

**平成21年度
広島県職場環境実態調査結果**



仕事と家庭の両立支援
広島県登録マーク

広島県商工労働局

目 次

1	調査の概要	1
2	雇用管理・管理職への登用	3
3	セクシュアルハラスメント対策	5
4	育児休業	6
5	年次有給休暇	9
6	パートタイム労働法	10
7	一般事業主行動計画等	13
8	行政への要望	23
9	平成 21 年度広島県職場環境実態調査・調査票	24

1 調査の概要

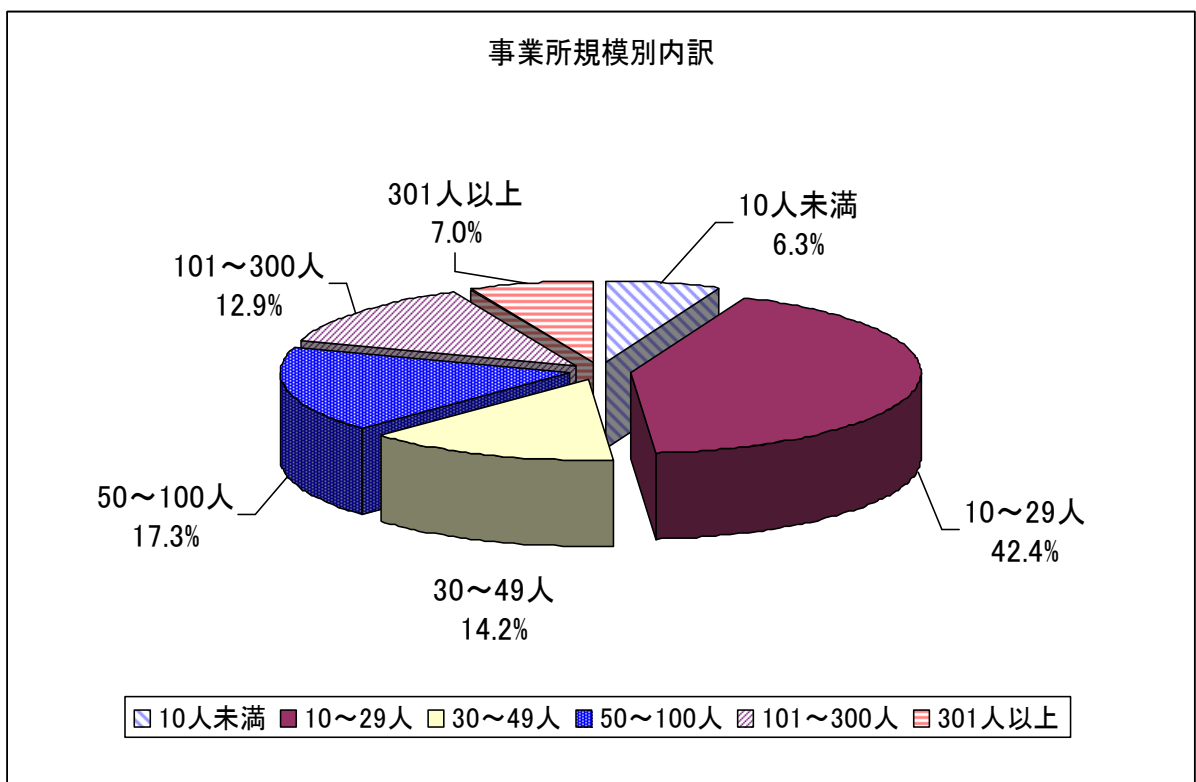
- (1) 調査対象地域……………広島県内全域
- (2) 調査基準日……………平成21年6月1日
- (3) 調査対象……………県内の本所事業所2,500社(無作為抽出)
- (4) 調査方法……………調査票を郵送し,回答は郵送又はファクシミリによる。
- (5) 有効回答数(率)……………890(35.6%)
- (6) 注意事項

各回答の内訳は四捨五入しているため、合計が100%にならないことがあります。
また、複数回答の設問では、合計が100%になりません。

(7) 回答者の内訳

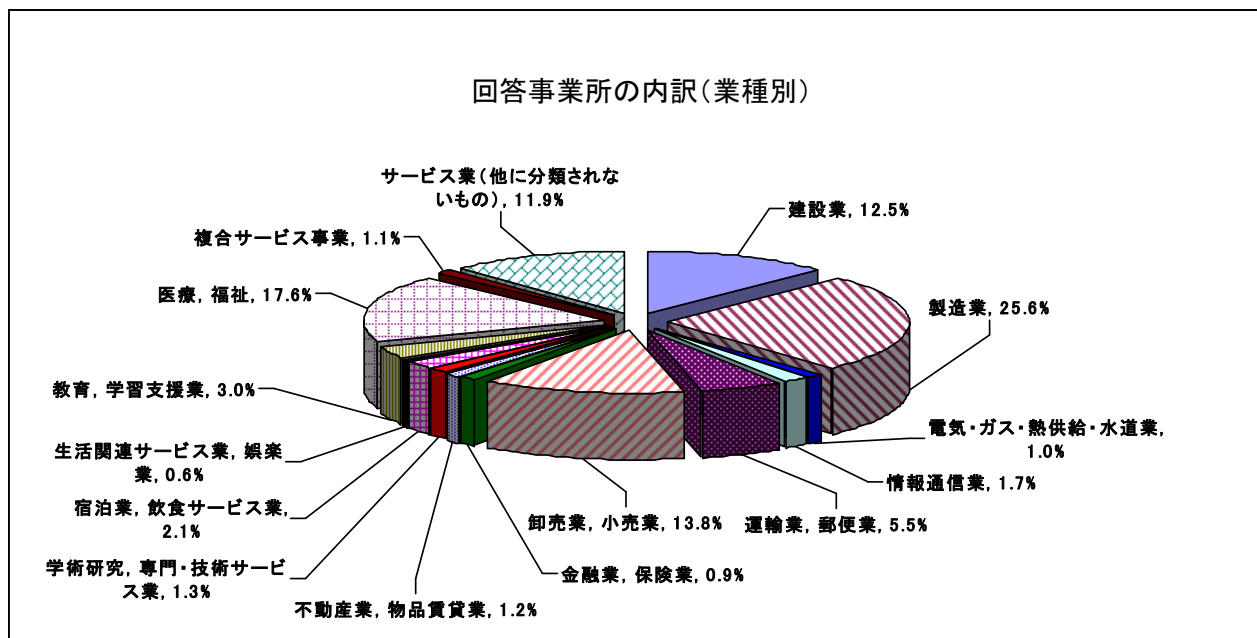
ア 規模別

規模別	事業所数	割合(%)
10人未満	56	6.3%
10~29人	377	42.4%
30~49人	126	14.2%
50~100人	154	17.3%
101~300人	115	12.9%
301人以上	62	7.0%
合計	890	100.0%



イ 業種別

業 種	事業所数	割 合
建設業	111	12.5%
製造業	228	25.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	9	1.0%
情報通信業	15	1.7%
運輸業，郵便業	49	5.5%
卸売業，小売業	123	13.8%
金融業，保険業	8	0.9%
不動産業，物品賃貸業	11	1.2%
学術研究，専門・技術サービス業	12	1.3%
宿泊業，飲食サービス業	19	2.1%
生活関連サービス業，娯楽業	5	0.6%
教育，学習支援業	27	3.0%
医療，福祉	157	17.6%
複合サービス事業	10	1.1%
サービス業（他に分類されないもの）	106	11.9%
合 計	890	100.0%



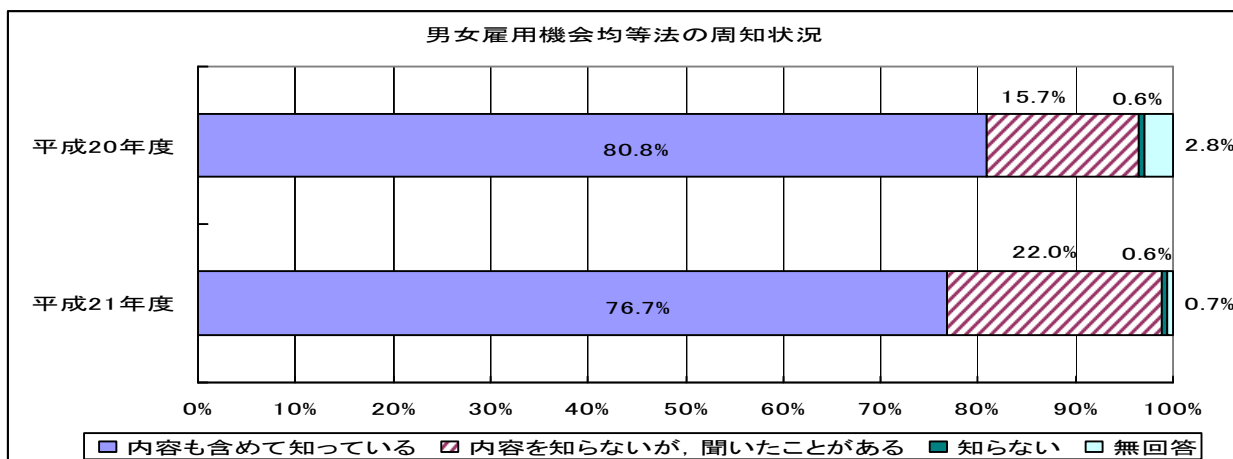
2 雇用管理・管理職への登用

(1) 男女雇用機会均等法の周知状況

「内容を含めて知っている」が76.7%で、前年度の80.8%に比べ4.1ポイント低下しています。また、「内容は知らないが、聞いたことはある」が22.0%で、前年度の15.7%に比べ6.3ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

	内容も含めて知っている	内容を知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成20年度	653	127	5	23	808
平成21年度	683	196	5	6	890

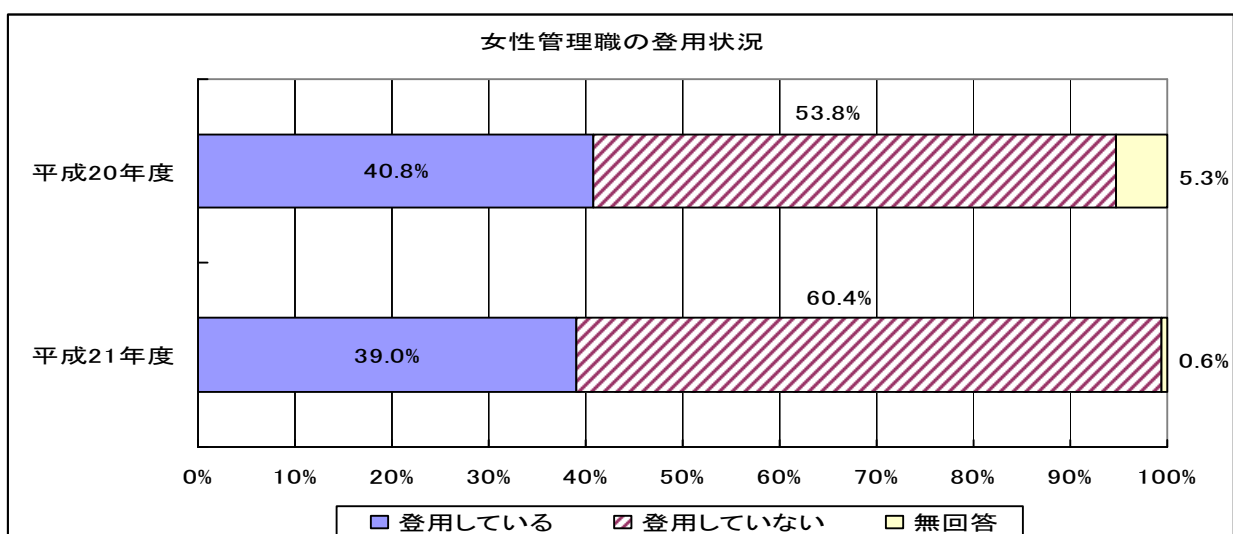


(2) 女性管理職（課長クラス以上の職）の登用状況

「登用している」が39.0%で、前年度の40.8%に比べ1.8ポイント低下しています。一方、「登用していない」が60.4%で、前年度の53.8%に比べ6.6ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

