

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22年9月30日現在

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) 賃金

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I・II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363事業所（有効回答数は27.5%）、有効集計労働者数は3,561人である。

別表Ⅰ 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	363 (100.0)	107 (29.5)	100 (27.5)	50 (13.8)	106 (29.2)
建設業	23 (6.3)	13 (3.6)	4 (1.1)	0 (0.0)	6 (1.7)
製造業	69 (19.0)	25 (6.9)	26 (7.2)	11 (3.0)	7 (1.9)
運輸・通信業	24 (6.6)	5 (1.4)	6 (1.7)	1 (0.3)	12 (3.3)
卸売・小売業	74 (20.4)	23 (6.3)	13 (3.6)	16 (4.4)	22 (6.1)
金融・保険・不動産業	34 (9.4)	3 (0.8)	2 (0.6)	3 (0.8)	26 (7.2)
飲食店・宿泊業	32 (8.8)	8 (2.2)	5 (1.4)	6 (1.7)	13 (3.6)
サービス業	107 (29.5)	30 (8.3)	44 (12.1)	13 (3.6)	20 (5.5)

別表Ⅱ 企業規模別・産業別有効集計労働者数

単位：人（％）

産業別	規模別 男女別	規模別					
		全規模	10～29人	30～99人	100～299人	300～999人	1,000人以上
全産業	計	3,561 (100.0)	627 (17.6)	908 (25.5)	549 (15.4)	397 (11.1)	1,080 (30.3)
	男子	2,490 (69.9)	438 (12.3)	636 (17.9)	402 (11.3)	236 (6.6)	778 (21.8)
	女子	1,071 (30.1)	189 (5.3)	272 (7.6)	147 (4.1)	161 (4.5)	302 (8.5)
建設業	計	203 (5.7)	89 (2.5)	18 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	96 (2.7)
	男子	175 (4.9)	78 (2.2)	17 (0.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (2.2)
	女子	28 (0.8)	11 (0.3)	1 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	16 (0.4)
製造業	計	983 (27.6)	202 (5.7)	362 (10.2)	193 (5.4)	138 (3.9)	88 (2.5)
	男子	739 (20.8)	148 (4.2)	281 (7.9)	154 (4.3)	76 (2.1)	80 (2.2)
	女子	244 (6.9)	54 (1.5)	81 (2.3)	39 (1.1)	62 (1.7)	8 (0.2)
運輸・通信業	計	305 (8.6)	33 (0.9)	94 (2.6)	2 (0.1)	0 (0.0)	176 (4.9)
	男子	248 (7.0)	30 (0.8)	77 (2.2)	1 (0.0)	0 (0.0)	140 (3.9)
	女子	57 (1.6)	3 (0.1)	17 (0.5)	1 (0.0)	0 (0.0)	36 (1.0)
卸売・小売業	計	477 (13.4)	60 (1.7)	93 (2.6)	145 (4.1)	33 (0.9)	146 (4.1)
	男子	362 (10.2)	48 (1.3)	67 (1.9)	121 (3.4)	30 (0.8)	96 (2.7)
	女子	115 (3.2)	12 (0.3)	26 (0.7)	24 (0.7)	3 (0.1)	50 (1.4)
金融・保険・不動産業	計	494 (13.9)	40 (1.1)	21 (0.6)	35 (1.0)	100 (2.8)	298 (8.4)
	男子	331 (9.3)	33 (0.9)	16 (0.4)	29 (0.8)	68 (1.9)	185 (5.2)
	女子	163 (4.6)	7 (0.2)	5 (0.1)	6 (0.2)	32 (0.9)	113 (3.2)
飲食店・宿泊業	計	92 (2.6)	10 (0.3)	15 (0.4)	44 (1.2)	3 (0.1)	20 (0.6)
	男子	71 (2.0)	7 (0.2)	12 (0.3)	32 (0.9)	3 (0.1)	17 (0.5)
	女子	21 (0.6)	3 (0.1)	3 (0.1)	12 (0.3)	0 (0.0)	3 (0.1)
サービス業	計	1,007 (28.3)	193 (5.4)	305 (8.6)	130 (3.7)	123 (3.5)	256 (7.2)
	男子	564 (15.8)	94 (2.6)	166 (4.7)	65 (1.8)	59 (1.7)	180 (5.1)
	女子	443 (12.4)	99 (2.8)	139 (3.9)	65 (1.8)	64 (1.8)	76 (2.1)

