

産業分類番号	企業規模番号	事業所番号	組合の有無番号

\*この欄は記入しないでください。

## (秘) 平成25年度 職場環境調査 調査票

この調査は、統計法に基づく統計調査です。調査票に記入された内容は、統計的に処理し、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることはありません。

記入上の注意及びお問い合わせ先

- 1 必ず黒の鉛筆かボールペンで記入してください。
- 2 この調査は事業所を対象とした調査です。貴事業所の状況について、特に断りがなければ平成25年7月31日現在で記入してください。なお、貴事業所で判断できない項目については、お手数ですが本社等に確認のうえ記入してください。
- 3 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒で8月31日(土)までに返送してください。
- 4 記載内容について照会させていただく場合がありますので、ご了承くださいませようお願いします。
- 5 この調査についてのお問い合わせは、下記までお願いします。

【問い合わせ先・返送先】

**奈良県 雇用労政課 労政福祉係**  
〒630-8501 奈良市登大路町30番地 TEL(0742)27-8828  
FAX(0742)27-2319

◎事業所の属性に関する事項

事業所名						担 当 者	所 属		
所在地							フリカナ 氏 名		
							電話番号 ( ) (内線 )		
企業全体の 常用 雇用者数	1	2	3	4	5	事 業 所 の 常 用 雇 用 者 数	就業形態	男 性	女 性
	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300～ 999人	1,000人 以上		総 数	人	人
					正規労働者		人	人	
					パートタイム労働者		人	人	
外国人労働者の有無	1	有	2	無	派遣労働者		人	人	
労働組合の有無	1	有	2	無	その他		人	人	
主 要 製 品 または 事 業 内 容									

- (注) 1 「常用雇用者」とは、①期間を定めずに、または1カ月を超える期間を定めて雇用されている者、②臨時、日雇労働者などで、前2カ月の各月において18日以上雇用されている労働者をいいます。
- 2 「企業全体の常用雇用者数」は、貴事業所が属する企業全体の常用雇用者数について該当する番号を○で囲んでください。
- 3 「外国人労働者」には、外国人研修生および技能実習生を含みます。
- 4 「事業所の常用雇用者数」には、貴事業所の常用雇用者数を記入してください。
- 5 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間より短い労働者をいいます。
- 6 「派遣労働者」とは、「労働者派遣法」(「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」)に基づく派遣元事業所から派遣された者をいいます。
- 7 「その他」には、パートタイム労働者、派遣労働者の以外の契約・登録社員、臨時・日雇労働者、出向社員などの非正規労働者の人数を記入してください。



義務づけられています。

また、①、②および〔フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児施設の設置・運営、その他これに準ずる便宜の供与（例：育児に要する経費の援助）、育児休業に準ずる措置〕の措置については、事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、講じるよう努めなければなりません。

(注)「フレックスタイム制」とは、1ヶ月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業、終業の時刻を選択して働く制度をいいます。

〔問3〕育児休業制度の利用状況についておたずねします。平成24年4月1日から平成25年3月31日までの1年間に、在職中に出産した人数（男性の場合は配偶者が出産した人数）と、そのうち平成25年7月31日までに育児休業を開始した人数を、正規労働者、パートタイム労働者別に記入してください。（規程はないが、労働者の申し出により法に基づいて育児休業を取得させた場合も含まれます。）

該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。

1	育児休業対象者がいた	→ 問5へ		
2	育児休業対象者がいなかった			

  

	正規	パート
配偶者が出産した男性	人	人
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-left: 20px;">           うち、休業開始した者  <small>(開始予定の申出をしている者を含む)</small> </div>	人	人
出産した女性	人	人
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-left: 20px;">           うち、休業開始した者  <small>(開始予定の申出をしている者を含む)</small> </div>	人	人

〔問4〕貴事業所の従業員が育児休業を取得した際、どのように対応しましたか。（複数選択可）

1	代替要員を採用せず、他の従業員に仕事を割り振った
2	正規労働者を採用した
3	派遣労働者を採用した
4	アルバイト・パートを採用した
5	その他 <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 90%; margin: 5px auto;"></div>

〔問5〕子の看護休暇制度について

1	就業規則に規定している	→その理由〔 〕
2	就業規則に規定していない	

↓



↓  
 → 実施している措置のすべての番号を○で囲んでください。(複数選択可)

1	勤務時間の短縮措置
2	フレックスタイム制
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
4	介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度
5	所定外労働をさせない制度
6	その他 <input type="text"/>

(注)「介護のための所定労働時間の短縮等の措置」とは、勤務しつつ対象家族の介護を行うことを容易にするために、勤務時間の短縮など、事業主が講じる措置をいいます。

〔問8〕 介護休暇制度について

1	就業規則に規定している
2	就業規則に規定していない

→ その理由

(注)「介護休暇制度」とは、対象家族の介護を行うために、対象家族1人につき1年に5日まで(2人以上なら10日まで)介護休暇を取得できる制度をいいます。

〔問9〕 仕事と家庭の両立を推進するためにどのような措置を実施していますか。実施していない場合は、その理由を記入してください。(複数選択可)

1	一般事業主行動計画を策定・届出
2	男性の育児休業等の取得促進に向けた環境整備
3	女性や高齢者が再就職や継続就業できる機会の提供
4	労働時間等の設定改善の取組(長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進等)
5	柔軟な働き方を支える制度整備(短時間勤務や在宅勤務等)
6	正規労働者から非正規労働者(パート、契約社員等)に身分を変更して働くことができる
7	過重労働及びメンタルヘルス相談窓口の設置
8	その他の取組 <input type="text"/>

(注)「一般事業主行動計画」とは、従業員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画をいいます。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、101人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定し、労働局へ届け出を行う義務があります。

