令和８年度広島県職場環境実態調査

事業主調査票

ID

記入上の注意

◆回答については、事業主又は人事・労務担当責任者が記入していただくようお願いします。

◆この調査は、従業員が 10 人以上の事業所を対象にしています。
・従業員が 10 人未満の場合は、下記の「調査票記入者」、「Ⅰ事業所の基本情報」を記入していただき、このページだけを返送してください。
・事業所の本社等に配付された場合は、調査対象となった事業所（調査票が送付された事業所）の状況を記入してください。

◆調査票は、原則「令和８年６月１日現在」で記入してください。

インターネット回答二次元コード

◆提出期限　６月 19 日（金）

◆次の①～④いずれかの方法により、返送していただくようお願いします。
①郵　送：同封の返信用封筒（切手不要）で返送
②ＦＡＸ：０８２−２４１−７５１０
③メール：kawashima_s@surece.co.jp
④インターネット：ＰＣ等から回答
・次のＵＲＬ又は右上の二次元コードから入っていただき、サイトに掲載の調査票により回答をお願いします。
回答いただく際には、はじめに調査票の右上に記載された ID の入力をお願いします。
ＵＲＬ：https://src.webcas.net/form/pub/src1/34_work_a

◆調査票に記入された回答については、統計処理し、施策の目的以外には使用いたしません。

◆広島県ＨＰの次の場所に「Q&A」を掲載していますので、お問い合わせの前に参考にご覧ください。
広島県公式ＨＰ（トップ）⇒組織で探す⇒商工労働局⇒雇用労働政策課⇒統計情報（広島県職場環境実態調査）

◆本調査に関するお問い合わせは下記までお願いします。

・調査受託機関：株式会社 サーベイリサーチセンター 広島事務所
・住　　所：広島県広島市中区立町２番２９号
・電　　話：０８２−２４１−７５２１
・メ　ー　ル：kawashima_s@surece.co.jp
・Ｆ　Ａ　Ｘ：０８２−２４１−７５１０
・受 付 時 間：９：００～１７：００（平日のみ）

※　本調査は、広島県商工労働局雇用労働政策課が(株)サーベイリサーチセンター広島事務所に委託して実施しています。

【調査票記入者】　　※　「調査票記入者」、「Ⅰ 事業所の基本情報」は、各項目の全てを記入してください。

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

Ⅰ　事業所の基本情報

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

企業常用雇用者（※３）	総数	正社員・正職員	非正規社員・パート社員
事業所の規模（※１）	人	人	人
うち、女性	人	人	人
広島県内事業所の規模（※２）	人	人	人
うち、女性	人	人	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）　「広島県内事業所の規模」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下さい。

（※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。（パートタイム労働者や、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　女性の役員・管理職

問１　現在（R8.6.1時点）の貴事業所における、役職ごとの人数を記入してください。
また、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）で、新たに役職に就いた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	
現在（R8.6.1時点）の人数	全体人数（広島県内）	人	人	人	人
	うち女性	人	人	人	人
過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）で、新たに役職に就いた人数	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、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職（事業所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。

※　「新たに役職に就いた人数」とは設問の「係長・主任相当職」～「役員」の４区分で役職が変わる昇進をした人数をいいます。

※　新たに役職員として採用した場合（外部登用等）は、「新たに役職に就いた人数」には含めません。

２　公正なキャリア形成支援

問２　貴事業所における、女性活躍推進に関しての現状や取組について、該当するものをお答えください。
（☑は**いくつでも**）

- □　①経営層や人事労務担当者がダイバーシティ経営（女性活躍推進など）の意義を認識している
- □　②労働時間適正化（長時間労働改善）の取組を実施している
- □　③経営層や人事労務担当者が、女性活躍推進に関する社内の取組方針設定や制度設計を目的とした情報収集を実施している
- □　④現状把握のため、従業員にアンケートなどを実施している
- □　⑤組織の意思決定に関する会議などで、女性活躍推進等の取組について議題に取り上げられている
- □　⑥経営トップが女性活躍推進の取組をリードし、従業員に向けて方針や宣言を周知している
- □　⑦女性が安心して働ける環境整備のための設備（トイレ、休憩所、作業設備など）を整備している
- □　⑧男女差のない人材育成制度や評価制度が整備されている
- □　⑨従業員に対し、キャリア形成を支援する取組（研修や支援施策）を性別や職種に関係なく実施している
- □　⑩管理職層に対し、職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等を実施している
- □　⑪短時間勤務やテレワークなど、場所や時間について柔軟な勤務を認める制度が整備されている
- □　⑫短時間勤務やテレワークなどの制度について、利用実績がある
- □　⑬女性活躍などの現状や課題、取組の方針について対外的に発信している（企業のHPや厚生労働省「女性活躍推進データベース」など）

