

令和7年度福井県勤労者就業環境基礎調査票



福井県産業労働部労働政策課

この調査票に記入した事項については、統計以外の目的に使用したり、他に漏らしたりすることはありませんので、ありのままを記入してください。

1 調査対象

特に断りのない限り、県内における企業全体（支店・支社等を含む）の状況について記入してください。

2 調査時点

特に断りのない限り、令和7年7月31日現在の状況について記入してください。

3 回答方法

太枠で囲まれた部分が解答欄です。選択番号がある場合は該当する番号を○で囲み、空欄の場合は必要事項を記入してください。特に断りのない限り、回答は1つだけ選んでください。

調査票の記入は青か黒のペンまたはボールペンで記入してください。

4 調査票の返送

同封の返信用封筒（切手不要）に入れて、11月30日（日）までに返送してください。

5 問い合わせ先

福井県 産業労働部 労働政策課 働き方改革グループ

〒910-8580 福井市大手3丁目17-1

TEL: 0776-20-0389 FAX: 0776-20-0648

I 貴社の概要

1 調査企業（事業所）	名称 _____ 所在地 _____
2 本社・本店の名称・所在地 （1と同じ場合は省略）	_____
3 記入ご担当者	所属 _____ 氏名 _____ 電話番号 () - _____
4 貴社の主な生産品または主な業務	_____

5 企業全体の常用労働者（注）数（県内外問わず、本社・支社・営業所等を含めたもの） 右記のいずれかの番号を○で囲んでください。	1～ 9人	10～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100～ 299人	300人 以上
	1	2	3	4	5	6

（注）常用労働者とは、下記の①～⑤のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに、または1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ② 日々雇われている者または1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、直近2ヵ月（6月と7月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、正規従業員と同じ給与規則または同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その企業等に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。）なお、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。

ここからは、**県内における企業全体（支店・支社等を含む）の状況**を記入してください。

6 貴社の雇用形態別労働者数を男女別に記入してください。

雇用形態	正規従業員	非正規従業員			
		パートタイマー		派遣従業員	その他
	右記の非正規従業員を除いた正規雇用の従業員	うち、1日および1週の所定労働時間(日数)が正規従業員と同じ者	うち、1日または1週の所定労働時間(日数)が正規従業員より短い者	労働者派遣法にいう派遣労働者	嘱託従業員、他企業からの出向従業員、臨時的雇用者、アルバイト等
男性	人	人	人	人	人
うち 60～65 歳	人	人	人	人	人
うち 66 歳以上	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人
うち 60～65 歳	人	人	人	人	人
うち 66 歳以上	人	人	人	人	人

7 過去3年間における正規従業員の採用者数と、そのうち現在までに離職した者の人数を記入してください。また、離職した者のうち、離職時点で26歳以下の者の人数を記入してください。
(26歳以下の離職者数について、記入困難な場合は空白で結構です。)

		4年度	5年度	6年度
①各年度の新規採用者数（正規従業員のみ）	男性	人	人	人
	女性	人	人	人
②上記①のうち、現在までの離職者数		人	人	人
③上記②のうち、26歳以下の者		人	人	人

8 貴社における管理職およびリーダーの人数と、そのうち女性の人数を記入してください。

(管理職とは、課以上の内部組織の業務を管理・監督する者、またはそれと同等の職責の者をいい、役員を含みます。リーダーとは、上記以外で、部下を持ち、一つの業務を取りまとめる立場にある者をいいます。詳しくは下記注釈を参照してください。)

管理職の人数	うち、女性管理職の人数
人	人

(注)「管理職」に含まれる者の例(例示であって、下記の職位に限定するものではありません。)
 ・社長、副社長、取締役等の役員
 ・部長、課長、支店長、工場長、私立学校事務長等の課以上の内部組織の業務を管理・監督する者

リーダーの人数	うち、女性リーダーの人数
人	人

(注)「リーダー」に含まれる者の例(例示であって、下記の職位に限定するものではありません。)
 ・課長代理、副支店長、係長、チームリーダー、主任等の部下を持ち、一つの業務を取りまとめる立場にある者

- 9 貴社で昨年度（令和6年4月1日から令和7年3月31日まで）の間に、新たに管理職およびリーダーになった者の人数と、そのうち女性の人数を記入してください。

	新たに管理職等になった者の人数	
	うち、女性の人数	
管理職	人	人
リーダー	人	人

- 10 貴社が管理職を目指す従業員を増やすために取り組んでいることはありますか。該当するものをすべて選んでください。

1	福利厚生の充実
2	社内キャリアパスの明確化
3	研修会・講演会や必要な資格等の取得支援制度の導入
4	他部局や社外、海外などでの就業経験や機会の提供
5	業務に対する裁量権の付与
6	その他（ ）
7	特になし

