



平成18年度 越谷市労働実態調査

環境経済部 産業支援課



目次

1.事業所の概要について

.....	調査事業所の業種別割合	1
.....	ホームページの保有状況	1
.....	電子メールの整備状況	1
.....	労働組合の組織状況	1
.....	就業規則(常用従業員用)の有無	2
.....	就業規則(臨時・パート用)の有無	2
.....	健康保険の加入状況	2
.....	雇用保険の加入状況	2
.....	労災保険の加入状況	2
.....	事業所の業況について	3
.....	売上高について	3
.....	経常利益について	3
.....	従業員数について	3
.....	資金繰りについて	3

2.雇用状況について

Q1	雇用形態別の従業員数及び年齢構成	5
Q2	雇用形態別の従業員の平均年齢及び勤続年数	5
Q3	課長職相当以上の従業員	5
Q4	障害者の雇用予定	6
Q5	外国人の雇用予定	6
Q6	定年退職者の再雇用予定	6
Q7	新規従業員(常用従業員)の採用予定(今春)	7
Q8	現在の景気動向に対応するための雇用調整	7
Q9	常用従業員の増員予定	7

3.賃金について

Q10	……	従業員の初任給	9
Q11	……	平成18年6月1日支給分の平均賃金	9
Q12	……	臨時・パート従業員の給与	9
Q13	……	一時金	10
Q14	……	基本給部分以外の手当	10

4.労働時間について

Q15	……	所定内労働時間	12
Q16	……	変形労働時間制の導入	12
Q17	……	時間(所定)外労働時間	12

5.休日・休暇制度について

Q18	……	週休制	14
Q19	……	年次有給休暇	14
Q20	……	国民の休日	14
Q21	……	年間付与日数(年未年始・ゴールデンウィーク・夏季休暇)	14
Q22	……	育児休業・介護休業制度	15

6.定年・退職金について

Q23	……	定年制の実施	17
Q24	……	定年到達者への対応	17
Q25	……	退職金の支給	17
Q26	……	退職金の支払い準備形態	18

7.女性の労働状況について

Q27	……	登用状況	20
Q28	……	育児や介護をしながら働き続ける 従業員のための制度	20
Q29	……	セクシュアルハラスメントの防止策	20



8.福利厚生について

Q30	……	定期健康診断の実施場所	22
Q31	……	福利厚生制度	22
Q32	……	従業員の能力向上のための研修を 実施していますか。	22
Q33	……	職場のメンタルヘルス対策を行っていますか。	22

9.パートタイマーの雇用状況について

Q34	……	採用職種	24
Q35	……	1日の平均労働時間	24
Q36	……	1週の平均勤務日数	24
Q37	……	採用時の労働契約	24
Q38	……	社会保障制度	24
Q39	……	採用予定	24

調査の概要	27
-------	----

調査票	29
-----	----



はじめに

我が国の経済は、「消費に弱さがみられるものの回復している」と言われているものの依然として完全失業率が高水準で推移しているほか、個人消費は伸び悩んでいるなど、先行きは楽観できない状況にあります。

また、近年の労働環境では、様々な名称をもった非正規雇用の労働者が増えるとともに、労働者一人ひとりの能力評価が反映される傾向が強まり所得格差の拡大が懸念されます。

一方では2007年問題と言われる団塊世代の大量退職や出生率の減少など労働力人口が減少しており、労働力の質の向上を通じて労働生産性を高めることが重要となっています。このような中、労働基準法の改正はもとより「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「高齢者雇用安定法」などが改正されるなど労働環境の改善が進められています。

今回の調査では、前回の調査を踏まえつつ高齢者(定年延長、再雇用)、外国人労働者の雇用状況、男女雇用機会均等法、育児休業・介護休業等、労働時間及び休日休暇制度に関する調査を行うとともに、雇用形態の変化に伴うパートタイマーの雇用状況、新卒者の採用や初任給、平均賃金、各種手当の状況など、調査を実施いたしました。

大きく変動している雇用環境の中で、市では市内事業所における従業員の雇用条件や就労環境の条件、さらには福利厚生の実態など、雇用環境の内容を的確に把握することを目的に調査を行いました。

本報告書は、この調査結果をまとめたものであり、市内事業所の労働事情をご理解いただくために、参考になれば幸いと存じます。

おわりに、この調査を実施するにあたり、ご協力いただきました市内事業所並びに関係各位の皆様には厚くお礼申し上げます。

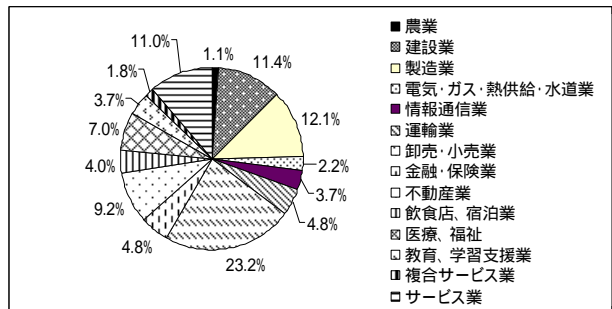
平成19年3月
環境経済部産業支援課



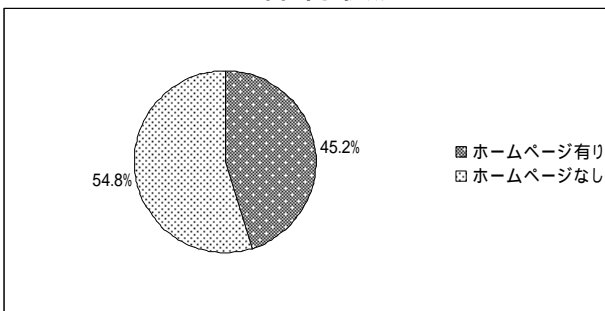
1.事業所の概要について

調査対象事業所の業種別の割合

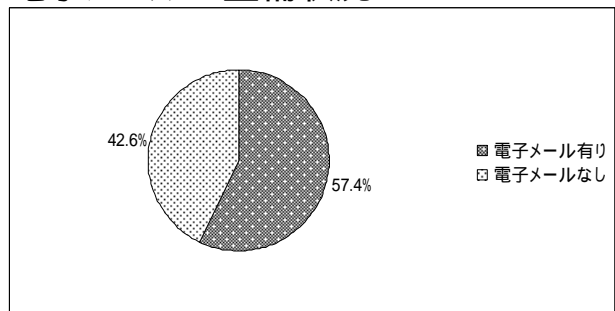
今回調査対象とした事業所(法人)1,000社の内回答のあった272社の業種別構成を見てみると、卸売・小売業が23.2%、次いで製造業が12.1%、建設業が11.4%となっている。
母集団とした産業情報データでは、事業所の多い順に卸売・小売業、製造業、建設業、サービス業、不動産業、飲食店・宿泊業……農業の順となっている。



ホームページの保有状況

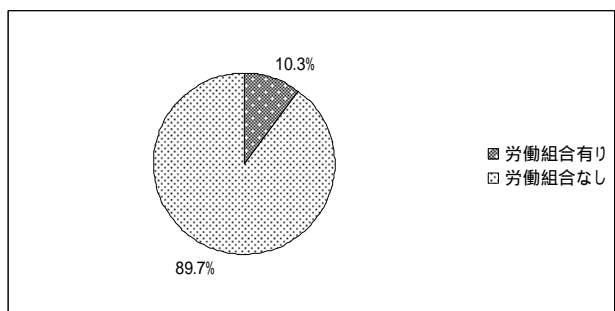


電子メールの整備状況



労働組合の組織状況

労働組合の組織状況は、労働組合有りが10.3%、労働組合なしが89.7%となっている。前回調査(平成15年度)と比較すると、労働組合有りが0.1%減少している。
労働組合の組織状況は、厚生労働省が行う労働組合基礎調査の結果を見ると平成12年の21.5%、平成13年で20.7%……と年々減少し、平成17年調査では18.8%と更に減少し、毎年1%未満ではあるが減少傾向が続いている。



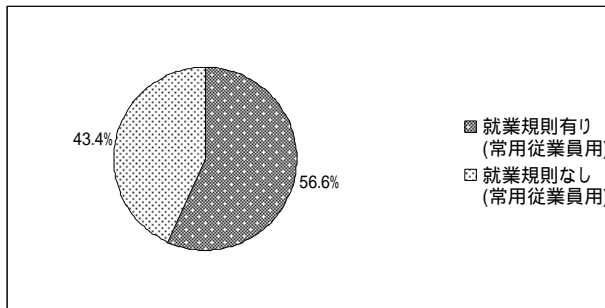
……
埼玉県内の労働組合数、労働組合員及び推定組織率の状況…埼玉県の労働組合は平成10年の2,222組合、労働組合員数は平成7年の約43万人をピークにそれぞれ減少傾向にある。平成17年は、前年と比べ、組合数及び組合員数ともに減少しており、組合数では64組合(全体の3.1%)、組合員数では4,893人(同1.3%)減少している。労働組合の推定組織率は、埼玉県でも低下傾向にあり、平成17年は、埼玉県では16.9%となっている。

埼玉県内の労働組合数、労働組合員及び推定組織率

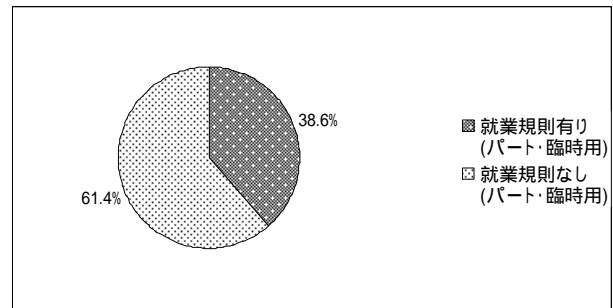
年	埼玉県				全 国			
	労働組合数	労働組合員数(人)	雇業者数(人)	推定組織率(%)	労働組合数	労働組合員数(人)	雇業者数(人)	推定組織率(%)
平成10年	2,222	427,181	(2,237,729)	19.1	31,062	12,093,000	53,910,000	22.4
11	2,202	420,646	(2,208,675)	19.0	30,610	11,825,000	53,210,000	22.2
12	2,196	413,512	(2,232,750)	18.5	31,185	11,539,000	53,790,000	21.5
13	2,181	401,154	2,219,532	18.1	30,773	11,212,000	54,130,000	20.7
14	2,145	398,904	(2,192,880)	18.2	30,177	10,801,000	53,480,000	20.2
15	2,059	388,292	(2,203,131)	17.6	29,745	10,531,000	53,730,000	19.6
16	2,040	380,670	(2,202,310)	17.3	29,320	10,309,000	53,710,000	19.2
17	1,976	375,777	(2,220,762)	16.9	28,279	10,138,000	54,160,000	18.7

全国雇業者数は、総務省統計局「労働力調査」各年6月分による。

就業規則(常用従業員用)の有無



就業規則(臨時・パート用)の有無

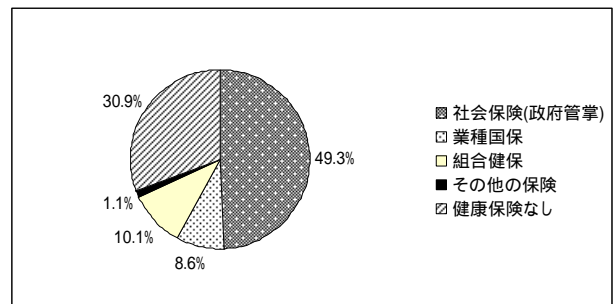


就業規則(常用従業員用)の有無については、就業規則(常用従業員用)有りが56.6%、就業規則(常用従業員用)なしが43.4%となっている。また臨時・パート従業員用の就業規則の有無は、常用従業員用とは比率が逆転し、なしの方が61.4%と有りの38.6%を上回っている。

