

## 令和3年長野県雇用環境等実態調査票

【事業所調査】

### アンケート調査へのご協力をお願い

この調査は、県内民営事業所に雇用される従業員の方々の雇用環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とすることを目的として行うものです。調査票にご記入いただいた事項については、他に漏らしたり、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。

ご多忙のところ誠に恐縮でございますが、調査の趣旨にご理解を賜り、何とぞご協力をいただきますようお願い申し上げます。

調査結果は令和4年2月長野県公式ホームページで公表予定です。

長野県の労働統計

検索

URL : <http://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

### 【ご記入前にお読みください】

- この調査票は、**事業所単位**としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査票は、**常用労働者**(※)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば**常用労働者**に含まれます。
- 回答は、**人事労務管理**のご担当者様にお願いします。
- 特**にことわりのない限り、**令和3年4月1日現在の状況**を記入してください。
- 選択制の質問の場合は該当する番号を○で囲んでください。
- 「その他」に○をつけた場合、ご面倒でも具体的な内容を記入してください。
- ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて、**7月16日(金)まで**にご返送ください。

### 【調査に関するお問合せ先】

長野県産業労働部労働雇用課調査情報係 担当:羽入田  
電話 026-235-7119 FAX 026-235-7327  
住所 〒380-8570 長野市大字南長野字幅下692-2  
E-mail rodokoyo@pref.nagano.lg.jp

### 【調査実施】

協同組合長野シーアイ開発センター  
電話 026-234-1239  
住所 〒380-0871 長野市大字西長野2番地4

## 10 事業所の概要

※この欄が未記載ですと、有効な集計ができませんので、記載もれないようにお願いいたします。なお、名称等は、集計に際して照会させていただく場合と、後日予定している従業員の方への無記名アンケートに御協力いただける場合のアンケート用紙送付先としてのみ使用し、他の用途には一切使用いたしませんので、是非御記載をお願いします。

事業所名、(所在市町村)	( )					
業種 ＜主なものひとつだけ＞	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食業
	10	生活関連サービス業・娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	サービス業(他に分類されないもの)				
貴事業所の常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
企業全体の常用労働者数	1	5～9人	2	10～29人	3	30～49人
	4	50～99人	5	100～299人	6	300人以上
ご記入者	所属			氏名		
				電話		

※常用労働者とは下記の①～④に該当する方をいいます。

- ①期間を定めずに雇われている従業員
  - ②1か月を超える期間を定めて雇われている者
  - ③取締役、理事などの役員のうち、常時勤務して一般の従業員と同じ給与規則若しくは同じ基準で毎月の給与の支払を受けている者
  - ④事業主の家族のうち、その事業所に常時勤務して給与の支払を受けている者(パート含む)で、上記①～②のいずれかに該当する者
- ※人材派遣会社からの派遣従業員及び受託業務従事者は含めません。(ただし、貴事業所が派遣元事業所の場合、他の事業所に派遣中で上記①～②のいずれかに該当する方は常用従業員に含めてください。)
- ※企業全体の全常用雇用者数とは、貴事業所の属する企業全体の、本社・支社等を合わせた全常用労働者数です。

20 雇用等の状況について

問 1 貴事業所の就業形態別・男女別の常用労働者数を教えてください。

就業形態	正社員※	正社員以外					
		契約社員	嘱託社員	パートタイム・アルバイト	臨時	その他	計
男性							
女性							

※「正社員」とは貴事業所において、正社員・正職員とする者を言います。

問 2 貴事業所では令和3年3月卒業の学生の新規採用を行いましたか。また、令和2年度中に中途採用を行いましたか。  
採用した場合、該当する番号に○をしてください。

1	有	2	無
---	---	---	---

↓ 採用した従業員に該当する番号に○をしてください。

		正社員			正社員以外			採用なし	
		男女とも採用	男性のみ採用	女性のみ採用	男女とも採用	女性のみ採用	男性のみ採用		
新規学卒者	4年制大学・大学院	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
	高専・短大・専門学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
	高等学校	事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7
中途採用		事務・営業系	1	2	3	4	5	6	7
		技術系	1	2	3	4	5	6	7

