秘

雇用労働実態調査票

令和2年10月調査　日田市商工観光部商工労政課

この調査は日田市内の事業所及び勤労者の実態を把握し、今後の施策の基礎資料とするための調査です。
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いします。なお、本調査への回答は、回答組織が特定されない形で集計し、公表する場合がありますのでご留意ください。ただし、個別の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。

【事業所用】

＊この欄は記入しないでください。

整理番号	業種	所 属

ご不明な点の問い合わせ先

日田市商工労政課　雇用・労働環境係
0973-22-8239

～記入にあたってのお願い～

1 この調査票は、**令和２年１０月１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。

2 回答は、該当する番号を○で囲んでください。また、太線で囲んだ回答欄がある場合は文字や数字を記入してください。

3 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて**令和２年１０月３０日(金)**までに投函してください。

◎　事業所の現況

事業所名

事業所の所在地（〒　　－　　）

貴事業所の主な業種（○は1つ）

1 農林漁業　2 鉱業・採石業等　3 建設業
4 製造業（食料品・飲料・たばこ・飼料）
5 製造業（木材・木製品・家具・装備品・パルプ・紙・紙加工品）
6 製造業（繊維・化学・金属・非金属・機械・その他）
7 電気・ガス・水道・熱供給業
8 運輸・通信業　9 卸・小売業　10 金融・保険業　11 不動産・物品賃貸業
12 サービス業（宿泊・飲食・生活関連ほか）13 教育・学習支援業　14 医療・福祉
15 その他（　　）

※記入者欄は必ず記入してください。

記入者	（所属）	
	（氏名）	
	（電話番号）　（　　）	
労働組合	**1.** ある	**2.** ない
就業規則	**1.** ある	**2.** ない
定年制	**1.** ある（　　）歳	**2.** ない

貴事業所内で働いている方の人数についてお伺いします。	男性						女性					
	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上	10代	20代	30代	40代	50代	60代以上
正社員（期間を定めずに雇われている者）												
契約社員・期間従業員等（期間を定めて雇われている者）												
パートタイム労働者												
臨時・日雇労働者												
派遣労働者												
業務委託等労働者												

(注)1. **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含めます。

2. **「パートタイム労働者」(アルバイトを含む)**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

6. **「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。

◎ 労働時間

問１．就業規則等で定められた所定労働時間(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。

1週間　　時間　　分

(注)1. 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ください。

2. 所定労働時間とは、始業時間から終業時間までの間の休憩時間等を除く実際の労働時間で、日や週によって異なる場合は平均労働時間を記入してください。
職種等により労働時間が異なる場合は、就労人数の多い職種でお答えください。

問２．昨年（昨年度）の１人当たりの所定外労働時間（超過労働時間）を記入してください。

（期間については暦年・会計年度でも構いません。容易に算出できる期間で結構です）

（**年間所定外労働**時間）

男性　　時間　　女性　　時間

（最多**月間所定外労働**時間）　※１年のうち所定外労働時間が一番多い月の時間を記入。

男性　　時間　　女性　　時間

問３．所定外労働を減らす工夫をしていますか。（○は1つ）

1．所定外労働（超過労働時間）はない
2．減らす対策を行っている
3．減らす対策を行っていない

問４．（内容）

1. 設備の近代化を図る
2. 人員を増やす
3. 下請けや外注を利用
4. ノー残業デーを導入
5. その他

（　　）

（理由）

6. 新規に雇用するより、現人員に割増賃金を支払うほうが安く上がる
7. 解雇しにくくなるので、新規採用しない
8. 設備の近代化は経費がかかる
9. その他

（　　）

◎ 休日休暇制度

問５．交替勤務者を除く、貴事業所の週休形態をお答えください。（○は1つ）

1．完全週休２日制
2．月３回週休２日制
3．隔週又は月２回週休２日制
4．月１回週休２日制
5．週休１日半制
6．週休１日制
7．その他（　　）

問６．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。（期間については暦年・会計年度でも構いません。容易に算出できる期間で結構です）

１年間に**付与**された年次有給休暇の日数（平均）	日
１年間に**取得**した年次有給休暇の日数（平均）	日

（注）「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。**端数については、少数点以下を四捨五入**してください。
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次のとおりです。

