

## 令和5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6年2月頃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 : <https://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。
- 回答は、人事労務管理のご担当者様にお願いします。
- 特に断りのない限り、令和5年4月1日現在雇用しているすべての従業員についてお答えください。
- 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14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:福嶋  
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 FAX 026-234-1332  
住所 〒380-0801 長野市箱清水二丁目23番13-1号

### 1. 事業所の概要

※この欄が未記載ですと、無効回答となってしまいますので、記載もれのないようにお願いいたします。なお、ご記入者欄は、集計に際して照会させていただきます場合と、後日予定している「正社員」の方への無記名アンケートにご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、是非ご記載をお願いします。

事業所名、(所在市町村)	( )											
業種 <主な業種 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	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						
貴事業所の正社員数	1	5人以上		2	5人未満							
ご記入者	所属	氏名		電話								

※常用労働者とは下記の①~⑤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ヶ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。)

## 2. 労働時間について

問1 貴事業所では、変形労働時間制、みなし労働時間制等を採用していますか。

1	採用している	2	採用していない
---	--------	---	---------

↓ 内容を教えてください。(複数回答可)

1	1週間単位の変形労働時間制※	2	1か月単位の変形労働時間制	3	1年単位の変形労働時間制
4	フレックスタイム制	5	事業場外のみなし労働時間制	6	専門業務型裁量労働制
7	企画業務型裁量労働制	8	その他( )		

※導入できる業種は30人未満規模の小売業、旅館、料理店、飲食店に限られます。

問2 貴事業所の労働協約や就業規則等で定められた所定労働時間(休日や残業時間などは除く)は何時間ですか。

なお、変形労働時間制を採用している企業における所定労働時間については、平均時間で記入してください。

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3 貴事業所では、「労働時間全体(残業は除く)を短縮する取り組み」を実施していますか。

1	実施している	2	実施していない
---	--------	---	---------

↓ 内容を教えてください。(複数回答可)

1	所定労働時間の短縮	2	年次有給休暇をふやす
3	年次有給休暇の計画的付与の実施	4	連続休暇制度の導入・拡大
5	その他( )		

問4 「勤務間インターバル規制(※)」についてお伺いします。

1	既に導入し、就業規則等に定めがある	2	就業規則等で定めてないが、実態として導入している
3	きっかけ(助成金等)があれば導入したい	4	導入したいが、人員が少ないので難しい
5	導入したいが環境整備が困難	6	残業がない(少ない)ので導入の必要がない
7	インターバル規制について知らない	8	その他( )

※長時間労働是正のため、勤務終了から次の勤務まで一定の時間を空けること。

問5 貴事業所における従業員の残業の状況を教えてください。

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。(複数回答可)

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(非正規社員を含む)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6 「時間外労働（残業）が発生する要因」と思われるものに○をしてください。（複数回答可）

1	人員削減により、人手不足のため
2	専門職などの必要な人材が不足しているため
3	季節的な繁閑の差が大きいため
4	業績、成果主義により従業員が熱心に取り組むようになったため
5	事業の性質上、残業や休日出勤等が必要なため
6	取引先、お客様等から、勤務時間外の打ち合わせを希望されるため
7	取引先等からの急な仕様変更、短納期発注に対応する必要があるため
8	天候不良等不可抗力により遅延した業務について、納期に間に合わせるため
9	従業員が残業手当や休日手当を期待しているため
10	従業員が上司や同僚等の残業に付き合う雰囲気があるため
11	突発的な業務がしばしば発生するため
12	その他（ ）

問7 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
---	---------	---	-------------

問8 貴事業所の従業員1人当たりの残業時間は、3年前と比較してどうですか。

また、増減の理由と思われるものに○をしてください。（複数回答可）

増 減		増減の理由（複数回答可）					
1	増えた	1	人員が増えた	2	人員が減った	3	業務量の変化
2	減った	4	残業縮減対策に取り組んだ				
3	変わらない	5	その他（ ）				

### 3. 労使間の話し合いについて

問9 貴事業所には、労働者による組織はありますか。過半数代表者の選出方法を教えてください。

1	労働組合がある	1	選挙（投票）・話し合い等により随時選出している	
2	過半数代表者が選出されている	2	親睦会の幹事等が持ち回りで担当している	
3	ない	3	使用者側が指名している	
		4	その他（ ）	

問10 貴事業所には、労働条件等の課題について労使間で話し合う機会がありますか。

1	ある	1	「労働時間等設定改善委員会」（※）等において実施	
2	ない	2	労働安全法による「衛生委員会」において実施	
		3	労働組合、過半数代表者との交渉	
		4	その他の方法で実施（ ）	

