

平成29年度

労働基本調査報告書

登別市

は じ め に

平素より、本市労働行政の推進に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、直近の室蘭管内の経済は、「景気が良い」と感じている企業の割合から「景気が悪い」と感じている企業の割合を引いた景気判断指数「業況判断DI」の全業種の平均がプラスとなり、業況の改善が見られているところですが、今後の予想についてはマイナスとなっており、先行きを楽観できない状況となっております。

一方、同管内の有効求人倍率については、全道平均を上回る高い水準が複数年に渡って続いており、平成30年3月卒業の新規高卒者の就職内定率は97%を超えるなど、求職者にとっては選択の幅が広がる半面、事業所は人手不足に直面する売り手市場となっております。

こうした中においても、若年者の早期離職の傾向は続いており、安定した人材の確保のため、安心して働ける職場環境の整備や就職におけるミスマッチ防止の重要度は更に高まっております。

本書は、市内の民間事業所における労働環境・各種制度等の実態を整理するとともに課題を把握し、勤労者のゆとりある生活の確保などに向けて今後の労働施策を推進するための基礎資料とすることを目的として実施し、結果を取りまとめたものです。

この調査結果は、調査方法や調査内容については限られたものであり、実態把握としては不十分な面もありますが、参考資料として、広く御活用いただければ幸いと存じます。

本調査に御協力いただきました各事業所の皆様に厚くお礼を申し上げますとともに、今後とも一層のご協力をお願い申し上げます。

平成30年3月

登別市長 小笠原 春一

目 次

I	調 査 の 概 要	1
II	調 査 結 果	
1	回答事業所の内訳	3
2	事業所の概況・従業員数	4
3	事業所の概況・各種制度	5
4	従業員数及び前年度からの推移	7
5	新卒者の採用・早期離職の状況	10
6	平成30年4月の新卒者採用予定がない場合、その理由	14
7	平成29年1月～12月に離職した正規従業員の離職理由	15
8	派遣社員の活用状況	16
9	雇用について問題を感じていること	17
10	インターンシップ受け入れの意向	18
11	新卒者（正規従業員）の初任給	19
12	平均年齢・平均給与月額（正規従業員）	20
13	平均年齢・平均時間給（パートタイマー）	21
14	一時金（正規従業員）	22
15	家族手当（正規従業員）	23
16	通勤手当（正規従業員）	24
17	燃料手当（正規従業員）	25
18	住居手当（正規従業員）	26
19	拘束時間、休憩時間、時間外勤務（正規従業員）	27
20	週休2日制（正規従業員）	28
21	祝日（正規従業員）	29
22	平成28・29年度における労働条件改善（正規従業員）	30
23	『労働基準法』により付与が義務づけられている年次有給休暇の 付与日数	31
24	定年制度	32
25	高齢者の65歳までの安定した雇用の確保を目的とした『高年 齢者雇用安定法』への対応	33
26	退職金制度	34
27	今後の高齢者の雇用	35
28	生理休暇制度	36
29	産前産後休暇制度	37
30	育児休業制度	38
31	育児時間制度	39
32	介護休業制度	40
33	『男女雇用機会均等法』	41
34	事業所内で女性が占める役職者（係長以上）の割合	42

35	女性の就業に関し取っている措置	43
36	セクシャルハラスメントの苦情への対応	44
37	男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブアクション）	45
38	登別市が男女共同参画社会を実現するために策定した登別市男女共同参画基本計画「のぼりべつはあもにいプラン21」	46
39	『女性活躍推進法』に定められている行動計画策定について	47
40	正規従業員の平均勤続年月数	48
41	妊娠・出産・育児・介護のため退職した方の再雇用制度	49
42	今後の女性の雇用	50
43	障がい者の雇用	51
44	障がいの種類別の雇用人数	52
45	障がい者の雇用の際に紹介を受けた機関等	53
46	雇用している障がい者の主な業務	54
47	障がい者を雇用する上で問題となっていること	55
48	障がい者を雇用する際に利用した支援制度等	56
49	障がい者雇用に踏み切れない理由	57
50	『障害者の雇用促進等に関する法律』等の認知	58
51	平成30年4月1日からの法定雇用率の上昇の認知	59
52	今後の障がい者の雇用	60
53	市内の障がい者就労支援施設の認知	61
54	障がい者の雇用に係る見学会・セミナーへの参加意向	62
55	パートタイマーを採用している理由	63
56	パートタイマーの募集方法	64
57	パートタイマーの雇用契約の方法	65
58	パートタイマーの雇用期間の定め	66
59	パートタイマーの就業規則	67
60	パートタイマーの主な仕事	68
61	パートタイマーの時間外勤務	69
62	パートタイマーの解雇の際の対応状況	70
63	パートタイマーの職種、勤続年数	71
64	パートタイマーの勤務時間、勤務日数	73
65	パートタイマーの有給休暇制度	75
66	パートタイマーの諸手当	76
67	パートタイマーの諸制度	77
68	パートタイマーの社会保険・労働保険加入状況	78
69	パートタイマーの健康診断実施状況	80
70	パートタイマーの正規従業員への登用制度	81
71	無期転換ルールの認知度	82

I 調査の概要

1 調査の目的

登別市内の民間事業所における労働環境・各種制度等の実態を整理するとともに課題を把握し、勤労者のゆとりある生活の確保などに向けて今後の労働施策を推進するための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査事項

- (1) 事業所の概況
- (2) 従業員の雇用状況
- (3) 賃金
- (4) 正規従業員の時給・諸手当
- (5) 正規従業員の労働時間・休暇
- (6) 正規従業員の定年・再雇用・退職金
- (7) 母性等の保護制度および男女共同参画社会
- (8) 障がい者雇用
- (9) パートタイマー

3 調査期日

平成29年12月末現在で調査を実施。ただし、初任給については平成29年4月1日現在で調査を実施。

4 調査対象

市内に所在する民間事業所のうち、おおむね従業員5人以上の事業所を対象とし、農業、漁業、公務及びサービス業のうち飲食店を除いた。

また、市内に本店及び支店、営業所がある場合は本店で一括調査を行い、市内に本店がない場合は、各支店、営業所で調査を行った。

5 調査方法

対象事業所に調査票を送付し、返信用封筒により回収した。

6 調査回答状況

367事業所を対象に調査を実施した結果、38.4%に当たる141事業所から回答を得た。

7 用語の説明

事務職： 技術、労務以外の人で、主として事務、経理、営業的な部門に従事する人

技術職： 資格を要する作業、または技術的訓練を基礎とした作業に従事する人（技術職、専門職、大工、電工、整備士、看護師、栄養士等）

労務職： 技術、技能を必要としない単純作業に従事する人（清掃、雑役、警備、土木作業等）

正規従業員： 期間の定めのない契約により雇用されている人

パートタイマー： パート、アルバイト、またはこれに類似する名称で呼ばれる人

Ⅱ 調査結果

1 回答事業所の内訳

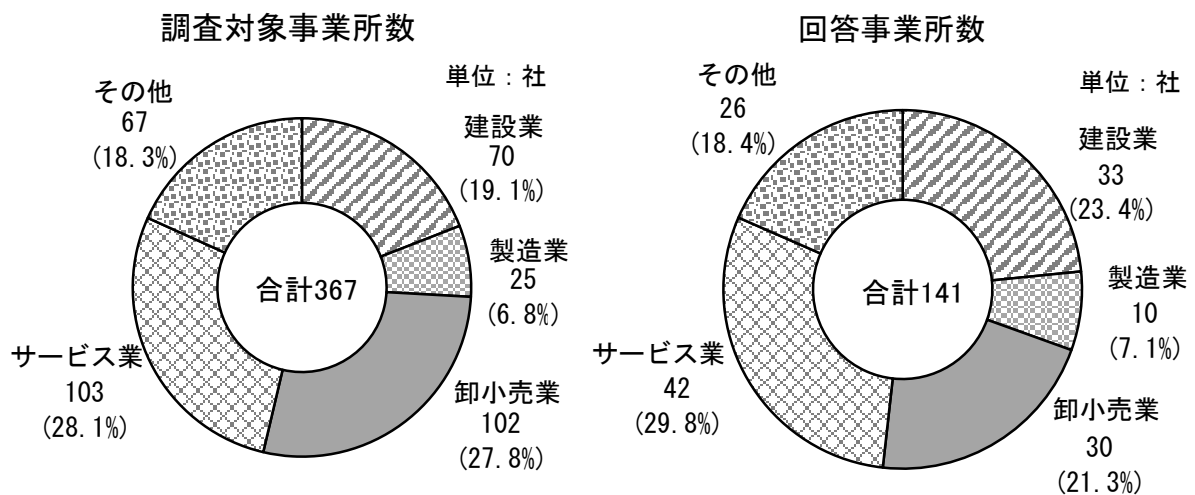
業種及び従業員規模による各区分毎の調査対象事業所数並びに回答事業所数を示したものです。

調査対象367事業所のうち有効回答を得たのは141事業所（回答率38.4%）で、業種別回答率では建設業が47.1%と最も高く、卸小売業が29.4%と最も低くなっています。

業種別・規模別回収状況

区 分	調査票発送数	回答事業所数	規 模 別 回 答 数						未回答事業所数
			4人以下	5人	10人	20人	30人	100人以上	
建設業	70	33	5	10	11	1	3	1	37
製造業	25	10	1	3	0	2	3	1	15
卸小売業	102	30	4	12	6	1	6	1	72
サービス業	103	42	3	14	10	4	6	4	61
その他	67	26	0	9	8	3	5	1	41
計	367	141	13	48	35	11	23	8	226
割合		38.4%	9.4%	34.8%	25.4%	8.0%	16.7%	5.8%	61.6%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



2 事業所の概況・従業員数

《正規従業員》

正規従業員数は138社2,525人で、規模別では「100人以上」が8社992人と最も多く、次いで「30～99人」が23社472人となっています。

業種別では、サービス業の41社1,161人が最も多く、次いで建設業の31社460人となっています。

《パートタイマー》

パートタイマーは92社1,358人で、規模別では「50人以上」が4社608人と最も多く、次いで「20～49人」が15社447人となっています。

業種別では、サービス業の31社699人が最も多く、次いで卸小売業の23社330人となっています。

《派遣社員》

派遣社員は9社65人で、規模別では「6～19人」が6社56人と最も多く、次いで「5人以下」が3社9人となっています。

業種別では、その他の4社35人が最も多く、次いでサービス業の2社16人となっています。

従業員数（平成29年12月末日現在）

区 分	事業所数	正規従業員数						事業所数	パートタイマー				事業所数	派遣社員				
		1	5	10	20	30	100		1	6	20	50		1	6	20	50	
		人	人	人	人	人	人以上		人	人	人	人以上		人	人	人	人以上	
建設業	社	31	5	10	11	1	3	1	13	11	2	0	0	2	2	0	0	0
	人	460	19	57	153	53	78	100	41	16	25	0	0	6	6	0	0	0
製造業	社	10	1	3	0	2	3	1	6	1	3	1	1	0	0	0	0	0
	人	277	3	19	13	22	102	118	107	2	34	20	51	0	0	0	0	0
卸小売業	社	30	4	12	6	1	6	1	23	14	3	5	1	1	0	1	0	0
	人	230	25	71	94	40	0	0	330	33	28	158	111	8	0	8	0	0
サービス業	社	41	3	14	10	4	6	4	31	18	6	5	2	2	0	2	0	0
	人	1,161	33	81	70	99	104	774	699	44	47	162	446	16	0	16	0	0
その他	社	26	0	9	8	3	5	1	19	10	5	4	0	4	1	3	0	0
	人	397	11	67	64	67	188	0	181	36	38	107	0	35	3	32	0	0
計	社	138	13	48	35	11	23	8	92	54	19	15	4	9	3	6	0	0
	人	2,525	91	295	394	281	472	992	1,358	131	172	447	608	65	9	56	0	0
割合（人）		100.0%	3.6%	11.7%	15.6%	11.1%	18.7%	39.3%	100.0%	9.6%	12.7%	32.9%	44.8%	100.0%	13.8%	86.2%	0.0%	0.0%
※H27調査時	社	117	19	35	29	17	11	6	63	34	15	9	5	9	9	0	0	0
	人	2,711	55	241	420	303	407	1,285	1,167	69	139	239	720	24	24	0	0	0

3 事業所の概況・各種制度

《労働組合、労働協約、就業規則》

労働組合のある事業所は回答事業所のうち15.7%の22社、労働協約を締結している事業所は、52.6%の72社となっています。

就業規則のある事業所は90.8%の128社となっています。

《健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険、健康診断》

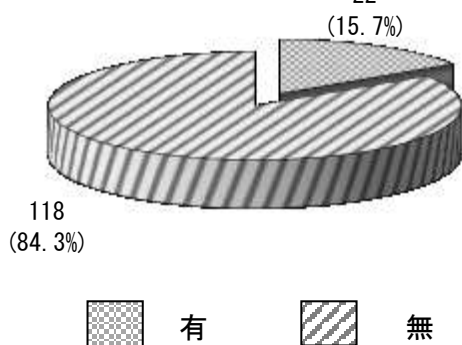
社会保険(健康保険、厚生年金)及び労働保険(雇用保険、労災保険)の加入率は、すべて97%以上となっています。

健康診断については95.7%の事業所が実施しています。

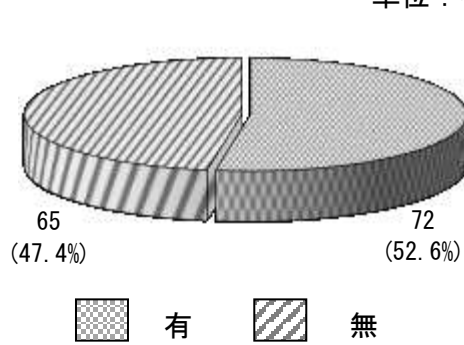
業種別事業所概況

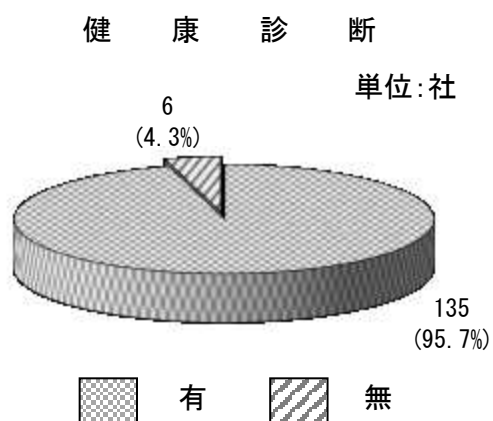
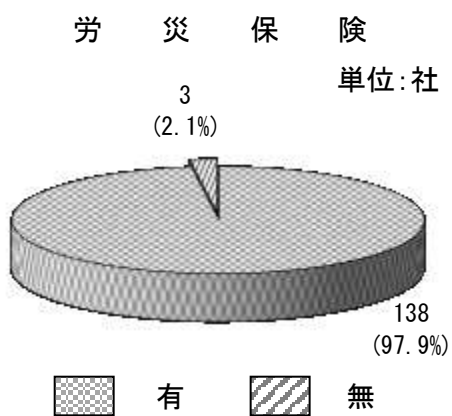
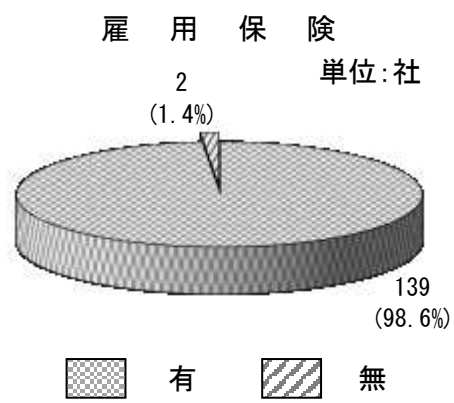
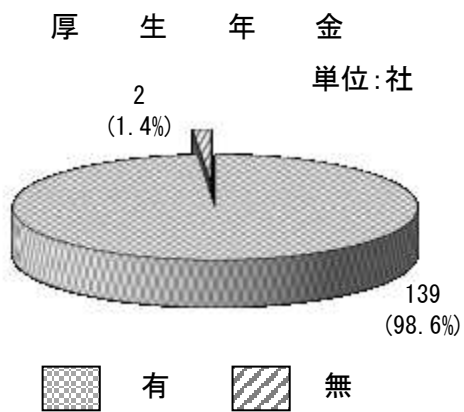
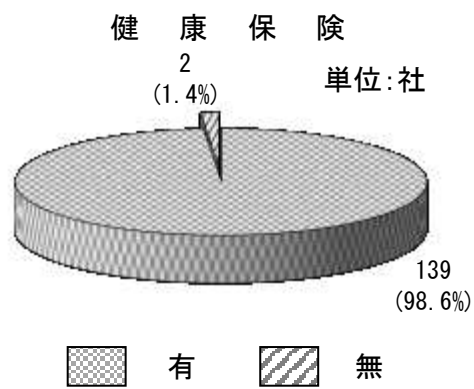
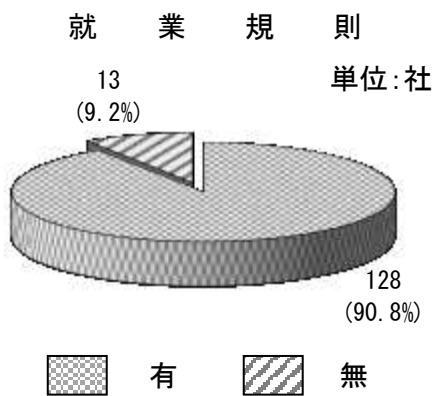
区 分	事業所数	労働組合		労働協約		就業規則		健康保険		厚生年金		雇用保険		労災保険		健康診断	
		有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無	有	無
	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	33	0	32	15	17	29	4	33	0	33	0	33	0	33	0	33	0
製造業	10	3	7	8	2	10	0	10	0	10	0	10	0	10	0	10	0
卸小売業	30	5	25	14	15	26	4	29	1	29	1	28	2	28	2	26	4
サービス業	42	4	38	19	22	37	5	41	1	41	1	42	0	41	1	40	2
その他	26	10	16	16	9	26	0	26	0	26	0	26	0	26	0	26	0
計	141	22	118	72	65	128	13	139	2	139	2	139	2	138	3	135	6
割合		15.7%	84.3%	52.6%	47.4%	90.8%	9.2%	98.6%	1.4%	98.6%	1.4%	98.6%	1.4%	97.9%	2.1%	95.7%	4.3%
※H27調査時割合		17.2%	82.8%	58.2%	41.8%	95.9%	4.1%	98.4%	1.6%	98.4%	1.6%	98.4%	1.6%	98.4%	1.6%	98.3%	1.7%

労働組合 単位:社



労働協約 単位:社





4 従業員数及び前年度からの推移

《正規従業員》

平成29年12月末は、平成28年12月末と比べて全業種で23人増加しており、業種別では製造業が最も変化が大きく15人の増加、次いで建設業が10人の増加となっています。

役員を除く管理職数は全業種で17人減少しており、業種別では、サービス業が最も変化が大きく11人の減少、次いでその他が5人の減少となっています。

平成29年中の採用人数及び退職人数は、共にサービス業が最も多く、採用人数が152人、退職人数が154人となっています。

従業員数（正規従業員）

区 分	事業所数 (H29末)	平成28年12月末全従業員数						平成29年中採用人数			平成29年中退職人数			平成29年12月末全従業員数							
					うち役員を除く管理職数												うち役員を除く管理職数				
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	増減	男	女	計	増減
建設業	31	398	52	450	55	6	61	58	7	65	49	6	55	407	53	460	10	54	7	61	0
製造業	10	234	28	262	45	0	45	33	3	36	20	1	21	247	30	277	15	45	0	45	0
卸小売業	30	165	68	233	39	3	42	19	4	23	17	9	26	167	63	230	-3	38	3	41	-1
サービス業	41	536	627	1,163	153	92	245	52	100	152	53	101	154	535	626	1,161	-2	146	88	234	-11
その他	26	239	155	394	35	7	42	22	7	29	13	13	26	248	149	397	3	32	5	37	-5
計	138	1,572	930	2,502	327	108	435	184	121	305	152	130	282	1,604	921	2,525	23	315	103	418	-17

《パートタイマー》

平成29年12月末は、平成28年12月末と比べて全業種で21人増加しており、業種別ではそのほかが最も変化が大きく14人の増加、次いで卸小売業が12人の増加となっています。

平成29年中の採用人数及び退職人数は、共にサービス業が最も多く、採用人数が249人、退職人数が252人となっています。

従業員数（パートタイマー）

区分	事業所数 (H29末)	平成28年 12月末全 従業員数			平成29年 中採用人数			平成29年 中退職人数			平成29年12 月末全従業員数			増減
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
建設業	13	20	14	34	4	4	8	1	0	1	23	18	41	7
製造業	6	35	81	116	8	4	12	9	12	21	34	73	107	-9
卸小売業	23	98	220	318	44	47	91	32	47	79	110	220	330	12
サービス業	31	167	535	702	90	159	249	80	172	252	177	522	699	-3
その他	19	44	123	167	22	24	46	12	20	32	54	127	181	14
計	92	364	973	1,337	168	238	406	134	251	385	398	960	1,358	21

《派遣社員》

平成29年12月末は、平成28年12月末と比べてそのほかで5人の増加、他の業種では増減なしとなっています。

従業員数（派遣社員）

区分	事業所数 (H29末)	平成28年 12月末全 従業員数			平成29年 中採用人数			平成29年 中退職人数			平成29年12 月末全従業員数			増減
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
建設業	2	6	0	6	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0
製造業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
卸小売業	1	4	4	8	7	0	7	7	0	7	4	4	8	0
サービス業	2	6	10	16	1	2	3	1	2	3	6	10	16	0
その他	4	13	17	30	12	28	40	11	24	35	14	21	35	5
計	9	29	31	60	20	30	50	19	26	45	30	35	65	5

《男女別従業員数、管理者数》

従業員数（男性）

区分	正規従業員		パートタイマー		派遣社員		計		割合（人）
	社	人	社	人	社	人	社	人	
建設業	31	407	4	23	2	6	31	436	21.5%
製造業	10	247	4	34	0	0	10	281	13.8%
卸小売業	29	167	12	110	1	4	28	281	13.8%
サービス業	36	535	16	177	2	6	37	718	35.3%
その他	25	248	11	54	3	14	25	316	15.6%
合計	131	1,604	47	398	8	30	131	2,032	100.0%

従業員数（女性）

区分	正規従業員		パートタイマー		派遣社員		計		割合（人）
	社	人	社	人	社	人	社	人	
建設業	24	53	10	18	0	0	27	71	3.7%
製造業	8	30	6	73	0	0	9	103	5.4%
卸小売業	23	63	19	220	1	4	25	287	15.0%
サービス業	33	626	20	522	2	10	37	1,158	60.4%
その他	22	149	17	127	3	21	23	297	15.5%
合計	110	921	72	960	6	35	121	1,916	100.0%

従業員数（男女合計）

区分	正規従業員		パートタイマー		派遣社員		計		割合（人）
	社	人	社	人	社	人	社	人	
建設業	31	460	13	41	2	6	31	507	12.8%
製造業	10	277	6	107	0	0	10	384	9.7%
卸小売業	30	230	23	330	1	8	30	568	14.4%
サービス業	41	1,161	31	699	2	16	41	1,876	47.5%
その他	26	397	19	181	4	35	26	613	15.5%
合計	138	2,525	92	1,358	9	65	138	3,948	100.0%

正規従業員のうち管理職者数（役員を除く）

区分	男性管理職者数		女性管理職者数		計		割合（人）
	社	人	社	人	社	人	
建設業	18	54	6	7	21	61	14.6%
製造業	6	45	0	0	6	45	10.8%
卸小売業	16	38	3	3	16	41	9.8%
サービス業	24	146	12	88	25	234	56.0%
その他	16	32	5	5	18	37	8.9%
合計	80	315	26	103	86	418	100.0%
割合（人）	75.4%		24.6%		100.0%		
※H27調査時割合	74.7%		25.3%		100.0%		

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

5 新卒者の採用・早期離職の状況

《平成27年4月～平成28年3月に採用した新卒者数及びそのうち退職者数》

平成27年4月～平成28年3月に採用した新卒者は19社80人で、うち35人が平成29年12月までに退職しており、採用後1年10カ月～2年9カ月に退職した若者の割合は43.8%となっています。

業種別の退職者割合は、建設業が最も多く100%となっています。

平成27年4月～平成28年3月に採用した新卒者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計			
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	割合
建設業	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	3.8%
製造業	2	0	0	0	4	0	4	0	0	0	1	0	1	5	0	5	6.3%
卸小売業	4	0	0	0	1	2	3	0	1	1	1	0	1	2	3	5	6.3%
サービス業	3	0	0	0	2	22	24	5	10	15	4	7	11	11	39	50	62.5%
その他	7	0	0	0	5	6	11	0	1	1	3	2	5	8	9	17	21.3%
計	19	0	0	0	15	30	45	5	12	17	9	9	18	29	51	80	100.0%

うち平成29年12月まで（採用後1年10カ月～2年9カ月）の退職者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計			
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	割合
建設業	3	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	8.6%
製造業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
卸小売業	2	0	0	0	1	1	2	0	0	0	1	0	1	2	1	3	8.6%
サービス業	2	0	0	0	2	15	17	3	1	4	1	4	5	6	20	26	74.3%
その他	1	0	0	0	1	2	3	0	0	0	0	0	0	1	2	3	8.6%
計	8	0	0	0	7	18	25	3	1	4	2	4	6	12	23	35	100.0%

平成29年12月まで（採用後1年10カ月～2年9カ月）の退職者割合

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
建設業	3	-	-	-	100.0	-	100.0	-	-	-	-	-	-	100.0	-	100.0
製造業	2	-	-	-	0.0	-	0.0	-	-	-	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0
卸小売業	4	-	-	-	100.0	50.0	66.7	-	0.0	0.0	100.0	-	100.0	100.0	33.3	60.0
サービス業	3	-	-	-	100.0	68.2	70.8	60.0	10.0	26.7	25.0	57.1	45.5	54.5	51.3	52.0
その他	7	-	-	-	20.0	33.3	27.3	-	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5	22.2	17.6
計	19	-	-	-	46.7	60.0	55.6	60.0	8.3	23.5	22.2	44.4	33.3	41.4	45.1	43.8

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

《平成28年4月～平成29年3月に採用した新卒者数及びそのうち退職者数》

平成28年4月～平成29年3月に採用した新卒者は21社71人で、うち15人が平成29年12月までに退職しており、採用後10カ月～1年9カ月に退職した若者の割合は21.1%となっています。

業種別の退職者割合は、製造業が最も多く33.3%となっています。

平成28年4月～平成29年3月に採用した新卒者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計			割合
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
建設業	5	0	0	0	2	0	2	5	0	5	0	0	0	7	0	7	9.9%
製造業	2	0	0	0	4	0	4	0	0	0	2	0	2	6	0	6	8.5%
卸小売業	3	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0	0	0	0	4	4	5.6%
サービス業	5	0	0	0	1	20	21	7	6	13	2	6	8	10	32	42	59.2%
その他	6	0	0	0	2	5	7	0	1	1	4	0	4	6	6	12	16.9%
計	21	0	0	0	9	26	35	12	10	22	8	6	14	29	42	71	100.0%

うち平成29年12月まで（採用後10カ月～1年9カ月）の退職者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計			割合
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	
建設業	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	6.7%
製造業	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	13.3%
卸小売業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
サービス業	3	0	0	0	0	6	6	3	0	3	0	1	1	3	7	10	66.7%
その他	1	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	13.3%
計	7	0	0	0	4	7	11	3	0	3	0	1	1	7	8	15	100.0%

平成29年12月まで（採用後10カ月～1年9カ月）の退職者割合

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
建設業	5	-	-	-	50.0	-	50.0	0.0	-	0.0	-	-	-	14.3	-	14.3
製造業	2	-	-	-	50.0	-	50.0	-	-	-	0.0	-	0.0	33.3	-	33.3
卸小売業	3	-	-	-	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	-	-	-	0.0	0.0
サービス業	5	-	-	-	0.0	30.0	28.6	42.9	0.0	23.1	0.0	16.7	12.5	30.0	21.9	23.8
その他	6	-	-	-	50.0	20.0	28.6	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	16.7	16.7	16.7
計	21	-	-	-	44.4	26.9	31.4	25.0	0.0	13.6	0.0	16.7	7.1	24.1	19.0	21.1

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

《平成29年4月～平成29年12月に採用した新卒者数及びそのうち退職者数》

平成29年4月～平成29年12月に採用した新卒者は21社73人で、うち9人が平成29年12月までに退職しており、採用後9カ月以内に退職した若者の割合は12.3%となっています。

業種別の退職者割合は、製造業が最も多く30.0%となっています。

平成29年4月～平成29年12月に採用した新卒者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計		割合	
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女		計
建設業	5	2	0	2	5	0	5	1	0	1	1	0	1	9	0	9	12.3%
製造業	2	0	0	0	6	0	6	0	0	0	3	1	4	9	1	10	13.7%
卸小売業	4	0	0	0	1	1	2	0	1	1	1	0	1	2	2	4	5.5%
サービス業	5	0	0	0	2	11	13	10	12	22	2	4	6	14	27	41	56.2%
その他	5	0	0	0	2	2	4	1	0	1	4	0	4	7	2	9	12.3%
計	21	2	0	2	16	14	30	12	13	25	11	5	16	41	32	73	100.0%

うち平成29年12月まで（採用後9カ月以内）の退職者数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計		割合	
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女		計
建設業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
製造業	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1	3	33.3%
卸小売業	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%
サービス業	2	0	0	0	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	5	5	55.6%
その他	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0	1	11.1%
計	5	0	0	0	2	2	4	1	2	3	0	2	2	3	6	9	100.0%

平成29年12月まで（採用後9カ月以内）の退職者割合

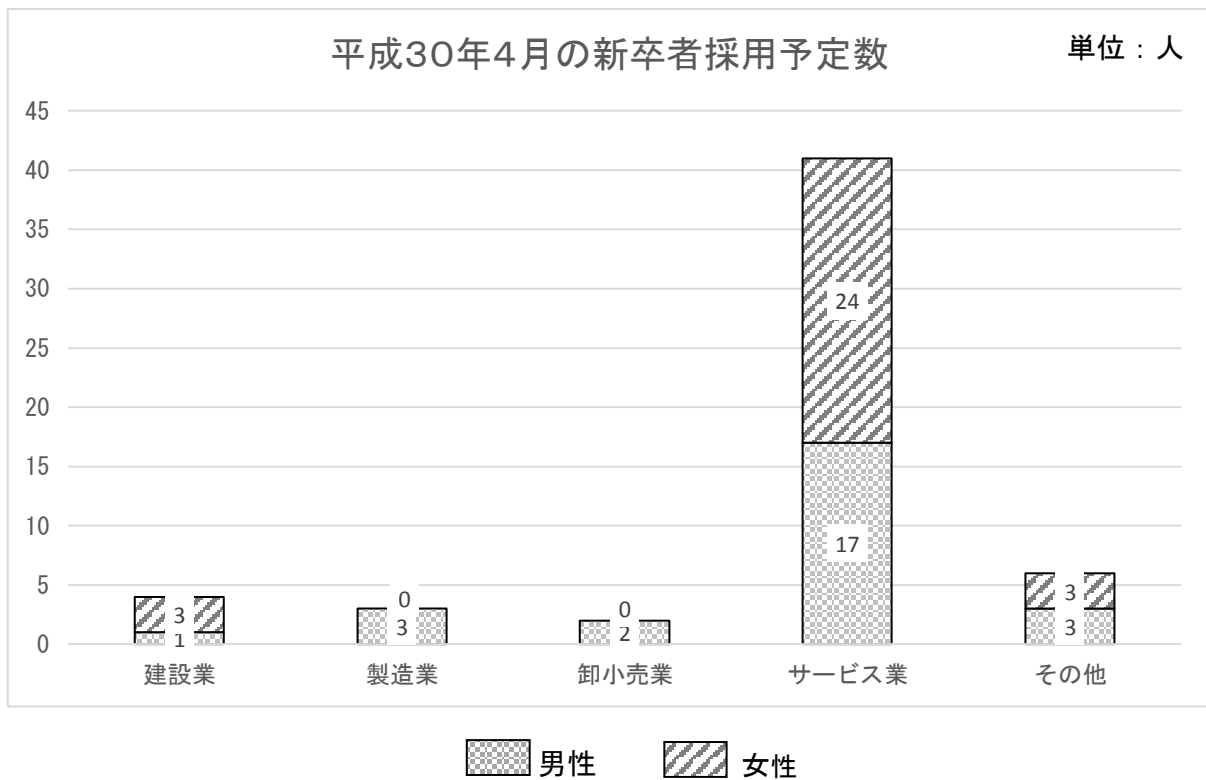
区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計		
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
建設業	5	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0	0.0	-	0.0
製造業	2	-	-	-	33.3	-	33.3	-	-	-	0.0	100.0	25.0	22.2	100.0	30.0
卸小売業	4	-	-	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	-	0.0	0.0	0.0	0.0
サービス業	5	-	-	-	0.0	18.2	15.4	0.0	16.7	9.1	0.0	25.0	16.7	0.0	18.5	12.2
その他	5	-	-	-	0.0	0.0	0.0	100.0	-	100.0	0.0	-	0.0	14.3	0.0	11.1
計	21	0.0	-	0.0	12.5	14.3	13.3	8.3	15.4	12.0	0.0	40.0	12.5	7.3	18.8	12.3

《平成30年4月の新卒者採用予定数》

平成30年4月の新卒者採用予定数は17社56人で、業種別ではサービス業が最も多く8社41人、次いでその他の4社6人となっています。

平成30年4月の新卒者採用予定数

区分	事業所数	中学卒			高校卒			短大卒			大学卒			合計			
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	割合			
建設業	2	0	0	0	1	3	4	0	0	0	0	0	0	1	3	4	7.1%
製造業	1	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	0	3	5.4%
卸小売業	2	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	0	2	3.6%
サービス業	8	0	0	0	5	9	14	6	13	19	6	2	8	17	24	41	73.2%
その他	4	0	0	0	2	1	3	0	1	1	1	1	2	3	3	6	10.7%
計	17	0	0	0	13	13	26	6	14	20	7	3	10	26	30	56	100.0%



6 平成30年4月の新卒者採用予定がない場合、その理由

平成30年4月に新卒者を採用しない場合の理由として最も多かったのは「従業員が充足しているため」が50社、次いで「新卒者以外を採用しているため」が38社となっています。

