

# 平成 27 年度 広島県職場環境実態調査

この調査は、女性の就業環境の改善、仕事と生活（家庭、介護など）の両立支援、働き方改革などの施策に反映することを目的に実施します。

御多忙のところお手数をおかけしますが、御協力の程よろしく申し上げます。

## 【記入上の注意】

- この調査票は、広島県内に本社等がある事業所にお送りしています。  
回答については、事業主又は人事・労務担当責任者が回答していただきますようお願いいたします。  
・ 会社以外の場合は、「貴社→貴法人、団体」「企業→法人、団体」等と読み替えてお答えください。  
・ 「Ⅰ 企業等の基本情報」の質問は、県内外を問わず本社・支店・営業所・工場・店舗など企業全体の状況を記入してください。  
・ 「Ⅱ 女性の就業環境」以降の質問は、広島県内の事業所に限定した状況を記入してください。
- この調査は、従業員が 10 人以上の企業等を対象にしています。  
従業員が 10 人未満の場合は、このページの「企業等の名称」「記入者の役職、氏名」「電話番号」のみを記入した上で、「企業等の規模」の「1 10 人未満」に○をして、2 ページ以降は回答せず、返送してください。
- 回答方法は、○印を付けていただくもの、枠内に該当する数字を記入していただくもの、簡単に記述していただくものがありますので、それぞれに応じてお答えください。
- 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しませんので、ありのままを御記入ください。
- 回答の期限は、6 月 19 日（金）ですので、それまでに次のいずれかの方法によりお送りください。
  - ・ **同封の返信用封筒（切手不要）で郵送**
  - ・ **F A X 082-222-5521**
  - ・ **メール syokoyou@pref.hiroshima.lg.jp**（データ容量は、5MB 以内でお願いします。）

【問合せ先】 〒730-8511 広島市中区基町 10-52  
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：中谷，北崎）  
電話 082-513-3411

## 【調査票記入者】

|           |         |  |       |
|-----------|---------|--|-------|
| 企業等の名称    |         |  |       |
| 所在地       |         |  |       |
| 記入者の役職、氏名 |         |  |       |
| 連絡先       | 電話      |  | F A X |
|           | メールアドレス |  |       |

## I 企業等の基本情報（県内外を問わず本社・支店・営業所・工場・店舗など企業全体の状況を記入してください。）

|                               |                |                  |                      |            |
|-------------------------------|----------------|------------------|----------------------|------------|
| 事業内容<br>主要なもの一つに<br>○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            |            |
| 企業等の規模<br>該当する番号に<br>○をしてください | 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） |            |
|                               | 1 10 人未満       | 2 10～29 人        | 3 30～49 人            | 4 50～100 人 |
|                               | 5 101～300 人    | 6 301 人以上        |                      |            |

※ 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。（役員や理事などであっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者も含みます。）

※ パートタイム労働者を含む。派遣労働者、請負労働者は除きます。

## II 女性の就業環境（ここからは、広島県内の事業所に限定した状況を記入してください。）

### 1 女性の配置・昇進

問1 貴社では、女性を配置していない職種がありますか。

- 1 全ての職種に女性を配置している      2 女性を配置していない職種がある

「2 女性を配置していない」理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 外部との折衝が多いから      2 外勤、出張が多いから      3 特殊な資格が必要だから  
4 体力が必要だから      5 深夜労働があるから      6 残業が多いから      7 転勤があるから  
8 女性が希望しないから      9 女性は家庭責任を担っているため補助的業務に配置する必要があるから  
10 その他（.....）

問2 貴社では、女性の昇進・昇格はどのようになっていますか。

- 1 男女とも同じ機会がある      2 女性は機会が少ない

「2 女性は機会が少ない」理由は何ですか。主なものを一つ選んでください。

- 1 女性は勤続年数が短く、経験も浅い      2 女性に適当な職種・業務がない  
3 女性が希望しないから  
4 その他（.....）

問3 役員と管理職（課長クラス以上の職）は、何人いますか。

※ 管理職という位置付けがない場合は、0を記入してください。

| 区 分  | 役員数 | 管理職数 |
|------|-----|------|
| 全体人数 | 人   | 人    |
| うち女性 | 人   | 人    |

