

【 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、木曽岬町、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に含めてください。

・ 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。従業員に求める資質・ビジネススキルについて、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力、協調性、柔軟性 2 主体性、行動力
3 忍耐力、継続力、責任感 4 誠実さ、明朗快活さ
5 企画発想力、創造性 6 情報収集力、課題解決力、論理的思考
7 生成AIを活用した情報処理スキル(基礎的な知識、AIに対する適切な指示力)
8 定型業務を正確・迅速に処理する能力 9 業務に関係する高度な専門知識、経験

(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、現在の経営環境において、最も必要としているものを1つ選んでください。

- 1 正規従業者(人件費の増大及び固定化のリスクを負担しても、企業の中長期的な成長のため、優秀な人材を確保したい。)
2 正規従業者(欠員補充のため、退職者と同等の人件費及び固定化のリスクを負担して、長期間にわたって働ける人材を確保したい。)
3 契約社員、嘱託などの有期雇用でフルタイム働ける非正規従業者
4 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。
※採用計画：採用人数や求める人物像、採用基準などを具体的に定めた計画

- 1 採用計画を立てており、毎年計画的に採用したい。
- 2 採用計画は立てていないが、毎年採用したい。
- 3 採用計画を立てており、毎年ではないが、必要に応じて採用したい。
- 4 採用計画は立てておらず、毎年ではないが、必要に応じて採用したい。
- 5 当面採用する予定はない。

(2) 上記の間2 (1) で「1、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。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2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（同業他社からの転職者）
- 5 業界経験者（元社員の活用）
- 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者
- 8 外国人（留学生等を含む。）

(3) 令和7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 元社員 |
| 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者 |
| 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1つ選んでください。

- 1 概ね計画どおり採用できている。
- 2 予定数は概ね確保できたが、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 業務多忙で、これ以上採用業務に人的リソースを割くことが出来ないこと。
- 4 採用業務にかかる金銭的成本が大きすぎる(その割に採用につながらない。)こと。
- 5 採用担当者の知識や経験が不足していること。
- 6 学生・求職者と接触する機会が不足していること。
- 7 就職ナビ^{※1}・有料職業紹介事業^{※2}等の具体的な活用方法が分からないこと。
- 8 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。
- 9 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 有料職業紹介事業とは、職業紹介に関し、手数料又は報酬を受けて行う事業のことをいいます。厚生労働大臣の許可が必要です。

※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、行政による事業者向け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 県の運営拠点（おしごと広場みえ、美し国みえ移住相談センター等）における企業情報の発信
- 3 県が主催する合同企業説明会の開催
- 4 県が主催する求職者とのマッチング交流会の開催
- 5 民間企業が主催する合同企業説明会への出展支援
- 6 採用に関する情報やテクニックが学べる講習会（セミナー、ワークショップ等）の開催
- 7 採用に関してプロに直接相談できる機会（個別相談会、アドバイザー派遣等）の提供
- 8 インターンシップ（オープンカンパニー、キャリア教育含む）の実践機会の提供
- 9 企業の人事担当者（経営者を含む。）同士の交流会の開催
- 10 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の開催
- 11 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
- 12 その他（ ）

(2) 上記の問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思われますか。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 県内企業で働く人の紹介（インタビュー、動画等）
- 4 県の表彰制度で表彰を受けた企業の取組
- 5 企業のCSR※活動やSDGsへの取組
- 6 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
- 7 その他（ ）

※ 法令順守、環境保護、地域社会への貢献などを行う「企業の社会的責任」のこと。

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6年4月1日から令和7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6年4月1日から令和8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）

	男性	女性
令和6年4月1日から令和7年3月31日までに出生した従業員数 (男性は配偶者が出生した人数をお答えください。)	人	人
うち令和6年4月1日から令和8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。

(2) 育児休業を開始した従業員がいた場合、休業後の復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別にご記入ください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。（該当がない場合は「0人」と記入）

	男性	女性
5日未満	人	人
5日以上～2週間未満	人	人
2週間以上～1か月未満	人	人
1か月以上～3か月未満	人	人
3か月以上～6か月未満	人	人
6か月以上～1年未満	人	人
1年以上	人	人

- ※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。
- ※ 同一労働者が期間を延長した場合は、延長後の期間に1人として計上してください。
- ※ 通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

