

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

- 事業所概要（労働組合、労働協約、就業規則、賃金規定）
- 労働者の概要（年齢別・男女別正規従業員数、男女別非正規従業員数、男女別管理職数）
- 賃金・諸手当（基本給、賃金の引き上げ、初任給、諸手当）
- 労働時間（所定労働時間、変則労働時間制、休憩時間、時間外労働）
- 休日、休暇（週休2日制、有給休暇、その他休暇）
- 諸制度（福利厚生制度、社会保険等、高年齢者雇用確保措置、退職金制度、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）
- 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）
- 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、休暇制度、採用理由、採用予定）

3 調査期日

平成18年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成18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、421事業所から回答を得、うち有効回答数は358事業所（有効回答率 35.8%）であった。

業種別・規模別回答状況

区 分	調査対象 事業所数	回答事業所のうち有効回答事業 所数		規 模 別 回 答 状 況					
				5～ 9人	10～ 19人	20～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100人 以上
建設業	200	94	26.2%	12	24	26	14	10	8
製造業	170	60	16.8%	8	13	11	14	10	4
卸小売業	240	74	20.7%	12	19	8	13	14	8
金融保険業	60	11	3.1%	2	5	0	2	1	1
不動産業	30	4	1.1%	2	0	1	0	0	1
運輸通信業	100	32	8.9%	8	5	4	2	8	5
サービス業	200	83	23.2%	17	24	11	11	11	9
合 計	1,000	358	100.0%	61	90	61	56	54	36
				17.0%	25.1%	17.1%	15.6%	15.1%	10.1%

7 用語の説明

- ・正規従業員～非正規従業員以外の、期間を定めずに雇用されている従業員で、役員報酬を受けている役員（兼務役員も含む）は除く。
- ・非正規労働者～期間を定めた短期契約で雇用されている、勤め先での呼称がパートタイム・アルバイトである者、契約社員、嘱託、季節労働者等の従業員（本調査では派遣職員は除外）。
- ・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労務に従事する人（清掃、雑役警備、集金、ウェ이터・ウェイトレス等）
- ・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
- ・高年齢者雇用確保措置～改正高年齢者雇用安定法により、平成18年4月1日から、65歳未満の定年の定めをしている事業主は「定年の引き上げ」「継続雇用制度の導入」「定年の定め廃止」のいずれかの措置を講じなければならない。
- ・ポジティブ・アクション～活用されていない女性の能力を發揮させ、企業の人材活用に大きく貢献する取組。
- ・ワークシェアリング～1人当たりの労働時間を減らして仕事を分かち合うことにより雇用を創出、維持すること。
- ・パートタイム労働者～1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者よりも労働時間が短い労働者。
- ・基本給～基本給には、本人給（年齢＋勤続給＋学歴）、職能給、役職給、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

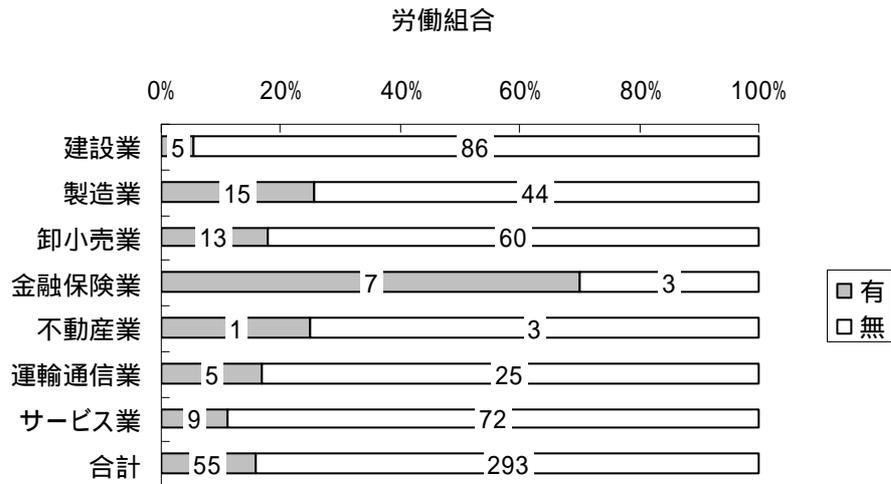
割合(%)については、小数点第2位を四捨五入したが、合計が100とならない場合は、切上げ、切り捨てにより調整した。

調査結果

1 事業所の概要について

(1) 労働組合

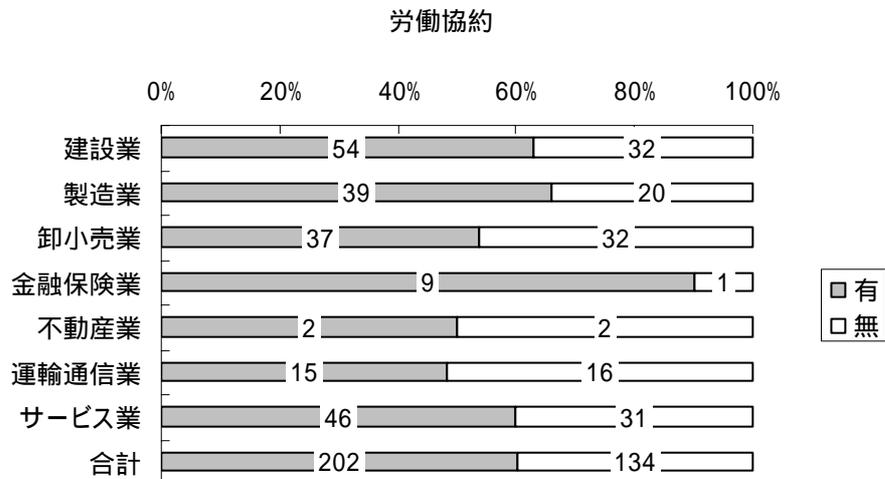
「有」と回答した事業所は 15.8% (55 事業所) で、前回調査より 2.9 ポイントの増となっている。(前回調査 12.9%)



(2) 労働協約

「有」と回答した事業所は 60.1% (202 事業所) で、前回調査より 5.3 ポイントの増となっている。(前回調査 54.8%)

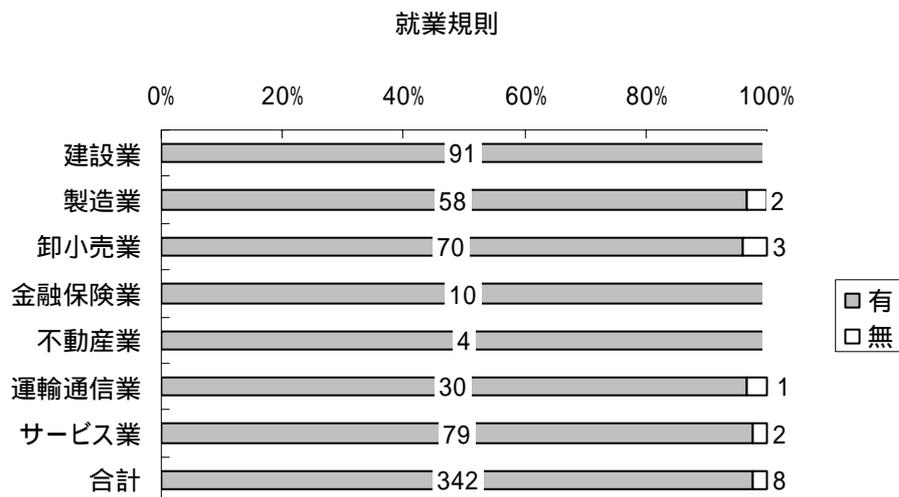
「有」と回答した割合が最も高いのは金融保険業の 90.0% で、次いで製造業の 66.1% となっている。



(3) 就業規則

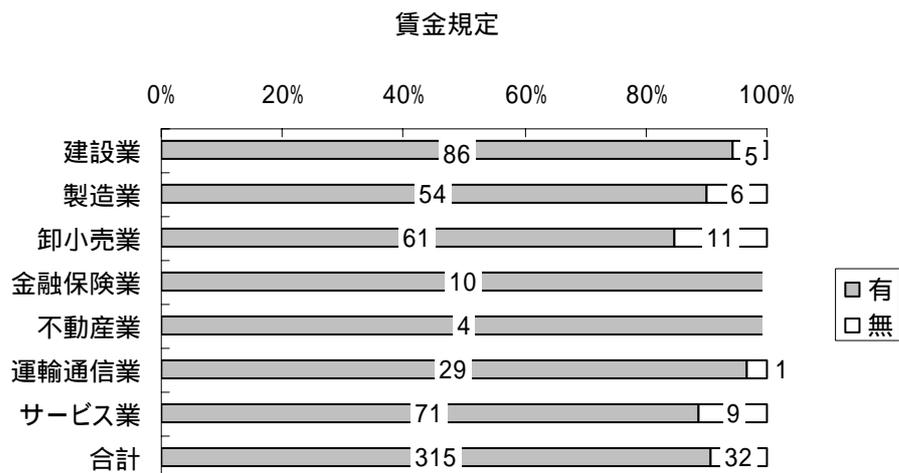
「有」と回答した事業所は 97.7% (342 事業所) で、前回調査より 0.2 ポイントの減となっている。(前回調査 97.9%)

建設業、金融保険業、不動産の 3 業種で 100%のほか、全ての業種で 95%以上の高い割合となっている。



(4) 賃金規定

「有」と回答した事業所は 90.8% (315 事業所) で、金融保険業と不動産業で 100%に達しているほか、全ての業種で 80%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

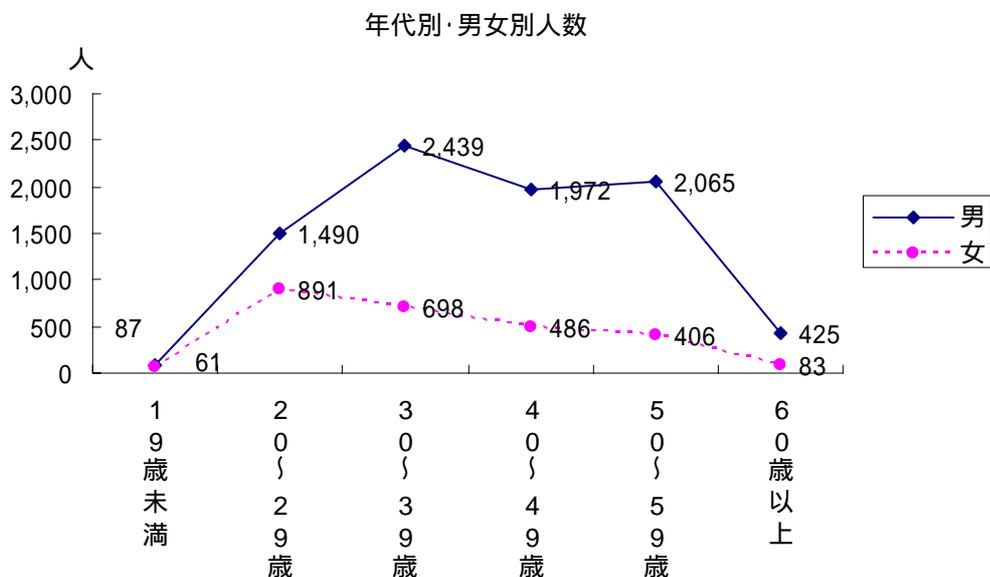
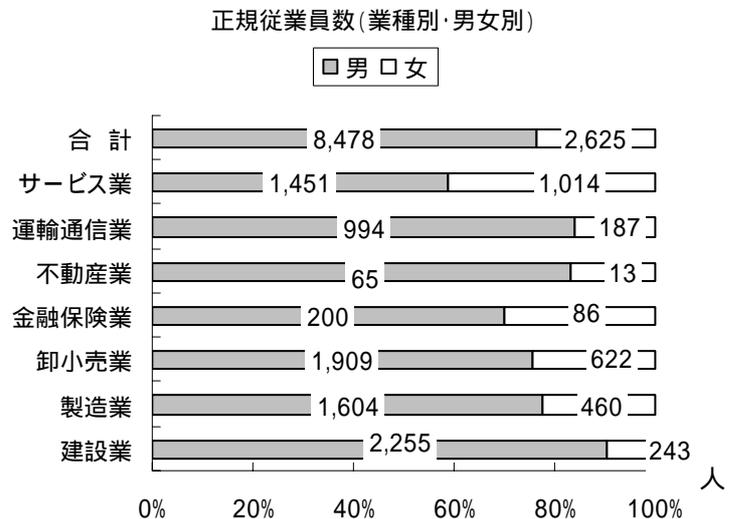
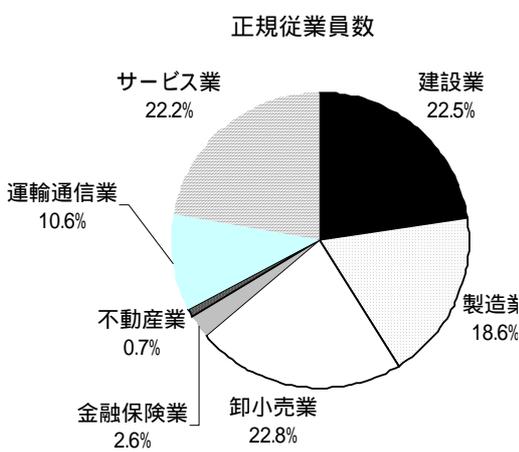
回答事業所 358 事業所の正規従業員数は、男性 8,478 人 (76.4%)、女性 2,625 人 (23.6%) で合計 11,103 人となっている。

