

# 調 査 票

市町	業種	規模	整理番号

※この欄には記入しないでください。

# 仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票 秘

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

## 【記入上の注意】

- この調査票に記載された内容は、統計以外の目的には一切利用されることはありませんので、貴事業所における状況を、ありのまま記入してください。
- この調査は、**事業所を調査単位**としています。本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。（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御確認の上、回答してください。）
- この調査は、**常用労働者**（注1）を調査対象としています。パートタイマー等の呼称の如何にかかわらず、常用労働者の要件に該当する者は調査対象に含めてください。
- 各問には、特に断りのない限り、**令和元年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入が終わりましたら、**令和元年11月25日（月）まで**に同封の返信用封筒（切手不要）により投函してください。
- 記入に当たってご不明の点がありましたら、下記照会先までお問合せください。

照会先：愛媛県労政雇用課労働政策グループ 電話 089-912-2502

## I 事業所の概要に関する事項

事業所名		所在地																
記入担当者 職・氏名		(電話番号 — — )																
事業所の 事業内容 (主たる事業 1つに○)	鉱業、採石業、 砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・ 熱供給・水道業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 物品賃貸業	学術研究、専門 技術サービス業	宿泊業、 飲食サービス業	娯楽業	生活関連サービス業、 娯楽業	教育、 学習支援業	医療、福祉	複合サービス 事業	サービス業	その他
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	

事業所の常用労働者数（注1） (令和元年10月1日現在)	男女計	うち女性	労働組合の有無	有	無
	人	人		1	2

(注1)「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

- ①期間を定めずに、又は1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者
- ②取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ基準で毎月給与の支払を受けている者
- ③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

## II 企業としての意識に関する事項

問1 従業員の仕事と家庭の両立についてどのようにお考えですか。貴社（本社）の方針を踏まえて、貴事業所の状況に最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	1
重要と考えており、今後取り組んでいきたい	2
必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	3
必要性を感じていない	4

## III 仕事と育児の両立支援に関する事項

問2 育児休業制度の規定の有無、内容

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。（規定がない場合は「4」を〇で囲んでください。）

育児休業制度とは、子を養育するために休業できる制度をいい、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、事業所が独自に付与する休暇（配偶者の出産に伴う特別休暇など）とは異なります。

育児・介護休業法では、1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は育児休業を与えなければならないこととされています。（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます。）

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

育児休業制度の規定あり			育児休業制度の規定なし
2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4

問3 育児休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

① 平成29年10月1日から平成30年9月30日までの間に産出した女性と配偶者が産出した男性の人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

産出した女性	配偶者が産出した男性
人	人

② ①の対象者のうち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した人数（休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

同一の者が複数回又は延長して取得している場合は1人としてください。

③ 平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者の復職状況を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

復職状況	女性	男性
復職した者	人	人
退職した者	人	人

同一の者が2回利用した場合は、2人として計上し、同一の者が期間を延長した場合は、1人として計上してください。

④ ③で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。

育児休業後の復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別に記入してください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。（同一の者が2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。）

期間	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 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～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

**問4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度（注2）の規定の有無**

貴事業所に育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

→ 問6にお進みください。

（注2）育児・介護休業法では、事業主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ついて「育児に関する目的のために利用できる休暇制度」を設けるよう努力しなければならないこととされています。具体例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児に利用できる休暇などが考えられます。

**問5 問4で「1」（規定あり）に○をした事業所のみお答えください。**

育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

貴事業所で平成31年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	平成31年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した者
女性	人	人
男性	人	人

**問6 育児のための短時間勤務制度等の有無**

貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度（注3）	1	2
所定外労働の制限（注4）	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
事業所内保育施設	1	2
育児に要する経費の援助措置（注5）	1	2
育児休業に準じる措置（注6）	1	2
在宅勤務・テレワーク（注7）	1	2

