



# 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いします。  
 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22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。
- 提出は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて7月16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(097-506-3354)

## 1 事業所の現況

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いします。  
 (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	(回答欄)
9人以下	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上	

【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いします。

		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人 14人
		期間を定めて雇われている者(契約社員・期間従業員等)	17人 20人
	常用労働者以外の労働者	パートタイム労働者	23人 26人
		臨時・日雇労働者	29人 32人
直接雇用外	派遣労働者	35人 38人	
	業務委託等労働者	41人 44人	

- (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。\* 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」に含まれます。
- 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
  - 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) 47
2	ない	

【問 4】就業規則はありますか。

1	ある	→ (回答欄) 48
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。

【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。

49	時間	分
----	----	---

(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。

【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21年7月1日から平成22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)	
53	時間		57	時間		61	時間

以下の質問は、「6 パートタイム労働者・派遣労働者」、「7 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 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	週休	週休2日制				その他の週休制
	1日制	1日半制	完全 (4週8休)	月3回 (4週7休)	隔週または 月2回	月1回 (4週5休)	
番号	1	2	3	4	5	6	7

→ (回答欄)  
63

(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) 連続休暇についてお伺いします。

【問 8】 次の時期に3日以上連続休暇があれば、その日数を記入してください。

年 末 ・ 年 始	66	日
ゴールデンウィーク	68	日
夏 季	70	日

(注) ここでいう休暇とは、週休日、国民の休日、会社の特別休日のことです。

(3) 年次有給休暇についてお伺いします。

【問 9】 最近一年間の一人あ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21年7月1日から平成22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	72	日
1年間に取得した年次有給休暇の日数	74	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 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 10】 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。)

	（左記の対象者の出産後の状況）			
	育児休業対象者	育休を取得した者	育休を取得しなかった者	出産を機に退職した者
女 性	76	79	82	85
男 性	88	91	94	97

(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 11】 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。)

	6か月未満	6か月以上1年未満	1年以上1年半未満	1年半以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上
女 性	100	103	106	109	112	115
男 性	118	121	124	127	130	133

(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。

(2) 育児休業の制度についてお伺いします。

(注) ① 「育児休業制度」とは、育児・介護休業法により1歳未満の子を有する労働者が申し出た場合、職場での地位や身分を失うことなく一定期間休業し、育児に専念した後、事業主が復職を認める制度です。

たとえ、会社に育児休業制度の規定がなくても、育児・介護休業法を根拠に労働者は育児休業を取得することができます。

労働基準法で定められている産前産後休業、育児時間とは異なります。

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育児休業について、就業規則に必ず取得手続等を定めなければなりません。

② 育児・介護休業法の改正により平成22年6月30日から、「父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2か月(現行1歳)に達するまでの間に、1年間育児休業の取得が可能」となります。

【問12】 育児休業制度に関する規定を設けていますか。

1	設けている
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

(回答欄)  
136

(回答「2、3」のとき→【問17】へ)

◆ 「育児休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

【問13】 利用できる期間はいつまでですか。

1	子が満1歳に達するまで
2	子が満1歳2か月に達するまで
3	産休終了後1年間
4	子が満1歳6か月に達するまで
5	子が満3歳に達するまで
6	その他 ( )

(回答欄)  
137

【問14】 休業期間中に育児休業給付金以外に賃金を支給していますか。

1	支給していない
2	休業前の賃金の30%以下を支給
3	休業前の賃金の30%を超え60%以下を支給
4	休業前の賃金の60%を超え80%以下を支給
5	休業前の賃金の全額を支給

(回答欄)  
138

(注) 「育児休業給付金」とは、育児休業期間中に支給される「育児休業基本給付金(休業前の賃金の30%)」と育児休業が終了して6か月経過した時点で支給される「育児休業者職場復帰給付金(休業前の賃金の20%)」があります。

ただし、平成22年4月1日以降育児休業を開始された場合は、「育児休業基本給付金」と「育児休業者職場復帰給付金」を統合し、「育児休業給付金(休業前の賃金の50%)」として、全額育児休業中に支給されることとなりました。