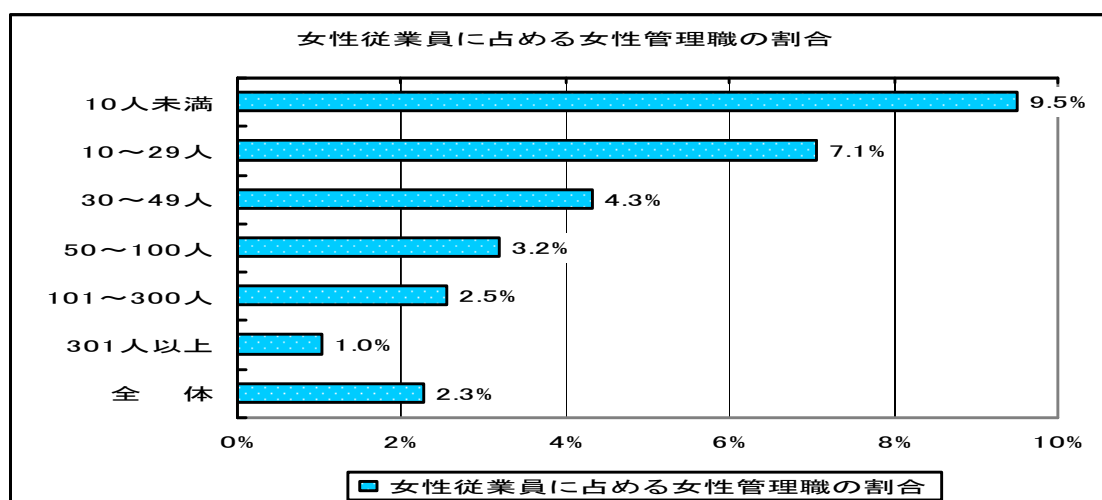
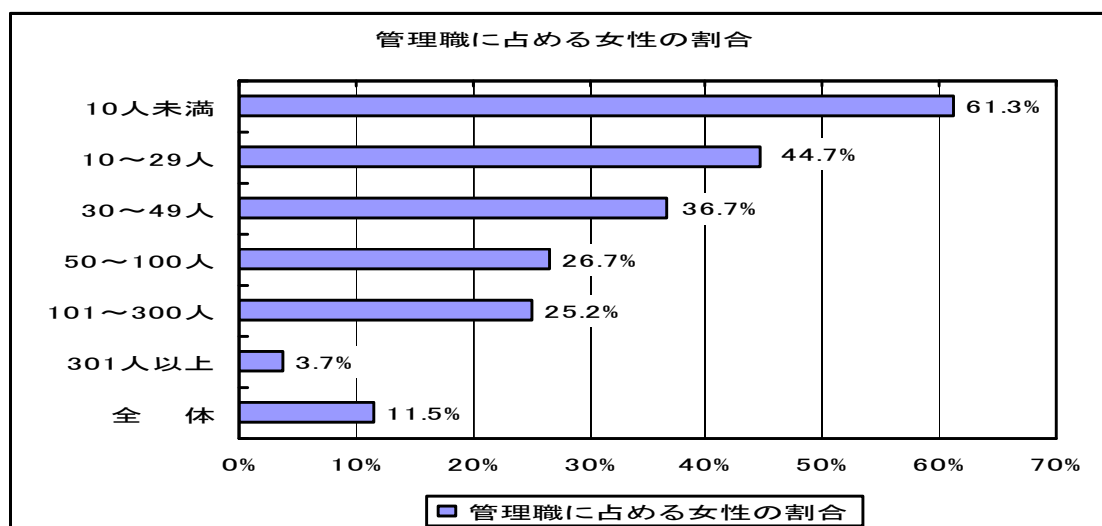
	登用している	登用していない	無回答	合計
平成20年度	330	435	43	808
平成21年度	347	538	5	890



(3) 管理職に占める女性の割合など

「管理職に占める女性の割合」は11.5%で、「女性従業員に占める女性管理職の割合」は2.3%となっています。いずれも、事業所の規模が小さくなるほど、割合が高くなっています。

事業所規模	事業所数 A	従業員 総数 B	男性 従業員 C	女性 従業員 D	管理職数 E	女性 管理職数 F	管理職に占 める女性の 割合 F÷E	女性従業員に 占める女性管 理職の割合 F÷D
10人未満	56	407	207	200	31	19	61.3%	9.5%
10～29人	377	6,513	3,833	2,680	423	189	44.7%	7.1%
30～49人	126	4,758	2,717	2,041	240	88	36.7%	4.3%
50～100人	154	10,846	6,564	4,282	514	137	26.7%	3.2%
101～300人	115	20,177	10,990	9,187	926	233	25.2%	2.5%
301人以上	62	79,077	59,183	19,894	5,389	202	3.7%	1.0%
全 体	890	121,778	83,494	38,284	7,523	868	11.5%	2.3%



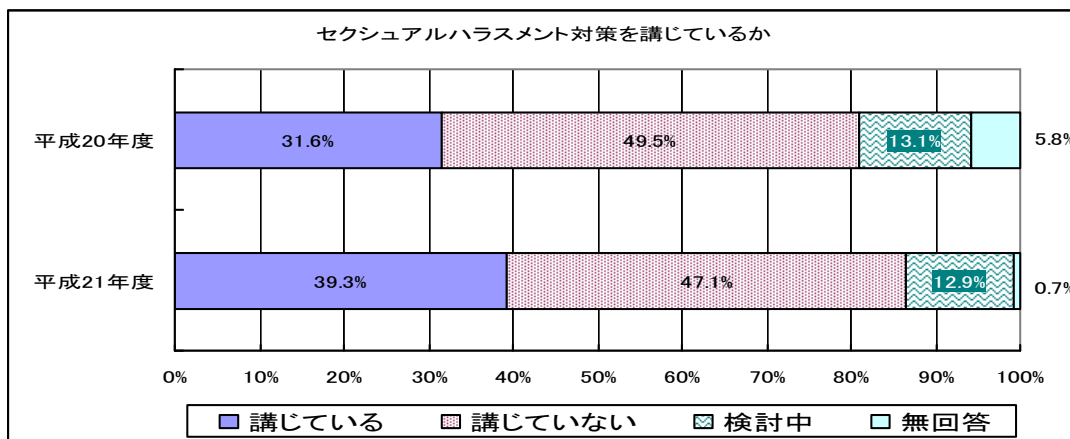
3 セクシュアルハラスメント対策

(1) セクシュアルハラスメント対策の有無

「講じている」は 39.3%で、前年度の 31.6%に比べ 7.7 ポイント上昇しています。一方、「講じていない」は 47.1%で、前年度の 49.5%に比べ 2.4 ポイント低下しています。

(単位：事業所)

	講じている	講じていない	検討中	無回答	合計
平成 20 年度	255	400	106	47	808
平成 21 年度	350	419	115	6	890

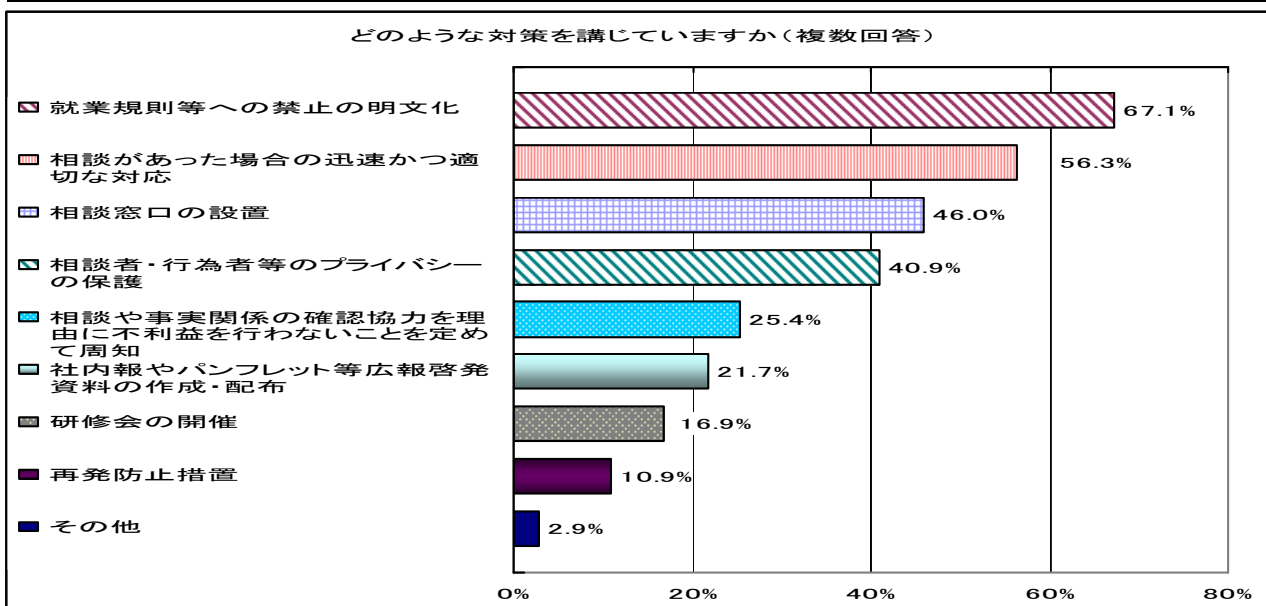


(2) セクシュアルハラスメント対策の内容 ((1) で「講じている」と回答した 350 事業所が対象)

「就業規則等への禁止の明文化」が 67.1%で最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が 56.3%となっています。

(単位：事業所)

就業規則等への禁止の明文化	相談窓口の設置	研修会の開催	社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布	再発防止措置	相談があった場合の迅速かつ適切な対応	相談者・行為者等のプライバシーの保護	相談や事実関係の確認協力を理由に不利益を行わないことを定め周知	その他
235	161	59	76	38	197	143	89	10



4 育児休業

(1) 育児休業制度の整備状況

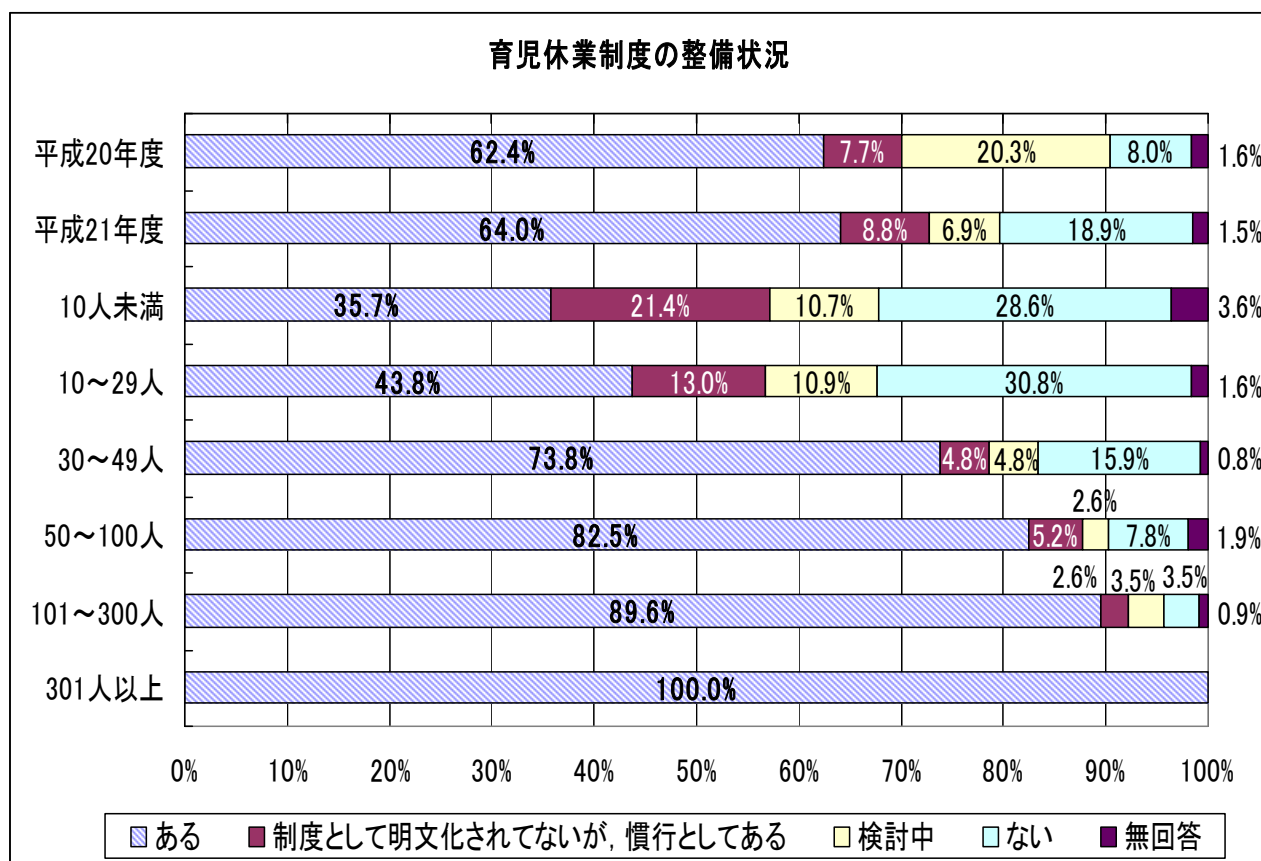
育児休業制度が「ある」は64.0%で、前年度の62.4%に比べ1.6ポイント上昇しています。「制度として明文化されていないが、慣行としてある」は8.8%で、前年度の7.7%に比べ1.1ポイント上昇しています。

また、「検討中」は6.9%で、前年度の20.3%に比べ13.4ポイント低下しており、「ない」は18.9%で、前年度の8.0%に比べ10.9ポイント上昇しています。

事業所の規模が大きくなるほど、整備率が高くなっています。

(単位：事業所)

