

## 10. その他

### (1) ストレスチェックの実施

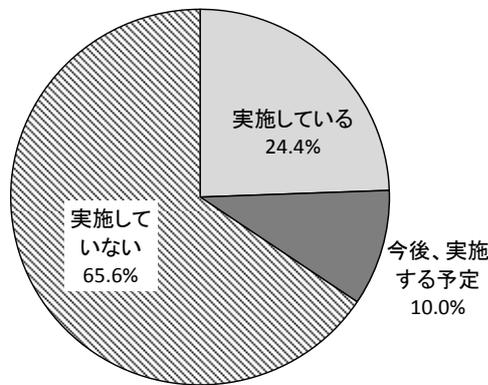
- ： (1) 貴社では平成 27 年 12 月に施行されたストレスチェック<sup>(※)</sup>を実施していますか。  
 ： 【1つに○】  
 ： ※ストレスチェック：事業所が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査。  
 ： ※従業員数 50 人未満の事業所は、当分の間努力義務となっている。

ストレスチェックの実施については、「実施していない」が 65.6%で最も多く、次いで「実施している」(24.4%)、「今後実施する予定」(10.0%)の順となっている。

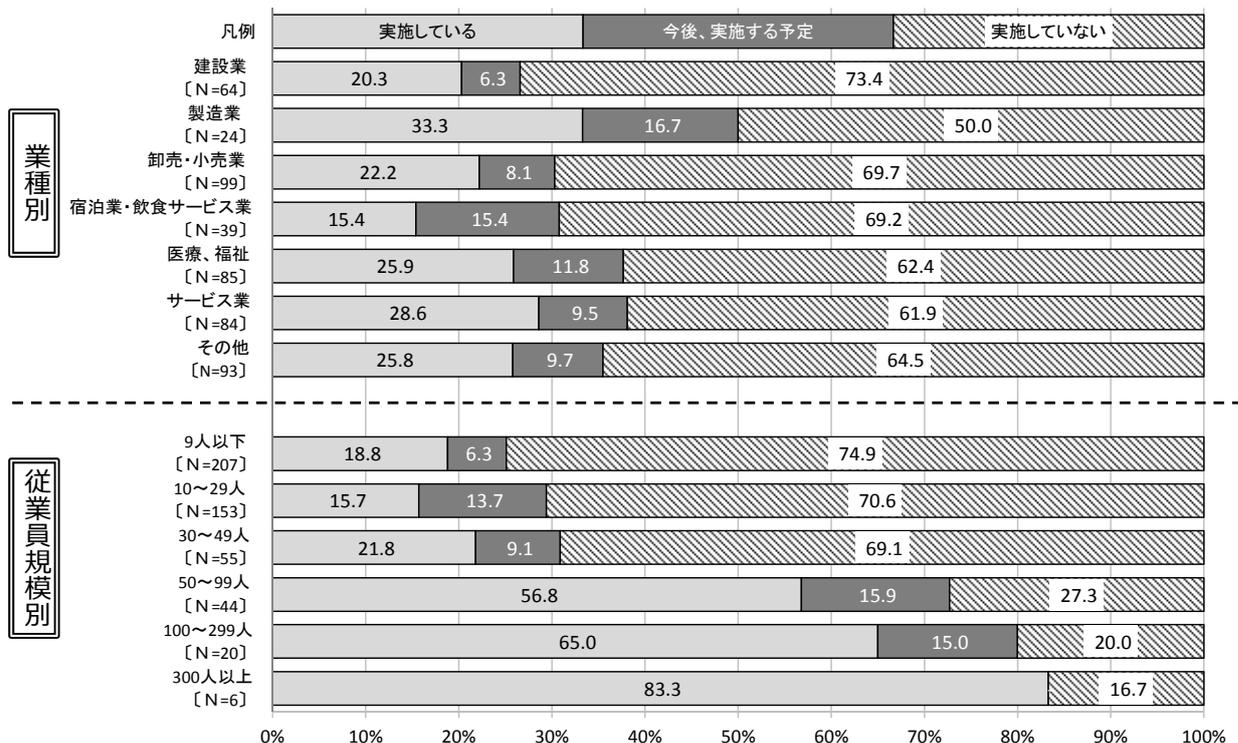
業種別でみると、〈製造業〉で「実施している」の割合が比較的高くなっている。

従業員規模別でみると、50 人未満の事業所では「実施していない」の割合が高いが、これは 50 人未満の事業所については、努力義務となっていることが要因と考えられる。

