**R５長野県企業の経営・人事労務に関する動向調査　回答用紙**

１１月３０日（木）までに、下記宛メールまたはファックスもしくは郵送にてご送付ください。

〒３８０－０８３８　長野市県町５８４（一社）長野県経営者協会 労政部 宛

Ｅ-mail：rosei@nea.or.jp　　ＦＡＸ：０２６－２３５－３５２９

【調査基礎事項】

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| （１）事業所名 |  | 役職・氏名  Ｅ-mail  ＴＥＬ | ＠ |
| （２）規模分類 | 【1～５】 | （３）業種分類 | 【1～１６】 |

*以下、太枠内に該当番号等を記入してください。*

*具体例の記述がある場合は、該当設問の余白スペースにご記入願います。*

**【問１】売上高・経常利益・従業員数・残業時間・雇用動向・設備投資の増減並びに仕入価格・販売価格等の変動**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ⅰ）売上高** |  | **Ⅱ）経常利益** |  | **Ⅲ）常用従業員数** |  |

**Ⅳ）新規採用人員数**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a)高卒 |  | b)短大卒等 |  | c)大卒 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ⅴ）有期の雇用契約社員数** |  | **Ⅵ）非直用労働者数** |  | **Ⅶ）残業時間数** |  |

**Ⅷ）設備投資額　　　　　　　　　　　　　Ⅸ）仕入価格**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a) |  | b) |  | a) |  | b) |  |

**Ⅹ）販売価格**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a) |  | b) |  |

**Ⅺ）販売価格への転嫁**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **「②一部は転嫁できている」「③全く転嫁できていない」と回答した企業の経営への影響** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **【問２】現状の景況感** |  | **【問３】来年度の景気見通し** |  |

**【問４】物価・エネルギー価格高騰、海外情勢不安、円安に伴う企業経営への影響等**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | Ⅱ） |  | Ⅲ） |  | Ⅳ） |  |

**【問５】２０２３年年末賞与・一時金並びに２０２４年春季労使交渉・協議**

**Ⅰ）２０２３年年末賞与・一時金**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a) |  | b) |  | c) |  | **➀決定している場合の**  **金額・月数** | 金額　　　　　　　円  月数　　　　　　ヵ月 |

**Ⅱ）２０２４年春季労使交渉・協議**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a) |  | | **➀昇給・ベアともに実施のみ**  **b）に回答** | | | b) | 【複数回答可】【①～➈を選択】 | | | | |
| c)議論した事項 | | 【複数回答可】  【①～㉕を選択】 | | c)実施することとされた措置 | 【複数回答可】  【①～㉕を選択】 | | | d) |  | e) |  |

**【問６】総額人件費管理**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ⅰ）** |  | **Ⅱ）** |  | **Ⅲ）** |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **【問７】** | 【複数回答可】【①～➆を選択】 | **【問８】** |  | **【問９】** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **【問１０】**  **人事課題** | 【複数回答可】【①～⑮を選択】 | **【問１１】**  **テレワークの活用方針** |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **【問１２】**  **最低賃金引き上げに伴う諸問題** | 【複数回答可】【①～➆を選択】 | **【問１３】**  **雇用状況** |  |

**【問１４】新卒採用の動向**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ） |  | **➀採用あり、を選択の場合のみ、以降の設問に回答** | | | | | | | | | |
| Ⅱ）a) | 【複数回答可】  【①～⑥を選択】 | | | Ⅱ）b) | | 【複数回答可】   1. ～⑦を選択】 | | | Ⅲ） | ％ | |
| Ⅳ） |  | **①実施している、を選択の場合のみ** | | | 【複数回答可】【①～⑮を選択】 | | | | Ⅴ） | ➀Ⅵへ　②Ⅶへ | |
| Ⅵ）-➊ | ％ | Ⅵ）-➋ | 【複数回答可】  【①～⑤を選択】 | | | | Ⅶ）-➊ | ％ | Ⅶ）-➋ | | 【複数回答可】  【①～⑤を選択】 |
| Ⅷ) |  | Ⅸ) |  | | | | Ⅹ) | 【上位５つ】 | | | |
| Ⅺ) | 【複数回答可】【①～➉を選択】 | | | | | | | | | | |

**【問１５】副業・兼業をめぐる動向**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | **①就業規則で副業・兼業を認めている、を選択の場合のみ、以降の設問に回答** | Ⅱ) | 【複数回答可】   1. ～⑩を選択】 | Ⅲ) |  |

**【問１６】高年齢者の雇用**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | **①６０歳、②６１～６４歳、を選択の場合のみ、設問Ⅱ）に回答** | Ⅱ） |  |
| Ⅲ） | 【複数回答可】   1. ～⑦を選択】 | **⑥現状では検討していない、を選択の場合のみ、設問Ⅳ）に回答** | Ⅳ） |  |

**【問１７】女性管理職登用に向けた取り組み**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) | ⅰ）部長 | ⅱ）課長 | ⅲ）係長 | **ⅰ）～ⅲ）で①いる、を選択の場合のみ、以降の設問に回答** | | Ⅱ） | | 【複数回答可】   1. ～⑪を選択】 | |
|  |  |  |
| Ⅲ） |  | **②進んでいない、を選択の場合のみ、設問Ⅳ）に回答** | | Ⅳ） | 【複数回答可】  【①～⑨を選択】 | | Ⅴ） | | 【複数回答可】  【①～⑨を選択】 |

