

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

旭川市内の企業における従業員の雇用実態を把握するため、賃金をはじめ諸労働条件を調査し、今後の労働条件等の改善及び労働力の確保・定着を図るための資料とすることを目的とした。

## 2 調査事項

- ① 事業所概要（労働組合、労働協約、就業規則、賃金規定）
- ② 労働者の概要（年齢別、男女別正規従業員数、男女別管理職数）
- ③ 賃金・諸手当（基本給、賃金の引き上げ、初任給、諸手当）
- ④ 労働時間（所定労働時間、休憩時間、時間外労働）
- ⑤ 休日、休暇（週休2日制、有給休暇等）
- ⑥ 諸制度（福利厚生制度、社会保険等、定年制度、退職金制度、定年後の継続雇用制度、育児・介護休業制度、育児・介護休業以外の措置、再雇用制度、子育てしやすい職場環境、男女の固定的役割分担、ポジティブアクション）
- ⑦ 労働力（人員過不足の状況、リストラの現状、ワークシェアリング、障害者の雇用状況、新規学卒者の採用状況、インターンシップ制度、雇用に関する問題点）
- ⑧ パートタイム労働者の雇用状況（雇用条件の明示、仕事の内容、時間給、所定労働時間、勤務日数、平均在職期間、時間外労働、諸制度、休暇、採用理由、採用予定）

## 3 調査期日

平成16年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成16年4月現在、基本給については7月支給分を調査した。

## 4 調査対象

従業員5人以上（常用）の市内事業所を対象とした。ただし、農業、林業、鉱業、公務及びサービス業のうち飲食店は除いた。

また、市内に本店及び支店、営業所がある場合は本店で一括調査を行い、市内に本店がない場合は、各支店、営業所で調査を行った。

## 5 調査方法

対象事業所（無作為に抽出）に調査表を送付し返信用封筒により回収した。

## 6 調査回答状況

旭川商工名鑑等により1,000事業所を無作為に抽出し、調査を実施した結果、435事業所から回答を得、うち有効回答数は378であった。

## 7 用語の説明

技術系～資格を有する作業又は技術的訓練を基礎とした作業に従事する人（技術職、専門職、大工、電工、整備士、看護師等）

労務系～技術、技能を必要としない単純作業に従事する人（清掃、雑役警備等）

事務系～技術、労務以外の人で主として事務的、経理的、営業的な部門に従事する人

パート～パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称で呼ばれる人

基本給～基本給には、本人給（年齢＋勤続給＋学歴）、職能給、役付給特殊勤務給等は含まれるが、奨励給、歩合給等の能率給や家族・住宅・通勤手当等の生活補助的給付や時間外手当等は含めない。

## 8 その他

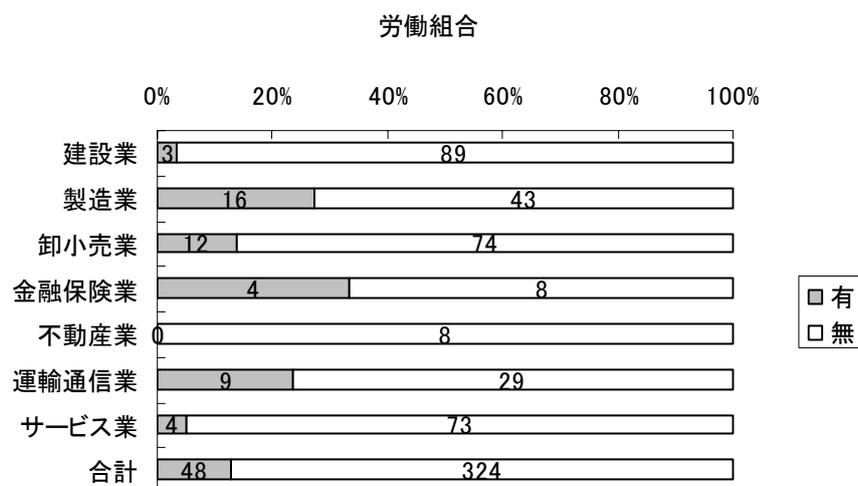
割合（％）については、小数点第2位を四捨五入したが、合計が100とならない場合は、切上げ、切り捨てにより調整した。

## Ⅱ 調査結果

### 1 事業所の概要について

#### (1) 労働組合

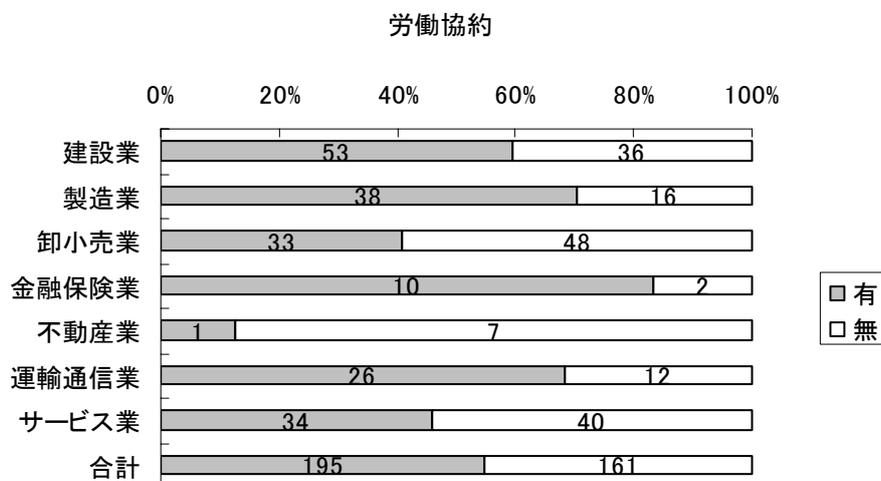
回答事業所の12.9%（48事業所）が「有」と回答しており、前回調査より1.5ポイントの減となった。（前回調査 14.4%）



#### (2) 労働協約

「有」と回答した事業所は54.8%（195事業所）となっており、前回調査より1.8ポイントの上昇となった。（前回調査 53.0%）

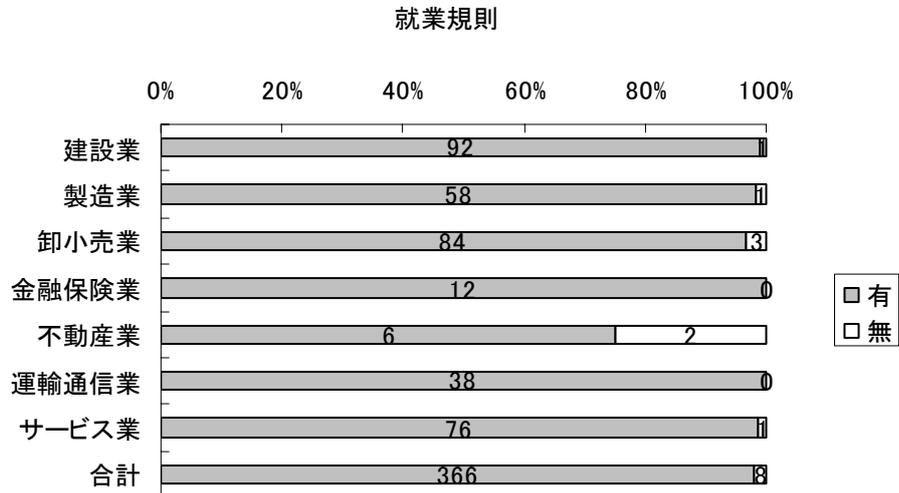
「有」と回答した割合が最も高いのは金融保険業の83.3%で、次いで製造業の70.4%となっている。



### (3) 就業規則

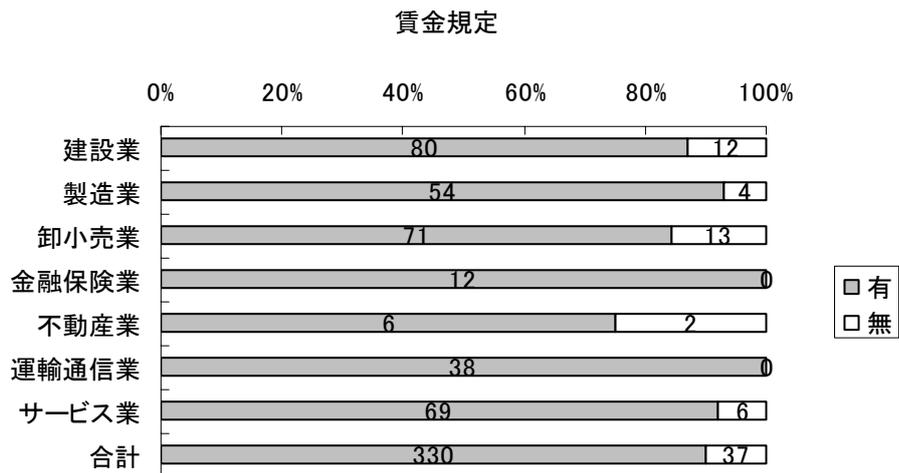
「有」と回答した事業所が 97.9% (366 事業所) であり、前回調査より 1.3 ポイントの減となっている。(前回調査 99.2%)

金融保険業、運輸通信業の 2 業種で 100%のほか、ほとんどの業種で 90%以上の高い割合となっている。



### (4) 賃金規定

「有」と回答した事業所が 89.9% (330 事業所) となっており、金融保険業と運輸通信業で 100%に達しているほか、全ての業種で 70%以上の割合となっている。



## 2 労働者の概要について

### (1) 正規従業員数

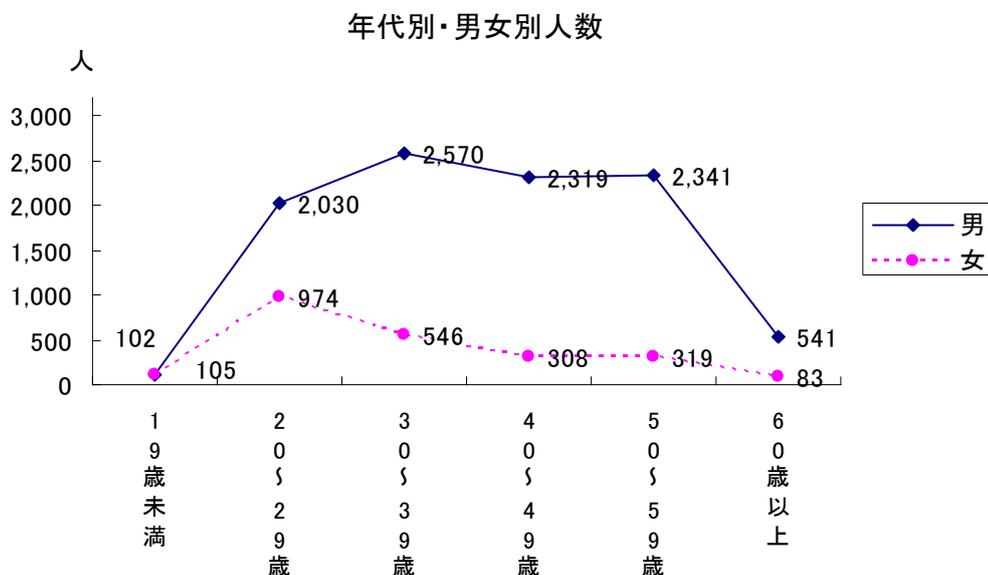
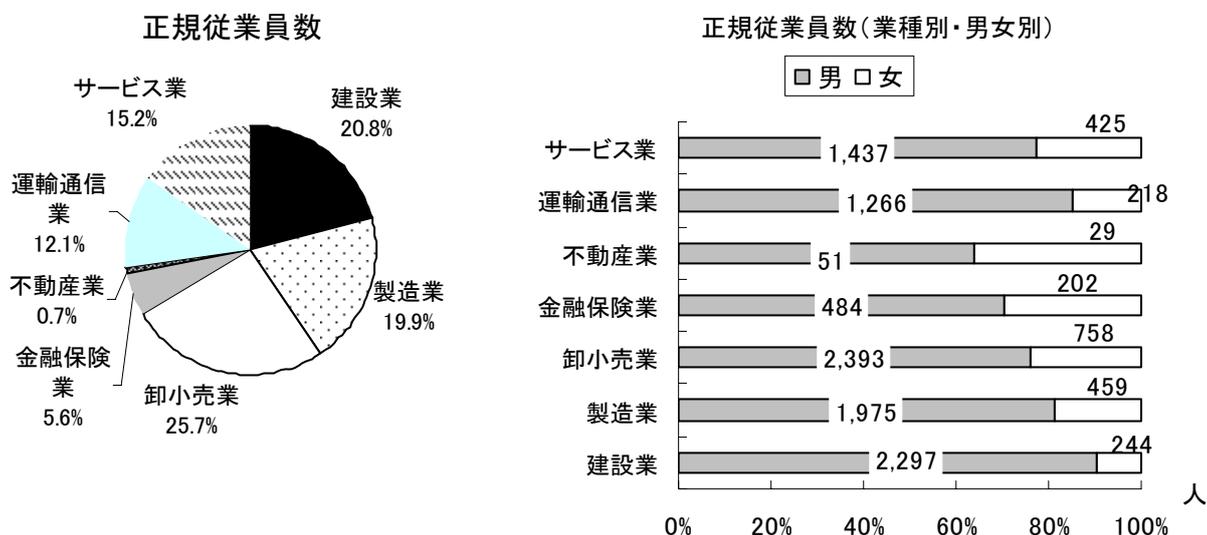
回答事業所 378 事業所の正規従業員数は、男子 9,903 人 (80.9%)、女子 2,335 人 (19.1%) で合計 12,238 人であった。

