

令和6年度
広島県職場環境実態調査結果

令和6年10月

広島県商工労働局

令和6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〉	- 5 -
I 女性の就業環境	- 5 -
1 女性の役員・管理職	- 5 -
2 公正なキャリア形成支援	- 9 -
II ワーク・ライフ・バランス	- 10 -
1 仕事と育児・仕事と介護の両立	- 10 -
2 仕事と治療の両立	- 17 -
III 働き方改革	- 19 -
1 年次有給休暇	- 19 -
2 働き方改革の取組	- 20 -
3 その他	- 27 -
IV ハラスメント対策	- 28 -
1 セクシャルハラスメント	- 28 -
2 パワーハラスメント	- 29 -
3 マタニティハラスメント	- 30 -
4 パタニティハラスメント	- 31 -
5 カスタマーハラスメント	- 32 -
V 雇用	- 33 -
1 人材（従業員）の充足状況、確保	- 33 -
2 障害者	- 36 -
3 高年齢者	- 37 -
4 就職氷河期世代（概ね 38 歳～53 歳）	- 38 -
5 外国人	- 39 -
6 奨学金返済支援について	- 41 -
7 非正規社員の処遇改善等	- 42 -
VI 行政への要望	- 43 -

令和6年度広島県職場環境実態調査

〈調査の概要等〉

1 調査の概要

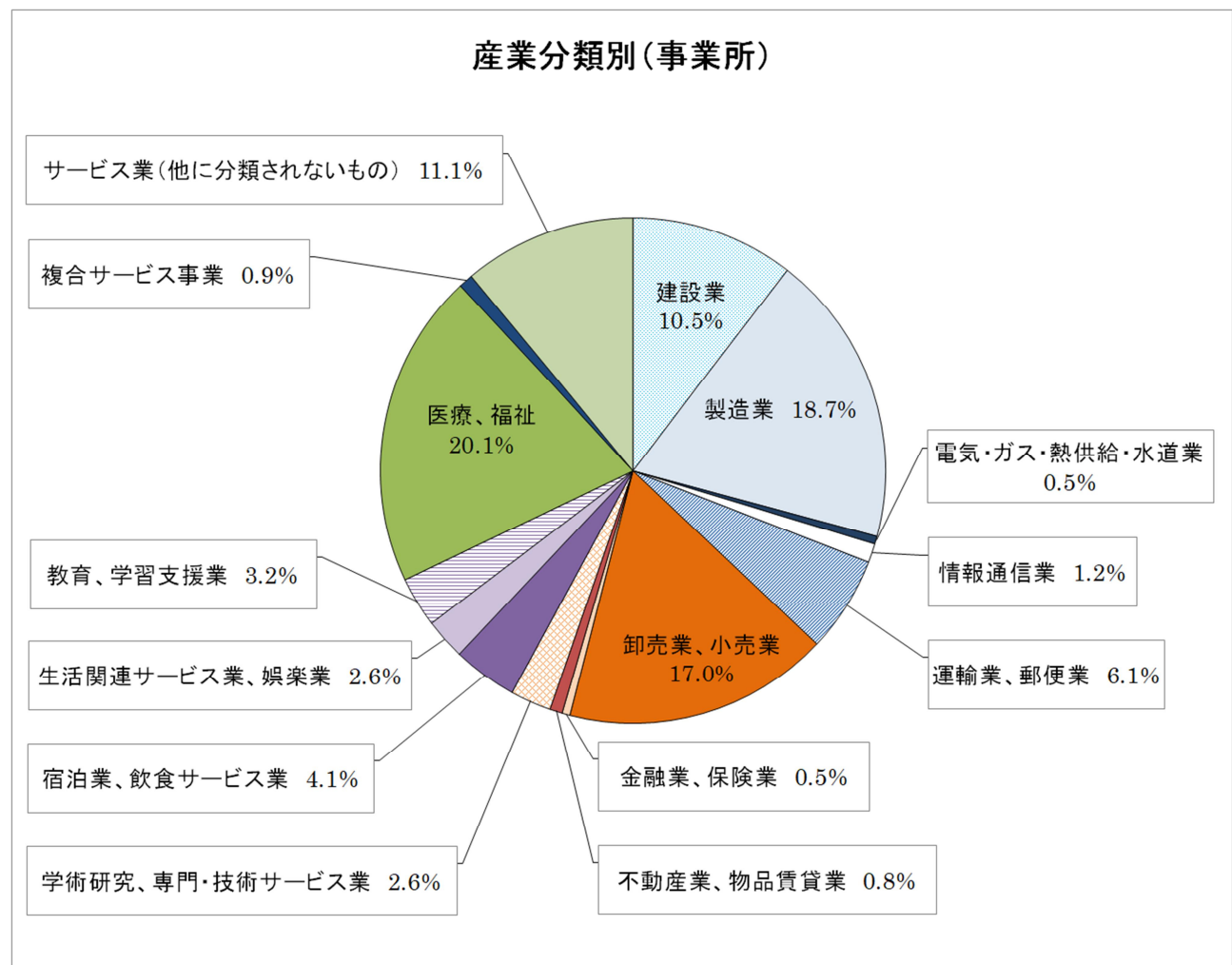
	概 要																
調査の目的	県内事業所の職場環境の整備状況を把握し、男女がともに働きやすい環境の整備等の施策の基礎資料とする。																
調査の根拠法令	広島県統計調査条例（平成21年広島県条例第7号）																
調査対象地域	広島県内全域																
調査時期	(1)調査基準日：令和6年6月1日 (2)実施期間：令和6年6月1日から6月19日まで																
調査対象	県内に本社又は本店を有する企業常用雇用者数10人以上の2,500事業所																
有効回答数 （回答率）	事業所：994事業所（39.8%）																
抽出方法	総務省統計局の「事業所母集団データベース（令和4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） <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	郵送調査（自計申告） 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・電子申請システム・ファクシミリ・メールにより回答																
利用上の注意	・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																

2 有効回答の概要

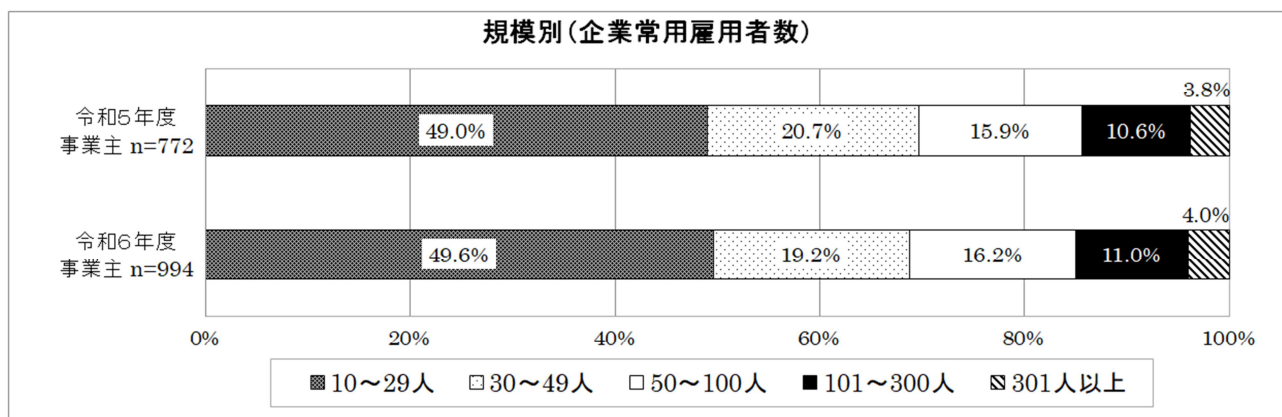
(1) 有効回答数：994 事業所

(2) 産業分類

業 種	事業所数 (%)
建設業	104 (10.5%)
製造業	186 (18.7%)
電気・ガス・熱供給・水道業	5 (0.5%)
情報通信業	12 (1.2%)
運輸業、郵便業	61 (6.1%)
卸売業、小売業	169 (17.0%)
金融業、保険業	5 (0.5%)
不動産業、物品賃貸業	8 (0.8%)
学術研究、専門・技術サービス業	26 (2.6%)
宿泊業、飲食サービス業	41 (4.1%)
生活関連サービス業、娯楽業	26 (2.6%)
教育、学習支援業	32 (3.2%)
医療、福祉	200 (20.1%)
複合サービス事業	9 (0.9%)
サービス業（他に分類されないもの）	110 (11.1%)
合計	994 事業所



