

平成28年度
相模原市雇用促進対策基本調査
報告書

相模原市

目次

第1章 調査の概要

1. 調査実施の目的	3
2. 調査設計と回収状況	3
3. 調査結果を見る上での注意事項	3

第2章 相模原市の労働に関する基礎データ

1. 相模原市の有効求人倍率の推移	7
2. 相模原市の雇用保険（求職者給付のうち基本手当）受給者実人員の推移	7

第3章 調査結果の詳細

1. 基本属性	
(1) 事業所等の業種	11
(2) 常用労働者の規模	12
(3) 労働組合の有無	13
(4) 現在の経営上の問題、課題	14
(5) 労働者の年齢構成	15
2. 常用労働者の状況・待遇等	
(1) 管理職の男女別内訳	17
(2) 賃金制度	19
(3) 賃金形態	20
(4) 平均給与	22
(5) 週の所定労働時間	23
(6) 週の所定外労働時間（1人当たり平均）	25
(7) 1人当たり平均の年間総実労働時間	27
(8) 在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の状況	29
(9) 育児をする労働者への措置	31
(10) 育児・介護に関する独自の制度	33
(11) 休暇・休業制度	34
(12) 育児休業・介護休業を取得中の常用労働者	37
(13) 新卒者採用の状況	38
(14) 新卒採用者の離職者数	40
(15) 中途採用の状況	42
(16) 中途採用をした理由	44
(17) 新規常用労働者の採用予定	45
(18) 新規常用労働者採用の際に重視する項目	47
(19) 常用労働者の過不足感	49
(20) 定年制	54
(21) 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度の有無	56
(22) 継続雇用（再雇用）制度で雇用している従業員数	58
(23) 継続雇用（再雇用）制度導入の検討	59

目次

(24) 3年以内に定年退職をむかえる従業員数	60
3. 障害者の雇用状況	
(1) 障害者の常用労働者数	61
(2) 障害者を雇用しない理由	63
(3) 改正障害者雇用促進法に関連する具体的な取組	65
4. 派遣労働者	
(1) 派遣労働者の業務内容	66
5. パートタイム労働者	
(1) パートタイム労働者の勤続年数	67
(2) パートタイム労働者の雇用契約期間	68
6. 契約社員・パートタイム労働者の待遇	
(1) 保険・手当等	70
(2) 退職金制度の有無	72
(3) 退職金準備制度の内容	74
(4) 昇給制度の有無	76
(5) 無期雇用への転換実績	77
7. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)	
(1) 仕事と生活の調和の実現に向けての見直し	78
(2) 今後見直しを進めていく考え	82
8. 次世代育成支援	
(1) 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定の有無	84
(2) 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定予定	86
9. 女性活躍推進	
(1) 女性活躍推進のための一般事業主行動計画策定の有無	87
(2) 女性活躍推進のための一般事業主行動計画策定予定	88
(3) 女性の活躍推進において課題となるもの	89
10. 人材確保策	
(1) 人材確保の手段	90
(2) 人材の確保についての課題	92
11. 従業員福利厚生制度	
(1) 従業員福利厚生制度の有無	93
(2) 導入している従業員福利厚生制度	94
(3) 従業員福利厚生制度導入予定	95
付録 調査票	97

第 1 章 調査の概要

1 . 調査実施の目的

良好な労働環境と安定した雇用の実現を目指す視点から、相模原市内の事業所で働く勤労者の実態を把握し、本市における労働行政の基本資料とするとともに、事業所における労働環境の改善に資することを目的とする。

2 . 調査設計と回収状況

- (1) 調査対象 1,668事業所
- (2) 調査方法 郵送配布 - 郵送回収
- (3) 調査基準日 平成28年10月1日(土)
- (4) 調査期間 平成28年11月1日(火)～平成28年12月1日(木)
- (5) 回収状況 調査票配布数 1,668
有効回収数 509 (有効回収率 30.5%)

3 . 調査結果を見る上での注意事項

- (1) 図表中または本文中の「n」は、各設問に対する回答者数を示す。なお、人数や金額など、実数の記入を求める設問における図表中または本文中では、「n」が各設問に対する回答者数でない場合がある。この場合、「n」が何を示すか、図表中または本文中に明記した。
- (2) 百分率(%)の計算は、「n」を母数として小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示した。したがって、選択肢の中から1つだけ選ぶ設問では、すべての選択肢の比率の合計が100.0%にならない場合がある。また、選択肢の中から複数の選択肢を回答する設問では、すべての選択肢の比率を合計すると通常100.0%を超える。
- (3) クロス集計における分析では、各分析項目の「n」が20未満の場合、見かけ上の比率が他の分析項目と比べて顕著な傾向を示している場合であっても、本文中の説明を割愛したことがある。また、各分析項目のうち「その他」および無回答については、見かけ上の比率が他の分析項目と比べて顕著な傾向を示している場合であっても、本文中の説明を割愛している。

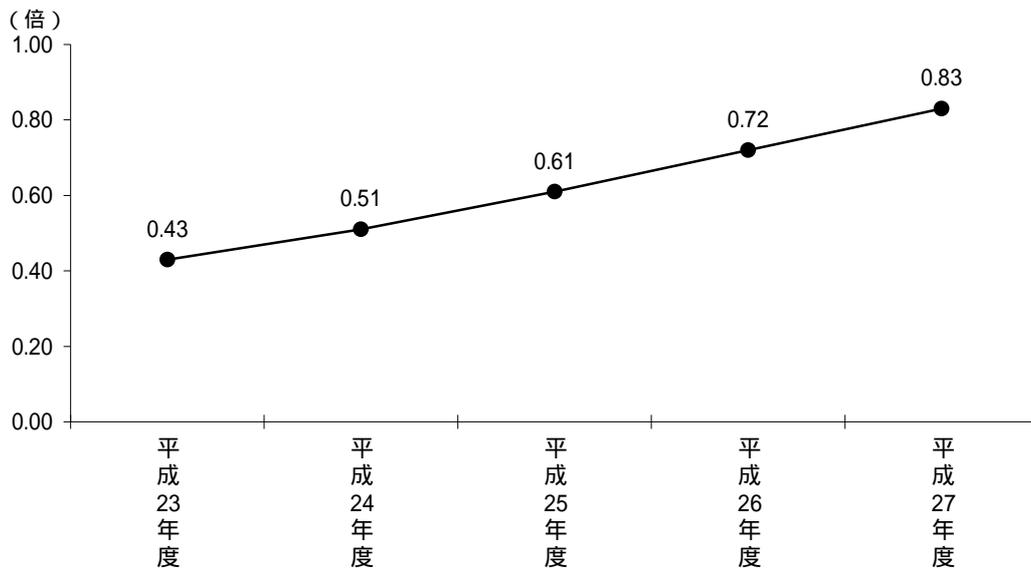
第2章 相模原市の労働に関する基礎データ

1. 相模原市の有効求人倍率の推移

有効求人倍率とは、公共職業安定所へ申し込まれている求職者数に対する求人数の割合で、雇用状況を示す指標のひとつです。公共職業安定所が調査します。

倍率が1を上回っていれば、求職者以上の求人ニーズがあり、下回っていれば求人が不足している状態です。

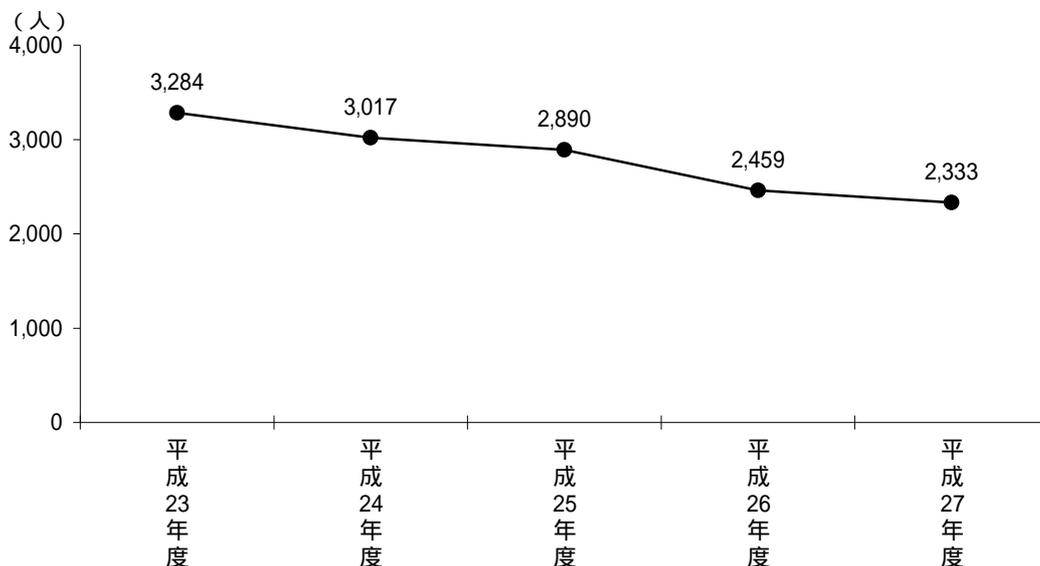
相模原市の有効求人倍率の推移は、平成23年度以降上昇しています。



2. 相模原市の雇用保険（求職者給付のうち基本手当）受給者実人員の推移

雇用保険は政府が管掌する強制保険制度で、労働者が失業してその所得の源泉を喪失した場合、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、生活及び雇用の安定と就職の促進のために失業等給付等を行う、雇用に関する総合的機能を有する制度です。

相模原市の雇用保険（求職者給付のうち基本手当）の受給者の推移は、平成23年度以降減少なくなっています。

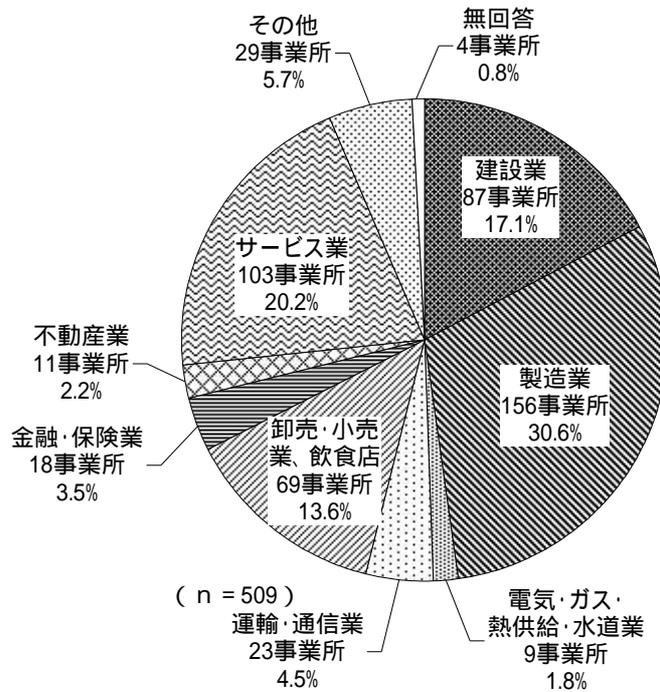


第3章 調査結果の詳細

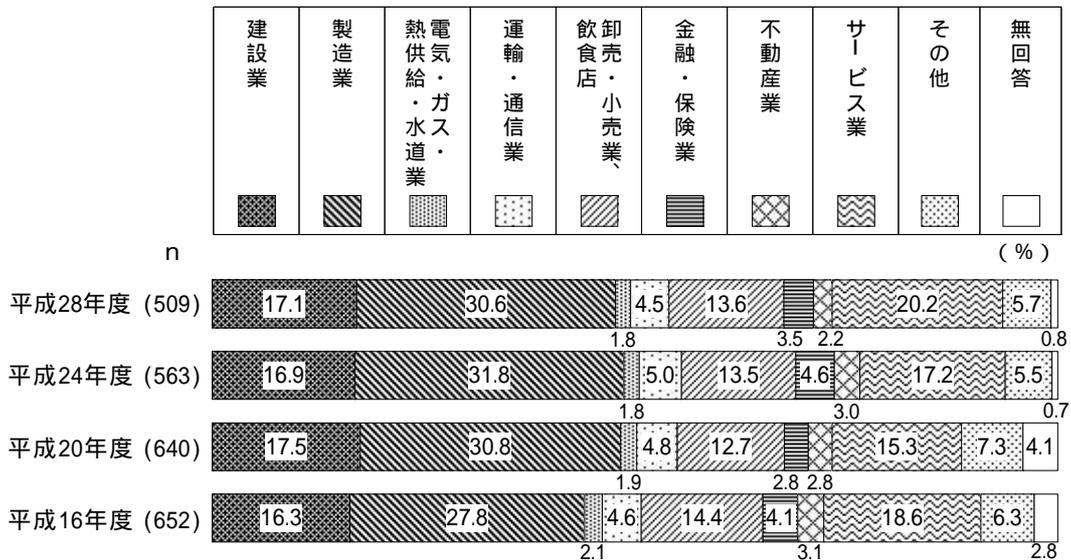
1. 基本属性

(1) 事業所等の業種

問1 業種についてうかがいます。
 (支店・営業所の場合は、支店・営業所単位で記入してください。)

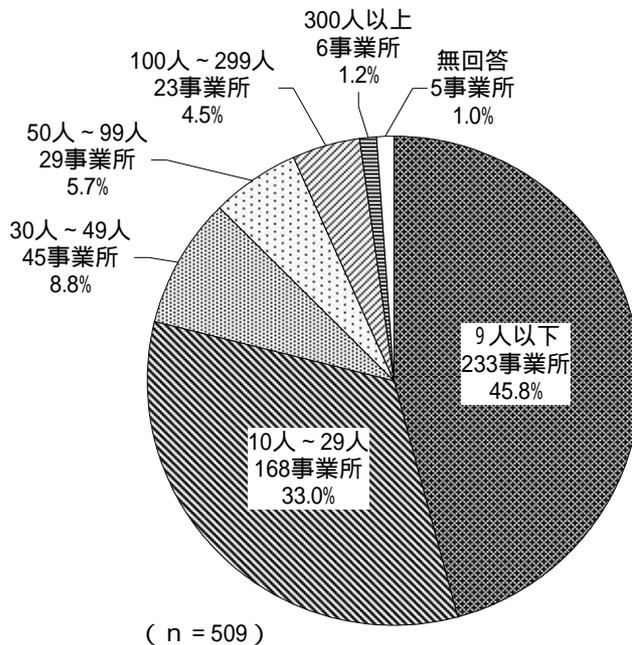


< 事業所等の業種 - 経年比較 >

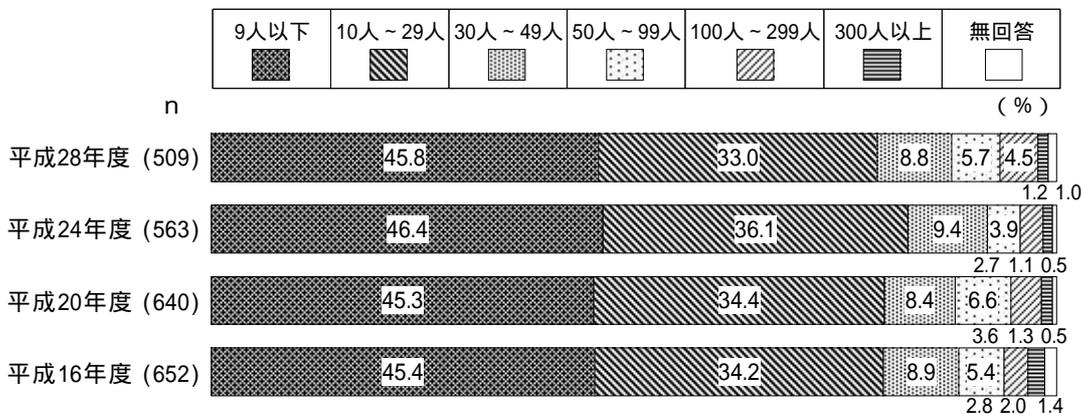


(2) 常用労働者の規模

問2 常用労働者の人数についてうかがいます。
 (経営者・役員・臨時・パートを除く労働者の人数)

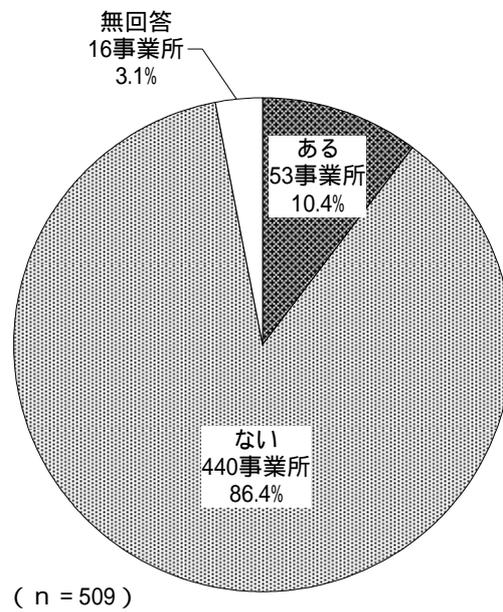


< 常用労働者の規模 - 経年比較 >

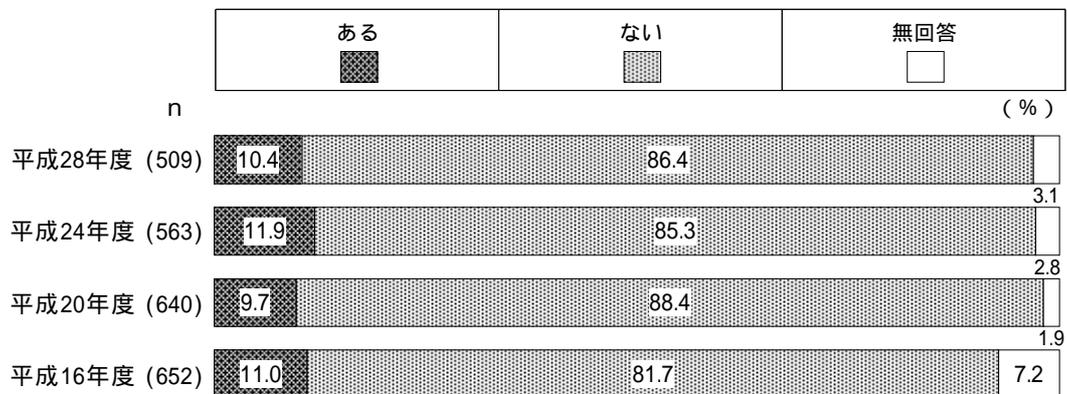


(3) 労働組合の有無

問3 労働組合はありますか。

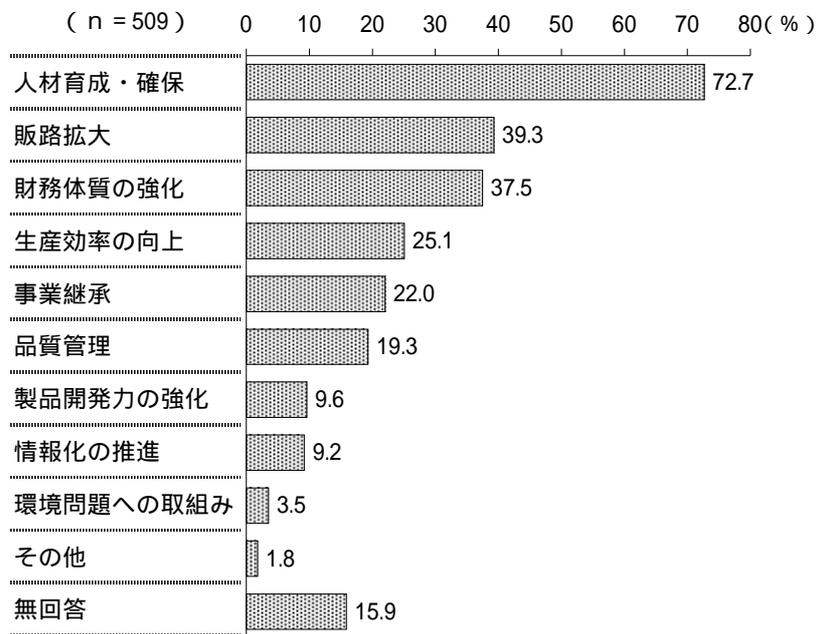


< 労働組合の有無 - 経年比較 >



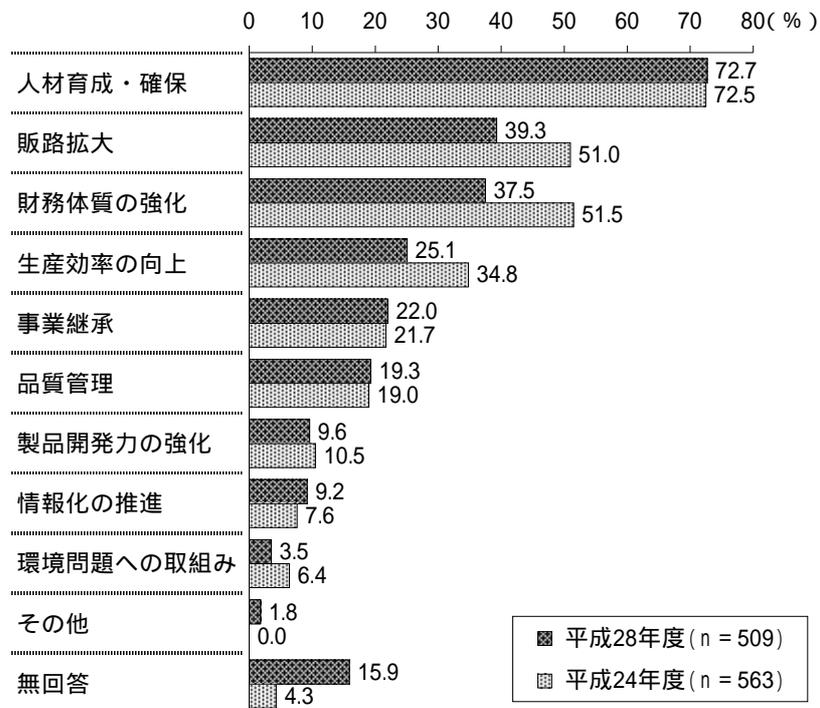
(4) 現在の経営上の問題、課題

問4 現在の経営上の問題、課題についてうかがいます。上位3つをお選びください。



現在の経営上の問題、課題については、「人材育成・確保」が72.7%で最も高く、次いで「販路拡大」(39.3%)、「財務体質の強化」(37.5%)、「生産効率の向上」(25.1%)などの順となっている。

<現在の経営上の問題、課題 - 経年比較>

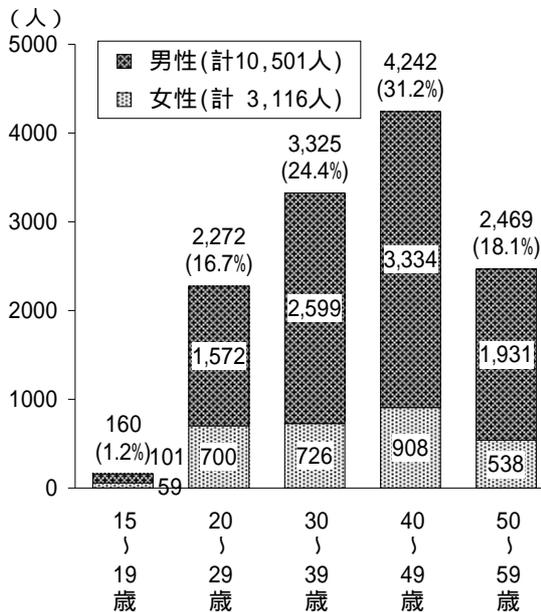


平成24年度調査と比較すると、「財務体質の強化」が14.0ポイント、「販路拡大」が11.7ポイント、「生産効率の向上」が9.7ポイント減少している。

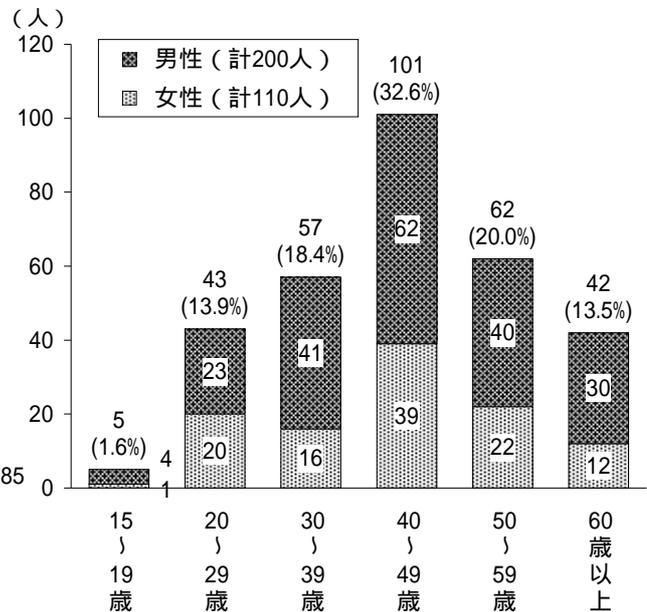
(5) 労働者の年齢構成

問5 労働者の年齢及び人数についてうかがいます。

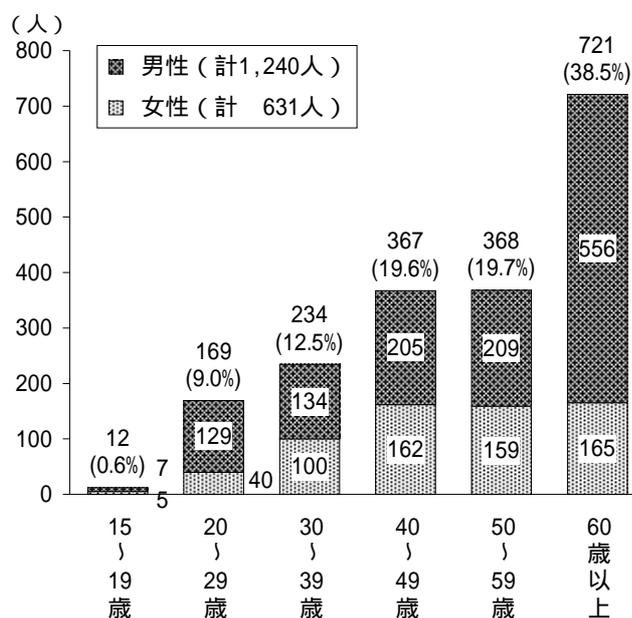
< 常用労働者の人数 >



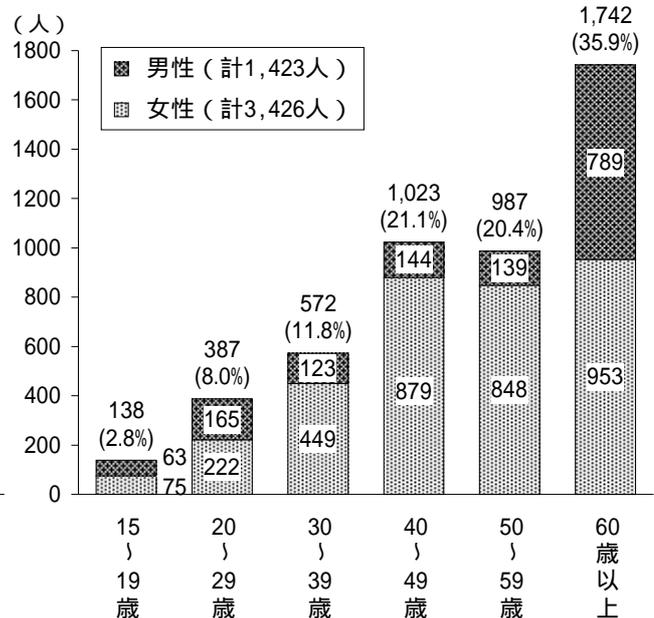
< 派遣労働者の人数 >



< 契約社員の人数 >



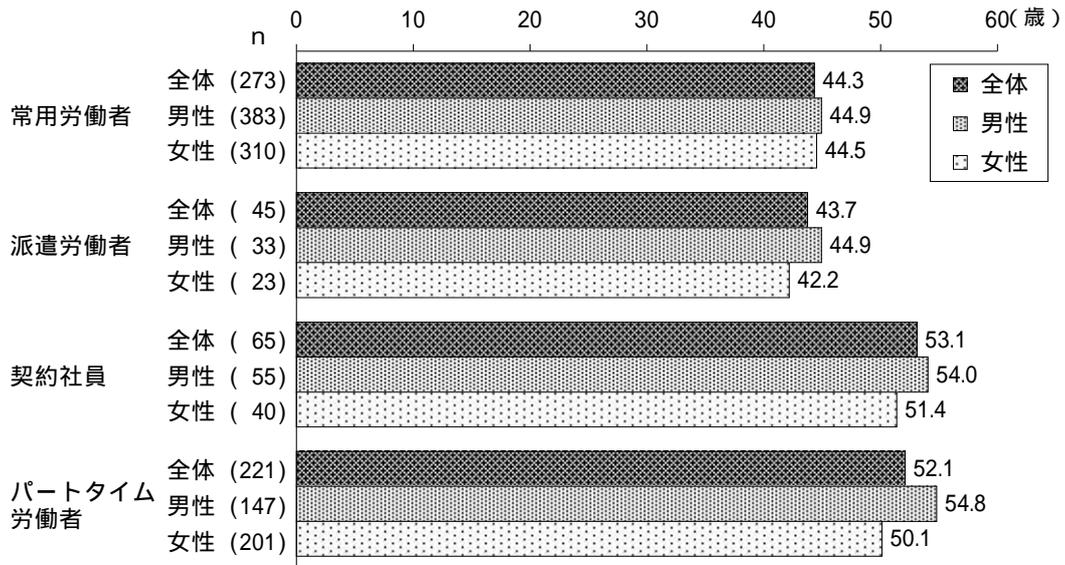
< パートタイム労働者の人数 >



性別・年代別の労働者の人数については、常用労働者では「40～49歳」が4,242人（男性3,334人・女性908人）で最も多く、次いで「30～39歳」が3,325人（男性2,599人・女性726人）となっている。
 派遣労働者では「40～49歳」が101人（男性62人・女性39人）で最も多くなっている。
 契約社員では「60歳以上」が721人（男性556人・女性165人）で最も多くなっている。
 パートタイム労働者では「60歳以上」が1,742人（男性789人・女性953人）で最も多くなっている。

第3章 調査結果の詳細

<労働者の平均年齢>



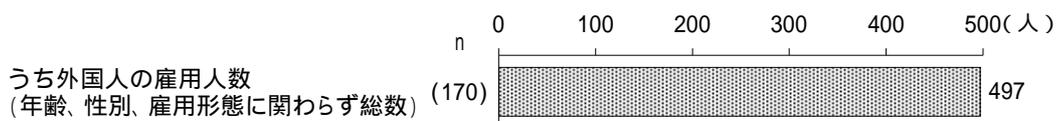
(注1) 上図におけるnは、この質問に無回答であった事業所を除いた数を示す。

(注2) 上図は、各事業所に対して男性・女性・全体の平均年齢を質問し、その回答の平均値を示したものである。回答した事業所の中には、「全体」「男性」「女性」の3項目のうち一部に無回答が含まれる事業所があることや、労働者数の多少に関わらず一律に1事業所の回答として、その平均を計算していること等から、全体の平均値は、男性の平均値と女性の平均値の中間付近の値を示すとは限らない。

労働者の平均年齢については、常用労働者では平均44.3歳（男性44.9歳・女性44.5歳）となっている。

また、派遣労働者では平均43.7歳（男性44.9歳・女性42.2歳）、契約社員では平均53.1歳（男性54.0歳・女性51.4歳）、パートタイム労働者では平均52.1歳（男性54.8歳・女性50.1歳）となっている。

<外国人の雇用人数>

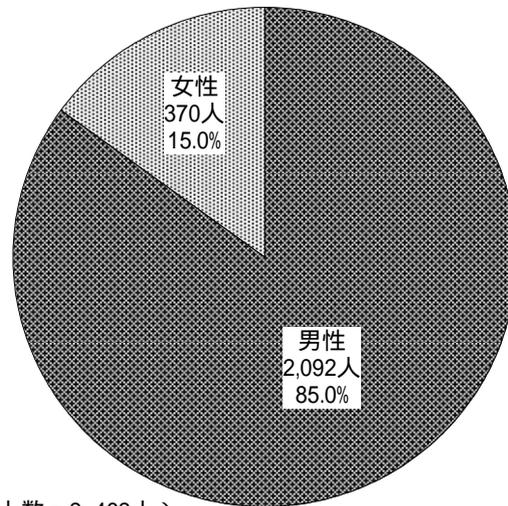


外国人の雇用人数については、回答のあった170事業所の合計は497人となっている。

2. 常用労働者の状況・待遇等

(1) 管理職の男女別内訳

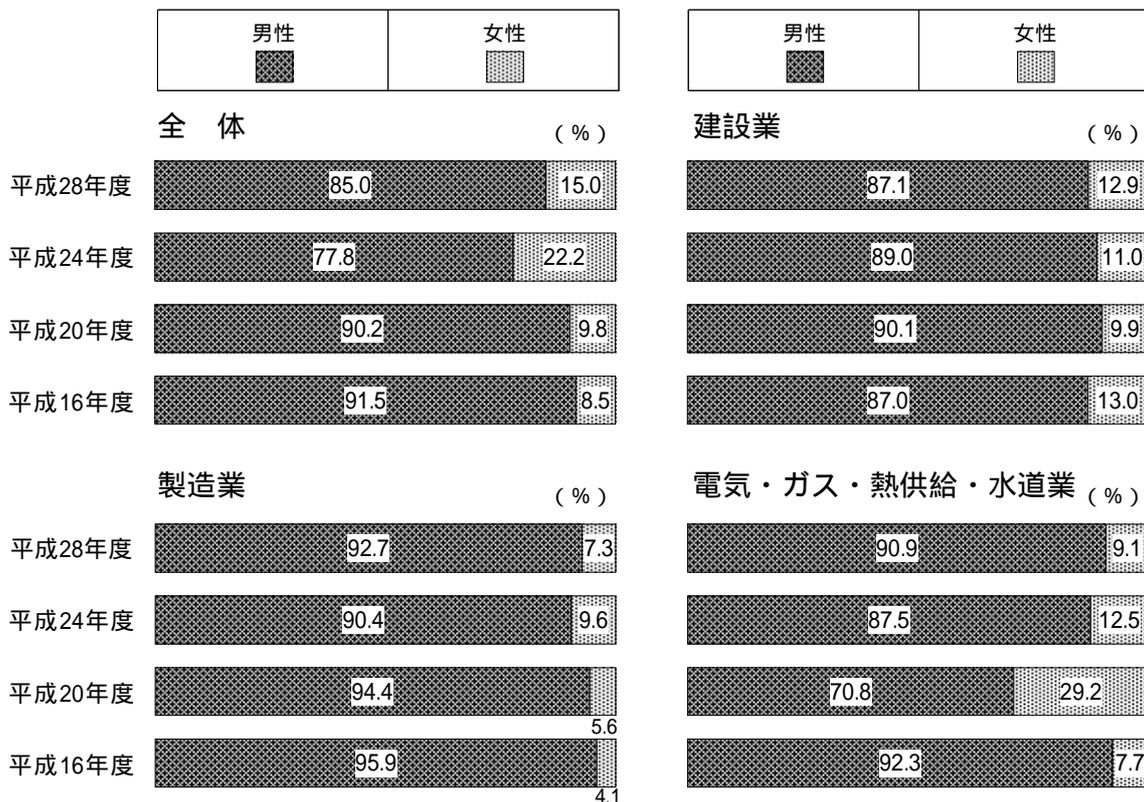
問6 常用労働者のうち、管理職の男女別内訳は何人ですか。



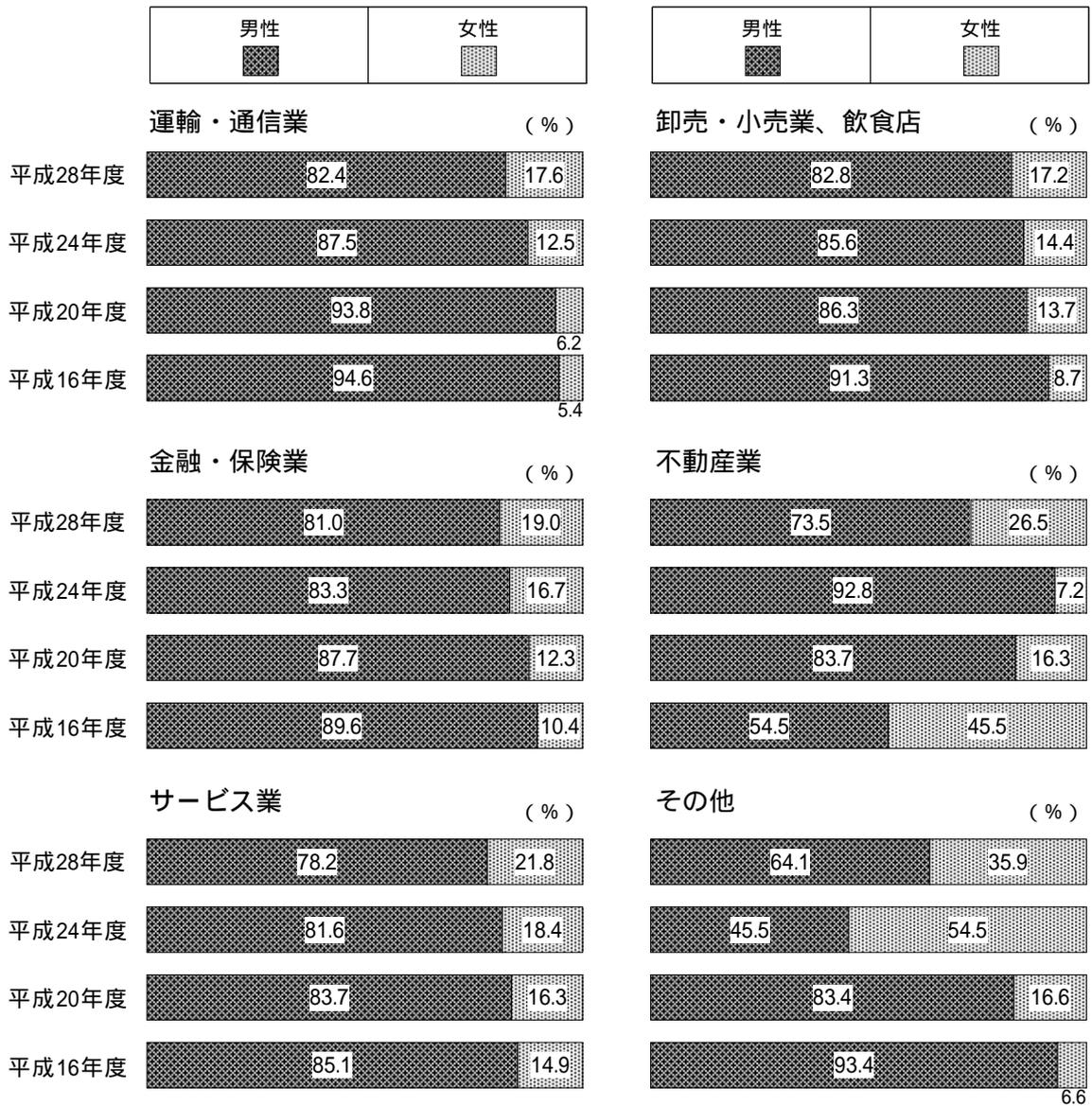
(管理職の人数 = 2,462人)

管理職の人数の男女別内訳については、「男性」が2,092人(85.0%)、「女性」が370人(15.0%)となっている。

< 管理職の男女別内訳 - 経年比較 (業種別) >



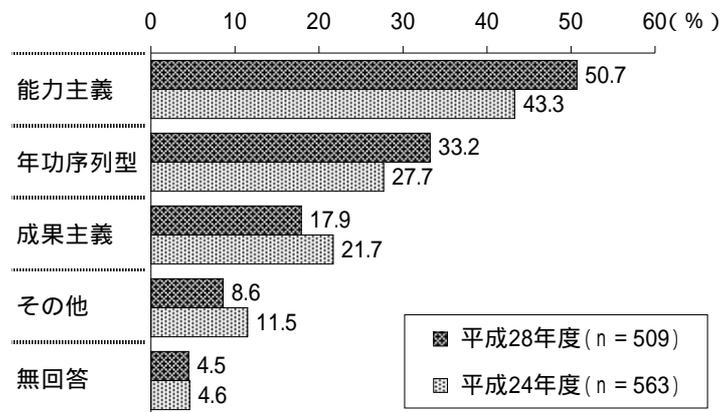
第3章 調査結果の詳細



過去の調査と比較すると、全体では「女性」が平成24年度より7.2ポイント減少している。業種別に過去の調査と比較すると、「女性」は不動産業が平成24年度より19.3ポイント、運輸・通信業が5.1ポイント増加している。

(2) 賃金制度

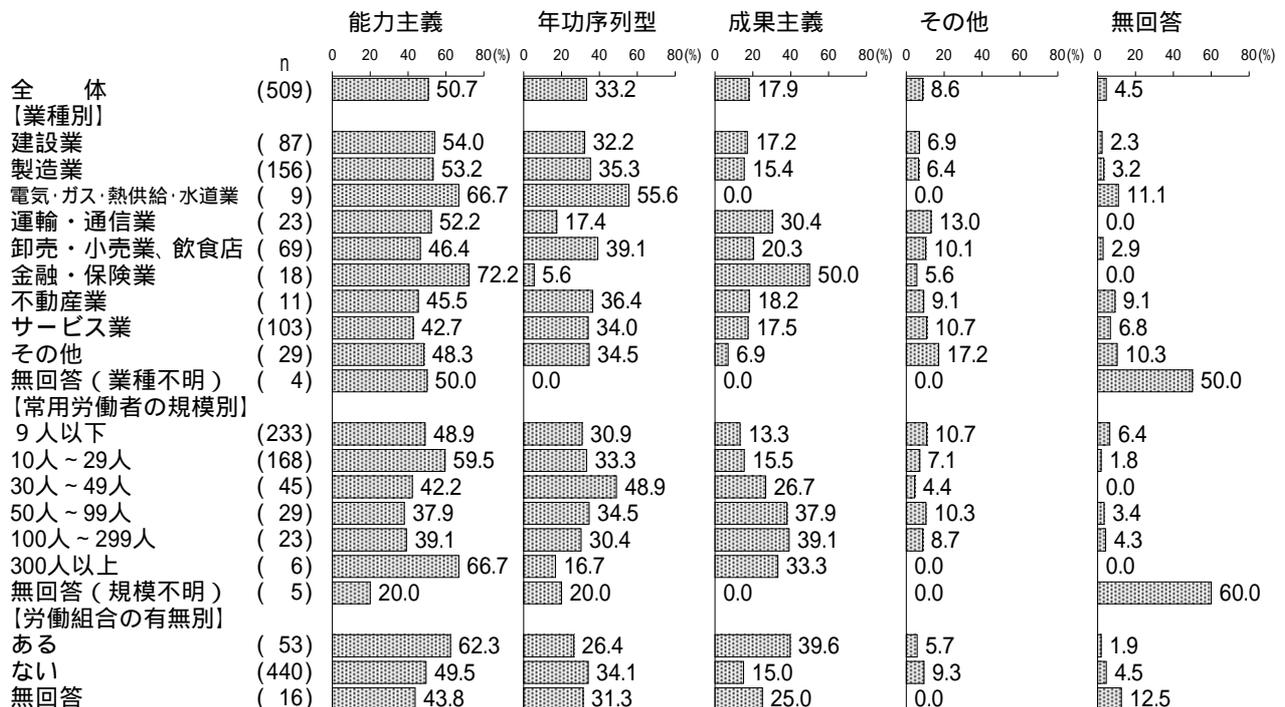
問7 どのような賃金制度を導入していますか。(複数回答あり)