Ⅲ　ワーク・ライフ・バランス

1　仕事と育児・仕事と介護の両立

育児・介護休業法（令和６年５月改正、令和７年４月１日から順次施行）
1　子の看護等休暇について、対象となる子の範囲の延長や取得事由の拡大等の見直し【令和７年４月１日施行】
2　所定外労働の制限（残業免除）の対象を小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大【令和７年４月１日施行】　等
3　育児期の柔軟な働き方を実現するための措置【令和７年 10 月１日施行】
4　妊娠・出産の申出時や子が３歳になる前の個別の意向聴取・配慮【令和７年 10 月１日施行】

次世代育成支援対策推進法（令和６年５月改正、令和７年４月１日から順次施行）
1　育児休業等の取得の状況の公表義務の対象を「常時雇用労働者 300 人超の事業主」まで拡大【令和７年４月１日施行】
2　従業員数 100 人超の企業に対して、一般事業主行動計画の策定時に「育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定」を義務化【令和７年４月１日施行】　等

問３　貴事業所における、仕事と育児・仕事と介護の両立についてお尋ねします。
次の(1)～(2)について、該当するものをお答えください。

	仕事と育児の両立	仕事と介護の両立
(1)　育児・介護休業法に基づく育児や介護休業など、仕事と育児・仕事と介護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明文化していない	□　①明文化している □　②明文化していない
(2)　過去３年間（R5.4.1～R8.3.31）で、従業員で出産・育児、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	□　①いた □　②いない □　③わからない

(1)　育児休業について

問４　貴事業所における、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）の育児休業の対象者と取得者（取得期間ごとの内訳）は何人でしたか。

○対象者数：　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。
　　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。
○取得者数：　育児休業及び出生時育児休業（以下「産後パパ育休」という）開始予定の申出をしている従業員、並びに産後パパ育休を取得した従業員も対象者数に含む。労働基準法第 65 条に基づく産前・産後休業のみを取得した人を除く。
※　育児休業には産後パパ育休も含むことから、同一労働者が同じ子について育児休業又は産後パパ育休を複数回取得した場合や、保育所に入所できずに期間を延長して取得した場合等は、１人とする。
　例：「産後パパ育休を取得、通常の育児休業も取得」→１人
　　「通常の育児休業を２回に分けて取得」→１人
　　「１歳まで育児休業を取得、保育所に入所できなかったため、１歳６ヶ月まで期間を延長」→１人
※　「産後パパ育休」とは
　出生後８週間以内の子を養育する産後休業期間中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後８週間以内の期間内で４週間（28 日）以内、分割２回までを限度として休業できる制度。企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含む。

区分	対象者	取得者	≪取得期間ごとの内訳（法定期間を含む。出生時育児休業を含む。）≫							
			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
女性（広島県内）	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性（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。

また、上記のうち、産後パパ育休の取得者（取得期間ごとの内訳）は何人でしたか。

区分	取得者	≪取得期間ごとの内訳（法定期間を含む。）≫			
		1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～3週間未満	3週間～4週間
男性（広島県内）	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５　過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）で、**育児休業とは別に**、男性が育児のために連続して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

【「①有」と回答した場合】対象者と取得者（取得期間ごとの内訳）は何人でしたか。

区分	対象者	取得者	≪取得期間ごとの内訳≫							
			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

※　該当者がいない場合は、「０」を記入してください。

(2)　介護休業について

問６　貴事業所における、過去１年間（R7.4.1～R8.3.31）の介護休業の取得者（取得期間ごとの内訳）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	≪取得期間ごとの内訳（法定期間を含む。）≫					
		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年以上
女性（広島県内）	人	人	人	人	人	人	人
男性（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。

(3)　県の登録制度について

問７　貴事業所では、「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」に登録していますか。（☑は**１つ**）