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

◎ 育児・介護等休業制度

問７．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	人	人	人	人
男性				

問８．育児休業取得者の**代替要員**を雇っていますか。
１．常用労働者を雇用　　３．これまでに育児休業対象者がいなかった
２．パートや臨時を雇用　　４．雇っていない

問９．子の看護休暇制度についてお答えください。

１．制度がある　　２．制度がない

（過去１年間の取得者）

男性　　人　　女性　　人

（注）「子の看護休暇」は、小学校就学前の子を養育する労働者が、子の病気やけがのほかに、予防接種や健康診断を受けさせる場合に、子どもが１人であれば年５日まで、２人以上であれば年１０日まで取得できます。（育児・介護休業法第１６条の２）

問１０．これまでに**介護休業制度**の利用がありましたか。
１．利用があった　　２．利用はない

（これまでの取得者）

男性　　人　　女性　　人

（注）「介護休業制度」とは、介護を必要とする配偶者、父母、子等を有する労働者の申し出により、その労働者が介護を行うため一定期間休業することを認める制度です。
会社に介護休業の制度がない場合でも、育児・介護休業法を根拠に申し出を行うことができます。会社は制度がないことや、事業の繁忙などを理由に休業申出を拒むことはできません。
なお、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介護休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

◎ 企業が求める人材について

問１１．あなたの会社が**求める人材**についてお答えください。（○**は2つまで**）
１．コミュニケーション能力　　６．柔軟性
２．主体性　　７．一般常識
３．意欲や積極性　　８．専門性
４．責任感　　９．学業成績
５．協調性　　１０．その他

◎ パートタイム（アルバイト含む）労働者

※1ページの事業所の現況でパートタイム労働者を計上した事業者は、記入漏れのないようにお願いします。

問12．どちらかに○印をつけてください。
１．パートタイム労働者がいる　　２．パートタイム労働者がいない　（問18へ）

問13．パートタイム労働者の、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	人	千　百　十　円
サービス・販売従事者		
生産工程従事者		
労務・作業従事者		
技術専門職従事者		

問14．パートの1日の**平均労働時間**を選んでください。（○は1つ）
１．3時間未満　　５．7時間以上8時間未満
２．3時間以上5時間未満　　６．8時間以上
３．5時間以上6時間未満
４．6時間以上7時間未満

問15．パートの週あたりの**平均労働日数**を選んでください。（○は1つ）
１．1日　　５．5日
２．2日　　６．6日
３．3日　　７．7日
４．4日

問16．今後について、どちらかに○印をつけてください。
１．パートを増やす、もしくは現状維持　　２．パートを減らす　（問18へ）

問17．パートを減らさない理由を選んでください。
（該当するものすべてを選択。）
１．業務内容が正社員以外で対応可能　　５．採用・雇用が容易
２．人件費の削減　　６．自社で育成困難な労働力確保
３．繁忙期のみ雇用できるため　　７．正社員が定着しない
４．正社員の求人難　　８．その他

◎ 高年齢者(60歳以上)の雇用について

問18．高年齢者の活用についてお答えください。
１．現在活用している　　２．活用した　　３．一時的に活用したい　　４．活用は考えていない

問19．理由を選んでください。該当するすべてを選択。
１．雇用に適した職場がない　　４．接し方がわからないから
２．雇用条件にあう高齢者がいない　　５．以前トラブルになった
３．作業効率と品質管理で不安　　６．その他

問20．高年齢者に担ってもらいたい業務内容を選んでください。
（該当するものすべてを選択）
１．販路拡大（営業）　　４．技術系　　７．その他
２．一般事務・経理　　５．現場改善
３．人材育成　　６．労務管理

問21．高年齢者人材マッチング・紹介事業（シルバー版ビジネス合コン）を行った場合、利用したいですか。
１．無償であれば利用する　２．有償であっても利用する　３．利用しない

◎ 働　き　や　す　い　環　境　づ　く　り

(注)　**ワーク・ライフ・バランス**とは、働くすべての方々が仕事と仕事以外の生活（育児・介護・地域活動等）との調和を図り、その両方を充実させることで、仕事と私生活の相乗効果を高める考え方です。生活を大切にしながら、やりがいや充実感をもって働ける環境づくりは、企業の成長を支える人材の確保・定着、生産性の向上などさまざまなメリットをもたらす重要な経営戦略となります。

