

# V 調 査 票

平成26年度 島根県労務管理実態調査

雇用政策意識記入欄

整理番号	規模	産業分類
島根県商工労働部雇用政策課 〒690-8501 松江市殿町一番地 TEL0852-22-5297 FAX0852-22-6150		

- ◎ご記入にあたっては、次の点にご注意ください。
- 特にことわらない限り、平成26年9月30日(調査基準日)現在に適用されている制度等について記入してください。
  - この調査は、企業単位ではなく、事業所単位の調査です。したがって本店・本社にあっては、支店分については記入不要です。
  - 該当する回答欄の数字に○印のうえ、( )等の記入欄があれば、日数、人数あるいは時間を記入してください。
  - 回答にあたって、「その他」を選択された場合には、別枠の中に具体的内容を記入してください。
  - 該当のない欄は空白のままにしておいてください。
  - 調査票のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒により10月31日(金)までに島根県商工労働部雇用政策課へお送りください。

事業所名 (主な事業内容)	記入担当者 (職・氏名・電話番号)	氏名 ( ) 内線
所在地	市 郡 町 村	番 地
産業分類 (主要な産業の 記号一つに○)	C 鉱業 採石業 砂利 D 建設業 E 製造業 F 電機業 ガス・熱供給 G 情報通信業 H 運輸業 郵便業 I 卸売業 小売業 J 金融業 保険業 K 不動産業 物品賃貸業 L 学術研究 専門・技術サービス業 M 宿泊業 飲食サービス業 N 生活関連サービス業 娯楽業 O 教育 学習支援業 P 医療 福祉 Q 複合サービス業 R サブシス事業 分類されないもの(他)	
常用労働者数 ※1	男性 ( ) 女性 ( )	合計 ( )
パートタイム労働者数 ※2		

→ 問13を除き、この労働者についてご回答ください。

→ 該当者がなければ、問13は(5)のみご回答ください。

※1 常用労働者とは、労働基準法第9条に規定する労働者のうち、次に該当する者をいいます。  
ただし、※2に該当するパートタイム労働者は含みません。  
(1) 期間を定めず又は1か月を超えたる期間を定めて雇用されている労働者。  
(2) 1か月以内の期間を定めて雇用されている労働者又は日々雇用されている労働者で、8月及び9月の各月それぞれ18日以上雇用された者。  
なお、他社へ派遣・出向させている労働者は含み、他社から派遣・出向で自社に來ている労働者は含みません。  
※2 パートタイム労働者とは、貴社での名称に関わらず、正規の従業員と比較して1週間の所定労働時間の短い労働者をいいます。

この調査は、問13を除き、貴事業所における常用労働者に関する調査です。

1. 労働組合がありますか。

1	有
2	無

2. 休日・休暇制度について伺います。

(1) 週休制の実施形態はどのようになっていますか。

1	週休1日制
2	週休1日半制
3	週休2日制 (完全週休2日制)
4	週休2日制 (月3回又は4週3回週休2日制)
5	週休2日制 (月2回又は隔週週休2日制)
6	週休2日制 (月1回又は4週1回週休2日制)
7	2日を起える週休制
8	その他

(具体的に記入してください)

(注) 部門、職種等により週休制が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものを記入してください。

(2) 年間休日日数について伺います。  
平成25年1月1日から平成25年12月31日までの1年間の休日日数を記入してください。

年間休日日数	( ) 日/年
--------	---------

(注) 部門、職種等により週休制が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものを記入してください。  
(注) 週休日及び週休日以外の休日(国民の休日、年末年始等)を含めた年間休日日数を記入してください。

(3) 平成25年又は直近の年休付与期間における全常用労働者の年次有給休暇の取得状況を記入してください。

1	年休を付与されている常用労働者実人数	( ) 人
2	延べ付与日数(繰越日数を除く)	( ) 日
3	延べ取得日数	( ) 日

(注) 時間単位で取得した場合は日数に換算し、端数が生じた場合には、小数点以下四捨五入してください。

(4) 年次有給休暇の取得促進のため、どのような措置を実施しましたか。該当するものすべてに○印を記入してください。

1	年(月)の初めに計画書を提出	(複数回答可)
2	事業所全体の休業による一斉付与	
3	残休日数を本人に示す	
4	時間・半日単位での分割付与	
5	管理・監督者等の率先取得	
6	その他	
7	特に実施していない	

