

13. その他について

(1) ハラスメント等の防止に関する措置

(1) パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止に関する措置を実施していますか。【それぞれ1つを選択】

①社内広報・啓発資料等に記載【1つに○】

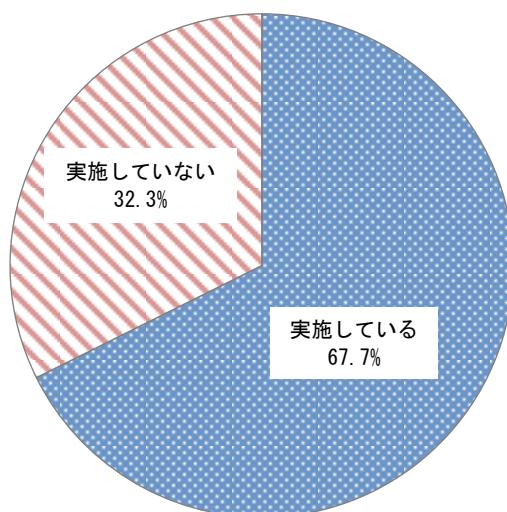
ハラスメント等の防止に関する措置として『社内広報・啓発資料等に記載』については、「実施している」が 67.7%、「実施していない」が 32.3%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 25.5 ポイント増加している。

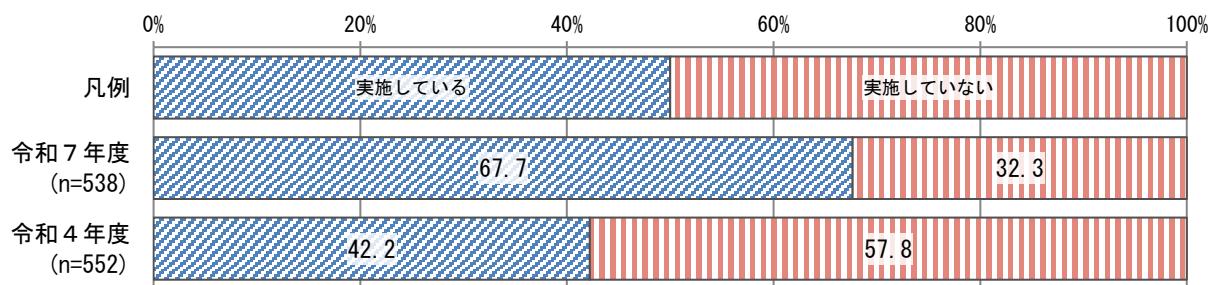
業種別でみると、すべての業種で「実施している」の割合が高く、特に、「その他」では 91.6%と他の層と比較して 22 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高くなっている。<300 人以上>では 100.0%となっている。