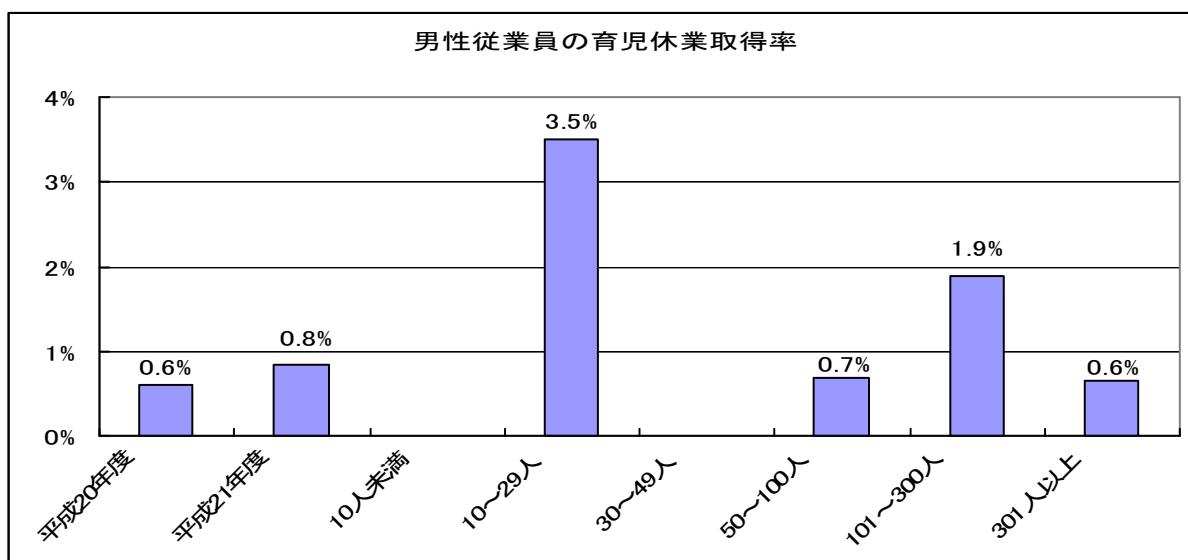
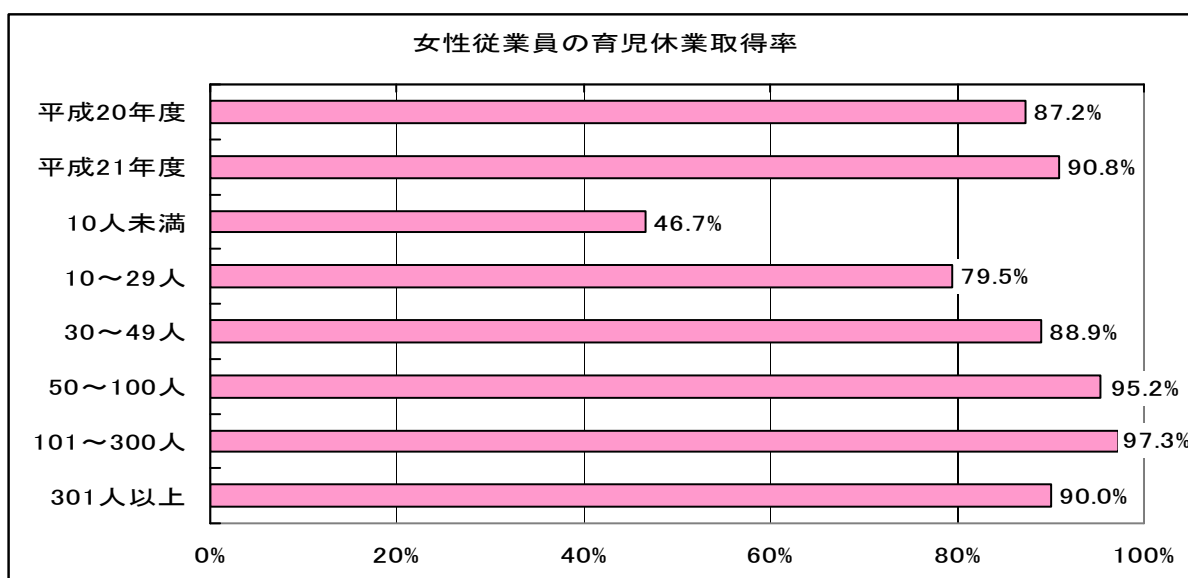
事業所規模	事業所数	ある	制度として明文化されていないが、慣行としてある	検討中	ない	無回答
平成20年度	808	504	62	164	65	13
平成21年度	890	570	78	61	168	13
10人未満	56	20	12	6	16	2
10～29人	377	165	49	41	116	6
30～49人	126	93	6	6	20	1
50～100人	154	127	8	4	12	3
101～300人	115	103	3	4	4	1
301人以上	62	62	0	0	0	0



(2) 育児休業取得率

女性の育児休業取得率は90.8%で、前年度の87.2%に比べ3.6ポイント上昇しています。男性は0.8%で、前年度の0.6%に比べ0.2ポイント上昇しています。

事業所規模	女性対象者数	女性取得者数	女性取得率	男性対象者数	男性取得者数	男性取得率
平成20年度	485	423	87.2%	674	4	0.6%
平成21年度	773	702	90.8%	2,026	17	0.8%
10人未満	15	7	46.7%	13	0	0.0%
10～29人	44	35	79.5%	57	2	3.5%
30～49人	36	32	88.9%	47	0	0.0%
50～100人	84	80	95.2%	144	1	0.7%
101～300人	184	179	97.3%	212	4	1.9%
301人以上	410	369	90.0%	1,553	10	0.6%



(3) 育児休業取得期間

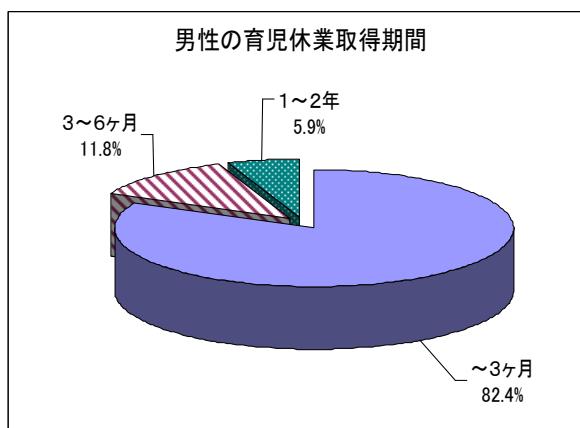
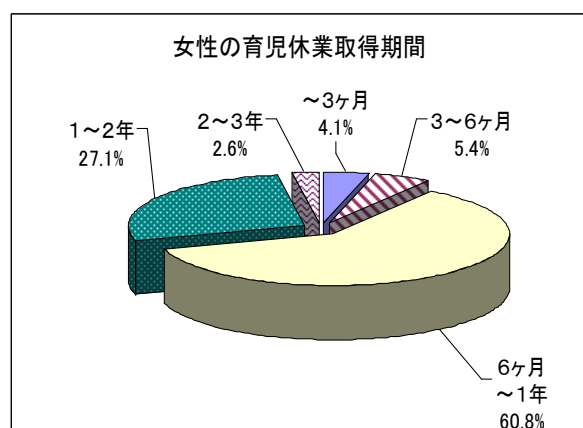
女性は「6ヶ月以上～1年未満」が60.8%と最も多く、1年未満までの区分の合計が70.3%、「1年以上～2年未満」は27.1%となっています。

男性は「3ヶ月未満」が82.4%となっています。

(単位：人)

事業所 規 模	女 性					男 性		
	～3ヶ月	3～6月	6月～1年	1～2年	2～3年	～3ヶ月	3～6ヵ月	1～2年
10人未満	0	0	3	4	0	0	0	0
10～29人	7	2	11	15	2	2	0	0
30～49人	4	1	16	7	0	0	0	0
50～100人	7	9	40	24	0	1	0	0
101～300人	7	9	124	38	1	4	0	0
301以上	3	16	225	99	15	7	2	1
全 体	28	37	419	187	18	14	2	1

※ 該当者がいる期間のみ表示



(4) 事業所内託児施設の設置

事業所内託児施設を「設置済」は2.7%で、「設置済」と「検討中」とを合わせると、3.1%となっています。

(単位：事業所)

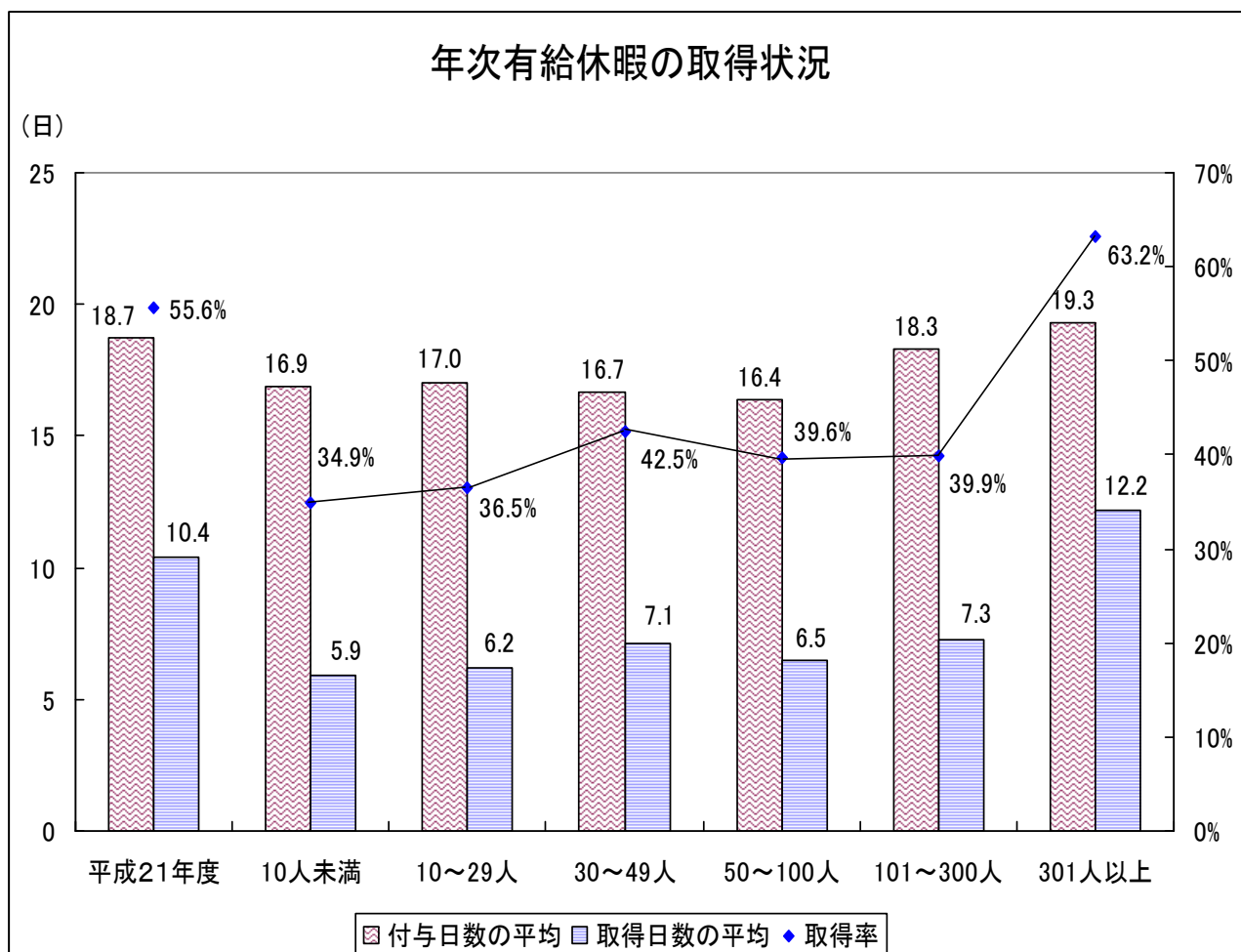
設置済	設置予定	検討中	設置していない	無 回 答
24 (2.7%)	0 (0.0%)	4 (0.4%)	849 (95.4%)	15 (1.7%)

5 年次有給休暇

(1) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の1人当たりの取得日数は10.4日で、取得率は55.6%となっています。

事業所規模	事業所数	取得対象者数	取得可能(付与)日数	取得日数	1人当たりの付与日数	1人当たりの取得日数	1人当たりの取得率
平成21年度	702	85,886	1,603,586	890,639	18.7	10.4	55.6%
10人未満	32	226	3,814	1,328	16.9	5.9	34.9%
10～29人	298	4,353	74,029	26,972	17.0	6.2	36.5%
30～49人	107	3,258	54,283	23,076	16.7	7.1	42.5%
50～100人	123	7,717	126,511	50,015	16.4	6.5	39.6%
101～300人	94	13,774	252,469	100,616	18.3	7.3	39.9%
301人以上	48	56,558	1,092,480	688,632	19.3	12.2	63.2%



