

貴社の人事制度・施策全般についてお聞きます。

質問 1 人事制度・施策を策定するにあたって重視される項目について、当てはまるものを三つまでお選びください。 **25%**

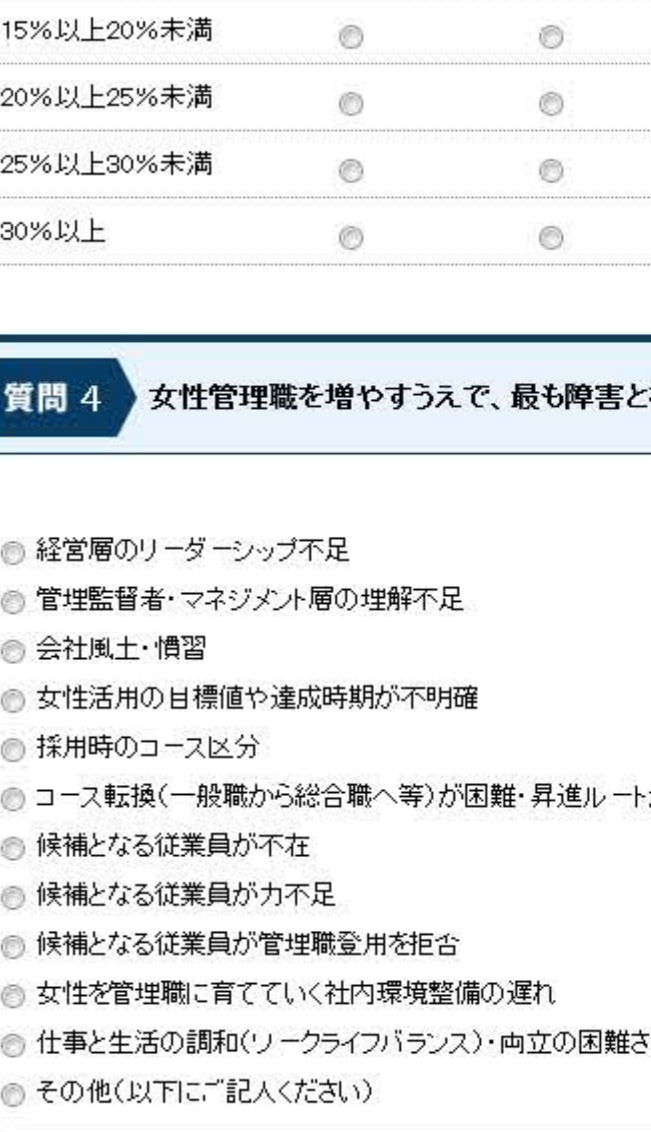
- 経営戦略・ビジョンとのリンク・連動
- 法律の改正・動向
- 雇用を取り巻く世の中の流れ・トレンド
- 制度・施策におけるの納得感
- 職場活力・生産性向上への寄与
- 安定した(安心して働ける)雇用環境の整備
- 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立支援
- ダイバーシティマネジメント
- その他(以下にご記入ください)

質問 2 人事に関する法律の改正・動向や、人事を取り巻く世の中の流れ・トレンドなどの情報を、主にどのように入手していますか。最もよく利用しているものをお選びください。 **25%**

- テレビ・ラジオ
- 新聞
- 雑誌・書籍
- インターネット・SNS(Facebook・Twitterなど)
- 政府や公的機関の機関紙・WEBサイト
- 取引会社からの情報提供
- 勉強会やセミナーへの参加
- その他(以下にご記入ください)

政府は成長戦略の一つとして、2020年までに公務員や企業の幹部職員に占める女性の割合を30%程度にする目標を掲げています。これについて次の質問にご回答ください。

質問 3 現在、貴社の管理職(課長クラス以上)全体に占める女性の割合はどの程度ですか。また、2020年までに管理職に占める女性の割合をどの程度にしたいですか。 **25%**



質問 4 女性管理職を増やすうえで、最も障害となっていることは何ですか。 **25%**

- 経営層のリーダーシップ不足
- 管理監督者・マネジメント層の理解不足
- 会社風土・慣習
- 女性活用の目標値や達成時期が不明確
- 採用時のロス区分
- コース転換(一般職から総合職へ等)が困難・昇進ルートが不明確
- 候補となる従業員が不在
- 候補となる従業員が不満
- 候補となる従業員が管理職任用を拒否
- 女性を管理職に育てていく社内環境整備の遅れ
- 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立の困難さ
- その他(以下にご記入ください)

