

平成 29 年度職場環境実態調査

事業主調査票

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。

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。

本調査の問い合わせ先は次のとおりです。

【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：向井畑，木本）

電話 082-513-3411

【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します。
- 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、このページの調査票記入者欄、企業及び事業所の基本情報のみを記入した上で、「企業等の規模」の常用労働者数の総数のみ記入し、2 ページ以降は回答せず、返送してください。また、男性・女性・パートタイム従業員調査票については、回答せず破棄してください。
- 回答方法は、該当する番号に○印をつけるもの、該当する数字を記入していただくものがありますので、それぞれに応じて回答してください。
- 調査票の記入については、解説や注意書き等を参照してください。（その他等のコメント回答欄が小さすぎて記入出来ない場合は、別紙でメモ、既存資料のコピー等を添付してください。）
- 調査票は、特に記載がない限り「平成 29 年 6 月 1 日現在」の状況を記入してください。
- 回答の期限は、6 月 19 日（月）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、5 MB 以内でお願いします。）

【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 企業等及び事業所の基本情報

事業内容 ※ 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）

企業等の規模(※1)	常用労働者数(※3)	総数	人	(うち男性	人, 女性	人)
うち県内事業所の規模(※2)	常用労働者数(※3)	総数	人	(うち男性	人, 女性	人)

(※1)「企業等の規模」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)「うち県内事業所の規模」には、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ください。

(※3)「常用労働者」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。（役員や理事であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者も含みます。また、パートタイム労働者を含み、派遣労働者、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

※ 職種とは、一般事務職、専門技術職〔保育士、看護師、教員、建築士、プログラマー等〕、生産労務職〔生産部門、原材料加工、機械組立修理従事者等〕、販売・サービス職〔販売員、外交員、理美容師、調理人等〕、管理職など

(問2) 問1で「2 女性を配置していない職種がある」と回答した社にお尋ねします。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 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
9 女性が希望しないから 10 その他(.....)

2 女性の役員・管理職

問3 貴社の役職員等の人数をお答えください。

区分	役員数	管理職数	主任・係長相当職数
全体人数	人	人	人
うち女性	人	人	人

※ 役員・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。
「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のことです。
「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。

(問4) 問3で「女性役員・管理職が0人」と回答した社にお聞きします。その理由は何ですか。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 結婚出産を理由に、退職してしまうから 4 仕事がきつく、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 女性がキャリアアップを希望しないから
7 上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しない
8 家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない 9 会社（経営者）の方針だから
10 将来の管理職に就く可能性のある女性はいるが経験年数が不足 11 女性従業員がいらない
12 その他(.....)

3 女性のキャリア形成

問5 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 進めた方が良い 2 できれば進めた方が良い 3 進めない方が良い
4 その他(.....)

(問6) 問5で「1 進めた方が良い」又は「2 できれば進めた方が良い」と回答した社にお尋ねします。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 2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから
3 経済の活性化など社会のため 4 女性の管理職登用のため
5 ダイバーシティ（多様性）を進めるため
6 その他(.....)

(問7) 問5で「3 進めない方が良い」と回答した社にお尋ねします。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 キャリアアップに見合った給与を上げることができない
4 女性が就業継続して活躍していくことを前提とした会社運営を考えていない
5 その他(.....)

問8 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し届け出ていますか。

- 1 策定・届出済 2 策定・届出予定(平成.....年.....月頃) 3 検討中
4 現状では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 制度自体を知らない

問9 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をすすめる | 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 女性の活躍に対する男性従業員の意識啓発の実施 | |
| 10 その他 (.....) | | |

問10 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 女性活躍取組事例の提示 | |
| 18 キャリアアップ研修など人材育成のサポート | 19 女性活躍を推進するアドバイザーの派遣 | |
| 20 その他 (.....) | | |

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

育児・介護休業法については、次のとおり平成28年3月に改正されています。(平成29年1月1日施行)

【主な改正ポイント(仕事と育児の両立関係)】

- 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和(子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと)
- 子の看護休暇の取得単位の柔軟化(半日単位での取得が可能)
- 育児休業等の対象となる子の範囲の拡大(特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象)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 過去3年間(H26.4.1~H29.3.31)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 | 2 いない | 3 わからない |
|------|-------|---------|

問13 仕事と育児を両立するため、法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。(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。)ある場合は該当するものを全て選んでください。

