

秘

労働福祉等実態調査票

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

この調査は大分県統計条例に基づく基幹統計調査です。
 多くの事業所の状況を調査結果に反映させたいと考えておりますので、ご回答よろしく申し上げます。
 なお、この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることはありませんので、ありのままに記入してください。

*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	5	6	7

～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、令和4年6月30日現在の貴事業所の状況について記入してください。
 なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答をお願いします。
- 回答は、太線で囲んである部分(回答欄)に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて9月30日(金)までに投函してください。

1 事業所の現況 該当する回答欄については、全てご記入ください。

事業所の所在地(〒 -)	記 入 者	所属課名	
事業所名		氏名	
事業内容又は主要製品名		電話番号	

【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺いします。
 (貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5	(回答欄) 10
9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上	

【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問いません)の人数についてお伺いします。

			男性	女性
直接雇用の者	常用労働者	期間を定めずに雇われている者(正社員等)	11	15
		1か月以上の期間を定めて雇われている者(契約社員・期間従業員等)	19	23
		パートタイム労働者(所定労働時間が短い、または所定労働日数が少ない者)	27	31
	常用労働者以外の労働者	臨時・日雇労働者	35	39
直接以外雇用の者	派遣労働者		43	47
	業務委託等労働者		51	55

- (注) 1 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。
 ① 通常の所定労働時間で期間を定めずに雇われている者
 ② 通常の所定労働時間で1か月以上の期間を定めて雇われている者
 ※ 役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務につき、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。
- 2 「パートタイム労働者」(アルバイトは除く)とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。
 ① 1日の所定労働時間が常用労働者より短い者
 ② 1日の所定労働時間が常用労働者と同じで1週間の所定労働日数が常用労働者より少ない者
- 3 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者
- 4 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
- 5 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、貴事業所で働いている別の会社の労働者または個人事業主

【問 3】 労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) <input type="text" value="59"/>
2	ない	

【問 4】 就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) <input type="text" value="60"/>
2	ない	

(注) ・「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や
 服務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)

・常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を
 使用する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監
 督署に届出をする義務があります。

2 労働時間

【問 5】 就業規則等で定められた常用労働者(パートタイム労働者は除く)の1週間の所定労働時間を記入してください。
 ※所定労働時間とは、所定外・休日労働を除く労働時間のことです。

61	時間	分
----	----	---

- (注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。
 ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。
- 2 週によって異なる場合には、1か月平均又は変形時間内の平均で算出してください。

3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問 6】 最近一年間の常用労働者(パートタイム労働者は除く)一人当たりの年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。※期間については、暦年・会計年度でも構いません。

1年間に付与された年次有給休暇の日数	65	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	67	日

- (注) 1 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、
 前年からの繰越日数を含みません。
- 2 端数については、少数点以下を四捨五入してください。
- 3 労基法第39条に基づく年次有給休暇の付与日数の取扱いは次のとおりです。

継続勤務年数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

【問 7】 時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

1	導入している	(回答欄) <input type="text" value="69"/>
2	導入していない	

- 4 労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として、「時間単位」で年次有給休暇を付与することができます。(労基法第39条第4項)

(2)特別休暇についてお伺いします。

【問 8】 特別休暇制度の種類ごとの有無及び賃金の支給の有無を記入してください。

「夏季休暇」 …… 小中学校の夏休みの時期などに、年休とは別に付与する休暇
 「病気休暇」 …… 従業員が業務外の理由による疾病又は負傷の場合に、年休とは別に取得できる休暇
 「長期勤続者休暇」 …… 一定の勤務年数、例えば、10年、20年に達した時、年休とは別に付与する休暇
 「育児目的休暇」 …… 配偶者の出産補助休暇や育児参加休暇など、育児を目的とした休暇
 「ボランティア休暇」 …… 地域活動、ボランティア活動を行う従業員に、年休とは別に一定期間取得できる休暇
 「自己啓発休暇」 …… 各種教育訓練の受講や免許取得など、自己啓発を行う目的で年休とは別に取得できる休暇

