

V 調查票

令和5年度 島根県労務管理実態調査

雇用政策課記入欄

整理番号	規模	産業分類
島根県商工労働部雇用政策課 〒690-8501 松江市殿町一番地 Tel.0852-22-5297		

◎ご記入にあたっては、次の点にご注意ください。

- 特にことわりのない限り、**令和5年9月30日（調査基準日）**現在に適用されている制度等について記入してください。
- この調査は、企業単位ではなく、事業所単位の調査です。したがって本店・本社にあつては、支店分については記入不要です。
- 回答方法は、当てはまる番号を○で囲むもの、数字を記入していただくものなどがありますので、質問項目に応じてそれぞれご記入ください。該当のない欄は空白のままにしておいてください。
- ご回答いただきましたこの調査票は、三つ折りにして同封の返信用封筒に入れて**10月31日（火）までに**島根県商工労働部雇用政策課へお送りください。

事業所名 (主な事業内容)	()																				
記入担当者	氏名 () -																				
所在地	〒 - 市 郡 町 村 番地																				
産業分類 (主要な産業の記号一つに○)	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R					
	取業 鉱業、採石業、砂利採	建設業	製造業	水道業 電気・ガス・熱供給・	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	業 不動産業、物品賃貸	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	複合サービス事業	サービス事(他に分類されないもの)					
常用労働者数 ※1	男性(人)			女性(人)			合計(人)			パートタイム労働者数 ※2			男性(人)			女性(人)			合計(人)		

※1 常用労働者とは、労働基準法第9条に規定する労働者のうち、次に該当する者をいいます。

ただし、※2に該当するパートタイム労働者は含みません。

(1) 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている労働者

(2) 1か月以内の期間を定めて雇用されている労働者又は日々雇用されている労働者で、8月及び9月の各月それぞれ18日以上雇用された者

なお、他社へ派遣・出向させている労働者は含み、他社から派遣・出向で自社に来ている労働者は含みません。

※2 パートタイム労働者とは、貴社での名称に関わらず、正規の従業員と比較して1週間の所定労働時間の短い労働者をいいます。

この調査では、貴事業所における**常用労働者**についてご回答ください。(※問11を除く)

1. 労働組合がありますか。

1	ある
2	ない

2. 貴事業所における常用労働者について、当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

【子を養育する労働者がいる場合（子の年代）】

1	0～3歳未満の子
2	3歳～小学校就学の始期に達するまでの子
3	小学生
4	中学生・高校生等18歳到達年度の末日（3月31日）までの子

【子を養育する労働者がいない場合】

5	子を養育する労働者はいない
---	---------------

3. 休日・休暇制度についておたずねします。

(1) 週休制の実施形態

当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	週休1日制
2	週休1日半制
3	週休2日制（完全週休2日制）
4	週休2日制（月3回又は4週3回週休2日制）
5	週休2日制（月2回又は隔週週休2日制）
6	週休2日制（月1回又は4週1回週休2日制）
7	2日を超える週休制
8	その他

(具体的にご記入ください。)

(注) 部門、職種等により週休制が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものを記入してください。

(2) 年間休日総数

令和4年1月1日から令和4年12月31日までの1年間の休日総数を記入してください。

年間休日総数	() 日/年
--------	---------

(注) ア. 部門、職種等により週休制が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものを記入してください。

イ. 週休日及び週休日以外の休日（国民の休日、年末年始等）を含めた年間休日総数を記入してください。

(3) 年次有給休暇（以下、「年休」という）

令和4年又は直近の年休付与期間における従業員1人当たりの年休の取得状況を記入してください。

年休を付与されている常用労働者実人数	() 人
従業員1人当たりの平均付与日数（繰越日数を除く）	() 日/人
従業員1人当たりの平均取得日数	() 日/人

(注) 半日又は、時間単位で取得した場合は日数に換算し、端数が生じた場合には、小数点以下四捨五入してください。

(4) 年次有給休暇の取得促進のために実施した措置について、当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	年（月）の初めに計画書を提出	
2	事業所全体の休業による一斉付与	
3	残余日数を本人に示す	
4	半日単位での分割付与	
5	時間単位での分割付与	
6	計画年休制度（労使協定に基づく年休の計画的付与）	
7	管理・監督者等の率先取得	
8	その他	内容
9	特に実施していない	理由