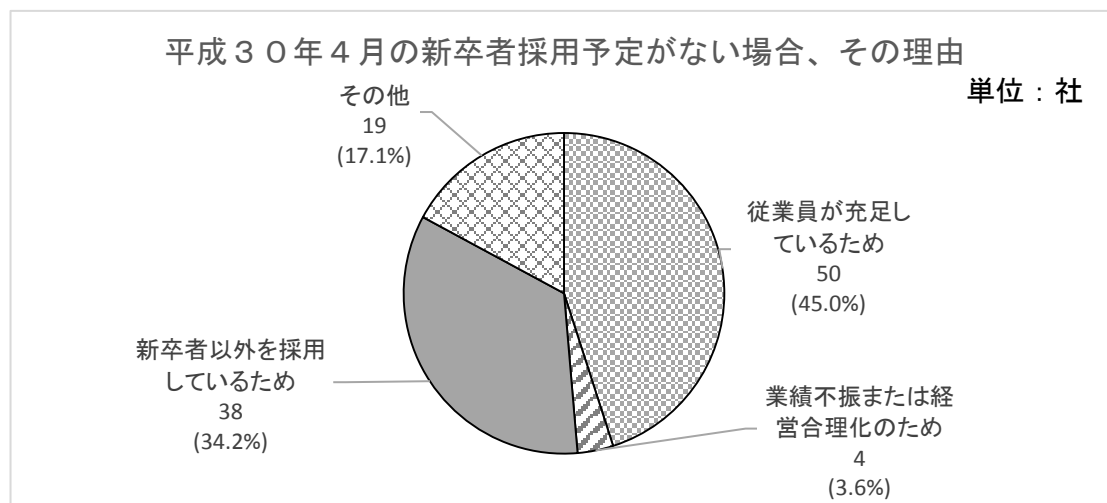
平成30年4月の新卒者採用予定がない場合、その理由

区分	事業所数	従業員が充足しているため	業績不振または経営合理化のため	新卒者以外を採用しているため	その他
	社	社	社	社	社
建設業	25	10	2	10	3
製造業	8	2	1	1	4
卸小売業	27	18	0	5	4
サービス業	33	14	0	14	5
その他	18	6	1	8	3
計	111	50	4	38	19
割合		45.0%	3.6%	34.2%	17.1%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

※その他の内容

- ・ 募集をしても応募がない
- ・ 専門職の確保が困難である
- ・ 本社・親会社において採用を行っている
- ・ 子会社へ採用を委託している



7 平成29年1月～12月に離職した正規従業員の離職理由

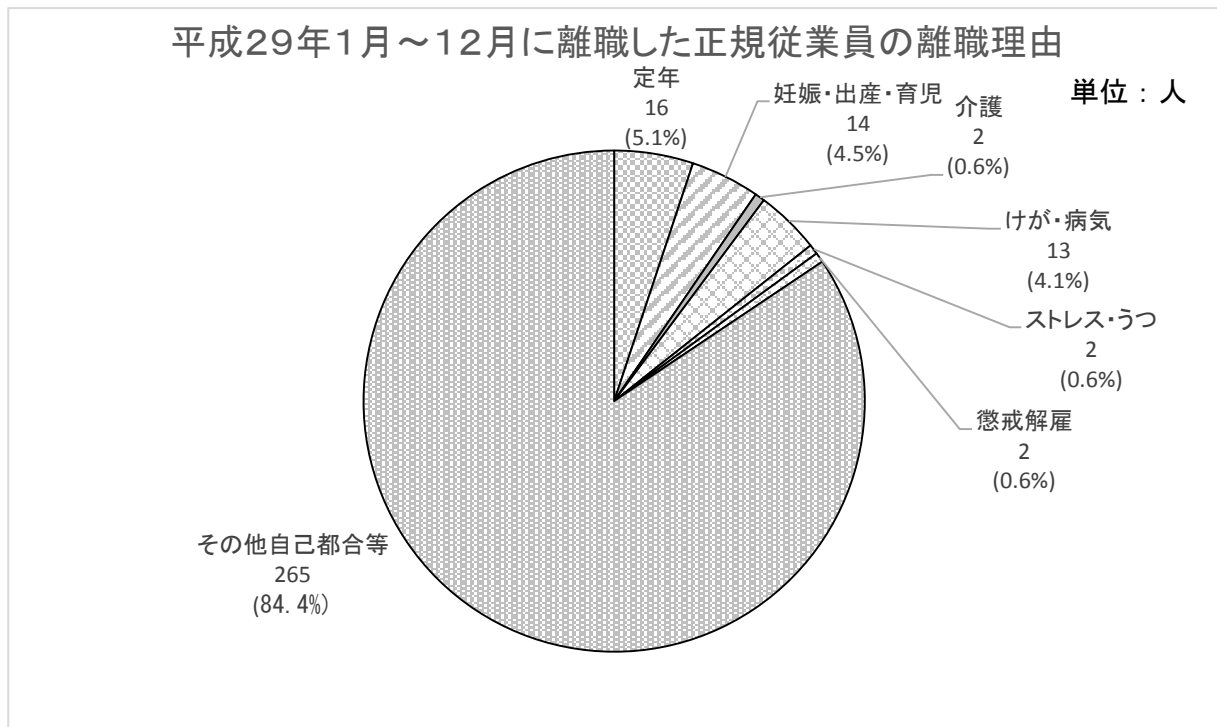
平成29年1月～12月に離職した正規従業員数は72社314人で、理由別では、「その他の自己都合等」が最も多く265人、次いで「定年」の16人となっています。

業種別では、サービス業が最も多く17社171人、次いで建設業の17社58人となっています。

平成29年1月～12月に離職した正規従業員の離職理由

区分	事業所数	定年	妊娠・出産・育児	介護	けが・病気	ストレス・うつ	懲戒解雇	その他自己都合等	合計
	社	人	人	人	人	人	人	人	人
建設業	17	4	1	0	2	0	0	51	58
製造業	5	2	0	0	0	0	0	19	21
卸小売業	16	1	1	0	1	1	2	22	28
サービス業	17	5	10	1	10	1	0	144	171
その他	17	4	2	1	0	0	0	29	36
計	72	16	14	2	13	2	2	265	314
割合		5.1%	4.5%	0.6%	4.1%	0.6%	0.6%	84.4%	100.0%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

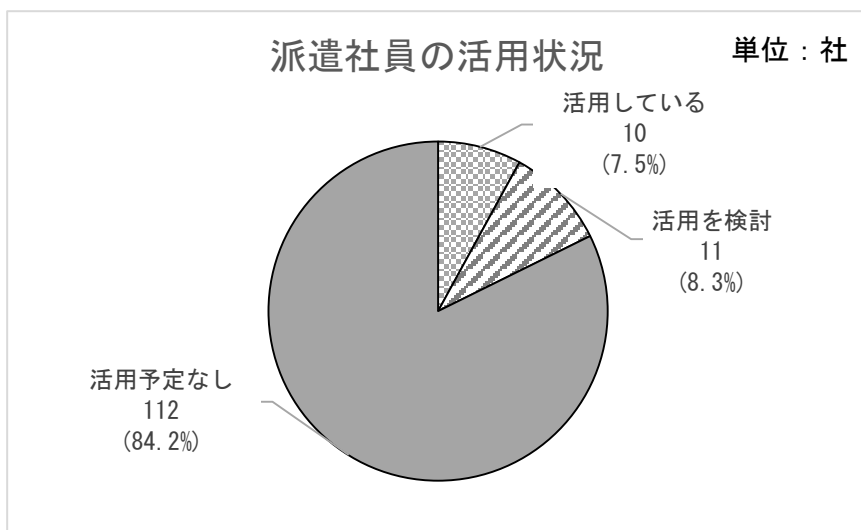


8 派遣社員の活用状況

派遣社員を「活用している」のは133社中10社となっています。
業種別では、サービス業及びその他が最も多く3社となっています。

派遣社員の活用状況

区分	事業所数 社	活用している 社	活用を検討 社	活用予定なし 社
建設業	32	2	2	28
製造業	10	0	1	9
卸小売業	27	2	4	21
サービス業	39	3	3	33
その他	25	3	1	21
計	133	10	11	112
割合		7.5%	8.3%	84.2%
※H27調査時割合		8.0%	9.7%	82.3%



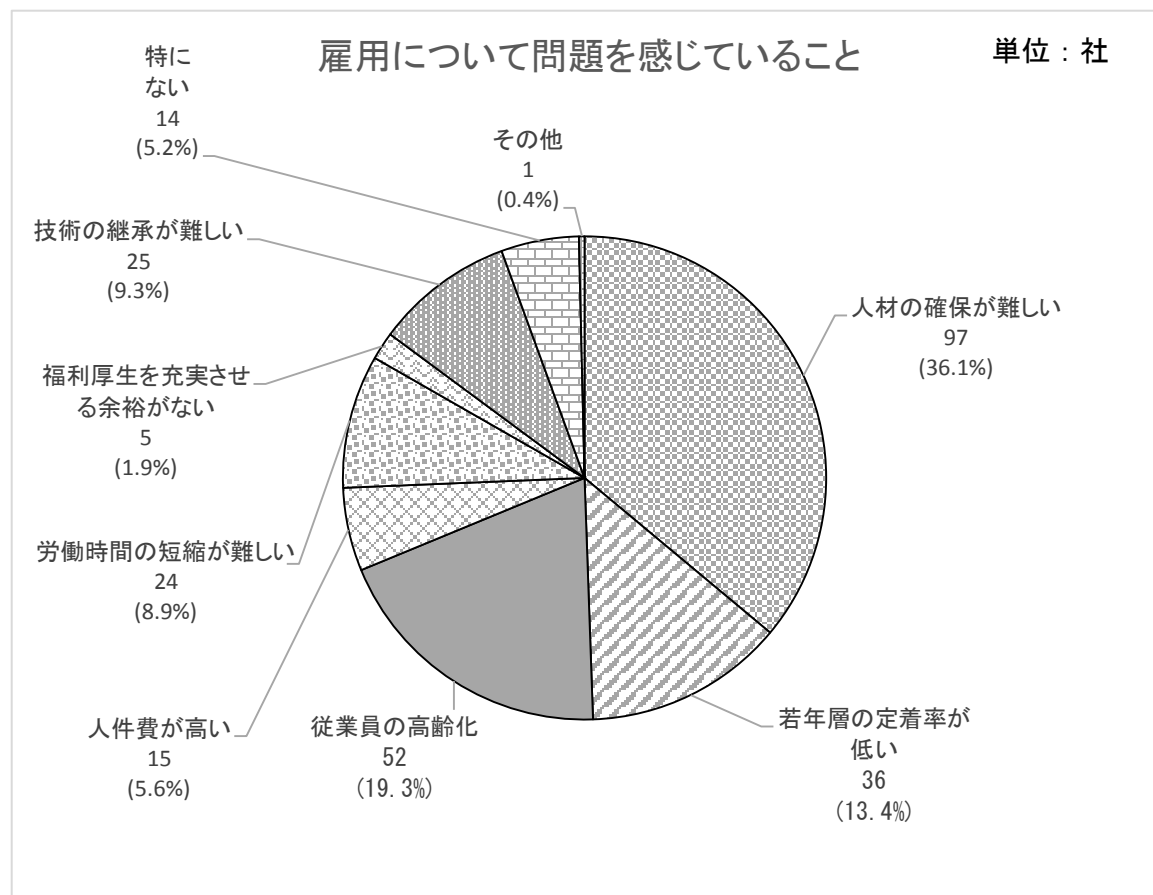
9 雇用について問題を感じていること

「人材の確保が難しい」が最も多く97社、次いで「従業員の高齢化」が52社となっています。

雇用について問題を感じていること（複数回答）

区分	事業所数	人材の確保が難しい	若年層の定着率が低い	従業員の高齢化	人件費が高い	労働時間の短縮が難しい	福利厚生を充実させる余裕がない	技術の継承が難しい	特にない	その他
	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	32	22	11	23	2	6	1	9	2	0
製造業	10	6	3	4	2	1	0	3	1	1
卸小売業	29	21	8	10	4	10	1	2	3	0
サービス業	41	29	10	8	3	3	2	8	7	0
その他	23	19	4	7	4	4	1	3	1	0
計	135	97	36	52	15	24	5	25	14	1
割合		36.1%	13.4%	19.3%	5.6%	8.9%	1.9%	9.3%	5.2%	0.4%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



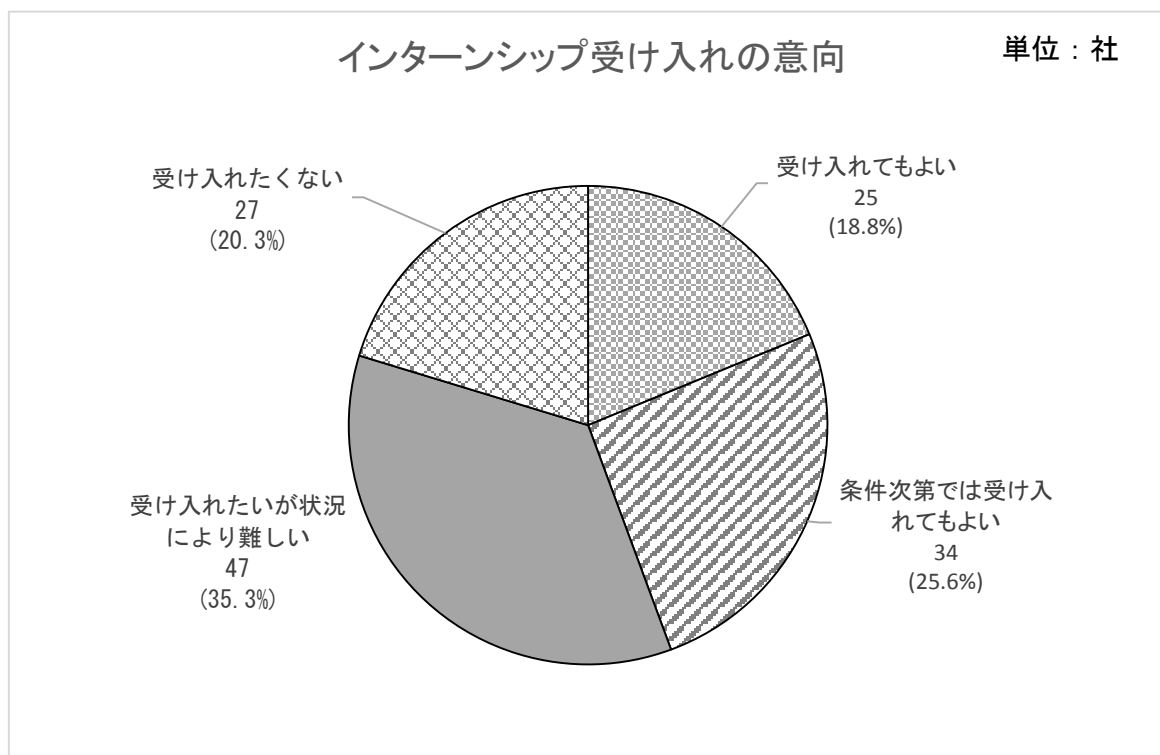
10 インターンシップ受け入れの意向

インターンシップを「受け入れてもよい」または「条件次第では受け入れてもよい」としているのは133社中59社で、最も多いのは卸小売業の18社、次いでその他の14社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「受け入れてもよい」または「条件次第では受け入れてもよい」事業所が2.0%増加しています。

インターンシップ受け入れの意向

区分	事業所数	受け入れてもよい	条件次第では受け入れてもよい	受け入れたいが状況により難しい	受け入れたくない
	社	社	社	社	社
建設業	30	3	8	13	6
製造業	10	2	1	4	3
卸小売業	29	8	10	7	4
サービス業	40	5	8	17	10
その他	24	7	7	6	4
計	133	25	34	47	27
割合		18.8%	25.6%	35.3%	20.3%
※H27調査時割合		15.9%	26.5%	43.4%	14.2%



1 1 新卒者（正規従業員）の初任給

《新卒者（正規従業員）の平成29年4月1日現在の初任給》
（事務系）

区 分	事業所数	中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
		男	女	男	女	男	女	男	女
	社	円	円	円	円	円	円	円	円
建設業	7	169,500	166,333	167,950	166,229	172,800	168,517	182,100	174,800
製造業	3	139,000	139,000	156,333	159,500	170,000	170,000	185,000	185,000
卸小売業	10	139,000	139,000	146,250	142,500	158,400	155,183	172,814	169,838
サービス業	12	149,980	149,980	148,656	147,783	157,956	157,010	170,233	168,144
その他	12	188,167	172,250	170,196	159,544	189,700	175,400	193,250	181,600
平均	44	163,144	157,144	159,076	154,081	167,927	162,570	178,683	173,293
※H27調査時比		110.4%	117.1%	106.5%	106.8%	106.1%	106.2%	100.8%	99.6%
※H27調査時平均		147,767	134,150	149,300	144,294	158,315	153,117	177,220	173,956

（技術系）

区 分	事業所数	中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
		男	女	男	女	男	女	男	女
	社	円	円	円	円	円	円	円	円
建設業	8	191,333	191,333	178,814	178,671	183,014	184,683	193,917	192,250
製造業	5	139,000	139,000	159,200	159,500	175,667	170,000	185,667	185,000
卸小売業	6	139,000	139,000	154,500	150,250	164,770	161,333	174,250	175,333
サービス業	14	140,940	140,940	157,208	150,323	164,603	166,691	186,548	185,833
その他	9	199,750	179,500	187,700	197,250	193,408	196,833	209,507	206,608
平均	42	174,055	167,491	166,587	163,817	174,834	175,279	190,615	190,033
※H27調査時比		134.1%	129.2%	107.5%	108.8%	105.4%	105.2%	99.8%	99.4%
※H27調査時平均		129,800	129,600	155,013	150,600	165,799	166,611	190,948	191,142

（労務系）

区 分	事業所数	中 学 卒		高 校 卒		短 大 卒		大 学 卒	
		男	女	男	女	男	女	男	女
	社	円	円	円	円	円	円	円	円
建設業	6	188,500	184,667	182,800	183,500	188,333	188,333	195,000	195,000
製造業	5	139,000	139,000	162,480	159,500	169,250	170,000	185,667	185,000
卸小売業	6	139,000	139,000	146,333	146,333	170,600	165,000	182,417	177,500
サービス業	8	182,313	200,470	172,725	176,543	178,657	183,350	189,467	197,260
その他	5	199,750	179,500	168,000	155,000	199,750	179,500	199,750	179,500
平均	30	179,858	176,555	168,738	167,390	178,338	177,788	188,640	188,720
※H27調査時比		136.5%	134.0%	111.1%	110.2%	109.4%	108.4%	108.2%	107.0%
※H27調査時平均		131,800	131,800	151,901	151,955	163,045	164,055	174,307	176,301

1 2 平均年齢・平均給与月額（正規従業員）

平均年齢は、労務系女性の41.2歳が最も若く、次いで労務系男性の43.0歳となっています。業種別ではサービス業の労務系女性が35.5歳と最も若く、次いで建設業の技術系女性の36.0歳となっています。

平均給与月額は、事務系男性が293,016円と最も高く、次いで技術系男性が291,192円となっています。業種別では卸小売業の技術系女性が471,000円と最も高く、次いでその他の技術系男性が311,332円となっています。

平均年齢・平均給与月額（正規従業員）

区 分	事業所数	平均年齢						平均給与月額					
		事務系		技術系		労務系		事務系		技術系		労務系	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
社	歳	歳	歳	歳	歳	歳	円	円	円	円	円	円	
建設業	32	48.7	48.8	48.1	36.0	47.8	43.7	291,038	212,121	309,358	-	266,179	186,000
製造業	9	40.8	49.9	45.7	-	41.3	47.0	279,528	182,901	254,123	-	241,857	194,000
卸小売業	26	42.0	42.7	42.8	47.0	43.4	40.0	299,541	204,881	284,816	471,000	261,993	197,658
サービス業	37	47.6	44.1	44.1	45.8	40.7	35.5	291,658	206,126	278,630	237,939	287,674	180,500
その他	24	45.4	39.8	44.6	41.5	38.4	41.1	298,421	206,367	311,332	245,535	202,200	220,667
平均	128	45.2	44.9	45.2	44.1	43.0	41.2	293,016	205,057	291,192	251,044	259,441	197,184
※H27調査時比		89.1%	104.9%	98.1%	109.6%	100.2%	103.8%	98.4%	106.6%	99.3%	104.9%	108.8%	102.9%
※H27調査時平均		50.7	42.8	46.1	40.2	42.9	39.7	297,894	192,425	293,255	239,237	238,564	191,656

13 平均年齢・平均時間給（パートタイマー）

平均年齢は、事務系女性の45.5歳が最も若く、次いで技術系女性の45.8歳となっています。業種別では卸小売業の事務系女性が43.2歳と最も若く、次いで建設業の事務系女性が43.4歳となっています。

平均時間給では、技術系男性が1,288円と最も高く、次いで事務系男性が1,260円となっています。業種別ではサービス業の技術系男性が1,900円と最も高く、次いでサービス業の事務系男性が1,770円となっています。

平均年齢・平均時間給（パートタイマー）

区 分	事業所数	平 均 年 齢						平 均 時 間 給					
		事務系		技術系		労務系		事 務 系		技 術 系		労 務 系	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
社	歳	歳	歳	歳	歳	歳	円	円	円	円	円	円	
建設業	14	-	43.4	74.0	-	59.1	55.8	-	854	1,000	-	950	905
製造業	7	64.5	52.9	59.2	51.0	52.7	50.2	-	-	930	810	913	880
卸小売業	21	44.5	43.2	71.0	45.7	56.3	50.1	1,005	868	-	845	847	872
サービス業	30	65.0	47.7	49.0	45.6	55.2	49.5	1,770	902	1,900	1,211	938	876
その他	19	-	46.3	45.0	43.5	53.0	47.7	-	926	991	1,095	854	891
平均	91	50.3	45.5	54.7	45.8	54.8	49.9	1,260	888	1,288	1,109	903	881
※H27調査時比		97.7%	104.9%	102.9%	103.0%	98.6%	100.8%	140.7%	101.4%	141.1%	103.5%	105.0%	108.8%
※H27調査時平均		51.5	43.4	53.1	44.4	55.6	49.5	895	876	913	1,072	860	810

14 一時金（正規従業員）

夏期手当は137社のうち80.9%の110社が支給しており、平均支給額は285,832円となっています。

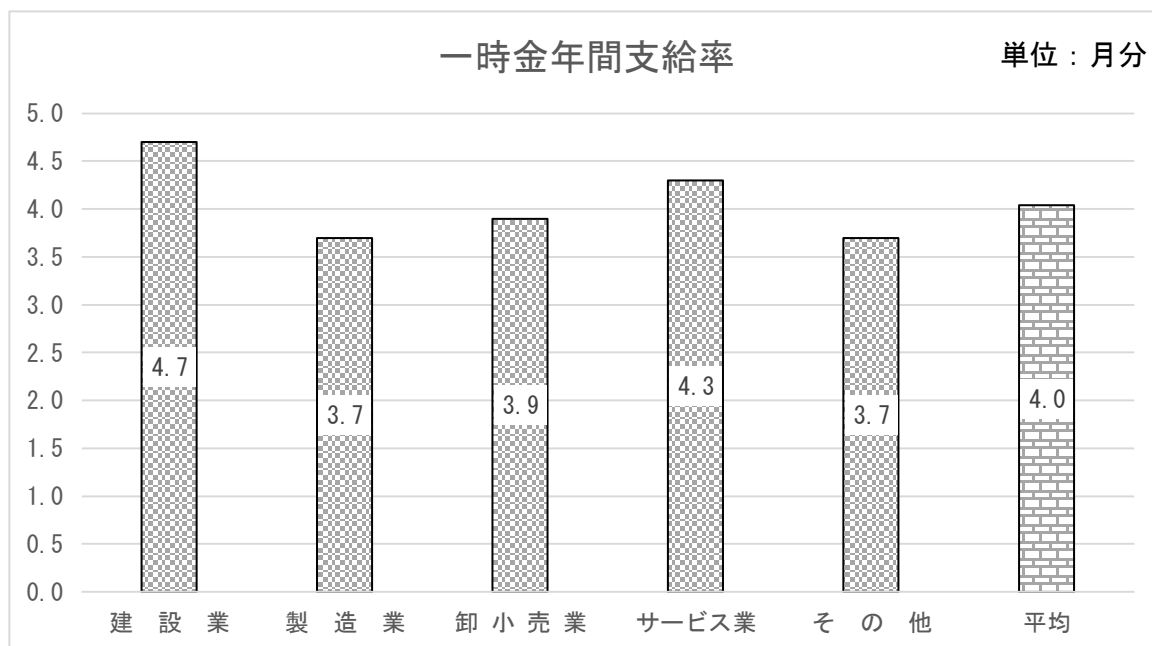
年末手当は137社のうち83.1%の113社が支給しており、平均支給額は346,806円となっています。

決算手当は137社のうち23.7%の31社が支給しており、平均支給額は272,377円となっています。

一時金の支給状況

区分	事業所数	夏期手当				年末手当				決算（期末）手当			
		有	支給率	支給額	無	有	支給率	支給額	無	有	支給率	支給額	無
	社	社	月	円	社	社	月	円	社	社	月	円	社
建設業	33	24	1.1	272,183	9	26	1.2	262,825	6	10	2.4	621,083	21
製造業	10	9	1.4	325,714	1	10	1.3	323,750	0	3	1.0	392,667	6
卸小売業	29	22	1.6	299,202	7	23	1.7	310,421	7	5	0.6	114,578	23
サービス業	40	33	1.5	287,058	6	32	1.6	490,064	7	7	1.2	239,508	32
その他	25	22	1.4	272,797	3	22	1.6	313,048	3	6	0.7	80,007	18
平均	137	110	1.4	285,832	26	113	1.5	346,806	23	31	1.1	272,377	100
割合		80.9%	-	-	19.1%	83.1%	-	-	16.9%	23.7%	-	-	76.3%
※H27調査時平均		84	1.4	295,261	28	91	1.6	325,321	21	27	0.8	191,438	71
※H27調査時割合		75.0%	-	-	25.0%	81.3%	-	-	18.8%	27.6%	-	-	72.4%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



15 家族手当（正規従業員）

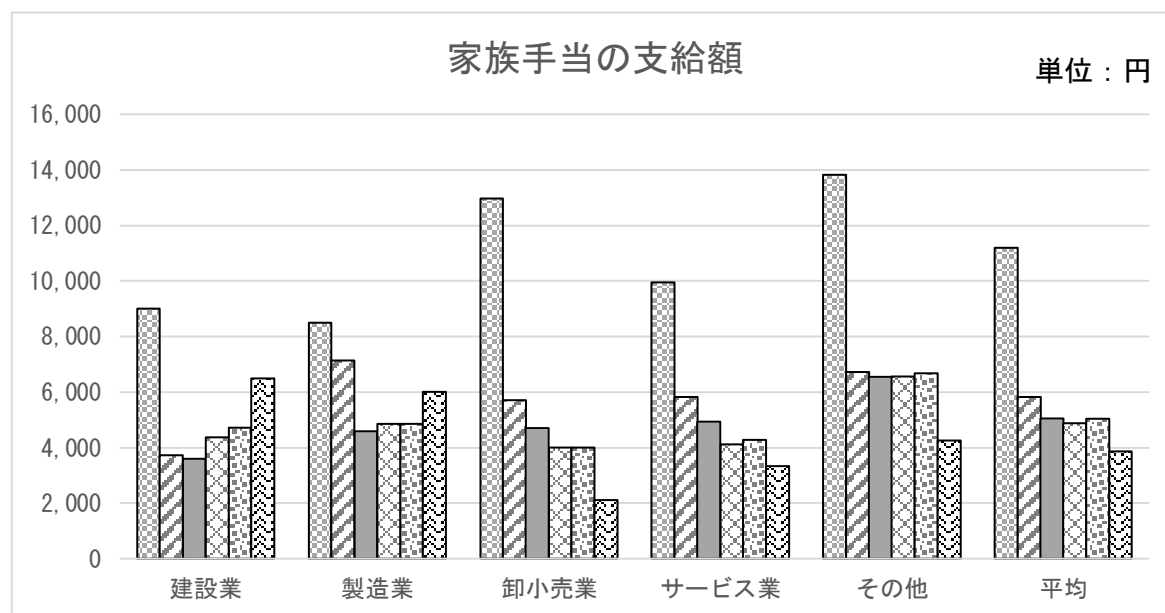
「支給している」事業所は137社のうち62.0%の85社で、平均支給額は配偶者の11,194円が最も高く、次いで第1子、第2子、第4子、第3子の順になっています。

また、「支給していない」事業所は、52社となっています。

平成27年度調査時と比較すると「支給している」事業所が1.8%増加しています。

家族手当の支給状況

区分	事業所数	支給している	支給内容						支給していない
			配偶者	第1子	第2子	第3子	第4子	父母	
	社	社	円	円	円	円	円	円	社
建設業	32	15	9,000	3,727	3,591	4,375	4,714	6,500	17
製造業	10	9	8,500	7,143	4,583	4,860	4,860	6,000	1
卸小売業	30	18	12,971	5,708	4,708	4,000	4,000	2,100	12
サービス業	39	26	9,950	5,833	4,924	4,118	4,267	3,333	13
その他	26	17	13,820	6,729	6,553	6,560	6,671	4,250	9
平均	137	85	11,194	5,830	5,049	4,867	5,035	3,857	52
割合		62.0%	-	-	-	-	-	-	38.0%
※H27調査時平均		71	9,933	4,495	4,246	3,700	3,713	3,159	47
※H27調査時割合		60.2%	-	-	-	-	-	-	39.8%



配偶者
 第1子
 第2子
 第3子
 第4子
 父母

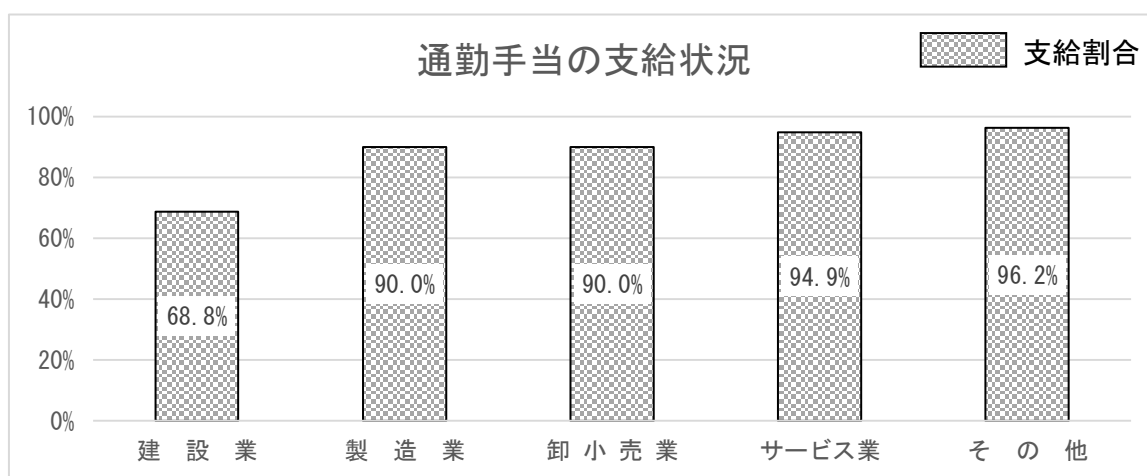
16 通勤手当（正規従業員）

「支給している」事業所は137社のうち87.6%の120社で、そのうち全額支給している事業所が14社、実費に上限を設けて支給している事業所が29社、距離に応じて支給している事業所が62社、その他が15社で、平均支給額は10,157円となっています。

また、「支給していない」事業所は12.4%の17社となっています。

通勤手当の支給状況

区分	事業所数	支給している	支給内訳				平均額	支給していない
			全額支給	実費に上限を設けて支給	距離に応じて支給	その他		
	社	社	社	社	社	社	円	社
建設業	32	22	2	6	10	4	14,449	10
製造業	10	9	0	1	5	3	7,308	1
卸小売業	30	27	5	8	11	3	8,145	3
サービス業	39	37	6	10	20	1	12,244	2
その他	26	25	1	4	16	4	6,959	1
合計	137	120	14	29	62	15	(平均) 10,157	17
割合		87.6%	10.2%	21.2%	45.3%	10.9%		12.4%

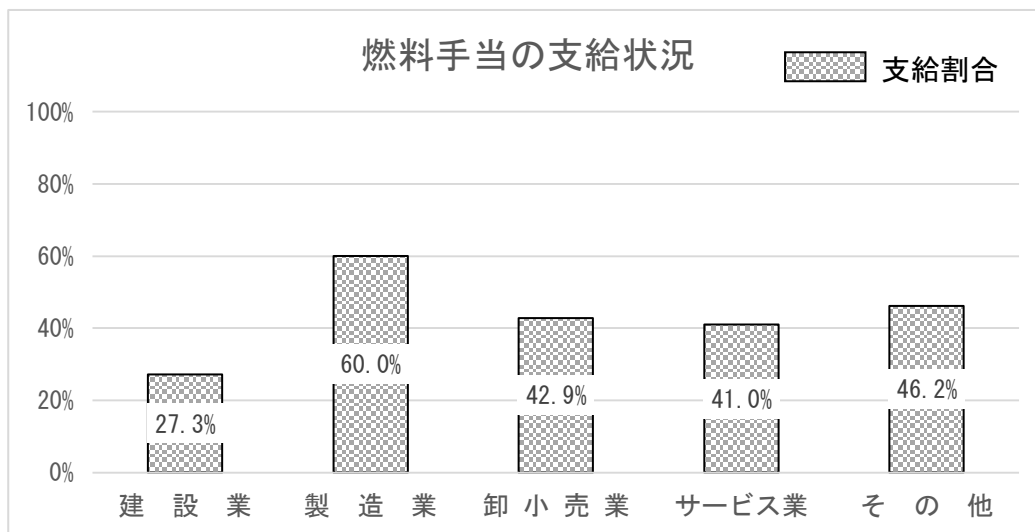


17 燃料手当（正規従業員）

「支給している」事業所は136社のうち40.4%の55社で、世帯主の平均支給年額は90,161円、非世帯主の平均支給年額は42,592円となっています。

燃料手当の支給状況

区 分	事業所数	支給している	支 給 年 額		支給していない
			世帯主	世帯主以外	
	社	社	円	円	社
建設業	33	9	79,589	43,133	24
製造業	10	6	91,967	41,667	4
卸小売業	28	12	109,875	43,522	16
サービス業	39	16	101,315	50,978	23
その他	26	12	71,959	31,481	14
平均	136	55	90,161	42,592	81
割合		40.4%	-	-	59.6%



18 住居手当（正規従業員）

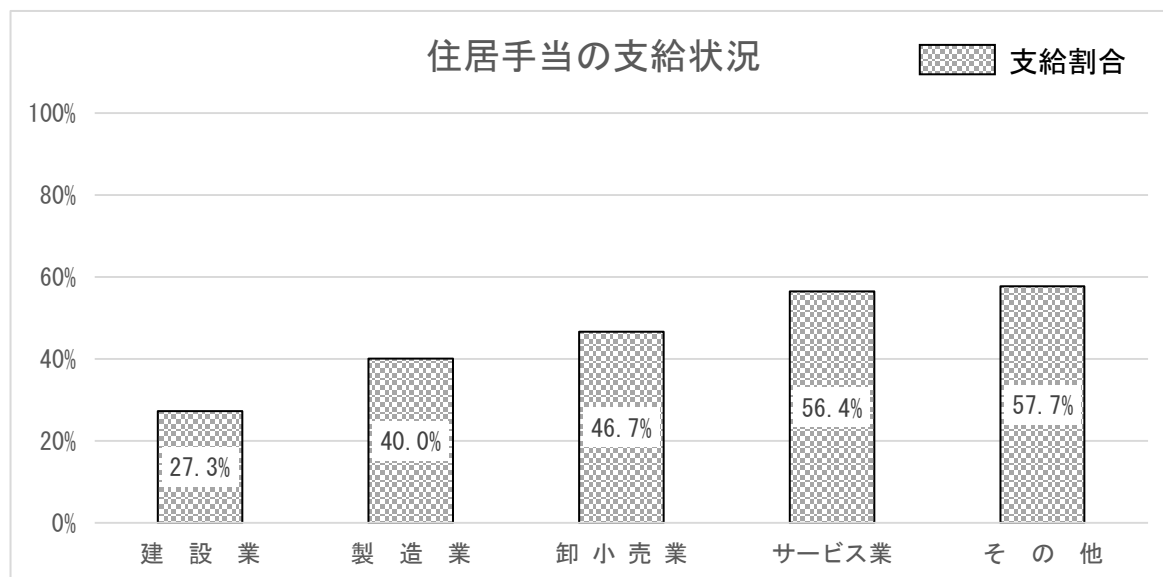
「支給している」事業所は138社のうち46.4%の64社で、世帯主の平均支給額は、持家で16,927円、借家で17,943円、その他で9,274円、世帯主以外の場合、持家で6,604円、借家で5,509円、その他で4,274円となっています。