特別休暇の種類	制度		(回答欄)	1 制度ありを選択した場合	休暇中の賃金の支給			(回答欄)
	あり	なし			全額支給	一部支給	無給	
夏季休暇	1	2	70		1	2	3	77
病気休暇	1	2	71		1	2	3	78
長期勤続者休暇 (リフレッシュ休暇)	1	2	72		1	2	3	79
育児目的休暇	1	2	73		1	2	3	80
ボランティア休暇	1	2	74		1	2	3	81
自己啓発休暇	1	2	75		1	2	3	82
その他	1	2	76		1	2	3	83

その他内容記入欄

4 育児・介護休業等制度

(1)育児休業の制度についてお伺いします。

【問 9】 育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄)
2	設けていない	

(回答「1」のとき → 【問10:育児休業の利用可能期間】へ)

(回答「2」のとき → 【問11:育児休業の取得状況】へ)

(注)

① 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく、一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

※会社に育児休業制度がなくても、育児・介護休業法を根拠に労働者は育児休業を取得することができます。

※常時10人以上の労働者(パート・アルバイト等を含む。)を使用する事業所は育児休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

② 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業の取得が可能になります。(パパママ育休プラス)

【問10】 利用できる期間はいつまでですか。ただし、パパママ育休プラスは考慮しないものとします。

※パパママ育休プラスについては、上記【問9】(注)②を参照のこと。

1	子が満1歳に達するまで (ただし一定の場合は満2歳に達するまで)	※法定どおり
2	産休終了後1年間	(回答欄)
3	子が満1歳6か月に達するまで	
4	子が満3歳に達するまで	85
5	その他	

その他内容記入欄

(2) 育児休業の取得状況及び子の看護休暇制度についてお伺いします。

【問11】 貴事業所が把握している令和2年7月1日から令和3年6月30日までの出産者数(男性の場合は配偶者が出産した人数)を記入してください。また、そのうち、令和4年6月30日までの間に育児休業を開始した者の数を記入してください。
※但し、配偶者の出産に関連する休暇は除きます。なお、該当がない場合には「0」を記入して問13へお進みください。

		女性		男性	
①	右記期間内(※1)に出産した女性数 または配偶者が出産した男性数	86	人	89	人
②	①のうち、令和4年6月30日までに 育児休業を取得した人数	92	人	95	人
③	①のうち、令和4年6月30日までに 育児目的休暇を取得した人数	98	人	101	人
④	①のうち、 出産を機に退職した人数	104	人	107	人

※1 令和2年7月1日から令和3年6月30日が対象記入の際は、対象となる期間にご注意ください。
※2 配偶者の出産に関連する休暇とは、出産補助休暇など出産そのものに関連する休暇の事です。
※3 育児目的休暇とは、育児休業ではないものの、育児に関連する特別休暇の事です。

【問12】 育児休業取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。

※事業所が育児休業として認めた期間を計上してください。なお、利用中の方については、予定の取得期間で構いません。

	1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上
女性	110 人	113 人	116 人	119 人	122 人	125 人
男性	128 人	131 人	134 人	137 人	140 人	143 人

※育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から「①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」及び「②妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置」の2点が事業主の責務として義務付けられました。

【問13】 男性の育児休業が進まない理由は何だと思えますか。(複数回答可・6つ以内)

1	代替要員の確保が困難であるなど、業務に影響が出るため会社として積極的に勧めない
2	前例がなく、会社としてどう対応してよいかわからない
3	周囲の負担が増加するなど、業務に影響が出るため対象者が取得を望まない
4	収入が減少するため、対象者が取得を望まない
5	キャリア形成に不利な影響が出る懸念のため、対象者が取得を望まない
6	その他

(回答欄)

