

| | | |
|--------|--------|-------|
| 産業分類番号 | 企業規模番号 | 事業所番号 |
| | | |

*この欄は記入しないでください。

㊟ 平成26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26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(日)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 | | |
| | | | | | | | フリカナ 氏 名 | | |
| 所在地 | | | | | | | 電話番号 () (内線) | | |
| | | | | | | 就業形態 | 男 性 | 女 性 | |
| 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 | 正規労働者 | 人 | 人 |
| | 10～29人 | 30～99人 | 100～299人 | 300～999人 | 1,000人以上 | | パートタイム労働者 | 人 | 人 |
| | | | | | | | 派遣労働者 | 人 | 人 |
| | | | | | | | 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 「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。
- 4 「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。
- 5 「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。
- 6 「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。

各問の該当する番号を○で囲んでください。ただし、設問により回答欄へ番号を記入してもらう場合や、理由等を記入してもらう場合もあります。

Ⅰ 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

〔問1〕 育児休業制度について

| | |
|---|--------------|
| 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 |

→ 育児休業が取得できる期間はいつまでですか。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 | 子が1歳未満（延長による場合は1歳半） |
| 2 | 子が2歳未満 |
| 3 | 子が3歳未満 |
| 4 | 子が3歳以上 |

| | |
|-----|-------|
| 正 規 | パ ー ト |
| | |

※「育児休業制度」

子が1歳に達するまでの間（保育所に入所できない等一定の場合、子が1歳6ヶ月に達するまでの間）、雇用を継続したまま、育児休業を取得することができる制度をいいます。

〔問2〕 育児のために就業規則等により定めている制度がありますか。該当するものすべての番号を○で囲んでください。

| | 制度あり | | | 制度なし |
|--------------------|------|------|---------|------|
| | 3歳未満 | 就学まで | 就学後も利用可 | |
| 育児のための短時間勤務制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 所定外労働の免除 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児のためのフレックスタイム制 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 事業所内託児施設 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児休業取得者の代替要員の確保 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 育児休業期間中の生活資金等の貸付制度 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| その他 () | 1 | 2 | 3 | 4 |

※「育児のための勤務時間の短縮等の措置」

3歳までの子を養育する労働者について、①短時間勤務制度（1日6時間）を設けることや、②所定外労働を免除することが、事業主に義務づけられています。

※「フレックスタイム制」

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25年4月1日から平成26年3月31日までの1年間に、従業員または配偶者で出産された人がいましたか。また、そのうち平成26年7月31日までに育児休業を取得した人数を、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、「0」を記入してください。

| | 正規 | パート |
|----------------------------------|----|-----|
| 出産した女性従業員 | 人 | 人 |
| うち、育児休業取得者 (開始予定の申出をしている者を含む) | 人 | 人 |
| 配偶者が出産した男性従業員 | 人 | 人 |
| うち、育児休業取得者 (開始予定の申出をしている者を含む) | 人 | 人 |

〔問4〕 育児休業中の給与等はどのようになっていますか。

| | |
|---|--------------|
| 1 | 休業期間中、全額支給する |
| 2 | 休業期間中、一部支給する |
| 3 | 賞与等のみ支給する |
| 4 | 支給しない |

| 正規 | パート |
|----|-----|
| | |

〔問5〕 平成25年4月1日から平成26年7月31日までの期間中に出産、育児休業を取得した人の状況を記入してください。該当者がいない場合は、「0」を記入してください。

| | 正規 | パート |
|--------------|----|-----|
| 育児休業中に退職 | 人 | 人 |
| 育児休業終了と同時に退職 | 人 | 人 |
| 出産を機に退職 | 人 | 人 |

〔問6〕子の看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 |

→ 子は何歳になるまで取得できますか。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 | 子が3歳未満 |
| 2 | 子が小学校就学まで |
| 3 | 子が小学校3年生まで |
| 4 | 子が小学校卒業まで |
| 5 | 子が小学校卒業後も取得できる |

| 正 規 | パート |
|-----|-----|
| | |

→ 子の看護休暇が取得できる日数はどれだけですか。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 | 子の人数に関わらず年5日まで |
| 2 | 子1人で年5日、子2人以上で年10日まで |
| 3 | その他 () 日) |

| 正 規 | パート |
|-----|-----|
| | |

※「子の看護休暇制度」

病気やけがをした小学校就学始期に達するまでの子の世話をするために看護休暇を取得することができます。平成22年6月30日より、子1人につき年5日まで、年10日上限に改正されました。

