

# 令和7年度福井県勤労者就業環境基礎調査報告書

令和8年5月  
福井県産業労働部労働政策課

## I 調査の概要

### 【1】 調査の内容

#### 1 調査の目的

近年、社会・経済構造の変化などで勤労者の就業状況が急速に変化してきている。そのため、県内の勤労者がどのような就業環境・労働条件のもとに働いているのか実態を把握し、今後の勤労者の福祉向上を推進するため基礎的データを得ることを目的とする。

#### 2 調査の対象

- (1) 地域 福井県全域
- (2) 産業 建設業、製造業、運輸・通信業、電気・ガス・水道業、卸売業・小売業、金融業・保険業、サービス業
- (3) 事業所 福井県内の民間事業所で、主たる産業が上記(2)に掲げる産業に属し、常用労働者規模が5人以上である事業所のうち産業別、規模別に層化して抽出した事業所  
常用労働者規模5～9人 200事業所(抽出)  
常用労働者規模10～299人 600事業所(抽出)  
常用労働者規模300人以上 49事業所(全数)

※常用労働者規模300人以上の事業所については全数としているが、県内に本社(店)と支社(店)がある場合には本社を、県外に本社があり、県内に支社が複数ある場合には、そのうち1つの支社を対象とした。

また、調査票は事業所に送付しているが、回答は県内における当該企業全体(支店・支社等を含めたもの)の状況について記入することとしている。

※抽出の際に参考とした常用労働者規模は、「令和5年経済センサス基礎調査(総務省)」の調査時点のものであるため、回答事業所の企業規模別内訳とは必ずしも数値は一致しない。

#### 3 調査項目

- 1 回答事業所の現況
- 2 就業規則
- 3 労働時間・休日・休暇
- 4 非正規従業員の雇用管理
- 5 育児・介護休業制度
- 6 仕事と家庭の両立支援
- 7 男女雇用機会均等関係
- 8 高齢者雇用関係
- 9 人材育成関係
- 10 多様な人材の活用関係
- 11 働き方改革関係
- 12 雇用関係

※3は正規従業員について、4はパートタイム労働者および派遣従業員について、5は正規従業員およびパートタイム労働者について調査

#### 4 調査基準日

令和7年7月31日現在

#### 5 調査の方法

郵便およびオンラインによる通信調査

#### 6 回答状況

調査対象事業所849事業所のうち、有効回答が得られた事業所は425事業所(有効回答率50.1%)

#### 7 集計者

福井県産業労働部労働政策課

## 【2】 調査の実施（回答事業所の内訳）

- 1段目：事業所数  
 2段目：調査依頼事業所数に対する回答率  
 3段目：回答事業所数に対する割合  
 4段目：調査依頼事業所および回答事業所数に対する  
 産業別の構成比

(単位：社、%)

区 分	調査 依頼 事業所	回答 事業所	企業規模							(再掲) 10～ 299人	(再掲) 30人 以上
			9人以下	10～ 29人	30～ 49人	50～ 99人	100～ 299人	300人 以上			
計	849	425	87	181	50	40	27	40	298	157	
		50.1%									
		100.0%	20.5%	42.6%	11.8%	9.4%	6.4%	9.4%	70.1%	36.9%	
	100.0%	100.0%									
建設業	85	54	16	29	6	2	0	1	37	9	
		63.5%									
		100.0%	29.6%	53.7%	11.1%	3.7%	0.0%	1.9%	68.5%	16.7%	
	10.0%	12.7%									
製造業	152	76	12	27	13	7	6	11	53	37	
		50.0%									
		100.0%	15.8%	35.5%	17.1%	9.2%	7.9%	14.5%	69.7%	48.7%	
	17.9%	17.9%									
運輸・通信業、 電気・ガス・水道業	58	28	4	11	2	5	4	2	22	13	
		48.3%									
		100.0%	14.3%	39.3%	7.1%	17.9%	14.3%	7.1%	78.6%	46.4%	
	6.8%	6.6%									
卸売業・小売業	198	89	22	49	5	5	5	3	64	18	
		44.9%									
		100.0%	24.7%	55.1%	5.6%	5.6%	5.6%	3.4%	71.9%	20.2%	
	23.3%	20.9%									
金融業・保険業	28	16	1	4	0	1	2	8	7	11	
		57.1%									
		100.0%	6.3%	25.0%	0.0%	6.3%	12.5%	50.0%	43.8%	68.8%	
	3.3%	3.8%									
サービス業	328	162	32	61	24	20	10	15	115	69	
		49.4%									
		100.0%	19.8%	37.7%	14.8%	12.3%	6.2%	9.3%	71.0%	42.6%	
	38.6%	38.1%									

