

令和元年度広島県職場環境実態調査

記入上の注意

◆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いたします。

◆この調査は、従業員が10人以上の事業主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、I事業所の基本情報のみを記入した上で、返送してください。

◆調査票は、原則「令和元年6月1日現在」で記入してください。

◆提出期限 6月19日（水）

◆次のいずれかの方法により御返送くださいますようお願いいたします。

- ・同封の返信用封筒（切手不要）で郵送
- ・FAX 082-222-5521

◆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いたしません。

問い合わせ先

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^{むかいはた}，岡田）
 住 所 〒730-8511 広島市中区基町 10-52
 電 話 082-513-3411

【調査票記入者】

※太枠は必ず記入してください。

事業所の名称				
所在地				
記入者の役職、氏名				
連絡先	電 話		F A X	

I 事業所の基本情報

事業内容 ※ 主要なもの1つに <input checked="" type="checkbox"/> を付けてください	<input type="checkbox"/> ①建設業	<input type="checkbox"/> ②製造業	<input type="checkbox"/> ③電気・ガス・熱供給・水道業
	<input type="checkbox"/> ④情報通信業	<input type="checkbox"/> ⑤運輸業、郵便業	<input type="checkbox"/> ⑥卸売業、小売業
	<input type="checkbox"/> ⑦金融業、保険業	<input type="checkbox"/> ⑧不動産業、物品賃貸業	<input type="checkbox"/> ⑨学術研究、専門・技術サービス業
	<input type="checkbox"/> ⑩宿泊業、飲食サービス業	<input type="checkbox"/> ⑪生活関連サービス業、娯楽業	<input type="checkbox"/> ⑫教育、学習支援業
	<input type="checkbox"/> ⑬医療、福祉	<input type="checkbox"/> ⑭複合サービス事業	<input type="checkbox"/> ⑮サービス業（他に分類されないもの）

事業所の規模(※1)	企業常用雇用者数(※3)	総数_____人（うち男性_____人、女性_____人）
うち広島県内の事業所の規模(※2)	企業常用雇用者数(※3)	総数_____人（うち男性_____人、女性_____人）

(※1)「事業所の規模」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)「うち広島県内の事業所の規模」には、広島県内の本社・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)「企業常用雇用者」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・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やパートタイム労働者は含みます。ただし、貴事業所から給与の支払いを受けていない派遣労働者や請負労働者は除きます。）

ここからの質問については、広島県内の事業所（本社・支店・営業所，工場・店舗など）に限定した状況を記入してください。

II 女性の就業環境

1 女性の配置・昇進

問1 貴事業所では、女性を配置していない職種がありますか。（☑は1つ）

- ①全ての職種に女性を配置している ②女性を配置していない職種がある

（「②女性を配置していない職種がある」と回答した場合）
その理由は何ですか。該当するものをお答えください。（☑はいくつでも）

- 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から
 ⑨女性が希望しないから
 ⑩その他（.....）

※ 職種とは、一般事務職，専門技術職〔保育士，看護師，教員，建築士，プログラマー等〕，生産労務職〔生産部門，原材料加工，機械組立修理従事者等〕，販売・サービス職〔販売員，外交員，理美容師，調理人等〕，管理職など

2 女性の役員・管理職

問2 広島県内の貴事業所の役員等の人数を記入してください。

区 分	役員	管理職		係長・主任相当職
		部長相当職	課長相当職	
全体人数（広島県内）	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

