

令和5年度

深 川 市
労働基本調査報告書

深 川 市

は じ め に

日頃より、本市の労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、道内の経済情勢は、北海道が公表している「最近の経済動向」の2月の月例報告によりますと、「持ち直しの動きが続いている」とされておりますが、本市においては、長期化している物価高騰の影響はいまだに大きく、厳しい状況にあると捉えております。

また、雇用情勢においても、道内の月間有効求人倍率、完全失業率ともに前年同時期とほぼ同じ数値となっており、労働力の不足は依然として予断を許さない状況にあります。

このような状況の中、本市では労働行政施策の基礎資料とするため、市内事業所の雇用状況と労働環境の実態を調査する「深川市労働基本調査」を令和5年11月に実施し、その調査結果を取りまとめました。

調査方法や調査内容については限られたものであり、現在の労働実態の全体を網羅しているものではございませんが、各方面で広く活用され、より良い労働環境づくりの一助となれば幸いに存じます。

終わりに、本調査にご協力いただきました各事業所の皆様に厚くお礼申し上げますとともに、今後もより一層のご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和7年3月

深 川 市

目 次

○調査の概要	1
○調査結果概要Ⅰ	
事業所に関する事項	2
1. 本店所在地	2
2. 従業員規模	2
3. 雇用形態	3
(1)雇用形態別従業員数	3
(2)女性管理職員の登用状況	4
(3)役職者・管理職の男女比率	5
4. 労働力の状況	6
(1)従業員の充足状況	6
(2)外国人労働者	7
①外国人労働者の雇用状況	7
②外国人労働者数	7
③外国人労働者の雇用形態	7
④外国人技能実習生の実習制度の形態	8
5. 一般事業主行動計画策定状況	8
6. 物価高騰や新型コロナウイルス感染症の影響	9
(1)物価高騰や新型コロナウイルス感染症による事業活動への影響	9
(2)事業の今後の見通し	9
(3)物価高騰やコロナ禍の雇用状況	10
(4)テレワークの導入状況	10
7. 雇用に関する課題と取組	10
(1)雇用に関する問題点	10～11
(2)働き方改革として実施している取組	11～12
8. 雇用施策、労働施策	12
(1)必要と感じる施策	12
9. 労働力の過不足	13
(1)労働力の現状	13
(2)今後の対応	13
(3)人材確保に向けた取組	14
(4)人材確保に取組んだ効果	14
(5)人材確保のための予算措置	15
○調査結果概要Ⅱ	
常用労働者の状況	16
1. 従業員数	16
(1)年齢別男女別従業員数	16
(2)職種別男女別従業員数	16
2. 労働時間	17
(1)労働時間	17
(2)1日の休憩時間	17
(3)時間外労働時間	17
(4)ワークシェアリング実施状況	18
3. 休日・休暇	18
(1)休日の形態	18
(2)年次有給休暇	18
(3)各種休暇制度	19

(4) 育児休業	20
(5) 介護休業	21
4. 新規採用・離職状況	22
(1) 令和5年4月以降の採用状況	22
(2) 令和6年4月以降の採用予定状況	23
(3) 新規採用者の3年以内離職状況	23
5. 賃金・手当等	24
(1) 初任給	24
(2) 基本給	25
(3) 各種手当	25～26
(4) 昇給等	26
6. 諸制度の実施状況	27
(1) 諸制度 (①労働組合 ②労働協約 ③就業規則 ④社会保険 ⑤厚生年金 ⑥雇用保険 ⑦労災保険 ⑧健康診断 ⑨互助会)	27～28
(2) 定年制度	28
①定年後の再雇用	29
②定年延長	29
(3) 退職金制度	29

○ 調査結果概要Ⅲ

季節・臨時、パート労働者の状況	30
1. 従業員数	30
(1) 従業員数	30
2. 賃金	31
(1) 賃金	31
3. 有給休暇付与	32
(1) 有給休暇付与	32
4. 労働条件	32
(1) 臨時労働者の雇用期間	32
(2) パート労働者の労働時間と労働日数、労働内容	33
① 1日の平均労働時間	33
② 1週間の平均労働日数	33
③ 労働内容	33
(3) パート労働者の雇入通知書と就業規則	34
① 雇入通知書	34
② 就業規則	34
(4) パート労働者の採用理由	34
(5) パート労働者のその他労働条件 (①健康保険 ②厚生年金 ③雇用保険 ④労災保険 ⑤健康診断 ⑥時間外割増賃金 ⑦賞与の支給 ⑧交通費の支給 ⑨退職金制度 ⑩昇給制度)	35
(6) 季節労働者の通年雇用化について	35

○ 調査結果集計票

別表1 業種別男女別初任給	36～37
別表2 業種別男女別基本給	38

○ 参考資料

- ・ 令和5年度深川市労働基本調査票
- ・ 北海道の最低賃金 〔国〕
- ・ 育児・介護休業法の施行について 〔国〕

調 査 の 概 要

1. 調査の目的

この調査は深川市内の民間事業所の労働条件等を把握し、本市における労働行政推進の基礎資料を得ることを目的とする。

2. 調査事項

(1) 事業所に関する事項

(事業所の名称、所在地、業種、従業員規模、雇用形態、役職者・管理職の状況)

(2) 常用労働者の状況

(従業員数、労働時間、賃金・手当、休日・休暇、採用・離職状況、諸制度の実施状況)

(3) 季節・臨時・パート労働者の状況

(従業員数、賃金、年次有給休暇、臨時労働者の労働条件、パート労働者の労働条件)

3. 調査基準日

令和5年11月1日現在

4. 調査対象

従業員1人以上の市内事業所442事業所を対象として調査した。

5. 調査区域

深川市内全域

6. 調査方法

調査対象事業所へ調査票を郵送し、返信用封筒により回収した。

7. 調査回答状況

◎ 有効回答数（廃業・従業員未雇用を除く）266事業所、有効回答率60.2%

《業種別の回答状況》

	建設業	製造業	卸小売業	サービス業	その他	計
調査対象数 (構成比)	55 (12.4%)	22 (4.9%)	140 (31.6%)	143 (32.3%)	82 (18.5%)	442 (100.0%)
有効回答数 (構成比)	33 (12.4%)	16 (6.0%)	72 (27.0%)	92 (34.5%)	53 (19.9%)	266 (100.0%)
回答率	60.0%	72.7%	51.4%	64.3%	64.6%	60.2%

〔注〕(1) 卸小売業には「飲食店」を含む

(2) その他は、農業、林業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道業、運輸・通信業、金融・保険業、不動産業、その他の業種

8. 調査集計方法

業種別（建設業、製造業、卸小売業、サービス業、その他の5業種）に区分し集計した。

なお、調査結果概要ごとの対象事業所数は次のとおり。

(1) 調査結果概要Ⅰ（事業所に関する事項）

全 266事業所

(2) 調査結果概要Ⅱ（常用労働者の状況）

常用労働者を雇用している 240事業所

(3) 調査結果概要Ⅲ（季節・臨時・パート労働者の状況）

① 季節・臨時労働者に関する事項：季節・臨時労働者を雇用している 50事業所

② パート労働者に関する事項：パート労働者を雇用している 145事業所

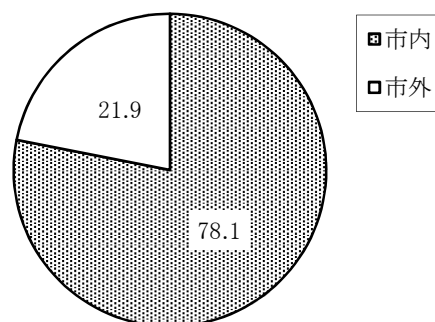
調査結果概要 I

事業所に関する事項

1. 本店所在地

事業所の本店所在地は【図1】のとおり、
78.1%（208事業所）が市内となっている。

【図1】事業所の本店所在地(単位:%)



2. 従業員規模

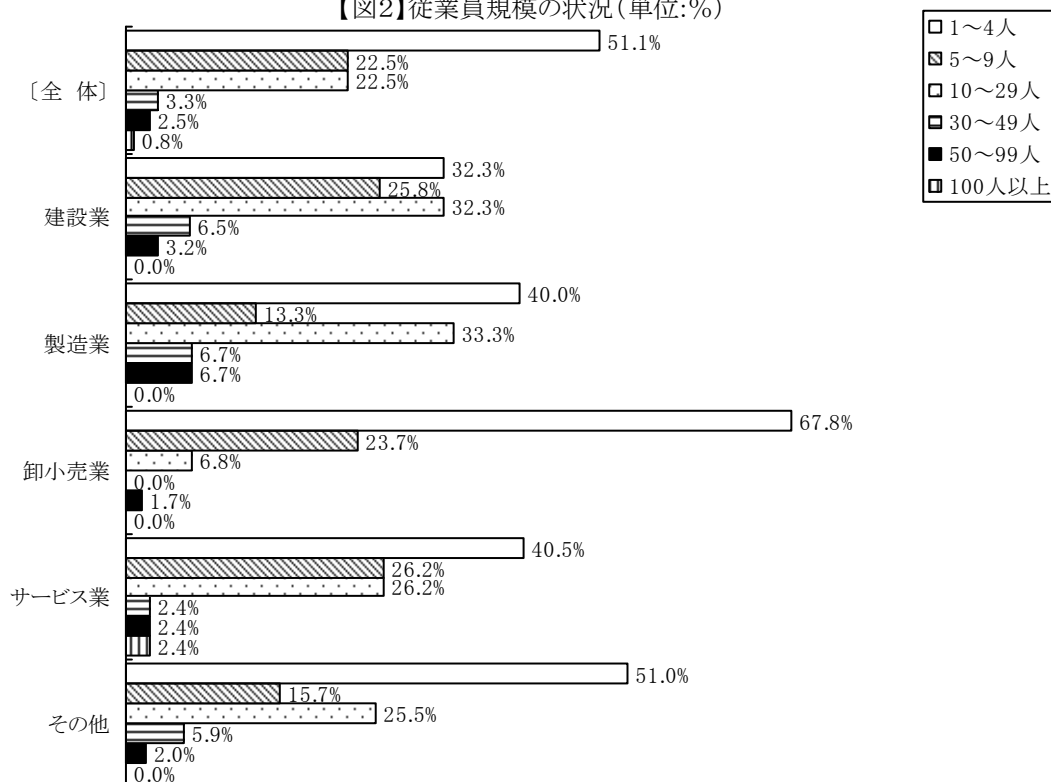
市内の事業所における常用従業員規模の状況は《表1》
【図2】のとおり常用従業員「1～4人以下」が116
事業所（48.3%）と最も多くなっている。

《表1》常用従業員規模の状況（単位:事業所）

区分	0人	1～4人	5～9人	10～29人	30～49人	50～99人	100人以上	合計
建設業	2	10	8	10	2(1)	1(1)	0	33(2)
製造業	1	6(1)	2	5(2)	1(1)	1(1)	0	16(5)
卸小売業	13	40	14	4	0	1	0	72
サービス業	8	34	22(1)	22(1)	2(1)	2(1)	2(2)	92(6)
その他	2	26(2)	8	13	3	1(1)	0	53(3)
合計	26	116(3)	54(1)	54(3)	8(3)	6(4)	2(2)	266(12)

※()は障がい者雇用事業所

【図2】従業員規模の状況(単位:%)



３．雇用形態

（１）雇用形態別従業員数

雇用形態別の従業員数は、《表２》【図３】のとおり正規従業員が2,610人で全体の64.9%を占めている。

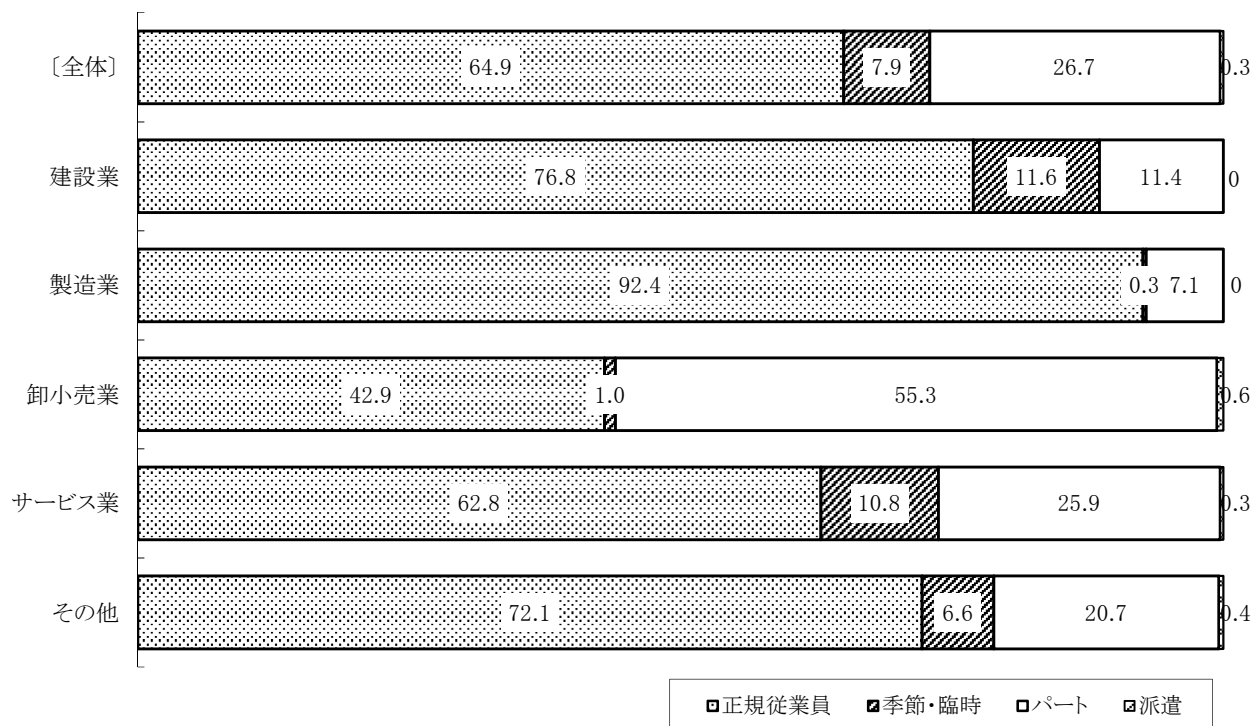
業種ごとの雇用形態別従業員数割合を見ると、「製造業」の正規従業員の割合が92.4%と最も多くなっている。

《表２》雇用形態別従業員数（単位：人）

区 分	正規従業員		季節・臨時		パート		派遣		合 計	
		深川 市民		深川 市民		深川 市民		深川 市民		深川 市民
建設業	309(3)	226	53(1)	36	52	24	0	0	454(4)	286
製造業	136(8)	177	1	0	20(1)	17	0	0	279(9)	194
卸小売業	274	200	7	7	353(2)	308	5	0	638(2)	515
サービス業	1,239(11)	816	213(1)	103	511(9)	345	7	0	1,970(21)	1,264
その他	490(4)	317	45	26	141	121	3	1	679(4)	465
合 計	2,610(26)	1,736	319(2)	172	1,077(12)	815	14	1	4,020(40)	2,724

※（ ）は障がい者従業員数

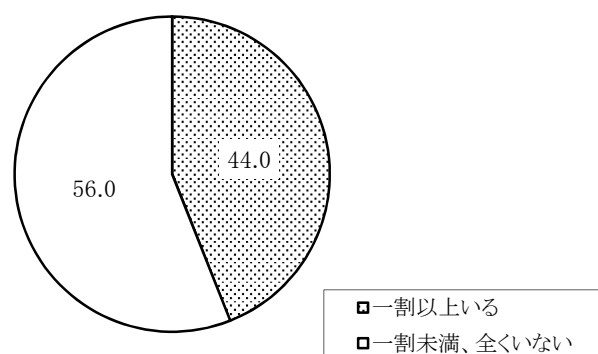
【図3】雇用形態別従業員数(単位:%)



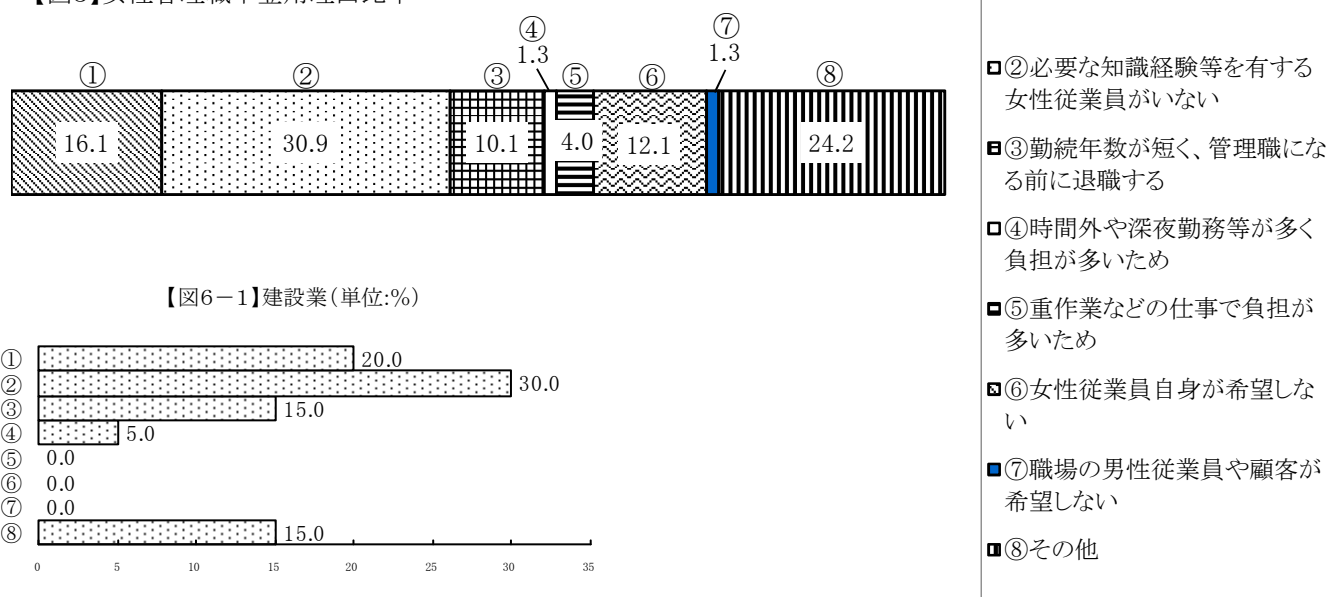
(2) 女性管理職員の登用状況

女性管理職員の登用状況は【図4】のとおり「1割未満、あるいは全くいない」が149事業所で全体の56.0%を占めており、前回調査から大きな変化はない。不登用の主な理由は【図5】のとおり「必要な知識経験等を有する女性従業員がいない」が30.9%と最も多くなっている。また、業種別理由比率については【図6】のとおりである。

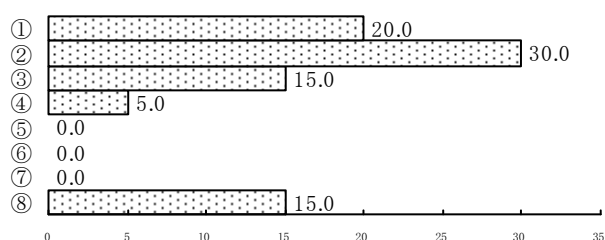
【図4】女性管理職員の登用状況
(単位:%)



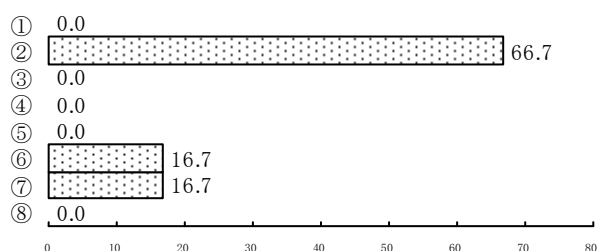
【図5】女性管理職不登用理由比率



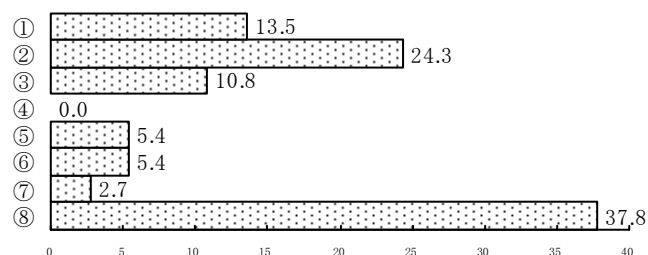
【図6-1】建設業(単位:%)



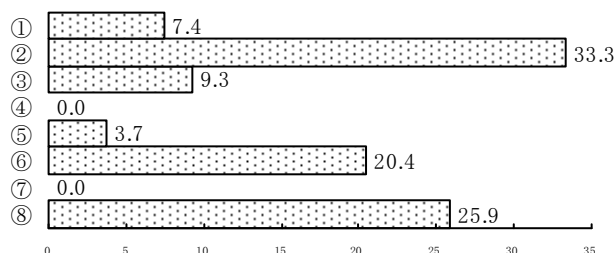
【図6-2】製造業(単位:%)