### 利用上の注意

- (1) 本文中および集計表の割合は数値を四捨五入をして表示している。調査項目によっては、複数回答となっているものもあるので、百分率の合計が100にならないものがある。
- (2) 集計事業所数および集計労働者数などサンプルが少ないものについては、誤差が生じやすいので利用にあたっては注意が必要である。
- (3) 抽出調査のため、調査対象事業所や、有効回答事業所が毎回異なっている。そのため、時系列比較する場合には、注意が必要である。
- (4) 本調査を他の調査と比較する場合は、調査の条件・方法(サンプル数、調査対象事業所の規模、設問方法など)の違いを念頭におく必要がある。
- (5) この調査の集計結果は、調査結果の単純な集計値であり、抽出率による母集団への復元はしていない。

## 【3】 用語等の説明

### 1 事業所の現況

#### (1) 事業所

この調査においては、本社・本店のほか、支店、営業所等を含む同一企業のことをいう。

#### (2) 企業規模

本社・本店のほか、支店、営業所等を含む同一企業における企業全体の令和7年7月31日現在の常用労働者数によって区分した。

#### (3) 常用労働者

次の①から⑤のいずれかに該当する労働者をいう。

- ①期間を定めずに、または1ヵ月を超える期間を定めて雇われている者
- ②日々雇われている者または1ヵ月以内の期間を定めて雇われている者で、直近2ヵ月（6月と7月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③取締役、理事などの役員のうちで常時勤務し、正規従業員と同じ給与規則または同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④事業主の家族であって、その企業に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤上記①～③の条件に該当する他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）

なお、この調査では、常用労働者の雇用形態を次のとおり定義している。

#### ア 正規従業員

雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業からの出向者等を除いた者。

#### イ 非正規従業員

正規従業員以外の労働者（パートタイム労働者、派遣従業員、嘱託従業員、他企業からの出向従業員、臨時的雇用者、アルバイト等）。

#### ウ パートタイム労働者

雇用期間が1ヵ月を超えるか、または定めがない者で、「パートタイマー」その他これに類する名称で呼ぶ者

#### エ 派遣従業員

「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者

#### オ その他

非正規従業員で上記ウ、エに当たらない者（嘱託従業員、他企業からの出向従業員、臨時的雇用者、アルバイト等）。

#### カ 嘱託従業員

定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者

#### キ 出向従業員

他企業より出向契約に基づき出向している者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。

#### ク 臨時的雇用者（アルバイト）

臨時的にまたは日々雇用している者で、雇用期間が1ヵ月以内の者

#### (4) 管理職・リーダー

##### ①管理職

課以上の内部組織の業務を管理・監督する者、またはそれと同等の職責の者をいい、役員を含む。社長、副社長、取締役等の役員や、部長、課長、支店長、工場長、私立学校事務長等の課以上の内部組織の業務を管理・監督する者が該当する。

##### ②リーダー

管理職以外で、部下を持ち、一つの業務を取りまとめる立場にある者。課長代理、副支店長、係長、チームリーダー、主任等。

## 2 就業規則

職場の労働条件や規律を具体的に定めたもの。常時10人以上の労働者を使用している事業所では、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届出を行い、労働者に周知することが義務付けられている(労働基準法第89条)。また、就業規則の作成・変更の届出の際、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合、過半数で組織する労働組合がない場合には労働者を代表する者の意見書を添えなければならない(労働基準法第90条)。

