

I 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

<育児休業制度>

育児休業制度とは、1歳未満(一定の場合には2歳に達するまで)の子を養育する労働者の申出により子を養育するために休業できる制度のことをいいます。なお、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

問1 貴事業所の就業規則には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つQで囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業の規定なし
2歳未満	2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問2 貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。

(1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

(平成29年8月1日から平成30年7月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出産者(女性)			配偶者出産者(男性)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注)	配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注)
人	人	人	人	人	人

(注) 有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないとき

(2) 育児休業者数<男女別人数>

(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、令和元年8月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者	男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人	人	人

(注) 令和元年8月1日までの間に育児休業を開始した者、又は育児休業開始予定の申出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人として計上してください。

問3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況について、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか)について、「1」～「6」のうち、該当する番号を1つ○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳まで)	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳まで)	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

<介護休業制度>

介護休業制度とは、要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために連続して休業できる制度のことをいいます。なお、「介護休暇制度(要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度)」とは別の制度です。

問4 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長制度を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護休業制度の規定あり	期間の最長制限を定めている	通算して93日(法定どおり)	1
		93日を超え6か月未満	2
		6か月	3
		6か月を超え1年未満	4
		1年	5
		1年を超える期間	6
期間の制限はなく、必要日数取得できる			7
介護休業制度の規定なし			8

問5 貴事業所における介護休業者(平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に、介護休業を開始した者)の延べ人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性	男性
介護休業者		
	人	人

(注)同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

問6 貴事業所における、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職した者の延べ人数をご記入下さい。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入して下さい。)

復職した者	女性	男性
	人	人

(注)同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上して下さい。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上して下さい。

問7 貴事業所における介護休業後復職者の延べ人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入して下さい。)

	1週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

※同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上して下さい。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上して下さい。

II 短時間正社員制度について

短時間正社員制度とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる制度をいいます。大きく分けると、下記の3パターンがあります。

①フルタイム正社員が育児、介護、地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合(ただし、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)のみを設けている場合は除く)

②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合

③パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合

問8 貴事業所では、短時間正社員制度を導入していますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

あり	1
なし	2

「1」を回答した場合→問9へ 「2」を回答した場合→Ⅲ-問10へ

問9 問8で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所で、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に短時間正社員制度を利用した者の人数をご記入ください。(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入して下さい。)

短時間 正社員制度	女性	男性
	人	人

Ⅲ セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント

セクシャルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいいます。なお、職場におけるセクシャルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。

マタニティハラスメントとは、職場において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)に対する労働者の対応により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

問10 貴事業所では、セクシャルハラスメントを防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「7」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は、「8」を○で囲んでください。

取り組んでいる	就業規則、労働協約等の書面でセクシャルハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	セクシャルハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、セクシャルハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対してセクシャルハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	その他(具体的に記入してください:)	7
取り組んでいない	8	

問11 貴事業所では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント(いわゆるマタニティハラスメントなど)を防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「8」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は、「9」を○で囲んでください。

取り組んでいる	就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用やハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対して妊娠・出産・育児休業等に関する制度等の利用やハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要措置を行った	7
	その他(具体的に記入してください:)	8
取り組んでいない	9	

IV 労働時間・休日・休暇

問12 貴事業所の就業規則等で定められた正規の社員・職員の1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分
週所定労働時間	時間	分

問13 週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態		適用労働者数
週休1日制又は週休1日半制		人
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度(注1)	人
	完全週休2日制	人
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度(注2)		人
計		人

(注1) 月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

(注2) 月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

問14 平成30年(または平成30年度)1年間における年次有給休暇について記入してください。

①平成30年(または平成30年度)中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	人
②年間延べ付与日数(繰越日数を除く。)	日
③年間延べ取得(消化)日数(注)	日

(注) 時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

問15 貴事業所において、病気休暇制度(就業規則等(慣例も含む)で、本人が業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇制度(法定の年次有給休暇を除く。))がありますか。制度がある場合には、賃金の支給状況について該当する番号を1つQで囲んで、「1回当たり最高付与日数」及び「年間の最高付与日数」を記入してください。また、平成30年(または平成30年度)1年間の利用状況について該当する番号を1つQで囲んでください。