業種別では、卸小売業が最も多く、3,151 人 (男 2,393 人、女 758 人)、次いで建設業 2,541 人 (男 2,297 人、女 244 人)、製造業 2,434 人 (男 1,975 人、女 459 人) と続いている。

年齢別では、30～39 歳が 3,116 人 (男 2,570 人、女 546 人) と最も多く、次いで 20～29 歳が 3,004 人 (男 2,030 人、女 974 人) と続いている。

また、女子従業員の割合が最も高いのは、不動産業 (36.3%) で、次いで金融保険業 (29.4%) であった。

障害者は 51 事業所で 86 人が雇用されており、製造業で最も多く 40 人 (20 事業所) であった。また、全正規従業員数に対する割合は 1.6% であった。

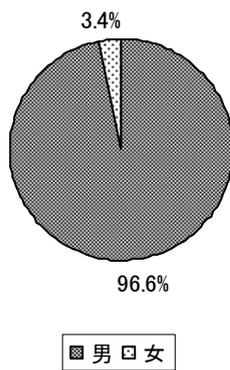


(2) 管理職数

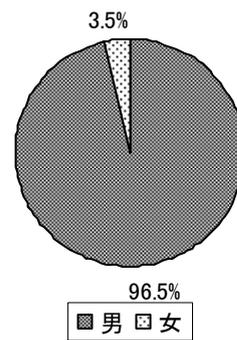
男女別管理職数を、部長担当職以上、課長相当職、係長相当職に分類した。それによると、男性管理職者の割合がかなり高く、女性は係長相当職における69人が最も多かった。

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職	合計
男	792	1,300	1,182	3,274
女	28	47	69	144
合計	820	1,347	1,251	3,418

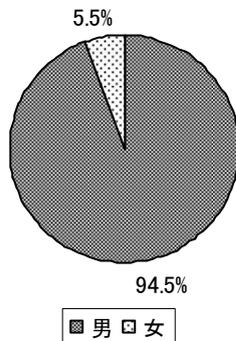
部長相当職以上



課長相当職



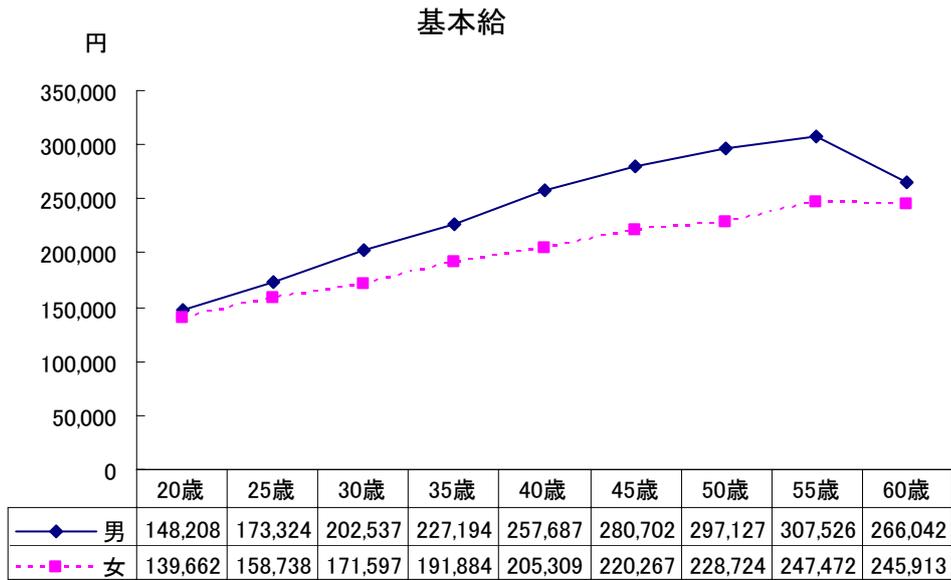
係長相当職



### 3 賃金・手当について

#### (1) 基本給

男女とも 55 歳までは上昇し、60 歳で減少している。前回調査と比べると多くの年齢で増加が見られる一方で、20 歳女子は前回調査よりも 1 万円以上減少した。また、男女間の格差は年齢が高くなるほど広がり、50 歳で最も高く、68,403 円であった。

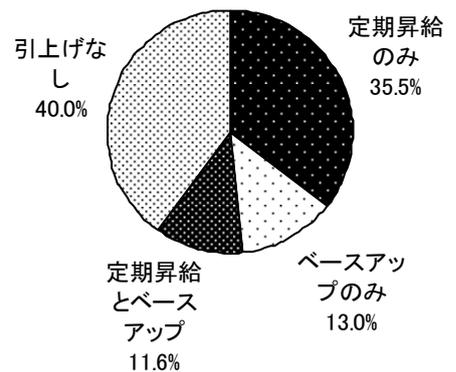


#### (2) 賃金の引上げ

「定期昇給のみ」が 35.5%、「ベースアップのみ」が 12.9%、「定期昇給とベースアップ」が 11.6%、「引上げなし」が 40.0%であった。前回調査と比べると、「定期昇給とベースアップ」が 6.5%ポイント減の一方で、「引上げなし」が 3.6%ポイント増になり、40%を超えた。

	H16 年度 調 査	H14 年度 調 査	増 減
定期昇給のみ	35.5%	33.8%	1.7
ベースアップのみ	12.9%	11.7%	1.2
定期昇給と ベースアップ	11.6%	18.1%	▲6.5
引上げなし	40.0%	36.4%	3.6
合 計	100.0%	100.0%	

賃金の引上げ

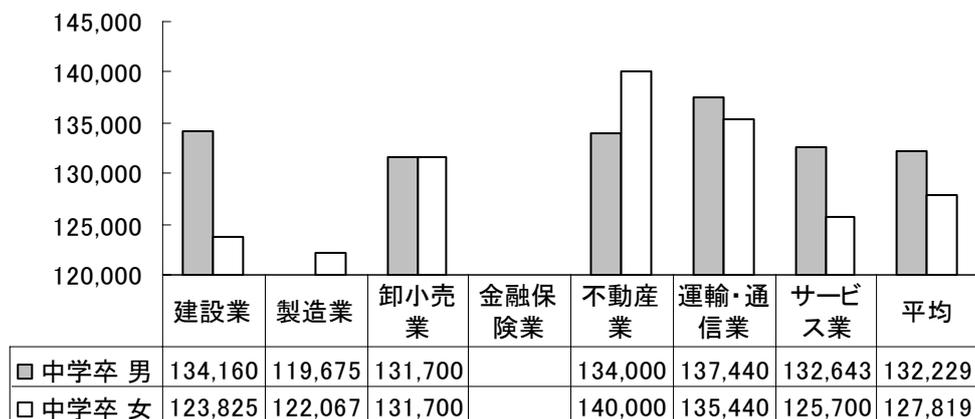


### (3) 初任給

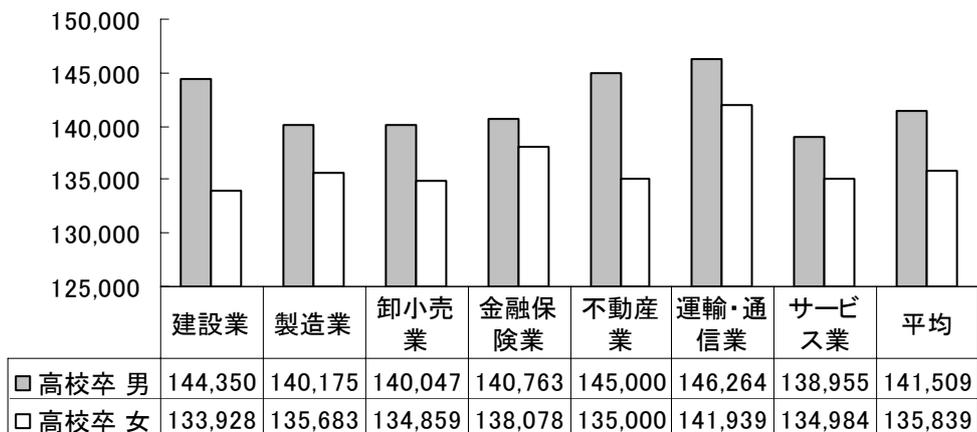
初任給の平均額は、中学卒の男子 132,229 円、女子 127,819 円、高校卒の男子 141,509 円、女子 135,839 円、短大卒の男子 154,260 円、女子 149,317 円、大学卒の男子 172,848 円、女子 170,004 円であった。

高卒の男子と女子は減少したが、その他は全て増加している。

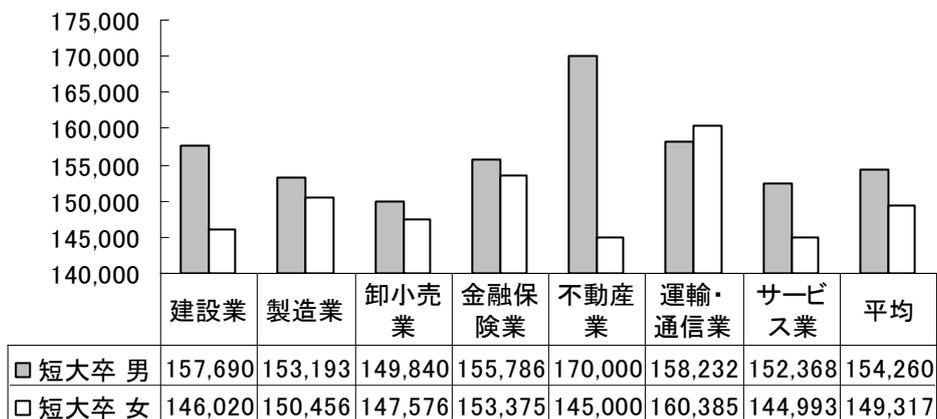
初任給(中学卒)



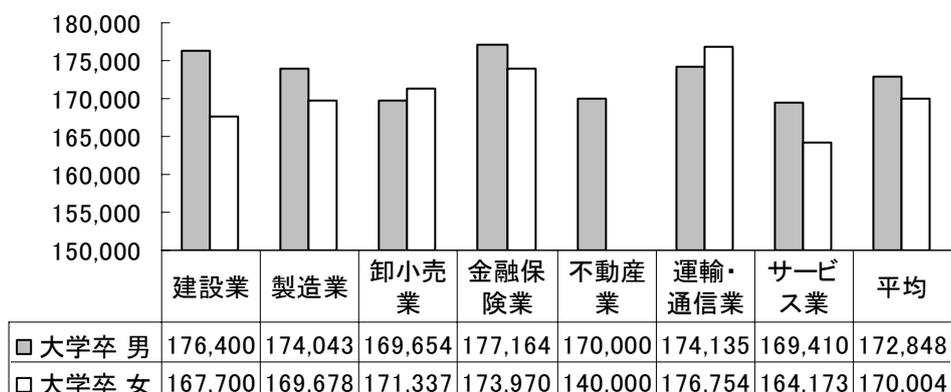
初任給(高校卒)



初任給(短大・高専卒)



### 初任給(大学卒)



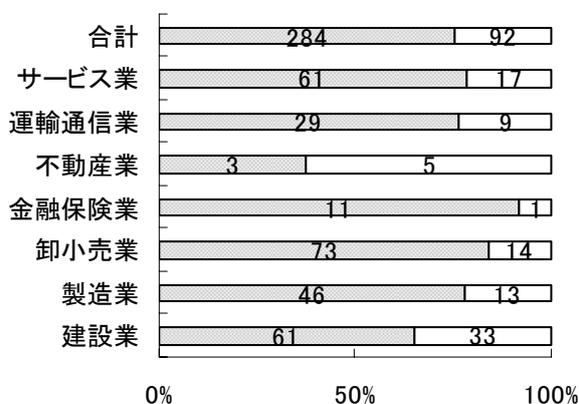
### (4) 諸手当

#### ア 家族手当

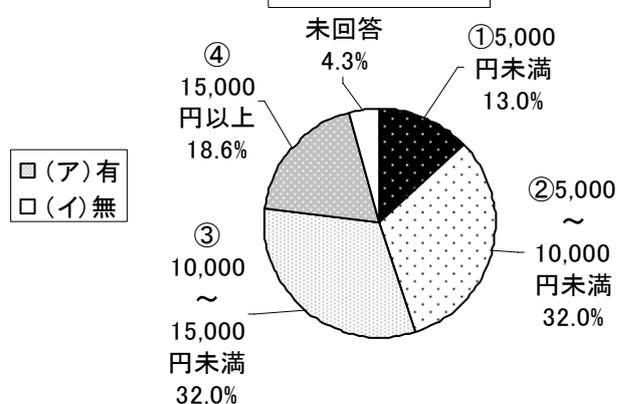
家族手当について、「有」と回答した事業所は75.5% (284事業所)であり、前回調査よりマイナス6.3ポイントと大幅に減少している。

「有」の内訳で最も多いのは、配偶者については「5,000円～10,000円未満」と「10,000円～15,000円未満」が同率で32.0% (91事業所)、第1子、第2子以降については「5,000円未満」となり、それぞれ53.9% (153事業所)、59.2% (168事業所)である。

