

平成 23 年度

旭川市労働基本調査報告書

旭 川 市

は　じ　め　に

昨年3月11日に発生した東日本大震災とその後の原子力発電所の事故は、わが国の社会・経済に深刻な影響を及ぼす結果となりました。加えて、長引く円高・デフレ傾向は、米国発の金融危機後一時持ち直しの動きを見せていました外需のみならず、内需の中心である消費も長期的に低迷させる結果となり、特に地方経済はいまだ出口の見えない状況にあります。

また、本格的な少子高齢社会が到来し、団塊世代の大量退職と相まって担い手不足や技術の承継問題等の社会的課題を発生させており、労働者を取り巻く環境も大きく変化しています。労働者に占める非正規雇用者の割合が増加しており、厚生労働省の調査によるとその4人に3人が年収2百万円以下という厳しい条件で就労しています。

本市に目を向けると、東日本大震災等の影響を受け、旭山動物園の入園者数、観光入込客数、旭川空港利用者数はいずれも前年同月を下回っており、震災等の影響が緩和しつつあった地域経済も「道北地域の景気は持ち直しの動きが鈍化し、横這い状態で推移している。」旨の発表（日本銀行旭川事務所：平成24年1月）があるなど難しい状況が続いています。

しかしながら、旭川公共職業安定所管内における新規求人件数が平成23年8月から12月まで5ヶ月連続で前年同月比を上回っており、また、旭川空港の国際チャーター便利用者数が回復基調にあるなど、一部ではありますが明るい兆候も見えつつあります。

こうした状況の中、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、その結果を報告書として取りまとめたところです。

もとより、本調査については調査方法や内容が限られたものであることから、本市における労働実態の全体を網羅しているものではありませんが、各方面に広く活用され、少しでも働く方々のより良い環境づくりのお役に立つことができたならば幸いに存じます。

終わりに、本調査に御協力いただきました各事業所の皆様に対しまして厚くお礼を申し上げるとともに、今後とも一層の御指導、御協力をいただきますようお願い申し上げます。

平成24年2月

旭川市長 西川将人

目 次

I 調査の概要	1
II 調査結果	3
1 事業所の概要について	3
(1) 労働組合	3
(2) 労働協約	3
(3) 就業規則	4
(4) 賃金規程	4
2 労働者の概要について	5
(1) 正規従業員数	5
(2) 非正規従業員数	5
(3) 管理職数	6
(4) 派遣社員の状況	6
3 賃金・諸手当について	7
(1) 基本給（平成23年7月分）	7
(2) 賃金の引上げ	7
(3) 初任給（平成23年4月現在）	8
(4) 諸手当	9
ア 家族手当	9
イ 住宅手当	10
ウ 通勤手当	10
エ 夏期手当（夏期賞与）	11
オ 年末手当（年末賞与）	11
カ 燃料手当	12
4 労働時間について	13
(1) 1週間の所定労働時間	13
(2) 1日の所定労働時間	13
(3) 変形労働時間制	13
(4) 1日の休憩時間	14
(5) 1ヶ月の平均時間外労働	14
5 休日・休暇について	15
(1) 週休2日制	15
(2) 年次有給休暇	15
(3) その他の休暇	15
ア 夏季休暇	15
イ 祝日休暇	16
ウ リフレッシュ休暇	16
エ 産前産後休暇	16
オ 生理休暇	16
6 諸制度について	17
(1) 福利厚生制度	17
(2) 社会保険等	17

(3) 高年齢者雇用確保措置	18
(4) 退職金制度	19
(5) 育児休業制度	20
(6) 介護休業制度	20
(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置	21
(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	21
(9) 社員が子育てしやすい職場環境	21
ア 男性社員	21
イ 女性社員	22
(10) 男女の固定的な性別役割分担	22
(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	22
(12) 女性の登用が企業に与える効果	22
7 労働力について	23
(1) 現在の労働力と今後の予定	23
ア 人員過不足の状況	23
イ 今後の予定・対応策	23
(2) リストラ（企業再構築）の現状	24
(3) ワークシェアリングについて	24
(4) 障害者の雇用状況	25
(5) 新規学卒者の採用状況	25
ア 平成23年4月の採用状況	25
イ 平成24年4月の採用予定	26
(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ	26
(7) 雇用に関する問題点	27
(8) 新卒後3年以内に離職した若者の状況	27
(9) 従業員に期待する資質・能力	27
8 パートタイム労働者の雇用について	28
(1) 雇用の際の条件明示	28
(2) 仕事の内容	28
(3) 労働者の概要	28
(4) 平均時間給	29
(5) 1日の所定労働時間	30
(6) 1週間の勤務日数	30
(7) 平均在職期間	30
(8) 1ヶ月の時間外労働	30
(9) 諸制度・休暇制度	31
(10) パートタイム労働者の採用理由	31
(11) 今後の採用予定	31
III 集計表	32
1 事業所の概要について	32
2 労働者の概要について	33
3 賃金・諸手当について	35
4 労働時間について	41
5 休日・休暇について	43

6	諸制度について	46
7	労働力について	56
8	パートタイム労働者の雇用について	63
9	業種別規模別回答事業所集計表	68
IV	活力ある職場づくりのために	69
	U・I・Jターン希望者を採用する企業を応援します！	70
	財団法人旭川市勤労者共済センターのご案内	71
	従業員の退職金は中退共制度で！	73
	働く皆様の相談窓口	74
	北海道の最低賃金	75
	平成22年4月1日から労働基準法が改正されました	76
V	旭川市労働基本調査票	77

I 調査の概要

1 調査の目的

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

2 調査項目

- ① 事業所の概要（労働組合、労働協約、就業規則、賃金規程）
- ② 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）
- ③ 賃金・諸手当（基本給、賃金の引上げ、初任給、諸手当）
- ④ 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）
- ⑤ 休日・休暇（週休2日制、年次有給休暇、その他の休暇）
- ⑥ 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・介護休業制度以外の措置、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、女性登用の効果）
- ⑦ 労働力（人員過不足の状況、リストラの現状、ワークシェアリング、障害者の雇用状況、新規学卒者の採用状況、インターンシップ制度、雇用に関する問題点、若年者の離職状況、従業員に期待する資質・能力）
- ⑧ パートタイム労働者の雇用状況
(雇用条件の明示、仕事の内容、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23年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成23年4月1日現在、基本給については平成23年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（無作為抽出）に調査票を送付し、返信用封筒により回収した。

6 調査回答状況

対象事業所については1,000事業所から無作為抽出し、調査を実施した結果、365事業所から回答を得、うち有効回答数は294事業所（有効回答率 29.4%）であった。

業種別・規模別回答状況

区分	調査対象事業所数	回答事業所数	有効回答事業所数	業種別割合	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	140	63	52	17.7%	14	18	6	8	5	1
製造業	200	70	55	18.7%	13	14	12	5	8	3
卸小売業	290	92	75	25.5%	25	22	6	12	7	3
金融保険業	60	17	13	4.4%	5	1	3	3	0	1
不動産業	30	8	4	1.4%	3	1	0	0	0	0
運輸通信業	60	21	16	5.4%	2	1	5	2	3	3
サービス業	220	94	79	26.9%	28	20	9	8	5	9
合計	1,000	365	294	100.0%	90	77	41	38	28	20
					30.6%	26.2%	13.9%	12.9%	9.5%	6.8%

7 用語の説明

- ・正規従業員～非正規従業員以外の、期間を定めないで雇用されている従業員で、役員報酬を受けている役員（兼務役員を含む）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（本調査では派遣社員は除外）。
- ・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、プログラマー、整備士等）。
- ・労働系～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、ウェイター・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」「定年の定めの廃止」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複数人が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

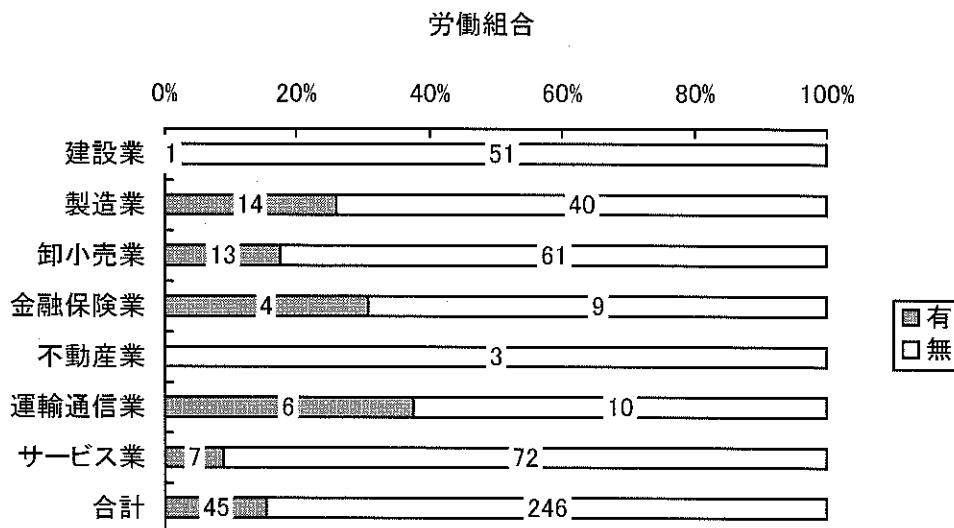
統計処理上、四捨五入により、個々の構成比の和が100.0%にならないことがある。

II 調査結果

1 事業所の概要について

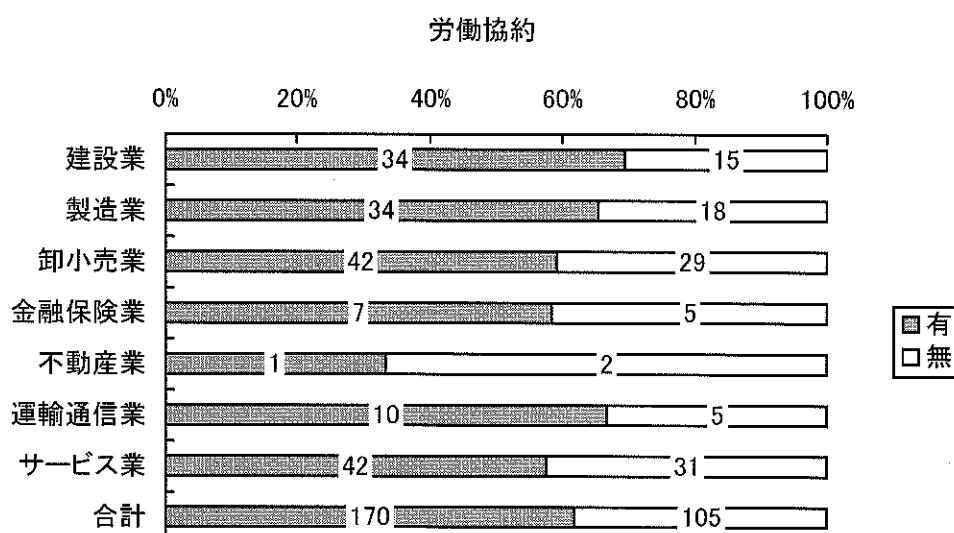
(1) 労働組合

「有」と回答した事業所は 15.5% (45事業所) で、前回調査より 2.4 ポイント増加している。
(前回調査 13.1%)



(2) 労働協約

「有」と回答した事業所は 61.8% (170事業所) で、前回調査より 6.8 ポイント増加している。
(前回調査 55.0%)
「有」と回答した割合が最も高いのは建設業の 69.4% で、次いで運輸通信業の 66.7% となっている。

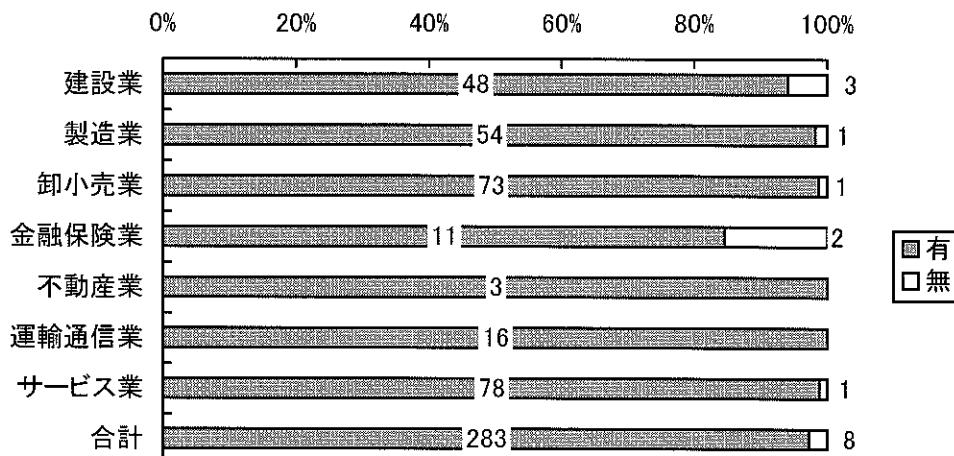


(3) 就業規則

「有」と回答した事業所は 97.3% (283事業所)で、前回調査と同率(前回調査 97.3%)であった。

「有」と回答した割合が最も高いのは不動産業及び運輸通信業の 100%で、次いでサービス業の 98.7%となっている。

就業規則

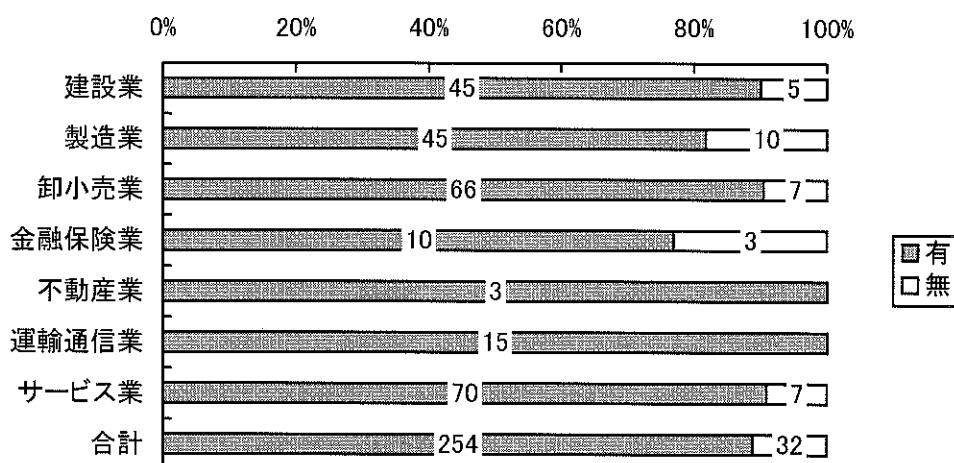


(4) 賃金規程

「有」と回答した事業所は 88.8% (254事業所)で、前回調査より 2.0ポイント増加している。
(前回調査 86.8%)

「有」と回答した割合が最も高いのは不動産業及び運輸通信業の 100%で、次いでサービス業の 90.9%となっている。

賃金規程



2 労働者の概要について

(1) 正規従業員数

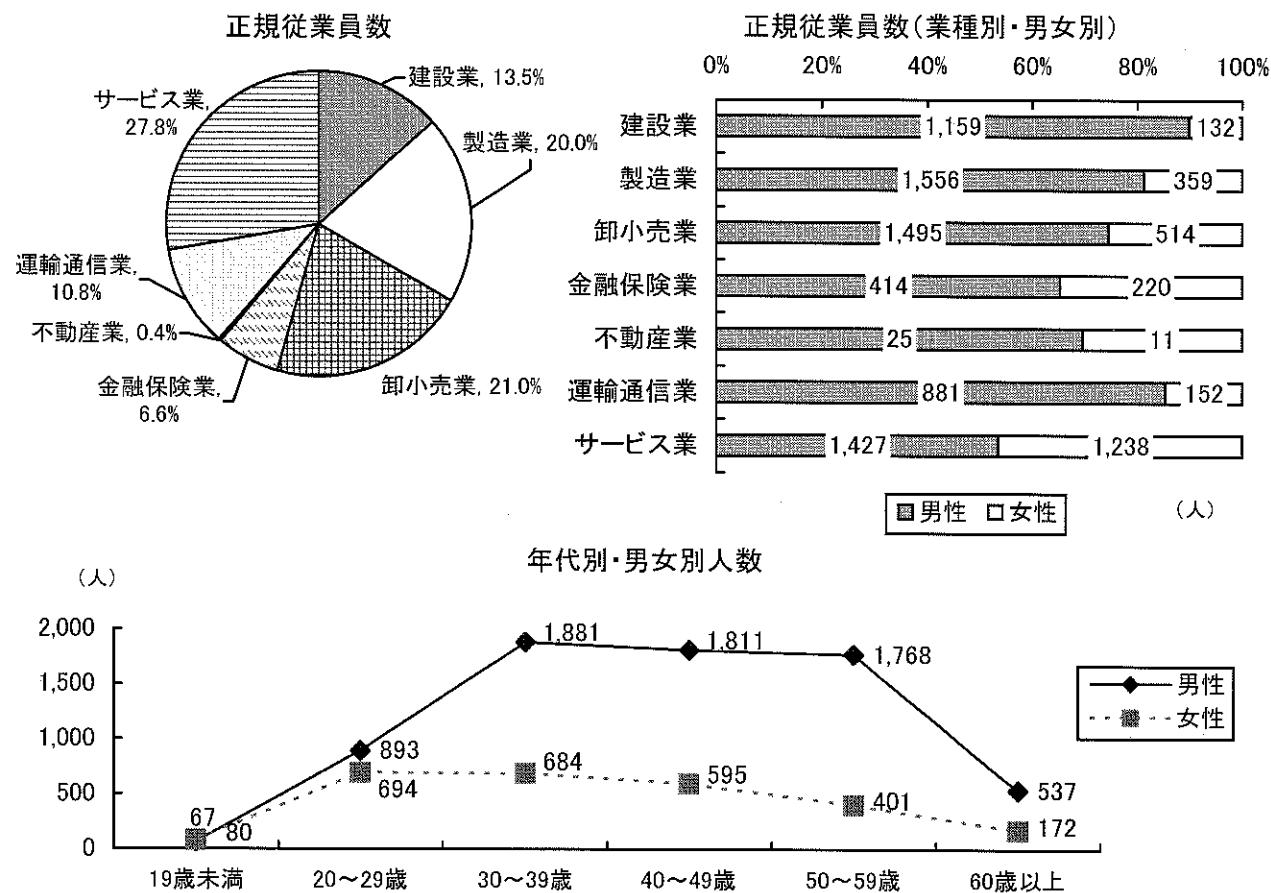
回答事業所 294事業所の正規従業員数は、男性 6, 957人(72. 6%)、女性 2, 626人(27. 4%)で合計 9, 583人となっている。

業種別では、サービス業が最も多く 2, 665人(男性 1, 427人、女性 1, 238人)、次いで卸小売業 2, 009人(男性 1, 495人、女性 514人)、製造業 1, 915人(男性 1, 556人、女性 359人)となっている。

年齢別では、30~39歳が2, 565人(男性 1, 881人、女性 684人)と最も多く、次いで 40~49歳が 2, 406人(男性 1, 811人、女性 595人)となっている。

また、女性従業員の割合が最も高いのは、サービス業(46. 5%)で、次いで金融保険業(34. 7%)となっている。

障害者は 48事業所で 93人が雇用されており、卸小売業で最も多く 34人(12事業所)。また、全正規従業員数に占める割合は 0. 97%となっている。

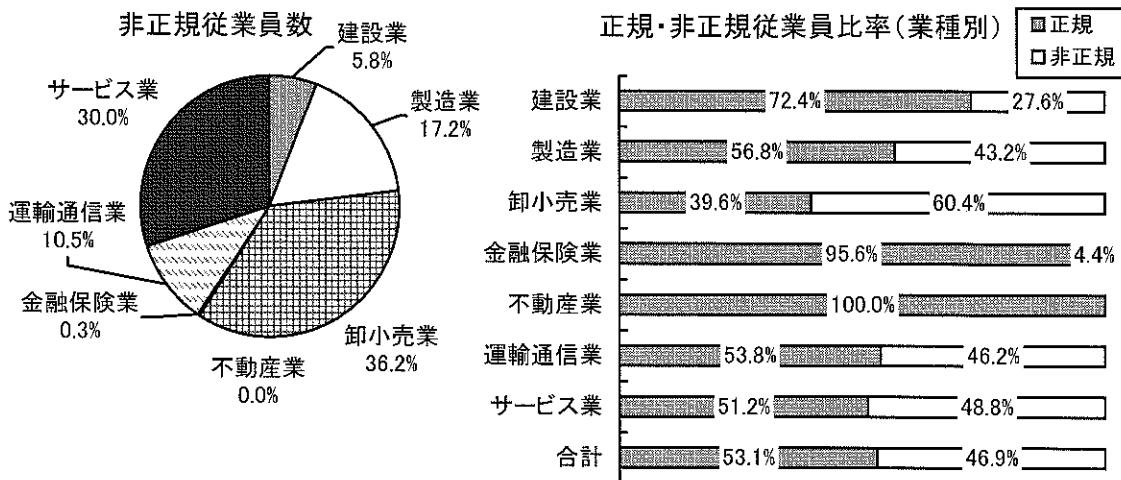


(2) 非正規従業員数

回答事業所 294事業所の正規従業員数は、男性 2, 582人(30. 5%)、女性 5, 886人(69. 5%)で合計 8, 468人となっている。

業種別では、卸小売業が最も多く 3, 062人で、次いでサービス業の 2, 542人、製造業の 1, 456人となっている。

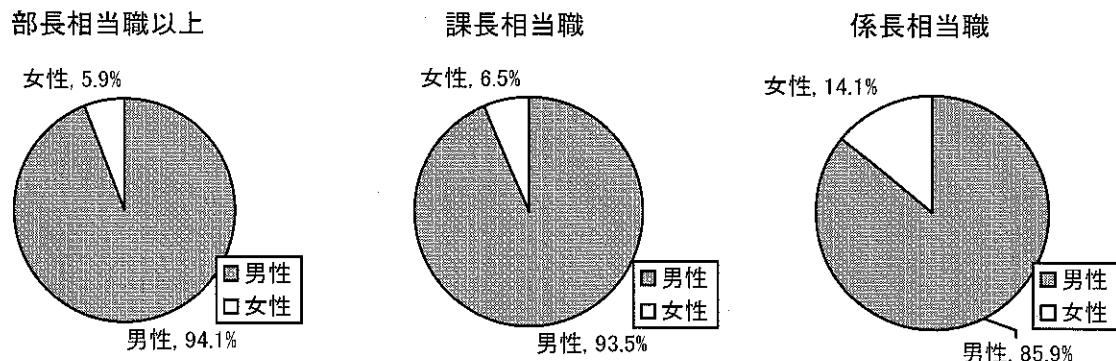
全従業員中に占める非正規従業員の割合は、全体で 46. 9%であり、最も高いのが卸小売業で 60. 4%、次いでサービス業が 48. 8%となっている。



(3) 管理職数

管理職数に占める女性の割合は「部長相当職以上」で0.8ポイント増加(前回5.1%)、「課長相当職」で0.3ポイント増加(前回6.2%),「係長相当職」で1.2ポイント増加(前回12.9%)しているが、人数は前回の261人から253人へと減少している。

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職	合計
男性	643	903	911	2,457
女性	40	63	150	253
合計	683	966	1,061	2,710

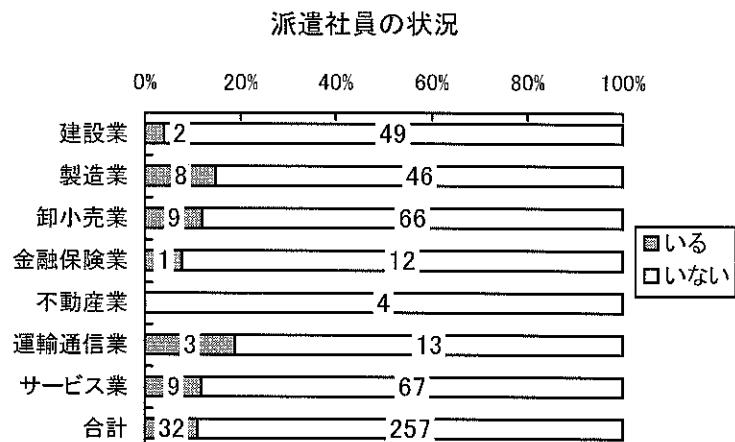


(4) 派遣社員の状況

派遣社員の状況では「いる」が11.1%で、「いない」が88.9%となっている。

運輸通信業で「いる」割合が最も高く、18.8%，次いで製造業で14.8%，卸小売業で12.0%となっている。

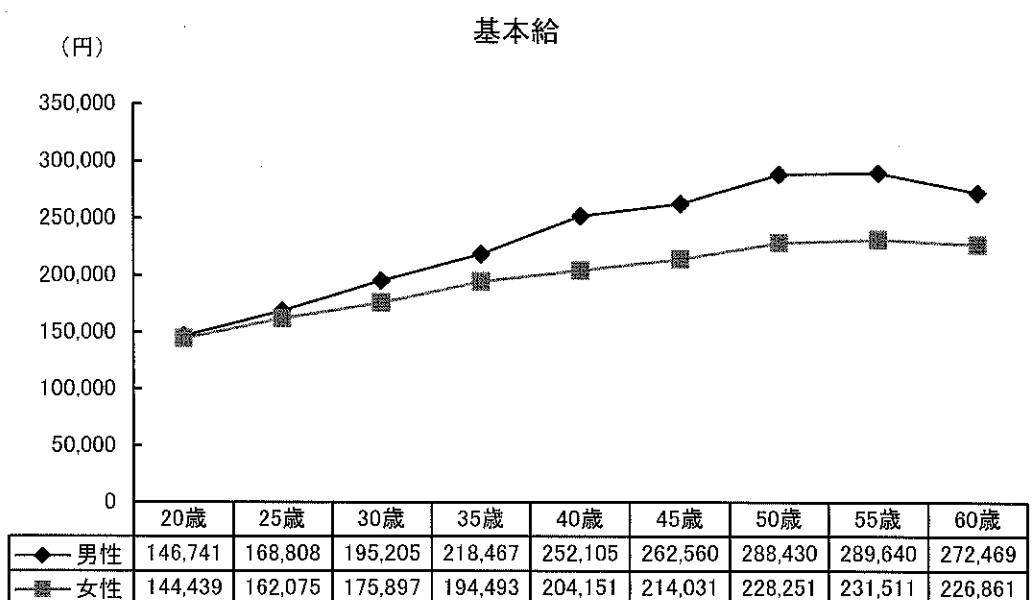
派遣社員の人数では、1人以上20人未満が96.9%で、派遣社員を雇用している企業のほとんどが20人未満の雇用人数である。



3 賃金・諸手当について

(1) 基本給(平成23年7月分)

