

[11 各問「その他」回答について]

(1) 回答の具体的内容

■3-(3) 問8 「高年齢者の雇用の安定等に関する法律」の取り組みで実施しているもの

- ・希望があれば継続雇用

■3-(8) 問11 休暇制度の種類

- | | | | |
|---------|-----------|----------|--------------|
| ・慶弔休暇 | ・産前産後休暇 | ・保存有給休暇 | ・感染症対策休暇 |
| ・夏季休暇 | ・看護休暇 | ・資格受験休暇 | ・会社創立記念日休暇 |
| ・冬季休暇 | ・(病気)療養休暇 | ・永年勤続休暇 | ・振替休暇 |
| ・年末年始休暇 | ・誕生日休暇 | ・コロナ対策休暇 | ・育孫休暇 |
| ・育児休暇 | ・記念日休暇 | ・サポート休暇 | ・セカンドライフ準備休暇 |
| ・介護休暇 | ・健診休暇 | ・裁判員休暇 | ・祭日休暇 |
| ・結婚休暇 | ・赴任休暇 | ・公民権行使休暇 | |
| ・生理休暇 | ・お盆休暇 | ・月1回休暇 | |

■3-(9) 問12 週休制度

- | | | |
|-----------|--------|----------|
| ・変形労働時間勤制 | ・4週7休制 | ・週休1.5日制 |
| ・会社カレンダー制 | ・4週6休制 | ・週休1日制 |
| ・シフト制 | ・4週4休制 | ・完全週休3日制 |
| ・4週8休制 | ・週休2日制 | |

■3-(17) 問14 働き方改革への取組

- ・夜勤、遅番等のシフト調整
- ・振替休日の積極的取得
- ・所定労働時間の削減

■4-(6) 問17 障がい者雇用の予定がない理由

- ・本社で対応しているため。
- ・法定雇用率を達成しているため。
- ・雇用する余裕がないため。
- ・従業員が不足していないため。
- ・医療機関で看護師や事務として働くことは困難である。
- ・美容師国家資格取得者は雇用可能。
- ・業務に一致する障がい者がみつからない。
- ・適応可能な人材ならば雇用も考えるが、進んでの雇用予定はない。
- ・技術を必要とするため難しい。
- ・建物の構造上難しい。
- ・過去の経験による失敗。
- ・看護師等、対人を基本とする有資格の専門職が多いため。
- ・作業内容に問題がなければ雇用する。
- ・知的障がい者を雇用したが、労働、生活面で大変苦労した。
- ・国家資格医療専門職であるため不可能。

[11 各問「その他」回答について]

(1) 回答の具体的内容

■5-(2) 問18 外国人を雇用していない理由

- ・
- ・本社で対応しているため。
- ・雇用する余裕がないため
- ・従業員が不足していないため。
- ・応募がない(少ない)ため。
- ・資格があれば採用可能。
- ・警察のお世話になったりして、怖くなってしまったため。
- ・コロナにより手続き中断。
- ・教育、指導を行っても最終的に自国へ帰ってしまうから。
- ・利用者様のとまどいがある。
- ・面接したが、良い人がいなかったため。
- ・過去の経験による。
- ・接遇に対する時に語彙力を求められるが、そこまでの語学力等を期待できない。
- ・以前雇用したが、続かない、すぐやめてしまう。
- ・国家資格医療専門職であるため現実的ではない。

■6-(2) 問19 パートタイマー・臨時の諸制度

- ・パートタイマーの無期雇用
- ・有給休暇付与
- ・賞与2回有

■7-(4) 問21 女性が活躍できる仕事・職場環境にするために必要なこと

- ・男性の産休・育休取得。出産を女性特有のリスクと捉える社会的な傾向がある。
- ・同僚(特に女性)の理解と同僚への手当の支給。
- ・トイレ、休憩室、更衣室等(男女別々の)完備。
- ・仕事をする上での本人の意識の高さ。
- ・公的保育施設の拡充。
- ・人間力・実行力・責任感があれば、性別は関係なく活躍できる。
- ・国、県、市の支援(会社、従業員に対する)と協力。
- ・女性に対する賃金が高い。
- ・設問の構想に男女差があると考え回答しません。
- ・同等のスキルを発揮できないのであれば、女性だからといって優遇することもない。同様に男性だからといって歓迎することもない。

[11 各問「その他」回答について]

(1) 回答の具体的内容

■7-(5) 問21 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画の策定状況

- ・本部主導で店舗では分らない。
- ・当社はすでに90%以上が女性、管理職も女性である。
- ・100%女性。保育士で常時女性が活躍しているので特に計画は立てていない。

■9-(2) 問25 心の健康(メンタルヘルス)対策に取り組んでいない理由

- ・進んでの取り組みはないが、小さい職場なので、代表が直接相談にのる。
- ・就業に関するケアを総合的に行なっているため。
- ・会社(本社)全体の窓口、取組みがある。
- ・従業員とのコミュニケーションを心がけているが専門知識がないのが現状。

■7-(4) 問26 雇用政策(国・県・市等)への要望

- ・乗務員への新型コロナに対しての手当等。慰労金のような制度があれば。
- ・祝日が勤務になっている業種に対して、企業への助成。介護には祝日加算がないため、祝日対応してくれる職員への上のせができない。
- ・外国人の登用。働く意欲のある施策がほしい
- ・人材派遣会社の適正化
- ・平均賃金向上に向けた取り組み
- ・障がい者雇用の充実
- ・ハローワーク掲載賃金のルールが厳しく、実際の賃金額より少なく見えてしまう現状の為、応募者は皆無。ルールの見直しを要望します。
- ・調査に関する情報の一元化、効率化をお願いしたい。