**【問１８】メンタルヘルス対策**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ） |  | **①課題がある、を選択の場合のみ** | 【複数回答可】  【a～gを選択】 | | Ⅱ） |  | **①実施している、を選択の場合のみ** | 【複数回答可】  【a～lを選択】 | |
| Ⅲ） | ⅰ）月８０時間越え | | |  | | ⅱ）月４５時間越え | | |  |

**【問１９】職場におけるハラスメント対策の実施状況**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ） |  | **➂取り組みを実施している、を選択の場合のみ** | 【複数回答可】   1. ～⑧を選択】 | Ⅱ） | 【複数回答可】  【①～⑪を選択】 |

**【問２０】性的マイノリティへの取り組み**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ⅰ） |  | **➀取り組んでいる、を選択の場合のみ、以降の設問に回答** |
| Ⅱ） | 【複数回答可】【①～⑪を選択】 | |
| Ⅲ） | 【複数回答可】【①～⑨を選択】 | |

|  |  |
| --- | --- |
| **【問２１】企業組織を活性化するための諸政策の実施状況** | 【複数回答可】   1. ～⑨を選択】 |

**【問２２】労使コミュニケーション**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | Ⅱ) |  | Ⅲ)-a）  ＊①-ⅰ）等でご回答ください |  | Ⅲ)-b）  ＊①-ⅰ）等でご回答ください |  |

**ご協力ありがとうございました。**

**１１月３０日（木）までに、下記宛メールまたはファックスもしくは郵送にて、ご送付ください。**

**〒３８０－０８３８　長野市県町５８４（一社）長野県経営者協会 労政部 宛**

**Ｅ-mail：rosei@nea.or.jp　　ＦＡＸ：026－235－3529**

**長野県企業の経営・人事労務に関する動向調査**

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　令和５年１１月１日

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　一般社団法人長野県経営者協会

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　労 務 管 理 委 員 会

①調査目的：この調査は、会員事業所の経営・人事労務に関する動向を把握し、もって会員事業所の春季労使交渉・協議の参考に資することを目的といたします。

②調査対象：本会全会員事業所

③問い合わせ並びに送付先：

　　　　　　〒380-0838　長野市県町584　一般社団法人長野県経営者協会　労政部 宛

　　　　　　ＴＥＬ：026-235-3522（代）　ＦＡＸ：026-235-3529

　　　　　　Ｅ-mail：rosei@nea.or.jp

④締め切り：**令和５年１１月３０日（木）**までにご回示いただきたく。

⑤調査基礎事項：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **（１）** | **事業所名** |  | **記入者**  **役職・氏名**  **Ｅ-mail**  **ＴＥＬ** | **＠** |

**（２）規模分類**

　　（会社全体の常用従業員数、本社・工場・営業所等全てを含む人数の該当番号に○印）

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | ～99人 |
| 2 | 100人～299人 |
| 3 | 300人～499人 |
| 4 | 500人～999人 |
| 5 | 1,000人～ |

**（３）業種分類**（業種が2つ以上にわたる場合は従業員が多数の業種に○印）

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
| 食料品製造業 | 出版・印刷業 | 化学製品製造業 | 金属製品製造業 | 機械機具製造業 | 輸送用機器製造業 | 電気機器製造業 | 精密機器製造業 | その他製造 | 建設業 | 卸・小売業 | 金融・保険業 | 私鉄バス業 | 運輸・倉庫業 | 電力ガス業 | サ｜ビス業 |

