

規模	事業所番号	市町村番号	産業分類番号

(※この欄には記入しないでください)

平成30年度長崎県労働条件等実態調査 調査票



I 事業所の現況

問1 事業所の現況について

調査事業所名 (調査票が送付された事業所名)					
調査事業所の所在地	〒				
記入担当者氏名	担当者	電話番号	()		
		FAX番号	()		
事業分類 (○で囲んでください)	① 建設業 ② 製造業 ③ 電気・ガス・熱供給・水道業 ④ 情報通信業 ⑤ 運輸業, 郵便業 ⑥ 卸売業, 小売業 ⑦ 金融業, 保険業 ⑧ 不動産業, 物品賃貸業 ⑨ 学術研究, 専門・技術サービス業 ⑩ 宿泊業, 飲食サービス業 ⑪ 生活関連サービス業, 娯楽業 ⑫ 教育, 学習支援業 ⑬ 医療, 福祉 ⑭ 複合サービス事業 ⑮ サービス業 (他に分類されないもの)				
調査事業所の事業内容					
調査事業所の 雇用者数 (30.6.30現在)			男性	女性	計
	会社などの役員		人	人	人
	正規の職員・従業員		人	人	人
	非 正 規 雇 用	パート	人	人	人
		アルバイト	人	人	人
		派遣社員	人	人	人
		契約社員	人	人	人
		嘱託	人	人	人
その他		人	人	人	
合計		人	人	人	
就業規則の有無 (○で囲んでください)	有 ・ 無				

※上記には、臨時、日雇いを除く雇用者数を記入してください。

- (注) 1. 「会社などの役員」とは、会社の社長、取締役、監査役、各種団体の理事、監事などの役職にある者
 2. 「正規の職員・従業員」とは、一般職員又は正社員などと呼ばれている者
 3. 「パート」とは、就業の時間や日数に関係なく、「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
 4. 「アルバイト」とは、就業の時間や日数に関係なく、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者
 5. 「派遣社員」とは、労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者
 6. 「契約社員」とは、専門的職種に従事されることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者
 7. 「嘱託」とは、労働条件や契約期間に関係なく、嘱託職員又はそれに近い名称で呼ばれている者
 8. 「その他」とは、上記以外の呼称の場合

Ⅱ 雇用と取組

問2 採用状況について

貴事業所における平成30年4月の採用者数を「新規学卒者」・「中途採用者」ごと男女別・雇用形態別に記入してください。【数値を記入】

* 「新規学卒者」とは30年3月に学校等を卒業した者、「中途採用者」とは新規学卒者以外の者をさします。

* 該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

平成30年4月の採用者数		男 性		女 性	
			うち高卒		うち高卒
新規学卒者	正規の職員・従業員	人	人	人	人
	非正規雇用	人	人	人	人
中途採用者	正規の職員・従業員	人	人	人	人
	非正規雇用	人	人	人	人

問3 配置状況

① 貴事業所では現在、女性労働者の配置がない部署がありますか。【○印は1つ】

女性の配置がない部署（○で囲んでください。）	1 有 ・ 2 無
------------------------	---------------------

② ①で「1.有」とされた事業所に伺います。その部門で男性のみ配置している理由で該当するものすべてに○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	技能や資格を持つ女性がないため
2	女性の適任者がいないため
3	当該部門が女性の配置を希望しないため
4	女性が配置を希望しないため
5	出張、転勤があることに配慮するため
6	家事・保育などのため就業時間に制約があるため
7	深夜業や時間外労働が多いため
8	重量物を取り扱う業務や有害物を発散する場所での業務 ^(注) があるため
9	労働基準法上の就業制限業務ではないが体力・筋力を必要とする業務であるため
10	その他（具体的に _____)

