

【 質 問 ・ 回 答 用 紙 】

◎ 事業所の現況について

事業所（※1）の現況についてご回答ください。

事業所の名称		通称名（屋号等） 例：〇〇支店、 〇〇営業所など	通称名がない場合は空欄としてください
所在する地域 (括弧内に○をつけてください)	()【北勢】	桑名市、木曾岬町、いなべ市、東員町、四日市市、菰野町、朝日町、川越町、鈴鹿市、 亀山市	
	()【中南勢】	津市、松阪市、多気町、明和町、大台町	
	()【伊勢志摩】	玉城町、度会町、大紀町、南伊勢町、伊勢市、鳥羽市、志摩市	
	()【伊賀】	伊賀市、名張市	
	()【東紀州】	尾鷲市、紀北町、熊野市、御浜町、紀宝町	
主な事業内容 (番号に○をつけてください)	①建設業	⑥卸売業、小売業	⑪生活関連サービス業、娯楽業
	②製造業	⑦金融業、保険業	⑫教育、学習支援業
	③電気・ガス・熱供給・水道業	⑧不動産業、物品賃貸業	⑬医療、福祉
	④情報通信業	⑨学術研究、専門・技術サービス業	⑭複合サービス事業
	⑤運輸業、郵便業	⑩宿泊業、飲食サービス業	⑮サービス業(他に分類されないもの)
生産品、取扱商品 又は営業種目 ※2	①		
	②		
	③		
従業者規模 (番号に○をつけて ください) ※3	①10人以上30人未満	②30人以上50人未満	③50人以上100人未満 ④100人以上300人未満
従業者数		男	女
	正規従業者		
	非正規従業者（フルタイム）		
	非正規従業者（パートタイム）		

※1 本調査における事業所とは、経済活動の場所ごとの単位であって、原則として次の要件を備えているものをいいます。

- (1) 経済活動が単一の経営主体のもとで一定の場所（一区画）を占めて行われていること。
- (2) 物の生産や販売、サービスの提供が従業者と設備を有して継続的に行われていること。

※2 収入額又は販売額の多い順に記入してください。必ずしも3つ記入する必要はありません。

※3 本調査における従業者とは、事業所内で実際に働いている者をいいます。従って、派遣労働者等、別経営の事業所からきて、この事業所で働いている人は従業者数に含めるものとします。一方で、別経営の事業所へ出向又は派遣等により、この事業所で働いていない人は、従業者数に含めないものとします。なお、個人事業主の家族で賃金や給与を受けずに常時従業している人も従業者を含めてください。

・正規従業者

期限のない定めのない雇用契約を締結している、いわゆる正社員としての待遇を与えられている従業者（短時間正社員を含みます。）

・非正規従業者（フルタイム）

非正規従業者のうち、通常の正規従業者の勤務時間と同様に働く従業者（契約社員、嘱託等名称の如何を問いません。）

・非正規従業者（パートタイム）

非正規従業者のうち、通常の正規従業者の勤務時間に比べて短い労働者（パートタイマー、アルバイト等の名称を問いません。）

1 労働需要について

問1 貴事業所が必要とする労働力についてお伺いします。

(1) 貴事業所の通常期における労働力の過不足状況について、最も近いものを1つ選んでください。

- 1 不足している。 2 過不足はない。 3 過剰である。

(2) 上記の間1 (1) で「1 不足している。」と回答された事業所の方にお伺いします。通常期に不足している労働力を人数で表すと、どの程度ですか。該当するものを1つ選んでください。

- 1 1人以上3人未満 2 3人以上5人未満 3 5人以上10人未満 4 10人以上

(3) 上記の間1 (1) で「1 不足している。」と回答された事業所の方にお伺いします。求める職種(管理、事務、専門・技術等)について、最も必要としているものを1つ選んでください。

- 1 管理職 2 事務職(総務・人事、経理等)
3 専門・技術職(研究開発、技術者、看護師、教員等)
4 営業職(営業、販売等)
5 サービス関係職(介護職員、料理人、ウエイター・ウエイトレス等)
6 生産工程・労務作業(製造、生産管理、検査等) 7 輸送・機械運転(各種オペレーター等)
8 建設・採掘(大工、土木従事者、採掘従事者等) 9 その他()

