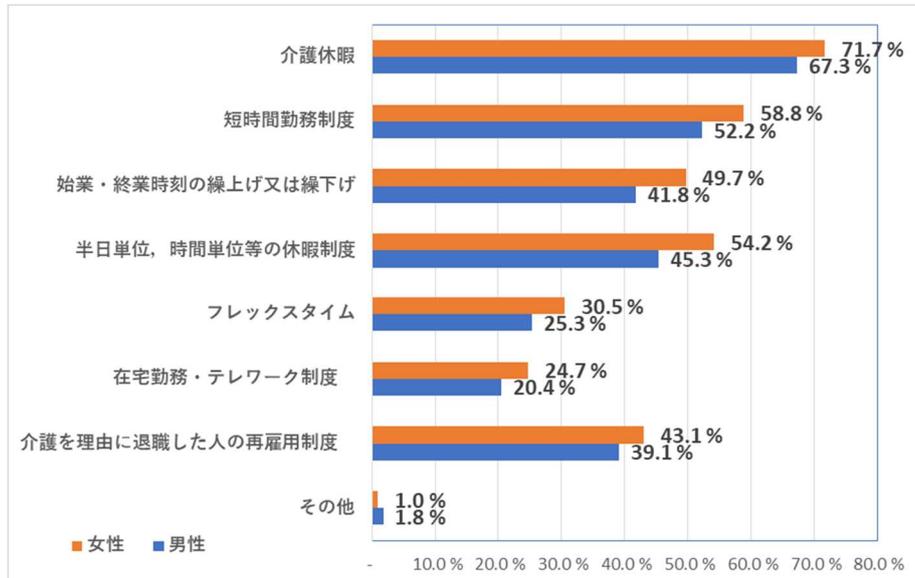
介護休業制度を「利用しない」と回答した従業員（女性 N=96、男性 N=129）がその理由（3つまで選択可）としてあげるのは、女性従業員では、「休業中の収入が減少するから」が 34.4%で最も多く、次いで「会社で介護休業を取った例がないから」が 33.3%となっている。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が 43.8%で最も多く、次いで「上司や同僚に気兼ねするから」が 30.5%となっている。



※上記割合は「利用しない」と回答した従業員数のうち、本質問への有効回答者数（女性 N=93、男性 N=128）を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

1 3) 仕事と介護の両立のために企業に望む支援制度 女性・男性各従業員調査票 VI 問 24 より

介護をしながら働き続けるために企業に望む支援制度（複数回答可）として、男女の従業員ともに、「介護休暇」（女性：71.7%、男性：67.3%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度」（女性：58.8%、男性：52.2%）となっている。



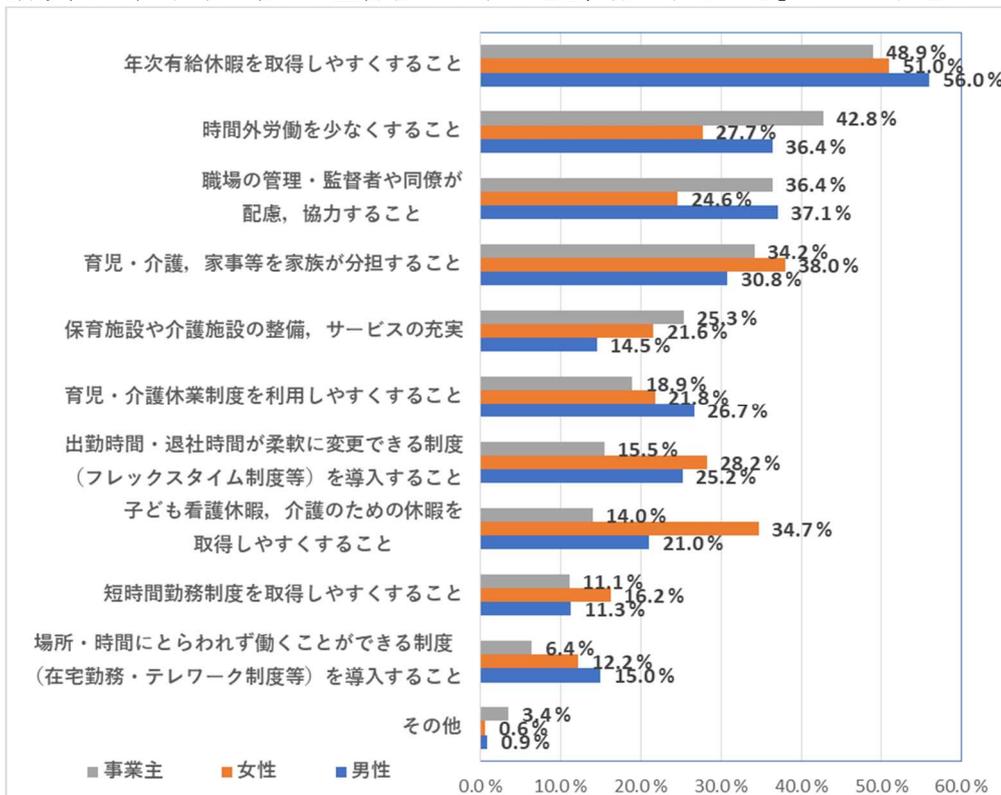
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性 N=515 男性 N=450）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## (2) 仕事と家庭の両立

### A 事業主調査・B 従業員調査

#### 1) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 事業主調査票 III 問 32、女性・男性各従業員調査票 VII 問 25 より

仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは（3つまで選択可）、事業主、男女の従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」（事業主：48.9%、女性従業員：51.0%、男性従業員：56.0%）が最も多く、次いで事業主では、「時間外労働を少なくすること」が42.8%、女性従業員では、「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が38.0%、男性従業員では、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」が37.1%となっている。

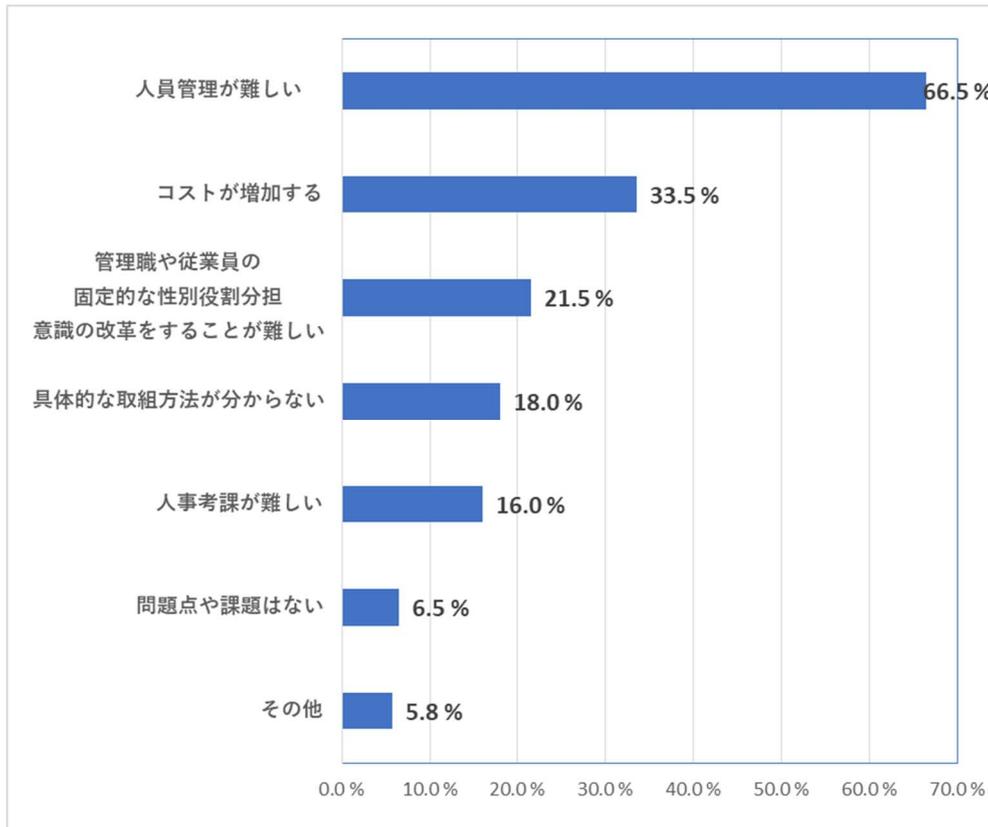


※上記割合は本質問の有効回答者数（事業主 N=407、女性従業員 N=524、男性従業員 N=461）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## A 事業主調査

### 2) 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題 事業主調査票 III 問 33 より

企業が仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題は（3つまで選択可）、「人員管理が難しい」が66.5%と最も多くなっている。

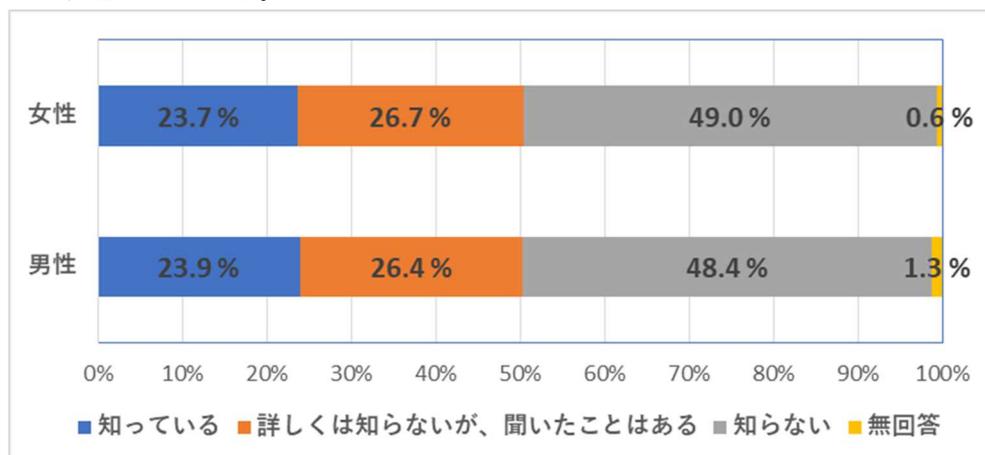


※上記割合は本質問の有効回答者数（N=400）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## B 従業員調査

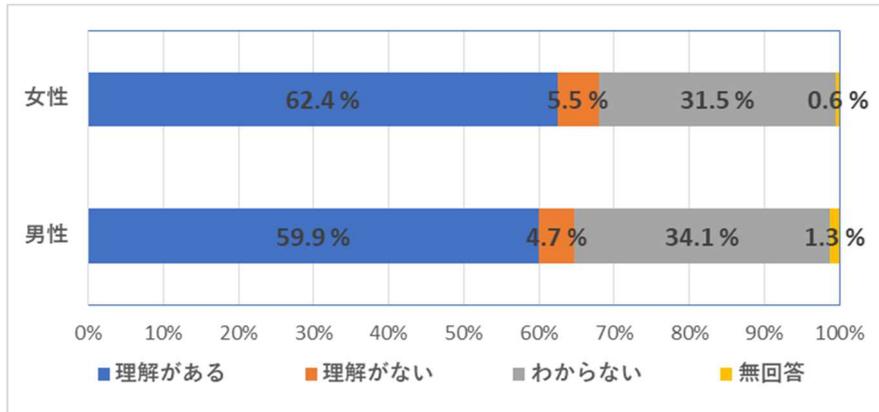
### 3) 「イクボス」という言葉の認知度（女性 N=524、男性 N=469） 女性・男性各従業員調査票 VI 問 26 より

「イクボス」という言葉を「知っている」従業員は、女性従業員が23.7%、男性従業員は23.9%となっている。



4) 上司の仕事と家庭の両立への理解 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VII 問27より

自分の上司が仕事と家庭の両立に「理解がある」と回答した従業員は、女性従業員が62.4%、男性従業員は59.9%となっている。

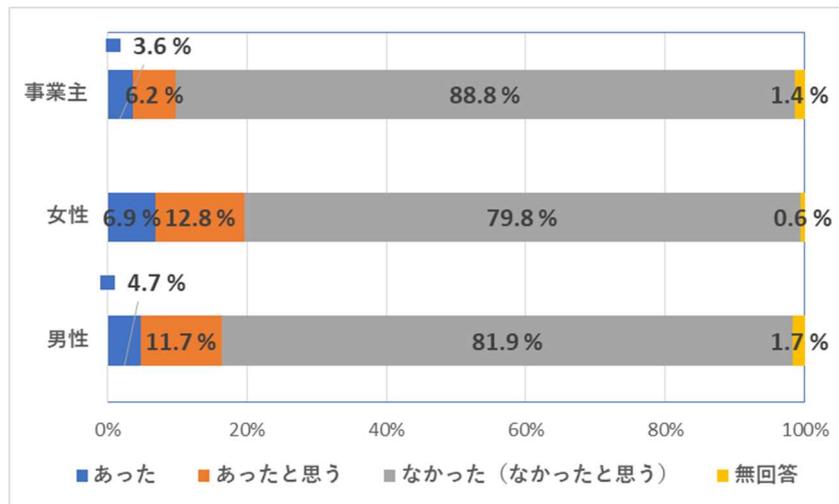


## IV ハラスメント

### (1) セクシュアルハラスメント

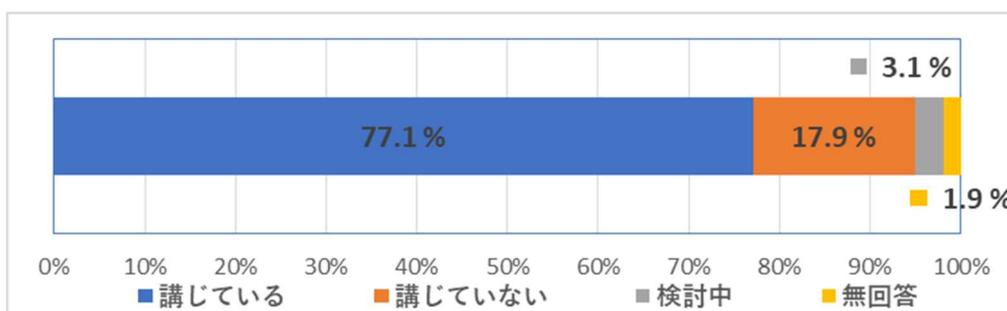
#### A 事業主調査・B 従業員調査

1) 職場におけるセクシュアルハラスメント (事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469)  
事業主調査票 III 問34、女性・男性各従業員調査票 VIII 問28より  
職場でセクシュアルハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主では9.8%、女性が19.7%、男性は16.4%となっている。