(3) 従業員の仕事と【育児】の両立を支援するために、以下の制度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。

	制度あり			制度なし
	3歳未満	小学校に入るまで	小学校入学以降も利用可能	
短時間勤務制度※ ¹	1	2	3	4
短時間正社員制度※ ²	1	2	3	4
所定外労働の制限※ ³	1	2	3	4
フレックスタイム制度※ ⁴	1	2	3	4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4
事業所内保育施設の設置運営	1	2	3	4
育児に要する経費の援助措置※ ⁵	1	2	3	4
育児休業に準ずる措置※ ⁶	1	2	3	4
子の看護等休暇に準ずる措置※ ⁷	1	2	3	4
時間単位の年次有給休暇制度	1	2	3	4
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	3	4
その他（ ）	1	2	3	4

※1 「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ます。育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならないと定められています。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「4」を選択してください。

※2 「短時間正社員」とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいいます。
（育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）は除きます。）

※3 「所定外労働の制限」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

※4 「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。

※5 「育児に要する経費の援助措置」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

※6 「育児休業に準ずる措置」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

※7 「子の看護等休暇に準ずる措置」とは、法律に定められた子の看護等休暇制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(4) 従業員の仕事と【介護】の両立を支援するために、以下の制度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。

	制度あり	制度なし
短時間勤務制度	1	2
短時間正社員	1	2
所定外労働の制限	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
介護休業に準ずる措置※1	1	2
介護休暇に準ずる措置※2	1	2
時間単位の年次有給休暇制度	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2
その他（ ）	1	2

※1 「介護休業に準ずる措置」とは、法律に定められた介護休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

※2 「介護休暇に準ずる措置」とは、法律に定められた介護休暇制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

5 男女共同参画の取組について

問5 女性のキャリア形成を支援する取組を行っていますか。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
女性の採用拡大に向けた取組（経験者採用や再雇用を含む）	1	2
女性が幅広い職務経験や専門性を高められるような配置	1	2
女性が将来的なキャリア形成に向けた教育訓練（OJT・Off-JT）を受けられる環境整備	1	2

問6 貴事業所において、女性の職業生活における活躍を推進する上で、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 女性の管理職候補が少ない。 | 2 育児・介護等との両立が難しい。 |
| 3 男性中心の風土・慣行がある。 | 4 女性本人が昇進を希望しない傾向にある。 |
| 5 業種の特性上、女性の活躍が困難である。 | 6 その他（ ） |

問7 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

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	1	2	3
みなし労働時間制（事業場外みなし労働時間制 ^{※2} 、専門業務型裁量労働制 ^{※3} 、企画業務型裁量労働制 ^{※4} ）	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
短時間正社員制度	1	2	3
勤務地限定正社員制度 ^{※5}	1	2	3
職種・職務限定正社員制度 ^{※6}	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 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。
- ※3 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。
- ※4 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。
- ※5 勤務地限定正社員とは、転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。
- ※6 職種・職務限定正社員とは、職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいいます。（※専門職や一般職も含まれます。）

問9 正規従業員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（他の従業員の負担増、業務効率化等）。 | |
| 3 従業員の労務管理が難しい。 | 4 従業員の勤務評価が難しい。 |
| 5 従業員間の不公平感 | 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 特に行っていない。 |

※ 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 特に行っていない。 | |

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。 | |

問12 貴事業所において、働き方改革を推進するために、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）

- 問13 貴事業所において、公正で透明性のある人事評価制度を導入していますか。

- 1 導入している 2 導入していない

8 リスキリング/リカレント教育について

問14 貴事業所において、リスキリング※¹やリカレント教育※²により能力・キャリア開発を行う上で、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 取組実施のための予算が不足している。 | 2 取組実施に必要な要員が不足している。 |
| 3 取組実施に必要なノウハウが不足している。 | 4 その他の経営課題の方が優先順位が高い。 |
| 5 従業者のニーズを把握できていない。 | 6 取組実施にあたり、現場の理解が得られない。 |
| 7 現場に任せており、組織的に施策を行うことが難しい。 | |
| 8 その他（ ） | 9 特に課題はない。 |

※1 仕事で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得させること。

※2 学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学びのこと。

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。