

令和4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人以上の事業所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、I事業所の基本情報のみを記入した上で、返送してください。
- ◆調査票は、原則「令和4年6月1日現在」で記入してください。
- ◆提出期限 6月19日（日）
- ◆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以内でお願いします。）
- ◆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 労働環境整備推進グループ（担当：向井畑^{むかいはた}，岡田）
住所 〒730-8511 広島市中区基町10-52
電話 082-513-3411

【調査票記入者】

※太枠は必ず記入してください。

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

事業所の規模(※1)	企業常用雇用者数(※3)	総数_____人（うち男性_____人、女性_____人）
うち広島県内の事業所の規模(※2)	企業常用雇用者数(※3)	総数_____人（うち男性_____人、女性_____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)「うち広島県内の事業所の規模」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ください。
- (※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。(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やパートタイム労働者は含まれます。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 女性の配置・昇進

問1 貴事業所では、女性を配置していない職種がありますか。（☑は1つ）

- 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職種がある」と回答した場合】
その理由は何ですか。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（.....）

※ 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

2 女性の役員・管理職

問2 広島県内の貴事業所の役職員等の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	
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。

（問3）問2で「女性役員・管理職（課長相当職以上）が0人」と回答した事業所にお聞きします。
その理由は何ですか。（☑は2つまで）

- 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仕事がつつく、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から
 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から
 ⑨事業所（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しているから
 ⑪女性従業員がいらないから
 ⑫その他（.....）

問4 過去5年間（H29.4.1～R4.3.31）で、女性の管理職（課長相当職以上）、及び係長・主任相当職の人数は、どのように変化しましたか。次の（1）（2）について、該当するものをお答えください。

区 分	①かなり増えた	②やや増えた	③変わっていない	④やや減った	⑤かなり減った	⑥わからない・女性従業員がいない
(1) 課長相当職以上 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(2) 係長・主任相当職 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 女性のキャリア形成

問5 貴事業所では、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。
(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> ①責任ある仕事を任せる <input type="checkbox"/> ②管理職への女性の登用を進める <input type="checkbox"/> ③会議等への女性の出席機会の拡大 <input type="checkbox"/> ④女性に対する教育訓練の充実 <input type="checkbox"/> ⑤仕事と家庭の両立支援 <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"/> 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"/> ⑧自己啓発の促進 <input type="checkbox"/> ⑨女性の活躍に対する男性従業員の意識啓発の実施 <input type="checkbox"/> ⑩その他 (.....)

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3年6月改正、令和4年4月1日から順次施行）

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設 【令和4年10月1日施行】
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け 【令和4年4月1日施行】
- 3 育児休業の分割取得 【令和4年10月1日施行】
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 【令和5年4月1日施行】
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 【令和4年4月1日施行】

問6 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)～(3)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) 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく育児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)	<input type="checkbox"/> ①明文化している <input type="checkbox"/> ②明文化していない	<input type="checkbox"/> ①明文化している <input type="checkbox"/> ②明文化していない
(2) 過去3年間（H31.4.1～R4.3.31）に、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)	<input type="checkbox"/> ①いた <input type="checkbox"/> ②いない <input type="checkbox"/> ③わからない	<input type="checkbox"/> ①いた <input type="checkbox"/> ②いない <input type="checkbox"/> ③わからない
(3) 仕事と育児・仕事と介護を両立するため、育児・介護休業法に基づく制度以外の独自の制度がありますか。(☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無

【「①有」と回答した場合】独自の制度について記載してください。

仕事と育児の両立	仕事と介護の両立
【回答例】 ・育児休業の上乗せ ・事業所内保育施設 ・保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成 ・出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度	【回答例】 ・介護休暇、介護休業の上乗せ ・始業、終業時間の繰上げ・繰下げ ・時間単位等の休暇制度 ・介護を理由に退職した人の再雇用制度
独自の制度：	独自の制度：

(1) 育児休業について

問7 広島県内の貴事業所の、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）の育児休業の対象者数と取得者数（取得期間の内訳）は何人でしたか。

- 対象者数： 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
 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
 ○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。
 労働基準法第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	取得者数	【うち取得期間（法定の期間含む）】								
			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	
男性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性 (広島県内)	人	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。