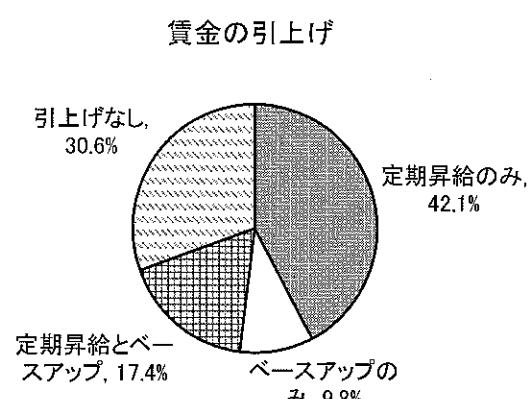
年齢別の月額平均賃金は55歳が最も高く、男性平均で289,640円、女性平均で231,511円となっている。また、年代を追うごとに男女間の格差が広がり、50歳から55歳では20%以上の差(50歳では、女性の賃金は男性の賃金の79.1%，55歳では79.9%)が生じている。



(2) 賃金の引上げ

回答事業所 294事業所のうち、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69.3%で、前回調査より10.9ポイント増加している。

	H23年度 調査	H21年度 調査	増減
定期昇給のみ	42.1%	35.7%	6.4
ベースアップ のみ	9.8%	8.9%	0.9
定期昇給と ベースアップ	17.4%	13.8%	3.6
引上げなし	30.6%	41.6%	▲11.0
合計	100.0%	100.0%	

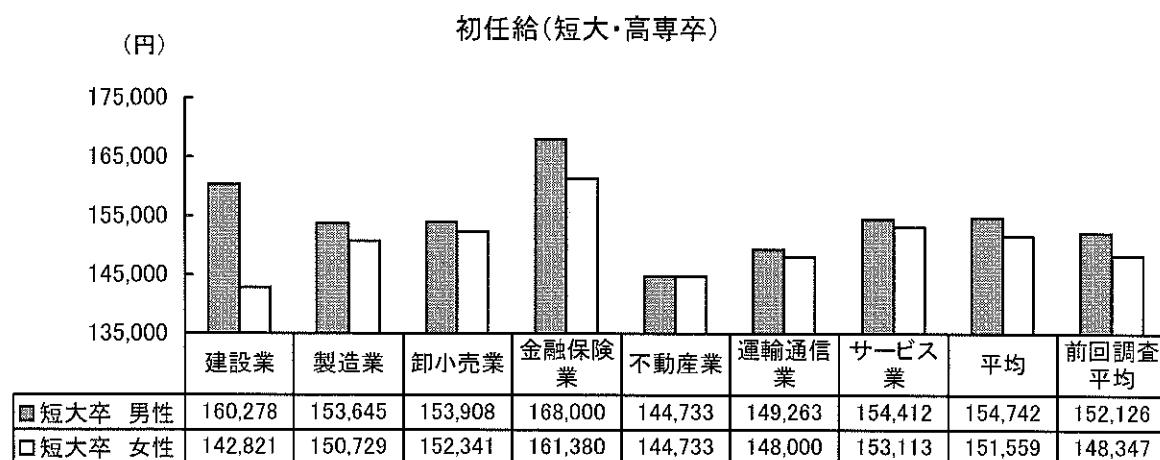
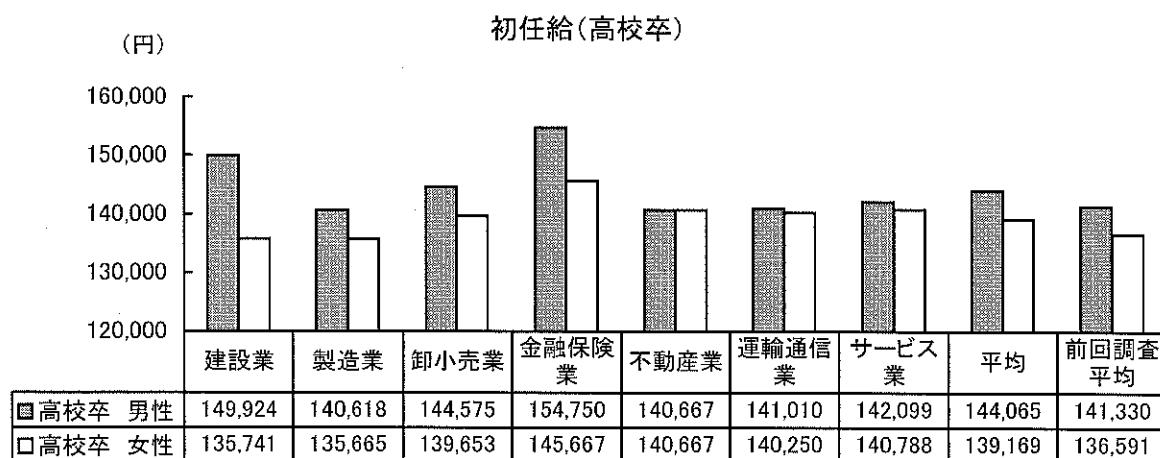
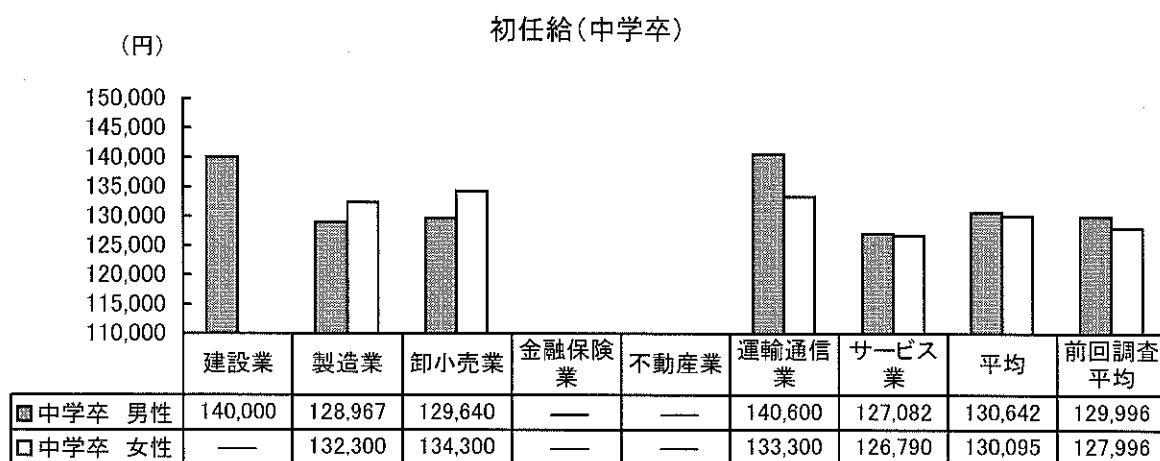


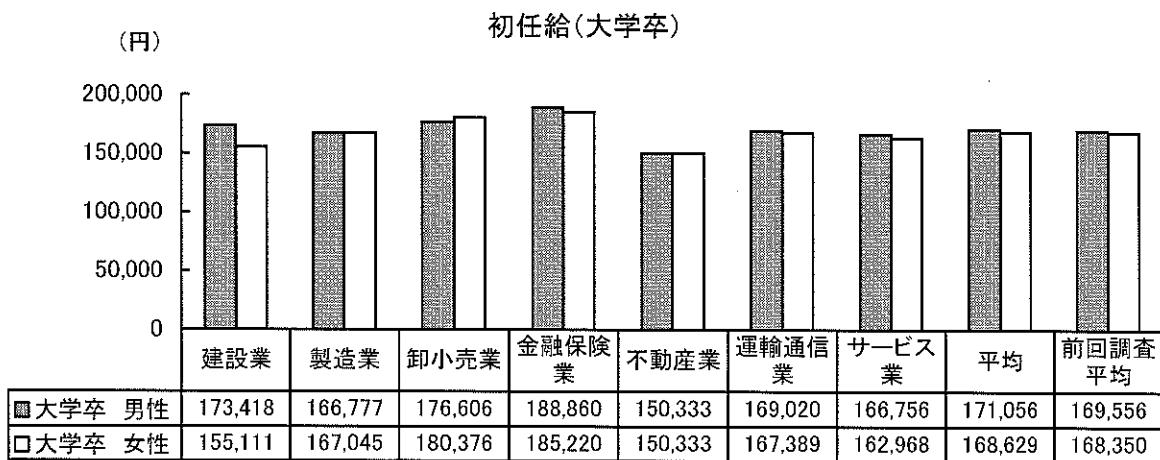
※H23年度調査は四捨五入により、個々の構成比の和が100.0%にならない。

(3) 初任給(平成23年4月現在)

初任給の平均額は、中学卒の男性130,642円、女性130,095円、高校卒の男性144,065円、女性139,169円、短大・高専卒の男性154,742円、女性151,559円、大学卒の男性171,056円、女性168,629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。



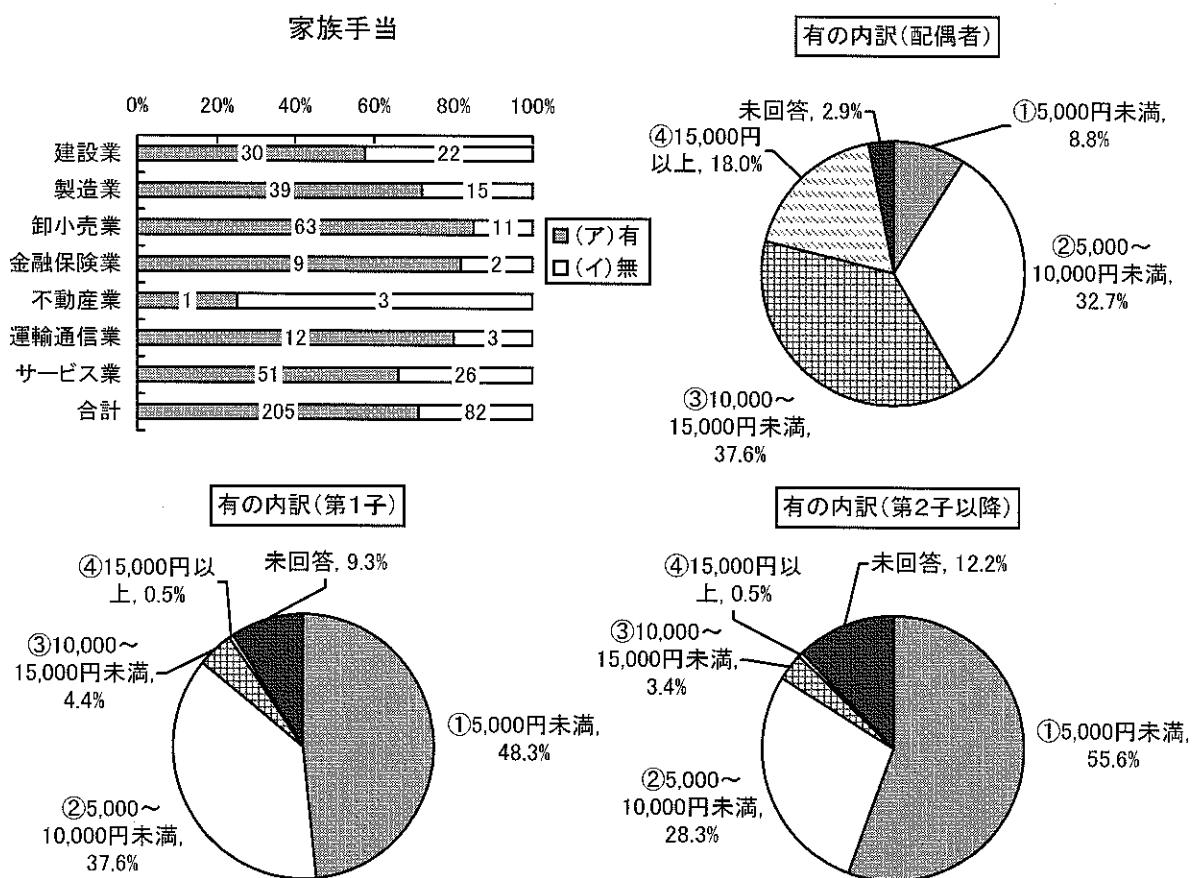


(4) 諸手当

ア 家族手当

家族手当について「有」と回答した事業所は71.4% (205事業所)で、前回調査より3.5ポイント減少している。(前回調査 74.9%)

「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37.6% (77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48.3% (99事業所), 55.6% (114事業所)となっている。

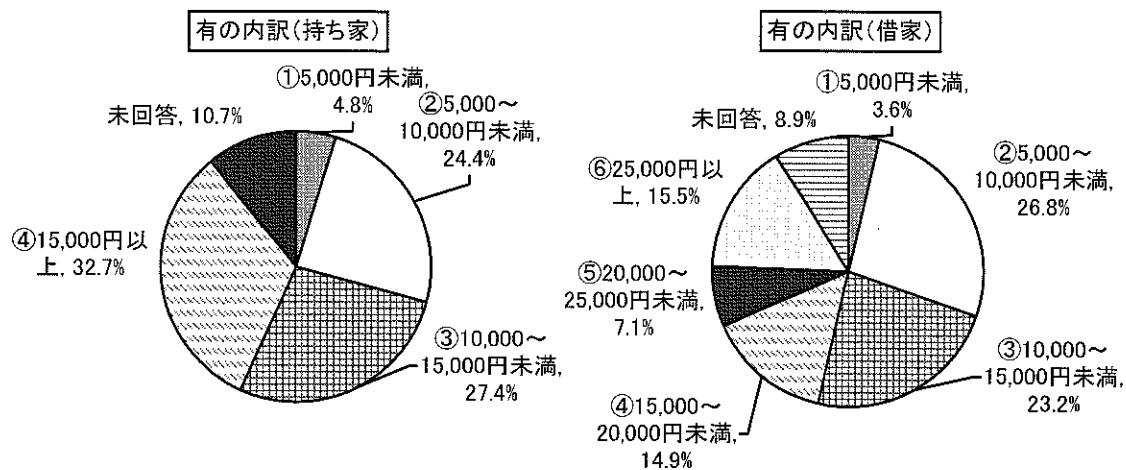
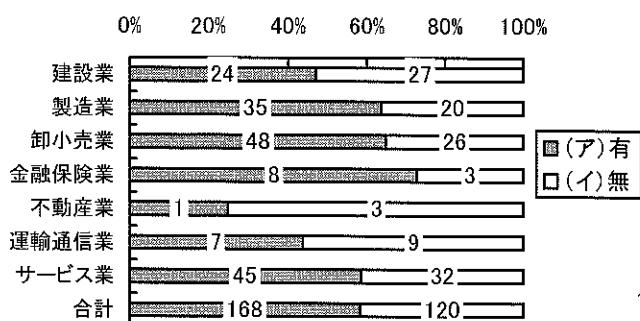


イ 住宅手当

住宅手当について「有」と回答した事業所は、58.3%（168事業所）で、前回調査より7.3ポイント減少している。（前回調査 65.6%）

「有」の内訳で最も多いのは、持ち家が「15,000円以上」で32.7%（55事業所）、借家が「5,000円～10,000円未満」で26.8%（45事業所）となっている。

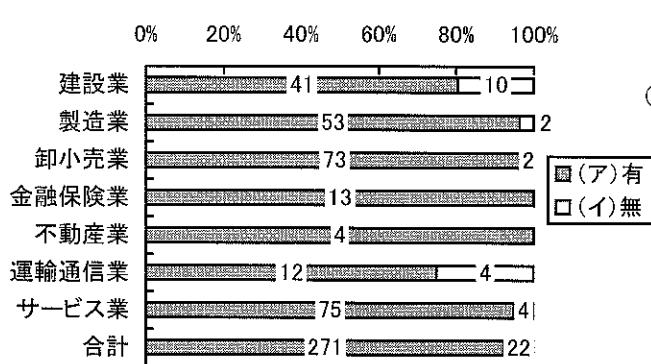
住宅手当



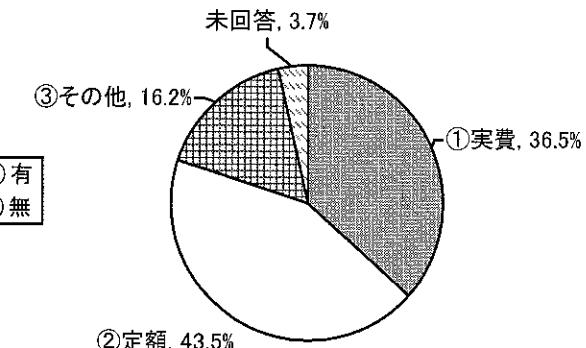
ウ 通勤手当

通勤手当について「有」と回答した事業所は92.5%（271事業所）で、前回調査より1.9ポイント増加している。（前回調査 90.6%）

通勤手当



有の内訳



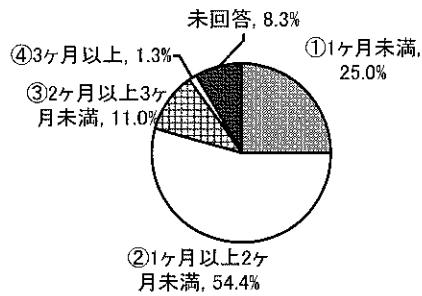
エ 夏期手当(夏期賞与)

夏期手当について「有」と回答した事業所は、78.4%(228事業所)で、前回調査より0.8ポイント増加している。(前回調査 77.6%)

「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く54.4%(124事業所)となっている。

職務階層別割増について「有」と回答した事業所は、31.1%(71事業所)となっている。

有の内訳(夏期手当、夏期賞与)



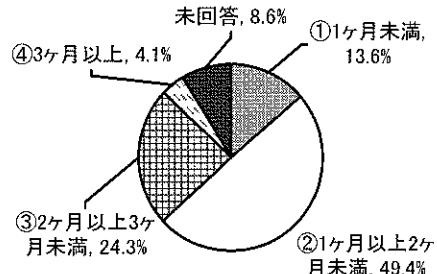
オ 年末手当(年末賞与)

年末手当について「有」と回答した事業所は、84.4%(243事業所)で、前回調査より1.0ポイント減少している。(前回調査 85.4%)

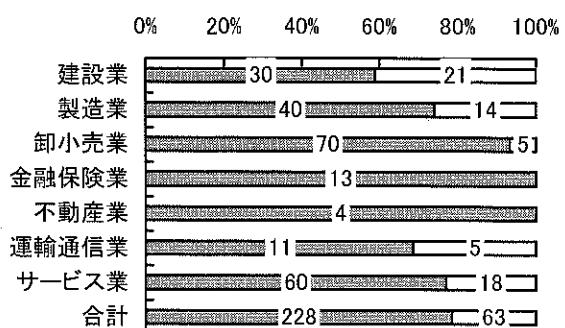
「有」の内訳では、「1ヶ月以上2ヶ月未満」が最も多く49.4%(120事業所)となっている。

職務階層別割増について「有」と回答した事業所は、36.6%(89事業所)となっている。

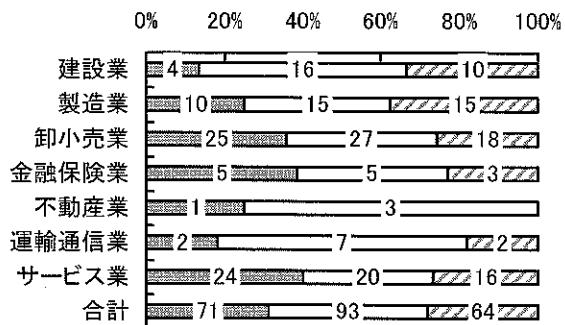
有の内訳(年末手当、年末賞与)



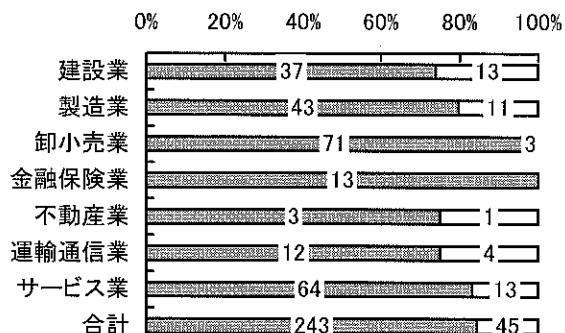
夏期手当
■(ア)有
□(イ)無



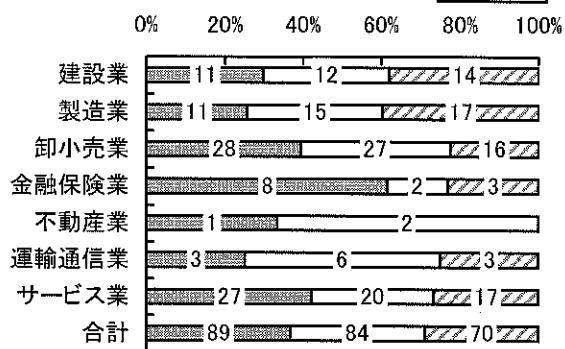
職務階層別割増の有無
■(ア)有
□(イ)無
□未回答



年末手当
■(ア)有
□(イ)無



職務階層別割増の有無
■(ア)有
□(イ)無
□未回答



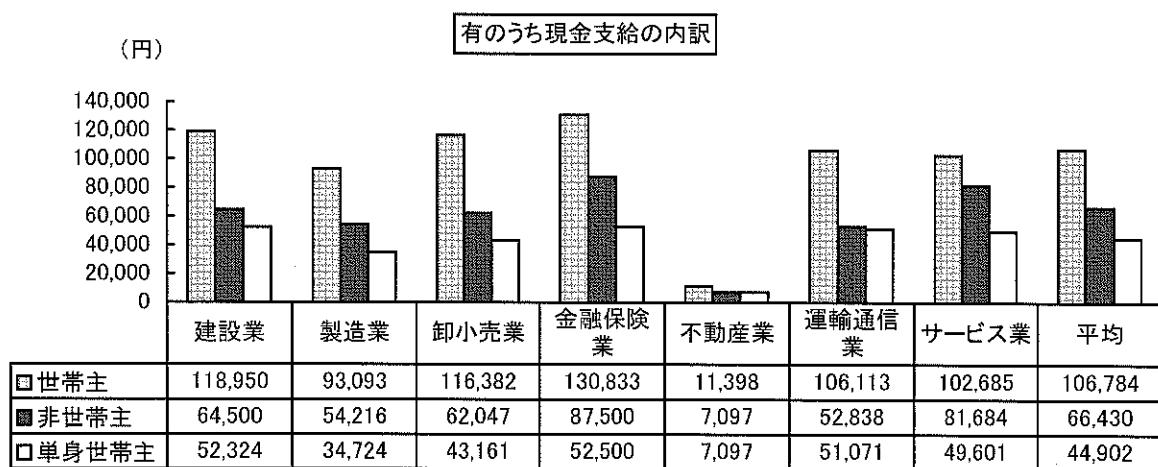
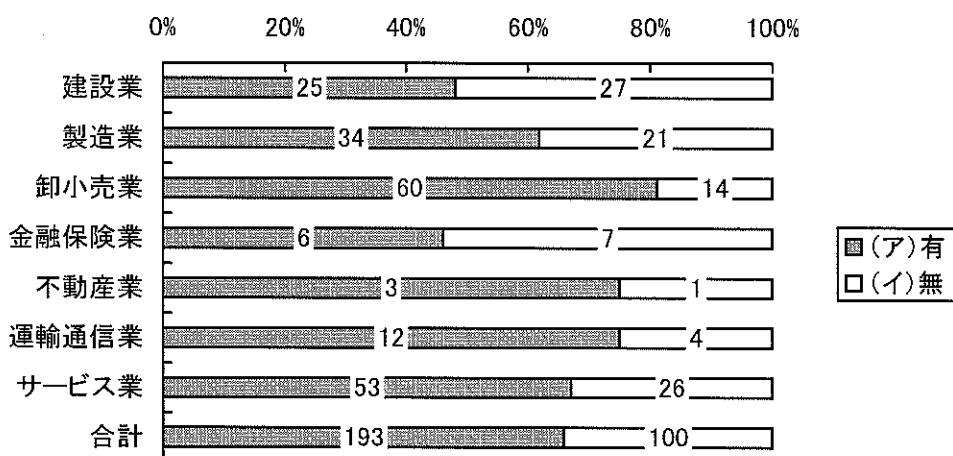
力 燃料手当

燃料手当について「有」と回答した事業所は 65. 9% (193事業所)で、前回調査より 9. 3ポイント減少している。(前回調査 75. 2%)

「有」の内訳では 86. 5%の事業所が「現金支給」で、平均支給額は、世帯主が 106, 784円、(前回調査 108, 834円)、非世帯主が 66, 430円(前回調査 66, 629円)、単身世帯主が 44, 902円(前回調査 46, 310円)となっており、前回調査より、世帯主、非世帯主、単身世帯主ともに減少している。

なお、業種別では、世帯主、非世帯主、単身世帯主ともに金融保険業が最も高くなっている。

燃料手当

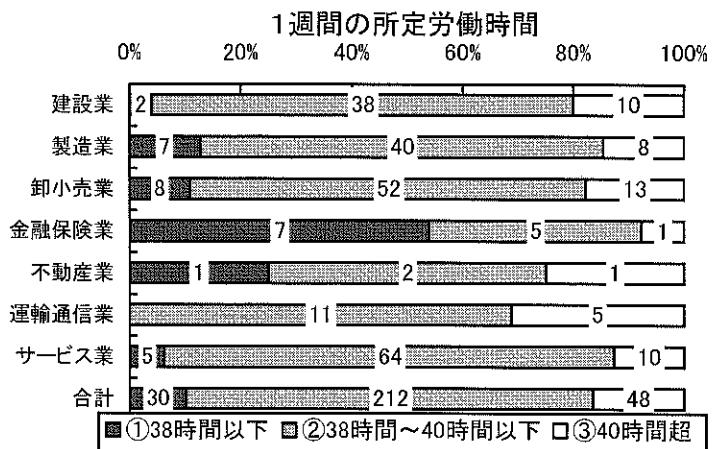


4 労働時間について

(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」と回答した事業所が212事業所と最も多く73.1%（前回調査71.3%）となっており、「38時間以下」と合わせて、83.4%の事業所で週40時間制を実施している。

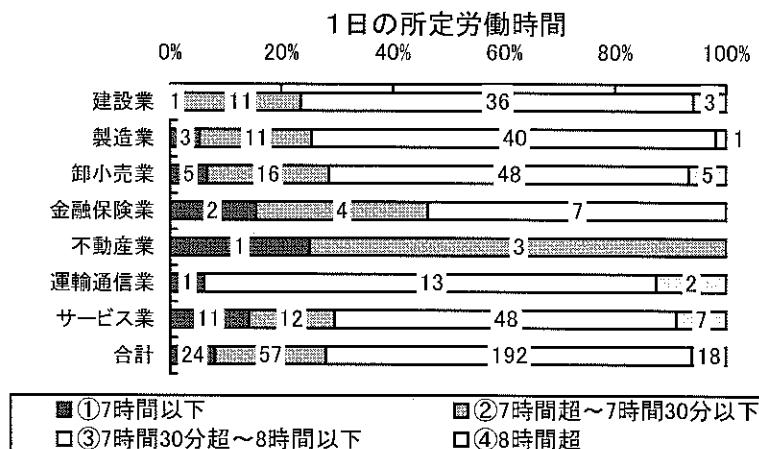
一方、「40時間超」と回答した事業所は16.6%で前回調査より、1.9ポイント減少している。（前回調査18.5%）