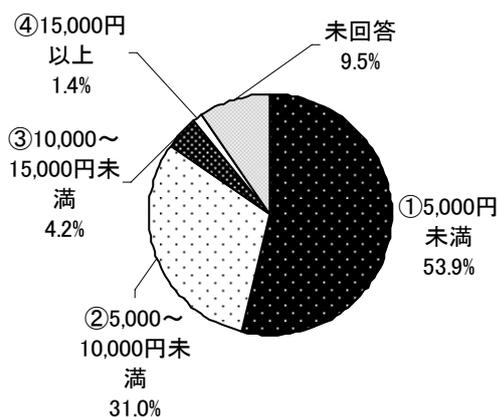
#### ア家族手当



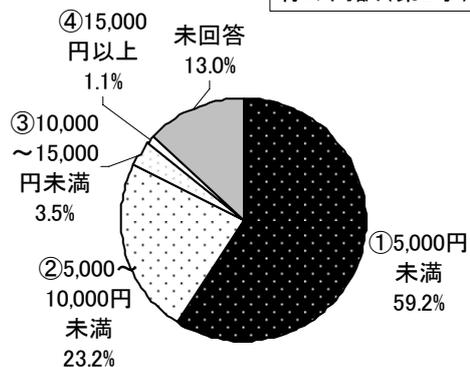
#### 有の内訳(配偶者)



#### 有の内訳(第1子)



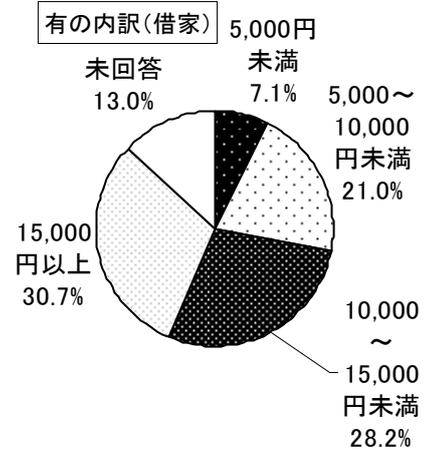
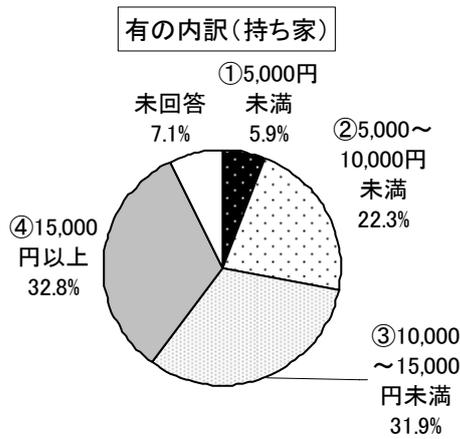
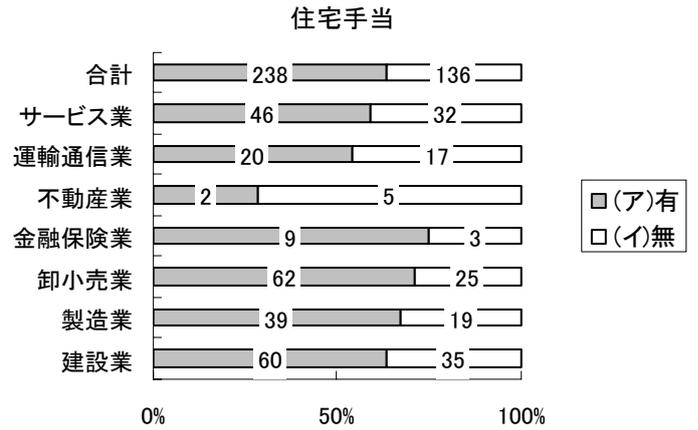
#### 有の内訳(第2子)



### イ 住宅手当

住宅手当については、「有」と回答した事業所は、63.6%（238事業所）であり、前回調査より5.4ポイント減少している。（前回調査 69.0%）

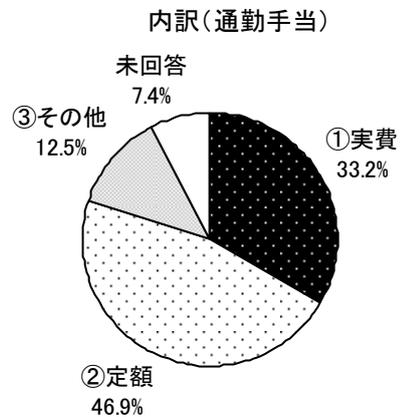
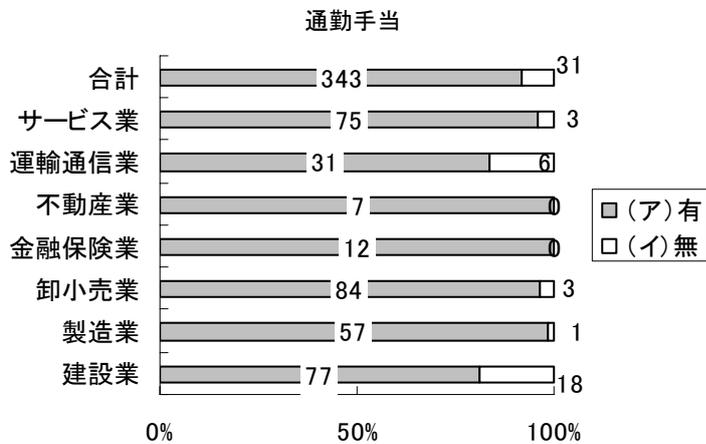
「有」の内訳で最も多いのは、持ち家、借家ともに「15,000円以上」がそれぞれ32.8%（78事業所）、30.7%（73事業所）である。



### ウ 通勤手当

通勤手当は、91.7%の事業所が「有」と回答している。（前回調査 93.5%）

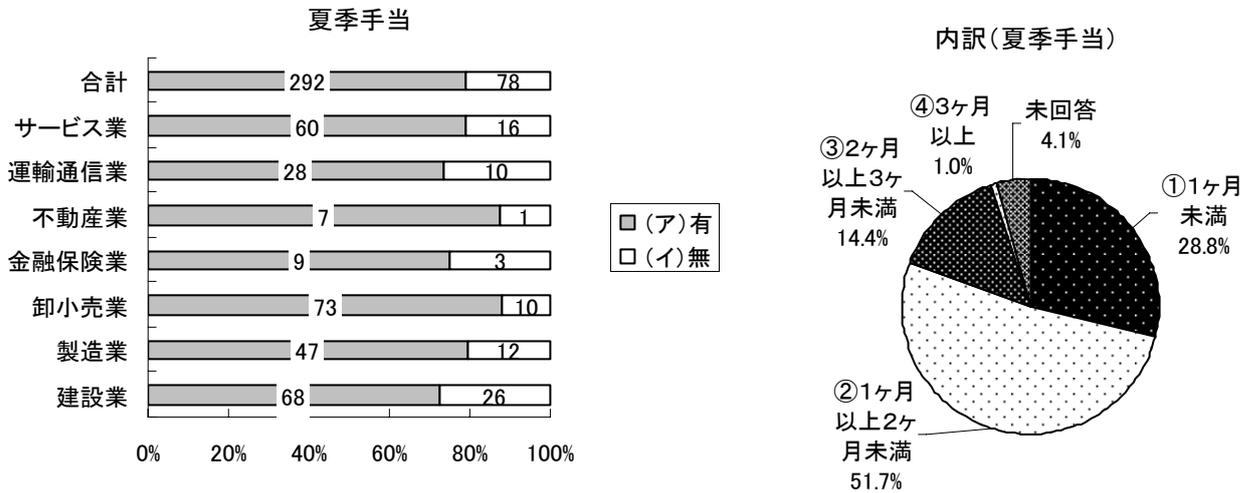
「有」の内訳では、「定額」が46.9%（161事業所）、「実費」が33.2%（114事業所）、「その他」が12.5%（43事業所）である。



エ 夏季手当

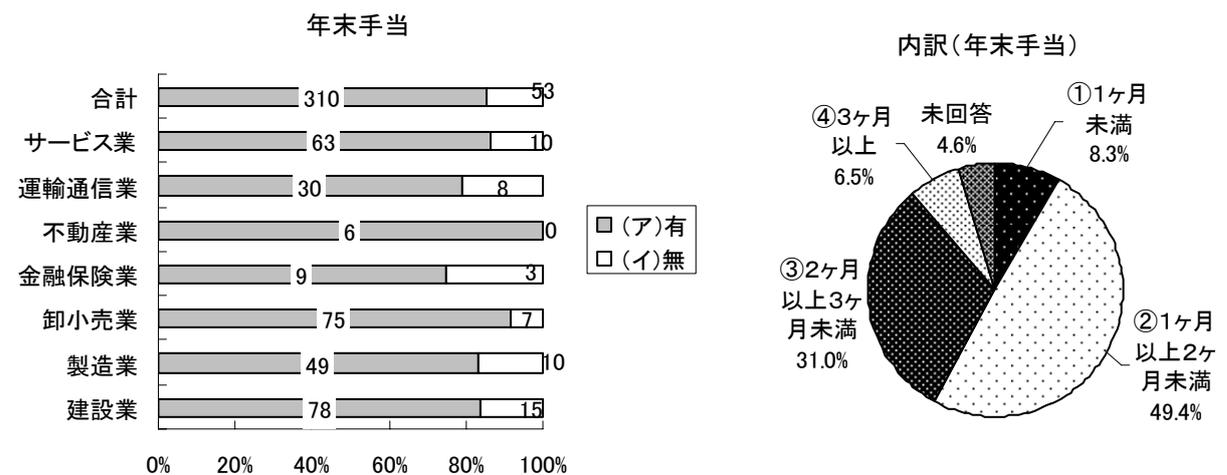
夏季手当が「有」と回答した事業所は、78.9%（292 事業所）となっており、前回調査より1.9ポイント減少している。（前回調査 80.8%）

「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、51.7%（151 事業所）であった。



オ 年末手当

年末手当が「有」と回答した事業所は、85.4%（310 事業所）となっており、前回調査より3.1ポイント減少している。内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、49.4%（153 事業所）となっている。

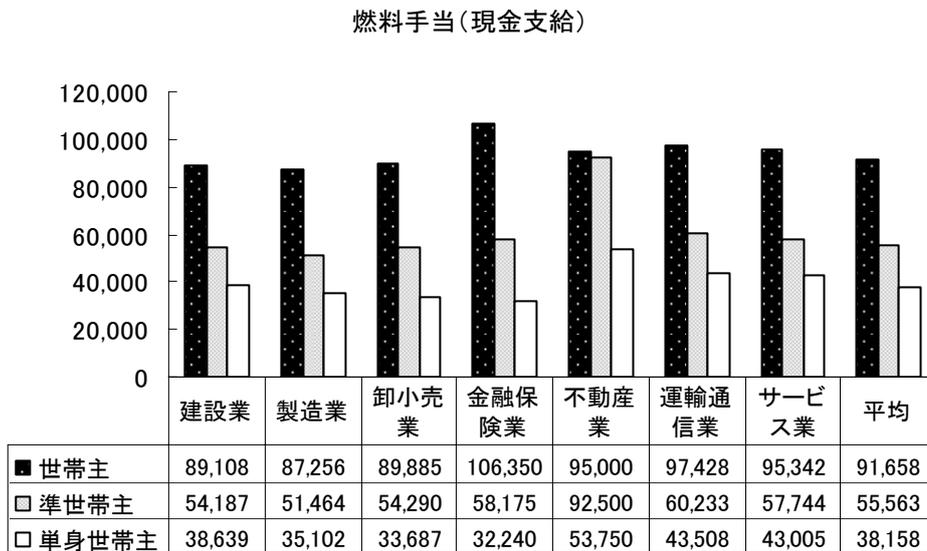
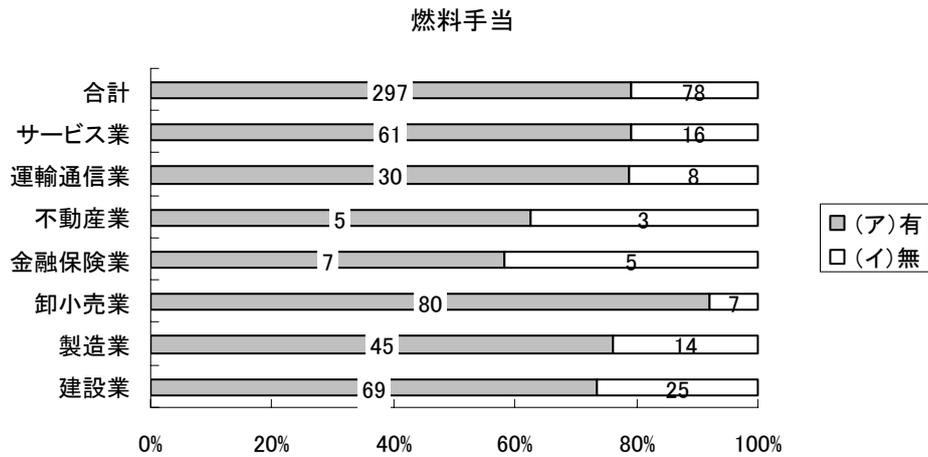


