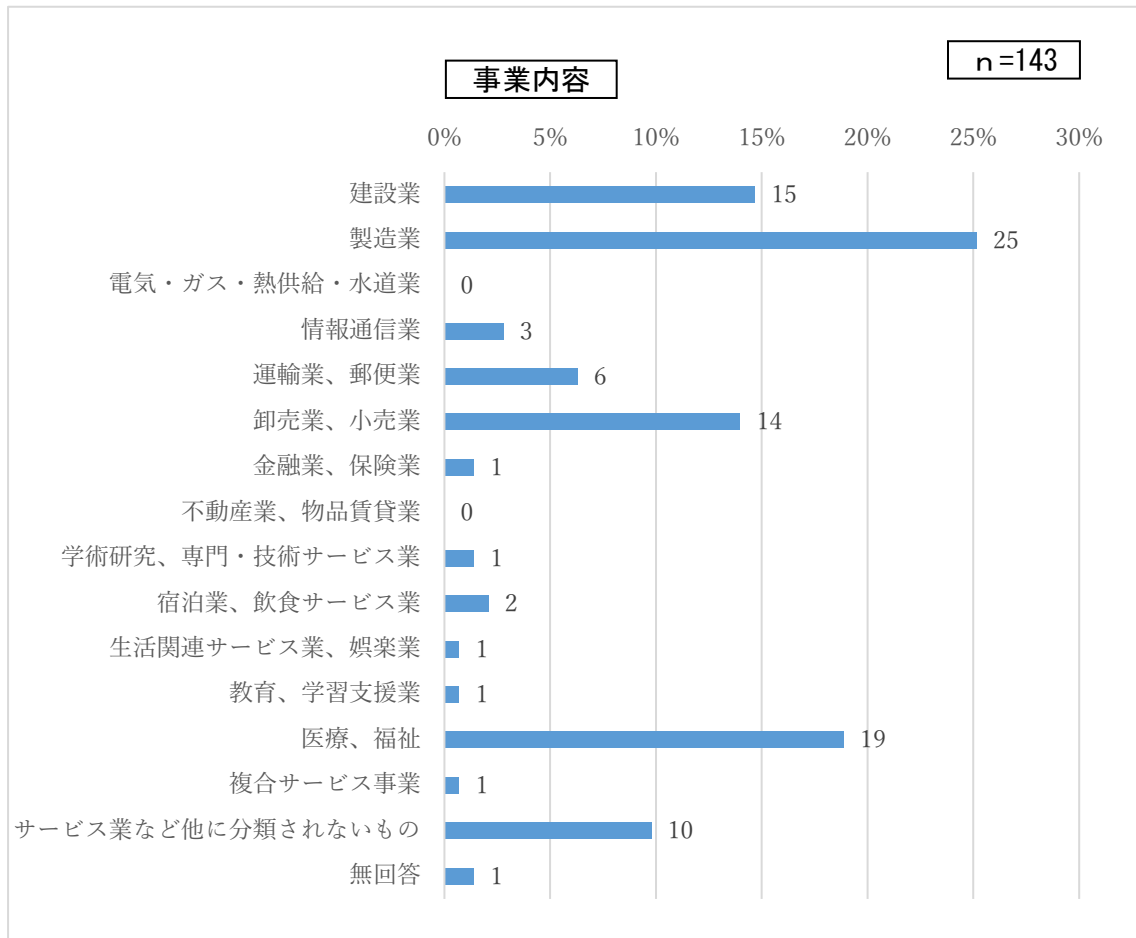
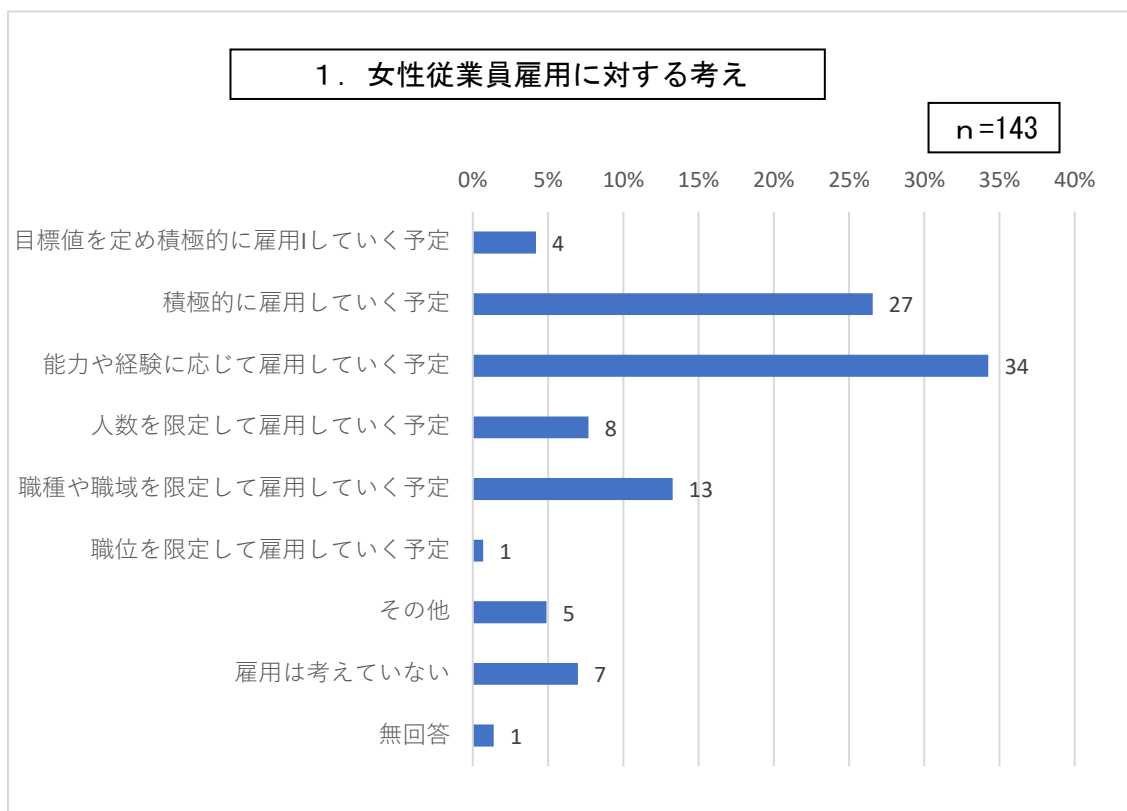


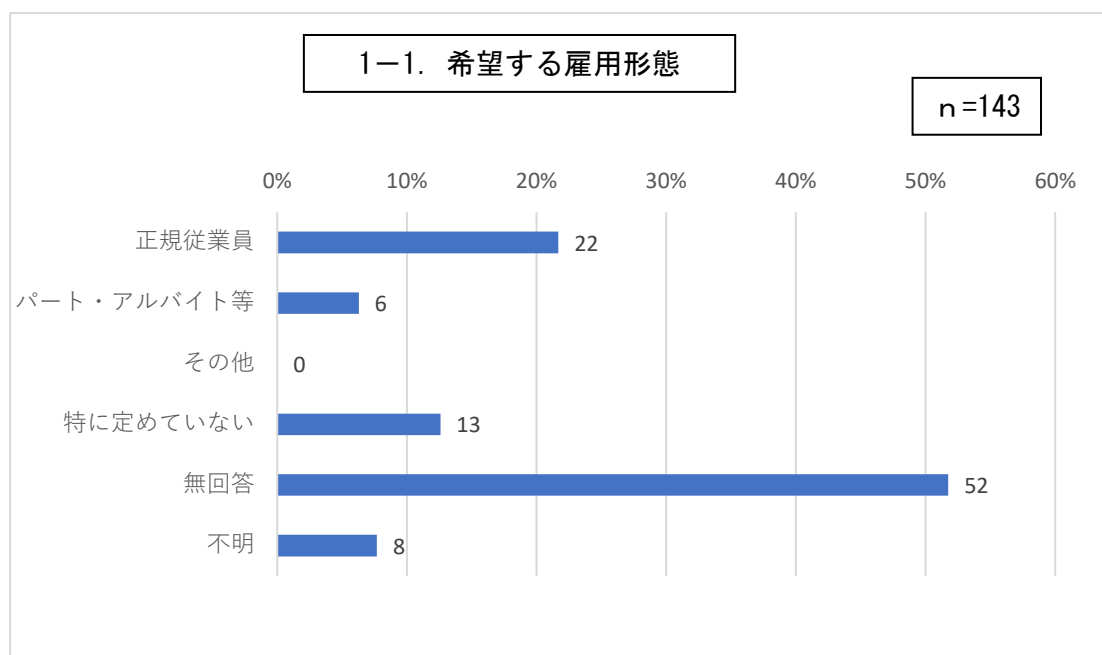
資料 令和2年度三原市「働きやすい社会をめざす職場環境調査」単純集計



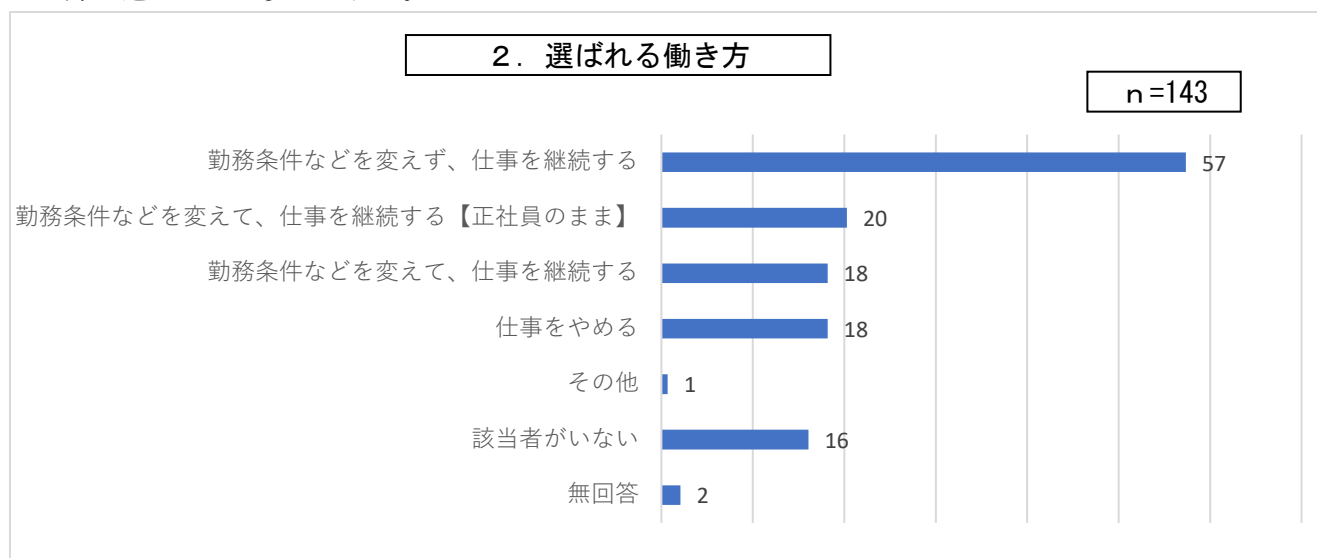
問1 貴事業所では、今後、女性従業員の雇用について、主にどのように考えていますか。



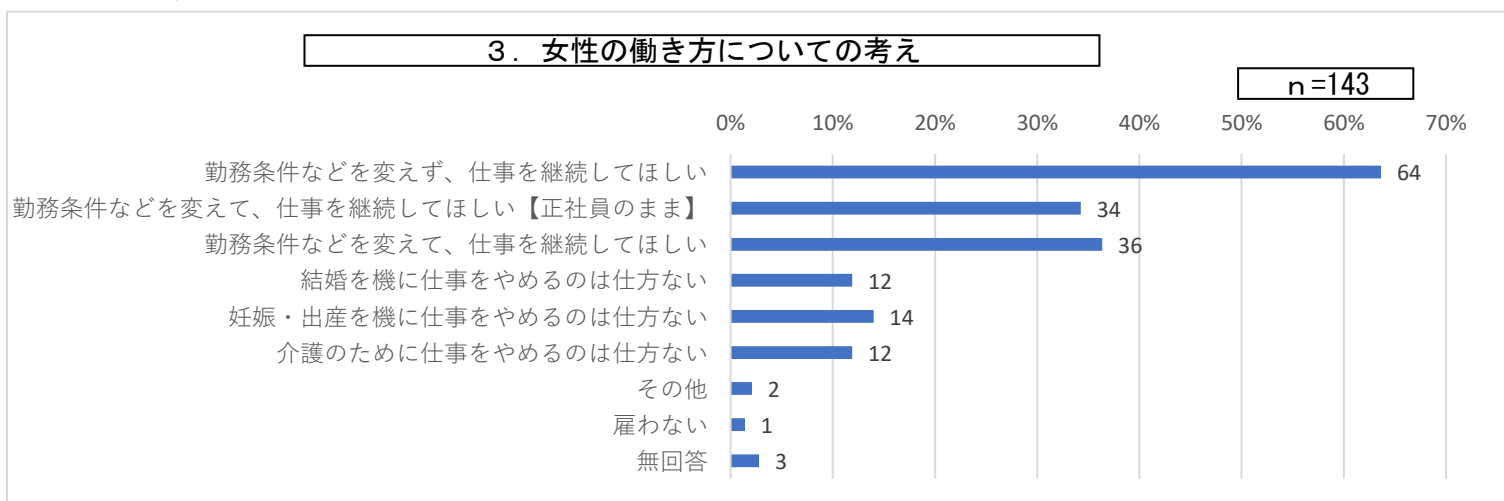
問1で「⑧雇用は考えていない」以外を回答した場合、貴事業所では、女性を採用する際にどのような雇用形態を希望しますか。



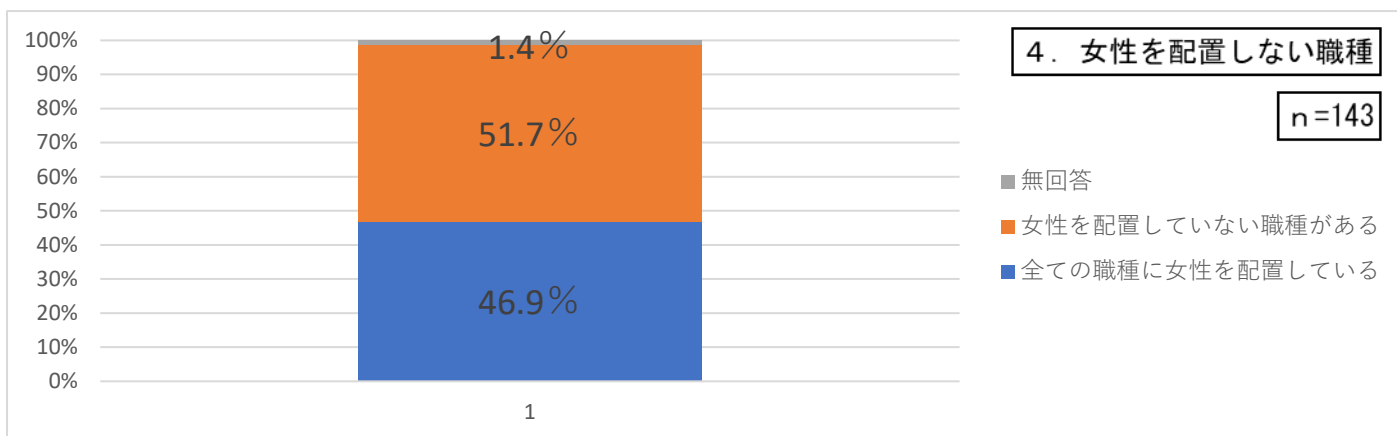
問2 貴事業所では、女性従業員は、結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目に、どのような働き方を選ぶことが多いですか。