(2) 1日の所定労働時間

「7時間30分超～8時間以下」が66.0%（192事業所）と最も高く、前回調査より0.7ポイント増加している。（前回調査65.3%）

次いで、「7時間超～7時間30分以下」が19.6%（57事業所）で、前回調査より3.8ポイント減少している。（前回調査23.4%）

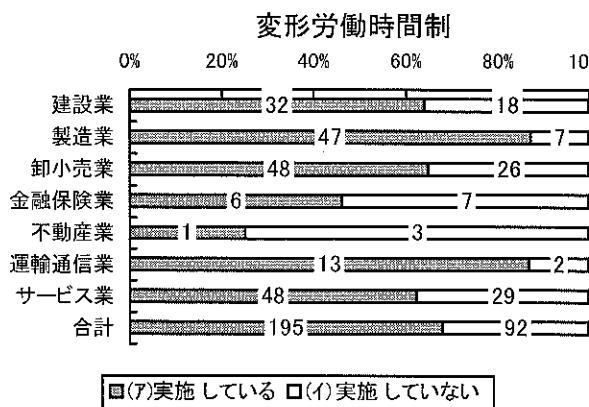


(3) 変形労働時間制

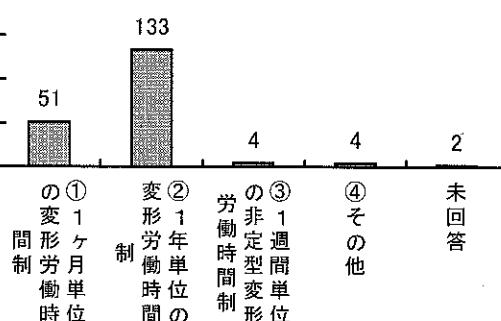
変形労働時間制を実施していると回答した事業所は67.9%（195事業所）となっており、前回調査より5.1ポイント増加している。（前回調査62.8%）

業種別では、卸小売業及びサービス業が最も多く、ともに48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」が26.6%となっている。



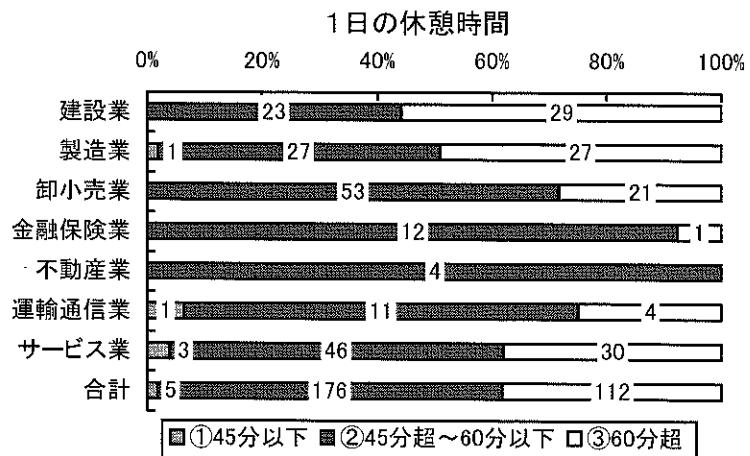
実施している場合の形態



(4) 1日の休憩時間

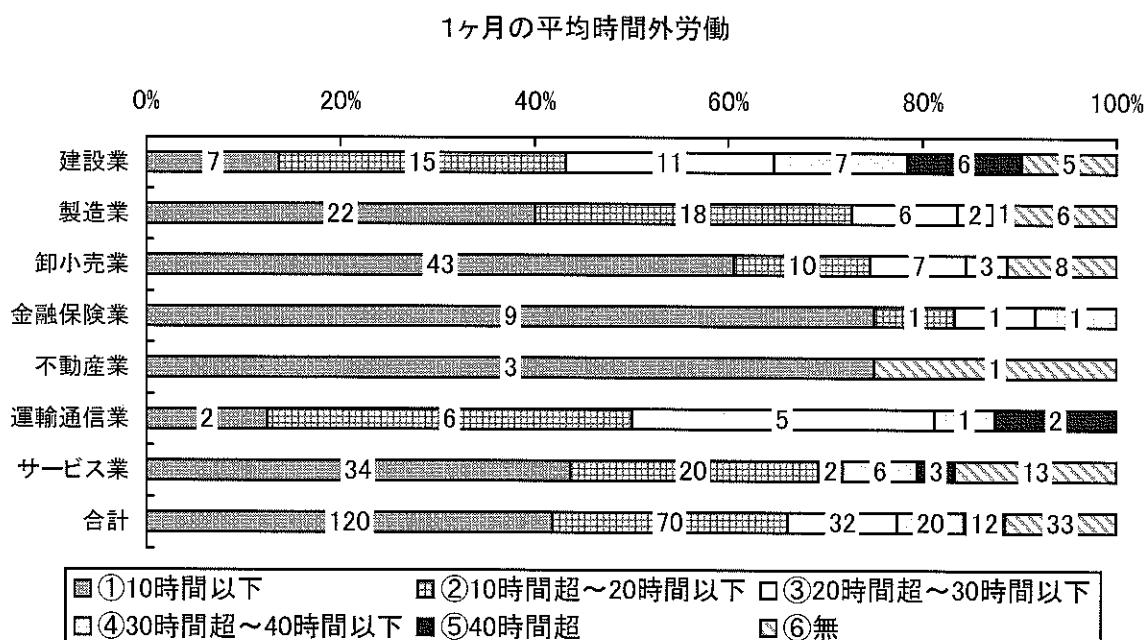
「45分超～60分以下」が 60. 1 % (176事業所)と最も多く、前回調査より 0. 3 ポイント 増加している。(前回調査 55. 8%)

前回調査で「60分超」と回答した割合が最も多かった 製造業が 49. 1%と 15. 0 ポイントの減(前回調査 64. 1%), 次いで多かった建設業が 55. 8%と 2. 6 ポイント減少(前回調査 58. 4%)している。



(5) 1ヶ月の平均時間外労働

「10時間以下」が 41. 8%と最も多く、次いで「10時間超～20時間以下」が 24. 4%となっている。全体の 77. 3% が 30 時間以下で、前回調査より 0. 5 ポイント 増加している。(前回調査 76. 8%)

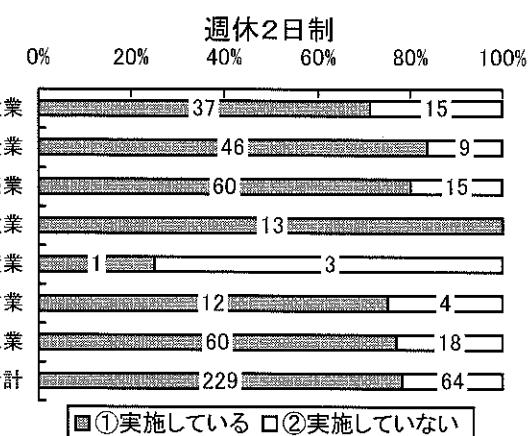


5 休日・休暇について

(1) 週休2日制

週休2日制については、229事業所(78.2%)が「実施している」と回答しており、前回調査より3.0ポイント減少している。(前回調査 81.2%)

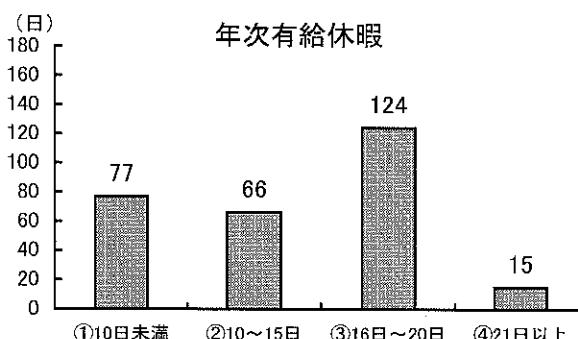
	H23年度 調査	H21年度 調査	増減
完全	34.5%	32.0%	2.5
隔週	23.6%	21.3%	2.3
月1回	5.2%	6.3%	▲1.1
月2回	9.2%	11.4%	▲2.2
その他	25.8%	27.9%	▲2.1
未回答	1.7%	1.1%	0.6



(2) 年次有給休暇

「16～20日」が最も多く、44.0%となっている。

	H23年度 調査	H21年度 調査	増減
10日未満	27.3%	29.7%	▲2.4
10～15日	23.4%	22.4%	1.0
16～20日	44.0%	43.1%	0.9
21日以上	5.3%	4.8%	0.5

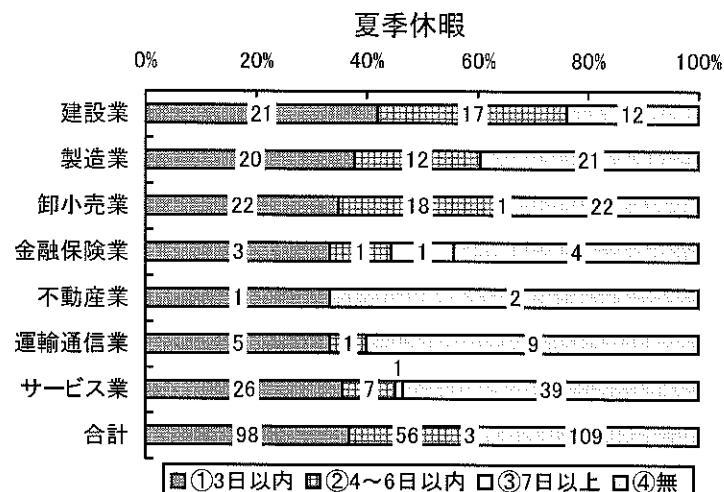


(3) その他の休暇

ア 夏季休暇

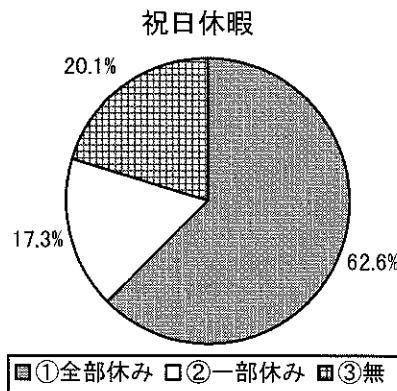
59.0%の事業所が何らかの形で「有」と回答している。最も多かったのは、「3日以内」で36.8%であった。「7日以上」の長期休暇は全体の1.1%であり、前回調査より0.5ポイント減となっている。(前回調査1.6%)

「無」と回答した事業所は41.0%で前回調査から0.4ポイント減少した(前回調査 41.4%)



イ 祝日休暇

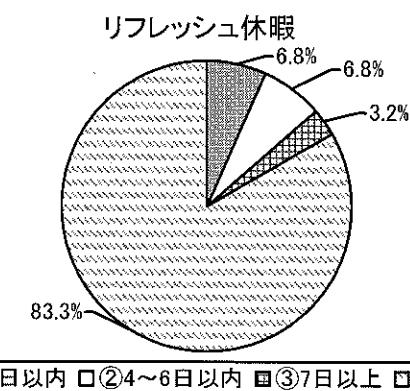
「全部休み」が62.6%で、前回調査(64.3%)より1.7ポイント減少しており、「一部休み」も17.3%と、前回調査(18.5%)より1.2ポイント減少している。「無」は20.1%と、前回調査(17.2%)から2.9ポイント増加した。



ウ リフレッシュ休暇

「3日以内」及び「4~6日以内」がともに6.8%、「7日以上」が3.2%となっており、あまり制度化されているとはいえない状況である。

なお、「有」の割合は16.8%と前回調査(14.3%)から2.5ポイント増加しており、「無」の割合は83.3%と前回調査(85.6%)から2.3ポイント減少している。

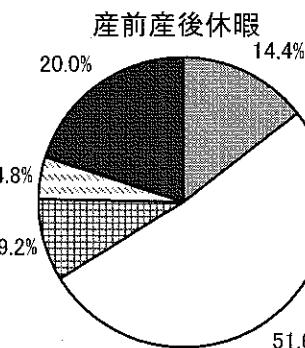


エ 産前産後休暇

「産前6週間産後8週間」が51.6%と最も多く、次いで「産前産後6週間」が14.4%、「産前産後8週間前後」が9.2%、「その他」が4.8%となっている。

「その他」を除く産前産後休暇制度を有する事業所の割合は75.2%となっており、前回調査(74.3%)から0.9ポイント増加している。

「無」は前回調査(25.6%)と比べ、5.6ポイント減少した。

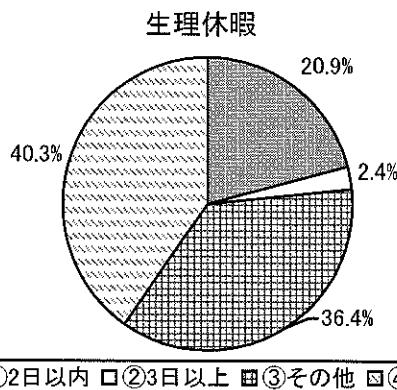


オ 生理休暇

「有」と回答した事業所は、151事業所(59.7%)となっており、内訳は「2日以内」が20.9%、「3日以上」が2.4%、「その他」が36.4%となっている。

「その他」を除く生理休暇制度を有する事業所の割合は23.3%となっており、前回調査(21.5%)から1.8ポイント増加している。

「無」は前回調査(41.9%)と比べ、1.6ポイント減少した。

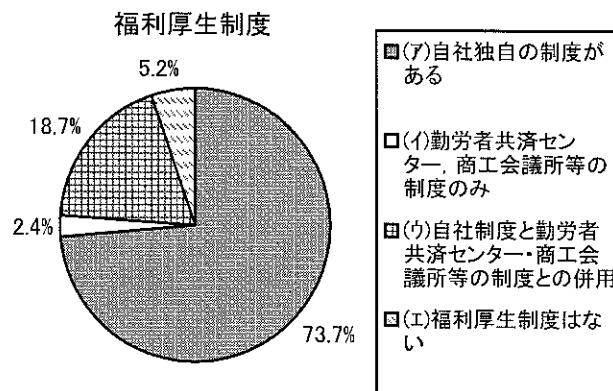


6 諸制度について

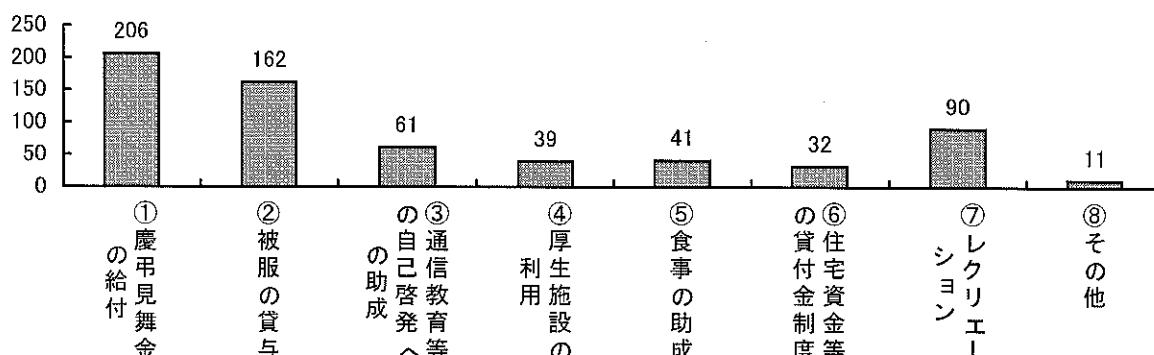
(1) 福利厚生制度

「自社独自の制度がある」が 73.7%と前回調査(72.1%)より 1.6 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」が 2.4%と前回調査(2.1%)より 0.3 ポイント増加している。「自社制度と勤労者共済センター・商工会議所等の制度との併用」が 18.7%と前回調査(24.0%)より 5.3 ポイント減少しており、何らかの形で福利厚生制度が実施されている事業所は、94.8%と前回調査(98.2%)から 3.4 ポイント減少した。

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 77.2%で実施、「被服の貸与」が 60.7%, 「レクリエーションの実施」が 33.7%となっている。「制度なし」と回答した事業所は 5.2%(15 事業所)で、前回調査(1.8%)より 3.4 ポイント増加しており、そのうち、今後の導入予定については、「検討中」が 1 事業所、「予定なし」が 12 事業所となっている。なお、未回答は 2 事業所であった。



福利厚生制度の内容



(2) 社会保険等

「厚生年金」「健康保険」「雇用保険」「労災保険」「健康診断」については、いずれも 97.0%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。

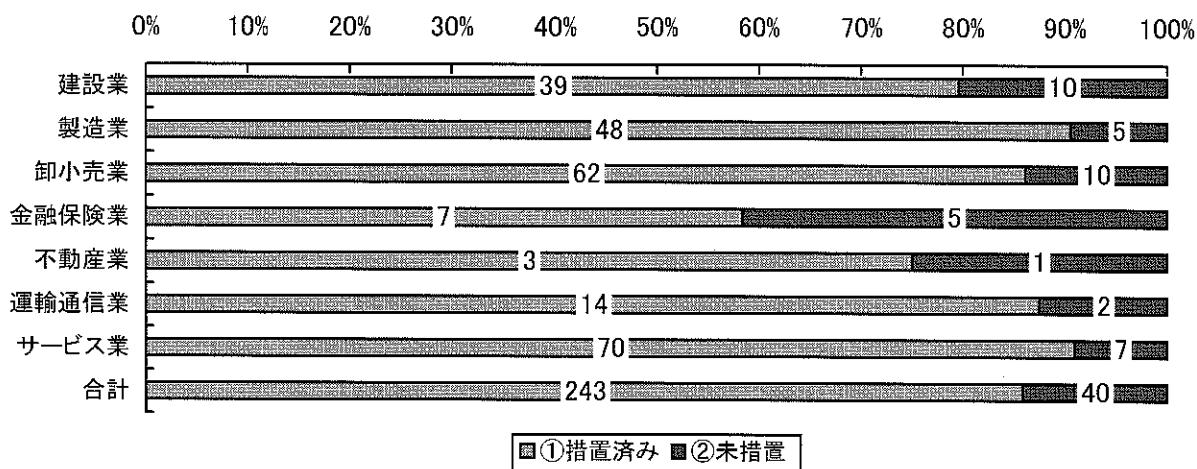
	厚生年金		健康保険		雇用保険		労災保険		健康診断	
	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
平成23年度 調査(%)	99.3	0.7	99.3	0.7	99.7	0.3	99.7	0.3	97.6	2.4
平成21年度 調査(%)	98.5	1.5	98.5	1.5	99.4	0.6	99.4	0.6	97.3	2.7

(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」と回答した事業所は85.9%で、前回調査(81.8%)から4.1%増加している。

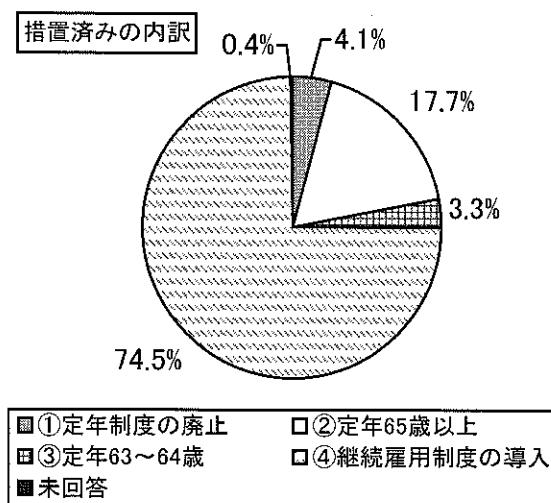
業種別に見ると、導入率が9割を超えているのは、製造業とサービス業の2業種で、8割を超えているのは卸小売業と運輸通信業である。

高年齢者雇用確保措置について



「①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243事業所のうち、「継続雇用制度の導入」が74.5%で、次いで「定年65歳以上」が17.7%、「定年制度の廃止」が4.1%、「定年63~64歳」が3.3%となっている。

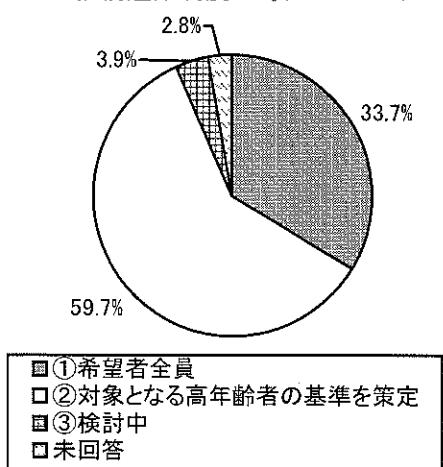


※①の措置済みのうち「④継続雇用制度の導入」の内訳

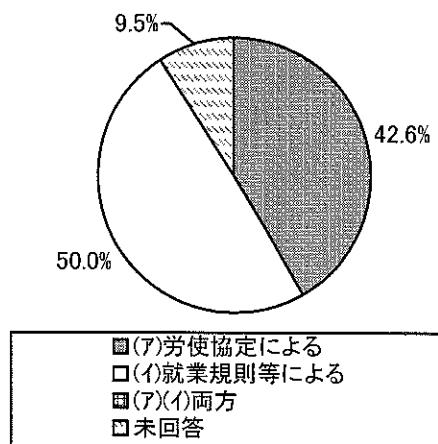
継続雇用制度を導入したと回答した 181事業所のうち、その対象を「希望者全員」とした事業所は 33.7% (61事業所)で、対象となる高年齢者の基準を策定して継続雇用制度を導入した事業所は 59.7% (108事業所)となっており、検討中は 3.9% (7事業所)であった。

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 42.6% (46事業所)、就業規則等で基準を定めた事業所は 50.0% (54事業所)となっている。

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

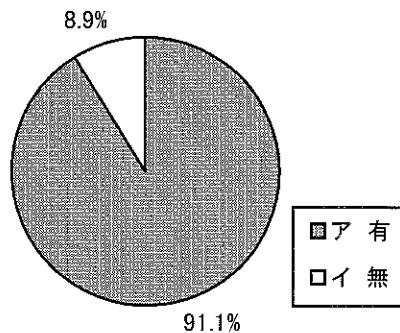


(4) 退職金制度(複数回答)

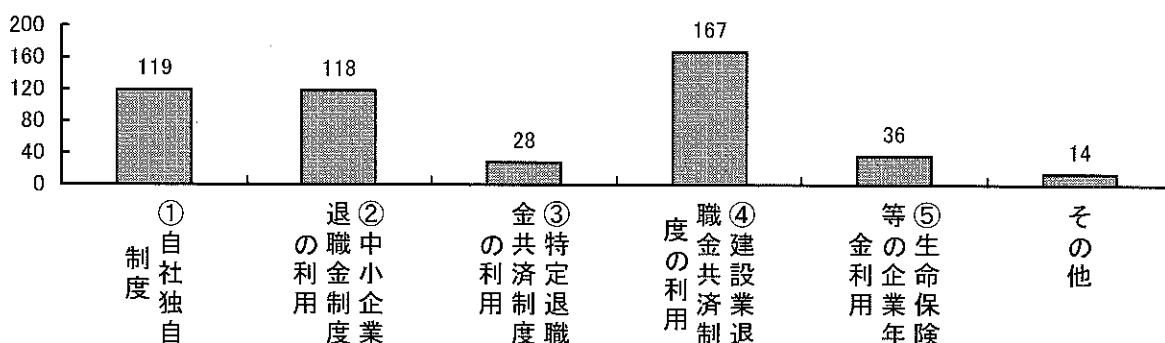
「有」が 91.1% で、前回調査よりも 0.7 ポイント増加している。(前回調査 90.4%)

退職金制度「有」の内訳(複数回答)は、「建設業退職金共済制度の利用」が最も多く、回答事業所の 62.5% で導入されており、次いで「自社独自制度」、「中小企業退職金制度の利用」と続いている。

退職金制度



有の内訳

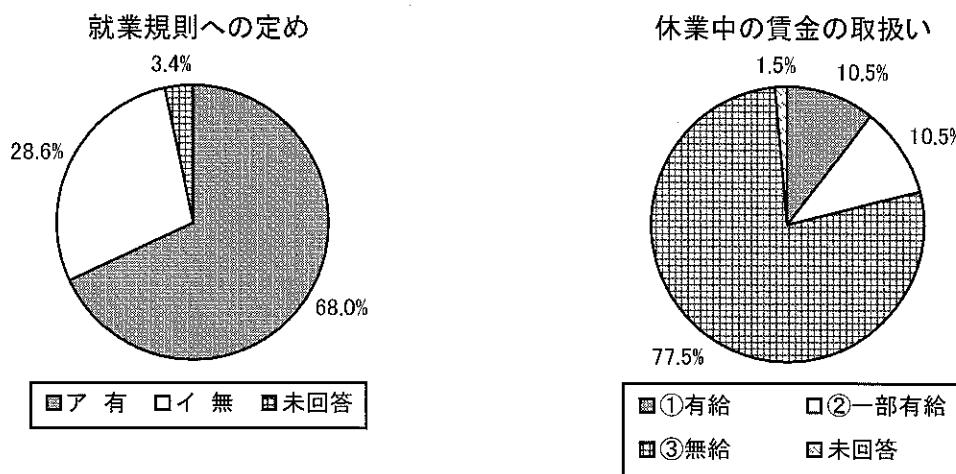


(5) 育児休業制度

育児休業制度が就業規則に定められていると回答した事業所は 68. 0% (200事業所) で、前回調査(60. 3%)より 7. 7ポイント増加している。

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」10. 5%, 「一部有給」10. 5%, 「無給」77. 5%となっている。

過去 1年間の取得者は76人(男性 2人, 女性 74人)で、前回調査の39人(男性 1人, 女性 38人)から 37人増加した。業種別では、サービス業での取得者が最も多く、男性が 2人(前回調査 0人), 女性が 36人(前回調査 10人)である。なお、1人当たりの平均取得日数は 98日(前回調査 116日)であった。



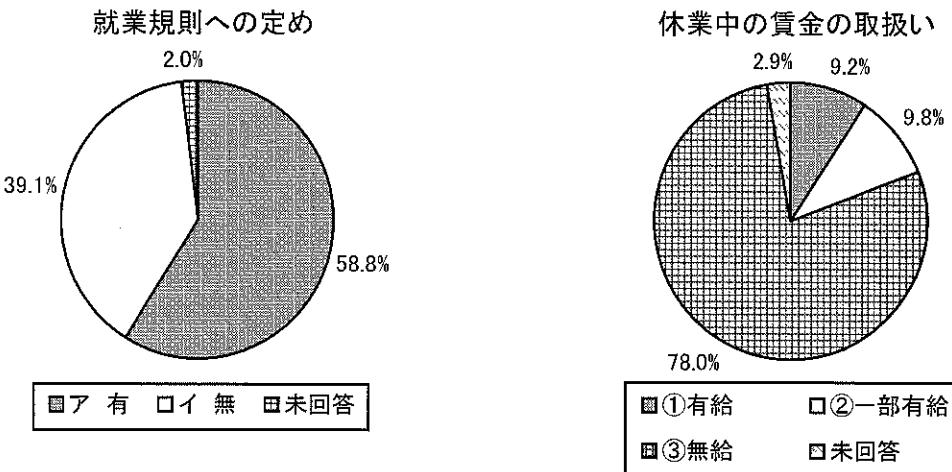
(6) 介護休業制度

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 58. 8% (173事業所) で、前回調査(52. 4%)より 6. 4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。