カ 燃料手当

燃料手当が「有」と回答した事業所は、79.2%（297 事業所）となっており、前回調査より6.1ポイント減少している。（前回調査 85.3%）

「有」の内訳では、93.3%の事業所が「現金支給」と回答しており、平均金額は、世帯主が91,658円、準世帯主が55,563円、単身世帯主が38,158円となっており、前回調査よりも減少傾向にある。

業種別では、世帯主、準世帯主は金融保険業が、単身世帯主は不動産業が最も高くなっている。

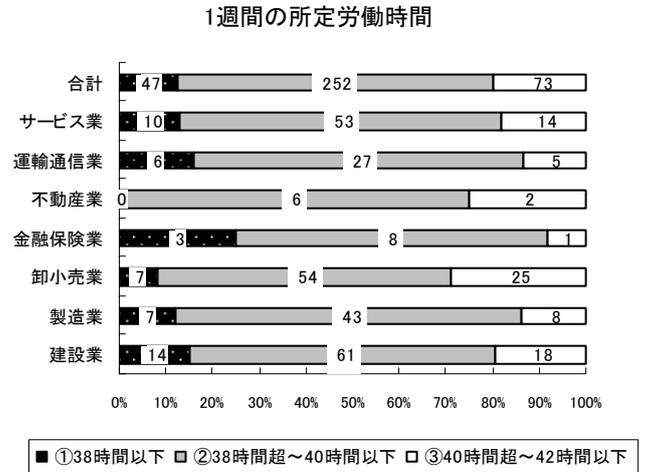


## 4 労働時間について

### (1) 1週間の所定労働時間

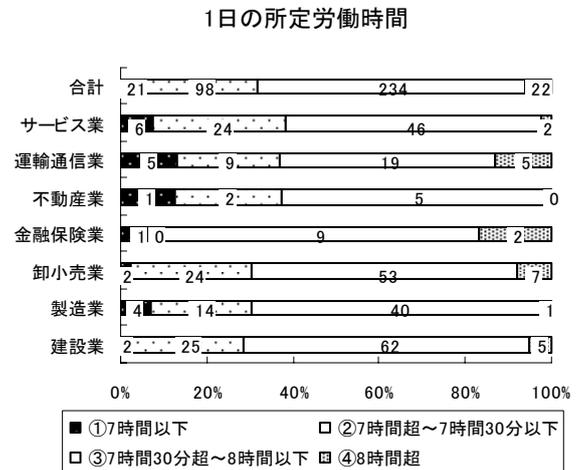
1週間の所定労働時間は「38時間超～40時間以下」と答えた事業所が最も多く、67.7%（252事業所）となっており、「38時間以下」と合わせて80.4%の事業所で週40時間制を実施している。

一方、「40時間超」と回答した事業所の中で、卸小売業ではその割合が29.1%に達し高い率になっている。



### (2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が62.4%（234事業所）と最も高く、前回調査より0.8ポイント減となっている。（前回調査 63.2%）次いで「7時間超～7時間30分以下」が26.1%（98事業所）で、前回調査より若干増加している。（前回調査 25.8%）



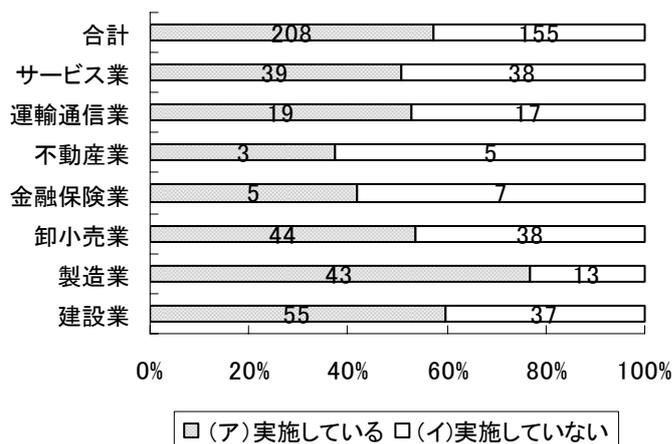
### (3) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していると回答した事業所は57.3%（208事業所）となっており、前回調査より2.8ポイント減となった。（前回調査 60.1%）

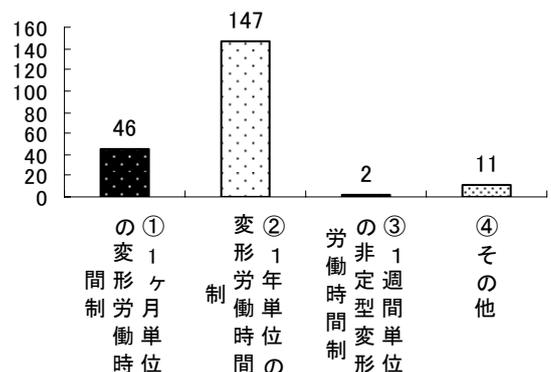
業種別では、建設業が最も多く、55事業所が採用している。

実施している場合の形態は、「1年単位の変形労働時間制」が71.4%となっており、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」22.3%となっている。

#### 変形労働時間制

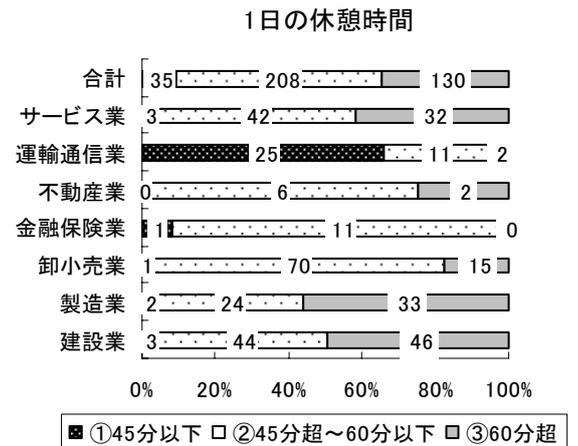


#### 実施している場合の形態



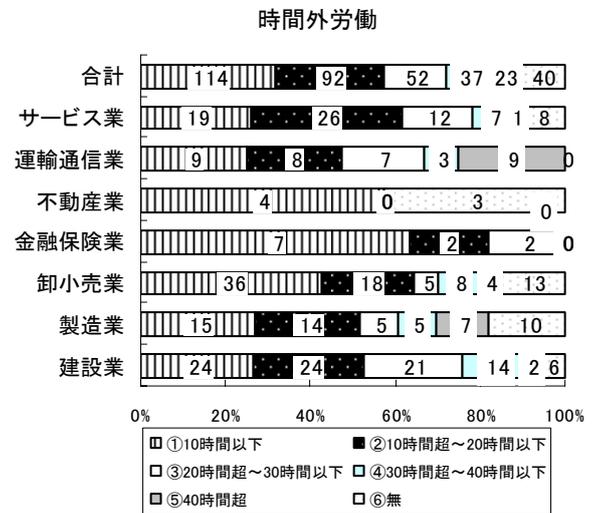
(4) 1日の休憩時間

「45分超～60分以下」が55.8%（208事業所）と最も多く、前回調査より3.9ポイント減となった。（前回調査 59.7%）運輸通信業では6割以上が「45分以下」と回答しており、休憩時間が比較的少ないことがうかがえる。



(5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が31.8%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」25.7%となっている。業種別にみると、金融保険業、不動産業では「10時間以下」の割合が半数以上になっており、さらに「無」の割合が高かったのは不動産業で42.9%であった。



## 5 休日・休暇について

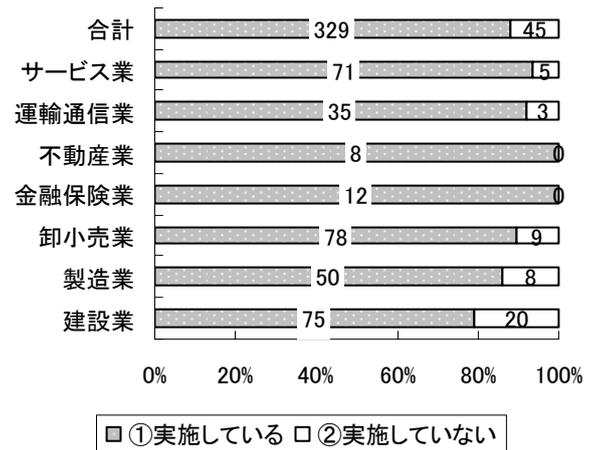
### (1) 週休2日制

週休2日制については、329事業所（88.0%）が「有」と回答しており、前回調査より若干増加となっている。（前回調査 87.2%）

前回調査との比較は、次のとおりである。

	平成16年度調査	平成14年度調査	増減
完全	27.4%	26.6%	0.8
隔週	17.6%	16.4%	1.2
月1回	6.1%	7.2%	▲1.1
月2回	19.8%	16.1%	3.7
その他	25.8%	28.1%	▲2.3
不明	3.3%	5.6%	▲2.3

週休2日制

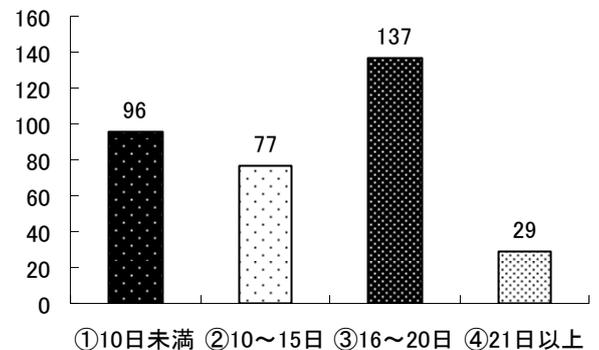


### (2) 年次有給休暇

「16～20日」が最も多く、40.4%であった。前回調査との比較は次のとおりである。

	平成16年度調査	平成14年度調査	増減
10日未満	28.3%	26.5%	1.8
10～15日	22.7%	27.1%	▲4.4
16～20日	40.4%	36.0%	4.4
21日以上	8.6%	10.4%	▲1.8
合計	100.0%	100.0%	

年次有給休暇



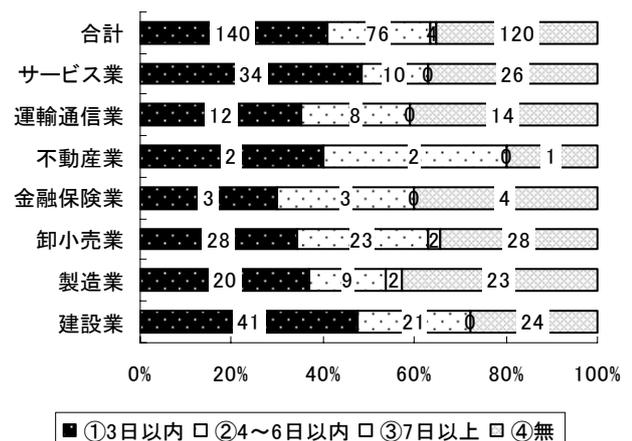
### (3) その他の休暇

#### ア 夏季休暇

64.7%の事業所が何らかの形で「有」と回答している。最も多かったのは、「3日以内」で41.1%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の1.2%であり、前回調査の3.7%より2.5ポイント減となった。

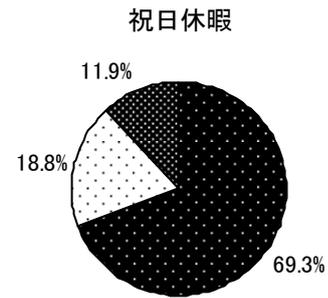
一方、「無」は35.3%となっており、前回よりも5.1ポイント上昇し、その中でも製造業の回答が多かった。

夏季休暇



### イ 祝日休暇

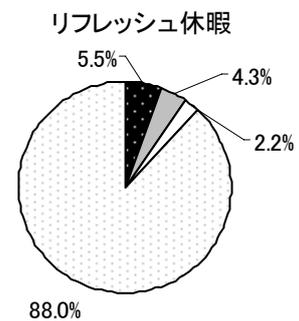
「全部休み」が69.3%、「一部休み」が18.8%となっている。金融保険業では回答事業所全てが「全部休み」であった。



■ ①全部休み □ ②一部休み ▨ ③無

### ウ リフレッシュ休暇

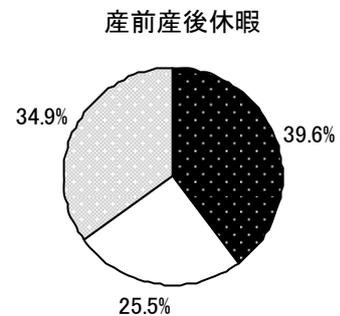
「3日以内」が5.5%、「4～6日以内」が4.3%、「7日以上」が2.2%となっており、あまり制度化されているとはいえないが、金融保険業では半数以上の66.7%が「有」と回答している。



■ ①3日以内 □ ②4日～6日以内  
□ ③7日以上 □ ④無

### エ 産前産後休暇

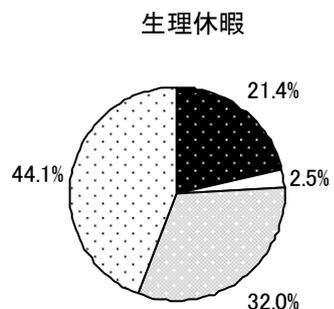
産前産後6週間前後が39.6%、「産前産後8週間前後」が25.5%となっており、全体として減少した。「無」は34.9%となっており、前回調査より3.9ポイント増加している。



