

平成 28 年度職場環境実態調査

この調査は、女性の就業環境の改善、仕事と生活（家庭、介護など）の両立支援、働き方改革などの施策に反映することを目的に実施します。

御多忙のところお手数をおかけしますが、御協力の程よろしく申し上げます。

調査票に記載された事項については、統計処理し、施策の目的以外には使用しませんので、ありのままを御記入ください。

本調査の問い合わせ先は以下のとおりです。

【問合せ先】〒730-8511 広島市中区基町 10-52

広島県 商工労働局 雇用労働政策課 労働福祉グループ（担当：向井畑，北崎）

電話 082-513-3411

【記入上の注意】

- この調査票は、広島県内に本社等がある事業所にお送りしています。
回答については、事業主又は人事・労務担当責任者が回答していただきますようお願いします。
- この調査は、従業員が10人以上の企業等を対象にしています。
従業員が10人未満の場合は、このページの調査票記入者欄、企業及び事業所の基本情報のみを記入した上で、「企業等の規模」の常用労働者数の総数のみ記入し、2ページ以降は回答せず、返送してください。
- 回答方法は、該当する番号に○印をつけるもの、該当する数字を記入していただくものがありますので、それぞれに応じて回答してください。
- 調査票の記入については、解説や注意書き等を参照してください。（その他等のコメント回答欄が小さすぎて記入出来ない場合は、別紙でメモ、既存資料のコピー等を添付してください。）
- 調査票は、特に記載がない限り「平成28年6月1日現在」の状況を記入してください。
- 回答の期限は、6月20日（月）ですので、それまでに次のいずれかの方法によりお送りください。
 - 同封の返信用封筒（切手不要）で郵送
 - F A X 082-222-5521
 - メール syokoyou@pref.hiroshima.lg.jp （データ容量は、5MB以内でお願いします。）

【調査票記入者】

企業等の名称			
所在地			
記入者の役職、氏名			
連絡先	電 話	F A X	
	メールアドレス		

I 企業等及び事業所の基本情報

事業内容 ※ 主要なもの一つに ○を付けてください	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）

企業等の規模(※1)	常用労働者数(※3)	総数 _____ 人（うち男性 _____ 人、女性 _____ 人）
うち県内事業所の規模(※2)	常用労働者数(※3)	総数 _____ 人（うち男性 _____ 人、女性 _____ 人）

(※1)「企業等の規模」には調査票が送付された貴事業所のほか、県内外を問わず本社・支店・営業所・工場・店舗など、全ての事業所をあわせた人数を記入してください。

(※2)「うち県内事業所の規模」には、県内の本社・支店・営業所、工場・店舗など、全ての事業所をあわせた人数を記入してください。

(※3)「常用労働者」とは、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ことです。（役員や理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者も含まれます。また、パートタイム労働者を含み、派遣労働者、請負労働者は除きます。）

(2) 男性の育児休業の取得について

問8 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 取得した方が良い | 2 できれば取得した方が良い |
| 3 取得しない方が良い | 4 その他 (.....) |

※ 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。

(問9) 問8で「3 取得しない方が良い」と回答された方にお尋ねします。

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10 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 (.....) | |
| 9 取り組んでいない | |

問11 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 (.....) | |

(3) 育児休業以外の支援制度について

問12 仕事と育児を両立するため、育児休業以外の独自の制度がありますか。該当するものを全て選んでください。
(法定のものは除きますが、休暇日数の上乗せをしている場合等は含みます。)

- | |
|----------------------------------|
| 1 ない |
| 2 法定制度の上乗せ措置あり |
| ア 短時間勤務制度の上乗せ (内容:.....) |
| イ 所定外労働の免除の上乗せ (内容:.....) |
| ウ 子の看護休暇の上乗せ (内容:.....) |
| 3 その他の独自の制度 |
| ア 事業所内保育施設 |
| イ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成 |
| ウ 始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ(時差出勤制度) |
| エ 半日単位、時間単位等の休暇制度 |
| オ フレックスタイム制度 |
| カ 転勤時の配慮 |
| キ 在宅勤務制度 |
| ク 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 |
| ケ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度 |
| コ その他 (.....) |

(4) 一般事業主行動計画について

次世代育成支援対策推進法では、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。
※ 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13 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」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 |
|---------|----------------------|--------|

(5) 「育メン休暇応援制度」について

広島県独自の取組として、「育メン休暇応援制度」(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。

問14 この登録制度(育メン休暇応援制度)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 |
|---------|----------------------|--------|

問15 この登録制度(育メン休暇応援制度)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 23 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 仕事と介護の両立に関する情報提供
- 4 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
- 5 介護に関する相談窓口や相談担当者の設置
- 6 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援
- 7 制度を利用しやすい職場づくり
- 8 その他（.....）

