

この調査は、統計法（平成19年法律第53号）第24条に基づき総務大臣に届出を行っている届出統計調査です。
統計以外の目的に使用されたり、貴事業所を特定できる事業所名などの固有情報が公表されることは一切ありません。
ので事実をありのまま入力してください。

- 回答にあたっては、会社全体ではなく貴事業所のみの状況について入力してください。
- 特に断りのない限り、令和7年6月30日現在の状況を入力してください。
- 調査票をお手元にご準備の上、オンライン回答にて令和7年10月10日（金）までに御回答ください。
(締切日以降にこちらから確認させていただく場合があります)

熊本市商工労働部 労働雇用創生課 労働企画班 担当:梶尾 (カジオ)、宮本 (ミヤモト)、堤 (ツツミ)
TEL 096-333-2339 FAX 096-381-6970

事業所 所在地	(〒 —)
事業所名	【メールアドレス】 _____

⇒
ご入力者

部課名	()
氏 名	
電 話	() _____
FAX	() _____

1 事業所の概要

労働者数		合計人数(D) (A)+(B)+(C)	常用労働者 注(ア)		臨時労働者数 注(エ) (C)
			正社員・正職員数 注(イ) (A)	正社員・正職員以外の 人数 注(ウ) (B)	
02	男	入力不要			
03	女				
04	計		入力不要		

(B)に回答した場合、設問(4)にお答えください

(ア) 「**常用労働者**」とは、次の①～②のいずれかに該当する労働者をいいます。

① 期間を定めずに雇われている者。

② 1か月以上の期間を定めて雇われている者。

(イ) 「**正社員・正職員(A)**」とは、常用労働者のうち、正社員・正職員としている人をいいます。

(ウ) 「**正社員・正職員以外(B)**」とは、常用労働者のうち、正社員・正職員としている人以外で、「嘱託・契約社員」「パートタイム労働者」「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。

(エ) 「**臨時労働者(C)**」とは、1か月未満の期間を定めて雇用している人や日々雇用している人（(B)以外の「嘱託・契約社員」「パートタイム労働者」「アルバイト」）など常用労働者の定義に当てはまらない人をいいます。

注）事業主の家族で、実際に労働者並みの賃金・給与を受けて働いている人は「常用労働者」又は「臨時労働者」に含めてください。また、事業主や役員などで、事務職員、労務職員を兼ねて一定の職務に就き、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めてください。

(2) **正社員・正職員**の管理職数を入力してください。(人数を入力)

(単位：人)

管理職数	合計人数 (A)+(B)+(C)	係長相当職 (A)	課長相当職 (B)	部長相当職 (C)	
05 男	入力不要				人
06 女					人
07 計		入力不要			人

※該当者がいない場合は「0」と入力してください

【入力上の注意】

※ここでの「管理職」とは、

- ・事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断していただき、管理職に相当する者が全員計上されるよう入力してください。
- ・係長相当職には主任クラスも含みます。
- ・「正社員・正職員」に該当しない者（事業主・役員等）は含みません。

(3) **正社員・正職員**採用状況（令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間）について入力してください。

(単位：人)

採用者数	合計人数 (A)+(B)	新規学卒者 (A)	中途採用者 (B)	
08 男	入力不要			人
09 女				人
10 計		入力不要		人

※該当者がいない場合は「0」と入力してください

【入力上の注意】

「新規学卒者」とは令和6年3月に学校等を卒業した者、「中途採用者」とは新規学卒者以外の者を指します。本社・本部等で採用され、事業所に異動・赴任してきた正社員・正職員も含みます。

(4) (1)で**正社員・正職員以外**を雇用しているとした事業所のみお答えください。

正社員・正職員以外を雇用している理由は何ですか。

(該当するものすべてを選択)

11	経営状態に応じた雇用調整が可能なため	1	正社員・正職員の育児・介護休業等の代替のため	5
	一時的な繁忙に対応するため	2	高齢者の継続雇用または再雇用のため	6
	人件費等の経費の節約のため	3	専門的業務に対応するため	7
	正社員・正職員を確保できないため	4	その他（ ）	8

2 賃金制度

- (1) **正社員・正職員**の初任給の引き上げ実施状況について、入力してください。

令和元年度を100とした場合の、高卒、大卒別の初任給を指数でご入力ください。

	年 度	令和元年度	令和6年度	令和7年度
12	高卒指数	100		
	大卒指数	100		

(※新卒採用が無い場合でも、採用募集内容にてご回答ください)

