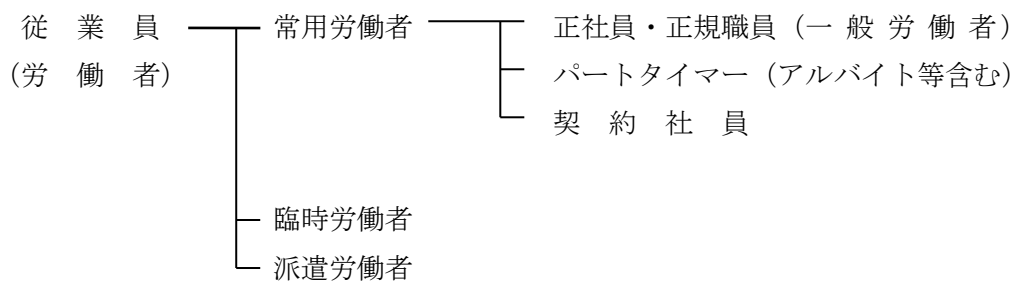


記入要領

<記入上の注意>

1. 調査票は、質問の指示に従って記入して下さい。
2. 調査票の質問については、年月の指定がない場合は、貴事業所（久留米市内の本社・支社・支店等）の平成29年6月1日現在の状況を記入して下さい。
3. 調査票の中で（注1～注39）とあるのは下記に定義する内容のことですのでよく読んでご記入下さい。

本調査における労働者の区分



(注1) 常用労働者

以下のいずれかに該当する人

- ・ 期間を定めずに雇用された者
- ・ 1か月を超える期間を定めて雇用された者
- ・ 平成29年4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された者
(正社員、パートタイム労働者、嘱託、アルバイト、日雇い労働者等の呼称にかかわらず)

(注2) 臨時労働者

常用労働者（注1）及び派遣労働者（注6）に該当しない者

(注3) 障害者

次にあげる身体障害者、知的障害者、精神障害者をいいます。

- ① 身体障害者：障害者の雇用の促進等に関する法律第2条第1項第2号に規定する「身体障害者程度」1～6級の障害を有する者、及び7級の障害が2以上重複する者で身体障害者手帳の交付を受けている者
- ② 知的障害者：児童相談所、知的障害者更生相談所により知的障害者と判定された者
- ③ 精神障害者：精神保健福祉法第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者

(注4)パートタイマー

常用労働者の中で、正社員・正規職員より1日1週または1か月の所定労働時間が短い者。嘱託、アルバイト等も含まれます。

(注5)契約社員

専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用し、雇用期間に定めのある者

(注6)派遣労働者

労働者派遣法に基づく派遣元事業所から派遣された者

(注7)福岡県若者しごとサポートセンター

おおむね29歳までの若年求職者を対象に、個別就職相談をはじめ、セミナーやイベントなどを行い、将来に向けた進路選択や、その後の就職活動を支援しています。また、求人の開拓を行っています。

(注8)福岡県30代チャレンジ応援センター

おおむね30歳～39歳までの求職者を対象に、正社員就職を支援するため、即戦力を身につける研修や、企業の採用担当者との交流会を行っています。また、求人の開拓を行っています。

(注9)福岡県70歳現役応援センター

70歳現役応援センターは、おおむね60歳以上の高齢者を対象に、高齢者の方の就業や社会参加を支援するため、高齢者向け求人の開拓や、求職者への就職の仲介、面接の指導や履歴書の書き方のアドバイスなどを行っています。

(注10)インターンシップ

学生・生徒が在学中に企業などで一定期間行う就業体験

(注11)就業規則

常時10人以上の労働者を使用している事業所では、必ず就業規則を作成しなければなりません。就業規則は、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者の意見書を添えて、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。（労働基準法第89条及び第90条）

(注12)1年単位の変形労働時間制

労使協定により、1年以内の一定期間を平均して1週間の労働時間を40時間以下とし、特定の週において週法定労働時間を超えて労働させることができる制度。限度は、主に1日10時間、1週52時間（労働基準法第32条の4、4の2）

(注13)1か月単位の変形労働時間制

就業規則、労使協定により、1か月以内の一定期間を平均して、1週間の労働時間が法定労働時間を超えない範囲内において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度（労働基準法第32条の3）

(注 14) 1 週間単位の非定型的変形労働時間制

常用労働者 30 人未満の小売業、旅館、料理店及び飲食店の事業で、労使協定により週 40 時間、1 日 10 時間の範囲内で労働させることができる制度（労働基準法第 32 条の 5）

(注 15) フレックスタイム制

就業規則、労使協定により、一定の時間帯の中で労働の始期と終期を労働者が自由に選択できる制度（労働基準法第 32 条の 3）

(注 16) 裁量労働制

業務の性質上、その業務の遂行方法や時間配分などを大幅にその労働者の裁量に任せる必要があるため、使用者が具体的な指示をすることなく、あらかじめ決められた時間、労働したものとみなす制度（労働基準法第 38 条の 3、4）

