Ⅳ．資料（調査票）

令和５年（2023 年）労働条件実態調査への御協力をお願いします

令和５年７月
滋　賀　県

平素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にありませんので、御多忙中のところ誠に恐縮ですが、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５年（2023 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みます。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、７月 31 日（月）までに下記のいずれかの方法により回答してください。

（１）別添の回答用紙による回答方法
別添の回答用紙にご記入いただき、同封の返信用封筒（切手不要）にいれて投函してください。

（２）Web による回答方法
詳しくは下記県ホームページ内に回答方法を掲載しております。
https://www.pref.shiga.lg.jp/ippan/shigotosangyou/shigoto/17042.html

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。

お問合せ先　滋賀県商工観光労働部　労働雇用政策課
労政福祉係：笠原
〒520-8577　大津市京町四丁目１番１号
TEL：077-528-3751
E-mail：fe0001@pref.shiga.lg.jp

※調査結果は令和６年３月に県ホームページに掲載して公表する予定です。

【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。
※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）・情報通信業
４．卸売・小売業
５．金融・保険業
６．飲食サービス業、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、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０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。
※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》

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》

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 5 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．不妊治療休暇
９．私傷病休暇（病気休暇）
10．慶弔休暇（冠婚葬祭休暇）
11．裁判員休暇
12．ドナー休暇
13．犯罪被害者のための休暇
14．その他（　　）
15．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。
※「配偶者出産休暇」とは、妻が出産した場合の夫に対して付与する有給の休暇をいいます。
※「不妊治療休暇」とは、妊娠のため医学的措置が必要である労働者に付与する有給の休暇をいいます。

※「私傷病休暇（病気休暇）」とは、労働者自身の業務外でのけがや病気の治療のために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．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．週休制の改善
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繰り上げて設定する制度です。

設問１２．年次有給休暇の取得促進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。

《年次有給休暇の取得促進のための取組み（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１１「５」に該当する場合　→　設問１３へ
設問１１「５」に該当しない場合　→　設問１４へ

※ 設問１１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１３．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、料理・飲食店の事業が対象です。

設問１４．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ものとします。

《労使の話し合いの機会》

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１５．貴事業所において、過去１年間（令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 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 5 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。また、令和 5 年 6 月 30 日までに育児休業を開始した男性について、取得日数の内訳を回答用紙に記入してください。

《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　　人

男 性　　人

《うち男性が取得した育児休業日数の内訳》

※令和 5 年 6 月 30 日までに育児休業を開始した男性について、育児休業取得日数の内訳を記入してください。
令和 5 年 6 月 30 日までに育児休業を開始し、令和 5 年 6 月 30 日以降に育児休業を終了する場合は、取得予定日数としてください。(例)令和 5 年 6 月 1 日から令和 5 年 8 月 31 日まで取得する場合→3 ヶ月としてください。

取得日数	5 日未満	5 日～ 2 週間未満	2 週間～ 1 ヵ月未満	1 ヵ月～ 3 ヵ月未満	3 ヵ月～ 6 ヶ月未満	6 ヶ月～ 1 年未満	1 年以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人	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》

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
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》

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》

１．ある　　２．ない

設問２１．過去１年間（令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 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　　３．男性のみ利用実績あり

２．女性のみ利用実績あり　　４．男女とも利用実績あり

設問２２．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．特にない

設問２３．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】

設問２４．滋賀県では、女性の活躍推進に取り組む企業等を「滋賀県女性活躍推進企業」として認証する事業を行っています。滋賀県女性活躍推進企業認証制度についてどの程度ご存じですか。

《滋賀県女性活躍推進企業認証の認知》

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

※滋賀県女性活躍推進企業認証制度の詳細については、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 https://www.pref.shiga.lg.jp から「滋賀県女性活躍推進企業認証制度」で検索）。

設問２５．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
２．ある程度進んでいる
→ **設問２７へ**

３．あまり進んでいない
４．進んでいない
→ **設問２６へ**

※ 設問２５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２６．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いない
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．女性が少ない、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（　　）

設問２７．貴事業所では、女性特有の健康課題に対して法令で義務付けられている措置の他に取組みを実施していますか。

※「女性特有の健康課題」には、月経における課題（ＰＭＳ等）、妊娠・出産における課題、更年期障害における課題等があります。その中で、女性労働者の妊娠・出産時における職場での健康管理については、労働基準法（母性保護規定）、男女雇用機会均等法（母性健康管理の措置）にて、産前・産後休業、妊婦の軽易業務転換の他、事業主に義務付けられている措置があります。（参考：働く女性の健康応援サイト（厚生労働省））