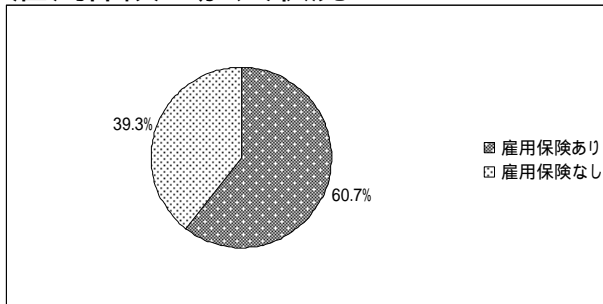
就業規則とは……労働時間、休憩時間、休日、休暇、賃金、賞与、手当、退職、表彰、懲戒など職場で働く際に必要なことを定めたものです。10人以上の常用労働者の使用者は必ず作成して、労働基準監督署に届け出なければなりません。また、作成、変更の際は労働者の代表の意見を聴くことになっています。(労働基準法第89条、90条)就業規則は職場でのルールを定めたものですから、使用者はその内容を労働者に周知させるため、常時見やすい場所への掲示、備え付け、又は書面の交付などをしなければなりません。(労働基準法第106条)法令や労働協約を下回る条件であってはなりませんし、労働契約で就業規則より低い労働条件を定めても無効となり、その部分は就業規則で決めた条件になります。(労働基準法第92条、93条)

健康保険の加入状況

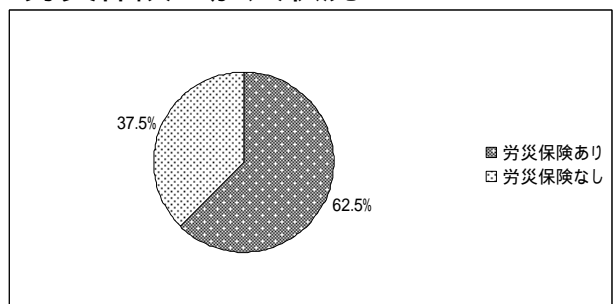
社会保険(政府管掌)の加入が49.3%と一番多く次いで組合健保10.1%、業種国保8.6%、その他の保険1.1%となっている。



雇用保険の加入状況



労災保険の加入状況

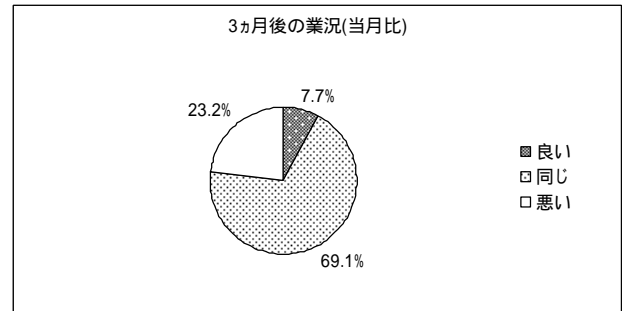
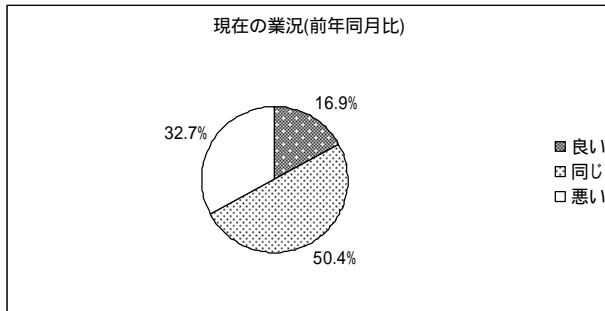


労働者災害補償保険(一般に「労災保険」といいます。)と雇用保険とを総称して労働保険といわれています。保険給付は両保険制度で別個に行われていますが、保険料の納付等については、両保険は労働保険として、原則的に、一体のものとして取り扱われています。労働保険は、法人・個人を問わず労働者を一人でも雇っている事業主は必ず加入することが法律で義務付けられています。この「労働者」とは、パート、アルバイトも含まれます。

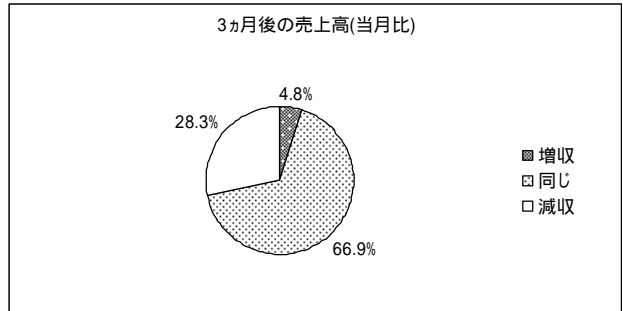
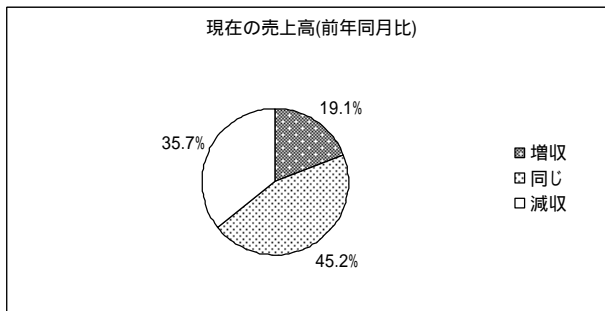
労災保険とは…… 労働者が業務上の事由又は通勤によって負傷したり、病気に見舞われたり、あるいは不幸にも死亡された場合に被災労働者や遺族を保護するため必要な保険給付を行うものです。また、労働者の社会復帰の促進など、労働者の福祉の増進を図るための事業も行っています。

雇用保険とは…… 労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るとともに、再就職を促進するための給付を行うものです。また、失業の予防、雇用構造の改善等を図るための事業も行っています。

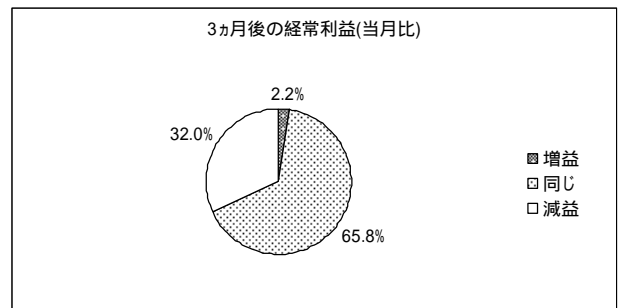
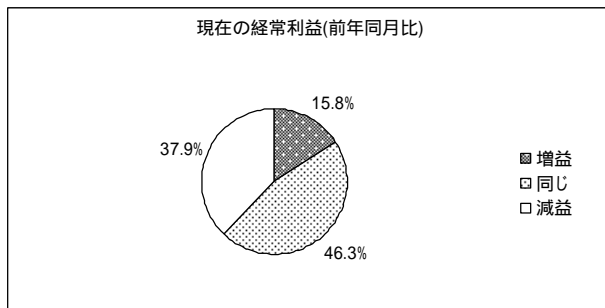
事業所の業況について



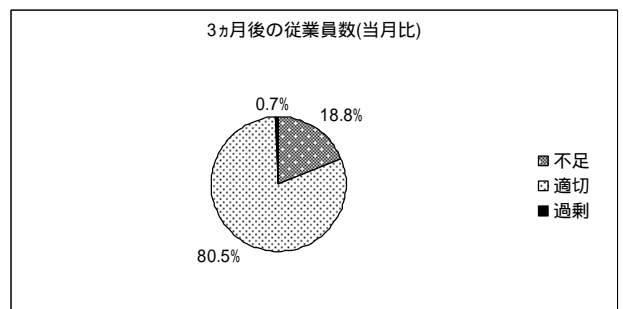
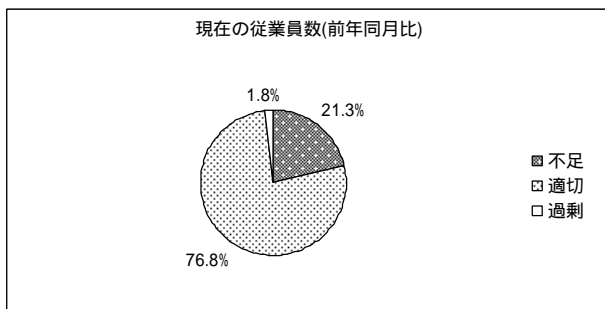
売上高について



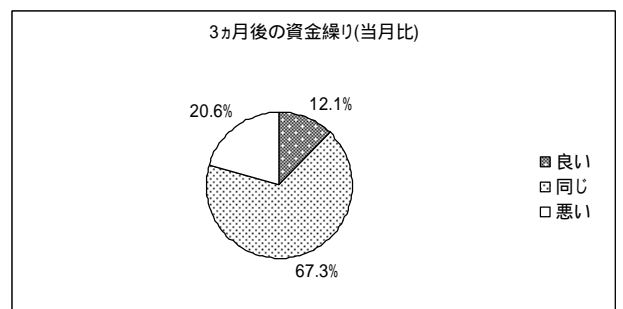
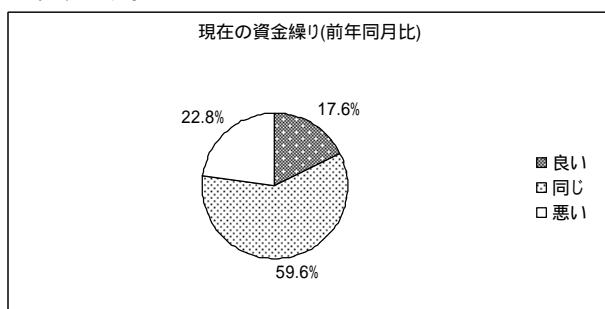
経常利益について



従業員数について



資金繰りについて





2.雇用状況について

Q1. 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

雇用形態別の従業員の比率は、常用従業員の男性が66.3%、女性が17.9%。臨時・パート従業員の男性が4.8%、女性が11.0%となっている。年代別では、10代の比率が1.4%と低く30代が24.1%と一番多くなっている。

* 従業員の内の市内居住者を今回の調査で初めて設問に加えてみたが、解答が得られたのが回答のあった事業所(272件)の内約20%と低い。そのため信頼性の高い数値とは残念ながらいえない。

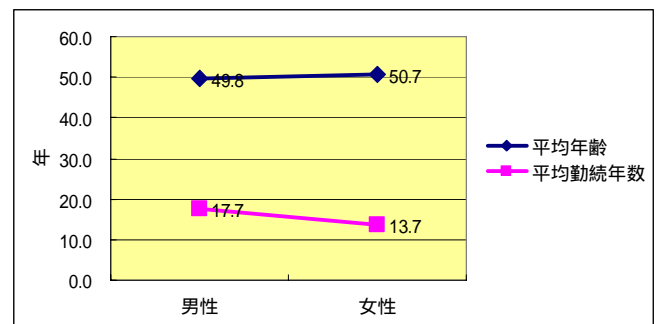
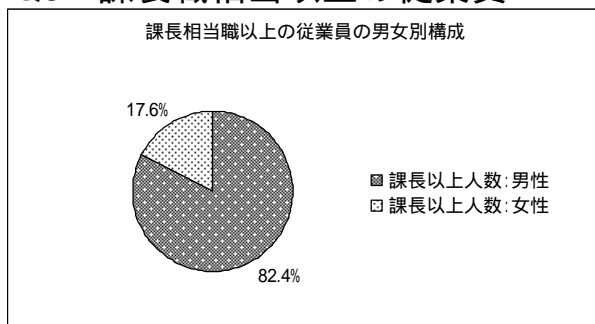
	常用従業員		臨時・パート従業員		年齢別比率
	男性	女性	男性	女性	
10代	0.6%	0.0%	0.2%	0.6%	1.4%
20代	6.4%	5.4%	0.8%	1.2%	13.7%
30代	17.4%	3.4%	0.4%	2.9%	24.1%
40代	16.0%	4.5%	0.2%	2.3%	22.9%
50代	14.5%	2.8%	0.3%	2.3%	19.8%
60以上	11.5%	1.9%	2.9%	1.7%	18.0%
全年齢	66.3%	17.9%	4.8%	11.0%	100.0%
内障害者	0.3%	0.0%	0.0%	0.0%	
内外国人	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%	
内市内居住者	12.7%	2.5%	2.0%	1.0%	