※ 役員，部長，課長という位置付けがない場合は，0を記入してください。
 ・「役員」とは，会社の場合：会社法に規定する役員（取締役，会計参与，監査役），会社以外の場合：常時勤務して毎月役員報酬を受けている方を記入してください。
 ・「部長」とは，事業所で通常「部長」又は「局長」と呼ばれている方であって，2課以上若しくは20人以上（部（局）長を含む）で構成される組織の長（又は呼称に関係なく責任の程度が同等の方）を記入してください。
 ・「課長」とは，通常「課長」と呼ばれている方であって，2係以上若しくは10人（課長を含む）以上で構成される組織の長（又は呼称に関係なく責任の程度が同等の方）を記入してください。
 ・部長，課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄に無い職については，御社の実態により，どの役職に該当するか適宜判断していただき，管理職（企業の組織系列の各部署において，配下の係員等を指揮・監督する役職）に相当する方が全員計上されるよう記入してください。

（問3）問2で「女性役員・管理職（課長相当職以上）が0人」と回答した事業所にお聞きします。
その理由は何ですか。（☑は2つまで）

- 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結婚出産を理由に，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ないから
 ⑥女性がキャリアアップを希望しないから
 ⑦上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しないから
 ⑧家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられないから
 ⑨事業所（経営者）の方針だから
 ⑩将来の管理職に就く可能性のある女性はあるが経験年数が不足しているから
 ⑪女性従業員がないから
 ⑫その他（.....）

問4 過去5年間（H26.4.1～H31.3.31）で、女性の管理職（課長相当職以上）、及び係長・主任相当職の人数は、どのように変化しましたか。次の（1）（2）について、該当するものをお答えください。

区 分	①かなり増えた	②やや増えた	③変わっていない	④やや減った	⑤かなり減った	⑥わからない・女性従業員がいない
(1) 課長相当職以上 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>					
(2) 係長・主任相当職 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>					

3 女性のキャリア形成

問5 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。
(☑はいくつでも)

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

問6 女性の能力の発揮のために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> ①女性管理職比率の義務化 <input type="checkbox"/> ②女性管理職比率の公表の義務化 <input type="checkbox"/> ③女性に対する意識啓発 <input type="checkbox"/> ④事業主に対する意識啓発 <input type="checkbox"/> ⑤男性に対する意識啓発 <input type="checkbox"/> ⑥女性に対する教育訓練の充実 <input type="checkbox"/> ⑦ロールモデル(模範, 手本)の提示 <input type="checkbox"/> ⑧仕事と家庭の両立支援 <input type="checkbox"/> ⑨保育サービスの充実 <input type="checkbox"/> ⑩女性の起業に対する支援 <input type="checkbox"/> ⑪男性の育児休業取得の促進 <input type="checkbox"/> ⑫表彰制度の創設 <input type="checkbox"/> ⑬事業所の取組の公表 <input type="checkbox"/> ⑭法人税の軽減措置 <input type="checkbox"/> ⑮公共事業の入札参加資格への優先的措置 <input type="checkbox"/> ⑯目標達成企業への助成制度(財政的支援) <input type="checkbox"/> ⑰女性活躍取組事例の提示 <input type="checkbox"/> ⑱キャリアアップ研修など人材育成のサポート <input type="checkbox"/> ⑲女性活躍を推進するアドバイザーの派遣 <input type="checkbox"/> ⑳その他 (.....)

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

育児・介護休業法（仕事と育児の両立関係）については、次のとおり平成 29 年 3 月に改正されています。（平成 29 年 10 月 1 日施行）

【主な改正ポイント（仕事と育児の両立関係）】

- 最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能（子が 1 歳 6 か月以後も保育園等に入れないなどの場合）
- 子どもが生まれる予定の方に、育児休業等に関する制度を知らせる努力義務
- 育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務

問 7 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく育児休業など仕事と育児の両立支援について、労働協約、就業規則等に明文化していますか。（☑は 1 つ）

- ①明文化している ②していない

問 8 過去 3 年間（H28. 4. 1～H31. 3. 31）に、従業員で出産・育児を理由に退職した人はいましたか。（☑は 1 つ）

- ①いた ②いない ③わからない

問 9 仕事と育児を両立するため、育児・介護休業法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。（☑は 1 つ）