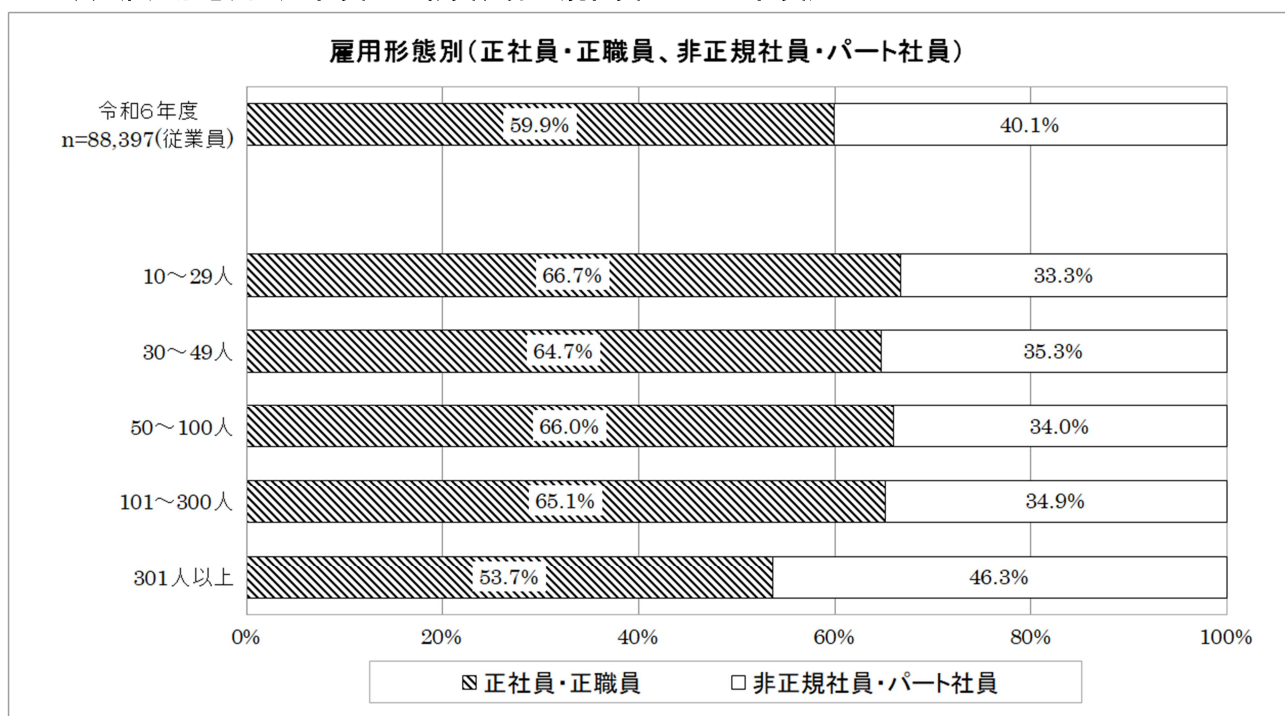
(3) 規模別（企業常用雇用者数）



※ 「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は含みます。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。）

(4) 雇用形態別（正社員・正職員、非正規社員・パート社員）



令和6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

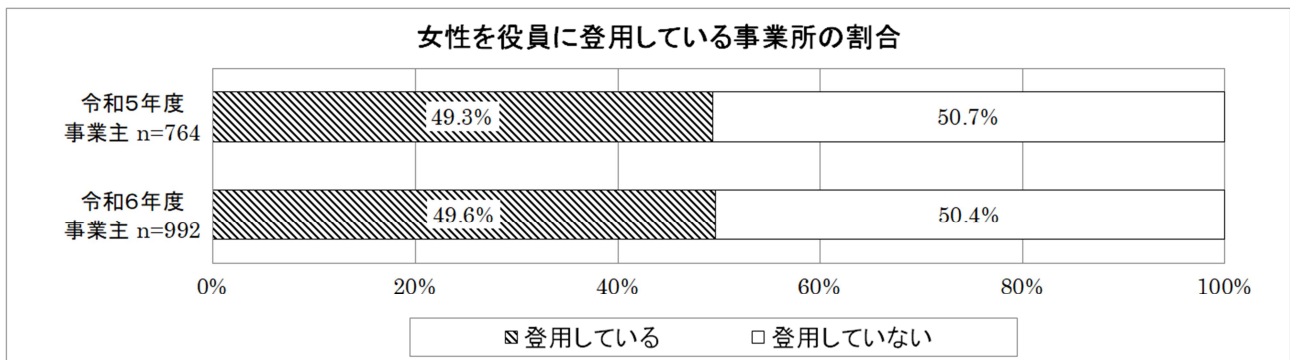
1 女性の役員・管理職

(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49.6%で、前年度（49.3%）よりも0.3ポイント上昇しています。

