

# (参考) 調査票様式

神奈川県働く環境に関する事業所調査票

この調査は、県内の民間事業所における就業環境の状況を明らかにするために実施するものです。企業の状況を明らかにすることで、働きやすい就労環境の整備、企業における生産性の向上等を支援していくための基礎資料を得ることを目的としています。

お忙しいところご負担をお掛けし、大変恐縮ではございますが、この調査結果は、事業所への支援事業に活用いたしますので、ご協力くださるようお願いいたします。

この調査は、神奈川県統計調査条例に基づく調査です。調査票に記入された事項については、秘密を守り、他に漏らすことはもちろん、統計的に処理し、統計以外の目的に用いることは絶対ありませんので、ありのままを記入してくださるようお願いいたします。

調査票記入にあたってのお願い

- ① ご回答は、人事労務管理担当責任者の方にお願ひします。
- ② ご回答は、特に断りのない限り平成 21 年 10 月 1 日現在の状況を記入してください。
- ③ 各設問については、貴事業所に限ったお答えをご記入ください。(問 2 は除きます。)
- ④ ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、平成 21 年 10 月 23 日(金)までにご返送ください。

【問い合わせ先】

神奈川県商工労働部 雇用労政課 両立支援班 荻野  
 電話 (045) 210-5746 F A X (045) 210-8873  
 メールアドレス chosa-jigyosho@pref.kanagawa.jp

なお、この調査は、調査結果の集計・分析を民間機関に委託しております。ご返信は、次の事務局宛にお願ひいたします。

神奈川県働く環境に関する事業所調査事務局：  
 (株) 日本能率協会総合研究所 社会環境研究本部 環境研究部

ご記入いただきました調査内容につきまして、事務局からお問い合わせをする場合がございます。お問い合わせ及び後日報告書をお送りする以外の目的に使用することは絶対にございませぬので、ご連絡先を下記にご記入いただければ幸いです。

事業所名	
担当者お名前・ご所属名	お名前 ご所属
ご記入者の役職	1.人事労務担当所属の長 2.人事労務担当者 3.経営者 4.その他
ご連絡先	電話番号 E-mail
	ご住所 〒

I 貴事業所の概要についてお伺いします。

問1 貴企業の業種、事業所の形態について該当する番号に○をつけてください。

業種	1.建設業 4.情報通信業 7.金融業、保険業 10.その他（具体的に	2.製造業 5.運輸業、郵便業 8.不動産業、物品賃貸業	3.電気・ガス・熱供給・水道業 6.卸売業、小売業 9.宿泊業、飲食サービス業
事業所の形態	1.本社・本所・本部 2.支社・工場・支部・営業所 3.単独事業所（1企業1事業所）		
労働組合の有無	1.有 2.無		

問2 貴事業所を含めた企業全体の常用労働者※数について該当する番号に○をつけてください。

1. 30人未満	2. 30～49人	3. 50～100人	4. 101～200人
5. 201～300人	6. 301～999人	7. 1000人以上	

※ 常用労働者とは、次の人をいいます。

- ・ 期間を定めずに雇われている人
- ・ 1か月を超える期間を定めて雇われている人
- ・ 臨時もしくは日雇い労働者で、前2か月の各月にそれぞれ18日以上雇われた人

(注) 労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用されている派遣労働者のうち、登録型の派遣労働者は含まれません。

問3 貴事業所の平成21年10月1日現在の常用労働者数及びそのうちの正社員数についてお伺いします。それぞれの人数を下欄に記入してください。(該当者がいない場合は0と記入してください。)

(人)

	貴事業所の常用労働者数 (H21.10.1現在)				うち正社員数			
男性								
女性								
男女計								

数字は、1マス1数字、右詰めで記入してください。

II 貴事業所における女性活用の状況についてお伺いします。

問4 係長クラス以上の管理職に就いている正社員の人数と、そのうちの女性の人数についてお伺いします。

以下の役職区分別にそれぞれ人数を記入してください。(該当者がいない場合には0と記入してください。)

(人)

区分	管理職者数			
				うち女性
役員				
部長相当職				
課長相当職				
係長相当職				

数字は、1マス1数字、右詰めで記入してください。

管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員を指揮・監督するほか、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、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問5 問4で、役職区分ごとの女性管理職者が、管理職者全体の1割未満の場合にお答えください。それはどのような理由からですか。