問8 育児休業とは別に、男性が育児のために連続して1週間以上の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】対象者数と取得者数（取得期間の内訳）は何人でしたか。

区分	対象者数	取得者数	【うち取得期間】								
			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	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9 広島県内の貴事業所の、過去1年間（R3.4.1～R4.3.31）の介護休業の取得者数（取得期間の内訳）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	取得者数	【うち取得期間（法定の期間含む）】					
		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
男性 (広島県内)	人	人	人	人	人	人	人
女性 (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10 「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。（☑は1つ）

- ①既に登録している ④興味はあるが登録しない
 ②登録を希望する ⑤興味が無いので登録しない
 ③登録を検討する

「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。

(4) 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11 過去3年間（H31.4.1～R4.3.31）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。（☑は1つ）

- ①いた ②いない ③わからない

問12 現在、ダブルケアに直面している従業員はいますか。（☑は1つ）

- ①いる ②いない ③わからない

2 仕事と治療の両立

「Team(チーム)がん対策ひろしま」について

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。

問 13 「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

IV 働き方改革

1 年次有給休暇

問 14 広島県内の貴事業所の、年次有給休暇の取得状況（R3年又はR3年度の実績）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（広島県内の事業所）	(.....人)
(2) 付与日数の合計（全労働者分。R2年又はR2年度からの繰越分を除く）（広島県内の事業所）	(.....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）（広島県内の事業所）	(.....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

問 15 貴事業所の、働き方改革の取組（働きやすい・働きがいのある職場づくり、業務改善など）についてお尋ねします。次の(1)～(5)の項目ごとに、該当するものをお答えください。

項目	選択肢
(1) 意義 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①大いにあると思う <input type="checkbox"/> ③意義があるとは思わない <input type="checkbox"/> ②少しはあると思う <input type="checkbox"/> ④わからない
(2) 取り組んでいる内容 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①残業時間の削減 <input type="checkbox"/> ⑥女性・高齢者など多様な人材の活用 <input type="checkbox"/> ②休暇の取得促進 <input type="checkbox"/> ⑦従業員の意識改善・研修等 <input type="checkbox"/> ③仕事と育児・介護などの両立 <input type="checkbox"/> ⑧その他 <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> ⑨取組を実施していない
(3) 方針・目標 (☑はいくつでも)	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 5px;"> 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 </div> <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ③企業理念や経営計画などに盛り込まれている <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑤具体的な数値目標がある <input type="checkbox"/> ⑥定期的に見直しを行っている <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> ①人事労務部署 <input type="checkbox"/> ④特定の推進担当者（①～③を除く） <input type="checkbox"/> ②部署横断的な組織 <input type="checkbox"/> ⑤その他 <input type="checkbox"/> ③経営者層（社長・役員等） <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> ①相談窓口の設置 <input type="checkbox"/> ⑤事業所内に意見を伝えられる目安箱等の設置 <input type="checkbox"/> ②従業員アンケート <input type="checkbox"/> ⑥その他 <input type="checkbox"/> ③従業員への個別ヒアリング <input type="checkbox"/> ⑦把握していない <input type="checkbox"/> ④労働組合（又は労働者の代表）との話し合い