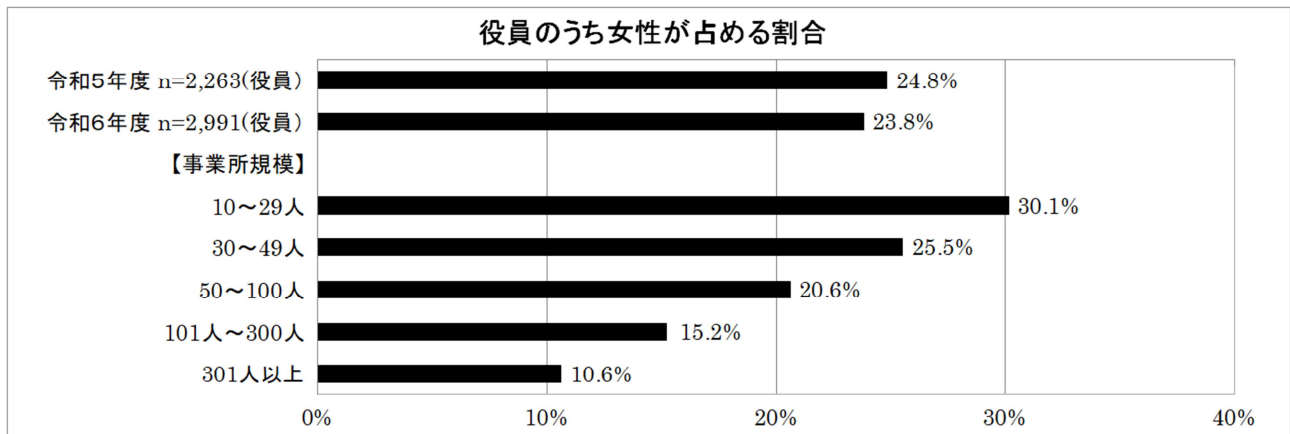
※ 「役員」について

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。



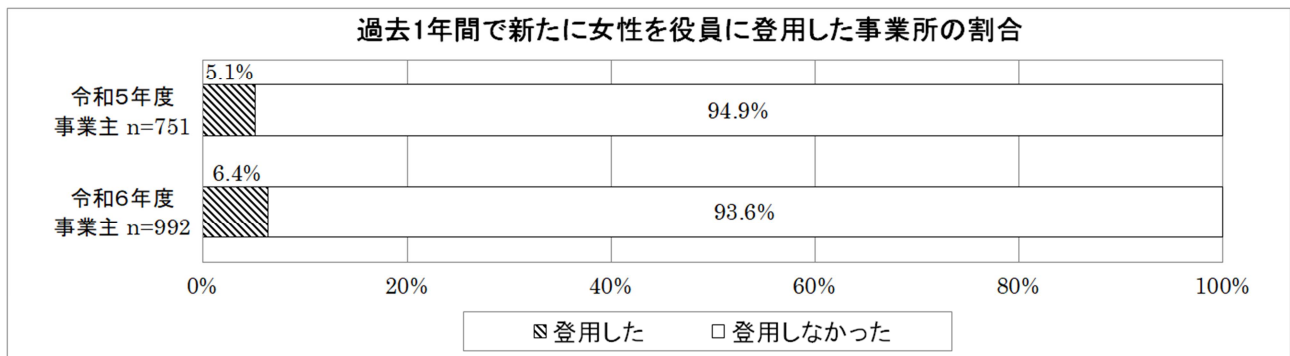
(2) 役員のうち女性が占める割合

役員のうち女性が占める割合については、23.8%で、前年度（24.8%）よりも1.0ポイント低下しています。



(3) 過去1年間で新たに女性を役員に登用した事業所の割合

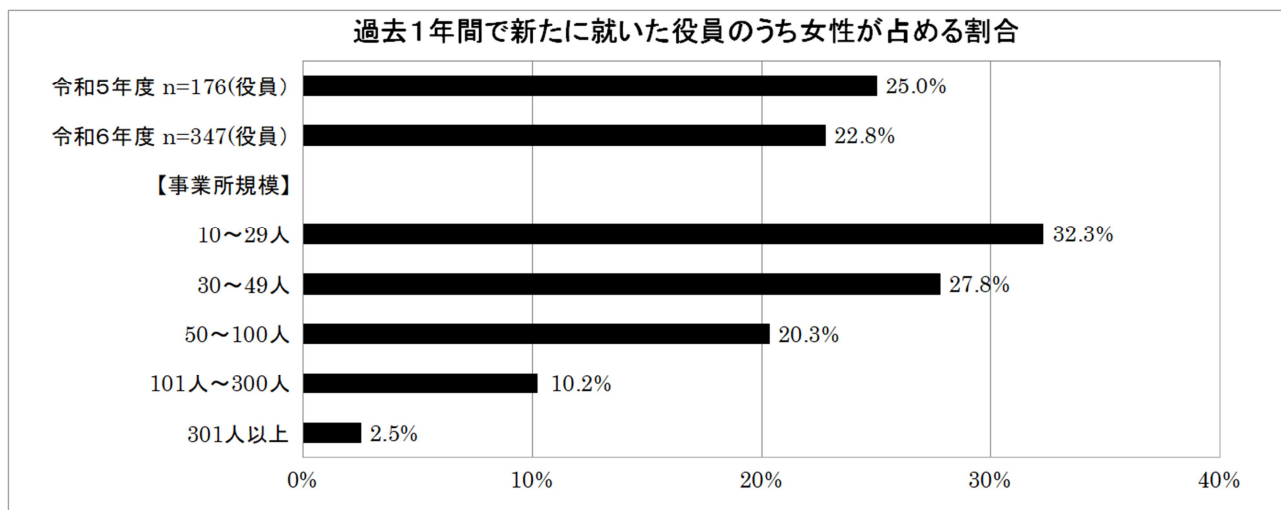
過去1年間で新たに女性を役員に登用した事業所の割合については、「登用した」が6.4%で、前年度（5.1%）よりも1.3ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5.4.1～R6.3.31）

(4) 過去1年間で新たに就いた役員のうち女性が占める割合

過去1年間で新たに就いた役員のうち女性が占める割合については、22.8%で、前年度(25.0%)よりも2.2ポイント低下しています。



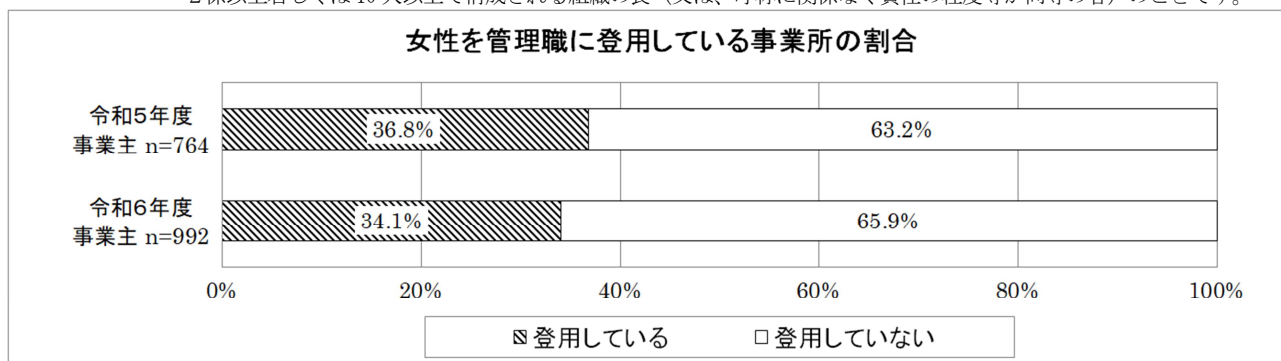
※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

(5) 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34.1%で、前年度(36.8%)よりも2.7ポイント低下しています。

