

秘

労働福祉等実態調査票

大分県商工労働部雇用労働政策課

この調査は大分県統計条例に基づく基幹統計調査です。
 多くの事業所の状況を調査結果に反映させたいと考えておりますので、ご回答よろしくお願ひします。
 なお、この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままに記入してください。

*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	5	6	7

～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、平成29年6月30日現在の貴事業所の状況について記入してください。
 なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答してください。
- 回答は、太線で囲んである部分(回答欄)に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて9月30日(土)までに投函してください。
- 調査に関するお問い合わせは、大分県雇用労働政策課までお願いします。電話(097-506-3354)

1 事業所の現況 (記入者欄は必ず記入してください。)

事業所の所在地(〒 -)	記 入 者	所属課名	
事業所名		氏名	
事業内容又は主要製品名		電話番号	

【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺ひします。
 (貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上

(回答欄)

【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問いません)の人数についてお伺ひします。

		男 性		女 性		
直 接 雇 用	常用労働者	期間を定めずに雇われている者(正社員)	11	人	15	人
		期間を定めて雇われている者(契約社員・期間従業員等)	19	人	23	人
	常用労働者 以外の労働者	パートタイム労働者	27	人	31	人
		臨時・日雇労働者	35	人	39	人
直 接 雇 用 外	派遣労働者	43	人	47	人	
	業務委託等労働者	51	人	55	人	

- (注) 1 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。 ※ 役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務につき、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。
- ① 期間を定めずに雇われている者
 - ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者
- 2 「パートタイム労働者」(アルバイトは除く)とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。
- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般労働者より短い者
- 3 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者
- 4 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- 5 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、貴事業所で働いている別の会社の労働者

【問 3】労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 59
2	ない	

【問 4】就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 60
2	ない	

(注) 「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や服務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)
常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をする義務があります。

以下の質問は、「5 パートタイム労働者・派遣労働者」、「6 正社員への登用制度」の項を除いて、**常用労働者**についてご回答ください。

2 労働時間

(1) 所定労働時間の短縮等についてお伺いします。

【問 5】就業規則等で定められた1週間の所定労働時間(所定外・休日労働・休憩時間を除く労働時間)を記入してください。

(注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。
ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。
2 週によって異なる場合には、1か月平均又は変形時間内の平均で算出してください。

61	時間	分
----	----	---

【問 6】最近一年間の一人当たりの総実労働時間(期間内に労働者が実際に労働した時間数)を所定内と所定外に分けて記入してください。

(平成28年7月1日から平成29年6月30日 : この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

所定内実労働時間	+	所定外実労働時間	=	計(年間総実労働時間)
65		69		73
時間		時間		時間

【問 7】過去3年間(平成26年7月1日～平成29年6月30日)に所定労働時間の短縮を実施しましたか。

1	実施した	(回答欄) 77
2	実施しなかった	

(回答「2」の時→【問9-①】へ)

◆ 「所定労働時間の短縮を実施した」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問8-①】短縮はどのような方法をとりましたか。(複数回答可・3つ以内)

【問8-②】短縮に取り組んだ理由は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	1日当たりの所定労働時間の短縮	(回答欄) 78 79 80
2	何らかの週休2日制の実施	
3	週休2日制の改善で休日を増加 (隔週2日制→完全週休2日制へ等)	
4	週休日以外の休日の増加	
5	連続休暇の導入・改善	
6	変形労働時間制の導入・改善	
7	その他 []	

1	従業員(又は労働組合)からの要求	(回答欄) 81 82 83
2	同業他社、関連企業に同調	
3	社会情勢(時流)への同調	
4	従業員の福利厚生を図るため	
5	生産(販売)能率向上を図るため	
6	法律改正、監督官庁からの指導のため	
7	人材の確保(求人対策)のため	
8	その他 []	

【問8-③】 どのような効果がありましたか。
(複数回答可・3つ以内)

1	生産(販売)が向上した
2	勤労意欲が向上した
3	人材の確保に役立った
4	従業員の定着率・出勤率が向上した
5	健康の維持増進に役立った
6	労働災害が減少した
7	労使関係が改善した
8	その他 []

(回答欄)

84
85
86

【問8-④】 どのような問題が生じましたか。
(複数回答可・3つ以内)

1	生産(販売)が減少した
2	設備投資、人件費等のコストが上昇した
3	顧客(取引先)の注文に対応できない
4	管理監督者など一部の者の負担が増大した
5	必要人員が確保できなくなった
6	特に問題はなかった
7	その他 []

(回答欄)

87
88
89

【問8-⑤】 今後更に短縮する計画がありますか。

1	あ る
2	な い

(回答欄)

