

# 平成 26 年度 広島県職場環境実態調査

## 事業主調査票

- 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 広島県商工労働局雇用労働政策課労使グループ 担当者 中谷, 岡田  
 電話 082-513-3411 ファクス 082-222-5521

### I 貴事業所の状況

企業名	※ゴム印可		
所在地 (本店又は主たる事業所の所在地)	〒 _____ 電話 ( ) _____ ファクス ( ) _____		
事業内容 (主要なもの一つに○をしてください。)	1 建設業 4 情報通信業 7 金融業, 保険業 10 宿泊業, 飲食サービス業 13 医療, 福祉	2 製造業 5 運輸業, 郵便業 8 不動産業, 物品賃貸業 11 生活関連サービス業, 娯楽業 14 複合サービス事業	3 電気・ガス・熱供給・水道業 6 卸売業, 小売業 9 学術研究, 専門・技術サービス業 12 教育, 学習支援業 15 サービス業 (他に分類されないもの)
記入者	所属・役職名	お名前 電話 ( ) _____	

### II 貴事業所従業員の状況

問1 貴事業所の常用労働者数について御記入ください。

(他に支店・営業所・工場等がある場合は、その人数も含めて企業全体の人数でお答えください。)

区分	一般労働者数	パートタイム労働者数	計
男性	人	人	人
女性	人	人	人
計	人	人	人

- 常用労働者数・・・「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数」を指し、パートタイム労働者を含みます。派遣労働者・請負労働者については、受入れ側の企業の労働者から除きます。  
 なお、登録型労働者を派遣している企業は、実際に派遣している人数を含めてください。
- パートタイム労働者・・・「1週間の所定労働時間が、貴事業所において同種の業務に従事する正社員の所定労働時間よりも短い労働者」を指します。  
 (アルバイト・パート・臨時等、名称は問いません。)
- 一般労働者・・・常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者を指します。

### III 職場環境の状況

#### 1 女性の就業環境

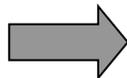
広島県では、平成 25 年 4 月に「働く女性応援プロジェクト・チーム」を新設し、「女性の働きやすさ日本一」の実現に向けて取り組んでいます。

#### (1) 女性の配置・昇進

問2 貴事業所では、女性を配置していない職種がありますか。

- 1 全ての職種に女性を配置している →問4へ  
 2 女性を配置していない職種がある →問3へ

問3 (1) 女性を配置していない理由は何ですか。  
該当するものを全て選んでください。



(2) 今後、女性を配置していない職種へ女性を配置する予定はありますか。

- |                                    |              |
|------------------------------------|--------------|
| 1 外部との折衝が多いから                      | 2 外勤、出張が多いから |
| 3 特殊な資格が必要だから                      | 4 体力が必要だから   |
| 5 深夜労働があるから                        | 6 残業が多いから    |
| 7 転勤があるから                          | 8 女性が希望しないから |
| 9 女性は家庭責任を担っているため補助的業務に配置する必要があるので |              |
| 10 その他 ( )                         |              |

- |                        |
|------------------------|
| 1 男女均等な扱いになるよう配置していく予定 |
| 2 従業員の意見を参考にしながら今後検討   |
| 3 すべての職種に女性を配置することは困難  |

問4 貴事業所では、女性の昇進・昇格はどのようになっていますか。

- 1 男女とも同じ機会がある      2 女性は機会が少ない



機会が少ない理由は何ですか。

- |                    |                  |
|--------------------|------------------|
| 1 女性は勤続年数が短く、経験も浅い | 2 女性に適切な職種・業務がない |
| 3 女性が希望しないから       | 4 その他 ( )        |

問5 役員と管理職(課長クラス以上の職)は、何人いますか。

※管理職という位置付けがない場合は、0を記入してください。

区 分	役員数	管理職数
全体人数	人	人
うち女性	人	人

問6 問5で女性役員・管理職が0人と回答された事業所にお尋ねします。

登用されていない理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                                   |                        |
|-----------------------------------|------------------------|
| 1 適当な職種、業務がないから                   | 2 女性は勤続年数が短いから         |
| 3 保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから      | 4 仕事がきつく、女性には無理だと思うから  |
| 5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから | 6 女性が希望しないから           |
| 7 登用すると、職場の人間関係がうまくいかなくなるから       | 8 女性の業務が主として補助的業務であるから |
| 9 会社(経営者)の方針だから                   | 10 その他 ( )             |

## (2) 女性のキャリア形成

問7 貴事業所では、女性の能力の発揮に当たって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っていますか。該当するものを全て選んでください。

- |                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せ                 | 2 管理職への女性の登用            |
| 3 会議等への女性の出席機会の拡大           | 4 女性に対する教育訓練の充実         |
| 5 仕事と家庭の両立支援                | 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う |
| 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入    | 8 自己啓発の促進               |
| 9 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 | 10 その他 ( )              |

問8 女性の就業継続について、どう思いますか。

- 1 進めた方が良いと思う      2 できれば進めた方が良いと思う      3 進めない方が良いと思う  
4 その他 ( )

問9 問8で「進めた方が良い」又は「できれば進めた方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。

- |                        |                             |
|------------------------|-----------------------------|
| 1 会社にとってメリットがあるから必要    | 2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要 |
| 3 経済の活性化など社会のため必要      | 4 女性の管理職登用のため必要             |
| 5 ダイバーシティ(多様性)を進めるため必要 | 6 その他 ( )                   |

問 10 問8で「進めない方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。

- 1 女性が希望しないから  
2 女性は家事や子育てを優先すべき  
3 就業を継続しても、給与を上げることができない  
4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない  
5 その他 ( )

問 11 女性の能力の発揮のため、どのような行政施策があれば良いと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 女性管理職比率の公表の義務化  
2 女性に対する意識啓発  
3 事業主に対する意識啓発  
4 男性に対する意識啓発  
5 女性に対する教育訓練の充実  
6 ロールモデルの提示  
7 仕事と家庭の両立支援  
8 保育サービスの充実  
9 女性の起業に対する支援  
10 女性管理職比率の義務化  
11 男性の育児休業取得の促進  
12 表彰制度の創設  
13 企業の取組の公表  
14 法人税の軽減措置  
15 公共事業の入札参加資格への優先的措置  
16 目標達成企業への助成制度(財政的支援)  
17 その他 ( )