問 16 貴事業所の取組のうち、特に、従業員の働きやすさや働きがいの向上につながる取組の導入状況について、具体的にお尋ねします。

次の(1)～(5)の項目ごとに、該当するものをお答えください。

項目	選択肢 (☑はいくつでも)	
(1) 組織管理・業務管理	<input type="checkbox"/> ①仕事の意義や重要性を説明する <input type="checkbox"/> ②従業員の意見を経営計画に反映する <input type="checkbox"/> ③提案制度などで従業員の意見を聞く <input type="checkbox"/> ④責任ある仕事を任せ裁量権を与える	<input type="checkbox"/> ⑤経営方針やビジョンを従業員に周知・浸透させる <input type="checkbox"/> ⑥経営情報等社内の重要事項を従業員と共有する <input type="checkbox"/> ⑦その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑧取組を実施していない
(2) 人材育成	<input type="checkbox"/> ①希望に応じてスキルや知識が身につく研修に参加させる <input type="checkbox"/> ②外部の教育機関での学習奨励や時間の確保 <input type="checkbox"/> ③計画的なOJTの実施とその成果のチェック	<input type="checkbox"/> ④社内の自主的勉強会や改善活動 <input type="checkbox"/> ⑤上司以外の先輩担当者(メンター等)による相談 <input type="checkbox"/> ⑥その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑦取組を実施していない
(3) 評価・処遇	<input type="checkbox"/> ①本人の希望をできるだけ尊重した配置をする <input type="checkbox"/> ②評価やその理由を本人にフィードバックする <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> ⑤内部・外部を問わず学び直した人材の積極的活用 <input type="checkbox"/> ⑥その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑦取組を実施していない
(4) 安全衛生	<input type="checkbox"/> ①職場の安全管理に関する研修 <input type="checkbox"/> ②従業員の健康増進(法定外の健康診断などの福利厚生、メンタルヘルス対策、健康経営など)	<input type="checkbox"/> ③作業環境の改善 <input type="checkbox"/> ④その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑤取組を実施していない
(5) 円滑な人間関係	<input type="checkbox"/> ①連帯感やコミュニケーションを活性化する取組 <input type="checkbox"/> ②仕事を通じた会社への貢献を認知・感謝する取組	<input type="checkbox"/> ③職場の状況を把握する取組(アンケート・面談など) <input type="checkbox"/> ④管理職に対してのマネジメントの指導・研修等 <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....) <input type="checkbox"/> ⑥取組を実施していない

問 17 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)

<input type="checkbox"/> ①5年以上	<input type="checkbox"/> ④取り組み始めたばかり
<input type="checkbox"/> ②3年～5年	<input type="checkbox"/> ⑤今後取り組む予定・取組を検討中
<input type="checkbox"/> ③最近(1年～2年)	<input type="checkbox"/> ⑥取り組む予定はない

問 18 現在の貴事業所の従業員について、どのような状況ですか。

次の(1)～(10)について、該当するものをお答えください。

区分	①そう思う	②どちらかというそう思う	③どちらかというそう思わない	④そう思わない	⑤わからない
(1) 経営理念に共感・共鳴している従業員が多い (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(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 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(3) 従業員の能力向上意欲が高い (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(4) 従業員から改善提案などが多く出される (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(5) 従業員の仕事への意欲が高い (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(6) 従業員一人当たりの時間当たり生産性が高い (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(7) 従業員同士がお互いを尊重し、助け合う雰囲気がある (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(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 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(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 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(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 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

問 19 貴事業所の、働き方改革の取組による経営上の成果（好影響）や負担感について、該当するものをお答えください。（☑はいくつでも）

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ①従業員の満足度の向上 | <input type="checkbox"/> ⑤就職希望者の質・量の向上 |
| <input type="checkbox"/> 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） | <input type="checkbox"/> ⑥企業イメージや社会的評価の向上 |
| <input type="checkbox"/> 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） | <input type="checkbox"/> ⑦財務指標の向上（売上高や経常利益の向上など） |
| <input type="checkbox"/> 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） | <input type="checkbox"/> ⑧その他（.....） |
| | <input type="checkbox"/> ⑨取組において負担感がある |
| | <input type="checkbox"/> ⑩いずれにも該当しない |

問 20 貴事業所が、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）

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ①取組に関する方針や目標の明確化 | <input type="checkbox"/> ⑧勤務管理の複雑化や運用の負荷 |
| <input type="checkbox"/> ②取組方法・ノウハウ不足 | <input type="checkbox"/> ⑨就業規則等の変更手続の負荷 |
| <input type="checkbox"/> ③業務量に対する適正要員の確保 | <input type="checkbox"/> ⑩取組を進めにくい社内の雰囲気 |
| <input type="checkbox"/> ④管理職の意識改革や理解促進 | <input type="checkbox"/> ⑪社内コミュニケーションの円滑化 |
| <input type="checkbox"/> ⑤従業員の意識改革や理解促進 | <input type="checkbox"/> ⑫その他（.....） |
| <input type="checkbox"/> ⑥社会的機運や取引先の理解不足 | <input type="checkbox"/> ⑬課題はない |
| <input type="checkbox"/> ⑦設備や制度導入のコスト負担 | |