146
147
148
149
150
151

【参考】

令和3年度大分県労働福祉実態調査
育児休業取得率
(男性)9.6% (女性)95.9%

その他内容記入欄

【問14】 男性の育児休業を促進するために、行政による必要な取組・支援は何だと思えますか。(複数回答可・4つ以内)

1	法制度の整備
2	経営層に対する講習会の開催
3	事業主に対する助成制度の拡充
4	男性育休取得者本人に対する助成制度の拡充
5	取組企業に対する認定・表彰制度
6	企業間・労働者間の情報交換の場の提供
7	その他

(回答欄)

152
153
154
155

その他内容記入欄

【問15】 子の看護休暇制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている
2	設けていない

(回答欄)

156

(注) 「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が、子の病気やけがのほか、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。
(育児・介護休業法第16条の2)

(4) 介護休業・介護休暇制度についてお伺いします。

【問16】 介護休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 157
2	設けていない	

(回答「2」のとき → 【問20:介護休暇制度の有無】へ)

(注)

・「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。

・会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

・なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は介護休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

【問17】 【問16】で「設けている」と回答した事業所にお伺いします。利用できる期間はいつまでですか。

1	93日まで	(回答欄) 158
2	93日を超える	

【問18】 最近一年間にこの制度の利用がありましたか。(利用中を含む。)

1	あった	(回答欄) 159
2	なかった	

(回答「2」のとき → 【問20:介護休暇制度の有無】へ)

【問19】 【問18】で「あった」と回答した事業所にお伺いします。その人数は何人ですか。

男性	160	人
女性	163	人

【問20】 介護休暇制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 166
2	設けていない	

(注)

「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。介護休暇についても、従業員からの申出があれば、企業は拒むことが出来ません。(育児・介護休業法第16条の5)

5 パートタイム労働者・有期雇用労働者

【問21】 「同一労働同一賃金」という言葉を知っていますか。

同一労働同一賃金とは・・・

・同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにする取組です。
 ・令和3年4月1日からは、すべての企業が対象となっており、以下の内容が法律で義務化されています。
 ①「職務内容、職務内容・配置の変更が同じ場合」には、待遇について同じ取扱いをする必要があること
 ②事業主は、労働者から求めがあった場合、待遇差の内容や理由について説明をしなければならないこと

1	言葉も内容も知っている	(回答欄) 167
2	言葉は聞いたことがあるが、内容までは知らない	
3	知らない	

【問22】 「同一労働同一賃金」の実現に向けて、実施している取組を回答してください。(複数回答可・3つまで)

1	正規及び非正規社員の労働条件の確認(支給の相違内容の洗い出し)	(回答欄) 168 169 170
2	就業規則や労使協定の改定	
3	正社員への登用制度の導入または拡充	
4	勤務区分に応じた職責や勤務体系(転勤の有無など)の明確化	
5	職能表に基づいた給与制度の見直し	
6	その他	

→ {その他内容記入欄 }

6 登用制度

(1) 正社員への登用についてお伺いします。

【問23】 正社員(期間の定めのない常用労働者)への登用制度がありますか。

種 別	制度あり	制度なし	(回答欄)
契約社員・期間従業員から	1	2	171
パートタイム労働者から	1	2	172
派遣労働者から	1	2	173

【問24】 最近一年間に、この制度により正社員へ登用した実績がある場合はその人数を記入してください。いない場合には、「0」を記入してください。

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	174
パートタイム労働者から	177
派遣労働者から	180

(2) 女性の管理職登用についてお伺いします。

【問25】 管理職の人数について役職区別に記入してください。

職区分	管理職人数	
	男性	女性
役 員	183	186
部長相当職	189	192
課長相当職	195	198
係長相当職	201	204

(注)