⑥その他：この調査結果については、個別事業所名等、一切公表しません。

（こちらはご記入不要です）

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　企番　 支部　 規模　業種

**〔記入上のお願い〕**

**以下、項目ごとに該当する番号にチェック及び該当箇所に数値等を記入してください。**

**１．売上高・経常利益・従業員数・残業時間・雇用動向・設備投資の増減並びに仕入価格・販売価格等の変動について**

〔注意事項〕

今年度上期は２０２３年４月１日～９月３０日、今年度下期は２０２３年１０月１日～

　２０２４年３月３１日としてお答えください。昨年度についても同様の区分とします。

**Ⅰ）売 上 高**

**a）今年度下期予測は今年度上期実績に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない　　　　□④分からない

**Ⅱ）経常利益**

**a）今年度下期予測は今年度上期実績に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない　　　　□④分からない

**Ⅲ）常用従業員数（役員を除く）**

**a）今年度下期の常用従業員数の予測は今年度上期に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない

**Ⅳ）今年度と比較した次年度（２０２４年４月入社予定）の新卒採用人員数について**

**a)高等学校卒業生の採用について**

　　 □①増やす　　　□②減らす　　　□③変わらない　　　□④採用がない

**b）専門学校・短期大学卒業生の採用について**

　　 □①増やす　　　□②減らす　　　□③変わらない　　　□④採用がない

**c）大学卒業生の採用について**

　　 □①増やす　　　□②減らす　　　□③変わらない　　　□④採用がない

**Ⅴ）パートタイマー・臨時・嘱託・契約社員等、有期の雇用契約社員数**

**a）今年度下期の有期雇用契約社員数の予測は今年度上期に比べて**

　　 □①増える　　□②減る　　□③変わらない　　□④有期雇用契約社員はいない

**Ⅵ）派遣労働者・請負労働者等、非直用労働者数**

**a）今年度下期の非直用労働者数の予測は今年度上期に比べて**

　　 □①増える　　□②減る　　　□③変わらない　　□④非直用労働者はいない

**Ⅶ）残業時間数**

**a）今年度下期予測は今年度上期実績に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない

**Ⅷ）設備投資額**

**a）今年度計画は昨年度実績に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない

**b）次年度計画は今年度見込み計画に比べて**

　　 □①増える　　　□②減る　　　　□③変わらない

**Ⅸ）仕入価格**

**a）今年度予測は昨年度実績に比べて**

　　 □①上がる　　□②下がる　　　　□③変わらない

**b）次年度予測は今年度予測に比べて**

　　 □①上がる　　□②下がる　　　　□③変わらない

**Ⅹ）販売価格**

**a）今年度予測は昨年度実績に比べて**

　　 □①上がる　　□②下がる　　　　□③変わらない

**b）次年度予測は今年度予測に比べて**

　　 □①上がる　　□②下がる　　　　□③変わらない

**Ⅺ）仕入れ価格上昇の場合の販売価格への転嫁**

　　 □①十分に転嫁できている □②一部は転嫁できている □③全く転嫁できていない　　□④分からない

*②③場合のみ、下記の質問にお答えください。*

**＊「一部は転嫁できている」「全く転嫁できていない」と回答した企業の経営への影響**

　　　 □①現在、厳しい経営状態にある　　□②今後、厳しい経営状態に陥る懸念がある

□③懸念はない □④分からない

**２．現状の景況感について**

　　 □①景気は着実に上昇している　　　　 □②景気は緩やかながら上昇している

　　 □③景気に変化は感じられない　　 　　□④景気は緩やかに下降している

□⑤景気は下降したまま停滞している　 □⑥景気は急速に下降している

**３．来年度の景気見通しについて**

　　 □①景気は拡大する　　 　　　　 □②景気は緩やかに拡大する

　　 □③景気は横ばい状態が続く　　　□④景気は緩やかに後退する

　　 □⑤景気は急速に後退する □⑥分からない

**４．物価・エネルギー価格高騰、海外情勢不安、円安に伴う企業経営への影響等について**

**Ⅰ）物価・エネルギー価格高騰が企業経営に与える影響について**

□①プラスの影響を受けている

□②マイナスの影響を受けている

□③プラス・マイナス両方の影響がある

□④影響はない

□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅱ）円安が企業経営に与える影響について**

□①プラスの影響を受けている

□②マイナスの影響を受けている

□③プラス・マイナス両方の影響がある

□④影響はない

□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）２０２２年上期（２０２２年４～９月）の売上高を[１００]とした場合の２０２３年上期（２０２３年４～９月）の割合について**

□①１００以上　□②９０～９９　□③８０～８９　□④７０～７９

□⑤６０～６９　□⑥５０～５９　□⑦４０～４９　□⑧３０～３９

□⑨２０～２９　□⑩１０～１９　□⑪　０～　９　□⑫その他（具体例：　　　　　）

**Ⅳ）現在の資金繰りの状況について**

□①全く問題ない　□②若干の懸念がある　□③非常に厳しい状況にある

□④回答できない　□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**５．２０２３年年末賞与・一時金並びに２０２４年春季労使交渉・協議について**

〔注意事項〕

①賞与・一時金の金額並びに月数は、正社員（役員を除く）平均でご回答ください。

　なお、パートタイマー、臨時・嘱託等は含みません。

②春季労使交渉時の賃金改定には、『自動昇給』、『査定昇給』、『昇進昇格昇給』の全てを含

　めてご回答ください。

**Ⅰ）２０２３年年末賞与・一時金について**

**a）２０２２年年末賞与・一時金との比較**

　　 □①増額（とする予定）　□②同額（予定）　□③減額（予定）　□④未定

　　 □⑤2023年年末賞与・一時金は不支給のため比較できない

**b）２０２３年夏季賞与・一時金との比較**

　　 □①増額（とする予定）　□②同額（予定）　□③減額（予定）　□④未定

　　 □⑤2023年年末賞与・一時金は不支給のため比較できない

**c）２０２３年年末賞与・一時金の金額及び月数について**

　　 □①決定している　□②決定していない　□③未定（今後、交渉予定）

*①決定している場合のみ、下記の金額・月数をご記入ください。*

**＊金額（　　　　　）円，月数（　　　　　）ヵ月**【正社員平均でご記入願います】

**Ⅱ）２０２４年春季労使交渉・協議について**

**a）２０２３年における賃金改定の実施状況について**

　　 □①昇給・ベアともに実施　　　　　　　　□②昇給実施、ベアなし

　　 □③昇給・ベアともに実施せず　　　　　　□④昇給抑制

　　 □⑤賃金引下げ

***上記a）で「①昇給・ベアともに実施」とご回答された事業所のみ、設問b）にお答えください。***

**b）基本給のベースアップを実施した企業における具体的な配分方法について（複数回答可）**

　　□①一律定額配分

□②一律定率配分

□③職務・資格別に配分

□④業績に応じた査定配分

□⑤若手層（３０歳程度まで）への重点配分

　　□⑥中堅層（３０～４９歳程度まで）への重点配分

　　□⑦ベテラン層（５０歳以上）への重点配分

　　□⑧子育て世代への重点配分

　　□⑨その他（（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**c）２０２３年春季労使交渉・協議において、賃金改定、賞与・一時金以外の項目で議論した事項及び実施することとされた措置について**