## 2 ワーク・ライフ・バランス

### (1) 仕事と育児の両立

問 12 貴事業所に育児休業制度の規定はありますか。ある場合は、期間と給与支給状況についてお答えください。

- 1 ある  
2 制度として明文化されていないが慣行としてある  
3 検討中  
4 ない

※「1 ある」及び「2 制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された場合は以下の質問にもお答えください。

- 期間：子どもが 歳 か月になるまで  
●給与支給状況：① 有給（一部支給を含む）  
② 無給（雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む）

問 13 平成 23 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで(過去 3 年間に)、従業員で出産・育児を理由に退職した人はいましたか。

- 1 いた(退職者 人)  
2 いない

問 14 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで(過去 1 年間)の、育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか(男女別)。また、育児休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。

対象者数・・・男性の場合、1歳に満たない子(養子)を養育している、又は過去1年間に配偶者が出産した従業員の数  
女性の場合、1歳に満たない子(養子)を養育している、又は過去1年間に出産した従業員の数  
取得者数・・・育児休業開始予定の申出をしている従業員も対象者数に含む  
労働基準法 65 条に基づく産前・産後休業のみを取得した人を除く

区分	対象者数(人)	取得者数(人)	うち取得期間が	1週間	1か月	3か月	6か月	1年	2年	3年以上
			1週間未満	1か月未満	3か月未満	6か月未満	1年未満	2年未満	3年未満	
男性										
女性										

問 15 育児休業制度導入のメリットは何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- 1 結婚・出産による退職者が減少する  
2 会社のイメージアップ  
3 従業員の勤続年数が延びる  
4 従業員の会社への忠誠心が高まる  
5 入社希望者が増える  
6 仕事内容の見直しができる  
7 生産性の向上  
8 仕事の効率の向上  
9 出生率の向上(将来の労働力確保)  
10 その他 ( )

問 16 育児休業制度導入後の課題は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- |                        |                       |                   |
|------------------------|-----------------------|-------------------|
| 1 利用率が低い               | 2 復職率が低い              | 3 休業中・復職後の能力維持が困難 |
| 4 代替要員の確保が困難           | 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 | 6 他の従業員の負担が増える    |
| 7 企業の経済的負担が大きい（負担内容： ) |                       |                   |
| 8 その他 ( )              |                       |                   |

問 17 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。

広島県では、男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業等に「いきいきパパの育休奨励金」を支給しています。

- |                |                    |
|----------------|--------------------|
| 1 取得した方が良いと思う  | 2 できれば取得したほうが良いと思う |
| 3 取得しない方が良いと思う | 4 その他 ( )          |

問 18 問 17で「取得しない方が良いと思う」と回答された事業所にお尋ねします。

その理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- |                  |           |                  |
|------------------|-----------|------------------|
| 1 代替職員を雇用する余裕がない | 2 業務が忙しい  | 3 取得すると本人の収入が下がる |
| 4 他の職員の負担が増える    | 5 その他 ( ) |                  |

問 19 貴事業所では、仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度等がありますか。

該当するものを全て選んでください。

- |                             |                         |            |
|-----------------------------|-------------------------|------------|
| 1 子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く） | 2 事業所内保育施設              |            |
| 3 短時間勤務制度                   | 4 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ      |            |
| 5 フレックスタイム                  | 6 所定外労働の免除              | 7 社宅への優先入居 |
| 8 転勤時の配慮                    | 9 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成 |            |
| 10 在宅勤務制度                   | 11 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度 |            |
| 12 制度はない                    | 13 その他 ( )              |            |

問 20 貴事業所に子の看護のための休暇の規定はありますか。

- |      |                           |
|------|---------------------------|
| 1 ある | 2 制度として明文化されていないが、慣行としてある |
| 3 ない | 4 検討中                     |

問 21 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで（過去 1 年間）に、従業員で子の看護休暇を取得した人がいますか。

- |            |            |
|------------|------------|
| 1 いた（男性のみ） | 2 いた（女性のみ） |
| 3 いた（男女とも） | 4 いない      |

問 22 男性の育児休業取得を促進するために、どのように取り組んでいますか。該当するものを全て選んでください。

- |               |                     |                    |
|---------------|---------------------|--------------------|
| 1 上司から取得を促す   | 2 育児休業取得についてチラシ等を配布 | 3 育児休業制度について説明会を実施 |
| 4 県や国の助成制度を活用 | 5 研修会や意見交換会を実施      | 6 育児休業の有給化         |
| 7 事業主や役員などが取得 | 8 その他 ( )           |                    |

問 23 男性の育児休業の取得を促進するために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。

該当するものを全て選んでください。

- |                         |                           |
|-------------------------|---------------------------|
| 1 制度の周知                 | 2 事業主に対する講習会の開催           |
| 3 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | 4 男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充 |
| 5 表彰制度の創設               | 6 その他 ( )                 |

問 24 次世代育成対策支援推進法では、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定、一般へ公表、従業員へ周知し、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、常時雇用する労働者が 100 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対策の実施時期を定めるものです。

問 25 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 26 問 25 で「策定・届出済」、「策定・届出予定」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 「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。

又は、どのような効果を期待されますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |               |                    |
|--|---------------|--------------------|
| 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 企業収益の増      |                    |
| 6 業績のアップ、生産性の向上（既に効果があった場合、具体的に記入してください） |               |                    |
| 7 その他（                                   |               | ）                  |