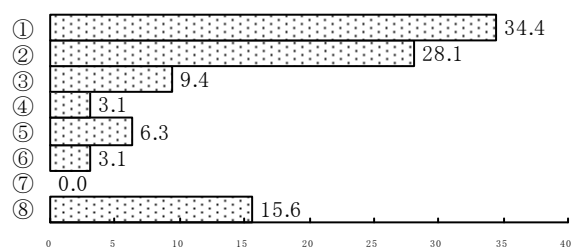
【図6-3】卸小売業(単位:%)



【図6-4】サービス業(単位:%)



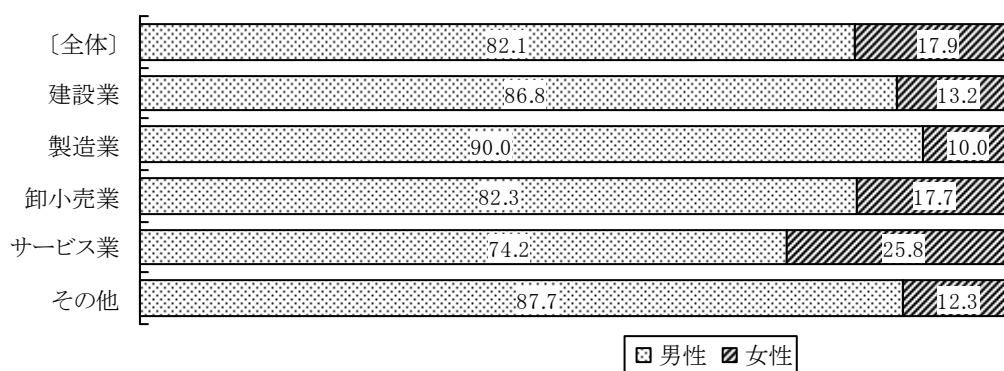
【図6-5】その他(単位:%)



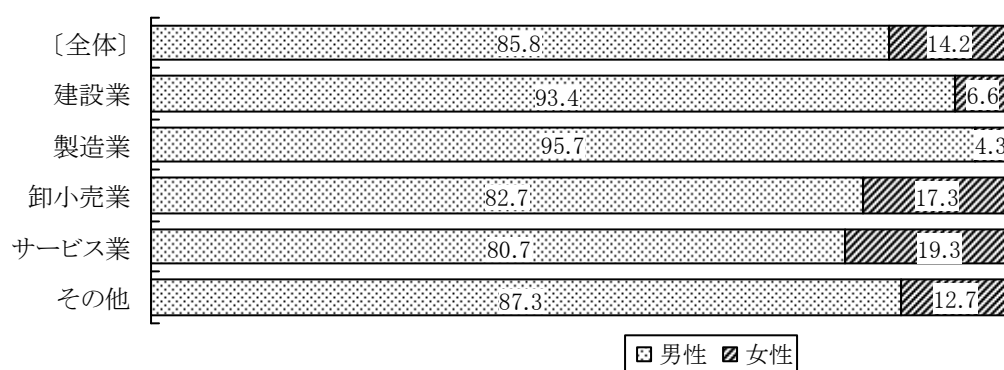
(3) 役職者・管理職の男女比率

役職者・管理職の総数 1,104 人（部長相当職以上 571 人、課長相当職 274 人、係長相当職 259 人）における役職ごとの業種別男女比率は【図7】の通りとなっている。いずれの役職においても、全体で男性が約 8 割を占め、女性は 2 割程度にとどまっている。

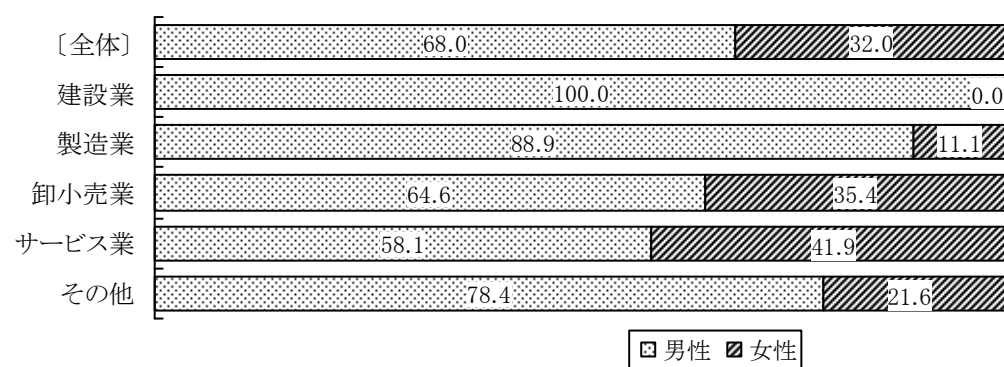
【図7-1】役職者・管理職の男女比率
〔部長相当職以上〕(単位:%)



【図7-2】役職者・管理職の男女比率
〔課長相当職〕(単位:%)



【図7-3】役職者・管理職の男女比率
〔係長相当職〕(単位:%)



4. 労働力の状況

(1) 従業員の充足状況

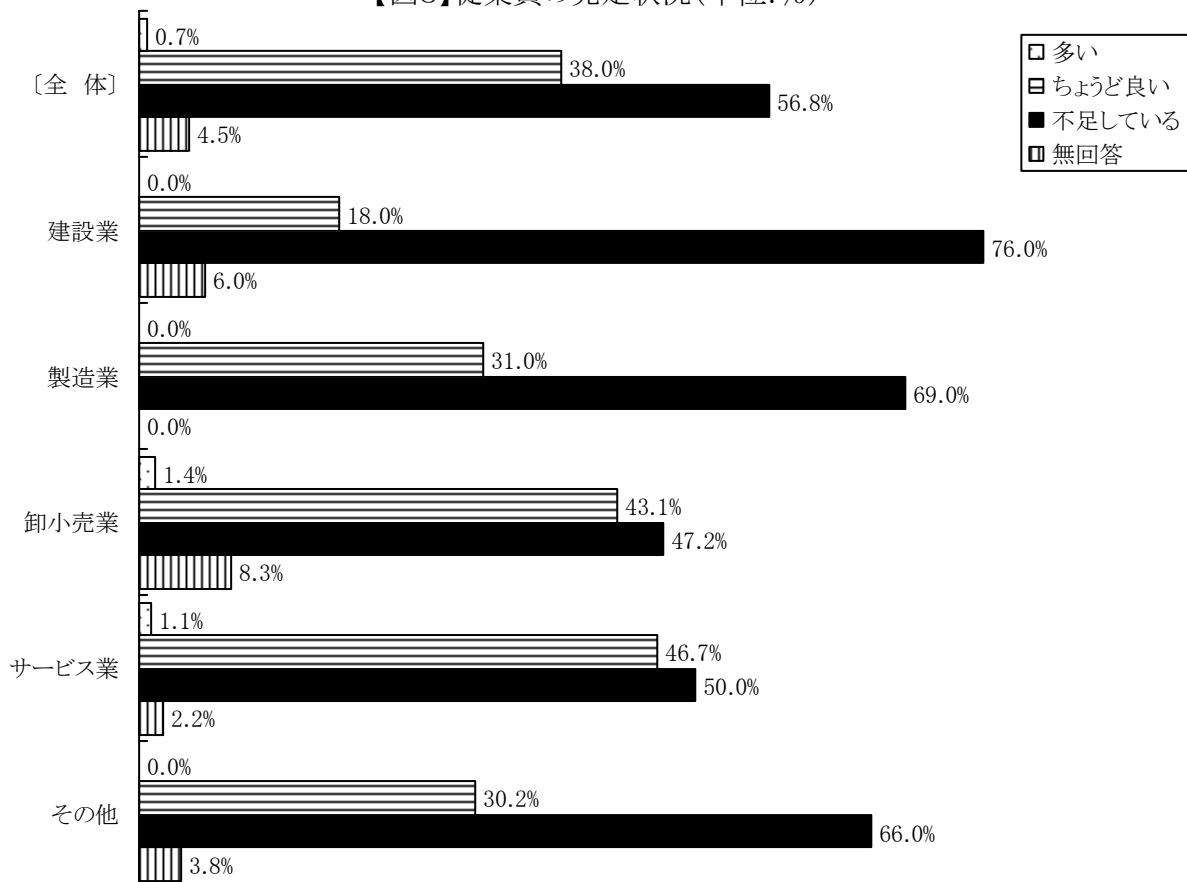
従業員の充足状況については、《表3》【図8】のとおり「不足している」が151事業所と最も多くなっている。

業種別に充足状況を見ると、建設業は過去の調査結果においても「不足している」と回答した事業所が多く、慢性的な従業員不足がうかがえる。

《表3》従業員の充足状況（単位：事業所）

区 分	多い	ちょうど良い	不足している	無回答	合 計
建設業	0	6	25	2	33
製造業	0	5	11	0	16
卸小売業	1	31	34	6	72
サービス業	1	43	46	2	92
その他	0	16	35	2	53
合 計	2	101	151	12	266

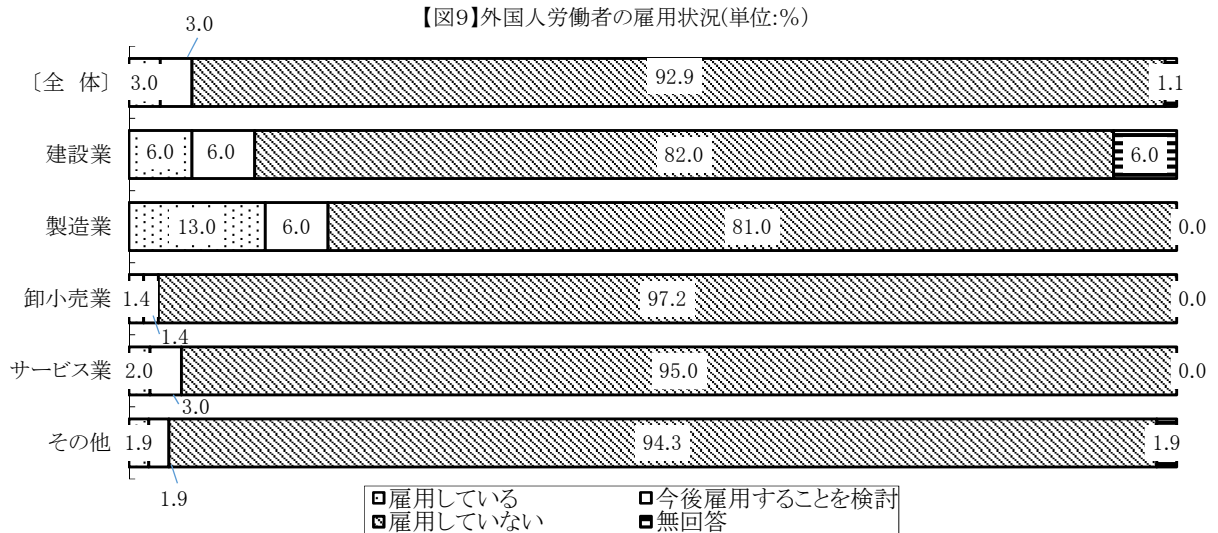
【図8】従業員の充足状況（単位：%）



(2) 外国人労働者

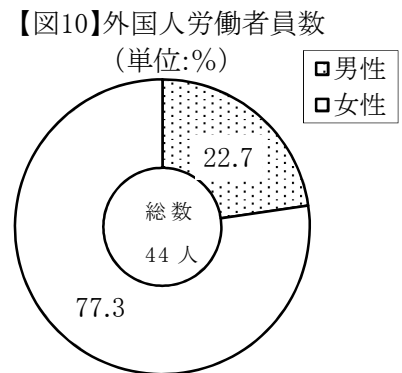
① 外国人労働者の雇用状況

外国人労働者の雇用状況は、図9のとおり「雇用していない」が247事業所で、全体の92.9%を占めているが、建設業では前回調査(建設業：雇用している4.7%)と比較して、雇用している事業所が増加傾向にある。



② 外国人労働者数

外国人労働者の雇用者数は、【図10】のとおり「男性」が10人で22.7%、「女性」が34人で77.3%となっている。



③ 外国人労働者の雇用形態

外国人労働者の雇用形態は、《表4》のとおり、「常用労働者」は39人で全体の88.6%、「季節労働者」は0人、「臨時・パート」は5人で11.4%となっている。

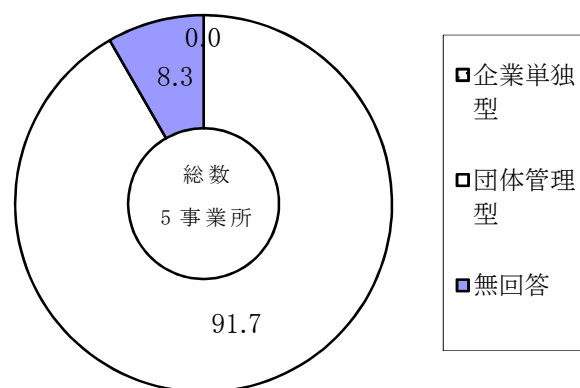
《表4》外国人の雇用形態

	常用労働者	季節労働者	臨時・パート	合計
技能実習生	9			9
留学生			5	5
特定活動	1	0	0	1
特定技能1号	28	0	0	28
特定技能2号	1	0	0	1
合 計	39	0	5	44

④ 外国人技能実習生の実習制度の形態

外国人技能実習生の技能実習制度の形態は、【図 11】のとおり、企業単独型は 0 件、団体管理型は 91.7% となっている。

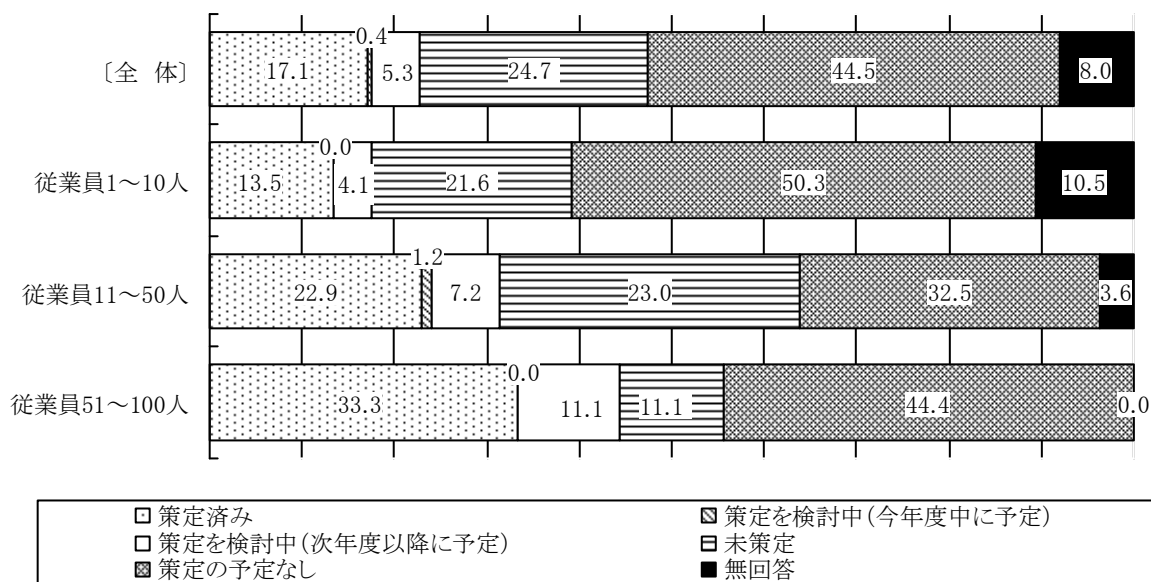
【図11】外国人技能実習生の
実習制度の形態(単位:%)



5. 一般事業主行動計画策定状況

一般事業主行動計画の策定状況については、策定が義務となっている 101 人以上の事業所を除き、【図 12】のとおり、全体で「策定の予定なし」が 44.5%と最も多くなっている。

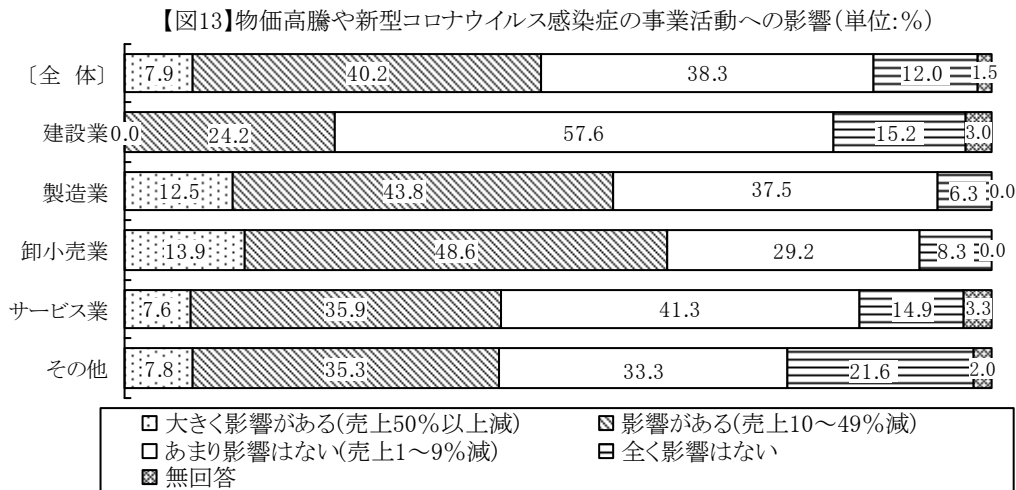
【図12】100人以下事業所における一般事業主行動計画策定状況(単位:%)



6. 物価高騰や新型コロナウイルス感染症の影響

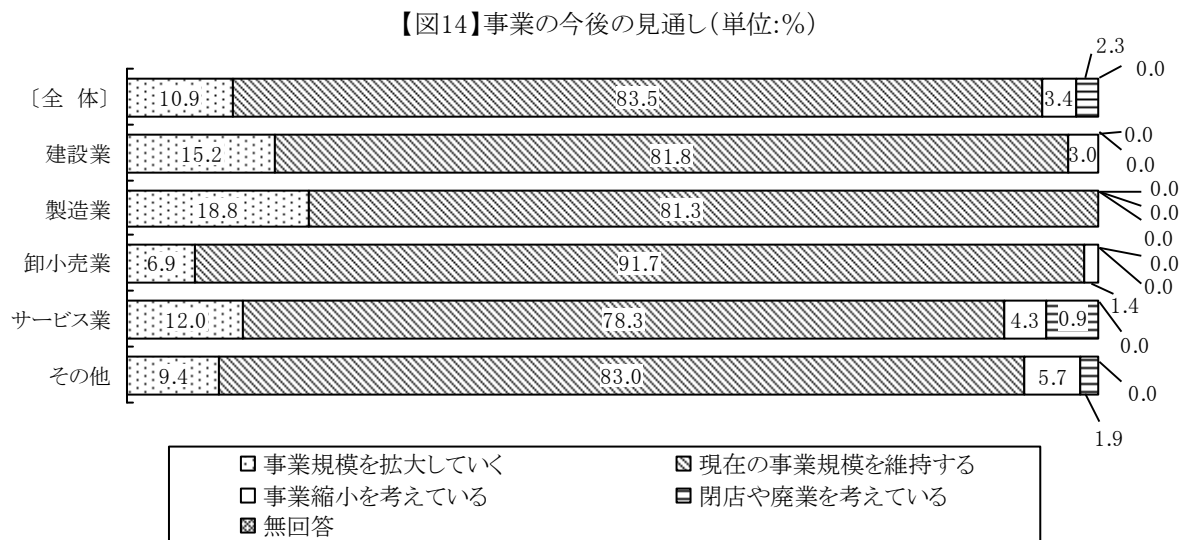
(1) 物価高騰や新型コロナウイルス感染症による事業活動への影響

物価高騰や新型コロナウイルス感染症による影響は、【図13】のとおり全体で「影響がある」が40.2%、次いで「あまり影響はない」が38.3%となっている。業種別に見ると、製造業と卸小売業で「大きく影響がある(売上50%以上減)」「影響がある(売上10～49%減)」が合わせて5割以上を占めている。



