

--	--	--	--	--	--	--	--



## 平成26年度 久留米市雇用実態調査票

久留米市商工観光労働部労政課

久留米市雇用問題協議会

法人・団体等名	事業所名	所在地	本・支店 の別	1. 単独事業所 2. 本社・本店 3. 支社・支店等

調査票記入者（この調査票について対応できる方）		電話・ファクス番号
(氏名)	(所属)	TEL FAX

※ 調査票中の（注1～注33）については、別冊「記入要領」をご参照ください。

● 貴事業所は、主に次のうちの業種に該当しますか。該当する番号に1つ○を付けてください。

1. 建設業	7. 金融・保険業	13. 不動産業
2. 製造業	8. 医療・福祉	14. 複合サービス業
3. 運輸業	9. 教育・学習支援	15. サービス業（他に分類されないもの）
4. 情報通信業	10. 農・林・漁業	16. その他（ ）
5. 卸売・小売業	11. 鉱業	
6. 飲食店・宿泊業	12. 電気・ガス・熱供給・水道業	

● 貴事業所を含めた御社全体の常用労働者(注1)数はどれくらいですか。該当する番号に1つ○を付けてください。

1. 4人以下	3. 10～29人	5. 50～99人	7. 300人以上
2. 5～9人	4. 30～49人	6. 100～299人	

**貴事業所についておたずねします。**

**設問1 貴事業所の常用労働者(注1)及び臨時労働者(注2)についておたずねします。**

常用労働者及び臨時労働者は何人ですか。また、そのうち若年者(注3) 高年齢者(注4) 及び障害者(注5) はその中に何人含まれていますか。それぞれ、全体数及び正社員・正規職員、パートタイマー(注6)、契約社員(注7)、臨時労働者の区分ごとに人数を記入してください。

(→設問2へ)

	男性(人)			女性(人)			
	うち若年者	うち高年齢者	うち障害者	うち若年者	うち高年齢者	うち障害者	
全体数							
常用労働者	正社員・正規職員						
	パートタイマー						
	契約社員						
臨時労働者							

設問2 貴事業所には何人の派遣労働者(注8)がいますか。また、派遣労働者のうち若年者(注9)は何人ですか。それぞれ人数を記入してください。(→設問3へ)

	男性(人)		女性(人)	
		うち若年者		うち若年者
派遣労働者	.....	.....	.....	.....

設問3 就業規則(注9)の作成などについておたずねします。

① 貴事業所では、労働条件や休日、休憩、賃金の定め方や支払方法など労働条件の具体的細目を定めた「就業規則」を作成していますか。該当する番号に1つ〇を付けてください。

1. 作成している (→②へ)      2. 作成していない (→設問4へ)

② 作成した「就業規則」を労働基準監督署へ届出していますか。該当する番号に1つ〇を付けてください。(→設問4へ)

1. 届出ている      2. 届出していない

設問4 労働条件の明示(注10)についておたずねします。

① 貴事業所では、従業員を採用するとき、労働時間や休日、賃金などの労働条件を明示していますか。1)～3)のそれぞれについて、該当する番号に1つ〇を付けてください。

	明示している	明示していない	雇用がない
1) 正社員・正規職員	1 (→②へ)	2 (→設問5へ)	3 (→設問5へ)
2) パートタイマー(注6)	1 (→②へ)	2 (→設問5へ)	3 (→設問5へ)
3) 契約社員(注7)	1 (→②へ)	2 (→設問5へ)	3 (→設問5へ)

② 明示については、どのような方法で行われていますか。1)～3)のそれぞれについて、該当する番号に1つ〇を付けてください。(→設問5へ)

	全て「労働条件通知書」等の書面で明示	一部「労働条件通知書」等の書面で明示し、一部は口頭で明示している	全て口頭で明示している	その他
1) 正社員・正規職員	1	2	3	4
2) パートタイマー(注6)	1	2	3	4
3) 契約社員(注7)	1	2	3	4

設問5 時間外労働についておたずねします。

① 貴事業所には、時間外労働協定(サブプロク 36協定)(注11)がありますか。該当する番号に1つ〇を付けてください。

1. ある (→②へ)      2. ない (→設問6へ)



