

# 令和3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、回答せず破棄してください。
- ◆調査票は、原則「令和3年6月1日現在」で記入してください。
- ◆提出期限 6月30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
  - ・メール syokoyou@pref.hiroshima.lg.jp (データ容量は5MB以内をお願いします。)
- ◆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<sup>むかいはた</sup>, 岡田)  
住所 〒730-8511 広島市中区基町10-52  
電話 082-513-3411

### 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。 ※ <u>主要なもの一つに</u> ☑を付けてください	<input type="checkbox"/> ①建設業	<input type="checkbox"/> ⑨学術研究, 専門・技術サービス業
	<input type="checkbox"/> ②製造業	<input type="checkbox"/> ⑩宿泊業, 飲食サービス業
	<input type="checkbox"/> ③電気・ガス・熱供給・水道業	<input type="checkbox"/> ⑪生活関連サービス業, 娯楽業
	<input type="checkbox"/> ④情報通信業	<input type="checkbox"/> ⑫教育, 学習支援業
	<input type="checkbox"/> ⑤運輸業, 郵便業	<input type="checkbox"/> ⑬医療, 福祉
	<input type="checkbox"/> ⑥卸売業, 小売業	<input type="checkbox"/> ⑭複合サービス事業
	<input type="checkbox"/> ⑦金融業, 保険業	<input type="checkbox"/> ⑮サービス業(他に分類されないもの)
	<input type="checkbox"/> ⑧不動産業, 物品賃貸業	

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。	<input type="checkbox"/> ①10~29人	<input type="checkbox"/> ②30~49人	<input type="checkbox"/> ③50~100人
	<input type="checkbox"/> ④101~300人	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> ①一般事務職 [庶務, 経理, 企画, 調査等事務的業務従事者等]
	<input type="checkbox"/> ②専門技術職 [保育士, 看護師, 教員, 建築士, プログラマー等]
	<input type="checkbox"/> 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]
	<input type="checkbox"/> ④販売・サービス職 [販売員, 外交員, 理美容師, 調理人等]
	<input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)

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

※ 「管理職」とは、役員を除く課長級(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)以上の役職の従業員のことです。

あなたの性別は、何ですか。	<input type="checkbox"/> ①男性	<input type="checkbox"/> ②女性
---------------	------------------------------	------------------------------

あなたの年齢は、次のうちどれですか。	<input type="checkbox"/> ①24歳以下	<input type="checkbox"/> ②25歳~29歳	<input type="checkbox"/> ③30~34歳	<input type="checkbox"/> ④35歳~40歳
	<input type="checkbox"/> ⑤41歳~50歳	<input type="checkbox"/> ⑥51歳~60歳	<input type="checkbox"/> 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。	<input type="checkbox"/> ①半年未満	<input type="checkbox"/> ②半年以上~1年未満	<input type="checkbox"/> ③1年以上~3年未満
	<input type="checkbox"/> ④3年以上~5年未満	<input type="checkbox"/> ⑤5年以上~10年未満	<input type="checkbox"/> 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  ④仕事より生活を重視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  ⑤その他 (.....)  
 ③副業への興味が高まった

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  ⑦仕事が簡単で責任も軽いから  
 ②勤務時間や労働日数が短いから  ⑧組織に縛られたくないから  
 ③通勤時間が短いから  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  
 ④育児や介護と両立しやすいから  ⑩資格取得等他の目的があるから  
 ⑤地域活動等他の活動と両立しやすいから  ⑪その他 (.....)  
 ⑥正社員として働ける会社がなかったから

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  ④パート・アルバイト  
 ②短時間正社員  ⑤派遣労働者  
 ③勤務地が限定された正社員  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、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  ⑥責任が重くやりがいのある仕事に就きたい  
 ②勤務時間・労働日数が短い  ⑦資格・技能を活かしたい  
 ③賃金・待遇がよい  ⑧家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい  
 ④安定した仕事に就きたい  ⑨その他 (.....)  
 ⑤責任が軽い仕事に就きたい

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  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  
 ②ない  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  ⑤能力、体力に自信がない  
 ②家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから  ⑥今の仕事に満足している  
 ③仕事中心の生活となるおそれがあるから  ⑦収入を非課税限度内や被扶養者範囲内にしたいから  
 ④責任ある仕事に就きたくない  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)

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ①給料、収入が少ない              | <input type="checkbox"/> ⑩仕事の質や量に比べて、正社員と賃金格差が大きい           |
| <input type="checkbox"/> ②勤務時間が長い                | <input type="checkbox"/> ⑪福利厚生制度が正社員との差が大きい                 |
| <input type="checkbox"/> ③休日が少ない                 | <input type="checkbox"/> ⑫いつ解雇されるかわからない                     |
| <input type="checkbox"/> ④仕事にやりがいがない             | <input type="checkbox"/> ⑬一定年数で契約が更新されず打ち切りになる              |
| <input type="checkbox"/> ⑤仕事が自分の能力や性格に合わない       | <input type="checkbox"/> ⑭不満や不安はない                          |
| <input type="checkbox"/> ⑥自分の能力や実績が評価されない        | <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> ⑦労働条件が書面で明示されていない       | <input type="checkbox"/> ⑯再就職等の際して正社員以外の職歴が評価されない(されにくい)    |
| <input type="checkbox"/> ⑧教育訓練がない又は不十分である        | <input type="checkbox"/> ⑰その他(.....)                        |
| <input type="checkbox"/> ⑨正社員としての採用等昇進・昇格システムがない |   |