業種別では、卸小売業が最も多く、2,531 人 (男 1,909 人、女 622 人)、次いで建設業 2,498 人 (男 2,255 人、女 243 人)、サービス業 2,465 人 (男 1,451 人、女 1,014 人) となっている。

年齢別では、30~39 歳が 3,137 人 (男 2,439 人、女 698 人) と最も多く、次いで 50~59 歳が 2,471 人 (男 2,065 人、女 406 人) となっている。

また、女子従業員の割合が最も高いのは、サービス業 (41.1%) で、次いで金融保険業 (30.1%) となっている。

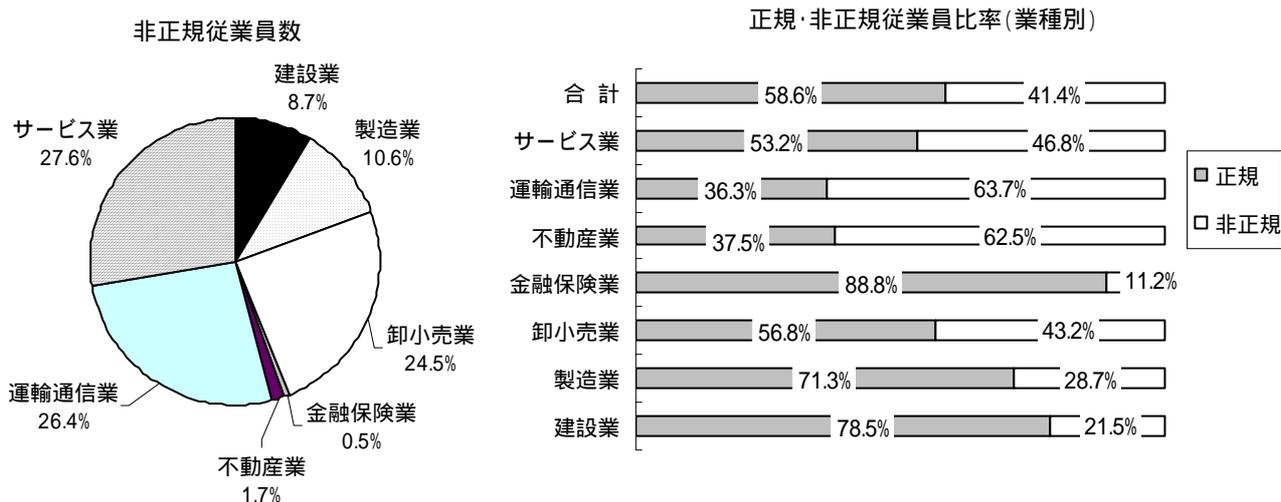
障害者は 47 事業所で 74 人が雇用されており、製造業で最も多く 29 人 (15 事業所)。また、全正規従業員数に対する割合は 0.7% となっている。



(2) 非正規従業員数

回答事業所 358 事業所の非正規従業員数は、男性 2,329 人(29.7%)、女性 5,516 人(70.3%)で合計 7,845 人となっている。

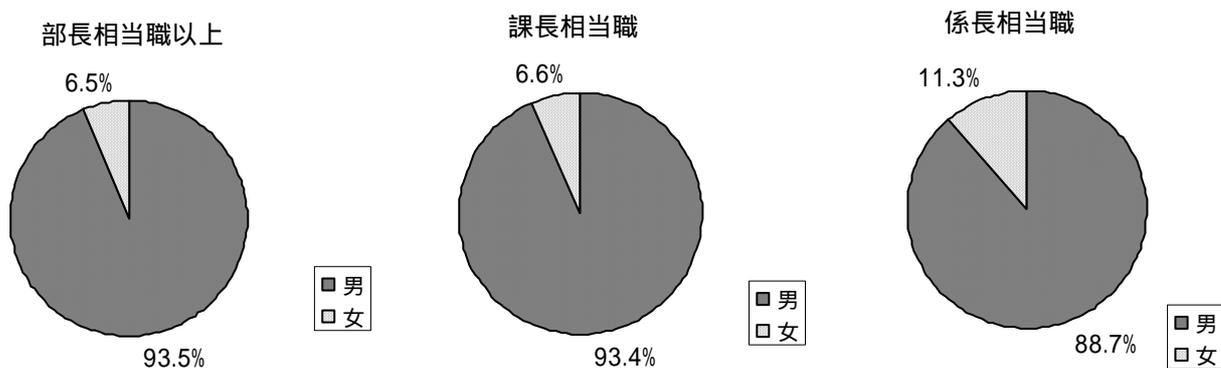
業種別では、サービス業が最も多く 2,169 人で、運輸通信業 2,070 人、卸小売業 1,925 人となっている。また、全従業員中の非正規従業員の割合は全体で 41.4%で、最も高いのが運輸通信業で 63.7%、次いで不動産業が 62.5%となっている。



(3) 管理職数

管理職に占める女性の割合は前回調査より高くなっており、「部長相当職以上」3.1ポイント(前回 3.4%)、「課長相当職」3.1ポイント(前回 3.5%)、「係長相当職」5.8ポイント(前回 5.5%)と各区分で増加しており、人数も前回 144 人から 286 人へと倍近い伸びを示している。

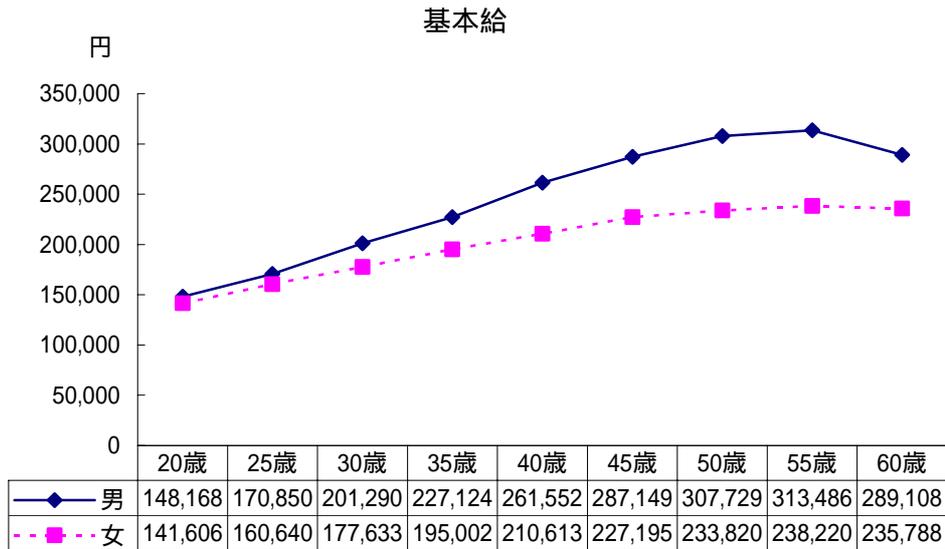
	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職	合計
男	766	1,284	1,124	3,174
女	53	90	143	286
合計	819	1,374	1,267	3,460



3 賃金・手当について

(1) 基本給

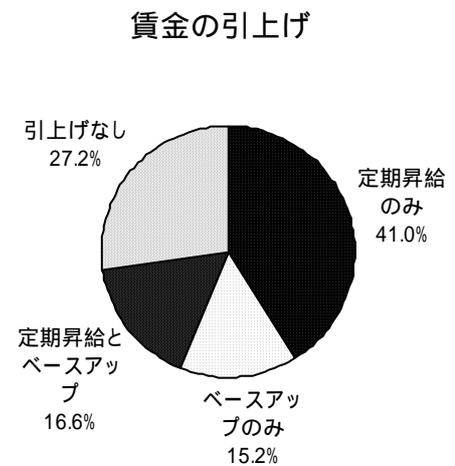
年齢別の月額平均賃金は55歳が最も高く、男性平均で313,486円、女性平均で238,220円となっている。また、年代を追うごとに男女間の格差が拡がり、50歳、55歳では24%の差が生じている。



(2) 賃金の引上げ

回答事業所358事業のうち、定期昇給・ベースアップ等、何らかの形で賃金の引き上げを実施した事業所は72.8%で、前回調査より12.8ポイントの大幅な増加となっている。

	H18年度調査	H16年度調査	増減
定期昇給のみ	41.0%	35.5%	5.5
ベースアップのみ	15.2%	12.9%	2.3
定期昇給とベースアップ	16.6%	11.6%	5.0
引上げなし	27.2%	40.0%	12.8
合計	100.0%	100.0%	

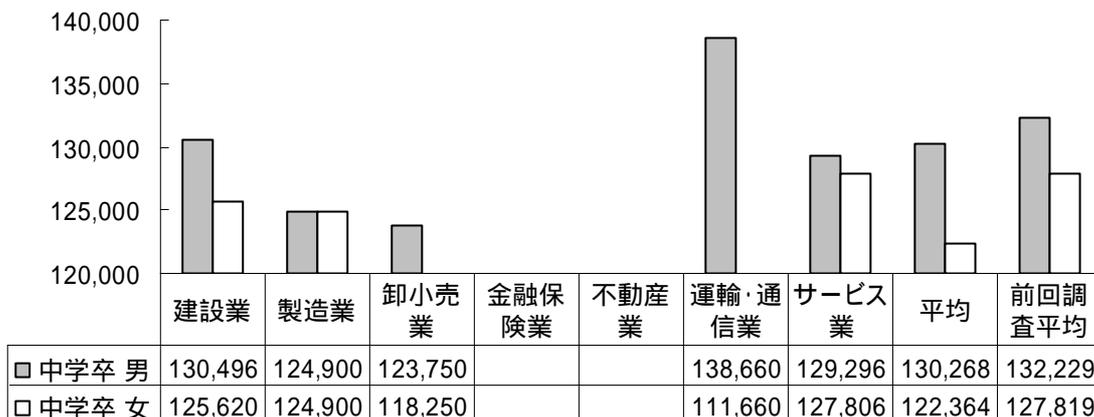


(3) 初任給

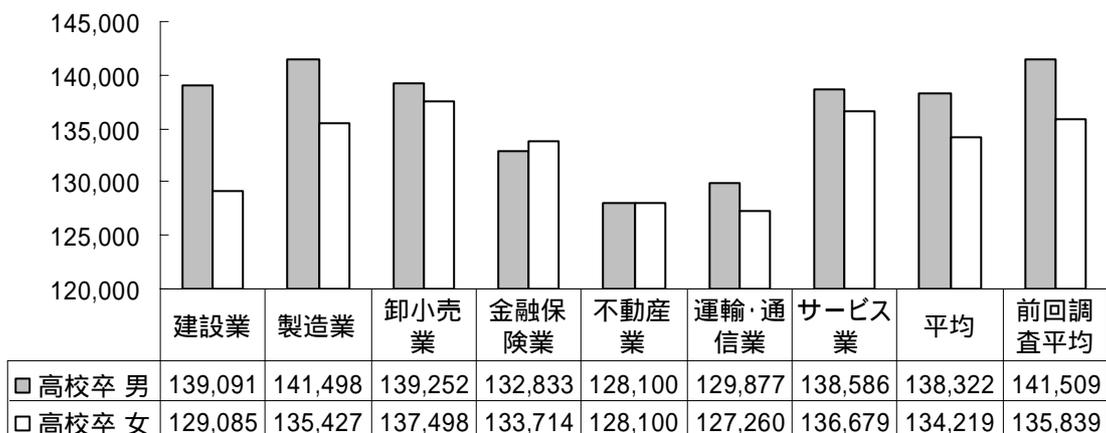
初任給の平均額は、中学卒の男性 130,268 円，女性 122,364 円，高校卒の男性 138,322 円，女性 134,219 円，短大卒の男性 150,675 円，女性 148,049 円，大学卒の男性 167,598 円，女性 168,120 円となっている。

男性，女性ともに，全ての学歴区分で平均額が前回調査に比べて減少している。

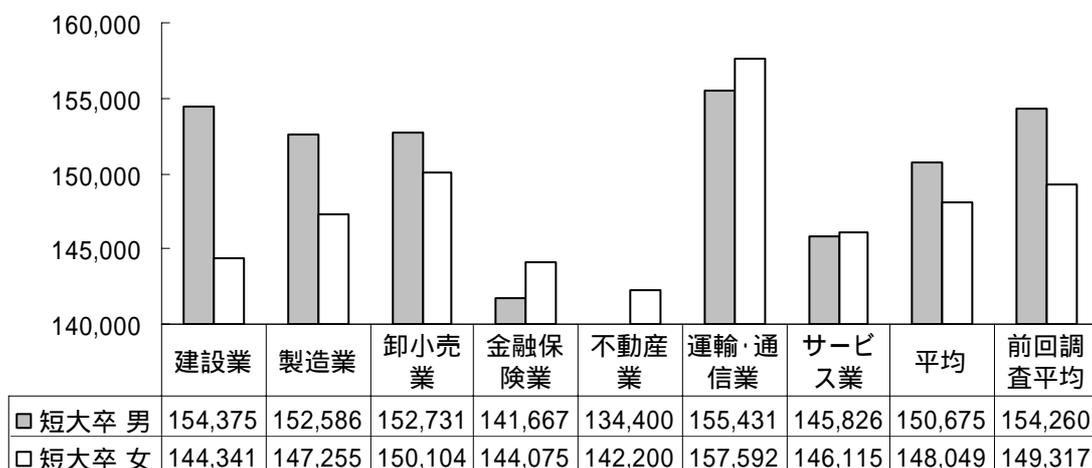
初任給(中学卒)



