**R６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２９日（金）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-mailＴＥＬ | 　　　　＠ |
| （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】２０２４年年末賞与・一時金並びに２０２５年春季労使交渉・協議**

**Ⅰ）２０２４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）２０２５年春季労使交渉・協議**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| a) |  | **➀昇給・ベアともに実施、を選択の場合のみ設問b）へ回答** | b) | 【複数回答可】【①～➈を選択】 | c) | 【複数回答可】【①～⑦を選択】 |
| d)議論した事項 | 【複数回答可】【①～㉕を選択】 | d)実施することとされた措置 | 【複数回答可】【①～㉕を選択】 | e) |  | f) | 【複数回答可】【①～⑪を選択】 |

**【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】【①～⑰を選択】 | **【問１１】****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１2】****雇用状況** |  | **【問１３】****配偶者手当** | **Ⅰ）** |  | **①支給制度あり、を選択の場合のみ設問Ⅱ）へ** | **Ⅱ）** |  | **【見直し内容】** |

**【問１４】新卒採用の動向**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Ⅰ） |  | **➀採用あり、を選択の場合のみ、以降の設問へ回答** |
| 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】教育研修（off-JT）の実施状況等**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | **①実施している、を選択の場合のみ、設問Ⅱ）へ回答** | Ⅱ) | 【複数回答可】【①～⑥を選択】 | **①階層別研修、を選択の場合のみ、設問Ⅲ）へ回答** | Ⅲ) | 【複数回答可】【①～⑧を選択】 |

**【問１６】勤務間インターバル制度の導入状況等**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) | ➀Ⅱへ　②Ⅲへ | **①導入している、を選択の場合のみ、設問Ⅱ）へ回答** | Ⅱ) |  | **②導入していない、を選択の場合のみ、設問Ⅲ）へ回答** | Ⅲ) |  |

**【問１７】高年齢者の雇用**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | **①６０歳、②６１～６４歳、を選択の場合のみ、設問Ⅱ）へ回答** | 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）へ回答** | Ⅳ） |  |
| Ⅴ) |  | **③継続雇用制度の実施の場合のみ以降の設問へ回答** |
| Ⅵ)-ⅰ）＊①-a等でご回答ください | 【複数回答可】 | Ⅵ)-ⅱ）＊①-a等でご回答ください | 【複数回答可】 | Ⅵ)-ⅲ）＊①-a等でご回答ください | 【複数回答可】 | Ⅵ）-ⅳ）＊①-a等でご回答ください | 【複数回答可】 |
| Ⅶ) |  |

**【問１８】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、以降の設問へ回答** | 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）へ回答** | Ⅳ） | 【複数回答可】【①～⑨を選択】 | Ⅴ） | 【複数回答可】【①～⑨を選択】 |

**【問１９】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２０】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】【①～⑨を選択】 | Ⅱ） | 【複数回答可】【①～⑪を選択】 |

**【問２１】改正育児・介護休業法の認知等**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ⅰ) |  | Ⅱ) |  | **①既に対応を決めている、を選択の場合のみ、設問Ⅲ）へ回答** | Ⅲ) | 【複数回答可】【①～⑤を選択】 |

|  |  |
| --- | --- |
| **【問２２】「ＢＣＰ（事業継続計画）」**＊①-ⅰ）等でご回答ください |  |

**【問２３】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２９日（金）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６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６年１１月２９日（金）**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２０２４年４月１日～９月３０日、今年度下期は２０２４年１０月１日～

　２０２５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（２０２５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）２０２３年上期（２０２３年４～９月）の売上高を[１００]とした場合の２０２４年上期（２０２４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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**５．２０２４年年末賞与・一時金並びに２０２５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）２０２４年年末賞与・一時金について**

**a）２０２３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

　　 □⑤2024年年末賞与・一時金は不支給のため比較できない

**b）２０２４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

　　 □⑤2024年年末賞与・一時金は不支給のため比較できない

**c）２０２４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）２０２５年春季労使交渉・協議について**

**a）２０２４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**（設問ｂ）へ）**　 □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）直近１年間程度における物価上昇への対応として実施した施策について（複数回答可）**

　　□①ベースアップ（一律配分のほか、重点配分を含む）

□②生活関連手当（生活補助手当、食事手当など）の増額

□③手当の新設（インフレ手当、物価対応手当など）

□④賞与・一時金（ボーナス）への加算

□⑤一時金（ボーナス以外）の支給

　　□⑥対応していない

　　□⑦その他（（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**d）２０２４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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**e）２０２５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

