

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

I-1 テレワークの実施について

テレワークとは、情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のことです。
 テレワークは働く場所で分けると、自宅で働く**在宅勤務**、移動中や出先で働く**モバイル勤務**、本拠地以外の施設で働く**サテライトオフィス勤務**があります。

問1 第1回目の緊急事態宣言発令時(令和2年4月7日)以降、貴事業所で実施した取組内容について、該当する番号を全て○で囲んでください。

取組内容	実施(※)	一時期実施していたが現在は取りやめた	検討中	未実施
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

※ 令和2年4月7日以前から実施し、令和3年8月1日現在も実施している場合を含む

「テレワークの実施」について
 選択肢1・2を選択→問2～問5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。貴事業所において、テレワークで行った仕事内容のうち該当する番号を全て○で囲んでください。

業務上の文書作成	1	編集・校正	7
業務上の連絡・調整	2	営業・営業サポート	8
資料や情報の収集・整理	3	保守・メンテナンス	9
データの入力	4	経理・会計事務	10
ソフト設計・プログラミング	5	その他 (具体的にご記入下さい)	11
ハード設計、製図	6		

問3 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。貴事業所におけるテレワーク実施頻度について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

ほぼ毎日	1
週3日、4日程度	2
週1日、2日程度	3

月1日～3日程度	4
不定期	5

問4 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。貴事業所において、テレワークを実施する中で、どのような効果・メリットが生じましたか。該当する番号を全て〇で囲んでください。

就労者の移動時間の短縮	1
業務の生産性の向上	2
時間外業務の削減	3
就労者の生活環境の向上(育児・介護と仕事の両立)	4
優秀な人材の雇用確保	5

オフィスコストの削減	6
通勤手当の削減	7
顧客満足度の向上	8
その他 (具体的にご記入下さい)	9

問5 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。貴事業所において、テレワークを実施する中で、どのような課題・デメリットが生じましたか。該当する番号を全て〇で囲んでください。

社内コミュニケーションの確保	1
社外(取引先)とのコミュニケーションの確保	2
社員の労務管理	3
業務の進捗管理	4
生産性、業務効率の低下	5
社員の評価(人事考課)	6

テレワークの実施に係る技術的負担(ネットワークの環境整備等)	7
テレワークの実施に係る経費負担	8
テレワークに対応できる業務の少なさ	9
情報セキュリティの確保	10
社内のペーパーレス化、社内の決裁手続きの簡素化・電子化への対応	11
その他 (具体的にご記入下さい)	12

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〇で囲んでください。

テレワークに適した仕事がないから	1
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
導入のための費用がかかるから	3
セキュリティ上の不安があるから	4
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

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
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
ITに知見をもつ人材が社内にはいないから	8
どのように進めたら良いかわからないから	9
その他 (具体的にご記入下さい)	10

I-2 雇用調整助成金制度の利用について

問7 貴事業所において、令和2年1月24日から令和3年7月31日までの間、雇用調整助成金制度を利用しましたか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

制度を利用した	1	→ 問8～問10へ お進みください
制度を利用していない	2	
今後、制度の利用を検討している	3	→ 問11へ お進みください

問8 問7の選択肢「1 制度を利用した」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、雇用調整（休業等）を行った時期で該当する番号を全て〇で囲んでください。

令和2年1月24日～令和2年4月15日	1	令和2年10月26日～令和3年2月28日	4
令和2年4月16日（第1回目の緊急事態宣言発出日）～令和2年5月14日	2	令和3年3月1日～令和3年4月26日	5
令和2年5月15日～令和2年10月25日	3	令和3年4月27日（奈良県緊急対処措置開始日）～令和3年7月31日	6

※選択肢の期間については、以下を参考にしております。

- ・雇用調整助成金 特例措置 判定基礎期間（R2.1.24～）
- ・第1回目緊急事態宣言（R2.4.16～R2.5.14、奈良県が対象地域となっていた期間）
- ・奈良県感染状況第2波（R2.7.4～R2.10.25）
- ・奈良県感染状況第3波（R2.10.26～R3.2.28）
- ・奈良県緊急対処措置（R3.4.27～）

問9 問7の選択肢「1 制度を利用した」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、雇用調整助成金制度を利用することにより、従業員の雇用を維持することができましたか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

正規労働者及び非正規労働者を継続して雇用している	1	正規労働者は解雇しているが、非正規労働者は継続して雇用できている	3
正規労働者は継続して雇用できているが、非正規労働者は解雇している	2	正規労働者及び非正規労働者を解雇している	4

問10 問7の選択肢「1 制度を利用した」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、令和3年8月1日以降、雇用調整助成金制度の利用予定について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

制度の利用を予定している	1
制度の利用を検討している	2
制度の利用を予定していない	3

I-3 兼業・副業の導入について

問11 貴事業所において、社員の兼業・副業を認めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

認めている(会社への申請・報告は不要)	1	検討中	3
認めている(会社への申請・報告が必要)	2	認めていない	4

問12 貴事業所において、兼業・副業人材の受け入れを行っていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

