

付属資料

調査票

「雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査」

厚生労働省・要請研究

事業所 ID

雇用調整助成金のコロナ特例の活用等に関する調査

この調査は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大以降の大きな経済変動の下における、企業の雇用調整とそれに関連した雇用調整助成金の特例措置の活用の実態を把握し、今後の雇用調整助成金をはじめ雇用安定に向けた施策のあり方の検討に資することを目的に、厚生労働省職業安定局雇用開発企画課（雇用調整助成金を所管）の要請を受けて、独立行政法人労働政策研究・研修機構（※）が実施するものです。

こうした調査の趣旨をご理解いただき、是非ご協力のほどよろしくお願いいたします。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

【記入にあたってのお願い】

- 1 この調査票にご記入いただいた内容はすべて統計的に処理され、回答が他にもれることはありませんので、ありのままをご記入ください。
- 2 ご回答に当たっては、選択肢がある場合は該当する番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。また、回答方法について、別の記入方法をお願いしている場合はそれに従ってお答えください。
- 3 この調査は、基本的に事業所を単位として行っておりますので、貴事業所の状況についてお答えください。
- 4 特にことわりのない場合、令和5(2023)年2月末時点の状況についてお答えください。
- 5 この調査票は主に人事・労務担当の方にご回答いただきたく、お願いいたします。また、設問によって回答にふさわしい担当部署等が他にある場合は、ご担当で分担してご回答いただくようお願いいたします。
- 6 ご記入が終わりましたら、同封の当機構宛の返信用封筒を用いて、3月27日（月）までに郵便ポストにご投函ください。

■ 調査についてのお問い合わせ

（調査実施） 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 労働市場・労働環境部門 担当 山口 壘

受付時間：土日祝除く 月～金曜日 10:00～12:00 13:00～17:00

※ 労働政策研究・研修機構は厚生労働省所管の独立行政法人で、労働政策に資する調査研究活動、労働についての情報収集・提供などの活動を行っております。（URL:<https://www.jil.go.jp/>）

問3-4 コロナ発生後の生産・売上額等でみた事業活動の水準を振り返ると、2020年4月以降で水準が最も低かったのは以下のうちいつ頃でしたか。(1つに○)

1 2020年4～6月	2 2020年7～9月	3 2020年10～12月
4 2021年1～3月	5 2021年4月以降	

問3-5 問3-4で、最も低かった時の水準はどの程度でしたか。2019年の年平均=100として、事業活動の水準を数字で記入してください。

2019年の年平均=100として右欄に数値を記入

Ⅲ 雇用調整の実施状況

問4 過去4年間(2019年～2022年)の各年において、貴事業所では、(1)休業や労働時間の削減、人員削減などの雇用調整を実施しましたか。(各項目1つに○)

また、雇用調整を実施した場合、(2)どのような雇用調整を実施しましたか。(各項目○はいくつでも)

(1)雇用調整の実施の有無	コロナ発生前	コロナ発生後		
	2019年	2020年	2021年	2022年
1 雇用調整を実施しなかった	1	1	1	1
2 雇用調整を実施した	2	2	2	2
(2に○を付けた場合) (2)実施した雇用調整の方法(○はいくつでも)	↓	↓	↓	↓
1 残業規制	1	1	1	1
2 所定労働時間の短縮	2	2	2	2
3 休日の振替、夏季休暇等の休日・休暇の増加	3	3	3	3
4 中途採用の削減・停止	4	4	4	4
5 新規学卒採用の削減・停止	5	5	5	5
6 配置転換	6	6	6	6
7 出向(在籍型出向(※1)を含む)	7	7	7	7
8 非正社員の出勤日数・時間(シフト)の削減(※2)	8	8	8	8
9 非正社員の出勤日数・時間(シフト)の削減(休業扱い)(※2)	9	9	9	9
10 一時休業(一時帰休)(1日単位)	10	10	10	10
11 一時休業(一時帰休)(時間単位)	11	11	11	11
12 正社員以外の雇止め	12	12	12	12
13 希望退職の募集、解雇	13	13	13	13
14 臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	14	14	14	14
15 その他	15	15	15	15