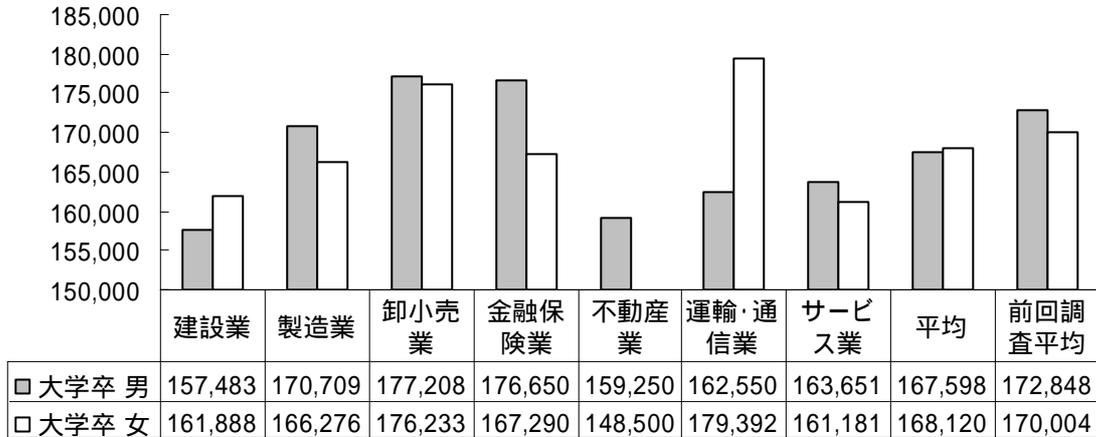
初任給(高校卒)



初任給(短大・高専卒)



初任給(大学卒)



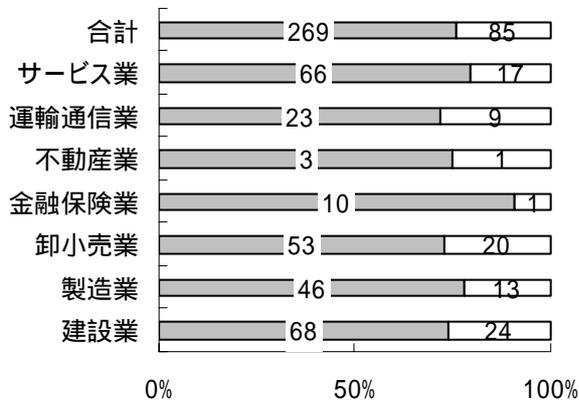
(4) 諸手当

ア 家族手当

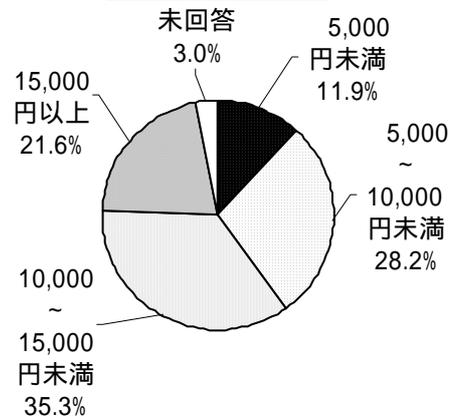
家族手当について「有」と回答した事業所は76.0% (269事業所)で、前回調査より0.5ポイント増加している。(前回調査 75.5%)

「有」の内訳で最も多いのは、配偶者については「10,000円～15,000円未満」で35.3%(95事業所)、第1子、第2子以降については「5,000円未満」で、それぞれ52.8%(142事業所)、58.7%(158事業所)となっている。

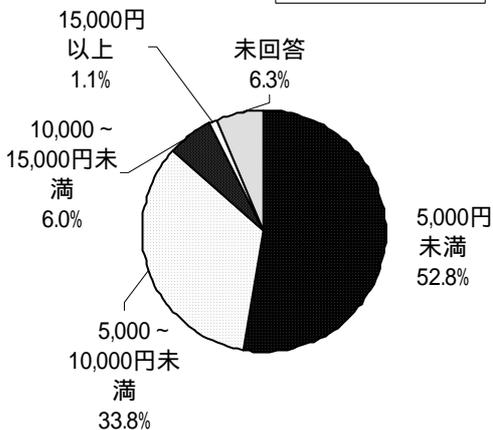
ア家族手当



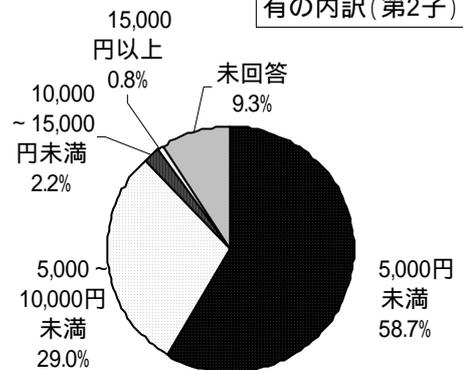
有の内訳(配偶者)



有の内訳(第1子)



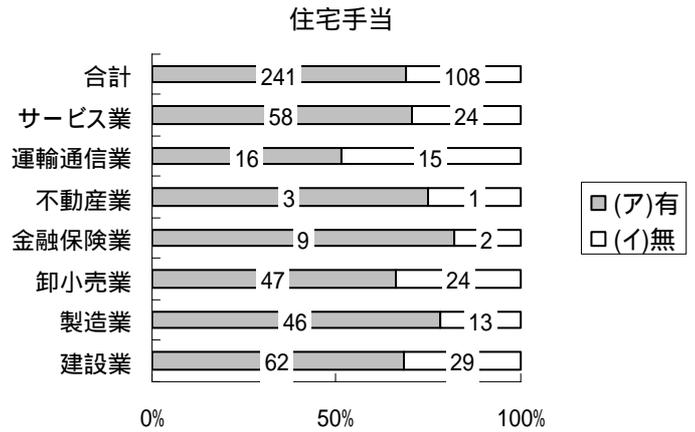
有の内訳(第2子)



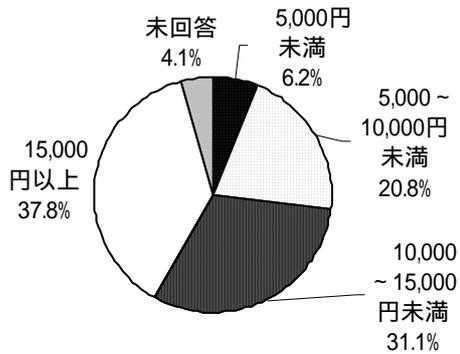
イ 住宅手当

住宅手当については「有」と回答した事業所は、69.1%（241 事業所）であり、前回調査より 5.5 ポイント増加している。（前回調査 63.6%）

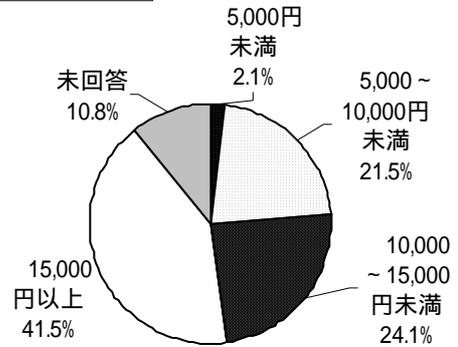
「有」の内訳で最も多いのは、持ち家、借家ともに「15,000 円以上」で、それぞれ 37.8%（91 事業所）、41.5%（100 事業所）となっている。



有の内訳(持ち家)



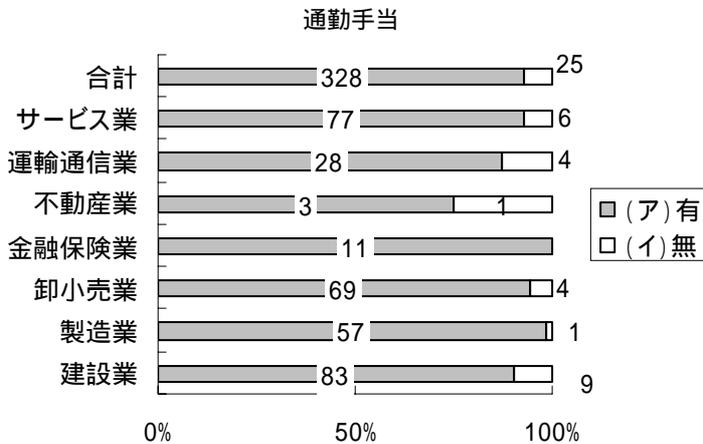
有の内訳(借家)



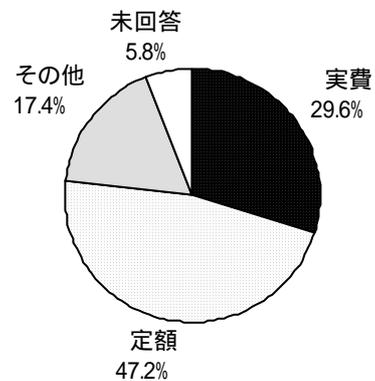
ウ 通勤手当

通勤手当について「有」と回答した事業所は 92.9%（328 事業所）で、前回調査より 1.2 ポイント増加している。（前回調査 91.7%）

「有」の内訳では、「定額」が 47.2%（155 事業所）,「実費」が 29.6%（97 事業所）,「その他」が 17.4%（57 事業所）となっている。



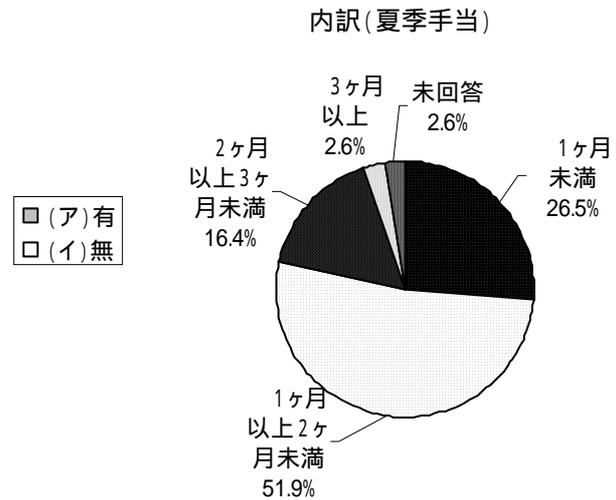
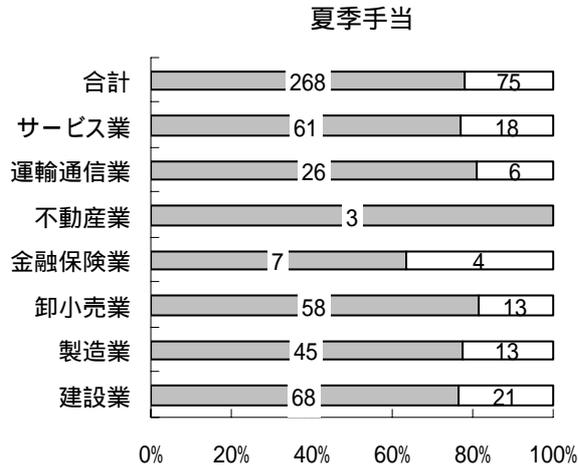
内訳(通勤手当)



エ 夏季手当

夏季手当について「有」と回答した事業所は78.1%（268事業所）で、前回調査より0.8ポイント減少している。（前回調査 78.9%）

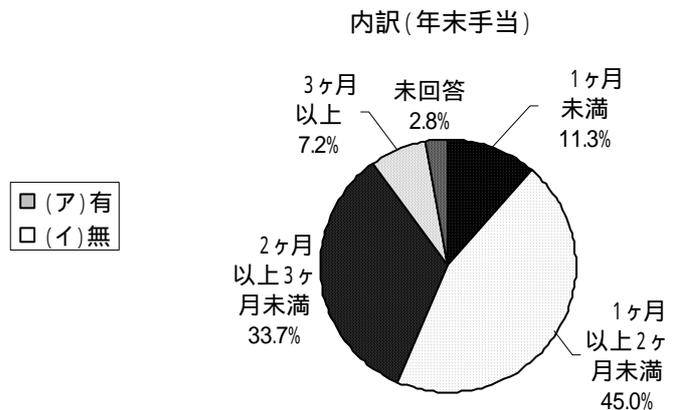
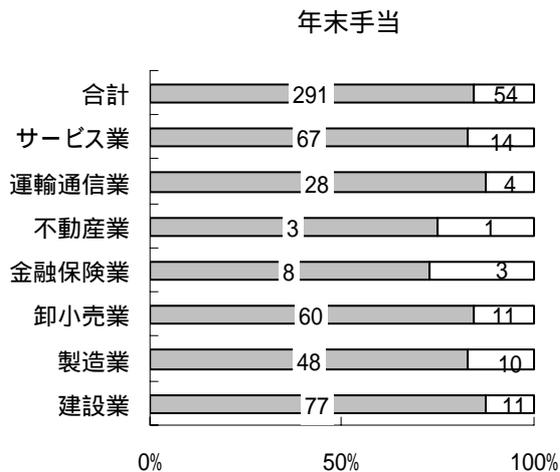
「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、51.9%（139事業所）となっている。



