



整理番号	産業分類	規模

(この欄には記入しないでください)

仕事と家庭の両立支援に関する調査票

この調査は、統計以外の目的に使用することはありませんので、事実をありのまま記入してください。

お願い

この調査は、特にことわりのない限り、平成21年12月1日現在の状況について記入してください。
 回答は特にことわりのない限り、□の中に入力する番号を記入してください。
 また、人数など、空欄に具体的な内容を記入してください。
提出期限は、平成22年1月31日です。同封の返信用封筒により郵送してください。
 問い合わせ先は、岡山県産業労働部労働政策課まで。
 (〒700-8570 岡山市北区内山下2-4-6 TEL:(086)226-7386 (労働調整班直通))

I 事業所に関する事項

(同一企業であっても、本社・支社・工場等はそれぞれ別個の事業所となります)

事業所名	記入者 所 属 氏 名	所属
所在地(〒 -)		電話() - 内線 氏名
主な事業内容		

問1 産業の分類

鉱業	1	金融・保険業	8
建設業	2	不動産業	9
製造業	3	飲食店、宿泊業	1 0
電気・ガス・熱供給・水道業	4	医療、福祉	1 1
情報通信業	5	教育、学習支援業	1 2
運輸業	6	複合サービス事業(注1)	1 3
卸売・小売業	7	サービス業	1 4

問1

(注1)「複合サービス事業」に該当する事業所は、複数の各種サービスを提供し、いずれが主たる事業であるか判別できない農林水産業協同組合及び事業協同組合の事業所

問2 貴企業全体の規模(本社支社等を含む全常用労働者(注2)をいう)

5人～29人	1	300人～499人	5
30人～49人	2	500人～999人	6
50人～99人	3	1000人以上	7
100人～299人	4		

問2

(注2)「常用労働者」とは次のうち何れかに該当する労働者をいいます。

- イ. 期間を決めずに、または1カ月を超える期間を定めて雇われている者
- ロ. 日々又は1カ月以内の期間を限って雇われている者のうち、前2ヶ月の各月において18日以上雇われていた者
- ハ. 取締役、理事などの役員のうち常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者及び事業主の家族でその事業所に働いている者のうち常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

問3 労働組合の有無

あり	1
なし	2

問3

問4 貴事業所の従業員について

全常用労働者数及びうちパートタイム労働者数(注3)、有期雇用者数
(該当数値がない場合は各々の最後の桁にのみ0を記入してください)

問4

	全常用労働者数			
	パートタイム労働者数		有期雇用者数	
女性	人	人	人	人
男性	人	人	人	人
計	人	人	人	人

(注3)「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ている通常の労働者に比べて短い労働者を行います。

II 仕事と家庭の両立に関する事項

問5 仕事と家庭の両立支援制度の導入状況及び利用状況

育児期以外の労働者に対して導入している両立支援制度について回答してください。
(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲み、利用人数を男女別に記入してください。)

問5

		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		短時間勤務制度	時間外労働の制限	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働をさせない制度	フレックスタイム制	育児期の転勤への配慮	在宅勤務制度	企業内託児施設	深夜業の制限
制度の有無	有	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	無	2	2	2	2	2	2	2	2	2
制度の利用者数	女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	計	人	人	人	人	人	人	人	人	人

III 育児休業制度等に関する事項

育児休業制度は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に規定する休業制度をいい、労働基準法に規定する産前産後休業、育児時間とは別の制度です。

問6 育児休業制度の規定の有無

問6

就業規則等に制度の規定あり	1
就業規則等に制度の規定なし	2

--

問7 育児休業制度の対象者（それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んで下さい。）

問7

項目	対象として いる	対象として いない
1 期間を定めて雇用される労働者 (※法律に定める要件を満たしている者を除く)	1	2
2 所定労働日数が週2日以下の労働者	1	2
3 勤続1年未満の労働者	1	2
4 配偶者が常態として子を養育することができる労働者	1	2
5 1年以内に退職することが明らかな労働者	1	2

※法律に定める要件・・・①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
②子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新しないことが明らかである者を除く)

問8 休業期間（子が何歳になるまで育児休業をすることができますか）

子が満1歳未満	1
子が満1歳6ヶ月未満(※法律に定める要件による期間延長を除く)	2
子が満2歳未満	3
子が満3歳未満	4
子が満3歳以上	5

問8

※法律に定める要件・・・①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
②子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

〔 法律に定める要件によるものに限って、1歳6ヶ月までの期間延長を認めている場合は、1を選んでください。就業規則等により要件を定めず、申し出により期間延長を認めている場合は2を選んでください。 〕

問9 育児休業制度の利用者の状況

(1) 出産者数(又は配偶者が出産した者の数)、育児休業者数及び代替要員数

問9(1)