(2) 事業の今後の見通し

事業の今後の見通しは、【図14】のとおり、全ての業種において「事業規模を拡大していく」・「現在の事業規模を維持する」が併せて9割ほどを占めている。

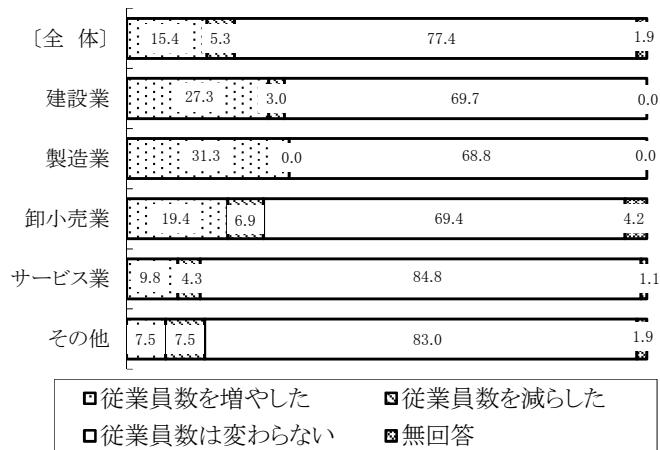


(3) 物価高騰やコロナ禍の雇用状況

物価高騰やコロナ禍の雇用状況については、【図15】のとおり、「従業員数は変わらない」と回答した事業所が全体で77.4%となっている。

業種別で見ると、製造業は「従業員数を増やした」と回答した事業所が31.3%を占めている。

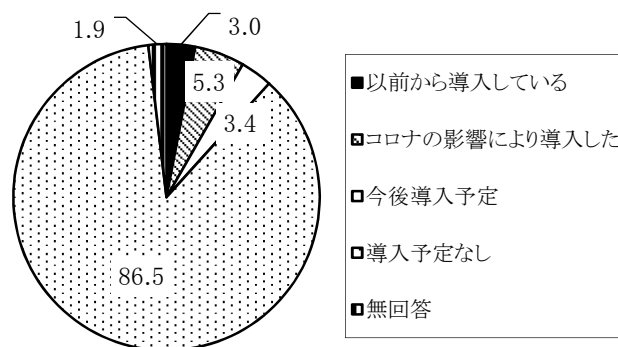
【図15】物価高騰やコロナ禍の雇用状況(単位:%)



(4) テレワークの導入状況

テレワークの導入については、【図16】のとおり、「導入予定なし」と回答した事業所が86.5%を占めており、本市においては、テレワークの普及は進んでいないことがうかがえる。

【図16】テレワーク導入状況(単位:%)

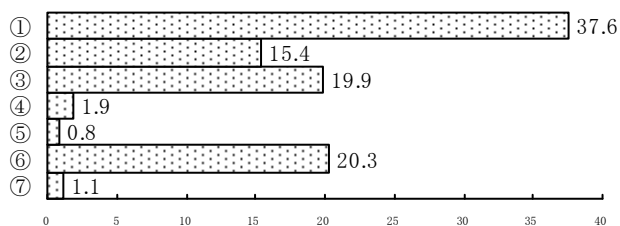


7. 雇用に関する課題と取組

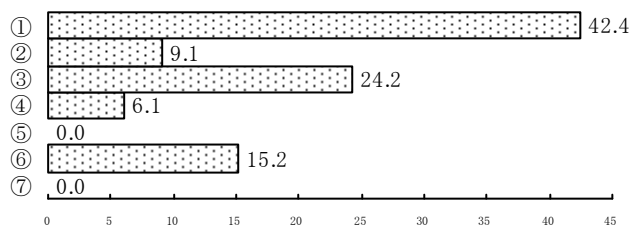
(1) 雇用に関する問題点

雇用に関する問題点は、【図17】のとおりである。全体で「求人に対する応募数が不足している」が37.6%、次いで「特になし」が20.3%となっている。業種別に見ると、建設業と卸小売業で「求人に対する応募数が不足している」「従業員の高齢化」があわせて5割以上を占めている。(複数回答可)

【図17】全体(単位:%)



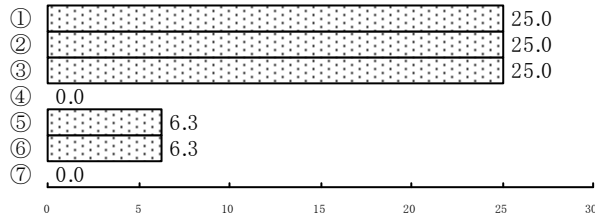
【図17-2】建設業(単位:%)



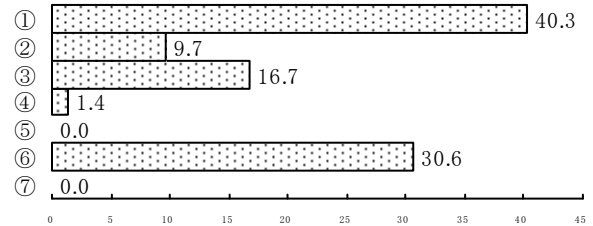
- | | |
|-------------------------|-----------------|
| ① 求人に対する応募数が不足している | ⑤ 事業を継承する人材がいない |
| ② 採用に当たり条件に適した人材が不足している | ⑥ 特になし |
| ③ 従業員の高齢化 | ⑦ その他 |
| ④ 中堅となる人材が育たない | |

【図 17 つづき】

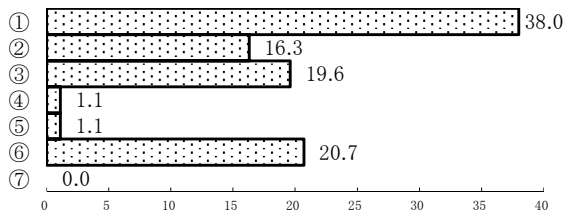
【図17-3】製造業(単位:%)



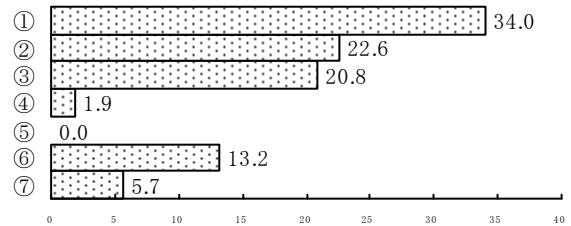
【図17-4】卸小売業(単位:%)



【図 17-5】サービス業(単位:%)



【図17-6】その他(単位:%)

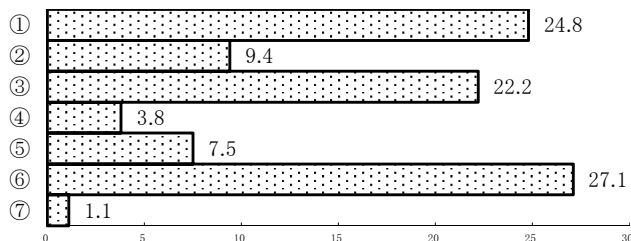


- | | |
|-------------------------|----------------|
| ① 求人に対する応募数が不足している | ⑤ 事業を継承する人材がない |
| ② 採用に当たり条件に適した人材が不足している | ⑥ 特になし |
| ③ 従業員の高齢化 | ⑦ その他 |
| ④ 中堅となる人材が育たない | |

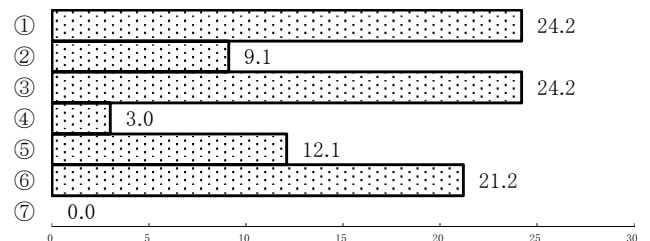
(2) 働き方改革として実施している取組

働き方改革として実施している取組については、【図 18】のとおりである。全体で「特になし」が 27.1%、次いで「正規・非正規に関わらない均等・均衡待遇の確保」が 24.8%となっている。業種別に見ると、製造業で「労働基準法第 36 条に基づく協定の遵守」が 50.0%と最も多くなっている。(複数回答可)

【図18-1】全体(単位:%)



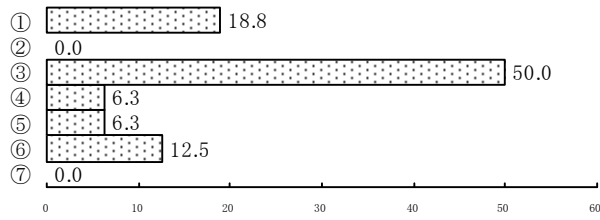
【図18-2】建設業(単位:%)



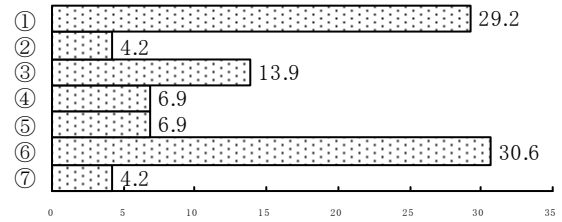
- | | |
|--------------------------|------------------|
| ① 正規・非正規に関わらない均等・均衡待遇の確保 | ⑤ 定年延長等の高齢者の就業促進 |
| ② 非正規従業員の正規従業員への転換 | ⑥ 特になし |
| ③ 労働基準法第 36 条に基づく協定の遵守 | ⑦ その他 |
| ④ 病気の治療と仕事の両立 | |

【図 18 つづき】

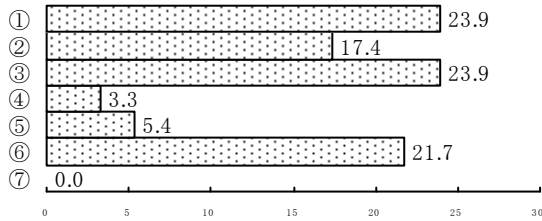
【図18-3】製造業(単位:%)



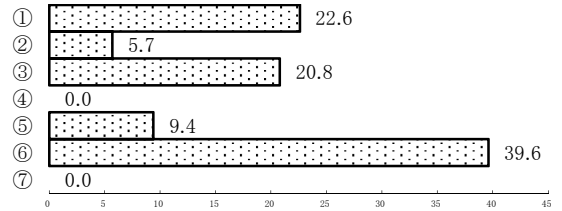
【図18-4】卸小売業(単位:%)



【図18-5】サービス業(単位:%)



【図18-6】その他(単位:%)



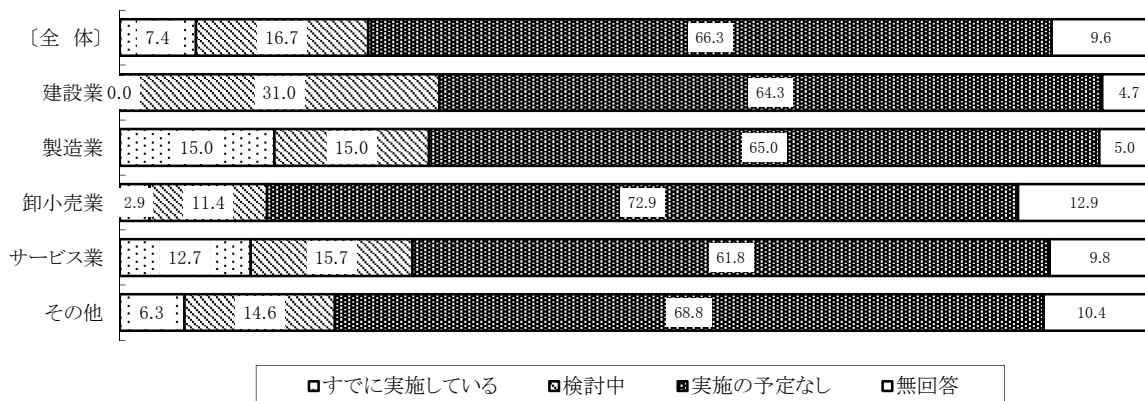
- | | |
|--------------------------|------------------|
| ① 正規・非正規に関わらない均等・均衡待遇の確保 | ⑤ 定年延長等の高齢者の就業促進 |
| ② 非正規従業員の正規従業員への転換 | ⑥ 特になし |
| ③ 労働基準法第36条に基づく協定の遵守 | ⑦ その他 |
| ④ 病気の治療と仕事の両立 | |

8. 雇用施策、労働施策

(1) 必要と感じる施策

必要と感じる施策については、【図 19】のとおりである。全体で「実施の予定なし」が 66.3%、次いで「検討中」が 16.7%となっている。業種別に見ると、卸小売業で「実施の予定なし」が 72.9%と最も多くなっている。(複数回答可)

【図19】必要と感じる施策について(単位:%)

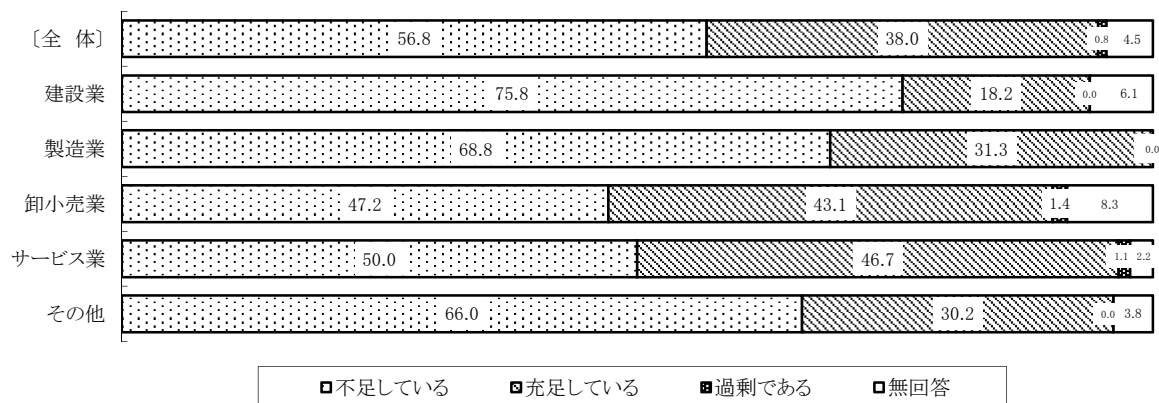


9. 労働力の過不足

(1) 労働力の現状

労働力の現状については【図 20】のとおりである。全体で「不足している」が 56.8%、次いで「充足している」が 38.0%となっている。業種別に見ると、建設業で「不足している」が 75.8%で最も高くなっている。

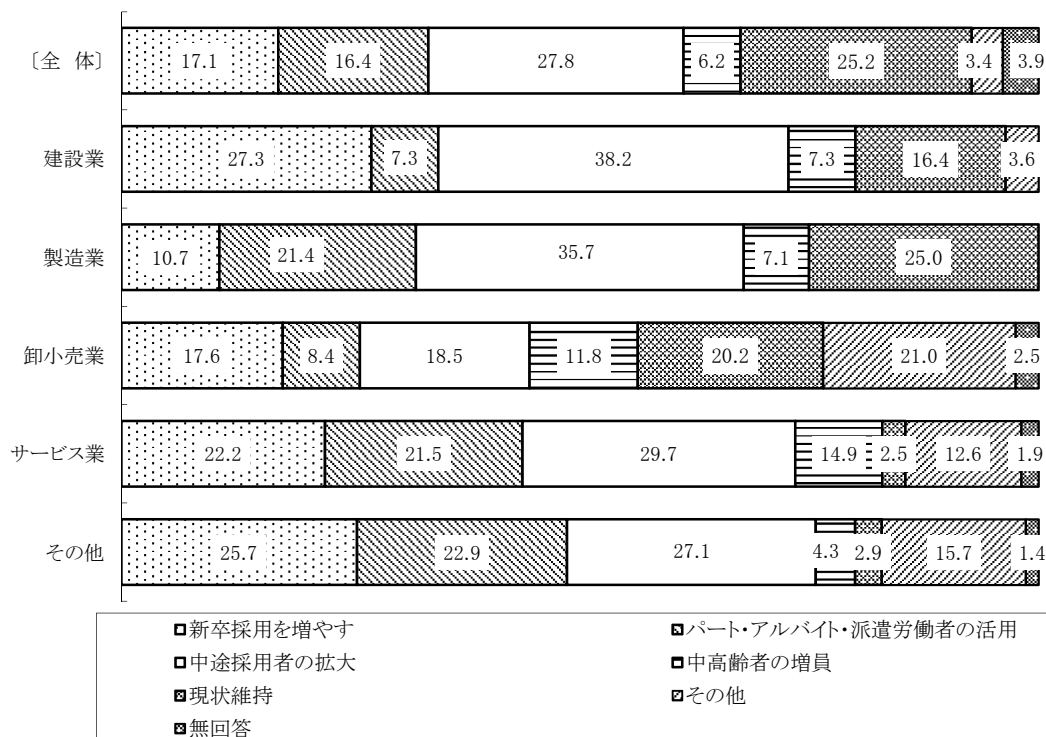
【図20】労働力の現状(単位:%)



(2) 今後の対応

今後の対応については【図 21】のとおりである。全体で「中途採用者の拡大」が 27.8%、次いで「現状維持」が 25.2%となっている。業種別に見ると、製造業で「中途採用者の拡大」35.7%で最も高くなっている。(複数回答可)

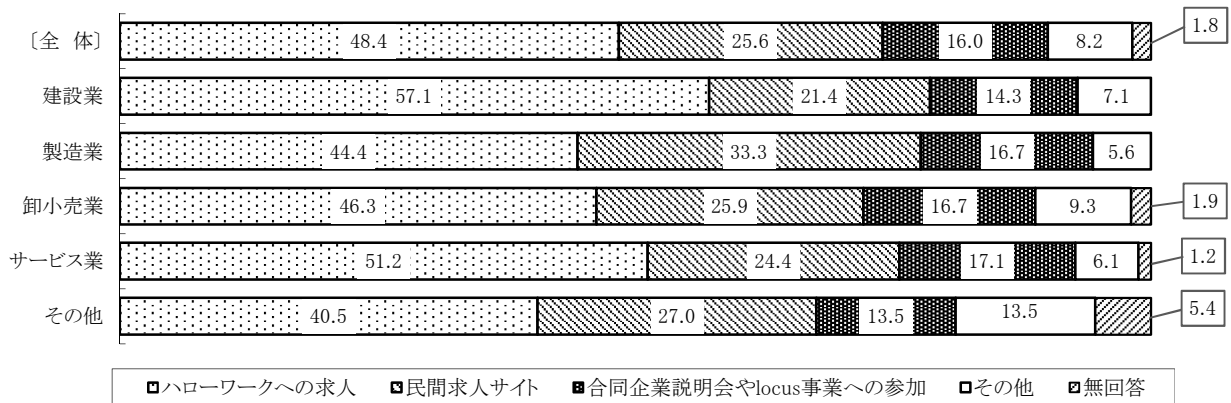
【図21】今後の対応について(単位:%)



(3) 人材確保に向けた取組

人材確保に向けた取組は【図 22】のとおりである。全体で「ハローワークへの求人」が 48.4%、次いで「民間求人サイト」が 25.6%となっている。業種別に見ると、建設業で「ハローワークへの求人」が 5 割以上を占めている。(複数回答可)

【図22】人材確保に向けた取組(単位:%)



(4) 人材確保に取り組んだ効果

人材確保に取り組んだ効果は《表 5》のとおり「採用できた」が 76 事業所で、業種別では「サービス業」最も多くなっている。男性・女性ともに採用人数が最も多かったのが「サービス業」であった。

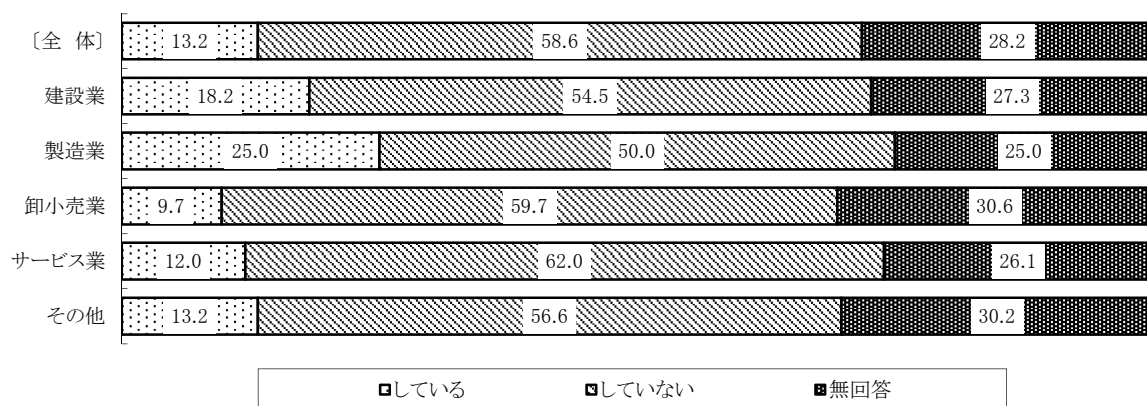
《表 5》人材確保に取り組んだ効果 (単位：事業所)

区 分		採用できた		採用できな かった	無回答	合 計
		採用人数(単位:人)				
		男	女			
建 設 業	11	18	5	10	12	42
製 造 業	4	6	6	5	7	20
卸 小 売 業	23	11	22	15	5	72
サービス業	25	24	36	26	4	92
そ の 他	13	13	8	14	6	53
合 計	76	72	77	70	17	266

(5) 人材確保のための予算措置

人材確保のための予算措置は【図 23】のとおりである。全ての業種において「していない」が5割以上を占めている。

【図23】人材確保のための予算措置(単位:%)

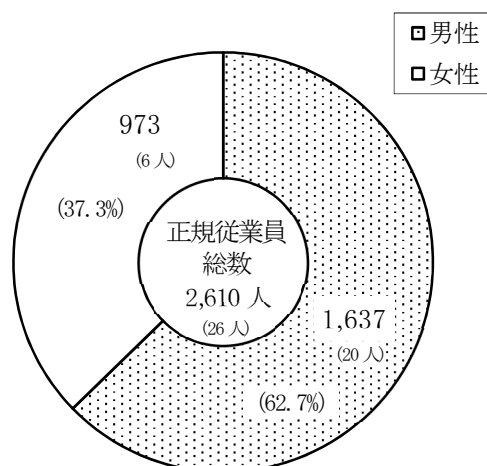


1. 従業員数

正規従業員総数2,610人（うち障がい者26人）の男女比率は【図24】のとおり、男性1,637人（62.7%）（うち障がい者20人）、女性973人（37.3%）（うち障がい者6人）である。