(注) 重量物を取り扱う業務とは、断続作業30kg、継続作業20kg以上の重量物を取り扱う業務をいいます。

有害物を発散する場所での業務とは、鉛、水銀、クロム、砒素、黄りん、弗素、塩素、シアン化水素、アニリンその他これらに準ずる有害物のガス、蒸気又は粉じんを発散する場所における業務をいいます。

問4 管理職等について

① 貴事業所には係長以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。【数値を記入】

* 該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

管理職区分	管理職の人数	
	管理職の人数	うち女性の人数
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

* ここでの「管理職等」とは、

- ・ 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適宜判断してください。

② ①で、女性の管理職が1割未満、あるいは全くいない管理職区分が1つでもある場合、該当する理由に○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなかったため
2	将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女性がいなかったため
3	勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう女性が多いため
4	時間外労働が多い、または深夜業を敬遠する女性が多いため
5	出張、転勤等に対応できない女性が多いため
6	女性にとって仕事内容が体力的・精神的にきついため
7	女性が希望しないため
8	女性従業員が少ない又はいないから
9	その他（具体的に

問5 女性の活躍の推進状況について

① 女性の活躍推進のための取組として貴事業所で実施しているものはありますか。

取組事項ごとに該当番号に○をつけてください。【各々○印は1つ】

取組事項	取組状況		
	実施している	実施なし、今後の実施を検討	実施なし、実施予定なし
性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める	1	2	3
仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進する	1	2	3
女性の能力発揮促進に関する担当者や責任者を選任するなどの体制を整備する	1	2	3
女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練を行って女性の登用を推進する	1	2	3
女性の体力面での差を補う器具・設備の導入（例：渉外用バイクをスクーターに替える、作業用の踏み台を設置するなど）	1	2	3
女性の能力発揮の状況や能力発揮にあたっての問題点の調査分析	1	2	3
管理職や同僚の男性に女性の能力発揮の重要性についての啓発を行う	1	2	3
女性従業員の活躍をホームページや社内報で紹介する	1	2	3
その他（具体的に			

② 貴事業所における女性の活躍推進のための取組の目的を2つまで選んでください。

【○印は2つ以内】

1	従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため
2	企業イメージ向上のためなど、企業戦略として
3	商品開発やマーケティング等、顧客のニーズに対応するため
4	企業の社会的責任であるから
5	人的資源を有効に活用し、労働力を確保するため
6	職場風土の改善により組織を活性化させるため
7	その他（具体的に)

③ 貴事業所が女性従業員に強く望むことを2つまで選んでください。【○印は2つ以内】

1	転勤や配置転換に応じてほしい
2	妊娠・出産後も辞めずに働き続けてほしい
3	新たな業務にも積極的に取り組んでほしい
4	管理職の昇進に積極的にチャレンジしてほしい
5	時間外労働を敬遠しないでほしい
6	その他（具体的に)
7	現状は特に望むことはない

問6 ハラスメント防止について

① 貴事業所では、職場におけるハラスメント^(注)防止対策に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる	2 取り組んでいない
-----------	------------

(注) 職場におけるハラスメントとは、職場において、労働者の意に反する言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けることや、また、職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じることです。ハラスメントの中にはセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどがあります。

② ①で「1 取り組んでいる」と回答した事業所に伺います。職場におけるハラスメント防止対策の取組内容について、該当番号に○印をつけてください。【○印はいくつでも】

1	就業規則等に防止策について記載する
2	管理職・従業員に対する研修を行う
3	ポスター・パンフレットなど啓発資料の作成・配布をする
4	相談窓口や担当部署など、苦情処理機関を設置する
5	その他（具体的に)

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

問7 ワーク・ライフ・バランスについて

① ワーク・ライフ・バランスという言葉をご存知ですか。
(経営者・管理者・人事担当者などあなたが答えになっても構いません)

