北海道

（総合）振興局	事業所番号

㊙ 令和6年度 就業環境実態調査

【ご記入にあたってのお願い】

この調査票に記入していただく事項は、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絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

1 調査対象：事業所を単位とした調査ですので、貴事業所の状況について記入してください。

2 調査時点：**令和６年（2024年）７月１日現在**で記入してください。

3 回答方法：設問に従って、太枠の中に記入、又は該当する番号を○印で囲んでください。また、調査項目の中で、「その他」を選んだ場合には、その具体的な内容を（　　）内に記入してください。

4 回答の数値：小数点以下は四捨五入して、整数で記入してください（例：７．５→８）。

5 調査票の返送：**令和６年（2024年）８月30日【金】**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。

6 インターネットによる回答はhttps://www.harp.lg.jp/X7BdgvIL
（アルファベット小文字の「エル」）

QRコードは(株)デンソーウェーブの登録商標です。

I 貴事業所の概要について記入してください。

事業所名	
所在地	
記入者職・氏名	
電話番号	
メールアドレス	

（業種は売上高の最も多いもの）

業種							
	建設業	製造業	情報通信業	運輸業、郵便業	卸売業、小売業	金融業、保険業	不動産業、物品賃貸業
	1	2	3	4	5	6	7
	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	サービス業	
	8	9	10	11	12	13	

事業所で働いている従業員の雇用形態		男	女	計
正規労働者（正社員）（A）		人	人	人
非正規労働者（正社員以外）	パートタイム労働者	人	人	人
	アルバイト	人	人	人
	契約社員	人	人	人
	嘱託社員	人	人	人
	派遣労働者	人	人	人
	その他	人	人	人
	計（B）	人	人	人
合計（A＋B）		人	人	人

労働組合の有無	1 ある	2 ない
就業規則の有無	1 ある	2 ない
退職金制度の有無	1 ある	2 ない

Ⅱ　労働時間制度

1　**1週間当たり**の所定労働時間（休憩時間、残業時間は含みません。）

時間	分

・就業規則等で定められた週所定労働時間を記入してください。
・職種により所定労働時間が異なる場合は、適用される割合の最も多いものとします。

2　所定外労働時間

（１）　所定外労働をしていますか（注）。

１　ほぼ毎日している	２　時期的に時々している	３　ほとんどしていない

（２）　（１）で「１ ほぼ毎日している」又は「２ 時期的に時々している」と回答した事業所のみお答えください。
１年間（令和５年（2023年）４月１日～令和６年（2024年）３月３１日）１人当たりの平均所定外労働時間を記入してください。

所定外労働時間(年間１人あたり)	約	時間	分

（注）大企業においては平成３１年４月１日から、中小企業においては令和２年４月１日から「時間外労働の上限規制」が適用されております。
残業時間の上限を**原則として月４５時間・年３６０時間**とし、**臨時的な特別の事情があって労使が合意した場合**であっても、**年７２０時間以内・複数月平均８０時間以内・月１００時間未満**とし、原則である月４５時間を超えることができる月を**年間6か月**までとするもの。

3　変形労働時間

（１）　変形労働時間制度を導入していますか。

１ 導入している	２　導入を検討中	３　導入していない

（２）　(1)で「1 導入している」と回答した事業所のみお答えください。どのような形態で導入していますか。(該当するものは全て選択)

１　１ヶ月単位の変形労働時間制	２　１年単位の変形労働時間制
３　１週間単位の非定型的変形労働時間制	４　フレックスタイム制

4　勤務間インターバル制度

（１）　勤務間インターバル制度（注）を導入していますか。

１ 導入している	２　導入を検討中	３　導入していない

（注）勤務間インターバル制度とは、就業規則等に「終業から次の始業までの休息時間を確保することを定めている」ほか、「〇〇時以降の残業を禁止し、かつ〇〇時以前の就業を禁止する」旨の定めや「所定外労働を行わない」旨の定めがある等により、終業から次の始業までの休息時間が確保されている場合を指します。

（２）　（１）で「１ 導入している」または「２ 導入を検討中」と回答した事業所のみお答えください。
導入又は検討している勤務間インターバル時間は何時間ですか。

１　９時間未満	２　９時間以上１０時間未満
３　１０時間以上１１時間未満	４　１１時間以上
５　未定	

Ⅲ　労働時間短縮

1　過去３年間に労働時間の短縮を実施しましたか。

１　実施した	２　実施していない

2　１で「１ 実施した」と回答した事業所のみお答えください。
どのような方法で短縮しましたか。(該当するものは全て選択)