《女性特有の健康課題に対する取組みの実施(法令で義務付けられている措置を除く)》

１．実施している　→**設問２８へ**
２．実施していない　→**設問２９へ**

※ 設問２７で「１」と答えた事業所のみ回答してください。

設問２８．どのような方法で女性特有の健康課題に対する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。

《女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答）》

１．生理休暇の有給休暇制度の整備
２．女性特有の健康課題を理由に利用できる、フレックスタイム等の制度の整備
３．産業医や婦人科医、カウンセラーなどの相談窓口の設置
４．定期健康診断等における問診
５．トイレや休憩室を女性が使いやすいように配慮するなど職場環境の改善
６．従業員に対する教育研修、情報提供
７．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
８．その他（　　）

【多様な働き方】

設問２９．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３０．貴事業所では副業・兼業を認める制度がありますか。該当する番号を選んでください。

《副業・兼業の制度》

	制度がある	制度はない	
		禁止している	禁止していない
副業	1	2	3
兼業	1	2	3

設問３１．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はありますか。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３２へ

「４」を選んだ場合は設問３３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３１で「１」～「３」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問３２．設問３１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日や週の中の繁閑に対応するため
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３３．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わ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３４へ

「４」を選んだ場合は設問３５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。

※ 設問３３で「１」～「３」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問３４．設問３３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．新型コロナウイルス感染防止のため
４．上記３以外の非常時（自然災害、感染症等）の事業継続に備えるため
５．顧客満足度の向上のため
６．従業員のゆとりや健康的な生活の実現を図るため
７．通勤弱者（身障者、高齢者、育児中の女性等）への対応のため
８．オフィスコストの削減のため
９．優秀な人材の雇用確保のため
10．環境負荷の軽減のため
11．その他（　　）

※ 設問３３で「４」を選んだ事業所のみ回答してください。

設問３５．テレワークを導入していない理由は何ですか。該当する番号をすべて選んでください。

《テレワークの未導入理由（複数回答）》

１．テレワークに適した仕事がないから
２．業務の進行が難しいから
３．導入するメリットがよく分からないから
４．社員の評価が難しいから
５．社内のコミュニケーションに支障があるから
６．周囲の社員にしわ寄せがあるから
７．労働組合や社員からの要望がないから
８．情報漏えいが心配だから
９．顧客など外部への対応に支障があるから
10．費用がかかりすぎるから
11．人事制度導入に手間がかかるから
12．給与計算が難しいから
13．文書の電子化が進んでいないから
14．その他（　　）

【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３６．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	
		今後実施したい	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３７へ
① ～ ⑩ 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３９へ

※ 設問３６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３７．ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果について、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。

《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．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３６ ① ～ ⑩ が「1」(実施している)に
５項目以上該当する場合　→　設問３８へ
５項目未満の場合　→　設問３９へ

※ 設問３６で① ～ ⑩の５項目以上が「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３８．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メリットがありましたか。

《ワーク・ライフ・バランスに関する取組みのメリット》

１．大いにメリットがあった
２．メリットがあった
３．あまりメリットがなかった
４．メリットがなかった
５．わからない

設問３９．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４０．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ど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 https://www.pref.shiga.lg.jp から「しがのワーク・ライフ・バランス」で検索）。

【メンタルヘルスケア（心の健康対策）】

設問４１．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）》

１．実施している　　→**設問４２へ**

２．実施していない　→**設問４３へ**

※ 設問４１で「１」と答えた事業所のみ回答してください。

設問４２．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、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。

【ハラスメント防止措置】

設問４３．貴事業所でカスタマーハラスメント、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントに対して実施している取組みはありますか。それぞれについて該当する番号をすべて選んでください。

※労働施策総合推進法の改正により職場におけるハラスメント防止対策が強化され、2022 年 4 月からはパワーハラスメント防止措置が全ての事業主の義務となりました。その中でカスタマーハラスメントについても雇用管理上の配慮を行うことが望ましいとされました。セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により雇用管理上の措置を講じることが義務付けられています。

①《カスタマーハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※カスタマーハラスメントとは、取引先等の他の事業主が雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為（暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等）により、その雇用する労働者が就業環境を害されることをいいます。

１．相談体制（上司、専門の相談窓口等）の整備
２．従業員に対する教育研修、情報提供
３．管理監督者に対する教育研修、情報提供
４．被害防止マニュアル等の作成
５．社内報や掲示板による広報
６．その他（　　）
７．特にない

②《パワーハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※パワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることをいいます。