「1. 雇用調整を実施しなかった」を全ての年で選択した事業所は6頁の問5へ。

※1：在籍型出向は、出向のうち、出向元事業主との間に労働契約関係があるだけでなく、出向元事業主と出向先事業主との間の出向契約により、出向労働者を出向先事業主に雇用させることを約して行われるものをいいます。

※2：「8 非正社員の出勤日数・時間(シフト)の削減」と、「9 非正社員の出勤日数・時間(シフト)の削減(休業扱い)」は、対象者を「休業扱い」にしたかどうかで異なるのでご注意ください。

9、10、11に1つでも○を付けた場合(休業を実施した事業所)は、4頁の問4-1へ。それ以外は、6頁の問5へ

(過去3年間に休業を実施した事業所にお聞きします。)

問4-1 コロナ発生後の過去3年間(2020年～2022年)において、月ごとに、休業の実施の有無をお答えください。(休業を実施した月すべてに○)

年表(※)↓		休業実施月 休業を実施した 月すべてに○ ↓	
政府が全国一斉休校要請(2/27) 第1波(3月中旬～5月中旬) 緊急事態宣言(第1回)発出 第2波(2020年7月下旬～8月下旬) 第3波(2020年11月上旬～2021年2月下旬)	2020年	1月	1
		2月	2
		3月	3
		4月	4
		5月	5
		6月	6
		7月	7
		8月	8
		9月	9
		10月	10
		11月	11
		12月	12
緊急事態宣言(第2回)発出 第4波(2021年3月中旬～6月下旬) 緊急事態宣言(第3回)発出 第5波(2021年7月上旬～9月下旬) 緊急事態宣言(第4回)発出 7～8月、東京オリンピック 8～9月、東京パラリンピック	2021年	1月	13
		2月	14
		3月	15
		4月	16
		5月	17
		6月	18
		7月	19
		8月	20
		9月	21
		10月	22
		11月	23
		12月	24
第6波(2022年1月上旬～6月下旬) 第7波(2022年7月上旬～10月中旬) 第8波(2022年10月中旬～)	2022年	1月	25
		2月	26
		3月	27
		4月	28
		5月	29
		6月	30
		7月	31
		8月	32
		9月	33
		10月	34
		11月	35
		12月	36

※年表は、ご回答いただくうえでの参考として挙げています。記載の緊急事態宣言は、政府発出時のもので、第1回(2020年4/7～5/25)、第2回(2021年1/7～3/21)、第3回(2021年4/25～6/20)、第4回(2021年7/12～9/30)——の期間となります。感染拡大のいわゆる「波」については、全国の感染状況から波の状況について記しています。

いわゆる「第1波」は概ね2020年3月中旬～5月中旬、「第2波」は概ね2020年7月下旬～8月下旬、「第3波」は概ね2020年11月上旬～2021年2月下旬、「第4波」は概ね2021年3月中旬～6月下旬、「第5波」は概ね2021年7月上旬～9月下旬、「第6波」は概ね2022年1月上旬～6月下旬、「第7波」は概ね2022年7月～10月中旬、「第8波」は概ね2022年10月中旬～としています。

問4-2 コロナ発生後の以下の各年で休業に至った理由をお答えください。(各項目○はいくつでも) (休業を実施していない年は空欄でかまいません)

		国や地方自治体からの指示、要請への対応	売上、利用客の減少	取引先の休業・取引先の事情(部品調達困難含む)	従業員に感染者や濃厚接触者が出たため	その他
2020年	➡	1	2	3	4	5
2021年	➡	1	2	3	4	5
2022年	➡	1	2	3	4	5

問4-3 コロナ発生後の以下の各年で、貴事業所において1日でも休業が適用された従業員(非正社員を含む)の割合はおおまかにみてどの程度ですか。(各項目1つに○) (休業を実施していない年は空欄でかまいません)

		ほぼ全員(10割)	9~7割	6~5割	4~3割	2~1割
2020年	➡	1	2	3	4	5
2021年	➡	1	2	3	4	5
2022年	➡	1	2	3	4	5

問4-4 コロナ発生後において、休業の対象従業員については、どのように選ばれましたか。(○はいくつでも)