#### ■ストレスチェックの実施〔回答数=491〕



#### 【業種別／従業員規模別】



## (2) ハラスメントに対する防止措置

： (2) 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つに○】

### ①社内広報・啓発資料等に記載

ハラスメントに対する防止措置としては、社内広報・啓発資料等に記載しているかについて、「実施していない」が63.3%、「実施している」が36.7%となった。

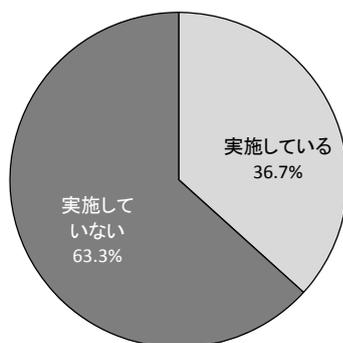
前回調査との比較では、「実施している」が4.9ポイント増加している。

業種別でみると、〈製造業〉、〈宿泊業・飲食サービス業〉で「実施している」の割合が比較的高くなっている。

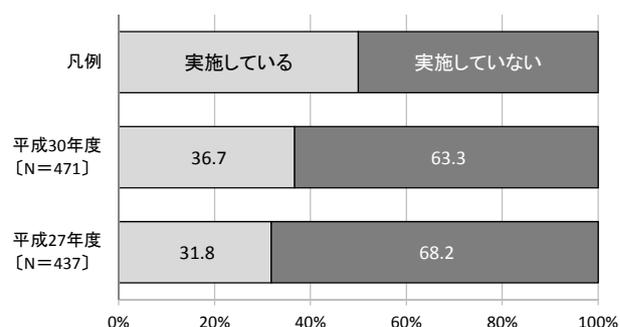
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「実施している」の割合が高くなる傾向にある。