※労使間の話し合いの体制整備を目的として「労働時間の設定の改善に関する特別措置法」において設置を規定しています。

問11 上記で話し合う機会が「ある」と回答された事業所にお聞きします。

どのようなことについて話し合いをしていますか。（複数回答可）

1	賃金・手当について	2	長時間労働・残業の削減について
3	休暇制度について	4	職場環境（施設・設備等）について
5	業務の内容について	6	人事管理について
7	多様な働き方の導入について	8	その他（ ）

4. 休日・休暇制度

問12 貴事業所の週体制の形態は、どのようになっていますか。

1	週休1日制	2	週休1日半制	3	完全週休2日制
4	その他の週休2日制				
		5	その他（具体的に )		

問13 貴事業所の年間の休日総数は何日ですか。（令和5年1月1日～令和5年12月31日の1年間）

年間休日総数	日	企業カレンダーで休日を定めている場合には、そのカレンダーに基づき回答いただ いて構いません。
--------	---	---

問14 貴事業所の令和4年(又は令和4年度)の1年間における年次有給休暇について記入してください。

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

※日数については、事業所の従業員の合計を記入願います。

※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。

問15 年次有給休暇の取得方法について該当する番号を選んでください。

取得方法	制度の有無					
半日単位で取得できる年次有給休暇制度	1	有	2	導入を検討中	3	無
時間単位で取得できる年次有給休暇制度	1	有	2	導入を検討中	3	無

問16 貴事業所の特別休暇(※)制度について記入してください。

特別休暇の種類	制度の有無		賃金の支給		付与日数上限 日	前年(前年度)の利用					
	1	有	1	2		1	有	2	無		
1 慶弔休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
2 病気休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
3 子の看護休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
4 介護休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
5 学校等行事休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
6 リフレッシュ休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
7 ボランティア休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
8 ドナー休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
9 教育訓練休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
10 夏季休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
11 妻が出産した場合の夫の休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
12 不妊治療休暇	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無
13 その他 ( )	1	有	1	有給	2	無給	日	1	有	2	無

※「特別休暇」とは、週休日や法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む）として認めている休暇をいいます。

## 5. 福利厚生制度

問17 貴事業所には社内独自の共済制度がありますか。

1	ある	2	ない
---	----	---	----

問18 外部の共済制度には加入していますか。

「加入している」場合は加入している共済制度をお答えください。

1	加入している	1	市町村勤労者互助会
2	加入していない	2	その他の制度（具体的に）

## 6. 賃金の形態（年功序列型賃金と成果主義型賃金）について

問19 貴事業所では、「成果主義型賃金」を導入していますか。

1	いる	2	いない
---	----	---	-----

問21へ

1	完全導入している	2	年功序列型と併用している
---	----------	---	--------------

問20 「成果主義型賃金」を導入している場合「人事評価研修」の実施回数、実施方法を教えてください。

(1) 実施回数	1	実施していない	2	毎年	3	導入時のみ	4	不定期	5	その他（）
(2) 実施方法 (複数回答可)	1	外部講師等に依頼して実施	2	セミナー等に参加	3	社内で独自に実施	4	その他（）		

## 7. 退職金制度

問21 貴事業所の退職金制度について、労働協約や就業規則等に規定がありますか。

「ある」場合は、①支払いの形態、②支払い準備形態、③令和4年度末における「モデル退職金」(※)をご記載ください。

規定の有無	1	ある	2	ない
①支払いの形態	1	一時金形態のみ	2	年金形態のみ
	3	一時金と年金の併用	4	退職者が自由に選択できる
②支払い準備形態（複数回答可）	1	内部留保（預金等）	2	中小企業退職金共済
	3	特定退職金共済	4	確定拠出型年金
	5	確定給付企業年金	6	法人保険
	7	その他（）		

③令和4年度末における「モデル退職金」の額

男性（事務）		男性（技術）		女性（事務）		女性（技術）	
高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒	高卒	大卒
万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円	万円

