

令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」

みなさまには日頃から、市政の推進に対しまして格別のご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

三原市では、市内事業所の職場環境の整備状況を把握し、性別に関係なく働きやすい環境の整備等の施策（男女共同参画推進プラン等）の参考にすることを目的に「働きやすい社会をめざす職場環境調査」を実施します。

新型コロナウイルスの感染症による各事業所活動への影響が拡がる中の調査で、お手数をおかけしますが対象の事業所におかれましては、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2(2020)年11月 三原市

記入上の注意

- ◆ **調査票に記載された事項については、統計調査のみに使用し、施策の目的以外には一切使用しません。**
- ◆ 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、三原市内で従業員が7名程度以上の事業所を対象にしています。従業員が7人未満の場合は、このページの【調査票記入者】欄の「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2年6月1日現在」で記入してください。
- ◆ 提出期限 12月6日(日)
- ◆ この調査は、令和2年度県立広島大学地域戦略協働プロジェクト事業として県立広島大学の協力を得て行っています。返信は、同封の封筒に記載されてある県立広島大学までお願いします。
- ★ 社会は多様な性で構成されています。本来ならば多様な性に応じた設問を設けるべきですが、今回の調査では、女性の雇用および職場環境の状況と課題を把握するため、性別にかかわる表記として「女性」、「男性」という用語のみを使用しています。多様な性を否定する意図は本調査にはありません。ご理解ください。

問い合わせ先

三原市生活環境部人権推進課

住所 〒723-8601 三原市港町三丁目5番1号

電話 0848-67-6044

I 事業所の基本情報

※太枠は必ず記入してください。

事業所の名称			
所在地			
連絡先	電話		FAX
事業内容 * 主要なもの1つに ☑を付けてください	☐ ①建設業 ☐ ④情報通信業 ☐ ⑦金融業、保険業 ☐ ⑩宿泊業、飲食サービス業 ☐ ⑬医療、福祉	☐ ②製造業 ☐ ⑤運輸業、郵便業 ☐ ⑧不動産業、物品賃貸業 ☐ ⑪生活関連サービス業、娯楽業 ☐ ⑭複合サービス事業	☐ ③電気・ガス・熱供給・水道業 ☐ ⑥卸売業、小売業 ☐ ⑨学術研究、専門・技術サービス業 ☐ ⑫教育、学習支援業 ☐ 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)		
うち三原市内の事業所の規模(*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、市内外を問わず本社・支店・営業所・工場・店舗など、全ての事業所を合わせた人数を記入してください。

(*2)「うち三原市内の事業所の規模」には、三原市内の本社・支店・営業所・工場・店舗など、全ての事業所を合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、三原市内の事業所(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 女性の雇用について

問1 貴事業所では、今後、女性従業員の雇用について、主にどのように考えていますか。(☑は1つ)

- ☐ ①目標値を定め積極的に雇用していく予定
- ☐ ②積極的に雇用していく予定
- ☐ ③能力や経験に応じて雇用していく予定
- ☐ ④人数を限定して雇用していく予定
- ☐ ⑤職種や職域を限定して雇用していく予定
- ☐ ⑥職位を限定して雇用していく予定
- ☐ ⑦その他 ()
- ☐ ⑧雇用は考えていない

「⑧雇用は考えていない」以外を回答した場合
貴事業所では、女性を採用する際にどのような雇用形態を希望しますか。(☑は1つ)

- ☐ ①正規従業員
- ☐ ②パート・アルバイト等
- ☐ ③その他 ()
- ☐ ④特に定めていない

問2 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。(☑はいくつでも)

- ☐ ①勤務条件などを変えず、仕事を継続する(育児休業、介護休業等の取得を含む)
- ☐ ②勤務条件などを変えて、仕事を継続する(正社員のまま、短時間勤務制度を利用する)
- ☐ ③勤務条件などを変えて、仕事を継続する(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更など)
- ☐ ④結婚や妊娠、出産、介護などのために仕事をやめる
- ☐ ⑤その他 ()
- ☐ ⑥該当者がいない