〔問7〕介護休業制度について

| | |
|---|--------------|
| 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 |

→ 介護休業が取得できる期間はどれだけですか。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 | 通算93日まで |
| 2 | 通算6ヶ月まで |
| 3 | 通算1年まで |
| 4 | 限度がなく必要な期間取得できる |
| 5 | その他 () |

| 正 規 | パート |
|-----|-----|
| | |

※「介護休業制度」

家族の介護にあたるため、雇用を継続したまま、介護休業を取得することができる制度をいいます。

〔問 8〕 介護休業制度の利用状況についておたずねします。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 26 年 3 月 31 日までの 1 年間の制度の利用状況はどうでしたか。（従業員からの申し出により法に基づいて介護休業を取得させた場合も含まれます。）

| | |
|---|------------|
| 1 | 利用実績なし |
| 2 | 女性のみ利用実績あり |
| 3 | 男性のみ利用実績あり |
| 4 | 男女とも利用実績あり |

〔問 9〕 介護のために就業規則等により定めている制度がありますか。該当するものすべてを選んでください。

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 | 介護のための短時間勤務制度 |
| 2 | 介護のための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"/> |

※「介護のための短時間勤務制度」

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 10〕 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 |

※「介護休暇制度」

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11〕 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 |

→ 導入目的は何ですか。該当するものすべての番号を○で囲んでください。
(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 <input type="text"/> |

→ 短時間正社員制度の内容はどのようなものですか。
該当するものすべての番号を○で囲んでください。(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 <input type="text"/> |

※「短時間正社員制度」

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。

〔問12〕 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 |

→ 導入目的は何ですか。
該当するものすべての番号を○で囲んでください。(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 <input type="text"/> |

→ 在宅勤務制度の内容はどのようなものですか。

〔問13〕 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 | 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 | 在宅勤務などの多様な働き方支援 |
| 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 [] |

※ 「一般事業主行動計画」

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。

II 休日・休暇

* 正規労働者について記入してください。（正規労働者がおられない事業所については記入不要です。）

〔問14〕 就業規則等による週休制はどのような形態ですか。

| | |
|---------------------------------|---|
| 週休1日制 | 1 |
| 週休1日半制 | 2 |
| 完全週休2日制 | 3 |
| その他の週休2日制（月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制） | 4 |
| その他（月1回以上週休3日制、3勤3休等） | 5 |

〔問15〕平成25年（または25年度）の年次有給休暇について、労働者1人あたりの平均日数を記入してください。

| | | |
|-----------------|---------------------|------|
| 付与日数 (繰越を除く) | 平成24年(度) からの繰越日数 | 取得日数 |
| 日 | 日 | 日 |

〔問16〕年次有給休暇以外の休暇制度がある場合、その休暇制度の番号を○で囲み、1回あたりの最高付与日数を記入してください。介護休暇、子の看護休暇は含めないでください。（複数選択可）

| | | |
|---|------------------|---|
| 1 | 夏季休暇 | 日 |
| 2 | 病気休暇 | 日 |
| 3 | リフレッシュ休暇 | 日 |
| 4 | ボランティア・ドナー休暇 | 日 |
| 5 | 教育訓練（自己啓発）休暇 | 日 |
| 6 | 慶弔（冠婚葬祭）休暇 | 日 |
| 7 | 裁判員制度のための休暇 | 日 |
| 8 | その他（ ） | 日 |
| 9 | 年次有給休暇以外の休暇制度はない | |

Ⅲ 定年制等について

〔問17〕定年制をどのように定めていますか。

| | |
|---|-----------|
| 1 | 一律に定めている |
| 2 | 職種別に定めている |
| 3 | 定めていない |

→ 定年年齢は、何歳ですか。

| | |
|---|---------|
| 1 | 60歳未満 |
| 2 | 60歳 |
| 3 | 61歳～64歳 |
| 4 | 65歳以上 |

〔問18〕 定年年齢を変更する予定はありますか。

| | |
|---|--------------------|
| 1 | 年齢を上げる予定がある、または検討中 |
| 2 | 年齢を下げる予定がある、または検討中 |
| 3 | 変更の予定はない |

〔問19〕 定年年齢に達した者の継続雇用制度はありますか。(複数選択可)

| | |
|---|-----------------|
| 1 | 継続雇用制度 (再雇用制度) |
| 2 | 継続雇用制度 (勤務延長制度) |
| 3 | 定年制の廃止 |
| 4 | 定年年齢の引き上げ |
| 5 | その他 [] |
| 6 | 措置がない |

