

IV. 資料（調査票）

平成23年 労働条件実態調査(質問用紙)

【調査についてのお願い】

平素は本県の労働行政の推進につきまして、格段のご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

さて、滋賀県では、無作為で抽出した県内1,000の民営事業所を対象として、そこで雇用されている労働者の方々の労働条件を明らかにすることにより、雇用管理等の改善と労使関係の安定を図るための基礎資料を得ることを目的に「労働条件実態調査」を実施しております。

無作為抽出の結果、貴事業所を調査対象とさせていただきたいと思っております。ご多忙中のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をいただきますようお願い申し上げます。

なお、ご協力いただきました事業所で希望される方には、調査結果をまとめた「平成23年版滋賀県の労働条件」を送付させていただきます。

平成23年7月

事業主各位

滋賀県商工観光労働部長 堺井 拓

【記入にあたってのお願い】

1. 企業全体ではなく、この調査票の送付先である貴事業所のみの状況についてご記入ください。(調査対象が本店となっている場合は、本店のみについてご記入ください。)
なお、貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等にご確認のうえ回答してください。
2. 調査時点は特に断りのない限り平成23年(2011年)6月30日現在です。
3. この調査でいう「制度」とは、労働協約、就業規則等に明示されているものだけでなく、多年にわたる実績があり、現在、慣行として行われているものも含まれます。現在の慣行が就業規則等に明示されているものと異なっている場合には、現在の慣行の方についてご記入ください。
4. この調査で回答された事項については、統計以外の目的に使用したり、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、ありのままをご記入ください。
5. 回答につきましては、別添の回答用紙にご記入ください。ご記入いただきましたら、8月12日(金)までに同封の返信用封筒(切手不要)に入れて投函願います。
6. 事業所を閉鎖されたり、休業中の場合は、お手数ですがご連絡願います。

お問い合わせ先

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課
労政福祉担当：酒居、北川、^{おみずみ}岡角
〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号
TEL：077-528-3753

※調査結果をまとめた冊子をご希望の方は、回答用紙の所定の欄に○印をつけてください

【基本事項】

設問01. 貴事業所の事業内容は何ですか。

※企業全体ではなくこの調査票をお送りしている事業所の事業内容を記入してください。

※2つ以上該当する場合は、主たる業務を一つだけ選んでください。

《事業内容》

1. 建設業
2. 製造業
3. 運輸業（倉庫業など、運輸に付帯するサービス業を含む）・通信業
4. 卸売・小売業
5. 金融・保険業
6. 飲食店、宿泊業
7. 医療、福祉
8. 教育、学習支援業
9. サービス業（駐車場業、娯楽業、自動車整備業、廃棄物処理業、宗教を含む）

設問02. 貴事業所の正規社員・正規職員、非正規社員・非正規職員および派遣労働者はそれぞれ何人ですか。回答用紙の所定欄にご記入ください。該当する方がいない場合は0を記入してください。

※企業全体ではなく、この調査票をお送りしている事業所について回答してください。

※非正規社員・非正規職員とは、「パートタイマー」「アルバイト」「契約社員」「臨時社員」など呼び方は異なっても、正規社員・正規職員としてあてはまらない場合に該当します。なお、「派遣労働者」は除いてください。

《労働者数》

	正規社員・正規職員数	非正規社員・非正規職員数	派遣労働者数
男性			
女性			
合計			

【労働組合】

設問03. 貴事業所には、労働組合がありますか。

《労働組合が》

1. ある →[設問04へ](#)
2. ない →[設問05へ](#)

※設問03で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問04. 労働組合には、正規社員・職員以外の従業員も加入していますか。

《正規社員・職員以外の従業員も》

1. 加入している
2. 加入していない

【休日・休暇制度】

※休日・休暇制度については、正規社員・職員を対象とします。正規社員・職員がおられない事業所についてはこの項目は記入不要です。→設問12へ

設問05. 貴事業所の就業規則等による週休制は、どのような形態ですか。

《週休制の形態》

1. 週休1日制
2. 週休1日半制
3. 完全週休2日制
4. 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）
5. その他（月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休など実質的に完全週休2日制より休日日数が多いもの）