□　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ていない
□　⑤興味もなく登録も予定していない

※　「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」は仕事・介護・家庭の両立支援に取り組む企業等を、県が登録する制度です。
制度の詳細については、右の二次元コードをご確認ください。

２　仕事と治療の両立

問８　貴事業所における、仕事と治療（病気・不妊）の両立についてお尋ねします。
次の(1)・(2)について、該当するものをお答えください。

	（病気治療）	（不妊治療）	
(1)　仕事と治療（病気・不妊）の両立支援について、取り組んでいますか。（☑は**１つ**）	□①	□①	①取り組んでいる
	□②	□②	②現在、検討中である
	□③	□③	③取り組んでいない
【(1)で「①・②」のいずれかを回答した場合】 (2)　仕事と治療（病気・不妊）の両立支援として取り組んでいる（検討中である）内容について、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）	（病気治療）	（不妊治療）	
	□①	□①	①治療のための休暇・休職制度
	□②	□②	②柔軟な勤務を可能とする制度（勤務時間・場所）
	□③	□③	③支援制度を取りやすい環境づくり
	□④	□④	④会社や保険組合等が治療費用を助成する制度
	□⑤	□⑤	⑤休暇等で同僚に負荷がかからない仕組み
	□⑥	□⑥	⑥上司や同僚の理解を深めるための研修
	□⑦	□⑦	⑦人事等管理部門や専門家に相談できる体制
	□⑧	□⑧	⑧支援制度や相談窓口の従業員への周知
	□⑨	□⑨	⑨その他（病気：　　）
			（不妊：　　）

※　本調査において「病気治療」とは、私傷病である疾病を抱える従業員が、主治医の指示等に基づき治療を受けることを指します。

※　本調査において「不妊治療」とは、一般不妊治療や生殖補助医療など医師が行う妊娠のために必要な治療、医師が行う不育症の治療及びこれらのための事前の検査を含みます。

問９　貴事業所では、「Team（チーム）がん対策ひろしま」登録企業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

※　広島県では、「Team（チーム）がん対策ひろしま」登録企業制度を設けて、がんの知識の普及啓発、検診受診率の向上、仕事と治療の両立支援など、企業のがん対策を支援しています。
制度の詳細については、右の二次元コードをご確認ください。

Ⅳ　人的資本経営

1　年次有給休暇

問 10　貴事業所における、年次有給休暇の取得状況（R7.1.1～R7.12.31 又は R7.4.1～R8.3.31 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）	（　　人）
(2)　付与日数の合計（広島県内） ※　付与日数には、令和６年度の繰越分（R6.1.1～R6.12.31 又は R6.4.1～R7.3.31）は除いてください。	（　　日）
(3)　１年間の取得（消化）日数の合計（広島県内） ※　取得日数には、令和６年度の繰越分も含めてください。半日は切上げ。	（　　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７人、10 日が 20 人、５日が３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×７人）＋（10 日×20 人）＋（５日×３人）＝320 日

2　働き方改革の取組

「働き方改革」とは、働きやすさの整備に加えて、従業員が働きがいをもって意欲的・自律的に働くことのできる職場環境づくりに取り組むことです。（広島県による定義）

問 11　貴事業所における、働きやすい職場づくりに関する取組や働き方改革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。

(1) 意義 （☑は**１つ**）	□ ①大いにあると思う　□ ③意義があるとは思わない □ ②少しはあると思う　□ ④わからない
(2) 取り組んでいる内容 （☑は**いくつでも**）	□ ①残業時間の削減　□ ⑥女性・高齢者など多様な人材の活用 □ ②休暇の取得促進　□ ⑦障害のある方の活躍 □ ③仕事と育児・介護などの両立　□ ⑧従業員の意識改善・研修等 □ 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）　□ ⑨その他（　　） □ 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、副業・兼業など）　□ ⑩取組を実施していない
(3) 方針・目標 （☑は**いくつでも**）	※　具体例（方針・目標） 例１：業務効率化により、残業時間を削減する 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 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 □ 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）　□ 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 □ 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　□ ⑤具体的な数値目標がある □ ③企業理念や経営計画などに盛り込まれている　□ ⑥定期的に見直しを行っている □ 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**）	□ ①人事労務部署　□ ④特定の推進担当者（①～③を除く） □ ②部署横断的な組織　□ ⑤その他（　　） □ ③経営者層（社長・役員等）　□ 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**）	□ ①相談窓口の設置　□ ⑤事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置 □ ②従業員アンケート　□ ⑥その他（　　） □ ③従業員への個別ヒアリング　□ ⑦把握していない □ ④労働組合（又は労働者の代表）との話し合い

