平成27年度

旭川市労働基本調査報告書

旭 川 市

日頃より,本市労働行政に対しまして特段のご理解とご協力を賜り,厚くお 礼申し上げます。

全国的な景気の改善を背景に、当市における雇用失業情勢につきましては、 ハローワーク旭川管内における有効求人数の増加等の影響により、有効求人倍率が平成28年2月に1.04倍と、統計開始以来最も高い数値となっており、 本市の雇用失業情勢は良好なものとみられています。

しかしその一方で、平成28年2月に発表された平成27年国勢調査の人口 速報集計結果によりますと、同調査開始以来、初めて我が国の人口が減少とな り、当市におきましても、全国平均を上回る比率で少子高齢化が進行し、更な る働き手の不足が懸念されることから、雇用のミスマッチによる若年者の早期 離職・域外流出の防止、女性の活躍推進、高年齢者・障害者の安定的な雇用の 確保など多くの課題と対策が求められています。

こうした状況の中,市内企業の労働条件等の改善及び労働力の確保・定着を 図るため、一部の市内企業に対し、アンケートにより雇用の実態を調査し、そ の結果を報告書として取りまとめました。

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,本市における雇用の実態の全体を網羅しているものではありませんが,本調査をとおして,当市全体の概況を把握することで,各方面における課題解決,方針決定に広く活用され,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れば幸いです。

おわりに、本調査にご協力いただきました各事業所の皆さまに対しまして厚くお礼申し上げるとともに、今後とも一層のご指導、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成28年3月

旭川市長 西 川 将 人

目 次

I	調査の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	•• P1
Π	調査結果	
	事業所の概要について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	· · · P 3
	(1) 労働組合	· · · P 3
	(2) 労働協約	· · · P 3
	(3) 就業規則	· · · P 4
	(4) 賃金規程	· · · P 4
	(1) 正規従業員数	
	(2) 非正規従業員数	· · · P 6
	(3) 管理職数	
	(1) 賃金支給額(平成27年7月分)	· · · P8
	(2) 基本給の推移 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(3) 賃金の引上げの有無	
	(4) 初任給	
	(5) 諸手当	
	ア 家族手当	
	イ 住宅手当 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	ウ 通勤手当	
	エ 燃料手当 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	オ 夏期手当 (夏期賞与) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	カ 年末手当 (年末賞与) ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	> 1->3 4 1->3 · · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
	(1) 1週間の所定労働時間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(2) 1日の所定労働時間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(3) 変形労働時間制	
	(4) 1日の休憩時間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(5) 1ヶ月の平均時間外労働・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(1) 週休2日制	
	(2) 年次有給休暇	
	(3) その他の休暇 ····································	
	ア 夏季休暇 ····································	
	ウ 産前産後休暇 ······	
	◇ 措置の内容について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	· PZI

	(4) 退職金制度	P 21
	(5) 育児休業制度	P 22
	(6) 介護休業制度	P 22
	(7) 育児・介護に係る休業制度以外の措置 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 23
	(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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 23
	(9) 社員が子育てしやすい職場環境 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	ア 男性社員	
	イ 女性社員 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(10) 男女の固定的な性別役割分担	P 24
	(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・	
	(12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(13) 従業員のキャリア形成に関する措置について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
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 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 26
	イ 今後の予定・対応策 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(2) リストラ (企業再構築) の現状 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	ア リストラの内容 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(3) 障害者の雇用状況	
	(4) 新規学卒者の採用状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	ア 平成27年4月の採用状況 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	イ 平成28年4月の採用予定 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(5) インターンシップ制度を通じた学生の受入れ ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P31
	(6) 雇用に関する問題点 ····································	
	(7) 新卒採用後3年以内に離職した若者の状況 ····································	
	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \	
0	(9) U・I・Jターンによる労働者の採用について ····································	P 34
8	ハートタイム労働者の雇用について ····································	
	(1) 雇用の際の条件明示 (2) 仕事の内容	
	(3)労働者の概要 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 35
	(3) カ側4の概要 (4) 平均時間給 ····································	
	(5) 1日の所定労働時間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(6) 1週間の勤務日数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(7) 平均在職期間 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(8) 1ヶ月の時間外労働 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(9) 諸制度・休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(10) パートタイム労働者の採用理由 ····································	
	(11) 今後の採用予定 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
9	中途採用について・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
J	(1) 中途採用者数 ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	
	(2) 中途採用を実施している理由 ····································	
	(3) 中途採用者に期待する能力	
	(4) 今後の採用予定	

${ m III}$	集計表 ······P42
1	■ 事業所の概要について ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
2	2 労働者の概要について ·····・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
3	3 賃金・諸手当について ·····・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
4	1 労働時間について ·····・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
5	
6	3 諸制度について ·····・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・
7	
8	
ç	
1	
IV	旭川市労働基本調査票 ······ P 102
	7.27 11170 13322 1 14732233
V	活力ある職場づくりのために(各種支援施策等)······P111
·	※掲載内容
	・旭川市企業情報提供サイト「はたらくあさひかわ」掲載企業を募集しています。
	・一般財団法人 旭川市勤労者共済センターのご案内
	・従業員の退職金は中退共制度で!
	・特定就職困難者雇用開発助成金のご案内
	・平成28年度 若年者等正規雇用奨励金のご案内
	・若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を応援します!
	・平成28年度の両立支援等助成金のお知らせ
	・「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます
	・「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
	・★各種相談窓口★

I 調査の概要

1. 調査の目的

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

2. 調查項目

- 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,正規従業員障害者数,年齢別・男女別非正規従 業員数,男女別管理職数)
- ③ 賃金・諸手当(賃金支給額,基本給の推移,賃金の引上げ,初任給,諸手当,一時金)
- 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,男女の固定的性別役割分担、ポジティブ・アクション、女性登用の効果、従業員のキャリア形成に関する措置)
- ⑦ 労働力(人員過不足の状況,リストラの現状,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,U・I・Jターン労働者の採用)
- 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)
- ⑨ 中途採用(中途採用者数,採用理由,期待する能力,採用予定)

3. 調査期日

平成27年8月1日現在で行った。ただし、初任給については平成27年4月1日現在、基本給については平成27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(農業、林業、鉱業、公務を除く)を対象とした。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、各本社・営業所で調査を行った。

5. 調査方法

市内の約 4,500 事業所を掲載した企業名鑑から、層化有意抽出法で抽出した 1,000 事業所に調査票を送付して、返信用封筒により回収した。この場合の「有意」とは、統計的な継続性を期したため、郵送した 1,000 事業所のうち、298 事業所は前回調査の有効回答事業所であったことを意味している。

6. 調查回答状況

調査票を郵送した 1,000 事業所のうち,318 事業所から回答を得た。有効回答数は292 事業所(有効回答率 29.2%)であった。

業種別 • 規模別回答状況

	田木も名	東 回答事 有効回答 			規模別回答状況									
区分		回答事 業所数		業種別	5 ~	10~	20~	30∼	50∼	100人				
	争未仍致	木川奴	木川双	木川双	未川奴	未川奴	事未用奴	割合	9人	19人	29人	49人	99人	以上
建設業	272	93	85	29.1%	24	37	8	6	7	3				
製造業	140	44	41	14.0%	7	11	9	6	2	6				
卸売業	132	38	37	12.7%	12	12	3	5	3	2				
小売業	90	21	19	6.5%	4	5	0	4	3	3				
金融保険	52	14	11	3.8%	9	1	0	1	0	0				
不動産	16	3	3	1.0%	1	2	0	0	0	0				
運輸•交通業	91	31	27	9.2%	9	9	0	1	4	4				
情報通信業	25	10	10	3.4%	1	2	2	1	2	2				
サービス業	182	64	59	20.2%	9	10	9	13	7	11				
合 計	1,000	318	292	100.0%	76	89	31	37	28	31				
合 計					26.0%	30.5%	10.6%	12.7%	9.6%	10.6%				

7. 用語の説明

- ・正規従業員:非正規従業員以外の,期間を定めない契約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,派遣社員,契約社員,嘱託,および季節労働者等の従業員。
- ・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、ウェイター・ウェイトレス等の接客業等も含む)。
- ・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。
- ・高年齢者雇用確保措置:高年齢者雇用安定法により、定年を 65 歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、「定年制度の廃止」「定年を 65 歳以上もしくはそれ以上に引き上げ」「継続雇用制度の導入」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り組み。
- ・U・I・J ターン: U ターンは、都市部に移住していた地方出身者が出身地に戻り定職につくこと。 I ターンは、都市部の居住者が地方に移住し定職につくこと。 J ターンは、地方出身の都市部の居住者が出身地に近い地方都市に移住して定職につくこと。
- ・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短い労働者。
- ・中途採用:新規学校卒業者ではない常用労働者を採用すること。

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。
- ・各設問のうち「その他」と回答し、その内容について記述のあったものについては、内容別に分類し 「Ⅲ 集計表」に結果をまとめている。

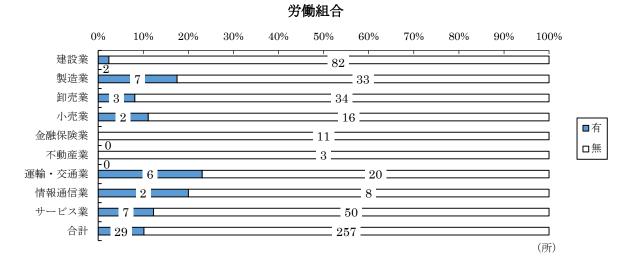
Ⅲ 調査結果

1 事業所の概要について

(1) 労働組合

286 事業所から有効回答を得た。「有」は 29 事業所 (10.1%) で, 前回調査 (12.4%) より 2.3 ポイント減少している。

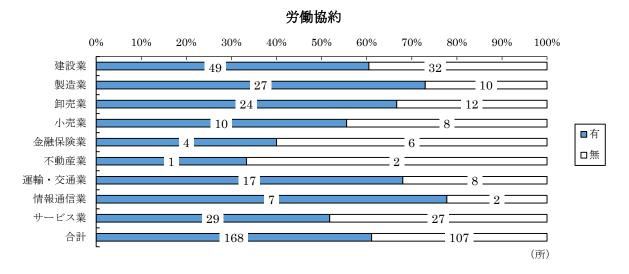
「有」の割合は運輸・交通業 (23.1%) が最も高く、次いで情報通信業 (20.0%) となる。



(2) 労働協約

275 事業所から有効回答を得た。「有」は 168 事業所 (61.1%) で, 前回調査 (63.3%) より 2.2 ポイント減少している。

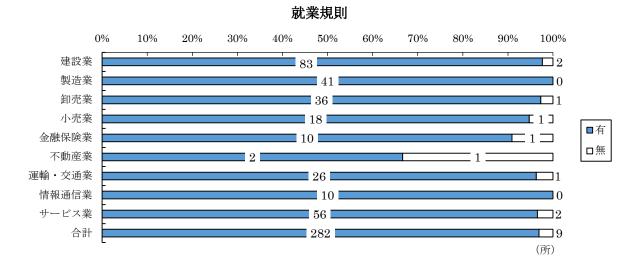
「有」の割合は情報通信業 (77.8%) が最も高く、次いで製造業 (73.0%) となる。



(3) 就業規則

291 事業所から有効回答を得た。「有」は 282 事業所 (96.9%) で, 前回調査 (98.9%) より 2.0 ポイント減少している。

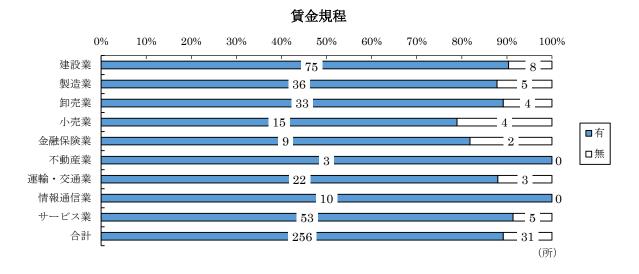
「有」の割合は製造業 (100.0%), 情報通信業 (100.0%) が最も高く, 次いで建設業 (97.6%) となる。



(4)賃金規程

287 事業所から有効回答を得た。「有」は 256 事業所 (89.2%) で, 前回調査 (85.9%) より 3.3 ポイント増加している。

「有」の割合は不動産業 (100.0%), 情報通信業 (100.0%) が最も高く, 次いでサービス業 (91.4%) となる。



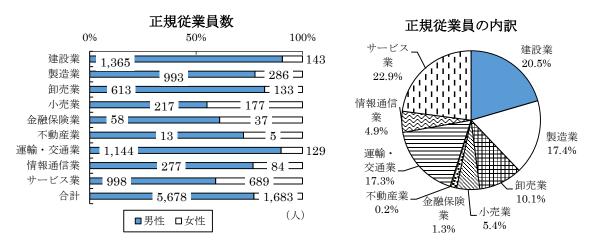
2 労働者の概要について

(1) 正規従業員数

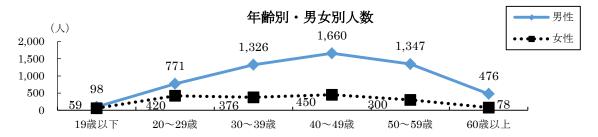
291 事業所から有効回答を得た。回答事業所における正規従業員数は, 男性 5,678 人 (77.1%), 女性 1,683 人 (22.9%) で,合計 7,361 人である。

業種別では,サービス業が1,687人(22.9%)と最も多く,次いで建設業が1,508人(20.5%), 製造業が1,279人(17.4%),運輸・交通業が1,273人(17.3%)となる。

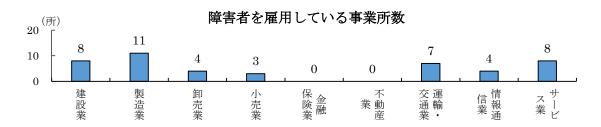
男性従業員の割合は、建設業 (90.5%) が最も高く、次いで運輸・交通業 (89.9%) となる。 女性従業員の割合は、小売業 (44.9%) が最も高く、次いでサービス業 (40.8%) となる。



年齢別では、男性は $40\sim49$ 歳が 1,660 人(29.2%)と最も多く、次いで $50\sim59$ 歳が 1,347 人(23.7%)となる。一方、女性は $40\sim49$ 歳が 450 人(26.7%)と最も多く、次いで $20\sim29$ 歳が 420 人(25.0%)となる。



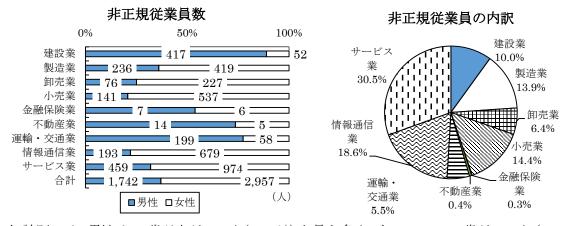
障害者を雇用しているのは 45 事業所(有効回答数のうち 15.5%)で 65 人である。製造業が 11 事業所(障害者雇用「有」事業所の 24.4%)で 25 人と最も多い。正規従業員数(7,361 人)における障害者雇用は 65 人(0.88%)で,前回調査(1.02%)より 0.14 ポイント減少している。



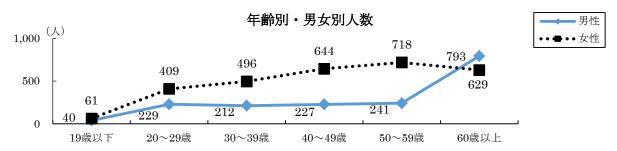
(2) 非正規従業員数

185 事業所から有効回答を得た。回答事業所における非正規従業員数は、男性 1,742 人 (37.1%), 女性 2,957 人 (62.9%) で、合計 4,699 人となる。

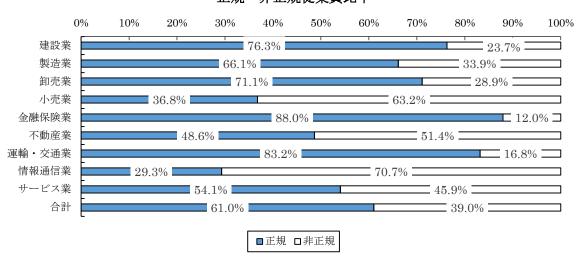
業種別では、サービス業が 1,433 人 (30.5%) と最も多く、次いで情報通信業が 872 人 (18.6%)、小売業が 678 人 (14.4%)、製造業が 655 人 (13.9%) となる。



年齢別では、男性は 60 歳以上が 793 人(45.5%) と最も多く、次いで $50\sim59$ 歳が 241 人(13.8%) となる。一方、女性は $50\sim59$ 歳が 718 人(24.3%) と最も多く、次いで $40\sim49$ 歳が 644 人(21.8%) となる。



従業員に占める非正規従業員の割合は、全体で39.0%と前回調査(40.9%)より1.9ポイント減少している。業種別では、情報通信業(70.7%)が最も多く、次いで小売業(63.2%)となる。

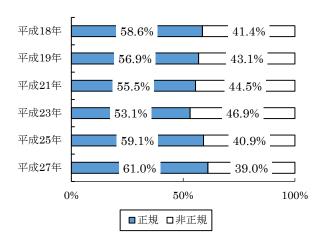


正規・非正規従業員比率

正規従業員と非正規従業員の比率の推移を みる。正規従業員について、平成 18 年は 11,103 人 (58.6%) である。以下、平成 19 年:10,641 人 (56.9%),21 年:10,228 人 (55.5%),23年:9,583人 (53.1%),25年 には8,469人 (59.1%),そして平成27年に は7,361人 (61.0%) となる。

非正規従業員について, 平成 18 年は 7,845 人 (41.4%) である。以下, 平成 19 年:8,053 人 (43.1%), 21 年:8,202 人 (44.5%), 23 年:8,468 人(46.9%),25 年:5,869 人(40.9%), そして平成 27 年には 4,699 人 (39.0%) とな る。

正規・非正規従業員年度別比較



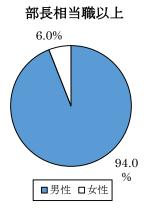
(3)管理職数

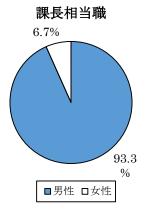
252 事業所から有効回答を得た。回答事業所における女性の管理職への登用をみると、「部長相当職以上」が31人(6.0%)で前回調査(7.6%)より1.6ポイント減少、「課長相当職」が59人(6.7%)で前回調査(8.5%)より1.8ポイント減少、「係長相当職」が121人(15.8%)で前回調査(18.3%)より2.5ポイント減少している。女性管理職の数は総計211人(管理職全体の9.7%)で、前回調査の総計288人(同11.9%)より2.2ポイント減少している。

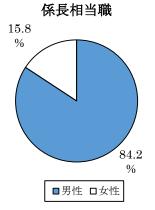
男女別管理職の比較

(人)

	部長相当職以上	課長相当職	係長相当職	合 計
男性	489	823	647	1, 959
	(94. 0%)	(93. 3%)	(84. 2%)	(90. 3%)
女 性	31	59	121	211
	(6.0%)	(6. 7%)	(15. 8%)	(9. 7%)
合 計	520	882	768	2, 170
	(100. 0%)	(100. 0%)	(100. 0%)	(100. 0%)





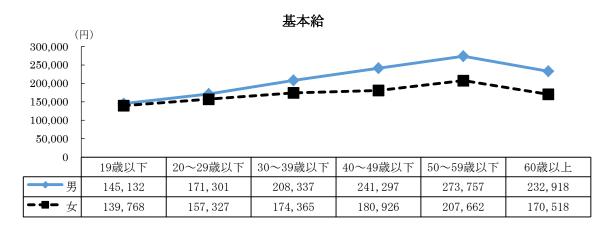


3 賃金・諸手当について

(1)賃金支給額(平成27年7月分)(夏期手当(夏期賞与)は除く)

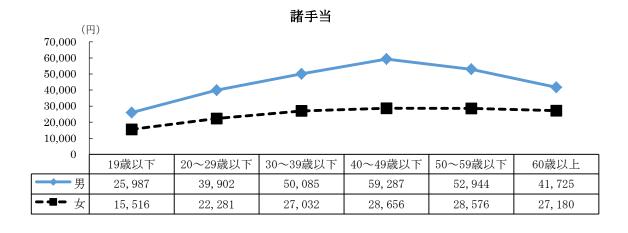
基本給について 269 事業所から有効回答を得た。基本給の月額平均を年齢別でみると、男性、女性ともに 50~59 歳が最も高く、男性は 273,757 円、女性は 207,662 円である。また全ての年齢で女性の方が低く、その差は 19 歳以下で(女性の基本給は男性の) 96.3%、20~29 歳:同 91.8%、30~39歳:同 83.7%、40~49歳:同 75.0%、50~59歳:同 75.9%、60歳以上:同 73.2%となる。

基本給の男女格差は,60歳以上が(女性の基本給は男性の)73.2%で最も大きい。一方19歳以下が同96.3%で最も小さい。



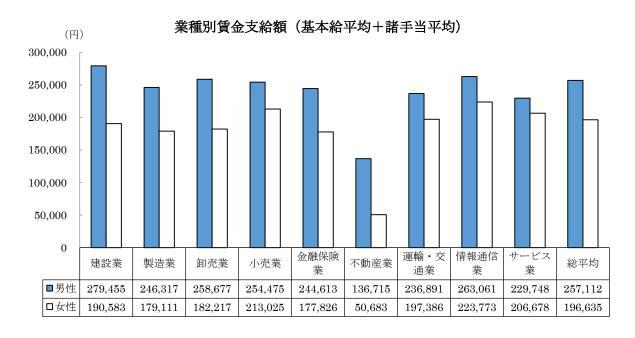
諸手当について 252 事業所から有効回答を得た。諸手当の月額平均を年齢別でみると、男性、女性 ともに 40~49 歳以下が最も高く、男性は 59,287 円、女性は 28,656 円である。また全ての年齢で女性の方が低く、その差は 19 歳以下で(女性の諸手当は男性の) 59.7%、20~29 歳:同 55.8%、30~39 歳:同 54.0%、40~49 歳:同 48.3%、50~59 歳:同 54.0%、60 歳以上:同 65.1%となる。

諸手当の男女格差は,40~49 歳が(女性の諸手当は男性の)48.3%で最も大きい。そして60 歳以上が同65.1%で最も小さい。



基本給月額平均と諸手当月額平均の合計額について, 男性は257, 112 円, 女性は196, 635 円であり, その差は(女性は男性の)76.5%である。

業種別にみると、男性は建設業が最も高く 279, 455 円、次いで情報通信業が 263, 061 円、卸売業が 258, 677 円であり、女性は情報通信業が最も高く 223, 773 円、次いで小売業が 213, 025 円、サービス 業が 206, 678 円である。



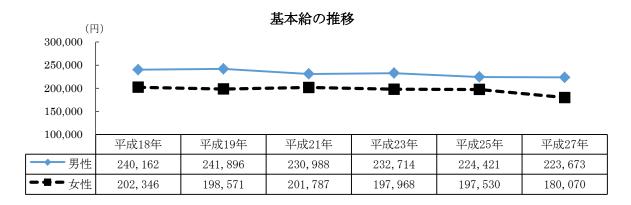
(2) 基本給の推移

過去5回の調査結果と比較して「基本給」の推移をみる。なおここでは、入手できるデータの都合により、回答された年齢別の各平均賃金を合計し、年齢区分数で除した数値を総平均賃金として算出した。なお、過去の調査は設問の様式が異なり、「20歳」「25歳」というように「60歳」まで5歳刻みの9区分で基本給を尋ね、「19歳以下」と「60歳以上」の区分がない。(今回調査は、10歳刻みで、「19歳以下」と「60歳以上」を追加した6区分である。)

比較の公平化を図り、今回調査の総平均賃金は、「20~29歳」から「50~59歳」まで4区分の平均賃金を合計し4で除して算出した。過去は「20歳」から「60歳」まで9区分を合計し9で除した。したがって厳密に言うと、調査方法の若干の相違に加えて、今回は20歳~59歳までの、過去は20歳~60歳までの総平均賃金ということになり、形式上はカバーする年齢も若干異なる。

年齢を問わず総平均を男女別に比較すると、平成 18 年の調査では男性 240, 162 円/女性 202, 346 円, 19 年: 男性 241, 896 円/女性 198, 571 円, 21 年: 男性 230, 988 円/女性 201, 787 円, 23 年: 男性 232, 714 円/女性 197, 968 円, 25 年: 男性 224, 421 円/女性 197, 530 円, そして平成 27 年: 男性 223, 673 円/女性 180, 070 円と推移している。

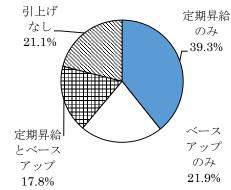
平成 18 年と平成 27 年を比較すると、男性は 16,489 円の減少、女性は 22,276 円の減少となる。



(3) 賃金の引上げの有無

247 事業所から有効回答を得た。定期昇給, ベースアップ,または両方の形で賃金の引上げ を実施したのは195事業所(78.9%)で,前回 調査(72.8%)より6.1ポイント増加している。

賃金の引上げの有無



	定期昇給のみ	ベースアップの み	定期昇給とべー スアップ	引上げなし	合計 (所)
平成 27 年度	97	54	44	52	247
	39. 3%	21. 9%	17. 8%	21. 1%	100. 0%
平成 25 年度	99	29	38	62	228
	43. 4%	12. 7%	16. 7%	27. 2%	100. 0%
増減率	▲2 ▲4.1%	25 9. 2%	6 1.1%	▲10 ▲6. 1%	

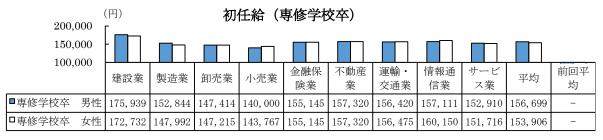
(4) 初任給(平成27年4月現在)

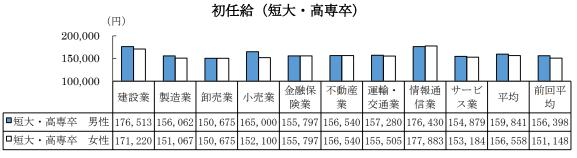
155 事業所から有効回答を得た。初任給の平均は、中学卒の男性 140, 287 円/女性 138, 737 円、高校卒の男性 150, 341 円/女性 145, 906 円、専修学校卒の男性 156, 699 円/女性 153, 906 円、短大・高専卒の男性 159, 841 円/女性 156, 558 円、大学卒の男性 175, 395 円/女性 173, 295 円となる。

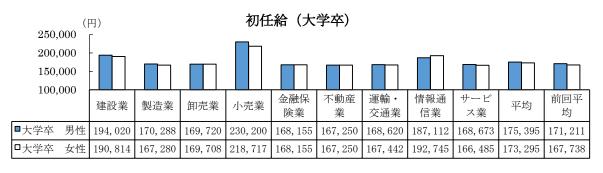
前回調査と平均額を比較すると、中学卒は男性 2,449 円の増加/女性 1,651 円の増加、高校卒は男性 2,219 円の増加/女性 4,568 円の増加,短大・高専卒は男性 3,443 円の増加/女性 5,410 円の増加,大学卒は男性 4,184 円の増加/女性 5,557 円の増加となり、全ての卒業区分において増加した。









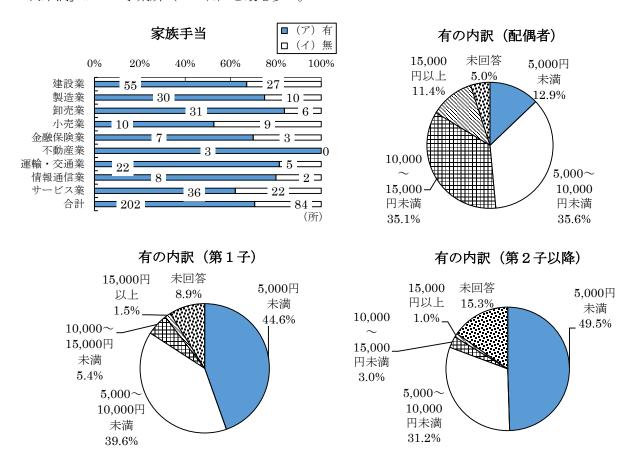


(5) 諸手当

ア 家族手当

286 事業所から有効回答を得た。「有」は202 事業所(70.6%)で,前回調査(73.5%)より2.9 ポイント減少している。

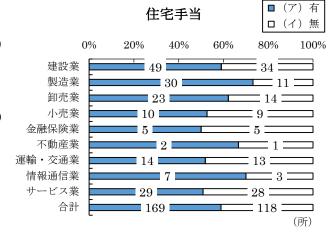
「有」の内訳は、配偶者分については「5,000円~10,000円未満」が72事業所(35.6%)と最も多く、第1子分については「5,000円未満」が90事業所(44.6%)、第2子以降分については「5,000円未満」が100事業所(49.5%)と最も多い。

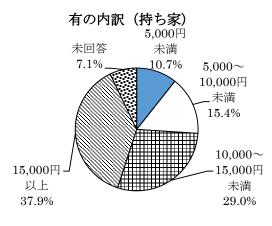


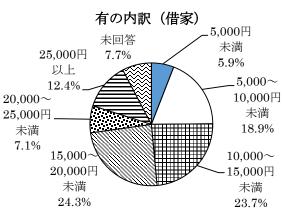
イ 住宅手当

287 事業所から有効回答を得た。「有」は 169 事業所 (58.9%) で,前回調査 (58.1%) より 0.8 ポイント増加している。

「有」の内訳は、持ち家の場合は「15,000円以上」が64事業所(37.9%)と最も多く、借家の場合は「15,000~20,000円未満」が41事業所(24.3%)と最も多い。