- 11 女性の管理職およびリーダーを増やすためにはどうしたらよいと考えますか。該当するものをすべて選んでください。

1	女性を積極的に採用する
2	女性労働者を対象とした階層別の研修を行う
3	女性労働者が働き続けていく上での悩み等の相談に乗り助言するメンターが継続的に支援する制度を導入する
4	これまで女性が就いていなかった役職や職務に積極的に女性を登用する
5	昇給基準・人事評価制度の見直しを行う
6	3歳以上の子を対象とした短時間勤務制度の導入など、子育て支援対策を充実させる
7	育児や介護による退職者を再雇用する制度をつくる
8	その他（ ）

- 12 男性に比べて女性の管理職およびリーダーが少ない企業にお尋ねします。女性の管理職およびリーダーが少ない理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	女性本人が希望しない
2	女性の多くが管理職になる前に退職する
3	そもそも女性社員の比率が女性管理職およびリーダーの比率以下である
4	知識・経験・能力が管理職になるまでの基準に達していない
5	管理職は長時間労働になることが多い
6	転居を伴う転勤がある
7	女性が管理職になると周囲の社員がやりにくい
8	女性管理職の前例がない
9	その他（ ）

- 13 貴社の正規従業員の平均勤続年数を記入してください。（小数点は四捨五入してください。）

	平均勤続年数
男性の正規従業員	年
女性の正規従業員	年

II 就業規則

(1) 就業規則を作成していますか。

1	作成している
2	作成していない

III 労働時間・休日・休暇

正規従業員についてお尋ねします。正規従業員がいない場合は、IV 非正規従業員の雇用管理へ

(1) 週休制はどのようになっていますか。該当する番号を1つ選んでください。

(従業員によって週休制が異なる場合には、最も多くの従業員に適用する週休制の形態について回答してください。)

1	週休1日制 (1週間に週休日が1日ある制度 例: 日曜日が休み)
2	週休1日半制 (1週間に週休日が1日あるほか、別の1日の労働時間が通常の日の半分程度のもの)
3	完全週休2日制 (毎週必ず週休日が2日あるもの)
4	その他の週休2日制 (月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制をいう) ※変形労働時間制により、週休日数が不定だが平均すればいずれかの週休2日制に相当するものも含む
5	その他 (週休3日制・3勤3休など、実質的に完全週休2日制より休みの多い制度)
6	変形休日制 (4週4休)

(注) 会社の休業日のことではありません。例えば会社が年中無休でも、従業員を交替で週に2日ずつ休ませている場合は、週休2日制と回答してください。

(2) 令和6年(または直近の会計年度)1年間の、所定外労働時間数の合計※を記入してください。

所定外労働時間の年計	時間
------------	----

(注) 所定外労働時間とは、あらかじめ就業すべきと定められた時間帯(所定労働時間)の範囲外での労働時間のことで、いわゆる早出、残業、休日出勤、臨時の呼び出しのことです。

※平均した時間ではなく、全正規従業員の所定外労働時間数のことです。

(3) 恒常的な所定外労働(残業)削減のため、どのような取組をしていますか。該当するものをすべて選んでください。

1	業務量・内容に見合った人員配置を工夫
2	業務効率を上げるための人材育成(研修、勉強会等)を実施
3	業務内容の共有化(仕事手順のマニュアル化、日報等による日常的な業務の引継 等)
4	残業の事前申請の徹底
5	変形労働時間制の導入
6	フレックスタイム制の導入
7	裁量労働制の導入
8	管理者に対する研修・教育
9	残業削減のための数値目標設定
10	「ノー残業デー」「ノー残業ウィーク」等の実施
11	残業を削減した管理者を評価する仕組みの導入
12	その他 ()
13	特になし

(4) 令和6年(または直近の会計年度)1年間の年次有給休暇の付与および取得状況について、記入例を参考にしながら、正規従業員1人当たりの平均日数を記入してください。

(平均日数は小数点第2位を四捨五入してください)

【別表1】

年休を付与されている正規従業員の人数	人
1人平均付与日数(注1) (前年度の繰越分は含みません)	□ □ . □ 日
1人平均使用(消化)日数(注2)	□ □ . □ 日
<p>(注1) 付与日数は、当該年度内に新たに付与された年次有給休暇の日数。 (使用者は、6ヵ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に年次有給休暇を与えなければならない。右の【別表1】を参照(労働基準法第39条)。 短時間労働者については適用外あり。)</p> <p>(注2) 使用(消化)日数は、実際に労働者が使用した(消化した)年次有給休暇の日数。</p>	