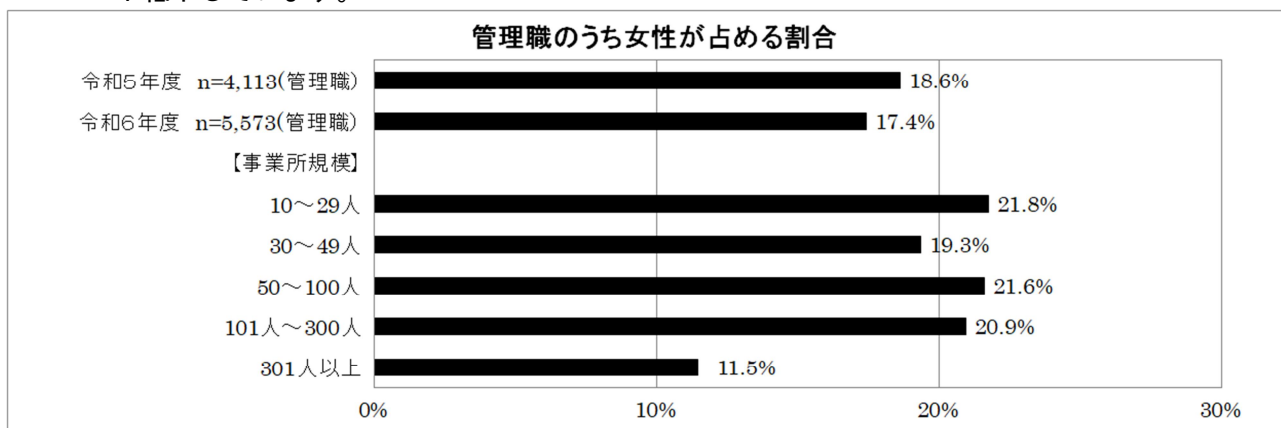
※ 「管理職」について

「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）のことです。



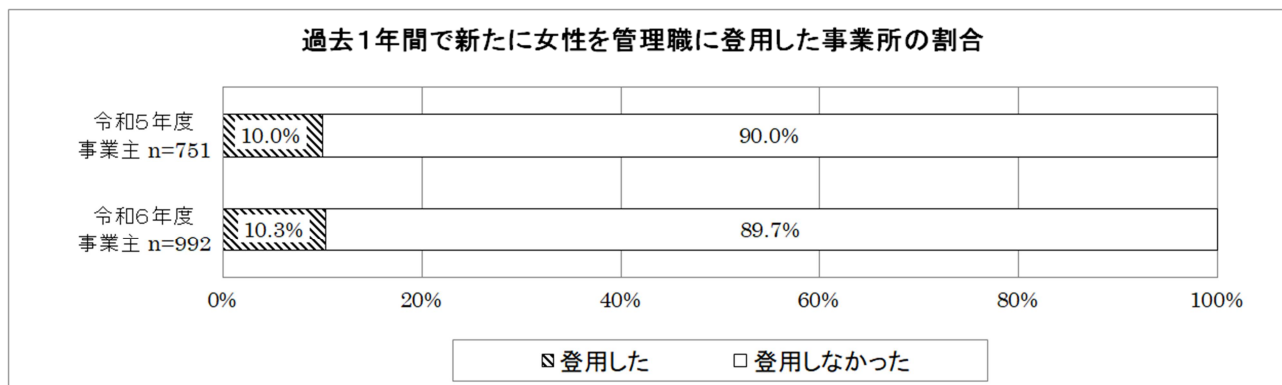
(6) 管理職のうち女性が占める割合

管理職のうち女性が占める割合については、17.4%で、前年度(18.6%)よりも1.2ポイント低下しています。



(7) 過去1年間で新たに女性を管理職に登用した事業所の割合

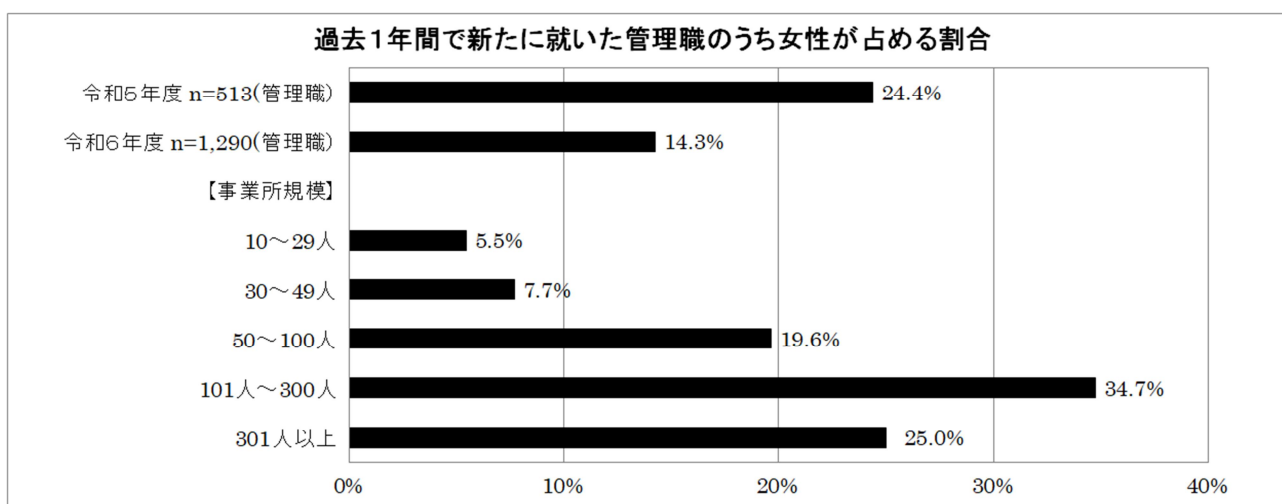
過去1年間で新たに女性を管理職に登用した事業所の割合については、「登用した」が10.3%で、前年度（10.0%）よりも0.3ポイント上昇しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

(8) 過去1年間で新たに就いた管理職のうち女性が占める割合

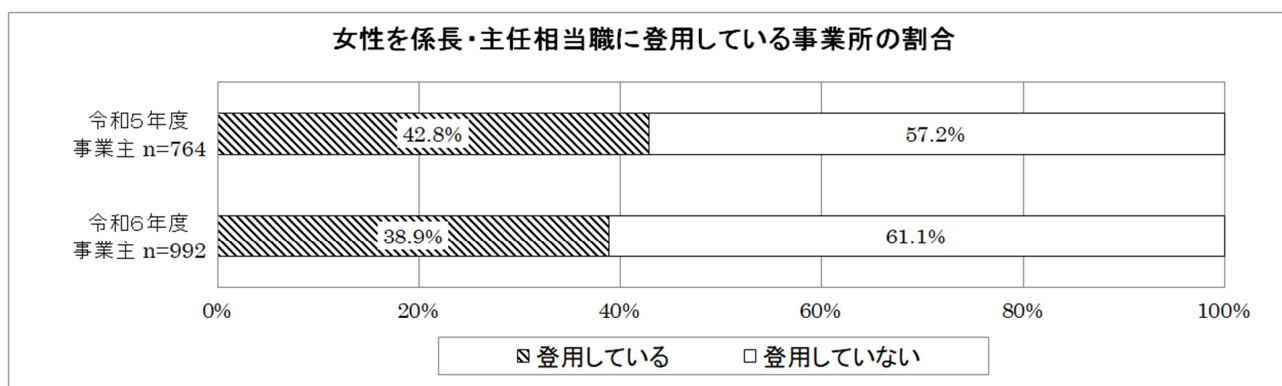
過去1年間で新たに就いた管理職のうち女性が占める割合については、14.3%で、前年度（24.4%）よりも10.1ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