(2) 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。該当するものを全て選んでください。

- |   |                   |                |
|---|-------------------|----------------|
| 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）育児休業制度                |                   |                |
| 5 育児・介護休業法を上回る（期間・回数等）介護休業制度                | 6 育児休業期間中の代替要員の確保 |                |
| 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 事業所内保育施設の設置・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（法律で定める制度を上回るもの）                 | 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 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の導入                | 14 時間外労働の削減       |                |
| 15 年次有給休暇の取得促進                              | 16 在宅勤務制度の導入      | 17 短時間正社員制度の導入 |
| 18 子ども、子育てに関する地域貢献活動                        | 19 その他（           | ）              |

問 27 問 25 で「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」と回答された事業所にお尋ねします。

策定するに当たった問題点・課題としてどのようなものがありますか。該当するものを全て選んでください。

- |                     |                           |   |
|---------------------|---------------------------|---|
| 1 具体的な策定・実施方法が分からない | 2 策定に係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28 全ての事業所にお尋ねします。

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 29 全ての事業所にお尋ねします。

広島県独自の取組として「イクメン休暇応援制度」(男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した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、取組内容を県のホームページ及び県広報媒体を活用して広く紹介しています。

(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

問 30 全ての事業所にお尋ねします。

広島県では、「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、各種制度や助成金等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・ファクス・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、  
関係資料を送付します。

**(2) 仕事と介護の両立**

「**介護休業制度**」とは、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、93日までです。

「**介護休暇**」とは、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で休暇を取得することができる制度です。

問 31 平成 23 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで(過去3年間)に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握しましたか。該当するものを全て選んでください。

- 1 人事・総務担当部署等の面談      2 直属の上司による面談等  
3 自己申告等      4 仕事と介護の両立に関する従業員アンケート  
5 ヒアリング調査      6 特に把握していない  
7 その他 ( )

問 32 貴事業所に**介護休業制度**の規定はありますか。

- 1 ある      2 制度として明文化されていないが慣行としてある      3 検討中      4 ない

問 33 問 32 で**介護休業制度**が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 休業できる期間はどのくらいですか。

- 1 93日      2 94日～6か月未満      3 6か月～1年未満      4 1年以上

(2) **介護休業中の賃金の支払い**はどのようになっていますか。

- 1 支給していない(雇用保険の介護休業給付のみを受給している場合を含む)  
2 給料全額の4割以下の支給      3 給料全額の8割未満の支給      4 全額支給  
5 その他 ( )

問 34 平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで(過去1年間)の**介護休業**の対象者数と取得者数は何人でしたか(男女別)。また、介護休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。

- ・対象者数・・・対象家族が要介護状態にある従業員の数  
・対象家族・・・配偶者・父母及び子・配偶者の父母・従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫  
・要介護状態・・・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

区分	対象者数 (人)	取得者数 (人)	うち取得期間が					
			1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月～ 93日以下	94日～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
男性								
女性								

問 35 **介護休業制度導入後の課題**は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 利用率が低い      2 復職率が低い      3 休業中・復職後の能力維持が困難  
4 代替要員の確保が困難      5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇      6 他の従業員の負担が増える  
7 企業の経済的負担が大きい(負担内容: )  
8 その他 ( )

問 36 貴事業所では、仕事と介護を両立できるよう柔軟な働き方を支援するための介護休業以外の制度等がありますか

区分	(1) 該当するものに○をつけてください	(2) (1)で○をつけたものについて、利用状況をお尋ねします。それぞれ一つずつ選択してください。			
		1. 介護事由での利用者がいる	2. 事由は不明だが利用者がいる	3. 利用者はいない	4. 分からない、対象者がいない
① 介護休暇		1		3	4
② 短時間勤務制度		1	2	3	4
③ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3	4
④ 半日単位、時間単位等の休暇制度		1	2	3	4
⑤ フレックスタイム制度		1	2	3	4
⑥ 在宅勤務制度		1	2	3	4
⑦ テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定		1	2	3	4
⑧ 介護を事由に退職した人の再雇用制度		1	—	3	4
⑨ その他 ( )		1	2	3	4
⑩ なし		—	—	—	—

問 37 平成 23 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日まで(過去 3 年間)に、従業員で介護を理由に退職した人はいましたか。

- 1 いた (退職者 人) 2 いない

問 38 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものは何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度の整備 (就業規則への明記など)
- 2 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組の充実
- 3 介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供
- 4 介護に直面しているか否かを問わず、全従業員または一定年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供
- 5 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握
- 6 介護に関する相談窓口や相談担当者の設置
- 7 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援
- 8 制度を利用しやすい職場づくり
- 9 その他 ( )

### (3) 仕事と家庭の両立

問 39 仕事と家庭を両立するためには、何が重要であると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- 1 年次有給休暇を取得しやすくすること
- 2 時間外勤務を少なくすること
- 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること
- 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること
- 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度 (フレックスタイム制度) を導入すること
- 6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 7 子どもの看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること
- 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること
- 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 10 その他 ( )

問 40 企業が仕事と家庭を両立するための取組を実施するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- 1 具体的な取組方法が分からない
- 2 管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革をすることが難しい
- 3 人員管理が難しい
- 4 コストが増加する
- 5 人事考課が難しい
- 6 問題点や課題はない
- 7 その他 ( )







# 平成 26 年度広島県職場環境実態調査

## 女性従業員調査票

- 1 この調査票は、女性従業員(正社員)が御回答くださるようお願いします。
- 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 広島県商工労働局雇用労働政策課労使グループ 担当者 中谷, 岡田  
電 話 082-513-3411 ファクス 082-222-5521

### I あなたの働いている事業所とあなた御自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。

- |                   |                      |                 |         |
|-------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 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 複合サービス業        | 15 サービス業(他に分類されないもの) |                 |         |

問2 あなたの働いている会社の従業員数はどのくらいですか。

- |          |            |          |
|----------|------------|----------|
| 1 10人未満  | 2 10~29人   | 3 30~49人 |
| 4 50~99人 | 5 100~300人 | 6 301人以上 |

問3 あなたの職種は、次のうちどれですか。

- 1 一般事務職 [庶務, 経理, 企画, 調査等事務的業務従事者等]
- 2 専門技術職 [保育士, 看護師, 教員, 建築士, プログラマー等]
- 3 生産労務職 [生産部門, 原材料加工, 機械組立修理従事者等]
- 4 販売・サービス職 [販売員, 外交員, 理美容師, 調理人等]
- 5 管 理 職 [係長クラス以上(職場において部下を直接指揮監督する者)]
- 6 そ の 他 ( )