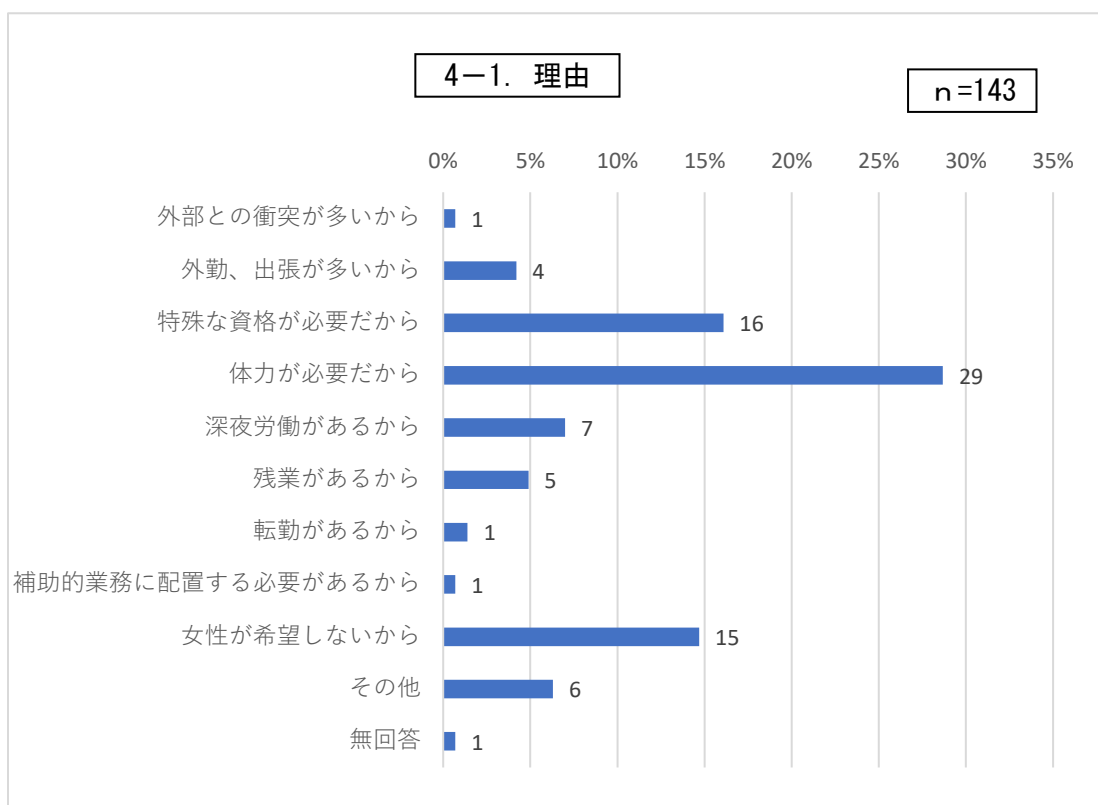
問3 結婚や妊娠、出産、介護などのライフステージの節目を迎えた女性従業員の働き方について、どのように考えますか。



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。



問4で「②女性を配置していない職種がある」と回答した理由



問5 貴事業所の役職員等の人数【うち女性役職員】

5. 【女性】役員		
カテゴリー名	n	%
女性役員がいる	128	89.5
不明	15	10.5

5. 【女性】部長		
カテゴリー名	n	%
女性部長がいる	92	64.3
不明	51	35.7

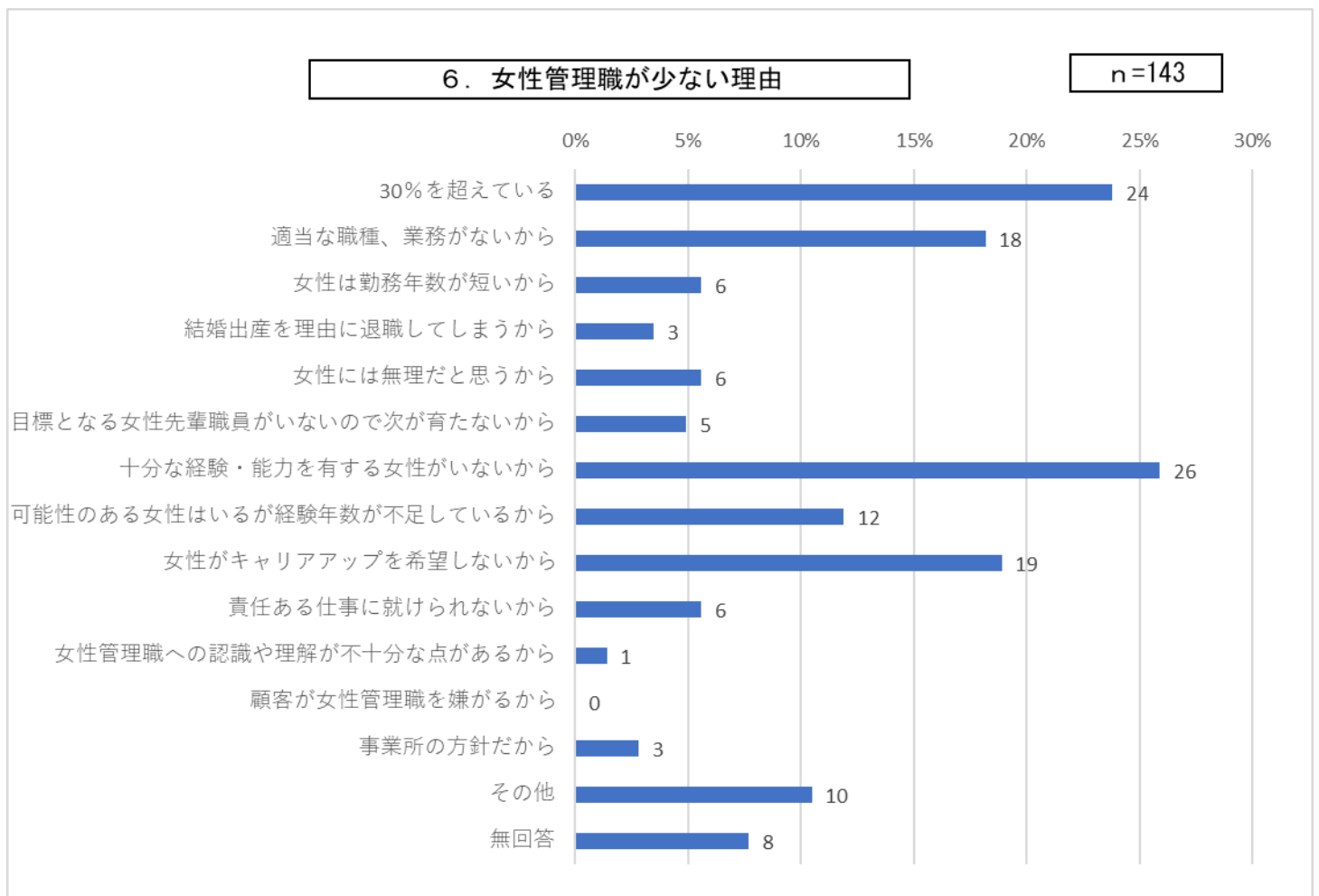
5. 【女性】課長		
カテゴリー名	n	%
女性課長がいる	93	65.0
不明	50	35.0

5. 【女性】係長・主任相当		
カテゴリー名	n	%
女性係長・主任がいる	100	69.9
不明	43	30.1

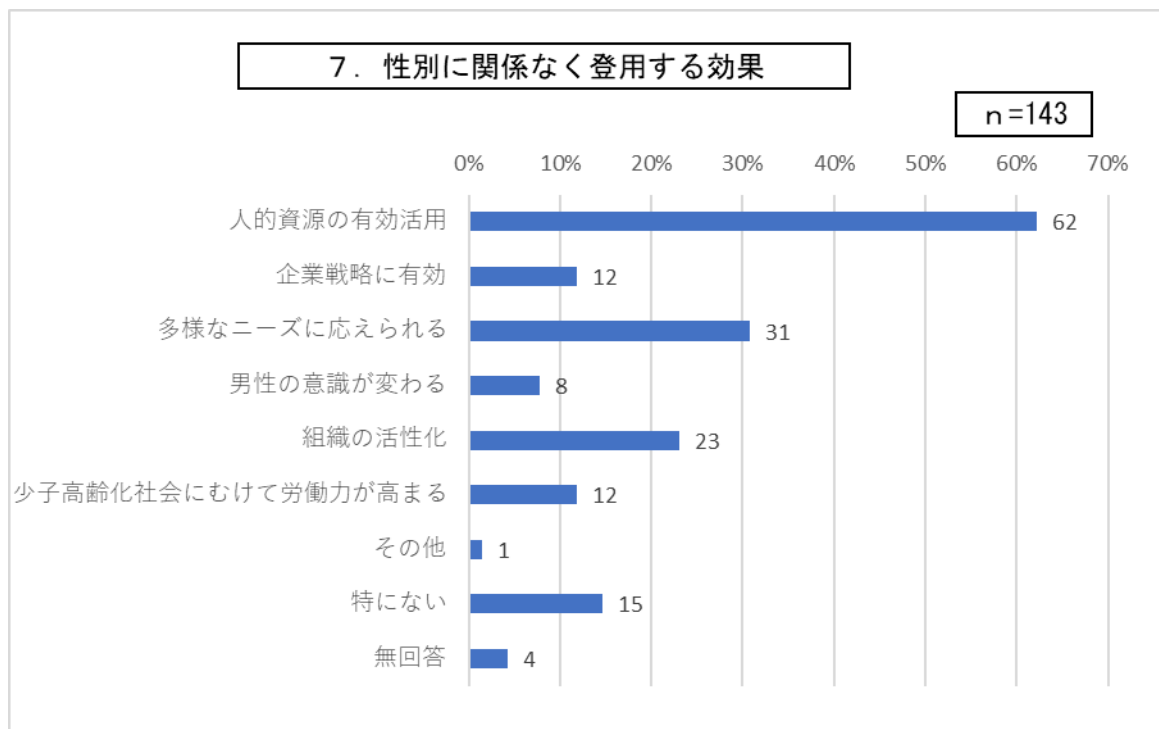
問5 女性役員割合

5 女性役員割合	
役員	$3241\% \div 143 = 22.66433$
部長	$1388\% \div 143 = 9.70629$
課長	$1648\% \div 143 = 11.52447$
係長・主任	$3003\% \div 143 = 21$

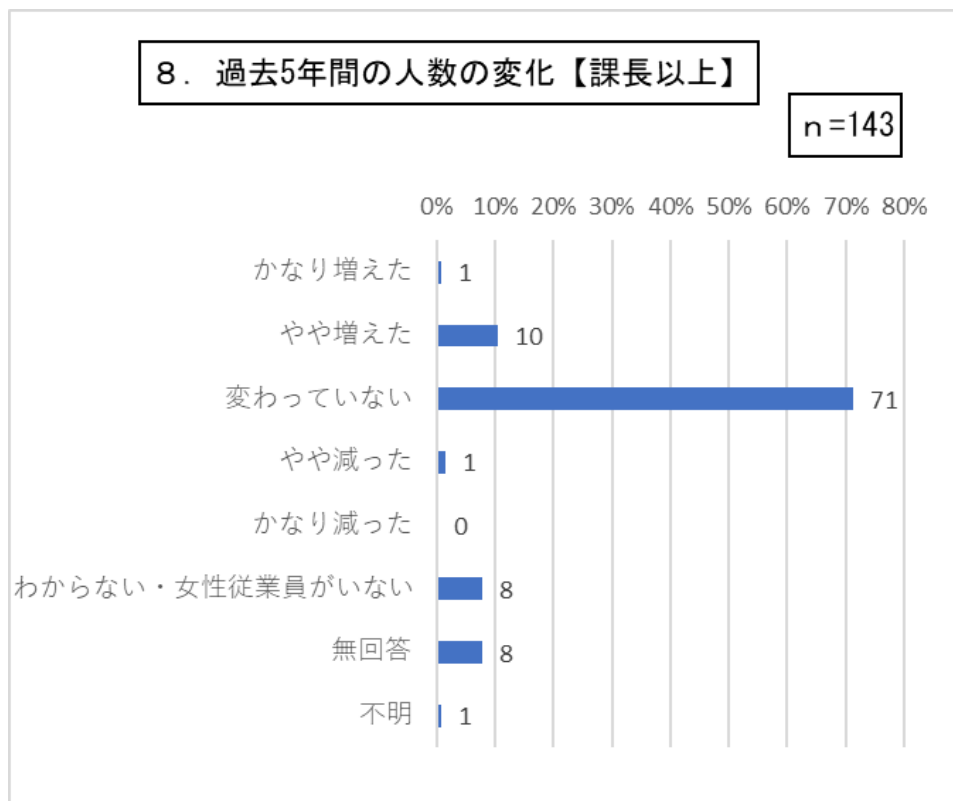
問6 問5の数値により、貴事業所で、女性役職員が30%に充たない要因はありますか。その理由は何ですか。