- | | |
|---|------|
| 1 ある | 2 ない |
| <p>(1) 法定制度の上乗せ措置あり</p> <p>ア 育児休業の上乗せ (内容:.....)</p> <p>イ 短時間勤務制度の上乗せ (内容:.....)</p> <p>ウ 所定外労働の免除の上乗せ (内容:.....)</p> <p>エ 子の看護休暇の上乗せ (内容:.....)</p> <p>※ (内容:.....)に書ききれない場合は、参考となる貴社の資料を同封の上、返送してください。</p> | |
| <p>(2) その他の独自の制度</p> <p>ア 事業所内保育施設</p> <p>イ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成</p> <p>ウ 始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ(時差出勤制度)</p> <p>エ 時間単位等の休暇制度</p> <p>オ フレックスタイム制度</p> <p>カ 転勤時の配慮</p> <p>キ 在宅勤務制度</p> <p>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</p> <p>ケ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度</p> <p>コ その他(.....)</p> | |

(1) 育児休業について

問14 過去1年間(H28.4.1~H29.3.31)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)	取得期間							
			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										

※ 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

問 15 育児休業制度に取り組む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 仕事の効率につながり生産性が向上する | 8 出生率の向上 (将来の労働力確保) | |
| 9 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について

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。

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

※ 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「いきいきパパの育児奨励金」を支給しています。

(問 18) 問 17 で「3 取得しない方が良い」と回答した社にお尋ねします。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 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 19 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 20 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 育児休業中の給付金の拡充 | 5 表彰制度の創設 | 6 参考になる企業事例の提供 |
| 7 その他 (.....) | | |

(3) 次世代育成法に基づく「一般事業主行動計画」について

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 貴社では、次世代育成法に基づく「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 制度自体を知らない |

(問 22) 問 21 で「1 策定・届出済」又は「2 策定・届出予定」と回答した社にお尋ねします。「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 結婚・出産後も女性従業員が就業継続する定着率の向上 |
| 7 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: | |
| 8 その他 (.....) | |

(4) 「広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度」について

広島県独自の取組として、次世代育成法に基づく一般事業主行動計画を策定し、仕事と家庭の両立に取り組む企業等を県が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。

問 23 この登録制度(広島県仕事と家庭の両立支援企業登録制度)への登録に興味がありますか。

- | | | |
|--------------------------|-----------|-----------|
| 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ない(理由: | | |
| 5 興味が無いので登録しない(理由: | | |

(5) 「育メン休暇応援制度」について

〔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。〕

問 24 この登録制度(育メン休暇応援制度)への登録に興味がありますか。

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ない(理由:.....)		
5 興味が無いので登録しない(理由:.....)		

2 仕事と介護の両立

〔育児・介護休業法については、次のとおり平成28年3月に改正されています。(平成29年1月1日施行)
【主な改正ポイント(仕事と介護の両立関係)】
○介護休業の分割取得(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可能)
○介護休暇の取得単位の柔軟化(半日単位での取得が可能)
○介護のための所定労働時間の短縮措置等(介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能)
○介護のための所定外労働の制限[残業の免除](対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設) など〕

問 25 貴社では、改正育児・介護休業法に基づく介護休業などの仕事と介護の両立支援の制度について、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 26 過去3年間(H26.4.1~H29.3.31)に、従業員で介護を理由に退職した人はいましたか。

1 いた	2 いない	3 わからない
------	-------	---------

問 27 過去3年間(H26.4.1~H29.3.31)に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズを把握しましたか。該当するものを全て選んでください。

1 人事・総務担当部署等の面談	2 直属の上司による面談等	3 自己申告等
4 従業員へのアンケート	5 従業員へのヒアリング調査	6 特に把握していない
7 その他(.....)		

問 28 仕事と介護を両立するため、法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。ある場合は該当するものを全て選んでください。

1 ある	2 ない
↓	
(1) 法定制度の上乗せ措置あり	
ア	介護休業の上乗せ(内容:.....)
イ	介護休暇の上乗せ(内容:.....)
ウ	短時間勤務制度の上乗せ(内容:.....)
エ	所定外労働の免除の上乗せ(内容:.....)
※(内容:.....)に書ききれない場合は、参考となる貴社の資料を同封の上、返送してください。	
(2) その他の独自の制度	
ア	始業、終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)
イ	訪問介護や通院の付添いなどの費用に対する助成
ウ	時間単位等の休暇制度
エ	フレックスタイム制度
オ	転勤時の配慮
カ	在宅勤務制度
キ	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
ク	介護を理由に退職した人の再雇用制度
ケ	その他(.....)

