令和８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

記入上の注意

◆回答については、貴事業所のパートタイム従業員が回答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、回答せず破棄してください。

インターネット回答
二次元コード

◆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。

◆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。
URL：https://src.webcas.net/form/pub/src1/34_work_d

◆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⇒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。

Ⅰ　あなたの働いている事業所（会社等）とあなたご自身のことについて

※太枠は必ず記入してください。

あなたの働いている事業所（会社等）の業種は、次のうちどれですか。 ※　**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）

あなたの働いている事業所（会社等）の従業員数はどのくらいですか。	□　①10～29 人 □　②30～49 人 □　③50～100 人 □　④101～300 人 □　⑤301 人以上

※　県内外を問わず本社・支店・営業所・工場・店舗など、全ての事業所を合せた人数でお答えください。

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その他（　　）

あなたの役職は、次のうちどれですか。	□　①一般社員 □　②主任・係長・リーダー級 □　③管理職［課長クラス以上］ □　④その他（　　）

※　「管理職」とは、事業所で、通常「部長」又は「局長」と呼ばれる者で、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等が同等の者）、及び通常「課長」と呼ばれる者で、２係以上若しくは 10 人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等が同等の者）のことです。

あなたの性別は、何ですか。	□　①男性　　□　②女性

あなたの年齢は、次のうちどれですか	□　①24 歳以下 □　②25 歳～29 歳 □　③30 歳～34 歳 □　④35 歳～40 歳 □　⑤41 歳～50 歳 □　⑥51 歳～60 歳 □　⑦61 歳以上

あなたの現在の勤務先のおおよその勤続年数は、次のうちどれですか。	□　①半年未満 □　②半年以上～1 年未満 □　③１年以上～３年未満 □　④３年以上～５年未満 □　⑤５年以上～10 年未満 □　⑥10 年以上

Ⅱ　あなたの就業状況・就業意識について

問１　コロナ禍の前と今とでは、就業意識に変化はありましたか。（☑は**１つ**）

□　①有　　□　②無

【「①有」と回答した場合】その変化は何ですか。該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□　①勤務場所にとらわれない働き方をしたい気持ちが高まった
□　②勤務時間を柔軟に配分できる働き方をしたい気持ちが高まった
□　③副業への興味が高まった
□　④仕事より生活を重視したい気持ちが高まった
□　⑤その他（　　）

問２　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。（☑は**３つまで**）

□　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被扶養者範囲内にしたいから
□　⑩資格取得等他の目的があるから
□　⑪その他（　　）

問３　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。（☑は**１つ**）

□　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、社会保険（年金、健康保険等）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公的年金の受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４　あなたが次に就業するとしたら、どのような雇用形態を希望しますか。（☑は**１つ**）

□　①正社員
□　②短時間正社員
□　③勤務地が限定された正社員
□　④パート・アルバイト
□　⑤派遣労働者
□　⑥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が、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５　問４で回答した雇用形態を希望する理由は何ですか。（☑は**３つまで**）

□　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裁量が大きくやりがいのある仕事に就きたい
□　⑦資格・技能を活かしたい
□　⑧家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい
□　⑨その他（　　）

問６　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７　あなたの事業所には、正社員・限定正社員への登用制度がありますか。（☑は**１つ**）

□　①ある
□　②ない
□　③制度はないが、正社員・限定正社員採用時に優先的に採用されている
□　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。（以下同様）

問８　あなたの事業所に正社員・限定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。（☑は**１つ**）

□　①利用したい　　□　②利用したくない

【「②利用したくない」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**３つまで**）

□　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や被扶養者範囲内にしたいから
□　⑧その他（　　）

問９　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。（☑は**３つまで**）

□ ①給料、収入が少ない	□ ⑩仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい
□ ②勤務時間が長い	□ ⑪福利厚生制度が正社員との差が大きい
□ ③休日が少ない	□ ⑫いつ解雇されるかわからない
□ ④仕事にやりがいがない	□ ⑬一定年数で契約が更新されず打ち切りになる
□ ⑤仕事が自分の能力や性格に合わない	□ ⑭不満や不安はない
□ ⑥自分の能力や実績が評価されない	□ ⑮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
□ 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充分である	□ ⑯再就職等に際して正社員以外の職歴が評価されない（されにくい）
□ ⑨正社員としての採用等昇進・昇格システムがない	□ ⑰その他（　　）

