

12. 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。

①社内広報・啓発資料等に記載【1つに〇】

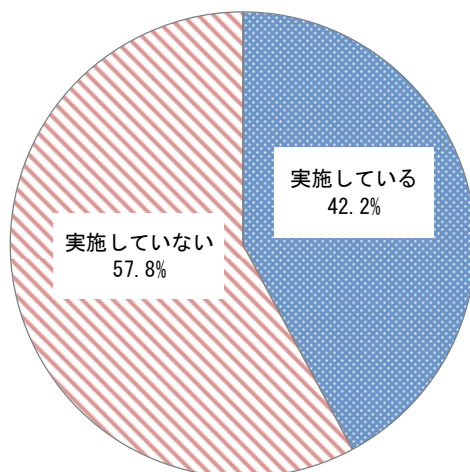
ハラスメント等の防止に関する措置としては、『社内広報・啓発資料等に記載』を「実施している」が42.2%、「実施していない」が57.8%となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が5.5ポイント増加している。

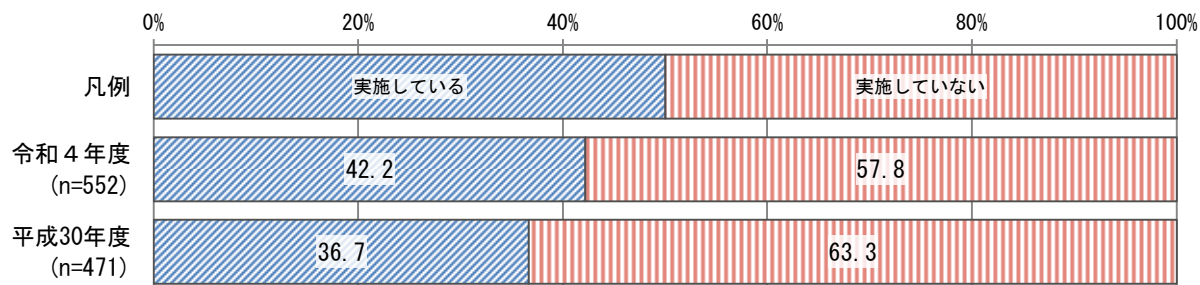
業種別でみると、〈その他〉で「実施している」が、その他の層では「実施していない」が高くなっている。