(1) 介護休業について

問 29 過去1年間(H28.4.1~H29.3.31)の介護休業の取得者数は何人でしたか。また、介護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	取得者数(人)	うち取得期間が1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月~93日以下	94日~6か月未満	6か月~1年未満	1年以上
男性							
女性							

※ 該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

問 30 介護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) ダブルケアについて

〔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 31 過去 3 年間 (H26. 4. 1～H29. 3. 31) に、従業員でダブルケアを理由に退職した人はいましたか。

1 いた	2 いない	3 わからない
------	-------	---------

問 32 現在、ダブルケアに直面している従業員はいますか。

1 いる	2 いない	3 わからない
------	-------	---------

問 33 貴社では、ダブルケアに直面した従業員への独自支援策 (育児・介護制度以外) は何かありますか。

1 ある ⇒ 支援内容 (.....)	2 ない
---------------------	------

問 34 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。該当するものを全て選んでください。

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 (.....)

3 仕事と治療の両立

(3) 「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

〔広島県独自の取組として、〈がん予防〉・〈がん検診〉・〈がん患者となった従業員への就労支援〉・〈がん患者団体等への支援〉といった“総合的ながん対策”に主体的・積極的に取り組んでいただく企業の登録制度「Team(チーム)がん対策ひろしま」を設けています。〕

問 35 この登録制度 (Team(チーム)がん対策ひろしま) 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
---------	----------------------	--------

IV 働き方改革

1 年次有給休暇

問 36 貴社の年次有給休暇の取得状況 (H28 年又はH28 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。27 年又は 27 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】

従業員が 30 人 (全員フルタイム) の場合 (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: 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

問 37 貴社では、働き方改革を進めるために「方針」・「目標」・「推進体制」が明確になっていますか。明確になっている場合は、「具体的な内容」で該当するもの全てに「○」をしてください。

	具体的な内容
(1) 方針・目標の明確化 □はい □いいえ	ア 明確な方針の設定 (計画策定や経営方針等による明文化, 社長メッセージ発信等) イ 具体的な目標の設定 (数値目標など)
(2) 推進体制の明確化 □はい □いいえ	ア 推進する部署または担当者の明確化 (設置, 所掌に位置付け) イ 従業員意見の把握 (アンケート, ヒアリング, 相談窓口等) ウ 労働組合または労働者の代表との話し合いの場がある

問 38 貴社では、働き方改革を進めるために次の「制度」がありますか。ある場合は、「具体的な内容」で該当するもの全てに「○」をしてください。

制度	具体的な内容
(1) 長時間労働の削減 □はい □いいえ	ア 深夜残業の禁止 イ 勤務間インターバル制度 ウ 朝型勤務 エ 業務繁忙に対応した営業時間の設定 オ ノー残業デー, ノー残業ウィーク等の設定 カ その他 (具体的には:))
(2) 休暇の取得促進 □はい □いいえ	ア 時間単位・半日単位での有給休暇の付与 イ 有給休暇の計画的付与制度 ウ その他 (具体的には:))
(3) 多様な働き方 □はい □いいえ	ア 在宅勤務 イ テレワーク (在宅勤務以外) ・モバイルワーク ウ 地域限定 (転勤のない) 正社員 エ フレックスタイム (育児・介護を除く) オ 時差出勤 カ 短時間勤務・短時間正社員 (育児・介護を除く) キ その他 (具体的には:))
(4) 仕事の進め方の見直し □はい □いいえ	ア 業務プロセスの見直し イ 休暇時等のフォローアップ体制 ウ 業務量・業務負荷に応じた業務計画 エ 会議時間のルール化 オ その他 (具体的には:))