週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	雇い入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- ③ 貴事業所の、正社員・正規職員の年次有給休暇取得率はどのくらいですか。以下の計算式を用いて、算出し、該当する番号に1つ〇を付けてください。なお、取得日数は平成25年1月～12月の間の実績でお答えください。 (→設問9へ)

≪計算式：取得日数÷新規付与日数×100=取得率(%)≫

1. 10%未満                                      3. 30%以上50%未満                                      5. 70%以上90%未満  
2. 10%以上30%未満                                      4. 50%以上70%未満                                      6. 90%以上

\* 計算例

平成25年1月に前年からの繰越5日と新たに20日の年次有給休暇が付与され、同年12月末までに12日間年休を取得した場合

$12日 \div 20日 \times 100 = 60%$  (前年から繰り越された年次有給休暇の日数は計算に含めません。)

#### 設問9 定年制についておたずねします。

- ① 貴事業所では、定年制をどのように定めていますか。該当する番号に1つ〇を付けてください。  
1. 一律に定めている (→②へ)                                      3. 定めていない (→設問11へ)  
2. 職種別に定めている (→②へ)                                      4. その他 ( )
- ② 一律に定めている場合、その年齢は何歳ですか。なお、職種別に定めている場合、定年年齢が最も低い職種の定年の年齢は何歳ですか。該当する番号に1つ〇を付けてください。

(→設問10へ)

1. 65歳以上                                      2. 61～64歳                                      3. 60歳                                      4. 59歳以下

#### 設問10 貴事業所の定年後の雇用状況についておたずねします。

- ① 定年到達者を勤務延長又は再雇用する制度がありますか。該当する番号に〇を付けてください。  
1. 制度がある (→②へ)                                      2. 制度がない (→設問11へ)
- ② 勤務延長・再雇用する場合、最高年齢を定めていますか。該当する番号に〇を付けてください。  
1. 定めている (→③へ)                                      2. 定めていない (→④へ)
- ③ 定めている場合、最高年齢は何歳ですか。該当する番号に1つ〇を付けてください。 (→④へ)  
1. 65歳以上                                      2. 61～64歳                                      3. 60歳                                      4. 59歳以下
- ④ 勤務延長・再雇用制度が適用される場合の対象者の範囲はどれですか。該当する番号に1つ〇を付けてください。 (→設問11へ)  
1. 希望者全員                                      2. 希望者の一部

**設問 11 貴事業所における、男女雇用機会均等法(注21)に基づく従業員の待遇についておたずねします。**

- ① 新規又は中途採用の従業員募集についておたずねします。該当する番号にすべて〇を付けてください。(→②へ)
1. 性別に関わらず、対象にしている
  2. 男女別の採用枠を設定してはいない
  3. 性別に関わらず、募集の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)
  4. 性別に関わらず、同様に情報提供(求人広告等)している
  5. 募集・採用の試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である
- ② 配置転換についておたずねします。該当する番号にすべて〇を付けてください。(→③へ)
1. 性別に関わらず、対象にしている
  2. 対象を女性のみ、もしくは男性のみとしている部署はない  
(例えば、営業職は男性のみ、受付、秘書は女性のみなど)
  3. 性別に関わらず、配置転換の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)
  4. 合理化が必要な場合でも、性別に関わらず、取扱は同じである(出向など)
- ③ 昇進についておたずねします。該当する番号にすべて〇を付けてください。(→④へ)
1. 性別に関わらず、対象にしている
  2. 性別に関わらず、昇進の条件は同じである(年齢、婚姻の有無など)
  3. 昇進試験などの合格基準は、性別に関わらず、同一である
- ④ 管理職等の人数についておたずねします。それぞれ具体的な人数を記入してください。(→⑤へ)

	管理職等の人数	
	男性(人)	女性(人)
役員		
部長相当職		
課長相当職		
係長相当職		

- ⑤ 雇用管理上の取扱についておたずねします。該当する番号にすべて〇を付けてください。(→⑥へ)
1. 女性の仕事を補助的業務に限ることなく、男性と同様の仕事を任せる
  2. 女性が結婚や出産後も働き続けるための配慮をしている
  3. 男女で給与格差はまったくない
  4. 各種手当(住居手当、家族手当等)や福利厚生等の取扱に男女の差はない
  5. 会議参加・出張の機会等に男女の差はない
  6. 情報伝達の質や量、速さに男女の差はない