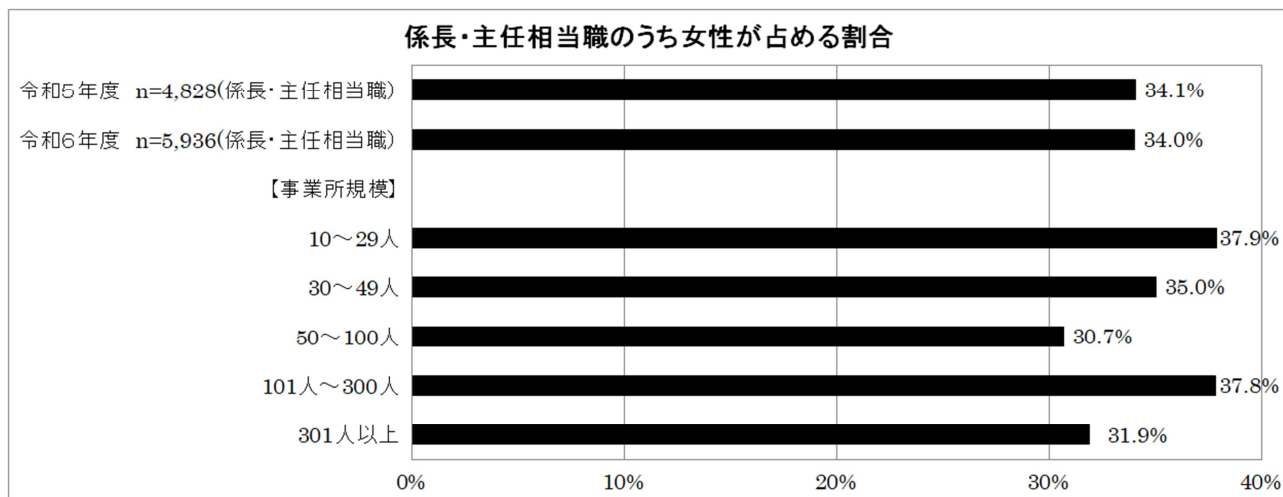
(9) 女性を係長・主任相当職に登用している事業所の割合

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38.9%で、前年度（42.8%）よりも3.9ポイント低下しています。



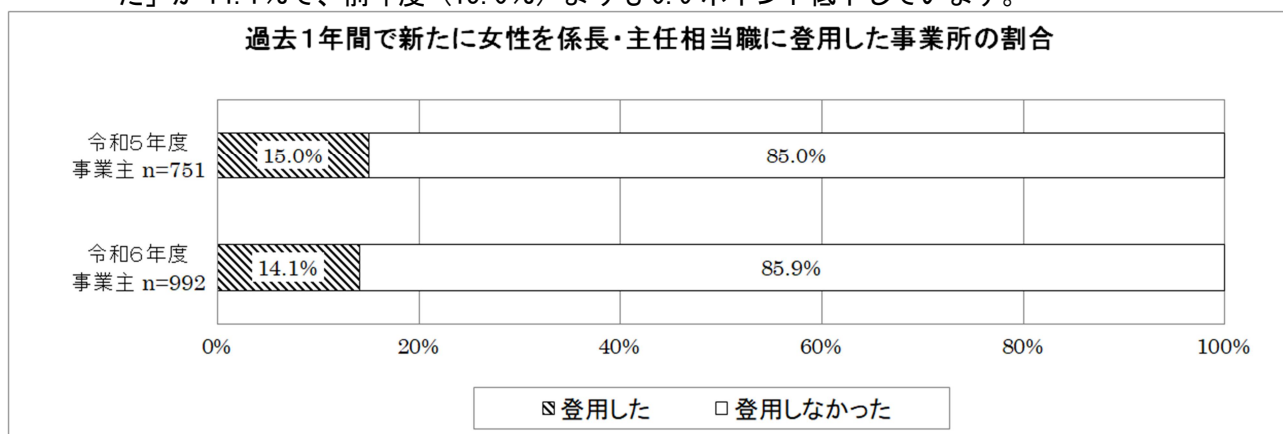
(10) 係長・主任相当職のうち女性が占める割合

係長・主任相当職のうち女性が占める割合については、34.0%で、前年度（34.1%）よりも0.1ポイント低下しています。



(11) 過去1年間で新たに女性を係長・主任相当職に登用した事業所の割合

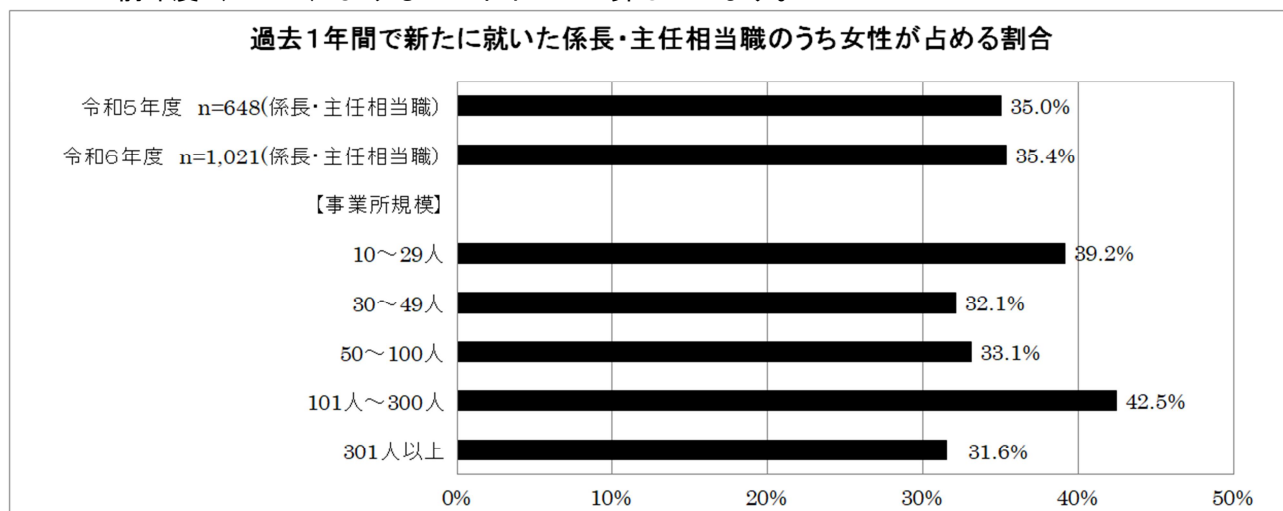
過去1年間で新たに女性を係長・主任相当職に登用した事業所の割合については、「登用した」が14.1%で、前年度（15.0%）よりも0.9ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