【○印は1つ】

1	言葉も内容も知っている
2	聞いたことはあるが、内容は知らない
3	言葉も内容も知らない

(注) ワーク・ライフ・バランスとは、老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、さまざまな活動について、自ら希望するバランスで展開できることをいいます。企業が、ワーク・ライフ・バランスを推進することにより、優秀な人材の確保と定着、生産性、顧客満足度、業績、社員のモラルの向上など様々なメリットをもたらします。

② 貴事業所ではワーク・ライフ・バランスに取り組んでいますか。【○印は1つ】

1 取り組んでいる	2 取り組んでいない
-----------	------------

③ ②で「1. 取り組んでいる」とされた事業所に伺います。ワーク・ライフ・バランスに関して、導入もしくは実施している制度等がありますか。該当番号に○をつけてください。【○印はいくつでも】また、項目1、2、5、6で法定を上回る内容の規定をされている場合は、上乘せして実施している取組の内容を記入してください。

1	育児休業制度 ^(注1) (法定を上回る規定の場合、上乘せして実施している取組)
2	子の看護休暇制度 ^(注2) (法定を上回る規定の場合、上乘せして実施している取組)
3	事業所内託児施設の設置
4	育児に関する経済的支援 (保育料の補助等)
5	介護休業制度 ^(注3) (法定を上回る規定の場合、上乘せして実施している取組)
6	介護休暇制度 ^(注4) (法定を上回る規定の場合、上乘せして実施している取組)
7	介護に関する経済的支援 (介護サービス費用の補助等)
8	復職への支援 (社内報等による休業中の情報提供、復職後の研修等)
9	所定外労働の免除
10	育児介護など事情に応じた短時間勤務制度 ^(注5) (労基法に基づく育児時間を除く)
11	IT ^(注6) を活用するなどの在宅勤務制度
12	フレックスタイム制度 ^(注7)
13	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ^(注8)
14	業務体制・分担の見直しによる仕事の効率化
15	休暇取得の促進 (特別休暇制度の拡充等)
16	残業の削減 (ノー残業デーの設置等)
17	地域における子育て支援活動への労働者の積極的な参加の支援等、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施
18	産業医によるカウンセリング機会の設定
19	従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援 ^(注9)
20	健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会の設定
21	その他 (具体的に)

(注1) **法定 育児休業制度**とは、労働者がその事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで(両親ともに取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間)の間、育児休業をすることができる制度。子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができます。

(注2) **法定 子の看護休暇制度**とは、小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる制度。

(注3) **法定 介護休業制度**とは、労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することができる制度。

(注4) **法定 介護休暇制度**とは、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、休暇を取得することができる制度。

(注5) **短時間勤務制度**とは、所定労働時間を通常より短くする制度。育児・介護休業法では、3歳未満の子を養育する労働者が希望する場合、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む制度を設けることを事業主に義務付けています。

(注6) **IT**とは、コンピューター・インターネット・携帯電話などの情報機器を使用する、情報処理や通信に関する技術の総称です。

(注7) **フレックスタイム制**とは、一日の労働時間帯を、必ず勤務すべき時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつでも出社または退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)とに分け、出社、退社の時刻を労働者の決定に委ねる制度です。

(注8) **始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ**とは、一日の所定労働時間を変更することなく、始業又は終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度です。

(注9) **従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援**とは、法定の健康診断は除きます。

- ④ ②で「2. 取り組んでいない」とされた事業所に伺います。ワーク・ライフ・バランスに取り組まない（取り組めない）理由の該当番号に○をつけてください。【○印は3つまで】

1	従業員からの要望がないから
2	人手不足だから
3	労務管理が複雑になるから
4	育児休業などによる代替要員の確保が困難だから
5	従業員の負担や不公平感が増大するから
6	業務の特性上、残業や休日出勤が多くなることが避けられないから
7	コストがかかるから
8	生産性や売上げが減少するから
9	ワーク・ライフ・バランスを推進することに、どのようなメリットがあるかわからないから
10	そもそもワーク・ライフ・バランスがどういうものかわからないから
11	行政の支援が不足しているから
12	その他（具体的に _____）