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。

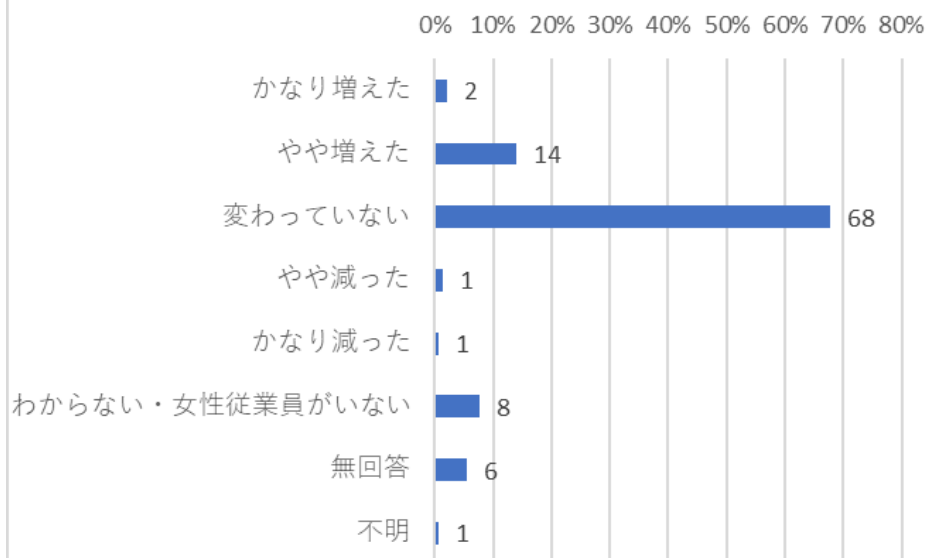


問8 過去5年間(H27.4.1～R2.3.31)で、女性の管理職、及び係長・主任相当職の人数はどのように変化しましたか。

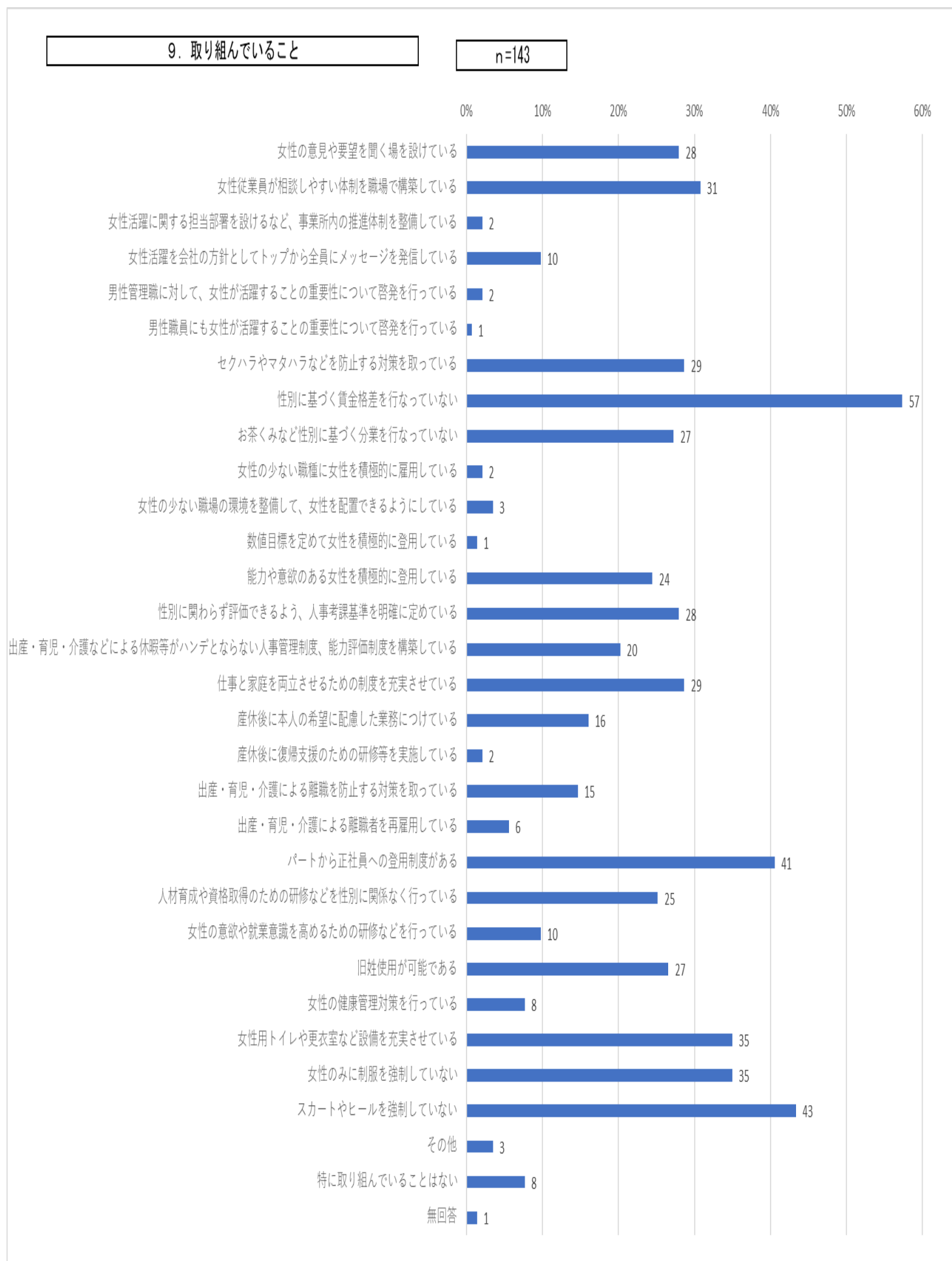


8. 過去5年間の人数の変化【係長・主任相当】

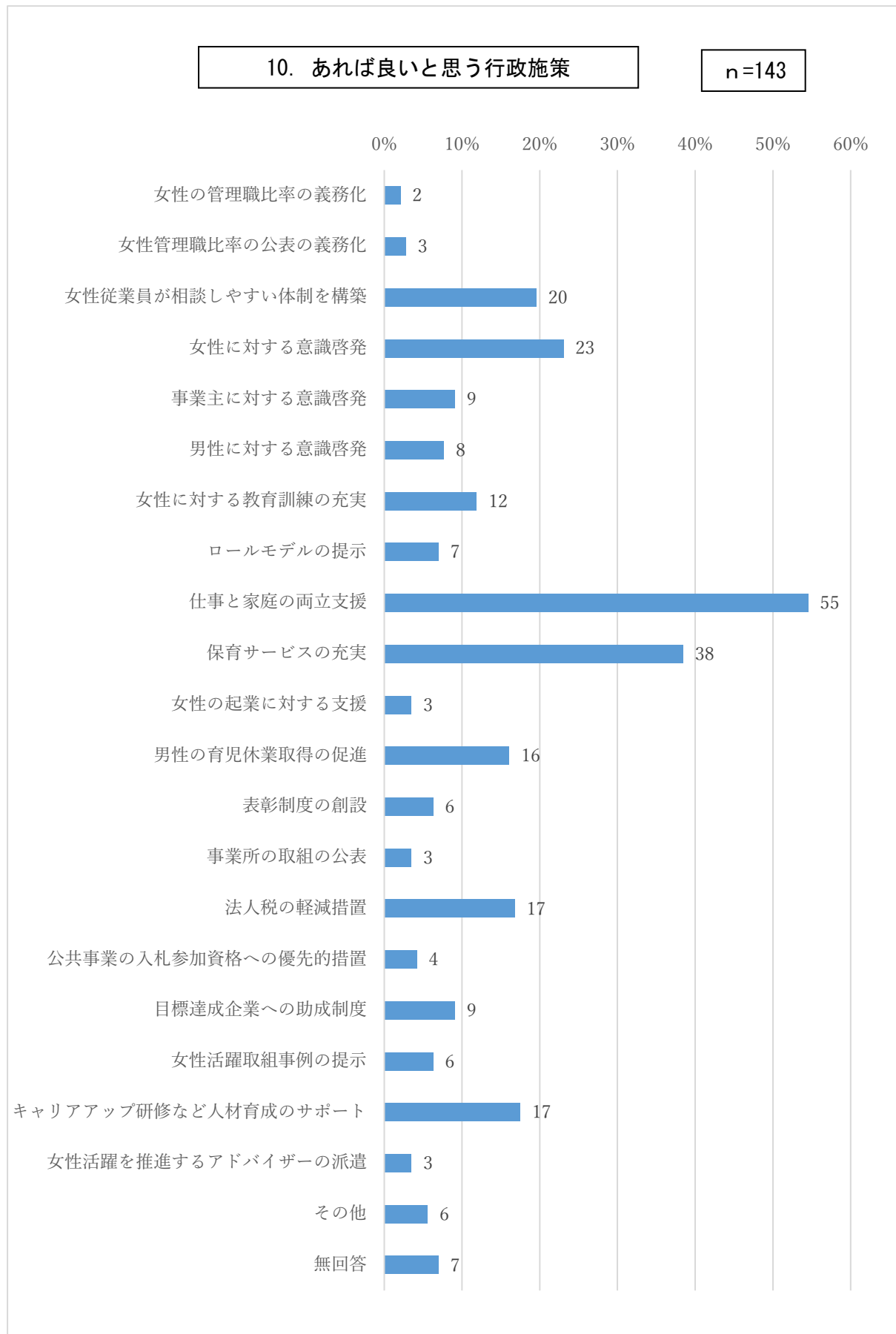
n=143



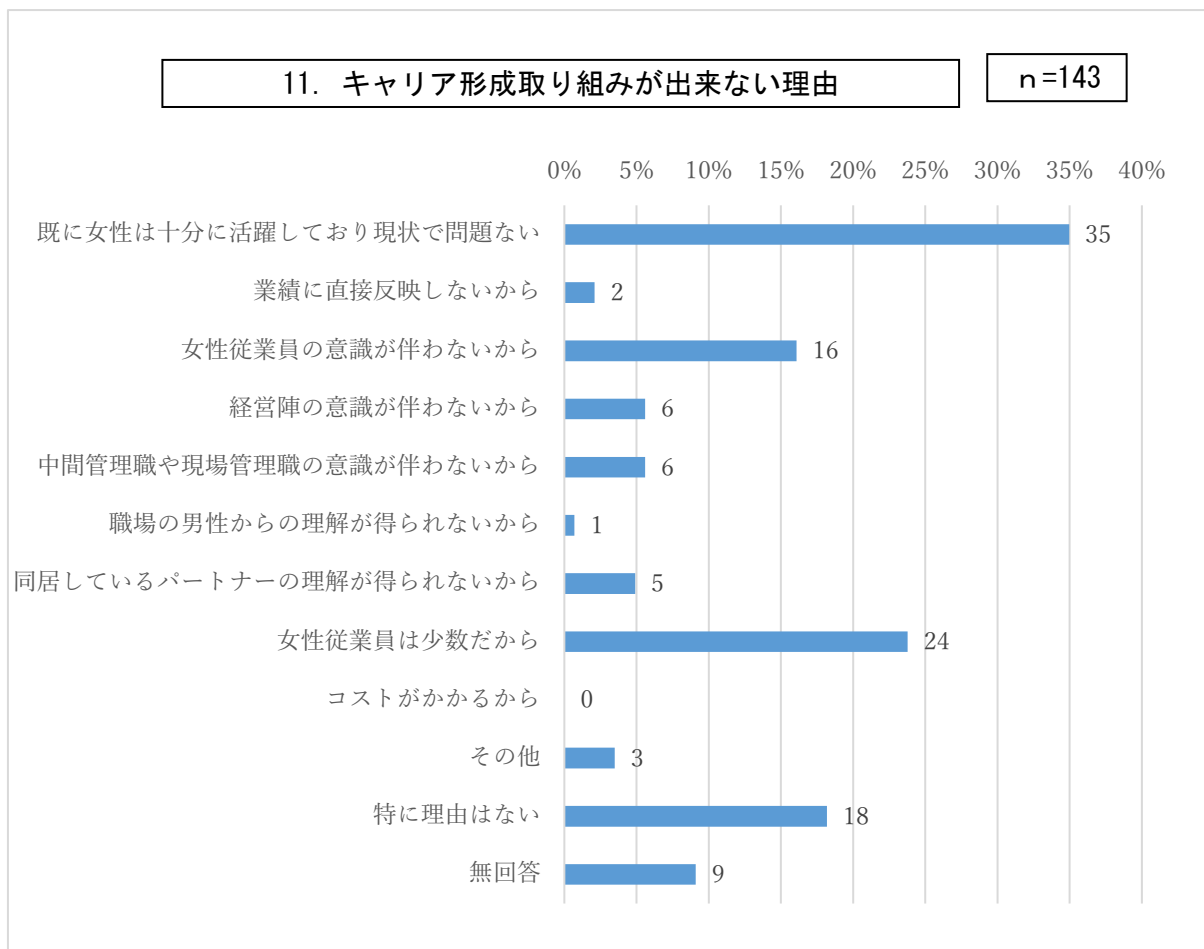
問9 貴事業所で、女性従業員の活躍を推進するために、取り組んでいることはありますか。



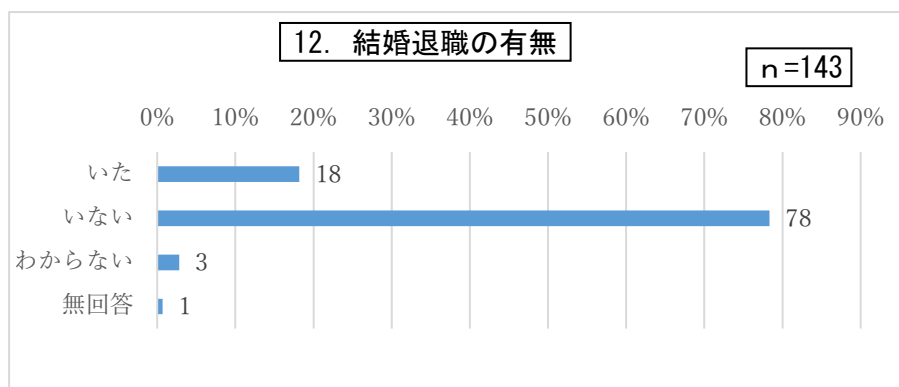
問 10 貴事業所で女性の能力を発揮するには、どのような行政施策があれば良いと思いますか。



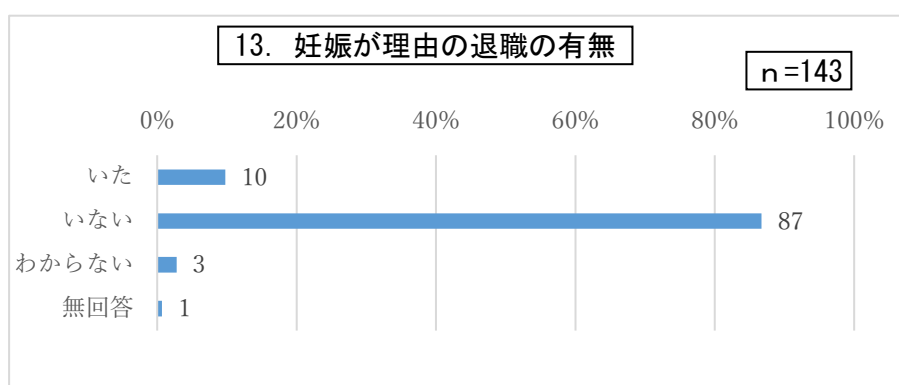
問 11 貴事業所で女性のキャリア形成の取組ができない理由について、該当するものを選んでください。



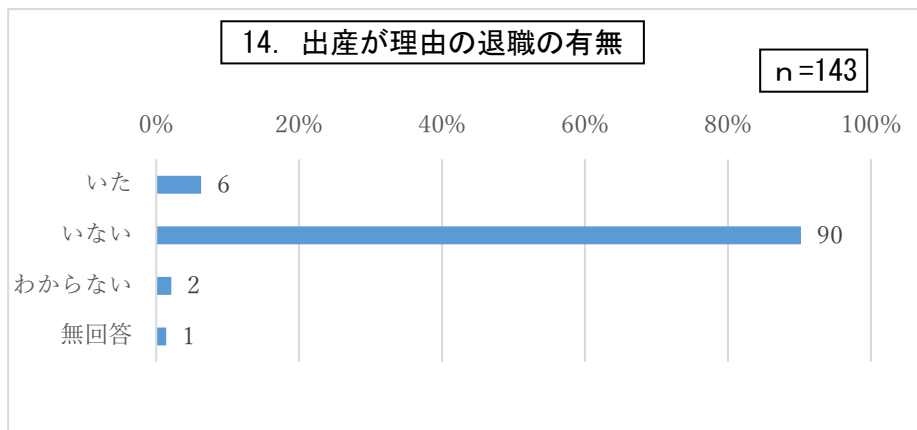
問 12 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で結婚を理由に退職した人はいましたか。



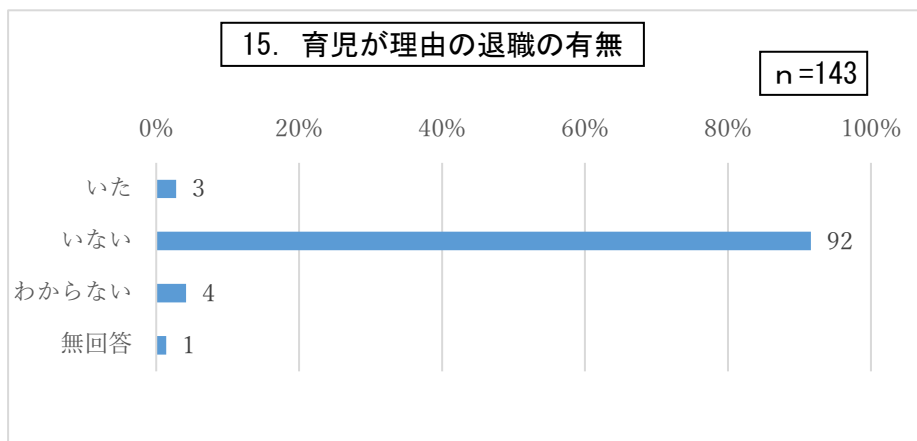
問 13 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で妊娠を理由に退職した人はいましたか。



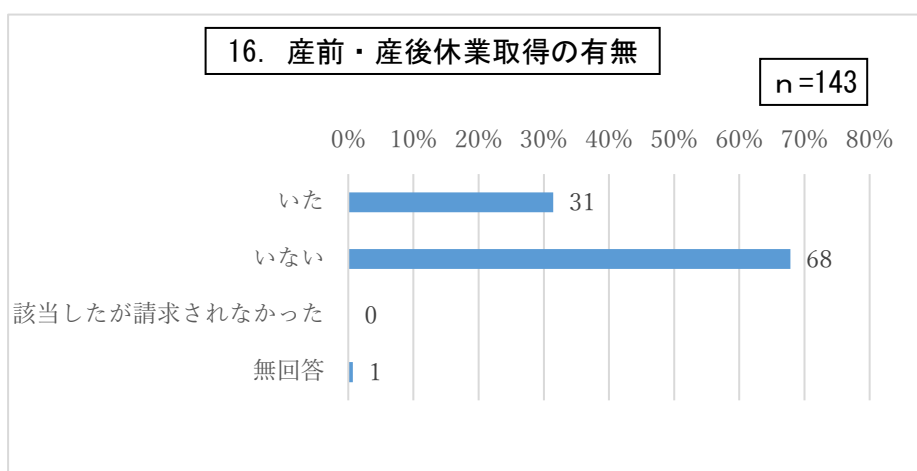
問 14 過去 3 年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で出産を理由に退職した人はいましたか。