賃金制度については、「能力主義」が50.7%で最も高く、次いで「年功序列型」(33.2%)、「成果主義」(17.9%)などの順となっている。

平成24年度調査と比較すると、「能力主義」が7.4ポイント、「年功序列型」が5.5ポイント増加している。一方、「成果主義」が3.8ポイント減少している。

<賃金制度 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



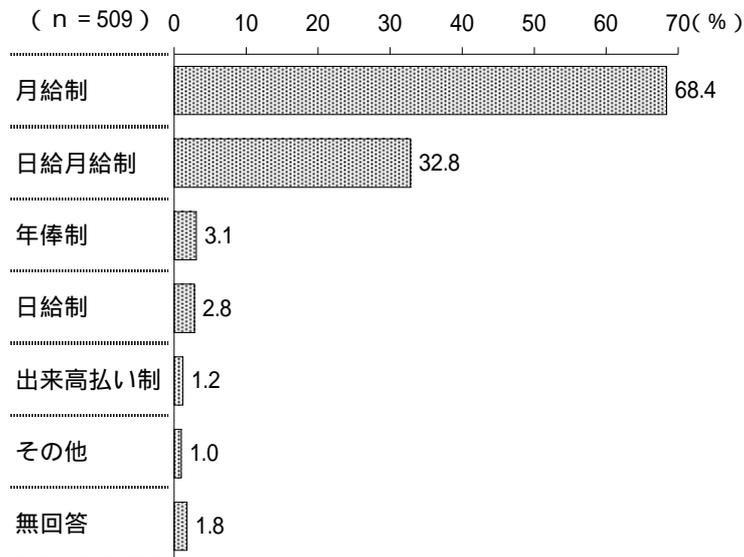
業種別にみると、「能力主義」は金融・保険業が72.2%と高くなっている。「成果主義」も金融・保険業が50.0%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「能力主義」は300人以上が66.7%、10人～29人が59.5%と高くなっている。「年功序列型」は30人～49人が48.9%と高くなっている。「成果主義」は50人以上の事業所がいずれも30%台と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「能力主義」は労働組合のある事業所が62.3%と高くなっている。「成果主義」は労働組合のある事業所が39.6%と高くなっている。

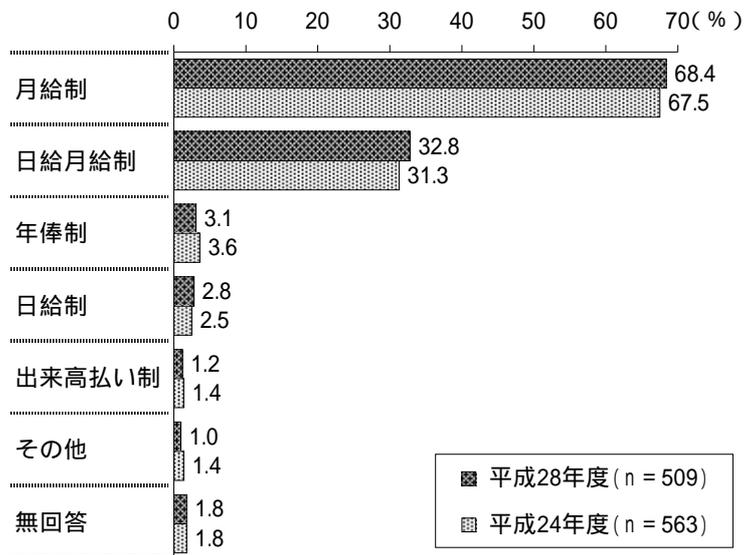
(3) 賃金形態

問8 どのような賃金形態を導入していますか。(複数回答あり)



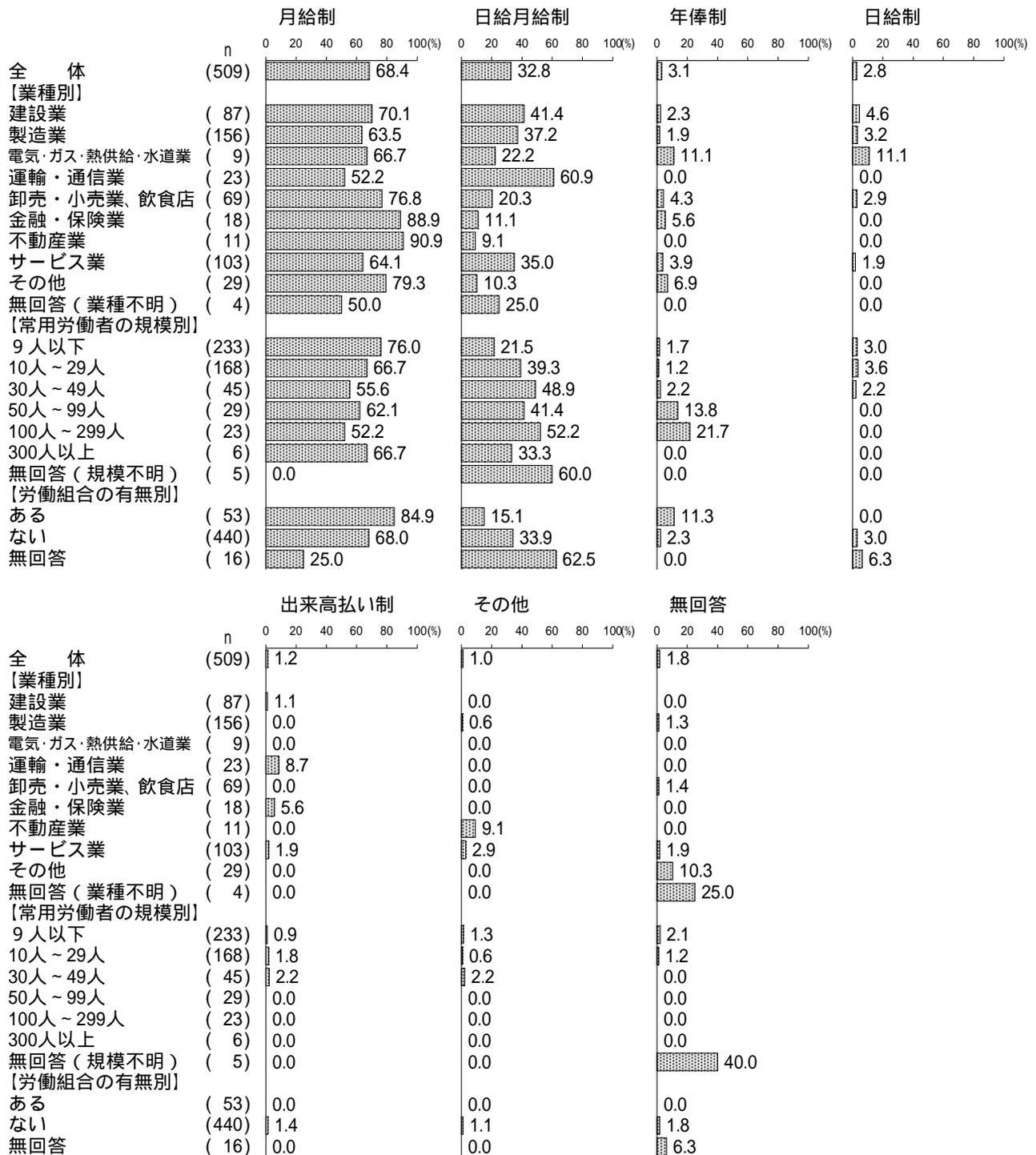
賃金形態については、「月給制」が68.4%で最も高く、次いで「日給月給制」が32.8%となっている。

< 賃金形態 - 経年比較 >



平成24年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

<賃金形態 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



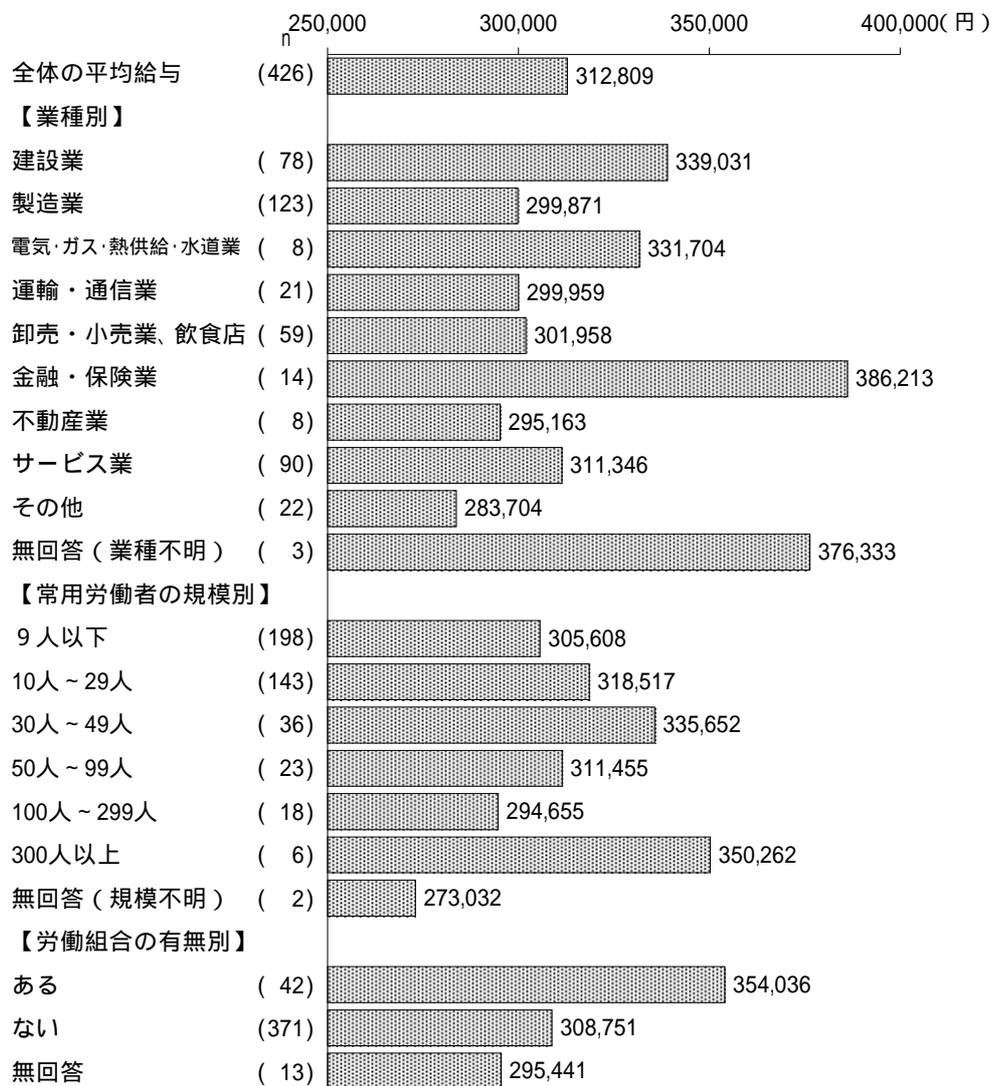
業種別にみると、「月給制」は不動産業が90.9%、金融・保険業が88.9%と高くなっている。「日給月給制」は運輸・通信業が60.9%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「月給制」は9人以下が76.0%と高くなっている。「日給月給制」は100人～299人が52.2%と高くなっている。「年俸制」は100人～299人が21.7%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「月給制」は労働組合のある事業所が84.9%と高くなっている。「日給月給制」は労働組合のない事業所が33.9%と高くなっている。

(4) 平均給与

問9 常用労働者の平均給与についてうかがいます。



(注) 上図におけるnは、この質問に無回答であった事業所を除いた数を示す。

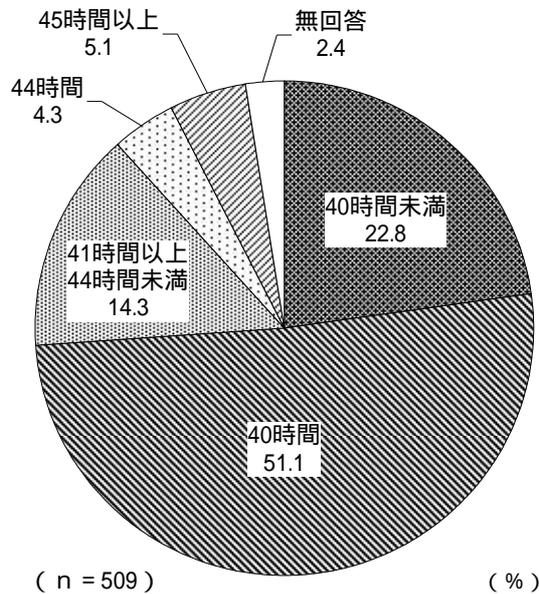
常用労働者の平均給与については、回答のあった426事業所の平均は312,809円となっている。業種別にみると、金融・保険業の平均が386,213円、建設業の平均が339,031円、電気・ガス・熱供給・水道業の平均が331,704円と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、300人以上の平均が350,262円、30人～49人の平均が335,652円と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、労働組合のある事業所の平均が354,036円と高くなっている。

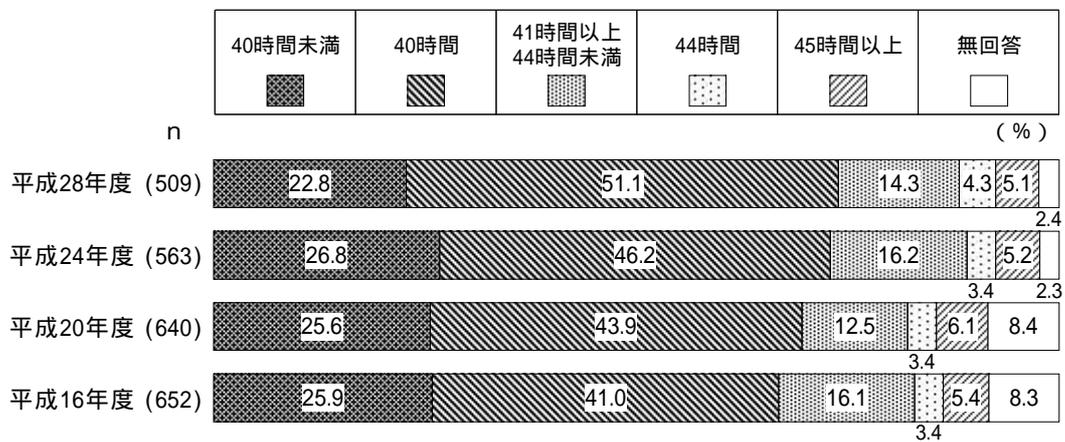
(5) 週の所定労働時間

問10 週の所定労働時間は何時間ですか。



週の所定労働時間については、「40時間」が51.1%で最も高く、次いで「40時間未満」(22.8%)、「41時間以上44時間未満」(14.3%)などの順となっている。

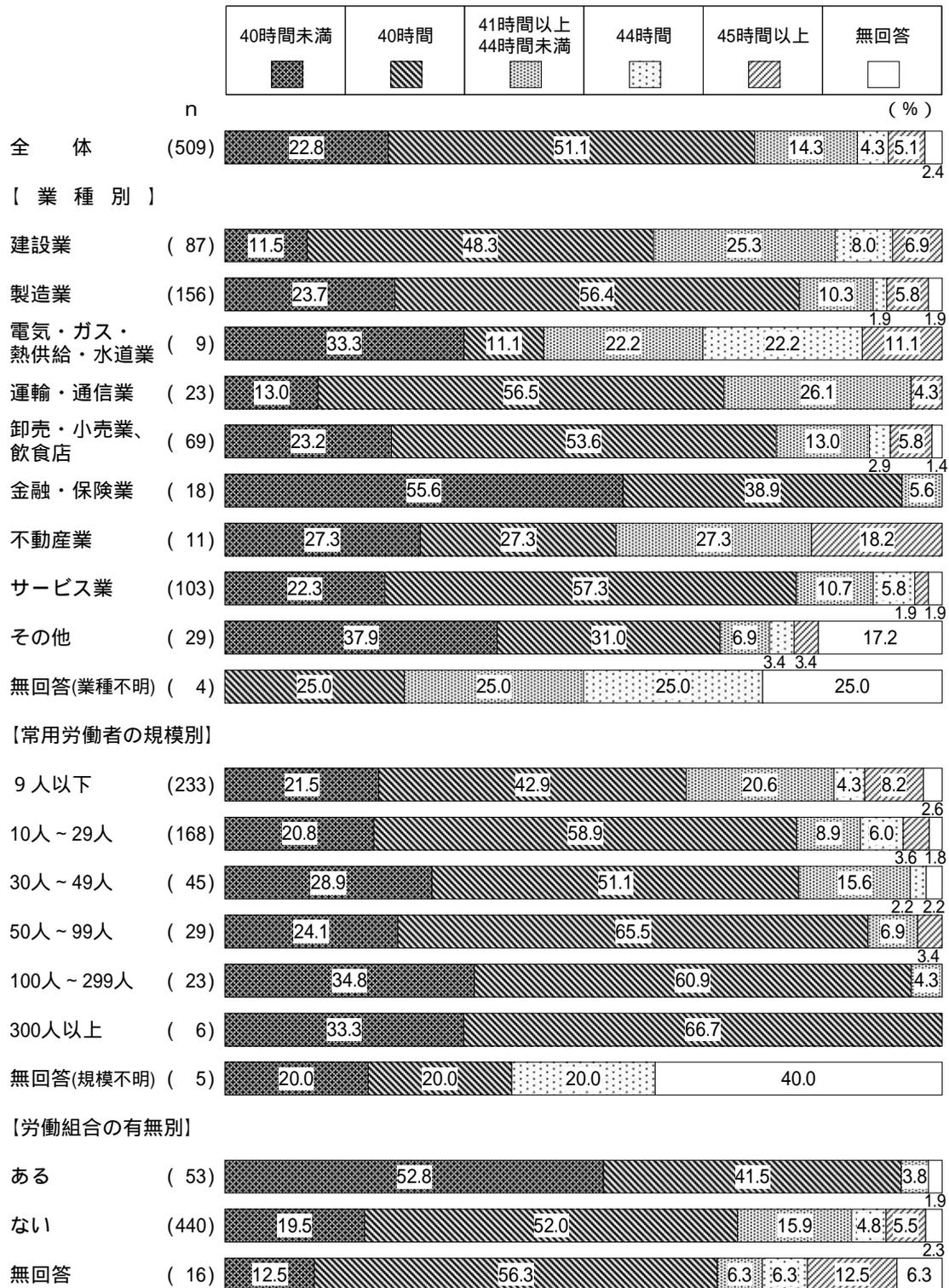
< 週の所定労働時間 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「40時間」が平成24年度より4.9ポイント増加している。一方、「40時間未満」が平成24年度より4.0ポイント減少している。

第3章 調査結果の詳細

< 週の所定労働時間 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



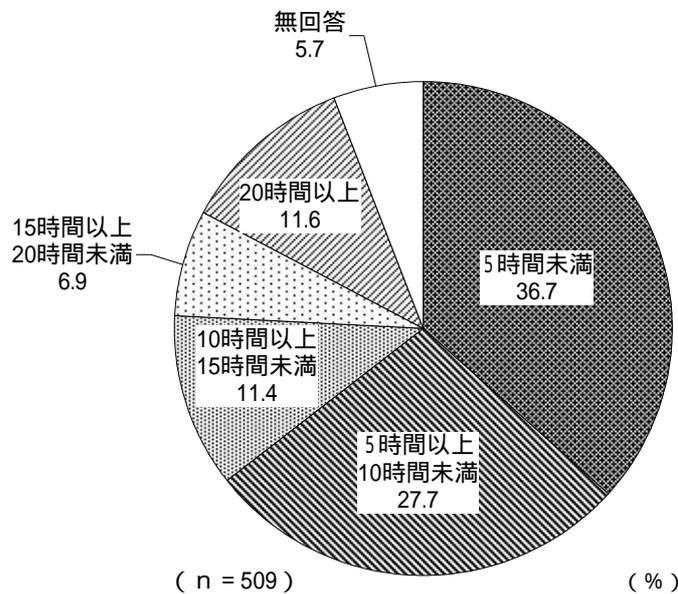
業種別にみると、「40時間未満」は金融・保険業が55.6%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「40時間」は50人以上の事業所が60%台と高くなっている。「41時間以上44時間未満」は9人以下が20.6%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「40時間未満」は労働組合のある事業所が52.8%と高くなっている。

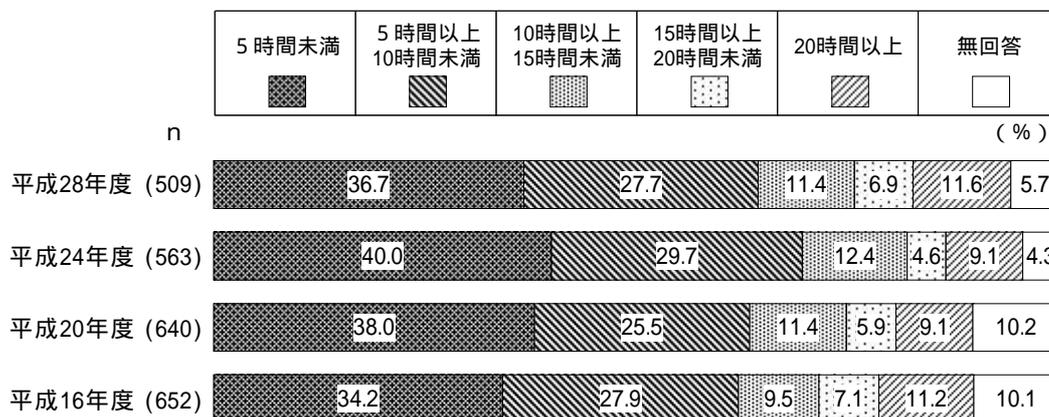
(6) 週の所定外労働時間(1人当たり平均)

問11 平成28年9月期の、週の所定外労働時間(1人当たり平均)は何時間ですか。



平成28年9月期の、週の所定外労働時間(1人当たり平均)については、「5時間未満」が36.7%で最も高く、次いで「5時間以上10時間未満」(27.7%)、「20時間以上」(11.6%)、「10時間以上15時間未満」(11.4%)などの順となっている。

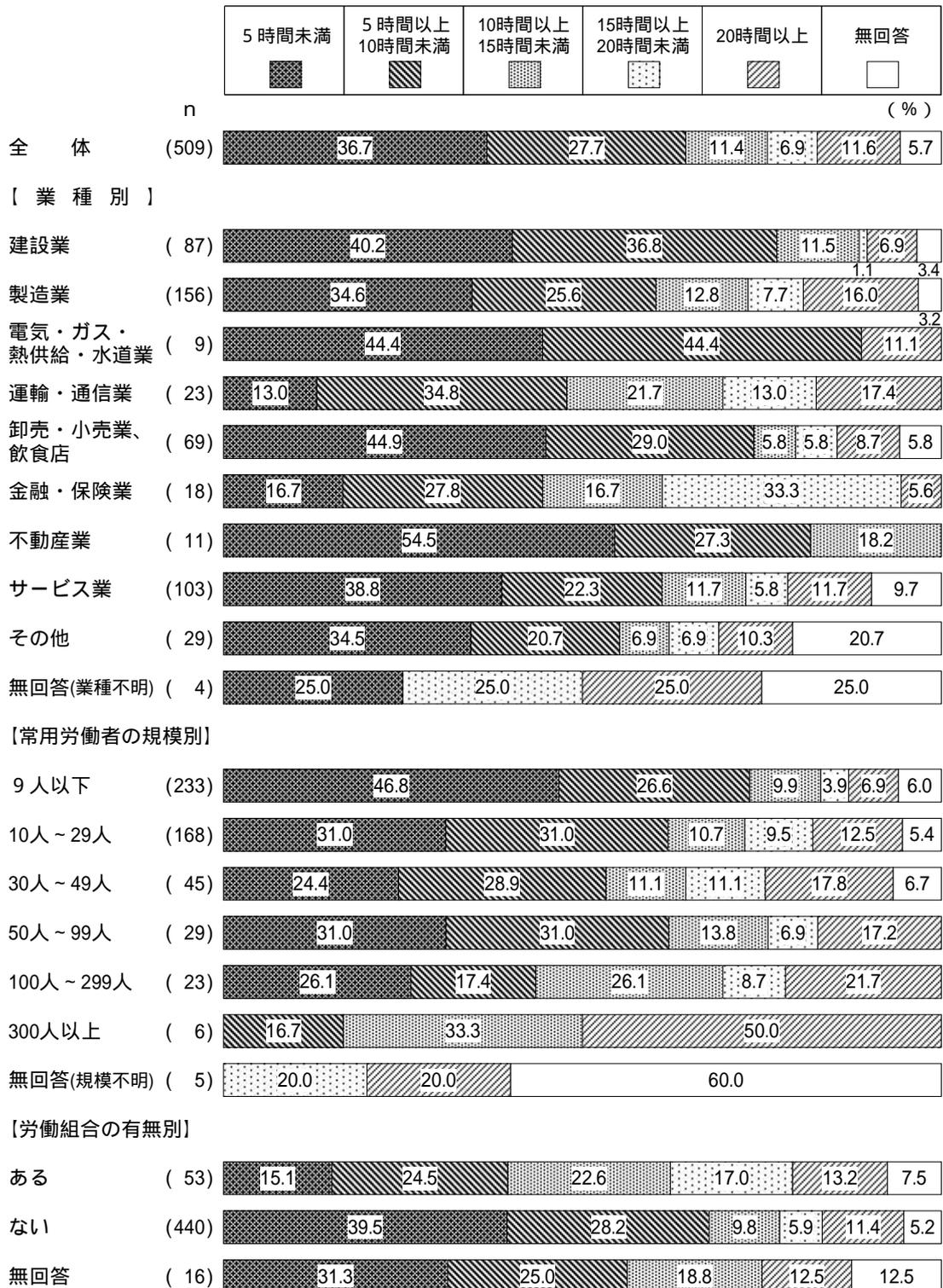
< 週の所定外労働時間(1人当たり平均) - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「5時間未満」が平成24年度より3.3ポイント減少している。

第3章 調査結果の詳細

< 週の所定外労働時間（1人あたり平均） - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



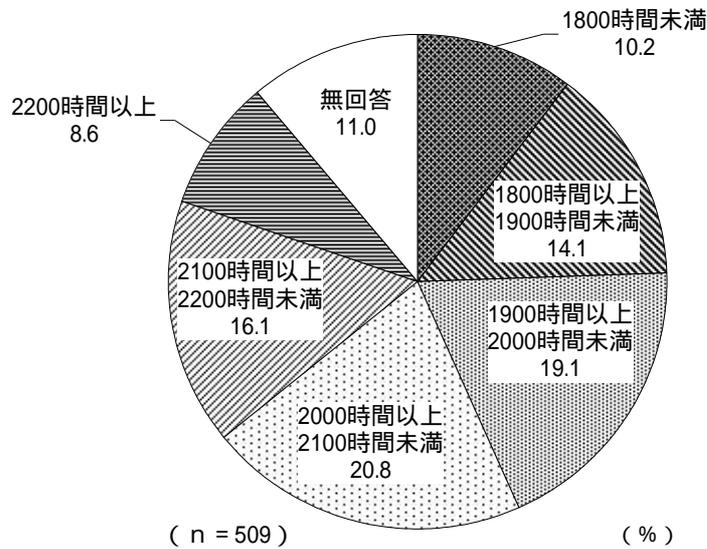
業種別にみると、「5時間未満」は不動産業が54.5%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「5時間未満」は9人以下が46.8%と高くなっている。「20時間以上」は100人～299人が21.7%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「10時間以上15時間未満」は労働組合のある事業所が22.6%と高くなっている。「15時間以上20時間未満」も労働組合のある事業所が17.0%と高くなっている。「5時間未満」は労働組合のない事業所が39.5%と高くなっている。

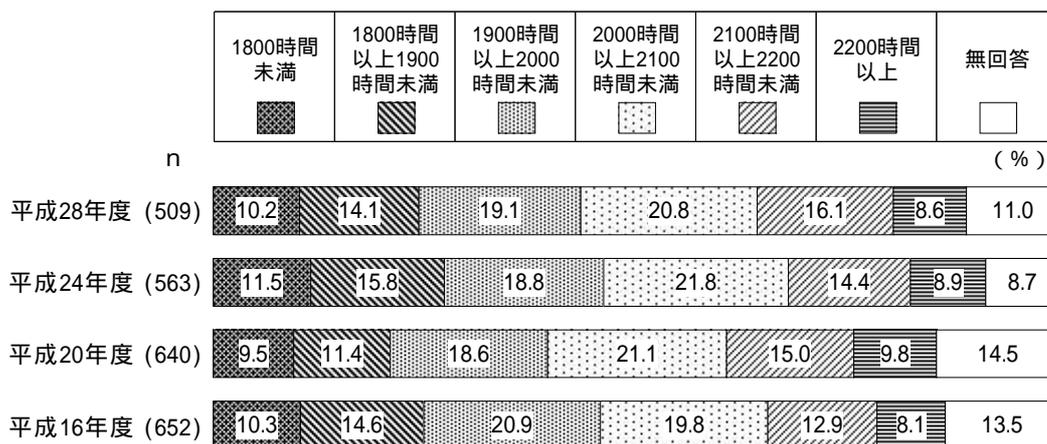
(7) 1人あたり平均の年間総実労働時間

問12 1人あたり平均の年間(平成27年度)総実労働時間は何時間ですか。



1人あたり平均の年間(平成27年度)総実労働時間については、「2000時間以上2100時間未満」が20.8%で最も高く、次いで「1900時間以上2000時間未満」(19.1%)、「2100時間以上2200時間未満」(16.1%)、「1800時間以上1900時間未満」(14.1%)などの順となっている。

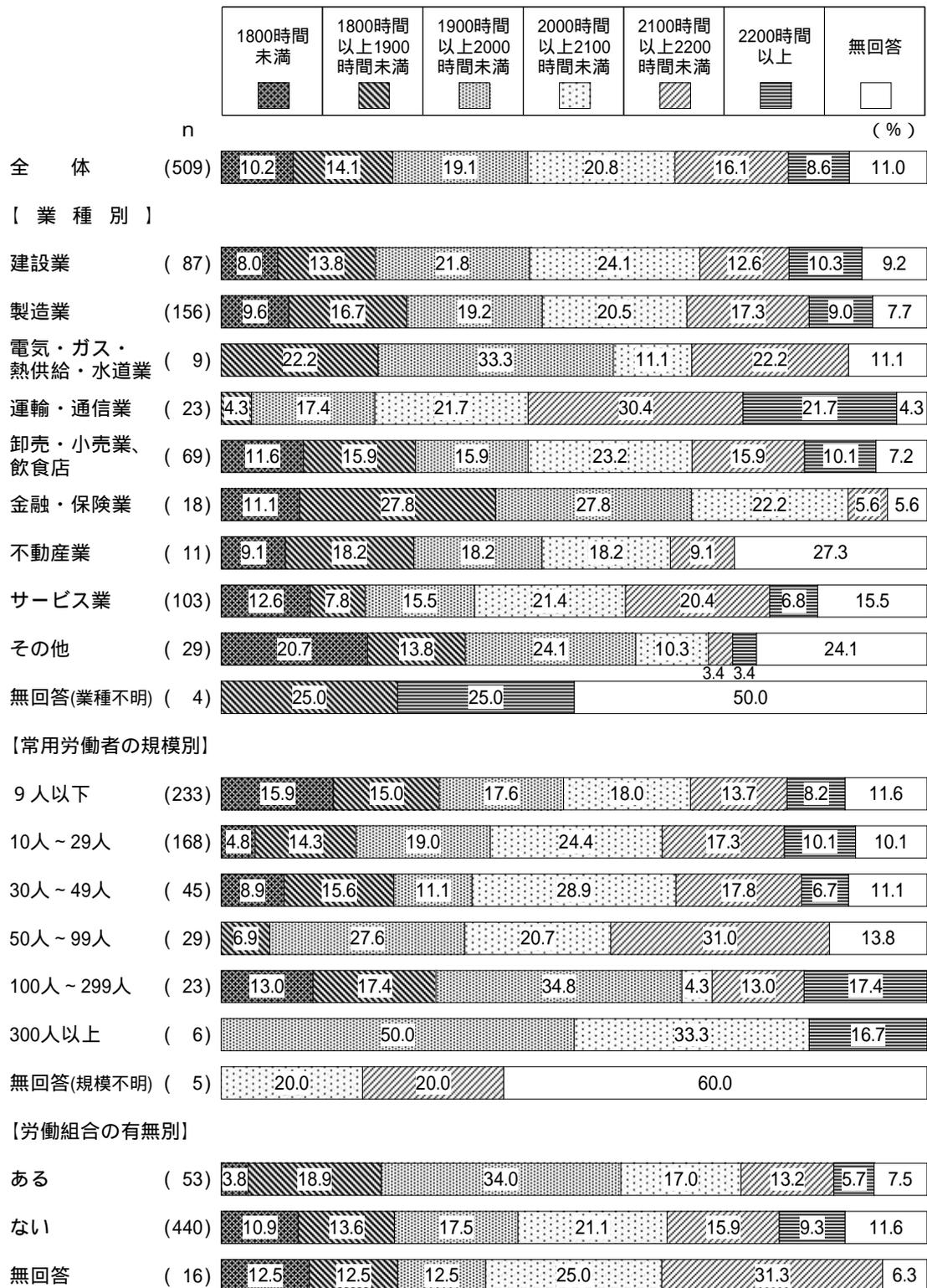
< 1人あたり平均の年間総実労働時間 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、平成24年度と比べて大きな傾向の変化はみられない。

第3章 調査結果の詳細

< 1人当たり平均の年間総実労働時間 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



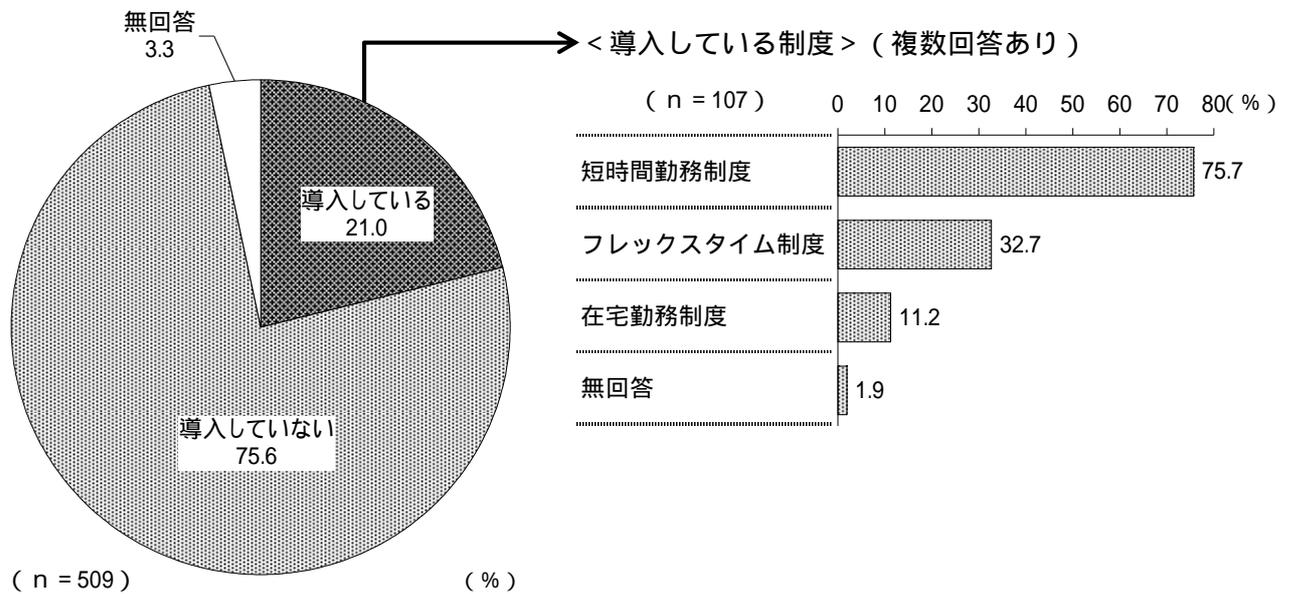
業種別にみると、「2100時間以上2200時間未満」は運輸・通信業が30.4%と高くなっている。「2200時間以上」も運輸・通信業が21.7%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「1800時間未満」は9人以下が15.9%と高くなっている。「1900時間以上2000時間未満」は100人～299人が34.8%と高くなっている。「2100時間以上2200時間未満」は50人～99人が31.0%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「1900時間以上2000時間未満」は労働組合のある事業所が34.0%と高くなっている。

(8) 在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の状況

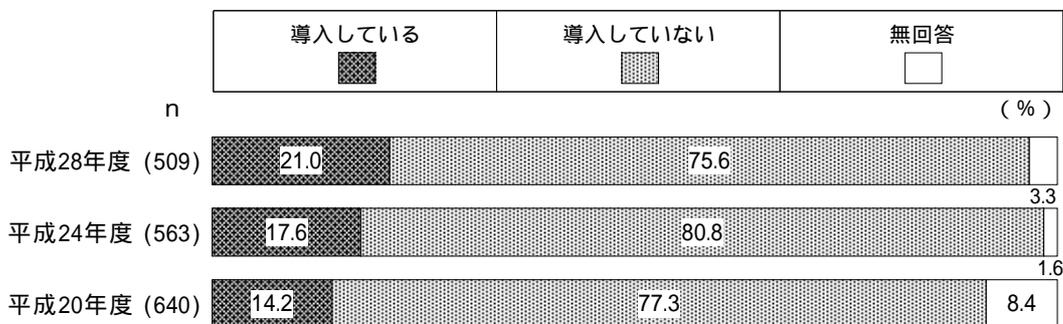
問13 次の労働形態を導入していますか。



在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度を導入しているかについては、「導入している」が21.0%、「導入していない」が75.6%となっている。

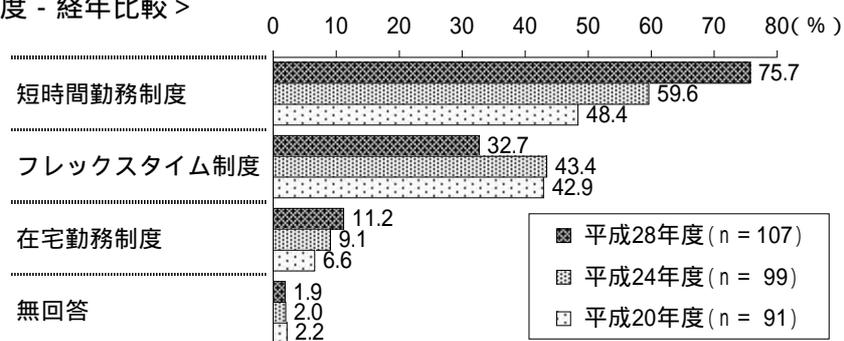
「導入している」と答えた107事業所が導入している制度については、「短時間勤務制度」が75.7%で最も高く、次いで「フレックスタイム制度」が32.7%となっている。

<在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の有無 - 経年比較>



在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の有無について過去の調査と比較すると、「導入している」が平成24年度より3.4ポイント増加している。

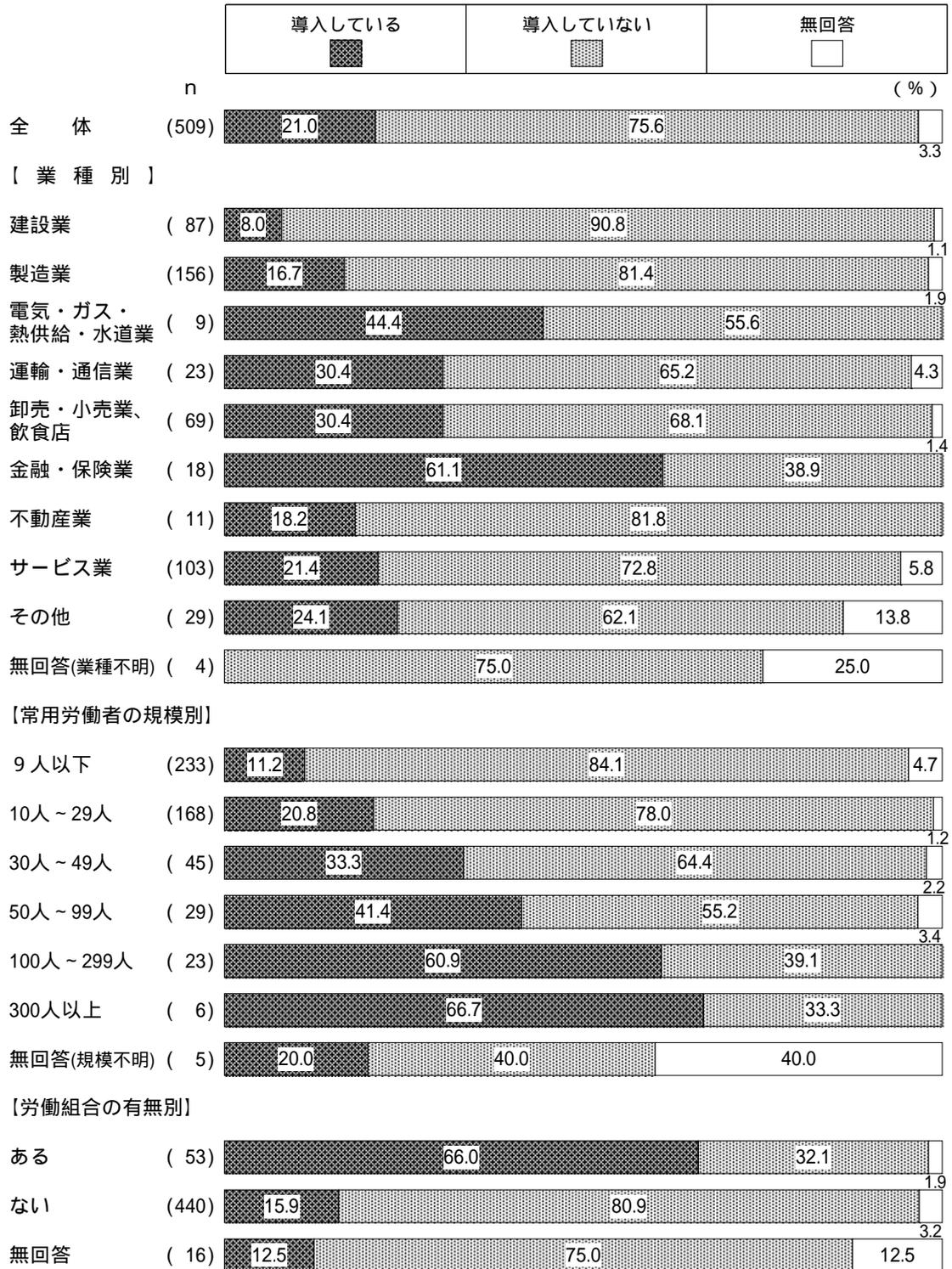
<導入している制度 - 経年比較>



導入している制度について過去の調査と比較すると、「短時間勤務制度」が平成24年度より16.1ポイント増加している。一方、「フレックスタイム制度」が平成24年度より10.7ポイント減少している。