問 12　貴事業所における、働きがいのある職場づくりに関する取組についてお尋ねします。
次の(1)～(4)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)組織管理・業務管理	□ ①仕事の意義や重要性を説明する □ ②従業員の意見を経営計画に反映する □ ③提案制度などで従業員の意見を聞く □ ④責任ある仕事を任せ裁量権を与える	□ ⑤経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる □ ⑥経営情報等社内の重要事項を従業員と共有する □ ⑦その他（　　） □ ⑧取組を実施していない
(2)人材育成	□ ①業務に必要な知識やスキルが身につく研修等に参加させる □ ②外部の教育機関での学習奨励や時間の確保 □ ③計画的なＯＪＴの実施とその成果のチェック	□ ④社内の自主的勉強会や改善活動 □ ⑤上司以外の先輩担当者（メンター等）による相談 □ ⑥その他（　　） □ ⑦取組を実施していない
(3)評価・処遇	□ ①本人の希望をできるだけ尊重した配置をする □ ②評価やその理由を本人にフィードバックする □ ③努力・成果を適正に評価し、評価に基づく適正な処遇をする	□ ④評価について管理職と話し合う場など納得性を高める取組 □ ⑤内部・外部を問わず学び直した人材の積極的活用 □ ⑥雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（同一労働・同一賃金） □ ⑦その他（　　） □ ⑧取組を実施していない
(4)円滑な人間関係	□ ①連帯感やコミュニケーションを活性化する取組 □ ②仕事を通じた会社への貢献を認知・感謝する取組	□ ③職場の状況を把握する取組（アンケート・面談など） □ ④管理職に対してのマネジメントの指導・研修等 □ ⑤その他（　　） □ ⑥取組を実施していない

問 13　貴事業所では、働き方改革の取組を始めて、どのくらいの期間が経過していますか。(☑は**１つ**)

□ ①５年以上	□ ④取組を始めたばかり
□ ②３年～５年	□ ⑤今後取り組む予定・取組を検討中
□ ③最近（１年～２年）	□ ⑥取り組む予定はない

問 14　貴事業所における、現在の従業員の状況についてお尋ねします。
次の(1)～(10)について、該当するものをお答えください。(☑は**それぞれ１つ**)

区　分	① そう思う	② どちらかというとそう思う	③ どちらかというとそう思わない	④ そう思わない
(1) 経営理念に共感・共鳴している従業員が多い	□	□	□	□
(2) 上司と部下や、同僚間のコミュニケーションが円滑である	□	□	□	□
(3) 従業員の能力向上意欲が高い	□	□	□	□
(4) 従業員から改善提案などが多く出される	□	□	□	□
(5) 従業員の仕事への意欲が高い	□	□	□	□
(6) 従業員一人当たりの時間当たり生産性が高い	□	□	□	□
(7) 従業員同士がお互いを尊重し、助け合う雰囲気がある	□	□	□	□
(8) 従業員の労働時間や休暇取得状況は生活の充実に支障がない	□	□	□	□
(9) 従業員はライフステージに応じた柔軟な働き方ができている	□	□	□	□
(10) 従業員は仕事と生活のバランスがとれ、どちらも充実している	□	□	□	□

問 15　貴事業所における、働き方改革の取組による経営上の成果について、該当するものをお答えください。
(☑は**いくつでも**)

□ ①従業員の満足度の向上	□ ⑤就職希望者の質・量の向上
□ ②従業員の定着率の向上（新卒者や中途採用者における離職の減少など）	□ ⑥企業イメージや社会的評価の向上
□ ③組織の活性化（従業員のモチベーション向上、従業員の能力向上や資格取得促進など）	□ ⑦財務指標の向上（売上高や経常利益の向上など）
□ ④生産性の向上（業務効率化の促進、新しい商品やサービス・事業の開発、付加価値の向上など）	□ ⑧その他（　　） □ ⑨いずれにも該当しない

問 16　貴事業所の、働き方改革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設備や制度導入のコスト負担
- □ ⑦勤務管理の複雑化や運用の負荷
- □ ⑧就業規則等の変更手続の負荷
- □ ⑨社内コミュニケーションの円滑化
- □ ⑩その他（　　）
- □ ⑪課題はない

