

㊫ 令和6年度職場環境調査 ご協力のお願い

平素は、本県労働行政の推進及び各種統計調査にご協力を賜り厚く御礼申し上げます。
さて、県では、県内事業所における仕事と家庭の両立支援の取り組みや休日・休暇などの職場環境を調査させていただき、健全な労使関係を促進するための労働行政に役立てていきたいと考え、本調査を毎年度実施しております。

本調査は、統計法に基づく統計調査です。調査票に記入された内容は、統計的に処理し、統計以外の目的に使用したり、他に漏らすことはありません。

つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

調査結果については、令和7年3月ごろに県人材・雇用政策課のHP
(<https://www.pref.nara.jp/23957.htm>)に掲載予定ですので、ご確認頂ければ幸いです。

令和6年8月 奈良県 産業部 人材・雇用政策課

記入上の注意及びお問い合わせ先

- 1 調査票を記入する際は、黒の鉛筆またはボールペンを使用してください。
- 2 この調査は事業所を対象にした調査です。貴事業所の状況について、特に断りがなければ令和6年8月1日現在で記入してください。なお、貴事業所で判断できない項目については、お手数ですが本社等に確認のうえで記入してください。
- 3 記入が終わりましたら、同封の返信用封筒（切手不要）で 8月30日(金)までに返送してください。
- 4 記載内容について確認する場合がございますので、ご了承くださいますようお願いいたします。
- 5 なお、事業所が閉鎖されたり、休業している場合は下記問い合わせまでご連絡をお願いいたします。

【問い合わせ先・返送先】 〒630-8501 奈良市登大路町30
奈良県 産業部 人材・雇用政策課 働き方改革推進係
TEL:0742-27-8828 FAX:0742-27-2319

I 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。

<出生時育児休業（産後パパ育休）>

出生時育児休業（産後パパ育休）とは、原則、子の出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として労働者から申し出た期間休業できる制度のことをいいます。育児休業とは別に取得でき、事業主は出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者から申出があれば、出生時育児休業を与えなければなりません。また、労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、出生時育児休業期間中に就業することができる日等を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。

問1 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○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
1歳未満	1歳以上 2歳未満	2歳以上 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4	5

問2～4へ
お進みください

問5へ
お進みください

問2 問1で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。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（出生時育児休業者を含む）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5年8月1日から令和6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

(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（出生時育児休業者数を含む）<男女別人数>

(1) の出産者及び配偶者出産者のうち、令和6年7月31日までの間に育児休業（出生時育児休業者を含む）を開始した者（休業申出者を含む）

育児休業（出生時育児休業含む）者（女性）		育児休業（出生時育児休業含む）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6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（出生時育児休業者含む）。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3 問1で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。貴事業所の令和5年8月1日から令和6年7月31日までの間に復職予定だった育児休業者（出生時育児休業含む）について、当該期間に復職した者と退職した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。（同一育児休業者（出生時育児休業者含む）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、同一育児休業者（出生時育児休業者含む）が期間を延長した場合は、1人として計上してください。）

	女性	男性
復職した育児休業者 (出生時育児休業含む)	人	人
退職した育児休業者 (出生時育児休業含む)	人	人

問4 問3で「復職した育児休業者の人数を0人以外」で記入した方にお伺いします。貴事業所における育児休業後復職者（出生時育児休業者含む）の延べ人数を、取得した育児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。）

	6ヶ月未満	6ヶ月以上 1年未満	1年以上 1年2ヶ月未満	1年2ヶ月以上 1年6ヶ月未満	1年6ヶ月以上 2年未満	2年以上
→ 女性	人	人	人	人	人	人
→ 男性	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。

<育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況>

問5 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	小学校4年 生～小学 校卒業	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6 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		

問7へお進みください

問8へお進みください

問7 問6で「1」～「7」を選択した方にお伺いします。貴事業所における介護休業者（令和5年8月1日から令和6年7月31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。

介護休暇制度とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は時間単位の休暇を取得する制度をいい、介護休業制度とは別の制度です。

労働基準法上の年次有給休暇を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場合は除きます。

(※対象家族が2人以上の場合で、対象家族の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数についてお答えください。)

問10へ
お進みください

問9 問8で「1」～「9」を選択した方にお伺いします。貴事業所で、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に介護休暇を取得した者の人数を、取得日数別に記入してください。（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。）