Q2. 雇用形態別の従業員の平均年齢及び勤続年数

常用従業員男性の平均年齢は、45.8歳、女性は、43.6歳。平均勤続年数は、男性12.8年、女性11.0年となっており、前回平成15年調査より男性は1.5年長く、女性は0.1年短くなっている。臨時・パート従業員男性の平均年齢は53.4歳、女性は44.2歳。平均勤続年数は、男性で5.7年、女性で6.8年となっている。

常用従業員の平均年齢:男性	45.8
常用従業員の平均勤続年数:男性	12.8
常用従業員の平均年齢:女性	43.6
常用従業員の平均勤続年数:女性	11.0
臨時・パート従業員の平均年齢:男性	53.4
臨時・パート従業員の平均勤続年数:男性	5.7
臨時・パート従業員の平均年齢:女性	44.2
臨時・パート従業員の平均勤続年数:女性	6.8

Q3. 課長職相当以上の従業員



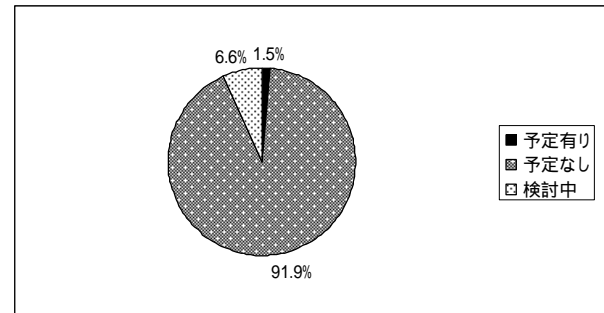
課長職相当以上の従業員は、男性が82.4%、女性17.6%で依然と男性の比率が高くなっている。しかし、前回調査と比較すると男性が2.1%下がり、女性はその分上昇している。女性の比率が高い業種は、医療・福祉の区分で68.0%と高く、次いで情報通信業、不動産業の33.0%となっている。課長相当職以上の従業員の平均勤続年数は、男性で17.7年、女性で13.7年となっている。

…女性の活用及び登用を妨げている理由は、「出産・育児を契機に退職すること」が多い。……女性の活用と登用を妨げている理由として、「女性は出産・育児を契機に退職する人が多いこと」、「女性採用人数が少なく全体に占める女性の割合が少ないこと」、「女性を積極的に育成しようとする意識に欠けること」、「女性がつく職種が限定されていること」、「残業が多いこと」があげられている。企業規模別にみると、「女性は出産・育児を契機に退職する人が多いこと」と「女性の採用人数が少なく全体に占める女性の割合が少ないこと」とする割合は企業規模による差は少ないが、「女性を積極的に育成しようとする意識に欠けること」を理由とする企業の割合は企業規模が大きいほど多く、反対に「女性がつく職種が限定されていること」を理由とする企業は企業規模が小さいほど多い。この調査からは、出産・育児期に退職しないで子育てが出来る環境が整えば女性の活用が進むといえる。…資料:財団法人21世紀職業財団(女性管理職の育成と登用に関するアンケート結果報告書)

Q4. 障害者の雇用予定

障害者の雇用状況は、「Q1.雇用形態別の従業員数及び年齢構成」で設問したが、非常に低い比率となっている。回答を得られなかったものの障害者の雇用状況は、調査結果よりも高い状況にあるものと考えられる。

障害者の雇用予定については、予定有りが1.5%、予定なしが91.9%と前回調査より予定有りは1.1%の減少、予定なしは9.5%の増加となっている。検討中との回答したのが6.6%と前回調査より4.8%減少している。



…法定雇用率…民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合(法定雇用率)に相当する数以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととされている。カッコ内は、それぞれの割合によって1人以上の身体障害者又は知的障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。)

民間企業

一般の民間企業(常用労働者数56人以上規模の企業)……………1.8%
 特殊法人等(常用労働者数48人以上規模の特殊法人及び独立行政法人)……………2.1%

○国、地方公共団体(職員数48人以上の機関)……………2.1%
 ただし、都道府県等の教育委員会(職員数50人以上の機関)……………2.0%

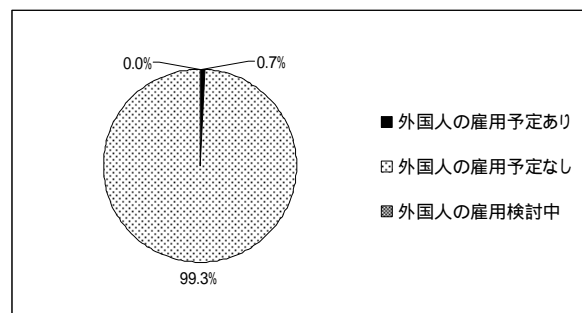
なお、重度身体障害者又は重度知的障害者については、それぞれその1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとみなされる。

また、短時間労働者は原則的に実雇用率にはカウントされないが、重度身体障害者又は重度知的障害者については、それぞれ1人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとみなされる。

Q5. 外国人の雇用予定

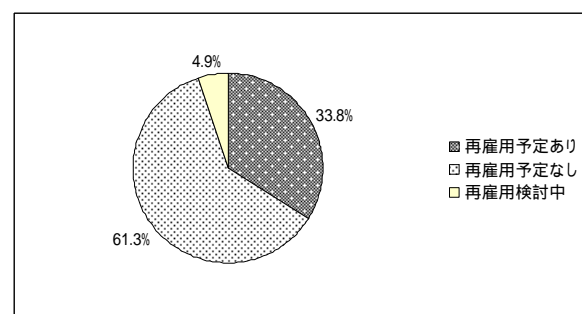
外国人の雇用状況も障害者の雇用状況と同様に今回の調査では有効と思われる回答が得られていない状況である。

Q5では、今後の雇用予定を質問したところ、雇用予定ありが0.7%、雇用予定なしが99.3%、検討中に至っては、0%となっている。



Q6. 定年退職者の再雇用予定

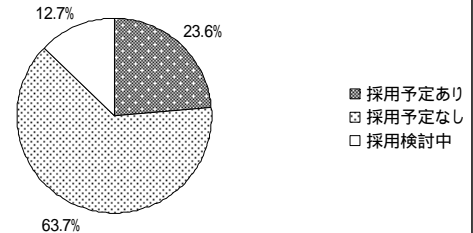
定年退職者の雇用予定の問に、33.8%が再雇用の予定ありと回答している。再雇用検討中の4.9%を含めても38.7%。再雇用の予定なしが61.3%と半数以上を占めている。



継続雇用制度(勤務延長制度及び再雇用制度)の状況…定年制がある事業所のうち継続雇用制度がある事業所割合は67.5%となっている。継続雇用制度がある事業所のうち勤務延長制度がある事業所割合は40.4%、再雇用制度がある事業所割合は77.7%となっている。継続雇用制度の適用者をみると、「原則として希望者全員」の事業所割合は23.3%、「会社が定めた選定基準に適合する者全員」の事業所割合は13.5%、「会社が特に必要と認めた者に限る」事業所割合は61.9%となっている。(平成16年高年齢者就業実態調査)

Q7. 新規従業員の(常用従業員)の採用予定(今春)

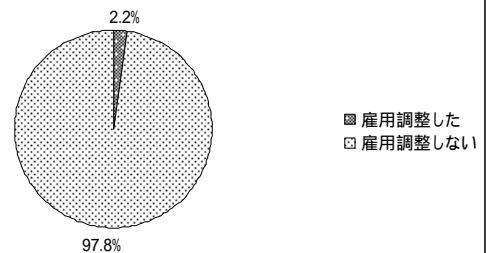
新規従業員の今春の採用予定は、採用予定有りが23.6%、検討中が12.7%となっている。予定ありと検討中を併せても36.3%と採用予定なしの63.7%には及ばない。
 前回調査(平成15年度)と比較すると採用予定有りが7.7%増加し、検討中が5.6%減少、予定なしは、2.1%減少している。



…新規学卒者の就職率は改善傾向…2006年4月1日時点の新規学卒者の就職率は、就職希望者が前年と比べ上昇するなか95.3%(前年差1.8%上昇)となった。なお、就職希望率については2年連続で、就職率については6年連続で前年度比で上昇している。また、高卒の2006年3月末日時点での内定率は、求職者数が2年連続で、内定者数が3年連続前年同期比で増加するなか95.8%(前年差1.7%上昇)となり、ともに改善基調となっている。
 また、厚生労働省「労働経済動向調査」により、新規学卒者の内定があった事業所の割合をみると、高校卒、大卒ともに2005年、2006年と増加している。(平成18年版労働経済白書(厚生労働省編))

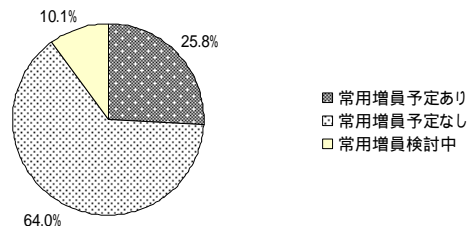
Q8. 現在の景気動向に対応するための雇用調整

現在の景気動向に対応するための雇用調整については、雇用調整を行った事業所が2.2%で、行っていないが97.8%という結果となった。
 前回調査と比較すると、「行った」が23.7%減少し景気動向からの雇用調整が減少したことがうかがえる。



Q9. 常用従業員の増員予定

常用従業員の増員予定は、25.8%の事業所で増員予定ありの回答となった。検討中が10.1%となっている。予定有りと、検討中を合わせると3割以上の事業所で増員を検討していることになる。増員の予定なしは、64.0%。



…増加傾向にある就業者数・雇業者数…就業者数(季節調整値)の推移を見てみると、2000年10～12月期(6,470万人)から2003年1～3月期(6,309万人)まで減少傾向で推移したが、その後緩やかに増加し、2005年1～3月期は6,341万人(前期差20万人増)、4～6月期は6,361万人(同20万人増)、7～9月期は6,370万人(同9万人)とはっきりとした増加幅を示した。なお、10～12月期には、6,355万人(同15万人減)となったが、2006年1～3月期には6,376万人(同21万人増)となった。

雇業者数(季節調整値)についてみても、2005年に入るとはっきりとした増加幅が続き、1～3月期5,357万人(前期差9万人増)、4～6月期5,397万人(同40万人増)、7～9月期5,401万人(同4万人増)、10～12月期5,418万人(同17万人増)、2006年1～3月期5,468万人(同50万人増)となった。

また、雇用人員判断は、過剰感が徐々に改善され、2005年では総じて不足感も出てきている。製造業やサービス業では、景気が回復していくなかで雇用の不足感が高まっており、新規求人数の増加傾向や新規学卒者の就職環境の改善につながっているとみられている。

(平成18年度労働経済白書(厚生労働省編))