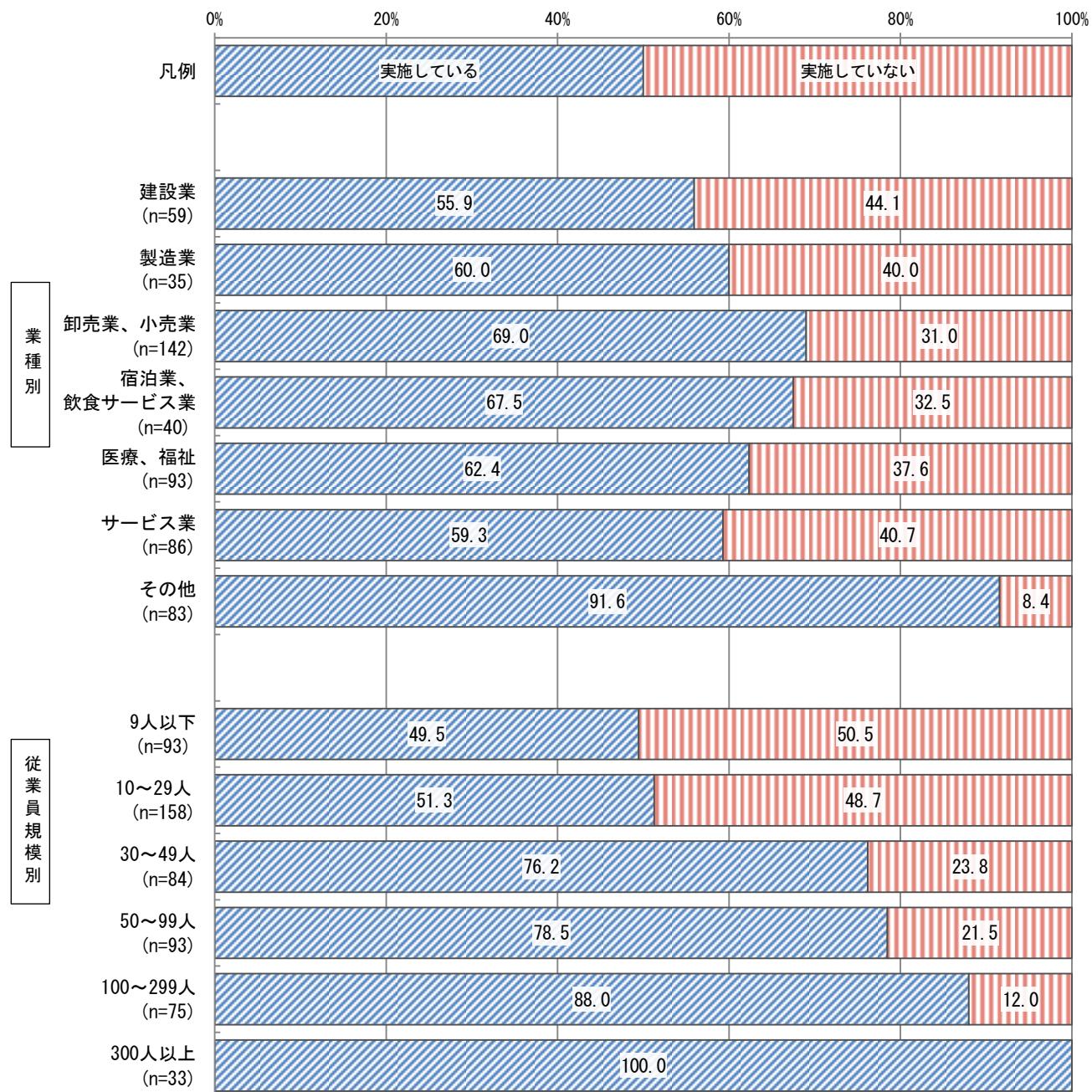
■社内広報・啓発資料等に記載【回答数=538】



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（社内広報・啓発資料等に記載）】



②就業規則に記載【1つに○】

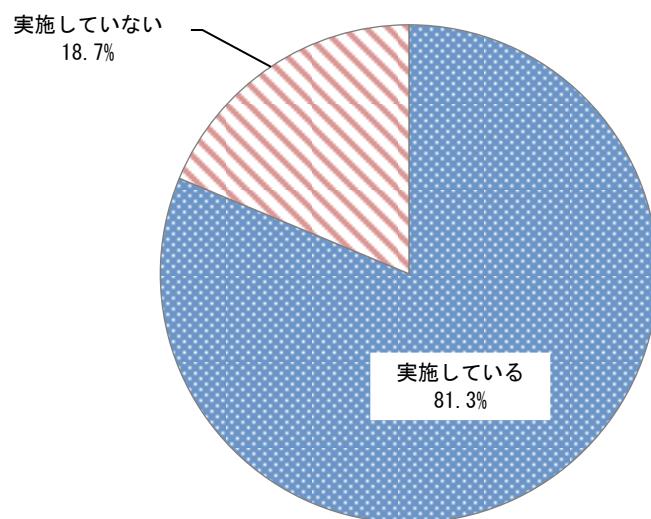
ハラスメント等の防止に関する措置として『就業規則への記載』については、「実施している」が81.3%、「実施していない」が18.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が16.7ポイント増加している。

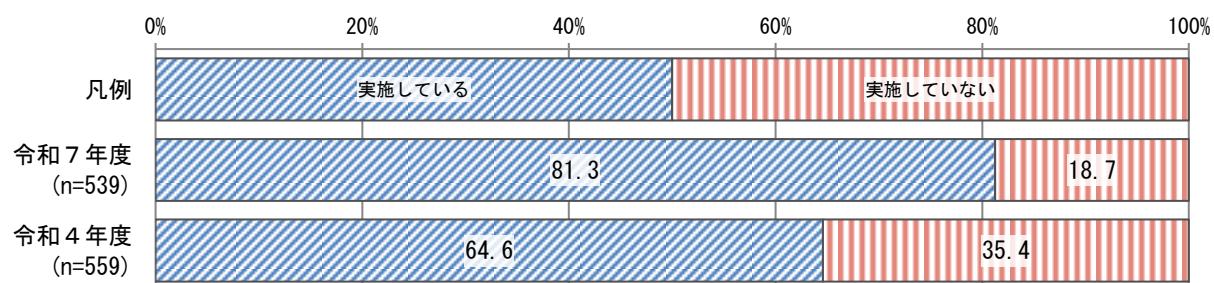
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が7～8割台となっている。

従業員規模別でみると、おおむね従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、29人以下の層では6割台であるのに対し、30人以上の層では9割台となっている。