以下のすべての役職区分について該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

項目 役職区分	必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない	現在役職に就くための在職年数を満たしている女性が少ない	勤続年数が短く、役職になるまでに退職する	体力を要する仕事である	時間外労働が多い、又は深夜業がある	家庭事情があるので責任ある仕事に就けられない	出張、全国転勤がある	顧客が男性を希望する	周囲の従業員が女性管理職を希望しない	候補者と目される女性本人が希望しない	その他(具体的にご記入ください)
役員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
部長相当職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
課長相当職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
係長相当職	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

問6 女性を活用する取組みの実施状況についてお伺いします。

以下のすべての項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	実施している	実施していない	
		今後の実施予定	
		有	無
女性活用に関する担当者・責任者の選任等企業内の体制の整備	1	2	3
女性がいなかったり少ない役職・職務への女性の積極的登用	1	2	3
女性がいなかったり少ない役職・職務へ登用するための女性の教育訓練の積極的な実施	1	2	3
性別評価によらない人事考課基準の明確化	1	2	3
体力面での個人差を補う器具、設備等を設置するなど働きやすい職場環境の整備	1	2	3
仕事と家庭の両立のための制度の整備	1	2	3
男性社員に対する女性活用の重要性についての啓発	1	2	3
女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析	1	2	3
その他(具体的にご記入ください) [ ]	1	2	3

問7 女性活用の取組みを行うことで見込まれる効果について、以下の項目の中から最も効果があると思われる番号に1つ○をつけてください。

人材の有効活用	1
企業のイメージアップ	2
従業員の意欲の向上	3
顧客のニーズへの対応	4
優秀な人材の確保	5
特になし	6
その他(具体的にご記入ください) [ ]	7

Ⅲ 貴事業所の育児・介護休業制度等についてお伺いします。

問 8 就業規則等の規定により制度が明文化されている「育児休業制度」はありますか。  
以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

ある	規定はないが慣行として実施	規定もなく慣行もない
1	2	3

問 9 問 8 で「1 ある」と回答した事業所にお伺いします。

育児休業制度について、子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。  
以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

原則1歳まで※	1歳6か月まで	1歳6か月を超えて2歳未満	2～3歳未満	3歳以上
1	2	3	4	5

※育児・介護休業法に規定する特定の事情がある場合に1歳6か月まで取得できる場合を含みます。

〔ここからすべての事業所にお伺いします。〕

問 10 育児休業の取得状況についてお伺いします。

平成20年4月1日～平成21年3月31日までの期間に、**出産した方及び育児休業を開始した方**の人数をご記入ください。(男性労働者については、配偶者が出産した方の人数をご記入ください。)

	男性	女性
平成20年4月1日～平成21年3月31日までの出産者(又は配偶者が出産した者)の数		
上記のうち育児休業を開始した人数		
上記のうち期間雇用されている者		

問 11 育児休業取得者の復職状況についてお伺いします。

平成20年4月1日～平成21年3月31日までの期間に、**育児休業を終了し復職した方**の人数を育児休業の取得期間別に男女別の人数をご記入ください。

区分	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
男性									
女性									

問 12 育児休業中の会社等から金銭の支給についてお伺いします。

育児休業中に会社等から金銭の支給はありますか。(雇用保険から支給される育児休業給付金は含みません。)以下の区分について該当する番号に1つ○をつけてください。

区分	会社から毎月金銭の支給あり		互助会等から金銭の支給あり	金銭の支給なし
	所定内給与額を一定割合支給	その他		
1歳未満	1	2	3	4
1歳以上	1	2	3	4

問 13 就業規則等の規定により制度が明文化されている「子の看護休暇」はありますか。

以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

ある	規定はないが慣行として実施	規定もなく慣行もない
1	2	3

問 14 問 13 で「1 ある」と回答した事業所にお伺いします。

子の看護休暇制度について、年間何日まで取得できますか。以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

5日まで	6日から 10日まで	11日から 20日まで	21日以上	日数の制限無く必要な 期間取得できる	その他
1	2	3	4	5	6

〔ここからすべての事業所にお伺いします。〕

問 15 子の看護休暇の取得状況についてお伺いします。

平成 21 年 4 月 1 日～平成 21 年 9 月 30 日までの期間に、子の看護休暇を取得した方の人数をご記入ください。

	男性	女性
平成 21 年 4 月 1 日～平成 21 年 9 月 30 日までの 期間に子の看護休暇を取得した者の数		

問 16 子の看護休暇を取得した場合の賃金の取扱いについてお伺いします。

以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

全部有給	一部有給	無給
1	2	3

全部有給・・・取得日の賃金を差し引かない  
一部有給・・・取得日数の一部の賃金を差し引く  
無給・・・取得日数分の賃金を差し引く

問 17 就業規則等の規定により制度が明文化されている「介護休業制度」はありますか。

以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

ある	規定はないが慣行として実施	規定もなく慣行もない
1	2	3

問 18 問 17 で「1 ある」と回答した事業所にお伺いします。

介護休業制度について、何日まで取得することができますか。

以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

通算して 93日まで	93日を超え 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年	1年を超 える期間	期間の制限はなく、必 要日数取得できる
1	2	3	4	5	6

