

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 令和3年8月2日以降、テレワークの実施状況について、該当する番号を全て○で囲んでください。

取組内容	実施	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

「テレワークの実施」について
 選択肢1を選択→問2～問5へお進み下さい 選択肢2・3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」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	web・テレビ会議の実施	11
ハード設計、製図	6	その他 (具体的にご記入下さい)	12

問3 問1の「テレワークの実施」の選択肢「1」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○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」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○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
情報ツールの普及 (グループチャット, Google Drive, Slack等)	9
オンデマンド動画の活用	10
ペーパーレス化	11
その他 (具体的にご記入下さい)	12

問5 問1の「テレワークの実施」の選択肢「1」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○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
テレワークのためのスペース確保 (社員の自宅やサテライトオフィスの確保)	12
その他 (具体的にご記入下さい)	13

問6 問1の「テレワークの実施」において「2」「3」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。

導入のための費用がかかるから	1	テレワークに適した仕事がないから	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	2	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）	7
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	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（ <small>具体的にご記入下さい</small> ）	10

問7 問1の「テレワークの実施」において「2」「3」を選択した方にお伺いします。
テレワークを推進、導入するために行政にどのような支援を求めますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

金銭面での支援	1	信頼できる業者や セキュリティに通じる人材の紹介	4
相談窓口	2	その他（ <small>具体的にご記入下さい</small> ）	5
事例提供	3		

I-2 雇用調整助成金制度の利用について

問8 貴事業所において、令和2年1月24日から令和4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○で囲んでください。

制度を利用した	1	→ 問9～問11へお進みください
制度を利用していない	2	→ 問12へお進みください

問9 問8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○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3年3月1日～令和3年6月20日	5
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6月21日～令和3年10月3日	6
令和2年5月15日～令和2年10月25日	3	令和3年10月4日～令和4年3月27日	7
令和2年10月26日～令和3年2月28日	4	令和4年3月28日～令和4年7月31日	8

※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）
- ・奈良県感染状況第4波（R3.3.15～R3.6.20）
- ・奈良県感染状況第5波（R3.7.12～R3.10.3）
- ・奈良県感染状況第6波（R3.12.27～R4.3.27）

問10 問8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○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11 問8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4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○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

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。
令和4年度の育児休業制度の改正内容は以下のとおりです。

令和4年4月1日施行

・有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件が「子が1歳6ヶ月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと」となりました。

・「引き続き雇用された期間が1年以上」の規定が廃止されました。

令和4年10月1日施行

・育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な産後パパ育休(出生時育児休業)が取得可能となります。

・1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受けられるようになります。育児休業

の分割取得可能となります。

問12 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13 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3年8月1日から令和4年8月1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		
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）		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4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	
うち有期契約労働者		うち有期契約労働者	
人	人	人	人

(注) 令和4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14 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

問15 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設に伴い就業規則等の見直しはされましたか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

見直しをした	1	産後パパ育休(出生時育児休業)を初めて知った	3
見直しをする予定	2	その他〔具体的にご記入下さい〕	4

<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16 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	

問17 貴事業所における介護休業者（令和3年8月1日から令和4年8月1日までの間に、介護休業を開始した者）の延べ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。）

	女性	男性
介護休業者	人	人

※同一労働者が期間内に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、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

問18 貴事業所における、令和3年8月1日から令和4年8月1日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職した者の延べ人数をご記入下さい。（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。）

	女性	男性
復職した者	人	人

※同一労働者が期間内に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、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

問19 貴事業所における介護休業後復職者の延べ人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください。（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週間未満	1週間以上 2週間未満	2週間以上 1ヶ月未満	1ヶ月以上 3ヶ月未満	3ヶ月以上 6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上
→ 女性	人	人	人	人	人	人	人
→ 男性	人	人	人	人	人	人	人

※同一労働者が期間内に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、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

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20 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21～問23へお進みください
職種別に定めている	2	→ 問23へお進みください
定めていない	3	→ 問26へお進みください

問21 問20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22 問20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	年齢を下げることを検討している	4
年齢を上げることを検討している	2	変更する予定はなく、検討もしていない	5
年齢を下げる予定がある	3		

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23 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24, 問25へお進みください
継続雇用制度（勤務延長制度）	2	
その他（具体的にご記入下さい）	3	→ 問25へお進みください
措置がない	4	

問24 問23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を1つ○で囲んでください。「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		2
②勤務延長制度	1		2

問25 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（具体的にご記入下さい）	6

IV 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26 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27 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28 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

V 労働時間・休日・休暇

問29 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30 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31 令和3年（または令和3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3年（または令和3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32 貴事業所の正社員（正規従業員）において、令和3年（または令和3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○で囲んでください。

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

VI 働き方改革等の実施状況

問33 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
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34 貴事業所において実施していることはありますか。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	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
学生インターンシップの受け入れ	8
高齢者の積極的な雇用	9
就職氷河期世代の積極的な雇用	10
出所者の受け入れ	11
障害者雇用の推進	12
職員の意見を聞いて改善に繋げる取り組み ※アンケート、満足度調査等	13
その他（具体的にご記入ください：)	14