- ⑤ 長崎県では、ワーク・ライフ・バランスに積極的に取り組む企業の認証制度（誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度「Nびか」）を推進しています。この「Nびか」を知っていますか。

【○印は1つ】

1 知っている	2 知らない
---------	--------

IV 労働時間

問8 年次有給休暇について

- ① 平成29年（又は平成28会計年度）1年間における、**常用労働者**^(注1)（パートタイム労働者^(注2)は除く）への年次有給休暇^(注3)について記入してください。【数値を記入】

平成29年（又は平成28会計年度）中に 取得資格のある労働者数	うち女	人
年間延べ付与日数 ^(注4) （前年繰越日数を除く） （取得資格のある労働者全員の合計日数）	うち女	日
年間延べ取得（消化）日数 ^(注5) （取得資格のある労働者全員の合計日数）	うち女	日

(注1) **常用労働者**とは、期間を定めずに雇われている労働者です。

(注2) **パートタイム労働者**とは、1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者又は1日の所定労働時間が貴事業所の一般労働者と同じであっても1週の所定労働時間が少ない労働者をいいます。

(注3) **年次有給休暇**とは、労働者が休日以外に賃金をもらいながら希望する日に休みを取ることができる労働基準法で定められた制度です。

(注4) **年間延べ付与日数**とは、1年間に新たに付与された年次休暇の日数の合計です。（前年繰越分は除きます）

(注5) **年間延べ取得日数**とは、1年間に実際に取得（消化）した年次有給休暇の日数の合計です。

※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

- ② 貴事業所では年次有給休暇の休暇取得日を割り振ることができる制度（計画的付与制度^(注)）がありますか。【○印は1つ】

制度がある	1	→ 年間を通じて、計画的に付与する年次有給休暇は一人当たり何日ですか。	[] 日
制度がない	2		

(注) **計画的付与制度**とは、年次有給休暇のうち、5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。（例）一斉付与（事業場休業）、班別の交代制付与、年次有給休暇取得計画表による個人別付与など。

③ 貴事業所では年次有給休暇を時間単位で取得できますか。【○印は1つ】

取得できる	1	→ 年間を通じて、時間単位で取得できる年次有給休暇は一人当たり何日ですか。	□ 日
取得できない	2		

③-1 ③で「取得できない」とされた事業所に伺います。時間単位で取得できる制度に取り組まない(取り組めない)理由の該当番号に○をつけてください。【○印は1つまで】

1	業種的に従業員が同時に仕事をしなければならず、時間単位での取得が困難だから
2	時間単位の取得は可能であるが、従業員からの要望がないため行っていない
3	その他(具体的に)

④ 貴事業所では年次有給休暇の取得促進のための取組を実施していますか。実施している取組について該当番号に○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	年(月)初めの計画書の提出
2	事業所全体の一齐付与
3	時間・半日単位の分割付与
4	管理・監督者の率先取得
5	年次有給休暇の残日数を社員に通知
6	その他(具体的に)
7	実施していない

問9 週休制について

① 貴事業所における常用労働者(パートタイム労働者は除く)の週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。【数値を記入】

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)	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(月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等)		人
計		人

(注) 完全週休2日制より少ないとは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制のほか、3勤1休、4勤1休等をいいます。

② ①で週休1日制又は週休1日半制または完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度の週休制の形態とされた事業所に伺います。完全週休2日制に移行できない理由の該当番号に○をつけてください。【○印は1つまで】

1	業種的に営業日が決まっており、完全週休2日制への移行が困難だから
2	完全週休2日制への移行は可能であるが、従業員からの要望がないため行っていない
3	その他(具体的に)

