

# 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,派遣社員の状況)

賃金・諸手当(基本給,賃金の引上げ,初任給,諸手当)

労働時間(所定労働時間,変形労働時間制,休憩時間,時間外労働)

休日・休暇(週休2日制,有給休暇,その他の休暇)

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,労働者の概要,平均時間給,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19年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成19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、市内に本社や営業所など複数ある場合は本社で一括調査を行い、市内に本社がない場合は、各支社・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、413事業所から回答を得、うち有効回答数は352事業所(有効回答率 35.2%)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      | 91               | 25.9%  | 11      | 29     | 16     | 18     | 11     | 6      |
| 製造業   | 170      | 46               | 13.1%  | 4       | 5      | 15     | 9      | 9      | 4      |
| 卸小売業  | 240      | 75               | 21.3%  | 12      | 23     | 5      | 15     | 9      | 11     |
| 金融保険業 | 60       | 15               | 4.3%   | 3       | 3      | 3      | 4      | 2      | 0      |
| 不動産業  | 30       | 3                | 0.9%   | 0       | 0      | 1      | 1      | 0      | 1      |
| 運輸通信業 | 100      | 34               | 9.7%   | 3       | 4      | 8      | 6      | 6      | 7      |
| サービス業 | 200      | 88               | 25.0%  | 21      | 23     | 10     | 11     | 11     | 12     |
| 合計    | 1,000    | 352              | 100.0% | 54      | 87     | 58     | 64     | 48     | 41     |
|       |          |                  |        | 15.3%   | 24.7%  | 16.5%  | 18.2%  | 13.6%  | 11.6%  |

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。
- ・非正規従業員～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～技術的・専門的な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(看護師、調理師、大工、プログラマ、整備士等)
- ・労務系～技術、技能を必要としない労務に従事する人(警備、清掃、運搬、集金、土木等の作業に従事する人、ウェ이터・ウェイトレス等の接客業等含む)
- ・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発揮させ、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

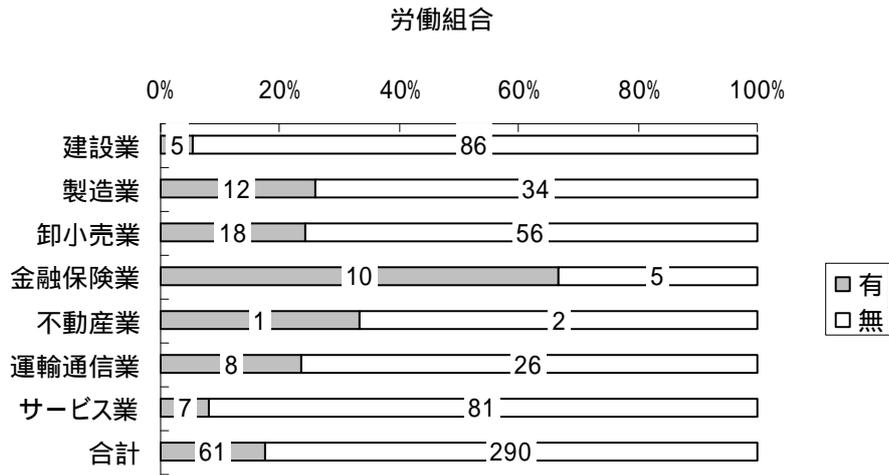
統計処理上、四捨五入により、個々の構成比の和が100.0%にならないことがある。

# 調査結果

## 1 事業所の概要について

### (1) 労働組合

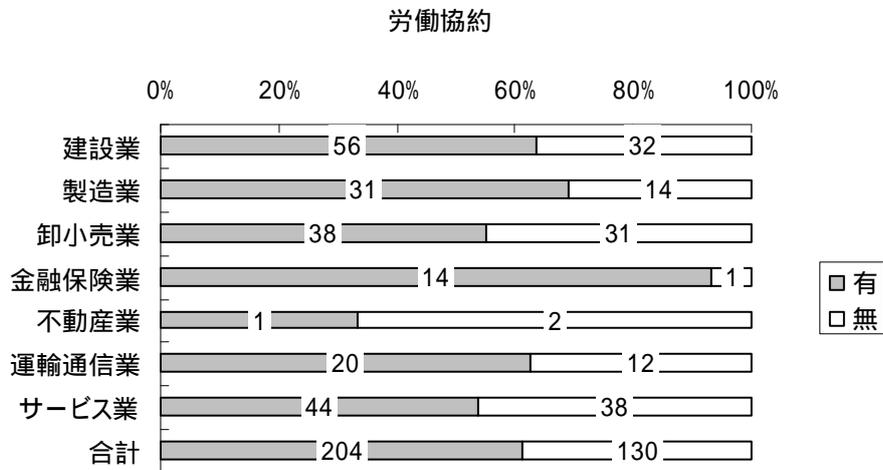
「有」と回答した事業所は 17.4% (61 事業所) で、前回調査より 1.6 ポイントの増となっている。(前回調査 15.8%)



### (2) 労働協約

「有」と回答した事業所は 61.1% (204 事業所) で、前回調査より 1.0 ポイントの増となっている。(前回調査 60.1%)

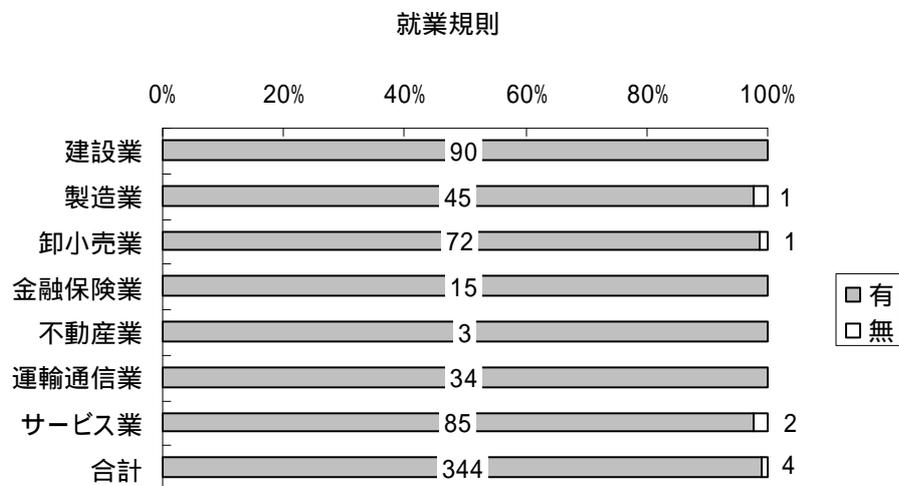
「有」と回答した割合が最も高いのは金融保険業の 93.3% で、次いで製造業の 68.9% となっている。



### (3) 就業規則

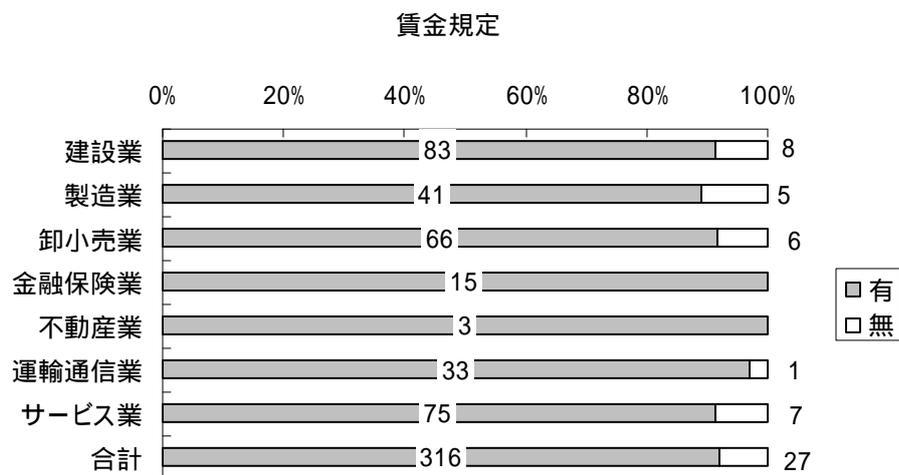
「有」と回答した事業所は98.9% (344 事業所) で、前回調査より1.2ポイントの増となっている。(前回調査 97.7%)

建設業、金融保険業、不動産業、運輸通信業の4業種で100%のほか、全ての業種で97%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92.1% (316 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89%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

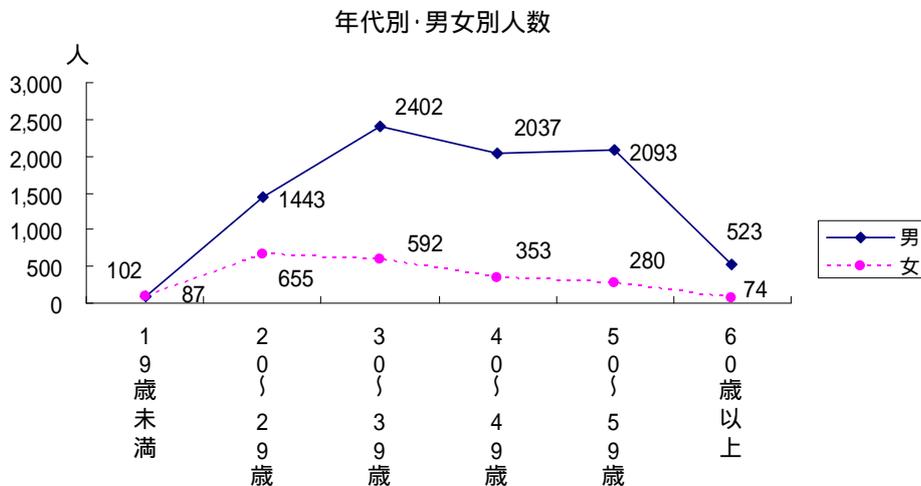
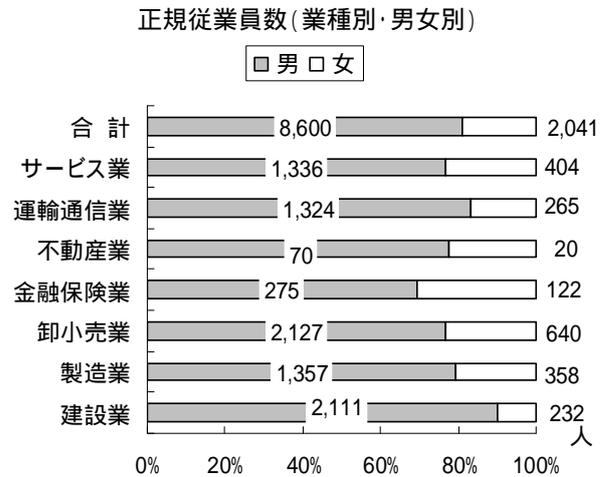
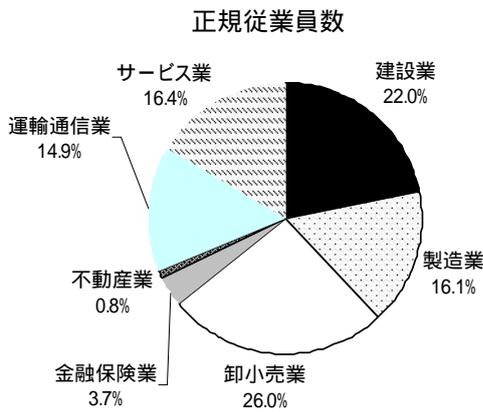
回答事業所 352 事業所の正規従業員数は、男性 8,600 人(80.8%)、女性 2,041 人(19.2%)で合計 10,641 人となっている。

業種別では、卸小売業が最も多く、2,767 人(男 2,127 人、女 640 人)、次いで建設業 2,343 人(男 2,111 人、女 232 人)、サービス業 1,740 人(男 1,336 人、女 404 人)となっている。

年齢別では、30～39 歳が 2,994 人(男 2,402 人、女 592 人)と最も多く、次いで 40～49 歳が 2,390 人(男 2,037 人、女 353 人)となっている。

また、女子従業員の割合が最も高いのは、金融保険業(30.7%)で、次いでサービス業(23.2%)となっている。

障害者は 51 事業所で 78 人が雇用されており、製造業で最も多く 31 人(16 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。



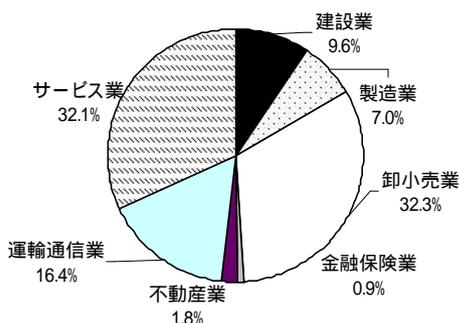
### (2) 非正規従業員数

回答事業所 352 事業所の非正規従業員数は、男性 2,846 人(35.3%)、女性 5,207 人(64.7%)で合計 8,053 人となっている。

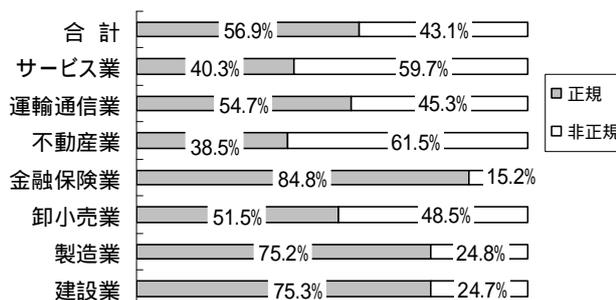
業種別では、卸小売業が最も多く 2,602 人で、サービス業 2,582 人、運輸通信業 1,317 人となっている。

また、全従業員中の非正規従業員の割合は全体で 43.1%であり、最も高いのが不動産業で 61.5%、次いでサービス業が 59.7%となっている。

非正規従業員数



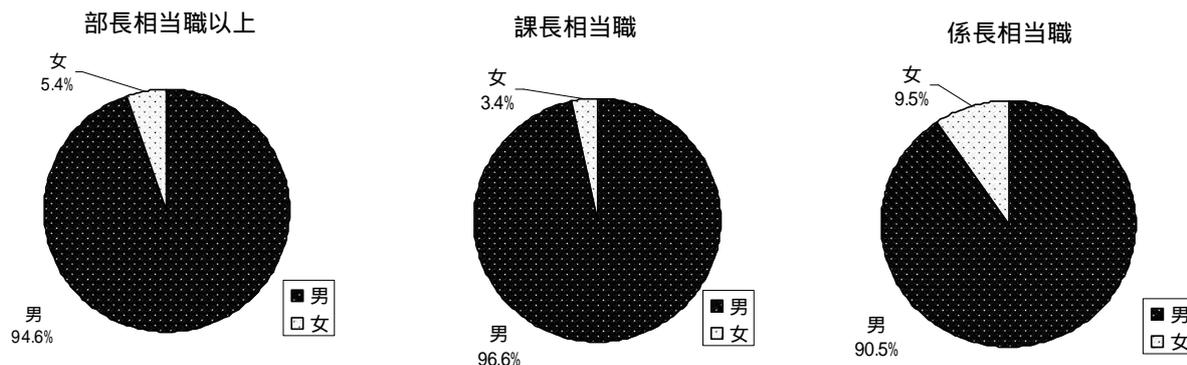
正規・非正規従業員比率(業種別)



### (3) 管理職数

管理職に占める女性の割合は前回調査より低くなっており、「部長相当職以上」1.1ポイント(前回6.5%)、「課長相当職」3.2ポイント(前回6.6%)、「係長相当職」1.8ポイント(前回11.3%)と各区分で減少しており、人数も前回286人から198人へと激減している。

|    | 部長相当職以上 | 課長相当職 | 係長相当職 | 合計    |
|----|---------|-------|-------|-------|
| 男  | 773     | 1,179 | 1,069 | 3,021 |
| 女  | 44      | 42    | 112   | 198   |
| 合計 | 817     | 1,221 | 1,181 | 3,219 |



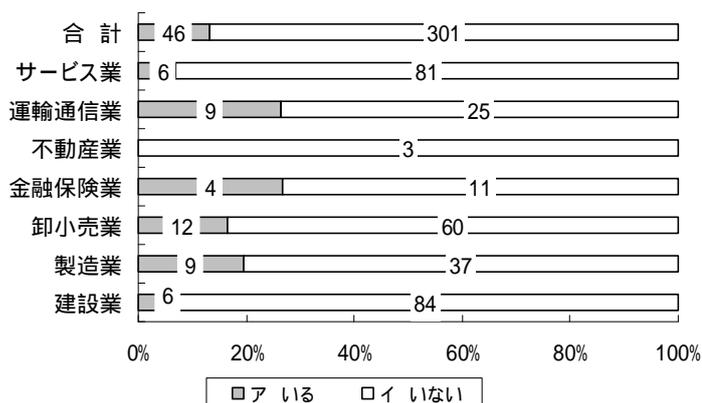
### (4) 派遣社員の状況

派遣社員の状況では、「いる」が13.3%で、「いない」が86.7%となっている。

金融保険業で「いる」割合が最も高く、26.6%、次いで運輸通信業で26.4%、製造業で19.5%となっている。

派遣職員の人数では、1人以上20人未満が87.0%で、派遣社員を雇用してる企業のほとんどが20人未満の社員数である。

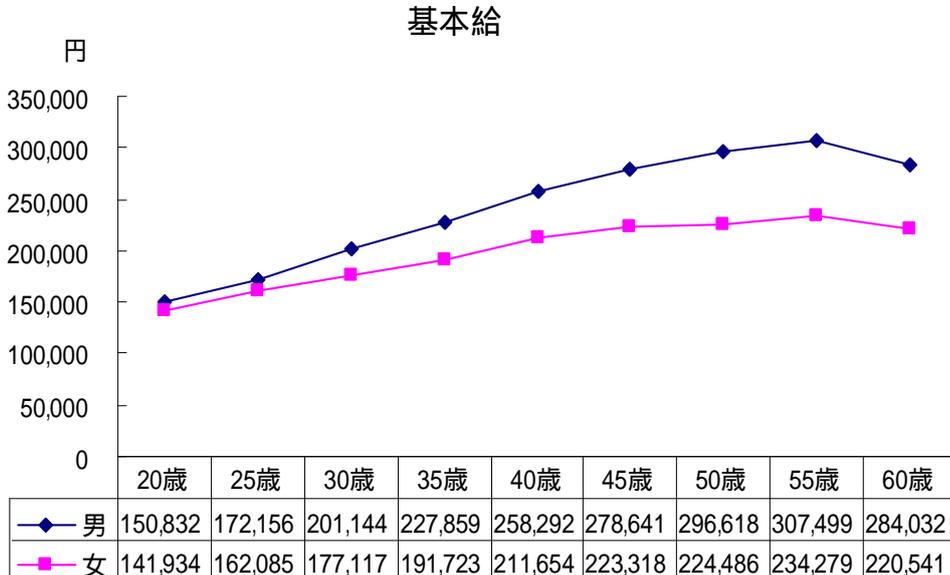
派遣社員の状況



### 3 賃金・手当について

#### (1) 基本給

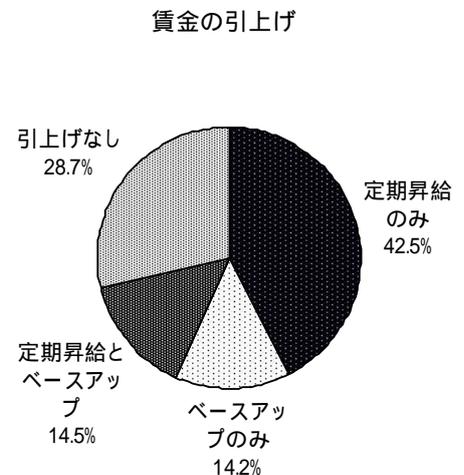
年齢別の月額平均賃金は55歳が最も高く、男性平均で307,499円、女性平均で234,279円となっている。また、年代を追うごとに男女間の格差が広がり、50歳、55歳では約24%の差が生じている。



#### (2) 賃金の引上げ

回答事業所 352 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上げを実施した事業所は71.2%で、前回調査より1.6ポイント減となっている。

|             | H19年度調査 | H18年度調査 | 増減  |
|-------------|---------|---------|-----|
| 定期昇給のみ      | 42.5%   | 41.0%   | 1.5 |
| ベースアップのみ    | 14.2%   | 15.2%   | 1.0 |
| 定期昇給とベースアップ | 14.5%   | 16.6%   | 2.1 |
| 引上げなし       | 28.7%   | 27.2%   | 1.5 |
| 合計          | 100.0%  | 100.0%  |     |

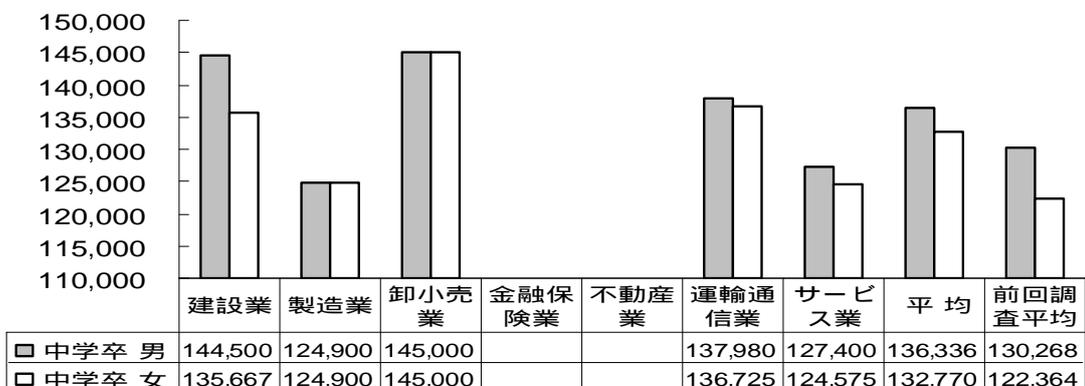


### (3) 初任給

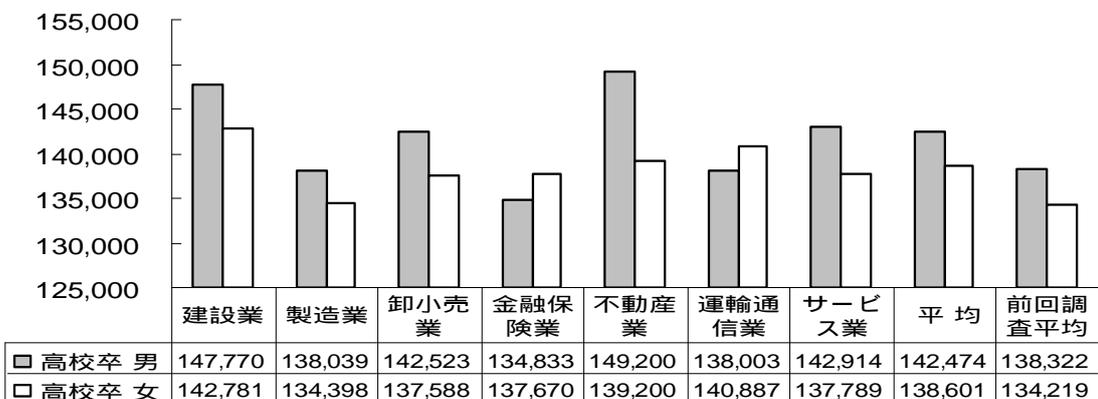
初任給の平均額は、中学卒の男性 136,336 円、女性 132,770 円、高校卒の男性 142,474 円、女性 138,601 円、短大・高専卒の男性 154,625 円、女性 150,325 円、大学卒の男性 173,269 円、女性 172,344 円となっている。

