

秘

# 労働福祉等実態調査票

大分県商工観光労働部雇用労働政策課

この調査は大分県統計条例に基づく基幹統計調査です。  
 多くの事業所の状況を調査結果に反映させたいと考えておりますので、ご回答よろしくお願いいたします。  
 なお、この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることはありませんので、ありのままに記入してください。

\*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	5	6	7

## ～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、**令和3年6月30日現在の貴事業所の状況**について記入してください。  
 なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答してください。
- 回答は、太線で囲んである部分(回答欄)に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて**9月30日(木)まで**に投函してください。
- 調査に関するお問い合わせは、大分県雇用労働政策課までお願いします。電話(097-506-3354)

## 1 事業所の現況 該当する回答欄については、全てご記入ください。

事業所の所在地(〒 - )	記 入 者	所属課名	
事業所名		氏名	
事業内容又は主要製品名		電話番号	

【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺いします。  
 (貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上

(回答欄)

【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問いません)の人数についてお伺いします。

		男性	女性
直接雇 用の者	常用労働者	期間を定めずに雇われている者 (正社員等)	11人 15人
		1か月以上の期間を定めて雇われている者 (契約社員・期間従業員等)	19人 23人
	常用労働者 以外の労働者	パートタイム労働者 (所定労働時間が短い、または所定労働日数が少ない者)	27人 31人
		臨時・日雇労働者	35人 39人
直接雇 用の者 以外	派遣労働者	43人 47人	
	業務委託等労働者	51人 55人	

(注) 1 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 通常の所定労働時間で期間を定めずに雇われている者
- ② 通常の所定労働時間で1か月以上の期間を定めて雇われている者

※ 役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務につき、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。

2 「パートタイム労働者」(アルバイトは除く)とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 1日の所定労働時間が常用労働者より短い者
- ② 1日の所定労働時間が常用労働者と同じで1週間の所定労働日数が常用労働者より少ない者

3 「臨時・日雇労働者」とは、臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者

4 「派遣労働者」とは、派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者

5 「業務委託等労働者」とは、請負契約や業務委託契約により、貴事業所で働いている別の会社の労働者または個人事業主

【問 3】 労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 59
2	ない	

【問 4】 就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 60
2	ない	

(注) ・「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や服務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)

・常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署に届出をする義務があります。

以下の質問は、「5 パートタイム労働者・派遣労働者」、「6 登用制度」の(1)(3)の項を除いて、常用労働者についてご回答ください。

## 2 労働時間

(1) 所定労働時間等についてお伺いします。

【問 5】 就業規則等で定められた1週間の所定労働時間(所定外・休日労働を除く労働時間)を記入してください。

61	時間	分
----	----	---

(注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。

ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。

2 週によって異なる場合には、1か月平均又は変形時間内の平均で算出してください。

【問 6】 最近一年間の一人当たりの総実労働時間(期間内に労働者が実際に労働した時間数)を所定内と所定外(残業)に分けて記入してください。

(令和2年7月1日から令和3年6月30日：この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

- (注) 1 所定労働時間とは、就業規則や労働契約書等で定められた労働時間です。  
 2 所定外実労働時間とは、いわゆる残業時間です。  
 3 1か月平均の総実労働時間を把握している場合は、それから算出(×12)しても構いません。

65	所定労働時間	時間	分	+	69	所定外実労働時間(残業時間)	時間	分	=	73	計(年間総実労働時間)	時間	分
----	--------	----	---	---	----	----------------	----	---	---	----	-------------	----	---

## 3 休日休暇制度

(1) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問7-①】 最近一年間の一人当たりの年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。

(令和2年7月1日から令和3年6月30日：期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1年間に付与された年次有給休暇の日数	77	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	79	日

(注) 1 「付与日数」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数を含まません。

2 端数については、少数点以下を四捨五入してください。

3 労基法第39条に基づく年次有給休暇の付与日数の取扱いは次のとおりです。

【問7-②】 時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。

1	設けている、又は設けた	(回答欄) 81
2	設けていないが、今後整備する予定	
3	設けていないが、今後も整備しない	

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

4 労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として、「時間単位」で年次有給休暇を付与することができます。(労基法第39条第4項)