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、〈300人以上〉では95.2%となっている。

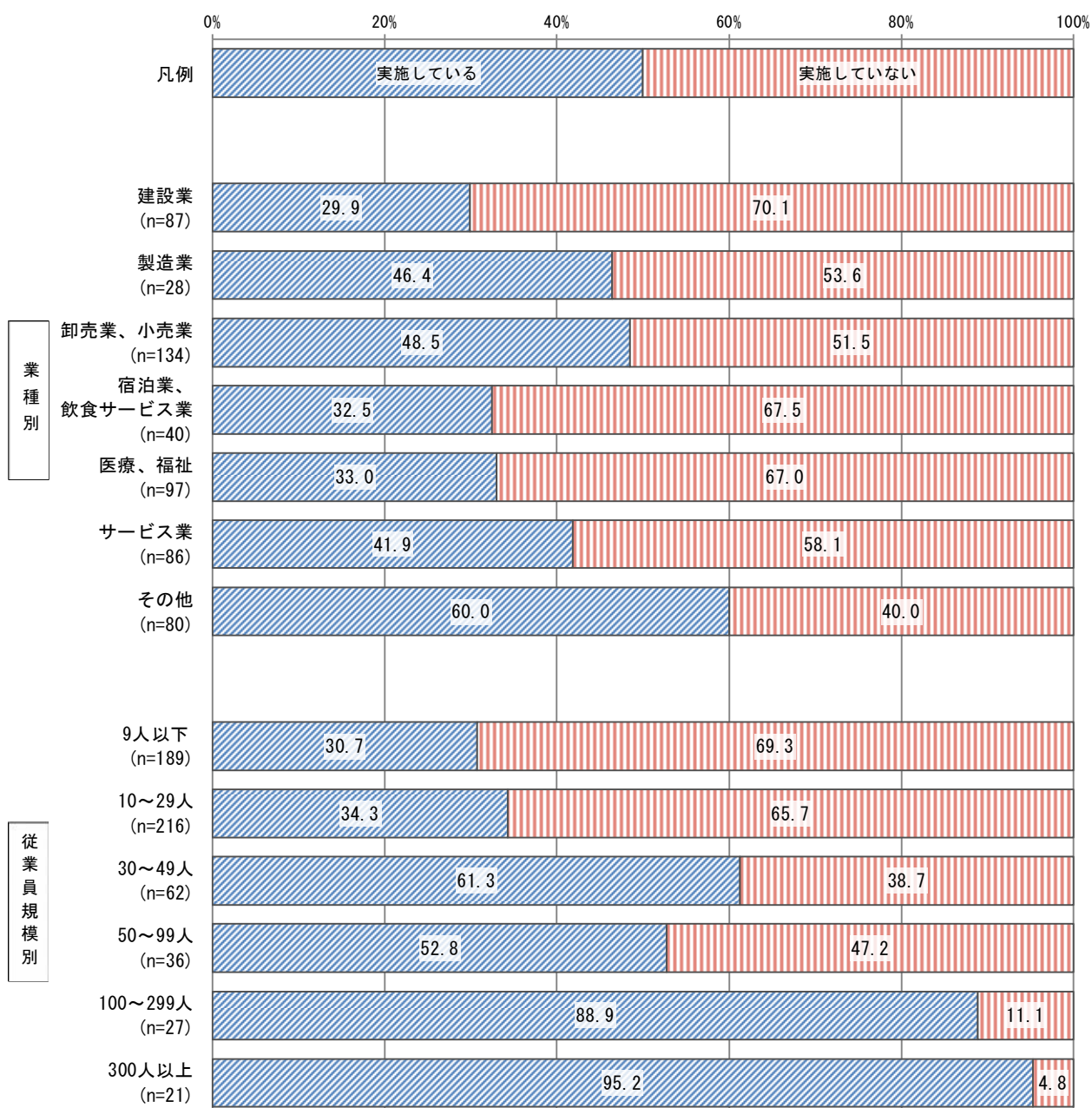
■社内広報・啓発資料等に記載〔回答数=552〕



【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○】

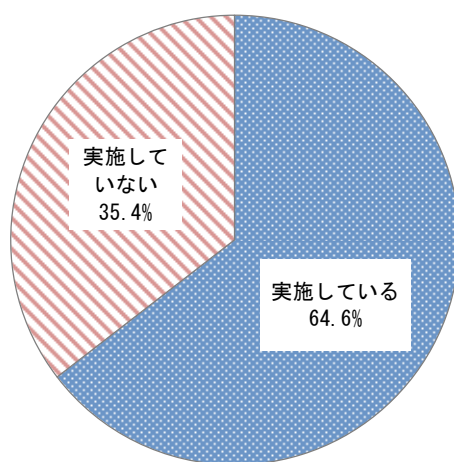
ハラスメント等の防止に関する措置としては、『就業規則に記載』を「実施している」が64.6%、「実施していない」が35.4%となっている。

前回調査との比較では、「実施している」が9.4ポイント増加している。

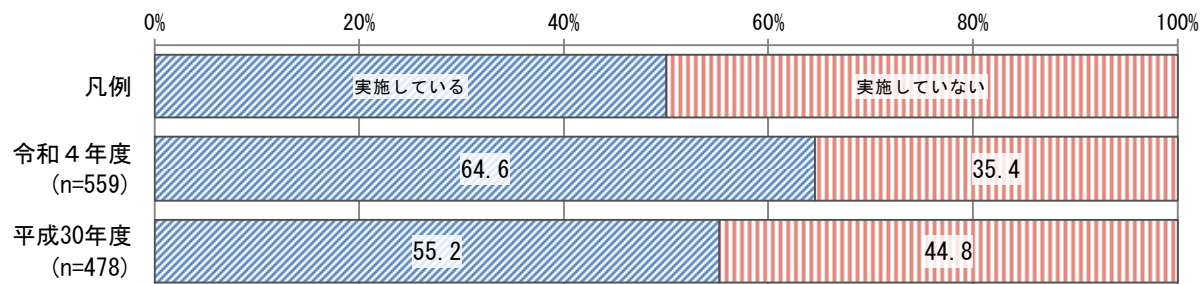
業種別で見ると、すべての業種で「実施している」が5割以上となっており、特に<その他>で81.7%と他の層より10ポイント以上高くなっている。

従業員規模別で見ると、<9人以下>で50.0%、<10~29人>で60.7%、30人以上の層は8~9割台と、29人以下の層が30人以上の層より25ポイント以上低くなっている。