問4 問3で「女性役員・管理職が0人」と回答された方にお聞きします。

登用されていない理由は何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- 1 適当な職種、業務がないから      2 女性は勤続年数が短いから  
3 保育所に入所できないことを理由に、退職してしまうから  
4 仕事がつく、女性には無理だと思うから  
5 管理職に登用するのに十分な経験・能力を有する女性がいらないから      6 女性が希望しないから  
7 登用すると、職場の人間関係がうまくいなくなるから  
8 女性の業務が主として補助的業務であるから      9 会社（経営者）の方針だから  
10 その他（.....）  
11 女性従業員がいらない

### 2 女性のキャリア形成

問5 貴社では、女性の能力の発揮に当たって、どのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っていますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 責任ある仕事を任せる      2 管理職への女性の登用      3 会議等への女性の出席機会の拡大  
4 女性に対する教育訓練の充実      5 仕事と家庭の両立支援  
6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う      7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入  
8 自己啓発の促進      9 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  
10 その他（.....）

問6 女性のキャリア形成（より高い専門的知識や能力を身につけること）について、どう思いますか。

- 1 進めた方がよい      2 できれば進めた方がよい      3 進めない方がよい  
4 その他（.....）

問7 問6で「1 進めた方がよい」又は「2 できれば進めた方がよい」と回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 会社にとってメリットがあるから必要      2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから必要  
3 経済の活性化など社会のため必要      4 女性の管理職登用のため必要  
5 ダイバーシティ（多様性）を進めるため必要  
6 その他（.....）

問8 問6で「3 進めない方がよい」と回答された方にお尋ねします。その理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 1 女性が希望しないから      2 女性は家事や子育てを優先すべき  
3 就業を継続しても、給与を上げることができない  
4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない  
5 その他（.....）

問9 女性の能力の発揮のために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。該当するものを全て選んでください。

|                        |                 |                       |
|------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 女性管理職比率の公表の義務化       | 2 女性に対する意識啓発    | 3 事業主に対する意識啓発         |
| 4 男性に対する意識啓発           | 5 女性に対する教育訓練の充実 | 6 ロールモデル(模範、手本)の提示    |
| 7 仕事と家庭の両立支援           | 8 保育サービスの充実     | 9 女性の起業に対する支援         |
| 10 女性管理職比率の義務化         | 11 男性の育児休業取得の促進 | 12 表彰制度の創設            |
| 13 企業の取組の公表            | 14 法人税の軽減措置     | 15 公共事業の入札参加資格への優先的措置 |
| 16 目標達成企業への助成制度(財政的支援) |                 |                       |
| 17 その他(.....)          |                 |                       |

### Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

#### 1 ワーク・ライフ・バランスの取組

「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」とは、老若男女たれもが、仕事、結婚・出産育児や介護、地域活動、個人の自己啓発といった様々な活動を自ら希望するバランスで展開できる状態をいいます。言い換えれば、性別やこどもの有無にかかわらず、労働者が働きながら、仕事以外の責任や要望を果たせる状態です。仕事と生活のどちらも充実することで、多様性に富んだ活力ある社会を創出していきます。個々の企業・組織にとって、ワーク・ライフ・バランスの取組は「単なるコスト」ではなく、人材の確保・定着、仕事への意欲と生産性の向上、仕事の効率化、多様なニーズへの対応、企業の競争力の向上といった、将来の成長・発展に繋がる「明日への投資」であり、経営戦略として重要な柱です。

問10 貴社では、ワーク・ライフ・バランスの推進のために、何か取り組んでいるものがありますか。

|  |      |
|--|------|
| 1 ある   | 2 ない |
| <input checked="" type="radio"/> 取組内容 : .....<br><input type="radio"/> 推進のための担当者の有無 : ア ある(役割 : .....)<br>イ ない |      |