１　１日当たりの所定労働時間の短縮	２　所定外労働時間の短縮	３　週休２日制の導入
４　週休２日制の形態変更による休日増加	５　週休日以外の休日の増加	６　連続休暇の採用
７　変形労働時間制の採用	８　その他（　　）	

Ⅳ　休日・休暇制度

1　週休制

（1）　週休制の形態はどれですか。

1　週休１日制又は週休１日半制	2　完全週休２日制
3　実質的に完全週休２日制より休日日数が多い制度	4　その他の週休２日制（注）

（注）月３回、隔週、月２回、月１回の週休２日制などを言います。

（2）　（1）で「1 週休１日制又は週休１日半制」と回答した事業所のみお答えください。今後、週休２日制を実施する予定はありますか。

1　１年以内に実施	2　３年以内に実施	3　時期未定だが実施	4　実施しない

2　年次有給休暇（令和５年（2023 年）４月１日～令和６年（2024 年）３月 31 日）（注）

年次有給休暇の１人平均の付与日数及び取得日数を記入してください。

１人平均の付与日数(繰越分は除く)	日
１人平均の取得日数	日

※直近１年間の従業員１人当たりの平均とし、日数は小数点第１位を四捨五入し、整数で記入してください。

（注）平成３１年４月１日から、使用者は、１０日以上の年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年５日、時季を指定して年次有給休暇を取得させることが義務化されました。

3　年次有給休暇取得促進

（1）　過去３年間に年次有給休暇取得促進のための措置を実施しましたか。

1　実施した	2　実施しなかった	3　今後実施の予定

（2）　（1）で「1 実施した」と回答した事業所のみお答えください。どのような方法で行いましたか。(該当するものは全て選択)

1　年(月）初めに計画書を提出	2　事業所全体による一斉付与	3　管理・監督者等の率先取得
4　時間・半日単位などの分割付与	5　残余日数を本人に示すなどの普及啓発	6　その他（　　）

（3）　（1）で「1 実施した」と回答した事業所のみお答えください。年次有給休暇取得率が上がりましたか。

1　上がった	2　上がらなかった

（4）　年次有給休暇取得率を更に上げるためには、何が課題と考えていますか（該当するものは全て選択）

1　余裕のある人員配置の実現	2　取得できる職場の雰囲気づくり
3　取得しやすい制度（時間単位の取得等）の導入	4　計画的な取得の呼び掛け
5　管理職からの積極的な働き掛け	6　業務が特定の人に偏らないよう分散
7　その他　（　　）	

Ⅴ　仕事と家庭の両立支援

１　育児・介護制度

貴事業所では、次の制度が規定されていますか。これらの制度は、事業主に原則義務付けられているので、規定の有無にかかわらず直近１年間の利用状況を記入してください。

制度の種類			規定の有無	対象となる子を養育する従業員数　（注）１		対象者のうち制度を利用した従業員数　（注）２	
				男	女	男	女
育児	育児休業制度（注）３	１歳まで	１　ある　２　ない	人	人	人	人
		１歳超２歳未満	１　ある　２　ない	人	人	人	人
	子の看護休暇制度　（注）４		１　ある　２　ない	人	人	人	人
	育児のための勤務時間短縮等の措置　（注）５		１　ある　２　ない	人	人	人	人
介護	介護休業制度　（注）６		１　ある　２　ない			人	人
	介護休暇制度　（注）７		１　ある　２　ない			人	人
	介護のための勤務時間短縮等の措置　（注）８		１　ある　２　ない			人	人

（注）１、２　直近１年間に、対象となる従業員数及び実際に制度を利用した従業員数を記入してください。
（注）３　労働基準法に規定する産前産後休業、育児時間とは別の制度で、「育児・介護休業法」上の休業制度です。
（注）４　病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇で、子が１人であれば年５日、２人以上であれば年１０日まで取得できます。
（注）５　３歳未満の子を養育する男女労働者が対象となります。労働基準法に規定する育児時間とは別の措置です。
（注）６　要介護状態にある家族を介護するために休業する制度で、通算９３日休業することができます。
（注）７　要介護状態にある家族を介護するために休暇を取得する制度で、対象家族が１人であれば年５日まで、２人以上であれば年１０日まで取得できます。
（注）８　働きながら家族を介護しやすくするために、勤務時間の短縮などの措置です。