設問06. 貴事業所の年間休日総数は何日ですか。

※就業規則等で年間休日総数を定めていない場合には、最も多くの正規社員・職員に適用されている休日数を選んでください。

《年間休日総数》

1	2	3	4	5	6	7	8
69日	70日	80日	90日	100日	110日	120日	130日
	～	～	～	～	～	～	
以下	79日	89日	99日	109日	119日	129日	以上

設問07. 貴事業所の最近1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、正規社員・職員1人当たりの平均日数を回答用紙の所定欄に記入してください。

※「最近1年間」とは、年休を付与する区切りとしている期間（年休年度）で、平成23年6月30日までに終了したものとします。

※「平均付与日数」は当該年度内に新たに付与された年次有給休暇の日数の平均です（繰越日数は除く）

※「平均取得日数」は実際に取得した年次有給休暇の日数の平均です。

※年度の途中で入・退社された方は除いてください。

※小数点以下第1位を四捨五入してください。

《1年間の年次有給休暇》

平均付与日数

（繰越分を除く）

--

日

平均取得日数

--

日

設問08. 貴事業所では、年次有給休暇を時間単位もしくは半日単位で取得する制度がありますか。

《年次有給休暇の取得単位》

1. 時間単位の取得を認めている
2. 半日単位の取得を認めている
3. 時間単位・半日単位の両方の取得を認めている
4. いずれも認めていない

設問 09. 貴事業所の就業規則等で定められている、年次有給休暇以外の有給休暇制度をすべて選んでください。

《その他の休暇制度（複数回答）》

1. リフレッシュ休暇
2. ボランティア休暇
3. メモリアル休暇
4. 夏季休暇
5. 教育訓練休暇
6. 学校等行事休暇
7. 妻が出産した場合の夫の休暇
8. その他
9. 特にない

※「リフレッシュ休暇」とは、職業生活の節目に労働者のリフレッシュを目的として勤続年数など一定の要件に合致する労働者に付与する有給の連続休暇をいいます。

※「ボランティア休暇」とは、各種の社会貢献活動を行う労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「メモリアル休暇」とは、本人の誕生日や結婚記念日など記念になる日に付与する有給の休暇をいいます。

※「夏季休暇」とは、一般的に7～9月の夏季の期間に与えられる有給の休暇をいいます。

※「教育訓練休暇」とは、職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に与えられる有給の休暇をいいます。

※「学校等行事休暇」とは、労働者の子の在籍する学校等が実施する行事（入学式など）であって、その子に係るものに出席する場合に与えられる休暇をいいます。

【労働時間】

※労働時間については、正規社員・職員を対象とします。正規社員・職員がおられない事業所についてはこの項目は記入不要です。→設問 12へ

設問 10. 貴事業所では就業規則等により、変形労働時間制を採用していますか。採用している場合、どのような形態の変形労働時間制を採用していますか。該当するものをすべて選んでください（一部職種でのみ採用している場合でも、「採用している」を選んでください）。

《変形労働時間制の形態（複数回答）》

1. 1週間単位の非定型的変形労働時間制
2. 1か月単位の変形労働時間制（4週5休制、4週6休制、4週7休制の採用による場合も含む）
3. 1年単位の変形労働時間制（1か月を越え1年以下の期間の変形労働時間制）
4. フレックスタイム制
5. 採用していない

※「1週間単位の非定型的変形労働時間制」とは、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、その業務の繁閑が非定型的であり、あらかじめ就業規則等で各日の労働時間の特定をすることが困難な、労働者が30人未満の特定事業所（小売業・旅館・料理店・飲食店）では、労使協定により1週間の労働時間が40時間を超えない範囲で、1日の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

※「1か月単位の変形労働時間制」とは、就業規則等や労使協定により、1か月以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、当該変形期間内において1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

※「1年単位の変形労働時間制」とは、労使協定により1年以内の一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えな

