

秘

# 労働福祉等実態調査票

大分県商工労働部労政福祉課

この調査は大分県統計条例に基づく基幹統計調査です。  
 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、ご回答よろしくお願ひします。  
 なお、この調査に記入された事項については統計以外の目的に利用したり、内容を他に漏らしたりすることは絶対にありませんので、ありのままに記入してください。

\*この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	規模	所属
1	5	6	7

## ～記入にあたってのお願い～

- この調査票は、平成25年6月30日現在の貴事業所の状況について記入してください。  
 なお、貴事業所で判断できない項目や把握できない事項は、本社等に確認のうえ回答してください。
- 回答は、太線で囲んである部分(回答欄)に記入(文字や数字又は該当する番号)してください。
- 設問のうちアンダーラインが付されているもの(例【問1】)についてはすべて回答してください。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて8月9日(金)までに投函してください。
- 調査に関するお問い合わせは、大分県労政福祉課までお願いします。電話(097-506-3351)

## 1 事業所の現況 (記入者欄は必ず記入してください。)

事業所の所在地(〒 - )	記 入 者	所属課名	
事業所名		氏名	
事業内容又は主要製品名		電話番号	

### 【問 1】 貴事業所を含む同一企業の全常用労働者数の規模についてお伺ひします。

(貴事業所のほか本社・支社・工場などがある場合には、その全部の常用労働者数を合計してください。)

1	2	3	4	5
9人 以下	10～ 29人	30～ 99人	100～ 299人	300人 以上

(回答欄)

### 【問 2】 貴事業所内で働いている方(直接雇用であるか否かは問いません)の人数についてお伺ひします。

			男 性	女 性
直接雇用	常用労働者	期間を定めずに雇われている者(正社員)	11	15
		期間を定めて雇われている者(契約社員・期間従業員等)	19	23
	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	27	31
		臨時・日雇労働者	35	39
直接雇用外	派遣労働者		43	47
	業務委託等労働者		51	55

(注) 1 「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1か月を超える期間を定めて雇われている者

※ 役員などであっても事務職員等を兼ねて一定の職務につき、一般職員と同じ給与規則によって給与を受けている人は「常用労働者」に含めます。

2 「パートタイム労働者」(アルバイトは除く)とは、次のいずれかに該当する労働者をいいます。

- ① 1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- 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労働者より短い者

3 「臨時・日雇労働者」とは、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」とは、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」とは、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

【問 3】労働組合の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄) 59
2	ない	

【問 4】就業規則はありますか。

1	ある	(回答欄) 60
2	ない	

(注) 「就業規則」とは、使用者が事業場における労働条件や  
 服務規律等を定めるものです。(労働基準法第89条)  
 常時10人以上の労働者(パート・アルバイトを含む)を使用  
 する事業所は必ず就業規則を作成し、労働基準監督署  
 に届出をする義務があります。

以下の質問は、「8 パートタイム労働者・派遣労働者」、「9 正社員への登用制度」の項を除いて、  
**常用労働者**についてご回答ください。

## 2 労働時間

(1) 所定労働時間についてお伺いします。

【問 5】就業規則等で定められた1週間の所定労働時間(所定外・休日労働・休憩時間を除く労働時間)  
 を記入してください。

(注) 1 労働時間については、労働基準法第32条で法定労働時間が定められ、週40時間となっています。  
 ただし、常時10人未満の労働者を使用する商業、映画・演劇業、接客娯楽業、保健衛生業の各事業所については、1日8時間、週44時間となっています。  
 2 週によって異なる場合には、1か月平均又は変形時間内の平均で算出してください。

61	時間	分

【問 6】最近一年間の一人当たりの総実労働時間(期間内に労働者が実際に労働した時間数)を所定内と所定外に分けて記入してください。

(平成24年7月1日から平成25年6月30日 : この期間については暦年・会計年度でも構いません。)

所定内実労働時間	+	所定外実労働時間	=	計(年間総実労働時間)
65		69		73

## 3 休日休暇制度

(1) 週休制についてお伺いします。

【問 7】週休制の形態(部門、職種等で異なる場合は、最も多い形態)について、該当する番号を選んでください。

形態	週休 1日制	週休 1日半制	週休2日制				その他 の週休制
			完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週又は 月2回	月1回 (4週5休)	
番号	1	2	3	4	5	6	7

(回答欄) 77
-------------

(注) 1 変形労働時間制・交替勤務制等を採用している事業所にあつては、平均したところの勤務形態で判断してください。  
 2 週休制の形態が一定でない場合は、平均的にみて判断してください。  
 3 「その他の週休制」とは、週休3日制など平均して週2日を超える休日制度が該当します。

