

(参考) 平成 27 年度仕事と家庭の両立支援に関する調査票

秘

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27年10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、該当する番号を○で囲んでください。
 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28年2月8日（月）です。同封の返信用封筒により郵送してください。

〈調査票の内容や記入方法についてのお問い合わせ先〉
 【受託企業】株式会社 東京商工リサーチ 岡山支店
 〒700-0907 岡山市北区下石井2-1-18 ORIX岡山下石井ビル
 電話：086-224-3311（月曜～金曜9:00～17:00） 担当者 近藤、森本

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	10
電気・ガス・熱供給・水道業	4	医療、福祉	11
情報通信業	5	教育、学習支援業	12
運輸業	6	複合サービス事業（注1）	13
卸売・小売業	7	サービス業	14

（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	1,000人以上	7
100人～299人	4		

（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ヶ月を超える期間を定めて雇われている者
 ロ、日々又は1ヶ月以内の期間を定めて雇われている者で、調査前2ヶ月の各月においてそれぞれ18日以上雇われた者
 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（注4）
（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。）

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

（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いいます。

（注4）「有期雇用者」とは、期間の定めのある労働契約によって雇用されている労働者をいいます。

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の取組状況

（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。）

項 目	行っている	行っていない
1 所定外労働時間の削減	1	2
2 年次有給休暇の取得促進	1	2
3 多様な正社員制度（例：勤務地限定、短時間正社員等）の導入・拡充	1	2
4 柔軟な働き方（例：フレックスタイム、在宅勤務等）の導入・拡充	1	2
5 育児・介護と仕事の両立支援制度の導入・充実	1	2

問6 『ゆう活』の実施状況（昨年の夏、『ゆう活』を実施しましたか。）

実施した	1
実施しなかった	2

（注5）『ゆう活』とは、働き方改革の一環として、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始め、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動の通称です。

→ 実施した場合は、その内容を記入してください。

問6(1)

〈記入例〉

7月と8月に、通常の始業時刻（8時30分）を1時間早め、7時30分（終業時刻も1時間早め16時15分）からとした。

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7 育児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8 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○で囲んでください。）

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、更新されないことが明らかである者を
除く。）

問9 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か月未満（※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

※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（もう1人の親）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10 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

項 目	女性	男性
平成26年4月1日から平成27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27年9月30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26年4月1日から平成27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。）

項目	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26年4月1日から平成27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。）

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

- 問11 育児のための勤務時間短縮等の制度の有無、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。）

制度等	制度の有無		制度がある場合にお答えください。	制度の最長利用期間		
	無	有		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
2 フレックスタイム	1	2		1	2	3
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2		1	2	3
4 所定外労働の制限	1	2		1	2	3
5 事業所内保育施設	1	2		1	2	3
6 育児に要する経費の援助措置（注6）	1	2		1	2	3

（注6）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。

	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で与えられる休暇です。

問 1 2 子の看護休暇制度

(1) 子の看護休暇制度の規定の有無

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

問 1 3 子の看護休暇制度の内容

(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。

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お答えください。)

制限あり	同一の労働者につき	1	→	5日	6日 ～ 9日	10日	11日 ～ 20日	21日 以上
	同一の子につき	2		1	2	3	4	5
	上記以外	3						
制限なし		4						

問 1 4 子の看護休暇制度の利用者の状況

(1) 平成26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

項目	女性	男性
就学前の子を持つ労働者数	人	人
うち平成26年4月1日から27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

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 1 5 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 1 6 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

(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		

(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。)

項目	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、更新されないことが明らかである者を除く。)

問 1 7 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26年4月1日から平成27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。)

		介護休業取得者		代替要員の採用状況	
		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26年4月1日から平成27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。)

	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26年4月1日から平成27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。)

	1週間未満	1週間 ～2週間未満	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						
男性						

問18 介護のための勤務時間短縮等の制度の有無、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。)

制度等	制度の有無		制度の最長利用期間				
	無	有	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
2 フレックスタイム	1	2	1	2	3	4	5
3 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2	3	4	5
4 所定外労働の制限	1	2	1	2	3	4	5
5 介護に要する経費の援助措置 (注7)	1	2	1	2	3	4	5

制度がある
場合には答
えください。

(注7) 介護に要する経費の援助措置とは、労働者がホームヘルパ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、あるいは事業主が介護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。

	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。

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ヵ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19 介護休暇制度

介護休暇制度の規定の有無

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

現在、制度の規定がない場合にお答えください。

制度の導入予定あり	1
制度の導入予定なし	2

問20 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	}	5日	6日	}	10日	11日	21日
	同一の要介護状態の対象家族につき	2		?	?		?	?	
	上記以外	3		9日	20日		以上		
制限なし		4							
				1	2	3	4	5	

(3) 介護休暇制度の利用日数

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 2 1 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

- (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

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）、企業グループで実施しているものを含みます。

問 2 2 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。)

制度あり	就業規則等で明文化	1	→	項目	女性	男性	
	慣行で認めている	2		平成26年4月1日から平成27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
	その他	3		平成26年4月1日から平成27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
制度なし	一年以内に導入予定	4					
	検討中	5					
	導入予定なし	6					

IX パートタイム労働者の雇用管理に関する事項

問 2 3 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

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 2 4 パートタイム労働者の平均的な勤続年数

平均的な勤続年数	年
----------	---

問 2 5 パートタイム労働者の人数と職務内容
(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。)

項 目	5割以上	5割未満	いない
1 職務内容が正社員とほとんど同じ	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 2 6 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。

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 2 7 パートタイム労働者の正社員への転換制度の有無

あり	1	なし	2
----	---	----	---

問 2 8 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、該当する番号を○で囲んでください。)

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	
福利厚生施設の利用	1 できる	2 できない	

X 女性の活躍の推進状況に関する事項

問29 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。)

業 務	業務の有無		業務がある場合にお答えください →	現在の配置状況				
	無	有		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30 管理職の状況

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						

(注8) 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。)

項 目	実施済	実施に向け検討中	未実施
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ュア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

問3 2 ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）について

ポジティブ・アクションとは、男女の間に事実上生じている差を解消するために企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

（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。）

項 目	実施済	実施に向け検討中	未実施
1 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用	1	2	3
2 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に登用	1	2	3
3 女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施	1	2	3
4 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を実施	1	2	3
5 性別により評価することがないように人事考課基準を明確に規定	1	2	3
6 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場環境・風土の改善	1	2	3
7 企業内の推進体制の整備（女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等）	1	2	3
8 女性の能力発揮のための計画の策定	1	2	3

XI 職場における心の健康対策（メンタルヘルスクエア）に関する事項

問3 3 心の健康対策（メンタルヘルスクエア）

（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。）

項 目	実施済	実施に向け検討中	未実施
1 安全衛生委員会等での調査審議	1	2	3
2 メンタルヘルスクエアを行う担当者の選任	1	2	3
3 従業員への教育・研修	1	2	3
4 管理職への教育・研修	1	2	3
5 メンタルヘルスの相談窓口の設置	1	2	3
6 退職者の職場復帰に向けた支援	1	2	3
7 医療機関を活用した対策の実施	1	2	3
8 他の外部機関を活用した対策の実施	1	2	3
9パンフレット等を活用した情報提供	1	2	3
10 ストレスチェックの実施（注9）	1	2	3

（注9）ストレスチェックとは、事業者が労働者に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査をいい、平成27年12月から従業員数50人以上の事業場に義務づけられました。

—— 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。 ——