## (2)特別休暇についてお伺いします。

【問8-①】 特別休暇制度はありますか。

1	ある	(回答欄) 82
2	ない	

▶【問8-②】 特別休暇制度の種類ごとの有無及び1回当たりの最大付与日数を記入してください。

特別休暇の種類		制度あり	制度なし	(回答欄)	最大付与日数
1	長期勤続者休暇	1	2	83	91 日
2	夏季休暇	1	2	84	93 日
3	育児目的休暇	1	2	85	95 日
4	ボランティア休暇	1	2	86	97 日
5	病気休暇	1	2	87	99 日
6	自己啓発休暇	1	2	88	101 日
7	年末年始休暇	1	2	89	103 日
8	その他 (慶弔休暇 日 結婚休暇 日)	1	2	90	105 日

※「その他」の特別休暇のうち最大付与日数が一番多いものを記入してください。

- (注) 1 「長期勤続者休暇」とは、一定の勤務年数、例えば、10年、20年に達した時、年休とは別に付与する休暇をいいます。  
 2 「夏季休暇」とは、小中学校の夏休みの時期などに、年休とは別に付与する休暇をいいます。  
 3 「育児目的休暇」とは、配偶者の出産補助休暇や育児参加休暇など、育児を目的とした休暇をいいます。  
 4 「ボランティア休暇」とは、地域活動、ボランティア活動を行う従業員に、年休とは別に一定期間取得できる休暇をいいます。  
 5 「病気休暇」とは、従業員が業務外の理由による疾病又は負傷の場合に、年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 6 「自己啓発休暇」とは、各種教育訓練の受講や免許取得など、自己啓発を行う目的で年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 7 「年末年始休暇」とは、年末年始にかけて、年休とは別に付与する休暇をいいます。

## 4 育児・介護休業等制度

### (1)育児休業の制度についてお伺いします。

【問 9】 育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 107
2	設けていない	

(回答「2」のとき → 【問11:育児休業の取得状況】へ)

(注) ① 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく、一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

たとえ、会社に育児休業制度がなくても、育児・介護休業法を根拠に労働者は育児休業を取得することができます。

なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイト等を含む。)を使用する事業所は育児休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

② 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業の取得が可能になります。(パパママ育休プラス)

【問10】 利用できる期間はいつまでですか。ただし、パパママ育休プラスは考慮しないものとします。

※上記【問9】(注)②を参照のこと。

1	子が満1歳に達するまで (ただし一定の場合は満2歳に達するまで)	(法定どおり。)
2	産休終了後1年間	(回答欄) 108
3	子が満1歳6か月に達するまで	
4	子が満3歳に達するまで	
5	その他	
	( )	

## (2) 育児休業の取得状況についてお伺いします。

【問11】 育児休業対象者の出産後の状況について、最近一年間の人数を男女別に記入してください。  
(男性は配偶者が出産した労働者が対象です。期間は暦年・会計年度でも構いません。)

	(左記の対象者の出産後の状況)			
	就労を継続した者		出産を機に退職した者	
	育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者		
女性	109	112	115	118
男性	121	124	127	130

(注)

育児休業取得者の人数は、育児休業取得の申出により事業所が育児休業として認めた者(事業所が導入している育児休業と同様の趣旨の特別休暇等(問8-②の3「育児目的休暇」も算入可)を含む)を計上してください。

※但し、配偶者の出産に伴う休暇を除きます。

【問12】 育児休業取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。  
(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上
女性	133	136	139	142	145	148
男性	151	154	157	160	163	166

(注)

利用期間については、事業所が育児休業として認めた期間を計上してください。

【問13】 子の看護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄)
2	ない	169

(注)

「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が、子の病気やけがのほか、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。  
(育児・介護休業法第16条の2)

## (3) 介護休業制度についてお伺いします。

【問14】 介護休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄)
2	設けていない	170

(回答「2」のとき → 【問18:介護休暇制度の有無】へ)

(注)

・「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。

・会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。

・なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は介護休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