休業中の賃金の取扱いについては、「有給」9. 2%, 「一部有給」9. 8%, 「無給」78. 0%となっている。

過去 1年間の取得者は 2人(製造業・男性 1人, 卸小売業・女性 1人)で、前回調査(8人)より 6人減少した。なお、1人当たりの平均取得日数は 無回答であった。(前回調査21日)

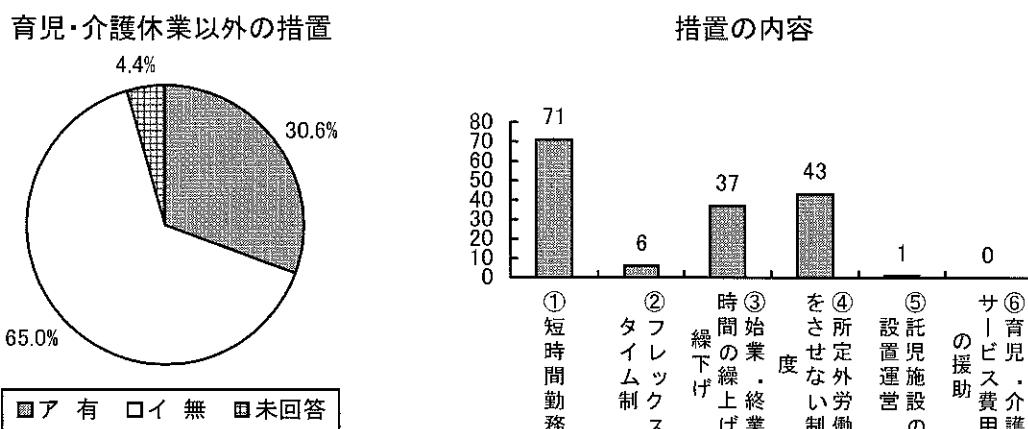
制度化は徐々に進んでいるが、育児休業に比べて制度の活用は少ない状況にある。



(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置

措置が「有」と回答した事業所は30.6%（90事業所）で、前回調査よりも0.3ポイント増加している。（前回調査30.3%）

措置の内容としては、「短時間勤務」の71事業所が最も多いが、前回調査（74事業所）より3事業所減少している。次いで「所定外労働をさせない制度」が43事業所、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が37事業所となっている。

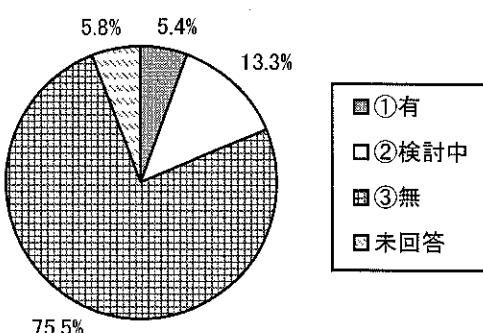


(8) 育児(妊娠・出産を含む)・介護のために一度退職した者の再雇用制度

「有」と回答した事業所は5.4%（16事業所）で、前回調査（9.1%）より3.7ポイント減少し、「検討中」は13.3%で、前回調査（12.1%）より1.2ポイント増加している。

再雇用された人数は、育児休業で4人（前回調査16人）、介護休業で2人（前回調査1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



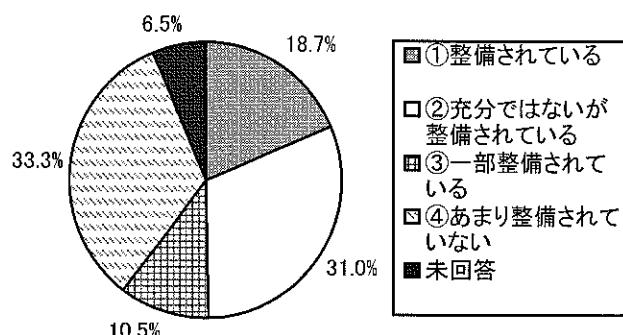
(9) 社員が子育てしやすい職場環境

ア 男性社員

「あまり整備されていない」と回答した事業所が最も多く33.3%（98事業所）で、前回調査（30.6%）から2.7ポイント増加している。

「整備されている」、「充分ではないが整備されている」及び「一部整備されている」の合計は60.2%（177事業所）で、前回調査（65.0%）から4.8ポイント減少した。

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 23.8% (70事業所) で、前回調査 (25.6%) から 1.8 ポイント減少しており、「整備されている」「充分ではないが整備されている」及び「一部整備されている」の合計も 65.0% (191事業所) と前回調査 (68.2%) から、3.2 ポイント減少した。

一方、「あまり整備されていない」と回答した事業所は 28.2% (83事業所) で、前回調査 (26.5%) から、1.7 ポイント増加している。

(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 51.0% と前回調査より 4.0 ポイント減となっている。(前回調査 55.0%)

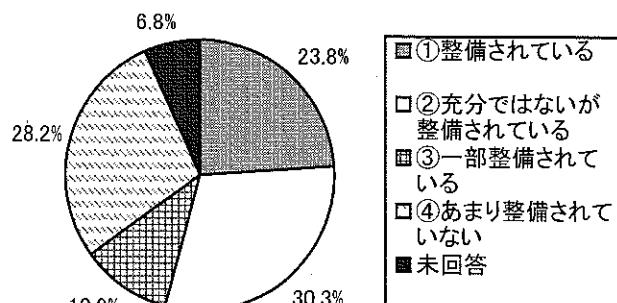
また、「あまり固定されていない」は前回調査より 6.0 ポイント増加している。(前回調査 40.6%)

(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組み

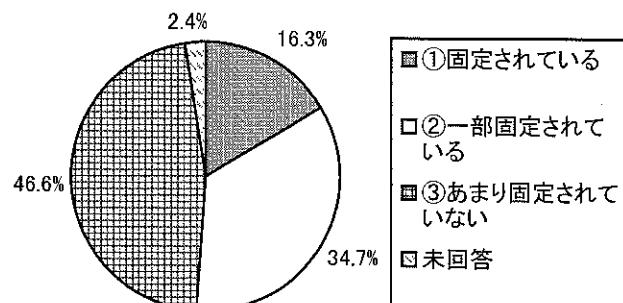
「取り組んでいる」及び「充分ではないが取り組んでいる」の合計は 39.2 % と前回調査より 3.2 ポイント減少している。(前回調査 42.4%)

また、「取り組んでいない」も 38.4 % と前回調査より 3.1 ポイント減少している。(前回調査 41.5%)

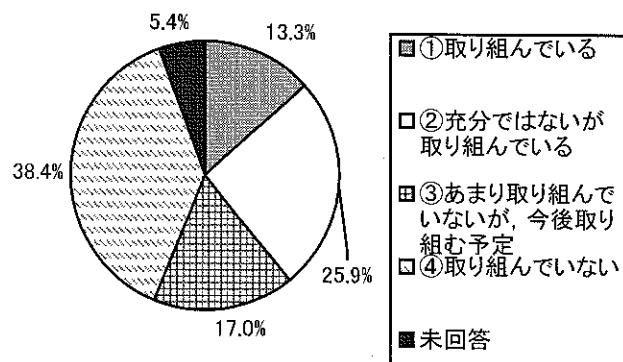
女性社員が子育てしやすい職場環境



男女の固定的な性別役割分担



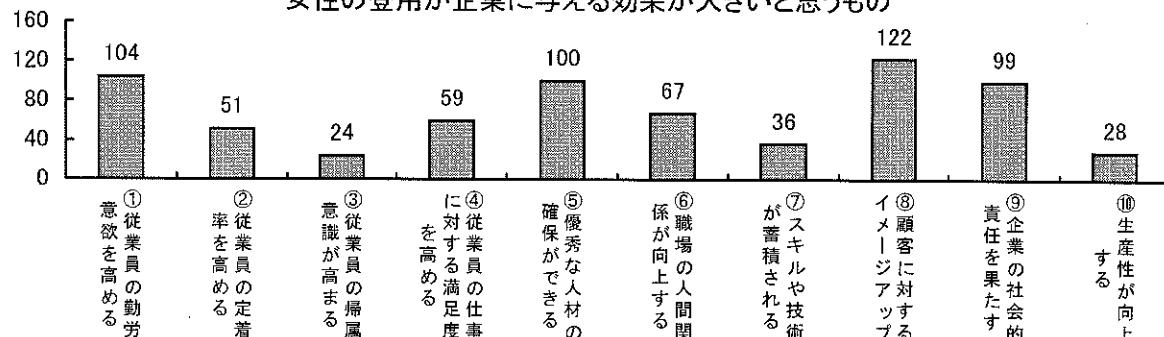
女性社員のポジティブ・アクションについての取組み



(12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの(複数回答)

「顧客に対するイメージアップ」が 122 事業所と最も多く、次いで「従業員の勤労意欲を高める」が 104 事業所となっている。

女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの



7 労働力について

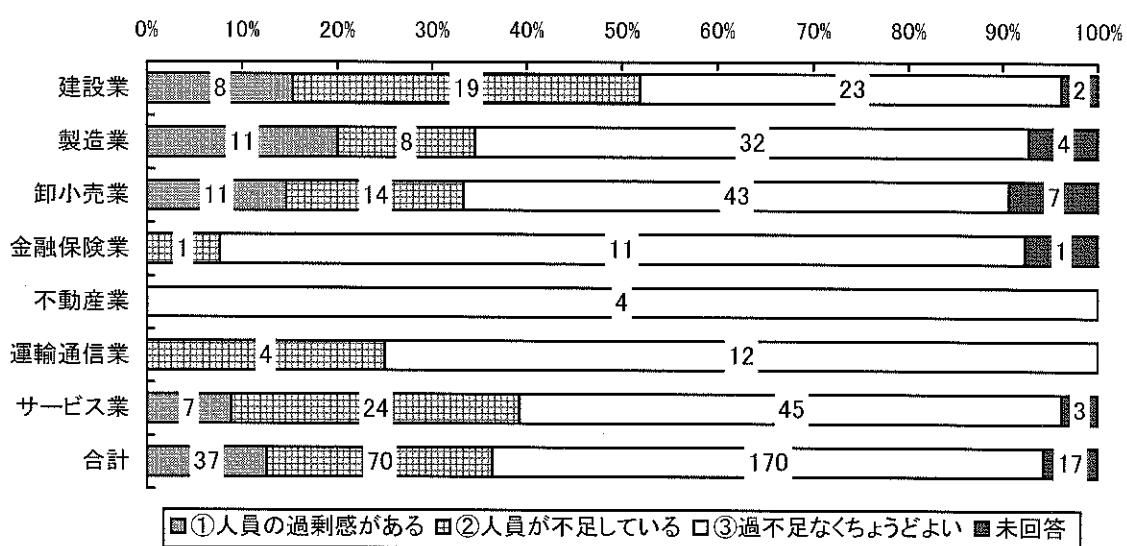
(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況

人員過不足の状況については、57.8%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(56.2%)より1.6ポイント増加している。一方、「人員の過剰感がある」は12.6%で、前回調査(23.8%)から11.2ポイント減少し、「人員が不足している」は23.8%で、前回調査(17.9%)より5.9ポイント増加している。

人員過剰感が最も高いのは製造業で、人員不足感が最も高いのは建設業となっている。

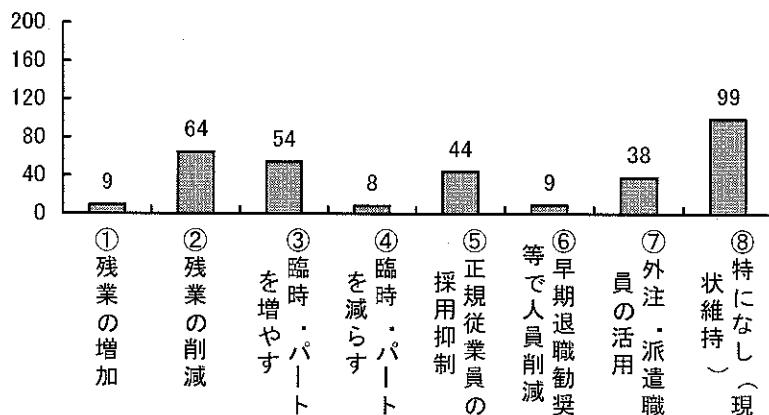
人員過不足の状況



イ 今後の予定・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39.1%であった。次いで、「残業の削減」(25.3%),「臨時・パートを増やす」(21.3%)となっている。

今後の予定・対応策



(2) リストラ(企業再構築)の現状

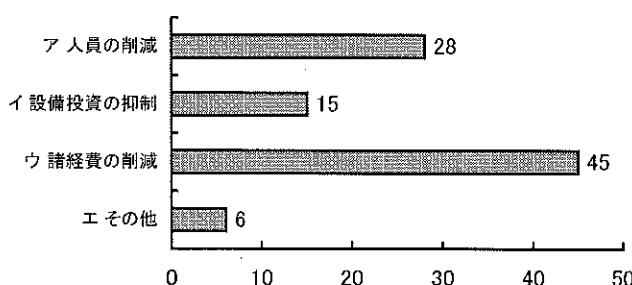
リストラを「実施していない、実施しない」と回答した事業所が 78.9%で前回調査より 11.3 ポイント増加(前回調査 67.6%)している。

一方、検討中も含め「実施した」「実施中」を合計すると、17.3%で(前回調査 29.4%)12.1 ポイント減少している。

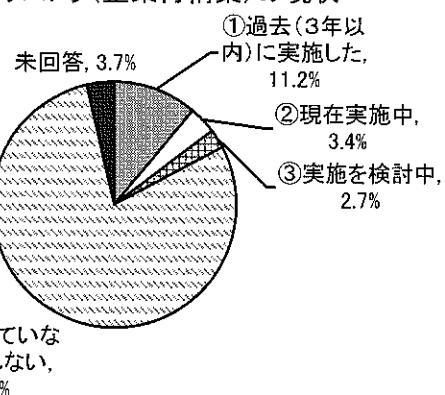
ア リストラの内容(複数回答)

具体的な内容を見てみると、諸経費の削減が 37.5%と最も多く、次いで人員の削減が 23.3%となっており、削減幅 5%未満が 60.7%と最も多い。

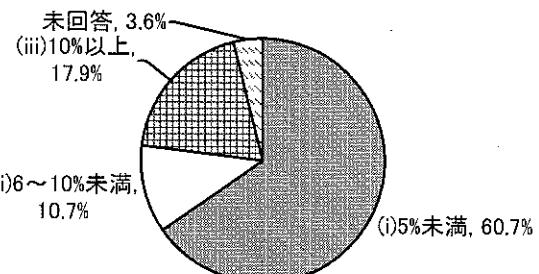
リストラの内容(複数回答)



リストラ(企業再構築)の現状



「ア 人員の削減」の内訳(削減幅)



(3) ワークシェアリングについて

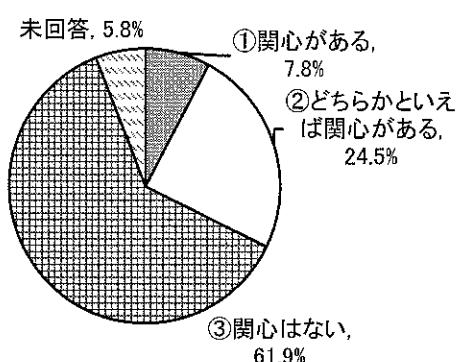
「関心はない」と回答した事業所が 61.9%(182事業所)と、前回調査(60.6%)と同様、依然として関心度は低調となっている。

ア 実施の有無

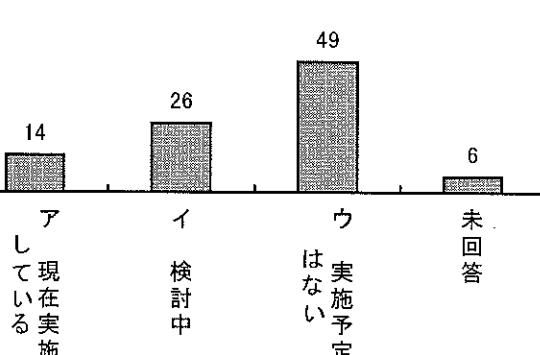
「関心がある」「どちらかといえば関心がある」と回答した 95事業所のうち、「実施している」のは 14.7%(14事業所)で前回調査より 4.3 ポイント増加した。(前回調査 10.4%)

一方で、関心はあるが「実施予定はない」も 51.6%(49事業所)と、前回調査より 4.4 ポイント増加している。(前回調査 47.2%)

ワークシェアリングについて



実施の有無

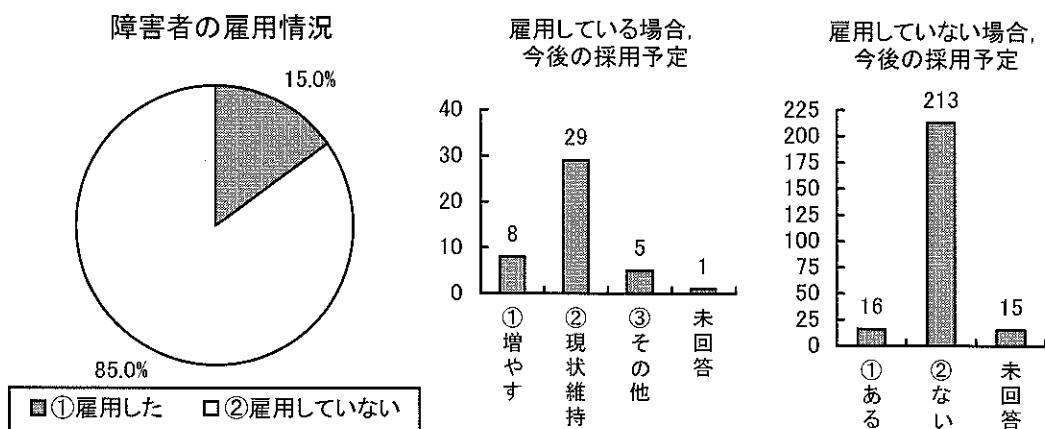


(4) 障害者の雇用状況

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 287事業所のうち 43事業所(15.0%)であり、前回調査から 2.9ポイント増加している。(前回調査 12.1%)

業種別に見ると、卸小売業が最も多く、13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 67.4%が「現状維持」と答えており、雇用していない事業所では 87.3%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23年4月の採用状況

「採用した」と回答した事業所は 85事業所で、採用した人数は 273人となっており、前回調査より 32人減少している。採用人数が最も多かったのは卸小売業(83人)である。学歴別で最も多かったのは高校卒の140人(男性57人、女性83人)であるが、前回調査の 146人(男性73人、女性73人)より 6人減少している。

	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23年度調査	85 (28.9%)	273	207 (70.4%)	292	(100.0%)
平成21年度調査	79 (23.6%)	305	256 (76.4%)	335	(100.0%)
増 減	6	▲ 32	▲ 49	▲ 43	

※外未回答2事業所
(0.7%)あり。

「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23年度調査	0 (0.0%)	140 (51.3%)	55 (20.1%)	78 (28.6%)	273 (100.0%)
平成21年度調査	4 (1.3%)	146 (47.9%)	55 (18.0%)	100 (32.8%)	305 (100.0%)
増 減	▲ 4	▲ 6	0	▲ 22	▲ 32

また、採用しなかったと回答した場合の「採用しなかった理由」については、「先行き不透明」が22.7%、「人件費抑制」が20.3%、「人材不足」が4.8%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23年度調査	42 (20.3%)	47 (22.7%)	10 (4.8%)	59 (28.5%)	49 (23.7%)	207 (100.0%)
平成21年度調査	42 (16.4%)	71 (27.7%)	12 (4.7%)	83 (32.4%)	48 (18.8%)	256 (100.0%)

イ 平成24年4月の採用予定

平成24年4月の採用予定については、「有」が20.7%(61事業所),「無」が40.5%(119事業所),「未定」が33.3%(98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、中学卒が0人、高校卒が99人、短大・高専卒が35人、大学卒が122人となっており、合計数は前回調査より33人増加している。

新規学卒者の採用予定

(単位:社)

	有	無	未定	未回答	計
平成23年度調査 (H24年4月の採用予定)	61 20.7%	119 40.5%	98 33.3%	16 5.4%	294 100.0%
平成21年度調査 (H22年4月の採用予定)	63 18.5%	143 42.1%	116 34.1%	18 5.3%	340 100.0%

新規学卒者の採用予定(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23年度調査 (H24年4月の採用予定)	0 (0.0%)	99 (38.7%)	35 (13.7%)	122 (47.7%)	256 (100.0%)
平成21年度調査 (H22年4月の採用予定)	2 (0.9%)	82 (36.8%)	27 (12.1%)	112 (50.2%)	223 (100.0%)
増 減	▲ 2	17	8	10	33

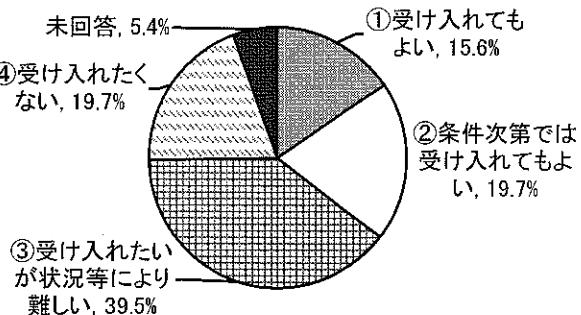
(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

インターンシップ制度を通じて「受け入れてもよい」「条件次第では受け入れてもよい」と回答した事業所は、全体の35.3%(104事業所)で、前回調査より1.5ポイント増加しているが、事業所数は11事業所減少している。

(前回調査 33.8%, 115事業所)

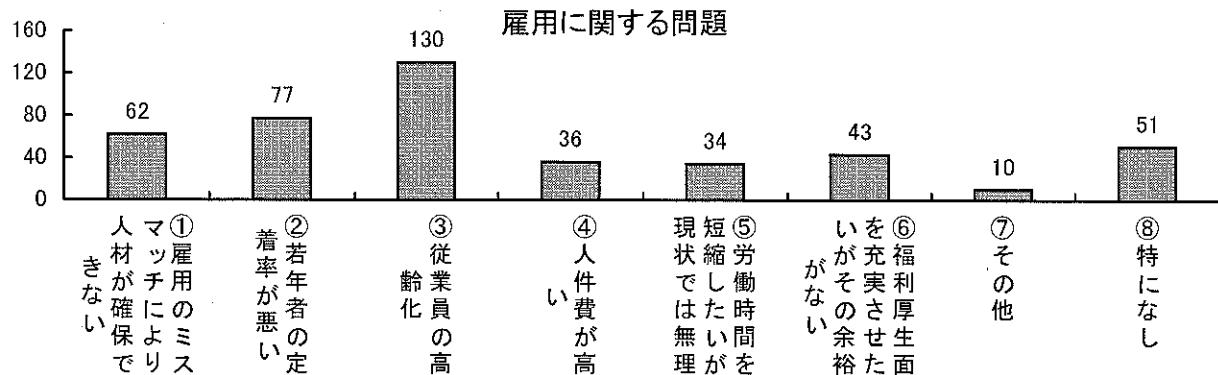
一方、「受け入れたいが状況等により難しい」、「受け入れたくない」は59.2%で2.3ポイント減少した。(前回調査 61.5%)

インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ



(7) 雇用に関する問題点(複数回答)

「従業員の高齢化」が最も多く130事業所が回答しており、次いで「若年者の定着率が悪い」が77事業所、「雇用のミスマッチにより人材が確保できない」が62事業所と続いた一方で、「特に無し」との回答も51事業所にのぼった。



(8) 新卒後3年以内に離職した若者の状況

回答事業所235事業所で平成20年3月以降に新規採用した新規学校卒業者は897人で、業種別では、卸小売業が263人と最も多く、次いでサービス業が209人となっている。

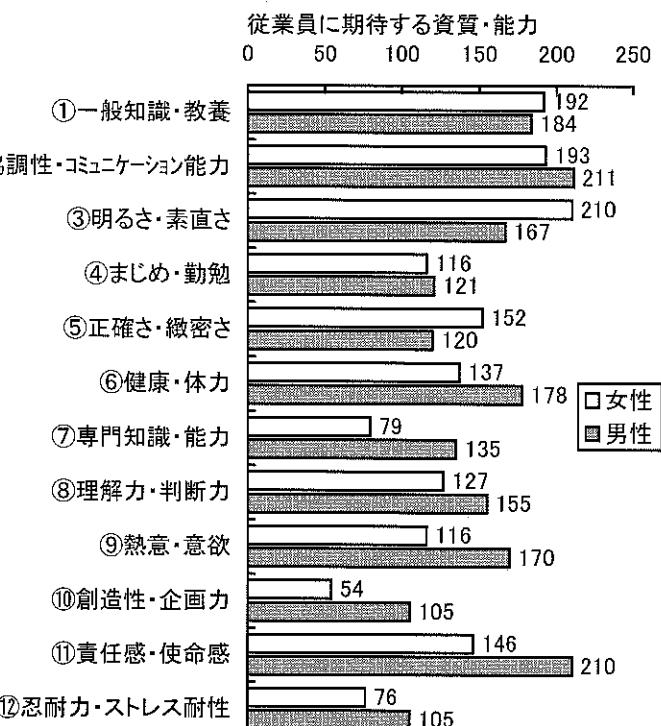
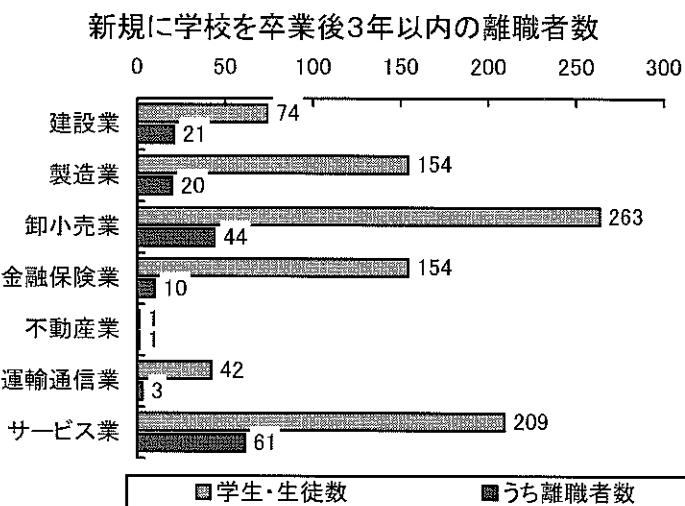
一方、新規に学校を卒業後3年以内に離職した若者の数は160人で、新規採用者数に占める割合は17.8%であった。

業種別人数はサービス業が最も多く61人、次いで卸小売業が44人である。業種別割合は不動産業が100.0%と最も高く、次いで、サービス業が29.2%，建設業が28.4%であった。

(9) 従業員に期待する資質・能力(複数回答)