(12) 過去1年間で新たに就いた係長・主任相当職のうち女性が占める割合

過去1年間で新たに就いた係長・主任相当職のうち女性が占める割合については、35.4%で、前年度（35.0%）よりも0.4ポイント上昇しています。

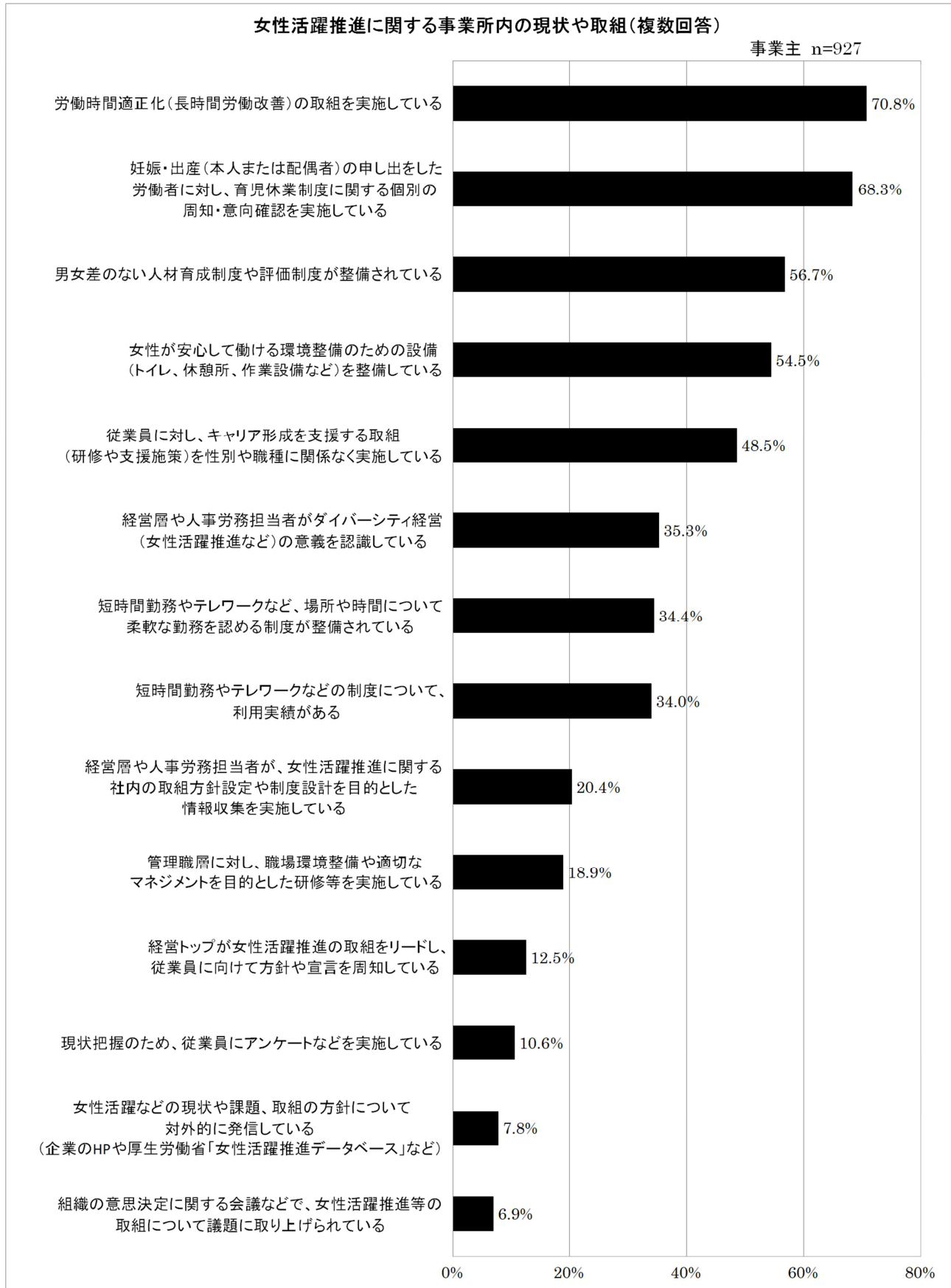


※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

2 公正なキャリア形成支援

(1) 女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組

女性活躍推進に関する事業所内の現状や取組については、「労働時間適正化（長時間労働改善）の取組を実施している。」が70.8%で最も多く、次いで「妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している。」（68.3%）などとなっています。



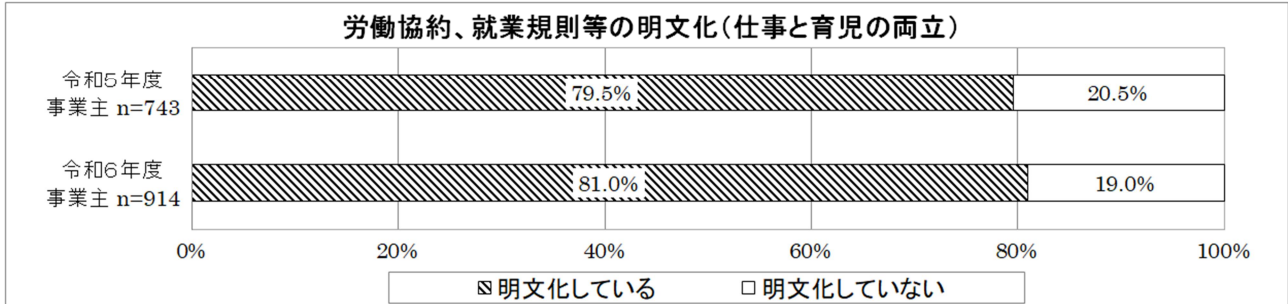
Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児・仕事と介護の両立

(1) 仕事と育児・仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化

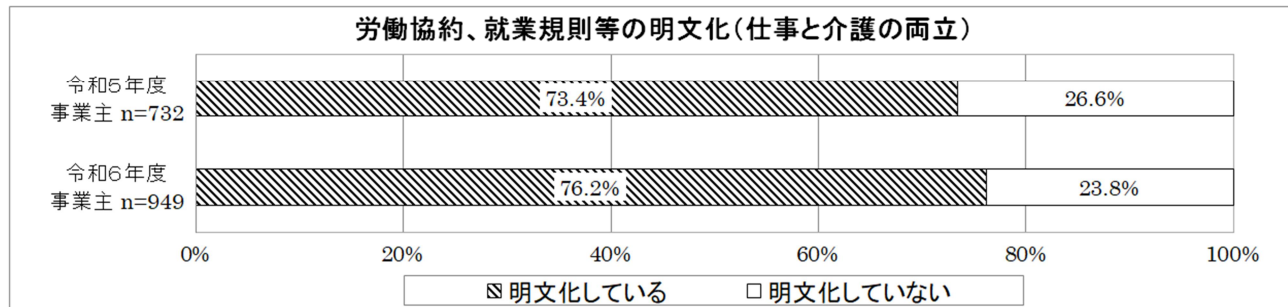
ア 仕事と育児の両立

仕事と育児の両立における労働協約、就業規則等の明文化については、「明文化している」が81.0%で、前年度（79.5%）よりも1.5ポイント上昇しています。



イ 仕事と介護の両立

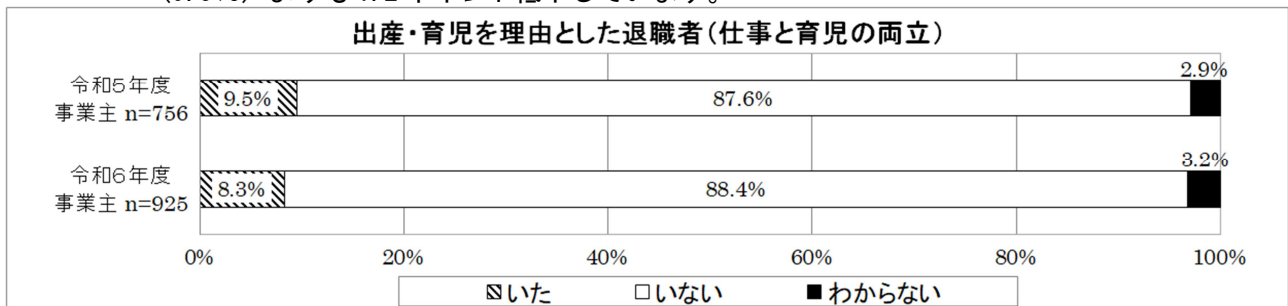
仕事と介護の両立における労働協約、就業規則等の明文化については、「明文化している」が76.2%で、前年度（73.4%）よりも2.8ポイント上昇しています。