問 21 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）

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ①在宅勤務 | <input type="checkbox"/> ⑥時差出勤 |
| <input type="checkbox"/> ②モバイルワーク（顧客先や移動中など） | <input type="checkbox"/> ⑦短時間勤務・短時間正社員（育児・介護を除く） |
| <input type="checkbox"/> ③サテライトオフィスの利用 | <input type="checkbox"/> ⑧社内外の会議や顧客等との打ち合わせのオンライン化 |
| <input type="checkbox"/> ④地域限定（転勤のない）正社員制度 | <input type="checkbox"/> ⑨その他（.....） |
| <input type="checkbox"/> ⑤フレックスタイム制度 | |

問 22 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）

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ①以前から制度があり実施している | |
| <input type="checkbox"/> ②コロナ禍を機に実施し、今後も継続する | |
| <input type="checkbox"/> 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 | |
| <input type="checkbox"/> 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 | |
| <input type="checkbox"/> 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）

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ①定型的業務の効率性・生産性の向上 | <input type="checkbox"/> ⑦従業員のゆとりと健康的な生活の確保 |
| <input type="checkbox"/> ②創造的業務の創造性・生産性の向上 | <input type="checkbox"/> ⑧企業イメージの向上 |
| <input type="checkbox"/> ③従業員の移動時間の短縮 | <input type="checkbox"/> ⑨非常時（災害時、感染症流行時）の事業継続 |
| <input type="checkbox"/> ④育児・介護・その他通勤に支障がある従業員への対応 | <input type="checkbox"/> ⑩オフィスコスト・人件費（残業手当等）の削減 |
| <input type="checkbox"/> ⑤優秀な人材の雇用確保・流出防止 | <input type="checkbox"/> ⑪その他（.....） |
| <input type="checkbox"/> ⑥従業員の自己管理能力の向上 | |

問 23 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)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> ①労働時間の管理 | <input type="checkbox"/> ⑨テレワークに適した業務がない |
| <input type="checkbox"/> ②押印（決裁） | <input type="checkbox"/> ⑩取引先等との関係 |
| <input type="checkbox"/> ③ペーパー化が不十分 | <input type="checkbox"/> ⑪上司・同僚とのコミュニケーション |
| <input type="checkbox"/> ④テレワーク導入による効果の把握 | <input type="checkbox"/> ⑫安全衛生管理、労働災害の認定 |
| <input type="checkbox"/> ⑤ICT環境の整備 | <input type="checkbox"/> ⑬テレワークに対応した社内制度（ルール）づくり |
| <input type="checkbox"/> ⑥情報セキュリティの確保 | <input type="checkbox"/> ⑭社内におけるテレワークへの理解 |
| <input type="checkbox"/> ⑦業務の進捗状況等の管理 | <input type="checkbox"/> ⑮その他（.....） |
| <input type="checkbox"/> ⑧人事評価が難しい | <input type="checkbox"/> ⑯特になし |

3 その他

「イクボス」について

〔 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。〕

「イクボス同盟ひろしま」について

〔 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。同盟メンバーがイクボスとなるための意識改革や行動変革を率先して行うことで、社会全体にイクボスの輪を広げていくことを目的に、有志のメンバーが集まり、活動を展開。〕

問 24 「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)

- | |
|--|
| <input type="checkbox"/> ①両方とも知っている |
| <input type="checkbox"/> 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 |
| <input type="checkbox"/> ③両方とも知らない |

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、カスタマーハラスメント

問 25 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 (R3. 4. 1～R4. 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 <small>(なかったと思う)</small>	<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 <small>(なかったと思う)</small>	<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 <small>(なかったと思う)</small>	<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 <small>(なかったと思う)</small>	<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 <small>(なかったと思う)</small>
(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)	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無	<input type="checkbox"/> ①有 <input type="checkbox"/> ②無

【「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	<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な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。

VI 雇用

1 障害者

問 26 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 27 障害者雇用を進める上での課題は何だと考えますか。(☑はいくつでも)

- 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 28 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

問 29 障害者を雇用する上で、新型コロナウイルス感染症による影響はありましたか。(☑は1つ)

- ①有 ②無

【「①有」と回答した場合】その影響は何ですか。該当するものをお答えください。(☑はいくつでも)

- ①採用活動を中止した ④時差出勤や短時間勤務など、勤務体制を変えた
 ②離職者が増えた ⑤その他 (.....)
 ③在宅勤務を多くした

2 高齢者

問 30 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)

- 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

【「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)

- 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(.....)

