

# 【 質 問 ・ 回 答 用 紙 】

## ◎ 事業所の現況について

事業所の現況についてご記入下さい。

企業名		事業所名 (※1)		
主な 事業内容	1 建設業                      2 製造業                      3 電気・ガス・熱供給・水道業 4 情報通信業                5 運輸業, 郵便業            6 卸売業, 小売業 7 金融業, 保険業            8 不動産業, 物品賃貸業    9 学術研究, 専門・技術サービス業 10 宿泊業, 飲食サービス業    11 生活関連サービス業, 娯楽業 12 教育・学習支援業        13 医療, 福祉                14 複合サービス事業 15 サービス業 (ほかに分類されないもの)			
所在地				
記入者氏名		電話番号		
労働組合の 有無(※2)	常用従業者数 (※3)		男	女
		正社員		
		有期雇用契約社員 (フルタイム労働者)		
		パートタイム労働者		

※1 事業所とは、〇〇支店、〇〇工場など、一定の場所において相関連する組織のもとで継続的に行われる作業の一体をいい、一つの事業であるかどうかは、主に同一の場所で事業を行っているかどうかによって決定されます。郵送でお送りさせていただいた所在地の事業所に関して、回答してください。

※2 ここでいう労働組合とは、企業別労働組合を指し、一事業所又は同一企業の労働者のみで構成される組織です。

※3 本調査における常用従業者とは、事業所に使用され（雇用契約により）給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、次のいずれかに該当する者をいいます。

- (1) 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて（雇用契約により）雇われている者
- (2) 日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者

### ●正社員

期限の定めのない雇用契約を締結している従業者をいいます。

### ●有期雇用契約社員

期間の定めのある雇用契約を締結している従業者をいい、契約社員、嘱託等名称の如何を問いません。

### ●パートタイム労働者（パート、アルバイト等名称の如何を問いません）

常用労働者のうち、

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 1週の所定労働時間が一般の労働者より短い者

- ※ なお、役員等であっても、店長や工場長のように常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則で毎月の給与を支払われる者や、事業主の家族でも、他の労働者と同様に業務に従事し給与が支払われる者は常用従業者とします。
- ※ 派遣を受けている労働者、請負契約による労働者は常用従業者に含めないでください。

令和5年7月31日現在、事業所の常用従業者数が10人未満又は300人以上の場合は、

以降の質問につきましては記入・回答の必要はありません。

上記の「事業所の現況について」のみご回答ください。

該当事業所(常用従業者数が10人以上300人未満)の場合は、引き続き回答にご協力ください。

## 1 常用従業者の状況について

問1 常用従業者の平均年齢及び平均勤続年数について記入してください。  
(令和5年7月31日現在の状況について記入してください)

		常用従業者の状況	
		平均年齢 (歳)	平均勤続年数 (年)
正社員	男		
	女		
有期雇用契約社員 (フルタイム労働者)	男		
	女		
パートタイム労働者	男		
	女		

## 2 労働時間・休日休暇等について

問2 正社員の通常の1日、1週の所定労働時間は何時間何分ですか。  
(令和5年7月31日現在の状況について記入してください)

1日	時間	分
1週	時間	分

- ※ 「所定労働時間」とは、労働協約や就業規則等で定められた正規の始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を除いた労働時間をいいます。なお、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当該事業所の所定労働時間としてください。
- ※ 休憩時間は労働者に自由に利用させなければならない時間であり、単に作業に従事しただけでいつでも作業にとりかかれる状態で待機させている時間については労働時間に当たり休憩時間ではありません。
- ※ **10人以上300人未満の事業所では、所定労働時間は、法定労働時間である1日8時間、1週40時間を超えない範囲で定めることとなっています。**
- ※ 変形労働時間制を採用している場合は、期間内で平均したものを当該事業所の所定労働時間としてください。なお、変形労働時間制を採用している事業所においては、期間内の週平均の労働時間が40時間を超えなければ、特定の日に1日の法定労働時間（8時間）を超えたり、特定の週に法定労働時間を超えても、法定労働時間に収まっているとして扱います。