(具体的に記入してください)

3. 労働時間について伺います。

(1) 労働者1人あたりの1週間の所定労働時間は何時間ですか。

1 週間の所定労働時間 ( ) 時間 ( ) 分 / 週

(注) ア. 所定労働時間とは、就業規則で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間を記入してください。なお、部門、職種等により所定労働時間が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものについて記入してください。

イ. 週休以外の休日(祝日等)のない週を想定してください。

変形期間の週平均所定労働時間＝変形期間の所定労働時間×7÷変形期間の暦日数

(2) 貴事業所では変形労働時間制等を導入していますか。また、導入している場合、変形労働時間制等の種類は何ですか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	1 週間単位の非定型的変形労働時間制 (労働基準法第32条の5)
2	1 月単位の変形労働時間制 (労働基準法第32条の2)
3	1 年単位の変形労働時間制 (労働基準法第32条の4)
4	フレックスタイム制 (労働基準法第32条の3)
5	事業場外労働のみなし労働時間制 (労働基準法第38条の2)
6	専門業務型裁量労働時間制 (労働基準法第38条の3)
7	企画業務型裁量労働時間制 (労働基準法第38条の4)
8	導入していない

4. 労働者にどのような手当を支給していますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	業績手当 (業績、能率、生産に応じて支払われる手当)
2	役付手当 (役付、管理職であることに對して支払われる手当)
3	特殊作業手当 (特殊な業務に従事することに對して支払われる手当)
4	技能資格手当 (特殊な技能、資格に對して支払われる手当)
5	精進手当 (出勤実績に對して支払われる手当)
6	扶養手当 (家族の扶養に對して支払われる手当)
7	地域手当 (特定地域に勤務することに對して支払われる手当)
8	住宅手当 (居住に要する費用(自宅含)に對して支払われる手当)
9	単身赴任手当 (単身(別居)生活をしている者に對して支払われる手当)
10	食事手当 (勤務に必要な食事(実物支給含)に對して支払われる手当)
11	通勤手当 (通勤に要する経費に對して支払われる手当)
12	その他

(具体的に記入ください)

(注) ア. 超過勤務手当(時間外手当)及び年末一時金等の費与は含みません。

イ. この調査においては、それぞれカッコ書きの手当を各手当として呼称しています。

5. 退職金・企業年金制度(公的年金は除く)についてお伺いします。

(1) 実施している制度は次のどれですか。

1	退職一時金のみ
2	退職年金のみ
3	退職一時金と退職年金
4	その他
5	ない

(具体的に記入ください)

(注) 定年退職、任意退職、解雇等により雇用関係が消滅するとき事業主又はその委託機関から労働者に対して一定の金額を支給する制度を「退職一時金制度」、退職後年金として支給する制度を「退職年金制度」といいます。

(2) 上記(1)で「1」又は「3」と回答された方にお伺いします。退職一時金の支払準備形態はどのようなものですか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	企業内で準備
2	共済制度(中小企業退職金共済制度)
3	〃(特定退職金共済制度)
4	その他

(具体的に記入ください)

(注) ア. 中小企業退職金共済制度(中退共)とは、中小企業職金共済法に基づいて、中小企業の事業主が共済契約者となり、その従業員を被共済者とする制度をいい、一般の退職金制度と特定業種(建設業、清酒製造業、林業)の退職金制度があります。

イ. 特定退職金共済制度とは、商工会議所、商工会、商工連合会、中小企業中央会等が、税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいいます。