【問15】 育児休業取得者の代替要員を採用していますか。

1	採用している
2	採用していない

(回答欄)  
139

【問16】 育児休業取得者が円滑に職場復帰できるよう、説明会や情報提供等を実施していますか。

1	実施している
2	実施していない

(回答欄)  
140

**(3) 介護休業制度についてお伺いします。**

(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。

**【問17】 介護休業制度に関する規定を設けていますか。**

1	設けている	(回答欄) 141
2	設けていない	

(回答「2」のとき→【問21】へ)

◆ 「介護休業制度に関する規定を設けている」と回答した事業所にお伺いします。

**【問18】 利用できる期間はいつまでですか。**

1	3か月まで	(回答欄) 142
2	3か月を超える	

**【問19】 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) 143
2	なかった	

(回答「2」のとき→【問21】へ)

◆ 「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20】 その人数は何人ですか(男女別に記入)。**

女性	144	人
男性	147	人

**(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、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)  
**改正育児・介護休業法は平成22年6月30日から施行され、主な改正点は次のとおりです。**  
 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)を設けなければなりません。  
 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、所定外労働を免除しなければなりません。  
 ③介護休暇制度を創設し、労働者が申し出れば介護休暇を取得させなければなりません。  
 ただし、平成22年6月30日時点で常時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、改正規定の適用が猶予され、改正前の規定が適用されます。

**【問21】 育児を支援するための制度等がありますか。**

**【問22】 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) 150
2	ない	

1	ある	(回答欄) 151
2	ない	

◆「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(日々雇用を除く)に関して、対象家族1人につき1要介護状態ごとに連続する93日(介護休業した期間及び別の要介護状態で介護休業等をした期間があれば、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又はフレックスタイム制等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23】 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			152
2	フレックスタイム制	1	2			153
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2			154
4	所定外労働をさせない	1	2			155
5	託児所施設の設置運営	1	2			156
6	育児に要する経費の援助	1	2			157
7	その他 ( )	1	2			158

【問24】 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			159
2	フレックスタイム制	1	2			160
3	始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ	1	2			161
4	介護サービスの費用の助成	1	2			162
5	介護休暇	1	2			163
6	その他 ( )	1	2			164

(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25】 再雇用特別措置制度がありますか。

(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男女に対して、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)

1	ある	(回答欄)
2	ない	165

(回答「2」のとき→【問28】へ)

◆「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26】 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)

【問27】 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	設けている	(回答欄)
2	設けていない	166

1	あった	(回答欄)
2	なかった	167

## 4 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。「高年齢者雇用安定法第8条」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28】 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) 168
2	講じていない	

(回答「2」のとき  
→【問35】へ)

【問29】 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) 169
2	年金支給開始年齢にあわせ、定年の順次引き上げ	1	2	170
3	継続雇用制度「勤務延長制度」の導入	1	2	171
4	継続雇用制度「再雇用制度」の導入	1	2	172
5	定年の定め廃止	1	2	173

(回答3、4が「1」のとき  
→【問30】へ)  
  
(回答3、4が「2」のとき  
→【問35】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30】 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) 174
2	会社の定めた選定基準適合者に限り希望者全員		
3	その他〔 〕	再雇用制度	175

【問31】 勤務延長制度・再雇用制度の最高年齢について記入してください。  
(両制度併用の場合は、それぞれ記入してください。)

	63歳	64歳	65歳以上	最高年齢を定めていない	
勤務延長制度	1	2	3	4	(回答欄) 176
再雇用制度	1	2	3	4	177

【問32】 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				再雇用			
	1	2	3	4	1	2	3	4
役職	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	4 その都度決める	(回答欄) 178	(回答欄) 184		
雇用形態	1 嘱託	2 臨時	3 変わらない	4 その都度決める	179	185		
仕事の内容	1 変わる	2 変わらない	3 その都度決める	4 その都度決める	180	186		
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	4 その都度決める	181	187		
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	4 その都度決める	182	188		
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	183	189		

(所定内給与：回答「1」のとき  
→【問33】へ)  
(所定外給与：回答「1」以外のとき  
→【問34】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33】 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)
								190

【問34】 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)
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	

## 5 退職金制度

(1) 退職金制度についてお伺いします。

【問35】 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)
2	ない	

(回答「2」のとき → 【問42】へ)

◆ 退職金制度のある事業所にお伺いします。

【問36】 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)
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	

(回答「2」のとき → 【問41】へ)