**議論した事項（複数回答可）**

□①在宅勤務・テレワークの導入

□②各種手当の引下げ・減額

□③一時帰休・休業の実施

□④希望退職の募集の実施

□⑤有期雇用契約社員の雇い止め

□⑥派遣契約の打ち切り

□⑦賃金制度の見直し

□⑧新卒採用者の初任給アップ

□⑨ワーク・ライフ・バランスに関連する施策の導入・拡充

□⑩時間外労働の削減・抑制

□⑪年次有給休暇の取得促進に向けた施策の実施

　　 □⑫諸手当の見直し・改善

　　 □⑬総労働時間の短縮

　　 □⑭人材育成施策の拡充

　 □⑮法定外福利厚生の見直し

□⑯定年後継続雇用者の職域や勤務形態・処遇等の見直し

□⑰定年制の見直し

□⑱時間外労働割増率の見直し・改善

□⑲退職一時金・年金制度の見直し

□⑳変形労働時間制またはフレックスタイム制の導入

□㉑専門業務型裁量労働制または企画業務型裁量労働制の導入

□㉒勤務間インターバル規制の導入

□㉓有期契約労働者の処遇改善の実施

□㉔女性の活躍促進・管理職比率向上に向けた施策の導入

□㉕その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**実施することとされた措置（複数回答可）**

□①在宅勤務・テレワークの導入

□②各種手当の引下げ・減額

□③一時帰休・休業の実施

□④希望退職の募集の実施

□⑤有期雇用契約社員の雇い止め

□⑥派遣契約の打ち切り

□⑦賃金制度の見直し

□⑧新卒採用者の初任給アップ

□⑨ワーク・ライフ・バランスに関連する施策の導入・拡充

□⑩時間外労働の削減・抑制

□⑪年次有給休暇の取得促進に向けた施策の実施

　　 □⑫諸手当の見直し・改善

　　 □⑬総労働時間の短縮

　　 □⑭人材育成施策の拡充

　 □⑮法定外福利厚生の見直し

□⑯定年後継続雇用者の職域や勤務形態・処遇等の見直し

□⑰定年制の見直し

□⑱時間外労働割増率の見直し・改善

□⑲退職一時金・年金制度の見直し

□⑳変形労働時間制またはフレックスタイム制の導入

□㉑専門業務型裁量労働制または企画業務型裁量労働制の導入

□㉒勤務間インターバル規制の導入

□㉓有期契約労働者の処遇改善の実施

□㉔女性の活躍促進・管理職比率向上に向けた施策の導入

□㉕その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**d）２０２４年における賃金改定の実施予定（意向・動向）について**

　　 □①昇給・ベアともに実施予定　　　　　　□②昇給実施、ベアなし予定

　　 □③昇給・ベアともに実施しない予定　　　□④昇給を抑制する予定

　　 □⑤賃金引下げ予定　　　　　　　　　　　□⑥未定

**e）２０２４年における賃金改定にあたって考慮する要素について（複数回答可）**

　　 □①経済・景気の動向　□②物価の動向　　　□③企業業績　　□④生産性の向上

　　 □⑤雇用の維持・安定　□⑥労使関係の安定　□⑦人材確保・定着率の向上

　　 □⑧昨年の妥結額・率　□⑨世間相場　　　　□⑩税・社会保険料負担の増大

　　 □⑪その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**６．総額人件費管理について**

〔注意事項〕

ここで言う人件費総額とは、役員・常用従業員・有期雇用契約社員の給与（賞与並びに退職金を含む）、受入並びに送出出向者の費用負担分、採用に関する費用、教育に関する費用、非直用労働者の費用など、人に関するもの全てを含みます。