また、「支給していない」事業所は53.6%の74社となっています。

平成27年度調査時と比較すると「支給している」事業所が1.9%減少しています。

住居手当の支給状況

区分	事業所数	支給している 社	支給内訳						支給していない 社
			世帯主			世帯主以外			
			持家 円	借家 円	その他 円	持家 円	借家 円	その他 円	
建設業	33	9	15,500	16,429	8,750	5,625	5,625	5,313	24
製造業	10	4	8,667	6,500	2,000	2,875	2,875	500	6
卸小売業	30	14	31,700	34,375	12,200	12,400	6,400	4,000	16
サービス業	39	22	14,225	14,800	7,375	5,675	5,725	4,800	17
その他	26	15	12,394	17,071	13,091	5,091	5,182	4,182	11
平均	138	64	16,927	17,943	9,274	6,604	5,509	4,274	74
割合		46.4%	-	-	-	-	-	-	53.6%
※H27調査時平均		58	11,232	15,690	3,613	3,411	7,396	2,198	62
※H27調査時割合		48.3%	-	-	-	-	-	-	51.7%



19 拘束時間、休憩時間、時間外勤務（正規従業員）

《拘束時間》

1週間の拘束時間（休憩時間を含む）については平均42時間47分となっており、業種別では、建設業とその他の44時間20分が最も長く、次いで製造業の43時間30分となっています。

《休憩時間》

1週間の休憩時間については、平均6時間14分となっており、業種別では卸小売業が5時間42分と最も短く、次いでその他が5時間49分となっています。

《時間外勤務》

1カ月の時間外勤務については、平均16時間48分となっており、業種別では製造業が25時間30分と最も長く、次いでその他の19時間30分となっています。

平成27年度調査時と比較すると、1週当たりの拘束時間は1時間10分減少、1週当たりの休憩時間は7分増加、1カ月平均の時間外勤務は1時間8分減少しています。

拘束時間、休憩時間、時間外勤務（正規従業員）

区 分	事業所数	拘束時間 (休憩時間を含む)	休憩時間	時間外勤務
		(1週)	(1週)	(1カ月平均)
	社	時間 分	時間 分	時間 分
建設業	33	44時間20分	7時間4分	17時間50分
製造業	9	43時間30分	6時間3分	25時間30分
卸小売業	27	39時間20分	5時間42分	19時間20分
サービス業	39	42時間20分	6時間10分	10時間0分
その他	24	44時間20分	5時間49分	19時間30分
平均	132	42時間47分	6時間14分	16時間48分
※H27調査時平均		43時間57分	6時間7分	17時間56分

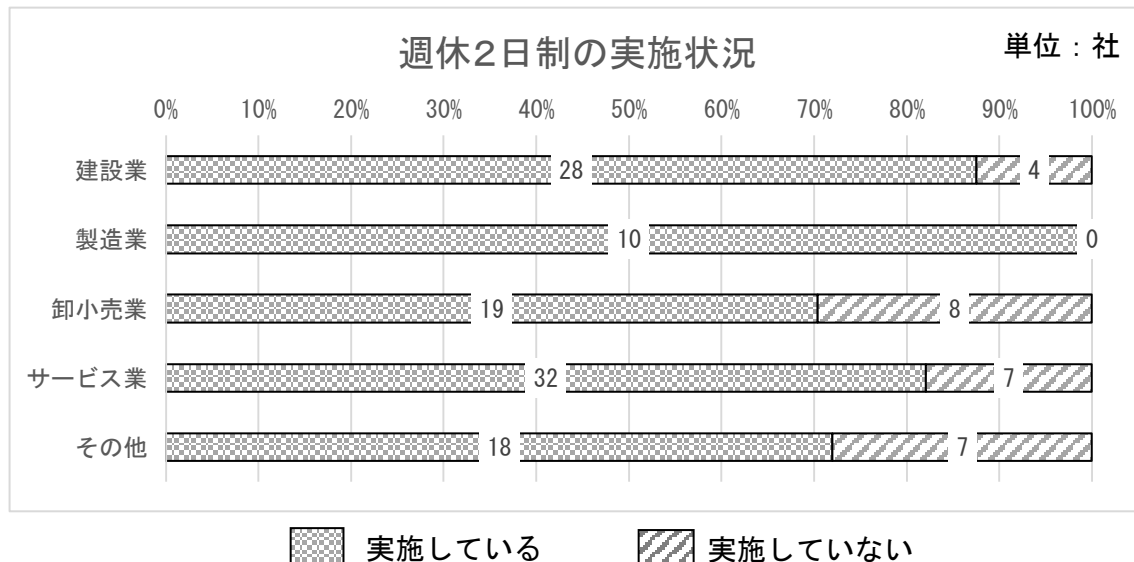
20 週休2日制（正規従業員）

週休2日制を「実施している」事業所は133社のうち80.5%の107社で、うち「完全実施」が38社、「月3回」が4社、「月2回」が24社、「月1回」が14社、「その他」が27社となっています。

また、「実施していない」事業所は19.5%の26社となっています。

週休2日制の実施状況

区 分	事業所数	週 休 2 日 制									
		実施している	内 訳					実施していない	内 訳		
			完 全	月 3 回	月 2 回	月 1 回	そ の 他		実 施 予 定	検 討 中	予 定 な し
	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	32	28	5	2	9	4	8	4	0	1	3
製造業	10	10	5	0	3	1	1	0	0	0	0
卸小売業	27	19	6	0	5	3	5	8	0	2	6
サービス業	39	32	10	2	6	5	9	7	0	2	5
その他	25	18	12	0	1	1	4	7	1	1	5
合計	133	107	38	4	24	14	27	26	1	6	19
割合		80.5%	-	-	-	-	-	19.5%	-	-	-



2.1 祝日（正規従業員）

祝日については、「全部休み」が135社のうち45.9%の62社、「一部休み」が17.8%の24社となっています。また、「その他」は36.3%の49社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「全部休み」が5.0%減少しています。

祝日について

区分	事業所数	祝日		
		全部休み	一部休み	その他
	社	社	社	社
建設業	31	16	8	7
製造業	10	4	3	3
卸小売業	29	10	4	15
サービス業	39	24	4	11
その他	26	8	5	13
合計	135	62	24	49
割合		45.9%	17.8%	36.3%
※H27調査時合計		59	27	30
※H27調査時割合		50.9%	23.3%	25.9%

※その他の内容

・変形労働制

・シフト制

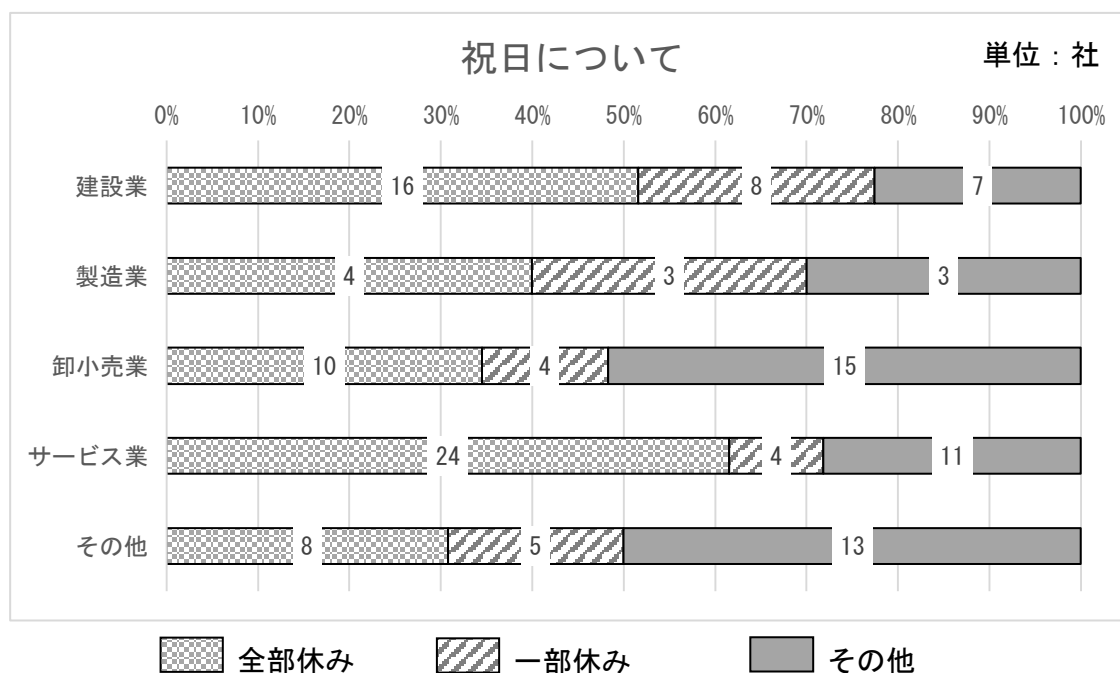
・基本的に出勤日となっている

・会社カレンダーによる

・緊急時対応あり

・現場の状況等による

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



22 平成28・29年度における労働条件改善（正規従業員）

《勤務時間の短縮》

勤務時間の短縮を「実施した」事業所は、133社のうち21.2%の28社となっています。

《超過勤務の削減》

超過勤務の削減を「実施した」事業所は、133社のうち37.4%の49社となっています。

《週休2日制の導入》

週休2日制の導入を「元々導入済み」もしくは「実施を増やした」事業所は、133社のうち52.3%の68社となっています。

《祝日の休日化》

祝日の休日化を「元々導入済み」もしくは「実施を増やした」事業所は、133社のうち59.2%の79社となっています。

平成28・29年度における労働条件改善

区 分	事業所数	勤務時間の短縮			超過勤務の削減			週休2日制の導入			祝日の休日化				
		実施した	検討中	予定なし	実施した	検討中	予定なし	元々導入済み	実施を増やした	検討中	予定なし	元々導入済み	実施を増やした	検討中	予定なし
	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	32	7	10	15	8	14	9	9	9	7	6	20	4	4	4
製造業	10	3	3	4	6	2	2	6	1	1	2	5	0	2	3
卸小売業	29	3	4	21	10	9	10	8	1	7	11	10	0	4	13
サービス業	38	7	5	26	12	8	17	16	4	9	9	27	0	3	8
その他	24	8	3	13	13	10	1	13	1	1	9	9	2	0	12
合計	133	28	25	79	49	43	39	52	16	25	37	71	6	13	40
割合		21.2%	18.9%	59.8%	37.4%	32.8%	29.8%	40.0%	12.3%	19.2%	28.5%	54.6%	4.6%	10.0%	30.8%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

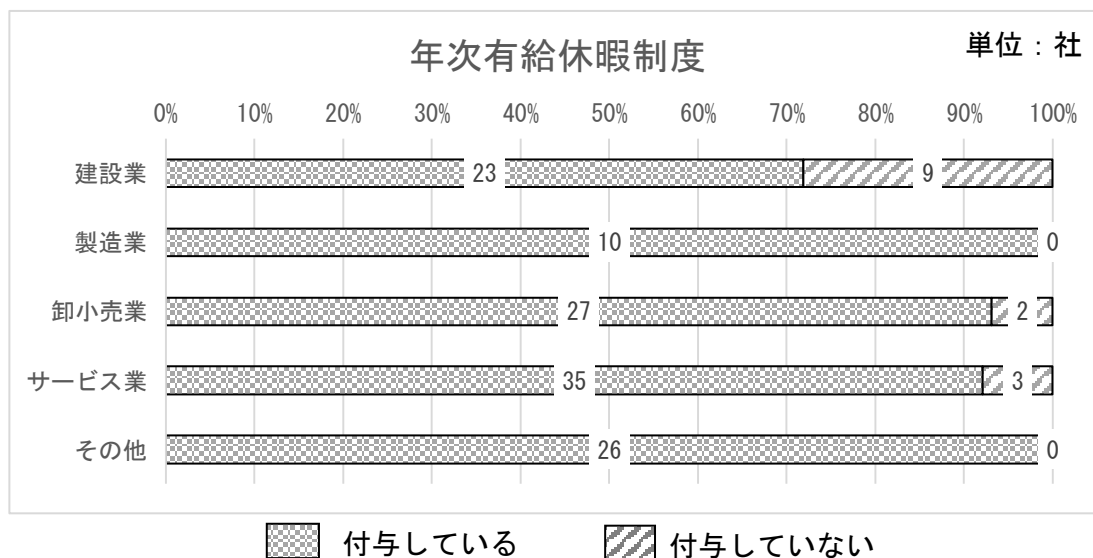
2.3 『労働基準法』により付与が義務づけられている年次有給休暇の付与日数

年次有給休暇を「付与している」事業所は135社のうち89.6%の121社で、勤続年数別平均付与日数は、1年目で10.5日、3年目で13.0日、5年目で17.1日などとなっています。また、年次有給休暇を付与していない事業所は10.4%の14社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「付与している」と回答した事業所は1.1%減少しています。

年次有給休暇制度

区分	事業所数	内 訳											付与していない
		付与している	勤 続 年 数										
			1年	3年	5年	7年	10年	15年	20年	30年	最高付与日数		
社	社	%	日	日	日	日	日	日	日	日	日	日	社
建設業	32	23	71.9	9.6	12.4	15.6	18.3	18.9	19.0	19.1	19.4	20.5	9
製造業	10	10	100.0	11.2	13.5	16.0	19.0	19.8	20.0	20.0	20.0	20.0	0
卸小売業	29	27	93.1	10.5	13.0	21.6	19.9	20.7	20.9	20.9	20.9	19.9	2
サービス業	38	35	92.1	10.1	12.6	15.3	17.6	18.2	18.5	18.6	18.9	20.3	3
その他	26	26	100.0	11.7	14.3	17.3	19.3	20.1	20.5	20.5	20.5	22.3	0
平均	135	121	89.6	10.5	13.0	17.1	18.7	19.4	19.6	19.7	19.8	20.7	14
割合		89.6%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10.4%
※H27調査時平均		107	90.7	10.7	13.9	17.0	19.2	19.7	20.3	20.3	20.3	23.8	11
※H27調査時割合		90.7%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9.3%



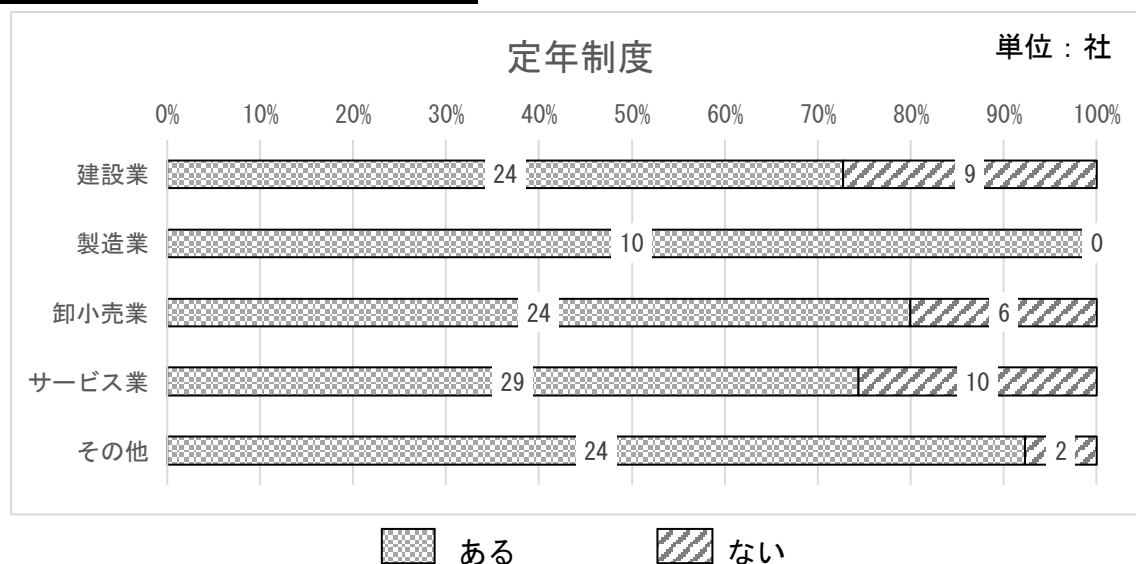
2.4 定年制度

定年制度が「ある」事業所は138社のうち80.4%の111社で、定年制度が「ない」事業所は19.6%の27社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、定年制度が「ある」事業所は0.1%減少しています。

定年制度

区 分	事業所数	内容		
		ある	ない	
	社	社	歳	社
建設業	33	24	61.4	9
製造業	10	10	61.9	0
卸小売業	30	24	61.5	6
サービス業	39	29	61.2	10
その他	26	24	61.6	2
合計	138	111	61.5	27
割合		80.4%	-	19.6%
※H27調査時合計		99	61	24
※H27調査時割合		80.5%	-	19.5%

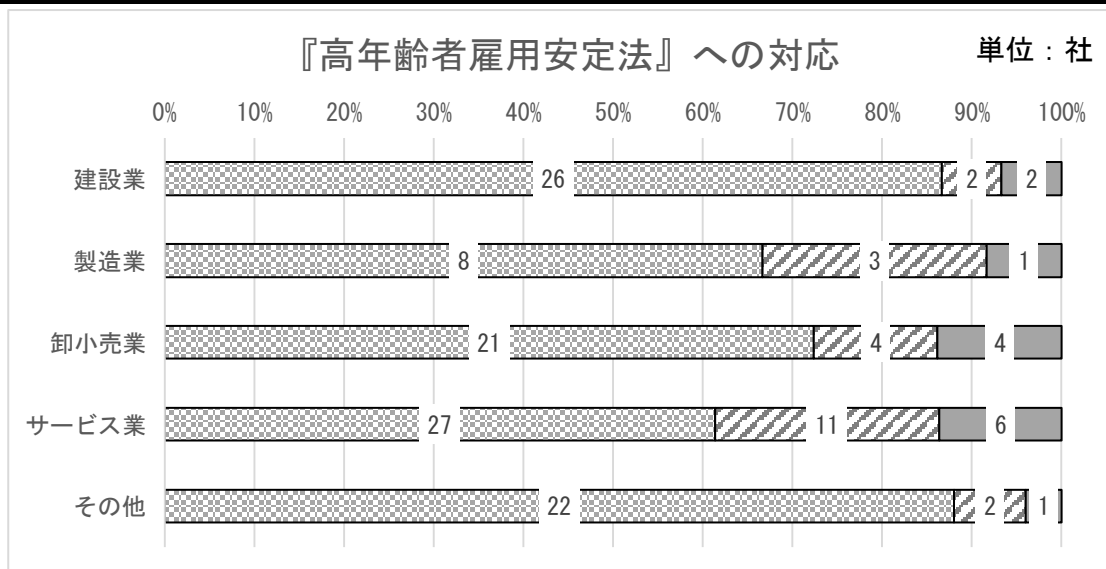


25 高年齢者の65歳までの安定した雇用の確保を目的とした『高年齢者雇用安定法』への対応

『高年齢者雇用安定法』に「対応済みである」事業所は140社のうち74.3%の104社となっています。

『高年齢者雇用安定法』への対応

区分	事業所数	対応済みである			対応する予定である			対応する予定はない
		定年年齢の引き上げ	継続雇用制を導入	定年制度を廃止	定年年齢の引き上げ	継続雇用制を導入	定年制度を廃止	
	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	30	6	18	2	1	0	1	2
製造業	12	2	6	0	1	2	0	1
卸小売業	29	5	16	0	0	4	0	4
サービス業	44	4	20	3	5	5	1	6
その他	25	5	17	0	0	2	0	1
合計	140	22	77	5	7	13	2	14
割合		15.7%	55.0%	3.6%	5.0%	9.3%	1.4%	10.0%



対応済みである
 対応する予定である
 対応する予定はない

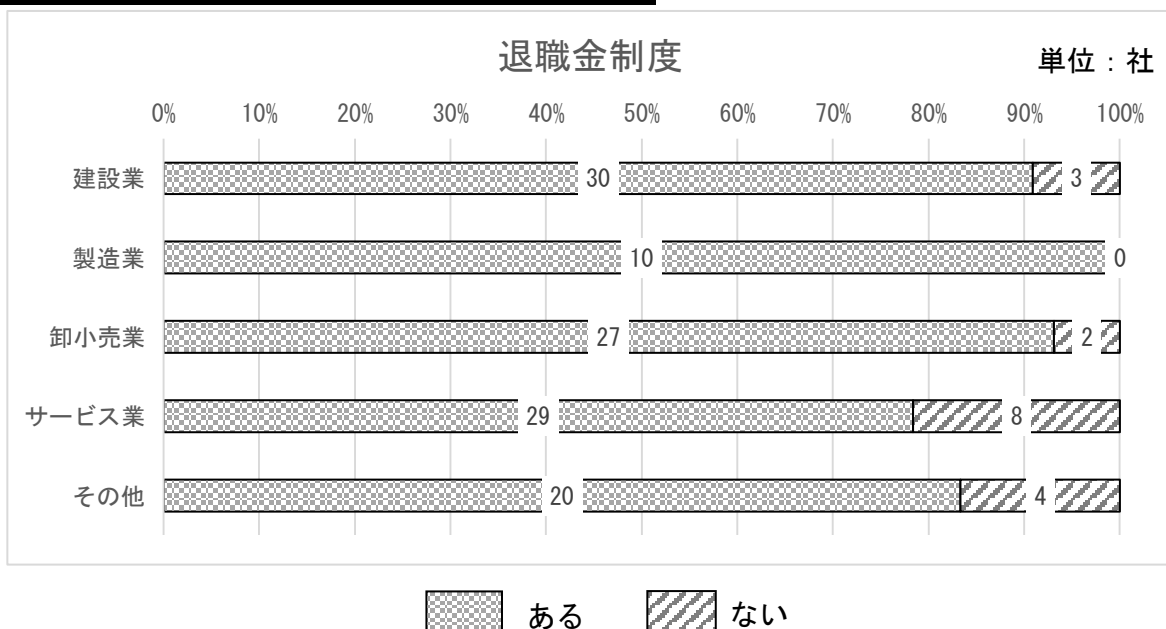
26 退職金制度

退職金制度の「ある」事業所は、133社のうち87.2%の116社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、退職金制度の「ある」事業所は3.6%増加しています。

退職金制度（複数回答）

区 分	事業所数	ある	内 容					ない
			自社独自	特退共	中退共	慣例等	その他	
	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	33	30	7	10	20	2	0	3
製造業	10	10	6	2	5	0	1	0
卸小売業	29	27	18	4	6	1	2	2
サービス業	37	29	18	2	10	2	3	8
その他	24	20	15	1	5	0	2	4
合計	133	116	64	19	46	5	8	17
割合		87.2%	-	-	-	-	-	12.8%
※H27調査時合計		102	-	-	-	-	-	20
※H27調査時割合		83.6%	-	-	-	-	-	16.4%



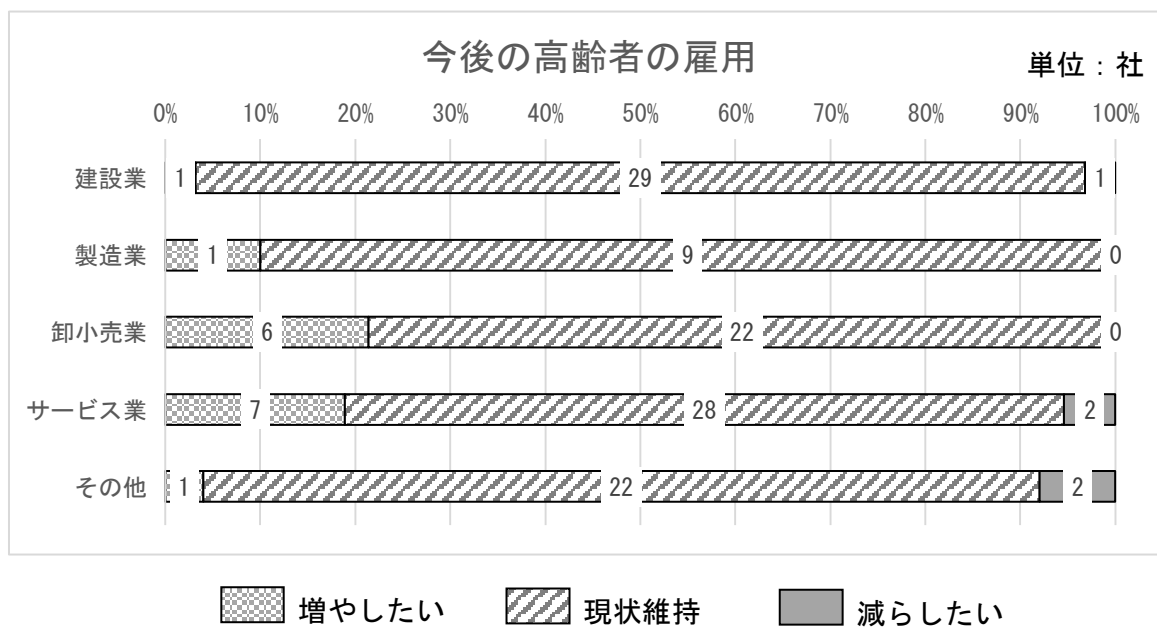
27 今後の高齢者の雇用

今後の高齢者の雇用について、「現状維持」が131社のうち84.0%の110社と最も多く、次いで「増やしたい」が12.2%の16社、「減らしたい」が3.8%の5社となっています。

平成27年度調査時と比較すると「増やしたい」事業所が1.4%増加しています。

今後の高齢者の雇用

区 分	事業所数	増やしたい	現状維持	減らしたい
	社	社	社	社
建設業	31	1	29	1
製造業	10	1	9	0
卸小売業	28	6	22	0
サービス業	37	7	28	2
その他	25	1	22	2
合計	131	16	110	5
割合		12.2%	84.0%	3.8%
※H27調査時割合		10.8%	81.7%	7.5%



28 生理休暇制度

《生理休暇制度》

生理休暇制度を「法に従って措置している」事業者は126社のうち80.2%の101社で、そのうち「有給」が37社、「一部有給」が20社、「無給」が44社となっています。

《正規従業員による生理休暇制度の利用状況》

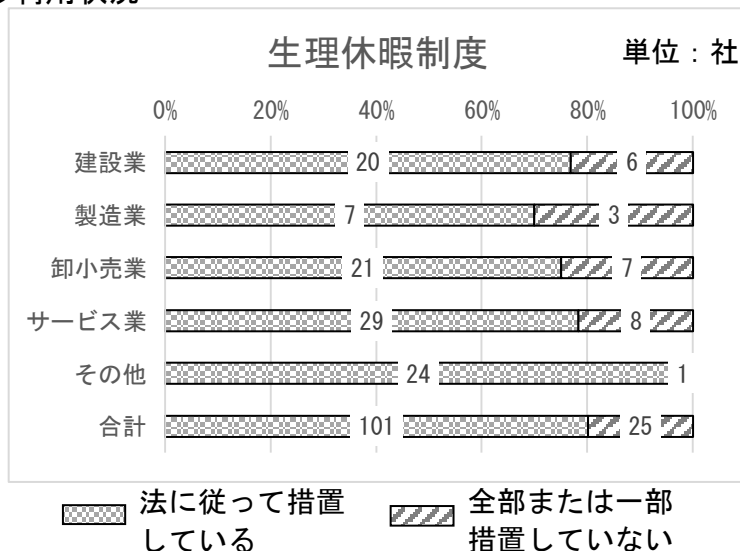
正規従業員による生理休暇制度の利用状況は、合計取得人数は39人、合計取得日数は367日となっています。

生理休暇制度

区分	事業所数	法に従って措置している			全部または一部措置していない				
		条件			条件				
		有給	一部有給	無給	有給	一部有給	無給		
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	26	20	7	5	8	6	1	1	4
製造業	10	7	3	0	4	3	1	0	2
卸小売業	28	21	10	3	8	7	1	5	1
サービス業	37	29	10	6	13	8	0	3	5
その他	25	24	7	6	11	1	0	0	1
合計	126	101	37	20	44	25	3	9	13
割合		80.2%	-	-	-	19.8%	-	-	-

正規従業員による生理休暇制度の利用状況

区分	事業所数	生理休暇制度	
		取得人数	取得日数
	社	人	日
建設業	2	3	1
製造業	1	30	360
卸小売業	0	0	0
サービス業	2	4	3
その他	2	2	3
合計	7	39	367



29 産前産後休暇制度

《産前産後休暇制度》

産前産後休暇制度を「法に従って措置している」事業者は124社のうち83.1%の103社、そのうち「有給」が27社、「一部有給」が15社、「無給」が61社となっています。

《正規従業員による産前産後休暇制度の利用状況》

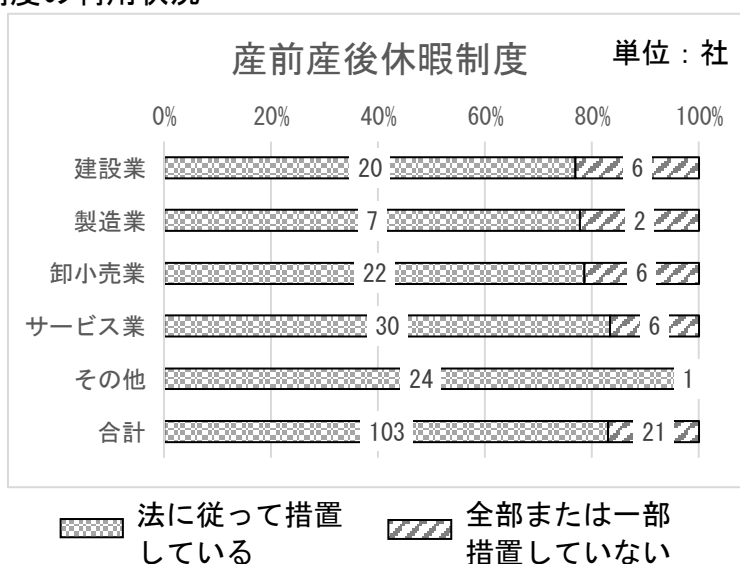
正規従業員による産前産後休暇制度の利用状況は、合計取得人数は22人、合計取得日数は954日となっています。

産前産後休暇制度

区分	事業所数	法に従って措置している					全部または一部措置していない		
		条件			条件				
		有給	一部有給	無給	有給	一部有給	無給		
	社	社	社	社	社	社	社	社	
建設業	26	20	4	4	12	6	1	1	4
製造業	9	7	1	2	4	2	1	0	1
卸小売業	28	22	8	4	10	6	2	2	2
サービス業	36	30	7	2	21	6	0	4	2
その他	25	24	7	3	14	1	0	1	0
合計	124	103	27	15	61	21	4	8	9
割合		83.1%	-	-	-	16.9%	-	-	-

正規従業員による産前産後休暇制度の利用状況

区分	事業所数	産前産後休暇制度	
		取得人数	取得日数
	社	人	日
建設業	1	1	88
製造業	2	3	122
卸小売業	3	3	170
サービス業	5	13	484
その他	2	2	90
合計	13	22	954



30 育児休業制度

《育児休業制度》

育児休業制度を「法に従って措置している」事業者は122社のうち82.8%の101社、そのうち「有給」が19社、「一部有給」が13社、「無給」が69社となっています。

《正規従業員による育児休業制度の利用状況》

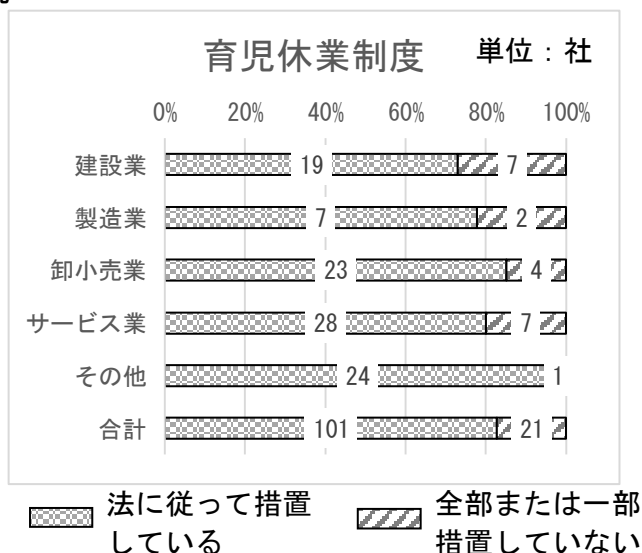
正規従業員による育児休業制度の利用状況は、合計取得人数は男性が2人、女性が20人、合計取得日数は男性が30日、女性が3,006日となっています。

育児休業制度

区分	事業所数	法に従って措置している					全部または一部措置していない			
		条件			条件			有給	一部有給	無給
		有給	一部有給	無給	有給	一部有給	無給			
	社	社	社	社	社	社	社	社	社	
建設業	26	19	3	4	12	7	1	2	4	
製造業	9	7	1	1	5	2	1	0	1	
卸小売業	27	23	5	3	15	4	1	2	1	
サービス業	35	28	5	2	21	7	1	4	2	
その他	25	24	5	3	16	1	0	1	0	
合計	122	101	19	13	69	21	4	9	8	
割合		82.8%	-	-	-	17.2%	-	-	-	

正規従業員による育児休業制度の利用状況

区分	事業所数	育児休業制度			
		取得人数(男)	取得人数(女)	取得日数(男)	取得日数(女)
	社	人	人	日	日
建設業	2	1	1	30	0
製造業	2	0	3	0	801
卸小売業	3	0	3	0	473
サービス業	5	1	12	0	1,522
その他	1	0	1	0	210
合計	13	2	20	30	3,006



3 1 育児時間制度

《育児時間制度》

育児休業制度を「法に従って措置している」事業者は122社のうち78.7%の96社、そのうち「有給」が25社、「一部有給」が13社、「無給」が58社となっています。

《正規従業員による育児時間制度の利用状況》

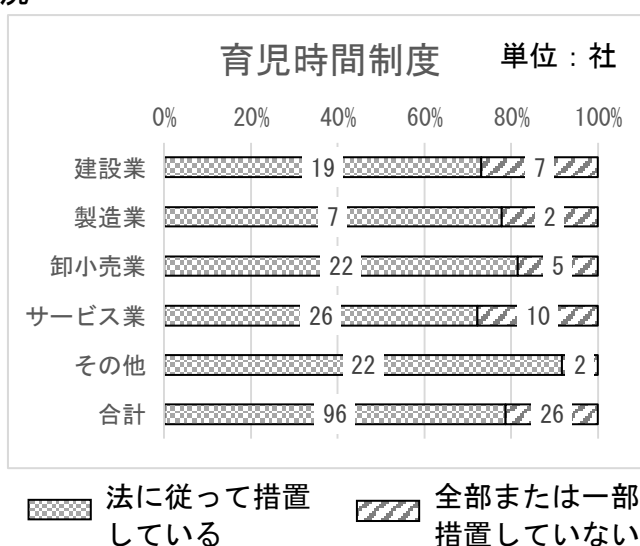
正規従業員による育児時間制度の合計取得人数の実績は女性が1人、男性が0人となっています。

