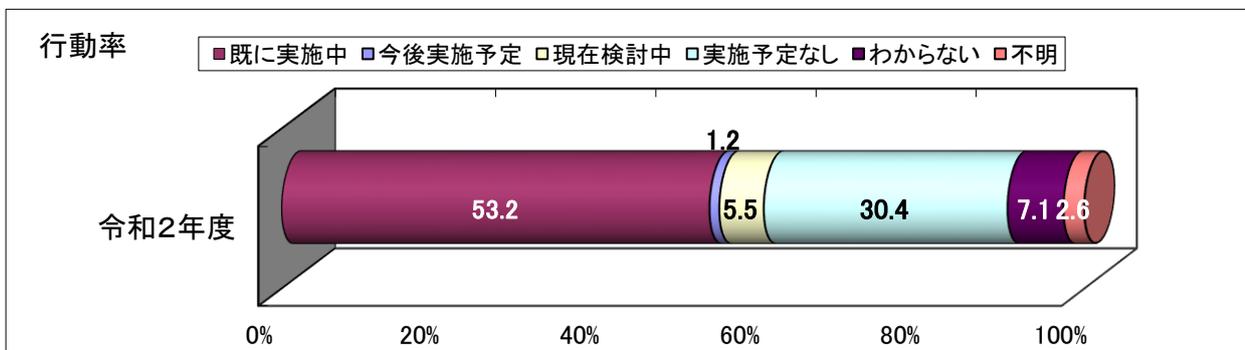


8 若年者のキャリア形成の支援について

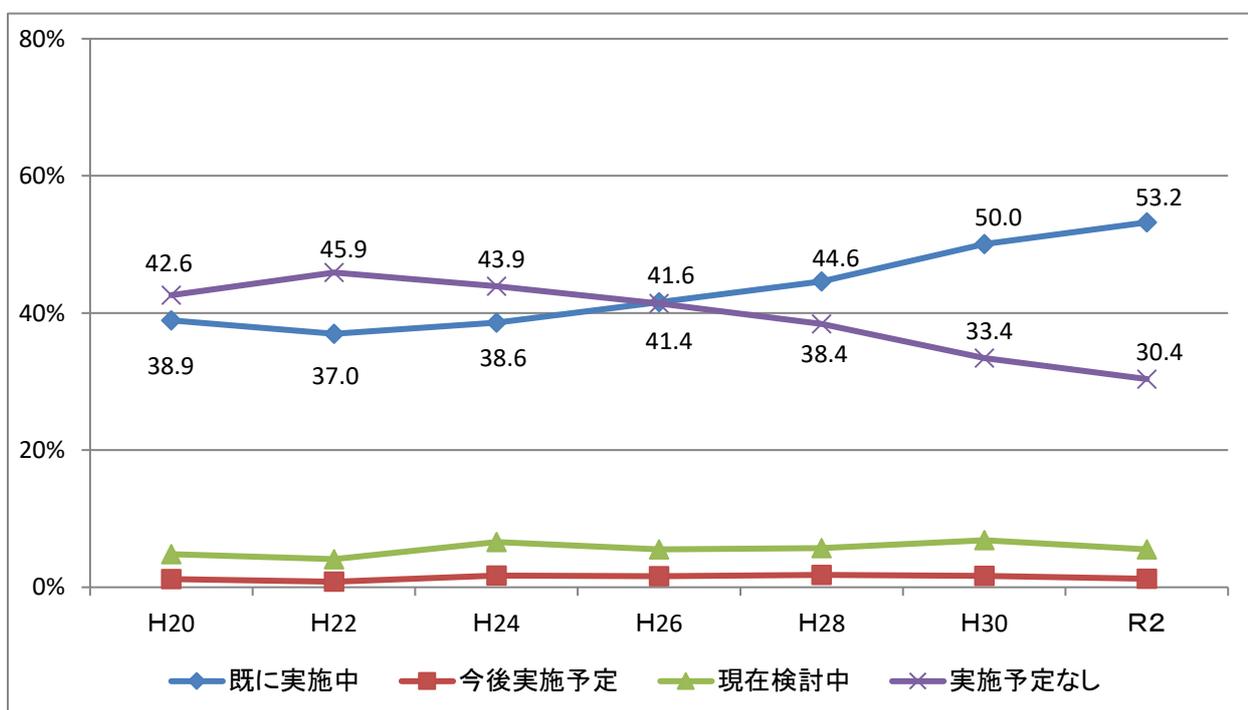
中・高・大学生など若年者のキャリア形成（勤労観、職業観を育んでいくこと）について、どのような支援をしていますか。

若年者のキャリア形成の支援をしている企業・事業所は5割強

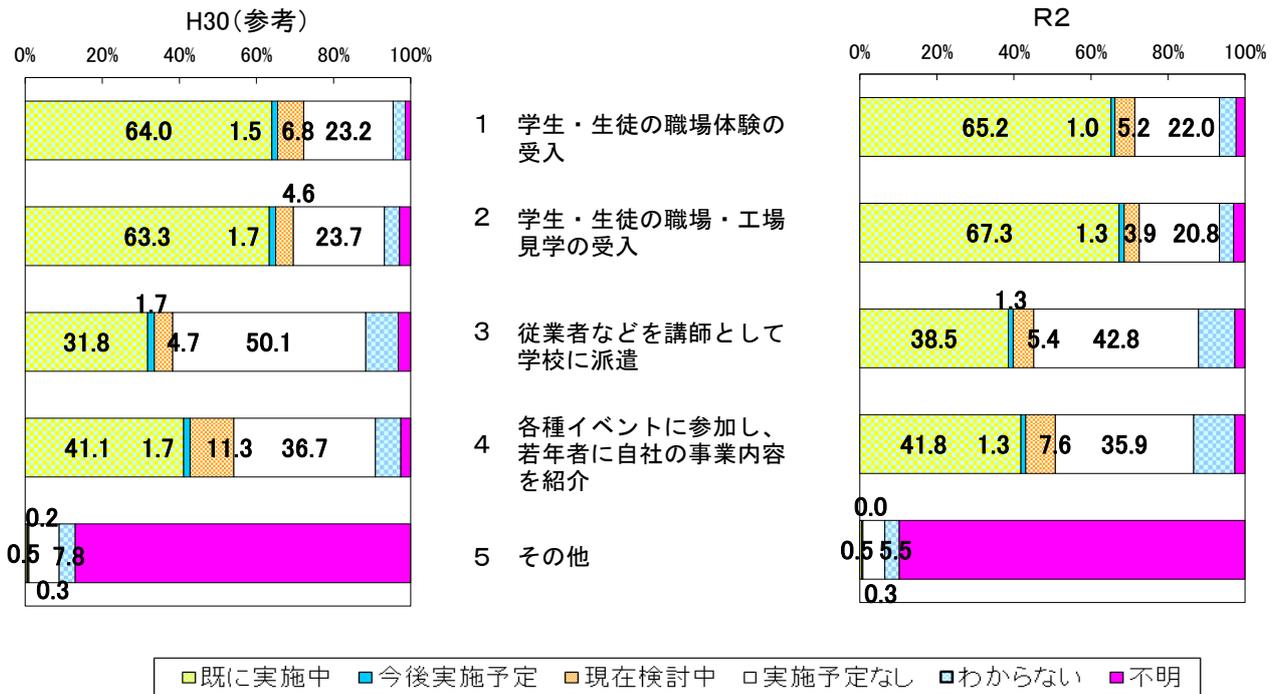
- 若年者のキャリア形成についての支援に関する行動率は、各調査項目の平均で53.2%となっており、前回調査時に比べ3.2ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の30.4%。
- 経年比較でみると、調査を開始した平成20年度と比較して行動率は14.3ポイント増加している。また、最も行動率が低かった平成22年度と比べると16.2ポイント増加している。
「実施予定なし」と回答した企業・事業所は、最も数値が高かった平成22年度と比較して15.5ポイント減少している。



〈参考〉経年比較

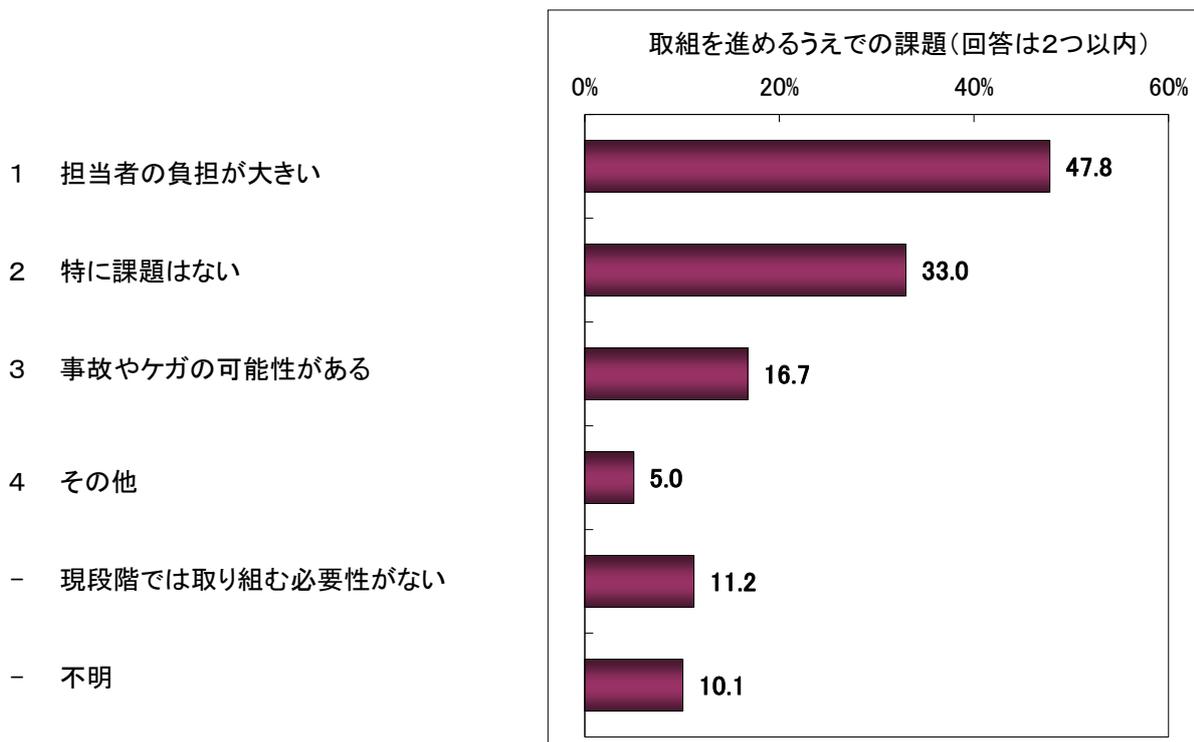


- 個々の項目をみると、「学生・生徒の職場・工場見学の受入」が最も高く67.3%、次いで「学生・生徒の職場体験の受入」が65.2%、「各種イベントに参加し、若年者に自社の事業内容を紹介」が41.8%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「担当者の負担が大きい」が最も多く47.8%、次いで「特に課題はない」が33.0%などとなっている。

- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は11.2%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別



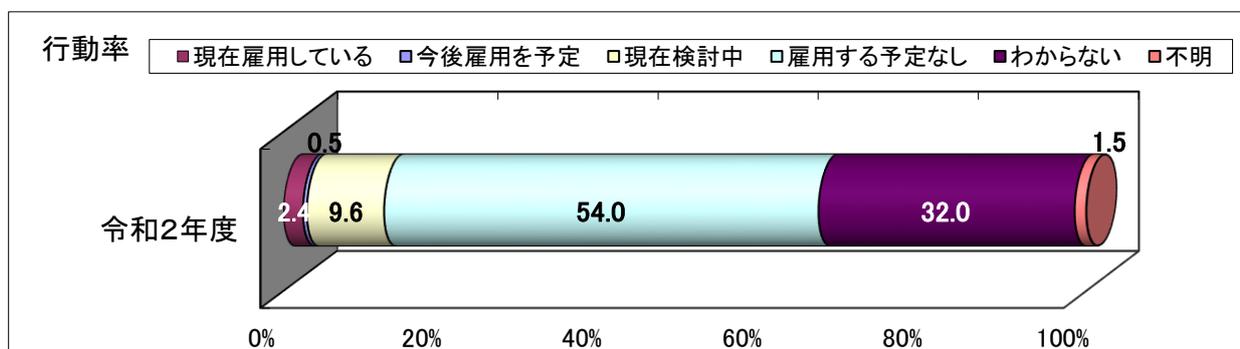
9 留学生の雇用について

留学生を雇用していますか。また、今後雇用する計画はありますか。

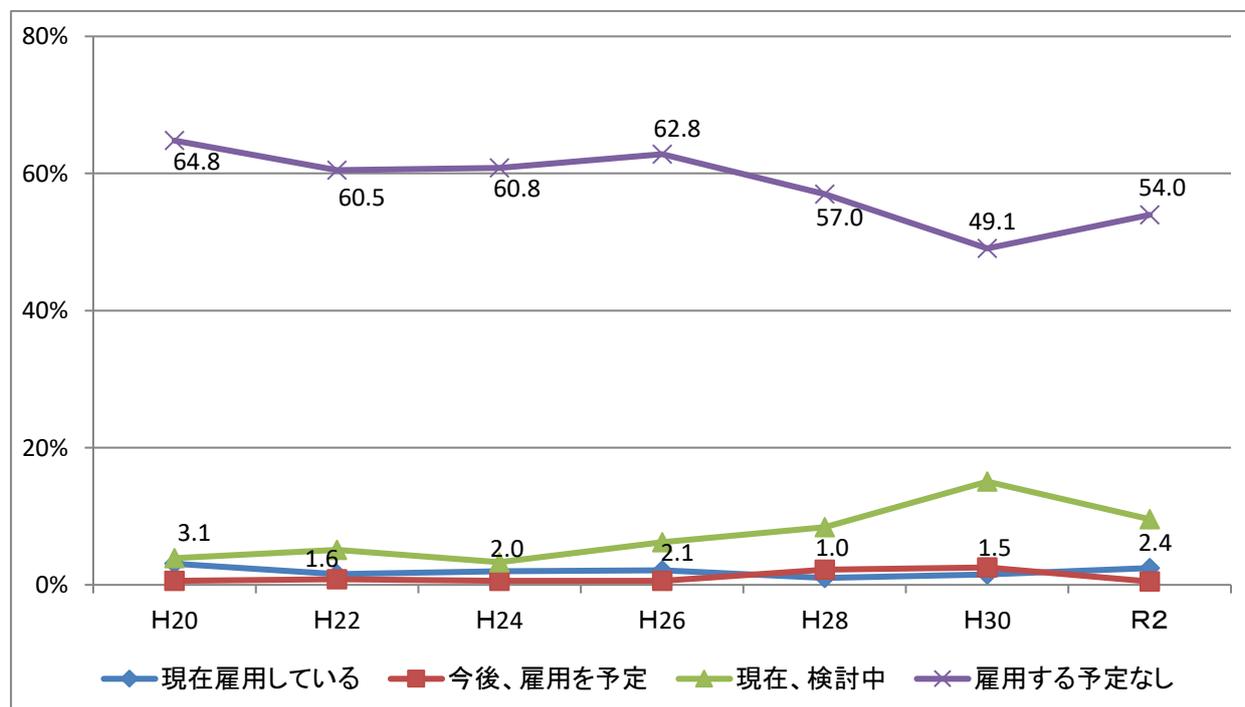
留学生を雇用している企業・事業所はわずか

- 留学生の雇用に関する行動率は、2.4%となっており、前回調査時と比べ0.9ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「雇用する予定なし」の54.0%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は1パーセント台から3パーセント台と低い数値で推移している。
一方、「雇用する予定なし」の事業所は減少傾向で推移しており、調査を開始した平成20年度と比較して10.8ポイント減少している。

※ 本設問でいう「留学生の雇用」とは、岩手県内の高等教育機関（大学、短期大学、高等専門学校）に留学している外国人を、卒業後に雇用することを言います。



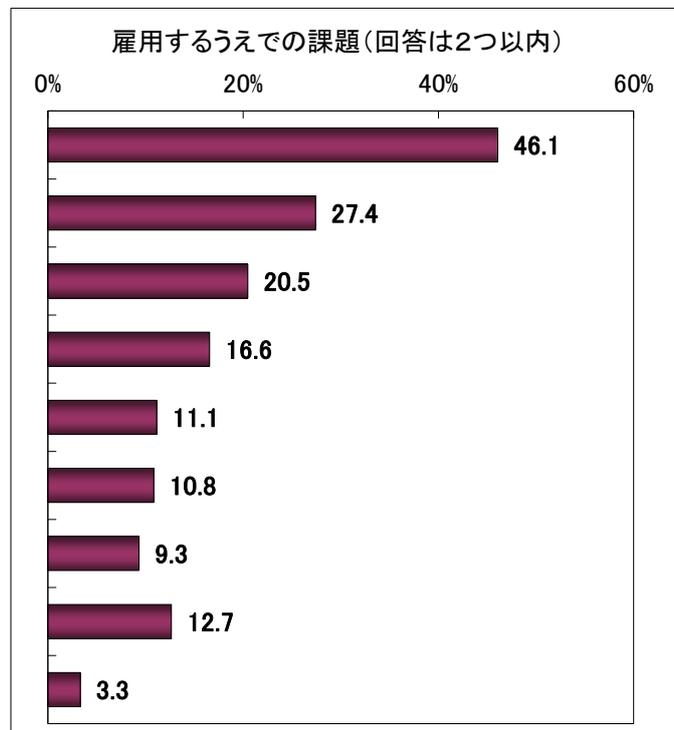
〈参考〉経年比較



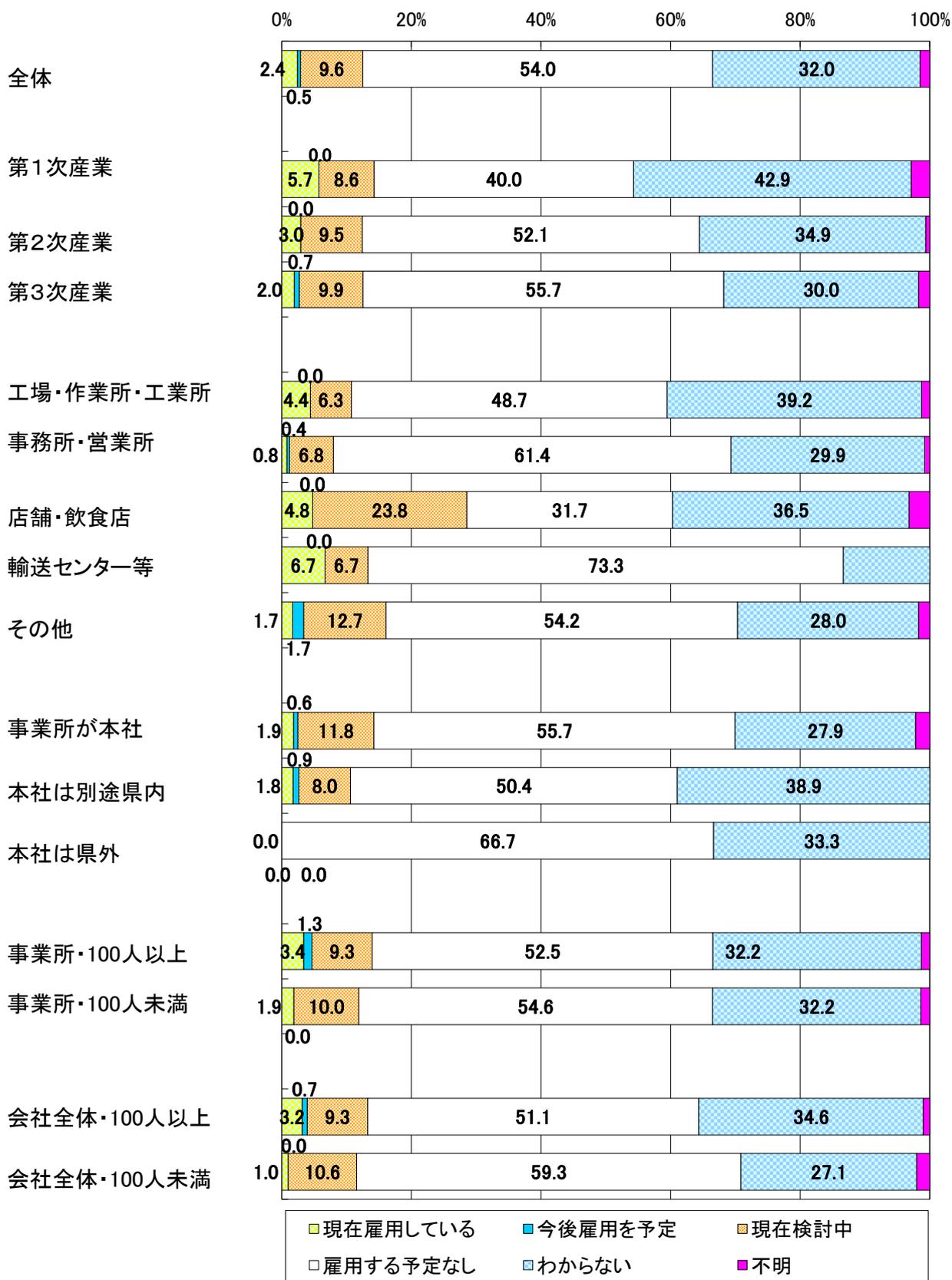
留学生を雇用するうえでの、また、今後、雇用するとした場合の課題（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

- 雇用するうえでの課題は、「（就職後の）事業所内でのコミュニケーション」が最も多く46.1%、次いで「生活文化、習慣の相違」が27.4%などとなっている。
- 一方、「（留学生に限らず）従業者を雇用する予定がない」は、12.7%となっている。

- 1 (就職後の)事業所内でのコミュニケーション
- 2 生活文化、習慣の相違
- 3 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)情報の不足
- 4 査証申請など滞在手続き
- 5 (留学生の)企業文化、慣習の理解
- 6 その他
- 7 留学生の雇用を検討するうえでの(留学生に関する)社内理解の不足
- (留学生に限らず)従業者を雇用する予定がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

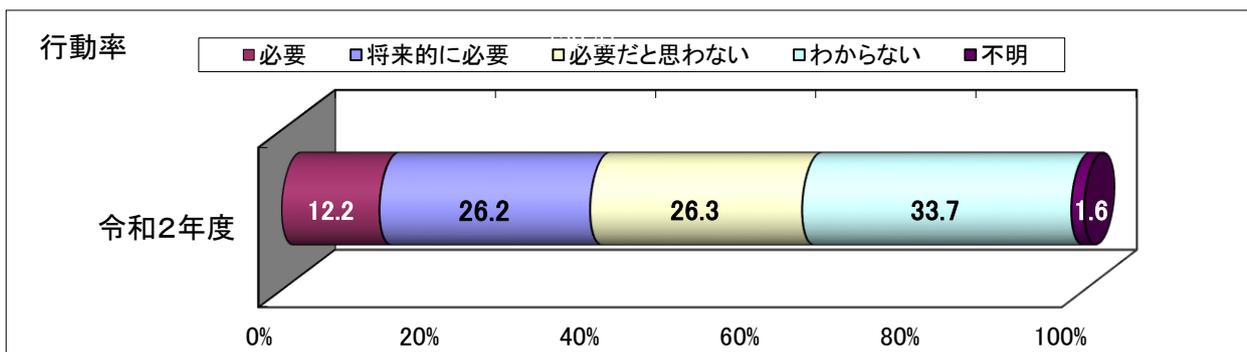


10 グローバル人材の確保、育成について

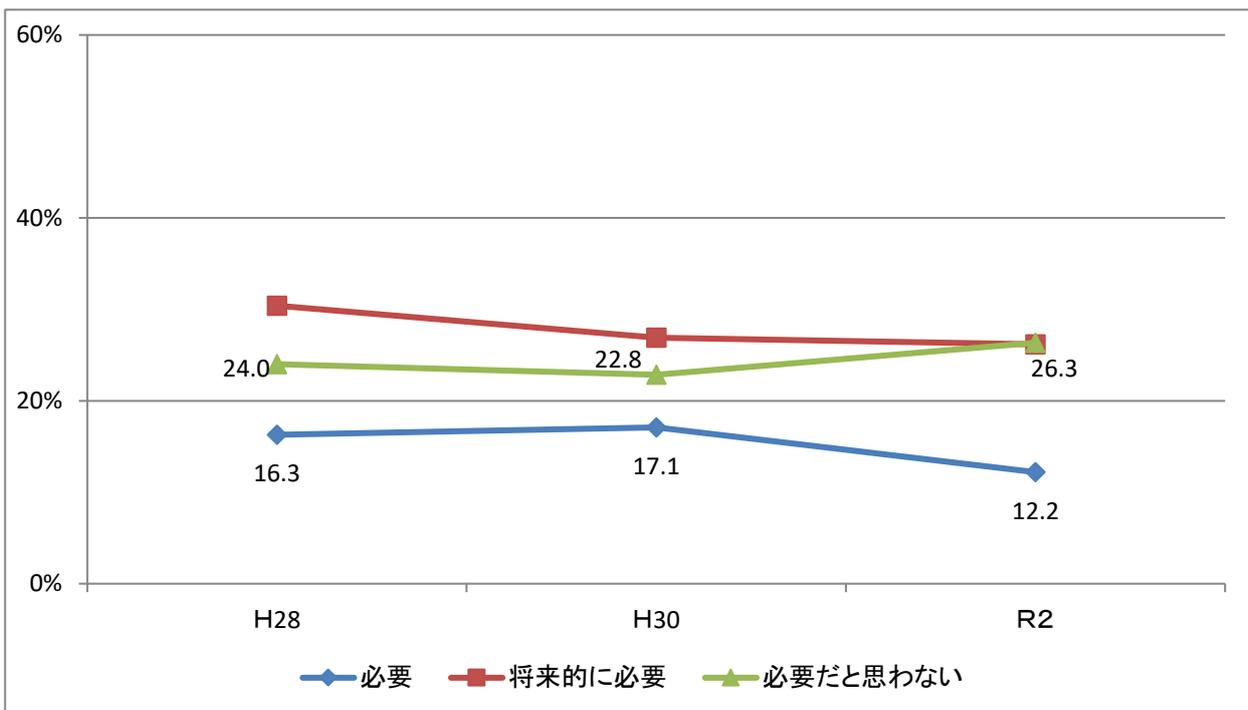
最近のインバウンドの増加や市場のグローバル化などを踏まえ、グローバル人材の確保、育成についてどのようにお考えですか。

グローバル人材の確保、育成が必要だと考えている企業・事業所は1割強

- グローバル人材の確保、育成に関する行動率は12.2%となっており、前回調査時と比べ4.9ポイント減と、調査開始後、最も低い数値となった。
- 最も回答数が多かったのは、「わからない」の33.7%。



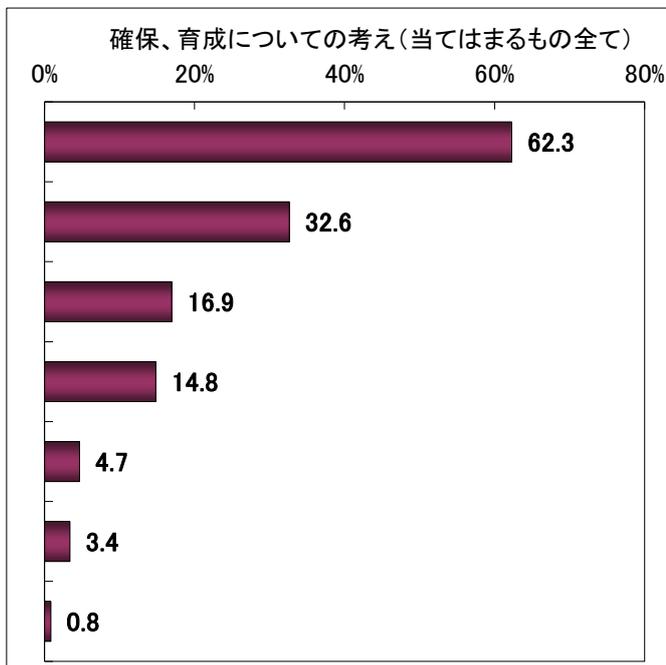
〈参考〉経年比較



グローバル人材をどのように確保、育成したいと考えているか（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）