オ 年末手当

年末手当について「有」と回答した事業所は84.3%（291事業所）で、前回調査より1.1ポイント減少している。（前回調査 85.4%）

内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、45.0%（131事業所）となっている。

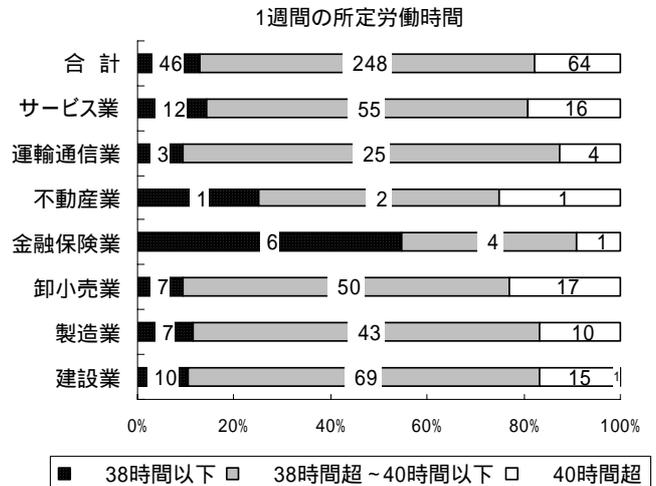


4 労働時間について

(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248事業所と最も多く、69.3%（前回調査 67.7%）となっており、「38時間以下」と合わせて82.1%の事業所で週40時間制を実施している。

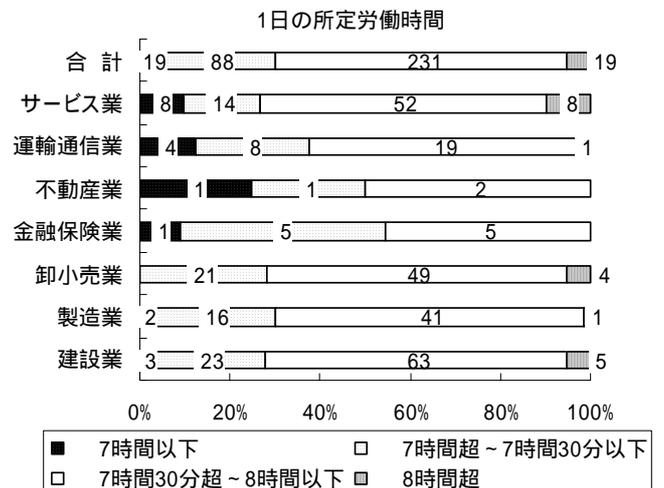
一方、「40時間超」と回答した事業所は17.9%で前回調査より1.7ポイント減少している。（前回調査 19.6%）



(2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が64.7%（231事業所）と最も高く、前回調査より2.3ポイント増となっている。（前回調査 62.4%）

次いで「7時間超～7時間30分以下」が24.7%（88事業所）で、前回調査より若干減少している。（前回調査 26.1%）

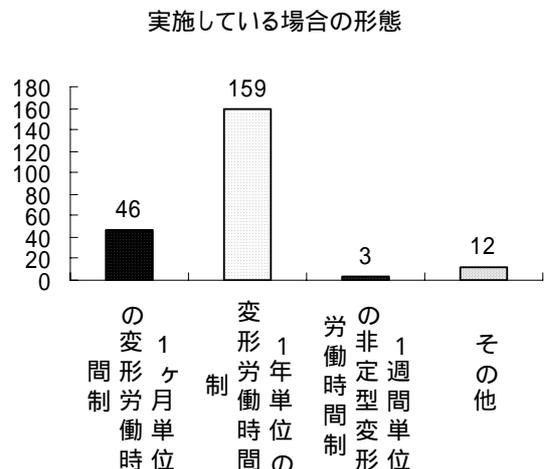
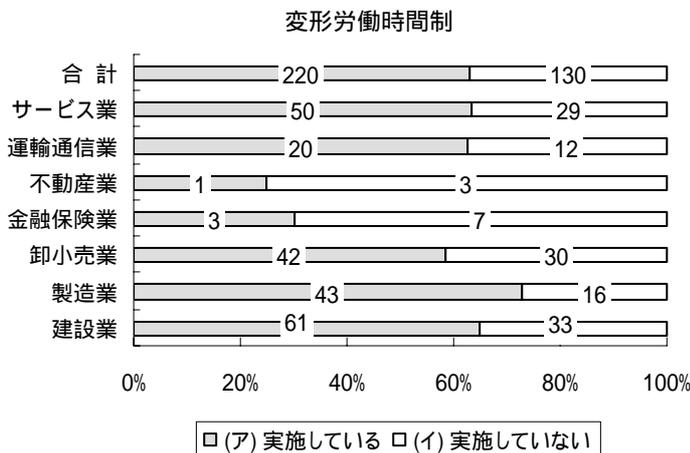


(3) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していると回答した事業所は62.9%（220事業所）となっており、前回調査より5.6ポイント増となっている。（前回調査 57.3%）

業種別では、建設業が最も多く、61事業所が採用している。

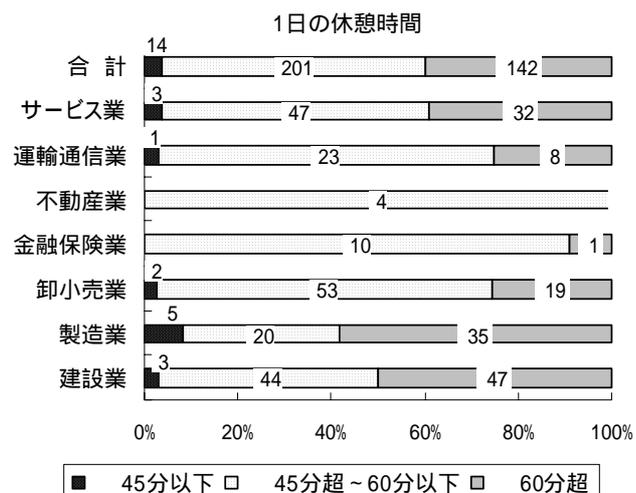
実施している場合の形態は、「1年単位の変形労働時間制」が72.2%で、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」20.9%となっている。



(4) 1日の休憩時間

「45分超～60分以下」が56.3%（201事業所）と最も多く、前回調査より0.5ポイント増となっている。（前回調査 55.8%）

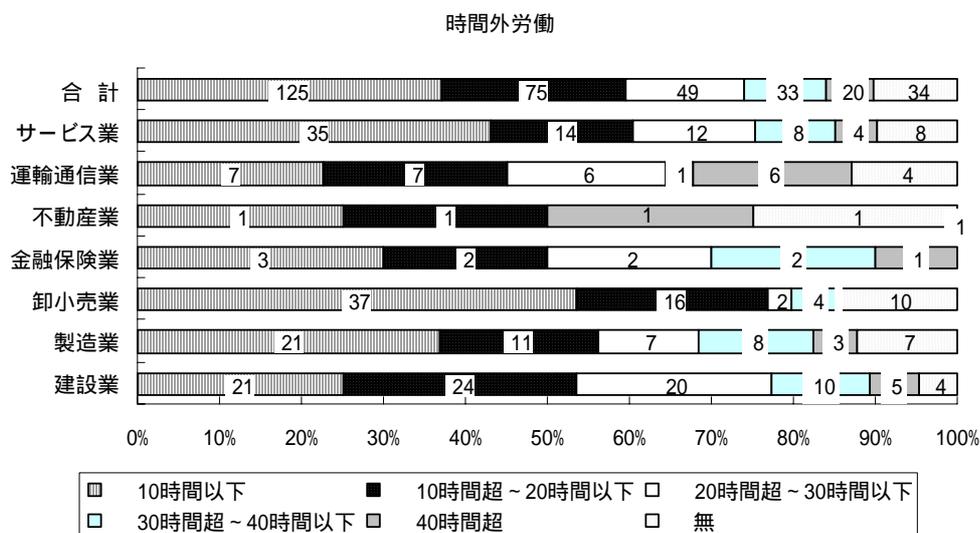
建設業、製造業では5割以上が「60分超」と回答しており、休憩時間が比較的長いことがうかがえる。



(5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が37.2%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」22.3%となっている。

全体の74.1%が30時間以下で、うち「10時間以下(37.2%)」と「10時間超～20時間以下(22.3%)」は59.5%となっており、前回(57.5%)より2.0ポイント増加している。

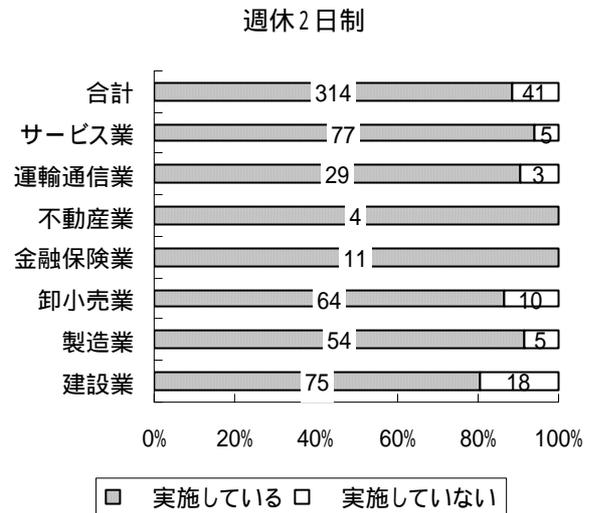


5 休日・休暇について

(1) 週休2日制

週休2日制については、314事業所（88.5%）が「有」と回答しており、前回調査よりわずかに増加している。（前回調査 88.0%）

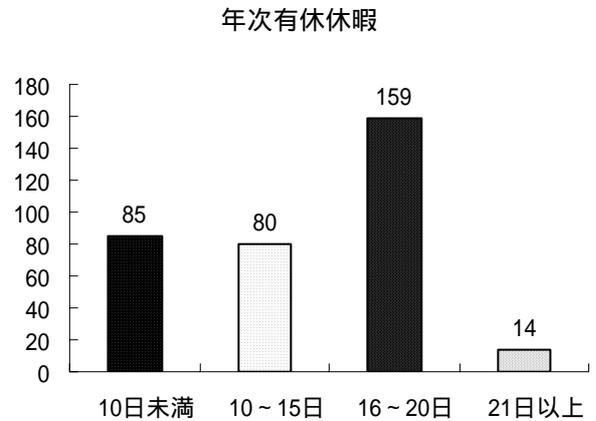
	平成18年度調査	平成16年度調査	増減
完全	31.2%	27.4%	3.8
隔週	22.0%	17.6%	4.4
月1回	6.0%	6.1%	0.1
月2回	13.1%	19.8%	6.7
その他	25.8%	25.8%	-
未回答	1.9%	3.3%	1.4



(2) 年次有給休暇

「16～20日」が最も多く、47.0%となっている。

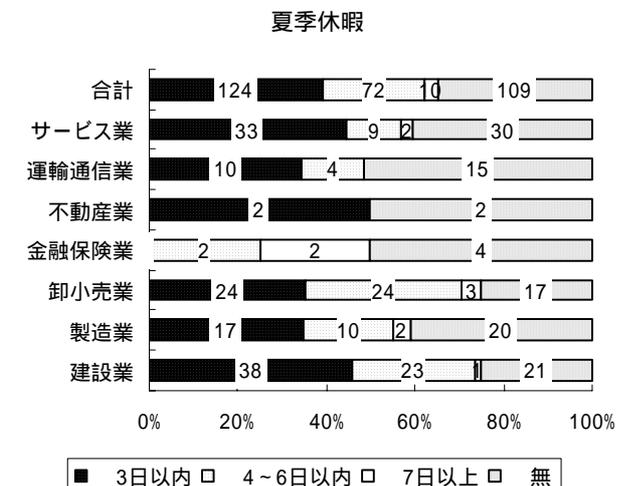
	平成18年度調査	平成16年度調査	増減
10日未満	25.2%	28.3%	3.1
10～15日	23.7%	22.7%	1.0
16～20日	47.0%	40.4%	6.6
21日以上	4.1%	8.6%	4.5
合計	100.0%	100.0%	



(3) その他の休暇

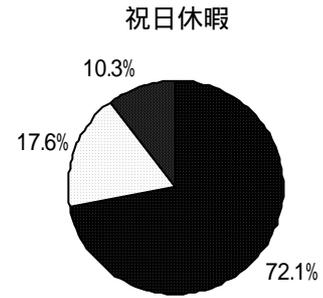
ア 夏季休暇

65.4%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39.4%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の3.2%であり、前回調査の1.2%より2.0ポイント増となった。一方、「無」は34.6%で、前回よりも0.7ポイント減少した。（前回調査 35.3%）



イ 祝日休暇

「全部休み」が72.1%、「一部休み」が17.6%となっている。

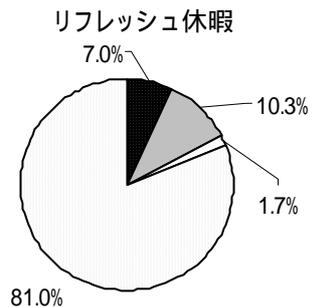


■ 全部休み □ 一部休み ■ 無

ウ リフレッシュ休暇

「3日以内」が7.0%、「4~6日以内」が10.3%、「7日以上」が1.7%となっており、あまり制度化されていないが、「有」の割合が19.0%となり、前回調査(12.0%)より7.0ポイント上昇している。