問3 正社員1人当たりの令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間）の月平均所定外労働時間は何時間何分ですか。

1人当たりの月平均所定外労働時間	時間	分
------------------	----	---

- ※ 所定外労働時間とは、残業、臨時的呼出、休日出勤等の実労働時間数をいいます。なお、管理職等時間外支払いが発生しない正社員については平均時間算出の基礎となりません。

問4 令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間）の正社員1人あたりの年間総休日数は何日ですか。

1人当たりの年間総休日数	日
--------------	---

- ※ 休日とは、就業規則、労働協約又は労働契約等において、労働義務がないとされた日のことをいい、土日等週休日、祝日、夏季休業などをいいます。ただし、年次有給休暇分や雇用調整、生産調整のための休業分は含まれません。

問5 令和4年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間）の正社員1人あたりの年次有給休暇取得日数は、何日ですか。（小数点第2位を四捨五入して小数点第1位まで記入）

※ 取得日数は、労働者が実際に利用した日数をいいます。

		.		日
--	--	---	--	---

### 3 新規学卒者の採用とインターンシップについて

問6 貴事業所において、令和4年4月以降に、新規学卒者（卒業後3年以内の既卒者（新卒扱い）を含む）の採用実績はありましたか。該当するものをすべて選んでください。

（複数回答可）

大学等卒の新規学卒者を採用した	1
高校卒の新規学卒者を採用した	2
中学卒の新規学卒者を採用した	3
新規学卒者の採用はなかった	4

※ 「大学等」とは高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程等）をいいます。

問7 生徒・学生のインターンシップの受け入れとその後の採用についてお伺いします。

過去3年間（令和2年4月1日から令和5年3月31日まで）で、貴事業所において、それぞれの年度において受け入れた生徒・学生の人数と、そのうち令和5年7月31日までに貴社に就職した者の数について記入してください。インターンシップを実施していない場合や、実施したが生徒・学生の受け入れがなかった場合は「0人」と記入してください。

#### (1) 高校生のインターンシップ

インターンシップの実施年度	貴事業所で受け入れた生徒の人数 ( )内はそのうち令和5年7月31日までに貴社に就職した者
令和2年度	人 (左のうち 人)
令和3年度	人 (左のうち 人)
令和4年度	人 (左のうち 人)

#### (2) 大学生等のインターンシップ

インターンシップの実施年度	貴事業所で受け入れた学生の人 ( )内はそのうち令和5年7月31日までに貴社に就職した者
令和2年度	人 (左のうち 人)
令和3年度	人 (左のうち 人)
令和4年度	人 (左のうち 人)

※ 年度はその年の4月1日からその翌年の3月31日までの1年間をいいます。

※ 「大学生等」とは高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校・専修学校専門課程等）の学生をいいます。

※ 貴事業所で受け入れた生徒・学生のうち貴社に就職した者とは、貴事業所とは他の貴社の事業所（本社や別の支社、工場等）に採用された場合を含みます。（例）A社のB事業所でインターンシップに参加した生徒・学生が、A社のC事業所に就職した場合。



## 5 高齢者雇用について

### 問10 高齢者雇用について

令和3年4月より、これまでの65歳までの雇用の確保義務に加え、70歳までの就業機会を確保する努力義務が新たに設けられました。

高齢者の雇用を推進するにあたり、行政による企業への支援はどのようなものが有効と思われますか。該当するものを3つまで選んでください。

高齢者雇用に関するセミナーの実施	1
高齢者雇用に関する相談窓口の設置	2
就職面接会（求職者との交流イベント）の実施	3
求職者情報の提供	4
その他（_____）	5
特になし	6