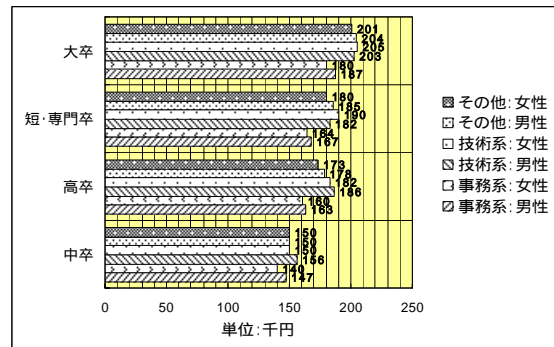


3.賃金について

Q10. 従業員の初任給

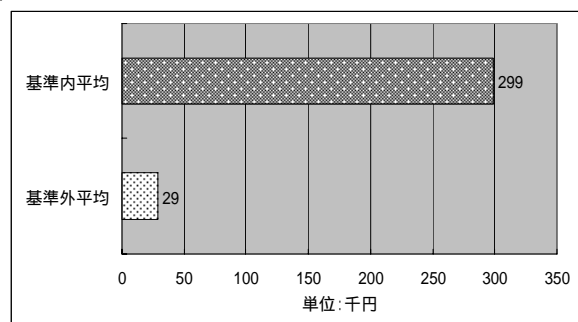
今回の調査は右の通りの結果となっている。

…初任給の状況…初任給の分布を男女別にみると、大学院修士課程修了の男では21～22万円台に65.6%が集中している。また、大卒では、男は19～20万円台に52.9%が集中し、女は17～20万円台の4階級区分で16.3～20.9%と広く分布している。高専・短大卒では、男が16～18万円台に63.1%、女は15～17万円台に64.9%、高卒では、男は15～16万円台で62.6%、女は14～15万円台で55.4%となっている。
(平成17年賃金構造基本統計調査)



Q11. 平成18年6月1日支給分の平均賃金

平成18年6月1日基準とした基準内賃金は、全業種平均で299千円であった。一番高かったのが複合サービス業の346千円で、逆に一番低かったのが建設業の240千円だった。基準外賃金は、全業種平均で29千円で、一番高かったのが電気・ガス・熱供給・水道業、卸売・小売業の57千円で、逆に一番低かったのが、農業、情報通信業、金融・保険業、飲食店・宿泊業、教育・学習支援業がこの調査では0円だった。



…一般労働者の賃金…

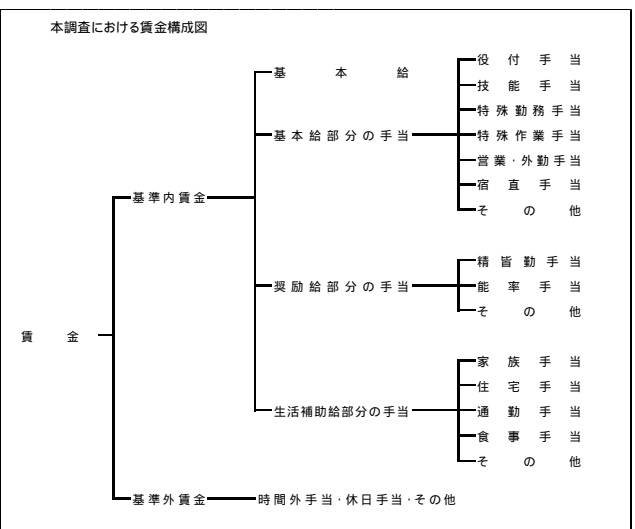
賃金(6月分の所定内給与額。以下同じ。)は、男女計で302,000円(平均40.7歳、12.0年勤続)、対前年増減率0.1%増と4年ぶりの増加となっている。これを男女別にみると、男では337,800円(平均41.6歳、13.4年勤続)、対前年増減率1.2%増、女では222,500円(同38.7歳、8.7年勤続)、同1.4%減となっている。

…産業別にみた賃金…

産業別の賃金をみると、男は金融・保険業(472,600円)が高く、飲食店、宿泊業(276,600円)が低くなっている。

女は教育、学習支援業(304,600円)が高く、飲食店、宿泊業(181,400円)が低くなっている。

(平成17年賃金構造基本調査)

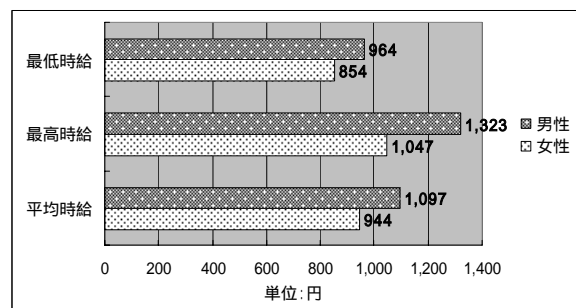


Q12. 臨時・パート従業員の給与

臨時・パート従業員の給与を時給ベースで質問したところ、最低時給の平均が男性で964円、女性が854円。最高時給の平均が男性で1,323円、女性が1,047円となった。

業種別の平均で時給が一番高かったのが飲食店・宿泊業の1,592円で、逆に低かったのが、卸売・小売業の700円だった。

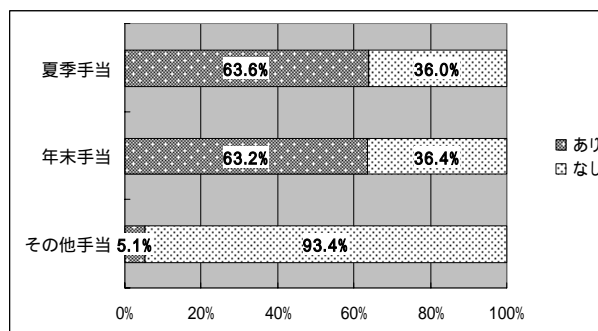
全業種平均は、男性1,097円、女性で944円であった。



…短時間労働者の1時間あたり賃金は、男1,069円、女942円となっている。企業規模別に1時間あたり賃金をみると、男では、大企業が1,032円、中企業が1,075円、小企業が1,095円となっており、大企業より中企業及び小企業が高くなっている。女では、大企業が942円、中企業が961円、小企業が923円となっている。
(平成17年賃金構造基本調査)

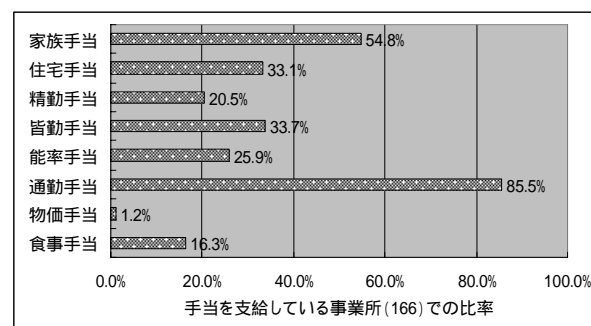
Q13. 一時金

一時金、いわゆるボーナスの状況の質問に、夏季手当がありとの回答が63.6%、年末手当が63.2%、その他の手当が5.1%であった。
支給比率は、全業種平均で夏季手当が1.45ヶ月、年末手当が1.65ヶ月、その他の手当が0.70ヶ月となっている。
全ての手当を積み上げた年間での支給比率を見ると全業種平均で3.79ヶ月となっており、建設業(3.99ヶ月)、金融保険業(3.82ヶ月)、医療・福祉(3.93ヶ月)で平均を上回っている。



Q14. 基本給部分以外の手当 (複数回答)

基本給以外の手当を支給している事業所の割合が61.0%で、166の事業所で支給されている。その中でもっとも比率の多かったのが、通勤手当の85.5%で、次に多かったのが家族手当で54.8%、皆勤手当の33.7%、住宅手当の33.1%と続いている。
回答のあった事業所全体で見ると、通勤手当が52.2%、家族手当が33.5%、皆勤手当が20.6%、住宅手当が20.2%となっている。



埼玉県の最低賃金

埼玉県最低賃金	時間額 (円)	埼玉県内で働く全ての労働者(下記の「産業別最低賃金」が適用される人を除く。)に適用されます。	発効日
	687		18.10.1

産業別最低賃金	時間額 (円)	次の人達には、上記の「埼玉県最低賃金」が適用されます。	発効日
非鉄金属製造業 (非鉄金属第1次製錬・精製業、非鉄金属素形材製造業及びその他の非鉄金属製造業を除く。)	788	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	18.12.1
電気機械器具製造業、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業 (医療用計測器製造業(心電計製造業を除く。)を除く。)	790	3 手作業による包装、袋詰め、箱詰め又は運搬の業務に主として従事する者	
輸送用機械器具製造業 (産業用運搬車両・同部分品・附属品製造業及びその他の輸送用機械器具製造業(自転車・同部分品製造業を除く。)を除く。)	802	4 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	
光学機械器具・レンズ、時計・同部分品製造業	797		
各種商品小売業 (衣・食・住にわたる各種の商品を小売する事業が該当する。)	771	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	
自動車小売業 (二輪自動車小売業(原動機付自転車を含む。)を除く。)	801	3 清掃又は片付けの業務に主として従事する者	

注意: 1 最低賃金の対象となる賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、時間外・深夜・休日手当、臨時又は1月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入されません。
2 著しく労働能力が低い人などについて、埼玉労働局長の許可を受けた場合には、最低賃金の適用が除外されます。
労働保険の加入手続きをとられていない事業主の方は、今すぐ加入手続きをしましょう!

埼玉労働局
各労働基準監督署



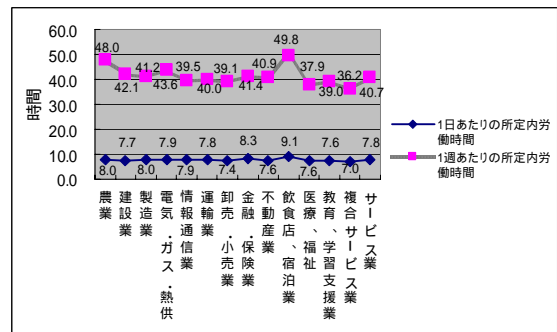
4.労働時間について

Q15. 所定内労働時間

所定内労働時間は、全業種平均の1日で7.8時間、1週間で41.4時間となっている。業種別では飲食・宿泊業で9.1時間、49.8時間と一番長くなっている。

…所定内労働時間は2005年で前年比で5年連続で減少している。産業別に見ると運輸業で前年比増加したほか全ての産業でマイナスとなっている。事業所規模別に見ても全ての規模で前年比マイナスとなっている。

(平成18年版労働経済白書〔厚生労働省編〕)



…所定労働時間

1日の所定労働時間をみると、1企業平均は7時間40分(平成16年調査 7時間40分)となり、労働者1人平均は7時間42分(同7時間42分)となっている。

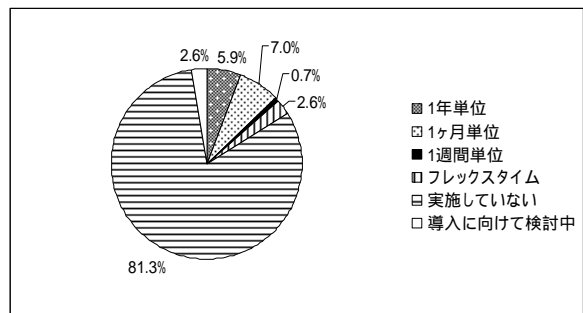
週所定労働時間をみると、1企業平均は39時間16分(同39時間21分)となり、前年と比較して5分短くなった。労働者1人平均は38時間49分(同38時間52分)となり、前年と比較して3分短くなっている。

平成17年厚生労働省「就労条件総合調査」

Q16. 変形労働時間制の導入

何らかの形で変形労働時間制を導入している事業所は全体の16.2%、前回調査(14.1%)より2.1%上昇している。

実施していない事業所は81.3%と前回調査(83.0%)より1.7%減少し、また現在導入に向けて検討中も2.6%と前回調査(2.9%)より0.3%減少した結果となっている。



