

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

県内における建設業、製造業、卸売・小売業、飲食店・宿泊業、金融・保険・不動産業、運輸・通信業、サービス業の7産業について、職場環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。

## 2 調査期間及び基準日

平成23年9月30日現在

ただし、育児休業の取得に関する項目については平成22年4月1日から平成23年3月31日とした。

## 3 調査対象

平成21年経済センサス基礎調査における常用雇用者10人以上の事業所から、従業員規模別・産業分類別に1,500件を無作為抽出した。

## 4 調査事項（調査票参照）

- (1) 仕事と家庭の両立支援の取り組み
- (2) 男女均等な取扱い
- (3) 通勤の実態
- (4) 定年制等
- (5) 退職金制度（退職一時金・退職年金）
- (6) モデル退職金
- (7) 福利厚生
- (8) 社会貢献活動

## 5 調査方法

郵送による自計申告方式のアンケート調査である。

## 6 回答状況（別表参照）

調査対象事業所から回答があったうち、有効回答数は397事業所（有効回答率26.5%）である。

別表 集計事業所数

単位：件（％）

産業別	規模別				
	全規模	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
全産業	397 100.0%	122 30.7%	106 26.7%	55 13.9%	114 28.7%
建設業	16 4.0%	8 2.0%	3 0.8%	2 0.5%	3 0.8%
製造業	65 16.4%	25 6.3%	22 5.5%	11 2.8%	7 1.8%
運輸・通信業	16 4.0%	6 1.5%	2 0.5%	3 0.8%	5 1.3%
卸売・小売業	80 20.2%	18 4.5%	19 4.8%	17 4.3%	26 6.5%
金融・保険・不動産業	35 8.8%	2 0.5%	2 0.5%	5 1.3%	26 6.5%
飲食店・宿泊業	29 7.3%	11 2.8%	5 1.3%	0 0.0%	13 3.3%
サービス業	156 39.3%	52 13.1%	53 13.4%	17 4.3%	34 8.6%

## 7 調査結果の集計

集計は、雇用労政課で行う。

## 8 調査結果利用上の注意

- (1) 数値は小数第2位を四捨五入で端数処理しているため、総数と内訳が一致しない場合がある。
- (2) 集計数が少ないものについては、数値の誤差が大きいため利用上注意を要する。
- (3) 前回の調査と比較する場合は、調査対象の同一性や回収率その他の条件が異なるため注意を要する。
- (4) 図表中において、「無回答・不明」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものである。

## 9 用語の説明

- (1) 常用雇用者
  - ① 期間を定めずに、または1ヶ月を超える期間を定めて雇用されている者、
  - ② 臨時、日雇労働者などで、前2ヶ月の各月において18日以上雇用されている労働者をいう。
- (2) 正規労働者
 

常用労働者のうち、パートタイム労働者を除いた者をいう。

(3) パートタイム労働者

1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される通常の労働者の所定労働時間より短い労働者をいう。

(4) 派遣労働者

「労働者派遣法」（「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」）に基づく派遣元事業所から派遣された者をいう。

(5) 育児休業制度

子が1歳に達するまで（一定の場合には1歳半まで）の間、雇用を継続したまま、育児休業を取得することができる制度のことをいう。

父母がともに育児休業を取得する場合、子が1歳2ヶ月までの間に、父母それぞれが1年を超えない範囲内で育児休業を取得することができる。（母は、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年まで。）

(6) 育児のための勤務時間短縮等の措置

勤務しつつ育児をすることを容易にするために、勤務時間の短縮など、事業主が講じる措置をいう。

3歳までの子を養育する労働者について、①短時間勤務制度（1日6時間）を設けること、②所定外労働を免除することが、事業主に義務づけられている。

また、①、②および〔フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内託児施設の設置・運営、その他これに準ずる便宜の供与（例：育児に要する経費の援助）、育児休業に準ずる措置〕の措置については、事業主は、小学校就学前までの子を養育する労働者について、講じるよう努めなければならない。

(7) フレックスタイム制

1か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、従業員がその範囲内で各日の始業、終業の時刻を選択して働く制度をいう。

(8) 介護休業制度

家族の介護にあたるため、雇用を継続したまま、介護休業を取得することができる制度をいう。

(9) 介護のための所定労働時間短縮等の措置

勤務しつつ対象家族の介護を行うことを容易にするために、勤務時間の短縮など、事業主が講じる措置をいう。

(10) 介護休暇制度

家族の介護にあたるため、対象家族1人につき1年に5日まで（2人以上なら10日まで）介護休暇を取得することができる制度をいう。

(11) 子の看護休暇制度

病気やけがをした子の世話をするために、子 1 人につき年 5 日まで（子 2 人以上なら 10 日まで）看護休暇を取得することができる制度をいう。

(12) 短時間正社員制度

フルタイム正社員と比べて、所定労働時間（所定労働日数）が短く、また、期間の定めのない労働契約を締結しており、賃金などの処遇がフルタイム正社員を基準に就業規則に比例した待遇である労働者の働き方を就業規則等に制度化したものをいう。

(13) 一般事業主行動計画

従業員の仕事と子育ての両立を支援するための雇用環境の整備等について事業主が策定する計画をいう。次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を行う「次世代育成支援対策」を進めるため、101人以上の労働者を雇用する事業主は「一般事業主行動計画」を策定し、労働局へ届出を行う義務がある。

(14) 管理職

企業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いう。（係長相当職には、主任クラスを含む。）

(15) ポジティブ・アクション

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消しようと、企業が行う自主的かつ積極的な取り組みをいう。

(16) 定年年齢に達した者の雇用確保措置

65歳未満の定年の定めをしている事業主は、定年年齢の引き上げ・継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）・定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要がある。

(17) 再雇用制度

定年年齢に達した者をいったん退職させた後あらためて雇用する制度をいう。

(18) 勤務延長制度

定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する制度をいう。

(19) 退職金制度

退職金制度とは、任意退職、定年退職、解雇などの事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従業員に対して一定の金額を支給する制度をいい、その種類として「退職一時金」と「退職年金」がある。

(20) 退職一時金

退職金を一括して支給する制度をいう。

(21) 退職年金

退職後、一定期間または生涯にわたって定期的に年金として支給する制度をいう。(公的年金は含まない。)

(22) 中小企業退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づく制度で、単独では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済のしくみと国の援助とによって設けられている制度をいう。

(23) 特定業種退職金共済制度

中小企業退職金共済法に基づき、建設業、清酒製造業、林業の期間雇用者のために、勤労者退職金共済機構の各退職金共済事業本部が運営する制度をいう。

(24) 特定退職金共済制度

市町村、商工会議所、商工会などが税務署の承認を受けて退職金共済事業を行う制度をいう。