(注 17) 在宅勤務制度

情報通信手段などを活用して、常時又は随時、自宅で勤務することを認める制度

(注 18) テレワーク等による勤務制度

情報通信機器（ICT）を活用した、時間と場所にとらわれない働き方を認める制度

(注 19) 時差出勤制度

始業時刻が複数用意され、従業員がその中から選択をして勤務する制度。終業時刻はこの始業時刻に応じて決まります。

(注 20) 所定外労働時間

所定労働時間（労働協約、労働契約、就業規則などで定められた始業時から終業時までの所定就業時間から所定の休憩時間を除いた時間）を超えた労働時間

(注 21) 年次有給休暇制度

年次有給休暇は、雇い入れの日から 6 か月間継続勤務し、全所定労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して最低 10 日を与え、以後継続勤務年数が 1 年増すごとに加算した日数（最高 20 日）の有給休暇を与えなければなりません。いわゆるパートタイマー、契約社員についても、原則として同様に扱うことが必要です。なお、週所定労働時間が 30 時間未満のいわゆるパートタイム労働者の場合は、その勤務日数に応じて比例付与されます。（労働基準法第 39 条、第 135 条）

(注 22) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のために事業主が講ずべき措置 11 項目

指針に定められている事業主が講ずべき措置のポイント	
妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するために講ずべき事項	セクシュアルハラスメントを防止するために講ずべき事項
● 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	
1	<ul style="list-style-type: none"> 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの内容 妊娠・出産等、育児休業等に関する否定的な言動が職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ること 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針 制度等の利用ができることを明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
2	<ul style="list-style-type: none"> セクシュアルハラスメントの内容 セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
3	<p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る言動を行った者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p> <p>セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。</p>
● 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	<p>相談窓口をあらかじめ定めること。</p> <p>相談窓口をあらかじめ定めること。</p>
4	<p>相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。</p> <p>相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。</p> <p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても広く相談に対応すること。</p> <p>セクシュアルハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、発生のおそれがある場合や、セクシュアルハラスメントに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること。</p> <p>【望ましい取組】妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントはその他のハラスメント(パワーハラスメント等)と複合的に生じることも想定されることから、あらゆるハラスメントの相談を一元的に受け付ける体制を整備すること。</p>
● 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	
5	<p>事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p> <p>事実関係を迅速かつ正確に確認すること。</p>
6	<p>事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。</p> <p>事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。</p>
7	<p>事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。</p> <p>事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。</p>
8	<p>再発防止に向けた措置を講ずること。</p> <p>再発防止に向けた措置を講ずること。</p>
● 職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置	
9	<p>業務体制の整備など、事業主や妊娠等した労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。</p> <p>【望ましい取組】妊娠等した労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら自身の体調等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つことを周知・啓発すること。</p>
● 併せて講ずべき措置	
10	<p>相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</p> <p>相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。</p>
11	<p>相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。</p> <p>相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。</p>

(職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置についての指針より)

(注 23) 働き方改革

労働人口が減少していることに加えて、慣習化している長時間労働や残業といった働き方が日本経済の低下につながると指摘されています。そのため、生産性の向上の取り組みや長時間労働を是正する取り組みなどを行うことによって、誰もが活躍できる社会を目指し多様な働き方の実現を目指すものです。

(注 24) 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

101人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるための行動計画を策定し、届け出ることが義務化されています。

「行動計画」とは、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者を含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、計画期間、目標、その達成のための対策と実施時期を定めるものです。（次世代育成支援対策推進法第12条）

(注 25) 男女雇用機会均等法

事業主は、労働者の募集・採用について、性別にかかわらず均等な機会を与えなければならないこと、また、労働者の配置（業務配分、権限付与含む）、昇進、降格、教育訓練、貸付、福利厚生、定年および解雇等について、労働者の性別を理由として差別的取扱いをしてはならないこと等を定めています。

ただし、女性労働者に対する過去の取り扱いなどが原因で生じている、男女労働者間の事実上の格差を解消する目的で行う「女性のみを対象にした取り組み」や「女性を有利に取り扱う取り組み」（ポジティブ・アクション）については法に違反しない旨が明記されています。

(注 26) 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の事業主は、（1）自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、（2）その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、（3）自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません（300人以下の中小企業は努力義務）。（女性活躍推進法第8条）

(注 27) 産前産後休業

事業主は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性労働者が休業を請求した場合、就業させてはいけません。また事業主は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過した女性労働者から請求があれば、医師が支障がないと認めた業務には就業させてもかまいません。（労働基準法第65条）

(注 28) 育児時間

生後1歳未満の子供を育てる女性労働者は、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求できます。（労働基準法第67条）

(注 29) 妊娠中・出産後の通院休暇制度

事業主は、女性労働者が母子保健法に定める保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければなりません。（男女雇用機会均等法第12条、13条）