**Ⅰ）人件費総額の管理について**

　　 □①人件費を総額で管理している　　□②人件費を総額で管理していない

**Ⅱ）総額人件費管理の認知について**

　　 □①総額人件費管理という手法を知っている

　　 □②総額人件費管理という手法は知らない

**Ⅲ）総額人件費管理の実践について**

　　 □①総額人件費管理により人件費総額の管理を実践している

　　 □②総額人件費管理による人件費総額の管理は実践していない

　　 □③今後、総額人件費管理による人件費総額の管理に取り組んで行きたい

**７．賃金改定に当たって、重視する経営指標について（複数回答可）**

　　 □①人件費関連指標　　□②付加価値額関連指標　　□③売上高関連指標

　　 □④利益関連指標　　　□⑤労働分配率　　　　　　□⑥配当額・率

　　 □⑦その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**８．望ましい賃金決定のあり方について**

　　 □①定期昇給のみとし、成果や業績はベアではなく、賞与に反映させていくべき

　　 □②定期昇給制度を廃止し、成果や業績による賃金決定とすべき

　　 □③定期昇給を中心として必要に応じベアを行うべき

　　 □④定期昇給並びにベアを行い、政府・労働組合等の要請に応えるべき

　　 □⑤もともと定期昇給やベースアップという概念はない

　　 □⑥その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**９．賞与・一時金の決定方法について**

　　 □①業績連動制（企業業績決定時にある数式に当てはめ自動的に賞与・一時金の金額並びに月数が決まる方式）により決定

　　 □②その都度、労働組合等との交渉により決定

　　 □③会社側の裁量・判断により決定

　　 □④その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１０．昨今の人事課題について（複数回答可）**

　　 □①特に課題はない

　　 □②メンバーシップ型雇用システムの見直し（新卒一括採用、長期・終身雇用、年功型賃金、OJT中心の企業内人材育成等）

　　 □③人財の確保と育成

　　 □④ダイバーシティ、仕事と家庭の両立支援

　　 □⑤人員削減を含む事業構造改革

　　 □⑥ジョブ型人事制度など賃金制度改革

　　 □⑦テレワークを軸とする福利厚生施策と柔軟な働き方

　　 □⑧パートタイム・有期雇用労働法の施行と最高裁判決による非正規社員の処遇改革

　 　□⑨定年制の見直しと高年齢者の処遇改善

　　 □⑩70歳までの就業確保措置（努力義務）を踏まえた改正高年齢者雇用安定法への対応

　　 □⑪デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）への対応

　　 □⑫性的マイノリティが働きやすい職場環境づくり

　　 □⑬男性の家事・育児の促進に関する施策の展開・育児休業の取得促進

　　 □⑭女性が働き続けられる環境の整備

　　 □⑮その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１１．現在のテレワークの活用方針について**

　　 □①テレワークを中心とした働き方を推進していく

　　 □②部門・職種の特性等に応じて、各従業員がテレワークと出社を選択できる働き方を推進していく

　　 □③オフィスや現場等への出社を基本とする

　　 □④未定、今後方針を検討する

　　 □⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１２．近年の大幅な最低賃金引き上げ伴う諸問題について（複数回答可）**

　　 □①特に問題はない

□②答申から発効までの期間が非常に短く、短期間での対応を迫られる

　　 □③就業調整を行う労働者の年収要件内で就業できる労働時間が減少する

　　 □④就業調整を行う労働者の就業調整の開始時期の早期化に伴い年末の人手が不足

する

　　 □⑤雇用が維持できない

　　 □⑥雇用維持に深刻な影響がある

　　 □⑦その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１３．現在の雇用状況について**

　　 □①雇用余剰　　□②雇用余剰と人材不足の両面がある　　□③人材不足

　　 □④適正　　　　□⑤その他

**１４．新卒採用（２０２４年４月入社・学歴区分なし）の動向等について**

**Ⅰ）２０２４年４月入社の新卒採用の有無について**

　　 □①採用あり　　□②採用なし

***上記Ⅰ）で「①採用あり」とご回答された事業所のみ以降の設問にお答えください。***

**Ⅱ）新卒採用における採用方法と今後の方向性について**

**a）現状導入している採用方法について（複数回答可）**

　　 □①新卒一括採用　　□②通年採用　□③ジョブ型採用　□④職種別・コース別採用

　　 □⑤リファラル採用（**自社の従業員から友人や知人などを紹介してもらう手法）**

　　 □⑥その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**b）今後割合を増やしたい採用方法について（複数回答可）**

　　 □①新卒一括採用　　□②通年採用　□③ジョブ型採用　□④職種別・コース別採用

　　 □⑤リファラル採用　□⑥特になし（現状の採用方法を維持する）

□⑦その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）新卒採用充足率について**

　 ➊充足率（　　　　　　％）（2024年4月入社新卒者数÷2024年4月入社採用計画者数×100）

**Ⅳ）内定者のフォローについて**

　　□①実施している　　□②特に実施していない

*内定者に対してどのようなフォローを実施していますか。*

**実施している施策（複数回答可）**

□①親睦会（飲み会）の開催（＊リモートを含む）

□②内定式の開催（＊）

□③先輩との面接・ＯＢＯＧ訪問の実施（＊）

□④人事との面接の実施（＊）

□⑤社内・工場見学の実施（＊）

□⑥社内行事への招待（＊）

□⑦通信教育の受講

□⑧社内報・資料の郵送

□⑨事前研修の実施（＊）

□⑩人事からの情報確認連絡（電話・メール等による）

□⑪内定者向けWeb掲示板やSNSを用意

□⑫アルバイト・インターンシップでの受け入れ

□⑬レポートや課題を出す

□⑭内定者向けの教材の配布

□⑮その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅴ）前年（２０２３年４月）入社の新卒採用と比べた増減について**