- 1 業務量が減少している特定の部署を対象として休業させた
 - 2 原則として特定の従業員を対象として休業させた
 - 3 特定の従業員を対象とせずに、多くの従業員を順番に休業させるようにした
 - 4 以上のような選定はせず、ほぼ全員を休業の対象とした

問4-4-1 問4-4で、選択肢1、2を選んだ事業所(特定の部署や従業員を休業対象とした事業所)にお聞きします(それ以外は問4-5へ)。

その際の休業の仕方として、どのような従業員を中心に休業させましたか。(○はいくつでも)

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1 業務量が減少した特定の従業員 | 6 人件費の高い従業員 |
| 2 若手の従業員 | 7 人件費の低い従業員 |
| 3 ベテランの従業員 | 8 非正社員 |
| 4 職位の高い従業員 | 9 感染の懸念や家庭の事情により休業を希望した従業員 |
| 5 職位の低い従業員 | 10 その他() |

問4-5 コロナ発生後において、休業の対象に非正社員は含まれていましたか。雇用保険の加入状況(※)の別にお答えください。(各項目1つに○)

		含まれていた	含まれていない	該当する者がいない
非正社員(雇用保険加入)	➡	1	2	3
非正社員(雇用保険未加入)	➡	1	2	3

(※)雇用保険の加入条件には、1週間あたりの所定労働時間が週20時間以上であること等があります。本設問では、非正社員を雇用保険の加入の有無(1週間あたりの所定労働時間が週20時間以上で加入、未満で未加入)で分けています。

問4-6 コロナ発生後において、貴事業所において、実施された休業期間中等の課題として当てはまるものを教えてください。(各項目1つに○)

		課題だと感じた	どちらかといえば課題だと感じた	どちらともいえない	どちらかといえば課題とは感じなかった	課題とは感じなかった
①従業員のモチベーション・働きがいの低下	➡	1	2	3	4	5
②従業員の生産性の低下	➡	1	2	3	4	5
③休業中の従業員とのコミュニケーション	➡	1	2	3	4	5
④休業中の従業員のメンタルヘルスのケア	➡	1	2	3	4	5

問4-7 コロナ発生後において、雇用調整として行う休業の際に、OFF-JTによる教育訓練、自己啓発を実施しましたか。(各項目1つに○)

		実施した	実施しな かった	該当者が いない
(a) 正社員へのOFF-JTによる教育訓練(※)	➡	1	2	3
(b) 非正社員へのOFF-JTによる教育訓練(※)	➡	1	2	3
(c) 業務に関連する自己啓発の情報提供	➡	1	2	3

※ここでのOFF-JTによる教育訓練の例としては、「オンライン等を活用して自宅・サテライトオフィスなどで行う学習形態の訓練」や「職業、職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練(例:接遇・マナー研修、パワハラ・セクハラ研修、メンタルヘルス研修)」などが含まれます。

(すべての事業所にお聞きします)

IV 従業員の現状

問5 コロナ発生後の1年間の従業員数と労働時間についてお聞きします。

問5-1 従業員数は実際に何パーセントくらい減少しましたか。正社員だけでなく、直接雇っている非正社員を含めた全体でお答えください。(1つに○)

(2020年4月以降2021年3月までの一年間で最も減少幅が大きかったとき)

1 減少しなかった	2 5%未満	3 5~10%未満	4 10~25%未満	5 25~50%未満	6 50%以上
-----------	--------	-----------	------------	------------	---------

問5-2 月間労働時間(注)は従業員1人あたり何パーセントくらい減少しましたか。(同じく正社員だけでなく、直接雇っている非正社員を含めた全体でお答え下さい。)(1つに○)

(注)ここでは従業員が実際に働いた実労働時間でお答えください。給与算定に含まれていても、操業・営業時間の短縮による自宅待機などは、実労働時間には含まれません。

(2020年4月以降2021年3月までの一年間で最も減少幅が大きかったとき)

1 減少しなかった	2 5%未満	3 5~10%未満	4 10~25%未満	5 25~50%未満	6 50%以上
-----------	--------	-----------	------------	------------	---------

問6 貴事業所の従業員の状況についてお尋ねします。

問6-1 貴事業所には、(1)2023年2月末時点で、以下の従業員はいますか(非正社員では、雇用保険の加入状況(※)の別にお答えください)。また、(2)いる場合、おおよその人数を記入してください。