問4 あなたの年齢は、次のうちどれですか。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 30歳以下   | 2 31歳~40歳 | 3 41歳~50歳 |
| 4 51歳~60歳 | 5 61歳以上   |           |

## II あなたの就業意識について

問5 あなたは(今の勤務先に限らず)これからも仕事を続けたいと思いますか。

- |                                  |                     |
|----------------------------------|---------------------|
| 1 定年まで続けたい                       | 2 年齢にかかわらず働ける間は働きたい |
| 3 経済的余裕ができるまで続けたい                | 4 結婚するまでは続けたい       |
| 5 出産するまでは続けたい                    |                     |
| 6 結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい | →問6にもお答えください        |
| 7 その他 ( )                        |                     |

問6 問5で「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答された人にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。主なものを三つまで選んでください。

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1 生活を維持又は補助するため           | 2 生活にゆとりを持たせるため     |
| 3 経済的に自立したいから             | 4 仕事を通じて、仲間や知人を得るため |
| 5 さまざまな社会的経験を積みたいから       | 6 自分の能力を発揮したいから     |
| 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいから    | 8 働くことが役目だと思っているから  |
| 9 子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため | 10 家族を養うため          |
| 11 その他 ( )                |                     |

問7 仮に結婚又は出産などにより退職した場合、再就職・再雇用に当たって、どのような支援が必要だと思いませんか。主なものを二つまで選んでください。

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1 就職活動の情報提供     | 2 スキルアップのための職業訓練 |
| 3 再就職活動支援講座     | 4 企業に対する意識啓発     |
| 5 保育・介護サービス等の充実 | 6 社会一般(家族)の意識啓発  |
| 7 その他 ( )       |                  |

## III キャリアアップ

「キャリアアップ」とは、一般的に業務に関する資格を取得したり、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇任や収入アップを目指すことを言います。

問8 キャリアアップについて、どう思いますか。

- |                                      |  |
|--------------------------------------|--|
| 1 キャリアアップについて、特に興味はない                |  |
| 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う  |  |
| 3 普段からキャリアアップできるように自己研鑽に努めるべきだと思っている |  |
| 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う       |  |
| 5 その他 ( )                            |  |

問9 あなたの職場ではキャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修体制等があり、処遇につながっている)が整っていますか。また、あなたはキャリアアップを目指していますか。

- |                               |
|-------------------------------|
| 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している     |
| 2 環境が整っているが、キャリアアップを目指していない   |
| 3 環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい |
| 4 環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない |

#### IV 女性の能力発揮

問 10 あなたは、女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要であると考えますか。

主なものを三つまで選んでください。

- |                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せる                | 2 管理職への積極的登用            |
| 3 会議等への女性の出席機会の拡大           | 4 女性に対する教育訓練の充実         |
| 5 仕事と家庭の両立支援                | 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う |
| 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入    |                         |
| 8 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 |                         |
| 9 その他 ( )                   |                         |

#### V 管理職への登用

問 11 あなたは、管理職に就きたいと思いませんか。

- 1 既に管理職である    2 就きたい    3 どちらともいえない    4 就きたくない

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1 仕事中心の生活となるおそれがある   | 2 責任のある仕事に就きたくない       |
| 3 能力・体力に自信がない        | 4 今の仕事に満足している          |
| 5 管理職には興味がない         | 6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがある |
| 7 家事・育児・介護との両立が困難になる | 8 その他 ( )              |

問 12 女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 是非就いてほしい     | 2 本人が望むなら就いてもよい |
| 3 できれば就いてほしくない | 4 絶対就いてほしくない    |

問 13 問 12 で「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答された人にお尋ねします。

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから        | 2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから |
| 3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから |                           |
| 4 職場の体質、イメージがよくなると思うから        | 5 職場や社会に女性が進出してほしいから      |
| 6 自分が働いていくうえでの目標になるから         | 7 その他 ( )                 |

問 14 問 12 で「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答された人にお尋ねします。

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 女性は管理職に向かないと思うから                   | 2 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから |
| 3 女性の管理職は前例がないから                     |                         |
| 4 管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから |                         |
| 5 女性は家庭的であるべきだから                     | 6 その他 ( )               |





問 28 問 27 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

該当するものを全て選んでください。

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1 性的な誘いを受けた          | 2 不必要に身体を触られた    |
| 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された | 4 ヌード写真や雑誌を職場で見た |
| 5 容姿や体型について性的に話題とされた | 6 性的な話、質問をされた    |
| 7 執ように食事やデートに誘われた    | 8 その他 ( )        |

問 29 問 27 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。

該当するものを全て選んでください。

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した              | 2 信頼できる上司・同僚に相談した   |
| 3 会社の相談窓口相談した               | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない   |                     |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない |                     |

問 30 セクハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |                           |          |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化                       | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 |          |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化                      | 4 相談窓口の設置                 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応                   | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施    |          |
| 8 再発防止措置                               | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護      |          |
| 10 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 |                           |          |
| 11 その他 ( )                             |                           |          |

## 2 パワーハラスメント

問 31 あなたの職場で、パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)がありましたか。

- |       |          |                 |
|-------|----------|-----------------|
| 1 あった | 2 あったと思う | 3 なかった(なかったと思う) |
|-------|----------|-----------------|

問 32 あなたは、職場でパワハラを受けたことがありますか。

- |       |            |
|-------|------------|
| 1 受けた | 2 受けたことはない |
|-------|------------|



**問 35 へ**

問 33 問 32 で「パワハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

該当するものを全て選んでください。

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1 暴行を受けた                   | 2 ひどい暴言を受けた                    |
| 3 仲間外しにされた                 | 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制をされた |
| 5 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた |                                |
| 6 私的なことに過度に立ち入られた          |                                |
| 7 その他 ( )                  |                                |