- ①有 ②無

（「①有」と回答した場合）
次の①～⑭の独自の制度について、該当するものをお答えください。

1 法定制度の上乗せ措置 (☑は 1 つでも)	<input type="checkbox"/> ① 育児休業の上乗せ (内容：.....)
	<input type="checkbox"/> ② 短時間勤務制度の上乗せ (内容：.....)
	<input type="checkbox"/> ③ 所定外労働の免除の上乗せ (内容：.....)
	<input type="checkbox"/> ④ 子の看護休暇の上乗せ (内容：.....)
2 その他の独自の制度 (☑は 1 つでも)	<input type="checkbox"/> ⑤ 事業所内保育施設
	<input type="checkbox"/> ⑥ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成
	<input type="checkbox"/> ⑦ 始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ（時差出勤制度）
	<input type="checkbox"/> ⑧ 時間単位等の休暇制度
	<input type="checkbox"/> ⑨ フレックスタイム制度
	<input type="checkbox"/> ⑩ 転勤時の配慮
	<input type="checkbox"/> ⑪ 在宅勤務制度
	<input type="checkbox"/> ⑫ 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
	<input type="checkbox"/> ⑬ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度
	<input type="checkbox"/> ⑭ その他（.....）

※（内容：.....）に書ききれない場合は、参考となる貴事業所の資料を同封の上、返送してください。

(1) 育児休業について

問 10 広島県内の貴事業所の、過去1年間（H30.4.1～H31.3.31）の育児休業の対象者数と取得者数（取得期間の内訳）は何人でしたか。

- 対象者数： 男性の場合、原則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、原則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	取得者数	【うち取得期間（法定の期間含む）】							
			1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
男性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※ 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

問 11 育児休業とは別に、男性が育児のために連続して1週間以上の休暇を取得した事例がありますか。（有給休暇や特別休暇を含む）（☑は1つ）

- ①有 ②無

(2) 県の登録制度について

問 12 次の登録制度への登録に興味がありますか。(1)(2)について、該当するものをお答えください。

区 分	①既に登録している	②登録を希望する	③登録を検討する	④興味はあるが登録しない	⑤興味が無いので登録しない
(1) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>				
(2) 育メン休暇応援制度 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>				

【広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度】

広島県独自の取組として、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立に取り組む企業等を県が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。

【育メン休暇応援制度】

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。

2 仕事と介護の両立

育児・介護休業法（仕事と介護の両立関係）については、次のとおり平成28年3月に改正されています。（平成29年1月1日施行）

【主な改正ポイント（仕事と介護の両立関係）】

- 介護休業の分割取得（対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能）
 ○介護休暇の取得単位の柔軟化（半日単位での取得が可能）
 ○介護のための所定労働時間の短縮措置等（介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上の利用が可能）
 ○介護のための所定外労働の制限[残業の免除]（対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設） など

問 13 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく介護休業などの仕事と介護の両立支援制度について、労働協約、就業規則等に明文化していますか。（☑は1つ）

- ①明文化している ②していない

問 14 過去3年間（H28.4.1～H31.3.31）に、従業員で介護を理由に退職した人はいましたか。（☑は1つ）

- ①いた ②いない ③わからない

問 15 仕事と介護を両立するため、育児・介護休業法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。(☑は1つ)

①有 ②無

(「①有」と回答した場合)
次の①～⑬の独自の制度について、該当するものをお答えください。

1 法定制度の上乗せ措置 (☑は1つ以上)	<input type="checkbox"/> ① 介護休業の上乗せ (内容:))
	<input type="checkbox"/> ② 介護休暇の上乗せ (内容:))
	<input type="checkbox"/> ③ 短時間勤務制度の上乗せ (内容:))
	<input type="checkbox"/> ④ 所定外労働の免除の上乗せ (内容:))
2 その他の独自の制度 (☑は1つ以上)	<input type="checkbox"/> ⑤ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)
	<input type="checkbox"/> ⑥ 訪問介護や通院の付添いなどの費用に対する助成
	<input type="checkbox"/> ⑦ 時間単位等の休暇制度
	<input type="checkbox"/> ⑧ フレックスタイム制度
	<input type="checkbox"/> ⑨ 転勤時の配慮
	<input type="checkbox"/> ⑩ 在宅勤務制度
	<input type="checkbox"/> ⑪ 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
	<input type="checkbox"/> ⑫ 介護を理由に退職した人の再雇用制度
	<input type="checkbox"/> ⑬ その他 (.....)