年休付与日数	
勤続年数	付与日数
6ヵ月	10日
1年6ヵ月	11日
2年6ヵ月	12日
3年6ヵ月	14日
4年6ヵ月	16日
5年6ヵ月	18日
6年6ヵ月～	20日

<記入例>

	年休を付与されている人	Aさん	Bさん	Cさん	合計
年休を付与されている人					3人
付与日数		18日	10日	20日	48日
使用した日数		12日	8日	15日	35日

→ 48日 ÷ 3人 = 16.0日 (1人平均付与日数)
 → 35日 ÷ 3人 = 11.66日
 四捨五入して ⇒ 11.7日 (1人平均使用日数)

この場合は、次のとおり記載する。

年休を付与されている正規従業員の人数	3人
1人平均付与日数(前年度の繰越分は含みません)	16.0日
1人平均使用(消化)日数	11.7日

(5) 年次有給休暇(年休)取得促進のため、どのような取組をしていますか。該当するものをすべて選んでください。

1	年または月初めに年休取得計画書を作成
2	計画的付与(注)制度の導入
3	「年休取得促進月間」等の実施
4	時間・半日単位等の分割付与の導入
5	所属管理者、監督者等の率先取得
6	年休取得を促進した管理者を評価する仕組みの導入
7	研修や掲示、通知などによる普及啓発
8	業務内容の共有化、マニュアル化等、業務を相互補完できる体制づくり
9	その他()
10	特になし

(注)計画的付与…就業規則や労使協定により、定められた時期に計画的に年次有給休暇を取得させることをいい、導入例としては下記的方式があります。

- ・一斉付与方式…全従業員に対し同一の日に年次有給休暇を付与し、事業所全体を一斉に休みとする方式
- ・交代制付与方式…班、グループ別に交替で年次有給休暇を付与する方式
- ・個人別付与方式…年次有給休暇付与計画表等を作成し、夏季、年末年始、GWに連続させるほか、誕生日や結婚記念日などに年次有給休暇を付与する

IV 非正規従業員の雇用管理

非正規従業員を雇用する企業にお尋ねします。(パートタイマー、派遣従業員、その他(嘱託従業員、アルバイト等)のいずれかを雇用する場合に回答してください。)

該当する従業員がない場合は、V 育児・介護休業制度へ

1. 無期転換ルールについて

(1) 無期転換ルールに該当する非正規従業員数(有期労働契約が通算5年を超えて更新される非正規従業員数)の過去3年間の合計を記入してください。

	男性	女性	計
無期転換ルールに該当する非正規従業員数の合計	人	人	人

(2) 非正規従業員から正規従業員への転換制度の有無と、過去3年以内に転換適用した人数を回答してください。

パートタイマー				派遣従業員			
男性		女性		男性		女性	
1	あり (人)	1	あり (人)	1	あり (人)	1	あり (人)
2	なし	2	なし	2	なし	2	なし
その他							
男性		女性					
1	あり (人)	1	あり (人)				
2	なし	2	なし				

V 育児・介護休業制度

正規従業員およびパートタイマーについてお尋ねします。(どちらかだけの場合は、該当する方のみ回答)
正規従業員およびパートタイマーがいない場合は、VI 仕事と家庭の両立支援 へ

(1) 就業規則等に育児休業制度についての規定がありますか。また、規定がある場合、子が何歳になるまで休業できますか。該当する番号を1つ選んでください。

育児休業が取得できる期間		正規従業員	パートタイマー
規定あり	① 子が1歳未満(ただし、保育所に入所を希望しているが入所できない、配偶者が死亡・疾病等で子の養育が困難など特別な事情がある場合は最大2歳まで取得可)	1	1
	② 上記①に対応し、かつ父母ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2ヵ月未満(パパ・ママ育休プラス)(22年6月改正法に対応)	2	2
	③ 子が2歳未満	3	3
	④ 子が3歳未満	4	4
	⑤ 子が3歳以上	5	5
規定なし		6	6

(注) 「子が1歳に達した後の最初の3月末日まで」など、例えば1歳6ヵ月と2歳の間としている場合は③を選んでください。

(2) 育児休業制度の利用状況について回答してください。
 (規定はないが、従業員の申出により法に基づいて育児休業を取得させる場合も含まれます。)

	男性		女性	
	正規	パート	正規	パート
令和5年10月1日から令和6年9月30日までに出生した従業員の数(注1)(男性の場合は配偶者が出生した者の数)	人	人	人	人
① うち、令和7年10月1日までに育児休業を開始した者の数(開始予定の申出をしている者を含む)	人	人	人	人
② うち、令和7年10月1日までに育児のための休暇(産前・産後休暇は除く)(注2)を取得した者の数	人	人	人	人
③ うち、令和7年10月1日までに育児休業および育児のための休暇(産前・産後休暇は除く)(①+②)を取得した者の数(開始予定の申出をしている者を含む)	人	人	人	人