２　男性の育児休業取得率を更に上げるためには、何が課題と考えていますか（該当するものは全て選択）

１　余裕のある人員配置の実現	２　取得できる職場の雰囲気づくり
３　休業中の賃金補償	４　今後のキャリア形成への懸念の払拭
５　管理職からの積極的な呼び掛け	６　業務が特定の人に偏らないよう分散
７　その他　（　　）	

３　育児休業を取得し、令和５年（2023 年）４月１日～令和６年（2024 年）３月 31 日までに復帰した方についてお答えください。

（１）　取得期間ごとの人数をお答えください。

区分	性別	該当者	５日未満	５日～２週間未満	２週間～１ヶ月未満	１ヶ月～３ヶ月未満	３ヶ月～６ヶ月未満	６ヶ月～１年未満	１年以上
１歳まで	男性	有　・　無	人	人	人	人	人	人	人
	女性	有　・　無	人	人	人	人	人	人	人
１歳超２歳未満	男性	有　・　無	人	人	人	人	人	人	人
	女性	有　・　無	人	人	人	人	人	人	人

（２）　「５日未満」～「２週間～１ヶ月未満」の復帰者がいた方のみお答えください。
早期に復帰となった理由をお答えください（該当するものはすべて選択）

１　コストがかかる	２　代替要員など人員確保が困難
３　非正規労働者のため（派遣労働者含む）	４　仕事内容などによる特性や職場慣行
５　減収補填・賃金面での補償制度がない	６　利点が無い
７　その他　（　　）	

4　その他の「仕事と家庭の両立支援」の取組

（1）　貴事業所では、「上記１ 育児・介護制度」以外の仕事と家庭の両立支援に取り組んでいますか。

1　取り組んでいる	2　取り組んでいない

（2）　（1）で「1 取り組んでいる」と回答した事業所のみお答えください。どのような取組を行っていますか。
（該当するものは全て選択）

1	子が２歳以上になっても育児休業を認める	2	子が３歳以上になっても勤務時間短縮等を認める
3	子が小学校に入学しても深夜業・時間外労働の制限等勤務を認める	4	保育・ベビーシッター等の経費の助成等の保育支援
5	法定９３日以上の介護休業を認める	6	介護サービスの費用の助成等の介護支援
7	転勤についての配慮	8	その他（　　）

（3）　(1) で「2 取り組んでいない」と回答した事業所のみお答えください。両立支援に取り組んでいない理由は何ですか。
(該当するものは全て選択)

1	コストがかかる	2	代替要員など人員確保が困難
3	該当者がいない若しくは希望しない	4	非正規労働者のため（派遣労働者含む）
5	休業者復職後の代替要員の処遇が難しい	6	仕事内容などによる特性や職場慣行
7	利点がない	8	その他　（　　）

（4）　妊娠、出産、育児又は介護を理由に退職した労働者の再雇用制度はありますか。また、過去３年間に利用した労働者はどれくらいいますか。

制度の有無	1　ある　　2　ない	利用した労働者	男　　人	女　　人

5　介護離職

（1）　貴事業所では、過去３年間に家族等の介護を理由に退職した労働者はいますか。

1　いる	2　いない	3　不明

（2）　（1）で「1 いる」と回答した事業所のみお答えください。退職した従業員の年代を選択してください。

1　２０代以下	2　３０代	3　４０代	4　５０代	5　６０代以上

Ⅵ　女性の活躍促進

1　女性社員への対応

（1）　直近１年間に貴事業所に配置された新規採用社員（正社員）のうち、女性は何人ですか。

配置された新規採用社員の人数	人	うち女性社員	人

（2）　女性が活躍できる職場環境づくりに取り組んでいますか。

1　取り組んでいる	2　特にしていない

（3）　(2)で「1 取り組んでいる」と回答した事業所のみお答えください。現在どのような取組を行っていますか。(該当するものは全て選択)

1	女性の積極的な採用	2	男女間の賃金格差解消
3	人事管理・制度の見直し（育休・短時間勤務など）	4	女性用の休憩室、更衣室などの設備の充実
5	業務の平準化の推進	6	女性を管理職やプロジェクトリーダー等に積極的に登用
7	その他（　　）		

（４）　（２）で「２ 特にしていない」と回答した事業所のみお答えください。その理由は何ですか。（該当するものは全て選択）

１	女性がいない職場であるため	２	女性の労働者が多数の職場であるため
３	女性が希望していないため	４	人事管理･制度の見直し（育休、短時間勤務など）に時間を要するため
５	女性用の休憩室、更衣室などの設備整備が困難なため	６	競合他社が取り組んでいないため
７	課題認識が無いため	８	その他（　　）