問 34 問 32 で「パワハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。パワハラに対し、どのような対応をとりましたか。該当するものを全て選んでください。

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した              | 2 信頼できる上司・同僚に相談した   |
| 3 会社の相談窓口相談した               | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない   |                     |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない |                     |

問 35 パワハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |                           |          |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化                       | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 |          |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化                      | 4 相談窓口の設置                 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応                   | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施    |          |
| 8 再発防止措置                               | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護      |          |
| 10 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 |                           |          |
| 11 トップから職場のパワーハラスメントをなくすというメッセージを発信    |                           |          |
| 12 その他 (                               | )                         |          |

## X 行政への要望

問 36 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。  
五つまで選んでください。

- 1 育児・介護休業制度の充実
- 2 保育所、学童保育の充実
- 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 4 介護施設等介護サービスの充実
- 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化
- 6 職業指導・職業訓練の充実
- 7 完全週休2日制の普及啓発
- 8 労働者を対象とした相談体制の整備
- 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣
- 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 11 障害者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 12 高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 14 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
- 15 県HP等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介
- 16 雇用や労働に関する情報の提供
- 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 19 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で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。

問 37 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由に御記入ください。

( )

～ 御協力ありがとうございました～  
6月19日(木)までに御提出ください。

# 平成 26 年度広島県職場環境実態調査

## 男性従業員調査票

- 1 この調査票は、男性従業員(正社員)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 広島県商工労働局雇用労働政策課労使グループ 担当者 中谷, 岡田  
電 話 082-513-3411 ファクス 082-222-5521

### I あなたの働いている事業所とあなた御自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。

- |                   |                      |                 |         |
|-------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 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 複合サービス業        | 15 サービス業(他に分類されないもの) |                 |         |

問2 あなたの働いている会社の従業員数はどのくらいですか。

- |          |            |          |
|----------|------------|----------|
| 1 10人未満  | 2 10~29人   | 3 30~49人 |
| 4 50~99人 | 5 100~300人 | 6 301人以上 |

問3 あなたの職種は、次のうちどれですか。

- 1 一般事務職 [庶務, 経理, 企画, 調査等事務的業務従事者等]
- 2 専門技術職 [保育士, 看護師, 教員, 建築士, プログラマー等]
- 3 生産労務職 [生産部門, 原材料加工, 機械組立修理従事者等]
- 4 販売・サービス職 [販売員, 外交員, 理美容師, 調理人等]
- 5 管 理 職 [係長クラス以上(職場において部下を直接指揮監督する者)]
- 6 そ の 他 ( )

問4 あなたの年齢は、次のうちどれですか。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 30歳以下   | 2 31歳~40歳 | 3 41歳~50歳 |
| 4 51歳~60歳 | 5 61歳以上   |           |

## II あなたの就業意識について

問5 あなたは(今の勤務先に限らず)これからも仕事を続けたいと思いますか。

- |                                      |                     |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1 定年まで続けたい                           | 2 年齢にかかわらず働ける間は働きたい |
| 3 経済的余裕ができるまで続けたい                    | 4 結婚するまでは続けたい       |
| 5 配偶者が出産するまでは続けたい                    |                     |
| 6 結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい | →問6にもお答えください        |
| 7 その他 ( )                            |                     |

問6 問5で「結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答された人にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。主なものを三つまで選んでください。

- |                           |                     |
|---------------------------|---------------------|
| 1 生活を維持又は補助するため           | 2 生活にゆとりを持たせるため     |
| 3 経済的に自立したいから             | 4 仕事を通じて、仲間や知人を得るため |
| 5 さまざまな社会的経験を積みたいから       | 6 自分の能力を発揮したいから     |
| 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいから    | 8 働くことが役目だと思っているから  |
| 9 子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため | 10 家族を養うため          |
| 11 その他 ( )                |                     |

問7 仮に結婚又は配偶者の出産などにより退職した場合、再就職・再雇用に当たって、どのような支援が必要だと思いますか。主なものを二つまで選んでください。

- |                 |                  |
|-----------------|------------------|
| 1 就職活動の情報提供     | 2 スキルアップのための職業訓練 |
| 3 再就職活動支援講座     | 4 企業に対する意識啓発     |
| 5 保育・介護サービス等の充実 | 6 社会一般(家族)の意識啓発  |
| 7 その他 ( )       |                  |

## III キャリアアップ

「キャリアアップ」とは、一般的に業務に関する資格を取得したり、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇任や収入アップを目指すことを言います。

問8 キャリアアップについて、どう思いますか。

- 1 キャリアアップについて、特に興味はない
- 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う
- 3 普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている
- 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいがあると思う
- 5 その他 ( )

問9 あなたの職場ではキャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修体制等があり、処遇につながっている)が整っていますか。また、あなたはキャリアアップを目指していますか。

- 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 2 環境が整っているが、キャリアアップを目指していない
- 3 環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい
- 4 環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない

#### IV 女性の能力発揮

問 10 あなたは、女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要であると考えますか。

主なものを三つまで選んでください。

- |                             |                         |
|-----------------------------|-------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せる                | 2 管理職への積極的登用            |
| 3 会議等への女性の出席機会の拡大           | 4 女性に対する教育訓練の充実         |
| 5 仕事と家庭の両立支援                | 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う |
| 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入    |                         |
| 8 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 |                         |
| 9 その他 ( )                   |                         |

#### V 管理職への登用

問 11 あなたは、管理職に就きたいと思いますか。

- 1 既に管理職である    2 就きたい    3 どちらともいえない    4 就きたくない

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                      |                        |
|----------------------|------------------------|
| 1 仕事中心の生活となるおそれがある   | 2 責任のある仕事に就きたくない       |
| 3 能力・体力に自信がない        | 4 今の仕事に満足している          |
| 5 管理職には興味がない         | 6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがある |
| 7 家事・育児・介護との両立が困難になる | 8 その他 ( )              |