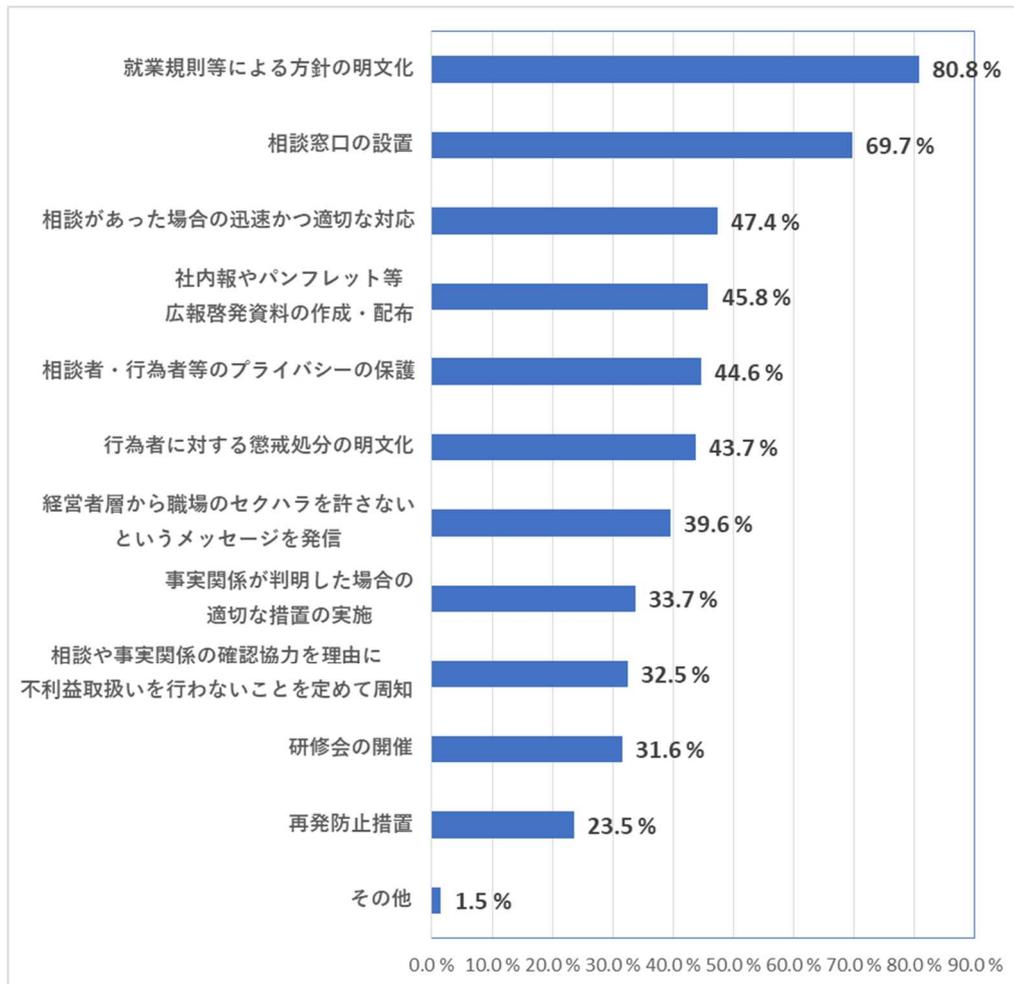


#### A 事業主調査

2) セクシュアルハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問35、36より  
セクシュアルハラスメント対策について、「講じている」と回答した企業は77.1%となっている。



セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは（複数回答可）、「就業規則等による方針の明文化」が80.8%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が69.7%、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が47.4%などとなっている。



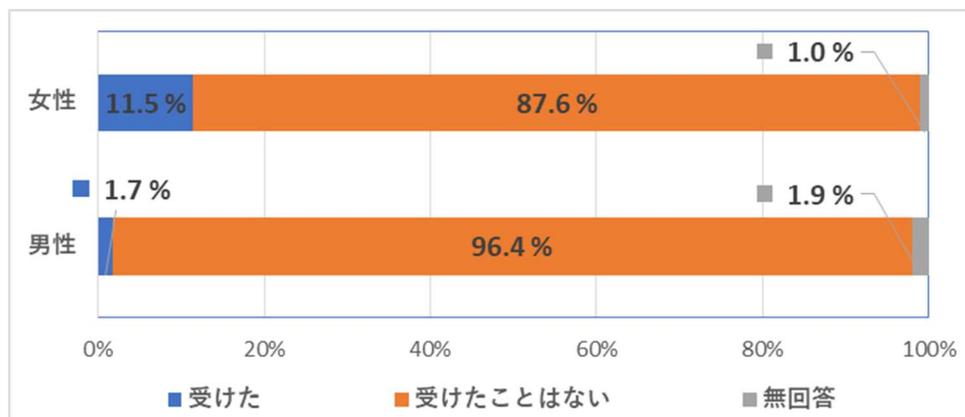
※上記割合は「講じている」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数（N=323）

を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

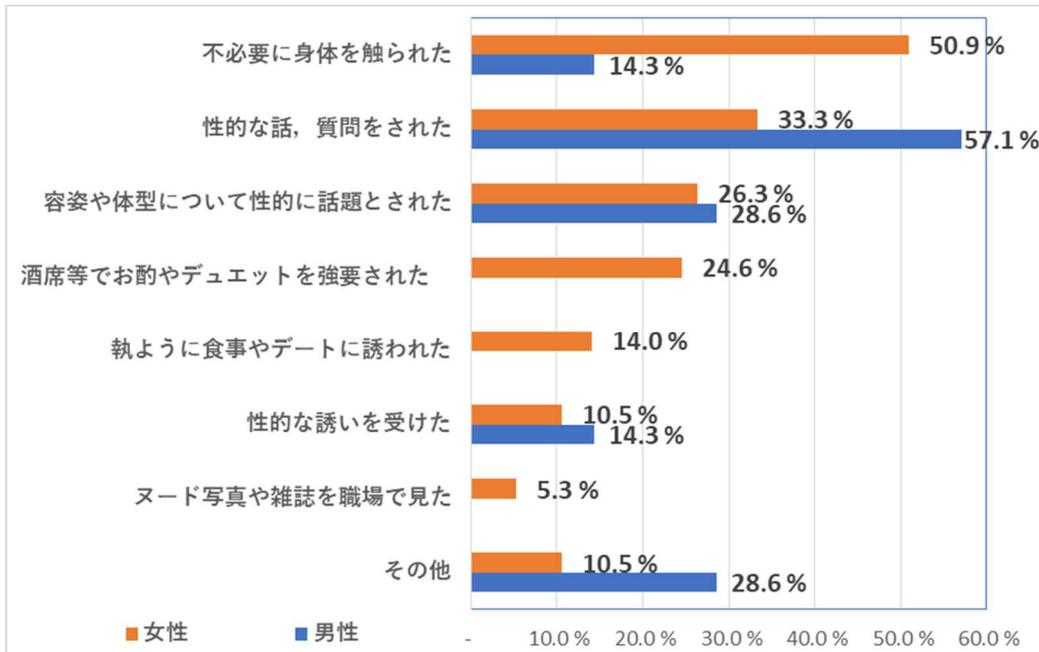
## B 従業員調査

### 3) セクシュアルハラスメントの被害（女性 N=524、男性 N=469） 女性・男性各従業員調査票 VII 問29、30より

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答したのは、女性従業員が11.5%、男性従業員が1.7%となっている。



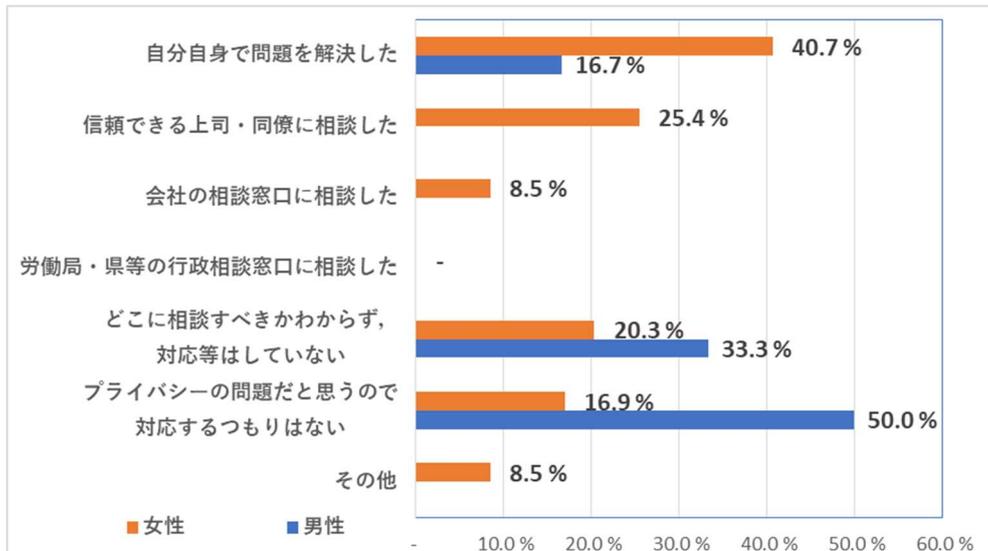
セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=60、男性 N=8）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答）、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が50.9%と最も多く、次いで「性的な話、質問をされた」が33.3%となっている。男性従業員では、「不必要に身体を触られた」が57.1%、「容姿や体型について性的に話題とされた」が28.6%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数（女性従業員 N=57、男性従業員 N=7）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 4) セクシュアルハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VIII 問 31 より

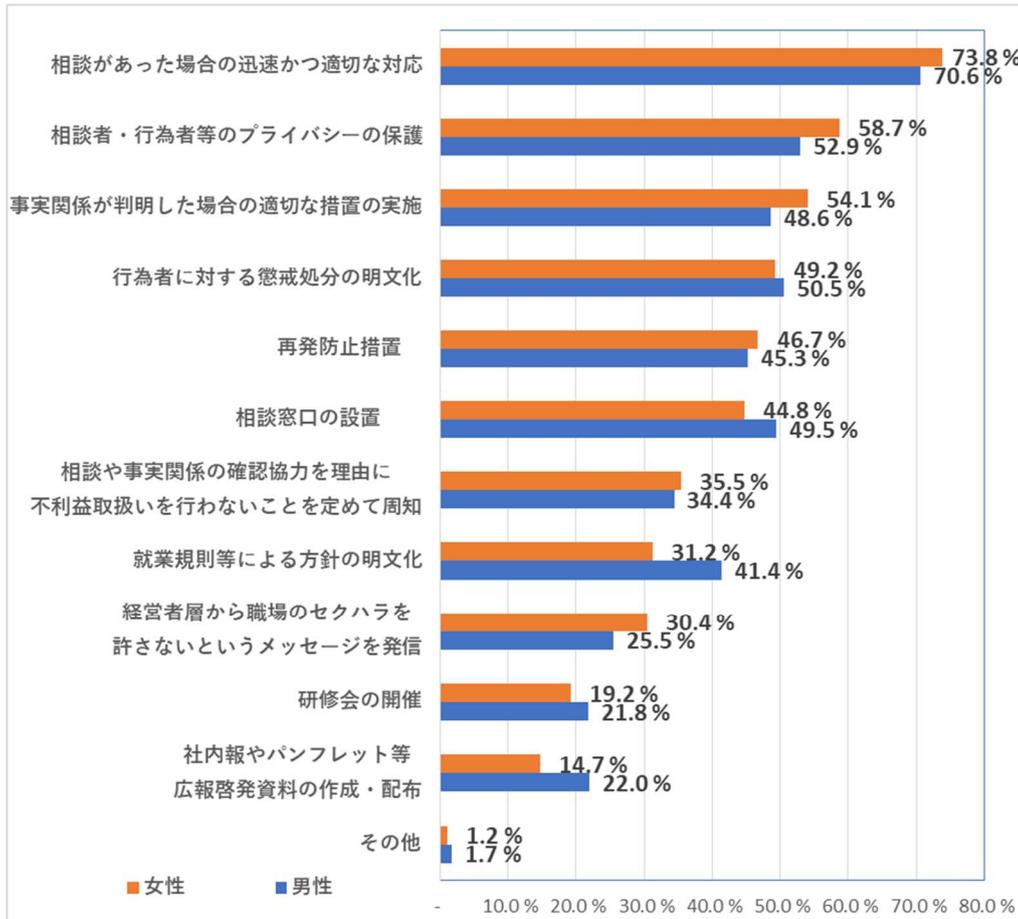
セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=60、男性 N=8）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性従業員では、「自分自身で問題を解決した」が40.7%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が25.4%となっている。男性従業員では、「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」が50.0%と最も多くなっている。