取締役や監査役などの役員は一般的には労働者に該当しませんが、本設問は「登用」についての調査のため、ご記入をお願いします。

【問26】 女性を管理職に登用するために、実施しているものがありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
人材育成制度を整備した	1	2	207
資格取得に対し助成した	1	2	208
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	1	2	209
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	1	2	210
意欲がある社員を積極的に登用した	1	2	211
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	1	2	212

【問27】 女性の管理職への登用における障壁は何だと思いますか。(複数回答可・3つ以内)

1	必要な知識や経験を有する女性がない	6	ロールモデルが少ない、いない	(回答欄)
2	本人の昇進意欲がない	7	正規採用の女性がない	
3	家庭との両立が難しい	8	職場の認識・理解が不十分	
4	出張、転勤等への対応が困難	9	顧客や取引先の認識・理解が不十分	
5	勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう			

(3) 有期労働契約社員の無期転換についてお伺いします。

【問28】 いわゆる「無期転換ルール」への対応として、就業規則の整備(改正)等を行いましたか。

1	行った	(回答欄) 216
2	行っていない	

【問29】 最近一年間に「無期転換ルール」による無期労働契約社員(期間の定めのない労働者)への転換実績がある場合はその人数を記入してください。いない場合には、「0」を記入してください。

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	217
パートタイム労働者から	220
派遣労働者から	223

(注)

・無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、契約期間に定めがある労働契約(有期労働契約)が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。

・例えば契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

・雇用されている方のうち、原則として有期労働契約期間が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

(4) 職業能力評価制度の活用状況についてお伺いします。

【問30】 職業能力評価を実施していますか。

※職業能力評価とは

職業に必要となる技能や能力の評価のうち、厚生労働省が作成した「職業能力評価基準」に準拠した評価基準、会社が独自に作成した評価基準や業界団体で作成した評価基準、あるいは、既存の各種検定・資格に基づいて評価が行われているもののことです。

1	実施している	(回答欄) 226
2	実施していない	

(回答「1」のとき → 【問31:職業能力評価における検定・資格の活用】へ)

(回答「2」のとき → 【問33:働き方改革の実現に向けた取組】へ)

【問31】 職業能力評価を行う際、どのような検定・資格を利用していますか。

「技能検定」 … 職業能力開発促進法に基づき、労働者の有する技能の程度を検定し、公証する国家検定

「国家検定・資格」 … 法令等に基づいて、**国が実施・認定**する検定・資格

「公的検定・資格」 … 国の基準等に基づいて**公益法人等が実施し、国が認定**する検定・資格

	利用している	利用していない	(回答欄)
技能検定	1	2	227
国家検定・資格(技能検定を除く)又は公的検定・資格	1	2	228
民間団体が認定する民間検定・資格	1	2	229
事業主等が認定する民間検定・資格	1	2	230
その他の検定・資格	1	2	231

その他内容記入欄

【問32】 問31でひとつでも「利用している」を選択した事業所にお伺いします。

選択した検定または資格に対して、資格手当を支給していますか。

1	支給している	(回答欄) 232
2	支給していない	

7 働きやすい環境づくり

(1) 「働き方改革」についてお伺いします。

「働き方改革」とは…

企業や社会の持続的な発展のため、労働生産性の向上と、誰もがいきいきと働ける職場環境を整えていく取組のことです。

【問33】 働き方改革の実現(または推進)に向けて、実施している取組がありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
役員、管理職や一般従業員に対する働き方改革の啓発・研修を行う	1	2	233
長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	1	2	234
有給休暇取得の奨励、時間単位での有休取得など、年次有給休暇の取得を促進する	1	2	235
経営トップや管理職が率先して働き方改革を支援する制度(育児・介護休業、短時間勤務など)を利用する	1	2	236
従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	1	2	237
自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	1	2	238
社内に相談窓口を設置する	1	2	239

【問34】 「働き方改革」に取り組むうえでの問題点は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	人員に余裕がない	5	コストがかかる	(回答欄)
2	育児休業などによる代替要員が確保できない	6	生産性や売上げが減少する	240
3	業務管理や人事評価が複雑になる	7	今のままで問題がない	241
4	従業員の負担や不公平感が増大する	8	行政の支援が不足している	242