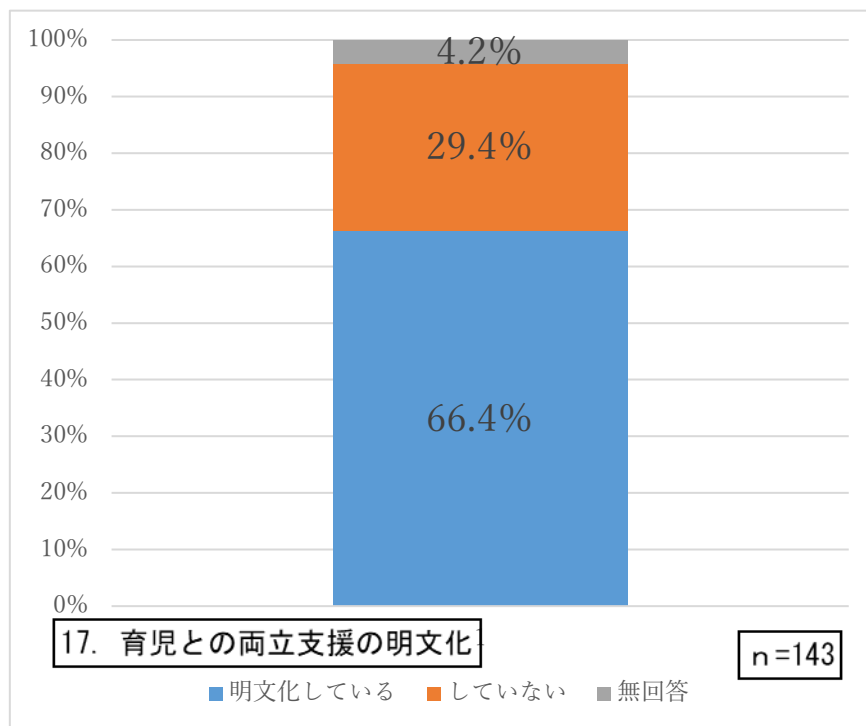
問 15 過去 3 年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で育児を理由に退職した人はいましたか。



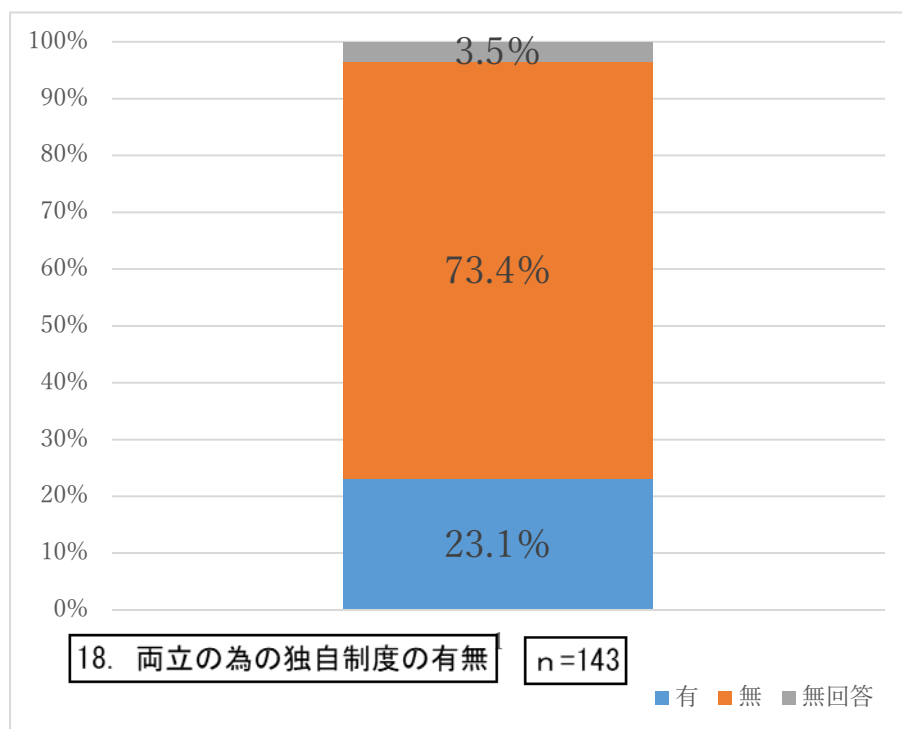
問 16 過去 3 年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で労働基準法 65 条に基づく産前・産後休業を取得した人はいましたか。



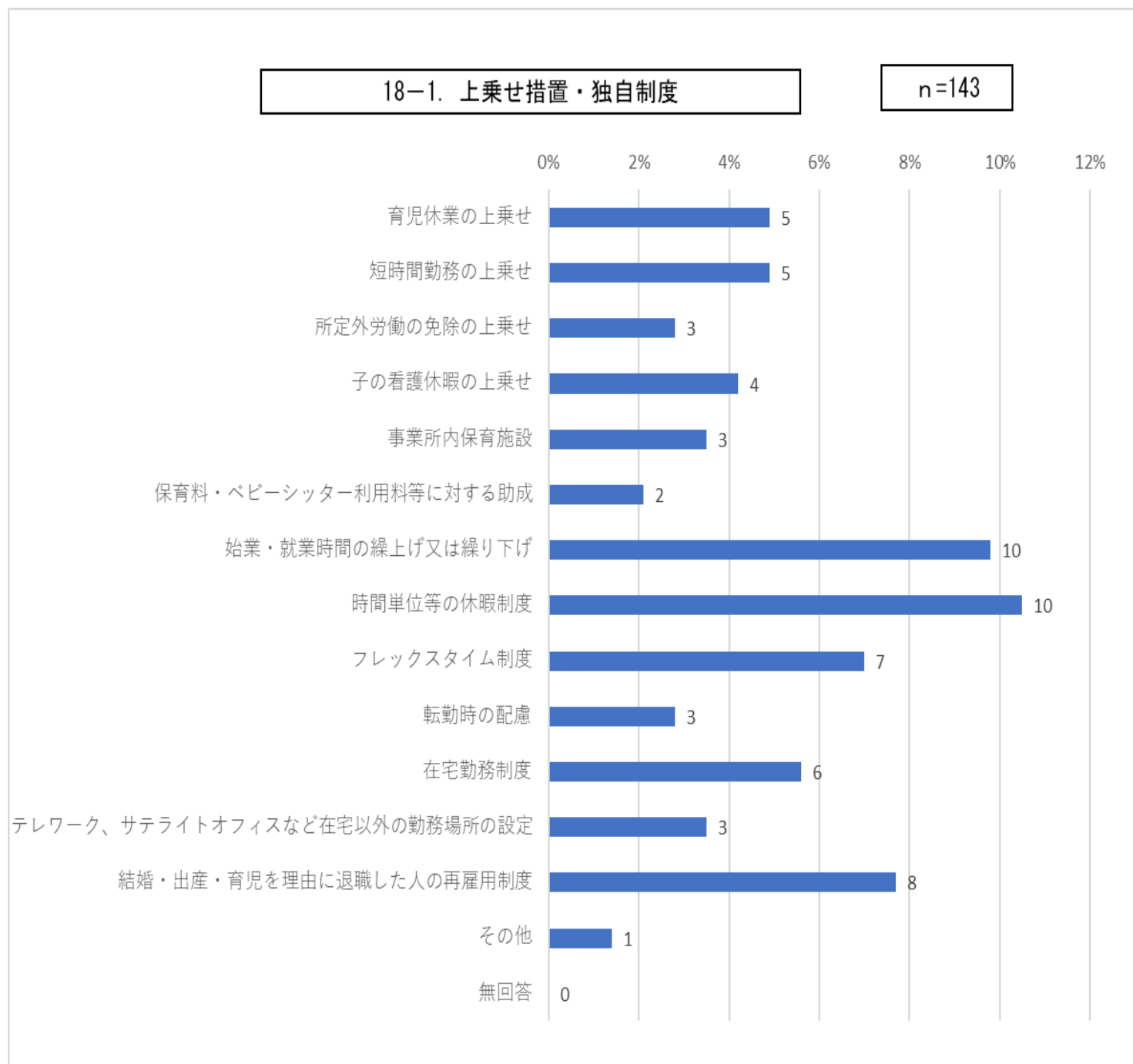
問 17 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく育児休業など仕事と育児の両立支援について、労働協約、就業規則等に明文化していますか。



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。



問 18 で「①有」と回答した場合、独自の制度について、該当するものをお答えください。

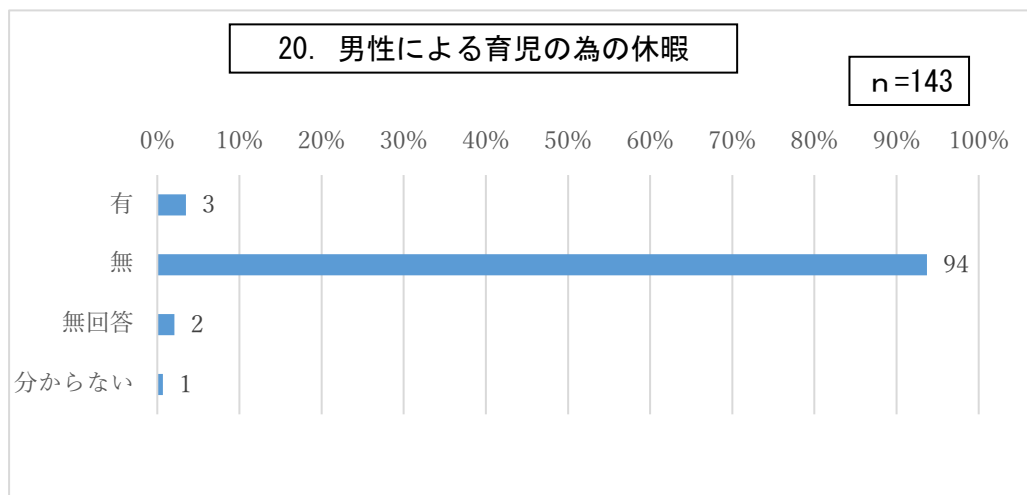


問 19 貴事業所の、過去 1 年間(H31.4.1～R2.3.31)の育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか。

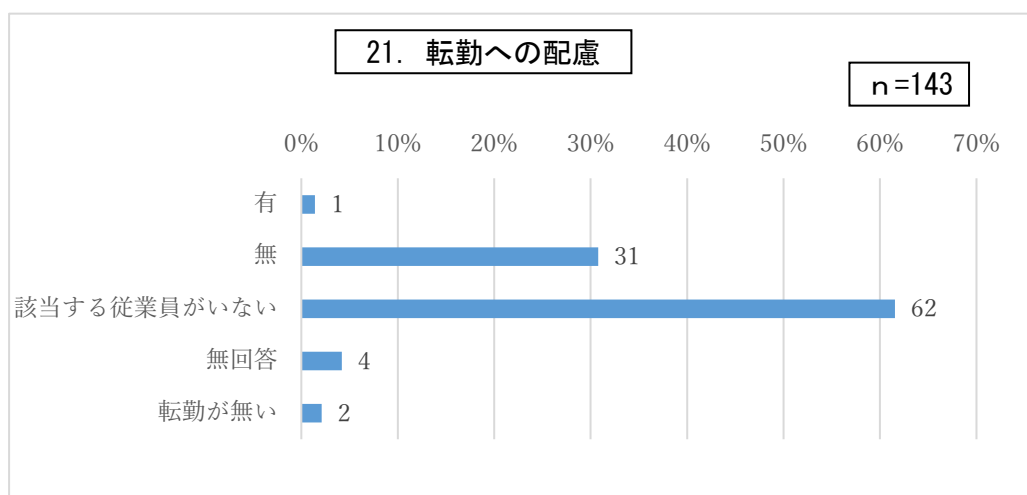
	男性	女性
対象者合計(人)	92.00	65.00
取得者合計(人)	4.00	54.00
割合(%)	4.35	83.08

※休業の期間内訳で、「1 週間未満」の育児休業を取得した男性が 2 人いた。

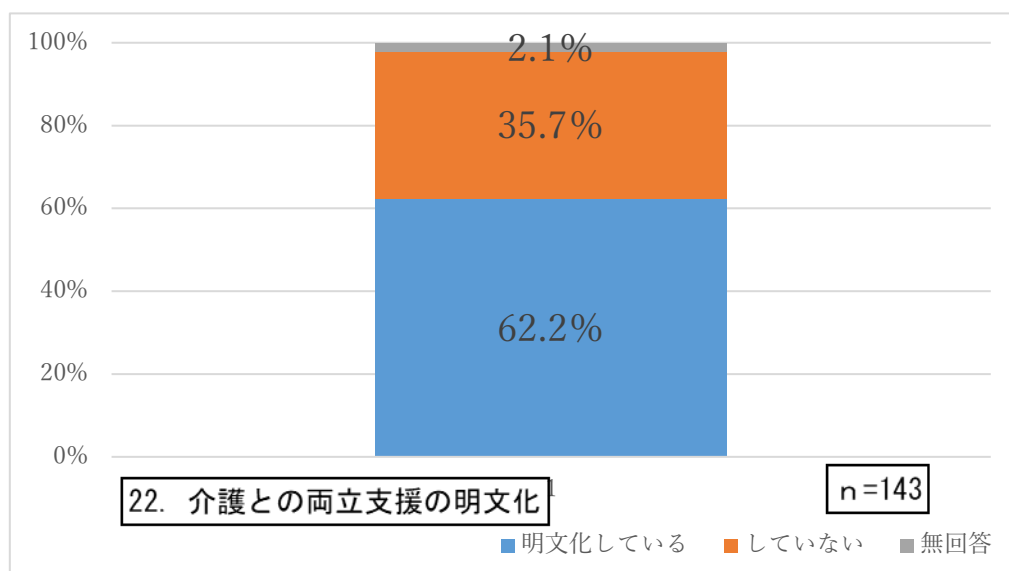
問 20 育児休業とは別に、男性が育児のために連続して1週間以上の休暇を取得した事例がありますか。



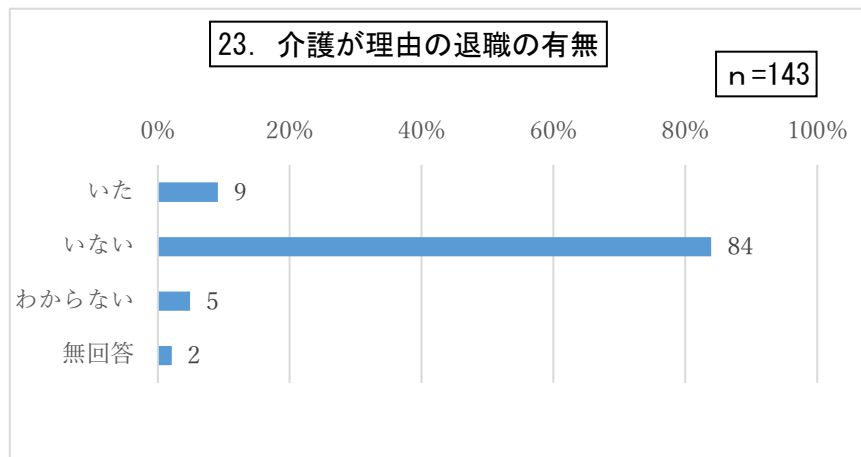
問 21 従業員に子どもがいた場合、転勤に配慮をした事例がありますか。



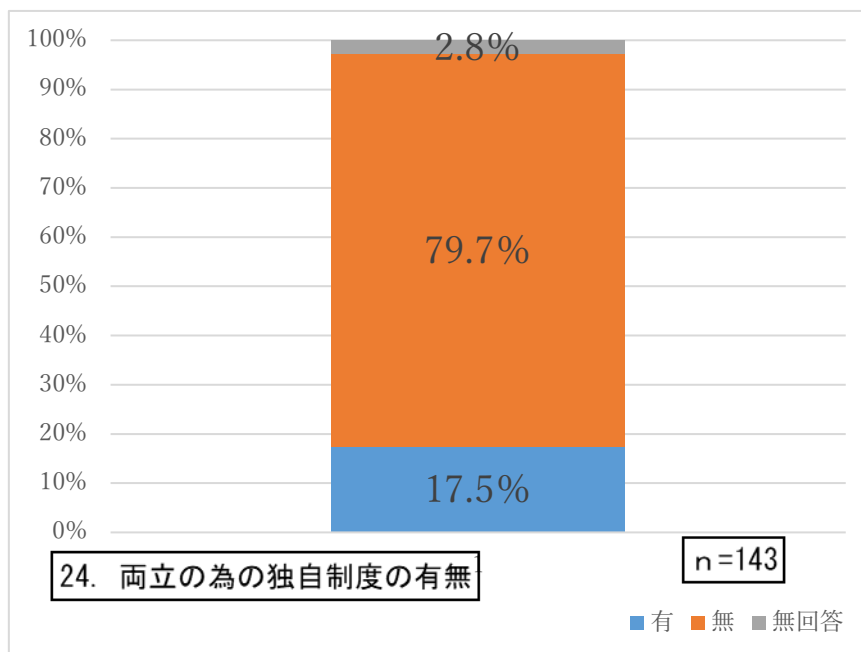
問 22 貴事業所では、育児・介護休業法に基づく介護休業などの仕事と介護の両立支援制度について、労働協約、就業規則等に明文化していますか。