※ 「高齢者」とは、概ね55歳以上の方をいいます。

## 6 外国人雇用について

### 問11（1） 外国人の雇用状況と今後の雇用の検討状況について、該当するものを1つ選んでください。

現在雇用しており、今後も雇用を検討している。	1
現在雇用しているが、今後雇用する予定はない。	2
過去に雇用しており、今後も雇用を検討している。	3
過去に雇用していたが、今後雇用する予定はない。	4
雇用した経験はないが、雇用を検討している。	5
雇用した経験はなく、今後も雇用する予定はない。	6

### （2） 外国人を雇用するにあって課題となっている（なっていた）ことは何ですか。

該当するものをすべて選んでください。

（複数回答可）

言語（コミュニケーション）の問題	1
社内の相談・育成体制	2
日本人社員との関係	3
受入仲介団体との関係	4
居住地域の住民との関係	5
賃金水準の設定が難しい	6
日常生活面のフォローが難しい	7
技能実習制度、特定技能制度などの外国人を受け入れるための制度が分からない	8
数年で辞めてしまわないか心配がある	9
その他（_____）	10
特になし	11

- (3) 外国人雇用を推進するにあたり、行政による企業への支援はどのようなものが有効と思われますか。該当するものを3つまで選んでください。

外国人雇用に関するセミナーの実施	1
外国人雇用に関する相談窓口の設置	2
就職面接会（求職者との交流イベント）の実施	3
外国人求職者情報の提供	4
その他（.....）	5
特になし	6

## 7 仕事と家庭の両立支援について

- 問12 貴事業所で令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性従業員の人数と、そのうち令和5年4月1日までの間に育児休業を開始した者（休業申出者を含む）の人数を記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男 性	女 性
令和3年4月1日から令和4年3月31日までに出産した従業員数 (男性は配偶者が出産した人数をお答えください。)	人	人
うち育児休業を開始した従業員数	人	人
うち育児休業を開始せず、職場復帰した従業員数		人
うち育児休業を開始せず、職場復帰しなかった（離職）従業員数		人

- ※ 育児休業制度とは、労働者が原則として1歳に満たない子を養育するため一定期間休業できる制度をいいます。育児関係のため、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。（平成7年4月から、「育児・介護休業法」において義務化されています。）
- ※ 令和3年6月に「育児・介護休業法」が改正され、令和4年4月1日から「育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け」及び「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」が施行されています。

- 問13 貴事業所で過去1年（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）に育児休暇を開始した従業員数について記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男 性	女 性
令和4年4月1日から令和5年3月31日までに育児休暇を開始した従業員数	人	人

- ※ 育児休暇制度とは、「育児・介護休業法」で定める「育児休業」を除いた育児関係のための休暇で、労働基準法で規定する年次有給休暇を取得する場合は除きます。

問14 仕事と子育ての両立支援のための制度はありますか。該当するものをすべて選んでください。  
(複数回答可)

所定外労働をさせない制度	1
短時間勤務制度	2
育児看護休暇等の制度	3
在宅勤務制度	4
育児に関する経費の援助	5
事業所内託児施設の設置・運営	6
その他( )	7
制度はない	8

問15 貴事業所で過去1年(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)に介護休業を開始した従業員数について記入してください。(該当がない場合は「0人」と記入)

	男性	女性
令和4年4月1日から令和5年3月31日までに介護休業を開始した従業員数	人	人

問16 貴事業所で過去1年(令和4年4月1日から令和5年3月31日まで)に介護休暇を開始した従業員数について記入してください。(該当がない場合は「0人」と記入)

	男性	女性
令和4年4月1日から令和5年3月31日までに介護休暇を開始した従業員数	人	人

※ 介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護のため、半日単位で取得する休暇をいいます。介護休暇は労働基準法で定める年次有給休暇とは別に与える必要があります。(平成24年8月から、100人以下の事業主にも「育児・介護休業法」において義務化されています。)

## 8 男女共同参画の取組について

問17 女性の能力発揮促進のための企業の積極的な取組[ポジティブアクション]について、該当するものを1つ選んでください。

取り組んでいる	取り組んでいない		
	予定あり	検討中	予定なし
1	2	3	4

※ ポジティブアクションとは、過去の雇用慣行や性別役割分担などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置(例: 役職者への登用・女性の職域拡大等)をいいます。