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。

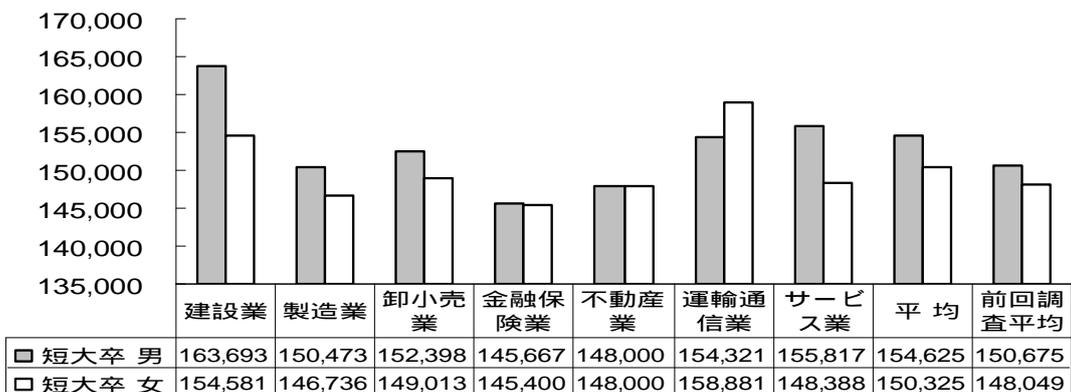
初任給(中学卒)



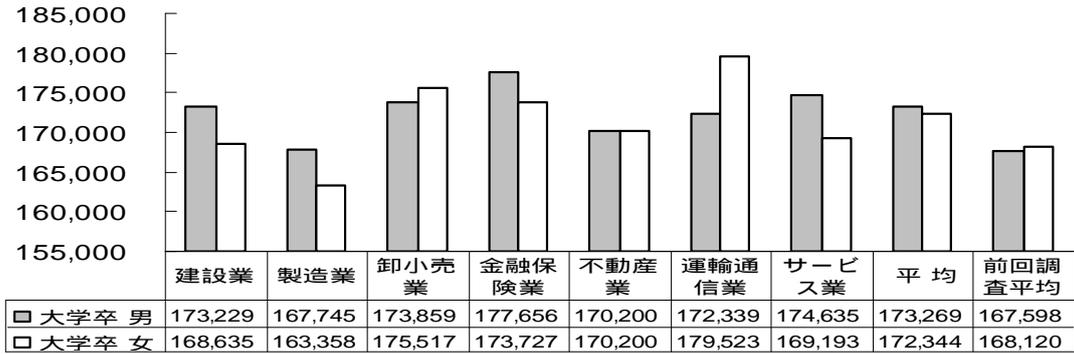
初任給(高校卒)



初任給(短大・高専卒)



初任給(大学卒)



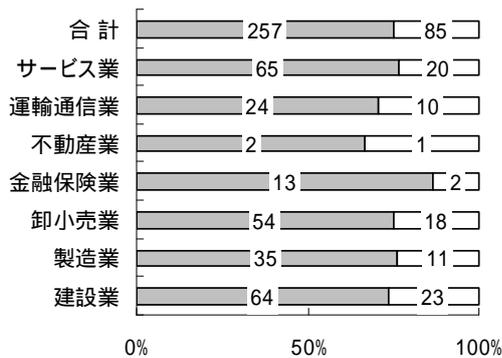
(4) 諸手当

ア 家族手当

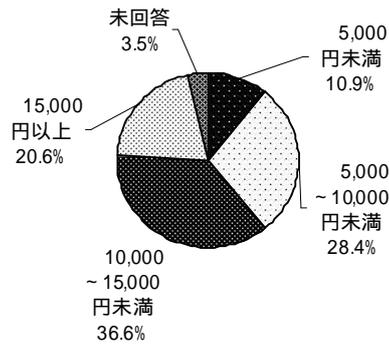
家族手当について「有」と回答した事業所は 75.1% (257 事業所) で、前回調査より 0.9 ポイント減少している。(前回調査 76.0%)

「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 36.6% (94 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 55.6% (143 事業所)、61.9% (159 事業所) となっている。

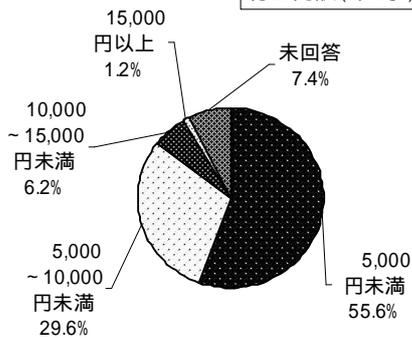
家族手当



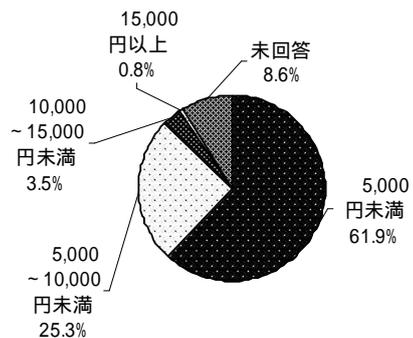
有の内訳(配偶者)



有の内訳(第1子)



有の内訳(第2子)

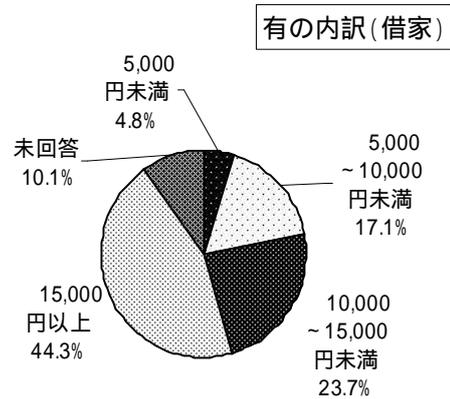
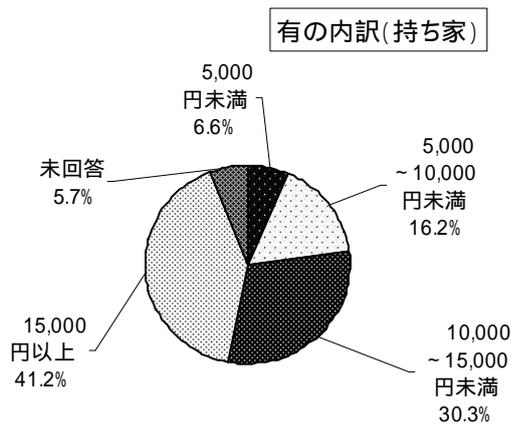
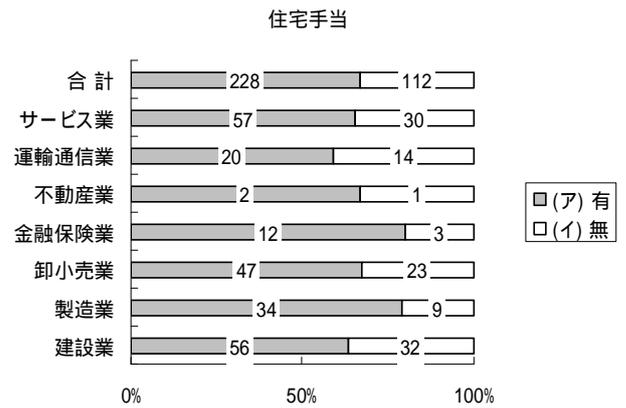


## イ 住宅手当

住宅手当について「有」と回答した事業所は、67.1% (228事業所) で、前回調査より2.0ポイント減少している。

(前回調査 69.1%)

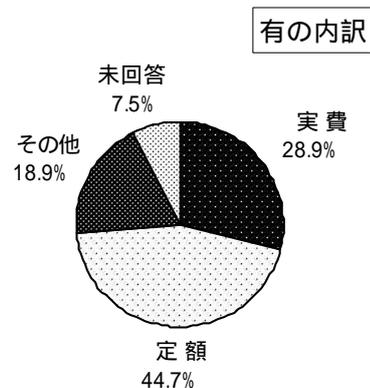
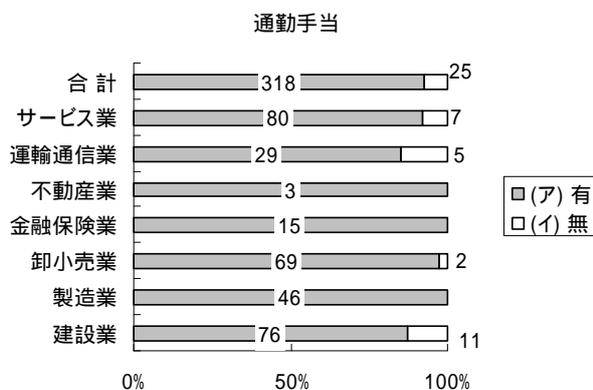
「有」の内訳で最も多いのは、持ち家、借家ともに「15,000円以上」で、それぞれ41.2% (94事業所)、44.3% (101事業所) となっている。



## ウ 通勤手当

通勤手当について「有」と回答した事業所は 92.7% (318事業所) で、前回調査より0.2ポイント減少している。(前回調査 92.9%)

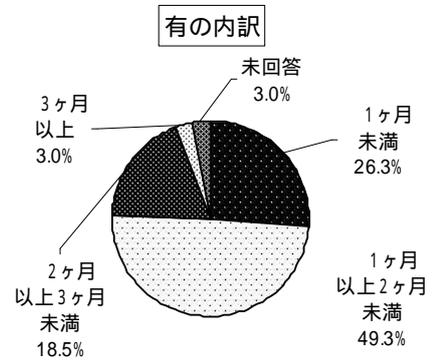
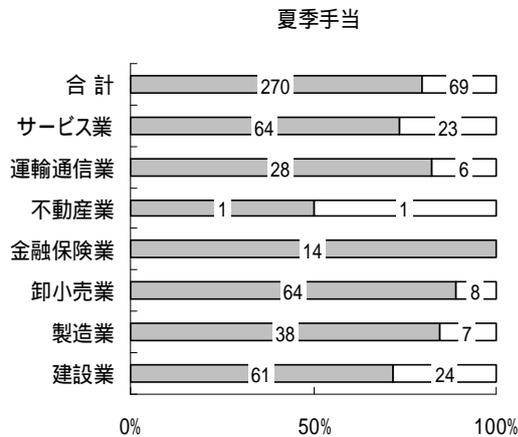
「有」の内訳では、「定額」が 44.7% (142事業所)、「実費」が 28.9% (92事業所)、「その他」が 18.9% (60事業所) となっている。



## エ 夏季手当

夏季手当について「有」と回答した事業所は79.6%(270事業所)で、前回調査より1.5ポイント増加している。(前回調査 78.1%)

「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、49.3%(133事業所)となっている。

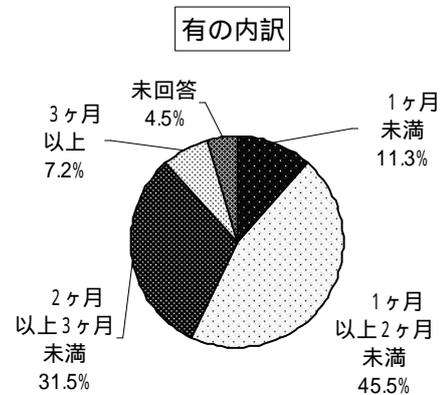
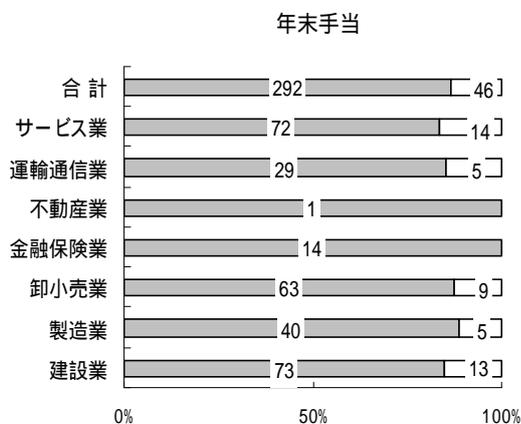


## オ 年末手当

年末手当について「有」と回答した事業所は86.4%(292事業所)で、前回調査より2.1ポイント増加している。(前回調査 84.3%)

内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、45.5%(133事業所)となっている。

夏季手当、年末手当ともに前回調査よりわずかではあるが增加している。

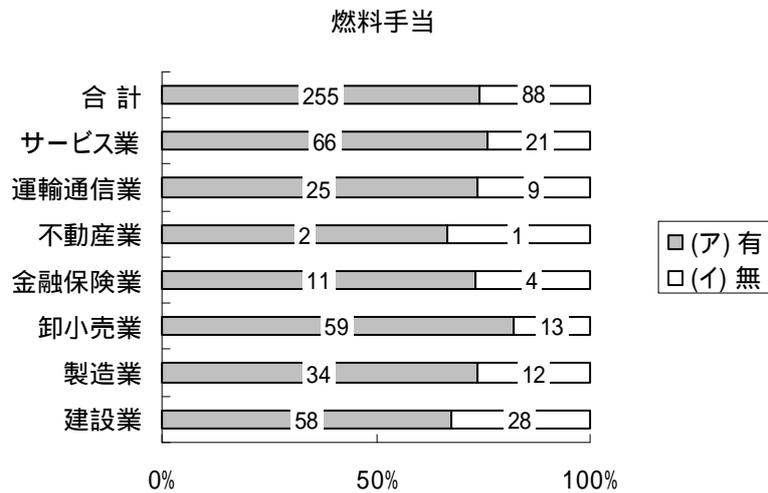


## カ 燃料手当

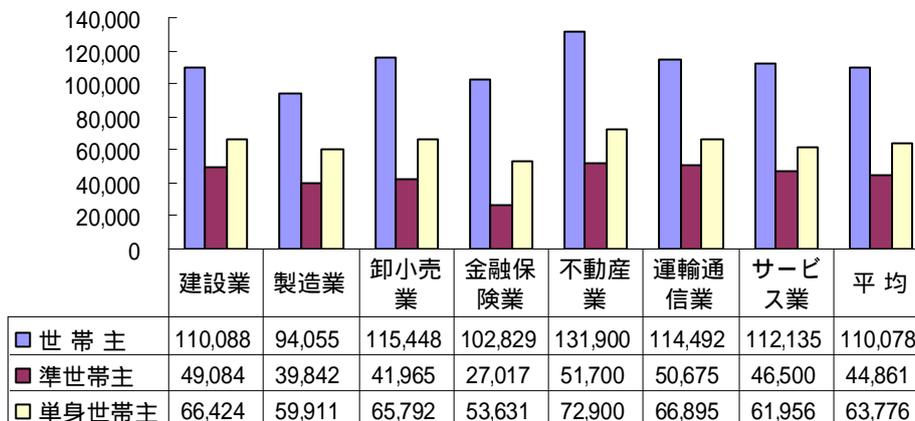
燃料手当について「有」と回答した事業所は 74.3% (255 事業所) で、前回調査より 1.3 ポイント減少している。(前回調査 75.6%)

「有」の内訳では 91.0% の事業所が「現金支給」で、平均支給金額は、世帯主が 110,078 円、準世帯主が 44,861 円、単身世帯主が 63,776 円となっており、前回調査より世帯主と単身世帯主は増加し、準世帯主は減少している。

業種別では、各世帯区分において不動産業が最も高くなっている。



有のうち現金支給の内訳

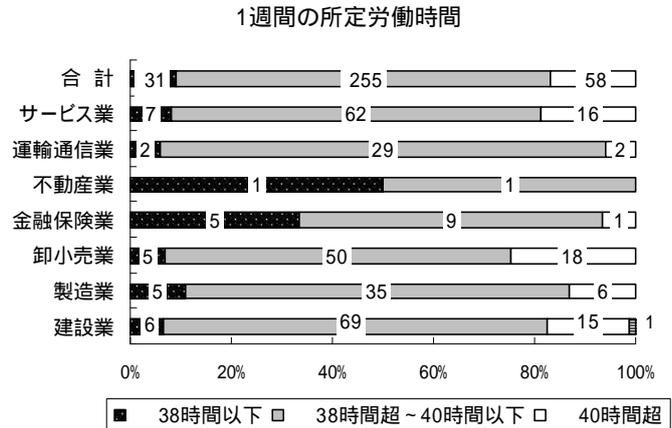


## 4 労働時間について

### (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255事業所と最も多く、74.1%（前回調査 69.3%）となっており、「38時間以下」と合わせて83.1%の事業所で週40時間制を実施している。

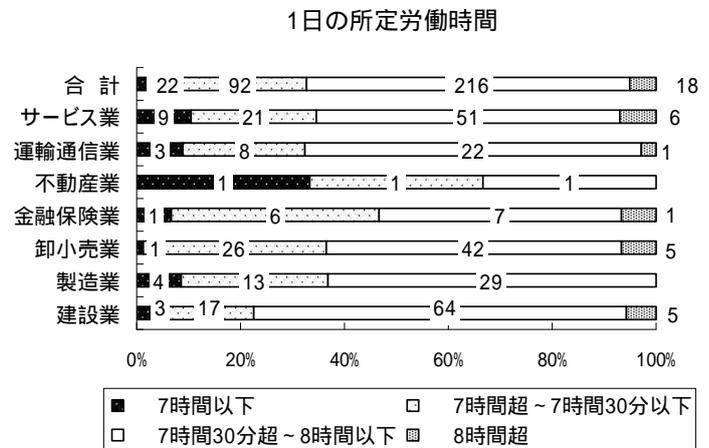
一方、「40時間超」と回答した事業所は16.9%で前回調査より1.0ポイント減少している。（前回調査 17.9%）



### (2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が62.1%（216事業所）と最も高く、前回調査より2.6ポイント減となっている。（前回調査 64.7%）

次いで「7時間超～7時間30分以下」が26.4%（92事業所）で、前回調査より1.7ポイント増加している。（前回調査 24.7%）

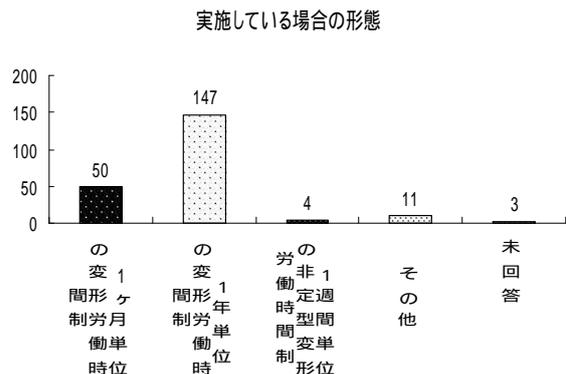
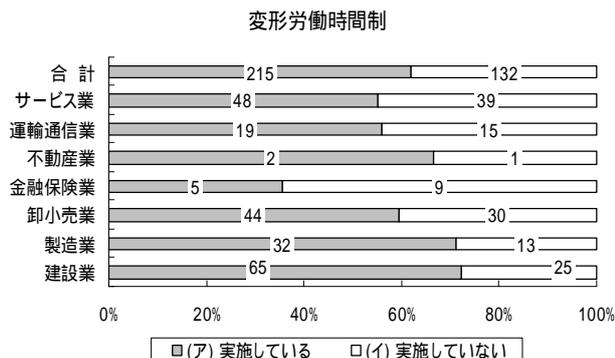


### (3) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していると回答した事業所は62.0%（215事業所）となっており、前回調査より0.9ポイント減となっている。（前回調査 62.9%）

業種別では、建設業が最も多く、65事業所が採用している。

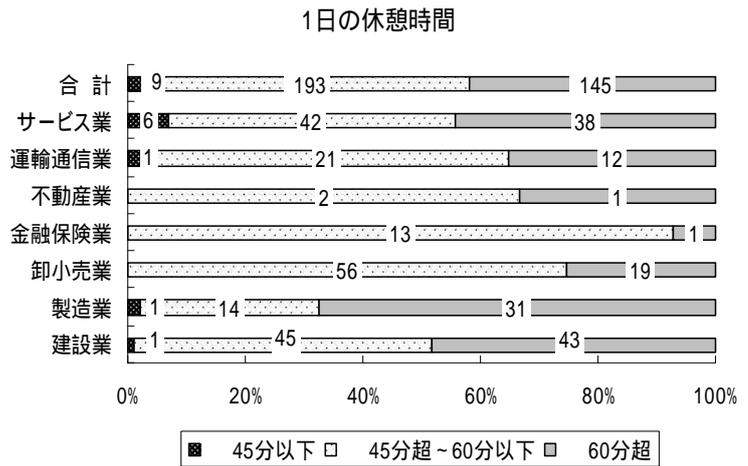
実施している形態は、「1年単位の変形労働時間制」が69.3%で、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」23.6%となっている。



#### (4) 1日の休憩時間

「45分超～60分以下」が55.6% (193 事業所) と最も多いが、前回調査より0.7ポイント減となっている。(前回調査56.3%)

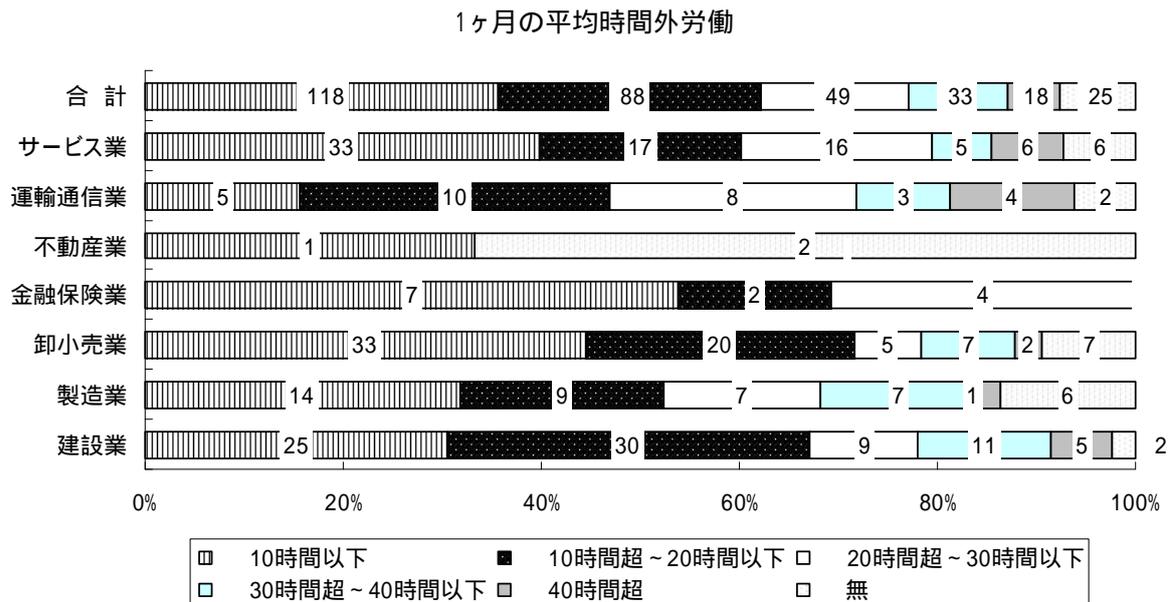
製造業で6割を超え、建設業でも5割近くが「60分超」と回答しており、休憩時間が比較的長いことがうかがえる。



#### (5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が35.6%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」が26.6%となっている。