※ 「再雇用制度」 定年年齢に達した者をいったん退職させた後あらためて雇用する制度をいいます。

「勤務延長制度」 定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいいます。

65 歳未満の定年の定めをしている事業主は、定年年齢の引き上げ・継続雇用制度 (再雇用制度・勤務延長制度)・定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要があります。

〔問20〕 次の制度で最高雇用年齢 (上限) を定めていますか (定める予定も含む)。それぞれの制度で当てはまる番号に○をつけてください。「定めている」場合は、最高雇用年齢を記入してください。該当する制度すべて記入してください。

| | 定めている | | 定めていない |
|--------|-------|--------|--------|
| | | 最高雇用年齢 | |
| 再雇用制度 | 1 | 歳 | 2 |
| 勤務延長制度 | 1 | 歳 | 2 |

IV 退職金制度（退職一時金・退職年金）について

〔問21〕 退職金制度はありますか。「慣行」や「内規」による場合は「ある」としてくだ
さい。

| | |
|---|----|
| 1 | ある |
| 2 | ない |

※「退職金制度」

任意退職、定年退職、解雇などの事由で雇用関係が消滅することによって、事業主またはその委託機関か
ら従業員に対して一定の金額を支給する制度をいいその種類として「退職一時金」と「退職年金」があり
ます。

〔問22〕 退職金の支給形態はどうなっていますか。

| | |
|---|---------------|
| 1 | 退職一時金のみ |
| 2 | 退職年金のみ |
| 3 | 退職一時金と退職年金の併用 |

※「退職一時金」

退職金を一括して支給する制度をいいます。

「退職年金」

退職後、一定期間または生涯にわたって定期的に年金として支給する制度をいいます。

〔問23〕 退職一時金の支払準備形態はどうなっていますか。（複数選択可）

| | | |
|---|------|-------------|
| 1 | 社内準備 | |
| 2 | 共済制度 | 中小企業退職金共済制度 |
| 3 | | 特定業種退職金共済制度 |
| 4 | | 特定退職金共済制度 |

※「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づく制度で、単独では退職金制度を設ける
ことが困難な中小企業について、事業主の相互共済のしくみと国の援助とによって設けられている制度を
いいます。

「特定業種退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づき、建設業、清酒製造業、林業の期間雇
用者のために、勤労者退職金共済機構の各退職金共済事業本部が運営する制度をいいます。

「特定退職金共済制度」とは、市町村、商工会議所、商工会などが税務署の承認を受けて退職金共済事業
を行う制度をいいます。

〔問24〕 退職金の支給を受けるために必要とする勤続年数は何年ですか。年数を記入し
てください。1年未満の場合は、0年と記入してください。

会社都合

年

自己都合

年

V 男女均等な取扱いについて

〔問 25〕 貴事業所では、係長相当職以上の管理職は何人いますか。

| | 係長相当職 | | 課長相当職 | | 部長相当職 | |
|--------|-------|----|-------|----|-------|----|
| | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 | 男性 | 女性 |
| 30歳未満 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 30～39歳 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 40～49歳 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 50歳以上 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 計 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |

※管理職について

- ・管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合など、貴事業所の実態により、どの管理職区分に該当するか判断してください。
- ・係長相当職には、主任クラスを含みます。

〔問 26〕 企業方針等に女性の活用を掲げるなど、男女の機会均等をめざして、どのように取り組んでいますか。

| | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 企業方針等で定めている |
| 2 | 企業方針等に定めていないが、企業のトップが明言している |
| 3 | 企業方針等で定め、かつ企業のトップが明言している |
| 4 | その他 [] |
| 5 | 特に取り組んでいない |

〔問 27〕 ポジティブ・アクションの促進のために、実施している措置に該当する番号をすべて○で囲んでください。(複数選択可)

| | |
|---|--------------------------|
| 1 | 女性の採用拡大 |
| 2 | 女性の職域拡大 |
| 3 | 女性の昇進・昇格を推進 |
| 4 | 各種研修・教育への女性の参加を奨励 |
| 5 | 法を上回る制度の導入 |
| 6 | 職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識の解消) |
| 7 | 男女平等の評価や給与体系 |
| 8 | その他 <input type="text"/> |

※「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みのことをいいます。

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