### ■社内広報・啓発資料等に記載

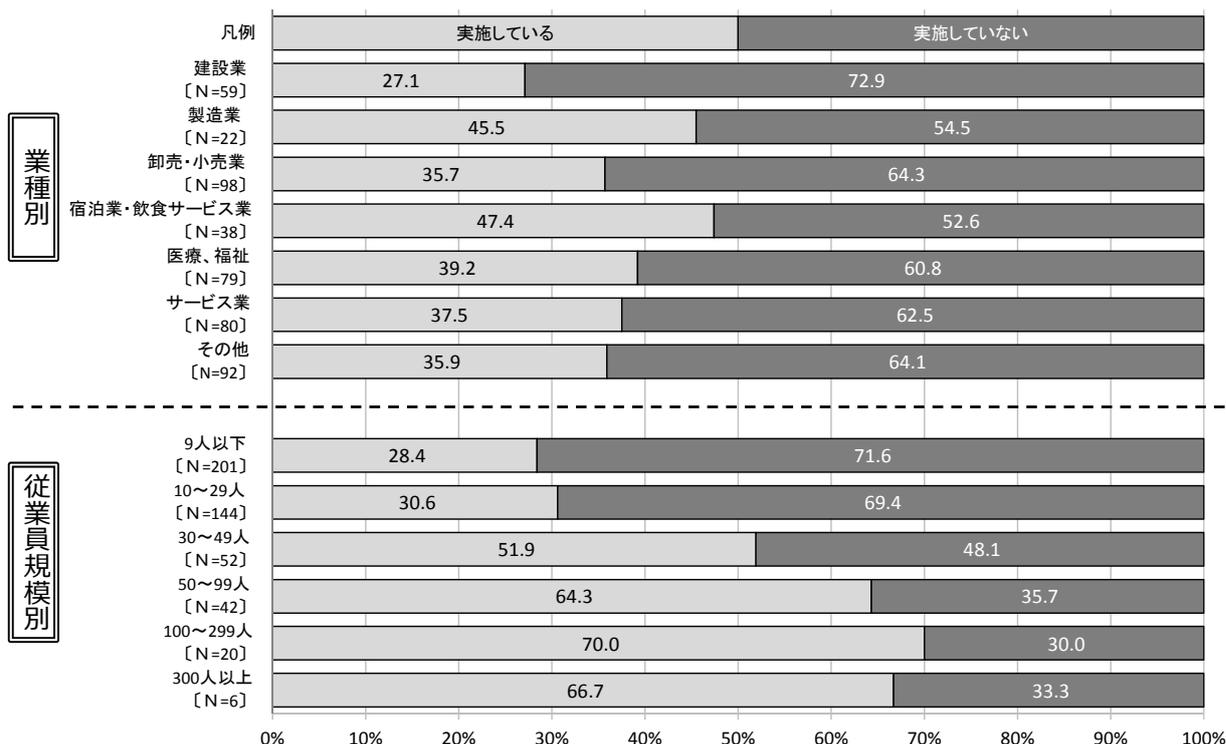
【回答数 = 471】



【前回調査との比較】



### 【業種別／従業員規模別】



## ②就業規則に記載

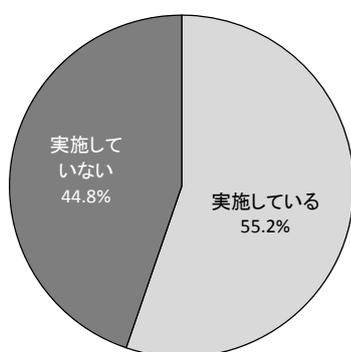
ハラスメントに対する防止措置としては、就業規則に記載しているかについて、「実施している」が55.2%、「実施していない」が44.8%となった。

前回の調査との比較では、「実施している」が6.3ポイント増加している。

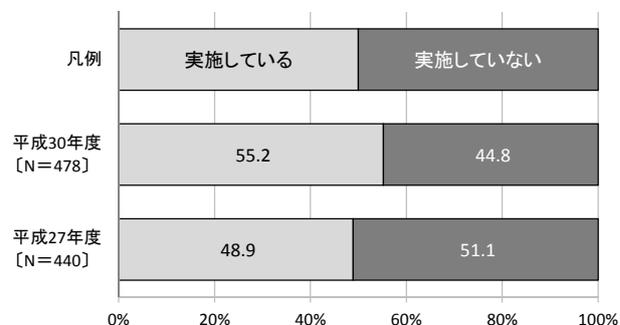
業種別でみると、〈建設業〉、〈卸売・小売業〉、〈サービス業〉で「実施している」の割合が低くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「実施している」の割合が高くなる傾向にある。