育児時間制度

区 分	事業所数	法に従って措置している				全部または一部措置していない			
		条件			社	条件			社
		有給	一部有給	無給		有給	一部有給	無給	
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	26	19	5	4	10	7	1	2	4
製造業	9	7	2	1	4	2	1	0	1
卸小売業	27	22	7	3	12	5	1	2	2
サービス業	36	26	4	2	20	10	2	5	3
その他	24	22	7	3	12	2	0	0	2
合計	122	96	25	13	58	26	5	9	12
割合		78.7%	-	-	-	21.3%	-	-	-

正規従業員による育児時間制度の利用状況

区 分	事業所数	育児時間制度			
		取得人数 (男)	取得人数 (女)	取得日数 (男)	取得日数 (女)
	社	人	人	日	日
建設業	0	0	0	0	0
製造業	0	0	0	0	0
卸小売業	1	0	1	0	0
サービス業	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合計	1	0	1	0	0



3.2 介護休業制度

《介護休業制度》

介護休業制度を「法に従って措置している」事業者は125社のうち79.2%の99社、そのうち「有給」が19社、「一部有給」が13社、「無給」が67社となっています。

《正規従業員による介護休業制度の利用状況》

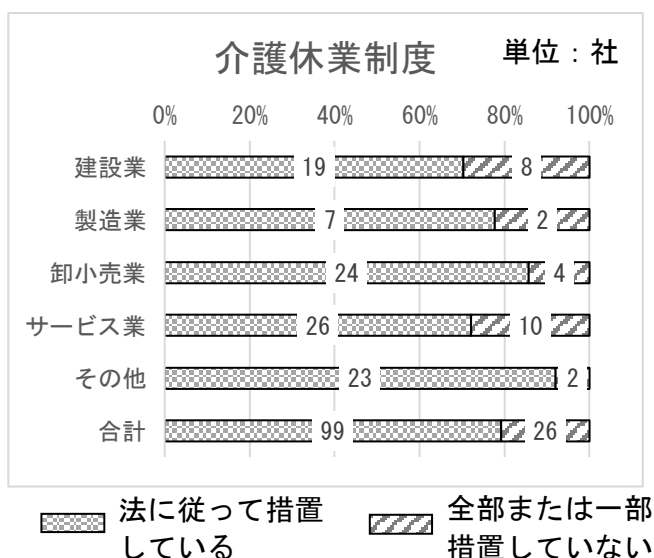
正規従業員による介護休業制度の利用状況は、合計取得人数は男性が0人、女性が4人、合計取得日数は男性が0日、女性が13日となっています。

介護休業制度

区分	事業所数	法に従って措置している					全部または一部措置していない			
		条件			条件			有給	一部有給	無給
		有給	一部有給	無給	有給	一部有給	無給			
建設業	27	19	3	4	12	8	1	3	4	
製造業	9	7	1	1	5	2	1	0	1	
卸小売業	28	24	5	4	15	4	1	2	1	
サービス業	36	26	4	2	20	10	1	7	2	
その他	25	23	6	2	15	2	0	2	0	
合計	125	99	19	13	67	26	4	14	8	
割合		79.2%	-	-	-	20.8%	-	-	-	

正規従業員による介護休業制度の利用状況

区分	事業所数	介護休業制度			
		取得人数(男)	取得人数(女)	取得日数(男)	取得日数(女)
建設業	0	0	0	0	0
製造業	1	0	1	0	10
卸小売業	0	0	0	0	0
サービス業	3	0	3	0	3
その他	0	0	0	0	0
合計	4	0	4	0	13



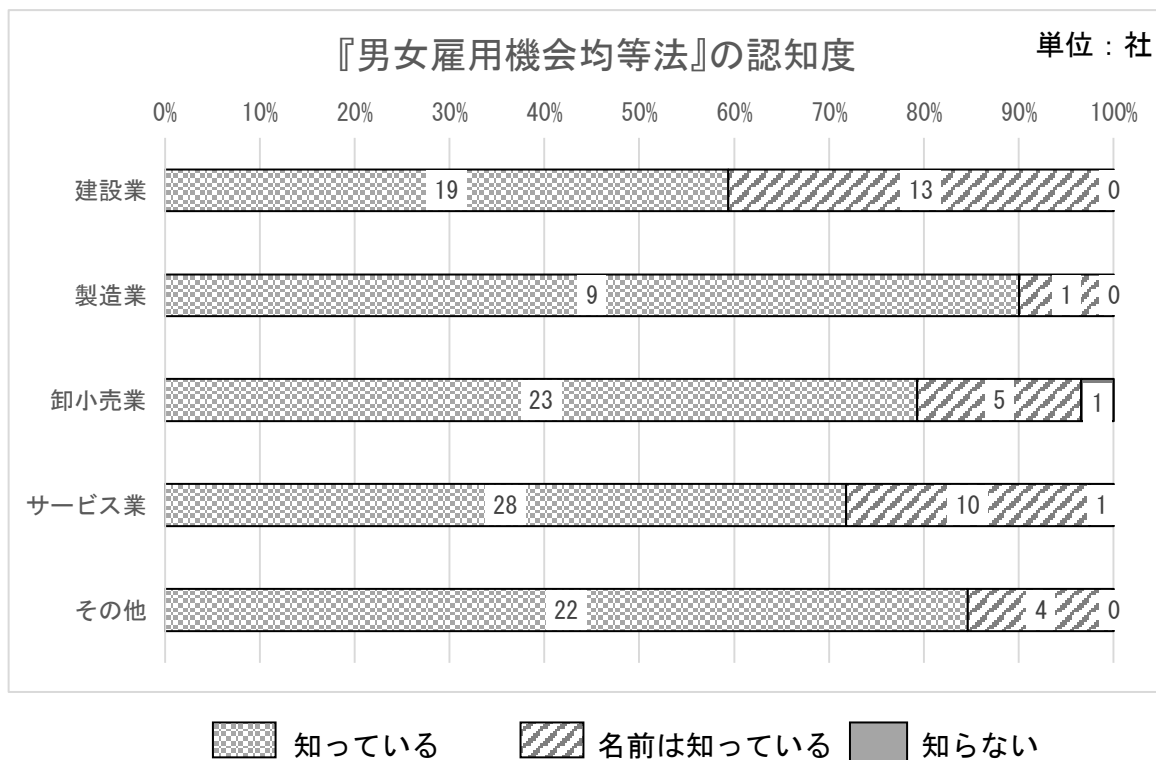
3.3 『男女雇用機会均等法』

『男女雇用機会均等法』を「知っている」事業者は、136社のうち74.3%の101社、「名前は知っている」事業者は24.3%の33社となっています。

『男女雇用機会均等法』の認知度

区分	事業所数	知っている	名前は知っている	知らない
	社	社	社	社
建設業	32	19	13	0
製造業	10	9	1	0
卸小売業	29	23	5	1
サービス業	39	28	10	1
その他	26	22	4	0
合計	136	101	33	2
割合		74.3%	24.3%	1.5%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



3.4 事業所内で女性が占める役職者（係長以上）の割合

係長以上の役職者に占める女性の割合は、16.5%となっており、平成27年度調査時と比較すると1.8%増加しています。

係長以上の役職者に占める女性の割合

区分	事業所数	全体役職者 人	女性役職者 人	女性の割合 %
	社	人	人	%
建設業	26	97	13	13.4
製造業	8	83	4	4.8
卸小売業	26	81	11	13.6
サービス業	35	180	43	23.9
その他	23	67	13	19.4
合計	118	508	84	16.5
※H27調査時合計		750	110	14.7



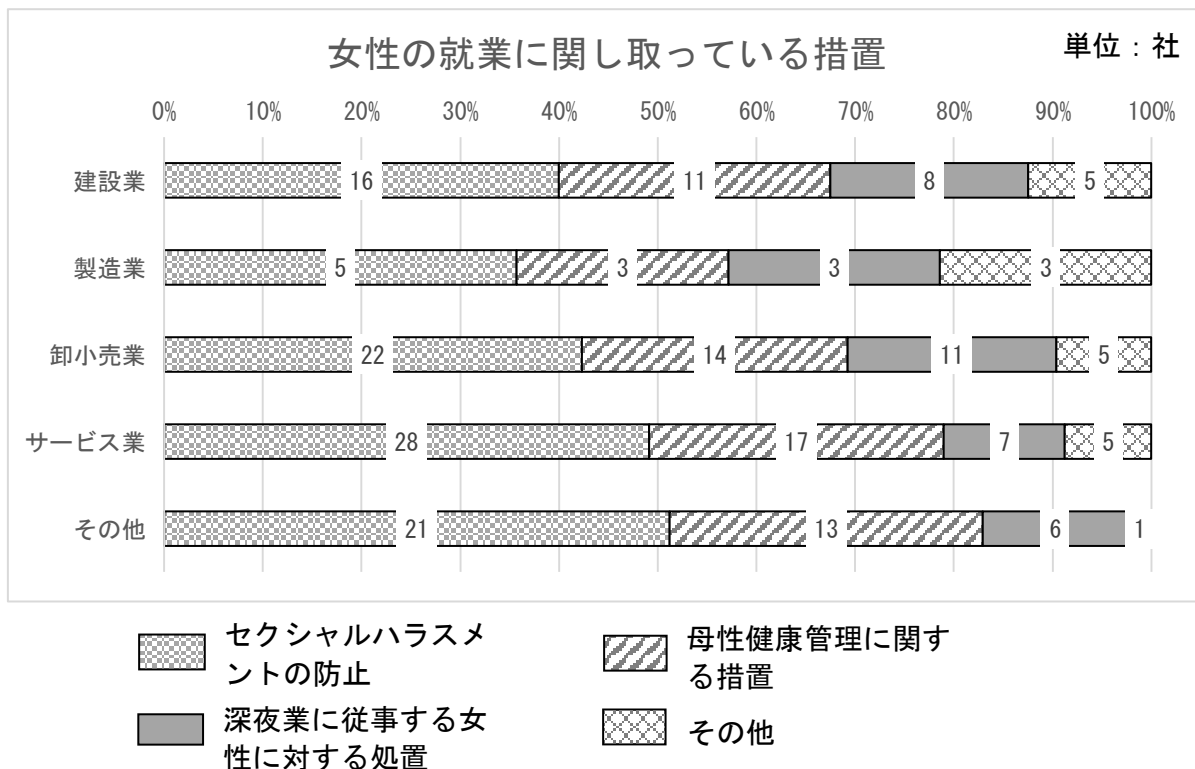
3.5 女性の就業に関し取っている措置

女性の就業に関し取っている措置としては「セクシャルハラスメントの防止」が92社、「母性健康管理に関する措置」が58社、「深夜業に従事する女性に対する処置」が35社、「その他」が19社となっています。

女性の就業に関し取っている措置（複数回答）

区分	事業所数	セクシャルハラスメントの防止	母性健康管理に関する措置	深夜業に従事する女性に対する処置	その他
建設業	24社	16社	11社	8社	5社
製造業	10社	5社	3社	3社	3社
卸小売業	28社	22社	14社	11社	5社
サービス業	37社	28社	17社	7社	5社
その他	23社	21社	13社	6社	1社
合計	122	92	58	35	19
割合		45.1%	28.4%	17.2%	9.3%
※H27調査時合計		75	40	31	6
※H27調査時割合		49.3%	26.3%	20.4%	3.9%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



3.6 セクシャルハラスメントの苦情への対応

《セクシャルハラスメントの苦情に対応する窓口》

相談窓口が「ある」事業所は49社、「設置を検討中」とした事業所は35社となっています。

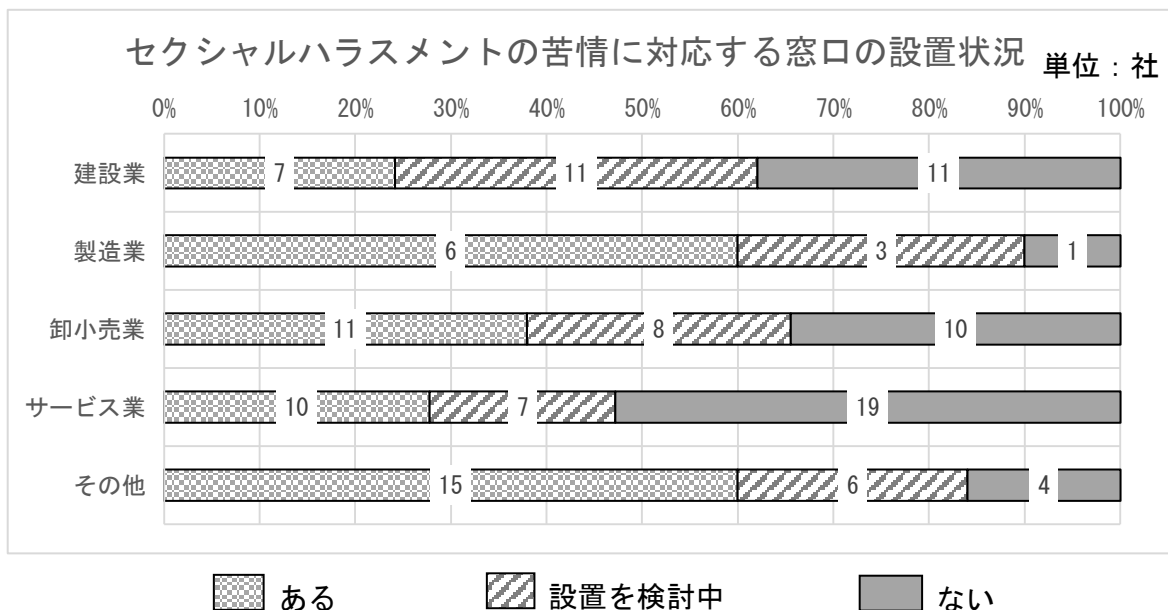
平成27年度調査時と比較すると、「設置を検討中」とした事業所の割合は17.8%増加しています。

《平成29年1月～12月のセクシャルハラスメントに関する苦情の受付状況》

実際にセクシャルハラスメントに関する苦情を受け付けた事業所は2社となっています。

セクシャルハラスメントの苦情への対応状況

区分	事業所数	セクシャルハラスメントの苦情相談窓口の設置			セクシャルハラスメント苦情相談	
		あ る	設 置 を 検 討 中	な い	あ る	な い
	社	社	社	社	社	社
建設業	29	7	11	11	0	29
製造業	10	6	3	1	0	10
卸小売業	29	11	8	10	1	28
サービス業	37	10	7	19	1	36
その他	25	15	6	4	0	25
合計	130	49	35	45	2	128
割合		38.0%	27.1%	34.9%	1.5%	98.5%
※H27調査時合計		48	11	59	3	112
※H27調査時割合		40.7%	9.3%	50.0%	2.6%	97.4%



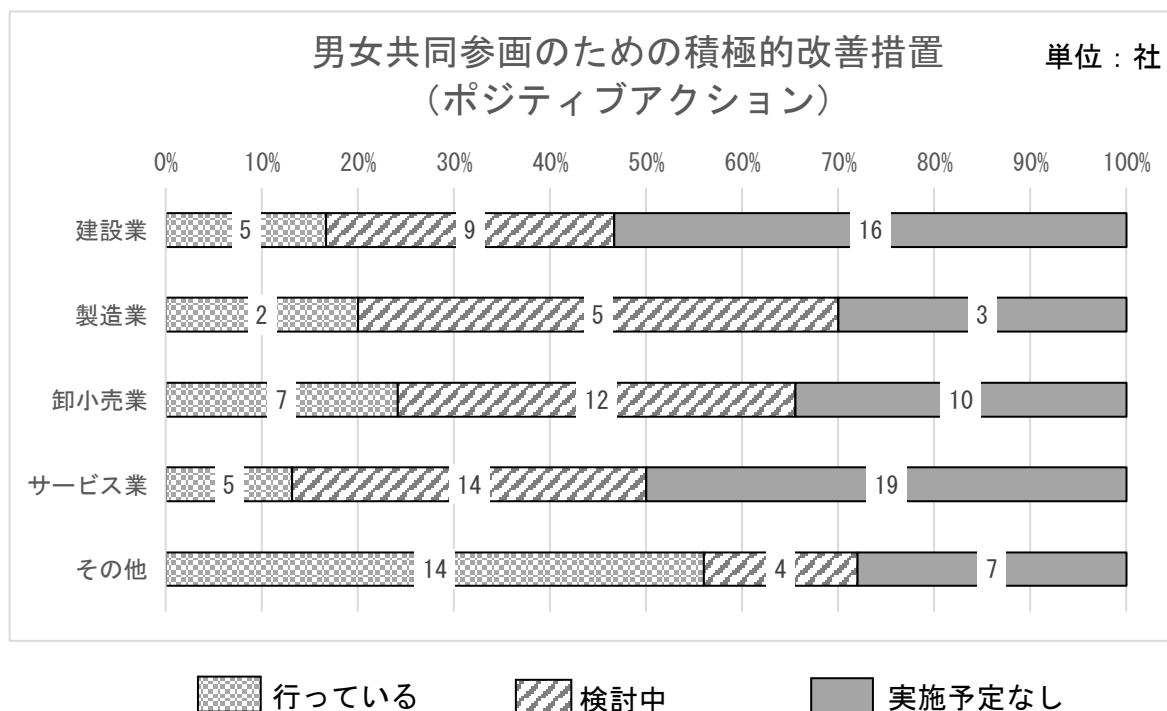
3.7 男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブアクション）

男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブアクション）を「行っている」事業者は132社のうち25.0%の33社、「検討中」の事業者は33.3%の44社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「行っている」事業所は5.3%増加しています。

男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブアクション）

区分	事業所数	行っている	検討中	実施予定なし
	社	社	社	社
建設業	30	5	9	16
製造業	10	2	5	3
卸小売業	29	7	12	10
サービス業	38	5	14	19
その他	25	14	4	7
合計	132	33	44	55
割合		25.0%	33.3%	41.7%
※H27調査時合計		23	17	77
※H27調査時割合		19.7%	14.5%	65.8%

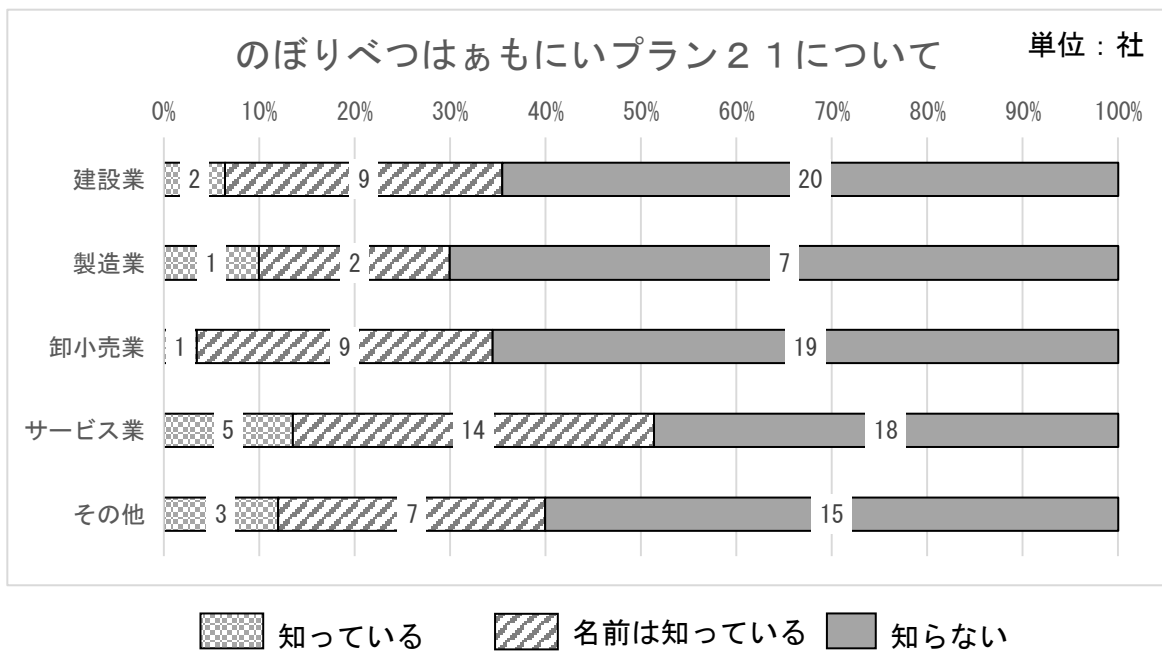


38 登別市が男女共同参画社会を実現するために策定した登別市男女共同参画基本計画「のぼりべつはあもにいプラン21」

「のぼりべつはあもにいプラン21」を「知っている」または「名前は知っている」事業者は132社のうち40.2%の53社となっています。

のぼりべつはあもにいプラン21について

区分	事業所数	知っている	名前は知っている	知らない
	社	社	社	社
建設業	31	2	9	20
製造業	10	1	2	7
卸小売業	29	1	9	19
サービス業	37	5	14	18
その他	25	3	7	15
合計	132	12	41	79
割合		9.1%	31.1%	59.8%



3.9 『女性活躍推進法』に定められている行動計画策定について

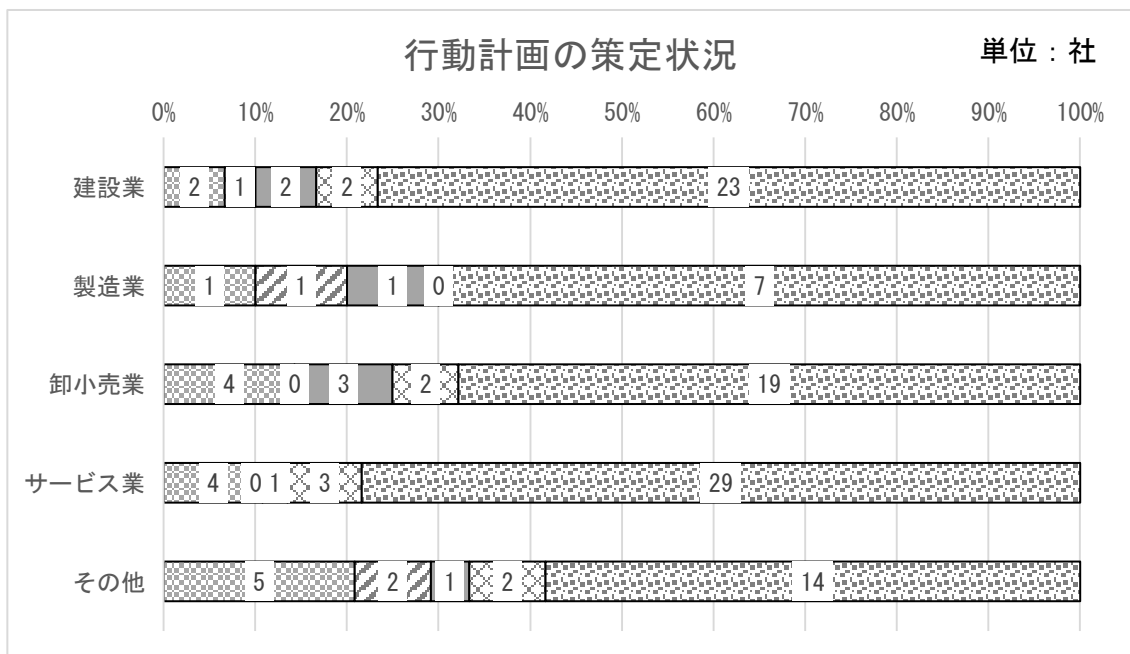
『女性活躍推進法』に定められている行動計画を「策定し公表している」事業者は、129社のうち12.4%の16社となっています。

一方、71.3%の92社が行動計画策定の「予定はない」としています。

平成27年度調査時と比較すると、「策定し公表している」事業所は2.1%増加しています。

行動計画の策定状況

区分	事業所数	策定し公表している	策定中	状況把握・課題分析中	策定等を予定している	予定はない
	社	社	社	社	社	社
建設業	30	2	1	2	2	23
製造業	10	1	1	1	0	7
卸小売業	28	4	0	3	2	19
サービス業	37	4	0	1	3	29
その他	24	5	2	1	2	14
合計	129	16	4	8	9	92
割合		12.4%	3.1%	6.2%	7.0%	71.3%
※H27調査時合計		11	5	9	7	75
※H27調査時割合		10.3%	4.7%	8.4%	6.5%	70.1%



- 策定し公表している
- 策定中
- 状況把握・課題分析中
- 策定等を予定している
- 予定はない

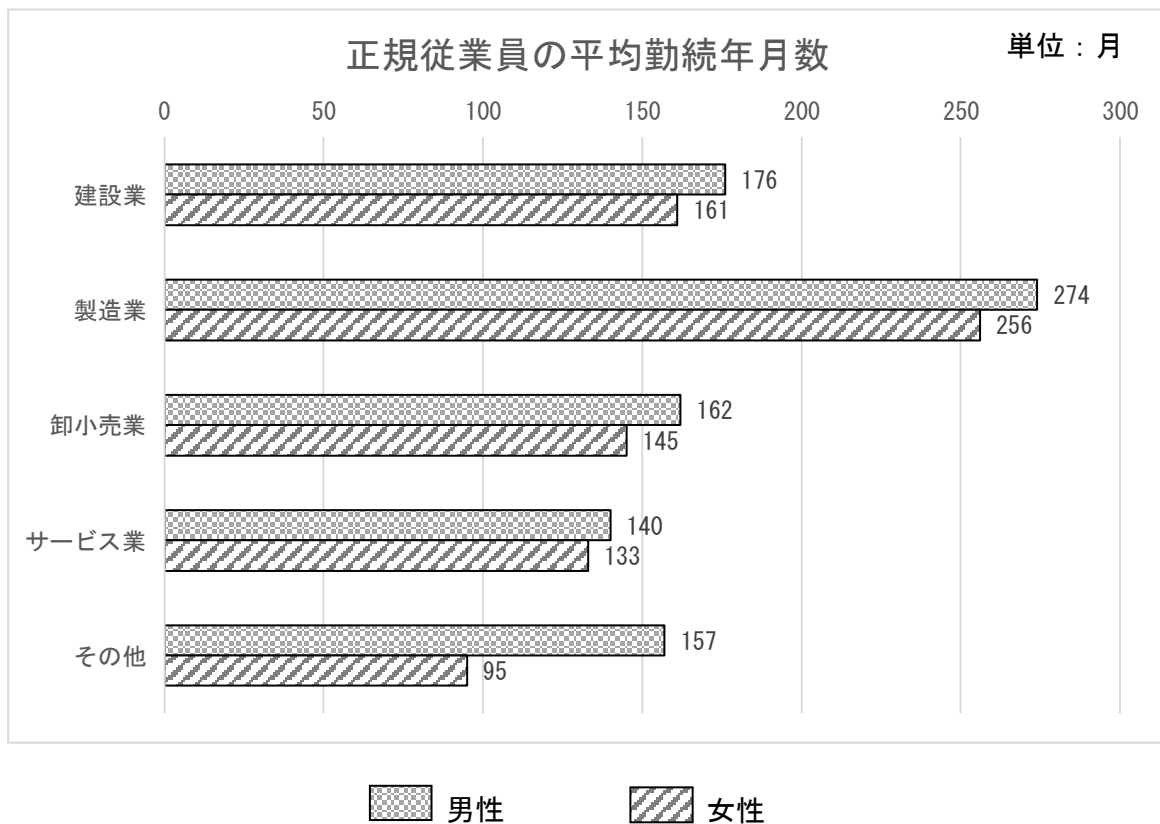
40 正規従業員の平均勤続年月数

平均勤続年月数は、男性が13年11カ月、女性が12年0カ月となっています。

平成27年度調査時と比較すると、男性は変化がなく、女性は6カ月長くなっています。

正規従業員の平均勤続年月数

区 分	事業所数	男性		女性	
		年	月	年	月
建設業	29	14	8	13	5
製造業	8	22	10	21	4
卸小売業	28	13	6	12	1
サービス業	32	11	8	11	1
その他	22	13	1	7	11
平均	119	13	11	12	0
※H27調査時平均		13	11	11	6



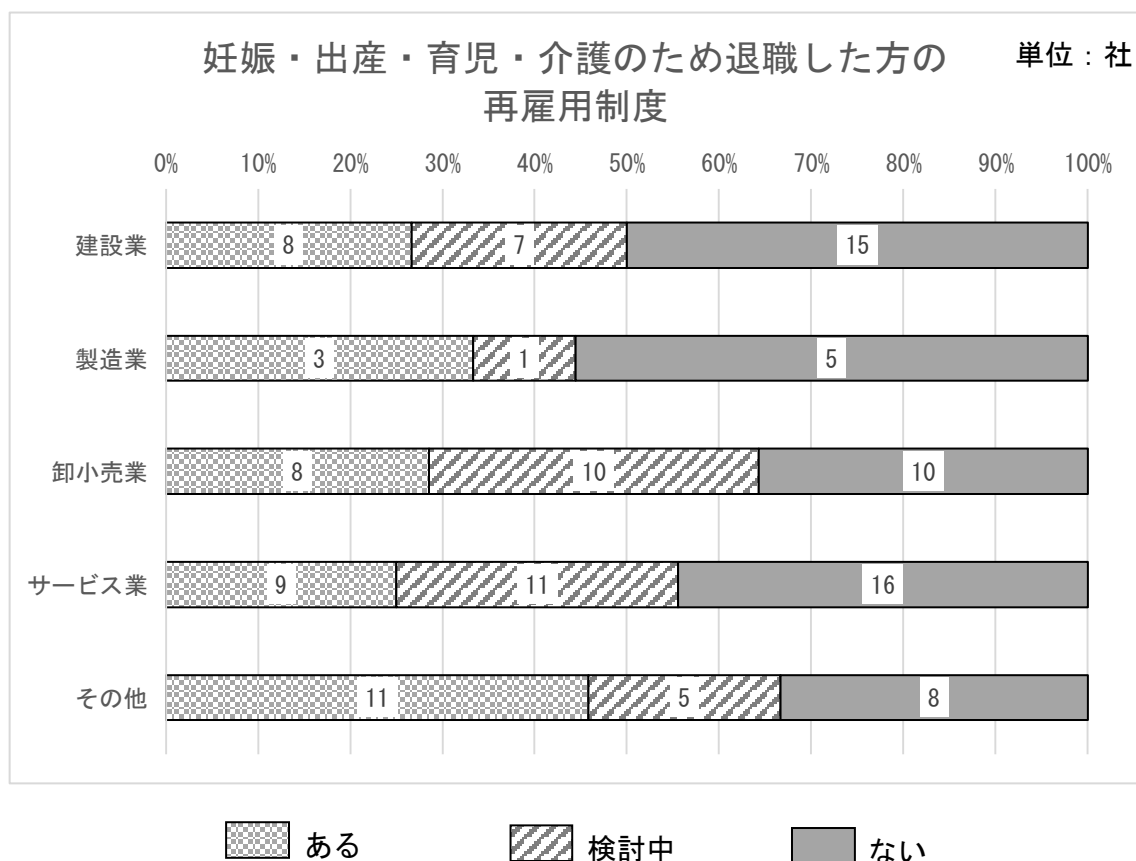
4 1 妊娠・出産・育児・介護のため退職した方の再雇用制度

再雇用制度が「ある」事業者は127社のうち30.7%の39社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「ある」事業所は5.7%増加しています。

妊娠・出産・育児・介護のため退職した方の再雇用制度

区分	事業所数	ある	検討中	ない
	社	社	社	社
建設業	30	8	7	15
製造業	9	3	1	5
卸小売業	28	8	10	10
サービス業	36	9	11	16
その他	24	11	5	8
合計	127	39	34	54
割合		30.7%	26.8%	42.5%
※H27調査時合計		28	25	59
※H27調査時割合		25.0%	22.3%	52.7%



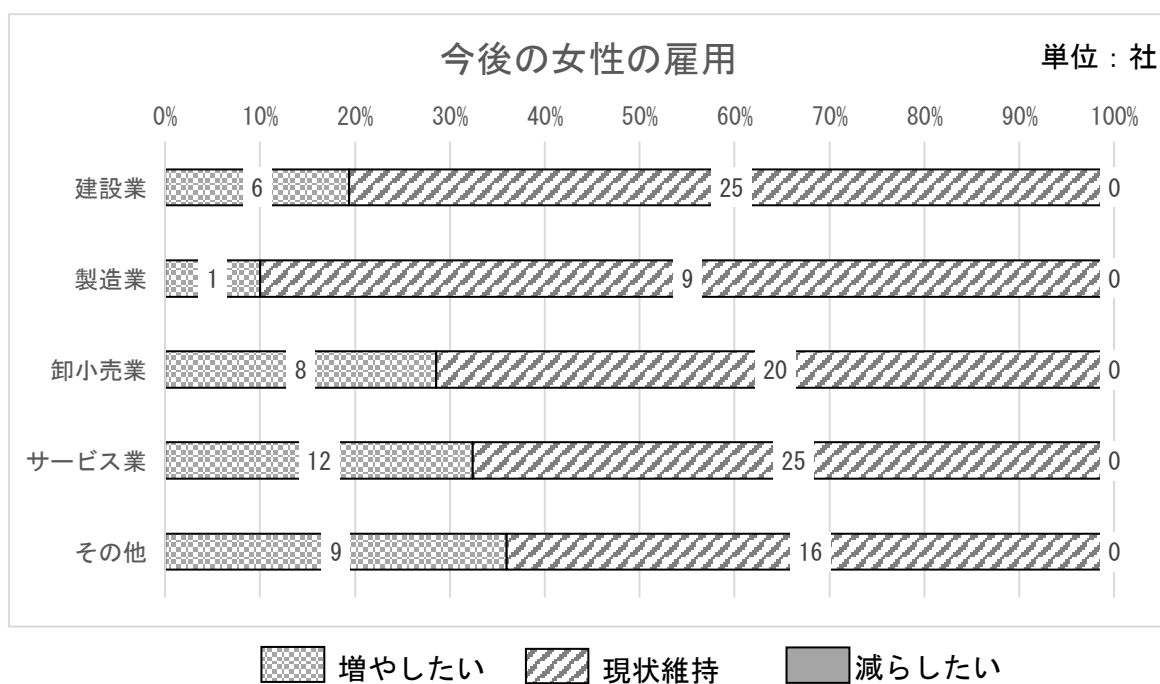
4.2 今後の女性の雇用

今後女性の雇用を「増やしたい」事業者は131社のうち27.5%の36社となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「増やしたい」事業所は1.7%減少しています。

今後の女性の雇用

区分	事業所数	増やしたい	現状維持	減らしたい
	社	社	社	社
建設業	31	6	25	0
製造業	10	1	9	0
卸小売業	28	8	20	0
サービス業	37	12	25	0
その他	25	9	16	0
合計	131	36	95	0
割合		27.5%	72.5%	0.0%
※H27調査時合計		33	80	0
※H27調査時割合		29.2%	70.8%	0.0%