(注1) 令和5年10月1日～令和6年9月30日の間に在籍中に出生した者をいい、出生後、令和7年10月1日までに退職した者を含みます。

(注2) 配偶者出産休暇、アンバーサリー休暇等、名称にかかわらず出生・育児のための休暇制度(年次有給休暇を含む)を利用した者について、把握している範囲内でご記入ください。ただし、看護休暇は除きます。

(3) **育児休業の利用者**（令和7年10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者も含む））について、**利用期間別の人数の合計を回答してください。**

（労働基準法で定められている産前・産後休業は、育児休業期間に含まれません。）

		令和7年10月1日までに育児休業を開始した者の合計	令和7年10月1日までに育児休業を開始した者の利用期間内訳											
			5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1～3か月未満	3～6か月未満	6～8か月未満	8～10か月未満	10～12か月未満	12～18か月未満	18～24か月未満	24～36か月未満	36か月以上
男性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

（注）表中の月数は子の月齢ではなく、育児休業の利用期間を表しています。（産前・産後休業の期間は含んでいません。）

育児のための休暇の利用者（令和7年10月1日までに育児のための休暇を取得した者）について、**利用期間別の人数を回答してください。**

（労働基準法で定められている産前・産後休業は、育児のための休暇に含まれません。）

		令和7年10月1日までに育児のための休暇を取得した者の合計	令和7年10月1日までに育児のための休暇を取得した者の利用期間内訳						
			1日	2日	3日	4日	2週間～5日未満	1か月～2週間未満	1か月以上
男性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人

（注）表中の月数は子の月齢ではなく、育児のための休暇の利用期間を表しています。（産前・産後休業の期間は含んでいません。）

(4) **従業員が育児休業を取得する際の課題についてどう思われますか。**

男性従業員および女性従業員それぞれについて、該当するものをすべて選んでください。

育児休業取得の際の課題	男性	女性
① 休業後の復職率が低い	1	1
② 休業中・復職後の能力維持が困難	2	2
③ 代替要員の採用や教育等に費用がかかり、企業の負担が大きい	3	3
④ 代替要員では遂行できない業務内容であり、代替が困難（業務内容例： ）	4	4
⑤ 対象となる従業員が育児休業制度についてよく分かっていない	5	5
⑥ 上司・同僚など、他の従業員の理解を得るのが難しい	6	6
⑦ 収入が減るので、本人が取得したがない	7	7
⑧ 昇進・昇給への影響を心配して、本人が取得したがない	8	8
⑨ その他（ ）	9	9
⑩ 特になし	10	10

(5) 令和5年10月1日から令和6年9月30日に出産し、または出産予定であった女性のうち、「妊娠・出産」により退職（契約を更新しなかった場合を含む）した者の人数を回答してください。

	あり		なし	
		正規	パート	
① 出産者（V（2）と同じ）のうち出産後、令和7年10月1日までの間に退職した者	1	人	人	2
② 出産予定であった者のうち出産前（妊娠中）に退職した者	1	人	人	2

(6) 育児・介護などによる退職者の再雇用制度（注）はありますか。また、制度がある場合や、制度はないが慣行としてある場合、昨年度以降に再雇用実績はありますか。

1	制度あり	正規従業員として再雇用する	}	1	昨年度実績あり
2		正規従業員に準じて再雇用する		2	本年度実績あり
3		パートタイム労働者として再雇用する		3	本年度再雇用予定あり
4	慣行としてある	4		実績（予定）なし	
5	制度なし	制度・慣行ともないが今後検討したい	※昨年度…R6.4.1～R7.3.31 本年度…R7.4.1～R8.3.31		
6		制度・慣行もなく今後も検討する予定がない			

(注) 妊娠・出産・育児・介護を理由に一旦退職した労働者のための制度で、産前・産後休業や育児休業とは異なります。具体的には、退職の際、後日就労が可能になった時に再び雇用されることを希望した人に対し、労働者の募集や採用にあたって特別に配慮する制度をいいます。

(7) 就業規則等に介護休業制度についての規定がありますか。また、規定がある場合、利用できる期間について該当する番号を1つ選んでください。

		介護休業が取得できる期間	正規従業員	パートタイマー
規定あり	限度がある	通算93日まで（法定どおり）	1	1
		93日を超え6ヵ月未満	2	2
		6ヵ月	3	3
		6ヵ月を超え1年未満	4	4
		1年	5	5
		1年を超える期間	6	6
	期間の限度はなく必要日数取得可	7	7	
		規定なし	8	8