### 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10 キャリアアップについて、どう思いますか。(☑は1つ)

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> ①キャリアアップについて、特に興味はない               |
| <input type="checkbox"/> 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と思う  |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> ④キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う      |
| <input type="checkbox"/> ⑤その他(.....)                        |

問11 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)

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> ①環境が整っており、キャリアアップを目指している     |
| <input type="checkbox"/> 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   |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> 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12 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)

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ①責任ある仕事を任せると           | <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"/> ②管理職への積極的登用            | <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> ③会議等への女性の出席機会の拡大       | <input type="checkbox"/> ⑨男性も含めた職場での長時間労働の見直し       |
| <input type="checkbox"/> ④女性に対する教育訓練や研修の充実      | <input type="checkbox"/> 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  |
| <input type="checkbox"/> ⑤仕事と家庭の両立支援            | <input type="checkbox"/> ⑪経営トップの積極的なメッセージの発信        |
| <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"/> 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13 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)

- |                                 |                                |
|---------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①知っている | <input type="checkbox"/> ②知らない |
|---------------------------------|--------------------------------|

※一定の要件：①入社1年以上。

②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14 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)

- |                                    |                                 |
|------------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ①利用しようと思う | <input type="checkbox"/> 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)

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ①子どもの世話をしてくれる人がいるから       | <input type="checkbox"/> ⑧仕事の能力低下に対する不安        |
| <input type="checkbox"/> 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 | <input type="checkbox"/> ⑨勤務評定の低下に対する不安        |
| <input type="checkbox"/> ③職場で育児休業を取った例がないから        | <input type="checkbox"/> ⑩有給休暇等で対応できるから        |
| <input type="checkbox"/> ④保育所等の施設を利用できるから          | <input type="checkbox"/> ⑪配偶者が育児休業制度を利用する予定だから |
| <input type="checkbox"/> ⑤上司や同僚に気兼ねするから            | <input type="checkbox"/> ⑫男性が取得した前例がないから       |
| <input type="checkbox"/> ⑥休業中の収入が減少するから            | <input type="checkbox"/> ⑬その他(.....)           |
| <input type="checkbox"/> ⑦復職後同じ仕事に就けるか不安           |  |

問 15 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 16 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 17 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 18 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勤務評価の低下に対する不安

問 19 介護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介護休暇
- ②短時間勤務制度
- ③始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ
- ④フレックスタイム
- ⑤半日単位、時間単位等の休暇制度
- ⑥転勤時の配慮
- ⑦在宅勤務制度
- ⑧介護サービス費用等に対する助成
- ⑨介護を理由に退職した人の再雇用制度
- ⑩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
- ⑪所定外労働の免除
- ⑫その他 (.....)

## 3 仕事と家庭の両立

問 20 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 21 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 22 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直画中・過去にダブルケアを経験       ③将来直面するか不安  
 ②現在直画中で過去にも経験       ④ダブルケアに直面していない

問 23 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       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  
 ②育児と介護等の同時相談ができる総合的な窓口       ⑥柔軟に働ける職場づくり(働き方改革)の後押し  
 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)       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)  
 ④育児と介護をテーマとしたハンドブック       ⑧その他(.....)

#### VI 働き方改革

問 24 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  
 ⑧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  
 ⑨その他(.....)

問 25 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、意欲的かつ自立的に仕事に取り組むことができますか。(☑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 26 あなたは仕事でテレワークやオンライン会議を活用していますか。(☑はいくつでも)

- ①在宅勤務を活用している       ④オンライン会議を活用している  
 ②サテライトオフィス勤務を活用している       ⑤いずれも活用していない  
 ③モバイル勤務を活用している

**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 27 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※
(1) 現在の職場で、過去1年(R2.4.1～R3.3.31)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)	<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)	<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)	<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)	<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) あなた自身が、現在の職場で過去1年間(R2.4.1～R3.3.31)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)	<input type="checkbox"/> ①受けた <input type="checkbox"/> ②受けたことはない	<input type="checkbox"/> ①受けた <input type="checkbox"/> ②受けたことはない	<input type="checkbox"/> ①受けた <input type="checkbox"/> ②受けたことはない	<input type="checkbox"/> ①受けた <input type="checkbox"/> ②受けたことはない	<input type="checkbox"/> ①受けた <input type="checkbox"/> 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)