問 10　義務教育課程（小学校・中学校）時代に、広島県内に在住していましたか。（☑は**１つ**）

□ ①広島県内在住（一部期間の者も含む）　□ ②広島県外に在住

【「①広島県内在住（一部期間の者も含む）」と回答した場合】
県内事業所について知る機会がありましたか。該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□ ①授業で先生から聞いた	□ ⑤保護者・親族・友人等から話を聞いた
□ ②授業に事業所社員が来て話をした	□ ⑥その他（　　）
□ ③授業で工場見学等に行った	□ ⑦機会はなかった・覚えていない
□ ④個人で工場見学等に行った	

問 11　【高等学校を卒業している方はお答えください。それ以外の方は、問 12 へ進んでください。】
高等学校は広島県内所在ですか。（☑は**１つ**）

□ ①広島県内所在（一部期間の者も含む）　□ ②広島県外所在

【「①広島県内所在（一部期間の者も含む）」と回答した場合】
広島県内事業所の具体的な仕事内容や社会人の生活について知る機会がありましたか。
該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□ ①授業で先生から聞いた	□ ⑤保護者・親族・友人等の職場を見学した
□ ②授業に事業所社員が来て話をした	□ ⑥その他（　　）
□ ③授業で職場体験等に行った	□ ⑦機会はなかった・覚えていない
□ ④保護者・親族・友人等から話を聞いた	

問 12　【最終学歴が専門学校・短期大学・高等専門学校・大学・大学院卒の方のみお答えください。それ以外の方は、問 13 へ進んでください。】
高校生の時に「将来やりたい仕事」はありましたか。（☑は**１つ**）

□ ①やりたい仕事があった　□ ②やりたい仕事はなかった

【「①やりたい仕事があった」と回答した場合】
次の(1)(2)について、該当するものをお答えください。

(1)　進学先（専攻等）を選択するときに、「将来やりたい仕事」との関係を考えましたか。（☑は**１つ**）	□ ①仕事に関係しそうな進学先を選んだ □ ②仕事と進学先の関係は考えなかった □ ③わからない・覚えていない
(2)　やりたい仕事を考えるとき、影響を受けたと思うことは何ですか。（☑は**いくつでも**）	□ ①両親の話　□ ⑧SNS に掲載されている情報 □ ②祖父母や親戚の話　□ ⑨ゲームからの情報 □ ③友人・先輩の話　□ ⑩アルバイトやボランティアの体験 □ ④高校等教員、大学職員・教授の話　□ ⑪工場等見学 □ ⑤本や漫画からの情報　□ ⑫インターンシップ・職場体験 □ ⑥テレビや映画からの情報　□ ⑬その他（　　） □ ⑦WEB サイトに掲載されている情報

問 13(1)　就職・転職の際に、活用した情報・サービスで該当するものを選んでください。（☑は**いくつでも**）

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

問 13(2)

【問 13(1)で、「④自社ホームページ・ＳＮＳ」と回答した場合】
事業所の採用ホームページ・ＳＮＳで発信していて欲しい情報、就職・転職の際に探した情報は何でしたか。該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□ ①勤務・労働条件（給与、労働時間）	□ ⑦入社後の昇進・昇格
□ ②休暇日数（取得率）	□ ⑧社風（社の雰囲気）
□ ③具体的な仕事内容	□ ⑨事業所が求める人物像と自分が一致した
□ ④勤務地	□ ⑩経営ビジョン・経営理念（事業所の将来性を感じた）
□ ⑤福利厚生（様々な割引・助成・補助等の制度）	□ ⑪事業所の経営上の強み（事業所の安定性を感じた）
□ ⑥入社後の教育・研修体制	□ ⑫その他（　　）

問 13(3)

【問 13(1)で、「④自社ホームページ・ＳＮＳ」と回答した場合】
探した情報がなかった場合に、その事業所に対する志望度が下がったり、応募を諦めたことがありますか。該当するものをお答えください。（☑は**１つ**）

□ ①ある	□ ②ない

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 14　キャリアアップについて、どう思いますか。（☑は**１つ**）

□ 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、仕事にやりがいが持てると思う
□ ⑤その他（　　）

問 15　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。（☑は**１つ**）

□ 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 16　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。（☑は**３つまで**）

