

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、ご回答をお願いいたします。  
 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5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29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	一般労働者 通常の所定労働時間で、期間を定めずに雇われている者 (正社員、無期契約社員等)	10	人	14	人
		一般労働者 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 (有期契約社員・期間従業員等)	18	人	22	人
		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)	26	人	30	人
	常用労働者 以外の労働者	臨時・日雇労働者	34	人	38	人
直接雇 用の者	派遣労働者		42	人	46	人
	業務委託等労働者		50	人	54	人

(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 期間を定めずに雇われている者
- ② 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」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一般労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が一般労働者と同じであるが、1週間の所定労働日数が一般労働者より少ない者

3 「一般労働者」とは、「常用労働者」のうち「パートタイム労働者」を除いた労働者のことをいいます。

4 「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

5 「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

6 「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1】で回答した常用労働者数(回答欄網掛け部分)の合計が4名以下の事業所は、これ以降回答の必要はありません。

お手数をおかけして申し訳ありませんが、問1をご回答のうえ、右の「4名以下」の欄にチェックをして、同封の返信用封筒でご返送いただくか、その旨をお問い合わせ先まで電話またはメールにてご連絡ください。

4名以下

【問 2】 労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 58
2	ない	

【問 3】 就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 59
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

(1) 所定労働時間についてお伺いします。

【問 4】 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。  
※1日の所定労働時間は、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労働時間となります。

(1週間の所定労働時間)

60	時間	分
----	----	---

(注) ・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。

・週によって異なる場合には、1か月平均または変形時間内の平均で算出してください。

・労働者によって所定労働時間が異なる場合は、最も多くの労働者に適用されるものを回答してください。

(2) 月60時間を超える法定時間外労働への対応についてお伺いします。

【問 5】 月60時間を超える法定時間外労働への対応について、就業規則(給与規程)等で規定していますか。

1	規定している	(回答欄) 64
2	規定していない	

(注) ・2023年4月から「すべての規模の企業」において「月60時間を超える法定時間外労働」に対する法定割増賃金率が50%以上に引き上げられました。

・引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることも可能となっています。

## 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平均日数	65	日
1年間に取得した年次有給休暇の平均日数	67	日

(注) 1 「付与日数」とは、1年間に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) 69
2	導入していない	

(注) 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)特別休暇制度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(産前産後休暇は除く)
ボランティア休暇	… 地域活動やボランティア活動などを行う従業員に、年休とは別に付与する休暇
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
その他の特別休暇	… 慶弔休暇、年末年始休暇、裁判員休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇など 年次有給休暇とは異なる休暇

特別休暇の種類	制度あり	制度なし	(回答欄)
夏季休暇	1	2	70
病気休暇	1	2	71
長期勤続者休暇 (リフレッシュ休暇)	1	2	72
育児目的休暇	1	2	73

特別休暇の種類	制度あり	制度なし	(回答欄)
ボランティア休暇	1	2	74
自己啓発休暇	1	2	75
その他の特別休暇	1	2	76

## 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) 77
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	
3	子が満1歳6か月に達するまで	(回答欄) 78
4	子が満3歳に達するまで	
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3年7月1日から令和4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5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については、育児目的休暇の欄に計上することとし、育児休業の取得人数には計上しないでください。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	79 人	82 人
②	①のうち、令和5年6月30日までに 育児休業(※2)を取得した人数	85 人	88 人
③	①のうち、令和5年6月30日までに 育児目的休暇(※3)を取得した人数	91 人	94 人
④	①のうち、 出産を機に退職した人数	97 人	100 人

※1 令和3年7月1日から令和4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 育児目的休暇、産前産後休暇については、この欄に計上しないようにしてください。育児休業の人数のみを記入してください。  
 ※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ことで、配偶者出産補助休暇や子の行事参加のための休暇などです。

【問12】 問11でお答えになった「②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。  
 ※貴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	103 人	106 人	109 人	112 人	115 人	118 人
男性	121 人	124 人	127 人	130 人	133 人	136 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いますか。(複数回答可・7つ以内)

1	代替要員の確保が困難
2	前例がなく、会社としてどう対応してよかわからない
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	男性の育児休業取得に対して、会社側の体制が整っていない
7	その他

(回答欄)

139
140
141
142
143
144
145

【参考】  
 令和4年度大分県労働福祉実態調査  
 育児休業取得率  
 (男性)13.8% (女性)97.4%

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・支援は何だと思いますか。(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)

146
147
148
149

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	→ (回答欄) 150
2	設けていない	

(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、子の病気や怪我のほか、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) 151
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) 152
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) 153
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	154	人
女性	157	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) 160
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 病気休職制度

【問21】 通常の年次有給休暇以外で連続して1か月以上、従業員が私傷病時に利用できる休職・休業する制度(以下「病気休職制度」という)がありますか。ただし、労働災害による休職制度は除きます。また、慣行によるものを含むこととします。

1	ある	→ (回答欄) 161
2	ない	

(回答「1」のとき → 【問22:病気休職の就業規則等による規定】へ)  
(回答「2」のとき → 【問24:同一労働同一賃金の理解】へ)