【問15】 【問14】で「設けている」と回答した事業所にお伺いします。利用できる期間はいつまでですか。

1	93日まで	(回答欄)
2	93日を超える	171

→ 【問16:制度利用の有無】へ

【問16】 最近一年間にこの制度の利用がありましたか。(利用中を含む。)

1	あった	(回答欄)
2	なかった	172

(回答「2」のとき → 【問18:介護休暇制度の有無】へ)

【問17】 【問16】で「あった」と回答した事業所にお伺いします。その人数は何人ですか。

男性	173	人
女性	176	人

【問18】 介護休業制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄)
2	ない	179

(注)

「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の5)

#### (4) 育児短時間勤務の制度についてお伺いします。

【問19】 育児短時間勤務に関する規定を設けていますか。

1	設けている	(回答欄) 180
2	設けていない	

(回答「1」のとき → 【問20】へ)

(回答「2」のとき → 【問21】へ)

(注) ・「育児短時間勤務」(所定労働時間の短縮措置)とは、1日の所定労働時間が6時間以上かつ1週間の所定労働日数が3日以上で、1年以上雇用されている男女労働者に対する、1日の所定労働時間を原則6時間までとする措置です。

・会社に育児短時間勤務の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は3歳に満たない子を養育する労働者について、制度がないことや、事業の繁忙などを理由に申出を拒むことはできません。

・なお、常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用する事業所は育児短時間勤務について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

【問20】 【問19】で「設けている」と回答した事業所にお伺いします。育児短時間勤務を利用できる期間はいつまでですか。

1	子が満3歳に達するまで	(法定どおり)	(回答欄) 181
2	子が小学校入学前まで		
3	子が小学校3年生まで		
4	子が小学校卒業まで		
5	子が中学生以上		

【問21】 【問19】で「設けていない」と回答した事業所にお伺いします。制度を設けることができていない理由は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	代替要員が確保できない	(回答欄) 182 183 184
2	業務管理や人事評価が複雑になる	
3	従業員の負担や不公平感が増大する	
4	コストがかかる	
5	育児短時間勤務に準ずる措置を行っている(フレックスタイム制度など)	
6	対象者がいない	

#### (5) 育児短時間勤務の取得状況についてお伺いします。

【問22】 育児短時間勤務の状況について、最近一年間の人数を男女別に記入してください。

(男性は配偶者が出産した労働者が対象です。期間は暦年・会計年度でも構いません。)

	(左記の対象者の出産後の状況)			
	就労を継続した者		出産を機に退職した者	
	育児短時間勤務を取得した者	育児短時間勤務を取得しなかった者		
女性	185	188	191	194
男性	197	200	203	206

(注)

育児短時間勤務取得者の人数は、育児短時間勤務取得の申出により事業所が育児短時間勤務として認めた者を計上してください。

【問23】 育児短時間勤務取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。

(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	1週間未満	1週間以上 1か月未満	1か月以上 3か月未満	3か月以上 6か月未満	6か月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上
女性	209	212	215	218	221	224	227
男性	230	233	236	239	242	245	248

(注) 利用期間については、事業所が育児短時間勤務として認めた期間を計上してください。

## 5 パートタイム労働者・派遣労働者

【問2】でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上した事業者は、対象人員について記入漏れのないようにお願いします。  
なお、計上していない場合は「6 登用制度」【問28:正社員への登用制度】にお進みください。

【問24】 パートタイム労働者(アルバイトは除く)の、直近の時間給を、職種別に記入してください。  
該当する者が複数の場合は平均額を記入してください。

職 種	対象人員	金額(時間給)
一般事務従事者	251 人	254 円
サービス・販売従事者	258	261
生産工程従事者	265	268
労務・作業従事者	272	275
技術専門職従事者	279	282

(注) 大分県における最低賃金は、令和2年10月1日から時間額792円です。  
ただし、産業別最低賃金対象産業については、別途最低賃金が適用になります。

【職種の区分】

- 一般事務 … 経理・一般事務等のほか、コンピュータ従事者、集金人等を含む。
- サービス・販売 … 接客従事者、理・美容師等、各種サービス従事者、化粧品、保険等のセールスをはじめとする販売員。
- 生産工程 … 生産・建設現場従事者(労務作業者を除く。)及び運搬作業に従事する者。
- 労務・作業 … 建物の清掃員及び作業所の資材整理や雑役等の簡単な作業に従事する者。
- 技術専門職 … 危険物取扱者、看護師等の専門的業務従事者。