全体の77.0%が30時間以下で、前回調査より2.9ポイント増加し(前回調査74.1%)、30時間を超える時間外労働は減少している。

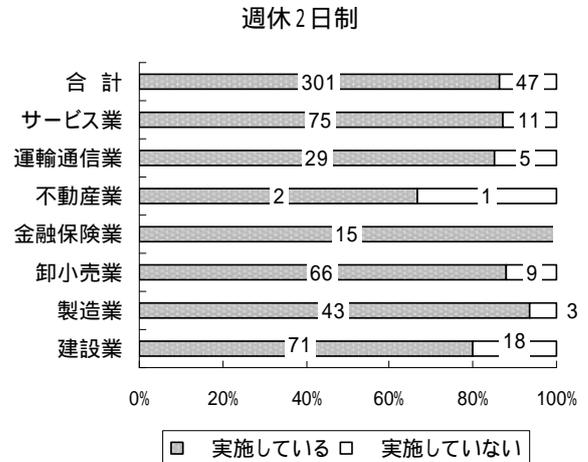


## 5 休日・休暇について

### (1) 週休2日制

週休2日制については、301事業所(86.5%)が「有」と回答しており、前回調査より2.0ポイント減少している。(前回調査 88.5%)

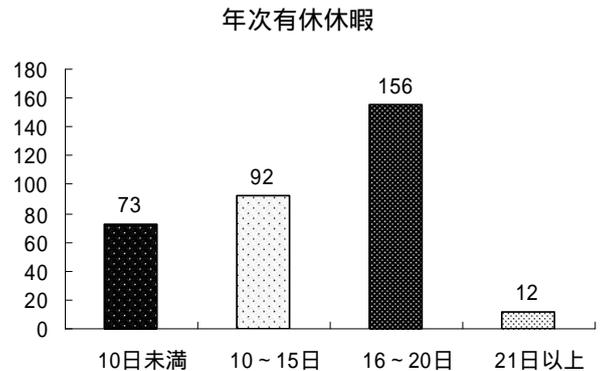
|     | 平成19年度<br>調査 | 平成18年度<br>調査 | 増減  |
|-----|--------------|--------------|-----|
| 完全  | 31.7%        | 31.2%        | 0.5 |
| 隔週  | 21.0%        | 22.0%        | 1.0 |
| 月1回 | 6.3%         | 6.0%         | 0.3 |
| 月2回 | 10.7%        | 13.1%        | 2.4 |
| その他 | 30.0%        | 25.8%        | 4.2 |
| 未回答 | 0.3%         | 1.9%         | 1.6 |



### (2) 年次有給休暇

「16～20日」が最も多く、46.8%となっている。

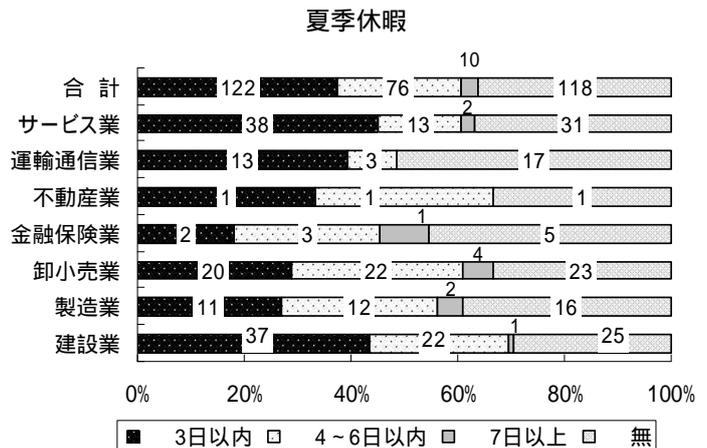
|        | 平成19年度<br>調査 | 平成18年度<br>調査 | 増減  |
|--------|--------------|--------------|-----|
| 10日未満  | 21.9%        | 25.2%        | 3.3 |
| 10～15日 | 27.6%        | 23.7%        | 3.9 |
| 16～20日 | 46.8%        | 47.0%        | 0.2 |
| 21日以上  | 3.6%         | 4.1%         | 0.5 |



### (3) その他の休暇

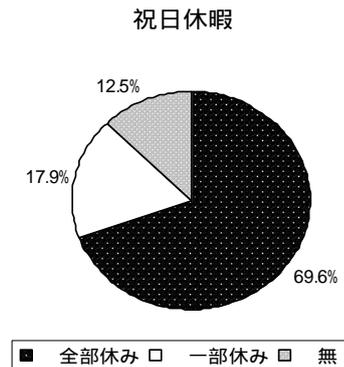
#### ア 夏季休暇

63.8%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37.4%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の3.1%であり、前回調査の3.2%と同程度であった。一方、「無」は36.2%で、前回よりも1.6ポイント増加した。(前回調査 34.6%)



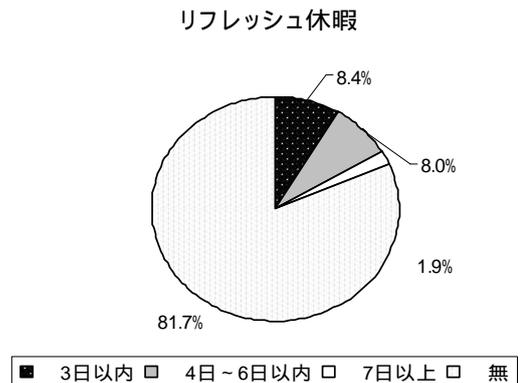
### イ 祝日休暇

「全部休み」が 69.6%、「一部休み」が 17.9%となっている。



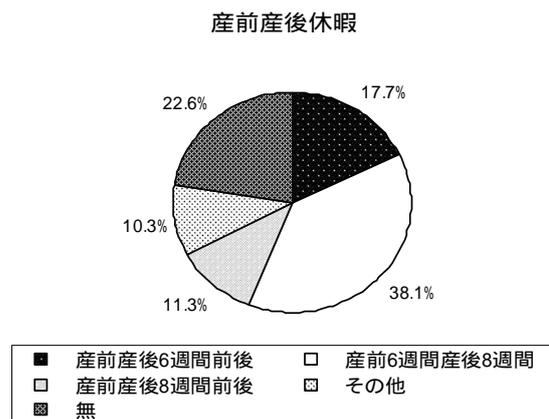
### ウ リフレッシュ休暇

「3 日以内」が 8.4%、「4～6 日以内」が 8.0%、「7 日以上」が 1.9%となっており、あまり制度化されているとはいえず、さらに「有」の割合が 18.3%で、前回調査(19.0%)より 0.7 ポイント減少している。また、金融保険業では 84.6%の事業所が「有」と回答している。



### エ 産前産後休暇

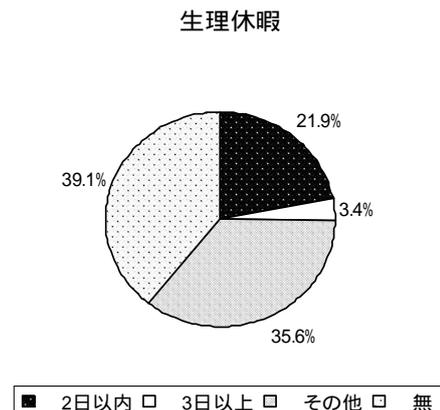
「産前 6 週間産後 8 週間」が 38.1%と最も多く、次いで「産前産後 6 週間前後」が 17.7%、「産前産後 8 週間前後」が 11.3%で、産前産後休暇制度が有る事業所は 77.4%となり(前回調査 68.9%)、8.5 ポイント増加している。反対に「無」は 22.6% (前回調査 31.1%)で 8.5 ポイント減少し、産前産後休暇を制度化している事業所が増加していることがうかがえる。



### オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、195 事業所 (60.9%)となっており、内訳は「2 日以内」が 21.9%、「3 日以上」が 3.4%となっている。

「無」は前回調査(36.8%)と比べ 2.3 ポイント増加しているが、6割以上の事業所には制度が浸透していることがわかる。



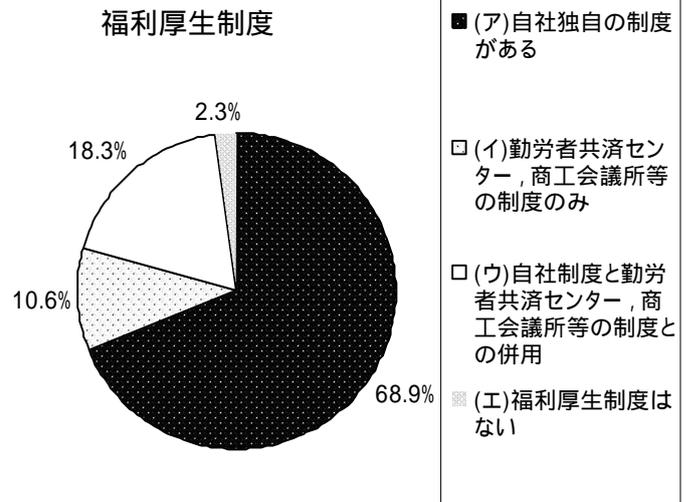
## 6 諸制度について

### (1) 福利厚生制度

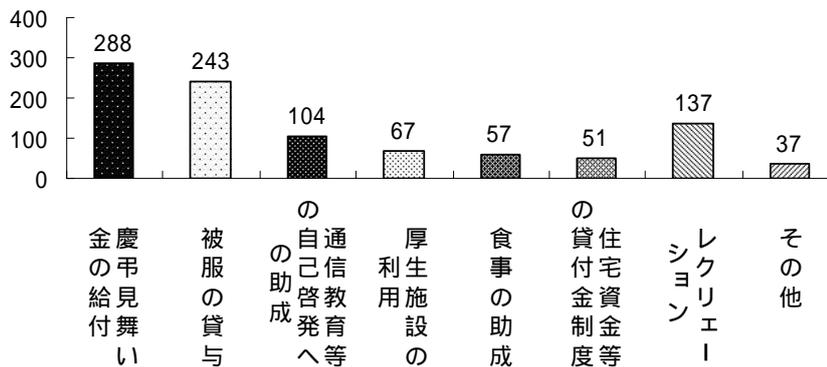
「自社独自制度」が 68.9%と前回調査 (64.3%)より 4.6 ポイント増加、「勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ利用」も 1.9 ポイント増えて 10.6% (前回調査 8.7%)、「自社制度と勤労者共済センター、商工会議所等の制度の併用」が 18.3%となっており、回答事業所の9割以上が何らかの形で福利厚生制度が実施されている。

自社制度の内容(複数回答)は「慶弔見舞金」が最も多く、回答事業所の94.4%で実施、「被服の貸与」が79.7%、「レクリエーションの実施」が44.9%となっている。

「制度なし」と回答した事業所は 2.3%で、前回調査(6.2%)より 3.9 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37.5%、「予定なし」が62.5%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 97%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。

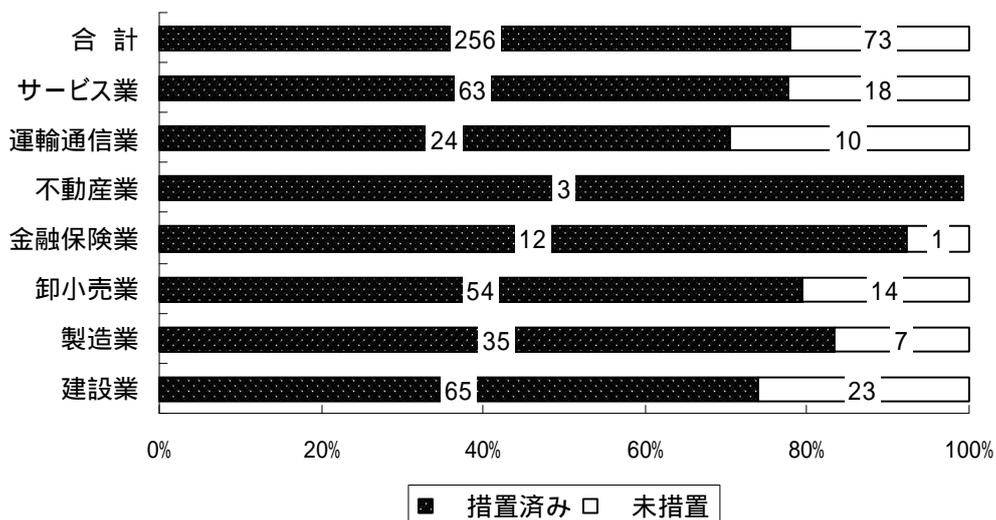
|                | 厚生年金 |     | 健康保険 |     | 雇用保険 |     | 労災保険 |     | 健康診断 |     |
|----------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|                | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   |
| 平成 19 年度調査 (%) | 97.1 | 2.9 | 98.0 | 2.0 | 99.7 | 0.3 | 99.7 | 0.3 | 97.4 | 2.6 |
| 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 |

### (3) 高齢者雇用確保措置

改正高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「高齢者雇用確保措置」について、「措置済み」と答えた事業所は77.8%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の2業種で、8割を超えているのは製造業のみである。

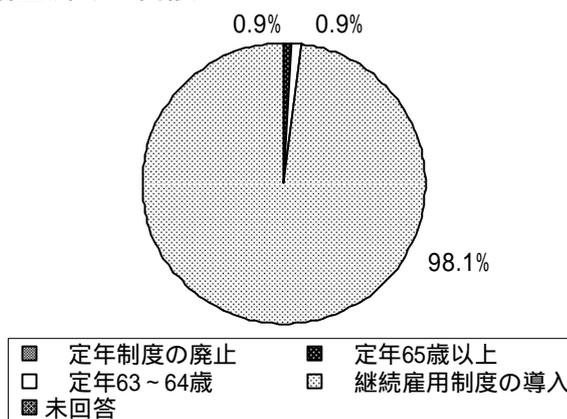
高齢者雇用確保措置について



#### 「措置済み」の内訳

高齢者雇用確保措置について、「措置済み」と回答した256事業所のうち、「継続雇用制度の導入」が98.1%で、「定年65歳以上」と「定年63~64歳」はともに0.9%で、「定年制度の廃止」はゼロである。

措置済みの内訳

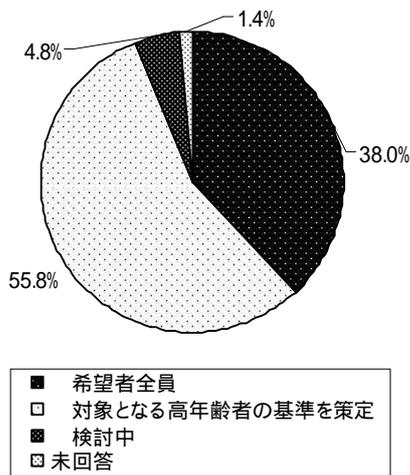


の措置済みのうち「 継続雇用制度の導入」の内訳

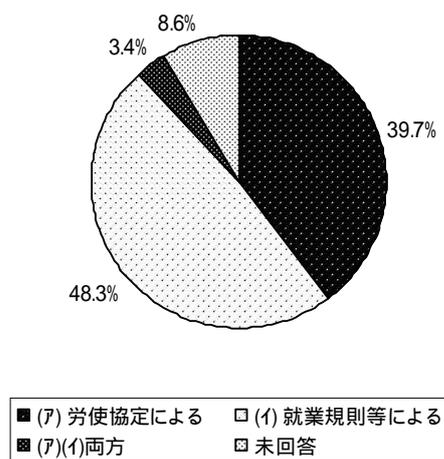
継続雇用制度を導入したと回答した事業所 208 社のうち、その対象を「希望者全員」とした事業所は 38.0% (79 社) で、対象となる高年齢者の基準を策定して継続雇用制度を導入した事業所は 55.8% (116 社) となっており、検討中は 4.8% (10 社) であった。

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 39.7% (46 社)、就業規則等で基準を定めた事業所は 48.3% (56 社) となっている。労使協定と就業規則等の両方で定めた事業所は 3.4% (4 社) である。

継続雇用制度の導入について



対象となる高年齢者の基準の内訳

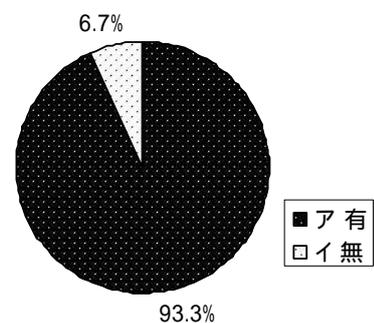


(4) 退職金制度 (複数回答)

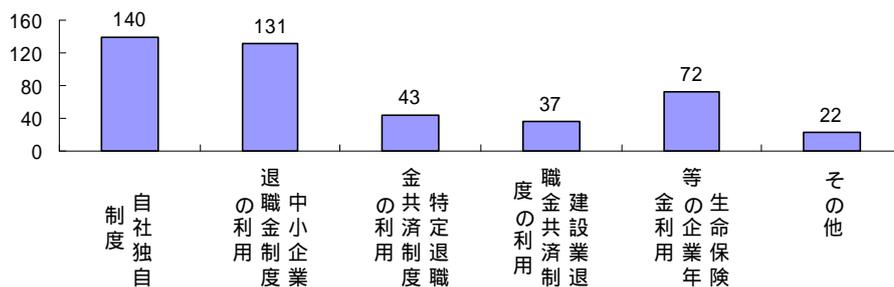
「有」が 93.3% で、前回調査よりも 1.9 ポイント減となっている。(前回調査 95.2%)

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 43.6% 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利用」となっている。

退職金制度



有の内訳

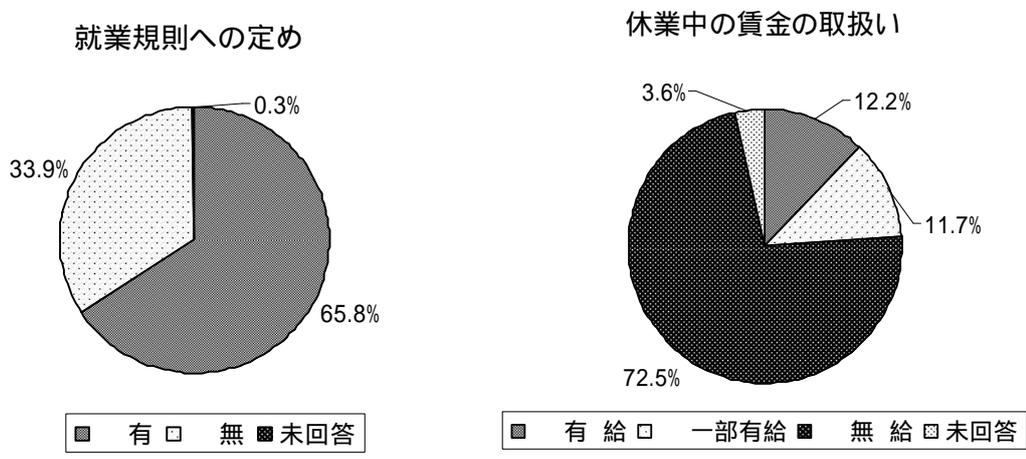


### (5) 育児休業制度

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223事業所あり、全体の65.8%となっている。前回調査より3.2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 62.6%)

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」12.2%、「一部有給」11.7%、「無給」72.5%となっている。

過去1年間の取得者は34人で、前回調査より1人減少した。内訳は男性0人、女性34人となっている。1人当たりの平均取得日数は155日となっている。

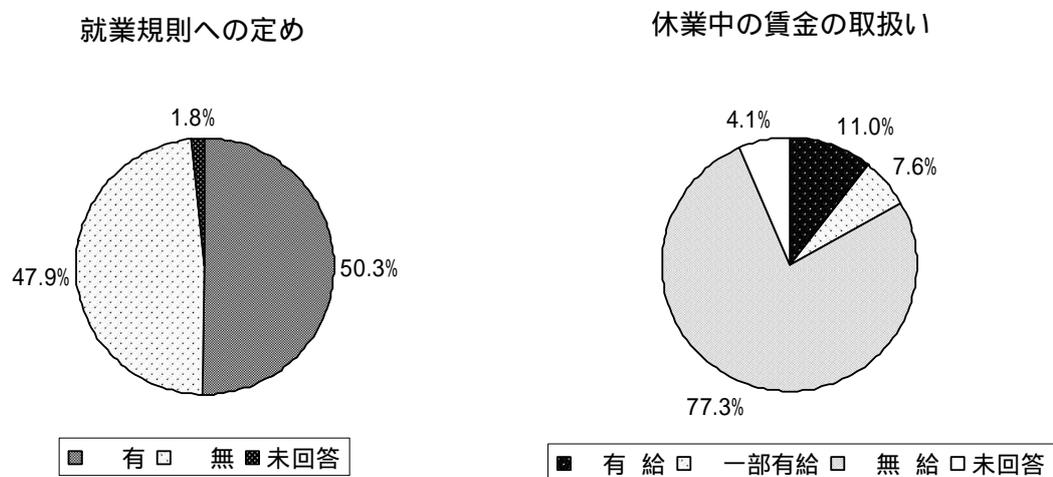


### (6) 介護休業制度

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50.3%(170事業所)で前回調査より1.7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 48.6%)

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」11.0%、「一部有給」7.6%、「無給」77.3%となっている。

過去1年間の取得者は、男性1人、女性1人の計2人が取得し、1人当たりの平均取得日数は23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。

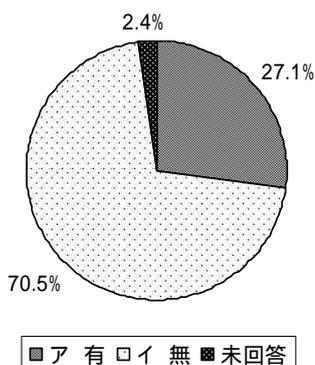


### (7) 育児・介護休業以外の措置

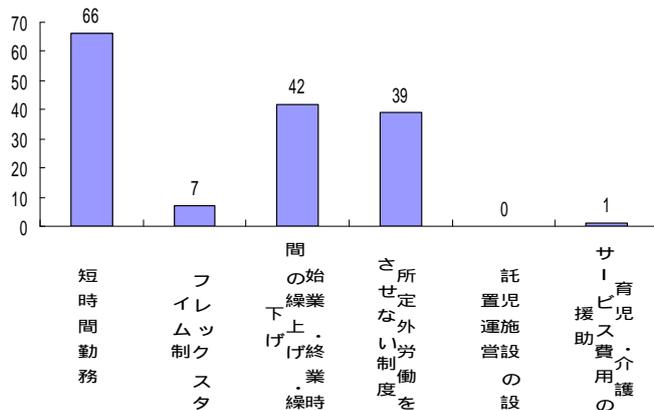
措置が「有」と回答した事業所は 27.1% (92 事業所) で、前回調査よりも 6.1 ポイント増加している。  
(前回調査 21.0%)

措置の内容としては、「短時間勤務」の 66 事業所が最も多く、前回調査より 20 事業所が増加した。次いで「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が 42 事業所、「所定外労働をさせない制度」が 39 事業所となっている。

育児・介護休業以外の措置



措置がある場合

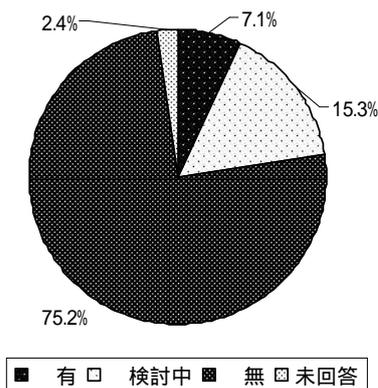


### (8) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と答えた事業所は 7.1% で、前回調査より 0.9 ポイント増加し、24 事業所で実施している。(前回調査 6.2%)

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 6 人(前回調査 4 人)、介護休業で 1 人(前回調査 0 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