⑥ 女性の能力を活用していくために、貴事業所では以下のような取組みを行っていますか。該当する番号に**すべて〇**を付けてください。（→設問 12 へ）

1. 女性の活用に当たっての問題点の調査・分析
2. 女性を活用していくための取組み計画の作成
3. 女性の活用のための担当者・責任者を選任するなど取組み推進体制の整備
4. 女性がいない部署や業務への積極的な女性配置
5. 管理職を対象とした、男女機会均等に関する研修実施
6. 従業員全体を対象とした、男女機会均等に関する研修実施
7. その他（ ）

## 設問 12 セクシュアルハラスメント防止についておたずねします。

CHECK

**事業主は、セクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な配慮をしなければなりません。具体的には、男女雇用機会均等法に基づき、事業主が講ずべき措置として、現在、次の 10 項目が業種や規模を問わずすべての事業主に義務付けられています。**

<事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針より>

### 1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 職場におけるセクシュアルハラスメントの内容・セクシュアルハラスメントがあってはならない旨の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

### 2 相談（苦情含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
- (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、広く相談に対応すること。

### 3 職場におけるセクシュアルハラスメントに係る事後の迅速かつ適切な対応

- (5) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
- (6) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
- (7) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
- (8) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実が確認できなかった場合も同様）

### 4 1 から 3 までの措置と併せて講ずべき措置

- (9) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
- (10) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

① 上記のように、職場でのセクシュアルハラスメント対策について、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務付けられていますが、貴事業所では、何らかの対策をとっていますか。該当する番号に**1つ〇**を付けてください。

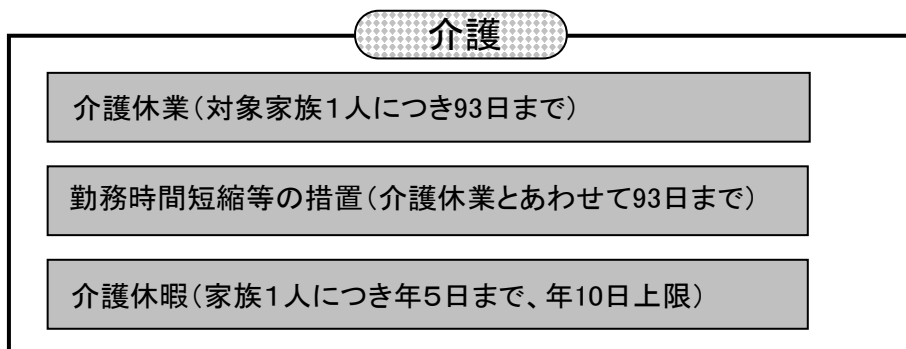
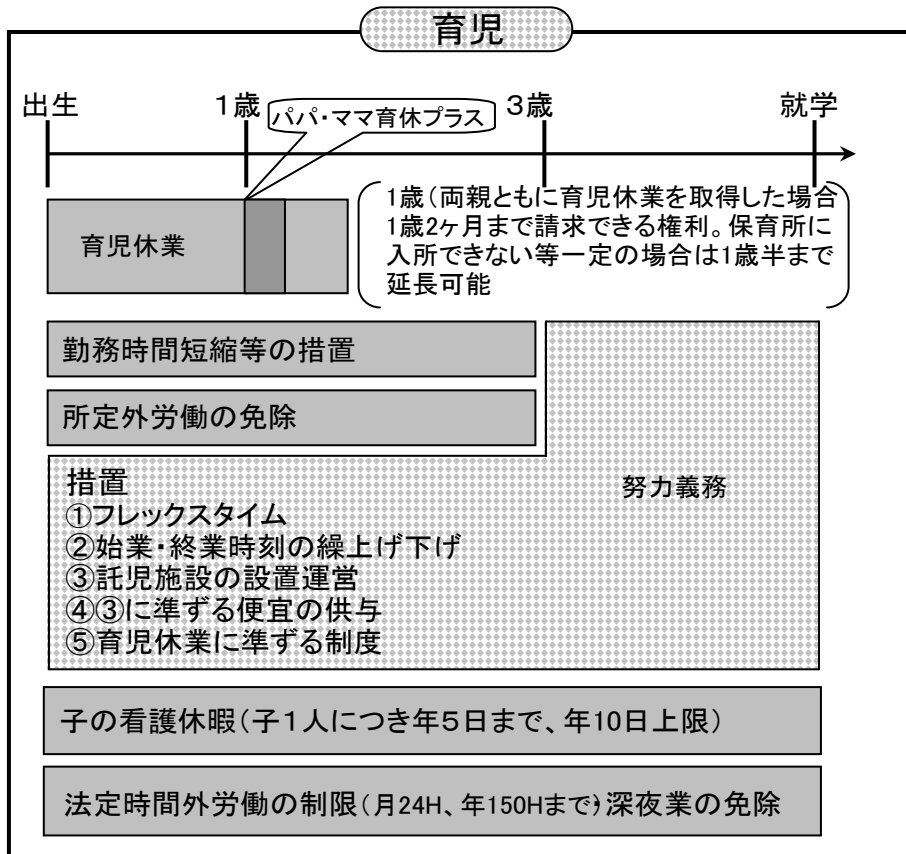
1. 防止対策をとっている（→②へ）
2. 現時点では防止対策はないが、近いうちに導入する予定である（→②と③へ）
3. 防止対策がなく、今後導入の予定もない（→④へ）