第3章 調査結果の詳細

< 在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



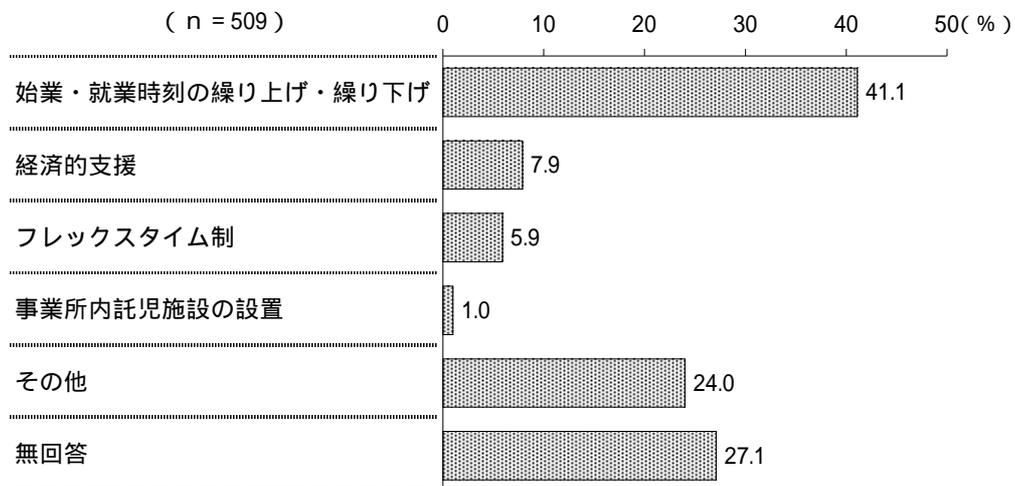
在宅勤務・短時間勤務・フレックスタイム制度の有無について業種別にみると、「導入している」は金融・保険業が61.1%、電気・ガス・熱供給・水道業が44.4%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「導入している」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「導入している」は労働組合のある事業所が66.0%と高くなっている。

(9) 育児をする労働者への措置

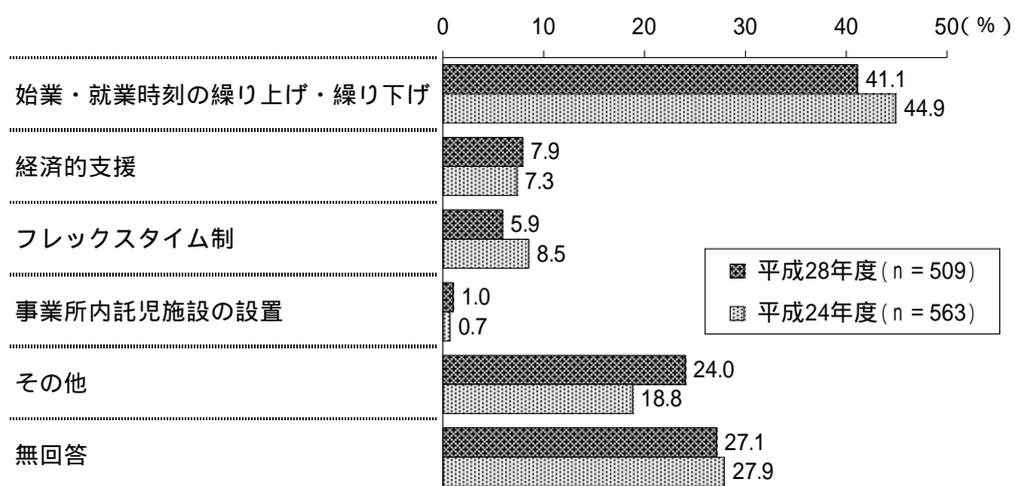
問14 育児をする労働者について、どのような措置を講じていますか。(複数回答あり)



育児をする労働者について、どのような措置を講じているかについては、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が41.1%で最も高く、次いで「経済的支援」が7.9%となっている。

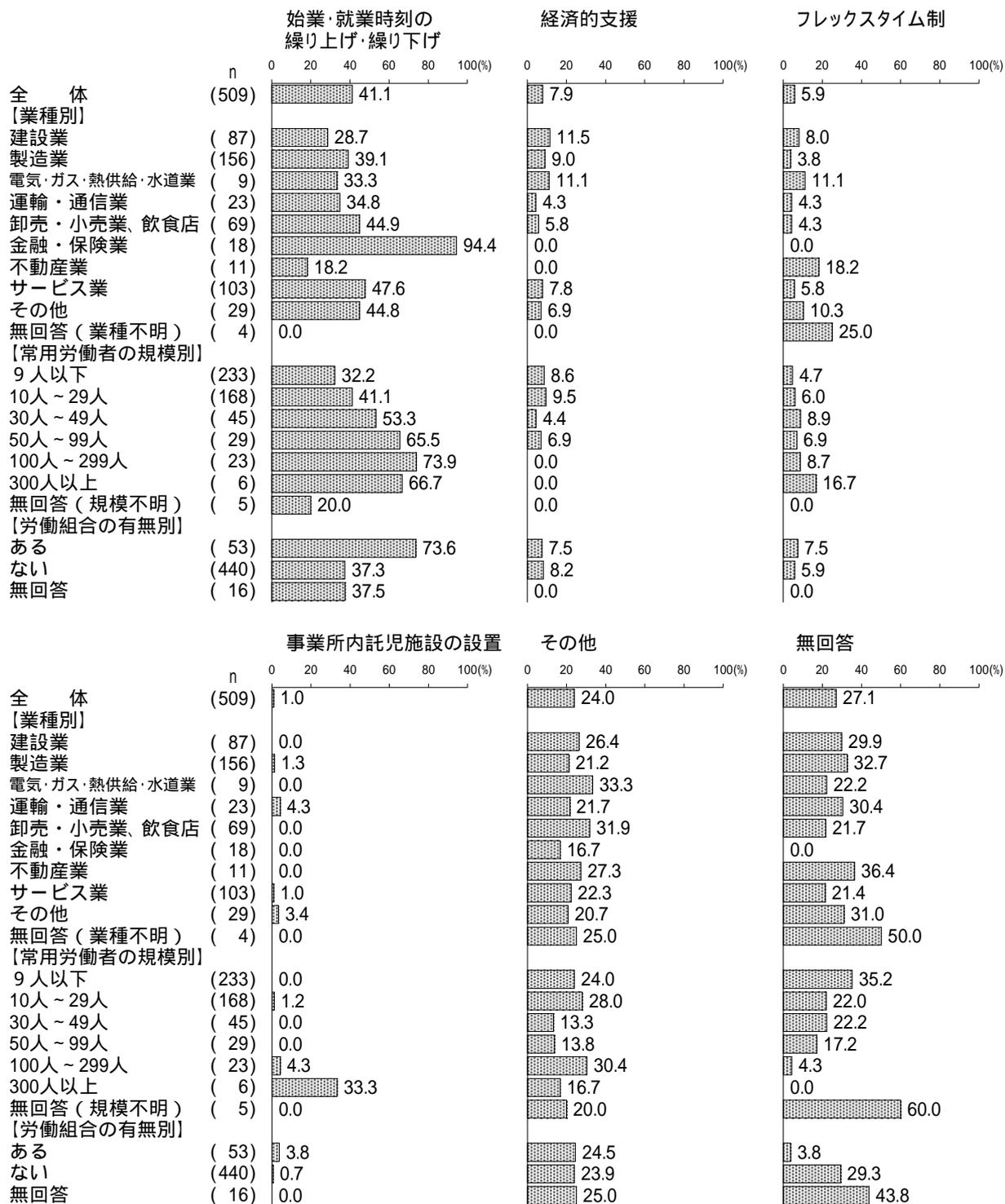
また、「その他」(24.0%)を選んだ122事業所のうち、その具体的内容の記述欄に記入があった111事業所の記入内容をまとめたところ、「該当者がいない」(52事業所・10.2%)、「措置を講じていない」(26事業所・5.1%)、「短時間勤務制度」(15事業所・2.9%)、「各種休暇制度」(4事業所・0.8%)、「相談に応じる」(4事業所・0.8%)などが多くなっている。

< 育児をする労働者への措置 - 経年比較 >



平成24年度調査と比較すると、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」が3.8ポイント減少している。

< 育児をする労働者への措置 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



業種別にみると、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」は金融・保険業が94.4%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」はおおむね常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」は労働組合のある事業所が73.6%と高くなっている。

(10) 育児・介護に関する独自の制度

問15 育児、介護に関する独自の制度がありましたらご記入ください。

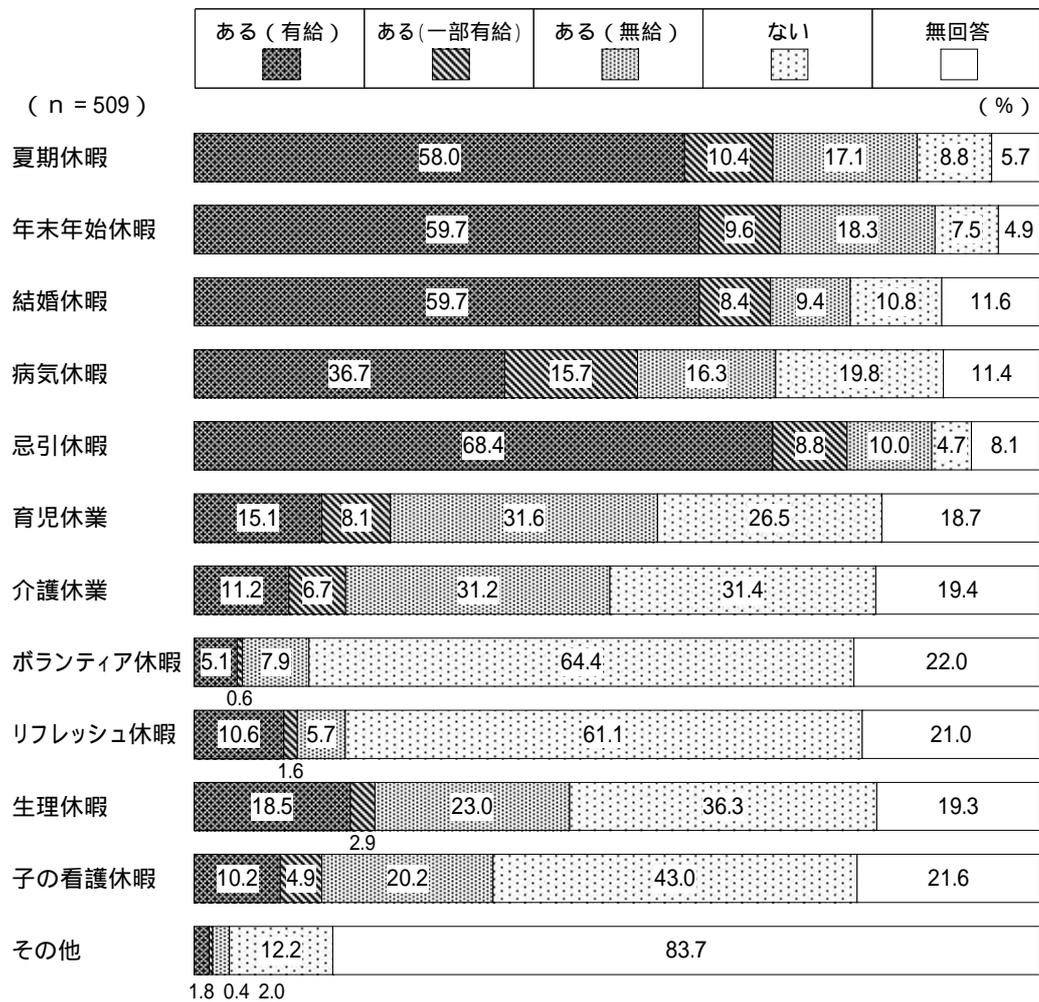
育児、介護に関する独自の制度があるか、自由記述形式で質問した。

問13・問14・問16に列挙した各制度以外の記述として、11事業所から回答があった。その内容は以下のとおりである。

- 従業員から申し出があれば臨機応変に対応する。(同旨記述計8件)
- 子どもや家族のお祝いごと等や地域のお祭りなどの休暇。
- 工業団地内の託児所利用。
- 外国籍従業員が多く、育児・介護以外にも生活全般の相談が多いので当社独自の相談室を開設し、対応可能な限り総務が対応している。長期帰国しても、再来日したときに再雇用している。

(11) 休暇・休業制度

問16 休暇制度についてうかがいます。

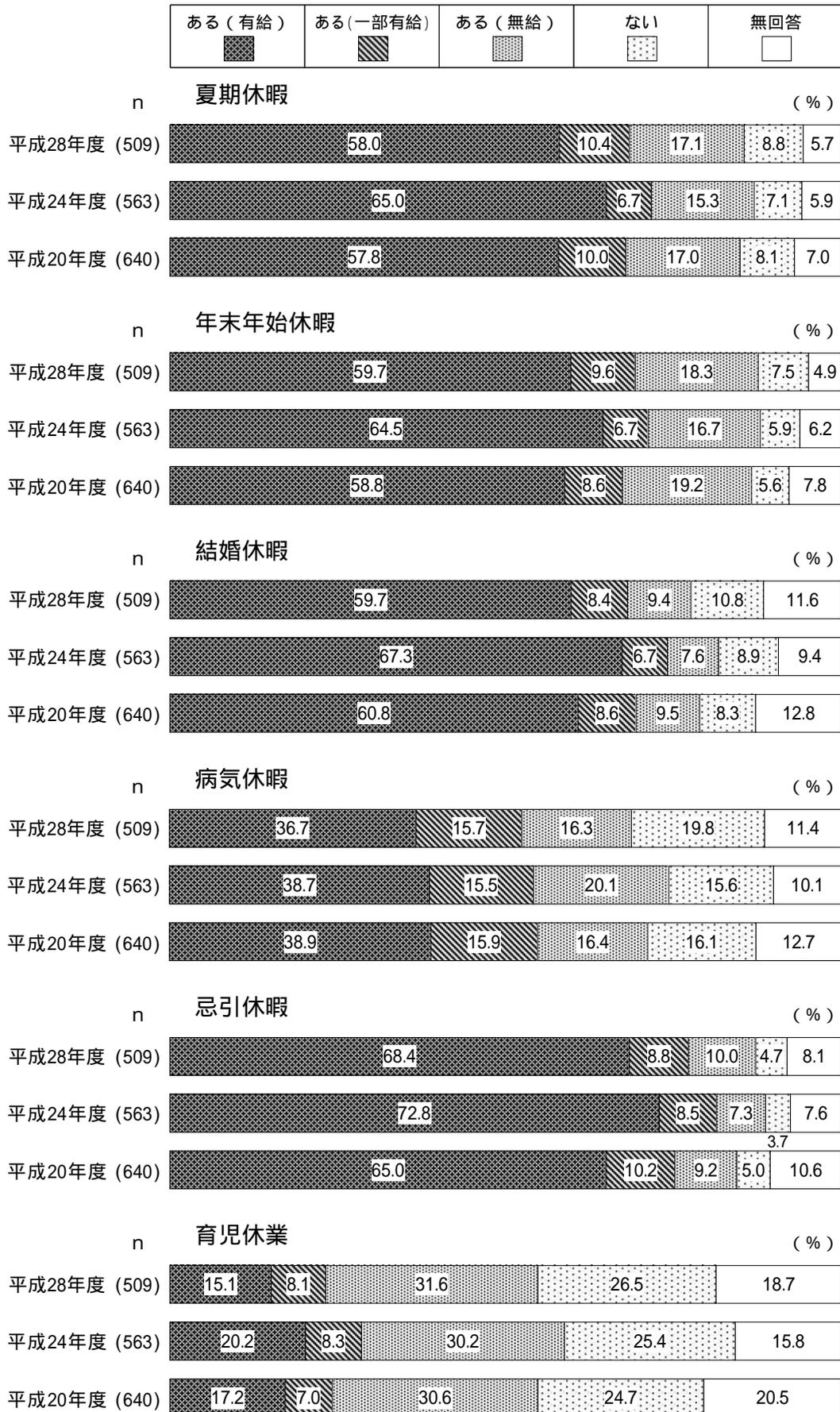


休暇制度について、12項目に分けて聞いたところ、「ある(有給)」が最も高いのは 忌引休暇 (68.4%) で、次いで 年末年始休暇と 結婚休暇 (59.7%)、 夏期休暇 (58.0%)、 病気休暇 (36.7%) などの順となっている。

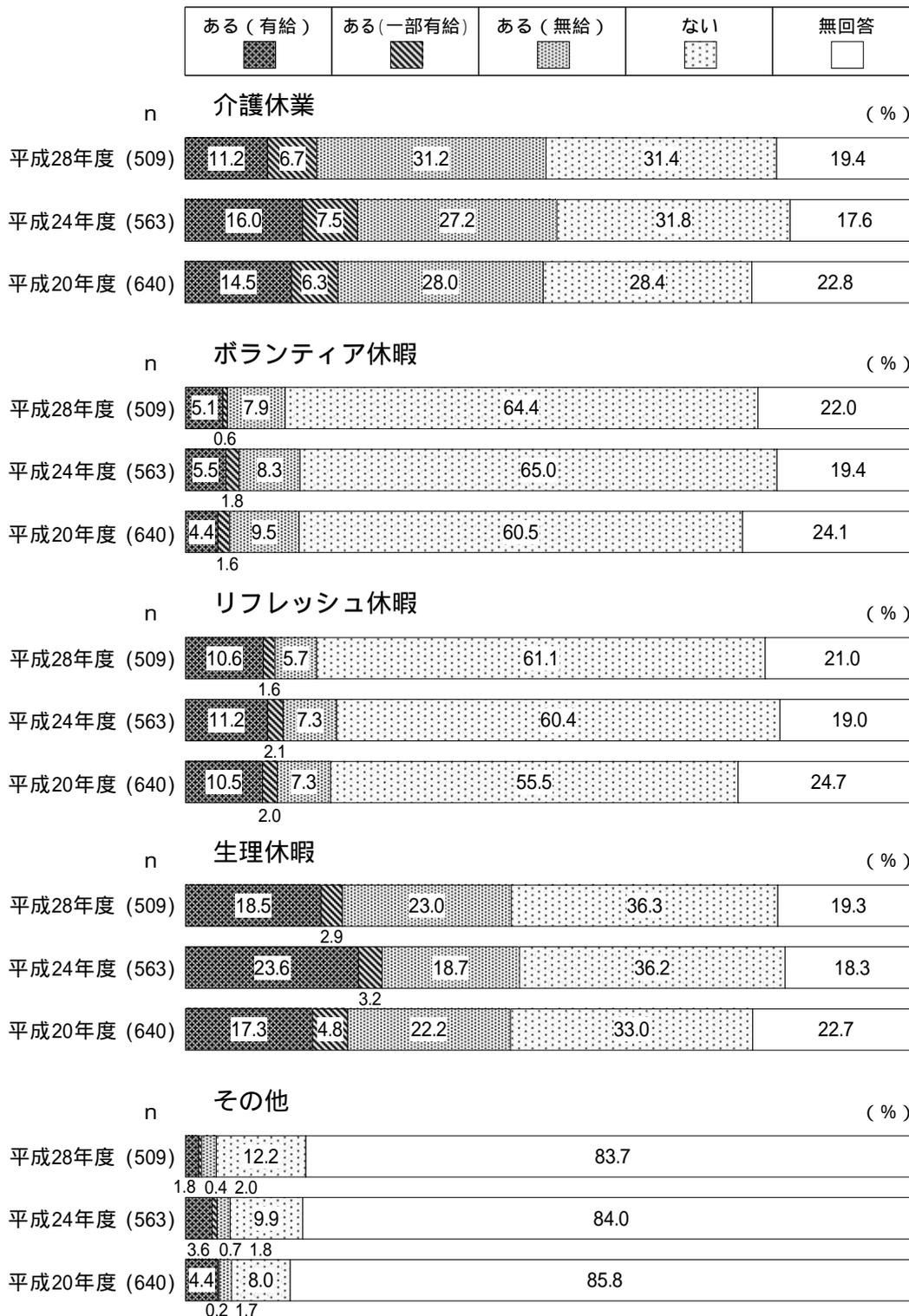
また、「ある(無給)」は 育児休業が31.6%、 介護休業が31.2%で高くなっている。

一方、「ない」は ボランティア休暇が64.4%、 リフレッシュ休暇が61.1%で高くなっている。

< 休暇・休業制度 - 経年比較 >



< 休暇・休業制度 - 経年比較 >



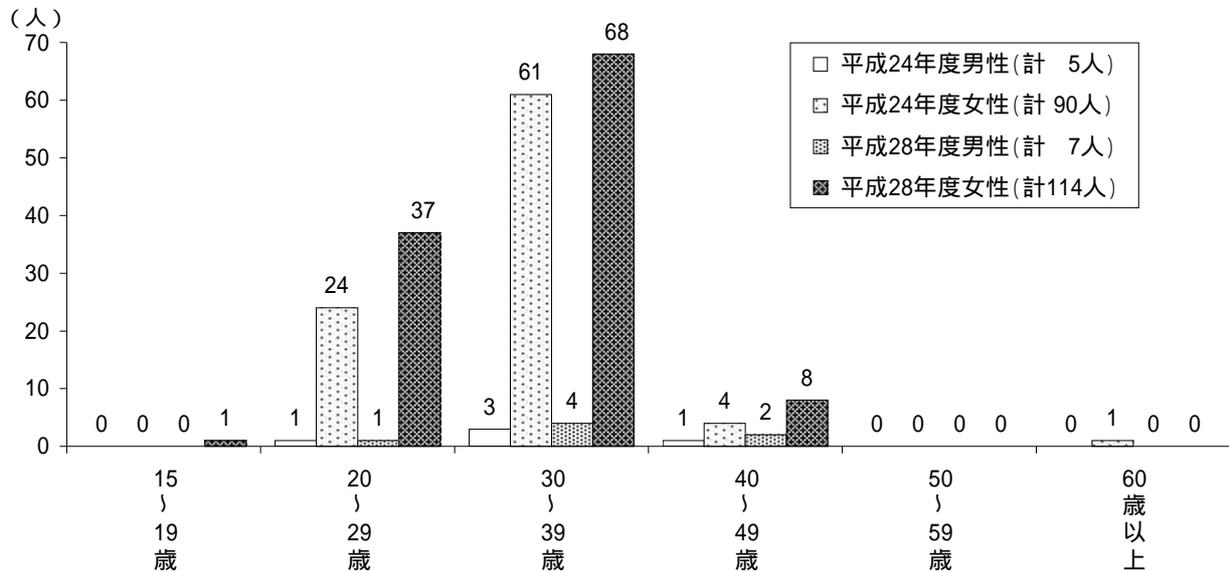
(注) 子の看護休暇は、今回調査で新たに追加した項目である。

過去の調査と比較すると、「ある(有給)」はすべての項目で平成24年度より減少しており、結婚休暇が7.6ポイント、夏期休暇が7.0ポイント、育児休業と生理休暇が5.1ポイント減少している。

(12) 育児休業・介護休業を取得中の常用労働者

補1 問16で 育児休業 介護休業が「ある」と答えた事業所等にかがいます。
現在育児休業・介護休業を取得中の常用労働者はいますか。

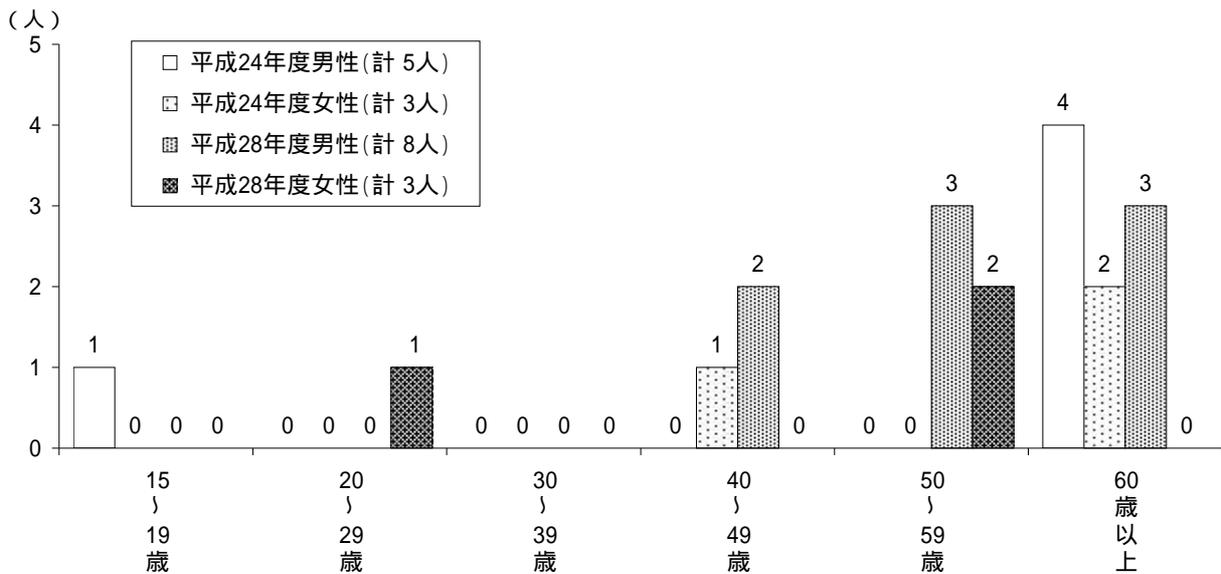
< 育児休業取得中の常用労働者数 - 経年比較 >



育児休業制度があると回答した279事業所の、現在育児休業を取得中の常用労働者数については、合計で121人（男性7人・女性114人）となっている。この年齢別の内訳では、30～39歳が72人（男性4人・女性68人）、20～29歳が38人（男性1人・女性37人）などとなっている。

平成24年度調査と比較すると、女性20～29歳が13人、女性30～39歳が7人増加している。

< 介護休業取得中の常用労働者数 - 経年比較 >

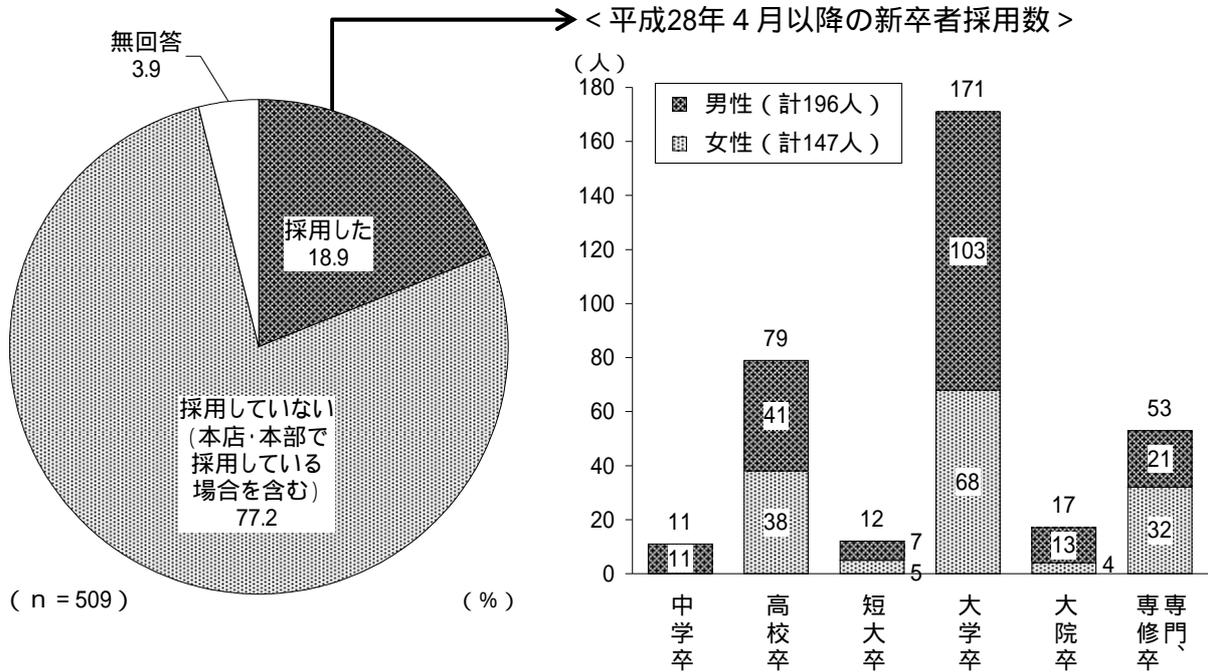


介護休業制度があると回答した250事業所の、現在介護休業を取得中の常用労働者数については、合計で11人（男性8人・女性3人）となっている。

平成24年度調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

(13) 新卒者採用の状況

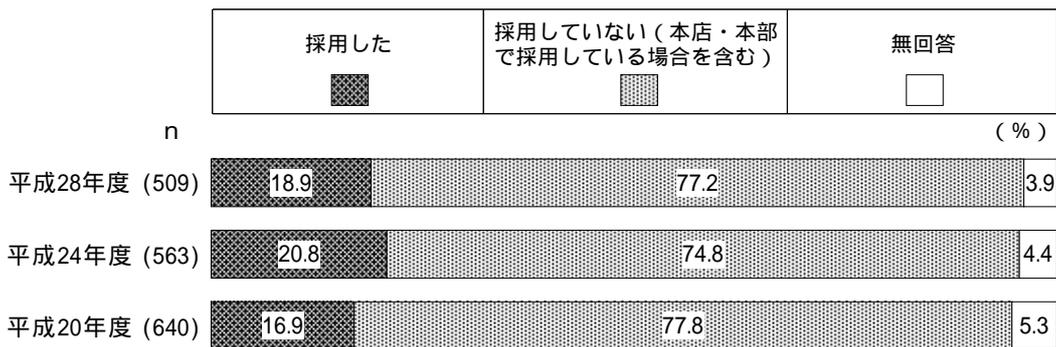
問17 平成28年4月以降に新卒者を採用しましたか。また、何人採用しましたか。



平成28年4月以降に新卒者を採用したかについては、「採用した」は18.9%となっている。

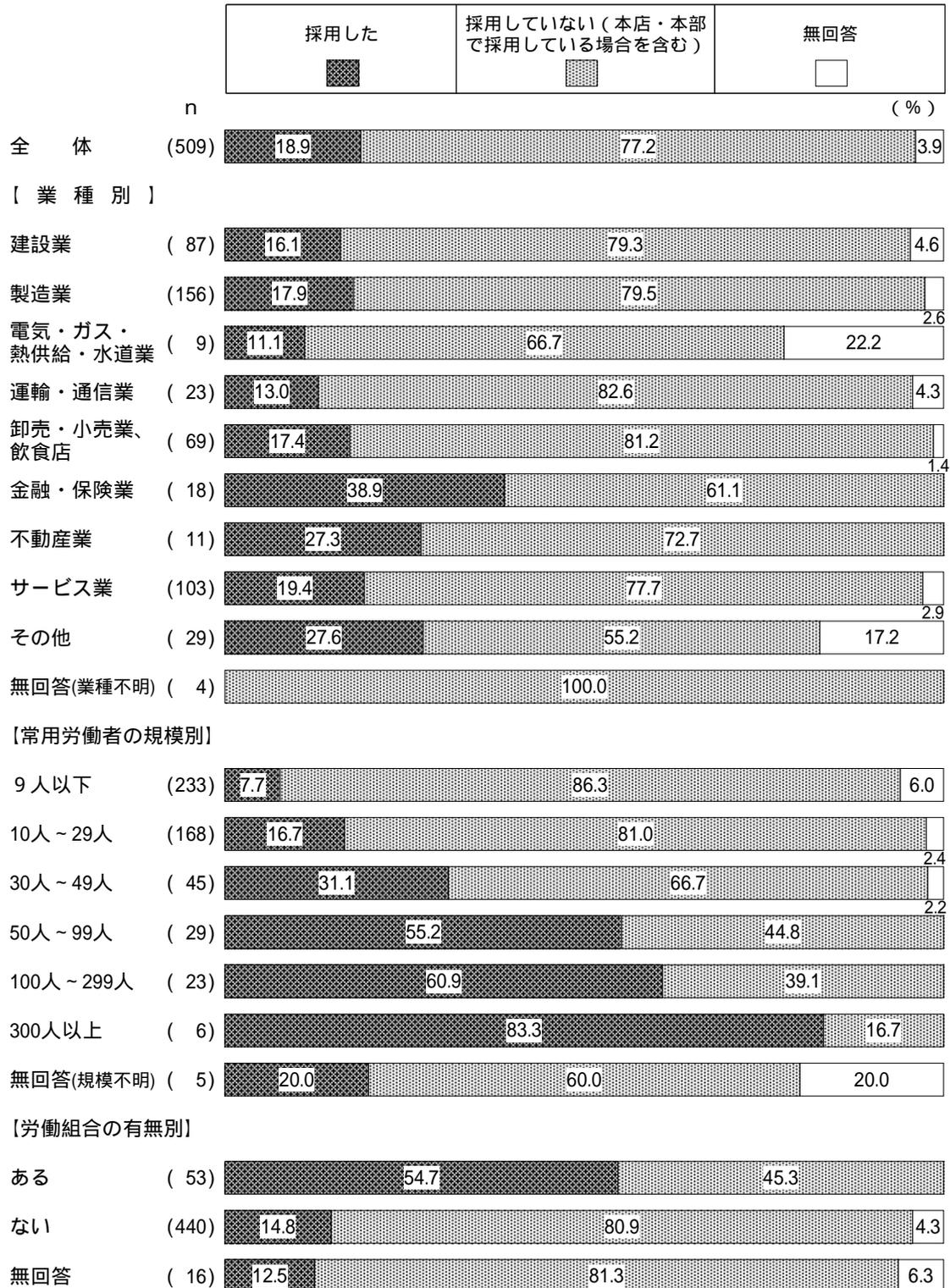
「採用した」と回答した96事業所に、採用人数を性別・学歴別に聞いたところ、大学卒が171人 (男性103人・女性68人) で最も多く、次いで高校卒が79人 (男性41人・女性38人) となっている。

<新卒者採用の有無 - 経年比較>



過去の調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

< 新卒者採用の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



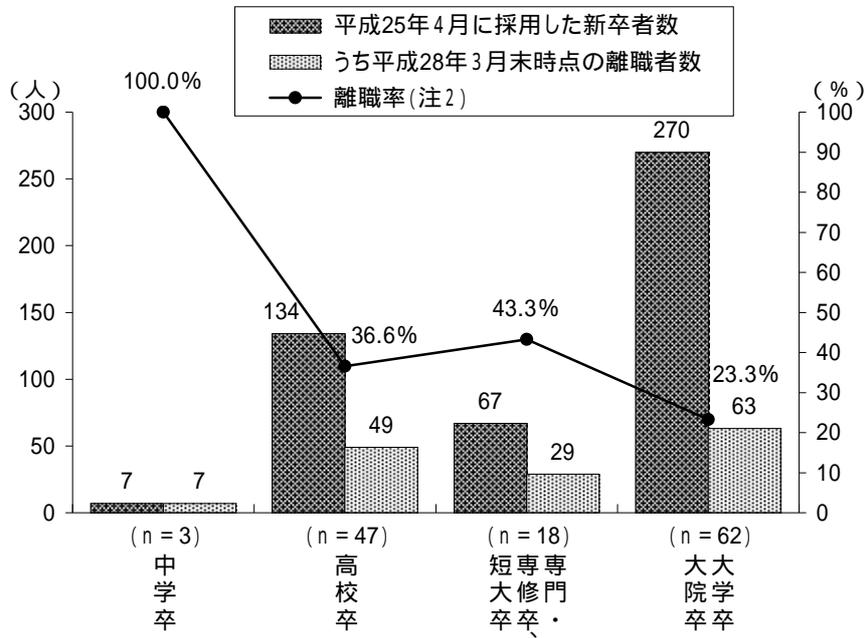
新卒者採用の有無について業種別にみると、「採用した」は金融・保険業が38.9%、不動産業が27.3%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「採用した」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「採用した」は労働組合のある事業所が54.7%と高くなっている。

(14) 新卒採用者の離職者数

問18 3年前(平成25年4月)に採用した新卒者の人数と、そのうち平成28年3月末時点での離職者数は何人ですか。

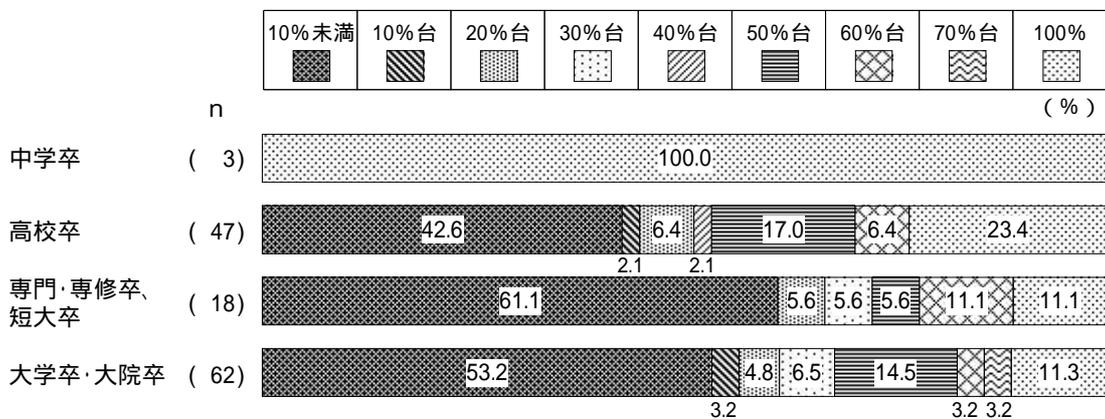


(注1) 上図におけるnは、「平成25年4月に採用した新卒者数」の質問に0人と回答した事業所および無回答であった事業所を除いた数を示す。

(注2) 「離職率」は、「平成25年4月に採用した新卒者数」に占める「うち平成28年3月末時点の離職者数」の割合を示す。

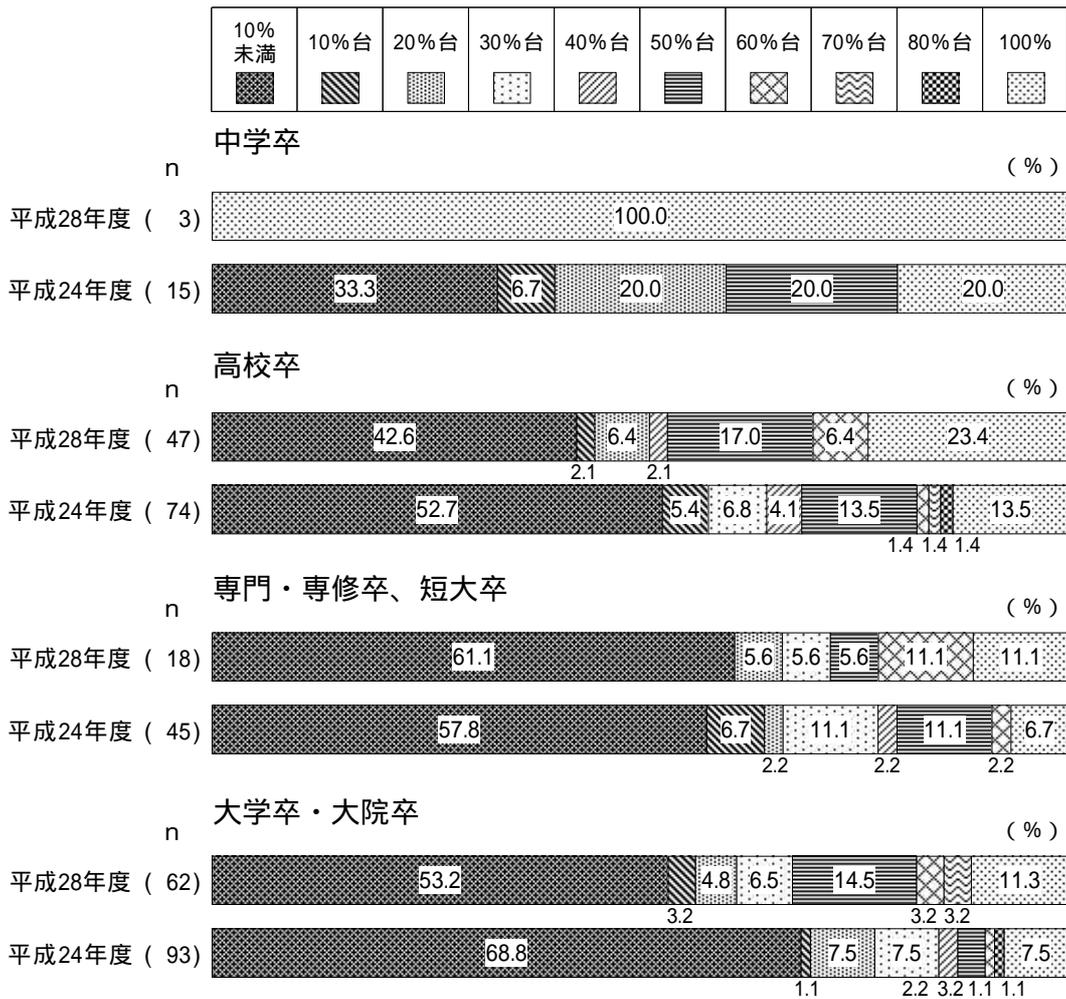
3年前(平成25年4月)に採用した新卒者の人数と、うち平成28年3月末時点での離職者数については、大学卒・大院卒では、平成25年4月に採用した新卒者数が270人、うち平成28年3月末時点の離職者数が63人で、離職率は23.3%となっている。高校卒では、平成25年4月に採用した新卒者数が134人、うち平成28年3月末時点の離職者数が49人で、離職率は36.6%となっている。

