

## 秋田県内の労働実態に関する調査票（事業主用）

実施者：秋田いきいきワーク推進会議

〔この会議は、秋田県内の経済団体（商工会議所連合会・商工会連合会・中小企業団体中央会・経営者協会）、労働団体（連合秋田）、秋田県、秋田労働局、学識経験者などで構成されています。〕

## 【調査の目的とご協力のお願い】

この調査は、秋田県内に本社を置く企業の現状と意識を把握し、各方面での取組の参考とするためのものです。また、調査結果については広く県民に周知する予定です。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

この調査票に記入された事項については、秘密を厳守し、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、ありのままをご記入ください。

## 【ご記入いただきたい方】

貴社の人事労務担当部門の方にご記入いただきますようお願いいたします。

## 【記入上の注意】

○多くの設問は、該当する選択肢の番号を○で囲む方式となっています。該当するものが無い場合は、「その他（具体的に ）」を選択し、（ ）内に記入してください。

○特に断りのない限り、平成28年8月1日現在の状況を記入ください。

## 【回収方法】

ご回答いただきましたら、添付の専用封筒で9月2日（金）までに郵便ポストにご投函ください。

(1) 貴社の名称、記入担当者及び連絡先（電話番号）をご記入ください。

貴社の名称		
記入担当者	所 属	
	氏 名	
	連絡先（電話番号）	— —

(2) 貴社の業種として該当する番号を○で囲み、主要な生産品・事業の概要をご記入ください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業、砂利採取業	3	建設業
4	製造業	5	電気・ガス・熱供給・水道業	6	情報通信業
7	運輸業、郵便業	8	卸売業、小売業	9	金融業、保険業
10	不動産業、物品賃貸業	11	学術研究、専門・技術サービス業	12	宿泊業、飲食サービス業
13	生活関連サービス業、娯楽業	14	教育、学習支援業	15	医療、福祉
16	複合サービス業	17	サービス業（他に分類されないもの）	18	その他（

（主要な生産品・事業の概要）

(3) 貴社の全労働者数とその内訳についてご記入ください。(直近の把握できる時点の人数で結構です)

合計 (全労働者数)	男性	人
	女性	人
うち 正社員	男性	人
	女性	人
うち 正社員以外の パート・アルバイト、 契約社員等 (※)	男性	人
	女性	人

※「正社員以外のパート・アルバイト、  
契約社員等」には、貴社で受け入れ  
ている派遣労働者は含みません。

(4) 最近の貴社の募集・採用活動の状況について、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。

新規高卒者から募集している	1
新規大卒者（短大を含む）から募集している	2
専門学校卒業者から募集している	3
中途採用者を募集している	4
特に募集していない	5
その他（具体的に )	6

(5) 最近の貴社の募集・採用活動の結果について、あてはまる番号をすべて○で囲んでください。

必要な人材を十分採用できている	1
必要な要件の幅を広げて募集するなどしてある程度採用できている	2
必要な人材があまり採用できていない	3
必要な人材がほとんど採用できていない	4
特に募集していない	5
その他（具体的に )	6

(6) (5) で「3 必要な人材があまり採用できていない」又は「4 必要な人材がほとんど採用できていない」と答えた企業にお尋ねします。必要な人材を十分に採用できないことで生じている問題や対応等についてあてはまる番号をすべて○で囲んでください。

業務の拡大・転換・向上が困難になっている	1
退職者の補充が十分にできていない	2
事業の継続に支障がでている	3
人材派遣・アウトソーシングなど外部労働力を活用している	4
応募者を増やし、退職者を減らすよう、労働条件・勤務形態の見直しや再雇用制度・休業制度の充実を図っている	5
機械化・省力化など進めている	6
その他（具体的に )	7

- (7) パート・アルバイト、契約社員などの正社員以外の従業員を雇用している理由をお答えください。  
 貴社が最も重視している理由の番号を◎、それ以外の理由（3つまで）の番号を○で囲んでください。  
 ※パート等の正社員以外の従業員を雇用していない場合は、設問(13)へ飛んでください。

仕事の内容が正社員以外で対応できるため	1
日、週、月の中の業務の繁閑または季節的な仕事の繁閑に対応するため	2
景気変動に応じて雇用量を調整するため	3
長い営業（操業）時間に対応するため	4
賃金抑制のため	5
社会保険料・厚生年金等の経費を節約するため	6
正社員を重要業務に特化させるため	7
柔軟な雇用形態を望む有技能者や有資格者を確保するため	8
勤務時間等に制約のある労働者からの希望に応じるため	9
正社員以外が主体の業界のため	10
正社員としての採用が困難なため	11
正社員は新規学卒者の採用のみで確保しているため	12
パート等から正社員に転換する制度や慣習がないため	13
定年退職後に再雇用したため	14
正社員の育児・介護休業の代替要員とするため	15
その他（具体的に )	16

- (8) パート・アルバイト、契約社員などの正社員以外の勤務形態から正社員への転換を進めていますか。  
 該当する番号を○で囲んでください。

進めている	1
進めていないが、今後進めることにしている	2
進める予定はない（現状のまま）	3

→設問(12)へ

- (9) (8) で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。  
 その主な理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

