

IV. 資料（調査票）

令和元年（2019年）労働条件実態調査への御協力をお願いします

令和元年7月
滋賀県

平塚は本県の労働行政の推進につきまして、御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、滋賀県では、民営事業所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作成することを目的に統計法（平成19年法律第53号）に基づく届出統計として「労働条件実態調査」を実施しております。
本調査の対象事業所として、従業者10人以上の事業所から産業別、規模別に無作為で1,000社を選びましたところ、本年は貴事業所に調査への御協力をお願いすることとなりました。回答された内容については、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることは絶対ありませんので、御多忙中のごとご承知に恐縮ですが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

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**令和元年（2019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. 回答につきましては、**別添の返信用紙にご記入ください**。ご記入いただきましたら、**7月31日（水）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。

5. 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
労働福祉係：三浦
〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号
TEL：077-528-3751

※調査結果は令和2年3月に県庁ホームページに掲載して公表する予定です。また、冊子の作成も行いますので、ご希望される場合は、回答用紙の所定の欄に〇印をつけてください。

【基本事項】

設問〇1. 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。
※複数該当する場合は、主たる業務を1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）

設問〇2. 貴事業所の正規社員、非正規社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〇を記入してください。

また、正規社員については事務職、事務職以外の内訳人数も記入してください。

※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、正規社員と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。

※事務職とは、課長相当職以上の職務にある人の監督を受けて行う、庶務・文書・人事・調査・企画・会計等の仕事や、他の業務（例 生産や営業販売等）に付随する事務の仕事とします。

《労働者数》

	正規社員数	内 訳		非正規社員数	派遣労働者数
		事務職	事務職以外		
男性	人 ()	人 ()	人 ()	人	人
女性	人 ()	人 ()	人 ()	人	人
合計	人 ()	人 ()	人 ()	人	人

設問03. 貴事業所において係長以上の管理職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。

※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。

《管理職者数》

	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

【労働組合】

設問04. 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05へ 2. ない →設問06へ

※設問04で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問05. 労働組合には、正規社員以外の従業員も加入していますか。

《正規社員以外の従業員も》

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、正規社員を対象とします。正規社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11へ

設問06. 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動3休、3動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07. 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日以下	70～79日	80～89日	90～99日	100～109日	110～119日	120～129日	130日以上

設問08. 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、令和元年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09. 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10. 貴事業所では、年次有給休暇以外の有給休暇制度がありますか。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. 配偶者出産休暇
8. 慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）
9. 裁判員休暇
10. ドナー休暇
11. 犯罪被害者のための休暇
12. その他
13. 特になし

※「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と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月の夏季の期間に付与す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付与す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労働者に付与する有給の休暇をいいます。
 ※「配偶者出席休暇」とは、妻が出席した場合の夫に対して付与する有給の休暇をいいます。
 ※「慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）」とは、結婚、新婚旅行、忌引きなどの理由により労働者に付与する有給の休暇をいいます。
 ※「犯罪被害者のための休暇」とは、犯罪行為により被害を受けた被害者およびその家族等に対して、被害回復のために付与される有給の休暇をいいます。

【労働時間】

設問 1 1. 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. 年次有給休暇の取得促進
2. 年次有給休暇の付与日数の増加
3. 半日単位や時間単位の年次有給休暇の導入
4. 連続休暇制度の導入・拡大（年次有給休暇を活用する場合は「1」）
5. 変形労働時間制の導入・活用（フレックスタイム制を含みます）
6. 週休日の改善
7. 朝型勤務の導入
8. 長時間労働抑制について経営トップがメッセージを発信
9. ノー残業デー、ノー残業ウィークの設定
10. 業務の計画・内容、要員計画の見直し
11. その他
12. いずれも実施していない

※「朝型勤務」とは、明るい時間が長い夏の時期に就業時間を早めにより上げて設定する制度です。

設問 1 2. 労働基準法が改正され、2019年4月から全ての使用者において、「年5日の年次有給休暇の確実な取得」が義務化されましたが、この年5日の年次有給休暇の確実な取得のために実施されている取組みがあれば、すべて選んでください。

《年5日の年次有給休暇の確実な取得のための取組み（複数回答）》

1. 年次有給休暇の取得促進について経営トップがメッセージを発信
2. 年次有給休暇を利用した連続休暇制度の導入・拡大
3. 年次有給休暇の計画的付与の実施
4. 休暇・休業時の業務フォローアップ体制の構築
5. 年次有給休暇の残日数を社員に通知
6. 使用者からの、年次有給休暇の取得時季指定をするための意見聴取および就業規則の改定
7. その他
8. 特 に ない