< 各事業所の離職率 >



3年前(平成25年4月)に新卒者を採用したと回答した各事業所の離職率を計算して分類した結果をみると、「10%未満」は高校卒が42.6%、専門・専修卒、短大卒が61.1%、大学卒・大院卒が53.2%となっている。一方、「50%台」以上の事業所を合わせた割合は、中学卒が100%、高校卒が46.8%、専門・専修卒、短大卒が27.8%、大学卒・大院卒が32.2%となっている。

< 各事業所の離職率 - 経年比較 >

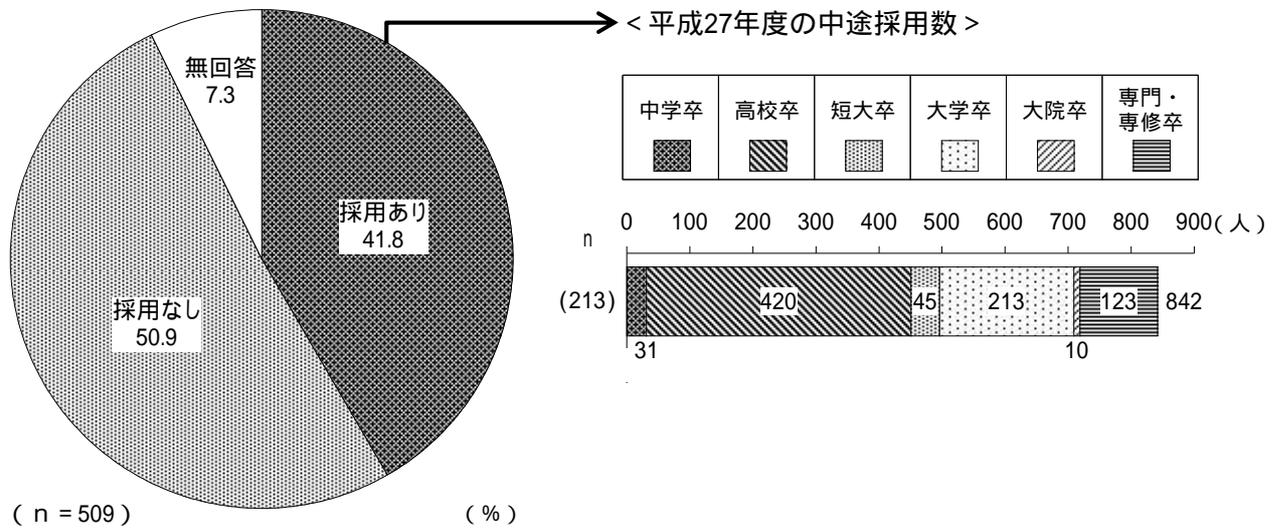


(注) 平成24年度調査は今回調査と質問形式が異なり、各事業所の離職率を4つの学歴別に質問していた。
 なお、上図で示した選択肢のほかに「90%台」の選択肢も加えて質問していたが、平成28年度及び平成24年度調査でこの選択肢を回答した事業所が皆無であったため、作図の便宜上省略して示した。

各事業所の離職率を計算して分類した結果を平成24年度調査と比較すると、「10%未満」は高校卒が10.1ポイント、大学卒・大院卒が15.6ポイント減少している。一方、「50%台」以上の事業所を合わせた割合は、中学卒が60.0ポイント、高校卒が15.6ポイント、専門・専修卒、短大卒が7.8ポイント、大学卒・大院卒が19.3ポイント増加している。

(15) 中途採用の状況

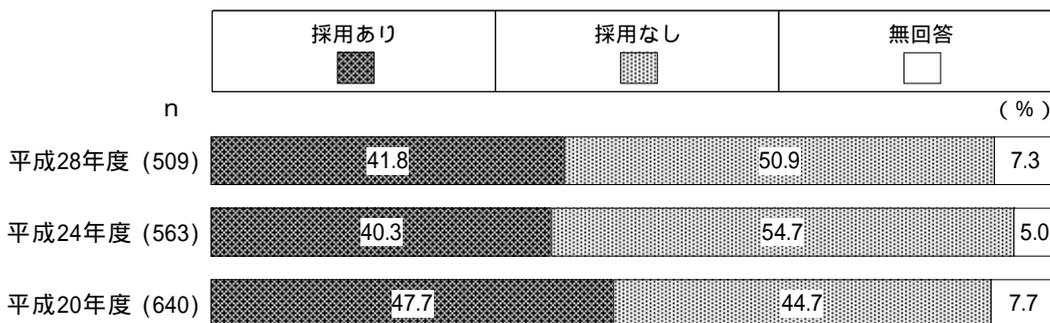
問19 平成27年度に中途採用を何人しましたか。



平成27年度に中途採用をしたかについては、「採用あり」は41.8%となっている。

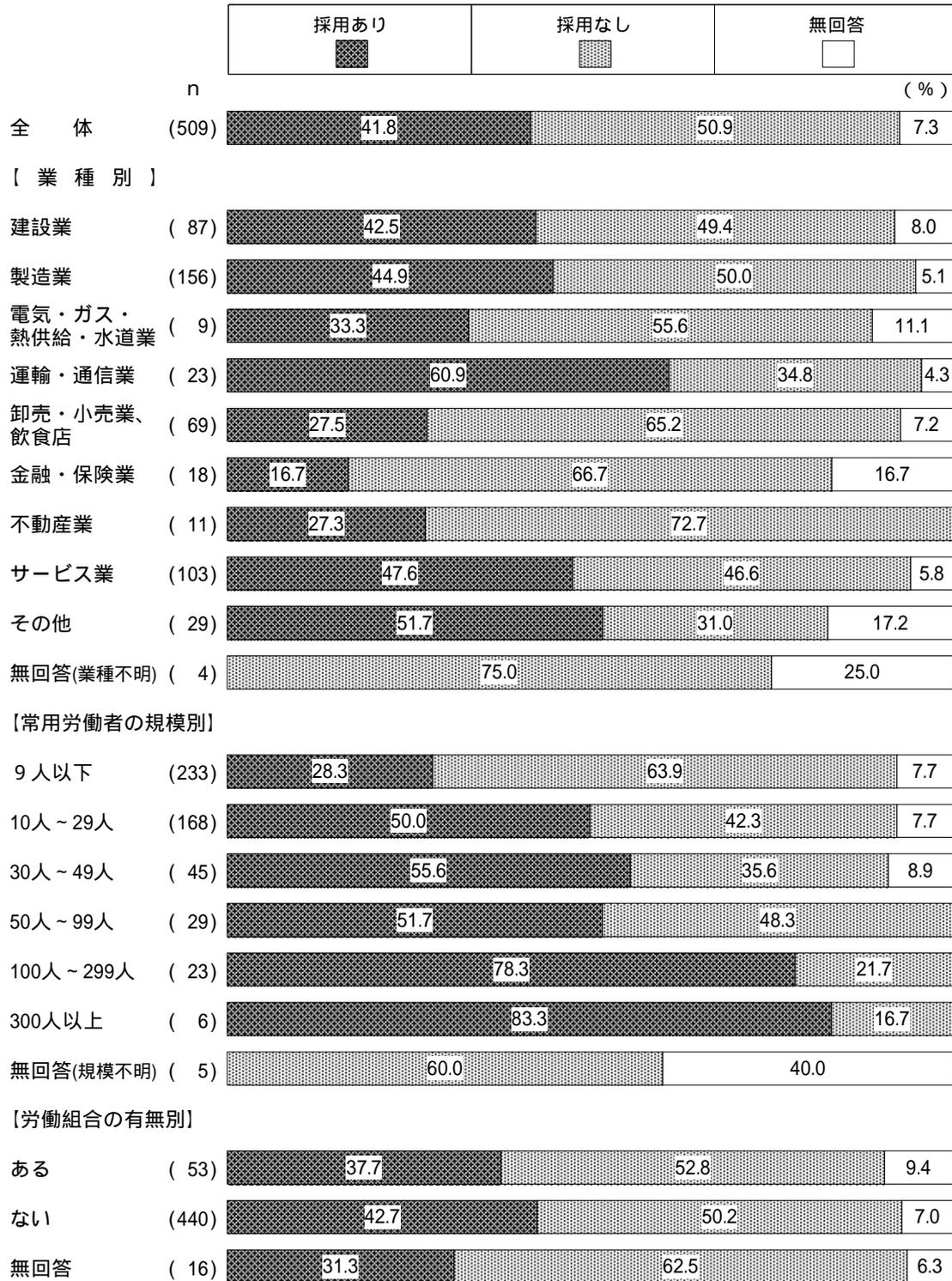
「採用あり」と回答した213事業所に、採用人数を学歴別に聞いたところ、「高校卒」が420人で最も多く、次いで「大学卒」が213人、「専門・専修卒」が123人などの順となっており、合計で842人となっている。

<中途採用の有無 - 経年比較>



中途採用の有無について過去の調査と比較すると、平成24年度と比べて大きな傾向の変化はみられない。また、平成20年度と比べると「採用あり」が5.9ポイント減少している。

< 中途採用の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



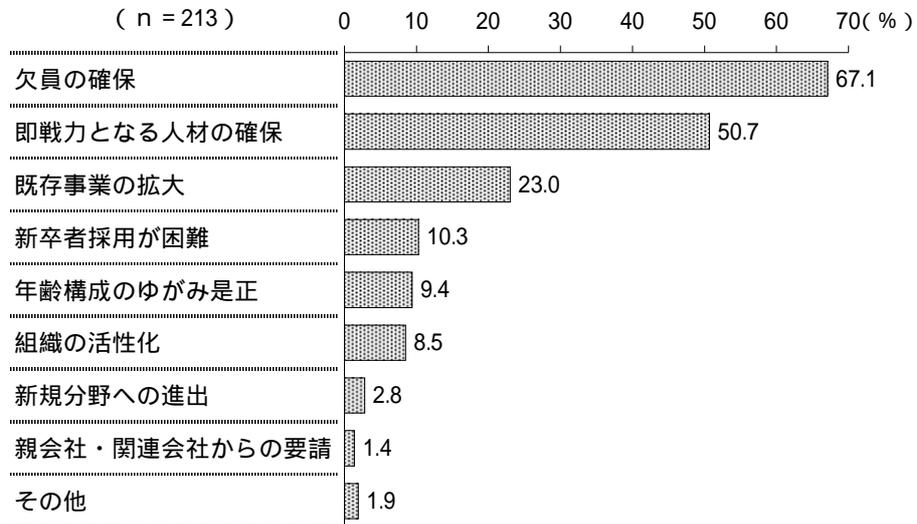
中途採用の有無について業種別にみると、「採用あり」は運輸・通信業が60.9%と高くなっている。「採用なし」は不動産業が72.7%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「採用あり」は300人以上が83.3%、100人～299人が78.3%と高くなっている。「採用なし」は9人以下が63.9%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「採用あり」は労働組合のない事業所が42.7%と高くなっている。

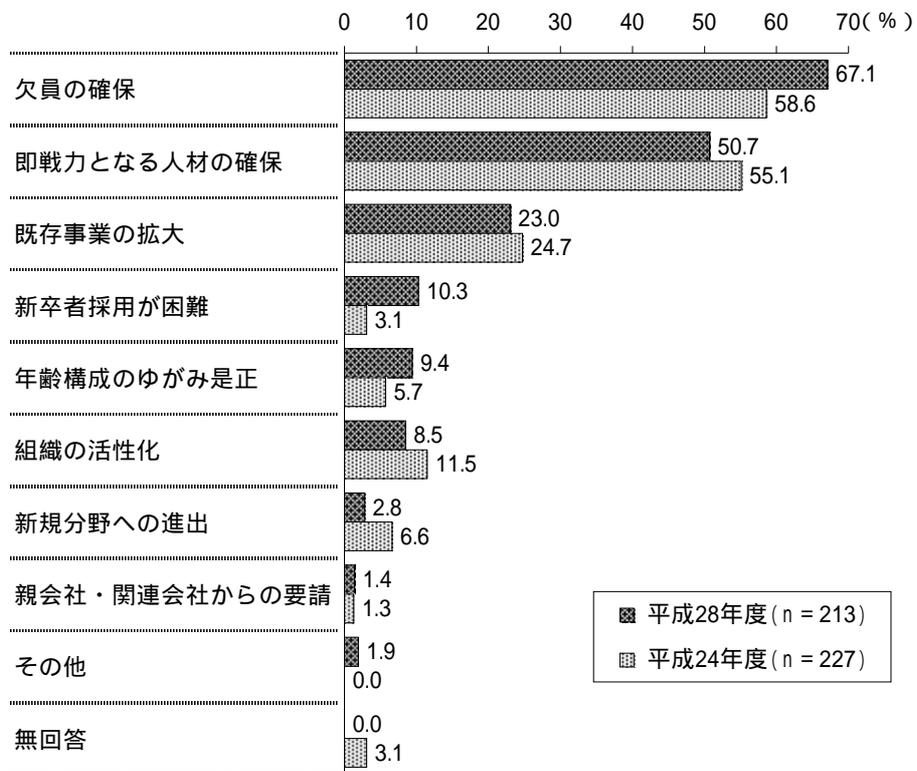
(16) 中途採用をした理由

補1 問19で平成27年度に中途採用をしたと回答した事業所等にかがいます。
中途採用した理由は何ですか。該当するものを3つまで選んでください。



平成27年度に中途採用をしたと回答した213事業所が中途採用をした理由については、「欠員の確保」が67.1%で最も高く、次いで「即戦力となる人材の確保」(50.7%)、「既存事業の拡大」(23.0%)などの順となっている。

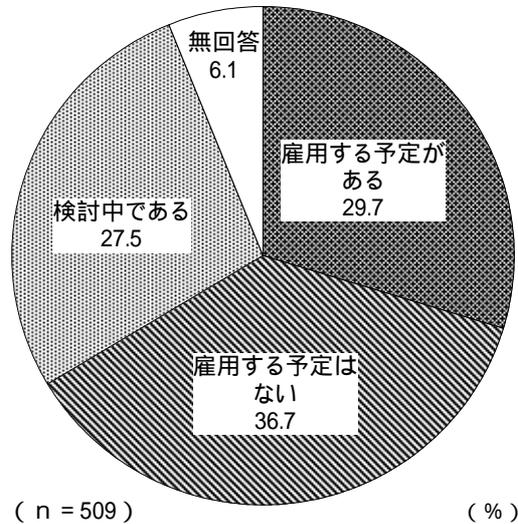
< 中途採用をした理由 - 経年比較 >



平成24年度調査と比較すると、「欠員の確保」が8.5ポイント、「新卒者採用が困難」が7.2ポイント増加している。一方、「即戦力となる人材の確保」が4.4ポイント減少している。

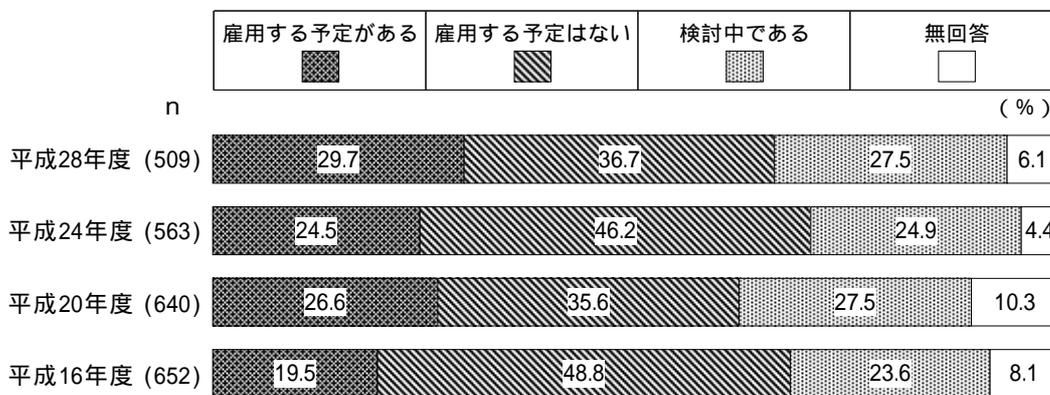
(17) 新規常用労働者の採用予定

問20 平成29年4月に、新規に常用労働者を雇用する予定はありますか。



平成29年4月に、新規に常用労働者を雇用する予定があるかについては、「雇用する予定がある」が29.7%、「雇用する予定はない」が36.7%、「検討中である」が27.5%となっている。

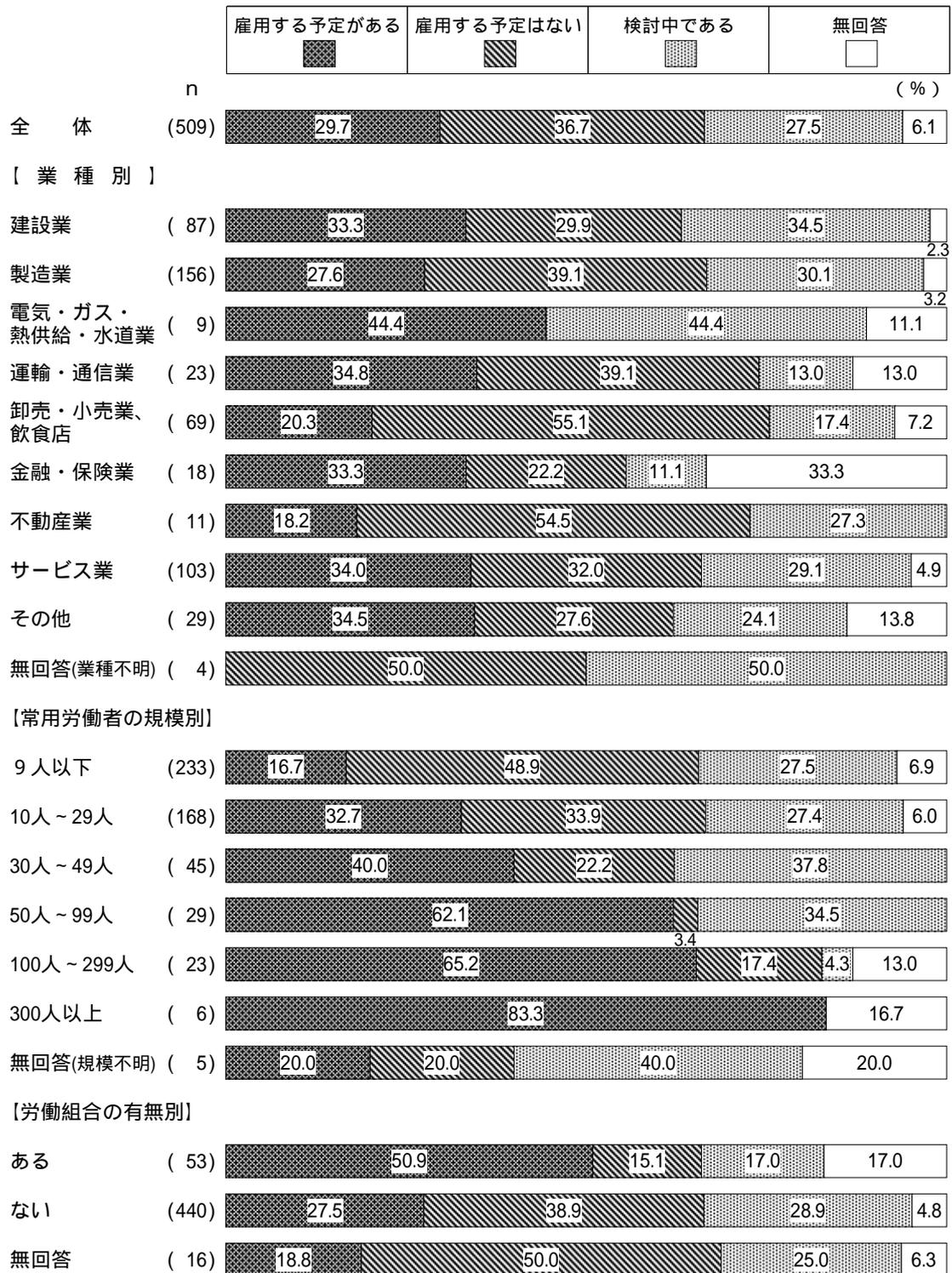
< 新規常用労働者の採用予定 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「雇用する予定がある」が平成24年度より5.2ポイント増加している。一方、「雇用する予定はない」が平成24年度より9.5ポイント減少している。

第3章 調査結果の詳細

<新規常用労働者の採用予定 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



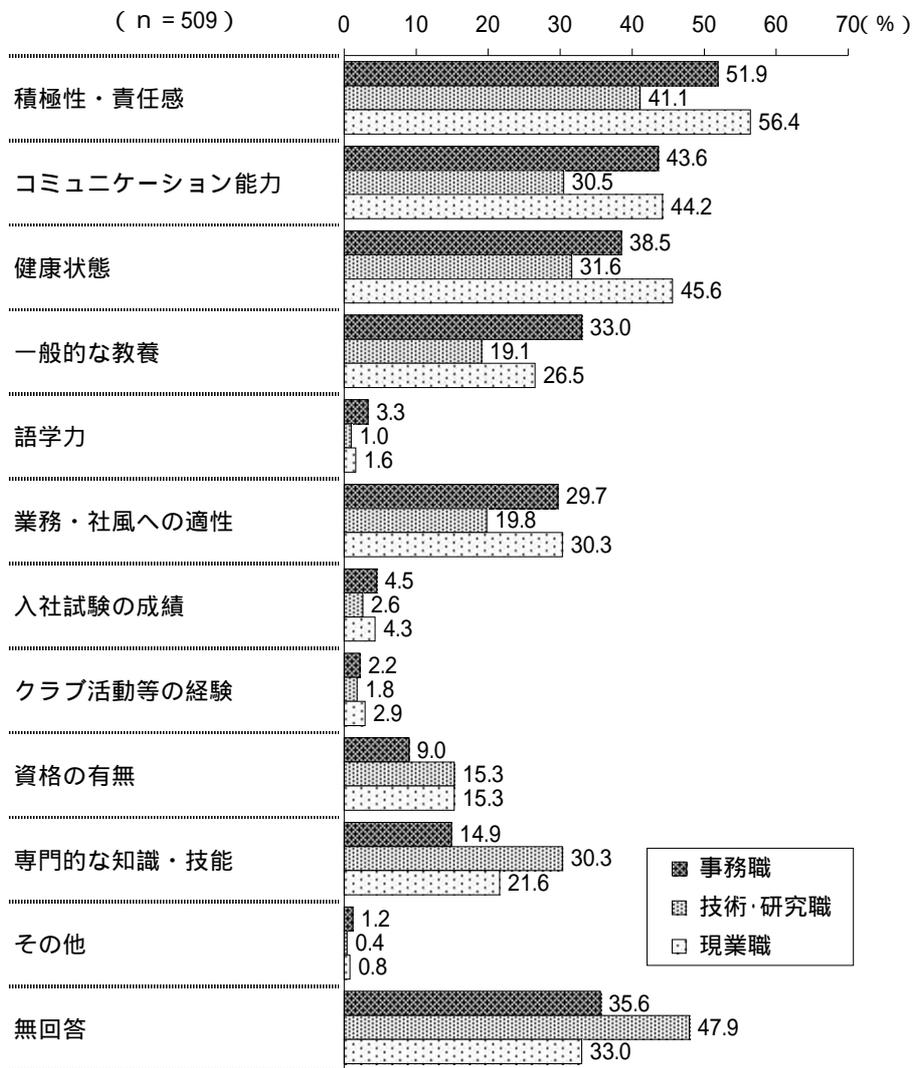
業種別にみると、「雇用する予定がある」は電気・ガス・熱供給・水道業が44.4%と高くなっている。一方、「雇用する予定はない」は卸売・小売業、飲食店が55.1%、不動産業が54.5%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「雇用する予定がある」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「雇用する予定がある」は労働組合のある事業所が50.9%と高くなっている。

(18) 新規常用労働者採用の際に重視する項目

問21 新規に常用労働者を採用する際にどのような項目を重視しますか。(複数回答あり)

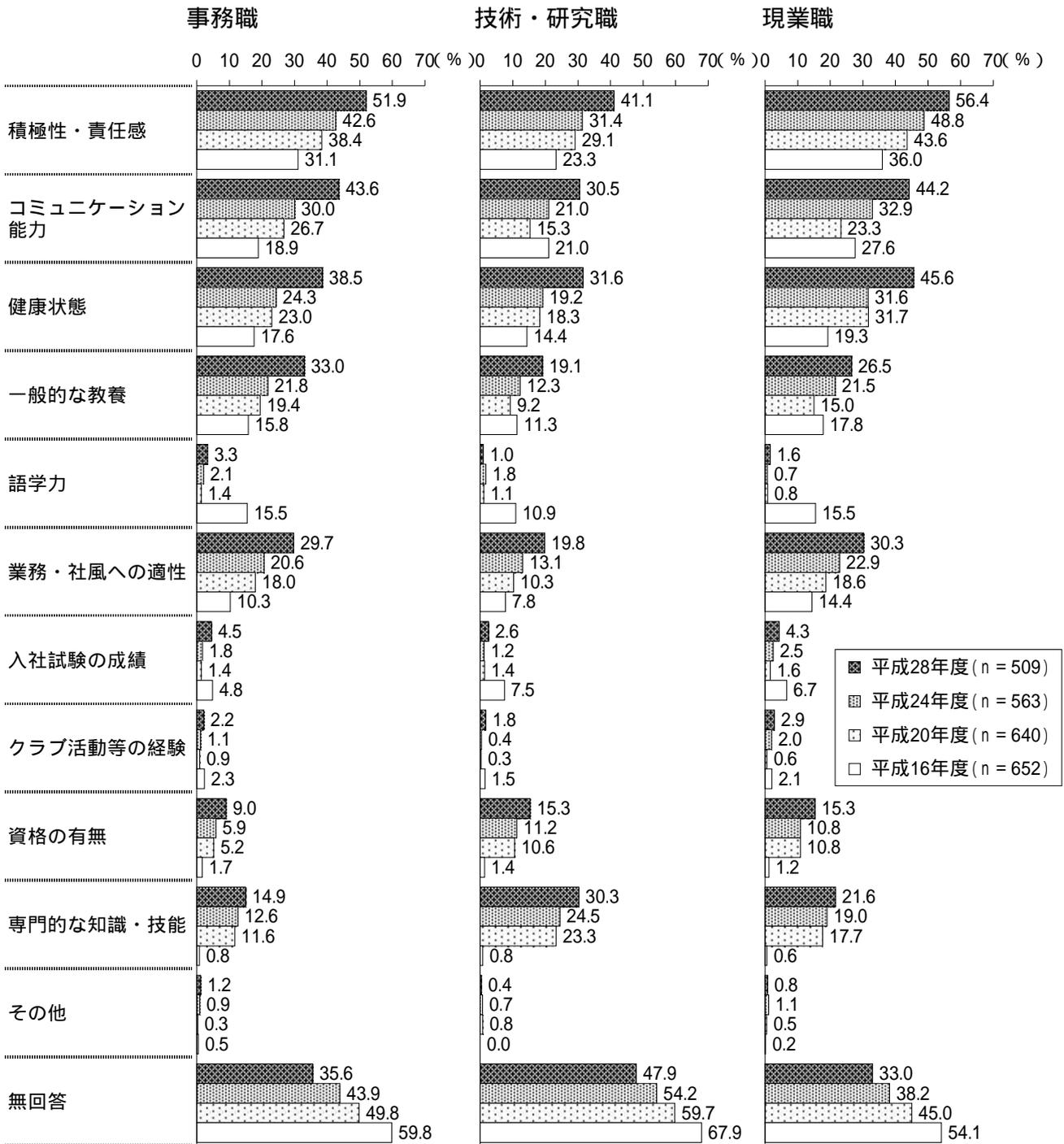


新規に常用労働者を採用する際にどのような項目を重視するか、3つの職種別に聞いたところ、いずれの職種でも「積極性・責任感」(事務職51.9%、技術・研究職41.1%、現業職56.4%)が最も高くなっている。

次いで高いのは、事務職では、「コミュニケーション能力」(43.6%)、「健康状態」(38.5%)、「一般的な教養」(33.0%)などの順となっている。技術・研究職では、「健康状態」(31.6%)、「コミュニケーション能力」(30.5%)、「専門的な知識・技能」(30.3%)などの順となっている。現業職では、「健康状態」(45.6%)、「コミュニケーション能力」(44.2%)、「業務・社風への適性」(30.3%)などの順となっている。

第3章 調査結果の詳細

<新規常用労働者採用の際に重視する項目 - 経年比較>



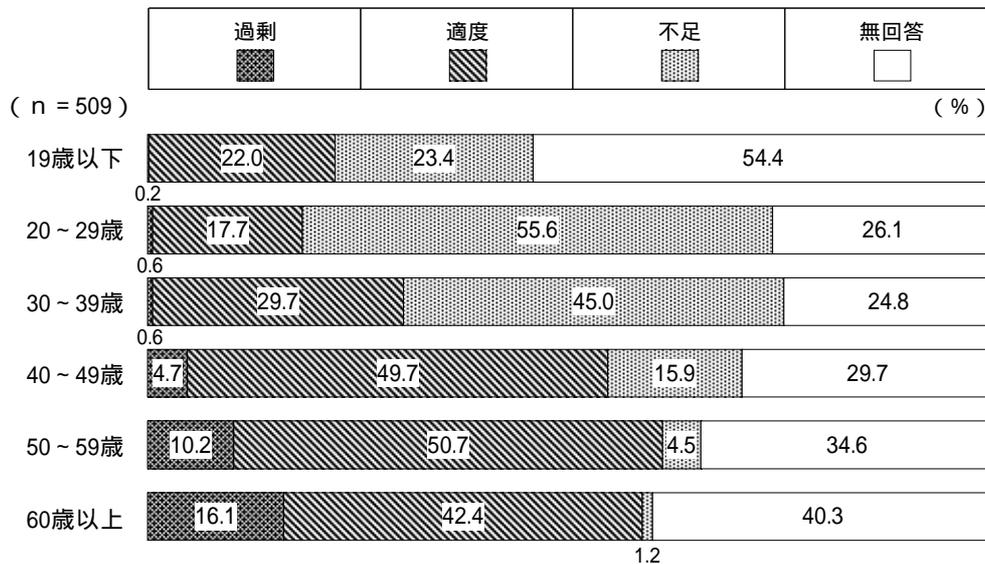
過去の調査と比較すると、事務職では「積極性・責任感」が第1位、「コミュニケーション能力」が第2位、「健康状態」が第3位となっている傾向に変化はみられない。

技術・研究職では「積極性・責任感」が第1位である傾向に変化はみられないが、平成24年度に第2位であった「専門的な知識・技能」が今回第4位となり、平成24年度に第4位であった「健康状態」が今回第2位となっている。

現業職では「積極性・責任感」が第1位となっている傾向に変化はみられない。また、平成24年度に第2位であった「コミュニケーション能力」と第3位であった「健康状態」が僅差で入れ替わっている。

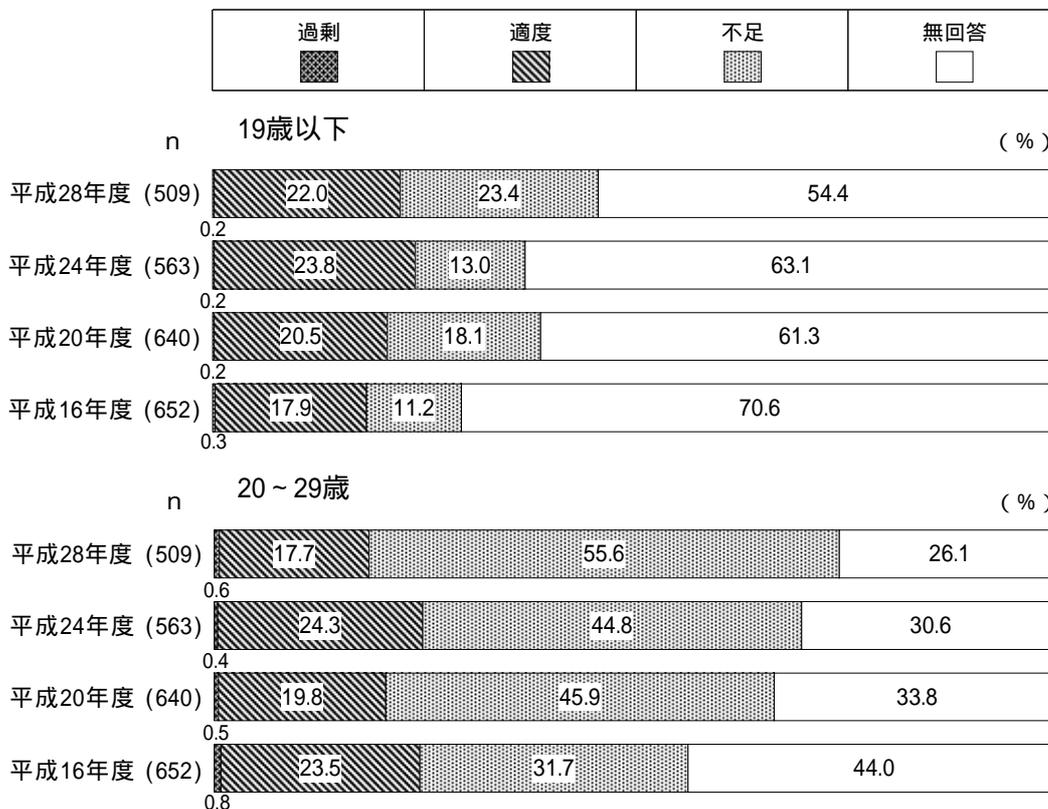
(19) 常用労働者の過不足感

問22 年代別にみた常用労働者数の過不足感についてうかがいます。



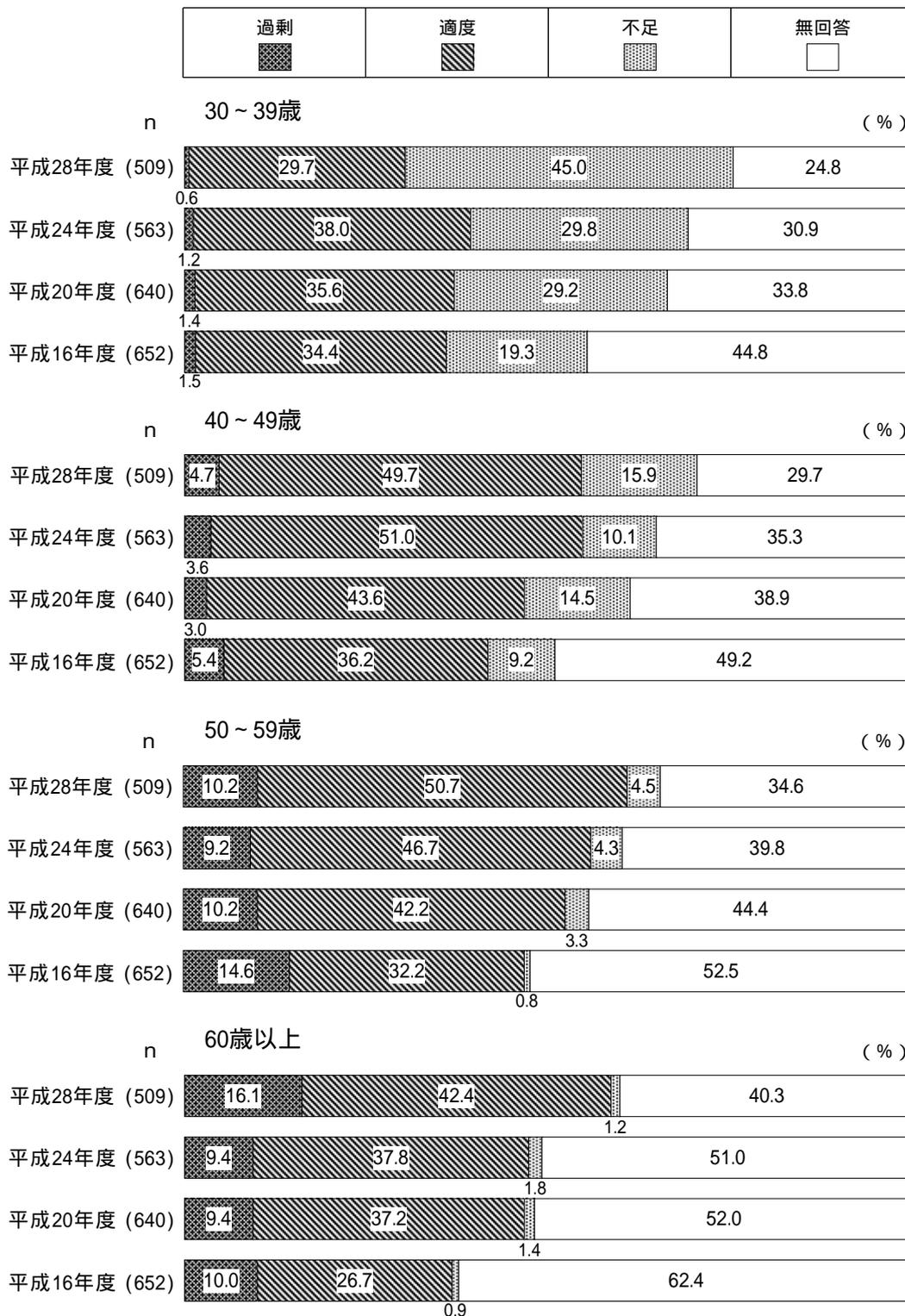
年代別にみた常用労働者数の過不足感については、「不足」は、20～29歳が55.6%、30～39歳が45.0%、19歳以下が23.4%と高くなっている。「適度」は、50～59歳が50.7%、40～49歳が49.7%、60歳以上が42.4%と高くなっている。「过剩」は、60歳以上が16.1%、50～59歳が10.2%と高くなっている。

< 常用労働者の過不足感 - 経年比較 >



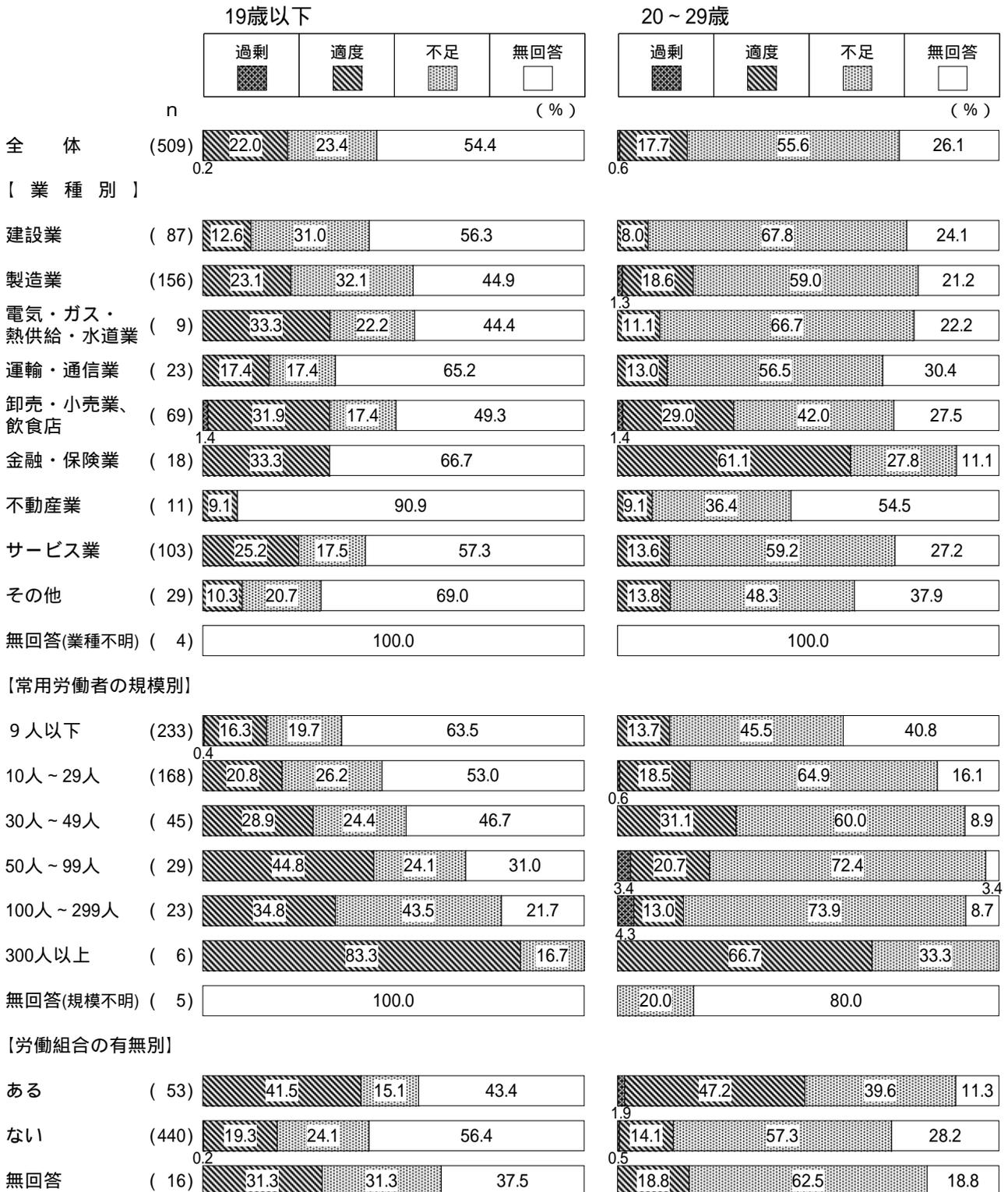
第3章 調査結果の詳細

< 常用労働者の過不足感 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「不足」は30～39歳が平成24年度より15.2ポイント、20～29歳が10.8ポイント、19歳以下が10.4ポイント増加している。「適度」は60歳以上が平成24年度より4.6ポイント、50～59歳が4.0ポイント増加している。「過剰」は60歳以上が平成24年度より6.7ポイント増加している。