問3 結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目を迎えた女性従業員の働き方について、どのように考えますか。(☑はいくつでも)

- ☐ ①勤務条件などを変えず、仕事を継続してほしい(育児休業、介護休業等の取得を含む)
- ☐ ②勤務条件などを変えて仕事を継続してほしい(正社員のまま、短時間勤務制度を利用する)
- ☐ ③勤務条件などを変えて仕事を継続してほしい(フルタイム勤務からパートタイム勤務へ変更等)
- ☐ ④結婚を機に仕事をやめるのは仕方ない
- ☐ ⑤妊娠・出産を機に仕事をやめるのは仕方ない
- ☐ ⑥家族の介護のために仕事をやめるのは仕方ない
- ☐ ⑦その他 ()
- ☐ ⑧雇わない

2 女性の配置・昇進

問4 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

問4で「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女性は家庭責任をになっているので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,機械組立修理従業者等), 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

3 女性の役員・管理職

問5 貴事業所の役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	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

* 役員, 部長, 課長という位置づけがない場合は, 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, 事務所で通常「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14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7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・次長等役職欄に無い職については, 御社の実態により, どの役職に該当するかを適宜判断していただき, 管理職(企業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6 問5の数値により, 貴事業所で, 女性役員・管理職(課長相当職以上)が30%に充たない要因はありますか。その理由は何ですか。(☑はいくつでも)※女性従業員がいない事業所は, 一般的な見解として回答できる範囲でお答えください。

- ☐ ①30%を超えている
☐ ②適当な職種, 業務がないから
☐ ③女性は勤務年数が短いから
☐ ④結婚出産を理由に, 退職してしまうから
☐ ⑤仕事がつく, 女性には無理だと思うから
☐ ⑥目標となる女性の先輩職員がいないので, 次が育たないから
☐ ⑦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
☐ ⑧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
☐ ⑨女性がキャリアアップを希望しないから
☐ ⑩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
☐ ⑪上司や同僚の男性従業員に, 女性管理職への認識や理解が不十分な点があるから
☐ ⑫顧客が女性管理職を嫌がるから
☐ ⑬事業所(経営者)の方針だから
☐ ⑭ その他 ()

問7 貴事業所で, 性別に関係なく登用する効果としてどのようなことが考えられますか。(☑は2つ)

- ☐ ①人的資源の有効活用
☐ ②企業戦略に有効
☐ ③多様なニーズに応えられる
☐ ④男性の意識が変わる
☐ ⑤組織の活性化
☐ ⑥少子高齢化社会にむけて労働力が高まる
☐ ⑦その他 ()
☐ ⑧特にない

問8 過去5年間(H27.4.1～R2.3.31)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)	☐	☐	☐	☐	☐	☐
(2)係長・主任相当職 (☑は1つ)	☐	☐	☐	☐	☐	☐

4 女性のキャリア形成

問9 貴事業所で、女性従業員の活躍を推進するために、取り組んでいることはありますか。(☑はいくつでも)