**(2) 特別休暇についてお伺いします。**

**【問 8-①】特別休暇制度はありますか。**

1	ある	(回答欄) 78
2	ない	

- (注) 1 「**長期勤続者休暇**」とは、一定の勤務年数、例えば、10年、20年に達した時、年休とは別に付与する休暇をいいます。  
 2 「**夏季休暇**」とは、小中学校の夏休みの時期などに、年休とは別に付与する休暇をいいます。  
 3 「**ボランティア休暇**」とは、地域活動、ボランティア活動を行う従業員に年休とは別に一定期間認める休暇をいいます。  
 4 「**病気休暇**」とは、従業員が業務外の理由による疾病又は負傷の場合に、年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 5 「**自己啓発休暇**」とは、各種教育訓練の受講や免許取得等、自己啓発を行う目的で年休とは別に取得できる休暇をいいます。  
 6 「**年末年始休暇**」とは、年末年始にかけて、年休とは別に付与する休暇をいいます。

**【問 8-②】特別休暇制度の種類ごとの有無及び1回当たりの最大付与日数を記入してください。**

特別休暇の種類	制度		(回答欄)	最大付与日数	
	あり	なし			日
1 長期勤続者休暇	1	2	79	86	日
2 夏季休暇	1	2	80	88	日
3 ボランティア休暇	1	2	81	90	日
4 病気休暇	1	2	82	92	日
5 自己啓発休暇	1	2	83	94	日
6 年末年始休暇	1	2	84	96	日
7 其他 (慶弔休暇 日) (結婚休暇 日)	1	2	85	98	日

※その他の特別休暇のうち最大付与日数が一番多いものを記入してください。

**(3) 年次有給休暇についてお伺いします。**

**【問 9-①】最近一年間の一人当たりの年次有給休暇の付与及び取得状況について記入してください。**

(平成24年7月1日から平成25年6月30日：期間については暦年・会計年度でも構いません。)

1 年間に付与された年次有給休暇の日数	100	日
1 年間に取得した年次有給休暇の日数	102	日

- (注) 1 「**付与日数**」とは、1年間新たに付与された日数で、前年からの繰越日数を含みません。  
 2 端数については、少数点以下を四捨五入してください。  
 3 労基法第39条に基づく年次有給休暇の付与日数の取扱いはこちらのとおりです。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

**【問 9-②】時間単位年休制度の導入状況についてお伺いします。**

1	設けている	(回答欄) 104
2	設けていないが、今後整備する予定	
3	設けていないが、今後も整備しない	

- 4 労使協定を締結することにより、1年に5日分を限度として、「時間単位」で年次有給休暇を付与することができます。(労基法第39条第4項)

**4 病 気 休 職 制 度**

**(1) 連続して1カ月以上利用できる病気休職制度についてお伺いします。**

**【問 10】**

通常の年次有給休暇以外で、連続して1カ月、従業員が私傷病時に利用できる休暇・休職・休業する制度(慣行を含む。労働災害による休職制度を除く。以下「病気休職制度」という。)がありますか。

1	ある	(回答欄) 105
2	ない	

(回答「2」のとき→【問 15】へ)

**【問 11】病気休職制度を就業規則等で規定していますか。**

1	規定している	(回答欄) 106
2	規定していない	

【問12】 病気休職制度の休職期間の上限について、該当する番号を1つ選んでください。

期間	3か月まで	3か月超から6か月まで	6か月超から1年まで	1年超から1年6か月まで	1年6か月から2年まで	2年から2年6か月まで	2年6か月超から3年まで	3年超	上限なし
番号	1	2	3	4	5	6	7	8	9

(回答欄)  
107

【問13】 平成25年6月30日現在、病気休職制度を利用している休職者数について伺います。

(回答欄)

病気休職者数	108	人
うちメンタルヘルスによる休職者数	110	人

【問14】 メンタルヘルスや私傷病の治療と仕事を両立させるために、どのようなことが課題となっていますか。

	治療と仕事を両立させるための課題	ある	ない	回答欄
1	休職者の復帰後の仕事の与え方、配置	1	2	112
2	代替要因の確保が困難	1	2	113
3	再発防止対策	1	2	114
4	休業期間中の給与の保障が困難	1	2	115
5	上司・同僚の理解が困難	1	2	116
6	疾病にかかわる個人情報の管理が困難	1	2	117
7	主治医との連携が困難	1	2	118
8	両立支援に関する教育・研修	1	2	119
9	傷病手当金などの申請手続きが複雑	1	2	120
10	産業保健スタッフの活用コストが高い	1	2	121
11	主治医とのコンタクトで休職者本人の同意を得るのが難しい	1	2	122
12	その他	1	2	123