3 就職氷河期世代(概ね35歳~44歳)

問 31 現在全国で就職氷河期世代を対象とした支援を強化しています。就職氷河期世代を対象とした雇用について、次の(1)~(2)について、該当するものに☑をしてください。

項目	選択肢
(1) 雇用 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①雇用を検討している <input type="checkbox"/> 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)	
	<input type="checkbox"/> ①正社員 <input type="checkbox"/> ②非正規社員(契約社員, パート, アルバイト等)
(2) 採用で重視する点 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①経験の有無 <input type="checkbox"/> ⑤人材育成の見通し <input type="checkbox"/> ②業務への適応力 <input type="checkbox"/> ⑥これまでの経歴 <input type="checkbox"/> ③企業文化・社風等になじむ人柄 <input type="checkbox"/> ⑦その他(.....) <input type="checkbox"/> ④社内の年齢バランス

4 外国人

問 32 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」のうち①～④、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・市町問わず）からの支援について改善を希望する事項をお答えください。(☑は3つまで)

選択肢		具体的に記入してください
制 度	<input type="checkbox"/> ①外国人材雇用に係る制度の情報提供	
	<input type="checkbox"/> ②外国人材雇用に係る手続きの簡素化	
	<input type="checkbox"/> ③技能実習制度の改善等（2号移行の対象職種の拡大を含む）	
	<input type="checkbox"/> ④特定技能制度の改善等（対象業種の拡大を含む）	
	<input type="checkbox"/> ⑤上記「③」「④」以外の在留資格の受入れ範囲の拡大や新設	
受 入 実 務	<input type="checkbox"/> ⑥新型コロナの影響による出入国制限や在留資格の特例措置の情報の提供	
	<input type="checkbox"/> ⑦外国人材向けの新型コロナ感染予防対策の提供	
	<input type="checkbox"/> ⑧外国人材雇用に関する事業所向け相談窓口の設置	
	<input type="checkbox"/> ⑨他事業所の外国人材の活用に関する優良事例の提供	
	<input type="checkbox"/> ⑩外国人材とのマッチングの支援	
	<input type="checkbox"/> ⑪外国人材向けの相談窓口の充実	
	<input type="checkbox"/> ⑫日本語習得教育等の支援	
	<input type="checkbox"/> ⑬社内の受入れ担当者の育成やノウハウの蓄積に対する支援	
	<input type="checkbox"/> ⑭住まいの確保に対する支援	
	<input type="checkbox"/> ⑮地域社会との交流・共生に向けた支援	
	<input type="checkbox"/> ⑯けが・病気の際の受入れ事業所に対する支援	
	<input type="checkbox"/> ⑰災害の際の受入れ事業所に対する支援	
	<input type="checkbox"/> ⑱その他	

問 33 県が外国人の円滑な受入れ・就労に関する情報提供（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役に立っている ②不足している
(具体的に.....)

5 若年者

問 34 採用（正社員）において、課題は何ですか。(☑はいくつでも)

①母集団形成（応募者が少ない） ⑤採用計画（計画の立て方、予算等フローに悩みがある）
 ②内定者数（計画採用数に足りない） ⑥採用手法（求人広告の書き方、面接手法等のスキルに悩みがある）
 ③内定辞退 ⑦その他 (.....)
 ④求職者の質（採用したい人が少ない） ⑧採用において課題はない

問 35 若年者（20 歳代～40 歳代）の正社員について、必要な人材（従業員数）が確保できていますか。年代ごとに該当するものをお答えください。

	20 歳代	30 歳代	40 歳代
(☑はそれぞれ1つ)	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している	<input type="checkbox"/> ①確保できている <input type="checkbox"/> ②やや不足している <input type="checkbox"/> ③不足している

問 36 現在、求職者に自社を周知するために何をしていますか。(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> ①自社の採用ホームページ <input type="checkbox"/> ②自社のブログ <input type="checkbox"/> ③SNS (Twitter・Facebook など) <input type="checkbox"/> ④自社PR動画 <input type="checkbox"/> ⑤ハローワーク <input type="checkbox"/> ⑥公的機関運営の就活・求人サイト掲載	<input type="checkbox"/> ⑦民間運営の就活・求人サイト等 <input type="checkbox"/> ⑧求人誌・折込チラシ・新聞 <input type="checkbox"/> ⑨学校等への情報発信 <input type="checkbox"/> ⑩イベント・説明会 <input type="checkbox"/> ⑪インターンシップ <input type="checkbox"/> ⑫その他 (.....)
---	--