問 17　貴事業所の、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の取組で既に実施しているものについて、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

- □ ①在宅勤務
- □ ②モバイルワーク（顧客先や移動中など）
- □ ③サテライトオフィスの利用
- □ ④地域限定（転勤のない）正社員制度
- □ ⑤フレックスタイム制度
- □ ⑥時差出勤
- □ ⑦社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化
- □ ⑧副業・兼業
- □ ⑨週休３日制
- □ ⑩勤務時間インターバル制度
- □ ⑪時間単位の年次有給休暇
- □ ⑫その他（　　）

問 18　貴事業所の、テレワーク（在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスの利用をいう。以下同じ。）の実施・予定状況について、該当するものをお答えください。（☑は**１つ**）

- □ ①以前から制度があり、実施している
- □ ②コロナ禍を機に実施し、今後も継続する
- □ ③コロナ禍で実施したが、臨時的なもので制度化の予定はない
- □ ④現時点では実施していないが、制度導入を検討している
- □ ⑤導入する予定はない

【①・②・④と回答した場合】
テレワーク実施の目的や期待する効果として、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

- □ ①業務の生産性の向上
- □ ②従業員の移動時間の短縮
- □ ③育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応
- □ ④優秀な人材の雇用確保・流出防止
- □ ⑤従業員の自己管理能力の向上
- □ ⑥従業員のゆとりと健康的な生活の確保
- □ ⑦企業イメージの向上
- □ ⑧非常時（災害時、感染症流行時）の事業継続
- □ ⑨オフィスコスト・人件費（残業手当等）の削減
- □ ⑩その他（　　）

問 19　貴事業所の、テレワークを実施する上での課題について、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

- □ ①労働時間の管理
- □ ②押印（決裁）
- □ ③ペーパレス化が不十分
- □ ④テレワーク導入による効果の把握
- □ ⑤ICT 環境の整備
- □ ⑥情報セキュリティの確保
- □ ⑦業務の進捗状況等の管理
- □ ⑧人事評価が難しい
- □ ⑨テレワークに適した業務がない
- □ ⑩取引先等との関係
- □ ⑪上司・同僚とのコミュニケーション
- □ ⑫テレワークに対応した社内制度（ルール）づくり
- □ ⑬その他（　　）
- □ ⑭特にない

3　リスキリングの取組

問 20　貴事業所における、リスキリングの取組についてお尋ねします。
次の(1)・(2)について、該当するものをお答えください。

(1)　リスキリングに関する取組 （☑は**いくつでも**）	□ ①人材戦略の策定・リスキリングの方針決定 □ ②推進体制の整備、推進人材の確保 □ ③知識・スキルを習得する時間の確保 □ ④知識・スキルを習得する費用の負担 □ ⑤従業員のキャリア形成 □ ⑥従業員の主体的な学び直しの支援 □ ⑦社内・社外での研修の提供 □ ⑧社外での経験の提供	□ ⑨習得した知識・スキルの活用やリスキリングの促進につなげるための配置 □ ⑩リスキリングを踏まえた人事評価制度上の評価・処遇 □ ⑪人事評価制度以外での評価・処遇 □ ⑫その他（　　） □ ⑬取組を実施していない
(2)　リスキリングの取組を進める際の課題 （☑は**いくつでも**）	□ ①経営戦略と直結した人材戦略（人事施策）の策定 □ ②人事部門と事業部門間の連携 □ ③従業員の現有スキルの把握 □ ④従業員が身につけるべきスキルの明確化 □ ⑤リスキリング方針の従業員等への理解浸透 □ ⑥リスキリング推進のための環境整備	□ ⑦知識・スキルの習得機会の提供 □ ⑧リスキリングの取組を認める評価・処遇制度の構築や見直し □ ⑨その他（　　） □ ⑩課題はない