…変形労働時間制

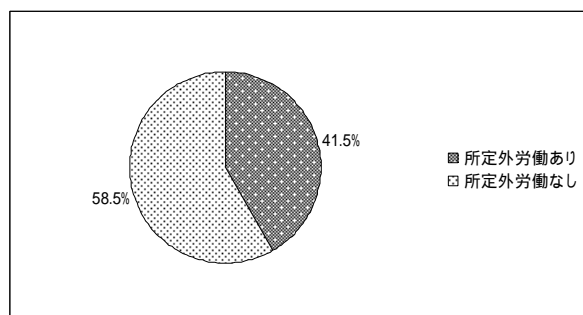
変形労働時間制を採用している企業数割合は55.7%と、前年(54.8%)に比べて0.9ポイント上昇した。これを種類別(複数回答)にみると「1年単位の変形労働時間制」が36.4%(同36.9%)、「1か月単位の変形労働時間制」が15.3%(同14.3%)、「フレックスタイム制」が6.8%(同5.9%)となっている。企業規模別に見ると、「1か月単位の変形労働時間制」及び「フレックスタイム制」は規模が大きくなるほど割合が高くなっていく。

平成17年厚生労働省「就労条件総合調査」

Q17. 時間(所定)外労働時間

時間(所定)外労働時間があると回答した事業所は全体で41.5%で、逆にないと回答した事業所が58.5%であった。

時間外労働時間の平均は、11.5時間で業種別では教育・学習支援業の42.0時間で一番多く、電気・ガス・熱供給・水道業で22.0時間、情報通信業で18.8時間と続いている。



…労働時間の国際比較

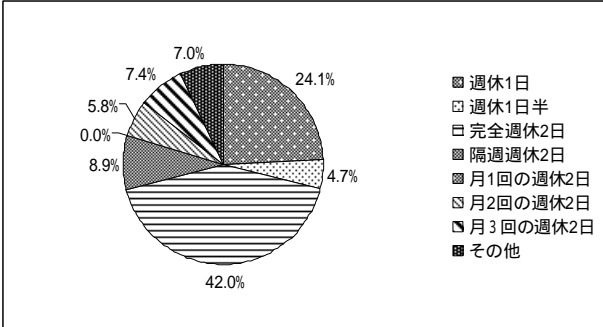
主要諸外国との労働時間の格差について、中長期的にみると、1988年の改正労働基準法の施行を契機にわが国の労働時間は減少傾向にあり、この結果、主要諸外国との労働時間の格差は1988年以降縮小してきている。2003年における日本と主要諸外国の製造業生産労働者の年間総実労働時間をみると、日本が1,975時間、アメリカが1,929時間、イギリスが1,888時間とアメリカ、イギリスとほぼ同じ水準になったが、日本がもっとも長いという結果になった。フランス(1,538時間)、ドイツ(1,525時間)とは依然として差が見られる。



5.休日・休暇制度について

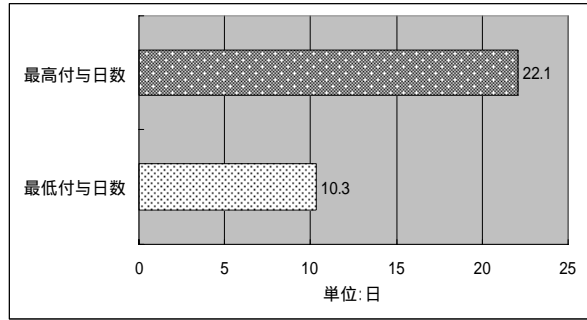
Q18. 週休制

事業所がどのような週休制をとっているかの間に完全週休2日と答えた事業所の割合が42.0%一番多く、前回調査の36.5%から5.5%増え週休2日制の定着が見られる。次に多かったのが週休1日の24.1%で続いて月1回の週休2日の8.9%となっている。



Q19. 年次有給休暇

年次有給休暇の付与状況は、全業種平均の最高付与日数で22.1%、最低が10.2%となっている。平成15年の前回調査と比較すると、最高が2.1%高くなり、最低も0.6%微増している。また、年次有給休暇の取得状況は、全業種平均で52.1%となっており前回調査より0.9%上昇している。



正職員・臨時職員の年次有給付与日数

1. 一般の労働者に対する付与日数

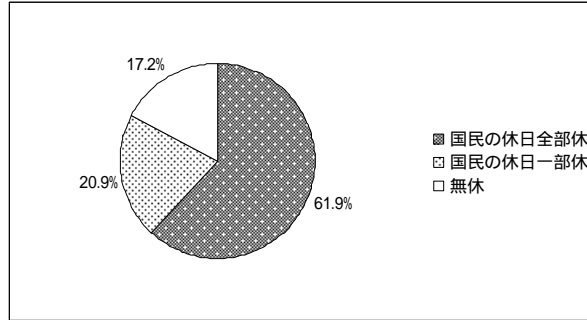
継続勤務期間	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月	7年6箇月	8年6箇月	9年6箇月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20	20	20	20

2. 所定労働日数の少ない労働者に対する比例付与日数(平成13年度以降)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上
4日	169日から216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

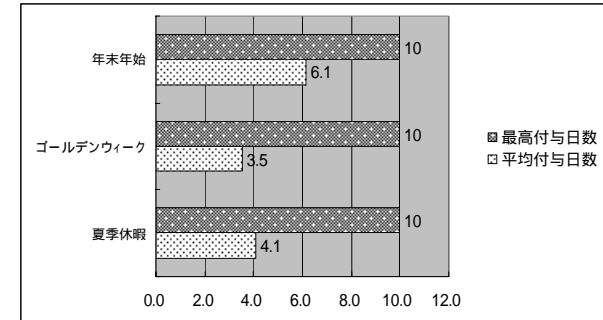
Q20. 国民の休日

Q20では、国民の休日を休み方を設問とした。国民の休日を全部休日としている事業所の割合が一番多く、61.9%となっている。次に多かったのが国民の休日の一部休日で20.9%。国民の休日は無休が17.2%となった。国民の休日の全部休日の比率が高かった業種は、製造業、情報通信業、医療・福祉、複合サービス病で、無休の比率の高かったのが農業、飲食店、宿泊業となっている。



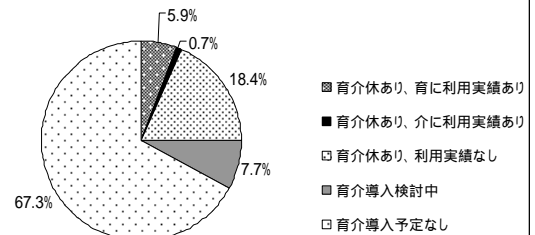
Q21. 年間付与日数(年末年始・ゴールデンウィーク・夏季休暇)

年末年始・ゴールデンウィーク・夏季休暇の年間付与日数は、年末年始が最高で10日、平均で6.1日。ゴールデンウィークは、最高で10日、平均で3.5日。夏季休暇が最高で10日平均で4.1日となっている。



Q22.育児休業・介護休業制度

育児・介護休業制度が制度化されているかについて、制度化されていないが、検討中を含め75.0%。また、制度化されているものの、利用実績がないが18.4%という結果となっている。制度化されているものの内、育児休業に利用実績があるのが5.9%、介護休業に利用実績があるのが0.7%となっている。

**育児・介護休業法****(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)の改正の概要**

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(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」といいます。)は、育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的としています。

次世代育成支援を進めていく上でも大きな課題となっている育児や介護を行う労働者の仕事と家庭との両立をより一層推進するために、育児・介護休業法が改正されました。施行は平成17年4月1日からです。

育児休業制度(法第5条～第9条)

・労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。

介護休業制度(法第11条～第15条)

・労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができます(一定の範囲の期間雇用者も対象となります)。期間は通算して(のべ)93日までです。

不利益取扱いの禁止(法第10条、第16条、第16条の4)

・事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

時間外労働の制限の制度(法第17条、第18条)

・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

深夜業の制限の制度(法第19条、第20条)

・事業主は、育児や家族の介護を行う労働者が請求した場合には、深夜(午後10時から午前5時まで)において労働させてはなりません。

勤務時間の短縮等の措置(法第23条、第24条)

・事業主は、3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。

また、事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めなければなりません。

転勤についての配慮(法第26条)

・事業主は、労働者を転勤させようとするときには、育児や介護を行うことが困難となる労働者について、その育児又は介護の状況に配慮しなければなりません。

職業家庭両立推進者の選任(法第29条)

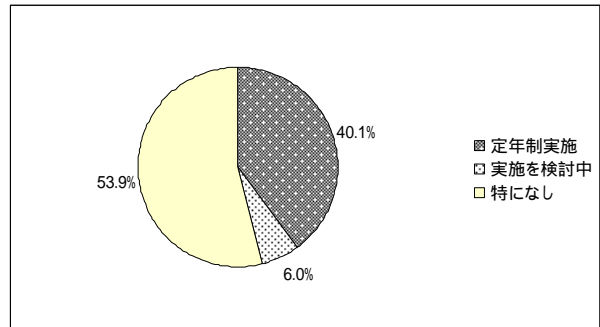
・事業主は、職業家庭両立推進者を選任するように努めなければなりません。



6. 定年・退職金について

Q23. 定年制の実施

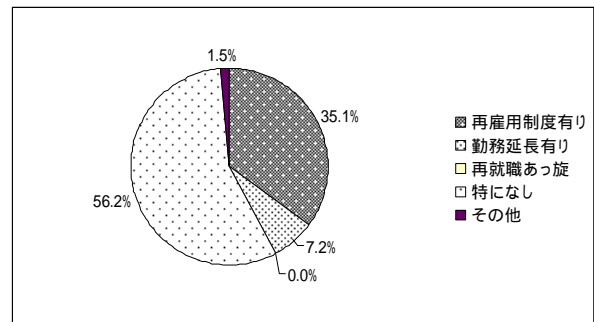
定年制の実施は、特になしが53.9%となっており、半数以上を占めている。また、これに実施を検討中の6.0%を加えると59.9%となり約6割の事業所で定年制が実施されていないことになる。制度を実施している事業所での定年年齢は65歳が最高で60歳が大部分を占めている。実施を検討している事業所での制度を実施した場合の定年年齢は65歳を最高に平均で61.3歳となっている。



定年制度の状況・・・定年制がある事業所割合は74.4%で、そのうち一律に定めている事業所割合は72.6%、職種別に定めている事業所割合は1.2%となっている。一律に定めている事業所のうち、定年年齢が60歳の事業所割合は88.3%と最も多くなっている。また、定年年齢が65歳以上の事業所割合は8.3%となっている。(平成16年高年齢者就業実態調査)

Q24. 定年到達者への対応

定年到達者への対応で、再雇用制度があると応えたのが35.1%、勤務延長があると答えたのが7.2%で定年後も継続して雇用を行っている事業者が42.3%となっている。また特になしと答えた事業所も56.2%と定年制度と導入状況と同じような結果となっている。今回の調査で再就職のあっ旋をしているとの回答は得られなかった。その他であげられていたのは、再雇用を検討しているなどであった。



定年制がある事業所における定年到達者の状況・・・定年制がある事業所の過去1年間(平成15年10月～16年9月)の定年到達者についてみると、勤務延長者の割合は24.3%、再雇用者の割合は38.4%、定年退職者(勤務延長及び再雇用された者を除く)の割合は37.3%、そのうち再就職をあっせんした者は2.5%となっている。(平成16年高年齢者就業実態調査)

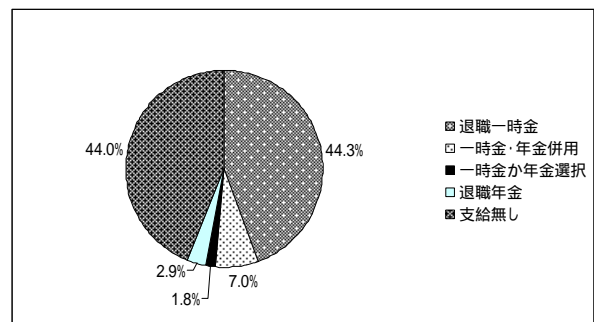
高年齢者等の雇用の安定等に関する法律・・・高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が改正され平成18年4月1日より施行されている。この中で、65歳未満の定年の定めをしている事業者は、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため次の から のいずれかの措置(高年齢者雇用確保措置)を講じなければならなくなりました。