	5日以下	6～10日	11日以上
女性	人	人	人
男性	人	人	人

<子の看護休暇>

子の看護休暇制度とは、負傷し又は疾病にかかった子の世話または疾病の予防を図るために必要な世話をを行うために、1年度において5日(子が2人以上場合は10日)を限度として取得できる制度のことをいいます。

問10 貴事業所の就業規則には、子の看護休暇の規定がありますか。ある場合、子が何歳になるまで取得できますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

子の看護の規定あり				子の看護休暇の規定なし
小学校就学の始期に達するまで	小学校入学から小学校3年生まで	小学校4年生から小学校卒業まで	小学校卒業以降も対象	
1	2	3	4	5

↓

問11～12へ
お進みください

↓

問13へ
お進みください

問11 問10で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。貴事業所では、子の看護休暇日数に制限はありますか。制限がある場合、「対象となる子が1人以上の場合」、「対象となる子が2人以上の場合」それぞれについて、1年間に取得できる日数は通算して何日ですか。
「対象となる子が1人以上の場合」について1～5から該当する番号を1つ、「対象となる子が2人以上の場合」について6～10から該当する番号を1つ○で囲んでください。

対象となる子が1人以上の場合				制限なし
5日	6日～10日	11日～20日	21日以上	
1	2	3	4	5

対象となる子が2人以上の場合				制限なし
10日	11日～20日	21日～40日	41日以上	
6	7	8	9	10

問12 問10で「1」～「4」を選択した方にお伺いします。貴事業所の令和5年8月1日から令和6年8月1日までの間に子の看護休暇を取得した者の人数を取得日数別に記入してください。(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。)

	5日未満	5日以上 10日未満	11日以上
女性	人	人	人
男性	人	人	人

II 多様な働き方について

<多様な正社員>

「多様な正社員」とは所定労働時間や勤務地、職務を限定して勤務できる正規雇用労働者制度のことを言います。

問13 貴事業所では、「多様な正社員」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。

制度あり	1	→ 問14へ お進みください
制度なし	2	→ 問15へ お進みください

問14 問13で「1」を選択した方にお伺いします。貴事業所の「多様な正社員」制度について、該当する番号をそれぞれ1つ○で囲んでください。

	勤務できる (制度が就業規則で明文化されている)	勤務できる (制度が明文化されていないが運用上限定できる)	勤務できない (全ての正社員が無限定)	その他
短時間正社員 (フルタイムの労働者より1週間の所定労働時間が短いまたは所定労働日数が少ない正規雇用労働者 (育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度は除きます))	1	2	3	—
勤務地限定正社員 (転居を伴う転勤がないまたは一定地域内でのみ異動のある正規雇用労働者)	1	2	3	4 (事業所が1つしかない又は正社員全員に転勤がない)
職種・職務限定正社員 (職務内容や仕事の範囲が他の業務と明確に区別され、一定の職務内で勤務することができる正規雇用労働者)	1	2	3	4 (正社員の職種が一種類のみ)
その他	具体的にご記入ください。			

Ⅲ 定年制

労働者の定年を定める場合は、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15 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16～18へお進みください
職種別に定めている	2	→ 問19～問20へお進みください
定めていない	3	→ 問20へお進みください

問16 問15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17 問15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18 問15で「1」を選択した方にお伺いします。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19, 問20へ お進みください
継続雇用制度（勤務延長制度）	2	
その他（具体的にご記入ください）	3	→ 問20へ お進みください
措置がない	4	

問19 問15で「2」または問18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
		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20 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（具体的にご記入ください）	6

IV 労働時間・休日・休暇

問21 貴事業所の就業規則等で定められた正規雇用労働者の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22 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23 令和5年（または令和5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5年（または令和5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24 貴事業所の正規雇用労働者において、令和5年（または令和5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	<div>→ 問25へ お進みください</div>
1～9時間	2	
10～19時間	3	
20～29時間	4	
30～39時間	5	<div>→ 問26へ お進みください</div>
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	

- 問25 問24で 「3」～「10」とお答えの方におたずねします。長時間労働の発生状況は、以下のどれに近いですか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

管理職（部長職）で特に多い	1
管理職（課長職）で特に多い	2
その他の管理職で特に多い	3
一般職で特に多い	4
役職に関わらず、特定の部署で多い	5
役職、部署に関わらず全般的に多い	6