〔ここからすべての事業所にお伺いします。〕

問 19 介護休業の取得状況についてお伺いします。

平成 20 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日までの期間に、介護休業を開始した方の人数をご記入ください。

	男性	女性
平成 20 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日までの期間 に介護休業を開始した人数		
上記のうち期間雇用されている者		

問 20 介護休業取得者の復職状況についてお伺いします。

平成 20 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 31 日までの期間に、介護休業を終了し復職した方の人数を介護休業の取得期間別に男女別の人数をご記入ください。

区分	7日まで	8～14日	15～31日	32～93日	94日～ 6か月未満	6か月～ 1年未満	1年以上
男性							
女性							

問 21 介護休業中に会社等から金銭の支給はありますか。(雇用保険から支給される介護休業給付金は含みません。)以下の区分の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

会社から毎月金銭の支給あり			互助会等から金銭の支給あり	金銭の支給なし
所定内給与額を一定割合支給	労働者負担分の社会保険料相当額	その他		
1	2	3	4	5

IV 貴事業所の労働環境の状況についてお伺いします。

問 22 正社員の年次有給休暇の取得状況についてお伺いします。

平成20年1月1日から平成20年12月31日までの1年間在籍していた正社員について、就業規則で規定されている年次有給休暇の新規付与日数及び使用日数をご記入ください。

一人あたり平均新規付与日数 (前年度からの繰越日数を除く)				日	一人あたり 平均使用日数				日
----------------------------------	--	--	--	---	-----------------	--	--	--	---

問 23 セクシャル・ハラスメント防止策に関する取組みを実施していますか。または実施する予定がありますか。以下のすべての項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	実施している	実施していない	
		今後の実施予定	
		有	無
就業規則などによるセクシャル・ハラスメント防止の方針の明確化	1	2	3
相談・苦情等に対処するための受付窓口(担当)の設置	1	2	3
配置転換などの事後の対策の策定	1	2	3
セクシャル・ハラスメントに関する研修の実施	1	2	3
セクシャル・ハラスメント防止のためのマニュアル等の作成	1	2	3
その他(具体的にご記入ください)	1	2	3

問 24 セクシャル・ハラスメント防止の取組みにあたって困難と感じているのはどのようなことですか。以下の項目の中から該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

社員にセクシャル・ハラスメントの問題を理解させるのが難しい	1
相談を受ける時にどういう点に留意すべきかわからない	2
被害者が精神的ダメージを受けている場合の対応の仕方がわからない	3
当事者の言い分が食い違う等、事実確認が難しい	4
相談を受けたあとの対応の仕方がわからない	5
その他(具体的にご記入ください)	6

問 25 労働者のメンタルヘルスケアの取組状況についてお伺いします。

以下のすべての項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	実施している	実施していない	
		今後の実施予定	
		有	無
労働者への教育研修・情報提供	1	2	3
労働者からの相談対応の体制整備	1	2	3
配置転換等の人事上の配慮	1	2	3
所定外労働時間の削減等職場環境の改善	1	2	3
メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議	1	2	3
問題点の解決のための計画の策定・実施	1	2	3
メンタルヘルスケアの実施を行う担当者の選任	1	2	3
管理監督者への教育研修・情報提供	1	2	3
産業保健スタッフの活用	1	2	3
外部機関を活用した対策の実施	1	2	3
その他（具体的にご記入ください） （ ）	1	2	3

産業保健スタッフ・・・産業医、労働安全衛生法に基づく衛生管理者等  
外部機関・・・都道府県産業保健センター、医療機関等

V 仕事と家庭・地域・個人の生活の調和を図るための取組状況についてお伺いします。

問 26 貴事業所では、従業員の家庭・地域・個人生活の充実につながる次の取組みを行っていますか。

以下のA群、B群のすべての項目について該当する番号に○をつけてください。

〔A群 仕事と家庭の両立のための制度〕

項目	実施している	実施していない	
		今後の実施予定	
		有	無
短時間勤務制度の導入	1	2	3
フレックスタイム制の導入	1	2	3
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入	1	2	3
所定外労働をさせない制度の導入	1	2	3
テレワークの導入※	1	2	3
事業所内託児施設の設置運営等	1	2	3
育児を行う従業員への金銭の支給	1	2	3
介護サービスの費用の助成等	1	2	3
その他（具体的にご記入ください） （ ）	1	2	3