※ (内容:))に書ききれない場合は、参考となる貴事業所の資料を同封の上、返送してください。

(1) 介護休業について

問 16 広島県内の貴事業所の、過去1年間 (H30. 4. 1～H31. 3. 31) の介護休業の取得者数 (取得期間の内訳) は何人でしたか。

- ・ 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	取得者数	【うち取得期間 (法定の期間含む)】					
		1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
男性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人
女性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人

※ 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

問 17 介護休業制度に関連した課題は何ですか。(☑はいくつでも)

- 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事業所の経済的負担が大きい(負担内容:
- ⑧その他(.....)

(2) 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 18 過去3年間(H28.4.1~H31.3.31)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。(☑は1つ)

- ①いた
- ②いない
- ③わからない

問 19 現在、ダブルケアに直面している従業員はいますか。(☑は1つ)

- ①いる
- ②いない
- ③わからない

3 仕事と治療の両立

「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 20 「Team(チーム)がん対策ひろしま」登録制度を知っていますか。(☑は1つ)

- 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

IV 働き方改革

1 年次有給休暇

問 21 広島県内の貴事業所の、年次有給休暇の取得状況(H30年又はH30年度の実績)についてお尋ねします。次の(1)~(3)について、数を記入してください。

(1) 年次有給休暇付与対象者数 (広島県内の事業所)	(.....)人
(2) 付与日数の合計(全労働者分。H29年又はH29年度からの繰越分を除く) (広島県内の事業所)	(.....)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) (広島県内の事業所)	(.....)日