２　女性の役職登用

（１）　貴事業所における役職ごとの人数及びそのうち女性は何人ですか。

			役職に就任している人数	左の内女性
役　　員			人	人
管理職	部長級	複数の課長級職員を統括する本社（店）、支社（店）、工場、営業所における総務、人事、製造、技術、検査等の各部長、局長（部長代理、補佐、次長等は含まれない。）を記入してください。	人	人
	課長級	複数の係長級職員を統括する本社（店）、支社（店）、工場、営業所における総務、人事、製造、技術、検査等の各課長（課長代理、補佐、次長等は含まれない。）を記入してください。	人	人
	その他	上記に該当しない管理職を記入してください。	人	人
非管理職	係長級	本社（店）、支社（店）、工場、営業所における総務、人事、製造、技術、検査等の各係長（課長代理等、組長、伍長等は含まれない。）を記入してください。	人	人
	その他	上記に該当しない管理職でない役職者を記入してください。	人	人

（２）　女性の役職への登用を推進するための取組をしていますか。

１　取り組んでいる	２　特にしていない

（３）　（２）で「１ 取り組んでいる」と回答した事業所のみお答えください。現在どのような取組を行っていますか。（該当するものは全て選択）

１	女性社員の積極的採用	２	役職経験のある女性の採用
３	女性従業員への教育・研修機会の拡大	４	出産・育児等をサポートする福利厚生制度の充実
５	昇進・昇格の基準の明確化	６	多様な勤務形態の導入など女性の雇用継続への支援
７	その他（　　）		

（４）　（２）で「２ 特にしていない」と回答した事業所のみお答えください。その理由は何ですか。（該当するものは全て選択）

１	女性がいない職場であるため	２	女性の労働者が多数の職場であるため
３	適任者がいないため	４	人事管理･制度の見直し（育休、短時間勤務など）に時間を要するため
５	女性が昇進を希望しないため	６	競合他社が取り組んでいないため
７	既に女性の登用が進んでいるため	８	その他（　　）

Ⅶ　非正規労働者

１　Ⅰの事業所の概要（１ページ）で、非正規労働者を雇用しているとした事業所のみお答えください。

（１）　非正規労働者の仕事は何ですか。（該当するものは全て選択）

１	正規労働者とほぼ同じ仕事	２	正規労働者よりも軽易な仕事
３	専門的な知識、技能を要する仕事	４	その他　（　　）

（２）　今後、従業員数に占める非正規労働者の割合をどのようにする予定ですか。

１　増やす	２　変わらない	３　減らす	４　わからない

（３）　非正規労働者から正規労働者への転換制度はありますか。また、過去３年間に転換実績はありますか。

制度あり	１　実績あり　　２　実績なし	制度なし	１　実績あり　　２　実績なし

（４）　平成２５年４月１日以降に締結した期間の定めのある有期労働契約が、反復更新されて通算５年を超えたときに、労働者からの申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換される、いわゆる**「無期転換ルール」**について、どのように対応していますか。

１　全ての有期契約労働者を無期労働契約に転換した	２　有期契約労働者から申し出があれば、これまでと同じ労働条件で無期労働契約に転換する
３　有期契約労働者から申し出があれば、新たな労働条件で無期労働契約に転換する	４　雇用契約を最大５年以内とした
５　クーリング期間をおいた	６　そもそも無期労働契約が原則
７　特に何も対応していない	８　その他（　　）

（５）　各種制度はどのようになっていますか。（注）

賃　　金	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
賞　　与	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
通勤手当	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
住宅手当	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
家族手当	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
昇給制度	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
退 職 金	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
年次有給休暇	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
教育訓練	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし
福利厚生	１　正規労働者と同様の制度あり	２　非正規労働者独自の制度あり	３　なし

（注）　非正規労働者を対象とした単独の就業規則等を整備している場合、その規則の内容が正規労働者の規則と比較して同様の場合については「１」を、格差が認められる場合については「２」を、非正規労働者を対象とした制度が無い場合については「３」を記載してください。

