

第15回 大分市勤労者実態調査

この調査は、市内の事業所及び勤労者の実態を把握し、勤労者福祉の充実にに向けた施策を講じるための資料とすることを目的として、大分市が実施するものです。

多くの事業所の状況を調査結果に反映させたいと考えておりますので、ご協力いただきますようお願いいたします。

なお、回答いただいた内容については、事業所を特定した形で公表したり、他の目的で使用することはありませんので、ありのままを記入してください。

■ご記入にあたってのお願い

〔回答方法〕・回答は、令和4年9月30日（金）現在で記入してください。

・該当する記号を○で囲み、（ ）内には数字もしくは文字を記入してください。

・支社、支店、営業所、出張所の場合は、大分市内の支社、支店等の状況で回答してください。

〔返送方法〕この調査票は、お手数ですが11月25日（金）までに同封の返信用封筒に入れて、切手を貼らずにご返送ください。

〔お問合せ先〕大分市役所 商工労政課 雇用労政担当班（TEL：537-5964）

【1. 貴事業所について】

(1) 貴事業所の業種は何ですか。【1つに○】(複数の業種を営んでいる場合は主たる業種をご回答ください。)

a. 建設業（工事業含む）	b. 製造業	c. 卸売・小売業（飲食業含む）
d. 運輸業	e. 金融・保険業	f. 不動産業
g. 電気・ガス・水道業	h. サービス業	i. 情報通信業
j. その他（		）

(2) 貴事業所の従業員数は何人ですか。（就業形態ごとの男女別の人数及び合計をご記入ください。）

		男性	女性	計
直接雇用	期間の定めのない労働者（正社員等）	人	人	人
	期間の定めのある労働者（契約社員・期間従業員等）	人	人	人
	パートタイム労働者	人	人	人
	臨時・日雇労働者	人	人	人
直接雇用外	派遣労働者	人	人	人
	業務委託等労働者	人	人	人

※それぞれの就業形態の定義は、以下のとおりです。

1. 契約社員・期間従業員等：フルタイムで働く有期契約の労働者
2. パートタイム労働者：次のいずれかに該当する労働者
 - ① 1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者
 - ② 1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週間の所定労働日数が一般の労働者より少ない者
3. 臨時・日雇労働者：臨時又は日々の雇用契約で雇用されている者

4. 派遣労働者：派遣労働契約により、派遣元会社から派遣されている者
5. 業務委託等労働者：請負契約や業務委託契約により貴事業所で働いている別の会社の労働者

(3) 労働組合の有無について【1つに〇】

- | | |
|-------|-------|
| a. ある | b. ない |
|-------|-------|

(4) 就業規則について【1つに〇】

- | |
|----------------------------------|
| a. 従業員がいつでも見ることができる状態にある |
| b. 定めているが、従業員がいつでも見ることができる状態ではない |
| c. 定めていない |

※就業規則：労働時間や給料・休憩時間・休暇、罰則の条件など、色々な規則が規定されている書類。10人以上の従業員がいる職場では作成することが義務付けられている。

— 【2. 職場環境について】 —

<A. 労働時間及び週休制・有給休暇> (正社員等についてお答えください。)

- (1) 過去1年間の1か月間の平均時間外勤務時間(1人当たり)はどの程度ですか。【1つに〇】
(集計可能な直近1年間の実績で回答してください。)

- | | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| a. 10時間以下 | b. 10時間超～20時間以下 | c. 20時間超～30時間以下 |
| d. 30時間超～40時間以下 | e. 40時間超 | f. 残業なし |

- (2) 貴事業所の週休制についてお答えください。【1つに〇】

- | | | |
|---------------|------------|-------------|
| a. 週休1日制 | b. 週休1日半制 | c. 月1回週休2日制 |
| d. 月2回以上週休2日制 | e. 完全週休2日制 | f. その他() |

※週休2日制：1年を通して、月に1回以上2日の休みがある週があり、他の週は1日以上休みがあること。
完全週休2日制：1年を通して、毎週2日の休みがあること。

- (3) 過去1年間の年次有給休暇の取得率はどのようになっていますか。【1つに〇】
(集計可能な直近1年間の実績で回答してください。)

- | | | |
|---------------|---------------|---------------|
| a. 10%未満 | b. 10%以上30%未満 | c. 30%以上50%未満 |
| d. 50%以上70%未満 | e. 70%以上90%未満 | f. 90%以上 |