設問 1 1「5」に該当する場合 → 設問 1 3へ
 設問 1 1「5」に該当しない場合 → 設問 1 4へ

※ 設問 1 1 で「5. 変形労働時間制の導入・活用」を選んだ事業所のみ回答してください。
 設問 1 3. 貴事業所で導入している変形労働時間制について、該当する番号をすべて選んでください。

《変形労働時間制の内容（複数回答）》

1. 1週間単位の非定型的労働時間制
2. 1か月単位の変形労働時間制
3. 1年単位の変形労働時間制
4. フレックスタイム制

※1週間単位の非定型的労働時間制は、労働者数30人未満の小売業、旅館業、料理・飲食店の事業が対象です。

設問 1 4. 貴事業所では、労働時間、休日および年次有給休暇等の課題について、労使の話し合いの機会を設けていますか。話し合いの機会には、労働時間等設定改善委員会の設置、プロジェクトチームの組織化、労働組合との定期協議の実施、労使懇話会の開催等も含めるとします。

《労使の話し合いの機会を》

1. 設けている
2. 設けていない

※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法に基づき、労働安全衛生法の衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなしている事業所については、「1. 設けている」に該当します。

【育児・介護休業制度】

設問 1 5. 貴事業所において、過去1年間（平成30年4月1日～平成31年3月31日）に従業員（正規社員および非正規社員）またはその配偶者で出産された人がいましたか。過去1年間に出産した女性、または配偶者が出産した男性の数を回答用紙に記入してください。また、そのうち令和元年6月30日までに育児休業を開始した人の数を男女別に回答用紙に記入してください。なお、該当する方がいない場合は、0を記入してください。

《出産者数（または配偶者が出産した人の数）》

出産した女性	人	配偶者が出産した男性	人
うち育児休業を開始した人の数	女性	男性	人

設問 16. 貴事業所では就業規則等に、育児休業制度の定めがありますか。

《育児休業制度の定めが》

1. ある
2. ない

設問 17. その他育児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。または、現在は就業規則等に定めがないが、今後、取組みたい制度はありますか。①～⑪のすべてについて、該当する番号を選んでください。

《その他育児のための制度》

	就業規則の定めがある	就業規則の定めがない	
		今後取組みたい	今のところ考えていない
① 育児のための短時間勤務制度	1	2	3
② 所定外労働の免除	1	2	3
③ 育児のためのフレックスタイム制	1	2	3
④ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	3
⑤ 在宅勤務	1	2	3
⑥ 事業所内託児施設	1	2	3
⑦ 休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供	1	2	3
⑧ 育児休業中または復帰前後の講習等の実施	1	2	3
⑨ 育児休業中の給与等の全部または一部を支給	1	2	3
⑩ 育児休業中の生活資金等の貸付制度	1	2	3
⑪ その他	1	2	3

①～⑥のいずれかが「1」(就業規則の定めがある)に該当する場合は設問 18へ

①～⑥がすべて「2」または「3」(就業規則の定めがない)に該当する場合は設問 19へ

※ 設問 17の ①～⑥のいずれかが「1」(就業規則の定めがある)に該当する事業所のみ回答してください。

設問 18. 設問 17の ①～⑥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。

《制度の最長取得期間》

4歳など、3歳と小学校就学との間にしている場合

	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
① 育児のための短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
② 所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
③ 育児のためのフレックスタイム制	1	2	3	4	5	6
④ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤ 在宅勤務	1	2	3	4	5	6
⑥ 事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6

設問 19. 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。

《子の看護休暇制度の定めが》

1. ある
2. ない

設問 20. 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 21. 過去1年間(平成30年4月1日～平成31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2.2. その他介護のために就業規則等により定められ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. 介護のための休暇制度
2. 介護のための短時間勤務制度
3. 介護のためのフレックスタイム制
4. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
5. 在宅勤務
6. 介護要員の派遣・あっせん
7. 介護休業後の復帰に備えた業務等に関する情報提供
8. 介護に関する情報提供・相談
9. 介護費用の貸付・補助
10. 介護休業中の生活資金等の貸付制度
11. その他
12. 特になし

設問2.3. 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. 正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
2. 正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
3. 非正規社員として退職したものを正規社員として再雇用
4. 非正規社員として退職したものを非正規社員として再雇用
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2.4. 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、適性、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
5. 特になし

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）としてどのようなことを実施していますか。または、現在は実施していないが、今後、実施したい取組みはありますか。①～⑯のすべてについて、該当する番号を選んでください。