【回答例】

従業員が30人(全員フルタイム)の場合 〔付与日数:10日が1人,12日が2人,20日が27人
取得日数:15日が3人,10日が7人,5日が20人〕

(1) 年次有給休暇付与対象者数 30人

(2) 付与日数の合計 (10日×1人) + (12日×2人) + (20日×27人) =574日

(3) 1年間の取得日数の合計 (15日×3人) + (10日×7人) + (5日×20人) =215日

2 働き方改革の取組

問 22 貴事業所の、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組についてお尋ねします。

次の(1)～(5)について、該当するものをお答えください。

項目	選択肢
(1) 意義 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①大いにあると思う <input type="checkbox"/> ②少しはあると思う <input type="checkbox"/> ③意義があるとは思わない <input type="checkbox"/> ④わからない
(2) 具体的な取組 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①残業時間の削減 <input type="checkbox"/> ②休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> ③仕事と育児・介護などの両立 <input type="checkbox"/> ④業務改善（業務プロセスや業務内容の見直し、従業員のスキルアップなど） <input type="checkbox"/> ⑤時間や場所についての多様な働き方（短時間勤務、時差出勤、テレワークなど） <input type="checkbox"/> ⑥女性・高齢者など多様な人材の活用 <input type="checkbox"/> ⑦従業員の意識改善・研修等 <input type="checkbox"/> ⑧その他 <input type="checkbox"/> ⑨取組を実施していない
(3) 方針・目標 (☑はいくつでも)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>具体例（方針・目標）</p> <p>例1 業務効率化により、残業時間を削減する</p> <p>例2 計画的な休暇取得の奨励で、年次有給休暇取得日数の増加を目指す</p> <p>例3 従業員がイキイキと働くことのできる職場環境を目指す</p> </div> <input type="checkbox"/> ①国・県・市町などに提出する書類の中で定めている （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など） <input type="checkbox"/> ②経営者層、人事労務部署などが何らかの社内文書で定めている <input type="checkbox"/> ③企業理念や経営計画などに盛り込まれている <input type="checkbox"/> ④従業員に対し、口頭・メール・社内報・イントラネットなどで周知している <input type="checkbox"/> ⑤具体的な数値目標がある <input type="checkbox"/> ⑥定期的に見直しを行っている <input type="checkbox"/> ⑦そもそも方針・目標と言えるものがない
(4) 主な推進役 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①人事労務部署 <input type="checkbox"/> ②部署横断的な組織 <input type="checkbox"/> ③経営者層（社長・役員等） <input type="checkbox"/> ④特定の推進担当者（①～③を除く） <input type="checkbox"/> ⑤その他 <input type="checkbox"/> ⑥推進役はいない
(5) 従業員の意識・意見把握の方法 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> ②従業員アンケート <input type="checkbox"/> ③従業員への個別ヒアリング <input type="checkbox"/> ④労働組合（又は労働者の代表）との話し合い <input type="checkbox"/> ⑤事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置 <input type="checkbox"/> ⑥その他 <input type="checkbox"/> ⑦把握していない

問 23 貴事業所では、働き方についての取組を始めて、どのくらいの期間が経過していますか。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①5年以上	<input type="checkbox"/> ②2～4年
<input type="checkbox"/> ③1年	<input type="checkbox"/> ④取り組み始めたばかり
<input type="checkbox"/> ⑤今後取り組む予定・取組を検討中	<input type="checkbox"/> ⑥取り組む予定はない

問 24 貴事業所が、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組を進める際の課題について、該当するものをお答えください。(☑はいくつでも)

- ①取組に関する方針や目標の明確化
- ②取組方法・ノウハウ不足
- ③業務量に対する適正要員の確保
- ④管理職の意識改革や理解促進
- ⑤従業員の意識改革や理解促進
- ⑥社会的機運や取引先の理解不足
- ⑦設備や制度導入のコスト負担
- ⑧勤務管理の複雑化や運用の負荷
- ⑨就業規則等の変更手続の負荷
- ⑩取組を進めにくい社内の雰囲気
- ⑪社内コミュニケーションの円滑化
- ⑫その他 (.....)
- ⑬課題はない

3 その他

「広島県働き方改革実践企業認定制度」について

(平成 29 年度に広島県商工会議所連合会及び広島県商工会連合会が創設した、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組において、一定の成果や他社の模範となる独自の取組が認められた企業を認定する制度)

問 25 「広島県働き方改革実践企業認定制度」を知っていますか。(☑は 1 つ)

- ①制度を知っており、平成 30 年度中の申請を予定している (もしくは既に認定を受けている)
- ②制度を知っており、いずれ申請したいと考えている
- ③制度は知っているが、関心がない (申請の予定はない)
- ④制度について、聞いたことがない

「働き方改革・女性活躍発見サイト Hint! ひろしま」について

(平成 29 年度に広島県が開設した働き方改革・女性活躍に関する情報発信のための専用サイト。県内企業の優良事例や、働き方改革の取組マニュアル、従業員意識調査ツールなどを掲載している。)

問 26 サイト (働き方改革・女性活躍発見サイト Hint! ひろしま) を知っていますか。(☑は 1 つ)

- ①サイトを知っており、参考にしている
- ②サイトを知っており、閲覧をしたことがある
- ③サイトは知っているが、閲覧したことはない
- ④サイトについて、聞いたことがない

「イクボス」について

(職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス (仕事と生活の両立) を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司 (経営者・管理職) のこと。)

「イクボス同盟ひろしま」について

(広島県にイクボスの輪を広げ、イクボスを増やしていくために結成された企業同盟。同盟メンバーがイクボスとなるための意識改革や行動変革を率先して行うことで、社会全体にイクボスの輪を広げていくことを目的に、有志のメンバーが集まり、活動を展開。)