特別休暇の種類	制度の有無		賃金の支給			1回当たり最高付与日数	年間の最高付与日数	平成30年(または平成30会計年度)1年間の利用の有無	
			有給		無給			有	無
			全部	一部					
病気休暇	有	1	1	2	3	日	日	1	2
	無	2							

問16へ

問16 貴事業所の正規の社員・職員において、平成30年(または平成30年度)の1カ月の平均的な残業時間について該当する番号を1つ○で囲んでください。

- | | |
|------------|------------|
| 1. 0時間 | 2. 1～9時間 |
| 3. 10～19時間 | 4. 20～29時間 |
| 5. 30～39時間 | 6. 40～49時間 |
| 7. 50～59時間 | 8. 60～69時間 |
| 9. 70～79時間 | 10. 80時間以上 |

問17 問16の残業時間は前年又は前年度と比べ増えましたか、それとも減りましたか。増えた場合は「1」～「5」、減った場合は「6」～「10」の中から該当する番号を全て○で囲んでください。特に変わらない場合は「11」を○で囲んでください。

①残業時間が増えた理由

人員不足	1
受注量の増加又は来店客の増加	2
業務の複雑化(システムの導入、セキュリティの強化、事務手続きの煩雑化等)	3
納期又は事務処理期限の短縮	4
その他(具体的にご記入ください:)	5

②残業時間が減った理由

人員の増員による1人あたり業務量の減少	6
長時間労働対策の実現	7
受注量又は来店客の減少	8
業務の簡素化(システムの導入、事務手続きの簡略化等)	9
その他(具体的にご記入ください:)	10

前年と比べて変わらない	11
-------------	----

問18 問16で「3～10」とお答えの方におたずねします。長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。該当する番号を1つOで囲んでください。

管理職(部長職)で特に多い	1
管理職(課長職)で特に多い	2
その他の管理職で特に多い	3
一般職で特に多い	4
役職に関わらず特定の部署で多い	5
役職、部署に関わらず全般的に多い	6

問19 貴事業所では、労働時間が長い(残業が多い)従業員に対して、どのような評価・イメージを持っていますか。該当する番号を全てOで囲んでください。

頑張っている	1
責任感が強い	2
仕事ができる	3
周りからの評価が高い	4
周囲からの期待が強い	5
仕事が遅い	6
残業代を稼ぎたい	7
仕事以外にやることがない	8

問20 以下は残業を削減するための取組例です。以下のうち(1)貴事業所で導入されている取組と、(2)貴事業所の残業を削減するために効果的だと思われる取組を全てOで囲んでください。
 ※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在、貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には全てOで囲んでください。

	(1)導入されている取組	(2)効果的だと思われる取組
計画的な残業禁止日の設定	1	1
入退時間の管理(入退時間と申請の不一致に関する警告等)	2	2
部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	3	3
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	4	4
長時間労働者に対する産業医との面談	5	5
身近な上司(課長、部長等)からの声かけ	6	6
業務内容の棚卸しや不必要な業務の見直し	7	7
業務時間外会議の禁止	8	8
会議の時間や回数の制限(1時間を上限とするなど)	9	9
部下への権限委譲	10	10
取引先との連携や理解の促進	11	11
残業の事前承認	12	12
オフィスの強制消灯	13	13
担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり	14	14
その他(具体的にご記入ください:)	15	15
取組は行っていない/特にない	16	16

V 非正規労働者の労働実態

問21 令和元年8月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。(貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者に含めないでください。)なお、該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。

就業形態	①正社員	正社員以外の労働者		
	いわゆる正規型の労働者 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律 (パートタイム労働者)にいう通常の労働者 (短時間正社員、勤務地限定正社員及び職種限定正社員を含みます。)	1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者	1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者	
		②パート(短時間)	③専門職	④その他(左記以外)
		正社員以外の労働者で、パートタイマー、アルバイト、準社員、嘱託、臨時社員などの名称にかかわらず、1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者(短時間正社員は含みません)	正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、 特定職種※ に従事し、専門的能力の発揮を目的としている労働者 ※「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門的職種をいいます	正社員以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正社員と同じか長い労働者のうち、③専門職以外の労働者
男	人	人	人	人
女	人	人	人	人