定年の引き上げ 継続雇用制導入 定年の定め廃止

なお、 の継続雇用制度については、原則は希望者全員を対象とする制度の導入が求められますが、各企業の実情に応じ労使の工夫による柔軟な対応が取れるよう、事業主が労使協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、 の措置を講じたものとみなされます。

Q25. 退職金の支給

退職金の支給状況は、一時金や年金形式の形で退職金が支給されているのが併せて56.0%となり半数以上を占める結果となっている。一時金での支給は、44.3%、一時金・年金の併用が7.0%、一時金・年金の選択が1.8%、退職年金が2.9%となっており、大部分が退職金を一時金として支給している。

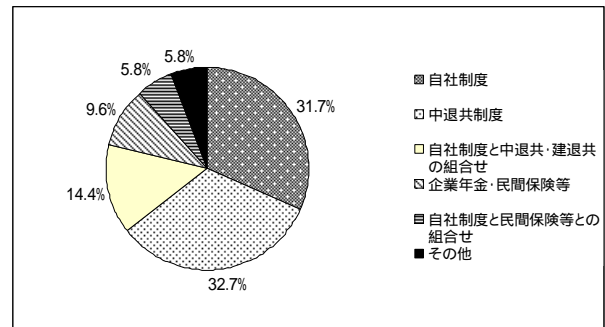


Q26. 退職金の支払い準備形態

退職金の支払い準備形態は、一番多かったのが中退共制度が32.7%、次いで自社制度が31.7%、自社制度と中退共・建退共制度の組合せが14.4%となっている。中退共などの共済制度が関係する形での準備形態が47.1%と半数近くになっている。

自社制度での準備形態は、前回の15年調査と比較すると10.4%も減少している。

その他では、企業年金と中退共の組合せや自社・中退共・民間保険との組合せなどがあった。



退職金の支払い方法として考えられる制度

中小企業退職金共済制度(中退共)とは…昭和34年に中小企業退職金共済法に基づき設けられた中小企業のための国の退職金制度で、独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部(機構・中退共本部)が運営しています。

中小企業者の相互共済と国の援助で退職金制度を確立し、これによって中小企業の従業員の福祉の増進と、中小企業の振興に寄与することを目的とし、事業主が機構・中退共本部と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付する。従業員が退職したときは、その従業員に機構・中退共本部から退職金が直接支払われます。

建設業退職金共済制度(建退共)とは…建設労働者の福祉の増進と雇用の安定を図り、ひいては、建設業の振興と発展を図ることを目的として、昭和39年に「中小企業退職金共済法」の一部改正により定められたもの。建退共制度は、建設業の事業主が独立行政法人勤労者退職金共済機構と退職金共済契約を結んで共済契約者となり、建設現場で働く労働者を被共済者として、その労働者に機構が交付する共済手帳に労働者が働いた日数に応じ共済証紙を貼り、その労働者が建設業界の中で働くことをやめたときに、機構が直接労働者に退職金を支払うというものです。

この制度は、建設現場で働く者のために、中小企業退職金共済法という法律に基づき創設され、機構がその運営にあっている。退職金は、国で定められた基準により計算されて確実に支払われるので、民間の退職金共済より安全かつ確実な制度で、制度に関する手続きは、各都道府県の建設業協会にある都道府県支部で行います。また、制度の運営に要する費用は、国の補助でまかなわれるので、納められた掛金は、運用利息を含めて退職金給付に充当されます。

建退共制度では、労働者がいつ、また、どこで現場で働いても、働いた日数分の掛金が全部通算されて退職金が支払われるという仕組みとなっていて、労働者が次々と現場を移動し、事業主が変わっても、その先々の事業主のところで共済証紙を貼ってもらい、建設業で働いた日数は全部通算できるようになっています。

特定退職金共済制度(特退共)とは…個人事業主又は法人が、所得税法施行令第73条に定める特定退職金共済団体(商工会議所、商工会、商工会連合会等)と退職金共済契約を締結し加入事業主によって特定退職金共済団体から被共済者(従業員)に直接退職金等の給付を行う制度をいう。

中小企業退職金共済制度が「中小企業退職金共済法」という法律に基づいて設立されているのに対して、この制度は地域の商工会等が国の承認のもとに特定退職金共済団体を設立して行っているもの。

企業年金…適格退職年金(以下、「適年」)とは…法人税法施行令第159条に定められる14の適格要件すべてを満たし、国税庁長官の承認を得た年金制度を言う。事業主は信託銀行、生命保険会社又は全国共済農業協同組合連合会(以下「受託機関」という。)と年金信託契約、年金保険契約又は年金共済契約を締結する。また投資顧問会社は運用のみを引き受けることができる。事業主が負担する掛金は全額損金になる。

企業年金…厚生年金基金とは…厚生年金基金制度は、国の厚生年金の給付の一部を代行し、さらに企業が独自の上乗せ給付(プラスアルファ部分)を行う制度。設立の形態により次の3つに分けられます。1単独設立型…1つの企業が単独で設立。2連合設立型…企業グループ内の複数の企業が共同で設立。3総合設立型…同種同業又は一定地域内の複数企業が共同で設立。事業主が負担する掛金は全額損金、加入員が負担する掛金は社会保険料控除の対象になります。

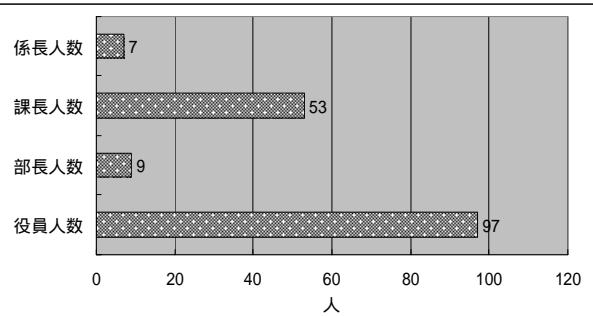
この他には、確定拠出企業年金や確定給付企業年金、生命保険会社の福利厚生プランなどがある。



7.女性の労働状況について

Q27. 登用状況

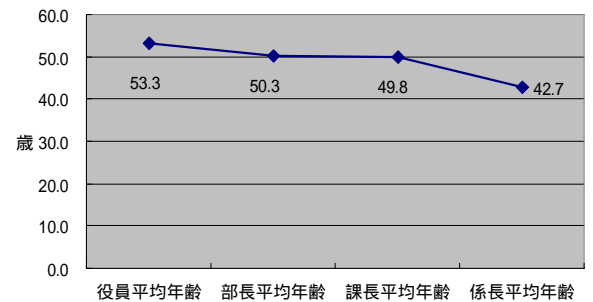
女性の登用状況は、役員が97人、部長職相当が9名、課長職相当が53人、係長職相当が7人という結果となっている。



女性の社会進出・・・女性の社会進出は徐々に進展しているが、管理職に占める女性割合は依然として少ない。

総務省「労働力調査」(平成17年)によると、管理職に占める女性の割合は、平成17年は10.1%(前年10.1%)で、依然として低い水準にある。

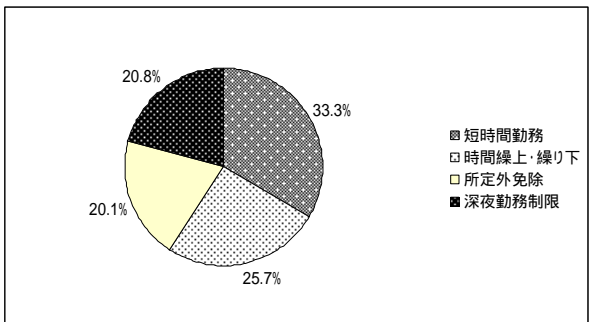
厚生労働省「賃金構造基本統計調査」で女性管理職を役職別にみると、係長相当職の割合が最も高く、平成17年は10.4%となっている。また、役職が上がるにつれて女性の割合は低下し、課長相当職は5.1%、部長相当職では2.8%と極めて低くなっている。(平成18年版男女共同参画白書)



Q28. 育児や介護をしながら働き続ける従業員のための制度(複数回答)

育児や介護をしながら働き続ける従業員のための制度は、特になしと答えた事業所が全体の57.5%となっている。

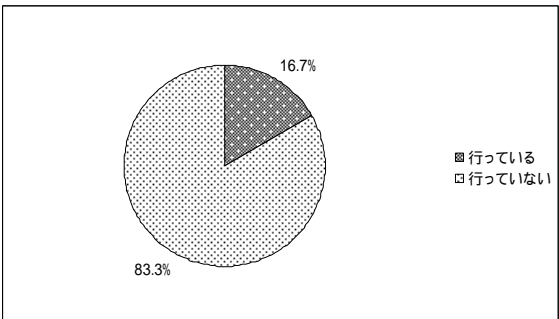
右のグラフは、なし以外の回答を比率化したもので、制度が整っている事業所では、短時間勤務が33.3%、時間繰上・繰下が25.7%、深夜勤務の制限が20.8%、所定外労働の免除が20.1%といった結果となっている。



Q29. セクシュアルハラスメントの防止策

セクシュアルハラスメントの防止策を行っているかの問に、行っているが16.7%、行っていないが83.3%という結果になっている。

行われている防止策は、広報誌等による啓発、相談員の配置15.7%、規則の制定が41.2%、その他が27.5%となっている。その他では、相談窓口の設置が回答されているもののその他は未記入となっている。また、行っていないでは、今後の実施を検討中が16.7%、実施予定なしが81.8%となっており近く実施予定の回答はなかった。



セクシュアルハラスメント・・・その対象となった女性労働者の個人としての尊厳を不当に傷つけ、能力発揮を妨げるとともに、企業にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題であり、社会的に許されない行為であることは言うまでもありません。

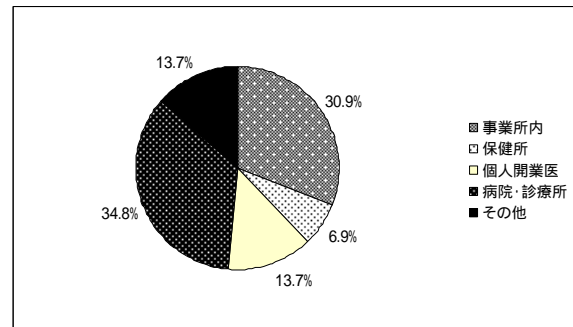
男女雇用機会均等法第21条において、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止のために事業主は雇用管理上必要な配慮をしなければならないと規定されており、事業主が配慮すべき事項については、厚生労働大臣の指針において定められています。



8.福利厚生について

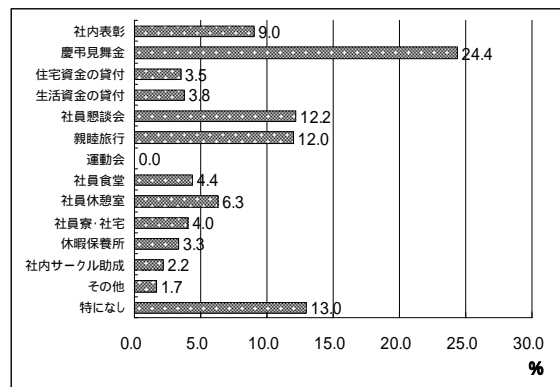
Q30. 定期健康診断の実施場所

定期健康診断の実施場所は病院・診療所が一番多く34.8%、続いて事業所内が30.9%、個人開業医、その他が13.7%となっている。
 その他にあがっていたのは、組合による健康診断や商工会開催、工業団地などでの共同健康診断を受けているといった回答があった。