設問 14 育児休業、介護休業制度についておたずねします。

**CHECK** 育児・介護休業法では、労働者（一定の範囲の期間雇用者を含む）は事業主に申し出ること  
 とで、子が1歳に達するまでの間（1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、1歳  
 6か月に達するまで）育児休業をすることができます。また、対象家族1人につき、常時介  
 護を必要とする状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることができるよ  
 う定められており、平成22年6月には改正法が施行されました。  
 なお、平成24年7月から、全面施行となっており、常時100人以下の労働者を雇用す  
 る事業所についても対象となりました。

## 育児・介護休業制度について





① 貴事業所には、育児休業、介護休業制度がありますか。それぞれ該当する番号に1つ〇を付けてください。

\* 制度ありとは、就業規則・労働協約・内規、文書で規定されていることをいいます。

(ア) 育児休業

1. 制度あり (→②へ)
2. 制度はないが検討中 (→③へ)
3. 制度なし (→③へ)

(イ) 介護休業

1. 制度あり (→②へ)
2. 制度はないが検討中 (→③へ)
3. 制度なし (→③へ)

② 育児休業、介護休業を取得できる期間の最長はどれくらいですか。それぞれ、子の年齢、日数を記入してください。(→③へ)

(ア) 育児休業

子が  歳  か月まで

(イ) 介護休業

日まで

③ 貴事業所では、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で、実際に育児休業、介護休業を取得した従業員(男女問わず)がいますか。それぞれ該当する番号に1つ〇を付け、取得者がある場合には人数を記入してください。

(ア) 育児休業

1. いる (→④へ)

男性  人

女性  人

2. いない (→設問 15 へ)

(イ) 介護休業

1. いる (→④へ)

男性  人

女性  人

2. いない (→設問 15 へ)

④ ③の取得者の平均取得期間はどれくらいですか。それぞれ該当する番号を枠内に記入してください。(→設問 15 へ)

(ア) 育児休業

男性  女性

1. 1か月未満
2. 1か月以上3か月未満
3. 3か月以上6か月未満

(イ) 介護休業

男性  女性

4. 6か月以上12か月未満
5. 12か月以上18か月未満
6. 18か月以上

**設問 15 貴事業所での、育児を行う従業員に対する両立支援制度(注28)についておたずねします。**

- ① 貴事業所では、育児を行う従業員に対して次の制度はありますか。また、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で利用はありましたか。ア・イのそれぞれについて、該当する番号に**1つ〇**を付けてください。(→②へ)

育児を行う従業員に対する制度	制度あり				制度なし	制度はないが検討中
	利用があった			利用はなかった		
	男性のみ	女性のみ	男女とも			
ア. 時間外労働の制限に関する制度(注29)	1	2	3	4	5	6
イ. 勤務時間の短縮に関する制度(注30)	1	2	3	4	5	6