- グローバル人材の確保・育成についての考えは、「日本人従業員の育成(グローバル化)」が最も多く62.3%、次いで「外国人留学生等の採用」が32.6%などとなっている。
- 一方、「特に考えていない」が16.9%となっている。

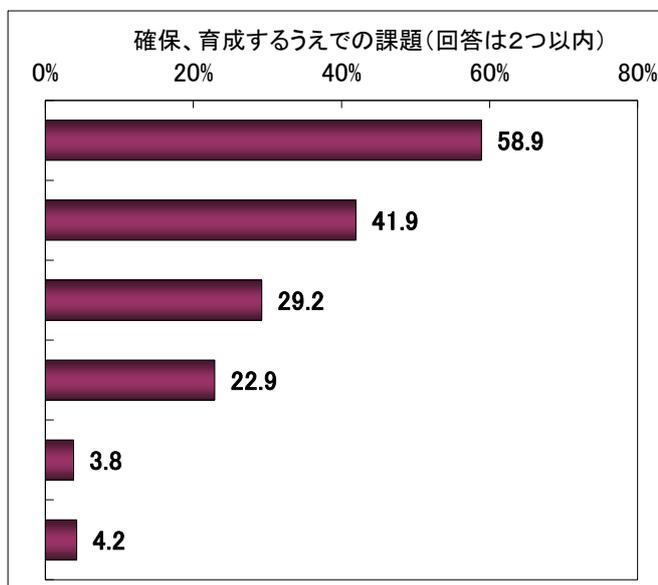
- 1 日本人従業員の育成（グローバル化）
- 2 外国人留学生等の採用
- 3 特に考えていない
- 4 海外赴任経験者等の中途採用
- 5 海外展開先での現地採用
- 6 その他
- 不明



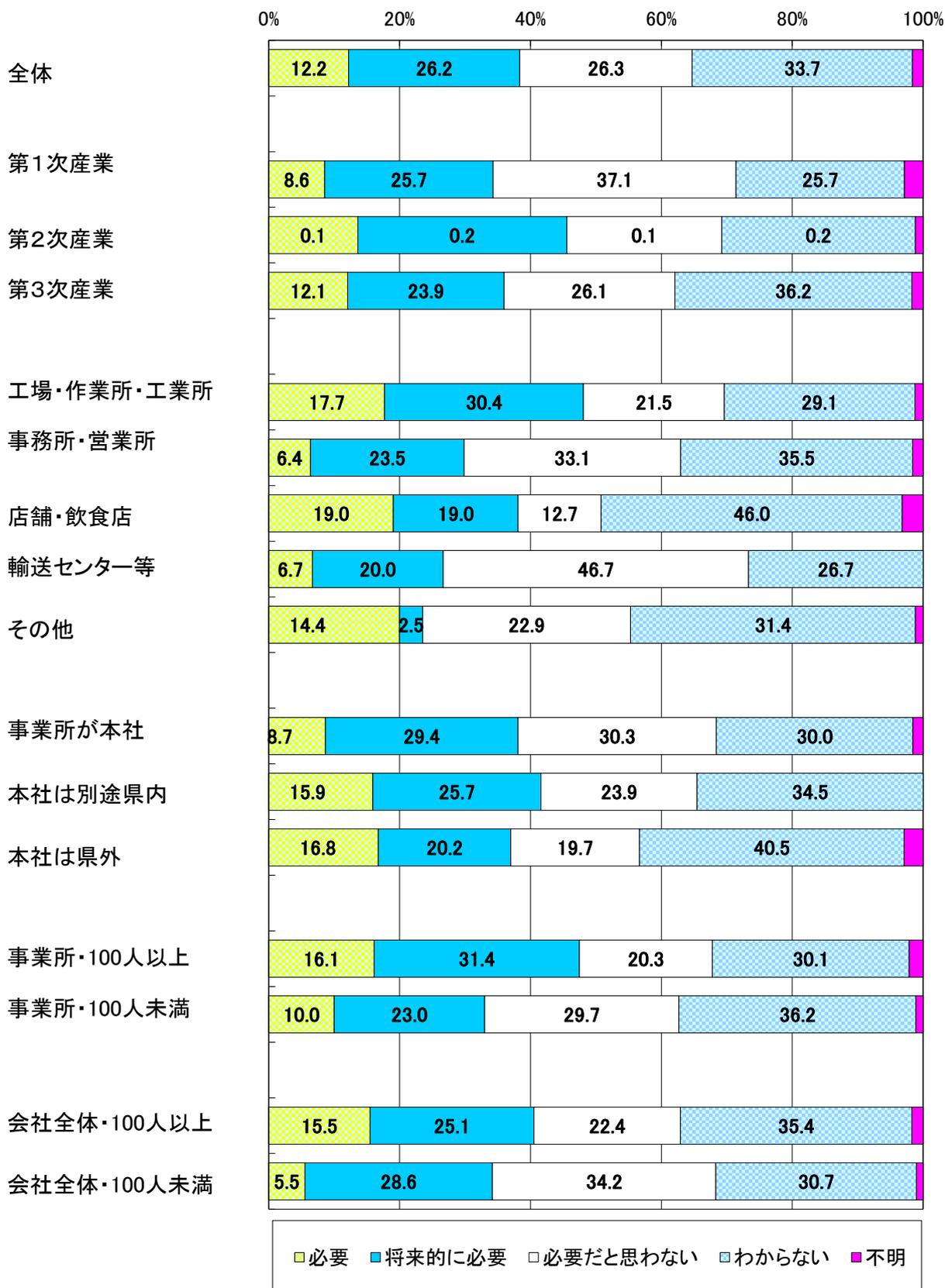
グローバル人材を確保、育成するうえでの、また、今後、確保、育成するとした場合の課題（「必要」、「将来的に必要」と回答した企業・事業所のみ）

- 確保、育成するうえでの課題は、「従業員の外国語習得や海外研修の機会」が最も多く58.9%、次いで「グローバル人材を採用した後のグローバル人材の活用事例・活用情報・ノウハウ」が41.9%などとなっている。

- 1 従業員の外国語習得や海外研修の機会
- 2 グローバル人材を採用した後のグローバル人材の活用事例・活用情報・ノウハウ
- 3 外国人留学生等を採用するためのマッチング機会
- 4 外国人留学生等を採用するための人的態勢
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

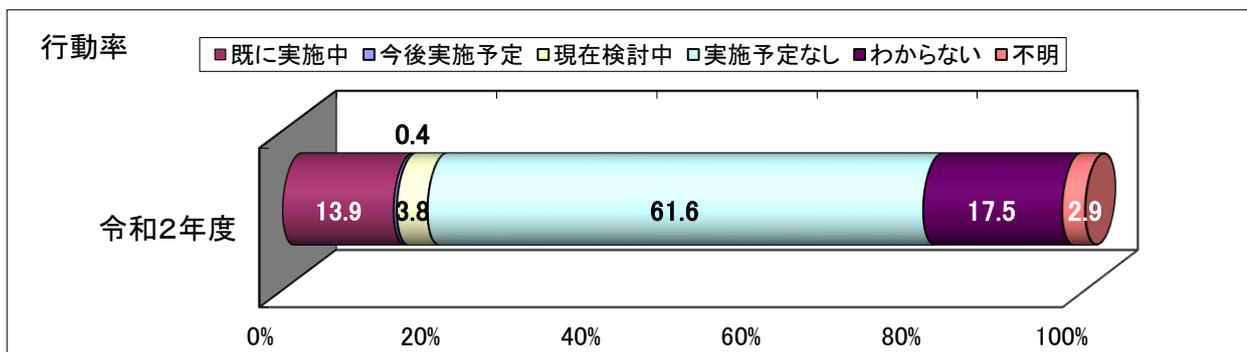


11 従業者が行う文化芸術活動への支援について

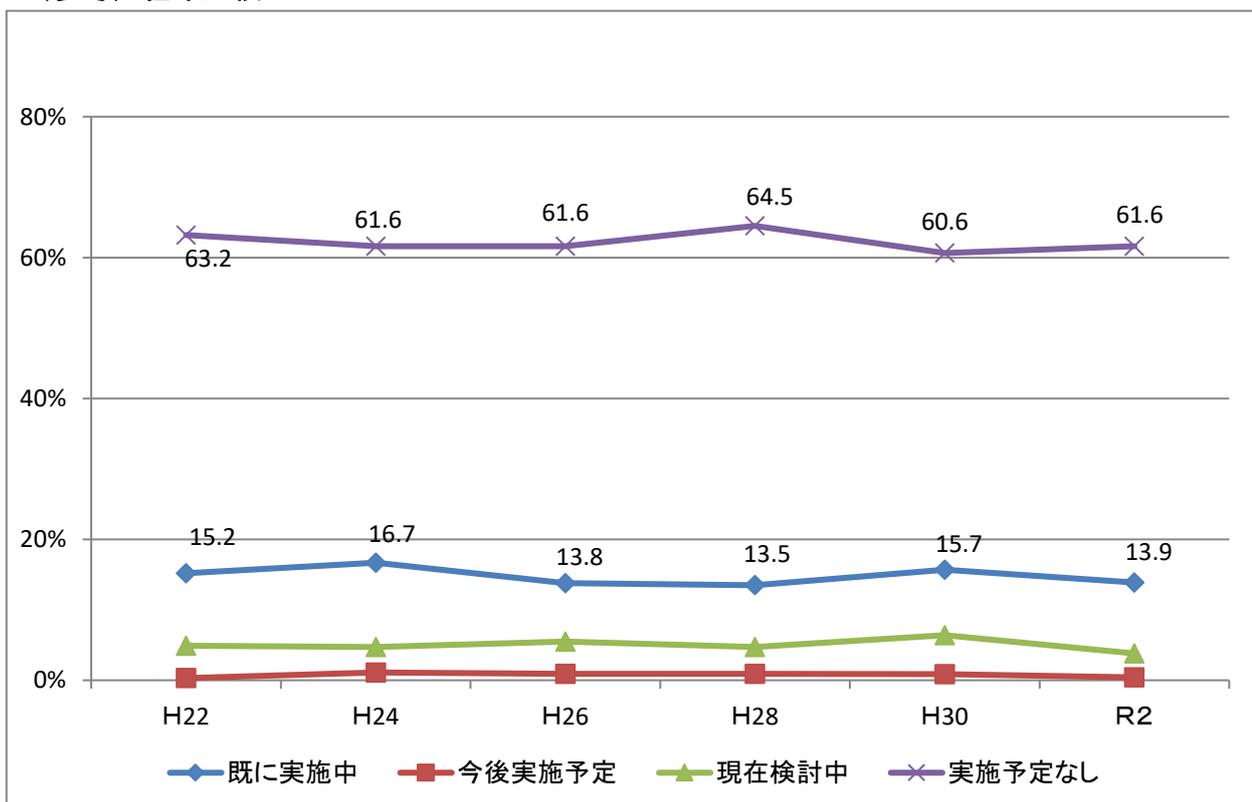
従業者が行う文化芸術活動（地域の伝統芸能活動への参加も含む）への支援について、どのような取組を行っていますか。

文化芸術活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は1割強

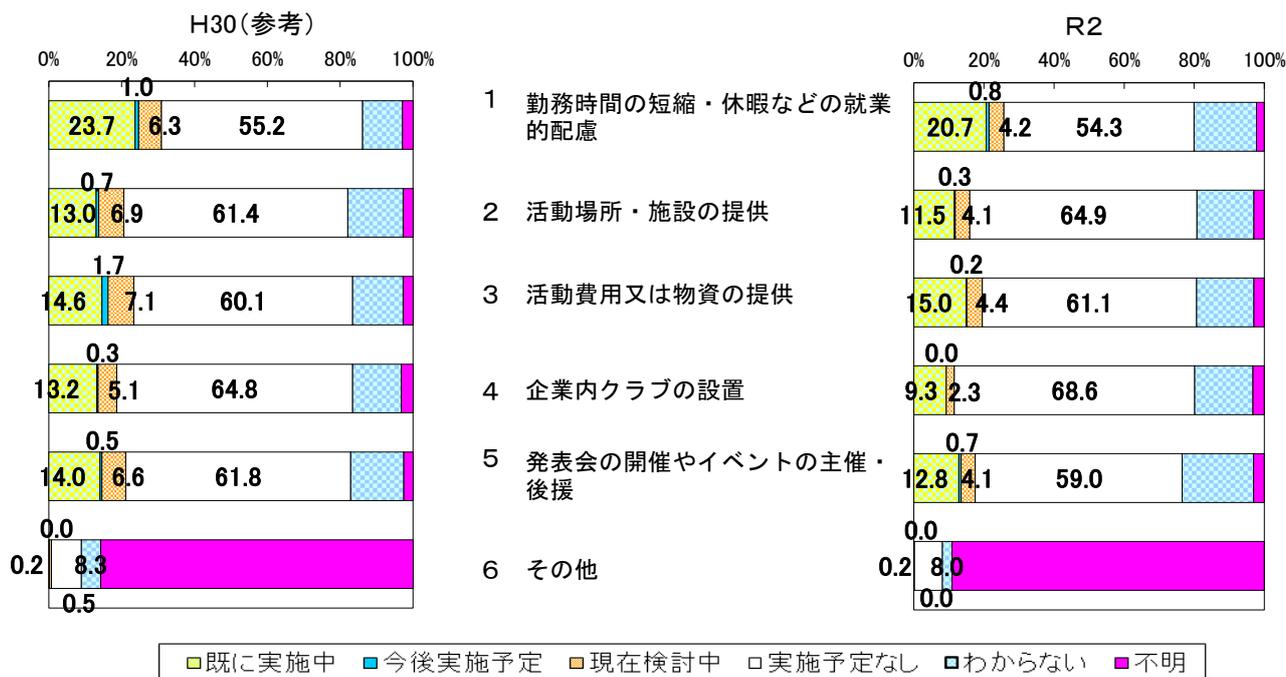
- 従業者が行う文化芸術活動への支援に関する行動率は、各調査項目の平均で13.9%となっており、前回調査時と比べ1.8ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは「実施予定なし」の61.6%。
- 経年比較でみると、行動率は13パーセント台から16パーセント台で推移しており、ほとんど変化していない。



〈参考〉経年比較

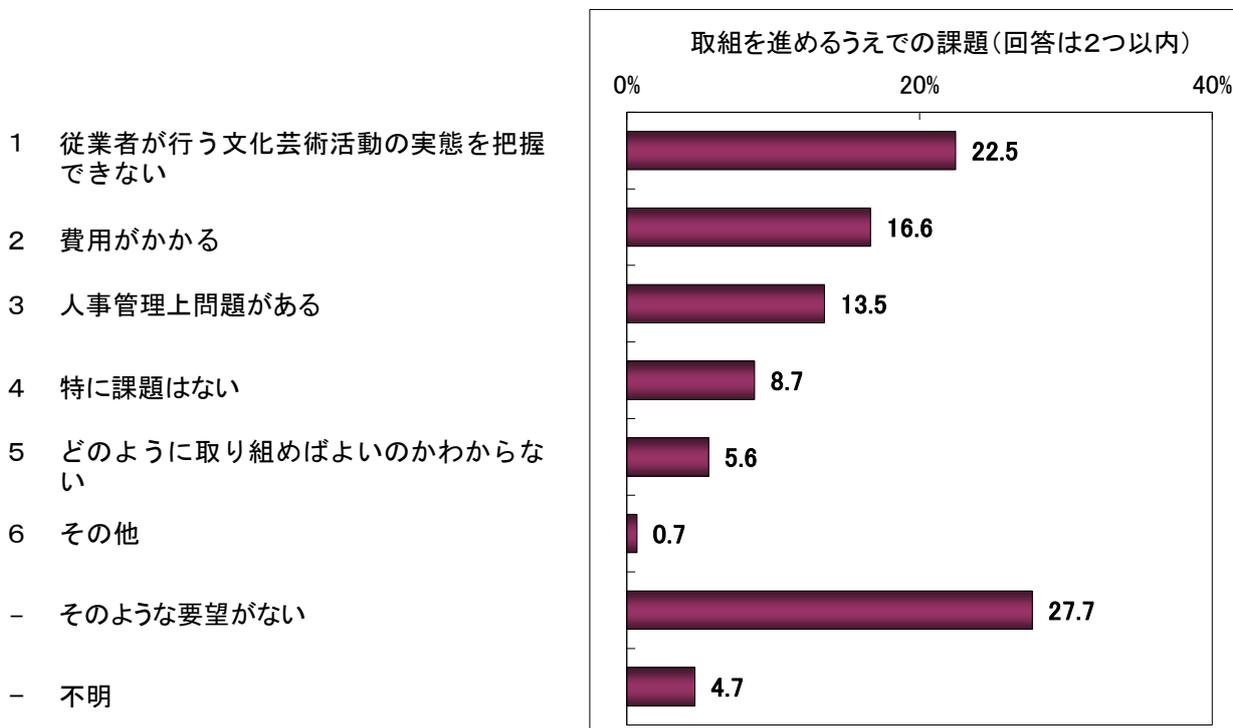


○ 個々の項目をみると、「勤務時間の短縮・休暇などの就業的配慮」が最も高く20.7%、次いで「活動費用又は物資の提供」が15.0%、「発表会の開催やイベントの主催・後援」が12.8%などとなっている。



○ 取組を進めるうえでの課題は、「従業員が行う文化芸術活動の実態を把握できない」が最も多く22.5%、次いで「費用がかかる」が16.6%などとなっている。

○ 一方、「そのような要望がない」は27.7%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

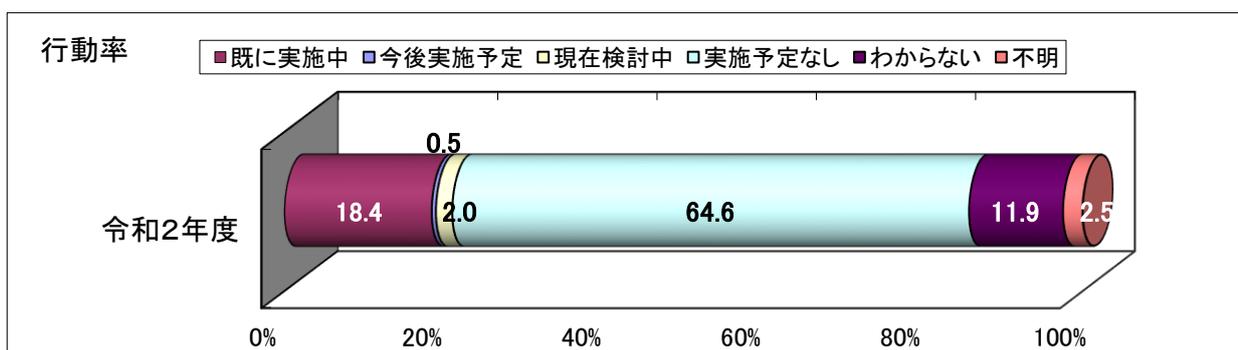


12 従業者が行うスポーツ活動について

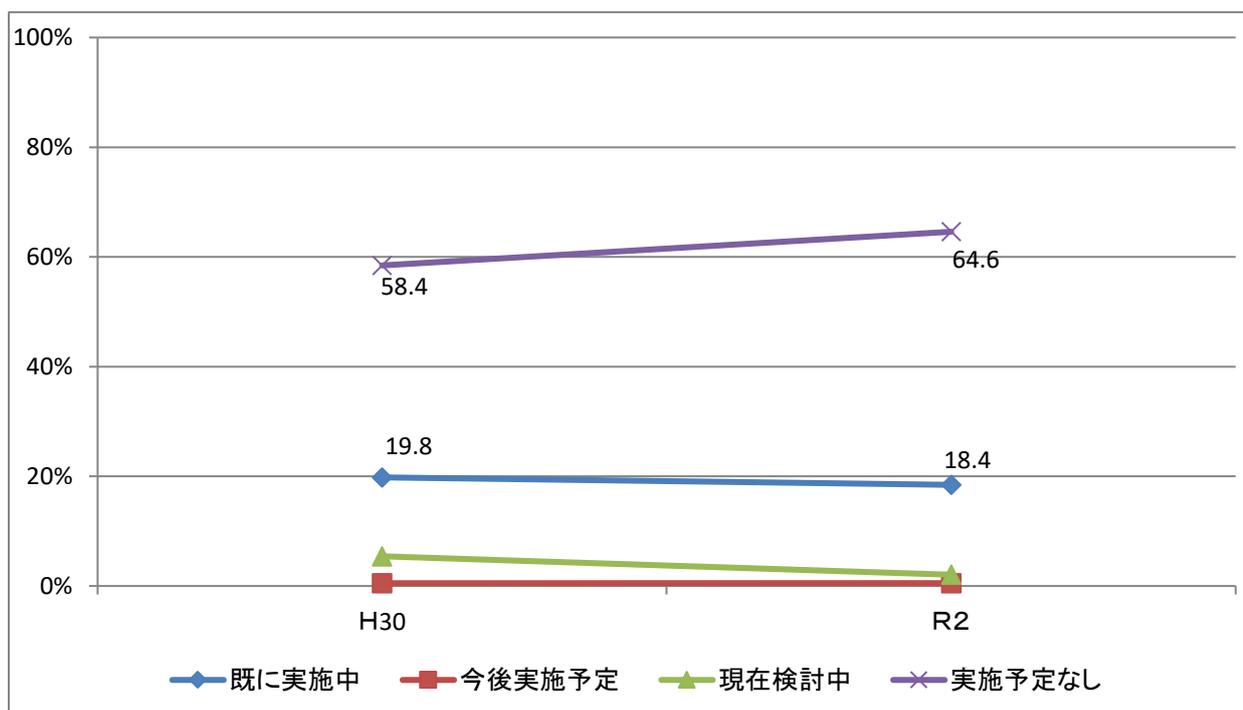
従業者が行うスポーツ活動（地域のスポーツ活動を含む）について、どのような取組を行っていますか。

従業者が行うスポーツ活動に取り組んでいる企業・事業所は2割弱

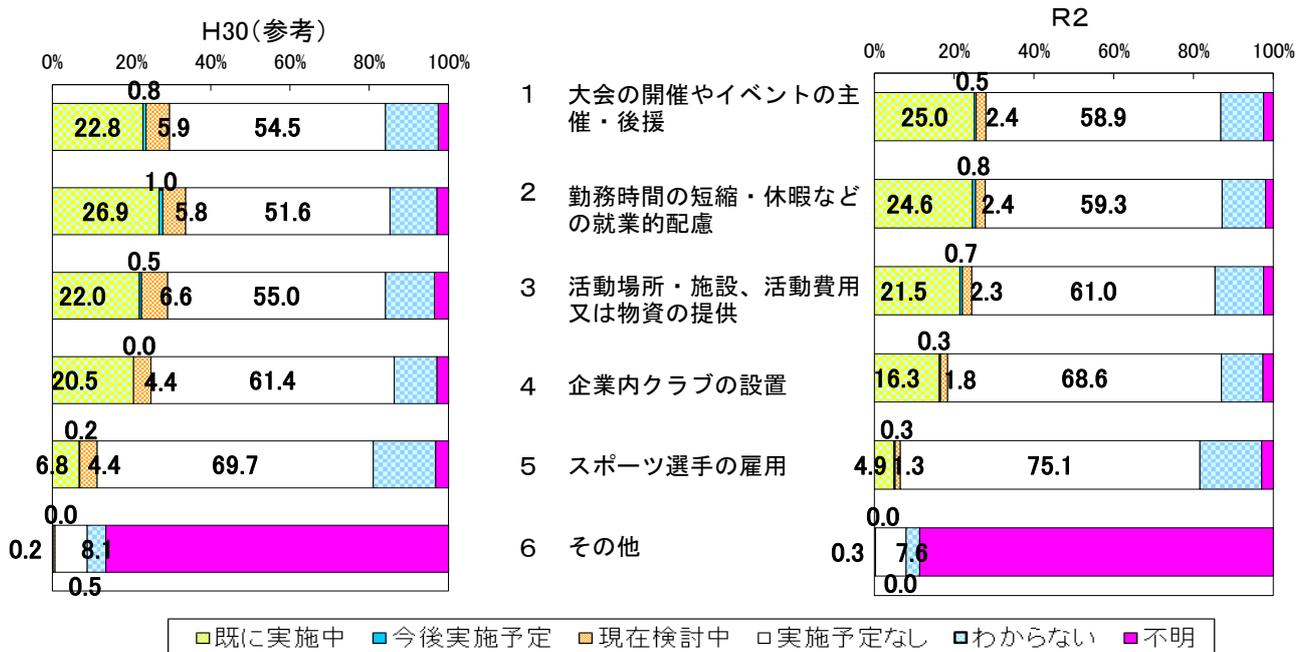
- 従業者が行うスポーツ活動に関する行動率は、各調査項目の平均で18.4%となっており、前回調査時と比べ1.4ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の64.6%。



〈参考〉経年比較

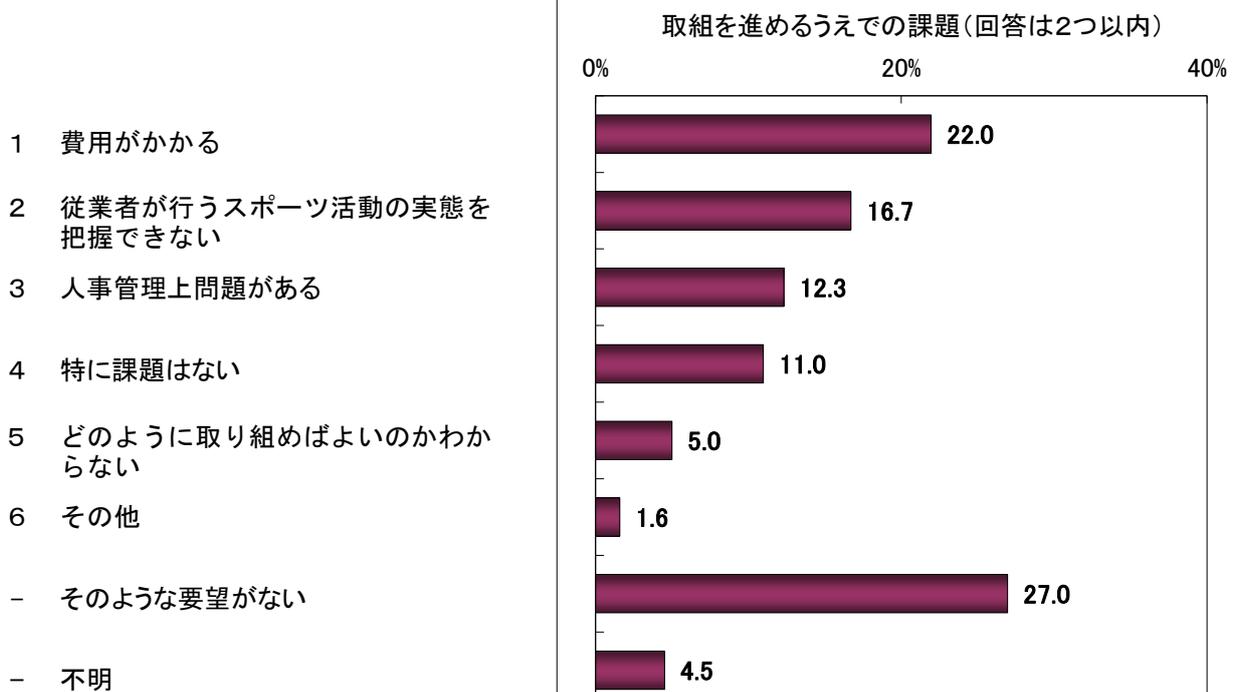


- 個々の項目をみると、「大会の開催やイベントの主催・後援」が最も高く25.0%、次いで「勤務時間の短縮・休暇などの就業的配慮」が24.6%、「活動場所・施設、活動費用又は物資の提供」が21.5%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く22.0%、次いで「従業者が行うスポーツ活動の実態を把握できない」が16.7%などとなっている。