90

(回答後→【問10】へ)

◆ 「所定労働時間の短縮を実施しなかった」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問9-①】 短縮しなかった理由は何ですか。
(複数回答可・3つ以内)

1	時間外・休日労働が増加するため
2	生産(販売)を減少させたくない
3	賃金コスト増により、経営への影響が懸念される
4	関連企業・顧客との関係懸念
5	賃金などに影響するため従業員や労働組合が希望しない
6	必要人員の確保が困難なため
7	すでに時短済みで現在の時間で問題ない
8	その他 []

(回答欄)

91
92
93

【問9-②】 今後短縮する計画がありますか。

1	あ る
2	な い

(回答欄)

94

(2) 所定外労働時間の短縮等についてお伺いします。

【問10】 最近1年間で所定外労働(残業・早出・休日出勤)を行いましたか。

(平成28年7月1日から平成29年6月30日 : この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1	行った
2	行わなかった

(回答欄)

95

(回答「2」の時→【問14-①】へ)

◆ 「所定外労働を行った」と回答した事業所のみにお伺いします。

【問 1 1】 所定外労働はどのようなものでしたか。

1	1年を通じて恒常的に行った
2	特定の時期に行った
3	時期的に一定していなかった

(回答欄)
96

【問 1 2】 所定外労働を減らす対策を行っていますか。(複数回答可・2つ以内)

1	設備の近代化を図る
2	作業の合理化を図る
3	人員(常用労働者)を増やす
4	パート・アルバイトの採用増
5	下請・外注を利用する
6	変形労働時間制を導入する
7	ノー残業デー(所定外労働をしない日)を導入する
8	その他 []
9	特に行っていない

(回答欄)
97
98
(回答「1～8」の時→【問 1 4-①】へ)
(回答「9」の時→【問 1 3】へ)

【問 1 3】 「所定外労働を減らす対策を特に行っていない」と回答した事業所のみにお伺いします。
行っていない理由はどれですか。(複数回答可・2つ以内)

1	割増賃金を支払う方が、新規に雇用するより安く上がる
2	いったん雇用すると解雇しにくくなるので、新規採用はしたくない
3	設備投資による近代化は経費がかかるので困難
4	関連企業、顧客との関係懸念
5	その他 []

(回答欄)
99
100

(3) 所定外労働時間等の割増賃金率についてお伺いします。

次の所定外労働時間等に対する割増賃金率について、該当する番号を記入してください。

【問 1 4-①】 月60時間を超えない時間外労働(通常勤務日の8時間を超え、深夜労働に及ばない労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超

(回答欄)
101

(注) 平成22年4月1日から、労基法第37条第1項ただし書により、時間外労働が1か月60時間を超えた時間については、50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

【問 1 4-②】 休日労働(週1回または4週4日の法定休日の労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	35%未満	35%	35%超

(回答欄)
102

ただし、次の中小企業は当分の間猶予されています。

業 種	資本金の額又は出資の総額	又は	常時使用する労働者数
小 売 業	5,000万円以下	又は	50人以下
サービス業	5,000万円以下	又は	100人以下
卸 売 業	1億円以下	又は	100人以下
そ の 他	3億円以下	又は	300人以下

【問 1 4-③】 深夜労働(午後10時から午前5時までの間の労働)

1	2	3	4
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超

(回答欄)
103

【問 1 4-④】 月60時間を超える時間外労働

1	2	3	4	5	6
0%(割増なし)	25%未満	25%	25%超50%未満	50%	50%超

(回答欄)
104

3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問15-①】 最近一年間の一人当たりの年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。
(平成28年7月1日から平成29年6月30日：期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1年間に付与された年次有給休暇の日数	105	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	107	日

- (注) 1 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数を含まません。
2 端数については、少数点以下を四捨五入してください。
3 労基法第39条に基づく年次有給休暇の付与日数の取扱いは次のとおりです。

【問15-②】 時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

1 設けている	(回答欄) 109
2 設けていないが、今後整備する予定	
3 設けていないが、今後も整備しない	

- 4 労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として、「時間単位」で年次有給休暇を付与することができます。(労基法第39条第4項)

4 育児・介護休業制度

(1) 育児休業の取得状況についてお伺いします。

【問16】 育児休業対象者の出産後の状況について、最近一年間の人数を男女別に記入してください。
(男性は配偶者が出産した労働者が対象です。期間は暦年・会計年度でも構いません。)

	育児休業対象者		(左記の対象者の出産後の状況)					
	取得した者	取得しなかった者	出産を機に退職した者					
女性	110	人	113	人	116	人	119	人
男性	122	人	125	人	128	人	131	人

