

# I 調査の概要

## 1 調査の目的

県内における建設業、製造業、運輸・通信業、卸売・小売業、金融・保険・不動産業、飲食店・宿泊業、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21年9月30日現在

ただし、セクシュアル・ハラスメントに関する相談・苦情の項目については平成18年4月から平成21年9月とした。

## 3 調査対象

平成18年事業所・企業統計調査から常用雇用者10人以上の事業所を産業分類別に1,320件無作為抽出した。

## 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) 短時間勤務などの多様な働き方
- (4) 労働時間、休日・休暇
- (5) パートタイム労働者の労働実態

## 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(別票参照)

調査対象事業から回答があったうち有効回答数は415事業所(有効回答率31.4%)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	415 ( 100.0 )	136 ( 32.8 )	102 ( 24.6 )	67 ( 16.1 )	110 ( 26.5 )
建設業	24 ( 5.8 )	15 ( 3.6 )	4 ( 1.0 )	4 ( 1.0 )	1 ( 0.2 )
製造業	75 ( 18.1 )	24 ( 5.8 )	25 ( 6.0 )	15 ( 3.6 )	11 ( 2.7 )
運輸・通信業	19 ( 4.5 )	6 ( 1.4 )	6 ( 1.4 )	2 ( 0.5 )	5 ( 1.2 )
卸売・小売業	83 ( 20.0 )	30 ( 7.2 )	11 ( 2.7 )	18 ( 4.3 )	24 ( 5.8 )
金融・保険・不動産業	27 ( 6.5 )	3 ( 0.7 )	2 ( 0.5 )	4 ( 1.0 )	18 ( 4.3 )
飲食店・宿泊業	30 ( 7.2 )	10 ( 2.4 )	8 ( 1.9 )	3 ( 0.7 )	9 ( 2.2 )
サービス業	157 ( 37.9 )	48 ( 11.6 )	46 ( 11.1 )	21 ( 5.1 )	42 ( 10.1 )

## 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) 数値は四捨五入して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カ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カ月の各月において18日以上雇用されている労働者をいう。

### (2) 正規従業員

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。

### (6) 育児のための勤務時間の短縮等の措置

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。

### (7) フレックスタイム制度

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) 在宅勤務制度

労働者が情報通信機器を利用し、事業所に出勤せず自宅で仕事ができる制度をいう。

### (9) 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。

### (10) 介護のための勤務時間の短縮等の措置

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。

(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、看護休暇を取得することができる制度をいう。

(12) 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、301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。300人以下の事業主も行動計画の策定・届出に努める必要がある。（平成23年4月1日以降、従業員が101人以上の企業について義務となる。）

(13) 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。）

(14) 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。

(15) 短時間正社員制度

就業意識の多様化が見られる中、フルタイム勤務一辺倒の働き方ではなく、自らのライフスタイルやライフステージに応じた多様な働き方を実現させるとともに、これまで育児や介護をはじめ様々な制約によって就業の継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業の継続を可能とし、就業の機会を与えることができる働き方をいう。

(16) 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。

(17) 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。

(18) 所定労働時間

就業規則、労働協約等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を除いた労働時間。

(19) 週休1日制

1週間に週休日が1日ある制度をいう。

(20) 週休1日半制

1週間に週休日が1日あるほか1日を通常の労働時間の半日分程度にしている制度をいう。

(21) 週休2日制（完全）

毎週週休日が2日ある制度をいう。

(22) 週休2日制（月3日）

月のうち3週について週休2日制を行うものをいう。

(23) 週休2日制（隔週）

1週間おきに週休2日制を行うものをいう。

(24) 週休2日制（月2回）

月のうち2週だけ週休2日制を行うものをいう。

(25) 週休2日制（月1回）

月のうち1週だけ週休2日制を行うものをいう。

(26) 変形労働時間制

一定の単位期間について、週あたりの平均労働時間が週法定労働時間の枠内に収まっていれば、1週又は1日の法定労働時間の規制を解除することを認める制度。労働基準法では、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」、「1ヶ月単位の変形労働時間制」、「1年単位の変形労働時間制」がある。

(27) 裁量労働制

研究開発等の専門的な業務や企業の運営上の重要な企画業務について、その性質上、業務の遂行の方法や時間の配分などに関し、具体的に指示しない制度。

(28) 夏季休暇

一般的に7月～9月の夏季の期間に連続で与えられる休暇をいう。

(29) 病気休暇

業務外の私傷病によって就労できない場合に認められる休暇をいう。

(30) リフレッシュ休暇

一定の勤続年数を有する者の心身の休養等のために与えられる休暇をいう。

(31) ボランティア・ドナー休暇

各種社会貢献活動を行う労働者に付与する休暇をいう。

(32) 教育訓練（自己啓発）休暇

資格取得などを目的として取得できる休暇をいう。

(33) 業務の種類

①事務的業務

一般事務、電算機オペレーター、速記者等

②製造作業

物の組立、縫製等の製造加工修理、建設作業、運搬等

③サービス・販売業務

清掃、調理、接客、販売員、セールス等

④専門的業務

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に従事している者

⑤管理的業務

店長、リーダーなど管理的な業務に従事している者