(内容又は理由を具体的にご記入ください。)

4. 労働時間についておたずねします。

(1) 所定内労働時間

労働者 1 人あたりの 1 週間の所定内労働時間を記入してください。

1 週間の所定内労働時間	() 時間 () 分/週
--------------	----------------

(注) ア. 所定内労働時間とは、就業規則で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間です。なお、部門、職種等により所定内労働時間が異なる場合には、貴事業所で最も適用労働者が多いものについて記入してください。

イ. 週休以外の休日（祝日等）のない週を想定してください。

変形期間の週平均所定内労働時間＝変形期間の所定内労働時間×7÷変形期間の暦日数

(2) 所定外労働（残業）時間

令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 3 1 日までの 1 年間における、労働者 1 人当たりの 1 か月の平均的な所定外労働（残業）時間を記入してください。

1 か月の所定外労働時間	平均 () 時間 () 分/月
--------------	-------------------

(3) 変形労働時間制等

導入している変形労働時間制等について、当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	導 入 し て い る	1 週間単位の非定型的変形労働時間制（労働基準法第32条の5）
2		1 か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）
3		1 年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4）
4		フレックスタイム制（労働基準法第32条の3）
5		事業場外労働のみなし労働時間制（労働基準法第38条の2）
6		専門業務型裁量労働制（労働基準法第38条の3）
7		企画業務型裁量労働制（労働基準法第38条の4）
8		テレワーク（在宅勤務制度）
9		テレワーク（サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所を設定）
10		その他
11	導入していない	

(具体的にご記入ください。)

5. 定年制等についておたずねします。

(1) 定年制等

定年制を定めていますか。定めている場合は定年後の措置について、当てはまる番号 1 つを○で囲んでください。

1	定年制の 定めあり	勤務延長制度あり
2		再雇用制度あり
3		定年後の雇用はしない
4	定年制の定めなし	

(2) 退職金・企業年金制度（公的年金は除く）

実施している制度について当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	退職一時金のみ
2		退職年金のみ
3		退職一時金と退職年金
4		その他
5	ない	

(具体的にご記入ください。)

(注) 定年退職、任意退職、解雇等により雇用関係が消滅するときに事業主又はその委託機関から労働者に対して一定の金額を支給する制度を「退職一時金制度」、退職後年金として支給する制度を「退職年金制度」といいます。

(3) 上記(2)で「1」又は「3」と答えた事業所におたずねします。

退職一時金の支払準備形態はどのようなものですか。当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	企業内で準備
2	共済制度（中小企業退職金共済制度）
3	〃（特定退職金共済制度）
4	その他

(具体的にご記入ください。)

(注) ア. 中小企業退職金共済制度（中退共）とは、中小企業退職金共済法に基づいて、中小企業の事業主が共済契約者となり、その従業員を被共済者とする制度をいい、一般の退職金制度と特定業種（建設業、清酒製造業、林業）の退職金制度があります。

イ. 特定退職金共済制度とは、商工会議所、商工会、商工会連合会、中小企業中央会等が、税務署長の承認を受けて行う退職金共済事業をいいます。

6. 賃上げ等の状況についておたずねします。

(1) 賃上げ等の実施状況（予定含む）について、各年度で当てはまる箇所を○をしてください（実施された時期が当てはまる年度にご記入ください）。

	実施していない (実施しない 予定)	実施した（実施する予定） (実施したものとすべてに○をしてください)		
		定期昇給	ベースアップ	一時金増額
令和2年度（令和2年4月1日～ 令和3年3月31日）				
令和3年度（令和3年4月1日～ 令和4年3月31日）				
令和4年度（令和4年4月1日～ 令和5年3月31日）				
令和5年度（予定）（令和5年4月1日～ 令和6年3月31日）				

