

平成22年度

広島県職場環境実態調査結果

平成22年11月

広島県商工労働局

# 目 次

1	調査の概要	1
2	ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）について	3
3	男女雇用機会均等法関連について	8
4	セクシュアルハラスメント対策	10
5	育児休業	11
6	年次有給休暇	16
7	一般事業主行動計画等	17
8	行政への要望	27
9	平成22年度広島県職場環境実態調査・調査票	28

## 1 調査の概要

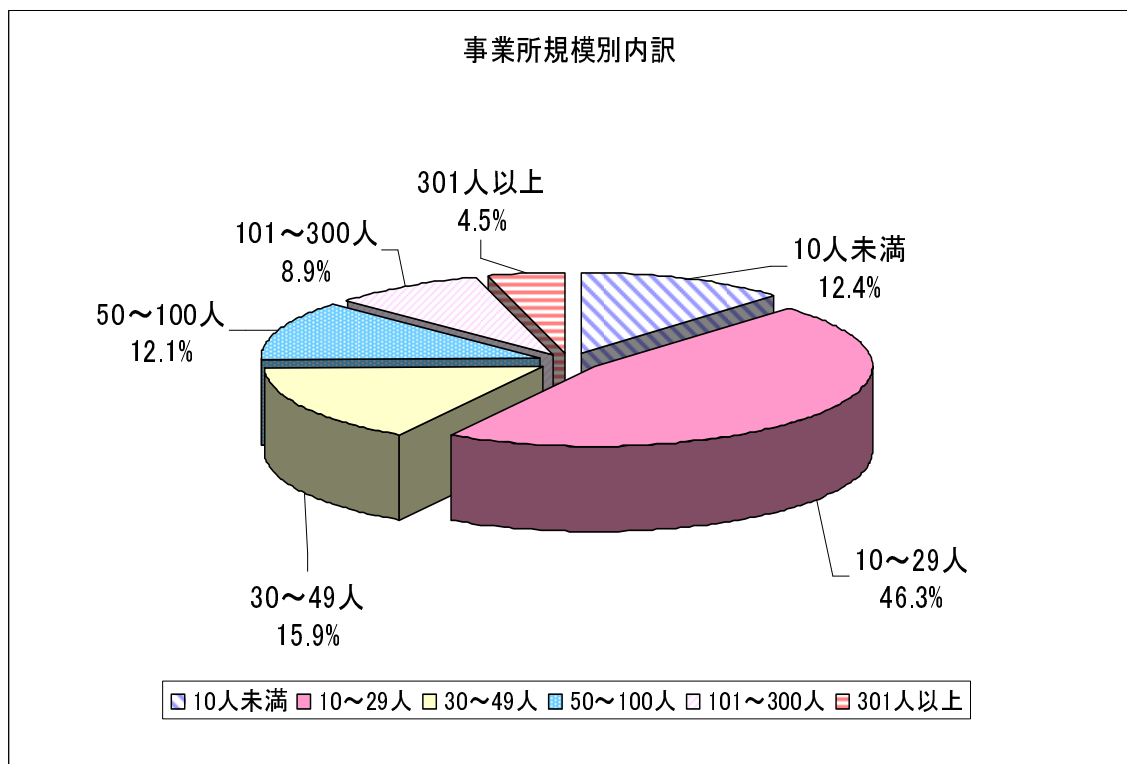
- (1) 調査対象地域 広島県内全域
- (2) 調査基準日 平成22年6月1日
- (3) 調査対象 県内の本所事業所2,500社(無作為抽出)
- (4) 調査方法 調査票を郵送し、回答は郵送又はファクシミリによる。
- (5) 有効回答数(率) 801(32.0%)
- (6) 注意事項

各回答の内訳は四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります。  
また、複数回答の設問では、合計が100%になりません。

### (7) 回答者の内訳

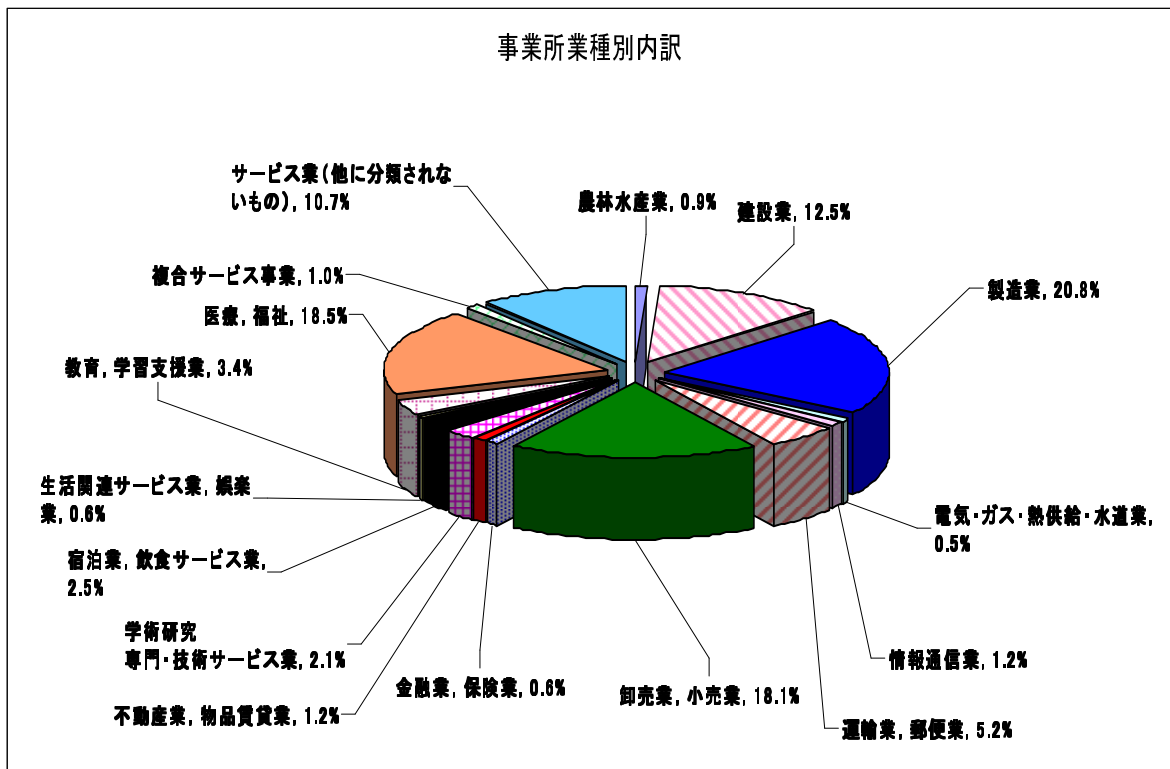
#### ア 規模別

規模別	事業所数	割合(%)
10人未満	99	12.4%
10~29人	371	46.3%
30~49人	127	15.9%
50~100人	97	12.1%
101~300人	71	8.9%
301人以上	36	4.5%
合計	801	100.0%



イ 業種別

業 種	事業所数	割 合
農林水産業	7	0.9%
建設業	100	12.5%
製造業	167	20.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	4	0.5%
情報通信業	10	1.2%
運輸業, 郵便業	42	5.2%
卸売業, 小売業	145	18.1%
金融業, 保険業	5	0.6%
不動産業, 物品賃貸業	10	1.2%
学術研究, 専門・技術サービス業	17	2.1%
宿泊業, 飲食サービス業	20	2.5%
生活関連サービス業, 娯楽業	5	0.6%
教育, 学習支援業	27	3.4%
医療, 福祉	148	18.5%
複合サービス事業	8	1.0%
サービス業 (他に分類されないもの)	86	10.7%
合 計	801	100.0%



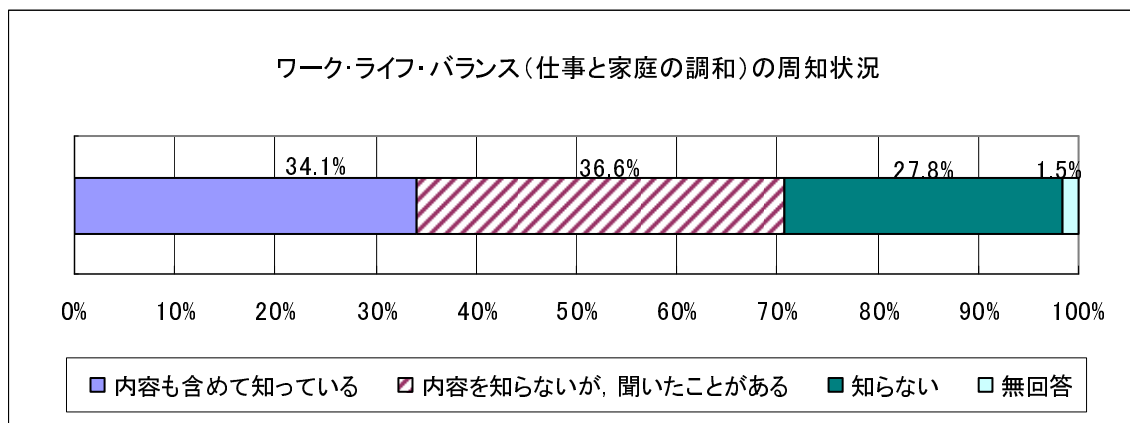
## 2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の調和)について

### (1) ワーク・ライフ・バランスの周知状況

「内容を含めて知っている」が34.1%，また、「内容は知らないが聞いたことがある」が36.6%，「知らない」が27.8%となっています。

(単位：事業所)

内容も含めて知っている	内容を知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
273	293	223	12	801



### (2) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

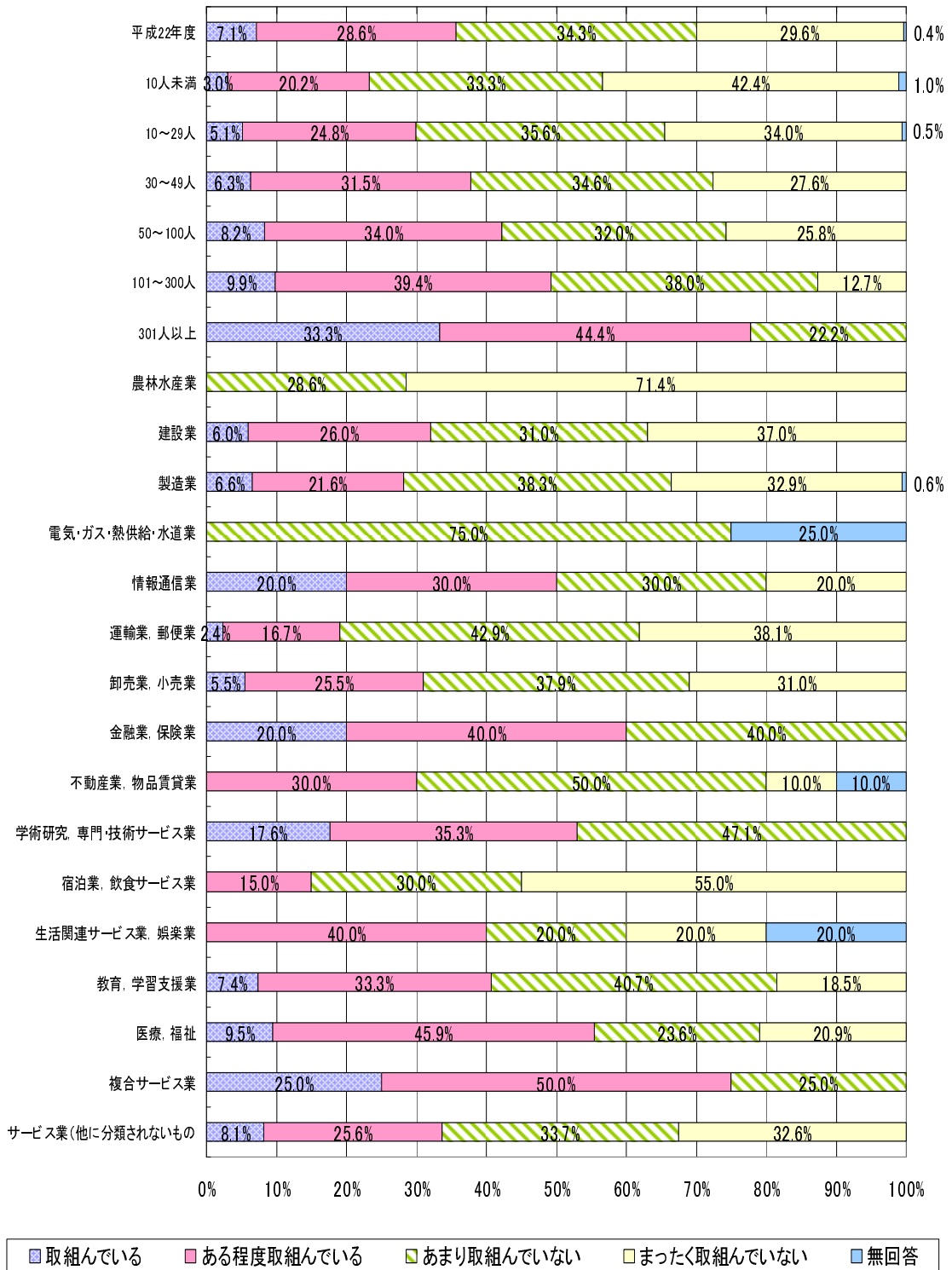
「取り組んでいる」が7.1%，「ある程度取り組んでいる」が28.6%，「あまり取り組んでいない」が34.3%，「まったく取り組んでいない」が29.6%となっています。

(単位：事業所)

	取り組んでいる	ある程度取り組んでいる	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	無回答	合計
平成22年度	57	229	275	237	3	801
10人未満	3	20	33	42	1	99
10～29人	19	92	132	126	2	371
30～49人	8	40	44	35	0	127
50～100人	8	33	31	25	0	97
101～300人	7	28	27	9	0	71
301人以上	12	16	8	0	0	36
農林水産業	0	0	2	5	0	7
建設業	6	26	31	37	0	100
製造業	11	36	64	55	1	167
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	3	0	1	4
情報通信業	2	3	3	2	0	10
運輸業、郵便業	1	7	18	16	0	42
卸売業、小売業	8	37	55	45	0	145
金融業、保険業	1	2	2	0	0	5
不動産業、物品賃貸業	0	3	5	1	1	10
学術研究 専門・技術サービス業	3	6	8	0	0	17
宿泊業 飲食サービス業	0	3	6	11	0	20
生活関連サービス業、娯楽業	0	2	1	1	1	5
教育、学習支援業	2	9	11	5	0	27