《女性が活躍するための取組み》

	実施している	実施していない	
		今後実施したい	今のところ考えていない
＜職場環境＞			
① 働きやすい社内制度・設備の整備	1	2	3
② セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	1	2	3
③ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を促進させる取組み	1	2	3
④ 性別に左右されない公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	1	2	3
⑤ 職種に必要とする要件の緩和	1	2	3
⑥ 転勤時の配慮	1	2	3
＜意識改革＞			
⑦ 女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修などの実施	1	2	3
⑧ 女性の活躍の必要性についての理解促進	1	2	3
⑨ 男性従業員の意識改革のための研修などの実施	1	2	3
＜積極的登用＞			
⑩ 女性の継続就業に関する支援	1	2	3
⑪ メンター制度の導入およびロールモデルの育成	1	2	3
⑫ 女性従業員の割合が低い職務への積極的登用・採用	1	2	3
⑬ スキルアップの機会を男女同様に与えること	1	2	3
⑭ 女性管理職に関する数値目標の設定	1	2	3
⑮ 女性幹部候補者の育成のための研修等の実施	1	2	3
⑯ その他	1	2	3

①～⑯のいずれかが「1」（実施している）に該当する場合は設問2.6へ

①～⑯がすべて「2」または「3」（実施していない）に該当する場合は設問2.7へ

※「メンター制度」とは、経験豊かな先輩社員（メンター）が後輩社員と双方向の対話を通じて後輩社員のキャリア形成上の課題解決や悩みを解消を援助して個人の成長をサポートする制度のことです。

※「ロールモデル」とは、豊富な職務経験を持ち、女性が将来のビジョンを描くために行動の規範・模範となる人材のことです。

※ 設問 2.5 の ① ～ ⑩ のいずれかが「1」(実施している)に該当する事業所のみ回答してください。
 設問 2.6. 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、あてはまるところをすべて選んでください。

《女性の管理職登用の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. 今のところ目立った成果は出ていない

設問 2.7. 貴事業所の女性の管理職登用はどのような状況ですか。

《女性の管理職登用の状況》

1. 進んでいる → 設問 2.9へ
2. ある程度進んでいる
3. あまり進んでいない → 設問 2.8へ
4. 進んでいない

※ 設問 2.7 で「3」または「4」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問 2.8. 女性の管理職登用が進まない理由としてあてはまるものをすべて選んでください。

《女性の管理職登用が進まない理由》

1. 必要な知識、経験、判断力等を有する女性がいない
2. 女性管理職の育成ノウハウが足りない
3. 結婚や育児を理由に退職する女性が多い
4. ロールモデルとなる先輩女性社員が少ない
5. 時間外労働が多い、深夜業がある、全国転勤があるなど勤務形態に無理がある
6. 家庭責任を多く負っているため、管理職との両立が難しい
7. 男性管理職・男性従業員の女性管理職に対する理解が足りない
8. 女性自身が管理職となることを希望しない
9. 女性が少なく、いない
10. 従業員が少なく、性別に関係なく管理職のポストが少ない
11. その他

【多様な働き方】

設問 2.9. 貴事業所では雇用形態を転換する制度がありますか。非正規社員から正規社員への転換および正規社員から非正規社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
非正規社員から正規社員へ	1	2	3	4
正規社員から非正規社員へ	1	2	3	4

設問 3.0. 貴事業所では従来の正規社員と比べて、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正規社員の制度がありますか。該当する番号をすべて選んでください。

《「多様な正規社員」制度について (複数回答)》

1. 勤務地限定の正規社員制度がある
2. 職務限定の正規社員制度がある
3. 勤務時間限定の正規社員制度 (短時間正規社員制度) がある
4. 上記にあてはまる制度はない

「1」～「3」のいずれかに該当する場合は設問 3.1へ

「4」を選んだ場合は設問 3.2へ

※ 「勤務地限定の正規社員」とは、転勤するエリアが限定されている、転居を伴う転勤がない、あるいは転勤が一切ない正規社員のことです。

※ 「職務限定の正規社員」とは、担当する職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、限定されている正規社員のことです。

※ 「勤務時間限定の正規社員」とは、所定労働時間が従来の正規社員と比べて短い、あるいは残業が免除されている正規社員のことです。(ただし、育児・介護休業法で定められている範囲内の制度はこれに該当しません)

※ 設問3.0で「1」～「3」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問3.1. 設問3.0の「1」～「3」の制度を導入した理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《「多様な正規社員」制度の導入理由（複数回答）》