- (2) **正社員・正職員**の賃上げ実施状況(令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間)について、該当する番号を選択してください。(選択は1つ)

13	賃上げ(定期昇給を含む)を実施した	1
	一時金で対応した	2
	賃上げ(定期昇給を含む)と一時金の対応を両方行った	3
	賃上げせずに、据え置いた	4
	賃金を引き下げた	5

【記入上の注意】

※賃上げには、定期昇給・ベースアップ・諸手当の改訂などによる賃金の引き上げを含みます。

定期昇給：あらかじめ労働協約・就業規則等定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。

ベースアップ：賃金表の改定により賃金水準を引き上げることを行います。

【入力上の注意】

全員の状況が同一でない場合は、割合の多い実施状況を1つ選んでください。

- (3) **正社員・正職員**に対する昨年の冬季(令和6年)賞与と今年の夏季(令和7年)賞与の支給状況についてお答えください。(選択は1つ)

令和 6 年冬季賞与 (9月～翌年2月)		
14	支給した	1
	支給して いない	2

令和 7 年夏季賞与 (3月～8月)		
15	支給した	1
	支給して いない	2

3 労働時間

- (1) **正社員・正職員**の1人当たりの所定労働時間を入力してください。

(単位：時間・分)

正社員・正職員1人当たりの所定労働時間					
16	1日当たり		時間		分
17	1週当たり		時間		分

※休憩時間・残業時間は含みません。

【入力上の注意】

(ア) 就業規則などで定められている時間（始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間）を入力してください。曜日、週によって労働時間が異なる場合は、平均を入力してください。

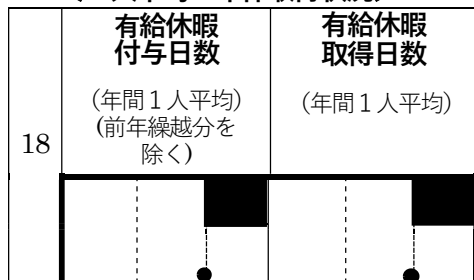
(イ) 職種により所定労働時間が異なる場合は、最も労働者の多い職種について入力してください。

(ウ) 変形労働時間制を採っている場合、年間を平均した1日・1週当たりの定められた労働時間を入力してください。

※ 法定労働時間は、1日8時間、週40時間です。ただし、常時10人未満の労働者を雇用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。

(2) **正社員・正職員**の1人平均の年次有給休暇（令和6年1月1日から令和6年12月31日までの1年間）について入力してください。

＜1人平均の年休取得状況＞



※付与・取得に関する期間の区切りの期間（年休年度）については、会社独自のものを基準にしてもかまいません。
（例えば、令和6年4月1日～令和7年3月31日の1年間など）

年度途中で退職・休職した正社員については除外してください。

＜参考：年次有給休暇付与日数＞

年次有給休暇は、雇入れの日から6か月継続勤務し、その間の全労働日の8割以上勤務した労働者に対して最低10日を付与しなければなりません。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数となりますが、一般の労働者の場合は次のとおりとなります。

（出典：厚生労働省有給休暇ハンドブック）

継続勤務年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(3) **令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間に子を出産した正社員・正職員、又は配偶者が出産した正社員・正職員**数を入力してください。

また、そのうち育児休業を取得した**正社員・正職員**数を入力してください。

（単位：人）

正社員・正職員 の育児休業について		合計(A)+(B)	男(A)	女(B)
19	出産した 正社員・正職員 数 又は配偶者が出産した 正社員・正職員 数	入力不要		
20	上記のうち、育児休業を取得した 正社員・正職員 数 （開始予定の申出をしている者も含む）			

※該当者がいない場合は「0」と入力してください。

【入力上の注意】

規定はないが、正社員・正職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みます。

- (4) 令和6年7月1日から令和7年6月30日までの間に介護休業及び介護休暇を取得した正社員・正職員、又は正社員・正職員以外の数を入力してください。

(単位：人)

正社員・正職員の介護休業・休暇について		合 計(A)+(B)	男(A)	女(B)	
21	介護休業を取得した正社員・正職員数	入力不要			人
22	介護休暇を取得した正社員・正職員数				人