<B. 育児・介護への支援> (正社員等についてお答えください。)

- (1) 育児休業制度に関する規定を設けていますか。【1つに〇】

- | | | |
|----------|------------------|--------------------|
| a. 設けている | b. 設けていないが今後整備予定 | c. 設けておらず整備する予定はない |
|----------|------------------|--------------------|

(2)については、(1)で「a. 設けている」と回答した場合のみお答えください。

- (2) 育児休業を利用できる期間はいつまでですか。【1つに〇】

- | | |
|---|-------------------|
| a. 子が満1歳に達するまで。ただし、一定の場合は満2歳に達するまで(法定どおり) | |
| b. 産休終了後1年間 | c. 子が満1歳6か月に達するまで |
| d. 子が満3歳に達するまで | e. その他() |

※パパ・ママ育休プラス(父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業の取得が可能になる制度)は考慮せずに回答してください。

(3) 子の看護休暇制度の有無について【1つに○】

- a. ある b. ない

※子の看護休暇：小学校就学前の子を養育する労働者が、子の病気やけがのほか、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで休暇を取得できる制度。

(4) 介護休業制度に関する規定を設けていますか。【1つに○】

- a. 設けている b. 設けていないが今後整備予定 c. 設けておらず整備する予定はない

(5)については、(4)で「a. 設けている」と回答した場合のみお答えください。

(5) 介護休業を利用できる期間はいつまでですか。【1つに○】

- a. (対象家族1人につき) 93日まで b. (対象家族1人につき) 93日を超える

(6) 介護休暇制度の有無について【1つに○】

- a. ある b. ない

※介護休暇：要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで休暇を取得できる制度。

— 【3. 働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進について】 —

(1) 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスの推進を担当する部署や社員がいますか。【1つに○】

- a. 独立した担当部署がある b. 総務・人事系の部署に担当がいる
c. 総務・人事系以外の部署に担当がいる d. 担当は配置していない

(2) 2019年4月から「働き方改革関連法」が順次施行されています。

<中小企業における働き方改革関連法施行スケジュール>

	施行日			
	2019年 4月1日	2020年 4月1日	2021年 4月1日	2023年 4月1日
a. 年5日の年次有給休暇の取得				
b. 労働時間状況の客観的な把握				
c. フレックスタイム制の拡充	●			
d. 高度プロフェッショナル制度の創設				
e. 勤務間インターバル制度の導入（努力義務）				
f. 残業時間の上限規制		●		
g. 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保			●	
h. 月60時間超残業に対する割増賃金率の引き上げ				●

※各項目の内容は、以下の通りです。

- a. 年5日の年次有給休暇の取得義務：使用者は10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年5日の年次有給休暇を、毎年時季を指定して与える。
b. 労働時間状況の客観的な把握：すべての人の労働時間の状況が、客観的な方法その他適切な方法で把握されるようにする。
c. フレックスタイム制の拡充：フレックスタイム制の清算期間の上限を1ヶ月から3ヶ月に延長。
d. 高度プロフェッショナル制度の創設：高度専門職を労働時間規制から外し、新たな規制の枠組みを創設。(制

(2)については、(1)で「a. 積極的に雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 女性を積極的に雇用している最も大きな理由は何ですか。【1つに○】

- | | |
|----------------------|--------------------|
| a. 女性ならではの視点や感性を活かせる | b. 職場の雰囲気が良くなる |
| c. 女性に向いている業務が多い | d. 短時間勤務など柔軟に活用できる |
| e. その他 (|) |

(3)については、(1)で「c. 雇用に関してあまり積極的ではない」「d. 雇用していない」と回答した場合のみお答えください。

(3) 女性の雇用に関する課題をどのようにお考えですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|------------------|--------------------|
| a. 結婚や出産で退職してしまう | b. 出産や育児で休職することがある |
| c. 時間外労働を頼みにくい | d. 重要な業務を任せにくい |
| e. 業務が限られてしまう | f. その他 (|

<女性の管理職登用>

(1) 貴事業所全体の管理職の人数と女性の管理職の人数についてお答えください。

	全体	うち、女性
管理職の人数	人	人

※取締役や監査役などのいわゆる役員（使用者）は除きます。

(2) 女性を管理職に登用するために、実施しているものがありますか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| a. 人材育成制度を整備した | b. 評価制度や昇進・昇格基準を明確にした |
| c. 資格に対する助成をした | d. 仕事と家庭の両立のための制度を整備した |
| e. 意欲がある社員を積極的に登用した | f. キャリアアップのため多様な業務に配置した |
| g. その他 (|) |