　　 □①増加**（設問Ⅵへ）**　 □②減少**（設問Ⅶへ）**　 □③変化なし

**Ⅵ）対前年比の増加率並びに増加理由について**

　　 ➊増加率（　　　　　　％）（2024年4月入社新卒者数(\*)÷2023年4月(\*)×100）-100

　　 ➋増加理由について【複数回答可】

　　　□①業績の回復、事業拡大　　　　　　□②応募者の増加

　　　□③採用基準に見合う学生の増加　　　□④内定辞退者が予想を下回った結果

□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅶ）対前年比の減少率並びに減少理由について**

　　 ➊減少率（　　　　　　％）（2024年4月入社新卒者数(\*)÷2023年4月(\*)×100）-100

　　 ➋減少理由について【複数回答可】

　　　□①業績の停滞、悪化、事業縮小　　　□②応募者の減少

　　　□③採用基準に見合う学生の減少　　　□④内定辞退者が予想を上回った結果

　　　□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅷ）就職採用市場に関する評価について**

　　 □①買い手市場　　□②売り手市場　　□③変わらなかった

**Ⅸ）採用した学生に対する満足度（前年との比較）について**

　　 □①満足している　　□②満足していない　　□③変わらなかった

**Ⅹ）選考にあたって特に重視した点について【上位５つを選択してください】**

□①コミュニケーション能力　　□②主体性　　　　　　　　□③チャレンジ精神

□④協調性 □⑤誠実性 　　　　　　□⑥責任感

□⑦論理性 □⑧潜在的可能性(ﾎﾟﾃﾝｼｬﾙ) □⑨リーダーシップ

□⑩柔軟性　　　　　　　　　　□⑪職業観・勤労意識　　　□⑫専門性

□⑬創造性　　　　　　　　　　□⑭信頼性　　　　　　　　□⑮語学力

□⑯一般常識　　　　　　　　　□⑰学業成績　　　　　　　□⑱出身校

□⑲ｸﾗﾌﾞ活動/ﾎﾞﾗﾝﾃｨｱ活動歴　　□⑳倫理観　　　　　　　　□㉑感受性

□㉒留学体験 □㉓保有資格 □㉔所属ｾﾞﾐ／研究室

□㉕インターンシップ受講歴 □㉖その他（具体例：　　　　　　　　　　　）

**Ⅺ）若手社員の職場定着状況の改善に向けて有効だと考える施策について【複数回答可】**

　　 □①職場での良好な人間関係の構築（コミュニケーション力の強化やハラスメント防止等）

□②能力や適性に合った配置、納得性の高い評価制度の整備・運用

□③労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進

□④キャリアパスや企業ビジョン・企業理念の見える化

□⑤能力開発の強化（自己啓発機会の付与、研修の充実等）

□⑥相談体制の整備・拡充（メンター制度の導入、社内相談窓口の設置等）

□⑦ワーク・ライフ・バランス支援策や福利厚生の拡充

□⑧給与水準の見直し

□⑨募集・採用機能の強化（企業情報の積極的な開示、採用担当者の増員等）

□⑩その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１５．副業・兼業をめぐる動向について**

**Ⅰ）副業・兼業制度の導入状況について**

　　 □①就業規則で副業・兼業を認めている（＊『会社の許可なく副業・兼業することを禁止している』を含む）**（設問Ⅱ・Ⅲへ）**

□②就業規則で副業・兼業を禁止している

□③就業規則に認否の記載がない

□④その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

***上記Ⅰ）で「①就業規則で副業・兼業を認めている」とご回答された事業所のみ、以降の設問にお答えください。***

**Ⅱ）副業・兼業を認める理由について**【複数回答可】

□①多様な従業員の活躍を推進するため

□②従業員のスキル向上や能力開発のため

□③優秀な人材の定着につなげるため

□④従業員の収入増のため

□⑤従業員の社外ネットワーク形成につなげるため

□⑥優秀な人材を採用するため

□⑦新規事業の開発・イノベーションにつなげるため

□⑧自社の組織風土改革のため

□⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

□⑩上記に当てはまるものはない

**Ⅲ）副業・兼業を行っている従業員の有無について**

□①現在、副業・兼業を行っている従業員がいる

□②現在はいないが、過去に行っていた従業員がいる

□③現在も過去も行っている従業員はいない

□④その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１６．高年齢者の雇用について**

**Ⅰ）貴社における正社員（＊期間の定めのない社員）の定年年齢について**

　　□①６０歳**（設問Ⅱへ）**　□②６１～６４歳**（設問Ⅱへ）**　□③６５歳以上

　　□④定年制なし　□⑤その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

***上記Ⅰ）で「①６０歳、②６１～６４歳」とご回答された事業所のみ、設問Ⅱ）にお答えください。***

**Ⅱ）貴社における正社員（＊）の定年年齢引き上げに関する検討状況について**

　　 □①既に定年年齢の引き上げを決定している

□②現状において定年年齢の引き上げを検討している

□③現状において定年年齢の引き上げは全く検討していない

□④その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）２０２１年４月１日施行の改正高年齢者雇用安定法（７０歳までの「高年齢者就業確保措置」の新設／努力義務）への対応について【複数回答可】**

　　 □①７０歳までの定年引上げ

□②７０歳までの継続雇用制度の導入（特殊関係事業主に加え、他の事業主によるものを含む）

□③定年廃止

□④７０歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入

□⑤７０歳まで継続的に下記ａ．ｂに従事できる制度の導入

　　　ａ．事業主が自ら実施する社会貢献事業

　　　ｂ．事業主が委託、出資等する団体が行う社会貢献事業

□⑥現状では検討していない**（設問Ⅳへ）**

　　 □⑦その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

***上記Ⅲ）で「⑥現状では検討していない」とご回答された事業所のみ、設問Ⅳ）にお答えください。***

**Ⅳ）今後の７０歳までの高年齢者就業確保措置への対応方針について**

□①努力義務であるため、義務化されるタイミングで決定する予定

□②未定・分からない

□③その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１７．女性管理職登用に向けた取り組みについて**

