

令和7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。

◆調査票は、原則「令和7年6月1日現在」で記入してください。

◆提出期限 6月19日（木）

◆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：082-222-5521

③メール：syokoyou@pref.hiroshima.lg.jp（データ容量は5MB以内でお願いします。）

④広島県電子申請システム：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（エクセル）により回答をお願いします。

URL：https://apply.e-tumo.jp/pref-hiroshima-u/offer/offerList_detail?tempSeq=23767

広島県電子申請システムHP
二次元コード



◆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⇒広島県職場環境実態調査

問い合わせ先

広島県 商工労働局 雇用労働政策課 労働環境整備推進グループ

・住 所：〒730-8511 広島市中区基町10-52

・電 話：082-513-3465

・メール：syokoyou@pref.hiroshima.lg.jp

・受付時間：9：30～16：00（平日のみ）

【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	☐ ⑫教育、学習支援業
	☐ 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	☐ ⑬医療、福祉
	☐ ④情報通信業	☐ ⑩宿泊業、飲食サービス業	☐ ⑭複合サービス事業
	☐ ⑤運輸業、郵便業		☐ ⑮サービス業(他に分類されないもの)
	☐ ⑥卸売業、小売業		

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（R7.6.1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（R6.4.1～R7.3.31）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（R7.6.1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（R6.4.1～ R7.3.31）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、女性活躍推進に関する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妊娠・出産（本人又は配偶者）の申し出をした労働者に対し、育児休業制度に関する個別の周知・意向確認を実施している
- ☐ ④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
- ☐ ⑤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
- ☐ ⑥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
- ☐ ⑦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
- ☐ ⑧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
- ☐ ⑨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
- ☐ ⑩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
- ☐ ⑪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
- ☐ ⑫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
- ☐ ⑬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
- ☐ ⑭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
- 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（R4.4.1～R7.3.31）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（R6.4.1～R7.3.31）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（R6.4.1～R7.3.31）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(R6.4.1~R7.3.31)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。

(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)	(病気治療) ☐ ① ☐ ② ☐ ③	(不妊治療) ☐ ① ☐ ② ☐ ③	①取り組んでいる ②現在、検討中である 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) ☐ ① ☐ ② ☐ ③ ☐ ④ ☐ ⑤ ☐ ⑥ ☐ ⑦ ☐ ⑧ ☐ ⑨	(不妊治療) ☐ ① ☐ ② ☐ ③ ☐ ④ ☐ ⑤ ☐ ⑥ ☐ ⑦ ☐ ⑧ ☐ ⑨	①治療のための休暇・休職制度 ②柔軟な勤務を可能とする制度(勤務時間・場所) ③支援制度を取りやすい環境づくり ④会社や保険組合等が治療費用を助成する制度 ⑤休暇等で同僚に負担がかからない仕組み ⑥上司や同僚の理解を深めるための研修 ⑦人事等管理部門や専門家に相談できる体制 ⑧支援制度や相談窓口の従業員への周知 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。

IV 働き方改革

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（R6. 1. 1～R6. 12. 31 又は R6. 4. 1～R7. 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5年度の繰越分（R5. 1. 1～R5. 12. 31 又は R5. 4. 1～R6. 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5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

「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 ☐ ②少しはあると思う ☐ ③意義があるとは思わない ☐ 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 ☐ ②休暇の取得促進 ☐ ③仕事と育児・介護などの両立 ☐ 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） ☐ 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） ☐ ⑥女性・高齢者など多様な人材の活用 ☐ ⑦従業員の意識改善・研修等 ☐ ⑧その他（.....） ☐ ⑨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） ☐ 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 ☐ ③企業理念や経営計画などに盛り込まれている ☐ 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 ☐ ⑤具体的な数値目標がある ☐ 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 ☐ ②部署横断的な組織 ☐ ③経営者層（社長・役員等） ☐ ④特定の推進担当者（①～③を除く） ☐ ⑤その他（.....） ☐ 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 ☐ ②従業員アンケート ☐ ③従業員への個別ヒアリング ☐ ④労働組合（又は労働者の代表）との話し合い ☐ ⑤事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置 ☐ ⑥その他（.....） ☐ ⑦把握していない

