調査票

（タックシール貼付位置）

令和８年度働き方改革推進実態調査票

（基準日：令和８年４月１日）

秘

記入担当者 所属 ふりがな 氏名	部　課 氏名 TEL: FAX:

※変更や誤りがあった場合は、お手数ですが訂正内容を直接書き込んでください。

＊インターネット回答＊
　インターネットで回答される場合は、
ログイン画面でこちらのＩＤを入力してください。

回答フォーム：https://kktsr.com/ymg-workstyle

インターネットで回答された方は調査票の返送は不要です。

≪以下の質問についてお答えください。各質問の調査対象範囲等の詳細は、添付の記入要領を参考にしてください。≫

Ⅰ　企業の概要について

問１　企業の業種について記入してください。（主要なもの１つに○）

業種	1　建設業　2　製造業　3　運輸業　4　情報通信業　5　医療・福祉業 6　卸売・小売業　7　飲食店・宿泊業　8　金融・保険業　9　サービス業　１０　その他

問２　企業全体（本店・支店・営業所等全て合わせた）の従業員の規模を記入してください。（１つに○）

従業員規模	1　29 人以下　2　30～49 人　3　50～99 人　4　100～299 人 5　300～499 人　6　500～999 人　7　1,000 人以上

問３　問２で回答された従業員規模の内訳を記入してください。但し、県外に本店がある場合は、企業全体の従業員規模ではなく、本調査票が送付された事業所単位で記入してください。

事業所の全従業員数（A）〔正社員＋正社員以外の従業員〕（注）	人
（A）のうち男性従業員数（B）	人
（A）のうち女性従業員数（C）	人
（B）のうち正社員数	人
（C）のうち正社員数	人

（注）正社員及び正社員以外の従業員については、記入要領を参照してください。

Ⅱ　休暇について

問４　各年度の年次有給休暇について、①取得資格がある従業員数、②年間延べ付与日数（繰越を除く）、③年間延べ取得日数を記入してください。それぞれ、「男女計」と「うち女性」について記入してください。

令和５年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日
令和６年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日
令和７年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算してください。
※端数は小数点第２位を四捨五入して、小数点第１位まで記入してください。

問５　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度がありますか。（１つに○）

１　時間単位で取得できる	２　半日単位で取得できる	３　制度なし

問６　法定休暇が有給か無給かについて教えてください。また、法を上回る法定休暇の制度を導入している場合は具体的に記入してください。

制度（法定）	有給	無給	法を上回る制度の具体的な内容 （例：子の看護等休暇の日数を増加）
１　生理休暇			
２　子の看護等休暇			
３　介護休暇			
４　養育両立支援休暇※			
５　その他（　　）			

※「４養育両立支援休暇」については措置を講じている場合のみ回答

問７　法定外休暇（慶弔休暇・夏季休暇・年末年始休暇を除く）の導入状況について教えてください。（制度の種類：①従業員の健康に配慮した休暇、②従業員のワークライフバランス（健康以外）の実現のための休暇、③従業員の家族等に関する休暇、④その他）

制度の種類	有給	無給	名称	備考（日数や条件等）
①	○		例）ヘルス休暇	例）ホルモンに起因する不調への休暇　年５日取得可能
②	○		例）推し活休暇	例）職員の趣味を応援する趣旨で年２日取得可能
④		○	例）ボランティア休暇	例）地域活動への参加、社会貢献に資する活動を応援する趣旨で年３日取得可能

Ⅲ　仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

問８　次表の育児休業関連制度で法を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入してください。

制度（法定）	就業規則の内容	
１ 育児休業制度（子が２歳まで）		例）子が３歳まで
２ 短時間勤務制度（子が３歳まで）		例）子が７歳まで
３ 子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで）		例）子が中学修了まで、有給対応

問９　以下の期間、①在職中に出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数、②そのうち翌年度 6 月 30 日までに育児休業を開始した従業員（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）の人数は、それぞれ何人ですか。

