

# I 新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる働き方の見直し

問1 貴事業所で実施した取組内容と開始時期について、該当する番号を全て○で囲んでください。

取組内容	緊急事態宣言発令時 (令和2年4月7日)		検討中	未実施
	以前から実施	以降から実施		
テレワークの実施 (情報通信技術を活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方)	1	2	3	4
通勤ラッシュを避けた時差出勤	1	2	3	4
WEB・テレビ会議の実施	1	2	3	4
休暇取得の奨励	1	2	3	4
その他 (具体的にご記入下さい)	1	2	3	4

「テレワークの実施」について  
 選択肢1・2を選択→問2へお進み下さい 選択肢3・4を選択→問6へお進み下さい

問2 問1の「テレワークの実施」の選択肢「1」「2」を選択した方にお伺いします。テレワークのうち、どの勤務形態を実施されましたか。また、実施する際にその内容を規定する制度はありましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。

在宅勤務 (自宅利用型テレワーク)	労働者が自宅において業務に従事する働き方。
モバイルワーク	顧客先や移動中に、パソコンや携帯電話を利用して、オフィスとの連絡や情報のやりとりをしつつ業務に従事する働き方。
サテライトオフィス勤務 (施設利用型テレワーク)	勤務先以外のオフィススペースでパソコンなどを利用した働き方。

勤務形態	以前から制度は		
	存在していた	存在しておらず、新たに規定した	存在しておらず、運用のみしている
在宅勤務	1	2	3
モバイルワーク	1	2	3
サテライトオフィス勤務	1	2	3
その他 (具体的にご記入下さい)	1	2	3

問3 貴事業所において、テレワーク導入にあたりどのような経費がかかりましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。

機器の購入費 (例:パソコン、タブレットなど)	1	就業規則・労使協定などの作成・変更 (例:テレワーク勤務に関する規程の整備)	7
機器の設置・設定費 (例:VPNルーター等機器の設置・設定作業費)	2	労務管理担当者に対する研修費	8
保守委託等の業務委託料 (例:機器の保守費用)	3	労働者に対する研修、周知・啓発	9
導入機器等の導入時運用サポート費 (例:導入機器等の操作説明マニュアル作成費)	4	外部専門家による導入時コンサルティング (例:社会保険労務士によるコンサルティング)	10
機器のリース料 (例:パソコン等リース料金)	5	テレワーク機器を設置する会場の賃貸料 (例:サテライトオフィスの設置)	11
クラウドサービス等ツール利用料 (例:コミュニケーションツール使用料)	6	その他 (具体的にご記入下さい)	12

問4 貴事業所のテレワーク導入にあたり、どのようなサービスや助成金制度を活用しましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。

	名称	概要
厚生労働省	「働き方改革推進支援助成金」(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)	新型コロナウイルス感染症対策を目的としたテレワークを行う中小企業事業主を支援する制度のこと。
	「働き方改革推進支援助成金」(テレワークコース)	時間外労働の制限その他の労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを行う中小企業事業主を支援する制度のこと。
経済産業省	サービス等生産性向上IT導入支援事業(IT導入補助金)	中小企業・小規模事業者等が自社の課題やニーズに合ったITツールを導入する経費の一部を補助することで、業務効率化・売上アップをサポートするもの。
総務省	テレワークマネージャー派遣事業(平成28年度～令和元年度実施) テレワークマネージャー相談事業(令和2年度実施)	働き方改革のためテレワークの導入を検討したい、または、テレワークを導入したいが情報セキュリティや労務管理面などで不安や悩みを持つ企業・団体に対し、問題解決のための専門家を派遣する事業のこと。 ※令和2年度は、新型コロナウイルス感染症対策のため一定期間はWeb会議・電話相談で実施。

「働き方改革推進支援助成金」(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)	1	テレワーク推進企業によるソフトウェア等の無償提供・トライアル運用	5
「働き方改革推進支援助成金」(テレワークコース)	2	専門家による相談やセミナー・イベントへの参加	6
サービス等生産性向上IT導入支援事業(IT導入補助金)	3	助成金制度やサービスは活用せずに、自社独自で導入を行った	7
テレワークマネージャー派遣(相談)事業	4	その他 (具体的にご記入下さい)	8

選択肢1～6・8を選択→問7へお進み下さい 選択肢7を選択→問5へお進み下さい

問5 貴事業所のテレワーク導入において、助成金制度やサービスを活用しなかったのはなぜですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

