

調 査 票

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票



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、**貴事業所**（下記注1）に勤務する**常用労働者**（下記注2）を調査対象としています。各問には、断りのない限り、常用労働者に該当する者について記入してください。
- 各問には、特に断りのない限り、平成29年10月1日現在の状況について記入してください。
- 記入に当たって分かりにくい点がありましたら、下記照会先までお問合せください。
- 記入が終わりましたら、**11月30日（木）までに同封の返信用封筒（切手不要）により投函ください。**

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（注1）																	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	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2） （平成29年10月1日現在）	男女計		労働組合の 有無	有	無
	うち女性			1	2
	人	人			

（注1）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。

（注2）常用労働者とは、以下の条件のいずれかに該当する者をいい、パートタイマーなど呼称の如何に関わらず、この条件に該当する者は調査対象に含めてください。

- 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日々雇われている者、又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で調査日前2か月（平成29年8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③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
- ④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
- ⑤①～③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○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 育児休業制度に関する事項

育児休業制度とは、「育児・介護休業法」に規定する休業制度をいい、労働基準法上の産前産後の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。

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りません。（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。

問2 育児休業制度の規定の有無、内容

① 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○で囲んでください。（規定がない場合は「4」を○で囲んでください。）

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

（注3）平成29年10月1日施行の改正育児・介護休業法により、保育所に入れない等の事情がある場合、最長2歳まで育児休業を延長できます。

② ①で「1～3」（規定あり）に○をした事業所のみお答えください。

貴事業所では、同じ子について何回育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、法定どおりの再度の申出（注4）を認めている場合は、1回としてください。

1回	2回	3回	4回以上	制限なし
1	2	3	4	5

（注4）育児・介護休業法では、次のような場合には、再度の育児休業の申出が認められます。

- ①別の子のための産前産後休業・育児休業を開始するため、育児休業を終了したものの、その別の子のための産前産後休業や育児休業が必要なくなった場合
- ②介護休業を開始するために育児休業を終了したものの、介護の必要なくなった場合
- ③子の養育をしていた配偶者が死亡、病気、離婚等の理由で養育できなくなった場合
- ④子の負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- ⑤保育所入所の申込を行っているが、当面入所できない場合
- ⑥父親が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得し、かつ終了している場合

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27年10月1日から平成28年9月30日までの間に出産した女性と配偶者が出産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。）

出産した女性			配偶者が出産した男性		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の利用条件を満たすもの（注5）	対象者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の利用条件を満たすもの（注5）
人	人	人	人	人	人

（注5）育児休業制度の利用条件を満たす有期契約労働者とは、次の条件を全て満たす者をいいます。

- ①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ②子が1歳6か月になる前日までに労働契約期間が満了し、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

② ①の対象者のうち、平成29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	
育児休業取得者計	うち有期契約労働者	育児休業取得者計	うち有期契約労働者
人	人	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28年4月1日から平成29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 育児休業後の復職者数について、取得した育児休業期間別に記入してください。(③で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。)

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～8か月未満	8か月～10か月未満	10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	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。

IV 育児休業以外の仕事と育児の両立支援に関する事項

問4 育児参加のための独自の休暇制度(注6)の規定の有無、内容

貴事業所には、法が定める休業・休暇制度以外に、育児を理由に取得できる独自の休暇制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで休暇を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。(規定がない場合は「5」を○で囲んでください。)

育児参加のための独自の休暇制度の規定あり				育児参加のための独自の休暇制度の規定なし
1歳	1歳を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

(注6)「育児参加のための独自の休暇制度」とは、労働基準法に規定する年次有給休暇以外の休暇制度、育児・介護休業法に規定する育児休業制度や子の看護休暇制度以外の休暇制度であって、育児のために付与する休暇をいいます。慣行等で配偶者の出産時に休暇を認めている場合も「規定あり」としてお答えください。

問5 育児参加のための独自の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27年10月1日から平成28年9月30日までの間に出産、又は配偶者が出産し、平成29年10月1日までに育児参加のための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。)