4　女性活躍の取組

問 21　貴事業所における、女性活躍の取組についてお尋ねします。
次の(1)・(2)について、該当するものをお答えください。

(1)　女性活躍に関する取組 （☑は**いくつでも**）	□ ①女性活躍推進に関する社内の取組方針設定や制度設計を目的とした情報収集 □ ②組織の意思決定に関する会議での女性活躍推進の取組についての議論の実施 □ ③経営層から組織内への女性活躍推進の取組に係る方針等の宣言 □ ④性別差のない人材育成制度や評価制度の整備 □ ⑤性別差のないキャリア形成を支援する取組（研修や支援施策）の実施	□ ⑥性別差のない育児休業取得推進を始めとする「仕事と家庭の両立」のための環境整備 □ ⑦管理職層に対する職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等の実施 □ ⑧女性活躍の現状や課題、取組の方針についての対外的な発信 □ ⑨その他（　　） □ ⑩取組を実施していない
(2)　女性活躍の取組を進める際の課題 （☑は**いくつでも**）	□ ①経営層・人事労務担当者の女性活躍に係る意義や重要性についての理解促進 □ ②女性が安心して働ける環境（トイレ、休憩所、作業設備など）の整備 □ ③性別差のない人事評価制度や昇進制度の整備 □ ④性別差のないキャリア形成を支援する取組（研修や支援施策）の整備 □ ⑤性別差のない育児休業取得推進を始めとする「仕事と家庭の両立」の理解促進	□ ⑥管理職層に対する職場環境整備や適切なマネジメントを目的とした研修等の整備 □ ⑦女性活躍の現状や課題、取組の方針についての対外的な発信 □ ⑧女性活躍に係るアンコンシャスバイアスの解消（経営層・人事労務担当者・管理職） □ ⑨女性活躍に係るアンコンシャスバイアスの解消（女性従業員自身） □ ⑩その他（　　） □ ⑪課題はない

Ⅴ　ハラスメント対策

問 22　貴事業所における、ハラスメント対策についてお尋ねします。
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※	カスタマーハラスメント※
(1)　貴事業所の中で過去1年間（R7.4.1～R8.3.31）にハラスメント行為がありましたか。（☑は**それぞれ１つ**）	□ ①あった □ ②あったと思う □ ③なかった（なかったと思う）	□ ①あった □ ②あったと思う □ ③なかった（なかったと思う）	□ ①あった □ ②あったと思う □ ③なかった（なかったと思う）	□ ①あった □ ②あったと思う □ ③なかった（なかったと思う）	□ ①あった □ ②あったと思う □ 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**）	□ ①有 □ ②無	□ ①有 □ ②無	□ ①有 □ ②無	□ ①有 □ ②無	□ ①有 □ ②無

【(2) で「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※	カスタマーハラスメント※
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な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。

※　本調査において「カスタマーハラスメント」とは、消費者や顧客による自己中心的で理不尽な要求や悪質ないやがらせ、クレームなどの迷惑行為、又は取引先等の労働者等からのパワーハラスメントをいいます。

Ⅵ　雇用

1　人材（従業員）の充足状況、確保

問 23　貴事業所における、人材（従業員）の充足状況等についてお尋ねします。
必要な人材（従業員数）が確保できていますか。職種や年代ごとに該当するものをお答えください。（☑は**それぞれ1つ**）

区　分		①不足	②やや不足	③確保できている	④やや過剰	⑤過剰
全体		□	□	□	□	□
正社員	10～20 歳代	□	□	□	□	□
	30 歳代	□	□	□	□	□
	40 歳代	□	□	□	□	□
	50 歳代	□	□	□	□	□
	60 歳代以上	□	□	□	□	□
経営管理職		□	□	□	□	□
一般事務職		□	□	□	□	□
専門技術職		□	□	□	□	□
生産労務職		□	□	□	□	□
販売・サービス職		□	□	□	□	□

問 24　問 23 で回答いただいた充足状況は、事業に影響を与えていますか。（☑は**１つ**）

□ ①影響なし　□ ②今後影響の懸念あり　□ ③影響あり　□ ④大きな影響あり

【「③影響あり」、「④大きな影響あり」と回答した場合】何に影響を与えていますか。
該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□ ①新規事業への進出
□ ②既存事業の継続
□ ③既存事業の新規需要への対応
□ ④既存事業の製品・サービスの提供量・期間・範囲の維持、既存事業の製品・サービスの質の維持
□ ⑤人材育成（技術・ノウハウの伝承等も含む）
□ ⑥職場環境（時間外や休暇取得、意欲への影響等）
□ ⑦コストの増加
□ ⑧その他（　　）