1. 優秀な人材を確保するため
2. 従業員の定着を図るため
3. 仕事と育児や介護の両立支援のため
4. 非正規社員からの転換を円滑化させるため
5. 臨時・季節的業務量の変化に対応するため
6. 1日や週の中の繁忙に対応するため
7. 賃金の節約のため
8. 賃金以外の労務コストの節約のため
9. 同業他社が正規社員に複数の雇用区分を設けているため
10. 従業員や労働組合等からの要望があったため
11. その他

※ 設問3.2で「1」～「3」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問3.3. 設問3.2の「1」～「3」の制度を導入した理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの導入理由（複数回答）》

1. 定期的業務の効率性（生産性）の向上のため
2. 勤務者の移動時間の短縮のため
3. 非常時（地震・新型インフルエンザ等）の事業継続に備えるため
4. 顧客満足度の向上のため
5. 従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため
6. 通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応のため
7. オフィスコストの削減のため
8. 優秀な人材の雇用確保のため
9. 環境負荷の軽減のため
10. その他

設問3.2. 貴事業所において、在宅勤務やサテライトオフィス勤務等のテレワーク（情報通信技術を活用した場所にとられない柔軟な働き方）を導入していますか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの導入（複数回答）》

1. 在宅勤務を導入している
2. モバイルワークを導入している
3. サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）を導入している
4. 上記にあてはまる制度はない

「1」～「3」のいずれかに該当する場合は設問3.3へ

「4」を選んだ場合は設問3.4へ

※ 「在宅勤務」とは、所属するオフィスに出勤せず、自宅を就業場所とする働き方のことです。

※ 「モバイルワーク」とは、移動中（交通機関の車内など）や顧客先、カフェなどを就業場所とする働き方のことです。

※ 「サテライトオフィス勤務（施設利用型勤務）」とは、所属するオフィス以外の他のオフィスや遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことです。

【ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）経営】

※ 「ワーク・ライフ・バランス」とは「仕事と生活の調和」のことです。「仕事と生活の調和」が実現した社会では、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるとされています。

設問3.4. 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するために実施している取組みはありますか。または、現在は実施していないが、今後、実施したい取組みはありますか。①～⑩のすべてについて、該当する番号を選んでください。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組み》

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

①～⑩のいずれかが「1」（実施している）に該当する場合は設問3.5へ
 ①～⑩がすべて「2」（実施していない）に該当する場合は設問3.7へ

※ 設問3.4で①～⑩のいずれかが「1」（実施している）に該当する事業所のみ回答してください。

設問3.5. ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの效果について、以下から、あてはまるところものをすべて選んでください。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの效果（複数回答）》

1. 仕事の生産性が向上した
2. コストが削減できた
3. 会社のイメージが向上した
4. 従業員の仕事への意欲が向上した
5. 会社に対する満足度が向上した
6. 従業員の心身の健康が向上した
7. 従業員の時間管理能力が向上した
8. 女性従業員の定着率を高めた
9. 男性従業員の定着率を高めた
10. 従業員の採用に効果があった
11. その他
- 12.今のところ目立った成果は出ていない

設問3.4 ①～⑩が「1」（実施している）に
 5項目以上該当する場合 → 設問3.6へ
 5項目未満の場合 → 設問3.7へ

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

設問 4.0. 貴事業所では従業員に対してメンタルヘルスケア（心の健康対策）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 4.1へ](#)
2. 実施していない → [以下の設問の回答は不要です。お忙しい中、ご協力をいただきありがとうございます。](#)

※ [設問 4.0](#)で「1」と答えた事業所のみ回答してください。

設問 4.1. どのような方法でメンタルヘルスケア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の実施方法（複数回答）》

1. ストレスチェックの実施
2. 専門家によるカウンセリング
3. 定期健康診断における問診
4. 職場環境の改善
5. 従業員に対する教育研修、情報提供
6. 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
7. 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
8. その他

※ストレスチェックとは、ストレスに関する質問票（選択回答）に労働者が記入し、それを集計・分析することです。自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる簡単な検査のことです。

設問は以上です。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 3.7. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、貴事業所に該当する番号を選んでください。

※一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づいて、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取組むにあたって、計画期間、目標、目標達成のための対策、およびその時期を定めるものです。

《一般事業主行動計画の策定状況》

1. 策定できている
2. 策定に向けて準備・検討中
3. 未定



設問 3.9へ ※「2」、「3」のいずれかを選んだ場合は設問 3.8へ

※ [設問 3.7](#)で「2」、「3」のいずれかを選んだ事業所のみ回答してください。

設問 3.8. 滋賀県では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた職場環境づくりのための相談・支援を無料で行っています。この支援を受けたいですか。