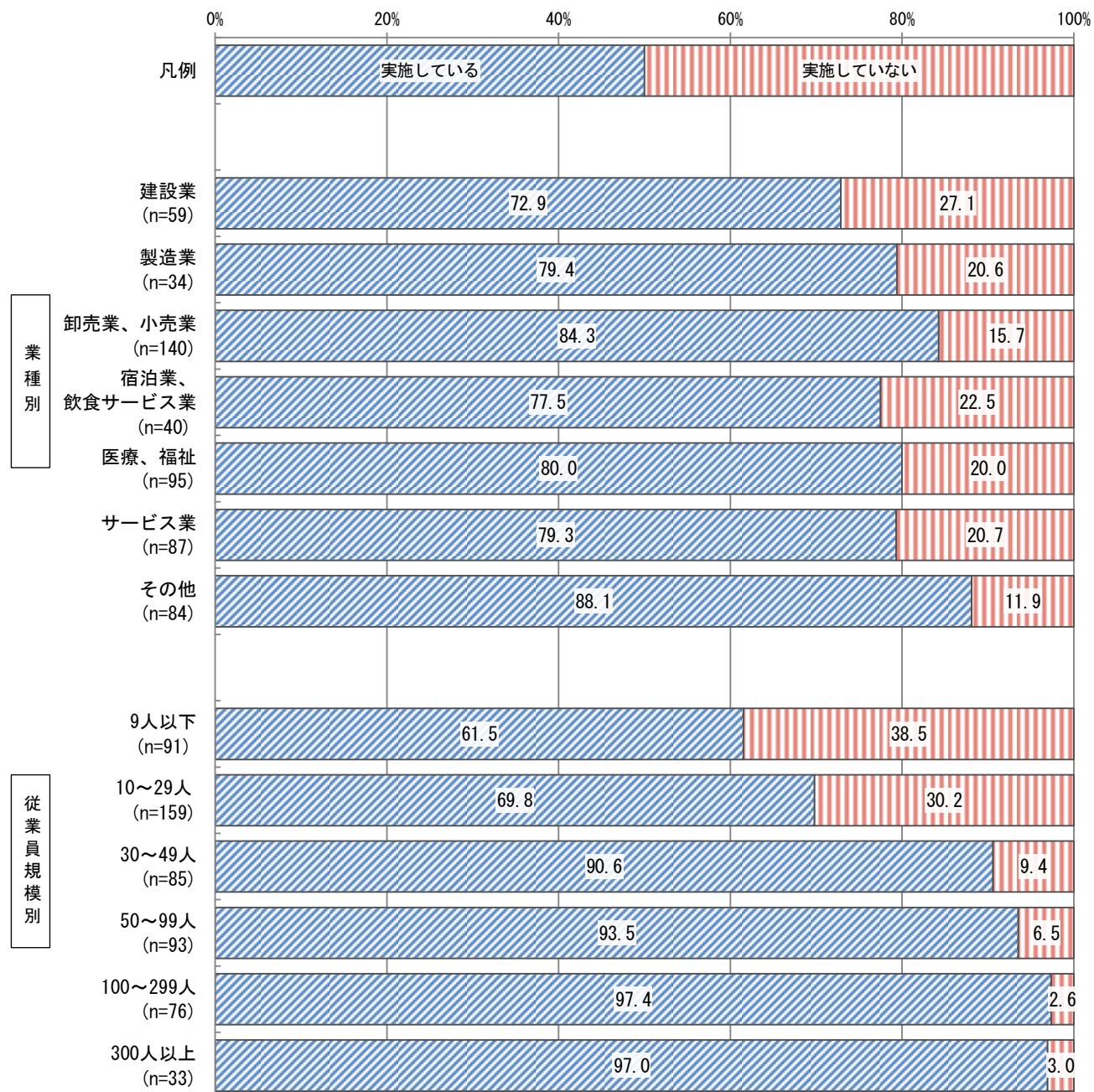
■就業規則に記載〔回答数=539〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（就業規則に記載）】



③研修・講習等で従業員に説明【1つに○】

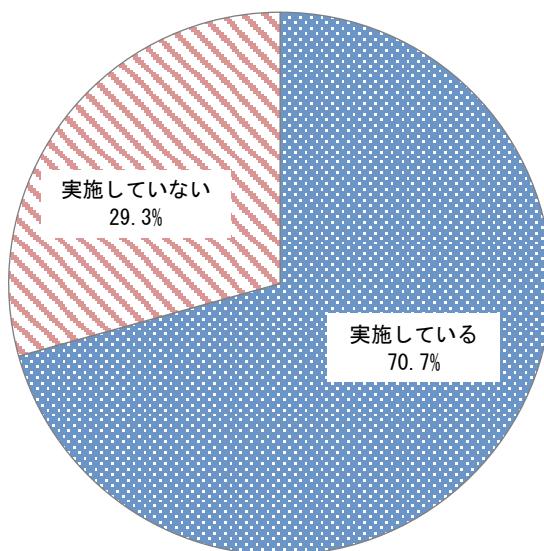
ハラスメント等の防止に関する措置として『研修・講習等で従業員に説明』については、「実施している」が 70.7%、「実施していない」が 29.3%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 18.4 ポイント増加している。

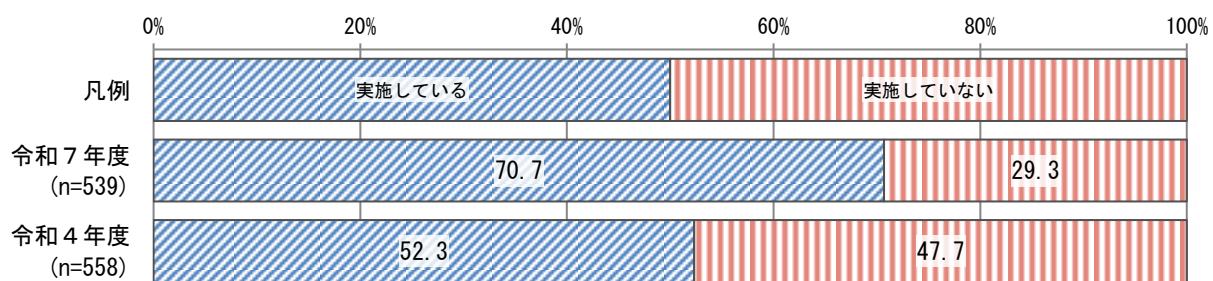
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が 5 割以上となっており、特に<その他>で 85.7% と他の層より 12 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、100 人以上の層は 9 割台と、99 人以下の層と比較して 18 ポイント以上高くなっている。