問 25　令和７年６月と比較し、人材の充足状況の変化をお答えください。（☑は**１つ**）

□ ①大変改善している
□ ②少し改善している
□ ③変化なし
□ ④少し悪化している
□ ⑤大変悪化している

問 26　職場環境の生産性向上（DX 化の推進等）や採用活動の支援など、本県の取組を知っていますか。
また、活用していますか。（☑は**１つ**）

□ ①知っていて、活用している　□ ②知っているが、活用していない　□ ③知らない

※　「採用活動の支援」とは、県が運営する求人情報サイト「ひろしまワークス」、広島県プロフェッショナル人材戦略拠点による採用支援などの取組のことです。

問 27　貴事業所では、従業員を募集・採用するとき、どのような採用ルートを活用していますか。
職種ごとに該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

区　分	①ハローワーク	②人材会社等の民間機関	③求人サイトへの登録	④自社ホームページ・SNS	⑤求人情報誌・新聞折込等の広告	⑥合同企業説明会等への参加	⑦他社、他経営者や従業員等からの紹介	⑧掲示、ポスター	⑨パート等から登用	⑩その他
正社員（新卒）	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□（　　）
正社員（中途）	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□（　　）
パート・契約社員等	□	□	□	□	□	□	□	□	□	□（　　）

2　配慮が必要な求職者・従業員の対応

問 28　貴事業所では、配慮が必要な求職者・従業員の雇用をしていますか。
区分ごとに該当するものをお答えください。（☑は**それぞれ１つ**）

区　分	①十分雇用している	②雇用しているがさらに採用してもよい	③雇用したいが採用できていない	④雇用してもよいが採用していない	⑤雇用しない
(1) 障害のある方	□	□	□	□	□
(2) 病気療養中の方	□	□	□	□	□
(3) 65 歳以上の高齢者	□	□	□	□	□
(4) 管理職経験を持たないミドルシニア層の方	□	□	□	□	□
(5) 就職氷河期の影響で不本意に非正規雇用が続いている方	□	□	□	□	□
(6) 49 歳以下のひきこもり者（学校中退や早期離職などにより社会経験が不足している方）	□	□	□	□	□
(7) 育児中の方	□	□	□	□	□
(8) 介護中の方	□	□	□	□	□

問 29　配慮が必要な求職者・従業員の雇用を進める上での課題は何だと考えますか。（☑は**３つまで**）

□　①配慮が必要な方を雇用するイメージやノウハウがない
□　②採用応募がない
□　③採用時に適性や能力を十分に把握することが難しい
□　④会社内に適当な仕事がない
□　⑤短時間勤務など勤務時間の配慮が難しい
□　⑥休暇・休憩など健康・体力面等への配慮が難しい
□　⑦安全衛生面（作業環境・設備等）のリスクが大きい
□　⑧早期離職のリスクが大きい
□　⑨受入現場に支援・配慮する余力がない
□　⑩社内にジョブコーチ（職場適応援助者）・相談員等の配置が困難
□　⑪経営者が多様性のある雇用が必要と考えていない

問 30　配慮が必要な求職者を採用する際に重視する点は何ですか。（☑は**３つまで**）

□　①経験の有無
□　②業務への適応力
□　③企業文化・社風等になじむ人柄
□　④社内の年齢バランス
□　⑤人材育成の見通し
□　⑥これまでの経歴
□　⑦その他（　　）

問 31　配慮が必要な求職者の雇用に関する相談支援機関を活用していますか。
区分ごと該当するものをお答えください。（☑は**それぞれ１つ**）

区分	①活用している	②知っているが活用していない	③知らない
(1) 障害者就業・生活支援センター（略称「ナカポツ」）	□	□（理由　　）	□
(2) 移行支援事業所	□	□（理由　　）	□
(3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（略称「JEED」）	□	□（理由　　）	□
(4) JEED 広島支部　広島障害者職業センター	□	□（理由　　）	□
(5) 障害者職業能力開発校	□	□（理由　　）	□
(6) 特別支援学校	□	□（理由　　）	□
(7) 公益財団法人産業雇用安定センター（略称「ジョブ産雇」）	□	□（理由　　）	□
(8) 働きたい人全力応援ステーション（略称「はたすて」）	□	□（理由　　）	□
(9) 地域若者サポートステーション（略称「サポステ」）	□	□（理由　　）	□
(10) ハローワーク	□	□（理由　　）	□