(2) 賃上げ等を実施・検討する理由について、当てはまる番号にすべて○で囲んでください。

1	従業員のモチベーション向上
2	人材の確保・定着
3	物価高対応（従業員の生活維持）
4	最低賃金が引き上げられたため
5	業績の拡大
6	政府や業界団体からの要請
7	その他
8	実施、検討をしていない

(具体的にご記入ください。)

7. 子を養育する労働者のための支援制度等についておたずねします。

(1) 公的医療保険

労働者が加入している公的医療保険は、どれですか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	協会けんぽ(全国健康保険協会)
2	健保組合(健康保険組合)
3	私学共済(私立学校教職員)
4	国民健康保険(国民健康保険組合)
5	国民健康保険(市町村)

(国民健康保険組合の名称をご記入ください。)

(注) 公的医療保険には、出産手当金等の助成制度があります。

(2) 産前産後休業中の給与

産前産後休業中の給与の支給はありますか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	出産前の100%
2		出産前の2/3以上100%未満
3		出産前の2/3未満
4	ない	

(注) 産前産後休業中とは、出産予定日の6週間前(多胎妊娠の場合は14週間前)～出産日の次の日から8週間をいいます。

(3) 育児休業中の給与

育児休業中の給与の支給はありますか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	出産前の100%
2		出産前の4/5以上100%未満
3		出産前の4/5未満
4	ない	

(注) 育児休業中とは、産後休業終了日の次の日以後、原則として子どもが1歳になるまでの希望する期間をいいます。

(4) 育児休業制度

- ① 育児休業制度の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号について、当てはまる番号一つ○で囲んでください。

1	ある	2歳未満
2		2歳(法定どおり)
3		2歳以上
4	ない	

- ② 貴事業所における出産者、配偶者出産者及び育児休業者について記入してください。

ア) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

※令和3年10月1日から令和4年9月30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の人数

出産者(女性)
()人
うち有期契約労働者()人

配偶者出産者(男性)
()人
うち有期契約労働者()人

イ) 上記ア) の出産者及び配偶者出産者のうち、令和5年9月30日までの間に育児休業を開始した人数（休業申出者を含む。）

育児休業者（女性）	育児休業者（男性）
() 人	() 人
うち有期契約労働者 () 人	うち有期契約労働者 () 人

(注) 育児休業者には、出生時育児休業（産後パパ育休）を開始した人を含みます（以下、ウ）及び③も同）。

ウ) 上記イ) の育児休業者について、育児休業取得期間及び育児休業を開始した時期に該当する人数

a. 育児休業取得期間について

育児休業者数を取得期間別に記入してください。

また、このうち代替要員（派遣労働者やアルバイトなど含む）が採用された育児休業者数について、取得期間別に記入してください。

(注) 育児休業を分割して取得した場合や、出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の両方を取得した場合は、それぞれの休業期間を通算した期間の箇所に記入してください。

	女性	男性
5日未満	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人
5日～2週間未満	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人
2週間～1か月未満	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人
1か月～3か月未満	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人
3か月～6か月未満	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人
6か月～	() 人	() 人
うち代替要員採用	() 人	() 人

b. 育児休業の取得開始時期について

	産後8週間以内	産後8週間超～6か月以内	産後6か月超～12か月以内	産後12か月超～
女性		() 人	() 人	() 人
男性	() 人	() 人	() 人	() 人

(注) 育児休業を分割して取得した場合や、出生時育児休業（産後パパ育休）と育児休業の両方を取得した場合は、両方の休業について、それぞれの取得開始時期を記入してください（延べ数を記載してください）。

[例1]

子の出生後8週を超える時期に育児休業を1回取得開始し、子の出生後11か月となる時期に育児休業を再度取得した場合

→「産後8週間超～6か月以内」及び「産後6か月超～12か月以内」のそれぞれの項目に1人ずつ記入してください。

[例2]

子の出生後8週間以内に、出生時育児休業（産後パパ育休）を2回取得開始した場合

→「産後8週間以内」の項目に2人と記入してください。

③ 育児休業者が職場復帰を円滑に行うための措置はありますか。当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	ある	社内報等により企業や職業に関する情報提供を行っている
2		育児休業中又は育児休業終了後に講習等を行っている
3		その他
4	ない	