■ ①産前産後6週間前後 □ ②産前産後8週間前後 □ ③無

### オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、180事業所（55.9%）となっており、内訳は「2日以内」が21.4%、「3日以上」が2.5%となっている。



■ ①2日以内 □ ②3日以上 □ ③その他 □ ④無

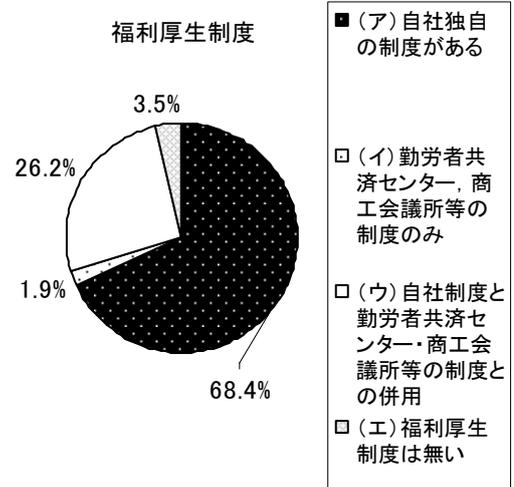
## 6 諸制度について

### (1) 福利厚生制度

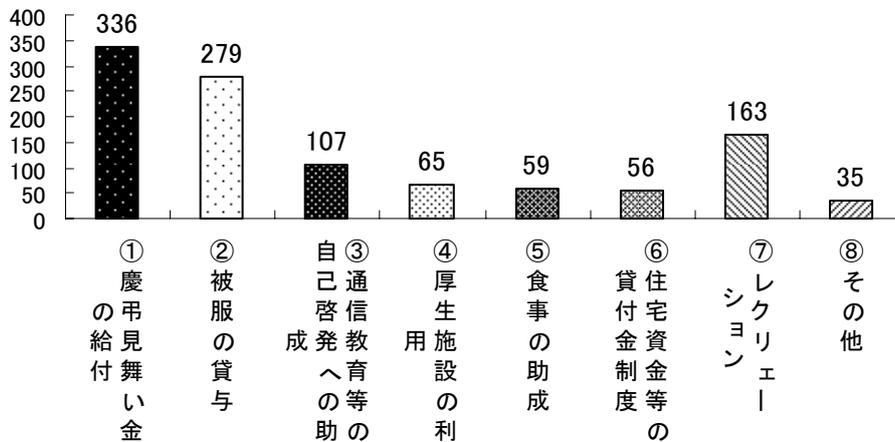
「自社独自制度」が68.4%と前回調査より約10ポイント増えたのに対し、「勤労者共済センター，商工会議所等の利用」が前回より8ポイント減少し1.9%となった。さらに「自社制度と勤労者共済センター，商工会議所等の制度の併用」が26.2%となっており，回答事業所の9割以上で何らかの形で実施されている。

自社制度の内容（複数回答）は，「慶弔見舞金」が最も多く，回答事業所の94.9%で実施している。「被服の貸与」が78.8%，「レクリエーションの実施」が46.0%となっている。

「制度なし」と回答した事業所は3.5%で，前回調査からは5.7ポイント減少した。そのうち今後の制度導入予定は，「検討中」が7.7%，「予定なし」が53.8%であった。



福利厚生制度の内容



### (2) 社会保険等

「厚生年金」「健康保険」「雇用保険」「労災保険」「健康診断」について，いずれも90%以上が「有」と回答しており，前回調査と比べると「有」の割合が若干増加の傾向にある。

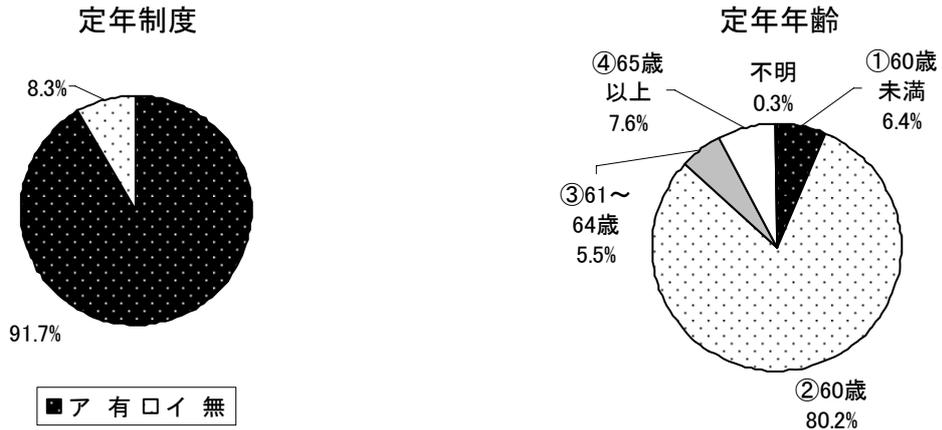
前回調査との比較は次のとおりである。

	厚生年金		健康保険		雇用保険		労災保険		健康診断	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
平成16年度調査 (%)	97.8	2.2	98.4	1.6	100.0	0.0	99.4	0.6	96.6	3.4
平成14年度調査 (%)	97.3	2.7	97.3	2.7	99.4	0.6	99.4	0.6	95.5	4.5

(3) 定年制度

「有」と答えた事業所は、91.7%となっており、前回調査と比べ0.6ポイント減少した。(前回調査 92.3%)

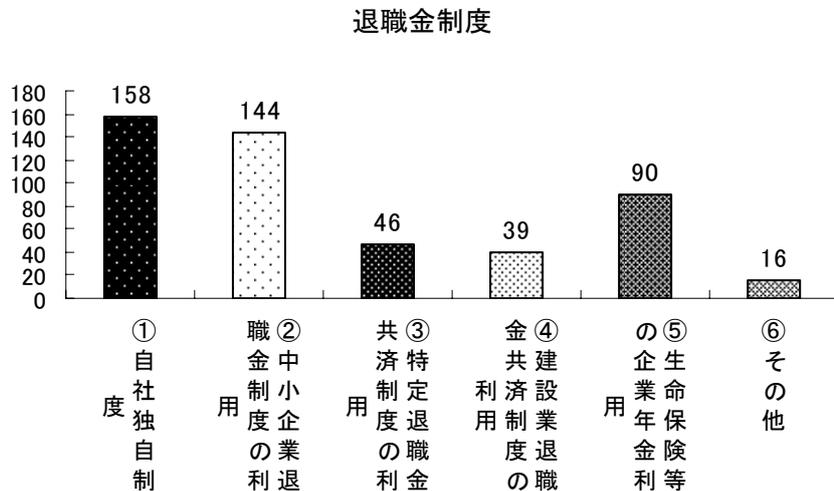
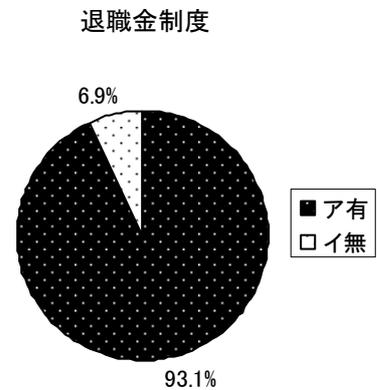
「有」の内訳は、「60歳未満」が6.4%(前回調査 7.4%),「60歳」が80.2%(前回調査 82.3%),「61～64歳」が5.5%(前回調査 4.3%),「65歳以上」が7.6%(前回調査 5.1%)であった。



(4) 退職金制度 (複数回答)

「有」が93.1%であり、前回調査よりも微減した。(前回調査 94.1%) 「無」も6.9%で、変化はあまりなかった。(前回調査 5.9%)

制度「有」の内訳 (複数回答) は、「自社制度」が最も多く、回答事業所の44.9%で導入されており、次いで「中小企業退職金制度の利用」、「生命保険等の企業年金」となっている。



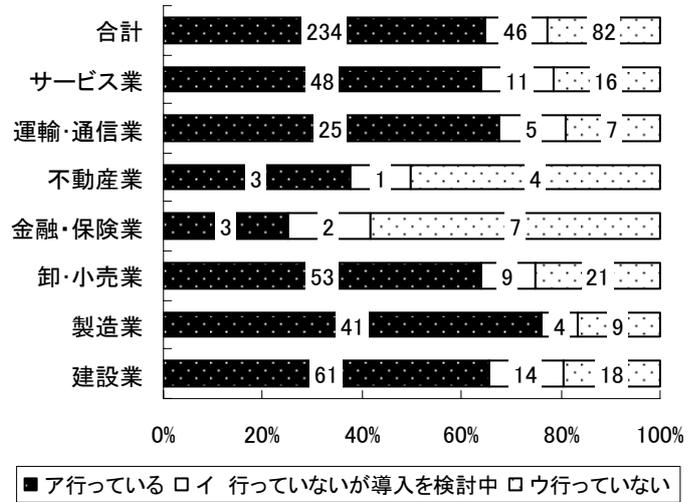
(5) 定年後の継続雇用

「行っている」が64.6%、「行っていないが導入を検討中」が12.7%、「行っていない」が22.7%となっている。

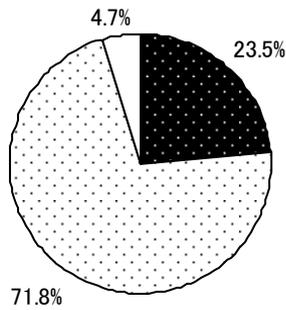
「行っている」と回答した場合、対象者は「希望者全員」が23.5%（前回調査 25.8%）、「会社で選別」が71.8%（前回調査 70.2%）となっている。

制度では「勤務延長制度」が22.6%（前回調査 20.0%）、「再雇用制度」が70.1%（前回調査 65.3%）となっており、どちらも増加の傾向にある。

定年後の継続雇用

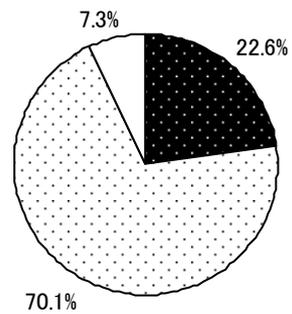


対象



■ ①希望者全員 □ ②会社で選別 □ 不明

制度



■ ①勤務延長制度 □ ②再雇用制度 □ 不明

※再雇用制度の場合

定年後の継続雇用について、「再雇用制度を導入している」と回答した164事業所から回答を得た結果、次のとおりとなった。

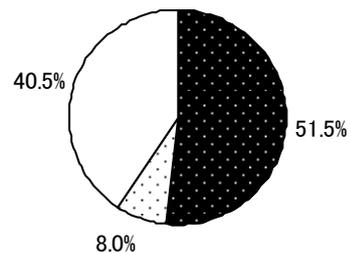
ア 職務の内容

「以前と同じ」が51.5%となっており、約半数が引き続き同じ業務であると回答しているが、前回調査（63.2%）と比べると10ポイント以上減少した。一方「以前と違う」は8.0%に増えている。

イ ポスト・待遇

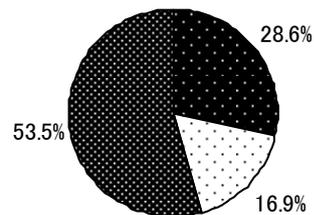
再雇用後は、「役職なし」が54.5%であり、「以前と同様」が28.6%、「以前よりも下の職」が16.9%であった。

ア 職務の内容



■ (ア)以前と同じ □ (イ)以前と違う □ (ウ)ケースバイケース

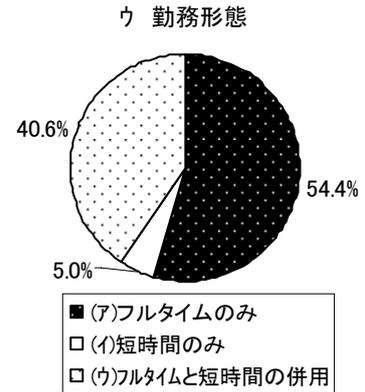
イ ポスト・待遇



■ (ア)以前と同様 □ (イ)以前よりも下の役職 □ (ウ)役職無し

ウ 勤務形態

「フルタイムのみ」が54.4%で最も多く、「フルタイムと短時間の併用」が40.6%と前回調査より7ポイントの上昇になっており、「短時間のみ」が5.0%であった。



※フルタイム勤務の場合

(ア) 年収額

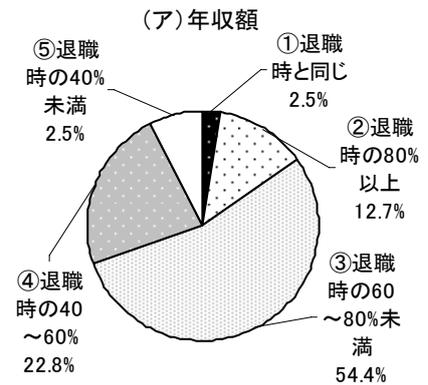
「退職時の60~80%未満」が最も多く、54.4%となっている。「退職時の40~60%以上」が22.8%、「退職時の80%以上」が12.7%となっている。