【問25】 パートタイム労働者の処遇についてお伺いします。

※パートタイム・有期雇用労働法では、以下の質問項目については「努力義務化」されています。

	実施済	実施予定あり	実施予定なし	
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定 (パートタイム・有期雇用労働法第10条)	1	2	3	(回答欄) 286
キャリアアップのための訓練などについては、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施 (パートタイム・有期雇用労働法第11条第2項)	1	2	3	(回答欄) 287

【問26】 派遣労働者を使用している主な理由は何ですか。  
(複数回答可・2つ以内)

【問27】 今後の派遣労働者の受け入れ予定についてお伺いします。

1 雇用調整が容易なため
2 簡単な仕事内容であるため
3 人件費、経費負担が割安なため
4 繁忙期のみ雇用できるため
5 一般労働者の採用が困難であるため
6 資格、技能を持った人が必要であるため

(回答欄)

288

289

1 増やしていきたい、または新規に受け入れたい
2 従来どおり
3 減らしていきたい
4 未定

(回答欄)

290

## 6 登用制度

### (1) 正社員への登用についてお伺いします。

【問28】 正社員(期間の定めのない常用労働者)への登用制度がありますか。

【問29】 最近一年間にこの制度により正社員へ登用した実績がある場合はその人数を記入してください。

種 別	制度		(回答欄)
	あり	なし	
契約社員・期間従業員から	1	2	291
パートタイム労働者から	1	2	292
派遣労働者から	1	2	293

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	294 人
パートタイム労働者から	297 人
派遣労働者から	300 人

### (2) 女性の管理職登用についてお伺いします。

【問30】 管理職の人数について役職区別に記入してください。

職区分	管理職人数	
	男性	女性
役 員	303 人	306 人
部長相当職	309 人	312 人
課長相当職	315 人	318 人
係長相当職	321 人	324 人

(注)

取締役や監査役などの役員は一般的には労働者に該当しませんが、本設問は「登用」についての調査のため、ご記入をお願いします。

【問31】 女性を管理職に登用するために、実施しているものがありますか。

	実施状況		(回答欄)
	実施している	実施していない	
a 人材育成制度を整備した	1	2	327
b 資格取得に対し助成した	1	2	328
c 仕事と家庭の両立のための制度を整備した	1	2	329
d 評価制度や昇進・昇格基準を明確にした	1	2	330
e 意欲がある社員を積極的に登用した	1	2	331
f 長期的視野で育成するため多様な業務に配置した	1	2	332

【問32】 女性の管理職への登用における障壁は何だと思いますか。(複数回答可・3つ以内)

1 必要な知識や経験を有する女性がいらない	6 ロールモデルが少ない、いない	(回答欄)
2 本人の昇進意欲がない	7 正規採用の女性がいらない	
3 家庭との両立が難しい	8 職場の認識・理解が不十分	
4 出張、転勤等への対応が困難	9 顧客や取引先の認識・理解が不十分	
5 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう		

### (3) 有期労働契約社員の無期転換についてお伺いします。

【問33】 いわゆる「無期転換ルール」への対応として、就業規則の整備(改正)等を行いましたか。

1 行った	(回答欄) 336
2 行っていない	

(注)  
・無期転換ルールとは、労働契約法の改正により、契約期間に定めがある労働契約(有期労働契約)が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換されるルールのことです。

・例えば契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回目の更新後の3年間に無期転換の申込権が発生します。

・雇用されている方のうち、原則として有期労働契約期間が通算5年を超える全ての方が対象です。契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問いません。

【問34】 最近一年間に「無期転換ルール」による無期労働契約社員(期間の定めのない労働者)への転換実績がある場合はその人数を記入してください。

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	337
パートタイム労働者から	340
派遣労働者から	343