問22. 貴事務所で**ワーク・ライフ・バランス**に関する支援制度についてお答えください。

		実施している	実施したい	実施しない
a	法定以上の育児休業制度	1	2	3
b	法定以上の介護休業制度	1	2	3
c	法定以上の子の看護休暇制度	1	2	3
d	事業所内保育所の設置	1	2	3
e	保育料補助等育児に関する経済的支援	1	2	3
f	介護サービス費用補助等介護に関する経済的支援	1	2	3
g	情報提供や研修など復職への支援	1	2	3
h	産業医によるカウンセリング機会の設置	1	2	3
i	従業員の健康づくり、病気の予防措置・治療等に対する支援	1	2	3
j	健康に関する管理職研修や従業員への講話の機会の設置	1	2	3

		実施している	実施したい	実施しない
k	在宅勤務	1	2	3
l	勤務地の限定	1	2	3
m	時差出勤	1	2	3
n	フレックスタイム制	1	2	3
o	短時間勤務	1	2	3
p	業務体制・分担の見直し	1	2	3
q	時間外労働の削減	1	2	3
r	休暇取得の促進	1	2	3
s	トレーナーの採用等による新人のサポート	1	2	3

問23. 貴事務所で**ワーク・ライフ・バランス**を実現（または推進）するために必要だと思うことは何ですか。

		必要だと思う		必要ない
		実施している	実施したい	
a	経営者層（管理職）や従業員に対するワーク・ライフ・バランスの啓発・研修を行う	1	2	3
b	長時間残業の削減や労働時間の短縮など、働き方の見直しを行う	1	2	3
c	有給休暇取得の奨励、時間単位での有給休暇取得など、年次有給休暇の取得を促進する	1	2	3
d	経営トップや管理職が率先してワーク・ライフ・バランスを支援する制度（育児・介護休業、短時間勤務など）を利用する	1	2	3
e	従業員のニーズを把握するための意識調査やアンケート調査を実施する	1	2	3
f	自社が実施している制度などを従業員に周知したうえで、積極的に活用させる	1	2	3
g	社内に相談窓口を設置する	1	2	3

問24. ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での問題点は何ですか。
（複数回答可）

1. 問題ない
2. 育児休業などによる代替要員が確保できない
3. 従業員の負担や不公平感が増大する
4. コストがかかる
5. 業務管理や人事評価が複雑になる
6. 人員に余裕がない
7. 生産性や売り上げが減少する
8. 行政の支援が不足している

問25. 8を選択した方に伺います。
行政にどのような支援を求めますか。

問26. 女性の採用についてお答えください。

1．あまり積極的に採用していない
2．女性は採用していない
3．積極的に採用している

問28へ

問27. 理由を選んでください。（該当するすべてを選択）

1．結婚や出産でやめてしまう
2．出産・育児で休職の可能性あり
3．時間外労働を頼みにくい
4．重要な仕事を任せにくい
5．業務が限られてしまう
6．その他

問28. 障がい者の雇用についてお答えください。

1．現在雇用している　（　　）人
2．過去に雇用したことがあるが、現在はいない
3．これまでに雇用したことがない

問29. 理由を選んでください。（該当するすべてを選択）

1．雇用に適した職場がない
2．作業効率が落ちることが不安
3．職場設備の改善が必要になる
4．安全が確保できないから
5．接し方がわからないから
6．支援体制の整備なし
7．以前トラブルになった
8．その他

問30. 外国人の雇用についてお答えください。

1．現在雇用している　（　　）人
2．過去に雇用したことがあるが、現在は雇用なし
3．これまでに雇用したことがない

問31. 理由を選んでください。（該当するすべてを選択）

1．雇用に適した職場がない
2．雇用条件にあう外国人がいない
3．作業効率と品質管理で不安
4．接し方がわからないから
5．以前トラブルになった
6．その他

次頁へ

◎テレワークについて

（注）「テレワーク」とは、ICT（パソコンやスマートフォン、タブレット端末等の情報通信技術）を活用し、時間や場所を有効に活用できる柔軟な働き方です。

問32. テレワークを導入していますか。

1．導入している　　2．導入していない　問38へ

問33. テレワークを導入している**目的**をお答えください。
（該当するすべてを選択）

1．非常時（地震、新型インフルエンザ等）の事業継続に備えて
2．創造的業務の生産性の向上
3．育児中の従業員への対応
4．優秀な人材の雇用確保
5．従業員の通勤時間、勤務中の移動時間の削減
6．その他通勤に支障がある従業員への対応
7．介護中の従業員への対応
8．オフィスコストの削減
9．省エネルギー、節電対策のため
10．その他