問 12 女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| 1 是非就いてほしい     | 2 本人が望むなら就いてもよい |
| 3 できれば就いてほしくない | 4 絶対就いてほしくない    |

問 13 問 12 で「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答された人にお尋ねします。

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                               |                           |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから        | 2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから |
| 3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから |                           |
| 4 職場の体質、イメージがよくなると思うから        | 5 職場や社会に女性が進出してほしいから      |
| 6 その他 ( )                     |                           |

問 14 問 12 で「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答された人にお尋ねします。

その理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 女性は管理職に向かないと思うから                   | 2 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから |
| 3 女性の管理職は前例がないから                     |                         |
| 4 管理職の仕事と家庭との両立には周囲（職場）にも負担がかかると思うから |                         |
| 5 女性は家庭的であるべきだから                     | 6 その他 ( )               |





問 28 問 27 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

該当するものを全て選んでください。

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1 性的な誘いを受けた          | 2 不必要に身体を触られた    |
| 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された | 4 ヌード写真や雑誌を職場で見た |
| 5 容姿や体型について性的に話題とされた | 6 性的な話、質問をされた    |
| 7 執ように食事やデートに誘われた    | 8 その他 ( )        |

問 29 問 27 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。

該当するものを全て選んでください。

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した              | 2 信頼できる上司・同僚に相談した   |
| 3 会社の相談窓口相談した               | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない   |                     |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない |                     |

問 30 セクハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |                           |          |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化                       | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 |          |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化                      | 4 相談窓口の設置                 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応                   | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施    |          |
| 8 再発防止措置                               | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護      |          |
| 10 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 |                           |          |
| 11 その他 ( )                             |                           |          |

## 2 パワーハラスメント

問 31 あなたの職場で、パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)がありましたか。

- |       |          |                 |
|-------|----------|-----------------|
| 1 あった | 2 あったと思う | 3 なかった(なかったと思う) |
|-------|----------|-----------------|

問 32 あなたは、職場でパワハラを受けたことがありますか。

- |       |            |
|-------|------------|
| 1 受けた | 2 受けたことはない |
|-------|------------|



**問 35 へ**

問 33 問 32 で「パワハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

該当するものを全て選んでください。

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1 暴行を受けた                   | 2 ひどい暴言を受けた                    |
| 3 仲間外しにされた                 | 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制をされた |
| 5 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた |                                |
| 6 私的なことに過度に立ち入られた          |                                |
| 7 その他 ( )                  |                                |

問 34 問 32 で「パワハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。パワハラに対し、どのような対応をとりましたか。該当するものを全て選んでください。

- |                             |                     |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した              | 2 信頼できる上司・同僚に相談した   |
| 3 会社の相談窓口相談した               | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない   |                     |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない |                     |

問 35 パワハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |                           |          |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化                       | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 |          |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化                      | 4 相談窓口の設置                 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応                   | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施    |          |
| 8 再発防止措置                               | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護      |          |
| 10 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 |                           |          |
| 11 トップから職場のパワーハラスメントをなくすというメッセージを発信    |                           |          |
| 12 その他 (                               | )                         |          |

## VIII 行政への要望

問 36 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。  
五つまで選んでください。

- 1 育児・介護休業制度の充実
- 2 保育所、学童保育の充実
- 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 4 介護施設等介護サービスの充実
- 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化
- 6 職業指導・職業訓練の充実
- 7 完全週休2日制の普及啓発
- 8 労働者を対象とした相談体制の整備
- 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣
- 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 11 障害者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 12 高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 14 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
- 15 県HP等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介
- 16 雇用や労働に関する情報の提供
- 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 19 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。

問 37 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由に御記入ください。

{ }

～ 御 協 力 あ り が と う ご ざ い ま し た ～

6月19日(木)までに御提出ください。

# 平成 26 年度広島県職場環境実態調査

## パートタイム従業員調査票

- 1 この調査票は、パートタイム従業員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 広島県商工労働局雇用労働政策課労使グループ 担当者 中谷, 岡田  
電 話 082-513-3411 ファクス 082-222-5521

### I あなたの働いている事業所とあなた御自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。

- |                   |                       |                 |         |
|-------------------|-----------------------|-----------------|---------|
| 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 複合サービス業        | 15 サービス業 (他に分類されないもの) |                 |         |

問2 あなたの働いている会社の従業員数はどのくらいですか。

- |          |            |          |
|----------|------------|----------|
| 1 10人未満  | 2 10～29人   | 3 30～49人 |
| 4 50～99人 | 5 100～300人 | 6 301人以上 |

問3 あなたの職種は、次のうちどれですか。

- 1 一般事務職 [庶務, 経理, 企画, 調査等事務的業務従事者等]
- 2 専門技術職 [保育士, 看護師, 教員, 建築士, プログラマー等]
- 3 生産労務職 [生産部門, 原材料加工, 機械組立修理従事者等]
- 4 販売・サービス職 [販売員, 外交員, 理美容師, 調理人等]
- 5 管理職 [係長クラス以上 (職場において部下を直接指揮監督する者)]
- 6 その他 ( )

問4 あなたの性別は、何ですか。

- |      |      |
|------|------|
| 1 男性 | 2 女性 |
|------|------|

問5 あなたの年齢は、次のうちどれですか。

- |           |           |           |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 30歳以下   | 2 31歳～40歳 | 3 41歳～50歳 |
| 4 51歳～60歳 | 5 61歳以上   |           |

## II あなたの就業状況・就業意識について

問6 あなたがパートタイムとして働いている理由は次のうちどれですか。

主なものを三つまで選んでください。

- |                               |                      |
|-------------------------------|----------------------|
| 1 自分の都合の良い時間（日）に働けるから         | 2 勤務時間や労働日数が短いから     |
| 3 通勤時間が短いから                   | 4 育児や介護と両立しやすいから     |
| 5 地域活動等他の活動と両立しやすいから          | 6 正社員として働ける会社がなかったから |
| 7 仕事が簡単で責任も軽いから               | 8 組織に縛られたくないから       |
| 9 収入を非課税限度内又は扶養手当等支給限度内にしたいから |                      |
| 10 資格取得等他の目的があるから             | 11 その他（ ）            |