- ☐ ①女性の意見や要望を聞く場を設けている
- ☐ ②女性従業員が相談しやすい体制を職場で構築している
- ☐ ③女性活躍に関する担当部署を設けるなど、事業所内の推進体制を整備している
- ☐ ④女性活躍を会社の方針として、トップから全員にメッセージを発信している
- ☐ ⑤男性管理職に対して、女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
- ☐ ⑥男性管理職以外の男性職員にも女性が活躍することの重要性について啓発を行っている
- ☐ ⑦セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントなどを防止する対策を取っている
- ☐ ⑧性別に基づく賃金格差を行っていない
- ☐ ⑨お茶くみなど性別に基づく分業を行っていない
- ☐ ⑩女性の少ない職種に、女性を積極的に雇用している
- ☐ ⑪女性の少ない職場の環境を整備して、女性を配置できるようにしている
- ☐ ⑫数値目標を定めて女性を積極的に登用している
- ☐ ⑬能力や意欲のある女性を積極的に登用している
- ☐ ⑭性別にかかわらず評価できるよう、人事考課基準を明確に定めている
- ☐ ⑮出産や育児・介護等による休暇等がハンデとならない人事管理制度、能力評価制度を構築している
- ☐ ⑯仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている
- ☐ ⑰産休後に本人の希望に配慮した業務につけている
- ☐ ⑱産休後に復帰支援のための研修等を実施している
- ☐ ⑲出産や育児・介護による離職を防止する対策を取っている
- ☐ ⑳出産や育児・介護による離職者を再雇用している
- ☐ ㉑パートから正社員への登用制度がある
- ☐ ㉒人材育成や資格取得のための研修などを、性別に関係なく行っている
- ☐ ㉓女性の意欲や就業意識を高めるための研修などを行っている
- ☐ ㉔旧姓使用が可能である
- ☐ ㉕女性の健康管理対策を行っている
- ☐ ㉖女性用トイレや更衣室など設備を充実させている
- ☐ ㉗女性だけに制服を強制することを行っていない
- ☐ ㉘女性にスカートやヒールの靴を強制していない
- ☐ ㉙その他()
- ☐ ㉚特に取り組んでいることはない

問10 貴事業所で女性の能力を発揮するには、どのような行政施策があれば良いと思いますか。(☑はいくつでも)

- ☐ ①女性の管理職比率の義務化
- ☐ ②女性管理職比率の公表の義務化
- ☐ ③女性従業員が相談しやすい体制を構築
- ☐ ④女性に対する意識啓発
- ☐ ⑤事業主に対する意識啓発
- ☐ ⑥男性に対する意識啓発
- ☐ ⑦女性に対する教育訓練の充実
- ☐ ⑧ロールモデル(模範, 手本)の提示
- ☐ ⑨仕事と家庭の両立支援
- ☐ ⑩保育サービスの充実
- ☐ ⑪女性の起業に対する支援
- ☐ ⑫男性の育児休業取得の促進
- ☐ ⑬表彰制度の創設
- ☐ ⑭事業所の取組の公表
- ☐ ⑮法人税の軽減措置
- ☐ ⑯公共事業の入札参加資格への優先的措置
- ☐ ⑰目標達成企業への助成制度(財政的支援)
- ☐ ⑱女性活躍取組事例の提示
- ☐ ⑲キャリアアップ研修など人材育成のサポート
- ☐ ⑳女性活躍を推進するアドバイザーの派遣
- ☐ ㉑その他()

問11 貴事業所で女性のキャリア形成の取り組みができない理由について、該当するものを選んでください。

(☑はいくつでも)

- ☐ ①既に女性は十分に活躍しており、現状で問題ない
- ☐ ②業績に直接反映しないから
- ☐ ③女性従業員の意識が伴わないから
- ☐ ④経営陣の意識が伴わないから
- ☐ ⑤中間管理職や現場管理職の意識が伴わないから
- ☐ ⑥職場の男性からの理解が得られないから
- ☐ ⑦同居しているパートナーの理解が得られないから
- ☐ ⑧女性従業員は少数だから
- ☐ ⑨コストがかかるから
- ☐ ⑩その他()
- ☐ ⑪特に理由はない

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス（性別に関係なく従業員全体について記入してください）

1 仕事と育児の両立

育児・介護休業法(仕事と育児の両立関係)については、次のとおり平成29年3月に改正されています。(平成29年10月1日施行)

【主な改正ポイント(仕事と育児の両立関係)】

- 最長2歳まで育児休業の再延長が可能(子が1歳6ヵ月以降も保育園等に入れないなどの場合)
- 子どもが生まれる予定の方に、育児休業等に関する制度を知らせる努力義務
- 育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務