（　　）

問34. テレワークの導入効果をお答えください。

1．非常に効果があった　　3．どちらでもない
2．効果があった　　4．あまり効果がなかった
5．全く効果がなかった

問35. テレワークの導入が**売上・利益に貢献**していますか。

1．非常に貢献している　　3．どちらでもない
2．貢献している　　4．あまり貢献していない
5．全く貢献していない

問36. テレワークで実施している**仕事内容**をお答えください。

1．資料・成果物の制作・企画
2．業務に関する社内との連絡調整
3．業務に関する社外との連絡調整
4．インターネットなどからの情報収集
5．決裁等の社内事務手続き
6．部下・後輩への指導など、社内でのコミュニケーション
7．その他

（　　）

問37. テレワークを利用している従業員の**割合**をお答えください。

1．10%未満
2．10%～30%未満
3．30%～50%未満　→ 問39へ
4．50%～80%未満
5．80%以上

問38. テレワークを導入していない理由をお答えください。
（○は２つまで）

1. テレワークに適した仕事がないから
2. 導入するメリットがよくわからないから
3. 費用がかかりすぎるから
4. 社員の評価が難しいから
5. 社内のコミュニケーションに支障があるから
6. 周囲の社員にしわ寄せがあるから
7. 情報漏洩が心配だから
8. 労働組合や社員から要望がないから
9. 経営層・管理職の理解が得られないから
10. 顧客等外部対応に支障があるから
11. 人事制度導入に手間がかかるから
12. 給与計算が難しいから
13. 文書の電子化が進んでいないから
14. その他

（　　）

問39. 今後導入の予定はありますか。

1．1年以内に導入予定あり　　3．導入予定なし
2．将来的に導入を検討している

問40. テレワークに取り組む上で行政に求める支援策は何ですか（○は２つまで）

1. テレワーク導入費用の助成
（端末等整備、システム構築、ネットワーク整備、コンサルティング等の費用）
2．成功事例などの情報提供
3．テレワークという働き方の普及啓発
4．サテライトオフィスとして活用できる施設提供
5．人材の確保・育成（マッチング機会の提供等）
6．テレワーク導入セミナーの実施
7．専門家、アドバイザーの派遣
8．ＩＣＴ技術をトライアルで利用・体験できる機会
9．その他

（　　）

◎人材育成について

問41. 人材育成のために取り組んでいることについてお答えください。
（該当するすべてを選択）

（注）「ＯＪＴ」とは、職場で実務をさせることで行う従業員の職業教育のことです。
「チューター制度」とは、新入社員に先輩社員がマンツーマンでついてOJT などを行う新人育成のための制度です。
「メンター制度」とは上司とは別に指導・相談役となる先輩社員が新入社員をサポートする制度です。

1．資格や技能検定などの取得の奨励　問42へ
2．社内検定など能力評価制度の導入
3．業務の改善提案の奨励
4．外部との連携や外部委託による研修プログラムの実施
5．チューター制度・メンター制度の導入
6．取引先や親会社への出向
7．外部との連携や外部委託による研修プログラムの実施
8．ＯＪＴの見直し
9．その他

（　　）

問46へ

問42. どのような検定・資格の取得を奨励していますか。
（該当するすべてを選択）

1．技能検定
2．国家検定・または公的検定・資格
3．民間団体が認定する民間検定・資格
4．事業主等が認定する社内検定・資格
5．その他

（　　）

問43. 事業所独自の資格取得支援制度がありますか。

1．ある　　2．ない

具体的に制度の内容を記載してください。

（　　）

問44. 検定の受検や資格の保有を処遇に反映させていますか。

1．反映させている　　2．反映させていない

問45. どのように反映させていますか。

1．昇給　　5．一時金の支給
2．昇進・昇格　　6．その他
3．手当の支給
4．賞与への加算

（　　）

問46. 人材育成に関する問題点をお答えください。

1．指導する人材が不足している　　5．人材育成の方法がわからない
2．人材育成を行う時間がない　　6．適切な教育訓練機関がない
3．人材を育成しても辞めてしまう　　7．その他
4．育成を行うための金銭的余裕がない