医療、福祉	14	68	35	31	0	148
複合サービス業	2	4	2	0	0	8
サービス業(他に分類されないもの)	7	22	29	28	0	86

ワーク・ライフ・バランスの取組状況



### (3) ワーク・ライフ・バランスの取組項目

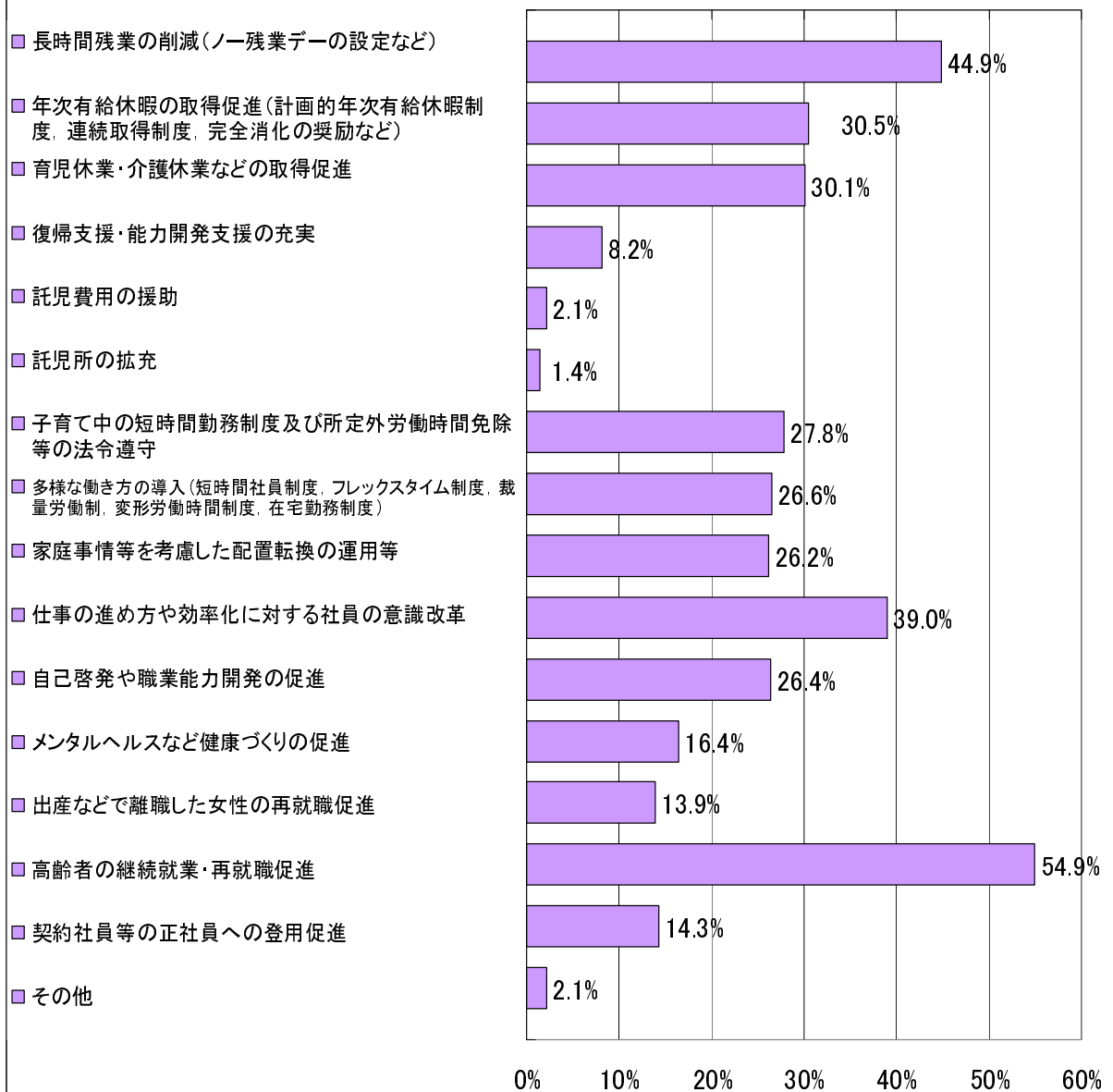
「高齢者の継続就業・再就職促進」が54.9%、「長時間残業の削減（ノー残業デーの設定）など」が44.9%、「仕事の進め方や効率化に対する社員の意識改革」が39.0%、「年次有給休暇の取得促進（計画的年次有給休暇制度、連続取得制度、完全消化の奨励など）」が30.5%、「育児休業・介護休暇などの取得促進」が30.1%となっており、労働時間の削減、休暇・休業等の取得促進などの働き方の見直しにかかるものが上位を占めています。

(単位: 事業所)

事業所規模及び業種別	長時間残業の削減（ノー残業デーの設定など）	制度、連続取得制度、完全消化の奨励など	年次有給休暇の取得促進（計画的年次有給休暇制度）	育児休業・介護休業などの取得促進	復帰支援・能力開発支援の充実	託児費用の援助	託児所の拡充	間免除等の法令遵守	子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働時間免除等の法令遵守	多様な働き方の導入（短時間社員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制、変形労働時間制、在宅勤務制度）	家庭事情等を考慮した配置転換の運用等	革	自己啓発や職業能力開発の促進	メンタルヘルスなど健康づくりの促進	出産などで離職した女性の再就職促進	高齢者の継続就業・再就職促進	契約社員等の正社員への登用促進	その他
平成22年度	252	171	169	46	12	8	156	149	147	219	148	92	78	308	80	12		
10人未満	28	10	9	1	0	0	8	20	11	22	5	4	7	18	3	3		
10～29人	105	70	66	22	1	0	45	60	60	104	60	25	36	127	22	5		
30～49人	45	28	29	13	2	0	18	28	27	39	28	15	15	54	8	3		
50～100人	27	22	27	1	4	1	29	13	22	17	23	11	9	43	17	1		
101～300人	23	22	23	7	2	5	31	16	18	26	17	16	7	41	18	0		
301人以上	24	19	15	2	3	2	25	12	9	11	15	21	4	25	12	0		
農林水産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0	0		
建設業	27	16	11	2	0	0	10	8	11	23	16	9	3	34	3	0		
製造業	58	33	27	4	1	0	33	24	19	47	29	23	11	74	18	1		
電気・ガス・熱供給・水道業	1	1	0	0	0	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	0		
情報通信業	4	3	4	2	1	0	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1		
運輸業 郵便業	10	10	4	3	0	0	4	8	6	10	3	3	1	24	2	1		
卸売業、小売業	51	22	25	5	0	0	20	26	21	38	25	12	10	46	17	4		
金融業、保険業	2	4	2	0	0	0	3	0	2	4	2	1	1	3	0	0		
不動産業 物品賃貸業	4	4	3	0	0	0	1	2	1	4	3	2	0	1	1	0		
情報・通信・機械	9	6	6	1	0	0	5	5	5	8	4	4	3	7	2	0		
宿泊業 飲食サービス業	2	0	1	0	0	0	0	5	3	4	1	0	1	2	0	1		
生活関連サービス業 娯楽業	2	1	0	0	0	0	0	2	2	2	1	1	0	1	0	1		
教育、学習支援業	8	7	13	5	0	0	5	7	7	7	6	3	3	10	0	0		
医療、福祉	49	38	57	20	10	8	52	41	49	36	32	21	38	64	27	1		
複合サービス業	3	5	2	0	0	0	4	2	0	3	5	3	0	4	1	0		
その他	22	21	14	4	0	0	14	14	18	28	16	9	5	35	7	2		

注) ワーク・ライフ・バランスに「取り組んでいる」、「ある程度取り組んでいる」、「あまり取り組んでいない」と回答した561事業所が対象

## ワーク・ライフ・バランスの取組項目





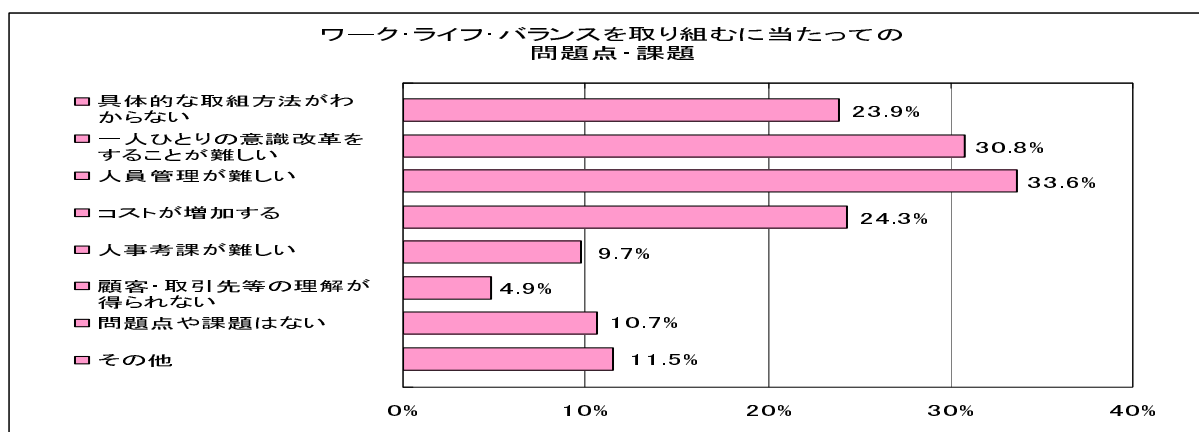
#### (4) ワーク・ライフ・バランスに取り組むに当たっての問題点・課題（複数回答）

ワーク・ライフ・バランスに取り組むに当たっての問題点・課題は、「人員管理が難しい」が33.6%、「一人ひとりの意識改革をすることが難しい」が30.8%、「コストが増加する」24.3%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模及び業種	具体的な取組方法がわからない	一人ひとりの意識改革をすることが難しい	人員管理が難しい	コストが増加する	人事考課が難しい	顧客・取引先等の理解が得られない	問題点や課題はない	その他
平成22年度	177	228	249	180	72	36	79	85
10人未満	28	22	22	19	9	2	21	12
10～29人	100	94	117	77	33	17	36	37
30～49人	24	41	38	34	11	6	13	12
50～100人	19	33	35	21	5	7	6	10
101～300人	6	22	29	22	13	3	1	11
301人以上	0	16	8	7	1	1	2	3
農林水産業	4	2	0	2	0	0	0	1
建設業	20	25	28	22	5	4	13	13
製造業	42	45	39	36	13	8	20	20
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	3	0	1	0	0	0
情報通信業	2	2	1	5	0	3	0	1
運輸業、郵便業	14	13	13	10	3	4	3	4
卸売業、小売業	35	49	53	35	13	8	9	15
金融業、保険業	0	2	2	1	1	0	1	0
不動産業、物品賃貸業	0	4	3	2	0	1	3	0
学術研究、専門・技術サービス業	0	6	6	3	3	0	1	2
宿泊業、飲食サービス業	7	4	6	2	1	0	3	2
生活関連サービス業、娯楽業	1	1	2	2	1	0	0	1
教育、学習支援業	5	6	6	4	2	2	2	2
医療、福祉	27	34	53	38	21	2	14	14
複合サービス業	0	2	5	2	1	0	0	0
サービス業（他に分類されないもの）	18	31	29	16	7	4	10	10

注) ワーク・ライフ・バランスに「ある程度取り組んでいる」「あまり取り組んでいない」「まったく取り組んでいない」と回答した741事業所が対象



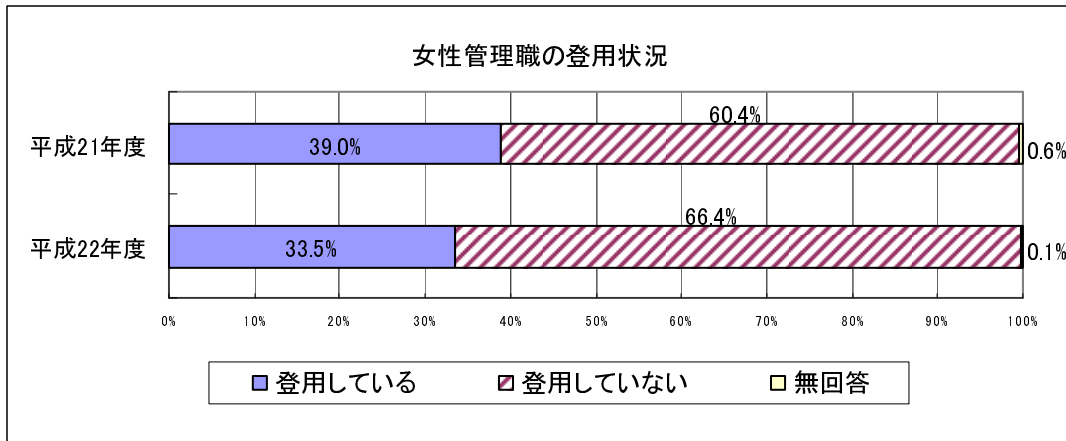
### 3 男女雇用機会均等法関連について

#### (1) 女性管理職(課長クラス以上の職)の登用状況

「登用している」が33.5%で、前年度の39.0%に比べ5.5ポイント低下しています。一方、「登用していない」が66.4%で、前年度の60.4%に比べ6.0ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