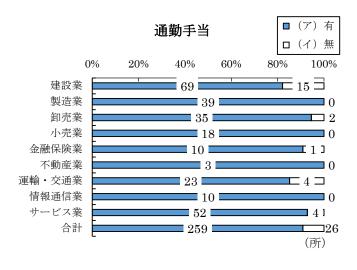


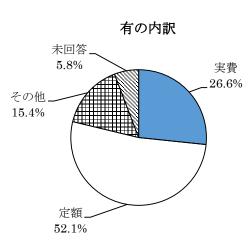


ウ通勤手当

285 事業所から有効回答を得た。「有」は 259 事業所 (90.9%) で, 前回調査 (91.0%) より 0.1 ポイント減少している。

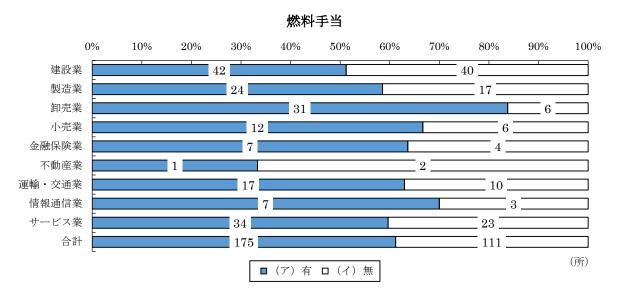
「有」の内訳は、「定額」が 135 事業所 (52.1%) と最も多く、次いで「実費」が 69 事業所 (26.6%) となる。



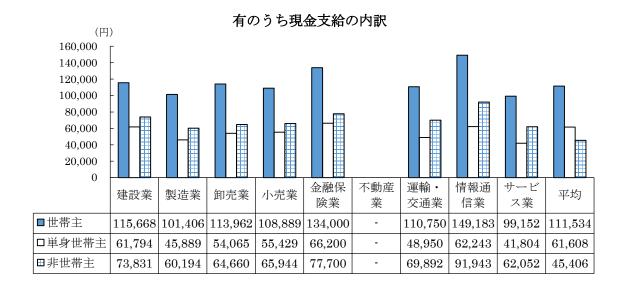


工 燃料手当

286 事業所から有効回答を得た。「有」は175 事業所(61.2%)で,前回調査(62.5%)より1.3 ポイント減少している。



「有」の内訳は、「現金」が 155 事業所 (88.6%) と最も多い。その平均支給額は世帯主が 111,534 円で前回調査 (111,641 円) より 107 円の減少、単身世帯主が 61,608 円で前回調査 (67,302 円) より 5,694 円の減少、非世帯主が 45,406 円で前回調査 (47,307 円) より 1,901 円の減少である。 業種別では世帯主、非世帯主は情報通信業が最も多く、単身世帯主は金融保険業が最も多い。

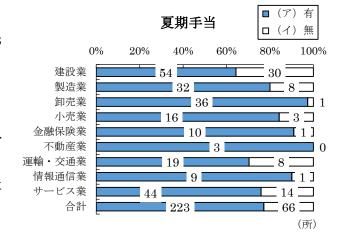


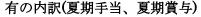
才 夏期手当(夏期賞与)

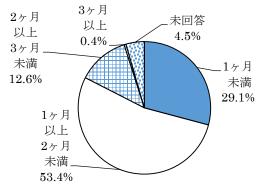
289 事業所から有効回答を得た。「有」は223 事業所(77.2%)で,前回調査(77.8%)より0.6 ポイント減少している。

「有」の内訳は、基本給の「1ヶ月以上2 ヶ月未満」が 119 事業所 (53.4%) と最も多 い。

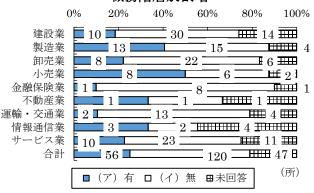
職務階層別割増の有無について,「有」 は 56 事業所 (25.1%) である。







職務階層別割増

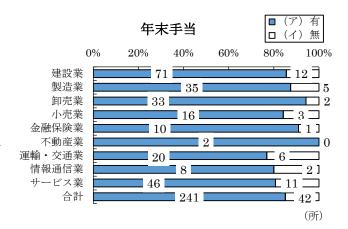


カ 年末手当 (年末賞与)

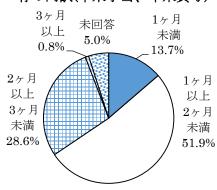
283 事業所から有効回答を得た。「有」は 241 事業所 (85.2%) で,前回調査 (84.5%) よ り 0.7 ポイント増加している。

「有」の内訳は、基本給の「1ヶ月以上2 ヶ月未満」が125事業所(51.9%)と最も多い。

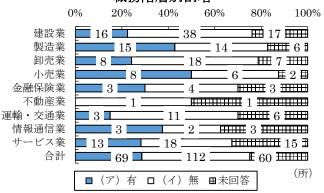
職務階層別割増の有無について,有」 は 69事業所(28.6%)である。



有の内訳(年末手当、年末賞与)



職務階層別割増



4 労働時間について

(1) 1週間の所定労働時間

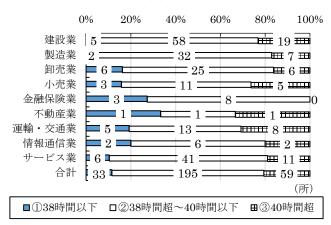
287 事業所から有効回答を得た。「38 時間超~40 時間以下」が 195 事業所 (67.9%) と最も多い。また,「38 時間以下」を含めると,週 40 時間以下の労働時間は 228 事業所 (79.4%) にみられる。これは前回調査 (85.7%)より 6.3 ポイント減少している。一方,「40 時間超」との回答は 59 事業所 (20.6%) で,前回調査 (14.3%) より 6.3 ポイント増加している。

(2) 1日の所定労働時間

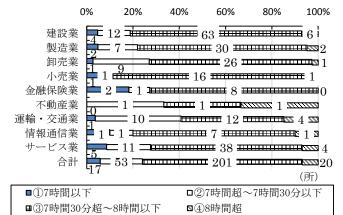
291 事業所から有効回答を得た。「7時間30分超~8時間以下」が201事業所(69.1%)と最も多く,前回調査(64.3%)より4.8ポイント増加している。

次いで,「7時間超~7時間30分以下」が53事業所(18.2%)で,前回調査(20.6%)より2.4ポイント減少している。

1週間の所定労働時間

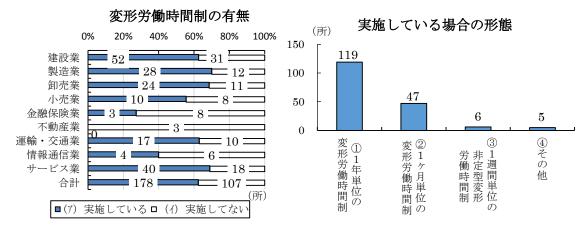


1日の所定労働時間



(3)変形労働時間制

285 事業所から有効回答を得た。「実施している」は 178 事業所 (62.5%) で,前回調査 (61.0%) より 1.5 ポイント増加している。業種別では、製造業が最も実施している割合が高く 70.0% (28/40 事業所)、次いでサービス業が 69.0% (40/58 事業所)、卸売業が 68.6% (24/35 事業所) となる。 実施している場合、「1年単位の変形労働時間制」が 119 事業所 (回答があった 177 事業所のうち 67.2%) と最も多く、次いで「1ヶ月単位の変形労働時間制」が 47 事業所 (同 26.6%) となる。

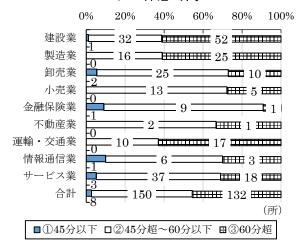


(4) 1日の休憩時間

290 事業所から有効回答を得た。「45 分超~60 分以下」が150 事業所(51.7%)と最も多く前回調査(54.5%)より2.8 ポイント減少,次いで「60 分超」が132 事業所(45.5%)で前回調査(41.9%)より3.6 ポイント増加している。

業種別に,「60 分超」という回答をみると, 運輸・交通業が63.0%(17/27 事業所)と最も割合が高く,次いで建設業が61.2%(52/85 事業所),製造業が61.0%(25/41 事業所)となる。

1日の休憩時間

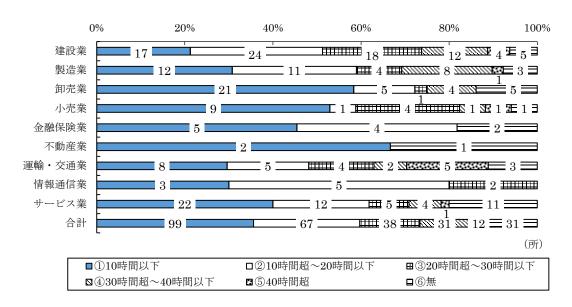


(5) 1ヶ月の平均時間外労働

278 事業所から有効回答を得た。「10 時間以下」が99 事業所(35.6%)と最も多く,次いで「10 時間超~20 時間以下」が67 事業所(24.1%),「20 時間超~30 時間以下」が38 事業所(13.7%),「30 時間超~40 時間以下」が同じく31 事業所(11.2%)となる。

全体の 73.4% (204 事業所) が 30 時間以下で, 前回調査 (70.9%) より 2.5 ポイント増加している。一方、40 時間超との回答は全体の 4.3% (12 事業所) であり, 前回調査 (14.3%) より 10 ポイント減少している。

1ヶ月の平均時間外労働



5 休日・休暇について

(1) 週休2日制

290 事業所から有効回答を得た。「実施している」は232 事業所(80.0%)で、前回調査(76.4%)より3.6ポイント増加している。 実施している232 事業所の制度の内訳として「完全」が76事業所(32.8%)と最も多い。

0% 20% 40% 60% 80% 100% 建設業 **59** 製造業 ■ 37 ■ 卸売業 34 小売業 13 6 = 金融保険業 **11** 不動産業 2 = 1 = 運輸 • 交通業 6 = 21 情報通信業 =28 サービス業 **□** 11 □ 47 **■** 58 **□** 合計 232 (所) ■①実施して □②実施して

週休2日制

実施している事業所の実施形態の内訳

(所)

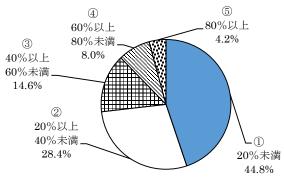
	完全	隔週	月1回	月2回	その他	未回答	合計
平成 27 年度	76	55	20	21	53	7	232
平成 27 年度	32.8%	23.7%	8.6%	9.1%	22.8%	3.0%	100.0%
平成 25 年度	67	45	18	23	56	5	214
平成 25 平度	31.3%	21.0%	8.4%	10.7%	26. 2%	2.3%	100.0%
124 77	9	10	2	A 2	A 3	2	
増減	1.5%	2.7%	0.2%	▲ 1.6%	▲ 3.4%	0.7%	

(2) 年次有給休暇

平均付与日数について 274 事業所から有効回答を得た。「16~20日」が 135 事業所 (49.3%) と最も多い。

平均取得率(過去1年間) については 261 事業所から有効回答を得た。「20%未満」が 117 事業所(44.8%) と最も多い。

過去1年間の平均取得率



平均付与日数

(所)

	10 日未満	10~15 日	16~20 日	21 日以上	合計
平成 27 年度	53	75	135	11	274
平成 21 平度	19.3%	27.4%	49.3%	4.0%	100.0%
平成 25 年度	58	65	125	10	258
平成 25 年度	22.5%	25.2%	48.4%	3.9%	100.0%
増減	▲ 5	10	10	1	
増減	▲ 3.2%	2.2%	0.9%	0.1%	

(3) その他の休暇

ア夏季休暇

277 事業所から有効回答を得た。「3日以内」 が 95 事業所 (34.3%) で前回調査 (32.4%) より 1.9 ポイント増加,「4~6 日以内」が 86 事業所 (31.0%) で前回調査 (27.7%) より 3.3 ポイント増加,「7日以上」は8事業所 (2.9%) で前回調査 (0.8%) より 2.1 ポイン ト増加している。長短問わず夏期休暇の定めが あるのは 189 事業所 (68.2%) で, 前回調査 (60.9%) より7.3ポイント増加した。

「無」との回答は88事業所(31.8%)で, 前回調査(39.1%)より7.3ポイント減少して いる。

イ 祝日休暇

285 事業所から有効回答を得た。「全部休み」 が 172 事業所 (60.4%) と最も多く, 前回調査 (59.5%)より 0.9 ポイント増加している。「一 部休み」は67事業所(23.5%)で,前回調査 (20.5%) より 3.0 ポイント増加した。

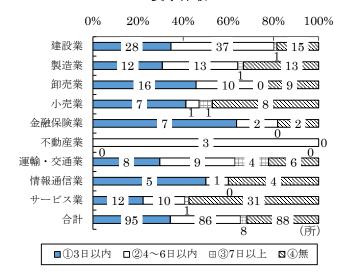
「無」との回答は46事業所(16.1%)で、 前回調査(20.1%)より4.0ポイント減少して いる。

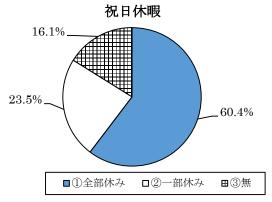
ウ産前産後休暇

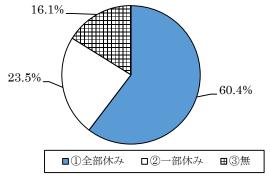
246 事業所から有効回答を得た。「産前6週 間産後8週間」が113事業所(45.9%)と最 も多く,次いで「産前産後6週間前後」が39 事業所(15.9%),「産前産後8週間前後」が 23 事業所 (9.3%), 「その他」が 13 事業所 (5.3%) となる。「その他」を含み、何らか の形で産前産後休暇の定めがあるのは188事 業所 (76.4%) で、前回調査 (76.2%) より 0.2 ポイント増加した。

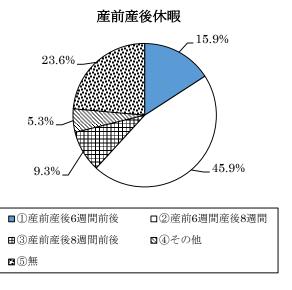
「無」との回答は58事業所(23.6%)で、 前回調査(23.8%)より0.2ポイント減少し ている。

夏季休暇







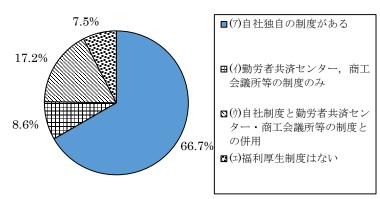


6 諸制度について

(1) 福利厚生制度

279 事業所から有効回答を得た。 「自社独自の制度がある」が 186 事業所 (66.7%)で前回調査 (73.6%)より 6.9ポイント減少,「勤労者共済センター,商工会議所等の制度のみ」が 24 事業所 (8.6%)で前回調査 (2.9%)より 5.7ポイント増加,「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 48 事業

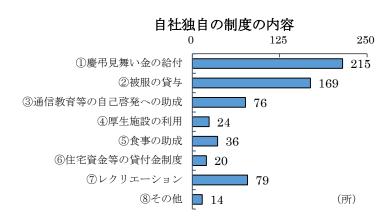


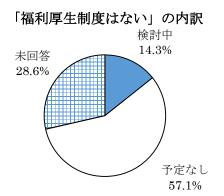


所(17.2%)で前回調査(19.9%)より 2.7 ポイント減少している。何らかの形で福利厚生制度を有する事業所は計 258 事業所(92.5%)で,前回調査(96.4%)より 3.9 ポイント減少している。

自社独自の制度について、231 事業所から有効回答を得た(複数回答)。「慶弔見舞金の給付」が215 事業所(93.1%)と最も多く、「被服の貸与」が169 事業所(73.2%)、「レクリエーションの実施」が79 事業所(34.2%)である。

「福利厚生制度はない」との回答は 21 事業所 (7.5%) で、前回調査 (3.6%) より 3.9 ポイント 増加している。そのうち、今後の導入を「検討中」が 3 事業所 (14.3%)、「予定なし」が 12 事業所 (57.1%) である。





(2) 社会保険等

社会保険等について有効回答を得た事業所数は以下の通りである。「厚生年金」291 事業所,「健康保険」289 事業所,「雇用保険」292 事業所,「労災保険」289 事業所,「健康診断」291 事業所。いずれも「有」との回答が96~98%台であり,前回調査より0.7~1.7%下回っている。

社会保険の内容

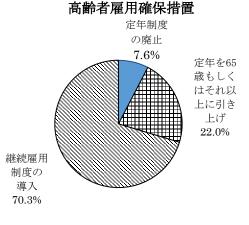
(所)

	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 27 年度	284	7	283	6	288	4	283	6	282	9
	97.6%	2. 4%	97. 9%	2. 1%	98. 6%	1. 4%	97. 9%	2. 1%	96. 9%	3. 1%
平成 25 年度	278	2	275	2	278	2	272	4	276	5
	99. 3%	0. 7%	99. 3%	0. 7%	99. 3%	0. 7%	98.6%	1.4%	98. 2%	1. 8%

(3) 高年齢者雇用確保措置

◇ 措置の内容について

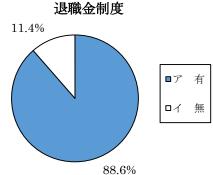
236 事業所から有効回答を得た。「定年制度の廃止」は18 事業所 (7.6%)で前回調査 (4.3%)より3.3 ポイント増加,「定年を65 歳もしくはそれ以上に引き上げ」は52 事業所 (22.0%)で前回調査 (25.1%)より3.1 ポイント減少,「継続雇用制度の導入」は166 事業所 (70.3%)で前回調査 (70.6%)より0.3 ポイント減少している。

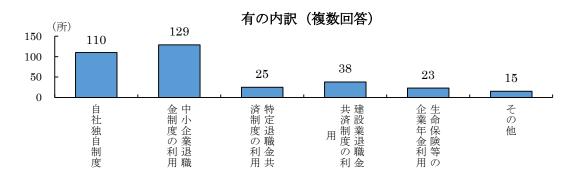


(4) 退職金制度

289 事業所から有効回答を得た。「有」との回答が 256 事業所 (88.6%) で,前回調査 (87.1%) より 1.5 ポイント増加している。

「有」の内訳(複数回答)は、「中小企業退職金制度の利用」が129事業所(回答があった254事業所のうち50.8%)と最も多く、次いで「自社独自制度」が110事業所(同43.3%)、「建設業退職金共済制度の利用」が38事業所(同15.0%)となる。



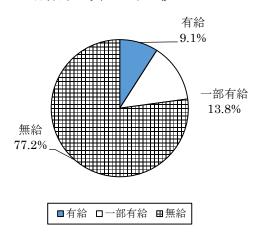


(5) 育児休業制度

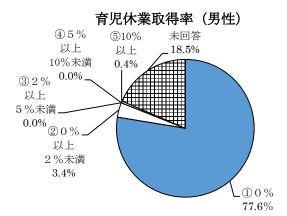
232 事業所から有効回答を得た。休業中の賃金の 取扱いについては、「有給」が 21 事業所 (9.1%) で前回調査 (12.3%) より 3.2 ポイント減少、「一 部有給」が 32 事業所 (13.8%) で前回調査 (8.6%) より 5.2 ポイント増加、「無給」が 179 事業所 (77.2%) で前回調査 (74.9%) より 2.3 ポイン ト増加した。

育児休業の平均取得日数について 37 事業所から 有効回答を得た。 1 事業所の平均取得日数は 7.6 ヶ月と 13.1 日である。男性をみると平均取得日数 は 2.6 ヶ月と 7.0 日,女性については 8.6 ヶ月と 15.4 日であった。

休業中の賃金の取り扱い



取得率について,男性(育児休業を取得した男性従業員数÷妻が出産した男性従業員数)は「0%」が 180 事業所(77.6%)と最も多く,次いで「0%以上2%未満」が 8 事業所(3.4%),「10%以上」が 1 事業所(0.4%)である。一方,女性(育児休業を取得した女性従業員数÷産前産後休暇を取得した女性従業員数)は「20%未満」が 137 事業所(46.9%)と最も多く,次いで「80%以上」が 24 事業所(8.2%),「40%以上 60%未満」が 2 事業所(0.7%)である。

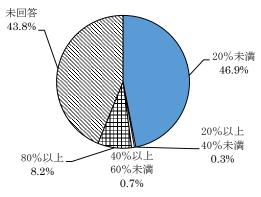


(6) 介護休業制度

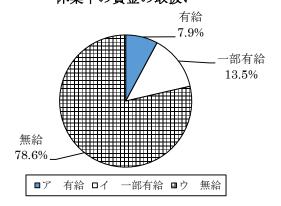
229 事業所から有効回答を得た。休業中の賃金の 取扱いについては、「有給」が 18 事業所 (7.9%)、 「一部有給」が 31 事業所 (13.5%)、「無給」が 180 事業所 (78.6%) である。

過去1年間の介護休業制度の利用者は20人(8 事業所)で,1人当たりの平均休業日数は7.0日で あった。利用者の内訳は,男性の利用者が16人 (80.0%),女性が4人(20.0%)である。

育児休業取得率 (女性)



休業中の賃金の取扱い

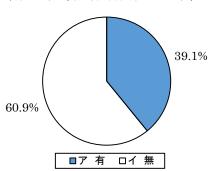


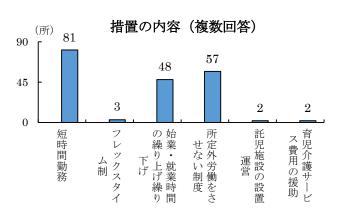
(7) 育児・介護に係る休業制度以外の措置

266 事業所から有効回答を得た。「有」との回答は104 事業所(39.1%)で、前回調査(39.0%)より0.1 ポイント増加している。

「有」の内訳(複数回答)は、「短時間勤務」が81事業所(回答があった104事業所のうち77.9%)と最も多く、前回調査(回答があった105事業所のうち70.5%)より7.4ポイント増加した。次いで「所定外労働をさせない制度」が57事業所(同54.8%)、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が48事業所(同46.2%)である。なお、「フレックスタイム制」が3事業所(同2.9%)、「託児施設の設置運営」「育児・介護サービス費用の援助」がそれぞれ2事業所(同1.9%)であった。

育児・介護休業制度以外の措置

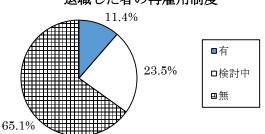




(8) 育児 (妊娠・出産を含む)・介護のために一度 退職した者の再雇用制度

255 事業所から有効回答を得た。「有」との回答は29 事業所(11.4%)で前回調査(7.9%)より3.5ポイン ト増加,「検討中」は60事業所(23.5%)で前回調査 (15.0%)より8.5ポイント増加している。

育児・介護のために一度 退職した者の再雇用制度



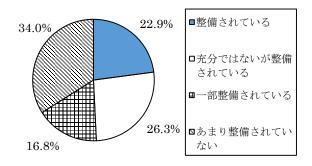
(9) 社員が子育てしやすい職場環境

ア 男性社員

262 事業所から有効回答を得た。「整備されている」 との回答は60事業所(22.9%)で前回調査(22.0%) から0.9ポイント増加した。「整備されている」「充分 ではないが整備されている」「一部整備されている」 という回答の合計は173事業所(66.0%)で前回調査 (64.9%)より1.1ポイント増加している。

一方,「あまり整備されていない」が同じく89事業所(34.0%)で前回調査(35.1%)から1.1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

254 事業所から有効回答を得た。「整備されている」との回答は73 事業所(28.7%)で、前回調査(25.4%)から3.3 ポイント増加した。「整備されている」「充分ではないが整備されている」「一部整備されている」という回答の合計は184事業所(72.4%)で前回調査(69.7%)から2.7ポイント増加している。

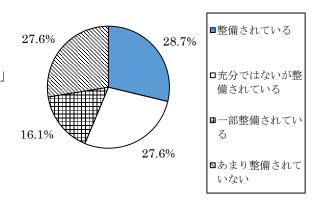
一方,「あまり整備されていない」は 70 事業 所 (27.6%) で前回調査 (30.3%) から 2.7 ポイント減少している。

(10) 男女の固定的な性別役割分担

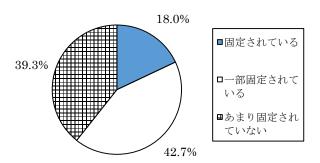
267 事業所から有効回答を得た。「固定されている」「一部固定されている」という回答の合計は162 事業所(60.7%)で、前回調査(56.8%)より3.9 ポイント増加した。

一方,「あまり固定されていない」は 105 事業所 (39.3%) で, 前回調査 (43.3%) より 4.0 ポイント減少している。

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

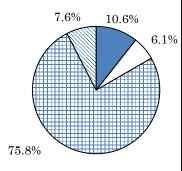


(11) 女性従業員の職域拡大や教育訓練などのポジティブ・アクション(積極的改善措置)について の企業の自主的な取組み(複数回答)

251 事業所から有効回答を得た。そのうち、何らかの形で自主的な取り組みを行っているのは121 事業所(48.2%)となり、前回調査(56.1%)より7.9ポイント減少した。

取組の内訳としては、「男女の格差のない昇進・ 昇格基準の明確化、透明化を実施」との回答が 100 事業所 (75.8%) と最も多く、次いで「育児・介護 休業法で義務付けられた制度を上回る仕事と家庭 の両立支援措置を導入」が 14 事業所 (10.6%) で 75.8% ある。

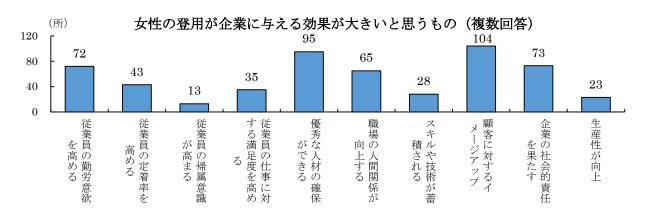
女性社員のポジティブアクションについての取組み(複数回答計132の内訳)



- ■育児・介護休業法で義務付け られた制度を上回る仕事と家 庭の両立支援措置を導入
- □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を実施して
- ■男女の格差のない昇進・昇格 基準の明確化,透明化を実施
- □その他の取り組みを実施して いる

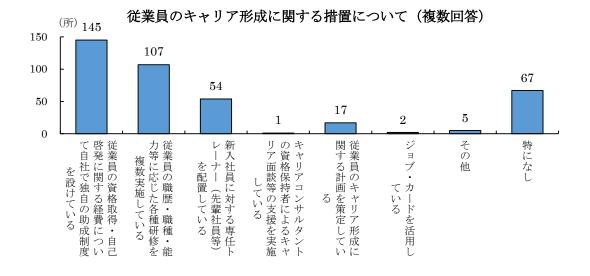
(12) 女性の登用が企業に与える効果が大きいと思うもの(複数回答)

234 事業所から有効回答を得た。「顧客に対するイメージアップ」との回答が 104 事業所 (44.4%) と最も多く、次いで「優秀な人材の確保ができる」が 95 事業所 (40.6%)、「企業の社会的責任を果たす」が 73 事業所 (31.2%) である。



(13) 従業員のキャリア形成に関する措置について(複数回答)

268 事業所から有効回答を得た。「従業員の資格取得・自己啓発に関する経費について自社で独自の助成制度を設けている」との回答が145 事業所(54.1%)と最も多く、次いで「従業員の職歴・職種・能力等に応じた各種研修を複数実施している」が107 事業所(39.9%)、「新人社員に対する専任トレーナー(先輩社員等)を配置している」が54 事業所(20.1%)である。



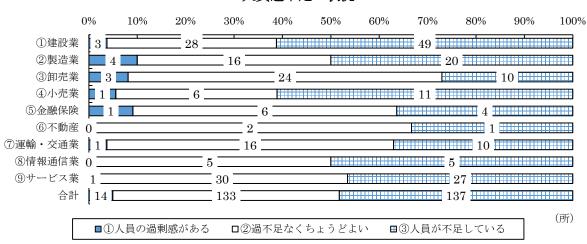
7 労働力について

(1) 現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況

284 事業所から有効回答を得た。合計をみると、「人員が不足している」が 137 事業所 (48.2%) と最も多く、前回調査 (42.9%) より 5.3 ポイント増加している。一方、「人員の過剰感がある」は 14 事業所 (4.9%) で前回調査 (3.6%) から 1.3 ポイント増加,「過不足なくちょうどよい」が 133 事業所 (46.8%) 前回調査 (53.5%) より 6.7 ポイント減少している。

人員の過剰感が最も高いのは製造業で、人員の不足感が最も高いのは建設業となる。

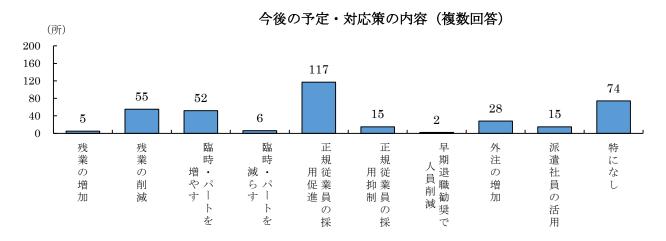


人員過不足の状況

イ 今後の予定・対応策(複数回答)

273 事業所から有効回答を得た。「正規従業員の採用促進」が 117 事業所 (42.9%) と最も多く, 次いで,「残業の削減」が 55 事業所 (20.1%),「臨時・パートを増やす」が 52 事業所 (19.0%) となる。

「特になし」と回答したのは74事業所(27.1%)となる。



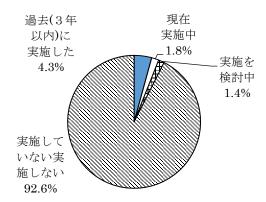
P 26

(2) リストラ(企業再構築)の現状

282 事業所から有効回答を得た。「実施していない、実施しない」が261 事業所(92.6%)で、前回調査(86.9%)より5.7ポイント増加している。

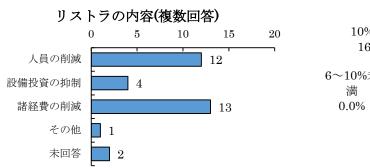
一方,「過去(3年以内)に実施した」「現在実施中」「実施を検討中」との回答を合わせると21事業所(7.4%)で,前回調査(13.1%)より5.7ポイント減少している。