- 問26 問24の残業時間は前年又は前年度と比べ増えましたか、それとも減りましたか。増えた場合は「1」～「5」、減った場合は「6」～「10」の中から該当する番号を全て○で囲んでください。特に変わらない場合は「11」を○で囲んでください。

①残業時間が増えた理由

人員不足	1
受注量の増加又は来店客の増加	2
業務の複雑化（システムの導入、セキュリティの強化、事務手続きの煩雑化等）	3
納期又は事務処理期限の短縮	4
その他 具体的にご記入ください：	5

②残業時間が減った理由

人員の増員による1人あたり業務量の減少	6
長時間労働対策の実現	7
受注量又は来店客の減少	8
業務の簡素化（システムの導入、事務手続きの簡略化等）	9
その他 具体的にご記入ください：	10
前年と比べて変わらない	11

問27

以下は残業を削減するための取組例です。以下のうち（１）貴事業所で導入されている取組と、（２）貴事業所の残業を削減するために効果的と思われる取組を全て○で囲んでください。

※なお、「効果的と思われる取組」については、現在、貴事業所で導入されていないものについても、導入されたら効果が出ると考えられる場合には全て○で囲んでください。

	(1) 導入されている取組	(2) 効果的だと思われる取組
計画的な残業禁止日の設定	1	1
入退時間の管理（入退時間と申請の不一致に関する警告等）	2	2
部下の長時間労働の状況を上司の評価に反映	3	3
長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入	4	4
長時間労働者に対する産業医との面談	5	5
身近な上司（課長、部長等）からの声かけ	6	6
業務内容のたな卸しや不必要な業務の見直し	7	7
業務時間外会議の禁止	8	8
会議の時間や回数の制限（１時間を上限とするなど）	9	9
部下への権限委譲	10	10
取引先との連携や理解の促進	11	11
残業の事前承認	12	12
オフィスの強制消灯	13	13
担当がいなくとも、他の人が仕事を代替できる体制づくり	14	14
その他（具体的にご記入ください： ）	15	15
取組は行っていない／特になし	16	16

V 働き方改革等の実施状況

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29～32へ お進みください
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33へ お進みください

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。貴事業所において実施していることはありますか。実施している取組の番号を全て○で囲んでください。
また問30にて○をつけた個数を一番下にご記入ください。

非正規雇用の処遇改善	1	→ 問31へ お進みください
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 (テレワーク、時短勤務、フレックスタイム制など)	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	
研修参加や資格取得を促すなど人材育成に関する取組	6	
従業員の健康を促進する取組	7	
外国人人材の受入れ	8	
女性・若者が活躍しやすい環境整備	9	
学生インターンシップの受け入れ	10	
高齢者の積極的な雇用	11	
就職氷河期世代の積極的な雇用	12	
出所者の受け入れ	13	
障害者雇用の推進	14	
アンケート、満足度調査等職員の意見を聞いて改善に繋げる取組	15	
その他 具体的にご記入ください：	16	

○の個数 個

問32へ
お進みください

問31 問30で「11」を選択した方にお伺いします。高齢者を雇用する際に被用者（または相手）に求める能力は何ですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

コミュニケーション能力	1
Word、Excelなどのパソコンソフトを活用する	2
I Tスキル	3
保有資格（具体的にご記入ください： ）	4
就業意欲	5
就業意識の転換	6
その他 具体的にご記入ください：	7

問32 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 具体的にご記入ください	6

→問32の次は問34へお進みください。

問33 問28で「3」を選択した方にお伺いします。働き方改革に取り組まない理由はなんですか。該当する番号を全て○で囲んでください。

必要性を感じないから	1
働き方改革を望む人がいないから	2
取引先の理解が得られないから	3
働き方改革に知見を持つ人材不足・働き方改革に必要な設備不足	4
多忙でそれどころではないから	5
メリットがよくわからないから	6
社内体制が整っていないから	7
どのように進めたらいいかがわからないから	8
費用がかかるから	9
その他 具体的にご記入ください：	10

問34 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いますか。該当する番号を全て○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

VI 副業・兼業について

問35 貴事業所では、社外での副業・兼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	1	問37へ お進み ください	当面、認めないが、検討中	4	問36へ お進みください
認めることが決まっている が、まだ時期がきていない	2		認めない方針である	5	
副業・兼業について、よく分 からないので、検討していな い	3				