※（ ）内は障がい者数

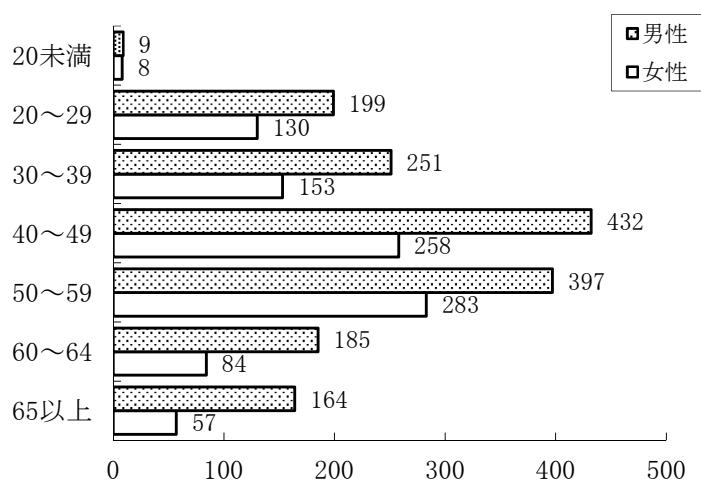
【図24】男女別従業員数(単位:人)



(1) 年令別男女別従業員数

年令別男女別従業員数は【図25】のとおり男性は「40～49歳」が最も多くなっており、女性は「50～59歳」が最も多くなっている。

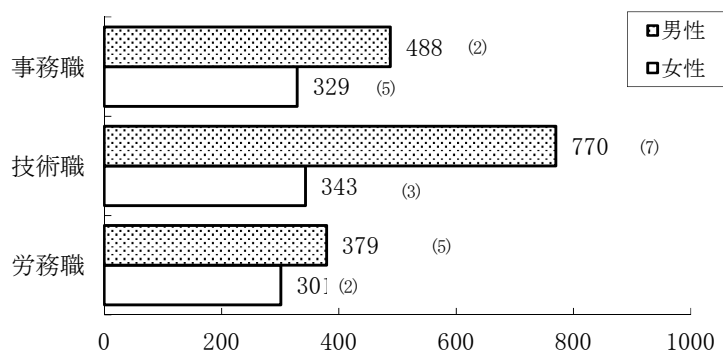
【図25】年令別男女別従業員数(単位:人)



(2) 職種別男女別従業員数

職種別男女別従業員数は【図26】のとおり男性・女性ともに「技術職」が最も多くなっている。

【図26】職種別男女別従業員数(単位:人)

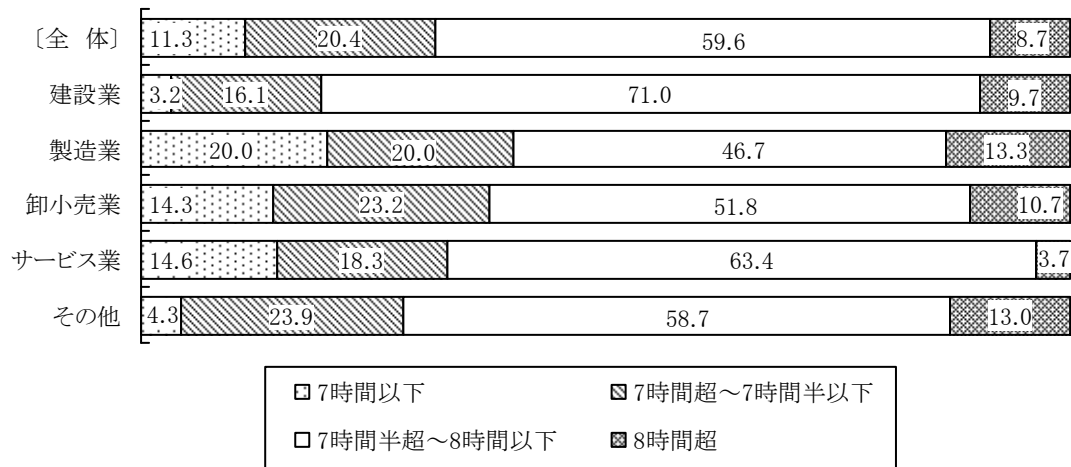


2. 労働時間

(1) 労働時間

1日の労働時間は、【図27】のとおりとなっている。

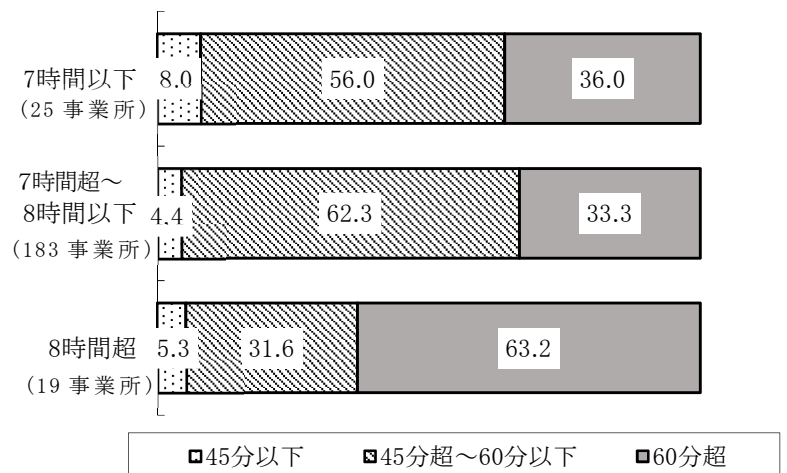
【図27】1日の労働時間(単位:%)



(2) 1日の休憩時間

1日の休憩時間は、1日の労働時間数別により集計した結果、【図28】のとおり「7時間超～8時間以下」の労働時間の事業所では「45～60分以下」が最も多くなっている。

【図28】1日の休憩時間(単位:%)



(3) 時間外労働時間

1年間における1人あたりの時間外労働時間の平均は《表6》のとおりで、全体平均は54時間24分となっており、前回調査(53時間25分)よりも増加している。

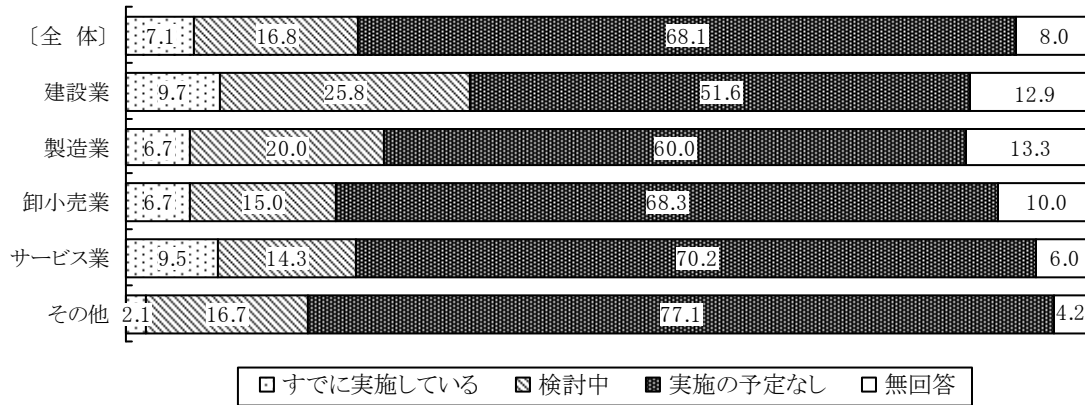
《表6》時間外労働時間〔1人あたりの年間平均時間数〕(単位:時間)

	建設業	製造業	卸小売業	サービス業	その他	全体平均
平均	75 : 06	46 : 00	35 : 54	33 : 48	104 : 00	54 : 24

(4) ワークシェアリング実施状況

ワークシェアリング実施状況については【図 29】のとおり、「実施の予定なし」が最も多くなっている。

【図29】ワークシェアリング実施状況(単位:%)

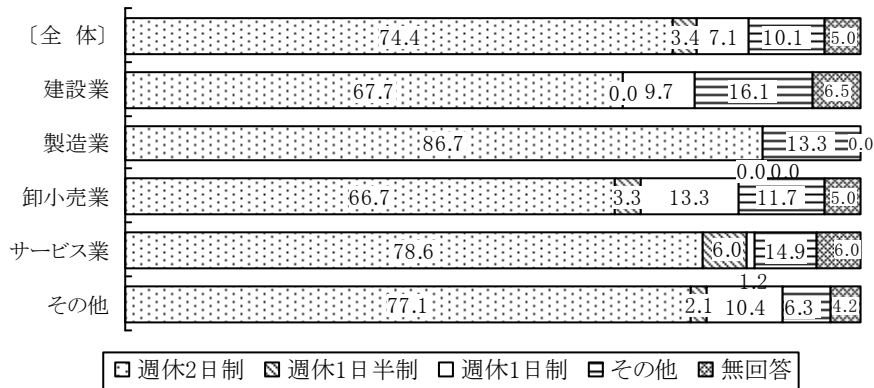


3. 休日・休暇

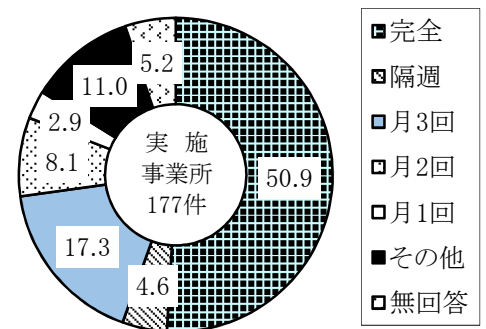
(1) 休日の形態

休日の形態は【図 30】のとおり「週休2日制」が74.4%と最も多くなっている。また、週休2日制を実施している事業所(177事業所)のうち、その実施方式は【図 31】のとおり「完全週休2日制」が50.9%と最も多くなっている。

【図30】休日の形態(単位:%)



【図31】週休2日制導入事業所における実施方式(単位:%)



(2) 年次有給休暇

年次有給休暇取得日数は《表 7》のとおり、全体平均で6.9日となっており、前回調査(5.5日)よりも増加している。

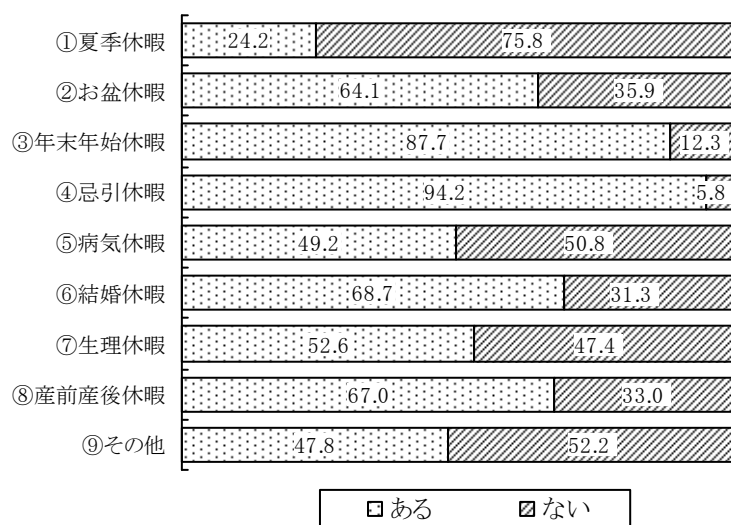
《表 7》年次有給休暇取得日数状況(単位:日)

	建設業	製造業	卸小売業	サービス業	その他	全体平均
平均	9.3	5.5	4.6	7.5	7.7	6.9

(3) 各種休暇制度

各種休暇の有無は【図 32】のとおり、
各種休暇制度がある事業所は、
①夏季休暇が 24.2%、
②お盆休暇が 64.1%、
③年末年始休暇が 87.7%、
④忌引休暇が 94.2%、
⑤病気休暇が 49.2%、
⑥結婚休暇が 68.7%、
⑦生理休暇が 52.6%、
⑧産前・産後休暇が 67.0%、
⑨その他が 47.8%
となっている。

【図32】 各種休暇制度の有無（単位：%）

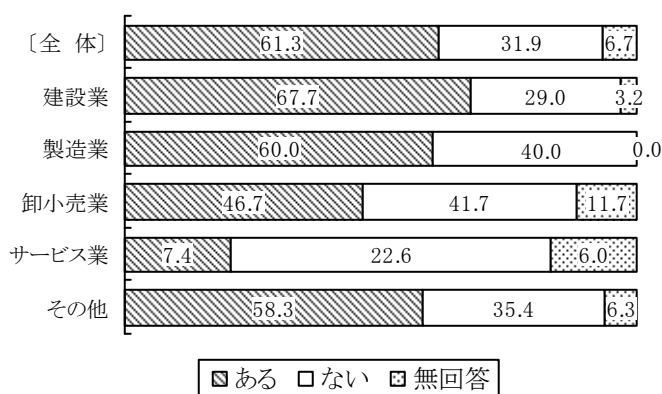


(4) 育児休業

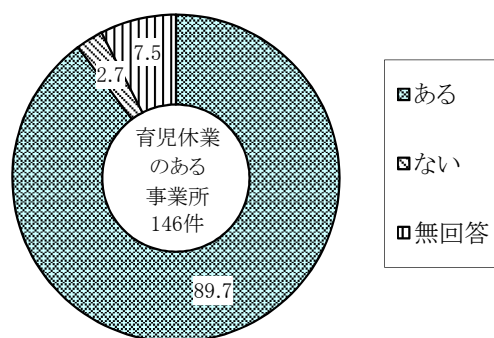
育児休業の有無は【図33】のとおり、育児休業がある事業所は全体で61.3%、業種別では「建設業」が67.7%と最も多くなっている。育児休業のある146事業所における就業規則の有無は【図34】のとおりで、「ある」が89.7%と最も多くなっており、育児休業中の給与の状況は【図35】のとおり、「無給」が53.4%となっている。

育児休業制度の過去1年間の取得状況は【図36】のとおりで、「ある」と回答した事業所は、83.6%となっている。過去1年間の平均取得率は【図37】のとおりで、「男性」が53.3%、「女性」が70.3%となっている。過去1年間の平均取得日数は【図38】のとおりで、「男性」が25.7日で、「女性」が224.3日となっている。

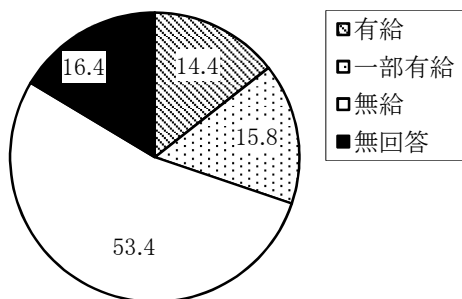
【図33】育児休業の有無(単位:%)



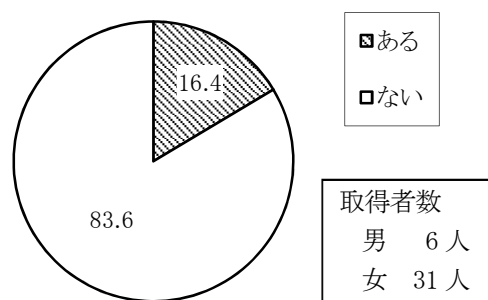
【図34】育児休業の就業規則への規定の有無(単位:%)



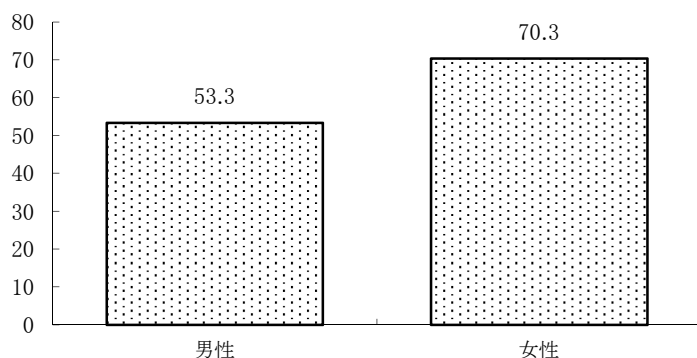
【図35】育児休業中の給与の状況(単位:%)



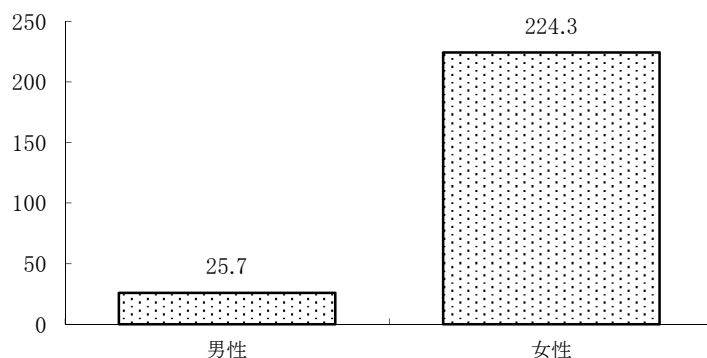
【図36】育児休業がある事業所の過去1年間の取得状況(単位:%)



【図37】育児休業がある事業所の過去1年間の平均取得率(単位:%)



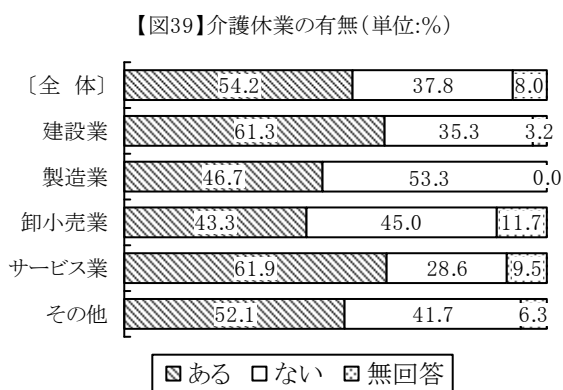
【図38】育児休業がある事業所の過去1年間の平均取得日数(単位:日)



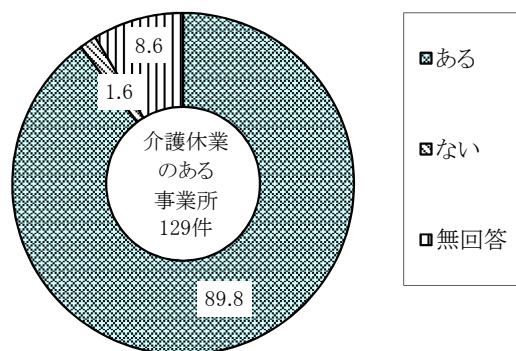
(5) 介護休業

介護休業の有無は【図39】のとおり、介護休業のある事業所は全体で54.2%、業種別では「サービス業」が61.9%と最も多くなっている。制度のある129事業所での就業規則の有無は【図40】のとおり、「ある」が89.8%となっており、介護休業中の給与の状況は【図41】のとおり、「無給」が58.6%と最も多くなっている。

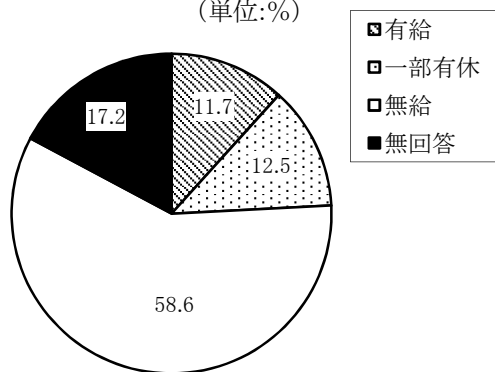
また、介護休業の過去1年間の取得状況は【図42】のとおりで、「ある」と回答した事業所は2.8%となっている。過去1年間の平均取得日数は【図43】のとおりで、「男性」が0日、「女性」が50日となっている。



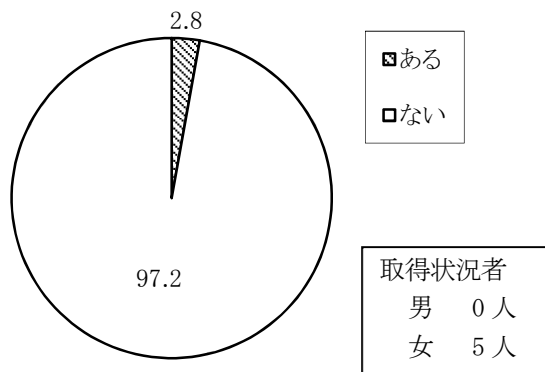
【図40】介護休業の就業規則への規定の有無(単位:%)