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)～(5)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 ☐ ②3年～5年 ☐ ③最近(1年～2年)	☐ ④取組を始めたばかり ☐ ⑤今後取り組む予定・取組を検討中 ☐ 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 ☐ 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) ☐ 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) ☐ 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)	☐ ⑤就職希望者の質・量の向上 ☐ ⑥企業イメージや社会的評価の向上 ☐ ⑦財務指標の向上(売上高や経常利益の向上など) ☐ 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 | ☐ ⑦勤務管理の複雑化や運用の負荷 |
| ☐ ②取組方法・ノウハウ不足 | ☐ ⑧就業規則等の変更手続の負荷 |
| ☐ ③業務量に対する適正要員の確保 | ☐ ⑨社内コミュニケーションの円滑化 |
| ☐ ④管理職の意識改革や理解促進 | ☐ ⑩その他 (.....) |
| ☐ ⑤従業員の意識改革や理解促進 | ☐ ⑪課題はない |
| ☐ ⑥設備や制度導入のコスト負担 | |

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 | ☐ 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 |
| ☐ ②モバイルワーク（顧客先や移動中など） | ☐ ⑧副業・兼業 |
| ☐ ③サテライトオフィスの利用 | ☐ ⑨週休3日制 |
| ☐ ④地域限定（転勤のない）正社員制度 | ☐ ⑩勤務時間インターバル制度 |
| ☐ ⑤フレックスタイム制度 | ☐ ⑪時間単位の年次有給休暇 |
| ☐ ⑥時差出勤 | ☐ 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 | ☐ ⑥従業員のゆとりと健康的な生活の確保 |
| ☐ ②従業員の移動時間の短縮 | ☐ ⑦企業イメージの向上 |
| ☐ ③育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応 | ☐ ⑧非常時（災害時、感染症流行時）の事業継続 |
| ☐ ④優秀な人材の雇用確保・流出防止 | ☐ ⑨オフィスコスト・人件費（残業手当等）の削減 |
| ☐ ⑤従業員の自己管理能力の向上 | ☐ 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 | ☐ ⑧人事評価が難しい |
| ☐ ②押印（決裁） | ☐ ⑨テレワークに適した業務がない |
| ☐ ③ペーパーレス化が不十分 | ☐ ⑩取引先等との関係 |
| ☐ ④テレワーク導入による効果の把握 | ☐ ⑪上司・同僚とのコミュニケーション |
| ☐ ⑤ICT環境の整備 | ☐ ⑫テレワークに対応した社内制度（ルール）づくり |
| ☐ ⑥情報セキュリティの確保 | ☐ ⑬その他 (.....) |
| ☐ ⑦業務の進捗状況等の管理 | ☐ ⑭特になし |

3 その他

問 20 「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 |

「イクボス」とは、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）のことです。

「イクボス同盟ひろしま」とは、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。詳細は、右の二次元コードを参照してください。



V ハラスメント対策

問 21 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 (R6.4.1～R7.3.31) 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 22 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。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	☐	☐	☐	☐	☐
パート・契約社員等		☐	☐	☐	☐	☐

問 23 問 22 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 | ☐ ⑤人材育成（技術・ノウハウの伝承等も含む） |
| ☐ ②既存事業の継続 | ☐ ⑥職場環境（時間外や休暇取得、意欲への影響等） |
| ☐ ③既存事業の新規需要への対応 | ☐ ⑦コストの増加 |
| ☐ 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 | ☐ ⑧その他（.....） |

問 24 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。（☑はいくつでも）

	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・雑誌・口コミ等の広告	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 障害者