問 39 貴社では、次の働き方改革における具体的な「取組」を実施していますか。実施している場合は、「具体的な内容」で該当するもの全てに「○」をしてください。

取組	具体的な内容
(1) 制度利用促進 □はい □いいえ	ア 具体的な社内ルール・手続 イ 管理職への指導・評価 ウ 従業員個人への指導・評価 エ 社内慣行・風土を変えるための取組 オ 職場コミュニケーション円滑化のための取組 カ その他（具体的には：.....）
(2) 周知・啓発 □はい □いいえ	ア 全従業員に対する制度・取組の情報提供・啓発 イ 管理職への教育・研修 ウ 従業員への教育・研修
(3) 業務改善 □はい □いいえ	ア 従業員の労働生産性向上のための人材育成の取組 イ 業務の可視化・業務プロセスや業務内容の見直し ウ 業務体制の見直し（業務分担の見直し、柔軟な人員体制の整備等）
(4) 実態把握・管理 □はい □いいえ	ア 労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用についての実態把握 イ 労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用実態についての経営者層との共有 ウ 労働時間・休暇取得・その他各種制度の利用実態についての管理職との共有 エ 制度・取組についての従業員意識・評価の定期的把握による改善に向けた取組

(問 40) 問 39 で (1) ~ (4) のいずれかに「はい」と回答した社にお尋ねします。貴社では、社内の働き方改革について取り組み始めて、どれくらいの期間が経過したと思いますか。

ア 5年以上 イ 3~4年 ウ 2年 エ 1年 オ 取り組み始めたばかり

V ハラスメント対策

1 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

問 41 次の (1) ~ (3) のハラスメントの間について、該当するもの全てに「○」をしてください。

		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※
(1) 貴社の中で過去3年間 (H26.4.1~H29.3.31)にハラスメント 行為がありましたか。	ア あった				
	イ あったと思う				
	ウ なかった（なかったと思う）				
(2) 貴社ではハラスメント行為に ついて何か対策を講じています か。	ア いる				
	イ いない				
(3) 上記設問で「いる」と回答さ れた方で、講じている対策は何 ですか。	ア 就業規則等による方針の明文化				
	イ 社内報やパンフレット等広報啓発資 料の作成・配布				
	ウ 行為者に対する懲戒処分の明文化				
	エ 相談窓口の設置				
	オ 研修会の開催				
	カ 相談があった場合の迅速かつ適切な対応				
	キ 事実関係が判明した場合の適切な措 置の実施				
	ク 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)				
	ケ 相談者・行為者等のプライバシーの保護				
	コ 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				
	サ 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				
	シ 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。

VI 雇用

1 障害者

問 42 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 43 障害者雇用を進める上での課題は何だと考えますか。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（.....）

問 44 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 高齢者

問 45 現在、65 歳以上の高齢者を雇用していますか。雇用形態ごとに該当するものを選んでください。

(1) 正社員	ア 雇用している ウ 現在も今後も雇用する予定がない	イ 現在雇用していないが、今後検討する
(2) 非正規社員（契約社員、パート、アルバイト等）	ア 雇用している ウ 現在も今後も雇用する予定がない	イ 現在雇用していないが、今後検討する

(問 46) 問 45 で「ア 雇用している」又は「イ 現在雇用していないが、今後検討する」に回答した社にお尋ねします。高齢雇用者に期待する役割・能力は何ですか。該当するものを三つまで選んでください。

1 技術・技能、ノウハウの活用	2 若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達
3 従業員の補助	4 時間外（早朝・夕方以降）での活用
5 軽作業等の高齢者に適した業務での活用	6 その他（.....）

3 若年者

問 47 若年者（20 歳代～40 歳代）について、必要な人材（従業員数）が確保できていますか。年代別・雇用形態ごとに該当するものに「○」をしてください。

雇用形態	20 歳代			30 歳代			40 歳代		
	確保できている	やや不足している	不足している	確保できている	やや不足している	不足している	確保できている	やや不足している	不足している
正社員									
契約社員（フルタイム）									
パート・アルバイト									

(問 48) 問 47 で一つでも「やや不足している」、「不足している」と回答した社にお尋ねします。その理由は何ですか。雇用形態ごとに該当するものを三つまで「○」をしてください。

理由	正社員	契約社員（フルタイム）	パート・アルバイト
1 今以上の人件費をかけられない			
2 採用活動のための人材・時間がない			
3 採用条件に合う人材がない			
4 採用してもすぐに離職する			
5 応募者が少ない			
6 その他（各欄ごとに記入してください）			