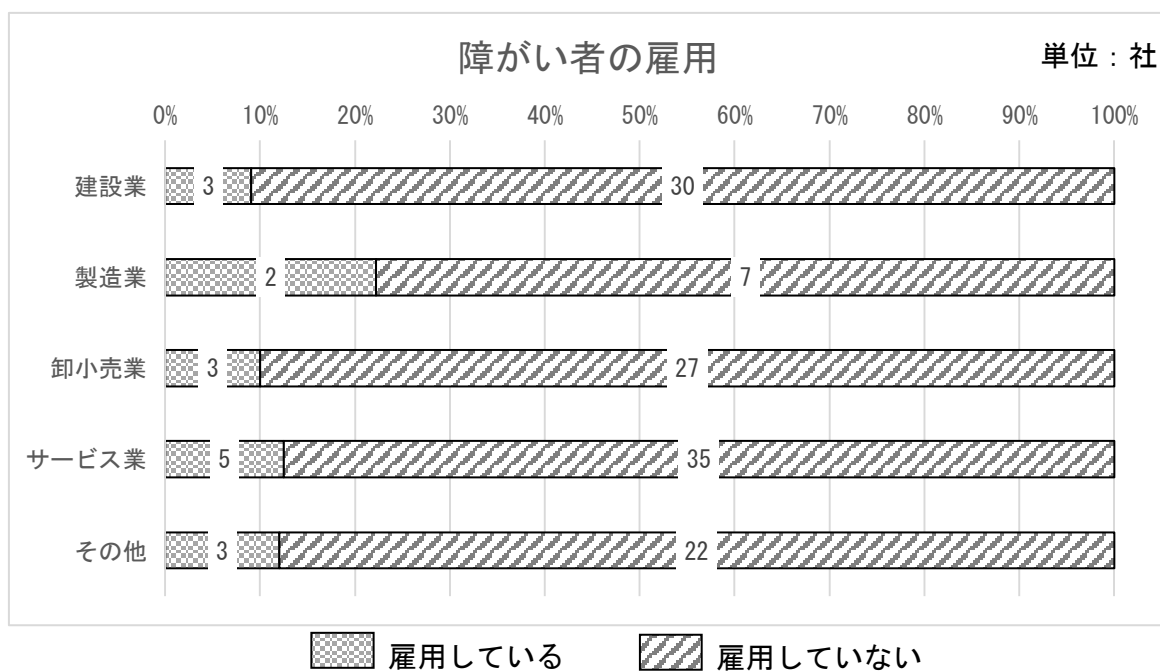


4.3 障がい者の雇用

障がい者を「雇用している」事業者は137社のうち11.7%の16社となっています。

障がい者の雇用

区 分	事業所数	雇用している	
		社	社
建設業	33	3	30
製造業	9	2	7
卸小売業	30	3	27
サービス業	40	5	35
その他	25	3	22
合計	137	16	121
割合		11.7%	88.3%

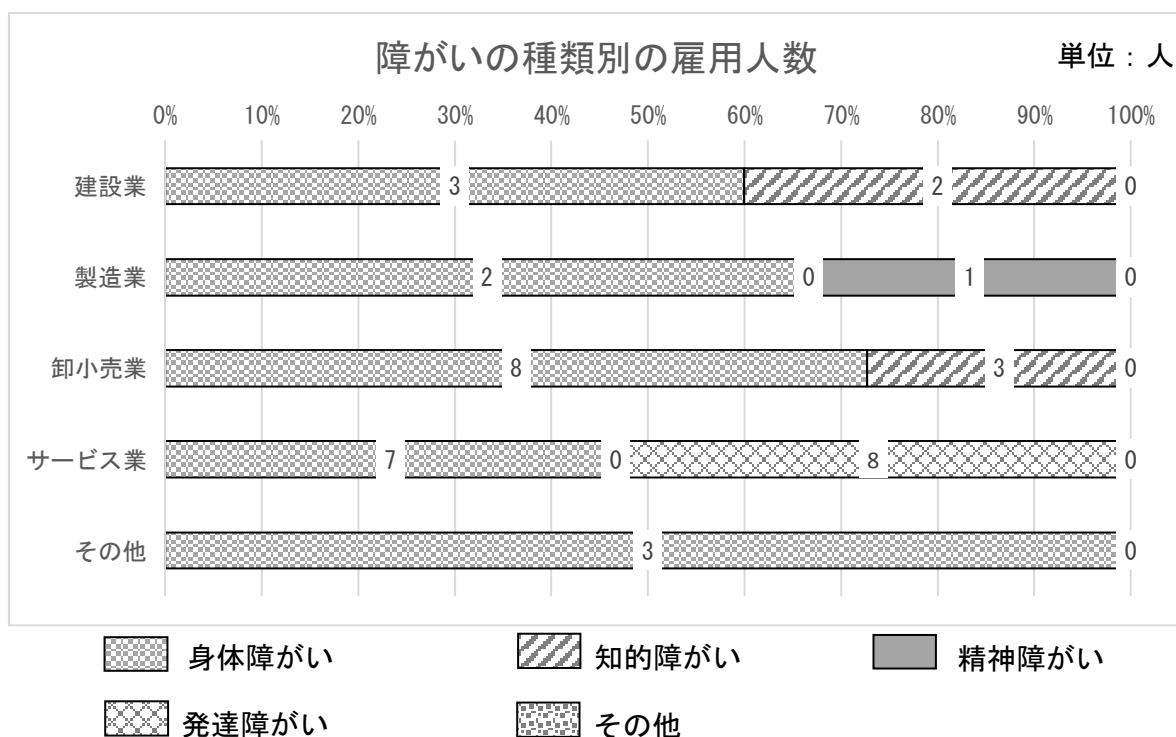


4.4 障がいの種類別の雇用人数

障がいの種類の中で、「身体障がい」が全体の62.2%に当たる23人で最も多く、次いで「発達障がい」が全体の21.6%に当たる8人となっています。

障がいの種類別の雇用人数

区分	事業所数	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	その他
	社	人	人	人	人	人
建設業	3	3	2	0	0	0
製造業	2	2	0	1	0	0
卸小売業	3	8	3	0	0	0
サービス業	5	7	0	0	8	0
その他	3	3	0	0	0	0
合計	16	23	5	1	8	0
割合		62.2%	13.5%	2.7%	21.6%	0.0%

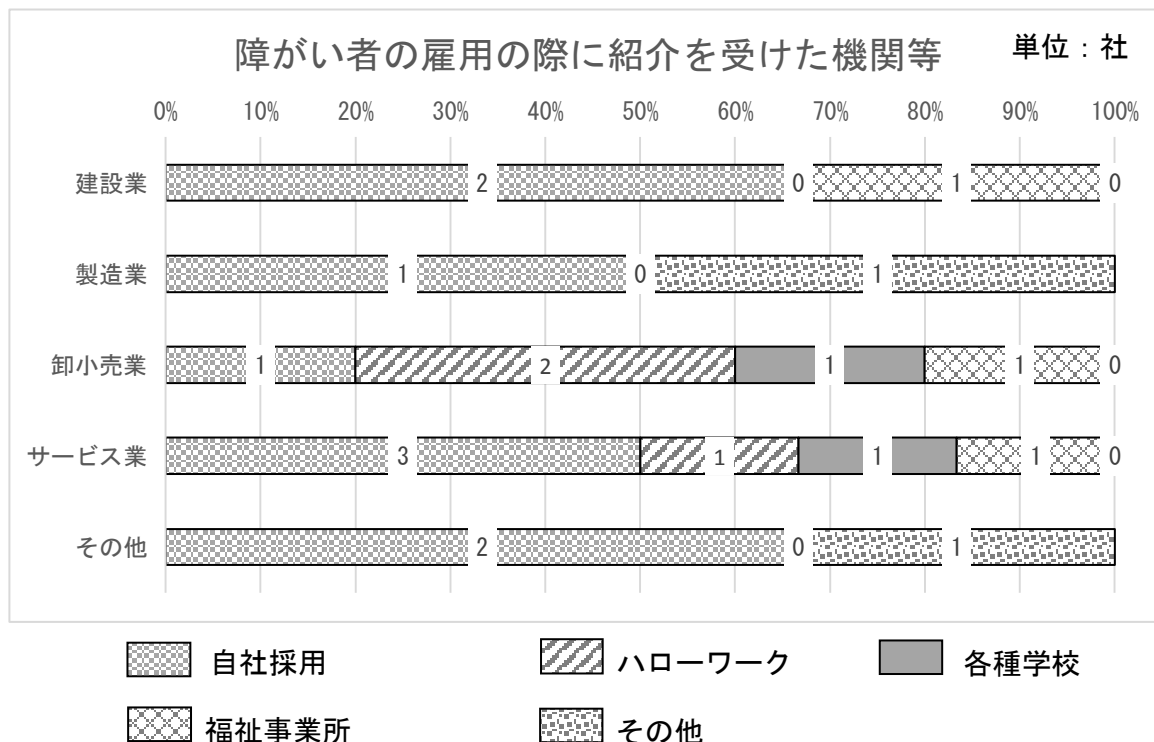


4 5 障がい者の雇用の際に紹介を受けた機関等

「自社採用」が全体の47.4%に当たる9社で最も多く、次いで「ハローワーク」「福祉事業所」がそれぞれ全体の15.8%に当たる3社となっています。

障がい者の雇用の際に紹介を受けた機関等

区 分	事業所数	自社採用	ハローワーク	各種学校	福祉事業所	その他
	社	社	社	社	社	社
建設業	2	2	0	0	1	0
製造業	2	1	0	0	0	1
卸小売業	3	1	2	1	1	0
サービス業	5	3	1	1	1	0
その他	3	2	0	0	0	1
合計	15	9	3	2	3	2
割合		47.4%	15.8%	10.5%	15.8%	10.5%



4.6 雇用している障がい者の主な業務

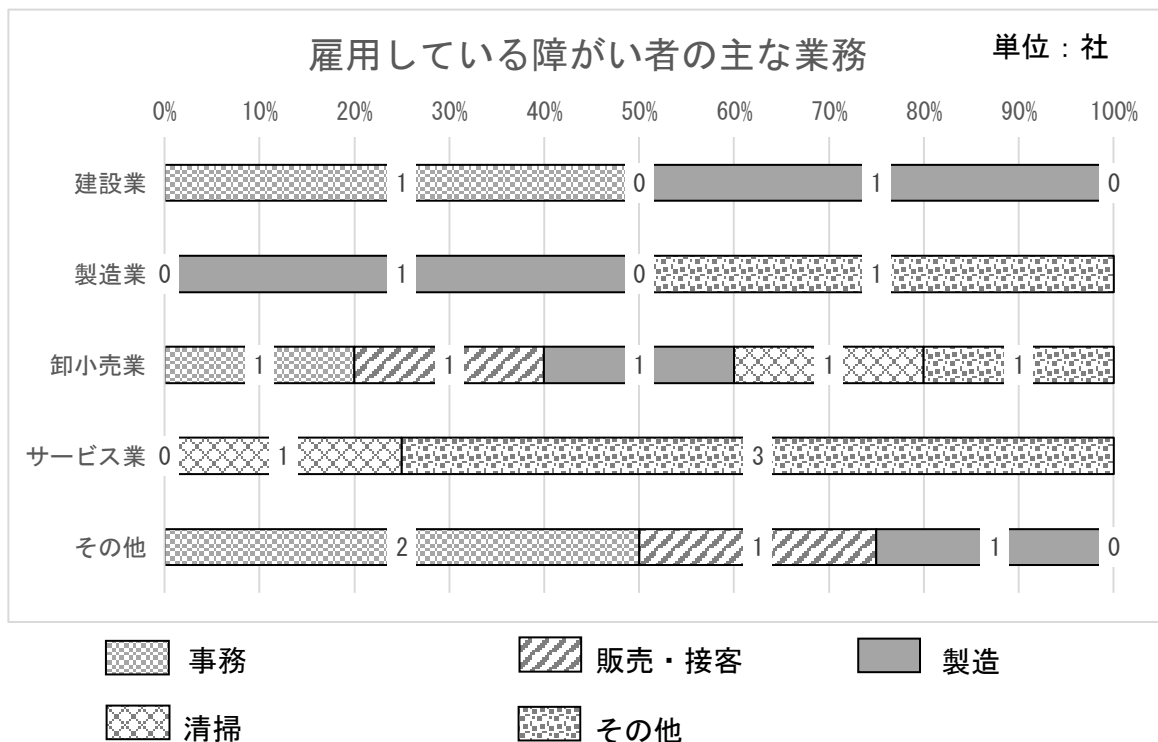
雇用している障がい者の主な業務の中で、「事務」及び「製造」がそれぞれ全体の23.5%に当たる4社と、最も多くなっています。

雇用している障がい者の主な業務

区分	事業所数	事務	販売・接客	製造	清掃	その他
	社	社	社	社	社	社
建設業	2	1	0	1	0	0
製造業	2	0	0	1	0	1
卸小売業	3	1	1	1	1	1
サービス業	4	0	0	0	1	3
その他	3	2	1	1	0	0
合計	14	4	2	4	2	5
割合		23.5%	11.8%	23.5%	11.8%	29.4%

※その他の内容

- ・医療導入
- ・建物巡回
- ・製造補助、営業
- ・看護管理職



4.7 障がい者を雇用する上で問題となっていること

障がい者を雇用する上で問題となっていることのうち、「任せられる業務内容が制限される」の9社が最も多く、次いで「他の職員の理解を得る必要がある」の4社となっています。

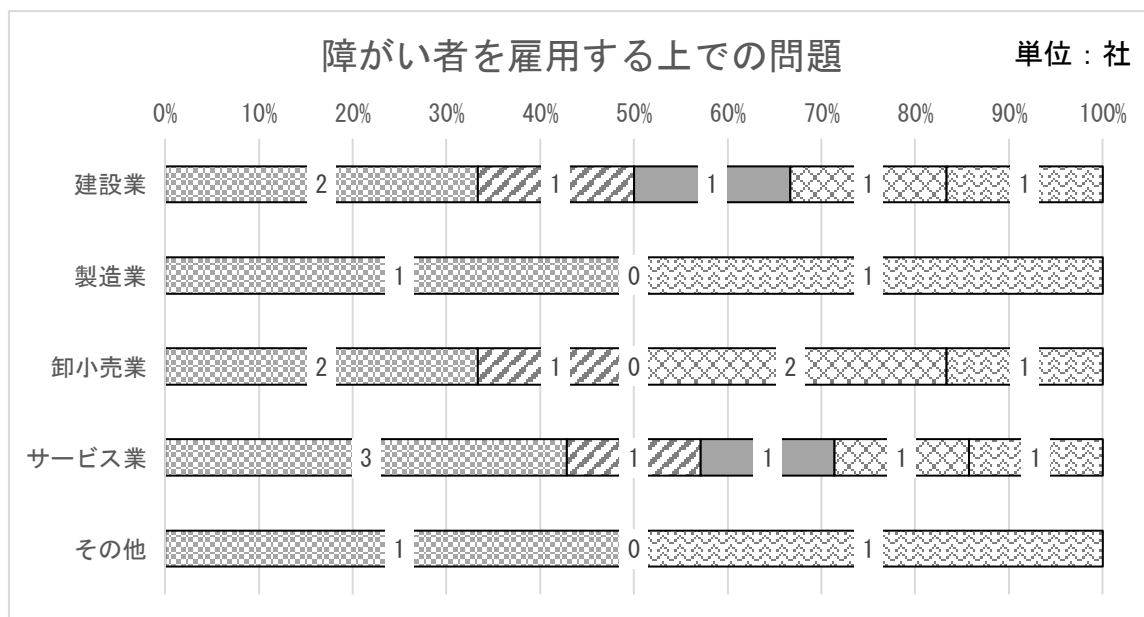
障がい者を雇用する上で問題となっていること

区分	事業所数	任せられる業務内容が制限される	他の職員とのコミュニケーション	単独で作業をさせられない	他の職員の理解を得る必要がある	親の協力が必要である	その他
建設業	2社	2社	1社	1社	1社	0社	1社
製造業	2社	1社	0社	0社	0社	0社	1社
卸小売業	3社	2社	1社	0社	2社	0社	1社
サービス業	4社	3社	1社	1社	1社	0社	1社
その他	2社	1社	0社	0社	0社	0社	1社
合計	13社	9社	3社	2社	4社	0社	5社
割合		39.1%	13.0%	8.7%	17.4%	0.0%	21.7%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

※その他の内容

- ・元請企業、関連企業の理解が必要
- ・体調への配慮が必要



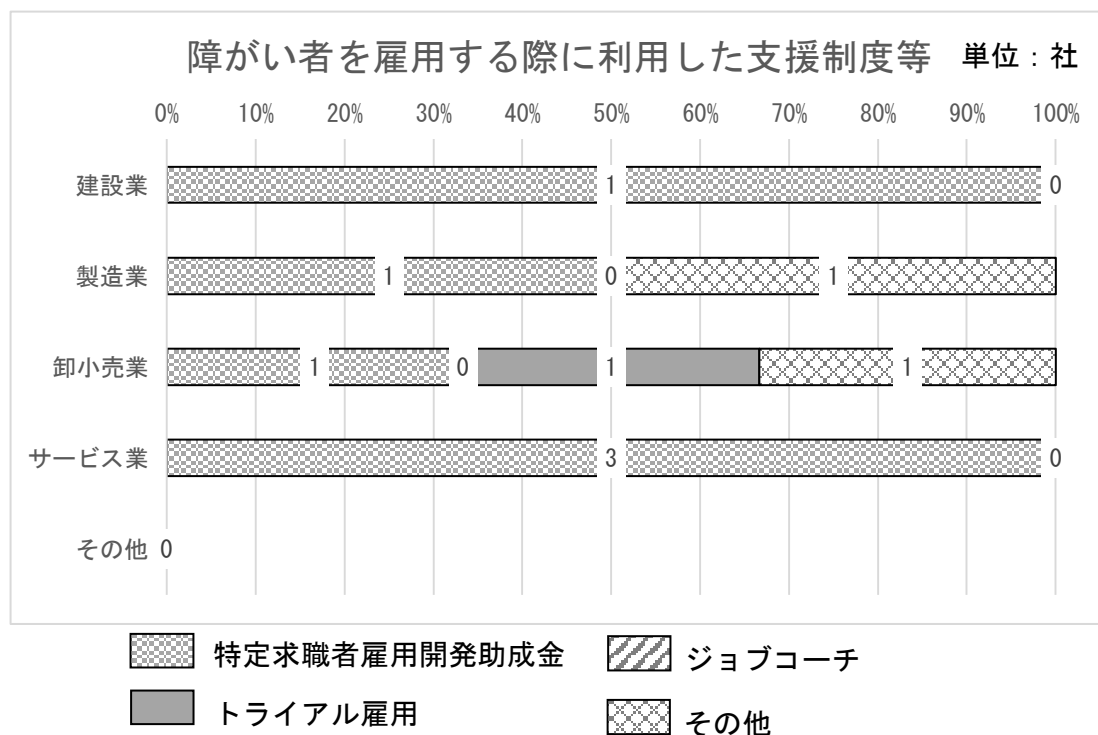
- 任せられる業務内容が制限される
- 他の職員とのコミュニケーション
- 単独で作業をさせられない
- 他の職員の理解を得る必要がある
- 親の協力が必要である
- その他

4 8 障がい者を雇用する際に利用した支援制度等

障がい者を雇用する際に利用した支援制度等のうち、「特定求職者雇用開発助成金」の6社が最も多くなっています。

障がい者を雇用する際に利用した支援制度等

区 分	事業所数	特定求職者雇用 開発助成金	ジョブコーチ	トライアル雇用	その他
	社	社	社	社	社
建設業	1	1	0	0	0
製造業	2	1	0	0	1
卸小売業	3	1	0	1	1
サービス業	3	3	0	0	0
その他	0	0	0	0	0
合計	9	6	0	1	2
割合		66.7%	0.0%	11.1%	22.2%



4.9 障がい者雇用に踏み切れない理由

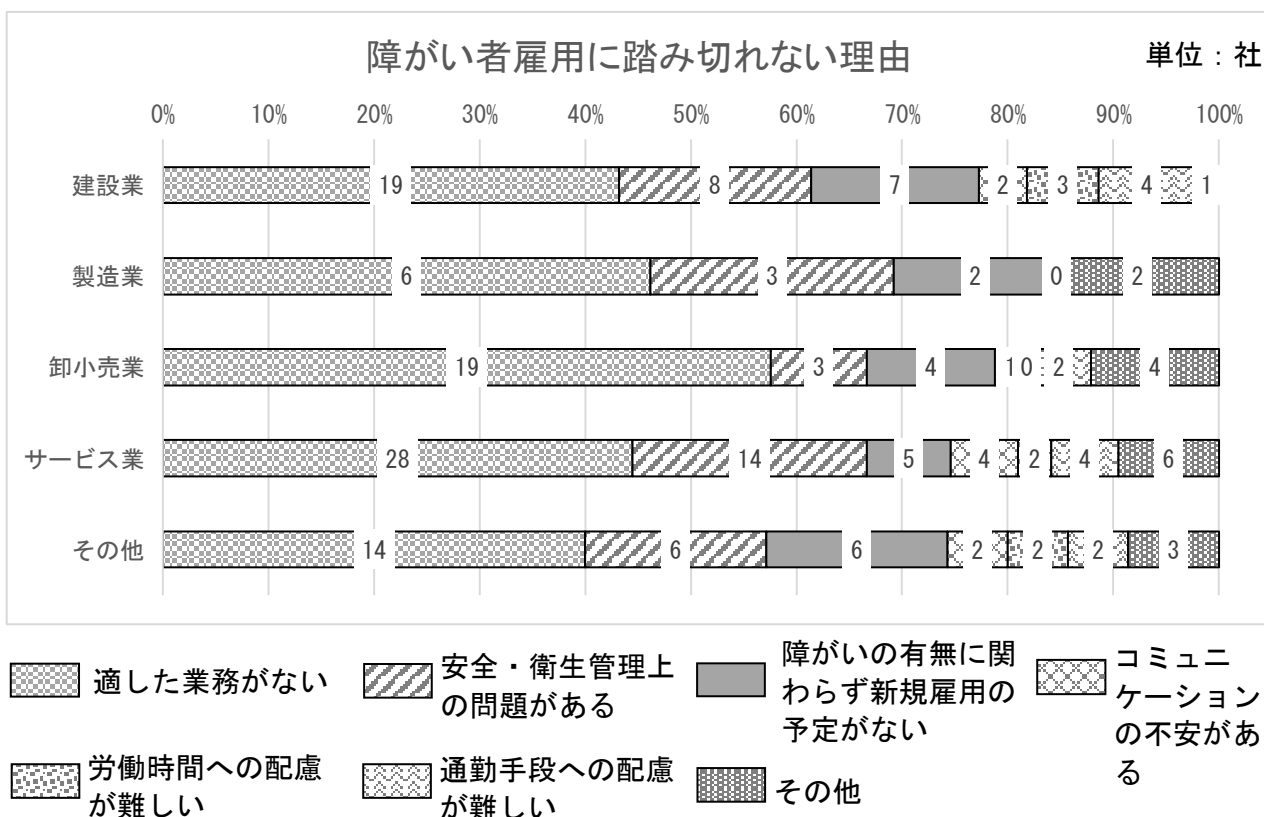
障がい者雇用に踏み切れない理由の中で、「適した業務がない」の86社が最も多く、次いで「安全・衛生管理上の問題がある」の34社となっています。

障がい者雇用に踏み切れない理由

区分	事業所数	適した業務がない	安全・衛生管理上の問題がある	障がいの有無に関わらず新規雇用の予定がない	コミュニケーションの不安がある	労働時間が難しい	通勤手段への配慮が難しい	その他
建設業	26	19	8	7	2	3	4	1
製造業	8	6	3	2	0	0	0	2
卸小売業	26	19	3	4	1	0	2	4
サービス業	36	28	14	5	4	2	4	6
その他	22	14	6	6	2	2	2	3
合計	118	86	34	24	9	7	12	16
割合		45.7%	18.1%	12.8%	4.8%	3.7%	6.4%	8.5%

※その他の内容

- ・応募がない
- ・障害者の方への業務フォローの体制が整っていない
- ・どんな業務が可能なのかわからない



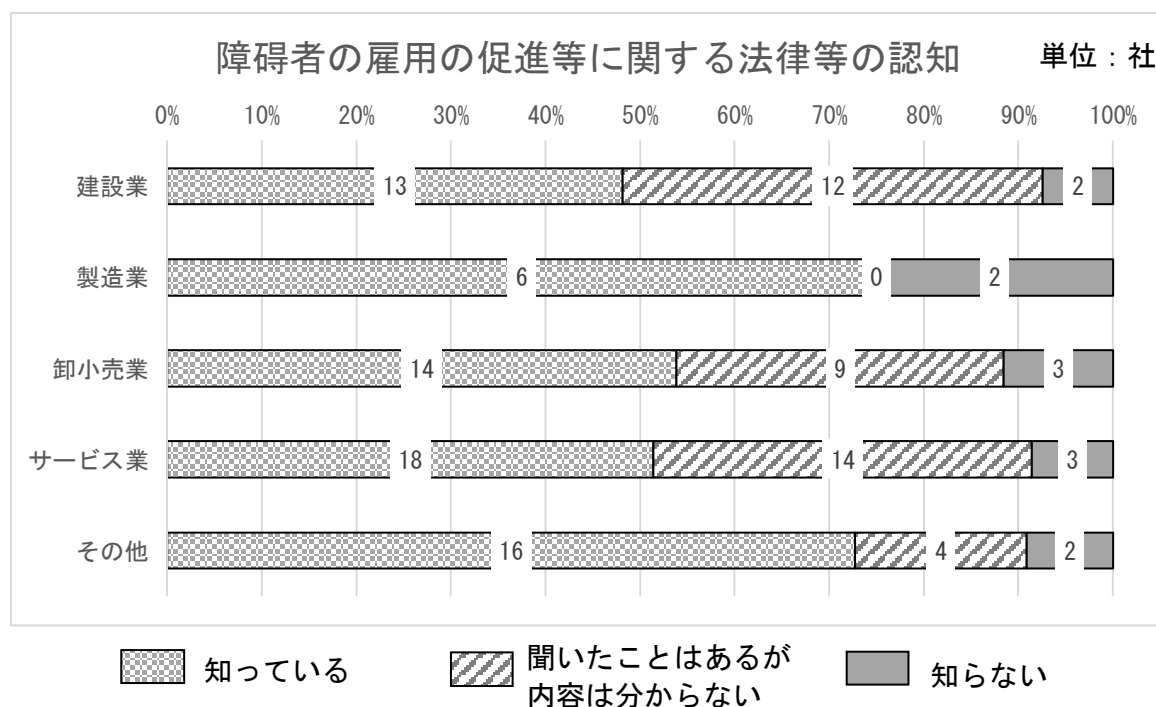
50 『障害者の雇用促進等に関する法律』等の認知

障害者の雇用の促進等に関する法律や雇用促進のための制度について「知っている」事業者は118社のうち56.8%の67社となっています。

障害者の雇用の促進等に関する法律等の認知

区分	事業所数	知っている	聞いたことはあるが 内容は分からない	知らない
	社	社	社	社
建設業	27	13	12	2
製造業	8	6	0	2
卸小売業	26	14	9	3
サービス業	35	18	14	3
その他	22	16	4	2
合計	118	67	39	12
割合		56.8%	33.1%	10.2%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

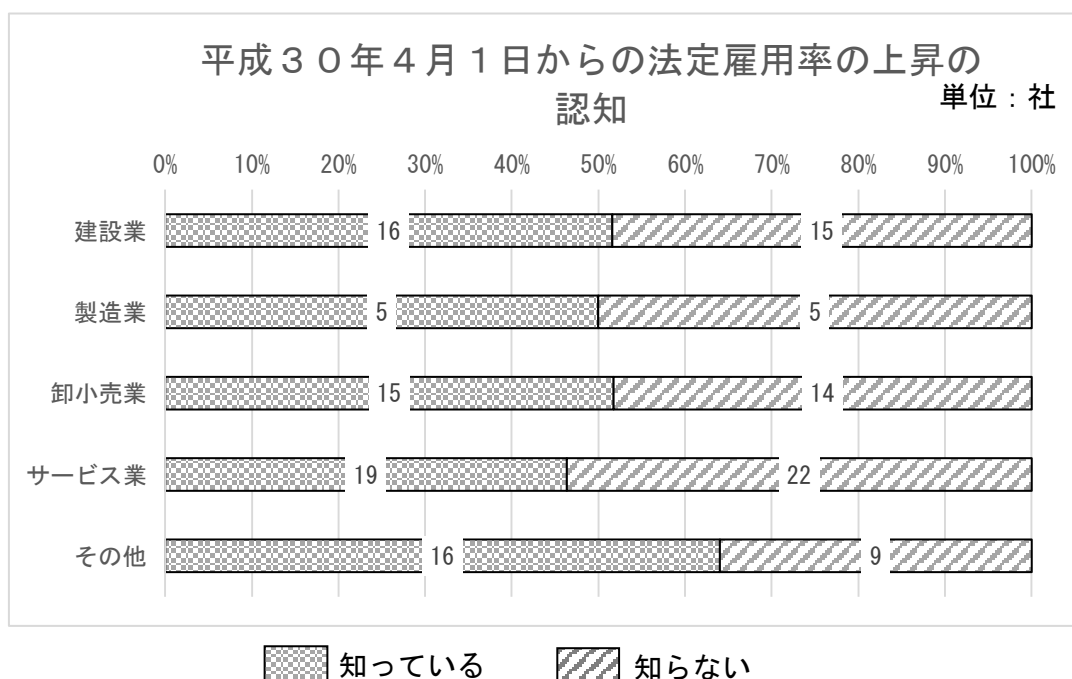


5 1 平成30年4月1日からの法定雇用率の上昇の認知

平成30年4月1日からの法定雇用率の上昇について「知っている」事業者は136社のうち52.2%の71社となっています。

平成30年4月1日からの法定雇用率の上昇の認知

区 分	事業所数	知っている	知らない
	社	社	社
建設業	31	16	15
製造業	10	5	5
卸小売業	29	15	14
サービス業	41	19	22
その他	25	16	9
合計	136	71	65
割合		52.2%	47.8%

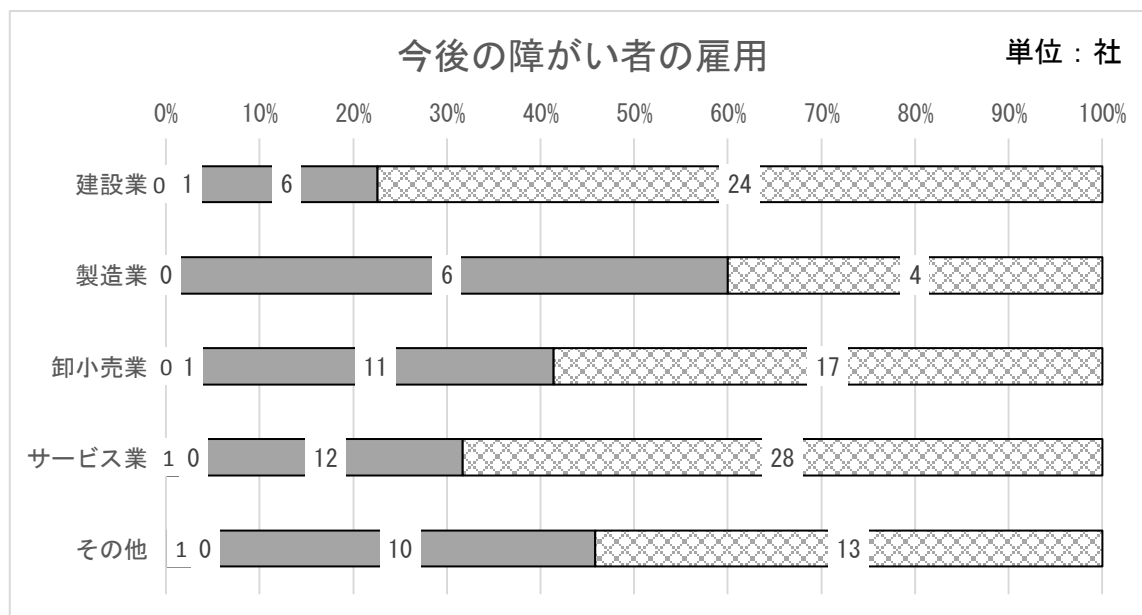


5.2 今後の障がい者の雇用

障がい者について「現在募集を行っている」または「雇用したい」事業者は135社のうち3.0%の4社で、「考えていない」事業者は63.7%の86社となっています。

今後の障がい者の雇用

区分	事業所数	現在募集を行っている	雇用したい	機会があれば雇用したい	考えていない
	社	社	社	社	社
建設業	31	0	1	6	24
製造業	10	0	0	6	4
卸小売業	29	0	1	11	17
サービス業	41	1	0	12	28
その他	24	1	0	10	13
合計	135	2	2	45	86
割合		1.5%	1.5%	33.3%	63.7%



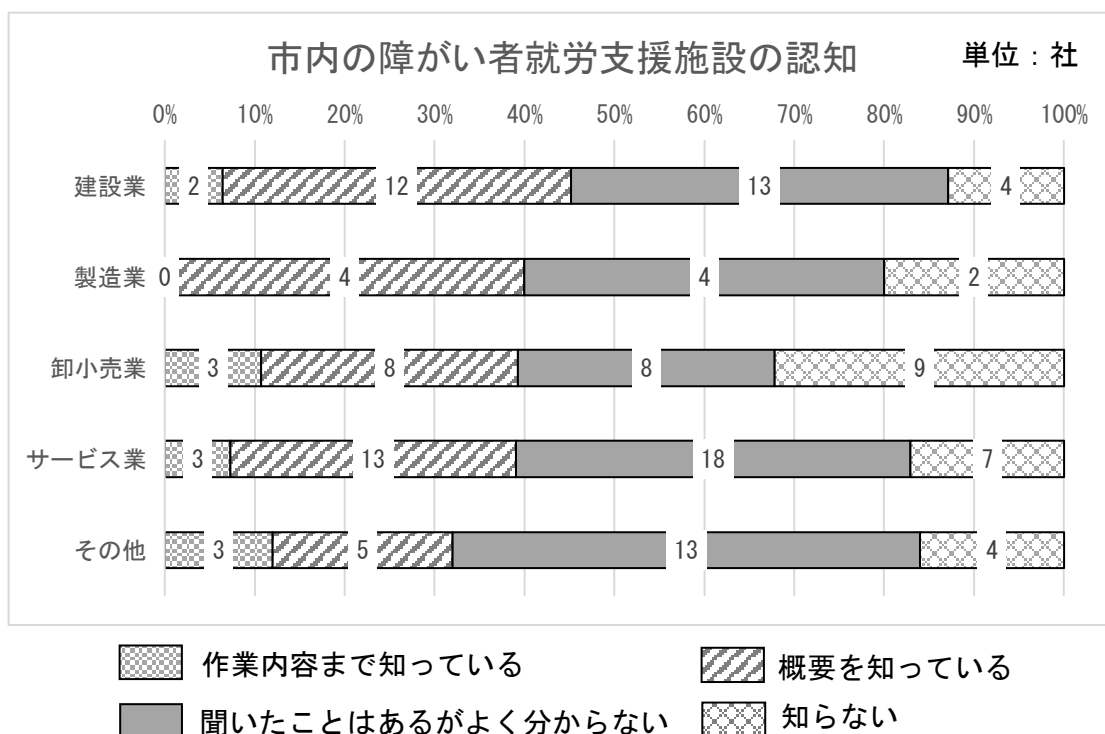
現在募集を行っている
 雇用したい
 機会があれば雇用したい
 考えていない

5.3 市内の障がい者就労支援施設の認知

市内の障がい者就労支援施設について「作業内容まで知っている」または「概要を知っている」事業者は135社のうち39.2%の53社となっています。

市内の障がい者就労支援施設の認知

区分	事業所数	作業内容まで知っている	概要を知っている	聞いたことはあるがよく分からない	知らない
建設業	31	2	12	13	4
製造業	10	0	4	4	2
卸小売業	28	3	8	8	9
サービス業	41	3	13	18	7
その他	25	3	5	13	4
合計	135	11	42	56	26
割合		8.1%	31.1%	41.5%	19.3%