## 5 育児・介護休業制度

(1) 育児休業の取得状況についてお伺いします。

【問15】 育児休業対象者の出産後の状況について、最近一年間の人数を男女別に記入してください。

(男性は配偶者が出産した労働者が対象です。期間は暦年・会計年度でも構いません。)

	育児休業対象者	(左記の対象者の出産後の状況)		
		育児休業を取得した者	育児休業を取得しなかった者	出産を機に退職した者
女性	124	127	130	133
男性	136	139	142	145

(注) 育児休業取得者の人数は、育児休業取得の申出により事業所が育児休業として認めた者を計上してください。

【問16】 育児休業取得者の人数について、男女別・利用期間別に記入してください。

(利用中の者については、予定の利用期間で構いません。)

	1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月以上3か月未満	3か月以上6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上
女性	148	151	154	157	160	163
男性	166	169	172	175	178	181

(注) 利用期間については、事業所が育児休業として認めた期間を計上してください。



◆ 「介護休業制度の利用があった」と回答した事業所にお伺いします。

【問27】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。

女性	196	人
男性	199	人

【問28】 介護休暇制度の有無についてお伺いします。

1	ある	(回答欄)
2	ない	202

(注) 「介護休暇」は、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者は、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日まで取得できます。(育児・介護休業法第16条の5)

(4) 仕事と育児・介護に関する両立支援についてお伺いします。

(注) 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、事業主は、次の所定労働時間の短縮等の措置を講じなければなりません。(育児・介護休業法第23条)  
 ①3歳未満の子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けること  
 ②3歳未満の子を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働を免除すること  
 ③介護休暇は、労働者が申し出れば取得させること  
 なお、常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年6月30日までの間は猶予されていましたが、平成24年7月1日以降は義務となっています。

【問29】 育児を支援するための制度等がありますか。

1	ある	(回答欄)
2	ない	203

【問30】 介護を支援するための制度等がありますか。

1	ある	(回答欄)
2	ない	204

◆ 「育児・介護を支援する制度等がある」と回答した事業所にお伺いします。

(注) 常時介護を要する対象家族を介護する労働者に関して、対象家族1人につき連続する93日(介護休業した期間があれば、それとあわせて93日)以上の期間における所定労働時間の短縮、フレックスタイム制、時差通勤等いずれかの導入が義務付けられています。(育児・介護休業法第23条第3項)

【問31】 育児の支援制度等としてどのようなものがありますか。

	ある	ない	
1 短時間勤務制度	1	2	205
2 フレックスタイム制	1	2	206
3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	207
4 所定外労働をさせない	1	2	208
5 託児所施設の設置運営	1	2	209
6 育児に要する経費の援助	1	2	210
7 その他	1	2	211

【問32】 介護の支援制度等としてどのようなものがありますか。

	ある	ない	
1 短時間勤務制度	1	2	212
2 フレックスタイム制	1	2	213
3 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2	214
4 介護サービスの費用の助成	1	2	215
5 その他	1	2	216

(注) 「その他」については、選択肢以外で育児・介護に関する支援制度等を設けている場合に「1 ある」を選択してください。「1 ある」を選択した事業所は〔 〕内にその制度等の概要を記入してください。

(5) 再雇用特別措置制度についてお伺いします。

【問33】 再雇用特別措置制度がありますか。

1	ある	(回答欄) 217
2	ない	

(回答「2」のとき→【問36】へ)

(注) 「再雇用特別措置制度」とは、妊娠、出産、育児又は介護を理由として退職した者に対して、退職の際に将来再び雇用されることを希望する旨の申し出があった場合には、募集又は採用に当たって特別の配慮をする制度をいいます。(育児・介護休業法第27条)

◆ 「再雇用特別措置制度がある」と回答した事業所にお伺いします。

【問34】 再雇用する期間の上限を定めていますか。  
(例 退職して5年以内に就職を希望すれば再雇用する)

1	設けている	(回答欄) 218
2	設けていない	

【問35】 最近1年間にこの制度の利用がありましたか。  
(利用中を含む。)

1	あった	(回答欄) 219
2	なかった	

## 6 定 年 制

(注) 「定年制」とは、労働者が一定年齢に達したとき、雇用契約を解除することをあらかじめ就業規則などに定めておく制度をいいます。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)」で使用者が定年を定める場合には60歳を下回らないことが義務付けられています。