（６）　（５）で「２　非正規労働者独自の制度あり」または「３　なし」と回答した事業所のみお答えください。
その理由は何ですか。（該当するものは全て選択）

１　職務内容、責任の重さが違う	２　転勤の有無等の人事異動の仕組みが違う
３　有期労働契約のため	４　その他　（　　）

２　同一労働同一賃金（正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の禁止）（注１）について

（１）　令和２年４月１日から（中小企業は令和３年４月１日から）「同一労働同一賃金」が適用されておりますが、それに対応していますか。

１　対応済みである	２　一部対応している	３　今後対応する予定である	４　対応していない

（２）同一労働同一賃金への対応にあたっての課題は何ですか。

１　人件費負担の増加（原資の不足・捻出）	２　（人件費に見合う）生産性の向上
３　同一労働同一賃金に関するルールの理解	４　待遇差が不合理かどうかの判断
５　待遇差の説明のあり方（納得性等）	６　事務負担の増大
７　労使の話し合い	８　特に課題はない
９　その他（　　）	

（注１）同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、行っている業務の内容や責任の程度、職務内容・配置の変更の範囲などを考慮し、基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差を禁止するもの。

Ⅷ　ハラスメント防止対策

1　令和元年６月５日に公布された「ハラスメント防止対策に関する法令」（注）についてお答えください。

（１）　事業主に対する雇用管理上必要な措置にはどのようなものがあるか知っていますか。

１　知っている　　２　一部を知っている　　３　聞いたことがある　　４　知らない

（注）○職場のパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置（事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発や、苦情などに対する相談体制の整備、被害を受けた労働者へのケアや再発防止等）を講じることが事業主の義務となるほか、事業主に対してハラスメントに関して相談した労働者に対して事業主が不利益な取扱いを行うことが禁止される等、防止対策の実効性が向上されるもの。

（２）　労働者のハラスメント相談に対する不利益な取扱いが禁止されるなど、防止対策が強化されたことを知っていますか。

１　知っている　　２　一部を知っている　　３　聞いたことがある　　４　知らない

2　ハラスメント防止対策についてお答えください。

（１）　貴事業所では、直近１年間でセクハラ等の防止対策を実施しましたか。実施された貴事業所では、どのような方法で実施しましたか。（該当するものは全て選択）

セクハラ（注）１	１　実施した ２　実施しなかった	１　就業規則等の文書で禁止を明文化　２　管理監督者向けの研修 ３　一般従業員向けの研修　４　内部相談窓口の設置 ５　外部相談窓口の設置　６　その他（　　）
マタハラ（注）２	１　実施した ２　実施しなかった	１　就業規則等の文書で禁止を明文化　２　管理監督者向けの研修 ３　一般従業員向けの研修　４　内部相談窓口の設置 ５　外部相談窓口の設置　６　その他（　　）
パワハラ（注）３	１　実施した ２　実施しなかった	１　就業規則等の文書で禁止を明文化　２　管理監督者向けの研修 ３　一般従業員向けの研修　４　内部相談窓口の設置 ５　外部相談窓口の設置　６　その他（　　）

（注）１　セクシャル・ハラスメント：性的な言動により職場の環境が不快なものとなり、労働者の能力の発揮に悪影響が生じること
（注）２　マタニティー・ハラスメント：妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱いを行うこと
（注）３　パワー・ハラスメント：職権などを背景にして、継続的に人格の尊厳を侵害する言動を行い、労働者に雇用不安を与えること

（２）　貴事業所でハラスメント防止対策を進める上での課題は何ですか。（該当するものは全て選択）

１　業務上必要な指導とハラスメントの線引きが難しい	２　対策を講じるのにコストがかかる	
３　対策を講じるにあたり、相談できる窓口がない	４　何をしたらよいかわからない	
５　特に課題はない	６　その他（　　）	

3　カスタマー（顧客・取引先）から受ける嫌がらせや過度なクレーム、いわゆる「カスタマーハラスメント」についてお答えください。

（１）　貴事業所では、従業員からカスタマーハラスメントに関する報告を受けたことがありますか。

１　報告を受けたことがある　　２　報告を受けたことがない

（２）　上記（１）で「１　報告を受けたことがある」と回答した事業所のみお答えください。
従業員のカスタマーハラスメントの内容は、どのようなものですか。（該当するものは全て選択）

１　暴言	２　何回も同じ内容を繰り返す嫌がらせやクレーム	
３　権威的（説教）態度	４　威嚇や脅迫	５　長時間の拘束
６　セクハラ行為	７　不当な金品の要求	８　土下座等の過度な謝罪の強要
９　SNS･ﾈｯﾄでの誹謗中傷	１０　その他（　　）	

（３）　貴事業所では、カスタマーハラスメント対策を行っていますか。

１　対策を行っている　　２　対策を行っていない

（４） 上記（３）で「１　対策を行っている」と回答した事業所のみお答えください。
貴事業所では、どのような対策を行っていますか。（該当するものは全て選択）

１　職場内に相談窓口を設けている	２　上司にすぐ報告できる体制を整えている
３　対応マニュアルを作成している	４　職場内研修を実施している
５　カスタマーハラスメントの被害を受けた従業員の配置転換	
６　その他（　　）	