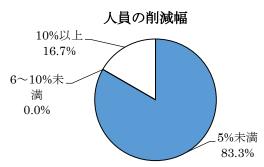
リストラ(企業再構築)の現状



ア リストラの内容(複数回答)

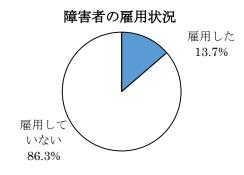
リストラ実施および実施検討の 21 事業所では、その内容として、「諸経費の削減」が 13 事業所 (61.9%) と最も多く、次いで「人員の削減」が 12 事業所 (57.1%) である。人員の削減幅は「5%未満」が 10 事業所 (83.3%) と最も多い。

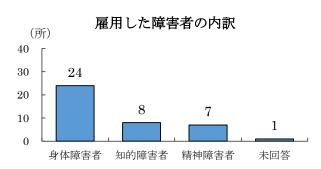




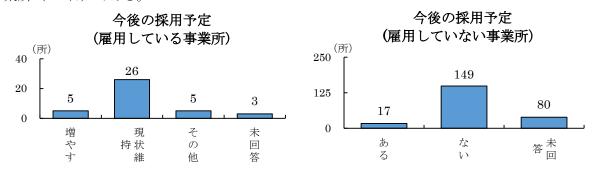
(3) 障害者の雇用状況

285 事業所から有効回答を得た。過去1年以内に障害者を「雇用した」との回答は39 事業所(13.7%)で,前回調査(13.8%)より0.1ポイント減少している。「雇用した障害者」の内訳(複数回答)は,「身体障害者」が24事業所(61.5%),「知的障害者」が8事業所(20.5%),「精神障害者」が7事業所(17.9%)である。





今後の採用予定について,「雇用した事業所」39 事業所については,「現状維持」が26 事業所(66.7%)と最も多く,「増やす」は5 事業所(12.8%),「雇用していない事業所」246 事業所については「雇用予定はない」が149 事業所(60.6%)と最も多く,「(採用予定が)ある」は17 事業所(6.9%)である。



障害者雇用の推移をみると、過去1年以内に「雇用した」との回答は平成18年で40事業所(調査年有効回答数の11.4%)であった。以降、19年:40事業所(同11.6%)、21年:40事業所(同12.1%)、23年:43事業所(同15.0%)、25年:38事業所(同13.8%)、そして平成27年:39事業所(同13.7%)である。

(所) 平成18年 40 311 40 平成19年 304 _ 平成21年 40 291 平成23年 43 244 平成25年 38 237 平成27年 39 246 20% 30% 70% 0% 10% 40% 50% 60% 80% 90% 100% ■雇用した □雇用してない

過去1年以内に障害者を雇用した事業所の推移

(4) 新規学卒者の採用状況

ア 平成27年4月の採用状況

285 事業所から有効回答を得た。新規学卒者を「採用した」は81 事業所(28.4%)で,前回調査(28.9%)より0.5 ポイント減少している。

利风子午 有少珠用伙吃										
	採用し	 」た	採用しなかった	合計						
	事業所数	人数	事業所数	事業所数						
平成 27 年度	81 (28. 4%)	262	204 (71. 6%)	285 (100. 0%)						
平成 25 年度	80 (28. 9%)	236	197 (71. 1%)	277 (100. 0%)						
増減	1 (▲ 0.5%)	26	7 (0. 5%)							

新規学卒者の採用状況

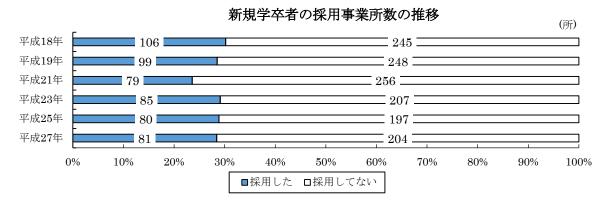
採用した人数は262人であり、学歴別でみると、高校卒の130人(採用総数の49.6%)が最も多く前回調査(41.1%)より8.5ポイント増加、大学卒は54人(同20.6%)で前回調査(40.3%)より19.7ポイント減少している。

採用し	·た新規学卒者の学歴別内訳	

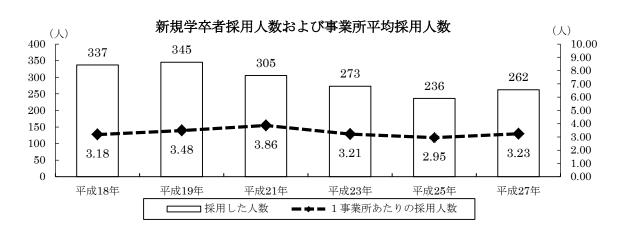
(人)

	中学卒	高校卒	専修学校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成 27 年	7	130	44	27	54	262
度	(2. 7%)	(49. 6%)	(16. 8%)	(10. 3%)	(20.6%)	(100. 0%)
平成 25 年	3	97	_	41	95	236
度	(1. 3%)	(41. 1%)		(17. 4%)	(40. 3%)	(100. 0%)
増減	4 (1. 4%)	33 (8. 5%)	_	▲ 14 (▲ 7.1%)	▲ 41 (▲ 19.7%)	

過去からの推移をみると、 平成 18 年は 106 事業所 (調査年有効回答数の 30.2%) で 337 人の 新卒を採用している。以降, 19 年: 99 事業所 (同 28.5%) で 345 人, 21 年: 79 事業所 (同 23.6%) で 305 人, 23 年: 85 事業所 (同 29.1%) で 273 人, 25 年: 80 事業所 (同 28.9%) で 236 人, そして平成 27 年: 81 事業所 (同 28.4%) で 262 人の新規学卒者を採用している。おおむね回答事業所の 30%前後が新規学卒者を採用していることになる。



新規学卒者を採用した事業所の平均採用人数をみると、 平成 18 年は 1 事業所で 3.18 人を採用している。以降、19 年: 3.48 人、21 年: 3.86 人、23 年: 3.21 人、25 年が 2.95 人、そして平成 27 年が 3.23 人である。おおよそ、新規学卒者は 1 事業所平均で 3 人前後が採用されている。



平成 27 年調査において,新規学卒者を「採用しなかった理由」は,「先行き不透明」が 39 事業所 (19.1%)で前回調査 (18.8%) より 0.3 ポイント増加,次いで「人件費抑制」が 29 事業所 (14.2%)で前回調査 (18.3%) より 4.1 ポイント減少,「人材不足」が 25 事業所 (12.3%)で前回調査 (7.1%)より 5.2 ポイント増加している。

採用しなかった理由

(所)

	人件費抑制	先行き不透明	人材不足	その他	未回答	合計
平成 27 年度	29	39	25	51	60	204
	(14. 2%)	(19. 1%)	(12. 3%)	(25. 0%)	(29. 4%)	(100. 0%)
平成 25 年度	36	37	14	68	42	197
	(18. 3%)	(18. 8%)	(7. 1%)	(34. 5%)	(21. 3%)	(100. 0%)
増 減	▲ 7 (▲ 4.1%)	2 (0. 3%)	11 (5. 2%)	▲ 17 (▲ 8.5%)	18 (8. 1%)	

イ 平成28年4月の採用予定

242 事業所から有効回答を得た。新規学卒者採用の予定が「有」との回答は75 事業所(31.0%),「無」は92 事業所(38.0%),「未定」は75 事業所(31.0%)である。

「有」と回答した 75 事業所の平成 28 年 4 月における採用予定人数は、中学卒が 0 人、高校卒が 106 人 (51.5%)、専修学校卒が 24 人 (11.7%)、短大・高専卒が 22 人 (10.7%)、大学卒が 54 人 (26.2%) で、1 事業所の平均は 2.7 人 (採用予定計 206 人/75 事業所) となる。

新規学卒者の採用予定の有無(事業所数)

(所)

	有	無	未定	合計
平成 27 年度	75	92	75	242
(H28 年 4 月の採用予定)	(31. 0%)	(38. 0%)	(31. 0%)	(100. 0%)
平成 25 年度	62	103	96	261
(H26 年 4 月の採用予定)	(23. 8%)	(39. 5%)	(36. 8%)	(100. 0%)
増 減	13 (7. 2%)	▲ 11 (▲ 1.5%)	▲ 21 (▲ 5.8%)	

新規学卒者の採用予定人数(学歴別内訳)

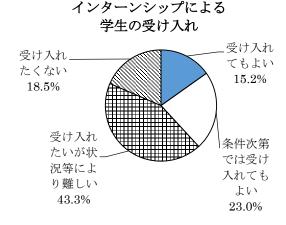
(人)

	中学卒	高校卒	専修学校卒	短大・高専卒	大学卒	合計
平成 27 年度 (H28 年 4 月の採用 予定)	0 (0.0%)	106 (51. 5%)	24 (11. 7%)	22 (10. 7%)	54 (26. 2%)	206 (100. 0%)
平成 25 年度 (H26 年 4 月の採用 予定)	0 (0.0%)	96 (47. 1%)	_	25 (12. 3%)	83 (40. 7%)	204 (100. 0%)
増減	0 (0.0%)	10 (4. 4%)	_	▲ 3 (▲ 1.6%)	▲ 29 (▲ 14.5%)	

(5) インターンシップ制度を通じた学生の受入れ

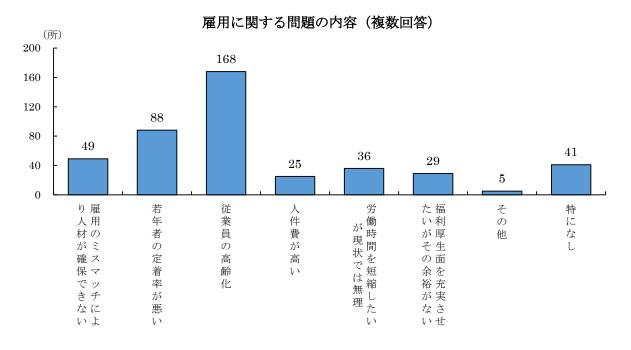
270 事業所から有効回答を得た。「受け入れてもよい」「条件次第では受け入れてもよい」との回答は、計103事業所(38.1%)で、前回調査(36.5%)より1.6ポイント増加している。

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」は計 167 事業所 (61.9%) で, 前回調査 (63.5%) より 1.6 ポイント減少した。



(6) 雇用に関する問題点(複数回答)

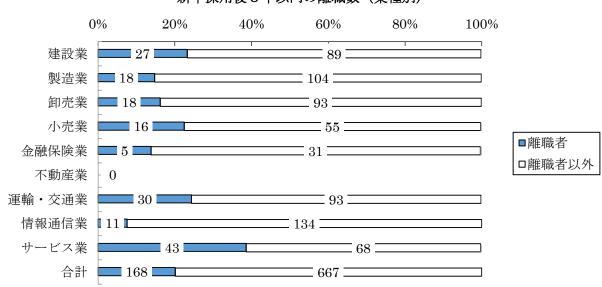
273 事業所から有効回答を得た。「従業員の高齢化」が 168 事業所 (61.5%) と最も多く,次いで「若年者の定着率が悪い」が 88 事業所 (32.2%),「雇用のミスマッチにより人材が確保できない」が 49 事業所 (17.9%) となる。「特になし」と回答したのは 41 事業所 (15.0%) である。



(7) 新卒採用後3年以内の離職数(業種別)

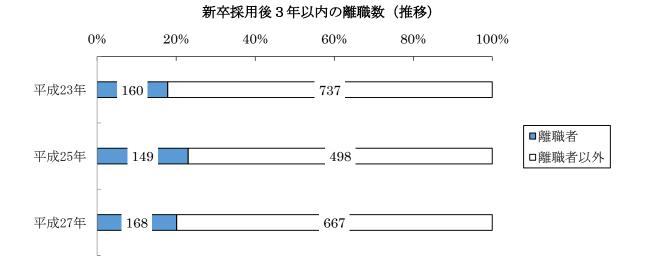
213 事業所から有効回答を得た。平成 24 年 3 月以降の新卒採用者数は計 835 人であった。その うち、調査時点における離職者の数は 168 人であった。新卒採用後 3 年以内の離職率は 20.1% と なる。

新卒採用後3年以内の離職者割合を業種別にみると,サービス業が38.7%(平成24年3月以降の新卒採用者数111人中),運輸・交通業が24.4%(同123人中),建設業が23.3%(同116人中),小売業が22.5%(同71人中),卸売業が16.2%(同111人中),製造業が14.8%(同122人中),金融保険業が13.9%(同36人中),情報通信業が7.6%(同145人中),不動産業が0%である。



新卒採用後3年以内の離職数(業種別)

平成 23 年調査では、回答事業所における 3 年以内の新卒採用者 897 人のうち 160 人 (17.8%) が離職、平成 25 年調査では同 647 人のうち 149 人 (23.0%) が離職している。平成 27 年調査では、同 835 人のうち 168 人 (20.1%) が離職しており、平成 25 年調査時より新卒採用後 3 年以内の離職率は 2.9 ポイント減少している。



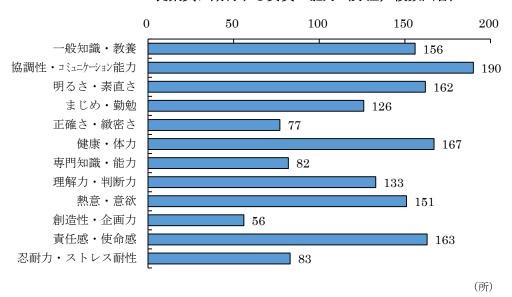
P 32

(8) 従業員に期待する資質・能力(複数回答)

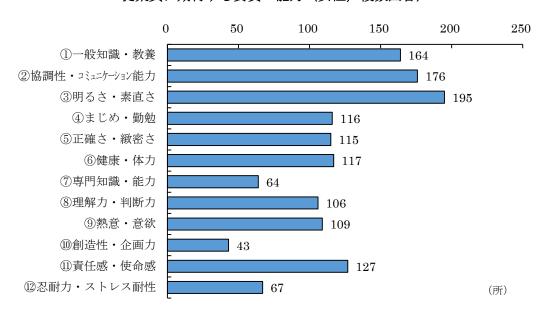
男性従業員について 267 事業所から有効回答を得た。「協調性・コミュニケーション能力」が 190 事業所 (71.2%) で最も多い。次いで「健康・体力」が 167 事業所 (62.5%),「責任感・使 命感」が 163 事業所 (61.0%) となる。

一方,女性従業員について 257 事業所から有効回答を得た。「明るさ・素直さ」との回答が 195 事業所 (75.9%) と最も多く,次いで「協調性・コミュニケーション能力」が 176 事業所 (68.5%),「一般知識・教養」が 164 事業所 (63.8%) となる。

従業員に期待する資質・能力(男性、複数回答)

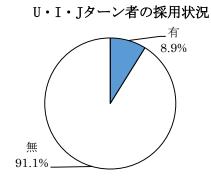


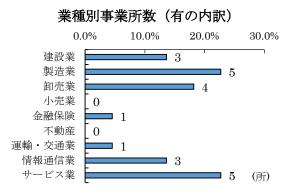
従業員に期待する資質・能力(女性,複数回答)



(9) U・I・Jターンによる労働者の採用について

248 事業所から有効回答を得た。U・I・Jターンにより労働者を「採用している」は22 事業所(8.9%)で「採用していない」は226 事業所(91.1%)である。採用している22 事業所の内訳として、製造業・サービス業がそれぞれ5事業所(22.7%)と最も多く、次いで卸売業が4事業所(18.2%)、建設業・情報通信業がそれぞれ3事業所(13.6%)となっている。



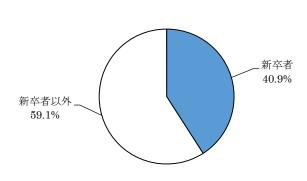


U・I・Jターンの採用者数を男女別にみると,22事業所で計44人が採用され,内訳は男性84.1%(37人),女性15.9%(7人)である。また,U・I・Jターンの採用者のうち新卒者は40.9%(18人)である。

U・I・Jターン者の採用の男女比

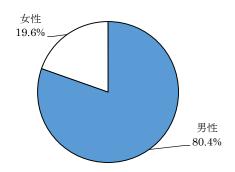
女性 15.9% 男性 84.1%

U・I・Jターンの採用のうち 新卒者の割合

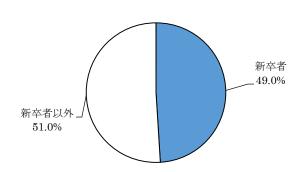


 $U \cdot I \cdot J$ ターンの応募者数を男女別にみると、22 事業所で計 51 人の応募があり、内訳は男性 80.4%(41 人)、女性 19.6%(10 人)である。また、 $U \cdot I \cdot J$ ターンの応募者数のうち新卒者の 応募の割合は 49.0%(25 人)である。

U・I・Jターンの応募者数の男女比



U・I・Jターンの応募者数のうち 新卒者の割合



8 パートタイム労働者の雇用について

パートタイム労働者の雇用について、パートタイム労働者を雇用している事業所に回答を求め、157 事業所から有効回答(質問項目の一部に未回答を含む)を得た。

(1) 雇用の際の条件明示

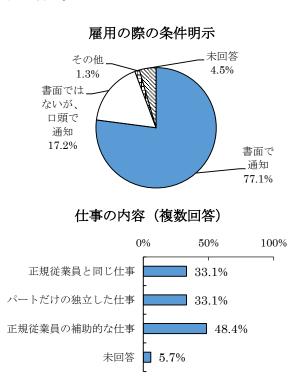
「書面で通知」が 121 事業所 (77.1%) と最も多く,前回調査 (73.6%) より 3.5 ポイント増加している。次いで「書面ではないが、口頭で通知」が 27 事業所 (17.2%) で,前回調査 (22.0%) より 4.8 ポイント減少している。

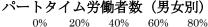
(2) 仕事の内容(複数回答)

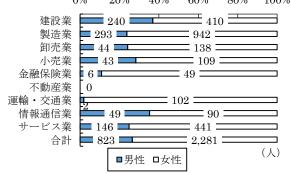
「正規従業員の補助的な仕事」が 76 事業所 (48.4%) と最も多く前回調査 (39.6%) より 8.8 ポイント増加,次いで「正規従業員と同じ仕事」が 52 事業所 (33.1%) で前回調査 (30.8%) より 2.3 ポイント増加している。「パートだけの独立した仕事」は 52 事業所 (33.1%) で前回調査 (24.5%) より 8.6 ポイント増加している。

(3) 労働者の概要

パートタイム労働者数は有効回答 139 事業所(回答 0人の不動産業の1事業所を含む)で総人数3,104人である。業種別の人数をみると,製造業が20事業所で1,235人(39.8%),建設業が24事業所で650人(20.9%),サービス業が40事業所で587人(18.9%),卸売業が18事業所で182人(5.9%),小売業が15事業所で152人(4.9%),情報通信業が7事業所で139人(4.5%),運輸交通業が9事業





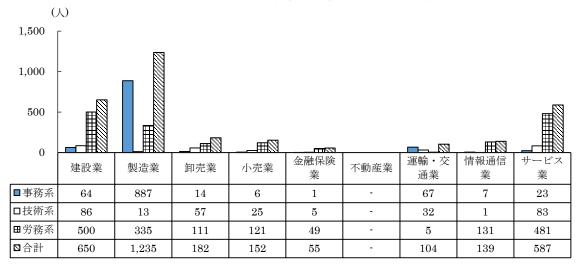


所で104人(3.4%),金融保険業が5事業所で55人(1.8%)の順になる。

男女別では、男性823人(26.5%)、女性2,281人(73.5%)で、女性の比率が高い。

職種別では、労務系 1,733 人 (55.8%)、事務系 1,069 人 (34.4%)、技術系 302 人 (9.7%) となる。

パートタイム労働者(業種別・職種別)



(4) 平均時間給

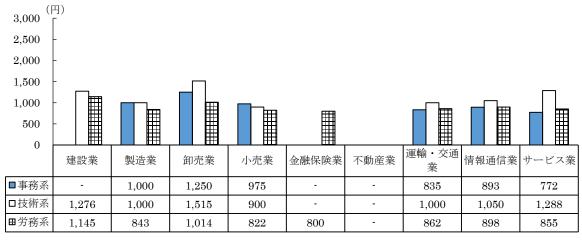
時間給の職種別平均は,男性/女性ともに技術系の賃金が高く,次いで事務系となる。技術系の賃金を男女別にみると,男性1,213円/女性1,054円であり,前回調査の男性1,074円/女性1,089円より,男性139円の増加/女性35円の減少となる。

職種別時間給の比較

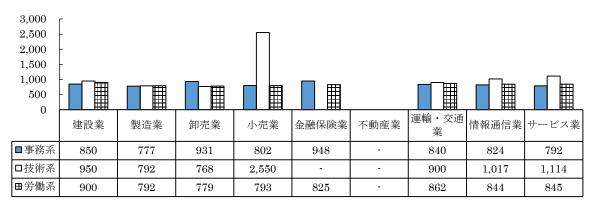
(円)

		男性		女 性				
	事務系	技術系	労務系	事務系	技術系	労務系		
平成 27 年度	911	1, 213	890	840	1, 054	820		
平成 25 年度	924	1, 074	816	834	1, 089	794		
増減	▲ 13	139	74	6	▲ 35	26		

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80事業所(51.0%) と最も多く,前回調査(48.4%)より2.6ポイント増加している。次いで「6時間以上8時間 未満」が73事業所(46.5%)で,前回調査(54.1%) より7.6ポイント減少している。

(6) 1週間の勤務日数(複数回答)

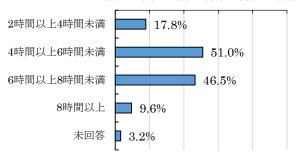
「5日」が 104 事業所 (66.2%) と最も多く, 前回調査 (68.6%) より 2.4 ポイント減少してい る。次いで,「4日」が 45 事業所 (28.7%) で, 前回調査 (30.2%) より 1.5 ポイント減少してい る。

(7) 平均在職期間

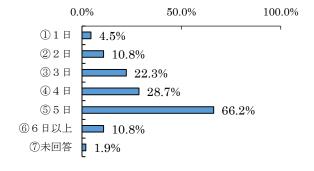
「5年以上」が59事業所(37.6%)と最も多い。次いで,「1年以上3年未満」が36事業所(22.9%)で,前回調査(28.9%)より6.0ポイント減少している。

1日の所定労働時間

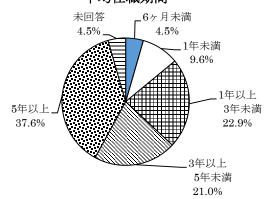
 $0.0\% \ \ 20.0\% \ \ 40.0\% \ \ 60.0\% \ \ 80.0\% \ \ 100.0\%$



1週間の勤務日数(複数回答)

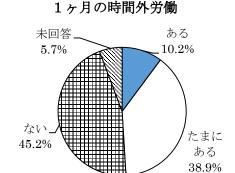


平均在職期間



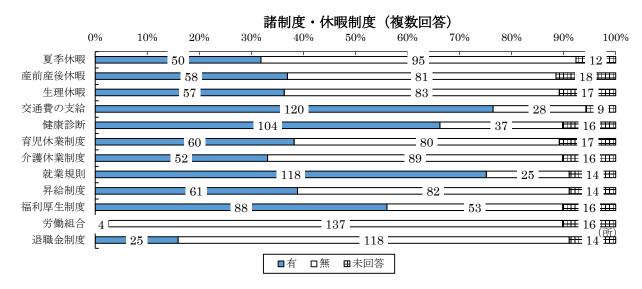
(8) 1ヶ月の時間外労働

「ない」が71事業所(45.2%)と最も多く前回 調査(54.1%)より8.9ポイント減少,次いで「た まにある」が61事業所(38.9%)で前回調査(32.1%) より6.8ポイント増加,「ある」が16事業所(10.2%) で前回調査(11.3%)より1.1ポイント減少して いる。



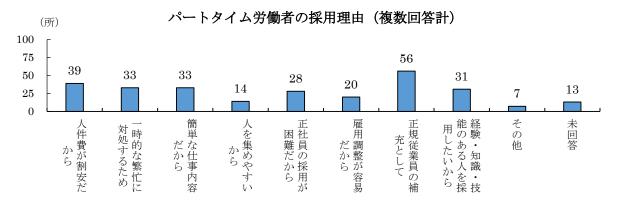
(9) 諸制度・休暇制度(複数回答)

「交通費の支給」制度は 120 事業所 (76.4%) が有している。以下,「就業規則」: 118 事業所 (75.2%),「健康診断」: 104 事業所 (66.2%),「福利厚生制度」: 88 事業所 (56.1%),「昇給制度」: 61 事業所 (38.9%),「育児休業制度」: 60 事業所 (38.2%),「産前産後休暇」: 58 事業所 (36.9%),「生理休暇」: 57 事業所 (36.3%),「介護休業制度」: 52 事業所 (33.1%),「夏季休暇」: 50 事業所 (31.8%),「退職金制度」: 25 事業所 (15.9%),「労働組合」: 4 事業所 (2.5%) となる。



(10) パートタイム労働者の採用理由(複数回答)

多い順にみると、「正規従業員の補充として」が56事業所(35.7%),「人件費が割安だから」が39事業所(24.8%),「一時的な繁忙に対処するため」が33事業所(21.0%),「簡単な仕事内容だから」が33事業所(21.0%)となる。

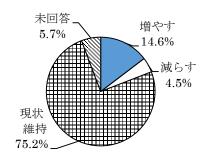


(11) 今後の採用予定

「増やす」が23事業所(14.6%)で前回調査(14.5%) より0.1ポイント増加,「減らす」が7事業所(4.5%)で 前回調査(1.9%)より2.6ポイント増加している。

「現状維持」は118事業所(75.2%)で,前回調査(76.7%)より1.5ポイント減少している。

今後の採用予定

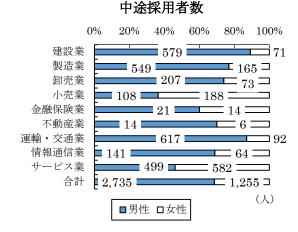


9 中途採用について

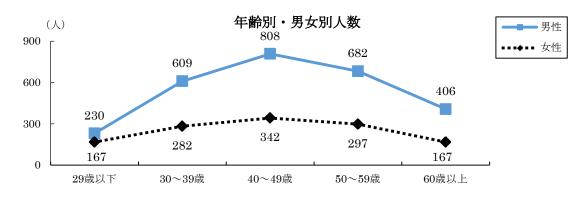
(1) 中途採用者数

211 事業所から有効回答を得た。回答事業所に おける中途採用者数は男性 2,735 人(68.5%),女性 1255 人(31.5%)で、合計 3,990 人である。 業種別では、サービス業が 1,081 人(27.1%)と最も多く、次いで製造業が 714 人(17.9%), 運輸・交通業が 709 人(17.8%),小売業が 296 人(7.4%)となる。

男性については,運輸・交通業が617人(22.6%) と最も多く,次いで建設業が579人(21.2%)と なる。

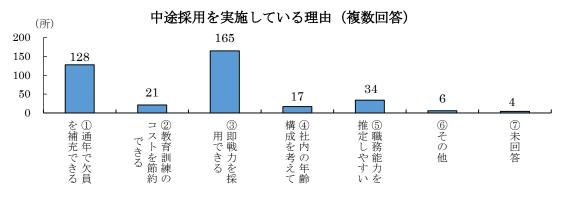


女性は、サービス業が 582 人(46.4%) と最も多く、次いで小売業が 188 人(15.0%) となる。 年齢別では、40~49 歳が 1,150 人(中途採用全体の 28.8%) と最も多い。内訳は男性 808 人(同 20.3%),女性 342 人(同 8.6%) である。次いで 50 歳~59 歳が 979 人(同 24.5%)で、男性 682 人(同 17.1%),女性 297 人(同 7.4%)。そして 30 歳~39 歳が 891 人(同 22.3%)で、男性 609 人(同 15.3%)、女性 282 人(同 7.1%)となる。



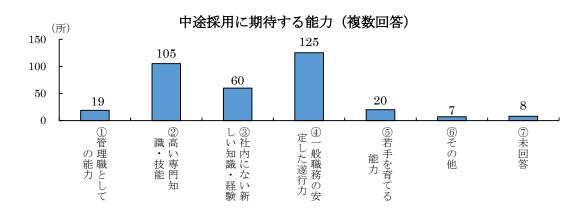
(2) 中途採用を実施している理由(複数回答)

225 事業所から有効回答を得た。「即戦力を採用できる」が 165 事業所 (73.3%) と最も多く、 次いで、「通年で欠員が補充できる」が 128 事業所 (56.9%),「職務能力を推定しやすい」が 34 事業所 (15.1%),「教育訓練のコストを節約できる」が 21 事業所 (9.3%) である。



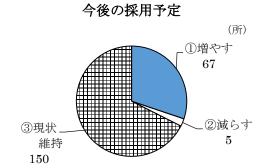
(3) 中途採用者に期待する能力(複数回答)

221 事業所から有効回答を得た。「一般職務の安定した遂行力」が 125 事業所 (56.6%) と最も多く、次いで、「高い専門知識・技能」が 105 事業所 (47.5%),「社内にない新しい知識・経験」が 60 事業所 (27.1%) である。



(4) 今後の採用予定

222 事業所から有効回答を得た。「現状維持」が 150 事業所 (67.6%) と最も多く、次いで,「増やす」が 67 事業所 (30.2%),「減らす」が 5 事業所 (2.3%) である。