< 常用労働者の過不足感 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



19歳以下について業種別にみると、「不足」は製造業が32.1%、建設業が31.0%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「不足」は100人～299人が43.5%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「適度」は労働組合のある事業所が41.5%と高くなっている。

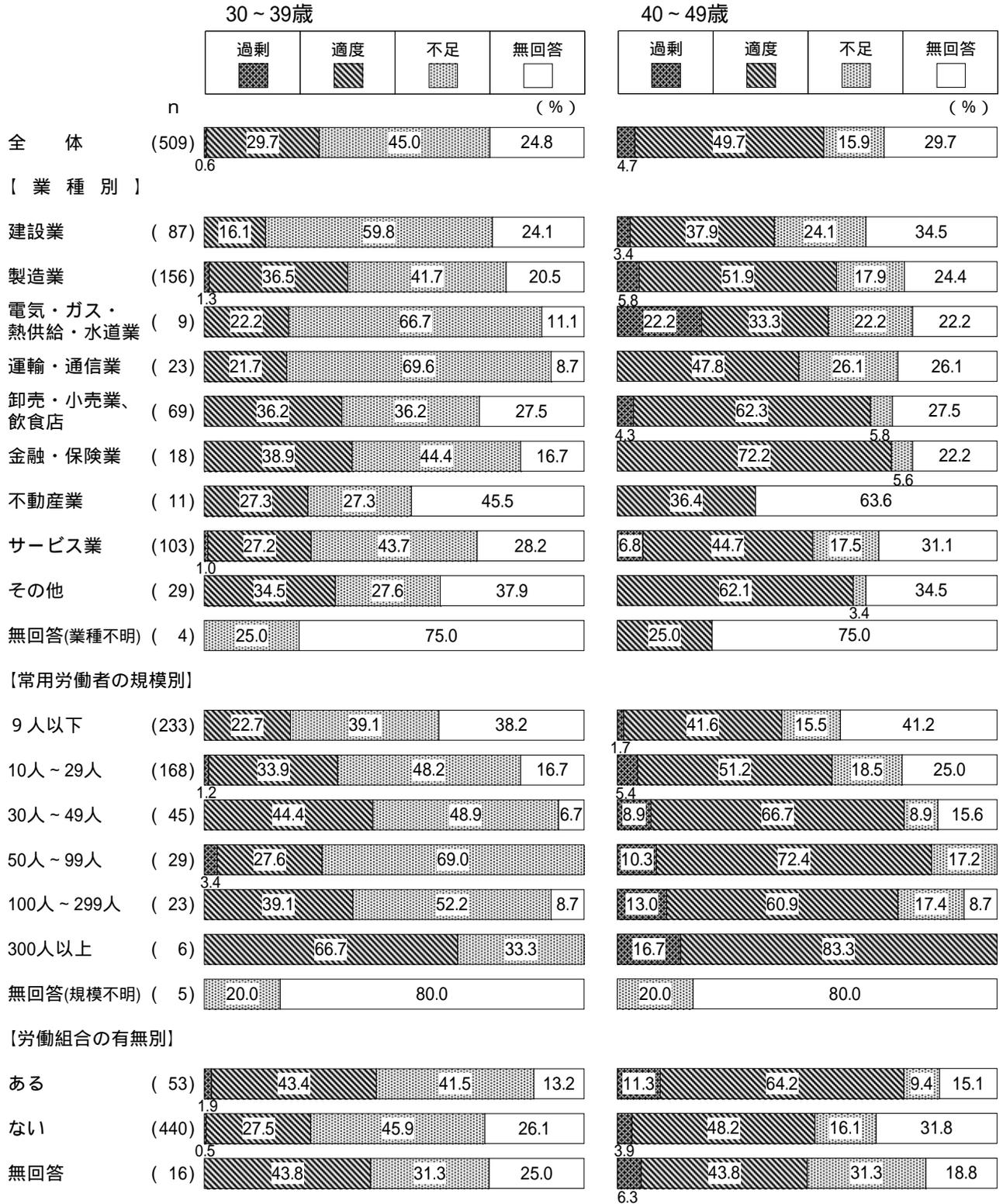
20～29歳について業種別にみると、「不足」は建設業が67.8%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「不足」は100人～299人が73.9%、50人～99人が72.4%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「適度」は労働組合のある事業所が47.2%と高くなっている。

第3章 調査結果の詳細

< 常用労働者の過不足感 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



30～39歳について業種別にみると、「不足」は運輸・通信業が69.6%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「不足」は50人～99人が69.0%と高くなっている。

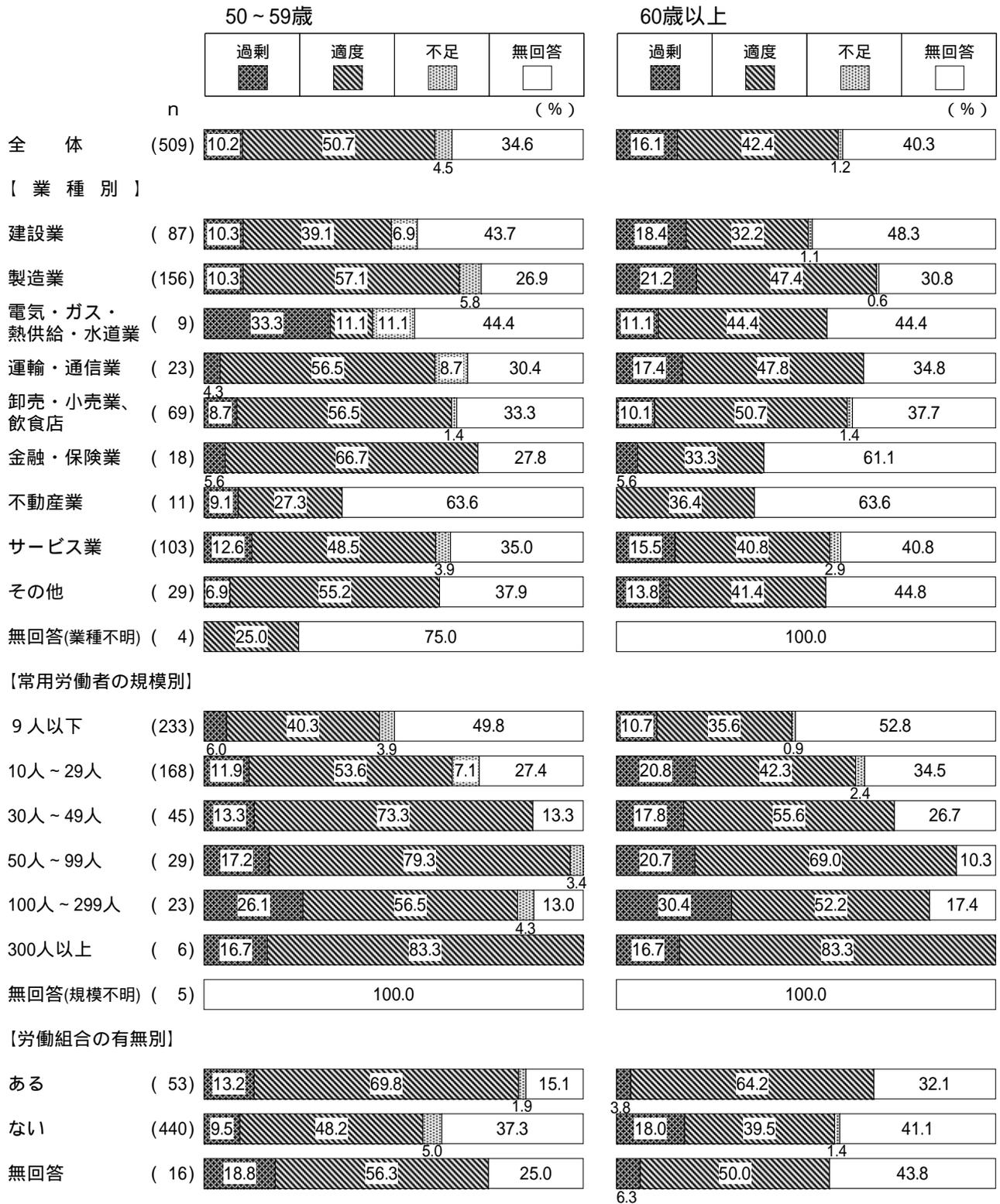
労働組合の有無別にみると、「適度」は労働組合のある事業所が43.4%と高くなっている。

40～49歳について業種別にみると、「不足」は運輸・通信業が26.1%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「過剰」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「適度」は労働組合のある事業所が64.2%と高くなっている。

< 常用労働者の過不足感 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



50～59歳について業種別にみると、大きな傾向の違いはみられない。

常用労働者の規模別にみると、「過剰」は100人～299人が26.1%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「適度」は労働組合のある事業所が69.8%と高くなっている。

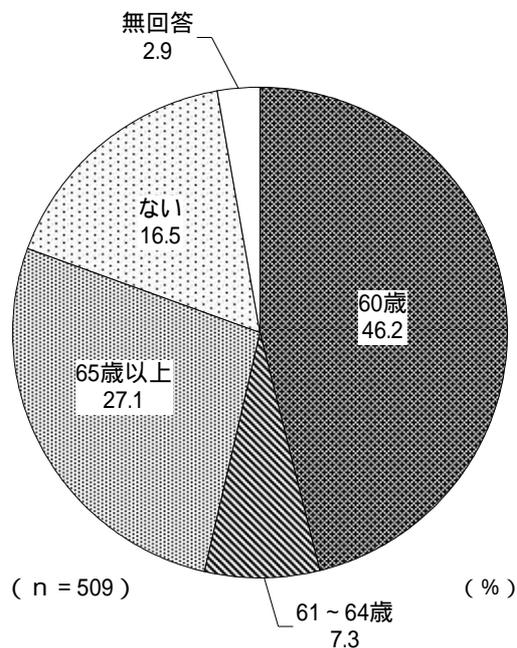
60歳以上について業種別にみると、「過剰」は製造業が21.2%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「過剰」は100人～299人が30.4%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「過剰」は労働組合のない事業所が18.0%と高くなっている。

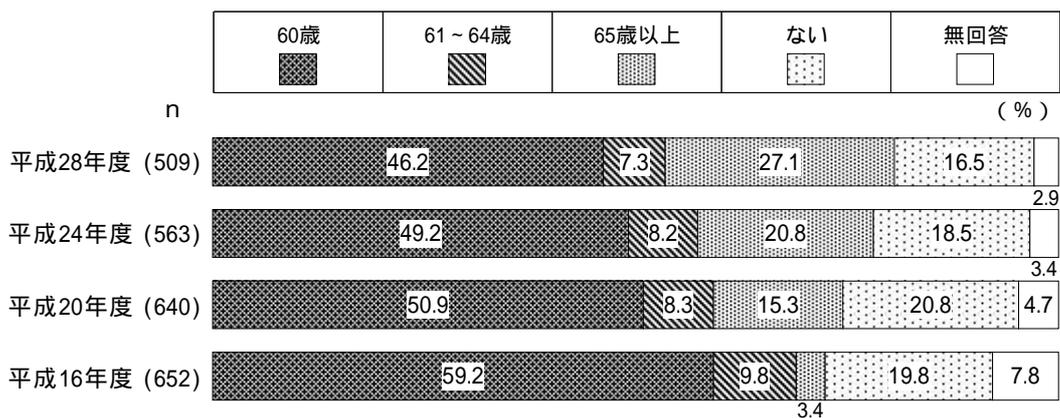
(20) 定年制

問23 定年は何歳ですか。



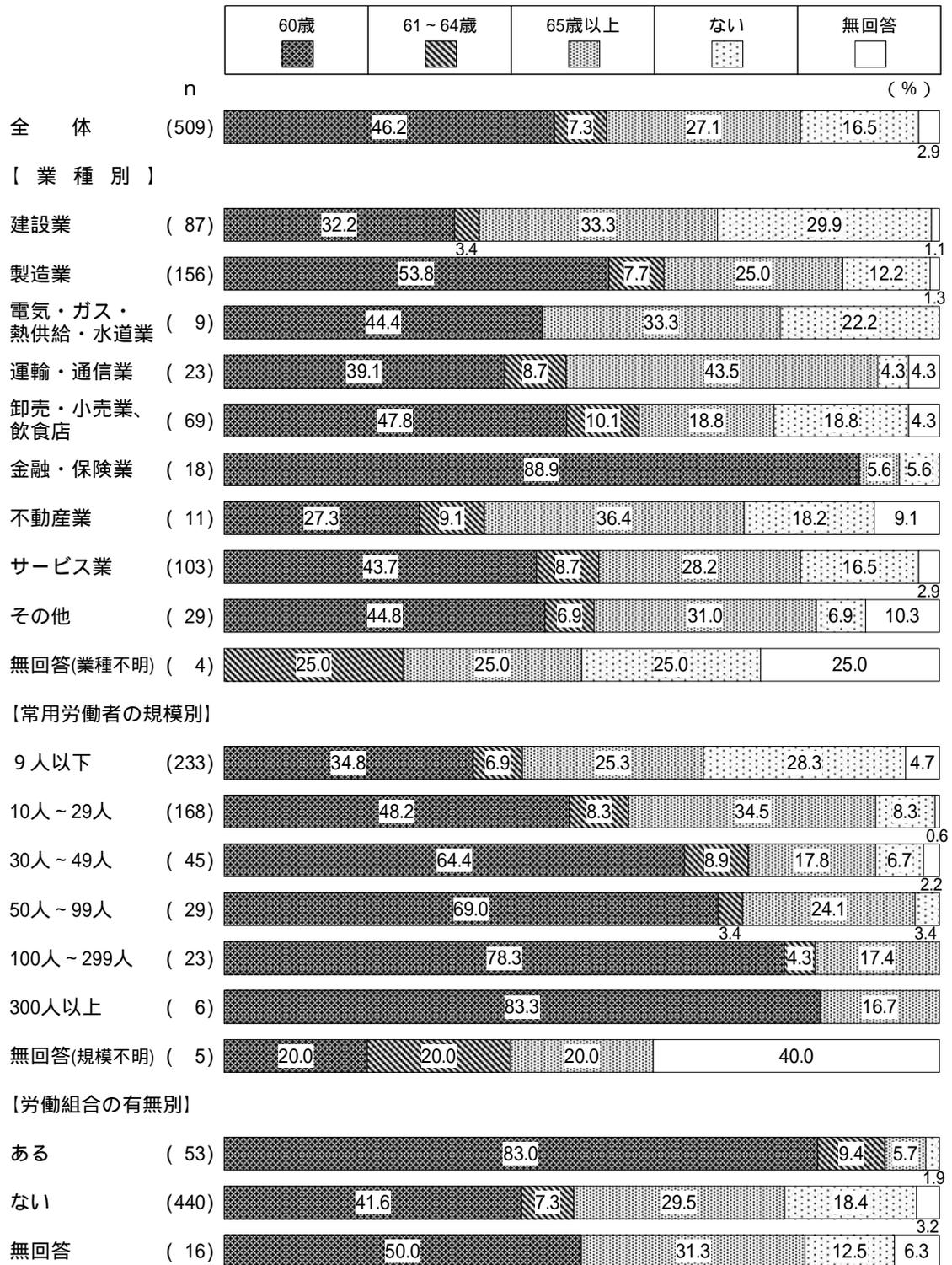
定年は何歳かについては、「60歳」が46.2%で最も高くなっている。「65歳以上」は27.1%で、「ない」は16.5%となっている。

< 定年制 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「65歳以上」が増加傾向にあり、平成24年度より6.3ポイント増加している。一方、「60歳」が減少傾向にあり、平成24年度より3.0ポイント減少している。

< 定年制 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



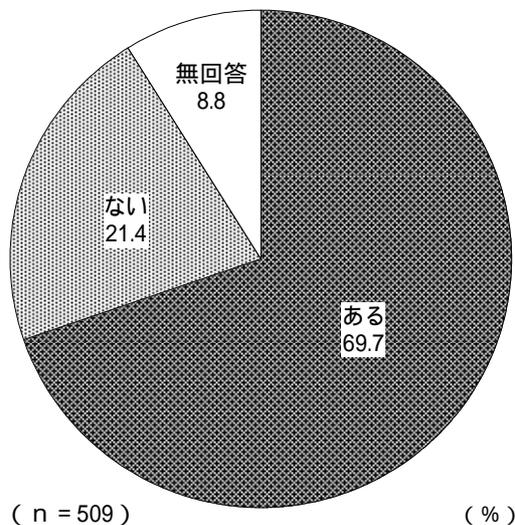
業種別にみると、「65歳以上」は運輸・通信業が43.5%、不動産業が36.4%と高くなっている。一方、「60歳」は金融・保険業が88.9%、製造業が53.8%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「60歳」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。「65歳以上」は10人～29人が34.5%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「60歳」は労働組合のある事業所が83.0%と高くなっている。

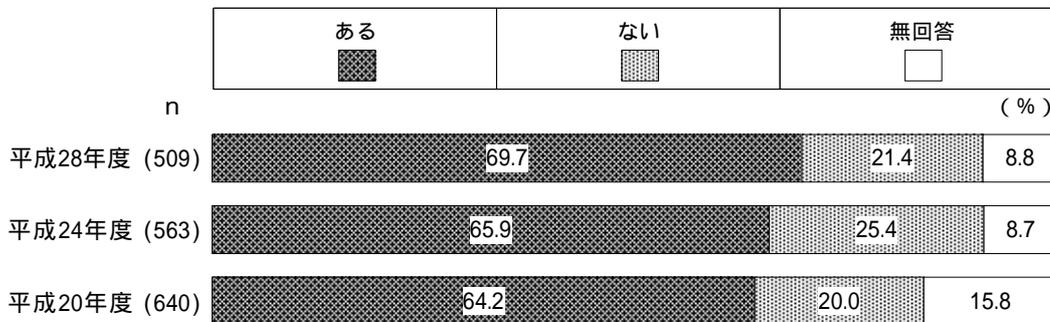
(21) 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度の有無

問24 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度がありますか。



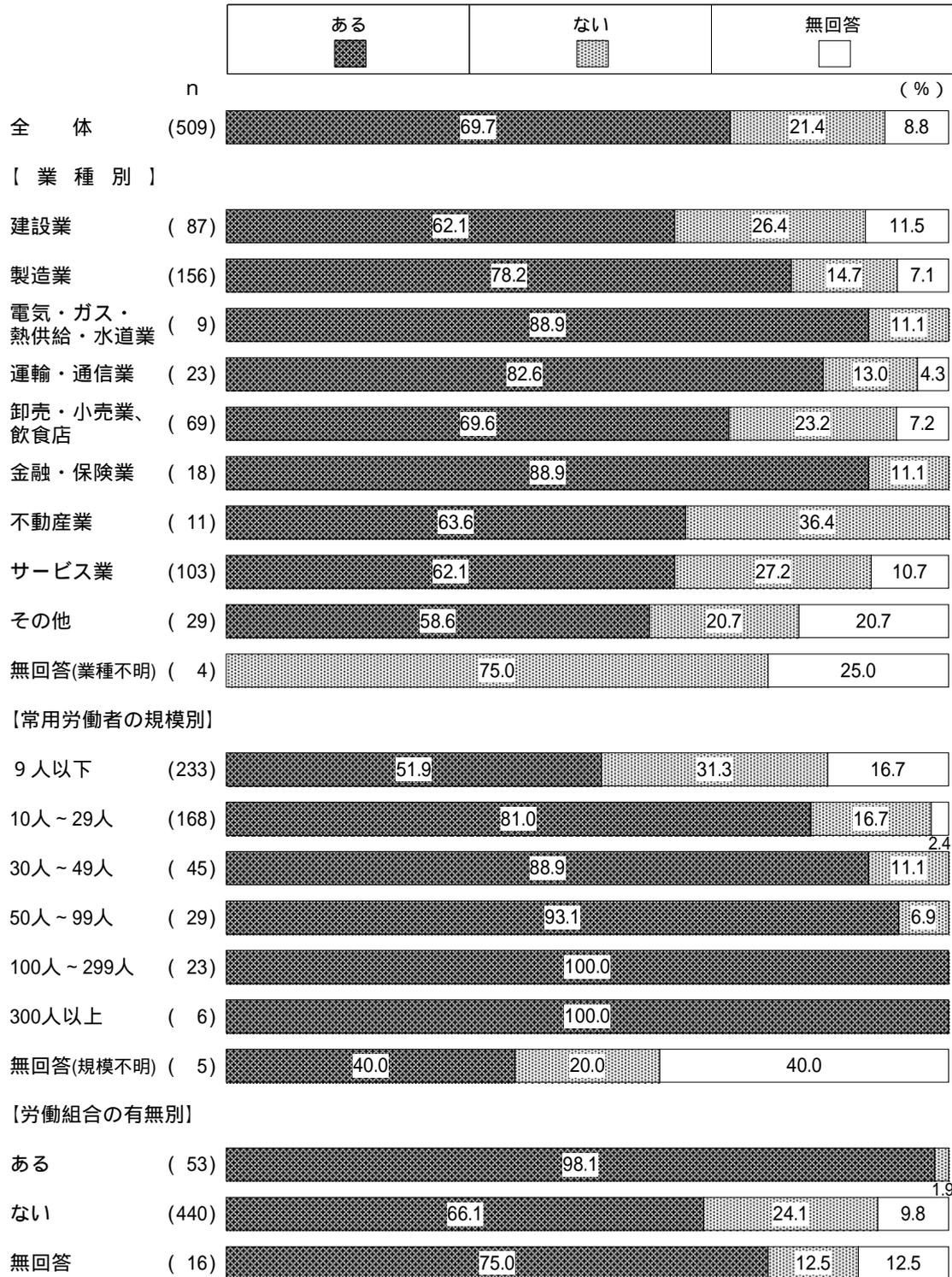
定年退職後の継続雇用（再雇用）制度があるかについては、「ある」が69.7%と高くなっている。「ない」は21.4%となっている。

< 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度の有無 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「ある」が増加傾向にあり、平成24年度より3.8ポイント増加している。

< 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



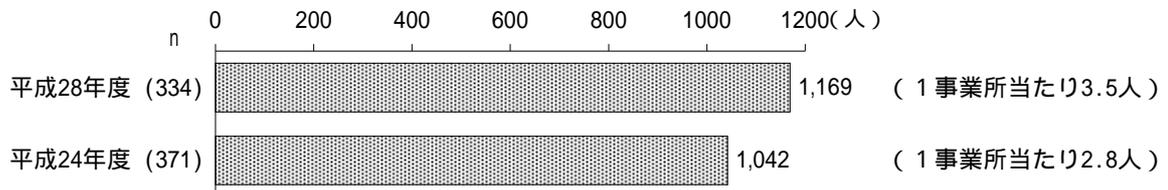
業種別にみると、「ある」は電気・ガス・熱供給・水道業と金融・保険業が88.9%、運輸・通信業が82.6%と高くなっている。一方、「ない」は不動産業が36.4%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「ある」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。一方、「ない」は9人以下が31.3%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のある事業所が98.1%と高くなっている。

(22) 継続雇用（再雇用）制度で雇用している従業員数

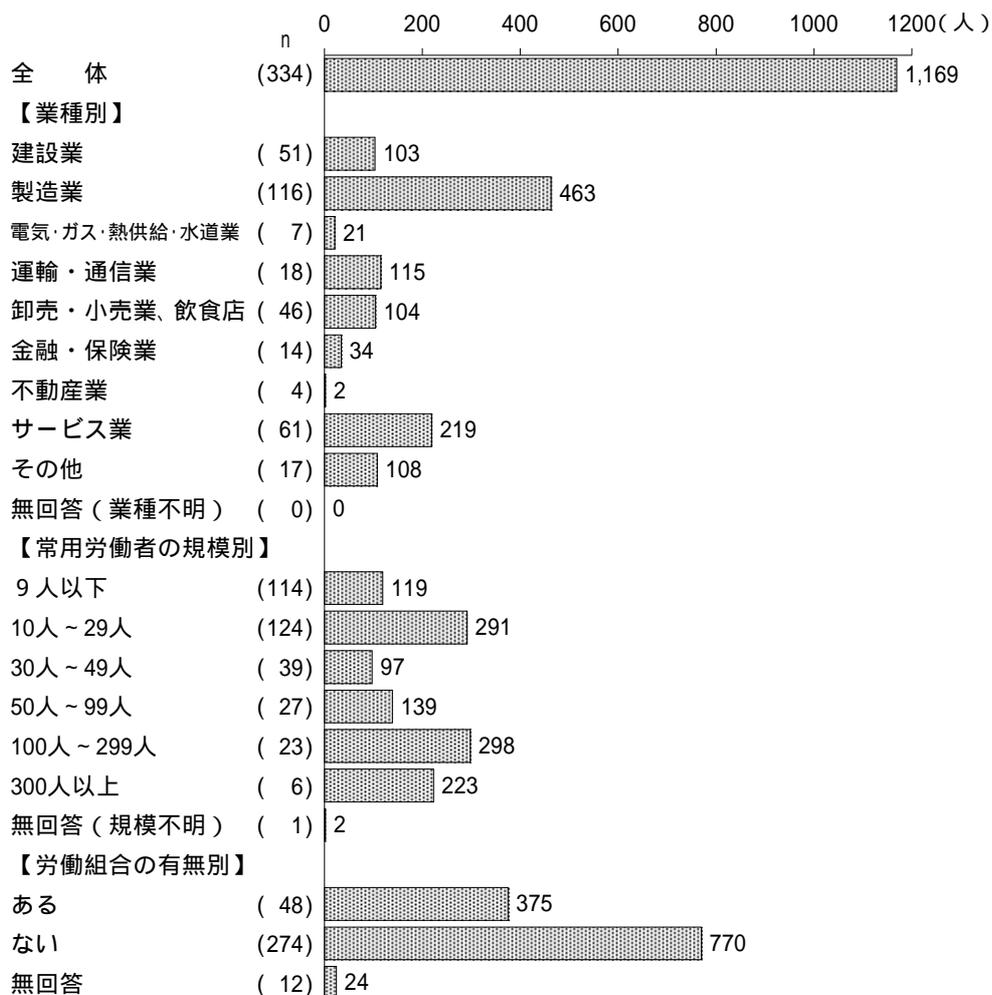
補1 問24で「ある」と答えた事業所等にかがいます。
継続雇用（再雇用）制度で雇用している従業員はどのくらいいますか。



(注) このページの2つの図におけるnは、この質問に無回答であった事業所を除いた数を示す。

定年退職後の継続雇用（再雇用）制度が「ある」と答えた355事業所のうち継続雇用（再雇用）制度で雇用している従業員数については、回答のあった334事業所合計で1,169人となっている。平成24年度調査と比較すると、1事業所当たり0.7人増加している。

<継続雇用(再雇用)制度で雇用している従業員数 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



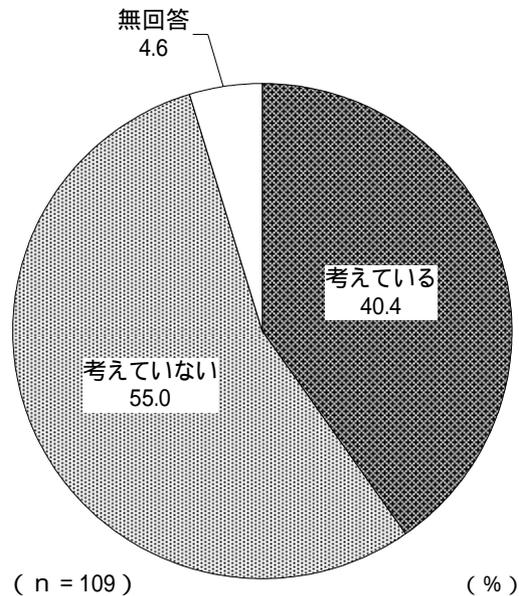
業種別にみると、製造業が463人、サービス業が219人と多くなっている。

常用労働者の規模別にみると、100人～299人が298人、10人～29人が291人と多くなっている。

労働組合の有無別にみると、労働組合のない事業所が770人と多くなっている。

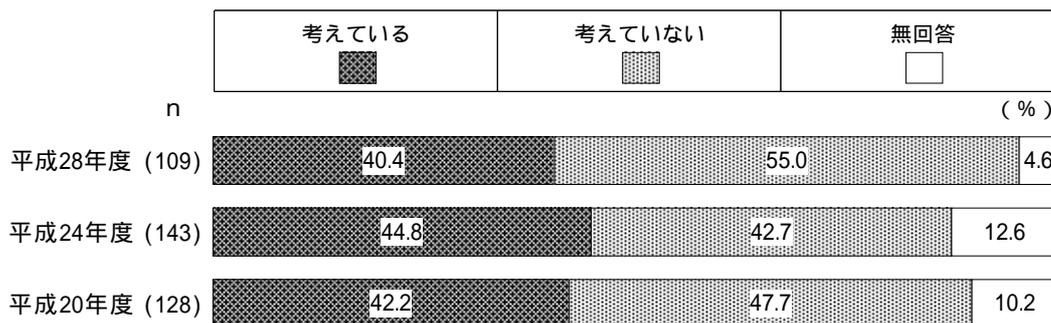
(23) 継続雇用（再雇用）制度導入の検討

補2 問24で「ない」と答えた事業所等にうかがいます。
 今後、継続雇用（再雇用）制度の導入を考えていますか。



定年退職後の継続雇用（再雇用）制度が「ない」と答えた109事業所が、今後、継続雇用（再雇用）制度の導入を考えているかについては、「考えている」が40.4%、「考えていない」が55.0%となっている。

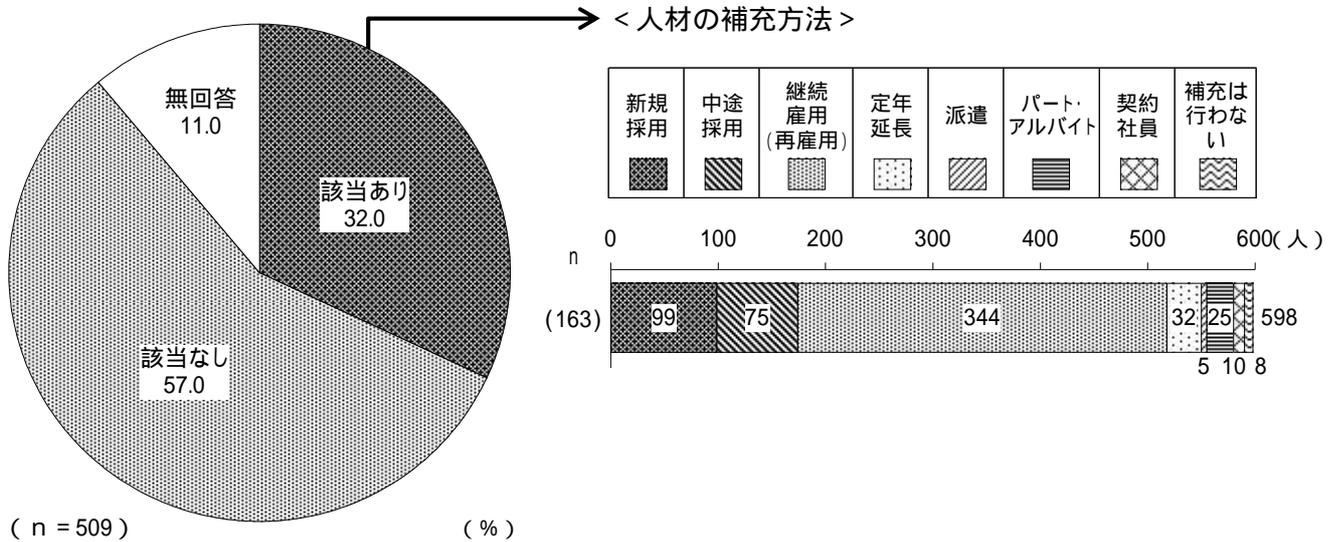
< 継続雇用（再雇用）制度導入の検討 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「考えている」が平成24年度より4.4ポイント減少している。

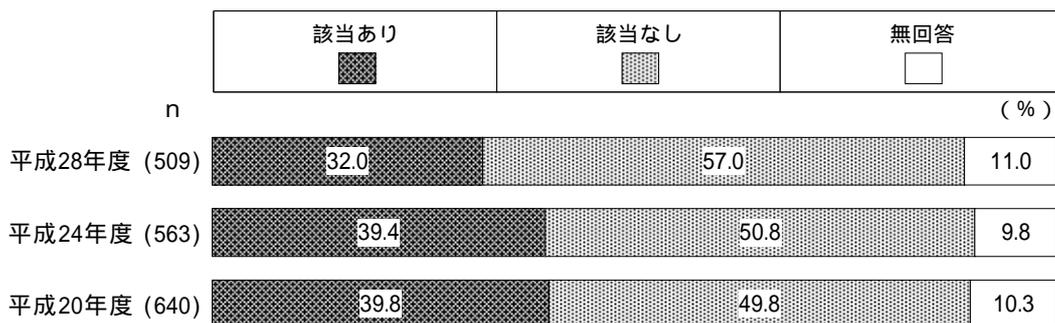
(24) 3年以内に定年退職をむかえる従業員数

問25 3年以内に定年退職をむかえる従業員について、人材の補充は何人ずつ、どのように行いますか。



3年以内に定年退職をむかえる従業員がいるかについては、「該当あり」は32.0%となっている。「該当あり」と回答した163事業所における定年退職者598人について、人材の補充は何人ずつ、どのように行うかは、「継続雇用(再雇用)」が344人で最も多く、次いで「新規採用」が99人、「中途採用」が75人などの順となっている。

< 3年以内に定年退職をむかえる従業員の有無 - 経年比較 >

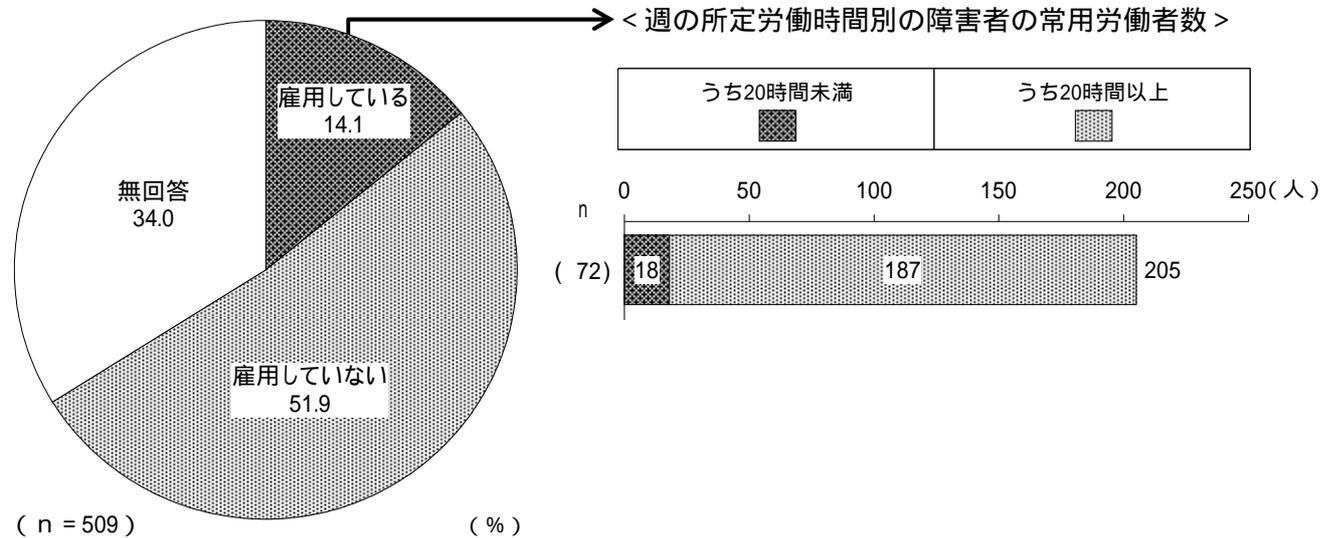


3年以内に定年退職をむかえる従業員の有無を過去の調査と比較すると、「該当あり」が平成24年度より7.4ポイント減少している。

3. 障害者の雇用状況

(1) 障害者の常用労働者数

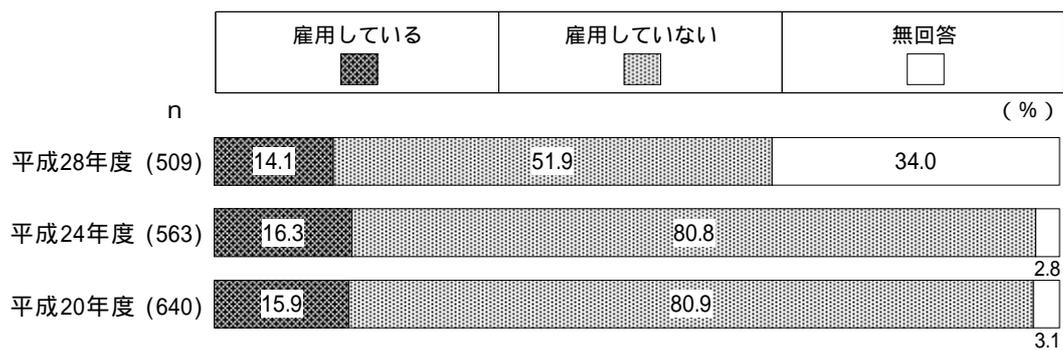
問26 障害者の常用労働者数と週の所定労働時間別の雇用人数をご記入ください。



障害者の常用労働者がいるかについては、「雇用している」は14.1%となっている。

「雇用している」と回答した72事業所における常用労働者205人について、週の所定労働時間別の雇用人数は、「うち20時間以上」が187人、「うち20時間未満」が18人となっている。

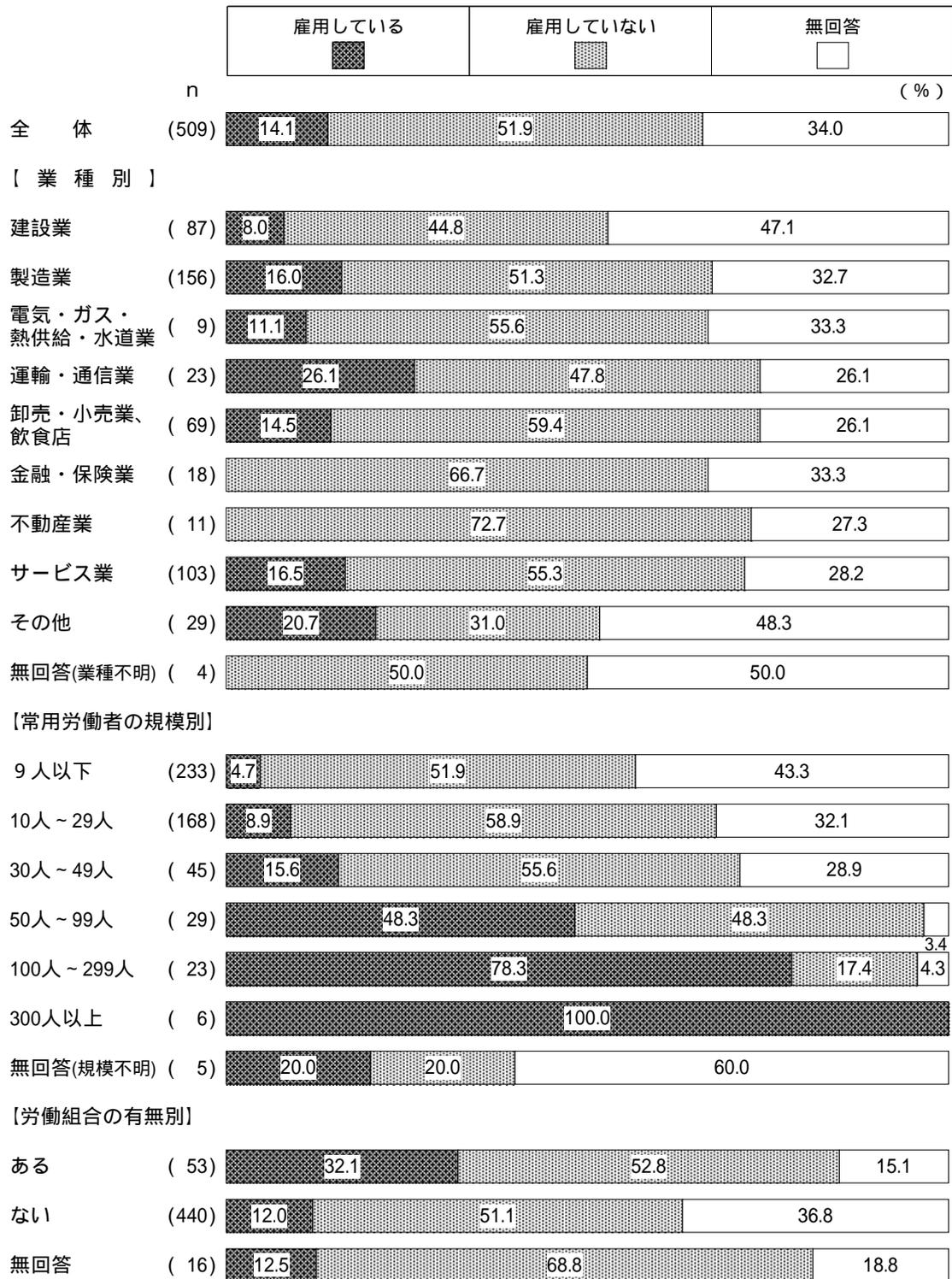
< 障害者の常用労働者の有無 - 経年比較 >



障害者の常用労働者の有無を過去の調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

第3章 調査結果の詳細

< 障害者の常用労働者の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



障害者の常用労働者の有無を業種別にみると、「雇用している」は運輸・通信業が26.1%と高くなっている。

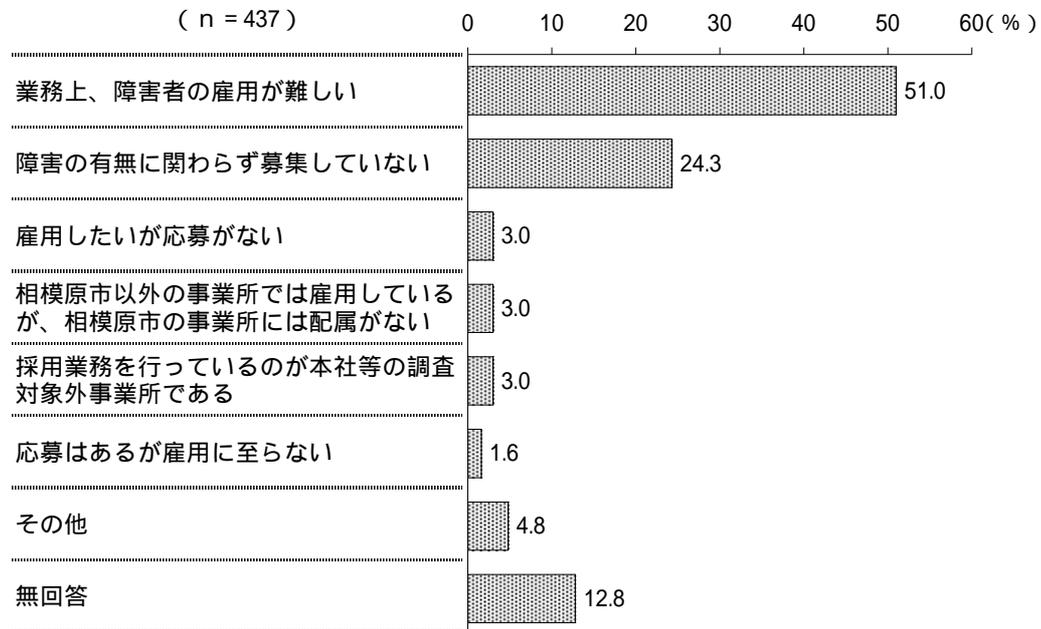
常用労働者の規模別にみると、「雇用している」は常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「雇用している」は労働組合のある事業所が32.1%と高くなっている。