- ② 貴事業所では、育児を行う従業員に対して次の制度はありますか。また、これまでに利用はありましたか。ア～カのそれぞれについて、該当する番号に**1つ〇**を付けてください。(→③へ)

育児を行う従業員に対する制度	制度あり(制度を利用できる子の年齢上限)				制度なし	制度はないが検討中	制度ありの場合の利用有無			
	1歳未満	1歳～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降			利用があった			利用はなかった
							男性のみ	女性のみ	男女とも	
ア. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
ウ. 事業所内託児施設の設置運営	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
エ. 育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
オ. 法定を上回る育児休業の延長	/	2	3	4	5	6	1	2	3	4
カ. その他の支援制度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4

- ③ カ. その他の支援制度に記載された事業所におたずねします。具体的にどのような支援制度ですか。(→設問16へ)

( )

**設問 16 貴事業所での、介護を行う従業員に対する両立支援制度(注28)についておたずねします。**

- ① 貴事業所では、介護を行う従業員に対して次の制度はありますか。また、平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で利用はありましたか。ア・イのそれぞれについて、該当する番号に1つ〇を付けてください。(→②へ)

介護を行う従業員に対する制度	制度あり				制度なし	制度はないが検討中
	利用があった			利用はなかった		
	男性のみ	女性のみ	男女とも			
ア. 時間外労働の制限に関する制度(注29)	1	2	3	4	5	6
イ. 勤務時間の短縮に関する制度(注30)	1	2	3	4	5	6

- ② 貴事業所では、介護を行う従業員に対して次の制度はありますか。また、これまでに利用はありましたか。ア～エのそれぞれについて、該当する番号に1つ〇を付けてください。(→③へ)

介護を行う従業員に対する制度	制度あり (制度の最長利用期間)				制度なし	制度はないが検討中	制度ありの場合の利用の有無			
	3か月未満	3か月	3か月超1年未満	1年以上			利用があった			利用はなかった
							男性のみ	女性のみ	男女とも	
ア. フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
イ. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
ウ. 介護に要する経費援助	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4
エ. その他の支援制度	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4

- ③ エ. その他の支援制度に記載された事業所におたずねします。具体的にどのような支援制度ですか。(→設問17へ)

( )

**設問 17 平成25年4月1日から平成26年3月31日までの間で、貴事業所で妊娠・出産、育児、介護を理由に退職した人数等を記入してください。(→設問18へ)**

- ① 妊娠・出産を理由に退職した人数 男性  人 女性  人  
\* 男性は、配偶者の妊娠・出産で退職した人数
- ② 育児を理由に退職した人数 男性  人 女性  人
- ③ 介護を理由に退職した人数 男性  人 女性  人

**設問 18 子の看護休暇制度(注31)についておたずねします。該当する番号に1つ〇を付けてください。**

- ① 貴事業所では、子の看護のための休暇制度がありますか。  
1. 制度あり (→②へ) 2. 制度なし (→設問19へ)
- ② 子の看護休暇中の給与はどのようにしていますか。(→③へ)  
1. 有給である 2. 無給である

③ 1人の従業員が1年間に取得できる日数は何日ですか。

(ア) 子が1人の場合 (→(イ)へ)

1. 5日未満      2. 5日      3. 6～9日      4. 10日      5. 11日以上

(イ) 子が2人以上の場合 (→④へ)

1. 5日未満      2. 5日      3. 6～9日      4. 10日      5. 11日以上

④ 子が何歳になるまで取得できますか。 (→設問19へ)

1. 3歳に達するまで      4. 小学校卒業まで  
2. 小学校就学前まで      5. 小学校卒業以降も  
3. 小学校低学年(3年生)まで

**設問19 介護休暇制度(注32)についておたずねします。該当する番号に1つ○を付けてください。**

① 貴事業所では、介護のための休暇制度がありますか。

1. 制度あり (→②へ)      2. 制度なし (→設問20へ)

② 介護休暇中の給与はどのようにしていますか。 (→③へ)

1. 有給である      2. 無給である

③ 1人の従業員が1年間に取得できる日数は何日ですか。

(ア) 要介護状態にある対象家族が1人の場合 (→(イ)へ)