また、金融保険業では80%の事業所が「有」と回答している。



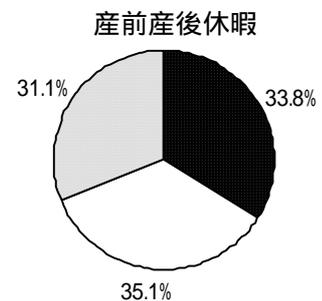
■ 3日以内 □ 4日~6日以内
□ 7日以上 □ 無

エ 産前産後休暇

「産前産後6週間前後」が33.8%(前回調査39.6%)、「産前産後8週間前後」が35.1%(前回調査25.5%)となっており、全体として増加している。

傾向としては「産前産後6週間前後」から「産前産後8週間前後」への移行がうかがえる。

「無」は31.1%で、前回調査より3.8ポイント減少している。(前回調査34.9%)

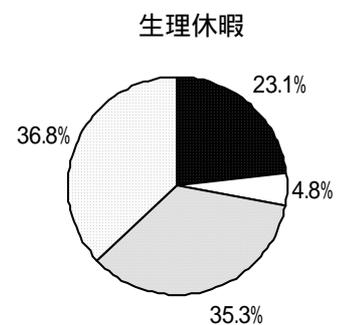


■ 産前産後6週間前後 □ 産前産後8週間前後 □ 無

オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、197事業所(63.2%)となっており、内訳は「2日以内」が23.1%、「3日以上」が4.8%となっている。

「無」が前回調査(44.1%)と比べ7.3ポイント減少しており、この2年間で制度が浸透していることがわかる。



■ 2日以内 □ 3日以内
□ その他 □ 無

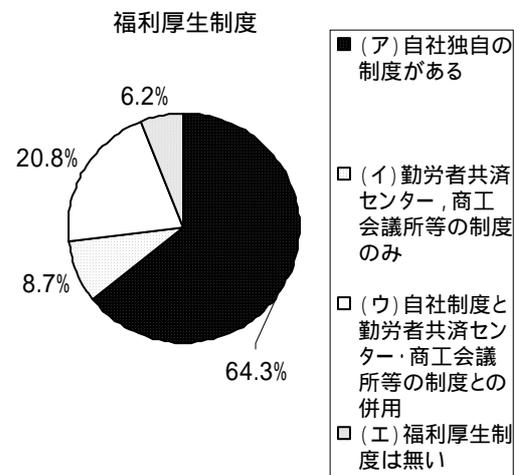
6 諸制度について

(1) 福利厚生制度

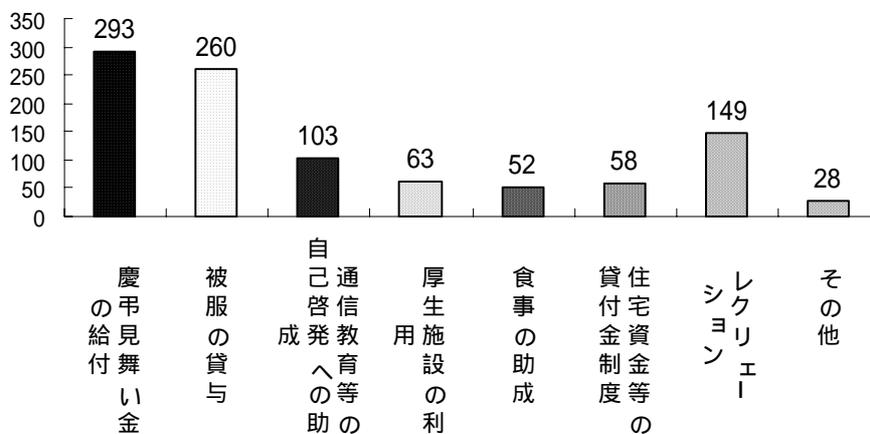
「自社独自制度」が 64.3%と前回調査(68.4%)より 4.1 ポイント減少したのに対し、「勤労者共済センター，商工会議所等の制度のみ利用」が 6.8 ポイント増えて 8.7%となっている。(前回調査 1.9%)

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 20.8%となっており，回答事業所の 9 割以上で何らかの形で福利厚生制度が実施されている。自社制度の内容(複数答)は「慶弔見舞金」が最も多く，回答事業所の 96.7%で実施，「被服の貸与」が 85.8%，「レクリエーションの実施」が 49.2%となっている。

「制度なし」と回答した事業所は 6.2%で，前回調査(3.5%)から 2.7 ポイント増加した。そのうち今後の制度導入予定は，「検討中」が 2.7%，「予定なし」が 68.2%となっている。



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」については，いずれも 95%以上が「有」と回答しており，前回調査とほぼ同率の高い割合を保っている。

	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 18 年度調査 (%)	98.0	2.0	98.6	1.4	99.2	0.8	99.4	0.6	96.6	3.4
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

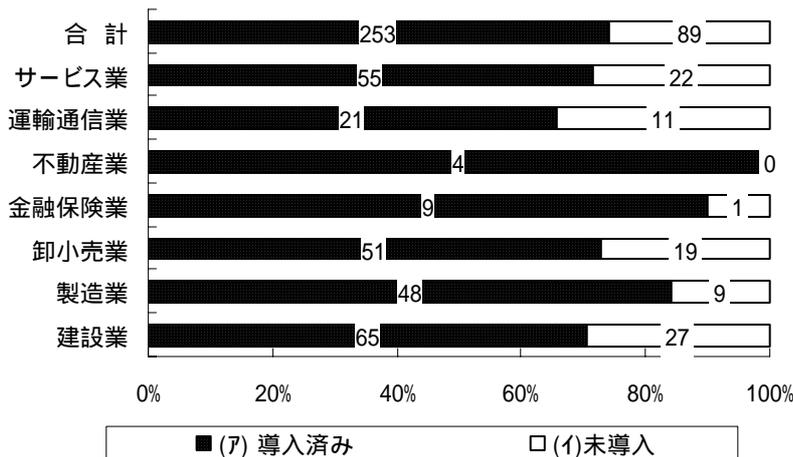
(3) 高齢者雇用確保措置

改正高年齢者雇用安定法に基づき、平成18年4月から導入が義務付けられた「高年齢者雇用確保措置」について、「導入済み」と答えた事業所は74.0%で、全体的に対応が遅れていることがわかる。

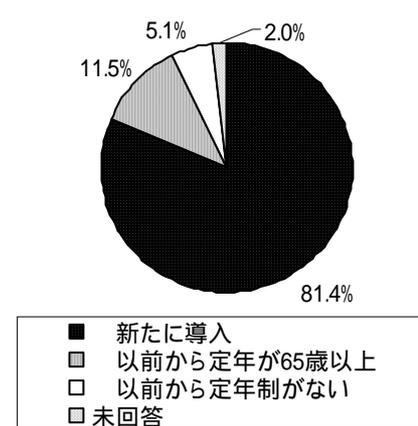
業種別に見ると、導入率が9割を超えているのは不動産業と金融保険業だけとなっている。

また「導入済み」である場合、「以前から定年が65歳以上」「以前から定年制がない」がそれぞれ11.5%、5.1%で、約8割の事業所(81.4%)が今回の改正により何らかの措置を「新たに導入」している。

高年齢者雇用確保措置について



導入済みの場合



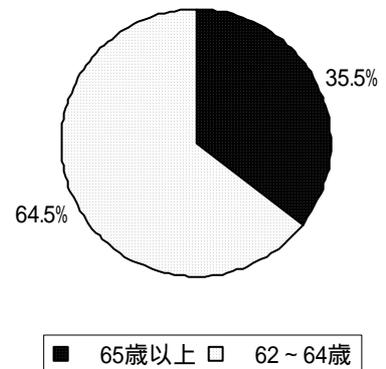
新たに導入した場合

高年齢者雇用確保措置について、「新たに導入」と回答した206事業所から回答を得た結果、次のとおりとなっている。

ア 上限年齢

「62～64歳」が64.5%となっているが、改正高年齢者雇用安定法の義務化スケジュールを前倒しし、定年制廃止を含む「65歳以上」を上限年齢とした事業所も35.5%あった。

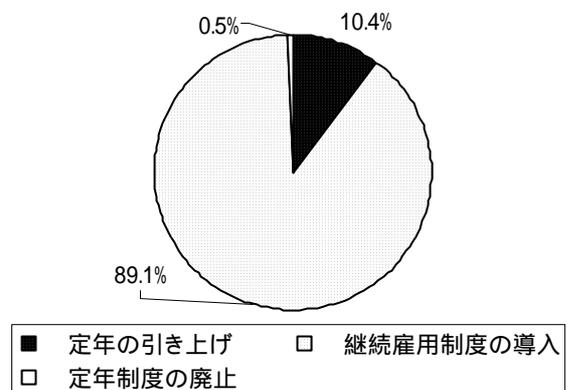
ア 上限年齢



イ 導入した措置

「継続雇用制度の導入」と回答した事業所が89.1%で約9割を占め、「定年の引き上げ」「定年制度の廃止」の措置を講じた事業所は、それぞれ10.4%、0.5%とごく少数となっている。

イ 導入した措置



継続雇用制度の内訳

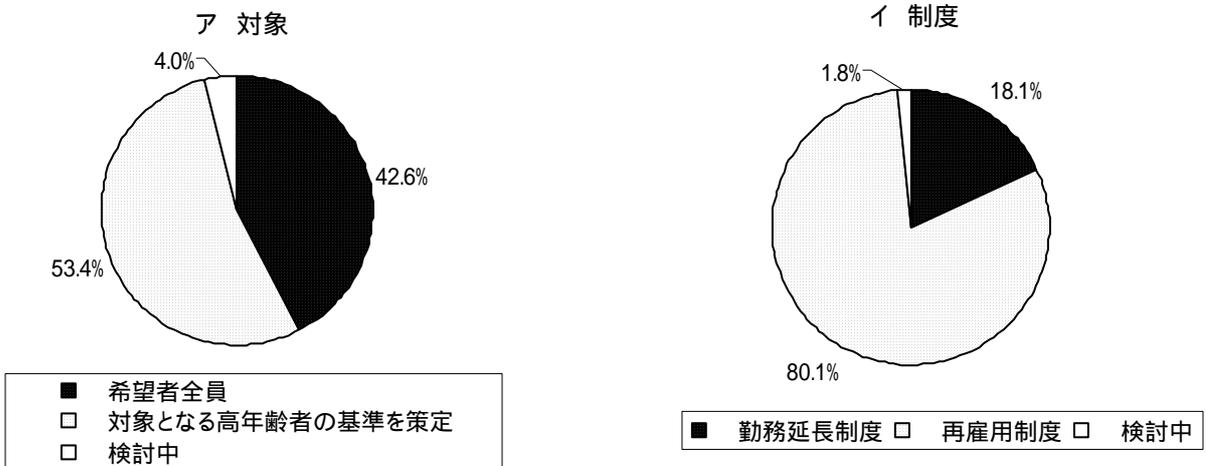
ア 対象について

継続雇用制度を導入したと回答した事業所 180 社のうち、その対象を「希望者全員」とした事業所は 42.6% (75 社) で、「対象となる高年齢者の基準を策定」し、それに基づく継続雇用制度を導入した事業所は 53.4% (94 社) となっている。

また、対象となる高年齢者の基準を労使協定によって締結した事業所は 49.0% (46 社)、特例措置である就業規則等で基準を定めた事業所は 37.2% (35 社) となっている。

イ 制度について

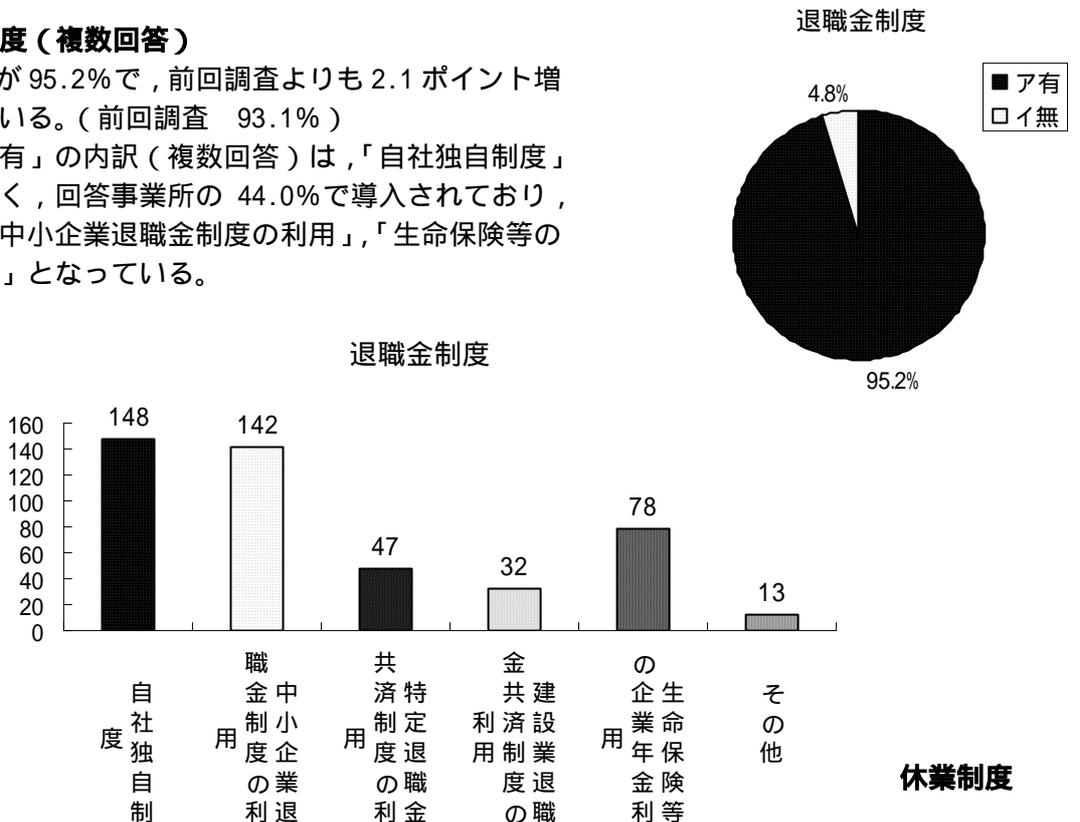
継続雇用をする際、対象者をいったん退職させて再び雇用する「再雇用制度」を用いると回答した事業所は 137 社にのぼり 80.1% を占めた。一方、退職させずに引き続き雇用する「勤務延長制度」を用いる事業所は 31 社、18.1% で 2 割をきっており、労働条件の変更が容易な再雇用制度が主流となっていることがわかる。