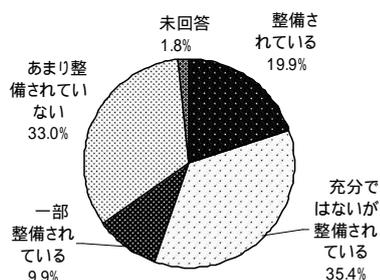


## (9) 社員が子育てしやすい職場環境

### 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 35.4% (121 事業所) で、「整備されている」19.9% (68 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 33.0% (113 事業所) で前回調査より 1.4 ポイント増ではあるが、男性社員への子育ての理解は高まりつつあることがわかる。

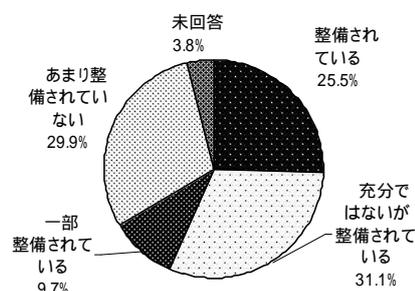
男性社員が子育てしやすい職場環境



### イ 女性社員

「整備されている」と回答した事業所は 25.5% (前回調査 25.4%)、87 事業所と男性の場合と比較すると若干多くなっている。一方で「あまり整備されていない」と答えた事業所は 29.9% (前回調査 27.1%) 102 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。

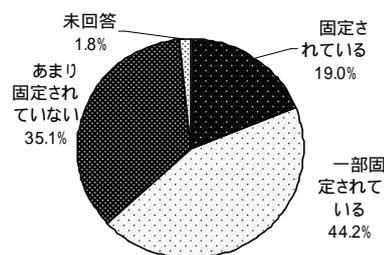
女性社員が子育てしやすい職場環境



## (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 63.2% 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 2.9 ポイント減少して 35.1% (前回調査 38.0%) ではあるが、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。

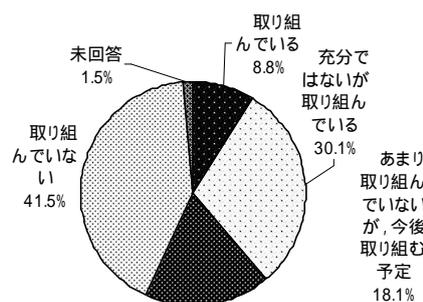
男女の固定的な性別役割分担



## (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 8.8%、「充分ではないが取り組んでいる」が 30.1% であり、両者を合計しても 38.9%。一方で「取り組んでいない」が 41.5% 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



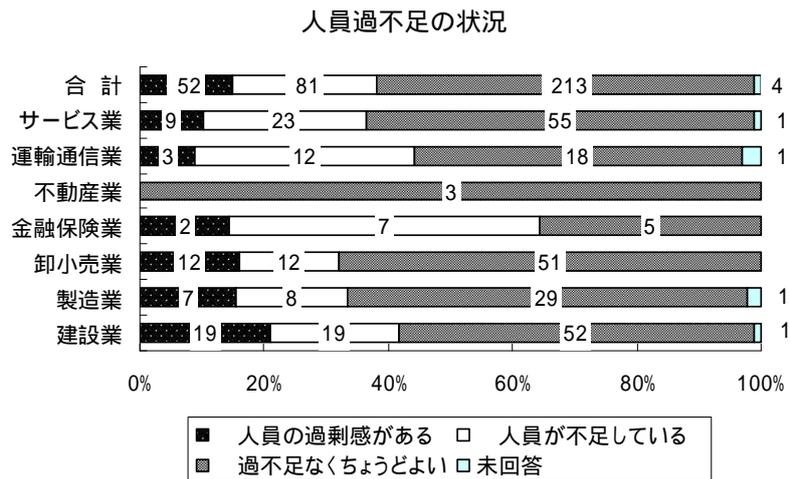
## 7 労働力について

### (1) 現在の労働力と今後の予定

#### ア 人員過不足の状況

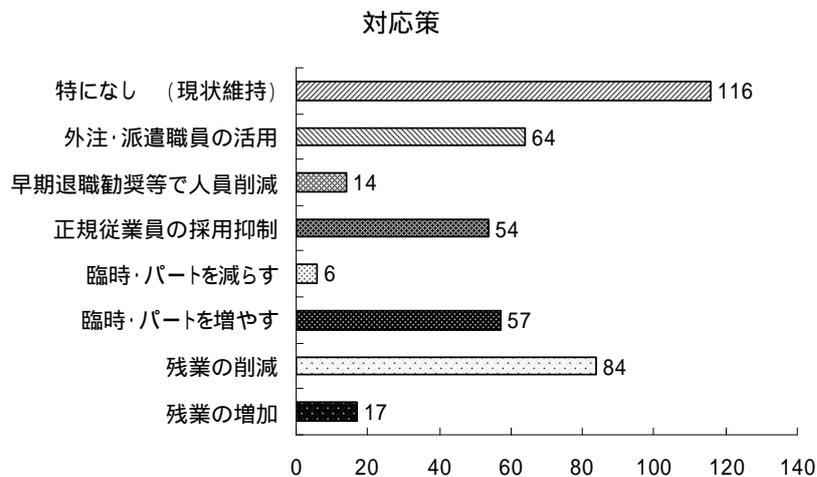
人員過不足の状況については、60.9%の事業所が「過不足なくちょうどよい」と回答しており、前回調査(61.5%)より0.6ポイント減、また「人員の過剰感がある」が14.9%で、前回の15.1%から0.2ポイント減となり、また「人員が不足している」は23.1%で、前回調査(23.4%)と比べて0.3ポイント減少した。

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。不動産業をのぞく全ての業種において、人員過不足感がうかがえる。



#### イ 今後の対応策（複数回答）

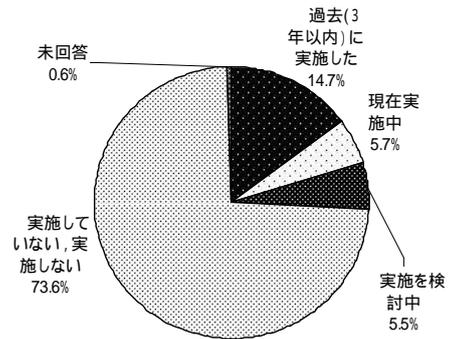
今後の対応策については、「特になし(現状維持)」が最も多く、回答事業所の33.2%であった。次いで「残業の削減」(24.1%)、「外注(アウトソーシング)・派遣職員の活用」(18.3%)となっている。



## (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 73.6%で 6.3 ポイント増加(前回調査 67.3%),検討中も含め「実施した」「実施中」を合計すると 25.9%で(前回調査 29.1%)3.2 ポイント減となり,リストラについては少し落ち着いた様子が見えてくる。

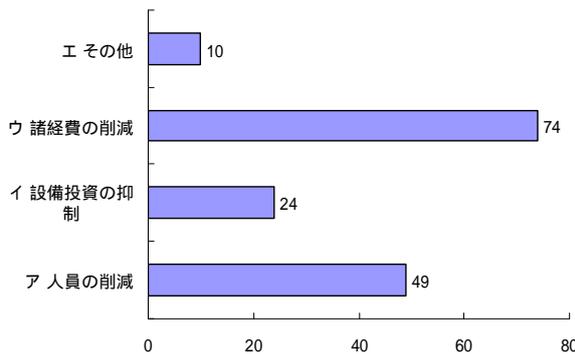
リストラ(企業再構築)の現状



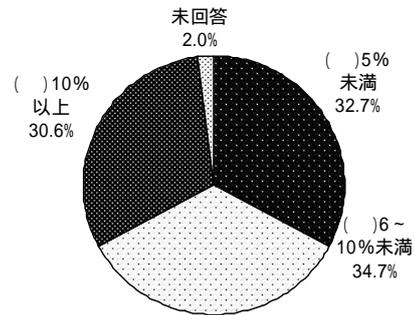
### ア リストラの内容

具体的な内容を見てみると,諸経費の削減が 47.1%と最も多く,次いで人員の削減の 31.2%となっている。

リストラの内容



ア 人員の削減の内訳



## (3) ワークシェアリングについて

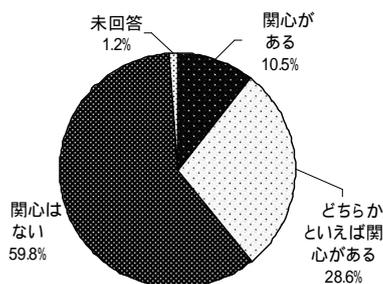
「関心がない」と回答した事業所が 59.8%(205 事業所)と,前回調査(60.3%)と同様,依然として関心度は低調となっている。

### ア 実施の有無

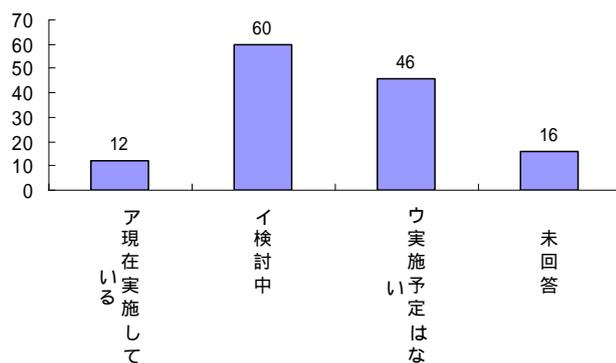
「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した 134 事業所のうち,「実施している」のは 9.0%(12 事業所)で前回調査を下回っている。(前回調査 11.5%)

一方で関心はあるが「実施予定はない」は 34.3%(46 事業所)となり,前回調査に比べ 0.7 ポイント増加している。(前回調査 33.6%)

ワークシェアリングについて



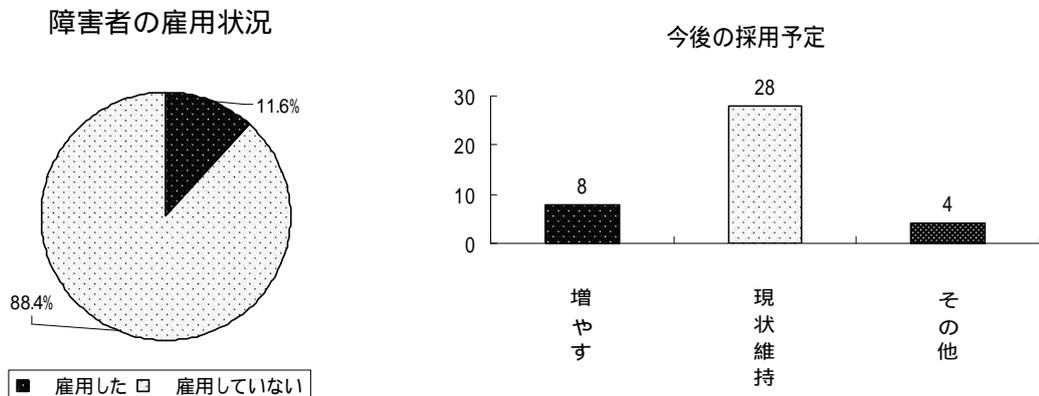
実施の有無



#### (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 344 事業所のうち 40 事業所 (11.6%)であり、前回調査(11.4%)より 0.2 ポイント上昇している。業種別にみると製造業が最も多く、10 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 85.8%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 19 年 4 月の採用状況

「採用した」と回答した事業所は 99 事業所で、採用した人数は 345 人となっており、前回調査より 8 人増加している。採用人数が最も多かったのは卸小売業(110 人)で、学歴別で最も多かったのは高校卒(158 人)となり、前回調査より 40 人増加している。

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 19 年度調査 | 99<br>(28.5%)  | 345   | 248<br>(71.5%) | 347<br>(100.0%) |
| 平成 18 年度調査 | 106<br>(30.2%) | 337   | 245<br>(69.8%) | 351<br>(100.0%) |
| 増 減        | 7              | 8     | 3              | 4               |

「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 19 年度調査   | 1<br>(0.3%)    | 158<br>(45.8%) | 66<br>(19.1%)  | 120<br>(34.8%) |
| 平成 18 年度調査 | 13<br>(3.9%) | 118<br>(35.0%) | 90<br>(26.7%)  | 116<br>(34.4%) | 337            |
| 増 減        | 12           | 40             | 24             | 4              | 8              |

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、「先行き不透明」が 21.7%、「人件費抑制」が 20.5%、「人材不足」が 7.2%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 19 年度<br>調 査 | 51<br>(20.5%) | 54<br>(21.7%) | 18<br>(7.2%)  | 79<br>(31.7%) | 47<br>(18.9%) | 249<br>(100.0%) |
| 平成 18 年度<br>調 査 | 64<br>(26.1%) | 58<br>(23.7%) | 26<br>(10.6%) | 68<br>(27.8%) | 29<br>(11.8%) | 245<br>(100.0%) |

#### イ 平成 20 年 4 月の採用予定

平成 20 年 4 月の採用予定については、「有」が 25.8% (87 事業所)、「無」が 42.7% (144 事業所)、「未定」が 31.5% (106 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 155 人、短大・高専卒 82 人、大学卒 102 人となっており全体的に採用予定人数が大幅に増加し、合計数は前回調査より 124 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 20 年 4 月の採用予定 | 87<br>(25.8%) | 144<br>(42.7%) | 106<br>(31.5%) | 337<br>(100.0%) |
| 平成 19 年 4 月の採用予定 | 74<br>(21.9%) | 142<br>(42.0%) | 122<br>(36.1%) | 338<br>(100.0%) |

#### 新規学卒者の採用予定 (学歴別人数)

(単位：人)

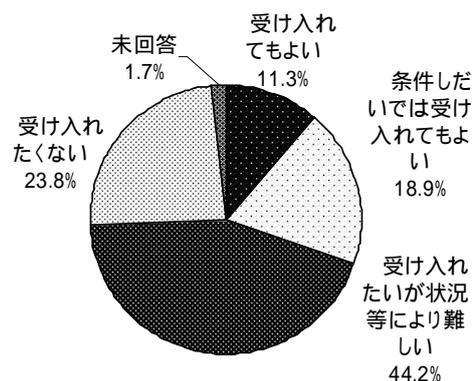
|                  | 中学卒         | 高校卒            | 短大・高専卒        | 大学卒            | 合 計 |
|------------------|-------------|----------------|---------------|----------------|-----|
| 平成 20 年 4 月の採用予定 | 0<br>(0.0%) | 155<br>(45.7%) | 82<br>(24.2%) | 102<br>(30.1%) | 339 |
| 平成 19 年 4 月の採用予定 | 0<br>(0.0%) | 74<br>(34.4%)  | 64<br>(29.8%) | 77<br>(35.8%)  | 215 |
| 増 減              | 0           | 81             | 18            | 25             | 124 |

### (6) インターンシップ制度を通じた学生の受入れ

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 30.2% (104 事業所) で、前回調査 (30.4%) とあまり変化はみられない。

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 68.0% で 3.7 ポイント増加し (前回調査 64.3%)、総じて受入れ体制の整備は進んでいない。

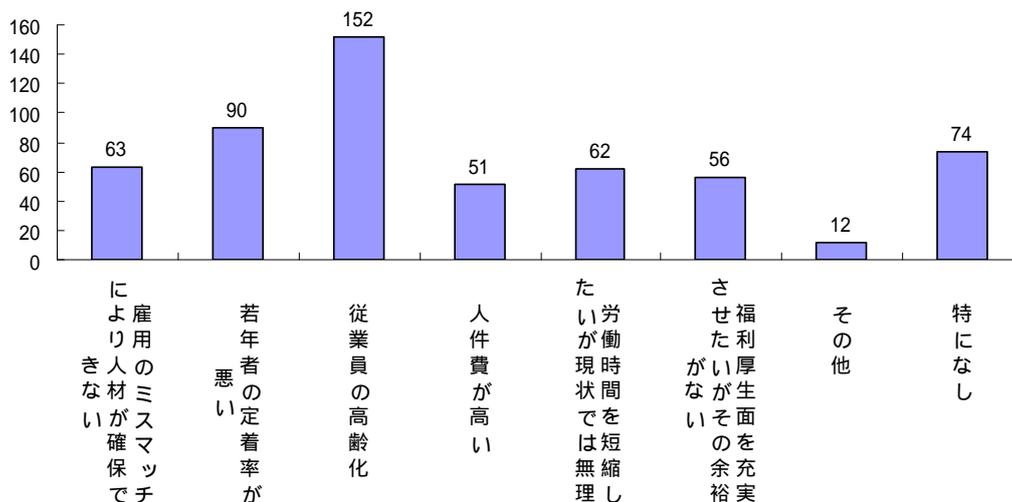
インターンシップ制度を通じた学生の受入れ



### (7) 雇用に関する問題

「従業員の高齢化」が最も多く 152 事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」(90 事業所)、「雇用のミスマッチにより人材が確保できない」(63 事業所)と続いた一方で、「特になし」と答えた事業所も 74 社にのぼった。

雇用に関する問題



# 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,派遣社員の状況)

賃金・諸手当(基本給,賃金の引上げ,初任給,諸手当)

労働時間(所定労働時間,変形労働時間制,休憩時間,時間外労働)

休日・休暇(週休2日制,有給休暇,その他の休暇)

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,労働者の概要,平均時間給,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19年8月1日現在で行った。ただし,初任給については平成19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,市内に本社や営業所など複数ある場合は本社で一括調査を行い,市内に本社がない場合は,各支社・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,413事業所から回答を得,うち有効回答数は352事業所(有効回答率 35.2%)であった。

## 業種別・規模別回答状況

| 区 分   | 調査対象<br>事業所数 | 回答事業所のうち有効回答事業<br>所数 |        | 規 模 別 回 答 状 況 |            |            |            |            |            |
|-------|--------------|----------------------|--------|---------------|------------|------------|------------|------------|------------|
|       |              |                      |        | 5～<br>9人      | 10～<br>19人 | 20～<br>29人 | 30～<br>49人 | 50～<br>99人 | 100人<br>以上 |
| 建設業   | 200          | 91                   | 25.9%  | 11            | 29         | 16         | 18         | 11         | 6          |
| 製造業   | 170          | 46                   | 13.1%  | 4             | 5          | 15         | 9          | 9          | 4          |
| 卸小売業  | 240          | 75                   | 21.3%  | 12            | 23         | 5          | 15         | 9          | 11         |
| 金融保険業 | 60           | 15                   | 4.3%   | 3             | 3          | 3          | 4          | 2          | 0          |
| 不動産業  | 30           | 3                    | 0.9%   | 0             | 0          | 1          | 1          | 0          | 1          |
| 運輸通信業 | 100          | 34                   | 9.7%   | 3             | 4          | 8          | 6          | 6          | 7          |
| サービス業 | 200          | 88                   | 25.0%  | 21            | 23         | 10         | 11         | 11         | 12         |
| 合 計   | 1,000        | 352                  | 100.0% | 54            | 87         | 58         | 64         | 48         | 41         |
|       |              |                      |        | 15.3%         | 24.7%      | 16.5%      | 18.2%      | 13.6%      | 11.6%      |

## 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。
- ・非正規従業員～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～技術的・専門的な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(看護師、調理師、大工、プログラマ、整備士等)
- ・労務系～技術、技能を必要としない労務に従事する人(警備、清掃、運搬、集金、土木等の作業に従事する人、ウェ이터・ウェイトレス等の接客業等含む)
- ・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

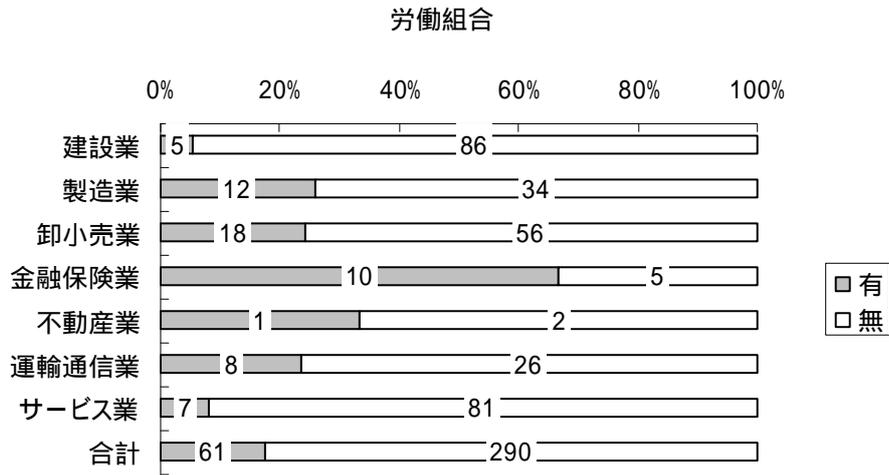
統計処理上、四捨五入により、個々の構成比の和が100.0%にならないことがある。

# 調査結果

## 1 事業所の概要について

### (1) 労働組合

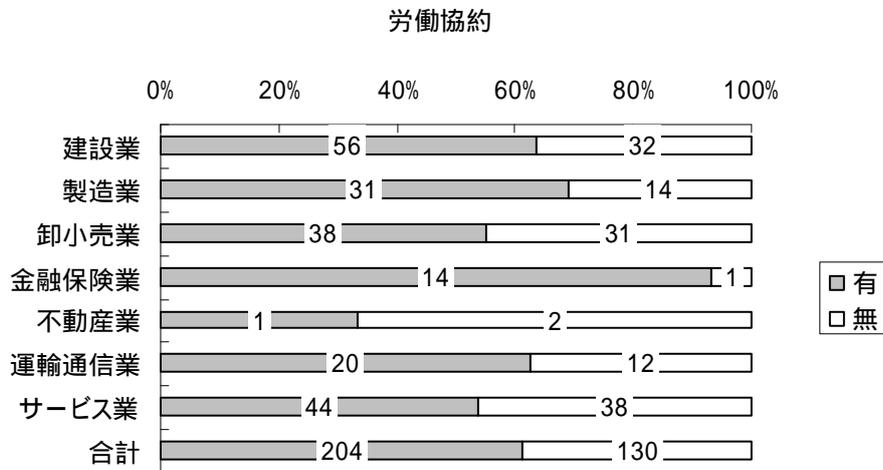
「有」と回答した事業所は 17.4% (61 事業所) で、前回調査より 1.6 ポイントの増となっている。(前回調査 15.8%)



### (2) 労働協約

「有」と回答した事業所は 61.1% (204 事業所) で、前回調査より 1.0 ポイントの増となっている。(前回調査 60.1%)

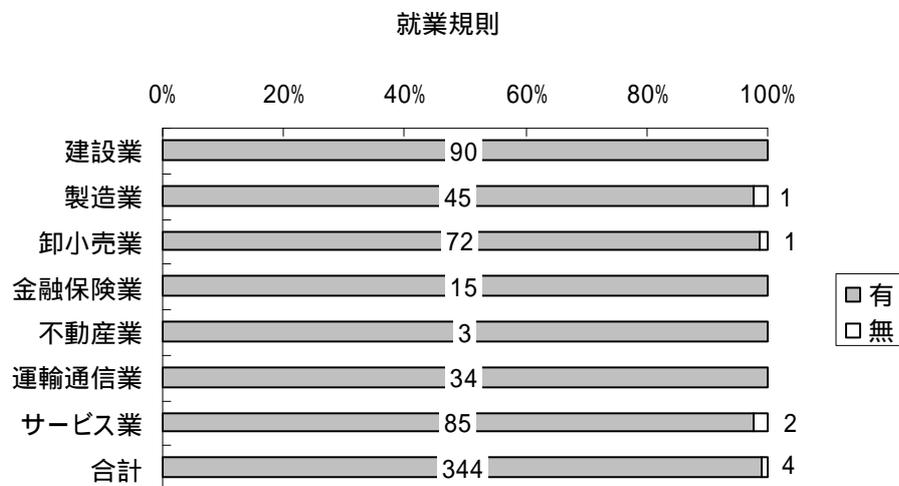
「有」と回答した割合が最も高いのは金融保険業の 93.3% で、次いで製造業の 68.9% となっている。