問10 労働時間について

① 貴事業所では週所定労働時間は何時間ですか。【○印は1つまで】

1	38時間以下
2	38時間超40時間未満
3	40時間
4	40時間超44時間以下

② 貴事業所では労働時間短縮のための取組を実施していますか。

1 実施している	2 実施していない
----------	-----------

③ ①で「1 実施している」と回答した事業所に伺います。労働時間短縮のために実施している取組の該当番号に○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	所定内労働時間の短縮
2	所定外労働時間の削減
3	変形労働時間制の導入・活用
4	週休制の改善
5	年次有給休暇の付与日数の増加
6	年次有給休暇の計画的付与制度の実施 ^(注1)
7	連続休暇制度の導入・拡大
8	ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定 ^(注2)
9	従業員の増員
10	その他（具体的に)

(注1) 選択項目6に○をつけた場合、P6の間8②にも該当します。

(注2) 選択項目8に○をつけた場合、P5の間7③の選択項目16にも該当します。

④ 貴事業所における所定内労働時間の縮減の検討の有無について、該当番号に○をつけて下さい。

【○印は1つまで】

1	縮減について検討中
2	営業日、営業時間が決まっておらず縮減は検討していない
3	従業員からの要望がないため縮減は検討していない
4	その他（具体的に)

⑤ 貴事業所における所定外（時間外）労働時間が長くなる要因について、該当番号に○をつけて下さい。

【○印はいくつでも】

1	人手不足だから
2	所定内労働時間では対応できない仕事量だから
3	一部の人に仕事が偏ることがあるため
4	従業員の技術不足により時間がかかるから
5	事業活動の繁閑の差が大きいため
6	業績、成果主義により従業員が熱心に取り組むようになったため
7	仕事の性質上、残業や休日出勤などでないとできない仕事であるから
8	組織又は個人の進め方に無駄が多いから
9	取引先の都合に時間を合わせる必要があるから
10	従業員が残業手当や休日手当を当てにしているから
11	従業員が上司や同僚等の残業に付き合う雰囲気があるから
12	長い時間働くことで評価されると考えている従業員がいるから
13	より高い成果を上げたいと考える従業員がいるから
14	突発的な業務がしばしば発生するから
15	その他（具体的に)

V 育児休業・介護休業制度

問 1 1 育児休業制度・介護休業制度の規定について

① 貴事業所には育児・介護休業を就業規則に規定していますか。該当番号に○をつけてください。

【育児休業・介護休業各々○印は1つ】

育児休業制度	1 規定あり → ②へ	2 規定なし
介護休業制度	1 規定あり → ③へ	2 規定なし

*制度内容については、問7③参照。

なお、「1. 規定あり」と回答した場合、P5の問7③の項目番号「1. 育児休業制度」、「5. 介護休業制度」にも該当します。

② 育児休業の規定がある事業所に伺います。

貴事業所では、子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。【○印は1つ】

法定期間	法定を超える期間				期間に限度はなく、 必要日数を取得できる
原則は1歳だが、 一定の場合は1歳6か月	無条件に 1歳6か月	満2歳 まで	満3歳 まで	それ以上	
1	2	3	4	5	6

③ 介護休業の規定がある事業所に伺います。

貴事業所では、対象家族1人につきどのくらいの介護休業を取得することができますか。

【○印は1つ】

法定期間	法定を超える期間			期間に限度はなく、 必要日数を取得できる
93日まで	6か月まで	1年まで	1年超以上	
1	2	3	4	5

問 1 2 育児休業制度・介護休業制度の利用状況について

*問11①の「規定あり」「規定なし」にかかわらず、育児・介護休業の利用状況についてお答えください。

① 貴事業所における、平成28年7月1日から平成29年6月30日までの出産者数（男性の場合は配偶者が出産した者の数）【数値を記入】*該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

出 産 者 数					
女 性			男 性（配偶者が出産した男性）		
出産者計	うち有期契約 労働者数（注1）	うち育児休業制度の対象と なる有期契約労働者数（注2）	配偶者出産者計	うち有期契約 労働者数（注1）	うち育児休業制度の対象 となる有期契約労働者数 （注2）
人	人	人	人	人	人