問36 問35で「3」「4」「5」を選択した方にお伺いします。検討しない、また認め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。

自社の業務に専念してもらいたい	1
自社のノウハウ・情報の流出が懸念される	2
人材の流出や人手不足につながる	3
自社の競争力が低下したり、副業・兼業をした従業員が自社に不利益な行動をとる恐れがある	4
従業員の健康管理上の問題（長時間労働・過重労働を助長 等）	5
従業員の労務管理上の問題（労働時間の通算管理が困難 等）	6
労働災害の取り扱いについて不安がある	7
その他 具体的にご記入ください	8
特になし	9

問37 大都市圏の大手・一流企業で活躍中のエキスパートが副業・兼業で地方の企業支援をする新しい働き方が全国的に広がっていますが、そのような社外からの副業・兼業人材の受入について伺います。該当する番号を1つ○で囲んでください。

現在受け入れている (勤務形態は、オンラインが中心)	1	<div style="border: 1px solid black; width: 20px; height: 100px; margin: 0 auto;"></div>	受け入れを検討している (勤務形態は、事業所内での勤務が中心)	6	<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 150px; margin: 0 auto;"></div>	
現在受け入れている (勤務形態は、事業所内での勤務が中心)	2		受け入れを検討している (勤務形態は、未定)	7		
受け入れたことがある (勤務形態は、オンラインが中心)	3		当面、受け入れない	8		→ 問38へ お進みください
受け入れたことがある (勤務形態は、事業所内での勤務が中心)	4		副業・兼業について、よく分からないので、検討していない	9		<div style="border: 1px solid black; width: 150px; height: 150px; margin: 0 auto;"></div>
受け入れを検討している (勤務形態は、オンラインが中心)	5					

問38 問37で「8」を選択した方にお伺いします。当面受け入れ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。

自社の人材で十分足りている	1
対象業務がない	2
対象業務の切り出しや設計が難しい	3
自社の情報が外部にもれる可能性がある	4
自社の競争力が低下したり、受け入れた副業・兼業人材が自社に不利益な行動をとる恐れがある	5
従業員の健康管理上の問題（長時間労働・過重労働を助長 等）	6
従業員の労務管理上の問題（労働時間の通算管理が困難 等）	7
労働災害の取り扱いについて不安がある	8
副業・兼業人材にかかる予算がない	9
費用対効果が不明	10
社内の人間関係が悪化する	11
人材の探し方がよく分からない	12
その他 具体的に記入ください	13
特になし	14

VII 非正規雇用労働者の労働実態

問39 令和6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	正規雇用労働者	非正規雇用労働者
男	<div>うち短時間正規雇用労働者</div>	
女	<div>うち短時間正規雇用労働者</div>	

※短時間正規雇用労働者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規雇用労働者と同等で、所定労働時間(日数)が短い正規雇用労働者をいいます。

非正規雇用労働者が1人以上いる →問40～43へお進みください。

非正規労働者を雇用していない。 →問44へお進みください。

問40 貴事業所で「非正規雇用労働者」を雇用する理由について、該当する番号を全て○で囲んでください。

学卒等一般の正規雇用労働者の採用、確保が困難なため	1
人を集めやすいため	2
家庭の事情等により中途退職した正規雇用労働者の再雇用のため	3
定年退職者の再雇用のため	4
正規雇用労働者の代替要員の確保のため	5
仕事内容が簡単なため	6
人件費が割安なため(労務コストの効率化)	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
1日の忙しい時間帯に対処するため	9
一定期間の繁忙に対処するため	10
仕事量が減った時に雇用調整が容易なため	11
経験・知識・技能のある人を採用したいため	12
その他 具体的にご記入ください：	13

問41 「非正規雇用労働者」を「正規雇用労働者」へ転換する制度について該当する番号を1つ○で囲んでください。

制度有り	制度なし
1	2

問42 過去3年間(令和2年10月～令和5年9月)に「正規雇用労働者」への転換を希望し、転換した「非正規雇用労働者」はいましたか。該当する番号を全て○で囲んでください。

正規雇用労働者への転換を希望した 非正規雇用労働者がいた			正規雇用労働者への 転換を希望した非正 規雇用労働者はいな かった	正規雇用労働者への 転換を希望した非正 規雇用労働者がいたかわから ない
実際に正規雇用 労働者に転換し た者がいた	正規雇用労働 者に転換した 者はいなかつ た	正規雇用労働 者に転換した 者がいたかわ からない		
1	2	3	4	5