6 パートタイム労働法

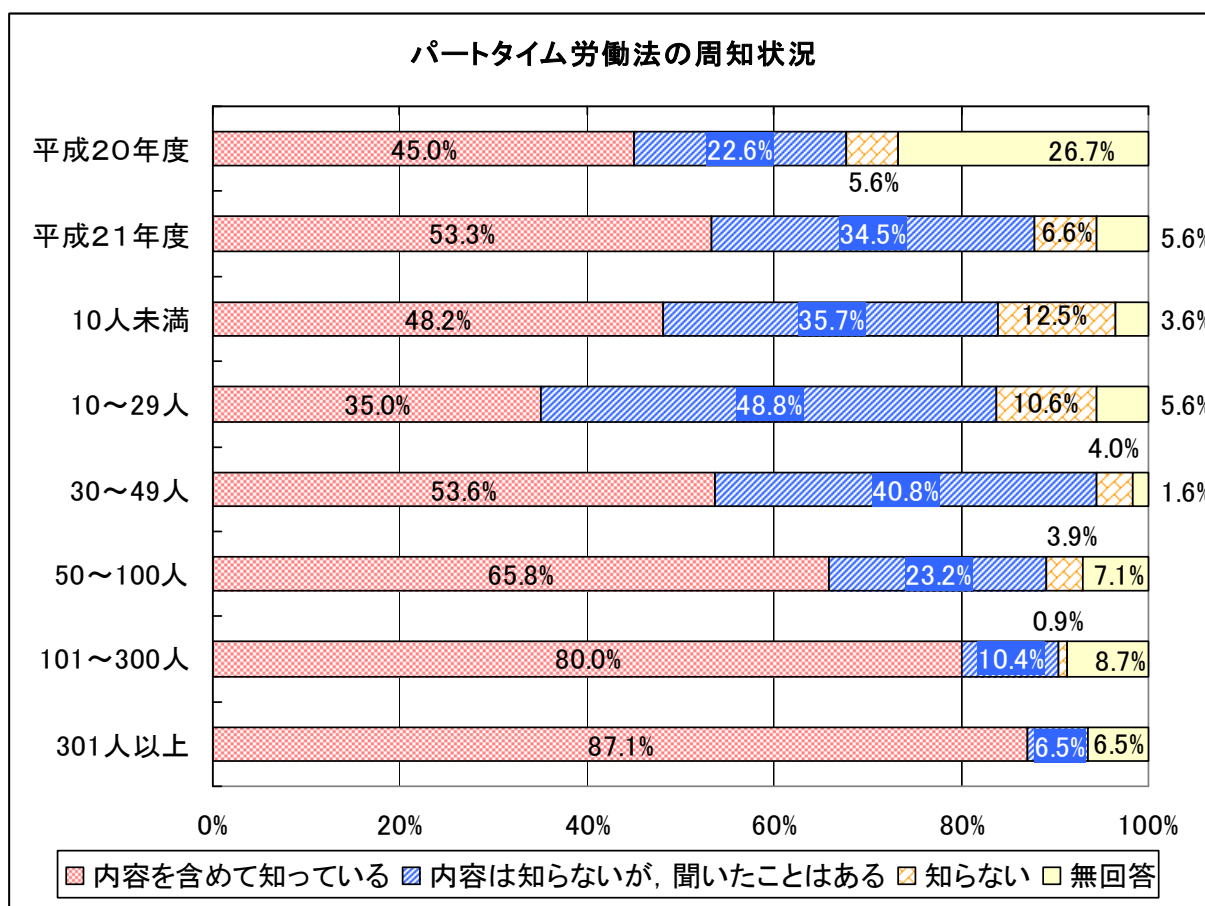
(1) 改正パートタイム労働法の周知状況

平成 20 年 4 月に施行された改正パートタイム労働法について、「内容を含めて知っている」は 53.3%で、前年度の 45.0%に比べ 8.3 ポイント上昇しています。

「内容は知らないが、聞いたことはある」は 34.5%で、前年度の 22.6%に比べ 11.9 ポイント上昇しています。

(単位：事業所)

事業所規模	内容を含めて知っている	内容は知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
平成20年度	364 (45.0%)	183 (22.6%)	45 (5.6%)	216 (26.7%)	808
平成21年度	474 (53.3%)	307 (34.5%)	59 (6.6%)	50 (5.6%)	890
10人未満	27 (48.2%)	20 (35.7%)	7 (12.5%)	2 (3.6%)	56
10～29人	132 (35.0%)	184 (48.8%)	40 (10.6%)	21 (5.6%)	377
30～49人	67 (53.6%)	51 (40.8%)	5 (4.0%)	2 (1.6%)	125
50～100人	102 (65.8%)	36 (23.2%)	6 (3.9%)	11 (7.1%)	155
101～300人	92 (80.0%)	12 (10.4%)	1 (0.9%)	10 (8.7%)	115
301人以上	54 (87.1%)	4 (6.5%)	0 (0.0%)	4 (6.5%)	62

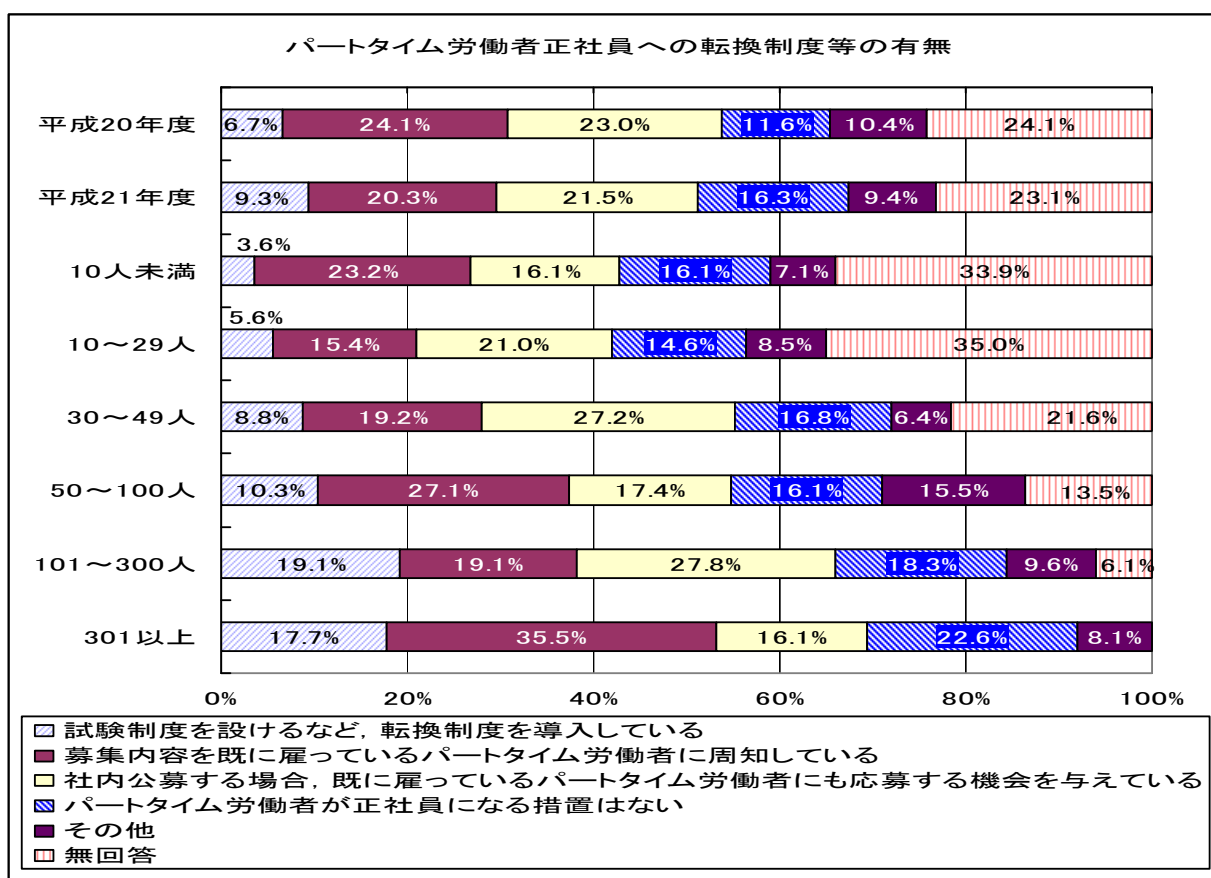


(2) パートタイム労働者の正社員への転換制度

「パートタイム労働者にも応募する機会を与えている」が21.5%と最も多く、次いで「募集内容をパートタイム労働者に周知している」が20.3%、「試験制度を設けるなど、転換制度を導入している」が9.3%となっています。

(単位：事業所)

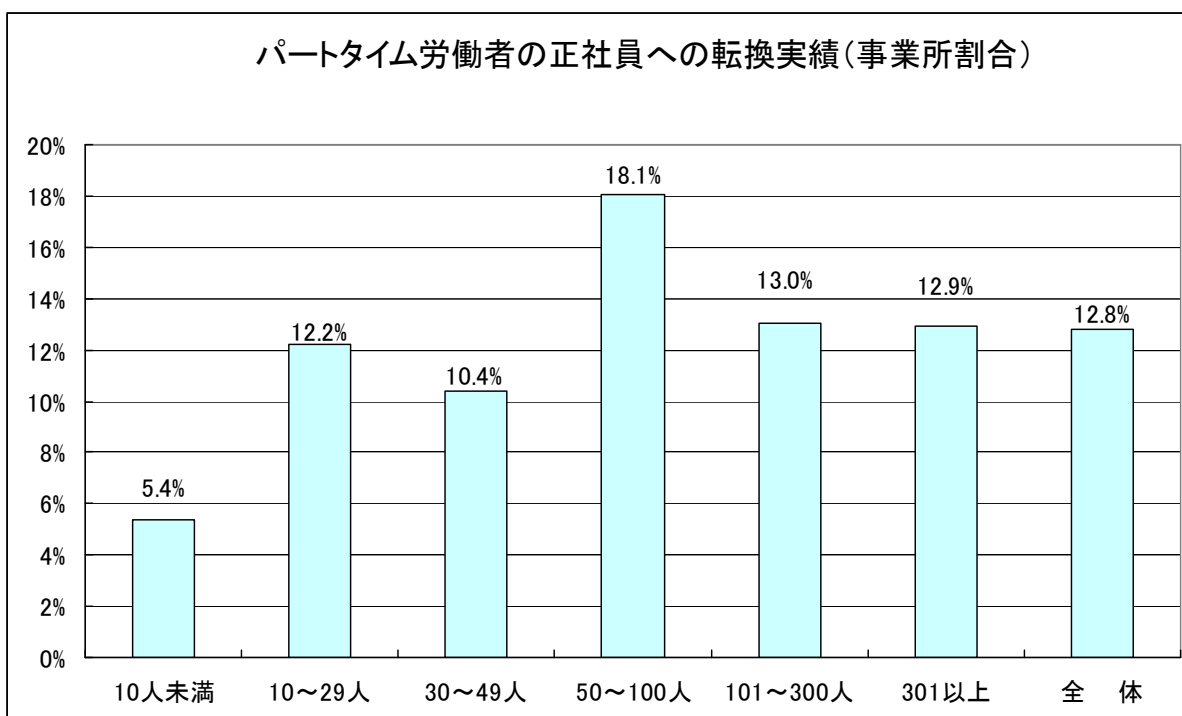
事業所規模	試験制度を設けるなど、転換制度を導入している	募集内容をパートタイム労働者に周知している	社内公募する場合パートタイム労働者にも応募する機会を与えている	パートタイム労働者が正社員になる措置はない	その他	無回答	全体
平成20年度	54 (6.7%)	195 (24.1%)	186 (23.0%)	94 (11.6%)	84 (10.4%)	195 (24.1%)	808
平成21年度	83 (9.3%)	181 (20.3%)	191 (21.5%)	145 (16.3%)	84 (9.4%)	206 (23.1%)	890
10人未満	2 (3.6%)	13 (23.2%)	9 (16.1%)	9 (16.1%)	4 (7.1%)	19 (33.9%)	56
10～29人	21 (5.6%)	58 (15.4%)	79 (21.0%)	55 (14.6%)	32 (8.5%)	132 (35.0%)	377
30～49人	11 (8.8%)	24 (19.2%)	34 (27.2%)	21 (16.8%)	8 (6.4%)	27 (21.6%)	125
50～100人	16 (10.3%)	42 (27.1%)	27 (17.4%)	25 (16.1%)	24 (15.5%)	21 (13.5%)	155
101～300人	22 (19.1%)	22 (19.1%)	32 (27.8%)	21 (18.3%)	11 (9.6%)	7 (6.1%)	115
301以上	11 (17.7%)	22 (35.5%)	10 (16.1%)	14 (22.6%)	5 (8.1%)	0 (0.0%)	62



(3) パートタイム労働者の正社員への転換実績

パートタイム労働者を正社員に転換した実績のある事業所は 12.8% となっています。

事業所規模	事業所数	正社員への 転換実績 (企業数)	正社員への転換 実績の割合 (企業割合)	正社員への転換 実績(人)
10人未満	56	3	5.4%	13
10～29人	377	46	12.2%	122
30～49人	125	13	10.4%	57
50～100人	155	28	18.1%	62
101～300人	115	15	13.0%	31
301人以上	62	8	12.9%	16
全 体	890	114	12.8%	312