6. 母性保護措置として下記の制度の規定がありますか。また、制度を利用した場合の賃金はどのようなになりますか。

区分	規定がある			規定が無い
	有給	一部有給	無給	
生理休暇	1	2	3	4
産前産後休業	1	2	3	4
育児時間	1	2	3	4

(注) 育児時間とは、労働基準法第67条に定める時間をいいます。

7. 子を持つ労働者のための支援制度についてお伺いします。

(1) 育児休業制度について

① 育児休業制度の規定がありますか。

1	ある
2	ない

(注) ア. 「規定あり」とは就業規則等により制度が明文化されているものをいいます。

イ. 制度の規定の有無に関わらず、「育児・介護休業法」により、対象労働者から育児休業の申し出があれば、事業主は拒めないことになっています。

② 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、1歳6か月未満の子を養育する男女労働者はいますか。「1. いる」の場合は人数も記入してください。

1	いる	( )	人
2	いない	( )	人

③ 上記②で「1. いる」と答えた方にお伺いします。そのうち平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、育児休業制度を利用した人はいますか。「1. いる」場合は人数も記入してください。

1	いる	( )	人
2	いない	( )	人

④ 上記③で、「1. いる」と答えた方にお伺いします。代替要員が採用された育児休業者の人数は何人ですか。

1	育児休業中の代替要員が採用された育児休業者	( )	人
2	育児休業中の代替要員が採用されなかった育児休業者	( )	人

⑤ 育児休業を利用した人の期間について記入してください。

利用期間	男	性	女	性
1 6月未満	( )	人	( )	人
2 6月～12月未満	( )	人	( )	人
3 1年以上	( )	人	( )	人

(注) 女性の場合は実際に休んだ期間から産後休暇(8週間)を除いた、実際の育児休業期間を記入してください。

⑥ 育児休業者が職場復帰を円滑に行うための措置はありますか。

1	社内報等により企業や職業に関する情報提供を行っている	( )	人
2	育児休業中又は育児休業終了後に講習等を行っている	( )	人
3	その他	( )	人
4	ない	( )	人

(2) 子の看護休暇制度についてお伺いします。

① 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者はいますか。「1. いる」場合は、人数も記入してください。

1	いる	( )	人
2	いない	( )	人

② 子の看護休暇制度はありますか。

1	ある	( )	人
2	ない	( )	人

(注) ア. 小学校就学前の子を養育する労働者が、年次有給休暇とは別に、負傷又は疾病にかかった子の世話、予防接種又は健康診断のために取得できる休暇です。

イ. 対象労働者から、小学生未満の子のための看護休暇の申し出があれば、事業主は拒めないことになって

います。

③ 上記②で「1. ある」と答えた方にお伺いします。子の看護休暇制度の利用はありましたか。

1	利用があった	( )	人
2	利用はなかった	( )	人

④ 上記③で「1. 利用があった」と答えた方にお伺いします。利用された方の人数と平均取得日数を記入してください。

1	男性	( )	人
2	女性	( )	人
3	取得日数	( )	日/年

(3) 育児のための勤務時間の短縮措置等について

① 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間に、3歳未満の子を養育する男女労働者はいましたか。「1. いる」の場合は人数も記入して下さい。

1	いる	( )	人
2	いない	( )	人

② 3歳未満の子を養育するための所定労働時間の短縮措置等はありませんか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	短時間勤務制度	( )	人
2	所定外労働の免除制度	( )	人
3	フレックスタイム制度	( )	人
4	始業終業時刻の繰上・繰下[時間帯の変更で実働時間は変わらないもの]	( )	人
5	事業所内保育施設の設置	( )	人
6	育児休業に準ずる制度	( )	人
7	育児に要する経費の援助	( )	人
8	その他	( )	人
9	ない	( )	人

(注) 「育児・介護休業法」において、3歳未満の子を養育する労働者のために措置を講ずることが義務付けられています。

(具体的に記入ください)

③ 上記②で「ある」と答えた場合、制度を利用した労働者はいますか。「1. いる」の場合には人数も記入してください。

1	いる	( )	人
2	いない	( )	人

(所定労働時間の短縮等の制度を利用した労働者数)