- 一方、「そのような要望がない」は27.0%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

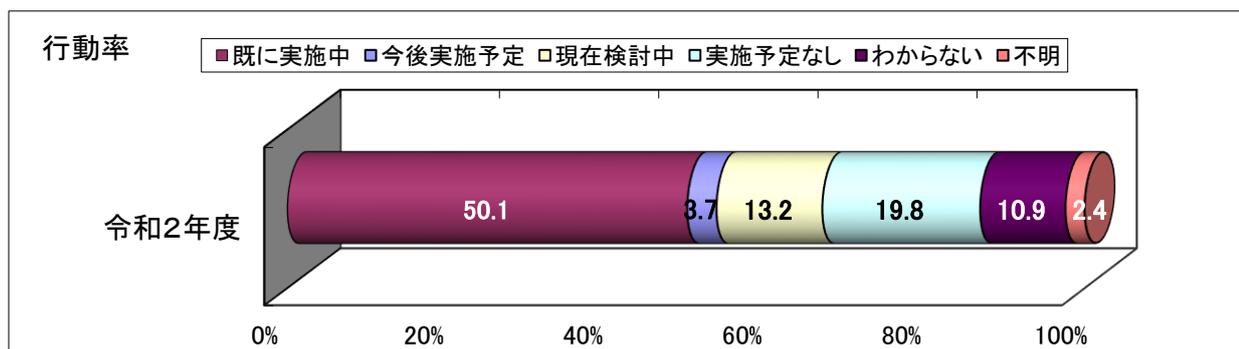


13 地域ぐるみでの防災対応力の向上について

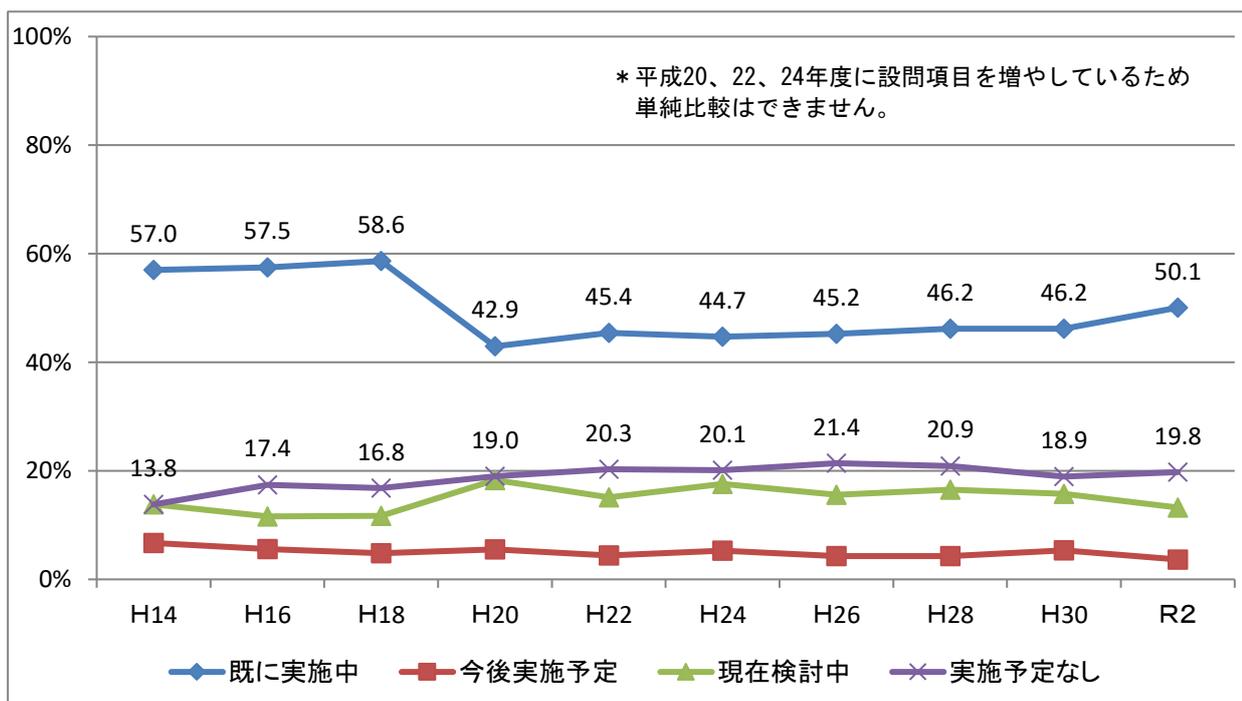
地域の安全を地域で守ることができるよう、火災や災害に備えてどのような取組を行っていますか。

防災対応力の向上に取り組んでいる企業・事業所は約5割

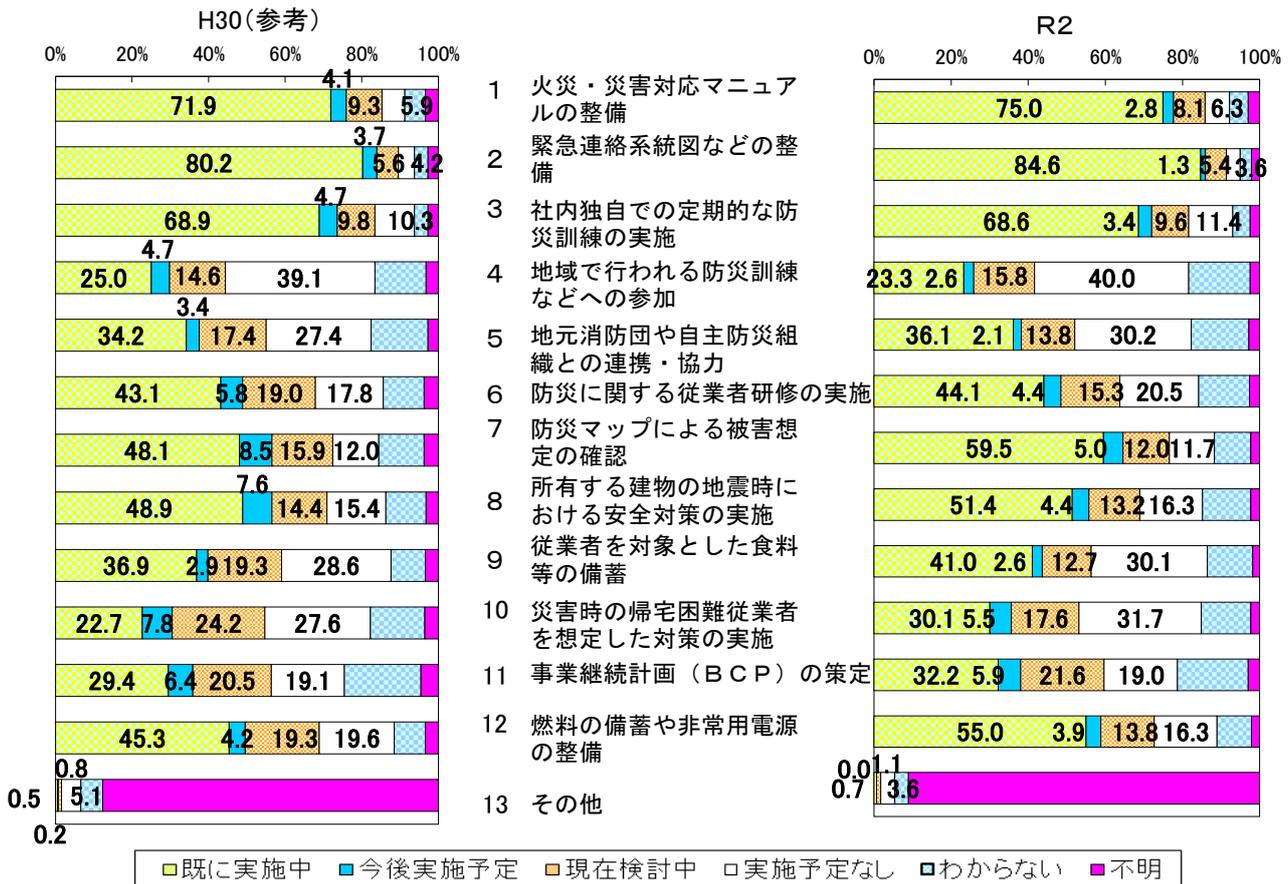
- 火災や災害に備えた取組に関する行動率は、各調査項目の平均で50.1%となっており、前回調査時と比べ3.9ポイント増と、増加している。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の19.8%



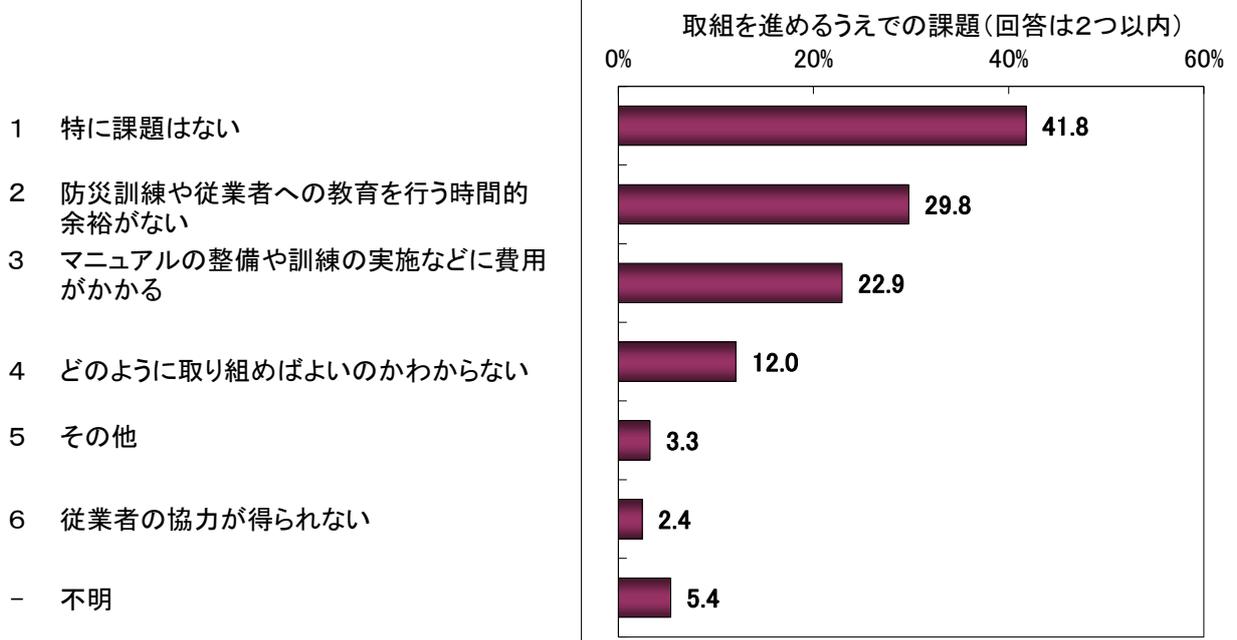
〈参考〉経年比較



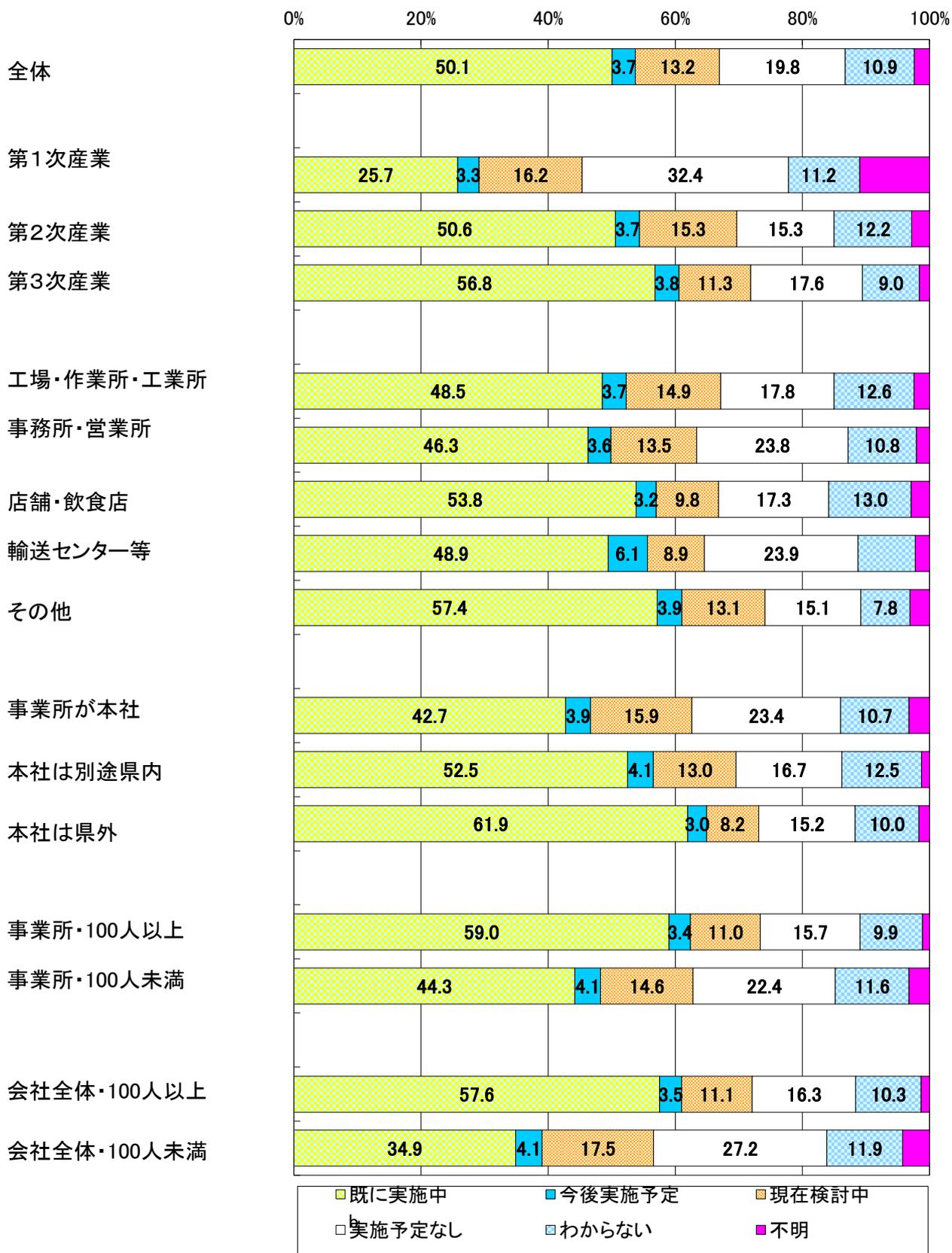
○ 個々の項目をみると、「緊急連絡系統図などの整備」が最も高く84.6%、次いで「火災・災害対応マニュアルの整備」が75.0%、「社内独自での定期的な防災訓練の実施」が68.6%などとなっている。



○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く41.8%、次いで「防災訓練や従業者への教育を行う時間的余裕がない」が29.8%、「マニュアルの整備や訓練の実施などに費用がかかる」が22.9%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

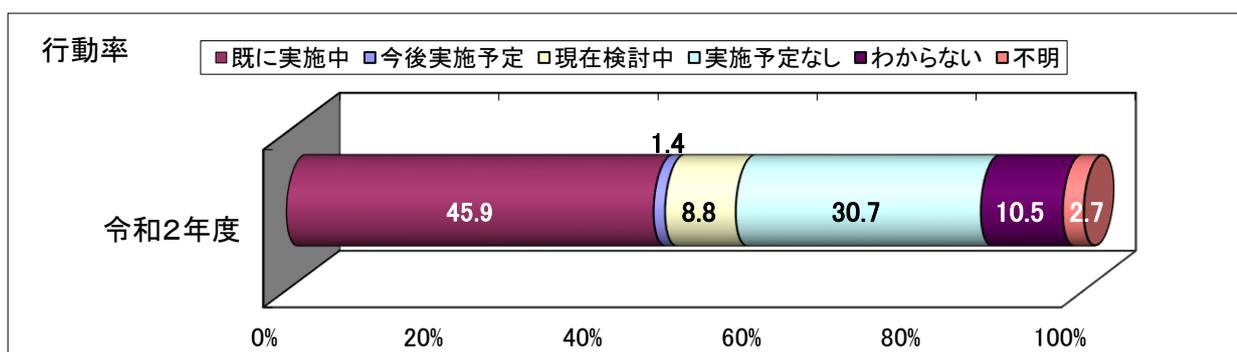


14 犯罪被害防止や犯罪防止に関する取組について

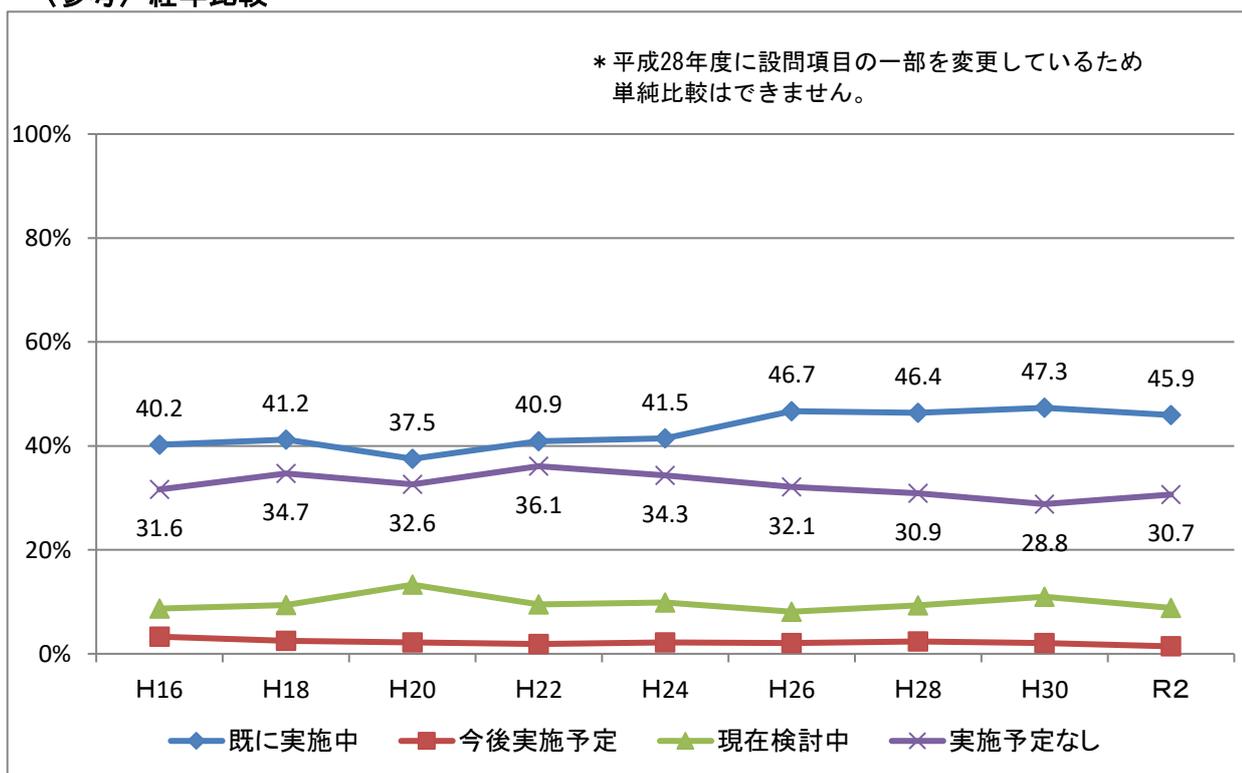
犯罪被害防止や地域の犯罪防止のために、どのような取組を行っていますか。

犯罪被害防止や犯罪防止に取り組んでいる企業・事業所は約45%

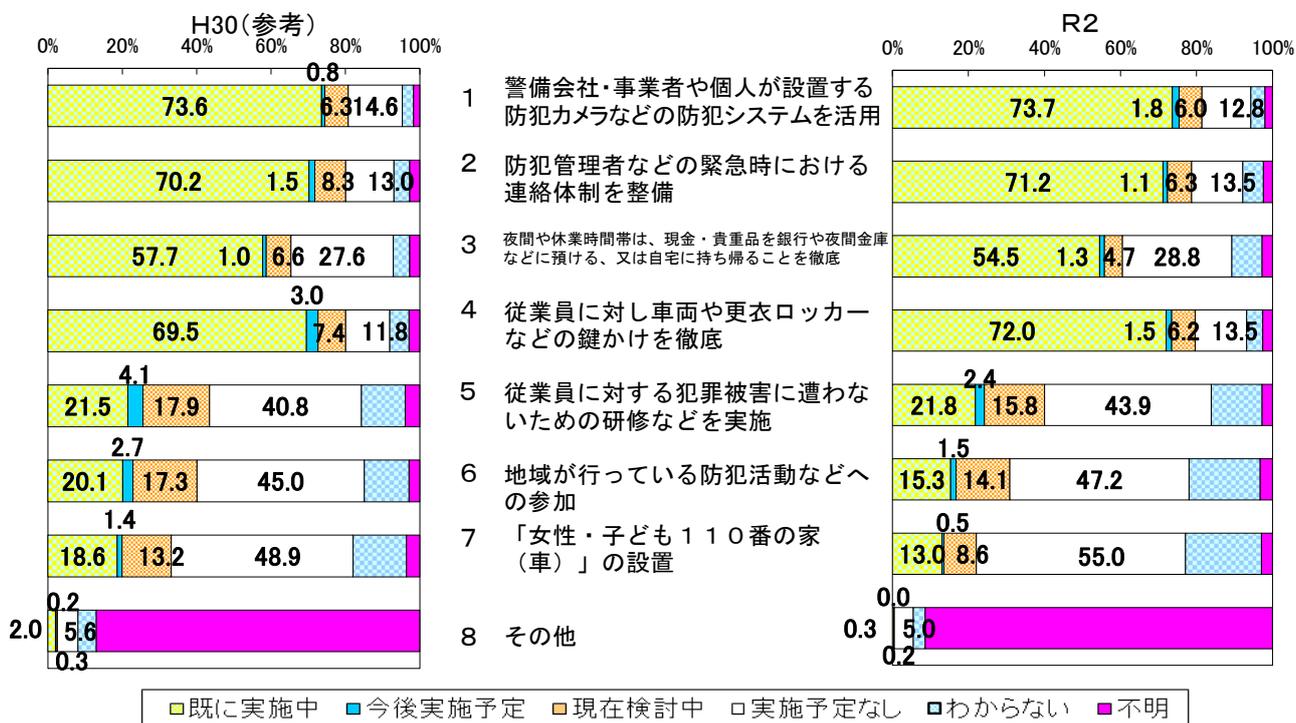
- 犯罪被害防止や地域の犯罪防止への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で45.9%となっており、前回調査時と比べ1.4ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の30.7%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は増加傾向にあり、調査を開始した平成16年度と比較して5.7ポイント増加している。



〈参考〉経年比較

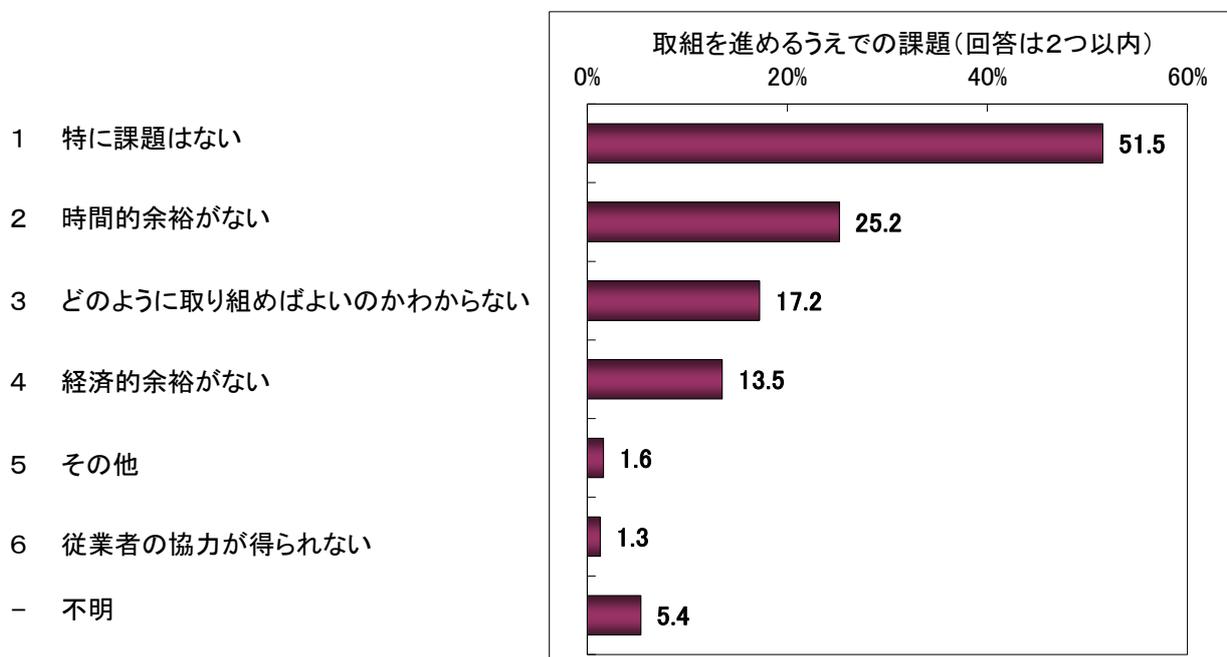


○ 個々の項目をみると、「警備会社・事業者や個人が設置する防犯カメラなどの防犯システムを活用」が最も高く73.7%、「従業員に対し車両や更衣ロッカーなどの鍵かけを徹底」が72.0%、次いで「防犯管理者などの緊急時における連絡体制を整備」が71.2%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く51.5%、次いで「時間的余裕がない」が25.2%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が17.2%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