Ⅸ　人手不足の状況について

１　貴事業所の常用労働者の過不足の状況について、該当するものを雇用区分ごとにお答えください。

【正規雇用】	１　不足している	２　過剰である	３　適正である	４　わからない
【非正規雇用】	１　不足している	２　過剰である	３　適正である	４　わからない

２　上記１で「１ 不足している」と回答した事業所のみお答えください。人手不足対策として具体的にどのような取組を行っていますか。（該当するものは全て選択）

１　高齢者をより積極的に採用対象とする	２　育児や介護中の女性を積極的に採用対象とする
３　外国人(研修生を含む)をより積極的に採用対象とする	４　正規雇用者の募集時の賃金を引き上げる
５　非正規雇用者の募集時の賃金を引き上げる	６　求人説明会に参加している
７　外注や外部人材（人材派遣等）を活用して既存の従業員で対応できるようにする	
８　未経験者、未就業者を積極的に採用対象とする	９　受注調整や営業時間の調整を実施する
１０　定年を延長する、又は、定年退職者を嘱託契約するなどして継続雇用する	
１１　特に実施していない	１２　その他（　　）

Ⅹ　働き方について

１　貴事業所の従業員の働き方について、課題はありますか。（該当するものは全て選択）

１　残業など労働時間が長い	２　年次有給休暇取得率が低い
３　育児休業制度の取得が進まない	４　子育てと両立できるような就業時間の設定が難しい
５　介護と両立できるような就業時間の設定が難しい	６　子どもが病気の時など、急な休みへの対応が難しい
７　結婚や出産で辞める人が多い	８　メンタル面での問題を抱え、休職・退職する人が増えている
９　その他（　　）	１０　特に課題になっていることはない

２　貴事業所では、上記１の働き方の課題等を解消するため、「働き方改革」に取り組んでいますか。

１　既に取り組んでいる	２　取り組むため、検討中である
３　必要だと考えるが、取り組めていない	４　必要だと思わない

３　上記２で「１ 既に取り組んでいる」又は「２ 取り組むため、検討中である」と回答した事業所のみお答えください。具体的にどのような取組を行っている又は行おうとしていますか。（該当するものは全て選択）

１　業務体制・業務内容の見直し	２　テレワークの導入
３　時差出勤の導入	４　変形労働時間制やフレックスタイム制の導入
５　半日単位・時間単位の年次有給休暇の付与	６　年休取得率・取得日数の向上に向けた目標設定
７　「ノー残業デー」又は「ノー残業週間」の徹底	８　時間外労働の事前申告制
９　長時間労働抑制に向けた管理職向け研修	１０　管理職による長時間労働削減、有給休暇取得の働きかけ
１１　深夜労働を含む時間外労働の禁止	１２　勤務間インターバル制度の導入
１３　非正規社員の正社員化促進	１４　職種限定正社員制度の導入
１５　勤務地限定正社員制度の導入	１６　勤務時間限定正社員の導入
１７　生産性向上のための設備投資	１８　その他（　　）

4　上記２で「１ 既に取り組んでいる」と回答した事業所のみお答えください。「働き方改革」に取り組んだことで、経営にはどのような影響がありましたか。

１　プラスの影響があった	２　マイナスの影響があった	３　特に変わりはなかった

5　上記４で「１ プラスの影響があった」と回答した事業所のみお答えください。具体的にはどのような影響がありましたか。（該当するものは全て選択）

１　生産高・売上高の増加	２　利益率の改善	３　取引先・取扱高の増加
４　労働環境の改善	５　労働意欲の向上	６　人手不足の解消
７　その他（		）

6　上記４で「２ マイナスの影響があった」と回答した事業所のみお答えください。具体的にはどのような影響がありましたか。（該当するものは全て選択）

１　生産高・売上高の低下	２　利益率の悪化	３　取引先・取扱高の減少
４　労働環境の悪化	５　労働意欲の低下	６　人手不足の深刻化
７　その他（		）

7　貴事業所で「働き方改革」に取り組む上での課題はありますか。（該当するものは全て選択）

１　管理職の意識改革	２　従業員の意識改革
３　業務量の削減	４　社内における「働き方改革」の取組方針の明確化
５　改革を実現するためのコスト負担	６　ノウハウ不足
７　勤務管理の複雑化	８　取引先との関係性
９　特に課題はない	１０　その他（　　）