□ ①責任ある仕事を任せる	□ ⑦女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入
□ ②管理職への積極的登用	□ 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
□ ③会議等への女性の出席機会の拡大	□ ⑨男性も含めた職場での長時間労働の見直し
□ ④女性に対する教育訓練や研修の充実	□ ⑩両立しながら管理職として活躍する女性との交流の場
□ ⑤仕事と家庭の両立支援	□ ⑪経営トップの積極的なメッセージの発信
□ ⑥仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う	□ ⑫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、子が１歳に達するまでの間に労働者が申し出ることにより、育児休業を取得することができる制度です。また、子が１歳以降、保育所に入れないなどの一定の要件を満たす場合、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、さらに、１歳６か月以後も、保育園等に入れない等の場合には、育児休業期間を最長２歳まで延長できます。

問 17　あなたは、パートタイム労働者も、※一定の要件を満たせば育児休業を取得できることを知っていますか。（☑は**１つ**）

□　①知っている　　□　②知らない

※一定の要件：子が１歳６か月に達するまでに労働契約が終了し、更新されないことが明らかでないこと。
（労使協定の締結により、１週間の所定労働日数が２日以下の労働者は対象外となる場合がある）

問 18　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。（☑は**１つ**）

□　①利用しようと思う　　□　②利用しない

【「②利用しない」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**３つまで**）

□　①子どもの世話をしてくれる人がいるから
□　②職場の制度が整備されていないので申請しにくいから
□　③職場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有給休暇等で対応できるから
□　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 19　【育児休業を取得された方のみお答えください。それ以外の方は、問 20 へ進んでください。】
ご自身の取得期間についてどう思いますか。（☑は**１つ**）

□　①十分だった
□　②やや十分だった
□　③どちらとも言えない
□　④やや不十分だった
□　⑤不十分だった

【「④やや不十分だった」または「⑤不十分だった」と回答した場合】
十分な期間を取得しなかった理由について、該当するものをお答えください。（☑は**３つまで**）

□　①上司や同僚へ気兼ねしたため
□　②収入面の不安があったため
□　③復職後同じ仕事に就けるかの不安があったため
□　④仕事の能力低下の不安があったため
□　⑤勤務評定の低下の不安があったため
□　⑥職場内で、男性が長く取得した前例がないため
□　⑦周囲に「育児は女性の役割」という意識があったため

問 20　【今後育児休業を取得する方または取得経験のある方のみお答えください。それ以外の方は、問 21 へ進んでください。】
ご自身が希望する取得期間はどのくらいですか。（☑は**１つ**）

□　①１週間未満
□　②１週間以上１ヶ月未満
□　③１ヶ月以上３ヶ月未満
□　④３ヶ月以上６ヶ月未満
□　⑤６ヶ月以上

問 21　【配偶者が育児休業を取得された方のみお答えください。それ以外の方は、問 22 へ進んでください。】
配偶者の取得期間についてどう思いますか。（☑は**１つ**）

□　①十分だった
□　②やや十分だった
□　③どちらとも言えない
□　④やや不十分だった
□　⑤不十分だった

【「④やや不十分だった」または「⑤不十分だった」と回答した場合】
配偶者が十分な期間を取得しなかった理由について、該当するものをお答えください。（☑は**３つまで**）

□　①配偶者の上司や同僚へ気兼ねしたため
□　②収入面の不安があったため
□　③配偶者が復職後同じ仕事に就けるかの不安があったため
□　④配偶者の仕事の能力低下の不安があったため
□　⑤配偶者の勤務評定の低下の不安があったため
□　⑥配偶者の職場内で、男性が長く取得した前例がないため
□　⑦周囲や配偶者に「育児は女性の役割」という意識があったため

問 22　【今後配偶者が育児休業を取得する方または取得経験のある方のみお答えください。それ以外の方は、問 23 へ進んでください。】

配偶者に希望する取得期間はどのくらいですか。（☑は**１つ**）

- □ ①１週間未満
- □ ②１週間以上１か月未満
- □ ③１か月以上３か月未満
- □ ④３か月以上６か月未満
- □ ⑤６か月以上

問 23　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。（☑は**１つ**）

- □ ①取得した方がよい
- □ ②できれば取得した方がよい
- □ ③取得しない方がよい
- □ ④その他（　　）

【「③取得しない方がよい」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**１つ**）

- □ 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、事業所にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。（☑は**いくつでも**）