問43 「非正規雇用労働者」を「正規雇用労働者」に転換する上で支障となっていることはあり
ますか。該当する番号を全て○で囲んでください。

正規雇用労働者に転換するには能力が不足している	1
正規雇用労働者に転換すると雇用調整がしにくくなる	2
正規雇用労働者としてのポストがない	3
正規雇用労働者への応募が少ない	4
非正規雇用労働者は時間外労働が困難な(場合が多い)ため正規雇用労働者にしにくい。	5
非正規雇用労働者は転勤が困難な(場合が多い)ため正規雇用労働者にしにくい。	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

Ⅷ 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

- 問44 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間に、がんなどの長期の治療を要する疾病（注1）のために療養した従業員（休職した人及び職場復帰して治療中の人、退職者を含む）の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。「いる」を選んだ場合は、その内訳について該当する箇所を1つ○で囲んでください。

いる 内訳（がん罹患者 ・ がん以外の罹患者 ・ 両方 ）	1
いない	2
わからない	3

（注1）「長期の治療を要する疾病」とは、例えば、がん、肝炎、糖尿病、難病等をいいます。今回の調査では、メンタルヘルスは含んでいません。

- 問45 がんなどの疾病を抱える従業員に対し、治療と仕事を両立させるための支援として、実施している対応・制度について該当する番号を全て○で囲んでください。

年次有給休暇の時間単位の取得ができる	1
本人が希望すれば、短時間勤務、フレックス勤務、在宅勤務に変更できる	2
職場復帰に際し、試し出勤制度（リハビリ勤務など）がある	3
体調を考慮した配置転換（職場、職種等の変更）を行っている	4
職場復帰を支援するアドバイス制度等がある（産業医等からの助言指導）	5
がん患者に県内がん相談支援センターの社会保険労務士による就労相談を紹介している	6
職場復帰前に本人と面談を実施している	7
休職前の部署・ポジションに戻ることを補償する制度がある	8
休職前の賃金を補償する制度がある	9
体調が悪いときに利用できる休憩場所を設置している	10
対応していない	11
その他 具体的にご記入ください：	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。

調査にご協力いただきありがとうございました。
最後に、回答していただいた皆様の事業所についてお伺いします。
太枠内に必要事項をご記入いただきますようお願いいたします。

別紙

◎事業所の属性に関する事項

事業所名		担当者	所属	
所在地			フリガナ氏名	
主要製品 または 事業内容			電話番号	

◎企業全体の常用雇用者数

1	2	3	4	5	6
5～9人	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上

◎貴社の資本金をご記入ください。

	円
--	---

◎事業所の常用雇用者数

就業形態	男性	女性
総数	人	人
正社員 (正規従業員)	人	人
フルタイム 非正規社員	人	人
パートタイム 労働者	人	人
派遣 労働者	人	人
その他	人	人

- (注)
- 1 「常用雇用者」とは、①期間を定めずに、または1カ月を超える期間を定めて雇用されている者、②臨時、日雇労働者などで、前2カ月の各月において18日以上雇用されている従業員をいいます。
 - 2 「企業全体の常用雇用者数」は、貴事業所が属する企業全体の常用雇用者数について該当する番号を○で囲んでください。
 - 3 「外国人労働者」には、外国人研修生および技能実習生を含みます。
 - 4 「事業所の常用雇用者数」には、貴事業所の常用雇用者数を記入してください。
 - 5 「パートタイム労働者」とは、1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間より短い従業員をいいます。
 - 6 「派遣労働者」とは、「労働者派遣法」「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等の整備等に関する法律」に基づく派遣元事業所から派遣された者をいいます。
 - 7 「その他」には、パートタイム労働者、派遣労働者以外の契約・登録社員、臨時・日雇労働者、出向社員などの非正規従業員の人数を記入してください。

ご協力ありがとうございました。
記入漏れがないかもう一度お確かめのうえ、
8月30日（金）までにご返送くださるようお願いいたします。
調査結果については、令和7年3月ごろに県人材・雇用政策課のHP
(<https://www.pref.nara.jp/23957.htm>) に掲載予定ですので、
ご確認頂ければ幸いです。