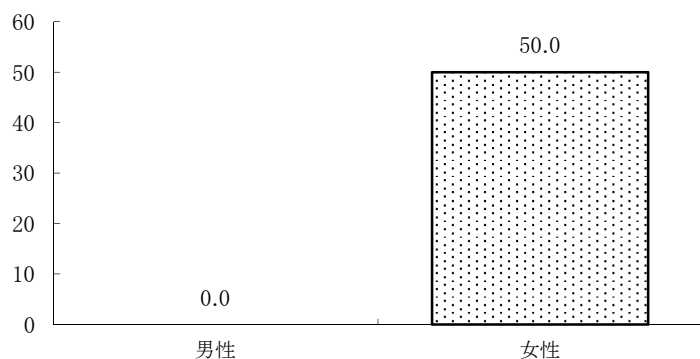
【図41】介護休業中の給与の状況(単位:%)



【図42】介護休業がある事業所の過去1年間の取得状況(単位:%)



【図43】介護休業がある事業所の過去1年間の平均取得日数(単位:日)



4. 新規採用・離職状況

(1) 令和5年4月以降の採用状況

令和5年4月以降の新規学卒者等の採用状況は、《表8》のとおり「採用した」が69事業所で、業種別では「サービス業」が最も多くなっている。「採用しなかった」を理由別で見ると、「現状維持」が48事業所で最も多くなっている。

新規学卒者等の採用人数は《表9》のとおりで、男性・女性ともに採用が最も多かったのが「サービス業」であった。

《表8》新規学卒者等採用状況〔令和5年4月以降〕（単位：事業所）

区 分	採用した	採用しなかった					
			現状維持	経営合理化	人材不足	その他	無回答
建設業	9	21	4	3	5	5	4
製造業	6	6	0	0	0	0	6
卸小売業	8	48	17	7	9	9	6
サービス業	24	55	17	6	12	15	5
その他	15	32	10	2	4	12	4
合 計	62	162	48	18	30	41	25

《表9》新規学卒者等採用人数〔令和5年4月以降〕（単位：人）

区分	中学卒		高校卒		短大卒		大学卒		専修学 等 卒		その他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
建設業	0	0	11	0	0	0	1	0	2	0	5	0	19	0
製造業	0	0	5	0	2	1	0	1	0	0	0	5	7	7
卸小売業	0	0	0	3	2	1	3	1	0	0	0	1	5	6
サービス業	0	0	8	10	4	6	10	6	0	5	7	10	29	37
その他	0	0	2	1	0	2	2	0	0	3	6	2	10	8
合 計	0	0	26	14	8	10	16	8	2	8	18	18	70	58

(2) 令和6年4月以降の採用予定状況

令和6年4月以降の新規学卒者等の採用予定は、《表10》のとおり「採用予定」が46事業所で、業種別では「サービス業」が最も多くなっている。

新規学卒者等の採用予定人数は《表11》のとおりで、採用予定が最も多かったのが「サービス業」で29人となっている。

《表10》新規学卒者等採用予定状況〔令和6年4月以降〕（単位：事業所）

区 分	採用予定	予定なし	未 定	無 回 答	合 計
建 設 業	7	10	13	1	31
製 造 業	5	4	4	1	14
卸 小 売 業	6	35	16	3	60
サ ー ビ ス 業	17	36	26	5	84
そ の 他	11	16	19	2	48
合 計	46	101	78	12	237

《表11》新規学卒者等採用予定人数〔令和6年4月以降〕（単位：人）

区 分	中学卒	高校卒	短大卒	大学卒	専修学校 等卒	その他	合 計
建 設 業	0	4	0	0	0	2	6
製 造 業	0	6	0	0	0	3	9
卸 小 売 業	0	3	1	1	0	1	6
サービス業	0	10	6	4	1	8	29
そ の 他	0	5	3	1	3	11	23
合 計	0	28	10	6	4	25	73

(3) 新規採用者の3年以内離職状況

3年以内離職状況は、《表12》のとおり「いない」が147事業所で45.2%を占めており、前回調査（63.8%）よりも減少している。また、「いる」と回答した149事業所における離職人数は、「自己都合」で143人である。

《表12》新規採用者の3年以内離職状況（単位：事業所）

区 分		い る		い ない	無 回 答	合 計
		離職人数(単位:人)				
		事業主都合	自己都合			
建 設 業	24	0	24	16	4	44
製 造 業	8	0	8	8	2	18
卸 小 売 業	34	6	28	42	8	84
サービス業	56	0	56	53	8	117
そ の 他	27	0	27	28	7	62
合 計	149	6	143	147	29	325

5. 賃金・手当等

(1) 初任給

初任給の職種別学歴別の最高・最低・平均月額は《表 13》のとおりである。

※業種別は「別表 1」(P. 36、37)に掲載。

《表 13》職種別、学歴別初任給 (単位:円)

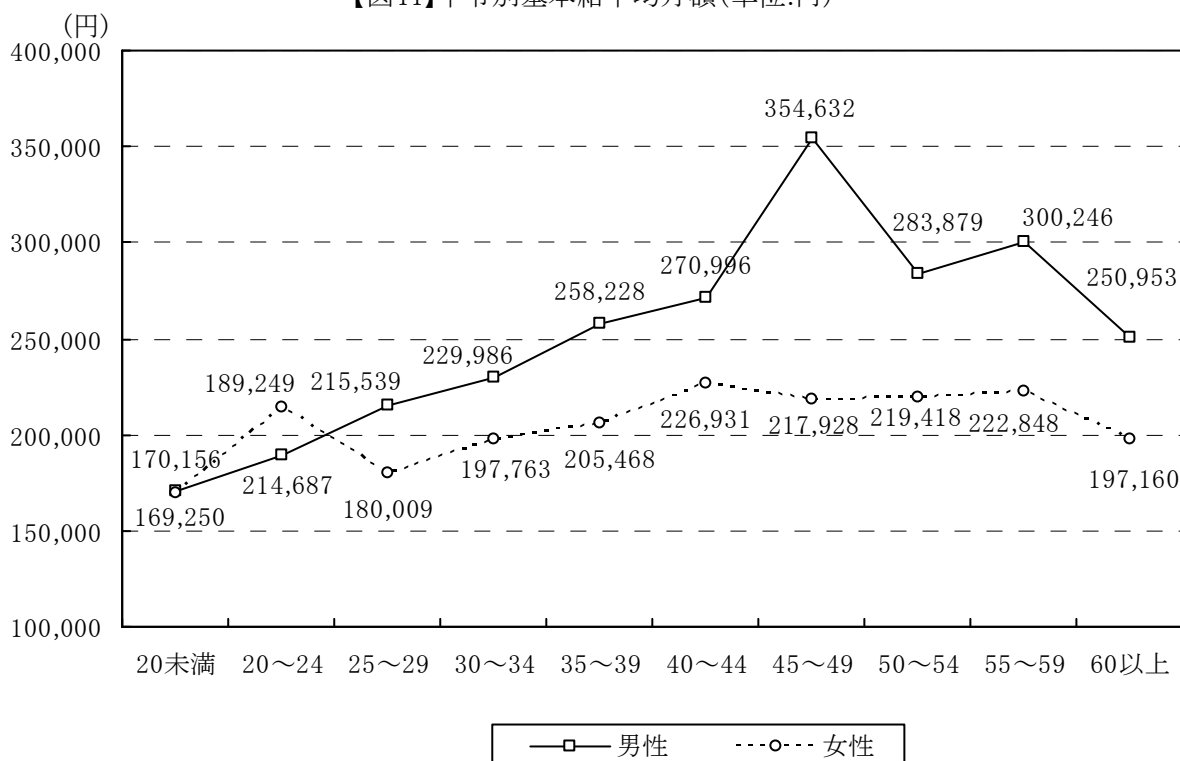
		事務職		技術職		労務職		平均	
		男	女	男	女	男	女	男	女
修士・博士	最高	300,000	300,000	300,000	360,000	300,000	300,000	-	-
	最低	173,000	173,000	164,000	164,000	164,000	164,000	-	-
	平均	207,936	205,777	216,325	224,776	198,636	198,500	208,715	212,033
大学卒	最高	250,000	231,000	313,000	313,000	250,000	250,000	-	-
	最低	120,000	120,000	164,000	164,000	130,000	130,000	-	-
	平均	188,746	188,741	204,224	204,551	186,606	185,544	192,150	192,150
短大卒	最高	220,000	231,000	250,000	250,000	240,000	222,000	-	-
	最低	120,000	120,000	160,000	162,500	130,000	130,000	-	-
	平均	177,794	177,438	187,944	185,232	180,989	177,559	176,674	182,774
高校卒	最高	230,000	230,000	280,000	250,000	260,000	222,600	-	-
	最低	120,000	120,000	150,000	150,100	130,000	130,000	-	-
	平均	171,800	170,909	182,382	176,653	180,962	172,960	180,962	173,847
中学卒	最高	188,200	188,200	250,000	250,000	220,000	220,000	-	-
	最低	150,100	150,100	150,100	150,100	136,200	136,200	-	-
	平均	167,011	167,011	183,010	183,010	167,860	167,860	172,821	172,821

(2) 基本給

基本給の男女別平均月額【図44】のとおりである。

※業種別は「別表2」(P. 38)に掲載

【図44】年令別基本給平均月額(単位:円)



(歳)

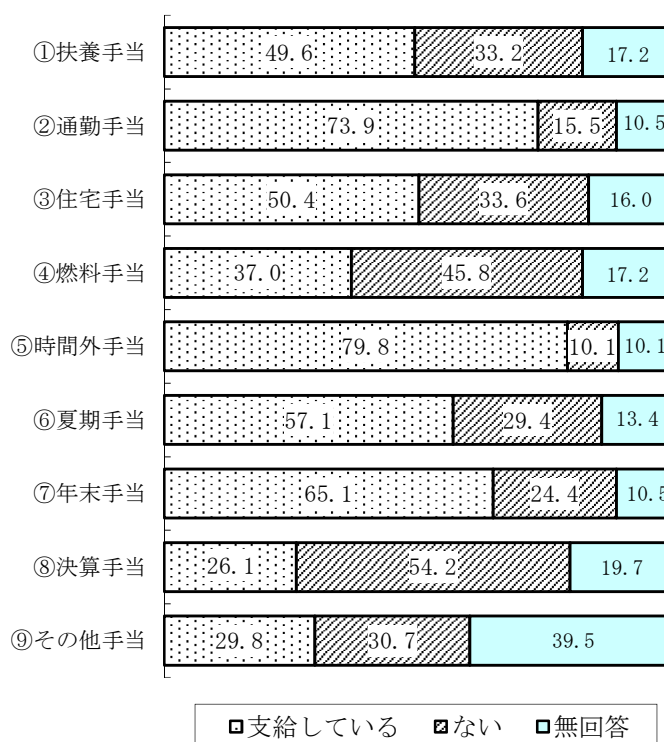
(3) 各種手当

各種諸手当の支給状況は【図45】のとおり、支給している事業所は

- ① 扶養手当が49.6%、
 - ② 通勤手当が73.9%、
 - ③ 住宅手当が50.4%、
 - ④ 燃料手当が37.0%、
 - ⑤ 時間外手当が79.8%、
 - ⑥ 夏期手当が57.1%、
 - ⑦ 年末手当が65.1%、
 - ⑧ 決算手当が26.1%、
 - ⑨ その他の手当が29.8%
- となっている。

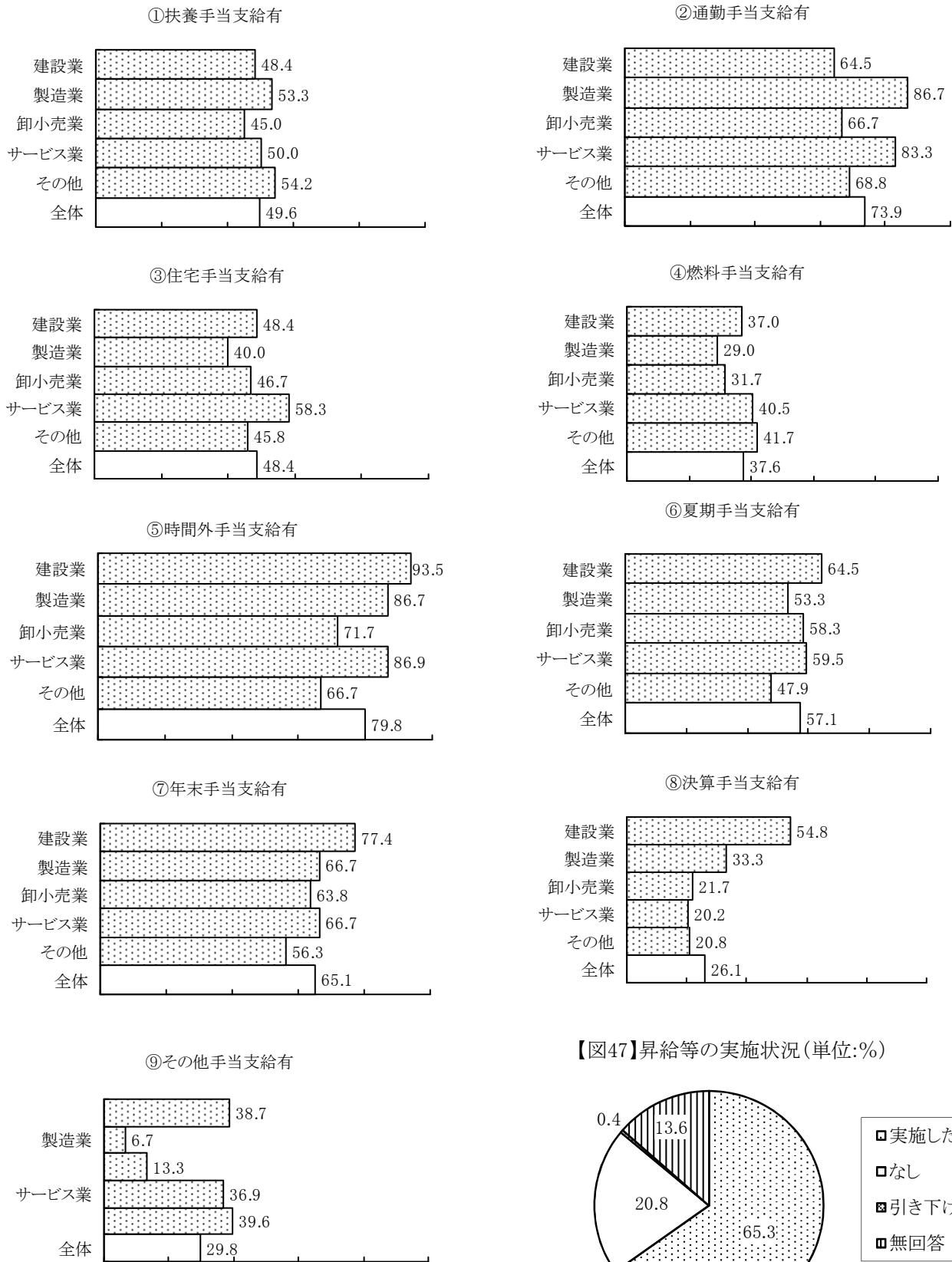
また、業種別の支給状況は【図46】のとおりとなっている。

【図45】各種手当の支給状況(単位:%)

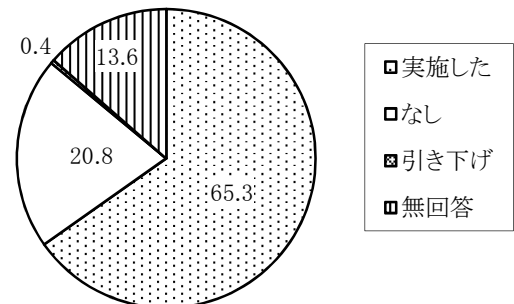


□ 支給している ■ ない □ 無回答

【図 46】業種別各種手当の支給状況（単位：%）



【図47】昇給等の実施状況（単位：%）



（４）昇給等

定期昇給またはベースアップの実施状況は【図 47】 のとおり、実施した事業所は 65.3% となっている。

6. 諸制度の実施状況

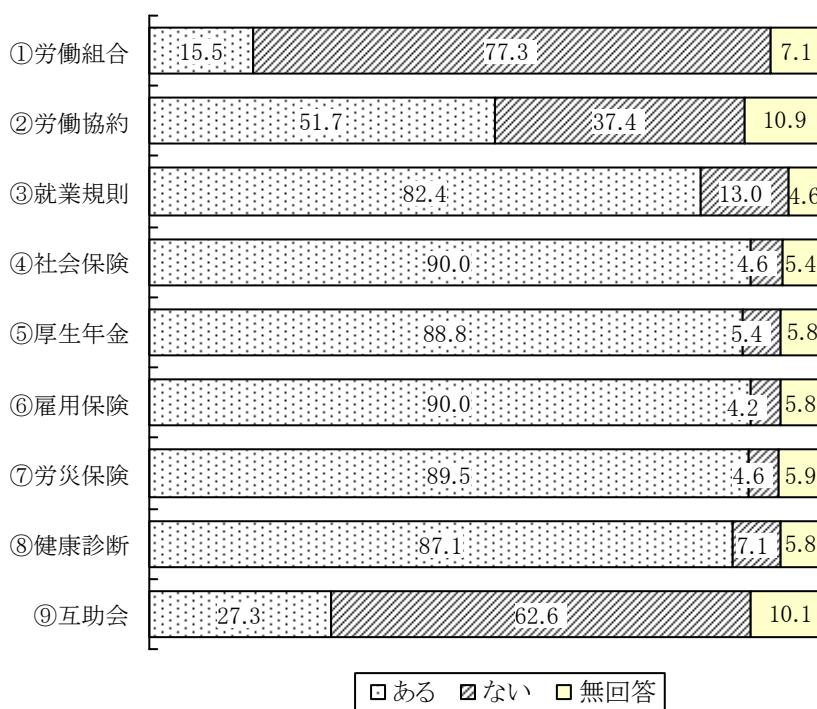
(1) 諸制度

諸制度の有無は【図 48】のとおり、制
度がある事業所は

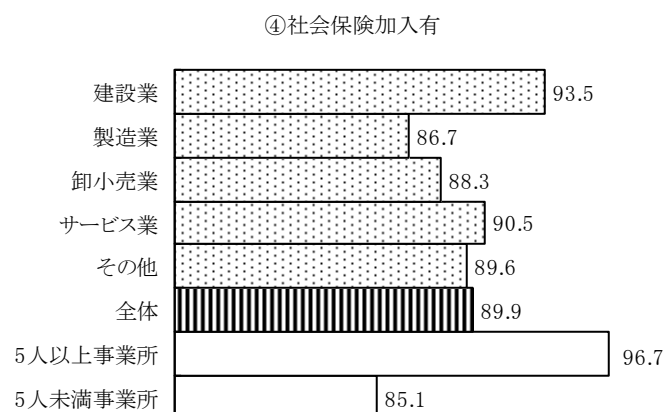
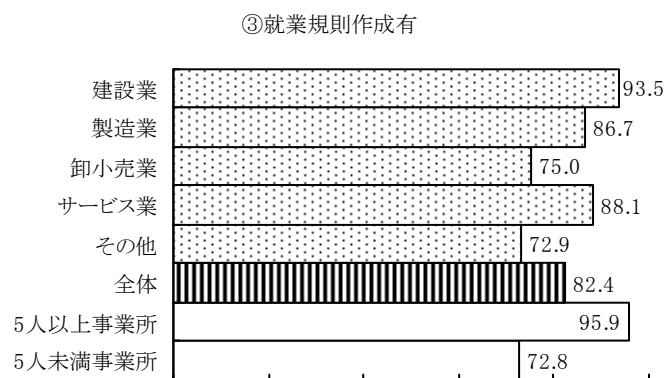
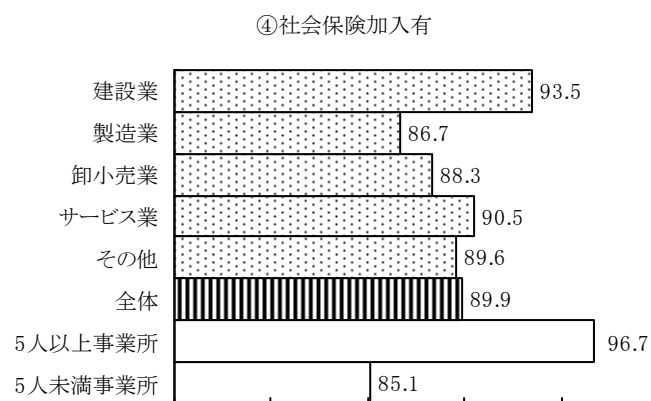
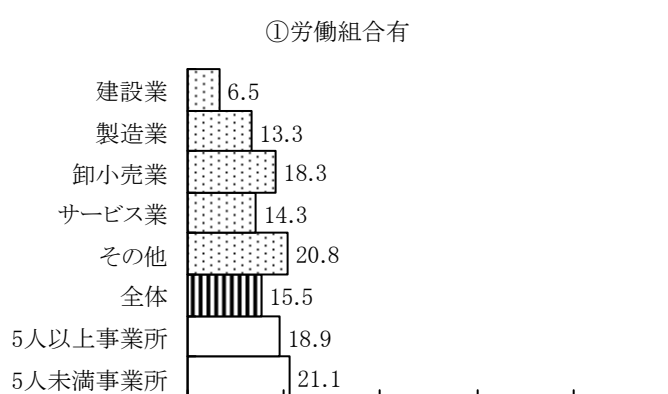
- ① 労働組合が 15.5%、
- ② 労働協約が 51.7%、
- ③ 就業規則が 82.4%、
- ④ 社会保険が 90.0%、
- ⑤ 厚生年金が 88.8%、
- ⑥ 雇用保険が 90.0%、
- ⑦ 労災保険が 89.5%、
- ⑧ 健康診断が 87.1%、
- ⑨ 互助会が 27.3%となっている。