※上記割合は「受けた」と回答した従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性従業員 N=59、男性従業員 N=6）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) セクシュアルハラスメント対策の取組 女性・男性各従業員調査票 VIII 問 32 より

セクシュアルハラスメント対策として企業に望む取組は、女性・男性従業員とも、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が73.8%、70.6%と最も多く、次いで「相談者・行為者等のプライバシーの保護」が58.7%、52.9%となっている。



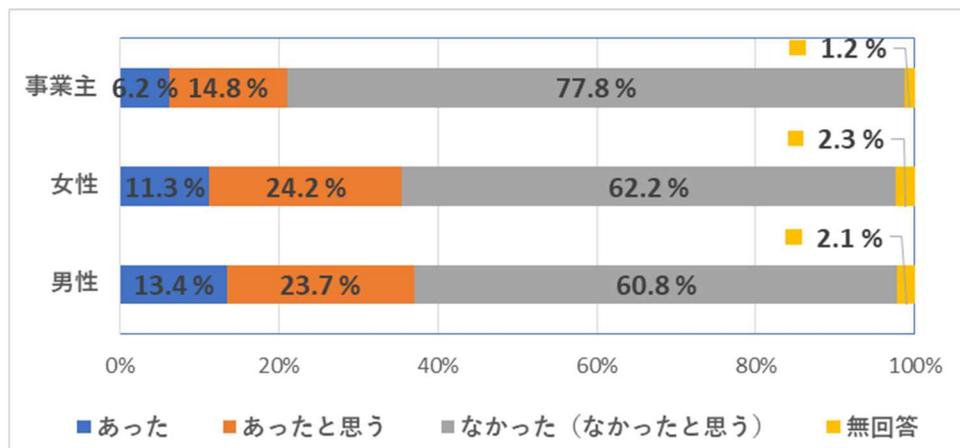
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=516、男性従業員 N=459）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) パワーハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

1) 職場におけるパワーハラスメント（事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469）事業主調査票 III 問 37、女性・男性各従業員調査票 VIII 問 33 より

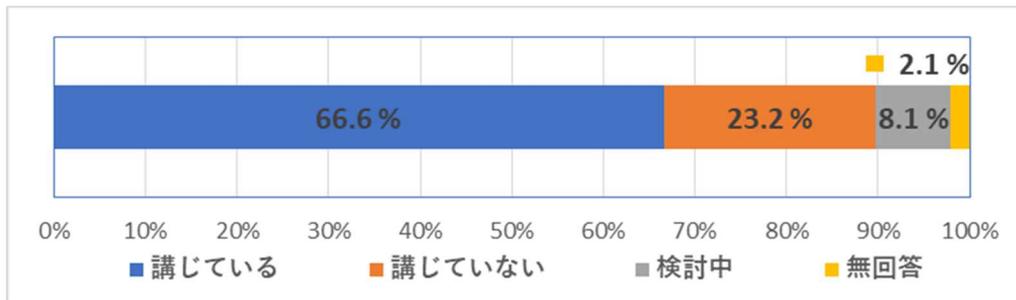
職場でパワーハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主が21.0%、女性が35.5%、男性は37.1%となっている。



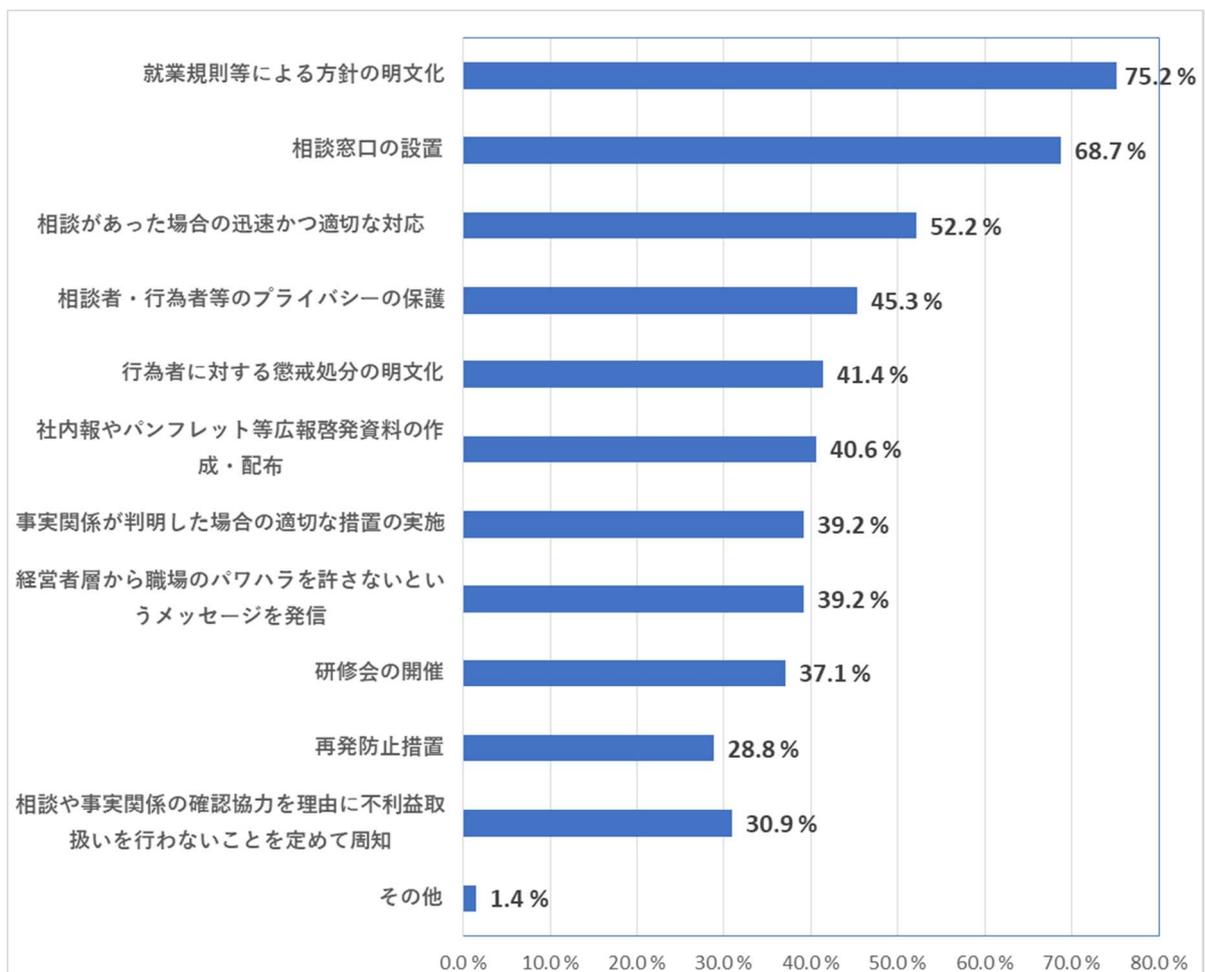
## B 事業主調査

### 2) パワーハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問 38、39 より

企業のパワーハラスメント対策について、「講じている」は66.6%となっている。



パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が75.2%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が68.7%などとなっている。

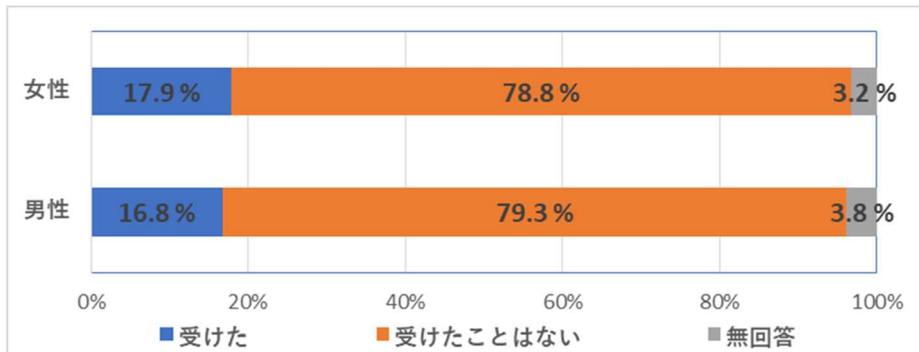


※上記割合は「講じている」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=278)を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

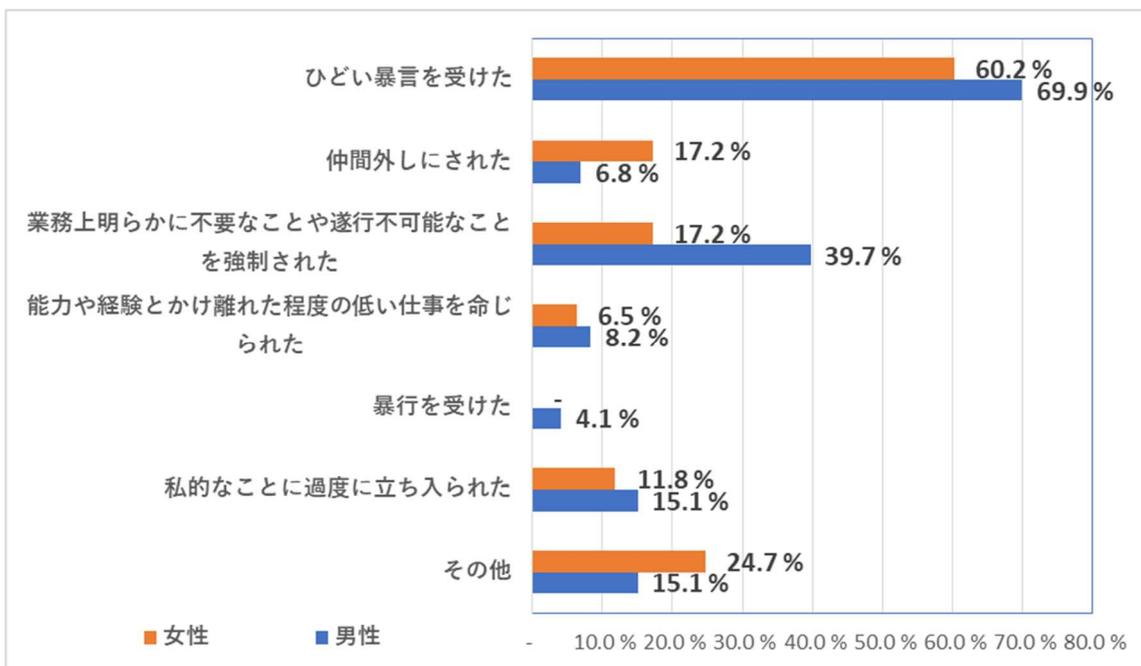
### C 従業員調査

#### 3) パワーハラスメントの被害 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 Ⅷ 問 34、35 より

パワーハラスメントを「受けた」と回答したのは、女性従業員が17.9%、男性従業員が16.8%となっている。



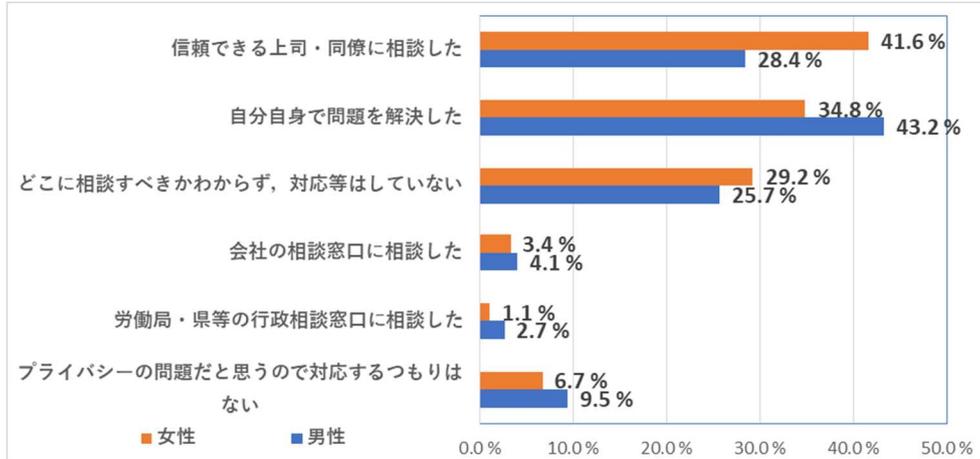
パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=94、男性 N=79）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答可）、女性、男性とも、「ひどい暴言を受けた」が60.2%、69.9%と最も多く、女性では次いで「仲間外しにされた」、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」が17.2%となっている。男性では、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」が39.7%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数（女性従業員 N=93、男性従業員 N=73）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) パワーハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 36 より