7 一般事業主行動計画等

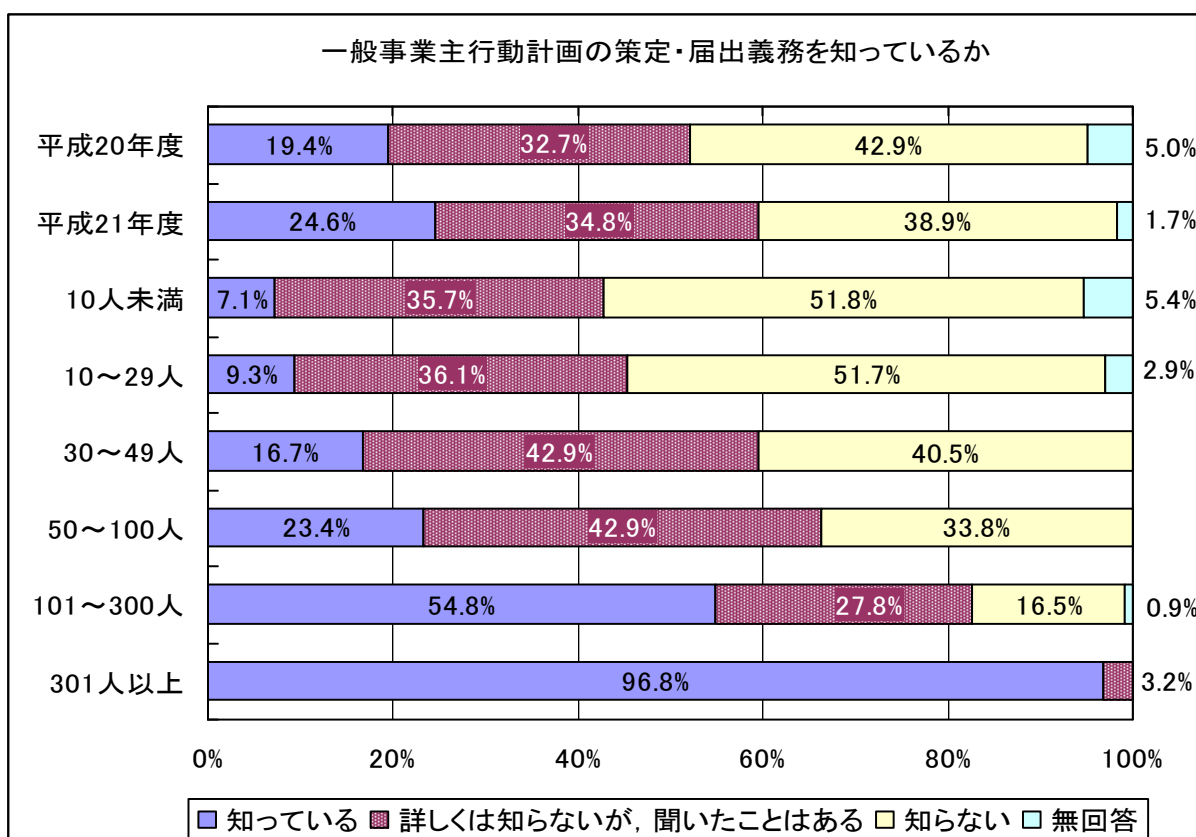
(1) 一般事業主行動計画の策定・届出義務の周知状況

次世代育成支援対策推進法では、一般事業主行動計画を策定し、届け出るよう定められています（常用労働者が301人以上の事業主…義務，101人～300人…努力義務），このことを「知っている」のは24.6%で，前年度の19.4%に比べ5.2ポイント上昇しています。「詳しくは知らないが，聞いたことはある」は34.8%で，前年度の32.7%に比べ2.1ポイント上昇しています。

一方で，「知らない」は38.9%で，前年度の42.9%に比べ4ポイント低下しています。

（単位：事業所）

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが，聞いたことはある	知らない	無回答	総計
平成20年度	157 (19.4%)	264 (32.7%)	347 (42.9%)	40 (5.0%)	808
平成21年度	219 (24.6%)	310 (34.8%)	346 (38.9%)	15 (1.7%)	890
10人未満	4 (7.1%)	20 (35.7%)	29 (51.8%)	3 (5.4%)	56
10～29人	35 (9.3%)	136 (36.1%)	195 (51.7%)	11 (2.9%)	377
30～49人	21 (16.7%)	54 (42.9%)	51 (40.5%)	0 (0.0%)	126
50～100人	36 (23.4%)	66 (42.9%)	52 (33.8%)	0 (0.0%)	154
101～300人	63 (54.8%)	32 (27.8%)	19 (16.5%)	1 (0.9%)	115
301人以上	60 (96.8%)	2 (3.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	62



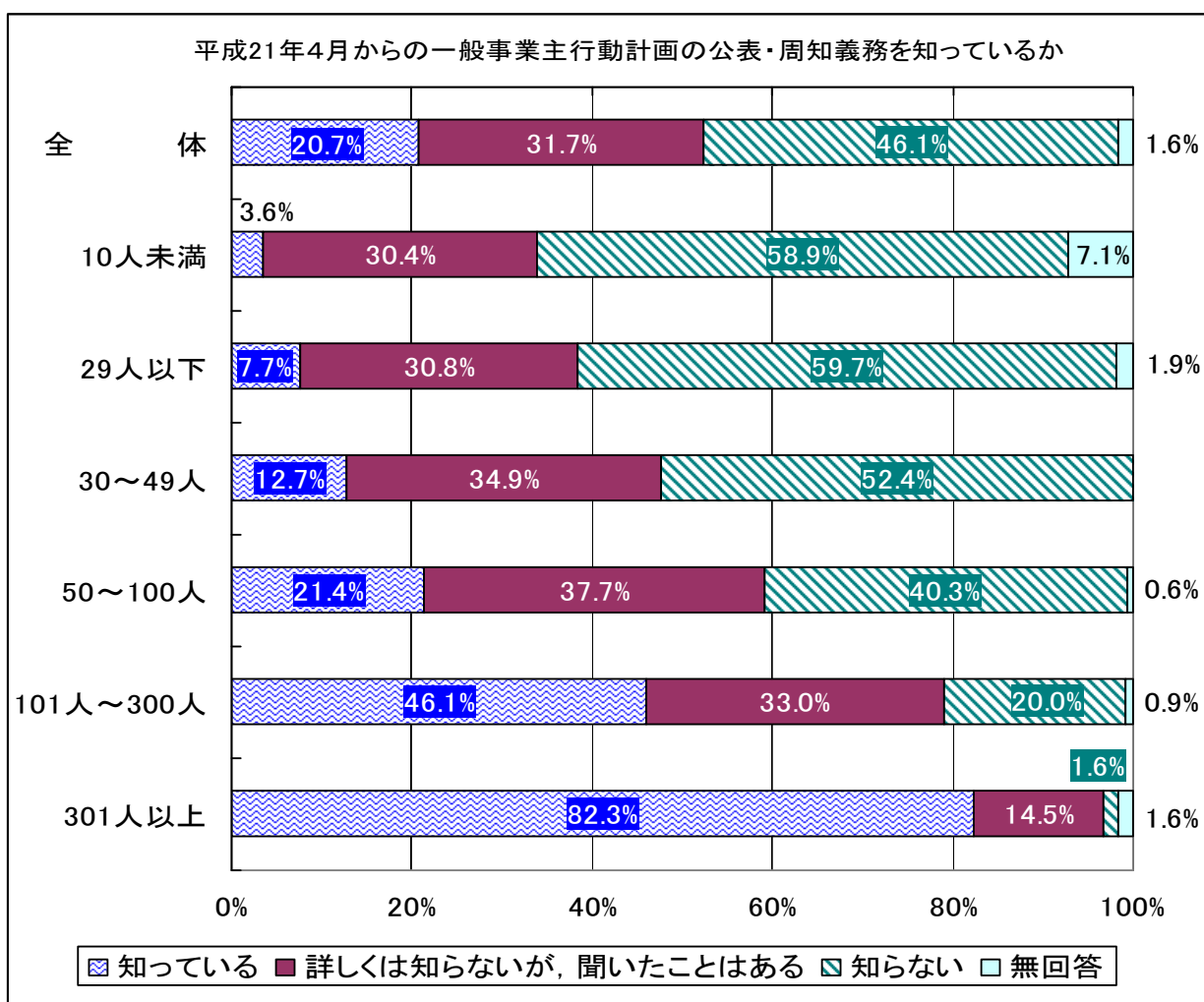
(2) 一般事業主行動計画の公表・周知義務の周知状況（平成21年4月以降）

平成21年4月から、常用労働者301人以上の事業主は、一般事業主行動計画を公表・周知することが義務付けられました（300人以下は努力義務）。

このことについて、「301人以上」の事業所は「知っている」が82.3%、「詳しく知らないが、聞いたことはある」が14.5%、「知らない」は1.6%となっています。

（単位：事業所）

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
全 体	184 (20.7%)	282 (31.7%)	410 (46.1%)	14 (1.6%)	890
10人未満	2 (3.6%)	17 (30.4%)	33 (58.9%)	4 (7.1%)	56
10～29人	29 (7.7%)	116 (30.8%)	225 (59.7%)	7 (1.9%)	377
30～49人	16 (12.7%)	44 (34.9%)	66 (52.4%)	0 (0.0%)	126
50～100人	33 (21.4%)	58 (37.7%)	62 (40.3%)	1 (0.6%)	154
101～300人	53 (46.1%)	38 (33.0%)	23 (20.0%)	1 (0.9%)	115
301人以上	51 (82.3%)	9 (14.5%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	62

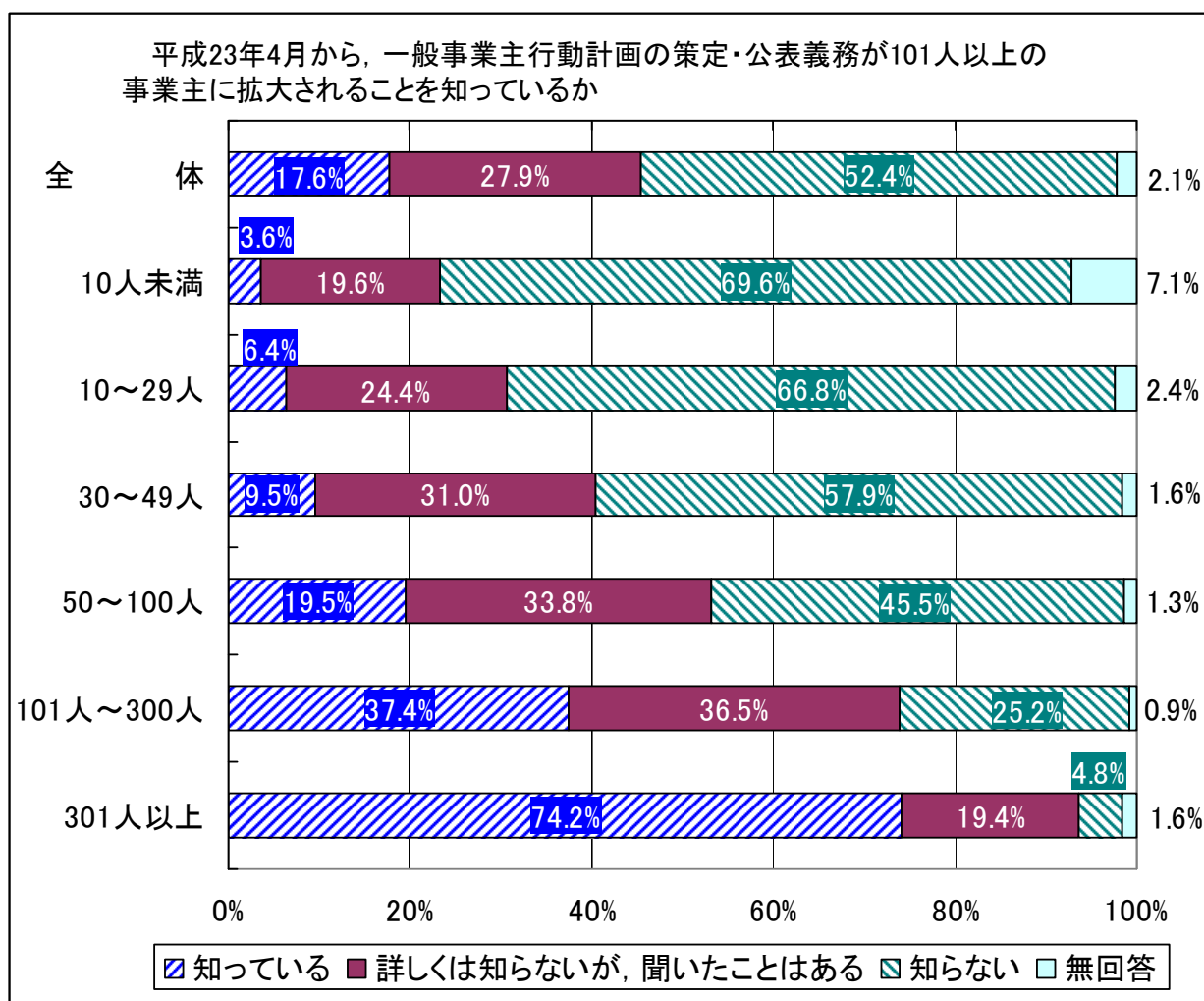


(3) 一般事業主行動計画の策定・公表義務の拡大（平成23年4月以降）

平成23年4月から一般事業主行動計画の策定及び公表義務が拡大されます。このことについて、新たに義務化の対象となる「101～300人」の事業所は、「知っている」が37.4%、「詳しくは知らないが、聞いたことはある」が36.5%、「知らない」が25.2%となっています。

（単位：事業所）

事業所規模	知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答	合計
全 体	157 (17.6%)	248 (27.9%)	466 (52.4%)	19 (2.1%)	890
10人未満	2 (3.6%)	11 (19.6%)	39 (69.6%)	4 (7.1%)	56
10～29人	24 (6.4%)	92 (24.4%)	252 (66.8%)	9 (2.4%)	377
30～49人	12 (9.5%)	39 (31.0%)	73 (57.9%)	2 (1.6%)	126
50～100人	30 (19.5%)	52 (33.8%)	70 (45.5%)	2 (1.3%)	154
101～300人	43 (37.4%)	42 (36.5%)	29 (25.2%)	1 (0.9%)	115
301人以上	46 (74.2%)	12 (19.4%)	3 (4.8%)	1 (1.6%)	62