(2) 出産・育児、介護を理由とした退職者

ア 仕事と育児の両立

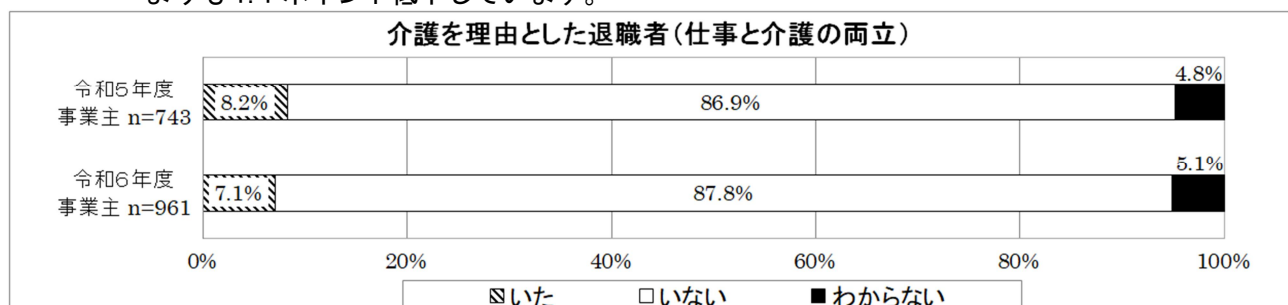
出産・育児を理由とした退職者（過去3年間）については、「いた」が8.3%で、前年度（9.5%）よりも1.2ポイント低下しています。



※ 調査対象期間は、過去3年間（R3. 4. 1～R6. 3. 31）

イ 仕事と介護の両立

介護を理由とした退職者（過去3年間）については、「いた」が7.1%で、前年度（8.2%）よりも1.1ポイント低下しています。

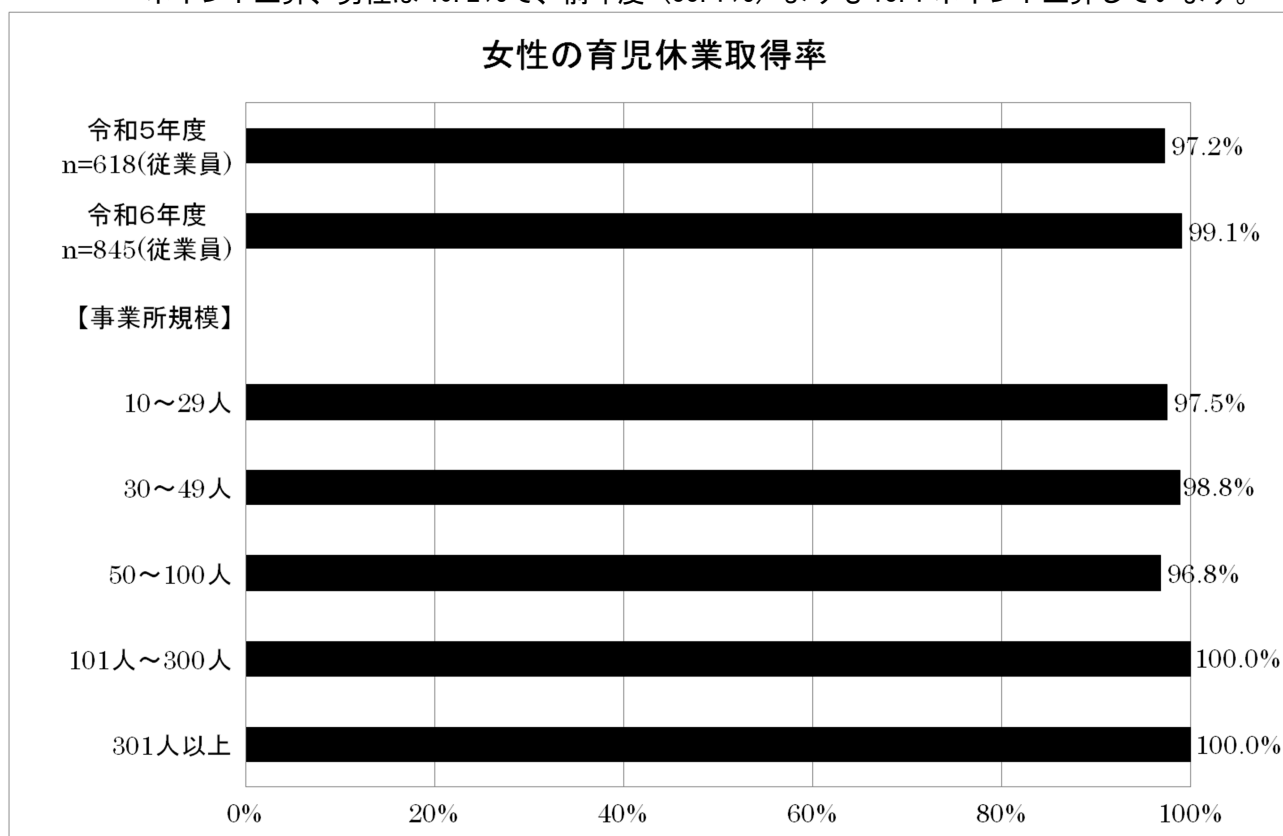


※ 調査対象期間は、過去3年間（R3. 4. 1～R6. 3. 31）

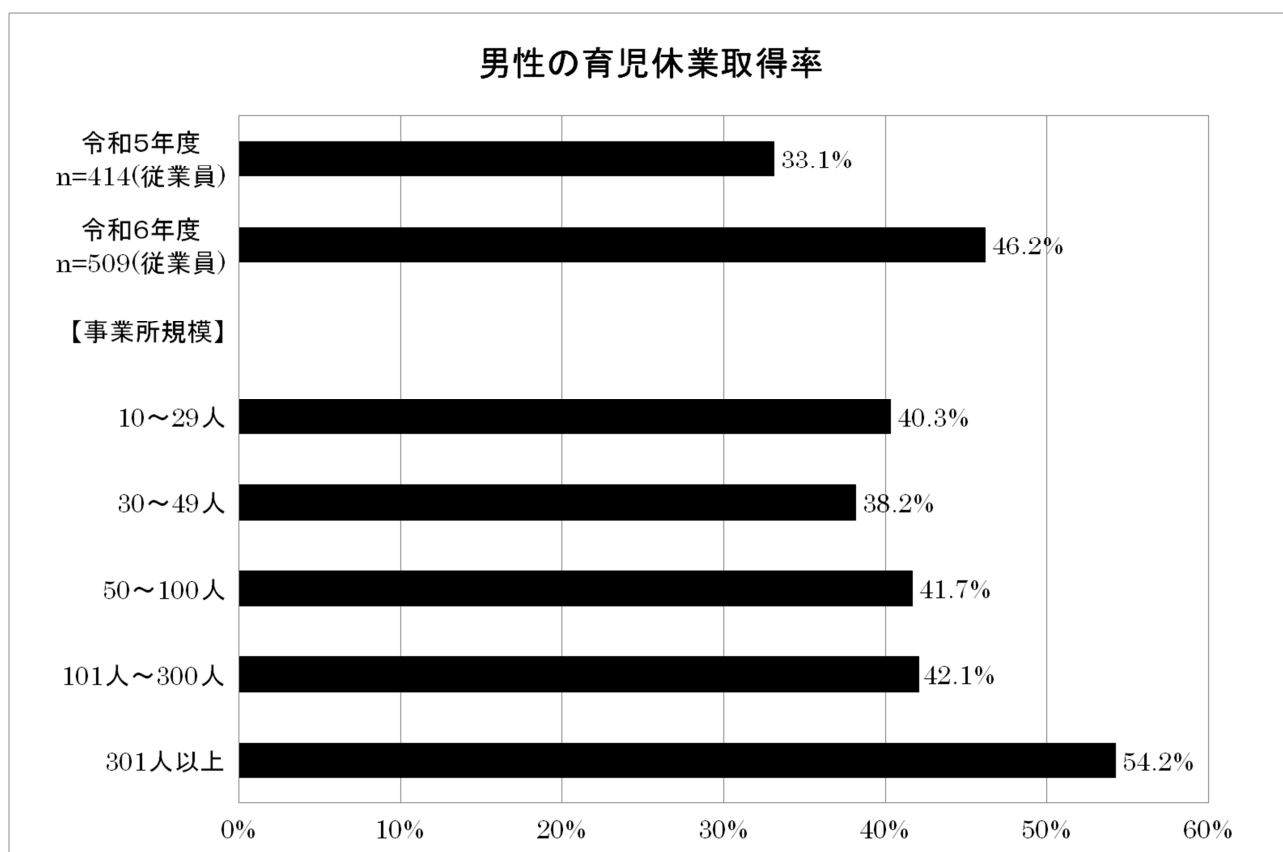
(3) 育児休業取得率及び取得期間

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99.1%で、前年度（97.2%）よりも1.9ポイント上昇、男性は46.2%で、前年度（33.1%）よりも13.1ポイント上昇しています。