	2023年2月末時点の従業員(雇用形態別)の状況			
	(1)就業形態の有無		➡	(2)いる場合 おおよその人数
	いない	いる		
① 正社員	1	2	➡	人
② 非正社員 (雇用保険加入)(※)	1	2	➡	人
③ 非正社員 (雇用保険未加入)(※)	1	2	➡	人
④ 派遣労働者	1	2	➡	人

(※)雇用保険の加入条件には、1週間あたりの所定労働時間が週20時間以上であること等があります。本設問では、非正社員を雇用保険の加入の有無(1週間あたりの所定労働時間が週20時間以上で加入、未満で未加入)で分けています。

問6-2 貴事業所において、調査時点(2023年2月末時点)の各就業形態の人数は、2019年(コロナ発生前)と比べて、どの程度変わりましたか。(雇用していない場合は選択肢1)(もっとも近いもの1つに○)

	現在もいない コロナ発生前も	増加				変わらない	減少			
		4割程度以上増	3割程度増	2割程度増	1割程度増		1割程度減	2割程度減	3割程度減	4割程度以上減
① 正社員	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
② 非正社員 (雇用保険加入)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
③ 非正社員 (雇用保険未加入)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
④ 派遣労働者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

問6-3 貴事業所の従業員の過不足状況について、(1)2019年(コロナ発生前)、(2)2023年2月末時点に分けてお答えください。(各項目1つに○)

(1) 2019年(コロナ発生前)の従業員の過不足状況

	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない
従業員計	1	2	3	4	5	
うち、正社員	1	2	3	4	5	6
うち、非正社員	1	2	3	4	5	6

(2) 2023年2月末時点の従業員の過不足状況

	過剰	やや過剰	適正	やや不足	不足	該当者がいない
従業員計	1	2	3	4	5	
うち、正社員	1	2	3	4	5	6
うち、非正社員	1	2	3	4	5	6

(すべての事業所にお聞きします。)

V 雇用調整助成金の受給の有無と受給の実態

問7 貴事業所では、過去4年間(2019年~2022年)において、雇用調整助成金(緊急雇用安定助成金を含む)(※)を受給しましたか。(1つに○)

- | | | |
|-----------|---|-----------|
| 1 受給した | → | 問7-1へ |
| 2 受給しなかった | → | 問7-6(9頁)へ |

(※) 雇用調整助成金は、事業主が雇用保険被保険者である労働者に休業手当等を支払う場合、その一部を助成する制度です。緊急雇用安定助成金は、雇用調整助成金の特例措置として、事業主が雇用保険被保険者ではない労働者に休業手当等を支払う場合にその一部を助成する制度です。

問7-1 2019年以降の各年の休業について、雇用調整助成金の受給対象となった年を教えてください。(○はいくつでも)

1 2019年	2 2020年	3 2021年	4 2022年
---------	---------	---------	---------

問7-2 雇用調整助成金を受給したのは、なぜですか。(〇はいくつでも)

- | |
|--|
| 1 政府、自治体の自粛要請により休業せざるをえなかったから |
| 2 休業期間中の休業者の雇用維持のため(賃金、休業手当等の支給に対する補填等) |
| 3 助成金がなければ実施できない休業等が実施できるため |
| 4 今いる従業員を手放したくなかったため |
| 5 将来的に人手不足が見込まれていたため |
| 6 雇用調整助成金の特例措置(助成率及び上限額の引き上げ等)により支援が手厚くなったため |
| 7 助成金の要件緩和により使いやすくなったため(手続が簡略化されたから) |
| 8 助成金の活用が知られても金融機関からの融資を受ける弊害とならないことがわかったため |
| 9 助成金を活用すると金融機関からの資金繰りがしやすかったため |
| 10 売上げ低下・利益低下を補填するのに役立つため |
| 11 円滑な雇用調整を図るため |
| 12 労働組合や従業員から要望があったため |
| 13 同業の他の事業所も活用していたため |
| 14 労働局等の行政機関から勧められたため |
| 15 業界団体等から勧められたため |
| 16 その他() |

問7-3 コロナ発生後において、雇用調整助成金を活用し、休業期間に教育訓練を実施しましたか(※)。(1つに〇)