#### 2 仕事と育児の両立

平成21年6月に育児・介護休業法が改正(平成22年6月施行)され、平成24年7月1日からは常時100人以下の労働者を雇用する事業主についても適用対象となっています。  
 【仕事と育児の両立支援の概要(改正後)】  
 父母がともに育児休業を取得する場合、1歳2か月(改正前は1歳)までの間に1年間、育児休業を取得可能とする(パパ・ママ育休プラス)  
 3歳までの子を養育する労働者について、「短時間勤務制度(1日6時間)の義務化」、「労働者からの請求があったときの所定外労働の免除を制度化」  
 子の看護休暇制度の拡充(小学校就学前の子が、1人であれば年5日(従来どおり)、2人以上であれば年10日)  
 出産後8週間以内に父親が育児休業を取得した場合、再度、育児休業を取得可能  
 配偶者が専業主婦(夫)であれば育児休業を取得不可とすることができる制度を廃止  
 法定時間外労働の制限(月24h、年150hまで)、深夜業の免除 など

問11 貴社では、改正育児・介護休業法に基づく育児休業など仕事と育児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。

|           |         |
|-----------|---------|
| 1 明文化している | 2 していない |
|-----------|---------|

問12 平成24年4月1日から平成27年3月31日まで(過去3年間)に、従業員で出産・育児を理由に退職した人はいましたか。

|                 |       |
|-----------------|-------|
| 1 いた(退職者.....人) | 2 いない |
|-----------------|-------|

#### (1) 育児休業について

問13 貴社では、同法に基づく育児休業のほかに、独自の育児休業制度(上乘せ措置等)がありますか。

|   |      |
|---|------|
| 1 ある  | 2 ない |
| <input checked="" type="radio"/> 期間 : 子どもが.....歳.....か月になるまで<br><input type="radio"/> 給与支給状況 : ア 有給(一部支給を含む)<br>イ 無給(雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む)<br><input type="radio"/> その他(.....) |      |

問14 平成26年4月1日から平成27年3月31日まで(過去1年間)の、育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか(男女別)。また、育児休業者が実際に取得した期間(法定の期間も含む)はどのくらいですか。

【対象者数】  
 ・ 男性の場合、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  
 ・ 女性の場合、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  
 【取得者数】  
 ・ 育児休業開始予定の申出をしている従業員も対象者数に含む。  
 ・ 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。

| 区分 | 対象者数(人) | 取得者数(人) | うち取得期間が |           |           |           |          |         |         |      |
|----|---------|---------|---------|-----------|-----------|-----------|----------|---------|---------|------|
|    |         |         | 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 |         |         |         |           |           |           |          |         |         |      |
| 女性 |         |         |         |           |           |           |          |         |         |      |

問 15 育児休業制度導入のメリットは何ですか。主なものを二つまで選んでください。

|                    |              |                    |
|--------------------|--------------|--------------------|
| 1 結婚・出産による退職者が減少する | 2 会社のイメージアップ | 3 従業員の勤続年数が延びる     |
| 4 従業員の会社への忠誠心が高まる  | 5 入社希望者が増える  | 6 仕事内容の見直しができる     |
| 7 生産性の向上           | 8 仕事の効率の向上   | 9 出生率の向上(将来の労働力確保) |
| 10 その他 (.....)     |              |                    |

問 16 育児休業制度に関連した課題は何ですか。該当するものを全て選んでください。

|                            |                |
|----------------------------|----------------|
| 1 利用率が低い                   | 2 復職率が低い       |
| 3 休業中・復職後の能力維持が困難          | 4 代替要員の確保が困難   |
| 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇      | 6 他の従業員の負担が増える |
| 7 企業の経済的負担が大きい(負担内容:.....) |                |
| 8 その他 (.....)              |                |

(2) 男性の育児休業の取得

問 17 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。

※ 広島県では、男性従業員が1週間以上の育児休業等を取得した中小企業等に「いきいきパパの育休奨励金」を支給しています。

|             |                 |
|-------------|-----------------|
| 1 取得した方が良い  | 2 できれば取得したほうが良い |
| 3 取得しない方が良い | 4 その他 (.....)   |