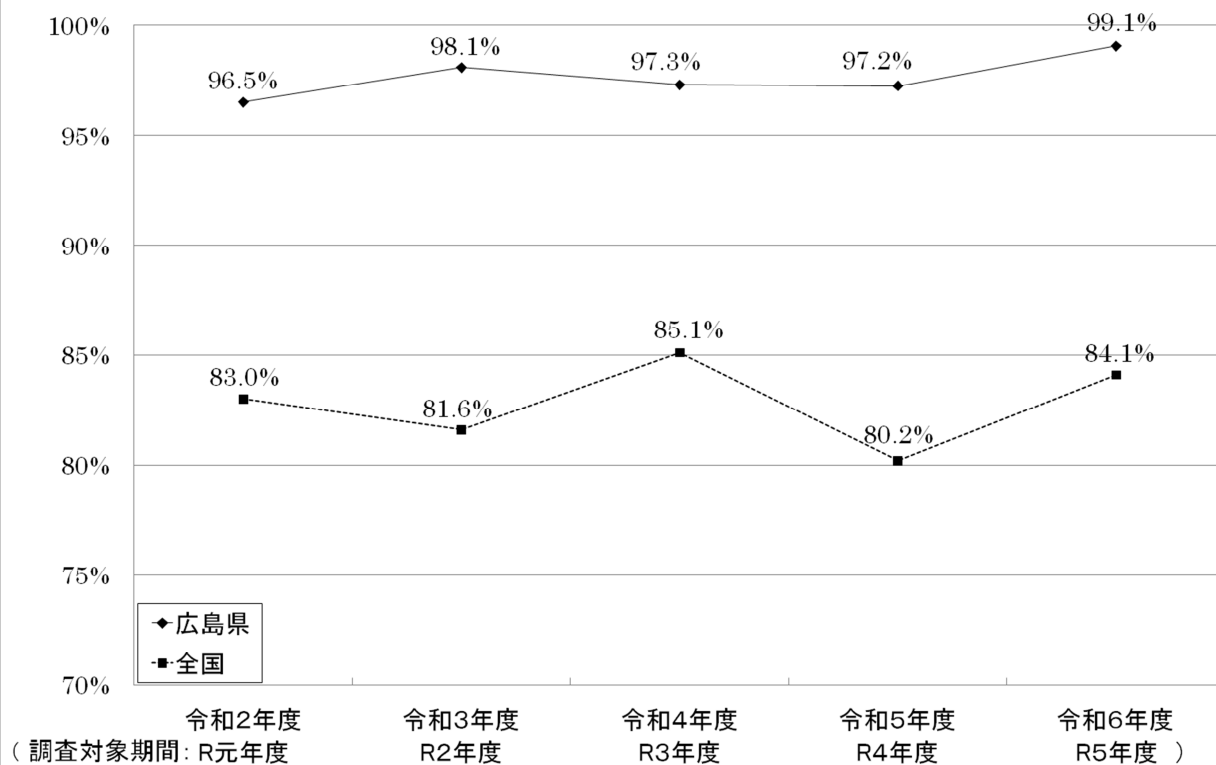


※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

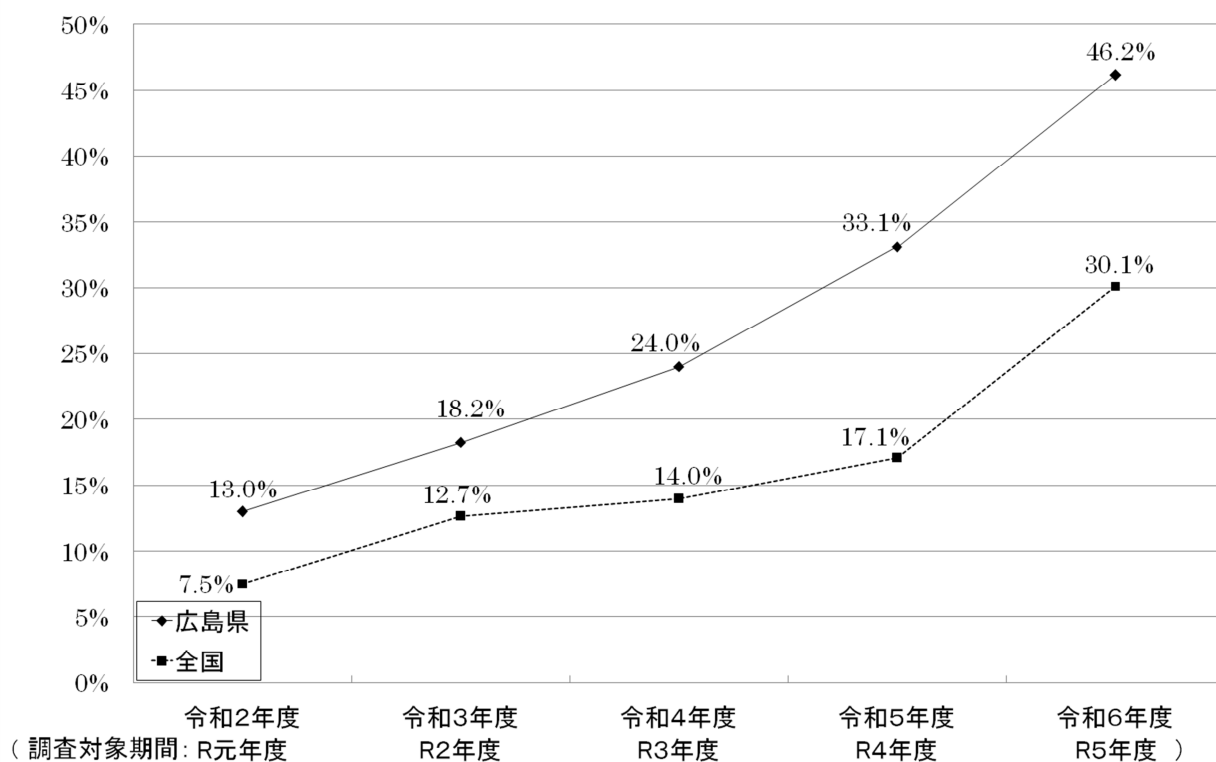


※ 調査対象期間は、過去1年間（R5. 4. 1～R6. 3. 31）

女性の育児休業取得率の推移



男性の育児休業取得率の推移



※ 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（R5.4.1～R6.3.31）〕

※ 全国：出典 厚生労働省「雇用均等基本調査」