	登用している	登用していない	無回答	合計
平成21年度	347	538	5	890
平成22年度	268	532	1	801

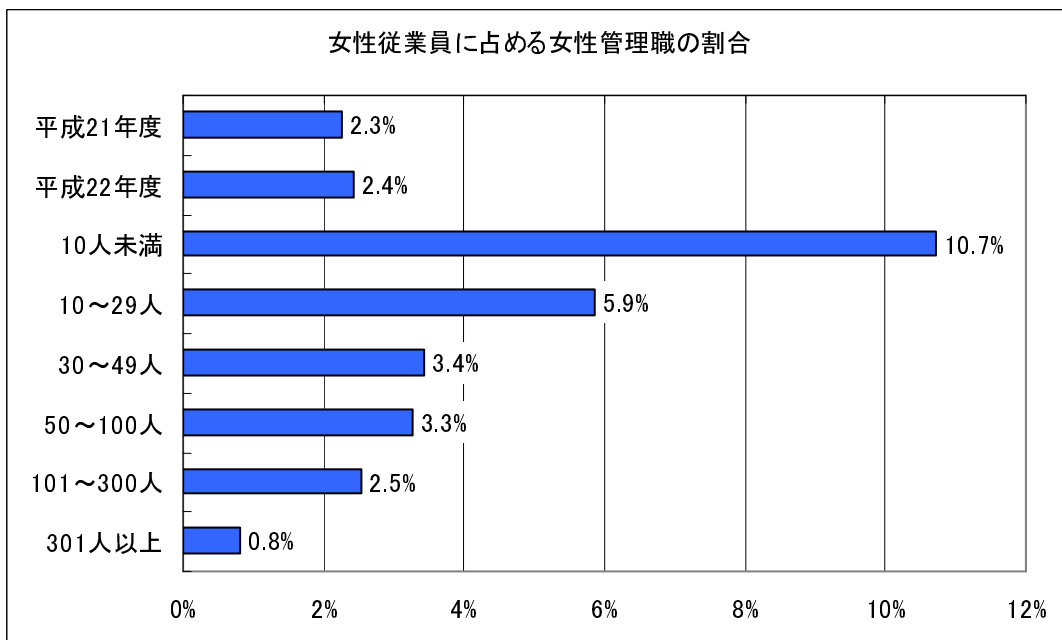
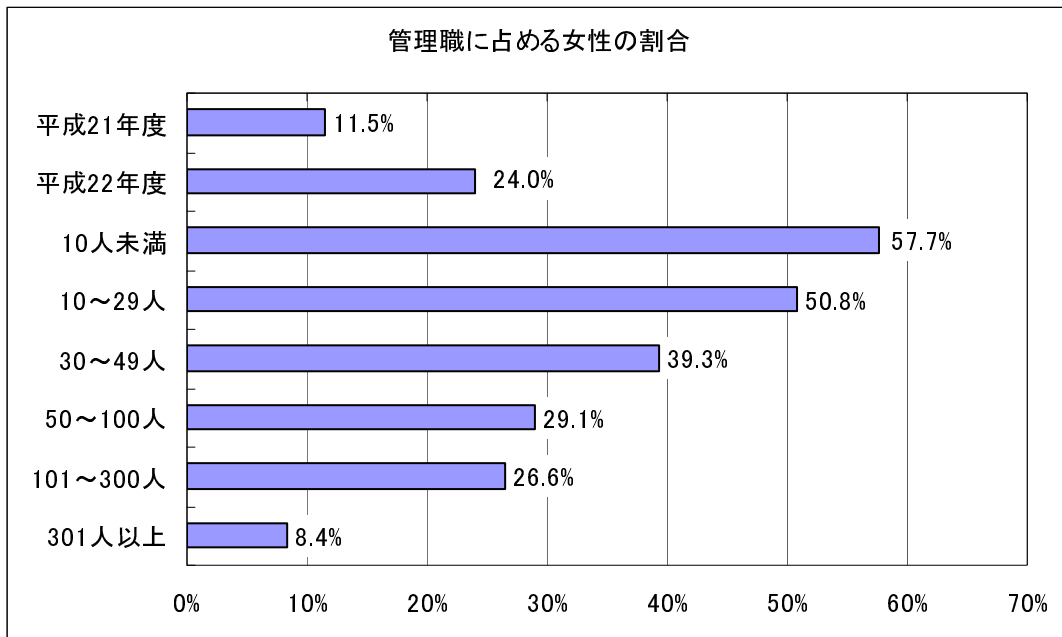


#### (2) 管理職に占める女性の割合など

「管理職に占める女性の割合」は24.0%で、「女性従業員に占める女性管理職の割合」は2.4%となっています。いずれも、事業所の規模が小さくなるほど、割合が高くなっています。

(単位：人)

事業所規模	事業所数 A	従業員総数 B	男性従業員 C	女性従業員 D	管理職数 E	女性管理職数 F	管理職に占める女性の割合 F ÷ E	女性従業員に占める女性管理職の割合 F ÷ D
平成21年度	890	121,778	83,494	38,284	7,523	868	11.5%	2.3%
平成22年度	801	61,167	37,051	24,116	2,433	585	24.0%	2.4%
10人未満	99	669	389	280	52	30	57.7%	10.7%
10～29人	371	6,465	3,645	2,820	325	165	50.8%	5.9%
30～49人	127	4,783	2,919	1,864	163	64	39.3%	3.4%
50～100人	97	7,072	4,013	3,059	344	100	29.1%	3.3%
101～300人	71	11,688	6,159	5,529	527	140	26.6%	2.5%
301人以上	36	30,490	19,926	10,564	1,022	86	8.4%	0.8%



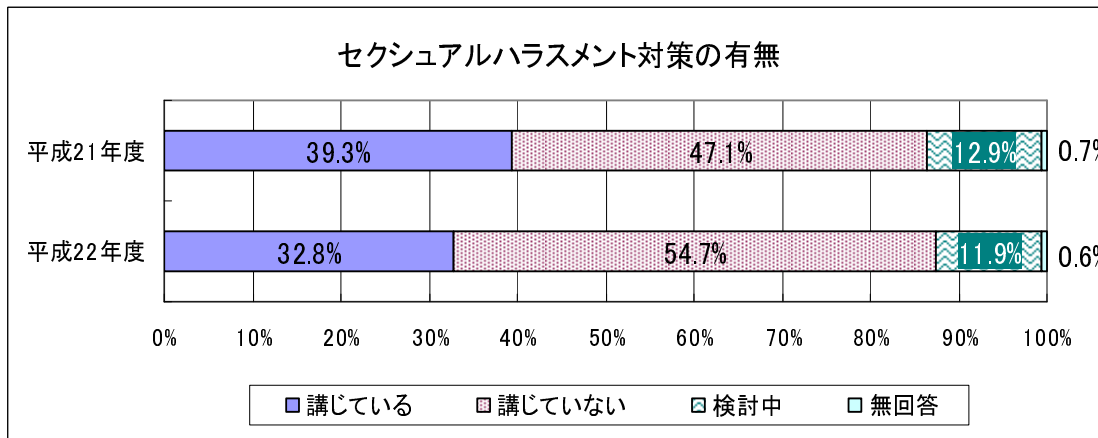
#### 4 セクシュアルハラスメント対策

##### (1) セクシュアルハラスメント対策の有無

「講じている」は32.8%で、前年度の39.3%に比べ6.5ポイント低下しています。一方、「講じていない」は54.7%で、前年度の47.1%に比べ7.6ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

	講じている	講じていない	検討中	無回答	合計
平成21年度	350	419	115	6	890
平成22年度	263	438	95	5	801



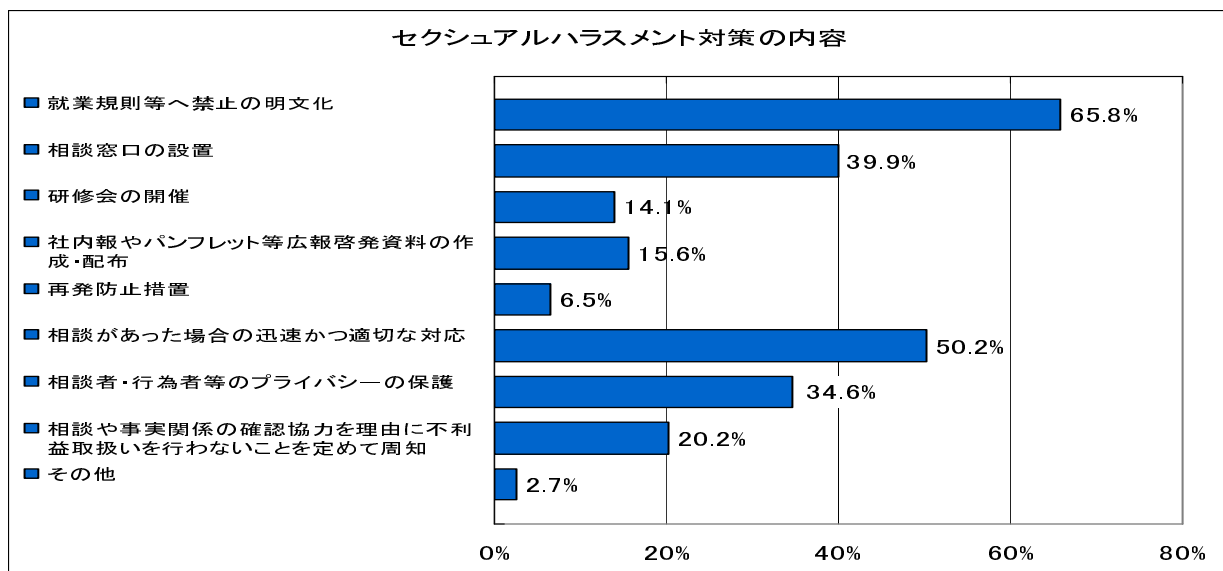
##### (2) セクシュアルハラスメント対策の内容

「就業規則等へ禁止の明文化」が65.8%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が50.2%、「相談窓口の設置」が39.9%などとなっています。

(単位：事業所)

就業規則等へ禁止の明文化	相談窓口の設置	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	再発防止措置	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知	その他
173	105	37	41	17	132	91	53	7

注) (1) で「講じている」と回答した263事業所が対象



## 5 育児休業

### (1) 育児休業制度の整備状況

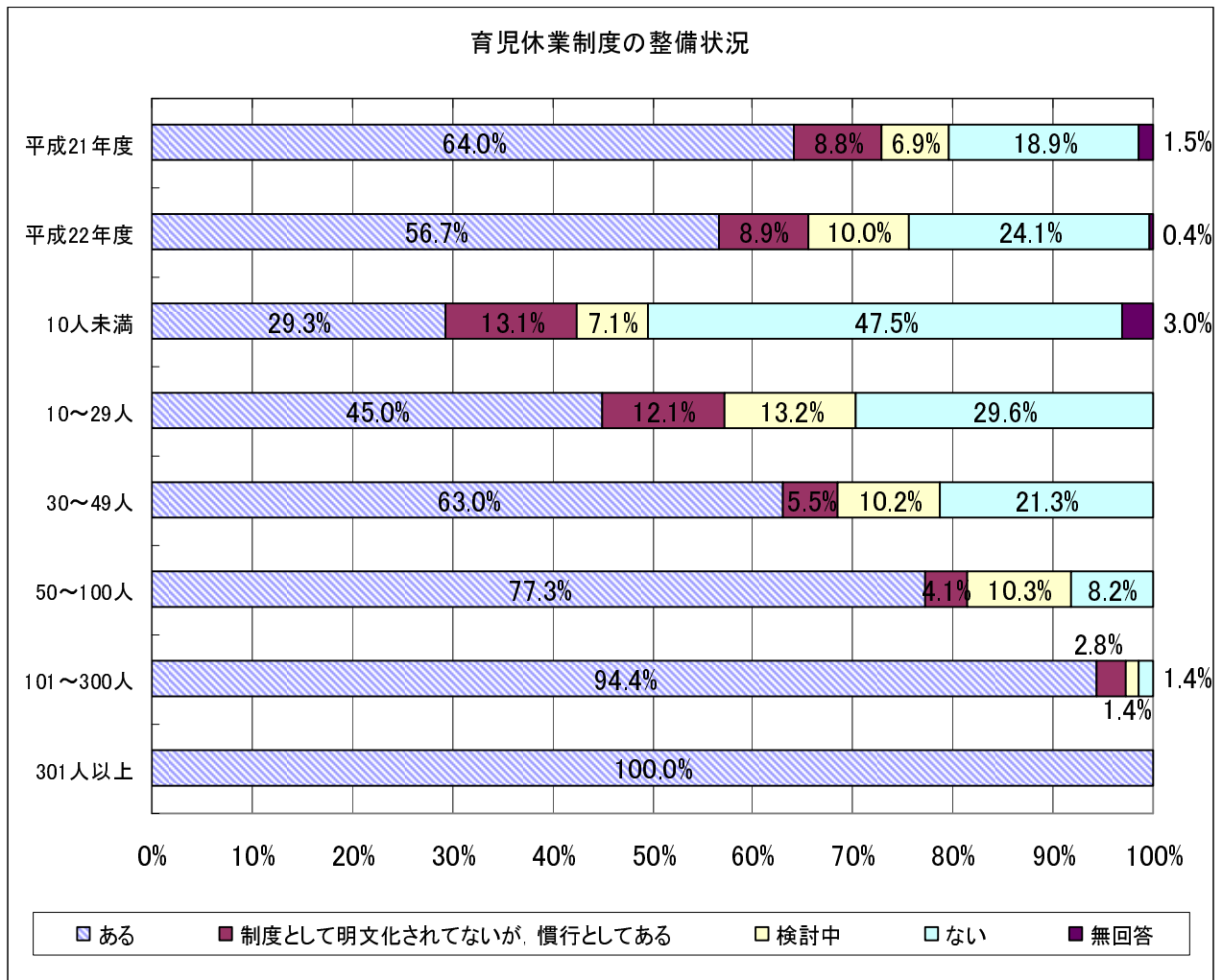
育児休業制度が「ある」は56.7%で、前年度の64.0%に比べ7.3ポイント低下しています。「制度として明文化されていないが、慣行としてある」は8.9%で、前年度の8.8%に比べ0.1ポイント上昇しています。

また、「検討中」は10.0%で、前年度の6.9%に比べ3.1ポイント上昇しており、「ない」は24.1%で、前年度の18.9%に比べ5.2ポイント上昇しています。

事業所の規模が大きくなるほど、整備率が高くなっています。

(単位：事業所)