(注 30) 妊娠中の通勤緩和措置

医師等から通勤緩和の指導があった場合には、女性労働者の申出に基づき、事業主は、その女性労働者がラッシュアワーの混雑を避けて通勤することができるように通勤緩和の措置を講じなければなりません。(男女雇用機会均等法第12条、13条)

(注 31) 妊娠中の休憩に関する措置

医師等から休憩に関する措置について指導があった場合、妊娠中の女性労働者の申出により、事業主はその女性労働者が適宜の休養や補食ができるよう、休憩時間を長くする、回数を増やす等休憩に関して必要な措置を講じなければなりません。(男女雇用機会均等法第12条、13条)

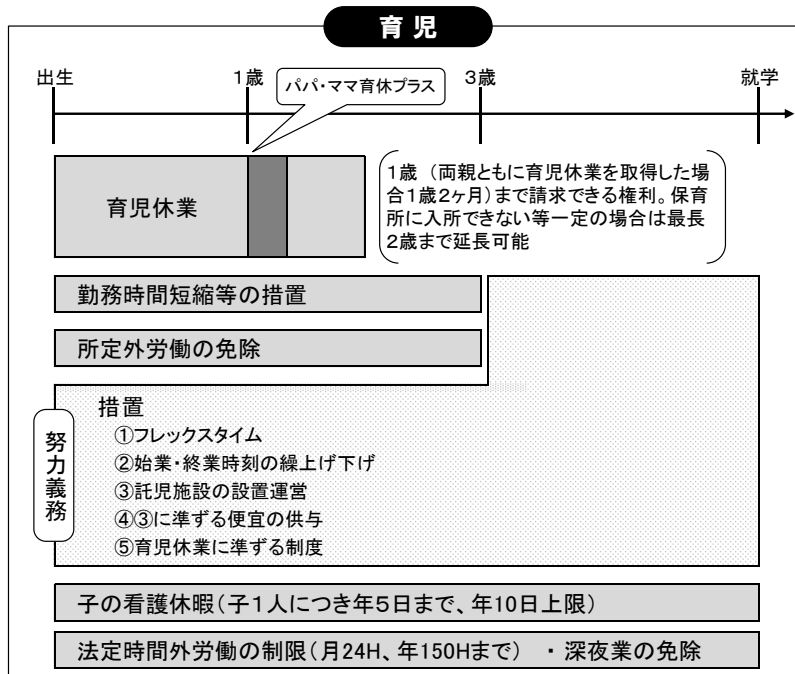
(注 32) 生理休暇

事業主は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、就業させてはいけません。(労働基準法第68条)

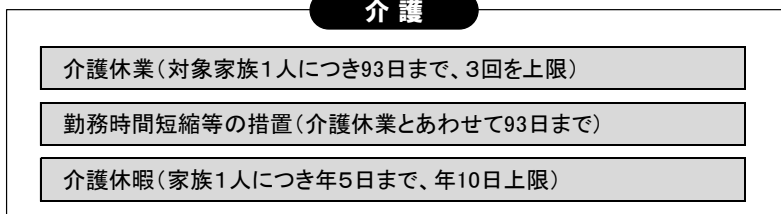
(注 33) 育児休業・介護休業制度

育児・介護休業法では、労働者(一定の範囲の期間雇用者を含む)は事業主に申し出ること、子が1歳に達するまでの間(1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、最長2歳に達するまで)育児休業をすることができます(平成29年10月に改正法施行)。また、対象家族1人につき93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得できるよう定められています(平成29年1月に改正法施行)。

育児・介護に関する両立支援制度について



介護



(注 34) 育児・介護に関する両立支援制度

<育児>

事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者については、次のような措置を講ずるよう努めなければなりません。（育児・介護休業法第24条）

- ①フレックスタイム制の適用
- ②始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ③託児施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与
- ④育児休業に準ずる措置

<介護>

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮のほか、介護の期間や回数に配慮した措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第24条）

(注 35) 時間外労働の制限に関する制度

事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年間150時間を越える時間外労働をさせてはいけません。（育児・介護休業法第17条、18条）

(注 36) 勤務時間の短縮に関する制度

事業主は、3歳未満の子を養育する労働者や、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者に関して、その育児や介護を容易にするため、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。（育児・介護休業法第23条）

(注 37) 子の看護休暇制度

病気・けがをした子の世話をを行う、または子に予防接種や健康診断を受けさせる労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、子の看護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の2～4）

(注 38) 介護休暇制度

家族の介護等を行う労働者に対し、年次有給休暇とは別に与えられる休暇。要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、申し出ることにより、対象家族が1人の場合は1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで、その介護のために休暇を取得することができます。（育児・介護休業法第16条の5～7）

(注 39) 技能実習生

外国人研修生の受け入れを拡大し、開発途上国への技術移転を行うことにより、その国の経済社会の発展に貢献することを目的として技能実習法が平成5年に創設されました。

入国した技能実習生は、実習実施企業と雇用関係を結び、実践的な能力を高めるために最長5年間の技能実習を行います（平成29年11月に改正法施行）。