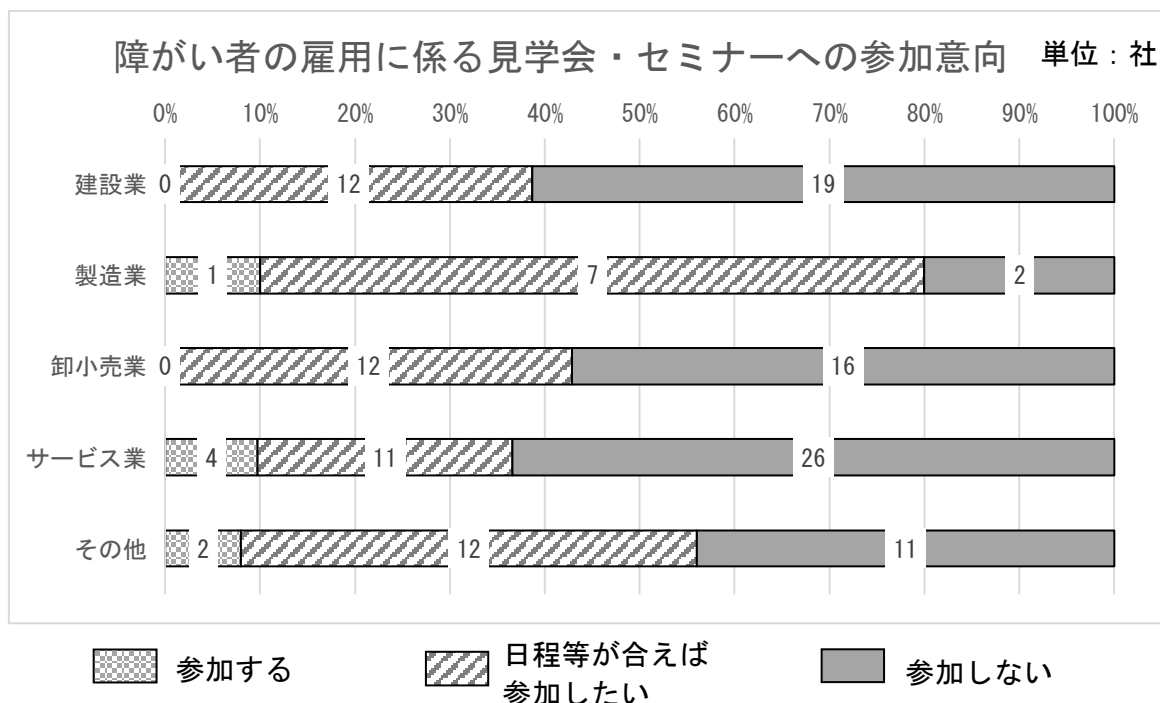


5.4 障がい者の雇用に係る見学会・セミナーへの参加意向

障がい者の雇用に係る見学会・セミナーへ「参加したい」事業所は135社のうち5.2%の7社で、「日程等が合えば参加したい」事業所は40.0%の54社となっています。

障がい者の雇用に係る見学会・セミナーへの参加意向

区分	事業所数	参加する	日程等が合えば参加したい	参加しない
	社	社	社	社
建設業	31	0	12	19
製造業	10	1	7	2
卸小売業	28	0	12	16
サービス業	41	4	11	26
その他	25	2	12	11
合計	135	7	54	74
割合		5.2%	40.0%	54.8%



5.5 パートタイマーを採用している理由

採用理由については、「仕事の内容がパートで間に合う」が64社と最も多く、次いで「正規従業員の採用が困難」が21社などとなっています。

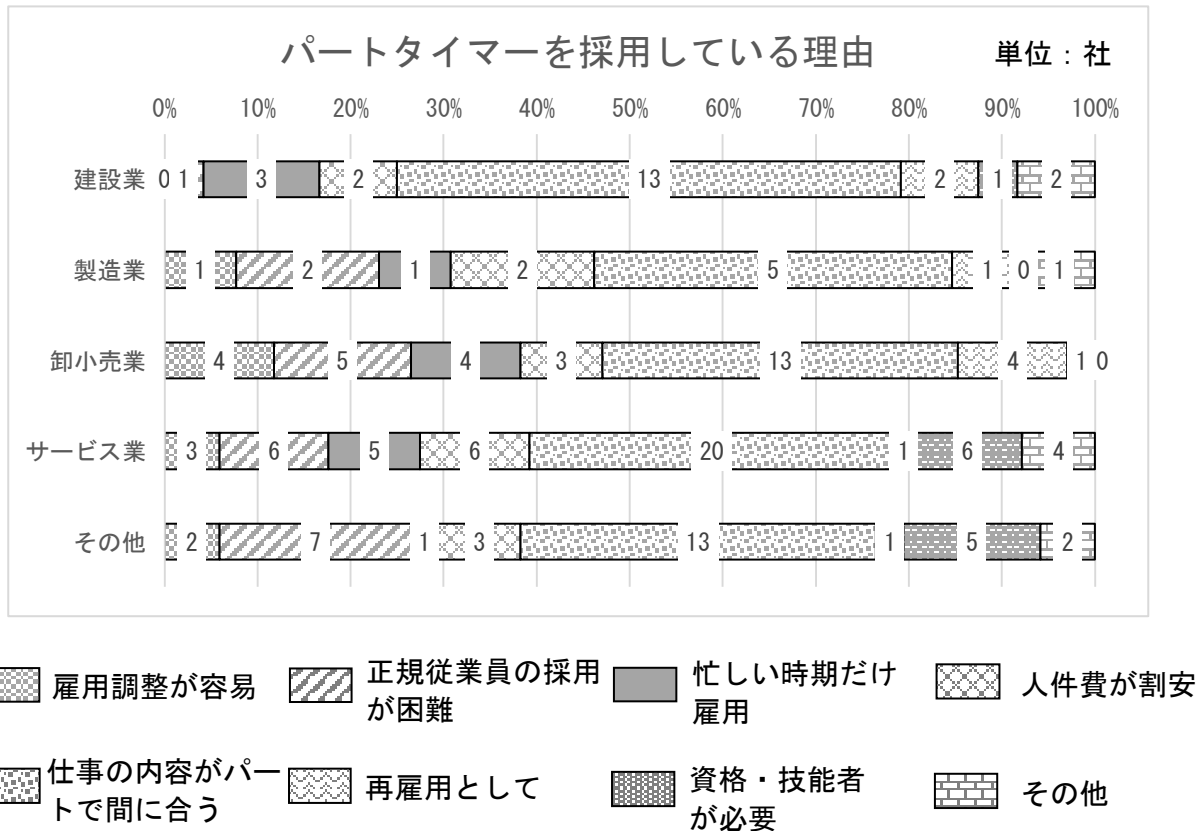
パートタイマーを採用している理由（2つまで選択）

区分	事業所数	雇用調整が容易	正規従業員の採用が困難	忙しい時期だけ雇用	人件費が割安	仕事の内容がパートで間に合う	再雇用として	資格・技能者が必要	その他
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	18	0	1	3	2	13	2	1	2
製造業	9	1	2	1	2	5	1	0	1
卸小売業	24	4	5	4	3	13	4	1	0
サービス業	34	3	6	5	6	20	1	6	4
その他	22	2	7	1	3	13	1	5	2
合計	107	10	21	14	16	64	9	13	9
割合		6.4%	13.5%	9.0%	10.3%	41.0%	5.8%	8.3%	5.8%
※H27調査時合計		18	13	13	14	41	6	7	3
※H27調査時割合		15.7%	11.3%	11.3%	12.2%	35.7%	5.2%	6.1%	2.6%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

※その他の内容

- ・正規従業員の労働時間短縮のため



56 パートタイマーの募集方法

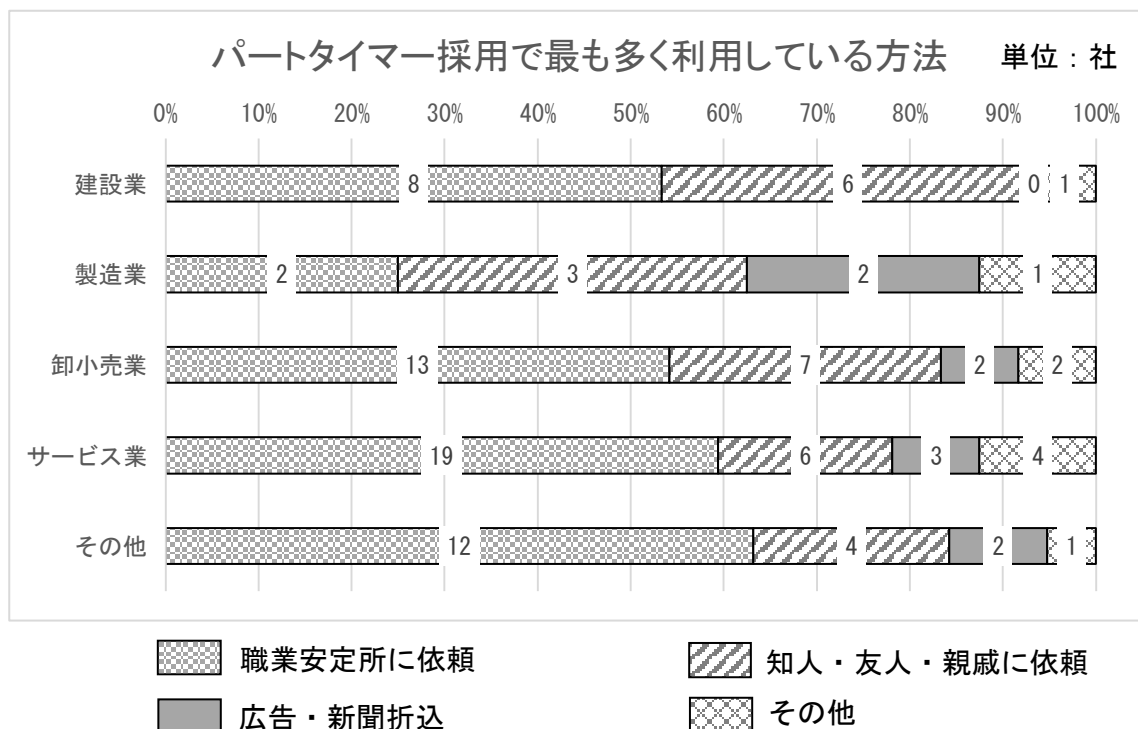
最も多く利用している募集方法は、「職業安定所に依頼」が54社と最も多く、次いで「知人・友人・親戚に依頼」が26社となっています。

パートタイマー採用で最も多く利用している方法

区分	事業所数	パートタイマー				(参考) 正規従業員			
		職業安定所に依頼	知人・友人・親戚に依頼	新聞折込・広告	その他	職業安定所に依頼	知人・友人・親戚に依頼	新聞折込・広告	その他
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	15	8	6	0	1	12	5	0	0
製造業	8	2	3	2	1	5	0	1	1
卸小売業	24	13	7	2	2	13	5	2	2
サービス業	32	19	6	3	4	25	4	2	1
その他	19	12	4	2	1	14	1	1	2
合計	98	54	26	9	9	69	15	6	6
割合		55.1%	26.5%	9.2%	9.2%	71.9%	15.6%	6.3%	6.3%
※H27調査時合計		58	14	4	5				
※H27調査時割合		71.6%	17.3%	4.9%	6.2%				

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

- ※その他（パートタイマー）の内容
- ・再雇用
 - ・店内での告知
 - ・ホームページ
- ※その他（正規従業員）の内容
- ・インターネット
 - ・学校

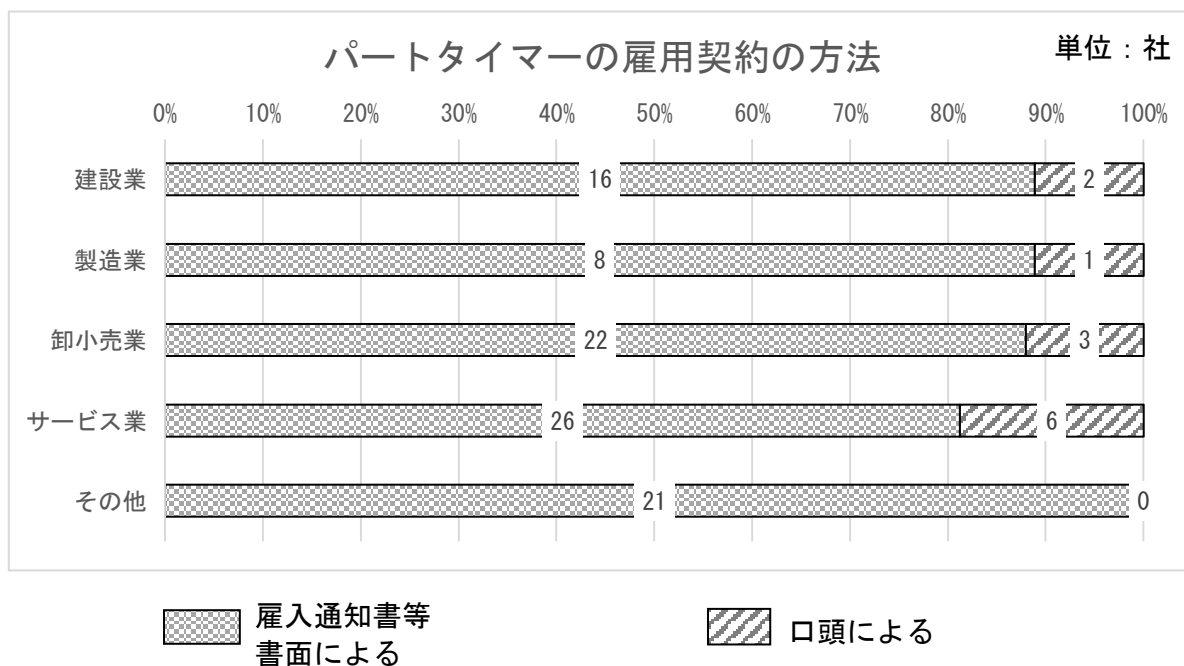


5.7 パートタイマーの雇用契約の方法

雇用契約の方法については、「雇入通知書等書面による」が88.6%の93社、「口頭による」が11.4%の12社となっています。

パートタイマーの雇用契約の方法

区分	事業所数	パートタイマー		(参考) 正規従業員	
		雇入通知書等 書面による	口頭による	雇入通知書等 書面による	口頭による
	社	社	社	社	社
建設業	18	16	2	14	1
製造業	9	8	1	5	0
卸小売業	25	22	3	18	2
サービス業	32	26	6	22	4
その他	21	21	0	21	0
合計	105	93	12	80	7
割合		88.6%	11.4%	92.0%	8.0%



58 パートタイマーの雇用期間の定め

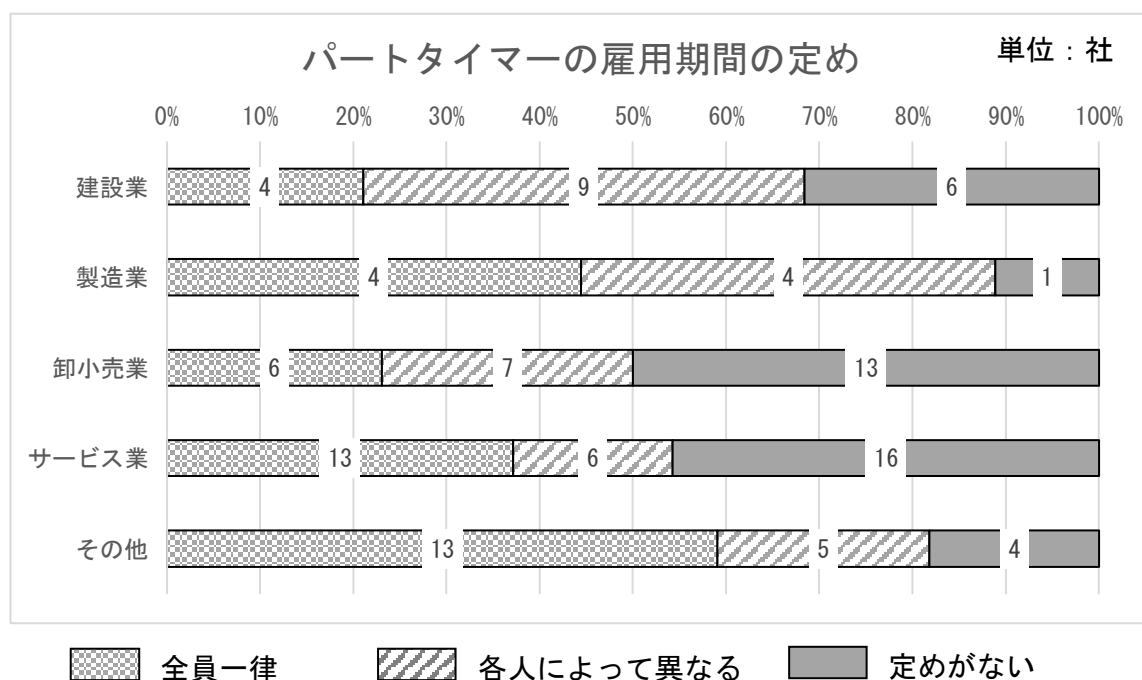
パートタイマーの雇用期間を「全員一律」と定めている事業所は111社のうち36.0%の40社で、内訳を見ると、「6カ月以上1年未満」が17社と最も多く、次いで「1年以上」が14社などとなっています。

また、「各人によって異なる」が27.9%の31社、「定めがない」が36.0%の40社となっています。

パートタイマーの雇用期間の定め

区分	事業所数	全員一律	内 訳				各人によって異なる	定めがない
			2カ月未満	6カ月以上 2カ月未満	6カ月以上 1年未満	1年以上		
	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	19	4	0	1	2	1	9	6
製造業	9	4	0	1	0	3	4	1
卸小売業	26	6	1	1	1	3	7	13
サービス業	35	13	0	2	10	1	6	16
その他	22	13	1	2	4	6	5	4
合計	111	40	2	7	17	14	31	40
割合		36.0%	-	-	-	-	27.9%	36.0%
※H27調査時合計		36	1	5	20	10	23	31
※H27調査時割合		40.0%	-	-	-	-	25.6%	34.4%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



59 パートタイマーの就業規則

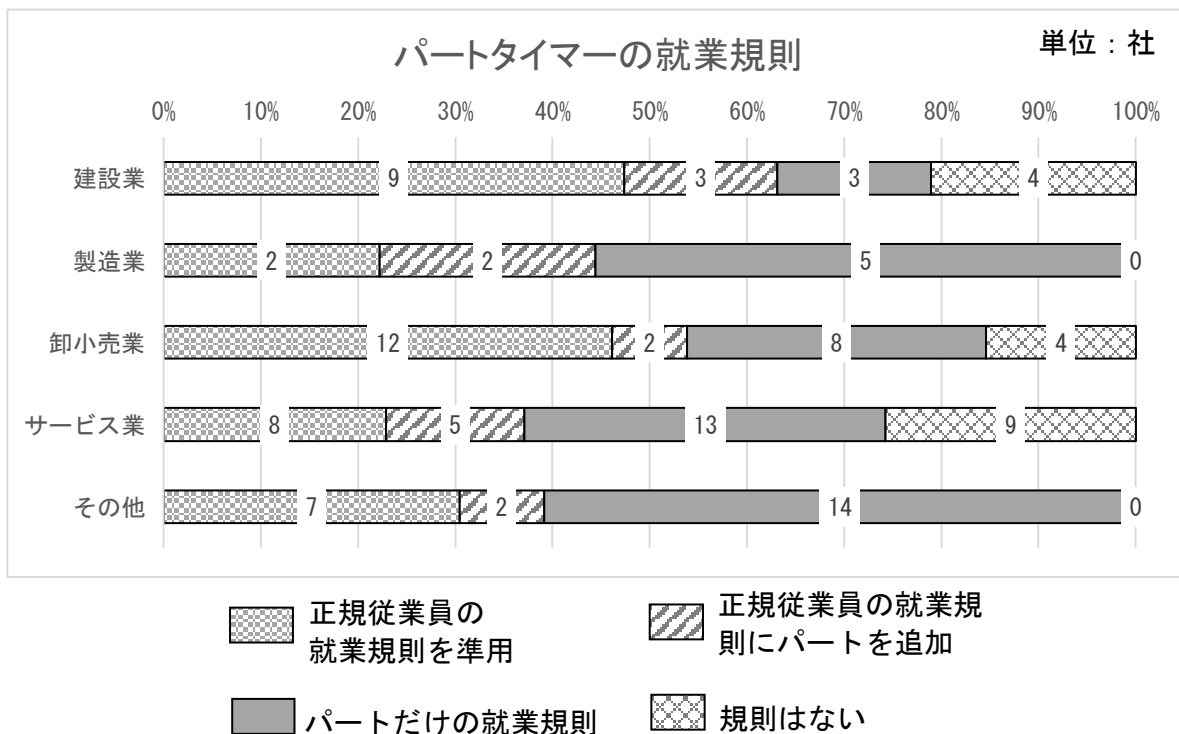
パートタイマーの就業規則については、「正規従業員の就業規則を準用」「正規従業員の就業規則にパートを追加」「パートだけの就業規則」を合わせた95社で何らかの就業規則があります。

平成27年度調査時と比較すると、「規則はない」事業所が7.5%増加しています。

パートタイマーの就業規則

区分	事業所数	正規従業員の就業規則を準用	正規従業員の就業規則にパートを追加	パートだけの就業規則	規則はない
建設業	19	9	3	3	4
製造業	9	2	2	5	0
卸小売業	26	12	2	8	4
サービス業	35	8	5	13	9
その他	23	7	2	14	0
合計	112	38	14	43	17
割合		33.9%	12.5%	38.4%	15.2%
※H27調査時合計		42	10	32	7
※H27調査時割合		46.2%	11.0%	35.2%	7.7%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



60 パートタイマーの主な仕事

パートタイマーの主な仕事については、「パートタイマー主体の単純労働や補助的仕事」が109社のうち35.8%の39社と最も多く、次いで「正規従業員とほぼ同じ」が30.3%の33社となっています。

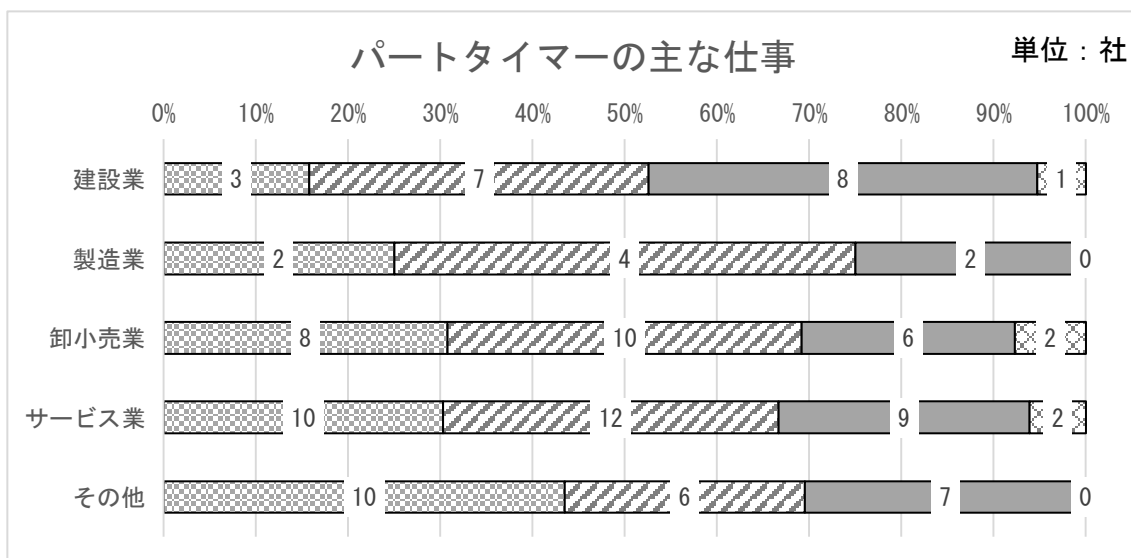
パートタイマーの主な仕事

区分	事業所数	ほぼ正規従業員と	パートタイマー主体の単純労働	補助的従業員の仕事	その他
	社	社	社	社	社
建設業	19	3	7	8	1
製造業	8	2	4	2	0
卸小売業	26	8	10	6	2
サービス業	33	10	12	9	2
その他	23	10	6	7	0
合計	109	33	39	32	5
割合		30.3%	35.8%	29.4%	4.6%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

※その他の内容

- ・正規従業員より負担の少ない仕事
- ・講師
- ・キャリアコンサルティング、スキルアップ教育、安全指導



- 正規従業員とほぼ同じ
- 単純労働や補助的仕事
- 正規従業員の補助的な仕事
- その他

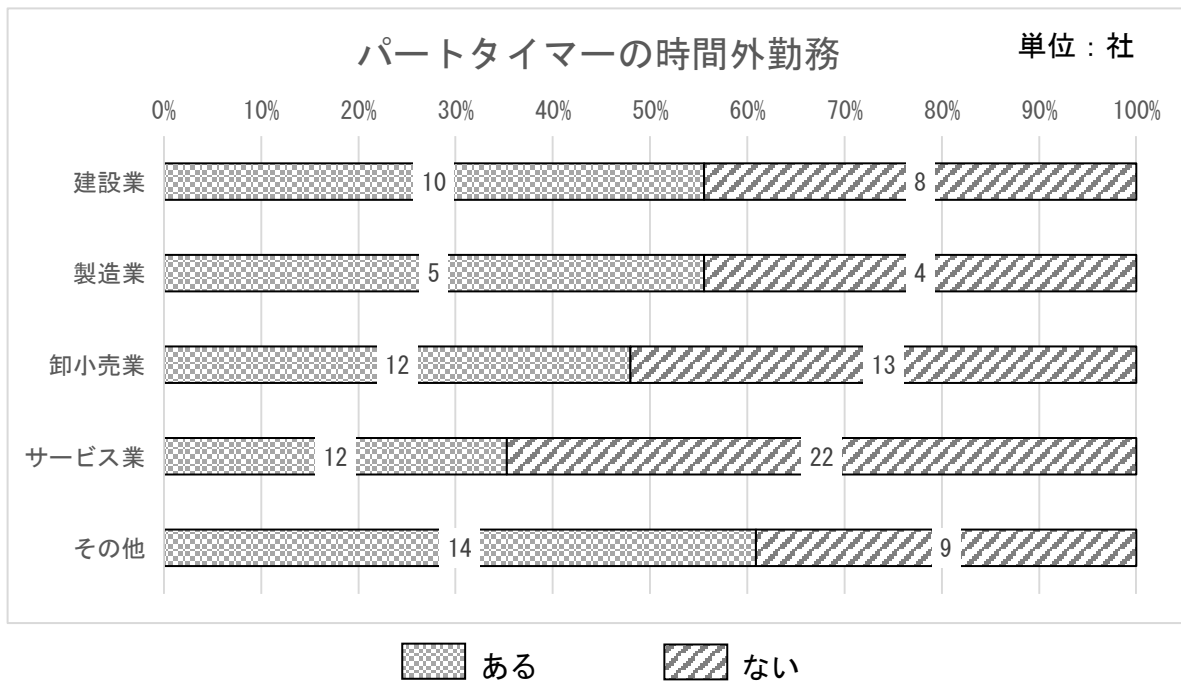
6.1 パートタイマーの時間外勤務

パートタイマーの時間外勤務については、「ある」事業者が109社のうち48.6%の53社となっており、週あたりの時間は「5時間未満」が41人と最も多くなっています。

平成27年度調査時と比較すると、「ある」事業所が6.2%増加しています。

パートタイマーの時間外勤務

区分	事業所数	ある	内訳（週あたり）			ない
			5時間未満	5～10時間未満	10時間以上	
	社	社	人	人	人	社
建設業	18	10	8	1	1	8
製造業	9	5	4	1	0	4
卸小売業	25	12	11	0	1	13
サービス業	34	12	7	5	0	22
その他	23	14	11	2	1	9
合計	109	53	41	9	3	56
割合		48.6%	-	-	-	51.4%
※H27調査時合計		36	96	73	29	49
※H27調査時割合		42.4%	-	-	-	57.6%



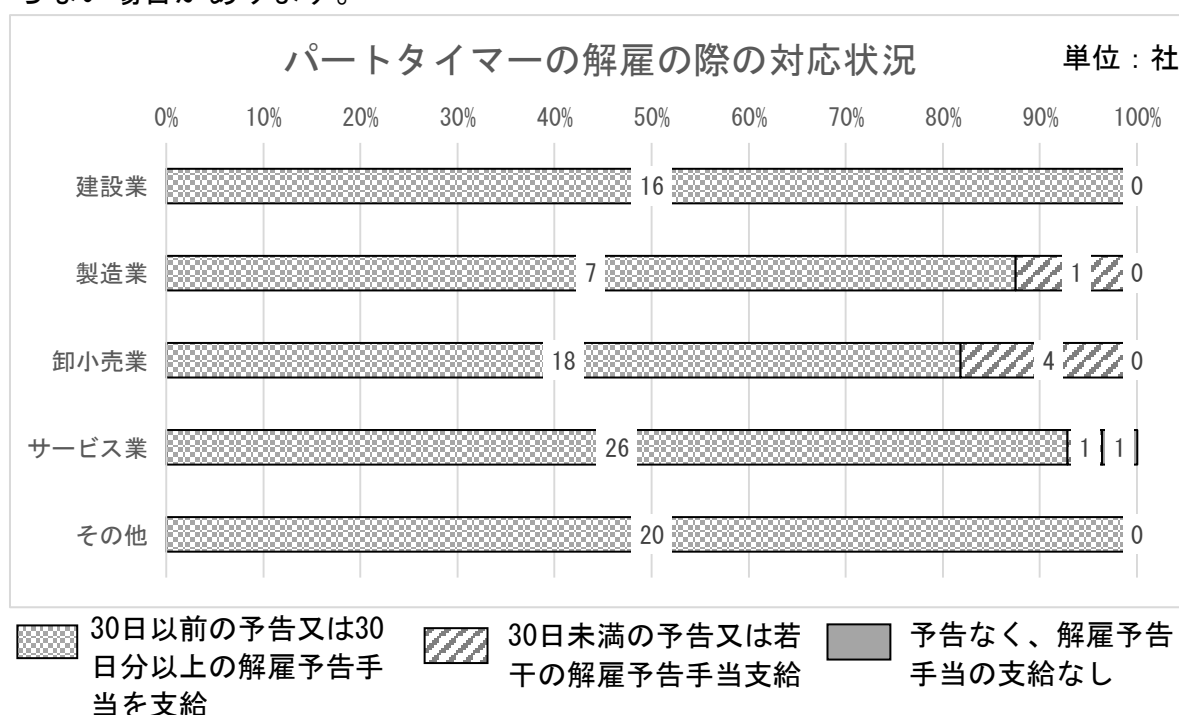
62 パートタイマーの解雇の際の対応状況

パートタイマーの解雇の際の対応状況については、労働基準法に従った「30日以前の予告又は30日分以上の解雇予告手当を支給」が87社と最も多くなっており、平成27年度調査時と比較すると、3.5%減少しています。

パートタイマーの解雇の際の対応状況

区分	事業所数	パートタイマー			(参考) 正規従業員		
		告30日 手当日 当分以上 を支給 の解雇 又は 予告予 は	干30日 の解雇 予の予 告手告 当又は 支若 給	手予告 当なく、 の支給 なし、 解雇予 告	告30日 手当日 当分以上 を支給 の解雇 予	干30日 の解雇 予の予 告手告 当又は 支若 給	手予告 当なく、 の支給 なし、 解雇予 告
	社	社	社	社	社	社	社
建設業	16	16	0	0	12	1	0
製造業	8	7	1	0	6	0	0
卸小売業	22	18	4	0	20	3	0
サービス業	28	26	1	1	27	0	1
その他	20	20	0	0	18	0	0
合計	94	87	6	1	83	4	1
割合		92.6%	6.4%	1.1%	94.3%	4.5%	1.1%
※H27調査時合計		74	3	0			
※H27調査時割合		96.1%	3.9%	0.0%			

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。



6.3 パートタイマーの職種、勤続年数

《職 種》

パートタイマーの職種別従業員数については、「専門的・技術的」が43.4%の623人と最も多く、次いで「販売サービス」が24.4%の350人となっています。

また、業種別では、サービス業の「専門的・技術的」が504人と最も多く、次いで卸小売業の「販売サービス」が262人となっています。

《勤続年数》

パートタイマーの勤続年数については、「3年以上」が50.0%の715人と最も多く、次いで「1年以上3年未満」が19.9%の285人となっています。

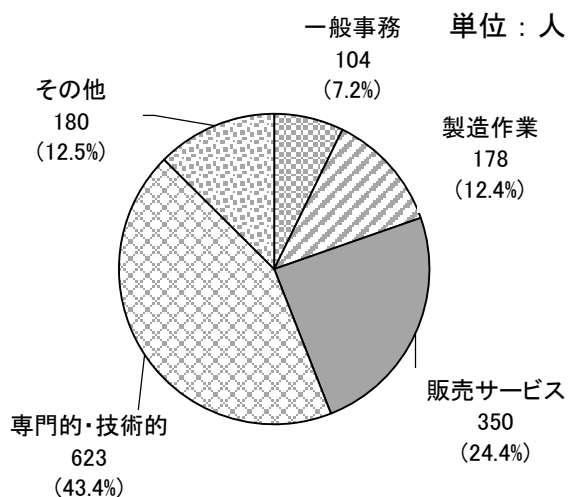
また、業種別では、サービス業の「3年以上」が368人と最も多く、次いで卸小売業の「3年以上」が136人となっています。