すべて「2」の場合は、問8にお進みください。

（注3）「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。

週単位や月単位のみ短時間勤務制度も含まれます。

（注4）「所定外労働の制限」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

（注5）「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のサービス等を利用した場合に経費の一部を事業主が負担したり、事業主が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等をいいます。

（注6）「育児休業に準じる措置」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

（注7）「在宅勤務・テレワーク」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況

問6で「1」（制度あり）に○をした制度の平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
所定外労働の制限	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
事業所内保育施設	1	2	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
育児休業に準じる措置	1	2	1	2
在宅勤務・テレワーク	1	2	1	2

問8 子の看護休暇制度<sup>(注8)</sup>の規定の有無

貴事業所に子の看護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

(注8) 子の看護休暇制度とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うための休暇制度をいいます。なお、労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は少なくとも5日/年（子が2人以上の場合は10日/年）の看護休暇を与えなければならないこととされています。

問9 子の看護休暇の利用状況（制度が規定されていない場合も、休暇の取得実績があればお答えください。）

貴事業所で平成31年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	平成31年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者 <sup>(※)</sup>	うち、平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者
女性	人	人
男性	人	人

(※) 問5に回答している場合は、問5で回答した人数を記入してください。

## IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

### 問 10 介護休業制度の規定の有無、内容

貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度(通算)を定めていますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。(規定がない場合は「6」を〇で囲んでください。)

介護休業とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、介護休暇制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度)とは別の制度です。

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

介護休業制度の規定あり					介護休業制度の規定なし
期間の最長限度を定めている				期間の制限はなく、必要日数取得できる	
通算して93日まで(法定どおり)	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間		
1	2	3	4	5	6

### 問 11 介護休業制度の利用状況(制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。)

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に介護休業を開始した人数を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

女性	男性
人	人

同一の者が2回利用している場合は2人、期間を延長している場合は1人と計上してください。

### 問 12 介護休暇制度(注9)の規定の有無

貴事業所に介護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を〇で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

(注9) 介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために1日又はそれ以下の単位で休暇を取得できる制度をいい、「介護休業」とは別の制度です。なお、労働基準法上の年次有給休暇を家族の介護や世話のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、要介護状態にある家族の介護や世話をを行う労働者から申出があれば、事業主は少なくとも年5日(介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合は年10日)の介護休暇を与えなければならないこととされています。

### 問 13 介護休暇制度の利用状況(制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。)

平成30年4月1日から平成31年3月31日までの間に介護休暇を取得した者の人数を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

女性	男性
人	人

問 14 介護のための短時間勤務制度等の有無

貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度（注 10）	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
介護に要する経費の援助措置（注 11）	1	2
在宅勤務・テレワーク（注 12）	1	2

すべて「2」の場合は  
問 16 へお進みください。

（注 10）「短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度等も含まれます。

（注 11）「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の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、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等をいいます。

（注 12）「在宅勤務・テレワーク」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問 15 介護のための短時間勤務制度等の利用状況

問 14 で「1」（制度あり）に○をした制度の平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間の利用者の有無について、該当する番号を 1 つ○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2
在宅勤務・テレワーク	1	2	1	2

問 16 介護を理由とした離職の状況

貴事業所において、平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に介護を理由として離職した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

性別	離職時点の年齢					
	19 歳以下	20～29 歳	30～39 歳	40～49 歳	50～59 歳	60 歳以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

## V 働き方改革等に関する事項

### 問 17 働き方改革等の取組状況

貴事業所における、働き方改革等に関する取組状況について、該当する番号を1つ○で囲んでください。（育児や介護との両立支援ための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革等について回答してください。）