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) 育児のための所定労働時間短縮等の措置

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)
②所定労働の免除が事業主の義務となりました。

(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（上限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) 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) 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。)

(16) 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。)

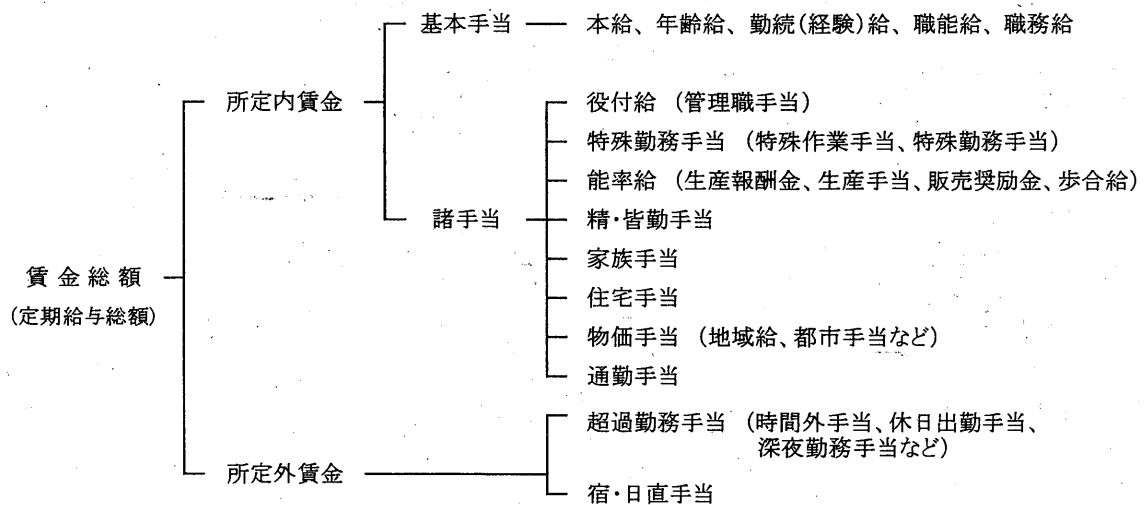
(17) ポジティブ・アクション

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。

(18) 初任給

平成22年度における新規学卒者の採用時の給与額(所定内賃金から通勤手当を除いたもの)をいう。

(19) 賃金の分類



(20) 労働者の種類

- ①事務…一般事務、会計事務、タイピスト、ワープロオペレーター、レジ係等
- ②技能工・生産工程…物の組立、加工、修理、縫製、倉庫作業、荷造り、建設作業等
- ③専門・技術・研究…プログラマー、医師、看護師、設計技師、教師、デザイナー、弁護士、研究職等
- ④サービス…ウエイター、ウエイトレス、美容師、ホームヘルパー、警備員、清掃、調理、接客等

⑤運輸・通信…電車運転士、電話オペレーター、トラックの運転、郵便外務員、旅行添乗員、バスガイド等

(21) 賃金総額

平成22年9月分として支払われた給与総額（税込み）。

(22) 所定内賃金

就業規則・労働協約等で定められた所定内労働時間に対して支給される賃金。

(23) 所定外賃金

残業など所定外労働時間に対して支給される賃金。ただし勤務形態により所定内労働時間内であっても深夜勤務、宿日直勤務したことに対して支払われる深夜手当、宿日直手当を含む。

(24) 所定内実労働時間

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、休憩時間を除いた時間。

(25) 所定外実労働時間

就業規則、労働協約等で定められた所定労働時間を超えて労働した時間。ただし勤務形態により所定内労働時間に深夜勤務・宿日直勤務を行った時間は含まない。