(3) ダブルケアについて

〔ダブルケアとは、子育てと親の介護の両方に直面する状態のことです。今後、少子・高齢化が進む中、晩婚化や出産年齢の高齢化により、子育てと親の介護を同時にしなければならない世帯の増加が予測されています。〕

問 24 平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで（過去 3 年間）に、従業員でダブルケアを理由に退職した人はいましたか。

- 1 いた 2 いない 3 わからない

問 25 現在、ダブルケアに直面している従業員はいますか。

- 1 いる 2 いない 3 わからない

問 26 貴社では、ダブルケアに直面した従業員への独自支援策（育児・介護制度以外）は何かありますか。

- 1 ある 2 ない

○ 支援内容（.....）

問 27 ダブルケアしながら働き続けるために、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 育児・介護に対する行政サービスの充実
- 2 育児と介護等の同時相談ができる総合的な窓口
- 3 職場でのダブルケア支援に対する事業主への助成制度（財政的支援）
- 4 ダブルケアに直面した従業員への助成制度（財政的支援）
- 5 その他（.....）

(4) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

〔広島県独自の取組として、〈がん予防〉・〈がん検診〉・〈がん患者となった従業員への就労支援〉・〈がん患者団体等への支援〉といった“総合的ながん対策”に主体的・積極的に取り組んでいただく企業の登録制度「Team(チーム)がん対策ひろしま」を設けています。〕

問 28 この登録制度（Team(チーム)がん対策ひろしま）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 29 この登録制度（Team(チーム)がん対策ひろしま）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



Team(チーム)がん対策ひろしま
登録企業

IV 働き方改革

1 年次有給休暇

問 30 貴社の年次有給休暇の取得状況（H27 年又は H27 年度の実績）についてお尋ねします。それぞれの数を記入してください。

- (1) 年次有給休暇付与対象者数（.....人）
- (2) 付与日数の合計（全労働者分。26 年又は 26 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、7 年以上が 27 人、取得日数 1 人当たり 10.5 日）

- (1) 30 人
- (2) (1 人×10 日) + (2 人×12 日) + (27 人×20 日) = 574 日
- (3) 10.5 日×30 人 = 315 日

※ (3)は積算した値を記入してください。

2 働き方改革の取組

問 31 貴社では、次の取組を実施していますか。取り組んでいる場合は、具体的な取り組み内容で該当するもの全てに「○」をしてください。

(1) 労働時間の短縮 □はい □いいえ	ア ノー残業デーの設定 エ その他 ()	イ 朝型勤務	ウ 深夜残業の禁止
(2) 休暇の取得促進 □はい □いいえ	ア 時間単位での有給休暇の付与 ウ その他 ()	イ 有給休暇の計画的取得促進	
(3) 多様な働き方 □はい □いいえ	ア 在宅勤務制度 ウ モバイルワーク オ 地域限定(転勤のない)正社員 キ その他 ()	イ テレワーク(在宅勤務以外) エ フレックスタイム制度 カ 短時間勤務・短時間正社員(育児・介護を除く)	
(4) 仕事の進め方の見直し □はい □いいえ	ア 業務プロセスの見直し ウ 業務量・業務負荷に応じた業務計画 オ その他 ()	イ 休暇時等のフォローアップ体制 エ 会議時間のルール化	

V ハラスメント対策

1 セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント

問 32 貴社では、次の各ハラスメント対策を講じていますか。該当するもの全てに「○」をしてください。

		セクシャル ハラスメント	パワー ハラスメント	マタニティ ハラスメント	パタニティ ハラスメント
ハラスメント対策を講じていますか。	1 いる 2 いない				
講じている対策は何ですか。	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 再発防止措置の徹底(行為者への迅速な指導・研修・処分、被害者のフォロー等) 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(各欄ごとに記入してください)				

※ 本調査においてパタニティハラスメントとは、育児休業や子育てのために短時間勤務を取得しようとする男性に対する嫌がらせをいいます。

VI 雇用

1 障害者

問 33 障害者を雇用していますか。

1 雇用している	2 雇用していない
----------	-----------

問 34 障害者雇用を進める上での課題は何だと考えますか。該当するものを全て選んでください。

1 障害特性について理解不足で不安	2 適当な業務がない
3 勤務時間への配慮が難しい	4 業務遂行援助者・相談員等の配置が困難
5 体調不良時の対応に不安	6 社員の理解不足
7 設備・施設・機器の改善コスト	
8 その他 (.....)	