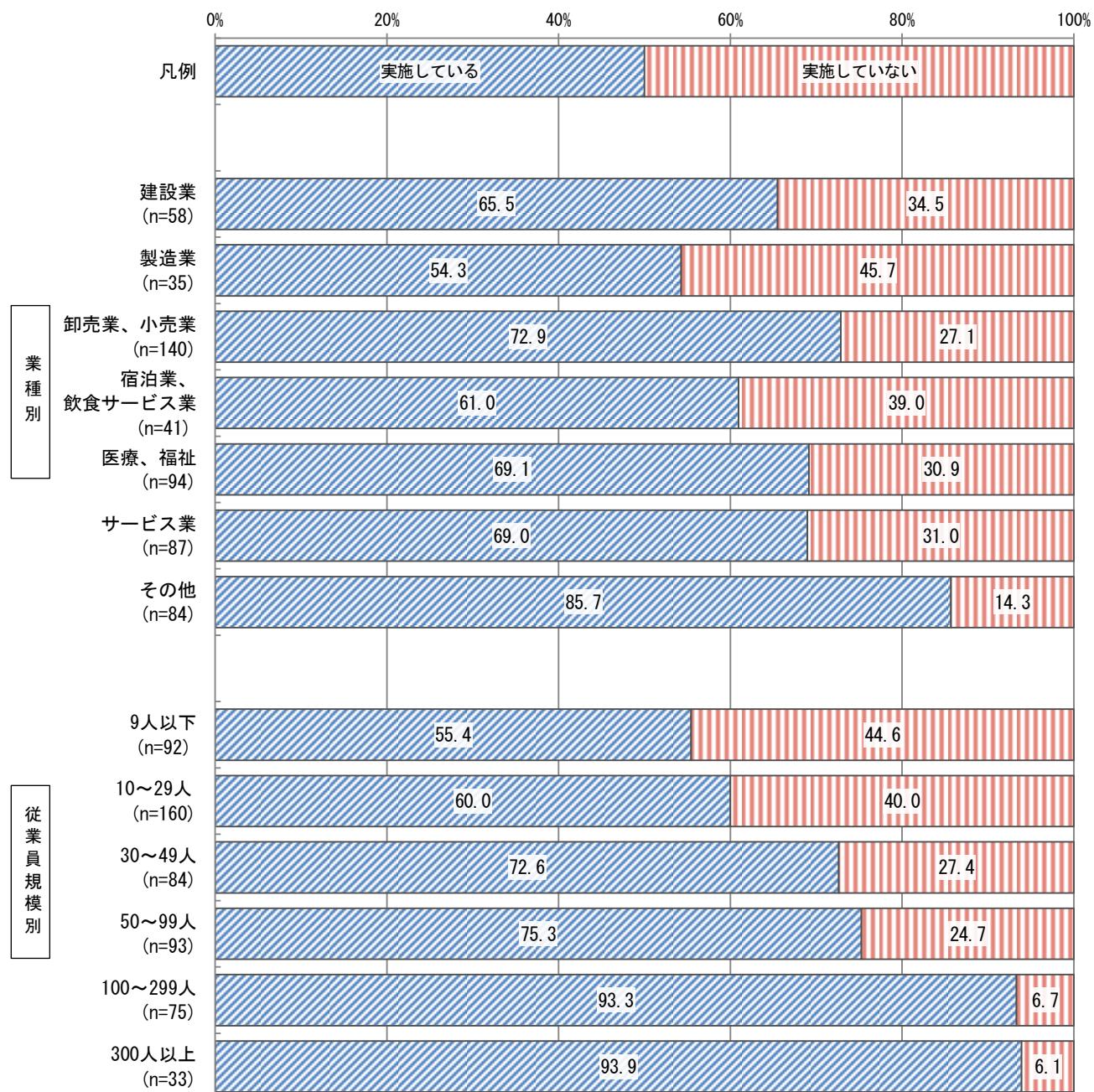
■研修・講習等で従業員に説明【回答数 = 539】



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（研修・講習等で従業員に説明）】



④相談窓口の設置【1つに○】

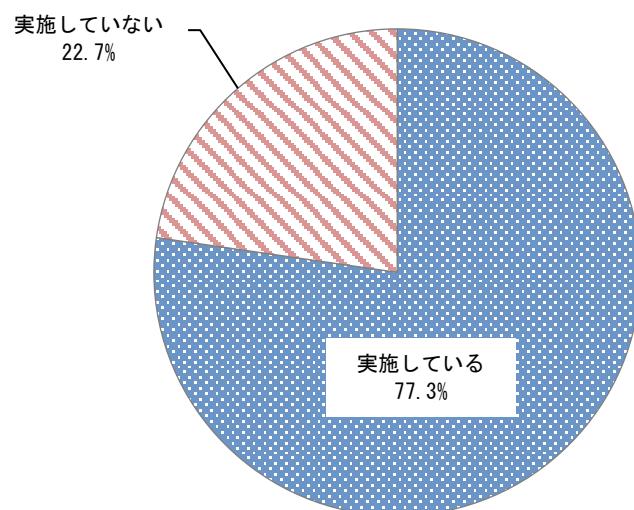
ハラスメント等の防止に関する措置として『相談窓口の設置』については、「実施している」が 77.3%、「実施していない」が 22.7%の順となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が 25.8 ポイント増加している。

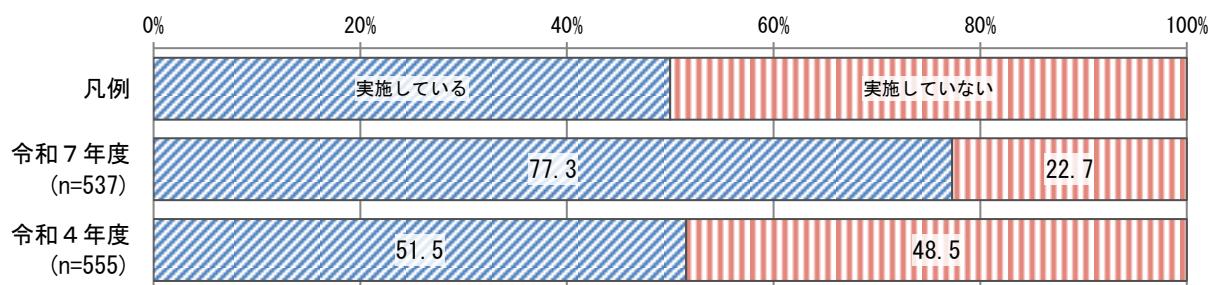
業種別でみると、すべての業種で「実施している」が 6~9 割台となっており、特に<その他>で 91.7% と他の層より 11 ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きい層ほど「実施している」の割合が高く、29 人以下の層では 5~6 割台であるのに対し、30 人~299 人の層では 9 割台、<300 人以上>では 100.0% となっている。