問7 あなたは自分の収入について、何らかの調整を実施していますか。主なものを一つ選んでください。

- 1 非課税限度額等は気にせず働いている
- 2 非課税限度額、健康保険の被扶養者の範囲内になるよう収入調整している
- 3 配偶者等に支給される扶養手当の範囲内になるよう収入調整している
- 4 公的年金の支給を配慮して収入調整している
- 5 収入が少ないので、非課税限度額等を超えることはない
- 6 その他（ ）

問8 あなたが仮に再就職されるとしたら、どのような雇用形態を希望しますか。

- 1 正社員
- 2 短時間正社員
- 3 パート・アルバイト
- 4 派遣労働者
- 5 その他（ ）

※短時間正社員とは、「フルタイム正社員より一週間の所定労働時間は短い、フルタイム正社員と同様の役割・責任を負い、同様の能力評価や賃金決定方法の適用を受ける労働者」を指します。

問9 問8で回答された雇用形態を希望する理由は何ですか。主なものを三つ選んでください。

- 1 自分の都合のよい時間（日）に働きたい
- 2 勤務時間・労働日数が短い
- 3 賃金・待遇がよい
- 4 安定した仕事に就きたい
- 5 責任が軽い仕事に就きたい
- 6 責任が重くやりがいのある仕事に就きたい
- 7 家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい
- 8 資格・技能を活かしたい
- 9 その他（ ）

問10 あなたは、現在何らかの役職に就いていますか。

- 1 就いている
- 2 就いていない

該当する役職は、次のうちどれですか。

- |           |           |
|-----------|-----------|
| 1 部長・部長相当 | 2 課長・課長相当 |
| 3 係長・係長相当 | 4 主任      |
| 5 その他（ ）  |           |

問11 あなたの事業所には、正社員への登用制度がありますか。

- 1 ある
- 2 ない
- 3 制度としてはないが、正社員採用時に優先的に採用されている
- 4 わからない

問12 あなたの事業所に正社員への登用制度がある場合、積極的に利用したいと思いますか。

- 1 利用したい
- 2 利用したくない

↓  
問14へ

問 13 問 12で正社員への登用制度を「利用したくない」と回答された人にお尋ねします。

あなたが登用制度を利用したくない理由は何ですか。主なものを三つまで選んでください。

- |                        |                          |
|------------------------|--------------------------|
| 1 家事、育児・介護との両立が困難になるから | 2 家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから |
| 3 仕事中心の生活となるおそれがあるから   | 4 責任ある仕事に就きたくない          |
| 5 能力、体力に自信がない          | 6 今の仕事に満足している            |
| 7 収入を非課税限度内にしたいから      | 8 その他（ ）                 |

問 14 あなたの事業所で、パートタイム労働者が利用できる制度等はどれですか。

該当するものを全て選んでください。

- |   |                                   |              |                   |
|---|-----------------------------------|--------------|-------------------|
| 1 労働条件に関する事項を明らかにした文書の交付                    | 2 就業規則の整備                         | 3 年次有給休暇の付与  |                   |
| 4 解雇の予告                                     | 5 退職時の証明                          | 6 賞与         | 7 退職手当、通勤手当、家族手当等 |
| 8 健康診断                                      | 9 教育訓練                            | 10 福利厚生施設の利用 | 11 正社員への登用機会の付与   |
| 12 育児休業制度                                   | 13 妊産婦への特別措置（産前産後休業、妊産婦の通院時間の確保等） |              |                   |
| 14 介護休業制度                                   | 15 子の看護休暇                         |              |                   |
| 16 時間外労働の制限・深夜業の制限（小学校就学前の子を養育する者、家族を介護する者） |                                   |              |                   |
| 17 短時間勤務等の措置（3歳未満の子を養育する者、家族を介護する者）         | 18 介護休暇制度                         |              |                   |
| 19 所定外労働の免除（3歳未満の子を養育する者）                   | 20 社会保険                           | 21 雇用保険      |                   |
| 22 その他（ ）                                   |                                   |              |                   |

問 15 あなたが、パートタイム労働者として働く上で、不満や不安に思うことがありますか。

該当するものを三つまで選んでください。

- |                                      |                   |
|--------------------------------------|-------------------|
| 1 給料、収入が少ない                          | 2 勤務時間が長い         |
| 3 休日が少ない                             | 4 仕事にやりがいがない      |
| 5 仕事が自分の能力や性格に合わない                   | 6 自分の能力や実績が評価されない |
| 7 労働条件が書面で明示されていない                   | 8 教育訓練がない又は不十分である |
| 9 正社員としての採用等昇進・昇格システムがない             |                   |
| 10 仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい           |                   |
| 11 福利厚生制度が正社員との差が大きい                 | 12 いつ解雇されるかわからない  |
| 13 パートタイム労働者の労働条件や仕事に対する意見を反映する機会がない |                   |
| 14 不満や不安はない                          | 15 その他（ ）         |

### Ⅲ キャリアアップ

「キャリアアップ」とは、一般的に業務に関する資格を取得したり、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇任や収入アップを目指すことを言います。

問 16 キャリアアップについて、どう思いますか。

- 1 キャリアアップについて、特に興味はない
- 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う
- 3 普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている
- 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う
- 5 その他（ ）

問 17 あなたの職場ではキャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修体制等があり, 処遇につながっている)が整っていますか。また, あなたはキャリアアップを目指していますか。

- 1 環境が整っており, キャリアアップを目指している
- 2 環境が整っているが, キャリアアップを目指していない
- 3 環境が整っていないが, 整えばキャリアアップを目指したい
- 4 環境が整っていない, 整ってもキャリアアップは目指さない

#### IV 女性の能力発揮

問 18 あなたは, 女性が能力を発揮するためには, どのような取組が重要であると考えますか。

主なものを三つまで選んでください。

- 1 責任ある仕事を任せると
- 2 管理職への積極的登用
- 3 会議等への女性の出席機会の拡大
- 4 女性に対する教育訓練の充実
- 5 仕事と家庭の両立支援
- 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う
- 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入
- 8 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施
- 9 その他 ( )