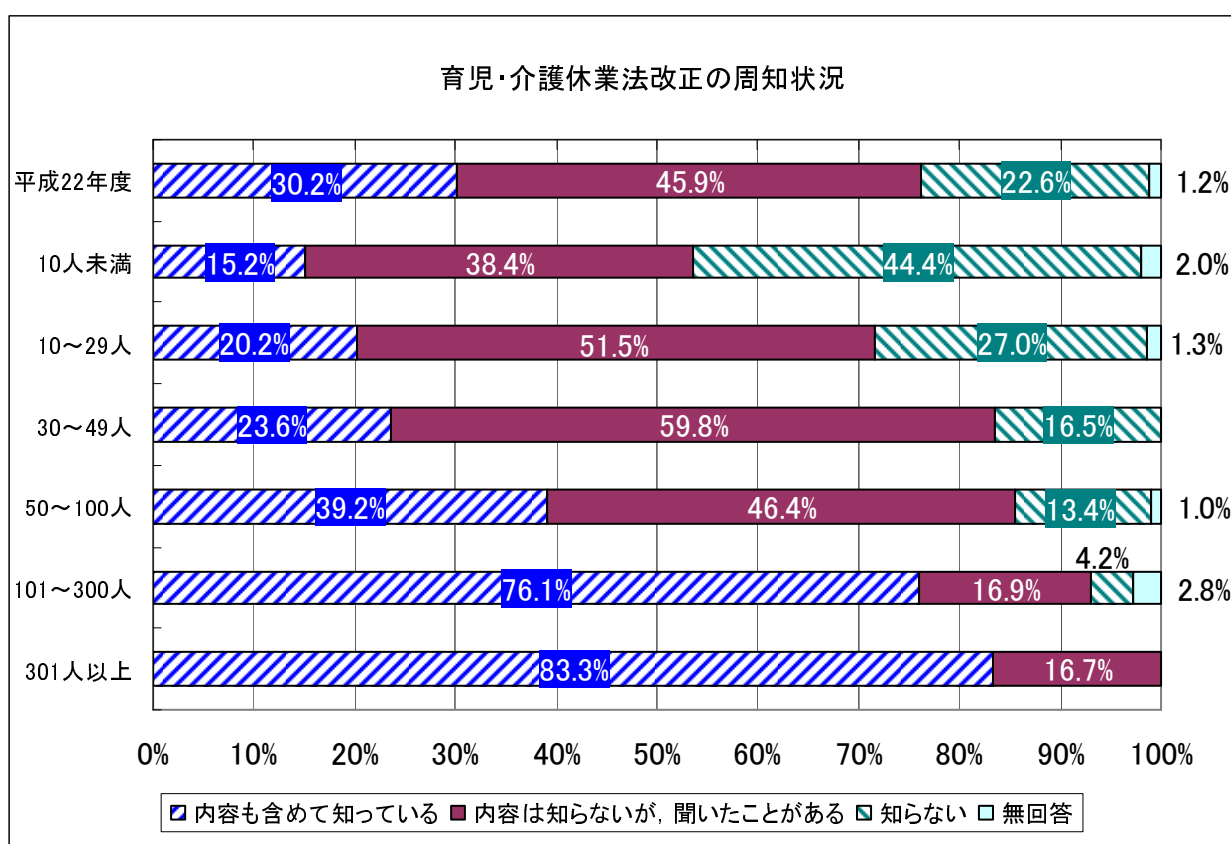
事業所規模	ある	制度として明文化されていないが、慣行としてある	検討中	ない	無回答	事業所数
平成21年度	570	78	61	168	13	890
平成22年度	454	71	80	193	3	801
10人未満	29	13	7	47	3	99
10～29人	167	45	49	110	0	371
30～49人	80	7	13	27	0	127
50～100人	75	4	10	8	0	97
101～300人	67	2	1	1	0	71
301人以上	36	0	0	0	0	36



## (2) 育児・介護休業法改正の周知状況

「内容を含めて知っている」が30.2%、また、「内容は知らないが聞いたことがある」が45.9%となっています。  
(単位：事業所)

	内容も含めて 知っている	内容は知らないが、 聞いたことがある	知らない	無回答	合 計
平成22年度	242	368	181	10	801
10人未満	15	38	44	2	99
10～29人	75	191	100	5	371
30～49人	30	76	21	0	127
50～100人	38	45	13	1	97
101～300人	54	12	3	2	71
301人以上	30	6	0	0	36

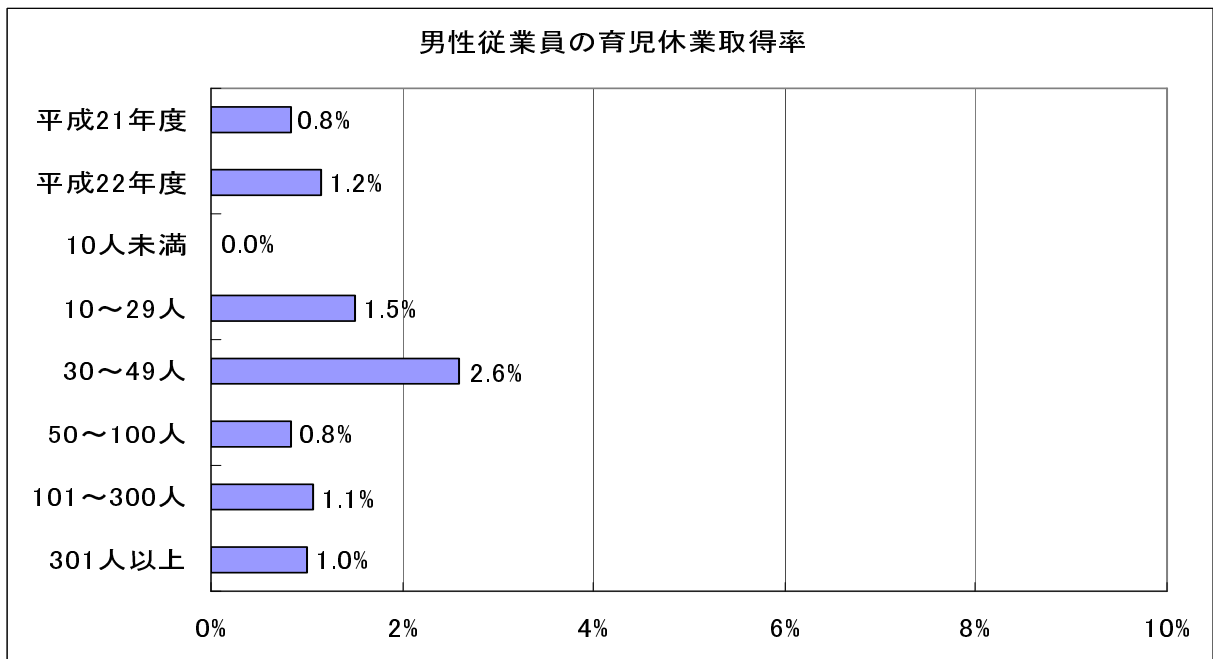
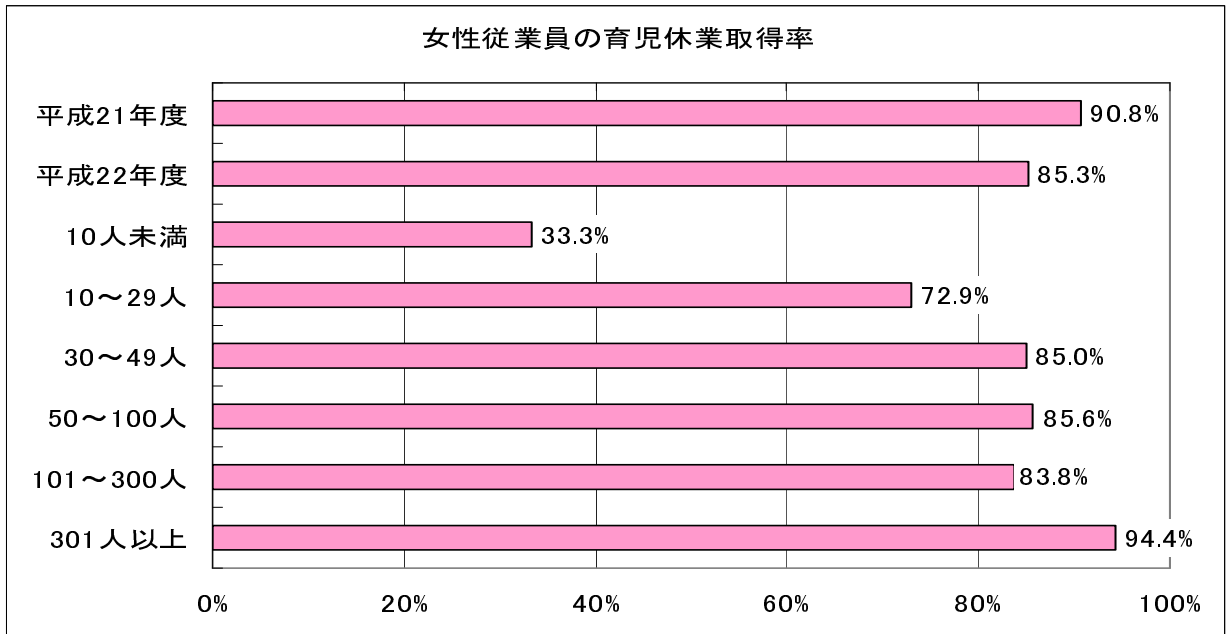


### (3) 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は85.3%で、前年度の90.8%に比べ5.5ポイント低下しています。男性は1.2%で、前年度の0.8%に比べ0.4ポイント上昇しています。

(単位：人)

事業所規模	女性対象者数	女性取得者数	女性取得率	男性対象者数	男性取得者数	男性取得率
平成21年度	773	702	90.8%	2,026	17	0.8%
平成22年度	617	526	85.3%	869	10	1.2%
10人未満	9	3	33.3%	14	0	0.0%
10～29人	85	62	72.9%	66	1	1.5%
30～49人	40	34	85.0%	77	2	2.6%
50～100人	97	83	85.6%	121	1	0.8%
101～300人	191	160	83.8%	189	2	1.1%
301人以上	195	184	94.4%	402	4	1.0%
農林水産業	0	0	—	3	0	0.0%
建設業	38	37	97.4%	67	2	3.0%
製造業	99	75	75.8%	302	4	1.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0%	1	0	0.0%
情報通信業	12	12	100.0%	9	0	0.0%
運輸業、郵便業	6	4	66.7%	47	0	0.0%
卸売業、小売業	79	60	75.9%	202	1	0.5%
金融業、保険業	12	12	100.0%	1	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	7	7	100.0%	8	0	0.0%
学術・専門・技術サービス業	5	5	100.0%	8	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	1	1	100.0%	3	1	33.3%
空調サービス業、娯楽業	1	1	100.0%	0	0	—
教育、学習支援業	10	10	100.0%	13	0	0.0%
医療、福祉	294	262	89.1%	55	2	3.6%
複合サービス業	8	8	100.0%	13	0	0.0%
サービス業(その他)	43	30	69.8%	137	0	0.0%





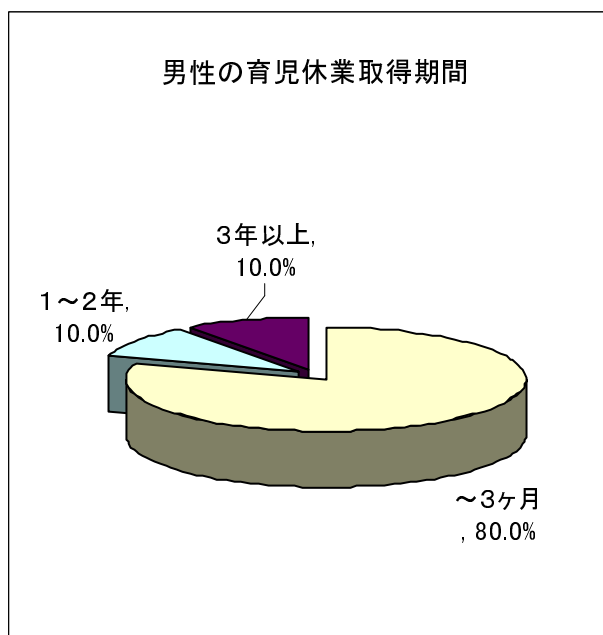
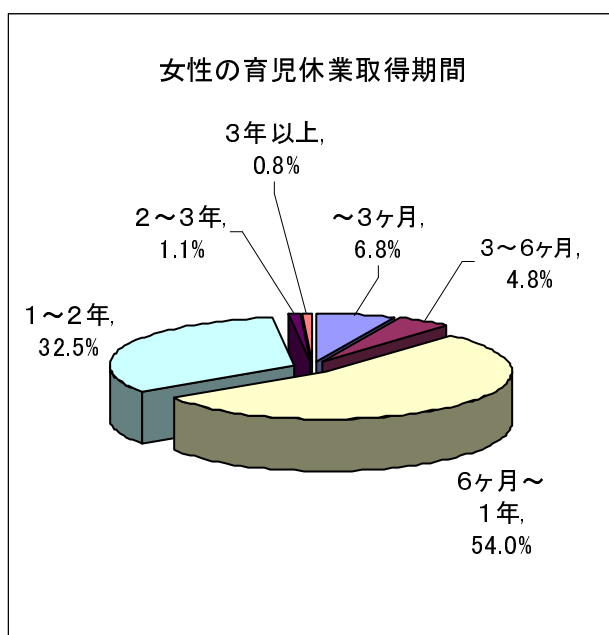
#### (4) 育児休業取得期間

女性は「6ヶ月以上～1年未満」が54.0%と最も多く、1年未満までの区分の合計が65.6%、「1年以上～2年未満」は32.5%となっています。

男性は「3ヶ月未満」が80.0%となっています。

(単位：人)