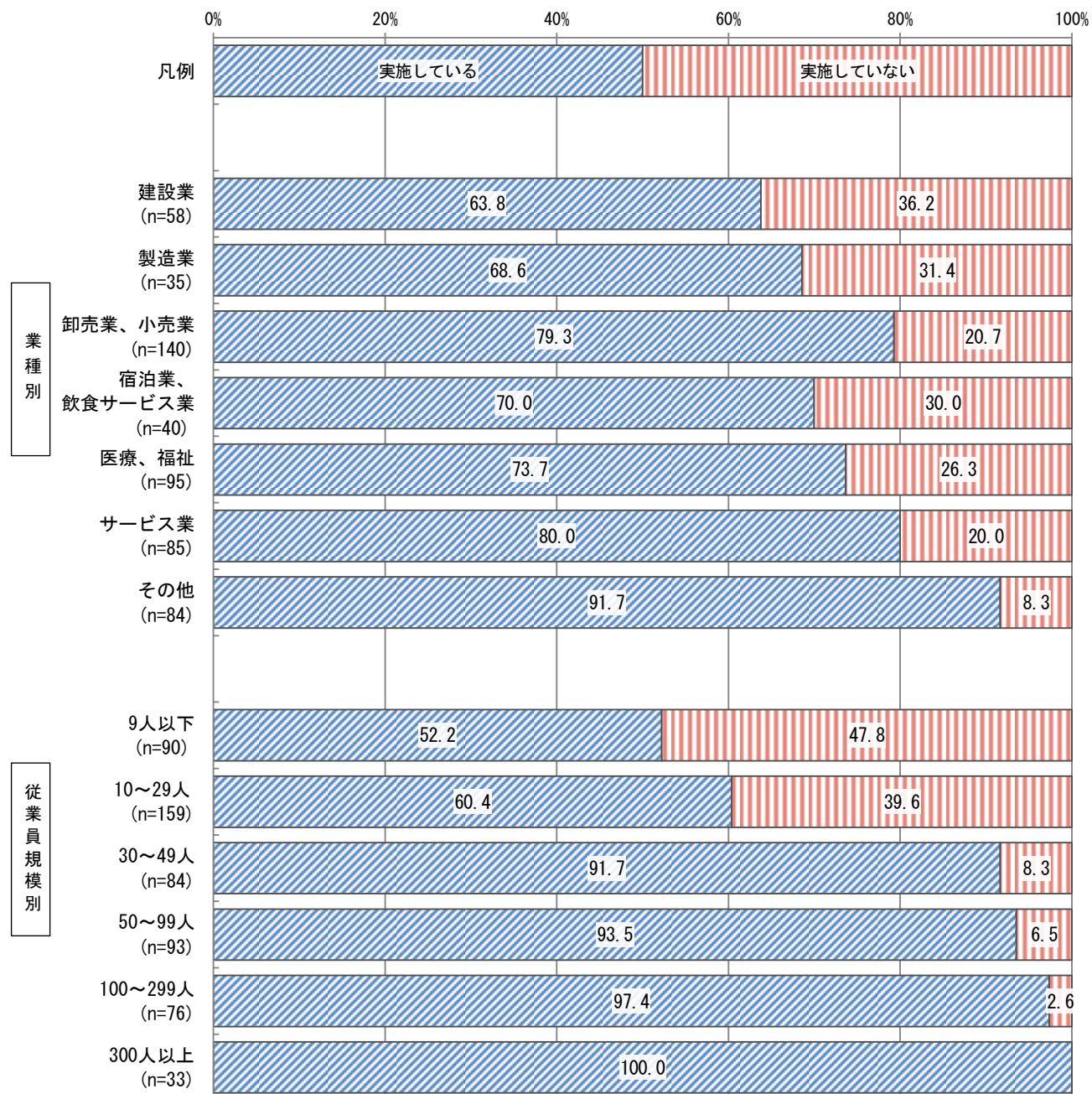
■相談窓口の設置【回答数=537】



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（相談窓口の設置）】



(2) 建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響

(2) 令和6年4月から建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制が開始されました
が、事業への影響はありましたか。【あてはまるもの全てに○】

建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響については、「特にない」が 68.6%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 17.7%、「対応可能な業務量が低下した」が 11.4%の順となっている。