【問36】高年齢者の安定した雇用を確保するための措置を講じていますか。

(注) 高年齢者雇用安定法第9条で、高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用、定年の廃止のいずれかの措置をすることが義務付けられています。

1	講じている	(回答欄) 220
2	講じていない	

(回答「2」のとき → 【問43】へ)

【問37】どのような措置を講じましたか。

		講じた	講じていない	
1	65歳までの定年の引き上げ	1	2	(回答欄) 221
2	年金支給開始年齢にあわせ、定年の順次引き上げ	1	2	222
3	継続雇用制度 「勤務延長制度」の導入	1	2	223
4	継続雇用制度 「再雇用制度」の導入	1	2	224
5	定年の定め廃止	1	2	225

(回答「3、4」が「1」のとき → 【問38】へ)  
(回答「3、4」が「2」のとき → 【問43】へ)

(注) 1 「勤務延長制度」とは、定年が設定されたまま、その定年に到達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度です。

2 「再雇用制度」とは、定年に達した者をいったん退職させた後、再び雇用する制度です。

◆ 「勤務延長制度」又は「再雇用制度」の導入を講じている事業所にお伺いします。

【問38】勤務延長制度・再雇用制度の対象となる従業員の範囲はどのように定めていますか。  
両制度併用の場合は、それぞれ両方に記入してください。

1	原則として希望者全員	勤務延長制度	(回答欄) 226		
2	選定基準適合者に限り希望者全員(高年法の経過措置)			再雇用制度	227
3	その他〔 〕				

【問39】勤務延長制度・再雇用制度の対象者が雇用される企業の範囲について、該当する番号を記入してください。(複数回答可)

	自社	子会社	関連会社	
勤務延長制度	1	2	3	(回答欄) 228 229 230
再雇用制度	1	2	3	231 232 233

【問40】勤務延長者・再雇用者の勤務形態、処遇状況について、該当する番号を記入してください。  
(両制度併用の場合は、それぞれ記入してください。)

役職	勤務延長 (回答欄)			再雇用 (回答欄)		
	1	2	3	1	2	3
役職	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	234	240	
雇用形態	1 嘱託	2 臨時	3 変わらない	4 その都度決める	235	241
仕事の内容	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	236	242	
1日の勤務時間	1 短くなる	2 変わらない	3 その都度決める	237	243	
1か月の勤務日数	1 少なくなる	2 変わらない	3 その都度決める	238	244	
所定内給与	1 下がる	2 上がる	3 変わらない	4 その都度決める	239	245

(所定内給与: 回答「1」のとき

→ 【問41】へ)

(所定内給与: 回答「1」以外のとき

→ 【問43】へ)



◆ 「所定内給与が下がる」と回答した事業所にお伺いします。

【問 4 1】 およその程度少なくなりますか。

1	10%未満	2	10%以上 20%未満	3	20%以上 30%未満	4	30%以上	(回答欄) 246
---	-------	---	----------------	---	----------------	---	-------	--------------

【問 4 2】 勤務延長制度・再雇用制度を適用した場合、退職金はいつ支払いますか。

1	退職金は定年年齢に達した時点で支払う	(回答欄) 247
2	退職金は勤務延長・再雇用の期間終了後に支払う	
3	退職金制度なし	

## 7 退職金制度

(1) 退職金制度についてお伺いします。

【問 4 3】 退職金制度がありますか。

(注) 「退職金制度」とは、任意退職、定年退職、解雇、死亡等の理由で雇用関係が消滅することによって、事業主またはその委託機関から当該従業員等に対して一定の金額を支給する制度をいいます。その種類として、「退職一時金制度」と「退職年金制度」があります。

1	ある	(回答欄) 248	(回答「2」のとき →【問 5 0】へ)
2	ない		

◆ 退職金制度のある事業所にお伺いします。

【問 4 4】 退職金制度の形態は次のどれですか。

(注) 1 「退職一時金制度」とは、従業員の退職時に一括して退職金を支給する制度をいい、退職金の支払資金を企業内で準備する「社内準備」と、企業外部の機関で支払基金を積み立てる「社外準備」があります。

1	退職一時金制度のみ	(回答欄) 249	(回答「2」のとき →【問 4 8】へ)
2	退職年金制度のみ		
3	1と2の一方または両方を従業員が選択		
4	1と2の併用		