１．相談窓口の設置
２．従業員に対する教育研修、情報提供
３．管理監督者に対する教育研修、情報提供
４．就業規則等に禁止を規定
５．防止マニュアル等の作成
６．社内報や掲示板による広報
７．発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
８．その他（　　）
９．特にない

※「発生後迅速かつ適正な措置」とは、事実関係の迅速な確認、被害者に対する配慮のための措置、行為者に対する措置、再発防止に向けた措置等のことをいいます。

③《セクシャルハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※セクシャルハラスメントとは、職場において、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されることをいいます。

１．相談窓口の設置
２．従業員に対する教育研修、情報提供
３．管理監督者に対する教育研修、情報提供
４．就業規則等に禁止を規定
５．防止マニュアル等の作成
６．社内報や掲示板による広報
７．発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
８．その他（　　）
９．特にない

④《マタニティハラスメントに対する取組み（複数回答）》

※マタニティハラスメントとは、職場において、妊娠や出産、育児休業の取得を理由とする、解雇、雇い止め、降格などの不利益な取扱いを受けることをいいます。

１．相談窓口の設置
２．従業員に対する教育研修、情報提供
３．管理監督者に対する教育研修、情報提供
４．就業規則等に禁止を規定
５．防止マニュアル等の作成
６．社内報や掲示板による広報
７．発生後迅速かつ適正な措置を行う体制整備
８．その他（　　）
９．特にない

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。

㊙

令和５年（2023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）	
〒 所在地	企業全体の従業員数合計 （本社・支社など含む） 人
担当者 所属・氏名	
電話番号	E-mail

設問０１　事業内容

設問０２

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

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	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

設問０４　労働組合

設問０５　正規社員以外の従業員
※設問０４で「１」と回答した場合のみ回答

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）

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問１１　労働時間短縮のための取組み（複数回答）

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問１２　年次有給休暇の取得促進の取組み（複数回答）

□□□□□□□□

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問１３　変形労働時間制の内容（複数回答）
※設問１１で「５」を選んだ場合のみ回答

□□□□

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）

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 □□□人　男性 □□□人

うち男性が取得した育児休業日数の内訳

取得日数	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1ヵ月未満	1ヵ月～3か月未満	3ヵ月～6ヶ月未満	6ヶ月～1年未満	1年以上
男性の取得者	人	人	人	人	人	人	人

設問１６　育児休業制度の定め

□

設問１７　その他育児のための制度

※① ～ ⑪ のすべてについて、
「1」～「3」を選択してご回答ください。

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

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問１８　制度の最長取得期間

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

□

設問２０　介護休業制度の定め

□

設問２１　介護休業制度の利用実績

□

設問２２　その他介護のための制度（複数回答）

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問２３　再雇用制度（複数回答）

設問２４　滋賀県女性活躍推進企業認証の認知

設問２５　女性の管理職登用の状況

設問２６　女性の管理職登用が進まない理由（複数回答）
※設問２５で「３」または「４」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問２７　女性特有の健康課題に対する取組みの実施（法令で義務付けられている措置を除く）

設問２８　女性特有の健康課題に対する取組み（複数回答）
※設問２７で「１」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問２９　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３０　副業・兼業の制度　　副業　　兼業

設問３１　多様な正規社員制度について（複数回答）

設問３２　多様な正規社員制度の導入理由（複数回答）
※設問３１で「１」～「３」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問３３　テレワークの導入（複数回答）

設問３４　テレワークの導入理由（複数回答）
※設問３３で「１」～「３」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問３５　テレワークの未導入理由（複数回答）
※設問３３で「４」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問３６　ワーク・ライフ・バランスに関する取組み

※① ～ ⑩ のすべてについて、
「1」～「3」を選択してご回答ください。

①
②
③
④
⑤
⑥
⑦
⑧
⑨
⑩

※①～⑩のいずれかが「1」の場合は
設問３７へ

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問３７　ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの効果（複数回答）

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問３８　ワーク・ライフ・バランスに関する取組みのメリット
※設問３６で①～⑩の５項目以上が「１」に該当する場合のみ回答

設問３９　一般事業主行動計画の策定状況

設問４０　滋賀県ワーク・ライフ・バランス推進企業登録の認知

設問４１　メンタルヘルスケア

設問４２　メンタルヘルスケアの実施方法（複数回答）
※設問４１で「１」を選んだ場合のみ回答

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

設問４３　ハラスメント防止措置（複数回答）

①<カスタマーハラスメント>

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

②<パワーハラスメント>

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

③<セクシャルハラスメント>

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

④<マタニティハラスメント>

その他を選んだ方は具体的に記載してください。
（　　）

※お忙しい中、ご協力をいただきありがとうございました