また、業種別の諸制度の有無は【図
49】のとおりとなっている。

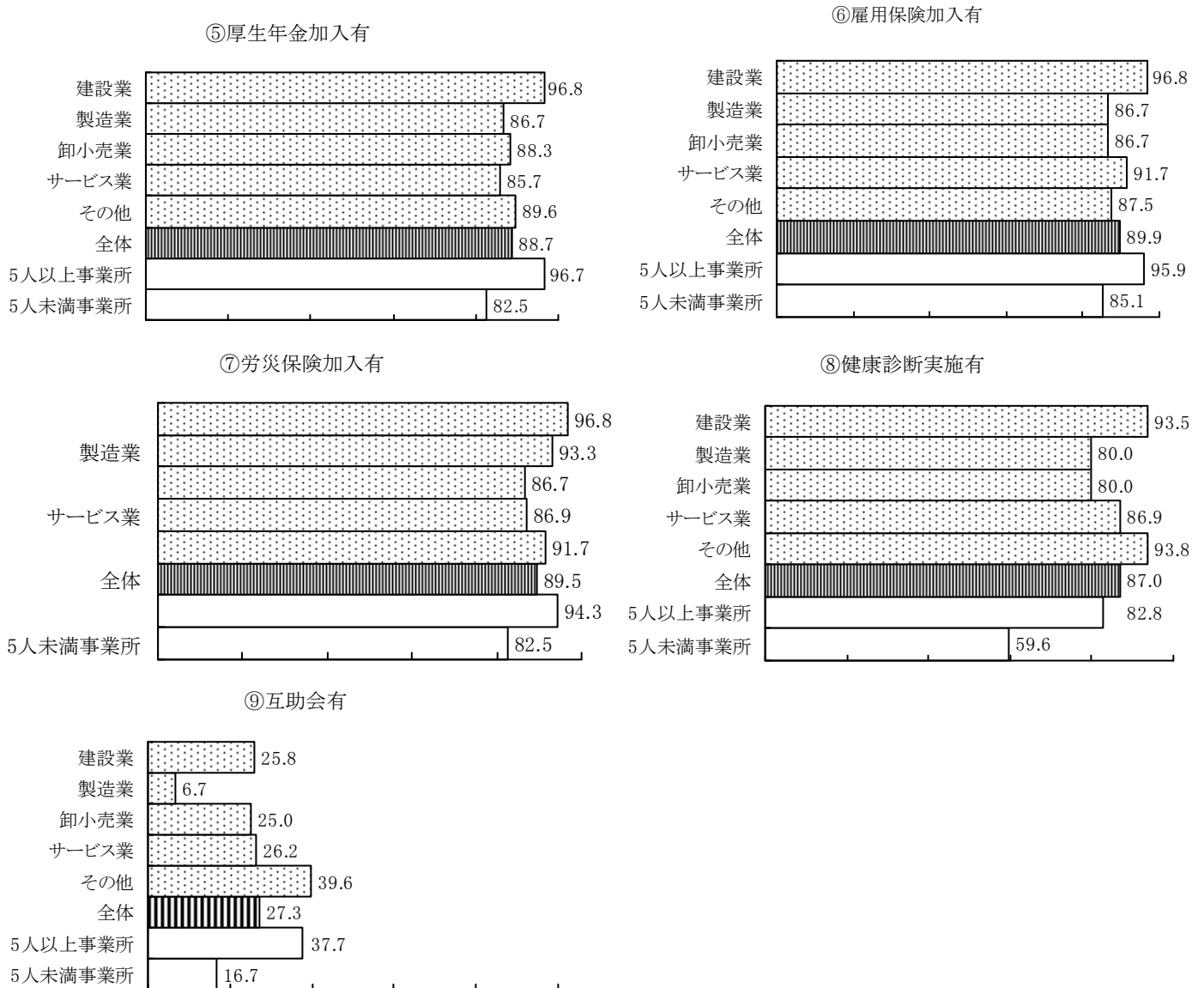
【図48】 諸制度の有無（単位：%）



【図 49】 業種別諸制度の有無（単位：%）



【図 49 つづき】業種別諸制度の有無（単位：%）

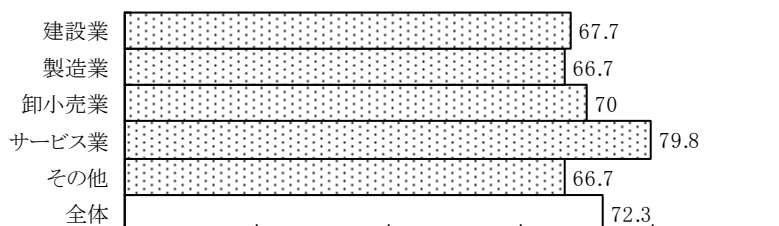


(2) 定年制度

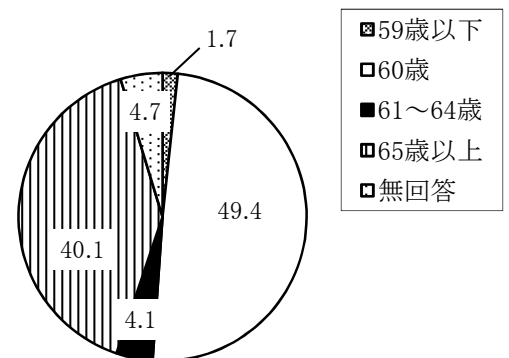
定年制度の有無は【図 50】のとおり、制度がある事業所は 72.3%となっている。

また、定年制度がある 172 事業所における定年年齢は【図 51】のとおり、「60 歳」が最も多くなっている。

【図 50】定年制度の有無〔制度有〕（単位：%）



【図 51】定年年齢（単位：%）



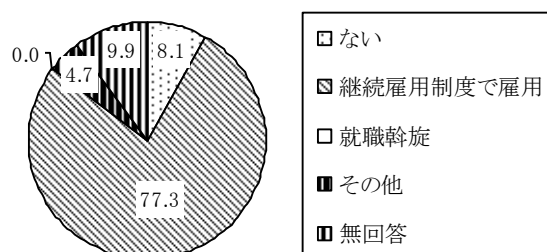
① 定年後の再雇用

定年制度がある 172 事業所のうち、定年後の再雇用は【図 52】のとおり、「継続雇用制度で雇用」が 77.3%と最も多くなっている。

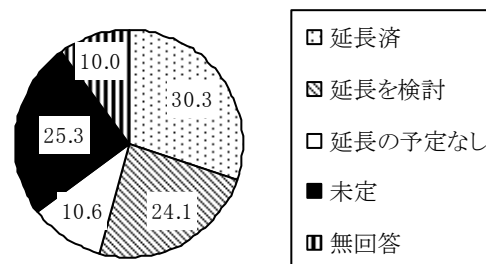
② 定年延長

定年制度がある 172 事業所のうち、定年延長は【図 53】のとおり、「延長済」が最も多く 30.3%で、次いで「未定」が 25.3%となっている。

【図52】定年後の再雇用(単位:%)



【図53】定年延長の状況(単位:%)

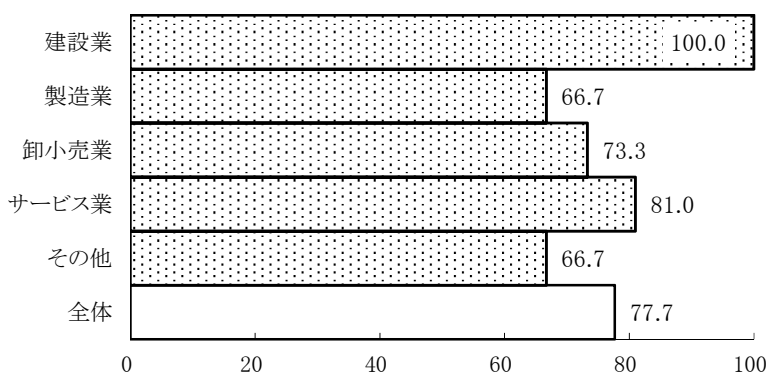


(3) 退職金制度

退職金制度の有無は【図 54】のとおり、退職金制度がある事業所は全体で 77.7%となっている。

退職金制度があると答えた事業所のうち、退職金制度の内容は《表 14》のとおり、「中小企業退職金制度」が 39.4%と最も多くなっている。

【図54】退職金制度の有無〔制度有〕(単位:%)



《表 14》退職金制度内容 (単位:%)

区 分	①労働協約就業規則による	②慣例またはその都度支出	③中小企業退職金制度	④建設業退職金共済制度	⑤特定退職金共済制度	⑥生命保険会社の企業年金	⑦その他
建設業	7.0	0.0	53.5	34.9	4.7	0.0	0.0
製造業	30.8	0.0	53.8	0.0	7.7	7.7	0.0
卸小売業	29.2	8.3	41.7	0.0	2.1	12.5	6.3
サービス業	26.1	10.1	27.5	1.4	14.5	5.8	14.5
その他	45.7	2.9	37.1	0.0	5.7	5.7	2.9
全体	26.4	5.8	39.4	7.7	7.7	6.3	6.7

注：複数回答のため合計は100%を超える

1. 従業員数

(1) 従業員数

季節・臨時、パート労働者の従業員数は《表 15》のとおり季節・臨時労働者が 371 人（男性 210 人、女性 161 人）、パート労働者が 993 人（男性 279 人、女性 714 人）となっており、前回調査（季節・臨時労働者 412 人、パート労働者 1,396 人）と比較すると大幅に減少している。

業種別の従業員数の構成比は、季節・臨時労働者が「サービス業」で 76.3%、パート労働者も「サービス業」で 48.3%と最も多くなっている。

また、職種別の従業員数は《表 16》のとおり、季節・臨時労働者が「事務職」で 43.9%、パート労働者で「労務職」が 52.1%と最も多くなっている。

《表 15》季節・臨時、パート労働者の業種別男女別従業員数（単位：人）

	建設業		製造業		卸小売業		サービス業		その他		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
季節・臨時	43	0	2	1	2	5	140	143	23	12	210	161
計（構成比）	43(11.6%)		3(0.8%)		7(1.9%)		283(76.3%)		35(9.4%)		371(100%)	
パート	16	37	2	17	102	219	110	370	49	71	279	714
計（構成比）	53(5.3%)		19(1.9%)		321(32.3%)		480(48.3%)		120(12.1%)		993(100%)	

《表 16》季節・臨時、パート労働者の職種別男女別従業員数（単位：人）

	事務職		技術職		労務職		合計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
季節・臨時	101	62	29	51	80	48	210	161
計（構成比）	163 (43.9%)		80 (21.6%)		128 (34.5%)		371 (100%)	
パート	31	150	74	221	174	343	279	714
計（構成比）	181 (18.2%)		295 (29.7%)		517 (52.1%)		993 (100%)	

2. 賃金

(1) 賃金

季節・臨時、パート労働者の職種別の最高・最低・平均賃金額(時間給)は、
《表 17》のとおりである。

《表 17》 季節・臨時、パート労働者の職種別賃金額 (単位:円)

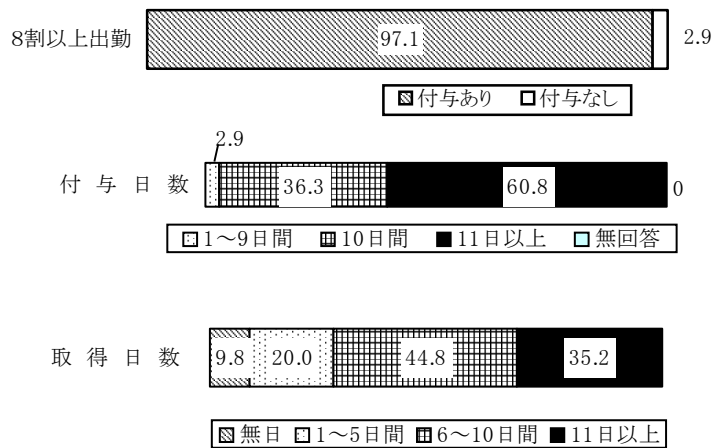
		事務職		技術職		労務職		平 均	
		男	女	男	女	男	女	男	女
季 節 (時間給)	最高	1,222	1,222	2,300	980	2,000	1,200		
	最低	960	980	930	930	960	1,055		
	平均	1,091	1,067	1,238	980	1,348	1,118		
臨 時 (時間給)	最高	1,300	1,272	2,000	1,271	1,275	1,500		
	最低	1,035	960	980	966	1,000	1,000		
	平均	1,168	1,113	1,322	1,057	1,138	1,200		
パ ー ト (時間給)	最高	1,400	1,400	2,132	2,500	1,600	1,600		
	最低	960	944	960	960	960	960		
	平均	1,082	1,121	1,511	1,308	1,075	1,088		

3. 有給休暇付与

【図55】季節・臨時労働者(単位:%)

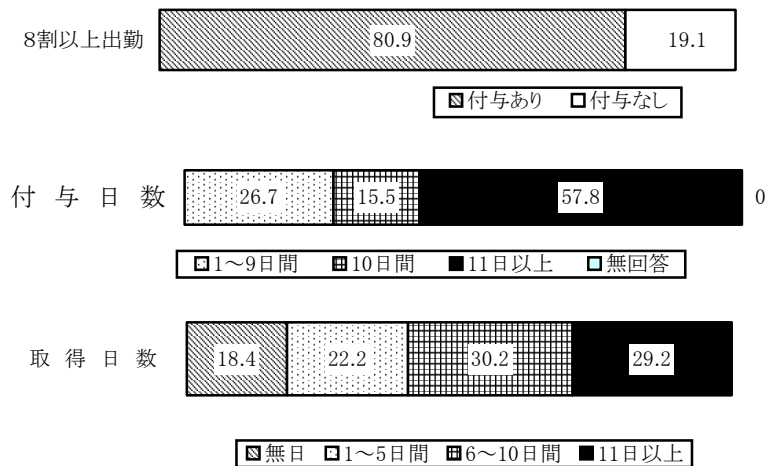
(1) 有給休暇付与

季節・臨時労働者 371 名中の有給休暇付与は【図 55】のとおり、「6 ヶ月以上勤務し 8 割以上の出勤」(105 名)で付与された人が 102 名 (97.1%) となっている。



【図56】パート労働者(単位:%)

パート労働者 993 名中の有給休暇付与は【図 56】のとおり、「6 ヶ月以上勤務し 8 割以上の出勤」(606 名)で付与された人が 490 名 (80.9%) となっている。

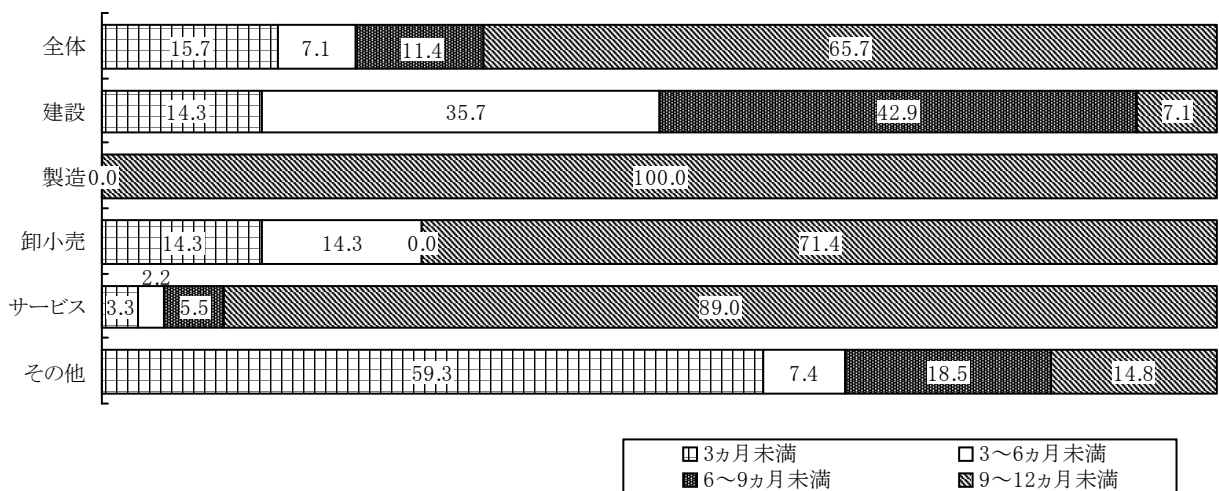


4. 労働条件

(1) 臨時労働者の雇用期間

臨時労働者の雇用期間は、全体では「9～12 ヶ月未満」が 65.7%と最も多く、業種別の比率は【図 57】のとおりとなっている。

【図57】臨時労働者雇用期間(単位:%)

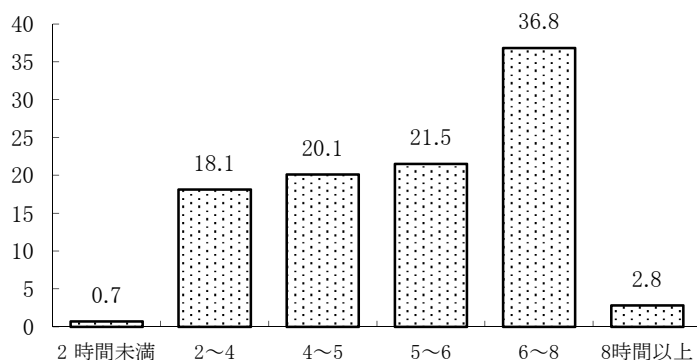


(2) パート労働者の労働時間と労働
日数、労働内容

① 1日の平均労働時間

パート労働者の1日の平均労働時間は【図58】のとおり、「6～8時間未満」が36.8%と最も多く、次いで「5～6時間未満」が多くなっている。

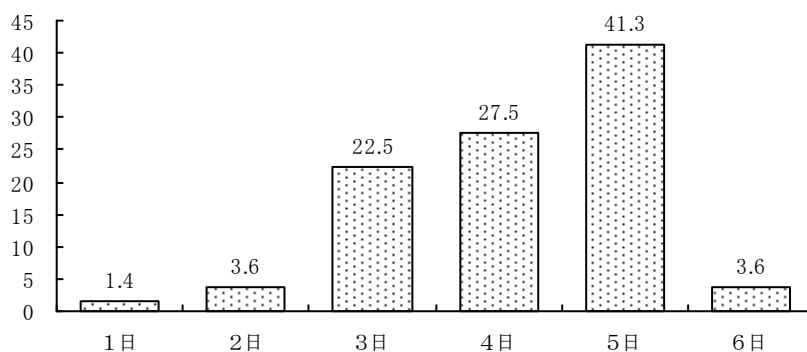
【図58】パート労働者の1日の平均労働時間
(単位:%)



② 1週間の平均労働日数

パート労働者の1週間の平均労働日数は【図59】のとおり、「5日間」が41.3%と最も多くなっている。

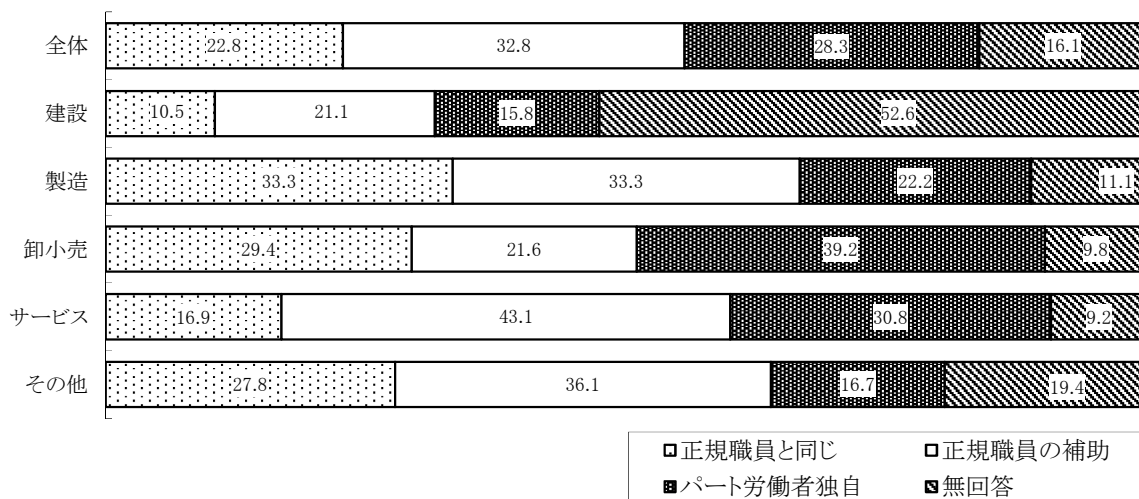
【図59】パート労働者の1週間の平均労働日数(単位:%)