(2) 「テレワーク」についてお伺いします。

(総務省HPより)

テレワークとは、ICTを活用した、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。
※テレワーク「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

自営型テレワーク…個人事業主が、各自のライフスタイルに合った条件を選択し、業務を請け負う働き方
雇用型テレワーク…事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で業務に従事する働き方
(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク勤務の3形態に分類)

上記を踏まえて、【問35】以降のテレワークに関する設問にご回答ください。

【問35】 自営型テレワークを活用(発注)したことがありますか。

1	活用したことがある(活用している)	(回答欄)
2	今後活用したい	243
3	活用する予定はない	

(回答「1」及び「2」のとき → 【問36:活用(予定)内容】へ)

(回答「3」のとき → 【問37:雇用型テレワーク】へ)

▶ 【問36】 自営型テレワークで活用したことがある(活用している)内容、または今後活用したい内容は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	Webサイト作成	5	システム設計・開発、プログラミング	(回答欄)
2	設計、製図(CADなど)	6	文書入力、作成、翻訳等	244
3	Webデザイン、グラフィック	7	イラスト制作・編集	245
4	データ入力	8	メールマガジン・広告メールの作成	246

→ 【問37:雇用型テレワーク】へ)

【問37】 雇用型テレワークを導入していますか。

1	導入している
2	導入していないが、今後導入予定がある
3	導入しておらず、具体的な導入予定もない

(回答「1」のとき → 【問38:雇用型テレワークの導入形態】へ)
 (回答「2」のとき → 【問42:雇用型テレワークの普及要素】へ)
 (回答「3」のとき → 【問41:雇用型テレワークを導入しない理由】へ)

(回答欄)
 247

(注)

・雇用型テレワークは、社外から社内のデータにアクセスして業務を継続できるため、効率的で多様な働き方が可能となります。

・他にも、支社等の一角をサテライトオフィスとする場合や、地方にサテライトオフィスを設置する「ふるさとテレワーク」など様々な形態があります。

・サテライトオフィスは、コワーキングスペース、テレワークセンター、スポットオフィス等、設置事業者によって様々な名称で呼ばれています。

▶ 【問38】 問37で「導入している」と回答した事業所にお伺いします。雇用型テレワークで導入している形態は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	在宅勤務
2	サテライトオフィス勤務
3	モバイルワーク

(回答欄)
 248
 249
 250

(注)

・「在宅勤務」は、終日在宅勤務のほか、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、もしくは顧客訪問や会議参加などをしつつ、一部の時間は自宅で業務を行う「部分在宅勤務」も該当します。

・「サテライトオフィス勤務」は、所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことです。

・「モバイルワーク」は、営業活動などで外出中で作業する場合、営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。

【問39】 どのくらいの割合の従業員が雇用型テレワークを利用していますか。

1	5%未満	4	30%~50%未満
2	5%~10%未満	5	50%~80%未満
3	10%~30%未満	6	80%以上

(回答欄)
 251

【問40】 雇用型テレワークを導入した目的は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	業務の効率性(生産性)の向上	7	顧客満足度の向上
2	業務の創造性の向上	8	人材の雇用確保・流出の防止
3	従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	9	障がい者、高齢者、介護・育児中の従業員などへの対応
4	長時間労働の削減	10	省エネルギー、節電対策
5	オフィスコストの削減	11	非常時の事業継続に備えて(地震、台風、大雪、新型コロナなど)
6	従業員の移動時間の短縮・混雑回避		

(回答欄)
 252
 253
 254

→ 【問42:雇用型テレワークの普及要素】へ

【問41】 問37で「3 導入していないし、具体的な導入予定もない」と回答した事業所にお伺いします。雇用型テレワークを導入しない理由は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

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

(回答欄)