「3 取得しない方が良い」理由は何ですか。該当するものを全て選んでください。

|                  |               |                  |
|------------------|---------------|------------------|
| 1 代替職員を雇用する余裕がない | 2 業務が忙しい      | 3 取得すると本人の収入が下がる |
| 4 他の職員の負担が増える    | 5 その他 (.....) |                  |

問 18 男性の育児休業取得を促進するためにどのように取り組んでいますか。該当するものを全て選んでください。

|                    |                     |  |
|--------------------|---------------------|--|
| 1 上司から取得を促す        | 2 育児休業取得についてチラシ等を配布 |  |
| 3 育児休業制度について説明会を実施 | 4 県や国の助成制度を活用       |  |
| 5 研修会や意見交換会を実施     | 6 育児休業の有給化          |  |
| 7 事業主や役員などが取得      | 8 その他 (.....)       |  |
| 9 取り組んでいない         |                     |  |

問 19 男性の育児休業の取得を促進するために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。該当するものを全て選んでください。

|                         |                           |  |
|-------------------------|---------------------------|--|
| 1 制度の周知                 | 2 事業主に対する講習会の開催           |  |
| 3 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | 4 男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充 |  |
| 5 表彰制度の創設               | 6 その他 (.....)             |  |

(3) 育児休業以外の支援制度について

問 20 仕事と育児を両立するため、育児休業以外の独自の制度がありますか。該当するものを全て選んでください。(法定のものは除きますが、休暇日数の上乗せをしている場合等は含みます。)

|                                  |
|----------------------------------|
| 1 ない                             |
| 2 法定制度の上乗せ措置あり                   |
| ア 短時間勤務制度の上乗せ (内容:.....)         |
| イ 所定外労働の免除の上乗せ (内容:.....)        |
| ウ 子の看護休暇の上乗せ (内容:.....)          |
| 3 その他の独自の制度                      |
| ア 事業所内保育施設                       |
| イ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成          |
| ウ 始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ(時差出勤制度)       |
| エ 半日単位、時間単位等の休暇制度                |
| オ フレックスタイム制度                     |
| カ 転勤時の配慮                         |
| キ 在宅勤務制度                         |
| ク 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 |
| ケ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度           |
| コ その他 (.....)                    |

(4) 一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法では、常時雇用する労働者が101人以上の事業主には「一般事業主行動計画」を策定、一般へ公表、従業員へ周知し、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、常時雇用する労働者が100人以下の事業主は努力義務となっています。  
※ 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対策の実施時期を定めるものです。

問 21 「一般事業主行動計画」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 22 貴社では、「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 23 問 22 で「1 策定・届出済」又は「2 策定・届出予定」と回答された方にお尋ねします。

「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、どのような効果を期待されますか。該当するものを全て選んでください。

- |  |                    |
|--|--------------------|
| 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 企業収益の増                                       |                    |
| 6 業績のアップ、生産性の向上（既に効果があった場合、具体的に記入してください：.....） |                    |
| 7 その他（.....）                                   |                    |

問 24 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。また、平成27年度から、仕事と家庭だけでなく、仕事と介護との両立についても登録できるようになりました。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、登録企業が加点評価される、低利融資が受けられるといったメリットもあります。

(1) この登録制度に、今年度から介護についても登録できるようになった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 |
|---------|----------------------|--------|

(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 25 広島県独自の取組として、「育メン休暇応援制度」（男性労働者の育児休業等の取得促進に取り組むことを宣言した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、取組内容を県のホームページ及び県広報媒体を活用して広く紹介しています。

(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 |
|------------|-----------|--------|-------|

問 26 広島県では、「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、各種制度や助成金等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・ファクス・電子メールによる相談にも応じています。

このサービスの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、関係資料を送付します。

3 仕事と介護の両立

平成21年6月に育児・介護休業法が改正（平成22年6月施行）され、平成24年7月1日からは常時100人以下の労働者を雇用する事業主についても適用対象となっています。

