

平成 29 年度職場環境実態調査

パートタイム従業員調査票

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】

- 1 回答方法は、該当する番号に○印をつけて回答してください。
- 2 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。）
- 3 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。
- 4 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
 - ・ FAX 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。）

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

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。 ※ 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）

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。	1 10人未満	2 10～29人	3 30～49人
	4 50～99人	5 100～300人	6 301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。	1 一般事務職 [庶務、経理、企画、調査等事務的業務従事者等]
	2 専門技術職 [保育士、看護師、教員、建築士、プログラマー等]
	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]
	4 販売・サービス職 [販売員、外交員、理美容師、調理人等]
	5 その他 (.....)

あなたの役職は、次のうちどれですか。	1 一般社員	2 主任・係長・リーダー級	3 管理職 [課長クラス以上]
	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。	1 男性	2 女性
---------------	------	------

あなたの年齢は、次のうちどれですか。	1 30歳以下	2 31歳～40歳	3 41歳～50歳	4 51歳～60歳	5 61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。	1 半年未満	2 半年以上～1年未満	3 1年以上～3年未満
	4 3年以上～5年未満	5 5年以上～10年未満	6 10年以上

II あなたの就業状況・就業意識について

問1 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。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 1 自分の都合の良い時間（日）に働けるから | 2 勤務時間や労働日数が短いから |
| 3 通勤時間が短いから | 4 育児や介護と両立しやすいから |
| 5 地域活動等他の活動と両立しやすいから | 6 正社員として働ける会社になかったから |
| 7 仕事が簡単で責任も軽いから | 8 組織に縛られたくないから |
| 9 収入を非課税限度内又は被扶養範囲内にしたいから | 10 資格取得等他の目的があるから |
| 11 その他（.....） | |

問2 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。主なものを一つ選んでください。

- | |
|---|
| 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 公的年金の支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3 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。

- | | | | | |
|--------------|----------|----------------|-------------|---------|
| 1 正社員 | 2 短時間正社員 | 3 勤務地が限定された正社員 | 4 パート・アルバイト | 5 派遣労働者 |
| 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4 問3で回答した雇用形態を希望する理由は何ですか。主なものを三つまで選んでください。

- | | | |
|---------------------------|----------------|------------|
| 1 自分の都合のよい時間（日）に働きたい | 2 勤務時間・労働日数が短い | 3 賃金・待遇がよい |
| 4 安定した仕事に就きたい | 5 責任が軽い仕事に就きたい | |
| 6 責任が重くやりがいのある仕事に就きたい | 7 資格・技能を活かしたい | |
| 8 家庭生活や他の仕事と両立しやすい仕事に就きたい | 9 その他（.....） | |

問5 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、事業所側に申し込め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6 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。

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| 1 ある | 2 ない |
| 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 | 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7 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。

- | | |
|---------|-----------|
| 1 利用したい | 2 利用したくない |
|---------|-----------|

(問8) 問7で「2 利用したくない」と回答した人にお尋ねします。あなたが登用制度を利用したくない理由は何ですか。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1 家事、育児・介護との両立が困難になるから | 2 家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから |
| 3 仕事中心の生活となるおそれがあるから | 4 責任ある仕事に就きたくない |
| 5 能力、体力に自信がない | 6 今の仕事に満足している |
| 7 収入を非課税限度や被扶養範囲内にしたいから | 8 その他（.....） |

問9 あなたの事業所で、パートタイム労働者が利用できる制度等はどれですか。該当するものを全て選んでください。

- | | | | |
|---|-----------|---------------------------|-------------------|
| 1 労働条件に関する事項を明らかにした文書の交付 | 2 就業規則の整備 | 3 年次有給休暇の付与 | |
| 4 解雇の予告 | 5 退職時の証明 | 6 賞与 | 7 退職手当、通勤手当、家族手当等 |
| 8 健康診断 | 9 教育訓練 | 10 福利厚生施設の利用 | 11 正社員への登用機会の付与 |
| 12 育児休業制度 | 13 介護休暇制度 | 14 社会保険 | 15 雇用保険 |
| 16 介護休業制度 | 17 子の看護休暇 | 18 所定外労働の免除（3歳未満の子を養育する者） | |
| 19 妊産婦への特別措置（産前産後休業、妊産婦の通院時間の確保等） | | | |
| 20 時間外労働の制限・深夜業の制限（小学校就学前の子を養育する者、家族を介護する者） | | | |
| 21 短時間勤務等の措置（3歳未満の子を養育する者、家族を介護する者） | | | |
| 22 その他（.....） | | | |

問 10 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。該当するものを三つまで選んでください。

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

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 11 キャリアアップについて、どう思いますか。

- | |
|-------------------------------------|
| 1 キャリアアップについて、特に興味はない |
| 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いと思う |
| 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 |
| 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 |
| 5 その他（.....） |

問 12 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。

- | | |
|-------------------------------|-----------------------------|
| 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している | 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 |
| 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 | |
| 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 13 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。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|--------------------------|-----------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せろ | 2 管理職への積極的登用 |
| 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や研修の充実 |
| 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 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 |
| 9 男性も含めた職場での長時間労働の見直し | 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 |
| 11 経営トップの積極的なメッセージの発信 | 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ます。