《県からの支援》

1. 受けたい
2. 必要はない

※「1」を選ばれた事業所には、後日、担当者からご連絡を差し上げます。

設問 3.9. 滋賀県では、一般事業主行動計画を策定し、労働局に届出を行った県内の企業等を「滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業」として登録する事業を行っています。滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録についての程度ご存知ですか。

《滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の認知》

1. 知っている
2. 聞いたことはあるが内容はよく知らない
3. 知らない

※滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の詳細については、滋賀県ホームページに掲載しています（滋賀県ホームページ <http://www.pref.shiga.lg.jp> から「しがのワーク・ライフ・バランス」で検索）。



令和元年(2019年)労働条件実態調査(回答用紙)

No.:

事業所名(送付先の事業所)

〒		企業全体の従業員数合計 (本社・支社など含む)		人
所在地				
担当者 所属・氏名	冊子の送付を希望する場合はこの欄に○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 事業内容は

	正規社員数		内 訳		非正規社員数	派遣労働者数
	男性	女性	事務職	事務職以外		
男性						
女性						
合計	A	B	C			

A欄の人数は、B欄とC欄の合計人数と同じになります。

設問03 役員

男性			
女性			
合計			

部長相当職

男性			
女性			
合計			

課長相当職

男性			
女性			
合計			

係長相当職

男性			
女性			
合計			

設問04 労働組合が

設問05 正規社員以外の従業員も

設問06 週休制の形態

設問07 年間休日総数

設問08 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09 年次有給休暇の取得単位

設問10 その他の休暇制度(複数回答)

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----

設問11 労働時間短縮のための取組み(複数回答)

設問12 年次有給休暇の取得促進の取組み(複数回答)

設問13 変形労働時間制の内容(複数回答)

設問14 労使の話し合いの機会

設問15 出産者数(または配偶者が出産した人の数)

設問16 育児休業制度の定めが

設問17 その他育児のための制度

設問18 制度の最長取得期間

出産した女性

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

女性

配偶者が出産した男性

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

男性

うち育児休業を開始した人の数

女性

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

男性

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦ ⑧ ⑨ ⑩ ⑪

※①～⑥のいずれかが「1」の場合は 設問18へ

① 短時間勤務制度

② 所定外労働の免除

③ フレックスタイム制

④ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

⑤ 在宅勤務

⑥ 事業所内託児施設

設問19	子の看護休暇制度の定めが	<input type="checkbox"/>	雇用形態の転換制度	<input type="checkbox"/>	非正規から正規	<input type="checkbox"/>	正規から非正規	<input type="checkbox"/>
設問20	介護休業制度の定めが	<input type="checkbox"/>	多様な正規社員制度について (複数回答)	1	2	3	4	
設問21	介護休業制度の利用実績	<input type="checkbox"/>	多様な正規社員制度の導入理由 (複数回答)	1	2	3	4	5
設問22	その他介護のための制度(複数回答)	1	テレワークの導入(複数回答)	1	2	3	4	5
設問23	再雇用制度(複数回答)	1	テレワークの導入理由(複数回答)	1	2	3	4	5
設問24	女性従業員の配置方針	<input type="checkbox"/>	ワーク・ライフ・バランスに関する取り組み	①	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
設問25	女性が活躍するための仕組み ※①～⑯のすべてについて、 「1」～「3」を選択してください。	①	※①～⑯のすべてについて、 「1」～「3」を選択してください。	②	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		③		③	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		④		④	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑤		⑤	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑥		⑥	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑦		⑦	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑧		⑧	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑨		⑨	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑩		⑩	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		⑪						
		⑫						
		⑬						
		⑭						
		⑮						
		⑯						
設問26	女性が活躍するための取組みの効果 (複数回答)	1	ワーク・ライフ・バランスに関する取組み の効果(複数回答)	1	2	3	4	5
設問27	女性の管理職登用の状況	<input type="checkbox"/>	ワーク・ライフ・バランスに関する取組み のメリット	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
設問28	女性の管理職登用が進まない理由 (複数回答)	1	一般事業主行動計画の策定状況	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		2	県からの支援	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		3	滋賀県ワーク・ライフ・バランス 推進企業登録の認知	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		4	メンタルヘルスマテアを	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		5	メンタルヘルスマテアの 実施方法(複数回答)	1	2	3	4	5
		6		6	7	8	9	10
		7		7	8	9	10	11
		8		8	9	10	11	12
		9		9	10	11	12	
		10		10	11	12		
		11		11				
		12		12				
		13						
		14						
		15						
		16						

※お忙しい中、ご協力をいただきました