

秋田市労働実態調査 調査票

平成23年度 秋田市労働実態調査 調査票

記入不要

業種	
番号	
規模	

お願い

この調査は、秋田市内事業所の労働条件等の実態を把握し、行政上の基礎資料とすることを目的とするものです。したがって、本調査結果を調査目的以外に使用したり、他に漏らすことは絶対にありません。お手数をおかけしますが、よろしくご協力をお願いいたします。

記入上の注意事項

- ・調査票は特に指定のない限り平成23年10月1日現在でご記入ください。
- ・各調査項目は、該当する番号を で囲むか、あるいは具体的に記述してください。
- ・調査票は、同封の返信用封筒により、12月26日(月)(必着)までご返送ください。
- ・調査についてのお問い合わせは、下記連絡先の商工労働課雇用労働担当までお願いします。

連絡先：秋田市商工部商工労働課雇用労働担当
Tel.018-866-2114 Fax.018-866-2431

これより質問を始めさせていただきます。

1 あなたの事業所は、次のどの業種ですか。

- | | | | | |
|-------------------------|--------------------|----------------------|-------------|--------|
| 1. 農業, 林業 | 2. 漁業 | 3. 鉱業, 砕石業, 砂利採取業 | 4. 建設業 | 5. 製造業 |
| 6. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7. 情報通信業 | 8. 運輸業, 郵便業 | 9. 卸売業, 小売業 | |
| 10. 金融業, 保険業 | 11. 不動産業, 物品賃貸業 | 12. 学術研究, 専門・技術サービス業 | | |
| 13. 宿泊業, 飲食サービス業 | 14. 生活関連サービス業, 娯楽業 | 15. 教育, 学習支援業 | 16. 医療, 福祉 | |
| 17. その他(1~16 に分類されないもの) | | | | |

2 従業員数は何人ですか。

(1) 男女別・年齢別に記入してください。

(10月1日現在)

区 分		24歳以下	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～59歳	60歳以上	計
正規雇用	男	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人
パートタイマー (非正規雇用)	男	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人
契約社員 (非正規雇用)	男	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人
派遣社員 (非正規雇用)	男	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人

各区分の定義は次のとおりです。以降の質問についても同様です。

「正規雇用」	雇用期間の定めのない常用労働者。いわゆる「正社員」のことをいいます。
「パートタイマー」	雇用期間の定めがあり、1週間の勤務時間が常用労働者より短い労働者をいいます。 学生以外のアルバイトもこの区分に計上してください。
「契約社員」	雇用期間の定めがあり、1週間の勤務時間が常用労働者と同じ労働者をいいます。 フルタイムの臨時職員やフルタイムのパートタイマーもこの区分に計上してください。
「派遣社員」	派遣会社から派遣されている社員のことをいいます。 出向者は、給与を半分以上支給している事業所の従業員数として計上してください。 役員は、事務職員等を兼ねて一定の職に就き、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている場合は、従業員として計上してください。 学生アルバイトは、余暇等を利用して行う副業であることから、調査対象外としますので従業員数とは計上しないでください。

(2) 過去3年間の従業員数を記入してください。(各年における10月1日現在で記入してください)

区 分	平成20年	平成21年	平成22年
正 規 雇 用	人	人	人
非正規雇用	人	人	人

3 採用状況等について伺います。

(1) 高校、大学等の新規学校卒業者について、過去3年間の採用人数等を記入してください。

- 1 「初任給」には、手当などを除いた基本給のみを記入してください。
- 2 季節労働者(雇用期間1年未満など)についても、採用人数に計上してください。
- 3 新規学卒者のうち、「Aターン者」又は「障がい者」に該当する方は、～には計上せず、(3)に記入してください。

平成23年3月卒業者【今年卒業】・・・平成23年4月から10月末までにおける採用人数等

区 分		高 校 卒	短期大学卒 高 専 卒	大 学 卒	大学院卒
正規雇用として 採用した人数	男	人	人	人	人
	女	人	人	人	人
正規雇用の初任給		円	円	円	円
非正規雇用として 採用した人数	男	人	人	人	人
	女	人	人	人	人

平成22年3月卒業者【昨年卒業】・・・平成22年4月から平成23年3月における採用人数等

区 分	高 校 卒	短期大学卒 高 専 卒	大 学 卒	大学院卒
正規雇用として採用した人数(男女計)	人	人	人	人
正規雇用の初任給	円	円	円	円
非正規雇用として採用した人数(男女計)	人	人	人	人

平成21年3月卒業者【一昨年卒業】・・・平成21年4月から平成22年3月における採用人数等

区 分	高 校 卒	短期大学卒 高 専 卒	大 学 卒	大学院卒
正規雇用として採用した人数(男女計)	人	人	人	人
正規雇用の初任給	円	円	円	円
非正規雇用として採用した人数(男女計)	人	人	人	人