問 35 障害者雇用に関する相談支援機関(障害者就業・生活支援センター等)の存在を知っていますか。

1 知っている	2 知らない
---------	--------

2 高齢者

問 36 現在、65歳以上の高齢者を雇用していますか。雇用形態ごとに該当するものを選んでください。

(1) 正社員	1 雇用している	2 現在雇用していないが、今後検討する	3 現在も今後も雇用する予定がない
(2) 非正規雇用(フルタイム又はパートタイム)	1 雇用している	2 現在雇用していないが、今後検討する	3 現在も今後も雇用する予定がない

(問 37) 問 36 で「1 雇用している」又は「2 現在雇用していないが、今後検討する」に回答した方にお尋ねします。

高齢雇ユーザーに期待する役割・能力は何ですか。該当するものを三つまで選んでください。

1 技術・技能、ノウハウの活用	2 若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達
3 従業員の補助	4 時間外（早朝・夕方以降）での活用
5 軽作業等の高齢者に適した業務での活用	
6 その他 (.....)	

3 若年者

問 38 若年者（20 歳代～40 歳代）について、必要な人材（従業員数）が確保できていますか。年代別・雇用形態ごとに該当するものに「○」をしてください。

雇用形態	20 歳代			30 歳代			40 歳代		
	確保できている	やや不足している	不足している	確保できている	やや不足している	不足している	確保できている	やや不足している	不足している
正社員									
契約社員（フルタイム）									
パート・アルバイト									

(問 39) 問 38 で一つでも「やや不足している」、「不足している」と回答された方にお尋ねします。その理由は何か。雇用形態ごとに該当するもの三つまでに「○」をしてください。

理 由	正社員	契約社員（フルタイム）	パート・アルバイト
1 今以上の人件費をかけられない			
2 採用活動のための人材・時間がない			
3 採用条件に合う人材がいない			
4 採用してもすぐに離職する			
5 応募者が少ない			
6 その他（各欄ごとに記入してください）			

4 大学生等のインターンシップ

問 40 平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで（過去 1 年間）の大学生等（大学、短大、高等専門学校の学生）のインターンシップ受け入れ実績はありますか。

1 ある	2 ない
<input checked="" type="radio"/> 時期：ア 8～9月 イ 10～11月 ウ 12～1月 エ 2～3月 オ その他（.....月） <input type="radio"/> 期間：ア 1日 イ 2～3日 ウ 1週間 エ 1週間超～2週間 オ 2週間超～1月 カ 1月超 <input type="radio"/> 課題：ア 社内の受入体制 イ 受入プログラム作成 ウ 学生の資質 エ その他（.....）	

(問 41) 問 40 で「2 インターンシップ受け入れ実績がない」と回答された方にお尋ねします。

(1) 受け入れについてどのようにお考えですか。

1 今後受け入れたい	2 受け入れを検討中である
3 過去に受け入れたが現在止めている	4 受け入れるつもりがない

(2) 現在受け入れていない理由について、該当するものを全て選んでください。

1 社内の受入体制が整わない	2 必要性を感じない（採用予定がない等）
3 受入プログラム作成が困難	
4 その他 (.....)	

問 42 これまでに大学生等のインターンシップ参加者を採用した実績はありますか。

1 ある	2 ない
------	------

5 非正規社員の処遇改善等

問 43 貴社で実施している非正規社員の処遇改善等の取組について、該当するものを全て選んでください。

1 正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）
2 派遣社員の自社社員への採用
3 キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練 等）
4 正社員との格差是正（賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生 等）
5 社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大
6 その他 (.....)
7 特になし

※ 「非正規社員」とは、パートやアルバイトなど、労働条件が正社員とは違う者のことです。

(問 44) 問 43 で「1, 又は, 2 に○」をされた方は, 平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで (過去 1 年間) の, 非正規社員の処遇改善等の取組の実績についてお答えください。

(1) 正社員への転換 (短時間正社員への移行を含む) 1 ある 2 ない
(2) 派遣社員の自社社員への採用 1 ある 2 ない

6 求人方法

問 45 平成 27 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで (過去 1 年間) に雇用した方の募集方法について, 何を利用しましたか。雇用形態ごと該当するもの全てに「○」をしてください。

	正社員 (新卒・既卒 3 年以内)	正社員 (既卒 3 年経過, 中途採用)	パート・ アルバイト
1 過去 1 年間に雇用実績なし			
2 自社HPに求人情報を掲載			
3 ハローワークによる求人			
4 新聞の求人案内			
5 人材紹介会社に依頼			
6 民間機関による有料サイトの求人案内			
7 公的機関による運営サイトの求人案内			
8 合同企業説明会への出展			
9 その他 (各欄ごとに記入してください)			

VII 行政への要望

問 46 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 (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) 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 (.....)

~~~~~ 御協力ありがとうございました ~~~~~

【 6 月 20 日 (月) までに御提出ください 】