セクシュアル ハラスメント	<input type="checkbox"/> ①性的な誘いを受けた <input type="checkbox"/> ②不必要に身体を触られた <input type="checkbox"/> ③酒席等でお酌やデュエットを強要された <input type="checkbox"/> ④ヌード写真や雑誌を職場で見た	<input type="checkbox"/> ⑤容姿や体型について性的に話題とされた <input type="checkbox"/> ⑥性的な話、質問をされた <input type="checkbox"/> ⑦執ように食事やデートに誘われた <input type="checkbox"/> ⑧その他 ( )
パワー ハラスメント	<input type="checkbox"/> ①暴行を受けた <input type="checkbox"/> ②ひどい暴言を受けた <input type="checkbox"/> ③仲間外れにされた <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> ⑤私的なことに過度に立ち入られた <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑦その他 ( )
マタニティ ハラスメント	<input type="checkbox"/> ①妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた <input type="checkbox"/> ②妊娠を相談できる職場環境がなかった <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ④妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた <input type="checkbox"/> ⑤妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた	<input type="checkbox"/> ⑥妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた <input type="checkbox"/> ⑦妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた <input type="checkbox"/> ⑧妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された <input type="checkbox"/> ⑨その他 ( )
パタニティ ハラスメント※	<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ④育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑥育児休業等制度利用にともない、給料を減らされた <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑧その他 ( )	
カスタマー ハラスメント※	<input type="checkbox"/> ①暴言を受けた <input type="checkbox"/> ②何回も同じ内容を繰り返すクレームを受けた <input type="checkbox"/> ③権威的(説教)な態度をされた <input type="checkbox"/> ④威嚇・脅迫を受けた <input type="checkbox"/> ⑤長時間拘束された	<input type="checkbox"/> ⑥セクハラ行為を受けた <input type="checkbox"/> ⑦金品の要求をされた <input type="checkbox"/> ⑧暴力行為を受けた <input type="checkbox"/> ⑨SNS・インターネット上で誹謗中傷をされた <input type="checkbox"/> 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※
①自分自身で問題を解決した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②信頼できる上司・同僚に相談した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③職場の相談窓口相談した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
④労働局・県等の行政相談窓口相談した	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥プライバシーの問題だと思いうので対応するつもりはない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(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	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<input type="checkbox"/>
④相談窓口の設置	<input type="checkbox"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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"/>	<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。

※ 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。

問 28 改正育児・介護休業法により、事業主はマタニティハラスメント防止措置が義務化されましたが、職場ではマタニティハラスメント防止に積極的に取り組んでいると思いますか。(☑は1つ)

- ①取り組んでいる                       ②取り組んでいない                       ③わからない

## VIII 奨学金返済について

問 29 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自分が奨学金を利用し、現在返済している(返済猶予中含む)       ④自分も子ども貸与型の奨学金を利用していない  
 ②自分が奨学金を利用し、返済は終了している  
 ③子が奨学金を利用している(利用していた)

【「①～③」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。(☑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

**Ⅸ 行政への要望**

問 30 パートタイム労働者（以下「パート」とする。）が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2つ）

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ①パートタイム労働法等パートのための諸制度に関する情報提供サービス | <input type="checkbox"/> ⑤パートの能力開発に関する事業所への情報提供 |
| <input type="checkbox"/> ②パート向け労働相談の充実                     | <input type="checkbox"/> ⑥非課税限度額や被扶養者範囲の引上げ     |
| <input type="checkbox"/> ③パートに対する教育訓練への支援及び実施              | <input type="checkbox"/> ⑦非課税限度額や被扶養者範囲の引下げ及び廃止 |
| <input type="checkbox"/> ④パートの労働条件向上の取組みに対する事業所等への支援       | <input type="checkbox"/> ⑧その他（.....）            |

問 31 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）

- |   |
|---|
| <input type="checkbox"/> ①育児・介護休業制度の充実  |
| <input type="checkbox"/> ②保育所、学童保育の充実   |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> ④介護施設等介護サービスの充実  |
| <input type="checkbox"/> ⑤男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化   |
| <input type="checkbox"/> ⑥職業指導・職業訓練の充実  |
| <input type="checkbox"/> ⑦完全週休2日制の普及啓発  |
| <input type="checkbox"/> ⑧労働者を対象とした相談体制の整備  |
| <input type="checkbox"/> ⑨働きやすさや働きがいの向上の環境整備のためのアドバイザー等の派遣  |
| <input type="checkbox"/> 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  |
| <input type="checkbox"/> 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   |
| <input type="checkbox"/> 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   |
| <input type="checkbox"/> ⑬女性の職場定着や管理職登用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施  |
| <input type="checkbox"/> 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                                       |
| <input type="checkbox"/> ⑮県HP等を活用した働きやすさや働きがい向上の環境整備に関する先進事例紹介                                      |
| <input type="checkbox"/> ⑯雇用や労働に関する情報の提供  |
| <input type="checkbox"/> ⑰事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充   |
| <input type="checkbox"/> ⑱労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充   |
| <input type="checkbox"/> ⑲事業主の意識啓発  |
| <input type="checkbox"/> ⑳その他（.....）  |

～ 御 協 力 あ り が と う ご ざ い ま し た ～  
6月30日（水）までに御提出ください。