問 27 「イクボス」及び「イクボス同盟ひろしま」を知っていますか。(☑は 1 つ)

- ①両方とも知っている
- ②「イクボス」は知っているが「イクボス同盟ひろしま」は知らない
- ③両方とも知らない

問 28 「イクボス」を事業所内で推進していますか。(☑は 1 つ)

- ①推進している (管理職研修の実施等)
- ②社内に周知したことはあるが、推進はしていない
- ③推進する意義を感じていない

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 29 次の(1)(2)について、ハラスメントごとに該当するものをお答えください。

	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※
(1) 貴事業所の中で過去1年間 (H30.4.1~H31.3.31)にハラ スメント行為がありましたか。 (☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①あった <input type="checkbox"/> ②あったと思う <input type="checkbox"/> ③なかった (なかったと思う)			
(2) 貴事業所で講じているハラ スメント対策の有無 (☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無			

(「①有」と回答した場合)
次の①~⑫の講じている対策について、ハラスメントごとに該当するものをお答えください。(☑はいくつでも)

(3) 対策の内容	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※
① 就業規則等による方針の明文化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 社内報やパンフレット等広報啓発資料の 作成・配布	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 行為者に対する懲戒処分の明文化	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 相談窓口の設置	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 研修会の開催	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ 相談があった場合の迅速かつ適切な対応	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦ 事実関係が判明した場合の適切な措置の 実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨ 相談者・行為者等のプライバシーの保護	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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の短時間勤務・フレックスタイム制度など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 30 障害者を雇用していますか。(☑は1つ)

①雇用している ②雇用していない

問 31 障害者雇用を進める上での課題は何だと考えますか。(☑はいくつでも)

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

問 32 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)を活用していますか。(☑は1つ)

①活用している ②活用していない

2 高齢者

問 33 次の(1)(2)について、現在、65歳以上の高齢者を雇用していますか。該当するものをお答えください。

(1) 正社員 (☑は1つ)	(2) 非正規社員 (契約社員, パート, アルバイト等) (☑は1つ)
<input type="checkbox"/> ①雇用している <input type="checkbox"/> ②現在雇用していないが、今後検討する <input type="checkbox"/> ③現在も今後も雇用する予定がない	<input type="checkbox"/> ①雇用している <input type="checkbox"/> ②現在雇用していないが、今後検討する <input type="checkbox"/> ③現在も今後も雇用する予定がない
(「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」と回答した場合) 高齢雇用者に期待する役割・能力は何ですか。該当するものをお答えください。(☑は3つまで)	
<input type="checkbox"/> ①技術・技能, ノウハウの活用 <input type="checkbox"/> ②若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達 <input type="checkbox"/> ③従業員の補助	<input type="checkbox"/> ④時間外 (早朝・夕方以降)での活用 <input type="checkbox"/> ⑤軽作業等の高齢者に適した業務での活用 <input type="checkbox"/> ⑥その他 (.....)

3 外国人

問 34 外国人を雇用していますか。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①雇用している	<input type="checkbox"/> ②雇用していない
(「①雇用している」と回答した場合) 該当するものをお答えください。 (☑はいくつでも)	(「②雇用していない」と回答した場合) 今後の予定について、該当するものをお答えください。 (☑はいくつでも)
<input type="checkbox"/> ①技能実習 <input type="checkbox"/> ②留学生アルバイト <input type="checkbox"/> ③その他 (.....)	<input type="checkbox"/> ①特定技能の受入を検討中 <input type="checkbox"/> ②技能実習の受入を検討中 <input type="checkbox"/> ③留学生アルバイトの受入を検討中 <input type="checkbox"/> ④その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑤受入ニーズなし

4 若年者

問 35 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・雇用形態ごとに該当するものをお答えください。