(3) 女性の管理職への登用について、障壁は何だと思えますか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| a. 必要な知識や経験を有する女性がない | b. 本人の昇進意欲がないこと |
| c. 家庭との両立が難しそう | d. 出張、転勤等への対応が困難 |
| e. ロールモデルが少ない、いない | f. 正規採用の女性がない |
| g. 職場の認識・理解が不十分 | h. 顧客や取引先の認識・理解が不十分 |
| i. 勤務年数が短く、管理職になるまでに退職してしまう | |
| j. その他 (|) |

【5. 高齢者の就労について】

(1) 60歳以上の方を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| a. 雇用している | b. 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない |
| c. これまでに雇用したことがない | |

(2) 高齢者就業確保措置の導入状況についてお答えください。【1つに○】

- | | |
|---|------------------|
| a. 70歳までの定年引上げ | b. 定年制の廃止 |
| c. 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入 | |
| d. 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入 | |
| e. 70歳まで継続的に以下の事業に従事できる制度の導入
(ア) 事業主が自ら実施する社会貢献事業
(イ) 事業主が委託、出資（資金提供）等する団体が行う社会貢献事業 | |
| f. その他（ | ） |
| g. 導入していない | h. 高齢者就業確保措置の対象外 |

※高齢者就業確保措置：定年を65歳以上70歳未満に定めている事業主または65歳までの継続雇用制度を導入している事業主が対象となる措置で、(2)a～eのうちいずれかを講じるよう努める必要がある。

(3) 高齢者の雇用や活用について、どのようにお考えですか。【1つに○】

- | | |
|----------------------|--------------------|
| a. 積極的に雇用したい | b. 雇用はせずに派遣等で活用したい |
| c. 雇用や派遣等での活用を考えていない | |

(4)及び(5)については、(3)で「a. 積極的に雇用したい」「b. 雇用はせずに派遣等で活用したい」と回答した場合のみお答えください。

(4) 高齢者を雇用または活用する理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------------------------|---|
| a. 意欲と能力があれば特に年齢は関係ないため | |
| b. 高齢者の雇用確保措置が定められているため | |
| c. 高齢者の身につけた能力・知識などを活用したいため（技能・技術の伝承） | |
| d. 技術や仕事への姿勢について若年者に対する教育効果を期待できるため | |
| e. 人手不足の解消のため | |
| f. 安い賃金で雇用できるため | |
| g. その他（ | ） |

(5) 高齢者の雇用や派遣等での活用にあたり、どこに相談や依頼をしますか。【あてはまるもの全てに○】

- | | | |
|-----------|-------------|---------------|
| a. ハローワーク | b. 民間の職業紹介所 | c. シルバー人材センター |
| d. 求人情報誌 | e. 人材派遣会社 | f. 独自で探す |
| g. その他（ | | ） |

(6) 高齢者の雇用や活用に関する課題をどのようにお考えですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | | |
|----------------------|-----------------|---|
| a. 高齢者が担当する仕事の確保が難しい | b. 管理職社員の扱いが難しい | |
| c. 健康・体力面での配慮が必要 | d. 重要な業務を任せにくい | |
| e. 高齢者向けの設備や環境整備が必要 | f. その他（ | ） |

【6. 障がい者の就労について】

(1) 障がい者を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| a. 雇用している | b. 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない |
| c. これまでに雇用したことがない | |

(2)については、(1)で「b. 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない」、「c. これまでに雇用したことがない」と回答した場合のみお答えください。

(2) 障がい者を雇用していない理由は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| a. 雇用に適した職場や業務がないから | b. 接し方がわからないから |
| c. 職場設備の改善(バリアフリー化等)が必要だから | d. 安全が確保できないから |
| e. 作業効率が落ちたり、品質管理面で不安だから | f. 支援体制が整備されていないから |
| g. 求人条件にあう障がい者がいないから | h. 以前トラブルがあり、消極的になったから |
| i. 障がい者の雇用義務がないから | j. その他 () |

※障がい者の雇用義務：従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「法定雇用率(2.3%)」以上にする義務があり、従業員を43.5人以上雇用している企業は、障がい者を1人以上雇用しなければならない。