③ 労働内容

パート労働者の労働内容は、全体では「正規職員の補助」が32.8%で最も多く、業種別の比率は【図60】のとおりとなっている。

【図60】パート労働者の労働内容(単位:%)

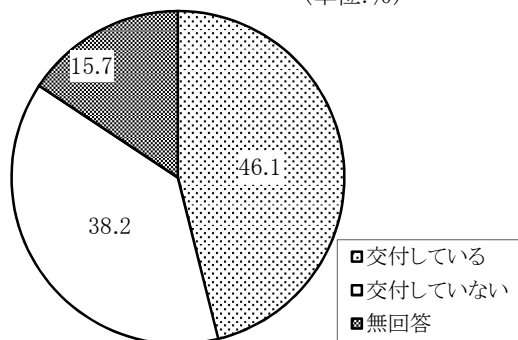


(3) パート労働者の雇入通知書と就業規則

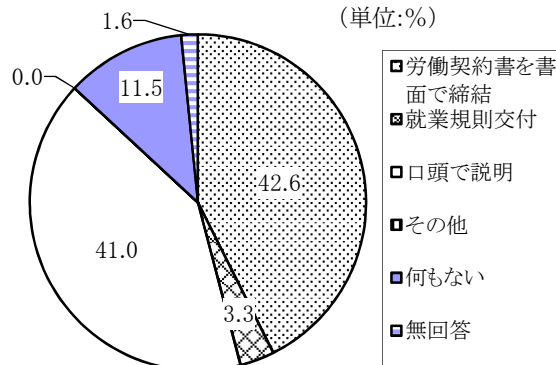
① 雇入通知書

パート労働者への雇入通知書の交付状況は【図 61】のとおり、交付している事業所が 46.1%となっている。また、交付していない事業所の労働契約内容は【図 62】のとおり、「労働契約書を書面で締結」が 42.6%と最も多くなっている。

【図61】パート労働者の雇入通知書交付状況
(単位:%)



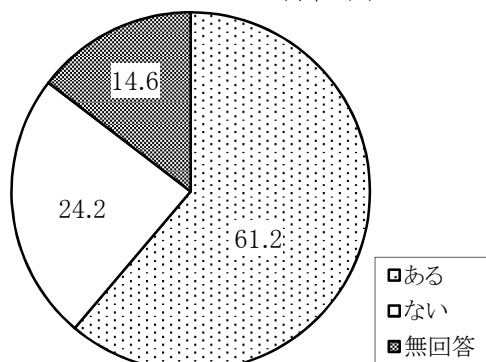
【図62】パート労働者の労働契約内容
(単位:%)



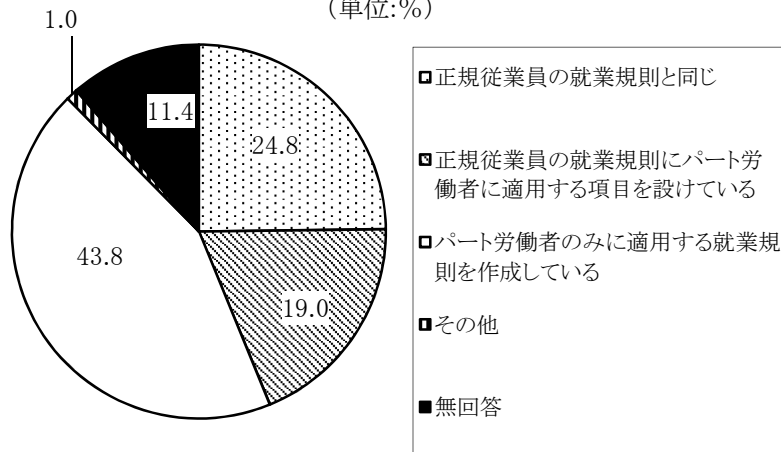
② 就業規則

パート労働者の就業規則の有無は【図 63】のとおり「ある」が 61.2%となっている。また、就業規則がある事業所の就業規則は【図 64】のとおり「パート労働者のみに適用する就業規則を作成している」が 43.8%と最も多くなっている。

【図63】パート労働者の就業規則の有無
(単位:%)



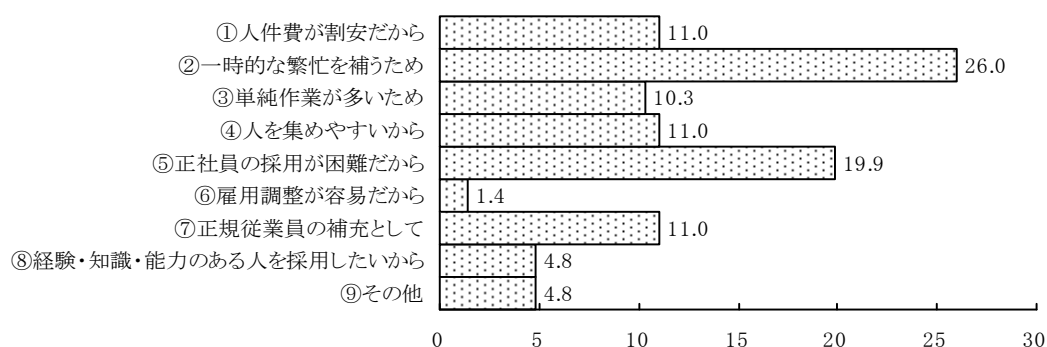
【図64】パート労働者の就業規則内容
(単位:%)



(4) パート労働者の採用理由

パート労働者の採用理由は【図 65】のとおりである。

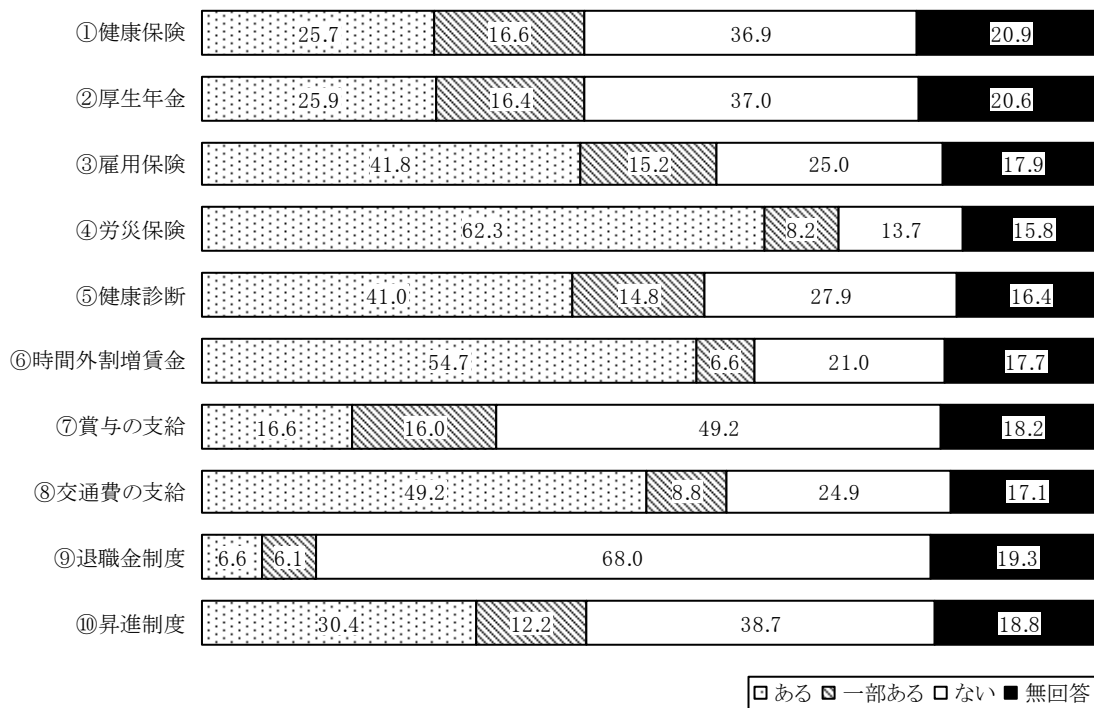
【図65】パート労働者の採用理由(単位:%)



(5) パート労働者のその他労働条件

パート労働者のその他の労働条件（健康保険、厚生年金、雇用保険、労災保険、健康診断、時間外割増賃金、賞与の支給、交通費の支給、退職金制度、昇進制度）は【図 66】のとおりである。

【図66】パート労働者の労働条件(単位:%)

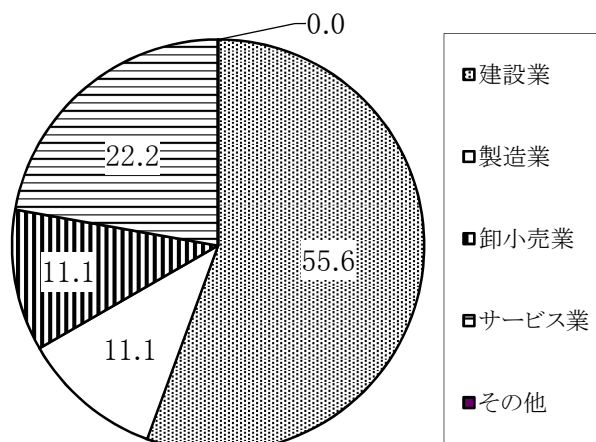


(6) 季節労働者の通年雇用化について

令和4年4月以降に季節労働者を通年雇用したことがある事業所は9事業所であり、その人数は14人である。

14人の業種別内訳は【図 67】のとおりである。

【図67】業種別通年雇用化割合(単位:%)



別表1 業種別男女別初任給

業 種	学 歴		大 学 卒(修士・博士含)			短 大 卒		
	区 分		最 高	最 低	平 均	最 高	最 低	平 均
事 務 職	建 設 業	男	215,000	190,000	207,833	200,000	200,000	200,000
		女	215,000	190,000	207,833	200,000	200,000	200,000
	製 造 業	男	300,000	183,040	230,760	220,000	173,640	191,547
		女	300,000	183,040	230,760	220,000	173,640	191,547
	卸 小 売 業	男	200,000	175,000	184,778	200,000	160,000	176,500
		女	200,000	175,000	184,778	200,000	160,000	176,500
	サービ業	男	236,000	161,500	184,412	216,000	156,500	179,306
		女	236,000	161,500	196,448	231,000	135,000	177,632
	そ の 他	男	233,000	120,000	191,835	194,000	120,000	171,350
		女	233,000	120,000	192,844	194,000	120,000	172,785
技 術 職	建 設 業	男	225,000	184,000	210,133	200,000	182,000	191,760
		女	225,000	197,000	215,360	200,000	185,800	194,200
	製 造 業	男	300,000	183,040	221,608	220,000	173,640	187,410
		女	300,000	183,040	230,760	220,000	173,640	191,547
	卸 小 売 業	男	313,000	188,000	230,000	250,000	174,000	205,667
		女	313,000	188,000	267,857	250,000	174,000	206,000
	サービ業	男	250,000	183,000	205,530	240,000	160,000	186,345
		女	250,000	174,200	203,412	216,000	162,500	181,364
	そ の 他	男	210,200	164,000	186,710	188,200	164,000	174,900
		女	360,000	120,000	190,292	200,000	164,000	179,367
労 務 職	建 設 業	男	-	-	-	-	-	-
		女	-	-	-	-	-	-
	製 造 業	男	300,000	183,040	244,347	220,000	173,640	189,547
		女	300,000	183,040	244,347	220,000	173,640	196,820
	卸 小 売 業	男	200,000	175,000	184,143	200,000	174,000	179,600
		女	188,000	175,000	181,500	200,000	169,400	179,600
	サービ業	男	230,000	164,100	190,531	240,000	163,200	186,733
		女	230,000	164,100	191,409	200,000	163,200	180,075
	そ の 他	男	200,000	130,000	179,140	200,000	130,000	172,013
		女	196,200	130,000	173,925	188,200	130,000	168,014
業 種 別 平 均	建 設 業	男			210,829			193,133
		女			215,300			196,450
	製 造 業	男			233,677			189,292
		女			234,465			192,865
	卸 小 売 業	男			200,259			184,486
		女			200,528			184,486
	サービ業	男			199,397			183,723
		女			195,181			179,706
	そ の 他	男			188,430			183,723
		女			199,397			179,706

業 種	学 歴		高 校 卒			中 学 卒		
	区 分		最 高	最 低	平 均	最 高	最 低	平 均
事 務 職	建 設 業	男	230,000	190,000	210,000	-	-	-
		女	230,000	180,000	204,000	-	-	-
	製 造 業	男	185,000	170,200	175,733	163,200	163,200	163,200
		女	185,000	170,200	175,733	163,200	163,200	163,200
	卸 小 売 業	男	180,000	160,000	170,658	175,000	163,600	168,867
		女	190,000	160,000	173,075	175,000	163,600	168,867
	サービス業	男	225,000	150,100	170,877	178,000	153,000	165,500
		女	216,000	140,000	169,100	178,000	153,000	165,500
	そ の 他	男	188,200	120,000	164,900	188,200	150,100	167,433
		女	188,200	120,000	165,741	188,200	150,100	167,433
技 術 職	建 設 業	男	280,000	177,000	215,175	-	-	-
		女	190,000	177,000	183,800	-	-	-
	製 造 業	男	185,000	165,000	173,050	220,000	163,200	191,600
		女	185,000	172,000	175,733	220,000	163,200	191,600
	卸 小 売 業	男	250,000	160,000	193,086	250,000	163,600	204,533
		女	250,000	160,000	193,086	250,000	163,600	204,533
	サービス業	男	200,000	150,000	172,429	178,000	153,000	165,500
		女	200,000	150,100	170,900	178,000	153,000	165,500
	そ の 他	男	230,000	154,600	175,913	188,200	150,100	167,433
		女	188,200	154,600	170,589	188,200	150,100	167,433
労 務 職	建 設 業	男	260,000	180,000	229,053	-	-	-
		女	222,600	222,600	222,600	-	-	-
	製 造 業	男	185,000	175,000	176,733	220,000	163,200	191,600
		女	185,000	170,000	175,067	220,000	163,200	191,600
	卸 小 売 業	男	200,000	160,000	175,802	175,000	163,600	167,967
		女	200,000	160,000	175,802	175,000	163,600	167,967
	サービス業	男	192,000	136,200	168,677	153,000	136,200	144,600
		女	192,000	136,200	167,480	153,000	136,200	144,600
	そ の 他	男	210,000	130,000	173,789	188,200	150,100	167,433
		女	200,000	130,000	169,263	188,200	150,100	167,433
業 種 別 平 均	建 設 業	男			219,013			-
		女			197,780			-
	製 造 業	男			174,960			185,920
		女			175,511			185,920
	卸 小 売 業	男			177,900			180,456
		女			178,307			180,456
	サービス業	男			170,835			148,800
		女			169,330			148,800
	そ の 他	男			170,835			158,533
		女			169,424			158,533

別表2 業種別男女別基本給

年 令 区 分		20歳未満	20～24歳	25～29歳	30～34歳	35～39歳
		平 均	平 均	平 均	平 均	平 均
建 設 業	男	190,000	210,993	244,864	233,071	246,250
	女	-	196,067	200,000	220,000	224,000
製 造 業	男	172,000	211,000	222,250	209,333	206,600
	女	-	196,000	174,000	222,000	185,500
卸 小 売 業	男	172,650	194,033	247,083	256,539	314,416
	女	171,575	186,233	188,138	186,600	223,871
サービ業	男	165,000	183,966	200,917	221,955	253,058
	女	166,667	178,280	184,624	194,696	214,662
そ の 他	男	164,100	177,965	194,712	232,614	258,833
	女	167,700	188,813	207,873	211,600	162,088
平 均	男	170,156	189,249	215,539	229,986	258,228
	女	169,250	184,521	189,009	197,763	205,468

年 令 区 分		40～44歳	45～49歳	50～54歳	55～59歳	60歳以上
		平 均	平 均	平 均	平 均	平 均
建 設 業	男	286,549	279,135	292,098	318,996	298,676
	女	224,000	200,857	145,500	284,050	204,606
製 造 業	男	249,950	298,125	266,000	266,786	250,500
	女	215,000	207,500	190,450	211,500	168,125
卸 小 売 業	男	271,121	263,968	286,609	324,867	247,203
	女	199,714	192,810	202,880	184,889	174,080
サービ業	男	271,012	269,551	286,202	284,129	257,187
	女	229,496	223,698	241,603	222,812	226,751
そ の 他	男	266,200	261,051	274,185	296,063	189,839
	女	241,973	268,475	223,880	236,218	167,496
平 均	男	270,996	269,435	268,573	300,246	250,953
	女	226,931	217,928	219,418	222,848	197,160

参 考 資 料

- ・ 令和 5 年度深川市労働基本調査票
- ・ 北海道の最低賃金 〔国〕
- ・ 育児・介護休業法の施行について 〔国〕

令和5年度 深川市労働基本調査票

調査基準日	令和5年11月1日
問 合 先	深川市商工労働観光課 商工労政係 電話26-2264
提 出 期 限	令和6年1月12日（金）

この調査は、労働行政施策の基礎資料とするため、市内事業所に働く労働者の実態を統計により把握するものです。

記入内容を統計以外の目的に使用したり、他にもらしたりすることは絶対にありませんので、ありのままを記入してください。

〔記入方法〕

1. 本年11月1日現在の内容を記入してください。
2. 回答が選択箇所のところは、該当する番号を一つだけ○で囲んでください。
3. 項目によって、内容を複数記入しなければならない場合は、主なものを記入してください。
4. 次の①～③のとおり、深川市内の事業所について回答してください。
 - ①本店が他市町村にある場合は、深川の支店・営業所を1事業所として回答してください。
 - ②本店が深川で支店・営業所が他市町村にある場合は、他市町村の支店・営業所は除外してください。
 - ③深川市内に本店・支店・営業所がある場合は、その合計を記入してください。

I. 事業所に関する事項

1. 事業所の概要

事業所名		業 種	1.建設業 2.製造業 3.卸小売業・飲食店 4.サービス業 5.その他 ※1
所 在 地	深川市 (Tel. —)	組 織 形 態	1.法人 2.個人 3.その他
記 入 者		本店所在地	1.深川市内 2.深川市外

※1＝別紙「産業分類表」を参照してください。

2. 従業員について

〈2-1〉従業員数（事業所代表者や役員報酬を受けている役員は除いてください。）

区 分		20歳未満	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳以上	計	計のうち障がい者	計のうち深川市民
A 常用労働者	男	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
B 季節労働者〔※2〕	男	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
C 臨時労働者〔※3〕	男	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
D パート労働者〔※4〕	男	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
E 派遣労働者	男	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
	女	人	人	人	人	人	人	人	人	人	
計		人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

※2「季節労働者」＝業務繁忙期に雇い入れる労働者で、勤務時間が常用労働者と同じで雇用期間が1年未満の労働者。

※3「臨時労働者」＝勤務時間が常用労働者と同じで、一定期間(1年未満)臨時的に雇われる者。

※4「パート労働者」＝常用労働者より短い勤務時間で働いている者。

<2-2>現在の従業員数は 1.多い 2.ちょうど良い 3.不足している

3. 外国人労働者の状況

<3-1>外国人労働者について

1.外国人を雇用している 2.今後雇用することを検討 3.雇用していない



<3-2>外国人労働者をすでに雇用をしている場合

■外国人労働者数 (男 人・女 人)

■外国人労働者の身分・雇用形態

1.技能実習生 → ■雇用形態 ①常用労働者 (人)

■技能実習制度の形態 ①企業単独型 ②団体管理型

2.留学生 → ■雇用形態 ①臨時・パート (人)

3.特定活動 → ■雇用形態 ①常用労働者 (人) ②季節労働者 (人) ③臨時・パート (人)

4.特定技能 → ■雇用形態 ①常用労働者 (1号 人
2号 人) ②季節労働者 (1号 人
2号 人)
③臨時・パート (1号 人
2号 人)

※特定活動～EPAに基づく外国人看護師・介護福祉士候補者、ワーキングホリデーなど
※特定技能1号～特定産業分野(14分野)に属する相当程度の知識又は経験が必要とする技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格
※特定技能2号～特定産業分野(2分野)に属する熟練した技能を要する業務に従事する外国人向けの在留資格

4. 役職者・管理職の状況

<4-1>役職者・管理職数

	部長相当職以上 (役員等を含む)	課長相当職	係長相当職
男	人	人	人
女	人	人	人

<4-2>女性管理職登用について

女性管理職が1割未満、あるいはまったくいない事業所において、その主な理由を1つお答えください。

- ①事業所内に女性従業員がいないため
- ②必要な知識や経験、判断力等を有する女性従業員がいないため
- ③勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため
- ④時間外労働が多い、または深夜勤務があり負担が多いため
- ⑤重作業などのハードな仕事で女性従業員には負担が大きいため
- ⑥女性従業員が希望しないため
- ⑦上司・同僚・部下となる男性従業員や顧客が、女性管理職を希望しないため
- ⑧その他 ()

5. 物価高騰や新型コロナウイルス感染症の影響について

〈5-1〉調査基準日時点における物価高騰や新型コロナウイルス感染症による影響について

- | | |
|-----------------------|---------------------|
| 1.大きく影響がある（売上 50%以上減） | 2.影響がある（売上 10～49%減） |
| 3.あまり影響はない（売上 1～9%減） | 4.まったく影響はない |