- □ 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できる制度です。

問 25　あなたは、介護休業制度を知っていますか。（☑は**１つ**）

- □ 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、もし家族の介護が必要となったら、介護休業制度を利用しようと思いますか。（☑は**１つ**）

- □ ①利用しようと思う
- □ ②利用しない

【「②利用しない」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**３つまで**）

- □ ①介護をしてくれる人がいるから
- □ ②職場の制度が整備されていないので申請しにくいから
- □ ③職場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 27　介護をしながら働き続けるためには、法定の介護休暇や半日単位等の休暇制度に加えて、事業所にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。（☑は**いくつでも**）

- □ ①短時間勤務制度
- □ ②始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ
- □ ③フレックスタイム
- □ ④転勤時の配慮
- □ ⑤在宅勤務制度
- □ ⑥介護サービス費用等に対する助成
- □ ⑦介護を理由に退職した人の再雇用制度
- □ ⑧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
- □ ⑨所定外労働の免除
- □ ⑩その他（　　）

3　仕事と家庭の両立

問 28　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。（☑は**3つまで**）

- □ 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（　　）

4 ダブルケア

「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 29　ダブルケアという言葉を知っていますか。（☑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

問 30　働きながらダブルケアに直面したことがありますか。（☑は**1つ**）

- □ ①現在直面中である
- □ ②現在直面していないが過去に経験したことがある
- □ ③ダブルケアに直面していない（将来不安である）
- □ ④ダブルケアに直面していない（将来不安がない）

問 31　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。（☑は**いくつでも**）

- □ 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ダブルケアに直面した従業員への助成制度（財政的支援）
- □ ④育児と介護をテーマとしたハンドブック
- □ ⑤ダブルケア当事者同士がつながり支え合うことができる場
- □ ⑥柔軟に働ける職場づくり（働き方改革）の後押し
- □ ⑦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）
- □ ⑧その他（　　）

Ⅵ　働き方改革

問 32　あなたの働いている職場は、ライフスタイルに応じた多様な働き方や、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方ができるなど、働きやすい職場ですか。（☑は**１つ**）

□　①そう思う　　□　②少しはそう思う　　□　③そう思わない　　□　④わからない

【「①そう思う」「②少しはそう思う」と回答した場合】
あなたは、会社のどのような取組によって、働きやすいと感じていますか。
該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□　①残業時間の削減
□　②休暇の取得促進
□　③仕事と育児・介護などの両立のための制度運用
□　④業務改善（業務プロセスや業務内容の見直しなど）
□　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）
□　⑥女性・高齢者など多様な人材の活用
□　⑦障害のある方の活躍
□　⑧職場の安全管理、作業環境の改善、従業員の健康増進など安全衛生に関する取組
□　⑨コミュニケーション活性化、管理職からの支援などによる円滑な人間関係の構築
□　⑩その他（　　）

問 33　あなたは、職場との連帯感や信頼、会社や仕事への誇り、仕事を通じた貢献や自己実現など、働きがいを感じながら、意欲的かつ自律的に仕事に取り組むことができていますか。（☑は**１つ**）

□　①そう思う　　□　②少しはそう思う　　□　③そう思わない　　□　④わからない

【「①そう思う」「②少しはそう思う」と回答した場合】
あなたは、会社のどのような取組によって、働きがいがあると感じていますか。
該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□　①経営方針やビジョンの周知、従業員の意見の経営計画への反映などの組織運営
□　②提案制度などで従業員の意見を聞く、責任ある仕事を任せ裁量権を与えるなどの業務管理
□　③研修や社内勉強会への参加推奨、計画的な OJT の実施などによる人材育成
□　④本人の希望を尊重した配置、努力・成果に対する適正な評価・処遇、評価のフィードバックなど
□　⑤職場の安全管理、作業環境の改善、従業員の健康増進など安全衛生に関する取組
□　⑥コミュニケーション活性化などによる円滑な人間関係の構築
□　⑦リーダーシップ、コミュニケーションなど、管理職等による効果的なマネジメント
□　⑧その他（　　）

問 34　あなたの働いている職場は、障害のある方や高齢者、病気療養中の方など、配慮が必要な従業員も含めて、誰もが働きやすい環境がありますか。（☑は**１つ**）

□　①そう思う　　□　②少しはそう思う　　□　③そう思わない　　□　④わからない

【「②少しはそう思う」「③そう思わない」「④わからない」と回答した場合】
あなた自身が病気療養が必要になったり、事故等で障害を負ったりしたときに、どのような配慮や制度があれば働き続けられると思いますか。該当するものをお答えください。（☑は**いくつでも**）