(2) 障害者を雇用しない理由

問27 障害者を雇用していない事業所等にうかがいます。雇用しない理由は何ですか。

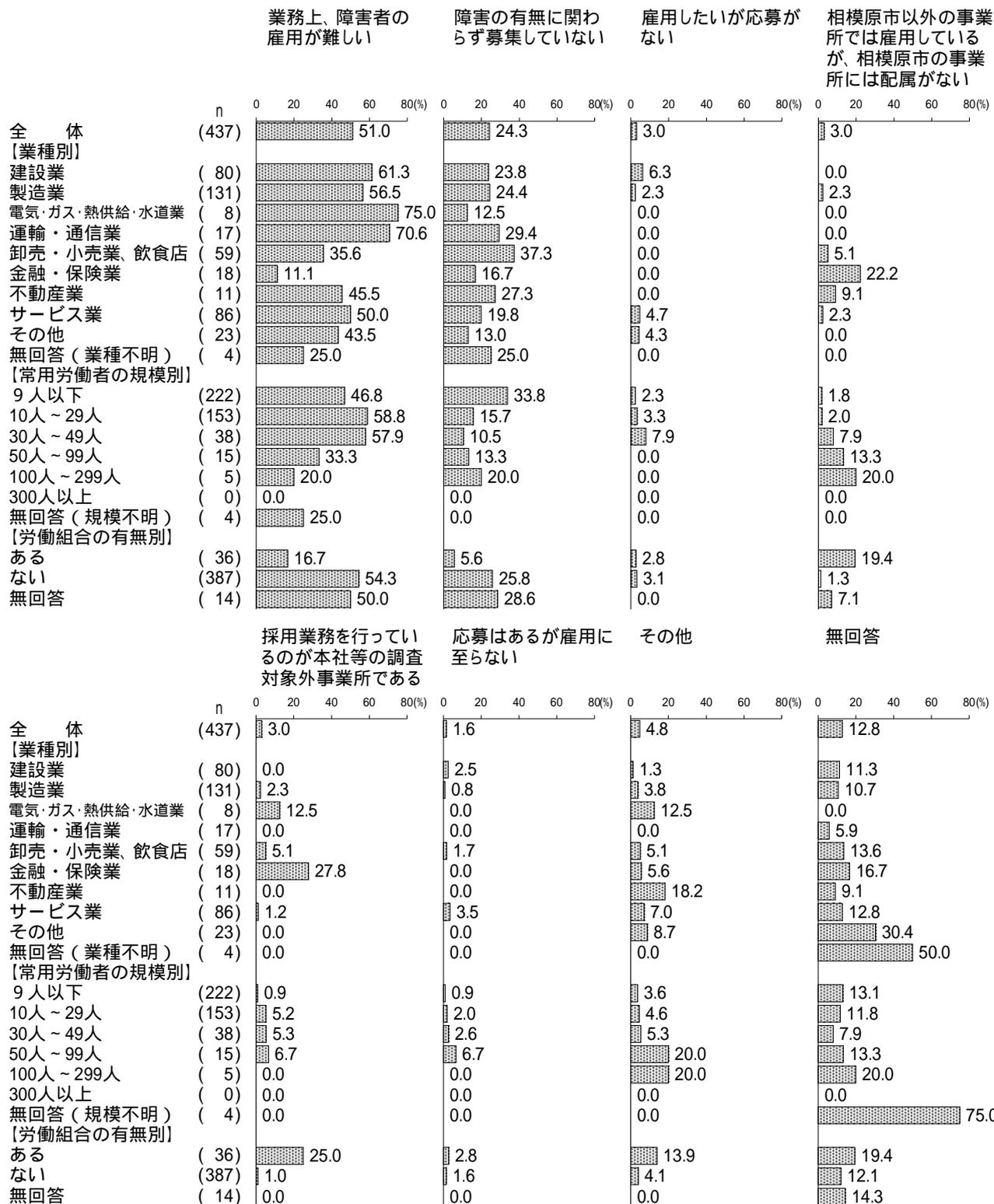
(複数回答あり)



障害者の常用労働者を「雇用していない(0人)」と回答した、または無回答であった437事業所が、障害者を雇用していない理由については、「業務上、障害者の雇用が難しい」が51.0%で最も高く、次いで「障害の有無に関わらず募集していない」が24.3%となっている。

第3章 調査結果の詳細

< 障害者を雇用しない理由 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



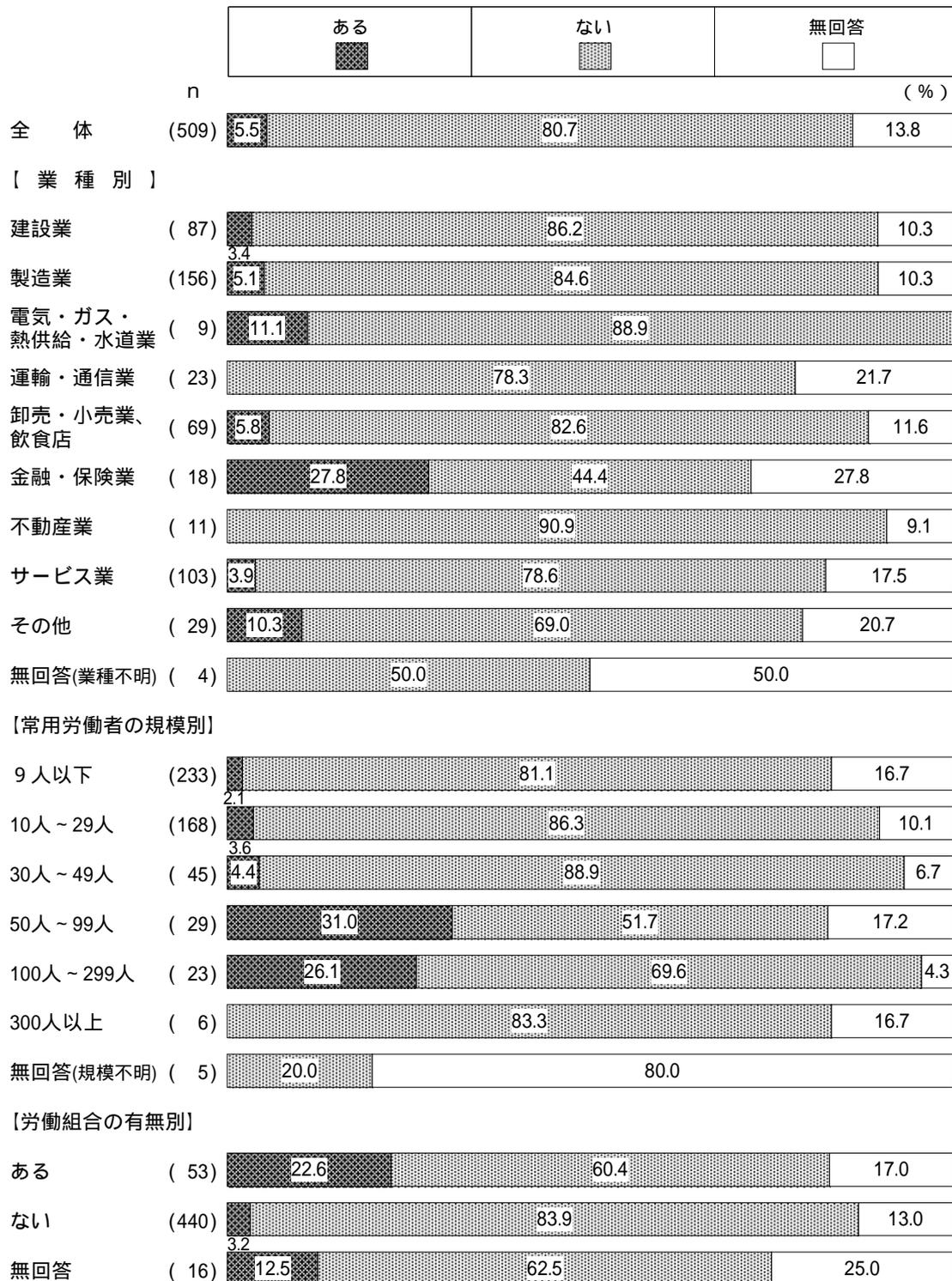
業種別にみると、「業務上、障害者の雇用が難しい」は電気・ガス・熱供給・水道業が75.0%、運輸・通信業が70.6%と高くなっている。「障害の有無に関わらず募集していない」は卸売・小売業、飲食店が37.3%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「業務上、障害者の雇用が難しい」は10人～29人が58.8%、30人～49人が57.9%と高くなっている。「障害の有無に関わらず募集していない」は9人以下が33.8%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「業務上、障害者の雇用が難しい」は労働組合のない事業所が54.3%と高くなっている。

(3) 改正障害者雇用促進法に関連する具体的な取組

問28 改正障害者雇用促進法(平成28年4月1日施行)に関連する具体的な取組がありますか。



改正障害者雇用促進法に関連する具体的な取組があるかについては、「ある」は5.5%となっている。業種別にみると、「ある」は金融・保険業が27.8%と高くなっている。

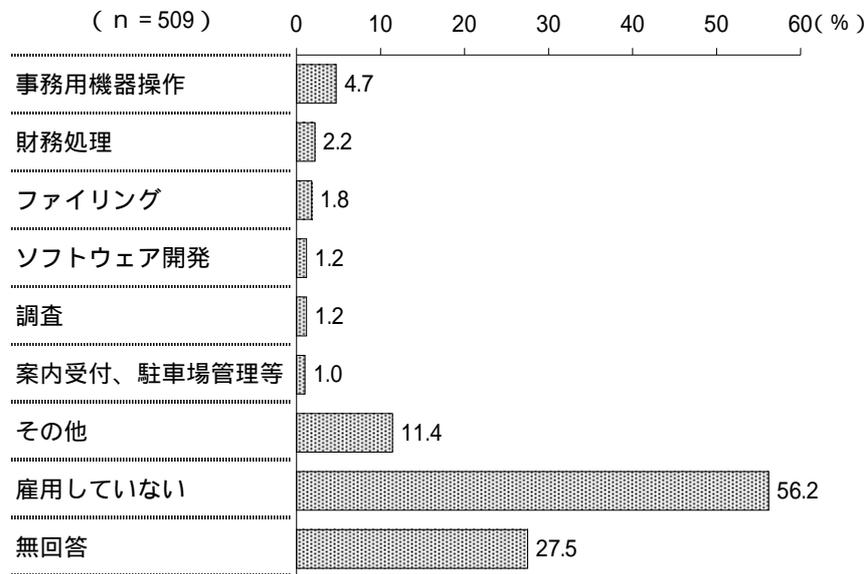
常用労働者の規模別にみると、「ある」は50人～99人が31.0%、100人～299人が26.1%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のある事業所が22.6%と高くなっている。

4. 派遣労働者

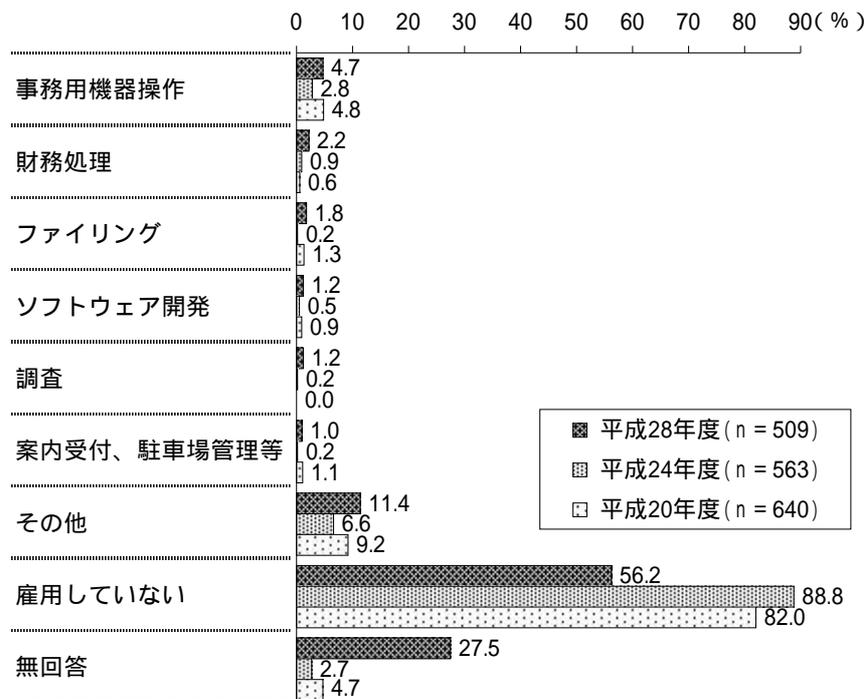
(1) 派遣労働者の業務内容

問29 派遣労働者の業務内容は何ですか。(複数回答あり)



派遣労働者の業務内容については、「事務用機器操作」が4.7%、「財務処理」が2.2%、「ファイリング」が1.8%などとなっている。一方、「雇用していない」は56.2%となっている。

< 派遣労働者の業務内容 - 経年比較 >

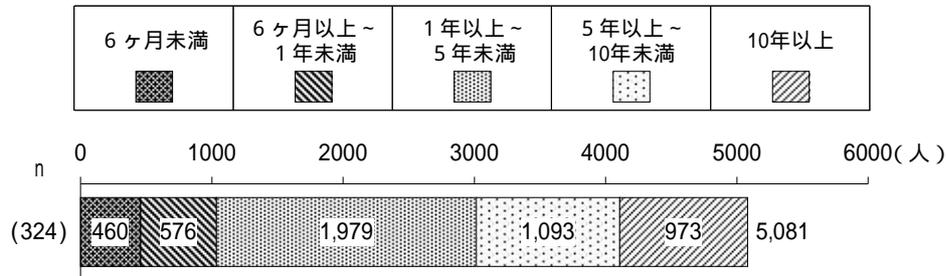


過去の調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

5. パートタイム労働者

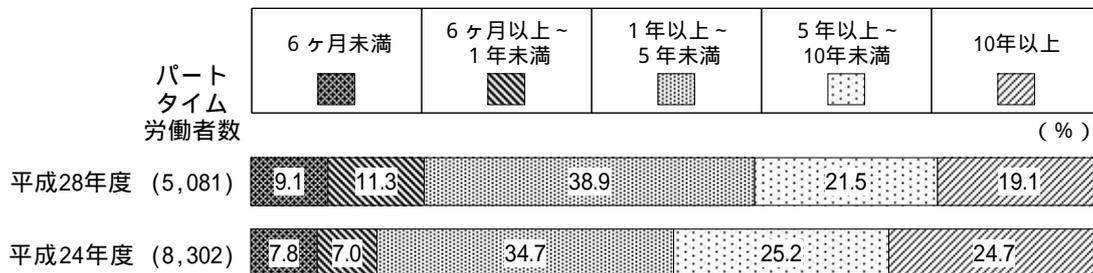
(1) パートタイム労働者の勤続年数

問30 パートタイム労働者の勤務年数についてうかがいます。



パートタイム労働者の勤続年数別の人数については、パートタイム労働者を1人以上雇用していると回答した324事業所の労働者数は、「1年以上～5年未満」が1,979人で最も多く、次いで「5年以上～10年未満」が1,093人、「10年以上」が973人などとなっており、合計で5,081人となっている。

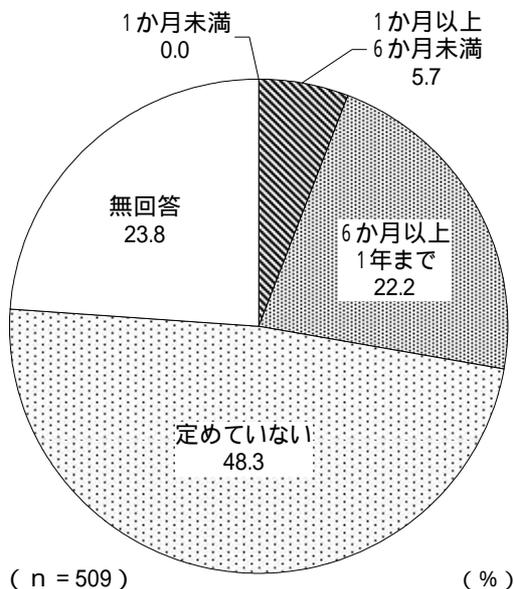
<パートタイム労働者の勤続年数 - 経年比較>



パートタイム労働者の勤続年数を平成24年度調査と比較すると、「6ヶ月以上～1年未満」が4.3ポイント、「1年以上～5年未満」が4.2ポイント増加している。一方、「10年以上」は5.6ポイント、「5年以上～10年未満」は3.7ポイント減少している。

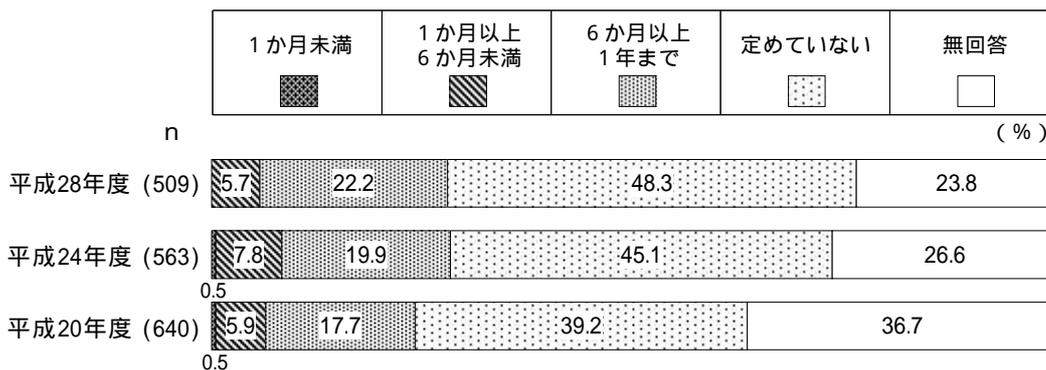
(2) パートタイム労働者の雇用契約期間

問31 パートタイム労働者の雇用契約期間は定まっていますか。
 (パートタイム労働者の平均契約期間でお答えください)



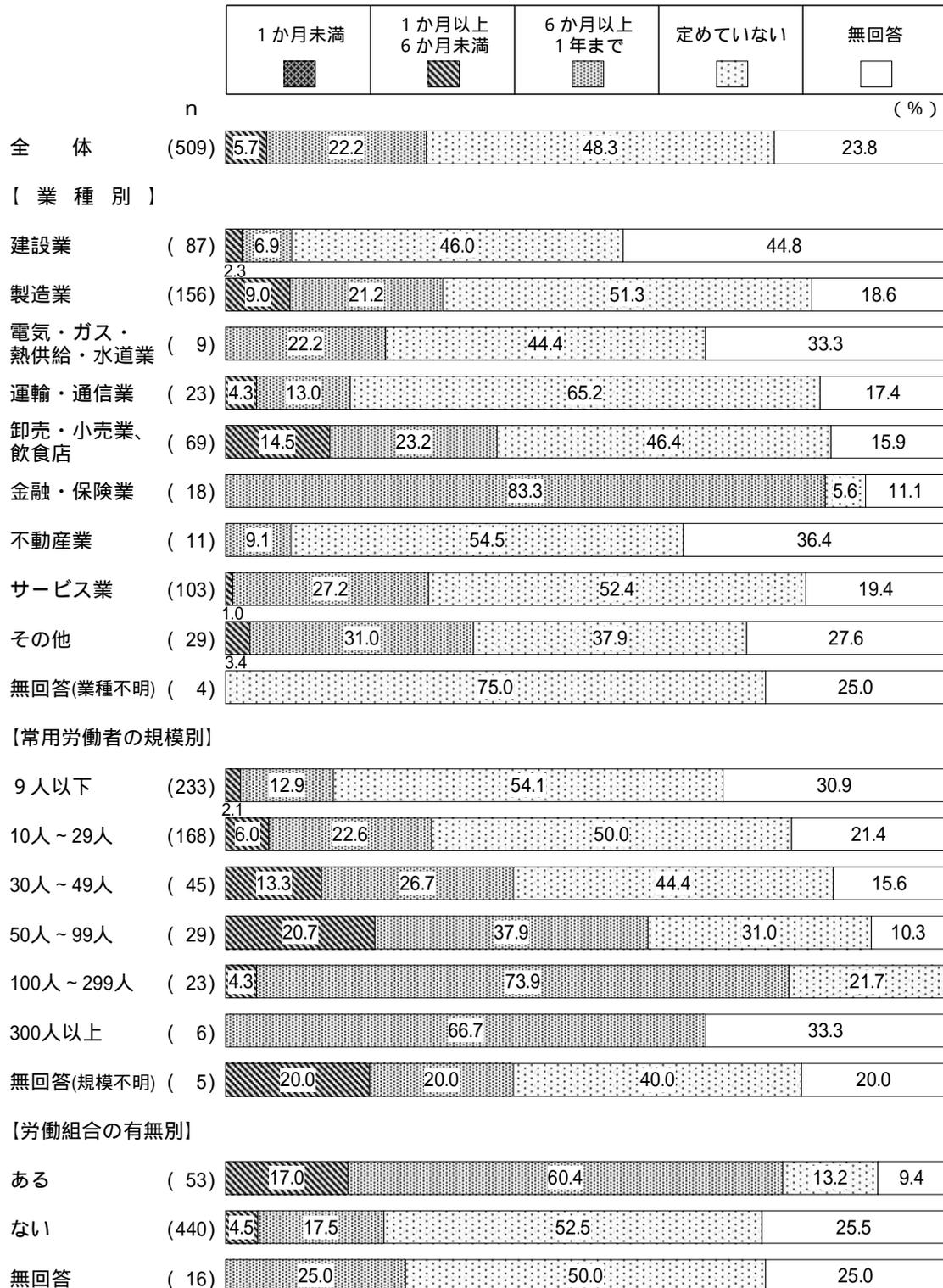
パートタイム労働者の雇用契約期間は定まっているか、またパートタイム労働者の平均契約期間については、「定めていない」が48.3%で最も高く、次いで「6か月以上1年まで」(22.2%)、「1か月以上6か月未満」(5.7%)の順となっている。

<パートタイム労働者の雇用契約期間 - 経年比較>



過去の調査と比較すると、大きな傾向の変化はみられない。

<パートタイム労働者の雇用契約期間 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



業種別にみると、「6か月以上1年まで」は金融・保険業が83.3%と高くなっている。「定めていない」は運輸・通信業が65.2%と高くなっている。

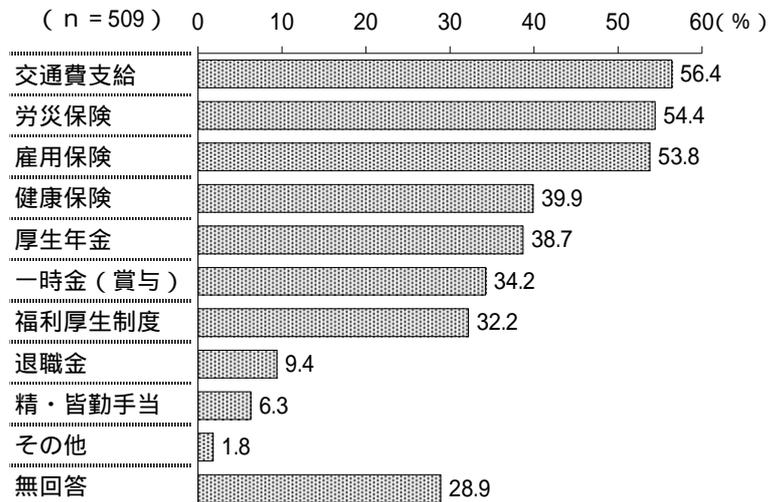
常用労働者の規模別にみると、「6か月以上1年まで」は100人～299人が73.9%、300人以上が66.7%と高くなっている。「定めていない」は常用労働者の規模が小さい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「6か月以上1年まで」は労働組合のある事業所が60.4%と高くなっている。「定めていない」は労働組合のない事業所が52.5%と高くなっている。

6. 契約社員・パートタイム労働者の待遇

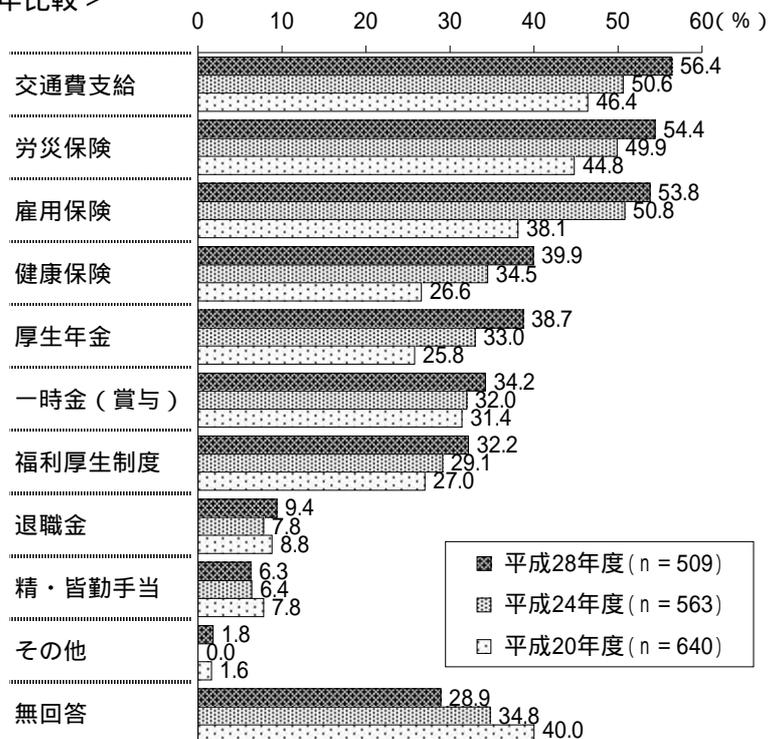
(1) 保険・手当等

問32 契約社員・パートタイム労働者の雇用保険や社会保険等、あるもの全てに 印をつけてください。



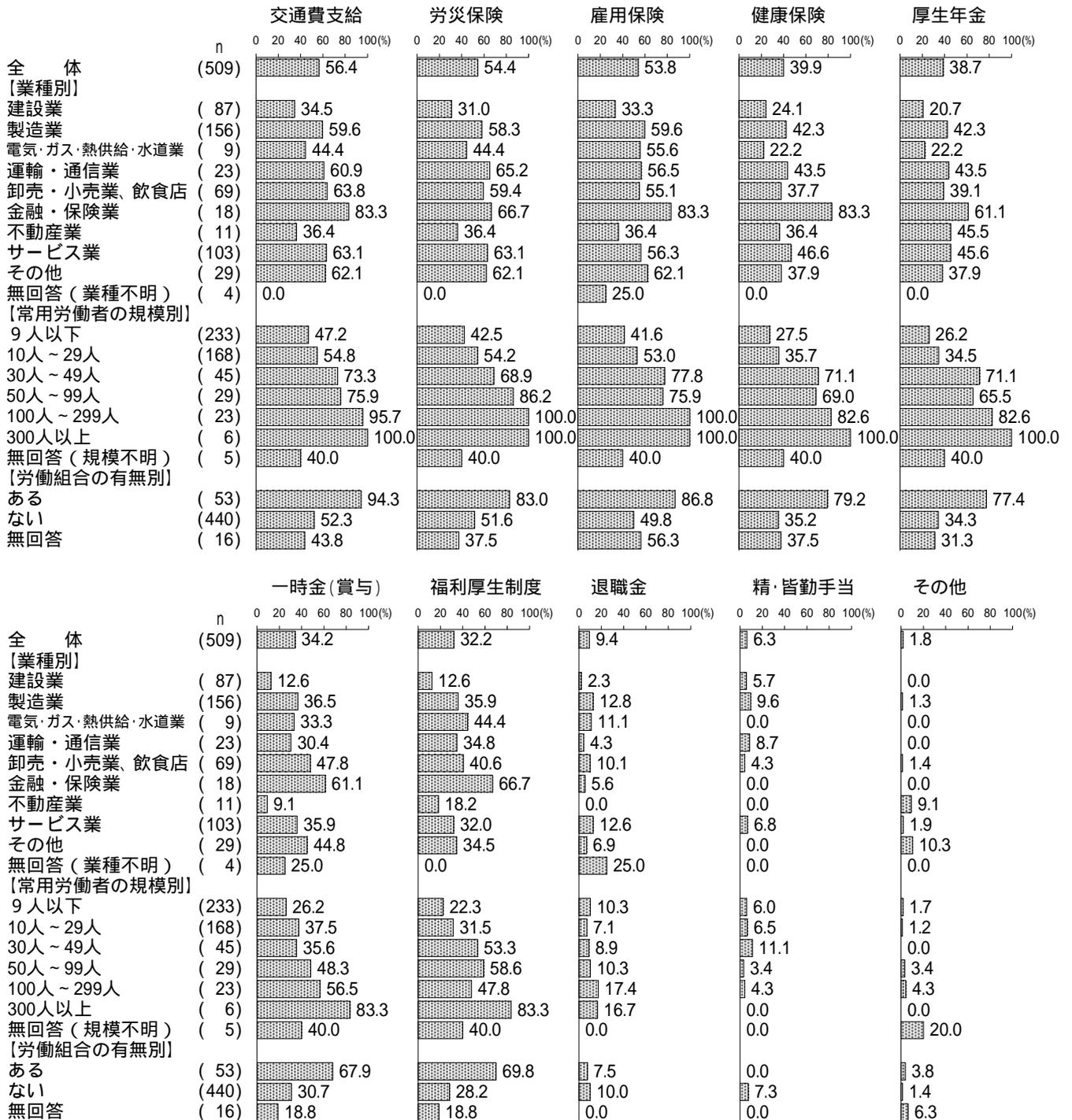
契約社員・パートタイム労働者の雇用保険や社会保険、その他手当等の状況については、「交通費支給」が56.4%で最も高く、次いで「労災保険」(54.4%)、「雇用保険」(53.8%)、「健康保険」(39.9%)、「厚生年金」(38.7%)などの順となっている。

< 保険・手当等 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、ほとんどの項目で増加傾向にあり、平成24年度と比べて「交通費支給」が5.8ポイント、「厚生年金」が5.7ポイント、「健康保険」が5.4ポイント増加している。

< 保険・手当等 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



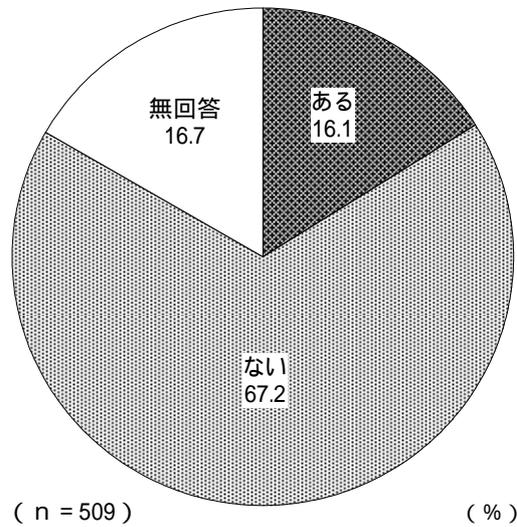
業種別にみると、「交通費支給」と「雇用保険」、「健康保険」は金融・保険業がいずれも83.3%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「交通費支給」、「労災保険」、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」、「一時金(賞与)」、「福利厚生制度」の7項目ではおおむね常用労働者の規模が大きい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「交通費支給」、「労災保険」、「雇用保険」、「健康保険」、「厚生年金」、「一時金(賞与)」、「福利厚生制度」の7項目では労働組合のある事業所が労働組合のない事業所に比べて割合が高くなっている。

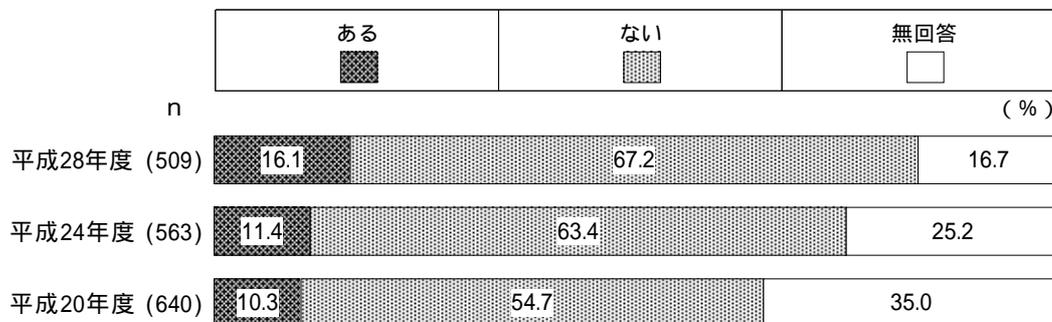
(2) 退職金制度の有無

問33 契約社員・パートタイム労働者の退職金制度がありますか。



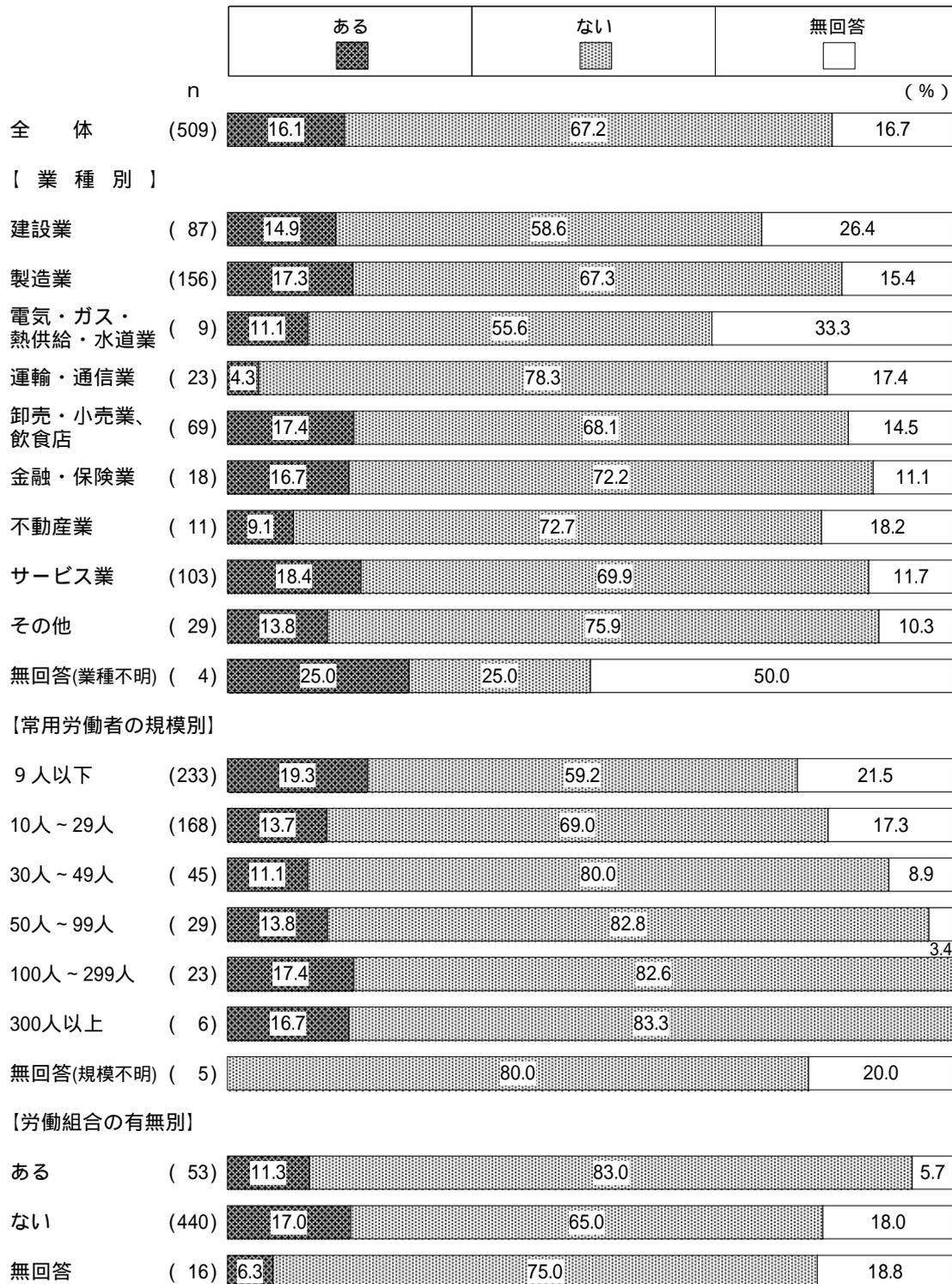
契約社員・パートタイム労働者の退職金制度の有無については、「ある」が16.1%、「ない」が67.2%となっている。

< 退職金制度の有無 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「ある」が平成24年度より4.7ポイント増加している。

<退職金制度の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



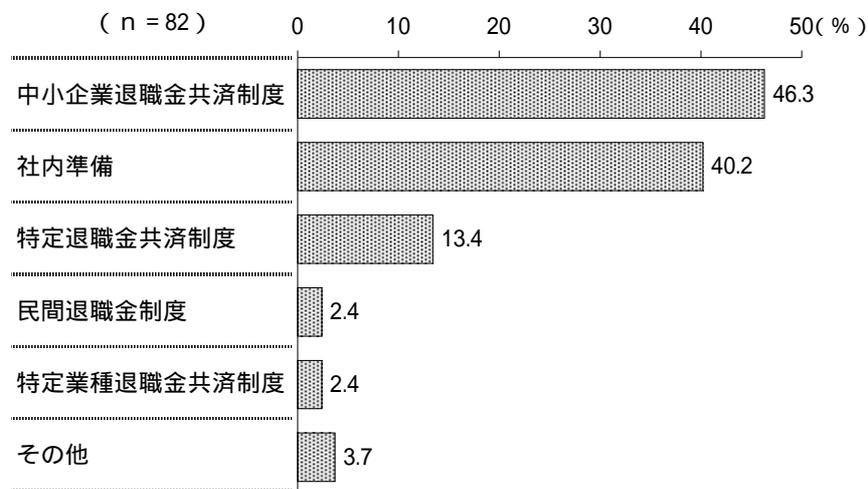
業種別にみると、「ある」は不動産業（9.1%）と運輸・通信業（4.3%）以外の業種でいずれも10%台となっており、大きな傾向の違いはみられない。

常用労働者の規模別にみると、「ある」はいずれの規模でも10%台となっており、大きな傾向の違いはみられない。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のない事業所が17.0%と高くなっている。

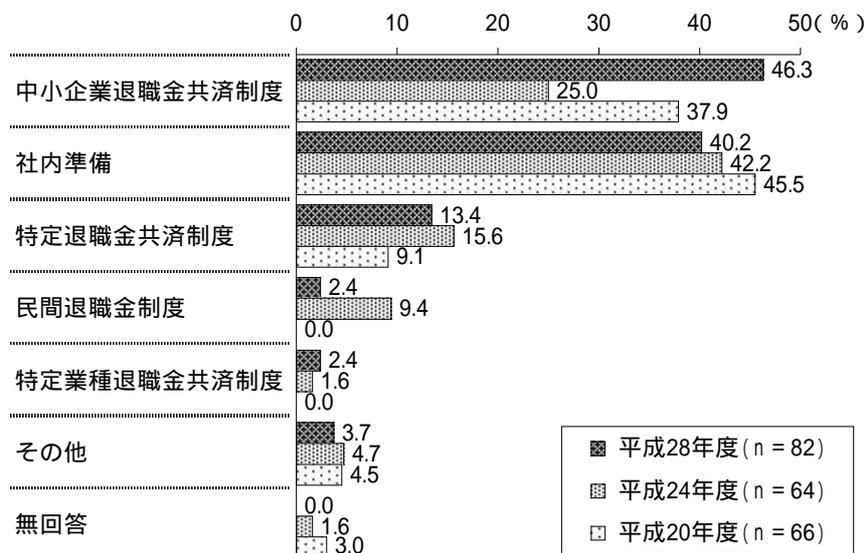
(3) 退職金準備制度の内容

補1 退職金制度が「ある」事業所等はどのような制度を利用していますか。(複数回答あり)