※該当者がいない場合は「0」と入力してください。

(単位：人)

正社員・正職員以外の介護休業・休暇について		合 計(A)+(B)	男(A)	女(B)	
23	介護休業を取得した正社員・正職員以外数	入力不要			人
24	介護休暇を取得した正社員・正職員以外数				人

※該当者がいない場合は「0」と入力してください。

【入力上の注意】

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業。

- ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能。

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇。

- ・1年度で5日間取得可能。
- ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能。

(令和7年6月30日現在)

- (5) 育児休業者及び介護休業者の代替は、どのようにしていますか。 (選択は1つ)

25	代替要員（契約社員、パートタイム労働者等）を採用する	1
	派遣労働者を活用する	2
	社内の他の部・課から配置転換する	3
	代替要員は配置しない	4

【入力上の注意】

- ・2つ以上を併用している場合は、実績として多い方を選択してください。
- ・前の設問(3)及び(4)の欄の実績がない場合でも、企業・組織内の規則や慣例があれば選択してください。

4 誰もが働きやすい職場環境づくり

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」とは、「老若男女誰もが、仕事、家庭生活、地域社会、個人の自己啓発など、様々な活動に自ら希望するバランスで展開できる状態」をいいます。

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりに取り組んでいますか。（選択は1つ）

26	取り組んでいる	1	} → 設問(2)に進んでください
	今後取り組む予定である	2	
	今のところ取り組む予定はない	3	
	わからない	4	

(2) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりとして、実施しているもの、また、今後実施したいものを回答してください。（該当するものすべてを選択）

		実施 して いる	実施 した い			実施 して いる	実施 した い	
27	育児・ 介護 関係	育児休業制度 ^{注 ㉑} (法定以上の内容)	1	1	働き 方 関 係	テレワーク（在宅勤務等）	12	12
		介護休業制度 ^{注 ㉒} (法定以上の内容)	2	2		勤務地の限定 (転勤の制限)	13	13
		介護休暇制度 ^{注 ㉓} (法定以上の内容)	3	3		フレックスタイム制や時差出勤などの 多様な働き方体系	14	14
		子の看護休暇制度 ^{注 ㉔} (法定以上の内容)	4	4		業務体制・分担の見直し	15	15
		事業所内保育施設の設置	5	5		残業の削減（深夜業の回数制限、勤務 間インターバル制度の導入等）	16	16
		育児に関する経済的支援 (保育料やベビーシッター代の補助等)	6	6		休暇取得の促進	17	17
		介護に関する経済的支援 (介護サービス費用の補助等)	7	7		従業員の生産性向上（室内環境の 改善など）	18	18
		復職への支援 (社内報等による休業中の 情報提供、復職後の研修等)	8	8		男性の育児休暇の取得促進	19	19
	健康 管理 関係	産業医によるカウンセリング機会の 設定	9	9	そ の 他	非正規雇用の処遇改善 (同一賃金同一労働など)	20	20
		従業員の健康づくり、病気の予防 措置・治療等に対する支援	10	10		【例】 ○社長が残業削減目標を公表し、全社で 共有 ○立ったままの会議で時短 ○管理職又は全社員が受ける働き方改革 セミナー等の開催	21	21
		健康に関する管理職研修や 従業員への講話の機会の設定	11	11				

【入力上の注意】育児休業・介護休業・看護休暇制度の法定基準（令和7年6月30日現在）は次のとおりです。

貴事業所において、この基準以上の規定があれば○をつけてください。

- (ア) 「育児休業」・・・子が満1歳になるまで（両親ともに取得する場合は1歳2ヶ月になるまで。上限1年間、また、法で定められた一定の条件の場合は最長2歳になるまで）。
- (イ) 「介護休業」・・・対象家族1人が要介護状態に至るごとに、3回を上限として介護休業を分割して、通算93日まで。
- (ウ) 「介護休暇」・・・1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度。
- (エ) 「子の看護休暇」・・・小学校就学前の子の看護。子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は、年10日まで。

② 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

※女性のみの事業所の場合でもご回答ください。

(1) 貴事業所では、「女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）」に取り組んでいますか。（選択は1つ）

28	すでに取り組んでいる	1	→ 設問③「職場のハラスメント」に進んでください
	今後取り組むこととしている	2	
	今のところ取り組む予定はない	3	→ 設問(2)「女性の活躍推進に取り組んでいない理由」にお答えください
	わからない	4	