## 7 働きやすい環境づくり

### (1) 「働き方改革」についてお伺いします。

「働き方改革」とは・・・

企業や社会の持続的な発展のため、労働生産性の向上と、誰もがいきいきと働ける職場環境を整えていく取組のことです。

【問35】 働き方改革の実現(または推進)に向けて、実施している取組がありますか。

	実施している	実施していない	(回答欄)
a 役員、管理職や一般従業員に対する働き方改革の啓発・研修を行う	1	2	346
b 長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	1	2	347
c 有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を促進する	1	2	348
d 経営トップや管理職が率先して働き方改革を支援する制度(育児・介護休業、短時間勤務など)を利用する	1	2	349
e 従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	1	2	350
f 自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	1	2	351
g 社内に相談窓口を設置する	1	2	352

【問36】 「働き方改革」に取り組むうえでの問題点は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1 人員に余裕がない	5 コストがかかる	(回答欄) 353 354 355
2 育児休業などによる代替要員が確保できない	6 生産性や売りが減少する	
3 業務管理や人事評価が複雑になる	7 今のままで問題がない	
4 従業員の負担や不公平感が増大する	8 行政の支援が不足している	

### (2) 「テレワーク」についてお伺いします。

(総務省HPより)

テレワークとは、ICTを活用した、時間と場所を有効に活用できる柔軟な働き方のことです。  
※テレワーク「tele=離れたところで」と「work=働く」をあわせた造語

自営型テレワーク・・・個人事業主が、各自のライフスタイルに合った条件を選択し、業務を請け負う働き方  
雇用型テレワーク・・・事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で業務に従事する働き方  
(在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワーク勤務の3形態に分類)

上記を踏まえて、【問37】以降のテレワークに関する設問にご回答ください。

【問37】 自営型テレワークを活用(発注)したことがありますか。

1	活用したことがある (活用している)	(回答欄) 356
2	今後活用したい	
3	活用する予定はない	

(回答「1」及び「2」のとき → 【問38:活用(予定)内容】へ)  
(回答「3」のとき → 【問39:雇用型テレワーク】へ)

▶ 【問38】 自営型テレワークで活用したことがある(活用している)内容、または今後活用したい内容は何ですか。  
(複数回答可・3つ以内)

1	Webサイト作成	5	システム設計・開発、プログラミング	(回答欄) 357 358 359
2	設計、製図(CADなど)	6	文書入力、作成、翻訳等	
3	Webデザイン、グラフィック	7	イラスト制作・編集	
4	データ入力	8	メールマガジン・広告メールの作成	

→ 【問39:雇用型テレワーク】へ

【問39】 雇用型テレワークを導入していますか。

1	導入している	(回答欄) 360
2	導入していないが、今後導入予定がある	
3	導入していないし、具体的な導入予定もない	

(回答「1」のとき → 【問40:雇用型テレワークの導入形態】へ)  
(回答「2」のとき → 【問44:雇用型テレワークの普及要素】へ)  
(回答「3」のとき → 【問43:雇用型テレワークを導入しない理由】へ)

(注)

・雇用型テレワークは、社外から社内のデータにアクセスして業務を継続できるため、効率的で多様な働き方が可能となります。

・他にも、支社等の一角をサテライトオフィスとする場合や、地方にサテライトオフィスを設置する「ふるさとテレワーク」など様々な形態があります。

・サテライトオフィスは、コワーキングスペース、テレワークセンター、スポットオフィス等、設置事業者によって様々な名称で呼ばれています。

▶ 【問40】 問39で「導入している」と回答した事業所にお伺いします。雇用型テレワークで導入している形態は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1	在宅勤務	(回答欄) 361 362 363
2	サテライトオフィス勤務	
3	モバイルワーク	

(注)

・「在宅勤務」は、終日在宅勤務のほか、1日の勤務時間のうち、一度オフィスに出勤、もしくは顧客訪問や会議参加などしつつ、一部の時間は自宅で業務を行う「部分在宅勤務」も該当します。

・「サテライトオフィス勤務」は、所属するオフィス以外の他のオフィスやシェアオフィス、コワーキングスペース、遠隔勤務用の施設を就業場所とする働き方のことです。

・「モバイルワーク」は、営業活動などで外出中で作業する場合、営業職などの従業員がオフィスに戻らずに移動中の交通機関や駅・カフェなどでメールや日報の作成などの業務を行う形態も該当します。