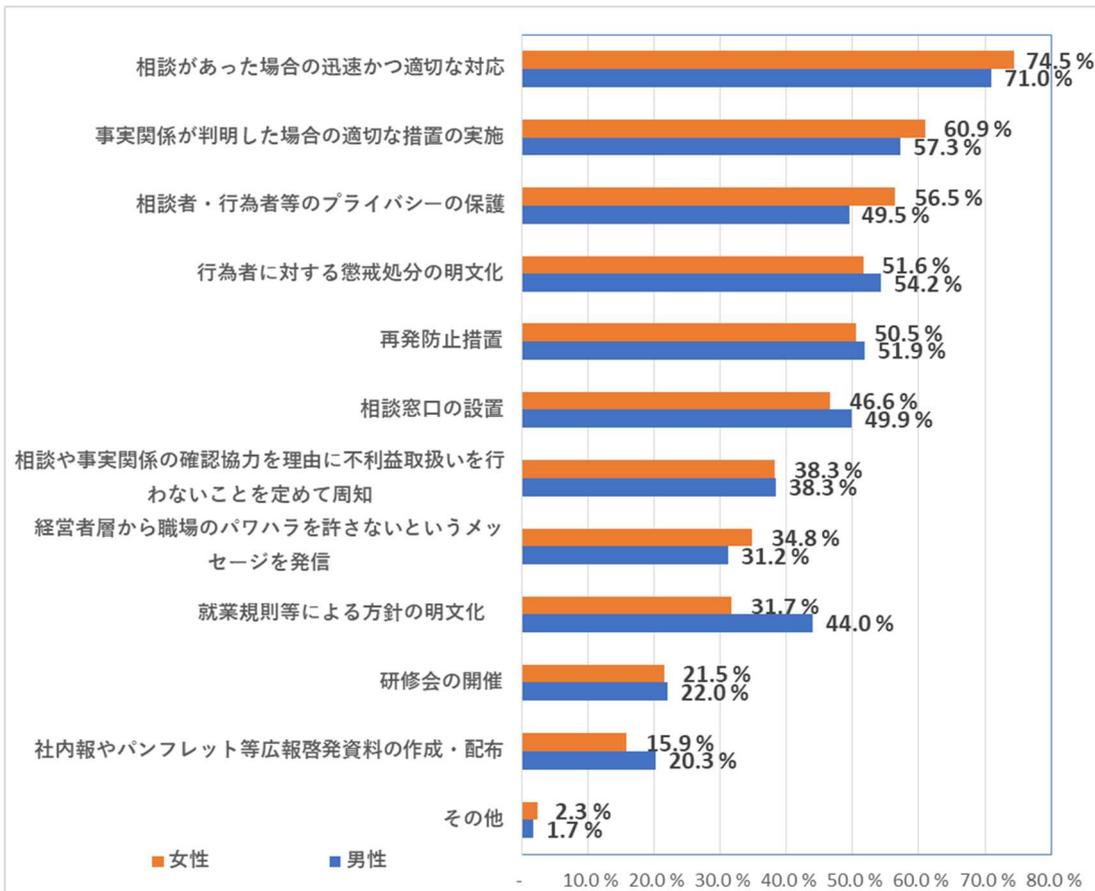
パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=94、男性 N=79）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性は「信頼できる上司・同僚に相談した」が41.6%で最も高く、次いで「自分自身で問題を解決した」が34.8%となっている。男性は「自分自身で問題を解決した」が43.2%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が28.4%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した従業員のうち、本質問の有効回答者数（女性従業員 N=89、男性従業員 N=74）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) パワーハラスメント対策の取組 女性・男性各従業員調査票 VII 問 37 より

パワーハラスメント対策として企業に望む取組（複数回答可）は、女性従業員、男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が74.5%、71.0%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が60.9%、57.3%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=517、男性従業員 N=459）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

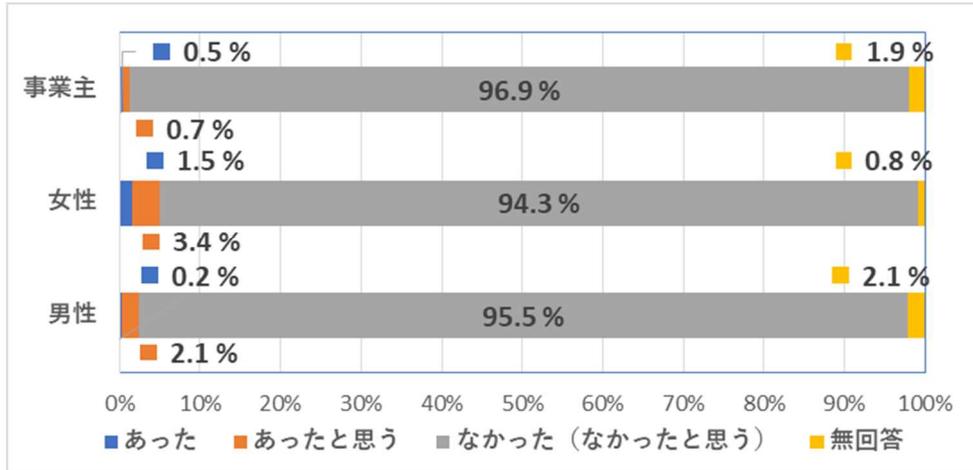
(3) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント

A 事業主調査・B 従業員調査

2) 職場におけるマタニティハラスメント (事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469)  
事業主調査票 III 問 40、41 女性・男性各従業員調査票 VII 問 38、39 より

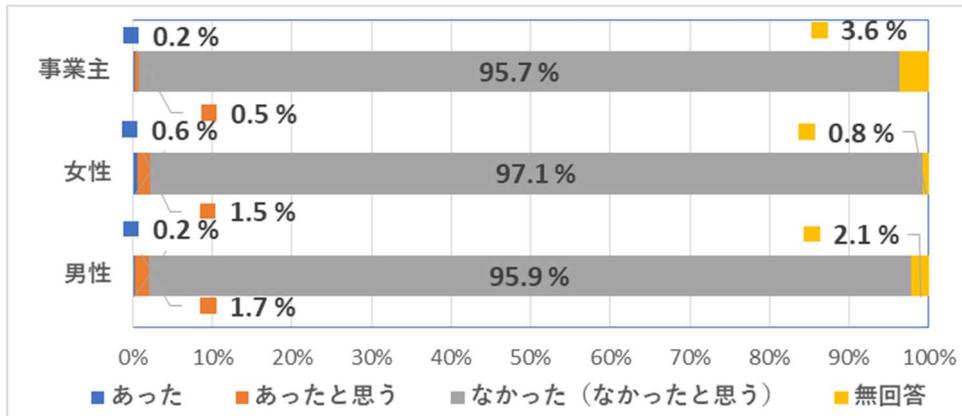
職場でマタニティハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主は 1.2%、女性従業員は 4.9%、男性従業員は 2.3%となっている。

【マタニティハラスメント】



【パタニティハラスメント】

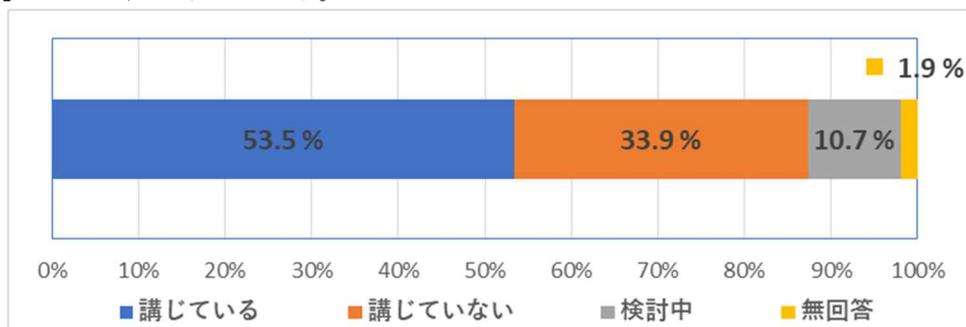
職場でパタニティハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主は 0.7%、女性従業員は 2.1%、男性従業員は 1.9%となっている。



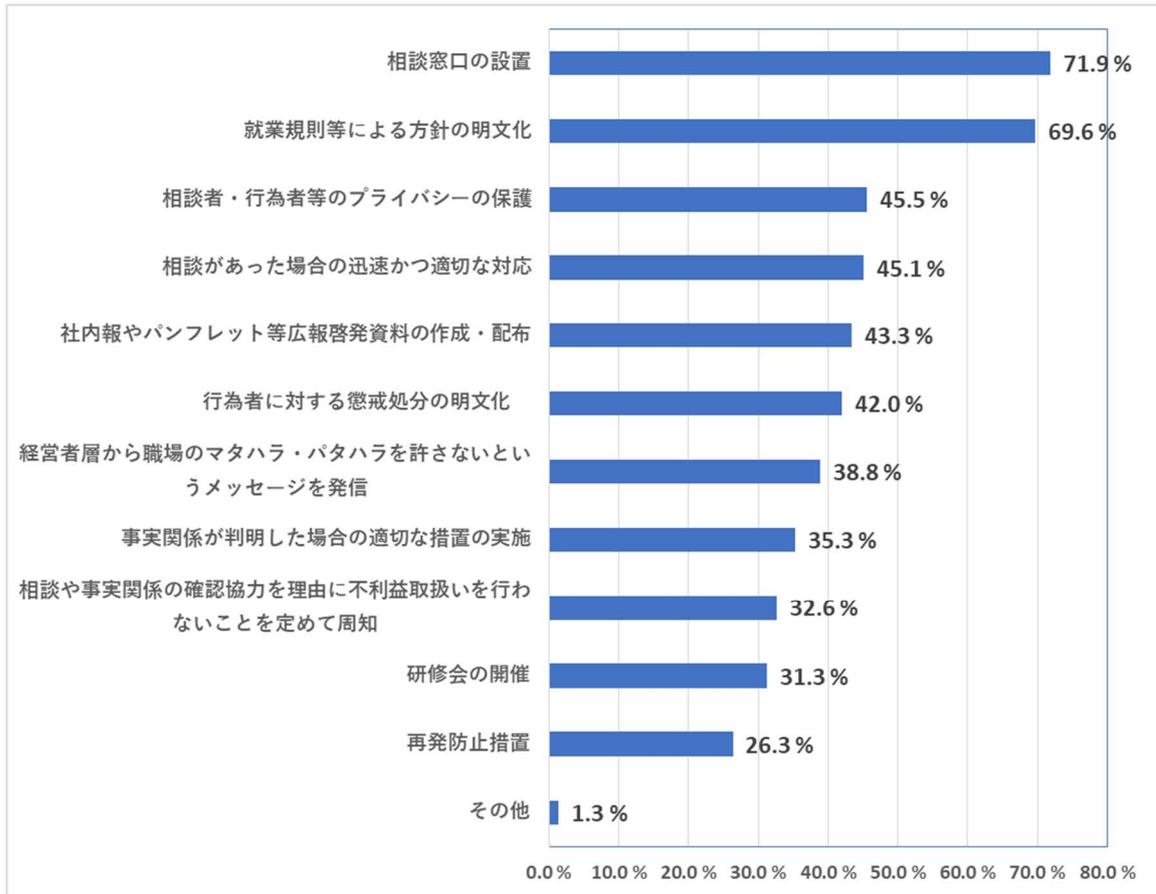
B 事業主調査

2) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問 42、43 より

企業のマタニティハラスメントまたはパタニティハラスメント対策について、「講じている」は 53.5%となっている。



マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主（N=224）が、対策としてあげるのは、「相談窓口の設置」が71.9%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が69.6%となっている。

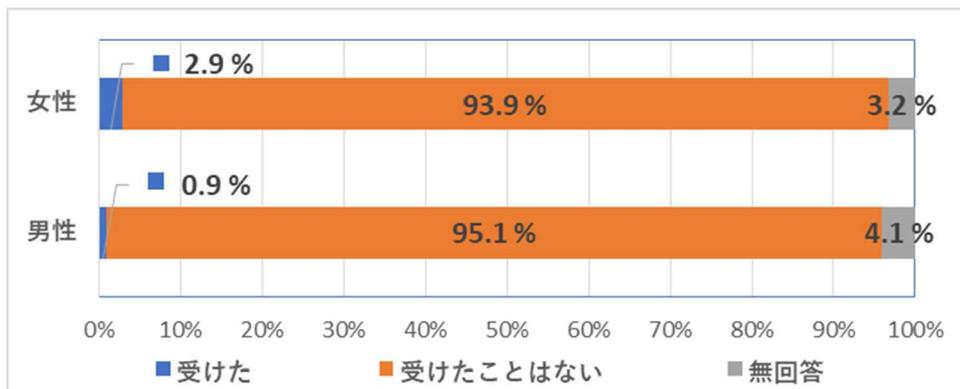


※上記割合は「講じている」と回答した事業主数（N=224）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