注)「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

<参考：取組の具体例>

- (ア) 女性の勤続年数の伸長・・・育児・介護休業法で義務づけられた制度を上回る両立支援措置の導入など。（仕事と家庭の両立）
- (イ) 女性の職域拡大・・・女性がいない（少ない）職種等への配置のために、必要な教育訓練・研修を実施するなど。
- (ウ) 女性の採用拡大・・・職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めるなど。
- (エ) 女性管理職の増加・・・昇進・昇格基準の明確化、透明化を図るなど。
- (オ) 職場環境・風土の改善・・・女性のみが事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行の見直しなど。

(2) (1) の設問で、「3」又は「4」と回答した事業所のみお答えください。

「女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）」に取り組んでいない理由は何ですか。（選択は1つ）

29	既に十分に女性が能力を発揮し、活躍している	1	男性からの理解が得られない	5
	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	2	ポジティブ・アクションの手法がわからない	6
	経営者及び中間管理職や現場管理者の意識が伴わない	3	その他（具体的に）	7
	経費がかかる	4		

③ 職場のハラスメント

(1) 令和6年4月から令和7年3月までの1年間に、従業員からハラスメントにかかわる相談や訴えを受けたことがありますか。

30	ある	1
	ない	2

- (2) 相談や訴えがあったハラスメントの種類で該当するものがありますか。
 (1)で「ある」と回答された事業者のみ回答ください。(該当するものすべて選択)

31	パワーハラスメント	1
	セクシャルハラスメント	2
	妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント	3
	介護休業等に関するハラスメント	4
	顧客からの著しい迷惑行為 (いわゆるカスタマーハラスメント)	5
	その他(具体的に)	6

- (3) 貴事業所では顧客等からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)についての被害を防止する取組を行っていますか。

32	行っている	1
	行っていない	2

④ 外国人の雇用状況について

- (1) 貴事業所における外国人の雇用状況(技能実習生やアルバイトの留学生等を含む)について教えてください。
 (選択は1つ)

33	雇用している	1	} 設問(2)(3)(4)にお答えください
	雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている	2	
	現在、雇用していない 今後も雇用の予定はない	3	

- (2) (1)の設問で、「1」又は「2」と回答した事業所のみお答えください。

「外国人を雇用している」又は「今後は外国人の雇用を検討する必要がある」理由について教えてください。
 (該当するものすべてを選択)

34	海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから	1
	高度な技術・知識(外国語以外)を有した人材が必要だから	2
	日本人の労働者が雇用できないから	3
	その他(具体的に)	4

(3) (1) の設問で、「1」又は「2」と回答した事業所のみお答えください。

外国人を雇用する上での課題について教えてください。

(該当するものすべてを選択)

35	ニーズに合う外国人材を見つける方法が分からない	1	離職・転職や定着についての懸念がある。	5
	就労ビザ手続きなど雇用にあたっての事務負担が大きい	2	採用、定着、生活環境整備にコストがかかる	6
	人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入ノウハウが無い。	3	その他（具体的に（ ）	7
	在留資格による業務や在留期間の制約がある	4		

(4) (1) の設問で、「1」又は「2」と回答した事業所のみお答えください。

今後、どのような外国人を受け入れたいか教えてください。

(該当するものすべてを選択)

36	専門的な知識・技術をもつ高度な人材（IT・理工系）	1	非熟練、単純労働者	5
	専門的な知識・技術をもつ高度な人材（人文・国際系）	2	留学生のアルバイト等、資格外活動へ就労する人材	6
	一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材（特定技能、介助）	3	活動に制限のない永住者や定住者	7
	技能実習生	4	その他（具体的に）	8

⑤ 高齢者の雇用状況について

貴事業所では高齢者雇用についてどのような対応をされていますか。（選択は1つ）

37	定年制の廃止	1
	65歳までの定年の引き上げ	2
	希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入	3
	未実施	4
	その他（具体的に）	5

5 ご意見・ご要望

- ・ 調査結果は各事業所の労使関係の発展等に役立てていただくため、本県ホームページで公表していますが、本調査に追加してほしい項目や変更してもらいた項目などがありますか。
- ・ その他、ご意見・ご要望がありましたらお聞かせください。

調査項目は以上です。
お忙しいところ、御協力ありがとうございました。