

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

令和2年8月1日現在

ただし、育児休業の取得に関する項目については令和元年8月1日から令和2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5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) 新型コロナウイルス感染症拡大防止にかかる働き方の見直し
- (2) 仕事と家庭の両立支援の取組
- (3) 定年制
- (4) 退職金制度（退職金一時金・退職年金）
- (5) セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント
- (6) 労働時間・休日・休暇
- (7) 働き方改革の実施状況

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413事業所（有効回答率27.5%）である。

7 調査結果の集計

奈良県産業・観光・雇用振興部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、数値の誤差が大きくなることもあるため、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) 有期契約労働者

期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）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1週間の所定労働時間に比べて短い労働者をいう。

(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保護等に関する法律」）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

1歳未満（一定の場合には2歳に達するまで）の子を養育する労働者の申出により、子を養育するために休業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。）

ただし、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等は除く。

(6) 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歳未満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。

(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
要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために連続して休業できる制度のことをいう。ただし、「介護休暇制度（要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために1日又は半日、若しくはそれ以下の単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度をいう。
- (9) 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、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入（再雇用制度・勤務延長制度）および③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じる必要がある。
- (10) 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のことをいう。
- (11) 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のことをいう。
- (12) 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」がある。
- (13) 退職一時金
退職金を一括して支給する制度のことをいう。
- (14) 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。）
- (15) 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のことをいう。
- (16) 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のことをいう。
- (17) 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のことをいう。
- (18) セクシャルハラスメント
職場において行われる性的な言動に対する労働者の対応により、当該労働者が労働条件

について不利益を受けたり、性的な言動により労働者の就業環境が害されることをいう。
 なお、職場におけるセクシャルハラスメントは、同性に対するものも含まれる。

(19) マタニティハラスメント

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）に対する労働者の対応により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業等を申出・取得した男女労働者が不利益を受けたり、就業環境が害されることをいう。

(20) 1日の所定労働時間

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。

(21) 週所定労働時間

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。

(22) 時間外労働の上限規制

残業時間の上限を原則として45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができないことをいう。

別表 集計事業所数

単位:件(%)

産業別	規模別	全規模	規模別				
			5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
全産業		413	182	62	57	50	62
		100.0%	44.1%	15.0%	13.8%	12.1%	15.0%
	建設業	14	8	3	1	1	1
		3.4%	57.1%	21.4%	7.1%	7.1%	7.1%
	製造業	59	32	13	8	4	2
		14.3%	54.2%	22.0%	13.6%	6.8%	3.4%
	運輸・通信業	19	12	5	1	0	1
		4.6%	63.2%	26.3%	5.3%	0.0%	5.3%
	卸売・小売業	73	29	9	14	10	11
		17.7%	39.7%	12.3%	19.2%	13.7%	15.1%
金融・保険・不動産業	35	12	1	2	5	15	
	8.5%	34.3%	2.9%	5.7%	14.3%	42.9%	
飲食店・宿泊業	26	11	4	0	2	9	
	6.3%	42.3%	15.4%	0.0%	7.7%	34.6%	
医療・福祉	111	47	19	24	18	3	
	26.9%	42.3%	17.1%	21.6%	16.2%	2.7%	
サービス業	76	31	8	7	10	20	
	18.4%	40.8%	10.5%	9.2%	13.2%	26.3%	