性別	年度	①在職中に出産した人数	②左記のうち翌年度 6 月 30 日までに育児休業を開始した人数
女性従業員（出産者）	R5 年度	人	人
	R6 年度	人	人
	R7 年度	人	人
男性従業員（配偶者出産者）	R5 年度	人	人
	R6 年度	人	人
	R7 年度	人	人

※令和５年度に育児休業中であっても、令和５年３月 31 日以前に出産した従業員は調査の対象外。

※現在は離職している元従業員であっても、対象期間中に在職しており出産した場合は①の数に含む。

問 10　問９の男性従業員について、「②育児休業を開始した人数」が「①在職中に出産した人数」を下回っている（育児休業取得率が 100%でない）事業所にお伺いします。男性従業員が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

1　男性で育児休業を取得している人が少ない（いない）ため、言い出しにくい
2　管理職層の理解や協力を得ることが難しい
3　制度の内容や手続きを理解していない
4　残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している
5　自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい
6　昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がある
7　育児休業中に家庭での自分の役割が分からない
8　配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる
9　収入が減ってしまう
10　男性自身が育児休業を取る意義を感じない
11　その他（　　）
12　わからない

問 11　次表の介護休業関連制度で法を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入してください。

制度（法定）	就業規則の内容	
1 介護休業制度 （93 日間まで）		例）120 日間まで
2 介護休暇制度 （要介護者１人につき５日まで）		例）要介護者１人につき 10 日まで、有給対応

問 12　令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に、介護休業制度を利用した人数を記入してください。

男性	人	女性	人

問 13　令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に、結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由に退職した従業員は男女それぞれ何人ですか。

1 結婚を理由に退職	男性	人	女性	人
2 妊娠（本人、配偶者）・出産を理由に退職	男性	人	女性	人
3 育児を理由に退職	男性	人	女性	人
4 介護を理由に退職	男性	人	女性	人

問 14　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況について教えてください。（複数回答可）

1　新たに代替要員を確保している
2　配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している
3　既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）あり）
4　既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし）

問 15　従業員（正社員）が、育児・介護以外の地域活動、自己啓発、その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行ったり、所定労働時間を恒常的に短くしたりすることが選択できますか。（どちらか１つに〇）

1　選択できる	2　選択できない

Ⅳ　若者の雇用について

問16　令和５年４月１日から令和８年３月31日まで（過去３年間）に、若者（39歳まで）の雇用実績はありますか。人数を記入してください。該当する計画・実績がない場合は「０」を記入してください。

種別	正社員				正社員以外の従業員			
(1) 新卒者(既卒３年以内の者を含む)	R５年度計画	人	R５年度実績	人	R５年度計画	人	R５年度実績	人
	R６年度計画	人	R６年度実績	人	R６年度計画	人	R６年度実績	人
	R７年度計画	人	R７年度実績	人	R７年度計画	人	R７年度実績	人
(2) 既卒３年を経過した39歳までの求職者	R５年度計画	人	R５年度実績	人	R５年度計画	人	R５年度実績	人
	R６年度計画	人	R６年度実績	人	R６年度計画	人	R６年度実績	人
	R７年度計画	人	R７年度実績	人	R７年度計画	人	R７年度実績	人

問17　問16で回答した者の離職状況について教えてください。

種別	正社員		正社員以外の従業員	
	採用年度	離職人数	採用年度	離職人数
(1) 新卒者(既卒３年以内の者を含む)	R５年度	人	R５年度	人
	R６年度	人	R６年度	人
	R７年度	人	R７年度	人
(2) 既卒３年を経過した39歳までの求職者	R５年度	人	R５年度	人
	R６年度	人	R６年度	人
	R７年度	人	R７年度	人

問18　若者の採用にあたって活用したツールは何ですか。（複数回答可）

１　企業独自の採用ツール
２　就職フェア等の合同説明会
３　マイナビ等の求人情報サイト
４　公共職業安定所（ハローワーク）
５　インターンシップの活用
６　その他（　　）（例）採用スカウトの活用等