女性従業員では「明るさ・素直さ」が最も多く210事業所、次いで「協調性・コミュニケーション能力」193事業所、「一般知識・教養」192事業所となっている。

一方、男性従業員では「協調性・コミュニケーション能力」が最も多く211事業所、次いで「責任感・使命感」210事業所、「健康・体力」178事業所となっている。



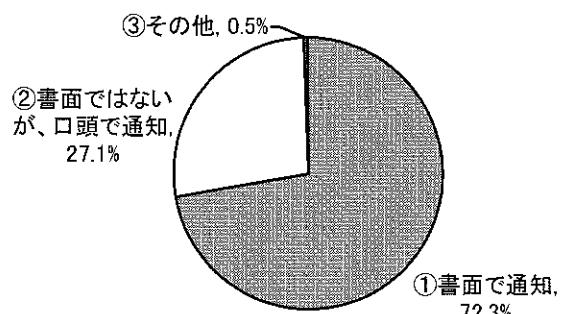
8 パートタイム労働者の雇用について

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 192事業所)

(1) 雇用の際の条件明示

雇用条件の明示は、「書面で通知」が 72.3%で前回調査より 3.4 ポイント減少(前回調査 75.7%), 「書面ではないが口頭で通知」が 27.1%で前回調査より 6.1 ポイント増加(前回調査 21.0 %)している。

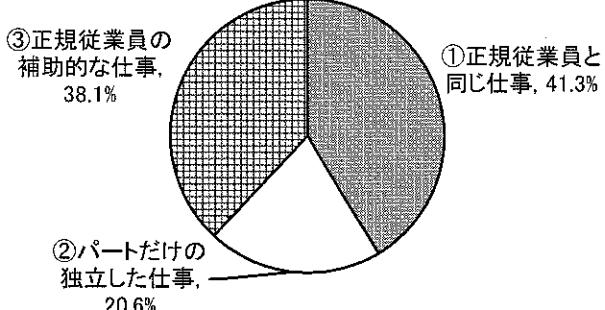
雇用の際の条件明示



(2) 仕事の内容

「正規従業員と同じ仕事」が 41.3% で前回調査より 13.7 ポイント増加している(前回調査 27.6%)
「パートだけの独立した仕事」が 20.6 %で 5.9 ポイント減少(前回調査 26.5 %), 「正規従業員の補助的な仕事」が 38.1% で 7.8 ポイント減少(前回調査 45.9%)している。

仕事の内容

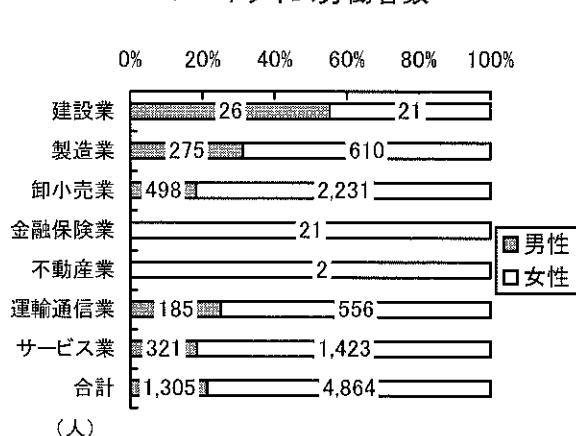


(3) 労働者の概要

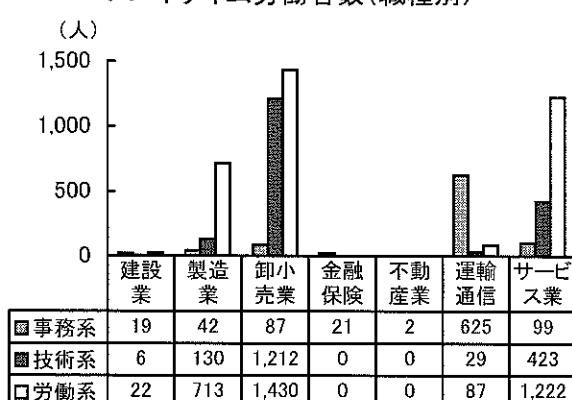
パートタイム労働者を雇用していると回答した 192 事業所で雇用されている人数は、6,169人となっている。業種別では、卸小売業(2,729人), サービス業(1,744人), 製造業(885人)の順で多く、男女別では、男性 1,305人(21.2%), 女性 4,864人(78.8%)で、女性の比率が非常に高くなっている。

業種別では、労働系(3,474人), 技術系(1,800人), 事務系(895人)の順となっている。

パートタイム労働者数



パートタイム労働者数(職種別)



(4) 平均時間給

時間給の職種別平均では、男性では労働系の賃金が高く945円、女性では事務系の賃金が高く911円となっている。

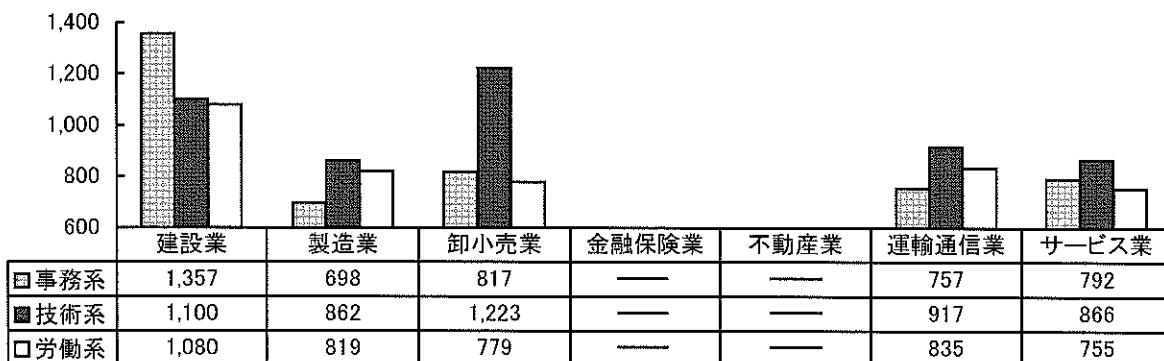
また、技術系の賃金は男女ともに前回調査より増加している。

職種別時間給の比較

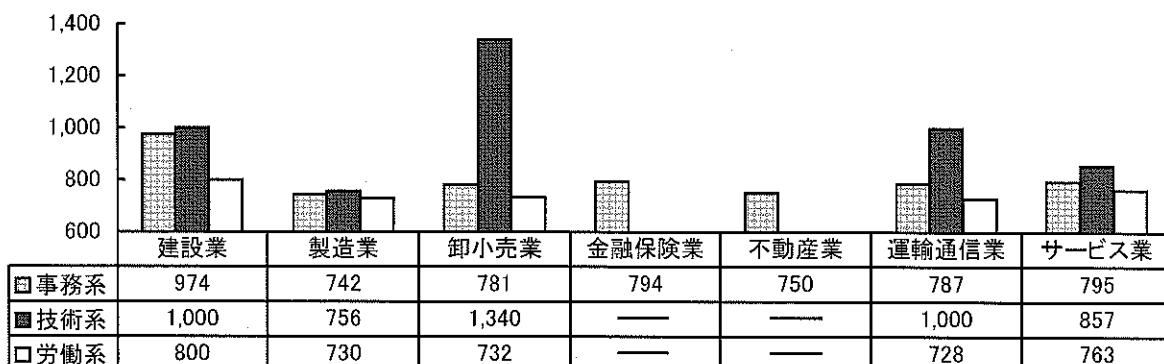
(単位:円)

	男性			女性		
	事務系	技術系	労働系	事務系	技術系	労働系
平成23年度調査	819	801	945	911	821	745
平成21年度調査	821	770	884	906	819	746
増 減	▲ 2	31	61	5	2	▲ 1

パートタイム時間給(男性)



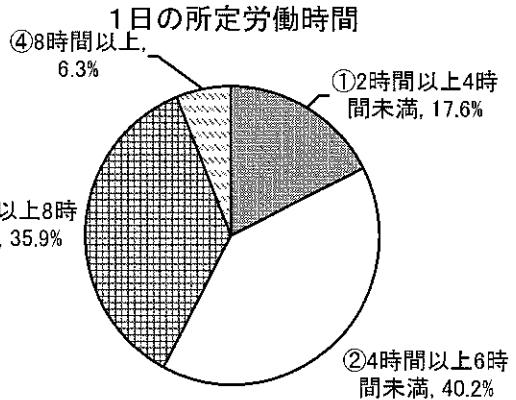
パートタイム時間給(女性)



(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40.2%と最も多く(前回調査38.4%)、「6時間以上8時間未満」が35.9%(前回調査41.2%)と続いている。

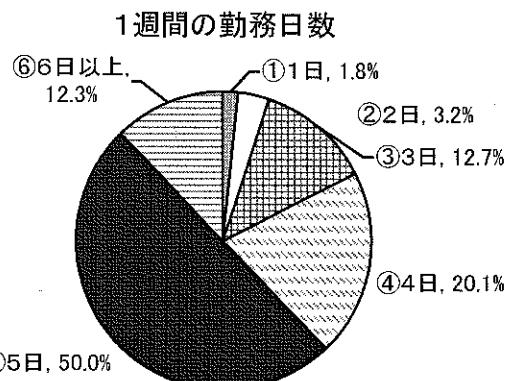
また、「2時間以上4時間未満」が17.6%と前回調査より1.7ポイント増加(前回調査15.9%)し、「8時間以上」も6.3%と前回調査から1.8ポイント増加(前回調査4.5%)している。



(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50.0%で、前回調査より5.6ポイント減少している。(前回調査55.6%)

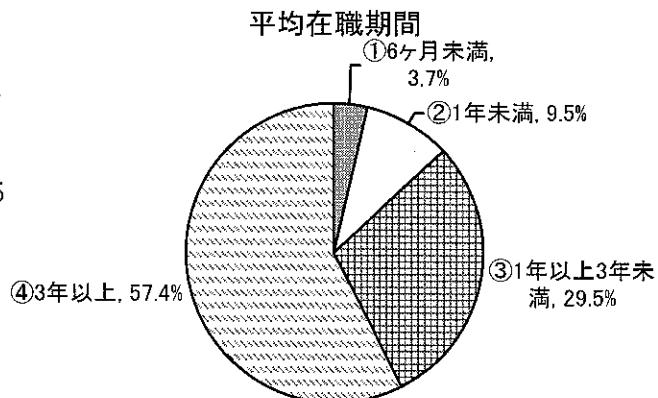
次いで、「4日」が20.1%(前回調査16.5%), 「3日」が12.7%(前回調査12.5%)となっている。



(7) 平均在職期間

57.4%が「3年以上」で、前回調査より9.3ポイント増加している。(前回調査48.1%)

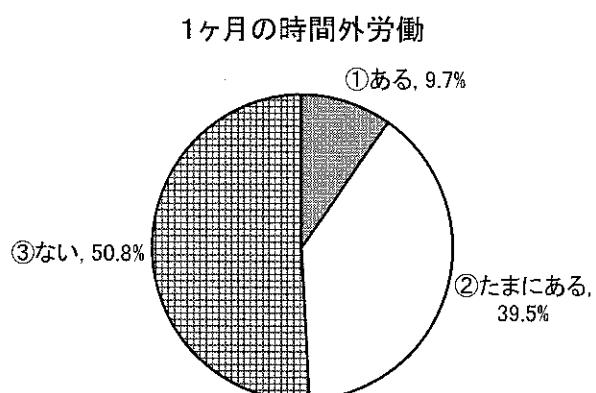
次いで、「1年以上3年未満」が29.5%で、3.8ポイント減となっている。(前回調査33.3%)



(8) 1ヶ月の時間外労働

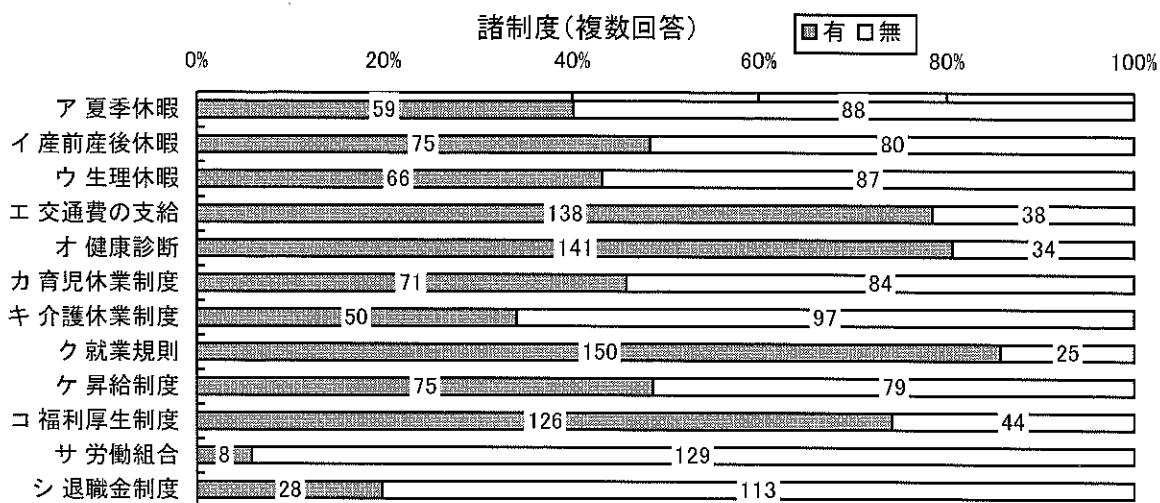
「ある」が9.7%(前回調査11.1%), 「たまにある」が39.5%(前回調査41.2%)である。

一方、「ない」が50.8%(前回調査47.7%)と、半数以上の事業所で、パートタイム労働者の時間外労働を「無」と回答している。



(9) 諸制度・休暇制度

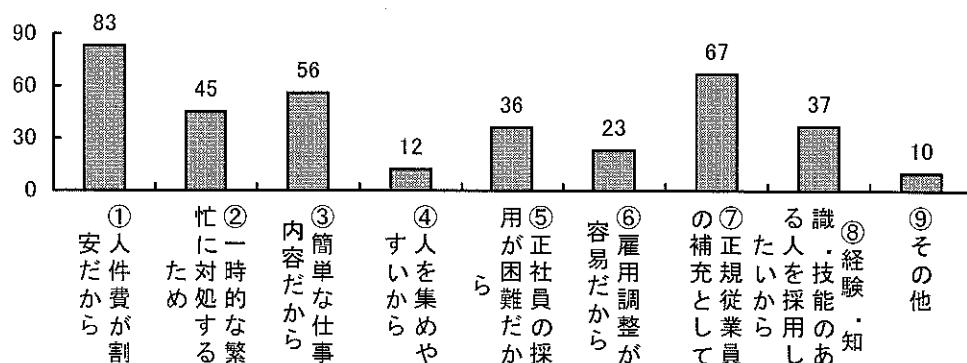
「有」と回答した制度で最も多かったのは、「就業規則」85.7%で、「健康診断」80.6%「交通費の支給」78.4%の順となっている。少ない順では、「労働組合」が5.8%と突出しており、「退職金制度」19.9%,「介護休業制度」34.0%の順となっている。



(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「人件費が割安だから」「正規従業員の補充として」「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)

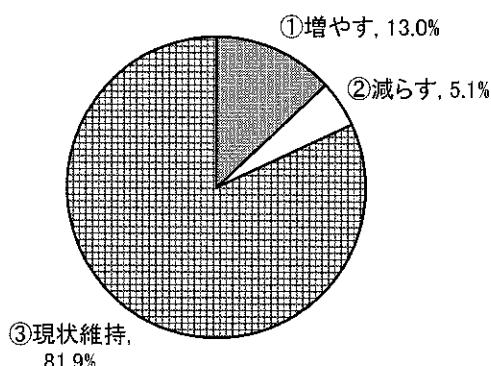


(11) 今後の採用予定

今後の採用予定については、「増やす」が13.0%で前回調査より3.3ポイント増加(前回調査9.7%),「減らす」も5.1%で前回調査より1.9ポイント増加(前回調査3.2%)している。

一方、「現状維持」は81.9%で前回調査より5.1ポイント減少している。
(前回調査87.0%)

今後の採用予定



III 集計表

1 事業所の概要について

(1) 労働組合

	有	無	有	無	合計
建設業	1	51	1.9%	98.1%	52
製造業	14	40	25.9%	74.1%	54
卸小売業	13	61	17.6%	82.4%	74
金融保険業	4	9	30.8%	69.2%	13
不動産業	0	3	0.0%	100.0%	3
運輸通信業	6	10	37.5%	62.5%	16
サービス業	7	72	8.9%	91.1%	79
合計	45	246	15.5%	84.5%	291

(2) 労働協約

	有	無	有	無	合計
建設業	34	15	69.4%	30.6%	49
製造業	34	18	65.4%	34.6%	52
卸小売業	42	29	59.2%	40.8%	71
金融保険業	7	5	58.3%	41.7%	12
不動産業	1	2	33.3%	66.7%	3
運輸通信業	10	5	66.7%	33.3%	15
サービス業	42	31	57.5%	42.5%	73
合計	170	105	61.8%	38.2%	275

(3) 就業規則

	有	無	有	無	合計
建設業	48	3	94.1%	5.9%	51
製造業	54	1	98.2%	1.8%	55
卸小売業	73	1	98.6%	1.4%	74
金融保険業	11	2	84.6%	15.4%	13
不動産業	3	0	100.0%	0.0%	3
運輸通信業	16	0	100.0%	0.0%	16
サービス業	78	1	98.7%	1.3%	79
合計	283	8	97.3%	2.7%	291

(4) 賃金規程

	有	無	有	無	合計
建設業	45	5	90.0%	10.0%	50
製造業	45	10	81.8%	18.2%	55
卸小売業	66	7	90.4%	9.6%	73
金融保険業	10	3	76.9%	23.1%	13
不動産業	3	0	100.0%	0.0%	3
運輸通信業	15	0	100.0%	0.0%	15
サービス業	70	7	90.9%	9.1%	77
合計	254	32	88.8%	11.2%	286

2 労働者の概要について

(1)年齢別・男女別従業員数(正規従業員)

	19歳以下			20~29歳			30~39歳			40~49歳		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
建設業	15	3	18	86	22	108	300	45	345	246	40	286
製造業	14	8	22	157	69	226	440	109	549	470	111	581
卸小売業	30	29	59	278	192	470	409	143	552	365	88	453
金融保険業	0	9	9	76	101	177	98	41	139	96	47	143
不動産業	0	0	0	4	3	7	8	4	12	5	2	7
運輸通信業	1	8	9	60	43	103	203	34	237	328	31	359
サービス業	7	23	30	232	264	496	423	308	731	301	276	577
合計	67	80	147	893	694	1,587	1,881	684	2,565	1,811	595	2,406
(%)	45.6%	54.4%	100.0%	56.3%	43.7%	100.0%	73.3%	26.7%	100.0%	75.3%	24.7%	100.0%
	1.5%			16.6%			26.8%			25.1%		

	50~59歳			60歳以上			合計			業種別比率
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	
建設業	380	13	393	132	9	141	1,159	132	1,291	13.5%
製造業	400	51	451	75	11	86	1,556	359	1,915	20.0%
卸小売業	335	44	379	78	18	96	1,495	514	2,009	21.0%
金融保険業	139	16	155	5	6	11	414	220	634	6.6%
不動産業	2	0	2	6	2	8	25	11	36	0.4%
運輸通信業	235	19	254	54	17	71	881	152	1,033	10.8%
サービス業	277	258	535	187	109	296	1,427	1,238	2,665	27.8%
合計	1,768	401	2,169	537	172	709	6,957	2,626	9,583	100.0%
(%)	81.5%	18.5%	100.0%	75.7%	24.3%	100.0%	72.6%	27.4%	100.0%	
	22.6%			7.4%			100.0%			

障害者数

	人数	企業数	
建設業	9	9	18.8%
製造業	31	15	31.3%
卸小売業	34	12	25.0%
金融保険業	2	1	2.1%
不動産業	0	0	0.0%
運輸通信業	7	5	10.4%
サービス業	10	6	12.5%
合計	93	48	100.0%

(2)男女別非正規従業員数

	男性	女性	計	業種別 比率	全従業員中 比率
建設業	449	43	492	5.8%	27.6%
製造業	336	1,120	1,456	17.2%	43.2%
卸小売業	684	2,378	3,062	36.2%	60.4%
金融保険業	7	22	29	0.3%	4.4%
不動産業	0	0	0	0.0%	0.0%
運輸通信業	301	586	887	10.5%	46.2%
サービス業	805	1,737	2,542	30.0%	48.8%
合計	2,582	5,886	8,468	100.0%	46.9%
(%)	30.5%	69.5%	100.0%	(注)全従業員数=正規従業員数+非正規従業員数	

(3)管理職数

	部長相当職以上			課長相当職			係長相当職		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
建設業	181	6	187	210	3	213	135	6	141
製造業	104	5	109	181	6	187	130	14	144
卸小売業	146	2	148	283	13	296	295	36	331
金融保険業	66	0	66	50	2	52	139	18	157
不動産業	2	0	2	2	1	3	5	1	6
運輸通信業	32	0	32	67	2	69	86	10	96
サービス業	112	27	139	110	36	146	121	65	186
合計	643	40	683	903	63	966	911	150	1,061
(%)	94.1%	5.9%	100.0%	93.5%	6.5%	100.0%	85.9%	14.1%	100.0%

(4)派遣社員の状況

	ア い る	ア い な い				イ い な い	合 計
		1人以上 20人未満	20人以上 40人未満	40人以上 60人未満	60人以上		
建設業	2	2	0	0	0	49	51
製造業	8	8	0	0	0	46	54
卸小売業	9	9	0	0	0	66	75
金融保険業	1	1	0	0	0	12	13
不動産業	0	0	0	0	0	4	4
運輸通信業	3	3	0	0	0	13	16
サービス業	9	8	1	0	0	67	76
合計	32	31	1	0	0	257	289
(%)	11.1%	96.9%	3.1%	0.0%	0.0%	88.9%	100.0%

3 賃金・諸手当について

(1) 基本給

業種別・基本給の平均値

	20歳		25歳		30歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	157,489	146,806	180,629	156,436	207,070	172,755
製造業	144,753	137,215	167,134	149,724	190,114	161,132
卸小売業	143,447	142,195	166,594	157,477	199,622	185,730
金融保険業	161,000	155,967	201,067	174,276	233,325	243,000
不動産業	140,000	140,000	165,000	165,000	175,800	165,000
運輸通信業	150,000	137,000	159,625	170,975	170,219	170,000
サービス業	147,910	149,906	166,044	169,236	188,647	177,159
総平均	146,741	144,439	168,808	162,075	195,205	175,897

	35歳		40歳		45歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	240,451	181,607	272,111	195,884	299,366	196,140
製造業	216,344	185,085	238,244	187,244	253,494	190,735
卸小売業	212,865	197,855	270,352	209,542	262,360	224,835
金融保険業	309,400	288,500	319,760	329,333	356,510	309,103
不動産業	182,733	165,000	180,000	178,333	180,000	180,000
運輸通信業	185,550	199,000	203,639	201,000	208,703	203,000
サービス業	209,215	199,111	231,546	209,269	246,739	222,343
総平均	218,467	194,493	252,105	204,151	262,560	214,031

	50歳		55歳		60歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	294,812	182,094	296,891	177,676	321,560	195,100
製造業	277,659	210,922	280,261	224,284	262,994	200,610
卸小売業	280,913	254,793	307,119	215,173	286,313	250,133
金融保険業	495,783	315,560	438,050	309,875	330,000	330,000
不動産業	281,700	180,000	—	—	130,000	80,000
運輸通信業	221,852	202,000	276,003	172,667	163,000	167,500
サービス業	277,744	222,583	260,001	248,996	240,595	245,673
総平均	288,430	228,251	289,640	231,511	272,469	226,861

(2)賃金の引上げ

	定期昇給 のみ	ベースアップ のみ	定期昇給と ベースアップ	引上げなし	合計
建設業	17	4	2	20	43
製造業	10	3	11	22	46
卸小売業	30	6	13	9	58
金融保険業	7	1	1	2	11
不動産業	1	0	2	1	4
運輸通信業	6	4	1	4	15
サービス業	28	5	11	14	58
合計	99	23	41	72	235
(%)	42.1%	9.8%	17.4%	30.6%	100.0%

(3)初任給

業種別平均初任給

	中学卒		高校卒		短大・高専卒		大学卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	140,000	—	149,924	135,741	160,278	142,821	173,418	155,111
製造業	128,967	132,300	140,618	135,665	153,645	150,729	166,777	167,045
卸小売業	129,640	134,300	144,575	139,653	153,908	152,341	176,606	180,376
金融保険業	—	—	154,750	145,667	168,000	161,380	188,860	185,220
不動産業	—	—	140,667	140,667	144,733	144,733	150,333	150,333
運輸通信業	140,600	133,300	141,010	140,250	149,263	148,000	169,020	167,389
サービス業	127,082	126,790	142,099	140,788	154,412	153,113	166,756	162,968
総平均	130,642	130,095	144,065	139,169	154,742	151,559	171,056	168,629

(4)諸手当

ア 家族手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	30	22	52
製造業	39	15	54
卸小売業	63	11	74
金融保険業	9	2	11
不動産業	1	3	4
運輸通信業	12	3	15
サービス業	51	26	77
合計	205	82	287
(%)	71.4%	28.6%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

	a 配偶者	①5,000円未満	②5,000～10,000円未満	③10,000～15,000円未満	④15,000円以上	未回答
建設業	30	3	18	5	4	0
製造業	39	7	14	15	2	1
卸小売業	63	3	18	27	13	2
金融保険業	9	0	0	4	5	0
不動産業	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	12	2	1	5	4	0
サービス業	51	3	16	21	8	3
合計	205	18	67	77	37	6
(%)	100.0%	8.8%	32.7%	37.6%	18.0%	2.9%

	b 第1子	①5,000円未満	②5,000～10,000円未満	③10,000～15,000円未満	④15,000円以上	未回答
建設業	30	19	11	0	0	0
製造業	39	25	11	1	0	2
卸小売業	63	27	24	2	0	10
金融保険業	9	4	4	1	0	0
不動産業	1	0	1	0	0	0
運輸通信業	12	7	1	1	1	2
サービス業	51	17	25	4	0	5
合計	205	99	77	9	1	19
(%)	100.0%	48.3%	37.6%	4.4%	0.5%	9.3%

	c 第2子 以降	①5,000円 未満	②5,000～ 10,000円未満	③10,000～ 15,000円未満	④15,000円 以上	未回答
建設業	30	22	8	0	0	0
製造業	39	28	6	1	0	4
卸小売業	63	28	22	1	0	12
金融保険業	9	4	4	1	0	0
不動産業	1	0	1	0	0	0
運輸通信業	12	8	1	0	1	2
サービス業	51	24	16	4	0	7
合計	205	114	58	7	1	25
(%)	100.0%	55.6%	28.3%	3.4%	0.5%	12.2%