### (3) 就業規則

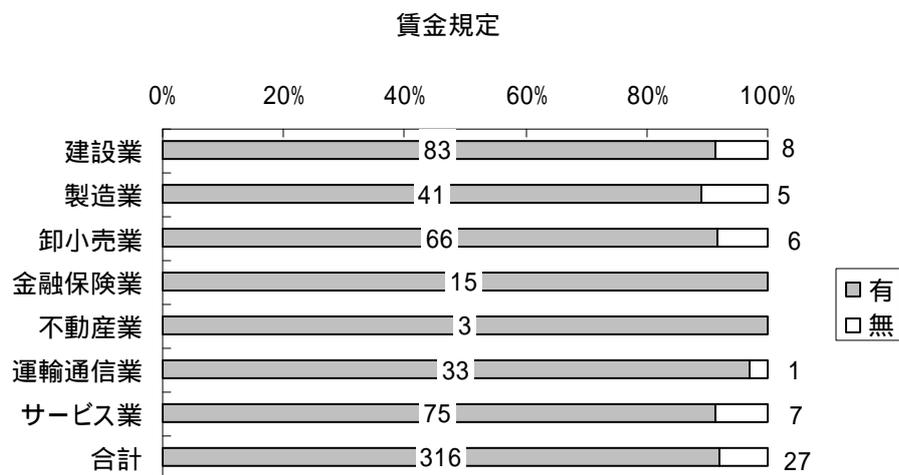
「有」と回答した事業所は98.9% (344 事業所) で、前回調査より1.2ポイントの増となっている。(前回調査 97.7%)

建設業、金融保険業、不動産業、運輸通信業の4業種で100%のほか、全ての業種で97%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92.1% (316 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89%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

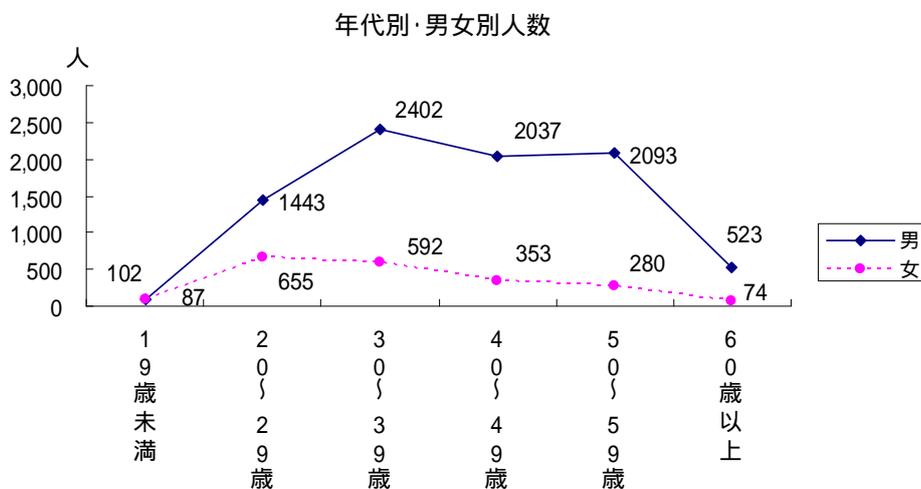
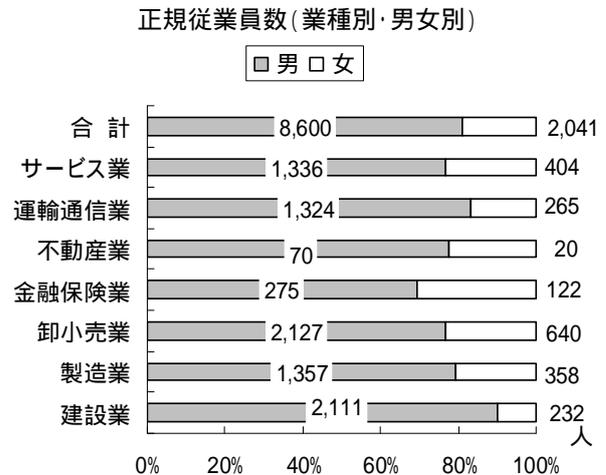
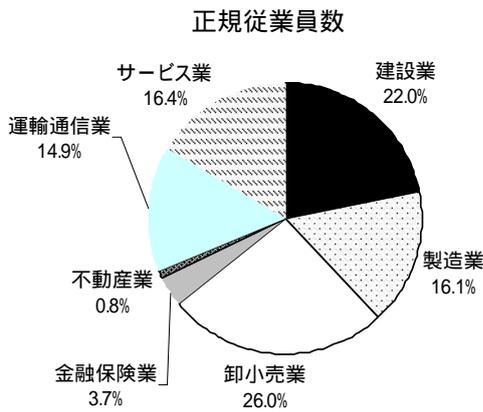
回答事業所 352 事業所の正規従業員数は、男性 8,600 人(80.8%)、女性 2,041 人(19.2%)で合計 10,641 人となっている。

業種別では、卸小売業が最も多く、2,767 人(男 2,127 人、女 640 人)、次いで建設業 2,343 人(男 2,111 人、女 232 人)、サービス業 1,740 人(男 1,336 人、女 404 人)となっている。

年齢別では、30～39 歳が 2,994 人(男 2,402 人、女 592 人)と最も多く、次いで 40～49 歳が 2,390 人(男 2,037 人、女 353 人)となっている。

また、女子従業員の割合が最も高いのは、金融保険業(30.7%)で、次いでサービス業(23.2%)となっている。

障害者は 51 事業所で 78 人が雇用されており、製造業で最も多く 31 人(16 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。



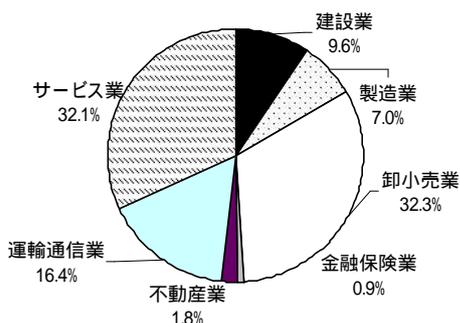
### (2) 非正規従業員数

回答事業所 352 事業所の非正規従業員数は、男性 2,846 人(35.3%)、女性 5,207 人(64.7%)で合計 8,053 人となっている。

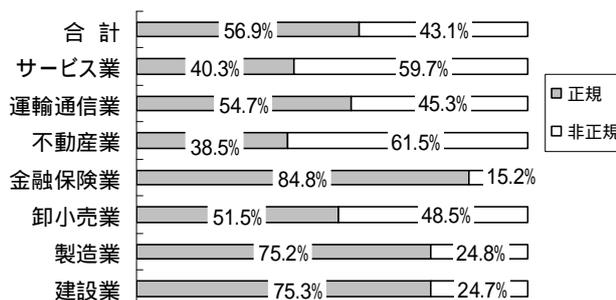
業種別では、卸小売業が最も多く 2,602 人で、サービス業 2,582 人、運輸通信業 1,317 人となっている。

また、全従業員中の非正規従業員の割合は全体で 43.1%であり、最も高いのが不動産業で 61.5%、次いでサービス業が 59.7%となっている。

非正規従業員数



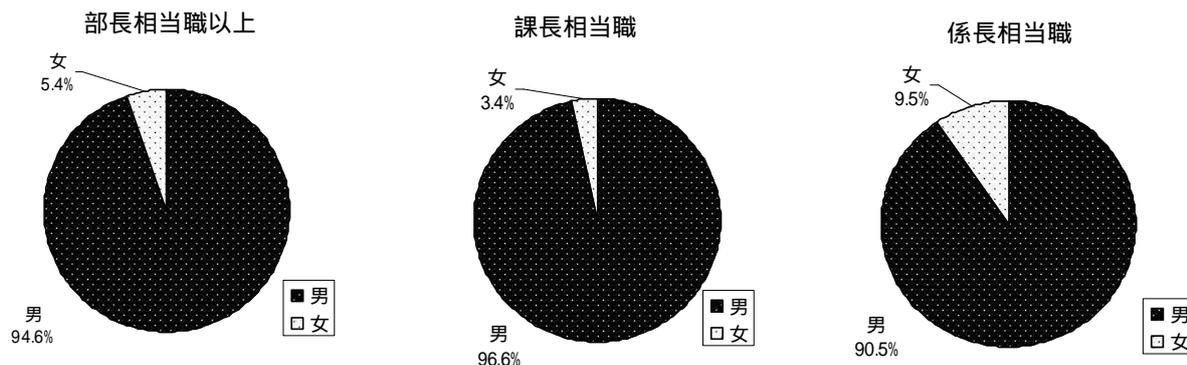
正規・非正規従業員比率(業種別)



### (3) 管理職数

管理職に占める女性の割合は前回調査より低くなっており、「部長相当職以上」1.1ポイント(前回6.5%)、「課長相当職」3.2ポイント(前回6.6%)、「係長相当職」1.8ポイント(前回11.3%)と各区分で減少しており、人数も前回286人から198人へと激減している。

|    | 部長相当職以上 | 課長相当職 | 係長相当職 | 合計    |
|----|---------|-------|-------|-------|
| 男  | 773     | 1,179 | 1,069 | 3,021 |
| 女  | 44      | 42    | 112   | 198   |
| 合計 | 817     | 1,221 | 1,181 | 3,219 |



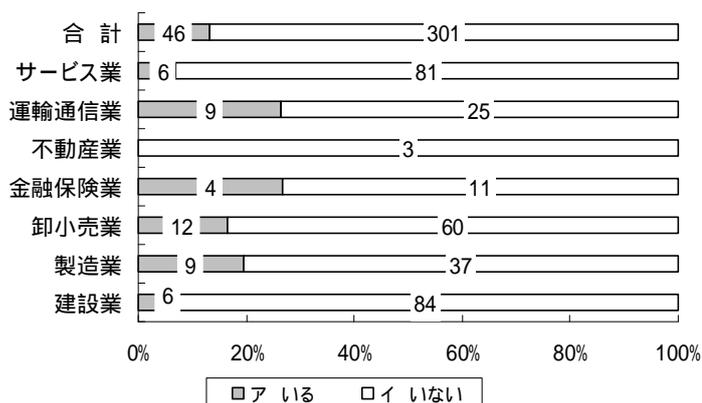
### (4) 派遣社員の状況

派遣社員の状況では、「いる」が13.3%で、「いない」が86.7%となっている。

金融保険業で「いる」割合が最も高く、26.6%、次いで運輸通信業で26.4%、製造業で19.5%となっている。

派遣職員の人数では、1人以上20人未満が87.0%で、派遣社員を雇用してる企業のほとんどが20人未満の社員数である。

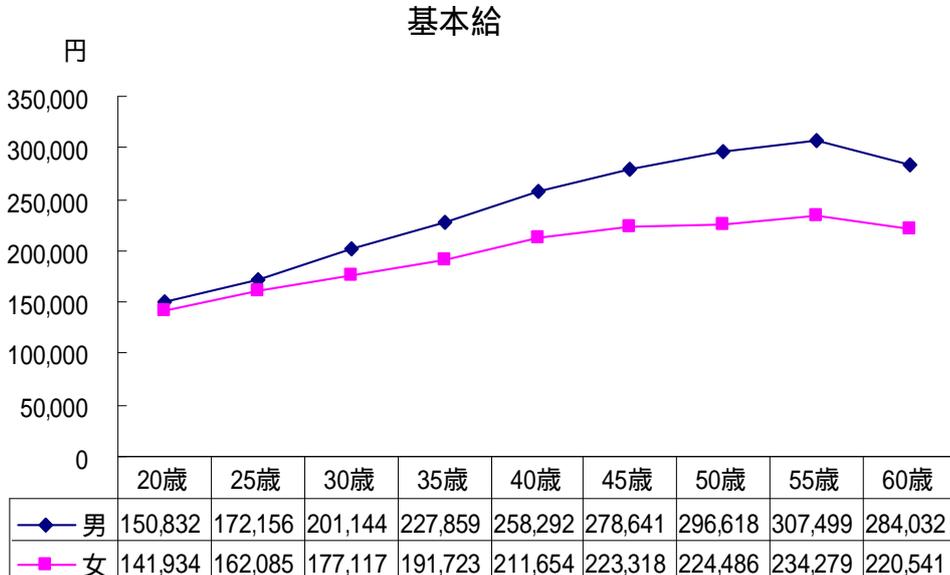
派遣社員の状況



### 3 賃金・手当について

#### (1) 基本給

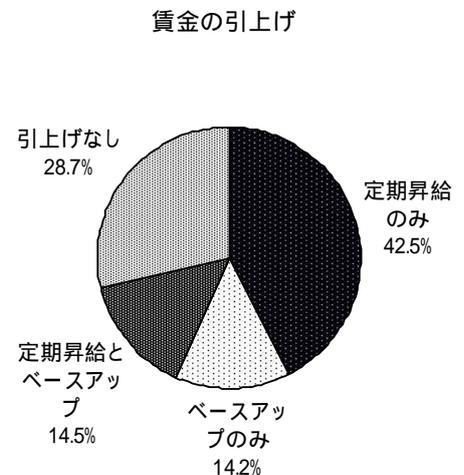
年齢別の月額平均賃金は55歳が最も高く、男性平均で307,499円、女性平均で234,279円となっている。また、年代を追うごとに男女間の格差が広がり、50歳、55歳では約24%の差が生じている。



#### (2) 賃金の引上げ

回答事業所 352 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上げを実施した事業所は71.2%で、前回調査より1.6ポイント減となっている。

|             | H19 年度<br>調 査 | H18 年度<br>調 査 | 増 減 |
|-------------|---------------|---------------|-----|
| 定期昇給のみ      | 42.5%         | 41.0%         | 1.5 |
| ベースアップのみ    | 14.2%         | 15.2%         | 1.0 |
| 定期昇給とベースアップ | 14.5%         | 16.6%         | 2.1 |
| 引上げなし       | 28.7%         | 27.2%         | 1.5 |
| 合 計         | 100.0%        | 100.0%        |     |

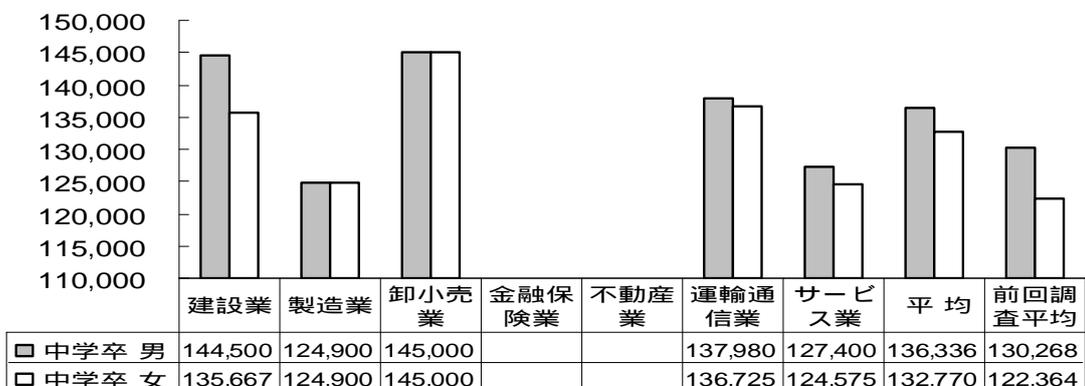


### (3) 初任給

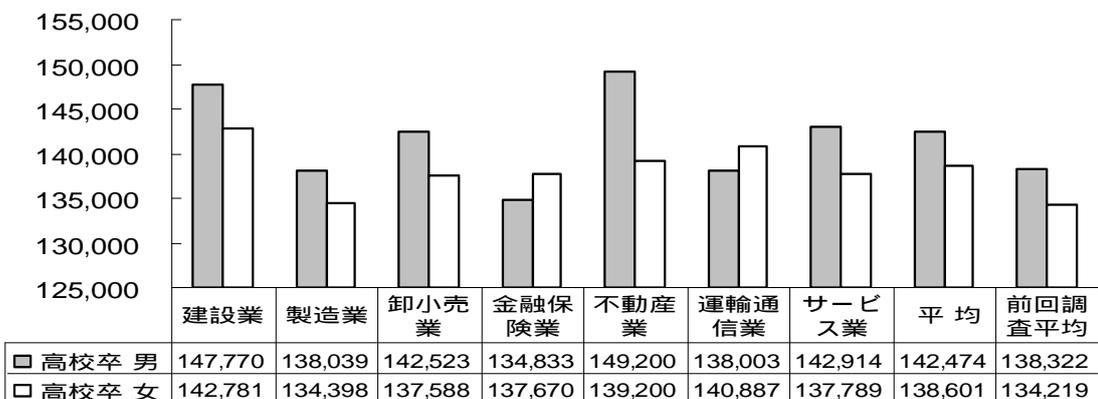
初任給の平均額は、中学卒の男性 136,336 円、女性 132,770 円、高校卒の男性 142,474 円、女性 138,601 円、短大・高専卒の男性 154,625 円、女性 150,325 円、大学卒の男性 173,269 円、女性 172,344 円となっている。

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。

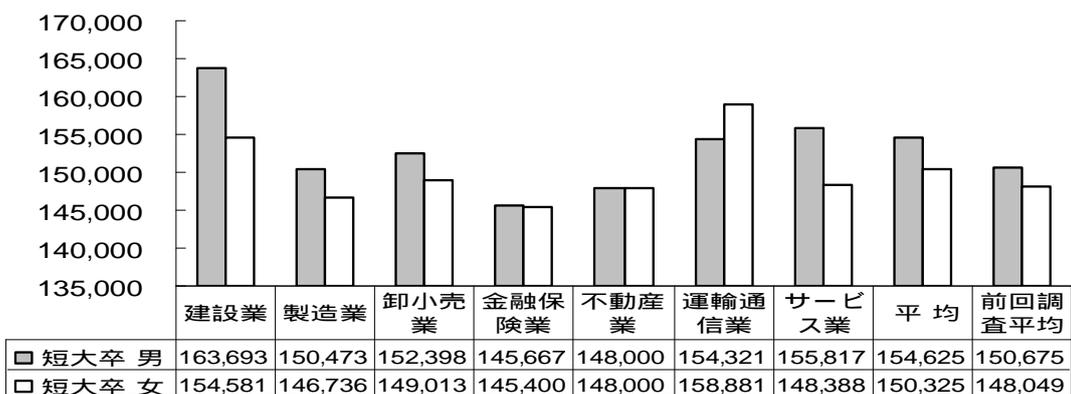
初任給(中学卒)



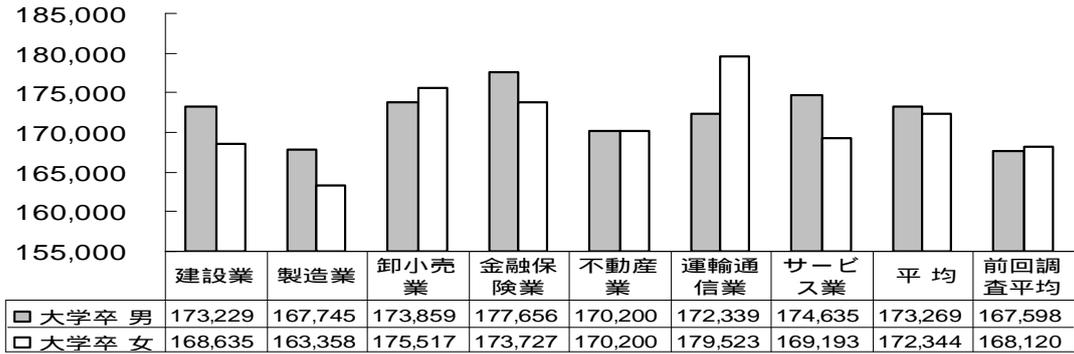
初任給(高校卒)



初任給(短大・高専卒)



初任給(大学卒)



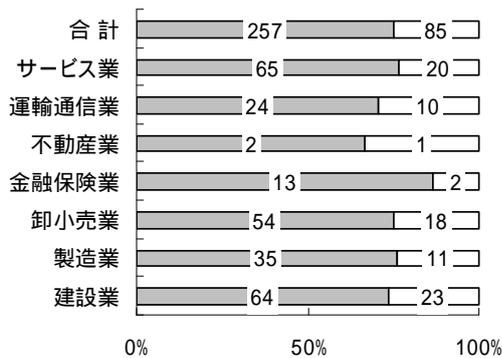
(4) 諸手当

ア 家族手当

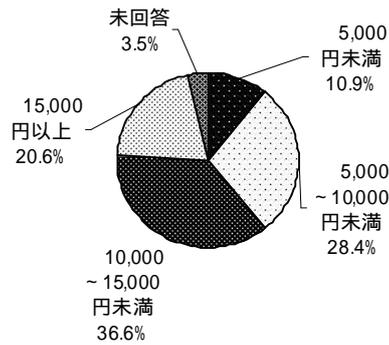
家族手当について「有」と回答した事業所は 75.1% (257 事業所) で、前回調査より 0.9 ポイント減少している。(前回調査 76.0%)

「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 36.6% (94 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 55.6% (143 事業所)、61.9% (159 事業所) となっている。

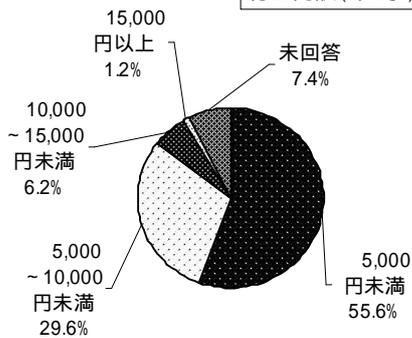
家族手当



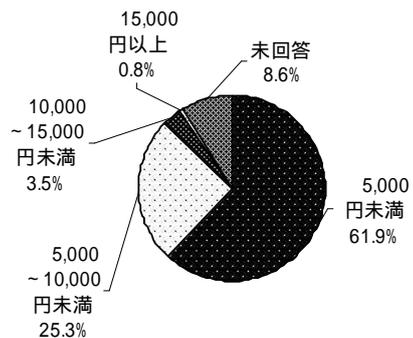
有の内訳(配偶者)



有の内訳(第1子)



有の内訳(第2子)