問35 問33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36 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
I T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

問37 問33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んだ結果、どのような効果がみられましたか。該当する番号全て○で囲んでください。

業績の向上	1	人材の確保	4
時間外労働の減少	2	従業員のモチベーション向上	5
離職率の減少	3	その他（具体的にご記入下さい)	6

VII 非正規労働者の労働実態

問38 令和4年8月1日現在、貴事業所で雇用する労働者の性別、就業形態別の内訳の人数を下記の区分により分類し、記入してください。（貴事業所が派遣元事業所の場合、他の企業等に派遣している派遣労働者については、ここでは労働者数を含めないでください。）

就業形態	正社員	「パートタイム・有期雇用労働者」		
	常用労働者のうち、パートタイム・有期雇用労働者を除いた正規雇用の労働者をいいます。	1週間の所定労働時間が正社員よりも短い労働者		1週間の所定労働時間が正社員と同じ労働者
		無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
		常用労働者のうち、貴事業所に直接雇用されている労働者で、期間を定めずに雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいいます。	常用労働者のうち、貴事業所に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）に比べて短い労働者をいいます。	常用労働者のうち、貴事業所に直接雇用されている労働者で、1年契約、6か月契約など期間を定めた労働契約により雇用されており、かつ、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用されている通常の労働者（正社員）と同じ労働者をいいます。
男	うち短時間正社員 人 人	人	人	人
女	うち短時間正社員 人 人	人	人	人

※短時間正社員とは無期労働契約を締結し、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、所定労働時間(日数)が短い正社員をいいます。

以降の調査はパートタイム・有期雇用労働者の採用者数が0名の事業所につきましては回答不要です。
別紙の必要事項の記載をお願いいたします。

問39

貴事業所で「パートタイム・有期雇用労働者」を雇用する理由について、就業形態別に該当する番号を全て○で囲んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
学卒等一般の正社員の採用、確保が困難なため	1	1	1
人を集めやすいため	2	2	2
家庭の事情等により中途退職した正社員の再雇用のため	3	3	3
定年退職者の再雇用のため	4	4	4
正社員の代替要員の確保のため	5	5	5
仕事内容が簡単なため	6	6	6
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	7	7	7
システム化によって比較的簡易な業務が増加したため	8	8	8
1日の忙しい時間帯に対処するため	9	9	9
一定期間の繁忙に対処するため	10	10	10
仕事量が減った時に雇用調整が容易なため	11	11	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12	12	12
その他(具体的にご記入下さい)	13	13	13

問40

貴事業所の「パートタイム・有期雇用労働者」において、令和3年(または令和3年度)の1カ月の平均的な残業時間について就業形態別に該当する番号を1つ○で囲んでください。

	無期雇用 パートタイム	有期雇用 パートタイム	有期雇用 フルタイム
0時間	1	1	1
1～9時間	2	2	2
10～19時間	3	3	3
20～29時間	4	4	4
30～39時間	5	5	5
40～49時間	6	6	6
50～59時間	7	7	7
60～69時間	8	8	8
70～79時間	9	9	9
80時間以上	10	10	10

問41 「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」へ転換する制度について就業形態別に該当する番号を1つ○で囲んでください。

就業形態	制度有り	制度なし
無期雇用パートタイム	1	2
有期雇用パートタイム	1	2
有期雇用フルタイム	1	2

問42 問41で「1」を選択した方にお伺いします。「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」へ転換する際に、何に基づいて「正社員」への転換を実施しますか。該当する番号に全て○で囲んでください。

人事評価の結果	1
パートタイム・有期雇用労働者の所属する部署の上司の推薦	2
筆記試験の結果	3
人事部門などによる面接の結果	4
(一定の) 職務経験年数	5
職場内の格付け等級制度における(一定の) 位置付け	6
パートタイム・有期雇用労働者の保有する資格	7
その他(具体的にご記入ください:)	8

問43

過去3年間(平成30年10月～令和3年9月)に正社員への転換を希望し、転換した「パートタイム・有期雇用労働者」はいましたか。就業形態別に該当する番号を全て○で囲んでください。

就業形態	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいた			正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者はいなかった	正社員への転換を希望したパートタイム・有期雇用労働者がいたかわからない
	実際に正社員に転換した者がいた	正社員に転換した者はいなかった	正社員に転換した者がいたかわからない		
無期雇用 パート タイム	1	2	3	4	5
有期雇用 パート タイム	1	2	3	4	5
有期雇用 フルタイム	1	2	3	4	5

問44

「パートタイム・有期雇用労働者」を「正社員」に転換する上で支障となっていることはありますが。該当する番号を全て○で囲んでください。

正社員に転換するには能力が不足している	1
正社員に転換すると雇用調整がしにくくなる	2
正社員としてのポストがない	3
正社員転換への応募が少ない	4
パートタイム・有期雇用労働者は時間外労働が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい。	5
パートタイム・有期雇用労働者は転勤が困難な(場合が多い)ため正社員にしにくい。	6
その他(具体的にご記入ください:)	7
支障となっていることはない	8

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。