(イ) 諸手当

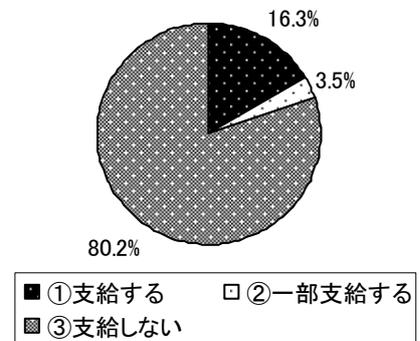
「通勤手当」「燃料手当」「年末手当」「夏季手当」の順で多かった。一方、「支給なし」と回答した事業所が31.0%あった。

(ウ) 退職金について

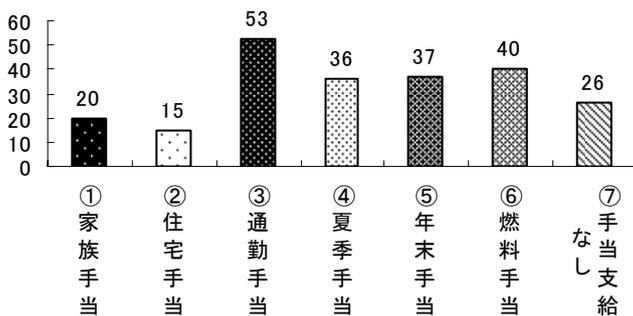
「支給しない」が80.2%で前回調査より6.1ポイント下がったのに対し、「支給する」が16.3%となり、前回よりも10.1ポイント増えた。また「一部支給する」は3.5%となった。



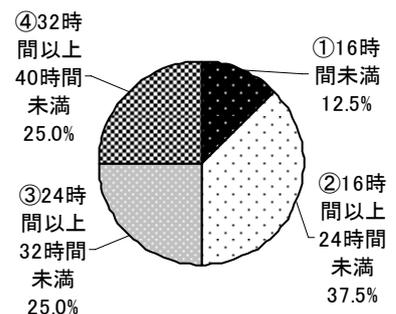
(ウ) 退職金の支給



(イ) 諸手当



1週間の勤務時間



※短時間勤務の場合

(ア) 1週間の勤務時間

「16時間以上24時間未満」が最も多くて37.5%、続いて「24時間以上32時間未満」「32時間以上40時間未満」が同率で25.0%、「16時間未満」が12.5%であった。

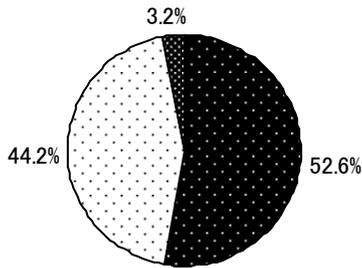
(6) 育児休業制度

育児休業制度が就業規則に定められていると答えた事業所が 199 事業所あり、全体の 52.6% であった。

そのうち、休業中の賃金の扱いは「有給」「一部有給」とともに 10.6%で同率、「無給」が 75.4% であった。

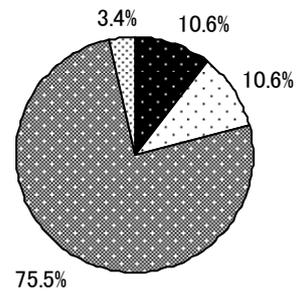
過去 1 年間の取得状況は 31 人で、内訳は男性 1 人、女性 30 人であった。平均取得日数を合計すると、2,714 日にのぼった。

就業規則への定め



■ ①有 □ ②無 ▨ 未回答

休業中の賃金の取扱い



■ ①有給 □ ②一部有給 ▨ ③無給 ▩ 未回答

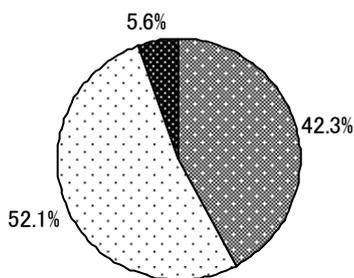
(7) 介護休業制度

介護休業制度が就業規則に定められていると回答した事業所は 42.3% (160 事業所) となっている。

休業中の賃金の取扱いについては「有給」が 10.0%、「一部有給」が 10.6%、「無給」が 75.6% である。

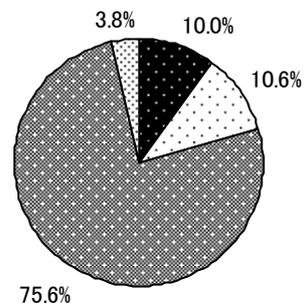
過去 1 年間の取得状況は、男性 4 人、女性 2 人の計 6 人が取得しており、平均取得日数の合計は 30 日であり、育児休業に比べて制度が活用されていない傾向が見られる。

就業規則への定め



■ ①有 □ ②無 ▨ 未回答

休業中の賃金の取扱い



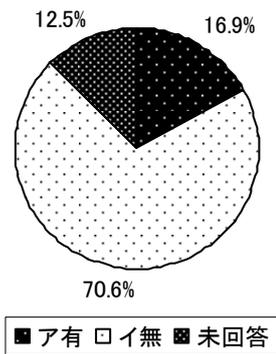
■ ①有給 □ ②一部有給 ▨ ③無給 ▩ 未回答

(8) 育児・介護休業以外の措置

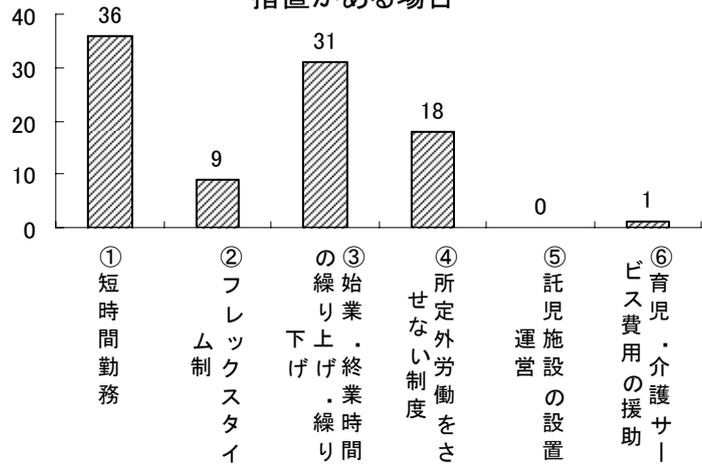
措置があると回答した事業所が 16.9% (64 事業所) となっており、前回調査よりも 3.5 ポイント増加しており、なしは 70.6% (267 事業所) となっている。

措置がある場合の項目のうち、最も多かったのは「短時間勤務」で 36 事業所であった。次いで、「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の 31 事業所が続いており、全体的にみると、措置を講じている事業所が増加傾向にあることが分かる。

育児・介護休業以外の措置



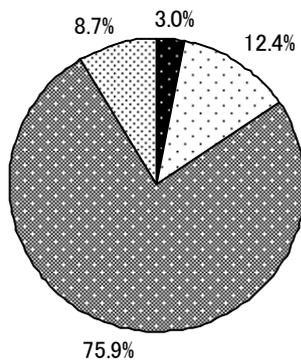
措置がある場合



(9) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と答えた事業所が 3.0% であり、前回調査より 3.0 ポイントの減少となった。(前回調査 6.0%) 「検討中」は 12.4%、「無」は 75.9% であった。

育児・介護のために一度退職した者の再雇用制度

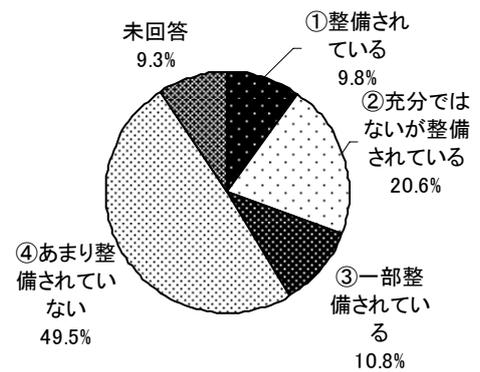


■①有 □②検討中 ■③無 □④未回答

(10) 男性社員が子育てしやすい職場環境

調査結果をみると、「あまり整備されていない」と回答した事業所が最も多く全体の49.5%（187事業所）と約半数にのぼった。一方、「整備されている」と回答した事業所を合計すると9.8%、37事業所にとどまっている。

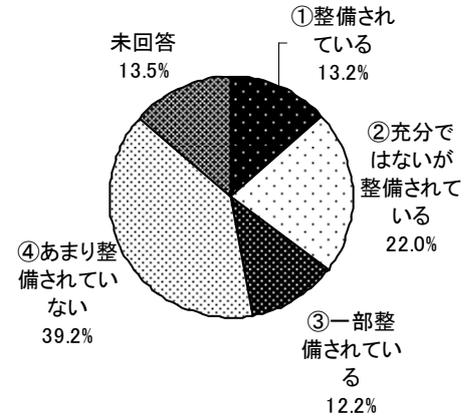
男性社員が子育てしやすい職場環境



(11) 女性社員が子育てしやすい職場環境

「整備されている」と回答した事業所は13.2%、50事業所と男性の場合と比較すると多くなっており、一方で「あまり整備されていない」と答えた事業所も39.2%、148事業所で男性よりも10ポイント以上少なくなっていることから、子育てに関しては女性社員のほうが配慮されていることが分かる。

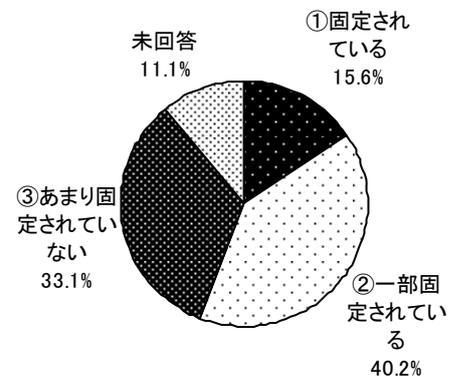
女性社員が子育てしやすい職場環境



(12) 男女の固定的な性別役割分担

「固定されている」「一部固定されている」の合計は211事業所（55.8%）と全事業所の半数以上を占め、「あまり固定されていない」は125事業所（33.1%）にとどまった。この結果から、性別によって仕事の役割分担が固定されている傾向が依然として高いことがうかがえる。

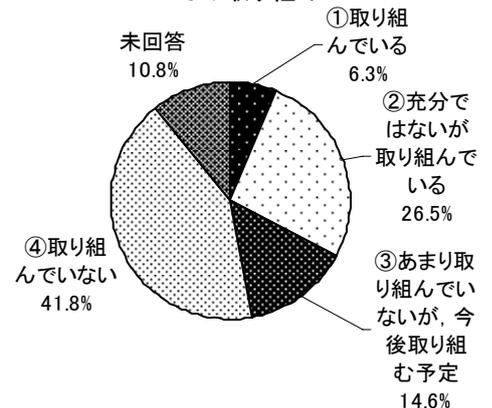
男女の固定的な性別役割分担



(13) 女性社員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクションについての企業の自主的な取り組み

「取り組んでいる」が6.3%、「充分ではないが取り組んでいる」が26.5%となり、両者を合計しても32.8%（124事業所）にとどまった。一方で「取り組んでいない」が41.8%となり、女性社員に対する積極的な取り組みがあまり進んでいないことを示している。

女性社員のポジティブ・アクションについての取り組み

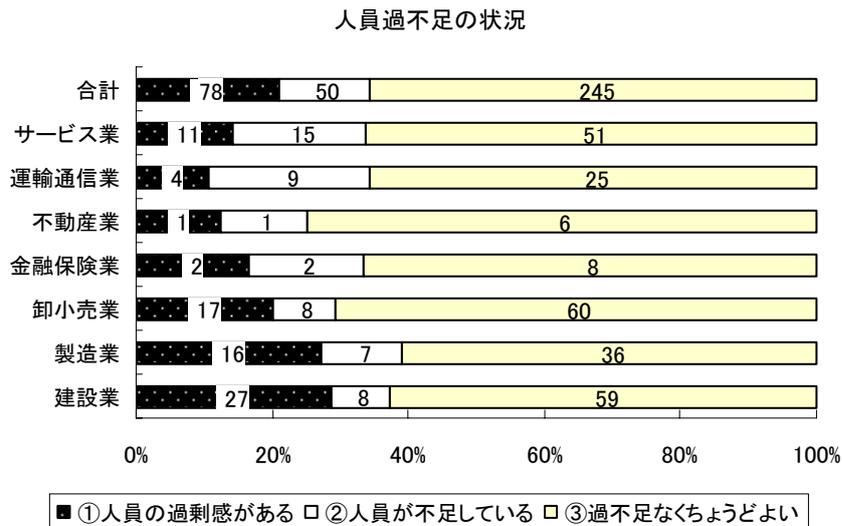


## 7 労働力について

### (1) 現在の労働力と今後の予定

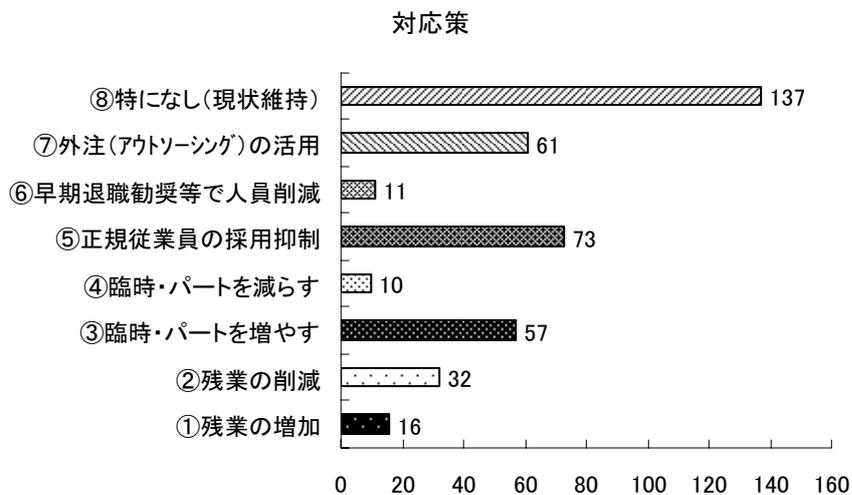
#### ア 人員過不足の状況

人員過不足の状況については、65.7%の事業所が「過不足なくちょうどよい」と回答しており、前回調査より4.9%ポイント減（前回調査 70.6%）、また「人員の過剰感がある」も20.9%で、前回の17.2%から3.7ポイントの増となっている。「人員が不足している」が13.4%（前回調査 12.2%）であり、前回調査と比べて若干増加した。