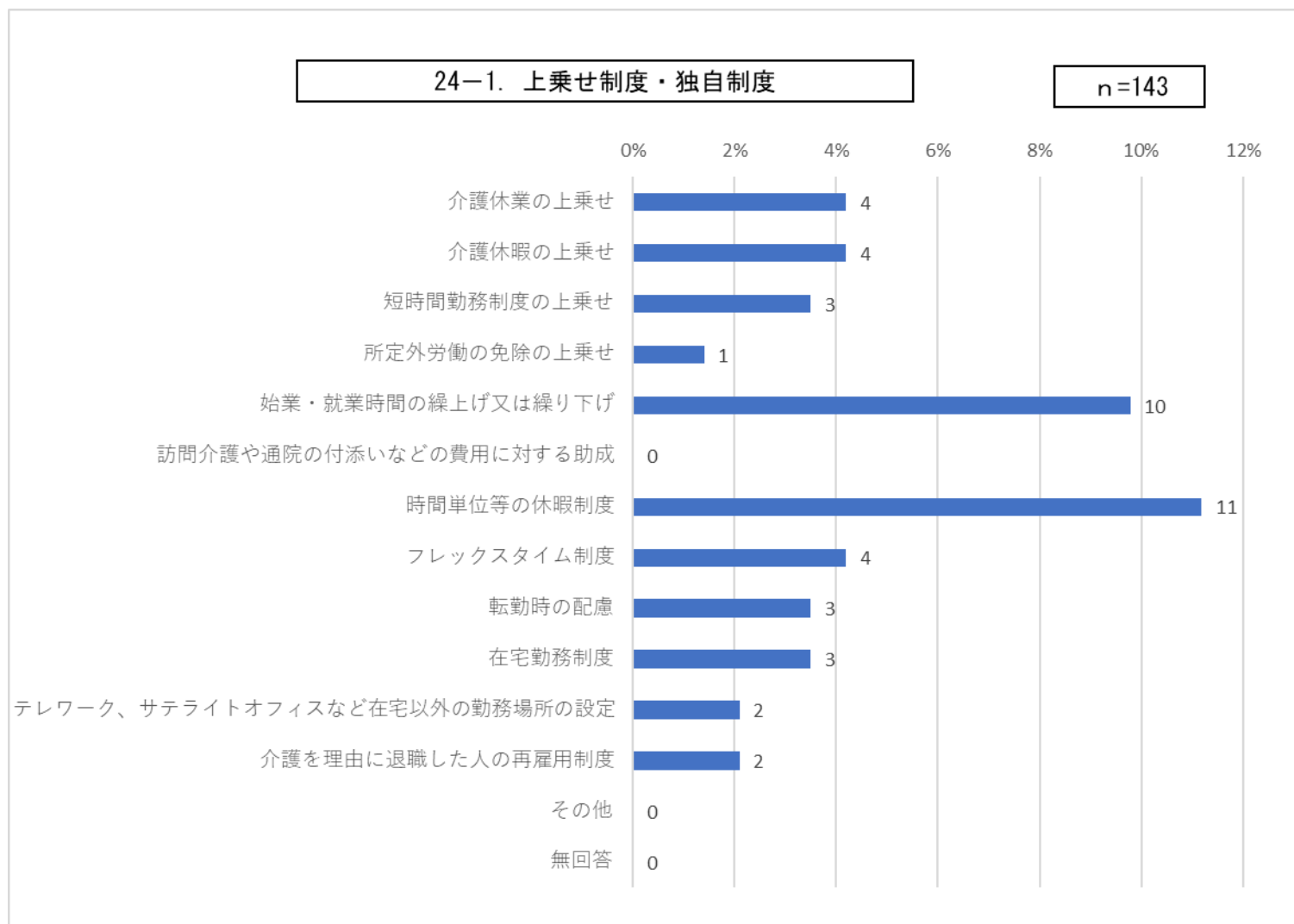
問 23 過去3年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員で介護を理由に退職した人はいましたか。



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。



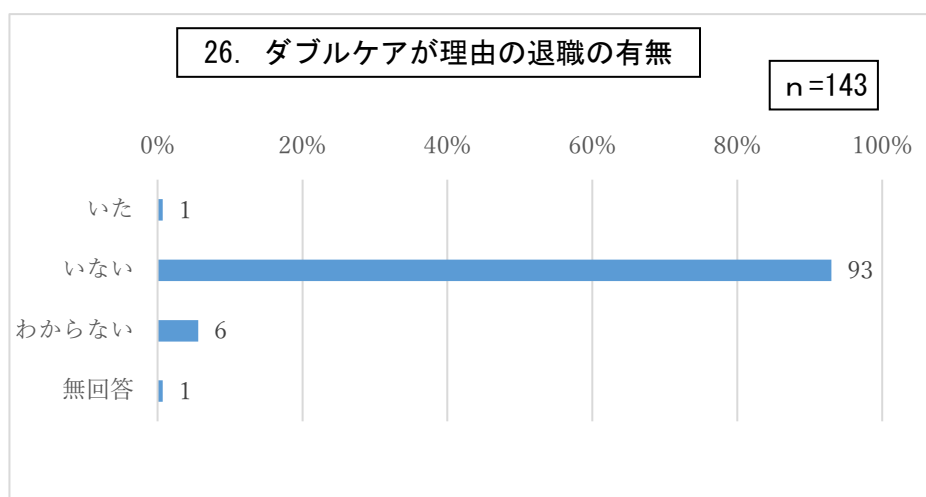
問 24 で「①有」と回答した場合、独自の制度について、該当するものをお答えください。



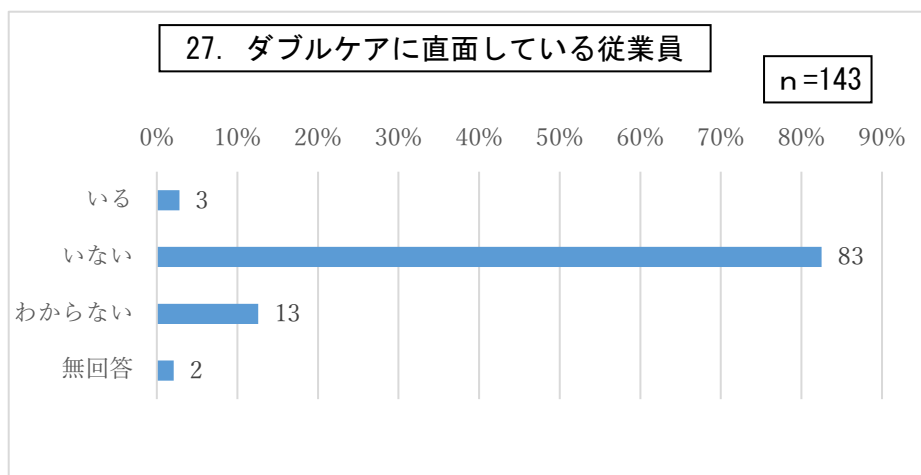
問 25 貴事業所の、過去 1 年間(H31.4.1～R2.3.31)の介護休業の取得者数は何人でしたか。

	男性	女性
取得者(人)	13.00	12.00

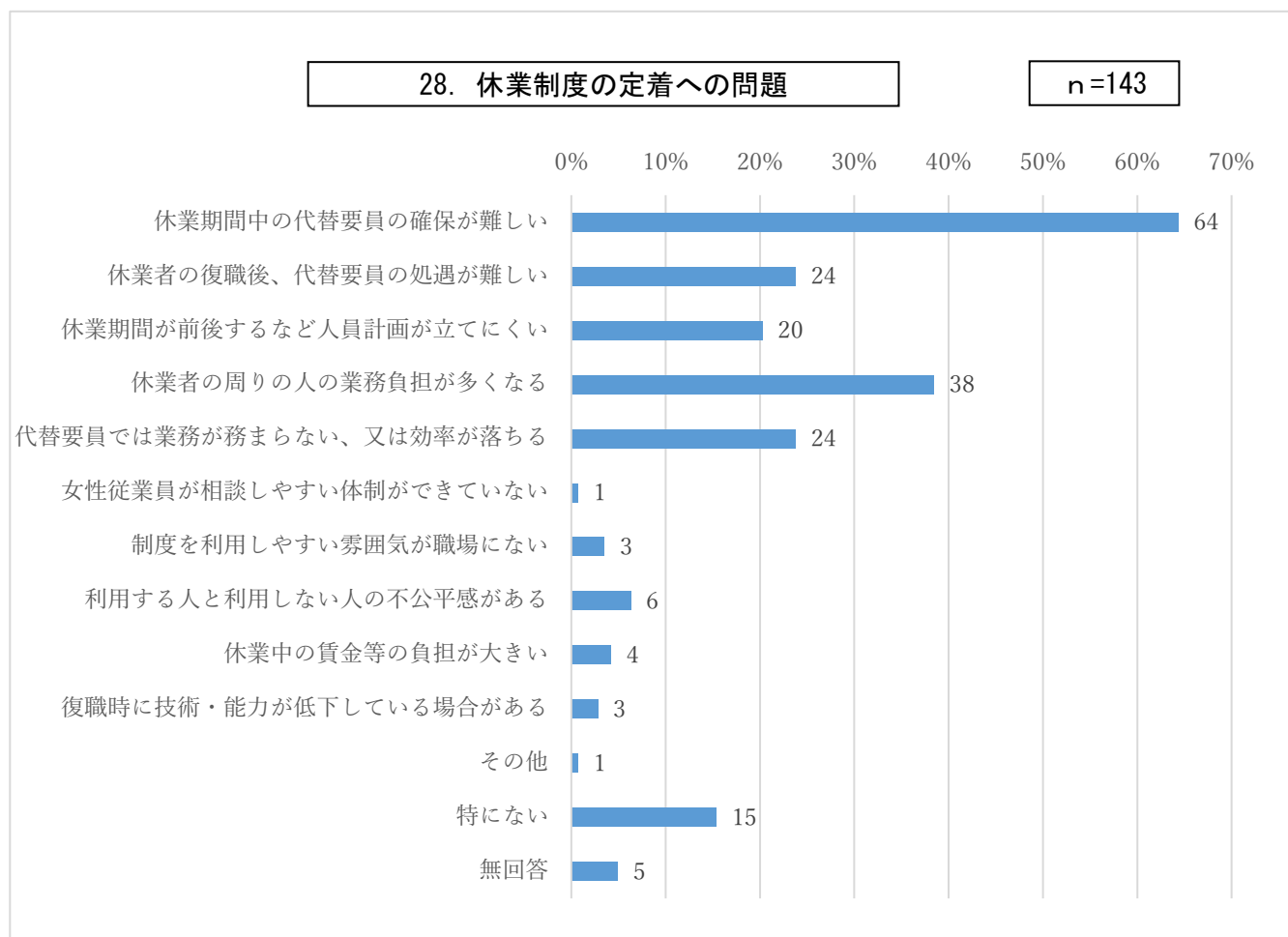
問 26 過去 3 年間(H29.4.1～R2.3.31)に、従業員でダブルケアを理由に退職した人はいましたか。



問 27 現在、ダブルケアに直面している従業員はいますか。



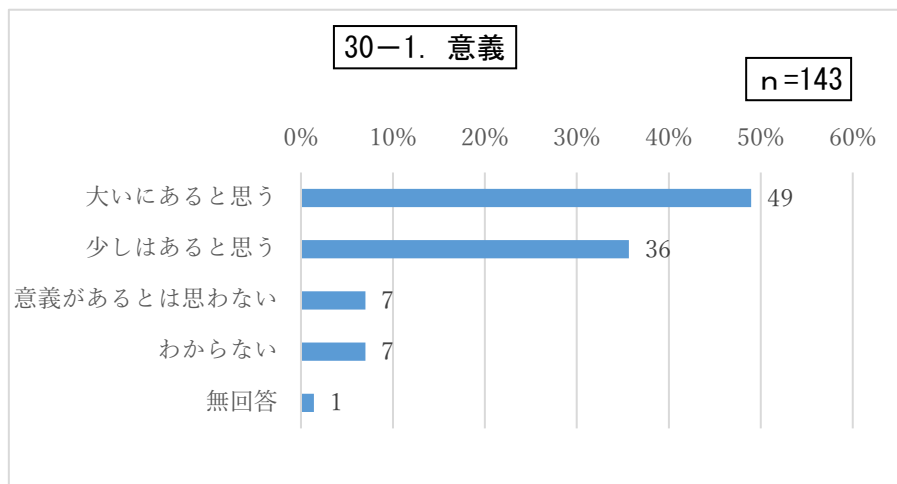
問 28 今後、育児休業や介護休業制度を定着させるうえで、特に問題と思われることは何ですか。



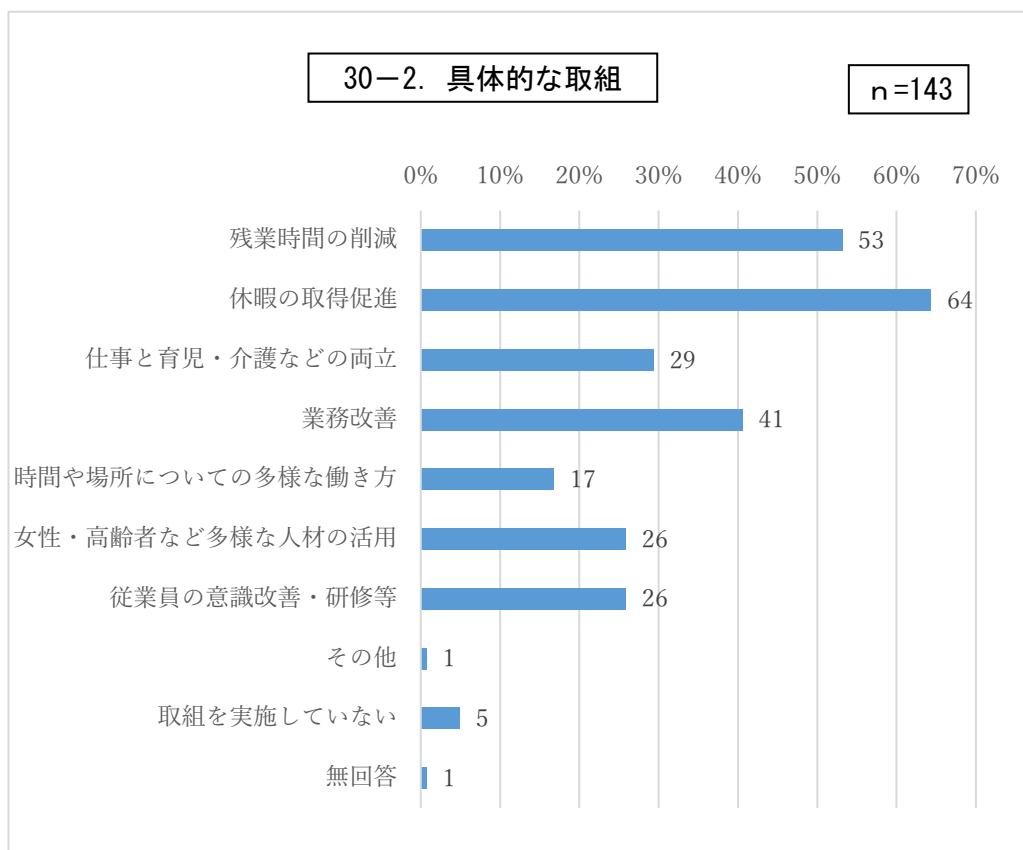
問 29「貴事業所の、年次有給休暇の取得状況(H31 年又は H31 年度の実績)について」は、データとして不十分な点もあり、今回の報告では、割愛する。