(具体的にご記入ください。)

(5) 子の看護休暇制度

① 子の看護休暇制度の規定がありますか。

1	ある
2	ない

(注) ア. 小学校就学前の子を養育する労働者が、年次有給休暇とは別に、負傷又は疾病にかかった子の世話、予防接種又は健康診断のために取得できる休暇です。

イ. 対象労働者から、小学校就学前の子のための看護休暇の申し出があれば、事業主は拒めないことになっています。

② 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に、小学校就学前の子を養育する労働者はいましたか。「1. いる」の場合は、人数も記入してください。

1	いる	男性 () 人・女性 () 人
2	いない	

→ (6)へ

③ 上記②で「1. いる」と答えた事業所におたずねします。そのうち令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に子の看護休暇制度の利用はありましたか。

1	利用があった
2	利用はなかった

→ (6)へ

④ 上記③で「1. 利用があった」と答えた事業所におたずねします。利用された方の人数を記入してください。

男性	() 人
女性	() 人

(6) ① 子を養育する労働者のための、事業所独自の制度について、当てはまるものがあれば○をしてください。

			3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度	3歳以上の子を養育する労働者が利用できる制度
1	ある	育児短時間勤務制度		
2		フレックスタイム制度		
3		始業終業時刻の繰上げ繰り下げ（時間帯の変更で実働時間は変わらないもの）		
4		事業所内保育施設の設置		
5		テレワーク（在宅勤務制度）		
6		テレワーク（サテライトオフィスなど在宅以外の勤務場所を設定）		
7		育児に要する経費の援助		
8		看護休暇（ <u>小学生以上の子を養育する労働者が取得できる制度</u> ）	—	
9		深夜業、時間外労働の制限（ <u>小学生以上の子を養育する労働者が取得できる制度</u> ）	—	
10		その他		
11	ない			

(具体的にご記入ください。)

(制度を設けない場合の理由を具体的にご記入ください。)

② 上記①で事業所独自の制度として当てはまるものが「ある（1～10）」と答えた事業所におたずねします。令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に制度を利用した労働者はいますか。「1. いる」の場合は、人数も記入してください。

ア：3歳未満の子を養育する労働者が利用できる制度

1	いる	() 人
2	いない	

イ：3歳以上の子を養育する労働者が利用できる制度

1	いる	() 人
2	いない	

- ③ 上記①で「3歳以上の子を養育する労働者が利用できる制度」として、「1 育児短時間勤務制度」を選択された事業所におたずねします。子の上限年齢について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	子が小学校入学まで。(未就学児対象)
2	子が小学校卒業まで。
3	その他

(具体的にご記入ください。)

- (7) 妊娠・出産、育児を理由として退職した労働者に対する再雇用制度はありますか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	常用労働者として雇用
2		臨時・パートタイム労働者として雇用
3		両方
4	ない	具体的な制度導入の予定がある
5		予定なし

(注) この設問における再雇用制度とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに、退職前の事業主に「再び雇用されたい」と意思表示をしていた者に対し、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

8. 介護等に関する援助制度についておたずねします。

- (1) 介護休業制度の規定がありますか。

1	ある
2	ない

→ (3)へ

(注) ア. 規定が「ある」とは、就業規則等により制度が明文化されているものをいいます。
 イ. 制度の規定の有無に関わらず、育児・介護休業法により、対象労働者から介護休業の申し出があれば事業主は拒めないことになっています。
 ウ. 介護休業制度とは、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。

- (2) 上記(1)で規定が「1. ある」と答えた事業所におたずねします。

- ① 介護休業を取得できる期間について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	通算して93日まで
2	93日を超え～6か月未満
3	6か月～1年未満
4	1年
5	1年を超える期間

(注) 更新が可能な場合、その更新後の期間も含めた通算期間で該当するものを回答してください。

- ② 介護休業制度の対象家族の範囲について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	育児・介護休業法の対象家族
2	上記以外

(具体的にご記入ください。)