パートタイマーの職種、勤続年数

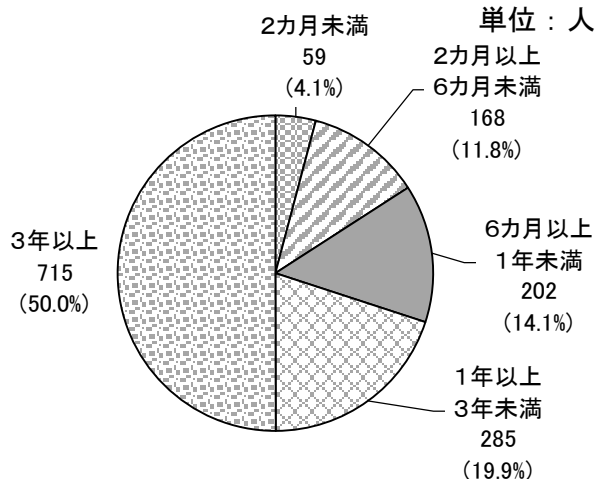
区 分	事業所数	職 種 別 数					勤 続 年 数 別 数					計	
		一般事務	製造作業	販売サービス	専門的・技術的	その他	2カ月未満	2カ月以上 6カ月未満	6カ月以上 1年未満	1年以上 3年未満	3年以上		
	社	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
建設業	16	13	25	7	24	14	83	0	9	16	12	47	84
製造業	7	5	88	8	0	3	104	3	3	4	25	58	93
卸小売業	25	24	4	262	45	3	338	20	44	68	86	136	354
サービス業	33	25	2	50	504	141	722	34	95	90	132	368	719
その他	22	37	59	23	50	19	188	2	17	24	30	106	179
合計	103	104	178	350	623	180	1,435	59	168	202	285	715	1,429
割合		7.2%	12.4%	24.4%	43.4%	12.5%	100.0%	4.1%	11.8%	14.1%	19.9%	50.0%	100.0%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

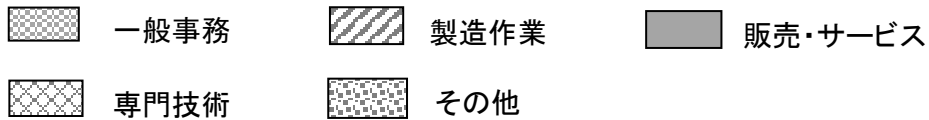
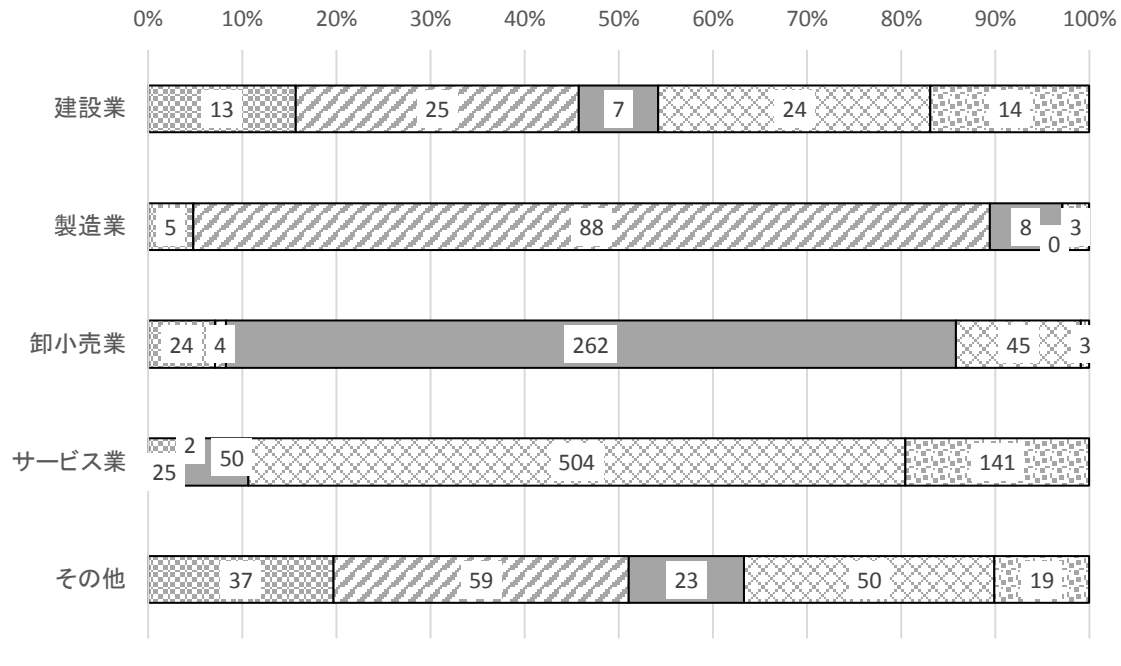
パートタイマーの職種(全業種)



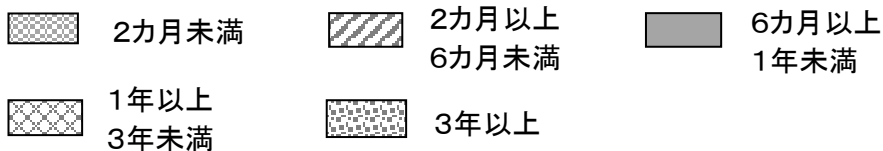
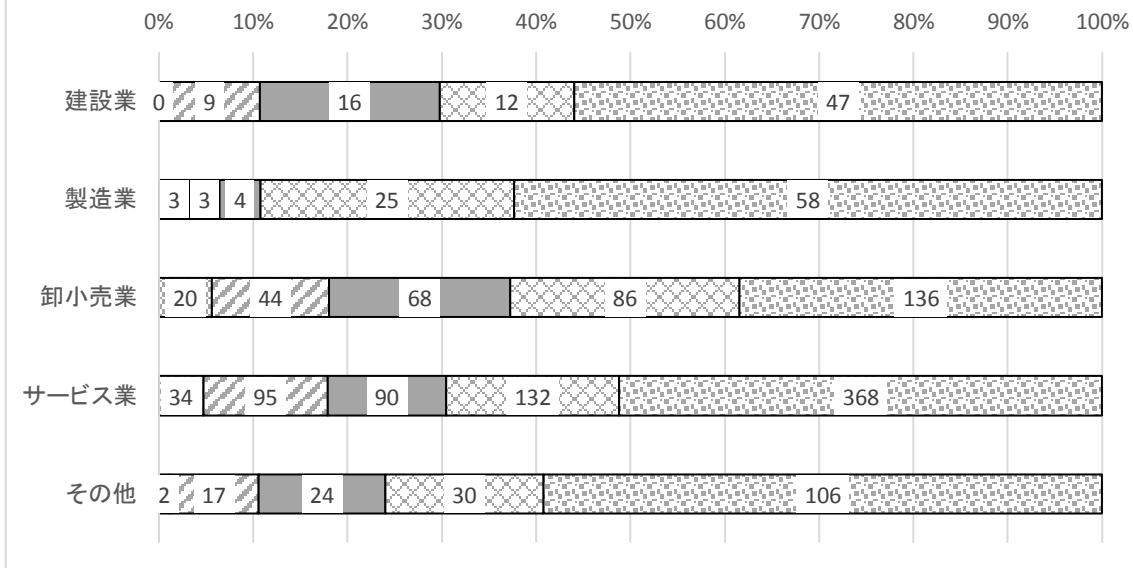
パートタイマーの勤続年数(全業種)



パートタイマーの職種(業種別)



パートタイマーの勤続年数(業種別)



64 パートタイマーの勤務時間、勤務日数

《1日の勤務時間》

パートタイマーの1日の勤務時間については、「3時間以上5時間未満」が48.2%の645人と最も多く、次いで「5時間以上7時間未満」が26.8%の358人となっています。

《1週間の勤務日数》

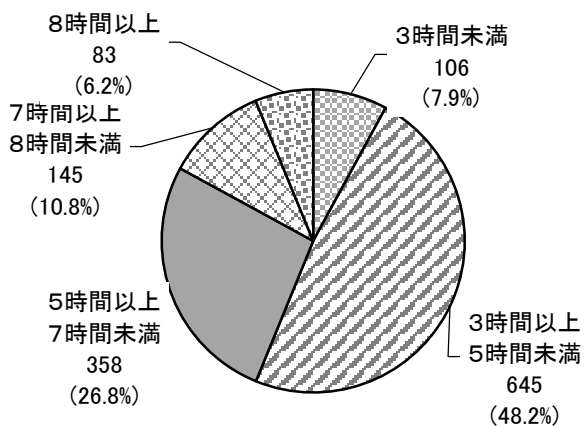
パートタイマーの1週間の勤務日数については、「5日」が38.4%の520人と最も多く、次いで「4日」が27.1%の366人となっています。

パートタイマーの勤務時間、勤務日数

区 分	事業所数	勤 務 時 間 (／日)						勤 務 日 数 (／週)						
		3時間未満	3時間以上5時間未満	5時間以上7時間未満	7時間以上8時間未満	8時間以上	計	2日以内	3日	4日	5日	6日	その他	計
	社	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
建設業	16	1	27	10	10	7	55	0	8	6	25	10	6	55
製造業	7	2	11	4	56	31	104	1	6	10	88	0	0	105
卸小売業	25	21	122	116	17	7	283	58	3	110	111	5	3	290
サービス業	33	69	412	194	38	8	721	52	148	194	244	55	29	722
その他	22	13	73	34	24	30	174	39	24	46	52	14	6	181
合計	103	106	645	358	145	83	1,337	150	189	366	520	84	44	1,353
割合		7.9%	48.2%	26.8%	10.8%	6.2%	100.0%	11.1%	14.0%	27.1%	38.4%	6.2%	3.3%	100.0%

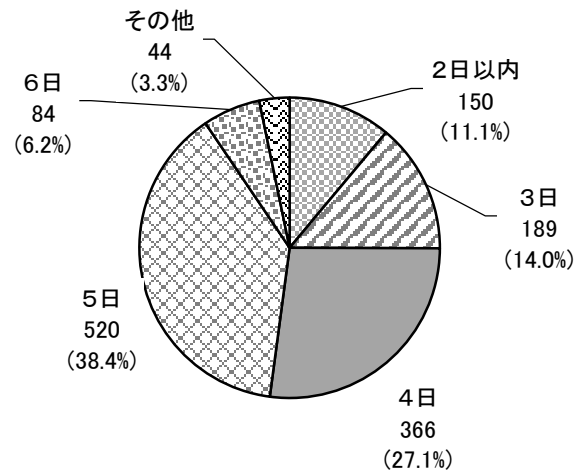
パートタイマーの1日の勤務時間(全業種)

単位：人



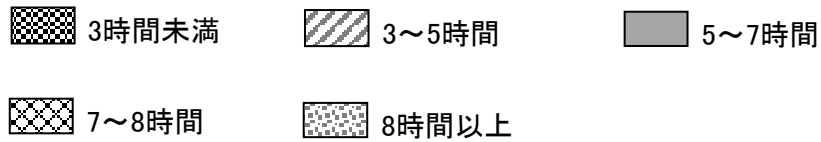
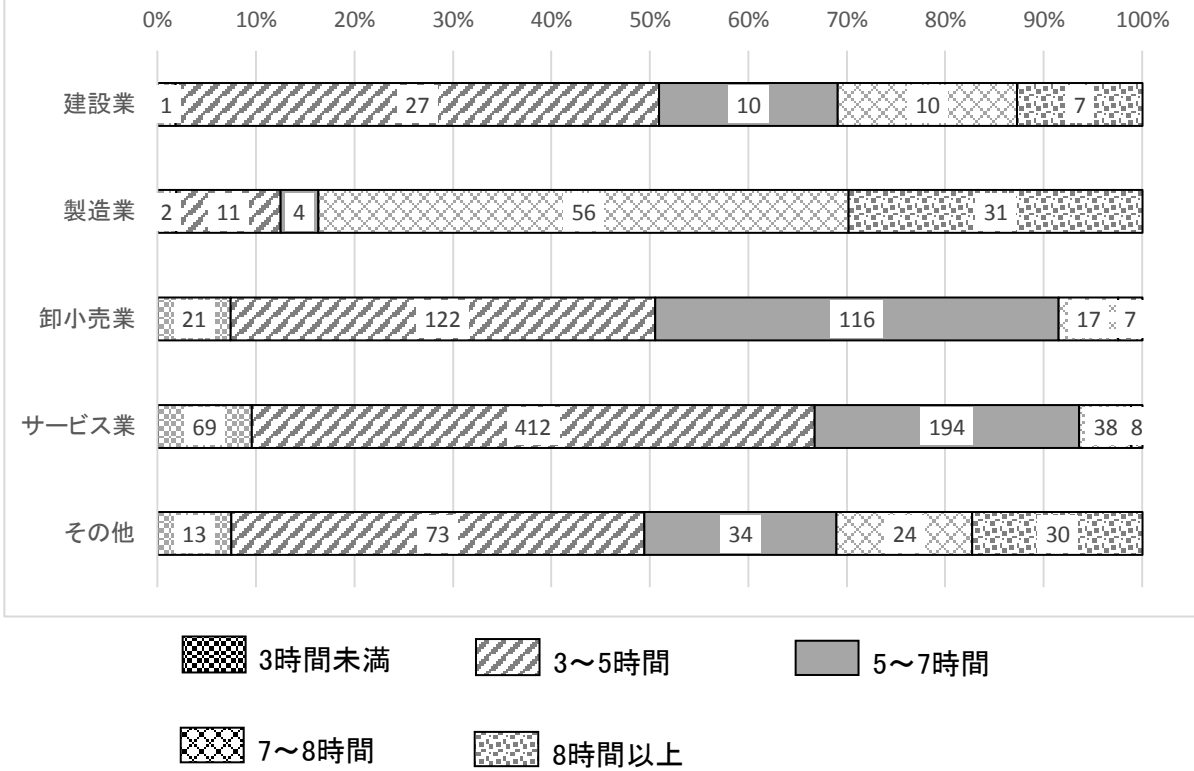
パートタイマーの1週間の勤務日数(全業種)

単位：人



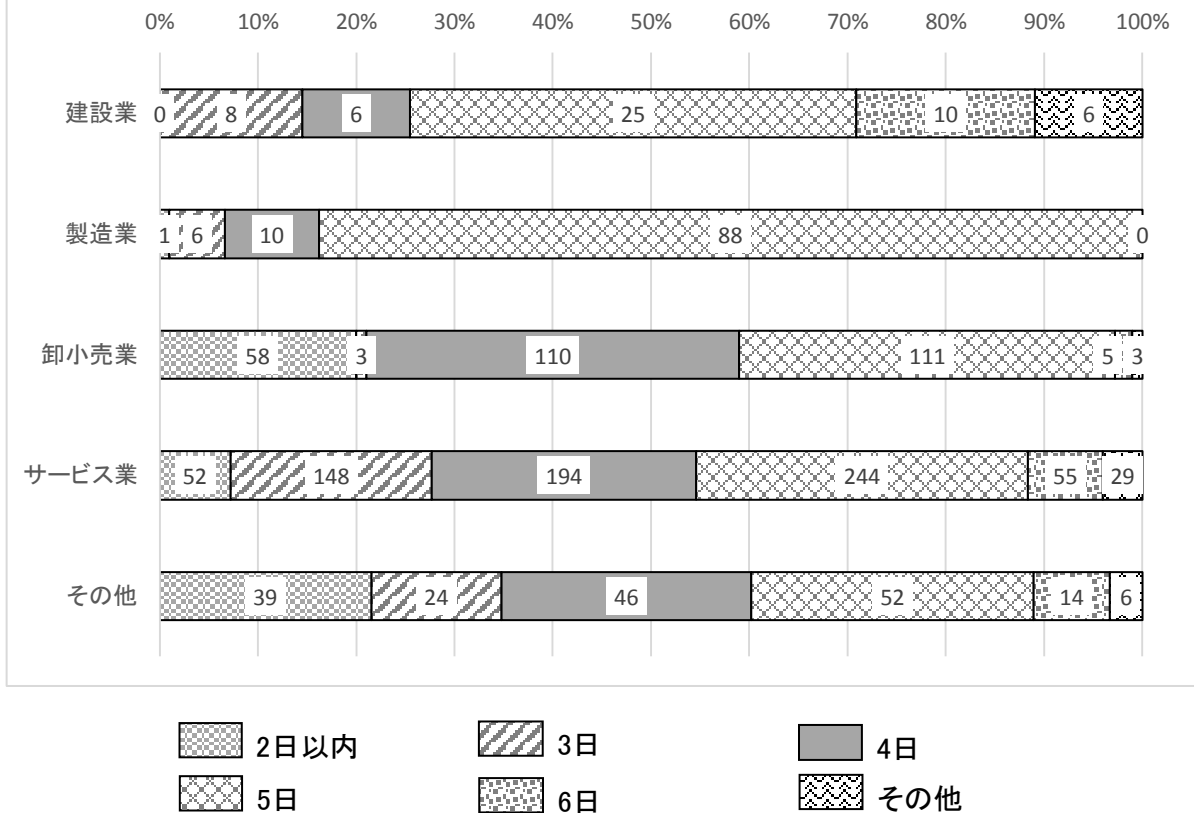
パートタイマーの1日の勤務時間(業種別)

単位:人



パートタイマーの1週間の勤務日数(業種別)

単位:人



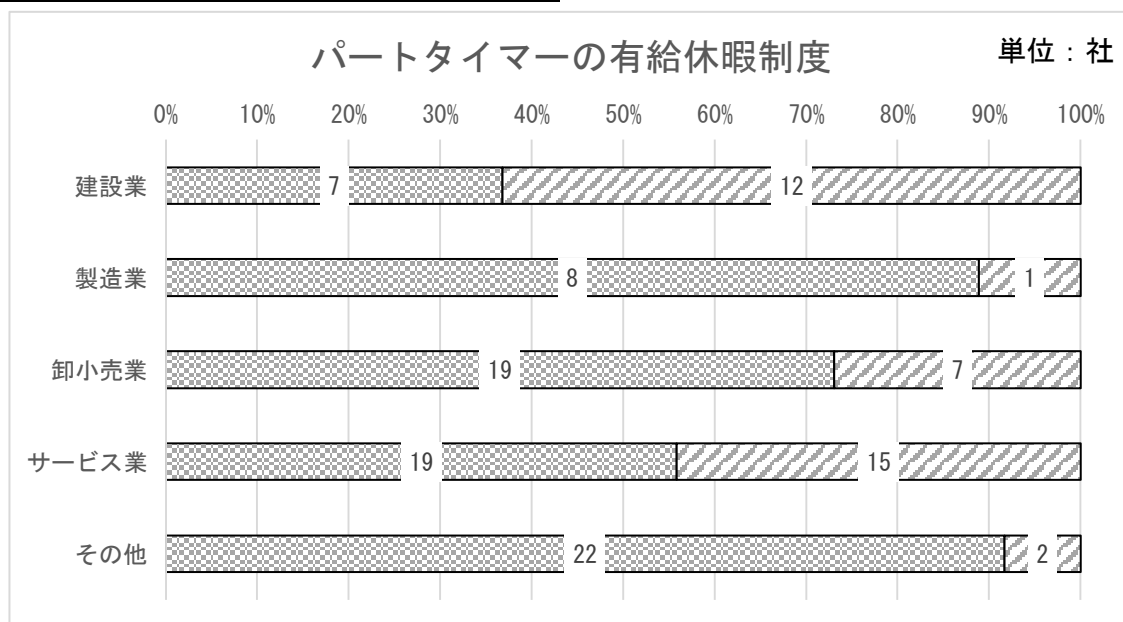
65 パートタイマーの有給休暇制度

正規従業員と同様に付与が義務づけられているパートタイマーの有給休暇について、「ある」事業者が112社のうち67.0%の75社となっており、年平均の付与日数は10.4日となっています。

平成27年度調査時と比較すると、「ある」事業所は7.1%減少しています。

パートタイマーの有給休暇制度

区分	事業所数	ある		ない
		社	日 (年平均)	
建設業	19	7	9.5	12
製造業	9	8	12.1	1
卸小売業	26	19	9.8	7
サービス業	34	19	10.1	15
その他	24	22	10.7	2
合計	112	75	10.4	37
割合		67.0%	-	33.0%
※H27調査時合計		60	12.4	21
※H27調査時割合		74.1%	-	25.9%



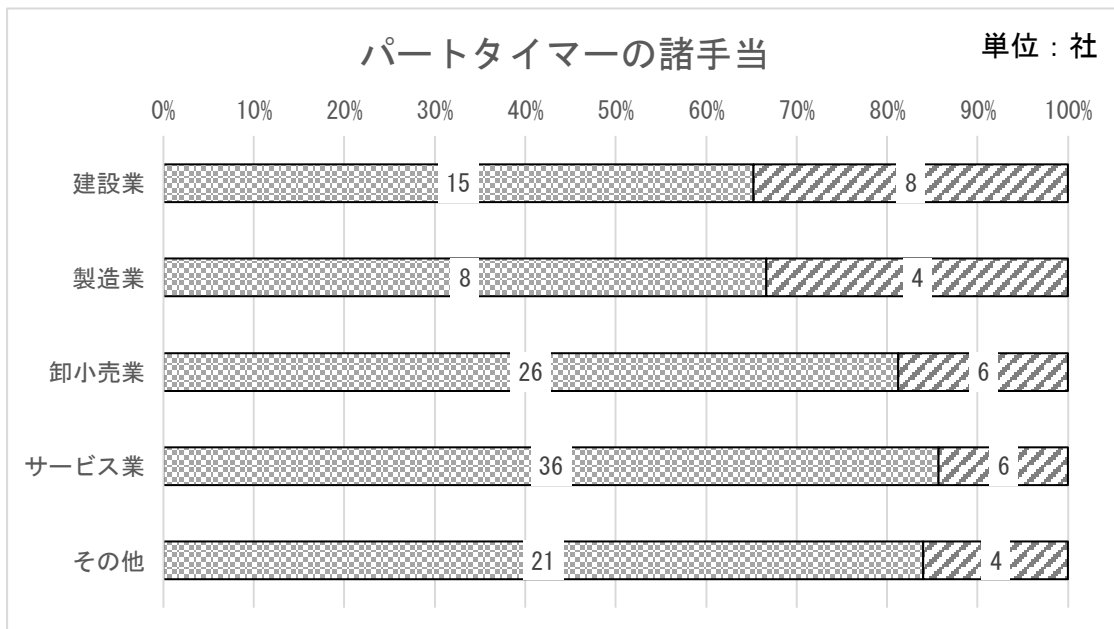
66 パートタイマーの諸手当

パートタイマーの諸手当については、「支給している」事業者が134社のうち79.1%の106社となっており、内訳は「通勤手当」が81社と最も多くなっています。

平成27年度調査時と比較すると、「支給している」事業所が2.0%増加しています。

パートタイマーの諸手当（複数回答）

区分	事業所数	支給している	内訳								支給していない	
			通勤手当	精皆勤手当	勤続手当	家族手当	住宅手当	食事手当	燃料手当	その他		
	社	社	件	件	件	件	件	件	件	件	件	社
建設業	23	15	11	0	0	1	1	0	2	0	8	
製造業	12	8	5	0	0	1	0	1	1	0	4	
卸小売業	32	26	20	1	0	0	0	0	2	3	6	
サービス業	42	36	27	3	1	1	0	1	0	3	6	
その他	25	21	18	0	1	0	0	0	0	2	4	
合計	134	106	81	4	2	3	1	2	5	8	28	
割合		79.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	20.9%	
※H27調査時合計		64	62	9	1	2	0	3	2	5	19	
※H27調査時割合		77.1%	-	-	-	-	-	-	-	-	22.9%	



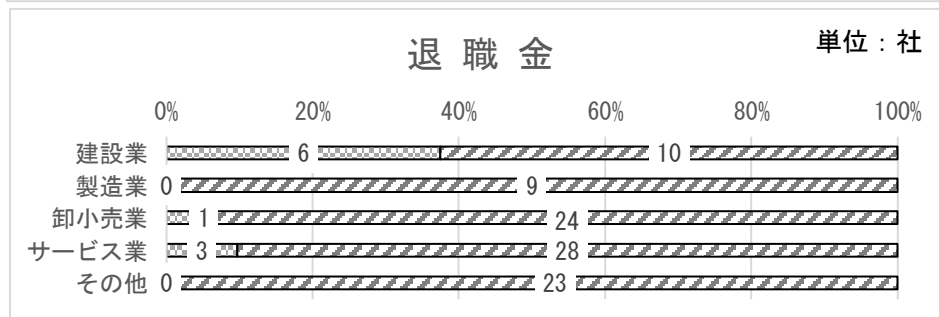
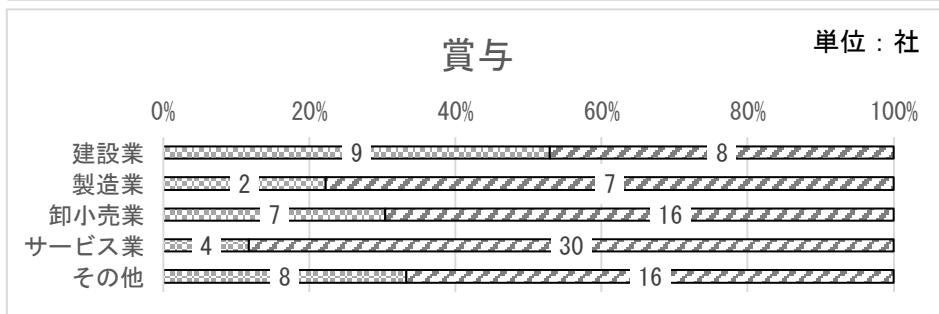
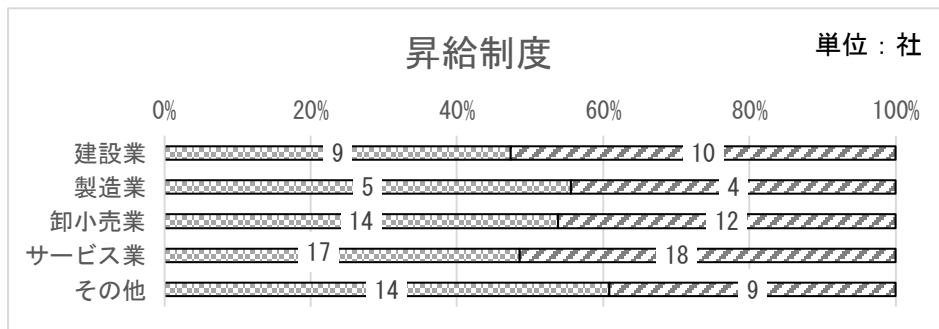
67 パートタイマーの諸制度

《昇給制度・賞与・退職金》

パートタイマーの昇給制度については「ある」が112社のうち52.7%の59社、賞与については「支給している」が107社のうち28.0%の30社、退職金については「支給している」が104社のうち9.6%の10社となっており、平成27年度調査時と比較すると、それぞれ1.0%減少、8.6%減少、2.0%増加となっています。

パートタイマーの諸制度

区 分	昇給制度			賞 与			退 職 金		
	事業所数	ある	ない	事業所数	支給している	支給していない	事業所数	支給している	支給していない
	社	社	社	社	社	社	社	社	社
建設業	19	9	10	17	9	8	16	6	10
製造業	9	5	4	9	2	7	9	0	9
卸小売業	26	14	12	23	7	16	25	1	24
サービス業	35	17	18	34	4	30	31	3	28
その他	23	14	9	24	8	16	23	0	23
合計	112	59	53	107	30	77	104	10	94
割合	-	52.7%	47.3%	-	28.0%	72.0%	-	9.6%	90.4%
※H27調査時合計	82	44	38	82	30	52	79	6	73
※H27調査時割合	-	53.7%	46.3%	-	36.6%	63.4%	-	7.6%	92.4%



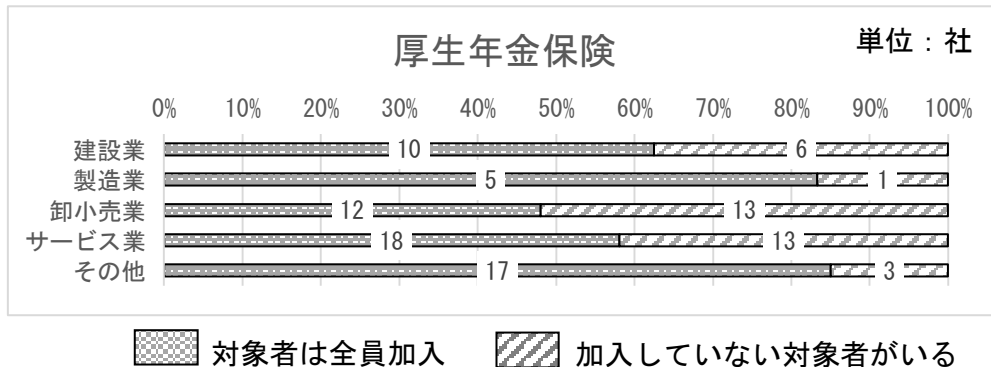
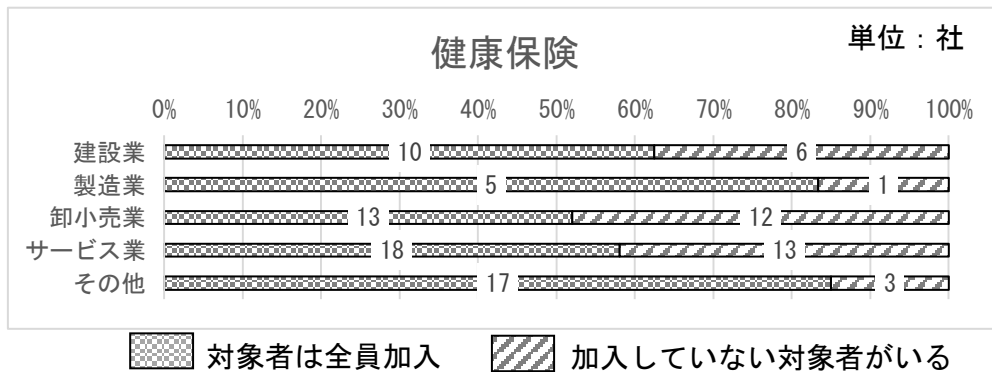
68 パートタイマーの社会保険・労働保険加入状況

パートタイマーの健康保険の加入状況については、「対象者は全員加入」している事業者は98社のうち64.3%の63社となっています。

パートタイマーの厚生年金保険の加入状況については、「対象者は全員加入」している事業者は98社のうち63.3%の62社となっています。

パートタイマーの社会保険加入状況

区 分	健康保険			厚生年金保険		
	事業所数	対象者は 全員加入は	加入していない 対象者がいる	事業所数	対象者は 全員加入は	加入していない 対象者がいる
	社	社	社	社	社	社
建設業	16	10	6	16	10	6
製造業	6	5	1	6	5	1
卸小売業	25	13	12	25	12	13
サービス業	31	18	13	31	18	13
その他	20	17	3	20	17	3
合計	98	63	35	98	62	36
割合	-	64.3%	35.7%	-	63.3%	36.7%

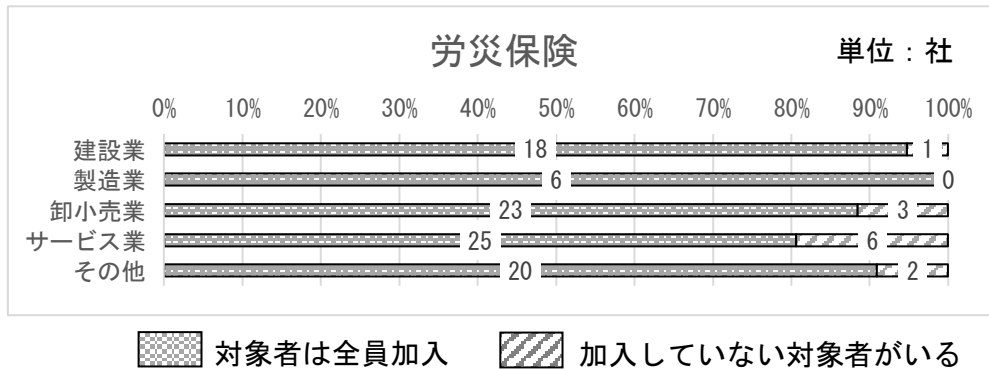
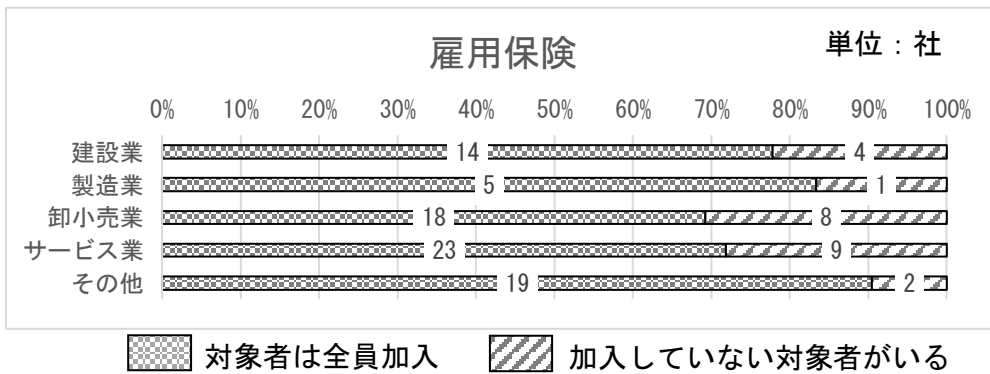


パートタイマーの雇用保険の加入状況については、「対象者は全員加入」している事業者は103社のうち76.7%の79社となっています。

パートタイマーの厚生年金保険の加入状況については、「対象者は全員加入」している事業者は104社のうち88.5%の92社となっています。

パートタイマーの労働保険加入状況

区 分	雇用保険			労災保険		
	事業所数	対象者は 全員加入	加入していない 対象者がいる	事業所数	対象者は 全員加入	加入していない 対象者がいる
	社	社	社	社	社	社
建設業	18	14	4	19	18	1
製造業	6	5	1	6	6	0
卸小売業	26	18	8	26	23	3
サービス業	32	23	9	31	25	6
その他	21	19	2	22	20	2
合計	103	79	24	104	92	12
割合	-	76.7%	23.3%	-	88.5%	11.5%



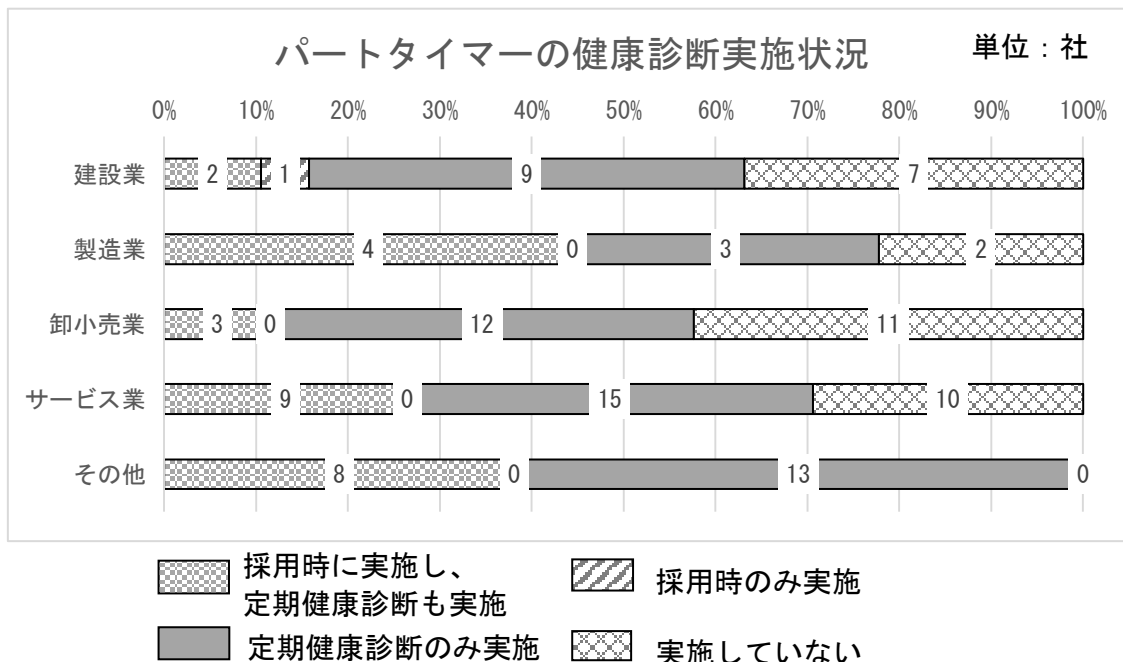
69 パートタイマーの健康診断実施状況

パートタイマーの健康診断については、「採用時に実施し、定期健康診断も実施」している事業者が109社のうち23.9%の26社となっています。

平成27年度調査時と比較すると「採用時に実施し、定期健康診断も実施」している事業者は6.6%増加しています。

パートタイマーの健康診断実施状況

区分	事業所数	採用時に実施し、定期健康診断も実施	採用時のみ実施	定期健康診断のみ実施	実施していない
	社	社	社	社	社
建設業	19	2	1	9	7
製造業	9	4	0	3	2
卸小売業	26	3	0	12	11
サービス業	34	9	0	15	10
その他	21	8	0	13	0
合計	109	26	1	52	30
割合		23.9%	0.9%	47.7%	27.5%
※H27調査時合計		14	0	50	17
※H27調査時割合		17.3%	0.0%	61.7%	21.0%