(注) 育児休業取得者の人数は、育児休業取得の申出により事業所が育児休業として認められた者を計上してください。

【問17】 育児休業取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。
(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	1週間未満	1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	134	人	137	人	140	人	143	人	146	人	149	人
男性	152	人	155	人	158	人	161	人	164	人	167	人

(注) 利用期間については、事業所が育児休業として認められた期間を計上してください。

(2) 育児休業の制度についてお伺いします。

【問18】 育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1 設けている	(回答欄) 170
2 設けていないが、今後整備する予定	
3 設けていないが、今後も整備しない	

(回答「2、3」のとき→【問23】へ)

- (注) ① 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく、一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。
たとえ、会社に育児休業制度がなくても、育児・介護休業法を根拠に労働者は育児休業を取得することができます。
労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。
なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイト等を含む。)を使用する事業所は育児休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。
② 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業の取得が可能になります。(パパママ育休プラス)

◆ 「育児休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問19】利用できる期間はいつまでですか。ただし、パパママ育休プラスは考慮しないものとします。

1	子が満1歳に達するまで (ただし一定の場合は満1歳6ヶ月に達するまで)	(法定どおり。)
2	産休終了後1年間	
3	子が満1歳6か月に達するまで	(回答欄) 171
4	子が満3歳に達するまで	
5	その他 ()	

【問20】育児休業取得者の代替要員を採用していますか。

1	採用している	(回答欄) 172
2	採用していない	

【問21】育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう、説明会や情報提供等を実施していますか。

1	実施している	(回答欄) 173
2	実施していない	

【問22】子の看護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 174
2	ない	

(注) 「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が、子の病気やけがのほか、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の2)

(3) 介護休業制度についてお伺いします。

【問23】介護休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 175
2	設けていないが、今後整備する予定	
3	設けていないが、今後も整備しない	

(回答「2、3」のとき→【問28】へ)

(注) 「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。

会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は介護休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

◆ 「介護休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問24】利用できる期間はいつまでですか。

1	93日まで	(回答欄) 176
2	93日を超える	

【問25】最近一年間にこの制度の利用がありましたか。(利用中を含む。)

1	あった	(回答欄) 177
2	なかった	(回答「2」のとき→【問27】へ)

◆ 「介護休業制度の利用があった」と回答した事業所にお伺いします。

【問26】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。

女 性	178		人
男 性	181		人

【問27】 介護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 184
2	ない	

(注) 「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、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日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の5)

5 パートタイム労働者・派遣労働者

- ① 【問2】でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上した事業者は、記入漏れのないようにお願いします。
 ② 常用労働者のうちで、期間を定め雇われている労働者(契約社員・期間従業員等)を雇用している場合は、「6 正社員への登用制度」【問33】にお進みください。

【問28】

パートタイム労働者(アルバイトは除く)の、直近の時間給を、職種別に記入してください。
 該当する者が複数の場合は平均額を記入してください。

職 種	対象人員	金額(時間給)
一般事務従事者	185 人	188 百 十 円
サービス・販売従事者	192	195
生産工程従事者	199	202
労務・作業従事者	206	209
技術専門職従事者	213	216

(注) 大分県における最低賃金は、平成28年10月1日から時間額715円です。

ただし、産業別最低賃金対象産業については、別途最低賃金が適用になります。

一 般 事 務 …… 経理・一般事務等のほか、コンピュータ従事者、集金人等を含む。

サ ー ビ ス ・ 販 売 …… 接客従事者、理・美容師等、各種サービス従事者、化粧品、保険等のセールスをはじめとする販売員。

生 産 工 程 …… 生産・建設現場従事者(労務作業者を除く。)及び運搬作業に従事する者。

労 務 ・ 作 業 …… 建物の清掃員及び作業所の資材整理や雑役等の簡単な作業に従事する者。

技 術 専 門 職 …… 危険物取扱者、看護師等の専門的業務従事者。

【問29】 パートタイム労働者の処遇についてお伺いします。

※ パートタイム労働法では、以下の質問項目については「努力義務化」されています。

	実施済	実施予定あり	実施予定なし	(回答欄)
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定(パートタイム労働法第10条)	1	2	3	220
キャリアアップのための訓練などについては、パートタイム労働者の職務の内容の違いの如何にかかわらず、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施(パートタイム労働法第11条第2項)	1	2	3	221

【問30】 【問2】に計上されている派遣労働者の労働者派遣契約書に基づく1時間当たりの派遣料の単価を、職種別に記入してください。

職 種	対象人員	金額(派遣料単価)
一般事務従事者	222 人	225 百 十 円
サービス・販売従事者	229	232
生産工程従事者	236	239
労務・作業従事者	243	246
技術専門職従事者	250	253