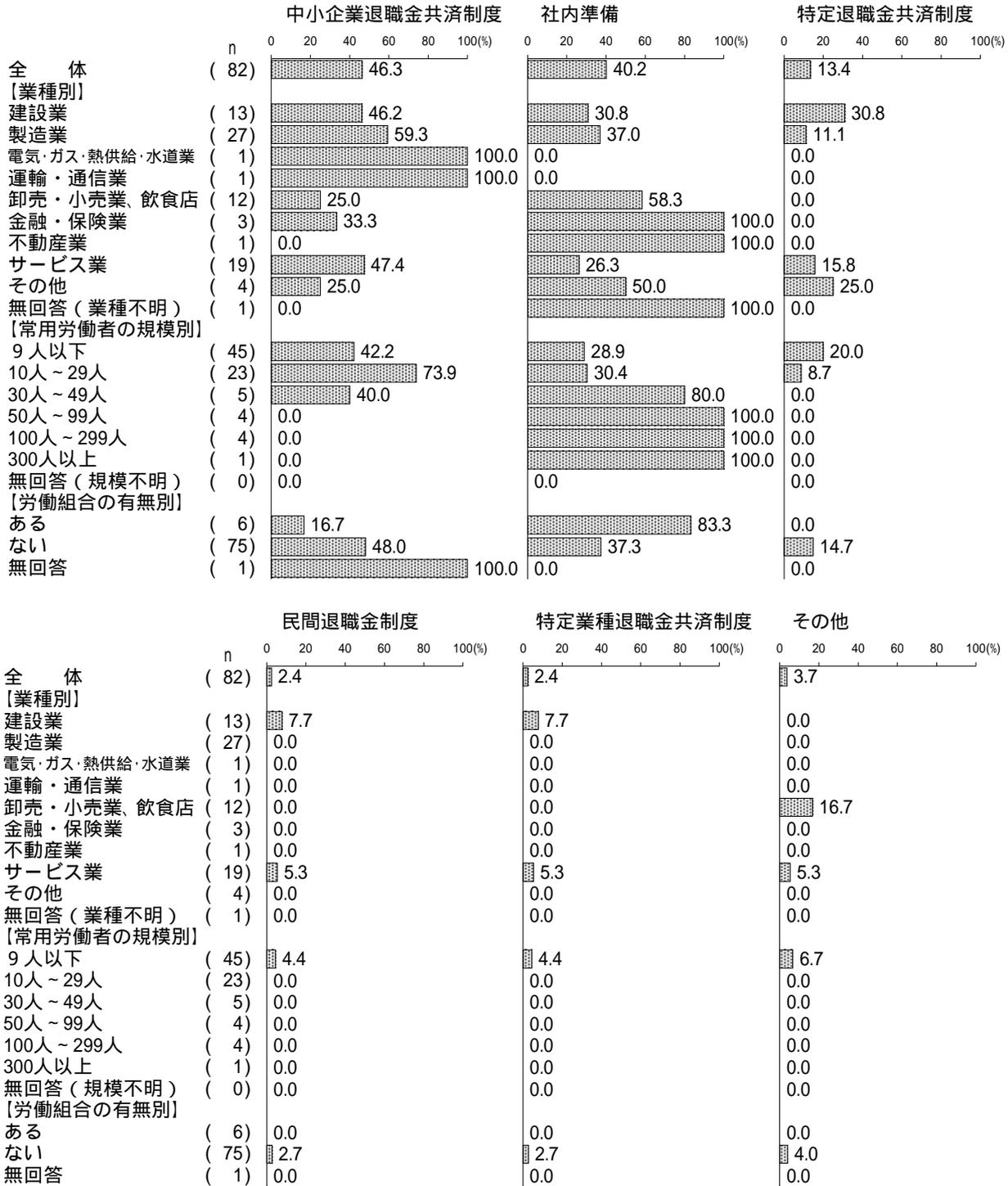
契約社員・パートタイム労働者の退職金制度が「ある」と回答した82事業所が、契約社員・パートタイム労働者の退職金の準備にどのような制度を利用しているかについては、「中小企業退職金共済制度」が46.3%で最も高く、次いで「社内準備」(40.2%)、「特定退職金共済制度」(13.4%)などの順となっている。

< 退職金準備制度の内容 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「中小企業退職金共済制度」が平成24年度より21.3ポイント増加している。一方、「民間退職金制度」が平成24年度より7.0ポイント減少している。

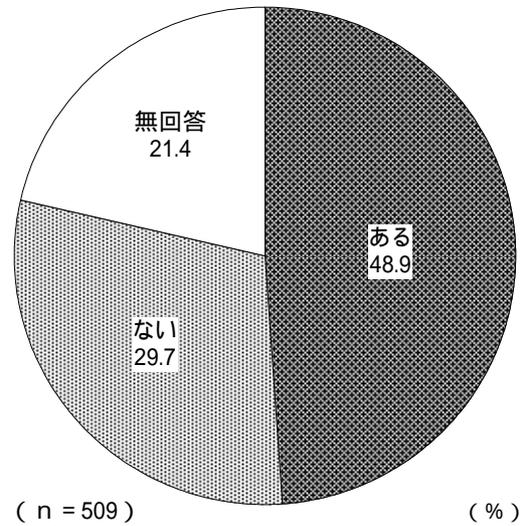
<退職金準備制度の内容 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



業種別、常用労働者の規模別、労働組合の有無別に分類した結果は上図のとおりである。該当の事業所数が少ないため、参考に示す。

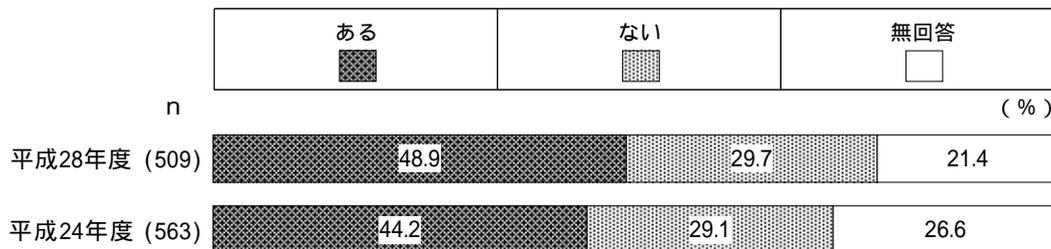
(4) 昇給制度の有無

問34 契約社員・パートタイム労働者の昇給制度はありますか。



契約社員・パートタイム労働者の昇給制度の有無については、「ある」が48.9%、「ない」が29.7%となっている。

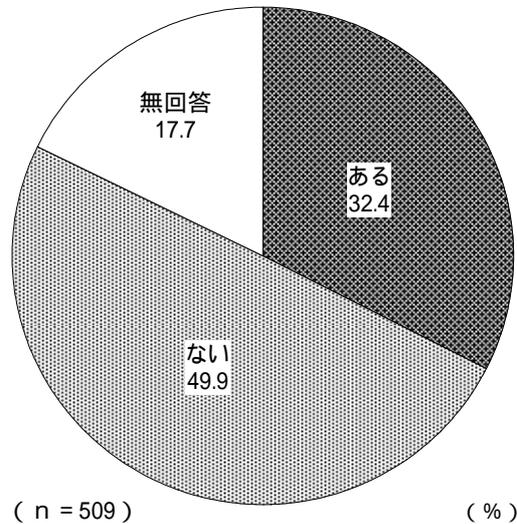
< 昇給制度の有無 - 経年比較 >



平成24年度調査と比較すると、「ある」が4.7ポイント増加している。

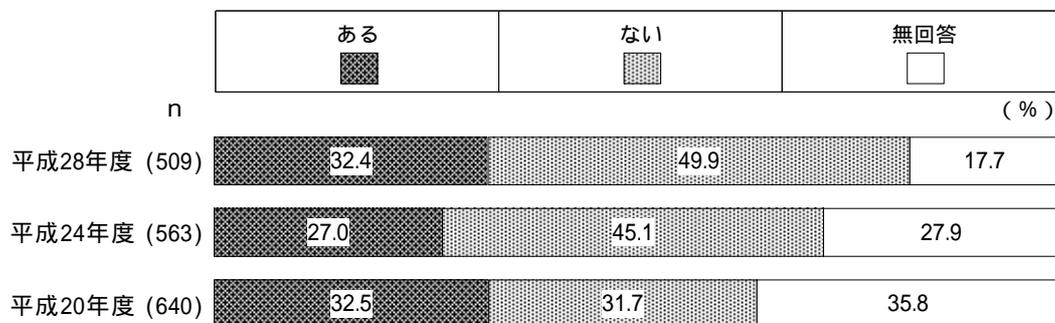
(5) 無期雇用への転換実績

問35 契約社員・パートタイム労働者の無期雇用への転換実績はありますか。



契約社員・パートタイム労働者の無期雇用への転換実績の有無については、「ある」が32.4%、「ない」が49.9%となっている。

< 参考：正規従業員への転換実績（過去の調査）との対比 >

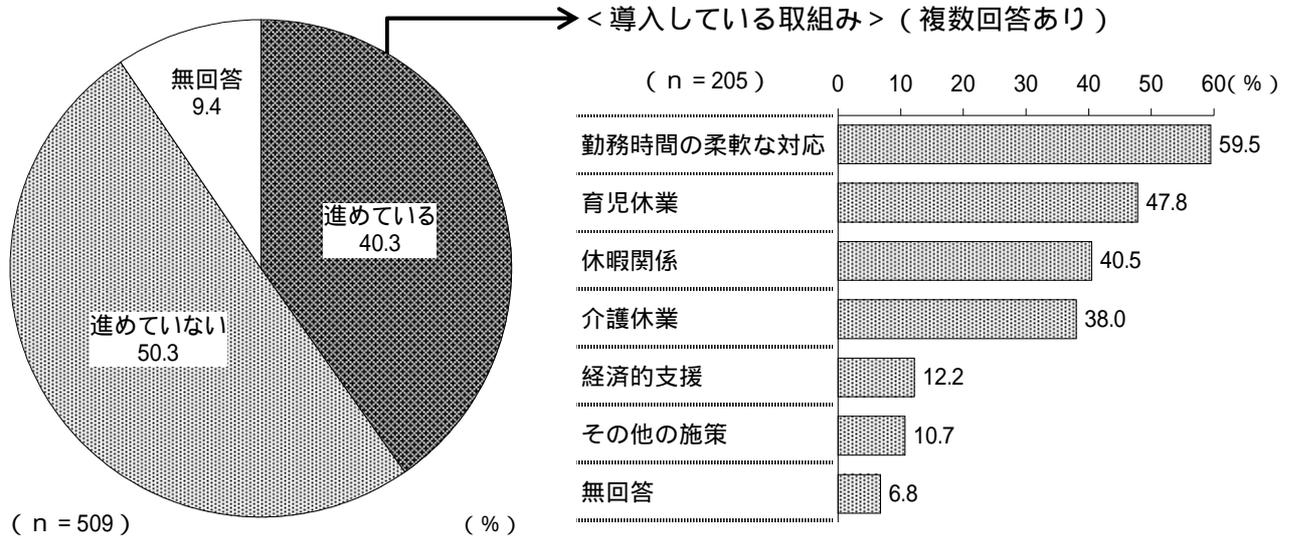


過去（平成24年度・平成20年度）の調査では、契約社員・パートタイム労働者の正規従業員への転換実績の有無について質問していた。今回の結果と対比して、過去の調査の結果を参考に示す。

7. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（1）仕事と生活の調和の実現に向けての見直し

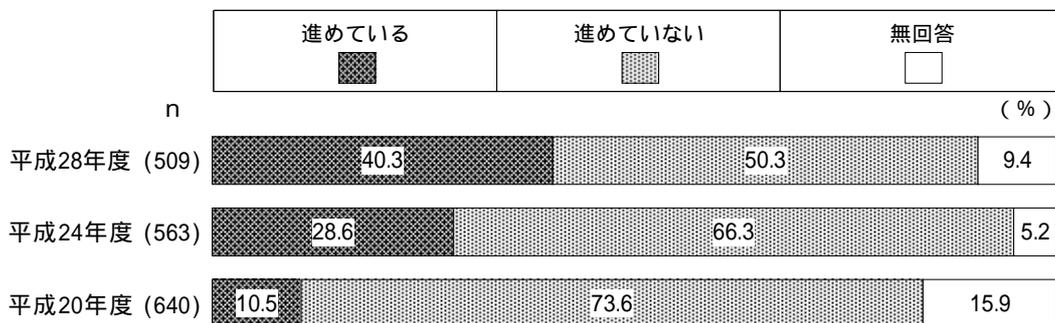
問36 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて「働き方」などの見直しを進めていますか。（既に導入済みのもも含む）



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて「働き方」などの見直しを進めているかについては、「進めている」は40.3%となっている。

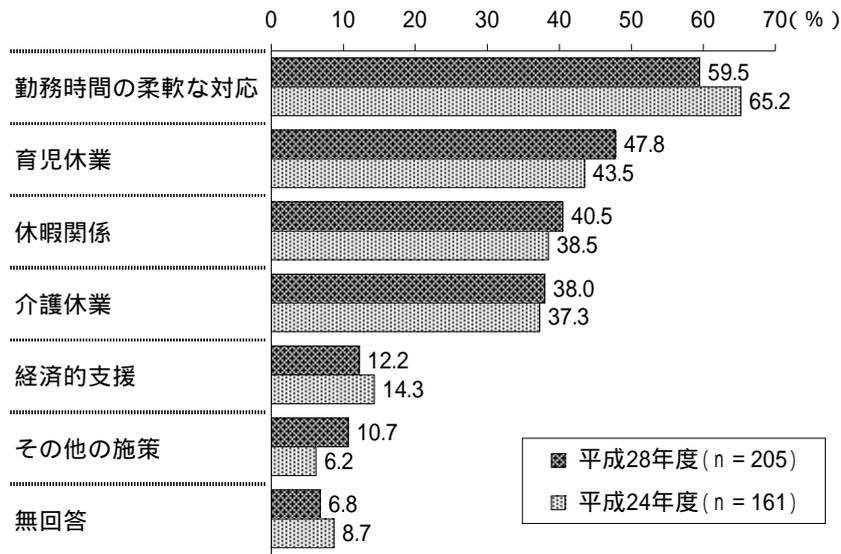
「進めている」と回答した205事業所が導入している取組みについては、「勤務時間の柔軟な対応」が59.5%で最も高く、次いで「育児休業」（47.8%）、「休暇関係」（40.5%）、「介護休業」（38.0%）などの順となっている。

<仕事と生活の調和の実現に向けての見直しの実施の有無 - 経年比較>



仕事と生活の調和の実現に向けての見直しの実施の有無について過去の調査と比較すると、「進めている」が増加傾向にあり、平成24年度より11.7ポイント増加している。

<導入している取組み - 経年比較>



導入している取組みについて平成24年度調査と比較すると、「育児休業」が4.3ポイント増加している。一方、「勤務時間の柔軟な対応」が5.7ポイント減少している。

また、導入している取組みについてさらに具体的な導入内容について自由記述形式で質問した。記入内容を分類して整理した結果は以下のとおりである。

勤務時間の柔軟な対応（計43件）

- 短時間勤務 13件
- フレックスタイム 11
- 時間外労働の制限 4
- 個人の状況や業務内容に応じた柔軟な対応 3
- 代休取得の推進 2
- シフト制により対応 2
- 法律に基づき実施 2
- その他 6

育児休業（計49件）

- 就業規則に記載済、導入済 10件
- 短時間勤務 9
- 法律に基づき実施 5
- 育児休業取得者が職場復帰しやすい環境の整備 4
- 子が1歳6か月以上の年齢で取得可能 4
- 要望に応じて個々に対応 4
- 時間外労働の制限 3
- 在宅勤務制度 2
- その他 8

第3章 調査結果の詳細

休暇関係（計43件）

● 有給休暇の取得促進	16件
● 休職制度	3
● リフレッシュ休暇	3
● 半日もしくは時間単位での有給取得	3
● 看護休暇	2
● ファミリーホリデー	2
● シフト制により対応	2
● 未消化の有給休暇の買い取りや積立	2
● その他	10

介護休業（計44件）

● 就業規則に記載済、導入済	12件
● 短時間勤務	6
● 法律に基づき実施	5
● 制度の周知	4
● 介護者1人につき通算93日以上取得可能	3
● 時間外労働の制限	3
● 要望に応じて個々に対応	3
● 在宅勤務制度	2
● その他	6

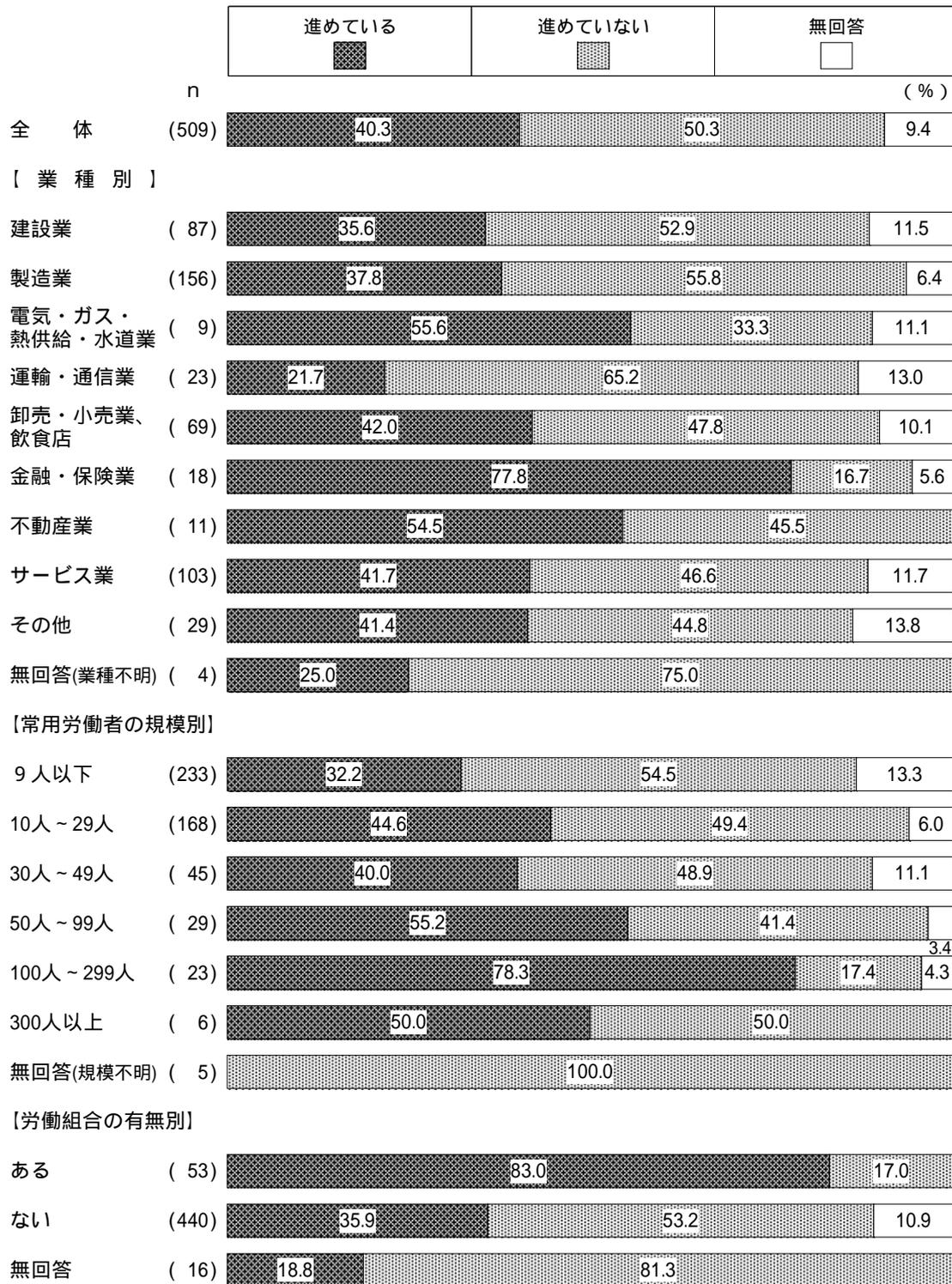
経済的支援（計11件）

● 住宅手当	3件
● 資金の貸付	2
● その他の手当または祝い金	2
● その他	4

その他の施策（計22件）

● 時間外労働の制限	11件
● 職員転換制度	3
● 要望に応じて個々に対応	2
● その他	6

< 仕事と生活の調和の実現に向けての見直しの実施の有無 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



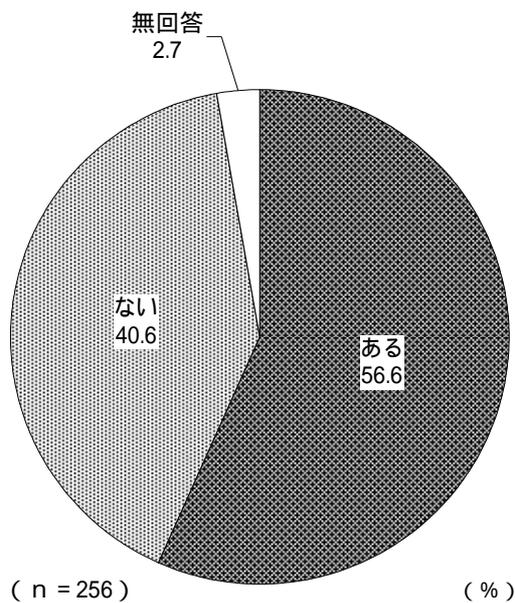
仕事と生活の調和の実現に向けての見直しの実施の有無について業種別にみると、「進めている」は金融・保険業が77.8%、電気・ガス・熱供給・水道業が55.6%、不動産業が54.5%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「進めている」は100人～299人が78.3%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「進めている」は労働組合のある事業所が83.0%と高くなっている。

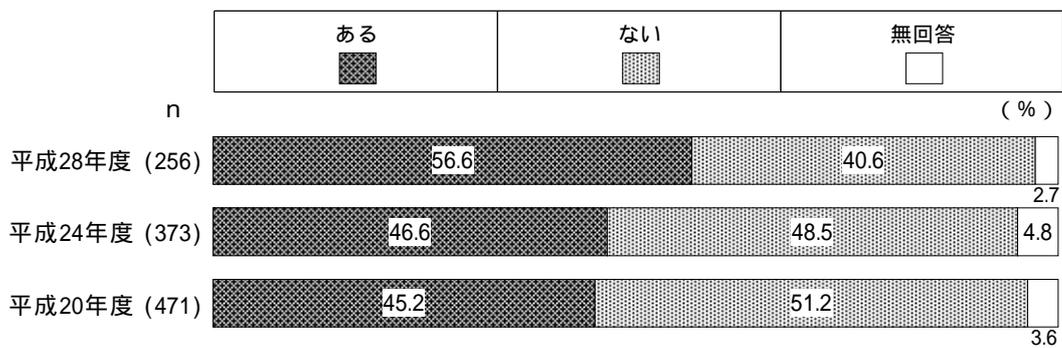
(2) 今後見直しを進めていく考え

補1 進めていない事業所等については、今後進めていく考えがありますか。



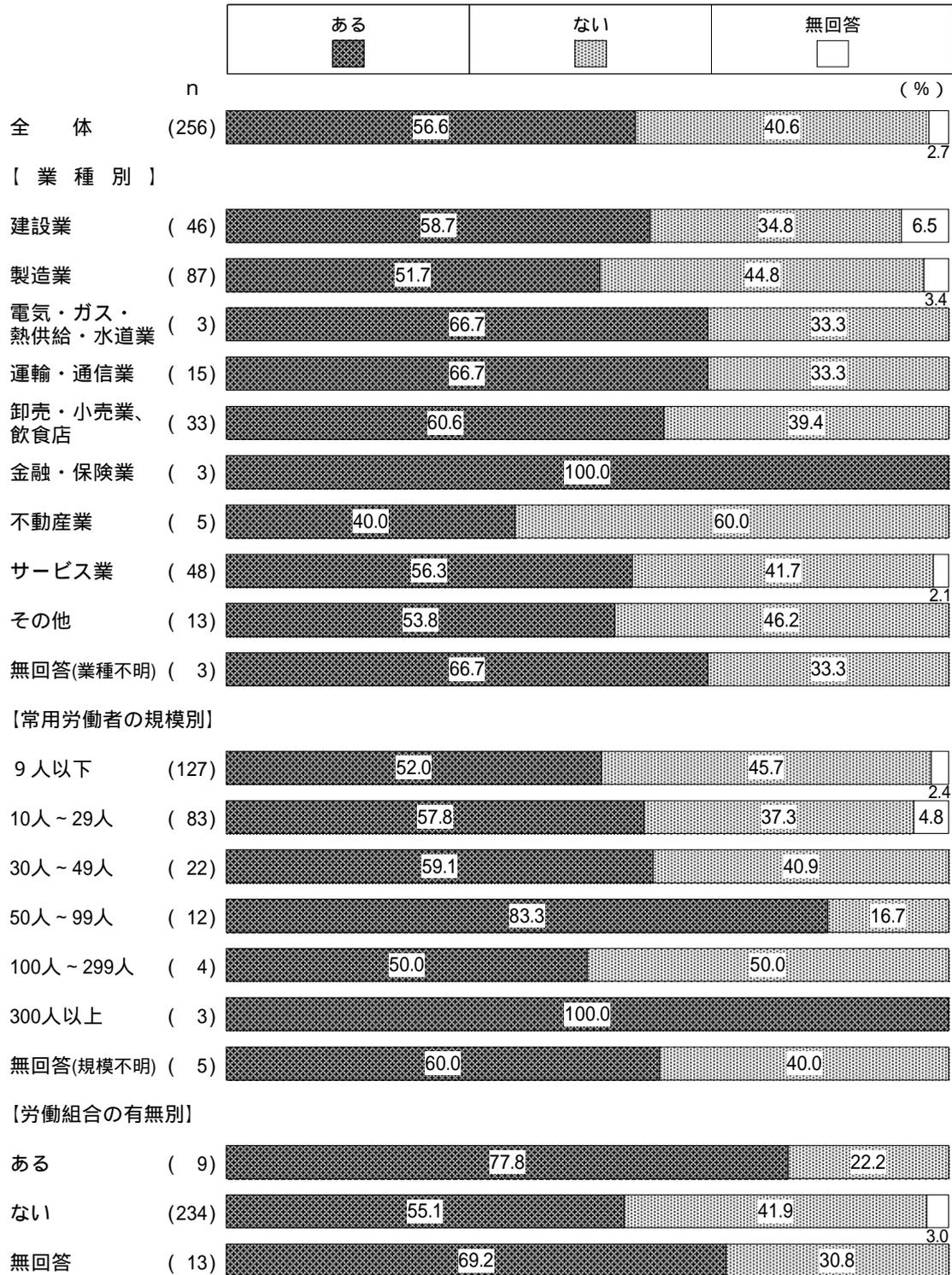
仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて「働き方」などの見直しを「進めていない」と回答した256事業所が、今後進めていく考えがあるかについては、「ある」が56.6%、「ない」が40.6%となっている。

< 今後見直しを進めていく考え - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「ある」が増加傾向にあり、平成24年度より10.0ポイント増加している。

< 今後見直しを進めていく考え - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



業種別にみると、「ある」は運輸・通信業が66.7%と高くなっている。

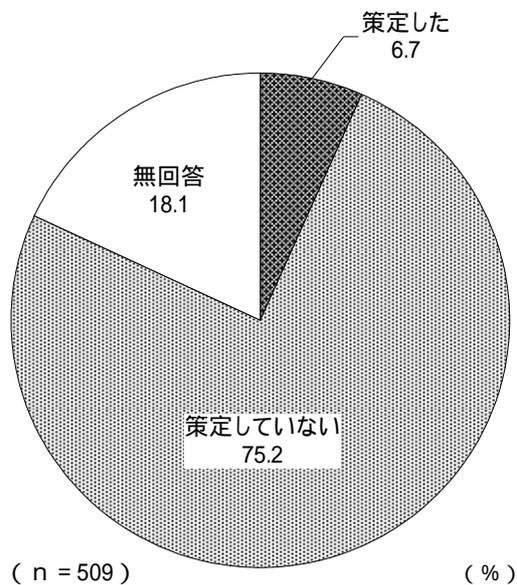
常用労働者の規模別にみると、「ある」は50人～99人が83.3%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のある事業所が77.8%と高くなっている。

8. 次世代育成支援

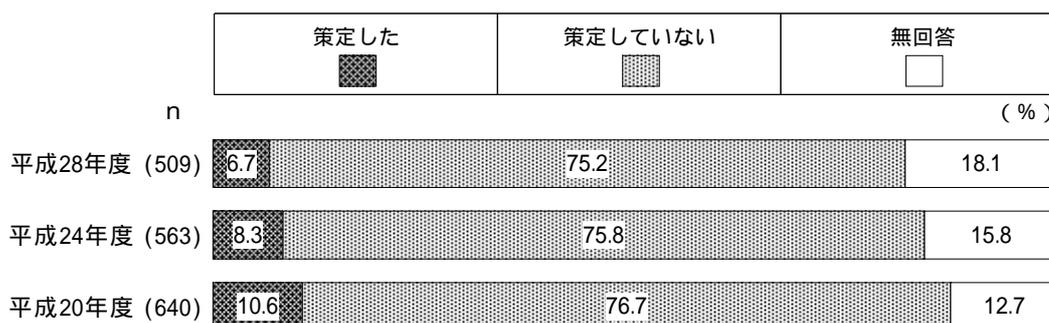
(1) 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定の有無

問37 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画を策定しましたか。



次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画を策定したかについては、「策定した」が6.7%で、「策定していない」が75.2%と高くなっている。

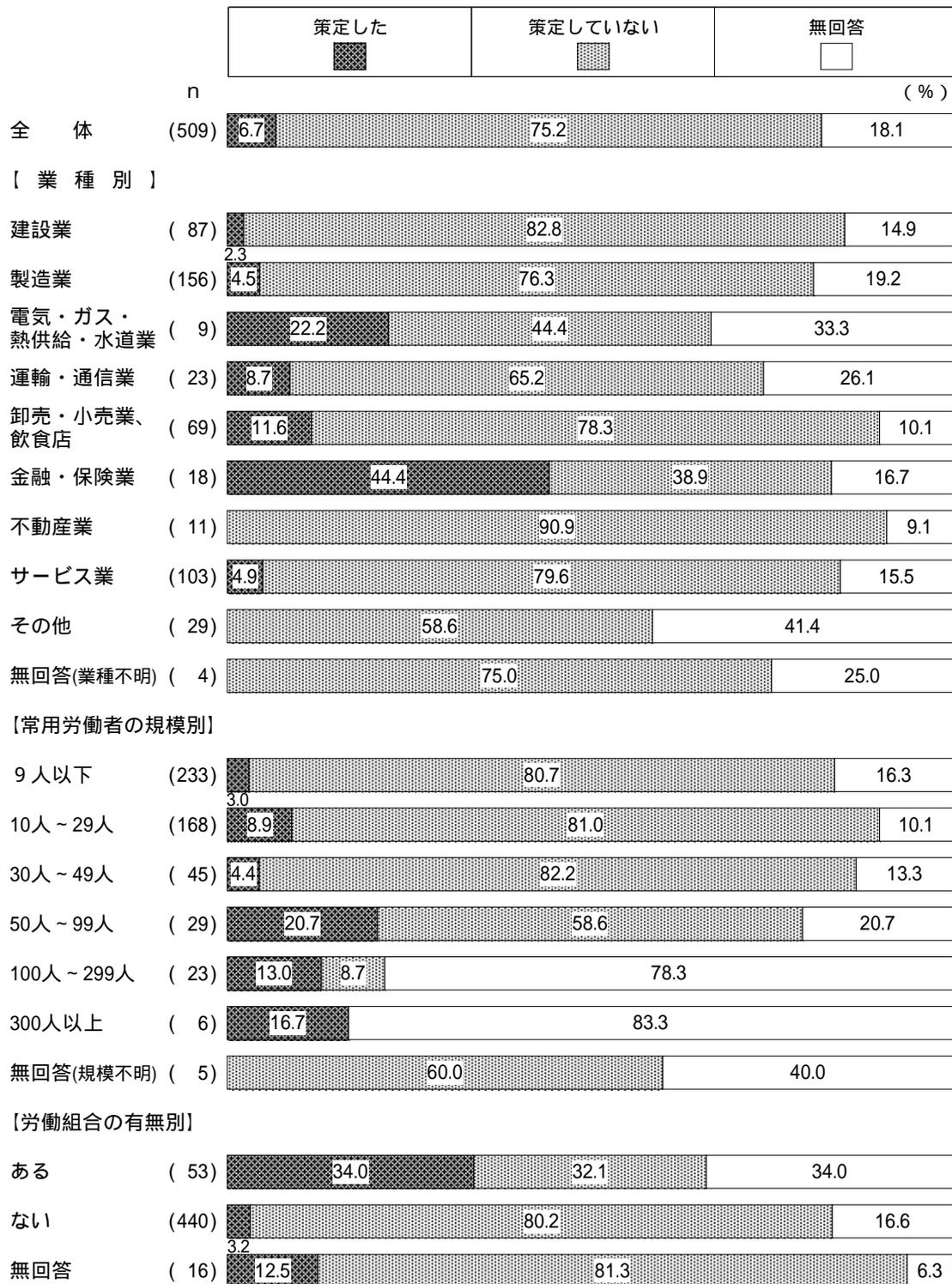
< 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定の有無 - 経年比較 >



過去の調査と比較すると、「策定した」が減少傾向にある。

<次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定の有無 -

業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



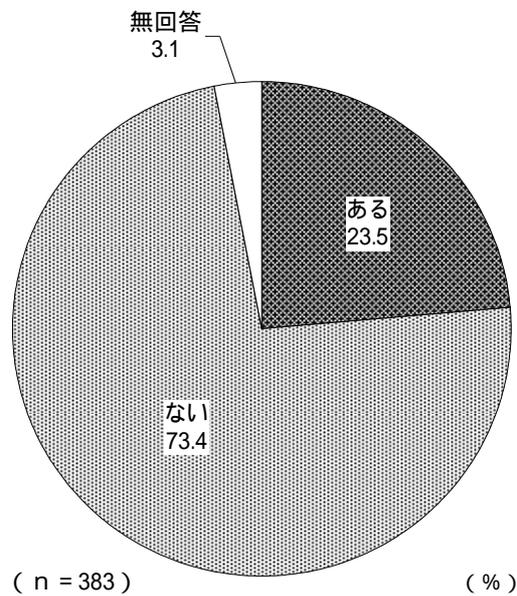
業種別にみると、「策定した」は金融・保険業が44.4%、電気・ガス・熱供給・水道業が22.2%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「策定した」は50人～99人が20.7%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「策定した」は労働組合のある事業所が34.0%と高くなっている。

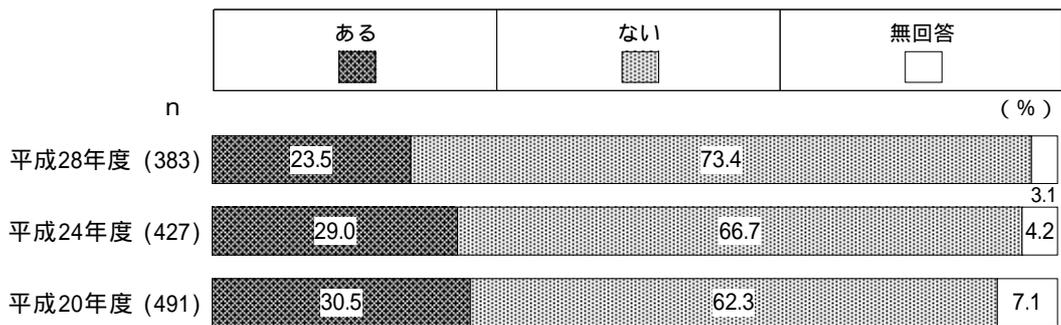
(2) 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定予定

補1 策定していない事業所等については、今後、策定する予定はありますか。



次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画を「策定していない」と回答した383事業所が、今後策定する予定があるかについては、「ある」が23.5%で、「ない」が73.4%と高くなっている。

< 次世代育成支援対策推進のための一般事業主行動計画策定予定 - 経年比較 >

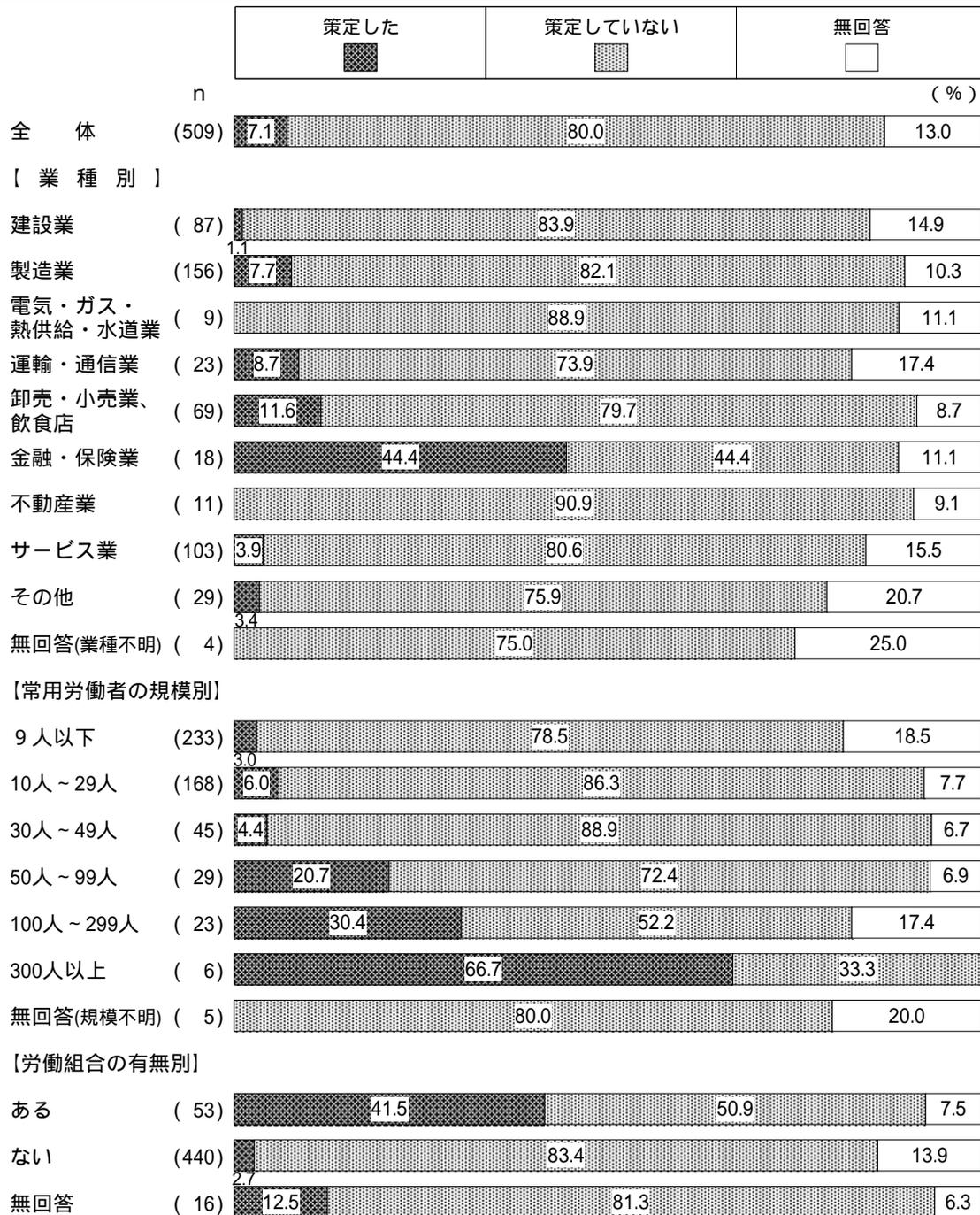


過去の調査と比較すると、「ある」が減少傾向にあり、平成24年度より5.5ポイント減少している。

9. 女性活躍推進

(1) 女性活躍推進のための一般事業主行動計画策定の有無

問38 女性活躍推進のための一般事業主行動計画を策定しましたか。



女性活躍推進のための一般事業主行動計画を策定したかについては、「策定した」は7.1%となっている。

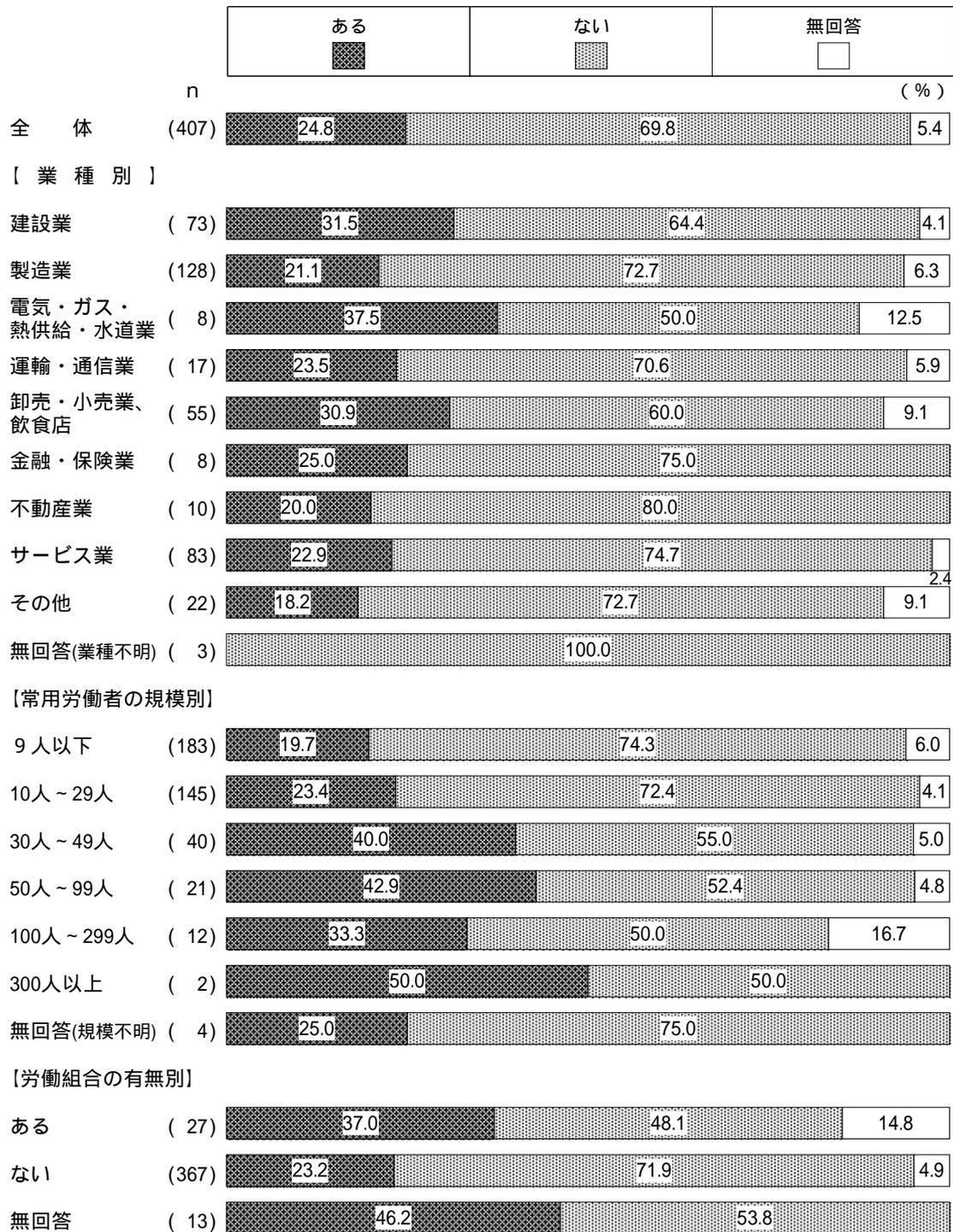
業種別にみると、「策定した」は金融・保険業が44.4%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「策定した」は300人以上が66.7%、100人～299人が30.4%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「策定した」は労働組合のある事業所が41.5%と高くなっている。