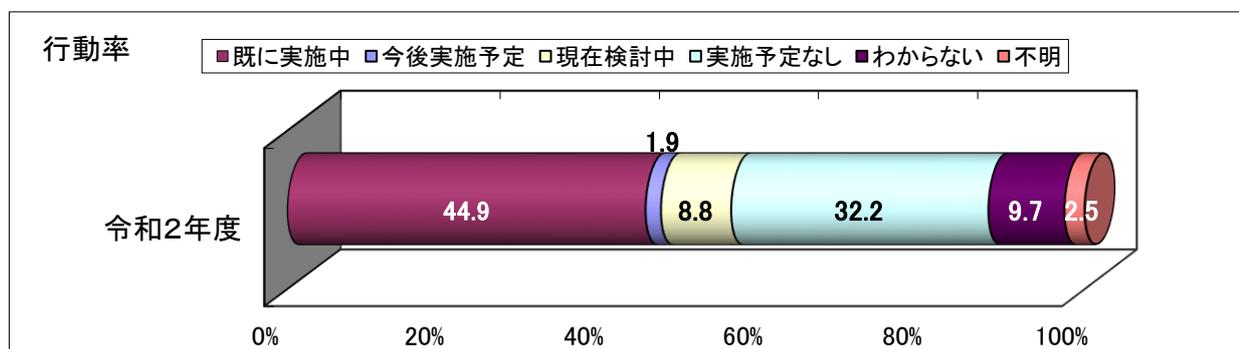


15 交通安全対策の推進に関する取組について

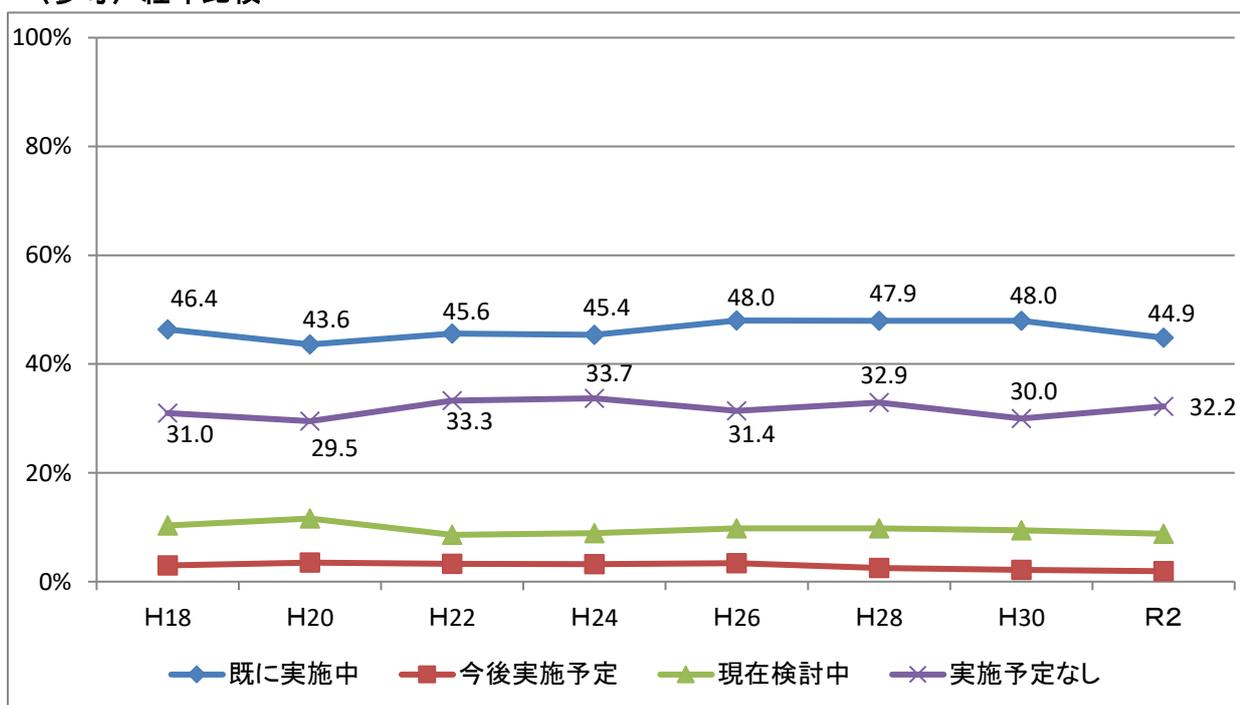
交通安全対策の推進のために、どのような取組を行っていますか。

交通安全対策の推進に取り組んでいる企業・事業所は約45%

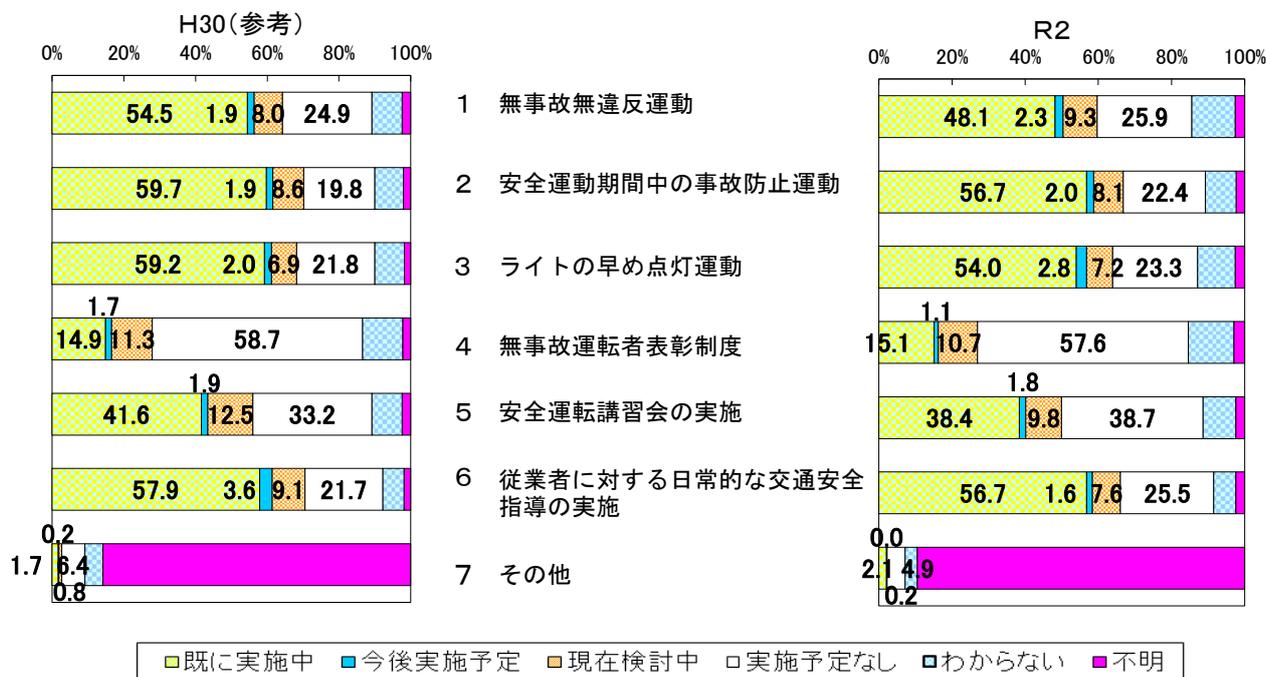
- 交通安全対策の推進への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で44.9%となっており、前回調査時と比べ3.1ポイント減と、減少している。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の32.2%。
- 経年比較でみると、行動率は43パーセント台から48パーセント台の間で推移している。



〈参考〉経年比較



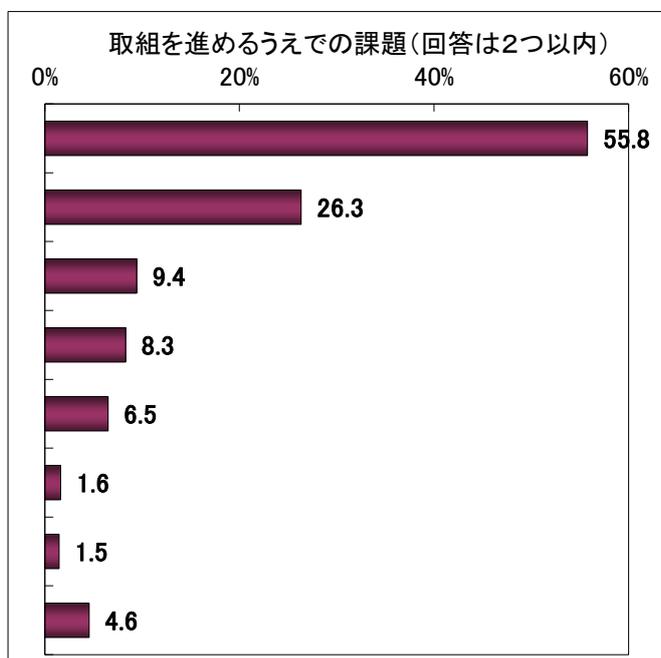
- 個々の項目をみると、「安全運動期間中の事故防止運動」、「従業者に対する日常的な交通安全指導の実施」が最も高く56.7%、次いで「ライトの早め点灯運動」が54.0%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く55.8%、次いで「時間的余裕がない」が26.3%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が9.4%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 時間的余裕がない
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 交通安全対策に関する情報が少ない
- 5 経済的余裕がない
- 6 その他
- 7 従業者の理解・協力が得られない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

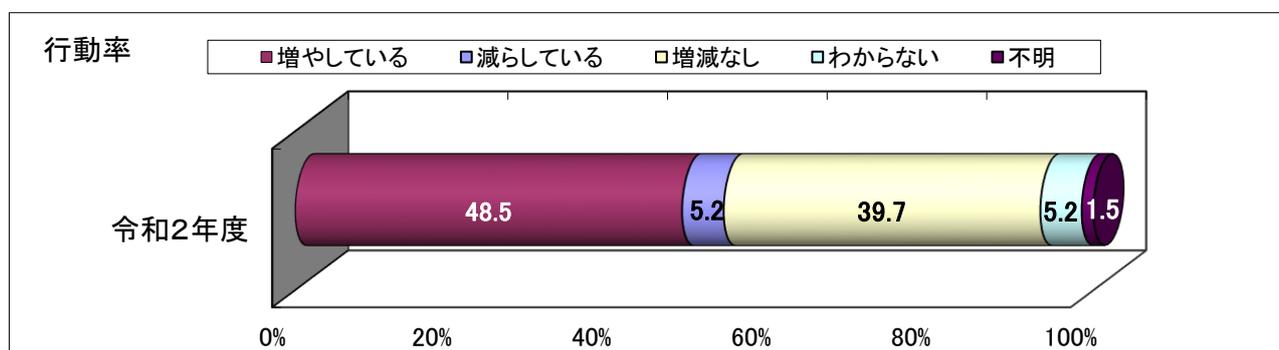


16 正社員の雇用について

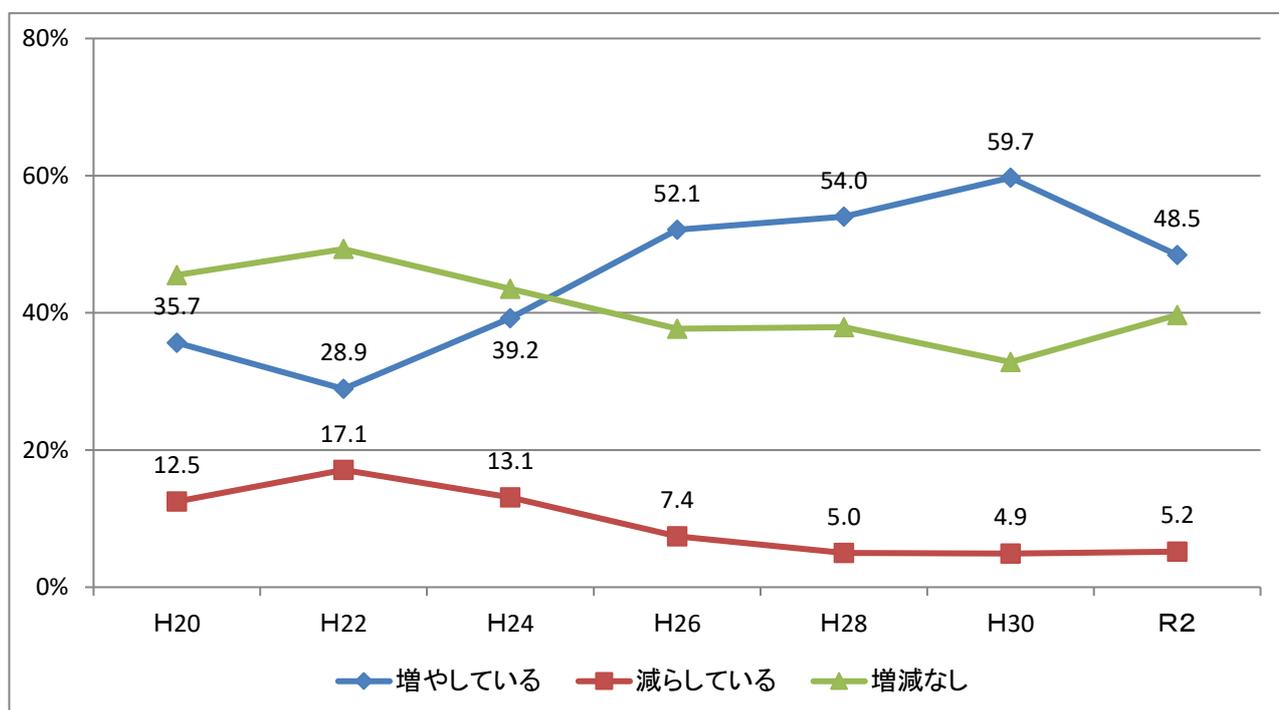
正社員の採用を増やしたり、非正社員から正社員への転換を行うなどして、正社員の雇用割合を増やしていますか。

正社員の雇用割合を増やしている企業・事業所は5割弱

- 正社員の雇用割合の増加に関する行動率は、48.5%となっており、前回調査時に比べ11.2ポイント減と、大幅に減少している。
- 反対に「減らしている」と回答した企業・事業所は5.2%であり、前回調査時と比べ0.3ポイント増とほとんど変化していない。
- 経年比較でみると、最も行動率が低かった平成22年度以降、前回調査までは増加傾向にあったが、今回調査で減少に転じている。



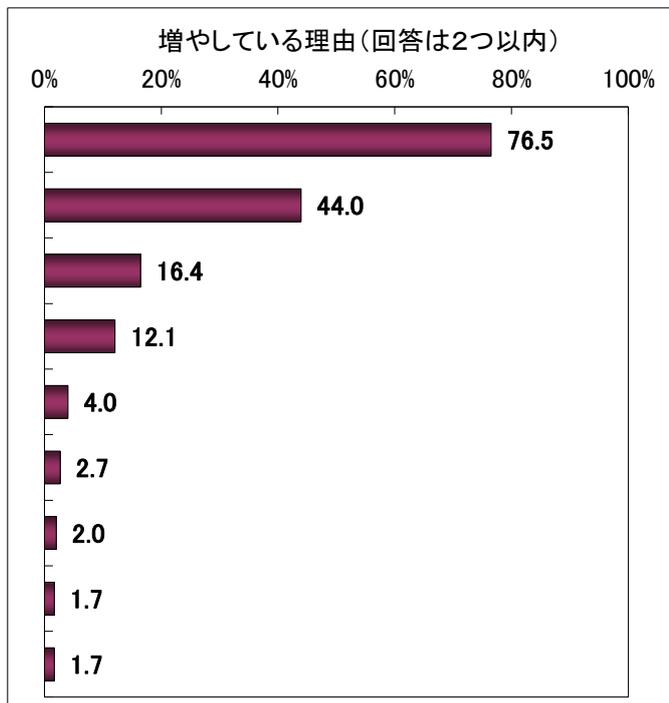
〈参考〉経年比較



(1) 正社員の雇用割合を増やしている理由（「増やしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用割合を増やしている理由は、「人材の育成を長期的に行うため」が最も多く76.5%、次いで「社員の労働条件を改善するため」が44.0%、「正社員の募集でなければ応募が少なく採用できないため」が16.4%などとなっている。

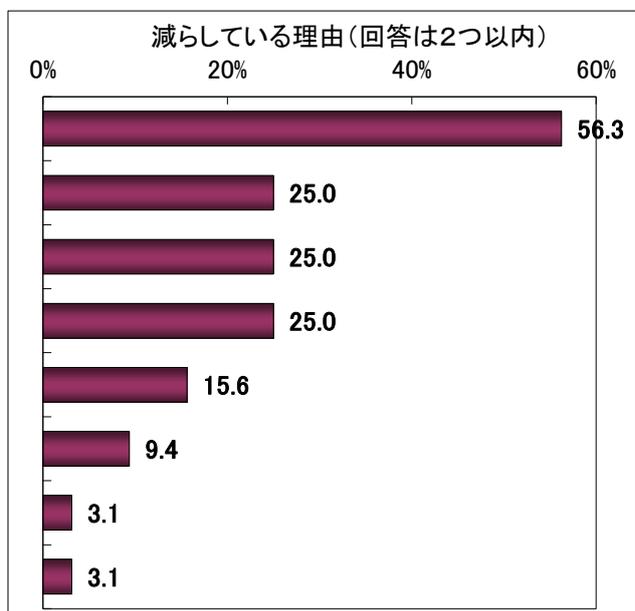
- 1 人材の育成を長期的に行うため
- 2 社員の労働条件を改善するため
- 3 正社員の募集でなければ応募が少なく、採用できないため
- 4 団塊世代の大量退職への対応
- 5 パートタイム労働法への対応
- 6 会社の業績が好調なため
- 7 社員・労働組合の要望
- 8 その他
- 不明



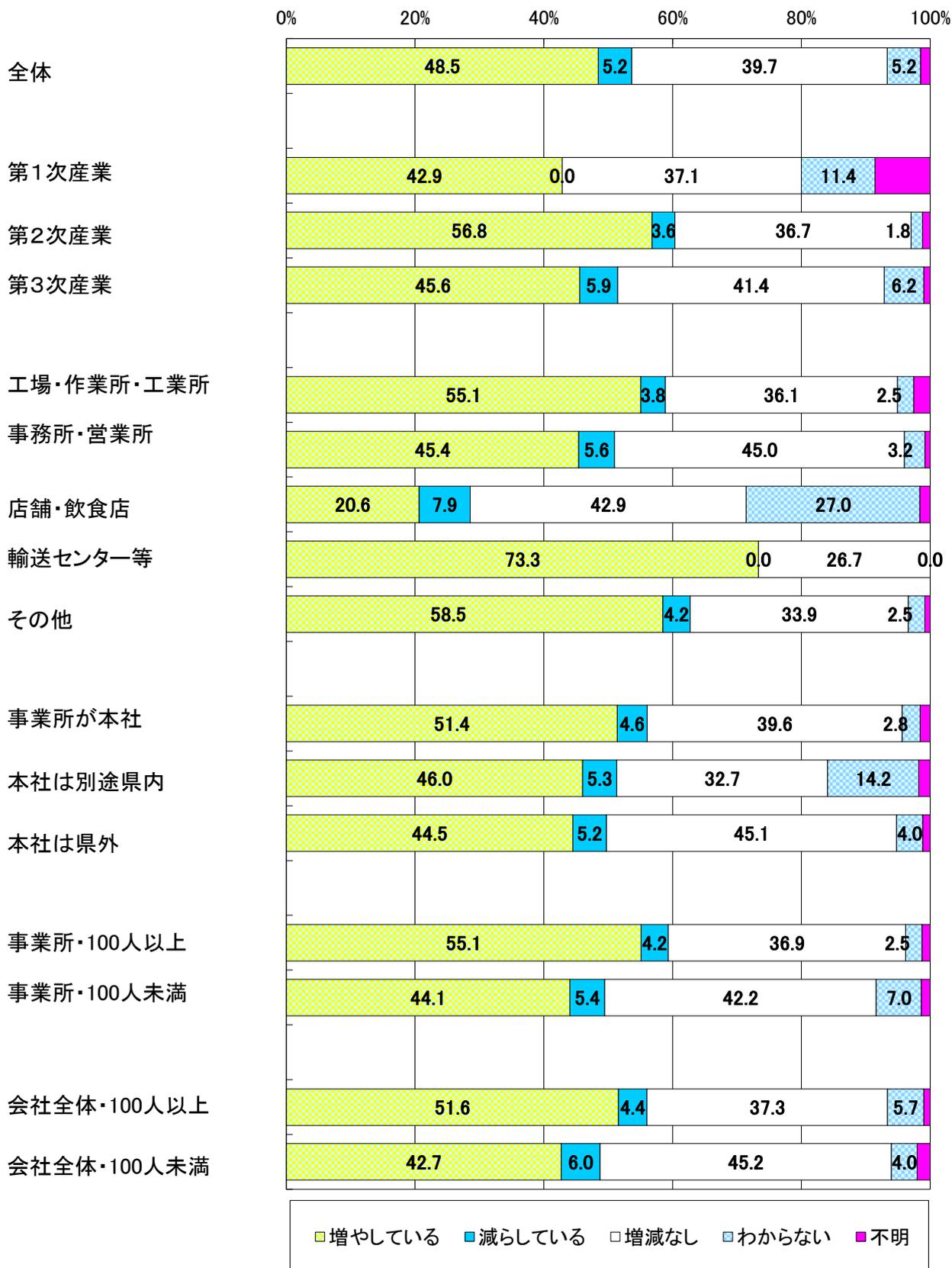
(2) 正社員の雇用を減らしている理由（「減らしている」と回答した企業・事業所のみ）

○ 正社員の雇用を減らしている理由は、「人件費を圧縮するため」が最も多く56.3%、次いで「正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため」、「団塊世代が大量に退職し、非正社員として継続雇用したため、又は、補充していないため」、「会社の業績が上がらないため」が25.0%などとなっている。

- 1 人件費を圧縮するため
- 2 正社員を募集しても応募が少なく、採用できないため
- 2 団塊世代が大量に退職し、非正社員として継続雇用したため、又は、補充していないため
- 2 会社の業績が上がらないため
- 5 その他
- 6 雇用調整をしやすくするため
- 7 業務の内容が特別なスキルを必要としないため
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

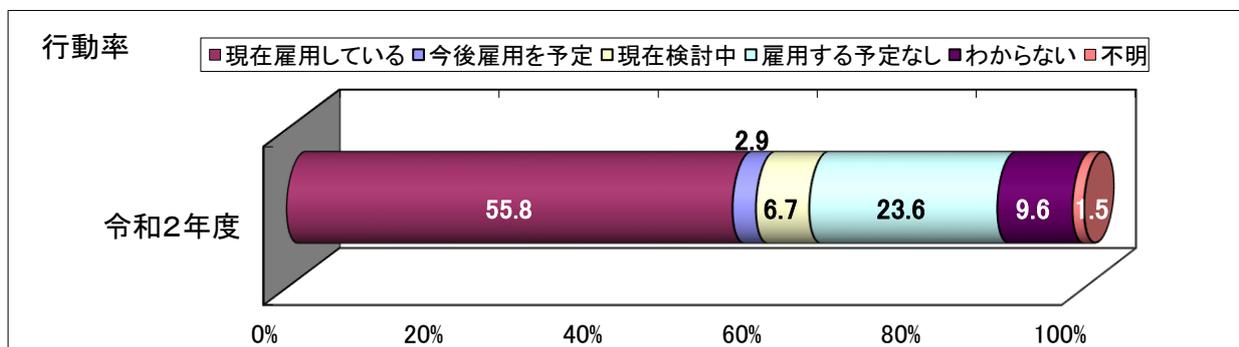


17 障がい者の雇用促進への取組について

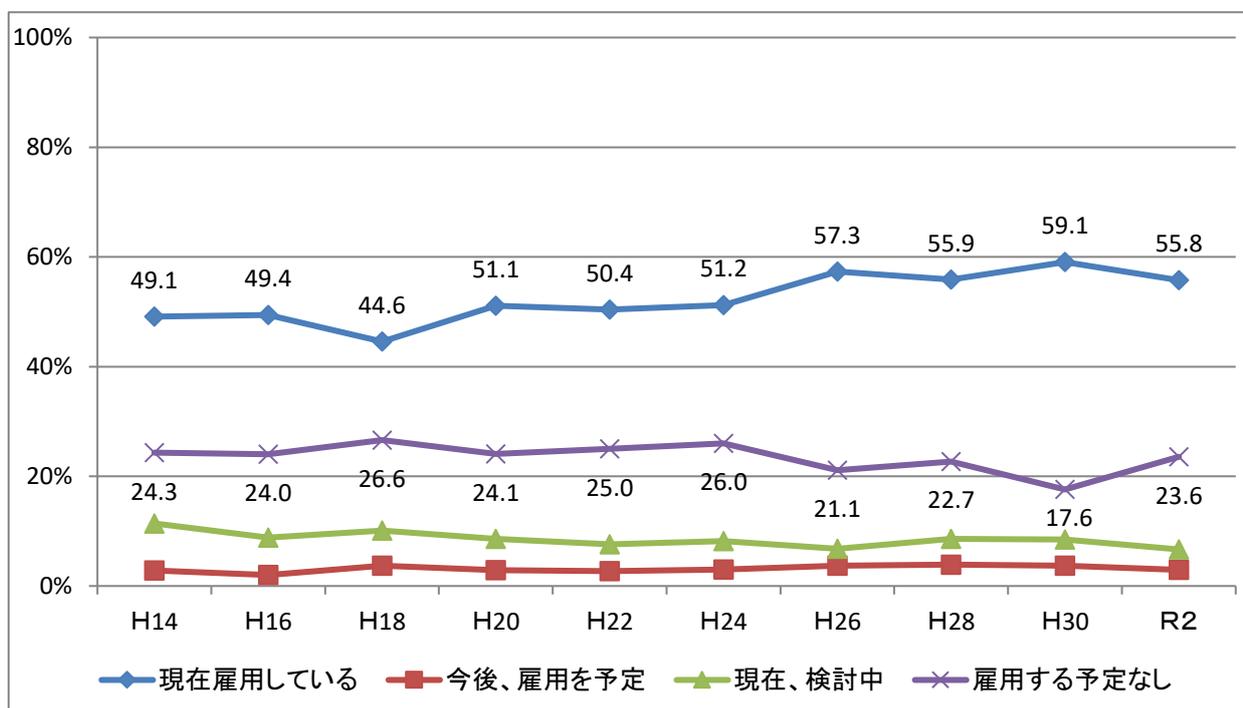
障がい者を雇用していますか。また、今後、雇用する予定はありますか。

障がい者の雇用促進に取り組んでいる企業・事業所は約55%

- 障がい者の雇用促進への取組に関する行動率は、55.8%となっており、前回調査時に比べ3.3ポイント減と、減少している。
- 次いで回答数が多かったのは、「雇用する予定なし」の23.6%。
- 経年比較でみると、平成26年度調査において行動率が増加して以降は、ほぼ横ばいで推移している。



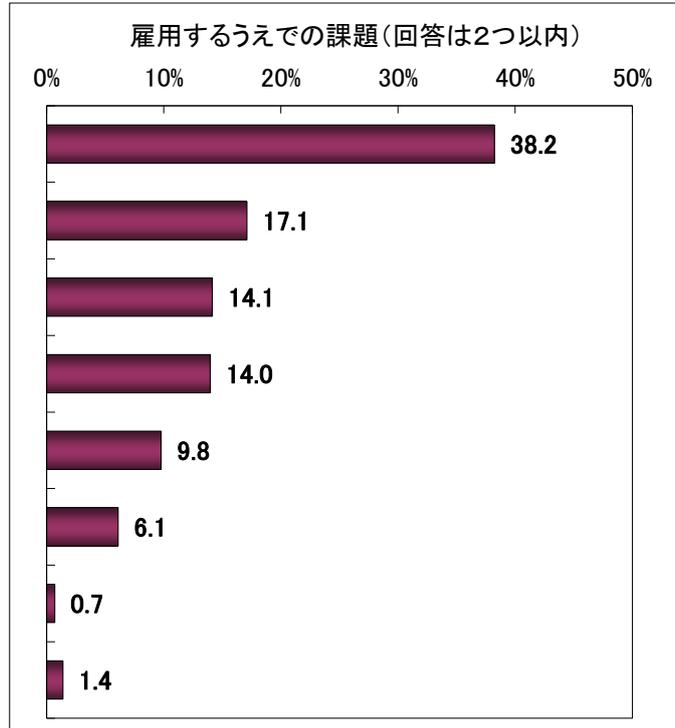
〈参考〉経年比較



(1) 障がい者を雇用するうえでの課題（「現在雇用している」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者を雇用するうえでの課題は、「障がい者に適した職域・仕事の開発」が最も多く38.2%、次いで「作業の安全確保」が17.1%、「事業主や従業員の理解」が14.1%などとなっている。

