

【 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ください。

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 (他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まないでください。

令和6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 新規学卒者の採用とインターンシップについて

問1 貴事業所において、令和5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2 大学生等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3年4月1日から令和6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学生の人数と、そのうち令和6年7月31日までに貴社に就職した人数について記入してください。ただし、令和5年度からインターンシップの取扱いについて変更があったことから、令和5年度の欄については、「実施期間が5日以上かつ、半分以上が就業体験であるもの」のみをインターンシップとして受け入れた人数に計上してください。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。

受け入れた学生の人数	うち令和6年7月31日までに 貴社に就職した人数
(1) 令和3年度 人	人
(2) 令和4年度 人	人
(3) 令和5年度 人	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。

※ 令和4年6月、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が改正され、令和5年度の実施以降は一定の基準を満たしていない場合は「インターンシップ」と称しません。

問3 若者雇用を推進するにあたって、行政による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。

情報サイトでの求職者への企業情報等の発信	1
首都圏拠点（三重テラス、ええとこやんか三重移住相談センター等）でのU・Iターン就職セミナー等による企業情報等の発信	2
合同企業説明会・マッチング交流会	3
インターンシップ実施企業による学生等への説明会	4
企業の経営者、人事担当者と学生との座談会	5
企業の経営者、人事担当者同士の交流会	6
企業向けの採用力強化セミナー等	7
学生・大学（県内、県外）のニーズ等の企業への情報提供	8
複数の企業が協力して行う採用活動・人材育成の取組への支援	9
誰もが働きやすい職場環境づくりに取り組む企業等への表彰・登録	10
人材育成にかかる補助金等の支援	11
その他（.....）	12
特になし	13

2 正社員の中途採用について

問4（1）貴事業所において、令和5年度（令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間）に、正社員の中途採用の募集を行いましたか。該当するものを1つ選んでください。

募集した	募集しなかった		
	今後、必要があれば募集したい	今後も募集しない	わからない
1	2	3	4

（2）上記（1）で「1 募集した」「2 今後、必要があれば募集したい」と回答した事業所にお伺いします。正社員の中途採用を実施する理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。（複数回答可）

専門的な知識やスキルを持つ人材が欲しいから	1
専門的な知識やスキルがなくとも、仕事経験が豊富な人材が欲しいから	2
人材育成にかかる時間・コストを削減できるから	3
新規学卒者だけでは人材確保ができないから	4
年齢など従業員の人員構成の適正化を行う必要があるから	5
その他（.....）	6

3 仕事と家庭の両立支援について

問5 貴事業所で令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に、在職中に出産した女性従業員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4年4月1日から令和6年4月1日までの間に育児休業を開始した従業員数（休業申出者を含む）を記入してください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	(1)男性	(2)女性
令和4年4月1日から令和5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
うち令和4年4月1日から令和6年4月1日までの間に育児休業を開始した従業員数	人	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。
- ※ 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6 貴事業所で過去1年（令和5年4月1日から令和6年3月31日まで）に育児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）

	(1)男性	(2)女性
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに育児休業を開始した従業員数	人	人

- ※ 育児休業制度とは、「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。

4 男女共同参画の取組について

問7 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] を行っていますか。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		
	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8 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9 現在、管理職（部長相当職・課長相当職）は何人いますか。（該当がない場合は「0人」と記入）

		男性	女性
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

5 多様な就労形態の導入について

問10 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11 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
みなし労働時間制（事業場外みなし労働時間制、専門業務型裁量労働制、企画業務型裁量労働制）	1	2	3
高度プロフェッショナル制度	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
限定正社員制度（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定）	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、一定の期間について総労働時間を定め、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。
- ※ 専門業務型裁量労働制とは、デザイナーやシステムエンジニアなど使用者が業務の遂行方法を具体的に指示することが困難なものとして法令で定められた業務について、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をいいます。
- ※ 企画業務型裁量労働制とは、事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務について、遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、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をいいます。
- ※ 高度プロフェッショナル制度とは、高度の専門的知識等を有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、労働基準法に規定する労働時間などの規制を適用しない制度をいいます。
- ※ 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

れないで働く勤務形態をいいます。

- ※ 短時間勤務制度とは、育児や介護などの事情がある従業員が所定労働時間よりも短い時間で勤務できる制度をいいます。
- ※ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げとは、実労働時間を変えることなく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。
- ※ 限定正社員制度とは、勤務地・職務・勤務時間のいずれか、もしくは2つ以上の条件を限定して働く正社員を雇用する制度をいいます。

問12 テレワークの導入にあたり課題に感じる（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
導入コストがかかる	3
セキュリティ対策の実施	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
労務管理が難しい	8
勤務評価が難しい	9
従業員の環境が整っていない	10
従業員の通信費の負担	11
その他（ ）	12
特になし	13
導入を考えていない	14

問13 短時間勤務の適用にあたり課題に感じる（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）

経営者の理解が足りない	1
業務の調整が難しい（他の従業員の負担増、業務効率化等）	2
従業員の労務管理が難しい	3
従業員の勤務評価が難しい	4
従業員間の不公平感	5
短時間勤務の適用に関するノウハウがない	6
その他（ ）	7
特になし	8
導入を考えていない	9

6 誰もが働きやすい職場づくりについて

問14 働き方改革関連法の施行について

- (1) 平成31年4月より、時間外労働の上限を「月45時間、年360時間」とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないこととされました。(中小企業は令和2年4月から適用)

貴事業所では、長時間労働対策のために、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)

計画的な残業禁止の設定(ノー残業デーの実施等)	1
定時退社しやすい雰囲気づくり(終業の呼びかけ等)	2
長時間労働者への助言・相談	3
長時間労働者の上司への指導	4
客観的な労働時間の把握・管理(勤怠管理システムやタイムカード等)	5
仕事の平準化や業務の見直し等	6
時間外勤務の少ない従業員を評価する制度	7
その他()	8
特に行っていない	9

※ 新技術・新商品等の研究開発業務は、適用除外(一定の場合に医師の面接指導が義務付け)。

- (2) 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、時季を指定して与える必要があります。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

- (3) 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。

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

※ 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制度をいいます。

問15 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16 貴事業所において、今後取り組んでいきたいと考える取組は何ですか。(現在、取り組んでいるもので、今後も引き続き取り組んでいきたいと考える取組も含め、ご回答ください)
該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

有給休暇の取得促進	1
長時間労働の是正	2
女性活躍(長く働ける環境づくり、管理職登用、職域の拡大等)の推進	3
高齢者雇用の促進	4
外国人材の活用	5
障がい者雇用の促進	6
仕事と生活(育児・介護、家事、地域活動、趣味等)の両立支援	7
従業員の心身の健康づくり	8
ハラスメント対策	9
その他 ()	10
特にない	11

7 リスキリングについて

問17 貴事業所において、従業員が新たなスキルや知識を習得できる機会を設けていますか。
該当するものをすべて選んでください。(複数回答可)

資格取得の助成	1
社内研修の実施	2
事業所負担によるe-ラーニング・オンライン学習サービスの受講	3
自己啓発のための費用助成	4
研修受講のための休暇制度	5
その他 ()	6
設けていない	7

質問は以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。