〈5-2〉事業の今後の見通しについて

- | | |
|---------------|----------------|
| 1.事業規模を拡大していく | 2.現在の事業規模を維持する |
| 3.事業縮小を考えている | 4.閉店や廃業を考えている |

〈5-3〉雇用状況について

- | | | |
|--------------|-------------|--------------|
| 1. 従業員数を増やした | 2.従業員数を減らした | 3.従業員数は変わらない |
|--------------|-------------|--------------|

〈5-4〉テレワークの導入状況について

- 1.以前から導入している
- 2.新型コロナウイルス感染症の影響により導入した
- 3.今後導入予定
- 4.導入する予定はない

6. 一般事業主行動計画について

〈6-1〉一般事業主行動計画の策定状況

- | | |
|-----------|--------------|
| 1.策定済み | |
| 2.策定を検討中 | → { ①今年度中に予定 |
| 3.未策定 | ②次年度以降に予定 |
| 4.策定の予定なし | |

※一般事業主行動計画とは、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

従業員 101 人以上の企業は、行動計画の策定・届出等が義務付けられています。

7. 雇用に関する課題と取組について

〈7-1〉雇用に関する問題点（複数回答可）

- | | |
|--------------------|-------------------------|
| 1.求人に対する応募数が不足している | 2.採用に当たり条件に適した人材が不足している |
| 3.従業員の高齢化 | 4.中堅となる人材が育たない |
| 5.事業を継承する人材がいない | 6.特になし |
| 7.その他（ | ） |

〈7-2〉働き方改革として実施している取組（複数回答可）

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| 1.正規・非正規に関わらない均等・均衡待遇の確保 | 2.非正規従業員の正規従業員への転換 |
| 3.労働基準法第 36 条に基づく協定の遵守 | 4.病気の治療と仕事の両立 |
| 5.定年延長等の高齢者の就業促進 | 6.特になし |
| 7.その他（ | ） |

8. 雇用施策、労働施策について

＜8-1＞必要と感じる施策（複数回答可）

- 1.U I Jターンの促進
2.若年者の地元定着促進
3.就業相談窓口における雇用促進
4.合同企業説明会や locus 事業への参加
5.特になし
6.その他（ ）

9. 労働力の過不足について

＜9-1＞労働力の現状

- 1.不足している 2.充足している 3.過剰である

＜9-2＞今後の対応（複数回答可）

- 1.新卒採用を増やす
2.パート・アルバイト・派遣労働者の活用
3.中途採用者の拡大
4.中高年齢者の増員
5.現状維持
6.残業時間を増やす
7.採用人数、従業員数を減らす
8.その他（ ）

＜9-3＞人材確保に向けた取組（複数回答可）

人材確保の取組を 1.実施している 2.実施していない	①ハローワークへの求人 ②民間求人サイト ③合同企業説明会や locus 事業への参加 ④その他（ ）
-----------------------------------	--

＜9-4＞人材確保に取り組んだ効果

1.採用できた	→	(男性	人)
2.採用できなかった		(女性	人)

＜9-5＞人材確保のための予算措置

予算の確保を 1.している 2.していない	→	予算額（ ）万円
-----------------------------	---	-------------------------------

◎従業員が1人もいない場合は、調査はここで終わりです。
同封の返信用封筒にて郵送ください。ご協力ありがとうございました。

Ⅱ. 常用労働者の状況

- ① ここからは、常用労働者についてお答えください。(1 ページの事業所に関する事項の従業員数で、「A 常用労働者」の欄に人数を記入した事業所に伺います)
- ② 常用労働者がいない場合は、8 ページの「Ⅲ. 季節、臨時、パート労働者の状況」へお進みください。

1. 常用労働者数 (男女の合計人数は、1 ページの「A 常用労働者」の人数と一致します。)

※障がい者の人数を () 内に記入してください。

＜1-1＞職種別常用労働者数

	事務職	技術職	労務職	計
男	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()
女	人 ()	人 ()	人 ()	人 ()

※事務職・技術職・労務職については、記入の手引きをご覧ください。

2. 新規採用・離職状況 (常用労働者の採用)

＜2-1＞令和5年4月以降の採用

1. 採用した (採用人数を記入してください) →
2. 採用しなかった (理由を選択してください)



①先行き不透明 (現状維持)
②人件費抑制 (経営の合理化)
③人材不足
④その他 ()

	男	女
①中学卒	人	人
②高校卒	人	人
③短大卒	人	人
④大学・大学院卒	人	人
⑤専修学校等卒	人	人
⑥その他	人	人

＜2-2＞令和6年4月以降の採用予定

1. 採用予定 (採用人数を記入してください) →
2. 採用予定なし
3. 未定

①中学卒	人
②高校卒	人
③短大卒	人
④大学・大学院卒	人
⑤専修学校等卒	人
⑥その他	人

＜2-3＞過去3年以内に新規採用した者で、離職した者の有無

1. いる (事業主都合： 人、自己都合： 人) 2. いない

3. 労働時間

＜3-1＞1 日の所定労働時間

- ①7 時間以下 ②7 時間超～7 時間 30 分以下
- ③7 時間 30 分超～8 時間以下 ④8 時間超 (____ 時間 ____ 分)

※週によって労働時間が変わる場合は、4 週間の平均で判断してください。

＜3-2＞1 週間の所定労働時間

- ①38 時間以下 ②38 時間超～40 時間 ③40 時間超 (____ 時間 ____ 分)

＜3-3＞1 日あたりの休憩時間

- ① 45 分以下 ②45 分超～60 分以下 ③60 分超（ ____ 時間 ____ 分）

＜3-4＞年間の時間外労働時間 1 人平均 ____ 時間 ____ 分

＜3-5＞ワークシェアリングについて

- ① すでに実施している ②検討中 ③実施の予定なし

※ワークシェアリング～1 人当たりの労働時間を減らして、仕事を分かち合うことにより雇用を創出・維持すること。

4. 賃金・手当

＜4-1＞基本給（月額）

令和5年11月分の賃金をベースに、年齢階層区分ごとに1人当たりの平均的な基本給（各種手当を除く）を記入してください。

	男	女
20歳未満	円	円
20～24歳	円	円
25～29歳	円	円
30～34歳	円	円
35～39歳	円	円
40～44歳	円	円
45～49歳	円	円
50～54歳	円	円
55～59歳	円	円
60歳以上	円	円

※職種で賃金異なる場合は、主な職種で判断してください。

※基本給＝本俸、職能給、役職給、技能給、特殊勤務手当などをいう。（奨励給、歩合給、家族手当・住宅手当・通勤手当等の生活補給給、時間外手当は除く）

＜4-2＞各種手当

①扶養手当	1.ある	2.ない
②通勤手当	1.ある	2.ない
③住宅手当	1.ある	2.ない
④燃料手当	1.ある	2.ない
⑤時間外手当	1.ある	2.ない
⑥夏期手当	1.ある	2.ない
⑦年末手当	1.ある	2.ない
⑧決算手当	1.ある	2.ない
⑨その他手当 ()	1.ある	2.ない

＜4-3＞昇給等

令和4年12月から令和5年11月までの実績で記入してください。

- 1.定期昇給またはベースアップあり 2.引き上げなし 3.引き下げた

＜4-4＞初任給（月額）

		中 学 卒	高 校 卒	短 大 卒	大 学 卒	修士・博士
事 務 職	男	円	円	円	円	円
	女	円	円	円	円	円
技 術 職	男	円	円	円	円	円
	女	円	円	円	円	円
労 務 職	男	円	円	円	円	円
	女	円	円	円	円	円

※採用が無い場合でも給与規定等によりその想定額が記入できる場合は記入してください。

5. 休日・休暇

＜5-1＞週休の形態

- 1.週休2日制 2.週休1日半制 3.週休1日制 4.その他（ ）
 └─▶ ①完全 ②月3回 ③隔週 ④月2回 ⑤月1回 ⑥その他（ ）

＜5-2＞年次有給休暇

- 1.ある → 勤続勤務年数 6 力月（採用 1 年目）の年次有給休暇 _____ 日
2.ない → 勤続勤務年数 6 年 6 力月（採用 7 年目）の年次有給休暇 _____ 日
→ 取得状況（従業員年間平均取得日数 _____ 日）

※平成 31 年 4 月より、すべての企業において、年 10 日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが必要となっています(年次有給休暇を 5 日以上取得済みの労働者に対しては、使用者による時季指定は不要です)。

〈5-3〉各種休暇制度

①夏期休暇	1.ある（ 日） 2.ない	⑥結婚休暇	1.ある（ 日） 2.ない
②お盆休暇	1.ある（ 日） 2.ない	⑦生理休暇	1.ある（ 日） 2.ない
③年末年始休暇	1.ある（ 日） 2.ない	⑧産前・産後休暇	1.ある（ 日） 2.ない
④忌引休暇	1.ある（ 日） 2.ない	⑨その他（ ）	1.ある（ 日） 2.ない
⑤病気休暇	1.ある（ 日） 2.ない	特別休暇合計	合計日数 日

＜5-4＞育児・介護休業制度

育児休業制度が 1.ある 2.ない	→ 就業規則への規定の有無 ①ある ②ない → ①有給 ②一部有給 ③無給 → ■過去1年間の取得状況 → ①ある（男 人・女 人） ②ない → ■過去1年間の平均取得率 → （男 %・女 %） → ■過去1年間の平均取得日数 → （男 人・女 人）
介護休業制度が 1.ある 2.ない	→ 就業規則への規定の有無 ①ある ②ない → ①有給 ②一部有給 ③無給 → ■過去1年間の取得状況 → ①ある（男 人・女 人） ②ない → ■過去1年間の平均取得日数 → （男 人・女 人）

6. 諸制度の実施状況

＜6-1＞諸制度

①労働組合	1.ある	2.ない	④社会保険	1.ある	2.ない	⑦労災保険	1.ある	2.ない
②労働協約	1.ある	2.ない	⑤厚生年金	1.ある	2.ない	⑧健康診断	1.ある	2.ない
③就業規則	1.ある	2.ない	⑥雇用保険	1.ある	2.ない	⑨互助会	1.ある	2.ない

＜6-2＞定年について

1.ある 2.ない

→

・定年年齢
①60歳未満（ 歳） ②60歳 ③61歳 ④62歳 ⑤63歳 ⑥64歳
⑦65歳以上（ 歳）

→

・定年後の雇用
① ない ②継続雇用制度で雇用 ③就職斡旋 ④その他（ ）

→

・定年の延長
①すでに延長済
②今後、定年延長を検討
③定年延長の予定なし
④未定

※高年齢者雇用安定法改正(H25.4.1 施行)により、「65歳までの定年の引上げ」「65歳までの継続雇用制度の導入」「定年の廃止」のいずれかの措置を実施する必要があります。

＜6-3＞退職金制度

1.ある 2.ない

→

・該当する制度（複数回答可）
①労働協約・就業規則による自社制度 ②慣例またはその都度支出
③中小企業退職金制度 ④建設業退職金共済制度 ⑤特定退職金共済制度
⑥生命保険会社の企業年金 ⑦その他（ ）

Ⅲ. 季節、臨時、パート労働者の状況

- ①ここからは、季節、臨時、パート労働者についてお答えください。
（1ページの事業所に関する事項の従業員数で「B季節労働者」「C臨時労働者」「Dパート労働者」の欄に人数を記入した事業所）
- ②季節、臨時、パート労働者の処遇が個々人によって異なる場合は、人数の最も多い区分により記入してください。

1.従業員数

（男女の合計人数は、1ページのⅠ.事業所に関する事項の従業員数の「B季節労働者」「C臨時労働者」「Dパート労働者」の人数とそれぞれ一致します）

	季 節		臨 時		パ ー ト		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女
事 務 職	人	人	人	人	人	人	人	人
技 術 職	人	人	人	人	人	人	人	人
労 務 職	人	人	人	人	人	人	人	人
計	人	人	人	人	人	人	人	人

2.賃金（1人当たり平均賃金）

	季 節（時間給）		臨 時（時間給）		パート（時間給）	
	男	女	男	女	男	女
事 務 職	円	円	円	円	円	円
技 術 職	円	円	円	円	円	円
労 務 職	円	円	円	円	円	円

3.年次有給休暇付与

	6カ月間継続勤務で、8割以上出勤した者	付 与 日 数			取 得 日 数			
		1～9日間	10日間	11日以上	0日	1～5日間	6～10日間	11日以上
季 節	人	人	人	人	人	人	人	人
臨 時	人	人	人	人	人	人	人	人
パート	人	人	人	人	人	人	人	人

4.臨時労働者の労働条件

◆臨時労働者の雇用期間

① 3カ月未満	(人)	② 3～6カ月未満	(人)
③ 6～9カ月未満	(人)	④ 9～12カ月未満	(人)

5.パート労働者の労働条件

＜5-1＞労働時間と労働日数

■一人1日当たりの平均労働時間 ①2時間未満 ②2～4時間未満 ③4～5時間未満 ④5～6時間未満 ⑤6～8時間未満 ⑥8時間以上	■一人1週間当たりの平均労働日数 ①1日 ②2日 ③3日 ④4日 ⑤5日 ⑥6日
--	---

＜5-2＞パート労働者の労働内容

- 1.正規職員と同じ 2.正規職員の補助 3.パート労働者独自の業務

＜5-3＞パート労働者への雇入通知書

1. 交付している
2. 交付していない
- ↳ ①労働契約を書面で締結 ②就業規則を交付 ③口頭で説明
- ④何もない ⑤その他（ ）

＜5-4＞パート労働者の就業規則

- 1.ある → ①正規従業員の就業規則と同じ
2.ない ②正規従業員の就業規則にパート労働者に適用する項目を設けている
③パート労働者のみに適用する就業規則を作成している
④その他（ ）

「必ずチェック！最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 1,010 6. 10. 1 発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、砂糖・でんぷん糖類製造業	時間額 1,048 6. 12. 1 発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後3月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 1,100 6. 12. 1 発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 1,049 6. 12. 1 発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 1,040 6. 12. 1 発効	1 18歳未満又は65歳以上の者 2 雇入れ後6月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

●最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。

●最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。

●二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。

●派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。

●中小企業・小規模事業者のみならずみなさまへの支援策を行っております。

- ・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）までお気軽にご相談下さい。
- ・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）

・最低賃金についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。

・北海道労働局ホームページアドレス <https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/>

最低賃金 特設サイト

検索 ⇒



北海道労働局

検索 ⇒



賃金引上げ特設ページ

検索 ⇒



厚生労働省

北海道労働局

労働基準監督署（支署）

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめます。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- * 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注: ②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等: 一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等: 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与: 一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度: 一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例: 人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>


(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

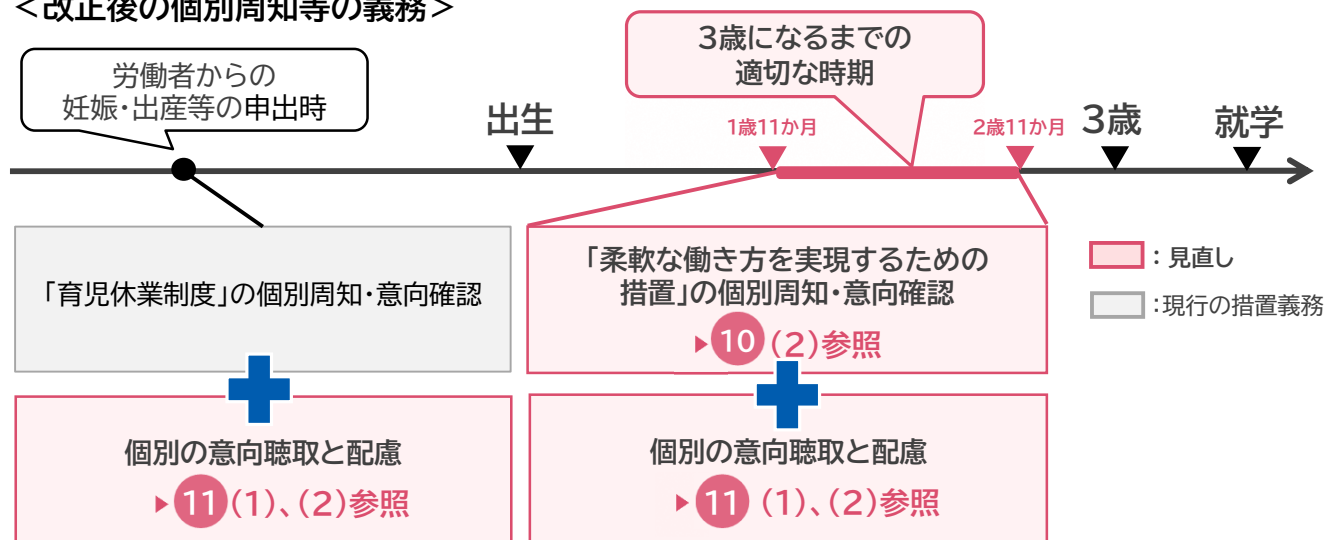
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し 等

望ましい

* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

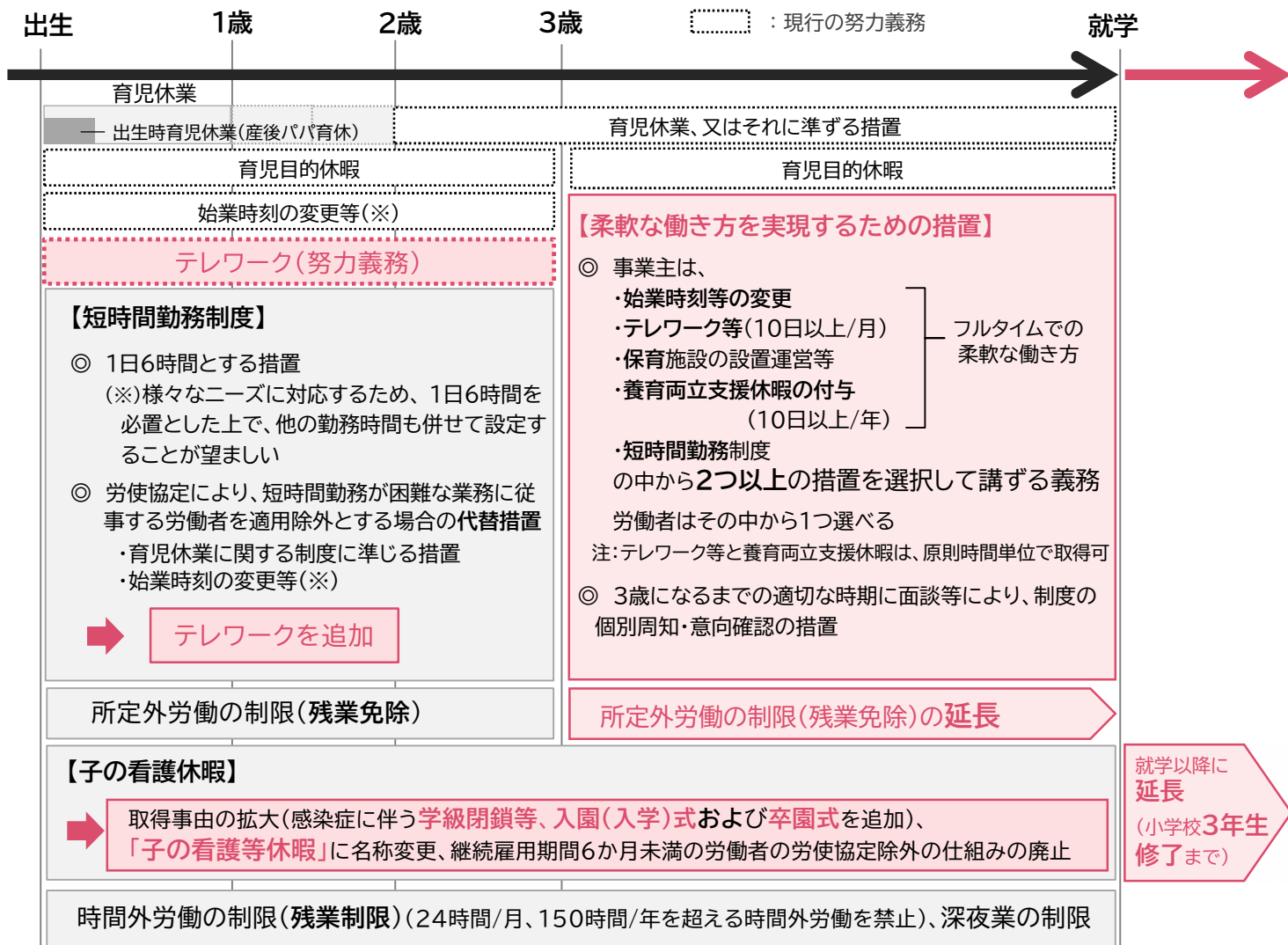
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

<改正後の個別周知等の義務>



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

令和 5 年度
深川市労働基本調査報告書

令和 7 年 3 月 発行

編集・発行 深川市 2 条 1 7 番 1 7 号

深川市経済・地域振興部 商工労働観光課商工労政係