問 25 貴事業所では、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 26 障害者雇用を進める上での課題は何だと考えますか。（☑は4つまで）

- | | |
|--|--|
| ☐ 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障害者に適した業務がない | ☐ 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 27 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（理由.....）

3 高齢者

問 28 貴事業所では、70 歳までの就業確保措置を取り組んでいますか。(☑は1つ)

※ 高齢者雇用安定法の一部改正（令和3年4月1日施行）：70 歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことに伴い、再就職援助措置・多数離職届・求職活動支援書の対象が追加されています。

☐ ①すでに取り組んでいる	☐ ②取り組んでいない	☐ ③今後取り組む予定（.....年以内）
--------------------------------------	------------------------------------	--

【「①すでに取り組んでいる」と回答した場合】
取り組んでいる内容について、該当するものをお答えください。(☑はいくつでも)

【「②取り組んでいない」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。(☑はいくつでも)

☐ ①70 歳までの定年引上げ
☐ ②定年制の廃止
☐ ③70 歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
☐ ④70 歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
☐ ⑤70 歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

☐ ①高齢者に任せられる仕事が無い
☐ ②高齢者の健康・体力面が課題となる
☐ ③高齢者に合う作業環境・設備が無い
☐ ④企業体力に不安がある
☐ ⑤その他（.....）

4 就職氷河期世代（概ね 39 歳～54 歳）

問 29 貴事業所における、就職氷河期世代を対象とした雇用についてお尋ねします。

次の(1)～(2)について、該当するものに☑をしてください。

(1) 雇用 (☑は1つ)	☐ ①雇用を検討している	☐ ②検討していない
---------------	-------------------------------------	-----------------------------------

【「①雇用を検討している」と回答した場合】
雇用形態について、該当するものをお答えください。(☑はいくつでも)

(2) 採用で重視する点
(☑は4つまで)

☐ ①正社員
 ☐ ②非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）

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

5 外国人

問 30 貴事業所では、外国人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
----------------------------------	-----------------------------------

【「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)

☐ ①特定技能
☐ ②技能実習
☐ ③留学生アルバイト
☐ ④その他（.....）

☐ ①特定技能の受入れを検討中
☐ ②技能実習の受入れを検討中
☐ ③留学生アルバイトの受入れを検討中
☐ ④その他（.....）
☐ ⑤受入ニーズなし

【「①雇用している」、または「②雇用していない」のうち①～③と回答した場合】
受入事業所に対する行政（国・県・市町問わない）からの支援について改善や要望をお答えください。(☑は3つまで)

☐ ①外国人材の雇用に係る諸制度の情報提供
☐ ②外国人材の雇用に係る手続きの簡素化
☐ ③外国人材とのマッチングの支援
☐ ④他事業所の外国人材の受入れに関する好事例の情報提供
☐ ⑤外国人材に対する日本語習得教育等の支援
☐ ⑥外国人材の地域社会との交流・共生に向けた支援
☐ ⑦外国人材の住まいの確保に対する支援
☐ ⑧外国人材の送り出し国についての情報提供
☐ ⑨その他（.....）

問 31 県が外国人の円滑な受入れ・就労、職場定着等に関する情報提供（セミナー、動画、HPでの情報発信等）をしてい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
---------------------------------	--------------------------------

↓

【「①知っている」と回答した場合】
県が提供する情報について、該当するものをお答えください。（☑は1つ）

↓

☐ ①活用している	☐ ②活用していない（理由.....）
----------------------------------	--

6 奨学金返済支援について

問 32 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	☐ ④まだ検討していないが、興味がある
☐ ②導入を前提で検討している	☐ ⑤制度について知らない
☐ ③導入の可否を検討している	☐ 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企業内で検討しているが、時間を要している
☐ ⑦その他（.....）

7 非正規社員の処遇改善等

問 33 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 34 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 35 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で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（木）までにご返送くださいますようお願いいたします。