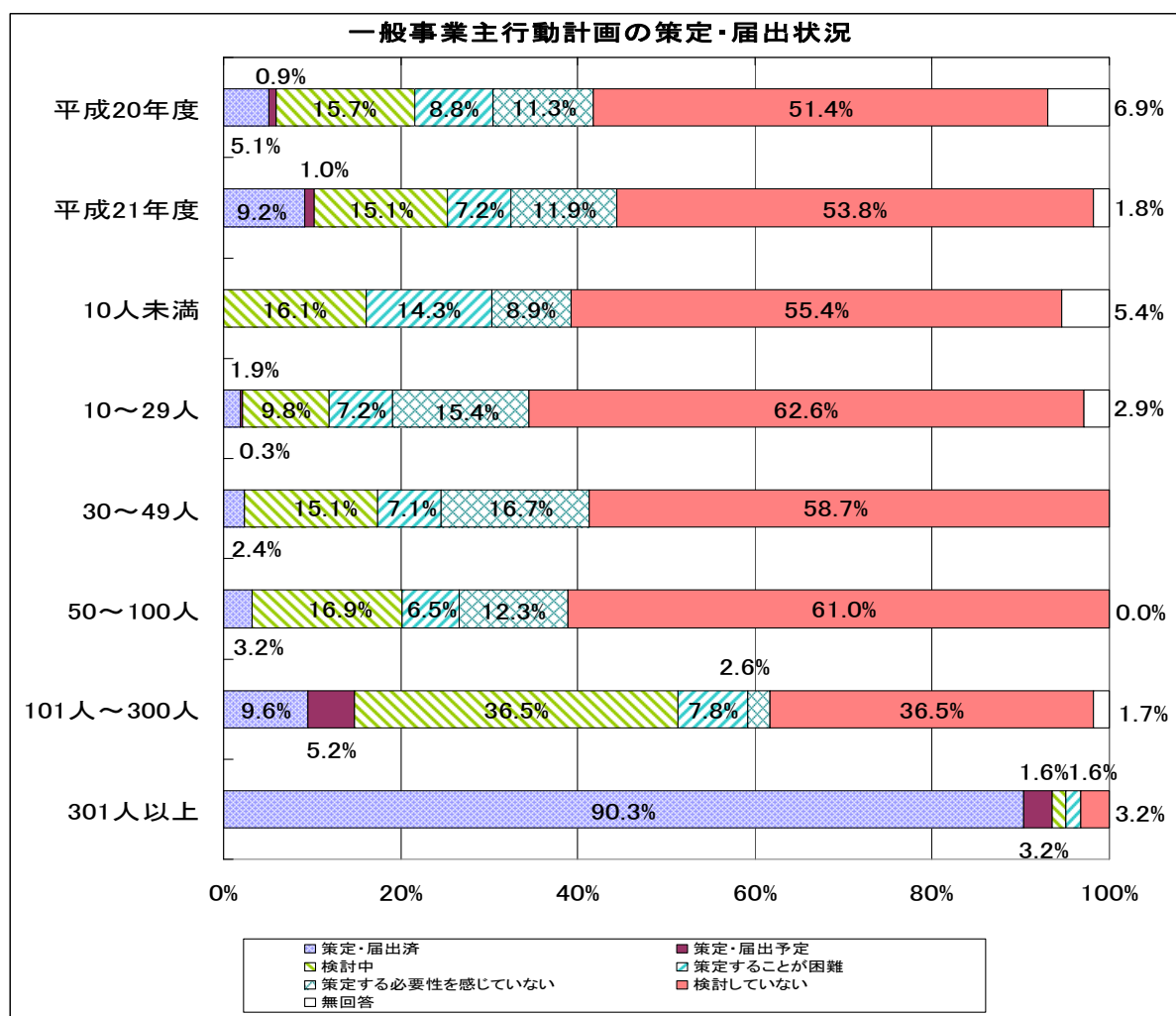


(4) 一般事業主行動計画の策定・届出状況

一般事業主行動計画の策定に具体的に取り組んでいない事業所のうち、「検討中」と回答したのは15.1%、「策定することが困難」が7.2%、「必要性を感じていない」が11.9%、「検討していない」が53.8%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	策定・届出済	策定・届出予定	検討中	策定することが困難	必要性を感じていない	検討していない	無回答	合計
平成20年度	41 (5.1%)	7 (0.9%)	127 (15.7%)	71 (8.8%)	91 (11.3%)	415 (51.4%)	56 (6.9%)	808
平成21年度	82 (9.2%)	9 (1.0%)	134 (15.1%)	64 (7.2%)	106 (11.9%)	479 (53.8%)	16 (1.8%)	890
10人未満	0 (0.0%)	0 (0.0%)	9 (16.1%)	8 (14.3%)	5 (8.9%)	31 (55.4%)	3 (5.4%)	56
10～29人	7 (1.9%)	1 (0.3%)	37 (9.8%)	27 (7.2%)	58 (15.4%)	236 (62.6%)	11 (2.9%)	377
30～49人	3 (2.4%)	0 (0.0%)	19 (15.1%)	9 (7.1%)	21 (16.7%)	74 (58.7%)	0 (0.0%)	126
50～100人	5 (3.2%)	0 (0.0%)	26 (16.9%)	10 (6.5%)	19 (12.3%)	94 (61.0%)	0 (0.0%)	154
101～300人	11 (9.6%)	6 (5.2%)	42 (36.5%)	9 (7.8%)	3 (2.6%)	42 (36.5%)	2 (1.7%)	115
301人以上	56 (90.3%)	2 (3.2%)	1 (1.6%)	1 (1.6%)	0 (0.0%)	2 (3.2%)	0 (0.0%)	62



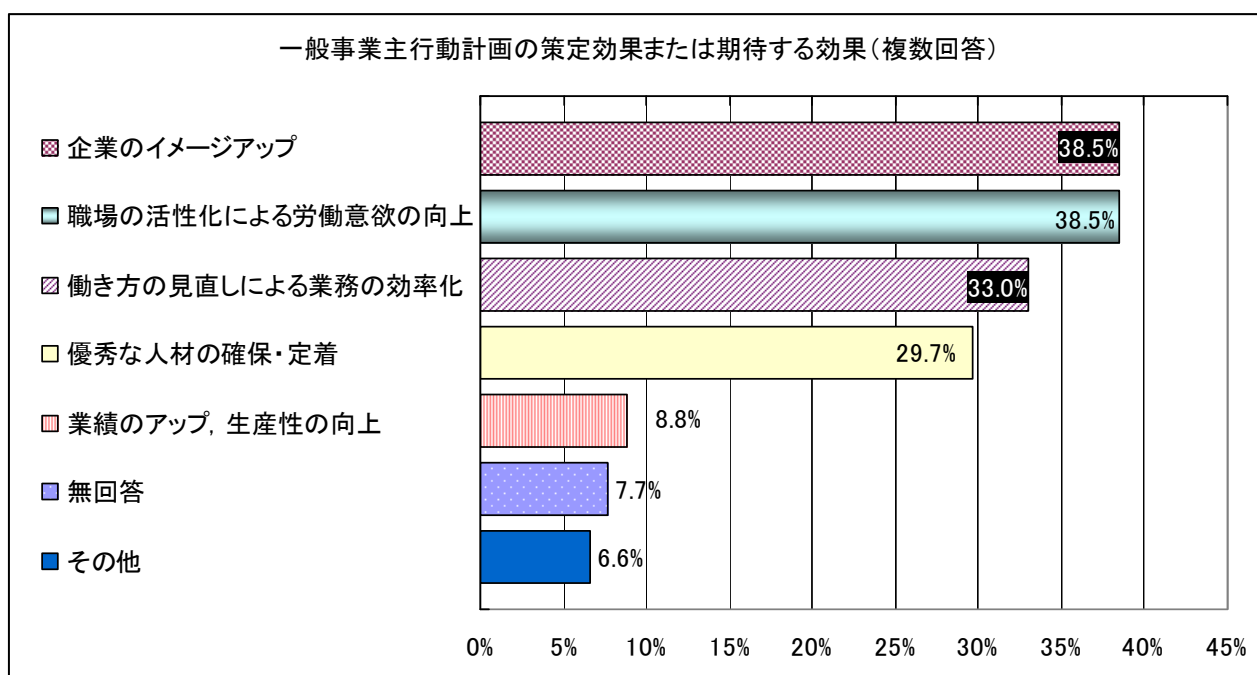
(5) 一般事業主行動計画の策定効果または、期待する効果

(一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答した事業所が対象)

「企業のイメージアップ」及び「職場の活性化による労働意欲の向上」がともに 35.8%で最も多く、次いで「働き方の見直しによる業務の効率化」が 33.0%、「優秀な人材の確保・定着」が 29.7%となっています。

(単位：事業所)

事業所規模	企業のイメージアップ	職場の活性化による労働意欲の向上	働き方の見直しによる業務の効率化	優秀な人材の確保・定着	業績のアップ, 生産性の向上	無回答	その他	策定企業及び策定予定事業所数
全 体	35	35	30	27	8	7	6	91
10人未満	0	0	0	0	0	0	0	0
10～29人	1	2	1	0	0	3	3	8
30～49人	1	2	1	1	0	0	0	3
50～100人	1	2	3	3	1	0	0	5
101～300人	10	3	8	8	1	1	0	17
301人以上	22	26	16	15	5	3	3	58



(6) 一般事業主行動計画の策定項目

(一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答した事業所が対象)

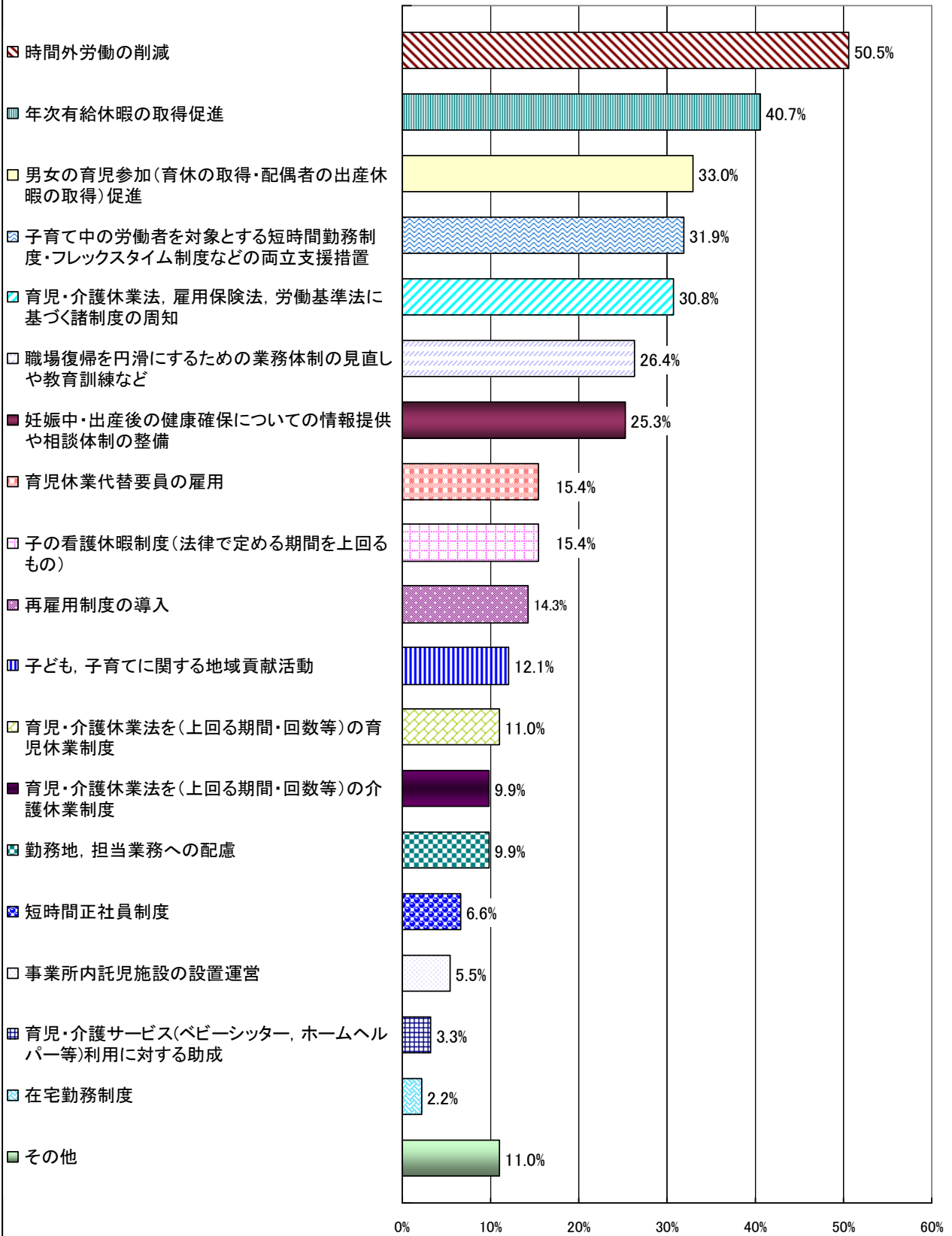
「時間外労働の削減」が 50.5%、「有給休暇の取得促進」が 40.7%、「男女の育児参加（育休の取得・配偶者の出産休暇の取得）促進」が 33.0%、「子育て中の労働者を対象とする短時間勤務制度・フレックスタイム制度などの両立支援措置」が 31.9%、「育児・介護休業法、雇用保険法、労働基準法に基づく諸制度の周知」が 30.8%で、労働時間の削減、休暇・休業等の取得促進などの働き方の見直しにかかるものが上位を占めています。