（注1）有期契約労働者とは、一定の期間を定めて使用者から直接雇用されている労働者です。

（注2）育児休業制度の対象となる有期契約労働者とは、次のいずれにも該当する労働者です。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること。
- ② 子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約の期間が満了することが明らかでないこと。

② ①のうち、平成30年6月30日までに育児休業を開始した者の数（育児休業開始予定の申出をしている者を含む）

育 児 休 業 者			
女 性		男 性	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者数	男性育児休業者計	うち有期契約労働者数
人	人	人	人

- ③ ②で育児休業を開始した者の利用期間（取得中の場合は利用予定期間）別人数と、そのうち利用期間中及び利用後の退職者数について記入してください。【数値を記入】

育 児 休 業											
期間 性別	1 週 間 未 満	1 週 間 ～ 1 か 月 未 満	1 か 月 ～ 3 か 月 未 満	3 か 月 ～ 6 か 月 未 満	6 か 月 ～ 1 年 未 満	1 年 ～ 1 年 半 未 満	1 年 半 ～ 2 年 未 満	2 年 ～ 3 年 未 満	3 年 以 上	合 計	うち利用期間 中及び利用後 の退職者数
	女 性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男 性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

* 該当者のあった欄のみ記入してください。

* 同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。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。

* 育児休業の「利用期間」とは、子の月齢ではなく実際に育児休業を利用した期間をいい、労働基準法に規定する産前産後休業期間は含みません。

- ④ 貴事業所における、平成29年7月1日から平成30年6月30日までの介護休業の利用期間（取得中の場合は利用予定期間）別人数と、そのうち利用期間中及び利用後の退職者数について記入してください。【数値を記入】

介 護 休 業									
期間 性別	1 週 間 未 満	1 週 間 ～ 1 か 月 未 満	1 か 月 ～ 3 か 月 未 満	3 か 月 ～ 6 か 月 未 満	6 か 月 ～ 1 年 未 満	1 年 以 上	合 計	うち利用期間 中及び利用後 の退職者数	
	女 性	人	人	人	人	人	人	人	人
男 性	人	人	人	人	人	人	人	人	

* 同一労働者が期間内に2回以上利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。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。

- ⑤ ③と④で育児休業・介護休業の利用者があった事業所に伺います。育児休業・介護休業の利用者があった際にどのような対応をされましたか。【○印は1つ】

※複数ある場合は、最も多くの取得者に採用したものをご回答ください。

対応の内容	育児休業	介護休業
1 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	1	2
2 事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	1	2
3 新たに正社員を雇用した	1	2
4 派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	1	2
5 その他(具体的に)	1	2

- ⑥ ⑤で育児休業利用時の対応として「1. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」と回答した事業所については、代替要員の補充を行わなかった理由を記入してください。

()

- ⑦ ③と④で育児休業・介護休業の利用者があった事業所に伺います。育児休業・介護休業終了後に復職した(する)場合、どのような対応をされましたか。【○印は1つ】

※複数ある場合は、最も多くの取得者に採用したものの、育児休業・介護休業が終了していない場合は、対応予定でご回答ください。

対応の内容	育児休業	介護休業
1 原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させた	1	2
2 本人の希望を考慮し他部門に配置した	1	2
3 会社の人事管理等の都合により他部門に配置した	1	2

問13 男性の育児休業取得について

本県の男性の育児休業取得率は女性に比べると非常に低い状況となっています。

男性 1.7%、女性 90.1% (平成29年度長崎県労働条件等実態調査)