い定めをした場合、当該変形期間内において、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。
 ※「フレックスタイム制」とは、就業規則および労使協定で、精算期間（1か月以内）を平均し、1週間当たりの労働時間が法定労働時間を超えない定めをした場合、労働者にその範囲内で始業および終業の時刻を自由に選択させ、1日および1週の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

設問11. 貴事業所では労働時間短縮のための取組みを実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《労働時間短縮のための取組み（複数回答）》

1. 所定内労働時間の短縮
2. 所定外労働時間の削減
3. 週休制の改善
4. 年次有給休暇の付与日数の増加
5. 年次有給休暇の計画的付与の実施
6. 変形労働時間制の導入・活用
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
9. その他
10. いずれも実施していない

【多様な働き方】

設問12. 貴事業所では雇用形態を転換する制度がありますか。非正規社員・職員から正規社員・職員への転換および正規社員・職員から非正規社員・職員への転換それぞれについて、該当する番号を選んでください。

《雇用形態の転換制度》

	制度があり、 実際例もある	制度はあるが、 実際例はない	制度はないが、 実際例はある	制度も実際例も ない
非正規社員・職員から 正規社員・職員へ	1	2	3	4
正規社員・職員から 非正規社員・職員へ	1	2	3	4

※設問15で「1」～「5」のいずれかを選んだ事業所のみ回答してください。

設問16. 設問15の「1」～「5」の制度を利用できる期間はいつまでとされていますか。該当する制度ごとに番号を選んでください。

4歳など、3歳と小学校就学との間にしている場合

《制度の最長取得期間》

	満1歳に達するまで	満1歳を超え満3歳未満	満3歳に達するまで	満3歳を超え小学校就学前の一定年齢に達するまで	小学校就学の始期に達するまで	左記を超える期間
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
フレックスタイム制	1	2	3	4	5	6
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6

設問17. 貴事業所では就業規則等に子の看護休暇制度の定めがありますか。

※「子の看護休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対して、負傷や疾病にかかった子どもを世話するために与えられる休暇で、労働基準法による年次有給休暇とは別のものです。

《子の看護休暇制度が》

1. ある → [設問18へ](#)
2. ない → [設問19へ](#)

※設問17で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問18. 子の看護休暇を1年間に利用できる日数は従業員1人につき最大で何日ですか。子どもが1人の場合および2人以上の場合のそれぞれについて該当する番号を選んでください。

《最大利用可能日数》

	1～4日	5日	6～9日	10日	11日以上	上限なし
子どもが1人の場合	1	2	3	4	5	6
子どもが2人以上の場合	1	2	3	4	5	6

設問19. 貴事業所では就業規則等により、介護休業制度の定めがありますか。

《介護休業制度の定めが》

1. ある
2. ない

設問 20. 過去 2 年間（平成 21 年 4 月 1 日～平成 23 年 3 月 31 日）の介護休業制度の利用状況はどうでしたか。現在事業所に規定がなく、従業員からの申し出により育児・介護休業法に基づき介護休業を取得させている事業所もお答えください。

《介護休業制度の利用実績》

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

設問 21. その他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。該当する番号をすべて選んでください。

《その他介護のための制度（複数回答）》

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. 介護要員の派遣・あっせん
5. 介護費用の貸付・補助
6. 介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供
7. 介護に関する情報提供・相談
8. 介護休業中の生活資金等の貸付制度
9. その他
10. 特になし

設問 22. 貴事業所では、妊娠、出産もしくは育児または介護を理由として退職した者に対する再雇用制度はありますか。制度がある場合は、該当する番号をすべて選んでください。

《再雇用制度（複数回答）》

1. 正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用
2. 正規社員・職員として退職したものを非正規社員・職員として再雇用
3. 非正規社員・職員として退職したものを正規社員・職員として再雇用
4. 非正規社員・職員として退職したものを非正規社員・職員として再雇用
5. 再雇用制度はない