女性管理職を増やす必要はない

質問 5 女性管理職を増やす施策として最も有効なものは何だとお考えですか。 **25%**

- 経営層のリーダーシップ
- 管理監督者・マネジメント層の理解
- 女性活用の目標値や達成時期の明確化・達成状況の公開
- 管理職の登用に結び付きやすい女性の採用の拡大
- コース転換(一般職から総合職へ等)の柔軟化・昇進ルートの確立
- 労働時間を弾力化する制度(裁量労働時間制・フレックス制度など)の導入
- 女性を管理職に育てていく社内環境整備の整備
- キャリア支援制度・拡充
- 仕事と生活の調和(ワークライフバランス)・両立支援
- その他(以下にご記入ください)

女性管理職を増やす必要はない

貴社の「ワークライフバランス」に関する取り組みについてお聞きます。

質問 6 ワークライフバランス関連の取り組みを行っていますか。 **25%**

- 行っている
- 施策を準備・検討している
- 行っていない

質問 7 質問6で「ワークライフバランス関連の取り組みを行っている」「施策を準備・検討している」とお答えの方にお聞きます。ワークライフバランスの取り組みの「目的」として、当てはまるものを三つまでお選びください。

- 従業員の心身の健康保持増進
- 労働生産性・売上の上向
- 従業員の創造性・視点の多様化
- 女性の活躍推進
- 労働時間や勤務地に制約のある社員の雇用
- 従業員の満足度や仕事への意欲の上向
- 従業員の離職率の低下
- 働き方の効率化・経営コストの削減(残業代など)
- 企業イメージや評価の上向
- 採用上のアピール
- その他(以下にご記入ください)

質問 8 質問6で「ワークライフバランス関連の取り組みを行っている」とお答えの方にお聞きます。現在、貴社で実施している取り組みとして当てはまるものを、全てお選びください。

- 担当がいくとも他の人が仕事を代替できる体制づくり
- 管理監督者・マネジメント層への教育・研修
- 従業員全体への教育・研修
- 多様な評価基準の設置
- 労働時間の弾力化をする制度(裁量労働制度・フレックス制度など)の導入
- 計画的な有給休暇取得日の設定
- 計画的な残業禁止日の設定
- 育児・介護期間連休の改定・新設
- 会議の業務時間外禁止・回数を削減
- オフィスの強制消灯
- その他(以下にご記入ください)

質問 9 質問6で「ワークライフバランス関連の取り組みを行っている」とお答えの方にお聞きます。取り組みの浸透度として当てはまるものをお選びください。

- 浸透している
- やや浸透している
- あまり浸透していない
- 浸透していない
- 分からない

質問 10 質問9で「浸透している」「やや浸透している」とお答えの方にお聞きます。ワークライフバランスの取り組みで得られた、最大の成果は何ですか。

- 従業員の心身の健康保持増進
- 労働生産性・売上の上向
- 従業員の創造性・視点の多様化
- 女性の活躍推進
- 労働時間や勤務地に制約のある社員の雇用
- 従業員の満足度や仕事への意欲の上向
- 従業員の離職率の低下
- 働き方の効率化・経営コストの削減(残業代など)
- 企業イメージや評価の上向
- 採用上のアピール
- その他(以下にご記入ください)

質問 11 質問9で「あまり浸透していない」「浸透していない」とお答えの方にお聞きます。ワークライフバランスの取り組みを阻害している最大の要因は何ですか。

- 経営層のリーダーシップ不足
- マネジメント層の理解不足
- 会社風土・慣習
- 制度の追加不足
- 施策推進に対する人員・コストの負担
- 従業員の働き方に対する意識改革の遅れ
- 施策推進に向けた社内環境整備の遅れ
- 資金・評価など処遇の公正性の確保の困難さ
- その他(以下にご記入ください)

質問 12 有給休暇制度以外に特別休暇制度はありますか。 **25%**

- 特別休暇制度がある(該当するものを下記から全てお選びください)
  - 異季・季季休暇
  - リフレッシュ休暇
  - ボランティア休暇
  - ライフステージの祝賀(結婚・子の誕生)休暇
  - 上記以外の1週間以上の長期休暇
- その他
- 特別休暇制度がない