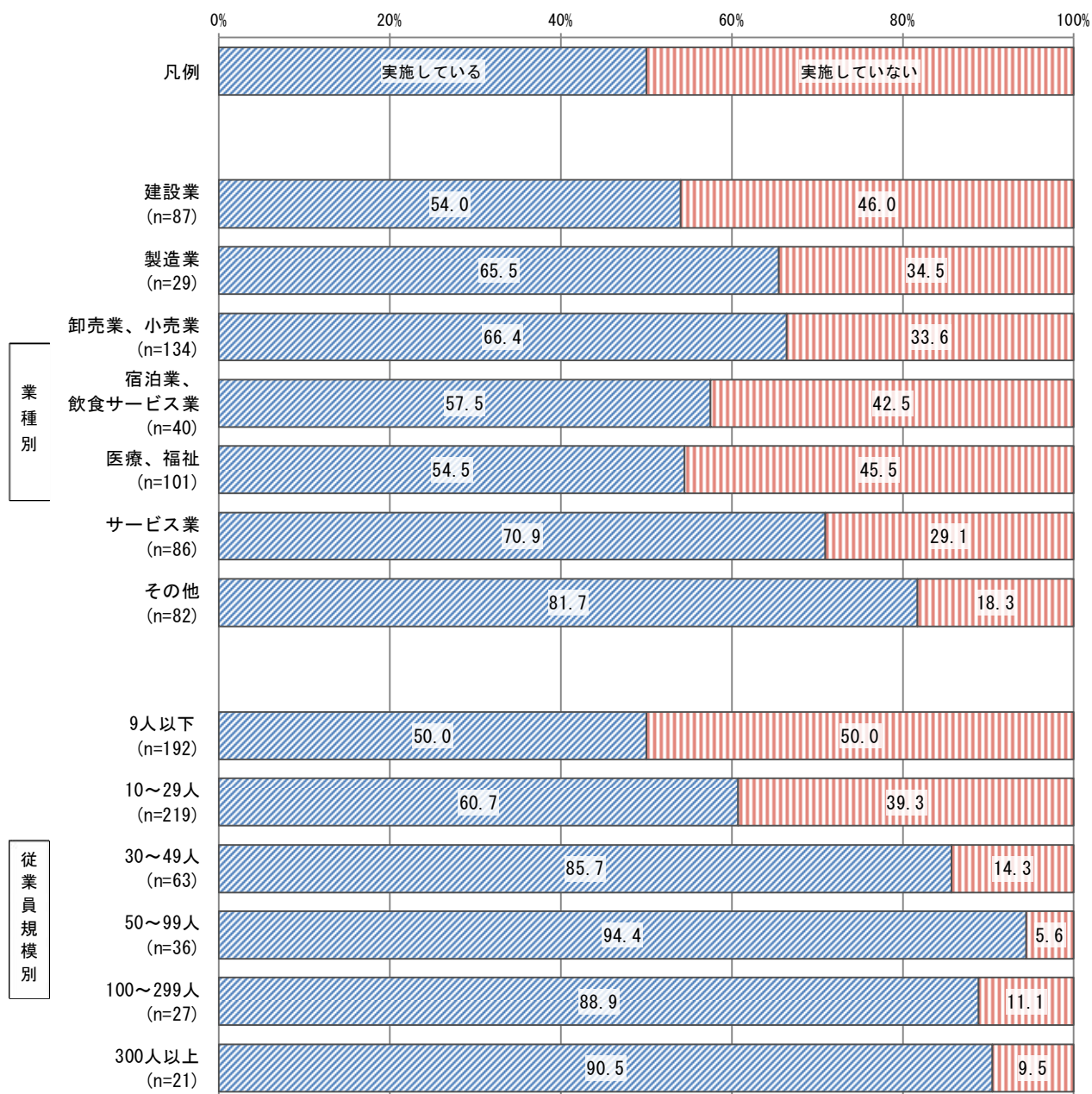
■就業規則に記載〔回答数=559〕



【前回調査との比較】



【業種別／従業員規模別（就業規則に記載）】



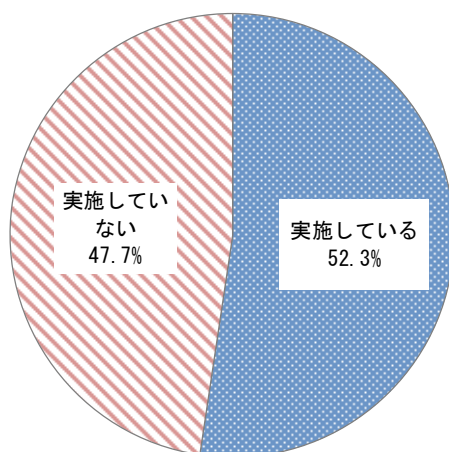
③研修・講習等で従業員に説明【1つに〇】