【問41】 どのくらいの割合の従業員が雇用型テレワークを利用していますか。

1	5%未満	4	30%~50%未満	(回答欄) 364
2	5%~10%未満	5	50%~80%未満	
3	10%~30%未満	6	80%以上	

【問42】 雇用型テレワークを導入した目的は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1 業務の効率性(生産性)の向上	7 顧客満足度の向上
2 業務の創造性の向上	8 人材の雇用確保・流出の防止
3 従業員のワーク・ライフ・バランスの向上	9 障がい者、高齢者、介護・育児中の従業員などへの対応
4 長時間労働の削減	10 省エネルギー、節電対策
5 オフィスコストの削減	11 非常時の事業継続に備えて(地震、台風、大雪、新型コロナなど)
6 従業員の移動時間の短縮・混雑回避	

(回答欄)

365
366
367

→【問44:雇用型テレワークの普及要素】へ)

【問43】 問39で「導入していないし、具体的な導入予定もない」と回答した事業所にお伺いします。雇用型テレワークを導入しない理由は何ですか。(複数回答可・3つ以内)

1 テレワークに適した仕事がないから	8 情報漏えいが心配だから
2 業務の進行が難しいから	9 顧客など外部への対応に支障があるから
3 導入するメリットがよく分からないから	10 費用がかかりすぎるから
4 従業員の評価が難しいから	11 人事制度導入に手間がかかるから
5 事業所内のコミュニケーションに支障があるから	12 給与計算が難しいから
6 周囲の従業員にしわ寄せがあるから	13 文書の電子化が進んでいないから
7 労働組合や従業員から要望がないから	

(回答欄)

368
369
370

→【問44:雇用型テレワークの普及要素】へ)

【問44】 雇用型テレワークがより一層普及するために必要な要素は何だと思いますか。企業内の取組及び国または地方自治体による取組・支援について、それぞれ選択してください。(複数回答可・3つ以内)

<企業内における取組>

1 労務管理の適正化
2 執務環境の整備
3 情報通信システムの高度化
4 その他 ( )

(回答欄)

371
372
373

<国または地方自治体による取組・支援>

1 テレワークの普及・啓発活動(セミナー開催・パンフレット配布など)
2 テレワーク導入企業などに対する補助・助成
3 進出企業を受け入れる地方自治体とのマッチング
4 サテライトオフィスなどの拠点「整備」に対する支援
5 サテライトオフィスなどの拠点「運営」に対する支援
6 地域でテレワークを普及拡大するための担い手の育成(セミナー開催・研修実施など)
7 その他 ( )

(回答欄)

374
375
376

**(3)各種対策の取組状況についてお伺いします。**

**【問45】** パワーハラスメント防止対策の取組状況についてお伺いします。

1	取り組んでいる	(回答欄) 377
2	取り組んでいない	

(回答「2」のとき → 【問47:セクシャルハラスメント対策取組状況】へ)

▶ **【問46】** 【問45】で「取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施して いる	実施して いない	(回答欄)
a 就業規則等に禁止を規定	1	2	378
b 相談窓口の設置	1	2	379
c 管理者等への研修・講習等の実施	1	2	380
d 従業員への研修・講習等の実施	1	2	381
e 社内報や掲示板による広報	1	2	382
f 防止マニュアル等の整備	1	2	383

**【問47】** セクシャルハラスメント防止対策の取組状況についてお伺いします。

1	取り組んでいる	(回答欄) 384
2	取り組んでいない	

(回答「2」のとき → 以上で調査は終了です)

▶ **【問48】** 【問47】で「取り組んでいる」と回答した事業所にお伺いします。どのようなことに取り組んでいますか。

	実施して いる	実施して いない	(回答欄)
a 就業規則等に禁止を規定	1	2	385
b 相談窓口の設置	1	2	386
c 管理者等への研修・講習等の実施	1	2	387
d 従業員への研修・講習等の実施	1	2	388
e 社内報や掲示板による広報	1	2	389
f 防止マニュアル等の整備	1	2	390

**◎ ご協力ありがとうございました。**

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、同封の返信用封筒に入れて、**9月30日(木)**までに投函してください。