上記の「②パート(短時間)」及び「④その他(左記以外)」のうち、貴事業所と雇用期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者数をそれぞれ記入してください。

就業形態	雇用期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している労働者
②パート(短時間)	人
④その他(左記以外)	人

(注)
該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

上記の「②パート(短時間)」のうち、60歳以上の労働者数を記入してください。
またこのうち、高年齢者雇用安定法に基づき、定年後に継続雇用している労働者数(退職させることなく引き続き雇用する者だけでなく、定年年齢に達した者を一旦退職させた後、再び雇用した者、特定グループ会社として再雇用した者を含みます。)を記入してください。

就業形態	「②パート(短時間)」のうち、60歳以上の労働者	うち高年齢者雇用安定法に基づき、定年後に継続雇用している労働者(定年前の就業形態は問いません。)
②パート(短時間)	人	人

(注)
該当する労働者がいない場合は「0」を記入してください。

問22 貴事業所で「パート(短時間)」を雇用する理由について、該当する番号に全て○を囲んでください。

一般の正社員の採用、確保が困難なため	1
人を集めやすいため	2
家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	3
定年退職者の再雇用のため	4
正社員の代替要員の確保のため	5
仕事内容が簡単なため	6
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	7
システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	8
1日の忙しい時間帯に対処するため	9
仕事量が減った時に雇用調整が容易なため	10
経験・知識・技能のある人を採用したいため	11
その他(具体的にご記入下さい:)	12

問23 「パート(短時間)」の就業規則をどのように定めていますか。

パートタイム労働者独自の就業規則がある	1
就業規則にパートタイム労働者の規定が記載している	2
正社員の就業規則を準用している	3
パート労働者に適用する就業規則・規定はない	4
その他(具体的にご記入下さい:)	5

問24 「パート(短時間)」に対して賞与・退職金の支給はしていますか。該当する番号に○を囲んでください。

	賞与	退職金
全員に支給している	1	1
一定の要件(勤続年数など)に該当した者に支給している	2	2
支給していない	3	3

問25 「パート(短時間)」の時間外労働手当以外の手当について、支給しているものの番号を全て○で囲んでください。

通勤手当	1
食事手当	2
精皆勤手当	3
家族手当(扶養手当)	4
能率手当(生産報奨金、歩合給等)	5
役職手当	6
その他(具体的にご記入ください:)	7

問26 「パート(短時間)」の諸制度について、該当する番号を全て○で囲んでください。

	制度がある	実例がある
管理的業務への登用	1	1
正規労働者への登用	2	2
教育訓練	3	3
福利厚生施設の利用	4	4
健康診断	5	5
公的保険への加入	6	6
年金制度への加入	7	7
その他(具体的にご記入ください:)	8	8

VI 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

問27 平成30年4月1日から平成31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(注)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1つ○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。

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

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

正規雇用労働者とは、勤め先での呼称が「正規の社員・従業員」である労働者をいいます。
非正規雇用労働者とは、勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である労働者をいいます。

問28-1 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(注)について、正規雇用労働者、非正規雇用労働者のそれぞれ該当する番号に○を記入してください。

	正規	非正規
病気休職制度がある	1	1
病気休職制度がない	2	2

→ 正規・非正規ともに「2」の場合、問29へ

(注)「病気休職制度」とは、私傷病により連続して1か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28-2 問28-1で正規または非正規いずれかで「1」を選択した方にお伺いします。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。)の支給について正規雇用労働者、非正規雇用労働者のそれぞれ該当する番号に○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→「支給される」に該当)

	正規	非正規
支給される	1	1
支給されない	2	2

問28-3 問28-1で正規または非正規いずれかで「1」を選択した方にお伺いします。病気休職制度の期間の上限はどのくらいですか。正規雇用労働者、非正規雇用労働者のそれぞれ該当する番号に○を記入してください。(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。)(記入にあたっては、問28-1で「1」を選択した方のみ回答してください。)

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

問29 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・制度について該当する番号を全てQで囲んでください。