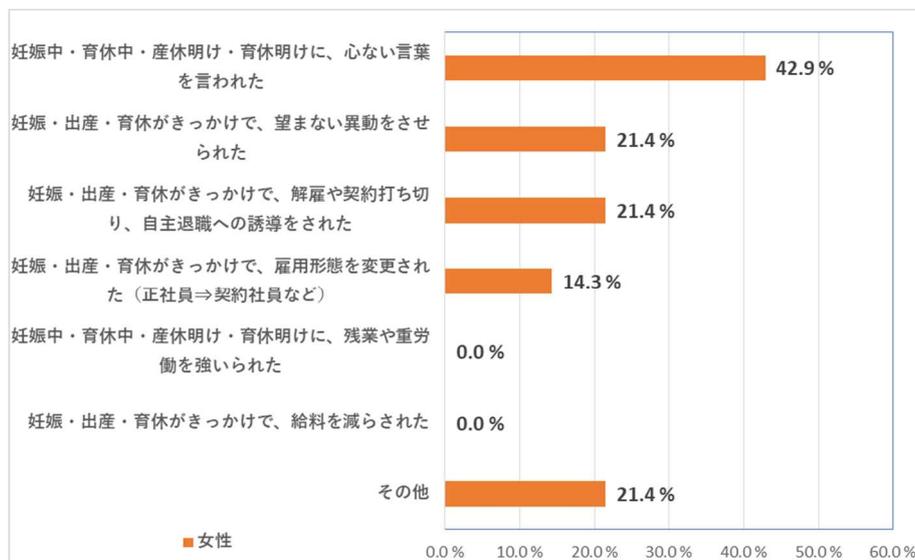
## B 従業員調査

### 3) マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの被害（女性 N=524、男性 N=469） 女性・男性各従業員調査票 VII 問40、41より

職場でマタニティハラスメントまたはパタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員は、2.9%、男性従業員は0.9%となっている。

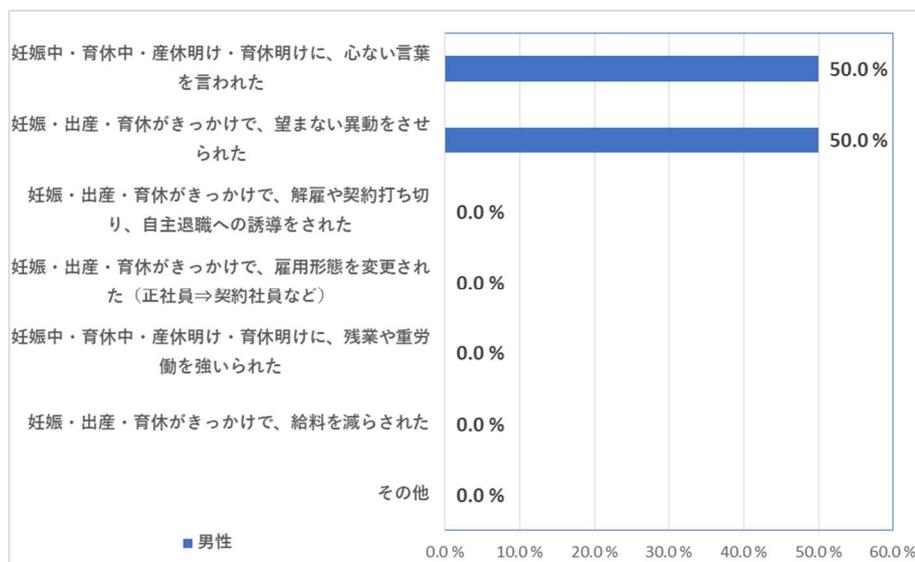


マタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員（N=15）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答可）、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」が42.9%と最も多くなっている。



※上記割合は「受けた」と回答した女性従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=14）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

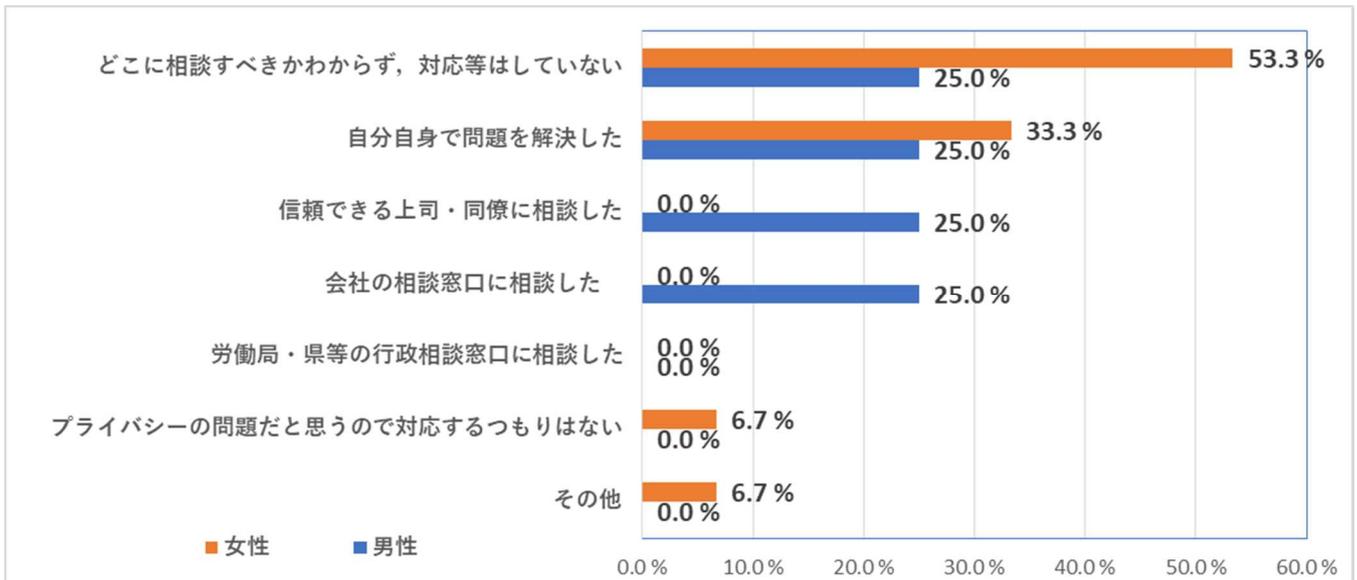
マタニティハラスメントを「受けた」と回答した男性従業員（N=4）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答可）、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」、「育児休業がきっかけで、望まない異動をさせられた」が50.0%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した男性従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=2）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 4) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VIII 問 42 より

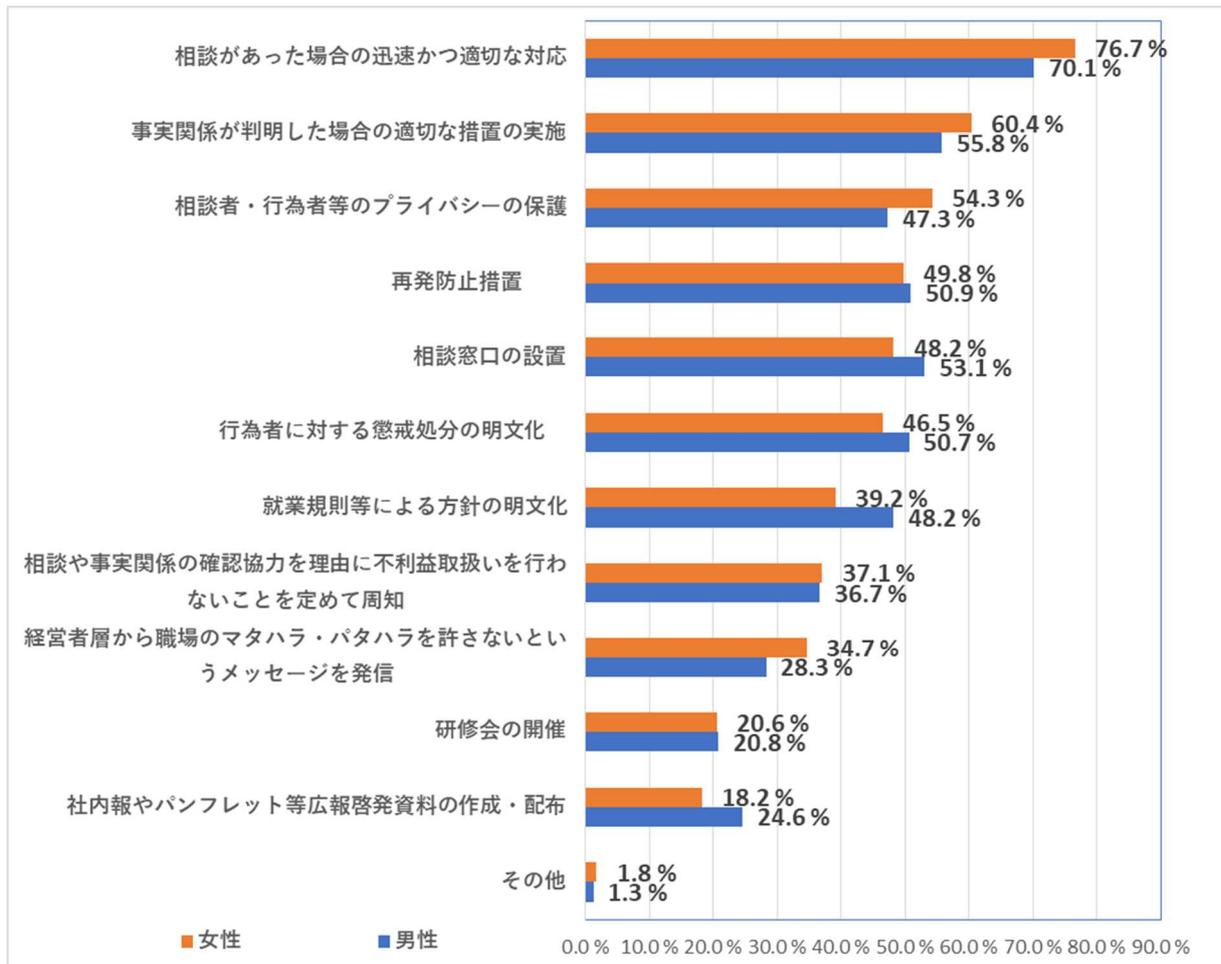
マタニティハラスメント又はパタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=15、男性 N=4）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性は「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が53.3%と最も多く、次いで「自分自身で問題を解決した」が33.3%となっている。男性は「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」「自分自身で問題を解決した」、「信頼できる上司・同僚に相談した」、「会社の相談窓口相談した」が25.0%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した女性・男性従業員のうち、本質問の有効回答者数（女性 N=15、男性 N=4）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべきこと  
女性・男性各従業員調査票 VII 問 43 より

企業が講じるべき対策として講じるべきこと（複数回答可）は、女性従業員・男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が76.7%、70.1%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が60.4%、55.8%となっている。



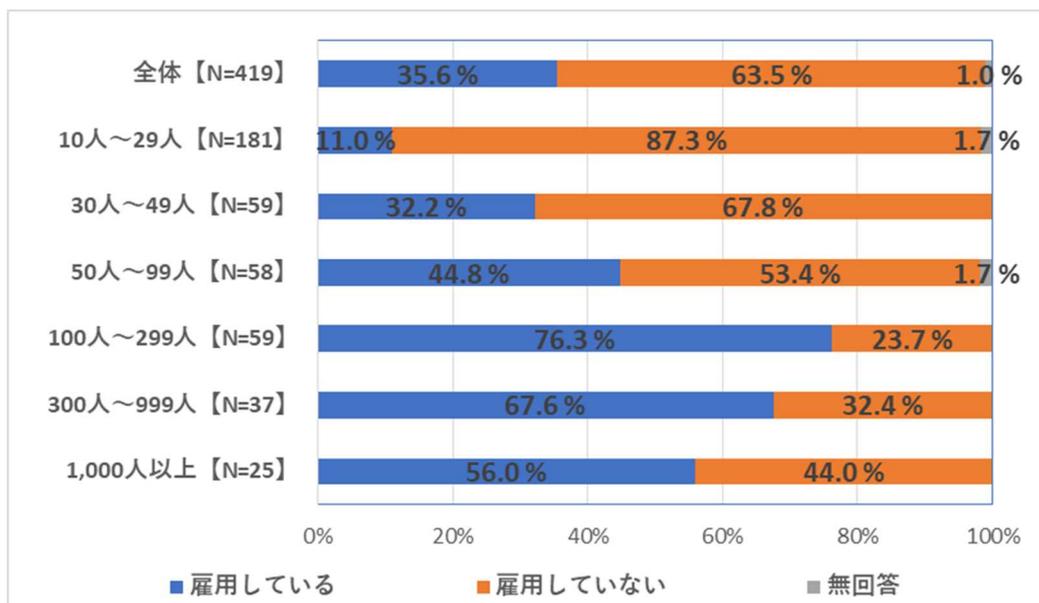
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=510、男性従業員 N=452）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## V 障がい者、高齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用