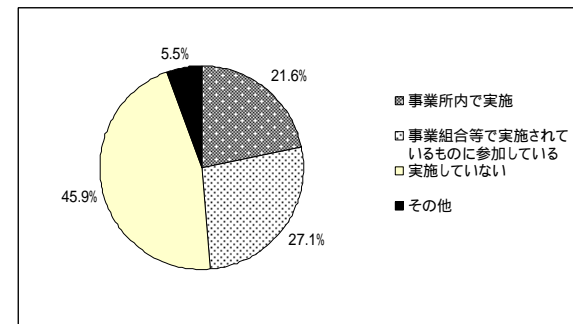
Q31. 福利厚生制度 (複数回答)

福利厚生制度で多かったのが慶弔見舞金で24.4%次が特になしで13.0%、社員懇親会12.2%、親睦旅行12.0%であった。逆に少なかったのが運動会が0%、その他1.7%、社内サークルへの助成2.2%、住宅資金の貸付、生活資金の貸付となっている。



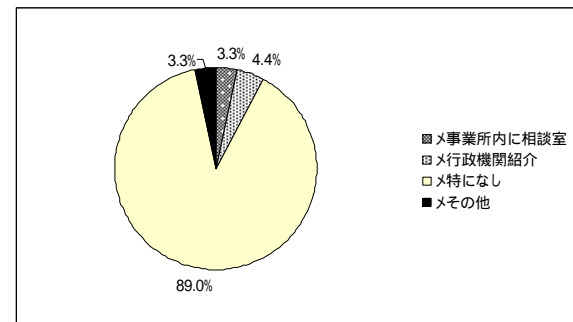
Q32. 従業員の能力向上のための研修を実施していますか。

従業員の能力向上のための研修の実施については、実施していないが45.9%と最多となっている。次に多かったのは事業組合等で実施されるものに参加しているが27.1%となっており、事業所で実施しているのは21.6%となっている。
 その他にあげられたものは、社外研修会に参加やメーカー開催の研修会に参加するなどがあつた。



Q33. 職場のメンタルヘルス対策を行っていますか。

職場のメンタルヘルス対策を行っている事業所は事業所内に相談室を設置する3.3%と行政機関を紹介4.4%、その他3.3%をあわせた11.0%でしか行われていない。9割近くの事業所で何の対策もとられていない状況が見てうかがえる。



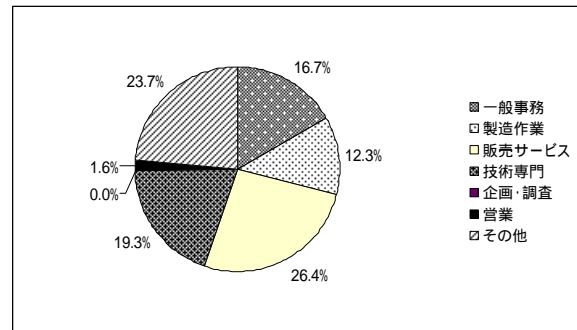
職場のメンタルヘルス対策の具体的内容・・・(1)心の健康を阻害する様々な職場のストレスを軽減し、社内的な支援体制を作ることによって、心の不健康の発生の予防や健康の維持増進を図る。(2)うつ病などの心の不健康状態を起こしかけた人を早期に発見してカウンセリングや職務内容の調整などを行って援助する。(3)あるいは不幸にして病気にかかってしまった人への復職や復職後の援助を行うことの3つに分けることができます。



9.パートタイマーの雇用状況 について

Q34. 採用職種

パートタイマーの採用職種では、販売サービスが26.4%と一番多く、次にその他の23.7%、技術・専門の19.3%と続いている。企画・調査での採用はなく、営業も1.6%と少ない。
 その他で記載のあったのは、配送などの運転業務、医療事務、看護師、軽作業、雑務などがあつた。

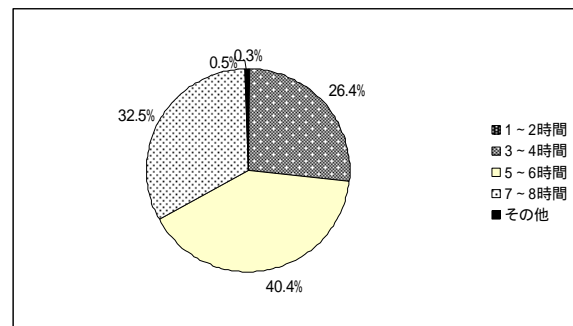


パート等労働者の職種別割合をみると、「パート」では、サービス29.8%、販売26.3%、生産工程・労務20.8%の順に多く、それを男女別にみると、事務、販売、生産工程・労務で男に比べ女の割合が多い。「その他」では、生産工程・労務31.4%、サービス19.5%、事務16.7%の順に多くっており、男女別にみると、管理、保安、運輸・通信、生産工程・労務で女に比べ男の割合が多い。

平成13年パートタイム労働者総合実態調査

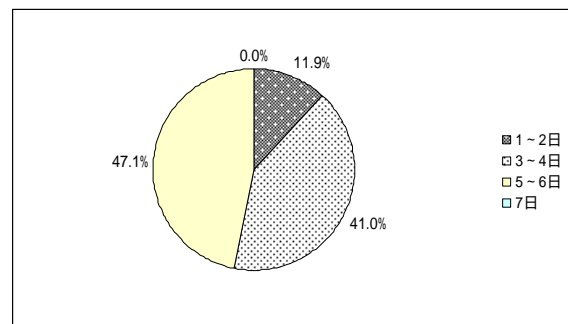
Q35. 1日の平均労働時間

パートタイマーの1日の平均労働時間は、5～6時間が一番多く40.4%、次が7～8時間の32.5%、3～4時間が26.4%とこの3つの区分での労働が大半を占める結果となっている。この結果は、平成13年に実施されたパートタイム労働者総合実態調査と類似した結果となっている。



Q36. 1週の平均勤務日数

1週の平均勤務日数では、一番多かったのが5～6日の47.1%、次に3～4日の41.0%となっており、この2区分で概ね全体の9割近くになる。7日は0%。



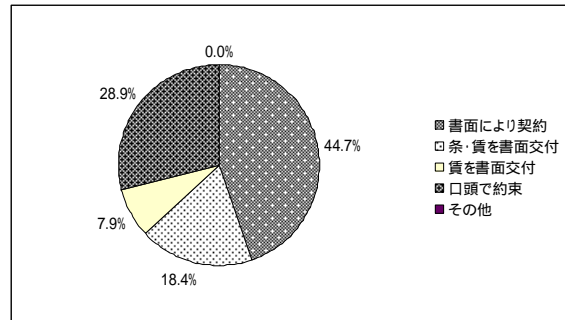
パート等労働者の1週間の出勤日数をみると、「5日」とする労働者の割合が最も多く、「パート」が52.6%（前回50.1%）、「その他」が73.5%（同61.8%）となっている。

また、1日の所定労働時間をみると、「パート」は「5～6時間未満」とする労働者の割合が最も多く22.5%、次いで「6～7時間未満」が20.9%となっており、「その他」は「8時間以上」とする労働者の割合が最も多く55.7%、次いで「7～8時間未満」35.6%となっている。

平成13年パートタイム労働者総合実態調査

Q37. 採用時の労働契約

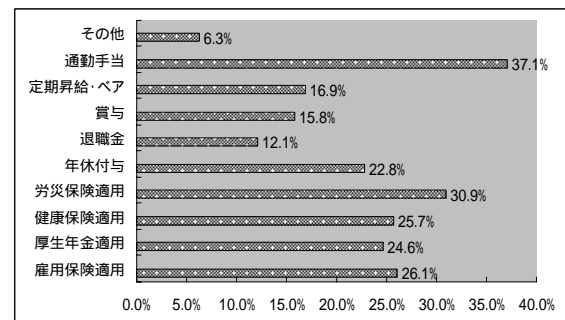
採用時の労働契約については、書面により契約が44.7%と一番多く、前回の平成15年度の調査と比較すると16.5%上昇している。次は、口頭で約束が28.9%となっている。これは、前回調査と比較すると17.9%減少しており、採用時にしっかりとした契約を行う傾向が高まっていることが見れる結果となっている。



パート等労働者の採用時における労働条件の明示についてみると、「パート」採用時に「労働条件を明示している」事業所の割合は98.4%（前回98.2%）となっており、明示方法としては、「主に口頭で説明している」とする事業所が最も多く45.9%（同59.6%）、次いで「主に労働条件通知書等書面を交付している」40.2%（同24.6%）、「主に就業規則を交付している」12.7%（同14.4%）の順となっている。「その他」については、「労働条件を明示している」事業所の割合は96.3%（同97.6%）となっており、明示方法としては、「主に労働条件通知書等書面を交付している」とする事業所が最も多く51.4%（同35.3%）、次いで「主に口頭で説明している」28.1%（同36.7%）、「主に就業規則を交付している」17.7%（同24.4%）の順となっている。前回調査と比較すると、「パート」、「その他」とも「主に口頭で説明している」とする事業所の割合が低下し、「主に労働条件通知書等書面を交付している」とする事業所の割合が上昇している。平成13年パートタイム労働者総合実態調査

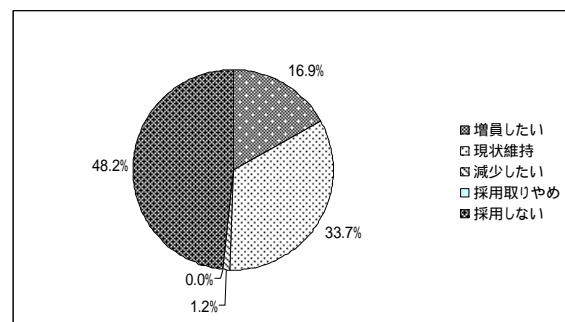
Q38. 社会保障制度（複数回答）

パートタイマーへの社会保障制度は、通勤手当の支給が37.1%の事業所で行われている。次に多かったのが労災保険の適用で30.9%、続いて雇用保険適用が26.1%、健康保険適用が25.7%……となっている。労災保険の適用については、制度上労働者を雇用する事業所は、その労働者の雇用形態に関わらず労災保険に加入しなければならないことを考えると、適用の比率が低い。



Q39. 採用予定

パートタイマーの今後の採用予定は、今後採用しないが48.2%と一番多く、次は現状維持で33.7%となっている。また、増員したいとの回答も16.9%といった結果となっている。採用取りやめは0%。





調査の概要

1. 調査の目的

この調査は、市内事業所の労働条件の実態を把握することを目的として行っているものです。

2. 調査の方法

(1)	調査地域	越谷市内
(2)	調査対象	越谷市内に所在する事業所
(3)	標本数	1,000事業所
(4)	標本抽出方法	平成18年度産業情報ネットワーク・企業データを母集団として抽出。 母集団においては、事業所により従業員の多寡も考えられることから、これらを考慮し、実際の抽出は、次の条件を付加して行った。 (1) 法人事業所を調査の対象とした。 (2) 法人事業所が300社に満たない産業分類に属する事業所は50社までを全件抽出した。
(5)	調査方法	郵送配布、郵送回収
(6)	調査期間	平成18年7月1日～7月24日
(7)	調査基準日	平成18年7月1日

3. 配布及び回収状況

(1)	配布数	958事業所(42事業所が郵送未着)
(2)	回収数	272事業所
(3)	回収率	29.4%

4. 報告書を見る際の注意

回答は、小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下1位までを表記しているため、回答の合計が100パーセントに満たない場合があります。



調査票

平成18年度越谷市労働実態調査票

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。また、日頃より本市産業の振興に多大なるご協力を賜り厚くお礼申し上げます。
本市では市内産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信施設として越谷市東越谷に「越谷市産業雇用支援センター」を開設し施策の充実に努めているところであります。
その一環として市内事業所の雇用環境等の状況を把握し、行政施策の基礎資料とするために概ね3年毎にアンケート調査を実施していただき、今年度においては、無作為に抽出した1,000事業所の皆様を対象に本調査を実施させていただきましたことと致しました。
つきましては、ご多忙のところ誠に恐縮ですが本趣旨をご理解いただき、ご回答頂きますようお願い申し上げます。