ハラスメント等の防止に関する措置としては、『研修・講習等で従業員に説明』を「実施している」が52.3%、「実施していない」が47.7%となっている。

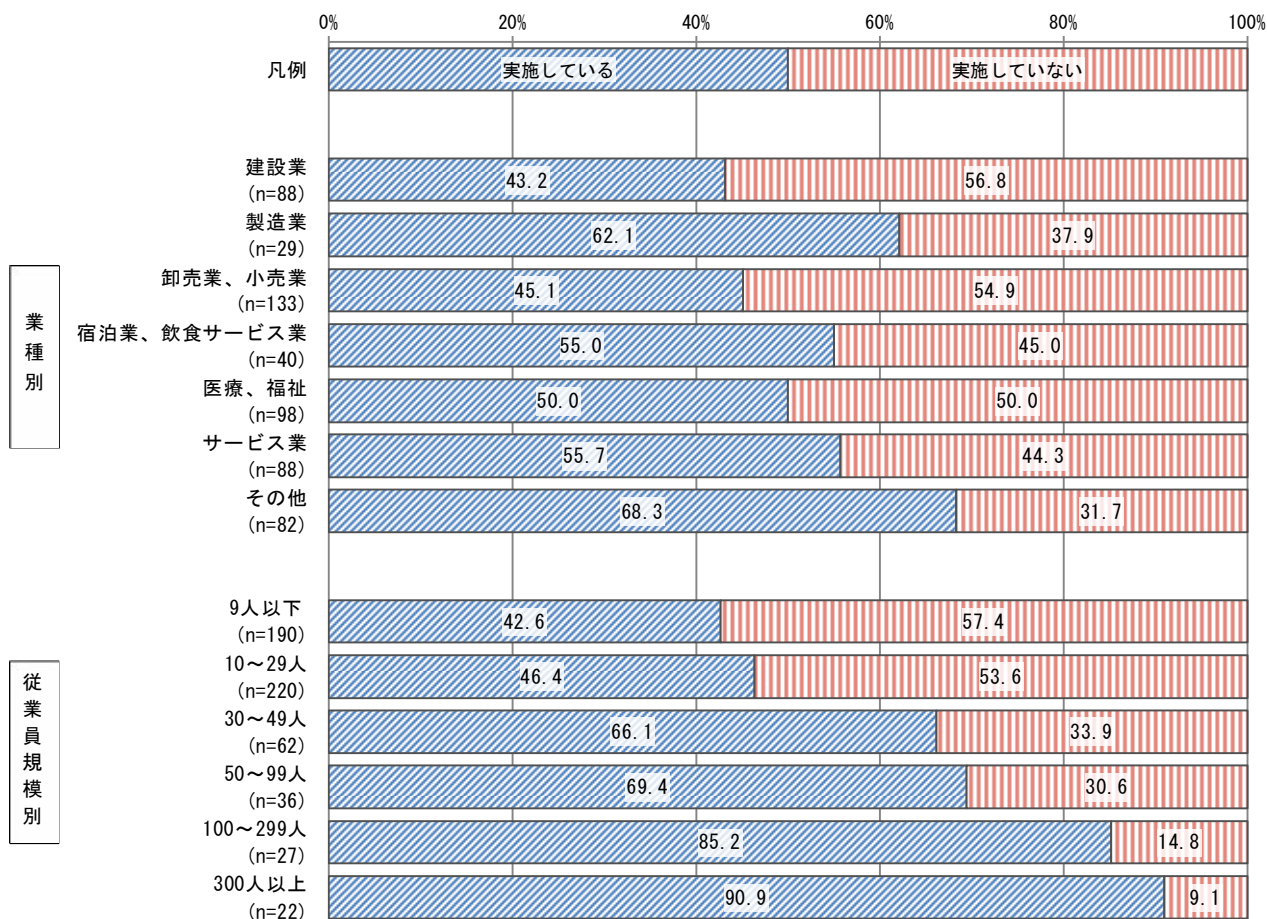
業種別でみると、〈建設業〉、〈卸売業、小売業〉の2業種で「実施している」が5割未満となっている。

