

I 調査の概要

1 調査の目的

県内における「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の15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3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2年8月1日から令和3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り組みについて
- (3) 定年制
- (4) セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント・パワーハラスメント
- (5) 労働時間・休日・休暇
- (6) 働き方改革等の実施状況

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557事業所（有効回答率37.1%）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) テレワーク
情報通信技術(ICT = Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。
テレワークは働く場所で分けると、自宅で働く在宅勤務、移動中や出先で働くモバイル勤務、本拠地以外の施設で働くサテライトオフィス勤務もある。
- (2) 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。
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。
- (3) 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。
- (4) 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り、令和3年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっている。
- (5) 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。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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。

(9) パワーハラスメント

職場において行われる、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為のことをいう。

(10) 同一労働同一賃金

同一労働同一賃金の導入は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すもの。令和3年4月1日より、中小企業においても、「パートタイム・有期雇用労働法」が適用され、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員の間不合理な待遇をなくすことが求められている。

別表 集計事業所数

単位：件(%)

産業別	規模別							
	全規模	5人～9人	10人～29人	30人～99人	100人～299人	300人～999人	1,000人以上	無回答
全産業	557 100.0%	164 29.4%	131 23.5%	91 16.3%	42 7.5%	29 5.2%	70 12.6%	30 5.4%
建設業	39 7.0%	16 41.0%	13 33.3%	6 15.4%	3 7.7%	0 0.0%	1 2.6%	0 0.0%
製造業	72 12.9%	18 25.0%	27 37.5%	19 26.4%	4 5.6%	1 1.4%	1 1.4%	2 2.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
情報通信業	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸業、郵便業	25 4.5%	2 8.0%	9 36.0%	5 20.0%	2 8.0%	1 4.0%	5 20.0%	1 4.0%
卸売業、小売業	101 18.1%	28 27.7%	21 20.8%	15 14.9%	9 8.9%	9 8.9%	14 13.9%	5 5.0%
金融業、保険業	19 3.4%	0 0.0%	1 5.3%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	14 73.7%	0 0.0%
不動産業、物品賃貸業	7 1.3%	1 14.3%	2 28.6%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	1 14.3%
学術研究、専門・技術サービス業	14 2.5%	7 50.0%	2 14.3%	4 28.6%	1 7.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
宿泊業、飲食サービス業	45 8.1%	17 37.8%	9 20.0%	7 15.6%	0 0.0%	0 0.0%	10 22.2%	2 4.4%
生活関連サービス業、娯楽業	18 3.2%	5 27.8%	2 11.1%	2 11.1%	1 5.6%	2 11.1%	1 5.6%	5 27.8%
教育、学習支援業	27 4.8%	8 29.6%	6 22.2%	0 0.0%	3 11.1%	7 25.9%	3 11.1%	0 0.0%
医療、福祉	132 23.7%	41 31.1%	32 24.2%	25 18.9%	15 11.4%	3 2.3%	4 3.0%	12 9.1%
複合サービス事業	19 3.4%	5 26.3%	1 5.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 63.2%	1 5.3%
サービス業（他に分類されないもの）	37 6.6%	16 43.2%	6 16.2%	5 13.5%	3 8.1%	2 5.4%	4 10.8%	1 2.7%