問 32　配慮が必要な求職者・従業員の雇用について、希望する支援策はありますか（☑は**いくつでも**）

□　①雇入れの際の助成制度
□　②外部の支援機関の助言や援助等
□　③求職者・従業員と企業の双方が相談できる相談窓口
□　④採用マッチングの支援
□　⑤その他（　　）

3　外国人

問 33　貴事業所では、外国人を雇用していますか。（☑は**1つ**）

□①「技能実習」と「特定技能」の外国人を雇用している
□②「技能実習」の外国人を雇用している
□③「特定技能」の外国人を雇用している
□④「技能実習」や「特定技能」の外国人は雇用していないが、その他の在留資格の外国人は雇用している
□⑤外国人を雇用していないが、雇用を検討している　または雇用の予定がある
□⑥外国人を雇用しておらず、雇用の検討もしていない

【①～③と回答した場合】
外国人が働きがいを感じられるように、取り組んでいることはありますか。
該当するものをお答えください。（☑は**1つ**）

□　①有　　□　②無

【「②無」と回答した場合】
理由について、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□①取り組みたいが、どのようなことをすればよいのか分からない
□②事務的・経済的な負担が大きい
□③業務が忙しく時間を確保できない
□④日本人との不公平感が生まれることに懸念がある
□⑤外国人のことは監理団体や登録支援機関に任せている
□⑥何もしなくても意欲的に働いてくれている
□⑦必ずしも意欲的である必要はない
□⑧その他（　　）

問 34　外国人の雇用について、行政に希望する支援はありますか。（☑は**いくつでも**）

□①外国人の受入れや職場定着についての企業の優良事例の紹介
□②育成就労制度や特定技能制度などの外国人の就労に係る制度の解説
□③外国人の日本語能力や技能の習得・向上に係る支援
□④外国人が受ける日本語能力や技能に係る試験に対する費用補助
□⑤外国人の雇用に関する相談・アドバイス
□⑥外国人の雇用に係る手続きの簡素化
□⑦外国人と企業のマッチング支援
□⑧外国人と地域社会の交流・共生に対する支援
□⑨外国人の住居の確保に対する支援
□⑩その他（　　）

4　奨学金返済支援について

問 35　従業員に対する奨学金返済支援制度（返済の負担を軽減するために手当等を給付する社内制度。以下「制度」）を導入する企業が増えていますが、貴事業所における制度の導入状況について、該当するものをお答えください。（☑は１つ）

□　①すでに導入している
□　②導入を前提で検討している
□　③導入の要否を検討している
□　④まだ検討していないが、興味がある
□　⑤制度について知らない
□　⑥制度は知っているが、導入の予定はない

【②～⑥と回答した場合】
課題や制度導入までにいたらない理由について、該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□　①他従業員との不公平感がでてしまうことが心配
□　②対象となる従業員がいない
□　③手当の元となる財源の確保ができない
□　④導入により、企業側の事務的負担が増える
□　⑤導入を検討、策定する時間がない
□　⑥企業内等で検討しているが、時間を要している
□　⑦その他（　　）

５　非正規社員の処遇改善等

問 36　貴事業所における、非正規社員の処遇改善等についてお尋ねします。
無期転換ルールを知っていますか。（☑は**１つ**）

□ ①知っており内容も理解している　□ ②知っているが内容はよくわからない　□ 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 37　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

Ⅶ　行政への要望

問 38　男女がともに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育児休業制度の充実
□ ②介護休業制度の充実
□ ③保育所や学童保育等の充実
□ ④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の相互が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織）の設置・充実
□ ⑤介護施設や介護サービス等の充実
□ ⑥男女平等における雇用や労働条件の確保等の啓発強化
□ ⑦職業指導や職業訓練等の充実
□ ⑧完全週休２日制の普及啓発
□ ⑨働きやすさや働きがい向上の環境整備のためのアドバイザー等の派遣
□ ⑩採用活動や職場定着に関するセミナー等の実施
□ ⑪労働者を対象とした相談体制の整備
□ ⑫事業主を対象とした働きやすい職場づくりに関するセミナー等の実施
□ ⑬県ＨＰ等を活用した取組事例等の紹介
□ ⑭雇用や労働に関する情報提供
□ 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（　　）

～ご　協　力　あ　り　が　と　う　ご　ざ　い　ま　し　た～
６月 19 日（金）までにご返送くださいますようお願いします。