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37】 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)
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38】 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) 195

自己都合による退職 → (回答欄) 196



【問39】 会社都合退職（定年退職含む）の場合の**モデル退職一時金**を記入してください。  
 学校卒業後直ちに入社し、標準的な昇進を経た者が、平成22年6月に退職したと想定して、次のモデル退職金を記入してください。

(単位：万円)			(単位：万円)			(単位：万円)		
区分	勤続年数	モデル退職一時金額	区分	勤続年数	モデル退職一時金額	区分	勤続年数	モデル退職一時金額
中学卒	10年	197	高校卒	10年	209	大学卒	10年	221
	20年	200		20年	212		20年	224
	30年	203		30年	215		30年	227
	定年	206		定年	218		定年	230

(注) 1 金額は、千円未満を四捨五入してください。  
 2 部門、職種等により退職金が異なる場合は、貴事業所で最も多い部門、職種について記入してください。

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

【問40】 退職年金の支払い準備の方法はどれですか。

(注) 1 「**厚生年金基金**」とは、厚生労働大臣の認可を受けて厚生年金基金を設立し、老齢厚生年金保険の一部を国に代わって支給するとともに、企業の実態に応じ独自の上乗せ給付を行う年金制度のことをいいます。

1	厚生年金基金のみ
2	適格退職年金のみ
3	1と2の併用
4	その他（自社年金、1・2以外の年金）

(回答欄)  
233

2 「**適格退職年金**」とは、企業と信託銀行または生命保険会社が退職従業員に対する退職年金の支給を目的とした信託契約または保険契約を結び、国税庁長官の承諾を得て、税法上、企業の掛金を損金として取り扱うことが認められている年金制度のことをいいます。

(回答「2」以外のとき  
→【問42】へ)

◆ 退職年金の支払い準備の方法について「**適格退職年金のみ**」の導入事業所にお伺いします。

【問41】 確定給付企業年金法の施行により、既存の適格退職年金は、平成24年3月31日までに他の企業年金制度等に移行しなければなりません。移行先としてどの制度を考えていますか。

1	中小企業退職金共済制度に加入する	6	年金制度を廃止する
2	厚生年金基金に移行する	7	検討中である
3	自社の退職金制度に移行する	8	検討していない
4	確定拠出年金（企業型）に移行する	9	その他 [ ]
5	確定給付企業年金に移行する		

(回答欄)  
234

(注) 1 「**中小企業退職金共済制度**」には、建設業、清酒製造業および林業退職金制度も含まれます。  
 2 「**確定拠出年金（企業型）**」とは、企業が掛金を拠出し、加入者（従業員）が自ら運用指示を行う制度です。  
 3 「**確定給付企業年金**」とは、確定給付企業年金法の施行に伴い新設された制度です。  
 規約型企業年金・・・労使が合意した年金規約に基づき、企業と信託会社・生命保険会社等が契約を結び、企業の外で年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金  
 基金型企業年金・・・企業とは別人格の基金を設立し、基金において年金資金を管理・運用し、年金給付を行う企業年金（厚生年金の代行は行わない）

6 **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た事業者は、記入漏れのないようお願いします。  
 ② 常用労働者のうちで、雇用期間に定めがある労働者（正社員以外の労働者）を雇用している場合は、「7 正社員への登用制度」【問47】にお進みください。  
 ③ 上記①、②のどちらにも該当しない事業所については、調査終了です。

【問42】 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	235	250
サービス・販売従事者	238	254
生産工程従事者	241	258
労務・作業従事者	244	262
技術専門職従事者	247	266

(注) 大分県における最低賃金は、平成21年10月1日から時間額631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43】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	270
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	271
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	272

**【問44】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	273	288 百 十 円
サービス・販売従事者	276	292
生産工程従事者	279	296
労務・作業従事者	282	300
技術専門職従事者	285	304

**【問45】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)

308	309
-----	-----

**【問46】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)

310
-----

## 7 正社員への登用制度

**【問47】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	(回答欄)
契約社員・期間従業員から	1	2	311
パートタイム労働者から	1	2	312
派遣労働者から	1	2	313

**【問48】最近1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	314
パートタイム労働者から	317
派遣労働者から	320

◎ 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、**7月16日（金）**までに投函してください。