#### イ 今後の対応策（複数回答）

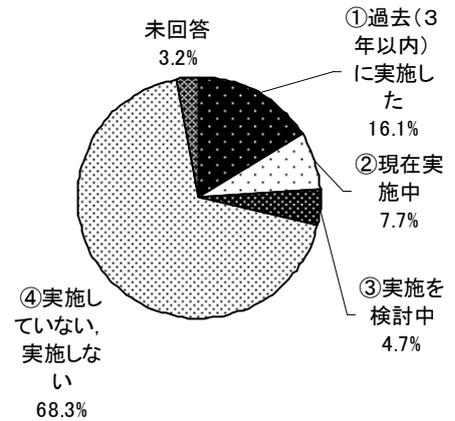
今後の対応策については、「特になし（現状維持）」が最も多く、回答事業所の36.7%であった。次いで「正規従業員の採用抑制」（19.6%）、「外注（アウトソーシング）の活用」（16.4%）となっている。



(2) リストラ（企業再構築）の現状

リストラを「実施していない、実施しない」と回答した事業所が68.3%になり、前回調査よりも8.8ポイント増加している。それに伴い、検討も含め「実施した」「実施中」を合計すると28.5%と減少の傾向にある。

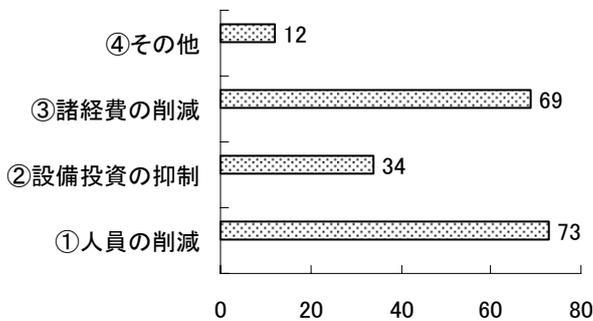
リストラ(企業再構築)の現状



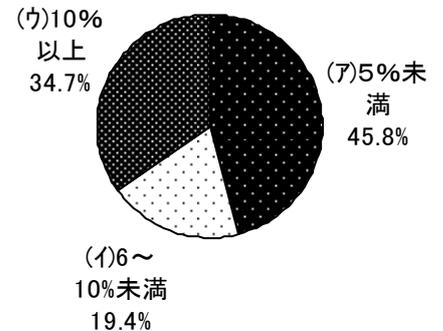
ア リストラの内容

具体的な内容を見てみると、人員の削減が38.8%と最も多く、次いで諸経費の削減の36.7%が続いた。

ア リストラの内容



①人員の削減の内訳



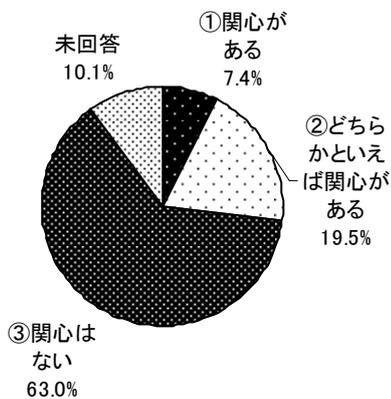
(3) ワークシェアリングについて

「関心がない」と答えた事業所が63.0% (238事業所) にのぼり、依然として関心度は低調である。

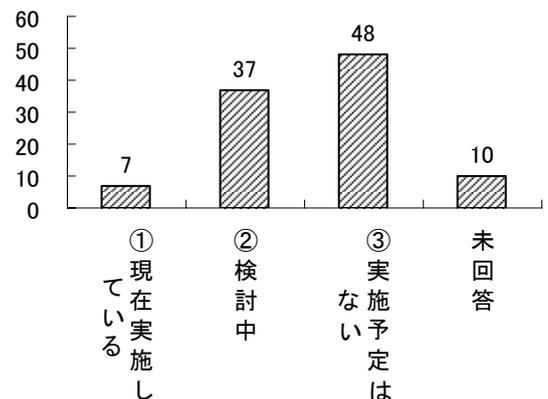
ア 実施の有無

「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した102事業所のうち、「実施している」のは6.8% (7事業所)にとどまり、一方で関心はあるが「実施予定はない」が47.1% (48事業所)になった。

ワークシェアリングについて



実施の有無

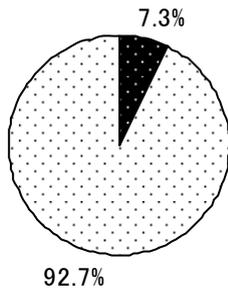


(4) 障害者の雇用状況

過去1年間に障害者を雇用したと答えた事業所は、回答事業所 368 事業所のうち 27 事業所 (7.3%) であり、前回調査よりも 3.8 ポイント低下した。業種別にみると製造業が最も多く、9 事業所が雇用している。

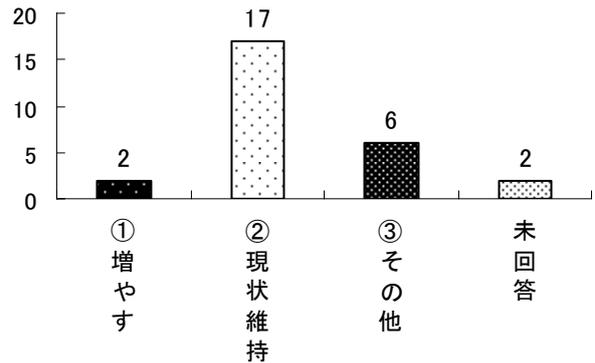
また、雇用している事業所のうち、今後の予定として 63.0%が「現状維持」と答えており、雇用していない事業所では 88.5%が「雇用予定はない」と回答している。

障害者の雇用状況



■ ①雇用した □ ②雇用していない

今後の採用予定



(5) 新規学卒者の採用状況

ア 平成 16 年 4 月の採用状況

「採用した」と答えた事業所は 105 事業所で、採用した人数は 323 人であり、前回調査より減少した。採用人数が最も多かったのは卸小売業 (138 人) であり、学歴別で最も多かったのは高校卒 (151 人) であった。前回調査との比較は次のとおりである。

新規学卒者の採用状況

	採用した		採用しなかった	合計
	事業所数(社)	人数(人)	事業所数(社)	事業所数(社)
平成 16 年度調査	105 (28.2%)	323	268 (71.8%)	373 (100.0%)
平成 14 年度調査	118 (32.2%)	381	248 (67.8%)	366 (100.0%)
増 減	▲13	▲58	20	7

「採用した」の学歴別内訳

(単位：人)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成 16 年度調査	1 (0.3%)	151 (46.7%)	82 (25.4%)	89 (27.6%)	323
平成 14 年度調査	15 (3.9%)	192 (50.4%)	91 (23.9%)	83 (21.8%)	381
増 減	▲14	▲41	▲9	6	▲58

また、採用しなかった場合の「採用しなかった理由」については、「人件費抑制」が27.2%、「先行き不透明」が22.0%、「人材不足」が3.4%であった。また、「その他」が29.9%であった。前回調査との比較は次のとおりである。

#### 採用しなかった理由

(単位：社)

	人件費抑制	先行き不透明	人材不足	その他	不明	計
平成16年度調査	73 (27.2%)	59 (22.0%)	9 (3.4%)	80 (29.9%)	47 (17.5%)	268 (100.0%)
平成14年度調査	70 (28.2%)	87 (35.1%)	11 (4.4%)	54 (21.8%)	26 (10.5%)	248 (100.0%)

#### イ 平成17年4月の採用予定

平成17年4月の採用予定については、「有」が14.5% (50事業所)、「無」が48.5% (167事業所)、「未定」が37.0% (127事業所)となっている。

「有」と回答した事業所の採用予定人数は、中学卒1人、高校卒54人、短大・高専卒65人、大学卒56人となっており、合計数は前回調査より5人減となっている。

#### 新規学卒者の採用予定

(単位：社)

	有	無	未定	計
平成17年4月の採用予定	50 (14.5%)	167 (48.5%)	127 (37.0%)	344 (100.0%)
平成15年4月の採用予定	40 (11.5%)	173 (49.8%)	134 (38.7%)	347 (100.0%)

#### 新規学卒者の採用予定 (学歴別人数)

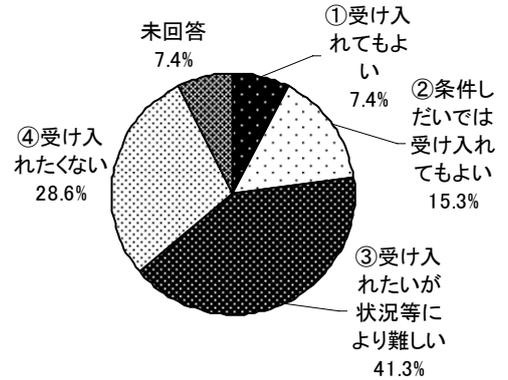
(単位：人)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成17年4月の採用予定	1 (0.6%)	54 (30.7%)	65 (36.9%)	56 (31.8%)	176
平成15年4月の採用予定	0 (0.0%)	46 (25.4%)	56 (31.0%)	79 (43.6%)	181
増減	1	8	9	▲23	▲5

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

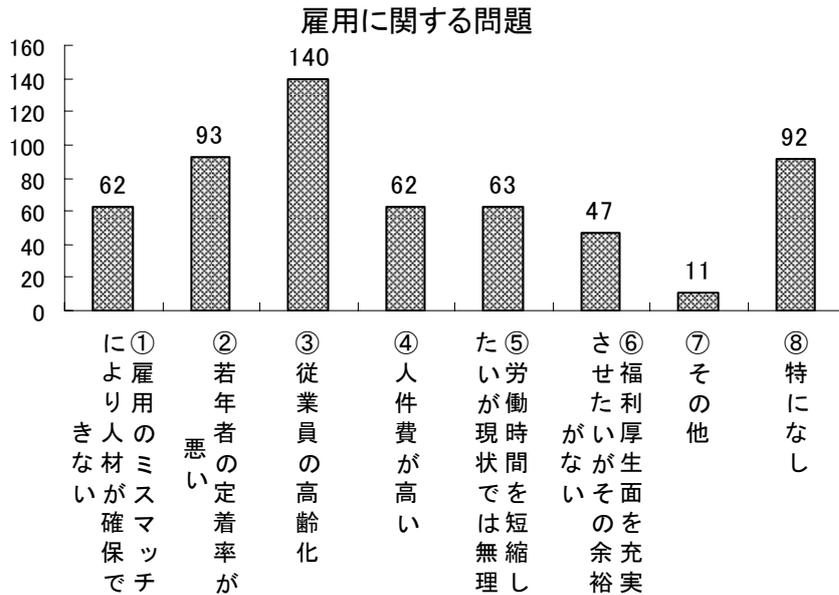
インターンシップ制度を通じて「受け入れてもよい」「条件しだいでは受け入れてもよい」と回答した事業所は、全体の22.7% (86事業所)となり、前回調査より4.6ポイント上昇した。一方、「受け入れたいが状況等により難しい」「受け入れたくない」が69.9%で若干減りはしたものの受け入れ体勢があまり整備されてないことに変わりはない。

インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ



(7) 雇用に関する問題

「従業員の高齢化」が最も多く140事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」(93事業所)、「労働時間を短縮したいが現状では無理」(63事業所)と続いた一方で、「特になし」と答えた事業所も92社にのぼった。



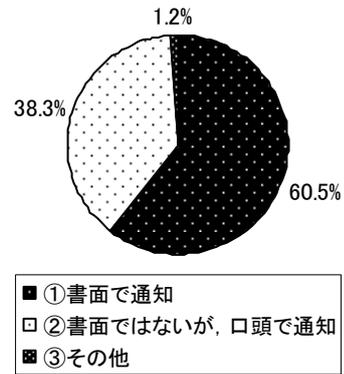
## 8 パートタイム労働者の状況について

調査回答事業所のうち、パートタイム労働者を雇用しているとした事業所から回答を得たものである。(回答事業所数 176)

### (1) 雇用の際の条件明示

雇用条件の明示は、「書面で通知」が60.5%で前回調査より1.4ポイント減、(前回調査 61.9%)「口頭で通知」が38.3%となり6.3ポイント増加した。(前回調査 32.0%)