【女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）】

設問 2 3. 貴事業所では、女性従業員の配置についてどのような方針をお持ちですか。

《女性従業員の配置方針》

1. 男女の別なく能力、適正、希望などに応じて配置をする
2. 定型的な業務や補助的な業務を中心に配置する
3. 女性の特質や感性を生かせる職場を中心に配置する
4. その他

設問 2 4. 貴事業所において係長以上の管理職は何人いますか。また、そのうち女性は何人いますか。それぞれの人数を、回答用紙の所定欄に記入してください。該当者がいない場合は、0を記入してください。

《管理職人数およびうち女性》

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
管理職人数	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

※管理職には企業の組織形態の各部署において、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、次長等役職欄にない職については、どの役職に該当するか適宜判断してください。

設問 2 5. 貴事業所において、女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）としてどのような取組みを実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《女性が活躍するための取組み（複数回答）》

性別により評価することがないよう、男女同一基準で人事考課基準を定めている	1
女性の管理職を増やすための目標数を設定している	2
女性がいらない、また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・採用する	3
女性の管理職人材を、外部より登用している	4
キャリア形成のモデルとなるような管理職（男性・女性）を育成している	5
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性活用の重要性についての啓発を行う	6
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、活用を促進する	7
その他	8
取り組んでいない	9

「1」～「8」のいずれかに該当がある場合は設問 2 6 へ

「9」を選んだ場合は設問 2 7 へ

※設問25で「1」～「8」のいずれかを選んだ事業所のみ回答してください。

設問26. 女性が活躍するための取組み（ポジティブ・アクション）の効果について、以下から、あてはまると思うものをすべて選んでください。

《女性が活躍するための取組みの効果（複数回答）》

1. 男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった
2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった
3. 男女従業員の能力発揮により、生産性向上や競争力強化につながった
4. 顧客や取引先からの評判がよい
5. 採用にあたって、優秀な人材を確保できた
6. 女性の管理職の人数が増えた
7. 女性の勤続年数が伸びた
8. 女性の従業員数が増えた
9. その他
10. いまのところ、目立った成果は出ていない

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

設問27. 貴事業所において、対応すべき経営課題として認識しているものは何ですか。あてはまる番号をすべて選んでください。

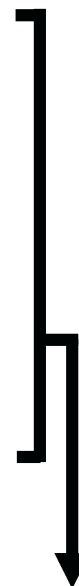
《対応すべき経営課題（複数回答）》

1. 仕事の生産性が低い
2. 優秀な人材の確保が困難である
3. 従業員の定着率が低い
4. 従業員がイキイキとしていない
5. 従業員の心身の健康
6. 出産・育児を機に女性従業員が退職してしまう
7. 介護のために従業員が退職してしまう
8. 従業員のニーズに合った労働時間制度が整備されていない
9. 過重労働が常態化している
10. 在宅勤務などの柔軟な働き方、多様な人材に対応できない
11. その他
12. 特にない

設問28. 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）に関してどのような取組みを実施していますか。また、今後実施したい取組みはありますか。それぞれについて、あてはまる番号をすべて選んでください。

《WLBに関する取組み（複数回答）》

	実施している	今後、実施したい
労働時間削減の取組み	1	1
年次有給休暇取得推進	2	2
従業員の心身の健康支援	3	3
従業員の自己啓発支援	4	4
出産・育児支援	5	5
介護支援	6	6
在宅勤務などの多様な働き方支援	7	7
従業員の地域活動支援	8	8
家族への職場紹介・参加等	9	9
その他	10	10
特になし	11	11



「1」～「10」のいずれかに該当がある場合は設問29へ
「実施している」、「今後、実施したい」の両方で「11」を
選んだ場合は設問30へ

※設問28で「1」～「10」のいずれかを選んだ事業所のみ回答してください。

設問29. ワーク・ライフ・バランスに関する取組みは、貴事業所の経営に関してどのような効果がありましたか（または、あると思いますか）。あてはまる番号をすべて選んでください。