働き方改革等に関する取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
労働時間の短縮促進				
所定労働時間の短縮	1	2	3	4
所定外労働時間の短縮（ノー残業デー、深夜残業禁止、朝型勤務など）	1	2	3	4
休暇取得の促進				
年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
特別休暇制度の導入	1	2	3	4
育児休業、介護休業の取得促進	1	2	3	4
週休日の増設（週休3日制の導入など）	1	2	3	4
休暇取得者のフォロー体制整備	1	2	3	4
時間や場所にとらわれない多様な働き方の促進				
テレワーク（モバイルワーク）の導入	1	2	3	4
フレックスタイム制度の導入	1	2	3	4
短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
勤務地限定、勤務時間限定、職務限定正社員制度の導入	1	2	3	4
仕事の進め方の見直し（AI・IoTの導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
副業・兼業の許可、容認	1	2	3	4
女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
高齢人材の活用（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4
障がい者雇用の促進	1	2	3	4
外国人材の受入れ	1	2	3	4

### 問 18 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況

貴事業所における、①～③の各種ハラスメントの防止に向けた取組状況について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

#### ①セクシュアルハラスメント （注13）

ハラスメント防止に向けた取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
就業規則等に禁止を規定	1	2	3	4
リーフレット等啓発資料の配布	1	2	3	4
研修・講習等の実施	1	2	3	4
相談窓口、担当者を設置	1	2	3	4
実態把握のためのアンケートや調査の実施	1	2	3	4

（注13）「セクシュアルハラスメント」とは、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その労働者が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たりすることをいいます。



②パワーハラスメント (注14)

ハラスメント防止に向けた取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
就業規則等に禁止を規定	1	2	3	4
リーフレット等啓発資料の配布	1	2	3	4
研修・講習等の実施	1	2	3	4
相談窓口、担当者 の設置	1	2	3	4
実態把握のためのアンケートや調査の実施	1	2	3	4

(注14)「パワーハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりする行為をいいます。

③妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント (注15)

ハラスメント防止に向けた取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
就業規則等に禁止を規定	1	2	3	4
リーフレット等啓発資料の配布	1	2	3	4
研修・講習等の実施	1	2	3	4
相談窓口、担当者 の設置	1	2	3	4
実態把握のためのアンケートや調査の実施	1	2	3	4

(注15)「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」とは、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児・介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や、育児・介護休業等を申出・取得した男女労働者等の就業環境が害されることをいいます。

問19 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について

愛媛県では、仕事と育児や介護等の家庭生活が両立しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業を「えひめ仕事と家庭の両立応援企業」として認証しています。「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」についてどの程度ご存知ですか。最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

知っている	1
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	2
知らない	3



えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度は、えひめ子育て応援企業認証制度をリニューアルして平成31年4月1日から認証を開始しました。認証を取得すると、求人票への記載や認証マークを活用したイメージアップ、社員のモチベーションアップなどのメリットがあります。

詳しくは県のホームページをご覧ください。県労政雇用課（電話 089-912-2502）までお問い合わせください。

問20 年次有給休暇の取得状況

貴事業所の直近1事業年度（平成30年又は平成30年度）における年次有給休暇の状況について記入してください。

① 取得資格のある労働者数	人
② ①の労働者に1年間に付与した日数の総計（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ ①の労働者が1年間に実際に取得（消化）した日数の総計（前年からの繰越分の取得日数も含む。）（※）	日

（※）時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、小数点以下は四捨五入してください。

【回答例】 労働者が20人の事業所で、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{付与日数：10日が2人、12日が4人、20日が14人} \\ \text{取得日数：15日が2人、10日が12人、5日が6人} \end{array} \right\}$  の場合

① 取得資格のある労働者数 20人

※1年間の途中で入職又は退職した労働者については、年次有給休暇の取得資格がある場合のみ人数に含めてください。

② 付与した日数の総計  $(10日 \times 2人) + (12日 \times 4人) + (20日 \times 14人) = 348日$

③ 取得（消化）した日数の総計  $(15日 \times 2人) + (10日 \times 12人) + (5日 \times 6人) = 180日$

※②、③については、1人あたり平均を算出する必要はありません。

－質問は以上です。お忙しいところ、御協力いただきありがとうございました。－