年次有給休暇の時間単位の取得ができる	1
本人が希望すれば、短時間勤務に変更できる	2
本人が希望すれば、フレックス勤務に変更できる	3
本人が希望すれば、在宅勤務に変更できる	4
職場復帰に際し、試し出勤制度(リハビリ勤務など)がある	5
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	6
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)	7
職場復帰前に本人と面談を実施している	8
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	9
休職前の賃金を補償する制度がある	10
体調が悪いときに利用できる休憩場所を設置している	11
対応していない	12
その他(具体的にご記入ください:)	13

問30 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1つQで囲んでください。

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	1
専門スタッフは対応しないが、相談窓口を設置	2
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	3
特別な相談窓口を設置しておらず、上司が対応	4
前例がなく、わからない	5
対応していない	6
その他(具体的にご記入ください:)	7

問31 県内のがん診療連携拠点病院(注3)のがん相談支援センターで、がん患者を対象とした社会保険労務士による就労相談を実施していることを知っていますか。(○印は一つ)

知っている	1
知らない	2

(注3)「がん診療連携拠点病院」とは、質の高いがん医療の提供を行うため厚生労働省が指定した病院で、奈良県立医科大学附属病院、奈良県総合医療センター、天理よろづ相談所病院、近畿大学奈良病院、市立奈良病院を指します。

問32 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。該当する番号を1つ○で囲んでください。

以下の問へ	ある	1	→ VII-問33へ
	ない	2	
	わからない	3	

→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。

()

VII 働き方改革の実施状況

問33 平成31年4月1日より働き方改革関連法が順次施行され、使用者は法律上10日以上有給休暇が付与されている全ての労働者に対して、年5日については使用者が時期を指定して取得させることが必要となりました。この取り組みに違反した場合には以下のように罰則が課されることがあるということをご存じですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

違反条項	罰則規定	罰則内容
年5日の年次有給休暇を取得させなかった場合(※)	労働基準法第39条第7項	30万円以下の罰金
使用者による時季指定を行う場合において、就業規則に記載していない場合	労働基準法第120条	30万円以下の罰金
労働者の請求する時季に所定の年次有給休暇を与えなかった場合(※)	労働基準法第119条	6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金

※罰則による違反は、対象となる労働者1人につき1罪として問われますが、労働基準監督署の監督指導においては、原則としてその是正に向けて丁寧な指導し、改善を図ってもらうこととしています。

知っている	1
知らない	2

問34 貴事業所では10日以上有給休暇が付与されている全ての労働者に対し、年5日の年次有給休暇の取得について、使用者が時季を指定して取得させることに取り組んでいますか。該当する番号を1つQで囲んでください。

時季を指定して取り組んでいる(取得させている)	1
時季までは指定せず取り組んでいる(取得させている)	2
取り組もうとしているが実現できていない	3
取り組んでいない	4
その他(具体的にご記入ください:)	5

問35 貴事業所では働き方改革に取り組んでいますか。該当する番号を1つQで囲んでください。

積極的に取り組んでいる	1
取り組んではいるが、なかなか進まない	2
取り組んでいない	3

「1」「2」を回答した場合→問36・37へ 「3」を回答した場合→問38へ

問36 問35で「1」「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所において実施している働き方改革は何ですか。実施している措置の番号を全てQで囲んでください。

非正規雇用の処遇改善	1
賃金引き上げと労働生産性向上	2
長時間労働の是正	3
柔軟な働き方がしやすい環境整備	4
病気の治療のサポート、子育て・介護等と仕事の両立支援、障害者雇用の推進	5
外国人人材の受入れ	6
女性・若者が活躍しやすい環境整備	7
高齢者の積極的な雇用	8
兼業の容認	9
その他(具体的にご記入ください:)	10

問37 問35で「1」「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所が働き方改革に取り組む目的は何ですか。該当する番号を全てQで囲んでください。

コンプライアンス(労基法等)への対応	1
優秀な人材の確保	2
従業員満足	3
生産性の向上	4
その他(具体的にご記入ください:)	5

問38 働き方改革実現のために重要なことはどのような点だと思われませんか。該当する番号を最大3つまでQで囲んでください。

経営者の意識	1
社員の意識	2
取引先の理解	3
人事・労務制度の改定	4
ITの導入	5
事業の継続的な成長	6
その他(具体的にご記入ください:)	7

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30日(金)までにご返送くださるようお願いいたします。