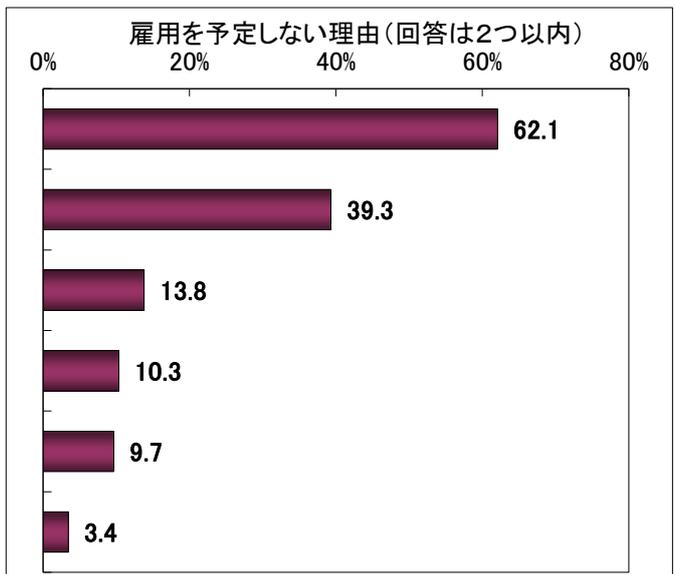
- 1 障がい者に適した職域・仕事の開発
- 2 作業の安全確保
- 3 事業主や従業員の理解
- 4 本人の勤労意欲・態度
- 5 健康管理
- 6 障がい者雇用やそれに伴う設備改善などへの助成制度の充実
- 7 その他
- 不明



(2) 障がい者の雇用を予定しない理由（「雇用する予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

○ 障がい者の雇用を予定しない理由は、「障がい者に向いている仕事がない」が最も多く62.1%、次いで「作業の安全確保上問題がある」が39.3%、「人事管理上の問題」が13.8%などとなっている。

- 1 障がい者に向いている仕事がない
- 2 作業の安全確保上問題がある
- 3 人事管理上の問題
- 4 設備改善など、雇用に伴う費用負担
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

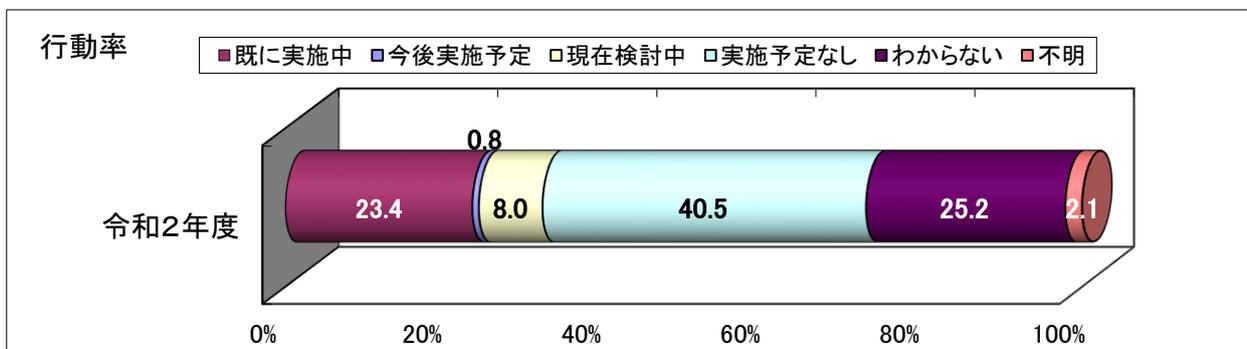


18 障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注について

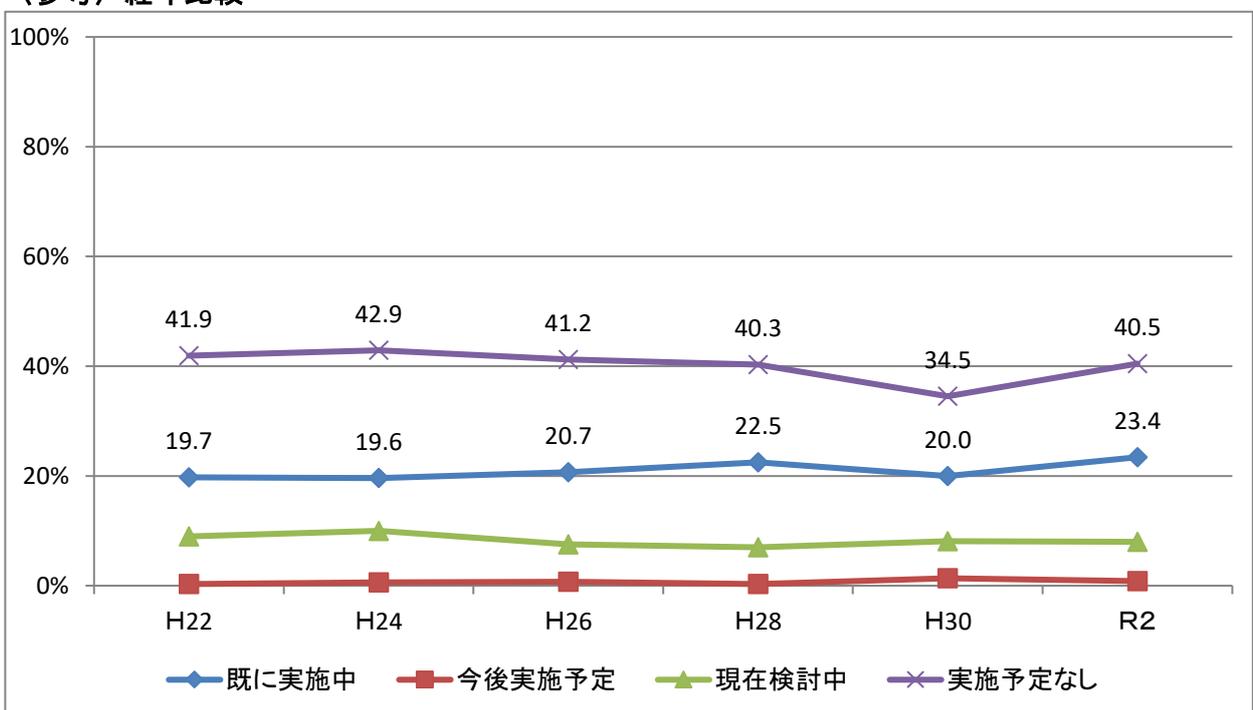
障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っていますか。

障がい者就労支援事業所に物品・サービスの発注を行っている企業・事業所は2割強

- 障がい者就労支援事業所に対する物品・サービスの発注に関する行動率は、23.4%となっており、前回調査時と比べ3.4ポイント増と、調査開始後、最も高い数値となった。
- 最も回答数が多かったのは「実施予定なし」の40.5%。
- 経年比較でみると、行動率は前回調査まではほとんど動きがない状態が続いていたが、今回調査で増加している。
一方、「実施予定なし」の事業所は、調査開始年度と比較して1.4ポイント減とほとんど変化していない。



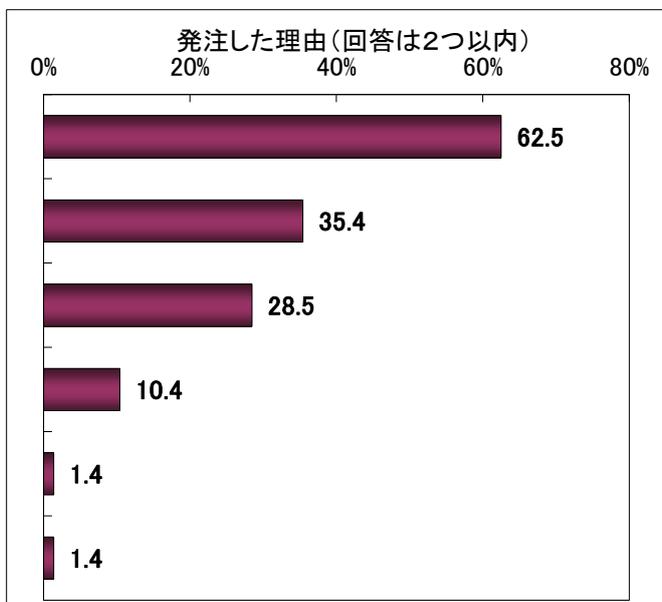
〈参考〉経年比較



(1) 発注した理由（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

○ 発注した理由は、「社会的責任（CSR）を果たすため」が最も多く62.5%、次いで「品質又は作業の質を評価している」が35.4%、「価格が安い」が28.5%などとなっている。

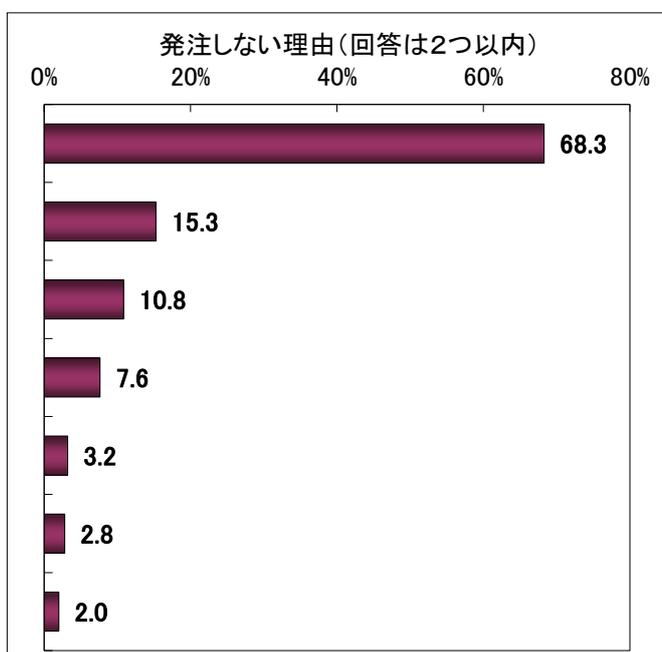
- 1 社会的責任(CSR)を果たすため
- 2 品質又は作業の質を評価している
- 3 価格が安い
- 4 その他
- 5 行政機関などの優遇措置がある
- 不明



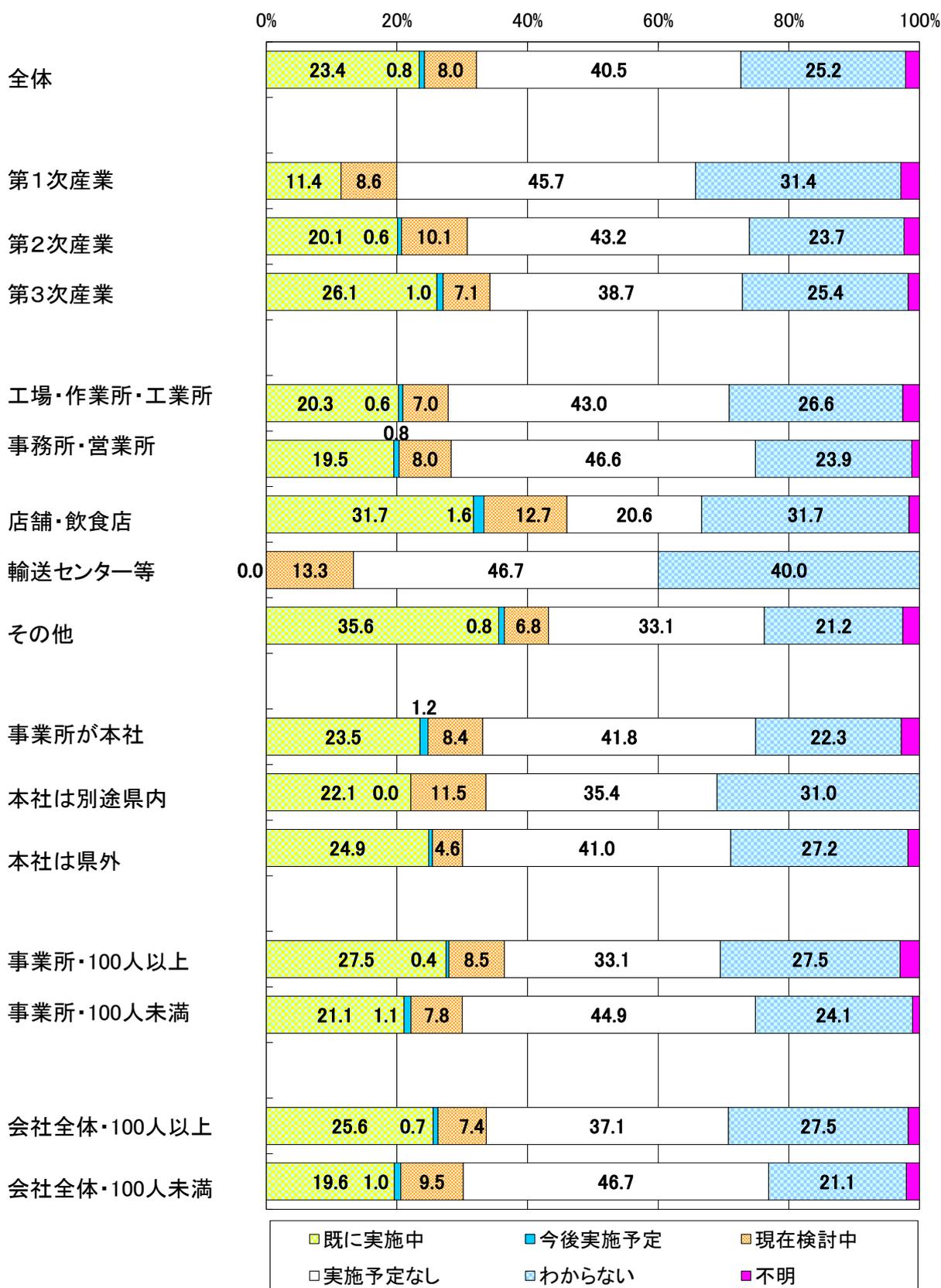
(2) 発注しない理由（「実施予定なし」と回答した企業・事業所のみ）

○ 発注しない理由は、「必要としている物品・サービスがない」が最も多く68.3%、次いで「障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない」が15.3%、「身近に障がい者就労支援事業所がない」が10.8%などとなっている。

- 1 必要としている物品・サービスがない
- 2 障がい者就労支援事業所がどんなところか知らない
- 3 身近に障がい者就労支援事業所がない
- 4 その他
- 5 品質又は作業の質に不安がある
- 6 価格が高い
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

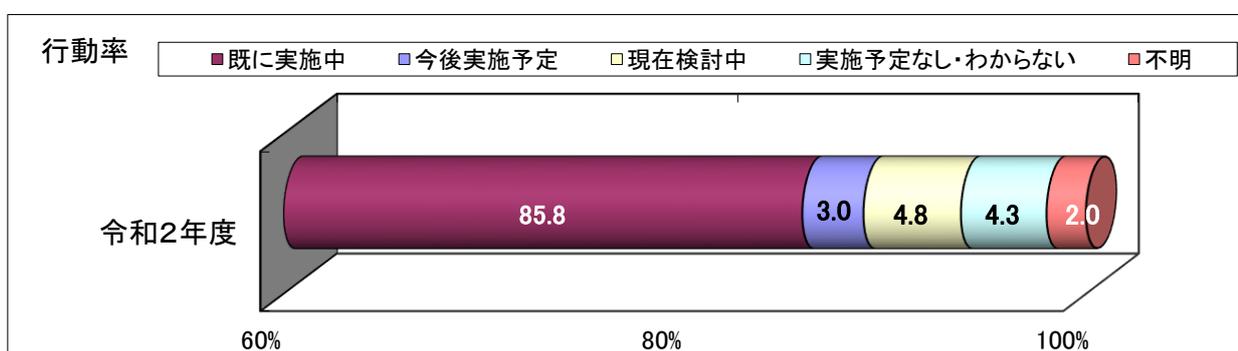


19 経営課題への取組について

取り組まなければならない経営上の課題について、どのような取組を行っていますか。

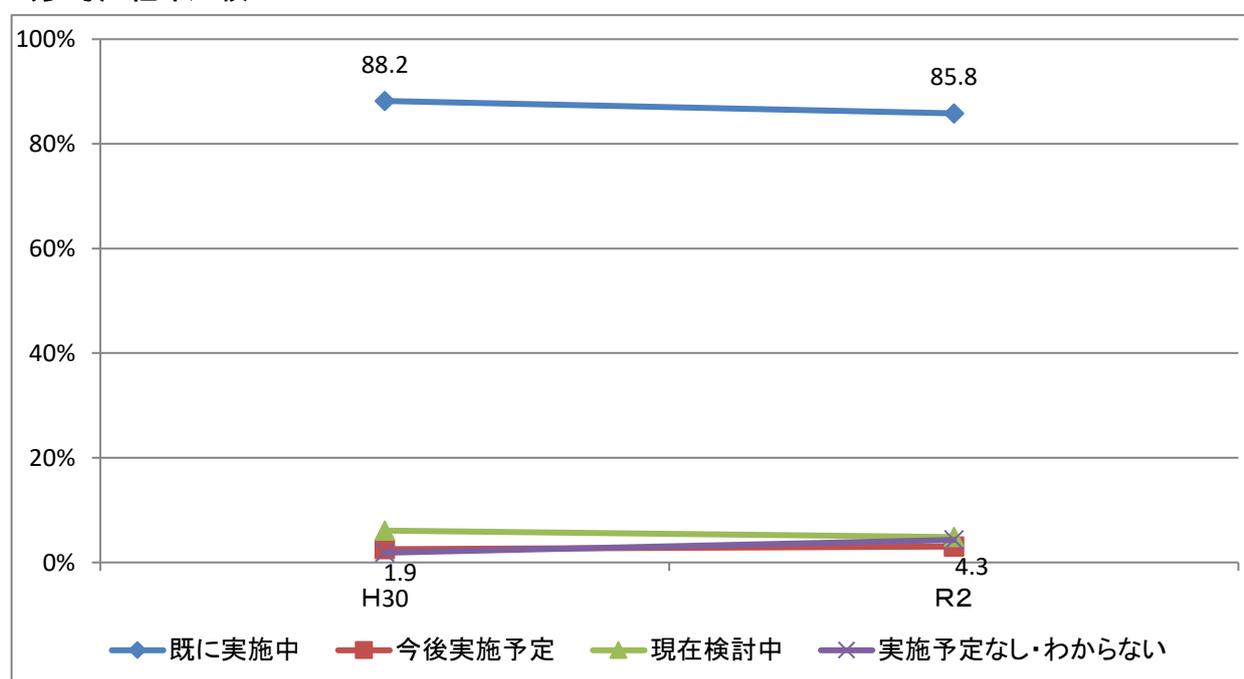
取り組まなければならない経営上の課題に取り組んでいる企業・事業所は約85%

- 経営上の課題に取り組んでいる企業・事業所は、85.8%となっており、前回調査時と比べ2.4ポイント減と、若干減少している。
- 次いで回答が多かったのは「現在検討中」の4.8%。



※ 企業・事業所によって経営課題は異なっているため、行動率ではなく、設問内の一項目以上に取り組んでいる企業・事業所の割合を表示

〈参考〉経年比較

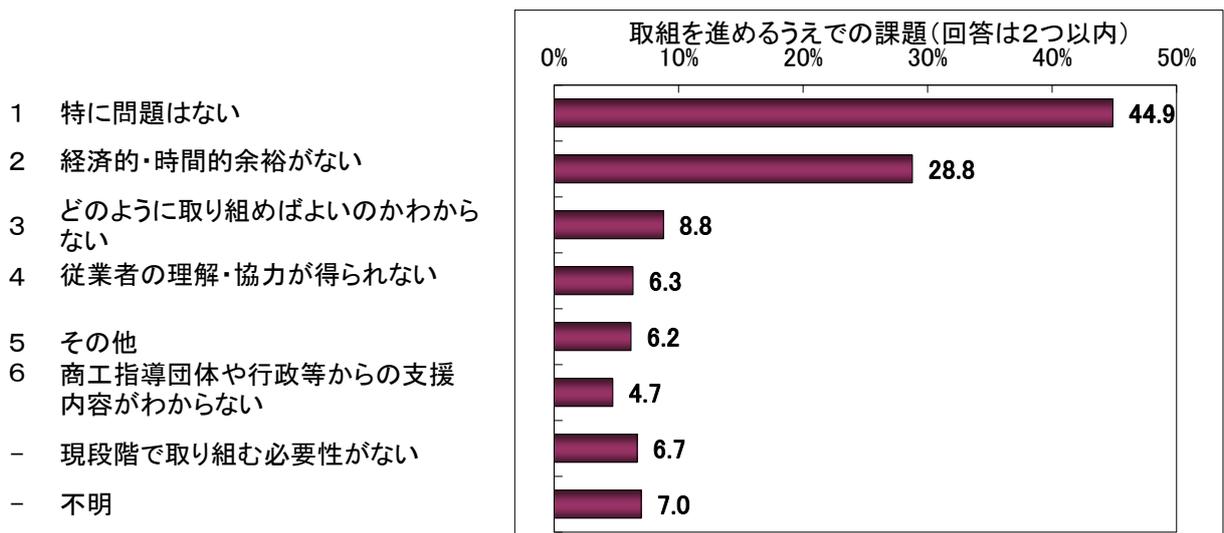


○ 個々の項目をみると、「コストの削減」が最も高く74.0%、次いで「人材の確保・育成」が69.9%、「既存の営業力・販売力の維持強化」が61.0%などとなっている。

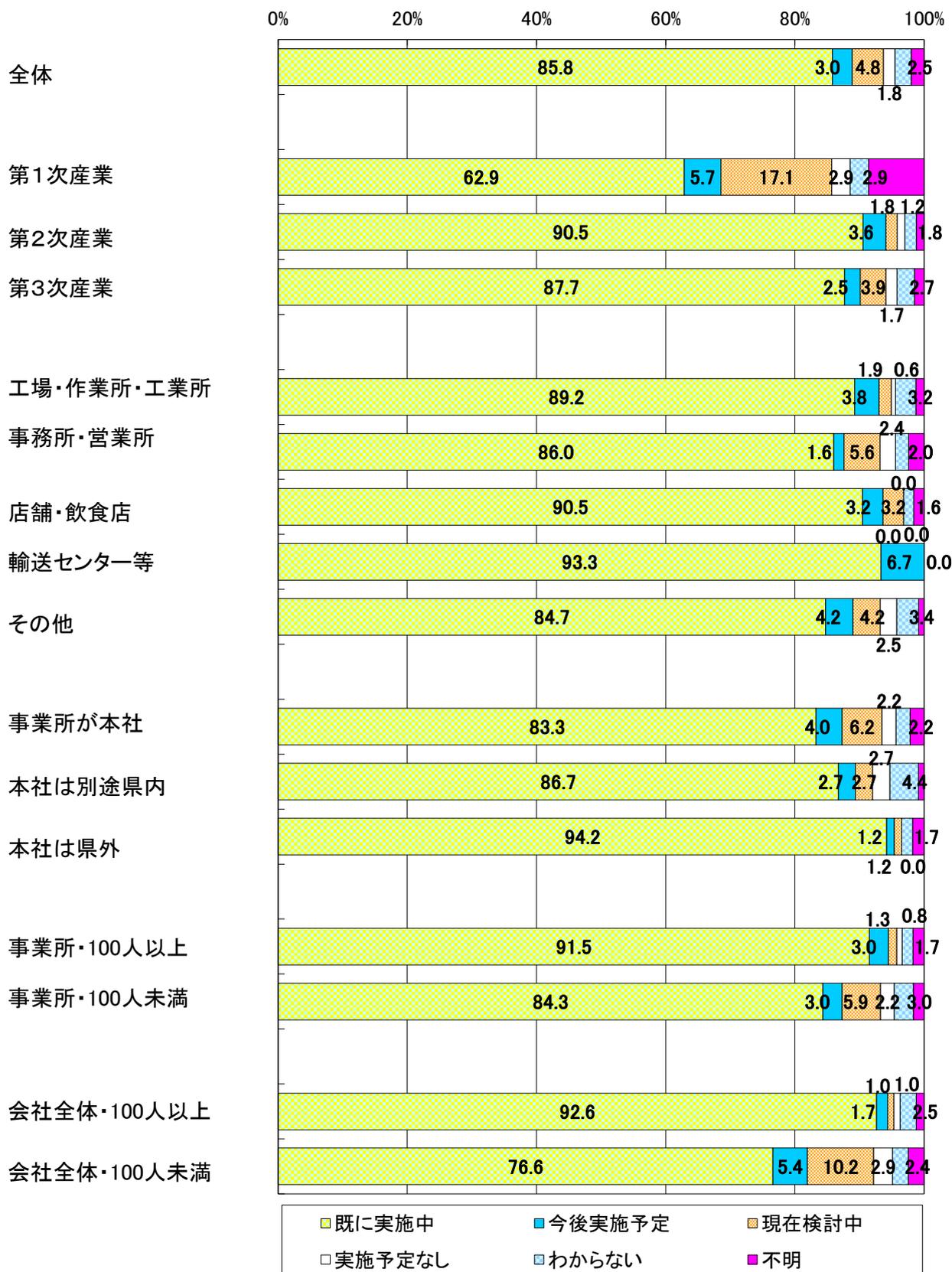


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「特に問題がない」が最も多く44.9%、次いで「経済的・時間的余裕がない」が28.8%などとなっている。
- 一方、「現段階で取り組む必要性がない」は6.7%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

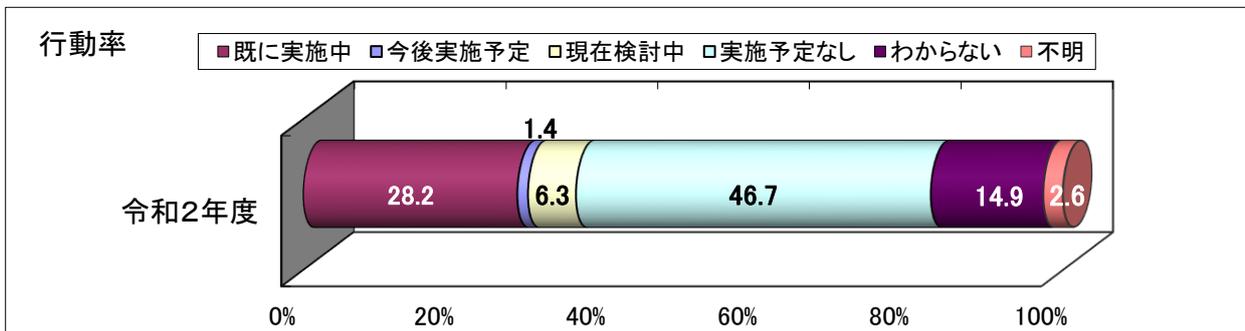


20 地域における観光の誘客への取組について

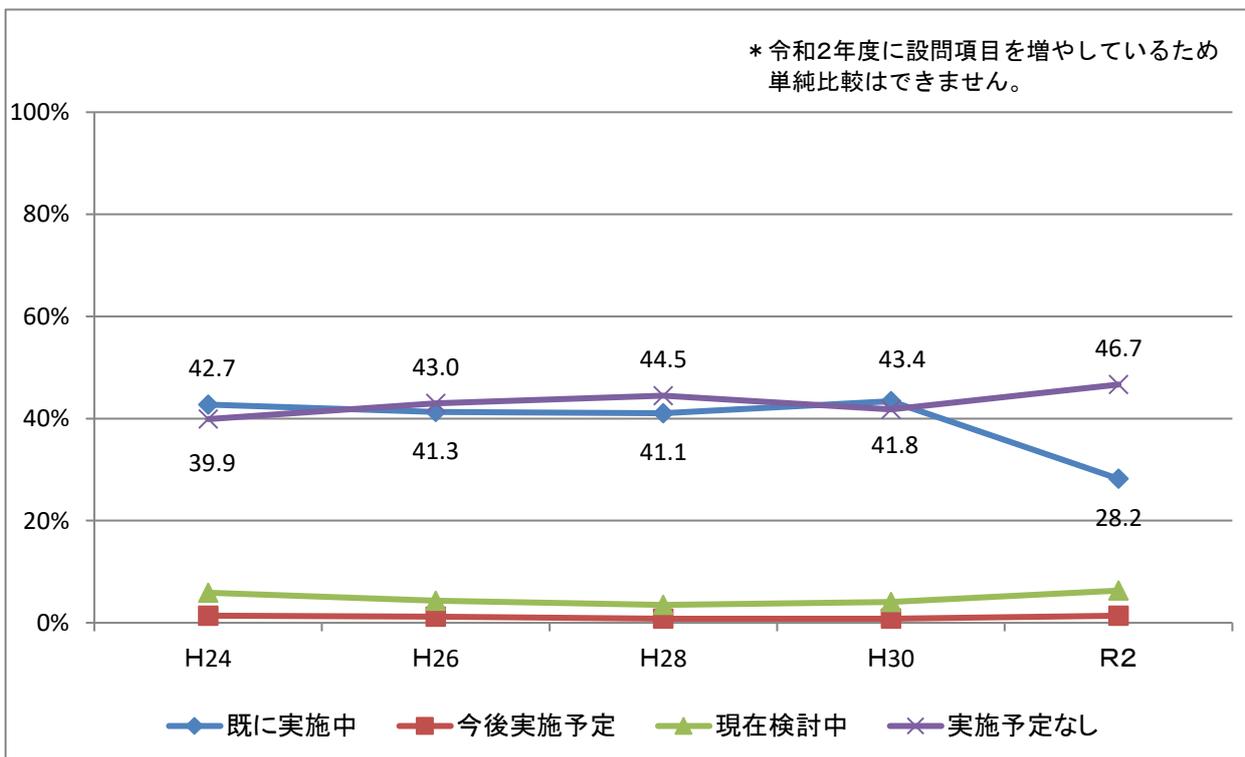
地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入、観光人材の育成に取り組んでいますか。