男性 ( ) 人・女性 ( ) 人

(4) (1)~(3)以外に、子を持つ労働者のための支援制度がありますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	子が1歳6月以上になっても育児休業を認める。
2	子が3歳以上になっても所定労働時間短縮等の措置をする。
3	子が小学生以上になっても看護休暇を認める。
4	深夜業、時間外労働を制限する。
5	その他
6	ない

(具体的に記入してください)

(5) 妊娠・出産、育児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。

1	常用労働者として雇用
2	臨時・パートタイム労働者として雇用
3	両方
4	具体的な予定がある
5	予定なし

(注) この設問における再雇用制度とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに、退職前の事業主に「再雇用されたい」と意思表示をしていた者に対し、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

8. 介護等に関する援助制度についてお伺いします。

(1) 介護休業制度の規定はありますか。

1	ある
2	ない

(注) ア. 「規定あり」とは就業規則等により制度が明文化されているものをいいます。

イ. 制度の規定の有無に関わらず、「育児・介護休業法」により、対象労働者から介護休業の申し出があれば事業主は拒めないことになっています。

ウ. 介護休業制度とは、2週間以上におたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。

(2) 規定が「1. ある」と回答された事業所にお伺いします。

① 利用できる期間はいつまでですか。

1	通算して93日まで
2	93日を超え～6月末満
3	6月～1年末満
4	1年
5	1年を超える期間

(注) 更新が可能な場合、その更新後の期間も含めた通算期間で該当するものを回答してください。

② 介護休業制度の対象家族の範囲について、該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	育児・介護休業法の対象家族
2	同居又は扶養していない祖父母
3	兄弟姉妹
4	孫
5	その他

(具体的に記入してください)

(注) ア. 「法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母及びこれらに準ずる者（労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫）をいいます。

イ. 「扶養」とは、主として当該労働者が経済的援助をすることにより生計を維持することをいい、所得税法第2条第1項第34号に規定する扶養親族の状態をいいます。

ウ. 「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹を対象としている場合も含まれます。

(3) 平成25年4月1日から平成26年3月31日の間で介護休業制度を利用した人はいますか。

「1. いる」の場合は人数も記入してください。

1	いる	(介護休業制度利用者数)
2	いない	男性( )人・女性( )人

(4) 上記(3)で、「1. いる」と答えた方にお伺いします。介護休業制度を利用した人の代替要員の人数は何人ですか。

1	介護休業中の代替要員が採用された介護休業者	( )人
2	介護休業中の代替要員が採用されなかった介護休業者	( )人

(5) 要介護状態の家族を介護する労働者のための所定労働時間の短縮等の措置はありますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	所定労働時間の短縮
2	フレックスタイム制度
3	始業終業時刻の繰上・繰下 [時間帯の変更で業労働時間は変わらないもの]
4	介護サービス費用の援助
5	その他
6	ない

(具体的に記入してください)

(6) 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。

1	常用労働者として雇用
2	臨時・パートタイム労働者として雇用
3	両方
4	具体的な予定あり
5	予定なし

(注) この設問における再雇用制度とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに、退職前の事業主に「再雇用されたい」と意思表示をしていた者に対し、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

9. 女性の登用についてお伺いします。役職員の人数と、そのうちの女性の人数を記入してください。

職名	人数 (人)	左の内、女性の人数 (人)
1 役員		
2 部長相当職		
3 課長相当職		
4 係長相当職		

(注) 本社と支店等の格付が異なる場合、本社の格付を優先してください。

10. 固定的な男女の役割分担意識などから生じている男女従業員の格差についてお伺いします。

(1) 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を実施していますか。取り組みの内容について該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	女性の採用拡大	
2	女性の職域拡大	
3	女性管理職の増加	
4	仕事と家庭の両立支援 (育児介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入など)	
5	職場環境・風土の改善 (役割分担意識解消のための研修や広報活動など)	
6	取り組み体制の整備 (経営者の理解と関与、社内でのコミュニケーションづくりなど)	
7	その他	
8	実施していない	