	正社員	契約社員 (フルタイム)	パート・アルバイト
20歳代 (☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している
30歳代 (☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している
40歳代 (☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している
(「②やや不足している」「③不足している」と回答した場合) その理由は何ですか。雇用形態ごとに最も該当するものをお答えください。			
理 由	正社員 (☑は1つ)	契約社員 (フルタイム) (☑は1つ)	パート・ アルバイト (☑は1つ)
① 今以上の人件費をかけられない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
② 採用活動のための人材・時間がない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③ 採用条件に合う人材がない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④ 採用してもすぐに離職する	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤ 応募者が少ない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥ その他 (各欄ごとに記入してください)	{.....}	{.....}	{.....}

問 36 現在、第二新卒者を採用していますか。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①採用している	<input type="checkbox"/> ②採用していない
今後の採用見通しについて、該当するものをお答えください。(☑は1つ)	
<input type="checkbox"/> ①より積極的に採用したい <input type="checkbox"/> ②現状と同様に採用したい <input type="checkbox"/> ③現状よりは採用を抑えたい	<input type="checkbox"/> ①今後、積極的に採用したい <input type="checkbox"/> ②引続き、消極的である <input type="checkbox"/> ③未定

問 37 第二新卒を採用するメリットは何ですか。最も該当するものをお答えください。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①時期を問わず採用できる <input type="checkbox"/> ②キャリア人材より社風や制度になじみやすい <input type="checkbox"/> ③優秀な若手人材が採用できる <input type="checkbox"/> ④新卒採用に比べて育成コストが抑えられる <input type="checkbox"/> ⑤新卒採用の補填ができる <input type="checkbox"/> ⑥将来性があり、長く働くことができる <input type="checkbox"/> ⑦事業所の規模や知名度より仕事内容や社風を重視する人材が多い <input type="checkbox"/> ⑧その他 (.....)

5 大学生等のインターンシップ

問 38 過去1年間 (H30. 4. 1～H31. 3. 31) 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。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①有	<input type="checkbox"/> ②無										
次の(1)～(3)について、該当するものをお答えください。	次の(1)・(2)について、該当するものをお答えください。										
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%; padding: 5px;">(1) 時期 (☑は1つ)</td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> ①8～9月 <input type="checkbox"/> ②10～11月 <input type="checkbox"/> ③12～1月 <input type="checkbox"/> ④2～3月 <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....月) </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">(2) 期間 (☑は1つ)</td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> ①1日 <input type="checkbox"/> ②2～3日 <input type="checkbox"/> ③1週間 <input type="checkbox"/> ④1週間超～2週間 <input type="checkbox"/> ⑤2週間超～1か月 <input type="checkbox"/> ⑥1か月超 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">(3) 課題 (☑は1つ)</td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制 <input type="checkbox"/> ②受入プログラム作成 <input type="checkbox"/> ③学生の資質 <input type="checkbox"/> ④応募者が少ない <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....) </td> </tr> </table>	(1) 時期 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①8～9月 <input type="checkbox"/> ②10～11月 <input type="checkbox"/> ③12～1月 <input type="checkbox"/> ④2～3月 <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....月)	(2) 期間 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①1日 <input type="checkbox"/> ②2～3日 <input type="checkbox"/> ③1週間 <input type="checkbox"/> ④1週間超～2週間 <input type="checkbox"/> ⑤2週間超～1か月 <input type="checkbox"/> ⑥1か月超	(3) 課題 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制 <input type="checkbox"/> ②受入プログラム作成 <input type="checkbox"/> ③学生の資質 <input type="checkbox"/> ④応募者が少ない <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%; padding: 5px;">(1) 現在受け入れ ていない理由 (☑はいくつでも)</td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制が整わない <input type="checkbox"/> ②必要性を感じない(採用予定がない等) <input type="checkbox"/> ③受入プログラム作成が困難 <input type="checkbox"/> ④過去に受け入れたが現在止めている <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....) </td> </tr> <tr> <td style="padding: 5px;">(2) 今後の予定等 (☑は1つ)</td> <td style="padding: 5px;"> <input type="checkbox"/> ①受入れを検討中 <input type="checkbox"/> ②今後も受け入れるつもりがない </td> </tr> </table>	(1) 現在受け入れ ていない理由 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制が整わない <input type="checkbox"/> ②必要性を感じない(採用予定がない等) <input type="checkbox"/> ③受入プログラム作成が困難 <input type="checkbox"/> ④過去に受け入れたが現在止めている <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)	(2) 今後の予定等 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①受入れを検討中 <input type="checkbox"/> ②今後も受け入れるつもりがない
(1) 時期 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①8～9月 <input type="checkbox"/> ②10～11月 <input type="checkbox"/> ③12～1月 <input type="checkbox"/> ④2～3月 <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....月)										
(2) 期間 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①1日 <input type="checkbox"/> ②2～3日 <input type="checkbox"/> ③1週間 <input type="checkbox"/> ④1週間超～2週間 <input type="checkbox"/> ⑤2週間超～1か月 <input type="checkbox"/> ⑥1か月超										
(3) 課題 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制 <input type="checkbox"/> ②受入プログラム作成 <input type="checkbox"/> ③学生の資質 <input type="checkbox"/> ④応募者が少ない <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)										
(1) 現在受け入れ ていない理由 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①事業所内の受入体制が整わない <input type="checkbox"/> ②必要性を感じない(採用予定がない等) <input type="checkbox"/> ③受入プログラム作成が困難 <input type="checkbox"/> ④過去に受け入れたが現在止めている <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)										
(2) 今後の予定等 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①受入れを検討中 <input type="checkbox"/> ②今後も受け入れるつもりがない										