問 3 貴事業所で、令和2年度中にインターンシップを実施しましたか。

1	実施した
2	実施しなかった

令和3年度のインターンシップの実施予定を教えてください。

1	予定がある
2	予定はない

問 4 令和2年度中に離職した人はいましたか。

1	有	2	無
---	---	---	---

↓ 人数を教えてください。

	正社員							正社員以外						
	定年	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他	契約期間満了	結婚・出産	介護	配偶者の転勤	病気	転職	その他
男														
女														

問 5 貴事業所では、結婚や出産等を理由に貴事業所を退職した女性を再雇用する制度や実績はありますか。

1	有
2	無

	退職時と同じ	退職時と異なる	その他
身分（正社員・パート等）	1	2	3
賃金	1	2	3
業務内容	1	2	3
格付け・ポスト	1	2	3

問 6 貴事業所における障がい者の雇用の有無を教えてください。

1	有
2	無

最も長く雇用している方の雇用年数を教えてください

1年未満	～3年	～5年	～7年	～10年	10年以上
1	2	3	4	5	6

**問 6 で、障がい者の雇用「無」を選択した事業所にお伺いします。**

障がい者を雇用していない理由を教えてください。該当するすべての番号に○をしてください。

1	障がい者の雇用管理のことがよくわからないから	2	募集しているが、障がい者から応募がないから
3	職場になじむのが難しいと思われるから	4	職場の安全面の配慮が適切にできるかわからないから
5	過去に障がい者を雇用したが、うまく続かなかったから	6	施設・設備が対応していないから
7	障がい者に適した業務がないから	8	法定雇用率の適用対象でないから（43.5人未満）
9	その他（ ）		

**3□ 労働条件等について**

問 7 貴事業所において、労働協約や就業規則で定められた、所定労働時間（休日や残業時間は除く）は何時間ですか。  
変形労働時間制を採用している場合は、平均時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分	1週間の所定労働時間	時間	分
-----------	----	---	------------	----	---

問 8 貴事業所の令和2年(又は令和2年度)の1年間における、年次有給休暇の状況を教えてください。

1. 有給休暇を付与した従業員数 (人)	正社員		2. 年間のべ付与日数(繰越日数を除く)※ (日)	正社員	(a)	3. 年間のべ取得日数※ (日)	正社員	(a)
	正社員以外			正社員以外	(b)		正社員以外	(b)
	計			事業所全体の総日数	(a+b)		事業所全体の総日数	(a+b)

※日数については、事業所の従業員の合計を「正社員」、「正社員以外」ごと記入願います。

※時間単位で取得した分は合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。いずれも事業所従業員の合計日数をご記入願います。

問 9 貴事業所における残業の状況を教えてください。該当する番号を一つ○で囲んでください。

1	長時間残業があり、是正したいと考えている
2	残業はあるが、問題とするほど長時間ではない
3	残業はない、ほとんどない
4	従業員の残業については把握していない

残業縮減対策に取り組んでいますか。

1	いる	2	いない
---	----	---	-----

取組の内容を教えてください。該当するすべての番号に○をしてください。

1	ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入	2	上司からの呼びかけ
3	実労働時間の把握	4	残業の多い従業員やその上司に対する注意喚起
5	残業ルール（事前届け出制等）の導入	6	適正な人員配置
7	従業員（正社員以外を含む）の増員	8	業務の外部委託
9	業務内容の見直し	10	定時退社の実績を人事評価に反映する
11	その他（ ）		

問 10 貴事業所では、就業規則等で、残業時間の上限を設定していますか。それは1か月あたり何時間ですか。

1	設定していない	2	設定している（ 時間）
---	---------	---	-------------

**4. 女性の活躍推進について**

問 11 貴事業所の管理職等の人数を教えてください。

区分	総人数	左のうち女性
役員相当職	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

部長、課長等の役職名を採用していない場合及び別の職名を採用している場合は、実態によりどの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職等に相当する者が全員計上されるよう記入してください。