(4) 退職金制度 (複数回答)

「有」が 95.2% で、前回調査よりも 2.1 ポイント増となっている。(前回調査 93.1%)

制度「有」の内訳 (複数回答) は、「自社独自制度」が最も多く、回答事業所の 44.0% 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) 育児

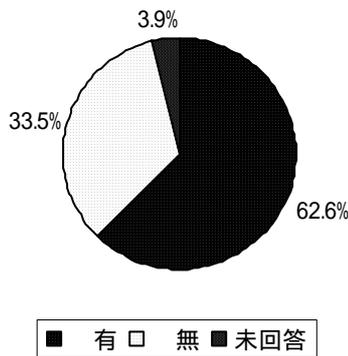
休業制度

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 224 事業所あり、全体の 62.6% となっている。前回調査より 10.0 ポイント増加しており、制度の定着が進んでいる。(前回調査 52.6%)

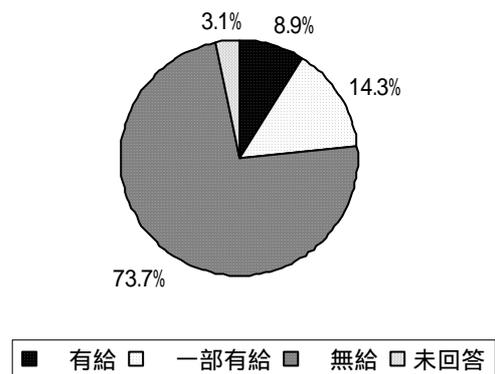
休業中の賃金の扱いは、「有給」8.9%「一部有給」14.3%であり、「無給」が 73.7%となっている。

過去 1 年間の取得者は 35 人で、前回調査より 4 人増加した。内訳は男性 1 人、女性 34 人となっている。1 人当たりの平均取得日数は 234 日となっている。

就業規則への定め



休業中の賃金の取扱い



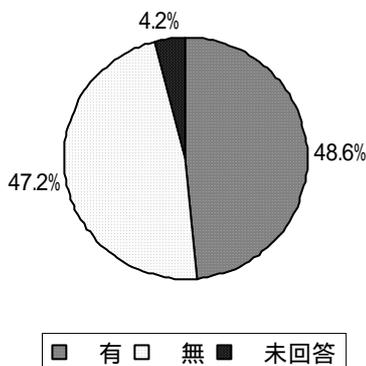
(6) 介護休業制度

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 48.6% (174 事業所) で前回調査より 6.3 ポイント増加し、若干の改善が見られるものの低い水準となっている。(前回調査 42.3%)

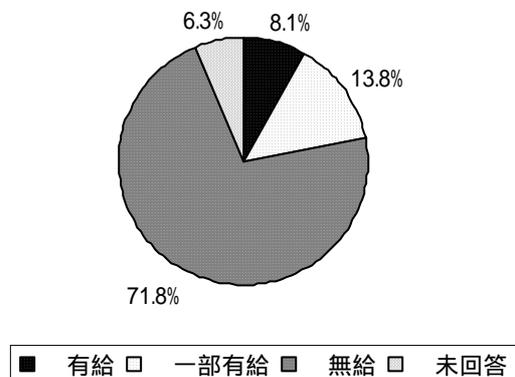
休業中の賃金の取扱いについては「有給」8.1%、「一部有給」13.8%、「無給」71.8%となっている。

過去 1 年間の取得者は、男性 1 人、女性 2 人の計 3 人が取得し、1 人当たりの平均取得日数は 302 日となっている。制度化は進んでいるが、育児休業に比べて制度の活用は少ない。

就業規則への定め



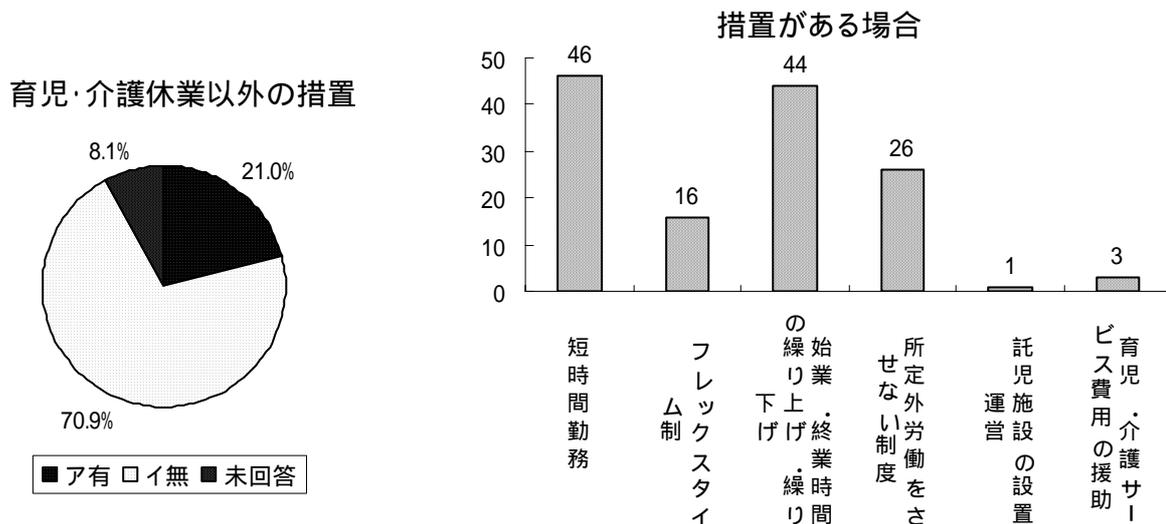
休業中の賃金の取扱い



(7) 育児・介護休業以外の措置

措置が「有」と回答した事業所は21.0%（75事業所）で、前回調査よりも4.1ポイント増加している。（前回調査 16.9%）

措置の内容としては、「短時間勤務」46事業所が最も多く、次いで「始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ」の44事業所となっており、各項目とも前回調査より増加している。



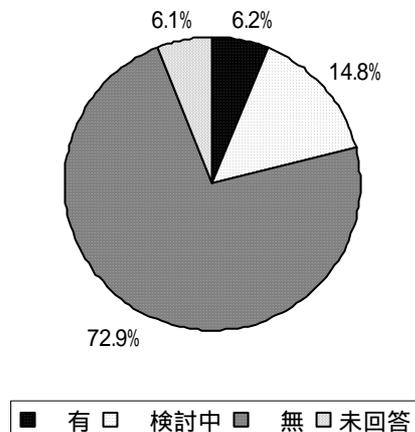
(8) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と答えた事業所は6.2%で、前回調査より3.2ポイント増し、22事業所で実施している。（前回調査 3.0%）

また、「検討中」も前回より増加している。

再雇用された人数は、育児休業で4人（前回調査2人）となっている。

育児・介護のために一度退職した者の再雇用制度



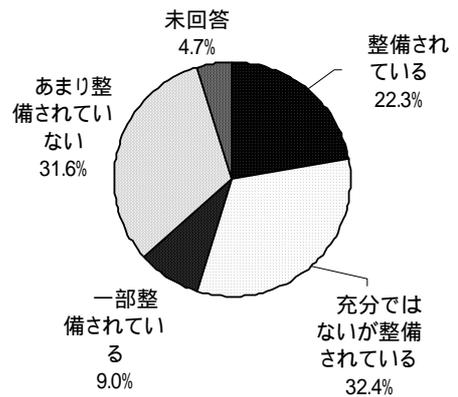
(9) 社員が子育てしやすい職場環境

ア 男性社員

「充分ではないが整備されている」と回答した事業所が最も多く 32.4% (116 事業所) で、「整備されている」22.3% (80 事業所) と合わせると、5 割を超す結果となっている。

また、「あまり整備されていない」と回答した事業所は 31.6% (113 事業所) で前回調査 (49.5%) より 17.9 ポイント減少し、男性社員への子育ての理解が高まっていることがわかる。

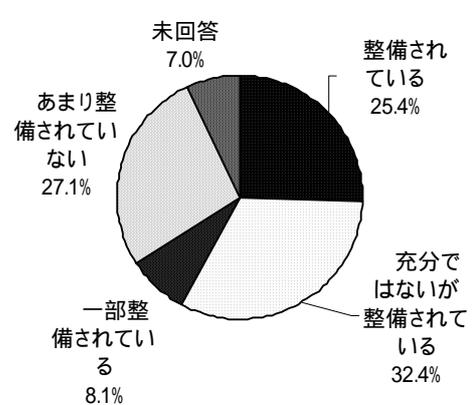
男性社員が子育てしやすい職場環境



イ 女性社員

「整備されている」と回答した事業所は 25.4% (前回調査 13.2%), 91 事業所と男性の場合と比較すると若干多くなっており、一方で「あまり整備されていない」と答えた事業所も 27.1% (前回調査 39.2%), 97 事業所で、全体的に女性社員に対する子育てしやすい環境は改善されてきている。

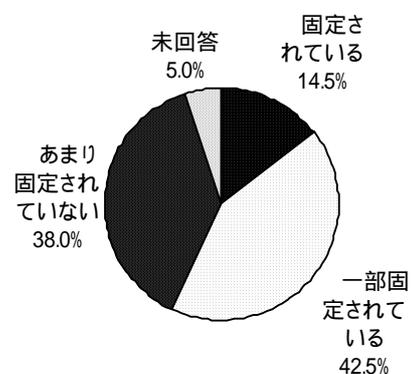
女性社員が子育てしやすい職場環境



(10) 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 57.0%と全事業所の半数以上を占め、「あまり固定されていない」は前回調査より 4.9 ポイント増加したが、38.0% (前回調査 33.1%) にとどまっております、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

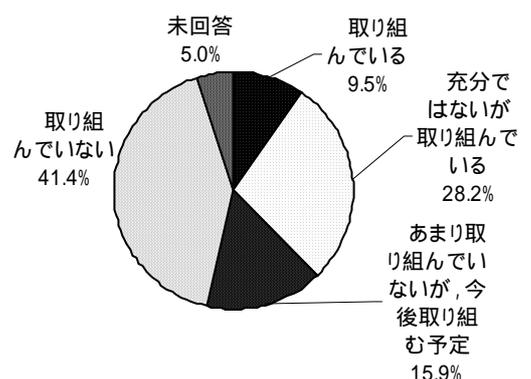


(11) 女性社員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクションについての企業の自主的な取り組み

「取り組んでいる」が 9.5%、「充分ではないが取り組んでいる」が 28.2%であり、両者を合計しても 37.7%。

一方で「取り組んでいない」が 41.4%で、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

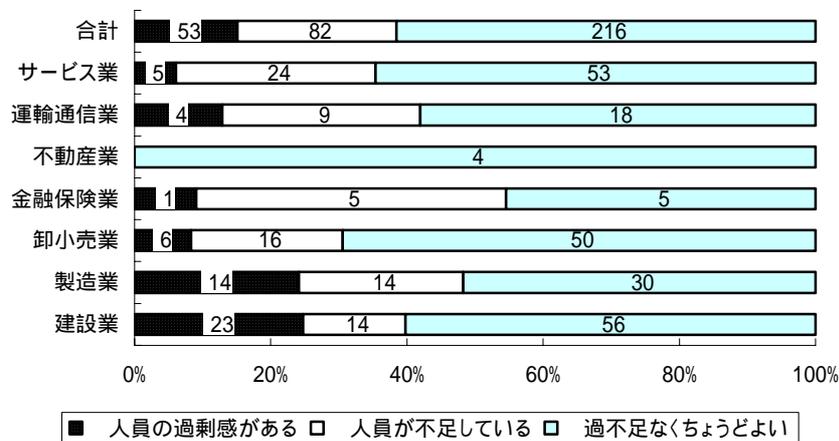
(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況

人員過不足の状況については、61.5%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（65.7%）より4.2ポイント減、また「人員の過剰感がある」が15.1%で、前回の20.9%から5.8ポイント減となり、逆に「人員が不足している」は23.4%で、前回調査（13.4%）と比べて10ポイントも増加した。