【仕事と介護の両立支援の概要（改正後）】

- 介護休業（対象家族1人につき93日まで）
- 勤務時間短縮等の措置（介護休業とあわせて93日まで）
- 介護休暇（家族1人につき年5日まで。対象者が2人以上であれば年10日まで）



問 34 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものは何ですか。該当するものを全て選んでください。

- |   |
|---|
| 1 介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度の整備（就業規則への明記など）                    |
| 2 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組の充実                         |
| 3 介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供                          |
| 4 介護に直面しているか否かを問わず、全従業員又は一定年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供 |
| 5 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握                              |
| 6 介護に関する相談窓口や相談担当者の設置                                     |
| 7 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援                                  |
| 8 制度を利用しやすい職場づくり  |
| 9 その他（.....）  |

#### 4 仕事と家庭の両立

問 35 仕事と家庭を両立するためには、何が重要と考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- |   |                        |
|---|------------------------|
| 1 年次有給休暇を取得しやすくすること                       | 2 時間外勤務を少なくすること        |
| 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）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 子どもの看護休暇、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（.....）                             |                        |

問 36 企業が仕事と家庭を両立するための取組を実施するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- |                                    |            |            |             |  |
|------------------------------------|------------|------------|-------------|--|
| 1 具体的な取組方法が分からない                   |            |            |             |  |
| 2 管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革をすることが難しい |            |            |             |  |
| 3 人員管理が難しい                         | 4 コストが増加する | 5 人事考課が難しい | 6 問題点や課題はない |  |
| 7 その他（.....）                       |            |            |             |  |

## IV 働き方、休み方の改革

### 1 年次有給休暇

問 37 貴社の年次有給休暇の取得状況（26年又は26年度の実績）についてお尋ねします。それぞれの数を記入してください。

- |   |
|---|
| (1) 年次有給休暇付与対象者数（.....人）  |
| (2) 付与日数の合計（全労働者分。25年又は25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（繰越分の取得日数も含む。半日は切上げ）（.....日）   |
| 【回答例】<br>従業員が30人の場合<br>（全員フルタイム従業員の場合として、うち勤続年数1年が1人、3年が2人、7年以上が27人、取得日数1人当たり10.5日）<br>(1) 30人<br>(2) (1人×10日) + (2人×12日) + (27人×20日) = 574日<br>(3) 10.5日×30人 = 315日<br>※ (3)は積算した値を記入してください。 |

### 2 長時間労働の削減

問 38 貴社の直近1か月当たりの平均的な残業は何時間ですか。

- |          |           |           |           |          |
|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 0～19時間 | 2 20～39時間 | 3 40～59時間 | 4 60～79時間 | 5 80時間以上 |
|----------|-----------|-----------|-----------|----------|

問 39 貴社で導入されている残業を削減するための取組を全て選んでください。

- |                 |               |                |
|-----------------|---------------|----------------|
| 1 取組は行っていない     | 2 残業禁止日の設定    | 3 入退時間と申請時間の管理 |
| 4 上司からの声掛け      | 5 業務時間外の会議の禁止 | 6 会議の時間や回数の制限  |
| 7 残業の事前申請、承認の徹底 | 8 事務所等の強制消灯   | 9 時間コストの意識の徹底  |
| 10 その他（.....）   |               |                |

## V ハラスメント対策

### 1 セクシュアルハラスメント

問 40 貴社では、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

「1 講じている」対策は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 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 トップから職場のセクシュアル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 (.....)

### 2 パワーハラスメント

問 41 貴社では、パワー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

「1 講じている」対策は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 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 トップから職場のパワー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 (.....)

### 3 マタニティハラスメント

問 42 貴社では、マタニティ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

「1 講じている」対策は何ですか。該当するものを全て選んでください。

- 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 トップから職場のマタニティ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 (.....)