(注) ア. 「法の対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母及びこれらに準ずる者（祖父母、兄弟姉妹、孫）をいいます。
 イ. 「祖父母」「兄弟姉妹」には、配偶者の祖父母、兄弟姉妹は含みません。

- (3) 令和4年4月1日から令和5年3月31日の間で介護休業制度を利用した労働者はいますか。
「1. いる」の場合は人数も記入してください。

1	いる	男性 () 人・女性 () 人
2	いない	→ (5)へ

- (4) 上記(3)で、「1. いる」と答えた事業所におたずねします。
代替要員の採用に関する介護休業者の人数は何人ですか。

介護休業中の代替要員が採用された介護休業者	() 人
介護休業中の代替要員が採用されなかった介護休業者	() 人

- (5) 要介護状態の家族を介護する労働者のために導入している制度について、当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	所定労働時間の短縮
2	フレックスタイム制度
3	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (時間帯の変更で実労働時間数は変わらないもの)
4	介護サービス費用の助成その他これに準じる制度
5	テレワーク (在宅勤務制度)
6	テレワーク (サテライトオフィスなどの在宅以外の勤務場所を設定)
7	その他

(注) 育児・介護休業法において、事業主は1～4のいずれかの措置を講じなければなりません。

(具体的にご記入ください。)

- (6) 介護を理由として退職した労働者に対する再雇用制度はありますか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	常用労働者として雇用
2		臨時・パートタイム労働者として雇用
3		両方
4	ない	具体的な制度導入の予定がある
5		予定なし

(注) この設問における再雇用制度とは、退職の際に、将来その就業が可能になったときに、退職前の事業主に「再び雇用されたい」と意思表示をしていた者に対し、事業主が、労働者の募集又は採用に当たって特別の配慮をする措置をいいます。

9. 女性の登用についておたずねします。

- (1) 役員及び管理職の人数と、そのうちの女性の人数を記入してください。

職名	人数 (人)	
		うち、女性の人数 (人)
役員	() 人	() 人
部長相当職	() 人	() 人
課長相当職	() 人	() 人
係長相当職	() 人	() 人

(注) 本社と支店等の格付が異なる場合、本社の格付を優先してください。

(2) (1)で女性の登用を行っている事業所におたずねします。

女性を登用することにより効果がでていますか。効果の内容について当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	男女問わず人材が確保しやすくなる（優秀な人材が確保できる）
2	企業のイメージアップにつながる
3	仕事の効率化や業務の改善につながる
4	女性のモチベーションが向上する
5	女性の新しい視点が加わり、視野が広がる（新たなサービス等の開発につながる）
6	その他

(具体的にご記入ください。)

(3) (1)で女性の登用を行っていない事業所におたずねします。女性を登用しない理由として、当てはまる番号すべてに○をしてください。

1	適切なポストがないから
2	子育てや介護等を理由に管理職になるまでに退職をしてしまうから
3	仕事がつく、女性には無理だと思うから
4	管理職に登用するのに十分な経験、知識、技能を有する女性がないから
5	登用すると、職場の人間関係がうまくいなくなるから
6	女性が希望しないから（辞退するから）
7	女性の業務は主として補助的業務であるから
8	男性と同じ人材育成（キャリアアップ）制度をとっていないから
9	女性の正社員・正職員がない（少ない）から
10	会社の経営トップの方針だから
11	支店・営業所等として、本部・本社の人事方針に従っているため回答できない
12	その他

(具体的にご記入ください。)

10. 男女共同参画についておたずねします。

男女共同参画のための取組を実施していますか。取組の内容について当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	実施している	女性の採用拡大
2		女性の職域拡大
3		女性管理職の増加
4		仕事と家庭の両立支援（育児・介護休業法で義務づけられた両立支援措置を上回る制度の導入など）
5		職場環境・風土の改善（性別による役割分担意識やアンコンシャス・バイアス※の解消のための研修や広報活動など）
6		取組体制の整備（経営者の理解と関与、社内でのコンセンサスづくりなど）
7		その他
8	実施していない	

(具体的にご記入ください。)

※アンコンシャス・バイアス：無意識の思い込みや偏見

11. ハラスメント（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメント）対策についておたずねします。