事業所規模	女 性						男 性					
	～3ヶ月	3～6月	6月～1年	1～2年	2～3年	3年以上	～3ヶ月	3～6月	6月～1年	1～2年	2～3年	3年以上
平成21年度	28	37	419	187	18	0	14	2	0	1	0	0
平成22年度	36	25	284	171	6	4	8	0	0	1	0	1
10人未満	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	3	2	30	20	6	1	1	0	0	0	0	0
30～49人	4	2	19	9	0	0	1	0	0	0	0	1
50～100人	3	5	47	25	0	3	0	0	0	1	0	0
101～300人	14	9	84	53	0	0	2	0	0	0	0	0
301人以上	12	7	102	63	0	0	4	0	0	0	0	0



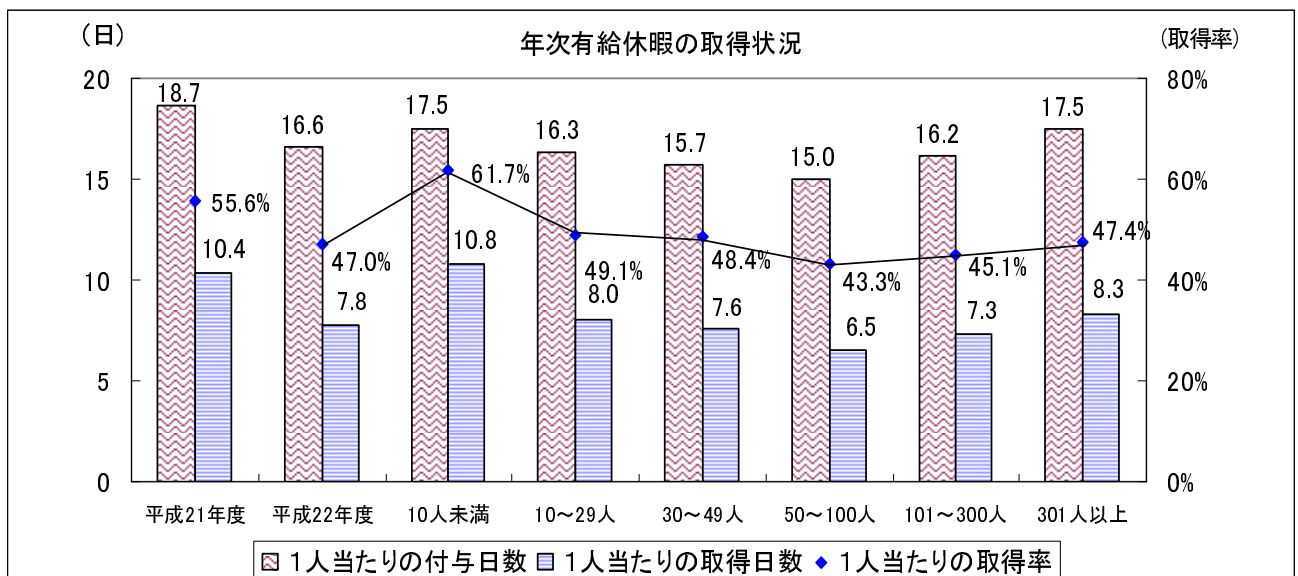
※該当者がいる期間のみ表示

## 6 年次有給休暇

### 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の1人当たりの取得日数は7.8日で、取得率は47.0%となっています。

事業所規模	事業所数	取得対象者数	取得可能(付与)日数	取得日数	1人当たりの付与日数	1人当たりの取得日数	1人当たりの取得率
平成21年度	702	85,886	1,603,586	890,639	18.7	10.4	55.6%
平成22年度	672	45,526	757,736	353,979	16.6	7.8	47.0%
10人未満	67	379	6,615	4,086	17.5	10.8	61.7%
10～29人	299	4,379	71,159	34,884	16.3	8.0	49.1%
30～49人	112	3,506	55,106	26,663	15.7	7.6	48.4%
50～100人	92	5,916	88,608	38,707	15.0	6.5	43.3%
101～300人	67	9,860	159,576	71,779	16.2	7.3	45.1%
301人以上	35	21,486	376,672	177,860	17.5	8.3	47.4%
農林水産業	4	107	1,812	1,492	16.9	13.9	82.3%
建設業	91	5,602	99,623	42,074	17.8	7.5	42.2%
製造業	147	12,020	200,657	102,233	16.7	8.5	50.9%
電・ガ・熱給・水・暖	4	67	1,109	605	16.6	9.0	54.6%
情報通信業	10	777	15,193	10,708	19.6	13.8	70.5%
運輸業、郵便業	34	2,813	44,433	35,920	15.8	12.8	80.8%
卸売業、小売業	100	8,492	138,110	51,323	16.3	6.0	37.2%
金融業、保険業	5	726	16,611	3,451	22.9	4.8	20.8%
不動産業、物品賃貸業	8	354	10,254	4,228	29.0	11.9	41.2%
学・研・研・研・研	15	349	5,807	2,574	16.6	7.4	44.3%
宿泊業、飲食サービス業	10	115	1,164	798	10.1	6.9	68.6%
生活サービス業、娯楽業	3	53	641	416	12.1	7.8	64.9%
教育、学習支援業	24	968	18,727	6,934	19.3	7.2	37.0%
医療、福祉	136	8,240	126,225	57,334	15.3	7.0	45.4%
複合サービス業	7	670	11,574	5,095	17.3	7.6	44.0%
その他	74	4,173	65,796	28,794	15.8	6.9	43.8%



## 7 一般事業主行動計画等

### (1) 一般事業主行動計画の策定・届出義務の周知状況

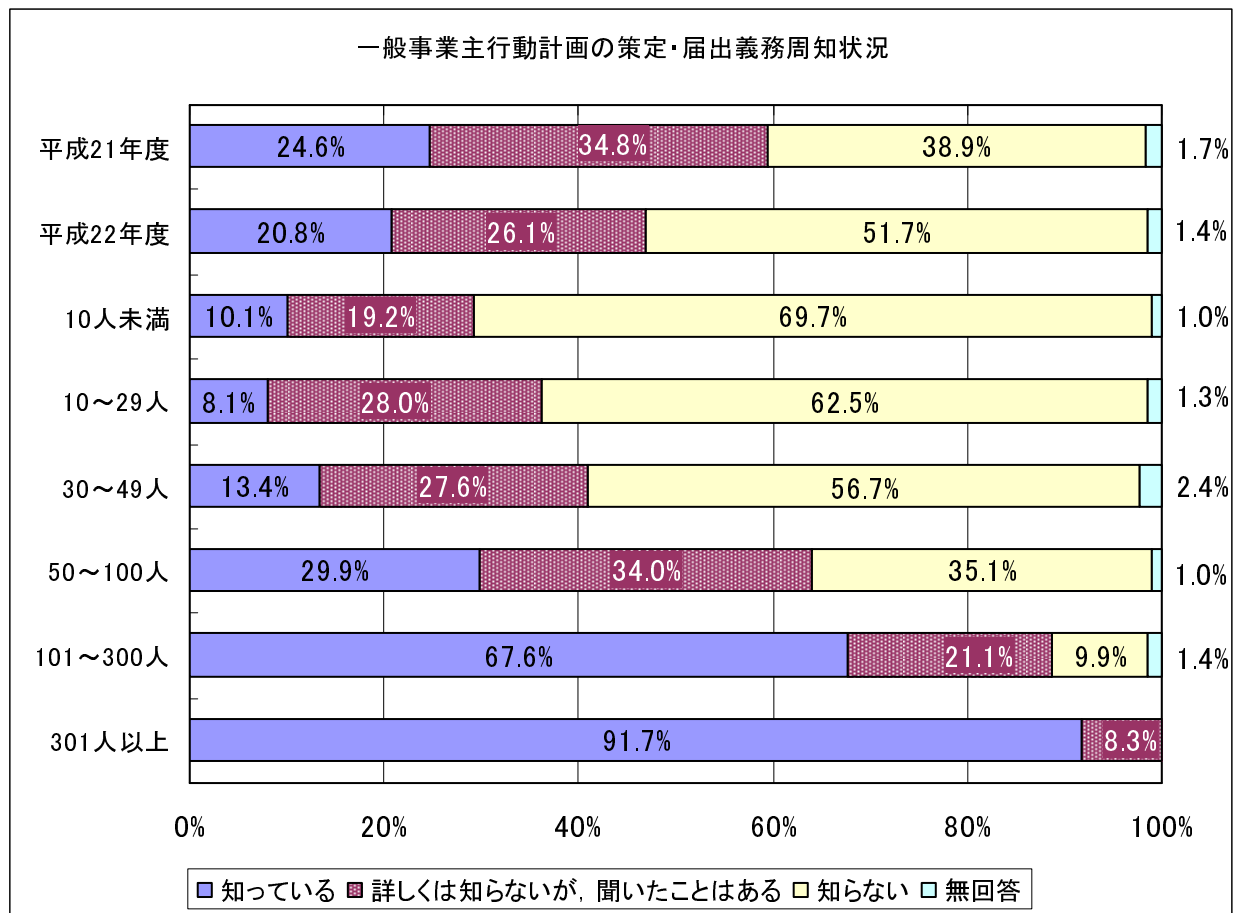
次世代育成支援対策推進法では、仕事と家庭を両立しやすい職場環境を推進するため、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ることとされています。(常用労働者が301人以上の事業主…義務、300人以下…努力義務)

このことについて「知っている」は20.8%で、前年度の24.6%に比べ3.8ポイント減少しています。「詳しくは知らないが、聞いたことはある」は26.1%で、前年度の34.8%に比べ8.7ポイント減少しています。

一方で、「知らない」は51.7%で、前年度の38.9%に比べ12.8ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	総計
平成21年度	219	310	346	15	890
平成22年度	167	209	414	11	801
10人未満	10	19	69	1	99
10～29人	30	104	232	5	371
30～49人	17	35	72	3	127
50～100人	29	33	34	1	97
101～300人	48	15	7	1	71
301人以上	33	3	0	0	36



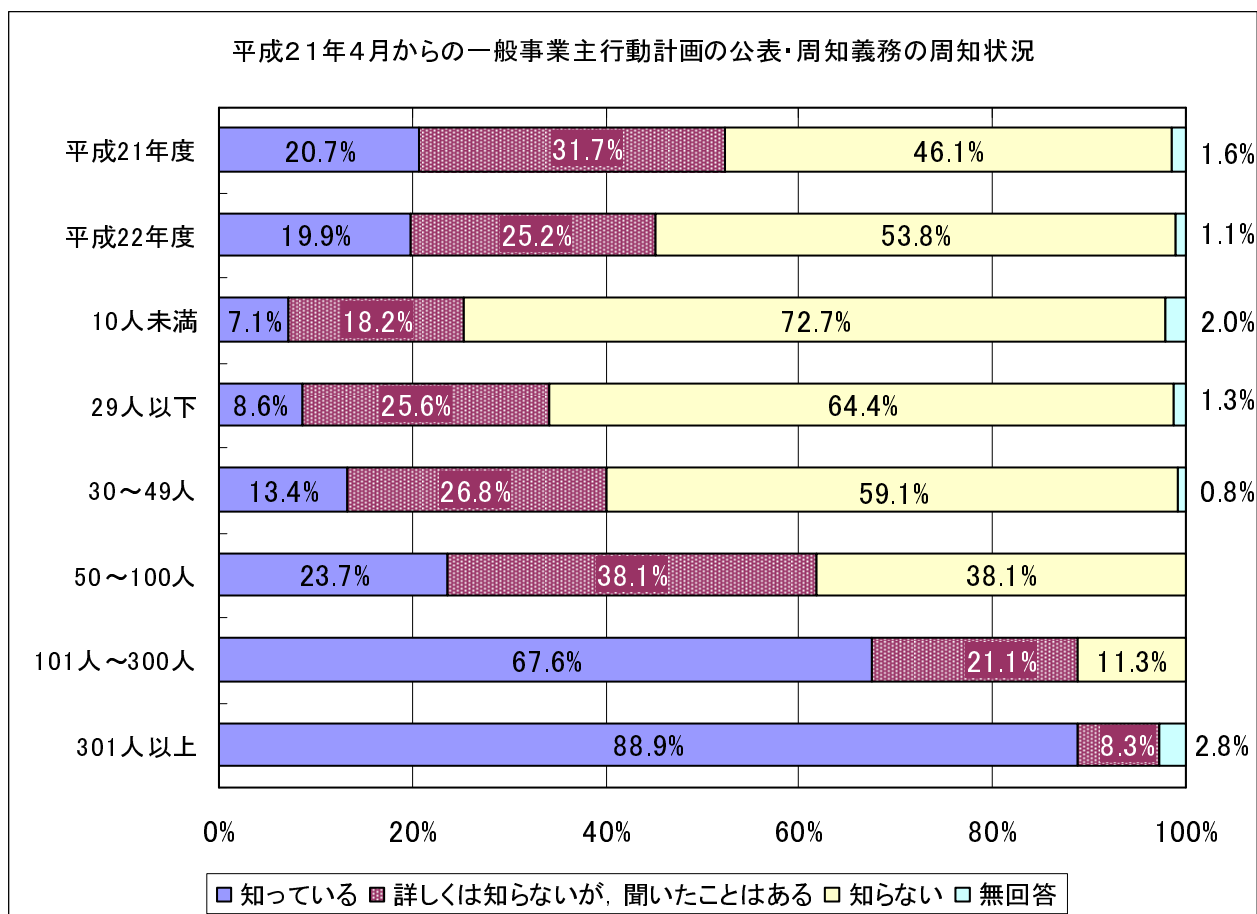
## (2) 一般事業主行動計画の公表・周知義務の周知状況(平成21年4月以降)

平成21年4月から、常用労働者301人以上の事業主は、一般事業主行動計画を公表・周知することが義務付けられました(300人以下は努力義務)。

このことについて、「301人以上」の事業所は「知っている」が88.9%、「詳しく知らないが、聞いたことはある」が8.3%となっており、「知らない」は0となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成21年度	184	282	410	14	890
平成22年度	159	202	431	9	801
10人未満	7	18	72	2	99
10～29人	32	95	239	5	371
30～49人	17	34	75	1	127
50～100人	23	37	37	0	97
101～300人	48	15	8	0	71
301人以上	32	3	0	1	36