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。

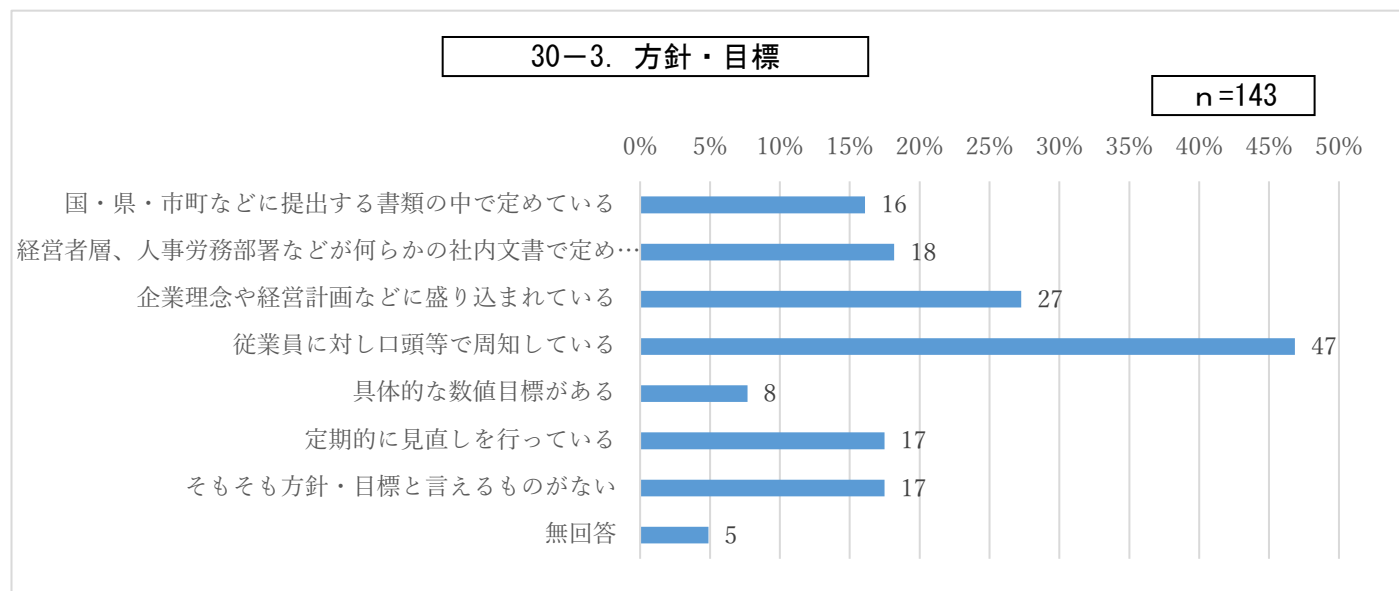
(1) 意義



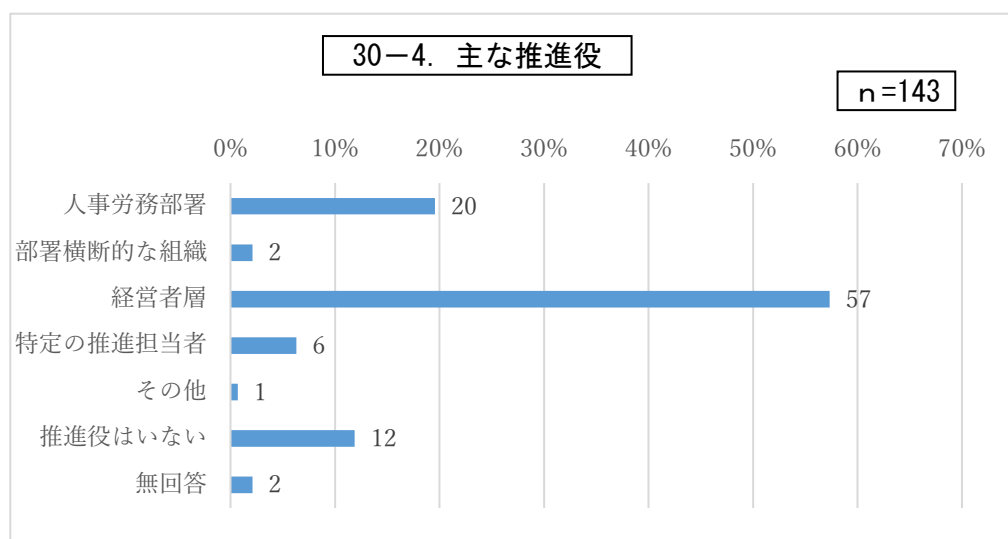
(2) 具体的な取組



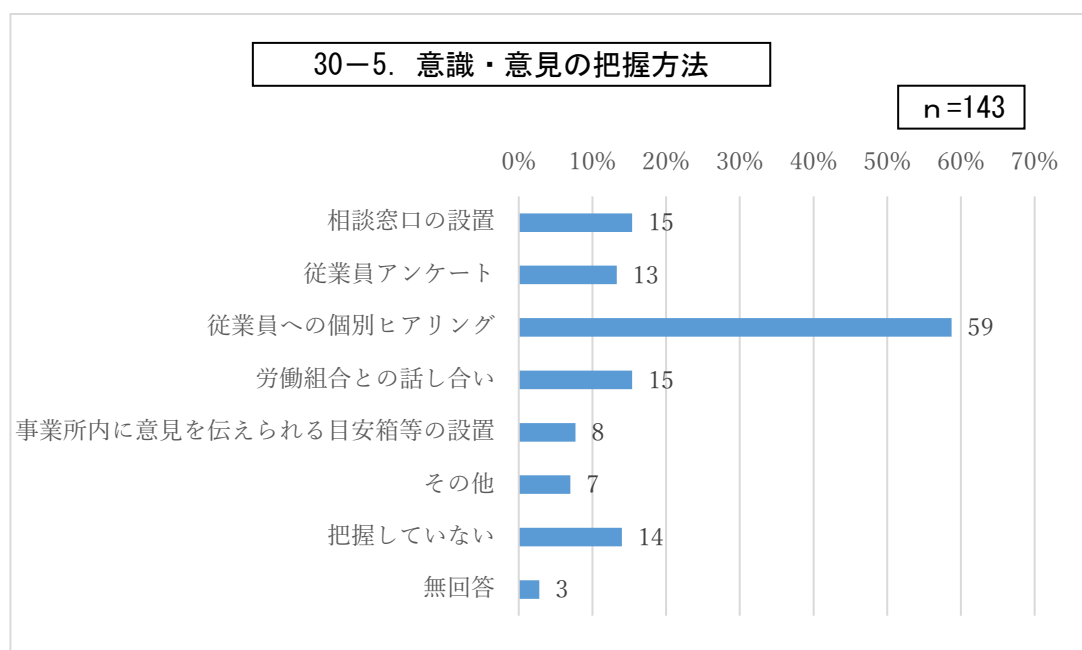
(3) 方針・目標



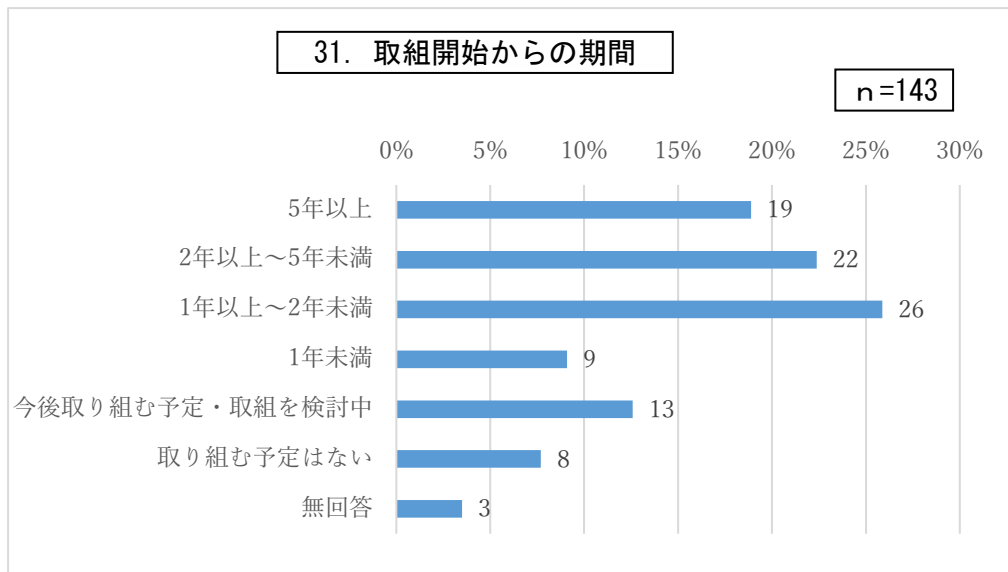
(4) 主な推進役



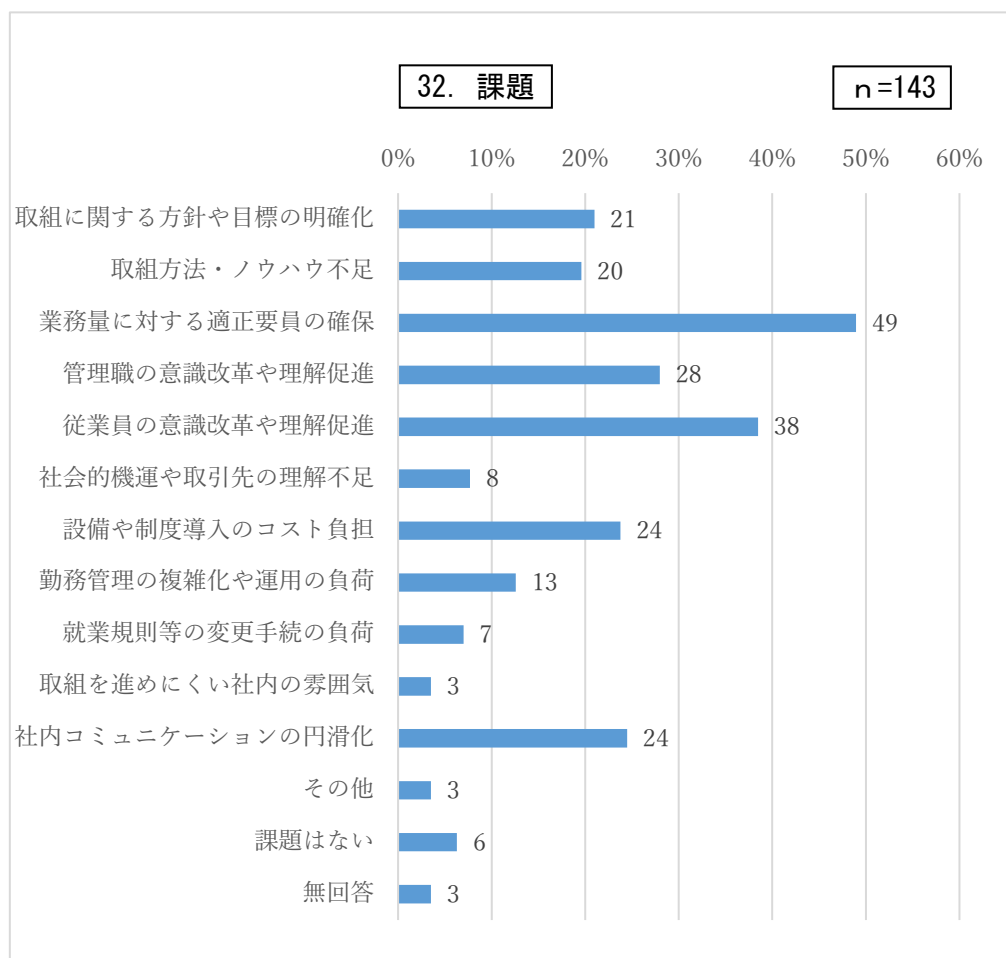
(5) 従業員の意識・意見把握の方法



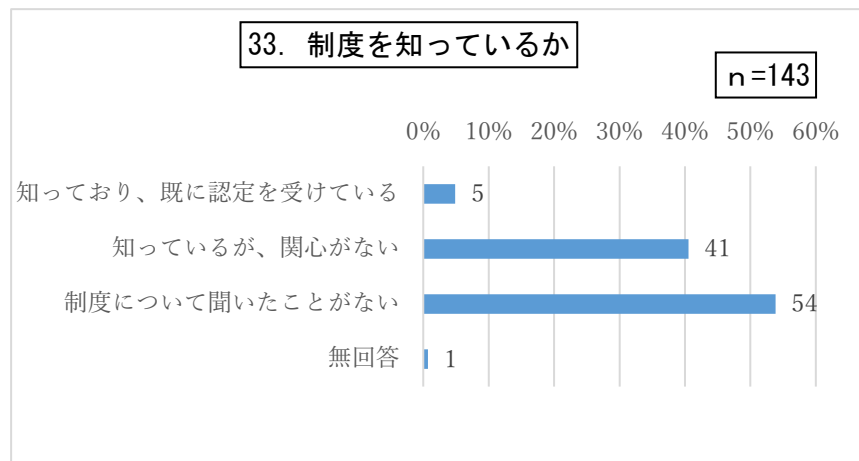
問 31 貴事業所では働き方についての取組を始めて、どれくらいの期間が経過していますか。



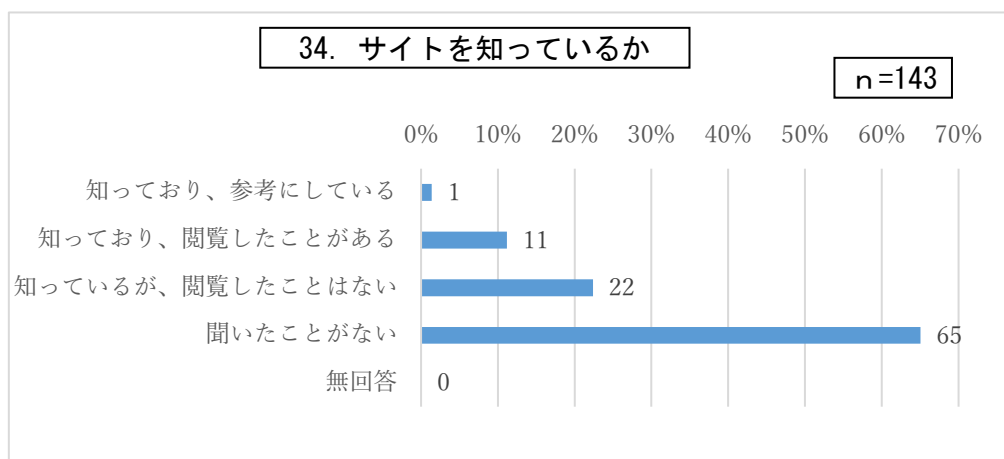
問 32 貴事業所が、働きやすい職場づくりや業務改善などの取組を進める際の課題について、該当するものをお答えください。