Ⅲ 集 計 表

1 事業所の概要について

(1)労働組合	[未回答 6]				(所)
	有	無	有の割合	無の割合	合計
建設業	2	82	2.4%	97.6%	84
製造業	7	33	17.5%	82.5%	40
卸売業	3	34	8.1%	91.9%	37
小売業	2	16	11.1%	88.9%	18
金融保険業	0	11	0.0%	100.0%	11
不動産業	0	3	0.0%	100.0%	3
運輸•交通業	6	20	23.1%	76.9%	26
情報通信業	2	8	20.0%	80.0%	10
サービス業	7	50	12.3%	87.7%	57
合計	29	257	10.1%	89.9%	286
(2)労働協約	[未回答 17]				(所)
(と) 力 ほか かがい	有	無	有の割合	無の割合	合計
建設業	49	32	60.5%	39.5%	81
製造業	27	10	73.0%	27.0%	37
卸売業	24	12	66.7%	33.3%	36
小売業	10	8	55.6%	44.4%	18
金融保険業	4	6	40.0%	60.0%	10
不動産業	1	2	33.3%	66.7%	3
運輸•交通業	17	8	68.0%	32.0%	25
情報通信業	7	2	77.8%	22.2%	9
サービス業	29	27	51.8%	48.2%	56
合計	168	107	61.1%	38.9%	275
(3)就業規則	[未回答 1]				(所)
(3) 机未烧到	有	無	有の割合	無の割合	合計
<u></u>	83	2	97.6%	2.4%	85
製造業	41	0	100.0%	0.0%	41
<u>和元素</u> 卸売業	36	1	97.3%	2.7%	37
<u>小元業</u> 小売業	18	1	94.7%	5.3%	19
金融保険業	10	1	90.9%	9.1%	11
不動産業	2	1	66.7%	33.3%	3
運輸•交通業	26	1	96.3%	3.7%	27
<u></u> 情報通信業	10	0	100.0%	0.0%	10
サービス業	56	2	96.6%	3.4%	58
合計	282	9	96.9%	3.1%	291

(4)賃金規程 [未	₹回答 5]	(所)

<u> </u>	<u></u>				17717
	有	無	有の割合	無の割合	合計
建設業	75	8	90.4%	9.6%	83
製造業	36	5	87.8%	12.2%	41
卸売業	33	4	89.2%	10.8%	37
小売業	15	4	78.9%	21.1%	19
金融保険業	9	2	81.8%	18.2%	11
不動産業	3	0	100.0%	0.0%	3
運輸•交通業	22	3	88.0%	12.0%	25
情報通信業	10	0	100.0%	0.0%	10
サービス業	53	5	91.4%	8.6%	58
合計	256	31	89.2%	10.8%	287

2 労働者の概要について

(1)正規従業員数 [未回答 1]

	19歳以下			2	20~29歳			30~39歳			40~49歳		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
建設業	35	2	37	143	13	156	292	43	335	367	52	419	
製造業	30	21	51	143	68	211	226	69	295	303	68	371	
卸売業	8	5	13	111	53	164	141	27	168	161	28	189	
小売業	3	4	7	42	62	104	51	35	86	51	44	95	
金融保険業	0	1	1	11	13	24	13	9	22	17	8	25	
不動産業	0	0	0	0	0	0	8	2	10	2	2	4	
運輸·交通業	17	7	24	131	41	172	261	30	291	351	29	380	
情報通信業	1	4	5	35	28	63	66	22	88	119	23	142	
サービス業	4	15	19	155	142	297	268	139	407	289	196	485	
合計	98	59	157	771	420	1,191	1,326	376	1,702	1,660	450	2,110	
年齢別の割合	62.4%	37.6%	100.0%	64.7%	35.3%	100.0%	77.9%	22.1%	100.0%	78.7%	21.3%	100.0%	
全体の割合	1.3%	0.8%	2.1%	10.5%	5.7%	16.2%	18.0%	5.1%	23.1%	22.6%	6.1%	28.7%	

(回答数 291 事業所) (人)

	ŗ	50 ~ 59₫	裁	(30歳以.	L		合計		業種別
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	の割合
建設業	339	26	365	189	7	196	1,365	143	1,508	20.5%
製造業	227	50	277	64	10	74	993	286	1,279	17.4%
卸売業	143	17	160	49	3	52	613	133	746	10.1%
小売業	55	30	85	15	2	17	217	177	394	5.4%
金融保険業	11	3	14	6	3	9	58	37	95	1.3%
不動産業	3	1	4	0	0	0	13	5	18	0.2%
運輸·交通業	317	19	336	67	3	70	1,144	129	1,273	17.3%
情報通信業	51	7	58	5	0	5	277	84	361	4.9%
サービス業	201	147	348	81	50	131	998	689	1,687	22.9%
合計	1,347	300	1,647	476	78	554	5,678	1,683	7,361	100.0%
年齢別の割合	81.8%	18.2%	100.0%	85.9%	14.1%	100.0%				
全体の割合	18.3%	4.1%	22.4%	6.5%	1.1%	7.5%	77.1%	22.9%	100.0%	

障害者雇用数

(人)

	雇用数	事業所数	業種別の割合
建設業	9	8	17.8%
製造業	25	11	24.4%
卸売業	5	4	8.9%
小売業	3	3	6.7%
金融保険業	0	0	0.0%
不動産業	0	0	0.0%
運輸·交通業	7	7	15.6%
情報通信業	4	4	8.9%
サービス業	12	8	17.8%
合計	65	45	100.0%

(2)非正規従業員数 [未回答 107]

	1	9歳以	下	2	20 ~ 29j	栽	3	30~39	歳	4	·0~49点	裁
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
建設業	1	0	1	25	4	29	53	10	63	56	13	69
製造業	3	2	5	34	51	85	34	76	110	32	117	149
卸売業	0	7	7	8	21	29	7	34	41	9	41	50
小売業	27	22	49	31	81	112	17	85	102	15	116	131
金融保険業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	3
運輸•交通業	0	3	3	6	4	10	15	9	24	25	11	36
情報通信業	2	9	11	65	155	220	52	139	191	42	173	215
サービス業	7	18	25	60	93	153	34	142	176	47	168	215
合計	40	61	101	229	409	638	212	496	708	227	644	871
年齢別の割合	39.6%	60.4%	100.0%	35.9%	64.1%	100.0%	29.9%	70.1%	100.0%	26.1%	73.9%	100.0%
全体の割合	0.9%	1.3%	2.1%	4.9%	8.7%	13.6%	4.5%	10.6%	15.1%	4.8%	13.7%	18.5%

(回答数 185 事業所) (人)

									X 100 =	于木 ////	()()
	53	i0∼59j	歳	6	30歳以.	L		合計		業種別	全従業員中
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	の割合	比率
建設業	59	12	71	223	13	236	417	52	469	10.0%	23.7%
製造業	36	105	141	97	68	165	236	419	655	13.9%	33.9%
卸売業	15	53	68	37	71	108	76	227	303	6.4%	28.9%
小売業	12	155	167	39	78	117	141	537	678	14.4%	63.2%
金融保険業	0	2	2	7	1	8	7	6	13	0.3%	12.0%
不動産業	3	0	3	10	2	12	14	5	19	0.4%	51.4%
運輸•交通業	34	11	45	119	20	139	199	58	257	5.5%	16.8%
情報通信業	12	163	175	20	40	60	193	679	872	18.6%	70.7%
サービス業	70	217	287	241	336	577	459	974	1,433	30.5%	45.9%
合計	241	718	959	793	629	1,422	1,742	2,957	4,699	100.0%	39.0%
年齢別の割合	25.1%	74.9%	100.0%	55.8%	44.2%	100.0%					
全体の割合	5.1%	15.3%	20.4%	16.9%	13.4%	30.3%	37.1%	62.9%	100.0%		

※全従業員数=正規従業員数+非正規従業員数

正規・非正規従業員の比率の推移 (人)

—·// /· —·// ·				(, ,
	正規 従業員	非正規 従業員	正規 従業員 の割合	非正規 従業員 の割合
平成18年	11,103	7,845	58.6%	41.4%
平成19年	10,641	8,053	56.9%	43.1%
平成21年	10,228	8,202	55.5%	44.5%
平成23年	9,583	8,468	53.1%	46.9%
平成25年	8,469	5,869	59.1%	40.9%
平成27年	7,361	4,699	61.0%	39.0%

(3)管理職数 [未回答 40]

(回答数 252 事業所) (人)

	部長	相当職	以上	誀	長相当	職	係	長相当	敞
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業	184	4	188	233	11	244	150	11	161
製造業	65	4	69	131	11	142	95	16	111
卸売業	70	0	70	108	1	109	84	5	89
小売業	12	4	16	41	6	47	33	18	51
金融保険業	13	0	13	10	1	11	11	4	15
不動産業	1	0	1	2	0	2	0	0	0
運輸•交通業	47	0	47	142	4	146	117	14	131
情報通信業	24	1	25	59	6	65	57	8	65
サービス業	73	18	91	97	19	116	100	45	145
合計	489	31	520	823	59	882	647	121	768
割合	94.0%	6.0%	100.0%	93.3%	6.7%	100.0%	84.2%	15.8%	100.0%

3 賃金・諸手当について

(1)賃金支給額(平成27年7月分) [未回答 31]

業種別・基本給の平均値

(円)

	19歳	以下	20~	29歳	30~39歳		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
建設業	152,796	142,700	178,155	160,787	218,029	176,779	
製造業	145,915	136,431	171,579	150,024	210,651	168,216	
卸売業	147,550	134,933	166,550	156,633	204,194	156,856	
小売業	124,667	136,920	178,489	160,518	231,938	183,461	
金融保険業	_	_	179,300	153,002	201,678	177,704	
不動産業	_	_	-	ı	-	295,000	
運輸·交通業	148,792	141,267	160,740	149,309	191,259	171,263	
情報通信業	152,400	130,100	189,060	175,221	220,418	216,519	
サービス業	130,938	144,227	162,088	158,649	195,239	171,032	
総平均	145,132	139,768	171,301	157,327	208,337	174,365	

(円)

	40~49歳		50 ~	59歳	60歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	252,497	180,217	297,552	212,873	269,219	154,716
製造業	236,112	173,410	267,040	179,963	225,131	156,714
卸売業	241,516	174,511	274,848	163,185	222,885	164,397
小売業	228,504	174,185	287,511	254,890	207,440	194,025
金融保険業	234,271	172,308	346,184	212,000	231,075	236,500
不動産業	302,685	_	327,605	ı	ı	ı
運輸•交通業	223,056	182,271	221,048	199,627	190,647	160,000
情報通信業	317,596	225,850	294,721	246,750	189,250	230,000
サービス業	229,173	184,771	241,152	221,627	203,424	175,281
総平均	241,297	180,926	273,757	207,662	232,918	170,518

※総平均=調査票に記入された基本給合計・回答事業所数

(円)

	平均				
	男性	女性			
建設業	228,041	171,345			
製造業	209,405	160,793			
卸売業	209,591	158,419			
小売業	209,758	184,000			
金融保険業	198,752	158,586			
不動産業	105,048	49,167			
運輸·交通業	189,257	167,289			
情報通信業	227,241	204,073			
サービス業	193,669	175,931			
総平均	212,124	171,761			

諸手当(平成27年7月分) [未回答 40]

業種別・諸手当の平均値

(円)

	19歳	以下	20~	29歳	9歳 30~3	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	35,348	5,650	55,260	12,903	54,695	24,277
製造業	25,543	9,898	32,877	22,185	43,003	19,963
卸売業	17,500	17,713	35,695	23,709	57,344	23,477
小売業	36,709	24,195	34,556	18,042	52,503	24,750
金融保険業	_	_	37,020	26,478	41,382	25,291
不動産業	_	_	-	ı	ı	9,100
運輸•交通業	17,185	17,876	37,830	23,777	59,857	20,623
情報通信業	9,511	18,149	38,897	21,932	46,696	31,730
サービス業	16,788	16,300	28,871	25,210	40,995	39,664
総平均	25,987	15,516	39,902	22,281	50,085	27,032

(円)

						(1.1)	
	40~	49歳	50 ~	59歳	60歳	60歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
建設業	62,419	25,518	48,202	29,804	52,554	17,275	
製造業	44,835	18,017	45,323	25,299	29,892	14,547	
卸売業	88,072	36,606	57,757	23,220	38,149	18,063	
小売業	50,862	29,933	60,488	42,734	33,184	34,500	
金融保険業	66,450	9,000	67,782	37,675	62,533	17,000	
不動産業	100,000	_	90,000	ı	_	ı	
運輸•交通業	58,518	25,532	67,988	17,772	44,428	75,000	
情報通信業	47,820	28,408	54,697	17,980	17,302	ı	
サービス業	45,250	36,649	48,708	31,463	35,862	35,197	
総平均	59,287	28,656	52,944	28,576	41,725	27,180	

※総平均=調査票に記入された基本給合計・回答事業所数

(円)

		(1 1)
/	平	均
	男性	女性
建設業	51,413	19,238
製造業	36,912	18,318
卸売業	49,086	23,798
小売業	44,717	29,026
金融保険業	45,861	19,241
不動産業	31,667	1,517
運輸•交通業	47,634	30,096
情報通信業	35,821	19,700
サービス業	36,079	30,747
総平均	44,988	24,874

業種別賃金支給額(基本給平均+諸手当平均)

	男性	女性
建設業	279,455	190,583
製造業	246,317	179,111
卸売業	258,677	182,217
小売業	254,475	213,025
金融保険業	244,613	177,826
不動産業	136,715	50,683
運輸·交通業	236,891	197,386
情報通信業	263,061	223,773
サービス業	229,748	206,678
総平均	257,112	196,635

(2)基本統	(2)基本給の推移(過去9年間分) (円)									
	20	歳	25	歳	30	歳	35)	35歳		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性		
平成18年	148,168	141,606	170,850	160,640	201,290	177,633	227,124	195,002		
平成19年	150,832	141,934	172,156	162,085	201,144	177,117	227,859	191,723		
平成21年	147,658	138,791	172,356	159,957	197,816	175,702	223,848	195,668		
平成23年	146,741	144,439	168,808	162,075	195,205	175,897	218,467	194,493		
平成25年	151,115	144,980	174,768	160,079	198,627	172,269	216,330	192,983		

(円)

	40歳		45	45歳		50歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
平成18年	216,552	210,613	287,149	227,195	307,729	233,820	
平成19年	258,292	211,654	278,641	223,318	296,618	224,486	
平成21年	243,841	214,445	268,067	222,474	281,994	237,536	
平成23年	252,105	204,151	262,560	214,031	288,430	228,251	
平成25年	234,252	201,981	255,753	212,934	272,932	215,020	

(田)

						([]/
	55	歳	60歳		平均	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平成18年	313,486	238,820	289,108	235,788	240,162	202,346
平成19年	307,499	234,279	284,023	220,541	241,896	198,571
平成21年	283,145	238,189	260,167	233,320	230,988	201,787
平成23年	289,640	231,511	272,469	226,861	232,714	197,968
平成25年	274 805	236 407	241 211	241 119	224 421	197 530

平成27年 基本給

(円)

	20~29歳		30~	30~39歳		40~49歳	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
平成27年	171,301	157,327	208,337	174,365	241,297	180,926	

(円)

				(1.1/	
	50 ~	59歳	平均		
	男性	女性	男性	女性	
平成27年	273,757	207,662	223,673	180,070	

(3)賃金の引上げの有無 [未回答 45]

(所)

	定期昇給	ベースアップ	定期昇給と	引上げなし	合計	
	のみ	のみ	ベースアップ	引工けると		
建設業	25	18	12	15	70	
製造業	13	10	9	7	39	
卸売業	18	5	4	6	33	
小売業	9	3	1	3	16	
金融保険業	5	1	1	2	9	
不動産業	0	1	1	1	3	
運輸·交通業	4	6	7	7	24	
情報通信業	4	1	2	1	8	
サービス業	19	9	7	10	45	
合計	97	54	44	52	247	
割合	39.3%	21.9%	17.8%	21.1%	100.0%	

(4)初任給(平成27年4月現在) [未回答 137]

業種別・初任給の平均値

(円)

	中学	卒	高校卒		専修学校卒	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
建設業	170,000	_	157,518	147,065	175,939	172,732
製造業	140,000	130,000	148,790	143,133	152,844	147,992
卸売業	148,000	148,000	145,744	139,742	147,414	147,215
小売業	143,000	-	148,273	144,715	140,000	143,767
金融保険業	-	-	147,213	146,380	155,145	155,145
不動産業	-	_	149,800	149,800	157,320	157,320
運輸·交通業	137,280	146,600	147,321	147,761	156,420	156,475
情報通信業	-	_	161,657	162,285	157,111	160,150
サービス業	137,971	136,794	147,549	145,823	152,910	151,716
総平均	140,287	138,737	150,341	145,906	156,699	153,906
前回平均	137,838	137,086	148,122	141,338	_	_

(円)

	短大·i	高専卒	大	学卒
	男性 女性		男性	女性
建設業	176,513	171,220	194,020	190,814
製造業	156,062	151,067	170,288	167,280
卸売業	150,675	150,675	169,720	169,708
小売業	165,000	152,100	230,200	218,717
金融保険業	155,797	155,797	168,155	168,155
不動産業	156,540	156,540	167,250	167,250
運輸·交通業	157,280	155,505	168,620	167,442
情報通信業	176,430	177,883	187,112	192,745
サービス業	154,879	153,184	168,673	166,485
総平均	159,841	156,558	175,395	173,295
前回平均	156,398	151,148	171,211	167,738

※総平均=調査票に記入された初任給合計・回答事業所数

(5)諸手当

ア家族手当	[未回答 6]		(所)
	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	55	27	82
製造業	30	10	40
卸売業	31	6	37
小売業	10	9	19
金融保険業	7	3	10
不動産業	3	0	3
運輸•交通業	22	5	27
情報通信業	8	2	10
サービス業	36	22	58
合計	202	84	286
割合	70.6%	29.4%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

a 配偶者 (P)	听)
-----------	----

						(1717
	①5,000円	②5,000~ 10,000⊞±;#	③10,000~	④15,000円	未回答	合計
	未満	10,000円未満	15,000円未満	以上		
建設業	7	23	20	5	0	55
製造業	9	12	8	1	0	30
卸売業	4	14	6	4	3	31
小売業	1	2	3	1	3	10
金融保険業	0	4	2	1	0	7
不動産業	0	0	1	2	0	3
運輸•交通業	1	6	10	5	0	22
情報通信業	0	1	3	2	2	8
サービス業	4	10	18	2	2	36
合計	26	72	71	23	10	202
割合	12.9%	35.6%	35.1%	11.4%	5.0%	100.0%

b 第1子 (所)

<u>D </u>						(171)
/	①5,000円	②5,000∼	③10,000∼	④15,000円	未回答	合計
	未満	10,000円未満	15,000円未満	以上		
建設業	25	22	1	1	6	55
製造業	19	9	1	0	1	30
卸売業	16	11	0	0	4	31
小売業	3	6	0	1	0	10
金融保険業	1	4	2	0	0	7
不動産業	0	2	0	0	1	3
運輸•交通業	10	7	2	1	2	22
情報通信業	2	3	2	0	1	8
サービス業	14	16	3	0	3	36
合計	90	80	11	3	18	202
割合	44.6%	39.6%	5.4%	1.5%	8.9%	100.0%

c 第2子以降 (所)

<u> </u>						
	①5,000円	②5,000∼	③10,000∼	④15,000円	未回答	合計
	未満	10,000円未満	15,000円未満	以上	水田日	μп
建設業	29	16	1	0	9	55
製造業	21	6	1	0	2	30
卸売業	16	7	0	0	8	31
小売業	3	6	0	1	0	10
金融保険業	2	4	1	0	0	7
不動産業	0	2	0	0	1	3
運輸•交通業	12	3	1	1	5	22
情報通信業	2	4	1	0	1	8
サービス業	15	15	1	0	5	36
合計	100	63	6	2	31	202
割合	49.5%	31.2%	3.0%	1.0%	15.3%	100.0%

イ 住宅手当	[未回答	5]	(所)
	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	49	34	83
製造業	30	11	41
卸売業	23	14	37
小売業	10	9	19
金融保険業	5	5	10
不動産業	2	1	3
運輸•交通業	14	13	27
情報通信業	7	3	10
サービス業	29	28	57
合計	169	118	287
割合	58.9%	41.1%	100.0%

※有の場合(手当限度額)

a 持ち家			(所)

a 11 0 35						(1717
	①5,000円	②5,000∼	③10,000∼	④15,000円	未回答	合計
	未満	10,000円未満	15,000円未満	以上	不固合	
建設業	3	3	14	27	2	49
製造業	5	8	8	6	3	30
卸売業	1	3	7	10	2	23
小売業	0	0	2	6	2	10
金融保険業	1	1	2	1	0	5
不動産業	0	0	1	1	0	2
運輸•交通業	0	3	4	7	0	14
情報通信業	0	3	1	3	0	7
サービス業	8	5	10	3	3	29
合計	18	26	49	64	12	169
割合	10.7%	15.4%	29.0%	37.9%	7.1%	100.0%

	b 借家	(所)
--	------	-----

								(7717
	①5,000円	②5,000∼	③10,000∼	4 15,000~	⑤20,000∼	⑥25,000円	未回答	合計
	未満	10,000円未満	15,000円未満	20,000円未満	25,000円未満	以上		
建設業	2	7	12	18	5	3	2	49
製造業	5	6	6	7	1	2	3	30
卸売業	1	5	5	3	2	2	5	23
小売業	0	2	1	3	0	4	0	10
金融保険業	0	1	2	1	1	0	0	5
不動産業	0	0	1	0	0	0	1	2
運輸·交通業	0	2	3	4	2	2	1	14
情報通信業	0	4	1	0	0	2	0	7
サービス業	2	5	9	5	1	6	1	29
合計	10	32	40	41	12	21	13	169
割合	5.9%	18.9%	23.7%	24.3%	7.1%	12.4%	7.7%	100.0%

ウ 通勤手当	(所)		
	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	69	15	84
製造業	39	0	39
卸売業	35	2	37
小売業	18	0	18
金融保険業	10	1	11
不動産業	3	0	3
運輸•交通業	23	4	27
情報通信業	10	0	10
サービス業	52	4	56
合計	259	26	285
割合	90.9%	9.1%	100.0%

(所) ※有の場合

<u> </u>					(1717
	①実費	②定額	③その他	未回答	合計
建設業	17	42	6	4	69
製造業	8	20	9	2	39
卸売業	7	21	4	3	35
小売業	8	9	1	0	18
金融保険業	4	5	0	1	10
不動産業	1	1	1	0	3
運輸•交通業	4	12	6	1	23
情報通信業	5	3	1	1	10
サービス業	15	22	12	3	52
合計	69	135	40	15	259
割合	26.6%	52.1%	15.4%	5.8%	100.0%

その他の内訳 「未回答 6]

てのこにのことものへ						(1717)
	距離に 応じて	非課税法 定限度	社内規定	上限有の 支給	現物	合計
建設業	2	0	1	2	0	5
製造業	5	1	1	0	0	7
卸売業	1	0	0	1	1	3
小売業	1	0	0	0	0	1
金融保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	1	0	1
運輸•交通業	4	0	0	1	0	5
情報通信業	0	1	0	0	0	1
サービス業	6	0	3	2	0	11
合計	19	2	5	7	1	34
割合	55.9%	5.9%	14.7%	20.6%	2.9%	100.0%

エ 燃料手当 [未回答 6] (所)

<u> </u>	<u> </u>		(7717
	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	42	40	82
製造業	24	17	41
卸売業	31	6	37
小売業	12	6	18
金融保険業	7	4	11
不動産業	1	2	3
運輸•交通業	17	10	27
情報通信業	7	3	10
サービス業	34	23	57
合計	175	111	286
割合	61.2%	38.8%	100.0%

※有の場合 (所)

	現金	現物支給	その他	未回答	合計
建設業	41	1	0	0	42
製造業	19	1	2	2	24
卸売業	27	2	1	1	31
小売業	10	2	0	0	12
金融保険業	6	0	1	0	7
不動産業	1	0	0	0	1
運輸•交通業	14	2	1	0	17
情報通信業	6	0	0	1	7
サービス業	31	2	1	0	34
合計	155	10	6	4	175
割合	88.6%	5.7%	3.4%	2.3%	100.0%

その他の内訳 [未回答 0] (所)

				(1)1/
	振り込み	規定	手当として	合計
建設業	0	0	0	0
製造業	1	1	0	2
卸売業	1	0	0	1
小売業	0	0	0	0
金融保険業	1	0	0	1
不動産業	0	0	0	0
運輸·交通業	0	0	1	1
情報通信業	0	0	0	0
サービス業	1	0	0	1
合計	4	1	1	6
割合	66.7%	16.7%	16.7%	100.0%

現金支給の場合のみ支給限度額 [未回答 15]

(回答数140事業所) (円)

	世帯主	単身世帯主	非世帯主
建設業	115,668	61,794	73,831
製造業	101,406	45,889	60,194
卸売業	113,962	54,065	64,660
小売業	108,889	55,429	65,944
金融保険業	134,000	66,200	77,700
不動産業	1	ı	-
運輸•交通業	110,750	48,950	69,892
情報通信業	149,183	62,243	91,943
サービス業	99,152	41,804	62,052
総平均	111,534	61,608	45,406

※総平均=調査票に記入された支給限度額合計・回答事業所数

才 夏期手当(夏期賞与) [未回答 3]

(所)

			(1717)
	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	54	30	84
製造業	32	8	40
卸売業	36	1	37
小売業	16	3	19
金融保険業	10	1	11
不動産業	3	0	3
運輸•交通業	19	8	27
情報通信業	9	1	10
サービス業	44	14	58
合計	223	66	289
割合	77.2%	22.8%	100.0%

※有の場合

(所)

小 円 ツ ツ ロ						(1717
	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	合計
建設業	20	26	5	0	3	54
製造業	12	12	4	1	3	32
卸売業	8	24	2	0	2	36
小売業	5	11	0	0	0	16
金融保険業	1	6	3	0	0	10
不動産業	0	3	0	0	0	3
運輸•交通業	2	11	6	0	0	19
情報通信業	1	6	2	0	0	9
サービス業	16	20	6	0	2	44
合計	65	119	28	1	10	223
割合	29.1%	53.4%	12.6%	0.4%	4.5%	100.0%

※職務階層別の割増の有無

	(ア)有	(イ)無	未回答	合計
建設業	10	30	14	54
製造業	13	15	4	32
卸売業	8	22	6	36
小売業	8	6	2	16
金融保険業	1	8	1	10
不動産業	1	1	1	3
運輸•交通業	2	13	4	19
情報通信業	3	2	4	9
サービス業	10	23	11	44
合計	56	120	47	223
割合	25.1%	53.8%	21.1%	100.0%

カ 年末手当(年末賞与) [未回答 9] (所)

	(ア)有	(イ)無	合計
建設業	71	12	83
製造業	35	5	40
卸売業	33	2	35
小売業	16	3	19
金融保険業	10	1	11
不動産業	2	0	2
運輸•交通業	20	6	26
情報通信業	8	2	10
サービス業	46	11	57
合計	241	42	283
割合	85.2%	14.8%	100.0%

※有の場合 (所)

	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	合計
建設業	12	38	17 17	1	3	71
製造業	6	17	9	0	3	35
卸売業	3	21	6	0	3	33
小売業	0	11	5	0	0	16
金融保険業	0	5	4	1	0	10
不動産業	0	1	1	0	0	2
運輸•交通業	0	10	10	0	0	20
情報通信業	0	5	3	0	0	8
サービス業	12	17	14	0	3	46
合計	33	125	69	2	12	241
割合	13.7%	51.9%	28.6%	0.8%	5.0%	100.0%

(所)

※職務階層別の割増の有無

	(ア)有	(イ)無	未回答	合計
建設業	16	38	17	71
製造業	15	14	6	35
卸売業	8	18	7	33
小売業	8	6	2	16
金融保険業	3	4	3	10
不動産業	0	1	1	2
運輸•交通業	3	11	6	20
情報通信業	3	2	3	8
サービス業	13	18	15	46
合計	69	112	60	241
割合	28.6%	46.5%	24.9%	100.0%

4 労働時間について

(1)1週間の所定労働時間 [未回答 5]

(所)

	①38時間以下	②38時間超~ 40時間以下 340時間超 合計		合計
建設業	5	58	19	82
製造業	2	32	7	41
卸売業	6	25	6	37
小売業	3	11	5	19
金融保険業	3	8	0	11
不動産業	1	1	1	3
運輸•交通業	5	13	8	26
情報通信業	2	6	2	10
サービス業	6	41	11	58
合計	33	195	59	287
割合	11.5%	67.9%	20.6%	100.0%

(2)1日の所定労働時間 [未回答 1]

	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	合計
建設業	4	12	63	6	85
製造業	2	7	30	2	41
卸売業	1	9	26	1	37
小売業	1	1	16	1	19
金融保険業	2	1	8	0	11
不動産業	0	1	1	1	3
運輸•交通業	1	10	12	4	27
情報通信業	1	1	7	1	10
サービス業	5	11	38	4	58
合計	17	53	201	20	291
割合	5.8%	18.2%	69.1%	6.9%	100.0%

(3)変形労働時間制 [未回答 7] (所								
	(ア)実施している	(イ)実施してない	合計					
建設業	52	31	83					
製造業	28	12	40					
卸売業	24	11	35					
小売業	10	8	18					
金融保険業	3	8	11					
不動産業	0	3	3					
運輸·交通業	17	10	27					
情報通信業	4	6	10					
サービス業	40	18	58					
合計	178	107	285					
割合	62.5%	37.5%	100.0%					

※実施している場合 [未回答 1]

(所)

	①1年単位の 変形労働時間制	②1ヶ月単位の 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	47	3	1	1	52
製造業	25	3	0	0	28
卸売業	16	4	2	1	23
小売業	4	5	1	0	10
金融保険業	1	2	0	0	3
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	11	6	0	0	17
情報通信業	1	3	0	0	4
サービス業	14	21	2	3	40
合計	119	47	6	5	177
割合	67.2%	26.6%	3.4%	2.8%	100.0%

その他の内訳 [未回答 2]