※モデル退職金：学校卒業後直ちに入社し、標準的な昇進経路を経て定年退職した場合の金額

## 8. 非正規社員

問22 貴事業所の非正規社員（派遣労働者除く）の各種制度はどのようになっていますか。

1	非正規社員がいる	2	非正規社員はいない
---	----------	---	-----------

問23へ

導入している制度

A	年次有給休暇	1	正社員と同じ	2	非正規社員独自の制度	3	なし
B	昇給制度	1	正社員と同じ	2	非正規社員独自の制度	3	なし
C	賞与	1	正社員と同じ	2	非正規社員独自の制度	3	なし
D	退職金	1	正社員と同じ	2	非正規社員独自の制度	3	なし
E	雇用保険	1	加入している	2	一部加入している	3	加入していない
F	社会（健康・厚生年金）保険	1	加入している	2	一部加入している	3	加入していない

## 9. 雇用の状況について

問23 貴事業所の令和4年度のインターンシップの募集状況について、教えてください。

「実施した」場合は、募集人数および受入人数をお書きください。

1	募集していない	2	募集した	→	募集人数	人
					受入人数	人

問24 貴事業所の令和4年度の採用の実施状況について、新規卒業者の採用はしましたか。

「採用した」場合は、人数を記入してください。

1	採用していない	2	採用した	→	募集人数	人
					応募人数	人
					採用人数	人

「応募人数」のうち、インターンシップに参加した人数を記入してください。

人	不明
---	----

問25 貴事業所の令和5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	実施予定はない	2	実施する予定がある
---	---------	---	-----------

問26 貴事業所の障がい者の各年度中の採用の有無を教えてください。

	令和2年度		令和3年度		令和4年度	
	1 有	2 無	1 有	2 無	1 有	2 無
正社員						
非正規社員						

問27 (1) 貴事業所では、外国人を雇用していますか。

1	外国人を雇用している	2	外国人を雇用していない	→ 問28へ
---	------------	---	-------------	--------

↓

正社員のみ	非正規社員のみ	正社員及び非正規社員
-------	---------	------------

(2) 共生の取組についてお答えください。

1	職場内共生の取組	2	日本語教育支援	3	生活支援（住宅支援等）	4	キャリアアップ支援
5	その他（ ）						

問28 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。

## 10. メンタルヘルスケア

問29 貴事業所では、従業員の心の健康（メンタルヘルス）の保持・増進のための取り組みをしていますか。

「している」「検討中」の場合、具体的な内容もお答えください。（複数回答可）

1	している	→	1	相談窓口の設置
2	検討中		2	医療機関を活用した対策の実施
3	していない		3	産業医を活用した対策の実施
			4	メンタルヘルス不調が原因で休職した者の職場復帰に対する支援
			5	メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任
			6	産業保健推進センター、地域産業保健推進センターを活用した対策の実施
			7	管理監督者への教育研修・情報提供
			8	従業員への教育研修・情報提供
			9	従業員のストレス状況などの調査
			10	メンタルヘルス関連フォーラム等への参加
			11	上記以外の機関を活用した対策の実施
			12	その他（ ）

## 11. 多様な働き方について

問30 貴事業所では、次のような制度を導入していますか。

また、導入した結果、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をしてください。

	人材の定着率が向上した	従業員のモチベーションが向上した	仕事の効率化に繋がり、残業が減った	女性従業員が増えた	優秀な人材の確保に繋がった	企業イメージ向上につながった	特になし
1 短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
2 限定正社員制度	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 半日や時間単位の有給	1	2	3	4	5	6	7
6 所定労働時間(残業)の免除	1	2	3	4	5	6	7
7 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)	1	2	3	4	5	6	7
8 育児・介護に要する経費の援助	1	2	3	4	5	6	7
9 事業所内保育所の設置	1	2	3	4	5	6	7
10 配偶者同行休業制度	1	2	3	4	5	6	7
11 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)	1	2	3	4	5	6	7

※短時間正社員：フルタイム正社員と比較して1週間の所定労働時間が短い正規型の正社員であって、以下の2点にいずれも該当する社員をいいます。(育児・介護休業法により義務付けられている、短時間勤務制度とは異なります)

①期間の定めのない労働契約(無期労働契約)を締結している。

②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等である。

※限定正社員：勤務地や職種に限定した正社員制度などが該当します。短時間労働と併用した制度である場合は「短時間正社員制度」のみを選んでください。

問31 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 ( )				

※サテライトオフィス：本拠と離れた場所に設置された事務所。従業員がより住居等に近い場所でネットワーク等を利用して勤務できます。特に事務所等を設置せず、労働者が働く場所を選択できる場合は、モバイル勤務としてください。

問32 貴事業所では、「職場いきいきアドバンスカンパニー認証」(※)を取得していますか。

1	している	2	検討している	3	制度は知っているが取得不要	4	制度を知らない
---	------	---	--------	---	---------------	---	---------

※仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進め、従業員がいきいきと働き続けられる実践的な取組を行っている企業を、長野県が認証する制度です。

## 12. 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33 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34 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5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
うち育児休業取得(予定を含む)者	人	人
	うち非正規社員 人	うち非正規社員 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。

育児休業を取得した人について、取得期間別の人数を記入してください。

取得期間	1週間以下	1か月以下	6か月以下	1年以下	2年以下	3年以下	3年超え
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

問35 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36 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

(※) 育児に限らず幅広く利用できる制度がある場合は、「6 小学校卒業以降も利用可能」に○をしてください。

(短時間勤務制度、フレックスタイム等)

### ○ 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ある場合であっても、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37 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38 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39 貴事業所における介護休業者（令和4年4月1日から令和5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
	うち非正規社員	うち非正規社員
	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、1人として計上してください。

介護休業を取得した人について、取得期間別の人数を記入してください。

取得期間	1か月以下	2か月以下	3か月以下	6か月以下	1年以下	1年超え
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問40 令和4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

お忙しいところ、アンケート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14日（金）までに御返送ください。

#### 7月に予定している「個人調査」へのご協力をお願い

お忙しい中、ご回答いただき、ありがとうございました。

さて、本調査では、ご記入いただきました事業所調査と併せて、「正社員」の皆様を対象に、仕事と家庭に関する「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、統計数値としてまとめた結果を、事業所調査の結果と併せ、HPで公表します。

つきましては、貴事業所にお勤めの「正社員」数名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。

ご協力いただけるか否か下記に○印をつけてご回答をお願いします。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、よろしくお願いたします。

1 協力してもよい      2 協力事業所が少なければ協力してもよい      3 協力できない

令和5年長野県雇用環境等実態調査票

【個人調査】

無記名アンケートへのご協力をお願い

この調査は、県内事業所の正社員の就業実態や意識を調査し、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。

個人や会社が特定されることは一切ありませんので、ご安心いただき、ありのままをお答えいただきたいと存じます。

調査結果は2月頃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 : <https://www.pref.nagano.lg.jp/rodokoyo/sangyo/rodo/toukei/toukei/index.html>

【ご記入にあたってのお願い】

- 1 特にご記入のない限り、該当する番号を一つ選んで○で囲んでください。
- 2 特にご記入のない限り、令和5年4月1日現在の状況を記入してください。
- 3 「その他」に○をつけた場合は、ご面倒でも（ ）内に具体的内容を記入してください。
- 4 ご記入が終わりましたら、返信用封筒(切手不要)に入れて8月31日(木)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:福嶋  
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 FAX 026-234-1332  
住所 〒380-0801 長野市箱清水二丁目23番13-1号

1. ご本人について

問1 あなたご自身の状況をお聞きます。該当する番号に○をつけてください。

この欄が未記載ですと、無効回答となってしまいますので、記載もれないようお願いいたします。

性別	1	男性		2	女性			
年齢	1	10代		2	20代		3	30代
	4	40代		5	50代		6	60歳以上
配偶者の有無	1	有			2	無		
配偶者の扶養	1	有			2	無		
配偶者の就業	1	有			2	無		
扶養家族の有無	1	有 ( 人 )			2	無		
給与の支払い形態	1	固定給 (月給・時間給等)	2	年俸制	3	出来高払い	4	その他 ( )
年収	1	300万円未満	2	~400万円未満	3	~500万円未満	4	~600万円未満
	5	~700万円未満	6	~800万円未満	7	~900万円未満	8	900万円以上
年収のうち 残業手当	1	10万円未満	2	10~30万円未満	3	30~50万円未満		
	4	50~75万未満	5	75~100万未満	6	100万円以上		
職種	1	一般事務			2	専門職(看護師、プログラマー等)		
	3	販売・営業・接客・サービス			4	製造・加工(組立、梱包、検査等)		
	5	その他( )						
勤続年数	1	3年未満		2	3年以上5年未満	3	5年以上10年未満	
	4	10年以上20年未満		5	20年以上			
労働組合加入	1	している			2	していない		

## 2. 働き方について

問2 あなたの現在の働き方（勤務形態）について、該当する勤務形態すべての番号に○をしてください。

選択肢：A 出社・退社時刻が一定 B フレックスタイム C 在宅勤務

1	フルタイム	1	Aのみ	2	Bのみ	3	Cのみ	4	A・B併用	5	B・C併用	6	A・C併用	7	A・B・C併用
		8 その他( )													
2	短時間勤務	1	Aのみ	2	Bのみ	3	Cのみ	4	A・B併用	5	B・C併用	6	A・C併用	7	A・B・C併用
		8 その他( )													