(注) 一般事務従事者など職種の説明は7ページの間28の(注)を参照してください。

【問31】 派遣労働者を使用している主な理由について2つ 【問32】 今後の派遣労働者の受け入れ予定についてまで選んでください。

1	雇用調整が容易なため
2	簡単な仕事内容であるため
3	人件費、経費負担が割安なため
4	繁忙期のみ雇用できるため
5	一般労働者の採用が困難であるため
6	資格、技能を持った人が必要であるため

(回答欄)

257	258
-----	-----

1	増やしていきたい、または新規に受け入れたい
2	従来どおり
3	減らしていきたい
4	未定

(回答欄)

259

6 正社員への登用制度

【問33】 正社員(期間の定めのない常用労働者)への登用 【問34】 最近一年間にこの制度により正社員へ登用した実績がある場合はその人数を記入してください。

種 別	制度あり	制度なし
契約社員・期間従業員から	1	2
パートタイム労働者から	1	2
派遣労働者から	1	2

(回答欄)

260
261
262

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	263 人
パートタイム労働者から	266
派遣労働者から	269

7 定 年 制

(注) 「定年制」とは、労働者が一定年齢に達したとき、雇用契約を解除することをあらかじめ就業規則などに定めておく制度をいいます。「高齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高齢者雇用安定法」という。)で使用者が定年を定める場合には60歳を下回らないことが義務付けられています。

【問35】 高齢者の安定した雇用を確保するための措置を講じていますか。

(注) 高齢者雇用安定法第9条で、高齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用、定年の廃止のいずれかの措置をすることが義務付けられています。

1	講じている
2	講じていない

(回答欄)

272

(回答「2」のとき
→【問42】へ)

【問36】 どのような措置を講じましたか。

		講じた	講じていない
1	65歳までの定年の引き上げ	1	2
2	年金支給開始年齢にあわせ、定年の順次引き上げ	1	2
3	継続雇用制度 「勤務延長制度」の導入	1	2
4	継続雇用制度 「再雇用制度」の導入	1	2
5	定年の定め廃止	1	2

(回答欄)

273
274
275
276
277

(回答3又は4が「1」のとき→【問37】へ)

(回答3、4とも「2」のとき→【問42】へ)

(注) 1「勤務延長制度」とは、定年が設定されたまま、その定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度です。
2「再雇用制度」とは、定年に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度です。

◆ 「勤務延長制度」又は「再雇用制度」の導入を講じている事業所にお伺いします。

【問37】 勤務延長制度・再雇用制度の対象となる従業員の範囲はどのように定めていますか。
両制度併用の場合は、それぞれ両方に記入してください。

1	原則として希望者全員
2	選定基準適合者に限り希望者全員（高年法の経過措置）
3	その他〔 〕

勤務延長制度

再雇用制度

(回答欄)

278
279

【問38】 勤務延長制度・再雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲について、該当する番号を記入してください。（複数回答可）

	自社	子会社	関連会社
勤務延長制度	1	2	3
再雇用制度	1	2	3

(回答欄)

280	281	282
283	284	285

【問39】 勤務延長者・再雇用者の勤務形態、処遇状況について、該当する番号を記入してください。
(両制度併用の場合は、それぞれ記入してください。)

役職	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	
雇用形態	1 嘱託	2 臨時	3 変わらない	4 その都度決める
仕事の内容	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	
1日の勤務時間	1 短くなる	2 変わらない	3 その都度決める	
1か月の勤務日数	1 少なくなる	2 変わらない	3 その都度決める	
所定内給与	1 下がる	2 上がる	3 変わらない	4 その都度決める

勤務延長

再雇用

(回答欄)

286
287
288
289
290
291

(回答欄)

292
293
294
295
296
297

(所定内給与：回答「1」のとき

→【問40】へ)

(所定内給与：回答「1」以外のとき

→【問42】へ)

◆ 「所定内給与が下がる」と回答した事業所にお伺いします。

【問40】 およそどの程度少なくなりますか。

1	10%未満	2	10%以上 20%未満	3	20%以上 30%未満	4	30%以上
---	-------	---	----------------	---	----------------	---	-------

(回答欄)

298

【問41】 勤務延長制度・再雇用制度を適用した場合、退職金はいつ支払いますか。

1	退職金は定年年齢に達した時点で支払う
2	退職金は勤務延長・再雇用の期間終了後に支払う
3	退職金制度なし

(回答欄)

299

8 働きやすい環境づくり

【問42】 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。

1	言葉も内容も知っている
2	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない
3	知らない

(回答欄)