不動産業をのぞく全ての業種において、前回調査よりも「人員が不足している」割合が増えている。人員過剰感が最も高いのは建設業で、人員不足感が最も高いのは金融保険業となっている。

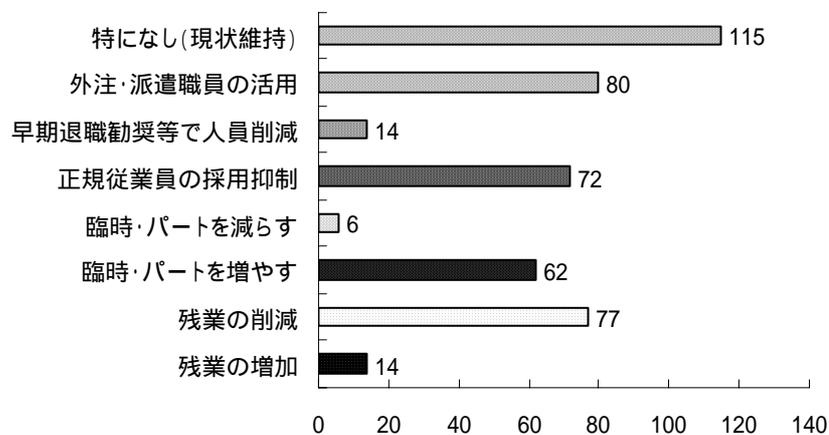
人員過不足の状況



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32.8%であった。次いで「外注（アウトソーシング）・派遣職員の活用」（22.8%）、「残業の削減」（21.9%）となっている。

対応策



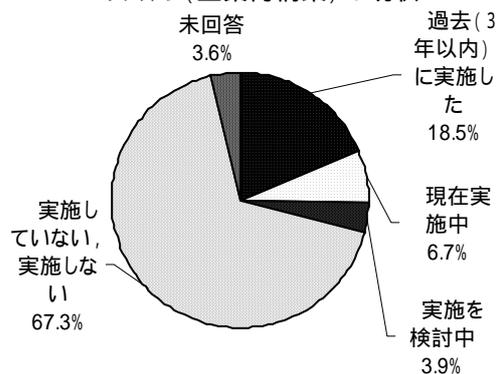
(2) リストラ(企業再構築)の現状

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 67.3%で(前回調査 68.3%), 検討中も含め「実施した」「実施中」を合計すると 29.1%(前回調査 28.5%)となっており, 前回調査との変化は特になかった。

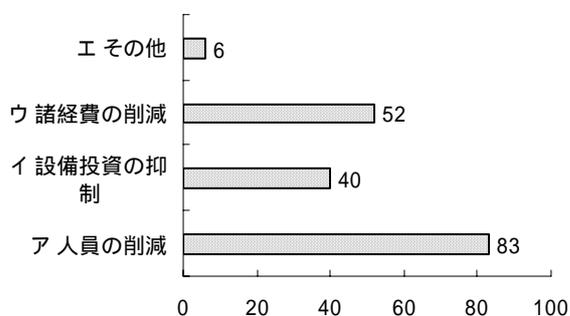
ア リストラの内容

具体的な内容を見てみると, 人員の削減が 45.9%と最も多く, 次いで諸経費の削減の 28.7%となっている。

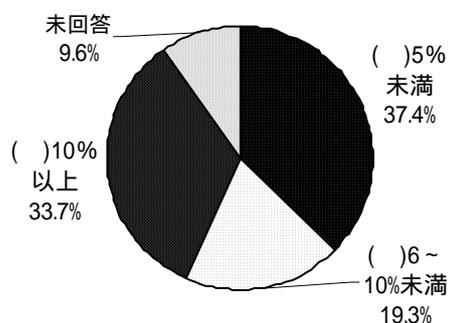
リストラ(企業再構築)の現状



リストラの内容



人員の削減の内訳



(3) ワークシェアリングについて

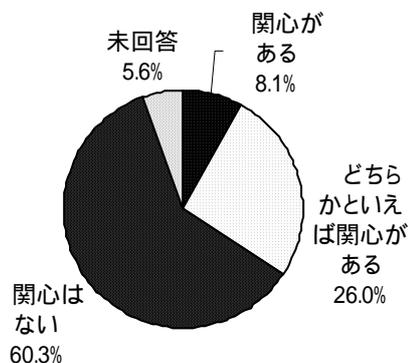
「関心がない」と回答した事業所が 60.3%(216 事業所)と, 前回調査(63.0%)と同様, 依然として関心度は低調となっている。

ア 実施の有無

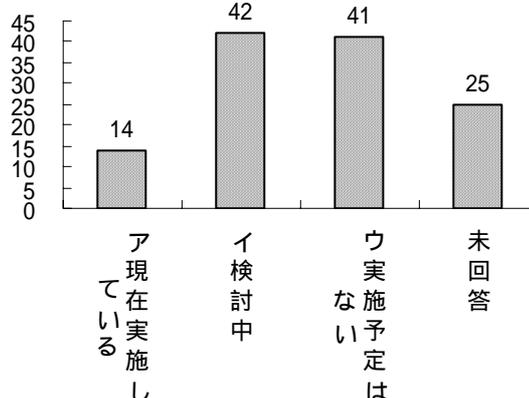
「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した 122 事業所のうち, 「実施している」のは 11.5%(14 事業所)で前回調査を上回っている。(前回調査 6.8%)

一方で関心はあるが「実施予定はない」は 33.6%(41 事業所)となり, 前回調査に比べ 13.5 ポイント減少している。(前回調査 47.1%)

ワークシェアリングについて



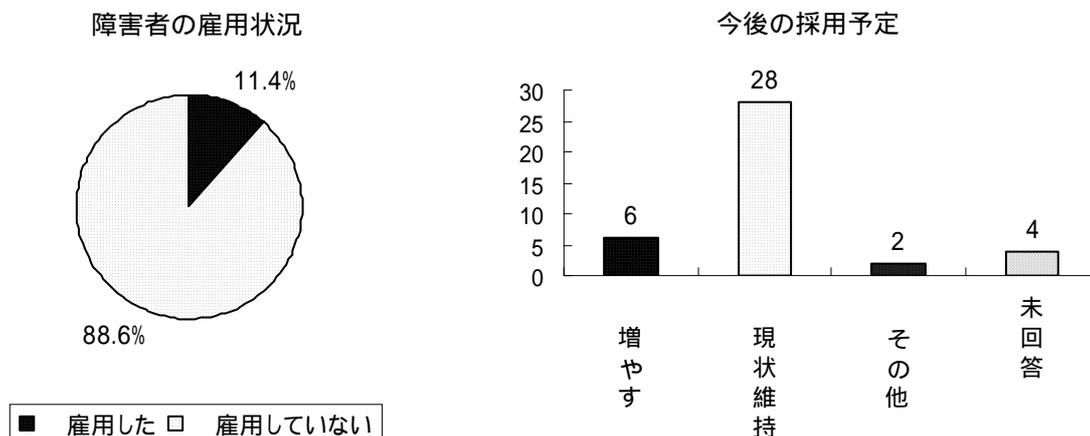
実施の有無



(4) 障害者の雇用状況

過去1年間に障害者を雇用したと回答した事業所は、回答事業所351事業所のうち40事業所(11.4%)であり、前回調査(7.3%)より4.1ポイント上昇している。業種別にみるとサービス業が最も多く、12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70.0%が「現状維持」と答えており、雇用していない事業所では86.5%が「雇用予定はない」と回答している。



(5) 新規学卒者の採用状況

ア 平成18年4月の採用状況

「採用した」と回答した事業所は106事業所で、採用した人数は337人となっており、前回調査より14名増加している。採用人数が最も多かったのは卸小売業(144人)で、学歴別で最も多かったのは高校卒(118人)となっているが、前回調査より減少している。

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18年度調査	106 (30.2%)	337	245 (69.8%)	351 (100.0%)
平成16年度調査	105 (28.2%)	323	268 (71.8%)	373 (100.0%)
増減	1	14	23	22

「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18年度調査	13 (3.9%)	118 (35.0%)	90 (26.7%)	116 (34.4%)	337
平成16年度調査	1 (0.3%)	151 (46.7%)	82 (25.4%)	89 (27.6%)	323
増減	12	33	8	27	14

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26.1%、「先行き不透明」が23.7%、「人材不足」が10.6%であった。

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	未回答	計
平成18年度調査	64 (26.1%)	58 (23.7%)	26 (10.6%)	68 (27.8%)	29 (11.8%)	245 (100.0%)
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%)

イ 平成19年4月の採用予定

平成19年4月の採用予定については、「有」が21.9%(74事業所)、「無」が42.0%(142事業所)、「未定」が36.1%(122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0人、高校卒74人、短大・高専卒64人、大学卒77人となっており、合計数は前回調査より39人増となっている。

新規学卒者の採用予定

(単位：社)

	有	無	未定	計
平成19年4月の採用予定	74 (21.9%)	142 (42.0%)	122 (36.1%)	338 (100.0%)
平成17年4月の採用予定	50 (14.5%)	167 (48.5%)	127 (37.0%)	344 (100.0%)

新規学卒者の採用予定(学歴別人数)

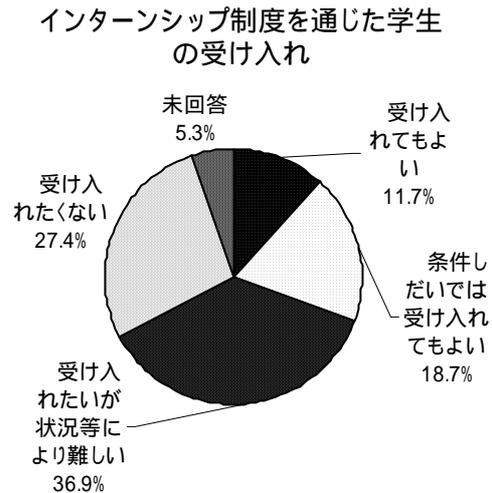
(単位：人)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成19年4月の採用予定	0 (0.0%)	74 (34.4%)	64 (29.8%)	77 (35.8%)	215
平成17年4月の採用予定	1 (0.6%)	54 (30.7%)	65 (36.9%)	56 (31.8%)	176
増減	1	20	1	21	39

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

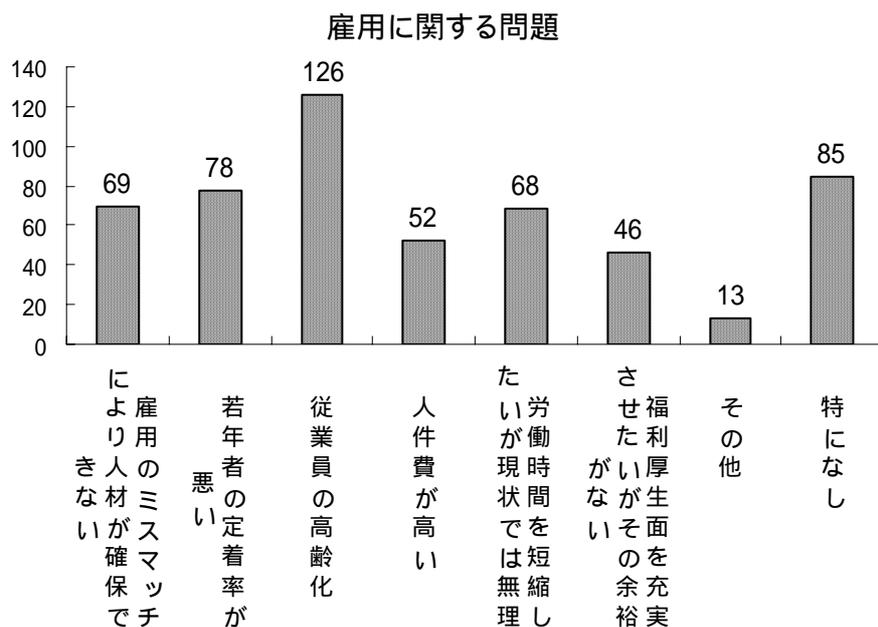
インターンシップ制度を通じて「受け入れてもよい」「条件しだいでは受け入れてもよい」と回答した事業所は、全体の30.4%（109事業所）となり、前回調査（22.7%）より7.7ポイント上昇した。

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64.3%で5.6ポイント減少してはいるものの（前回調査 69.9%）、総じて受け入れ体制の整備は進んでいない。



(7) 雇用に関する問題

「従業員の高齢化」が最も多く126事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」（78事業所）、「雇用のミスマッチにより人材が確保できない」（69事業所）と続いた一方で、「特になし」と答えた事業所も85社にのぼった。

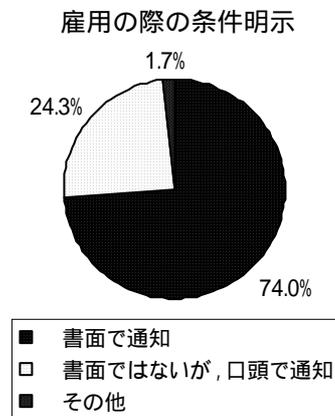


8 パートタイム労働者の状況について

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 184)