- | | |
|--------------------------|------------|
| 1. 雇用調整助成金を活用した教育訓練を実施した | 2. 実施していない |
|--------------------------|------------|

※雇用調整助成金では、企業が休業期間に教育訓練を実施した場合、通常の雇用調整助成金に加えて教育費用の一部に充てるための加算額が助成される仕組みとなっています。

VI 雇用調整助成金を活用した時の考え方

問7-4 雇用調整助成金については緊急対応期間中の特例措置として、助成率が最大 10/10 (100%)、日額の上限も 15,000 円まで引き上げられました。

仮にこれらの特例措置がなく通常時の助成率・日額上限(中小企業 2/3、大企業 1/2、上限 8,355 円(現在))であった場合、どうなっていたと考えますか。(各項目1つに〇)

	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わ ない	そう思わ ない
a) 休業規模(人数・時間)は小さくなっていた	1	2	3	4
b) 個々に支払う休業手当額は小さくなっていた	1	2	3	4
c) 解雇や雇止めをせざるを得なかった	1	2	3	4
d) 従業員の自己都合離職が増えていた	1	2	3	4
e) 事業継続が困難になっていた	1	2	3	4

問7-5 仮に雇用調整助成金制度が全く利用できなかったとした場合、どうなっていたと考えますか。(各項目1つに〇)

	そう思う	どちらか といえば そう思う	どちらか といえば そう思わ ない	そう思わ ない
a) 休業規模(人数・時間)は小さくなっていた	1	2	3	4
b) 個々に支払う休業手当額は小さくなっていた	1	2	3	4
c) 解雇や雇止めをせざるを得なかった	1	2	3	4
d) 従業員の自己都合離職が増えていた	1	2	3	4
e) 事業継続が困難になっていた	1	2	3	4

※ 回答後は、問7-7(9頁)へ

(雇用調整助成金を受給しなかった事業所にお聞きします。)

問7-6 問7で、「受給しなかった」と回答した事業所にお聞きします。雇用調整助成金を受給しなかったのは、何故ですか。(〇はいくつでも)

- 1 雇用調整助成金という制度を知らなかったから
- 2 雇用調整助成金を申請する必要がなかったから(経営状態がよく、人手不足の状態にあった等)
- 3 雇用調整助成金の対象となるような休業等はしなかったから
- 4 雇用調整助成金を申請したが、支給要件に該当しなかったため(売上高の減少や生産指標要件を満たしていない等)
- 5 雇用調整助成金を申請したが、支給要件に該当しないと判断して、申請を行わなかったため
- 6 手続きが難しかったから
- 7 休業等は実施したものの規模が小さく、わざわざ雇用調整助成金を受給するまでもなかったから
- 8 申請方法がわからなかった・ノウハウがなかったから
- 9 日々の業務遂行で精一杯のため
- 10 助成金の活用が金融機関や取引先に知られると融資を受ける際に弊害となるから
- 11 助成金を一度使うと経営上、助成金に依存しがちになるから
- 12 行政機関からの支援は望まない経営方針だから
- 13 その他()

(すべての事業所にお聞きします。)

問7-7 コロナ発生後において、雇用調整助成金の申請に関して、社会保険労務士などの専門家を活用(申請の相談や申請事務の委託など)しましたか。(1つに〇)

- | | |
|---------|------------|
| 1. 活用した | 2. 活用していない |
|---------|------------|

VII 雇用調整助成金に対する評価等

問8 雇用調整助成金の「良い点」、「良くない点」をお答えください。

(1) 良い点(〇はいくつでも)

- | |
|-------------------------------|
| 1 従業員を解雇せずすむ |
| 2 短期的な雇用変動に伴う採用・教育訓練コストを節約できる |
| 3 短期的な経済ショックに対するセーフティネットとして有効 |
| 4 経営支援として有効 |
| 5 負担があまり大きくなく、休業・教育訓練が実施できる |
| 6 その他() |
| 7 良い点はない |

(2) 良くない点(〇はいくつでも)