(3) 障がい者の雇用や活用について、どのようにお考えですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|--|------------------------------|
| a. 雇用したいと考えている | b. 国や自治体の助成金が拡充すれば雇用を検討したい |
| c. 雇用の前に実習の受入れをしたい | d. 国や自治体の助成金があれば実習の受入れを検討したい |
| e. 障がい者就労支援事業所(A型事業所、B型事業所)等への業務発注をしたいと考えている | |
| f. 在宅就業の障がい者への業務発注をしたいと考えている | |
| g. 雇用や業務発注は考えていない | h. その他 () |

(4) 障がい者の雇用や活用に関する課題をどのようにお考えですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-----------------------|----------------|
| a. 障がい者が担当する仕事の確保が難しい | b. 社内の理解が得られない |
| c. 健康・体力面での配慮が必要 | d. 重要な業務を任せにくい |
| e. 雇用環境についてのノウハウがない | f. その他 () |

【7. 外国人の就労について】

(1) 外国人を雇用していますか。(パート、契約社員等を含む)【1つに○】

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| a. 雇用している | b. 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない |
| c. これまでに雇用したことがない | |

(2) 今後、外国人を雇用したいと考えていますか。【1つに○】

- | |
|----------------------------|
| a. 現在も雇用しており、今後も引き続き雇用したい |
| b. 現在は雇用しているが、今後の雇用は考えていない |
| c. 現在は雇用していないが、今後雇用したい |
| d. 現在雇用しておらず、今後も雇用は考えていない |

(3) 外国人を雇用する際の課題はどのようなものがあると考えますか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|---------------------|----------------------|
| a. 在留資格など制度の複雑さ | b. 言語の違いによるコミュニケーション |
| c. 文化・価値観・生活習慣等の違い | d. 勤務年数が短い |
| e. 生活面のサポートが必要 | f. 求人・採用の方法がわからない |
| g. 雇用環境についてのノウハウがない | h. その他 () |

(4)及び(5)については、(2)で「a. 現在も雇用しており、今後も引き続き雇用したい」、「c. 現在は雇用していないが、今後雇用したい」と回答した場合のみお答えください。

(4) 雇用したい外国人の在留資格は何ですか。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-------------------|---------------------|
| a. 専門的・技術的分野の在留資格 | b. 永住者、定住者、日本人の配偶者等 |
| c. 技能実習 | d. 特定技能 |
| e. 資格外活動（留学生） | f. その他 () |

(5) 外国人を雇用している（または今後雇用したい）理由をお答えください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a. 人材不足を補うため | b. 優秀な人材を雇用できるから |
| c. 海外への進出（新規市場の開拓）のため | d. その他 () |

【8. 就職氷河期世代の就労について】

(1) 就職氷河期世代を正社員として雇用していますか。【1つに○】

- | | |
|-------------------|-----------------------------|
| a. 雇用している | b. 過去に雇用したことがあるが、現在は雇用していない |
| c. これまでに雇用したことがない | |

※就職氷河期世代：1993(平成5)～2004(平成16)年に学校卒業期を迎えた世代を指す。高卒者の場合は1975(昭和50)～1985(昭和60)年ごろに生まれた人、大卒者の場合は1970(昭和45)～1980(昭和55)年ごろに生まれた人。バブル崩壊後に企業が採用を控えたため正社員になれず、その後も非正規で働き続けている人が多い世代とされている。

(2)については、(1)で「c. これまでに雇用したことがない」と回答した場合のみお答えください。

(2) 就職氷河期世代を雇用しない理由をお答えください。【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|----------------------|-------------------|
| a. 業務に見合った能力が見受けられない | b. 社会人としての経験が足りない |
| c. 労働条件が合わない | d. 教育・指導が難しい |
| e. 定年までの期間が短い | f. 募集したが応募がない |
| g. 新卒を優先的に雇用している | h. その他 () |

(3) 就職氷河期世代の雇用を進めるために、行政からどのような支援が必要ですか。

【あてはまるもの全てに○】

- | | |
|-------------------------|---------------------|
| a. 就職氷河期世代対象合同企業面接会等の開催 | b. 事業主向け相談窓口の設置 |
| c. 求人・求職情報の提供 | d. 雇用後の職業訓練、研修制度の充実 |
| e. 企業に対する助成制度の拡充及び周知 | f. セミナー・説明会の開催 |
| g. 特になし | h. その他 () |