女性	男性
人	人

問6 育児のための勤務時間短縮等の措置

① 貴事業所に以下の制度がある場合は、利用できる最長期間について、該当する番号を1つ○で囲んでください。(制度がない場合は7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(注7)						制度なし
	3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度(注8)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注9)	1	2	3	4	5	6	7
フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注10)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準じる措置(注11)	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク(注12)	1	2	3	4	5	6	7

いずれも7の場合は問7へ

(注7) 4歳など、3歳と小学校就学の間としている場合には「2」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「3」を選択してください。

(注8)「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(原則1日6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はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

(注9)「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10)「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11)「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、事務所ではなく自宅等での勤務を認める制度をいいます。

② 平成28年10月1日から平成29年9月30日までの間に、①で「1～6」(制度あり)に○をした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。)

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

※ 同一労働者が同じ制度を2回利用した場合は、2人として計上してください。
同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上してください。

問7 子の看護休暇制度(注13)の規定の有無、内容

① 貴事業所には、子の看護休暇制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで子の看護休暇を取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。(規定がない場合は「5」を○で囲んでください。)

子の看護休暇制度の規定あり				子の看護休暇制度の規定なし
小学校就学の始期に達するまで(法定どおり)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も対象	
1	2	3	4	5

(注13) 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に5日/年(子が2人以上の場合は10日/年)を限度に休暇を取得できる制度をいいます。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。

② (①で「1～4」(規定あり)に○をした事業所のみお答えください。)

貴事業所では、子の看護休暇日数に制限はありますか。制限がある場合、1年間に通算して取得できる日数を、対象となる子が「1人の場合」について「1～4」から、「2人以上の場合」について「5～8」から、それぞれ該当する番号を1つ○で囲んでください。

制限あり								制限なし
子が1人の場合				子が2人以上の場合				
5日(法定どおり)	6～10日	11～20日	21日以上	10日(法定どおり)	11～20日	21～40日	41日以上	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

※子が2人以上の場合で、子の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数をお答えください。

問8 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29年10月1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28年4月1日から平成29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29年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者		
		5日未満	5～10日	11日以上
女性	人	人	人	人
男性	人	人	人	人

問9 えひめ子育て応援企業認証制度について

愛媛県では仕事と育児が両立しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業を「えひめ子育て応援企業」として認証しています。「えひめ子育て応援企業認証制度」についてどの程度ご存知ですか。最も近い番号を1つ○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

V 介護休業制度に関する事項

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を除きます。
 要介護状態にある対象家族を介護する男女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回まで、通算して93日を限度として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を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。

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「8」を〇で囲んでください。)

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か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間		
1	2	3	4	5	6	7	8

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28年4月1日から平成29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

取得の申出をしている者を含み、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。

VI 介護休業以外の仕事と介護の両立支援に関する事項

問12 介護休暇制度(注14)の規定の有無

貴事業所には、介護休暇制度の規定がありますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

(注14) 介護休暇制度とは、「育児・介護休業法」に規定する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を除きます。

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28年4月1日から平成29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 介護のための勤務時間短縮等の措置

① 貴事業所に以下の制度がある場合は「1」を、制度がない場合は「2」を〇で囲んでください。

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15)	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16)	1	2
在宅勤務・テレワーク(注17)	1	2

いずれも「2」の場合は問15へ

(注15) 「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(原則1日6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はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「2」を〇で囲んでください。
 (注16) 「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17) 「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、事務所ではなく自宅等での勤務を認めている制度をいいます。

② ①で「1」（制度あり）に○をした制度について、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの間に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。）

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

※ 同一労働者が期間内に同じ制度を2回利用した場合は、2人として計上してください。
同一労働者が2つ以上の制度を利用した場合は、それぞれに1人として計上してください。

問15 介護を理由とした離職の状況

貴事業所において、平成28年4月1日から平成29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

VII 働き方改革に関する事項

問16 年次有給休暇の取得状況

貴事業所の平成28年における年次有給休暇取得状況について記入してください。

① 取得資格のある従業員数	人
② 年間延べ付与日数（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ 年間延べ取得（消化）日数（※）	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。

問17 働き方改革の取組状況

貴事業所における、働き方改革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のための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革について回答してください。）

働き方改革に関する取組み	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（業務プロセス改善、ITツール導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
高齢者活用の促進（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4

－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。－