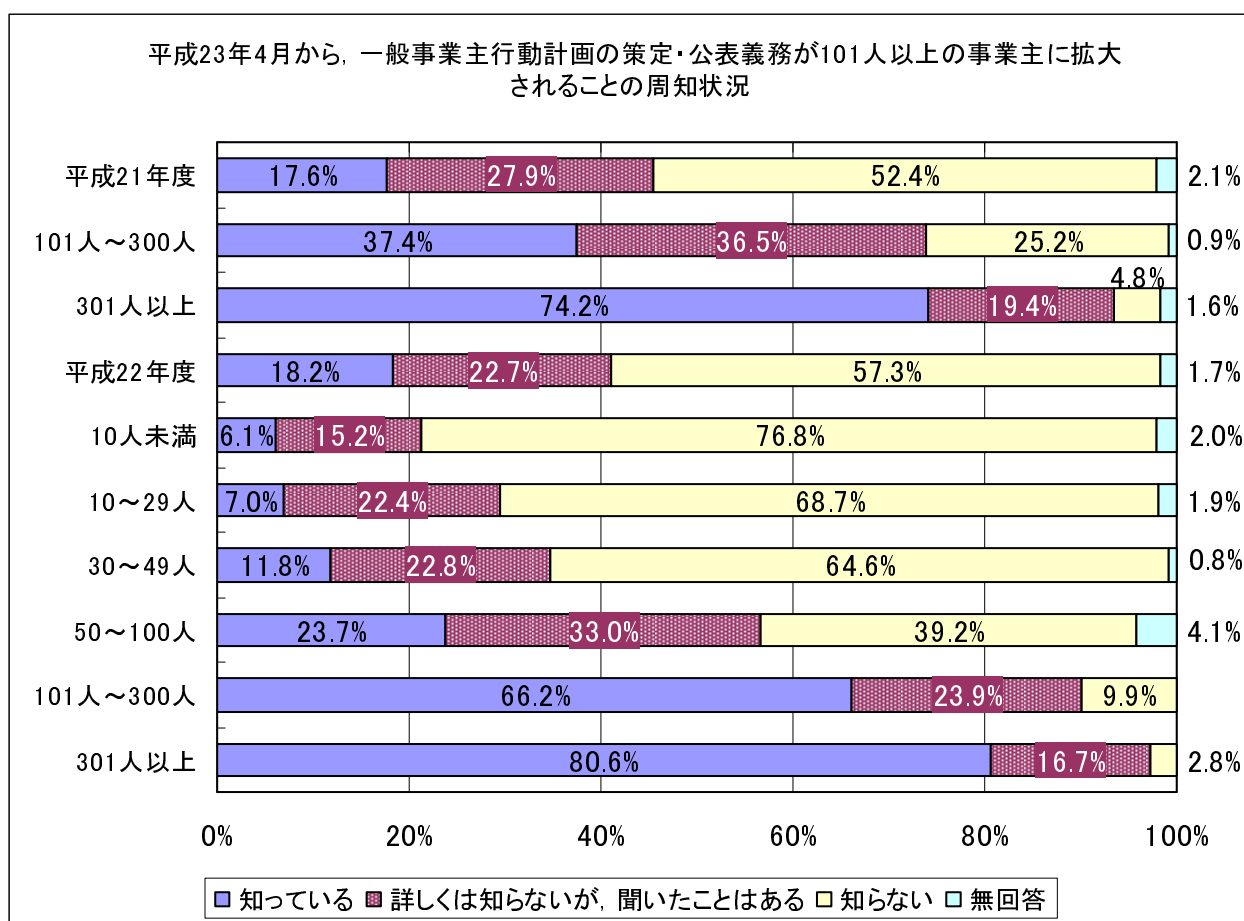
### (3) 一般事業主行動計画の策定・公表義務の拡大(平成23年4月以降)

平成23年4月から101人以上雇用する事業主にも一般事業主行動計画の策定及び公表義務が拡大されます。

このことについて、新たに義務化の対象となる「101～300人」の事業所は、「知っている」が66.2%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が23.9%、「知らない」が9.9%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成21年度	157	248	466	19	890
101～300人	43	42	29	1	115
301人以上	46	12	3	1	62
平成22年度	146	182	459	14	801
10人未満	6	15	76	2	99
10～29人	26	83	255	7	371
30～49人	15	29	82	1	127
50～100人	23	32	38	4	97
101～300人	47	17	7	0	71
301人以上	29	6	1	0	36

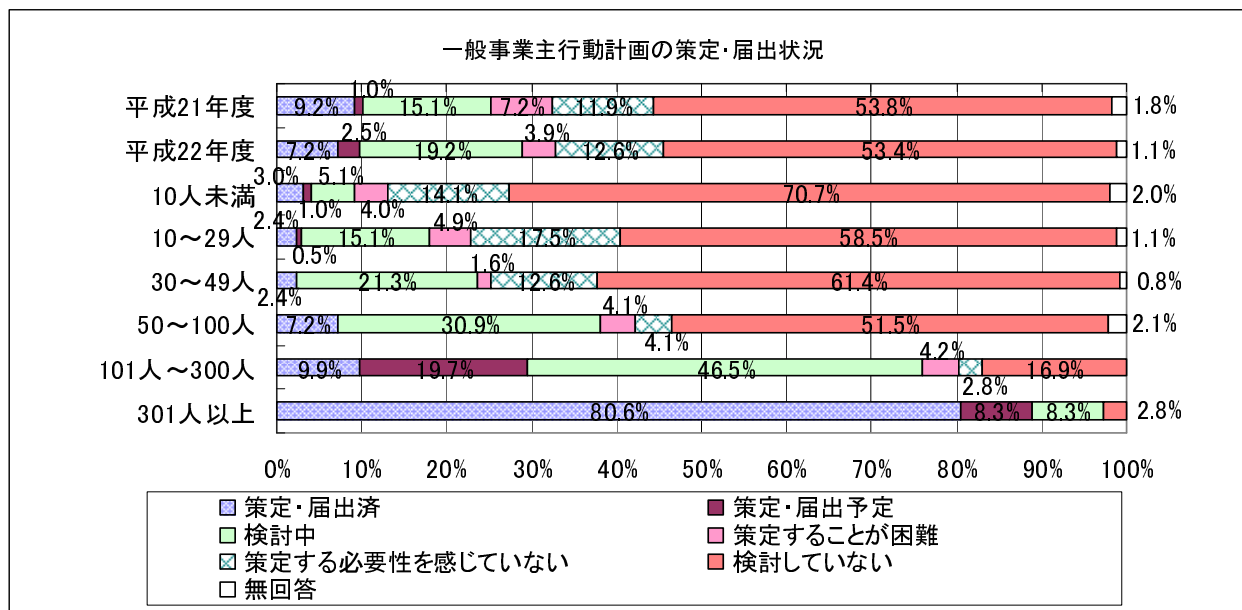


#### (4) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

一般事業主行動計画の策定を、「検討中」と回答したのは19.2%、「策定することが困難」が3.9%、「必要性を感じていない」が12.6%、「検討していない」が53.4%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	策定することが困難	策定する必要性を感じていない	検討していない	無回答	合計
平成21年度	82	9	134	64	106	479	16	890
平成22年度	58	20	154	31	101	428	9	801
10人未満	3	1	5	4	14	70	2	99
10～29人	9	2	56	18	65	217	4	371
30～49人	3	0	27	2	16	78	1	127
50～100人	7	0	30	4	4	50	2	97
101～300人	7	14	33	3	2	12	0	71
301人以上	29	3	3	0	0	1	0	36
農林水産業	0	0	0	0	1	6	0	7
建設業	8	0	15	5	17	54	1	100
製造業	15	6	29	4	16	94	3	167
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	2	0	1	1	0	4
情報通信業	1	0	2	1	0	6	0	10
運輸業、郵便業	1	0	10	1	3	26	1	42
卸売業、小売業	8	5	25	5	22	80	0	145
金融業、保険業	1	0	1	0	0	3	0	5
不動産業、物品賃貸業	0	0	2	0	1	6	1	10
学術研究、専門・技術サービス業	0	0	6	0	3	8	0	17
宿泊業、飲食サービス業	1	1	1	4	6	7	0	20
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	2	0	1	2	0	5
教育、学習支援業	1	0	6	1	3	16	0	27
医療、福祉	12	6	30	5	12	81	2	148
複合サービス業	2	0	2	0	0	4	0	8
サービス業（他分類されないもの）	8	2	21	5	15	34	1	86



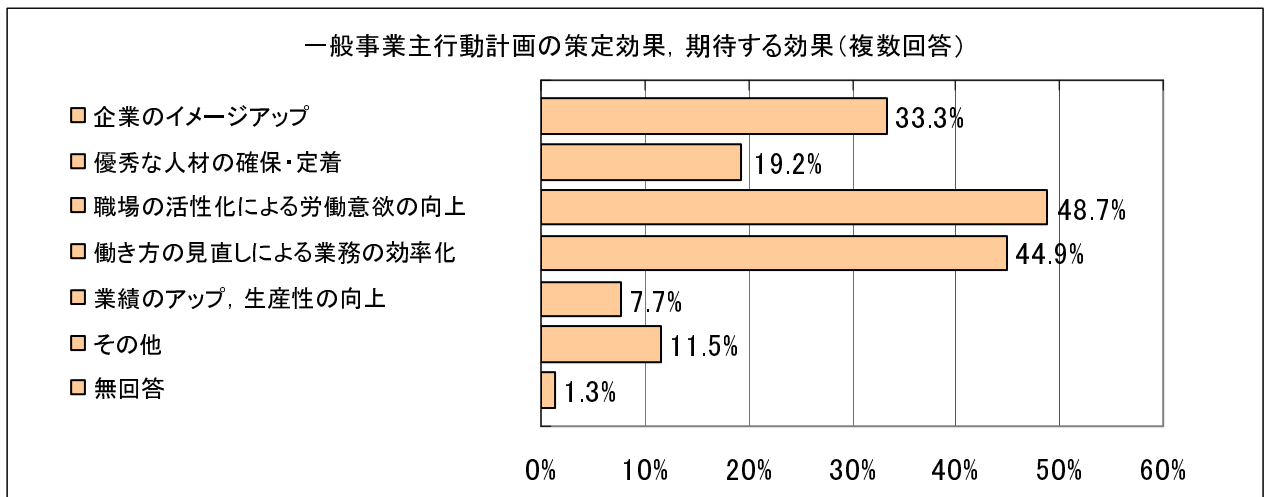
**(5) 一般事業主行動計画の策定効果, 期待する効果**

「職場の活性化による労働意欲の向上」が48.7%, 「働き方の見直しによる業務の効率化」が44.9%, 「企業のイメージアップ」が33.0%, 「優秀な人材の確保・定着」が19.2%などとなっています。

(単位: 事業所)

事業所規模	企業のイメージアップ	優秀な人材の確保・定着	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	業績のアップ, 生産性の向上	その他	無回答	策定企業及び策定予定事業所数
平成21年度	35	35	30	27	8	7	6	91
平成22年度	26	15	38	35	6	9	1	78
10人未満	0	0	3	2	1	0	0	4
10~29人	3	1	4	3	0	5	0	11
30~49人	2	2	1	0	0	0	0	3
50~100人	3	3	4	3	1	0	0	7
101~300人	6	4	13	11	1	1	1	21
301人以上	12	5	13	16	3	3	0	32
農林水産業	—	—	—	—	—	—	—	—
建設業	3	1	4	4	2	1	0	8
製造業	10	2	11	9	1	2	0	21
畜・か・熱帯・水産	—	—	—	—	—	—	—	—
情報通信業	1	1	1	1	1	0	0	1
運輸業, 郵便業	1	1	0	0	0	0	0	1
卸売業, 小売業	1	2	6	7	2	1	0	13
金融業, 保険業	0	0	1	0	0	0	0	1
不動産業, 物品賃貸業	—	—	—	—	—	—	—	—
学術, 朝・技術・ビズ	—	—	—	—	—	—	—	—
宿泊業, 飲食サービス業	0	0	2	1	0	0	0	2
生活関連サービス業, 娯楽業	—	—	—	—	—	—	—	—
教育, 学習支援業	0	0	1	1	0	0	0	1
医療, 福祉	5	5	7	7	0	4	0	18
複合サービス業	0	0	1	1	0	1	0	2
サービス業(その他)	5	3	4	4	0	0	1	10

注) 一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答した事業所が対象



## (6) 一般事業主行動計画の策定項目

「時間外労働の削減」が53.8%、「育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知」が46.2%、「有給休暇の取得促進」が42.3%、「子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置」が35.9%、「男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進」が30.8%で、労働時間の削減、休暇・休業等の取得促進などの働き方の見直しにかかるものが上位を占めています。