問 12 女性管理職が管理職総人数の3割に満たない場合、どのような理由からですか。該当するすべての番号に○をしてください。

1	現時点で、必要な知識や経験、判断力を有する女性がないため
2	従業員全体に占める女性従業員の割合が低い（女性従業員が少ない）ため
3	女性は勤続年数が短く、管理職になる前に退職するため
4	重量物や危険有害業務など、法規制により女性が従事できない業務があるため
5	女性には時間外労働、深夜勤務をさせにくいため
6	上司や同僚の男性が、女性管理職を希望しないため
7	転勤や出張をさせにくいため
8	女性本人が管理職になることを希望しないため
9	その他（ ）

問 13 女性従業員の定着に向けた取り組み（結婚や出産等による離職の防止を含む）をしていますか。

取組をしている場合、該当するすべての番号に○をしてください。

1	いる	1	職場環境（事務室等）の快適化	2	人間関係、コミュニケーションの活性化
2	いない	3	賃金の改善	4	業務負担の軽減
		5	遠距離通勤を伴う転勤をさせない	6	福利厚生の改善
		7	多様な働き方（フレックスタイム等）の導入	8	休暇制度（育児・介護を含む）の改善
		9	キャリアプランの提示	10	人事考課の改善
		11	責任のある仕事を任せる	12	その他（ ）
		13	多様な働き方の推進のための制度を利用（「イクボス・温かボス宣言」「職場いきいきアドバンスカンパニー」など）		

### 50 多様な働き方について

問 14 貴事業所では、多様な働き方を導入していますか。

導入している場合、どのような働き方を導入していますか。（複数回答可）

1	導入している	1	短時間正社員制度	2	フレックスタイム制度
2	いない	3	始業・終業時刻の繰り上げ	4	半日や時間単位の有給
		5	所定労働時間（残業）の免除	6	再雇用制度 （育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等）
		7	育児・介護に要する経費の援助	8	事業所内保育所の設置
		9	配偶者同行休業制度	10	勤務間インターバル制度 （勤務終了から次の勤務開始までの間、一定の休息時間の確保を義務付ける制度）

導入した結果、どのような効果がありましたか（複数回答可）

1	人材の定着率が向上した	2	従業員のモチベーションが向上した	3	仕事の効率化に繋がり、残業が減った。
4	女性従業員が増えた	5	優秀な人材の確保に繋がった	6	企業イメージ向上につながった
7	その他（ ）				

問 15 貴事業所では、次のような働き方を導入していますか。該当する番号を一つ○で囲んでください。

A 在宅勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
B サテライトオフィス勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない
C モバイル勤務	1	導入している	2	導入を検討中	3	導入していない

導入していない理由を教えてください。(複数回答可)

1	特に必要性を感じないから	2	適した職種がないから	3	希望する従業員がいないから
4	導入したいが相談できる機関・窓口がない	5	ネットワーク環境整備が困難だから	6	コストがかかるから
7	その他 ( )				

## 6. 育児・介護休業制度について

### ○ 育児休業

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)では、「育児休業」・「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

#### 育児休業(第5条～第10条)

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)育児休業をすることができます。

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

### ○ 育児目的休暇

#### 育児に関する目的のために利用することができる休暇(第24条)

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

問 16 貴事業所の就業規則に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。

1	ある	→	1	2歳未満
2	ない		2	2歳(法定どおり)
			3	2歳を超え3歳未満
			4	3歳以上

問 17 貴事業所が把握した出産者、配偶者出産者及び育児休業者の人数を教えてください。

(令和2年4月1日から令和3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)

(育児休業取得者は、出産のあった従業員のうち令和3年4月1日までに育児休業を開始した者。(休業申出者を含む))

	出産者(女性)	配偶者出産者(男性)
出産のあった従業員(人)	人	人
うち育児休業取得(予定を含む)者	人	人

(注) 該当者がいない場合は、空欄とせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。

問 18 貴事業所には、育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定はありますか。  
ある場合、子が何歳になるまで利用できますか。

1	ある	→	1	1歳以下
2	ない		2	1歳を超え3歳未満
			3	3歳～小学校就学の始期に達するまで
			4	小学校入学以降も利用可能

○ 育児のための所定外労働時間の短縮措置等について

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」について次のように定めています。

**育児のための所定労働時間の短縮措置等(第23条、第24条)、所定外労働の制限(第16条の8)**

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
  - ②「所定外労働の制限」
  - ③「フレックスタイム制度」
  - ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
  - ⑤「事業所内保育施設の施設運営その他これに準ずる便宜の供与」
  - ⑥「育児休業に準ずる措置」
- の措置を講ずるよう努めなければなりません。