(8) 介護休業制度の利用状況について回答してください。
（規定はないが、従業員の申出により法に基づいて介護休業を取得させる場合も含まれます。）

	男性		女性	
	正規	パート	正規	パート
令和6年度中に介護休業を開始した従業員の数	人	人	人	人

(9) 介護休業の利用者（令和6年度に介護休業を終了し、復職した者）について、利用期間別の人数を回答してください。

		6年度に介護休業を終了し、復職した者の合計	6年度に介護休業を終了し、復職した者の利用期間内訳						
			1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1ヵ月未満	1ヵ月～3ヵ月未満	3ヵ月～6ヵ月未満	6ヵ月～1年未満	1年以上
男性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	正規	人	人	人	人	人	人	人	人
	パート	人	人	人	人	人	人	人	人

VI 仕事と家庭の両立支援

すべての企業が回答してください。

(1) 働きながら育児を行う従業員に対する支援措置（勤務時間短縮制度等）について、制度の有無と利用できる期間を選んでください。（就業規則、労働協約等で明文化されているもの）

①制度の有無…それぞれの制度について該当する番号に○を付けてください。

②制度を利用できる対象となる子の年齢の上限…①で「あり」とした制度について回答してください。

	①制度の有無		②制度を利用できる対象となる子の年齢の上限				
			子が1歳未満	子が1歳～3歳未満	子が3歳～小学校就学前まで(注4)	子が小学校入学～卒業まで	子が小学校卒業以降も利用可
	あり	なし					
短時間勤務制度(注1)	1	2	A	B	C	D	E
育児のために利用できるフレックスタイム制	1	2	A	B	C	D	E
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	A	B	C	D	E
所定外労働の免除	1	2	A	B	C	D	E
在宅勤務制度	1	2	A	B	C	D	E
事業所内託児施設	1	2	A	B	C	D	E
育児に要する費用の援助(注2)	1	2	A	B	C	D	E
1歳以上（特別の場合は2歳以上）の子を対象とする育児休業(注3)	1	2		B	C	D	E
その他 ()	1	2	A	B	C	D	E

(注1) 短時間勤務制度…通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいい、労働基準法に規定する「育児時間」の利用は含みません。（正社員からパート等への転換は含みません。）

(注2) 育児に要する費用の援助…従業員がベビーシッター会社など育児関連サービスを行う外部の業者を利用した場合にその経費の一部を補助したり、事業主が外部の育児関連サービス会社と契約し、従業員に利用させたりする制度等

(注3) 育児休業できる期間が法律どおり（通常は子が1歳未満まで。保育所に入所を希望しているが入所できない、配偶者が死亡・疾病等で、子の養育が困難など特別の事情がある場合は最大で子が2歳まで）の場合は、「①制度の有無」欄の「なし」に○をつけてください。

(注4) 「4歳まで」など、3歳と小学校就学の間としている場合も「C」を選択してください。

(2) (1) で「制度あり」と回答した場合、令和6年度中の勤務時間短縮制度等の利用状況について回答してください。

	男性		女性	
	正規	パート	正規	パート
短時間勤務制度を利用した従業員の数	人	人	人	人
育児のために利用できるフレックスタイム制を利用した従業員の数	人	人	人	人
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度を利用した従業員の数	人	人	人	人
所定外労働の免除制度を利用した従業員の数	人	人	人	人
在宅勤務制度を利用した従業員の数	人	人	人	人
事業所内託児施設を利用した従業員の数	人	人	人	人
育児に要する費用の援助制度を利用した従業員の数	人	人	人	人
1歳以上の子を対象とする育児休業を利用した従業員の数	人	人	人	人
その他の制度を利用した従業員の数 (制度内容：)	人	人	人	人

(3) 勤務時間短縮制度等の課題についてどう思われますか。該当するものをすべて選んでください。

1	利用率が低い
2	雇用管理が煩雑
3	事務の配分が難しい
4	取引先・顧客の理解を得るのが難しい
5	対象となる従業員が勤務時間短縮制度等についてよく分かっていない
6	上司・同僚など、他の従業員の理解を得るのが難しい
7	収入が減るので、本人が取得したがる
8	昇進・昇給への影響を心配して、本人が取得したがる
9	その他 ()
10	特になし

(4) 就業規則等で子の看護休暇制度についての規定がありますか。該当する番号を1つ選んで○をつけてください。規定ありの場合は、カッコ内に1年間に取得できる日数を記入してください。また、規定がある場合、子が何歳になるまで看護休暇を取得できるかを併せて回答してください。(就業規則等で明文化されているものに限ります。また年次有給休暇を使用させるものは該当しません。)