(2) 平成24年4月1日～平成25年3月31日までの【来年度】1年間の新規学校卒業者の採用計画(予定)について伺います。

1. 採用する	2. 採用しない	3. 未定
---------	----------	-------

その理由を記載してください。(該当するもの全てに 印をつけてください)

- | | | |
|---------------|------------------|-----------------|
| 1. 収益減又は販売不振 | 2. 受注減 | 3. 機械化・省力化の進展 |
| 4. 経営の先行き不透明感 | 5. 人員配置の見直し等の合理化 | 6. 即戦力となる経験者の採用 |
| 7. 必要に応じて中途採用 | 8. その他() | |

(3) 下記の区分について、過去3年間の採用人数を記入してください。

- 「44歳以下」欄には、新規学卒者を除いた人数を記入してください。
- 「Aターン者」とは、秋田県出身者であるかを問わず県外から秋田県に定着した方をいいます。
- 「障がい者」とは、身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者の方の合計をいいます。
- 「Aターン者」と「障がい者」の人数は、「44歳以下」・「中高年齢者」・「高年齢者」欄には計上しないでください(例えば、60歳の障がい者の場合は、「障がい者」欄のみに記入)。

平成22年4月1日～平成23年3月31日までの採用人数

区 分	1 44歳以下	中高年齢者 (45歳以上 54歳以下)	高年齢者 (55歳以上)	2 Aターン者	3 障がい者
正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人
非正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人

平成21年4月1日～平成22年3月31日までの採用人数

区 分	1 44歳以下	中高年齢者 (45歳以上 54歳以下)	高年齢者 (55歳以上)	2 Aターン者	3 障がい者
正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人
非正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人

平成20年4月1日～平成21年3月31日までの採用人数

区 分	1 44歳以下	中高年齢者 (45歳以上 54歳以下)	高年齢者 (55歳以上)	2 Aターン者	3 障がい者
正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人
非正規雇用として採用した人数	人	人	人	人	人

(4) 年間の退職者(定年退職者を含む全ての退職者数)について、過去3年間の数を記入してください。
季節労働者(雇用期間1年未満など)についても、退職者数に計上してください。

区 分	総退職者数
平成22年4月1日～平成23年3月31日	人
平成21年4月1日～平成22年3月31日	人
平成20年4月1日～平成21年3月31日	人

(5) 貴社では、団塊の世代の退職により何らかの支障が生じておりますか。

1. 生じている 2. 生じていない

↓
どのような支障が生じていますか(該当するもの全てに 印)

1. 熟練した技術の継承 2. 人員不足(人員補充が困難) 3. 退職金の支払い
4. その他()

4 社員の勤務条件等について伺います。

(1) 就業規則はありますか。

1. ある 2. ない

→ 就業規則に育児・介護休業に関する事項を規定していますか。

1. 規定している 2. 規定していない

(2) 労働協約又は労使協定を締結していますか。

1. している 2. していない

→ (該当するもの全てに 印)

1. 時間外労働に関する事項 2. 安全衛生等に関する事項
3. その他(具体的に)

(3) 労働組合はありますか。

1. ある 2. ない

(4) 高齢者雇用安定法の改正により（H18.4.1施行）、事業主に高齢者の継続雇用などが義務づけられてますが、貴社ではどのように対応しましたか。あてはまるものに を付けてください。

1 . 65歳まで定年を引き上げた。

2 . 段階的に、65歳まで定年を引き上げているところ。

3 . 継続雇用制度を導入した。

「継続雇用制度」とは、高齢者が定年後も雇用を希望する場合、定年後も引き続き雇用する制度をいいます。

4 . 定年の定めを廃止した。—————▶ 次の(5)の設問は回答不要です。

5 . その他 ()

1 ~ 4のいずれかの措置を予定している場合等は、その旨を記載してください。

(5) 定年の年齢は何歳ですか。

1 . 一律定年制を実施 (歳)

2 . 職務別 ()
(具体的に)

(6) 正規雇用者1人の1週間あたりの**所定労働時間**は何時間ですか。不完全な週休2日制（例えば隔週2日制）や年間で決めている場合は、過去1年間の週平均で記入してください。（就業規則等で定めていない場合は、直近の1週間の時間をお答えください。）

1 . 40時間未満 2 . 40時間 3 . 40時間を越える

「**所定労働時間**」とは、時間外、休日労働時間を除き、就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの実労働時間をいい、休憩時間は含みません。