問19　若者の採用・離職防止にあたり課題に感じている取組は何ですか（複数回答可）

１　職場環境の整備（例：施設整備、DXの導入）
２　人間関係の構築
３　教育・研修制度の充実（例：上司・部下の定期面談（１on１）、メンター制度の導入）
４　人事評価制度の見直し
５　待遇改善（例：賃金引上げ、福利厚生の充実）
６　ワーク・ライフ・バランスの充実（例：充実した休暇制度の導入）
７　柔軟な雇用形態の導入（例：短時間正社員制度）
８　その他（　　）

Ⅴ　女性の活躍について

問20　係長以上の役職について、それぞれの役職に就いている人数及びそのうち女性の人数は何人ですか。該当者がいない場合は「０」を記入してください。

A　役員相当職	男女計	人	うち女性	人
B　部長相当職	男女計	人	うち女性	人
C　課長相当職	男女計	人	うち女性	人
D　係長相当職	男女計	人	うち女性	人

問 21　問 20 で女性の係長以上の役職が０人と回答された事業所にお伺いします。女性を役職に登用しない（できない）理由は何ですか。（複数回答可）

1　在職年数等を満たす女性がいない
2　管理職に必要な能力を有する女性がいない
3　女性自身が役職に就くことを希望していない
4　仕事がハードで女性が役職に就くことが困難
5　勤務時間に制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない
6　上司、同僚、部下、顧客等の理解が不十分
7　その他（　　）

問 22　貴事業所における、女性の就業継続等のキャリア形成について、どうお考えですか。（１つに○）

1　進める必要がある	2　進める必要はない	3　わからない

問 23　問 22 で「進める必要がある」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

1　女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため
2　女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため
3　女性を管理職に登用するため
4　その他（　　）

問 24　問 22 で「進める必要はない」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

1　女性自身が就業継続を希望しないから
2　女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから
3　女性の就業継続を進める効果を感じないから
4　その他（　　）

問 25　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組を行っていますか。（１つに○）

1　行っている	2　行っていない	3　検討中

問 26　問 25 で「行っている」と回答された事業所では、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）

1　女性の採用拡大
2　女性の職域拡大
3　女性の管理職登用
4　女性の継続就業等のキャリア形成
5　パート、アルバイト等から正社員への登用
6　離職した女性の同一職場への復帰支援
7　職場環境・風土の改善
8　その他（　　）

問 27　女性が働きやすい職場づくりのために必要なことはどのようなことだと思いますか。（複数回答可）

1　経営者・上司・同僚の意識啓発
2　育児や介護との両立のための支援制度（育児休業、短時間勤務制度等）
3　長時間労働の必要がないこと
4　年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること
5　身近に相談できて目標になる女性がいること
6　性別に関係なく仕事が適正に評価されること
7　パート、アルバイト等から正社員へ登用すること
8　保育・介護サービスの充実
9　更衣室や休憩室、監視カメラなどの施設の充実
10　キャリアパスの整備や成長支援の取組
11　その他（　　）

問 28　貴事業所において、男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組を行っていますか。（複数回答可）

1　配偶者出産休暇制度を設けている
2　男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている
3　男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している
4　配偶者が出産する男性従業員に対し育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている
5　夫婦参加型や男性を対象とした育児や介護に関するセミナーを実施している
6　その他（　　）
7　特に行っていない

Ⅵ　高齢者・障害者雇用について

問 29　貴事業所において、70 歳までの就業機会確保措置を講じていますか。（１つに○）

1　講じている	2　講じていない	3　今後講じる予定

問 30　問 29 で「講じていない」と回答した場合、理由は何ですか。（複数回答可）

1　高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから
2　若い年齢層の採用や活躍に影響するから
3　必要な人材が確保できているから
4　年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから
5　労働生産性の低下が懸念されるから
6　ふさわしい仕事や職域がないから
7　高齢者自身が 70 歳までの就業を希望していないから
8　その他（　　）