### (1) 障がい者の雇用

#### A 事業主調査

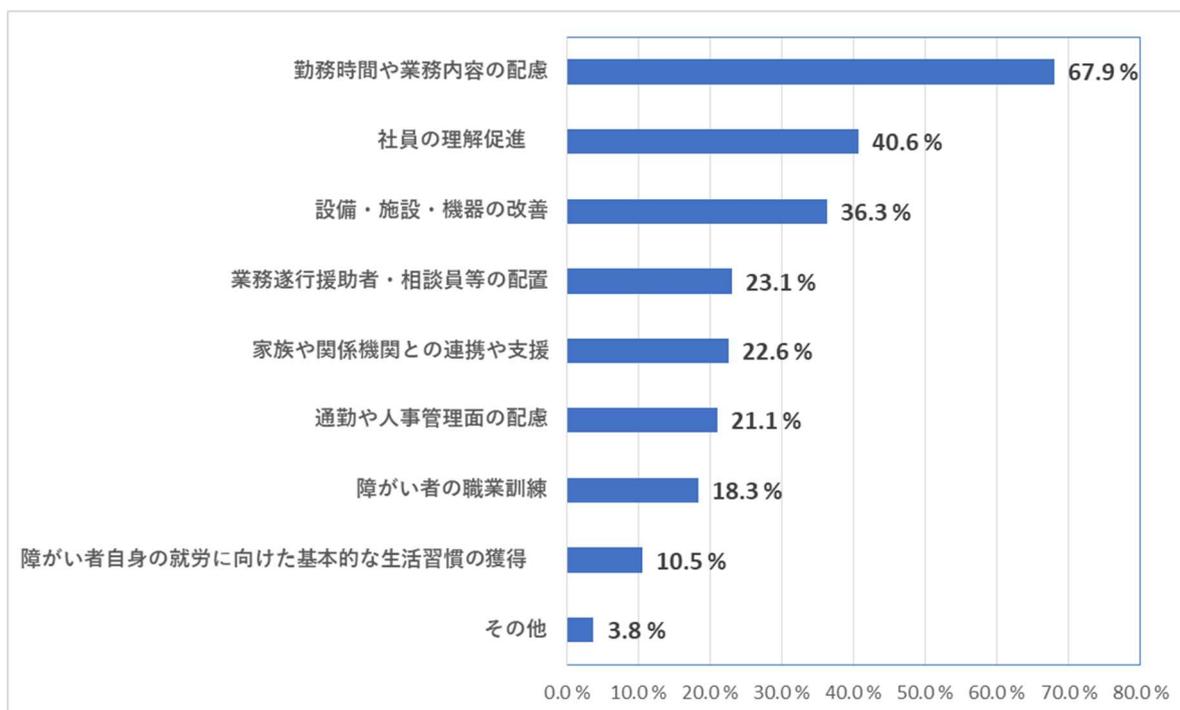
1) 障がい者の雇用実績 (N=419) 事業主調査票 III 問 44 より  
障がい者について「雇用している」が 35.6%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 障がい者雇用の促進のための重要な取組 事業主調査票 III 問 45 より

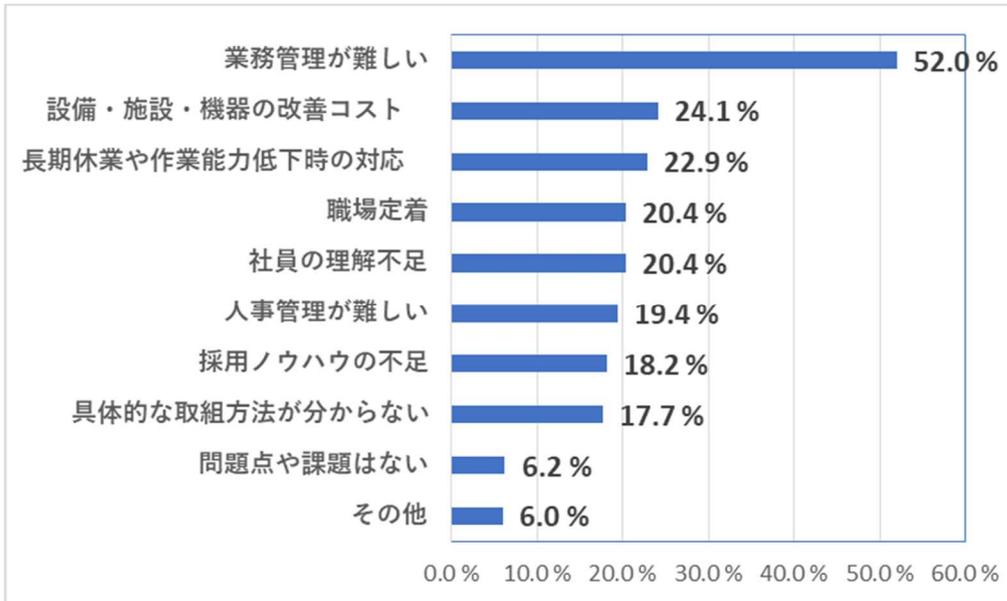
障がい者の雇用を進めるために重要な取組としては(3つまで選択可)、「勤務時間や業務内容の配慮」が 67.9%と最も多く、次いで「社員の理解促進」が 40.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=399)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題 事業主調査票 III 問 46 より

障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題は（3つまで選択可）、「業務管理が難しい」が52.0%と最も多く、次いで「設備・施設・機器の改善コスト」が24.1%となっている。



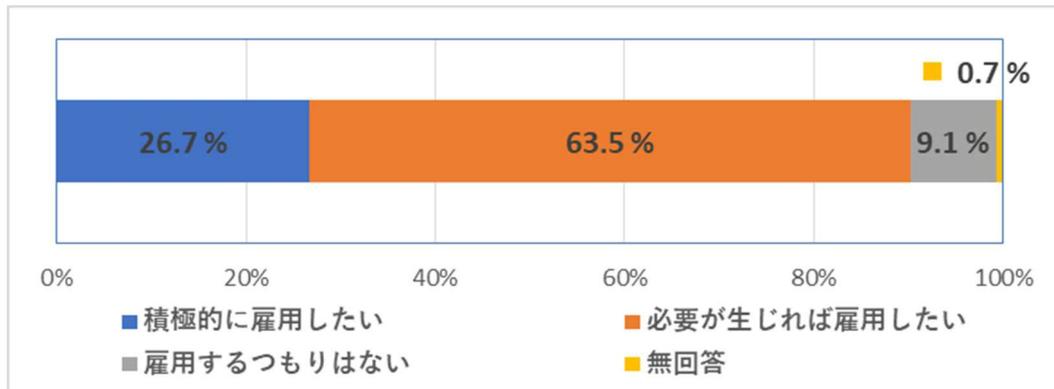
※上記割合は本質問の有効回答者数（N=402）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) 高齢者の雇用

A 事業主調査

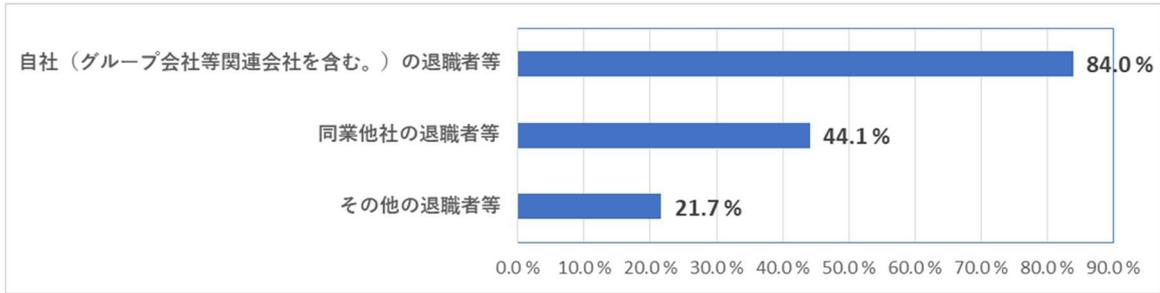
1) 高齢者の雇用 (N=419) 事業主調査票 III 問 47 より

65歳以上の高齢者の雇用について「積極的に雇用したい」が26.7%、「必要が生じれば雇用したい」が63.5%となっている。



## 2) 雇用したい高齢者 事業主調査票Ⅲ問48(1)より

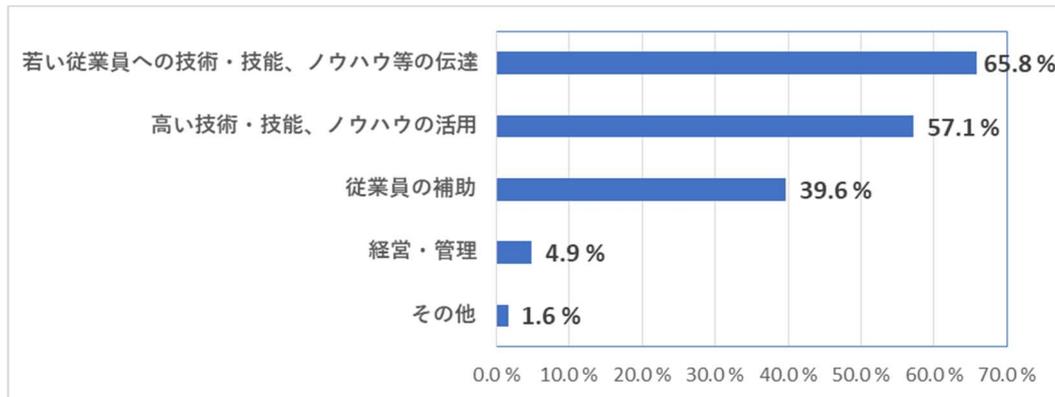
高齢者の雇用について「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主が雇用したいと思う高齢者は(複数選択可)、「自社(グループ会社等関連会社を含む)の退職者等」が84.0%と最も多くなっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=374)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 3) 高齢者に期待する役割 事業主調査票Ⅲ問48(2)より

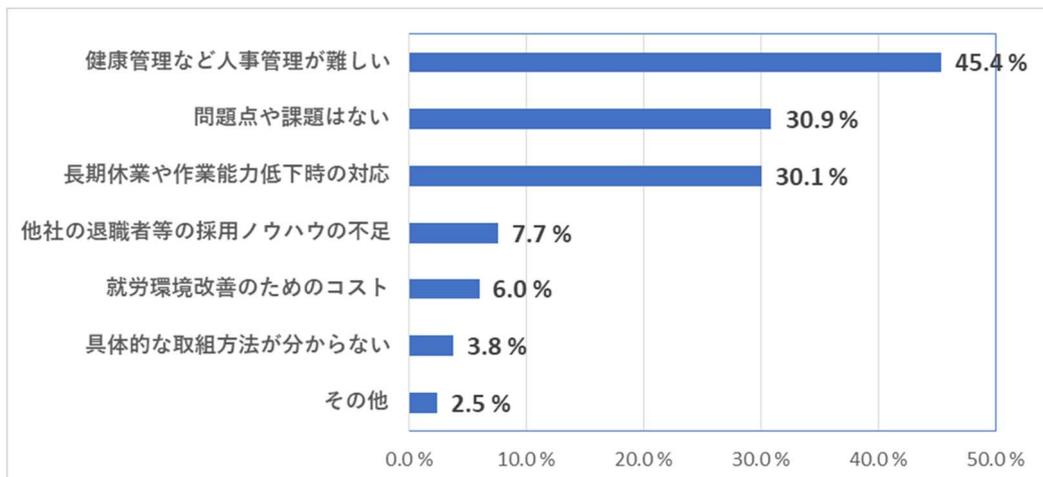
高齢者に期待する役割は(2つまで選択可)、「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」が65.8%と最も多くなっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=371)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 4) 高齢者を雇用するに当たっての問題点 事業主調査票Ⅲ問48(3)より

高齢者を雇用するに当たっての問題点は(2つまで選択可)、「健康管理など人事管理が難しい」が45.4%と最も多く、次いで「問題点や課題はない」が30.9%となっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数(N=366)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

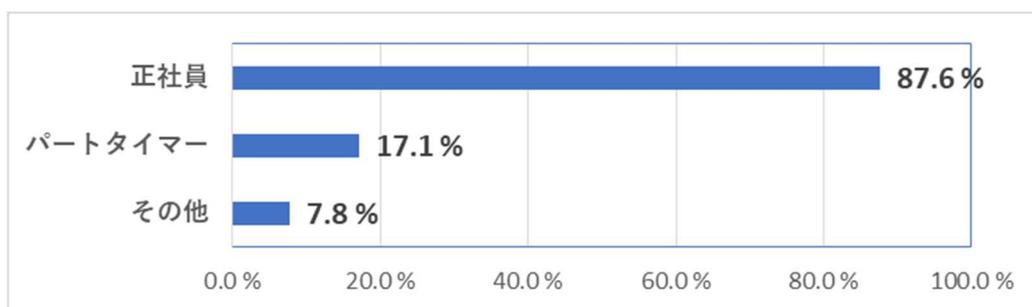
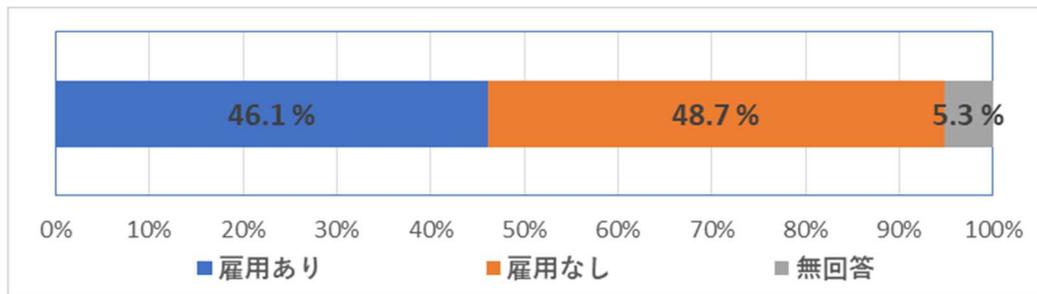
### (3) 若年者の雇用