## 3 労働時間・休日・休暇

### (1) 週休制

#### ①「週休1日制」

1週間に週休日が1日ある制度

#### ②「週休1日半制」

1週間に週休日が1日あるほか、別の1日を通常の労働時間の半日程度にしている制度

#### ③「完全週休2日制」

毎週週休日が2日ある制度

#### ④「その他の週休2日制」

月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制

#### ⑤「その他」

週休3日制、3勤3休など、実質的に完全週休2日制より休みが多い制度

#### ⑥「変形休日制」

週休制をとることが難しい場合、4週間に4日以上の日を与える制度(労働基準法第35条第2項)

### (2) 所定外労働時間

あらかじめ就業すべきと定められた時間帯(所定労働時間)の範囲外での労働時間のことで、いわゆる早出、残業、休日出勤、臨時の呼び出しのことをいう。

### (3) 年次有給休暇

#### ①「年次有給休暇」

労働基準法第39条でいう休暇

#### ②「付与日数」

労働基準法第39条でいう年次有給休暇を年または年度内に労働者各人に付与した日数をいい、繰越分は含まない。

#### ③「取得日数」

年次有給休暇の付与期間中に労働者各人が取得した年次有給休暇日数をいう。

## 4 非正規従業員の雇用管理

### (1) 正規従業員への転換制度

パートタイム労働者や契約社員などに対し、正規従業員として登用するための試験制度を設けるなど、非正規従業員を新たに正規従業員へ転換する制度。

## 5 育児・介護休業制度

### (1) 育児休業制度

育児・介護休業法に規定する子を養育するための休業。労働者(一定範囲の期間雇用者※1も含む)が、事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間(子が1歳を超えても必要と認められる一定の場合※2には、子が2歳に達するまで)育児休業をすることができる(育児・介護休業法第5～9条)。夫婦がともに育児休業をする場合、1年2ヶ月育児休業をすることができる(パパママ育休プラス)。

※1 一定範囲の期間雇用者(申出時点において、下記の①、②のいずれにも該当する労働者)

①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

②子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかなる者を除く。)

※2 子が1歳を超えても必要と認められる一定の場合(下記の①、②いずれかの事情がある場合)

①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

②子の養育を行っている配偶者で、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡・疾病等の事情により子の養育が困難になった場合

## (2) 育児などによる退職者の再雇用制度

妊娠、出産、育児、介護を理由に一旦退職した労働者を、再び元の職場で雇用する制度。育児・介護休業法では、退職の際に「就労可能になった時に再び雇用されること」を希望した労働者に対し、労働者の募集や採用にあたって特別に配慮する措置を講ずることを事業主の努力義務としている（育児・介護休業法第27条）。

## (3) 介護休業制度

育児・介護休業法に規定する家族の介護のために一定期間休業する制度。労働者（一定範囲の期間雇用者※1も含む）は、事業主に申し出ることにより、常時介護を必要とする対象家族1人につき、最大3回、通算して93日まで介護休業をすることができる（育児・介護休業法第11条～第15条）。

※1 一定範囲の期間雇用者（申出時点において、下記の①、②のいずれにも該当する労働者）

①同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

②介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかな者を除く）

## 6 仕事と家庭の両立支援

### (1) 育児のための勤務時間短縮等の措置

労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置。育児・介護休業法では、事業主は、3歳に達するまでの子を養育する労働者については短時間勤務制度（1日原則6時間）および所定外労働の免除の措置を講じなければならない（育児・介護休業法第16条の8、第23条）。

〔勤務時間短縮等の措置〕

①短時間勤務制度、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④所定外労働の免除、⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（育児費用の援助措置等）

また、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、これらの措置を講ずることを事業主の努力義務としている（育児・介護休業法第24条）。

### (2) 子の看護休暇制度

小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、申し出ることにより、病気・けがをした子の看護または子どもの予防接種・健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は10日まで）休暇を取得することができる。事業主は、業務の繁忙等を理由に、申出を拒むことはできない（育児・介護休業法第16条の2、第16条の3）。