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。

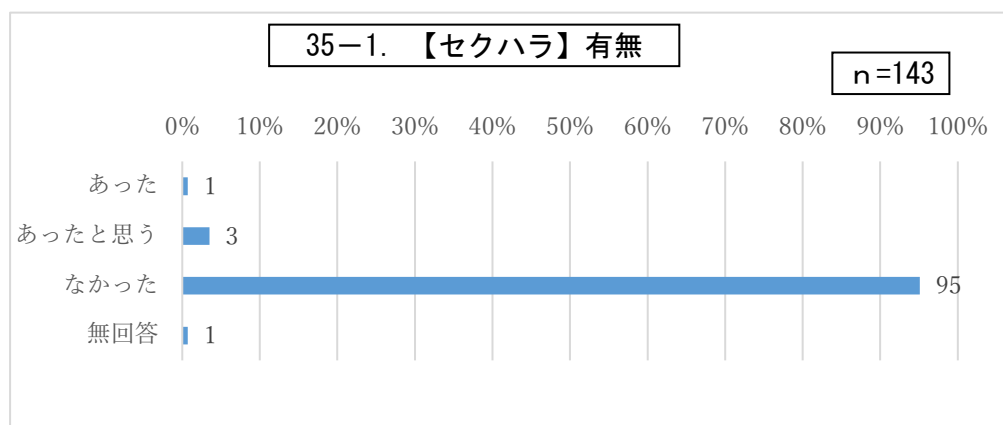


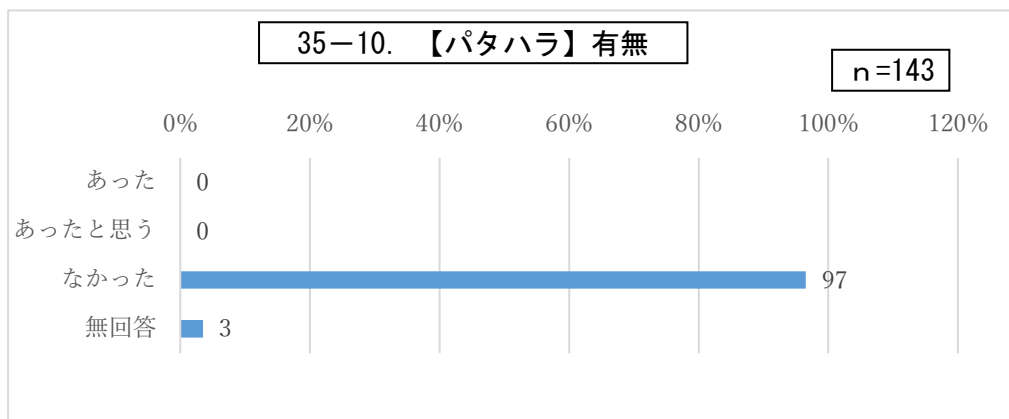
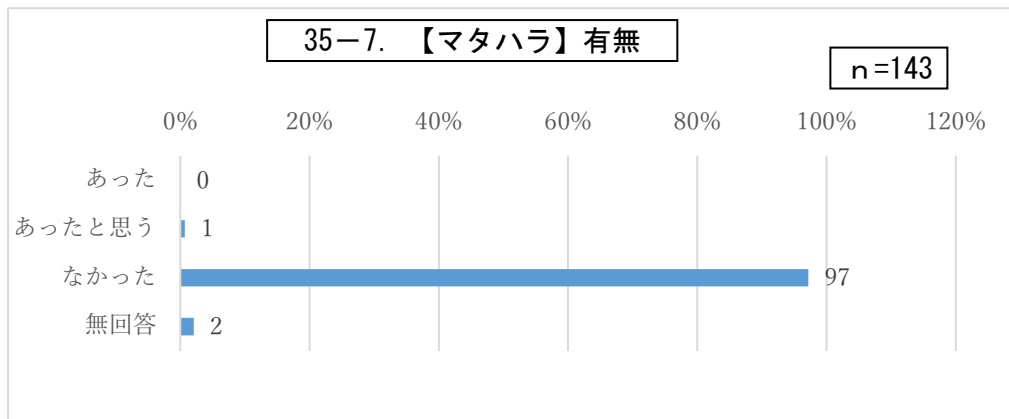
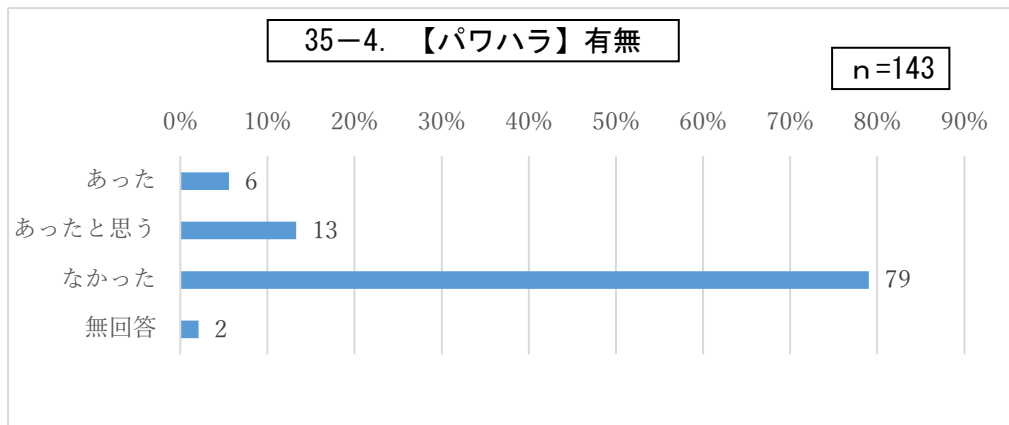
問 34 サイト(働き方改革・女性活躍サイト Hint！ひろしま)を知っていますか。



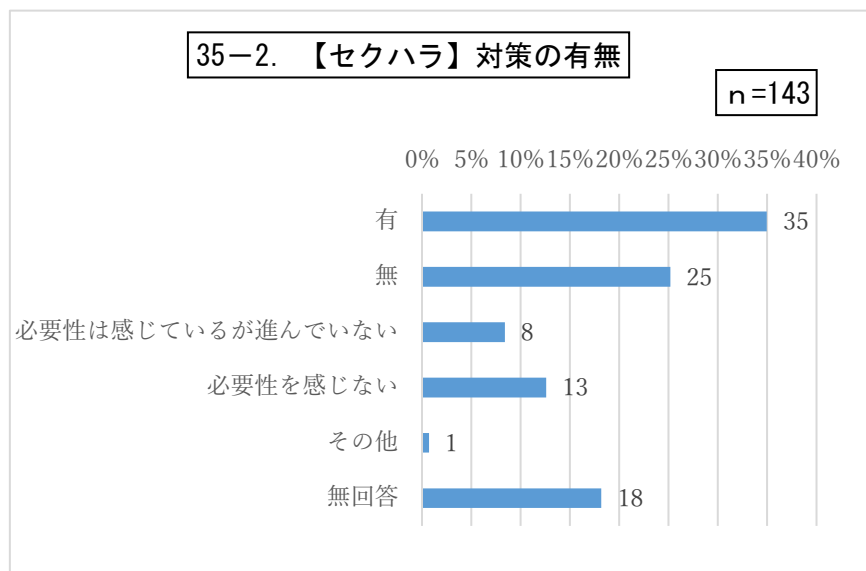
問 35 次の(1)(2)について、ハラスメントごとに該当するものをお答えください。

(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。



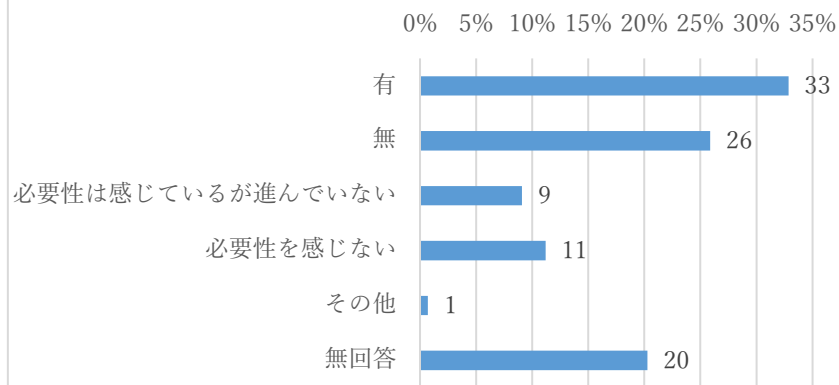


(2) 貴事業所の中で講じているハラスメント対策の有無



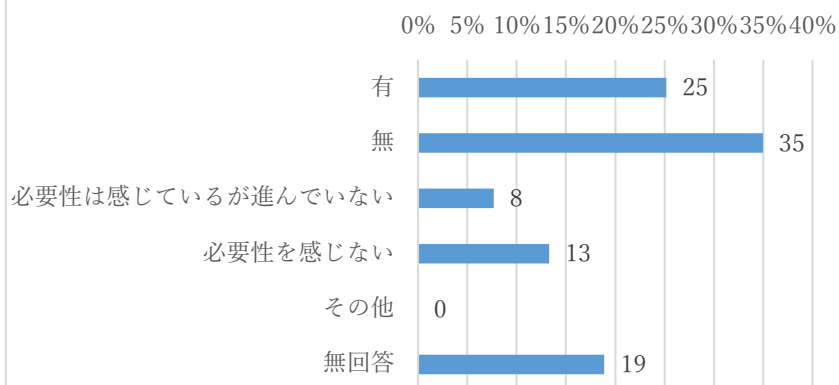
35-5. 【パワハラ】対策の有無

n=143



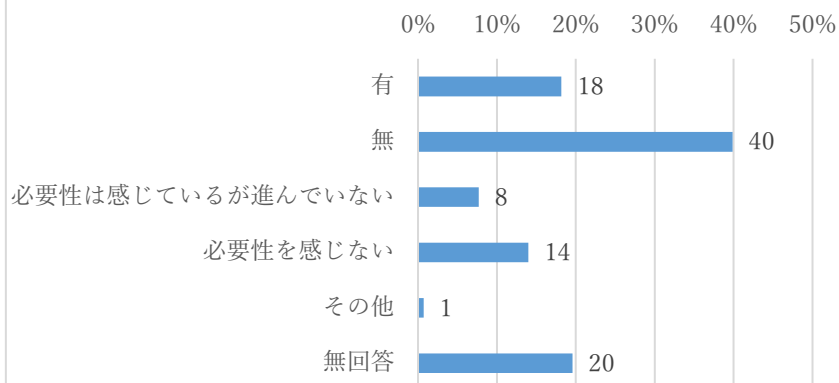
35-8. 【マタハラ】対策の有無

n=143

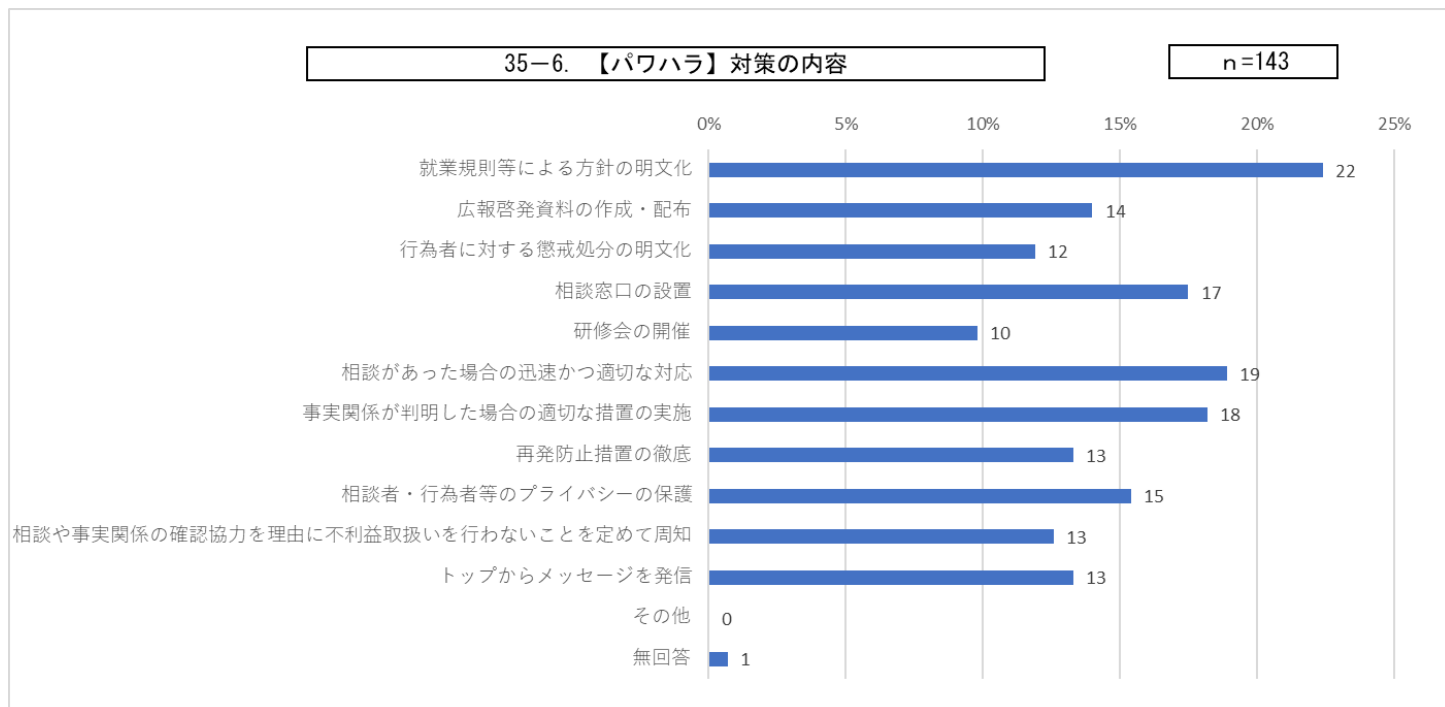
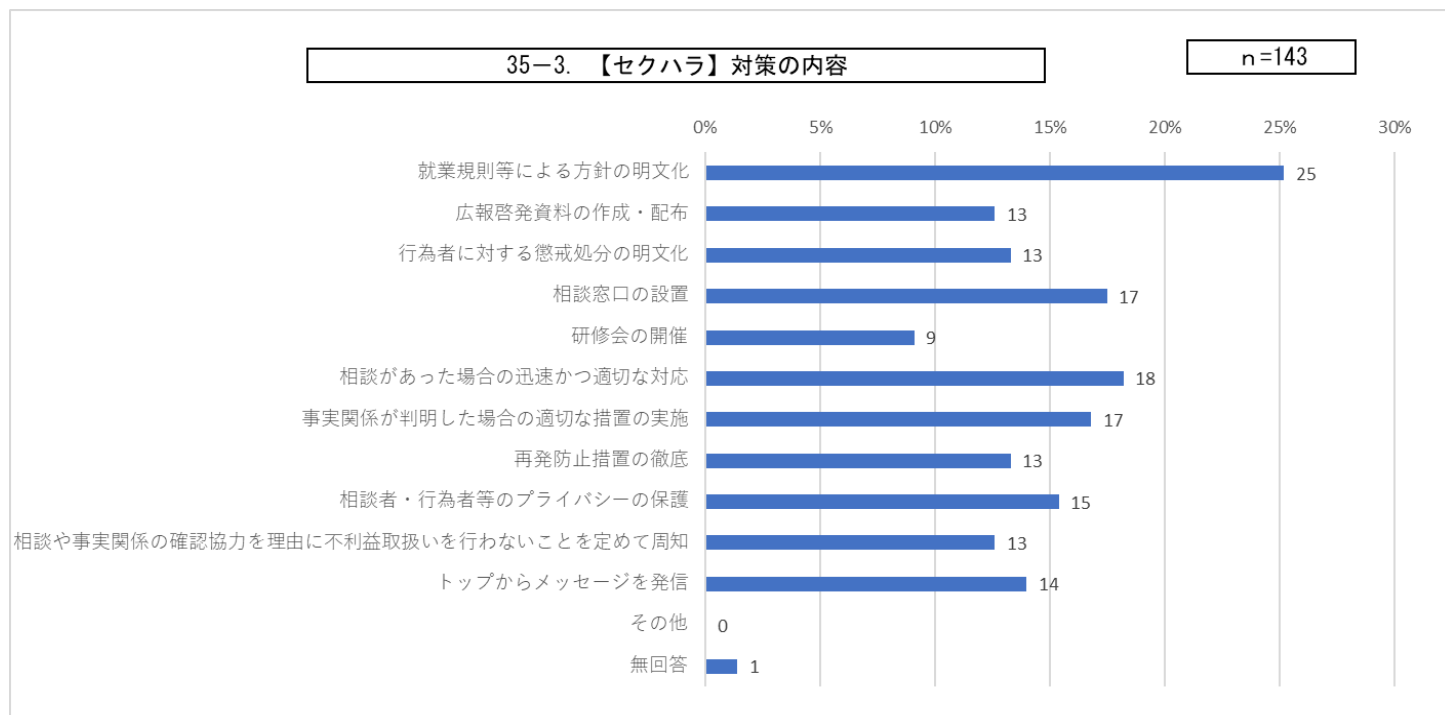