#### A 事業主調査

##### 1) 若年者の雇用実績 (N=419) 事業主調査票 Ⅲ 問 49 (1)、(2) より

###### (i) 新卒者(既卒3年以内の者を含む)

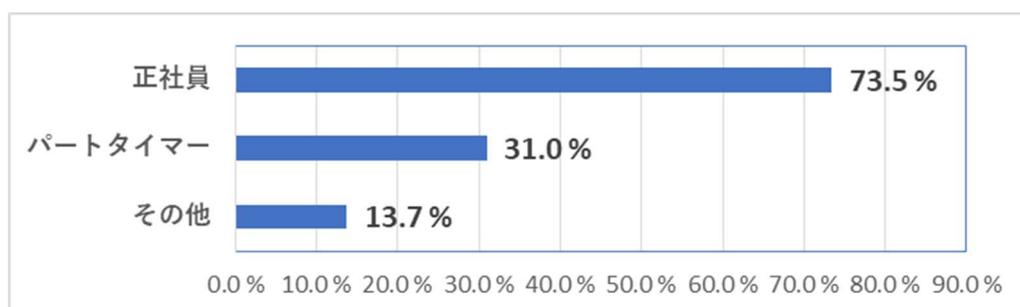
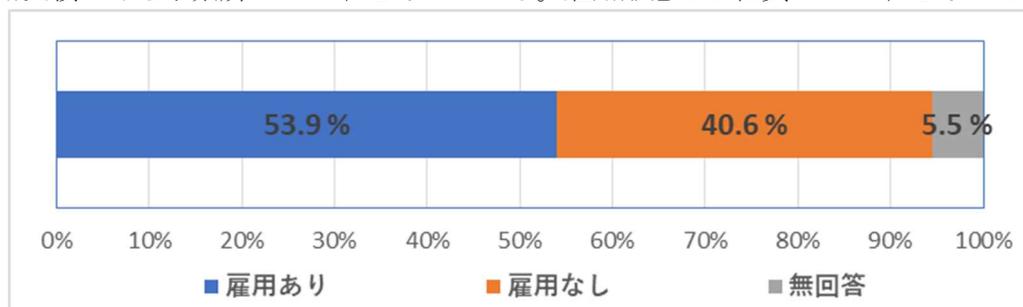
新卒者(既卒3年以内の者を含む)(以下「新卒者」という。)の雇用実績がある事業所は46.1%となっている。雇用形態は正社員が87.6%となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した企業数(N=193)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

###### (ii) 既卒3年を経過した40代前半までの求職者

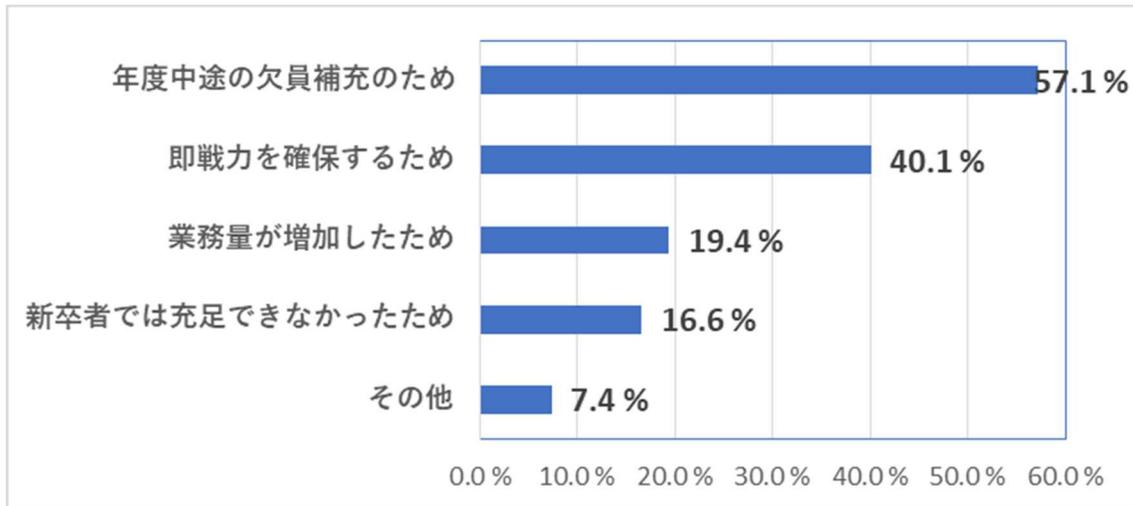
既卒3年を経過した40代前半までの求職者(以下「新卒以外の若年者」という。)の雇用実績がある事業所は53.9%となっている。雇用形態は正社員が73.5%となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した企業数(N=226)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 2) 新卒以外の若年者の雇用理由 事業主調査票 III 問 50 (1) より

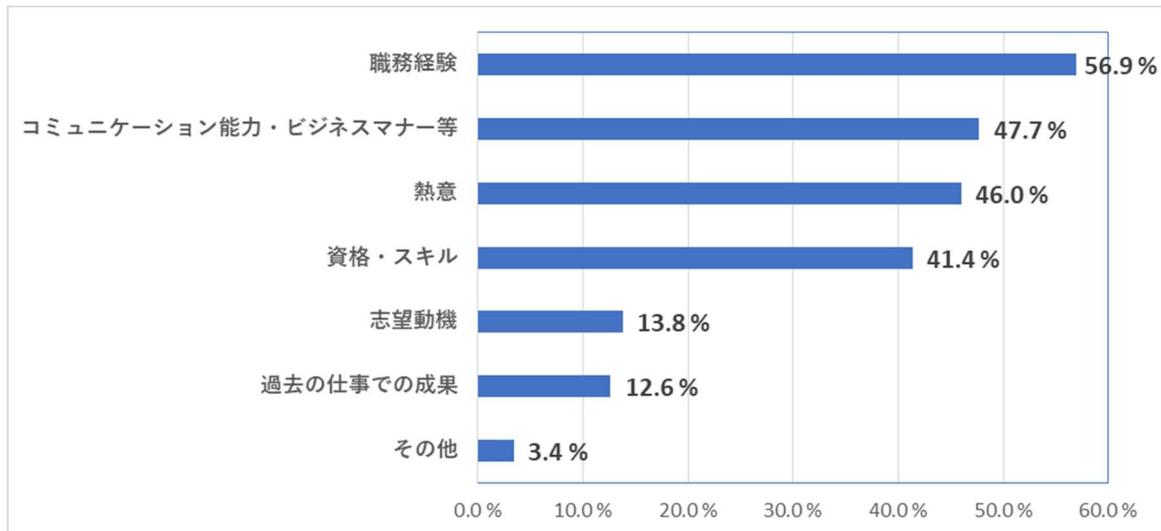
新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主 (N=226) が、その理由としてあげるのは (複数回答可)、「年度中途の欠員補充」が 57.1%と最も多く、次いで「即戦力の確保」が 40.1%となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=217) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 3) 新卒以外の若年者の雇用で重視すること 事業主調査票 III 問 50 (2) より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主 (N=226) が、雇用の際に重視することとしてあげるのは (2つまで選択可)、「職務経験」が 56.9%と最も多く、次いで「コミュニケーション能力・ビジネスマナー等」が 47.7%となっている。

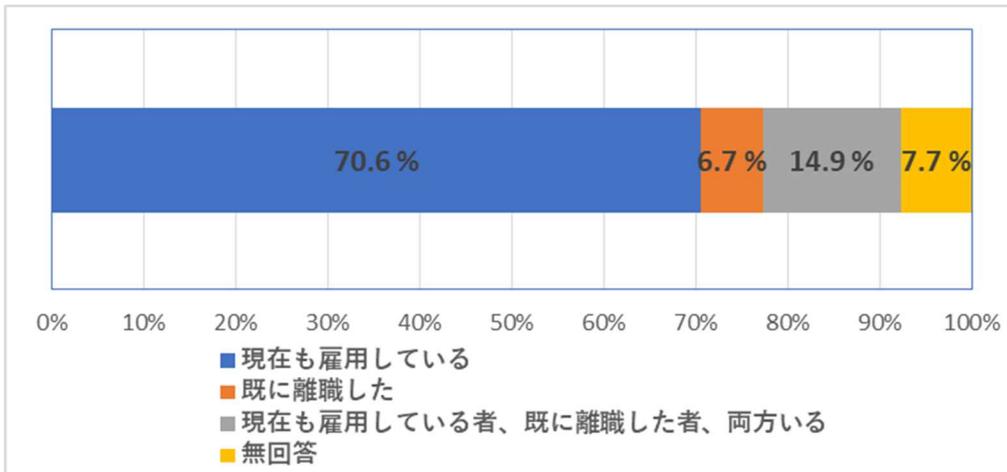


※上記割合は「雇用あり」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=174) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 4) 若年者の定着状況 事業主調査票 III 問 51 (1)、(2) より

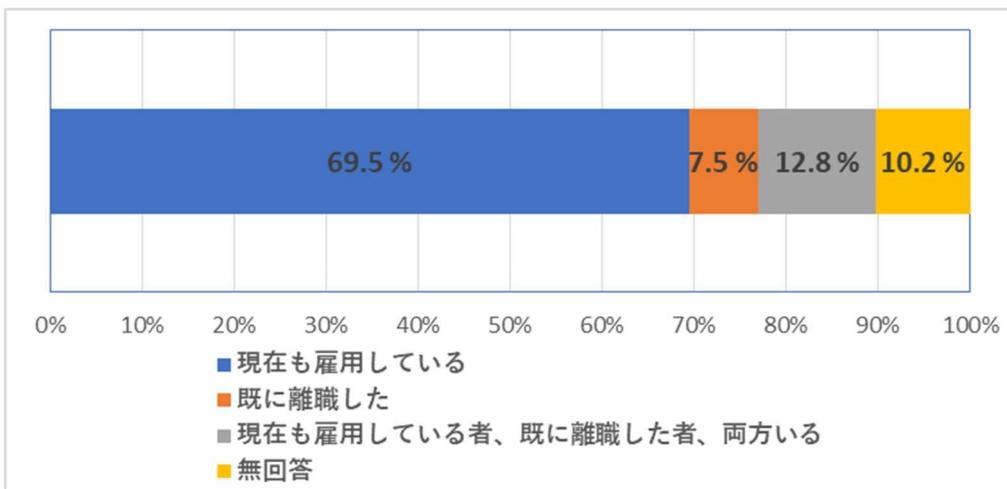
##### (i) 新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業所 (N=193) での定着状況は、「現在も雇用している」が 70.6%、「既に離職した」が 6.7%、「現在も雇用している者と、既に離職したものがいる」は 14.9%となっている。



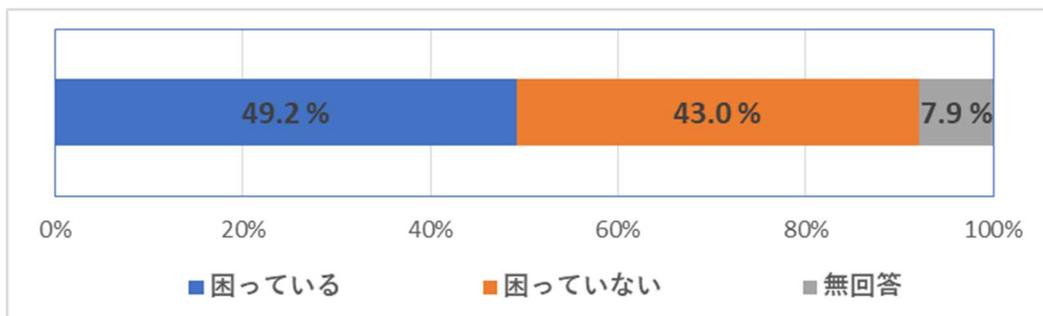
##### (ii) 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業所 (N=226) での定着状況は、「現在も雇用している」が 69.5%、「既に離職した」が 7.5%、「現在も雇用している者と、既に離職した者がいる」は 12.8%となっている。