- ① 男性の育児休業の取得が進まない理由についてどのように考えますか。【○印はいくつでも】

1	男性に対する育児支援は、会社として行う必要はないと考える
2	仕事が滞ったり取引先に迷惑がかかるなど、業務に影響するため積極的には取得を勧めない
3	同僚の負担が増加するなど、周囲に迷惑がかかるため、男性従業員が取得をためらう
4	育児休業をすれば個人のキャリアに空白が生じるため、男性従業員が取得をためらう
5	育児休業をすれば収入が減るため、男性従業員が取得をためらう
6	その他(具体的に)

- ② 男性が育児休業を取りやすくするためには、どのようにしたらよいとお考えになりますか。近いものを選んでください。【○印はいくつでも】

1	育児休業を取得しても本人が経済的に困らないように、公的な経済的支援を充実してほしい
2	男性の取得が一般的なこととなるよう、法律などで取得を義務付ける等の制度化が必要である
3	育児休業取得者の代替要員人件費等の負担について、会社に対する公的支援 ^(注) を充実してほしい
4	相談窓口や担当課など、会社の対処方法を指導してくれる行政機関の部署を明確にほしい
5	特にそういうことをする必要はない(現状のままでよい)
6	その他(具体的に)

(注) 厚生労働省：両立支援等助成金(育児休業等支援コース【代替要員確保時】)・・・育児休業取得者の代替要員人件費については、要件を満たせば、育児休業取得者1人当たり47.5万円の助成を受けることができます。

VI 子の看護休暇・介護休暇制度

問14 子の看護休暇制度・介護休暇制度の規定について

- ① 貴事業所には子の看護休暇制度や介護休暇制度を就業規則に規定していますか。該当番号に○をつけてください。【○印は1つ】

子の看護休暇制度	1 規定あり → 設問②へ	2 規定なし
介護休暇制度	1 規定あり → 設問③へ	2 規定なし

* 制度内容については、問7③参照。

なお、「1. 規定あり」と回答した場合、P5の問7③の項目番号「2. 子の看護休暇制度」、「6. 介護休暇制度」も該当します。

② 子の看護休暇制度の規定がある事業所に伺います。

子の看護休暇制度について、取得日数の限度・子の年齢の限度・時間単位取得の可否をお答えください。

【それぞれ○印は1つ】

取得日数	法定期間		法定を超える期間		日数制限なく 必要日数を取得できる
	5日まで (2人以上は10日まで)		5日を超え14日まで	14日を超える期間	
	1	2	3	4	

子の年齢	法定年齢		法定を超える年齢		年齢制限なく 取得できる
	小学校就学前の子		小学生まで	中学生以上	
	1	2	3	4	

時間取得	時間単位の取得	
	できる	できない
	1	2

③ 介護休暇制度の規定がある事業所に伺います。

介護休暇制度について、対象家族1人につき1回あたり取得できる期間と時間単位取得の可否をお答えください。【それぞれ○印は1つ】

取得日数	法定期間		法定を超える期間		日数制限なく 必要日数を取得できる
	5日まで (2人以上は10日まで)		5日を超え14日まで	14日を越える期間	
	1	2	3	4	

時間取得	時間単位の取得	
	できる	できない
	1	2

Ⅶ 高齢者の雇用状況

※該当者がいない場合でも、ご回答ください。

問15 改正高齢者雇用安定法^(注)への対応について

① 貴事業所における高齢者の雇用者数を年齢別に記入してください。

60～64歳	人
65～69歳	人
70歳以上	人

※該当者がいない場合は「0」と記入ください。

(注) **改正高齢者雇用安定法**とは、高齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは意欲と能力に応じて働き続けられる環境整備を目的として、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」(高齢者雇用安定法)の一部が改正され、平成25年4月1日より施行されました。

主な改正点は次のとおりです。

1. 継続雇用制度の対象者を限定できる仕組の廃止
2. 継続雇用制度の対象者を雇用する企業の範囲の拡大
3. 義務違反の企業に対する公表規定の導入
4. 高齢者雇用確保措置の実施および運用に関する指針の策定