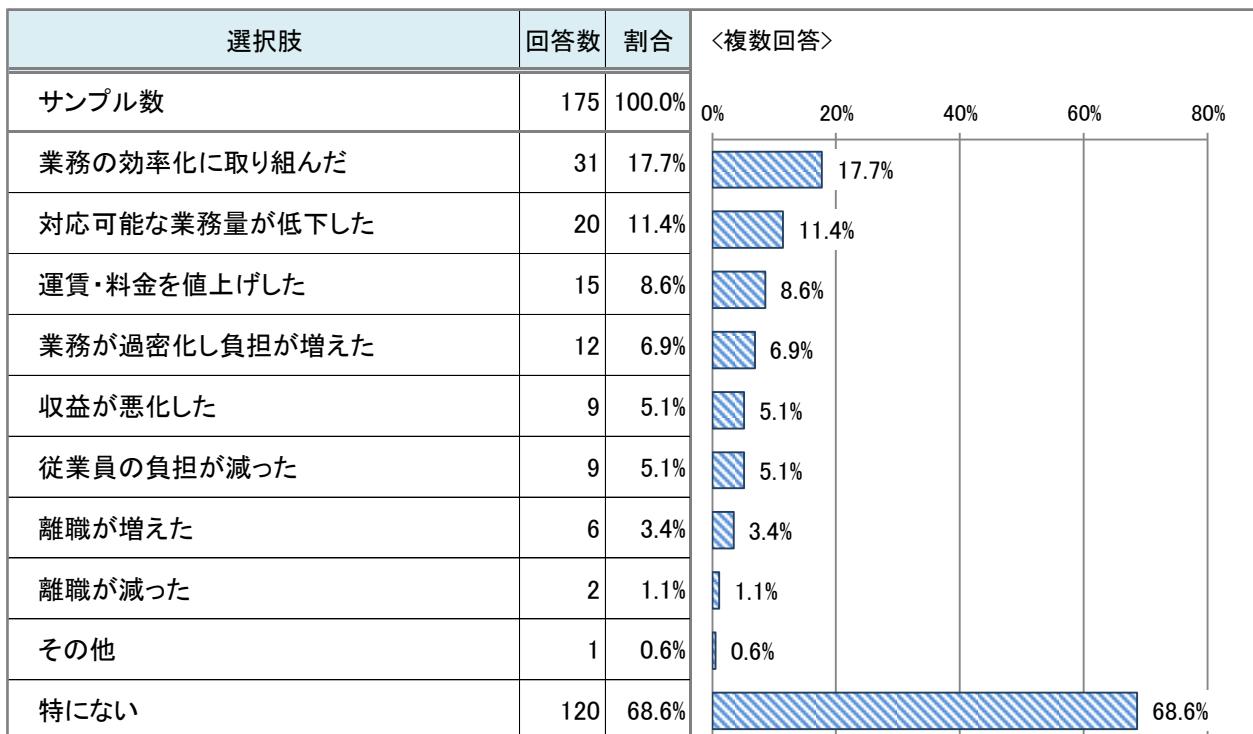
業種別でみると、〈建設業〉では「特にない」が 51.7%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 28.3%、「対応可能な業務量が低下した」が 16.7%の順となっている。

〈医療、福祉〉では「特にない」が 87.5%と最も高く、その他の項目は1割未満となっている。

〈その他〉では「運賃、料金を値上げした」が 42.1%と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 36.8%、「対応可能な業務量が低下した」が 31.6%となっている。

従業員規模別でみると、すべての層で「特にない」が 6～7割台と最も高く、次いで「業務の効率化に取り組んだ」が 1～2割台で 2位となっている。

■建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響〔回答数=175〕



【業種別／従業員規模別（建設業、ドライバー、医師の時間外労働の上限規制の影響）】

※ **■**は第1位、**■**は第2位、**■**は第3位の項目

上段：回答数 下段：回答割合(%)		合計	特にない	収益が悪化した	低対下応した可能な業務量が	た従業員の負担が減つ	が業務が増えた過密化し負担	組んだの効率化に取り	し運賃・料金を値上げ	離職が増えた	離職が減った	その他
業種別	建設業	60	31	2	10	5	5	17	6	0	1	1
		100%	51.7%	3.3%	16.7%	8.3%	8.3%	28.3%	10.0%	0.0%	1.7%	1.7%
	医療、福祉	96	84	3	4	2	4	7	1	2	1	0
従業員規模別		100%	87.5%	3.1%	4.2%	2.1%	4.2%	7.3%	1.0%	2.1%	1.0%	0.0%
	その他	19	5	4	6	2	3	7	8	4	0	0
		100%	26.3%	21.1%	31.6%	10.5%	15.8%	36.8%	42.1%	21.1%	0.0%	0.0%
従業員規模別	9人以下	26	18	1	3	2	1	4	3	0	0	1
		100%	69.2%	3.8%	11.5%	7.7%	3.8%	15.4%	11.5%	0.0%	0.0%	3.8%
	10～29人	54	37	3	8	3	5	9	4	2	1	0
		100%	68.5%	5.6%	14.8%	5.6%	9.3%	16.7%	7.4%	3.7%	1.9%	0.0%
	30～49人	28	21	1	1	1	0	4	2	1	0	0
		100%	75.0%	3.6%	3.6%	3.6%	0.0%	14.3%	7.1%	3.6%	0.0%	0.0%
	50～99人	32	22	1	3	1	3	7	2	1	1	0
従業員規模別		100%	68.8%	3.1%	9.4%	3.1%	9.4%	21.9%	6.3%	3.1%	3.1%	0.0%
	100～299人	26	16	3	4	1	2	5	3	2	0	0
		100%	61.5%	11.5%	15.4%	3.8%	7.7%	19.2%	11.5%	7.7%	0.0%	0.0%
従業員規模別	300人以上	8	5	0	1	1	1	2	1	0	0	0
		100%	62.5%	0.0%	12.5%	12.5%	12.5%	25.0%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%

(3) 従業員の雇用に利用した求人サービス

(3) この1年間で、従業員を雇用するために利用した求人サービスは何ですか。(派遣社員を除く正規従業員、契約社員、パート・アルバイト等すべての従業員についてご回答ください。)【あてはまるもの全てに○】

従業員の雇用に利用した求人サービスについては、「ハローワーク」が74.5%と最も高く、次いで「民間の求人サイト」が51.1%、「自社サイトでの募集」が32.0%の順となっている。