(単位:事業所)

策定項目	10～29人	30～49人	50～100人	101～300人	301人以上	全体
時間外労働の削減	2	0	5	9	30	46
年次有給休暇の取得促進	1	1	3	7	25	37
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	3	2	1	7	17	30
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	2	1	1	6	19	29
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	1	3	2	6	16	28
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	1	1	4	15	24
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	1	1	5	14	23
育児休業代替要員の雇用	1	1	0	3	9	14
子の看護休暇制度(法律で定める期間を上回るもの)	3	0	0	2	9	14
再雇用制度の導入	0	0	1	4	8	13
子ども、子育てに関する地域貢献活動	1	0	2	2	6	11
育児・介護休業法を(上回る期間・回数等)の育児休業制度	0	1	1	0	8	10
育児・介護休業法を(上回る期間・回数等)の介護休業制度	1	0	1	0	7	9
勤務地、担当業務への配慮	0	0	1	0	8	9
短時間正社員制度	0	0	0	2	4	6
事業所内託児施設の設置運営	0	0	0	1	4	5
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	1	0	0	1	1	3
在宅勤務制度	2	0	0	0	0	2
その他	0	0	0	2	8	10

注：一般事業主行動計画を「策定・届出済」(82事業所)、「策定・届出予定」(9事業所)を合わせた91事業所が対象

一般事業主行動計画の策定項目

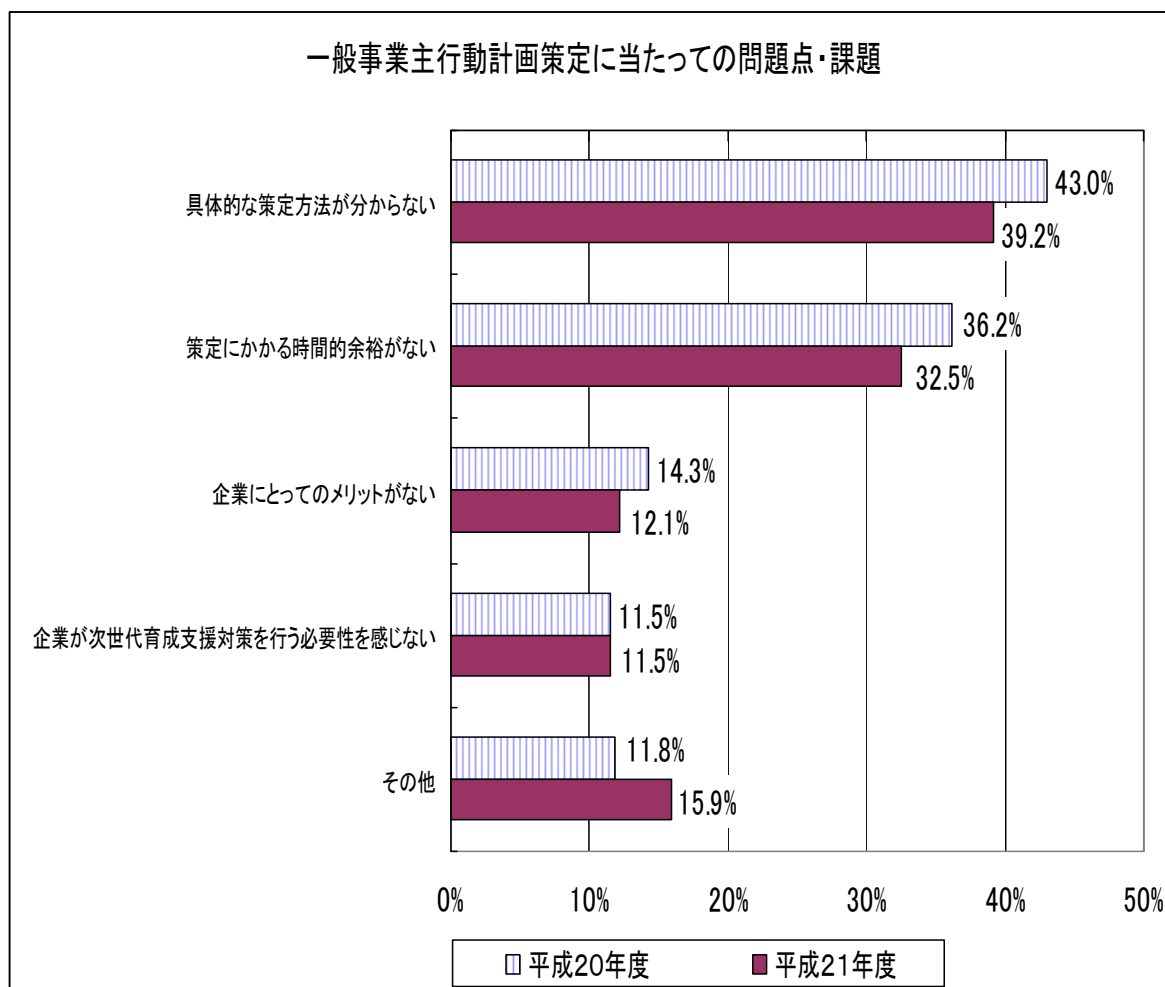


(7) 一般事業主行動計画を策定するに当たっての問題点・課題（複数回答）

（一般事業主行動計画を「策定済」又は「策定・届出予定」と回答したものを除く事業所が対象）
 一般事業主行動計画の策定に当たっての問題点・課題は、「具体的な策定方法が分からない」が39.2%、「策定にかかる時間的余裕がない」が32.5%、「企業にとってメリットがない」が12.1%となっています。

（単位：事業所）

事業所規模	具体的な策定方法が分からない	策定にかかる時間的余裕がない	企業にとってのメリットがない	次世代育成支援対策を行う必要性を感じない	その他	行動計画を未策定（策定予定は除く）の企業数
平成20年度	303 (43.0%)	255 (36.2%)	101 (14.3%)	81 (11.5%)	83 (11.8%)	823
平成21年度	313 (39.2%)	260 (32.5%)	97 (12.1%)	92 (11.5%)	127 (15.9%)	799
10人未満	20	10	5	15	11	56
10～29人	150	104	38	53	65	369
30～49人	47	44	23	15	18	123
50～100人	67	63	22	17	27	149
101～300人	48	46	14	7	17	98
301人以上	1	3	0	0	0	4



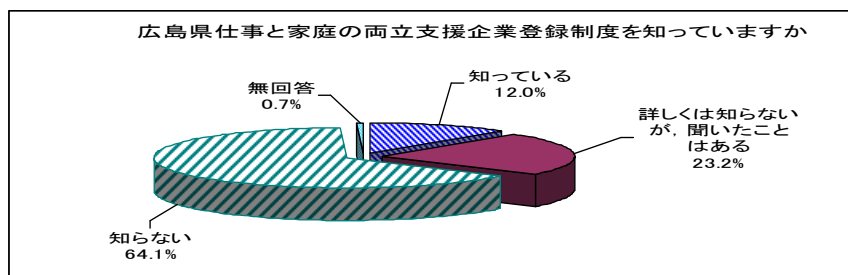
(8) 広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度

ア 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」の周知状況

「知っている」が12.0%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が23.2%となっています。

「知らない」が「64.1%」となっています。

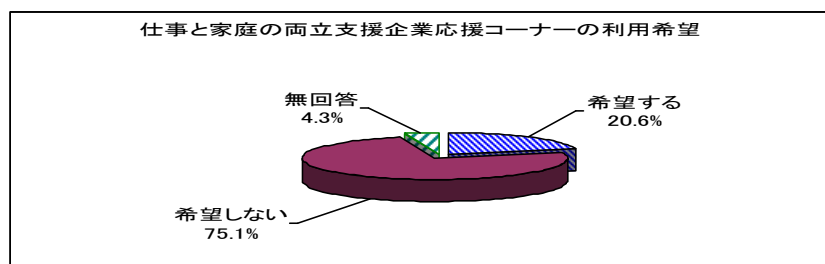
知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答
107 (12.0%)	207 (23.2%)	572 (64.1%)	4 (0.7%)



イ 「仕事と家庭の両立支援企業応援コーナー」の利用希望

「希望する」が20.6%、「希望しない」が75.1%となっています。

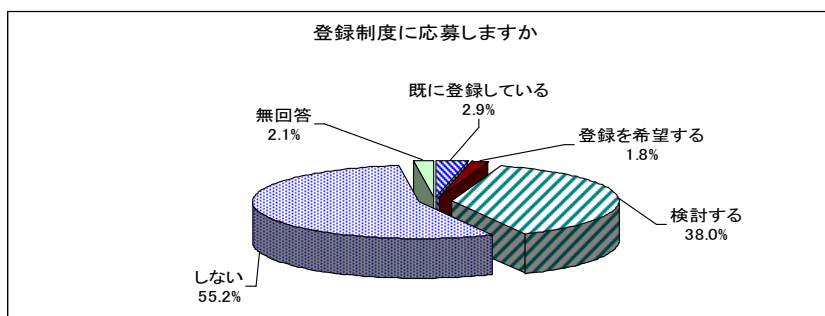
希望する	希望しない	無回答
184 (20.6%)	670 (75.1%)	36 (4.3%)



ウ 両立支援登録制度の応募希望

「希望する」が1.8%、「検討する」が38.0%で、希望「しない」が55.2%となっています。

既に登録している	登録を希望する	検討する	しない	無回答
26 (2.9%)	16 (1.8%)	339 (38.0%)	492 (55.2%)	17 (2.1%)



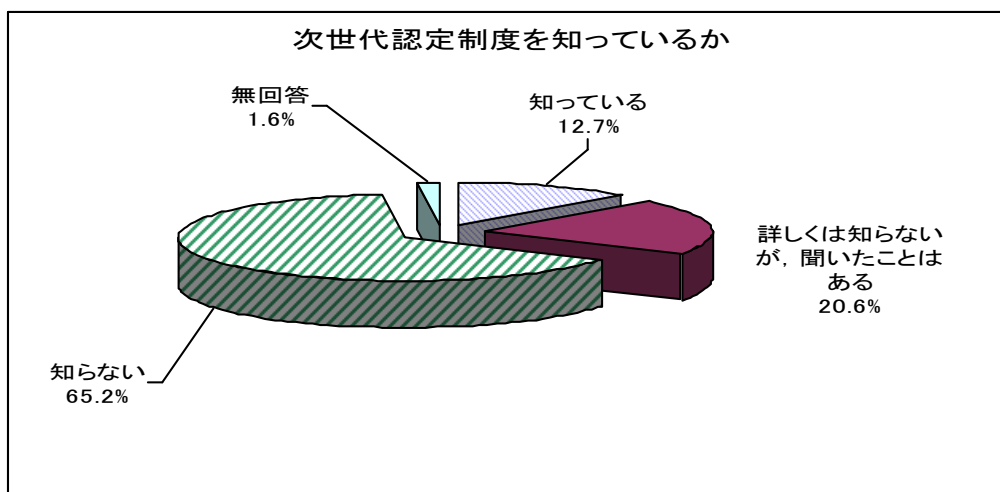
(9) 次世代育成支援対策推進法に基づく認定制度

ア 認定制度の周知状況

「知っている」が12.7%、「詳しくは知らないが、聞いたことがある」が20.6%、「知らない」が65.2%となっています。

(単位：事業所)

知っている	詳しくは知らないが、聞いたことはある	知らない	無回答
113 (12.7%)	183 (20.6%)	580 (65.2%)	14 (1.6%)