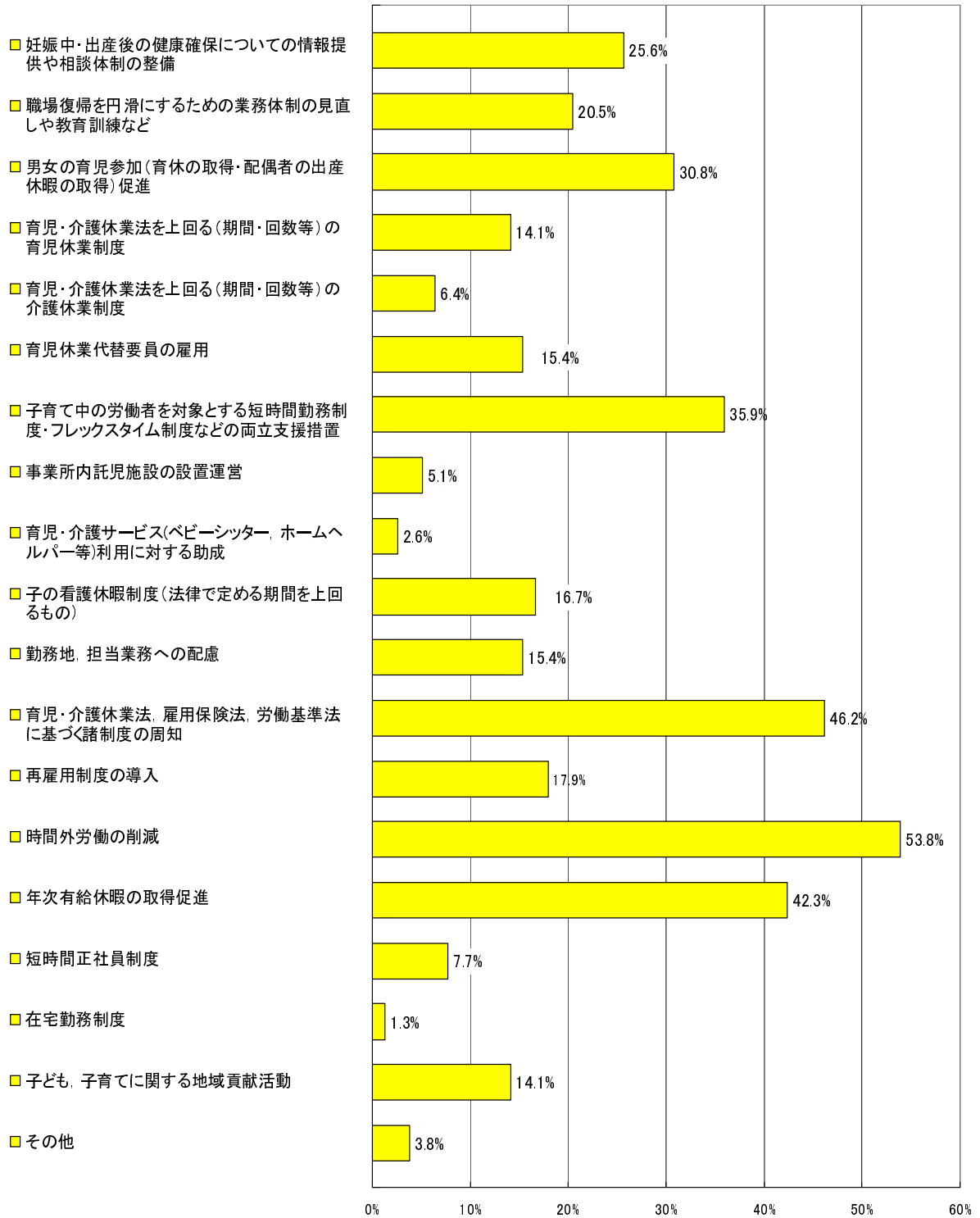
(単位：事業所)

策定項目	10人未満	10～29人	30～49人	50～100人	101～300人	301人以上	全体
妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備	1	1	2	4	6	6	20
職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など	0	2	1	3	4	6	16
男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進	1	5	1	4	4	9	24
育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）の育児休業制度	1	0	0	2	4	4	11
育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）の介護休業制度	0	0	0	1	3	1	5
育児休業代替要員の雇用	0	0	1	1	4	6	12
子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置	2	3	1	3	9	10	28
事業所内託児施設の設置運営	1	0	0	0	2	1	4
育児・介護サービス（ベビーシッター、ホームヘルパー等）利用に対する助成	0	0	0	0	1	1	2
子の看護休暇制度（法律で定める期間を上回るもの）	0	1	0	2	7	3	13
勤務地、担当業務への配慮	0	1	0	3	3	5	12
育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知	3	4	1	4	11	13	36
再雇用制度の導入	0	3	0	1	6	4	14
時間外労働の削減	1	6	1	2	11	21	42
年次有給休暇の取得促進	0	2	2	1	10	18	33
短時間正社員制度	0	3	1	0	1	1	6
在宅勤務制度	0	0	0	0	0	1	1
子ども、子育てに関する地域貢献活動	0	1	0	0	4	6	11
その他	0	0	0	1	2	0	3

注) 一般事業主行動計画を「策定・届出済」、「策定・届出予定」と回答した78事業所が対象



### 一般事業主行動計画の策定項目



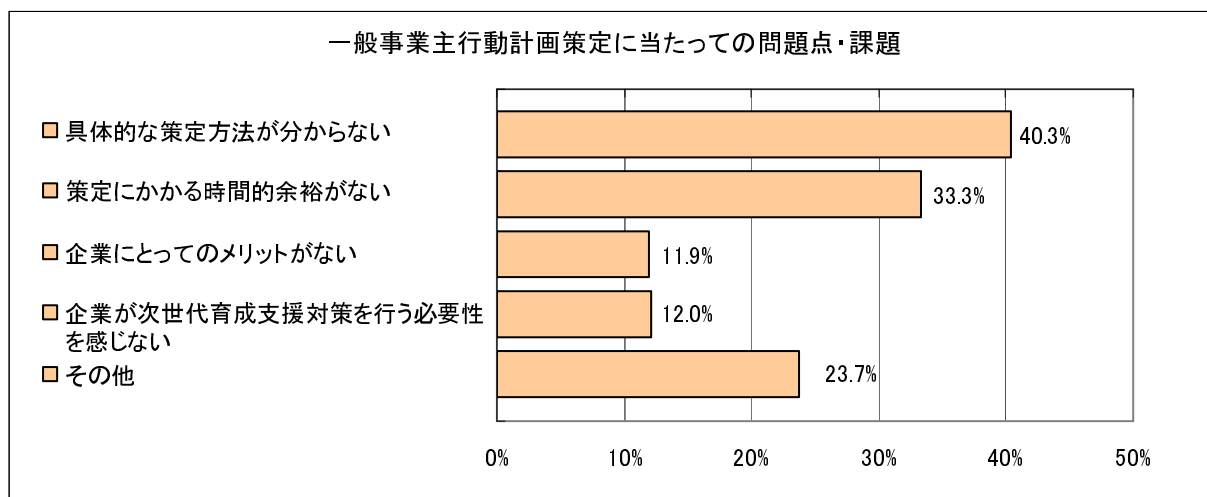
**(7) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題（複数回答）**

一般事業主行動計画の策定に当たっての問題点・課題は、「具体的な策定方法が分からない」が40.3%、「策定にかかる時間的余裕がない」が33.3%、「企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない」が12.0%などとなっています。

(単位：事業所)

事業所規模	具体的な策定方法が分からない	策定にかかる時間的余裕がない	企業にとってのメリットがない	企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない	その他	行動計画を未策定(策定予定は除く)の企業数
平成21年度	313	260	97	92	127	799
平成22年度	288	238	85	86	169	714
10人未満	40	18	15	17	24	93
10～29人	147	108	39	44	88	356
30～49人	47	44	14	13	26	123
50～100人	34	40	10	9	18	88
101～300人	18	27	7	3	12	50
301人以上	2	1	0	0	1	4
農林水産業	3	1	0	0	3	7
建設業	35	25	17	16	20	91
製造業	56	58	12	24	32	143
電気・ガス・熱供給・水道業	2	1	0	1	0	4
情報通信業	2	5	4	1	2	9
運輸業、郵便業	20	10	4	5	9	40
卸売業、小売業	47	44	11	15	38	132
金融業、保険業	1	1	0	1	1	4
不動産業、物品賃貸業	1	3	0	0	5	9
学術研究、専門・技術サービス業	5	7	3	0	3	17
宿泊業、飲食サービス業	6	3	4	4	4	18
生活関連サービス業、娯楽業	4	1	2	2	0	5
教育、学習支援業	14	9	3	2	4	26
医療、福祉	59	39	17	7	33	128
複合サービス業	3	2	0	0	2	6
サービス業(他)の類されないもの	30	29	8	8	13	75

注) 一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答したものを除く714事業所が対象



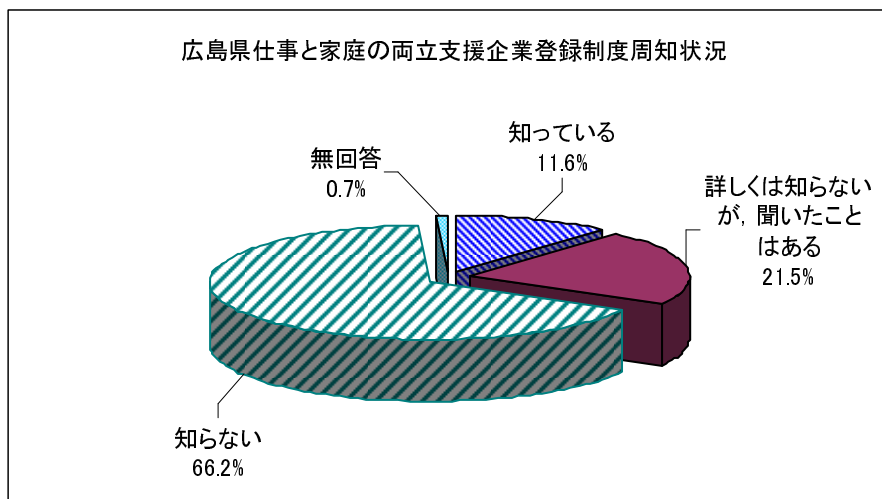
**(8) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度**

**ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の周知状況**

「知っている」が11.6%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が21.5%となっています。  
「知らない」が66.2%となっています。

(単位：事業所)

知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答
93	172	530	6

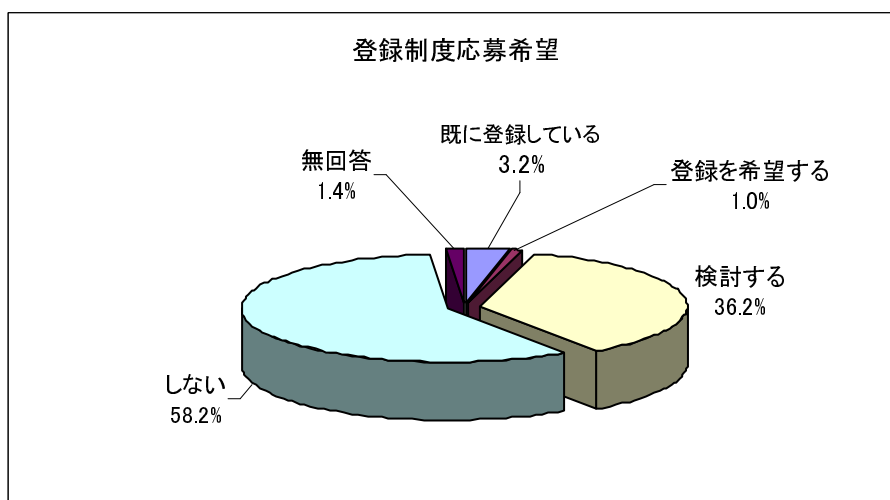


**イ 両立支援登録制度の応募希望**

「希望する」が1.0%、「検討する」が36.2%で、「しない」が58.2%となっています。

(単位：事業所)

既に登録している	登録を希望する	検討する	しない	無回答
26	8	290	466	11



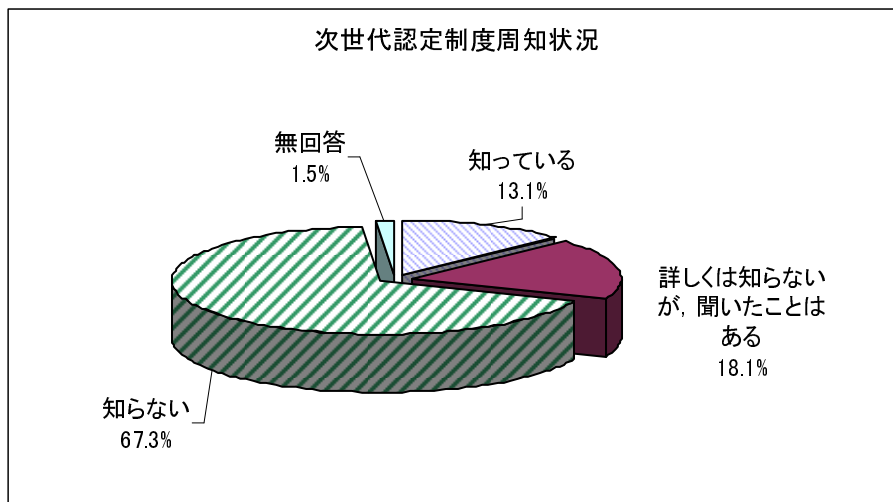
**(9) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度**

**ア 認定制度の周知状況**

「知っている」が13.1%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が18.1%、「知らない」が67.3%となっています。

(単位：事業所)