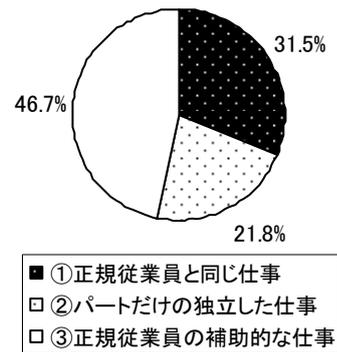
雇用の際の条件明示



### (2) 仕事の内容

「正規従業員と同じ仕事」が31.5%であり、前回調査より2.7ポイント減となった。(前回調査 34.2%)「パートだけの独立した仕事」が21.8%で5.3ポイントの増(前回調査 16.5%)、「正規従業員の補助的な仕事」が46.7%で2.6ポイント減となった。(前回調査 49.3%)

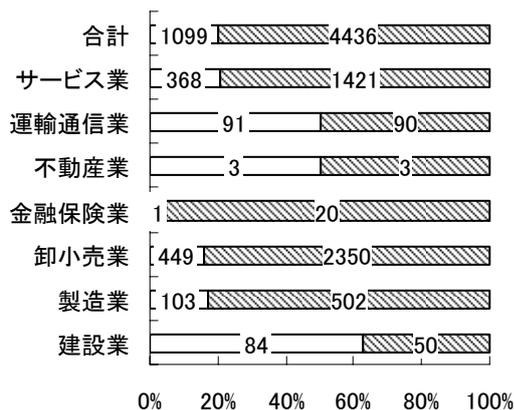
仕事の内容



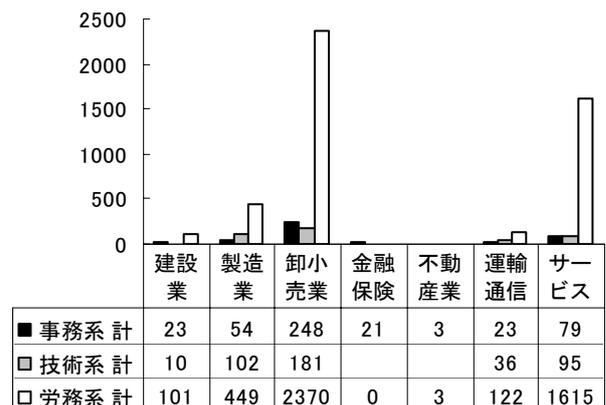
### (3) 労働者の概要

パートタイム労働者を雇用していると回答した事業所は176で、雇用されている人数は5,535人である。業種別では、卸小売業(2,799人)、サービス業(1,789人)、製造業(605人)の順で多く、男女別では、男性1,099人(19.9%)、女性4,436人(80.1%)で女性の比率が非常に高い。職種では、多い順に、労務系(4,660人)・事務系(451人)・技術系(424人)の順になっている。

パートタイム労働者数



パートタイム労働者数(職種別)



#### (4) 時間給

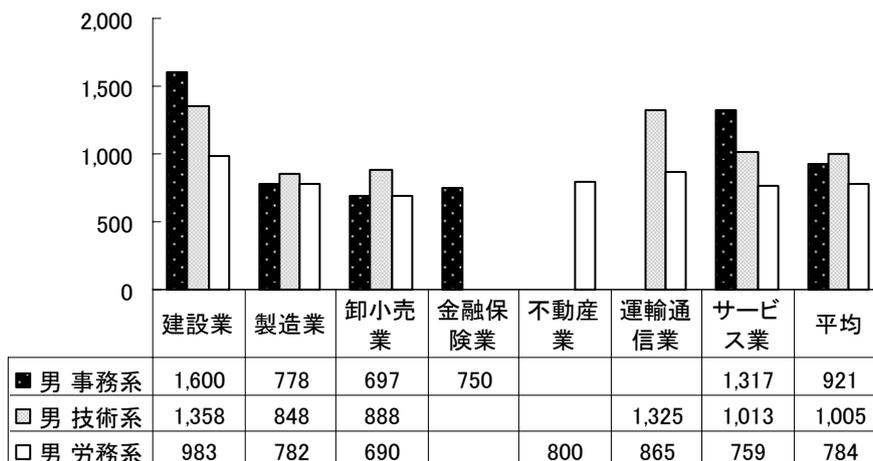
時間給の職種別平均では、技術系の賃金が高く、男 1,005 円、女 817 円となっている。事務系では、男 921 円、女 734 円、労務系では男 784 円、女 687 円となっている。  
 前回調査との比較は次のとおりである。

職種別時間給の比較

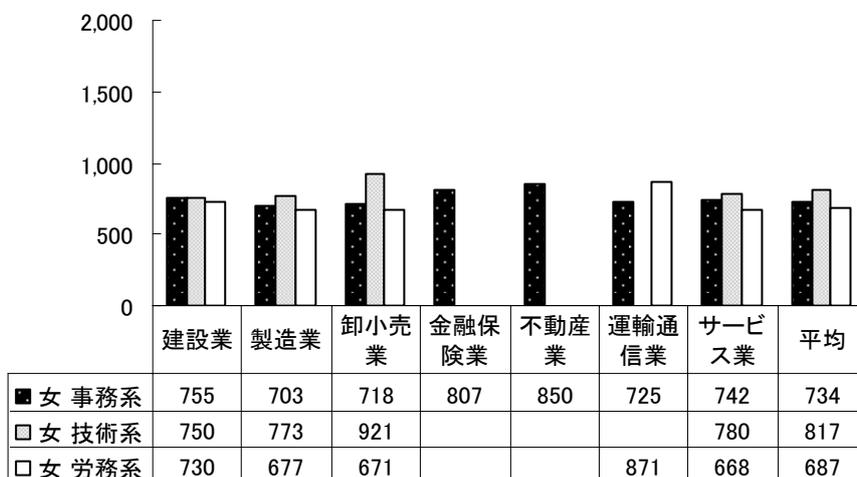
(単位：円)

	男			女		
	事務系	技術系	労務系	事務系	技術系	労務系
平成 16 年度調査	921	1,005	784	734	817	687
平成 14 年度調査	805	1,019	812	727	840	701
増減	116	▲14	▲28	7	▲23	▲14

パートタイム時間給(男)



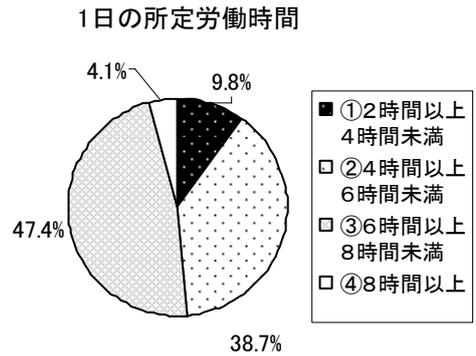
パートタイム時間給(女)



(5) 1日の所定労働時間

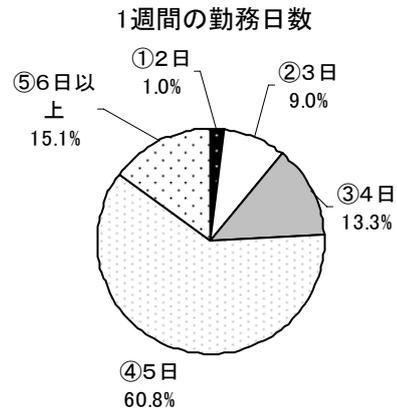
「6時間以上8時間未満」が47.4%と最も多く、前回調査より2.3ポイント減となった。(前回調査 49.7%)

「4時間以上6時間未満」が38.7% (前回調査 37.9%), 「2時間以上4時間未満」が9.8% (前回調査 9.2%), 「8時間以上」が4.1% (前回調査 3.2%) であった。



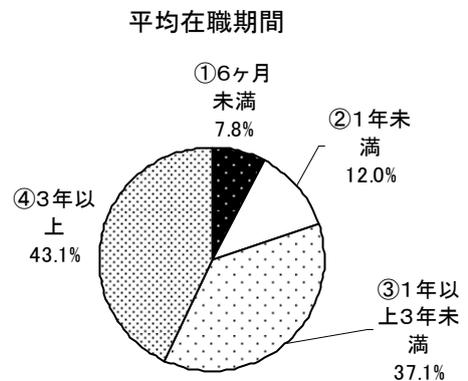
(6) 1週間の勤務日数

1週間の勤務日数は、「5日」が最も多く60.8%であり、前回調査より2.1ポイント増となった。(前回調査 58.7%) 次いで「6日以上」が15.1% (前回調査 19.6%), 「4日」が13.3% (前回調査 12.5%) であった。



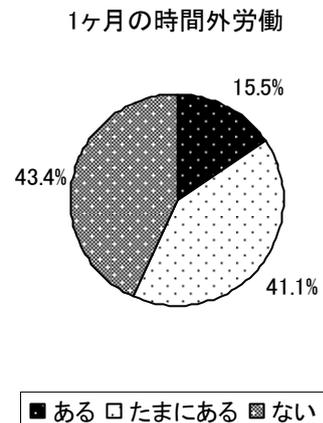
(7) 平均在職期間

43.1%が「3年以上」であり、前回調査より3ポイント増加した。(前回調査 40.1%) 次いで「1年以上3年未満」が37.1% (前回調査 36.9%) で、ほとんど変化はなかった。



(8) 1ヶ月の時間外労働

「ある」が15.5% (前回調査 13.0%), 「たまにある」が41.1% (前回調査 43.2%) となり、半数以上の事業所でパートタイム労働者の時間外労働が「有」と回答している。

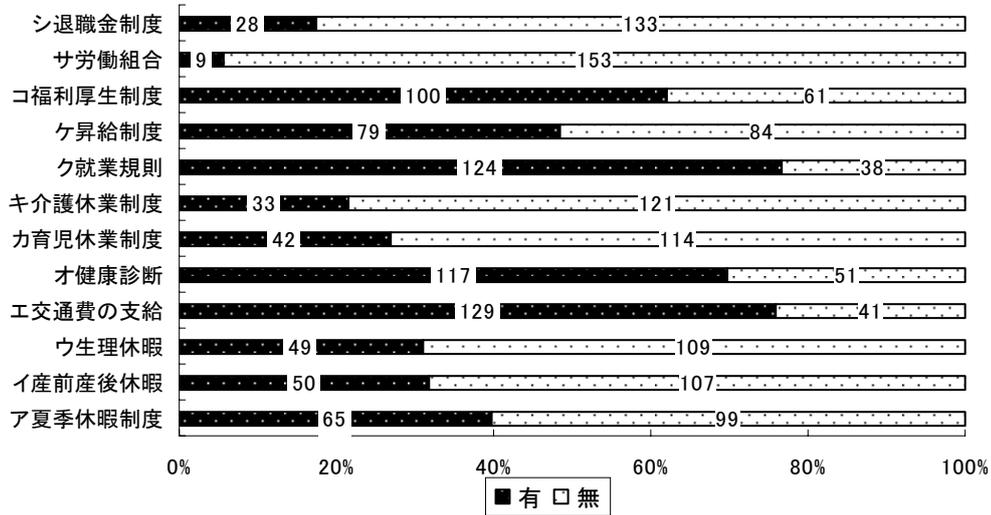


(9) 諸制度・休暇制度等（複数回答）

「有」と回答した制度で最も多かったのは「就業規則」76.5%であり、以下「交通費の支給」75.9%、「健康診断」69.6%の順となっている。

また、少ない順では「労働組合」が5.6%、「退職金制度」17.4%、「介護休業制度」21.4%の順となっている。

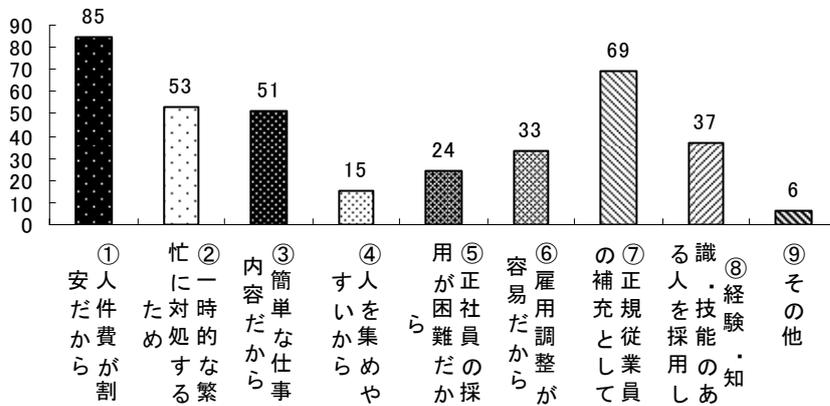
諸制度（複数回答）



(10) パートタイム労働者の採用理由（複数回答）

採用理由（複数回答）は多い順に「人件費が割安だから」「正規従業員の補充として」「一時的な繁忙に対処するため」となっている。

パートタイム労働者の採用理由（複数回答）



(11) 今後の採用予定

今後の予定について、「増やす」が12.8%で前回調査より0.7ポイント増（前回調査12.1%）、「減らす」が3.1%で前回調査より2.9ポイント減（前回調査6.0%）、「現状維持」が84.1%で、2.2ポイント上昇した。（前回調査81.9%）

今後の採用予定

