

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、金融・保険・不動産業、運輸・通信業、サービス業の6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20年9月30日現在

ただし、育児休業制度、介護休業制度、子の看護休暇制度に関する事項については、平成17年4月1日～平成20年9月30日とした。また、職務能力向上のための教育研修への参加者数の事項については、平成19年4月1日～平成20年3月31日とした。(平成19年度の実績が無い場合は、実績のある直近の年度)

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) 育児休業制度 | (6) 社会貢献活動 |
| (2) 介護休業制度 | (7) 定年制 |
| (3) 子の看護休暇制度 | (8) 退職金制度 |
| (4) 男女均等な取扱い | (9) モデル退職金 |
| (5) 短時間勤務などの多様な働き方 | (10) 非正規雇用等の状況 |

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324事業所(有効回答数24.5%)である。

別表1 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	324 (100.0)	123 (38.0)	69 (21.3)	58 (17.9)	74 (22.8)
建設業	16 (4.9)	14 (4.3)	2 (0.6)	0 (0.0)	0 (0.0)
製造業	61 (18.8)	19 (5.9)	17 (5.2)	16 (4.9)	9 (2.8)
運輸・通信業	13 (4.0)	4 (1.2)	3 (0.9)	4 (1.2)	2 (0.6)
卸売・小売業	63 (19.4)	24 (7.3)	8 (2.5)	17 (5.2)	14 (4.3)
金融・保険・不動産業	28 (8.6)	3 (0.9)	2 (0.6)	3 (0.9)	20 (6.2)
飲食店・宿泊業	20 (6.2)	4 (1.2)	7 (2.2)	2 (0.6)	7 (2.2)
サービス業	123 (38.0)	55 (17.0)	30 (9.3)	16 (4.9)	22 (6.8)

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。

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) 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をいう。

(5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(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、看護休暇を取得することができる制度をいう。

(10) 管理職

管理職には、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含む。

(係長相当職には、主任クラスを含む。)

- (11) 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。
- (12) 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。
- (13) 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。
- (14) 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。
- (15) 配偶者の出産前後休暇
出産の付き添い及び出生届等の手続きのための休暇をいう。
- (16) ボランティア休暇
社会、地方貢献活動や社会福祉機関等における無償の社会奉仕活動（政治宗教活動は除く）への参加者に対して与えられる休暇をいう。
- (17) 教育訓練休暇
職業人としての資質の向上、その他職業に関する教育訓練を受ける労働者に対し与えられる休暇をいう。
- (18) 定年制
一定の年齢に達したときに退職する制度をいう。
- (19) 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。
- (20) 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。
- (21) 転籍出向制度
定年年齢に達した者をいったん退職させた後、関連会社等に出向させる制度をいう。
- (22) 早期退職優遇制度
定年前に退職する者に対して退職金等を優遇する制度をいう。
- (23) 退職金制度
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」とがある。
- (24) 退職一時金
退職金を一括して支給する制度をいう。

(25) 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。)

(26) 中小企業退職金共済制度(中退共)

中小企業退職金共済法に基づき、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。

(27) 特定業種退職金共済制度(特退共)

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。

(28) 特定退職金共済制度(特退金)

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