イ 住宅手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	24	27	51
製造業	35	20	55
卸小売業	48	26	74
金融保険業	8	3	11
不動産業	1	3	4
運輸通信業	7	9	16
サービス業	45	32	77
合計	168	120	288
(%)	58.3%	41.7%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

	a 持ち家	①5,000円 未満	②5,000～ 10,000円未満	③10,000～ 15,000円未満	④15,000円 以上	未回答
建設業	24	0	3	5	16	0
製造業	35	2	17	6	6	4
卸小売業	48	2	8	18	17	3
金融保険業	8	0	0	2	5	1
不動産業	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	7	0	5	0	1	1
サービス業	45	4	8	15	9	9
合計	168	8	41	46	55	18
(%)	100.0%	4.8%	24.4%	27.4%	32.7%	10.7%

	b 借家	①5,000円 未満	②5,000～ 10,000円 未満	③10,000～ 15,000円 未満	④15,000 ～20,000円 未満	⑤20,000～ 25,000円 未満	⑥25,000円 以上	未回答
建設業	24	0	4	6	6	3	3	2
製造業	35	3	18	3	6	1	1	3
卸小売業	48	1	8	17	6	2	9	5
金融保険業	8	0	0	2	1	0	4	1
不動産業	1	0	0	0	0	0	1	0
運輸通信業	7	0	3	0	0	2	2	0
サービス業	45	2	12	11	6	4	6	4
合計	168	6	45	39	25	12	26	15
(%)	100.0%	3.6%	26.8%	23.2%	14.9%	7.1%	15.5%	8.9%

ウ 通勤手当

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	41	10	51
製造業	53	2	55
卸小売業	73	2	75
金融保険業	13	0	13
不動産業	4	0	4
運輸通信業	12	4	16
サービス業	75	4	79
合計	271	22	293
(%)	92.5%	7.5%	100.0%

※有の場合

	有	①実費	②定額	③その他	未回答
建設業	41	18	20	3	0
製造業	53	13	28	11	1
卸小売業	73	32	25	11	5
金融保険業	13	7	3	3	0
不動産業	4	1	3	0	0
運輸通信業	12	2	6	3	1
サービス業	75	26	33	13	3
合計	271	99	118	44	10
(%)	100.0%	36.5%	43.5%	16.2%	3.7%

工 夏期手当(夏期賞与)

	(ア)有						(イ)無	合計	※職務階層別の割増の有無			
		①1ヶ月未満	②1ヶ月以上2ヶ月未満	③2ヶ月以上3ヶ月未満	④3ヶ月以上	未回答			(ア)有	(イ)無	未回答	合計
建設業	30	10	14	1	0	5	21	51	4	16	10	30
製造業	40	14	14	6	1	5	14	54	10	15	15	40
卸小売業	70	16	42	6	0	6	5	75	25	27	18	70
金融保険業	13	0	6	5	1	1	0	13	5	5	3	13
不動産業	4	1	2	1	0	0	0	4	1	3	0	4
運輸通信業	11	1	9	1	0	0	5	16	2	7	2	11
サービス業	60	15	37	5	1	2	18	78	24	20	16	60
合計	228	57	124	25	3	19	63	291	71	93	64	228
(%)	78.4%	25.0%	54.4%	11.0%	1.3%	8.3%	21.6%	100.0%	31.1%	40.8%	28.1%	100.0%

才 年末手当(年末賞与)

	(ア)有						(イ)無	合計	※職務階層別の割増の有無			
		①1ヶ月未満	②1ヶ月以上2ヶ月未満	③2ヶ月以上3ヶ月未満	④3ヶ月以上	未回答			(ア)有	(イ)無	未回答	合計
建設業	37	5	19	8	0	5	13	50	11	12	14	37
製造業	43	6	20	9	1	7	11	54	11	15	17	43
卸小売業	71	8	39	18	2	4	3	74	28	27	16	71
金融保険業	13	0	4	4	4	1	0	13	8	2	3	13
不動産業	3	0	2	1	0	0	1	4	1	2	0	3
運輸通信業	12	1	7	3	0	1	4	16	3	6	3	12
サービス業	64	13	29	16	3	3	13	77	27	20	17	64
合計	243	33	120	59	10	21	45	288	89	84	70	243
(%)	84.4%	13.6%	49.4%	24.3%	4.1%	8.6%			36.6%	34.6%	28.8%	100.0%
							15.6%	100.0%				

力 燃料手当

	(ア)有					(イ)無	合計	※職務階層別の割増の有無			
		現金	現物支給	その他	未回答			(ア)有	(イ)無	未回答	合計
建設業	25	21	1	0	3	27	52				
製造業	34	30	1	1	2	21	55				
卸小売業	60	51	3	1	5	14	74				
金融保険業	6	5	0	0	1	7	13				
不動産業	3	2	0	0	1	1	4				
運輸通信業	12	10	1	0	1	4	16				
サービス業	53	48	0	1	4	26	79				
合計	193	167	6	3	17	100	293				
(%)	65.9%	86.5%	3.1%	1.6%	8.8%			34.1%	100.0%		

現金支給の場合のみ(支給限度額 単位:円)

	世帯主	非世帯主	単身世帯主		世帯主	非世帯主	単身世帯主
建設業	118,950	64,500	52,324	不動産業	11,398	7,097	7,097
製造業	93,093	54,216	34,724	運輸通信業	106,113	52,838	51,071
卸小売業	116,382	62,047	43,161	サービス業	102,685	81,684	49,601
金融保険業	130,833	87,500	52,500	平均	106,784	66,430	44,902

4 労働時間について

(1)1週間の所定労働時間

	①38時間以下	②38時間～40時間以下	③40時間超	計
建設業	2	38	10	50
製造業	7	40	8	55
卸小売業	8	52	13	73
金融保険業	7	5	1	13
不動産業	1	2	1	4
運輸通信業	0	11	5	16
サービス業	5	64	10	79
合計	30	212	48	290
(%)	10.3%	73.1%	16.6%	100.0%

(2)1日の所定労働時間

	①7時間以下	②7時間超～7時間30分以下	③7時間30分超～8時間以下	④8時間超	計
建設業	1	11	36	3	51
製造業	3	11	40	1	55
卸小売業	5	16	48	5	74
金融保険業	2	4	7	0	13
不動産業	1	3	0	0	4
運輸通信業	1	0	13	2	16
サービス業	11	12	48	7	78
合計	24	57	192	18	291
(%)	8.2%	19.6%	66.0%	6.2%	100.0%

(3)変形労働時間制

	(ア)実施している	(イ)実施していない	計
建設業	32	18	50
製造業	47	7	54
卸小売業	48	26	74
金融保険業	6	7	13
不動産業	1	3	4
運輸通信業	13	2	15
サービス業	48	29	77
合計	195	92	287
(%)	67.9%	32.1%	100.0%

※実施している場合

	①1ヶ月単位の変形労働時間制	②1年単位の変形労働時間制	③1週間単位の非定型変形労働時間制	④その他	合計
建設業	1	30	0	0	31
製造業	5	40	1	1	47
卸小売業	12	33	3	0	48
金融保険業	2	4	0	0	6
不動産業	1	0	0	0	1
運輸通信業	7	5	0	1	13
サービス業	23	21	0	2	46
合計	51	133	4	4	192
(%)	26.6%	69.3%	2.1%	2.1%	100.0%

(4) 1日の休憩時間

	①45分以下	②45分超～60分以下	③60分超	計
建設業	0	23	29	52
製造業	1	27	27	55
卸小売業	0	53	21	74
金融保険業	0	12	1	13
不動産業	0	4	0	4
運輸通信業	1	11	4	16
サービス業	3	46	30	79
合計	5	176	112	293
(%)	1.7%	60.1%	38.2%	100.0%

(5) 1ヶ月の平均時間外労働

	①10時間以下	②10時間超～20時間以下	③20時間超～30時間以下	④30時間超～40時間以下	⑤40時間超	⑥無	合計
建設業	7	15	11	7	6	5	51
製造業	22	18	6	2	1	6	55
卸小売業	43	10	7	3	0	8	71
金融保険業	9	1	1	1	0	0	12
不動産業	3	0	0	0	0	1	4
運輸通信業	2	6	5	1	2	0	16
サービス業	34	20	2	6	3	13	78
合計	120	70	32	20	12	33	287
(%)	41.8%	24.4%	11.1%	7.0%	4.2%	11.5%	100.0%

5 休日・休暇について

(1)週休2日制

	①実施している	②実施していない	合計
建設業	37	15	52
製造業	46	9	55
卸小売業	60	15	75
金融保険業	13	0	13
不動産業	1	3	4
運輸通信業	12	4	16
サービス業	60	18	78
合計	229	64	293
(%)	78.2%	21.8%	100.0%

※実施している場合のみ

実施の形態

	(ア)完全	(イ)隔週	(ウ)月1回	(エ)月2回	(オ)その他	未回答	合計
建設業	15	8	2	5	7	0	37
製造業	13	9	2	2	20	0	46
卸小売業	10	20	6	9	13	2	60
金融保険業	11	0	1	1	0	0	13
不動産業	1	0	0	0	0	0	1
運輸通信業	3	1	0	1	6	1	12
サービス業	26	16	1	3	13	1	60
合計	79	54	12	21	59	4	229
(%)	34.5%	23.6%	5.2%	9.2%	25.8%	1.7%	100.0%

(2)年次有給休暇について

平均付与日数

	①10日未満	②10~15日	③16~20日	④21日以上	合計
建設業	20	12	20	0	52
製造業	14	9	29	2	54
卸小売業	20	15	31	4	70
金融保険業	3	1	4	4	12
不動産業	1	2	0	1	4
運輸通信業	3	2	11	0	16
サービス業	16	25	29	4	74
合計	77	66	124	15	282
(%)	27.3%	23.4%	44.0%	5.3%	100.0%

(3)その他休暇

ア 夏季休暇

	①3日以内	②4~6日以内	③7日以上	④無	合計
建設業	21	17	0	12	50
製造業	20	12	0	21	53
卸小売業	22	18	1	22	63
金融保険業	3	1	1	4	9
不動産業	1	0	0	2	3
運輸通信業	5	1	0	9	15
サービス業	26	7	1	39	73
合計	98	56	3	109	266
(%)	36.8%	21.1%	1.1%	41.0%	100.0%

イ 祝日休暇

	①全部休み	②一部休み	③無	合計
建設業	25	18	6	49
製造業	38	8	8	54
卸小売業	52	8	9	69
金融保険業	12	0	0	12
不動産業	1	2	0	3
運輸通信業	7	7	2	16
サービス業	39	5	31	75
合計	174	48	56	278
(%)	62.6%	17.3%	20.1%	100.0%

ウ リフレッシュ休暇

	①3日以内	②4~6日以内	③7日以上	④無	合計
建設業	2	1	2	44	49
製造業	3	4	0	42	49
卸小売業	6	8	4	41	59
金融保険業	1	2	0	6	9
不動産業	0	0	0	2	2
運輸通信業	0	1	0	13	14
サービス業	5	1	2	61	69
合計	17	17	8	209	251
(%)	6.8%	6.8%	3.2%	83.3%	100.0%

工 産前産後休暇

	①産前産後 6週間前後	②産前6週間 産後8週間	③産前産後 8週間前後	④その他	⑤無	合計
建設業	5	20	5	3	11	44
製造業	6	24	3	1	12	46
卸小売業	12	33	5	3	10	63
金融保険業	2	5	2	0	2	11
不動産業	1	2	0	0	0	3
運輸通信業	1	9	3	0	1	14
サービス業	9	36	5	5	14	69
合計	36	129	23	12	50	250
(%)	14.4%	51.6%	9.2%	4.8%	20.0%	100.0%

才 生理休暇

	①2日以内	②3日以上	③その他	④無	合計
建設業	5	1	15	26	47
製造業	11	2	15	19	47
卸小売業	15	1	24	22	62
金融保険業	2	0	5	3	10
不動産業	0	0	1	2	3
運輸通信業	3	0	6	4	13
サービス業	17	2	26	26	71
合計	53	6	92	102	253
(%)	20.9%	2.4%	36.4%	40.3%	100.0%

6 諸制度について

(1)福利厚生制度

	(ア)自社独自の制度がある	(イ)労働者共済センター、商工会議所等の制度のみ	(ウ)自社制度と労働者共済センター・商工会議所等の制度との併用	(エ)福利厚生制度はない	合計
建設業	35	1	13	2	51
製造業	41	2	9	2	54
卸小売業	54	0	15	4	73
金融保険業	11	0	1	1	13
不動産業	3	0	0	0	3
運輸通信業	14	1	1	0	16
サービス業	55	3	15	6	79
合計	213	7	54	15	289
(%)	73.7%	2.4%	18.7%	5.2%	100.0%

※自社制度の場合

福利厚生制度の内容(複数回答可)

	①慶弔見舞金の給付	②被服の貸与	③通信教育等の自己啓発への助成	④厚生施設の利用	⑤食事の助成
建設業	34	29	8	5	5
製造業	40	34	11	6	7
卸小売業	52	38	15	7	7
金融保険業	11	8	5	4	3
不動産業	3	2	3	0	0
運輸通信業	13	11	2	1	3
サービス業	53	40	17	16	16
合計	206	162	61	39	41
回答事業所数に対する割合	77.2%	60.7%	22.8%	14.6%	15.4%

(回答事業所数 267)

	⑥住宅資金等の貸付金制度	⑦レクリエーション	⑧その他	合計
建設業	4	14	0	99
製造業	3	14	3	118
卸小売業	9	22	2	152
金融保険業	7	5	1	44
不動産業	0	2	0	10
運輸通信業	2	5	0	37
サービス業	7	28	5	182
合計	32	90	11	642
回答事業所数に対する割合	12.0%	33.7%	4.1%	

*制度が無い場合

制度の導入について

	①検討中	②予定なし	未回答	合計
建設業	0	2	0	2
製造業	0	1	1	2
卸小売業	0	3	1	4
金融保険業	0	1	0	1
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	0	0	0
サービス業	1	5	0	6
合計	1	12	2	15
(%)	6.7%	80.0%	13.3%	100.0%

(2)社会保険等

	ア 厚生年金			イ 健康保険		
	①有	②無	合計	①有	②無	合計
建設業	51	0	51	51	0	51
製造業	55	0	55	53	0	53
卸小売業	75	0	75	75	0	75
金融保険業	13	0	13	13	0	13
不動産業	4	0	4	4	0	4
運輸通信業	16	0	16	16	0	16
サービス業	76	2	78	76	2	78
合計	290	2	292	288	2	290
(%)	99.3%	0.7%	100.0%	99.3%	0.7%	100.0%

	ウ 雇用保険			エ 労災保険		
	①有	②無	合計	①有	②無	合計
建設業	51	0	51	50	0	50
製造業	54	0	54	55	0	55
卸小売業	75	0	75	73	0	73
金融保険業	13	0	13	13	0	13
不動産業	4	0	4	4	0	4
運輸通信業	16	0	16	16	0	16
サービス業	77	1	78	75	1	76
合計	290	1	291	286	1	287
(%)	99.7%	0.3%	100.0%	99.7%	0.3%	100.0%

	オ 健康診断		
	①有	②無	合計
建設業	48	2	50
製造業	53	2	55
卸小売業	72	2	74
金融保険業	13	0	13
不動産業	4	0	4
運輸通信業	16	0	16
サービス業	75	1	76
合計	281	7	288
(%)	97.6%	2.4%	100.0%

(3)高年齢者雇用確保措置について(定年制度)

ア 措置の状況

	①措置済み	②未措置	合計
建設業	39	10	49
製造業	48	5	53
卸小売業	62	10	72
金融保険業	7	5	12
不動産業	3	1	4
運輸通信業	14	2	16
サービス業	70	7	77
合計	243	40	283
(%)	85.9%	14.1%	100.0%

※「①措置済み」の場合

	①定年制度の廃止	②定年65歳以上	③定年63～64歳	④継続雇用制度の導入	未回答	合計
建設業	3	6	1	29	0	39
製造業	0	6	1	41	0	48
卸小売業	3	10	3	46	0	62
金融保険業	1	0	0	6	0	7
不動産業	0	2	0	1	0	3
運輸通信業	0	2	1	11	0	14
サービス業	3	17	2	47	1	70
合計	10	43	8	181	1	243
(%)	4.1%	17.7%	3.3%	74.5%	0.4%	100.0%

※「④継続雇用制度の導入」について

①希望者全員	②対象となる高年齢者の基準を策定			③検討中	未回答	合計
	(ア)労使協定による	(イ)就業規則等による	(ア)(イ)両方			
建設業	10	15	6	8	0	3
製造業	15	23	13	9	0	1
卸小売業	11	34	14	16	0	1
金融保険業	2	4	2	1	0	0
不動産業	1	0	0	0	0	0
運輸通信業	3	6	3	3	0	1
サービス業	19	26	8	17	0	1
合計	61	108	46	54	0	7
(%)	33.7%	59.7%	42.6%	50.0%	0.0%	5
			(※未回答8事業所 9.5%)			181
				3.9%	2.8%	100.0%

(4) 退職金制度

	ア 有	イ 無	合計
建設業	48	3	51
製造業	53	2	55
卸小売業	74	1	75
金融保険業	13	0	13
不動産業	3	1	4
運輸通信業	9	7	16
サービス業	67	12	79
合計	267	26	293
(%)	91.1%	8.9%	100.0%

※有の場合(複数回答可)

(回答事業所数 267 事業所)

	①自社独自制度	②中小企業退職金制度の利用	③特定退職金共済制度の利用	④建設業退職金共済制度の利用	⑤生命保険等の企業年金利用	その他	合計
建設業	22	30	4	54	9	0	119
製造業	16	32	5	37	4	3	97
卸小売業	32	30	4	34	13	5	118
金融保険業	7	2	4	6	1	0	20
不動産業	3	0	0	0	0	0	3
運輸通信業	5	5	0	5	1	0	16
サービス業	34	19	11	31	8	6	109
合計	119	118	28	167	36	14	482
回答事業所数に対する割合	44.6%	44.2%	10.5%	62.5%	13.5%	5.2%	

(5)育児休業制度

ア 就業規則への定め

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	34	15	3	52
製造業	33	18	4	55
卸小売業	49	24	2	75
金融保険業	8	5	0	13
不動産業	3	1	0	4
運輸通信業	10	6	0	16
サービス業	63	15	1	79
合計	200	84	10	294
(%)	68.0%	28.6%	3.4%	100.0%

※定めがある場合

(ア)休業中の賃金の取扱い(育児休業制度)

	①有給	②一部有給	③無給	未回答	合計
建設業	2	5	25	2	34
製造業	1	5	27	0	33
卸小売業	8	1	39	1	49
金融保険業	1	1	6	0	8
不動産業	0	1	2	0	3
運輸通信業	2	0	8	0	10
サービス業	7	8	48	0	63
合計	21	21	155	3	200
(%)	10.5%	10.5%	77.5%	1.5%	100.0%

(イ)過去1年間の取得状況(育児休業制度)

	男性	女性	取得日数 合計	一人当たり 平均取得日数
建設業	0	1	210	210
製造業	0	11	1,005	91
卸小売業	0	20	2,449	122
金融保険業	0	3	465	155
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	3	753	251
サービス業	2	36	2,564	67
合計	2	74	7,446	98

(6)介護休業制度

ア 就業規則への定め

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	30	21	1	52
製造業	31	22	2	55
卸小売業	43	32	0	75
金融保険業	8	5	0	13
不動産業	1	3	0	4
運輸通信業	10	6	0	16
サービス業	50	26	3	79
合計	173	115	6	294
(%)	58.8%	39.1%	2.0%	100.0%

※定めがある場合

(ア)休業中の賃金の取扱い(介護休業制度)

	①有給	②一部有給	③無給	未回答	合計
建設業	1	5	22	2	30
製造業	2	2	27	0	31
卸小売業	6	1	35	1	43
金融保険業	2	2	4	0	8
不動産業	0	1	0	0	1
運輸通信業	0	1	7	2	10
サービス業	5	5	40	0	50
合計	16	17	135	5	173
(%)	9.2%	9.8%	78.0%	2.9%	100.0%

(イ)過去1年間の取得状況(介護休業制度)

	男性	女性	取得日数 合計	一人当たり 平均取得日数
建設業	0	0	0	0
製造業	1	0	—	—
卸小売業	0	1	—	—
金融保険業	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0
運輸通信業	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0
合計	1	1	—	—

(7) 育児・介護休業以外の措置

	ア 有	イ 無	未回答	合計
建設業	15	36	1	52
製造業	9	43	3	55
卸小売業	24	48	3	75
金融保険業	5	7	1	13
不動産業	1	3	0	4
運輸通信業	5	8	3	16
サービス業	31	46	2	79
合計	90	191	13	294
(%)	30.6%	65.0%	4.4%	100.0%

※措置がある場合(複数回答可)

(回答事業所数 90 事業所)

	①短時間勤務	②フレックスタイム制	③始業・終業時間の繰り上げ繰り下げ	④所定外労働をさせない制度	⑤託児施設の設置運営	⑥育児・介護サービス費用の援助	合計
建設業	13	0	4	6	0	0	23
製造業	5	4	4	5	0	0	18
卸小売業	19	1	9	14	1	0	44
金融保険業	4	1	1	3	0	0	9
不動産業	0	0	1	0	0	0	1
運輸通信業	4	0	3	1	0	0	8
サービス業	26	0	15	14	0	0	55
合計	71	6	37	43	1	0	158
(%)	78.9%	6.7%	41.1%	47.8%	1.1%	0.0%	

(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

	①有	②検討中	③無	未回答	合計
建設業	2	7	39	4	52
製造業	1	9	42	3	55
卸小売業	5	8	58	4	75
金融保険業	1	2	9	1	13
不動産業	0	1	3	0	4
運輸通信業	1	0	14	1	16
サービス業	6	12	57	4	79
合計	16	39	222	17	294
(%)	5.4%	13.3%	75.5%	5.8%	100.0%

制度がある場合

ア 育児退職者を再雇用

(人)

	男性	女性	合計
建設業	0	0	0
製造業	0	0	0
卸小売業	0	1	1
金融保険業	0	1	1
不動産業	0	0	0
運輸通信業	0	0	0
サービス業	0	2	2
合計	0	4	4

イ 介護退職者を再雇用

(人)

	男性	女性	合計
建設業	0	0	0
製造業	0	2	2
卸小売業	0	0	0
金融保険業	0	0	0
不動産業	0	0	0
運輸通信業	0	0	0
サービス業	0	0	0
合計	0	2	2

(9)社員が子育てしやすい職場環境

(子どもの急病や行事参加のための休暇取得の容易さや時間外勤務への配慮など)

ア男性社員

	①整備されて いる	②充分ではない が整備されている	③一部整備され ている	④あまり整備さ れていない	未回答	合計
建設業	7	15	12	18	0	52
製造業	5	18	5	23	4	55
卸小売業	15	27	2	25	6	75
金融保険業	3	1	1	6	2	13
不動産業	0	2	0	1	1	4
運輸通信業	5	6	1	3	1	16
サービス業	20	22	10	22	5	79
合計	55	91	31	98	19	294
(%)	18.7%	31.0%	10.5%	33.3%	6.5%	100.0%

イ女性社員

	①整備されて いる	②充分ではない が整備されている	③一部整備され ている	④あまり整備さ れていない	未回答	合計
建設業	11	12	11	15	3	52
製造業	6	18	6	20	5	55
卸小売業	18	27	4	23	3	75
金融保険業	3	1	1	6	2	13
不動産業	0	2	0	1	1	4
運輸通信業	5	8	0	2	1	16
サービス業	27	21	10	16	5	79
合計	70	89	32	83	20	294
(%)	23.8%	30.3%	10.9%	28.2%	6.8%	100.0%

(10)男女の固定的な性別役割分担(性別により職場内で役割が固定されているかどうか)

	①固定されて いる	②一部固定され ている	③あまり固定さ れていない	未回答	合計
建設業	18	16	18	0	52
製造業	8	26	18	3	55
卸小売業	10	29	34	2	75
金融保険業	0	4	8	1	13
不動産業	1	0	3	0	4
運輸通信業	1	5	9	1	16
サービス業	10	22	47	0	79
合計	48	102	137	7	294
(%)	16.3%	34.7%	46.6%	2.4%	100.0%

(11)女性職員の職域拡大や教育訓練などのポジティブアクション(積極的改善措置)
についての企業の自主的な取り組み

	①取り組んでい る	②充分ではない が取り組んでい る	③あまり取り組 んでいないが、 今後取り組む予 定	④取り組んでい ない	未回答	合計
建設業	4	11	7	30	0	52
製造業	6	8	14	23	4	55
卸小売業	5	27	13	27	3	75
金融保険業	2	5	2	2	2	13
不動産業	0	3	0	1	0	4
運輸通信業	4	2	3	3	4	16
サービス業	18	20	11	27	3	79
合計	39	76	50	113	16	294
(%)	13.3%	25.9%	17.0%	38.4%	5.4%	100.0%

(12)女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの(複数回答可)

(回答事業所数 260 事業所)

	①従業員の勤 労意欲を高める	②従業員の定 着率を高める	③従業員の帰 属意識が高まる	④従業員の仕 事に対する満足 度を高める	⑤優秀な人材 の確保ができる	⑥職場の人間 関係が向上する
建設業	14	6	0	5	8	18
製造業	17	6	2	10	21	9
卸小売業	30	18	8	18	26	17
金融保険業	5	3	1	4	6	6
不動産業	0	0	0	0	3	2
運輸通信業	4	3	1	1	4	3
サービス業	34	15	12	21	32	12
合計	104	51	24	59	100	67
回答事業所数 に対する割合	40.0%	19.6%	9.2%	22.7%	38.5%	25.8%

	⑦スキルや技 術が蓄積される	⑧顧客に対する イメージアップ	⑨企業の社会 的責任を果たす	⑩生産性が向 上する	合計
建設業	2	25	19	2	51
製造業	9	9	19	7	65
卸小売業	9	35	26	7	117
金融保険業	1	7	3	0	25
不動産業	2	0	0	2	5
運輸通信業	1	6	4	2	16
サービス業	12	40	28	8	126
合計	36	122	99	28	405
回答事業所数 に対する割合	13.8%	46.9%	38.1%	10.8%	

7 労働力について

(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況について

	①人員の過剰感 がある	②人員が不足し ている	③過不足なくちょうどよい	未回答	合計
建設業	8	19	23	2	52
製造業	11	8	32	4	55
卸小売業	11	14	43	7	75
金融保険業	0	1	11	1	13
不動産業	0	0	4	0	4
運輸通信業	0	4	12	0	16
サービス業	7	24	45	3	79
合計	37	70	170	17	294
(%)	12.6%	23.8%	57.8%	5.8%	100.0%

イ 対応策(3つ以内)

	①残業の増加	②残業の削減	③臨時・パートを増やす	④臨時・パートを減らす	⑤正規従業員の採用抑制
建設業	4	6	6	0	8
製造業	2	7	8	2	11
卸小売業	1	19	15	2	10
金融保険業	0	3	0	2	0
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	0	7	5	0	3
サービス業	2	22	20	2	12
合計	9	64	54	8	44
回答事業所数に 対する割合	3.6%	25.3%	21.3%	3.2%	17.4%

(回答事業所数 253 事業所)

	⑥早期退職勧奨等で人員削減	⑦外注・派遣職員の活用	⑧特になし(現状維持)	合計
建設業	4	8	25	61
製造業	3	13	15	61
卸小売業	1	6	28	82
金融保険業	0	0	5	10
不動産業	0	0	2	2
運輸通信業	0	3	3	21
サービス業	1	8	21	88
合計	9	38	99	325
回答事業所数に 対する割合	3.6%	15.0%	39.1%	

