

⑤ 平成30年度熊本県労働条件等実態調査 調査票

この調査は、統計以外の目的に使用されることはありませんので、事実をありのまま記入してください。  
また、貴事業所を特定できる事業所名などの固有情報が公表されることは一切ありません。

【記入にあたってのお願い】

- 回答にあたっては、会社全体ではなく貴事業所のみの状況について記入してください。
- 特に断りのない限り、平成30年6月30日現在の状況を記入してください。
- ご記入いただきましたら、調査票を返信用封筒に入れ、平成30年9月27日(木)までに御返送ください(切手は不要です)。(締切日以降にこちらから確認させていただく場合があります)
- 正社員が5人未満の事業所は、回答いただく必要はありません。お手数ですが、下記問い合わせ先まで電話等のご連絡をお願いします。正社員には、事業主・役員は含みません。(注)参照。

【お問い合わせ先】

〒862-8570 熊本市中央区水前寺6丁目18番1号

担当 馬原 永野

熊本県商工観光労働部 労働雇用創生課 労働企画班

TEL096-333-2338 FAX096-381-6970

事業所所在地	部課名 ( )
事業所名	氏名 ( )
	電話 ( )
	FAX ( )

※ ご回答内容について、不明な点などお尋ねすることがありますのでご記入願います。

1 事業所の概要

(1) 雇用労働者数について記入してください。(事業主・役員は除きます) (単位:人)

雇用労働者数	合計人数(D) (A)+(B)+(C)		臨時雇用者数 (C)
	正社員数 (A)	正社員以外の人数 (B)	
02 男			
03 女			
04 計			

※人数は右詰め、該当者がいない場合は「0」と記入してください。

【記入上の注意】

- (7) 「常用雇用者」とは、次の①～③のいずれかにも該当する労働者をいいます。  
 ① 期間を定まずに雇用されている人。  
 ② 1か月を超え期間を定めて雇用されている人。  
 ③ 平成30年5月及び6月にそれぞれ18日以上雇用されている人。
- (8) 「正社員(A)」とは、常用雇用者のうち、一般に正社員・正職員などと呼ばれている人を含みます。  
 「正社員以外(B)」とは、常用雇用者のうち、一般に正社員・正職員などと呼ばれている人以外で、「嘱託・契約社員」「パートタイム労働者」「アルバイト」又はそれに近い名称で呼ばれている人をいいます。
- (9) 「臨時雇用者(C)」とは、1か月以内の期間を定めて雇用している人や日々雇用している人(B)以外の人(嘱託・契約社員)「パートタイム労働者」「アルバイト」など常用雇用者の定義に当てはまらない人をいいます。
- (注) 事業主の家族で、実際に雇用者並みの賃金・給与を受けて働いている人は「常用雇用者」又は「臨時雇用者」に含めてください。また、重役や理事などで、事務職員、労働職員を兼ねて一定の職務に就き、一般職員と同じ給与・福利厚生を受けている人は、常用雇用者に含めてください。

(2) 正社員の管理職数を記入してください。(人数を記入)

管理職数	合計人数 (A)+(B)+(C)	係長相当職 (A)	課長相当職 (B)	部長相当職 (C)
05 男				
06 女				
07 計				

※人数は右詰め、該当者がいない場合は「0」と記入してください。

【記入上の注意】

※この「管理職」とは、

- ・事業所の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ・部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断していただき管理職に相当する者が全員計上されるよう記入してください。
- ・係長相当職には主任クラスも含まれます。
- ・正社員に該当しない者(事業主・役員等)は含みません。

(3) 正社員採用状況(平成29年4月1日から平成30年3月31日までの間)について記入してください。

採用者数	合計人数 (A)+(B)	新規卒業者 (A)	中途採用者 (B)
08 男			
09 女			
10 計			

※人数は右詰め、該当者がいない場合は「0」と記入してください。

【記入上の注意】

「新規卒業者」とは平成29年3月に学校等を卒業した者、「中途採用者」とは新規卒業者以外の者を指します。本社・本部等で採用され、事業所に異動・赴任してきた正社員・正職員も含まれます。

(4) 1(1)で「正社員以外の労働者」を雇用しているとした事業所のみお答えください。  
 「正社員以外の労働者」を雇用している理由は何ですか。(該当するものすべてに○)

理由	1	2	3	4
経営状態に応じた雇用調整が可能なため				
一時的な繁忙に対応するため				
人件費等の経費の節約のため				
正社員を確保できないため				

理由	5	6	7	8
正社員の育児・介護休業等の代替のため				
高齢者の継続雇用または再雇用のため				
専門的業務に対応するため				
その他( )				

(5) 労働組合の有無について、該当する番号に○をつけてください。  
また、「ある」と回答した事業所は組合名をご記入ください。

労働組合の有無	ある	無い
12	1	2

組合名

(2) 正社員の賃上げ実施状況(平成29年7月1日から平成30年6月30日までの間)について、該当する番号に○をつけてください。(○は1つ)