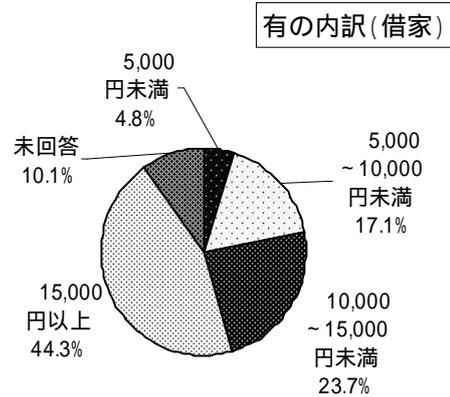
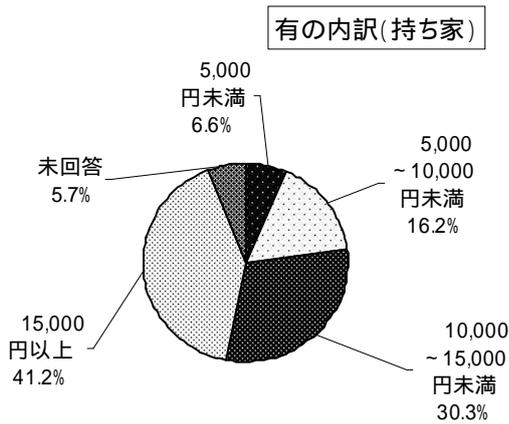
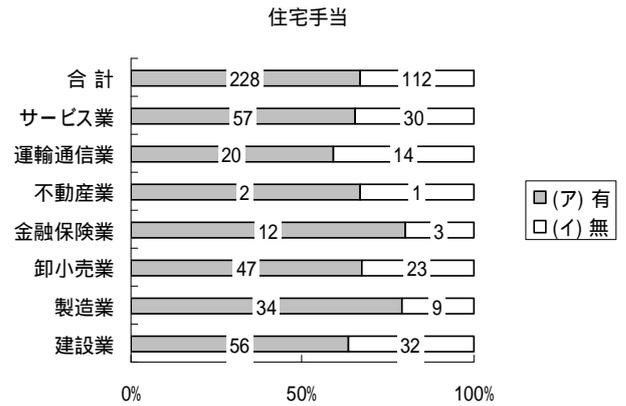


## イ 住宅手当

住宅手当について「有」と回答した事業所は、67.1% (228事業所) で、前回調査より2.0ポイント減少している。

(前回調査 69.1%)

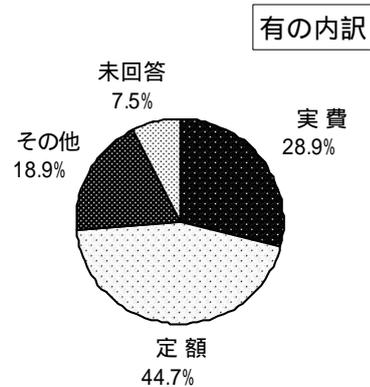
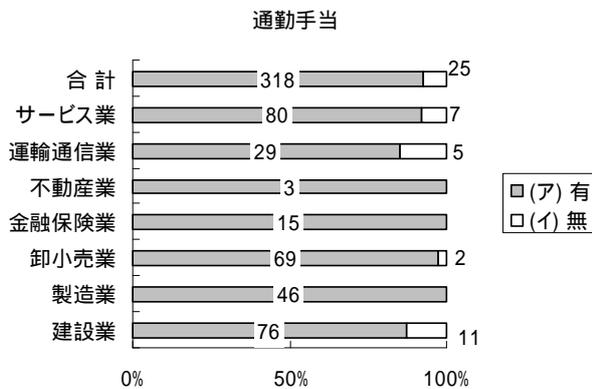
「有」の内訳で最も多いのは、持ち家、借家ともに「15,000円以上」で、それぞれ41.2% (94事業所)、44.3% (101事業所) となっている。



## ウ 通勤手当

通勤手当について「有」と回答した事業所は 92.7% (318事業所) で、前回調査より0.2ポイント減少している。(前回調査 92.9%)

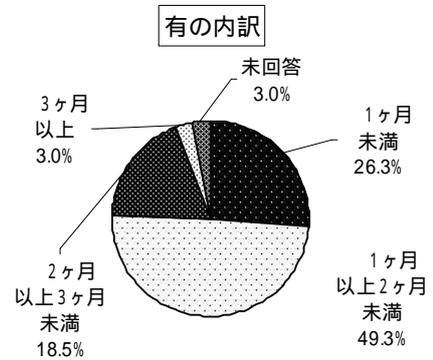
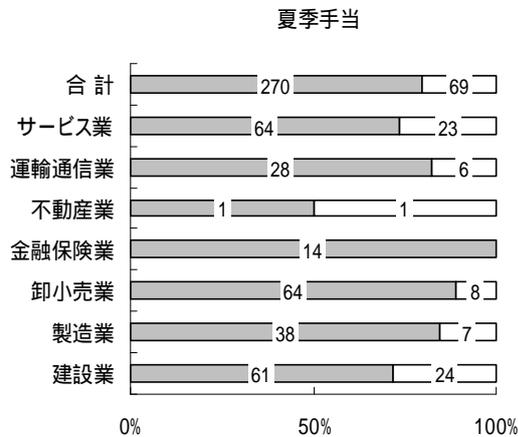
「有」の内訳では、「定額」が 44.7% (142事業所)、「実費」が 28.9% (92事業所)、「その他」が 18.9% (60事業所) となっている。



## エ 夏季手当

夏季手当について「有」と回答した事業所は79.6%(270事業所)で、前回調査より1.5ポイント増加している。(前回調査 78.1%)

「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、49.3%(133事業所)となっている。

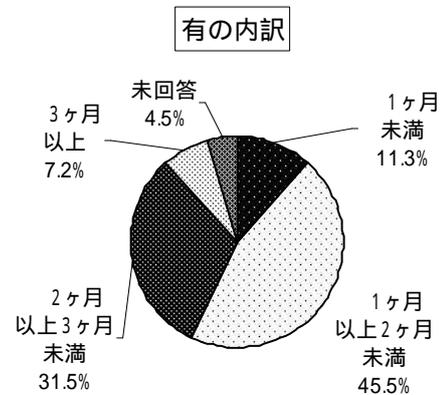
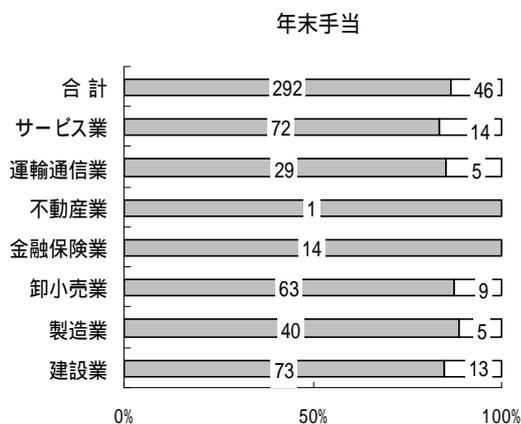


## オ 年末手当

年末手当について「有」と回答した事業所は86.4%(292事業所)で、前回調査より2.1ポイント増加している。(前回調査 84.3%)

内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く、45.5%(133事業所)となっている。

夏季手当、年末手当ともに前回調査よりわずかではあるが增加している。

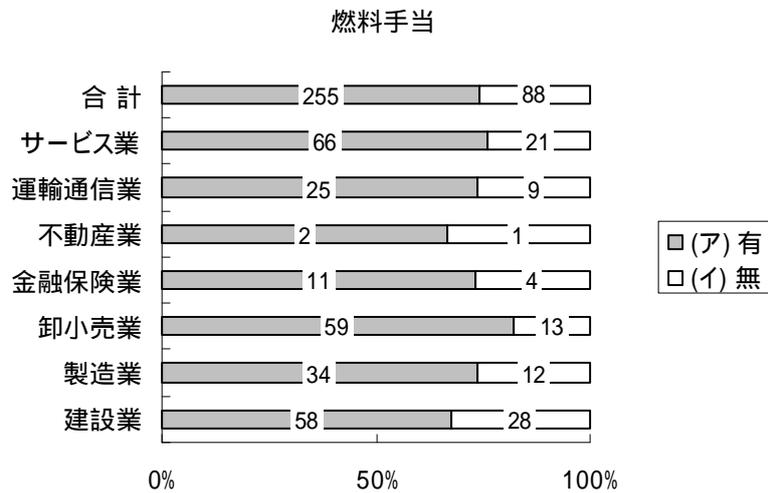


## カ 燃料手当

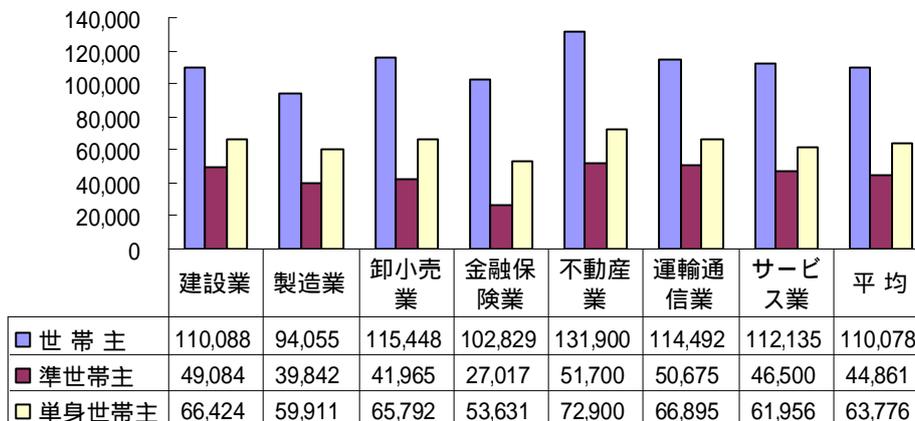
燃料手当について「有」と回答した事業所は 74.3% (255 事業所) で、前回調査より 1.3 ポイント減少している。(前回調査 75.6%)

「有」の内訳では 91.0% の事業所が「現金支給」で、平均支給金額は、世帯主が 110,078 円、準世帯主が 44,861 円、単身世帯主が 63,776 円となっており、前回調査より世帯主と単身世帯主は増加し、準世帯主は減少している。

業種別では、各世帯区分において不動産業が最も高くなっている。



有のうち現金支給の内訳

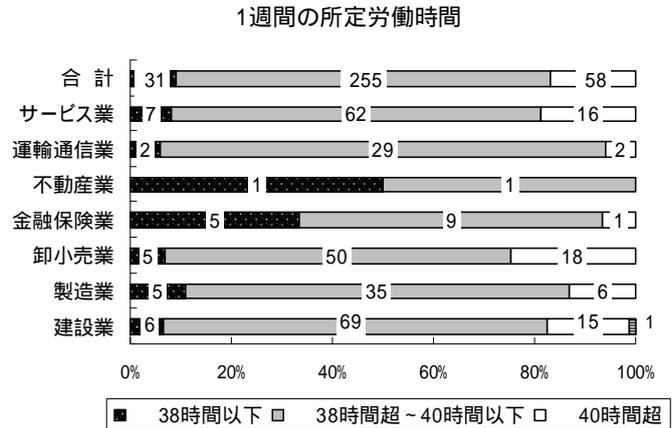


## 4 労働時間について

### (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255事業所と最も多く、74.1%（前回調査 69.3%）となっており、「38時間以下」と合わせて83.1%の事業所で週40時間制を実施している。

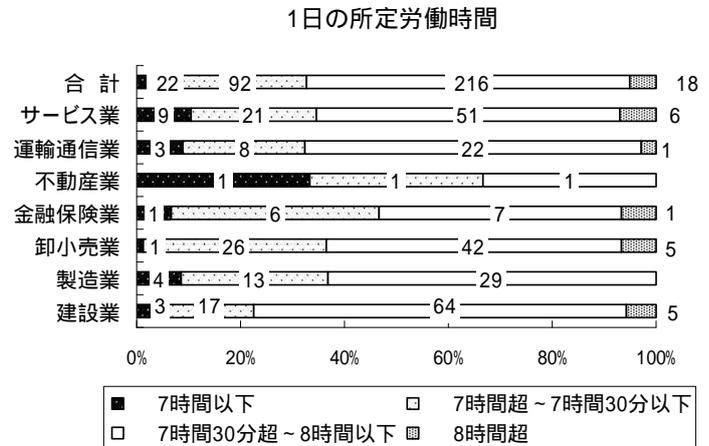
一方、「40時間超」と回答した事業所は16.9%で前回調査より1.0ポイント減少している。（前回調査 17.9%）



### (2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が62.1%（216事業所）と最も高く、前回調査より2.6ポイント減となっている。（前回調査 64.7%）

次いで「7時間超～7時間30分以下」が26.4%（92事業所）で、前回調査より1.7ポイント増加している。（前回調査 24.7%）

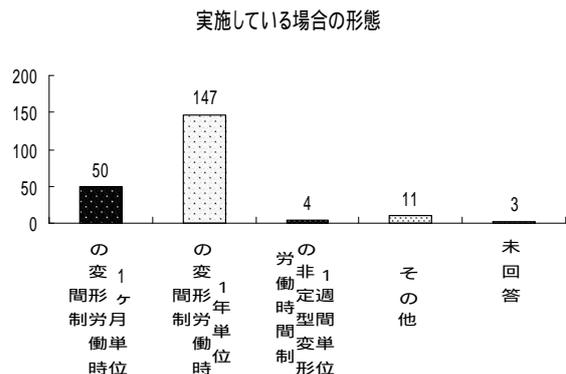
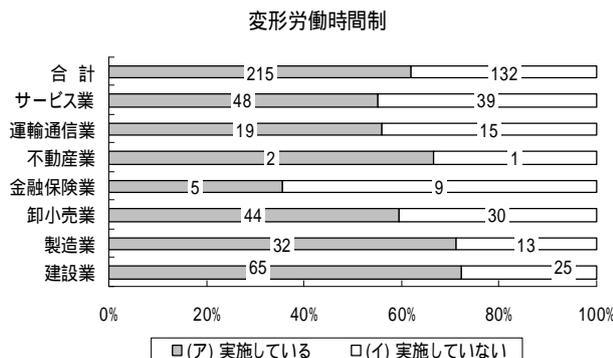


### (3) 変形労働時間制

変形労働時間制を採用していると回答した事業所は62.0%（215事業所）となっており、前回調査より0.9ポイント減となっている。（前回調査 62.9%）

業種別では、建設業が最も多く、65事業所が採用している。

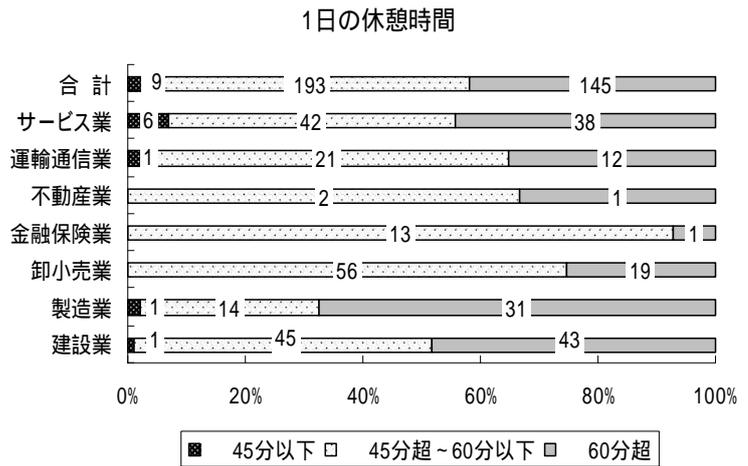
実施している形態は、「1年単位の変形労働時間制」が69.3%で、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」23.6%となっている。



#### (4) 1日の休憩時間

「45分超～60分以下」が55.6% (193 事業所) と最も多いが、前回調査より0.7ポイント減となっている。(前回調査56.3%)

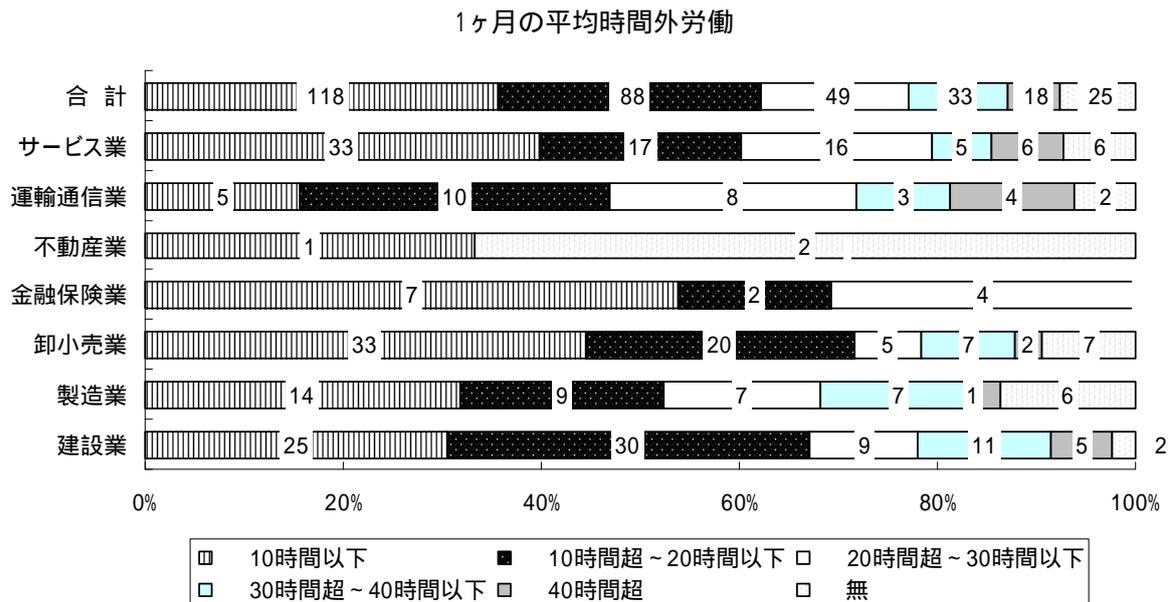
製造業で6割を超え、建設業でも5割近くが「60分超」と回答しており、休憩時間が比較的長いことがうかがえる。



#### (5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が35.6%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」が26.6%となっている。

全体の77.0%が30時間以下で、前回調査より2.9ポイント増加し(前回調査74.1%)、30時間を超える時間外労働は減少している。

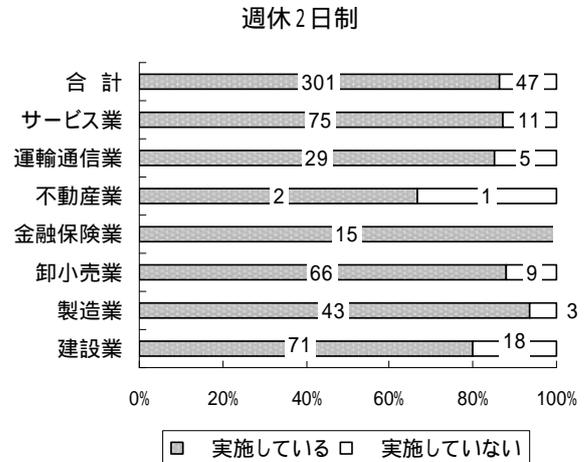


## 5 休日・休暇について

### (1) 週休2日制

週休2日制については、301事業所(86.5%)が「有」と回答しており、前回調査より2.0ポイント減少している。(前回調査 88.5%)

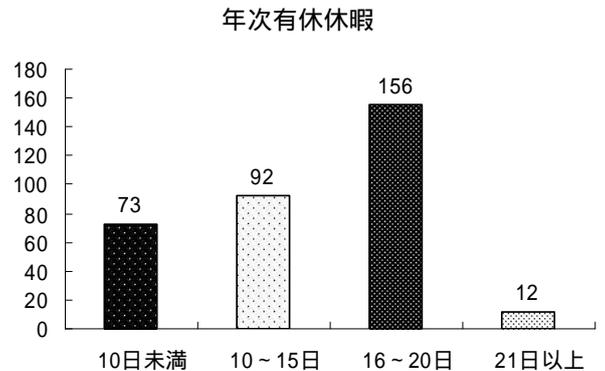
|     | 平成19年度<br>調査 | 平成18年度<br>調査 | 増減  |
|-----|--------------|--------------|-----|
| 完全  | 31.7%        | 31.2%        | 0.5 |
| 隔週  | 21.0%        | 22.0%        | 1.0 |
| 月1回 | 6.3%         | 6.0%         | 0.3 |
| 月2回 | 10.7%        | 13.1%        | 2.4 |
| その他 | 30.0%        | 25.8%        | 4.2 |
| 未回答 | 0.3%         | 1.9%         | 1.6 |



### (2) 年次有給休暇

「16～20日」が最も多く、46.8%となっている。

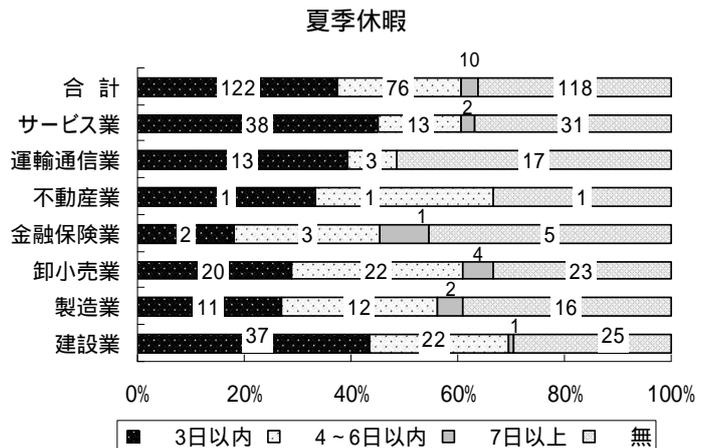
|        | 平成19年度<br>調査 | 平成18年度<br>調査 | 増減  |
|--------|--------------|--------------|-----|
| 10日未満  | 21.9%        | 25.2%        | 3.3 |
| 10～15日 | 27.6%        | 23.7%        | 3.9 |
| 16～20日 | 46.8%        | 47.0%        | 0.2 |
| 21日以上  | 3.6%         | 4.1%         | 0.5 |



### (3) その他の休暇

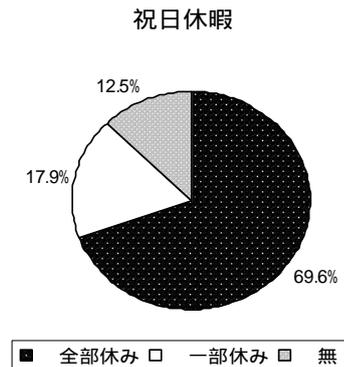
#### ア 夏季休暇

63.8%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37.4%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の3.1%であり、前回調査の3.2%と同程度であった。一方、「無」は36.2%で、前回よりも1.6ポイント増加した。(前回調査 34.6%)



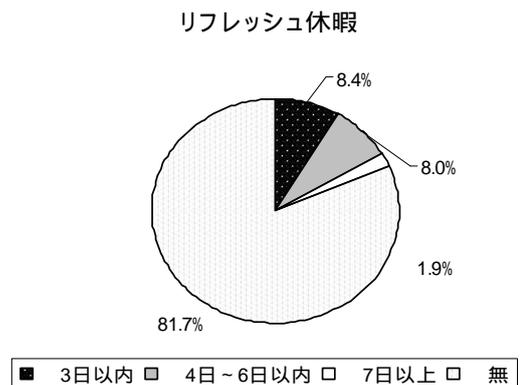
### イ 祝日休暇

「全部休み」が 69.6%、「一部休み」が 17.9%となっている。



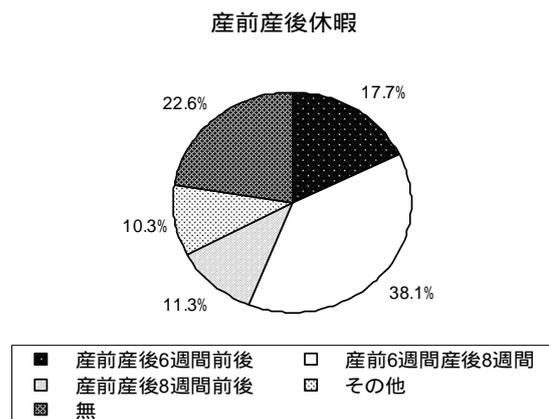
### ウ リフレッシュ休暇

「3日以内」が 8.4%、「4～6日以内」が 8.0%、「7日以上」が 1.9%となっており、あまり制度化されているとはいえず、さらに「有」の割合が 18.3%で、前回調査(19.0%)より 0.7ポイント減少している。また、金融保険業では 84.6%の事業所が「有」と回答している。