※ 女性活躍推進法により、事業主行動計画の策定・届出、情報公表は、事業主の義務(または努力義務)とされています。

問18 今後女性が長く働ける環境づくりについて、どの程度取り組もうと思いますか。該当するものを1つ選んでください。

積極的に取り組みたい	1
無理のない範囲で取り組みたい	2
取り組みたいが、実際は難しい	3
取り組みを考えていない	4



問19 現在、係長・主任以上の従業員は何人いますか。（該当がない場合は「0人」と記入）

		男 性	女 性
役 員		人	人
管理職 (管理監督者として裁量権を有する)	部長相当職	人	人
	課長相当職	人	人
係長・主任		人	人

## 9 メンタルヘルス対策への取組について

問20 (1) 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいますか。該当するものを1つ選んでください。

取り組んでいる	取り組んでいない
1	2

(2) 上記(1)で「1 取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。

職場のメンタルヘルス対策の取組について、該当するものをすべて選んでください。

(複数回答可)

メンタルヘルス対策に関する計画を策定、実施している	1
メンタルヘルス対策の実務を行う担当者を選任している	2
従業員への教育研修等を実施して、情報提供を行っている	3
管理監督者への教育研修等を実施して、情報提供を行っている	4
職場環境等の評価及び改善を行っている	5
社内メンタルヘルス対策相談窓口を設置している	6
医療機関を活用した対策を実施している	7
他の外部機関を活用した対策を実施している	8
その他 ( )	9

## 10 多様な就労形態の導入について

問21 従業員の兼業・副業を認めていますか。該当するものを1つ選んでください。

認めている	認めていない		
	今後認める予定 又は認めることを 検討している	認める予定はない	わからない
1	2	3	4

問22 フレックスタイム・テレワーク・短時間勤務制度など多様な就労形態を導入していますか。それぞれ該当するものを1つ選んでください。

	導入している		導入していない
	全社的	一部分	
変形労働時間制（1年・1か月・1週間単位）交代制勤務含む	1	2	3
フレックスタイム制度	1	2	3
裁量労働時間制	1	2	3
事業場外みなし労働時間制	1	2	3
テレワーク	1	2	3
短時間勤務制度	1	2	3
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
限定社員制度（勤務地限定、職務限定）	1	2	3
その他（ ）	1	2	3

- ※ 変形労働時間制とは、就業規則等により、一定期間における1日の平均労働時間と平均週労働時間が法定労働時間(週40時間)を超えなければ、特定の日、特定の週の所定労働時間が法定労働時間の枠を超えていても、法定労働時間を超えたとの取り扱いをしない制度、交代制勤務などをいいます。
- ※ フレックスタイム制度とは、1週間、1か月等の一定期間の総労働時間を定め、労働者が各日の始業及び終業時刻を選択して働く制度をいいます。
- ※ 裁量労働時間制とは、法令で定める特定の業務に従事するなど一定の要件を満たす場合に、法令で定める手続きを行うことにより、あらかじめ定める労働時間働いたとみなす制度をいいます。
- ※ 事業場外みなし労働時間制とは、出張や外回りの営業のように使用者の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労働したものとみなす制度をいいます。
- ※ テレワークとは、パーソナルコンピュータ（パソコン）やインターネットなどの情報通信技術（ICT）を利用し、場所や時間にとらわれないで働く勤労形態をいいます。
- ※ 短時間勤務制度とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する「育児時間」の利用は含みません。
- ※ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げとは、実労働時間を変えずに所定の始業時間と終業時間を早くしたり遅くしたりすることをいいます。

問23 上記問22で「テレワークを導入している」と回答した事業所にお伺いします。

(1) どのような形態を導入されていますか。該当するものをすべて選んでください。（複数回答可）

在宅勤務	1
サテライトオフィス勤務	2
モバイルワーク	3

- ※ 在宅勤務には、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、又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とは、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をいいます。
- ※ モバイルワークとは、従業員が外出中に作業する場合の働き方をいいます。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。