申請方法(内容)が難しく、申請するにはハードルが高いから	1	そもそもこのような助成金制度やサービスがあることを知らなかったから	4
ITスキルが高い人材が社内にはいたから	2	助成金制度やサービスを使いたくなかったから	5
各制度・サービスにおける助成対象に該当しないから	3	その他 (具体的にご記入下さい)	6

問7へお進み下さい

問6 問1の「テレワークの実施」において「3」「4」を選択した方にお伺いします。現時点でテレワークを導入していない理由は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

テレワークに適した仕事がないから	1	クラウドなどのソフトウェアの整備が十分ではないから	6
社内体制が整っていないから(仕事の管理・労務管理・人事評価など)	2	パソコンやスマホ等の機器やネットワーク環境(LAN等)の設備が十分ではないから	7
導入のための費用がかかるから	3	ITに知見をもつ人材が社内にはいないから	8
セキュリティ上の不安があるから	4	どのように進めたら良いかわからないから	9
文書の電子化が進んでいないから(ハンコ文化の定着やペーパーレス化が進んでいない)	5	その他 (具体的にご記入下さい)	10

## II 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて

### <育児休業制度>

育児休業制度とは、1歳未満（一定の場合には2歳に達するまで）の子を養育する労働者の申出により子を養育するために休業できる制度のことをいいます。なお、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

問7 貴事業所の就業規則には、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。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児休業制度の規定あり				育児休業の規定なし
2歳未満	2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問8 貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業取得者の人数をご記入ください。該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。

(1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

(令和元年8月1日から令和2年7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)

出産者(女性)			配偶者出産者(男性)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注)	配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者(注)
人	人	人	人	人	人

(注) 有期契約労働者は、次のいずれにも該当すれば育児休業制度の対象となります。

- ① 過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないとき

(2) 育児休業者数<男女別人数>

(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、令和2年8月1日までの間に育児休業を開始した者(休業申出者を含む)

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

(注) 令和2年8月1日までの間に育児休業を開始した者、又は育児休業開始予定の申出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人として計上してください。

問9 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況について、最長取得期間（各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか）について、「1」～「6」のうち、該当する番号を1つ〇で囲んでください。制度がない場合は「7」を〇で囲んでください。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学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	
短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限	1	2	3	4	5	6	7
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置	1	2	3	4	5	6	7
在宅勤務・テレワーク	1	2	3	4	5	6	7

<介護休業制度>

介護休業制度とは、要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために連続して休業できる制度のことをいいます。なお、「介護休暇制度（要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

問10 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1つ〇で囲んでください。

介護休業制度の規定あり	期間の最長限度を定めている	通算して93日（法定どおり）	1
		93日を超え6か月未満	2
		6か月	3
		6か月を超え1年未満	4
		1年	5
		1年を超える期間	6
	期間の制限はなく、必要日数取得できる		7
介護休業制度の規定なし			8

### Ⅲ 定年制

労働者の定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回ることはできません。  
 また、事業主には65歳までの高年齢雇用確保措置が義務づけられています。よって、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入および③定年の定め  
 の廃止のいずれかの措置を講じる必要があります。（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第8・9条）

問11 貴事業所では、定年制をどのように定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

一律に定めている	1	→ 問12へ お進み下さい
職種別に定めている	2	
定めていない	3	→ 問14へ お進み下さい

問12 問11で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所において定年年齢は何歳ですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

60歳	1
61歳～64歳	2
65歳	3
66歳以上	4

問13 現在定めている定年年齢を変更する予定はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

年齢を上げる予定がある	1	年齢を下げる予定がある	3
年齢を上げることを検討している	2	年齢を下げることを検討している	4
変更する予定も検討もしない			5

**再雇用制度**とは、定年年齢に達した者をいったん退職させた後、あらためて雇用する制度のことをいいます。  
**勤務延長制度**とは、定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度のことをいいます。

問14 定年年齢に達した従業員に対し、以下の雇用確保措置はありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

継続雇用制度（再雇用制度）	1	→ 問15へ お進み下さい
継続雇用制度（勤務延長制度）	2	
定年制の廃止	3	→ 問16へ お進み下さい
定年年齢の引き上げ	4	
その他（具体的にご記入下さい）	5	
措置がない	6	

問15 問14で「1」・「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、次の①・②の制度で最高雇用年齢(上限)を定めていますか(定める予定も含む)。それぞれの制度で該当する番号に○を付けて下さい。「定めている」場合は、最高雇用年齢を記入して下さい。なお、該当する制度すべて記入して下さい。