	女性	男性
平成20年4月1日から平成21年3月31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)人人
うち平成21年12月1日までの間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)人人
上記育児休業を開始した者について、代替要員が採用された育児休業者数人人

(2) 育児休業終了後の復職状況(平成20年4月1日から平成21年3月31日までに復職予定だった者について、復職した者又は退職した者の数を記入してください。)

問9(2)

	女性	男性
復職した者人人
復職予定であったが退職した者人人

- (3) 育児休業制度の利用期間(平成20年4月1日から平成21年3月31日までに育児休業を終了し、復職した者について記入してください。) 問9(3)

性別	期間						
	1ヶ月未満	1ヶ月～ 3ヶ月未満	3ヶ月～ 6ヶ月未満	6ヶ月～ 12ヶ月未満	12ヶ月～ 24ヶ月未満	24ヶ月～ 36ヶ月未満	36ヶ月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

問10 育児のための勤務時間短縮等の制度 (それぞれの制度についてお答えください)

- (1) 制度の有無・内容

制度の有無、最長利用期間及び平成20年4月1日から平成21年3月31日までの出産者(又は配偶者が出産した者)について、平成21年12月1日までの間に育児のために制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)の数を記入してください。

問10(1)

制度等	利用期間等	制度の有無					制度の利用者数(注4)	
		無	有	制度の最長利用期間			女性	男性
				子が1歳に達するまで	子が1歳以上3歳に達するまで	子が3歳以上		
1 短時間勤務制度	1	2	1	2	3	人	人	
2 フレックスタイム制	1	2	1	2	3	人	人	
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2	3	人	人	
4 所定外労働の免除	1	2	1	2	3	人	人	
5 事業所内託児施設	1	2	1	2	3	人	人	
6 育児に要する経費の援助措置(注5)	1	2	1	2	3	人	人	

(注4)同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合には、それぞれ1人として計上してください。

(注5)育児に要する経費の援助措置とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度をいいます。

現在短時間勤務制度がある場合にお答えください。 問10(2)

	平日1日に短縮する時間の長さ			
	1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 4時間未満	4時間以上
1 短時間勤務制度	1	2	3	4

※週単位、月単位での制度を実施している場合は1日あたりに換算してお答えください。

IV 子の看護休暇に関する事項

子の看護休暇制度は、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に与えられる休暇であり、年次有給休暇とは別のものとして与えられる休暇です。

問11 子の看護休暇制度

- (1) 子の看護休暇制度の規定の有無(該当の番号を○で囲んでください。)

問11(1)

就業規則等に制度の規定あり	1	→	有給	一部有給	無給
就業規則等に制度の規定なし	2		1	2	3

(2)子の看護休暇制度の対象者

(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んで下さい。)

問11(2)

項目	対象として いる	対象として いない
1 所定労働日数が週2日以下の労働者	1	2
2 勤続6ヶ月未満の労働者	1	2
3 勤続1年未満の労働者	1	2

問12 休暇制度の内容

(1)子が何歳になるまで子の看護休暇をとることができますか

問12(1)

子が小学校就学の始期に達するまで	1
子が小学校入学～小学校低学年(3年生又は9歳)まで	2
子が小学校4年生から小学校卒業(又は12歳)まで	3
子が小学校卒業以降も対象	4

(2)休暇日数等について該当する番号を○で囲んでください

(1～3を○で囲んだ場合は1年間に取得できる日数についてもお答えください。)

制限あり	同一の労働者につき	1
	同一の子につき	2
	その他	3
制限なし		4



問12(2)

5日	6日 ～ 9日	10日	11日 ～ 20日	21日 以上
1	2	3	4	5

問13 子の看護休暇制度の利用者の状況

(1)平成20年4月1日時点で小学校就学前までの子を持つ労働者数

問13(1)

	女性	男性
就学前の子を持つ労働者数人人
うち平成20年4月1日から21年3月31日までに子の看護休暇を取得した者の数人人



(2)子の看護休暇制度の利用日数

問13(2)

性別 \ 期間	3日以下	4日～6日	7日～9日	10日以上
女性人人人人
男性人人人人

V 介護休業制度等に関する事項

介護休業制度は家族等の介護のために一定期間休業する制度をいい、配偶者の出産に伴う休暇及び家族の介護のために年次有給休暇を取得することは除きます。

問14 介護休業制度の規定の有無

就業規則等に制度の規定あり	1
就業規則等に制度の規定なし	2

問14

問15 介護休業制度の内容

(1) 介護休業の付与期間

93日	93日を超え1年未満	1年	1年を超える期間
1	2	3	4

問15(1)