300

(注) **ワーク・ライフ・バランス**とは、働くすべての方が仕事と仕事以外の生活(育児・介護・地域活動等)との調和を図り、その両方を充実させることで、仕事と私生活の相乗効果を高める考え方です。生活を大切にしながら、やりがいや充実感をもって働ける環境づくりは、企業の成長を支える人材の確保・定着、生産性の向上などさまざまなメリットをもたらす重要な経営戦略となります。

問42で「言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない」、「知らない」と回答した場合も、上記説明をお読みの上、以下の設問にご回答ください。

【問43】 貴事務所でワーク・ライフ・バランスに関する支援制度として、実施しているものがありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
a	1	2	301
b	1	2	302
c	1	2	303
d	1	2	304
e	1	2	305
f	1	2	306
g	1	2	307
h	1	2	308
i	1	2	309
j	1	2	310

	実施している	実施していない	(回答欄)
k	1	2	311
l	1	2	312
m	1	2	313
n	1	2	314
o	1	2	315
p	1	2	316
q	1	2	317
r	1	2	318
s	1	2	319

【問44】 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	人員に余裕がない	5	コストがかかる
2	育児休業などによる代替要員が確保できない	6	生産性や売り上げが減少する
3	業務管理や人事評価が複雑になる	7	今のままで問題がない
4	従業員の負担や不公平感が増大する	8	行政の支援が不足している

(回答欄)

320
321
322

【問45】 貴事業所でワーク・ライフ・バランスを実現(または推進)するために実施していることがありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
a	1	2	323
b	1	2	324
c	1	2	325
d	1	2	326
e	1	2	327
f	1	2	328
g	1	2	329

【問46】 貴事業所で在宅ワークを活用（発注）したことがありますか。

1	活用したことがある （活用している）
2	今後活用したい
3	活用する予定はない

(回答欄)
330

(回答「3」のとき
→【問48】へ)

(注) **在宅ワーク**とは、クライアント(発注者)から仕事の依頼を受け、パソコンやインターネットを使って在宅で仕事をすることです(社員のテレワークではありません)。育児や介護などのために企業に雇用されて働くことが困難な人たちも、それぞれの事情に合わせて柔軟に働くことができ、ワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方として注目されています。

【問47】 在宅ワークで活用したことがある（活用している）内容、又は今後活用したい内容は何ですか。（複数回答可・3つ以内）

1	Webサイト作成	5	システム設計・開発、プログラミング
2	設計、製図（CADなど）	6	文書入力、作成、翻訳等
3	Webデザイン、グラフィック	7	イラスト制作・編集
4	データ入力	8	メールマガジン・広告メールの作成

(回答欄)
331
332
333

【問48】 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

1	取り組んでいる
2	取り組んでいない

(回答欄)
334

(回答「2」のとき
→【問50】へ)

【問49】 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

		実施している	実施していない
a	定期健康診断における問診	1	2
b	労働者への教育研修、情報提供	1	2
c	労働環境の改善	1	2
d	管理監督者への教育研修、情報提供	1	2
e	カウンセリングの実施	1	2
f	外部機関を活用した対策を実施	1	2

(回答欄)
335
336
337
338
339
340

(回答後→【問51】へ)

【問50】 心の健康対策（メンタルヘルスケア）に取り組んでいない理由は何ですか。（複数回答可・3つ以内）

1	必要性を感じない	3	取り組み方がわからない
2	専門スタッフがいない	4	経費がかかる

(回答欄)
341 342 343

【問 5 1】 パワーハラスメント防止対策の取組状況

1	取り組んでいる	(回答欄) 344 (回答「2」のとき →【問53】へ)
2	取り組んでいない	

▶ **【問 5 2】** 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)	
a	就業規則等に禁止を規定	1	2	345
b	相談窓口の設置	1	2	346
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2	347
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2	348
e	社内報や掲示板による広報	1	2	349
f	防止マニュアル等の整備	1	2	350

【問 5 3】 セクシャルハラスメント防止対策の取組状況

1	取り組んでいる	(回答欄) 351 (回答「2」のとき →以上で調査は終了です)
2	取り組んでいない	

▶ **【問 5 4】** 取り組んでいると回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)	
a	就業規則等に禁止を規定	1	2	352
b	相談窓口の設置	1	2	353
c	管理者等への研修・講習等の実施	1	2	354
d	従業員への研修・講習等の実施	1	2	355
e	社内報や掲示板による広報	1	2	356
f	防止マニュアル等の整備	1	2	357

◎ ご協力ありがとうございました。

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れて、**9月30日(土)**までに投函してください。