		(注2)	→ 規定ありの場合、子が何歳になるまで取得できますか。
規定あり (有給) (注1)	1	子が1人()日 2人以上()日 子の人数に関係なく()日	1 小学校3年生修了まで (令和7年4月改正法に対応)
規定あり (一部有給) (注1)	2	子が1人()日 2人以上()日 子の人数に関係なく()日	2 小学校4年生から卒業 (または12歳) まで
規定あり (無給) (注1)	3	子が1人()日 2人以上()日 子の人数に関係なく()日	3 小学校卒業後も利用可
規定なし	4		4 その他 ()

(注1) 月給制の場合、「有給」とは子の看護休暇を取得した場合であっても賃金を差し引かない場合をいい、「無給」とは休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算して賃金から差し引くことをいいます。また、「一部有給」とは休暇を取得した場合に取得日数分の日給を計算し、その一部を賃金から差し引くことをいいます。(例:5日間の制度を設けており、うち2日間に限り有給、それ以外は無給の場合には、「一部有給」と回答してください。)

(注2) 取得できる日数について制限がない場合、カッコ内に「制限なし」と記入してください。

VII 男女雇用機会均等関係

すべての企業が回答してください。

(1) ポジティブアクションについてお尋ねします。女性従業員が能力を十分に発揮できる環境を整えるための取組状況について、項目ごとに該当するものを選んでください。

項目	行っている	行っていない	今後取組みたい
女性の活躍に関することの担当部局、責任者を定めるなど社内の推進体制を整備	1	2	3
採用時の面接・選考担当者に女性を含める	1	2	3
女性の活躍状況や活躍にあたっての問題点を調査・分析	1	2	3
女性がいない・少ない職務や役職に、意欲と能力がある女性を積極的に配置	1	2	3
女性の意欲・能力の向上を図るための教育訓練を積極的に実施	1	2	3
女性のスキルアップや資格取得のための支援を実施	1	2	3
中間管理職の男性や同僚の男性に、女性活躍の重要性について認識を深める啓発を実施	1	2	3
仕事と家庭の両立を支援する社内制度を充実	1	2	3
評価が性別によって影響されないような人事考課基準を明確に定める	1	2	3
体力差を補う器具・設備等の設置や、深夜勤務時の女性用休憩室、防犯面への配慮等を実施	1	2	3
女性従業員の意見や要望、相談を受ける窓口や体制の整備 (メール・電話等も含む)	1	2	3
その他()	1	2	3

VII 高年齢者雇用関係

すべての企業が回答してください。

- (1) 66歳以上の方を、将来、新規に採用したい、または採用を拡充したいと考えていますか。該当するものを選んでください。

1	検討している
2	検討していない
3	わからない

⇒ 「IX 人材育成関係」へ

- (2) (1)で「1 検討している」と回答した企業にお尋ねします。66歳以上の方を雇用する場合に、配属したい業務内容は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	管理業務
2	専門的・技術的業務
3	事務
4	販売
5	サービス業務
6	医療・介護業務
7	保安
8	生産工程
9	輸送・機械運転
10	建設・採掘
11	配送・包装等
12	その他 ()

IX 人材育成関係

すべての企業が回答してください。

- (1) 人材育成方針・従業員支援教育についてお尋ねします。人材育成や従業員のキャリアアップ支援として実施しているものについて、該当するものをすべて選んでください。

1	事業内職業能力開発計画（厚生労働省の手引きに基づくもの）を策定している
2	キャリアパス（職位や役職ごとに、業務内容や求められるレベル・人材像、必要資格や研修・技能などを明確にしたもの）を策定している
3	1、2以外の職員研修に関する計画を策定している
4	給与に資格手当を加算している
5	従業員の研修参加や資格取得等に対し支援する規程を作成している（受講料や旅費の補助、合格者への奨励金に関する規程など）
6	規程はないが、会社の経費で支援を行っている
7	その他 ()

- (2) 教育訓練に関する国の人材開発支援助成金を活用していますか。該当するものを選んでください。

1	活用している
2	活用していない

⇒ (4)へ

- (3) (2)で「2 活用していない」と回答した企業にお尋ねします。活用していない理由をすべて選んでください。

1	助成金が活用しにくい
2	助成金の内容を知らない
3	活用したい助成金がない
4	要件となる事業内職業能力開発計画の策定が煩雑
5	人材育成に割く予算（時間・余裕）がない
6	その他 ()

- (4) 高度教育（大学・大学院等での学び・連携や、取得のために数か月～数年の通学または研修期間を要する資格・技能など）の必要性を感じていますか。該当するものを選んでください。