**Ⅰ）貴社における女性管理職登用状況について**

　　ⅰ）部長相当職　　□①いる**（設問Ⅱ・Ⅲへ）**　　□②いない

　　ⅱ）課長相当職　　□①いる**（設問Ⅱ・Ⅲへ）**　　□②いない

　　ⅲ）係長相当職　　□①いる**（設問Ⅱ・Ⅲへ）**　　□②いない

***上記Ⅰ）ⅰ）～ⅲ）で「①いる」とご回答された事業所のみ、以降の設問にお答えください。***

**Ⅱ）女性管理職登用によって得られた効果について【複数回答可】**

　　□①女性社員が相談しやすく、働きやすい職場環境となった

　　□②優秀な女性人材が定着した

　　□③女性社員のモチベーションがアップした

　　□④多様性ある組織が実現した

　　□⑤社内のロールモデルができた

　　□⑥女性や若手の人材が採用しやすくなった

　　□⑦企業のイメージアップにつながった

　　□⑧商談がスムーズに進むようになった

　□⑨政府か掲げる目標（2025年：係長相当職30％　課長相当職18％　部長相当職12％）が達成できた

　　□⑩特になし

　　□⑪その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）貴社における女性社員の管理職登用の進捗状況に関する自己評価について**

□①進んでいる　□②進んでいない**（設問Ⅳへ）**　□③どちらとも言えない

□④分からない

***上記Ⅲ）で「②進んでいない」とご回答された事業所のみ、設問Ⅳ）にお答えください。***

**Ⅳ）女性管理職の登用が進んでいない理由について【複数回答可】**

□①女性の正社員自体が少ない（いない）

　　□②管理職を目指す女性社員が少ない

　　□③管理職に必要な知識や能力・経験を有する女性社員が少ない

　　□④これまで女性社員に対して管理職候補としての育成や動機付けをしていない

　　□⑤管理職となる場合、女性は家庭と仕事の両立が難しくなる

　　□⑥経営層が女性管理職登用の必要性を感じていない

　　□⑦他の男性管理職の理解が不十分である

　　□⑧女性社員が長く勤めることを望まない

　　□⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅴ）女性管理職の育成にあたって求められる社内制度や職場環境について【複数回答可】**

□①男女問わず、能力に基づいて行われる採用

　　□②多様な働き方が可能な職場

　　□③男女問わず、キャリア形成や人材育成のための研修・教育機会の付与

　　□④女性の就業継続をサポートする施策（育児休業、短時間勤務など）の充実

　　□⑤職場の良好な人間関係

　　□⑥経営層主導で、女性管理職の登用を促進すること

　　□⑦キャリアアップについての相談体制の整備

　　□⑧先輩社員がキャリア形成等をサポートするメンター制度

　　□⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１８．メンタルヘルス対策について**

**Ⅰ）メンタルヘルスに関する課題の有無について**

　　 □①課題がある　　　□②特に課題はない　　　□③分からない

*貴社における課題は何ですか。*

　　　　　　　【複数回答可】

　　　　□（a）コロナ禍における働き方の変化等によるメンタル不調者や相談件数の増加

□（b）メンタルヘルス不調による休職者の増加

　　　　□（c）長時間・過重労働対策

□（d）復職の見極めと復職支援体制の整備

□（e）職場での心の健康管理ケア

（早期発見、職場環境の整備などの予防策、管理職のメンタルヘルス教育など）

　　　　□（f）医師（主治医・産業医等）との連携

□（g）その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅱ）メンタルヘルス対策の実施状況について**

　　 □①実施している　　□②特に実施していない

*貴社における実施内容は何ですか。*

　　　　　　　【複数回答可】

　　　　　□（a）ストレスチェックなど、心の健康に関するアンケート

　　　　　□（b）心の健康対策を目的とするカウンセリング（相談制度）

□（c）電話やＥメールによる相談窓口の設置

□（d）管理職に対するメンタルヘルス教育

　　　　　□（e）一般従業員に対するメンタルヘルス教育

　　　　　□ (f) 厚生・保健担当者に対するメンタルヘルス教育

　　　　　□ (g) 社内報、パンフレットなどによるＰＲ

　　　　　□ (h) メンタルヘルス不調者の勤務や処遇、職場復帰支援に関する内規・マニュアル等の設定

　　　　　□ (i) 精神科・心療内科を専門とする産業医を専任または契約で配備

　　　　　□ (j) 家族向けの啓発を実施

　　　　　□ (k) 心の健康づくり計画の策定

□ (l) その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）長時間労働者に対する面接指導等の実施について**