35-11. 【パタハラ】対策の有無

n=143

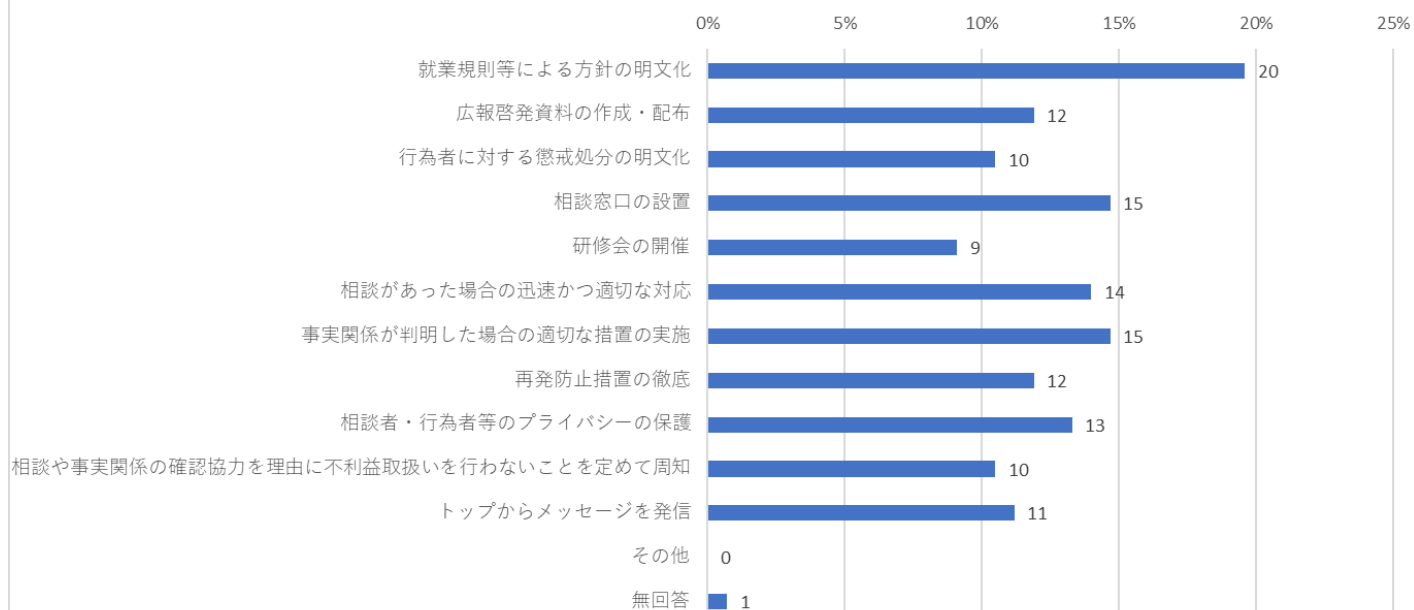


(3) (2)で「①有」と回答した場合、次の①～⑫の対策について、ハラスメントごとに実施しているものをお答えください。



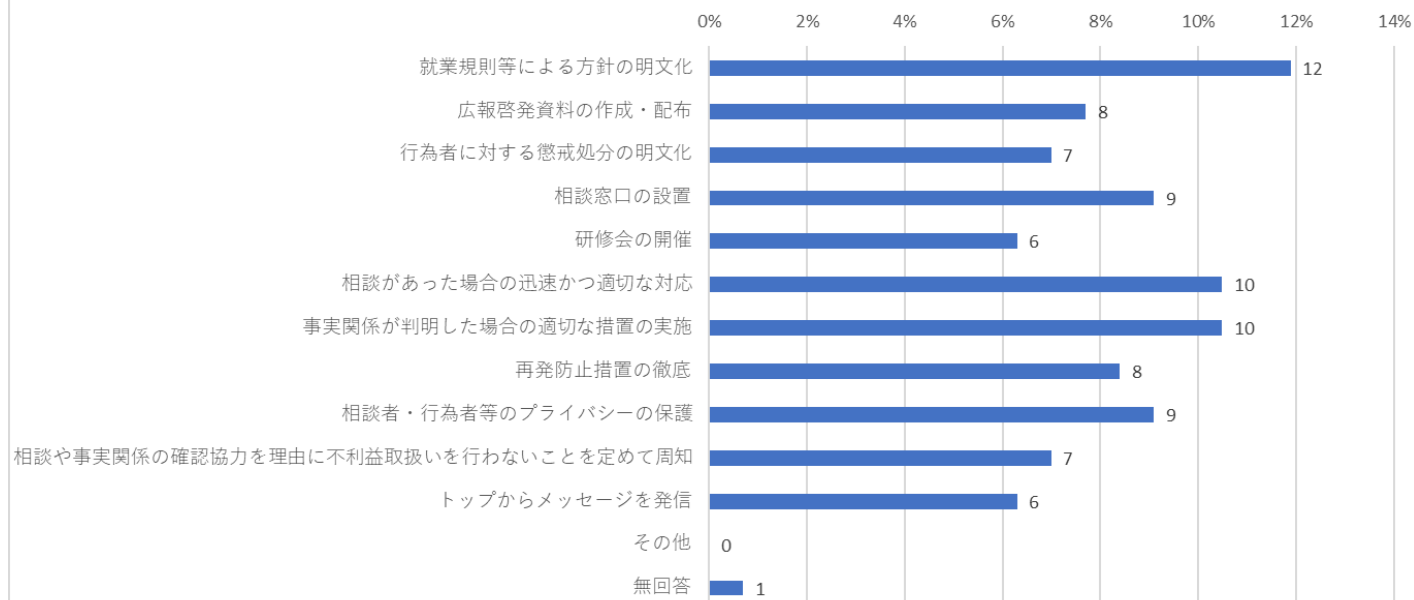
35-9. 【マタハラ】対策の内容

n=143

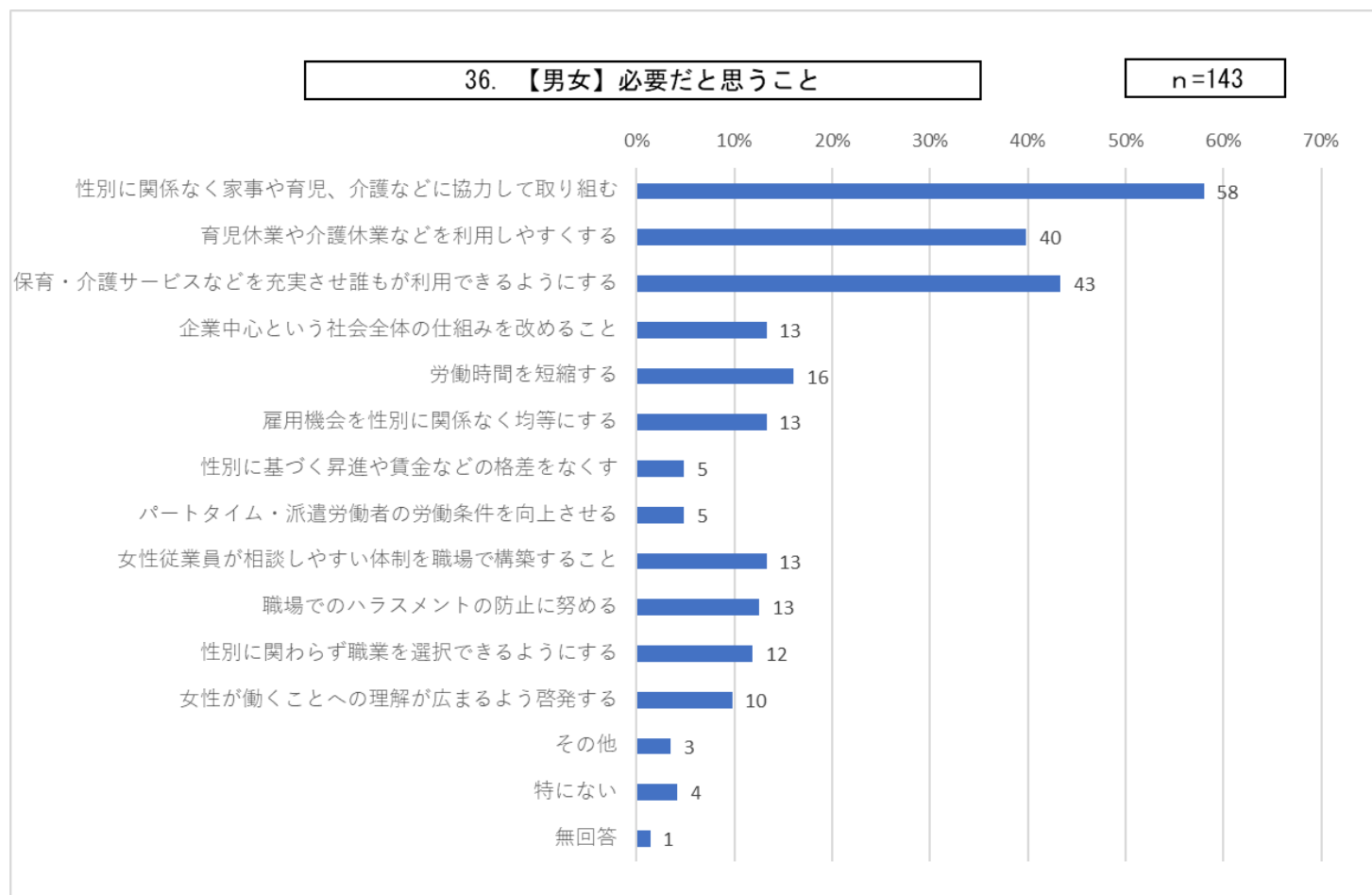


35-12. 【パタハラ】対策の内容

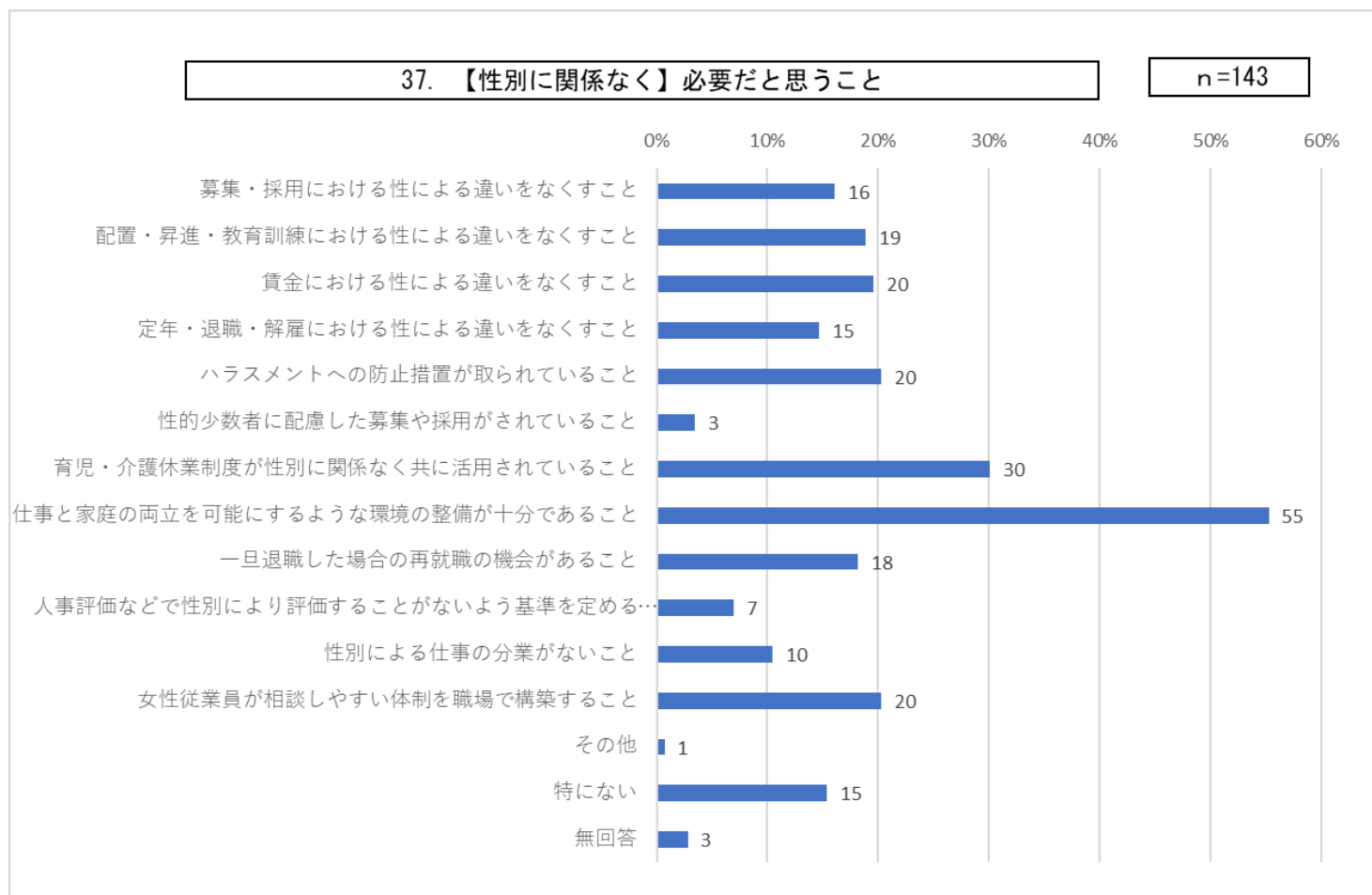
n=143



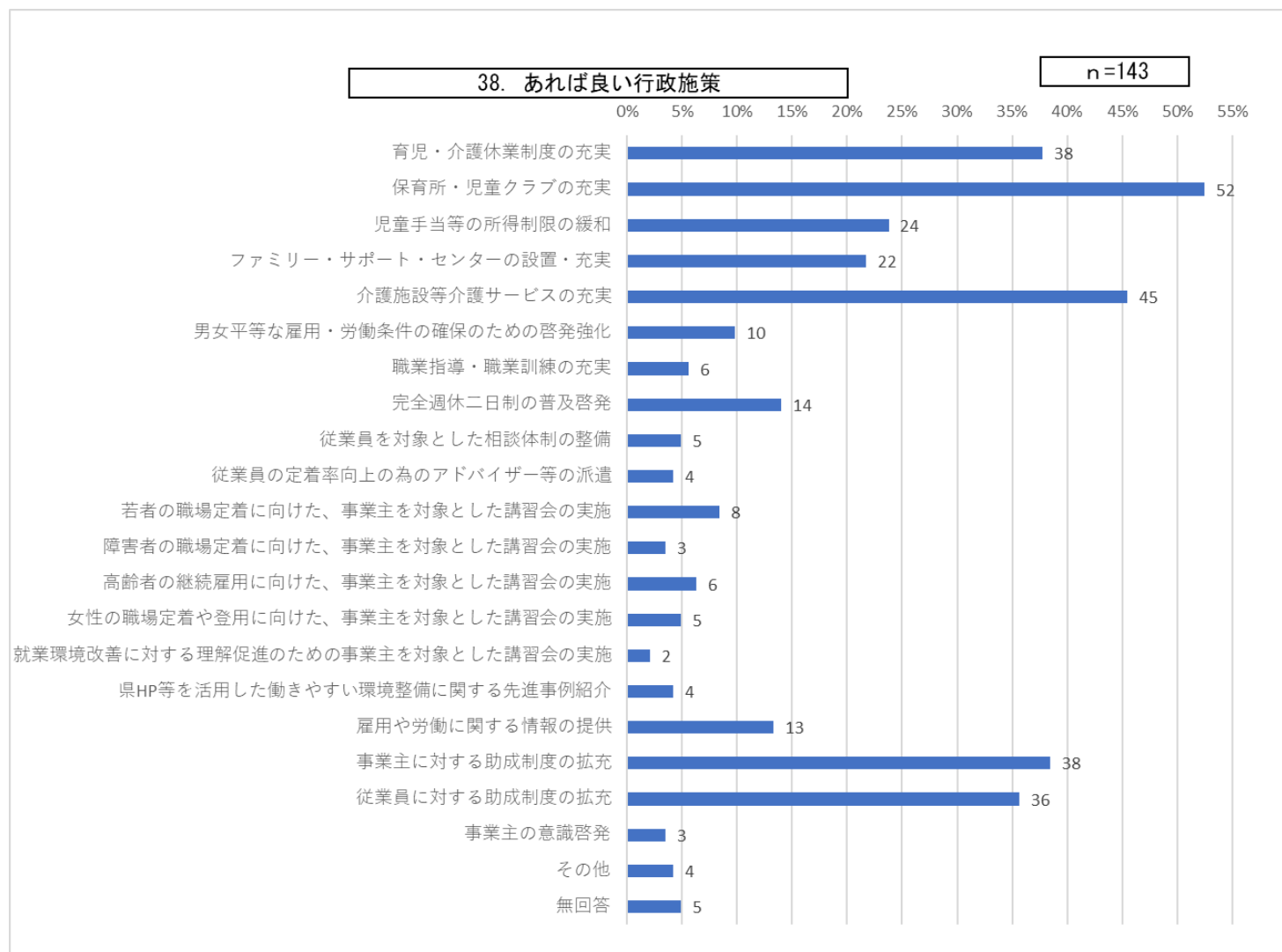
問 36 男女が共に働きやすい社会環境をつくるために、どのようなことが必要だと思いますか。



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。



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。



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せんか。

