

津島市ワーク・ライフ・バランスに関する企業・事務所調査

当てはまる項目の番号を回答用紙に記入してください。その他の番号を選んだ場合、「その他記入欄」にも具体的な内容を記入してください。問②、⑨のみあてはまる数字を記入してください。

問① 貴社の主たる業種をお答えください。

1	建設業	5	飲食業	9	通信業
2	製造業	6	金融・保険業	10	電気・ガス・水道・熱供給業
3	卸売業	7	不動産業	11	サービス業
4	小売業	8	運輸業	12	その他()

問②

貴社全体(本社、支社、工場、営業所等を含めた全体)の役員数、正社員数等をお答えください。また、そのうちの女性人数をお答えください。(平成30年6月1日または把握している直近時点)

役職	全体人数	うち女性人数
役員(除く執行役員)	人 (うち社外取締役役員 人)	人 (うち社外取締役役員 人)
管理職(正社員)	人	人
一般職(正社員)	人	人
非正規雇用	人	人

問③ 貴社には、「ワーク・ライフ・バランス推進」「ダイバーシティ」「女性活用」などを担当する部署や社員がいますか。また、社内のどの組織に位置づけられていますか。

1	独立した専任組織がある
2	専任組織があるが、人事系の部署の一部である
3	専任組織があるが、経営企画系の部署の一部である
4	専任組織があるが、CSR担当部署の一部である
5	人事系の部署の担当者が兼務で取り組んでいる
6	経営企画系の部署の担当者が兼務で取り組んでいる
7	CSRの一部として担当者が兼務で取り組んでいる
8	現場社員を集めた推進プロジェクトを組織して取り組んでいる
9	その他()
10	担当は置いていない

<本調査における用語の説明>

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できること。

ダイバーシティ(多様性)

性別や国籍、年齢などの関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

CSR(企業の社会的責任)

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して責任ある行動をとるとともに、説明責任を果たしていくことを求める考え方のこと。

問④ 貴社で現在導入されている働き方に関する制度をお答えください(一部社員への適用も含む)。
★あてはまるものすべてを記入

1	勤務時間の融通がある程度利く(フレックスタイム制度、裁量労働制・みなし労働時間など)
2	時間の融通は利かないが、所定勤務時間が変わる(シフト制など)
3	時間の融通が利かず、所定勤務時間も毎日一定である

<本調査における用語の説明>

フレックスタイム制

就業規則等により制度の導入を定めたうえで、労使協定により、一定期間(1ヶ月以内)を平均し1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業・終業時刻・労働者がそれぞれ自主的に決定することができる制度。

みなし労働時間制

①事業場外みなし労働時間制・・・事業場外で労働する場合で労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間働いたものとみなす制度。

②専門業務型裁量労働制・・・デザイナーやシステムエンジニアなど、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしない19の業務について、実際の労働時間数とは関わりなく、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。

③企画業務型裁量労働制・・・事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務であって、業務遂行の手段や時間配分などに関して使用者が具体的な指示をしないものについて、実際の労働時間数とは関わりなく、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度。

問⑤ 貴社の正社員において、平成30年6月または把握している直近の1か月あたりの平均的な残業時間は何時間ですか。次のうち最も近いものをお選びください。

1	0時間	5	30～39時間	9	70～79時間
2	1～9時間	6	40～49時間	10	80時間以上
3	10～19時間	7	50～59時間		
4	20～29時間	8	60～69時間		

問⑥ 貴社の正社員のうち、平成30年6月または把握している直近の1か月あたりの残業時間が60時間以上に達している従業員の割合はどのくらいですか。最近1年間の状況から平均的な発生率として、最も近いものをお選びください。

1	0%	4	7～10%未満	7	15～20%未満
2	1～5%未満	5	10～12%未満	8	20%以上
3	5～7%未満	6	12～15%未満		

問⑦ 問⑥で「2～8」をお選びになった方にお伺いします。
長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。

1	管理職(部長職)で特に多い	4	一般職で特に多い
2	管理職(課長職)で特に多い	5	役職に関わらず、特定の部署で多い
3	その他管理職で特に多い	6	役職、部署に関わらず全般的に多い

※管理職の方については、「残業時間」という概念は該当しませんが、実態からご判断いただき、回答してください。

問⑨ 以下は、残業を削減するための取組事例です。以下のうち(1)貴社で導入されている取組と、(2)貴社の残業を削減するのに効果的だと思われる取組をお答えください。★あてはまるものすべてを記入
 ※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には記入してください。

1	計画的な残業禁止日の設定
2	入退時間のシステム管理(入退時間と申請の不一致等に関する警告等)
3	部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映
4	長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入
5	長時間労働者に対する産業医との面談
6	身近な上司(課長、部長等)からの声かけ
7	業務時間外会議の禁止
8	会議の時間や回数制限(1時間を上限とするなど)
9	取引先との余裕をもったコミュニケーション
10	残業の事前承認
11	オフィスの強制消灯
12	担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり
13	その他()
14	取組は行っていない/特になし

問⑩ 貴社の直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)における年次有給休暇の状況についてお答えください。なお、企業全体についての回答が困難な場合には、常用労働者数の最も多い事業所についてお答えください。

年間延べ付与日数(繰り越し日数は除く)	日
年間延べ取得(消化)日数	日

※時間単位で取得した分は、足し上げて日数に換算し、端数は四捨五入してください。

問⑪ 以下は、有給休暇の取得を促進するための取組例です。以下のうち(1)貴社で導入されている取組と、(2)効果的だと思われる取組をお答えください。★あてはまるものすべてを記入
 ※なお、「効果的だと思われる取組」については、現在貴社で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には記入してください。

1	積極的に休暇を取得させる仕組みづくり(有給休暇残数の通知、まとまった休暇取得奨励を含む)
2	有給休暇の取得に関する経営者による意思決定
3	身近な上司(課長、部長等)による有給休暇の取得奨励
4	身近な上司(課長、部長等)の積極的な有給休暇の取得
5	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映
6	仕事の標準化(他のメンバーで仕事を代替できる)
7	時間単位、半日単位など柔軟な有給休暇取得制度
8	代休分を残業代として支払う(代休優先取得の廃止)
9	職場の計画的な休暇取得(一斉や交代)
10	その他()
11	取組は行っていない/特になし

問⑪ 貴社では管理職が仕事や部下の管理運営などの役割を全うする時間を確保できるよう、何か取組を行っていますか。★あてはまるものすべてを記入

1	管理職自身の負担軽減(役割分担や、チームリーダーの設置/能力開発など)
2	管理職の意識改善(マネジメント研修等の実施)
3	効率性を高めるためのノウハウの共有(管理職や部署間でのノウハウの共有)
4	管理職の部下に対する権限移譲の推進
5	その他()
6	特に取り組みは行っていない

問⑫ 調査に対する意見等がありましたら、ご自由にご記入ください。

--