問3 あなたの希望する働き方（勤務形態）について、該当する勤務形態すべての番号に○をしてください。

1	フルタイム	1	Aのみ	2	Bのみ	3	Aのみ	4	A・B併用	5	B・C併用	6	A・C併用	7	A・B・C併用
		8 その他( )													
2	短時間勤務	1	Aのみ	2	Bのみ	3	Aのみ	4	A・B併用	5	B・C併用	6	A・C併用	7	A・B・C併用
		8 その他( )													

## 3. 休暇について

問4 令和4年又は令和4年度の、有給休暇の状況を教えてください。

年次有給休暇	(1) 付与日数（前年からの繰り越しは除く）	日
	(2) 取得（消化）した日数	日
(3) その他の有給休暇の取得日数（夏休み、忌引き等）		日

問5 有給休暇を取得するとき、「ためらい」を感じることはありますか。（ひとつに○）

1	感じる	2	やや感じる	3	あまり感じない	4	全く感じない
---	-----	---	-------	---	---------	---	--------

↓ 「感じる」もしくは「やや感じる」理由を教えてください

1	同僚に迷惑がかかると感じるから	2	あとで多忙になるから
3	上司からの評価が下がる気がするから	4	他の人もあまり休まないからなんとなく
11	その他( )		

問6 年次有給休暇以外に、必要だと思う有給休暇制度を選んでください。（既存の場合も含む）（複数回答可）

1	慶弔休暇	2	病気休暇	3	介護休暇
4	学校等行事休暇	5	リフレッシュ休暇	6	教育訓練休暇
7	夏季休暇	8	ボランティア休暇	9	妻が出産した場合の夫の休暇
10	その他( )				

## 4. 仕事と生活について

問7 日頃の生活の中での満足度についてお答えください。（それぞれひとつに○）

	満足	やや満足	どちらでもない	やや不満	不満
給与・収入	1	2	3	4	5
労働時間	1	2	3	4	5
仕事の「やりがい」	1	2	3	4	5
家族とかかわる時間	1	2	3	4	5
自己啓発・趣味	1	2	3	4	5
心身の健康	1	2	3	4	5
生活全体の質	1	2	3	4	5

5. 労働時間・残業について

問8 あなたは令和4年度中、平均して1か月あたりどのくらい残業しましたか。(ひとつに○)

残業していない	10時間未満	10～45時間未満	45～60時間未満	60～80時間未満	80～100時間未満	100時間以上
1	2	3	4	5	6	7

問9 残業手当の支払い状況についてお答えください。

※年俸制等で、あらかじめ残業代相当額が含まれている場合、その額を超えた額についてお答えください。

1	全額支払われている	2	一部支払われている	3	全く支払われていない
---	-----------	---	-----------	---	------------

問10 所定労働時間を超えた残業という、長時間労働が減らない要因はどのようなことだと思いますか。(複数回答可)

1	人員削減により、人手不足のため	2	専門職などの必要な人材が不足しているため
3	季節的な繁閑の差が大きい	4	業績、成果主義が導入されたため
5	事業の性質上、残業や休日出勤等が必要なため	6	取引先等から、勤務時間外の打ち合わせを希望されるため
7	取引先等からの急な仕様変更、短納期発注があるため	8	天候不良等による遅れを取り戻すため
9	残業手当や休日手当を期待しているため	10	上司や同僚等の残業に付き合う雰囲気があるため
11	突発的な業務がしばしば発生するため	12	経営側・上司が部下の残業を把握していないため
13	その他( )		

6. 育児と仕事の両立について

問11 お子さんはいますか。 一番下のお子さんの年齢を教えてください。

1	いる	→	[ ]	歳(令和5年4月2日現在)
2	いない			

問12 問11で「いる」と回答された方にお聞きします。

一番下のお子さんについて、あなたは育児休業を取得しましたか。

1	した	した期間	1	1か月以下	2	6か月以下	3	1年以下	4	2年以下	5	3年以下	6	3年超												
2	しなかった	しなかった理由	<table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>制度がなかった</td> <td>2</td> <td>代替者がいなかった</td> <td>3</td> <td>取得する必要がなかった</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td colspan="5">その他( )</td> </tr> </table>												1	制度がなかった	2	代替者がいなかった	3	取得する必要がなかった	4	その他( )				
1	制度がなかった	2	代替者がいなかった	3	取得する必要がなかった																					
4	その他( )																									