1	必要性を感じており、実績がある
2	必要性を感じているが、実施できていない
3	必要性を感じない

⇒「X 多様な人材の活用」へ

- (5) (4)で「1 必要性を感じており、実績がある」、「2 必要性を感じているが、実施できていない」と回答した企業にお尋ねします。高度教育の必要性を感じる分野について、すべてを選んでください。

1	ICTやDX等、デジタル技術の活用
2	自社の専門分野に関する技能
3	自社製品の改良、新商品開発の研究
4	先進的事例の学び（1以外のもの）
5	その他（ ）

X 多様な人材の活用

すべての企業が回答してください。

- (1) 現在、外国人労働者を雇用していますか。該当するものを1つを選んでください。

1	雇用している
2	雇用していない

⇒(5)へ

- (2) (1)で「1 雇用している」と回答した企業にお尋ねします。雇用している外国人労働者の種別（在留資格）について、すべてを選んでください。

1	身分に基づく在留資格(永住者、定住者など)
2	技能実習
3	特定技能
4	留学
5	技術・人文知識・国際業務
6	その他（ ）

- (3) (1)で「1 雇用している」と回答した企業にお尋ねします。外国人労働者を雇用しているうえで、課題に感じていることはありますか。

1	課題あり
2	課題なし

⇒「XI 働き方改革関係」へ

- (4) (3)で「1 課題あり」と回答した企業にお尋ねします。課題に感じていることについて、該当するものをすべてを選んでください。

1	外国人労働者の日本語能力の不十分さ
2	在留期間が制限されていること
3	手続き（在留資格・社会保障など）の煩雑さ
4	日本人従業員との間のコミュニケーションの不足
5	外国人労働者用の住居確保の困難さ
6	外国人労働者の通勤手段確保の困難さ
7	その他（ ）

- (5) (1) で「2 雇用していない」と回答した企業にお尋ねします。
今後、外国人労働者を雇用する予定はありますか。該当するものを選んでください。

1	予定している	「XI 働き方改革関係」へ
2	検討している	
3	予定はない	
4	分からない	

- (6) (5) で「1 予定している」、「2 検討している」と回答した企業にお尋ねします。
外国人労働者の雇用を予定・検討しているなかで、課題に感じていることはありますか。

1	課題あり	⇒「XI 働き方改革関係」へ
2	課題なし	

- (7) (6) で「1 課題あり」と回答した企業にお尋ねします。
課題に感じていることについて、該当するものをすべて選んでください。

1	外国人労働者の日本語能力の不十分さ
2	在留期間が制限されていること
3	手続き（在留資格・社会保障など）の煩雑さ
4	日本人従業員との間のコミュニケーションの不足
5	外国人労働者用の住居確保の困難さ
6	外国人労働者の通勤手段確保の困難さ
7	その他（ ）

XI 働き方改革関係

すべての企業が回答してください。

1. 多様な働き方について

- (1) テレワーク（在宅勤務）を導入していますか。該当するものを1つ選んでください。

1	導入している
2	導入予定
3	導入していたがやめた
4	導入していない

- (2) 近年広がっている多様な働き方について、導入を検討しているまたは今後検討したいと考える働き方は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	テレワーク
2	ジョブ型雇用
3	兼業・副業
4	ワーケーション
5	週休3日制
6	フレックスタイム制度
7	勤務時間インターバル制度
8	裁量労働制
9	短時間正社員制度
10	勤務地、職務を限定した働き方
11	その他（ ）

(3) 多様な働き方を導入する際に、課題と感ずるものは何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	就業規則、人事評価制度等の社内規定の整備が困難
2	雇用管理が煩雑になる
3	従業員の理解を得るのが難しい
4	取引先や顧客の理解を得るのが難しい
5	生産性の維持が困難
6	業務分担の複雑化
7	社内でのコミュニケーションがうまくできない
8	導入方法が分からない
9	その他 ()

(4) 令和7年10月1日時点で所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務することができますか。該当するものを1つ選んでください。

	勤務できる (就業規則等で明文化)	勤務できる (規則等に明文化はないが、運用上限定できる)	勤務できない (すべての正社員が無限定)	その他
短時間正社員	1	2	3	
勤務地限定正社員	1	2	3	4 (事業所が1つのみ又は正社員全員に転勤がない)
職種・職務限定正社員	1	2	3	4 (正社員の職種・職務が1種類のみ)

(注1) 「短時間正社員」とはフルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいいます。(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除きます。)

(注2) 「勤務地限定正社員」とは転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。

(注3) 「職種・職務限定正社員」とは職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務することができる正社員をいいます。(※専門職や一般職も含まれます。)

(5) (4) で1つでも「1」もしくは「2」に○をした事業所のみお答えください。令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に所定労働時間や勤務地、職種・職務を限定して勤務している正社員の人数をご記入ください。