(4) 上記の間1 (1) で「1 不足している。」と回答された事業所の方にお伺いします。求める能力・スキルについて、重視するものを3つ選んでください。(順不同)

- 1 コミュニケーション能力 2 リーダーシップ、マネジメント力
3 営業力、接客スキル
4 基礎的なビジネススキル(簿記会計、ワード、エクセル)
5 定型業務を正確・迅速に処理する能力 6 業務に関する高度な専門知識、経験
7 特に必要とする能力・スキルはない。

(5) 上記の間1 (1) で「1 不足している。」と回答された事業所の方にお伺いします。求める労働力の雇用形態について、最も必要としているものを1つ選んでください。

- 1 主に正社員など、長期間にわたって働ける正規従業者
2 主に契約社員、嘱託など、有期雇用でフルタイム働ける非正規従業者
3 主にパート、アルバイトなど、短時間働ける非正規従業者

2 正規従業員の採用状況について

問2 正規従業員の採用状況についてお伺いします。

(1) 当面の正規従業員の採用計画について、貴事業所の方向性に最も近いものを1つ教えてください。

- 1 毎年計画的に採用したい。
- 2 毎年採用する計画はないが、必要に応じて採用したい。
- 3 当面採用計画はない。

(2) 上記の間2(1)で「1若しくは2」と回答された事業所の方にお伺いします。今後1年間に採用したいと考えるカテゴリーについて、重視するものを3つ選んでください。(順不同)

- 1 新卒者(新卒入社後、3年以内程度で転職活動をする人を含む。)
- 2 若年者(34歳程度まで、業界の経験不問)
- 3 中高年者(35歳程度から60歳程度、業界の経験不問)
- 4 業界経験者(他の経営主体からの転職者。)
- 5 退職人材(結婚、出産等により離職した女性等。元の経営主体は問わない。)
- 6 退職人材(定年退職した従業員の再雇用)
- 7 非正規従業員から正規従業員への転換
- 8 外国人(留学生等を含む。)

(3) 令和6年4月以降に正規従業員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。

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 高等学校卒の新卒者 | 2 高等専門学校・短大、各種専門学校卒の新卒者 |
| 3 四年制大学、大学院卒の新卒者 | 4 中途採用(34歳程度までの若年者) |
| 5 中途採用(35歳以上の中高年者) | 6 退職人材(結婚、出産等により離職した女性等) |
| 7 退職人材(定年退職した従業員の再雇用) | 8 非正規従業員から正規従業員への転換 |
| 9 外国人(留学生等を含む。) | 10 採用実績はない。 |

(4) 正規従業員の採用活動状況について、該当するものをすべて選んでください。

- 1 概ね計画どおり採用できている。
- 2 求める能力、経験がある人材の採用ができていない。
- 3 内定辞退等があり、採用計画どおりには進んでいない。
- 4 応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。
- 5 その他()

(5) 上記の間2(4)で「4 応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」と回答された事業所の方にお伺いします。その理由として考えられることは何ですか。あてはまると考えるものを3つ選んでください。(順不同)

- 1 事業所(企業名)の認知度が低い(と思っている。)こと。
- 2 不人気業種である(と思っている。)こと。
- 3 採用にかかる人的リソースの不足
- 4 採用にかかる資金の不足
- 5 学生・求職者への具体的アプローチができていないこと。
- 6 就職ナビ^{※1}・人材紹介会社^{※2}との取引・活用ができていないこと。
- 7 自社オウンドメディア^{※3}(ホームページ、SNS)の有効活用ができていないこと。
- 8 その他()

※1 就職ナビとは、大学生が就職活動を行う際に利用される、企業にエントリーする機能を持ったウェブサイトのことをいいます。

※2 人材紹介会社とは、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との雇用関係の成立をあっせんする企業のことをいいます。

※3 オウンドメディアとは、企業が自社で保有するメディア(ウェブサイトや自社ブログ、SNSアカウント、メルマガ等)のことをいいます。

(6) 上記の間2(4)で「2、3、若しくは4」と回答された事業所の方にお伺いします。正規従業員を採用計画どおりに採用できなかった場合、必要な労働力をどのように確保されますか。貴事業所の実態に最も近いものを1つ選んでください。