《WLBに関する取組みの効果（複数回答）》

1. 仕事の生産性が向上した（向上する）
2. コストが削減できた（削減できる）
3. 会社のイメージが向上した（向上する）
4. 従業員の仕事への意欲が向上した（向上する）
5. 会社に対する満足度が向上した（向上する）
6. 従業員の心身の健康が向上した（向上する）
7. 従業員の時間管理能力が向上した（向上する）
8. 女性従業員の定着率を高めた（高める）
9. 男性従業員の定着率を高めた（高める）
10. 従業員の採用に効果があった（効果がある）
11. その他
12. 特になし

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

※メンタルヘルスケア（心の健康対策）については、非正規社員・職員を含めた従業員について回答してください。

設問30. 貴事業所では従業員に対してメンタルヘルスケアを実施していますか。

《メンタルヘルスケア（心の健康対策）を》

1. 実施している → 設問31へ
2. 実施していない → 以下の設問の解答は不要です。お忙しい中ご協力をいただきありがとうございました。

※設問30で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問31. どのような方法でメンタルヘルスケア（心の健康対策）を実施していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《メンタルヘルスケア（心の健康対策）の実施方法（複数回答）》

1. 専門家によるカウンセリング
2. 定期健康診断における問診
3. 職場環境の改善
4. 従業員に対する教育研修、情報提供
5. 従業員が日常的に接する管理監督者に対する教育研修、情報提供
6. 事業所内の産業保健スタッフ、人事労務担当者に対する教育研修、情報提供
7. その他

※設問は以上です。お忙しい中ご協力ありがとうございました。

調査結果の送付を希望される場合は回答用紙の所定の欄に○印をつけてください。

秘

平成23年労働条件実態調査(回答用紙)

(記入不要)

No.

事業所名(送付先の事業所)	
所在地 〒	資本金 万円
	従業員数合計 (本社・支社など含む) 人
担当者 所属・氏名	冊子の送付を希望する 場合この欄に○印をご 記入ください ⇒
電話番号 ()	

あらかじめ番号が記入されている箇所については、該当する番号に○をしてください。それ以外の箇所については該当する番号または実数を記入願います。

設問01

設問02

正規社員・職員数

非正規社員・職員数

派遣労働者数

男性

	人
	人
	人

	人
	人
	人

	人
	人
	人

女性

合計

設問03

労働組合が

設問04

正規社員・職員以外の従業員も

設問05

週休制の形態

設問06

年間休日総数

設問07

1年間の年次有給休暇

平均付与日数
(繰越分を除く)

日

平均取得日数

日

設問08

年次有給休暇の取得単位

設問09

その他の休暇制度(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

設問10

変形労働時間制の形態(複数回答)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

設問11

労働時間短縮のための取組み
(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

設問12

雇用形態の転換制度

非正規から正規

正規から非正規

設問13

出産者数(または配偶者が出産した人の数)

出産した女性

--	--	--	--

女性

配偶者が出産した男性

--	--	--	--

男性

うち育休を開始した人の数

--	--	--	--

--	--	--	--

設問14 育児休業制度の定めが

設問15 その他育児のための制度(複数回答)
 正規社員・職員

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 非正規社員・職員

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

設問16 制度の最長取得期間
 短時間勤務制度 所定外労働の免除 フレックスタイム制 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 事業所内託児施設

設問17 子の看護休暇制度が

設問18 最大利用可能日数
 子どもが1人
 子どもが2人以上

設問19 介護休業制度の定めが

設問20 介護休業制度の利用実績

設問21 その他介護のための制度(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

設問22 再雇用制度(複数回答)

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

設問23 女性従業員の配置方針

設問24 管理職人数およびうち女性

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
管理職人数	人	人	人	人
うち女性	人	人	人	人

設問25 女性が活躍するための取組み(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9
---	---	---	---	---	---	---	---	---

設問26 女性が活躍するための取組みの効果(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

設問27 対応すべき経営課題(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

設問28 WLBに関する取組み(複数回答)
 実施している

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

 今後、実施したい

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

設問29 WLBに関する取組みの効果(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----

設問30 メンタルヘルスクアを

設問31 メンタルヘルスクアの実施方法(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

※お忙しいところご協力をいただきありがとうございました