- ② 貴事業所では、改正高年齢者雇用安定法への対応として、どのような対応をされていますか。
 ※複数該当する場合は、最も多くの雇用者へ適用しているもの。【○印は1つ】

定年廃止	定年引上げ	継続雇用制度導入	未実施
1	2	3	4

- ③ 貴事業所における60歳以降の賃金水準は、60歳到達時と比べてどの程度となっていますか。
 【○印は1つ】

1	同水準	設問 ⑤ へ
2	90%台	
3	80%台	
4	70%台	
5	60%台	
6	50%台	
7	50%未満	

※ 複数の割合を適用している場合は、平均でご回答ください。

- ④ ③で2から7の回答をされた事業所に伺います。60歳以降の賃金の引き下げの際に、労働条件等で変更したものについて、該当するものに○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	勤務日数、勤務時間の短縮
2	仕事量の軽減
3	職務責任の軽減
4	その他（具体的に)
5	現行のまま変更していない

- ⑤ 貴事業所では、高年齢者の雇用維持についてどう評価しますか。【○印は1つ】

1	メリットが大きい	設問 ⑥ へ
2	ややメリットが大きい	
3	デメリットが大きい	設問 ⑦ へ
4	ややデメリットが大きい	
5	どちらともいえない	問16へ

- ⑥ ⑤で、「1 メリットが大きい」、「2 ややメリットが大きい」とされた事業所に伺います。メリットと考える具体的な理由に○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	熟練技術・専門技術を保持・伝承できるから
2	労働力の安定確保ができるから
3	若手の教育・育成負担を軽減できるから
4	技術の社外流出を防止できるから
5	雇用制度が充実することで若年・壮年従業員の士気があがるから
6	その他（具体的に)

- ⑦ ⑤で、「3 デメリットが大きい」、「4 ややデメリットが大きい」とされた事業所に伺います。デメリットと考える具体的な理由に○をつけてください。【○印はいくつでも】

1	人件費等のコストが増加するから
2	若手の採用抑制により組織の活力が低下するから
3	営業・販売などの戦力が低下するから
4	身体的（視力・記憶力・持久力など）な衰えにより作業能率が低下するから
5	職種（配置）転換が困難であるから
6	その他（具体的に)

問 1 6 高齢者雇用に関して導入済または導入予定の制度等について

- ① 貴事業所では、60歳以上の高齢者を雇用する上で、どのような制度等を導入済または導入予定ですか。【○印はいくつでも】

1	60歳以後の人件費を抑制
2	短時間や週2回勤務などによるワークシェアリング ^(注) の実施
3	新卒者の採用抑制
4	中途採用の抑制
5	再雇用時の勤務内容に応じて弾力的に設定
6	福利・厚生の見直し
7	各種手当の廃止・縮小
8	60歳までの人件費を削減
9	その他（具体的に)
10	制度変更を行っていない

(注) ワークシェアリングとは、従業員一人当たりの労働時間を短くし、その分従業員を増やすことで全体の仕事量を変化させることなく雇用を増大、あるいは維持するという雇用調整の方法です。

- ② 社会全体で60歳以上の高齢者の雇用を維持するためには、どのような支援が必要だと考えますか。【○印はいくつでも】

1	事業所向けのアドバイス機能の充実
2	高齢者活用モデル企業の情報発信
3	職場環境の整備に関する支援
4	働きやすい機械や設備の開発や導入支援
5	高齢者の活用を進めるための人件費等の経費助成
6	求人情報等の提供
7	職業相談・職業紹介
8	職業訓練の充実
9	職業訓練受講のための給付金等の充実
10	個人向け職業生活の相談・アドバイス機能の充実
11	年齢に関わりなく働ける社会の実現に向けた啓発活動
12	その他 ()
13	現状は必要ない

——アンケートはこれで終わりです。ご回答いただき誠にありがとうございました。——

同封の返信用封筒をご使用になり、9月14日（金）までに投函くださいますようお願いいたします。