(2) 女性活躍推進のための一般事業主行動計画策定予定

補1 策定していない事業所等については、今後、策定する予定はありますか。



女性活躍推進のための一般事業主行動計画を「策定していない」と答えた407事業所が、今後策定する予定があるかについては、「ある」は24.8%となっている。

業種別にみると、「ある」は電気・ガス・熱供給・水道業が37.5%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「ある」は50人～99人が42.9%、30人～49人が40.0%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のある事業所が37.0%と高くなっている。

(3) 女性の活躍推進において課題となるもの

問39 女性の活躍推進において課題となるものがありましたらご記入ください。

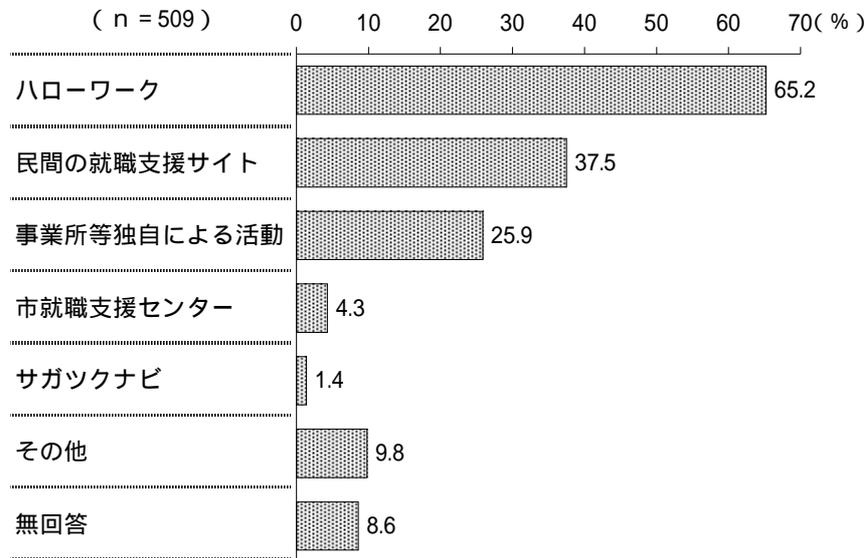
女性の活躍推進において課題となることを自由記述形式で聞いたところ、46事業所から49件の回答があった。記入内容を分類して整理した結果は以下のとおりである。

- 女性管理職の育成9件
- 仕事と育児・家事との両立8
- 業務内容が女性に不向きである6
- 職場全体の意識改革5
- 育児休業終了後の職場復帰支援3
- 女性の求職者が少ない3
- 男性労働者の意識改革2
- 休暇・休業や、時短制度の利用に伴う代替要員の確保2
- 女性本人の業務に取り組む姿勢や業務遂行能力の向上2
- 社内の各種制度を利用していない労働者との人間関係の調整2
- 社内で多くの女性が活躍しており、現状に問題はない2
- 「女性活躍推進法」に反対する旨の記述2
- 緊急時の対応が難しい1
- 職場内の女性用トイレや休憩室の整備1
- 保育園の不足1

10. 人材確保策

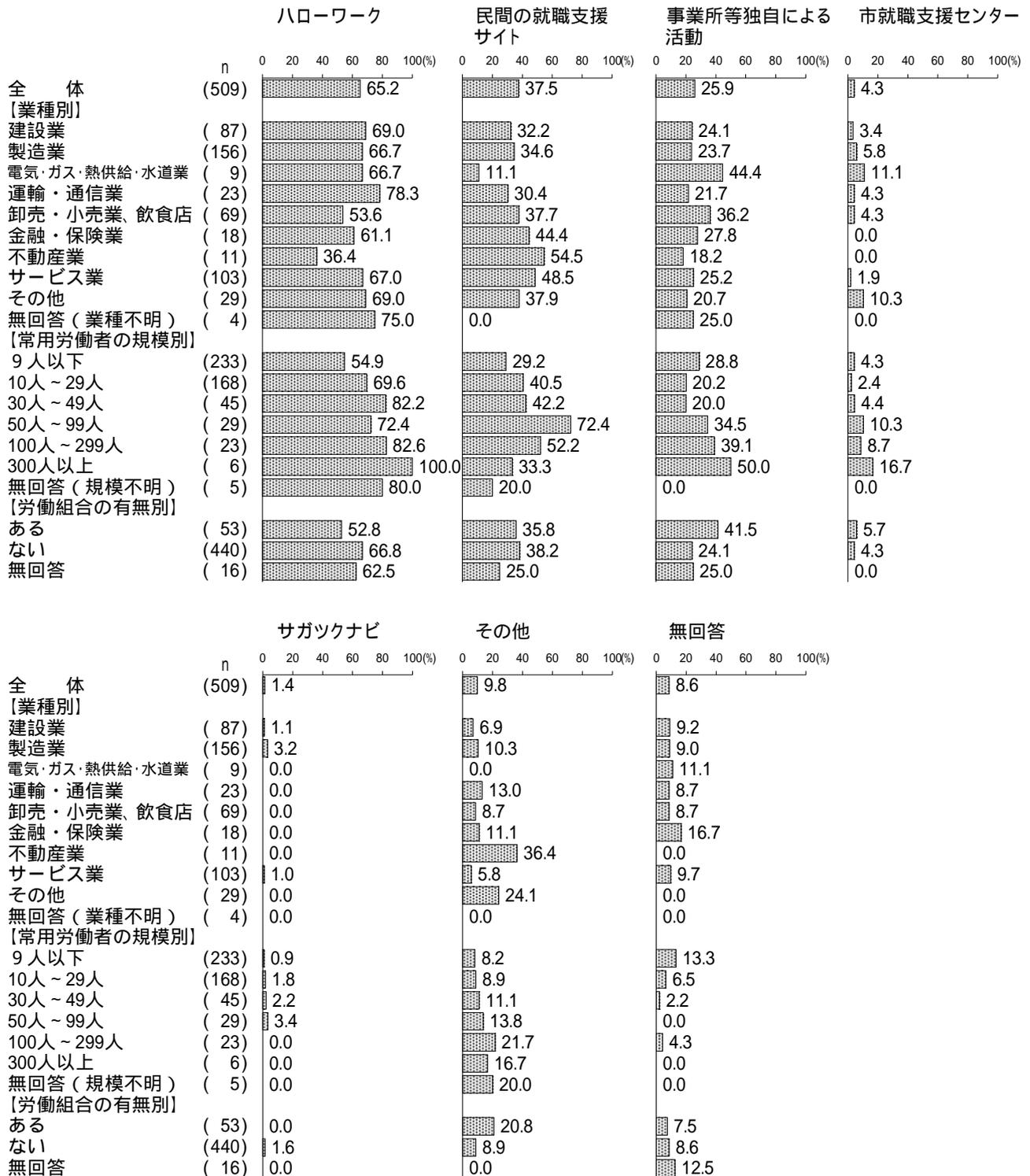
(1) 人材確保の手段

問40 人材の確保をどのような方法で行っていますか。(複数回答あり)



人材の確保をどのような方法で行っているかについては、「ハローワーク」が65.2%で最も高く、次いで「民間の就職支援サイト」(37.5%)、「事業所等独自による活動」(25.9%)などの順となっている。

<人材確保の手段 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別>



業種別にみると、「ハローワーク」は運輸・通信業が78.3%と高くなっている。「民間の就職支援サイト」は不動産業が54.5%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「ハローワーク」は300人以上が100%と高くなっている。「民間の就職支援サイト」は50人～99人が72.4%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ハローワーク」は労働組合のない事業所が66.8%と高くなっている。「事業所等独自による活動」は労働組合のある事業所が41.5%と高くなっている。

(2) 人材の確保についての課題

問41 人材の確保について課題となるもの等がありましたらご記入下さい。

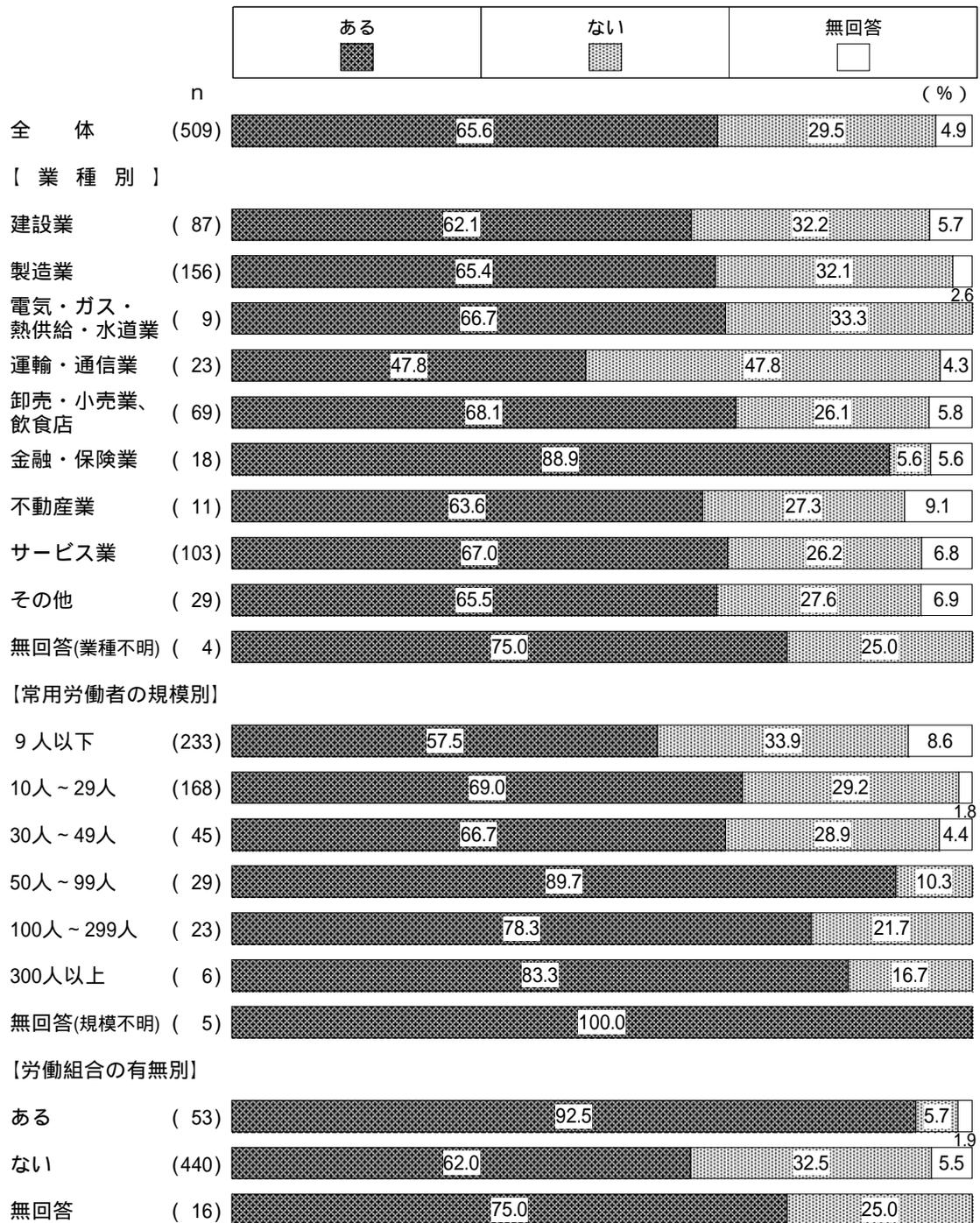
人材の確保について課題となることを自由記述形式で聞いたところ、75事業所から85件の回答があった。記入内容を分類して整理した結果は以下のとおりである。

- 若い人材の確保18件
- 有資格者・職務経験者が少ない10
- 事業所の立地条件が悪い9
- 賃金相場の上昇8
- 応募者の減少8
- 採用基準に見合った水準の人材の応募が少ない5
- 定着率が低い4
- 就労条件が応募者の希望と乖離している4
- 体力が必要・体が汚れる業務など、敬遠されやすい業務内容である3
- 業務の受注価格が賃金相場の上昇に見合う額になっていない2
- 求人広告等を出す費用の負担が大きい2
- 労働力人口の減少2
- パートタイム就労を希望する労働者の減少2
- 新卒者を採用して社内研修を行う余力がない1
- 業務内容上、安全教育に時間がかかる1
- 求人票や求人広告に、従業員に対する優遇制度を表現しにくい1
- 社宅費用削減のための、事業所近隣に在住する方の採用1
- 人材派遣事業者の単価が高い1
- 知名度が低い1
- 平均年齢が高く、職場の雰囲気若い人に合わない1
- いわゆる「若者の車離れ」に代表される「車のことが好き」な若者が減少している1

11. 従業員福利厚生制度

(1) 従業員福利厚生制度の有無

問42 従業員福利厚生制度はありますか。



従業員福利厚生制度があるかについては、「ある」は65.6%となっている。

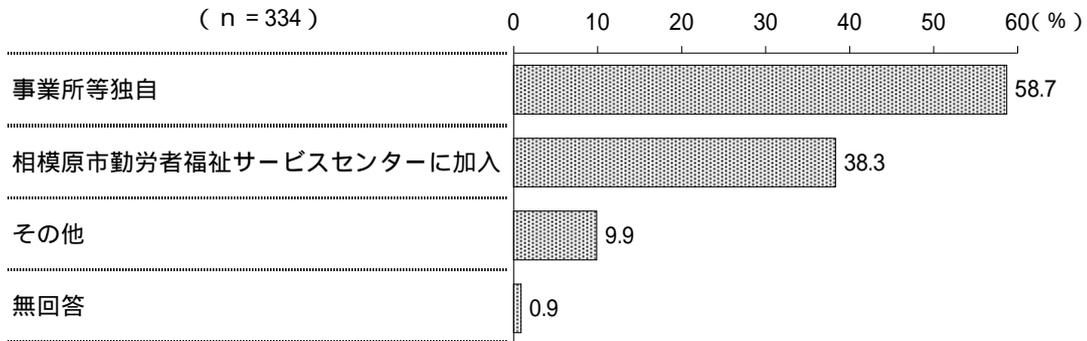
業種別にみると、「ある」は金融・保険業が88.9%と高くなっている。一方、「ない」は運輸・通信業が47.8%と高くなっている。

常用労働者の規模別にみると、「ある」は50人～99人が89.7%、300人以上が83.3%と高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「ある」は労働組合のある事業所が92.5%と高くなっている。

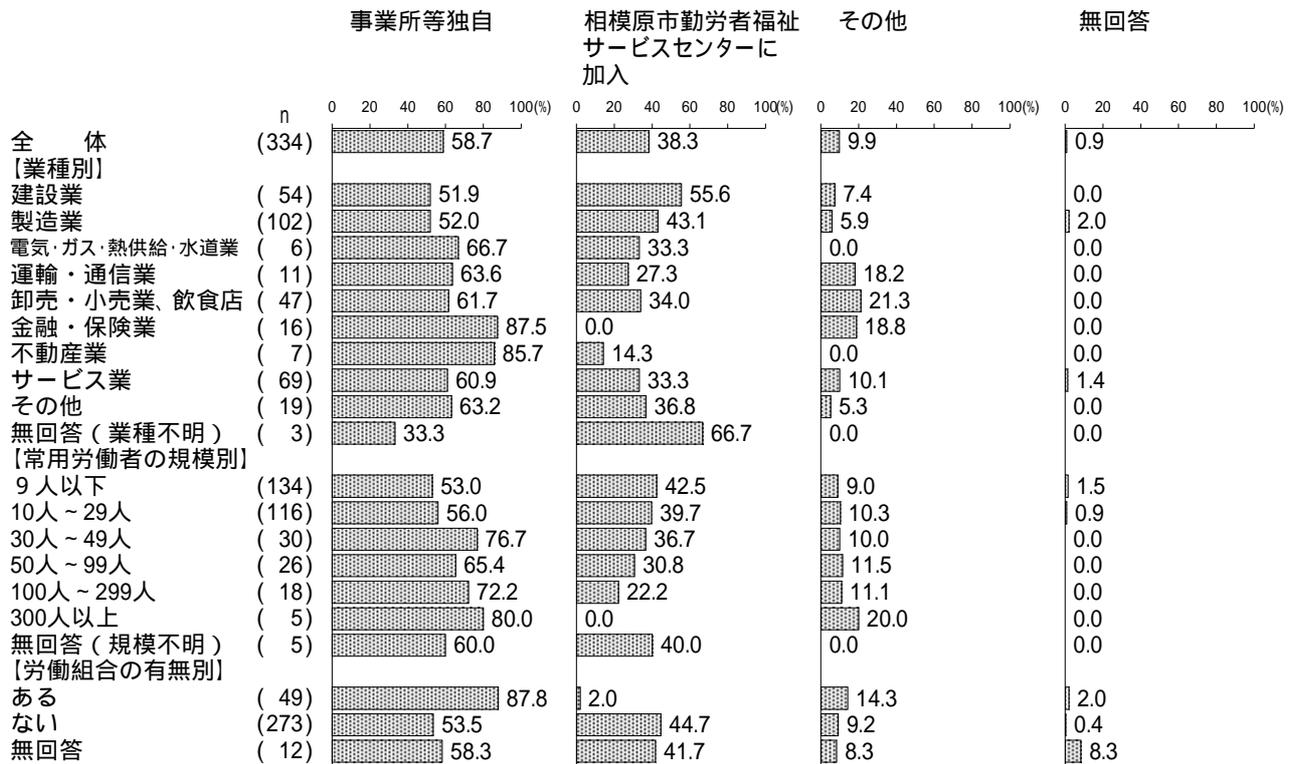
(2) 導入している従業員福利厚生制度

補1 問42で「ある」と回答した事業所等にうかがいます。
導入している制度は何ですか。(複数回答あり)



従業員福利厚生制度が「ある」と回答した334事業所が導入している制度については、「事業所等独自」が58.7%で最も高く、次いで「相模原市勤労者福祉サービスセンターに加入」が38.3%となっている。

< 導入している従業員福利厚生制度 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



業種別にみると、「事業所等独自」は金融・保険業が87.5%、不動産業が85.7%と高くなっている。

「相模原市勤労者福祉サービスセンターに加入」は建設業が55.6%と高くなっている。

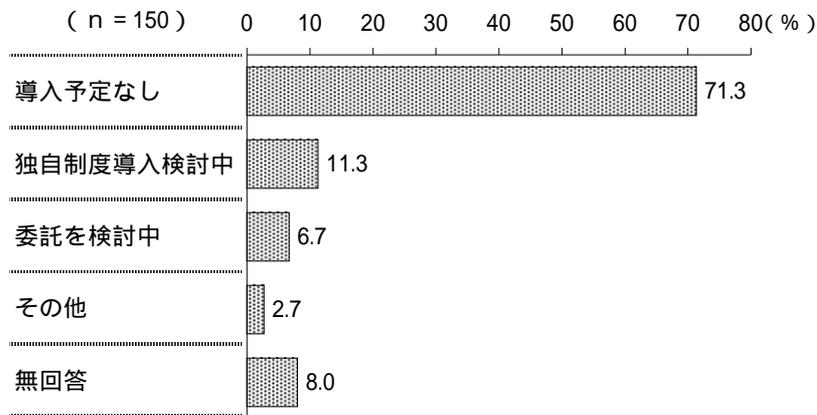
常用労働者の規模別にみると、「相模原市勤労者福祉サービスセンターに加入」は常用労働者の規模が小さい事業所ほど割合が高くなっている。

労働組合の有無別にみると、「事業所等独自」は労働組合のある事業所が87.8%と高くなっている。

「相模原市勤労者福祉サービスセンターに加入」は労働組合のない事業所が44.7%と高くなっている。

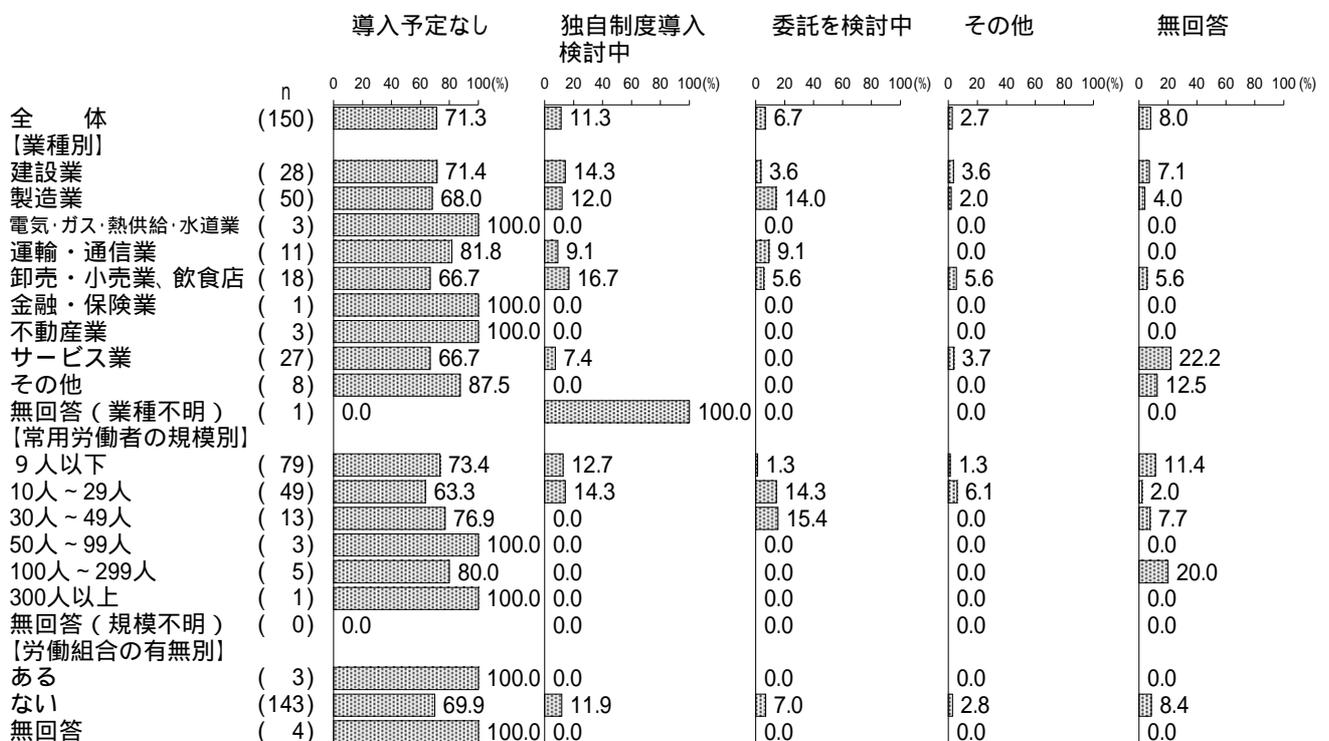
(3) 従業員福利厚生制度導入予定

補2 問42で「ない」と回答した事業所等にうかがいます。
従業員福利厚生制度の導入についてどのように考えていますか。



従業員福利厚生制度が「ない」と回答した150事業所が、従業員福利厚生制度の導入についてどのように考えているかについては、「導入予定なし」が71.3%で最も高く、次いで「独自制度導入検討中」(11.3%)、「委託を検討中」(6.7%)などの順となっている。

< 従業員福利厚生制度導入予定 - 業種別・常用労働者の規模別・労働組合の有無別 >



業種別、常用労働者の規模別、労働組合の有無別の結果は上図のとおりであり、大きな傾向の違いはみられない。

付録 調査票

秘

平成 2 8 年度雇用促進対策基本調査票

《調査のお願い》

市内事業者の皆様には、日ごろから市政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

本調査は相模原市内事業所等の雇用実態を把握し、行政上の基礎資料を得ることを目的に相模原市が行っているものです。

本調査は、市内事業者 1,668 社を対象に、無記名で回答していただくものです。ご記入いただいた内容は、“この意見は 社、 % ” といった集計をしますが、回答された方が特定されるようなことは一切ありません。また、調査票に書かれた事柄は、厳しく秘密が守られ、統計を作るためだけに用いるもので、その他の目的に用いることは決してありません。

なお、この調査結果につきましては報告書にまとめ、ご希望の事業者の方には平成 2 9 年 3 月頃に事業所あてにご送付いたします。

お忙しいところ大変恐縮ですが、趣旨をご理解いただき、ご協力をお願い申し上げます。

平成 2 8 年 1 1 月

相模原市長 加山 俊夫

《記入上のお願い》

1. この調査票は、平成 2 8 年 1 0 月 1 日現在で記入してください。
2. 支店または営業所の場合は、支店または営業所単位で記入してください。
3. 各調査項目の該当欄の数字に 印または人数等を具体的に記入してください。
4. この調査票は、お手数ですが平成 2 8 年 1 2 月 1 日（木）までに返信用封筒に入れてお出しください。
（切手は不要です。）
5. この調査票についてのお問い合わせは、電話または F A X にて相模原市役所雇用政策課までお願いします。
電 話：042 - 769 - 8238（直通）
F A X：042 - 754 - 1064

《注意事項》

1. 部分は P.10 以降に用語説明があります。
2. 本調査における常用労働者とは、経営者、役員、臨時、パートなどの非正規労働者を除く労働者をいいます。
3. 本調査における契約社員とは、非正規労働者で、嘱託や非常勤、臨時職員と呼ばれる採用や労働時間が正社員とは異なる雇用契約を結んだ労働者をいいます。（パートタイム労働者・派遣労働者は除く）
4. 本調査におけるパートタイム労働者とは、1 週間の所定労働時間が正規従業員より短い者のほか、事業所等において、パート、パートタイマー、定時社員等これに類似する名称と呼ばれ、正規従業員の所定労働時間とほとんど同じ者も含めます。（契約社員・派遣労働者は除く）

付録 調査票

1 事業所等の概要についてうかがいます。

問1 業種についてうかがいます。

(支店・営業所の場合は、支店・営業所単位で記入してください。)

業種(該当する番号を で囲んでください。)				
建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	運輸・通信業	卸売・小売業、飲食店
1	2	3	4	5
金融・保険業	不動産業	サービス業	その他 ()	
6	7	8	9	

問2 常用労働者の人数についてうかがいます。

経営者・役員・臨時・パートを除く労働者の人数 (該当する番号を で囲んでください。)					
9人以下	10人～29人	30人～49人	50人～99人	100人～299人	300人以上
1	2	3	4	5	6

問3 労働組合はありますか。

1. ある 2. ない

問4 現在の経営上の問題、課題についてうかがいます。上位3つをお選びください。

() () ()

1. 人材育成・確保 2. 財務体質の強化 3. 販路拡大 4. 生産効率の向上
5. 品質管理 6. 製品開発力の強化 7. 事業継承 8. 環境問題への取組み
9. 情報化の推進 10. その他()

問5 労働者の年齢及び人数についてうかがいます。

	年齢	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計	平均年齢
常用労働者	男性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	女性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	計	人	人	人	人	人	人	人	歳
派遣労働者	男性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	女性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	計	人	人	人	人	人	人	人	歳
契約社員	男性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	女性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	計	人	人	人	人	人	人	人	歳
パートタイム労働者	男性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	女性	人	人	人	人	人	人	人	歳
	計	人	人	人	人	人	人	人	歳
うち外国人の雇用人数(年齢、性別、雇用形態に関わらず総数)									人

2 常用労働者の状況・待遇等についてうかがいます。

問6 常用労働者のうち、管理職の男女別内訳は何人ですか。

男性	女性	合計
人	人	人

問7 どのような賃金制度を導入していますか。

年功序列型	成果主義	能力主義	その他
1	2	3	4

その他を選択した理由()

問8 どのような賃金形態を導入していますか。

月給制	日給月給制	日給制	年俸制	出来高払い制	その他
1	2	3	4	5	6

その他を選択した理由()

問9 常用労働者の平均給与についてうかがいます。

平均給与	円
------	---

問10 週の所定労働時間は何時間ですか。

1. 40時間未満 2. 40時間 3. 41時間以上 44時間未満 4. 44時間
5. 45時間以上(労働時間 時間)

問11 平成28年9月期の、週の所定外労働時間(1人当たり平均)は何時間ですか。

1. 5時間未満 2. 5時間以上10時間未満 3. 10時間以上15時間未満
4. 15時間以上20時間未満 5. 20時間以上

問12 1人当たり平均の年間(平成27年度)総実労働時間は何時間ですか。

1. 1800時間未満 2. 1800時間以上1900時間未満
3. 1900時間以上2000時間未満 4. 2000時間以上2100時間未満
5. 2100時間以上2200時間未満 6. 2200時間以上(1人当たりの総実労働時間 時間)

問13 次の労働形態を導入していますか。

1. 導入している
 1. 在宅勤務制度 2. 短時間勤務制度 3. フレックスタイム制度
2. 導入していない

問14 育児をする労働者について、どのような措置を講じていますか。

1. フレックスタイム制 2. 始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ
3. 事業所内託児施設の設置 4. 経済的支援 5. その他()

問15 育児、介護に関する独自の制度がありましたらご記入ください。

()

育児・介護休業法では、事業主は、3歳までの子を養育する労働者については「短時間勤務制度」、「所定外労働の免除」の措置を講じることが義務化され、小学校就学前の子を養育する労働者については「フレックスタイム制度」、「始業・就業時刻の繰り上げ・繰り下げ」、「託児施設の設置運営またはこれに準ずる便宜供与」、「育児休業に準ずる措置」を講じることが努力義務として規定されています。

問16 休暇制度についてうかがいます。

区 分	ある			ない
	有給	一部有給	無給	
夏期休暇	1	2	3	4
年末年始休暇	1	2	3	4
結婚休暇	1	2	3	4
病気休暇	1	2	3	4
忌引休暇	1	2	3	4
育児休業	1	2	3	4
介護休業	1	2	3	4
ボランティア休暇	1	2	3	4
リフレッシュ休暇	1	2	3	4
生理休暇	1	2	3	4
子の看護休暇	1	2	3	4
その他 ()	1	2	3	4

補1 問16で 育児休業 介護休業が『ある』と答えた事業所等についてうかがいます。
現在育児休業・介護休業を取得中の常用労働者はいますか。

育児休業

年齢	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人	人	人

介護休業

年齢	15～19	20～29	30～39	40～49	50～59	60～	計
男性	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人	人	人

問17 平成28年4月以降に新卒者を採用しましたか。また、何人採用しましたか。

1. 採用した 2. 採用していない(本店・本部で採用している場合を含む)

最終学歴	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人
計	人	人	人	人
最終学歴	大院卒	専門、専修卒	合計	
男性	人	人	人	
女性	人	人	人	
計	人	人	人	

問18 3年前（平成25年4月）に採用した新卒者の人数と、そのうち平成28年3月末時点での離職者数は何人ですか。

区 分	平成25年4月採用者数	平成28年3月末時点の離職者数
中学卒	人	人
高校卒	人	人
専門・専修卒 短大卒	人	人
大学卒・大院卒	人	人

問19 平成27年度に中途採用を何人しましたか。採用者がいない場合『採用なし』の下の枠に をお書き下さい。

最終学歴	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒
採用人数	人	人	人	人
最終学歴	大院卒	専門・専修卒	合計	採用なし
採用人数	人	人	人	

補1 問19で平成27年度に中途採用をしたと回答した事業所等にうかがいます。中途採用した理由は何ですか。（該当するものを3つまで選んでください。）

1. 既存事業の拡大
2. 新規分野への進出
3. 即戦力となる人材の確保
4. 組織の活性化
5. 新卒者採用が困難
6. 親会社・関連会社からの要請
7. 欠員の確保
8. 年齢構成のゆがみ是正
9. その他（ ）

問20 平成29年4月に、新規に常用労働者を雇用する予定はありますか。

1. 雇用する予定がある
2. 雇用する予定はない
3. 検討中である

問21 新規に常用労働者を採用する際にどのような項目を重視しますか。（複数回答可）

職 種	項 目
事務職 1	積極性・責任感 一般的な教養 入社試験の成績 専門的な知識・技能 コミュニケーション能力 語学力 クラブ活動等の経験 その他（ ） 健康状態 業務・社風への適性 資格の有無
技術・ 研究職 2	積極性・責任感 一般的な教養 入社試験の成績 専門的な知識・技能 コミュニケーション能力 語学力 クラブ活動等の経験 その他（ ） 健康状態 業務・社風への適性 資格の有無
現業職 3	積極性・責任感 一般的な教養 入社試験の成績 専門的な知識・技能 コミュニケーション能力 語学力 クラブ活動等の経験 その他（ ） 健康状態 業務・社風への適性 資格の有無

- 1 事務職とは、管理、経理、営業、人事及び福利厚生等の部門で事務的業務に従事する者。
- 2 技術・研究職とは、技術者、医師、弁護士等専門的・技術的職業及び研究に従事する者。
- 3 現業職とは、生産作業、販売従事者（販売店員、外交員等）、運輸・通信従事者、保安職業従事者及びサービス職業に従事する者。

問22 年代別にみた常用労働者数の過不足感についてうかがいます。

区分	過剰	適度	不足
19歳以下	1	2	3
20～29歳	1	2	3
30～39歳	1	2	3
40～49歳	1	2	3
50～59歳	1	2	3
60歳以上	1	2	3

問23 定年は何歳ですか。

区分	60歳	61～64歳	65歳以上	ない
定年年齢	1	2	3	4

問24 定年退職後の継続雇用（再雇用）制度がありますか。 1. ある 2. ない

補1 問24で『ある』と答えた事業所等についてうかがいます。
継続雇用（再雇用）制度で雇用している従業員はどのくらいいますか。 (人)

補2 問24で『ない』と答えた事業所等についてうかがいます。
今後、継続雇用（再雇用）制度の導入を考えていますか。
1. 考えている 2. 考えていない

問25 3年以内に定年退職をむかえる従業員について、人材の補充は何人ずつ、どのように行いますか。該当者がいない場合『該当なし』の下の枠に をお書き下さい。

新規採用	中途採用	継続雇用 (再雇用)	定年延長	派遣
人	人	人	人	人
パート・ アルバイト	契約社員	補充は 行わない	該当なし	
人	人	人		

3 障害者の雇用状況についてうかがいます。

問26 障害者の常用労働者数と週の所定労働時間別の雇用人数をご記入ください。

常用労働者	人
うち20時間未満	人
うち20時間以上	人

問27 障害者を雇用していない事業所等にかがいます。

雇用しない理由は何ですか。

1. 雇用したいが応募がない
2. 応募はあるが雇用に至らない
3. 業務上、障害者の雇用が難しい。
4. 障害の有無に関わらず募集していない
5. 相模原市以外の事業所では雇用しているが、相模原市の事業所には配属がない
6. 採用業務を行っているのが本社等の調査対象外事業所である
7. その他 ()

問28 改正障害者雇用促進法(平成28年4月1日施行)に関連する具体的な取組がありますか。

1. ある (取組内容:)
2. ない

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部が改正され、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置(合理的配慮の提供義務)を講ずることが義務付けられました。

4 派遣労働者についてうかがいます。

問29 派遣労働者の業務内容は何ですか。(複数回答可)

業務内容		
1. ソフトウェア開発	2. 事務用機器操作	3. ファイリング
4. 調査	5. 財務処理	6. 案内受付、駐車場管理等
7. その他 ()		
8. 雇用していない		

5 パートタイム労働者についてうかがいます。

問30 パートタイム労働者の勤務年数についてうかがいます。

6ヶ月未満	6ヶ月以上 ~1年未満	1年以上 ~5年未満	5年以上 ~10年未満	10年以上	合計
人	人	人	人	人	人

問31 パートタイム労働者の雇用契約期間は定まっていますか。

(パートタイム労働者の平均契約期間でお答えください)

1. 1か月未満
2. 1か月以上6か月未満
3. 6か月以上1年まで
4. 定めていない

6 契約社員・パートタイム労働者の状況についてうかがいます。

問32 契約社員・パートタイム労働者の雇用保険や社会保険等、あるもの全てに 印をつけてください。

1. 雇用保険
2. 厚生年金
3. 健康保険
4. 労災保険
5. 交通費支給
6. 精・皆勤手当
7. 一時金(賞与)
8. 退職金
9. 福利厚生制度
10. その他 ()

問33 契約社員・パートタイム労働者の退職金制度がありますか。 1.ある 2.ない

→ 補1 退職金制度が『ある』事業所等ではどのような制度を利用していますか。

1. 中小企業退職金共済制度
2. 特定退職金共済制度
3. 社内準備
4. 民間退職金制度
5. 特定業種退職金共済制度
6. その他 ()

問34 契約社員・パートタイム労働者の昇給制度はありますか。

1. ある
2. ない

10 人材確保策についてうかがいます。

問40 人材の確保をどのような方法で行っていますか。(複数回答可)

1. 市就職支援センター
2. ハローワーク
3. サガツクナビ
4. 民間の就職支援サイト
5. 事業所等独自による活動
6. その他()

問41 人材の確保について課題となるもの等がありましたらご記入下さい。

()

11 その他

問42 従業員福利厚生制度はありますか。

1. ある
2. ない

▶補1 問42で『1.ある』と回答した事業所等にうかがいます。
導入している制度は何ですか。

1. 事業所等独自
2. 相模原市勤労者福祉サービスセンターに加入
3. その他()

▶補2 問42で『2.ない』と回答した事業所等にうかがいます。
従業員福利厚生制度の導入についてどのように考えていますか。

1. 独自制度導入検討中
2. 委託を検討中
3. 導入予定なし
4. その他()

~~~~~ ご協力ありがとうございました ~~~~~

\*\*\* 報告書の送付希望事業所の方は、事業所名等ご記入ください。\*\*\*

(平成29年3月頃に事業所あてにご送付いたします。)

| 事業所名           | 電話番号 |
|----------------|------|
| 送付先住所 〒 - 相模原市 |      |

環境経済局 経済部 雇用政策課

電話 042-769-8238 (直通)

FAX 042-754-1064

E-mail: koyouseisaku@city.sagamihara.kanagawa.jp

~~~~~ 相模原市 ~~~~~

【用語説明】(あいうえお順)

< か行 >

管理職

役職に就いているため時間外労働等の割増賃金の支給対象とならない労働者。

外国人

住民票に日本以外の国籍が記載されている者・日本以外の国が発行したパスポートを所持している者・難民。日本に帰化した者は外国人ではない。

継続雇用（再雇用）制度

就業規則や労働協約等に定められている定年年齢に達した労働者に対して、定年後に再び雇用する制度。

< さ行 >

在宅勤務制度

自宅にいながら、出勤して行うのと同じ仕事をする勤務制度

週の所定外労働時間

1週間の期間における就業が定められた労働時間を除いた労働時間。時間外労働・残業時間労働等。

週の所定労働時間

1週間の期間における就業が定められた労働時間。始業時間から終業時間までの時間のうち、休憩時間を除いた時間。ただし、変形労働時間のある事業所については、1サイクルの期間に於ける1週間の平均労働時間とする。

労働基準法では、上限40時間だが、特定事業所では上限44時間となっている。

次世代育成支援

急速な少子化の進行と、家庭や地域を取り巻く環境の変化に対処して、次世代の子育てを担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備のために、子どもや子育て家庭を社会全体で支援する取り組みのことで、自治体が講じる施策や事業主が行う雇用環境整備のこと。

新卒者

学校卒業と同時に雇用・採用される者。

ソフトウェア開発

パソコンソフトの開発だけではなく、ハード（機械類）の駆動をさせるアルゴリズム（プログラム言語で書かれた、演算手続きを指示する規則）の確立に関する開発も含む。

< た行 >

短時間勤務制度

フルタイムで働く社員や職員より労働時間は短い、フルタイムの社員らと同様の役割、責任を持ち能力評価や昇給なども同等に扱われる制度

中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度であり、建設業・清酒製造業・林業等以外の事業所に雇用される従業員を対象としている。

定年（制）

一定の年齢に達した場合に自動的に退職となることを定めた制度。法律により、60歳未満の定年退職は、無効となっている。

特定業種退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度であり、建設業・清酒製造業・林業等において期間を定めて雇用される従業員を対象としている。

特定退職金共済制度

商工会議所等が行う退職金共済事業で、一定の条件を満たし、政府の承認を得て行っているもの。

< な行 >

日給月給制

賃金を月額で定め、欠勤した日数分だけ日割で差し引く賃金支払い方法。

年間総実労働時間

1年間の所定内労働時間と所定外労働時間を合わせた労働時間。

年功序列型（賃金制度）

賃金が年功（勤続年数、年齢）などの要素で決められる賃金体系の制度。

< は行 >

派遣労働者

社外から人的資源として受け入れている労働者。

フレックスタイム制度

一か月以内の一定期間（清算期間）における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度

< や行 >

役員

経営判断に関わる権限を持つ者。ただし、役員であっても、『取締役兼営業部長』という様に、従業員としての身分を持っている者を除く。

< わ行 >

ワーク・ライフ・バランス

仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、社員自らが希望するバランスで展開できる状態をいう。

国では、ワーク・ライフ・バランス推進のための施策の積極的な取組みを展開している。

平成28年度

相模原市雇用促進対策基本調査 報告書

平成29年 1 月発行

発行者：相模原市 環境経済局 経済部 雇用政策課

〒252-5277 相模原市中央区中央2丁目11番15号

TEL 042-769-8238 (直通)

FAX 042-754-1064

この報告書は再生紙を使用しています。