(2) 介護休業の取得回数

制限の内容		回数		
		1回	2回	3回以上
制限あり	対象家族1人につき	1	2	3
	対象家族1人につき常時介護を必要とする状態ごとに	4	5	6
	その他()	7	8	9
制限なし		10		

問15(2)

(3) 介護休業を取得できる労働者の範囲

(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んでください。)

問15(3)

	取得できる	取得できない
1 期間を定めて雇用される労働者 (法律に定める要件を満たしている者を除く)	1	2
2 所定労働日数が週2日以下の労働者	1	2
3 勤続1年未満の労働者	1	2
4 93日以内に退職が明らかな労働者	1	2

※法律に定める要件・・・

- ①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- ②介護休業開始予定日から93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新しないことが明らかである者を除く)

問16 介護休業制度の利用者の状況

(1) 取得者の有無及び人数(平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に介護休業を開始した者について記入してください)

問16(1)

		介護休業取得者		代替要因の採用状況	
		女性	男性	女性	男性
休業取得者あり	1人人人人
休業取得者なし	2				

(2)休業終了後の復職状況(平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に復職予定だった者で、復職した者及び退職した者について記入してください)

問16(2)

	女性	男性
復職した者	人	人
復職予定であったが退職した者	人	人

(3)介護休業利用期間

(平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に介護休業を終了し、復職した者について記入してください)

問16(3)

	1週間未満	1週間～ 2週間未	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 1年未満	1年以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問17 介護のための勤務時間短縮等の制度

制度の有無、最長利用期間及び平成20年4月1日から平成21年3月31日にちまでの間に介護のために制度の利用を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)の数を記入してください。

問17(1)

利用期間等 制度等	制度の有無								制度の利用者数(注6)	
	無	有	制度の最長利用期間					女性	男性	
			93日未満	93日	93日を超え 1年未満	1年	1年を超える 期間			
1 短時間勤務制度	1	2	1	2	3	4	5	人	人	
2 フレックスタイム制	1	2	1	2	3	4	5	人	人	
3 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2	3	4	5	人	人	
4 所定外労働の免除	1	2	1	2	3	4	5	人	人	
5 介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2	3	4	5	人	人	

(注6)同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合には、それぞれ1人として計上してください。

短時間勤務制度がある場合にお答えください。

問17(2)

	平日1日に短縮する時間の長さ			
	1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 4時間未満	4時間以上
1 短時間勤務制度	1	2	3	4

※週単位、月単位での制度を実施している場合は1日あたりに換算してお答え下さい。

VI 介護休暇に関する事項

介護休暇は、労働者が申し出ることにより、要介護状態(※1)の対象家族(※2)を介護するために取得できる休暇です。(※3)

※1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

※2 配偶者(婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

※3 雇用期間が6ヶ月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用外。

問18 介護休暇制度

介護休暇制度の規定の有無(該当の番号を○で囲んでください。)

問18(1)

就業規則等に制度の規定あり	1
就業規則等に制度の規定なし	2

→

有給	一部有給	無給
1	2	3

→ 制度の規定がない場合にお答えください。

問18(2)

制度の導入予定あり	1
制度の導入予定なし	2

問19 休暇制度の内容

(1) 制度の対象者について該当する番号を○で囲んでください

項目	対象としている	対象としていない
1 所定労働日数が週2日以下の労働者	1	2
2 勤続6ヶ月未満の労働者	1	2
3 勤続1年未満の労働者	1	2

(2) 休暇日数等について該当する番号を○で囲んでください

(1~3を○で囲んだ場合は1年間に取得できる日数についてもお答えください。)

制限あり	同一の労働者につき	1
	同一の要介護状態の対象家族につき	2
	その他	3
制限なし		4

} 問19(2)

5日	6日 ~ 9日	10日	11日 ~ 20日	21日 以上
1	2	3	4	5

(3) 介護休暇制度の利用日数

問19(3)

性別 \ 期間		3日以下	4日~6日	7日~9日	10日以上
女性		人	人	人	人
男性		人	人	人	人

VII 育児休業・介護休業終了後の職場復帰に関する事項

問20 育児休業・介護休業終了後の職場復帰

(1) 職場復帰プログラムの有無

職場復帰プログラムとは、育児休業・介護休業を取得した労働者の円滑な職場復帰のために、情報提供や講習を行う措置です。

職場復帰プログラムを講じている	
企業や仕事に関する情報提供	1
職場復帰のための講習	2
その他()	3
職場復帰プログラムを講じていない	4

問20(1)

(複数回答)

(2) 復職後の職場・職種

原則として現職復帰	1
本人の希望を考慮して会社が決定	2
会社の人事管理等の都合により決定	3

問20(2)

--

VIII 再雇用制度に関する事項

再雇用制度とは、育児、介護等により退職した者を再び自社に雇い入れる制度をいい(パートタイムが労働者として再雇用された場合を含みます)、企業グループで辞しているものを含みます。