(具体的に記入ください)

11. 職場におけるセクシュアルハラスメント対策についてお伺いします。

(1) どのような防止対策等を実施していますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	従業員に対して研修を実施している	
2	相談担当者に対して研修を実施している	
3	社内報や掲示板等で広報をしている	
4	相談・苦情処理の窓口を設置している	
5	苦情処理体制 (マニュアル) を整備している	
6	就業規則等に禁止規定や制裁規定を設けている	
7	実態把握のための調査を行った	
8	その他	
9	実施していない	

(具体的に記入ください)

(2) セクハラの内容・苦情・相談があった場合の対応方針が決まっていますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

1	事実確認のため相談者から事情を聴取する	
2	事実確認のため加害者とされた者から事情を聴取する	
3	相談者に対し、配置転換、メンタルケア、当事者間の関係回復援助等雇用管理上の措置を行う	
4	加害者に対し、配置転換などの雇用管理上の措置や注意喚起を行う	
5	対処した内容や経緯について相談者に説明を行う	
6	就業規則に基づき加害者への制裁 (けん責、出勤停止、懲戒解雇等) を行う	
7	再発防止のため職場環境の見直しや周知・研修を行う	
8	その他	
9	特に何もしない	

(複数回答可)

(具体的に記入ください)

12. 職場におけるパワーハラスメント対策についてお伺いします。

(1) どのような防止対策等を実施していますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	従業員に対して研修を実施している	
2	相談担当者に対して研修を実施している	
3	社内報や掲示板等で広報をしている	
4	相談・苦情処理の窓口を設置している	
5	苦情処理体制 (マニュアル) を整備している	
6	就業規則等に禁止規定や制裁規定を設けている	
7	実態把握のための調査を行った	
8	その他	
9	実施していない	

(具体的に記入ください)

(2) パワーハラスメントの苦情・相談があった場合の対応方針が決まっていますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	事実確認のため相談者から事情を聴取する	
2	事実確認のため加害者とされた者から事情を聴取する	
3	相談者に対し、配置転換、メンタルケア、当事者間の関係回復援助等雇用管理上の措置を行う	
4	加害者に対し、配置転換などの雇用管理上の措置や注意喚起を行う	
5	対処した内容や経緯について相談者に説明を行う	
6	就業規則に基づき加害者への制裁 (けん責、出勤停止、懲戒解雇等) を行う	
7	再発防止のため職場環境の見直しや周知・研修を行う	
8	その他	
9	特に何もしない	

(具体的に記入ください)

以下は、パートタイム労働者に関する調査です。パートタイム労働者がいない事業所も(5)のみ回答してください。

13. パートタイム労働者についてお伺いします。

(1) パートタイム労働者に対する就業規則はありますか。

1	パートタイム労働者専用の規則を規定
2	正規職員の就業規則の中にパートタイム労働者の規則を規定
3	正規職員の就業規則を準用
4	ない

(2) 労働条件(「昇給の有無」「賞与の有無」「退職手当の有無)」についてパートタイム労働者に明示していますか。

1	本人に書面(労働条件通知書、就業規則の交付、雇用契約書など)で示している
2	本人に口頭で示している
3	本人に示していない

(3) パートタイム労働者の育児・介護休業規定はありますか。

1	両方ある
2	育児休業制度のみ
3	介護休業制度のみ
4	ない

(注) 制度がなくても「育児・介護休業法」により、一定の要件を満たせばパートタイム労働者も、育児・介護休業を取得できます。

(4) パートタイム労働者の雇用制度を見直した取組みはありますか。該当するものすべてに○印を記入してください。

(複数回答可)

1	賃金賞与等の決定方法を見直した
2	人事制度、評価基準を見直した
3	正社員等の転換を行った
4	今後検討したい
5	取り組む予定はない

(5) パートタイム労働者雇用の今後の方針はいかがですか。

1	増やす
2	現在程度に維持
3	減らす
4	決めていない

以上で質問は終わりです。ご協力ありがとうございました。