(2) 導入してみて、良かったことはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

人材の離職抑制・就労継続支援	1
業務プロセスの革新	2
事業運営コストの削減	3
非常時の事業継続性（BCP）の確保	4
企業ブランド・企業イメージの向上	5
従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	6
企業の生産性の向上	7
特になし	8
その他（_____）	9

(3) 導入してみて、課題に感じたことはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

事業の性質が合わない・できる業務が限られる	1
業務の進行管理が難しい	2
予想以上に導入コストがかかった	3
セキュリティ対策	4
印鑑や紙資料が使えない	5
社内コミュニケーションの低下	6
顧客等外部への対応が難しい	7
従業員の労務管理が難しい	8
従業員の勤務評価が難しい	9
テレワークを行う環境が整っていない従業員が多い	10
従業員の通信費の負担	11
特になし	12
その他（_____）	13

問24 問22で「テレワークを導入していない」と回答した事業所にお伺いします。

テレワークの導入を検討されていますか。また、導入に際して課題に感じていることはありますか。該当するものを選んでください。

(1) 導入を検討していますか。該当するものを1つ選んでください。

検討している	検討していない
1	2

(2) 導入に際して課題に感じることはありますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

導入に関するノウハウがない	1
事業の性質が合わない・できる業務に限られる	2
業務の進行管理	3
導入コスト	4
セキュリティ対策	5
印鑑や紙資料が使えない	6
社内コミュニケーションの低下	7
顧客等外部への対応	8
従業員の労務管理	9
従業員の勤務評価	10
特になし	11
その他 ( )	12

## 11 誰もが働きやすい職場づくりについて

問25 働き方改革関連法の施行について

(1) 平成31年4月より、使用者は、法定の年次有給休暇付与日数が10日以上全ての労働者に対し、毎年5日、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。貴事業所では、年次有給休暇の取得促進のため、どのような対応を取られていますか。該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

取得率を経営管理指標としている	1
取得の日数が少ない者への声かけ	2
管理職層の理解促進のための取組	3
一斉年休の実施	4
半日年休制度の実施	5
時間単位年休制度の実施	6
個人別年休の計画的取得促進のための取組	7
その他 ( )	8
特に行っていない	9

(2) 平成31年4月より、「勤務間インターバル制度」の導入が努力義務化されました。貴事業所では、「勤務間インターバル制度」を導入していますか。該当するものを1つ選んでください。

※「勤務間インターバル制度」とは、勤務終了後、一定時間以上の「休息时间」を設けることで、労働者の生活時間や睡眠時間を確保するもの

導入している	導入していない		
	今後導入を予定している 又は導入を検討している	導入する予定はない	わからない
1	2	3	4

問26 貴事業所において、働き方改革を推進する取組を行う中で、課題となることは何ですか。該当するものをすべて選んでください。

(複数回答可)

管理職の意識改革や取組促進が進んでいない	1
従業員の意識改革や取組促進が進んでいない	2
経営者の理解や推進力が足りない	3
業務量に対して、適正な人員の確保ができていない、人手不足	4
働き方改革の取組に対するノウハウが不足している	5
働き方改革の取組を推進する人材の確保ができていない	6
取引先の理解を得られていない	7
その他 ( )	8
特にない	9

問27 働き方改革に取り組むことは、貴事業所にとってどのような成果をもたらすものと考えられますか。該当するものをすべて選んでください。

なお、現在取り組んでいない事業所においても、取り組むとすれば、どんな事が成果として期待できるのかを回答してください。

(複数回答可)

従業員のモチベーションの向上	1
優秀な人材の確保	2
人材の定着・離職防止	3
生産性の向上	4
従業員の心身の健康管理	5
法律の遵守	6
企業イメージの向上	7
コストダウン	8
その他 ( )	9
特にない	10