2 「退職年金制度」とは、公的年金(厚生年金)以外の年金のことで、従業員の退職後、一定期間又は生涯にわたって定期金を支給する制度をいいます。

(2) 退職一時金制度(退職年金制度との選択・併用を含む)のある事業所にお伺いします。

【問 4 5】 退職一時金の支払い準備の方法はどれですか。

(注) 1 「中小企業退職金共済制度」とは、中小企業退職金共済法に基づく退職金共済制度をいいます。建設業、清酒製造業および林業退職金制度もこの中に含めてください。

1	社内準備のみ	(回答欄) 250
2	中小企業退職金共済制度のみ	
3	特定退職金共済制度のみ	
4	1と2の併用	
5	1と3の併用	
6	2と3の併用	
7	その他	

2 「特定退職金共済制度」とは、市町村、商工会議所、商工会などが、税務署長の承認を受けて行う共済制度をいいます。

【問 4 6】 退職一時金の受給に必要な最低勤続年数は何年ですか。

1	1年未満	2	1年以上 2年未満	3	2年以上 3年未満	4	3年以上 4年未満	5	4年以上
---	------	---	--------------	---	--------------	---	--------------	---	------

会社都合(定年退職含む)による退職 (回答欄) 251

自己都合による退職 (回答欄) 252



## 8 パートタイム労働者・派遣労働者

- ① 【問2】でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上している場合は、【問50】にお進みください。  
 ② 【問2】でパートタイム労働者、派遣労働者数を計上していない場合は、【問55】にお進みください。

【問50】 【問2】に計上されているパートタイム労働者（アルバイトは除く）の直近の時間給を、職種別に記入してください。該当する者が複数の場合は平均額を記入してください。

職 種	対象人員	金額（時間給）
一般事務従事者	308 人	323 円
サービス・販売従事者	311 人	327 円
生産工程従事者	314 人	331 円
労務・作業従事者	317 人	335 円
技術専門職従事者	320 人	339 円

(注) 大分県における最低賃金は、平成24年10月4日から時間額653円です。  
 ただし、産業別最低賃金対象産業については、別の最低賃金が適用になります。

【問51】 パートタイム労働者の処遇についてお伺いします。

※ パートタイム労働法では、以下の質問項目については「努力義務化」されています。

	実施済	実施予定あり	実施予定なし	(回答欄)
パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、経験などを勘案して賃金を決定（パートタイム労働法第9条第1項）	1	2	3	343
通常の労働者と比較して、パートタイム労働者の職務の内容と一定期間の人材活用の仕組みや運用などが同じ場合、その期間について、賃金を通常の労働者と同じの方法で決定（パートタイム労働法第9条第2項）	1	2	3	344
キャリアアップのための訓練などについては、パートタイム労働者の職務の内容の違いの如何にかかわらず、成果、意欲、能力及び経験などに応じ実施（パートタイム労働法第10条第2項）	1	2	3	345

【問52】 【問2】に計上されている派遣労働者の労働者派遣契約書に基づく1時間当たりの派遣料の単価を、職種別に記入してください。

職 種	対象人員	金額（派遣料単価）
一般事務従事者	346 人	361 円
サービス・販売従事者	349 人	365 円
生産工程従事者	352 人	369 円
労務・作業従事者	355 人	373 円
技術専門職従事者	358 人	377 円

【問53】 派遣労働者を使用している主な理由について  
2つまで選んでください。

1	雇用調整が容易なため
2	簡単な仕事内容であるため
3	人件費、経費負担が割安なため
4	繁忙期のみ雇用できるため
5	一般労働者の採用が困難であるため
6	資格、技能を持った人が必要であるため

(回答欄)

381	382
-----	-----

【問54】 今後の派遣労働者の受け入れ予定について  
お伺いします。

1	増やしていきたい、 または新規に受け入れたい
2	従来どおり
3	減らしていきたい
4	未定

(回答欄)

383
-----

## 9 正社員への登用制度

【問55】 正社員（期間の定めのない常用労働者）への登  
用制度がありますか。

種 別	制度 あり	制度 なし
契約社員・期間従業員から	1	2
パートタイム労働者から	1	2
派遣労働者から	1	2

(回答欄)

384
385
386

【問56】 最近一年間にこの制度により正社員へ登用  
した実績がある場合はその人数を記入して  
ください。

種 別	人 数
契約社員・期間従業員から	387
パートタイム労働者から	390
派遣労働者から	393

◎ ご協力ありがとうございました。

恐れ入りますが、記入漏れや誤りがないか、もう一度ご確認のうえ、  
同封の返信用封筒に入れて、**8月9日（金）**までに投函してください。