問 31　障害者の法定雇用率達成状況について教えてください。（令和８年４月１日時点での法定雇用率 2.5%）（１つに○）

1　達成している	2　達成していない	3　対象外

問 32　問 31 で「達成していない」と回答した場合、理由は何ですか。（複数回答可）

1　人材・ノウハウが不足しているため
2　業務の切り出しが難しいため
3　社内の受け入れ体制が未整備のため
4　合理的配慮への不安や負担感があるため
5　採用しても定着しにくいため
6　具体的な雇用の手順が分からないため
7　その他（　　）

Ⅶ　働き方改革について

問 33　貴事業所において、働き方改革に取り組む必要性を感じていますか。（１つに○）

1　必要性を感じている	2　必要性を感じていない	3　どちらともいえない	4　わからない

問 34　貴事業所において、全従業員を対象とした働き方改革として、①取り組んでいること、②今後取り組む予定・検討中であること、③効果をあげていること、はありますか。（該当する取組に○）

取組内容	①	②	③
1　時間外勤務の縮減（例：ノー残業デーの設定）			
2　柔軟な就業時間の設定（例：始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイムの導入、朝方勤務の導入等）			
3　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進			
4　有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得			
5　業務の属人化解消に向けた取組（例：プロセスの見直し、マニュアル作成）			
6　従業員のスキルアップを図る制度の導入			
7　職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）			
8　働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修			
9　従業員が副業・兼業を行える環境の整備			
10　ＤＸの導入（例：ＡＩ、ＲＰＡ、クラウドの活用等）			
11　その他（　　）			
12　取り組んでいることはない／取り組める状況にない			

問 35　貴事業所において、働き方改革を推進するためにデジタル技術を活用していますか。（１つに○）

1　活用している	2　活用していない

問 36　問 35 で「活用していない」と回答した場合、貴事業所において、デジタル技術の活用が進まない理由は何だと思いますか。（複数回答可）

1　どこに相談すればよいかわからない
2　活用できる人材がいない
3　導入資金が不足している
4　アナログ文化・価値観が定着している
5　活用する明確な目的・目標が定まっていない
6　活用による成果が見込めない
7　活用するメリットがわからない
8　その他（　　）

問 37　貴事業所において、働き方改革の取組を進める上での問題点はどのようなことですか。（複数回答可）

1　従業員の意識・価値観
2　経営者のビジョンや意識
3　職場の風土・雰囲気
4　実績に応じた適切な評価がされない
5　働き方改革に取り組む人材がいない
6　人手不足
7　特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化
8　取引先や消費者の理解不足（余裕のない納期や締切の設定等）
9　繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務
10　多様な働き方導入に係る管理体制の不足（例：制度の複雑化による管理職や総務・人事担当の負担増）
11　その他（　　）
12　特にない

問 38　貴事業所において、働き方改革の取組を進めるために必要な支援はどのようなものですか。働き方改革全般及び多様な人材の活躍推進（①女性②高齢者③障害者）のそれぞれについて回答してください。（複数回答可・該当する取組に○）

支援内容	全般	①	②	③
1　セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進				
2　休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施				
3　先進取組企業との交流の推進やネットワークの構築				
4　先進的な取組や参考になる事例の紹介				
5　関連する制度の情報提供や周知				
6　従業員のキャリアアップ研修の推進				
7　企業内における推進リーダー等の養成				
8　企業の施設整備に対する助成制度（例：バリアフリーや多目的トイレの整備に対する補助等）				
9　企業の制度整備に対する補助金（例：制度設計や社内研修に対する補助等）				
10　企業の取組に対する奨励金の支給				
11　従業員に対する助成制度（資格取得、社外研修等）				
12　企業内の相談体制の整備				
13　取組優良企業の表彰制度、優遇措置				
14　専門のアドバイザーやコンサルタントの派遣				
15　企業と求職者をつなぐ出会いの場の創出（例：マッチングイベントの開催）				
16　その他（　　）				
17　特にない				

問 39　その他、働き方改革の取組に関する御意見や御提案などがありましたら、自由に記入してください。

御協力ありがとうございました