(7) 正規雇用者1人の1週間当たりの**所定外労働時間**は何時間ですか。過去1年間の週平均で記入してください。

1 . 5時間未満 2 . 5時間以上10時間未満 3 . 10時間以上20時間未満
4 . 20時間以上30時間未満 5 . 30時間以上40時間未満 6 . 40時間以上

「**所定外労働時間**」とは時間外、休日労働時間等の所定労働時間以外の時間をいいます。

(8) 労働基準法が改正され（H22.4.1施行）、1カ月に45時間を超える時間外労働を行う場合、45時間を超える部分について、25%を超える割増賃金率とするよう努めることとされましたが、貴社の割増賃金率は何%ですか。

1 . 25% 2 . 25%以上30%未満
3 . 30%以上35%未満 4 . 35%以上40%未満
5 . 40%以上45%未満 6 . 45%以上50%未満 7 . 50%

(9) 週休2日制の形態は次のどれですか。

1 . 毎週（完全） 2 . 月3回 3 . 月2回 4 . 月1回 5 . その他 ()

(10) 週休2日制の休み方は次のどれですか。

1. 全員一斉	2. 全員一斉と交替制の組合せ	3. 交替制
---------	-----------------	--------

(11) 正規雇用者の給与について、平成23年10月分給与（賞与を含まない）を基礎として記入してください。

「10月分給与」とは、10月1日を給与の計算期間に含む月の分の給与とします。（例えば、給与の計算が「20日締め・翌月5日払い」の場合は、9/21～10/20に勤務した分を11/5に支給した給与を「10月分給与」とします。）

正規雇用者	
10月分給与と支給の対象となった総人数	総人数に支払った所定内給与の総額 基本給、管理職手当、特殊勤務手当、 能率給手当、精皆勤手当、家族手当、 通勤手当、住居手当、物価手当などの総額
人	円

5 非正規雇用について伺います。（非正規雇用の労働者がいない会社は回答していただく必要はありません）

(1) 非正規雇用を雇用した理由について、該当するもの全てに 印をしてください。

パートタイマー	1	2	3	4	5	6 その他 ()
契約社員	1	2	3	4	5	6 その他 ()
派遣社員	1	2	3	4	5	6 その他 ()

1. 生産（販売）量の増減に応じて雇用調整が容易であるため
 2. 季節の繁忙のため
 3. 1日の忙しい時間帯に対処するため
 4. 人件費が割安となるため
 5. 再雇用・勤務延長として
 6. その他

以下、(2)～(8)はパートタイマーについての設問です。

(2) パートタイマーを雇用する際に、労働条件（賃金等）の書面での明示が義務づけられていますが、貴社ではどのように対応しておりますか。

1. 雇入通知書等を交付し、明示している	2. 会社独自の書面を交付し、明示している
3. 口頭で説明している	4. 特に明示はしていない

(3) パートタイマーの就業規則はありますか。

1. ある	1. 一般労働者の就業規則を適用している
	2. 一般労働者の就業規則にパートタイマーについての定めを追加している
2. ない	1. 今後作成を検討する
	2. 作成する予定はない

(4)パートタイマーの雇用契約期間はどのくらいですか。

区 分	2カ月未満	2カ月以上 6カ月未満	6カ月以上 1年未満	1年以上	期間の定め なし
パート全体	人	人	人	人	人

(5)パートタイマーの1日の労働時間はどのくらいですか。日によって異なる場合は、全パート従業員の平均時間を記入してください。

区 分	3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 5時間未満	5時間以上 6時間未満	6時間以上 7時間未満	7時間以上
パート全体	人	人	人	人	人	人

(6)パートタイマーの賃金について伺います。時間給で記入してください。
「平均」は、時間給の全員の合計を人数で除したものを記入してください。

区 分	最 高	最 低	平 均
パート全体	円/時間	円/時間	円/時間

(7)パートタイマーの社会保険制度等について、該当するもの全てに 印を記入してください。

1. 社会保険(厚生年金・健康保険)の適用がある	2. 労働保険(雇用保険・労災保険)の適用がある
3. 年次有給休暇制度がある	4. 定期昇給又はベースアップがある
5. 賞与等の一時金がある	6. 通勤手当などの手当がある
7. 退職金がある	8. 正規雇用への移行制度がある
9. パートの身分のまま、管理職等へ昇格する制度がある	

6 仕事と子育ての両立支援について伺います。

(1)育児休業が取得可能となった社員数およびそのうち育児休業を取得した社員数を記入してください。

《平成22年4月1日～平成23年3月31日の間に》

	育児休業が 取得可能となった 社員数	のうち育児休業 を取得した社員数	のうち退職した 社員数
男	人	人	人
女	人	人	人
計	人	人	人

「育児休業が取得可能となった社員」とは、平成22年4月1日～平成23年3月31日までの間に、子どもが産まれた社員のことをいいます。女性社員が出産した場合のほか、男性社員で配偶者(専業主婦も含まれます。)が出産した場合も含まれます。