問21 再雇用制度の有無、根拠(該当する番号を○で囲み、「制度あり」の場合はそれぞれ人数を記入してください。)

問21

制度あり	就業規則等で明文化	1	→		女性	男性
	慣行で認めている	2				
	その他	3				
制度なし	一年以内に導入予定	4		平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に再雇用制度の適用となり、退職した者の数		人
	検討中	5				
	導入予定なし	6				
				平成20年4月1日から平成21年3月31日までの間に再雇用制度により再雇用された者の数		人

IX パートタイム労働者の雇用管理

問22 パートタイム労働者の1日あたり労働時間、週あたり労働日数

問22

1日あたりの平均的な労働時間	時間
週あたりの平均的な労働日数	日

問23 パートタイム労働者の平均的な勤続年数

問23

平均的な勤続年数	年
----------	---

問24 パートタイム労働者の職務内容

(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んでください。)

問24

項 目	多数いる	一部いる	いない
1 正社員と職務内容がほとんど同じ	1	2	3
2 管理業務や専門業務に従事	1	2	3
3 正社員とほぼ同じ勤務時間で、 残業や事業所内の配置転換もある	1	2	3
4 勤続年数が相当程度長期化(10年以上)	1	2	3
5 賃金の決定方法が正社員と同じ	1	2	3

問25 パートタイム労働者の処遇(賃金、昇給等)を決めるにあたって正社員との均衡(バランス)を考慮していますか。

問25

現在考慮している	1
現在は考慮していないが、今後は考慮する必要がある。	2
現在は考慮していないし、今後も考慮する必要はないと思う。	3

--

問26 パートタイム労働者の正社員への転換制度の有無
(該当する番号を○で囲んでください。)

問26

あり	1	なし	2
----	---	----	---

問27 パートタイム労働者の福利厚生状況
(それぞれの項目について、該当数番号を○で囲んでください。)

問27

就業規則の形態	1 パート労働者専用の 適用規定を作成	2 通常の就業規則にパート労働者 適用規定を追加	3 通常の就業規則を 適用
退職金の支給	1 あり	2 なし	
教育訓練の機会	1 あり	2 なし	
福利厚施設の利用	1 できる	2 できない	

X 女性雇用管理に関する事項

問28 男女労働者の配置状況(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んでください。)

問28

配置状況 業務	該当する業務の有無						
	無	有	現在の配置状況				
			男女ともに配置			男性のみ 配置	女性のみ 配置
			男女概ね同じ (一方の性が 3~7割)	男性がほとんど (8~9割)	女性がほとんど (8~9割)		
1 人事・教育訓練	1	2	1	2	3	4	5
2 総務・経理	1	2	1	2	3	4	5
3 企画・調査	1	2	1	2	3	4	5
4 広報	1	2	1	2	3	4	5
5 研究・開発	1	2	1	2	3	4	5
6 情報処理	1	2	1	2	3	4	5
7 営業	1	2	1	2	3	4	5
8 販売・サービス	1	2	1	2	3	4	5
9 生産	1	2	1	2	3	4	5

問29 管理職の状況

問29

役職	係長相当職		課長相当職		部長相当職	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性
人数人人人人人人

(注7) 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や次長職等役職欄にない職については、貴企業の実態によりどの役職に該当するか適宜判断してください。

問30 ポジティブアクションの促進状況

ポジティブアクションとは雇用管理面での男女差を解消し、男女の均等な機会及び待遇を確保するために
行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。
(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んでください。)

問30

項目	実施済	実施に向け 検討中	未対応
1 女性の採用拡大 女性の応募・採用が少ない場合の求人方法の再検討、選考に 当たって男女の固定的な役割分担の意識をなくすための研修等	1	2	3
2 女性の職域拡大 女性がいらない、又は少ない職種、職域への女性配置のために 必要な教育訓練等	1	2	3
3 女性管理職の増加 女性の管理職候補者を対象とする研修、女性に対する昇進・ 昇格試験受験の奨励、女性の昇進・昇格基準の明確化等	1	2	3

問31 職場におけるセクシュアルハラスメントの防止対策

(それぞれの項目について、該当する番号を○で囲んでください。)

問31

項目	実施済	実施に向け検討中	未対応
1 社内報や掲示板等による周知	1	2	3
2 従業員に対する研修・講習会	1	2	3
3 就業規則等へのセクシャルハラスメントに関する方針の記載	1	2	3
4 相談・苦情処理窓口・担当者の設置	1	2	3
5 相談・苦情対応マニュアルの作成	1	2	3
6 実態調査の実施	1	2	3

————— お忙しいところ、調査に御協力いただきましてありがとうございました。 —————