	三ヶ月	三ヶ月 4週6休制		合計	
建設業	0	0	1	1	
製造業	0	0	0	0	
卸売業	0	0	0	0	
小売業	0	0	0	0	
金融保険業	0	0	0	0	
不動産業	0	0	0	0	
運輸•交通業	0	0	0	0	
情報通信業	0	0	0	0	
サービス業	1	1	0	2	
合計	1	1	1	3	
割合	33.3%	33.3%	33.3%	100.0%	

(4)1日の休憩時間 [未回答 2] (所									
	①45分以下	②45分超~ 60分以下	③60分超	合計					
建設業	1	32	52	85					
製造業	0	16	25	41					
卸売業	2	25	10	37					
小売業	0	13	5	18					
金融保険業	1	9	1	11					
不動産業	0	2	1	3					
運輸·交通業	0	10	17	27					
情報通信業	1	6	3	10					
サービス業	3	37	18	58					
合計	8	150	132	290					
割合	2.8%	51.7%	45.5%	100.0%					

(5)1ヶ月の平均時間外労働 [未回答 14]

	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	17	24	18	12	4	5	80
製造業	12	11	4	8	1	3	39
卸売業	21	5	1	4	0	5	36
小売業	9	1	4	1	1	1	17
金融保険業	5	4	0	0	0	2	11
不動産業	2	0	0	0	0	1	3
運輸·交通業	8	5	4	2	5	3	27
情報通信業	3	5	2	0	0	0	10
サービス業	22	12	5	4	1	11	55
合計	99	67	38	31	12	31	278
割合	35.6%	24.1%	13.7%	11.2%	4.3%	11.2%	100.0%

5 休日・休暇について

(1)週休2日制 [未回答 2]

(所)

	①実施している	②実施して いない	合計
建設業	59	26	85
製造業	37	3	40
卸売業	34	3	37
小売業	13	6	19
金融保険業	11	0	11
不動産業	2	1	3
運輸•交通業	21	6	27
情報通信業	8	2	10
サービス業	47	11	58
合計	232	58	290
割合	80.0%	20.0%	100.0%

※実施している場合

実施の形態 (所)

							(1717
	(ア)完全	(イ)隔週	(ウ)月1回	(工)月2回	(オ)その他	未回答	合計
建設業	13	18	3	7	16	2	59
製造業	11	9	4	2	10	1	37
卸売業	7	10	4	6	5	2	34
小売業	8	2	1	1	1	0	13
金融保険業	7	2	0	0	2	0	11
不動産業	2	0	0	0	0	0	2
運輸·交通業	2	3	7	4	5	0	21
情報通信業	6	1	0	0	1	0	8
サービス業	20	10	1	1	13	2	47
合計	76	55	20	21	53	7	232
割合	32.8%	23.7%	8.6%	9.1%	22.8%	3.0%	100.0%

その他の内訳 [未回答 4]

C 02 10 02 1 110 C						
	シフト制	月による	変形労働 時間だから	会社カレン ダーによる	年単位	4週の中で 6~8休
建設業	0	1	2	3	0	0
製造業	0	2	4	2	0	1
卸売業	0	0	1	1	2	0
小売業	0	0	0	0	0	0
金融保険業	0	1	0	0	1	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	0	1	0	0	2
情報通信業	0	0	0	0	1	0
サービス業	4	0	3	0	1	2
合計	4	4	11	6	5	5
割合	8.2%	8.2%	22.4%	12.2%	10.2%	10.2%

						(7717
	現場に 応じて	職種による	土曜日出勤	三週二回	1~4月は完全 5~12月は各週	合計
建設業	2	3	2	0	2	15
製造業	0	0	1	0	0	10
卸売業	0	0	0	0	0	4
小売業	0	0	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0	0	2
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	1	0	0	0	4
情報通信業	0	0	0	0	0	1
サービス業	0	2	0	1	0	13
合計	2	6	3	1	2	49
割合	4.1%	12.2%	6.1%	2.0%	4.1%	100.0%

(2)年次有給休暇について

割合

平均付与日数 [未回答 18] (所)

1 1011 7 10 20	<u> </u>				(7717
	①10日未満	②10~15日	③16日~20日	④21日以上	合計
建設業	21	16	39	5	81
製造業	3	15	20	2	40
卸売業	10	9	17	0	36
小売業	4	4	7	1	16
金融保険業	1	4	6	0	11
不動産業	1	1	1	0	3
運輸·交通業	5	6	14	1	26
情報通信業	0	1	8	1	10
サービス業	8	19	23	1	51
合計	53	75	135	11	274
割合	19.3%	27.4%	49.3%	4.0%	100.0%

「均取得率 [ラ					(所)
①20%未満	②20%以上 40%未満	③40%以上 60%未満	④60%以上 80%未満	⑤80%以上	合計
37	21	11	4	1	74
19	15	2	4	1	41
13	11	6	1	4	35
8	2	3	2	1	16
1	1	7	0	1	10
1	1	0	0	0	2
10	7	3	2	1	23
3	5	0	2	0	10
25	11	6	6	2	50
117	74	38	21	11	261
	①20%未満 37 19 13 8 1 1 1 10 3	①20%未満 ②20%以上 40%未満 37 21 19 15 13 11 8 2 1 1 1 1 1 1 0 7 3 5 25 11	①20%未満 ②20%以上 40%未満 ③40%以上 60%未満 37 21 11 19 15 2 13 11 6 8 2 3 1 1 7 1 1 0 10 7 3 3 5 0 25 11 6	①20%未満 ②20%以上 40%未満 ③40%以上 60%未満 ④60%以上 80%未満 37 21 11 4 19 15 2 4 13 11 6 1 8 2 3 2 1 1 7 0 1 1 0 0 10 7 3 2 3 5 0 2 25 11 6 6	①20%未満 ②20%以上 40%未満 ③40%以上 60%未満 ④60%以上 80%未満 ⑤80%以上 37 21 11 4 1 19 15 2 4 1 13 11 6 1 4 8 2 3 2 1 1 1 7 0 1 1 1 0 0 0 10 7 3 2 1 3 5 0 2 0 25 11 6 6 2

14.6%

8.0%

4.2%

100.0%

28.4%

44.8%

(3)その他の休暇 ア 夏季休暇 [未回答 15]

ア 夏季休暇	[未回答 15]				(所)
	①3日以内	②4~6日以内	③7日以上	④無	合計
建設業	28	37	1	15	81
製造業	12	13	1	13	39
卸売業	16	10	0	9	35
小売業	7	1	1	8	17
金融保険業	7	2	0	2	11
不動産業	0	3	0	0	3
運輸•交通業	8	9	4	6	27
情報通信業	5	1	0	4	10
サービス業	12	10	1	31	54
合計	95	86	8	88	277
割合	34.3%	31.0%	2.9%	31.8%	100.0%

イ 祝日休暇	[未回答 7]			(所)
	①全部休み	②一部休み	③無	合計
建設業	44	31	7	82
製造業	32	3	6	41
卸売業	29	5	2	36
小売業	8	5	4	17
金融保険業	9	2	0	11
不動産業	3	0	0	3
運輸·交通業	15	9	3	27
情報通信業	7	2	1	10
サービス業	25	10	23	58
合計	172	67	46	285
割合	60.4%	23.5%	16.1%	100.0%

ウ 産前産後	休暇 [未回答	46]				(所)
	①産前産後 6週間前後	①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	8	30	5	2	24	69
製造業	5	19	2	0	8	34
卸売業	11	14	2	2	6	35
小売業	3	5	2	1	6	17
金融保険業	2	1	2	3	2	10
不動産業	0	2	0	1	0	3
運輸•交通業	3	9	4	1	5	22
情報通信業	1	7	1	1	0	10
サービス業	6	26	5	2	7	46
合計	39	113	23	13	58	246
割合	15.9%	45.9%	9.3%	5.3%	23.6%	100.0%

その他内訳	[未回答 1]			(所)
	該当なし	法令準拠	自己申請	合計
建設業	1	0	1	2
製造業	0	0	0	0
卸売業	1	0	0	1
小売業	1	0	0	1
金融保険業	1	2	0	3
不動産業	1	0	0	1
運輸•交通業	1	0	0	1
情報通信業	0	1	0	1
サービス業	2	0	0	2
合計	8	3	1	12
割合	15 9%	45 9%	9 3%	100.0%

6 諸制度について

(1)福利厚生制度 [未回答 13]

(Ī	ij	Í)

	(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 勤労者共済 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	53	8	14	5	80
製造業	26	2	8	2	38
卸売業	21	2	6	7	36
小売業	11	2	3	2	18
金融保険業	5	1	4	1	11
不動産業	2	1	0	0	3
運輸•交通業	19	3	2	2	26
情報通信業	7	0	3	0	10
サービス業	42	5	8	2	57
合計	186	24	48	21	279
比率	66.7%	8.6%	17.2%	7.5%	100.0%

※自社制度の場合 福利厚生制度の内容(複数回答) [未回答 3]

	①慶弔見舞い 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	62	55	23	5	13
製造業	32	29	11	3	4
卸売業	24	18	11	2	5
小売業	14	11	5	5	1
金融保険業	8	3	2	1	1
不動産業	2	1	0	1	0
運輸·交通業	17	18	5	2	3
情報通信業	10	2	2	1	0
サービス業	46	32	17	4	9
合計	215	169	76	24	36
回答数に 対する割合	93.1%	73.2%	32.9%	10.4%	15.6%

(回答数 234事業所数) (所)

	(四合数 204事未所数) (四)					
	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	7	22	4	191		
製造業	3	9	0	12		
卸売業	1	7	3	11		
小売業	1	9	2	12		
金融保険業	1	3	1	5		
不動産業	0	0	1	1		
運輸•交通業	3	7	0	10		
情報通信業	2	6	1	9		
サービス業	2	16	2	20		
合計	20	79	14			
回答数に 対する割合	8.7%	34.2%	6.1%			

その他の内訳 [未回答 5] (
	資格取得 の助成	健康診断	食育	登録車両 燃料手当代 の全額支給	年金基金 への加入	合計
建設業	2	0	0	0	1	3
製造業	0	0	0	0	0	0
卸売業	1	0	0	0	0	1
小売業	1	0	1	0	0	2
金融保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	1	0	0	0	0	1
運輸·交通業	0	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	1	0	1	0	2
合計	5	1	1	1	1	9
対する割	55.6%	11.1%	11.1%	11.1%	11.1%	100.0%

※制度無の場合

ふ叩及無り物口	
制度の導入について	(所)

101/20 -0 11/2				\////	
	①検討中	②予定なし	未回答	合計	
建設業	2	2	1	5	
製造業	0	2	0	2	
卸売業	0	5	2	7	
小売業	0	1	1	2	
金融保険業	0	1	0	1	
不動産業	0	0	0	0	
運輸·交通業	1	0	1	2	
情報通信業	0	0	0	0	
サービス業	0	1	1	2	
合計	3	12	6	21	
割合	14 3%	57 1%	28 6%	100 0%	

(2)社会保険等 (所)

	ア 厚生年金 [未回答 1]			イ 健康保険 [未回答 3]			ウ 雇用保険 [未回答 O]		
	①有	②無	合計	①有	②無	合計	①有	②無	合計
建設業	83	2	85	82	2	84	85	0	85
製造業	41	0	41	41	0	41	41	0	41
卸売業	37	0	37	37	0	37	37	0	37
小売業	19	0	19	19	0	19	19	0	19
金融保険業	11	0	11	11	0	11	11	0	11
不動産業	3	0	3	3	0	3	3	0	3
運輸·交通業	27	0	27	27	0	27	27	0	27
情報通信業	10	0	10	10	0	10	10	0	10
サービス業	53	5	58	53	4	57	55	4	59
合計	284	7	291	283	6	289	288	4	292
割合	97.6%	2.4%	100.0%	97.9%	2.1%	100.0%	98.6%	1.4%	100.0%

	エ 労災	保険 [未	回答 3]	才 健康診断 [未回答 1]			
	①有	②無	合計	①有	②無	合計	
建設業	84	0	84	84	1	85	
製造業	41	0	41	40	1	41	
卸売業	36	1	37	37	0	37	
小売業	18	1	19	17	2	19	
金融保険業	11	0	11	10	1	11	
不動産業	3	0	3	3	0	3	
運輸•交通業	27	0	27	27	0	27	
情報通信業	10	0	10	10	0	10	
サービス業	53	4	57	54	4	58	
合計	283	6	289	282	9	291	
割合	97.9%	2.1%	100.0%	96.9%	3.1%	100.0%	

(3) 高年齢者雇用確保措置について(定年制度)

ア 措置の内容について [未回答 56] (所) ②定年を65 歳もしくは それ以上 ③継続雇用 制度の導入 ①定年制度 合計 の廃止 に引き上げ 建設業 製造業 卸売業 小売業 金融保険業 不動産業 運輸·交通業 情報通信業 サービス業 合計 割合 70.3% 7.6% 22.0% 100.0%

(4) 退職金制度 [未回答 3] (所)						
	ア有	イ無	合計			
建設業	80	5	85			
製造業	38	2	40			
卸売業	34	2	36			
小売業	15	3	18			
金融保険業	10	1	11			
不動産業	3	0	3			
運輸•交通業	19	8	27			
情報通信業	8	2	10			
サービス業	49	10	59			
合計	256	33	289			
割合	88.6%	11.4%	100.0%			

※有の内訳(複数回答)	[未回答	2]		(回答数254	事業所)	(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	⑥その他	合計
建設業	27	52	3	36	8	2	128
製造業	14	25	2	0	3	2	46
卸売業	19	17	4	0	2	1	43
小売業	7	4	4	0	1	1	17
金融保険業	5	7	1	0	1	0	14
不動産業	2	0	0	0	1	1	4
運輸·交通業	11	8	1	1	3	0	24
情報通信業	3	5	0	0	0	1	9
サービス業	22	11	10	1	4	7	55
合計	110	129	25	38	23	15	340
回答数に 対する割合	43.3%	50.8%	9.8%	15.0%	9.1%	5.9%	

その他の内訳	[未回答 2]				(所)
	確定拠出年金	確定給付 企業年金	共済制度	会社持ち出し	合計
建設業	1	0	0	0	1
製造業	1	1	0	0	2
卸売業	1	0	0	0	1
小売業	1	0	0	0	1
金融保険業	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0
運輸·交通業	0	0	0	0	0
情報通信業	1	0	0	0	1
サービス業	2	0	4	1	7
合計	7	1	4	1	13
回答数に 対する割合	53.8%	7.7%	30.8%	7.7%	100.0%

(5)育児休業制度

(ア)休業中の賃金の取扱い [未回答 60]

(所)

	①有給	②一部有給	③無給	合計
建設業	11	10	40	61
製造業	3	3	29	35
卸売業	4	4	22	30
小売業	0	1	15	16
金融保険業	0	3	7	10
不動産業	0	1	2	3
運輸·交通業	0	3	18	21
情報通信業	0	0	9	9
サービス業	3	7	37	47
合計	21	32	179	232
割合	9.1%	13.8%	77.2%	100.0%

(イ)平均取得日数の業界平均

(日)

	男性		女	性	総平均		
	ヶ月	日	ヶ月	日	ヶ月	日	
建設業	1.0	0.0	6.8	0.0	4.8	0.0	
製造業	0.0	0.0	10.3	2.0	10.3	2.0	
卸売業	2.0	2.0	1.0	1.0	1.7	1.7	
小売業	0.0	0.0	10.7	0.0	10.7	0.0	
金融保険業	0.0	0.0	7.0	0.0	7.0	0.0	
不動産業	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸·交通業	0.0	14.0	2.0	90.0	2.0	52.0	
情報通信業	1.0	0.0	10.5	7.0	8.6	7.0	
サービス業	5.5	10.0	9.3	10.3	8.7	10.3	
総平均	2.6	7.0	8.6	15.4	7.6	13.1	

※総平均=調査票に記入された取得日数合計:回答件数

回答件数(複数回答)

(回答数37事業所)

	男性		女	性	合計	
	ヶ月	日	ヶ月	日	ヶ月	日
建設業	2	0	4	0	6	0
製造業	0	0	7	1	7	1
卸売業	2	2	1	1	3	3
小売業	0	0	3	0	3	0
金融保険業	0	0	2	0	2	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸·交通業	0	1	2	1	2	2
情報通信業	1	0	4	2	5	2
サービス業	2	1	10	6	12	7
合計	7	4	33	11	40	15

(ウ)育児休業取得率

(所)

() / 1 D							(7717	
\sim	·	男性						
	①0%未満	②0%以上 2%未満	③2%以上 5%未満	④5%以上 10%未満	⑤10%以上	未回答	合計	
建設業	48	1	0	0	0	12	61	
製造業	30	0	0	0	0	5	35	
卸売業	23	2	0	0	0	5	30	
小売業	12	1	0	0	0	3	16	
金融保険業	5	0	0	0	0	5	10	
不動産業	2	1	0	0	0	0	3	
運輸·交通業	17	1	0	0	0	3	21	
情報通信業	8	1	0	0	0	0	9	
サービス業	35	1	0	0	1	10	47	
合計	180	8	0	0	1	43	232	
割合	77.6%	3.4%	0.0%	0.0%	0.4%	18.5%	100.0%	

							(1)1/	
		女性						
	①20%未満	②20%以上 40%未満	③40%以上 60%未満	④60%以上 80%未満	⑤80%以上	未回答	合計	
建設業	35	0	0	0	3	23	61	
製造業	23	0	1	0	3	8	35	
卸売業	19	1	0	0	1	9	30	
小売業	9	0	0	0	4	3	16	
金融保険業	3	0	1	0	1	5	10	
不動産業	3	0	0	0	0	0	3	
運輸•交通業	13	0	0	0	0	8	21	
情報通信業	5	0	0	0	4	0	9	
サービス業	27	0	0	0	8	12	47	
合計	137	1	2	0	24	68	232	
割合	59.1%	0.4%	0.9%	0.0%	10.3%	29.3%	100.0%	

(6)介護休業制度

(ア)休業中の賃金の取扱い [未回答 63]

(所)

	①有給	②一部有給	③無給	合計
建設業	11	8	43	62
製造業	1	5	28	34
卸売業	1	6	25	32
小売業	0	2	14	16
金融保険業	0	2	7	9
不動産業	0	0	2	2
運輸•交通業	0	3	18	21
情報通信業	0	0	9	9
サービス業	5	5	34	44
合計	18	31	180	229
割合	7.9%	13.5%	78.6%	100.0%

(イ)過去1年間の取得状況

(日)

	一人当たりの 平均取得日数
建設業	7.5
製造業	0.0
卸売業	0.0
小売業	1.0
金融保険業	30.0
不動産業	0.0
運輸·交通業	12.0
情報通信業	0.0
サービス業	12.5
総平均	7.0

取得人数 (人)

	男性	女性	合計
建設業	2	0	2
製造業	0	0	0
卸売業	0	0	0
小売業	10	0	10
金融保険業	0	1	1
不動産業	0	0	0
運輸•交通業	0	1	1
情報通信業	0	0	0
サービス業	4	2	6
合計	16	4	20

(7)育児・介護に係る休業制度以外の措置 [未回答 26]

(所)

			(7717
	ア有	イ 無	合計
建設業	25	52	77
製造業	14	23	37
卸売業	8	28	36
小売業	7	11	18
金融保険業	3	7	10
不動産業	1	2	3
運輸•交通業	11	14	25
情報通信業	7	3	10
サービス業	28	22	50
合計	104	162	266
割合	39.1%	60.9%	100.0%

※措置がある場合(複数回答) [未回答 O]

(回答数104 事	漢所) (所	
\H H M''' T	AND 1111	

William Old	20 H (12/2007)	<u> </u>			(H H M · · ·	T-7(1)11	(1717
	①短時間勤務	②フレックス タイム制	③始業・就業 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	18	0	10	13	0	0	41
製造業	11	2	7	9	1	0	30
卸売業	7	0	2	6	0	0	15
小売業	5	0	2	4	0	0	11
金融保険業	2	0	2	2	0	0	6
不動産業	1	0	1	1	0	0	3
運輸•交通業	8	0	5	6	0	0	19
情報通信業	5	1	5	5	0	1	17
サービス業	24	0	14	11	1	1	51
合計	81	3	48	57	2	2	193
割合	77.9%	2.9%	46.2%	54.8%	1.9%	1.9%	

(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 [未回答 37] (所)

				(1717
	①有	②検討中	3無	合計
建設業	6	13	54	73
製造業	6	10	21	37
卸売業	1	9	25	35
小売業	2	4	11	17
金融保険業	1	2	6	9
不動産業	0	0	3	3
運輸•交通業	3	5	16	24
情報通信業	1	0	7	8
サービス業	9	17	23	49
合計	29	60	166	255
割合	11.4%	23.5%	65.1%	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
卸売業	0	1	1
小売業	0	1	1
金融保険業	0	0	0
不動産業	0	0	0
運輸·交通業	0	1	1
情報通信業	0	0	0
サービス業	0	8	8
合計	0	11	11

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	0	0			
卸売業	0	0	0			
小売業	0	0	0			
金融保険業	0	0	0			
不動産業	0	0	0			
運輸•交通業	1	0	1			
情報通信業	0	0	0			
サービス業	0	0	0			
合計	1	0	1			

(9)社員が子育てしやすい職場環境

ア男性社員 [未回答 30]

(所)

	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	合計
建設業	14	23	12	22	71
製造業	7	13	5	16	41
卸売業	6	5	7	17	35
小売業	4	3	2	8	17
金融保険業	2	4	0	4	10
不動産業	1	0	1	1	3
運輸·交通業	6	11	4	5	26
情報通信業	3	3	0	4	10
サービス業	17	7	13	12	49
合計	60	69	44	89	262
割合	22.9%	26.3%	16.8%	34.0%	100.0%

イ女性社員 [未回答 38]

(所)

	CALATI AA3				(7717
	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	合計
建設業	22	18	11	16	67
製造業	9	16	3	11	39
卸売業	6	7	6	17	36
小売業	6	4	3	5	18
金融保険業	2	4	0	4	10
不動産業	1	0	1	1	3
運輸·交通業	6	9	5	3	23
情報通信業	3	3	0	4	10
サービス業	18	9	12	9	48
合計	73	70	41	70	254
割合	28.7%	27.6%	16.1%	27.6%	100.0%

(10)男女の固定的な性別役割分担 [未回答 25]

(10) 33 PO DESIGNED RESIDENT ESTABLES					
	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	合計	
建設業	24	29	22	75	
製造業	9	18	13	40	
卸売業	8	19	9	36	
小売業	2	4	12	18	
金融保険業	1	6	3	10	
不動産業	0	2	0	2	
運輸·交通業	1	10	14	25	
情報通信業	0	3	7	10	
サービス業	3	23	25	51	
合計	48	114	105	267	
割合	18.0%	42.7%	39.3%	100.0%	

(11)女性従業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(複数回答) [未回答 41]

(所)

	①育児·介護休業法 で義務付けられた 制度を上回る仕事と 家庭の両立支援 措置を導入	②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 する研修を実施	③男女の格差の ない昇進・昇格基準 の明確化,透明化 を実施
建設業	4	3	21
製造業	4	3	12
卸売業	1	0	10
小売業	1	0	9
金融保険業	0	0	3
不動産業	0	0	1
運輸•交通業	1	0	7
情報通信業	2	0	7
サービス業	1	2	30
合計	14	8	100
割合	5.6%	3.2%	39.8%

	④その他の取り 組みを実施	⑤取り組ん でいない	合計
建設業	2	40	70
製造業	2	18	39
卸売業	2	23	36
小売業	1	8	19
金融保険業	0	7	10
不動産業	0	2	3
運輸•交通業	2	12	22
情報通信業	0	2	11
サービス業	1	18	52
合計	10	130	262
割合	4.0%	51.8%	

取り組みの内訳

HAN THE TOTAL	1 147 \				
	①育児·介護休業法 で義務付けられた 制度を上回る仕事と 家庭の両立支援 措置を導入	②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 する研修を実施	③男女の格差の ない昇進・昇格基準 の明確化,透明化 を実施	④その他の取り 組みを実施	合計
建設業	4	3	21	2	30
製造業	4	3	12	2	21
卸売業	1	0	10	2	13
小売業	1	0	9	1	11
金融保険業	0	0	3	0	3
不動産業	0	0	1	0	1
運輸·交通業	1	0	7	2	10
情報通信業	2	0	7	0	9
サービス業	1	2	30	1	34
合計	14	8	100	10	132
割合	10.6%	6.1%	75.8%	7.6%	

その他の内訳 [未回答 4]

C 45 10 45 1 3	#, <u> </u>					
	研修の実施	ケースバイ ケースで対応	設計業務の 女性登用	物産展にスタ ッフを派遣し、接客 サービスの向上 に役立てる	本人の希望 を尊重	合計
建設業	0	1	0	0	0	1
製造業	0	0	1	0	0	1
卸売業	1	0	0	0	0	1
小売業	0	0	0	1	0	1
金融保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸·交通業	1	0	0	0	0	1
情報通信業	0	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	1	1
合計	2	1	1	1	1	6
割合	33.3%	16.7%	16.7%	16.7%	16.7%	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) [未回答 58]

(12) 27 12 49		3 7 C W 793 7 C 7 .			
	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
建設業	21	8	3	3	16
製造業	12	7	2	5	14
卸売業	7	6	0	5	13
小売業	7	4	1	7	8
金融保険業	3	3	3	3	3
不動産業	0	1	0	0	2
運輸·交通業	3	2	1	1	9
情報通信業	5	3	1	3	6
サービス業	14	9	2	8	24
合計	72	43	13	35	95
回答数に 対する割合	30.8%	18.4%	5.6%	15.0%	40.6%

						(7717
	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	合計
建設業	23	8	31	19	6	138
製造業	8	5	12	18	4	87
卸売業	6	1	13	8	3	62
小売業	3	3	8	1	2	44
金融保険業	3	3	5	3	0	29
不動産業	2	1	3	2	0	11
運輸·交通業	5	0	15	9	1	46
情報通信業	2	2	1	3	1	27
サービス業	13	5	16	10	6	107
合計	65	28	104	73	23	551
回答数に 対する割合	27.8%	12.0%	44.4%	31.2%	9.8%	

(13)従業員のキャリア形成に関する措置について(複数回答) [未回答 24]

(所)

				(1)1/
	①従業員の資格取得・ 自己啓発に関する経費 について自社で独自の 助成制度を設けている	②従業員の職歴・ 職種・能力等に応じた 各種研修を複数 実施している	③新入社員に対する 専任トレーナー(先輩 社員等)を配置している	④キャリアコンサ ルタントの資格保持者 によるキャリア面談等 の支援を実施している
建設業	48	28	11	0
製造業	22	20	9	0
卸売業	16	9	5	0
小売業	13	4	6	0
金融保険業	6	6	0	0
不動産業	1	0	1	0
運輸·交通業	14	12	5	0
情報通信業	3	6	3	0
サービス業	22	22	14	1
合計	145	107	54	1
回答数に 対する割合	54.1%	39.9%	20.1%	0.4%

(所)

					(1)[/
	⑤従業員のキャリア 形成に関する計画 を策定している	⑥ジョブ・カード を活用している	⑦その他	⑧特になし	合計
建設業	3	0	3	18	111
製造業	2	1	1	7	62
卸売業	0	0	0	17	47
小売業	2	0	0	5	30
金融保険業	1	0	0	2	15
不動産業	0	0	0	0	2
運輸•交通業	3	0	0	5	39
情報通信業	1	0	0	2	15
サービス業	5	1	1	11	77
合計	17	2	5	67	398
回答数に 対する割合	6.3%	0.7%	1.9%	25.0%	

その他の内訳 [未回答 O]

				\1717
	資格取得の 補助、援助	職業訓練 の受講	女性を特別 扱いしない	合計
建設業	1	1	1	3
製造業	1	0	0	1
卸売業	0	0	0	0
小売業	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0
運輸•交通業	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0
サービス業	1	0	0	1
合計	3	1	1	5
回答数に 対する割合	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%

7 労働力について

合計

割合

(1)現在の労働力と今後の予定

ア 人員過不足の状況 [未回答 8] ① ① ① ○ ② 過不足なく (所) ③人員が不足 合計 感がある ちょうどよい している 建設業 28 49 80 製造業 4 16 20 40 卸売業 3 24 10 37 小売業 6 11 18 金融保険業 6 4 11 2 1 不動産業 0 3 27 運輸•交通業 1 16 10 情報通信業 サービス業 0 5 5 10

14

4.9%

イ 対応策(3つ以内)(複数回答) [未回答 19]						
	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 の採用促進	
建設業	1	9	7	1	40	
製造業	1	11	7	2	19	
卸売業	0	11	5	0	15	
小売業	1	2	11	1	4	
金融保険業	0	1	2	0	6	
不動産業	0	1	1	0	0	
運輸•交通業	0	9	1	1	10	
情報通信業	1	4	2	0	5	
サービス業	1	7	16	1	18	
合計	5	55	52	6	117	
回答数に対する割合	1.8%	20.1%	19.0%	2.2%	42.9%	

30

133

46.8%

27

137

48.2%

58

284

100.0%

				(回答数	273事業所)	(所)
	⑥正規従業員 の採用抑制	⑦早期退職勧 奨で人員削減	⑧外注の 増加	⑨派遣社員 の活用	⑩特になし	合計
建設業	4	1	16	4	16	99
製造業	4	0	5	3	7	59
卸売業	2	0	1	1	14	49
小売業	1	0	1	1	5	27
金融保険業	1	0	1	0	2	13
不動産業	0	0	0	0	1	3
運輸·交通業	0	0	0	1	9	31
情報通信業	1	1	1	1	1	17
サービス業	2	0	3	4	19	71
合計	15	2	28	15	74	369
回答数に対する割合	5.5%	0.7%	10.3%	5.5%	27.1%	

(2)リストラ(企業再構築)の現状 [未回答 10]						
	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	合計	
建設業	0	2	1	78	81	
製造業	4	1	0	35	40	
卸売業	3	0	0	34	37	
小売業	1	0	0	17	18	
金融保険業	0	0	0	10	10	
不動産業	1	0	0	2	3	
運輸•交通業	0	0	0	26	26	
情報通信業	1	0	0	9	10	
サービス業	2	2	3	50	57	
合計	12	5	4	261	282	
割合	4.3%	1.8%	1.4%	92.6%	100.0%	