255
256
257

→【問42:雇用型テレワークの普及要素】へ)

【問42】 雇用型テレワークがより一層普及するために必要な要素は何だと思いますか。企業内の取組及び国または地方自治体による取組・支援について、それぞれ選択してください。(複数回答可・3つ以内)

<企業内における取組>

1	労務管理の適正化
2	執務環境の整備
3	情報通信システムの高度化
4	その他 ()

(回答欄)

258
259
260

<国または地方自治体による取組・支援>

1	テレワークの普及・啓発活動 (セミナー開催・パンフレット配布など)
2	テレワーク導入企業などに対する補助・助成
3	進出企業を受け入れる地方自治体との マッチング
4	サテライトオフィスなどの拠点「整備」に 対する支援
5	サテライトオフィスなどの拠点「運営」に 対する支援
6	地域でテレワークを普及拡大するための 担い手の育成(セミナー開催・研修実施など)
7	その他 ()

(回答欄)

261
262
263

(3)不妊治療と仕事の両立の取組状況についてお伺いします。

【問43】 不妊治療と仕事の両立に向けて、実施している取組(働き方への配慮)がありますか。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、「不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施」が、令和3年4月1日から追加されました。

	実施している	実施していない	
不妊治療のための特別休暇制度 (多目的に使用できる特別休暇制度を含む)	1	2	(回答欄) 264
失効した年次有給休暇を積立し、 用途を限定したうえで使用可能とする制度	1	2	265
不妊治療のための短時間勤務制度	1	2	266
所定外労働時間の制限(残業の免除)	1	2	267
フレックスタイム制度	1	2	268
テレワーク制度	1	2	269

※上記選択肢のほか、時間単位年休制度、不妊治療のための休職制度なども取組事例として挙げられています。

【問44】 不妊治療と仕事の両立に向けた職場環境の整備状況について、お答えください。

	実施している	実施していない	(回答欄)
研修、セミナーなどの周知・啓発活動	1	2	270
社内のニーズ調査の実施	1	2	271
相談体制の整備	1	2	272

(4)ハラスメント対策の取組状況についてお伺いします。

労働施策総合推進法の中小企業への猶予期間が終了し、令和4年4月1日からは、すべての企業において、パワハラ防止措置を講じることが義務付けられました。
また、正規雇用労働者のみならず、パートタイム労働者、契約社員などいわゆる非正規雇用労働者を含むすべての労働者が対象となります。

【問45】 パワーハラスメント防止対策の取組状況についてお伺いします。

1	取り組んでいる	(回答欄)	(回答「2」のとき → 【問47:セクシャルハラスメント対策取組状況】へ)
2	取り組んでいない	273	

▶ 【問46】 【問45】で「取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
就業規則等に禁止を規定	1	2	274
相談窓口の設置	1	2	275
管理者等への研修・講習等の実施	1	2	276
従業員への研修・講習等の実施	1	2	277
社内報や掲示板による広報	1	2	278
防止マニュアル等の整備	1	2	279

【問47】 セクシャルハラスメント防止対策の取組状況についてお伺いします。

1	取り組んでいる	(回答欄)	(回答「2」のとき → 以上で調査は終了です)
2	取り組んでいない	280	

▶ 【問48】 【問47】で「取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
就業規則等に禁止を規定	1	2	281
相談窓口の設置	1	2	282
管理者等への研修・講習等の実施	1	2	283
従業員への研修・講習等の実施	1	2	284
社内報や掲示板による広報	1	2	285
防止マニュアル等の整備	1	2	286

以上で調査は終了となります。
お忙しいところご協力いただき、ありがとうございました。

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、
同封の返信用封筒に入れて、**9月30日(金)**までに投函してください。

【お問い合わせ先】

大分県 商工観光労働部 雇用労働政策課 労働相談・啓発班

TEL : 097-506-3351(直通)

MAIL : a14310@pref.oita.lg.jp