	短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員
男性	人	人	人
女性	人	人	人

2. ウェルビーイング経営について

(1) ウェルビーイング経営(社員の幸福度を高める施策)導入のための取り組みを実施していますか。該当するものを1つ選んでください。

1	実施している
2	実施予定
3	実施していない

ウェルビーイング経営とは、従業員が身体的、精神的、社会的に満たされている状態になるよう、組織の環境を整えていく経営手法のこと。
※幸福度の高い社員の生産性は31%、売上は37%、創造性は3倍高い。
(ハーバード・ビジネス・レビュー2012年5月)

⇒ (3) へ

(2) (1) で「1 実施している」、「2 実施予定」と回答した企業にお尋ねします。取り組み実施の成果として感ずるものまたは期待するものは何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	社員のやりがい、やる気の向上
2	離職防止
3	生産性向上
4	企業の魅力度アップ
5	採用率の向上
6	企業内の人間関係の向上
7	効果を感じていない(期待していない)
8	その他 ()

(3) (1) で「3 実施していない」と回答した企業にお尋ねします。

取り組んでいない理由は何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	優先順位が低い、必要性を感じない
2	必要性は感じるが、取り組み方法が分からない
3	具体的な施策や社内ルール・規定に落とし込めない
4	企業内の理解が得られなかった（得られない）
5	日々の業務に追われ、継続しない
6	費用対効果に疑問、効果測定が困難
7	そもそもウェルビーイング経営についてよく知らない、分からない
8	その他（)

(4) 従業員に対し、企業に対する満足度やモチベーション、愛着などの調査（エンゲージメント調査）を実施していますか。該当するものを1つ選んでください。

1	実施している
2	実施していないが、必要性を感じており、今後実施予定
3	実施しておらず、必要性は感じているが、実施予定はない
4	実施しておらず、必要性も感じていない

3. カスタマーハラスメント対策について

(1) 昨年度、カスタマーハラスメントは発生しましたか。該当するものを1つ選んでください。

1	発生した
2	発生していない
3	分からない

(2) 貴社では、従業員に対するカスタマーハラスメントの対策を実施していますか。

該当するものを1つ選んでください。

1	対策している
2	対策していないが、今後対策予定
3	対策しておらず、対策予定もない

「Ⅻ 雇用関係」へ

(3) (2) で「1 対策している」と回答した企業にお尋ねします。カスタマーハラスメント対策として講じている対策について、該当するものをすべて選んでください。

1	相談体制の整備（相談窓口の設置等）
2	被害者への配慮のための取組（被害者のメンタルヘルス不調への対応等）
3	カスタマーハラスメント対応に関するマニュアル等の整備
4	カスタマーハラスメント対応に関する研修の実施
5	顧客等への周知・啓発（啓発ポスター掲示等）
6	その他（)

XII 雇用関係

すべての企業が回答してください。

1. 「公正採用選考人権啓発推進員」の選任について

(1) 公正採用選考人権啓発推進員(注)を選任していますか。該当するものを1つ選んでください。

1	選任している
2	選任していない

(注) 常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する者の中から選任

(2) ハローワークや労働局、福井県が定期的開催する研修会等に参加していますか。該当するものを1つ選んでください。

1	参加している
2	参加していない

2. 「賃上げ」について

(1) 賃上げを実施しましたか。該当するものを1つ選んでください。

1	実施した
2	実施していない

⇒ (4) へ

(2) (1) で「1 実施した」と回答した企業にお尋ねします。

賃上げの上げ幅について、昨年度と比較した状況に該当するものを1つ選んでください。

1	昨年より増額
2	昨年と同額
3	昨年より減額

(3) (1) で「1 実施した」と回答した企業にお尋ねします。

賃上げを実施した理由について、該当するものをすべて選んでください。

1	人材を確保するため
2	従業員のモチベーション向上のため
3	収益が増加したため(従業員に還元)
4	価格転嫁が進んだため
5	最低賃金が引き上げられたため
6	物価が上昇したため
7	県や国の補助金や助成金が拡充されたため
8	その他 ()

(4) 賃上げを行う上で課題と感ずるものは何ですか。該当するものをすべて選んでください。

1	原材料や燃料、電気代高騰の業績への影響
2	価格転嫁が適切にできない
3	今後の景気、業績など先行きへの不安感
4	賃上げのための原資の確保が困難
5	賃上げを行うと不景気のときに賃金を下げられない
6	規則や規定が未整備
7	従業員にパートや高齢者が増えた
8	金融機関への返済に対する影響が大きい
9	増員などの人材確保とのバランスが難しい
10	設備投資とのバランスが難しい
11	その他 ()

～ 調査は以上です。お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございました。～