**f）２０２５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リスキリングを含むリカレント教育等の実施と推進

　　 □⑤ダイバーシティ、仕事と家庭の両立支援

　　 □⑥人員削減を含む事業構造改革

　　 □⑦ジョブ型人事制度など賃金制度改革

　　 □⑧テレワークを軸とする福利厚生施策と柔軟な働き方

　　 □⑨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

　 　□⑩定年制の見直しと高年齢者の処遇改善

　　 □⑪70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

　　 □⑫デジタルトランスフォーメーション（ＤＸ）への対応

　　 □⑬性的マイノリティが働きやすい職場環境づくり

　　 □⑭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

　　 □⑮女性が働き続けられる環境の整備

　　 □⑯職場におけるハラスメント対策

　　 □⑰その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１１．近年の大幅な最低賃金引き上げに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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１２．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

**１３．配偶者手当の支給制度等について**

**Ⅰ）配偶者手当の支給制度について**

　　 □①支給制度あり**（設問Ⅱへ）**　　□②支給制度なし

***上記Ⅰ）で「①支給制度あり」とご回答された事業所のみ、設問Ⅱ）にお答えください。***

**Ⅱ）配偶者手当の見直し状況と今後の予定について**

　　 □①現状において見直す予定はない

□②状況の変化によっては見直すことを検討する

　　 □③見直す予定または見直すことについて検討中

　　　　　　　*どの様な方向で見直しを予定・検討されていますか。*

　　**見直しの内容について**

□①手当の廃止　　　　　□②手当額の減額　　□③手当額の増額

□④収入制限の廃止　　　□⑤収入制限の導入　□⑥収入制限の引き上げ

□⑦収入制限の引き下げ　□⑧未定

□⑨その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１４．新卒採用（２０２５年４月入社・学歴区分なし）の動向等について**

**Ⅰ）２０２５年４月入社の新卒採用の有無について**

　　 □①採用あり**（以降の設問へ）**　　□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（　　　　　　％）（2025年4月入社新卒者数÷2025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（２０２４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（　　　　　　％）（2025年4月入社新卒者数(\*)÷2024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（　　　　　　％）（2025年4月入社新卒者数(\*)÷2024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．教育研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）の実施状況等について**

**Ⅰ）教育研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）の実施状況について**

　　 □①実施している**（設問Ⅱへ）**　　□②実施していない

***上記Ⅰ）で「①実施している」とご回答された事業所のみ、設問Ⅱ）にお答えください。***

**Ⅱ）教育研修（Ｏｆｆ－ＪＴ）として実施する研修の種類について【複数回答可】**

　　 □①階層別研修**（設問Ⅲへ）**　　□②職種別・部門別研修　　□③テーマ別研修

　　 □④選抜型研修　　　　　　　　□⑤選択型研修

　　 □⑥その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

***上記Ⅱ）で「①階層別研修」を選択された事業所は、設問Ⅲ）にお答えください。***

**Ⅲ）対象別に見た階層別研修の実施状況について【複数回答可】**

　　 □①新入社員研修　　□②フォローアップ研修（入社１～２年程度の社員対象）

　　□③若手社員研修　　□④中堅・リーダー社員研修

　　□⑤新任管理職研修　□⑥中級・上級管理職研修

　　 □⑦役員研修　　　　□⑧その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１６．勤務間インターバル制度の導入状況等について**

**「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。労働者が日々働くにあたり、必ず一定の休息時間を取れるようにする、というこの考え方に関心が高まっています。現在は事業主の努力義務となっています。**

**Ⅰ）勤務間インターバル制度の導入状況について**

　　□①導入している**（設問Ⅱへ）**　□②導入していない**（設問Ⅲへ）**　□③分からない

***上記Ⅰ）で「①導入している」とご回答された事業所のみ、設問Ⅱ）にお答えください。***

**Ⅱ）導入しているインターバル時間について**

　　□①７時間以下　　　　　　　　□②７時間超８時間以下

□③８時間超９時間以　　　　　□④９時間超１０時間以下

□⑤１０時間超１１時間以下　　□⑥１１時間超１２時間以下

□⑦１２時間超　　　　　　　　□⑧その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　）

***上記Ⅰ）で「②導入していない」とご回答された事業所のみ、設問Ⅲ）にお答えください。***

**Ⅲ）今後の導入意向について**

　　□①導入する予定である　　　　　　　□②導入の是非を検討したい

　　□③導入の是非を検討する予定はない　□④分からない・未定

**１７．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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**Ⅴ）現在、講じている高年齢者雇用確保措置について**