〔問 10〕 短時間正社員制度を導入していますか。

1	導入している
2	制度はないが運用している
3	導入していない

→その理由〔 〕

→導入目的は何ですか。(複数選択可)

1	社員の定着
2	女性の雇用の維持
3	高齢者の雇用の維持
4	人材の新規獲得
5	社員の勤労意欲の向上
6	企業イメージや評価の向上
7	その他〔 〕

→短時間正社員制度の内容はどのようなものですか。(複数選択可)

1	正社員から短時間正社員へ一時的に移行して働くことができる
2	正社員から短時間正社員へ恒常的に、または期間を定めず移行し、働くことができる
3	パートから短時間正社員へ登用され、働くことができる
4	その他〔 〕

(注)「短時間正社員制度」とは、正社員の身分のまま、1日の勤務時間や1週間の勤務日数をフルタイムの正社員より短く設定できる制度です。

フルタイムの正社員にとっては、育児、介護、自己啓発、社会活動などの必要性に応じて正社員のまま仕事を継続できるようになり、また、パートタイム労働者などの非正社員にとっては、正社員として就業の機会を得ることができるようになります。

〔問 11〕 在宅勤務制度を導入していますか。

1	制度がある
2	制度はないが運用している
3	導入していない

→その理由〔 〕

→導入目的は何ですか。(複数選択可)

1	社員の定着
2	女性の雇用の維持
3	高齢者の雇用の維持
4	人材の新規獲得
5	社員の勤労意欲の向上
6	企業イメージや評価の向上
7	その他〔 〕

→在宅勤務制度の内容はどのようなものですか。

〔 〕

## II 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

〔問 12〕平成 24 年 4 月 1 日から平成 25 年 3 月 31 日までの 1 年間に、がんなどの長期の治療を要する疾病<sup>注 1</sup>のために療養した従業員（休職した人及び職場復帰して治療中の人、退職者を含む）の有無について、該当する番号を○で囲んでください。「いる」を選んだ場合は、その内訳について該当する箇所を○で囲んでください。

1	いる 内訳（がん罹患者・がん以外の罹患者・両方）
2	いない
3	わからない

（注 1）「長期の治療を要する疾病」とは、例えば、がん、肝炎、糖尿病、難病等を言います。今回の調査では、メンタルヘルスは含んでいません。

〔問 13〕がんなどの長期の治療を要する疾病のための病気休職制度<sup>注 2</sup>について、該当する番号を○で囲んでください。正規労働者とパートタイム労働者で異なる場合は□に番号を記入してください。

1	病気休職制度がある
2	病気休職制度はない

正 規	パート

→病気休職期間中における賃金（傷病手当金や傷病手当付加金等は除く）の支給について該当する番号を○で囲んでください。正規労働者とパートタイム労働者で異なる場合は□に番号を記入してください。

（支給期間、支給額は問いません。例：病気休職期間が 6 か月で、3 か月有給 + 3 か月無給の場合 → 「1 支給される」を選択）

1	支給される
2	支給されない

正 規	パート

→病気休職制度の期間の上限はどのくらいですか。（勤続年数などで違う場合は、上限が長い期間をお答えください。就業規則等に規定されていない場合は、通常の場合をお書きください。）正規労働者とパートタイム労働者で異なる場合は□に番号を記入してください。（○印、記入する番号は一つ）

1	3 ヶ月未満
2	3 ヶ月から 6 ヶ月未満
3	6 ヶ月から 1 年未満
4	1 年から 1 年 6 ヶ月未満
5	1 年 6 ヶ月から 2 年未満
6	2 年から 3 年未満
7	3 年以上（上限あり 年 ヵ月）
8	上限なし

正 規	パート

（注 2）「病気休職制度」とは、私傷病により連続して 1 ヶ月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度のことをいいます。（傷病休暇制度、病気休暇制度、病気休職制度、療養休暇制度等、呼称の別は問いません。）

〔問 14〕 がんなどの疾病を抱える従業員に対し、治療と仕事を両立させるための支援として、実施している対応・制度のすべての番号を○で囲んでください。（複数選択可）

1	年次有給休暇の時間単位の取得ができる
2	本人が希望すれば、短時間勤務に変更できる
3	本人が希望すれば、フレックス勤務に変更できる
4	本人が希望すれば、在宅勤務に変更できる
5	職場復帰に際し、試し出勤制度（リハビリ勤務など）がある
6	体調を考慮した配置転換（職場、職種などの変更）を行っている
7	職場復帰を支援するアドバイス制度等がある（産業医等からの助言指導）
8	職場復帰前に本人と面談を実施している
9	休職前の部署・ポジションに戻ることを補償する制度がある
10	休職前の賃金を補償する制度がある
11	体調が悪いときに利用できる休憩場所を設置している
12	対応していない
13	その他（ ）

〔問 15〕 がんなどの疾病を抱える従業員に対する相談支援について、該当する番号を○で囲んでください。（○印は一つ）

1	専門スタッフ（産業医、産業保健師等）が対応する相談窓口を設置
2	専門スタッフは対応しないが、相談窓口を設置
3	特別な相談窓口を設置しておらず、人事・労務担当者が対応
4	特別な相談窓口を設置しておらず、上司が対応
5	前例がなく、わからない
6	対応していない
7	その他（ ）

〔問 16〕 仕事と治療の両立支援について取り組むにあたり、問題点や課題はありますか。

1	ある
2	ない
3	わからない

→ 具体的に問題点や課題について、ご自由にご意見をお書きください。

ご協力ありがとうございました。記入漏れがないかももう一度お確かめのうえ、  
8月31日（土）までにご返送くださいますようお願いいたします。