観光の誘客に取り組んでいる企業・事業所は3割弱

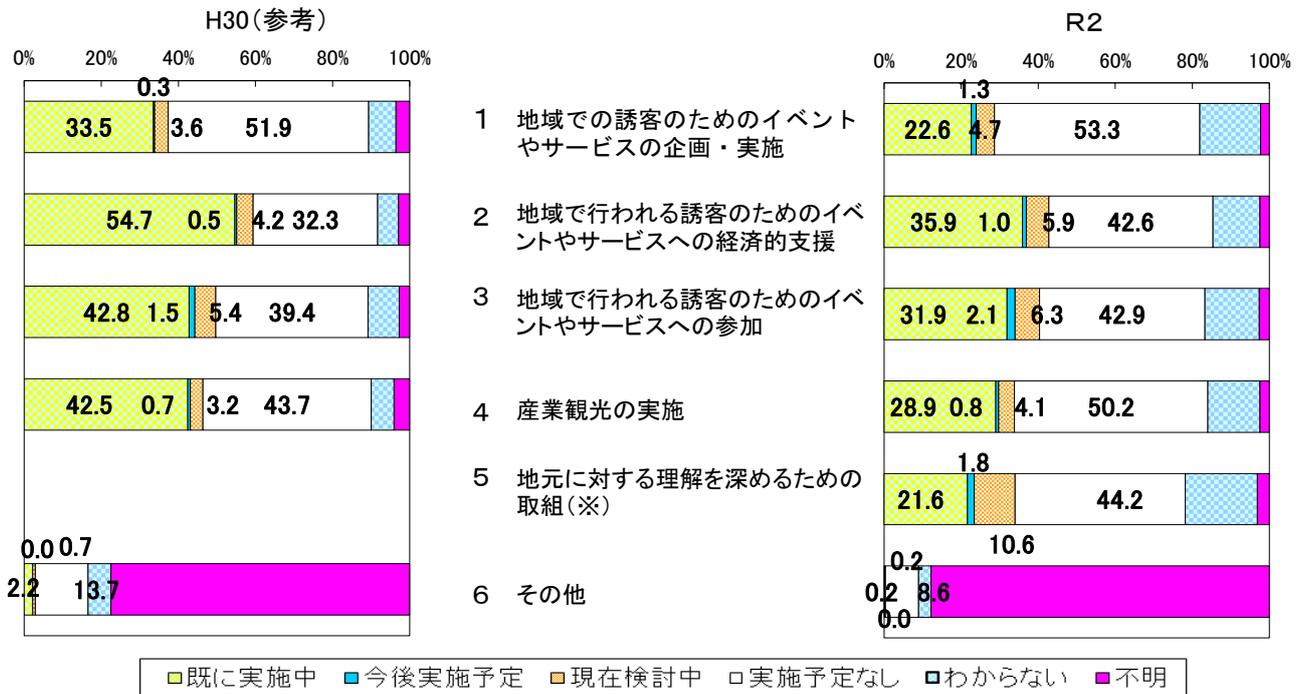
- 地域で実施されている誘客イベントへの協力や観光客の受入、観光人材の育成への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で28.2%となっており、前回調査に比べ15.2ポイント減と、大幅に減少している。
- 最も回答が多かったのは「実施予定なし」の46.7%。
- 経年比較でみると、前回調査まで行動率はほぼ横ばいで推移していたが、今回調査で減少に転じた。
反対に、「実施予定なし」と回答した企業・事業所は、調査を開始した平成24年度と比較して6.8ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。



〈参考〉経年比較



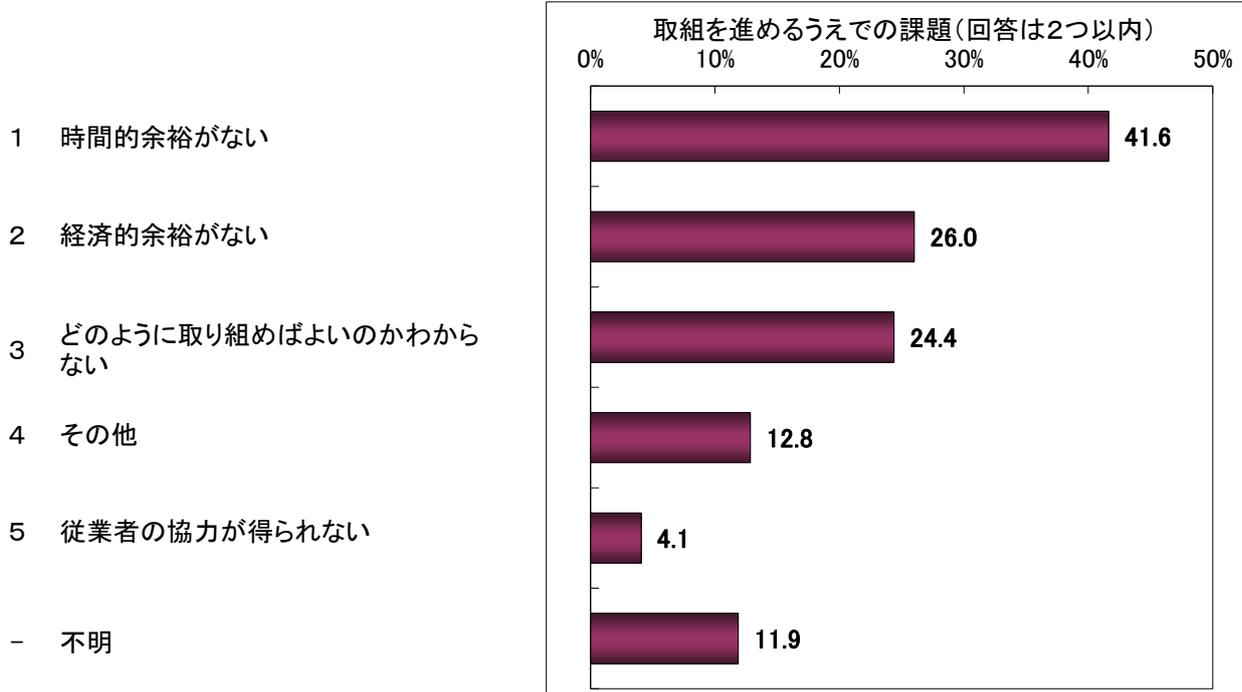
○ 個々の項目をみると、「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの経済的支援」が最も高く35.9%、次いで「地域で行われる誘客のためのイベントやサービスへの参加」が31.9%、「産業観光の実施」が28.9%などとなっている。



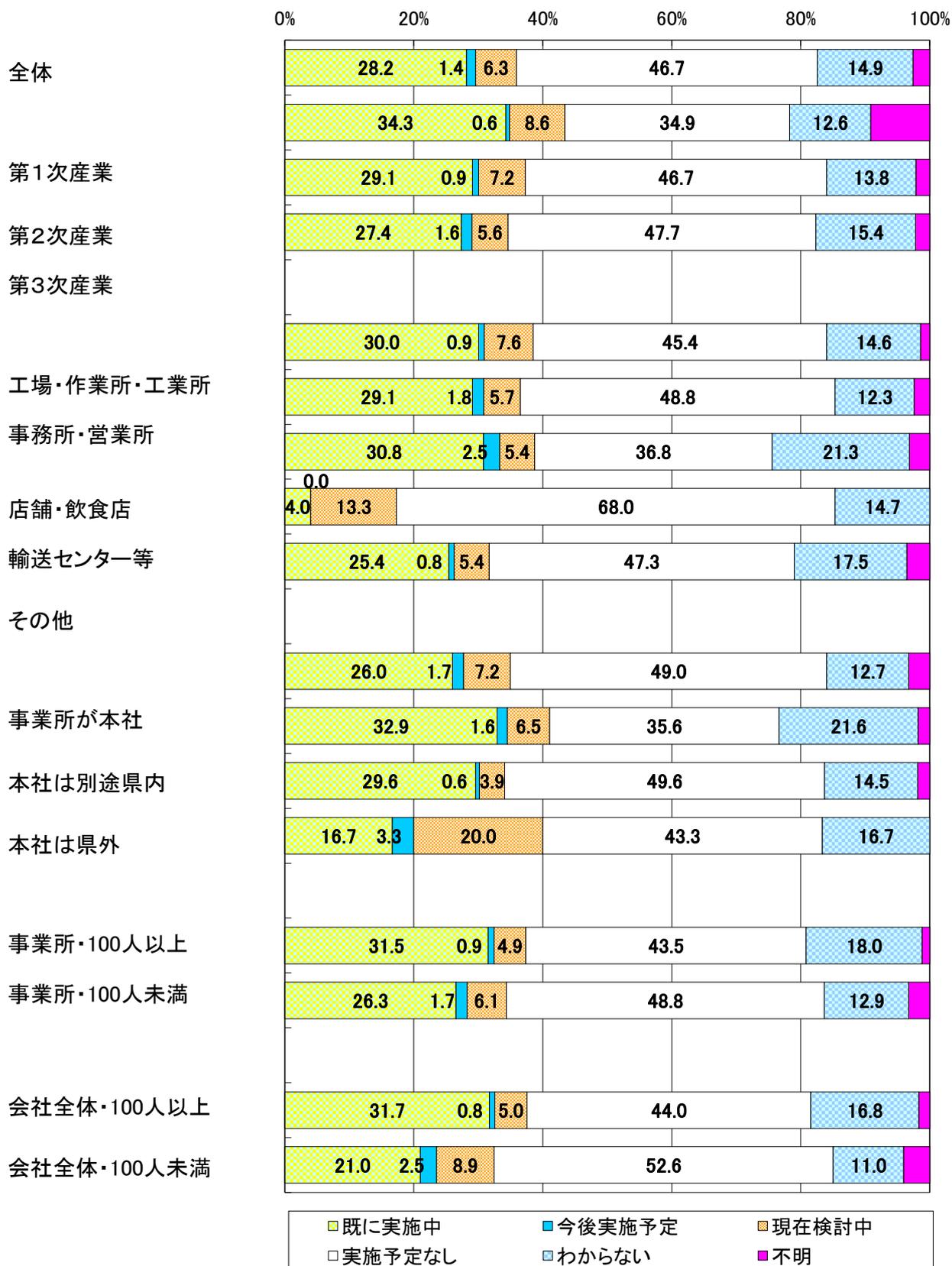
※ 今回調査で増やした項目

取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「時間的余裕がない」が最も多く41.6%、次いで「経済的余裕がない」が26.0%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が24.4%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

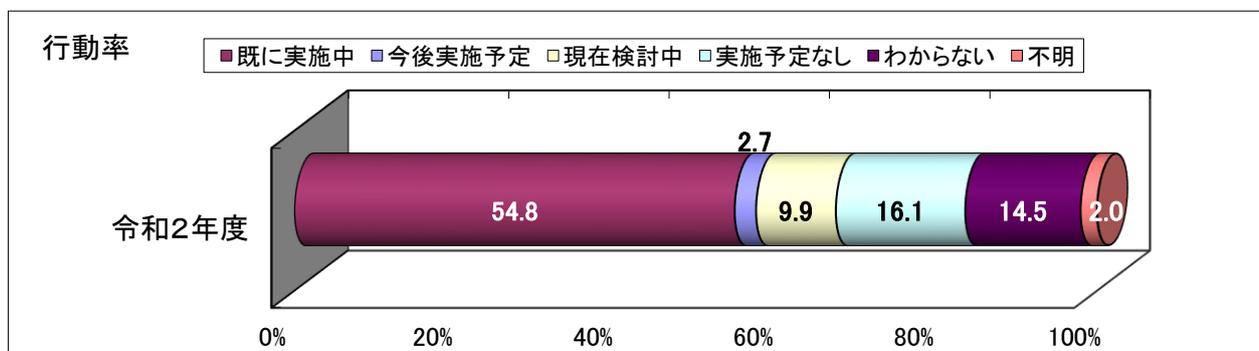


21 廃棄物の減量化、適正処理に関する取組について

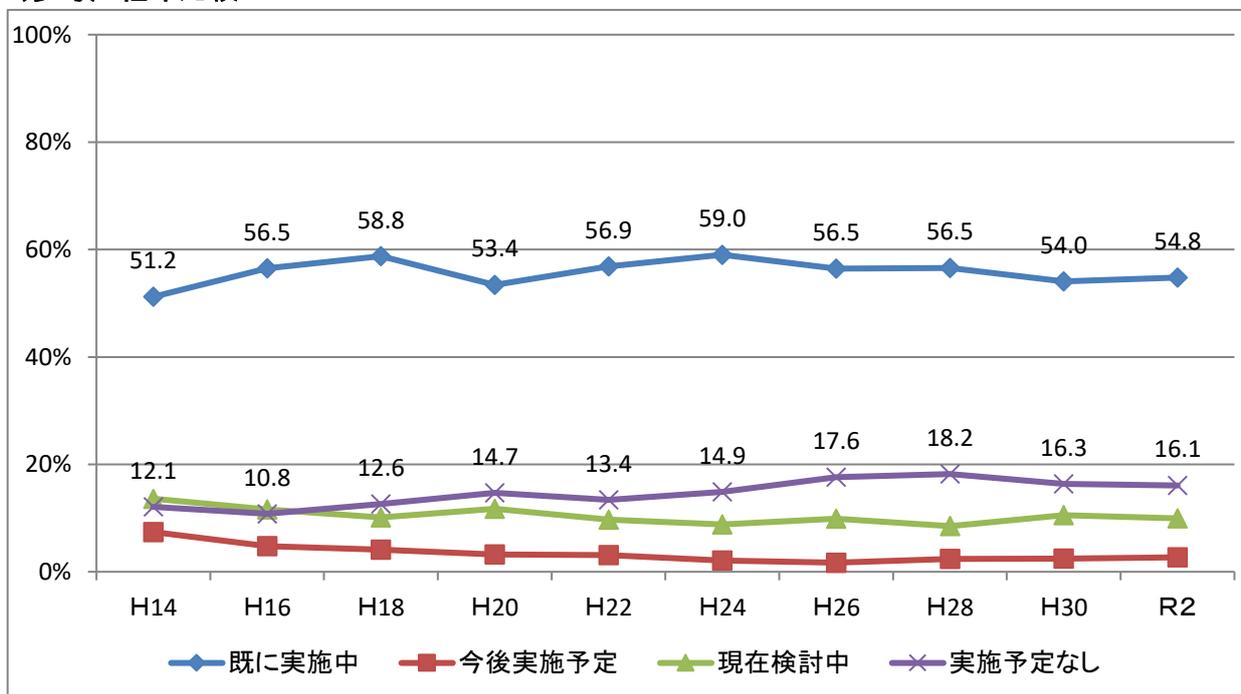
一般廃棄物（ごみ）・産業廃棄物の減量化や適正処理のため、どのような取組を行っていますか。

廃棄物の減量化、適正処理に取り組んでいる企業・事業所は約55%

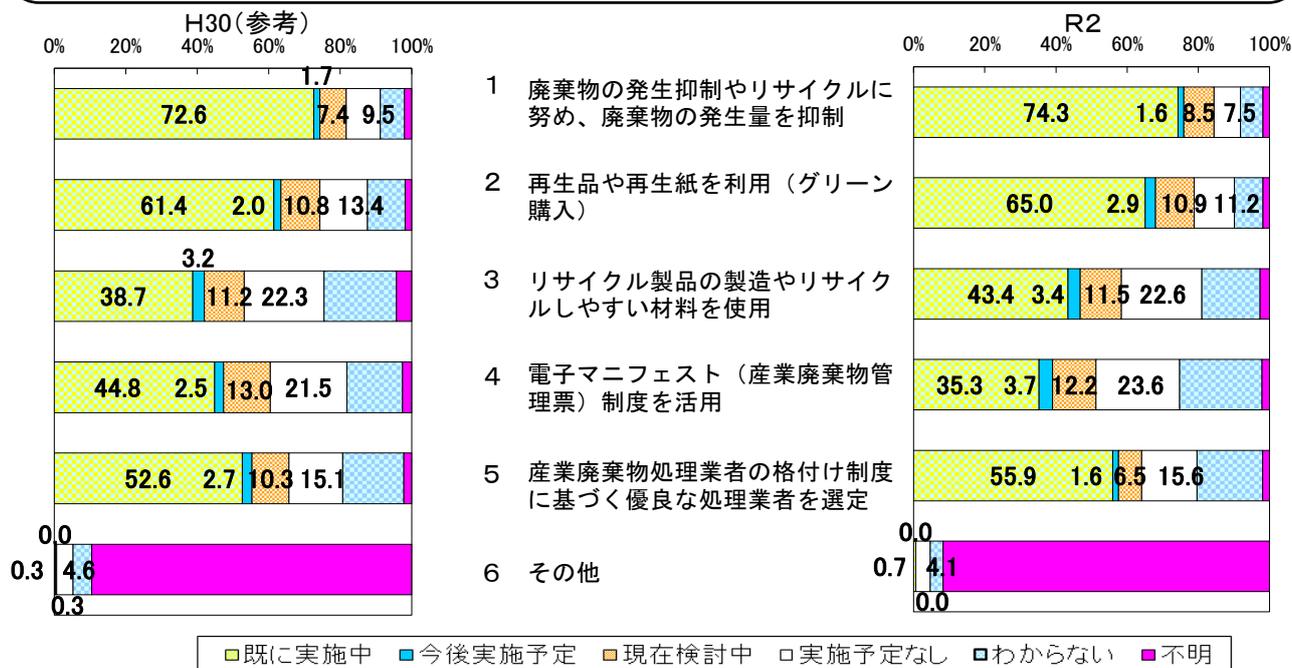
- 一般廃棄物（ごみ）・産業廃棄物の減量化や適正処理への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で54.8%となっており、前回調査時と比べ0.8ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは、「実施予定なし」の16.1%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は概ね53パーセント台から59パーセント台の間で推移している。
また、「実施予定なし」の事業所は概ね12%台から16%台の間で推移している。



〈参考〉経年比較

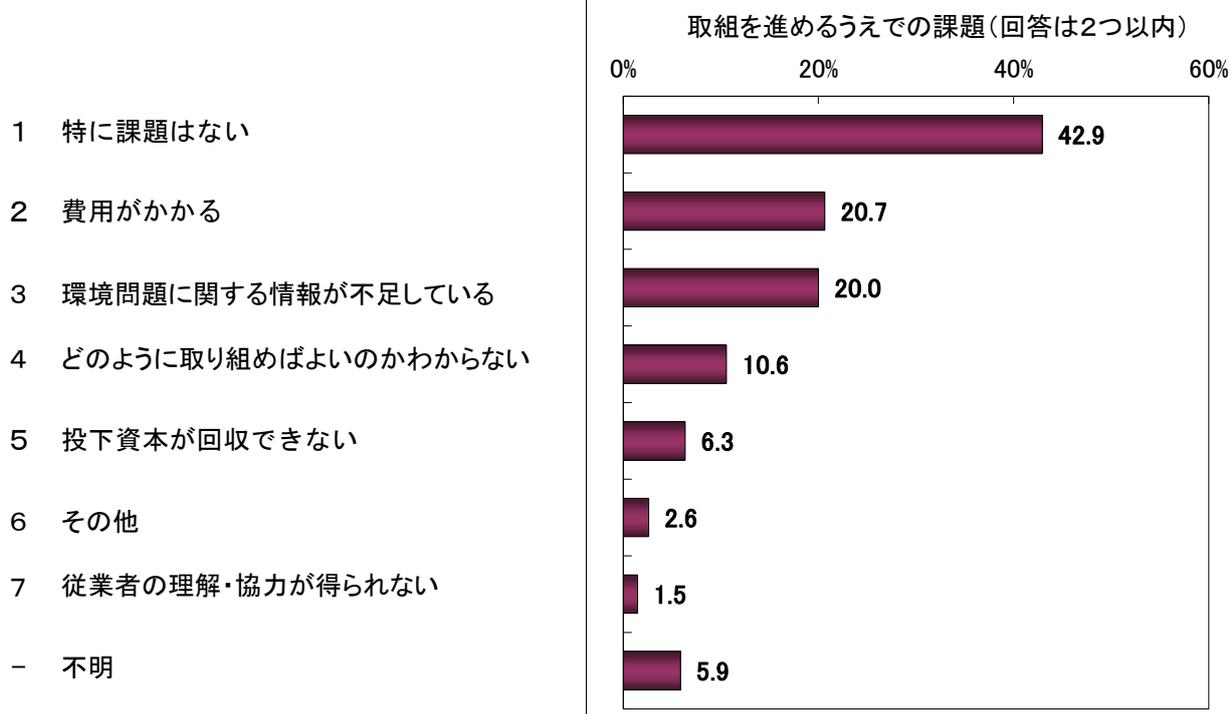


○ 個々の項目をみると、「廃棄物の発生抑制やリサイクルに努め、廃棄物の発生量を抑制」が最も高く74.3%、次いで「再生品や再生紙を利用（グリーン購入）」が65.0%、「産業廃棄物処理業者の格付け制度に基づく優良な処理業者を選定」の55.9%などとなっている。

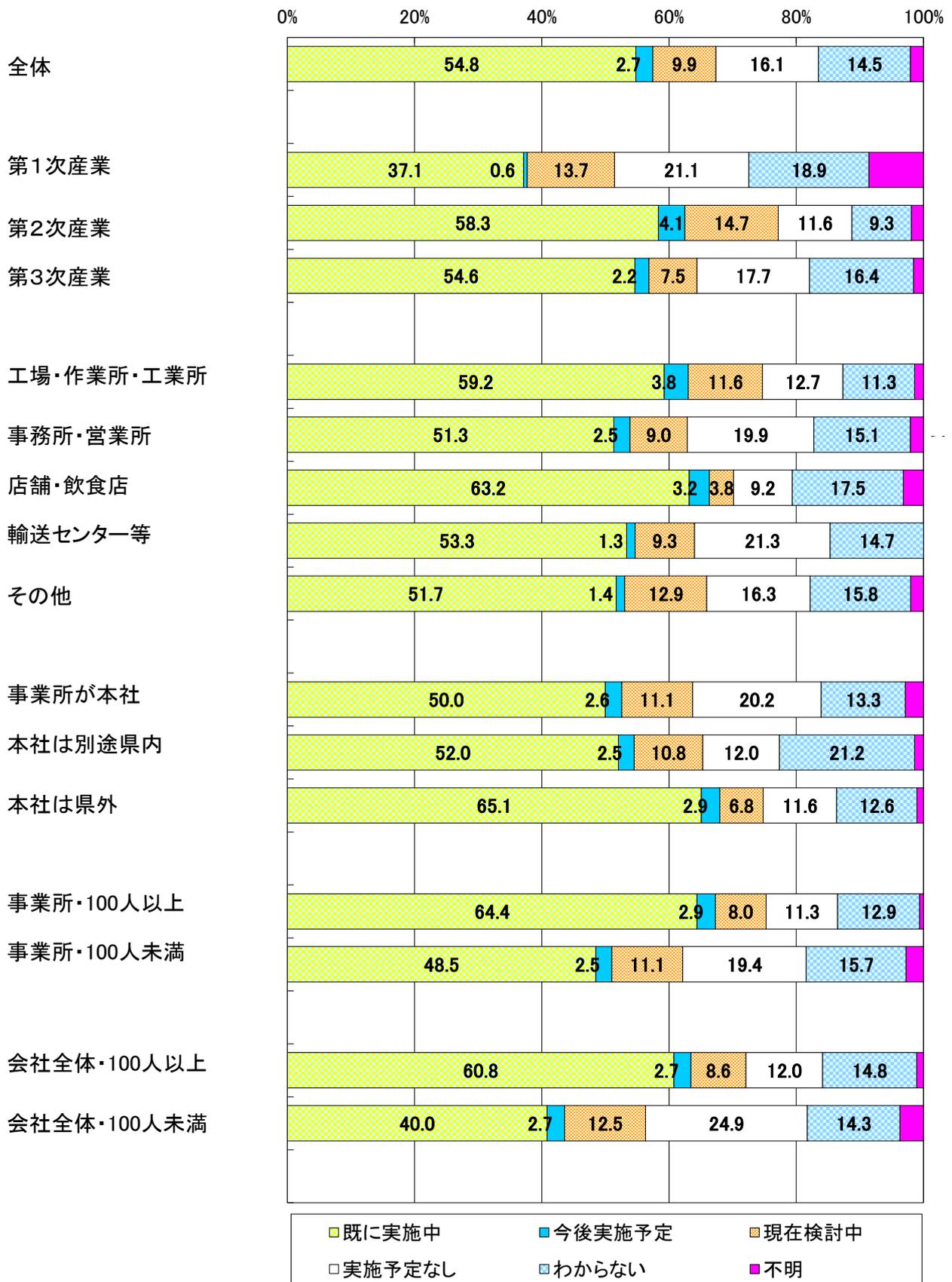


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く42.9%、次いで「費用がかかる」が20.7%、「環境問題に関する情報が不足している」が20.0%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