8　働き方改革を進めるために行政に求める支援はありますか。（該当するものは全て選択）

１　就業環境整備に活用できる制度等の情報提供	２　働き方改革の取組企業への優遇措置・助成制度の導入
３　全道でのキャンペーン実施	４　働き方改革に関するセミナー・研修会等の実施
５　働き方改革に先駆的な企業の事例紹介等の情報提供	６　専門家の紹介・派遣
７　働き方改革に取り組んだ企業への表彰	８　ワンストップの相談窓口
９　その他（　　）	１０　特になし

Ⅺ　テレワーク(注)について

1　貴事業所ではテレワークを導入していますか。

１　導入している	２　導入を検討中	３　今のところ導入の予定はない

（注）　テレワークとは情報通信機器を利用して行う事業所外での以下の３つの業務の形態を指します。
在宅勤務：労働者の自宅で業務を行う形態
サテライトオフィス勤務：メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態
モバイル勤務：ノート PC やスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

2　上記２で「２　導入を検討中」及び「３　今のところ導入の予定はない」と回答した貴事業所のみお答えください。貴事業所でテレワークを導入する上での課題はありますか。（該当するものは全て選択）

１　テレワークに適した業務がない（限られている）	２　情報セキュリティの確保が難しい
３　紙の書類・資料が電子化されていない	４　従業員の勤怠管理や在席・勤務状況の確認が難しい
５　情報通信機器等の導入費用がかかる	６　社内コミュニケーションに不安がある
７　テレワークできない従業員との間の不公平感	８　モデルケースがないため導入のイメージが沸かない
９　その他（　　）	１０　特になし

Ⅻ　副業・兼業について

１　副業・兼業として、自社社員の社外への送出についてお答えください。
（１）　社外への送出を認めていますか。

１　認めている
２　条件付きで認めている　（具体的な条件：　　）
３　認めていない

（２）　（１）で「１　認めている」又は「２　条件付きで認めている」と回答した事業所のみお答えください。
社外への送出を認める日数の条件はありますか。

１　月１回程度	２　月２～３回程度
３　週１～２回程度	４　週３～６回
５　制限は無い	６　時間単位で認めている （具体的に記載：　　）

（３）　（１）で「１　認めている」又は「２　条件付きで認めている」と回答した事業所のみお答えください。
どのような効果がみられましたか。（該当するものは全て選択）

１　企業イメージの向上につながった	２　社外人材とのネットワークが形成された
３　外部人材の採用がやりやすくなった。	４　従業員の定着率の向上、継続雇用につながった
５　従業員のモチベーション向上が見られる	６　従業員のスキル向上が見られる
７　既存社員に刺激を与えられた。	８　人件費の削減につながった
９　特に効果は見られない	１０　その他（　　）

（４）　（１）で「３　認めていない」と回答した事業所のみお答えください。
どのような理由で認めていないのですか。（該当するものは全て選択）

１　企業イメージを損なう恐れがあるため	２　競業となるリスクや、利益相反につながるため
３　人材不足や人材の流出につながる可能性があるため	
４　情報漏洩のリスクがあるため	５　社内に反対者がいるため
６　従業員には本業に集中してもらいたいため	７　既存社員へ影響がある可能性があるため
８　労働時間の把握・管理が困難なため	９　従業員の長時間労働を助長するため
１０　就業規則の制定等、送出方法がわからないため	１１　その他（　　）

２　副業・兼業として、他社社員の社内への受入についてお答えください。
（１）　社内への受け入れを認めていますか。

１　認めている	２　条件付きで認めている	（　　）
３　認めていない		

（２）　（１）で「１　認めている」又は「２　条件付きで認めている」と回答した事業所のみお答えください。
現在の人材確保予定等についてお答えください。

１　今後募集する予定	２　現在募集中
３　受入済	４　今後の状況はわからない

（3）　（1）で「1　認めている」又は「2　条件付きで認めている」と回答した事業所のみお答えください。
社内への受入を認める日数の条件はありますか。

1　月1回程度	2　月2～3回程度
3　週1～2回程度	4　週3～6回
5　制限は無い	6　時間単位で認めている （具体的に記載：　　）

（4）　（1）で「1　認めている」又は「2　条件付きで認めている」と回答した事業所のみお答えください。
どのような効果がありましたか。（該当するものは全て選択）

1　企業のイメージ向上につながった	2　社外人材とのネットワークが形成された
3　社内人材にはない知識やスキルを持った人材の確保	4　必要な人員を確保できた
5　既存社員に刺激を与えられた	6　組織文化や風土の変革につながった
7　通常の雇用形態より人件費を抑えられた	8　特に効果は見られない
9　その他（　　）	