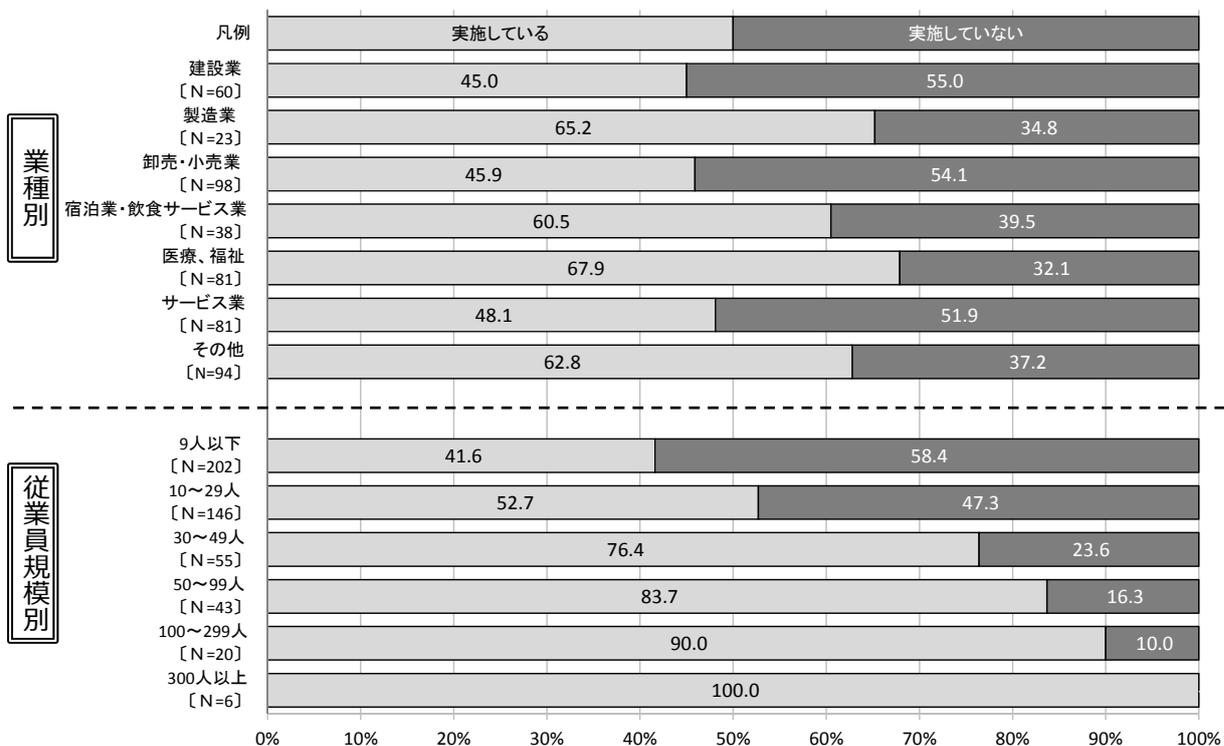
### ■就業規則に記載〔回答数=478〕



### 【前回調査との比較】



### 【業種別／従業員規模別】



### ③研修・講習等で従業員に説明

ハラスメントに対する防止措置としては、研修・講習等で従業員に説明しているかについて、「実施していない」が50.2%、「実施している」が49.8%となった。

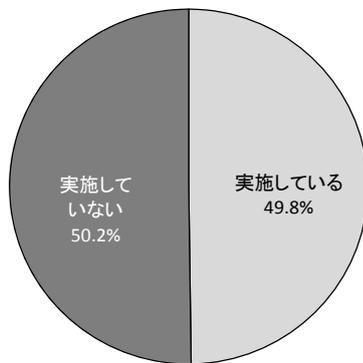
前回調査との比較では、「実施している」が8.7ポイント増加している。

業種別でみると、〈医療、福祉〉で「実施している」の割合が高くなっている。

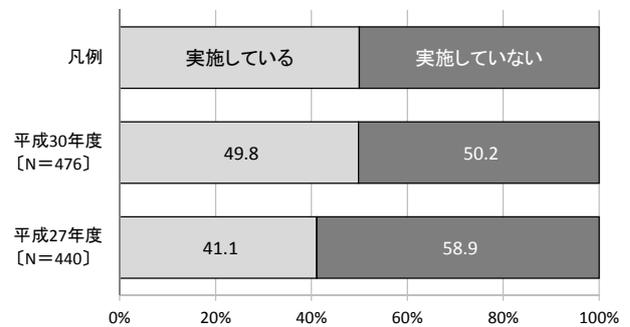
従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「実施している」の割合が高くなる傾向にある。