継続雇用制度	定めている (定める予定も含む)		定めて いない
		最高雇用年齢	
①再雇用制度	1	歳	2
②勤務延長制度	1	歳	2

#### IV 退職金制度(退職一時金・退職年金)について

問16 貴事業所では退職金制度はありますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。なお、「慣行」や「内規」による場合は「ある」としてください。

ある	1	→ 問17へ お進み下さい
ない	2	→ 問20へ お進み下さい

問17 問16で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所における退職金制度の支給形態について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

退職一時金のみ	1	→ 問18へ お進み下さい 問19へ お進み下さい
退職年金のみ	2	
退職一時金と退職年金の併用	3	

問18 問17で「1」または「3」を選択した方にお伺いします。貴事業所における退職一時金の支払準備形態について、該当する番号を全て○で囲んでください。

共済 制度	中小企業退職金共済制度	1	社内準備	6
	特定業種退職金共済制度	2	退職金保険	7
	特定退職金共済制度	3	その他 { 具体的にご記入ください }	8

社内準備	将来支払うことになる退職金の額やその準備のための積立金を見積もり、退職給付引当金等による積み上げを行う等、自社内で準備すること。
中小企業退職金共済制度	中小企業退職金共済法に基づく制度で、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済のしくみと国の援助とによって設けられている制度。
特定業種退職金共済制度	中小企業退職金共済法に基づき、建設業、清酒製造業、林業の期間雇用者のために、勤労者退職金共済機構の各退職金共済事業本部が運営する制度。
特定退職金共済制度	市町村、商工会議所、商工会などが税務署の承認を受けて退職金共済事業を行う制度。

問19 貴事業所で退職金の支給を受けるために必要となる勤続年数は何年ですか。枠内に年数を記入してください。なお、1年未満の場合は0年と記入してください。

会社都合退職	自己都合退職
<input type="text"/> 年	<input type="text"/> 年

## V セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント

セクシャルハラスメントとは、職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいいます。なお、職場におけるセクシャルハラスメントは、同性に対するものも含まれます。

マタニティハラスメントとは、職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）に対する労働者の対応により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されることをいいます。

問20 貴事業所では、セクシャルハラスメントを防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「7」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は、「8」を○で囲んでください。

取 り 組 ん で い る	就業規則、労働協約等の書面でセクシャルハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	セクシャルハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、セクシャルハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対してセクシャルハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	その他（具体的に記入してください： _____）	7
取り組んでいない	8	

問21 貴事業所では、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（いわゆるマタニティハラスメントなど）を防止するための対策に、どのように取り組んでいますか。「1」～「8」について、該当する番号を全て○で囲んでください。取り組んでいない場合は、「9」を○で囲んでください。

取 り 組 ん で い る	就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成したり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した	2
	管理職に対し、妊娠・出産・育児休業等に関する制度の利用やハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対して妊娠・出産・育児休業等に関する制度等の利用やハラスメントに関する研修などを行った	4
	相談・苦情対応窓口を設置した	5
	相談・苦情対応窓口担当者への研修を行った	6
	業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要措置を行った	7
	その他（具体的に記入してください： _____）	8
取り組んでいない	9	

## VI 労働時間・休日・休暇

問22 貴事業所の就業規則等で定められた正社員（正規従業員）の1日の所定労働時間及び週所定労働時間を記入してください。

1日の所定労働時間	時間	分
週所定労働時間	時間	分

問23 週休制の形態別に適用労働者数を記入してください。

週休制の形態		適用労働者数
週休1日制又は週休1日半制		人
何らかの週休2日制	完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度（注1）	人
	完全週休2日制	人
完全週休2日制より休日日数が実質的に多い制度（注2）		人
計		人

（注1）月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいいます。

（注2）月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいいます。

問24 令和元年（または令和元年度）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。なお、年度内に改元があったため、令和元年と平成31年は同じ意味となります。