　　ⅰ）時間外・休日労働時間が月８０時間を超えた場合の対応について

　　 □①定めている　　□②定めていない

　　ⅱ）時間外・休日労働時間が月４５時間を超えた場合の対応について

　　 □①定めている　　□②定めていない

**１９．職場におけるハラスメント対策の実施状況について**

**Ⅰ）職場におけるハラスメント対策（パワハラを含む）の実施状況について**

□①職場のハラスメントの予防・解決に向けた取り組みは特に実施していない

　　□②どちらとも言えない（分からない）

　　□③職場のハラスメントの予防・解決に向けた取り組みを実施している

*どのような施策を実施していますか。*

**実施している施策（複数回答可）**

□①企業トップからのメッセージの発信

□②ハラスメント防止規程、ガイドライン、就業規則などの社内ルールの作成

　　 □③従業員アンケートによるハラスメントの実態把握

　　 □④管理職研修・従業員研修の実施（リモートを含む）

　　 □⑤会社の方針についての社内周知

　 □⑥相談窓口や対応責任者を決めるなどの相談・解決の場の設置

□⑦行為者に対する再発防止研修

□⑧その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅱ）職場におけるハラスメント対策を進める上での課題について【**複数回答可**】**

　　□①経営層のハラスメントに対する理解度が低い

□②管理職のハラスメントに対する理解度が低い

　　□③一般従業員のハラスメントに対する理解度が低い

　　□④ハラスメントの基準・境界が曖昧

　　□⑤ハラスメントの発覚、把握が遅れがち

　　□⑥社内風土

　　□⑦ハラスメントされたと訴える人の過剰意識

　　□⑧ハラスメントされた人が訴えてこない

　　□⑨訴えられるのを恐れる上司の萎縮

　　□⑩特に問題はない

　　□⑪その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**２０．職場における性的マイノリティへの取り組みについて**

**Ⅰ）性的マイノリティに対する配慮等の取り組みについて**

　　 □①取り組んでいる　　□②取り組んでいない　　□③分からない

***上記Ⅰ）で「①取り組んでいる」とご回答された事業所のみ以降の設問にお答えください。***

**Ⅱ）性的マイノリティに対する配慮等に取り組む目的について【複数回答可】**

□①性的マイノリティ当事者を含めた多様な人材が働きやすい職場にするため

　　□②社会的責任のため

　　□③性的マイノリティ当事者が働きやすい職場にするため

　　□④コンプライアンスへの対応のため

　　□⑤人材を確保するため

　　□⑥従業員間のトラブルを防ぐため

　　□⑦イノベーション創出のため

　　□⑧社会における自社イメージ向上のため

　　□⑨経営の国際化に対応するため

　　□⑩いわゆるＬＧＢＴＱ＋向けの商品やサービスを展開するため

　　□⑪その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅲ）性的マイノリティに対する具体的な取り組み状況について【複数回答可】**

□①取り組み方針の策定・周知や体制づくり

　　□②研修・周知啓発などによる理解の増進

　　□③相談体制の整備

　　□④性的マイノリティなど特定の人を排除しないような公正な採用基準・方法に基づいた採用活動の実施

　　□⑤配置、昇進、昇格といった雇用管理の場面における、性的指向や性自認にかかわらない公正・公平な取り扱い

　　□⑥性的マイノリティの当事者が利用しやすいような福利厚生制度への見直し

　　□⑦トランスジェンダーの従業員が働きやすい職場環境の整備

　　□⑧職場における支援ネットワークづくり

　　□⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**２１．企業組織を活性化するための諸施策の実施状況について【複数回答可】**

　　 □①特に実施はしていない

　　 □②従業員満足度調査（処遇や職場環境等への満足度を調査）の実施

　　 □③エンゲージメントサーベイ（従業員と組織の心理的なつながりであるエンゲージメントを調査）の実施

　　 □④パルスサーベイ（短いスパンでの従業員の意識を調査）の実施

　　 □⑤表彰制度の実施（永年勤続表彰は除く）

　　 □⑥永年勤続表彰の実施

　　 □⑦事業提案制度の実施

　　 □⑧職場改善提案制度の実施

　　 □⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**２２．労使コミュニケーションについて**

**Ⅰ）労使コミュニケーションの現状について**

　　 □①非常に良い　 　□②やや良い　　 □③どちらとも言えない

□④やや悪い 　 　□⑤非常に悪い

**Ⅱ）労働組合の有無について**

　 □①従業員の過半数で構成する労働組合のみがある

　□②従業員の半数以下で構成する労働組合のみがある

　□③従業員の過半数で構成する労働組合と半数以下で構成する労働組合の双方がある

　□④従業員の半数以下で構成する労働組合が複数ある

　□⑤企業内労働組合はない

**Ⅲ）労使協議機関および職場懇談会の有無等について**

　　a）労使協議機関について　□①あり　 　□②なし

　　　　　　　　　□ⅰ）有効に機能している

□ⅱ）有効に機能していない

　　b）職場懇談会について　　□①あり　 □②なし

　　　　　　　　　□ⅰ）有効に機能している

□ⅱ）有効に機能していない

**ご協力ありがとうございました。**

**１１月３０日（木）までに、下記宛メールまたはファックスもしくは郵送にて、ご記入いただいた回答用紙（4枚）もしくは調査票（13枚）をご送付ください。**

**〒３８０－０８３８　長野市県町５８４（一社）長野県経営者協会 労政部 宛**

**Ｅ-mail：rosei@nea.or.jp　　ＦＡＸ：０２６－２３５－３５２９**