#### ■研修・講習等で従業員に説明

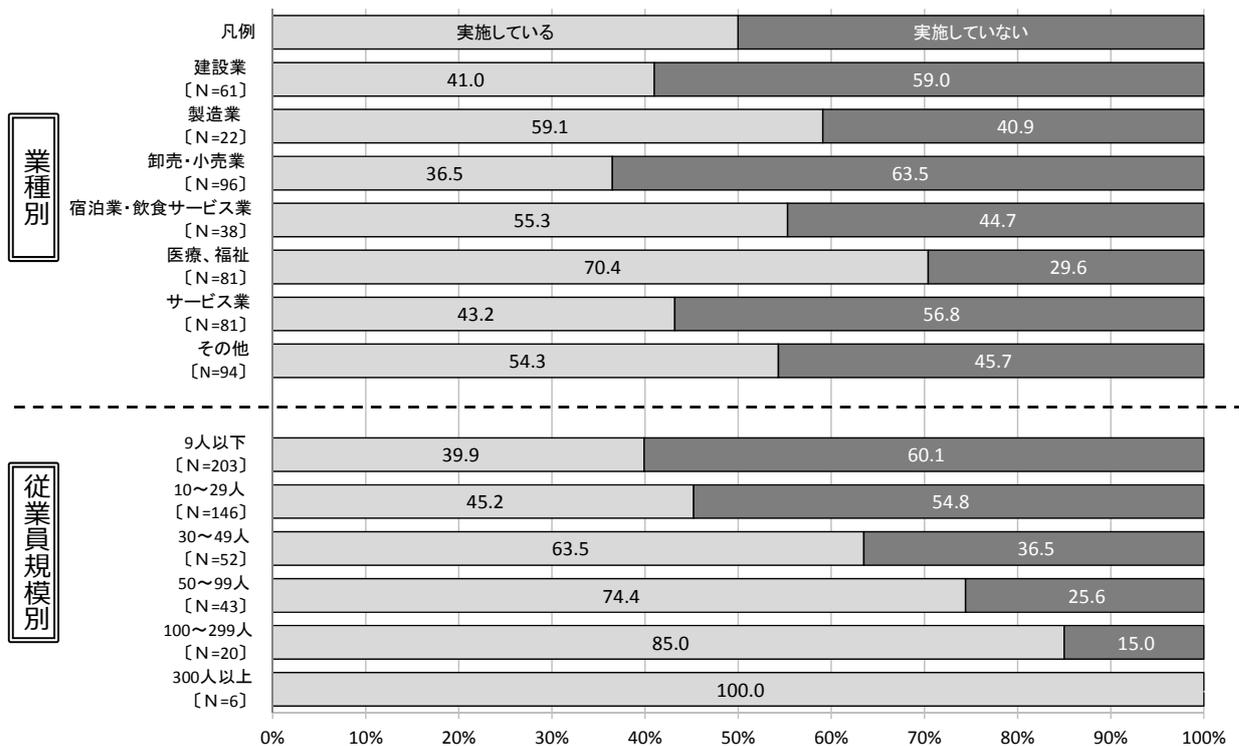
〔回答数=476〕



#### 【前回調査との比較】



#### 【業種別／従業員規模別】



#### ④相談窓口の設置

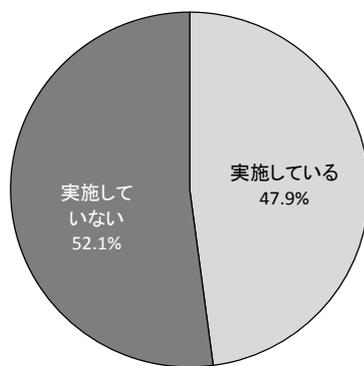
ハラスメントに対する防止措置としては、相談窓口の設置をしているかについて、「実施していない」が52.1%、「実施している」が47.9%となった。

前回調査との比較では、「実施している」が12.2ポイント増加している。

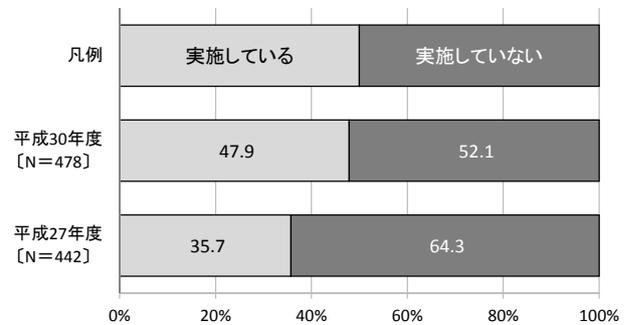
業種別でみると、〈建設業〉、〈卸売・小売業〉が「実施している」の割合が低くなっている。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、「実施している」の割合が高くなる傾向にある。