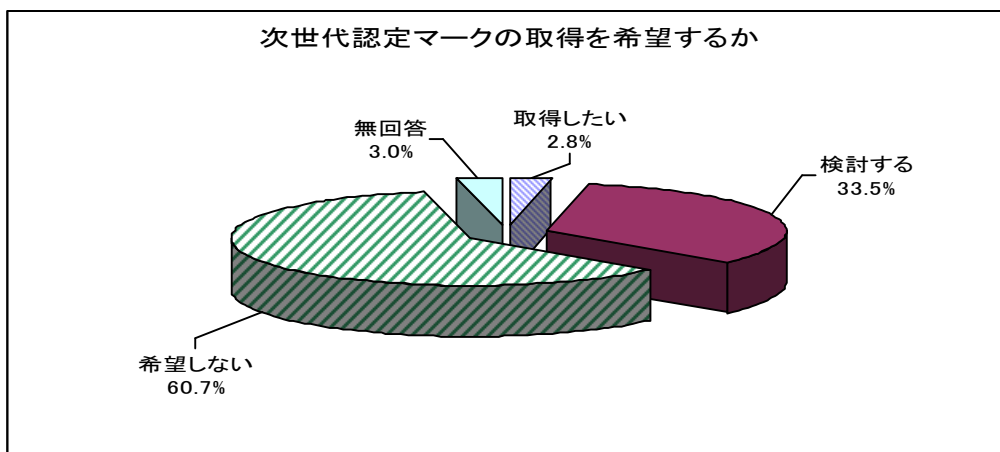


オ 認定マークの取得希望

「取得したい」が2.8%、「検討する」が33.5%、「希望しない」が60.7%となっています。

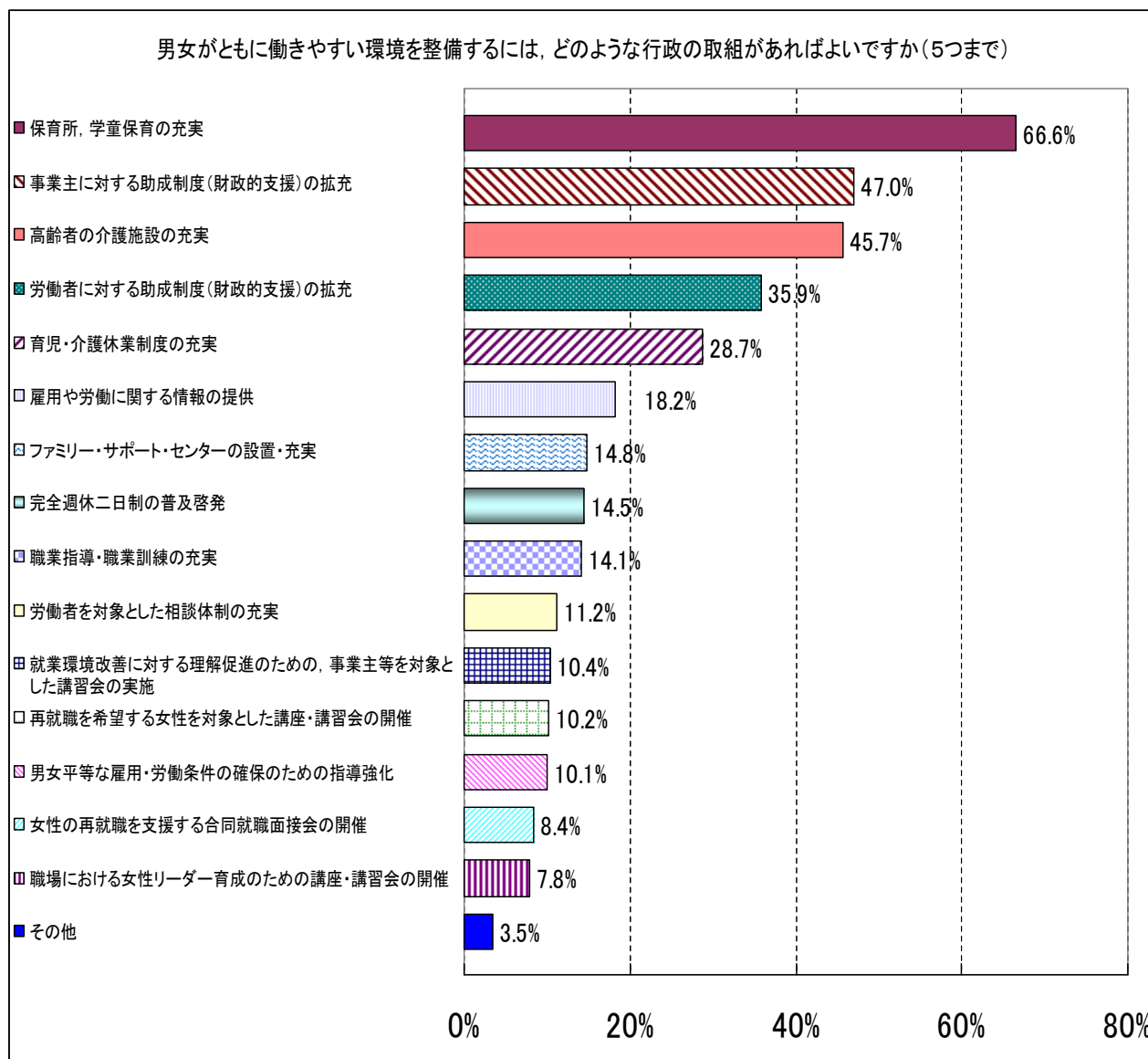
(単位：事業所)

取得したい	検討する	希望しない	無回答
25 (2.8%)	298 (33.5%)	540 (60.7%)	27 (3.0%)



8 行政への要望

男女が働きやすい職場環境を整備するための行政への要望は、「保育所, 学童保育の充実」が66.6%, 「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が47.0%, 「高齢者の介護施設の充実」が45.7%となっています。



平成 2 1 年度 広島県職場環境実態調査

- 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。
- 3 回答は、特に指示がない場合は、該当する番号を **1つだけ○で囲んでください**。なお、「その他」に○印をされた場合は () 内に、具体的な内容等を御記入ください。
- 4 回答は、特に指示がない場合は、平成 2 1 年 6 月 1 日現在の状況を御記入ください。
- 5 回答は、返信用封筒で、平成 2 1 年 6 月 1 9 日 (金) までに御回答ください (FAX による回答もできます)。
- 6 この調査について、御不明な点がありましたら、次のところにお問い合わせください。

広島県商工労働局総務管理部労働福祉課 な か お な つ も り 中 尾 ・ 夏 森
 電 話 0 8 2 - 5 1 3 - 3 4 1 9 F A X 0 8 2 - 2 2 2 - 5 5 2 1

I 貴事業所について

企 業 名	※ゴム印可
所 在 地 (本店又は主たる事業所の所在地)	〒 _____ TEL () - Fax () -
事 業 内 容 (主要なもの1つに○をしてください。)	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 規 模 (パートタイム労働者を含む。派遣労働者、請負労働者は除く。)	常用労働者数※ 総 数 _____ 人 (うち男性 _____ 人、女性 _____ 人) ※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。 他に事業所・営業所・工場等がある場合は、その人数も含めた全体の人数を記入してください。
記 入 者	所属・役職名 _____ お名前 _____ TEL () -

II 男女雇用機会均等法関連について

問 1 男女雇用機会均等法については、御存知ですか。

- 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 2 貴事業所では、女性を管理職 (課長クラス以上の職) に登用していますか。

- 1 登用している 2 登用していない

問 3 問 2 で「女性を管理職に登用している」と回答された事業所にお尋ねします。

- (1) 管理職 (課長クラス以上の職) は、全体で何人いますか? () 人
 (2) (1) のうち、女性管理職 (課長クラス以上の職) は、何人いますか? () 人

問 4 貴事業所では、セクシュアルハラスメント対策を講じていますか。

- 1 講じている 2 講じていない 3 検討中

問 5 問 4 で「セクシュアルハラスメント対策を講じている」と回答された事業所にお尋ねします。

どのような対策を講じていますか。該当するものをすべて選んでください。

- 1 就業規則等へ禁止の明文化 2 相談窓口の設置 3 研修会の開催
 4 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 5 再発防止措置
 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 7 相談者・行為者等のプライバシーの保護
 8 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
 9 その他 ()

Ⅲ 育児休業制度等について

問6 育児休業制度は、平成7年4月1日から全事業所に適用となっておりますが、現在、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（①期間：子どもが 歳 カ月になるまで ②給与支給状況：有給（一部支給を含む）・無給）
 2 制度として明文化されてないが、慣行としてある 3 検討中 4 ない

問7 平成20年4月1日から平成21年3月31日まで（過去1年間）の、従業員の育児休業取得状況を御記入ください（①育児休業開始予定の申出をしている従業員も取得者に含む。②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）。

（1）育児休業の対象者数と取得者数※は何人でしたか（男女別）。

	対象者数	取得者数
男性	()人	()人
女性	()人	()人

※対象者数～女性の場合、過去1年間に出産した従業員の数
 男性の場合、過去1年間に配偶者が出産した従業員の数
 男女とも、1歳に満たない子（養子）を養育する従業員を含む
 ※取得者数及び取得期間は、上記の対象者について回答してください。

（2）育児休業者が実際に取得した期間※はどのくらいですか。

	取得期間3ヶ月未満	3ヶ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
男性	()人	()人	()人	()人	()人	()人
女性	()人	()人	()人	()人	()人	()人

問8 貴事業所では、事業所内託児施設を設置していますか。

- 1 設置済 2 設置予定（平成 年度設置予定） 3 検討中 4 設置していない

Ⅳ 年次有給休暇について

問9 貴事業所の年次有給休暇の取得状況（20年又は20年度の実績）についてお尋ねします。それぞれの数を御記入ください。

- （1）年次有給休暇付与対象者数 ()人
 （2）取得可能日数の合計（（1）の付与対象者が取得できる日数の合計。19年又は19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（（1）の付与対象者が実際に取得した日数の合計。繰越分の取得日数も含む。半日は切上げ） ()日

Ⅴ パートタイム労働法について

問10 平成20年4月1日から改正パートタイム労働法が施行されていることを知っていますか。

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

「パートタイム労働法」改正のポイントは、事業主に対し、①パートタイム労働者の雇入れの際、労働条件を文書などで明示することが義務化されたこと、②雇入れ後も、パートタイム労働者から求めがあったときは、待遇の決定に当たって考慮した事項を説明することが義務化されたこと、③パートタイム労働者の待遇はその働き方に応じて決定することなどです。

問11 パートタイム労働者を雇用している事業所にお尋ねします。貴事業所では、パートタイム労働者が正社員になれる措置を講じていますか。

- 1 試験制度を設けるなど、転換制度を導入している
 2 制度はないが、正社員を募集する場合、その募集内容を既に雇っているパートタイム労働者に周知している
 3 制度はないが、正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与えている
 4 パートタイム労働者が正社員になる措置はない
 5 その他 ()

問12 問11で「1」「2」と回答された事業所にお尋ねします。平成20年4月1日から平成21年3月31日まで（過去1年間）に正社員に転換した人数を御記入ください（実績がない場合は「0」と御記入ください）。

()人

VI 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策定等について（改正のポイントは別添資料参考）

問13 次世代育成支援対策推進法についてお尋ねします。

- (1) この法律では、現在、常用労働者を301人以上雇用する事業主に「一般事業主行動計画」を策定し、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、300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実施時期を定めるもの。

- (2) 平成21年4月1日からは、策定・届出に加え、事業主は「一般事業主行動計画」を公表し、従業員に周知することが義務付けられ（300人以下は努力義務）でしたが、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

- (3) 平成23年4月1日からは、常用労働者を101人以上雇用する事業主も、「一般事業主行動計画」を策定・届出し、これを公表し、従業員に周知することが義務付けられますが、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

問14 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15 問14で「1 策定・届出済」、「2 策定・届出予定」と回答された事業所にお尋ねします。

「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。または、どのような効果を期待されますか。該当するものすべてに○をしてください（複数回答可）。

- 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 業績のアップ、生産性の向上 6 その他（ ）

問16 問14で「1 策定・届出済」、「2 策定・届出予定」と回答された事業所へお尋ねします。

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。該当するものをすべて選んでください。

- 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）の育児休業制度
5 育児・介護休業法を（上回る期間・回数等）の介護休業制度 6 育児休業代替要員の雇用
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 事業所内託児施設の設置運営 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（法律で定める期間を上回るもの） 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 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 短時間正社員制度
17 在宅勤務制度 18 子ども、子育てに関する地域貢献活動
19 その他（ ）

問17 問14で「一般事業主行動計画」について、「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」と回答された事業所にお尋ねします。

策定するに当たっての問題点・課題としてどのようなものがありますか（複数回答可）。

- 1 具体的な策定実施方法がわからない 2 策定にかか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 18 全ての事業所へお尋ねします。

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 19 広島県では、県庁東館3階に「仕事と家庭の両立支援企業応援コーナー」を設置し、「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、融資制度や助成金などの情報提供を行っています。

また、企業などに出向いての相談や、電話・FAX・電子メールによる相談にも応じています。この応援コーナーの御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、関係資料を送付させていただきます。

問 20 次世代育成支援対策推進法では、「一般事業主行動計画」に基づく取組結果が一定の基準に適合していることを国が評価する認定制度があり、認定を受けると次世代認定マーク（愛称くるみん）を自社の商品等に表示できます。

(1) こうした認定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) 次世代認定マークの取得を希望されますか。

- 1 取得したい 2 検討する 3 取得を希望しない



次世代認定マーク
(愛称くるみん)

VII 行政への要望について

問 21 今後、男女がともに働きやすい環境を整備するためには、どのような行政の取組があればよいと考えますか。5つまで選んでください。

- | | |
|---------------------------------------|--------------------------|
| 1 保育所、学童保育の充実 | 2 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 3 完全週休2日制の普及啓発 | 4 育児・介護休業制度の充実 |
| 5 高齢者の介護施設の充実 | 6 ファミリー・サポート・センターの設置・充実 |
| 7 職業指導・職業訓練の充実 | 8 雇用や労働に関する情報の提供 |
| 9 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 | |
| 10 男女平等な雇用・労働条件の確保のための指導強化 | |
| 11 再就職を希望する女性を対象とした講座・講習会の開催 | |
| 12 女性の再就職を支援する合同就職面接会の開催 | |
| 13 職場における女性のリーダー育成のための講座・講習会の開催 | |
| 14 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | 15 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充 |
| 16 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。

～ 御 協 力 あり が と う ご ざ い ま し た ～