①令和元年（または令和元年度）中に年次有給休暇の取得資格のある労働者数	人
②年間延べ付与日数（繰越日数を除く。）	日
③年間延べ取得（消化）日数（注）	日

（注）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。

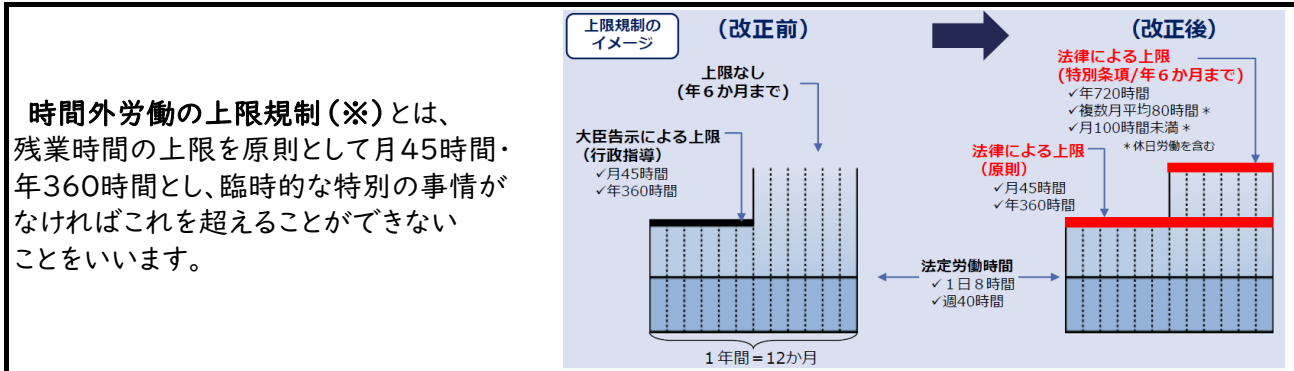
問25 貴事業所の正社員（正規従業員）において、令和元年（または令和元年度）の1カ月の平均的な残業時間について該当する番号を1つ〇で囲んでください。なお、年度内に改元があったため、令和元年と平成31年は同じ意味となります。

1. 0時間	2. 1～9時間
3. 10～19時間	4. 20～29時間
5. 30～39時間	6. 40～49時間
7. 50～59時間	8. 60～69時間
9. 70～79時間	10. 80時間以上



## VII 働き方改革の実施状況

### <時間外労働の上限規制>



問26 平成31年4月1日より働き方改革関連法が順次施行され、大企業は平成31年4月から、中小企業は令和2年4月から時間外労働の上限規制(※)が適用されています。貴事業所も時間外労働の上限規制が適用されていることについてご存じですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

知っている	1	知らない	2
-------	---	------	---

問27 貴事業所では、時間外労働について上記の上限規制が適用されていることに伴い、事業所において新たに取組みましたことはありますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

36協定の新規作成または内容の見直し	1
就業規則の規定または内容の見直し	2
国で実施している助成金制度(※)の活用	3
人材の多能工化の推進	4
休暇制度の充実化	5
フレックスタイム制などの変形労働時間制の導入	6
労働者の残業時間管理の徹底	7
その他(具体的にご記入ください)	8

(※)時間外労働の上限規制に対応するための助成金制度		
	名称	概要
厚生労働省	時間外労働等改善助成金 (時間外労働上限設定コース)	36協定で定める時間外労働時間数を短縮するための取り組みを行う中小企業事業主に対して、取り組みの費用の一部を助成する制度。
	時間外労働等改善助成金 (団体推進コース)	中小企業の事業主団体またはその連合団体が、参加の事業主の労働条件の改善のため、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取り組みを実施した場合、その費用を助成する制度。
	働き方改革推進支援助成金 (労働時間短縮・年休促進支援コース)	生産性を向上させ、労働時間の縮減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する制度。

問28 貴事業所では働き方改革に取り組んでいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

積極的に取り組んでいる	1	→ 問29へ お進み下さい
取り組んではいるが、なかなか進まない	2	
取り組んでいない	3	→ 問31へ お進み下さい

問29 問28で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所において実施している働き方改革は何ですか。実施している措置の番号を全て○で囲んでください。

非正規雇用の処遇改善	1
賃金引き上げと労働生産性向上	2
長時間労働の是正	3
柔軟な働き方がしやすい環境整備	4
病気の治療のサポート、子育て・介護等と仕事の両立支援、障害者雇用の推進	5
外国人人材の受入れ	6
女性・若者が活躍しやすい環境整備	7
高齢者の積極的な雇用	8
兼業の容認	9
その他(具体的にご記入ください: )	10

問30 問28で「1」または「2」を選択した方にお伺いします。貴事業所が働き方改革に取り組む目的は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コンプライアンス(労基法等)への対応	1
優秀な人材の確保	2
従業員満足	3
生産性の向上	4
その他(具体的にご記入ください: )	5

問31 働き方改革実現のために重要なことはどのような点だと思われますか。該当する番号を最大3つまで○で囲んでください。

経営者の意識	1
社員の意識	2
取引先の理解	3
人事・労務制度の改定	4
ITの導入	5
事業の継続的な成長	6
その他(具体的にご記入ください: )	7