## 7 男女雇用機会均等関係

### (1) 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、その解消を目指して企業が行う自主的かつ積極的な取組。

## 8 高齢者雇用関係

65歳から70歳までの就業機会を確保するため、「70歳までの定年引き上げ」「定年制の廃止」「70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入」「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」「70歳まで継続的に事業主等が実施する社会貢献事業に従事できる制度の導入」のいずれかの措置（高齢者就業確保措置）を実施することが努力義務として定められている（高齢者雇用安定法第10条の2）。

## 9 人材育成関係

### (1) 事業内職業能力開発計画

雇用する労働者の職業能力の開発および向上を段階的かつ体系的に行うために事業主が作成する計画。計画の作成は、事業主の努力義務となっている（職業能力開発促進法第11条）。教育訓練に関する国

の助成金の支給を受けるにあたり、計画の策定が要件になっている場合がある。

## 10 多様な人材の活用関係

### (1) 外国人労働者の雇用

#### ①「在留資格」

出入国管理及び難民認定法（いわゆる「入管法」）により定められた、外国人が日本で就労活動や留学などの活動を行うことの許可。

#### ②「留学生」

本来の在留資格「留学」の活動を阻害しない範囲内で、相当と認められる場合に報酬を受ける活動が許可された者。

#### ③「定住者」

日系3世など、法務大臣が特別な理由を考慮し一定の在留期間を指定して居住を認める者。この在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能である。

#### ④「永住者」

法務大臣から永住の許可を受けた者。この在留資格は在留中の活動に制限がないため、様々な分野で報酬を受ける活動が可能である。

#### ⑤「技能実習生」

技能実習制度において「技能実習」の在留資格により、雇用関係の下でより実践的な技術、技能等の修得のための活動を行う者のこと。技能移転を通じた開発途上国への国際協力を目的とする。

#### ⑥「特定技能」

一定の専門性や技能、日本語能力を有する外国人を12の特定産業分野（職種）で受け入れる制度。

#### ⑦「技術・人文知識・国際業務」

機械工学等の技術者、通訳、デザイナーなど、大卒以上の学歴や10年以上の実務経験を有する外国人を、日本で長く雇用することができる在留資格。

## 11 働き方改革関係

### (1) 多様な働き方

#### ①テレワーク

労働者の自宅またはサテライトオフィスにおいて、情報通信技術を利用して行う事業場外勤務。

#### ②ジョブ型雇用

企業が職務内容を明確に定義し、その職務に必要なスキルや経験を持つ人材を採用する雇用形態。

#### ③ワーケーション

観光地やリゾート地でテレワークを活用することで、働きながら休暇を取り心身を休める働き方。

#### ④勤務時間インターバル制度

終業時刻から翌日の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間を設け、従業員の十分な生活時間や睡眠時間を確保する仕組み。

#### ⑤裁量労働制

業務の遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量に委ねる必要があり、遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難な業務に従業員を就かせた場合、労使協定であらかじめ定めた時間労働したものとみなす制度。

### (2) ウェルビーイング経営

従業員の身体的、精神的、さらに社会的な面での良好な状態（ウェルビーイング）を実現するために会社組織の環境を整えること。働き方改革や健康経営が推進される中、その先の社員の「幸福」に焦点を当てたウェルビーイング経営は、近年、多くの企業から注目を集めている。

### (3) カスタマーハラスメント

職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること。

## 12 雇用関係

### (1) 公正採用選考人権啓発推進員の選任

公正採用選考人権啓発推進員は、基本的人権を尊重した正しい採用選考体制の確立を目指して各事業所内で選任される者である。就職の機会均等を確保する観点に立って、各事業所内で公正な採用選考システムの確率を図る役割とともに、ハローワークや労働局との連携窓口としての事務的な責任者の役割を担う。公正採用選考人権啓発推進員は、常時使用する従業員数が一定規模以上の事業所において、人事担当責任者など採用選考に関する事項について相当の権限を有する者の中から選任する。