優秀な人材を確保するため	1
従業員の定着を図るため	2
処遇に対する不公平感を軽減するため	3
正社員以外のやる気を向上させるため	4
技術の継承のため	5
サービスや製品の品質保持のため	6
業務体制・生産体制の確保のため	7
その他（具体的に )	8

- (10) (8) で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。正社員以外の従業員のうち、どのような人に対して正社員への転換を進めていますか(進めたいですか)。該当する番号(2つまで)を○で囲んでください。

能力・意欲のある人	必要な経験を積んだ人	若年者	一定の職務・職階の人
1	2	3	4

- (11) (8) で「進めている」「進めていないが、今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。正社員への転換を進める(今後、進めることにする)うえで必要なことは何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

正社員以外の従業員一人ひとりの状況・希望の把握	1
正社員以外の従業員本人の意識・意欲を高める工夫	2
試験評価制度の確立	3
能力開発のための教育訓練の充実	4
事業の中長期の見通しを立てる	5
経費等の財源の確保	6
国・自治体の助成金制度などの活用	7
その他(具体的に )	8

- (12) (8) で「進める予定はない」と答えた企業にお尋ねします。その主な理由は何ですか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

正社員は、新規学卒者などの採用で確保したいから	1
人件費を抑制したいから	2
現在の正社員の年齢、経験年数とバランスがとれなくなるから	3
正社員以外が主体の業界だから	4
正社員への転換を望む人が少ないから	5
その他(具体的に )	6

- (13) 限定正社員の導入など「正社員の多様化」を進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

進めている	1
進めていないが、今後進めることにしている	2
進める予定はない	3

→設問(15)へ

- (14) (13)で「進めている」「今後進めることにしている」と答えた企業にお尋ねします。どのようなタイプの「正社員の多様化」の導入を進めていますか（既に導入している場合を含みます）。該当する番号をすべて○で囲んでください。

勤務地限定正社員の導入を進めている	1
職務限定正社員の導入を進めている	2
短時間正社員の導入を進めている	3
在宅勤務・テレワークの導入を進めている	4
フレックスタイム制の導入を進めている	5
その他（具体的に )	6

- (15) (13)で「正社員の多様化を進める予定はない」と答えた企業にお尋ねします。その理由は何ですか。該当する番号（3つまで）を○で囲んでください。

労務管理が煩雑になるから	1
正社員以外のパート・アルバイト、契約社員などを積極的に活用しているから	2
人員配置が硬直的になるから	3
事業所の立地状況や業務の性質などからみて必要がないから	4
従業員や労働組合等から要望がないから	5
導入方法・運用方法に関するノウハウがないから	6
その他（具体的に )	7

- (16) 平成 30 年 4 月以降、「無期転換ルール」(※)により 5 年以上継続勤務している有期契約労働者から無期転換の申し込みがあった場合にどのように対応する予定ですか。主なものの番号（2 つまで）を○で囲んでください。

無期転換となった時点で正社員とする	1
無期雇用契約にはするが、正社員にはしない	2
「多様な正社員」への転換を図る	3
5 年ルールを該当させないよう、5 年が経過する前に労働契約を終了させる	4
クーリングオフ (※) を実施する	5
現在検討中またはこれから検討する	6
パート等の正社員以外の従業員は雇用していない	7

**【無期転換ルール】 / 【クーリングオフ】とは**

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときは、労働者の申し込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルールです。労働契約法の改正によりできたもので、平成 30 年 4 月から該当者が出てくる予定です。但し、6 か月以上の空白期間があるときは、それ以前の有期労働契約の期間を「通算 5 年」に含まないこととされています。これを「クーリングオフ」といいます。

(17) 貴社では人事・労務管理や人材の育成・登用等において、女性の活躍推進に取り組んでいますか。該当する番号を○で囲んでください。

取り組んでいる	取り組んでいないが、今後取り組むことにしている	今のところ、取り組む予定はない
1	2	3

➤ 設問(20)へ

(18) (17)で「取り組んでいる」「取り組んでいないが、今後取り組むことにしている」と答えた企業にお尋ねします。女性の活躍推進としてどのようなことに取り組んでいますか (A)。または今後取り組むことにしていますか (B)。該当する番号をすべて○で囲んでください。

	(A)現在取り組んでいること	(B)今後取り組むことにしていること
もともと女性が少ない職務に意欲・能力のある女性を積極的に採用	1	1
管理職などの役職に意欲・能力のある女性を積極的に登用	2	2
女性が少ない「職務」・「役職」に女性に従事させるため、教育訓練を積極的に実施	3	3
男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	4	4
働きやすい職場環境を整備（体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等）	5	5
仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	6	6
女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準（転勤要件など）を見直す	7	7
職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）	8	8
出産や育児等による休業等が昇進・昇格等のハンディとならない人事管理制度（教育訓練を含む）の導入	9	9
その他（具体的に )	10	10

(19) (17)で「取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。女性の活躍推進に取り組んだことによるメリットはありましたか。該当する番号(3つまで)を○で囲んでください。