【①～③と回答した場合】
採用に関して発信している情報は何か。(☑はいくつでも)

<input type="checkbox"/> ①勤務・労働条件（給与、労働時間） <input type="checkbox"/> ②休暇日数（取得率） <input type="checkbox"/> ③具体的な仕事内容 <input type="checkbox"/> ④勤務地 <input type="checkbox"/> ⑤福利厚生（様々な割引・助成・補助等の制度） <input type="checkbox"/> ⑥入社後の教育・研修体制	<input type="checkbox"/> ⑦入社後の昇進・昇格 <input type="checkbox"/> ⑧社風（社の雰囲気） <input type="checkbox"/> ⑨企業が求める人物像 <input type="checkbox"/> ⑩経営ビジョン・経営理念（事業の将来性） <input type="checkbox"/> ⑪企業の経営上の強み（事業の安定性） <input type="checkbox"/> ⑫その他 (.....)
--	--

問 37 卒業後も就職活動継続中の既卒3年以内の者について、新卒者と同様の取扱いにより、採用選考を実施していますか。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施している <input type="checkbox"/> ②新卒者と同様の取扱いにより採用選考を実施していない <input type="checkbox"/> ③既卒3年以内の者からの応募実績がない	<input type="checkbox"/> ④わからない <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)
---	--

6 奨学金返済支援について

問 38 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、このことについて該当するものをお答えください。(☑は1つ)

<input type="checkbox"/> ①すでに導入している <input type="checkbox"/> ②導入を前提で検討している <input type="checkbox"/> ③導入の可否を検討している <input type="checkbox"/> ④まだ検討していないが、興味がある <input type="checkbox"/> ⑤制度について知らない	<input type="checkbox"/> ⑥制度は知っているが、導入の予定はない
---	--

【①～⑤と回答した場合】
次の(1)(2)について、該当するものをお答えください。

(1) 制度導入企業を対象に県が設けている補助金について、該当するものをお答えください。 (☑は1つ)	<input type="checkbox"/> ①知っている。導入の後押しや検討するきっかけになる(なった) <input type="checkbox"/> ②知っているが、補助金の有無に関係なく判断する(した) <input type="checkbox"/> ③知らない
(2) 制度に期待できる効果について、該当するものをお答えください。 (☑はいくつでも)	<input type="checkbox"/> ①人材確保(若年従業員の採用など) <input type="checkbox"/> ②従業員の定着、モチベーション向上 <input type="checkbox"/> ③会社のイメージ向上 <input type="checkbox"/> ④働き方改革の加速 <input type="checkbox"/> ⑤その他 (.....)

7 非正規社員の処遇改善等

問 39 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 40 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

問 41 貴事業所で実施している(1)非正規社員の処遇改善の取組について、該当するものをお答えください。

また、①～⑥の取組について、(2)過去1年間(R3.4.1～R4.3.31)に実績がある場合は、該当するものをお答えください。

(1) 非正規社員の処遇改善等の取組 (☑はいくつでも)	(2) 過去1年間の実績 (☑はいくつでも)
<input type="checkbox"/> 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) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ②派遣社員の自社社員への採用 ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ③キャリアアップ(自己啓発支援, 社内教育訓練 等) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 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) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑤社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑥その他(.....) ⇒	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ⑦特にない	

※ 「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。

Ⅶ 行政への要望

問 42 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)

- 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
- 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女性の職場定着や管理職登用にかけた、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さや働きがい向上の環境整備に関する先進事例紹介
- ⑯県HP等を活用したテレワークの活用事例の紹介
- ⑰テレワーク活用に向けた相談・アドバイス支援
- ⑱雇用や労働に関する情報の提供
- ⑲事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- ⑳労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充
- ㉑事業主の意識啓発
- ㉒その他（.....）

～ご協力ありがとうございました～
6月19日（日）までにご返送くださいますようお願いいたします。