- | |
|---------------------------------|
| 1 我々の事業所が属している業種では活用しにくい |
| 2 長期的には助成金依存体質になり経営努力の妨げとなる |
| 3 非効率な企業を温存することになり、産業構造の転換を遅らせる |
| 4 人手不足・成長分野等への円滑な労働移動を妨げる |
| 5 労働者のモチベーションや生産性・職業能力の低下を招く |
| 6 休業が促され、個人が国民経済に貢献する機会を減らす |
| 7 不正受給の温床になりやすい |
| 8 将来の雇用保険料の上昇による事業主負担の増加が懸念される |
| 9 その他() |
| 10 良くない点はない |

問9 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例措置（助成率及び上限額の引き上げや、申請手続きの簡素化等）に関する以下の項目の評価として、AとBのどちらに近いですか。（各項目1つに○）

(a) 助成率及び助成額の引き上げ（最大10/10(100%)、日額上限15,000円）

A	Aである	どちらかというA	どちらともいえない	どちらかというB	Bである	B
A. 経営支援として適切	1	2	3	4	5	B. 自助努力の喪失等のモラルハザードの誘因となる

(b) 特例措置の3年度にわたる継続

A	Aである	どちらかというA	どちらともいえない	どちらかというB	Bである	B
A. コロナ禍の長期化に伴う継続的支援は適切	1	2	3	4	5	B. より早期に特例を終了すべきだった

(c) 申請事務手続きの簡素化

A	Aである	どちらかというA	どちらともいえない	どちらかというB	Bである	B
A. 支給が迅速化し有益	1	2	3	4	5	B. 審査が厳格に行われなことで、不正受給の温床になりかねない

(d) 対象者を雇用保険被保険者以外へも拡大（緊急雇用安定助成金の新設）

A	Aである	どちらかというA	どちらともいえない	どちらかというB	Bである	B
A. 緊急措置として適切	1	2	3	4	5	B. 被保険者以外まで広げるのは行き過ぎ

問10 今般の雇用調整助成金の特例措置について、以上の他に特にご意見等がありましたらお書きください。

(自由記入欄)

Ⅷ 新型コロナウイルス感染症に関連する各種支援策

問11 新型コロナウイルス感染症に関連した以下の支援策を、コロナ発生後において利用しましたか。（○はい、くつでも）

- 1 持続化給付金（売上が減少している事業主に200万円等）
- 2 都道府県等の休業要請や営業時間短縮に応じた場合の休業協力金
- 3 都道府県等による上記以外の給付金や助成金、融資等
- 4 日本政策金融公庫や民間金融機関のコロナ特別貸付やセーフティネット保証等による資金繰り支援
- 5 小学校等の臨時休業に伴う対応支援金（保護者に有給休暇を与えた事業主を支援）
- 6 働き方改革推進支援助成金（テレワークの導入等を支援）
- 7 国税、地方税、厚生年金保険料等の支払い猶予
- 8 固定資産税等の減免
- 9 欠損金の繰戻しによる法人税の還付
- 10 公共料金（水道、電気、ガス、電話料金等）の支払い猶予
- 11 家賃支援給付
- 12 産業雇用安定助成金（在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元・出向先の双方の事業主に対して賃金や経費の一部を助成）
- 13 事業再構築補助金（新分野展開、業態転換などの事業再構築に意欲を有する中小企業等の支援をする補助金）
- 14 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金（休業させられた労働者のうち、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった方向けの支援金）（※）
- 15 その他（ ）
- 16 利用したものはなし

※選択肢「14 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金」については、貴事業所の従業員が利用した場合に選択してください。

Ⅸ 在宅勤務（テレワーク）

問 12 貴事業所において、在宅勤務（テレワーク）は、平均的にみて何割程度の従業員に活用されていますか。

(1)2019年（コロナ発生前）、(2)2020年（コロナ発生直後）、(3)2023年2月末時点の3つの期間／時点でお答えください。（各項目1つに○）

		活用して いなかった (いない)	1 割 未 満	約 1 〜 2 割	約 3 〜 4 割	約 5 〜 6 割	約 7 〜 8 割	9 割 以上
(1)2019年（コロナ発生前）	➡	1	2	3	4	5	6	7
(2)2020年（コロナ発生直後）	➡	1	2	3	4	5	6	7
(3)2023年2月末時点	➡	1	2	3	4	5	6	7