- 1 非正規従業員を採用し、代替する。
- 2 アウトソーシングの活用、IT化、現従業員のスキルアップ等、労働生産性向上により代替する。
- 3 確保できるまで、事業を縮小せざるを得ない。
- 4 その他()

3 行政による支援について

問3 行政による支援についてお伺いします。

(1) 若年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。有効と思われるものを3つ選んでください。(順不同)

- 1 県が運営するメディア(情報サイト、SNS、県HP等)での求職者への企業情報等の発信
- 2 県の首都圏拠点(三重テラス、美し国みえ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
- 3 県が主催する合同企業説明会・マッチング交流会
- 4 民間企業が主催する合同企業説明会への出展支援
- 5 企業の採用力強化に役立つセミナー等の開催
- 6 企業の採用力強化に役立つアドバイザー派遣
- 7 企業の経営者、人事担当者と学生との交流会
- 8 企業の人事担当者と大学キャリアセンター担当者との交流会
- 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 その他()

(2) 上記の間3 (1) で「1 県が運営するメディア（情報サイト、SNS、県HP等）での求職者への企業情報等の発信」と回答された事業所の方にお伺いします。発信するコンテンツはどのようなものが有効とされますか。最も有効と思われるものを1つ選んでください。

- 1 求人情報
- 2 県内企業の持つ他にはない技術力やサービス
- 3 県の表彰制度で表彰を受けた企業の取組
- 4 県内企業で働く人の紹介（インタビュー、動画等）
- 5 県内の生活環境（家賃、地価、インフラ、交通、医療、教育、地域イベント等）に関わる情報
- 6 その他（ ）

4 仕事と家庭の両立支援について

問4

(1) 貴事業所で令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、在職中に出産した女性従業者及び配偶者が出産した男性従業者の人数と、そのうち令和5年4月1日から令和7年4月1日までの間に育児休業を開始した従業者数（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）

	男性	女性
令和5年4月1日から令和6年3月31日までに出産した従業者数 (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5年4月1日から令和7年4月1日までの間に育児休業を開始した従業者数	人	人

- ※ 育児休業とは、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。
- ※ 育児休業には、「産後パパ育休（出生時育児休業）」を含みます。産後パパ育休とは、子どもが生まれた直後の時期に柔軟に育休を取得できるように創設された育休制度で、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能です。
- ※ 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。

6 多様な就労形態の導入について

問8 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。それぞれの項目について1つ選んでください。

	導入している (一部導入も 含む)	導入していない	
		予定あり 又は検討中	予定なし
変形労働時間制 ^{※1} (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 ^{※2}	1	2	3
みなし労働時間制 (事業場外みなし労働時間制 ^{※3} 、専門業務型裁量労働制 ^{※4} 、企画業務型裁量労働制 ^{※5})	1	2	3
高度プロフェッショナル制度 ^{※6}	1	2	3
テレワーク ^{※7}	1	2	3
短時間勤務制度 ^{※8}	1	2	3
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ^{※9}	1	2	3
限定正社員制度 ^{※10} (勤務地限定、職務限定、勤務時間限定)	1	2	3
その他 ()	1	2	3

※1 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。

※2 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。

※3 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。

※4 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。

※5 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。

※6 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。

※7 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。

※8 短時間勤務制度とは、育児や介護などの事情がある従業者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。

※9 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。

※10 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9 正規従業者を対象とした短時間勤務制度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)

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

7 誰もが働きやすい職場づくりについて

問10 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)

- 1 計画的な残業禁止の設定(ノー残業デーの実施等)
- 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 勤怠管理システムやタイムカード等による客観的な労働時間の把握・管理
- 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 定時退社しやすい雰囲気づくり(終業の呼びかけ等)
- 8 その他()
- 9 特に行ってない。

※ 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ことが義務付けられています。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)

- 1 取得率を経営管理指標としている。
- 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 取得の日数が少ない者への声かけ
- 8 その他()
- 9 特に行ってない。

問11 貴事業所において、働き方改革を推進する上で、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)

- 1 経営者の理解や推進力が足りない。
- 2 管理職の意識改革や取組が進んでいない。
- 3 従業員の意識改革が進んでいない。
- 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 特になし。