平成18年6月28日

越谷市長 板川文夫

ご記入にあたって

- この調査は、事業所を単位として行いますので、市内及び市外の本支店については含めず、事業所としてのお立場でお答えください。
- 回答は、特に指示がある場合を除き該当する選択肢を○で囲んでください。
- また、「」と「」の空欄の中には具体的にご記入ください。
- 特に指示のない限り、**平成18年7月1日現在の状況**をお答えください。
- この調査票は越谷市のHP及び越谷市産業情報ネットワーク(i-net)からダウンロードできます。

- ★検索方法
：越谷市HP⇒「越谷市」⇒「(ジャンルから探す)働く」
⇒「平成18年度越谷市労働実態調査」
：越谷市産業情報ネットワーク⇒「ホーム」
⇒「i-net」⇒「i-net」⇒「i-net」⇒「i-net」⇒「i-net」⇒「i-net」
★URL：<http://www2.city.koshigava.saitama.jp>
：越谷市産業情報ネットワーク(i-net)⇒<http://www.i-net.jp>
⑤ 調査票の記入が終了したら、同封の返信用封筒（切手不用）に入れ、**7月24日(月)までに**投函してください。

調査結果について個別に公表することは一切ありません。

お問合せ
●越谷市役所 環境経済部 産業支援課 雇用支援担当
越谷市東越谷1-5-6(産業雇用支援センター3階)
直通電話：967-4680
代表電話：964-2111 内線 2263

▲▲▲越谷市産業雇用支援センター▲▲▲
越谷市産業雇用支援センターは、本市産業の振興と雇用対策の強化を図る情報の受発信拠点施設として、企業の創造性の発揮による競争力の強化と、新たな産業を振興し雇用創出を図ることを目的にがんばる企業・起業家および元気に働く皆さんを応援する施設です。

1.事業所の概要について

業種	① 農業	労働組合	① あり	② なし
	② 建設業		① あり	② なし
詳しい業種を記入下さい	③ 製造業	就業規則 (常用従業員)	① あり	② なし
	④ 電気・ガス・熱供給・水道業		① あり	② なし
ホームページの有無	⑤ 情報通信	就業規則 (臨時・パート用)	① あり	② なし
	⑥ 運輸業		② なし	② なし
電子メールの利用	⑦ 卸売・小売業	健康保険	① あり	② なし
	⑧ 金融・保険業		② なし	② なし
業況について	⑨ 不動産業	雇用保険	① あり	② なし
	⑩ 飲食店・宿泊業		② なし	② なし
売上高について	⑪ 医療・福祉	労災保険	① あり	② なし
	⑫ 教育・学習支援業		② なし	② なし
経常利益について	⑬ 複合サービス業	① 悪い	① 増収	② 減収
	⑭ サービス業		① 増収	② 減収
従業員数について	⑮ 社会保険	① 悪い	① 増収	② 減収
	⑯ 健康保険組合		① 増収	② 減収
資金繰りについて	⑰ その他	① 悪い	① 増収	② 減収
			① 増収	② 減収

2.雇用状況について

Q1 雇用形態別の従業員数及び年齢構成

年齢	常用従業員		臨時・パート従業員		合計	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
10代	人	人	人	人	人	人
20代	人	人	人	人	人	人
30代	人	人	人	人	人	人
40代	人	人	人	人	人	人
50代	人	人	人	人	人	人
60歳以上	人	人	人	人	人	人
合計	人	人	人	人	人	人
障害者	人	人	人	人	人	人
外国人	人	人	人	人	人	人
市内居住者	人	人	人	人	人	人

※「障害者」、「外国人」、「市内居住者」の人数は、合計のうち数としてください。

Q2 雇用形態別の従業員の平均年齢及び平均勤続年数

従業員 区分	平均年齢		平均勤続年数	
	男性	女性	男性	女性
常用従業員	才	才	年	年
臨時・パート従業員	才	才	年	年

Q3 課長職相当以上の従業員

常用従業員のうち課長職相当以上の従業員 の人数・平均年齢・平均勤続年数・男女構成	人数		平均年齢 才	平均勤続年数 年
	男性	女性		
	人	人		年

Q4 障害者の雇用予定

- ① ある
② ない
③ 検討中

Q5 外国人の雇用予定

- ① ある
② ない
③ 検討中

Q6 定年退職者の再雇用予定

- ① ある
② ない
③ 検討中

Q7 新規従業員(常用従業員)の採用予定(今春)

- ① ある
② ない
③ 検討中

Q8 現在の景気動向に対応するための雇用調整

- ① 行った
② 行っていない
③ 行った場合、その雇用調整の方法をご記入ください。

Q9 常用従業員の増員予定

- ① ある
② ない
③ 検討中

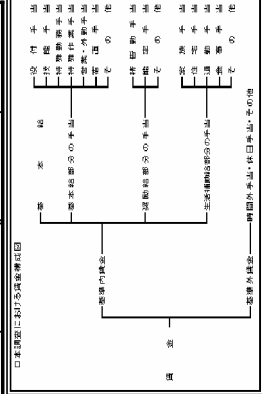
3.賃金について

Q10 常用従業員の初任給

区分	事務系		技術系		その他	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
中学校卒	円	円	円	円	円	円
高等学校卒	円	円	円	円	円	円
短大・専門学校卒	円	円	円	円	円	円
大学卒	円	円	円	円	円	円

Q11 平成18年6月1日支給分の平均賃金

平均金額	円
基準内賃金	円
基準外賃金	円



Q12 臨時・パート従業員の給与

区分	男性	女性
最低時間給	円	円
最高時間給	円	円
平均時間給	円	円

Q13 一時金

区分	支給状況	
夏季手当	① あり(カ月分)	② なし
年末手当	① あり(カ月分)	② なし
その他手当	① あり(カ月分)	② なし

Q14 基本給部分以外の支給手当
(該当するものを全て記入)

- ① 家族手当 ⑤ 能率手当
② 住宅手当 ⑥ 通勤手当
③ 精勤手当 ⑦ 物価手当
④ 皆勤手当 ⑧ 食事手当

4.労働時間について

Q15 所定内労働時間

所定内労働時間	1日	1週	時間	分

注1 所定内労働時間は、始業時から終業時までの時間から休憩時間を差し引いた時間。職場により労働時間が異なる場合は、主な職場の労働時間を記入してください。

注2 完全週休2日制でない場合は、4週平均からの時間を記入してください。

Q16 変形労働時間制の導入

- ① 1年単位
② 1ヶ月単位
③ 1週間単位
④ フレックスタイム制
⑤ 実施していない
⑥ 導入に向けて検討中

Q17 時間(所定)外労働時間

- ① ある
② ない
- 注1 所定外労働時間は、始業時から終業時(休憩時間を除く)以外の時間
- 注2 「あり」の場合、1人あたりの月間平均時間
時間 分

5.休日・休暇制度について

Q18 週休制

- ① 週休1日
② 週休1日半
③ 完全週休2日
④ 隔週の週休2日
⑤ 月1回の週休2日
⑥ 月2回の週休2日
⑦ 月3階の週休2日
⑧ その他()

Q19 年次有給休暇

最高付与日数	最低付与日数	消化率
日	日	%

Q20 国民の休日

- ① 全部休日
② 一部休日
③ 無休

Q21 年間付与日数

年間付与日数	年末	年始
日	日	日
ゴールデンウィーク	夏季	休暇
日	日	日

Q22 育児休業・介護休業制度

- ① 制度あり
 - ② 制度なし
 - ③ 利用実績なし
- ① 育児休業の利用実績あり
② 介護休業の利用実績あり
- ① 導入に向け検討中
② 導入の予定なし

6. 定年、退職金制度について

- Q23 定年制の実施**
- ① すでに実施(オ)
② 実施の方向で検討中(イ)
③ 特に考えていない
④ 特になし
⑤ その他()
- Q24 定年到達者への対応**
- ① 再雇用制度がある
② 勤務延長制度がある
③ 再就職のあっ旋をする
④ 特になし
⑤ その他()
- Q25 退職金の支給**
- ① 退職一時金
② 一時金と年金の併用
③ 一時金が年金か選択
④ 退職年金
⑤ 支給していない

Q26 退職金の支払い準備形態

例、自社制度と中小企業退職金制度の併用

7. 女性の労働状況について

- Q27 登用状況**
- | | 女性の人数 | 平均年齢 |
|---------|-------|------|
| ① 役員 | 人 | 才 |
| ② 部長相当職 | 人 | 才 |
| ③ 課長相当職 | 人 | 才 |
| ④ 係長相当職 | 人 | 才 |
- Q28 育児や介護をしながら働き続ける従業員のための制度(該当するもの全てに○)**
- ① 短時間勤務
② 始業・就業時間の繰上げ・繰下げ
③ 所定外労働時間の免除
④ 深夜業務の制限
⑤ いずれもない

Q29 セクシュアルハラスメント防止対策

- 実施状況 ① 行っている ② 行っていない
- ① 行っている場合の実施内容
- a 広報誌等による啓発
b 相談員の配置
c 規則の制定
d その他()
- ② 行っていない場合の実施予定
- a 近く実施予定
b 検討中
c 実施予定なし

8. 福利厚生について

- Q30 定期健康診断の実施場所**
- ① 事業所内
② 保健所
③ 個人開業医
④ 病院・診療所
⑤ その他()
- Q31 福利厚生制度(該当するもの全てに○)**
- ① 社内表彰
② 慶弔見舞金
③ 住宅資金の貸付
④ 生活資金の貸付
⑤ 社員懇談会
⑥ 朝陸旅行
⑦ 運動会
- ⑧ 社員食堂
⑨ 社員休憩室
⑩ 社員寮・社宅
⑪ 休暇保養所
⑫ 社内サークルへの助成
⑬ その他
⑭ 特になし

Q32 従業員の能力向上のための研修を実施していますか。

- ① 事業所内で実施している
② 事業組合等で実施されるものに参加している
③ 実施していない
④ その他()

Q33 職場のメンタルヘルス対策を行っていますか。

- ① 事業所内に相談室を設けている
② 行政機関等で実施されている相談室を紹介している
③ 特に対策はとっていない
④ その他()

職場のメンタルヘルス対策の具体的な内容は、(1)心の健康を阻害する様々な職場のストレスを軽減し、社内の支援体制を伴うこと、(2)うつ病などの心の不健康状態を早期に発見してカウンセリングや職務内容の調整などを行った人への復職や復職後の援助を行うこと、(3)3つに分けることができます。

9. パートタイムの雇用状況について

- Q34 採用職種**
- ① 一般事務
② 製造作業
③ 販売サービス
④ 技術専門
⑤ 企画・調査
⑥ 営業
⑦ その他()
⑧ その他()
- Q35 1日の平均労働時間**
- ① 1~2時間
② 3~4時間
③ 5~6時間
④ 7~8時間
⑤ その他()
- Q36 1週の平均勤務日数**
- ① 1~2日
② 3~4日
③ 5~6日
④ 7日
- Q37 採用時の労働契約**
- ① 書面により契約
② 労働条件・賃金を明示し書面を交付
③ 賃金のみ書面で交付
④ 口頭で約束
⑤ その他()
- Q38 社会保障制度(該当するもの全てに○)**
- ① 雇用保険の適用
② 厚生年金の適用
③ 健康保険の適用
④ 労災保険の適用
⑤ 年次有給休暇の付与
- ⑥ 退職金制度
⑦ 賞与等の一時金制度
⑧ 定期昇給・ベースアップ
⑨ 通勤手当
⑩ その他の手当

Q39 採用予定

① 増員したい(新規に採用)
② 現状維持
③ 減少したい
④ 採用の取りやめ
⑤ 採用しない

設問は以上です。ご協力ありがとうございました。