業種別でみると、すべての業種で「ハローワーク」、「民間の求人サイト」が上位2位以内となっている。

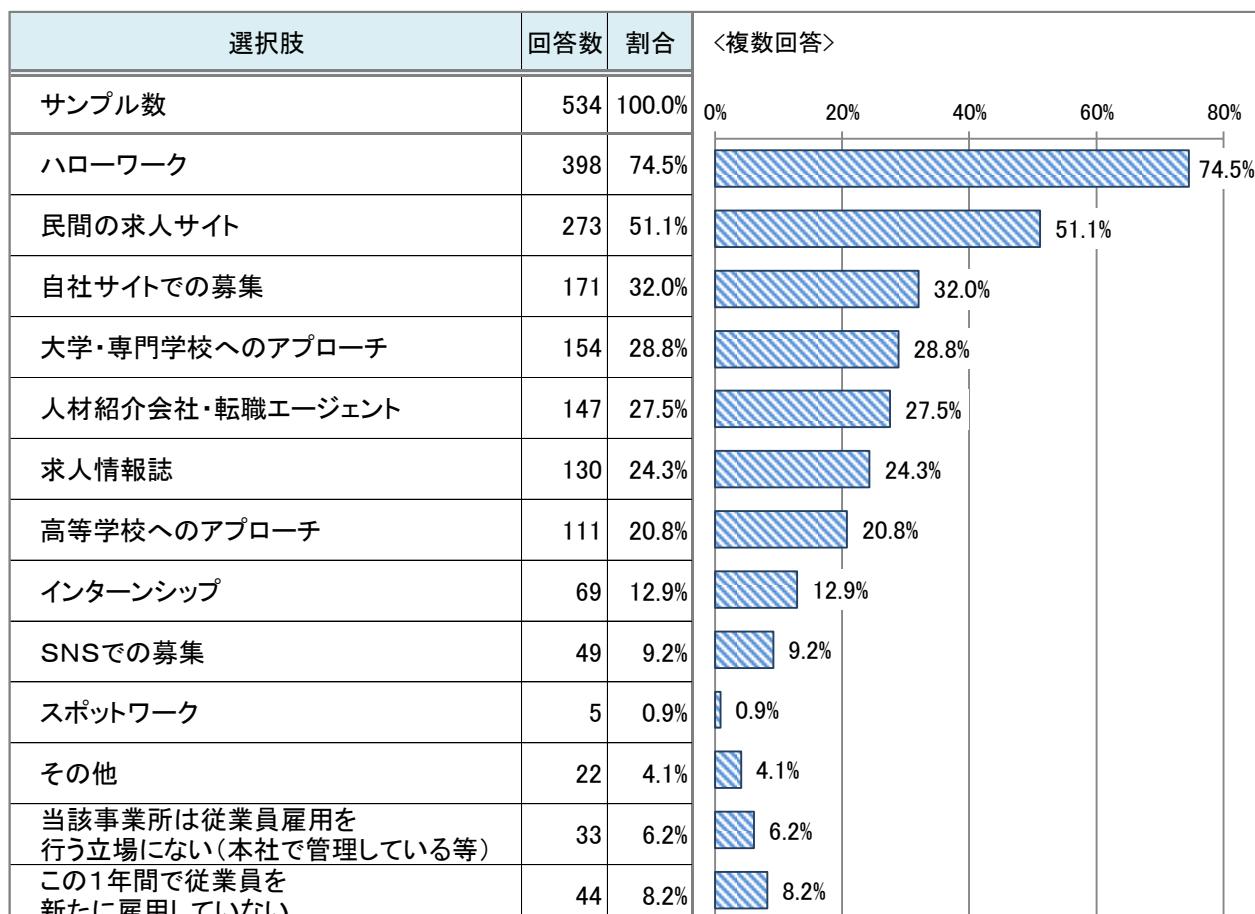
特に、〈宿泊業、飲食サービス業〉では、「民間の求人サイト」が73.2%と最も高く、他の層と比較して11ポイント以上高くなっている。

また、〈宿泊業、飲食サービス業〉で「求人情報誌」が48.8%、〈医療、福祉〉で「ハローワーク」が91.5%、〈その他〉で「大学・専門学校へのアプローチ」、「自社サイトでの募集」が46.3%となっており、他の層と比較してそれぞれ10ポイント以上高くなっている。

従業員規模別でみると、すべての従業員規模で「ハローワーク」が最も高く、次いで「民間の求人サイト」が2位となっている。

また、〈9人以下〉では、「この1年間で従業員を新たに雇用していない」が28.1%と他の層と比較して20ポイント以上高く、〈300人以上〉では「自社サイトでの募集」が75.8%と他の層と比較して17ポイント以上高くなっている。