(2)リストラ(企業再構築)の現状

	①過去(3年以内)に実施した	②現在実施中	③実施を検討中	④実施していない実施しない	未回答	合計
建設業	8	4	1	38	1	52
製造業	7	2	3	40	3	55
卸小売業	5	3	3	61	3	75
金融保険業	2	0	0	9	2	13
不動産業	0	0	0	4	0	4
運輸通信業	3	0	0	13	0	16
サービス業	8	1	1	67	2	79
合計	33	10	8	232	11	294
(%)	11.2%	3.4%	2.7%	78.9%	3.7%	100.0%

※①, ②, ③と回答した場合

リストラの内容(複数回答可)

	ア 人员の削減					イ 設備投資の抑制
		(i)5%未満	(ii)6~10%未満	(iii)10%以上	未回答	
建設業	7	4	2	1	0	5
製造業	9	5	1	3	0	2
卸小売業	3	2	0	0	1	5
金融保険業	1	0	0	1	0	1
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	2	2	0	0	0	0
サービス業	6	4	0	0	0	2
合計	28	17	3	5	1	15
(%)	23.3%	60.7%	10.7%	17.9%	3.6%	12.5%

	ウ 諸経費の削減	エ その他	合計
建設業	13	1	33
製造業	8	0	28
卸小売業	10	2	23
金融保険業	2	1	6
不動産業	0	0	0
運輸通信業	3	0	7
サービス業	9	2	23
合計	45	6	120
(%)	37.5%	5.0%	100.0%

(3)ワークシェアリングについて

	①関心がある	②どちらかといえば関心がある	③関心はない	未回答	合計
建設業	5	12	34	1	52
製造業	3	8	37	7	55
卸小売業	7	20	44	4	75
金融保険業	1	3	7	2	13
不動産業	0	0	4	0	4
運輸通信業	1	7	8	0	16
サービス業	6	22	48	3	79
合計	23	72	182	17	294
(%)	7.8%	24.5%	61.9%	5.8%	100.0%

※①, ②と回答した場合

実施の有無

	ア 現在実施している	イ 検討中	ウ 実施予定はない	未回答	合計
建設業	2	7	7	1	17
製造業	3	3	5	0	11
卸小売業	3	7	15	2	27
金融保険業	1	0	3	0	4
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	1	1	4	2	8
サービス業	4	8	15	1	28
合計	14	26	49	6	95
(%)	14.7%	27.4%	51.6%	6.3%	100.0%

(4)障害者の雇用状況

ア 過去1年間に障害者を

	①雇用した	②雇用していない	合計
建設業	8	44	52
製造業	7	44	51
卸小売業	13	61	74
金融保険業	1	10	11
不動産業	0	4	4
運輸通信業	2	14	16
サービス業	12	67	79
合計	43	244	287
(%)	15.0%	85.0%	100.0%

イ 雇用している場合、今後障害者の雇用を					
	①増やす	②現状維持	③その他	未回答	合計
建設業	0	7	1	0	8
製造業	2	3	2	0	7
卸小売業	3	8	2	0	13
金融保険業	1	0	0	0	1
不動産業	0	0	0	0	0
運輸通信業	0	2	0	0	2
サービス業	2	9	0	1	12
合計	8	29	5	1	43
(%)	18.6%	67.4%	11.6%	2.3%	100.0%

ウ 雇用していない場合、今後雇用予定が				
	①ある	②ない	未回答	合計
建設業	0	42	2	44
製造業	7	35	2	44
卸小売業	2	54	5	61
金融保険業	2	7	1	10
不動産業	0	4	0	4
運輸通信業	2	11	1	14
サービス業	3	60	4	67
合計	16	213	15	244
(%)	6.6%	87.3%	6.1%	100.0%

(5)新規学卒者の採用状況

平成23年4月の採用

	採用した									採用しなかつた理由	未回答	計	
	中学卒		高校卒		短大・高専卒		大学卒		人数				
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性			
建設業	13	0	0	13	2	3	0	5	1	24	39	0	52
製造業	15	0	0	9	17	5	1	7	0	39	40	0	55
卸小売業	23	0	0	22	32	2	3	17	7	83	51	1	75
金融保険業	3	0	0	0	7	0	7	15	9	38	9	1	13
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4
運輸通信業	5	0	0	2	7	1	1	1	1	13	11	0	16
サービス業	26	0	0	11	18	17	15	11	4	76	53	0	79
合計	85	0	0	57	83	28	27	56	22	273	207	2	294

採用しなかつた理由

	①人件費抑制	②先行き不透明	③人材不足	④その他	未回答	合計
建設業	3	17	3	11	5	39
製造業	9	13	0	9	9	40
卸小売業	15	8	2	12	14	51
金融保険業	0	1	0	5	3	9
不動産業	0	0	0	1	3	4
運輸通信業	1	1	1	2	6	11
サービス業	14	7	4	19	9	53
合計	42	47	10	59	49	207
(%)	20.3%	22.7%	4.8%	28.5%	23.7%	100.0%

平成24年4月の採用予定

	(ア)有					(イ)無	(ウ)未定	未回答	計	
	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒	人數計					
建設業	9	0	9	1	6	16	21	19	3	52
製造業	11	0	28	4	7	39	24	18	2	55
卸小売業	20	0	25	2	56	83	26	23	6	75
金融保険業	2	0	5	6	24	35	7	3	1	13
不動産業	0	0	0	0	0	0	3	1	0	4
運輸通信業	4	0	0	2	6	8	4	7	1	16
サービス業	15	0	32	20	23	75	34	27	3	79
合計	61	0	99	35	122	256	119	98	16	294

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

	①受け入れてもよい	②条件次第では受け入れてもよい	③受け入れたいが状況等により難しい	④受け入れたくない	未回答	合計
建設業	4	13	26	8	1	52
製造業	7	12	24	7	5	55
卸小売業	9	13	27	22	4	75
金融保険業	1	2	5	4	1	13
不動産業	0	2	0	2	0	4
運輸通信業	1	1	8	4	2	16
サービス業	24	15	26	11	3	79
合計	46	58	116	58	16	294
(%)	15.6%	19.7%	39.5%	19.7%	5.4%	100.0%

(7) 雇用に関する問題点(複数回答可)

	①雇用のミスマッチにより人材が確保できない	②若年者の定着率が悪い	③従業員の高齢化	④人件費が高い	⑤労働時間を短縮したいが現状では無理	⑥福利厚生面を充実させたいがその余裕がない
建設業	11	18	30	7	7	11
製造業	9	10	30	7	7	10
卸小売業	15	17	27	7	11	7
金融保険業	1	1	4	2	1	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	3	1	9	3	3	1
サービス業	23	30	30	10	5	14
合計	62	77	130	36	34	43
回答事業所数に対する割合	22.1%	27.4%	46.3%	12.8%	12.1%	15.3%

(回答事業所数 281 事業所)

	⑦その他	⑧特になし	合計
建設業	0	6	90
製造業	0	7	80
卸小売業	1	17	102
金融保険業	3	4	16
不動産業	0	4	4
運輸通信業	0	3	23
サービス業	6	10	128
合計	10	51	443
回答事業所数に対する割合	3.6%	18.1%	

(8) 新規に学校を卒業後3年以内に離職した学生・生徒数

(回答事業所数 235 事業所)

	学生・生徒数	うち離職者数	割合(%)
建設業	74	21	28.4%
製造業	154	20	13.0%
卸小売業	263	44	16.7%
金融保険業	154	10	6.5%
不動産業	1	1	100.0%
運輸通信業	42	3	7.1%
サービス業	209	61	29.2%
合計	897	160	17.8%

(9)従業員に期待する資質・能力について(複数回答可)

ア 女性従業員

	①一般知識・教養	②協調性・コミュニケーション能力	③明るさ・素直さ	④まじめ・勤勉	⑤正確さ・緻密さ	⑥健康・体力	⑦専門知識・技能
建設業	37	27	38	20	30	23	11
製造業	30	36	35	22	24	23	10
卸小売業	46	48	59	32	45	40	15
金融保険業	9	11	9	6	7	5	6
不動産業	2	2	2	0	2	2	1
運輸通信業	9	11	9	5	8	4	2
サービス業	59	58	58	31	36	40	34
合計	192	193	210	116	152	137	79
回答事業所数に対する割合	69.8%	70.2%	76.4%	42.2%	55.3%	49.8%	28.7%

(回答事業所数 275 事業所)

	⑧理解力・判断力	⑨熱意・意欲	⑩創造性・企画力	⑪責任感・使命感	⑫忍耐力・ストレス耐性	合計
建設業	28	17	5	27	15	278
製造業	16	19	7	21	9	252
卸小売業	29	32	15	38	16	415
金融保険業	6	7	2	7	5	80
不動産業	2	2	1	1	1	18
運輸通信業	6	5	4	6	5	74
サービス業	40	34	20	46	25	481
合計	127	116	54	146	76	1,598
回答事業所数に対する割合	46.2%	42.2%	19.6%	53.1%	27.6%	

イ 男性従業員

	①一般知識・教養	②協調性・コミュニケーション能力	③明るさ・素直さ	④まじめ・勤勉	⑤正確さ・緻密さ	⑥健康・体力	⑦専門知識・技能
建設業	35	33	27	22	26	37	35
製造業	29	35	25	23	19	35	20
卸小売業	45	57	50	31	28	44	29
金融保険業	9	11	9	5	6	6	5
不動産業	2	3	3	1	3	3	1
運輸通信業	9	12	7	6	4	8	4
サービス業	55	60	46	33	34	45	41
合計	184	211	167	121	120	178	135
回答事業所数に対する割合	66.4%	76.2%	60.3%	43.7%	43.3%	64.3%	48.7%

(回答事業所数 277 事業所)

	⑧理解力・判断力	⑨熱意・意欲	⑩創造性・企画力	⑪責任感・使命感	⑫忍耐力・ストレス耐性	合計
建設業	33	33	18	42	24	365
製造業	29	30	13	36	16	310
卸小売業	36	40	27	53	25	465
金融保険業	9	9	6	9	7	91
不動産業	2	2	1	3	0	24
運輸通信業	7	10	5	10	6	88
サービス業	39	46	35	57	27	518
合計	155	170	105	210	105	1,861
回答事業所数に対する割合	56.0%	61.4%	37.9%	75.8%	37.9%	

8 パートタイム労働者の雇用について

(1)パートタイム労働者の雇用の際の条件明示

	①書面で通知	②書面ではないが、口頭で通知	③その他	未回答	合計
建設業	9	4	0	0	13
製造業	28	13	0	1	42
卸小売業	36	13	0	1	50
金融保険業	7	1	0	0	8
不動産業	1	0	0	0	1
運輸通信業	10	3	0	0	13
サービス業	45	17	1	2	65
合計	136	51	1	4	192
(%)	70.8%	26.6%	0.5%	2.1%	100.0%

(2)仕事内容条件明示

	①正規従業員と同じ仕事	②パートだけの独立した仕事	③正規従業員の補助的な仕事	未回答	合計
建設業	5	3	5	0	13
製造業	15	5	20	2	42
卸小売業	23	8	19	0	50
金融保険業	5	0	3	0	8
不動産業	1	0	0	0	1
運輸通信業	6	2	5	0	13
サービス業	23	21	20	1	65
合計	78	39	72	3	192
(%)	40.6%	20.3%	37.5%	1.6%	100.0%

(3)労働者の概要(人数)

(回答事業所数 192 事業所)

	事務系			技術系		
	男性	女性	計	男性	女性	計
建設業	2	17	19	3	3	6
製造業	11	31	42	62	68	130
卸小売業	6	81	87	257	955	1,212
金融保険業	0	21	21	0	0	0
不動産業	0	2	2	0	0	0
運輸通信業	111	514	625	15	14	29
サービス業	19	80	99	93	330	423
合計	149	746	895	430	1,370	1,800
(%)	16.6%	83.4%	100.0%	23.9%	76.1%	100.0%
	14.5%			29.2%		

	労働系			合計		
	男性	女性	計	男性	女性	計
建設業	21	1	22	26	21	47
製造業	202	511	713	275	610	885
卸小売業	235	1,195	1,430	498	2,231	2,729
金融保険業	0	0	0	0	21	21
不動産業	0	0	0	0	2	2
運輸通信業	59	28	87	185	556	741
サービス業	209	1,013	1,222	321	1,423	1,744
合計	726	2,748	3,474	1,305	4,864	6,169
(%)	20.9%	79.1%	100.0%	21.2%	78.8%	100.0%
	56.3%			100.0%		

(4) 時間給(平均)

	男 性			女 性		
	事務系	技術系	労働系	事務系	技術系	労働系
建設業	1,357	1,100	1,080	974	1,000	800
製造業	698	862	819	742	756	730
卸小売業	817	1,223	779	781	1,340	732
金融保険業	—	—	—	794	—	—
不動産業	—	—	—	750	—	—
運輸通信業	757	917	835	787	1,000	728
サービス業	792	866	755	795	857	763
総平均	819	801	945	911	821	745

	業種別		
	男性／平均	女性／平均	業種／平均
建設業	1,134	961	1,048
製造業	808	739	766
卸小売業	872	818	836
金融保険業	—	794	794
不動産業	—	750	750
運輸通信業	836	781	805
サービス業	800	798	799
総平均	853	798	818

(5) 1日の所定労働時間(複数回答可)

(回答事業所数 188 事業所)

	①2時間以上 4時間未満	②4時間以上 6時間未満	③6時間以上 8時間未満	④8時間以上	合計
建設業	1	3	8	2	14
製造業	8	22	21	3	54
卸小売業	10	25	21	6	62
金融保険業	1	5	5	0	11
不動産業	0	1	0	0	1
運輸通信業	2	9	9	1	21
サービス業	23	38	28	4	93
合計	45	103	92	16	256
(%)	17.6%	40.2%	35.9%	6.3%	100.0%

(6) 1週間の勤務日数(複数回答可)

(回答事業所数 189 事業所)

	①1日	②2日	③3日	④4日	⑤5日	⑥6日以上	合計
建設業	0	0	1	2	10	4	17
製造業	1	1	7	15	30	9	63
卸小売業	1	4	8	12	36	8	69
金融保険業	0	0	0	0	8	0	8
不動産業	0	0	0	0	1	0	1
運輸通信業	0	0	2	3	10	1	16
サービス業	3	4	18	25	47	13	110
合計	5	9	36	57	142	35	284
(%)	1.8%	3.2%	12.7%	20.1%	50.0%	12.3%	100.0%

(7) 平均在職期間

	①6ヶ月未満	②1年未満	③1年以上 3年未満	④3年以上	合計
建設業	0	4	3	6	13
製造業	4	4	4	29	41
卸小売業	1	4	16	28	49
金融保険業	0	0	2	6	8
不動産業	0	0	0	1	1
運輸通信業	0	1	5	7	13
サービス業	2	5	26	32	65
合計	7	18	56	109	190
(%)	3.7%	9.5%	29.5%	57.4%	100.0%

(8) 1ヶ月の時間外労働

	①ある	②たまにある	③ない	合計
建設業	3	4	6	13
製造業	3	21	15	39
卸小売業	6	18	25	49
金融保険業	1	3	4	8
不動産業	0	0	1	1
運輸通信業	1	6	6	13
サービス業	4	21	37	62
合計	18	73	94	185
(%)	9.7%	39.5%	50.8%	100.0%

(9)諸制度・休暇制度

	ア 夏季休暇		イ 産前産後休暇		ウ 生理休暇		エ 交通費の支給	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	8	2	5	4	4	6	7	4
製造業	16	18	10	25	10	25	29	8
卸小売業	19	17	23	15	20	18	35	10
金融保険業	1	5	2	4	3	3	6	1
不動産業	0	0	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	0	10	5	6	4	7	7	4
サービス業	15	36	29	26	25	28	53	11
合計	59	88	75	80	66	87	138	38
(%)	40.1%	59.9%	48.4%	51.6%	43.1%	56.9%	78.4%	21.6%

	オ 健康診断		カ 育児休業制度		キ 介護休業制度		ク 就業規則	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	11	1	5	5	3	6	11	2
製造業	27	10	11	24	6	28	32	6
卸小売業	36	8	20	19	13	23	39	5
金融保険業	6	1	2	4	2	4	6	1
不動産業	1	0	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	11	1	3	6	1	8	9	2
サービス業	49	13	29	26	25	28	52	9
合計	141	34	71	84	50	97	150	25
(%)	80.6%	19.4%	45.8%	54.2%	34.0%	66.0%	85.7%	14.3%

	ケ 昇給制度		コ 福利厚生制度		サ 労働組合		シ 退職金制度	
	①有	②無	①有	②無	①有	②無	①有	②無
建設業	5	4	8	3	0	8	5	4
製造業	17	19	25	11	2	29	5	26
卸小売業	18	21	33	10	4	29	7	26
金融保険業	3	2	7	0	0	5	0	5
不動産業	1	0	1	0	0	0	1	0
運輸通信業	4	6	10	2	0	9	0	9
サービス業	27	27	42	18	2	49	10	43
合計	75	79	126	44	8	129	28	113
(%)	48.7%	51.3%	74.1%	25.9%	5.8%	94.2%	19.9%	80.1%

(10)パートタイム労働者の採用理由(3つ以内) (回答事業所数 176 事業所)

	①人件費が割安だから	②一時的な繁忙に対処するため	③簡単な仕事内容だから	④人を集めやすいから	⑤正社員の採用が困難だから	⑥雇用調整が容易だから
建設業	10	6	6	1	2	1
製造業	17	9	12	2	8	7
卸小売業	23	15	8	3	7	5
金融保険業	5	0	2	0	1	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸通信業	5	2	5	1	2	2
サービス業	23	13	23	5	16	8
合計	83	45	56	12	36	23

	⑦正規従業員の補充として	⑧経験・知識・技能のある人を採用したいから	⑨その他	合計
建設業	3	3	0	32
製造業	10	11	1	77
卸小売業	20	8	2	91
金融保険業	5	2	1	16
不動産業	1	0	0	1
運輸通信業	6	1	0	24
サービス業	22	12	6	128
合計	67	37	10	369

(11)今後の採用予定

	①増やす	②減らす	③現状維持	合計
建設業	2	0	11	13
製造業	6	4	28	38
卸小売業	3	1	43	47
金融保険業	2	2	4	8
不動産業	0	0	1	1
運輸通信業	1	0	10	11
サービス業	9	2	48	59
合計	23	9	145	177
(%)	13.0%	5.1%	81.9%	100.0%

9 業種別・規模別 回答事業所集計表

業種	調査対象事業所数	回答事業所数	有効回答事業所数	有効回答率	規模別回答数				割合 (業種別)
					5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	
建設業	140	63	52	37.1%	14	18	6	8	5
製造業	200	70	55	27.5%	13	14	12	5	8
卸小売業	290	92	75	25.9%	25	22	6	12	7
金融保険業	60	17	13	21.7%	5	1	3	3	0
不動産業	30	8	4	13.3%	3	1	0	0	0
運輸通信業	60	21	16	26.7%	2	1	5	2	3
サービス業	220	94	79	35.9%	28	20	9	8	5
合計	1,000	365	294	29.4%	90	77	41	38	28
割合(規模別)					30.6%	26.2%	13.9%	12.9%	9.5%
									6.8%

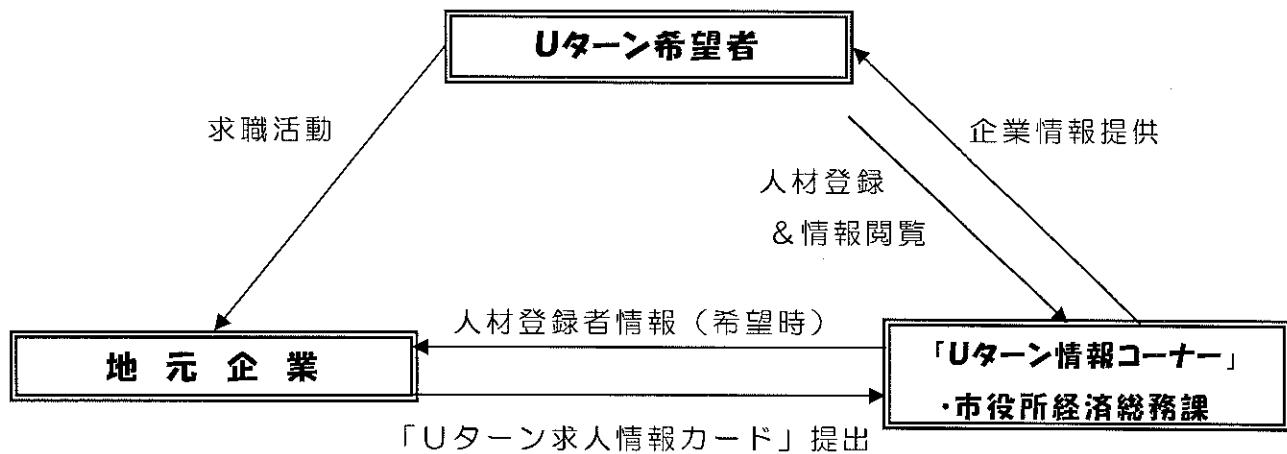
IV 活力ある職場づくりのために

旭川へU・I・Jターンを希望する方、 そして U・I・Jターン希望者を採用する企業を応援します！

～Uターン情報コーナー～

- ・旭川市では、経済観光部経済総務課内に「Uターン情報コーナー」を設置しております。
- ・主に首都圏で働く旭川出身者と優秀な即戦力の人材を求める地域企業との橋渡しをするのが目的です。
- ・このコーナーには、U・I・Jターン者の採用計画のある地元企業の「Uターン求人情報カード」が備えられ、U・I・Jターン希望者が自由に閲覧することができます。また、遠方の希望者には郵送での情報提供もおこなっています。
- ・技術者など経験豊富なU・I・Jターン希望者の採用計画がある企業は、このコーナーへの登録をお願いいたします。

「Uターン情報コーナー」フローチャート



*お問い合わせは・・・ 旭川市経済観光部経済総務課雇用労政係
TEL 0166-25-7152
FAX 0166-26-7093

財団法人 旭川市勤労者共済センターのご案内

*制度のあらまし

確 実 で
安 心

財団法人旭川市勤労者共済センターは、旭川市内の中小企業に働く皆様の福利厚生の向上を図り、併せて中小企業の振興と地域の活性化に寄与することを目的とする公益法人で、旭川市の支援と会員の皆様の協力により運営されており、会費は、給付事業や厚生事業等を通して会員様へ還元される仕組みとなっています。

わざかな
会 費 で
大 き な 魅 力

月々わずか600円の会費で、結婚・出産・退職賃別等9種類におよぶ給付が受けられ、さらに会員相互の交流のための多彩な福利厚生事業にもわずかな費用で参加することができます。
この制度を利用して、あなたの職場をさらにグレードアップしませんか。

働く人なら
だれでも
加入できます

旭川市内の中小企業に働いている15歳から64歳までの方なら、どなたでも加入することができます。事業主、従業員、パートの方なども含みます。また、家族の方だけで事業をしている場合も、従事している方全員が加入の対象となります。

税制上の特典

従業員の会費を事業主が負担した場合は、損金または必要経費として計上できます。(法人税法第22条または所得税法第37条)

手続きが簡単

入会から給付の請求まで手続きは簡単です。
所定の用紙に必要事項を記入すればすぐに処理されます。

*福利厚生事業

指 定 施 設 の
割 引 ・ 助 成

遊園地、スキー場、ボウリング場、健康ランド、ゴルフ練習場、専門店などのほか道内51の温泉ホテルが割引料金で利用できます。
また、割引協定店（各種専門店等）を利用した場合、会員証の提示で割引が受けられます

ス ポ ーツ ・
レ ク リ エ ー
シ ョ ン 事 業

ソフトボール大会、ボウリング大会、ビールパーティーなど会員とご家族に喜んでいただける事業を実施しています。

指 定 保 営
施 設 利 用 の
宿 泊 助 成

18の指定ホテル宿泊助成又は割引及び道内のホテル旅館の宿泊助成が受けられます（1人年1回3,000円）。

健 康 増 進 事 業

がん検診、人間ドック、生活習慣病予防検診（社会保険のみ）などに助成し、明るい家庭・職場づくりに役立つ事業を行っています。なお、がん検診・人間ドック受診をご希望の場合は、事前の申込が必要となります。
このほか、バーサロペット・ジャパン参加助成も行っています。

文 化 事 業

映画・コンサート・各種公演などのチケットを斡旋（助成）しています。

*共済給付事業

会員、同居家族を対象に慶弔、見舞い及び退職餞別金等、9種類の共済給付を行います。

給付の種類	共済事由と区分	給付金額	
成人祝金	会員が満20歳に達したとき	10,000円	
結婚祝金	会員が結婚したとき	10,000円	
出産祝金	会員又は会員の配偶者が出産したとき	10,000円	
入学祝金	会員の子が小学校に入学したとき	10,000円	
銀婚祝金	会員が婚姻届を提出してから満25年に達したとき	10,000円	
還暦祝金	会員が満60歳に達したとき	10,000円	
死亡弔慰金	会員本人・会員の配偶者・子・親等が死亡した場合	本人の死亡	100,000円
		配偶者の死亡	50,000円
		子の死亡	20,000円
		親の死亡	10,000円
傷病見舞金	会員が傷病で30日以上休業したとき	15,000円	
退職餞別金	加入してから5年以上で満55歳をこえて退職したとき	5年～9年	10,000円
		10年～14年	20,000円
		15年～19年	30,000円
		20年～24年	40,000円
		25年以上	50,000円

◎この制度についてのお問い合わせは・・・

〒070-0035 旭川市5条通10丁目 旭川市五条庁舎2階

財団法人 旭川市勤労者共済センター

TEL 0166-23-9997

FAX 0166-29-3577

従業員の退職金は中退共制度で！

■中退共制度とは

中小企業退職金共済制度（略称：中退共制度）は、国が制定した「中小企業退職金共済法」に基づき設けられた制度で、運営は独立行政法人勤労者退職金共済機構（機構）中小企業退職金共済事業本部（中退共）が当たっています。

■制度のしくみ

- ① 事業主が機構・中退共と退職金共済契約を結びます。後日、従業員ごとの共済手帳を送付します。
- ② 毎月の掛金を金融機関に納付します。掛金は全額事業主負担です。
- ③ 事業主は、従業員が退職したときに「退職金共済手帳（請求書）」を従業員に渡します。
- ④ 従業員が退職したときは、その従業員の請求に基づいて機構・中退共から退職金が退職した従業員に対し直接支払われます。