Ⅹ 今後の見通しと事業継続についての考え

問 13 貴事業所の業績の現状・見通しについてお答えください。（1つに○）

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 既に回復し、元（コロナ発生前）の水準を上回っている 2 既に回復して元の水準に戻った 3 今後1年以内に回復して元の水準に戻る 4 元の水準に戻るには今後1年超から2年くらいかかる 5 元の水準に戻るには今後2年超かかる 6 回復しない（元の水準に戻らない、戻る見込みが立たない） 7 分からない 8 もともと業績は悪化していない |
|--|

問 13-1 今後の事業継続の展望についてお答えください。（1つに○）

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 業務を拡大して事業を継続する 2 現行の業務の規模で事業を継続する 3 業務を縮小して事業を継続する 4 別の事業を新たに始めて事業を継続する 5 事業を廃止、廃業する 6 分からない |
|---|

問 13-2 貴事業所の今後1年間における従業員数の見通しを就業形態別にお答えください。（各項目1つに○）

		大幅に 増加す る	増加す る	現状維 持	減少す る	大幅に 減少す る	わから ない
正社員	➡	1	2	3	4	5	6
非正社員	➡	1	2	3	4	5	6

問 13-3 今後の正社員の採用・育成に関する以下の項目について、貴社の方針はA、Bのどちらに近いですか。（各項目1つに○）

	A	Aである	どちらか というとA	どちらか というとB	Bである	B
a)	A. <u>新卒採用に注力していく</u>	1	2	3	4	B. <u>中途採用に注力していく</u>
b)	A. <u>自社内部で人材を育成していく</u>	1	2	3	4	B. <u>自社外部から人材を獲得していく</u>
c)	A. <u>正社員全員の長期雇用を基本とする</u>	1	2	3	4	B. <u>正社員の一部を精鋭として残す</u>

問 14 貴事業所における求人状況と採用数、離職者数についてお尋ねします。

問 14-1 2022 年において、正社員採用のための求人を行いましたか。新規学卒採用（学歴に関係なく、新卒入社者全員）、中途採用に分けてお答えください。また、新規学卒採用については、2023 年（予定）についてもお答えください。（各項目 1 つに○）

			求人した	求人しなかった
新規学卒採用	a) 2022 年入社の新規学卒者（新卒）	➡	1	2
	b) 2023 年入社（予定）の新規学卒者（新卒）	➡	1	2
中途採用	c) 2022 年の中途採用	➡	1	2

問 14-2 2022 年において、正社員として、採用した人数（新規学卒採用、中途採用）、離職（解雇を含む。）した人数、及び離職者のうち定年退職した人数をそれぞれ枠の中に記入してください（いずれも概数で構いません。該当者がいない場合は 0 とご記入ください。）。また、2023 年（予定）についてもご記入ください。

	2022 年	2023 年（予定）
① 新規学卒者の採用数	人	人
② 中途採用者の採用数	人	人
③ 正社員の離職者数	人	
④ うち定年退職者数	人	人

問 15 貴社では、2022 年において、以下の賃上げを実施しましたか。（○はいくつでも）

- 1 定期昇給
- 2 ベースアップ
- 3 賞与（一時金）の増額
- 4 諸手当の改定
- 5 新卒者の初任給の増額
- 6 中途採用者の募集時賃金の引上げ
- 7 再雇用者の賃金の増額
- 8 非正社員の昇給
- 9 その他（ ）
- 10 以上のいずれの賃上げも実施していない

※選択肢のうち、「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」については主に正社員を対象とした場合に○をつけてください。

問 16 貴社では、今後 1 年間（2023 年）において、賃上げを実施する予定はありますか。（1 つに○）

1. 実施を予定している 2. 実施予定はない 3. わからない

※ここでの賃上げとは、定期昇給（定昇）、ベースアップ（ベア）、諸手当の改定等の引上げをいいます。

質問は以上です。最後までにご協力いただきありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、3 月 27 日（月）までにご返送ください。

- なお当機構では、このアンケート調査の分析に加えて、雇用調整助成金の活用実態をより詳しく把握するために、インタビュー調査を実施したいと考えております。もし、インタビュー調査にご協力いただける場合には、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

事業所名	
ご担当部署	
ご担当者	
電話：	
メール：	