【問22】 問21で「ある」と回答した事業所にお伺いします。病気休職制度を就業規則やサービス規程等で規定していますか。

1	規定している	→ (回答欄) 162
2	規定していない	

【問23】 問21で「ある」と回答した事業所にお伺いします。  
病気休職制度の休職期間の上限について、該当する番号を1つ選んでください。

1	3か月以下	6	2年を超えて2年6か月以下
2	3か月を超えて6か月以下	7	2年6か月を超えて3年以下
3	6か月を超えて1年以下	8	3年を超える期間
4	1年を超えて1年6か月以下	9	期間の定め無し
5	1年6か月を超えて2年以下		

(回答欄)  
163

## 6 パートタイム労働者・有期雇用労働者

【問24】 「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、職責内容・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) 164
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25】 「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) 165 166 167
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 }

## 7 登用制度

(1) 正社員への登用についてお伺いします。

【問26】 正社員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	168
パートタイム労働者から	1	2	169
派遣労働者から	1	2	170

【問27】 令和4年7月1日から令和5年6月30日までの1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	171
パートタイム労働者から	174
派遣労働者から	177

## (2) 管理職の登用についてお伺いします。

【問28】 【問1】でお答えになった人数のうち、管理職の人数について役職区分別・男女別に記入してください。

職区分	管理職人数	
	男性	女性
役員	180人	183人
部長相当職	186人	189人
課長相当職	192人	195人
係長相当職	198人	201人

(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29】 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	204
資格取得に対し助成した	1	2	205
仕事と家庭の両立のための制度を整備した	1	2	206
評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	1	2	207
意欲がある社員を積極的に登用した	1	2	208
長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	1	2	209

【問30】 女性の管理職への登用における課題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を育成する場がない	6	出張、転勤等への対応が困難	(回答欄)
2	ロールモデルが少ない、いない	7	管理職昇進相当の経験を積む前に退職してしまう	210
3	本人が昇進を望まない	8	正規採用の女性を採用していない	211
4	家庭との両立が難しい	9	職場の認識・理解が不十分	212
5	顧客や取引先の認識・理解が不十分	10	課題は感じない	

## (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31】 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)
2	行っていない	213

(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。

【問32】 令和4年7月1日から令和5年6月30日までの1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。  
なお、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	214人
パートタイム労働者から	217人
派遣労働者から	220人

## 8 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。

【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	223
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	224
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	225
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	226
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	227
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	228
社内に相談窓口を設置する	1	2	229

【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	230
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	231
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	232

### (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」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	233
3	活用する予定はない	

(回答「1」及び「2」のとき → 【問36:自営型テレワークの活用(予定)内容】へ)

(回答「3」のとき → 【問37:雇用型テレワークの導入状況】へ)

→ 【問36】 問35で「1 活用したことがある(活用している)」、「2 今後活用したい」と回答した事業所にお伺いします。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	234
3	Webデザイン、グラフィック	7	イラスト制作・編集	235
4	データ入力	8	メールマガジン・広告メールの作成	236



【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	(回答欄) 237
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「3」のとき → 【問38:雇用型テレワークを導入しない理由】へ)

(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「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	(回答欄) 238 239 240
2	業務の進捗が難しいから	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			

(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39】 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	(回答欄)
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	241
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	242
不妊治療のための短時間勤務制度	1	2	243
所定外労働時間の制限(残業の免除)	1	2	244
フレックスタイム制度	1	2	245
テレワーク制度	1	2	246

※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40】 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	247
社内のニーズ調査の実施	1	2	248
相談体制の整備	1	2	249

(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、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等を防止するための雇用管理上の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。

※雇用管理上講ずべき措置とは・・・

- ①事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ②相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ④併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取り扱いの禁止等)

以上の項目が厚生労働省の指針に定められており、事業主はこれらの措置を必ず講じなければなりません。

【問41】 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) 250	(回答「2」のとき → 【問43: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		

→ 【問42】 【問41】で「1 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	251
相談窓口の設置	1	2	252
管理者等への研修・講習等の実施	1	2	253
従業員への研修・講習等の実施	1	2	254
社内報や掲示板による広報	1	2	255
防止マニュアル等の整備	1	2	256

【問43】 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) 257	(回答「2」のとき → 【問45:妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策取組状況】へ)
2	取り組んでいない		

→ 【問44】 【問43】で「1 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	258
相談窓口の設置	1	2	259
管理者等への研修・講習等の実施	1	2	260
従業員への研修・講習等の実施	1	2	261
社内報や掲示板による広報	1	2	262
防止マニュアル等の整備	1	2	263

【問45】 妊娠・出産・育児休業等に関する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) 264	(回答「2」のとき → 以上で調査は終了となります。)
2	取り組んでいない		

→ 【問46】 【問45】で「1 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	265
相談窓口の設置	1	2	266
管理者等への研修・講習等の実施	1	2	267
従業員への研修・講習等の実施	1	2	268
社内報や掲示板による広報	1	2	269
防止マニュアル等の整備	1	2	270

【男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・育児休業等に関して次のような不利益取り扱いを禁止しています】

<育児・介護休業法第9条第3項>

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

<育児・介護休業法第10条>

事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

※なお、育児休業のほか、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮等の措置について申出をし、又は制度を利用したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いについても禁止されています。

(以下余白)

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29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

なお、本調査は電子でも回答が可能です。電子回答を希望される  
場合には、下記アドレスまたはQRコードからご回答ください。

<https://ttzk.graffer.jp/pref-oita/smart-apply/apply-procedure-alias/r5roufukutyousa>