## VI 雇用

### 1 障害者

問 43 障害者を雇用していますか。

- 1 雇用している                      2 雇用していない

問 44 問 43 で「2 障害者を雇用していない」と回答された方にお尋ねします。

(1) 障害者雇用を進める上での課題は何であると考えますか。該当するものを全て選んでください。

- 1 障害特性について理解不足で不安                      2 適当な業務がない  
3 勤務時間への配慮が難しい                      4 業務遂行援助者・相談員等の配置が困難  
5 体調不良時の対応に不安                      6 社員の理解不足  
7 設備・施設・機器の改善コスト  
8 その他 (.....)

(2) 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)の存在を知っていますか。

- 1 知っている                      2 知らない



## 2 高年齢者

問 45 現在、65 歳以上の高年齢者を雇用されていますか。該当するものを全て選び、人数を記入してください。

- |                        |                    |                    |
|------------------------|--------------------|--------------------|
| 1 正社員 (.....人)         | 2 パートタイマー (.....人) | 3 嘱託・契約社員 (.....人) |
| 4 その他 (.....) (.....人) | 5 雇用なし             |                    |

問 46 65 歳以上の高年齢者の雇用をより積極的に促進するために必要だと考えることは何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- |                   |                 |             |
|-------------------|-----------------|-------------|
| 1 賃金体系等の見直し       | 2 短日・短時間勤務等の導入  | 3 高年齢者の意識啓発 |
| 4 健康・モチベーションの維持管理 | 5 高年齢者に適した仕事の整理 | 6 特になし      |
| 7 その他 (.....)     |                 |             |

## 3 若年者

問 47 平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで（過去 1 年間）に若年者の雇用実績がありますか。該当するものを全て選び、人数を記入してください。

- |                              |                    |  |  |
|------------------------------|--------------------|--|--|
| (1) 新卒者（既卒 3 年以内の者を含む）       |                    |  |  |
| 1 正社員 (.....人)               | 2 パートタイマー (.....人) |  |  |
| 3 その他 (.....) (.....人)       | 4 雇用なし             |  |  |
| (2) 既卒 3 年を経過した 40 代前半までの求職者 |                    |  |  |
| 1 正社員 (.....人)               | 2 パートタイマー (.....人) |  |  |
| 3 その他 (.....) (.....人)       | 4 雇用なし             |  |  |

問 48 問 47 で「(2) 既卒 3 年を経過した 40 代前半までの求職者の雇用実績（1～3）がある」と回答された方にお尋ねします。

新卒以外の若年者を雇用した理由について、該当するもの全て選んでください。

- |                 |             |
|-----------------|-------------|
| 1 新卒者では充足できなかった | 2 年度中途の欠員補充 |
| 3 業務量の増加        | 4 即戦力の確保    |
| 5 その他 (.....)   |             |

問 49 問 47 で「(1) 新卒者の雇用実績（1～3）がある」又は「(2) 既卒 3 年を経過した 40 代前半までの求職者の雇用実績（1～3）がある」と回答された方にお尋ねします。

定着状況について、該当するものを選び、人数を記入してください。

- |                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| (1) 新卒者(既卒 3 年以内の者を含む)       |                   |
| 1 現在も雇用している (.....人)         | 2 既に離職した (.....人) |
| (2) 既卒 3 年を経過した 40 代前半までの求職者 |                   |
| 1 現在も雇用している (.....人)         | 2 既に離職した (.....人) |

問 50 若年者（40 代前半まで）の離職についてお尋ねします。

離職防止策としてどのようなことが必要と考えていますか。該当するものを全て選んでください。

- |                |                   |                |
|----------------|-------------------|----------------|
| 1 本人の希望を活かした配置 | 2 企業内訓練           | 3 自己啓発に関する支援制度 |
| 4 仕事と家庭の両立支援   | 5 賃金水準の引上げ        | 6 残業削減         |
| 7 休日のとりやすさ     | 8 福利厚生の実施         | 9 作業環境の改善      |
| 10 雰囲気改善       | 11 上司によるフォローアップ体制 | 12 メンタルヘルス対策   |
| 13 その他 (.....) |                   |                |
| 14 特になし        |                   |                |