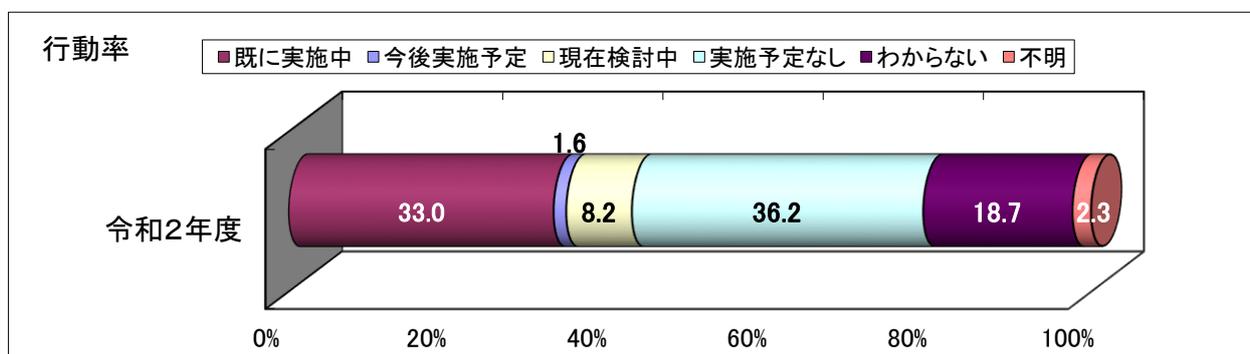


22 省エネや大気・水質などの汚染防止に関する取組について

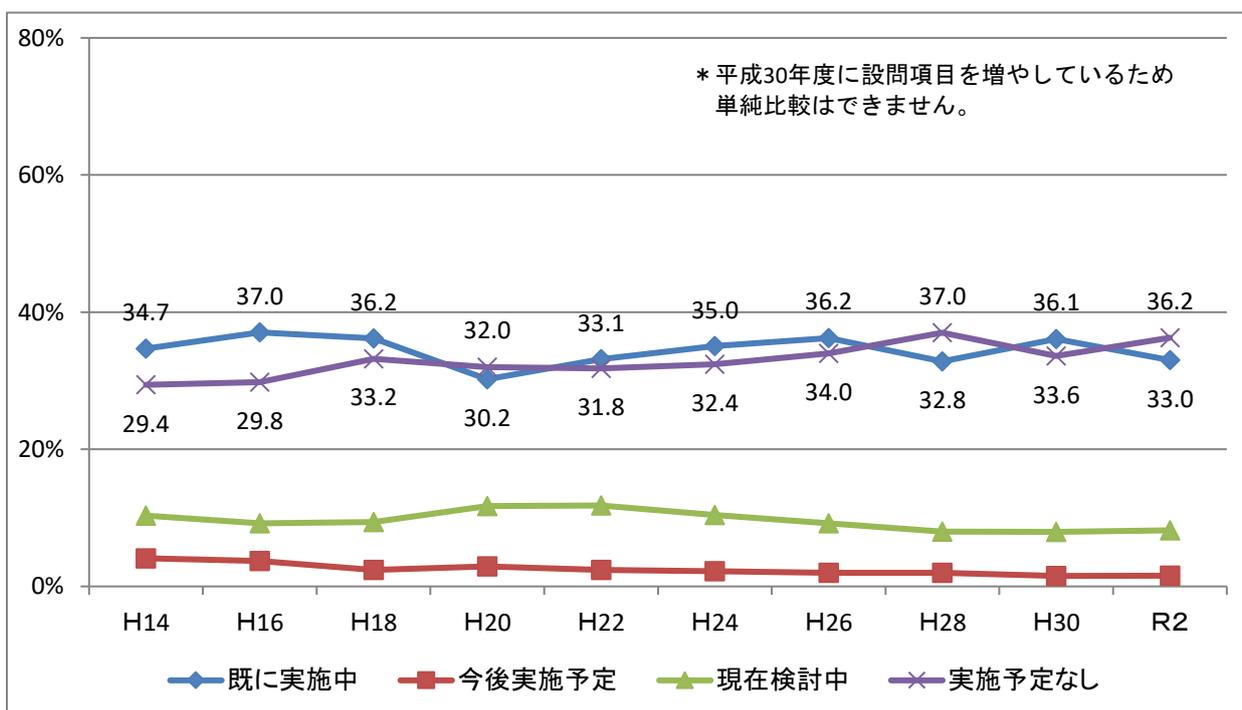
省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全のため、どのような取組を行っていますか。

省エネや大気・水質などの汚染防止に関して取り組んでいる企業・事業所は3割強

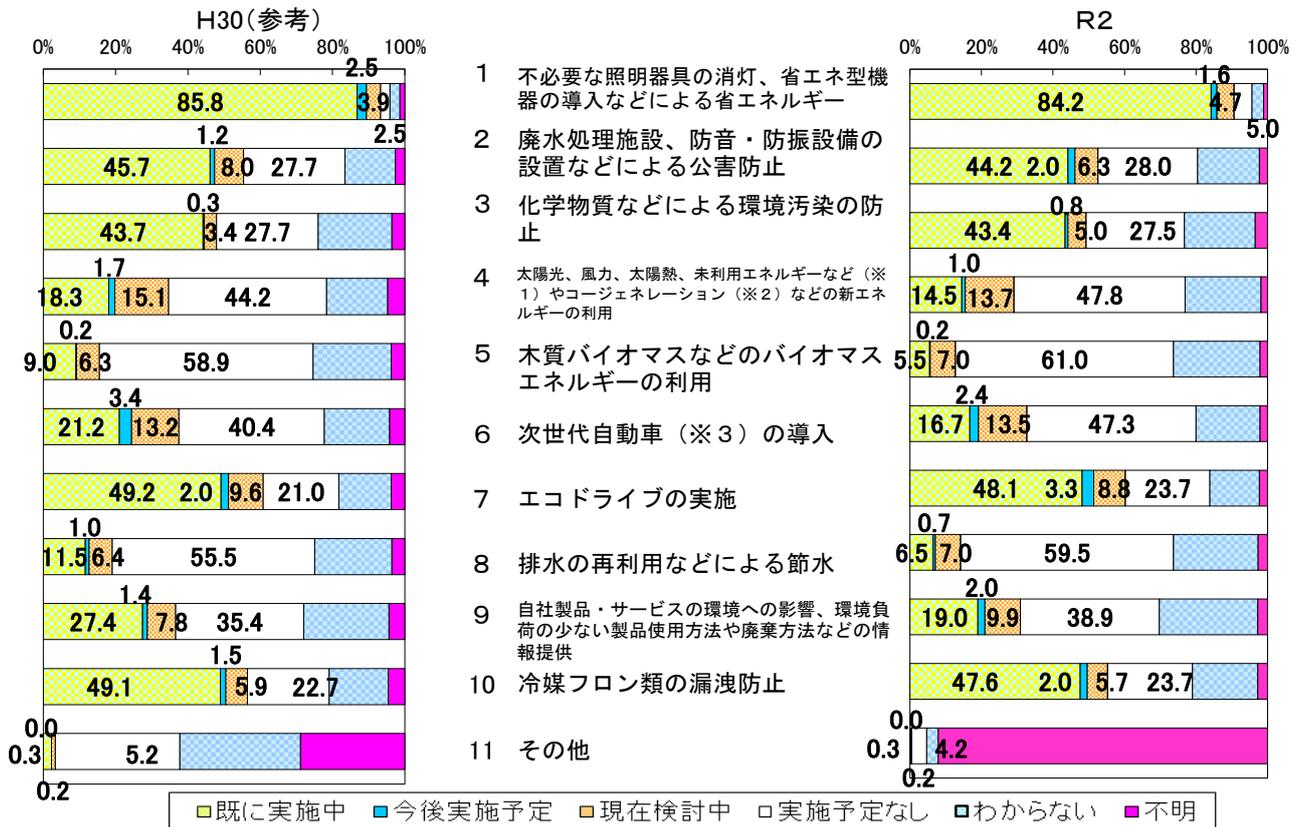
- 省エネや大気・水質などの汚染防止など環境保全への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で33.0%となっており、前回調査時と比べ3.1ポイント減と、減少している。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の36.2%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は30パーセント台から37パーセント台の間で推移している。
一方、「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあり、今回調査においては調査開始後2番目に高い数値となった。



〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「不必要な照明器具の消灯、省エネ型機器の導入などによる省エネルギー」が最も高く84.2%、次いで「エコドライブの実施」が48.1%、「冷媒フロン類の漏洩防止」が47.6%などとなっている。



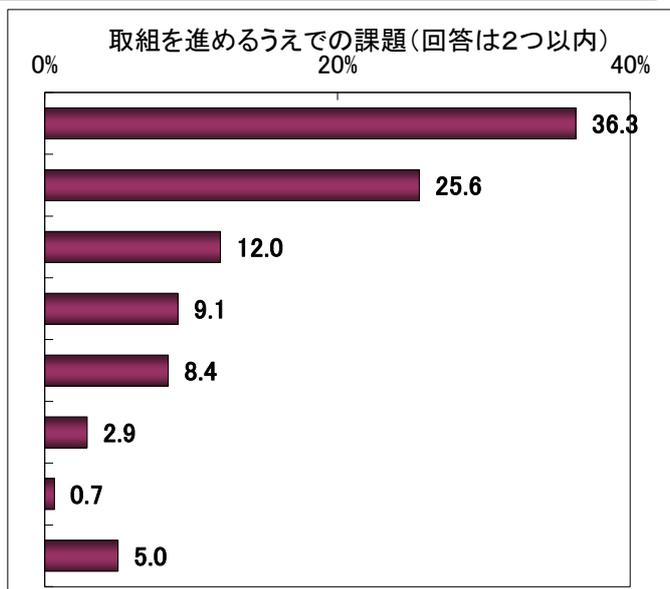
※1未利用エネルギーなど: 廃熱、地中熱、雪氷冷熱など ※2コージェネレーション: 熱電併給

※3次世代自動車: ハイブリット自動車、電気自動車、プラグインハイブリット自動車、燃料電池自動車、クリーンディーゼル車、CNG(圧縮天然ガス)自動車等

取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く36.3%、次いで「特に課題はない」が25.6%、「環境問題に関する情報が不足している」が12.0%などとなっている。

- 1 費用がかかる
- 2 特に課題はない
- 3 環境問題に関する情報が不足している
- 4 どのように取り組めばよいのかわからない
- 5 投下資本が回収できない
- 6 その他
- 7 従業員の理解・協力が得られない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

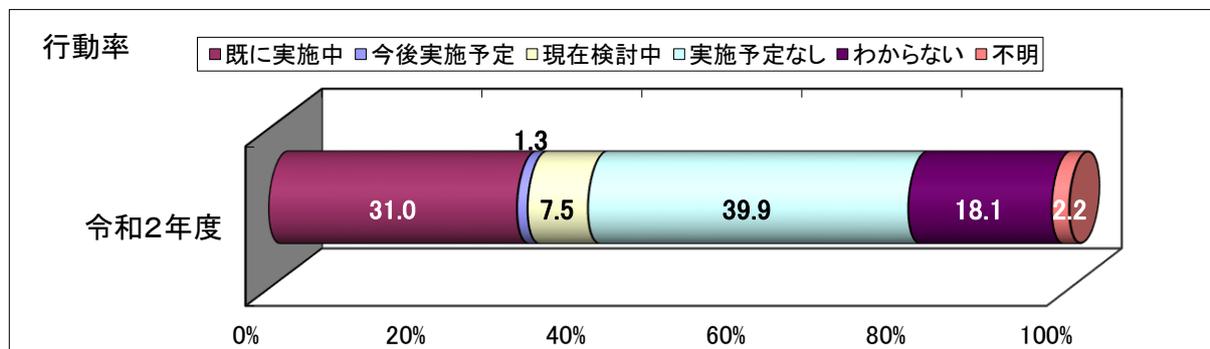


23 企業・事業所内における環境保全への取組について

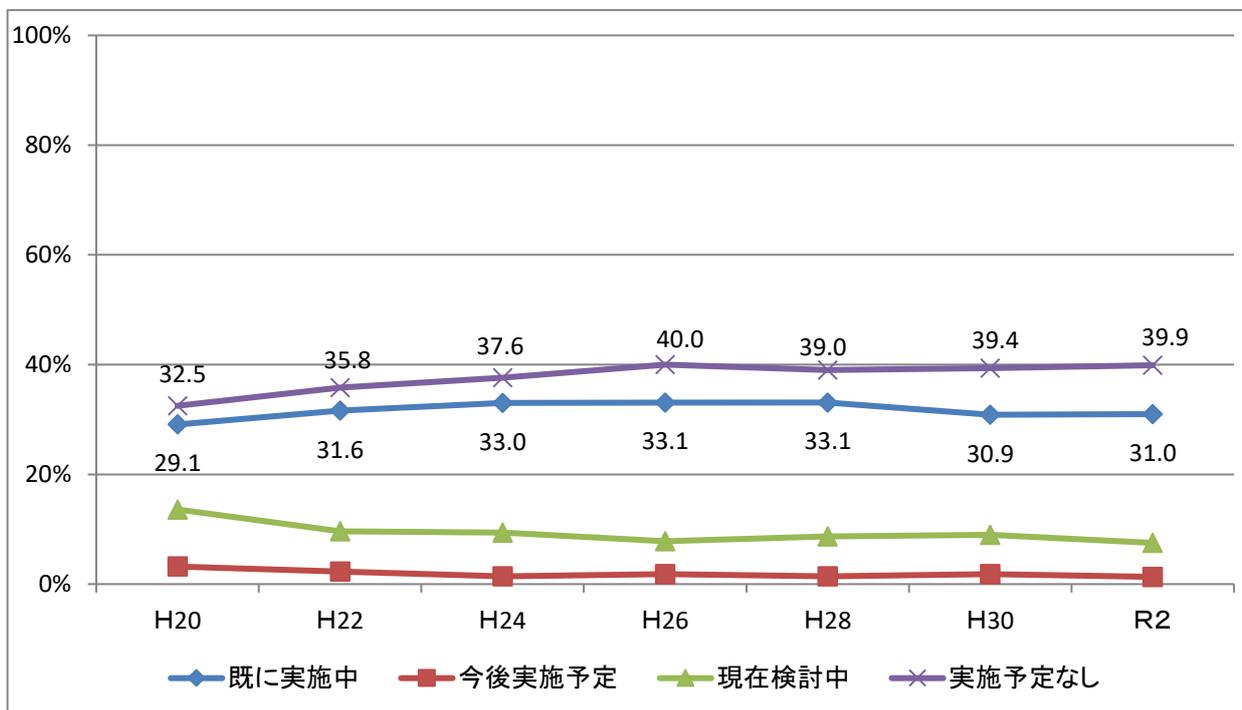
地球環境問題への対応や地域の環境保全に向け、内部でどのような取組を行っていますか。

内部で環境保全に取り組んでいる企業・事業所は3割強

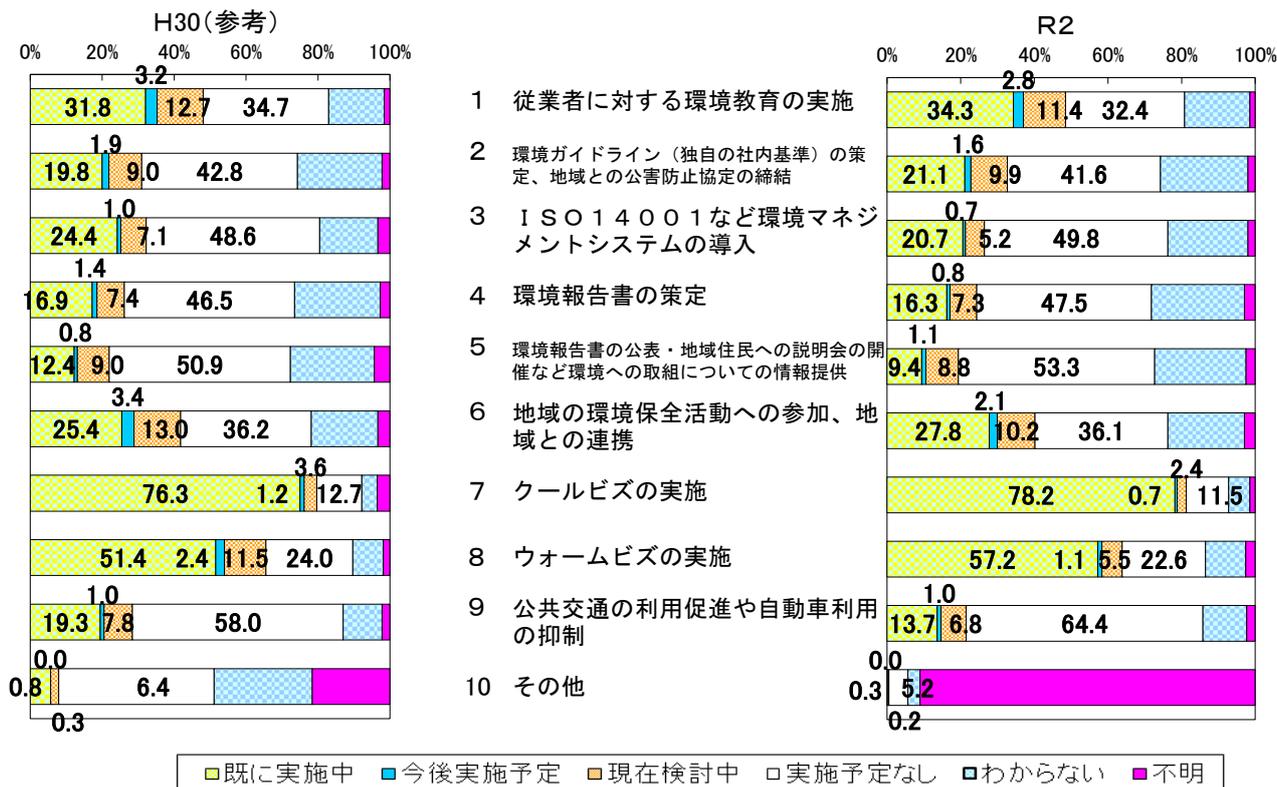
- 地球環境問題への対応や地域の環境保全に向けた内部での取組に関する行動率は、各調査項目の平均で31.0%となっており、前回調査時と比べ0.1ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の39.9%。
- 経年変化をみると、調査開始以降行動率は29パーセント台から33パーセント台の間で推移している。
一方、「実施予定なし」の企業・事業所は増加傾向にあり、調査を開始した平成20年度と比較すると7.4ポイント増加している。



〈参考〉経年比較



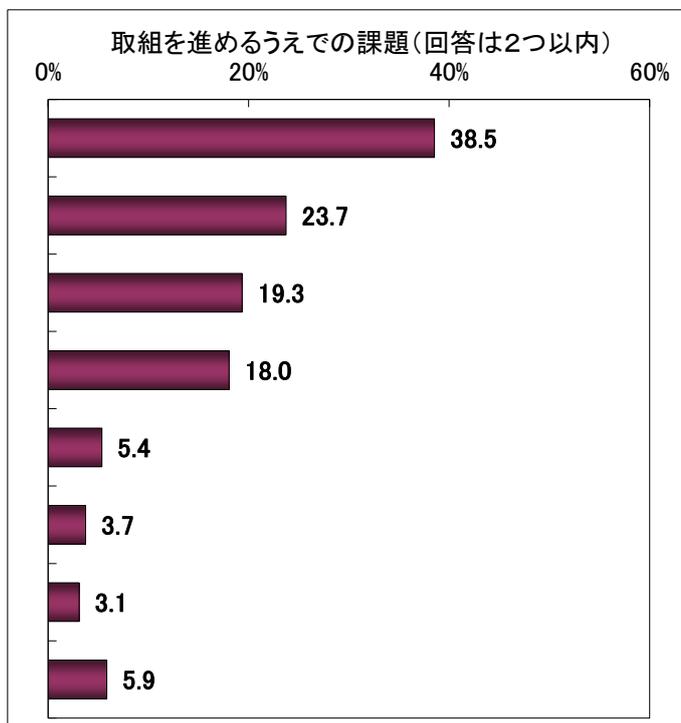
○ 個々の項目をみると、「クールビズの実施」が最も高く78.2%、次いで「ウォームビズの実施」が57.2%、「従業員に対する環境教育の実施」が34.3%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く38.5%、次いで「費用がかかる」が23.7%、「どのように取り組めばよいのかわからない」が19.3%などとなっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 環境問題に関する情報が不足している
- 5 投下資本が回収できない
- 6 従業員の理解・協力が得られない
- 6 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

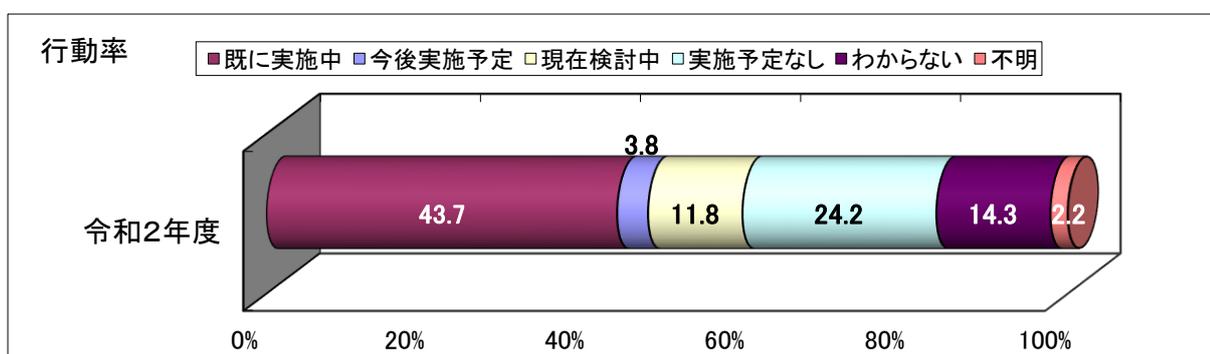


24 職場における女性の登用などについて

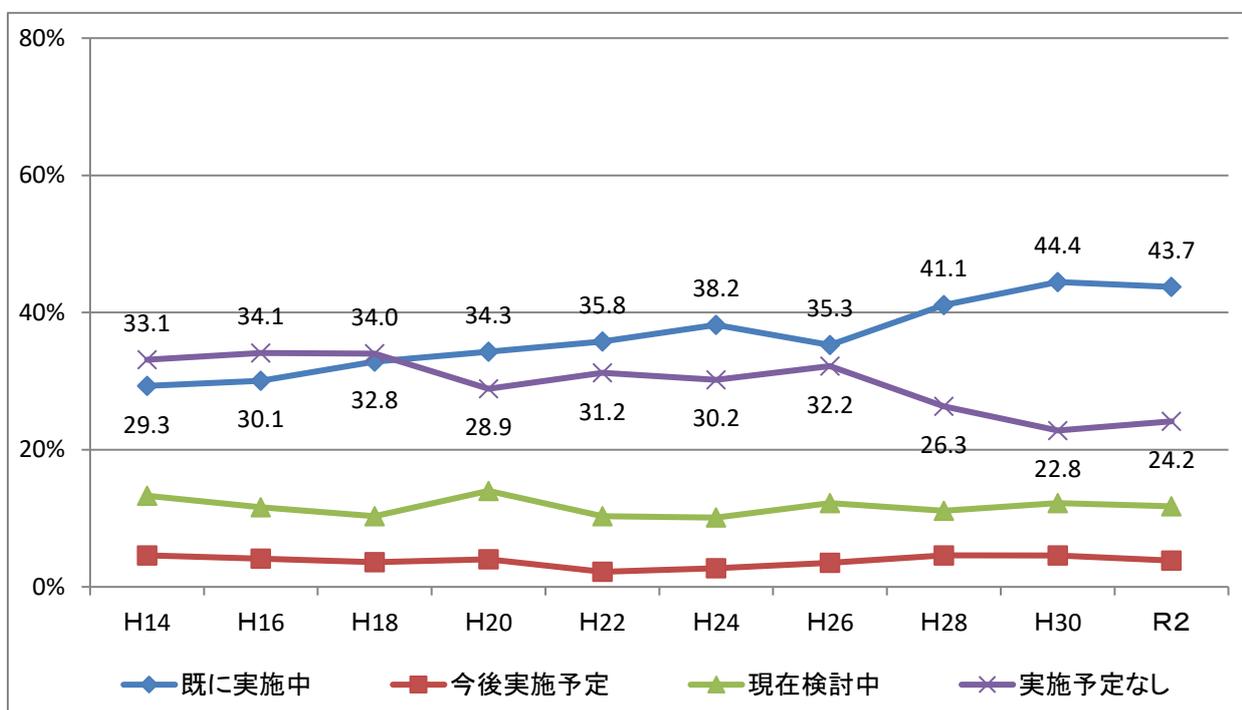
男女共同参画の促進に向け、職場における女性の登用などについて、どのような取組を行っていますか。

職場における女性の登用に取り組んでいる企業・事業所は4割強

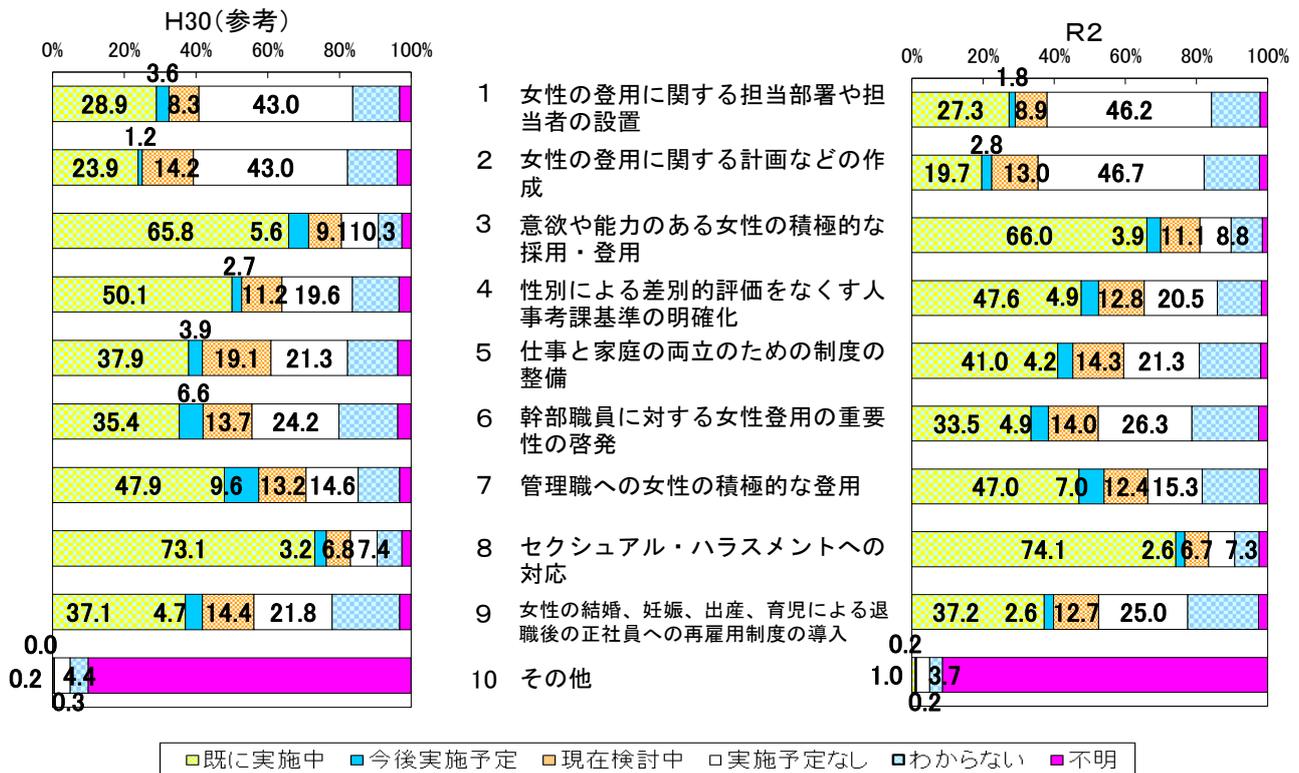
- 職場における女性の登用などへの取組に関する行動率は、各調査項目の平均で43.7%となっており、前回調査時と比べ0.7ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 次いで回答数が多かったのは「実施予定なし」の24.2%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は概ね右肩上がり推移し、平成20年度調査において「既に実施中」が「実施予定なし」の数値を上回った。一方、「実施予定なし」の事業所は、平成28年度調査から減少傾向となり、今回調査では調査開始後2番目に低い数値となった。



〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「セクシュアル・ハラスメントへの対応」が最も高く74.1%、次いで「意欲や能力のある女性の積極的な採用・登用」が66.0%、「性別による差別的評価をなくす人事考課基準の明確化」が47.6%などとなっている。