#### V ワーク・ライフ・バランス

##### 1 仕事と育児の両立

「育児休業制度」とは, 労働者が申し出ることにより, 子が1歳に達するまでの間, 育児休業を取得することができる制度です。一定の場合, 子が1歳6か月に達するまでの間, 育児休業を取得することができます。

問 19 あなたは, 育児休業制度を知っていますか。

- 1 内容も含めて知っている
- 2 内容は知らないが, 聞いたことはある
- 3 知らない

問 20 今後, もし出産(配偶者が出産)するとしたら, 育児休業制度を利用しようと思いますか。

- 1 利用しようと思う → 問 22 へ
- 2 利用しない

問 21 問 20 で「利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。

主なものを三つまで選んでください。

- 1 子どもの世話をしてくれる人がいるから
- 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから
- 3 会社で育児休業を取った例がないから
- 4 保育所等の施設を利用できるから
- 5 上司や同僚に気兼ねするから
- 6 休業中の収入が減少するから
- 7 復職後同じ仕事に就けるか不安
- 8 仕事の能力低下に対する不安
- 9 勤務評定の低下に対する不安
- 10 有給休暇等に対応できるから
- 11 配偶者が育児休業制度を利用する予定だから
- 12 男性が取得した前例がないから
- 13 その他 ( )

問 22 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。

- 1 当然取得してもよいと思う
- 2 できれば取得した方がよいと思う
- 3 取得しない方がよいと思う
- 4 その他 ( )

問 23 問 22 で「3 取得しない方がよいと思う」と回答された人にお尋ねします。取得しない方がよいと思う理由は何ですか。主なものを一つ選んでください。

- 1 収入が減るため  
2 職場に迷惑をかけるため  
3 家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため  
4 その他 ( )

問 24 育児をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 子どもが病気・けがの時の休暇制度（介護休業を除く）  
2 事業所内保育施設  
3 短時間勤務制度  
4 始業・終業時刻の繰上げまたは繰り下げ  
5 フレックスタイム  
6 所定外労働の免除  
7 社宅への優先入居  
8 転勤時の配慮  
9 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成  
10 在宅勤務制度  
11 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度  
12 その他 ( )

## 2 仕事と介護の両立

「**介護休業制度**」とは、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、延べ93日までです。

問 25 あなたは、介護休業制度を知っていますか。

- 1 内容も含めて知っている  
2 内容は知らないが、聞いたことはある  
3 知らない

問 26 今後、家族の介護が必要となった場合に、介護休業制度を利用しようと思いますか。

- 1 利用しようと思う → 問 28 へ  
2 利用しない

問 27 問 26 で「利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。

主なものを三つまで選んでください。

- 1 介護をしてくれる人がいるから  
2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから  
3 会社で介護休業を取った例がないから  
4 特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから  
5 在宅介護サービスが利用できるから  
6 上司や同僚に気兼ねするから  
7 休業中の収入が減少するから  
8 復職後同じ仕事に就けるか不安  
9 仕事の能力低下に対する不安  
10 勤務評定の低下に対する不安

問 28 介護をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。

該当するものを全て選んでください。

- 1 介護休暇(要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できる1日単位の休暇制度)  
2 短時間勤務制度  
3 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ  
4 フレックスタイム  
5 半日単位、時間単位等の休暇制度  
6 転勤時の配慮  
7 介護サービス費用等に対する助成  
8 介護を理由に退職した人の再雇用制度  
8 在宅勤務制度  
9 テレワーク、サテライトオフィスなど、在宅以外の勤務場所の設定  
10 その他 ( )

### 3 仕事と家庭の両立

問 29 仕事と家庭の両立を図るためには、何が重要であると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- 1 年次有給休暇を取得しやすくすること
- 2 時間外労働を少なくすること
- 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること
- 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること
- 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度（フレックスタイム制度等）を導入すること
- 6 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 7 子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること
- 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること
- 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 10 その他（ ）

## VI ハラスメント

### 1 セクシュアルハラスメント

問 30 あなたの職場で、セクシュアルハラスメント（「セクハラ」という。以下同じ。）がありましたか。

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった（なかったと思う）

問 31 あなたは、職場でセクシュアルハラスメントを受けたことがありますか。

- 1 受けた
- 2 受けたことはない



問 34 へ

問 32 問 31 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

該当するものを全て選んでください。

- 1 性的な誘いを受けた
- 2 不必要に身体を触られた
- 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された
- 4 ノード写真や雑誌を職場で見た
- 5 容姿や体型について性的に話題とされた
- 6 性的な話、質問をされた
- 7 執ように食事やデートに誘われた
- 8 その他（ ）

問 33 問 31 で「セクハラを受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。

該当するものを全て選んでください。

- 1 自分自身で問題を解決した
- 2 信頼できる上司・同僚に相談した
- 3 会社の相談窓口相談した
- 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した
- 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない
- 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない

問 34 セクハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いませんか。該当するものを全て選んでください。

- 1 就業規則等による方針の明文化
- 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
- 3 行為者に対する懲戒処分の明文化
- 4 相談窓口の設置
- 5 研修会の開催
- 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
- 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
- 8 再発防止措置
- 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
- 10 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
- 11 その他（ ）



問 41 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。

五つまで選んでください。

- 1 育児・介護休業制度の充実
- 2 保育所、学童保育の充実
- 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 4 介護施設等介護サービスの充実
- 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化
- 6 職業指導・職業訓練の充実
- 7 完全週休2日制の普及啓発
- 8 労働者を対象とした相談体制の整備
- 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣
- 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 11 障害者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 12 高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 14 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
- 15 県HP等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介
- 16 雇用や労働に関する情報の提供
- 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- 19 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。

問 42 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由に御記入ください。

[ ]

～ 御 協 力 あり が と う ご ざ い ま し た ～

6月19日(木)までに御提出ください。