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おり、〈9人以下〉が42.6%と最も低く、〈300人以上〉が90.9%と最も高くなっている

■研修・講習等で従業員に説明〔回答数=558〕



【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つに〇】

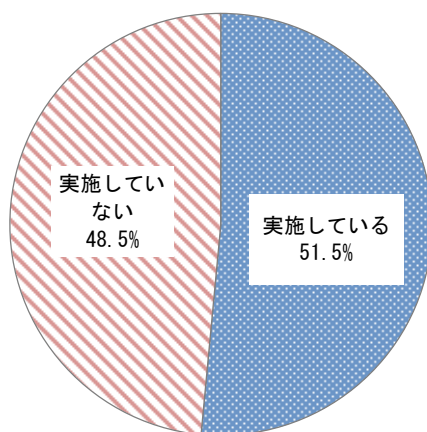
ハラスメント等の防止に関する措置としては、『相談窓口の設置』を「実施している」が51.5%、「実施していない」が48.5%となっている。

業種別でみると、〈卸売業、小売業〉、〈サービス業〉、〈その他〉で「実施している」が5割以上となっており、特に〈その他〉では他の層より10ポイント以上高くなっている。

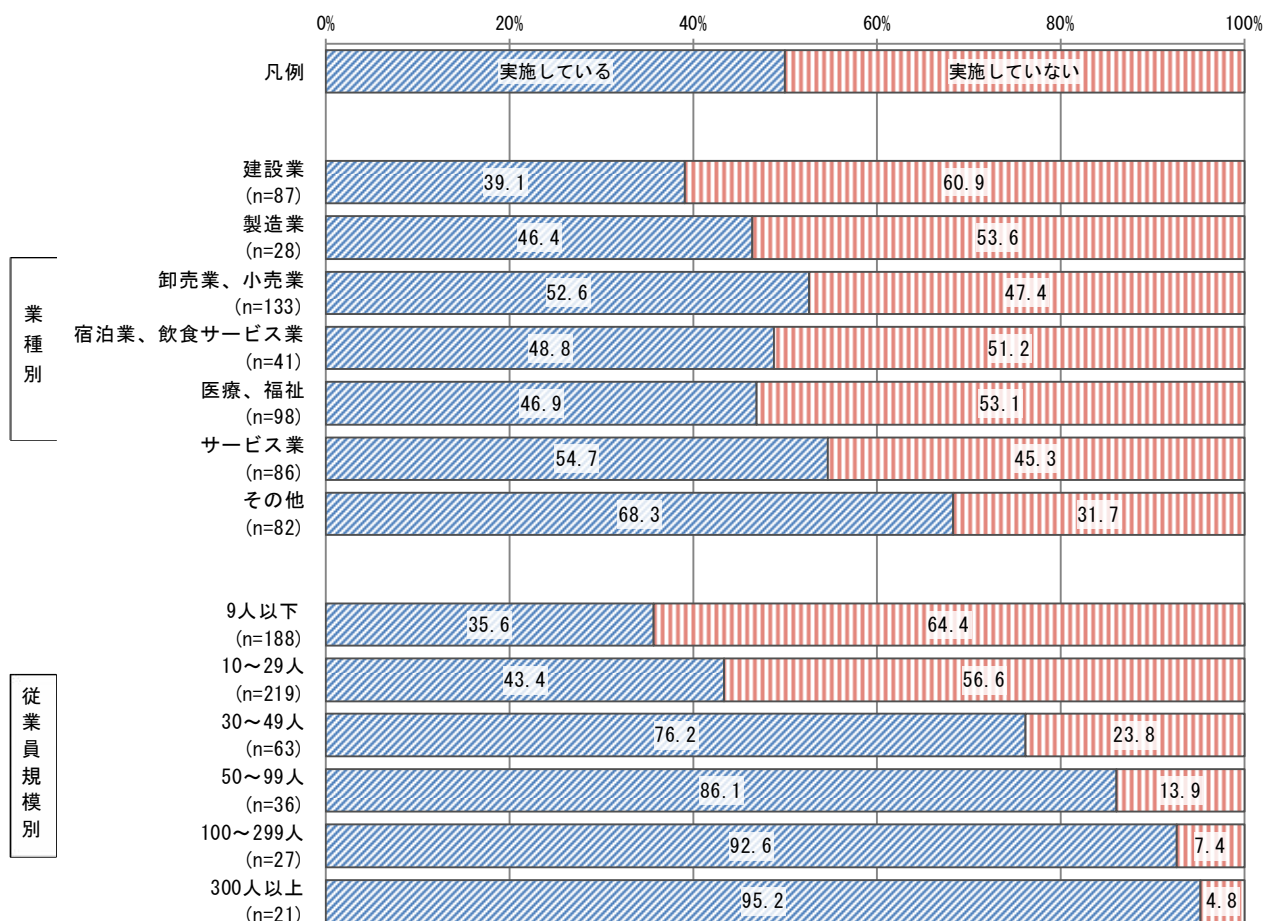
また、〈建設業〉では「実施している」が39.1%と他の層より7ポイント以上低くなっている。