【9. 非正規従業員について】

<有期労働契約労働者の無期転換>

(1) いわゆる「無期転換ルール」への対応として、就業規則の整備（改正）等を行いましたか。【1つに○】

a. 行った b. 行っていない

※無期転換ルール：労働契約法の改正により、契約期間に定めがある労働契約（有期労働契約）が反復更新されて通算5年を超えた時に、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されるルール。対象となる労働者は、原則として有期労働契約期間が通算5年目を超える全ての方で、契約社員やパート、アルバイトなどの名称は問わない。

<A. パートタイム労働者> 「パートタイム労働者」「契約社員」「派遣労働者」の定義はP1～2に記載

(1) パートタイム労働者を雇用していますか。【1つに○】

a. 雇用している b. 雇用していない

(2)及び(3)については、(1)で「a. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) パートタイム労働者の1時間あたりの平均賃金はいくらですか。

円/時間

(3) パートタイム労働者が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

a. 事務 b. 販売 c. 接客 d. 営業
e. 現場作業 f. 専門技術 g. その他（ ）

<B. 契約社員>

(1) 契約社員を雇用していますか。【1つに○】

a. 雇用している b. 雇用していない

(2)及び(3)については、(1)で「a. 雇用している」と回答した場合のみお答えください。

(2) 契約社員の1時間あたりの平均賃金はいくらですか。

円/時間

※月給制の場合は、「賃金÷月の所定労働時間数」で計算

(3) 契約社員が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

a. 事務 b. 販売 c. 接客 d. 営業
e. 現場作業 f. 専門技術 g. その他（ ）

<C. 派遣労働者>

(1) 派遣労働者はいますか。【1つに○】

a. いる b. いない

(2)及び(3)については、(1)で「a. いる」と回答した場合のみお答えください。

(2) 派遣労働者の1時間あたりの平均賃金はいくらですか。

円/時間

※月給制の場合は、「賃金÷月の所定労働時間数」で計算

(3) 派遣労働者が従事している職種はどのようなものですか。【あてはまるもの全てに○】

a. 事務	b. 販売	c. 接客	d. 営業
e. 現場作業	f. 専門技術	g. その他 ()	

【10. 人材確保について】

(1) 貴事業所の人員の充足状況についてお答えください。【1つに○】

a. 過剰となっている	b. 過不足なし	c. 不足している
-------------	----------	-----------

(2) 今後の採用の意向についてお答えください。【1つに○】

a. 新規学卒者を採用したい	b. 新規学卒者を中心に、中途採用もしたい
c. 中途採用をしたい	d. 中途採用を中心に、新規学卒者も採用したい
e. 新規学卒者、中途採用に関わらず採用したい	f. 新規学卒者、中途採用の採用予定はない
g. その他 ()	

(3) 人材確保に関して、現在取り組んでいるものについてお答えください。また、今後新たに取り組みたいものについてお答えください。

<現在取り組んでいるもの> 【あてはまるもの全てに○】

a. 採用予算の拡大	b. 企業説明会への積極的な参加
c. 企業の魅力の情報発信	d. 学生のインターンシップの受入れ
e. 給与の引き上げ・福利厚生の実施	f. 従業員の奨学金返還に対する手当等の支援
g. 休暇を取得しやすい名称の休暇制度の導入（メモリアル休暇、ファミリー休暇など）	
h. その他 ()	

<今後新たに取り組みたいもの> 【あてはまるもの全てに○】

a. 採用予算の拡大	b. 企業説明会への積極的な参加
c. 企業の魅力の情報発信	d. 学生のインターンシップの受入れ
e. 給与の引き上げ・福利厚生の実施	f. 従業員の奨学金返還に対する手当等の支援
g. 休暇を取得しやすい名称の休暇制度の導入（メモリアル休暇、ファミリー休暇など）	
h. その他 ()	

【11. 退職金制度について】

(1) 退職金制度の有無について【1つに○】

a. ある	b. ない
-------	-------

(2)については、(1)で「a. ある」と回答した場合のみお答えください。

(2) 退職金の積み立てはどのようにしていますか。【あてはまるもの全てに○】

a. 中小企業退職金共済制度に加入	b. 特定退職金共済制度に加入
c. 事業所独自で退職金を積み立てている	
d. その他 ()	

<ご意見・ご要望>

今後の雇用対策等についてご意見・ご要望などをご自由にお書きください。

**以上で質問は終了です。ご協力ありがとうございました。
11月25日(金)までに同封の返信用封筒に入れ、ご返送ください。**

*この調査の集計結果は、大分市ホームページで令和5年2月頃に公表する予定です。