70 パートタイマーの正規従業員への登用制度

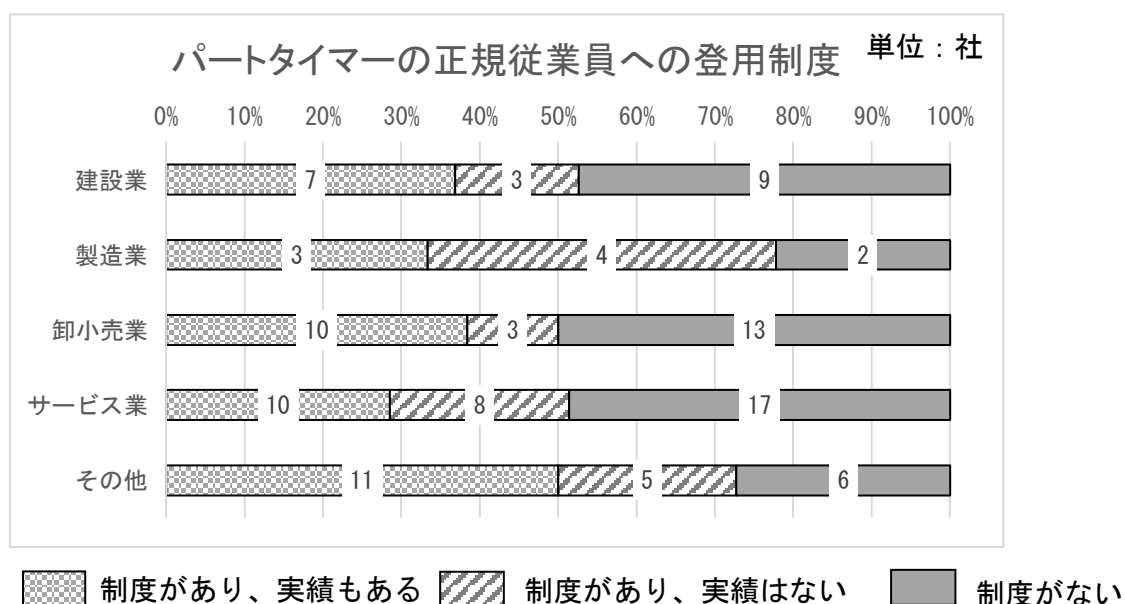
パートタイマーの正規従業員への登用制度については、「制度があり、実績もある」事業者が111社のうち36.9%の41社となっています。

平成27年度調査時と比較すると「制度があり、実績もある」事業者は15.4%増加しています。

パートタイマーの正規雇用への登用制度

区分	事業所数	制度があり、実績もある	制度があり、実績はない	制度がない
	社	社	社	社
建設業	19	7	3	9
製造業	9	3	4	2
卸小売業	26	10	3	13
サービス業	35	10	8	17
その他	22	11	5	6
合計	111	41	23	47
割合		36.9%	20.7%	42.3%
※H27調査時平均		17	29	33
※H27調査時割合		21.5%	36.7%	41.8%

※「割合」欄の数値は小数点第2位で四捨五入しているため、合計値が100%にならない場合があります。

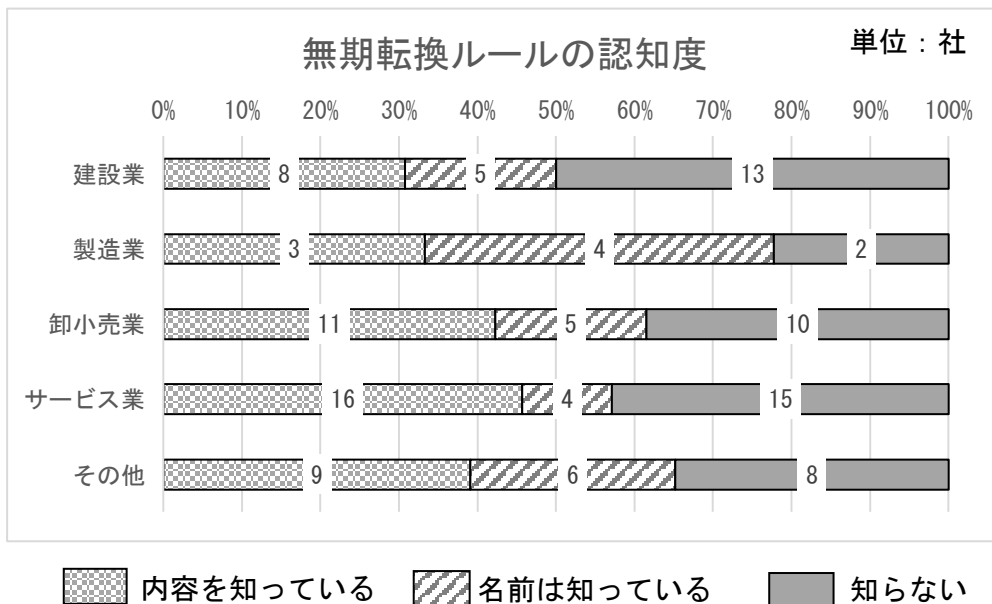


7 1 無期転換ルールの認知度

無期転換ルールについて、「内容を知っている」事業者が119社のうち39.5%の47社、「名前は知っている」事業者が20.2%の24社となっています。

無期転換ルールの認知度

区 分	事業所数	内容を知っている	名前は知っている	知らない
	社	社	社	社
建設業	26	8	5	13
製造業	9	3	4	2
卸小売業	26	11	5	10
サービス業	35	16	4	15
その他	23	9	6	8
合計	119	47	24	48
割合		39.5%	20.2%	40.3%



労働基本調査報告書

平成30年 3月発行

編集発行 登別市観光経済部商工労政グループ

〒059-0012 登別市中央町4丁目11番地

電話 0143-85-2171 (直通)

登別市労働基本調査 設問用紙

登別市観光経済部商工労政グループ

※この調査は、特に指定がない限り、平成29年12月末日現在の状況についてお答えください。

1 事業所の概況

- (1) 事業所名
- (2) 事業所の所在地
- (3) 記入担当者の所属・氏名
- (4) 事業所の電話番号
- (5) 事業所形態

**※回答は、別紙「回答用紙」に
ご記入ください**

1 本社

2 支社、営業所等

- (6) 正規従業員に係る各制度の適用状況
 - ・労働組合
 - ・労働協約
 - ・就業規則
 - ・健康保険
 - ・厚生年金保険
 - ・雇用保険
 - ・労災保険
 - ・健康診断

Check Point !

就業規則について

常時10人以上の労働者を雇用する事業主は、勤務時間、休憩時間、休日、賃金、退職などに関する就業規則を作成し労働基準監督署へ提出するとともに、見やすい場所への掲示や書面の交付などにより労働者に周知しなければいけません。(労働基準法第89条、第106条)

健康保険について

被保険者やその家族の医療費の自己負担額が抑えられるほか、傷病手当の給付が受けられるようになる制度です。

1週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、常時5人以上の労働者を使用する事業所(例外あり)に使用される者は健康保険の被保険者となり、被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の半分ずつを負担することとなっています。(健康保険法第3条、第161条)

厚生年金保険について

被保険者が高齢となったり、病気やけがによって身体に障がいが残ったりした際に保険給付を行う制度です。

1週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、常時5人以上の従業員を使用する事業所（例外あり）に使用される70歳未満の者は健康保険の被保険者となります。被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の半分ずつを負担することとなっています。（厚生年金保険法第6条、第9条、第12条、第82条）

雇用保険について

被保険者が失業した場合に、失業等給付を行う制度です。

1週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、労働者を使用する事業が開始された日に、雇用保険の保険関係が成立し、事業主は、保険年度ごとに、保険料を納付しなければいけません。保険料は労働者と事業主の双方が負担します。（雇用保険法第5条、第6条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条、第4条、第15条）

労災保険について

被保険者が業務災害や通勤災害に遭った際に、事業主に代わって国が療養費の給付を行う制度です。

事業主に雇用されるすべての労働者が被保険者となり、保険料は全額事業主が負担します。（労働者災害補償保険法第3条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条、第3条、第15条）

健康診断について

事業主は、常時使用する労働者（パートタイマーを含む）を対象とし、雇い入れる時及び1年以内ごとに1回、医師による健康診断を行わなければいけません。（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条、第44条）

また、労働者は、上記に定められている健康診断を受けなければいけません。（労働安全衛生法第66条）

2 従業員の雇用状況

(7) 従業員数等についてお答えください

(8) 近年、新卒者の3年以内の離職率が高い状況にあります。新卒者の採用人数・離職人数についてお答えください（正規従業員のみ）

(9) 平成30年4月の新卒者採用予定がない場合、その理由についてお答えください

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1 従業員が充足しているため | 2 業績不振または経営合理化のため |
| 3 新卒者以外を採用しているため | 4 その他 |

(10) 平成29年1月～12月末の期間内に離職した正規従業員（新卒者以外を含む）の離職理由別人数をお答えください

(11) 派遣社員の活用についてお答えください

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 活用している | 2 活用しておらず、活用を検討中 |
| 3 活用しておらず、活用予定なし | |

(12) 雇用について問題を感じていることはありますか

- | | |
|---------------|-------------------|
| 1 人材の確保が難しい | 2 若年層の定着率が低い |
| 3 従業員の高齢化 | 4 人件費が高い |
| 5 労働時間の短縮が難しい | 6 福利厚生を充実させる余裕がない |
| 7 技術の継承が難しい | 8 特になし |
| 9 その他 | |

(13) インターンシップ（就業体験）の受け入れについてどのようにお考えですか

- | | |
|-------------------|------------------|
| 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により難しい | 4 受け入れたくない |

3 賃金

(14) 新卒者（正規従業員）の平成29年4月1日現在の初任給（各種手当を含む）についてお答えください

(15) 正規従業員の平均年齢・平均給与（各種手当を含む）月額についてお答えください

(16) パートタイマーの平均年齢・平均時間給についてお答えください
（日給の場合は、時給に換算）

4 正規従業員の一時金・諸手当

(17) 一時金についてお答えください

・夏期手当 ・年末手当 ・決算（期末）手当

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

(18) 家族手当についてお答えください

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

(19) 通勤手当についてお答えください

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1 支給している（実費の全額支給） | 2 支給している（実費に上限を設けて支給） |
| 3 支給している（距離に応じて支給） | 4 支給している（その他） |
| 5 支給していない | |

(20) 燃料手当についてお答えください

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

(21) 住居手当についてお答えください

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

5 正規従業員の労働時間・休暇

(22) 拘束時間・休憩時間についてお答えください

(23) 時間外勤務時間（1人1カ月平均）についてお答えください

Check Point !

時間外勤務について

労働者に時間外・休日労働をさせる場合は、事業場の過半数の労働者で組織している労働組合（ない場合は労働者の過半数の代表）と協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません。

この場合、「時間外労働の限度に関する基準」に定められる1か月45時間、1年360時間などの限度を超えないものとしなければなりません。（労働基準法第36条）

(24) 週休2日制の実施状況についてお答えください

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 実施している（完全） | 2 実施している（月3回） |
| 3 実施している（月2回） | 4 実施している（月1回） |
| 5 実施している（その他） | 6 実施しておらず、近く実施予定 |
| 7 実施しておらず、実施を検討中 | 8 実施しておらず、実施予定なし |

(25) 祝日の扱いについてお答えください

- | | |
|--------|--------|
| 1 全部休み | 2 一部休み |
| 3 その他 | |

(26) 平成28・29年度に実施したワーク・ライフ・バランスに係る取り組み（労働条件の改善）についてお答えください

・勤務時間の短縮

1 実施した	2 実施しておらず、実施を検討中
3 実施しておらず、実施予定なし	

・時間外勤務の削減

1 実施した	2 実施しておらず、実施を検討中
3 実施しておらず、実施予定なし	

・週休2日制の導入

1 元々完全導入済み	2 新たに導入または導入回数を増やした
3 改善は行っておらず、改善を検討中	4 改善は行っておらず、改善予定なし

・祝日の休日化

1 元々完全導入済み	2 新たに導入または導入回数を増やした
3 改善は行っておらず、改善を検討中	4 改善は行っておらず、改善予定なし

(27) 年次有給休暇についてお答えください

1 年次有給休暇を付与している	2 年次有給休暇を付与していない
-----------------	------------------

Check Point !

年次有給休暇について

正規従業員について、事業主は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者に対して、10日間の有給休暇を与えなければいけません。

また、1年6カ月以上継続勤務した正規従業員については、継続勤務年数に応じ厚生労働省の定める日数を加算した有給休暇を与えなければいけません。（労働基準法第39条）

パートタイマーについて、事業主は、厚生労働省の定める日数の有給休暇を与えなければいけません。（労働基準法施行規則第24条3項3号）

6 正規従業員の定年・再雇用・退職金

(28) 定年制度はありますか

1 ある	2 ない
------	------

(29) 定年制度に係る高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）への対応状況についてお答えください

- | | |
|--------------------|--------------------|
| 1 対応済み（定年年齢の引き上げ） | 2 対応済み（継続雇用制度の導入） |
| 3 対応済み（定年制度の廃止） | 4 未対応（定年年齢を引き上げ予定） |
| 5 未対応（継続雇用制度を導入予定） | 6 未対応（定年制度を廃止する予定） |
| 7 未対応（対応予定なし） | |

Check Point !

定年制度に係る高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（高年齢者雇用安定法）について

定年（65歳未満）の定めをしている事業主は、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、「当該定年の引上げ」「継続雇用制度の導入」「当該定年の定め廃止」のいずれかを講じなければいけません。（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第9条）

また、上記の措置により就業規則を変更した場合は、労働基準監督署へ届け出る必要があります。（労働基準法第89条）

(30) 退職金制度の有無についてお答えください

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 ある（独自の退職金制度） | 2 ある（特定業種退職金制度） |
| 3 ある（中小企業退職金制度） | 4 ある（慣例又はそのつど支給） |
| 5 ある（その他） | 6 ない |

(31) 今後の高齢者の雇用についてお答えください

- | | |
|---------|--------|
| 1 増やしたい | 2 現状維持 |
| 3 減らしたい | |

7 母性等の保護制度および男女共同参画社会

(32) 生理休暇制度についてお答えください

- | |
|--------------------------------|
| 1 法に従って措置を取っており、休暇中はすべて有給 |
| 2 法に従って措置を取っており、休暇中は一部有給 |
| 3 法に従って措置を取っており、休暇中は無給 |
| 4 全部または一部について措置を取っていない（近く改善予定） |
| 5 全部または一部について措置を取っていない（改善を検討中） |
| 6 全部または一部について措置を取っていない（改善予定なし） |

Check Point !

生理休暇制度について

事業主は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならないこととされています。（労働基準法第68条）

(33) 産前産後休暇制度についてお答えください

- 1 法に従って措置を取っており、休暇中はすべて有給
- 2 法に従って措置を取っており、休暇中は一部有給
- 3 法に従って措置を取っており、休暇中は無給
- 4 全部または一部について措置を取っていない（近く改善予定）
- 5 全部または一部について措置を取っていない（改善を検討中）
- 6 全部または一部について措置を取っていない（改善予定なし）

Check Point !

産前産後休暇制度について

事業主は、6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならず、産後8週間を経過しない女性を原則的に就業させてはならないこととされています。

また、使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならないこととされています。（労働基準法第65条）

(34) 育児休業制度についてお答えください

- 1 法に従って措置を取っており、休暇中はすべて有給
- 2 法に従って措置を取っており、休暇中は一部有給
- 3 法に従って措置を取っており、休暇中は無給
- 4 全部または一部について措置を取っていない（近く改善予定）
- 5 全部または一部について措置を取っていない（改善を検討中）
- 6 全部または一部について措置を取っていない（改善予定なし）

Check Point !

育児休業制度について

労働者は、養育する1歳に満たない子について、事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができ、事業主は、労働者からの育児休業申出があったときは、当該育児休業申出を拒むことができないとされています。期間を定めて雇用される者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること等の条件が付きます。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第5条、第6条）

(35) 育児時間制度についてお答えください

- 1 法に従って措置を取っており、休暇中はすべて有給
- 2 法に従って措置を取っており、休暇中は一部有給
- 3 法に従って措置を取っており、休暇中は無給
- 4 全部または一部について措置を取っていない（近く改善予定）
- 5 全部または一部について措置を取っていない（改善を検討中）
- 6 全部または一部について措置を取っていない（改善予定なし）

Check Point !

育児時間制度について

生後満1年に達しない生児を育てる女性は、休憩時間のほか、1日2回各々少なくとも30分、その生児を育てるための時間を請求することができ、その間事業主は、その女性を使用してはならないこととされています。（労働基準法第67条）

(36) 介護休業制度についてお答えください

- 1 法に従って措置を取っており、休暇中はすべて有給
- 2 法に従って措置を取っており、休暇中は一部有給
- 3 法に従って措置を取っており、休暇中は無給
- 4 全部または一部について措置を取っていない（近く改善予定）
- 5 全部または一部について措置を取っていない（改善を検討中）
- 6 全部または一部について措置を取っていない（改善予定なし）

Check Point !

介護休業制度について

労働者は、その事業主に申し出ることにより介護休業をすることができ、事業主は、労働者からの介護休業申出があったときは、当該介護休業申出を拒むことができないこととされています。期間を定めて雇用される者については、当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること等の条件が付きます。

また、介護休業をすることができるのは、介護対象者ひとりにつき3回または93日までとされています。（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第11条、第12条）

(37) 各保護制度の正規従業員の利用状況についてお答えください

(38) 男女雇用機会均等法をご存じですか

- | | |
|------------|------------|
| 1 内容を知っている | 2 名前は知っている |
| 3 知らない | |

Check Point !

男女雇用機会均等法について

法の下での平等を保障する日本国憲法の理念に則り、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的とした法律です。

(39) 男女別の役職者（係長以上）数についてお答えください

(40) 女性の就業に関して、配慮すべき措置として行っていることは何ですか

- | | |
|--------------------|-------------|
| 1 セクシャルハラスメントの防止 | 2 母性健康管理の措置 |
| 3 深夜業に従事する女性に対する措置 | 4 その他 |

(41) セクシャルハラスメントの苦情に対応する窓口がありますか

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 ある | 2 ない（設置を検討中） |
| 3 ない（設置予定なし） | |

(42) 平成29年1月～12月に、セクシャルハラスメントの苦情を受けたことがありますか

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

(43) 男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を行っていますか

- | | |
|------------------|------------------|
| 1 行っている | 2 行っていない（実施を検討中） |
| 3 行っていない（実施予定なし） | |

Check Point !

男女共同参画のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）について

ポジティブ・アクションとは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、（1）営業職に女性はほとんどいない、（2）課長以上の管理職は男性が大半を占めている 等の差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと個々の企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいいます。（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第8条、第14条）

(44) 登別市が男女共同参画社会を実現するために策定した登別市男女共同参画基本計画「のぼりべつ・はあもにいプラン21」をご存じですか

- | | |
|------------|------------|
| 1 内容を知っている | 2 名前は知っている |
| 3 知らない | |

Check Point !

「のぼりべつ・はあもにいプラン21」について

のぼりべつ・はあもにいプラン21は、平成25年に策定された第2次の登別市男女共同参画基本計画の通称で、(1)男女の人権が尊重される社会の実現、(2)男女があらゆる分野に参画することができる社会の実現、(3)雇用等の分野における男女平等の実現、(4)健康的な生活を生涯にわたって送られる社会の実現を目標に掲げ、男女平等を土台に、男女共同参画社会づくりを推進するための計画です。

(45) 女性が職業生活において活躍できる環境を整備することを目的とした女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に定められている「行動計画」の策定についてお答えください

- | |
|------------------------|
| 1 行動計画を策定し、公表している |
| 2 行動計画を策定中である |
| 3 策定に向け状況把握・課題分析を行っている |
| 4 近く策定等を行う予定である |
| 5 策定する予定はない |

Check Point !

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に定められている「行動計画」について

平成28年4月1日に施行された女性活躍推進法に基づき、常時雇用する労働者が301人以上の企業等は、(1)自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取り組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません(常時雇用する労働者が300人以下の企業は同様の取り組みを行うよう努めなければなりません)。

行動計画の届出を行い、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを賞品などに付することができます。(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第7条、第8条)

(46) 正規従業員の男女別平均勤続年月数をお答えください

(47) 妊娠・出産・育児・介護のために退職した方の再雇用制度はありますか

- | | |
|--------------|--------------|
| 1 ある | 2 ない(導入を検討中) |
| 3 ない(導入予定なし) | |

(48) 今後の女性の雇用についてお答えください

- | | |
|---------|--------|
| 1 増やしたい | 2 現状維持 |
| 3 減らしたい | |

8 障がい者雇用

(49) 現在障がい者を雇用していますか

- | | |
|----------|-----------|
| 1 雇用している | 2 雇用していない |
|----------|-----------|



(50) へお進みください



(55) へお進みください

(50) 雇用している障がい者の障がい種別と人数をお答えください。
(障がい者を雇用している事業所のみ)

(51) 雇用する際、どこからの紹介を受けましたか
(障がい者を雇用している事業所のみ)

- | | |
|--------|----------|
| 1 自社採用 | 2 ハローワーク |
| 3 各種学校 | 4 福祉事業所 |
| 5 その他 | |

(52) 雇用している障がい者の主な業務は何ですか
(障がい者を雇用している事業所のみ)

- | | |
|-------|---------|
| 1 事務 | 2 販売・接客 |
| 3 製造 | 4 清掃 |
| 5 その他 | |

(53) 障がい者を雇用する上で何か問題となっていることはありますか
(障がい者を雇用している事業所のみ)

- | | |
|-------------------|-------------------|
| 1 任せられる業務内容が制限される | 2 他の職員とのコミュニケーション |
| 3 単独で作業をさせられない | 4 他の職員の理解を得る必要がある |
| 5 親の協力が必要である | 6 その他 |

(54) 障がい者を雇用したときに利用した支援制度等についてお答えください

(障がい者を雇用している事業所のみ)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1 特定求職者雇用開発助成金 | 2 ジョブコーチによる支援事業 |
| 3 トライアル雇用助成金 | 4 その他 |

(54) に回答後は、(57) へお進みください

Check Point !

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）について

ハローワーク等の紹介により、障がい者や高齢者、母子家庭の母等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して支給される助成金です。（雇用保険法第62条、雇用保険法施行規則第109条）

ジョブコーチによる支援事業について

障がい者が職場に適應できるよう、障がい者職業カウンセラーが策定した支援計画に基づき、障がい者の就職時または就職後にジョブコーチが職場に出向いて1～8カ月の範囲で直接支援を行う制度です。

障がい者自身に対する支援に加え、事業主や職場の従業員に対しても、障がい者の職場適應に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。（障害者の雇用の促進等に関する法律第49条）

トライアル雇用助成金について

安定的な就職が困難な求職者について、ハローワーク等の紹介により、一定期間（最長3カ月間）試行雇用した事業者に助成金を支給する制度で、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、その早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。（雇用保険法施行規則第109条）

(55) 障がい者雇用に踏み切れない理由は何ですか

(障がい者を雇用していない事業所のみ)

- | |
|-------------------------|
| 1 適した業務がない |
| 2 安全・衛生管理上の問題がある |
| 3 障がいの有無に関わらず新規雇用の予定がない |
| 4 コミュニケーションの不安がある |
| 5 労働時間への配慮が難しい |
| 6 通勤手段への配慮が難しい |
| 7 その他 |

(56) 「障害者の雇用の促進等に関する法律」や雇用促進のための制度について知っていますか
(障がい者を雇用していない事業所のみ)

- | | |
|---------|---------------------|
| 1 知っている | 2 聞いたことはあるが内容は分からない |
| 3 知らない | |

Check Point !

障害者の雇用の促進等に関する法律について

障がい者の職業の安定を図ることを目的として(1)障がい者ひとりひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介等を行う職業リハビリテーション、(2)身体障害者または知的障がい者、精神障がい者の雇用に法的義務とした障害者雇用率制度、(3)各種障がい者の雇用に経済的側面から支える障害者雇用納付金制度について規定した法律です。

(57) 障がい者雇用率制度の改正により、平成30年4月1日から障がい者の法定雇用率が上がることをご存じですか

- | | |
|---------|--------|
| 1 知っている | 2 知らない |
|---------|--------|

Check Point !

障がい者雇用率制度の改正について

平成30年4月1日から、身体障がい者と知的障がい者に加えて精神障がい者が障がい者の法定雇用率の算定対象となります。それに伴い、これまで従業員50人以上の事業主に2.0%以上の割合で障がい者の雇用に義務付けているところ、従業員45.5人以上の事業者には2.2%以上の割合で障がい者の雇用が義務付けられることとなります。また、平成33年4月までには、この率が更に0.1%引き上げとなります。(障害者の雇用の促進等に関する法律第43条、第69条)

(58) 今後、障がい者の雇用を考えていますか

- | | |
|---------------|-------------|
| 1 現在募集を行っている | 2 雇用したい |
| 3 機会があれば雇用したい | 4 雇用は考えていない |

(59) 市内の障がい者就労支援施設について知っていますか

- | | |
|--------------------|------------|
| 1 作業内容まで知っている | 2 概要を知っている |
| 3 聞いたことはあるがよく分からない | 4 知らない |

Check Point !

市内の障がい者就労支援施設について

現在、市内には5つの障がい者就労支援施設があり、それぞれ次のような活動を行っています。

- ・就労継続支援施設 月とらいおん：
豆腐、スイーツなどの製造・販売、ハウレンソウなどの栽培・販売、うに箱作成、ゼリー検品、草刈り、除雪
- ・就労支援センター ピアチェーレ：
パン製造販売
- ・すすかけ：
革製品の製造・販売、保冷剤製造、割箸袋入れ
- ・株式会社ネットワーク：
花苗などの販売、清掃、造園、除雪、草刈り
- ・フロンティア登別：
カフェ、弁当製造販売

(60) 今後、市内の障がい者就労支援施設の見学会や障がい者雇用制度のセミナー等があれば参加しますか

- | | |
|---------|----------------|
| 1 参加する | 2 日程等が合えば参加したい |
| 3 参加しない | |

9 パートタイマー

(61) パートタイマーを採用している理由は主として何ですか

- | |
|----------------------|
| 1 雇用調整が容易にできるため |
| 2 正規従業員の採用が困難なため |
| 3 忙しい時期だけ雇用できるため |
| 4 人件費が割安となるため |
| 5 仕事の内容がパートで間に合うため |
| 6 再雇用として |
| 7 資格・技能を持った人を必要とするため |
| 8 その他 |

(6 2) パートタイマー採用で最も多く利用している求人方法は次のうちどれですか

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 ハローワークに依頼 | 2 知人、友人、親戚に依頼 |
| 3 広告、新聞折り込み | 4 その他 |

(参考：正規従業員採用で最も多く利用している求人方法について)

- | | |
|-------------|---------------|
| 1 ハローワークに依頼 | 2 知人、友人、親戚に依頼 |
| 3 広告、新聞折り込み | 4 その他 |

(6 3) パートタイマーを雇用する場合、労働条件の提示はどのように行っていますか

- | |
|--------------------------|
| 1 雇用通知書等書面により労働条件を明示している |
| 2 口頭だけで約束している |

(参考：正規従業員雇用する際の労働契約について)

- | |
|--------------------------|
| 1 雇用通知書等書面により労働条件を明示している |
| 2 口頭だけで約束している |

Check Point !

労働契約について

事業主は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を書面にて明示しなくてはならないとされています。(労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条)

(6 4) パートタイマーを雇用する場合、期間の定めがありますか

- | |
|---------------------------|
| 1 全員一律で定めている (2カ月未満) |
| 2 全員一律で定めている (2カ月以上6カ月未満) |
| 3 全員一律で定めている (6カ月以上1年未満) |
| 4 全員一律で定めている (1年以上) |
| 5 各人によって異なる |
| 6 定めがない |

(6 5) パートタイマーの就業規則はどのようになっていますか

- | |
|------------------------------------|
| 1 正規従業員の就業規則を準用している |
| 2 正規従業員の就業規則にパートについての定めを追加し、適用している |
| 3 パートタイマーだけの就業規則を作成している |
| 4 就業規則はない |

Check Point !

就業規則について

常時10人以上の労働者を雇用する事業主は、勤務時間、休憩時間、休日、賃金、退職などに関する就業規則を作成し労働基準監督署へ提出するとともに、見やすい場所への掲示や書面の交付などにより労働者に周知しなければいけません。(労働基準法第89条、第106条)

(66) パートタイマーの主な仕事は何ですか

- 1 正規従業員とほぼ同じ仕事
- 2 パートタイマーが主体の単純労働や補助的な仕事
- 3 正規従業員の補助的な仕事
- 4 その他

(67) パートタイマーに時間外勤務をさせることがありますか

- 1 ある (1週間当たり5時間未満)
- 2 ある (1週間当たり5～10時間未満)
- 3 ある (1週間当たり10時間以上)
- 4 ない

(68) パートタイマーの解雇に際しどのような対応をすることになっていますか

- 1 30日以上前に予告するか、あるいは30日以上以上の解雇予告手当を支払うこととしている
- 2 30日未満であるが、予告している。あるいは若干の手当を支払って解雇することとしている
- 3 予告することなく、また解雇予告手当を支払うことなく解雇している

(参考：正規従業員解雇の際の対応について)

- 1 30日以上前に予告するか、あるいは30日以上以上の解雇予告手当を支払うこととしている
- 2 30日未満であるが、予告している。あるいは若干の手当を支払って解雇することとしている
- 3 予告することなく、また解雇予告手当を支払うことなく解雇している

Check Point !

労働者を解雇する際の対応について

使用者は、労働者を解雇しようとする場合、少なくとも30日前にその予告をしなければならず、30日前に予告をしない場合は、30日以上以上の平均賃金を支払わなければなりません。

ただし、予告の日数は、1日について平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができます。(労働基準法第20条)

(69) パートタイマーの職種別雇用人員、勤続年数は、どのようになっていますか

(70) パートタイマーの1日の勤務時間、1週間の勤務日数についてはどうなっていますか

(7 1) パートタイマーに年次有給休暇制度がありますか

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

Check Point !

年次有給休暇について

正規従業員について、事業主は、その雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者に対して、10日間の有給休暇を与えなければいけません。

また、1年6カ月以上継続勤務した正規従業員については、継続勤務年数に応じ厚生労働省の定める日数を加算した有給休暇を与えなければいけません。(労働基準法第39条)

パートタイマーについて、事業主は、厚生労働省の定める日数の有給休暇を与えなければいけません。(労働基準法施行規則第24条3項3号)

(7 2) パートタイマーに諸手当を支給していますか

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 支給している (通勤手当) | 2 支給している (精皆勤手当) |
| 3 支給している (勤続手当) | 4 支給している (家族手当) |
| 5 支給している (住宅手当) | 6 支給している (食事手当) |
| 7 支給している (燃料手当) | 8 支給している (その他) |
| 9 支給していない | |

(7 3) パートタイマーの諸制度についてはどのようになっていますか

(昇給制度について)

- | | |
|------|------|
| 1 ある | 2 ない |
|------|------|

(賞与について)

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

(退職金について)

- | | |
|----------|-----------|
| 1 支給している | 2 支給していない |
|----------|-----------|

(74) パートタイマーも社会保険や労働保険に加入していますか

(健康保険)	
1 対象者は全員加入している	2 加入していない対象者がいる
(厚生年金保険)	
1 対象者は全員加入している	2 加入していない対象者がいる
(雇用保険)	
1 対象者は全員加入している	2 加入していない対象者がいる
(労災保険)	
1 全員加入している	2 加入していない者がいる

Check Point !

健康保険について

被保険者やその家族の医療費の自己負担額が抑えられるほか、傷病手当の給付が受けられるようになる制度です。

1 週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、常時5人以上の労働者を使用する事業所（例外あり）に使用される者は健康保険の被保険者となり、被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の半分ずつを負担することとなっています。

（健康保険法第3条、第161条）

厚生年金保険について

被保険者が高齢となったり、病気やけがによって身体に障がいが残ったりした際に保険給付を行う制度です。

1 週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、常時5人以上の従業員を使用する事業所（例外あり）に使用される70歳未満の者は健康保険の被保険者となります。被保険者及び被保険者を使用する事業主は、それぞれ保険料額の半分ずつを負担することとなっています。（厚生年金保険法第6条、第9条、第12条、第82条）

雇用保険について

被保険者が失業した場合に、失業等給付を行う制度です。

1 週間の所定労働時間が20時間以内のパートタイマーなどを除き、労働者を使用する事業が開始された日に、雇用保険の保険関係が成立し、事業主は、保険年度ごとに、保険料を納付しなければいけません。保険料は労働者と事業主の双方が負担します。（雇用保険法第5条、第6条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条、第4条、第15条）

労災保険について

被保険者が業務災害や通勤災害に遭った際に、事業主に代わって国が療養費の給付を行う制度です。

事業主に雇用されるすべての労働者が被保険者となり、保険料は全額事業主が負担します。（労働者災害補償保険法第3条、労働保険の保険料の徴収等に関する法律第2条、第3条、第15条）

(75) パートタイマーの健康診断を実施していますか

- 1 採用時に実施し、かつ定期健康診断を実施
- 2 採用時のみ実施している
- 3 定期健康診断のみ実施している
- 4 実施していない

Check Point !

健康診断について

事業主は、常時使用する労働者（パートタイマーを含む）を対象とし、雇い入れる時及び1年以内ごとに1回、医師による健康診断を行わなければいけません。（労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条、第44条）

また、労働者は、上記に定められている健康診断を受けなければいけません。（労働安全衛生法第66条）

(76) パートタイマー等の非正規雇用者を正規雇用へ登用する制度や、その実績はありますか
(平成27年1月～12月の期間内)

- 1 登用制度があり、実績もある
- 2 登用制度はあるが、実績はない
- 3 登用制度がない

(77) 無期転換ルールについてご存じですか

- 1 内容を知っている
- 2 名前は知っている
- 3 知らない