ハラスメントを防止するために講じている対策について、当てはまる箇所すべてに○をしてください。

		セクシュアル ハラスメント	パワー ハラスメント	マタニティ ハラスメント	パタニティ ハラスメント
あ る	従業員に対して研修を実施している				
	相談担当者に対して研修を実施している				
	社内報や掲示板等で広報・啓発をしている				
	相談・苦情対応の窓口を設置している				
	苦情対応体制（マニュアル）を整備している				
	就業規則等に禁止規定や厳正に対処する旨の方針・ 対処規定を設けている				
	実態把握のための調査を実施している				
	当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、 周知している				
	相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由 に不利益な取扱いをしないことを定め、周知してい る。				
	その他				
ない					

(注) 本調査においてパタニティハラスメントとは、育児休業や子育てのために短時間勤務などを取得しようとする男性に対する嫌がらせの事をいいます。

(具体的にご記入ください。)

12. 働きやすい環境の整備についておたずねします。

(1) 働きやすい環境（長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、仕事の進め方の見直し、仕事と育児や介護の両立など）を整備するために必要な取組はどのようなものですか。当てはまる番号を5つまで○で囲んでください。

1	セミナー・研修会・事例集作成等による普及啓発や気運醸成の推進
2	休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施
3	先駆取組企業との交流の推進やネットワークの構築
4	関連する制度の情報提供
5	従業員のキャリアアップ研修の推進
6	企業内における推進リーダー等の養成
7	企業に対する助成制度
8	取組優良企業の表彰制度
9	企業内の相談体制の整備
10	従業員に対する助成制度
11	その他

(具体的にご記入ください。)

(2) (1)で「7. 企業に対する助成制度」と答えた事業所におたずねします。どのような制度が必要だと思いますか。当てはまる番号すべてを○で囲んでください。

1	若者の雇用・定着や女性の活躍を促進するための制度
2	意識啓発のセミナー・研修会を開催するための制度
3	キャリアアップを促進するための制度
4	仕事と育児・介護を両立するための制度
5	その他

(具体的にご記入ください。)

(3) テレワーク導入についておたずねします。

① 貴事業所において、テレワークの導入を行っていますか。当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	行っている
2	行っていない

② ①で「行っていない」と回答された事業所におたずねします。

今後、テレワーク導入予定について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	1年以内導入
2	予定がない

③ ②で「予定がない」と回答された事業所におたずねします。

予定がない理由について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	導入していく時間がない
2	導入していく予算がない
3	テレワークに振り替える事務がない
4	その他

(具体的にご記入ください。)

(4) 貴事業所において、働き方改革や若者の定着、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立等において特色ある取組をされている場合は、その内容について具体的にご記入ください。

(5) そのほか、働き方改革の取組に関するご意見やご提案等ございましたら、自由にご記入ください。

以下の質問項目は、パートタイム労働者についてご回答ください。
※パートタイム労働者がいない事業所は(4)のみご回答ください。

13. パートタイム労働者についておたずねします。

(1) パートタイム労働者に対する就業規則について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	パートタイム労働者専用の規則を規定
2		正規従業員用の就業規則の中にパートタイム労働者の規則を規定
3		正規従業員用の就業規則を準用
4	ない	

(2) 育児・介護休業規定の有無について、当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	ある	両方あり
2		育児休業制度のみあり
3		介護休業制度のみあり
4	ない	

(注) 制度がなくても育児・介護休業法により、一定の要件を満たせばパートタイム労働者も、育児・介護休業を取得できます。

(3) パートタイム労働者の雇用制度について、見直した取組として当てはまる番号すべてを○で囲んでください（令和2年10月1日から令和5年9月30日の間での取組）。

1	賃金賞与等の決定方法
2	人事制度、評価基準
3	正社員等への転換
4	今後検討したい
5	取り組む予定はない

(4) 今後のパートタイム労働者の雇用方針について当てはまる番号1つを○で囲んでください。

1	増やす
2	現在程度に維持
3	減らす
4	決めていない

以上で質問はすべて終わりです。
調査にご協力いただきありがとうございました。