(2)(1)において育児休業を取得した社員の取得期間を記入してください。
(取得者がいない場合は、記入の必要はありません。)

区 分		1カ月未満	1～3カ月未満	3～6カ月未満	6カ月～1年未満	1年以上
育児休業	男	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人

(3)育児休業中に賃金を支払いますか。

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1. 全期間にわたって全額を支給する | 2. 全期間にわたって一部を支給する |
| 3. 一定期間のみ全額を支給する | 4. 一定期間のみ一部支給する |
| 5. 支給しない | |

(4)育児・介護休業法が改正され（H22.6.30施行）、仕事と子育ての両立支援策が拡充されましたが、貴社で行っている両立支援策について、該当するもの全てに 印を記入してください。

- | |
|---|
| 1. 子の看護休暇（小学校就学前の子を養育する従業員について、子1人なら年5日まで、2人以上なら年10日まで、子どもの病気の看護などのために仕事を休める制度） |
| 2. 法定時間外労働の制限（小学校就学前の子を養育する従業員について、残業時間に一定の制限を設ける制度） |
| 3. 深夜労働の制限（小学校就学前の子を養育する従業員について、午後10時～午前5時の就労を制限する制度） |
| 4. 短時間勤務制度（3歳までの子を養育する従業員について、1日6時間の勤務ができる制度） |
| 5. 所定外労働の免除（3歳までの子を養育する従業員について、残業が免除される制度） |
| 6. フレックスタイム制（出勤・退社時間を労働者が決める制度） |
| 7. 時差出勤の制度（始業・就業時間の繰り上げ・繰り下げ） |
| 8. 転勤に対する配慮（従業員の就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合に、子育ての状況を配慮する） |
| 9. その他（ ） |
| 10. 特にない |

今後何らかの支援策を導入する予定はありますか？

- | |
|-------|
| 1. ある |
| 2. ない |

導入予定の制度を
記載してください

(5)仕事と育児・介護の両立支援制度の利用を促進するために、貴社ではどのような取り組みを行っていますか。該当するもの全てに 印を記入してください。

1. 育児・介護休業中の待遇や休業後の労働条件を就業規則等で定め、従業員に明示している。
2. 全体的に時間外労働の縮減や有給休暇の取得率の向上に取り組んでいる。
3. 育児・介護を必要とする家族のいる男女従業員に対しては、配置転換により配慮している。
4. 育児・介護休業を取得した従業員が職場復帰しやすいように支援している。
(職場復帰プログラムの実施など)
5. 男性にも育児・介護休業や短時間勤務制度などを利用しやすいように勧めている。
6. 育児・介護を理由に退職した従業員の再雇用制度がある。
7. 現状では取り組んでいない。
8. その他(具体的に:)

(6)企業内託児所を設けていますか。

1. 設けている
2. 設けていないが、設置を検討している
3. 設ける予定はない

(7)次世代育成支援行動計画は策定していますか。

1. 策定している
2. 策定していないが、策定を検討している
3. 策定する予定はない
4. 次世代育成支援行動計画がどのようなものかわからない

「次世代育成支援行動計画」とは、次世代育成支援対策推進法に基づく、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるために策定する計画です。企業においても、従業員101人以上の企業は、従業員の仕事と子育ての両立を支援するための「一般事業主行動計画」を策定することが義務づけられています(従業員100人以下の企業は努力義務)。

(8)(7)で「(次世代育成支援行動計画で)策定する予定はない」と答えた方にお聞きします。策定しない理由について、該当するものに 印を記入してください。

1. 必要な環境整備等が整っている。
(策定しなくても、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は整っている。)
2. 策定する余裕がない。
(仕事と子育ての両立を図るために 必要な雇用環境の整備等は大切と思うが、策定する余裕がない。)
3. 必要ないと思うから。
(仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等は、必要ないと思うから。)
4. その他(具体的に:)

7 保健関連に関する取り組み等について伺います。

(1)こころの健康づくりに関して事業所内で取り組んでおりますか。

1. 実施している
2. 実施予定
3. 実施しない
4. 考えた事はない

(メンタルヘルス)研修会、産業カウンセラーによる個別カウンセリング 等

(2)妊婦健診のための「(妊婦)健診休暇」を設けておりますか。

1. 設定済み
2. 設定予定
3. 設定する予定はない
4. 考えた事はない

労働行政についての要望事項等ございましたらご記入ください。



設問は以上です。ご協力ありがとうございました。