※① ② ③と回答した場合

リストラの内容				(所)	
	イ 設備投資	宀 詸経費	 		

77 11 7 17 1 1 H						(1717
	ア人員の削減	イ 設備投資 の抑制	ウ 諸経費 の削減	エその他	未回答	合計
建設業	0	0	2	1	1	3
製造業	3	2	4	0	0	9
卸売業	3	0	0	0	0	3
小売業	1	0	0	0	0	1
金融保険業	0	0	0	0	0	0
不動産業	1	1	1	0	0	3
運輸•交通業	0	0	0	0	0	0
情報通信業	1	0	1	0	0	2
サービス業	3	1	5	0	1	9
合計	12	4	13	1	2	30
回答数に 対する割合	57.1%	19.0%	61.9%	4.8%	9.5%	

その他の内訳	[未回答 O]	(所)
--------	---------	-----

C 42 C 42 1 1 1 1 1 1	<u> </u>	(1717
	作業効率 アップ	合計
建設業	1	1
製造業	0	0
卸売業	0	0
小売業	0	0
金融保険業	0	0
不動産業	0	0
運輸•交通業	0	0
情報通信業	0	0
サービス業	0	0
合計	1	1
回答数に 対する割合	100.0%	

人員の削減幅

> < 2 < > 111/1/20 E	4				(1717
	(i)5%未満	(ii)6~10%未満	(iii)10%以上	未回答	合計
建設業	0	0	0	0	0
製造業	2	0	1	0	3
卸売業	2	0	1	0	3
小売業	1	0	0	0	1
金融保険業	0	0	0	0	0
不動産業	1	0	0	0	1
運輸•交通業	0	0	0	0	0
情報通信業	1	0	0	0	1
サービス業	3	0	0	0	3
合計	10	0	2	0	12
割合	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%	100.0%

(3)障害者の雇用状況 ア 過去1年間の雇用の有無 [未回答 7]

(所)

<u> </u>			(1717
	①雇用した	②雇用して いない	合計
建設業	6	78	84
製造業	5	34	39
卸売業	3	33	36
小売業	5	13	18
金融保険業	1	10	11
不動産業	0	3	3
運輸•交通業	6	21	27
情報通信業	1	9	10
サービス業	12	45	57
合計	39	246	285
割合	13.7%	86.3%	100.0%

<u>イ雇用した場合障害者の内訳(複数回答)</u> (回答数 39事業所)

(所)

	①身体障害者	②知的障害者	③精神障害者	未回答	合計
建設業	5	0	1	0	6
製造業	2	2	1	0	5
卸売業	2	0	1	0	3
小売業	3	2	0	0	5
金融保険業	1	0	0	0	1
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	4	1	1	0	6
情報通信業	1	0	0	0	1
サービス業	6	3	3	1	13
合計	24	8	7	1	40
割合	61.5%	20.5%	17.9%	2.6%	

ウ 今後の採用予定(雇用した事業所)

(所)

7 7 100 101	VID 3 VC V/E/13 O/C	3. 5141417			\////
	①増やす	②現状維持	③その他	未回答	合計
建設業	1	2	2	1	6
製造業	0	5	0	0	5
卸売業	0	2	0	1	3
小売業	0	5	0	0	5
金融保険業	0	1	0	0	1
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	2	4	0	0	6
情報通信業	0	0	0	1	1
サービス業	2	7	3	0	12
合計	5	26	5	3	39
割合	12.8%	66.7%	12.8%	7.7%	100.0%

エ 今後の採用予定(雇用していない事業所)

	①ある	②ない	未回答	合計
建設業	2	45	31	78
製造業	4	19	11	34
卸売業	2	22	9	33
小売業	1	7	5	13
金融保険業	0	7	3	10
不動産業	0	2	1	3
運輸·交通業	1	15	5	21
情報通信業	3	5	1	9
サービス業	4	27	14	45
合計	17	149	80	246
割合	6.9%	60.6%	32.5%	100.0%

過去1年以内に障害者を雇用した事業所数の推移

(所)

_				(1)1/
	雇用した	雇用して いない	雇用した の割合	雇用して いないの 割合
平成18年	40	311	11.4%	88.6%
平成19年	40	304	11.6%	88.4%
平成21年	40	291	12.1%	87.9%
平成23年	43	244	15.0%	85.0%
平成25年	38	237	13.8%	86.2%
平成27年	39	246	13.7%	86.3%

(4)新規学卒者の採用状況 平成27年4月の採用状況 [未回答 7]

(所)

			(1717)
	採用した	採用しな かった	合計
建設業	21	62	83
製造業	12	28	40
卸売業	8	29	37
小売業	6	12	18
金融保険業	2	9	11
不動産業	0	3	3
運輸•交通業	4	23	27
情報通信業	7	3	10
サービス業	21	35	56
合計	81	204	285
割合	28.4%	71.6%	100.0%

※採用した場合 (人)

	7 1										()()
	中等	学卒	高村	交卒	専修	学校卒	短大・	短大·高専卒 大学卒		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
建設業	1	0	27	4	3	0	2	0	5	0	42
製造業	0	0	24	12	1	1	0	0	2	1	41
卸売業	0	0	7	2	0	10	6	1	2	1	29
小売業	0	0	3	5	0	1	1	0	2	0	12
金融保険業	1	0	0	2	0	0	0	5	7	0	15
不動産業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	0	8	5	11	2	4	1	5	0	36
情報通信業	1	0	1	5	0	0	2	1	11	7	28
サービス業	3	1	10	15	9	6	0	4	8	3	59
合計	6	1	80	50	24	20	15	12	42	12	262
割合	2.3%	0.4%	30.5%	19.1%	9.2%	7.6%	5.7%	4.6%	16.0%	4.6%	100.0%

新規学卒者を採用した事業所数の推移

			(///)
	採用した	採用して いない	合計
平成18年	106	245	351
平成19年	99	248	347
平成21年	79	256	335
平成23年	85	207	292
平成25年	80	197	277
平成27年	81	204	285
平均	102.4	239.6	342.0

採用した新規学卒者の人数の推移

	(人)
	採用した
平成18年	337
平成19年	345
平成21年	305
平成23年	273
平成25年	236
平成27年	262

採用しなかった理由

(所)

	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	10	12	9	9	22	62
製造業	3	5	3	8	9	28
卸売業	2	5	6	6	10	29
小売業	3	4	0	2	3	12
金融保険業	1	0	0	5	3	9
不動産業	0	1	0	2	0	3
運輸•交通業	2	6	4	7	4	23
情報通信業	0	0	2	1	0	3
サービス業	8	6	1	11	9	35
合計	29	39	25	51	60	204
割合	14.2%	19.1%	12.3%	25.0%	29.4%	100.0%

その他の内訳 [未回答 6]

	応募無	人員不足無	即戦力 で対応	中途採用 で対応	本社採用 計画による	資格取得、 経験者希望	必要無	合計
建設業	1	3	1	0	1	2	0	8
製造業	0	4	0	0	2	0	0	6
卸売業	2	2	0	0	2	0	0	6
小売業	1	0	1	0	0	0	0	2
金融保険業	0	2	1	0	1	0	0	4
不動産業	0	0	0	1	0	1	0	2
運輸•交通業	1	2	1	1	0	1	1	7
情報通信業	0	0	0	0	1	0	0	1
サービス業	3	5	0	0	1	0	0	9
合計	8	18	4	2	8	4	1	45
回答数に 対する割合	17.8%	40.0%	8.9%	4.4%	17.8%	8.9%	2.2%	

平成28年4月の採用予定 [未回答 50] (所								
	(ア)有	(イ)無	(ウ)未定	合計				
建設業	24	26	21	71				
製造業	10	12	12	34				
卸売業	10	13	6	29				
小売業	7	5	3	15				
金融保険業	2	6	3	11				
不動産業	0	3	0	3				
運輸·交通業	5	12	8	25				
情報通信業	5	1	2	8				
サービス業	12	14	20	46				
合計	75	92	75	242				
割合	31.0%	38.0%	31.0%	100.0%				

※有の場合 (人)

						(7 4)
	中学卒	高校卒	専修学校卒	短大• 高専卒	大学卒	合計
建設業	0	45	5	4	11	65
製造業	0	18	4	0	4	26
卸売業	0	9	2	0	12	23
小売業	0	7	2	0	4	13
金融保険業	0	5	0	0	0	5
不動産業	0	0	0	0	0	0
運輸·交通業	0	7	4	7	7	25
情報通信業	0	0	1	2	2	5
サービス業	0	15	6	9	14	44
合計	0	106	24	22	54	206
割合	0.0%	51.5%	11.7%	10.7%	26.2%	100.0%

(5)インターンシップ制度を通じた学生の受入れ [未回答 22]

	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	合計
建設業	10	14	37	15	76
製造業	10	11	11	7	39
卸売業	3	6	20	7	36
小売業	2	5	9	1	17
金融保険業	0	2	3	4	9
不動産業	0	1	2	0	3
運輸•交通業	2	4	12	8	26
情報通信業	1	7	2	0	10
サービス業	13	12	21	8	54
合計	41	62	117	50	270
割合	15.2%	23.0%	43.3%	18.5%	100.0%

(6)雇用に関する問題点(複数回答) [未回答 19]

		<u> </u>			
	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
建設業	21	24	58	3	13
製造業	0	16	28	4	0
卸売業	5	8	20	3	7
小売業	5	5	10	2	2
金融保険業	1	1	3	1	1
不動産業	1	0	2	0	0
運輸•交通業	3	9	12	4	5
情報通信業	2	2	8	2	1
サービス業	11	23	27	6	7
合計	49	88	168	25	36
回答数に 対する割合	17.9%	32.2%	61.5%	9.2%	13.2%

	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	合計
建設業	7	2	6	134
製造業	4	0	4	56
卸売業	4	0	9	56
小売業	1	0	3	28
金融保険業	2	0	4	13
不動産業	0	0	1	4
運輸•交通業	4	0	3	40
情報通信業	0	1	0	16
サービス業	7	2	11	94
合計	29	5	41	441
回答数に対する割合	10.6%	1.8%	15.0%	

その他の内訳 [未回答 O]

•	_	_	١
-	п	₩	١
١.	г.	"	,

	応募無	受注の確保 と関係	通年の仕事を 作るのが難し	合計
建設業	1	1	0	2
製造業	0	0	0	0
卸売業	0	0	0	0
小売業	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0
運輸·交通業	0	0	0	0
情報通信業	1	0	0	1
サービス業	1	0	1	2
合計	3	1	1	5
回答数に 対する割合	60.0%	20.0%	20.0%	100.0%

(7)新卒採用後3年以内に離職した若者の状況 [未回答 79] (回答数 213事業所) (所)

	新規採用者数	うち離職者数	割合
建設業	116	27	23.3%
製造業	122	18	14.8%
卸売業	111	18	16.2%
小売業	71	16	22.5%
金融保険業	36	5	13.9%
不動産業	0	0	0.0%
運輸•交通業	123	30	24.4%
情報通信業	145	11	7.6%
サービス業	111	43	38.7%
合計	835	168	20.1%

離職者の年度別推移

(人)

	平成	23年	平成	25年	平成27年			
	新卒採用者数	うち離職者数	新卒採用者数	うち離職者数	新卒採用者数	うち離職者数		
建設業	74	21	43	13	116	27		
製造業	154	20	113	23	122	18		
御小売業	263	44	159	22	182	34		
金融保険業	154	10	51	2	36	5		
不動産業	1	1	1	0	0	0		
運輸•交通業					123	30		
運諭通信業	42	3	76	20	145	11		
サービス業	209	61	204	69	111	43		
合計	897	160	647	149	835	168		

(8)従業員に期待する資質・能力(複数回答)

ア 男性職員 [未回答 25]

	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・ 能力
建設業	44	56	45	37	22	54	37
製造業	22	27	20	24	13	25	12
卸売業	18	23	22	13	10	23	11
小売業	11	10	11	9	5	8	7
金融保険業	7	8	8	4	2	3	5
不動産業	3	2	2	1	2	2	1
運輸·交通業	12	21	15	11	6	12	9
情報通信業	7	9	8	3	3	8	3
サービス業	32	34	31	24	14	32	16
合計	156	190	162	126	77	167	82
回答数に 対する割合	58.4%	71.2%	60.7%	47.2%	28.8%	62.5%	30.7%

(回答事業所数 267 社)

			\ <u> </u>	コロヂ末川奴	207	111
	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	37	42	14	42	26	456
製造業	21	25	10	21	8	228
卸売業	13	20	5	23	9	190
小売業	10	10	5	12	9	107
金融保険業	4	6	2	3	1	53
不動産業	2	1	2	2	2	22
運輸·交通業	10	8	3	16	6	129
情報通信業	5	7	5	9	6	73
サービス業	31	32	10	35	16	307
合計	133	151	56	163	83	1,546
回答数に 対する割合	49.8%	56.6%	21.0%	61.0%	31.1%	

イ 女性職員 [未回答 35]

	, ,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,						
	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· 能力
建設業	47	48	53	35	30	29	20
製造業	21	26	25	19	17	20	8
卸売業	18	21	26	11	15	15	4
小売業	12	10	15	9	7	9	5
金融保険業	8	8	8	5	5	3	5
不動産業	3	2	3	1	2	2	1
運輸•交通業	15	20	18	9	12	6	6
情報通信業	7	6	8	4	5	6	3
サービス業	33	35	39	23	22	27	12
合計	164	176	195	116	115	117	64
回答数に 対する割合	63.8%	68.5%	75.9%	45.1%	44.7%	45.5%	24.9%

(回答 事業所数	257	社)

				<u> </u>		14/
	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	24	13	31	19	377
製造業	18	19	6	19	6	204
卸売業	13	14	2	16	6	161
小売業	7	9	4	9	6	102
金融保険業	4	4	0	3	1	54
不動産業	2	1	1	2	1	21
運輸•交通業	7	7	2	12	6	120
情報通信業	2	7	5	8	6	67
サービス業	25	24	10	27	16	293
合計	106	109	43	127	67	1,399
回答数に 対する割合	41.2%	42.4%	16.7%	49.4%	26.1%	

(9)U・I・Jターンによる労働者の採用について U・I・Jターンの採用状況 [未回答 44]

		@ 4	A = I
	①有	②無	合計
建設業	3	72	75
製造業	5	28	33
卸売業	4	31	35
小売業	0	13	13
金融保険業	1	7	8
不動産業	0	2	2
運輸•交通業	1	24	25
情報通信業	3	7	10
サービス業	5	42	47
合計	22	226	248
割合	8.9%	91.1%	100.0%

※有の場合(採用者)

	採用者数						
	男性	割合	女性	割合	合計		
建設業	4	9.1%	0	0.0%	4		
製造業	8	18.2%	3	6.8%	11		
卸売業	3	6.8%	0	0.0%	3		
小売業	0	0.0%	0	0.0%	0		
金融保険業	1	2.3%	1	2.3%	2		
不動産業	0	0.0%	0	0.0%	0		
運輸•交通業	5	11.4%	1	2.3%	6		
情報通信業	2	4.5%	2	4.5%	4		
サービス業	14	31.8%	0	0.0%	14		
合計	37	84.1%	7	15.9%	44		

	採用者数(うち新卒者)					
	男性	割合	女性	割合	合計	
建設業	3	16.7%	0	0.0%	3	
製造業	2	11.1%	1	5.6%	3	
卸売業	0	0.0%	0	0.0%	0	
小売業	0	0.0%	0	0.0%	0	
金融保険業	1	5.6%	1	5.6%	2	
不動産業	0	0.0%	0	0.0%	0	
運輸•交通業	5	27.8%	1	5.6%	6	
情報通信業	1	5.6%	2	11.1%	3	
サービス業	1	5.6%	0	0.0%	1	
合計	13	72.2%	5	27.8%	18	

※有の場合(応募者)

	応募者数					
	男性	割合	女性	割合	合計	
建設業	5	9.8%	0	0.0%	5	
製造業	5	9.8%	2	3.9%	7	
卸売業	6	11.8%	0	0.0%	6	
小売業	0	0.0%	0	0.0%	0	
金融保険業	3	5.9%	3	5.9%	6	
不動産業	0	0.0%	0	0.0%	0	
運輸·交通業	5	9.8%	4	7.8%	9	
情報通信業	1	2.0%	1	2.0%	2	
サービス業	16	31.4%	0	0.0%	16	
合計	41	80.4%	10	19.6%	51	

	応募者数(うち新卒者)					
	男性	割合	女性	割合	合計	
建設業	4	16.0%	0	0.0%	4	
製造業	2	8.0%	1	4.0%	3	
卸売業	2	8.0%	0	0.0%	2	
小売業	0	0.0%	0	0.0%	0	
金融保険業	3	12.0%	3	12.0%	6	
不動産業	0	0.0%	0	0.0%	0	
運輸•交通業	5	20.0%	4	16.0%	9	
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	
サービス業	1	4.0%	0	0.0%	1	
合計	17	68.0%	8	32.0%	25	

8 パートタイム労働者の雇用について

(1)雇用の際の条件明示

,		٠,
- (
١.	r) I	

(1) 産用の体の木口切が (1) (1) (1)						
	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	19	6	0	1	26	
製造業	18	3	0	1	22	
卸売業	14	3	0	1	18	
小売業	11	4	1	1	17	
金融保険業	4	1	1	0	6	
不動産業	1	0	0	0	1	
運輸·交通業	7	4	0	1	12	
情報通信業	7	0	0	0	7	
サービス業	40	6	0	2	48	
合計	121	27	2	7	157	
割合	77.1%	17.2%	1.3%	4.5%	100.0%	

その他の内訳 [未回答 1]

(所)

	書面と口頭 にて通知	合計
7+1 = 17 444	して世別	
建設業	0	0
製造業	0	0
卸売業	0	0
小売業	1	1
金融保険業	0	0
不動産業	0	0
運輸•交通業	0	0
情報通信業	0	0
サービス業	0	0
合計	1	1
割合	100 0%	100 0%

(2)仕事の内容(複数回答)

(回答数 157事業所)

	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	7	6	13	2	28
製造業	8	5	10	1	24
卸売業	8	6	7	1	22
小売業	4	4	11	1	20
金融保険業	2	3	2	0	7
不動産業	1	1	1	0	3
運輸·交通業	4	6	5	1	16
情報通信業	0	3	5	0	8
サービス業	18	18	22	3	61
合計	52	52	76	9	189
割合	33.1%	33.1%	48.4%	5.7%	

(3)労働者の概要(人数) [未回答 18] (人)							
/		事務系					
	男性	女性	合計	割合			
建設業	3	61	64	6.0%			
製造業	194	693	887	83.0%			
卸売業	3	11	14	1.3%			
小売業	3	3	6	0.6%			
金融保険業	0	1	1	0.1%			
不動産業	0	0	0	0.0%			
運輸·交通業	0	67	67	6.3%			
情報通信業	0	7	7	0.7%			
サービス業	6	17	23	2.2%			
合計	209	860	1,069	100.0%			
回答数に	19.6%	80.4%	100.0%				
対する割合		34.4%					

				(人)		
	技術系					
	男性	女性	合計	割合		
建設業	25	61	86	28.5%		
製造業	9	4	13	4.3%		
卸売業	18	39	57	18.9%		
小売業	1	24	25	8.3%		
金融保険業	0	5	5	1.7%		
不動産業	0	0	0	0.0%		
運輸·交通業	1	31	32	10.6%		
情報通信業	0	1	1	0.3%		
サービス業	28	55	83	27.5%		
合計	82	220	302	100.0%		
回答数に	27.2%	72.8%	100.0%			
対する割合		9.7%	•			

				(人)			
		労務系					
	男性	女性	合計	割合			
建設業	212	288	500	28.9%			
製造業	90	245	335	19.3%			
卸売業	23	88	111	6.4%			
小売業	39	82	121	7.0%			
金融保険業	6	43	49	2.8%			
不動産業	0	0	0	0.0%			
運輸•交通業	1	4	5	0.3%			
情報通信業	49	82	131	7.6%			
サービス業	112	369	481	27.8%			
合計	532	1,201	1,733	100.0%			
回答数に	30.7%	69.3%	100.0%				
対する割合		55.8%	_				

		(回答数	157事業所)	(人)
		合		
	男性	女性	合計	割合
建設業	240	410	650	20.9%
製造業	293	942	1,235	39.8%
卸売業	44	138	182	5.9%
小売業	43	109	152	4.9%
金融保険業	6	49	55	1.8%
不動産業	0	0	0	0.0%
運輸•交通業	2	102	104	3.4%
情報通信業	49	90	139	4.5%
サービス業	146	441	587	18.9%
合計	823	2,281	3,104	100.0%
回答数に	26.5%	73.5%	100.0%	
対する割合	-	100.0%		

(4)平均時間給 [未回答 25]

(円)

		男性		女性					
	事務系	技術系	労務系	事務系	技術系	労務系			
建設業	_	1,276	1,145	850	950	900			
製造業	1,000	1,000	843	777	792	792			
卸売業	1,250	1,515	1,014	931	768	779			
小売業	975	900	822	802	2,550	793			
金融保険業	_	_	800	948	ı	825			
不動産業	_	_	ı	-	ı	_			
運輸•交通業	835	1,000	862	840	900	862			
情報通信業	893	1,050	898	824	1,017	844			
サービス業	772	1,288	855	792	1,114	845			
総平均	911	1,213	890	840	1,054	820			

※総平均=調査票に記入された平均時間給合計・回答事業所数

(回答数157事業所) (円)

		業種別					
	男性/平均	女性/平均	業種/平均				
建設業	1,201	864	948				
製造業	895	787	817				
卸売業	1,194	849	976				
小売業	849	906	879				
金融保険業	800	923	903				
不動産業	-	-	ı				
運輸·交通業	898	856	874				
情報通信業	915	884	897				
サービス業	939	905	917				
総平均	965	870	904				

(5)1日の所定労働時間(複数回答) (回答数 157事業所)

(O) : O) 17 7			\n_1 \n	101 - 101111	· \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \		
	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	未回答	合計	
建設業	1	15	10	1	0	27	
製造業	5	5	13	2	1	26	
卸売業	1	9	10	3	0	23	
小売業	4	9	9	1	0	23	
金融保険業	0	3	2	1	1	7	
不動産業	0	1	0	1	0	2	
運輸•交通業	3	4	3	2	2	14	
情報通信業	1	6	5	1	0	13	
サービス業	13	28	21	3	1	66	
合計	28	80	73	15	5	201	
割合	17.8%	51.0%	46.5%	9.6%	3.2%		

(6)1週間の勤務日数(複数同答)

(6)1週間の	(6)1週間の勤務日数(複数回答)						事業所)	(所)
	①1日	②2日	③3日	④4日	⑤5日	⑥6日以上	未回答	合計
建設業	0	3	4	2	17	3	0	29
製造業	1	2	4	3	17	0	1	28
卸売業	0	1	2	1	16	3	0	23
小売業	0	1	3	7	11	3	0	25
金融保険業	0	0	1	1	3	0	1	6
不動産業	0	0	0	1	1	0	0	2
運輸•交通業	1	2	1	6	5	2	0	17
情報通信業	1	1	3	2	6	0	0	13
サービス業	4	7	17	22	28	6	1	85
合計	7	17	35	45	104	17	3	228
割合	4.5%	10.8%	22.3%	28.7%	66.2%	10.8%	1.9%	

(7)平均在職期間

(所)

11 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·						(7717
	①6ヶ月未満	②1年未満	③1年以上 3年未満	④3年以上 5年未満	⑤5年以上	未回答	合計
建設業	3	1	9	3	9	1	26
製造業	1	3	2	8	7	1	22
卸売業	0	2	2	4	10	0	18
小売業	0	0	4	4	8	1	17
金融保険業	0	1	0	2	2	1	6
不動産業	0	0	0	1	0	0	1
運輸•交通業	1	2	4	1	4	0	12
情報通信業	0	1	3	2	1	0	7
サービス業	2	5	12	8	18	3	48
合計	7	15	36	33	59	7	157
割合	4.5%	9.6%	22.9%	21.0%	37.6%	4.5%	100.0%

(8)1ヶ月の時間外労働

	①ある	②たまに ある	②たまに 3ない 未回答 3		合計
建設業	3	12	10	1	26
製造業	3	9	9	1	22
卸売業	3	6	9	0	18
小売業	1	6	7	3	17
金融保険業	0	2	3	1	6
不動産業	0	1	0	0	1
運輸·交通業	2	2	7	1	12
情報通信業	0	4	3	0	7
サービス業	4	19	23	2	48
合計	16	61	71	9	157
割合	10.2%	38.9%	45.2%	5.7%	100.0%

(9)諸制度・休暇制度

(所)

(所)

	7	ア 夏季休暇	2	合計	イ 産前産後休暇			合計
	①有	②無	未回答		①有	②無	未回答	
建設業	12	13	1	26	6	17	3	26
製造業	8	13	1	22	6	15	1	22
卸売業	8	8	2	18	8	8	2	18
小売業	2	14	1	17	7	10	0	17
金融保険業	2	3	1	6	2	3	1	6
不動産業	1	0	0	1	0	1	0	1
運輸•交通業	3	8	1	12	4	7	1	12
情報通信業	3	4	0	7	3	3	1	7
サービス業	11	32	5	48	22	17	9	48
合計	50	95	12	157	58	81	18	157
割合	31.8%	60.5%	7.6%	100.0%	36.9%	51.6%	11.5%	100.0%

(所) (所)

				(1717				(1717
	-	ウ 生理休暇	Ž	스타	合計 工 交通費の支給			合計
	①有	②無	未回答		①有	②無	未回答	
建設業	12	12	2	26	14	10	2	26
製造業	4	17	1	22	19	2	1	22
卸売業	6	10	2	18	15	1	2	18
小売業	6	11	0	17	16	1	0	17
金融保険業	1	3	2	6	3	2	1	6
不動産業	0	1	0	1	1	0	0	1
運輸•交通業	2	8	2	12	7	4	1	12
情報通信業	3	3	1	7	5	1	1	7
サービス業	23	18	7	48	40	7	1	48
合計	57	83	17	157	120	28	9	157
割合	36.3%	52.9%	10.8%	100.0%	76.4%	17.8%	5.7%	100.0%

(所) (所)

	7	ナ 健康診断	Í	合計	カ	育児休業制	度	合計
	①有	②無	未回答	口司	①有	②無	未回答	口印
建設業	15	9	2	26	8	17	1	26
製造業	15	6	1	22	6	15	1	22
卸売業	13	3	2	18	7	9	2	18
小売業	12	5	0	17	7	10	0	17
金融保険業	3	1	2	6	1	3	2	6
不動産業	1	0	0	1	0	1	0	1
運輸•交通業	6	3	3	12	2	7	3	12
情報通信業	4	2	1	7	2	4	1	7
サービス業	35	8	5	48	27	14	7	48
合計	104	37	16	157	60	80	17	157
割合	66.2%	23.6%	10.2%	100.0%	38.2%	51.0%	10.8%	100.0%

(所) (所)

	+:	介護休業制	削度	ᅀᄘ	,	フ 就業規則	IJ	合計
	①有	②無	未回答	合計	①有	②無	未回答	
建設業	7	18	1	26	20	5	1	26
製造業	5	16	1	22	14	7	1	22
卸売業	6	10	2	18	12	4	2	18
小売業	7	10	0	17	14	3	0	17
金融保険業	1	3	2	6	4	1	1	6
不動産業	0	1	0	1	0	1	0	1
運輸•交通業	2	8	2	12	8	2	2	12
情報通信業	2	4	1	7	5	0	2	7
サービス業	22	19	7	48	41	2	5	48
合計	52	89	16	157	118	25	14	157
割合	33.1%	56.7%	10.2%	100.0%	75.2%	15.9%	8.9%	100.0%

(所) (所)

				(1717				(7717
	7	ァ 昇給制度	ŧ	合計	□ ネ	福利厚生 制	度	合計
	①有	②無	未回答		①有	②無	未回答	口削
建設業	9	16	1	26	17	7	2	26
製造業	6	15	1	22	13	8	1	22
卸売業	5	11	2	18	7	8	3	18
小売業	10	7	0	17	9	7	1	17
金融保険業	3	2	1	6	2	2	2	6
不動産業	1	0	0	1	1	0	0	1
運輸·交通業	2	7	3	12	4	6	2	12
情報通信業	3	3	1	7	4	2	1	7
サービス業	22	21	5	48	31	13	4	48
合計	61	82	14	157	88	53	16	157
割合	38.9%	52.2%	8.9%	100.0%	56.1%	33.8%	10.2%	100.0%

(所) (所)

	+,	ナ労働組合	<u>, </u>	合計	シ	退職金制	度	合計
	①有	②無	未回答		①有	②無	未回答	
建設業	0	25	1	26	6	19	1	26
製造業	2	19	1	22	3	18	1	22
卸売業	0	16	2	18	2	14	2	18
小売業	1	15	1	17	2	15	0	17
金融保険業	0	4	2	6	2	2	2	6
不動産業	0	1	0	1	0	1	0	1
運輸·交通業	0	9	3	12	1	8	3	12
情報通信業	0	6	1	7	0	6	1	7
サービス業	1	42	5	48	9	35	4	48
合計	4	137	16	157	25	118	14	157
割合	2.5%	87.3%	10.2%	100.0%	15.9%	75.2%	8.9%	100.0%

(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			
建設業	3	6	3	0	4	3			
製造業	6	8	4	2	3	4			
卸売業	5	3	4	5	2	3			
小売業	7	1	6	2	4	2			
金融保険業	2	0	2	0	2	0			
不動産業	1	0	0	0	0	0			
運輸•交通業	0	3	3	1	2	1			
情報通信業	3	1	3	1	2	1			
サービス業	12	11	8	3	9	6			
合計	39	33	33	14	28	20			
割合	24.8%	21.0%	21.0%	8.9%	17.8%	12.7%			