1. 5日未満      2. 5日      3. 6～9日      4. 10日      5. 11日以上

(イ) 要介護状態にある対象家族が2人以上の場合 (→設問20へ)

1. 5日未満      2. 5日      3. 6～9日      4. 10日      5. 11日以上

**設問20 次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」(注33)についておたずねします。**

① 貴事業所の策定状況について、該当する番号に1つ○を付けてください。

1. 策定済みである (→設問21へ)  
2. 策定に向けて検討中である (→②へ)  
3. 策定する予定がない (→③へ)

② 一般事業主行動計画策定を検討中の事業所におたずねします。行動計画は、どのような方法で導入する予定ですか。該当する番号にすべて○を付けてください。 (→設問21へ)

1. 社会保険労務士など、専門家に依頼する  
2. 担当者がセミナーや研修会に参加して勉強する  
3. 担当者が独学で勉強する  
4. その他 ( )

③ 一般事業主行動計画を策定する予定のない事業所におたずねします。行動計画を策定しない理由は何ですか。該当する番号にすべて○を付けてください。 (→設問21へ)

1. 従業員が100人以下で、策定義務の対象ではないから  
2. 計画を策定するための時間的・費用的な余裕がないから  
3. 対策をとるための方法が分からないから  
4. その他 ( )

## 設問 21 貴事業所のパートタイマーの雇用条件等についておたずねします。

**CHECK** パートタイム労働者が増加する中、パートタイム労働者とその能力を發揮できる雇用環境を整備し、働きや貢献に応じた待遇を得ることのできる「公正な待遇の実現」を目指すため、平成20年4月にパートタイム労働法の改正法が施行されています。

### 労働条件に関する文書の交付等（第6条）

労働基準法では、パートタイム労働者も含めて、労働者を雇い入れる際（更新時含む）には、労働条件を、文書で明示することが事業主に義務付けられています。（注10参照）

さらに、パートタイム労働法では、「昇給」「退職手当」「賞与」の3つの事項の有無を文書の交付などにより、速やかに明示することが義務付けられています。

### 賃金の決定方法（第9条）

パートタイム労働者の賃金は、通常の労働者との均衡を考慮し、職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定することが努力義務とされています。さらに、通常の労働者と比較して、職務の内容と一定の期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間は通常の労働者と同一の方法で決定することが努力義務とされています。

### 通常の労働者への転換（第12条）

事業主は、次のいずれかを措置することが義務付けられています。

- ・ 正社員の募集をする際は、パートタイム労働者に周知する。
- ・ 正社員のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募の機会を与える。
- ・ パートタイム労働者の正社員への転換制度を導入する。
- ・ その他、正社員への転換を推進するための措置

- ① パートタイマーに適用される就業規則はありますか。該当する番号に 1つ0 を付けてください。（→②へ）
1. パートタイマー独自の就業規則がある
  2. 就業規則にパートタイマーの規定がもりこんである
  3. 正社員用の就業規則を準用している
  4. パートタイマーに適用する規則・規定はない
- ② パートタイマーの年次有給休暇についておたずねします。該当する番号に 1つ0 を付けてください。
1. 年次有給休暇制度がある（→③へ）
  2. 年次有給休暇制度がない（→④へ）
- ③ パートタイマーの年次有給休暇の付与日数の基準は何ですか。該当する番号に 1つ0 を付けてください。（→④へ）
1. 正社員の就業規則を準用して付与
  2. 特に定めはないが、労働基準法どおり付与（4ページの表参照）
  3. その他（ ）
- ④ 週の勤務日数が少ないパートタイマーにも、年次有給休暇が「比例付与」（労働基準法第39条）されることをご存知ですか。該当する番号に 1つ0 を付けてください。（→⑤へ）
1. 内容まで知っている
  2. 名前だけ聞いたことがある
  3. まったく知らない





**【お問い合わせ先】** 調査票回収の日程調整、所在地変更、設問・回答に関すること等については下記にお問い合わせください。

委託元：久留米市商工観光労働部労政課、久留米市雇用問題協議会

委託先：株式会社 サーベイリサーチセンター

九州事務所

担当：伊東、いとう小林、こばやし前田、まえだ

tel. 092-473-9122