(1) 退職について

問12 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で **結婚** 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13 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で **妊娠** 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14 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で 出産 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15 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で 育児 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
------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

(2) 育児休業について

問16 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で労働基準法65条に基づく産前・産後休業を取得した人はいましたか。(☑は1つ)

☐ ①いた	☐ ②いない	☐ ③該当したが請求されなかった
------------------------------	-------------------------------	---

問17 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していない
-----------------------------------	---------------------------------

問18 仕事と育児を両立するため、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)

☐ ①有	☐ ②無
-----------------------------	-----------------------------

「①有」と回答した場合
次の①～⑭の独自の制度について、該当するものをお答えください。

1 (☑はいくつでも) 上乗せ措置の 法定制度	☐ ① 育児休業の上乗せ (内容: _____) ☐ ② 短時間勤務制度の上乗せ (内容: _____) ☐ ③ 所定外労働の免除の上乗せ (内容: _____) ☐ ④ 子の看護休暇の上乗せ (内容: _____)
2 (☑はいくつでも) その他の独自の 制度	☐ ⑤ 事業所内保育施設 ☐ ⑥ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成 ☐ ⑦ 始業・終業時間の繰上げ又は繰下げ(時差出勤制度) ☐ ⑧ 時間単位等の休暇制度 ☐ ⑨ フレックスタイム制度 ☐ ⑩ 転勤時の配慮 ☐ ⑪ 在宅勤務制度 ☐ ⑫ 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 ☐ ⑬ 結婚・出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度 ☐ ⑭ その他 (_____)

* (内容:...)に書ききれない場合は、参考となる貴事業所の資料を同封の上、返送してください。

問19 貴事業所の、過去1年間(H31.4.1～R2.3.31)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し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	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ヵ月未満	1ヵ月～3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	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20 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

問21 従業員に子どもがいた場合、転勤に配慮をした事例がありますか。(☑は1つ)

☐ ①有 (才まで ☐ ②無 ☐ ③該当する従業員がいない

2 仕事と介護の両立

育児・介護休業法(仕事と介護の両立関係)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)】

- 介護休暇の分割取得(対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休暇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(介護休暇とは別に、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22 貴事業所では、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。(☑は1つ)

☐ ①明文化している ☐ ②していない

問23 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で 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

問24 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)

☐ ①有 ☐ ②無

「①有」と回答した場合

次の①～⑬の独自の制度について、該当するものをお答えください。

1 (☑はいくつでも) 上乗せ措置の制度	☐ ① 介護休業の上乗せ (内容:) ☐ ② 介護休暇の上乗せ (内容:) ☐ ③ 短時間勤務制度の上乗せ (内容:) ☐ ④ 所定外労働の免除の上乗せ (内容:)
2 (☑はいくつでも) その他の独自の制度	☐ ⑤ 始業、就業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度) ☐ ⑥ 訪問介護や通院の付添いなどの費用に対する助成 ☐ ⑦ 時間単位等の休暇制度 ☐ ⑧ フレックスタイム制度 ☐ ⑨ 転勤時の配慮 ☐ ⑩ 在宅勤務制度 ☐ ⑪ 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 ☐ ⑫ 介護を理由に退職した人の再雇用制度 ☐ ⑬ その他()

* (内容:...)に書ききれない場合は、参考となる貴事業所の資料を同封の上、返送してください。

(1) 介護休業について

問25 貴事業所の、過去1年間(H31.4.1～R2.3.31)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～2か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	3か月～6か月未満	1年以上
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	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) 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26 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)、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27 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
------------------------------	-------------------------------	---------------------------------

(3) 育児・介護休暇の課題について

問28 今後、育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、特に問題と思われることは何ですか。

(☑はいくつでも)