（　　）

問47. 人材育成に関して、行政にどのような支援を求めますか。

（例）資格取得助成金の創設、ホームページ等作成支援セミナーの開催　など

問48．現在実施している市内中高生を対象とした職場訪問・体験についてお答えください。　問50へ

1．あまり積極的には受け入れていない
2．受け入れていない
3．積極的に受け入れている
4．現在は受け入れていないが、今後受け入れることは可能だ

問49．理由を選んでください。該当するすべてを選択。

1．危険な作業が多いため
2．学生に対応する人員が不足しているため
3．企業側がどのような対応をすべきか、わからないから
4．対応できる業務がない
5．その他

( )

◎ 賃 金 に つ い て

問50．正社員の初任給を記入してください。

（注）令和２年４月～令和２年９月の間に新規採用があった場合のみ記入。

	男性						女性					
	十万	万	千	百	十	円	十万	万	千	百	十	円
中学卒												
高校卒												
短大卒												
大学卒												

問51．該当年齢の正社員の賃金を記入してください。

（注）指定の年齢の該当者がいない場合は、近い年齢の正社員で記入してください。

	男性						女性					
	十万	万	千	百	十	円	十万	万	千	百	十	円
３０歳												
４０歳												
５０歳												

◎ 採 用 と 離 職 に つ い て

問52．正社員の新規採用人数とそのうち**離職**した人数を採用年度ごとにお答えください。

	性別	新卒						その他	
		中・高卒		短大・専門校卒		大学卒			
		採用人数	うち離職人数	採用人数	うち離職人数	採用人数	うち離職人数	採用人数	うち離職人数
令和2年度採用	男								
	女								
令和元年度採用	男								
	女								
平成30年度採用	男								
	女								
平成29年度採用	男								
	女								

※年度ごとの採用人数を記入し、採用した従業員が<u>現在離職していれば</u>その人数を右側（網掛け部分）に記入してください。

問53．令和３年度の採用予定についてお答えください。

1．前年度に比べ増える
2．前年度と変わらない
3．前年度に比べ減る
4．わからない
5．採用しない

問54．採用対象に○をつけてください。（該当するすべてを選択）

1．高校生
2．専門学生、大学生、大学院生
3．中途採用

問55へ

問55．今後の採用見通しについてお答えください。

1．増やす
2．変わらない
3．減らす
4．わからない
5．採用しない

問56．採用対象に○をつけてください。（該当するすべてを選択）

1．高校生
2．専門学生、大学生、大学院生
3．中途採用

問57．問54の**回答の理由**があればご記入ください。

( )

◎ 人手不足について

問58. 人手不足を感じていますか。

1．感じている　　2．感じていない

問59. どの程度感じていますか。

1．かなり深刻　　2．深刻　　3．何とかやっていける程度

問60. 人手不足の影響をどのような点で感じていますか。

1．人材の採用が困難
2．売上減少（需要増への対応困難）
3．商品・サービスの質の低下
4．利益減少（人件費・外注費等のコスト増）
5．取引先・顧客離れ
6．その他（　　）

問61. 人手不足への対応をどのように行っていますか。

1．従業員の多能工化・兼任化
2．業務の一部を外注化
3．残業を増加
4．業務プロセスの改善・工夫
5．賃金・処遇など採用条件の改善
6．高齢者の活用
7．ＩＴ化、設備導入による省力化
8．他企業との協働化
9．その他（　　）

※多能工…1人で複数の異なる作業や工程を遂行する技能を身につけた作業者のこと

問62. 雇用・労働環境について、ご意見・ご要望がありましたら、ご記入ください。

ご協力ありがとうございました。**１０月３０日（金）**までに同封の返信用封筒にてご返信ください。（切手は不要です）