(1) 雇用の際の条件明示

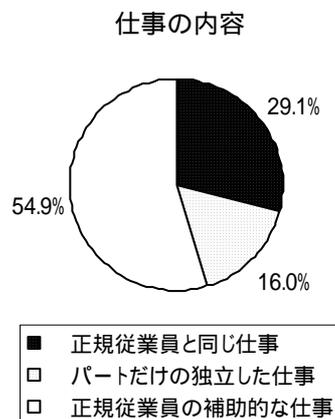
雇用条件の明示は、「書面で通知」が74.0%で前回調査より13.5ポイント増(前回調査60.5%)、「口頭で通知」が24.3%となり14.0ポイント減少している。(前回調査38.3%)



(2) 仕事の内容

「正規従業員と同じ仕事」が29.1%で、前回調査より2.4ポイント減となっている。(前回調査31.5%)

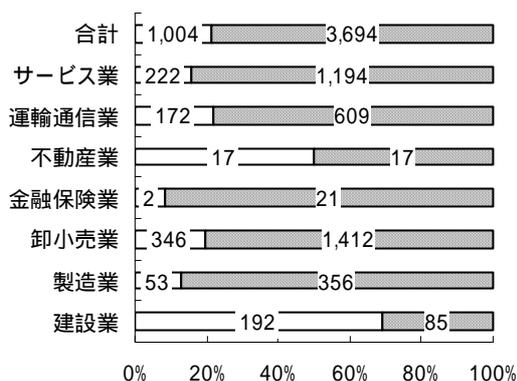
「パートだけの独立した仕事」が16.0%で5.8ポイント減(前回調査21.8%)、「正規従業員の補助的な仕事」が54.9%で8.2ポイント増となっている。(前回調査46.7%)



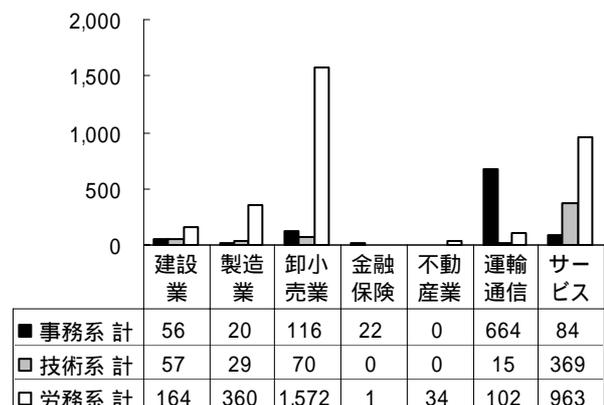
(3) 労働者の概要

パートタイム労働者を雇用していると回答した184事業所で雇用されている人数は、4,698人となっている。業種別では、卸小売業(1,758人)、サービス業(1,416人)、運輸通信業(781人)の順で多く、男女別では、男性1,004人(21.4%)、女性3,694人(78.6%)で女性の比率が非常に高くなっている。職種では、多い順に、労務系(3,196人)・事務系(962人)・技術系(540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

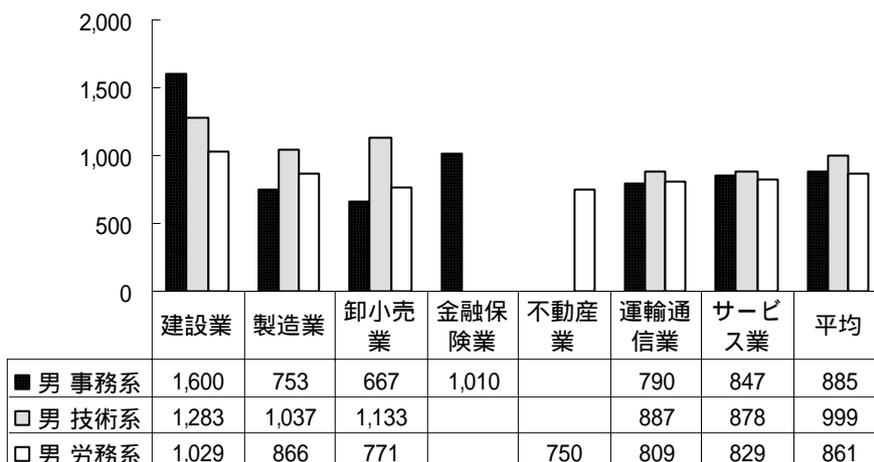
時間給の職種別平均では、技術系の賃金が高く、男性 999 円、女性 853 円となっている。事務系では、男性 885 円、女性 764 円、労務系では男性 861 円、女性 743 円となっている。

職種別時間給の比較

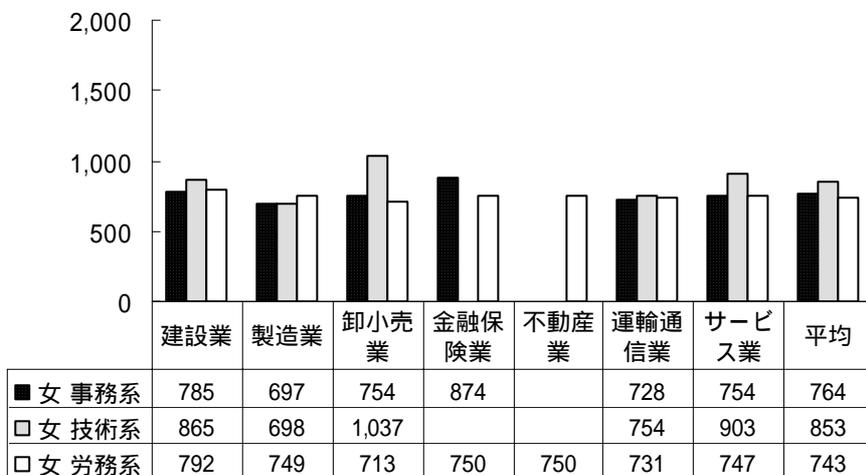
(単位：円)

	男			女		
	事務系	技術系	労務系	事務系	技術系	労務系
平成 18 年度 調 査	885	999	861	764	853	743
平成 16 年度 調 査	921	1,005	784	734	817	687
増 減	36	6	77	30	36	56

パートタイム時間給(男)



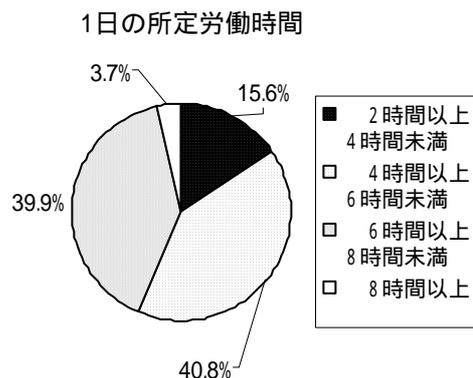
パートタイム時間給(女)



(5) 1日の所定労働時間（複数回答）

「4時間以上6時間未満」が40.8%と最も多く（前回調査 38.7%）,「6時間以上8時間未満」が39.9%（前回調査 47.4%）となり、前回調査と順位が入れ替わっている。

また、「2時間以上4時間未満」が15.6%（前回調査 9.8%）,「8時間以上」が3.7%（前回調査 4.1%）となっており、全体として1日の所定労働時間が短くなっている。

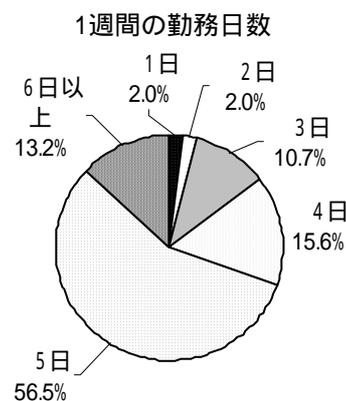


(6) 1週間の勤務日数（複数回答）

1週間の勤務日数は、「5日」が最も多く56.5%で、前回調査より4.3ポイント減となっている。（前回調査 60.8%）

次いで「4日」が15.6%（前回調査 13.3%）,「6日以上」が13.2%（前回調査 15.1%）となっている。

1日の所定労働時間同様、1週間の勤務日数もわずかだが減少傾向にある。

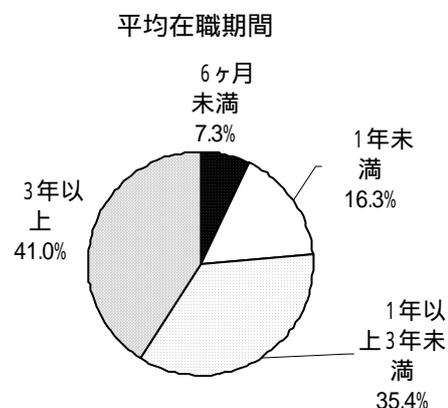


(7) 平均在職期間

41.0%が「3年以上」で、前回調査より2.1ポイント減少している。（前回調査 43.1%）

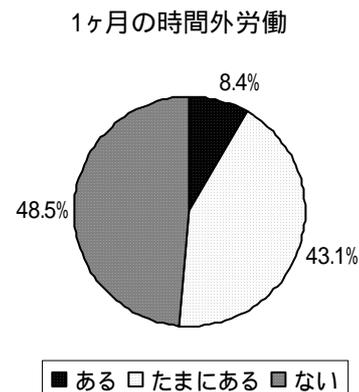
次いで「1年以上3年未満」が35.4%で、1.7ポイント減少している。（前回調査 37.1%）

一方、「1年未満」と回答した事業所は16.3%で、前回調査の12.0%に比べ4.3ポイント増となっている。



(8) 1ヶ月の時間外労働

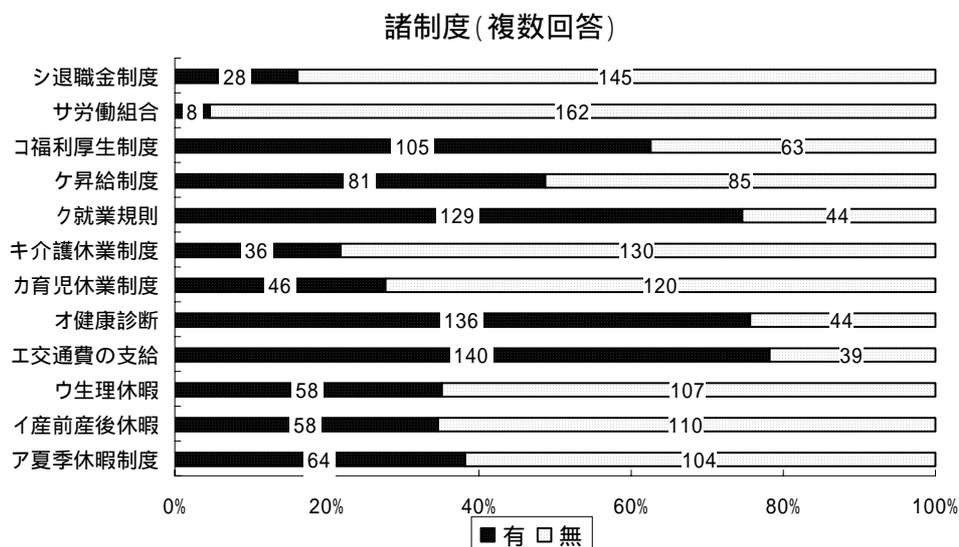
「ある」が8.4%（前回調査 15.5%）,「たまにある」が43.1%（前回調査 41.1%）となり、半数以上の事業所でパートタイム労働者の時間外労働が「有」と回答している。



(9) 諸制度・休暇制度等 (複数回答)

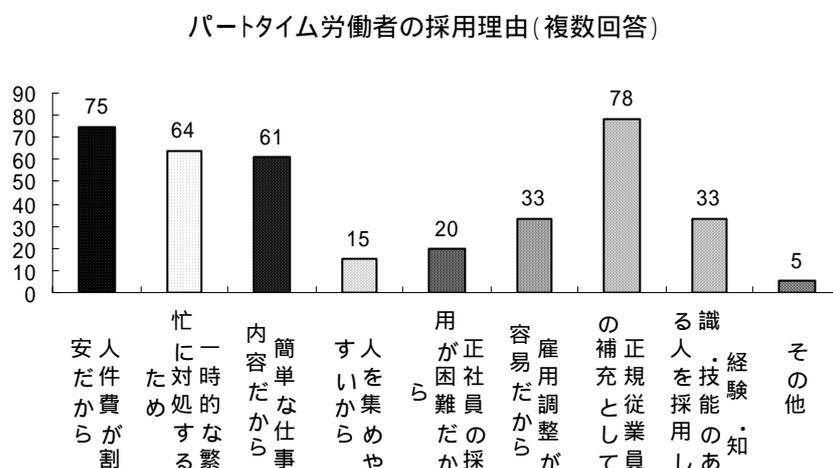
「有」と回答した制度で最も多かったのは「交通費の支給」78.2%で、「健康診断」75.6%、「就業規則」74.6%の順となっている。

また、少ない順では「労働組合」が4.7%と突出しており、「退職金制度」16.2%、「介護休業制度」21.7%、「育児休業制度」27.7%の順となっている。



(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「正規従業員の補充として」「人件費が割安だから」「一時的な繁忙に対処するため」となっている。



(11) 今後の採用予定

今後の予定については「増やす」が16.2%で前回調査より3.4ポイント増加している。(前回調査 12.8%)

「減らす」は3.6% (前回調査 3.1%) とほとんど変化はなく、「現状維持」は80.2%で3.9ポイント減少している。(前回調査 84.1%)