問 14 あなたは、育児休業制度を知っていますか。

- | | | |
|---------------|---------------------|--------|
| 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 15 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。

- | | |
|------------|---------|
| 1 利用しようと思う | 2 利用しない |
|------------|---------|

（問 16）問 15 で「2 利用しない」と回答した人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 子どもの世話をしてくれる人がいるから | 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから |
| 3 会社で育児休業を取った例がないから | 4 保育所等の施設を利用できるから |
| 5 上司や同僚に気兼ねするから | 6 休業中の収入が減少するから |
| 7 復職後同じ仕事に就けるか不安 | 8 仕事の能力低下に対する不安 |
| 9 勤務評定の低下に対する不安 | 10 有給休暇等で対応できるから |
| 11 配偶者が育児休業制度を利用する予定だから | 12 男性が取得した前例がないから |
| 13 その他（.....） | |

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 (.....) | | |

(問 18) 問 17 で「3 取得しない方がよいと思う」と回答した人にお尋ねします。取得しない方がよいと思う理由は何ですか。主なものを一つ選んでください。

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 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 19 育児をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|-----------------------------|----------------|------------|
| 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・終業時刻の繰上げまたは繰り下げ | 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 20 あなたは、介護休業制度を知っていますか。

- | | | |
|---------------|---------------------|--------|
| 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 21 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。

- | | |
|------------|---------|
| 1 利用しようと思う | 2 利用しない |
|------------|---------|

(問 22) 問 22 で「2 利用しない」と回答した人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| 1 介護をしてくれる人がいるから | 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから |
| 3 会社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 23 介護をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。該当するものを全て選んでください。

- | | | | |
|-----------------------------------|---------------------|---------------------|------------|
| 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り下げ | 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 24 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。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 25 ダブルケアという言葉を知っていますか。

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 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 26 働きながらダブルケアに直面したことがありますか。

- | | |
|-------------------|-----------------|
| 1 直面中・過去にダブルケアを経験 | 2 現在直面中で過去にも経験 |
| 3 将来直面するか不安 | 4 ダブルケアに直面していない |

問 27 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（.....） |

Ⅵ 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

問 28 次の(1)～(4)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) 現在の職場で、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) あなた自身が、現在の職場で過去 3 年間(H26.4.1～H29.3.31)にハラスメント行為を受けたことがありますか。	ア 受けた				
	イ 受けたことはない				
(3) 上記設問で「ハラスメント行為を受けた」と回答された人にお尋ねします。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。	ア 自分自身で問題を解決した				
	イ 信頼できる上司・同僚に相談した				
	ウ 会社の相談窓口相談した				
	エ 労働局・県等の行政相談窓口相談した				
	オ どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない				
	カ プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない				
(4) ハラスメント行為について、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。	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。

(問 29) 問 28 の(2)で「セクハラ行為を受けた」と回答した人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|------------------|----------------------|----------------------|
| 1 性的な誘いを受けた | 2 不必要に身体を触られた | 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された |
| 4 スーツ写真や雑誌を職場で見た | 5 容姿や体型について性的に話題とされた | |
| 6 性的な話、質問をされた | 7 執ように食事やデートに誘われた | |
| 8 その他（.....） | | |

(問30) 問28の(2)で「パワハラ行為を受けた」と回答した人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。該当するものを全て選んでください。

- | | | |
|--------------------------------|-------------------|------------|
| 1 暴行を受けた | 2 ひどい暴言を受けた | 3 仲間外しにされた |
| 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 | | |
| 5 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた | 6 私的なことに過度に立ち入られた | |
| 7 その他 (.....) | | |

(問31) 問28の(2)で「マタハラ行為を受けた」と回答した人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。該当するものを全て選んでください。

- | | |
|--|------------------------|
| 1 妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた | 2 妊娠を相談できる職場環境がなかった |
| 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 | |
| 4 妊娠中・産休明けに残業や重労働などを強いられた | 5 妊娠中や産休明けなどに、嫌がらせをされた |
| 6 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた | 7 妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた |
| 8 妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された | 9 その他 (.....) |

(問32) 問28の(2)で「パタハラを受けた」と回答した人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。該当するものを全て選んでください。

- | |
|---|
| 1 育児休業等制度の利用について相談できる企業文化がなかった |
| 2 育児休業等制度利用にともない、心無い言葉を言われた |
| 3 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 |
| 4 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 |
| 5 育児休業等制度利用にともない、嫌がらせをされた |
| 6 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 |
| 7 育児休業等制度利用にともない、給料を減らされた |
| 8 育児休業等制度利用にともない、雇用形態を変更された |
| 9 その他 (.....) |

問33 改正育児・介護休業法により、事業主はマタハラ防止措置が義務化されましたが、職場ではマタハラ防止に積極的に取り組んでいると思いますか。

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

Ⅶ 行政への要望

問34 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。二つまで選んでください。

- | | |
|------------------------------------|-----------------------------|
| 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 | 2 パート向け労働相談の充実 |
| 3 パートに対する教育訓練への支援及び実施 | 4 パートの労働条件向上の取組みに対する企業等への支援 |
| 5 パートの能力開発に関する企業への情報提供 | 6 非課税限度額や被扶養範囲の引上げ |
| 7 非課税限度額や被扶養範囲の引下げ及び廃止 | 8 その他 (.....) |

問35 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。