問13 問11で一番下のお子さんが6歳未満(就学前)とお答えの方にお聞きします。

あなた(又は配偶者)の就業に際し、保育園・幼稚園・認定こども園等への入園を希望しましたか。希望した結果はどのようになりましたか。

1	希望した	→	[ ]
2	しなかった		

1	希望どおり入園できた
2	希望どおりの園だったが、入園時期が希望どおりでなかった
3	希望とは違う園だったが、希望の時期に入園できた
4	希望の園・時期ではなかったが、入園はできた
5	どこにも入園できなかった
6	その他( )

問14 一番下のお子さんが、6歳未満(就学前)の方にお聞きします。

あなたが就業中、どなたがお子さんを保育していますか。(複数回答可)

1	配偶者	2	同居の親族	3	別居の親族	4	保育園等	5	その他( )
---	-----	---	-------	---	-------	---	------	---	--------

## 7. 介護と仕事の両立について

問15 現在、介護が必要な親族等はいませんか。「いる」場合、どなたですか。

1	いる	→	1	同居の親族	2	別居の親族	3	その他 ( )
2	いない	→	問20へお進みください。					

問16 いる場合、主にどなたが介護をしていますか。

1	あなた	2	あなたの配偶者	3	同居の親族	4	別居の親族	5	施設等に入所	6	その他 ( )
---	-----	---	---------	---	-------	---	-------	---	--------	---	---------

問17 現在、問15の方の介護のための休暇・休業制度の利用を考えていますか。

1	現在利用している	2	利用を予定している	3	考えているが決まっていない	4	考えていない
---	----------	---	-----------	---	---------------	---	--------

問18 現在、問15の方の介護のために離職を考えたり、検討していますか。

1	離職を予定している	2	離職を考えているがまだ決めかねている	3	考えていない
---	-----------	---	--------------------	---	--------

問19 今後、介護のために離職を考えたり、検討する可能性はありますか。そればどんな場合ですか。(ひとつに○)

1	ある	→	1	職場環境を考えると、仕事と介護の両立は難しそうだから
2	ない		2	自分の体力を考えると、仕事と介護の両立は難しそうだから
			3	介護施設等を利用することができないかもしれないから
			4	その他 ( )

問20 「子供の看護休暇」「家族の介護休暇」について、法律で定められている(※)ことを知っていますか。

1	内容を知っている	2	聞いたことはあるが、詳細はわからない	3	知らない、聞いたことがない
---	----------	---	--------------------	---	---------------

※「育児・介護休業法」において、「未就学の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度とした看護休暇」、「要介護状態の家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度とした介護休暇」の付与について規定されています。1日単位又は半日単位で休暇を取得できます。

## 8. その他

問21 あなたは令和4年(又は令和4年度)の間にテレワーク(在宅勤務・サテライトオフィス勤務・モバイル勤務)を実施しましたか。また、テレワークを実施しなかった方は理由を教えてください。(ひとつに○)

1	実施した	→	1	テレワークに適した仕事ではないため
2	実施しなかった	→	2	勤務先にテレワークできる制度がないため
			3	会社に行かないと利用できない資料や手続きがあるため
			4	社員同士のコミュニケーションの希薄・上司からの確認・指示を得にくい
			5	その他

問22 労働環境の向上のため、現在の雇用主(会社)に対して希望することはありますか。(○は3つまで)

1	「短時間正社員」「在宅勤務」等の多様な働き方の導入	2	給与・手当等の増額
3	長時間労働の縮減・是正	4	職場環境(安全・衛生)の改善
5	育児休業期間を長くする	6	介護休業期間を長くする
7	休暇制度の充実	8	研修・教育制度の充実
9	ハラスメントの防止、相談窓口設置	10	女性の能力発揮のための積極的な取り組み
11	男性が育児休業・介護休業を取りやすくする	12	定年後の再雇用
13	その他 ( )		

以上で終了です。

御協力いただき、ありがとうございました。

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、8月31日(木)までにご返送ください。



令和5年 長野県雇用環境等実態調査報告書

令和6年 2月

調査機関 協同組合長野シーアイ開発センター

発行 長野県産業労働部労働雇用課

住所 〒380-8570

長野市大字南長野字幅下692-2

電話:(直) 026-235-7119

(代) 026-232-0111 (内線2476)

E-mail:rodokoyo@pref.nagano.lg.jp