※テレワークとは、在宅勤務など、ICT（情報通信機器）を活用した時間と場所にとらわれない働き方のことです。

〔B群 働き方の見直しの取組〕

項目	実施している	実施していない	
		今後の実施予定	
		有	無
ノー残業デーの導入	1	2	3
年次有給休暇の取得促進	1	2	3
仕事の進め方の見直し	1	2	3
仕事優先の意識を見直すための研修の実施	1	2	3
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	1	2	3

問 27 問 26 で1つでも「1 実施している」と回答した事業所のみお答えください。「実施している」と回答した項目について、制度の実施が、企業業績の向上に影響があったと思いますか。以下の項目の中から該当する番号に1つ○をつけてください。

【問 26 A群】

実施している項目	業績向上に影響があった	業績と取組みとの関連性はなかった	コストがかかるため業績を圧迫した	どちらとも言えない
短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
フレックスタイム制の導入	1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの導入	1	2	3	4
所定外労働をさせない制度の導入	1	2	3	4
テレワークの導入	1	2	3	4
事業所内託児施設の設置運営等	1	2	3	4
育児を行う従業員への金銭の支給	1	2	3	4
介護サービスの費用の助成等	1	2	3	4
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	1	2	3	4

【問 26 B群】

実施している項目	業績向上に影響があった	業績と取組みとの関連性はなかった	コストがかかるため業績を圧迫した	どちらとも言えない
ノー残業デーの導入	1	2	3	4
年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
仕事の進め方の見直し	1	2	3	4
仕事優先の意識を見直すための研修の実施	1	2	3	4
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	1	2	3	4

問 28 すべての事業所にお伺いします。

問 26 の A 群・B 群のような、従業員の家庭・地域・個人生活の充実を図る取組みを進めることにより、どのような効果（メリット）があると思いますか。以下の項目の中から該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

優秀な人材の採用	1
中途退職する従業員の減少	2
企業のイメージアップ	3
従業員からの発言や提案の活発化	4
業務効率の向上	5
仕事の協力体制の強化	6
生活者としての視点の業務への活用	7
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	8

問 29 貴事業所において、従業員の家庭・地域・個人生活の充実を図る取組みを進めるにあたって課題となっていることは何ですか。以下の項目の中から該当する番号に○をつけてください。（複数回答可）

資金的な余裕がない	1
人的な余裕がない	2
取組の具体的方法がわからない	3
トップの理解が得られない	4
中間管理職の理解が得られない	5
従業員の理解が得られない	6
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	7

問 30 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の貴事業所での認知等の状況についてお伺いします。

**ワーク・ライフ・バランスとは**  
 仕事と生活の調和、即ち、働き方を見直して多様な選択が可能な社会を作り、働く人一人ひとりが意欲を持って働きながら豊かさを実感して暮らせるようになることです。  
 経営上のメリットとして、働き方を見直すことにより、経営の効率化、時間当たりの生産性向上が図られることが挙げられます。

① あなた（回答記入者）は、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」という言葉を知っていましたか。あてはまる番号に1つ○をつけてください。

1. 言葉も内容も知っていた
2. 言葉は知っていたが、内容は知らなかった
3. 言葉も内容も知らなかった

② ①で「1.言葉も内容も知っている」と回答した方にお伺いします。貴事業所での周知状況について以下の項目の中から該当する番号に○をつけてください。(複数回答可)

事業所のトップが知っており、社報などを通じて従業員に対して発言している	1
社内のホームページやイントラネットで従業員に周知を図っている	2
管理職に対する社内研修を行い、周知を図っている	3
人事労務担当者がワーク・ライフ・バランスをテーマとした社外の研修に参加している	4
ワーク・ライフ・バランスの担当者を選任している	5
周知は行っていない	6
その他（具体的にご記入ください） 〔 〕	7

〔自由意見欄〕

女性の活用、育児・介護休業制度、従業員が働きやすい就業環境の整備に関して、国及び自治体の制度や法律等に対してご意見・ご要望がありましたら自由にご記入ください。

お忙しいところご協力ありがとうございました

「この印刷物は、環境に配慮した印刷・情報用紙を使用し、作成しています」



神奈川県

商工労働部雇用労政課両立支援班

横浜市中区日本大通1 〒231-8588 電話(045)210-5744(直通)