### エ 産前産後休暇

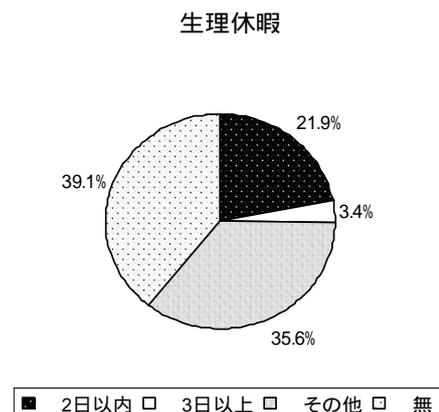
「産前 6 週間産後 8 週間」が 38.1%と最も多く、次いで「産前産後 6 週間前後」が 17.7%、「産前産後 8 週間前後」が 11.3%で、産前産後休暇制度が有る事業所は 77.4%となり(前回調査 68.9%)、8.5ポイント増加している。反対に「無」は 22.6%(前回調査 31.1%)で 8.5ポイント減少し、産前産後休暇を制度化している事業所が増加していることがうかがえる。



### オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、195 事業所 (60.9%)となっており、内訳は「2日以内」が 21.9%、「3日以上」が 3.4%となっている。

「無」は前回調査(36.8%)と比べ 2.3ポイント増加しているが、6割以上の事業所には制度が浸透していることがわかる。



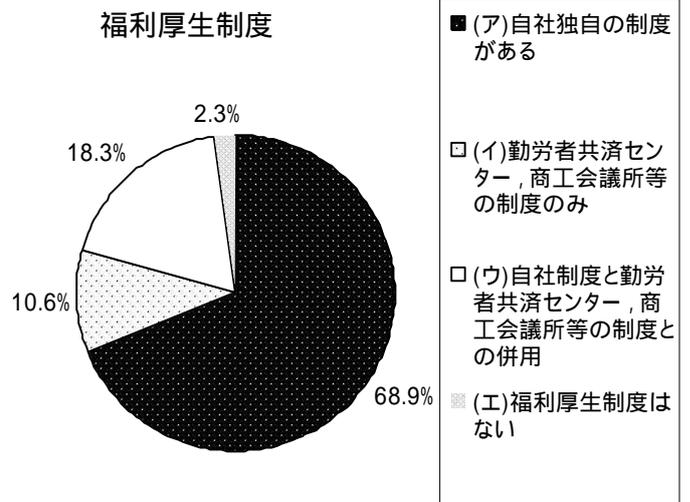
## 6 諸制度について

### (1) 福利厚生制度

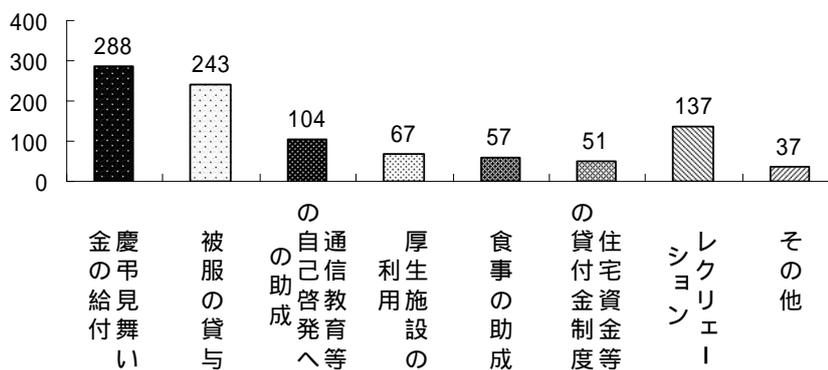
「自社独自制度」が 68.9%と前回調査(64.3%)より 4.6 ポイント増加、「勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ利用」も 1.9 ポイント増えて 10.6%(前回調査 8.7%)、「自社制度と勤労者共済センター、商工会議所等の制度の併用」が 18.3%となっており、回答事業所の9割以上が何らかの形で福利厚生制度が実施されている。

自社制度の内容(複数回答)は「慶弔見舞金」が最も多く、回答事業所の94.4%で実施、「被服の貸与」が 79.7%、「レクリエーションの実施」が 44.9%となっている。

「制度なし」と回答した事業所は 2.3%で、前回調査(6.2%)より 3.9 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 37.5%、「予定なし」が 62.5%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 97%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。

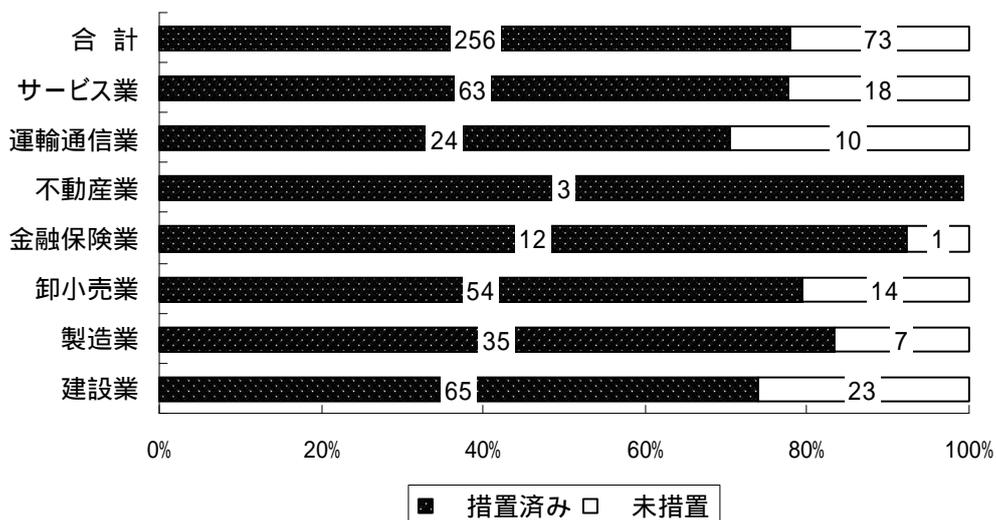
|                | 厚生年金 |     | 健康保険 |     | 雇用保険 |     | 労災保険 |     | 健康診断 |     |
|----------------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
|                | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   | 有    | 無   |
| 平成 19 年度調査 (%) | 97.1 | 2.9 | 98.0 | 2.0 | 99.7 | 0.3 | 99.7 | 0.3 | 97.4 | 2.6 |
| 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 |

### (3) 高年齢者雇用確保措置

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、「措置済み」と答えた事業所は77.8%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の2業種で、8割を超えているのは製造業のみである。

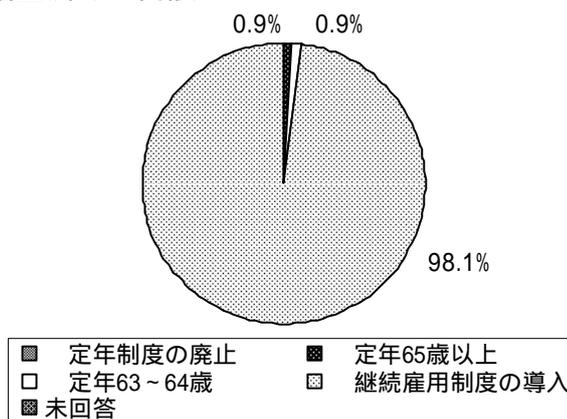
高年齢者雇用確保措置について



#### 「措置済み」の内訳

高年齢者雇用確保措置について、「措置済み」と回答した256事業所のうち、「継続雇用制度の導入」が98.1%で、「定年65歳以上」と「定年63～64歳」はともに0.9%で、「定年制度の廃止」はゼロである。

措置済みの内訳

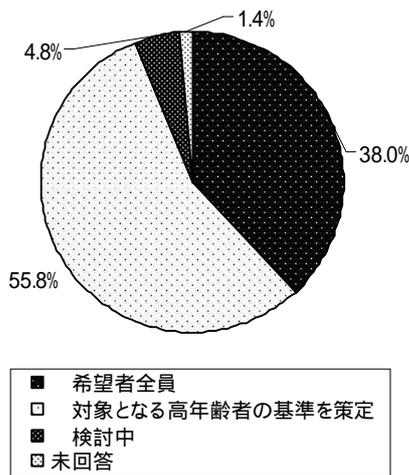


の措置済みのうち「 継続雇用制度の導入」の内訳

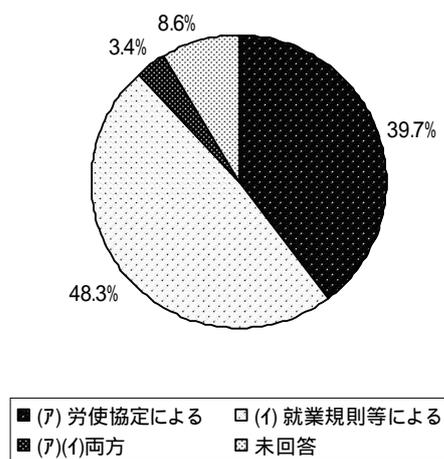
継続雇用制度を導入したと回答した事業所 208 社のうち、その対象を「希望者全員」とした事業所は 38.0% (79 社) で、対象となる高年齢者の基準を策定して継続雇用制度を導入した事業所は 55.8% (116 社) となっており、検討中は 4.8% (10 社) であった。

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 39.7% (46 社)、就業規則等で基準を定めた事業所は 48.3% (56 社) となっている。労使協定と就業規則等の両方で定めた事業所は 3.4% (4 社) である。

継続雇用制度の導入について



対象となる高年齢者の基準の内訳

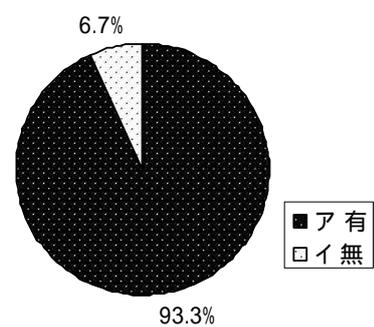


(4) 退職金制度 (複数回答)

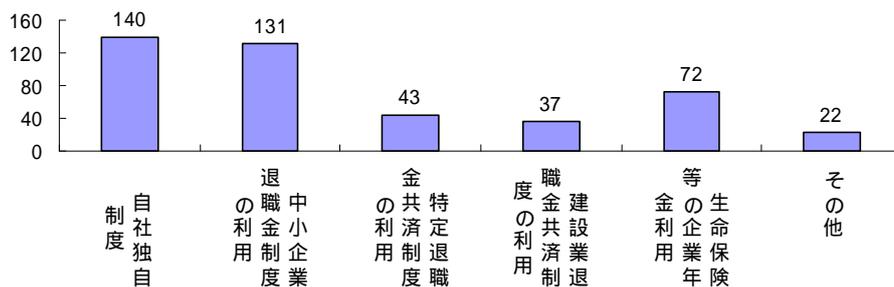
「有」が 93.3% で、前回調査よりも 1.9 ポイント減となっている。(前回調査 95.2%)

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 43.6% 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利用」となっている。

退職金制度



有の内訳

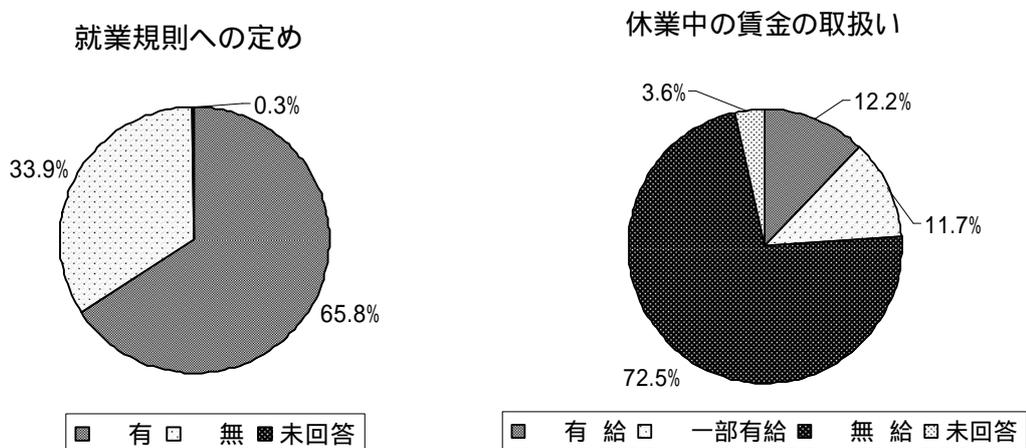


### (5) 育児休業制度

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223事業所あり、全体の65.8%となっている。前回調査より3.2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 62.6%)

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」12.2%、「一部有給」11.7%、「無給」72.5%となっている。

過去1年間の取得者は34人で、前回調査より1人減少した。内訳は男性0人、女性34人となっている。1人当たりの平均取得日数は155日となっている。

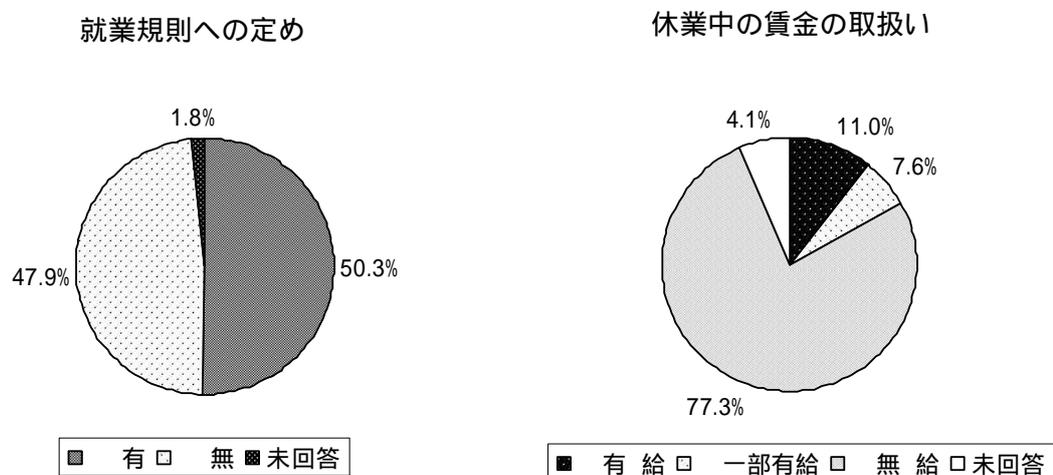


### (6) 介護休業制度

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50.3%(170事業所)で前回調査より1.7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 48.6%)

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」11.0%、「一部有給」7.6%、「無給」77.3%となっている。

過去1年間の取得者は、男性1人、女性1人の計2人が取得し、1人当たりの平均取得日数は23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。

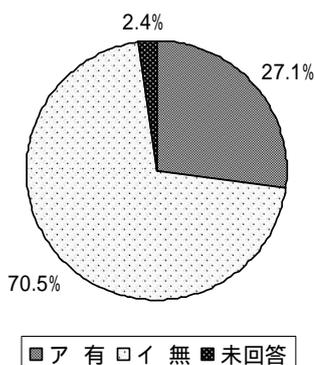


### (7) 育児・介護休業以外の措置

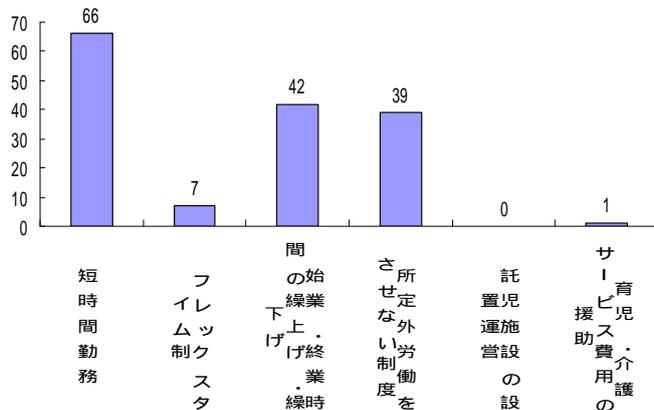
措置が「有」と回答した事業所は 27.1% (92 事業所) で、前回調査よりも 6.1 ポイント増加している。  
(前回調査 21.0%)

措置の内容としては、「短時間勤務」の 66 事業所が最も多く、前回調査より 20 事業所が増加した。次いで「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が 42 事業所、「所定外労働をさせない制度」が 39 事業所となっている。

育児・介護休業以外の措置



措置がある場合

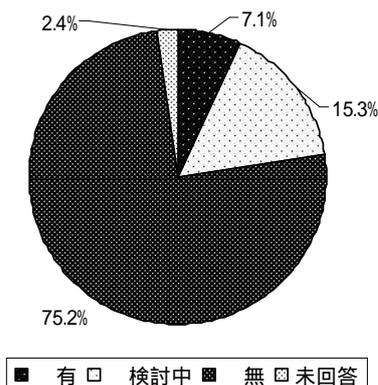


### (8) 育児（妊娠・出産を含む）・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と答えた事業所は 7.1% で、前回調査より 0.9 ポイント増加し、24 事業所で実施している。(前回調査 6.2%)

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 6 人(前回調査 4 人)、介護休業で 1 人(前回調査 0 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

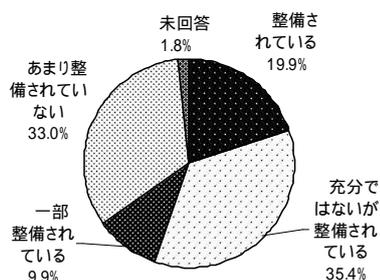


## (9) 社員が子育てしやすい職場環境

### 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 35.4% (121 事業所) で、「整備されている」19.9% (68 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 33.0% (113 事業所) で前回調査より 1.4 ポイント増ではあるが、男性社員への子育ての理解は高まりつつあることがわかる。

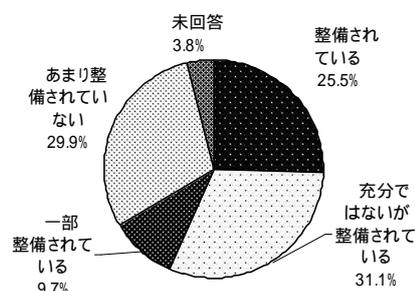
男性社員が子育てしやすい職場環境



### イ 女性社員

「整備されている」と回答した事業所は 25.5% (前回調査 25.4%) , 87 事業所と男性の場合と比較すると若干多くなっている。一方で「あまり整備されていない」と答えた事業所は 29.9% (前回調査 27.1%) 102 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。

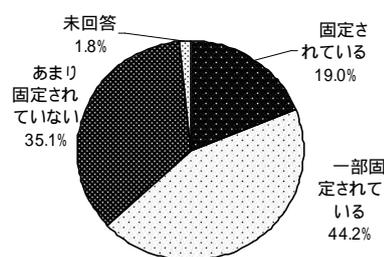
女性社員が子育てしやすい職場環境



## (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 63.2% 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 2.9 ポイント減少して 35.1% (前回調査 38.0%) にはあるが、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。

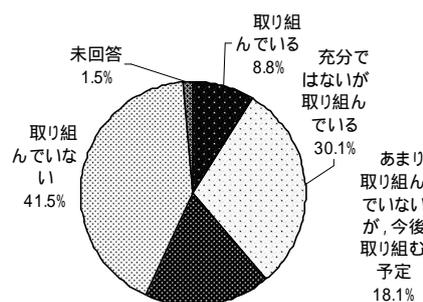
男女の固定的な性別役割分担



## (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 8.8% , 「充分ではないが取り組んでいる」が 30.1% であり、両者を合計しても 38.9% 。一方で「取り組んでいない」が 41.5% 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

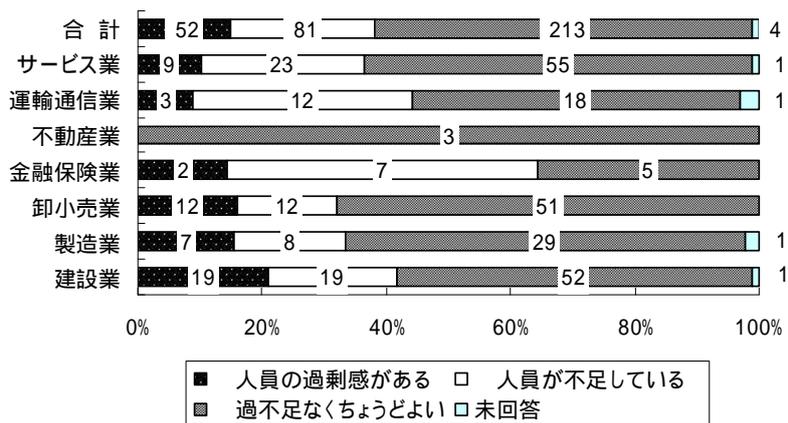
### (1) 現在の労働力と今後の予定

#### ア 人員過不足の状況

人員過不足の状況については、60.9%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(61.5%)より0.6ポイント減、また「人員の過剰感がある」が14.9%で、前回の15.1%から0.2ポイント減となり、また「人員が不足している」は23.1%で、前回調査(23.4%)と比べて0.3ポイント減少した。

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。不動産業をのぞく全ての業種において、人員過不足感がうかがえる。

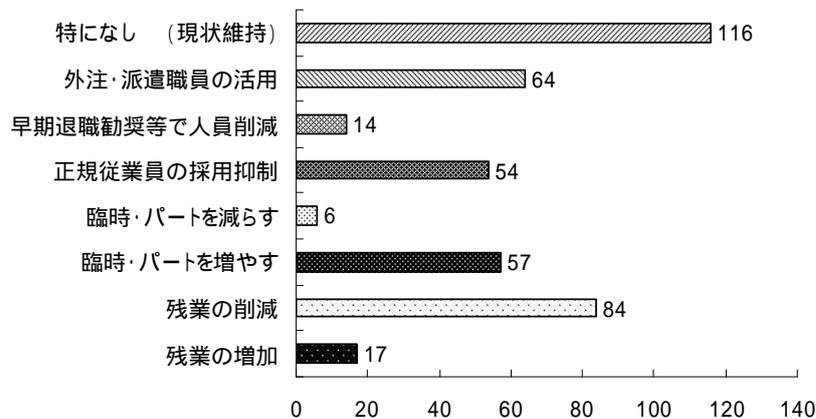
人員過不足の状況



#### 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33.2%であった。次いで「残業の削減」(24.1%)、「外注(アウトソーシング)・派遣職員の活用」(18.3%)となっている。

対応策



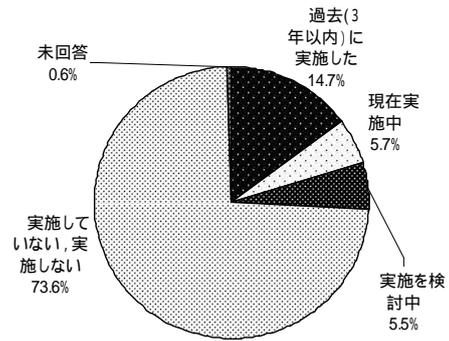
## (2) リストラ(企業再構築)の現状

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 73.6%で 6.3 ポイント増加(前回調査 67.3%),検討中も含め「実施した」「実施中」を合計すると 25.9%で(前回調査 29.1%)3.2 ポイント減となり,リストラについては少し落ち着いた様子が見えてくる。