問 19 貴事業所には、育児のため所定労働時間の短縮措置等の制度はありますか。

ある場合、該当する各制度が最長で子が何歳になるまで利用することができますか。該当する番号に○をしてください。

		3歳未満	3歳～小学校就学する前の一定の年齢	小学校の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	制度なし
1	短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
2	所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
3	フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
4	始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ	1	2	3	4	5	6	7
5	事業所内保育施設の設営・運営	1	2	3	4	5	6	7
6	育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
7	育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
8	在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

○ 介護休業

「育児・介護休業法」では、「介護休業」について次のように定めています。

**介護休業(第11条～第16条)**

要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないとされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取り扱いをしてはなりません。

問 20 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。  
該当する番号を一つ○で囲んでください。

(※「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は半日単位の休暇を取得する制度)とは別の制度です。)

1	ある	1	通算して93日(法定どおり)	2	93日を超え6か月未満
2	ない	3	6か月	4	6か月を超え1年未満
		5	1年	6	1年を超える期間
		7	期限の制限はない		

問 21 貴事業所では、介護の問題を抱えている従業員を把握していますか。把握している場合どのように把握していますか。  
該当する番号すべてに○をしてください。

1	把握している	1	直属の上司等による面談で把握した
2	把握していない	2	自己申告制度等で把握した
		3	従業員アンケートで把握した
		4	介護に関する相談窓口で把握した
		5	その他( )

問 22 貴事業所における介護休業者(令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休業を開始した者)の人数(延べ人数)を記入してください。(該当者がいない場合は空欄とせず、それぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性	男性
介護休業者	人	人

※同一の従業員が期間内に2回利用した場合は2人として計上してください。ただし、同一の従業員が期間を延長した場合は、一人として計上してください。

問 23 令和2年度中に、介護を理由とした離職者はいましたか。いる場合、離職した者の人数を記入してください。

	女性	男性
離職者	人	人

## 7. ハラスメント対策について

問24 貴事業所では、ハラスメント※対策に取り組んでいますか。取り組んでいる場合、該当する番号すべてに○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------



1	規則等に対応方針を定めている	2	対応マニュアル等を作成している
3	ミーティング等で周知を図っている	4	管理職に対する研修を実施している
5	従業員に対する研修を実施している	6	相談窓口を設置している
7	行政機関へ相談等をしている	8	その他の取り組みを行っている

※ハラスメント防止措置について

職場におけるセクシャルハラスメントや妊娠、出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策については、男女雇用機会均等法第11条及び第11条の2並びに育児介護休業法第25条に「事業主は適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない」と規定されています。

問25 貴事業所では悪質クレーム対策に取り組んでいますか。取り組んでいない場合、該当する番号に○をしてください。

1	取り組んでいる	2	取り組んでいない
---	---------	---	----------



1	悪質クレームがないから	2	対策の要望がないから	3	その他（ ）
---	-------------	---	------------	---	--------

**お願い** 8月に予定している「個人調査」へのご協力をお願い

本調査では、ご記入いただきました事業所調査と併せて、従業員の皆様を対象とした「無記名アンケート」を予定しております。

勤務先や個人名の記載は不要で、結果は、事業所調査の結果と併せ、HPで公表します。

内容は、「働き方」「育児」「介護」「ハラスメント」などについてお聞きします。

つきましては、貴事業所にお勤めの従業員数名（性別、正社員、非正社員を問いません）の方へのアンケートの配布について、別途ご協力をお願いさせていただければと思います。

多くの皆様にご協力いただきたく、なにとぞ、ご理解ご協力のほど、よろしく願いいたします。

1 協力してもよい

2 協力できない

以上で終了です。

お忙しいところ、調査にご協力いただきまして、誠に有難うございました。

ご記入の内容をご確認のうえ、同封の返信用封筒（切手不要）にて、7月16日（金）までに御返送ください。