賃上げ(定期昇給を含む)を実施した	1
一時金で対応した	2
賃上げ(定時昇給を含む)と一時金の対応を両方行った	3
賃上げせずに、据え置いた	4
賃金を引き下げた	5

【記入上の注意】  
全員の状況が同一でない場合は、割合の多い実施状況を1つ選んでください。

(3) (2)の質問で、「1」または「3」と回答した事業所のみお答えください。

正社員1人当たりの賃上げ額について、記入してください。

【記入上の注意】

1人当たり賃上げ額  
(賃上げ額の総額÷支払った人数)

18						円
----	--	--	--	--	--	---

※金額は右詰めで、記入してください。

(事業主・役員は含みません)

・賃上げには、定期昇給・ベースアップ・諸手当の改訂などによる賃金の引き上げを含みます。  
定期昇給：あらかじめ労働協約・就業規則等で定められた制度に従って行われる昇給のことで、一定の時期に毎年増額することをいいます。  
ベースアップ：賃金表の改定により賃金水準を引き上げることを行います。

## 2 賃金制度

(1) 正社員と正社員以外の1人当たりの所定内賃金(平成30年6月に実際に支払った賃金)を記入してください。

所定内賃金		正社員全体の平均 (所定内賃金の総額÷支払った人数)		正社員以外の平均 (所定内賃金の総額÷支払った人数)	
13	男				
14	女				
		円	円	円	円

※金額は右詰めで、記入してください。(事業主・役員は含みません)

【記入上の注意】

「所定内賃金」とは、定められた所定労働時間に対し支給されるもので、基本給・本俸、家族手当、住宅手当、通勤手当、役職手当などです。  
時間外手当、休日勤務手当、宿日勤務手当、賞与は含みません。

(4) (2)の質問で「2」または「3」と回答した事業所のみお答えください。

正社員に支給した一時金の支給月数又は定額の場合は金額を記入してください。

(a) 賞与の支給が月数の場合(正社員1人当たりの平均月数)

支給月数	H29年冬	H30年夏
19	か月	か月

小数点

小数点 (小数点第2位を四捨五入)

【記入上の注意】

※支給された賞与が所定内賃金の何か月分に相当するか記入してください。

・支給月数×賞与の総額÷H30年6月の所定内賃金の総額

(b) 賞与の支給が定額の場合(正社員1人当たりの平均額)

(単位:円)

支給定額	H29年冬季	H30年夏季
20		

### 3 労働時間

(1) 正社員の1人当たりの所定労働時間を記入してください。

正社員1人当たりの所定労働時間		
(単位:時間・分)		
21	1日当たり	時間
22	1週当たり	時間

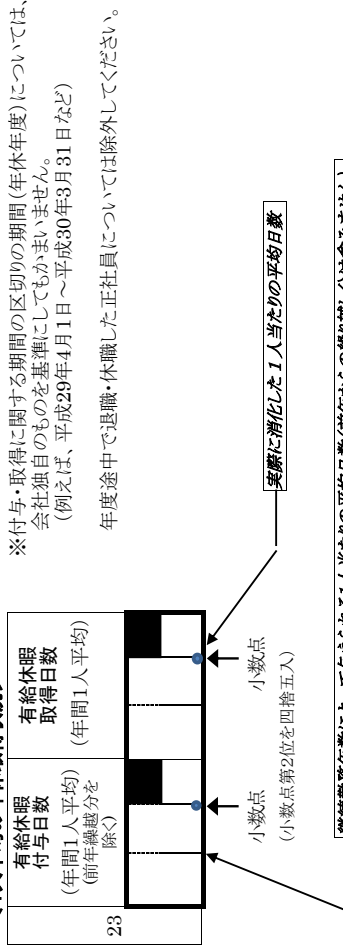
※休憩時間・残業時間は含みません。

#### 【記入上の注意】

- (ア) 就業規則などで定められている時間(始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間)を記入してください。曜日、週によって労働時間が異なる場合は、平均を記入してください。
  - (イ) 職種により所定労働時間が異なる場合は、最も労働者の多い職種について記入してください。
  - (ロ) 変形労働時間制を取っている場合、年間を平均した1日・1週当たりの定められた労働時間を記入してください。
- ※法定労働時間は、1日8時間、週40時間です。ただし、常時10人未満の労働者を雇用する商業、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) 正社員の1人平均の年次有給休暇(平成29年1月1日から平成29年12月31日まで)について記入してください。

#### <1人平均の年次取得状況>



#### <参考>年次有給休暇付与日数>

年次有給休暇は、雇い入れの日から6か月継続勤務し、その間の全労働日の8割以上勤務した労働者に対して最低10日を付与しなければなりません。その後は、継続勤務年数1年ごとに一定日数を加算した日数となりますが、一般の労働者の場合は次のとおりとなります。(出典:厚生労働省有給休暇ハンドブック)

継続勤務年数	1年	2年	3年	4年	5年	6年
付与日数	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月以上
	10日	11日	12日	14日	16日	18日
						20日

(3) 平成29年7月1日から平成30年6月30日までの間に子を出産した正社員、又は配偶者が出産した正社員数を記入してください。また、そのうち育児休業を取得した正社員数を記入してください。