女性の能力が有効に発揮され、組織強化や生産性の向上につながった	1
働きやすく公平に評価される企業として応募者が増えた	2
顧客ニーズに対応できた	3
企業イメージの向上が図られた	4
労働者の職業意識や価値観の多様化に対応できた	5
職場全体としてのモラル（やる気）が向上した	6
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識が高まった	7
その他（具体的に )	8

(20) 平成 28 年 6 月の残業時間（※注）が最も長かった社員の残業時間数について、該当する番号を○で囲んでください。

〔注 1) ここで「残業時間」とは、所定労働時間以外に労働した時間（休日労働なども）をすべて含みます。〕  
 〔注 2) 7 月に支払った賃金の支払い対象期間における残業時間数でもけっこうです。〕

残業は 無かった	10 時間 以下	10 時間超 ～20 時間	20 時間超 ～30 時間	30 時間超 ～45 時間	45 時間超 ～60 時間	60 時間超 ～80 時間	80 時間超 ～100 時間	100 時間超
1	2	3	4	5	6	7	8	9

(21) 平成 27 年度の残業時間数は平成 26 年度と比較して変わりましたか。該当する番号を○で囲んでください。貴社全体におけるおおよその傾向でけっこうです。

多くなった	少なくなった	変わらない	残業はほとんどない
1	2	3	4

➡ 設問(26)へ

(22) (21) で「1」～「3」と答えた企業にお尋ねします。貴社において残業が発生する原因は何ですか。一番の原因の番号を◎、それ以外の原因（2つまで）の番号を○で囲んでください。

残業することが当たり前という雰囲気がある	1
仕事量に対して人手が足りない	2
業務が複雑になったから	3
取引先の要求（品質・仕様の高度化、納期の短期化）	4
季節的繁忙	5
残業手当が生活費の一部になっているから	6
作業工程やシフト・分担の効率が悪いから	7
突発的なトラブルやニーズへの対応	8
新規採用や人事異動により不慣れな人が配置されたから	9
特定の人に業務が集中する傾向があるから	10
その他（具体的に )	11

(23) 貴社では残業の削減に取り組んでいますか。該当する番号を○で囲んでください。

削減に取り組んでいる	削減に取り組んでいない
1	2

➡ 設問(26)へ

(24) (23)で「削減に取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。取り組んでいる内容はどのようなものですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

人員を増やした（臨時的な増員を含む。）	1
機械化・省力化・IT化を行った	2
作業工程やシフト・分担の見直しによる効率化や負担の平準化を行った	3
取引先との受注方法や作業スケジュールを見直し、業務繁閑の平準化を行った	4
変形労働時間制を導入した	5
ノー残業デー、ノー残業ウィークを設定した	6
残業の事前承認・チェックを強化した	7
残業が長い者やその上司に対して指導した	8
経営トップからの呼びかけなど残業しない・させない雰囲気醸成した	9
その他（具体的に )	10

(25) (23)で「削減に取り組んでいる」と答えた企業にお尋ねします。貴社が残業の削減に取り組んでいる理由は何ですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

残業手当や光熱費等経費の削減のため	1
社員の健康管理のため	2
社員の離職低減のため	3
社員が効率的に仕事をするようになるため	4
家事、育児に従事するなど時間的な制約がある人を働きやすくするため	5
魅力ある職場づくりによる人材確保のため	6
労働基準監督署等からの指導があったから	7
その他（具体的に )	8

(26) 貴社では年次有給休暇の取得率を向上させるための取り組みをしていますか。

している	していない
1	2

↳ 設問(28)へ



(27) (26)で「している」と答えた企業にお尋ねします。どのような取り組みをしていますか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

半日単位や時間単位での年次有給休暇取得制度を導入した	1
年次有給休暇の計画的付与制度（事前に取得時期を指定する制度）の利用を促進している	2
GWや夏季休暇にあわせて連続休暇をとることを奨励している	3
経営トップからの呼びかけなど取得しやすい雰囲気醸成している	4
取得が低調な者やその上司に対して指導している	5
年次有給休暇の取得率について目標を設定している	6
年次有給休暇が取りやすいよう、同じ仕事が複数の人にわかるようにしている	7
その他（具体的に )	8

(28) 貴社には、65歳以上の労働者がいますか。該当する番号を○で囲んでください。

いる	いない
1	2

(29) 65歳以上の労働者の活用を進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

いる	いない
1	2

↳ 終了です。ご協力ありがとうございました。

(30) (29)で「いる」と答えた企業にお尋ねします。どのような方法で進めていますか。該当する番号を○で囲んでください。

定年制の廃止	再雇用（短時間を含む）	定年延長	新たに採用する
1	2	3	4

(31) (29)で「いる」と答えた企業にお尋ねします。貴社において、65歳を過ぎても働くために必要なことは何ですか。該当するすべての番号を○で囲んでください。

本人の健康・体力	1
仕事の専門知識・技能	2
考え方の柔軟性・協調性	3
仕事への取り組む意欲	4
幅広い人脈、知り合いの多さ	5
その他（具体的に )	6

終了です。ご協力ありがとうございました。