☐ ①休業期間中の代替要員の確保が難しい
☐ ②休業者の復職後、代替要員の処遇が難しい
☐ ③休業期間が前後するなど、人員計画が立てにくい
☐ ④休業者の周りの人の業務負担が多くなる
☐ ⑤代替要員では業務が務まらない、又は効率が落ちる
☐ ⑥女性従業員が相談しやすい体制ができていない
☐ ⑦制度を利用しやすい雰囲気職場にない
☐ ⑧利用する人と利用しない人の不公平感がある
☐ ⑨休業中の賃金等の負担が大きい(負担内容: _____)
☐ ⑩復職時に技術・能力が低下している場合がある
☐ ⑪その他 (_____)
☐ ⑫特にない

IV 働き方改革(性別に関係なく従業員全体について記入してください)

1 年次有給休暇

問29 貴事業所の、年次有給休暇の取得状況(H31年又はH31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	(_____) 人
(2) 付与日数の合計(全労働者分。H30年又はH30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

〔 付与人数: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30 貴事業所の、働きやすい環境づくりや業務改善など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。

項目	選択肢
(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) 具体的な取組 (☑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31 貴事業所では働き方についての取組を始めて、どれくらいの期間が経過していますか。(☑は1つ)

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ ①5年以上 | ☐ ②2年以上～5年未満 |
| ☐ ③1年以上～2年未満 | ☐ ④1年未満 |
| ☐ 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32 貴事業所が、働きやすい職場づくりや業務改善など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 |
| ☐ ②取組方法・ノウハウ不足 |
| ☐ ③業務量に対する適正要員の確保 |
| ☐ ④管理職の意識改革や理解促進 |
| ☐ ⑤従業員の意識改革や理解促進 |
| ☐ ⑥社会的機運や取引先の理解不足 |
| ☐ ⑦設備や制度導入のコスト負担 |
| ☐ ⑧勤務管理の複雑化や運用の負荷 |
| ☐ ⑨就業規則等の変更手続の負荷 |
| ☐ ⑩取組を進めにくい社内の雰囲気 |
| ☐ ⑪社内コミュニケーションの円滑化 |
| ☐ ⑫その他() |
| ☐ ⑬課題はない |

3 その他

「広島県働き方改革実践企業認定制度」について

〔平成29年度に広島県商工会議所連合会及び広島県商工会連合会が創設した、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組において、一定の成果や他社の模範となる独自の取組が認められた企業を認定する制度。〕

問33 「広島県働き方改革実践企業認定制度」を知っていますか。(☑は1つ)

- | |
|---|
| ☐ ①制度を知っており、既に認定を受けている |
| ☐ ②制度は知っているが、関心がない |
| ☐ ③制度について、聞いたことがない |

「働き方改革・女性活躍発見サイトHint！ひろしま」について

〔平成29年度に広島県が開設した働き方改革・女性活躍に関する情報発信のための専用サイト。県内企業の優良事例や、働き方改革の取組マニュアル、従業員意識調査ツールなどを掲載している。〕

問34 サイト(働き方改革・女性活躍サイトHint！ひろしま)を知っていますか。(☑は1つ)

- | |
|--|
| ☐ ①サイトを知っており、参考にしている |
| ☐ ②サイトを知っており、閲覧をしたことがある |
| ☐ ③サイトを知っているが、閲覧したことはない |
| ☐ ④サイトについて、聞いたことがない |

V ハラスメント対策（性別に関係なく従業員全体について記入してください）

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35 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*
(1) 貴事業所の中で過去1年間(H31.4.1～R2.3.31)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)
(2) 貴事業所の中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 ☐ ③取り組む必要性は感じているが、進んでいない ☐ ④取り組む必要性を感じない ☐ ⑤その他 ()	☐ ①有 ☐ ②無 ☐ ③取り組む必要性は感じているが、進んでいない ☐ ④取り組む必要性を感じない ☐ ⑤その他 ()	☐ ①有 ☐ ②無 ☐ ③取り組む必要性は感じているが、進んでいない ☐ ④取り組む必要性を感じない ☐ ⑤その他 ()	☐ ①有 ☐ ②無 ☐ ③取り組む必要性は感じているが、進んでいない ☐ ④取り組む必要性を感じない ☐ ⑤その他 ()