受け入れている(オンラインが中心)	1	検討中	3
受け入れている(事業所内での勤務が中心)	2	受け入れていない	4

選択肢1~3のいずれかを選択された方は、問15へお進みください。選択肢4を選択された方は、問13、14へお進みください。

問13 問11の選択肢「4 認めていない」を選択された方にお伺いします。認めていない理由として該当する番号をすべて○で囲んでください。

自社の業務に専念してもらいたい	1	社員の疲労による業務効率の低下が懸念される	4
自社のノウハウの流出が懸念される	2	社員の労務管理が困難になる	5
兼業・副業の仕組みが分からない	3	その他 (具体的にご記入下さい)	6

問14 問12の選択肢「4 受け入れていない」を選択した方にお伺いします。受け入れていない理由として該当する番号をすべて○で囲んでください。

対応できる業務がない	1	社内の秩序の維持ができない	6
自社の人材で十分足りている	2	人材の探し方が分からない	7
自社の情報が外部にもれる可能性がある	3	兼業・副業の仕組みがよく分からない	8
労働時間の管理ができない・煩雑になる	4	その他 (具体的にご記入下さい)	9
兼業・副業人材にかかる費用がない	5		

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15 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歳を超え3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問16 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2年8月1日から令和3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			配偶者出産者計		
人	うち有期契約労働者	人	人	うち有期契約労働者	人
	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者（注）			うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者（注）	

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

（注）令和3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17 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○で囲んでください。制度がない場合は「7」を○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・世話をするために時間単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

問18 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○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）
 ※令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっております。

問19 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20～問22へ お進みください
職種別に定めている	2	→ 問22へ お進みください
定めていない	3	→ 問25へ お進みください

問20 問19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～69歳	4
70歳	5
71歳以上	6

問21 問19で「1」を選択した方にお伺いします。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
		変更する予定はなく、検討もしていない	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22 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23,問24へ お進みください
継続雇用制度（勤務延長制度）	2			
その他 <small>（具体的にご記入下さい）</small>	3	}	→	問24へ お進みください
措置がない	4			

問23 問22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○を付けてください。「定めている」場合は、最高雇用年齢を記入してください。なお、該当する制度すべて記入してください。

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
	1	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

問24 令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となったことを受けて、貴事業所では、どのような対応を取りましたか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

定年年齢を70歳まで引き上げた	1	70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している	4
今後、定年年齢を70歳まで引き上げることを検討している	2	特に対応はしていない	5
70歳までの継続雇用制度を導入した	3	その他 <small>（具体的にご記入下さい）</small>	6

V セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント・パワーハラスメント

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。

パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境が害されることをいいます。

問25 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 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26 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	

問27 貴事業所では、パワー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パワーハラスメントについての方針を明確化し、周知した	1
	パワー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、パワーハラスメントに関する研修などを行った	3
	職場全体に対してパワー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	

VI 労働時間・休日・休暇

問28 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29 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30 令和2年(または令和2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。

①令和2年(または令和2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。)(注)	日
③年間延べ取得(消化)日数(注)	日

(注) 時間単位で付与・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。

労働者1人あたりの日数ではなく、労働者全員の総計を記入してください。

問31 貴事業所の正社員(正規従業員)において、令和2年(または令和2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。

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

問34 問32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35 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

<同一労働同一賃金>

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。

2021年4月1日より、中小企業においても、「パートタイム・有期雇用労働法」が適用され、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間の不合理な待遇をなくすことが求められています。

問36 貴事業所において、非正規社員（パート・アルバイト及び有期雇用労働者）を雇用していますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

雇用している	1	→ 問37へ お進みください
雇用していない	2	→ 次ページの必要事項の 記載をお願いします

問37 問36で「1」を選択した方にお伺いします。「パートタイム・有期雇用労働法」の施行（大企業は2020年4月1日より施行、中小企業は2021年4月1日より施行）に向けて、貴事業所において、同一労働同一賃金について、取組を行いましたか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

取組を行った	1	→ 問38へ お進みください
取組を行っていない	2	→ 次ページの必要事項の 記載をお願いします

問38 問37で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所において、同一労働同一賃金について、どの待遇において取組を行いましたか。該当する番号を全て〇で囲んでください。

基本給	1	休暇制度（有給休暇）	7
賞与	2	休暇制度〔特別休暇（夏季休暇、ボランティア休暇等）〕	8
通勤手当	3	休暇制度（育児休暇、介護休暇）	9
役職手当	4	退職金	10
その他手当（ ）	5	教育訓練の実施	11
福利厚生（食堂、休憩室、更衣室等）	6	その他（具体的にご記入下さい）	12

調査項目は以上です。次ページの必要事項の記載をお願いいたします。