問 51 新卒の採用選考活動の時期が変更された(H26 年度：4 月 1 日～→H27 年度：8 月 1 日～) ことへの対応策としてどのようなことを実施しますか。該当するものを全て選んでください。

- |   |                     |
|---|---------------------|
| 1 特になし  | 2 面接を行う時期を 8 月以降にした |
| 3 「企業ガイダンス」の趣旨を変更した（「企業ガイダンス」では、面接を行わず、説明のみを行うようにした等） |                     |
| 4 インターンシップを実施する（予定を含む）                                |                     |
| 5 その他 (.....)   |                     |

## 4 大学生等のインターンシップ

問 52 平成 26 年 4 月 1 日から平成 27 年 3 月 31 日まで（過去 1 年間）の大学生等（大学、短大、高等専門学校の学生）のインターンシップ受け入れ実績はありますか。

- |                |             |              |             |                |
|----------------|-------------|--------------|-------------|----------------|
| 1 ある           | 2 ない        |              |             |                |
| ↓              |             |              |             |                |
| ○ 時期：ア 8～9 月   | イ 10～11 月   | ウ 12～1 月     | エ 2～3 月     | オ その他 (.....月) |
| ○ 期間：ア 1 週間未満  | イ 1 週間      | ウ 1 週間超～2 週間 | エ 2 週間超～1 月 | オ 1 月超         |
| ○ 課題：ア 社内の受入体制 | イ 受入プログラム作成 | ウ 学生の資質      |             |                |
| エ その他 (.....)  |             |              |             |                |

問 53 問 52 で「2 インターンシップ受け入れ実績がない」と回答された方にお尋ねします。

(1) 受け入れについてどのようにお考えですか。

- |                    |               |
|--------------------|---------------|
| 1 今後受け入れたい         | 2 受け入れを検討中である |
| 3 過去に受け入れたが現在止めている | 4 受け入れるつもりがない |

(2) 現在受け入れていない理由について、該当するものを全て選んでください。

- |                |                      |
|----------------|----------------------|
| 1 社内の受入体制が整わない | 2 必要性を感じない(採用予定がない等) |
| 3 受入プログラム作成が困難 |                      |
| 4 その他 (.....)  |                      |

問 54 これまでに大学生等のインターンシップ参加者を採用した実績はありますか。

- |      |      |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

## 5 非正規社員の処遇改善等

問 55 貴社で実施している非正規社員の処遇改善等の取組について、該当するものを全て選んでください。

- |   |
|---|
| 1 正社員への転換(短時間正社員への移行を含む)                |
| 2 派遣社員の自社社員への採用                         |
| 3 キャリアアップ(自己啓発支援, 社内教育訓練 等)             |
| 4 正社員との格差是正(賃金, 一時金, 退職金, 健康管理, 福利厚生 等) |
| 5 社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大                   |
| 6 その他 (.....)                           |
| 7 特になし                                  |

問 56 問 55 で「1, 2に○」をされた方は、平成26年4月1日から平成27年3月31日まで(過去1年間)の、非正規社員の処遇改善等の取組の実績についてお答えください。

- |                            |      |
|----------------------------|------|
| (1) 正社員への転換(短時間正社員への移行を含む) |      |
| 1 ある(.....人)               | 2 ない |
| (2) 派遣社員の自社社員への採用          |      |
| 1 ある(.....人)               | 2 ない |

## VII 行政への要望

問 57 今後、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。五つまで選んでください。

- |  |
|--|
| 1 育児・介護休業制度の充実   |
| 2 保育所, 学童保育の充実   |
| 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 |
| 4 介護施設等介護サービスの充実   |
| 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化  |
| 6 職業指導・職業訓練の充実   |
| 7 完全週休2日制の普及啓発   |
| 8 労働者を対象とした相談体制の整備   |
| 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣   |
| 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   |
| 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  |
| 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  |
| 13 女性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   |
| 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                                      |
| 15 県HP等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介  |
| 16 雇用や労働に関する情報の提供  |
| 17 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充   |
| 18 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充   |
| 19 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】