貴社の育児休業制度についてお聞きます。

質問 13 政府の掲げる成長戦略の一つである、「3年間控出し放題での職場復帰支援」「育児休業3年」についてご存じですか。 **25%**

- 知っている
- 名称は知っているがよく分からない
- 知らない

質問 14 「育児休業3年」について、貴社ではどのようにお考えですか。 **25%**

- 推進する
- 推進しない
- 分からない

質問 15 現在、育児休業制度は最長何年取得できますか。 **25%**

- 1年未満
- 1年以上2年未満
- 2年以上3年未満
- 3年以上
- 育児休業制度がない

質問 16 男性の育児休業(子育てに関する休暇)取得の状況について当てはまるものをお選びください。 **25%**

- 取得実績あり
- 取得実績なし
- 分からない

質問 17 質問16で「取得実績あり」とお答えの方にお聞きます。取得を促進している最大の要因は何ですか。当てはまるものをお選びください。

- 経営層のリーダーシップ
- 管理職への啓発
- 管理職の理解
- 会社風土・慣習
- 制度の周知・徹底
- 男性の子育てを支援する制度がある
- 制度を利用した男性をサポートする制度がある(育児休業に有給休暇の使用が可能など)
- ロールモデルの存在
- その他(以下にご記入ください)

質問 18 質問16で「取得実績なし」とお答えの方にお聞きます。取得を阻害している最大の要因は何ですか。

- 経営層のリーダーシップの不在
- 管理職の理解不足
- 会社風土・慣習
- 制度の周知・徹底不足
- 対象者の職務特性
- 対象者の志向
- ロールモデルの不在
- その他(以下にご記入ください)

質問 19 今後、男性の育児休業取得について、貴社ではどのようにお考えですか。 **25%**

- 推進する
- 推進しない
- 分からない

質問 20 貴社の制度として、法律で定められているほかに仕事と育児の両立支援を目的としたものはありますか。 **25%**

- ある
- 導入を予定・検討している
- 導入予定はなく検討していない

貴社の介護休業制度についてお聞きます。

質問 21 従業員が働く上で、家族や親族の介護が問題となっていますか。 **25%**

- 問題となっている
- やや問題となっている
- あまり問題となっていない
- 問題となっていない
- 分からない

質問 22 介護に直面している従業員をどのように把握していますか。当てはまるものを全てお選びください。 **25%**

- 人事もしくは担当部門が行う定期的な面談やアンケートで把握する
- 直属の上司による面談等で把握する
- 従業員から自己申告や相談があった際に把握する
- 従業員から介護に関する制度利用の申請があった際に把握する
- その他(以下にご記入ください)

質問 23 従業員の仕事と介護の両立を支援するために最も重要と考えるものは何ですか。 **25%**

- 介護が顕在化・顕在化している従業員数・状況を把握する
- 介護に関する法定の制度を整える
- 法定以外の制度等を設置する
- 全従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う
- 介護に関する相談窓口や相談担当者をつける
- 介護の課題のある従業員に経済的な支援を行う
- その他(以下にご記入ください)

質問 24 貴社の制度として、法律で定められているほかに仕事と介護の両立支援を目的としたものはありますか。 **25%**

- ある
- 導入を予定・検討している
- 導入予定はなく検討していない

貴社の職場のメンタルヘルスについてお聞きます。

質問 25 現在行っているメンタルヘルス関連の施策として、当てはまるものを全てお選びください。 **25%**

- 産業医の設置
- 労働環境(職場)の改善
- 所定労働時間の削減や働き方の柔軟化
- 社内外に相談専用窓口の設置
- 休職した従業員向けの職場復帰支援
- 従業員に対しての教育・研修
- 管理監督者・マネジメント層向けの教育・研修
- ストレスチェック等による状況把握
- その他(以下にご記入ください)

特になし

質問 26 現在、メンタルヘルス不調者が出た場合、継続就業の状況として、どのようなパターンが多いですか。当てはまるものを三つまでお選びください。 **25%**

- 休職を経て通院治療しながら働き続ける
- 休職を経て通院治療せずに働き続ける
- 休職期間中(もしくは復職直後)に退職している
- 休職を経て復職した後にしばらく出勤して退職している
- 休職をせずに退職している
- 休職をせずに通院治療等しながら働き続けている
- 休職と復職を繰り返している
- メンタル不調者がいない
- 分からない

質問 27 メンタルヘルス不調者の相談窓口は主にどこですか。 **25%**

- 人事もしくは担当部門
- 上司
- 社内の相談専用窓口
- 社外の相談専用窓口
- その他(以下にご記入ください)

特になし

質問 28 メンタルヘルス不調で休職した従業員を対象にした、復職支援の制度はありますか。 **25%**

- ある
- 導入を準備・検討している
- ない