問 39 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。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①有	<input type="checkbox"/> ②無
-----------------------------	-----------------------------

6 非正規社員の処遇改善等

問 40 無期転換ルールを知っていますか。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①知っており内容も理解している	<input type="checkbox"/> ②知っているが内容はよくわからない	<input type="checkbox"/> ③知らない
--	--	--------------------------------

※ 「無期転換ルール」とは、労働契約法の改正により平成25年4月1日以降、有期労働契約が5年を超えて反復更新されたときは、労働者からの申し込みがあれば期間の定めのない労働契約に転換されるルールのことです。

問 41 非正規社員に対して無期転換ルールを周知していますか。(☑は1つ)

- ①周知している ②周知していない ③対象となる非正規社員が存在しない

問 42 貴事業所で実施している(1)非正規社員の処遇改善の取組について、該当するものをお答えください。
また、①～⑥の取組について、(2)過去1年間(H30.4.1～H31.3.31)に実績がある場合は、該当するものをお答えください。

(1) 非正規社員の処遇改善等の取組 (☑はいくつでも)	(2) 過去1年間の実績 (☑はいくつでも)
<input type="checkbox"/> ①正社員への転換(短時間・勤務地限定正社員等への移行を含む) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ②派遣社員の自社社員への採用 ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ③キャリアアップ(自己啓発支援, 社内教育訓練 等) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 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) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑤社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑥その他(.....) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑦特になし	

※ 「非正規社員」とは、契約社員、パート、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 43 貴事業所には、正社員・限定正社員への登用制度(社内規定への明文化等)がありますか。(☑は1つ)

- ①有
 ②無
 ③制度としてはないが、適任者がいれば随時実施している
 ④わからない

※ 限定正社員とは、「職種・職務」、「勤務地」、「勤務時間」について限定された正社員を指します。

VII 行政への要望

問 44 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。(☑は5つまで)

- 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女性の職場定着や登用に向けた, 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事業主の意識啓発
 ⑳その他(.....)

～ご協力ありがとうございました～
 6月19日(水)までにご返送くださいますようお願いいたします。