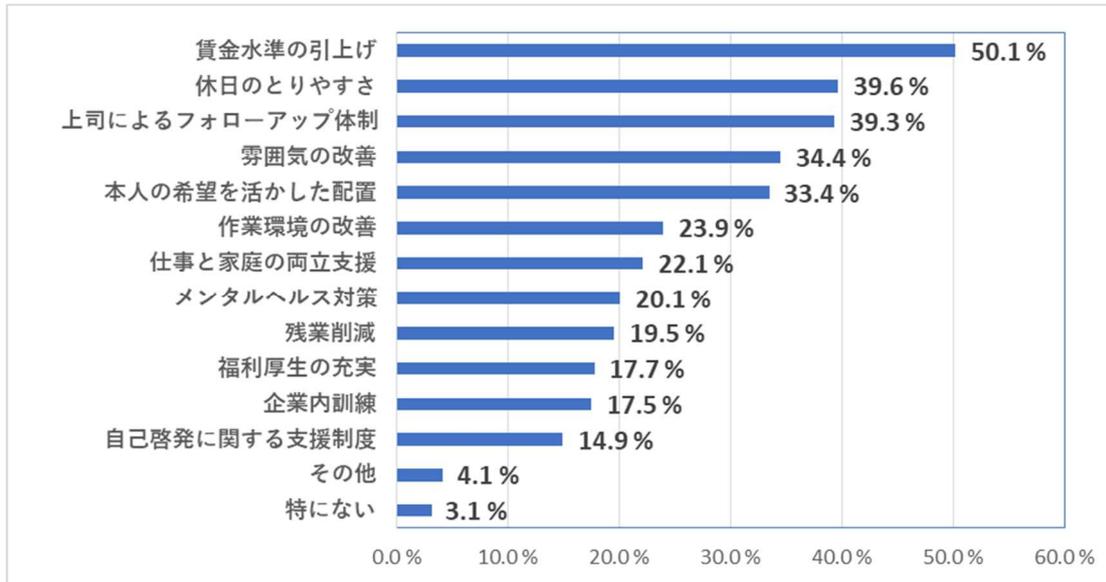
#### 5) 若年者の離職についての意見 (N=419) 事業主調査票 III 問 52 より

若年者の離職について、「困っている」と回答した事業主は 49.2%、「困っていない」と回答した事業主は 43.0%となっている。



6) 若年者の離職防止策 事業主調査票 III 問 52 より

若年者の離職防止策として、事業主が必要であると考えていることは、「賃金水準の引上げ」が50.1%で最も多く、次いで「休日のとりやすさ」が39.6%などとなっている。



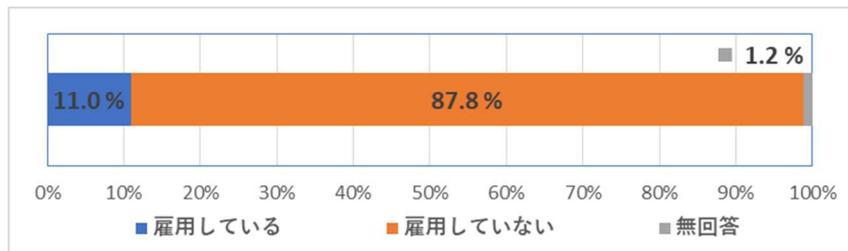
※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=389) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(4) 外国人の雇用

A 事業主調査

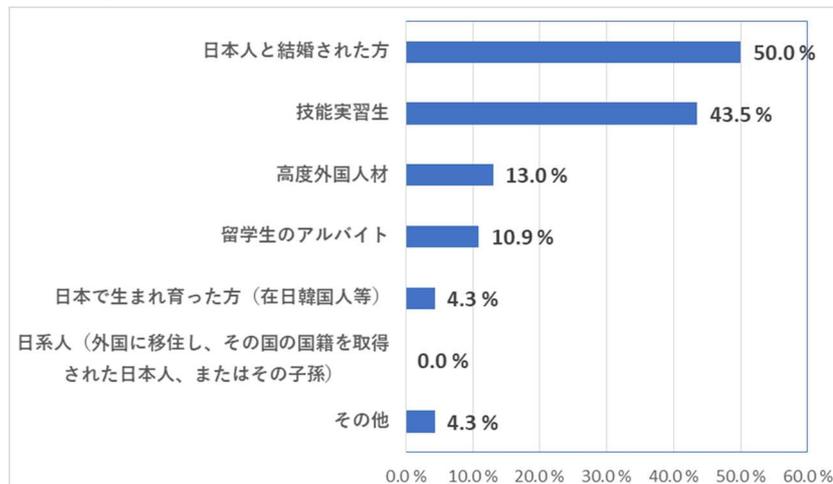
1) 外国人の雇用 (N=419) 事業主調査票 III 問 53 より

外国人の雇用について「雇用している」が11.0%、「雇用していない」が87.8%となっている。



2) 雇用している外国人の在留資格 事業主調査票 III 問 54 より

雇用している外国人の在留資格は「日本人と結婚された方」が50.0%と最も多く、次いで「技能実習生」が43.5%となっている。



※上記割合は「雇用している」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=46) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

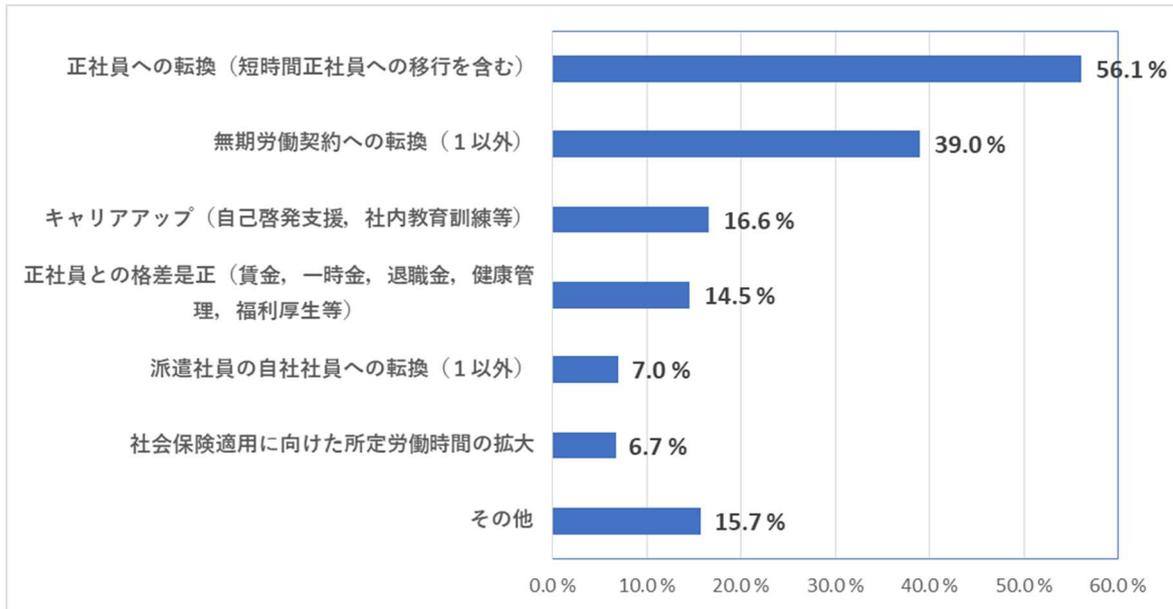
## (5) 非正規社員の処遇改善等

### A 事業主調査

#### 1) 非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査票 III 問 56 より

非正規社員の処遇改善等の取組は（複数回答可）、「正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）」が56.1%で最も多くなっている。

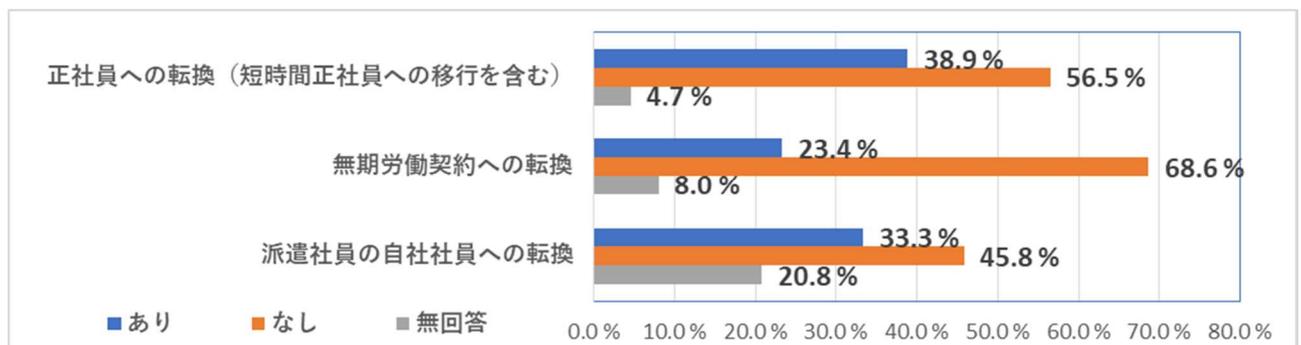
その他には「非正規社員はいない」、「事業所が正社員へと提案しても本人が希望しない」等があった。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=344）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績 事業主調査票 III 問 57 より

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」が38.9%、「無期労働契約への転換」が23.4%、「派遣社員の自社社員への転換」が33.3%となっている。

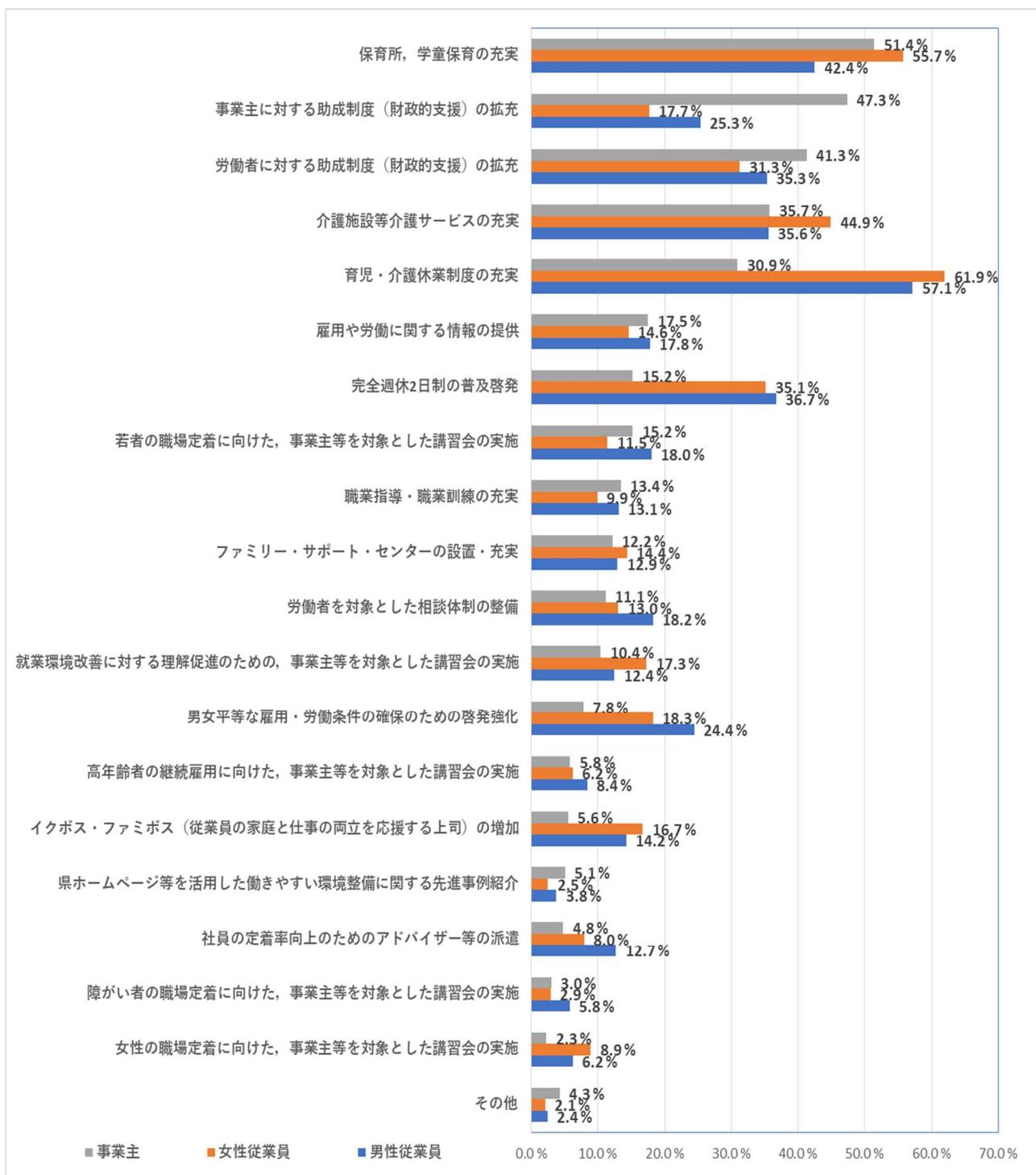


※上記割合は各処遇改善の取組等があると回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数（正社員への転換 N=193、無期労働契約への転換 N=137、派遣社員の自社社員への転換 N=24）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## VI 行政への要望

### 事業主調査票 III 問 58、女性・男性各従業員調査票 VIII 問 44 より

今後、働きやすい環境を整備するためにあれば良いと考える行政施策は（5つまで選択可）、事業主では、「保育所、学童保育の充実」が51.4%と最も多く、男女の従業員では、ともに「育児・介護休業制度の充実」（女性従業員：61.9%、男性従業員：57.1%）が最も多くなっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(事業主 N=395、女性従業員 N=515、男性従業員 N=450)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ (<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>) に掲載している。