合計		
(単位:人)		
	男	女
24		
25		

※人数は右詰めで、該当者がいない場合は「0」と記入してください。

#### 【記入上の注意】

規定はないが、正社員の申出(こり法)に基づいて育児休業を取得させる場合も含まれます。

(4) 育児休業者の代替は、どのようになっていますか。(〇は1つ)

26	1	代替要員(契約社員、パートタイム労働者等)を採用する
	2	派遣労働者を活用する
	3	社内の他の部・課から配置転換する
	4	代替要員は配置しない

#### 【記入上の注意】

- ・2つ以上を併用している場合は、実線として多い方に〇をつけてください。
- ・上の(3)の欄の実績がない場合でも、企業・組織内の規則や慣例があれば〇をつけてください。

### 4 誰もが働きやすい職場環境づくり

① ワーク・ライフ・バランス

(1) 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を知っていますか。(〇は1つ)

27	1	言葉も内容も知っている
	2	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない
	3	知らない

注) 「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」とは、「若者男女誰もが、仕事、家庭生活、地域社会、個人の自己啓発など、様々な活動に自ら希望するバランスで展開できる状態」をいいます。

(2) ワーク・ライフ・バランスに関して、実施しているものがありますか。また、今後実施したいものはありますか。(該当するものすべてに○)

実施している	実施したい
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

(3) (2)の質問で「実施している」又は「実施したい」と回答した事業所のみお答えください。(該当するものすべてに○)

実施している	実施したい
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

(2) ワーク・ライフ・バランスに関して、実施しているものがありますか。また、今後実施したいものはありますか。(該当するものすべてに○)

実施している	実施したい
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
10	10

(3) (2)の質問で「実施している」又は「実施したい」と回答した事業所のみお答えください。(該当するものすべてに○)

実施している	実施したい
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

**【記入上の注意】**  
 育児休業・介護休業・看護休暇制度の法定（平成29年10月1日育児・介護休業法改正後）基準は次のとおりです。貴事業所において、この基準を上回る規定があれば○をつけてください。  
 (ア) 「育児休業」・・・子が満1歳になるまで（両親ともに取得する場合は1歳2ヶ月になるまで。上限1年間、また、法で定められた一定の条件の場合は最長2歳になるまで）。  
 (イ) 「介護休業」・・・対象家族1人が要介護状態に至るごとに、3回を上限として介護休業を分割して、通算93日まで。  
 (ウ) 「子の看護休暇」・・・小学校就学前の子の看護。子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は、年10日まで。

② 女性の活躍推進

(1) 貴事業所では、女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいますか。(○は1つ)

30	1	すでに取り組んでいる
	2	今後取り組むこととしている
	3	今のところ取り組む予定はない
	4	わからない

設問②にお答えください

注) 「**ポジティブ・アクション**」とは、固定的な性別による男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に生じている差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。

<参考・取組の具体例>

- (イ) 女性の勤続年数の伸長・・・育児・介護休業法で義務づけられた制度を上回る両立支援措置の導入など。
- (ロ) 女性の職域拡大・・・女性がいない(少ない)職種等への配置のために、必要な教育訓練・研修を実施するなど。
- (ハ) 女性の採用拡大・・・職場ごとに女性従業員比率の数値目標を設定し、計画的に女性比率を高めるなど。
- (ニ) 女性管理職の増加・・・昇進・昇格基準の明確化、透明化を図るなど。
- (ホ) 職場環境・風土の改善・・・女性のみが事務所の掃除を行うこと等、性別役割分担意識に基づく慣行の見直しなど。

(2) (1) の設問で、「3」又は「4」と回答した事業所のみお答えください。

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由は何ですか。(○は1つ)

31	1	既に十分に女性が能力を發揮し、活躍している	5	男性からの理解が得られない
	2	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	6	ポジティブ・アクションの手法がわからない
	3	経営者及び中間管理職や現場管理者の意識が伴わない	7	その他(具体的に )
	4	経費がかかる		

③ 外国人の雇用状況について

(1) 貴事業所での外国人の雇用状況（技能実習生やアルバイトの留学生等を含む）について教えてください。(○は1つ)

32	1	雇用している	設問①はここで終了です
	2	現在雇用していない 今後も雇用の予定はない	
	3	雇用していないが、今後、雇用予定	設問②にお答えください
	4	雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている	

(2) (1) の設問で、「3」又は「4」と回答した事業所のみお答えください。

今後、外国人を雇用する場合、どのような外国人の雇用が想定されますか。(該当するものすべてに○)

33	1	専門的・技術的分野の在留資格 (機械工学等の技術者、通訳及び介護福祉士等)
	2	技能実習 (建設系、製造系及び介護等の技能実習生)
	3	特定活動 (EPAに基づく外国人看護師、介護福祉士候補者及び外国人建設(造船)就労者等)
	4	留学生や家族滞在者のアルバイト
	5	特に指定なし
	6	分からない
	7	その他(具体的に )

調査項目は以上です。

お忙しいところ、ご協力ありがとうございました。