

# 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、医療・福祉、サービス業の8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29年7月31日現在

ただし、育児休業及び介護休業の取得に関する項目については平成28年4月1日から平成29年7月31日とした。

## 3 調査対象

事業所母集団データベースの母集団情報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組
- (2) 短時間勤務など多様な働き方
- (3) 定年制
- (4) 退職金制度
- (5) 労働時間・休日・休暇
- (6) 非正規従業員の労働実態
- (7) 無期労働契約への転換に伴う対応

## 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426事業所（有効回答率28.4%）である。

## 7 調査結果の集計

雇用政策課において集計を行った。

## 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) 常用労働者

- 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) 正規従業員

雇用者との継続的な雇用関係において、フルタイムで従業し、永久的または定年まで雇用期間を定めない雇用関係の従業員をいう。

### (3) 非正規従業員

正規従業員以外の従業員をいう。

### (4) 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フルタイムの労働者の所定労働時間より短い労働者をいう。

### (5) 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。

### (6) 育児休業制度

子が1歳に達するまで（一定の場合には2歳）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。）

### (7) 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。

- (8) 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。
- (9) 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。
- (10) 一般事業主行動計画  
次世代育成支援対策推進法に基づき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。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。
- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 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。
- (16) 退職一時金  
退職金を一括して支給する制度をいう。
- (17) 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。）
- (18) 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。

(19) 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。

(20) 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。

(21) 所定労働時間

就業規則に定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間をいう。

(22) 1週の所定労働時間

週休日以外の休日がない週の所定労働時間をいう。なお、不完全な週休2日制などにより、週によって所定労働時間が異なる場合は、4週平均の労働時間をいう。

(23) 非正規従業員の業務内容

- ・「事務的業務」とは、一般事務、電算機オペレーター、速記者等の業務。
- ・「製造業務」とは、物の組立、縫製等の製造加工修理、建設作業、運搬等の業務。
- ・「サービス・販売業務」とは、清掃、調理、接客、販売、セールス等の業務。
- ・「専門的業務」とは、プログラマー、看護師、講師など専門的な技術を要する業務。
- ・「管理的業務」とは、店長、リーダーなどの管理的な業務。

別表 集計事業所数

単位: 件(%)

産業別	規模別	全規模	規模別				
			10~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1000人以上
全産業		426	141	97	69	41	78
		100.0%	33.1%	22.8%	16.2%	9.6%	18.3%
	建設業	13	6	7	0	0	0
		3.1%	1.4%	1.6%	0.0%	0.0%	0.0%
	製造業	73	32	24	9	7	1
		17.1%	7.5%	5.6%	2.1%	1.6%	0.2%
	運輸・通信業	16	3	7	2	1	3
		3.8%	0.7%	1.6%	0.5%	0.2%	0.7%
	卸売・小売業	107	37	16	22	3	29
	25.1%	8.7%	3.8%	5.2%	0.7%	6.8%	
金融・保険・不動産業	16	3	3	1	6	3	
	3.8%	0.7%	0.7%	0.2%	1.4%	0.7%	
飲食店・宿泊業	23	5	4	4	4	6	
	5.4%	1.2%	0.9%	0.9%	0.9%	1.4%	
医療・福祉	97	36	23	22	13	3	
	22.8%	8.5%	5.4%	5.2%	3.1%	0.7%	
サービス業	81	19	13	9	7	33	
	19.0%	4.5%	3.1%	2.1%	1.6%	7.7%	