(回答数 157事業所) (別	í)
-----------------	----

	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	未回答	合計
建設業	10	8	1	2	38
製造業	4	5	1	2	37
卸売業	7	2	1	1	32
小売業	8	3	0	2	33
金融保険業	1	0	0	2	7
不動産業	0	0	0	0	1
運輸•交通業	2	4	1	1	17
情報通信業	1	2	0	0	14
サービス業	23	7	3	3	82
合計	56	31	7	13	261
割合	35.7%	19.7%	4.5%	8.3%	

その他の内訳 [未回答 O]

	,	_	_	`
- 1			₩	١
١ ١			"	,

	季節印事業のため	当社退職後のOG で経験豊富の為	本人の都合	社員が営業 活動に専念 できるように	合計
建設業	1	0	0	0	1
製造業	0	0	0	1	1
卸売業	0	0	1	0	1
小売業	0	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	1	0	0	1
情報通信業	0	0	0	0	0
サービス業	1	0	2	0	3
合計	2	1	3	1	7
割合	28.6%	14.3%	42.9%	14.3%	100.0%

<u>(11)今後の採用予定</u>

	①増やす	②減らす	③現状維持	未回答	合計
建設業	3	0	22	1	26
製造業	2	2	17	1	22
卸売業	3	0	15	0	18
小売業	3	1	11	2	17
金融保険業	0	1	4	1	6
不動産業	0	0	1	0	1
運輸•交通業	1	1	9	1	12
情報通信業	1	1	4	1	7
サービス業	10	1	35	2	48
合計	23	7	118	9	157
割合	14.6%	4.5%	75.2%	5.7%	100.0%

9 中途採用について

(所)	
合計	
142	
174	

(1)中途採用者	数					(所)	
		29歳以下			30~39歳		
	男性	女性	合計	男性	女性	合計	
建設業	40	4	44	120	22	142	
製造業	48	12	60	129	45	174	
卸売業	35	24	59	60	12	72	
小売業	16	29	45	15	31	46	
金融保険業	0	2	2	6	5	11	
不動産業	0	0	0	9	2	11	
運輸·交通業	25	16	41	109	23	132	
情報通信業	16	11	27	40	17	57	
サービス業	50	69	119	121	125	246	
合計	230	167	397	609	282	891	
正規従業員数に対する割合	19.3%	14.0%	33.3%	35.8%	16.6%	52.4%	
年齢別比率		9.9%			22.3%		

(所)

						(1717
		40~49歳			50~59歳	
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業	177	24	201	157	19	176
製造業	174	57	231	139	43	182
卸売業	47	20	67	37	11	48
小売業	18	40	58	25	46	71
金融保険業	4	5	9	7	1	8
不動産業	1	2	3	3	1	4
運輸•交通業	204	20	224	182	16	198
情報通信業	48	20	68	28	13	41
サービス業	135	154	289	104	147	251
合計	808	342	1,150	682	297	979
正規従業員数に対する割合	38.3%	16.2%	54.5%	41.4%	18.0%	59.4%
年齡別比率		28.8%			24.5%	•

(回答数211事業所) (所)

		60歳以上		,	合計	(7717
	男性	女性	合計	男性	女性	合計
建設業	85	2	87	579	71	650
製造業	59	8	67	549	165	714
卸売業	28	6	34	207	73	280
小売業	34	42	76	108	188	296
金融保険業	4	1	5	21	14	35
不動産業	1	1	2	14	6	20
運輸·交通業	97	17	114	617	92	709
情報通信業	9	3	12	141	64	205
サービス業	89	87	176	499	582	1,081
合計	406	167	573	2,735	1,255	3,990
正規従業員数 に対する割合	73.3%	30.1%	103.4%	37.2%	17.0%	54.2%
年齡別比率		14.4%			100.0%	

(2)中途採用を実施している理由(複数回答)

(回答数229事業所)

(所)

<u> </u>								
	①通年で欠員 を補充できる	②教育訓練のコスト を節約できる	③即戦力を 採用できる	④社内の年齢 構成を考えて	⑤職務能力を 推定しやすい	⑥その他	未回答	合計
建設業	39	8	51	5	5	0	0	108
製造業	15	5	26	2	9	1	0	58
卸売業	13	0	19	4	4	1	1	42
小売業	8	1	9	2	2	1	1	24
金融保険業	3	2	5	1	5	0	0	16
不動産業	1	0	2	0	2	0	0	5
運輸•交通業	15	3	17	1	2	0	1	39
情報通信業	4	0	8	0	1	0	1	14
サービス業	30	2	28	2	4	3	0	69
合計	128	21	165	17	34	6	4	375

その他の内訳 [未回答 1]

,	_	_	٠
1	п	↦	

	相手の希望	応募が無い	欠員が生じる	特にない	合計
建設業	0	0	0	0	0
製造業	0	0	1	0	1
卸売業	0	0	0	1	1
小売業	0	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0
サービス業	1	1	1	0	3
合計	1	1	2	1	5
割合	20.0%	20.0%	40.0%	20.0%	100.0%

(3)中途採用者に期待する能力(複数回答)

(回答数221事業所)

(所)

	①管理職と しての能力	②高い専門 知識・技能	③社内にない 新しい知識・経験	④一般職務の 安定した遂行力	⑤若手を 育てる能力	⑥その他	未回答	合計
建設業	8	40	14	27	8	0	1	98
製造業	3	17	10	21	3	1	0	55
卸売業	2	7	8	18	2	5	1	43
小売業	0	3	3	10	2	1	0	19
金融保険業	1	3	2	8	1	0	0	15
不動産業	1	2	1	1	0	0	0	5
運輸•交通業	1	11	4	11	1	0	2	30
情報通信業	0	3	4	4	0	0	2	13
サービス業	3	19	14	25	3	0	2	66
合計	19	105	60	125	20	7	8	344

その他の内訳 [未回答 3]

•	_	_
1	п	┢
١.	г.	"

ての他の内部		<u>3]</u>			(<i>III)</i>
	会社社会に対 する適応能力	即戦力	一般的な能力	特にない	合計
建設業	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	0
卸売業	1	1	1	1	4
小売業	0	0	0	0	0
金融保険業	0	0	0	0	0
不動産業	0	0	0	0	0
運輸•交通業	0	0	0	0	0
情報通信業	0	0	0	0	0
サービス業	0	0	0	0	0
合計	1	1	1	1	4
割合	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	100.0%

(4)今後の採用予定

		_	_	
1	ī	7	F	
v	1	٠,	"	

	①増やす	②減らす	③現状維持	未回答	合計
建設業	22	0	38	1	61
製造業	10	2	22	1	35
卸売業	8	0	21	0	29
小売業	4	0	11	0	15
金融保険業	3	0	6	0	9
不動産業	1	0	2	0	3
運輸•交通業	7	0	15	1	23
情報通信業	3	1	3	2	9
サービス業	9	2	32	2	45
合計	67	5	150	7	229

10 業種別・規模別回答事業所数

<u>業種別回答事業所数</u>

(所)

<u> </u>				
	調査対象	回答	有効回答	回答率
	事業所数	事業所数	事業所数	
建設業	272	93	85	34.2%
製造業	140	44	41	31.4%
卸売業	132	38	37	28.8%
小売業	90	21	19	23.3%
金融保険業	52	14	11	26.9%
不動産業	16	3	3	18.8%
運輸·交通業	91	31	27	34.1%
情報通信業	25	10	10	40.0%
サービス業	182	64	59	35.2%
合計	1,000	318	292	31.8%

規模別回答事業所数

	<u> </u>							(1717
	5~9人	10~19人	20~29人	30~49人	50~99人	100人以上	合計	割合
建設業	24	37	8	6	7	3	85	29.1%
製造業	7	11	9	6	2	6	41	14.0%
卸売業	12	12	3	5	3	2	37	12.7%
小売業	4	5	0	4	3	3	19	6.5%
金融保険業	9	1	0	1	0	0	11	3.8%
不動産業	1	2	0	0	0	0	3	1.0%
運輸•交通業	9	9	0	1	4	4	27	9.2%
情報通信業	1	2	2	1	2	2	10	3.4%
サービス業	9	10	9	13	7	11	59	20.2%
合計	76	89	31	37	28	31	292	100.0%
割合(規模別)	26.0%	30.5%	10.6%	12.7%	9.6%	10.6%	100.0%	

分類:	整理番号:	
-----	-------	--

平成 27 年度旭川市労働基本調査 調査票

- ●調査は旭川市内の事業所が対象です。市外に支社・営業所がある場合, **それは含めずに回答してください。**
- ●市内に本社や営業所が複数ある場合、それらを一括して集計し回答してください。
- ●特に指定するもの以外は、**平成27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。
- ●調査結果は労働行政に関わる資料とする目的以外に使用しません。正確な記入をお願いします。

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、派遣社員、契約社員、嘱託、および季節労働者等の従業員。

(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 章	+
男性								
女性								
			•	•			2 4 7本中	₩.¥L.

※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)

	19 歳以下	20~29 歳	30~39 歳	40~49歳	50~59歳	60 歳以上	合	計
男性								
女性								

(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
男性			
女性			

3. 賃金・諸手当について

(1) 平成27年7月分の支給額(夏期手当(夏期賞与)は除く)(単位:円)

年齢	性別	平均額		年齢	性別	平均額		
		基本給	諸手当	十一图巾	1生力1	基本給	諸手当	
10	男性			40~49歳	男性			
19 歳以下	女性				女性			
20~29 歳	男性			50~59歳	男性			
20 29 成	女性				女性			
30~39 歳	男性			60 歳以上	男性			
	女性				女性			

- ※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
- ※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。

(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27年4月1日現在)(単位:円)

	事 務 系		技 術 系		労 務 系	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学卒						
高校卒						
専修学校卒						
短大•高専卒						
大学卒						

- *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)。

(4)諸手当

◇家族手当…………………………… ①有 ②無

※上が「有」の場合。(手当の限度額を次から選んでください)

*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

*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

*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

※上が「有」の場合。(手当の限度額を次から選んでください)

*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

*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

◇通勤手当…………………… ①有 ②無

※上が「有」の場合。 (次のどれですか) → ①実費 ②定額 ③	この他 ()
◇燃料手当 ①有 ②無※上が「有」の場合。 (次のどれですか) → ①現金 ②現物支給 ②※上が「現金」の場合。 (支給限度額を記入してください。)*世 帯 主 (円)	③その他()) ※単身世帯主~独身者で親元を
*単身世帯主 (円)	離れ独立生計を営む者。
*非世帯主(円)	
(5)一時金	
◇夏期手当(夏期賞与) ①有 ②無	
<u>※上が「有」の場合。</u> (次にお答えください)	
*金額:基本給の → ①1ヶ月未満 ②1ヶ月以上2ヶ月未満 ③2ヶ	ア月以上3ヶ月未満 ④3ヶ月以上
*職務階層別の割増の有無 → ①有 ②無	以啦效吡啶、如Ε 珊Ε <i>Γ</i> Ε
◇年末手当(年末賞与) ①有 ②無	※職務階層〜部長, 課長, 係長, 一般職など。
<u>※上が「有」の場合。</u> (次にお答えください)	川×4成/み C o
*金額:基本給の → ①1ヶ月未満 ②1ヶ月以上2ヶ月未満 ③2ヶ	テ月以上3ヶ月未満 ④3ヶ月以上
*職務階層別の割増の有無 → ①有 ②無	
4. 労働時間について	
4. 方側時间に りいて	
(1) 1週間の所定労働時間	※週によって労働時間が変わる
①38 時間以下 ②38 時間超~40 時間以下	場合は、4週間の平均で判断し
③40 時間超	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 ④8時間超
(3)変形労働時間制	
	年単位の変形労働時間制
(c) 1 週間単位の非定型的変形労働時間制 (d)	その他(
②実施していない	
(4)1日の休憩時間	
①45 分以下 ②45 分超~60 分以下 ③60 分超	
(5) 1ヶ月の平均時間外労働(従業員1人当たり)①10時間以下 ②10時間超~20時間以下 ③20時間超~30時	出門 小丁
(4)30 時間超~40 時間以下 (5)40 時間超 (6)無	时间以下
5. 休日・休暇について	
(1) 週休2日制 ······· ①実施している → (a) 完全 (b) 隔週 (c) 月	1回 (d)月2回
(e)その他(②実施していない)
(2) 年次有給休暇について(繰り越し日数は含まない)	
◇平均付与日数 ①10 日未満 ②10~15 日 ③16~20 日 ④2	
◇過去1年間の平均取得率 ※平均取得率=(取得日数/付与日数計	
①20%未満 ②20%以上 40%未満 ③40%以上 60%未満 ④6	0%以上80%未満 ⑤80%以上

 (3) その他の休暇(該当するものに○をつけてください) ◇夏季休暇 ①3日以内 ②4~6日以内 ③7日以上 ④無 ◇祝日休暇 ①全部休み ②一部休み ③無 ◇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 	※祝日~現在法律で定 められている15の国 民の祝日。
③産前産後8週間前後 ④その他() ⑤無
6. 諸制度について	
(1) 福利厚生制度 ①自社独自の制度がある ②勤労者共済センター、商工会議所等の制度のみ ③自社独自の制度と共済センター・商工会議所等の制度との併用 ④福利厚生 ※上で①、③を選んだ場合。 (自社独自の制度で該当するものに○をつけてください 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 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 ※福利厚生制度がない場合。 (次にお答えください) ◇制度の導入について ① 検討中 ② 予定なし	(複数回答可)④厚生施設等の利用
(2) 社会保険等 ◇厚生年金···········①有 ②無 ◇健康保険···········①有 ◇雇用保険··········①有 ②無 ◇労災保険··········①有 ◇健康診断···········①有 ②無	_
(3) 高年齢者雇用確保措置(定年制度)	
※高年齢者雇用確保措置~高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、定年を 業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した) ①~③のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を請	雇用を確保するため、次の
◇措置の内容は次のどれですか → ①定年制度の廃止 ②定年を 65 歳もしくは~	それ以上に引き上げ
③継続雇用制度の導入 (4) 退職金制度 ①有 ②無 ※上が「有」の場合。(該当するものに○をつけてください)(複数回答可) ①自社独自の制度 ②中小企業退職金共済制度 ③特定退職金共済制度 ④建設業退職金共済制度 ⑤生命保険等の企業年金 ⑥その他()
(5) 育児休業制度) 未満 ⑤10%以上
(6) 介護休業制度 ◇休業中の賃金の取扱い ①有給 ②一部有給 ③無給	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 ※上が「有」の場合。 (該当するものに○をつけてください)(複数回答可) 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 <u>※上が「有」の場合。</u> (実績をお答えください) *育児退職者を再雇用 男性 (人) 女性 (人) *介護退職者を再雇用 男性 (人) 女性 (人)	
(9) 従業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) *男性従業員… 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 *女性従業員… 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	D
(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) 女性従業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) についての企業の経主的な取り組み (該当するものに○をつけてください) (複数回答可) ①育児・介護休業法で義務付けられた制度を上回る仕事と家庭の両立支援措置を導入している ②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を実施している ③男女の格差のない昇進・昇格基準の明確化、透明化を実施している ④その他の取り組みを実施している ⑤取り組んでいない ※上で「④」と回答した場合。 (取り組みの内容についてお答えください) 	
(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〇をつけてください。(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に繋がる ⑨企業の社会的責任を果たす ⑩生産性が向上する	
(13) 従業員のキャリア形成に関する措置について実施しているものに〇をつけてください。(複数回答可) ①従業員の資格取得・自己啓発に関する経費について自社で独自の助成制度を設けている ②従業員の職歴・職種・能力等に応じた各種研修を複数実施している ③新入社員に対する専任トレーナー(先輩社員等)を配置している ④キャリアコンサルタントの資格保持者によるキャリア面談等の支援を実施している ⑤従業員のキャリア形成に関する計画を策定している ⑥ジョブ・カードを活用している ⑦その他(⑧特になし	

7. 労働力について

1) 現在の労働力を会然の予告	
)現在の労働力と今後の予定	
◇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	
◇今後の予定・対応策 (3つまで回答可)	
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正規従業員の採用促進 ⑥正規従業員の採用抑制 ⑦早期退職勧奨等で人員削減	
	
WITH WAY A STATE OF THE LEGISLE OF T	
)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、実施した	ない
<u>上で①,②,③と回答した場合。</u> (リストラの内容についてお答えください) <mark>(複数回答可</mark>)	
①人員の削減 → 削減割合= (a) 5 %未満 (b) 6 ~10%未満 (c) 10%以上	
②設備投資の抑制 ③諸経費の削減 ④ 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。	
) 時宝老の豆田作品	
)障害者の雇用状況	
◇過去1年間に障害者を ①雇用した ②雇用していない	→ \
<u>《雇用した場合。</u> 雇用者は ①身体障害者 ②知的障害者 ③精神障害者 <mark>複数回答</mark> 「	믜)
※同じく,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	
<u>《雇用していない場合。</u> 今後、雇用予定が ①ある ②ない	
)新規学卒者の採用状況	
/ 新成子午日の採用状況 ◇平成 27 年 4 月の採用·················· ①採用した ②採用しなかった	
※採用した場合。採用人数は ○日常な (目標	
①中学卒 (男性 人/女性 人) ②高校卒(男性 人/女性 人)	
	人)
⑤大学卒(男性 人/女性 人)	
<u>《採用していない場合。</u> その理由は(<mark>複数回答可)</mark>	
①人件費抑制 ②先行き不透明 ③人材不足 ④その他()
◇平成 28 年 4 月の採用予定 ①有 ②無 ③未定	
ジャルグラント 177 ジャル・デー (採用予定がある場合。予定人数は	
<u> </u>	(
①中子华((
)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	٧)
④受け入れたくない	
•	
※インターンシップ制度~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	
※インターンシップ制度〜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。	

※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。

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

(7) 新規に学校を卒業後、職に就いても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24年3月以降に卒業し新卒採用した学生・生徒数(

人) → うち離職者数 (人)

(8)従業員に期待する資質・能力について(複数回答可)

◇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

①責任感·使命感

迎忍耐力・ストレス耐性

◇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

①責任感·使命感

迎忍耐力・ストレス耐性

(9) U・I・Jターンによる労働者(旭川市内への移住者)の採用

①有 ②無

※上が「有」の場合、下表にご記入ください。

	応募者数	採用者数
男		
うち新卒者数		
女		
うち新卒者数		
合 計		

※新卒者:平成27年3月に学校を卒業した者

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

②書面ではないが、口頭で通知

③その他(

)

(2) 仕事の内容(複数回答可)

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

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。

「パートタイム労働者」

(3) 労働者の概要(単位:人)

	事務系	技 術 系	労 務 系	合 計
男性				
女性				

(4) 平均時間給(単位:円)

	事務系	技術系	労 務 系
男性			
女性			

①2時 ③6時	の所定労働時間 間以上4時間未 間以上8時間未 間の勤務日数(満 ②4月満 ④8月	時間以上6時間未清時間以上	齿		
①1日		③3月		⑤5日	⑥6日以上	
(7) 平均 ①6ヶ	在職期間 ·月未満 ②	1年未満	③1年以上3年	F未満	④3年以上5年未満	5 5 年以上
(8) 1 ヶ ①ある	· 月の時間外労働 ・ ②たまに		3ない			
◇夏季 ◇交通 ◇介護	度・休暇制度 休暇 ① を で で 休業制度… ① を 「 「 「 「 「 「 「 「 「 「	有 ②無 有 ②無	◇産前産後休暇… ◇健康診断 ◇就業規則 ◇労働組合	①有 ②無 ①有 ②無	★ 令育児休業制度★ 令昇給制度	E… ①有 ②無
①人件 ④人を	・費が割安だから 集めやすいから 従業員の補充と	②- ⑤]	(3つまで回答可) 一時的な繁忙に対対 正社員の採用が困難 怪験・知識・技能の	推だから		
①人件 ④人を ⑦正規 ⑨その (11) 今後	・費が割安だから 集めやすいから 従業員の補充と	②- ⑤] して ®#	一時的な繁忙に対対 正社員の採用が困難	推だから	⑥雇用調整が	
①人件 ④人を ⑦正規 ⑨その (11) 今後 ①増や	- 費が割安だから 集めやすいから 2従業員の補充と か他(の採用予定 マす ②減ら 採用について	②- ⑤] して ⑧i	一時的な繁忙に対め 正社員の採用が困難 怪験・知識・技能の 現状維持	推だから Dある人を採	⑥雇用調整が	容易だから
①人件 ④人を ⑦正規 ⑨その (11) 今後 ①増や	- 費が割安だから 集めやすいから 2位業員の補充と か他(2の採用予定 かす ②減ら 採用について ※この部	②- ⑤コ して 8新 す ③ヨ	一時的な繁忙に対め 正社員の採用が困難 怪験・知識・技能の 現状維持	#だから Dある人を採 いる場合 (⑥雇用調整が 須用したいから)	容易だから
①人件 ④人を ⑦正規 ⑨その (11) 今後 ①増や 9. 中途 (1) 中途	- 費が割安だから 集めやすいから 2位業員の補充と か他(2の採用予定 かす ②減ら 採用について ※この部	②- ⑤コ して 8新 す ③ヨ	一時的な繁忙に対め 正社員の採用が困難 怪験・知識・技能の 現状維持 金採用を実施して 体でお答えくださ	#だから Dある人を採 いる場合 (⑥雇用調整が 発用したいから) のみ、お答えくだ	容易だから
①人件 ④人を ⑦正規 ⑨その (11) 今後 ①増や	要が割安だから 集めやすいから 従業員の補充と 他(の採用予定 です ②減ら 採用について ※この部	②- ⑤コ して ⑧ す ③ヨ 3分は、中違 の従業員全	一時的な繁忙に対め 正社員の採用が困難 怪験・知識・技能の 現状維持 金採用を実施して 体でお答えくださ	#だから Dある人を採 い)	⑥雇用調整が 発用したいから) のみ、お答えくだ	容易だから

P 109

④一般職務の安定した遂行力 ⑤若手を育てる能力 ⑥その他(

(4) 今後の採用予定

①増やす ②減らす ③現状維持

10. _	雇用施策、労働施策について ◇ご意見、ご提言があればご記入ください。

調査は以上で終わりです。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 27 年8月14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)

FAX:0166-26-7093

V 活力ある職場づくりのために (各種支援施策等)



「はたらくおさでかも」 環境企業会集しています

"はたらくあさひかわ"では、旭川市内の企業で働きたくなる情報を提供するサイトとして、企業やそこで働く人たちの魅力を取材して生の声を全国に発信していきます。

地元の学生などの若者やUターン等の希望者を採用したい 企業の皆さまに会社情報等を登録していただき、後日取材 にお伺いして記事として掲載します。

旭川で充実して働ける会社があることをPRしませんか。



林葉を通じて森林を守る決意を打

しごとコラム一覧へ

もっと話む

掲載基準

旭川市内に本社又は支社や事業所のある企業

社風や思いが伝わる記事! 無料で取材に同います!

人材を採用する可能性のある企業



掲載内容

・企業の基本情報、求人・採用情報(具体的な就労条件、採用予定時期や人数など)

・具体的な仕事の内容(うちの会社ではこんなことをしています!など)

・働く先輩(若者、UIJターン者等)の声

・インターンシップ受入可否やUIJターン希望者等の採用有無

・社内研修制度、育児休業制度 など

XONA RE ZARZ HATER
S 70-AGENERATY
S ROLYTON-YOSZTY
MR. HRHEROSTOST

もっと語む

登録・サイト掲載の流れ

企業

登録・取材シート提出

旭川市

掲載企業登録

企業

取材日程 調整・決定 委託会社

取材・掲載 記事作成 企業

掲載内容確認

旭川市

サイト掲載

※掲載や登録についての詳細は経済総務課ホームページ に掲載します。

※登録や取材などサイトへの掲載に係る費用は無料です。

※人材の斡旋は行いません。サイトを閲覧した個人から 直接問い合わせがありますので、随時対応をお願いし ます。

【お問い合わせ先】

旭川市 経済観光部 経済総務課 雇用労政係 〒070-8525 旭川市6条通10丁目旭川市第三庁舎3階

TEL: 0166-25-7152 FAX: 0166-26-7093

E-mail:keizaisomu@city.asahikawa.hokkaido.jp [はたらくあさひかわ]サイト内「企業のみなさまへ」ページから

登録シートを送付できます。

一般財団法人 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

一般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 うち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。

わずかな 会費で 大きな魅力

月々わずか600円の会費で、各種のお祝い金、弔慰金、退職餞別等の 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 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。(事業所単位でお申し込みください)。

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。

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

ボウリング場,スキー場,遊園地,ホテルレストランのほか各種専門店, 大済センターが指定した施設を利用した場合,会員証の提示や助成券の発 行により格安料金で、家族も利用できます。

自己啓発· 余 暇 活 動 事

ソフトボール大会,ボウリング大会,Workers' Meeting (勤労者の集い)など,会員とご家族が気軽に参加にできる楽しい事業を実施しています。また,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。家族の方も利用できます。

指定保養施設利用の 宿泊助成

→ 会員証の提示により、会員と家族の方に利用料金の割引があり、さらに → 会員の方には年1回3、000円を助成します。

健康増進事業

★ 生活習慣病予防検診,がん検診,人間ドックの助成,インフルエンザ予防接種助成など,健全な家庭,職場づくりに役立つ事業を実施しています。

*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の共済給付を行います。

給付の種類	共済事由	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
小学校入学祝金	会員の子が小学校に入学した	とき	10,000円
中学校卒業祝金	会員の子が中学校を卒業した	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
傷病見舞金	会員が傷病で 30 日以上休業	したとき	15,000円
	本人の死亡		100,000円
死亡弔慰金	会員本人・会員の配偶者・	配偶者の死亡	50,000円
% C 节 窓 並	子・親等が死亡した場合	子の死亡	20,000円
	親の死亡		10,000円
	5年~ 9年	5年~ 9年	10,000円
	加入してから5年以上で	10年~14年	20,000円
退職餞別金	満55歳をこえて	15年~19年	30,000円
	退職したとき 20年~24年	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 一般財団法人 旭川市勤労者共済センター TEL 0166-23-9997 FAX 0166-29-3577 ホームページ「旭川市勤労者共済センター」で検索

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、従業員ごとの退職金共済手帳を送付します。
- ② 毎月の掛金(加入従業員の総額)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 従業員の退職金は、その従業員の請求に基づいて機構・中退共から直接従業員に支払われます。
- ■制度のメリット (※適用にあたり条件がある場合があります)
 - ① **国 の 助 成** 初めて加入する事業主および掛金月額を増額する事業主に掛金の一部を国が助成します。
 - ② 税法上の特典 掛金は、法人企業の場合は損金として、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。
 - ③ 管理が簡単 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管理が簡単です。
 - ④ 掛金月額の選択 掛金月額は、従業員ごとに選択できます。また、掛金月額は加入後いつでも変更できます。
 - ⑤ 掛金の一括納付 掛金は、12か月を限度として、一括納付(前納)できます。
 - ⑥ 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. 過去勤務期間の通算

初めて中退共制度に加入する企業に限り、従業員の勤務期間に応じた退職金が支給できるように、加入前の勤務期間分についても掛金を納付することができる通算制度があります。

2. 転職した場合の通算

従業員の転職時に既に積み立てられていた退職金を引き継げる通算制度があります。 (中退共制度間の移動、中退共制度と特定業種退職金共済制度間の移動など)

- ⑦ 受取方法の選択 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(一括)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額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。)
- ⑧ 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。従業員の福利厚生に役立ちます。

■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―等) の方も月額 2,000 円~4,000 円までの安い掛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、委託事業主団体または委託保険会社に提出していただきます。

■詳しくは··· 中退共本部 電話 03-6907-1234 (受付時間 平日 午前 9:00~午後 5:15) FAX 03-5955-8211 ホームページ http://chutaikyo.taisyokukin.go.jp/index.html または「中退共」で検索

高年齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします!!

特定就職困難者雇用開発助成金のご案内

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等 *の紹介により、継続して雇用する労働者(雇用保険の一般被保険者)として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している有料・無料職業紹介 事業者と無料船員職業紹介事業者

く支 給 額>

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、 支給対象期(6か月)ごとに支給されます。

※()内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	60(50)万円	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)
身体・知的障害者	120(50)万円	2年(1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
重度障害者等(重度障害者、45 歳以上の障害者、精神障害者)	240(100)万円	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※× 3期) ※第3期の支給額は34万円

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者(60歳以上65歳未満)、 母子家庭の母等	40(30)万円	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)
障害者	80(30)万円	2年(1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

- ※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
- ※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。
- ※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業·飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

支給申請を行う前にご確認ください!