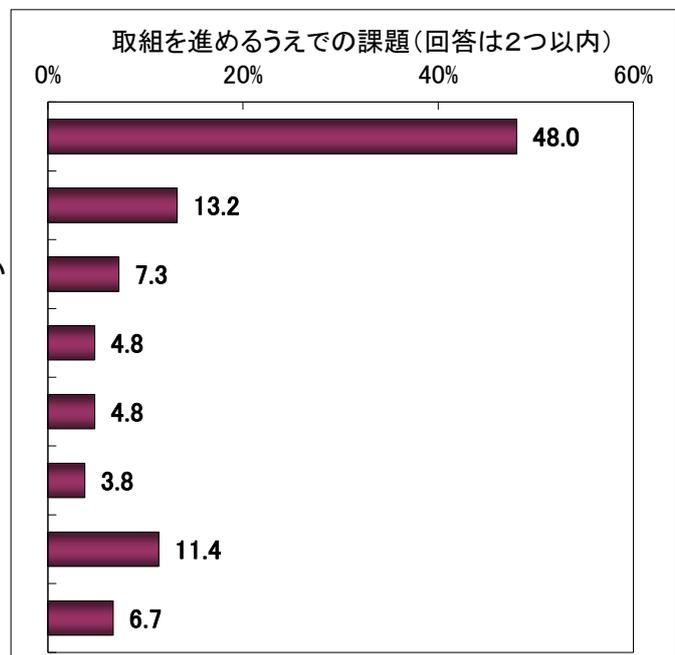


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く48.0%、次いで「人事管理上問題がある」が13.2%などとなっている。

○ 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は11.4%となっている。

- 1 特に課題はない
- 2 人事管理上問題がある
- 3 どのように取り組めばよいのかわからない
- 4 従業員の理解・協力が得られない
- 4 その他
- 6 費用がかかる
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

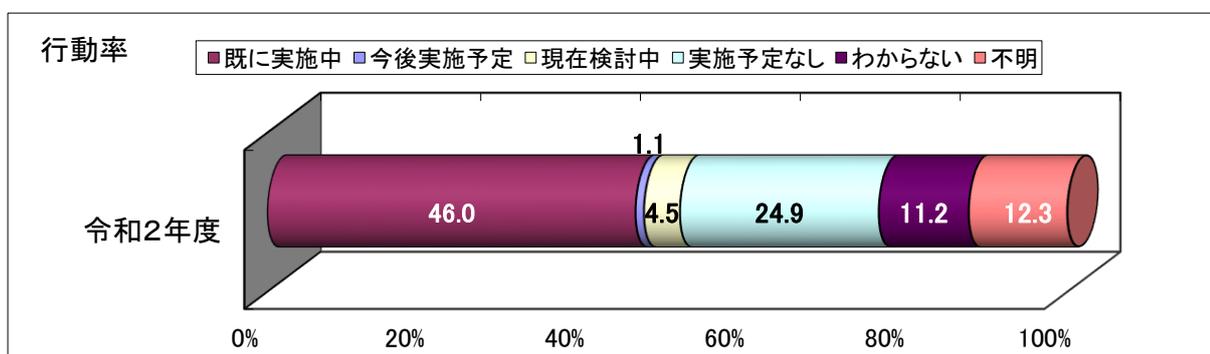


25 企業・事業所が自ら行う社会貢献活動について

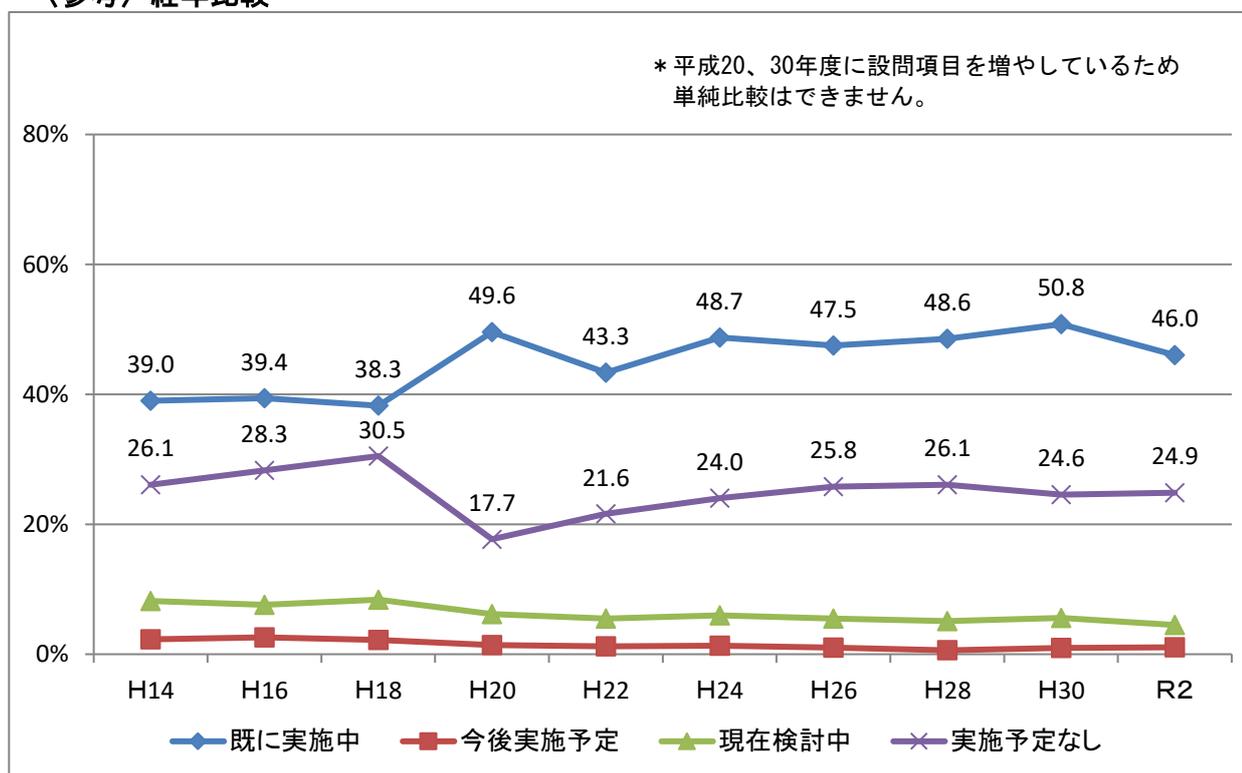
どのような社会貢献活動を行っていますか。

社会貢献活動を行っている企業・事業所は5割弱

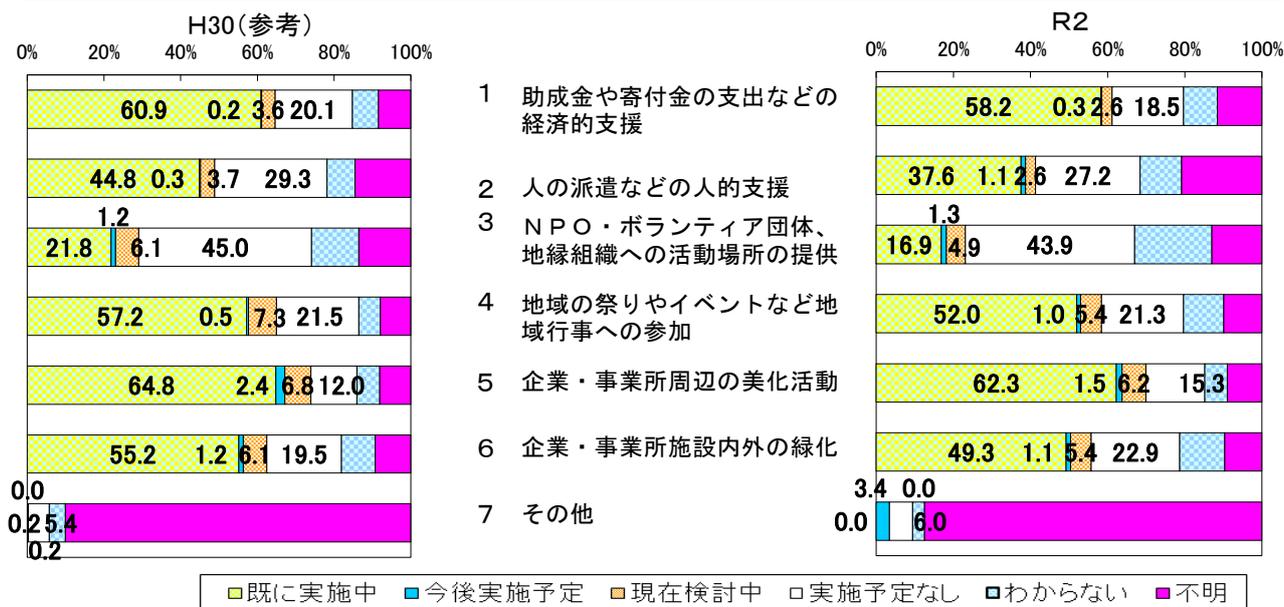
- 企業・事業所が自ら行う社会貢献活動に関する行動率は、各調査項目の平均で46.0%となっており、前回調査時と比べ4.8ポイント減と、減少している。
- 次いで回答数が多かったのは「実施予定なし」の24.9%。
- 経年比較でみると、平成20年度以降、行動率は平成22年度を除き46パーセント台から50パーセント台で推移している。



〈参考〉経年比較



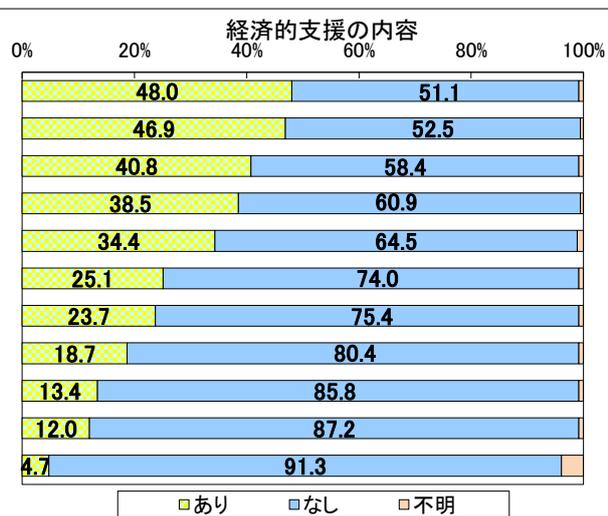
○ 個々の項目をみると、「企業・事業所周辺の美化活動」が最も高く62.3%、次いで「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」が58.2%などとなっている。



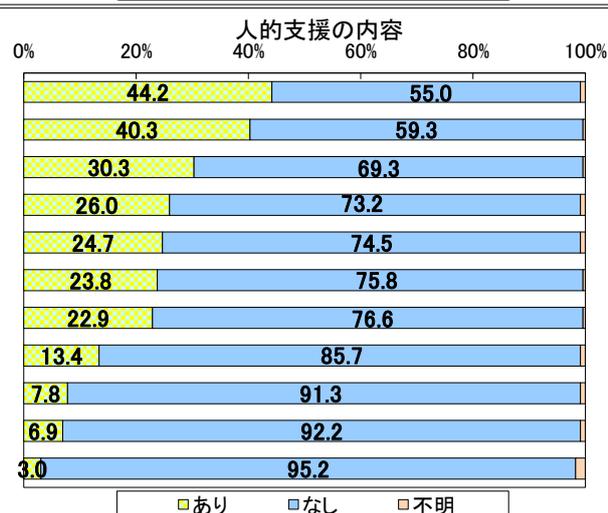
○ 「助成金や寄付金の支出などの経済的支援」の内容をみると、「スポーツ活動」が最も高く48.0%、次いで「地域づくり活動」が46.9%などとなっている。

○ 「人の派遣などの人的支援」の内容をみると、「地域づくり活動」が最も高く44.2%、次いで「災害支援活動」が40.3%などとなっている。

- 1 スポーツ活動
- 2 地域づくり活動
- 3 学術・文化・芸術活動
- 4 福祉・保健・医療活動
- 5 災害支援活動
- 6 環境保全活動
- 7 子どもの健全育成活動
- 8 社会教育活動(地域住民向けの講座など各種学習活動)
- 9 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 10 国際交流・国際協力活動
- 11 その他



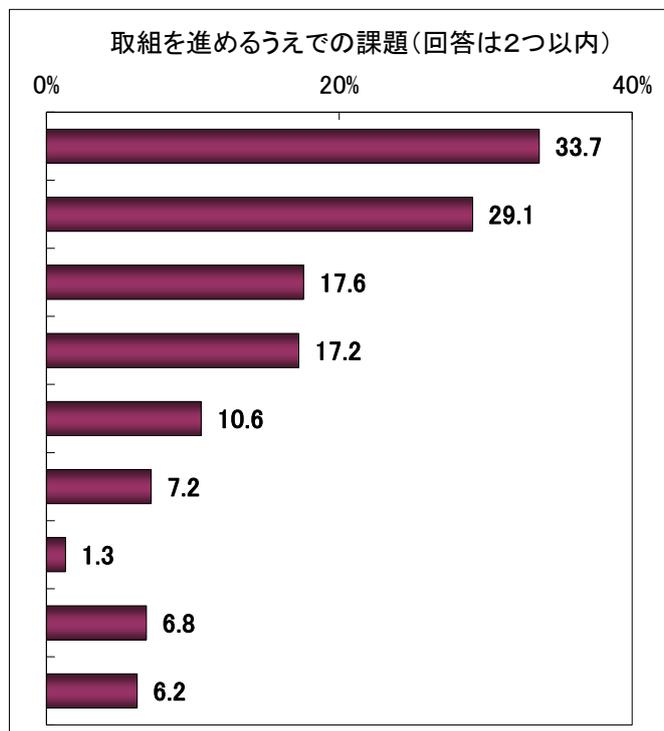
- 1 地域づくり活動
- 2 災害支援活動
- 3 社会教育活動(地域住民向けの講座など各種学習活動)
- 4 環境保全活動
- 5 福祉・保健・医療活動
- 6 スポーツ活動
- 7 子どもの健全育成活動
- 8 学術・文化・芸術活動
- 9 国際交流・国際協力活動
- 10 市民が文化・芸術の鑑賞をする場合
- 11 その他



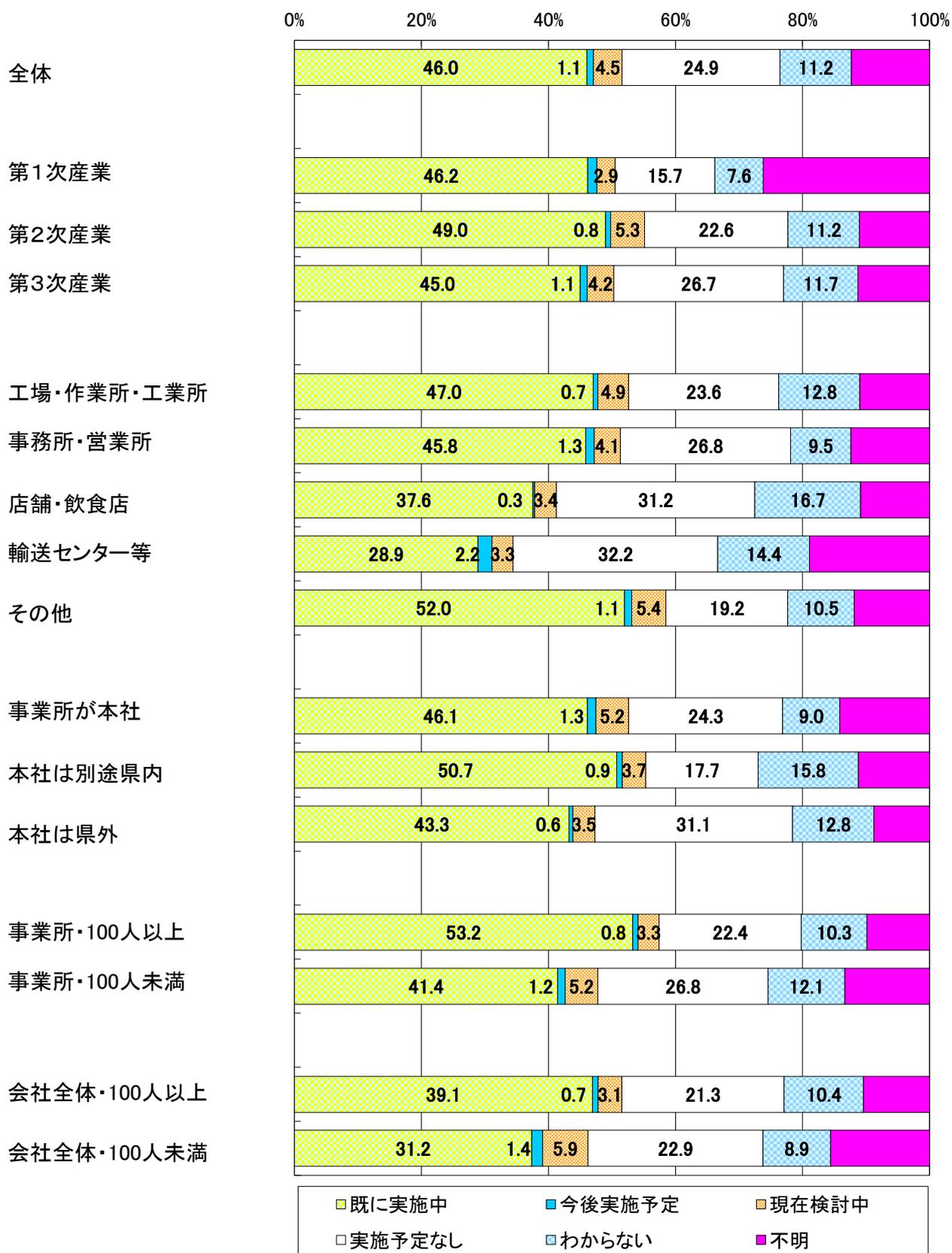
取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「特に課題はない」が最も多く33.7%、次いで「費用がかかる」が29.1%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は6.8%となっている。

- 1 特に課題はない
- 2 費用がかかる
- 3 企業の社会貢献や地域で実施される様々な活動に関する情報が不足
- 4 労務管理上問題がある
- 5 どのように取り組めばよいのかわからない
- 6 従業員の協力が得られない
- 7 その他
- 現段階では取り組む必要性がない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

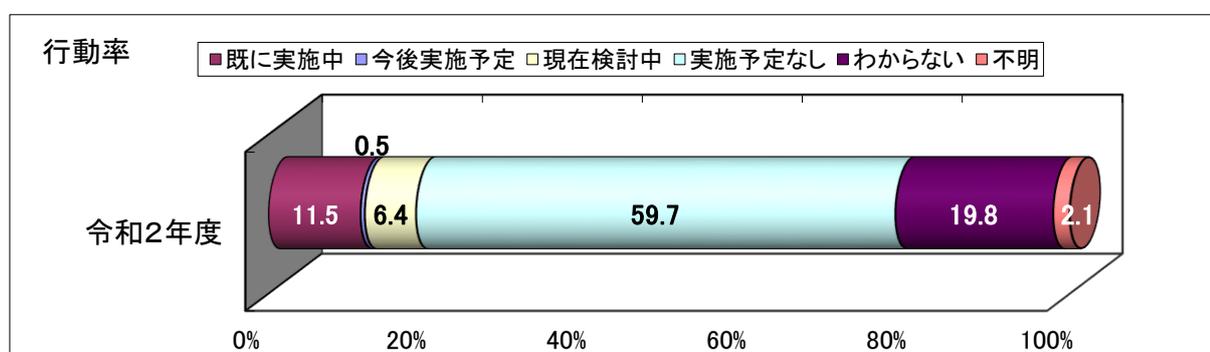


26 従業員が行うNPO・ボランティア活動への支援について

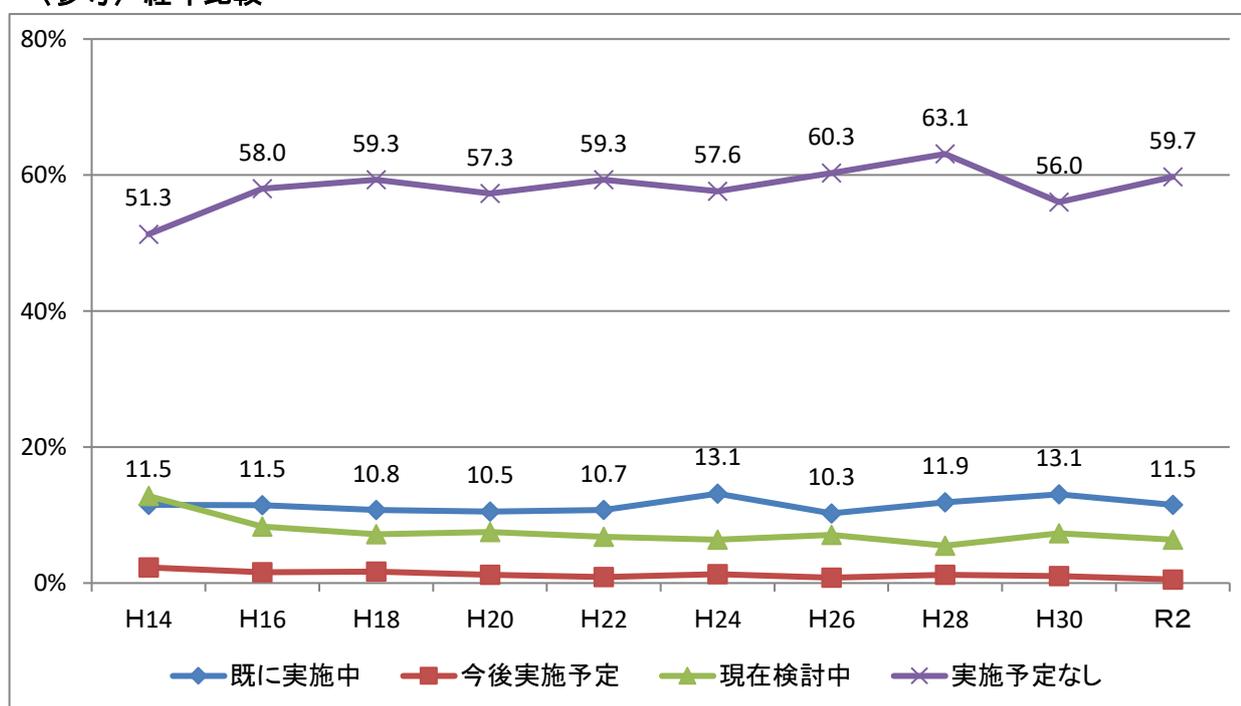
従業員が行うNPO・ボランティア活動などへの支援について、どのような取組を行っていますか。

NPO・ボランティア活動への支援に取り組んでいる企業・事業所は1割強

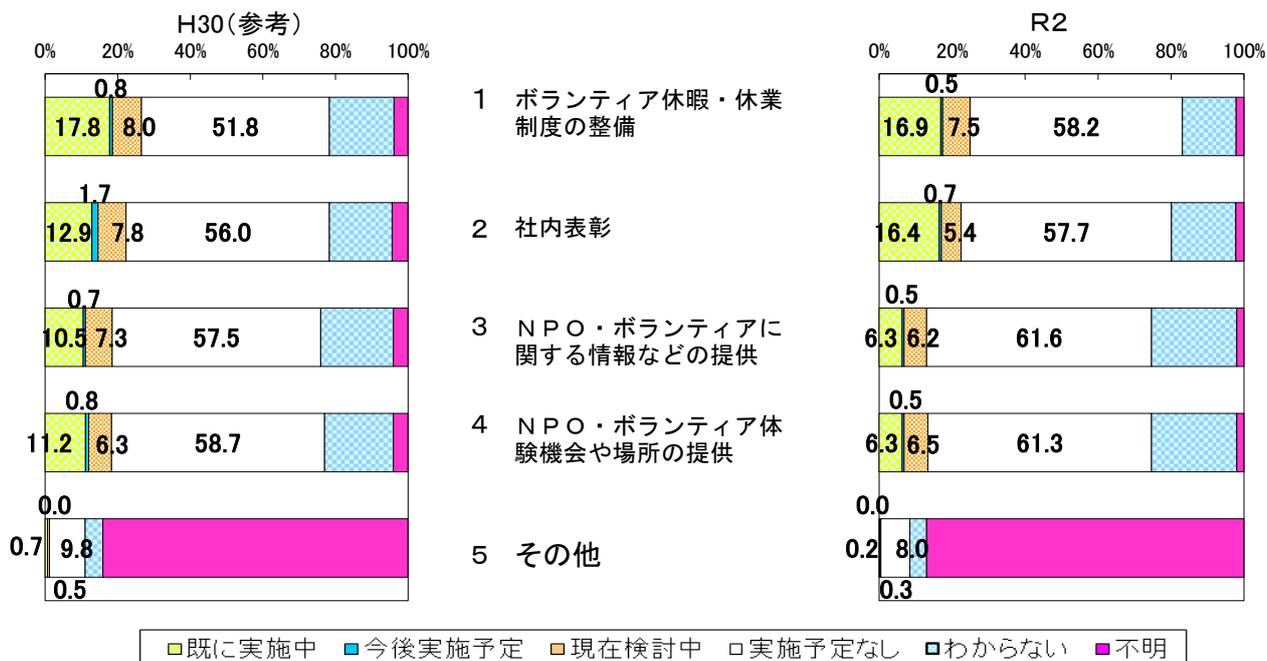
- 従業員が行うNPO・ボランティア活動への支援に関する行動率は、各調査項目の平均で11.5%となっており、前回調査時と比べ1.6ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の59.7%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は10パーセント台から13パーセント台の間で推移している。
「実施予定なし」の事業所は増加傾向にあり、今回調査では調査開始後3番目に高い数値となった。



〈参考〉経年比較



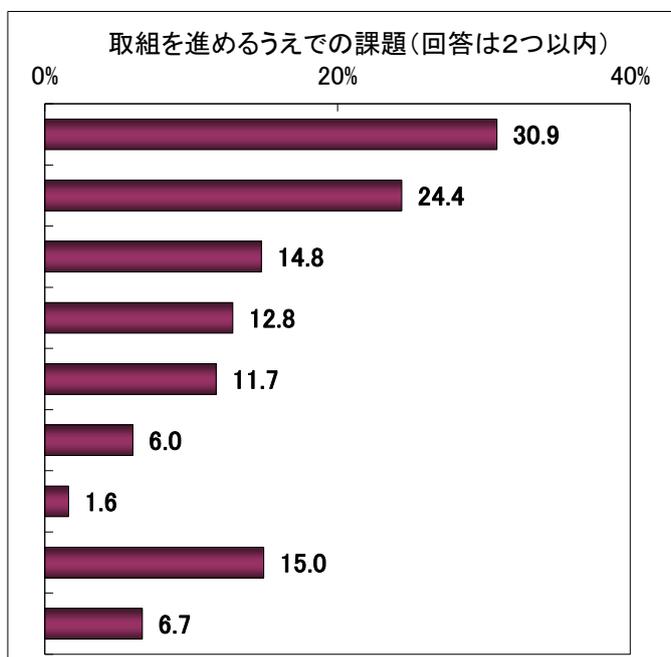
○ 個々の項目をみると、「ボランティア休暇・休業制度の整備」が最も高く16.9%、次いで「社内表彰」が16.4%などとなっている。



取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「従業員が行うNPO・ボランティア活動などの実態を把握できない」が最も多く30.9%、次いで「特に課題はない」が24.4%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は15.0%となっている。

- 1 従業員が行うNPO・ボランティア活動などの実態を把握できない
 - 2 特に課題はない
 - 3 どのように取り組めばよいのかわからない
 - 4 人事管理上問題がある
 - 5 費用がかかる
 - 6 従業員の協力が得られない
 - 7 その他
- 現段階では取り組む必要性がない
 - 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