■制度のメリット

- ① 国の助成 掛金の一部を国が助成します。
- ② 簡単な管理 掛金は口座振替ですので手間がかかりません。また、従業員ごとの納付状況や退職金試算額を事業主にお知らせしますので退職金の管理が簡単です。
- ③ 掛金は非課税 掛金は、法人企業の場合は損金として、また、個人企業の場合は必要経費として、全額非課税となります。（注）資本金または出資金が1億円を超える法人の法人事業税には外形標準課税が適用されます。
- ④ 掛金月額の選択 従業員ごとに選択した掛金月額は加入後いつでも増額できます。また、掛金月額を減額する場合は一定の要件のもとで変更可能です。
- ⑤ 通算制度 一定の要件を満たしていれば以下の通算ができます。
 1. 過去の勤務期間
事業主が新しく中退共制度に加入する際、すでに1年以上勤務している従業員について、加入前の勤務期間を通算できます。（注）適格退職年金制度から移行する従業員は、過去勤務期間の通算はできません。
 2. 中退共制度に加入している企業間を転職した場合
前の企業での掛金納付月数を通算できます。
 3. 中退共制度に加入している企業と特定退職金共済制度に加入している企業間を転職した場合
それぞれの制度へ前の企業での退職金を通算できます。
- ⑥ 退職金支給 退職金は、機構・中退共から直接、退職者の預金口座に振込みます。退職金は一時金払いのほかに、一定の要件を満たしていれば、本人の希望により全部または一部を分割して受け取ることができます。（事業主が従業員に代わって退職金を受け取ることはできません。）
- ⑦ 提携サービス 加入企業の特典として、機構・中退共と提携しているホテル、レジャー施設等を割引料金で利用することができます。

■掛金の種類

月額5,000円から30,000円までの16種類から従業員ごとに選択できます。短時間労働者（パートタイマー等）の方も月額2,000円～4,000円までの安い掛け金で加入することができます。

■加入の手続き

「新規申込書」に記入、押印または署名をして、金融機関または委託事業主団体の窓口に提出していただきます。

■詳しくは・・・ 相談コーナー ☎060-0001 札幌市中央区北1条西3-3 札幌MNビル6階
TEL 011-241-0351 FAX 011-241-0369
ホームページ <http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp>

★働く皆様の相談窓口★

就職するためには

職業紹介・相談・雇用保険についての相談など

・旭川公共職業安定所（ハローワーク旭川）

住所／旭川市春光町 10 番地 58 電話／0166-51-0176（※自動音声で受付が行われます。）

・旭川しごとサポートプラザ（旭川市職業相談室）

住所／旭川市 6 条通 4 丁目 旭川勤労者福祉会館 1 階

電話／0166-23-1401 駐車場／有り（※相談者は 2 時間無料となります）

母子家庭のお母様の就労に伴う悩みや困りごとの相談など

・母子家庭等就業・自立支援センター

住所／旭川市 5 条通 4 丁目 旭川市ときわ市民ホール 1 階

電話／0166-21-7181

労働問題等に関する相談は

賃金・労働時間・安全衛生などについての監督指導など

・旭川労働基準監督署

住所／旭川市宮前通東 4155-31 旭川合同庁舎西館 6 階 電話／0166-35-5901

解雇・退職金未払い・セクハラ・労働条件など

・労働相談ホットライン

電話／フリーダイヤル 0120-81-6105 相談受付／月～金曜日の午前 9 時～午後 8 時まで
上川総合振興局内の中小企業労働相談所でも相談をお受けします。

住所／旭川市永山 6 条 19 丁目 上川総合振興局産業振興部商工労働観光課内

電話／0166-46-5938 相談受付／月～金の午前 9 時から午後 5 時 30 分まで

さまざまな労働問題に関する相談

・札幌総合労働相談コーナー

住所／札幌市中央区北 8 条西 3 丁目 1-47 NORTH3・3 ビル 4 階

電話／011-223-8712

健康保険、厚生年金保険などは

・旭川年金事務所 住所／旭川市宮下通 2 丁目 1954-2 電話／0166-26-4484

職業能力開発のためには

・北海道立旭川高等技術専門学院

住所／旭川市緑が丘東 3 条 2 丁目 1-1 電話／0166-65-6667

・旭川職業能力開発促進センター（ポリテクセンター旭川）

住所／旭川市永山 8 条 20 丁目 3-1 電話／0166-48-2412

労働行政に関することは

・旭川市経済観光部経済総務課雇用労政係

住所／旭川市 6 条通 10 丁目 旭川市第三庁舎 3 階 電話／0166-25-7152（直通）

・北海道上川総合振興局産業振興部商工労働観光課

住所／旭川市永山 6 条 19 丁目 電話／0166-46-5900（総合案内窓口）

「必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 705 23. 10. 6発効	北海道において事業を営む全産業の使用者及びその者に使用される労働者に適用されます。

産業別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	産業別最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、糖類製造業	時間額 772 23. 12. 7発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 823 23. 12. 2発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 767 23. 12. 7発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務は除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 768 23. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
舟艇製造・修理業	日額 5,684 時間額 711 12. 12. 1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6ヶ月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

- 最低賃金には、精勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金及び時間外等割増賃金は算入されません。
- 最低賃金は、パートタイマー、臨時、アルバイトなどすべての労働者に適用されます。
- 二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には高い額の最低賃金が適用されます。
- 派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。

労働災害に健康保険は使えません。受診は労災保険で!!

- 最低賃金又は労働保険についての詳しいことは、北海道労働局(電話011-709-2311)、又は最寄りの労働基準監督署(支署)へお問い合わせ下さい。
- 北海道労働局ホームページアドレス <http://hokkaido-rooudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp>

平成22年4月1日から労働基準法が改正されました

長時間労働を抑制し、労働者の健康確保や、仕事と生活の調和を図ることを目的とする「労働基準法の一部を改正する法律」(平成20年法律第89号)が、平成22年4月1日から施行されました。

1 時間外労働の割増賃金率が引き上げられます（中小企業については、当分の間、適用が猶予されます）

- 1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が、現行の25%から50%に引き上げられました。(注1)
 - ただし、中小企業については、当分の間、法定割増賃金率の引上げは猶予されます。(注2)
 - 事業場で労使協定を締結すれば、1か月に60時間を超える時間外労働を行った労働者に対して、改正法による引上げ分(25%から50%に引き上げた差の25%分)の割増賃金の支払に代えて、有給の休暇を付与することができます。(注3)
 - 労働者がこの有給の休暇を取得した場合でも、現行の25%の割増賃金の支払は必要です。(注4)
- (注1) 割増賃金率の引上げは、時間外労働が対象です。休日労働(35%)と深夜労働(25%)の割増賃金率は、変更ありません。
- (注2) 中小企業の割増賃金率については、施行から3年経過後に改めて検討することとされています。
- (注3) この有給の休暇は、厚生労働省令で定められています。詳細は、都道府県労働局又は各労働基準監督署へご確認ください。
- (注4) 労働者が実際に有給の休暇を取得しなかった場合には、50%の割増賃金の支払が必要です。

2 割増賃金引上げなどの努力義務が労使に課されます（企業規模にかかわらず、適用されます）

- 「時間外労働の限度基準」(平成10年労働省告示第154号：限度基準告示)により、1か月に45時間を超えて時間外労働を行う場合には、あらかじめ労使で特別条項付きの時間外労働協定を締結する必要がありますが、新たに、
 - ① 特別条項付きの時間外労働協定では、月45時間を超える時間外労働に対する割増賃金率も定めること
 - ② ①の率は法定割増賃金率(25%)を超える率とするように努めること
 - ③ 月45時間を超える時間外労働ができる限り短くするように努めることが必要となりました。(注5)(注6)

(注5) 労使は、時間外労働協定の内容が限度基準告示に適合したものとなるようにしなければなりません。

(注6) 限度基準告示の詳細は、都道府県労働局又は各労働基準監督署へご確認ください。

3 年次有給休暇を時間単位で取得できるようになります（企業規模にかかわらず、適用されます）

- 改正前までは、年次有給休暇は日単位で取得することとされていましたが、事業場で労使協定を締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになりました。(注7)(注8)
 - 年次有給休暇を日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、労働者が自由に選択することができます。(注9)
- (注7) 所定労働日数が少ないパートタイム労働者の方なども、事業場で労使協定を締結すれば、時間単位で取得できるようになりました。
- (注8) 1日分の年次有給休暇が何時間分の年次有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間をもとに決めることになります。詳細は、都道府県労働局又は各労働基準監督署へご確認ください。
- (注9) 例えば、労働者が日単位で取得することを希望した場合に、使用者が時間単位に変更することはできません。

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

※厚生労働省のホームページもご覧ください。<http://www.mhlw.go.jp/topics/2008/12/tp1216-1.html>

※旭川労働基準監督署 住所／旭川市宮前通東 4155-31 旭川合同庁舎西館6階 電話／0166-35-5901

分類：

整理番号：

平成23年度旭川市労働基本調査票

- この調査は旭川市内にある事業所を対象にしています。市外にある事業所は含めないでください。
- 市内に本社や営業所など複数ある場合は、一括して取りまとめてください。
市外に本社がある場合は、市内の支社・営業所単位で集計してください。
- 特に指定するもの以外は、平成23年8月1日を基準日にしてください。
- 特に指定するもの以外は、正規従業員を対象にしています。
- 回答方法は、該当する箇所に○印をつけるものと該当欄に記入するものとがあります。
- この調査は資料とする目的以外に使用することはできませんので、正確に記入してください。

1 事業所の概要について

事業所名	(1) 労働組合 ①有 ②無
所在地	(2) 労働協約 ①有 ②無
記入者名	(3) 就業規則 ①有 ②無
電話番号	(4) 賃金規程 ①有 ②無

2 労働者の概要について

正規従業員～非正規従業員以外の、期間を定めない契約で雇用されている従業員。

役員報酬を受けている役員(兼務役員も含む)は除外してください。

非正規従業員～期間を定めた短期契約で雇用されている従業員。例としてパートタイム・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。(派遣社員は含めないでください。)

(1) 正規従業員数

(単位：人)

	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上	合計
男							
女							

※障害者数は正規従業員数の合計の内数を記入してください。➡

うち障害者数

(2) 非正規従業員数

(単位：人)

男		女		合計	
男		女		合計	

(3) 管理職数

(単位：人)

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職
男			
女			

(4) 派遣社員の状況

ア いる	()	人)
イ いない		

3 賃金・諸手当について

(1) 基本給 (平成23年7月分)

(単位：円)

	20歳	25歳	30歳	35歳	40歳
男					
女					
	45歳	50歳	55歳	60歳	
男					
女					

※職種により賃金が異なる場合は、主な職種で判断してください。

※各年齢の該当のある箇所に記入してください。該当者のいない年齢について、賃金規定等でその賃金を想定できるときは、その額を記入してください。

※基本給に含まれるもの～職能給、役職給、技能給、特殊勤務給

※基本給に含まれないもの～奨励給、歩合給、家族手当・住宅手当・通勤手当等の生活補助給、時間外手当

(2) 賃金の引上げ

- ① 定期昇給のみ ② ベースアップのみ ③ 定期昇給とベースアップ ④ 引上げなし

(3) 初任給 (平成23年4月1日現在)

(単位：円)

	中学卒	高校卒	短大・高専卒	大学卒
男				
女				

※職種により賃金が異なる場合は、主な職種で判断してください。

(4) 諸手当

ア 家族手当……………(ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。(手当の限度額)

- | | | | |
|------------|-------------|-------------------|--------------------|
| a 配偶者…………… | ① 5,000円未満 | ② 5,000～10,000円未満 | ③ 10,000～15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| b 第1子…………… | ① 5,000円未満 | ② 5,000～10,000円未満 | ③ 10,000～15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| c 第2子以降……… | ① 5,000円未満 | ② 5,000～10,000円未満 | ③ 10,000～15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |

イ 住宅手当……………(ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。(手当の限度額)

- | | | | |
|------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| a 持ち家…………… | ① 5,000円未満 | ② 5,000～10,000円未満 | ③ 10,000～15,000円未満 |
| | ④ 15,000円以上 | | |
| b 借家…………… | ① 5,000円未満 | ② 5,000～10,000円未満 | ③ 10,000～15,000円未満 |
| | ④ 15,000～20,000円未満 | ⑤ 20,000～25,000円未満 | ⑥ 25,000円以上 |

ウ 通勤手当……………(ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。(① 実費 ② 定額 ③ その他 ())

エ 夏期手当(夏期賞与)……………(ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。

- (ア) ① 1ヶ月未満 ② 1ヶ月以上2ヶ月未満 ③ 2ヶ月以上3ヶ月未満 ④ 3ヶ月以上
 (イ) 職務階層別の割増の有無 ① 有 ② 無

オ 年末手当(年末賞与)……………(ア) 有 (イ) 無

※職務階層～部長、課長、係長、一般職など

※有の場合のみお答えください。

- (ア) ① 1ヶ月未満 ② 1ヶ月以上2ヶ月未満 ③ 2ヶ月以上3ヶ月未満 ④ 3ヶ月以上
 (イ) 職務階層別の割増の有無 ① 有 ② 無

力 燃料手当…………… (ア) 有 (イ) 無

※有の場合のみお答えください。 (① 現金 ② 現物支給 ③ その他 ())

※現金の場合のみ記入ください。(支給限度額を記入してください。)

①世帯主 円
②単身世帯主 円
③非世帯主 円

※単身世帯主～独身者で親元を離れ独立生計を営む者

4 労働時間について

(1) 1週間の所定労働時間

- ① 38時間以下 ② 38時間超～40時間以下
③ 40時間超

※週によって労働時間が変わる場合は、4週間の平均で判断してください。

(2) 1日の所定労働時間

- ① 7時間以下 ② 7時間超～7時間30分以下 ③ 7時間30分超～8時間以下 ④ 8時間超

(3) 変形労働時間制

ア 実施している……①1ヶ月単位の変形労働時間制 ②1年単位の変形労働時間制
③1週間単位の非定型変形労働時間制 ④その他 ()
イ 実施していない

(4) 1日の休憩時間

- ① 45分以下 ② 45分超～60分以下 ③ 60分超

(5) 1ヶ月の平均時間外労働(従業員1人当たり)

- ① 10時間以下 ② 10時間超～20時間以下 ③ 20時間超～30時間以下
④ 30時間超～40時間以下 ⑤ 40時間超 ⑥ 無

5 休日・休暇について

(1) 週休2日制…………① 実施している → (イ) 完全 (ア) 隔週 (ウ) 月1回 (エ) 月2回 (オ) その他 () ② 実施していない

(2) 年次有給休暇について(繰り越し日数は含みません。)

平均付与日数……① 10日未満 ② 10～15日 ③ 16～20日 ④ 21日以上

(3) その他の休暇(該当する項目に○をしてください。)

ア 夏季休暇………①3日以内 ②4～6日以内 ③7日以上 ④無
イ 祝日休暇………①全部休み ②一部休み ③無
ウ リフレッシュ休暇………①3日以内 ②4～6日以内 ③7日以上 ④無
エ 産前産後休暇………①産前産後6週間前後 ②産前6週間産後8週間 ③産前産後8週間前後
④その他 () ⑤無
オ 生理休暇………①2日以内 ②3日以上 ③その他 () ④無

祝日～現在法律で定められている15の国民の祝日

6 諸制度について

(1) 福利厚生制度

- ア 自社独自の制度がある イ 勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ
ウ 自社制度と共済センター・商工会議所等の制度との併用 エ 福利厚生制度はない

※自社独自の制度で、該当するもの全てに○をしてください。

- ① 慶弔見舞金の給付 ② 被服の貸与 ③ 通信教育等自己啓発への助成 ④ 厚生施設等の利用
⑤ 食事の助成 ⑥ 住宅資金等の貸付金制度 ⑦ レクリエーション ⑧ その他 ()

※福利厚生制度がない場合のみお答えください。

- 制度の導入について………① 検討中 ② 予定なし

(2) 社会保険等

- ア 厚生年金…………①有 ②無 エ 労災保険…………①有 ②無
イ 健康保険…………①有 ②無 オ 健康診断…………①有 ②無
ウ 雇用保険…………①有 ②無

(3) 高年齢者雇用確保措置について（定年制度）

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】【定年の定めの廃止】
のいずれかの措置を講じなければなりません。

※雇用を確保する年齢は、年金(定額部分)支給開始年齢の引き上げスケジュールにあわせ段階的に引き上げられます。
平成18年4月1日～平成19年3月31日～62歳 平成19年4月1日～平成22年3月31日～63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日～64歳 平成25年4月1日～ ……65歳

- ア 措置の状況 → ① 措置済み ② 未措置

※「① 措置済み」の場合のみお答えください。

- ① 定年制度の廃止 ② 定年65歳以上 ③ 定年63～64歳 ④ 継続雇用制度の導入

※「④ 継続雇用制度の導入」の場合のみお答えください。

- ① 希望者全員
② 対象となる高年齢者の基準を策定 → (ア) 労使協定による (イ) 就業規則等による
③ 検討中

(4) 退職金制度

- ア 有

※該当するものに○をしてください。(複数回答可)

- ① 自社独自制度 ② 中小企業退職金共済制度の利用 ③ 特定退職金共済制度の利用
④ 建設業退職金共済制度の利用 ⑤ 生命保険等の企業年金利用 ⑥ その他

- イ 無

(5) 育児休業制度

- ア 就業規則への定め…………①有 ②無

※定めがある場合のみお答えください。

- (ア) 休業中の賃金の取扱い…………①有給 ②一部有給 ③無給

- (イ) 過去1年間の取得状況…………男 人 女 人 平均取得日数 日

(6) 介護休業制度

ア 就業規則への定め…………… ①有 ②無

※定めがある場合のみお答えください。

(ア) 休業中の賃金の取扱い…………①有給 ②一部有給 ③無給

(イ) 過去1年間の取得状況………男 人 女 人 平均取得日数 日

(7) 育児・介護に係わる休業制度以外の措置

① 有 ② 無

※措置がある場合のみお答えください。(該当するものすべてに○をつけてください。)

①短時間勤務 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ

④所定外労働をさせない制度 ⑤託児施設の設置運営 ⑥育児・介護サービス費用の援助

(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

① 有 ② 制度はないが検討中 ③ 無

※制度がある場合のみお答えください。

ア 育児退職者を再雇用………男 人 女 人

イ 介護退職者を再雇用………男 人 女 人

(9) 社員が子育てしやすい職場環境

(子どもの急病や行事参加のための休暇取得の容易さや時間外勤務への配慮など)

ア 男性社員……①整備されている ②充分ではないが整備されている ③一部整備されている
④あまり整備されていない

イ 女性社員……①整備されている ②充分ではないが整備されている ③一部整備されている
④あまり整備されていない

(10) 男女の固定的な性別役割分担(性別により職場内で役割が固定されているかどうか)

① 固定されている ②一部固定されている ③あまり固定されていない

(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(積極的改善措置)についての企業の自主的な取り組み

①取り組んでいる
②充分ではないが取り組んでいる
③あまり取り組んでいないが、今後取り組む予定
④取り組んでいない

ポジティブ・アクション(積極的改善措置)取組の事例

- ・育児・介護休業法で義務づけられた制度を上回る、仕事と家庭の両立支援措置の導入
 - ・女性を初めて受け入れる、又は受け入れ経験の乏しい管理職に対する研修の実施
 - ・男女の格差のない昇進・昇格基準の明確化、透明化
- など

- (12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うものに○をつけてください。(複数回答可)
- ① 従業員の勤労意欲を高める
 - ② 従業員の定着率を高める
 - ③ 従業員の帰属意識が高まる
 - ④ 従業員の仕事に対する満足度を高める
 - ⑤ 優秀な人材の確保ができる
 - ⑥ 職場の人間関係が向上する
 - ⑦ スキルや技術が蓄積される
 - ⑧ 顧客に対するイメージアップ
 - ⑨ 企業の社会的責任を果たす
 - ⑩ 生産性が向上する

7 労働力について

(1) 現在の労働力と今後の予定

- ア 人員過不足の状況について（1つだけ○）
- ① 人員の過剰感がある
 - ② 人員が不足している
 - ③ 過不足なくちょうどよい
- イ 今後の予定・対応策（3つ以内）
- ① 残業の増加
 - ② 残業の削減
 - ③ 臨時・パートを増やす
 - ④ 臨時・パートを減らす
 - ⑤ 正規従業員の採用抑制
 - ⑥ 早期退職勧奨等で人員削減
 - ⑦ 外注（アウトソーシング）・派遣社員の活用
 - ⑧ 特になし

(2) リストラ（企業再構築）の現状

- ① 過去（3年以内）に実施した
 - ② 現在実施中
 - ③ 実施を検討中
 - ④ 実施していない、実施しない
- ※①、②、③と回答した場合のみ、リストラの内容についてお答えください。（複数回答可）
- ア 人員の削減 → 削減割合 (i) 5%未満 (ii) 6～10%未満 (iii) 10%以上
- イ 設備投資の抑制
- ウ 諸経費の削減
- エ その他（ ）

リストラ（企業再構築）～企業が効率的に生産性を上げていくために、組織の変更や
事業分野・目標の見直し等により再編成すること

(3) ワークシェアリングについて

- ① 関心がある
 - ② どちらかといえば関心がある
 - ③ 関心はない
- ※①、②と回答した場合のみ、実施の有無についてお答えください。
- ア 現在実施している イ 検討中 ウ 実施予定はない

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

(4) 障害者の雇用状況

- ア 過去1年間に障害者を……………①雇用した ②雇用していない
- イ 雇用した場合、今後、障害者の雇用を……………①増やす ②現状維持 ③その他
- ウ 雇用していない場合、今後雇用予定が……………①ある ②ない

(5) 新規学卒者の採用状況

ア 平成23年4月の採用…………… (ア) 採用した (イ) 採用しなかった

※採用した場合, 採用人数は

①中学卒 (男 人 女 人) ②高校卒 (男 人 女 人)

③短大・高専卒 (男 人 女 人) ④大学卒 (男 人 女 人)

※採用しなかった場合, その理由は

① 人件費抑制 ② 先行き不透明 ③ 人材不足 ④ その他 ()

イ 平成24年4月の採用予定…………… (ア) 有 (イ) 無 (ウ) 未定

※採用予定がある場合, 予定人数は

①中学卒 (人) ②高校卒 (人) ③短大・高専卒 (人) ④大学卒 (人)

(6) インターンシップ制度を通じた学生の受け入れ

- ① 受け入れてもよい ② 条件次第では受け入れてもよい ③ 受け入れたいが状況等により難しい
④ 受け入れたくない

インターⁿンシップ制度 ~ 企業が大学生、短大生、高校生等に対して一定期間職場体験機会を
提供する制度

(7) 雇用に関する問題点 (複数回答可)

- ① 雇用のミスマッチにより人材が確保できない ② 若年者の定着率が悪い ③ 従業員の高齢化
④ 人件費が高い ⑤ 労働時間を短縮したいが現状では無理 ⑥ 福利厚生面を充実させたいがその
余裕がない ⑦ その他 () ⑧ 特になし

雇用のミスマッチ～企業の求める人材と求職者の条件が合わないこと

(8) 新規に学校を卒業後、3年以内に離職する若者が多い状況にありますが、貴社の状況についてご記入 ください。

平成20年3月以降に卒業した学生・生徒数 人
(うち離職者数 人)

(9) 従業員に期待する資質・能力について (複数回答可)

- ア 女性従業員…① 一般常識・教養 ② 協調性・コミュニケーション能力 ③ 明るさ・素直さ
④ まじめ・勤勉 ⑤ 正確さ・緻密さ ⑥ 健康・体力
⑦ 専門知識・技能 ⑧ 理解力・判断力 ⑨ 熱意・意欲
⑩ 創造性・企画力 ⑪ 責任感・使命感 ⑫ 忍耐力・ストレス耐性
- イ 男性従業員…① 一般常識・教養 ② 協調性・コミュニケーション能力 ③ 明るさ・素直さ
④ まじめ・勤勉 ⑤ 正確さ・緻密さ ⑥ 健康・体力
⑦ 専門知識・技能 ⑧ 理解力・判断力 ⑨ 熱意・意欲
⑩ 創造性・企画力 ⑪ 責任感・使命感 ⑫ 忍耐力・ストレス耐性

8 パートタイム労働者の雇用について

※この部分は、パートタイム労働者を雇用している場合のみお答えください。

(1) パートタイム労働者の雇用の際の条件明示

- ① 書面で通知 ② 書面ではないが、口頭で通知
③ その他 ()

「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短い労働者(パートタイム労働法)、勤め先での呼称がパートタイマーである者(総務省)の定義で判断してください。

(2) 仕事の内容

- ① 正規従業員と同じ仕事 ② パートタイムだけの独立した仕事
③ 正規従業員の補助的な仕事

(3) 労働者の概要

(単位：人数)

	事務系	技術系	労務系	合計
男				
女				

(4) 平均時間給

(単位：円)

	事務系	技術系	労務系
男			
女			

(5) 1日の所定労働時間（複数回答可）

- ① 2時間以上4時間未満 ② 4時間以上6時間未満
③ 6時間以上8時間未満 ④ 8時間以上

*事務系～主として事務的・経理的・営業的な部門に従事する人
*技術系～技術的・専門的な資格を有する作業、また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のほか、ウェイター・ウェイトレス等の接客業等も含む)

(6) 1週間の勤務日数（複数回答可）

- ① 1日 ② 2日 ③ 3日 ④ 4日 ⑤ 5日 ⑥ 6日以上

(7) 平均在職期間

- ① 6ヶ月未満 ② 1年未満 ③ 1年以上3年未満 ④ 3年以上

(8) 1ヶ月の時間外労働 ①ある ②たまにある ③ない

(9) 諸制度・休暇制度

- | | | | | | | | |
|----------|----|----|----|----------|----|----|----|
| ア 夏季休暇 | …… | ①有 | ②無 | イ 産前産後休暇 | …… | ①有 | ②無 |
| ウ 生理休暇 | …… | ①有 | ②無 | エ 交通費の支給 | …… | ①有 | ②無 |
| オ 健康診断 | …… | ①有 | ②無 | カ 育児休業制度 | …… | ①有 | ②無 |
| キ 介護休業制度 | …… | ①有 | ②無 | ク 就業規則 | …… | ①有 | ②無 |
| ケ 昇給制度 | …… | ①有 | ②無 | コ 福利厚生制度 | …… | ①有 | ②無 |
| サ 労働組合 | …… | ①有 | ②無 | シ 退職金制度 | …… | ①有 | ②無 |

(10) パートタイム労働者の採用理由（3つ以内）

- ① 人件費が割安だから
- ② 一時的な繁忙に対処するため
- ③ 簡単な仕事内容だから
- ④ 人を集めやすいから
- ⑤ 正社員の採用が困難だから
- ⑥ 雇用調整が容易だから
- ⑦ 正規従業員の補充として
- ⑧ 経験・知識・技能のある人を採用したいから
- ⑨ その他（ ）

(11) 今後の採用予定 ① 増やす ② 減らす ③ 現状維持

調査は以上です。ご協力ありがとうございました。

お手数ですが、この調査票を同封の返信用封筒に入れ、

平成23年8月26日（金）までに、

切手を貼らずにポストに投函してください。

後日、調査結果をまとめた冊子をお送りいたします。

【問合せ先】

〒070-0036

旭川市6条通10丁目旭川市第三庁舎3階 旭川市経済観光部経済総務課雇用労政係

電話：0166-26-1111（内線5413, 5414）

FAX：0166-26-7093

平成23年度
旭川市労働基本調査報告書

平成24年2月 発行
編集・発行 旭川市経済観光部経済総務課
〒070-0036 旭川市6条通10丁目
旭川市第三庁舎3階
電話 (0166) 25-7152
FAX (0166) 26-7093