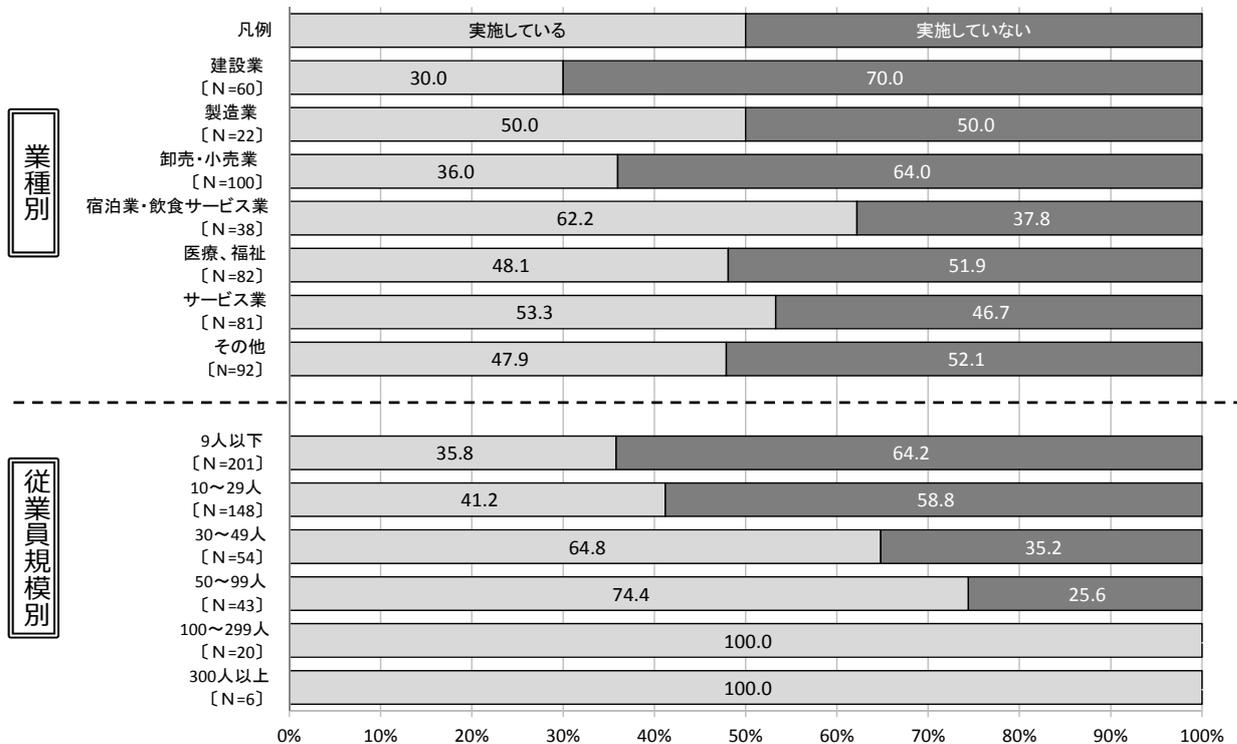
#### ■相談窓口の設置〔回答数=478〕



#### 【前回調査との比較】



#### 【業種別／従業員規模別】



### (3) 主な意見・要望（自由記述）

- 今後は雇用した人員の継続が最大の課題。雇用した後も社内教育だけではなく、外部への研修等に行けるように余裕のある勤務体制がとれるようになるのが理想と思い、工夫している。
- 安心して産み育てられる環境が重要。そのため、保育士になる人への手厚い支援と給与アップが必要だと感じる。
- 人手が足りない。なり手がいない。解決するには出生率を上げていくことが第一である。
- 介護福祉分野の業界は、なかなか人材が十分といえず、どの事業所も苦労していると思う。やりがいのある仕事なので、今後もアピール等していきたい。
- 雇用したいが、社会人としての基礎がない人材が多く、採用が困難である。需要と供給の能力的なギャップが広がっているのが現状であり、今後も広がる予想なので採用難は続くものと見込まれる。試用期間の柔軟な運用が認められない限り、今後も厳しい。
- 建設業は全国的に技術者不足である。特に各地域で大災害が多く、災害復旧の為に大手企業等が高い給与で、その現場へ採用しているために、各建設業者に仕事はあっても受注できない状況がある。
- 建設業界の賃金ベースアップ、完全週休二日制等の促進を行政へ尽力していただきたい。
- 働き方改革で、労働時間を削減するには働く人数を増やさなければならないが、人件費は変えられず、従業員の給与を少なくしなければならない。しかし、従業員はそれを望んでいないため、大変難しい。
- 元気で活躍できる主婦 20代～60代はたくさんいると思うが、10時～16時の間に集中しており、学校関係や部活等で勤務できる日や休む日の重なりが多く、管理職ができる人材もパートを希望されるのが現状。主婦層が働けるような環境が必要に感じる。
- 夏の猛暑の中で、外で作業を行う職種であるので、募集をかけてもなかなか若い人は見つからない。将来的にはロボットが作業をすることになるのではと懸念している。
- 限られた人数で作業しているため、週休2日制、長時間労働の改善策等実行できない。
- 少人数の会社のため、有給休暇の付与日数とは関係なく、本人の通院・介護等での休み、早退等も取りやすくしている。働き方改革等、法規制での縛りは中小企業には厳しい。社会保険加入対象の拡大は、パート雇用を難しくさせてしまう。
- 働きやすい環境作りに取り組んでいる。社員教育の充実を図るためにキャリアアップ支援等は良いと思う。働くことへの意識改革など教育セミナー等の実施をしていただきたい。
- 雇用対策に関する補助や助言等の情報発信。
- 育児・介護休暇に関する企業への助成金を充実させてほしい。
- 人材確保のため、人材流出の歯止めをお願いしたい。
- 鹿児島市職業訓練センターの充実。