「①有」と回答した場合
次の①～⑫の対策について、ハラスメントごとに実施してい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*
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。

VI 男女共同参画社会づくり

問36 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。(☑は3つまで)

- ☐ ①性別に関係なく家事や育児、介護などに協力して取り組む
- ☐ ②育児休業や介護休業などを利用しやすくする
- ☐ ③保育サービスや介護サービスなどを充実させ、誰もが利用できるようにする
- ☐ ④企業中心という社会全体の仕組みを改めること
- ☐ ⑤労働時間を短縮する
- ☐ ⑥雇用機会(採用、勤務条件など)を性別に関係なく均等にする
- ☐ ⑦職場での性別に基づく昇進や賃金などの格差をなくす
- ☐ ⑧パートタイム労働者や派遣労働者の労働条件を向上させる
- ☐ ⑨女性従業員が相談しやすい体制を職場で構築すること
- ☐ ⑩職場でのハラスメント(嫌がらせ)の防止に努める
- ☐ ⑪性別にかかわらず、職業を選択できるようにする
- ☐ ⑫女性が働くことへの理解が広まるよう啓発する
- ☐ ⑬その他()
- ☐ ⑭特にない

問37 貴事業所として、今後、性別に関係なく共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。(☑はいくつでも)

- ☐ ①募集・採用における性による違い(差別)をなくすこと
- ☐ ②配置・昇進・教育訓練における性による違い(差別)をなくすこと
- ☐ ③賃金における性による違い(差別)をなくすこと
- ☐ ④定年・退職・解雇における性による違い(差別)をなくすこと
- ☐ ⑤セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ等の防止措置が取られていること
- ☐ ⑥性的少数者に配慮した募集や採用がされていること
- ☐ ⑦育児休業や介護休業制度が、性別に関係なく共に活用されていること
- ☐ ⑧仕事と家庭の両立を可能にするような環境の整備が十分であること
- ☐ ⑨育児などで一旦退職した場合の再就職の機会があること
- ☐ ⑩人事評価などで、性別により評価することがないよう基準を定めること
- ☐ ⑪性別による仕事の分業がないこと
- ☐ ⑫女性従業員が相談しやすい体制を職場で構築すること
- ☐ ⑬その他()
- ☐ ⑭特にない

VII 行政への要望

問38 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。(☑は5つまで)

- | |
|---|
| ☐ ①育児・介護休業制度の充実 |
| ☐ ②保育所・児童クラブの充実 |
| ☐ ③児童手当等の所得制限の緩和 |
| ☐ 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介護施設等介護サービスの充実 |
| ☐ ⑥男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 |
| ☐ ⑦職業指導・職業訓練の充実 |
| ☐ ⑧完全週休2日制の普及啓発 |
| ☐ ⑨従業員を対象とした相談体制の整備 |
| ☐ ⑩従業員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣 |
| ☐ ⑪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 |
| ☐ ⑫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 |
| ☐ ⑬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 |
| ☐ ⑭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 |
| ☐ ⑮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 |
| ☐ ⑯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 |
| ☐ ⑰雇用や労働に関する情報の提供 |
| ☐ ⑱事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充 |
| ☐ ⑲従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充 |
| ☐ ⑳事業主の意識啓発 |
| ☐ ㉑その他() |

VIII その他

問39 働きやすい事業所モデルケースとして行政施策の参考にするため、個別のインタビューに協力していただけますか。(☑は1つ)

☐ ①可	☐ ②不可
-----------------------------	------------------------------

記入者の役職、氏名	
-----------	--

～ ご 協 力 あ り が と う ご ざ い ま し た ～
12月6日(日)までにご返送くださいますようお願いいたします。