知っている	詳しくは知らないが、 聞いたことはある	知らない	無回答
105	145	539	12

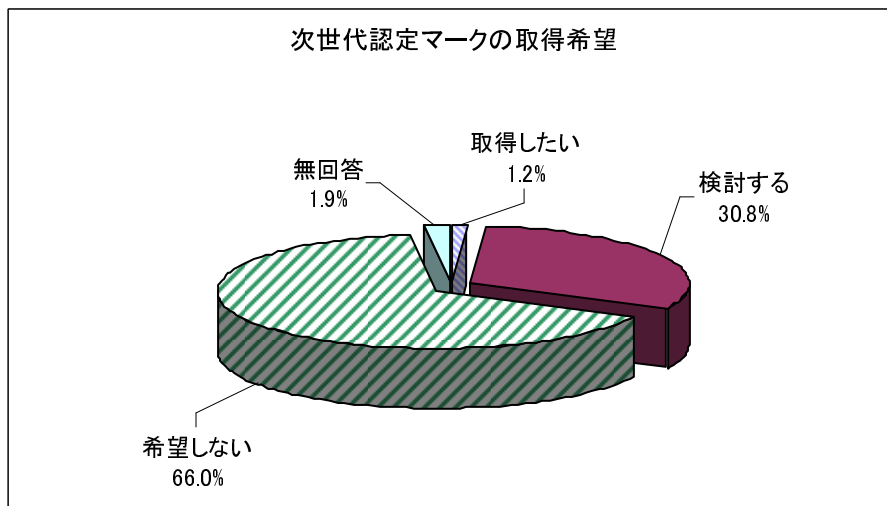


**イ 認定マークの取得希望**

「取得したい」が1.2%、「検討する」が30.8%、「希望しない」が66.0%となっています。

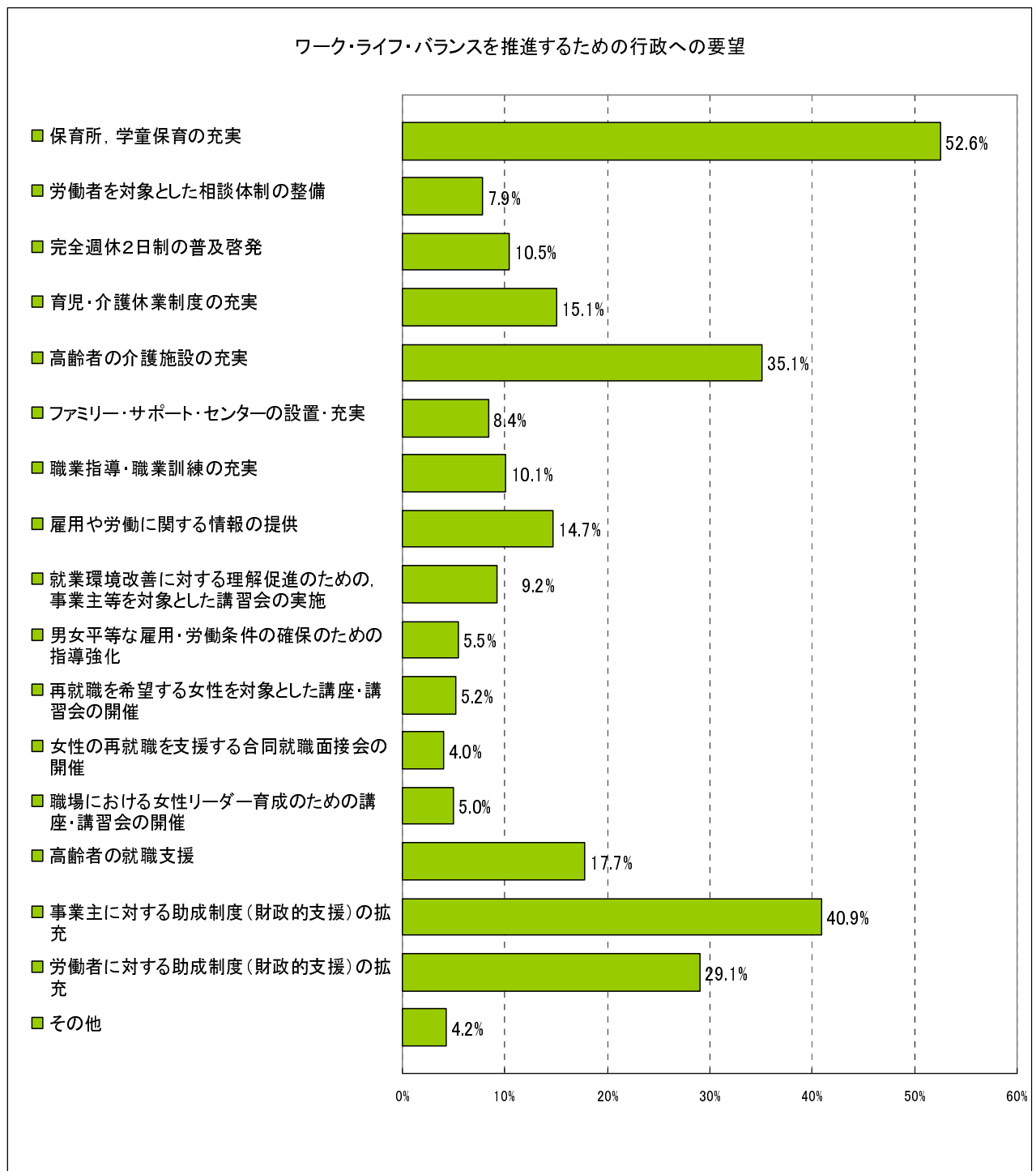
(単位：事業所)

取得したい	検討する	希望しない	無回答
10	247	529	15



## 8 行政への要望

ワーク・ライフ・バランスを推進するための行政への要望は、「保育所、学童保育の充実」が52.6%、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が40.9%、「高齢者の介護施設の充実」が35.1%などとなっています。



# 平成22年度 広島県職場環境実態調査

- 1 この調査票は、事業主又は人事・労務担当責任者が御回答くださるようお願いいたします。  
 2 この調査票に記載された事項については、統計以外の目的に使用しませんので、ありのままを御記入ください。

実施機関 広島県商工労働局総務管理部労働福祉課 担当者 <sup>おおぐち</sup> 大口・山本  
 電 話 082-513-3410 FAX 082-222-5521

## I 貴事業所について

企 業 名	※ゴム印可
所 在 地 (本店又は主たる事業所の所在地)	〒 _____  Tel ( ) _____ - _____ Fax ( ) _____ - _____
事 業 内 容 (主要なもの1つに〇をしてください。)	1 建設業                      2 製造業                      3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業                5 運輸業、郵便業        6 卸売業、小売業 7 金融業、保険業          8 不動産業、物品賃貸業    9 学術研究、専門・技術サービス業 10 宿泊業、飲食サービス業    11 生活関連サービス業、娯楽業    12 教育、学習支援業 13 医療、福祉                14 複合サービス事業        15 サービス業(他に分類されないもの)
企 業 規 模 (パートタイム労働者を含む。派遣労働者、請負労働者は除く。)	常用労働者数※ 総 数 _____人 (うち男性 _____人, 女性 _____人) ※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、その雇用期間が回復更新され、事実上期間の定めなく雇用されている労働者の数。 他に事業所・営業所・工場等がある場合は、その人数も含めた全体の人数を記入してください。
記 入 者	所属・役職名 _____ お名前 _____  TEL ( ) _____ - _____

## II ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) について

問1 ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和) については、御存知ですか。

- 1 言葉も内容も知っている                      2 内容は知らないが聞いたことはある  
 3 知らない

※ワーク・ライフ・バランスとは、性別や子どもの有無にかかわらず、労働者が働きながら、仕事以外の責任や要望を果たせる状態をいい、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらします。個々の企業・組織にとって、ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、多様で有能な人材を生かして競争力を強化する、「明日への投資」といえます。

問2 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスに関する推進に取り組んでいますか。

- 1 取り組んでいる                                  2 ある程度取り組んでいる  
 3 あまり取り組んでいない                      4 まったく取り組んでいない

問3 問2で「1 取り組んでいる」「2 ある程度取り組んでいる」「3 あまり取り組んでいない」と回答された事業所にお尋ねします。どのような取組をしていますか。該当するものをすべて選んでください。

- 1 長時間残業の削減 (ノー残業デーの設定など)  
 2 年次有給休暇の取得促進 (計画的年次有給休暇制度、連続取得制度、完全消化の奨励など)  
 3 育児・介護のための諸制度の充実 (ア～エのうち該当するものを選んでください。)  
   ア 育児休業・介護休業などの取得促進                      イ 復帰支援・能力開発支援の充実  
   ウ 託児費用の援助    エ 託児所の拡充  
 4 子育て中の短時間勤務制度及び所定外労働時間免除等の法令遵守  
 5 多様な働き方の導入 (短時間社員制度、フレックスタイム制度、裁量労働制、変形労働時間制度、在宅勤務制度)  
 6 家庭事情等を考慮した配置転換の運用等                      7 仕事の進め方や効率化に対する社員の意識改革  
 8 自己啓発や職業能力開発の促進                              9 メンタルヘルスなど健康づくりの促進  
 10 出産などで離職した女性の再就職促進                      11 高齢者の継続就業・再就職促進  
 12 契約社員等の正社員への登用促進                              13 その他( )



## V 年次有給休暇について

問 12 貴事業所の年次有給休暇の取得状況（21年又は21年度の実績）についてお尋ねします。

それぞれの数を御記入ください。

- (1) 年次有給休暇付与対象者数 ( ) 人  
(2) 与えた日数の合計（全労働者分。20年又は20年度からの繰越分を除く） ( ) 日  
(3) 1年間の取得（消化）日数の合計（繰越分の取得日数も含む。半日は切上げ） ( ) 日

(回答例) 従業員が30人の場合（全員フルタイム従業員の場合として、うち勤続年数1年が1人、3年が2人、5年以上が27人、取得日数1人あたり10.5日）

(1) 30人 (2) (1人×10日) + (2人×14日) + (27人×20日) = 578日 (3) 10.5日×30人 = 315日  
(2), (3) は積算した値を記入してください。

## VII 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定等について（改正のポイントは別添資料参考）

問 13 次世代育成支援対策推進法についてお尋ねします。

(1) この法律では、現在、常用労働者を301人以上雇用する事業主に「一般事業主行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局へ届け出ることが義務付けられ、300人以下の事業主は努力義務となっていますが、このことを知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

※一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が、子育てをしている労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などの取組を行うために、計画期間・目標・その目標を達成するための対策と実施時期を定めるもの。

(2) 平成21年4月1日からは、策定・届出に加え、事業主は「一般事業主行動計画」を公表し、従業員に周知することが義務付けられ（300人以下は努力義務）ましたが、このことを知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

(3) 平成23年4月1日からは、常用労働者を101人以上雇用する事業主も、「一般事業主行動計画」を策定・届出し、これを公表し、従業員に周知することが義務付けられますが、このことを知っていますか。

- 1 知っている 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある 3 知らない

問 14 貴事業所では、「一般事業主行動計画」を策定し、届け出ましたか。

- 1 策定・届出済 2 策定・届出予定（平成 年 月頃） 3 検討中  
4 策定することが困難 5 策定する必要性を感じていない 6 検討していない

問 15 問 14 で「1 策定・届出済」、「2 策定・届出予定」と回答された事業所にお尋ねします。

「一般事業主行動計画」を策定し取組を行うことにより、既に効果がありましたか。または、どのような効果を期待されますか。該当するものすべてに○をしてください（複数回答可）。

- 1 企業のイメージアップ 2 優秀な人材の確保・定着  
3 職場の活性化による労働意欲の向上 4 働き方の見直しによる業務の効率化  
5 業績のアップ、生産性の向上 6 その他 ( )

問 16 問 14 で「1 策定・届出済」、「2 策定・届出予定」と回答された事業所へお尋ねします。

どの項目について一般事業主行動計画を策定（策定予定）していますか。該当するものをすべて選んでください。

- 1 妊娠中・出産後の健康確保についての情報提供や相談体制の整備  
2 職場復帰を円滑にするための業務体制の見直しや教育訓練など  
3 男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進  
4 育児・介護休業法を（上回る期間・回数等）の育児休業制度  
5 育児・介護休業法を（上回る期間・回数等）の介護休業制度  
6 育児休業代替要員の雇用  
7 子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置  
8 事業所内託児施設の設置運営  
9 育児・介護サービス（ベビーシッター、ホームヘルパー等）利用に対する助成  
10 子の看護休暇制度（法律で定める期間を上回るもの）  
11 勤務地、担当業務への配慮  
12 育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知  
13 再雇用制度の導入  
14 時間外労働の削減  
15 年次有給休暇の取得促進  
16 短時間正社員制度  
17 在宅勤務制度  
18 子ども、子育てに関する地域貢献活動  
19 その他 ( )



問17 問14で「一般事業主行動計画」について、「3 検討中」、「4 策定することが困難」、「5 策定する必要性を感じていない」、「6 検討していない」と回答された事業所にお尋ねします。

策定するに当たっての問題点・課題としてどのようなものがありますか（複数回答可）。

- 1 具体的な策定実施方法がわからない
- 2 策定にかかる時間的余裕がない
- 3 企業にとってのメリットがない
- 4 企業が次世代育成支援対策を行う必要性を感じない
- 5 その他（ ）

問18 全ての事業所へお尋ねします。

広島県独自の取組として、一般事業主行動計画を策定して、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業を登録する制度を設けています。登録企業には登録証を交付するとともに、県のホームページ等でその取組内容等を広く紹介しています。

登録企業は、登録マークを企業のホームページや名刺・会社案内などに使用することができ、求人募集や就職ガイダンスで両立支援への取組姿勢を示すことで、優秀な人材の確保や企業のイメージアップを図ることができます。更に、広島県の建設工事入札参加資格審査において、登録企業は加点評価されます。

(1) この登録制度を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある
- 3 知らない

(2) 県の登録制度に応募されますか。

- 1 既に登録している
- 2 登録を希望する
- 3 検討する
- 4 しない



仕事と家庭の両立支援  
広島県登録マーク

問19 広島県では、県庁東館3階に「仕事と家庭の両立支援企業応援コーナー」を設置し、「一般事業主行動計画」の策定や取組についてのアドバイス、融資制度や助成金などの情報提供を行っています。

また、企業などに向いての相談や、電話・FAX・電子メールによる相談にも応じています。このサービスの御利用を希望されますか。

- 1 希望する
- 2 希望しない

「希望する」と回答された事業所には、関係資料を送付いたします。

問20 次世代育成支援対策推進法では、「一般事業主行動計画」に基づく取組結果が一定の基準に適合していることを国が認定する制度があり、認定を受けると次世代認定マーク（愛称くるみん）を自社の商品等に表示できます。

(1) こうした認定制度を知っていますか。

- 1 知っている
- 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある
- 3 知らない

(2) 次世代認定マークの取得を希望されますか。

- 1 取得したい
- 2 検討する
- 3 取得を希望しない



次世代認定マーク  
(愛称くるみん)

## Ⅶ 行政への要望について

問21 今後、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するためには、どのような行政の取組があればよいと考えますか。5つまで選んでください。

- 1 保育所、学童保育の充実
- 2 労働者を対象とした相談体制の整備
- 3 完全週休2日制の普及啓発
- 4 育児・介護休業制度の充実
- 5 高齢者の介護施設の充実
- 6 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 7 職業指導・職業訓練の充実
- 8 雇用や労働に関する情報の提供
- 9 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施
- 10 男女平等な雇用・労働条件の確保のための指導強化
- 11 再就職を希望する女性を対象とした講座・講習会の開催
- 12 女性の再就職を支援する合同就職面接会の開催
- 13 職場における女性のリーダー育成のための講座・講習会の開催
- 14 高齢者の就職支援
- 15 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 16 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 17 その他

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

～ 御協力ありがとうございました～  
6月18日（金）までにご提出ください。



仕事と家庭の両立支援  
広島県登録マーク