■従業員の雇用に利用した求人サービス〔回答数=534〕



【業種別／従業員規模別（従業員の雇用に利用した求人サービス）】

※  は第1位、 は第2位、 は第3位の項目

上段:回答数 下段:回答割合(%)		合計	でを行なう事業場には従事する従業員(員)を新規社用	当該事業場に雇用して従事する従業員(員)を新規社用	この1年間で従事する従業員(員)を新規社用	ハローワーク	民間の求人サイト	求人情報誌	人材紹介会社・転職エージェント	大学・専門学校へのアプローチ	高等学校へのアプローチ	自社サイトでの募集	SNSでの募集	スポーツワーク	インターネット・ソーシャル	その他
			60	5	7	44	25	10	9	10	16	17	4	0	11	4
業種別	建設業	60	5	11.7%	73.3%	41.7%	16.7%	15.0%	16.7%	26.7%	28.3%	6.7%	0.0%	18.3%	6.7%	
		100%	8.3%	11.7%	73.3%	41.7%	16.7%	15.0%	16.7%	26.7%	28.3%	6.7%	0.0%	18.3%	6.7%	
	製造業	34	2	5	25	11	5	5	5	6	6	1	0	4	1	
		100%	5.9%	14.7%	73.5%	32.4%	14.7%	14.7%	14.7%	17.6%	17.6%	2.9%	0.0%	11.8%	2.9%	
	卸売業、小売業	140	16	13	91	69	31	33	36	30	36	13	2	21	3	
		100%	11.4%	9.3%	65.0%	49.3%	22.1%	23.6%	25.7%	21.4%	25.7%	9.3%	1.4%	15.0%	2.1%	
	宿泊業、飲食サービス業	41	2	0	25	30	20	10	10	10	14	6	2	6	3	
		100%	4.9%	0.0%	61.0%	73.2%	48.8%	24.4%	24.4%	24.4%	34.1%	14.6%	4.9%	14.6%	7.3%	
	医療、福祉	94	2	4	86	41	15	39	27	10	32	9	1	3	2	
		100%	2.1%	4.3%	91.5%	43.6%	16.0%	41.5%	28.7%	10.6%	34.0%	9.6%	1.1%	3.2%	2.1%	
従業員規模別	サービス業	83	3	10	61	46	18	24	28	20	28	10	0	15	4	
		100%	3.6%	12.0%	73.5%	55.4%	21.7%	28.9%	33.7%	24.1%	33.7%	12.0%	0.0%	18.1%	4.8%	
	その他	82	3	5	66	51	31	27	38	19	38	6	0	9	5	
従業員規模別	9人以下	89	12	25	42	27	7	13	7	6	9	4	0	4	4	
		100%	13.5%	28.1%	47.2%	30.3%	7.9%	14.6%	7.9%	6.7%	10.1%	4.5%	0.0%	4.5%	4.5%	
	10~29人	160	10	12	111	65	26	29	20	15	32	9	1	9	9	
		100%	6.3%	7.5%	69.4%	40.6%	16.3%	18.1%	12.5%	9.4%	20.0%	5.6%	0.6%	5.6%	5.6%	
	30~49人	80	4	4	64	43	20	18	26	14	23	11	0	10	4	
		100%	5.0%	5.0%	80.0%	53.8%	25.0%	22.5%	32.5%	17.5%	28.8%	13.8%	0.0%	12.5%	5.0%	
	50~99人	94	4	1	78	53	27	34	32	28	38	10	1	18	4	
		100%	4.3%	1.1%	83.0%	56.4%	28.7%	36.2%	34.0%	29.8%	40.4%	10.6%	1.1%	19.1%	4.3%	
	100~299人	76	1	1	70	57	33	37	45	25	44	8	2	13	1	
		100%	1.3%	1.3%	92.1%	75.0%	43.4%	48.7%	59.2%	32.9%	57.9%	10.5%	2.6%	17.1%	1.3%	
	300人以上	33	2	1	31	26	17	15	22	22	25	7	1	13	0	
		100%	6.1%	3.0%	93.9%	78.8%	51.5%	45.5%	66.7%	66.7%	75.8%	21.2%	3.0%	39.4%	0.0%	

(4) 主な意見・要望

- 物価高騰に伴い最低賃金のアップは必至であり、働き手にとってはありがたいものであるが、企業にとっては大幅な人件費増である。賃金アップを企業努力ばかりに頼っていては、収益が悪化し倒産に追い込まれることも想定され、結果的に労働者は働く場所を失うこととなり、本末転倒ではないかと感じる。国には賃金アップとあわせて企業の支援策も拡充していただきたい。(医療、福祉)
- 幼稚園教諭・保育士は、採用募集を行っても、なかなか集まらない状況に陥っている。そのために、多くの入園希望者がいても、幼稚園教諭・保育士がいないために入園を断る園も出始めている。抜本的な対策を講じなければ、職員の取り合い(例えは給与面で好遇など)になり、体力を消耗して、共倒れになるかもしれないと危惧している。(教育、学習支援業)
- 中小零細企業はどうしても大企業との処遇の差やネームバリューで劣り、苦戦している。会社の特性を検討しそれを実施、そしてどう広報していくかが今後生き残るために重要だと考えている。全体的な動きでは人材の県外流出が優先課題だと思う。(サービス業)
- 給料を上げたり、会社の雰囲気を改善しても、若い人の絶対数が少なく、人手不足倒産は増える。少子化対策や若者の東京の一極集中の解消など社会の構造改革も必要であると感じる。雇用対策の予算は地域で働く若い社員に重点を置いてほしい。(卸売業、小売業)
- 接客業(飲食業)は、以前にもまして求職希望者が減少の一途を辿っている。パワハラ、セクハラ、カスハラなど、辞めていく理由も様々である。ますます厳しい業界になるという危惧がある。(宿泊業、飲食サービス業)
- 採用が厳しい業種・業態(飲食店をはじめとした中小企業)へ無償でアドバイス・コンサルティングできる人を市で採用し、希望する企業へ派遣してほしい。(宿泊業、飲食サービス業)
- 2025年4月よりAIを導入し、人手不足の解消に取り組んでいる。成果が出るまでわからない部分が多いが、1年後位に成果があることを期待している。(情報通信業)
- 民間の人才紹介会社から採用した場合、紹介手数料が高額となる。求職者にハローワークをもっと周知・活用していただく工夫があればありがたい。(医療、福祉)
- 現在、人材は確保できているが、高齢の職員が多く、今後は若い方を採用していかなければならないと考えている。(医療、福祉)
- 県内にも中小企業が多数ある。学生や一般(中途)に対し、職場訪問(マッチング)での交流会を開いてほしい。(建設業)
- 建設業のイメージの改善が重要である。求人に対し応募がなく苦慮している。(建設業)
- 可能な限り、雇用に関する補助金の種類・上限額の拡大を求める。(サービス業)
- 福利厚生の充実が重要だと感じている。(建設業)