問 49 過去 3 年間（H26. 4. 1～H29. 3. 31）の正社員の採用者数・離職者数は何人でしたか。

区分		中学卒	高校卒	短大卒	大学卒	大学院卒	計
(1) 採用者数	新卒採用者数	人	人	人	人	人	人
	第二新卒(※)採用者数	人	人	人	人	人	人
(2) 離職者数	30 歳未満の離職者数	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。

※ この調査での「第二新卒」とは、学卒後、一度は就職したものの、数年の内に離職し、転職活動する若手求職者のことであり、概ね「20 代の転職者」をさすこととします。（以下の質問においても同じ。）

問 50 今後の第二新卒の採用見通しについて、1～3の中から該当するものをいずれか一つ選んでください。

1 第二新卒を採用したい ⇒	ア 今後1～2年間、積極採用したい ウ これまでと変わらず採用したい	イ 将来的には積極採用したい
2 第二新卒の採用には消極的だ ⇒	ア 今後1～2年間、採用見込はない	イ 将来的にも採用に消極的だ
3 わからない		

問 51 第二新卒採用で重視する点は何ですか。優先する順に1～6の中から三つまで該当する番号を記入してください。

1 番			
2 番	1 志望動機	2 業務への適応力	3 企業文化・社風等になじむ人柄か
3 番	4 入社意欲の高さ	5 専門的な資格・スキル	6 その他（.....）

問 52 第二新卒を採用するメリットは何ですか。優先する順に1～8の中から三つまで該当する番号を記入してください。

1 番	1 時期を問わず採用できる 3 優秀な若手人材が採用できる	2 キャリア人材より社風や制度になじみやすい 4 新卒採用に比べて育成コストが抑えられる
2 番	5 新卒採用の補填ができる	6 将来性があり長く働くことができる
3 番	7 企業規模や知名度より仕事内容や社風を重視する人材が多い	8 その他（.....）

4 大学生等のインターンシップ

問 53 過去 1 年間 (H28. 4. 1~H29. 3. 31) 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	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日 イ 2~3日 ウ 1週間 エ 1週間超~2週間 オ 2週間超~1月 カ 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 (.....)
2 ない	

(問 54) 問 53 でインターンシップ受け入れ実績が「2 ない」と回答した社にお尋ねします。該当するものを全て選んでください。

(1) 現在受け入れていない理由	ア 社内の受入体制が整わない イ 必要性を感じない (採用予定がない等) ウ 受入プログラム作成が困難 エ 過去に受け入れたが現在止めている オ その他 (.....)
(2) 今後の予定等	ア 受け入れを検討中 イ 今後も受け入れるつもりがない

問 55 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 56 無期転換ルール (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) を知っていますか。

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
------------------	--------------------	--------

問 57 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・勤務地限定正社員等への移行を含む)	3 キャリアアップ (自己啓発支援, 社内教育訓練 等)
2 派遣社員の自社社員への採用	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	

※ 「非正規社員」とは, 契約社員, パート, アルバイトなど, 労働条件が正社員とは違う者のことです。

(問 58) 問 57 で「1, 又は, 2」に○をした社は, 過去 1 年間 (H28. 4. 1~H29. 3. 31) 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)	ア ある	イ ない
(2) 派遣社員の自社社員への採用	ア ある	イ ない

問 59 貴社には, 正社員・限定正社員への登用制度がありますか。

1 ある	2 ない	3 制度としてはないが, 適任者がいれば随時実施している	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)

6 求人方法

問 60 過去 1 年間 (H28. 4. 1~H29. 3. 31) に雇用した方の募集方法について, 何を利用しましたか。雇用形態ごと該当するもの全てに「○」をしてください。

	正社員 (新卒・既卒 3 年以内)	正社員 (既卒 3 年経過, 中途採用)	非正規社員 (契約社員, パート, アルバイト等)
1 過去 1 年間に雇用実績なし			
2 自社HPに求人情報を掲載			
3 ハローワークによる求人			
4 新聞の求人案内			
5 人材紹介会社に依頼			
6 民間機関による有料サイトの求人案内			
7 公的機関による運営サイトの求人案内			
8 合同企業説明会への出席			
9 その他 (各欄ごとに記入してください)			

Ⅶ 行政への要望

問 61 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 高年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 女性の職場定着や登用に向けた、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 事業主の意識啓発
- 20 その他（.....）

～ 御 協 力 あ り が と う ご ざ い ま し た ～

6月19日(月)までに御提出ください。