（5）　（1）で「3　認めていない」と回答した事業所のみお答えください。
どういった理由で認めていないのですか。（該当するものは全て選択）

1　企業イメージを損なう恐れがあるため	2　競業となるリスクや、利益相反につながるため
3　人材不足や人材の流出につながる可能性があるため	4　情報漏洩のリスクがあるため
5　社内に反対者がいるため	6　責任を持って仕事をしてもらえない可能性があるため
7　既存社員へ影響がある可能性があるため	8　労働時間の把握・管理が困難なため
9　長時間労働を助長するため	10　就業規則の制定等、受入方法が良くわからないため
11　その他（　　）	

Ⅻ　性的マイノリティへの配慮について

（1）　貴事業所において、従業員に対する性的マイノリティの配慮に関する取組をしていますか。

1　取り組んでいる	2　取り組んでいない

（2）（1）で「1　取り組んでいる」と回答した事業所のみお答えください。
現在どのような取組をおこなっていますか。（該当するものは全て選択）

1　LGBTQ(性的指向・性自認に関わるハラスメント等)者に対する就業規則や福利厚生に関する規程等の策定
2　性的マイノリティに関する社内相談窓口を設置
3　性的マイノリティに関する研修会、勉強会の実施
4　性的マイノリティ当事者に対する配置、昇進、昇格等に関する公正な評価の徹底
5　トランスジェンダーへの配慮を意図したトイレ、更衣室等の整備
6　その他（　　）

（3）（1）で「2　取り組んでいない」と回答した事業所のみお答えください。その理由は何ですか。
（該当するものは全て選択）

1　社内の性的マイノリティ当事者を把握できていないため
2　どのような取組をすべきかわからないため
3　取組を行う余裕がないため
4　取組の必要性を感じていないため
5　その他（　　）

～　以上で質問は終わりです。調査へのご協力ありがとうございました。　～

今回の調査結果は、後日、道のホームページで公表いたします。なお、現在、令和５年度の調査結果を道のホームページで公表しています。

検索

「就業環境実態調査」で検索

［問合先］北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室（電話 011-204-5354(直通)、FAX 011-232-1038）

～　ご　案　内　～

◇「北海道働き方改革推進企業認定制度」

この制度は、働き方改革に取り組む企業を、北海道働き方改革推進企業として認定し、その取組を広く紹介するとともに社会的に評価される仕組みをつくることによって、企業の自主的な働き方改革の取組を促進し、もって道内企業の持続的発展や労働者の福祉の増進に資することを目的とした制度です。

○認定対象
国、地方公共団体を除き、道内に事業所を有し、道内において事業活動を行う従業員１人以上を雇用する法人、個人又は団体。

○認定を受けた企業のメリット
・道のホームページで認定企業の働き方改革の取組を紹介
・ハローワーク求人票への表示
・北海道の融資制度「中小企業総合振興資金」の優遇金利の適用
・北海道労働金庫「北海道働き方改革推進企業　勤労者応援ローン」の利用
・北海道建設工事等競争入札参加資格審査の加点
・ゴールド認定表彰　等
・北海道経済部（本庁）の公募型プロポーザルにおける企画提案審査の加点

○認定基準等
「多様な人材の活躍」、「就業環境の改善」、「生産性の向上」の３つを基本に様々な働き方改革の取組を総合的に評価する認定制度であり、広範にわたる取組を行っている企業、より高い水準の取組を行っている企業が高い評価を得ることができます。

3つの柱	評価項目（抜粋）
「多様な人材の活躍」	管理職に占める女性の割合、新卒3年以内離職率　等
「就業環境の改善」	年次有給休暇取得率、育児・介護休業法に定める各休業制度等と同程度以上の規定　等
「生産性の向上」	付加価値向上の取組、生産性の伸び率　等

また、各企業の取組の熟度（獲得ポイント）に応じて、ホワイト、ブロンズ、シルバー、ゴールドの４つのグレードで認定します。

○有効期間
２年間

詳しくは、制度のホームページをご覧ください。

北海道働き方改革推進企業認定制度　検索

［問い合わせ先］
北海道　経済部労働政策局雇用労政課　働き方改革推進室　就業環境係
電　話　０１１－２３１－４１１１（代表）　（内線２６－４６９・４７１）
ＦＡＸ　０１１－２３２－１０３８