<対象労働者>



対 象 労 働 者 (雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る)

- イ 60歳以上の者
- 口 身体障害者
- ハ 知的障害者
- 二 精神障害者
- ホ 母子家庭の母等
- へ 父子家庭の父
 - (児童扶養手当を受給している方に限る)
- ト 中国残留邦人等永住帰国者
- チ 北朝鮮帰国被害者等

- リ 認定駐留軍関係離職者(45歳以上)
- ヌ 沖縄失業者求職手帳所持者(45歳以上)
- ル 漁業離職者求職手帳所持者(45歳以上)
- ヲ 手帳所持者である漁業離職者等(45歳以上)
- ワ 一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者 (45歳以上)
- 力 認定港湾運送事業離職者(45歳以上)
- ヨ その他就職困難者(アイヌの人々:北海道に居住し ている者で45歳以上の者であり、かつハローワーク の紹介による場合に限る)
- アイヌの人々:「人権教育の為の国連10年」に関する国内計画(平成9年7月公表)に用いられている用語
- 「雇用給付金取扱職業紹介事業者の標識を掲げる有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者」の紹介による 場合は、上記の日に該当する者以外の者を雇い入れた場合に対象となります。

く対象となる事業主>

以下のすべてに該当する事業主です。

- □① 雇用保険の適用事業主であること
- \square (2) 対象労働者(雇入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る)をハローワーク、地方運輸局、適正 な運用を期すことのできる有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保 険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること
- 対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること(対象労働者の年齢が65歳以上に達するま \square (3) で継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる 場合にあっては3年以上)であることをいう)が確実である※1と認められる事業主であること
 - ※1:有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は、継続して雇用することが確実であると認められず、支給対象となりません
- 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間(以下「基準期間」という)に事業主の都合による従業員の解雇(勧奨 \square (4) 退職を含む)をしていないこと
- 基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保 **□**(5) 険者数の6%を超えていない(特定受給資格者となる離職理由の被保険者が3人以下の場合を除く)こと
- 対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など) \square (6) を整備・保管し、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、 助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること
- 対象労働者の雇入れ日よりも前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、雇入れ 日から起算して1年を経過する日(以下「確認日A」という)が基準期間内にある者が5人以上いる場合で

 - あって、それらの者が、確認日Aの時点で<u>離職 \times 2</u> している割合が50%を超えていないこと ※2:「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「1」である者(対象労働者の死亡など)は含まれず、原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし。以下に該当する者は除きます(以下 \otimes ~ ⑩において同じ)。 ・雇用保険被保険者資格の喪失原因が「2」(対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者)である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者 ・同一事業所に継続して2年以上(助成対象期間が3年の者にあっては3年以上)雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者(特定就職困難者雇用

 - 就労継続支援A型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がA型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行で
- \square (8) 対象労働者の雇入れ日よりも前に特定就職困難者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、助成対 象期間^{※3}の末日の翌日から起算して1年を経過する日(以下「確認日B」という)が基準期間内にある者が5 人以上いる場合であって、それらの者が、確認日B※4の時点で離職している割合が50%を超えていないこと ※3:助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。
 ※4:助成対象期間が3年の者の場合は、確認日Bを「助成対象期間の末日の翌日」とします。
- **□**(9) 対象労働者の雇入れ日よりも前に高年齢者雇用開発特別奨励金の支給決定の対象となった者のうち、確認日A が基準期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で<u>離職している割合が</u> 50%を超えていないこと
- 対象労働者の雇入れ日よりも前に被災者雇用開発助成金の支給決定の対象となった者のうち、確認日Aが基準 \square (10) 期間内にある者が5人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Aの時点で<u>離職している割合が50%を超</u> えていないこと

<受給するための要件>

以下のいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。

- 口① ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合
- 職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者である者など失業などの状態にない者を雇い入れる場合(重度障害 \square (2) 者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く)
- 助成金の支給対象期間の途中または支給決定までに、対象労働者を事業主の都合により離職(解雇、勧奨退職、 □③ 事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合退職など)させた場合
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所と<u>雇用、請負、委任の関係にあった者</u>、または<u>出</u> \Box 4 向、派遣、請<u>負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者</u>を雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去3年間に、当該雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて<u>訓練・実習等</u> を受講等したことがある者を雇い入れる場合
- 雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、 \Box 委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を 超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて 密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
- \Box (7) 対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族 及び姻族)である場合
- □(8) 雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く)を受けたことのある者を当該 職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合 □(9) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合(時間外手当、
- 休日出勤手当など基本給以外の手当等を支払っていない場合を含む) ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、ま \square (10)
- たは違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合 \square (11) 助成金の申請を行う際に、雇入れに係る事業所で成立する保険関係に基づく前年度より前のいずれかの年度の
- 労働保険料を滞納している場合 偽りその他の不正行為により本来受けることのできない助成金などを受け、または受けようとしたことにより \square (12)
- 労働関係法令の違反を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合 \square (13)
- \square (14) 高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
- 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行っており、接待業務な どに従事する労働者として雇い入れる場合
- \square (16) 暴力団に関係している場合
- 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合 \square (17)

3年間にわたる不支給措置が取られている場合

<支給申請の流れ>

① ハローワーク等からの紹介

②対象者の雇い入れ

- - ◇支給申請の手続き◇(訓



③ 助成金の第1期支給申請



④ 支給申請書の内容の調査・確認



⑤ 支給・不支給決定 (申請事業主に通知書送付)



- ⑥ 助成金の支給
- ※第2~6期支給申請も同様の手続きが必要です

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる有 料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介に よる雇入れが対象となります。

- ・対象労働者が雇入れ日の前日から過去3年間に働いたことのあ る事業所(出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修などを含 む)に雇い入れられる場合、助成金の対象とはなりません。
- ・ハローワークなどの紹介日以前に雇用の内定があった対象労働 者を雇い入れる場合なども助成金の対象とはなりません。

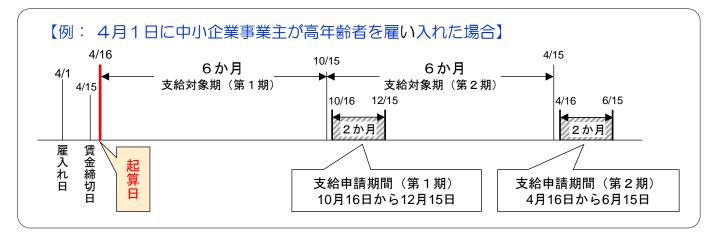
提出された支給申請書の記載事項などについて支給要件に照らし て審査し、適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査 にはある程度期間を要しますので、あらかじめご了承ください。

支給決定が行われてから事業主指定の金融機関口座に振り込まれ るまでには、ある程度時間を要しますので、あらかじめご了承く ださい。

助成金の支給申請から支給決定までの間、および支給終了後において総勘定元帳などの帳簿の提示を求 めることがあります。

く支給申請の手続き>

- 助成金は、支給対象期 [※] ごとに、2~6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークで行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。
- 1回目の支給申請がなされていない場合でも、2回目以降の支給申請は行えます。 (ただし、既に支給申請期間が終了した支給対象期の助成金は支給されません。)
 - ※ 支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。起算日は、
 - 賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日
 - ・ 賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)となります。



- ※ 対象労働者が支給対象期の途中で事業主の都合で離職した場合は、当該支給対象期については 助成金の支給を受けることはできません。また、既に支給が行われた助成金についても返還を 求めることがあります。
- ※ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金の支給を受けることはできません。

~ご注意~

- 〇他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 〇国、地方公共団体、行政執行法人など (これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者 が当該委託事業に従事する場合を含む)の機関は支給対象とならない場合があります。
- 〇この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがありますのであらかじめご了承ください。 検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。
 - また、検査には関係書類が必要となりますので、関係書類については、支給の日が属する年度の翌年度の初日から起算して5年間整理保存してください。
- ○偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給 決定の取消が行われます。この場合、すでに支給された助成金については全額を返還していただくとともに、 不支給決定または支給決定の取消を受けた日以後3年間は各種助成金の支給を受けることができません。さ らに、特に悪質なものについては、公表する場合や詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。

ご不明な点については、最寄りのハローワークまたは各都道府県労働局(職業安定部)へお問い合わせください。

平成 28 年度 若年者等正規雇用奨励金のご案内

この奨励金は、旭川市内に事業所を有する法人又は個人事業主が、旭川市内に在住する若年者等(45歳未満の者をいう。以下同じ。)、障害者及び季節労働者(以下「対象労働者」という。)をトライアル(試行)雇用し、雇用期間終了後、正規雇用として雇入れた場合、市独自の奨励金を支給することにより、対象労働者の正規雇用を促進し、安定的な雇用の確保を図ることを目的としております。

ぜひ本市奨励金の活用をご検討ください。

奨励金の交付の対象となる事業者

奨励金の交付対象者は、以下の事項を満たす事業主です。

- ① 旭川市内に事業所を有する法人又は個人事業主であること。
- ② 若年者等,障害者又は季節労働者をトライアル雇用し,国のトライアル雇用奨励金又は障害者トライアル雇用奨励金を受給した事業主であること。
- ③ トライアル雇用終了後、市内に住所を有する正規雇用として雇い入れ、引き続き1か月以上、雇用保険の一般被保険者(ただし、1週間の所定労働時間が30時間未満の者を除く)として雇用し、申請時においても継続して雇用している事業主であること。

奨励金の額

奨励金の額は、対象者お1人につき6万円です。

受付期間

平成28年4月1日から平成29年3月31日までに下記申込受付先にご申請ください。 但し、予算額に達し次第受付終了となりますので、予めご了承ください。

裏面もご覧ください→

交付の申請

交付申請は、国の奨励金交付対象期間に係る 「トライアル雇用奨励金支給決定通知書」 又は「障害者トライアル雇用奨励金支給決定通知書」の支給決定通知日の翌日から起算して2か月以内に行ってください。

申請に必要な書類

申請には、以下のすべての書類が必要となります。

- ① 若年者等正規雇用奨励金交付申請書(様式第1号)※
- ② 国の奨励金交付対象期間に係るトライアル雇用実施計画書の写し(対象労働者が若年 者等,季節労働者の場合),又は障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライ アル雇用奨励金支給申請書の写し(対象労働者が障害者の場合)
- ③ トライアル雇用奨励金支給決定通知書又は障害者トライアル雇用奨励金支給決定通知書の写し
- ④ 正規雇用開始後から申請日までの出勤状況が確認できる出勤簿等の写し
- ⑤ 正規雇用開始後の賃金台帳の写し
- ⑥ 正規雇用に係る労働契約書又は雇入通知書の写し
- ⑦ 正規雇用に係る労働者名簿等の写し
- ⑧ その他市長が必要と認める書類
- ※「交付申請書」(様式第 1 号)の様式は、旭川市ホームページの次のページからダウンロードできます。
 - ●旭川市ホームページ「平成28年度 若年者等正規雇用奨励金について」 URI ↓

http://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/kurashi/364/392/work0002/d053987.html

【申込受付・問合せ先】

〒070-8525

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

TEL 0166-25-7152 (直通)

FAX 0166-26-7093

若者の採用・育成に積極的で雇用管理の 優良な中小企業を応援します!

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を 若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定 する制度が平成27年10月からスタートしました。

認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める 人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。

「ユースエール認定企業」として認定を受けると、どんなメリットがありますか?

ユースエール認定企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、 企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	ハローワークなどで 重点的 P R を実施	「わかものハローワーク」や「新卒応援ハローワーク」などの支援拠点で認定企業を積極的に P R することで、若者からの応募増が期待できます。また、厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」(4ページ参照)などにも企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールすることができます。
2	認定企業限定の就職面接会 などへの参加が可能	各都道府県労働局・ハローワークが開催する就職面接会などについて 積極的にご案内しますので、正社員就職を希望する若者などの求職者 と接する機会が増え、より適した人材の採用を期待できます。
3	自社の商品、広告などに 認定マークの使用が可能	認定企業は、若者雇用促進法に基づく認定マークを、商品や 広告などに付けることができます。認定マークを使用する ことによって、若者雇用促進法に基づく認定を受けた優良 企業であるということを対外的にアピールすることができ ます。 <認定マーク>
4	若者の採用・育成を支援 する関係助成金を加算	若者の採用・育成を支援するため、認定企業が次の各種助成金を活用する際、一定額が加算されます。 ①キャリアアップ助成金 ②キャリア形成促進助成金 ③トライアル雇用奨励金 (裏面参照)

どのような企業が認定企業になることができますか?

裏面に記載されている認定基準を全て満たす中小企業(常時雇用する労働者が300人以下 の事業主) であれば、認定企業となることができます。

認定企業になるには、どうすればよいですか?

認定企業となるためには、各都道府県労働局へ申請が必要です。裏面の認定基準を満たし ていることを確認した後、各都道府県労働局から認定通知書を交付します。

※申請書などの提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。 また、認定基準を満たしているかどうかを確認するための書類をご提出いただきます。 詳細は、各都道府県労働局へお問い合わせください。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

く認定基準>

1	学卒求人*1など、若者対象の正社員*2の求人申込みまたは募集を行っていること				
2	若者の採用や人材育成に積極的に取り組む企業であること				
3	・「人材育成方針」と「教育訓練計画」を策定していること ・直近3事業年度の新卒者などの正社員として就職した人の離職率が20%以下 ・前事業年度の正社員の月平均所定外労働時間が20時間以下または週労働時間が 60時間以上の正社員の割合が5%以下 ・前事業年度の正社員の有給休暇の年平均取得率が70%以上または年平均取得 日数が10日以上 ・直近3事業年度において、男性労働者の育児休業などの取得者が1人以上または 女性労働者の育児休業等の取得率が75%以上*3				
4	右の雇用情報項目 について公表して いること	・直近3事業年度の新卒者などの採用者数・離職者数*、男女別採用者数、35歳未満の採用者数・離職者数* ・研修内容*、メンター制度の有無、自己啓発支援・キャリアコンサルティング制度・社内検定などの制度の有無とその内容、平均勤続年数、役員・管理職の女性割合 ・前事業年度の月平均の所定外労働時間*、有給休暇の平均取得日数*、育児休業の取得対象者数・取得者数(男女別)*			
5	過去3年間に認定企業	色の取消を受けていないこと			
6	過去3年間に認定基準を満たさなくなったことによって認定を辞退していないこと**4				
7	過去3年間に新規学卒者の採用内定取消しを行っていないこと				
8	過去1年間に事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと				
9	暴力団関係事業主でないこと				
10	風俗営業等関係事業主でないこと				
11	各種助成金の不支給措置を受けていないこと				
12	重大な労働関係等法令違反を行っていないこと				

- ※1 大卒等求人については、「既卒3年以内の既卒者の応募可」であることが必要です。
- ※2 正社員とは、直接雇用であり、期間の定めがなく、社内の他の雇用形態の労働者(役員を除く)に比べて高い責任を 負いながら業務に従事する労働者をいいます。
- ※3 男女ともに育児休業などの取得対象者がいない場合は、育休制度が定められていれば可とします。また、「くるみん認定」 (子育てサポート企業として厚生労働省が定める一定の基準を満たした企業)を取得している企業については、くるみんの認定を受けた年度を含む3年度間はこの要件を不問とします。
- ※4 3、4の基準を満たさずに辞退した場合、再度基準を満たせば辞退の日から3年以内であっても再申請が可能です。
- ★ 3ページに説明

<若者の採用·育成を支援する関係助成金の加算措置について>

各助成金の詳細については、厚生労働省ホームページ「事業主の方のための雇用関係助成金」をご覧いただくか、各都道府県労働局へお問い合わせください。

URL: http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

1. キャリアアップ助成金

雇用関係助成金

検索

認定企業が35歳未満の有期契約労働者などを正規雇用などへ転換する場合、1人当たり最大50万円のところ、10万円を加算し60万円を支給する。

◆支給額は企業規模などにより異なる。また、「多様な正社員コース」を活用した場合も10万円の加算措置あり。

2. キャリア形成促進助成金

認定企業が「若年人材育成コース」(採用後5年以内の35歳未満の若年労働者に対して職業訓練を 実施)を活用した場合、経費助成率を最大1/2から2/3に引き上げる。

◆助成率は企業規模などにより異なる。

3. トライアル雇用奨励金

認定企業が35歳未満の対象者に対しトライアル雇用を実施する場合、月額最大4万円のところ、5万円を支給する(最長3カ月間)。

<事業年度末に認定申請を行う事業主の方へ>

-ご注意-

認定に当たっては認定日における直近の事業年度で要件を満たしている必要があり、要件確認 のため、事業年度終了後1カ月以内に確認書類を提出していただく必要があります。

また、事業年度が3月末の事業主の方が3月に認定を受けた場合、新事業年度が開始した4月 に改めて確認書類の提出が必要となります。

認定申請に当たっては各企業の事業年度も勘案の上、申請を行っていただくようお願いします。

<認定マークについて>

右の認定マークは、「ユースエール認定企業」であることを表すマーク です。マーク中の「○○年度認定」は、認定を受けた年度を表しています。

認定企業は、事業年度ごとに認定基準を満たしているかの確認を受ける ことになっているため、認定基準をいつから満たし続けている企業なのか がマークから分かります。



<認定マーク>

新設企業などこれから認定取得を目指している企業への措置はありますか?

若者雇用促進法に基づく認定基準(数値基準等)を満たしていないものの、若者の採用・ 育成に積極的な中小企業について、都道府県労働局、ハローワークが積極的にマッチング 支援を行う事業として「**若者応援宣言企業」という制度**があります。

若者応援宣言企業になるためには、

- ①若者対象の正社員求人・募集を行っており、②若者の採用・育成に積極的に取り組み、
- ③一定の労務管理体制の要件を満たし※1、④通常の求人情報よりも詳細な企業情報・ 採用情報※2を公表することが必要です。
- ※1 前ページの認定基準のうち、5以降の基準を満たすことが必要です。 ※2 前ページの認定基準のうち、4の★の情報を公表することが必要です。

「若者応援宣言企業」になると、どんなメリットがありますか?

若者応援宣言企業になると、以下の支援を受けることができるようになり、 企業のイメージアップや優秀な人材の確保などが期待されます。

1	L	若者の職場定着が期待	ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・ 採用情報を公表できます。これによって、御社の職場環境・雰囲気・業務内 容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職 場定が期待できます。
2	2	ハローワークなどで 重点的 P R を実施	厚生労働省が運営する、若者の採用・育成に積極的な企業などに関するポータルサイト「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」(4ページ参照)などに企業情報を掲載しますので、御社の魅力を広くアピールできます。
3	3	就職面接会などへの参加の 機会が増加	就職面接会などの開催についてハローワークから積極的にご案内するので、 若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。
4	1	「若者応援宣言企業」の 使用が可能	「若者応援宣言企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的である ことを対外的にアピールすることができます。※

- ※「若者応援宣言企業」を宣言できる期間は原則、宣言した日が属する年度の末日までです。 継続して「若者応援宣言企業」を宣言する場合は、改めて求人などを提出し、宣言基準の確認を受けてください。
- 計者を表している。計者を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。計算を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象を表している。対象 ができません。

く「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」について>

全国のユースエール認定企業や若者応援宣言企業の情報を掲載しているサイトです。

個別企業ごとに企業概要、雇用管理の状況、 求職者に向けたメッセージなどを掲載することで、 積極的な企業情報の発信と若者とのマッチングを 促進していきます。



「ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム」

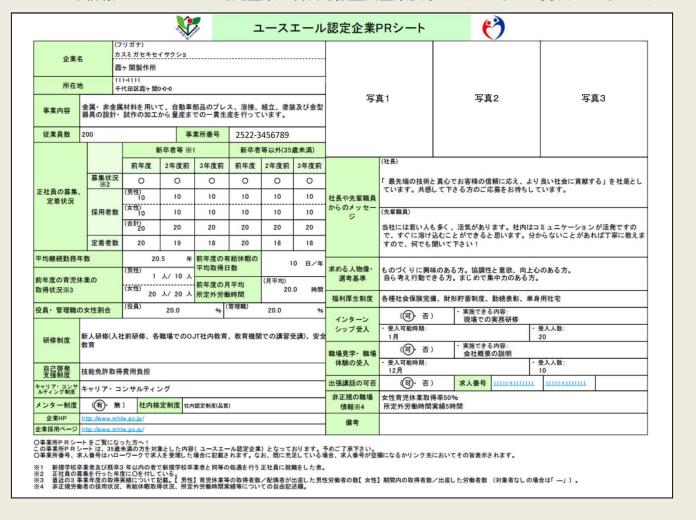
URL: https://www.wakamono-saiyou-ikusei.go.jp/search/service/top.action

ユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システム



<企業情報(PRシート)例>

このような情報がユースエール認定企業・若者応援宣言企業検索システムなどに掲載されています。



詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。

平成28年度の両立支援等助成金のお知らせ

1 出生時両立支援助成金 ※新設

男性労働者が育児休業を取得しやすい職場風土作りのための取組を行い、男性労働者に一定の育児休業を取得させた事業主に助成します。

- ◆支給対象となるのは、**子の出生後8週間以内に開始**する**14日以上(中小企業は5日以上**)の育児休業です。
- ◆過去3年以内に男性の育児休業取得者が出ている事業主は**対象外**です。
- ◆支給対象となるのは、1年度につき1人までです。

【支給額】中小企業 取組及び育休1人目:60万円

2 人目以降 : 15万円

大企業 取組及び育休1人目:30万円

2 人目以降 : 15万円

2 介護支援取組助成金 ※新設

労働者の仕事と介護の両立に関する取組を行った事業主に助成します

- ◆支給対象となる取組は、厚生労働省で作成している「**介護離職を予防するための両立支援対応モデル」**に基づく取組です。
- ◆具体的には、厚生労働省が指定する資料に基づき、以下の<u>全ての</u>取組を行った場合に支給します。
 - ①従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握(社内アンケート)
 - ②介護に直面する前の従業員への支援(社内研修の実施、リーフレットの配布)
 - ③介護に直面した従業員への支援(相談窓口の設置及び周知)
- ※「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」は、厚生労働省HPで公開しています。

【支給額】1企業1回のみ:60万円

3 中小企業両立支援助成金 代替要員確保コース

育児休業取得者の代替要員を確保し、育児休業を3か月以上利用した労働者を原職 等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します

◆育児休業取得者の原職等復帰日(育児休業終了日の翌日)から起算して6か 月を経過する日が、平成28年4月1日以降の場合

【支給額】育児休業取得者1人当たり:50万円

- ※育児休業取得者が期間雇用者の場合10万円加算
- ※当該期間雇用者が雇用期間の定めのない労働者として復職した場合はさらに10万円加算

【支給対象期間】

最初の支給対象労働者の原職等復帰日から起算して6か月を経過する日の翌日から5年以内

※くるみん取得事業主の場合、原職等復帰日から起算して6か月を経過する日が、平成37年3月31日 までの育児休業取得者が対象となります。

【上限人数】

- 一年度(各年の4月1日から翌年の3月31日まで)に延べ10人
- ※くるみん取得事業主の場合、平成37年3月31日までの間で延べ50人

4 中小企業両立支援助成金 期間雇用者継続就業支援コース

育児休業を6か月以上利用した期間雇用者を原職等に復帰させ、復帰後6か月以上雇用した中小企業事業主に助成します

- ◆期間雇用者継続就業支援コースは、**平成27年度で終了**です。
- ◆経過措置として、**平成28年3月31日までに育児休業を終了し、原職等に復帰** した場合、平成27年度と同じく次の額を支給します。

【支給額】1人目 : 40万円 ※正社員として復帰させた場合10万円加算

2~5人目:15万円 ※正社員として復帰させた場合5万円加算

【支給人数】支給対象期間内で延べ5人

5 中小企業両立支援助成金 育休復帰支援プランコース

「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、対象労働者が育休取得した場合及び 復帰した場合に中小企業事業主に助成します。

- ◆これまで支給対象となるのは1企業につき1人まででしたが、これを拡充して、1企業につき2人まで(期間雇用者1人、雇用期間の定めのない労働者 1人)です。
- ◆平成28年度の後半からは、**介護休業**についても対象とする予定です。

【支給額】

正社員、期間雇用者それぞれ1人について、以下の通り支給

プランを策定し、育休取得したとき:30万円育休者が職場復帰したとき:30万円

中小企業事業主の範囲

中小企業事業主の範囲は「資本金の額または出資の総額」または「常時雇用する労働者数」のいずれかが、下表に該当する場合となります。

区分	小売業 (飲食店を含む)	サービス業	卸売業	その他の 業種
資本金の額または出資の総額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常時雇用する労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

お問い合わせ先

両立支援等助成金の支給要件は、厚生労働省HPに掲載しておりますが、ご不明な点、詳細は 最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)までお問い合わせください。

【両立支援等助成金支給要件】

厚生労働省ホームページ > 政策について > 分野別の政策一覧 > 子ども・子育て > 職場における子育て支援 > 事業主の方へ > 事業主の方への給付金のご案内

【両立支援等助成金お問い合わせ先】

厚生労働省ホームページ > 厚生労働省について>所在地案内

>都道府県労働局(労働基準監督署、公共職業安定所)所在地一覧



厚生労働省‧都道府県労働局

「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます

~平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になります~

※ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成20年法律第96号)

適用対象になると

平成28年4月から、前年度(平成28年度は平成27年4月から平成28年3月まで) の雇用障害者数をもとに、

- 障害者雇用納付金の申告を行っていただきます。
 - ※法定雇用率(2.0%)を達成している場合も申告が必要です。
- 障害者の法定雇用率を下回る場合は、

障害者雇用納付金を納付する必要があります。

○ 障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度(27年4月~28年3月)の途中に事業廃止した場合(吸収合併等含む)は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

制度適用から 申告・納付 開始までの スケジュール

N 1 及 (2) 1 17	77 20年3月700年11年11年12年11日 11日 11日 11日 11日 11日 11日 11日 11日 11日			
	~平成27年3月	平成27年4月~ 平成28年3月	平成28年4月~	
適用 対象			申告・納付開始	
となる事業主	常時雇用する労働者数 が200人を超える事業主	常時雇用する労	3	
の範囲				

納付金の申告では...

- ・申告対象期間(=申告の前年度)の各月における
- ①常時雇用している労働者数
- 2雇用障害者数
- ③雇用障害者の労働時間数(所定労働時間及び実労働時間) 等をご報告いただく必要があります。

調整金(常時雇用している労働者数が300人以下の事業主の場合)の申請では...

- 上記123のほか、雇用障害者の
 - 4源泉徴収票(写)
 - ⑤障害者手帳等(写)を添付していただく必要があります。

ご準備下さい!

手続をくわしくご案内する事務説明会を開催します。

全国各地にて2~3月を中心に実施。ぜひ、ご参加を!詳細は裏面のお問合せ先(◎)まで。



障害者雇用納付金制度とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用納付金(「納付金」)の徴収、障害者雇用調整金(「調整金」)、報奨金、各種の助成金の支給を行う制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要

納付金の徴収 1人当たり月額50,000円(注)

常時雇用する労働者数が<u>100人</u>を 超える事業主は、

- 納付金の申告が必要
 - ※法定雇用率(2.0%)を達成して いる場合も 申告が必要です
- 雇用障害者数が法定雇用障害 者数を下回っている場合は、申告 とともに納付金の納付が必要

独立行政法人 高齢・障害・求職者 雇用支援機構

調整金の支給 1人当たり月額27,000円

常時雇用する労働者数が100人を超え、 雇用障害者数が法定雇用障害者数を超えている事業主に対し、申請に基づき支給

報奨金の支給 1人当たり月額21,000円

常時雇用する労働者数が100人以下で、 雇用障害者数が一定数を超えている事業主に 対し、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金 申告対象事業主に対し、支払い総額に応じた 額を、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金 支給申請対象事業主に対し、支払い総額に 応じた額を、申請に基づき支給

各種助成金の支給

障害者を雇い入れたり、雇用を継続するため に職場環境の整備等を行う事業主に対し、 申請に基づき費用の一部を助成

法定雇用障害者数を 下回っている事業主 納付金 雇用している身体障害者、知的障害者、 精神障害者の数 法定雇用障害者数を 超えている事業主 調整金

〇常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の事業主は、平成22年7月1日から平成27年6月30日まで 〇常時雇用する労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで 納付金の額が1人当たり月額「5万円」から「4万円」に減額されます。

お問い合わせ先

(注)

- 障害者雇用に関して相談したい。職業紹介を行ってほしい。
 - ・ 管轄の公共職業安定所(ハローワーク)にお問合せください。
- ◎ 障害者雇用納付金制度の詳細、各種助成金について知りたい
 - ・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構ホームページ(http://www.jeed.or.jp/)をご覧いただくか、 最寄りの各都道府県支部(高齢・障害者業務課(東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)※旧:高齢・障害者雇用 支援センター)にお問合せください。
- 障害者雇用の具体的な進め方などを相談したい
 - 最寄りの障害者職業センターにお問合せください。
 - ※ 障害者雇用を検討している事業主や、すでに障害者を雇用している事業主の支援ニーズに応じて、採用計画 に関する助言から採用後の職場定着に至るまで体系的な支援を行っています。

「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 7 6 4 27.10.8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。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額(円)	特定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 8 1 3 27.12.6発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3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 876 27.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6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 804 27.12.1発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6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 8 1 0 27.12.5発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6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、**精皆勤手当、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、** 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-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp



★各種相談窓口★

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 10-58 電話/0166-51-0176 (※自動音声で受付が行われます。)

• 旭川まちなかしごとプラザ(旭川市職業相談室)

住所/旭川市1条通8丁目 西武旭川店B館9階

電話/0166-23-1401 駐車場/有り(※条件により最大2時間無料となります)

若者の就労・自立に関する相談など

あさひかわ若者サポートステーション

住所/旭川市 1 条通 8 丁目 西武旭川店 B 館 9 階電話/0166-73-9228

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

さまざまな労働問題に関する相談

・旭川総合労働相談コーナー(旭川労働基準監督署)

住所/旭川市宮前1条3丁目3-15 旭川合同庁舎西館6階 電話/0166-35-5901 労働者と使用者の間で起こった紛争に関する相談

• 北海道労働委員会

住所/札幌市中央区北3条西7丁目 道庁別館10階 電話/011-204-5662 解雇・退職金未払い・セクハラ・労働条件など

・中小企業労働相談所 労働相談ホットライン(北海道)

電話/フリーダイヤル 0120-81-6105

相談受付/祝日を除く月~金の午後5時~午後8時、土の午後1時~午後4時

上川総合振興局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/祝日を除く月~金の午前9時から午後5時30分まで

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/0166-72-5002

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

• 北海道職業能力開発促進センター旭川訓練センター(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

※この他にも、旭川市のホームページに「雇用・労働 関連機関一覧」としてまとめています。

URL: http://www.city.asahikawa.hokkaido.jp/kurashi/364/392/work0004/d054297.html

平成 27 年度 旭川市労働基本調査報告書

(平成28年3月発行)

- ◆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 旭川市役所第三庁舎3階 電 話(0166) 25-7152/FAX(0166) 26-7093
- ◆受託 一般社団法人 旭川ウェルビーイング・コンソーシアム
- ◆制作 旭川大学経済学部 江口研究室 阿部恵輔、飯田誠也、泉 貴大、河井大輔、 川島直也、中澤和希、大川浩史、江口尚文(責任者)

この報告書はホームページからもダウンロードできます。

旭川市労働基本調査報告書

検索