□　①短時間勤務制度や、勤務時間の柔軟な設定の配慮
□　②休暇・休憩など健康・体力面等への配慮
□　③安全衛生面（作業環境・設備等）の配慮
□　④配置転換や、職場に余力のある人員配置
□　⑤社内の支援者や、外部支援者に相談できる体制、窓口の整備
□　⑥経営者や管理職の意識変革
□　⑦その他（　　）

Ⅶ　ハラスメント　セクシュアルハラスメント、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

問 35　次の(1)～(5)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)　現在の職場で、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)　あなた自身が、現在の職場で過去１年間(R7.4.1～R8.3.31)にハラスメント行為を受けたことがありますか。(☑は**それぞれ１つ**)	□ ①受けた □ ②受けたことはない	□ ①受けた □ ②受けたことはない	□ ①受けた □ ②受けたことはない	□ ①受けた □ ②受けたことはない	□ ①受けた □ ②受けたことはない

【ハラスメント行為を「①受けた」と回答した場合】
次の(3)(4)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。

(3) あなたが受けたハラスメントはどのような内容ですか。(☑は**いくつでも**)

セクシャル ハラスメント	□ 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（　　）
パワー ハラスメント	□ ①暴行を受けた □ ②ひどい暴言を受けた □ ③仲間外れにされた □ 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私的なことに過度に立ち入られた □ ⑥能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた □ ⑦その他（　　）
マタニティ ハラスメント	□ ①妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた □ ②妊娠を相談できる職場環境がなかった □ ③妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた □ ④妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた □ ⑤妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた	□ ⑥妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた □ ⑦妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた □ ⑧妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された □ ⑨その他（　　）
パタニティ ハラスメント※	□ ①育児休業等制度利用にともない、心無い言葉を言われた □ ②育児休業等制度利用にともない、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導などをされた □ ③育児休業等制度利用にともない、残業や重労働などを強いられた □ ④育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた □ ⑤育児休業等制度利用にともない、望まない異動をさせられた □ ⑥育児休業等制度利用にともない、給料を減らされた □ ⑦育児休業等制度利用にともない、雇用形態を変更された □ ⑧その他（　　）	
カスタマー ハラスメント※	□ ①暴言を受けた □ ②何回も同じ内容を繰り返すクレームを受けた □ ③権威的（説教）な態度をされた □ ④威嚇・脅迫を受けた □ ⑤長時間拘束された	□ ⑥セクハラ行為を受けた □ ⑦金品の要求をされた □ ⑧暴力行為を受けた □ ⑨ＳＮＳ・インターネット上で誹謗中傷をされた □ ⑩その他（　　）

(4)　そのハラスメント行為に対し、どのような対応をとりましたか。(☑は**いくつでも**)	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職場の相談窓口に相談した	□	□	□	□	□
④労働局・県等の行政相談窓口に相談した	□	□	□	□	□
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	□	□	□	□	□

(5)　ハラスメント行為について、事業所がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(☑は**いくつでも**)	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、また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。

Ⅷ　奨学金返済について

問 36　あなたは、本人名義で貸与型の奨学金の利用をしていますか（していましたか）。（☑は**1つ**）

□　①利用している（していた）　　□　②利用していない

【「①利用している（していた）」と回答した場合】
奨学金の返済が生活設計のどの部分に影響しましたか。
該当するものをお答えください。(☑は**いくつでも**)

□　①仕事や就職先の選択　□　②結婚　□　③出産　□　④子育て　□　⑤持家取得

問 37　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」）をあなたの働いている職場で導入検討された場合、どう思いますか。近い考えを一つ選んでください。(☑は**1つ**)

□　①賛成　　□　②反対　　□　③わからない

【「②反対」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自分には関係ない・対象にならない。
□　②この制度導入だけで若い人が採用できるとは思わない。初任給等を見直す方が良い。
□　③対象者が限定され不公平なので、全員が使える福利厚生制度を検討する方が良い。
□　④学費は本人や親が負担するもの。検討する必要はない。
□　⑤その他（　　）

Ⅸ　行政への要望

問 38　今後、働きやすさや働きがいのある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（　　）

～ 御 協 力 あ り が と う ご ざ い ま し た ～

6 月 19 日（金）までに御提出ください。