　　 □①６５歳以上への定年年齢の引上げ　　□②定年の定めの廃止

□③継続雇用制度の実施**（設問Ⅵ）・Ⅶ）へ）**

***上記Ⅴ）で「➂継続雇用制度の実施」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。***

**Ⅵ）定年以降継続雇用後における労働条件等について**

ⅰ）定年後継続雇用（フルタイム）における賃金決定について【複数回答可】

　　　□①定年時の一定割合で決定

□a）年金、給付金（注1）等を考慮しながら、定年時の一定割合

　　　　　　□b）一律で定年時の一定割合

*（注1）：高年齢雇用継続基本給付金*

　　　□②定額で決定

□a）一律で定額

□b）職種，職務ごとに定額

　　　□③個別対応

ⅱ）定年後継続雇用（パートタイム）における賃金決定について【複数回答可】

　　　□①定年時の一定割合で決定

□a）年金、給付金（注1）等を考慮しながら、定年時の一定割合

　　　　　　□b）一律で定年時の一定割合

　　　□②定額で決定

□a）一律で定額

□b）職種，職務ごとに定額

　　　□③個別対応

ⅲ）定年後継続雇用（フルタイム）における賞与支給について【複数回答可】

　　　□①支給する

□a）評価に基づいて

□b）全員一律に

□c）寸志程度

　　　□②支給しない

　　　□③個別対応

ⅳ）定年後継続雇用（パートタイム）における賞与支給について【複数回答可】

　　　□①支給する

□a）評価に基づいて

□b）全員一律に

□c）寸志程度

　　　□②支給しない

　　　□③個別対応

**Ⅶ）定年以降継続雇用後における今後の賃金の方向性について**

　　 □①仕事・役割・貢献度に応じて、複線型の処遇制度にしていく

　　 □②既に仕事・役割・貢献度に応じた複線型の処遇制度となっている

　　 □③現状を維持する（特に変更は考えていない）

　　 □④その他（具体例：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１８．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政府が掲げる目標（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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**１９．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）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

**２０．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・カスハラを含む）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カスタマーハラスメント対策マニュアルの策定

　　 □④従業員アンケートによるハラスメントの実態把握

　　 □⑤管理職研修・従業員研修の実施（リモートを含む）

　　 □⑥会社の方針についての社内周知

　 □⑦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

□⑧行為者に対する再発防止研修

□⑨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：　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　）

**２１．改正育児・介護休業法の認知等について**

**Ⅰ）改正育児・介護休業法の認知について**

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずることを主な内容とし、育児・介護休業法が改正され、令和７年４月１日から２段階で施行されます。

令和７年　４月１日施行：①所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

　　　　　　　　　　　　②育児のためのテレワークの導入の努力義務化

　　　　　　　　　　　　③子の看護休暇の見直し

　　　　　　　　　　　　④男性の育児休業取得状況の公表義務企業の拡大

　　　　　　　　　　　　⑤介護離職防止のための両立支援制度の強化等

令和７年１０月１日施行：①子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

　　　　　　　　　　　　②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

　　 □①内容も含めて知っている　　□②概要だけは知っている　　□③知らない

**Ⅱ）子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充（令和７年１０月１日施行）への対応について**

【子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充】**（令和７年１０月１日施行）**

事業主は、下記①～⑤の措置のうち、２以上の措置を選択して講ずる義務があります。

①始業時刻等の変更の措置（フレックスタイム制、時差出勤）

②在宅勤務（テレワーク）等の措置（１０日／月）

③保育施設の設置運営等

④新たな休暇の付与（１０日／年）

⑤育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）

　 □①既に対応を決めている**（設問Ⅲへ）**　□②現状では対応は決めていない

□③分からない・未定

***上記Ⅱ）で「①既に対応を決めている」とご回答された事業所のみ、設問Ⅲ）にお答えください。***

**Ⅲ）柔軟な働き方を実現するために選択した措置について【**複数回答可**】**

　　□①始業時刻等の変更の措置（フレックスタイム制、時差出勤）

□②在宅勤務（テレワーク）等の措置（１０日／月）

　　□③保育施設の設置運営等

　　□④新たな休暇の付与（１０日／年）

　　□⑤短時間勤務制度

**２２．事故・災害時等に事業活動を継続するための計画「ＢＣＰ（事業継続計画）」**

**について**

□①既に策定済み

□ⅰ）感染症の拡大や近年の大災害を経験したが、策定済みの計画で十分である

□ⅱ）既に策定済みだが、感染症の拡大や近年の大災害を契機に見直し・訓練の必要性を感じた

□②現状、未策定

□ⅰ）感染症の拡大や近年の大災害を契機に策定の必要性を強く感じた

□ⅱ）感染症の拡大や近年の大災害を契機に策定の必要性をやや感じた

□ⅲ）策定の必要性はあまり感じない

□ⅳ）分からない

**２３．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２９日（金）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（14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**