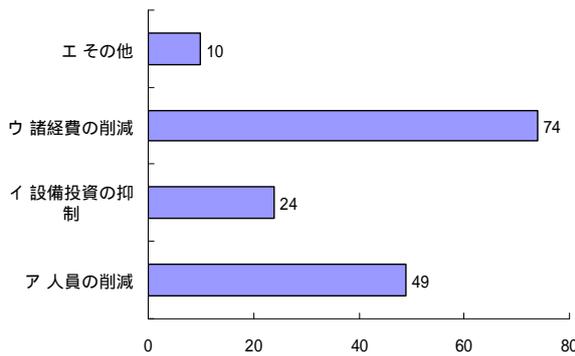
### ア リストラの内容

具体的な内容を見てみると,諸経費の削減が 47.1%と最も多く,次いで人員の削減の 31.2%となっている。

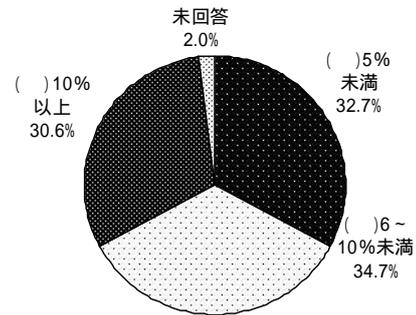
リストラ(企業再構築)の現状



リストラの内容



ア 人員の削減の内訳



## (3) ワークシェアリングについて

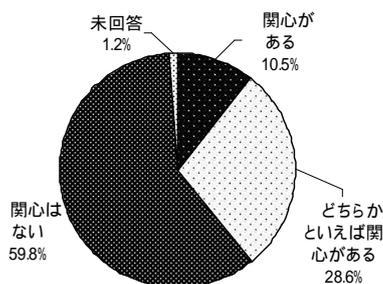
「関心がない」と回答した事業所が 59.8%(205 事業所)と,前回調査(60.3%)と同様,依然として関心度は低調となっている。

### ア 実施の有無

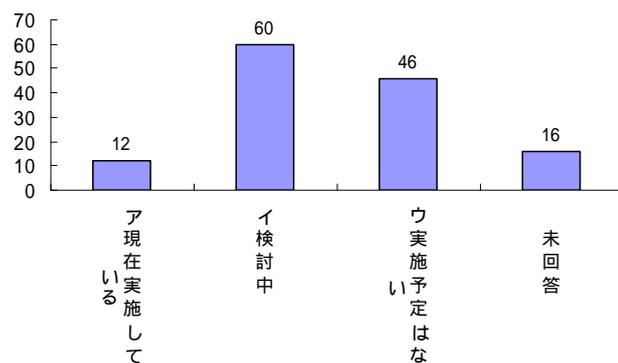
「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した 134 事業所のうち,「実施している」のは 9.0%(12 事業所)で前回調査を下回っている。(前回調査 11.5%)

一方で関心はあるが「実施予定はない」は 34.3%(46 事業所)となり,前回調査に比べ 0.7 ポイント増加している。(前回調査 33.6%)

ワークシェアリングについて



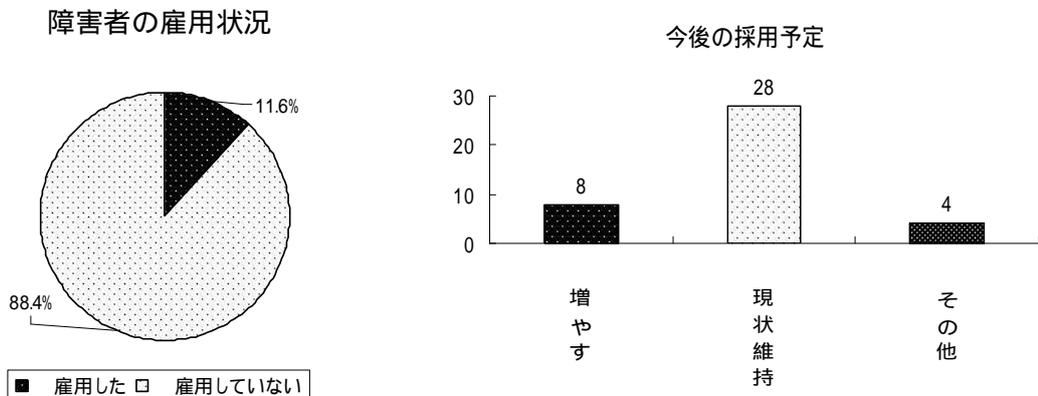
実施の有無



#### (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 344 事業所のうち 40 事業所 (11.6%)であり、前回調査(11.4%)より 0.2 ポイント上昇している。業種別にみると製造業が最も多く、10 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 85.8%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 19 年 4 月の採用状況

「採用した」と回答した事業所は 99 事業所で、採用した人数は 345 人となっており、前回調査より 8 人増加している。採用人数が最も多かったのは卸小売業(110 人)で、学歴別で最も多かったのは高校卒(158 人)となり、前回調査より 40 人増加している。

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 19 年度調査 | 99<br>(28.5%)  | 345   | 248<br>(71.5%) | 347<br>(100.0%) |
| 平成 18 年度調査 | 106<br>(30.2%) | 337   | 245<br>(69.8%) | 351<br>(100.0%) |
| 増 減        | 7              | 8     | 3              | 4               |

「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 19 年度調査   | 1<br>(0.3%)    | 158<br>(45.8%) | 66<br>(19.1%)  | 120<br>(34.8%) |
| 平成 18 年度調査 | 13<br>(3.9%) | 118<br>(35.0%) | 90<br>(26.7%)  | 116<br>(34.4%) | 337            |
| 増 減        | 12           | 40             | 24             | 4              | 8              |

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、「先行き不透明」が 21.7%、「人件費抑制」が 20.5%、「人材不足」が 7.2%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 19 年度<br>調 査 | 51<br>(20.5%) | 54<br>(21.7%) | 18<br>(7.2%)  | 79<br>(31.7%) | 47<br>(18.9%) | 249<br>(100.0%) |
| 平成 18 年度<br>調 査 | 64<br>(26.1%) | 58<br>(23.7%) | 26<br>(10.6%) | 68<br>(27.8%) | 29<br>(11.8%) | 245<br>(100.0%) |

#### イ 平成 20 年 4 月の採用予定

平成 20 年 4 月の採用予定については、「有」が 25.8% (87 事業所)、「無」が 42.7% (144 事業所)、「未定」が 31.5% (106 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 155 人、短大・高専卒 82 人、大学卒 102 人となっており全体的に採用予定人数が大幅に増加し、合計数は前回調査より 124 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 20 年 4 月の採用予定 | 87<br>(25.8%) | 144<br>(42.7%) | 106<br>(31.5%) | 337<br>(100.0%) |
| 平成 19 年 4 月の採用予定 | 74<br>(21.9%) | 142<br>(42.0%) | 122<br>(36.1%) | 338<br>(100.0%) |

#### 新規学卒者の採用予定 (学歴別人数)

(単位：人)

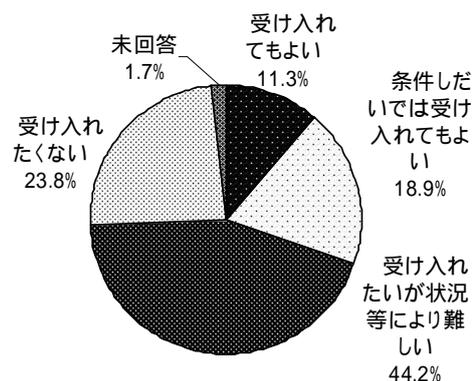
|                  | 中学卒         | 高校卒            | 短大・高専卒        | 大学卒            | 合 計 |
|------------------|-------------|----------------|---------------|----------------|-----|
| 平成 20 年 4 月の採用予定 | 0<br>(0.0%) | 155<br>(45.7%) | 82<br>(24.2%) | 102<br>(30.1%) | 339 |
| 平成 19 年 4 月の採用予定 | 0<br>(0.0%) | 74<br>(34.4%)  | 64<br>(29.8%) | 77<br>(35.8%)  | 215 |
| 増 減              | 0           | 81             | 18            | 25             | 124 |

### (6) インターンシップ制度を通じた学生の受入れ

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 30.2% (104 事業所) で、前回調査 (30.4%) とあまり変化はみられない。

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 68.0% で 3.7 ポイント増加し (前回調査 64.3%)、総じて受入れ体制の整備は進んでいない。

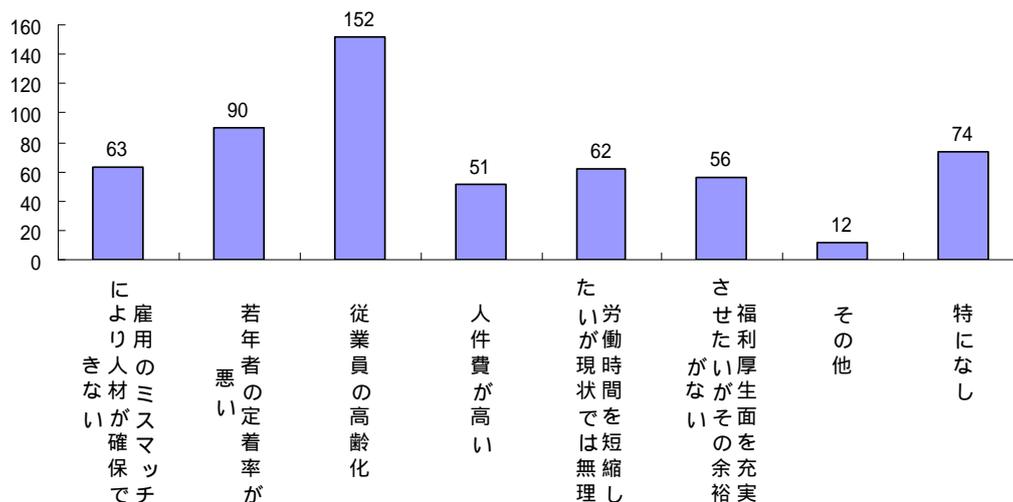
インターンシップ制度を通じた学生の受入れ



### (7) 雇用に関する問題

「従業員の高齢化」が最も多く 152 事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」(90 事業所)、「雇用のミスマッチにより人材が確保できない」(63 事業所)と続いた一方で、「特になし」と答えた事業所も 74 社にのぼった。

雇用に関する問題



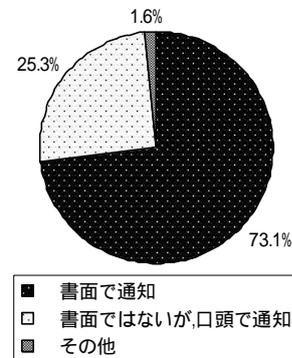
## 8 パートタイム労働者の状況について

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 182)

### (1) 雇用の際の条件明示

雇用条件の明示は、「書面で通知」が73.1%で前回調査より0.9ポイント減(前回調査74.0%)、「口頭で通知」が25.3%となり1.0ポイント増加(前回調査24.3%)しているが、前回調査とほぼ同様の結果となった。

雇用の際の条件明示

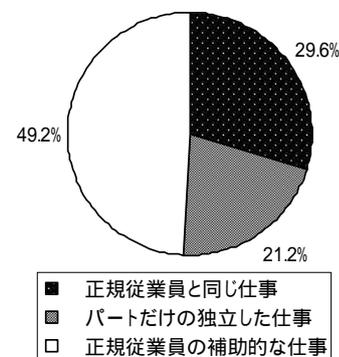


### (2) 仕事の内容

「正規従業員と同じ仕事」が29.6%で、前回調査より0.5ポイント増となっている。(前回調査29.1%)

「パートだけの独立した仕事」が21.2%で5.2ポイント増(前回調査16.0%)、「正規従業員の補助的な仕事」が49.2%で5.7ポイント減となっている。(前回調査54.9%)

仕事の内容

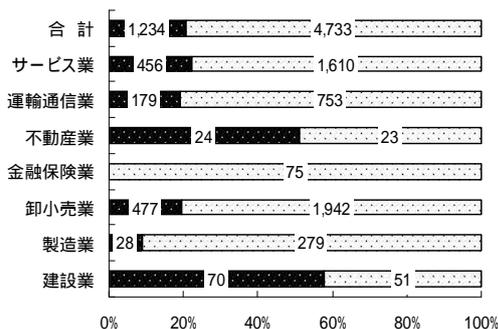


### (3) 労働者の概要

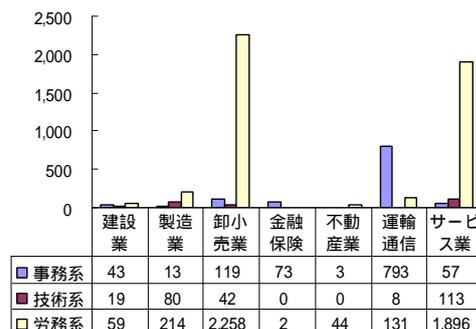
パートタイム労働者を雇用していると回答した182事業所で雇用されている人数は、5,967人となっている。業種別では、卸小売業(2,419人)、サービス業(2,066人)、運輸通信業(932人)の順で多く、男女別では、男性1,234人(20.7%)、女性4,733人(79.3%)で女性の比率が非常に高くなっている。

職種では、多い順に、労務系(4,604人)・事務系(1,101人)・技術系(262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

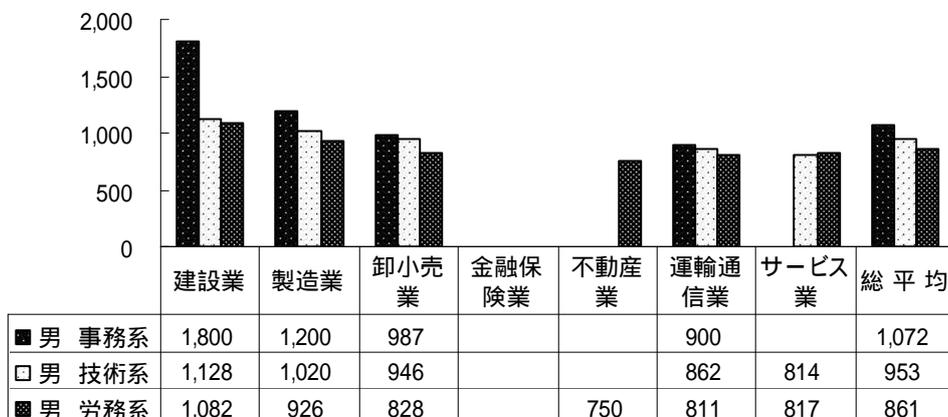
時間給の職種別平均では、技術系の賃金が高く、男性 953 円、女性 871 円となっている。事務系では、男性 1,072 円、女性 749 円、労務系では男性 861 円、女性 735 円となっている。

職種別時間給の比較

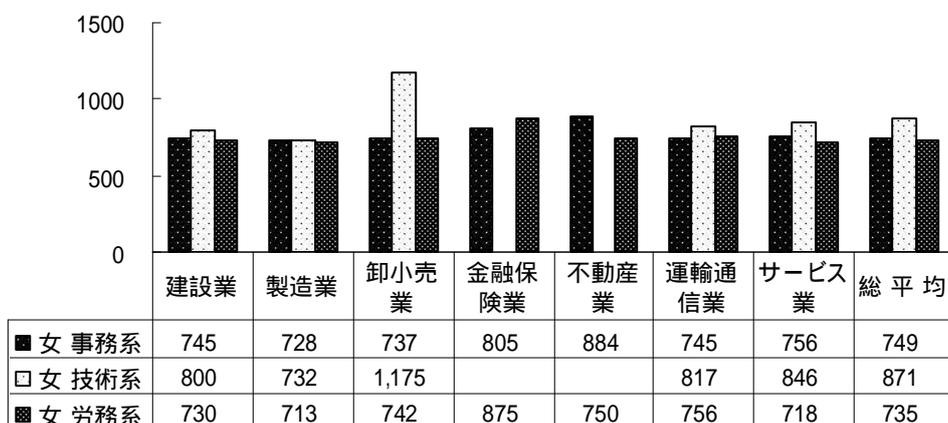
(単位：円)

|                 | 男     |     |     | 女   |     |     |
|-----------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|
|                 | 事務系   | 技術系 | 労務系 | 事務系 | 技術系 | 労務系 |
| 平成 19 年度<br>調 査 | 1,072 | 953 | 861 | 749 | 871 | 735 |
| 平成 18 年度<br>調 査 | 885   | 999 | 861 | 764 | 853 | 743 |
| 増 減             | 187   | 46  | 0   | 15  | 18  | 8   |

パートタイム時間給(男)



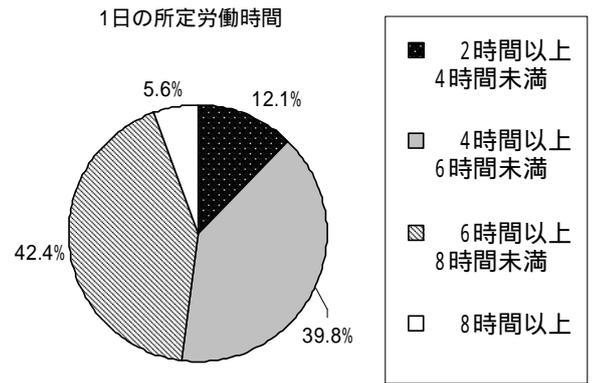
パートタイム時間給(女)



**(5) 1日の所定労働時間（複数回答）**

「6時間以上8時間未満」が42.4%と最も多く（前回調査 39.9%）, 「4時間以上6時間未満」が39.8%（前回調査 40.8%）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12.1%（前回調査 15.6%）, 「8時間以上」が5.6%（前回調査 3.7%）となっており, 全体として1日の所定労働時間が長くなっている。

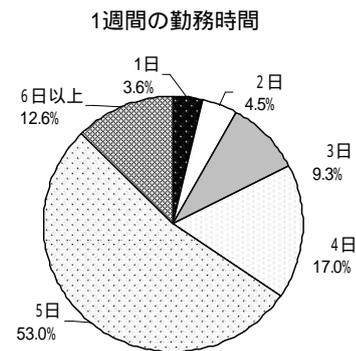


**(6) 1週間の勤務日数（複数回答）**

1週間の勤務日数は, 「5日」が最も多く53.0%で, 前回調査より3.5ポイント減となっている。（前回調査 56.5%）

次いで「4日」が17.0%（前回調査 15.6%）, 「6日以上」が12.6%（前回調査 13.2%）となっている。

1日の所定労働時間とは反対に1週間の勤務日数は, わずかだが減少傾向にある。

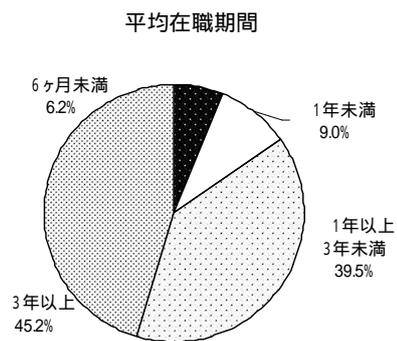


**(7) 平均在職期間**

45.2%が「3年以上」で, 前回調査より4.2ポイント増加している。（前回調査 41.0%）

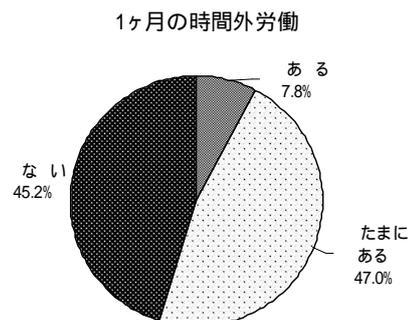
次いで「1年以上3年未満」が39.5%で, 4.1ポイント増加している。（前回調査 35.4%）

一方, 「1年未満」と回答した事業所は9.0%で, 前回調査の16.3%に比べ7.3ポイント減となっている。



**(8) 1ヶ月の時間外労働**

「ある」が7.8%（前回調査 8.4%）, 「たまにある」が47.0%（前回調査 43.1%）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。

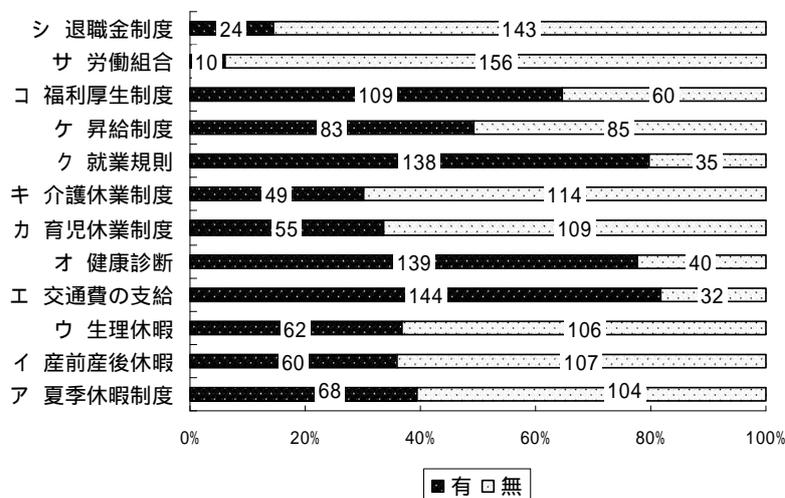


( 9 ) 諸制度・休暇制度等 ( 複数回答 )

「有」と回答した制度で最も多かったのは「交通費の支給」81.8%で、「就業規則」79.8%、「健康診断」77.7%の順となっている。

また、少ない順では「労働組合」が 6.0%と突出しており、「退職金制度」14.4%、「介護休業制度」30.1%、「育児休業制度」33.5%の順となっている。

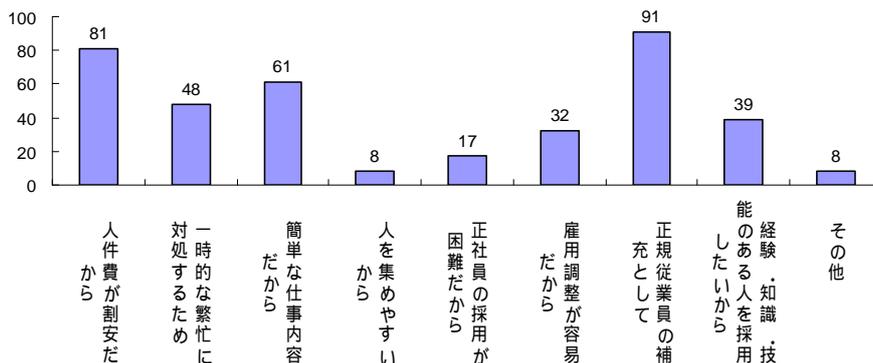
諸制度 ( 複数回答 )



( 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「正規従業員の補充として」「人件費が割安だから」「簡単な仕事内容だから」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は「増やす」が 11.4%で前回調査より 4.8 ポイント減少している。(前回調査 16.2%)

「減らす」は 4.0% (前回調査 3.6%) とほとんど変化はなく、「現状維持」は 84.7%で 4.5 ポイント増加している。(前回調査 80.2%)

今後の採用予定