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、〈9人以下〉で35.6%と最も低く、〈300人以上〉で95.2%と最も高くなっている。

■相談窓口の設置【(回答数=555)】



【業種別／従業員規模別（相談窓口の設置）】



(2) 主な意見・要望【自由記述】

- 医療業界の雇用は派遣会社や紹介業者を通さないとなかなか人材が集まらない仕組みになっています。本来は採用した人材に使うべきお金を紹介業者へ払う事になり、採用した人へは払った分の勤務を求めてしまいがちです。それは紹介料があまりにも高額であるという事が大きいです。企業と求職される方との間に金銭の発生しない雇用があればいいと思います。
- コロナ禍における社会経済の状況から、県外へ就職があまりなかった印象だったが、2022年度からはサービス業や観光業の復活もあり、人手不足が感じられる。県内にはない職種の企業の誘致や、若者が働きやすい、働きたいと思える環境をつくって、20代・30代の県外への人口流出を抑制するとともに、自治体が企業説明会を企画して、求職者と企業の接点を増やしていただくことも必要と考えます。
- ハローワークを中心とした求職者が多くなっていくと良い人材の確保や福利厚生などに費用を充てられると感じる。(民間の人材紹介会社が乱立し、仲介手数料が高額な為)
- 30年以上クリニックを経営していますが、ここ10年人事には苦勞しています。コミュニケーションがうまくできない人が増えてきて、退職など人の入れ替わりの業務が負担です。又、近年役所に出す書類もIT化が進み従業員にもその能力が求められますが、なかなか小規模の当院には困難。働き方改革は、人間の改革が先なのは。
- 現在ハローワークに求人募集を出していますが中々反応がない。以前は応募がよくあったが、現在は建設業全体に人が集まらない気がします。ライフラインを守る仕事であり年齢に関係なくいつ迄も働けると我々は思っています。大企業のよさ、中小企業のよさ、それぞれあると思います。技術と資格を持った人は長く働けると思います。
- 働き方に話題が集中しているが本来、仕事とは他人の力になることであります。仕事を通して自己成長を感じられるか社会貢献は出来ているのかを感じられるとても貴重な体験だと思います。大切なことは働く人を尊重しさらに成長させてあげられる場所と仕組みを提供できているのかを企業側が真剣に考えることだと思います。
- 女性の職場という事から子育て等環境の変化に都度対応しておりますが、収入調整で働きたくても働けないスタッフが多い事は問題だなと感じています。賃上げ、賞与も含め収入を増やせない状況は雇用する側、される側お互いのためにならないと考えます。
- 保育教諭(保育士)の人材不足が今後大きな課題となってくると思うので、我が園では教職員の働く環境の向上に取り組む必要性を感じます。中でも労働時間や給与面の改善は募集と定着化に大きく影響してくると思います。
- 零細企業のため新卒者の入社が困難なため中途採用になる。年齢に関係なく国家資格者を採用したいが実現しない。会社にて取得をこころみだがハードルが高く今後の課題。(現状の業務のための最低限の資格は全員取得済み)
- 地域のインフラを支える企業の一員として地元の人材の雇用を確保できるように働き方改革も念頭に企業力を高めていきたい。市におかれましても雇用対策上の制度支援をお願いしたい。
- 若者の働く意欲の低下を感じる。学生時代に職場見学や体験、ボランティア、インターンなどの機会があれば、若者が社会を知るきっかけがつけられると思う。

- 今後、働き方が多様化していきます。形にとらわれない働き方の事例などの情報を発信していただき、また制度としても支援していただきたいです。
- 肉体労働であることもあってなかなか人が来ません。福利厚生をよくしても難しいところです。
- 建設業等に若者が従事しやすい環境の整備を国をあげて取り組んでほしい。
- 最低賃金が急激に上がるのは企業経営にとって非常に困難。