

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

令和元年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平成29年8月1日から平成30年7月31日、介護を理由とした離職に関する項目については平成30年4月1日から平成31年3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) 仕事と家庭の両立支援の取組
- (2) 短時間正社員制度
- (3) セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント
- (4) 労働時間・休日・休暇
- (5) 非正規労働者の労働実態
- (6) 仕事と治療の両立支援の取組
- (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393事業所（有効回答率26.2%）である。

7 調査結果の集計

奈良県産業・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

正規労働者以外の労働者で、1週間の所定労働時間が正規労働者よりも短い労働者をいう。

(4) 正規労働者

事業所において、正社員・正規の職員などと呼ばれる労働者のことをいう。

(5) 非正規労働者

有期契約労働者とパートタイム労働者をあわせた労働者のことをいう。

(6) 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。

(7) 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。

(8) 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）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。

(9) 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。

(10) 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。

(11) 短時間正社員制度

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる制度をいう。大きく分けると、次の3つに分けられる。

- ①フルタイム正社員が育児、介護、地域活動、自己啓発その他の何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行う場合（ただし、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度）のみを設けている場合は除く）
- ②正社員の一部が所定労働時間を恒常的、又は期間を定めずに短くして働く場合
- ③パートタイム労働者などが、短時間勤務のまま正社員になる場合

(12) 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。

(13) 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。

(14) 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。

(15) 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。

(16) 病気休暇制度・病気休職制度

私傷病により連続して1か月以上出勤できない状況でも、一定の期間は雇用関係が継続されており、解雇や退職にならない制度のことをいう。呼称の別は問わない。

別表 集計事業所数

単位:件(%)

産業別	規模別	全規模					
			5~29人	30~99人	100~299人	300~999人	1,000人以上
全産業		393	166	69	54	27	77
		100.0%	42.2%	17.6%	13.7%	6.9%	19.6%
	建設業	17	13	1	1	1	1
		100.0%	76.5%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%
	製造業	51	25	13	10	2	1
		100.0%	49.0%	25.5%	19.6%	3.9%	2.0%
	運輸・通信業	13	7	2	2	1	1
		100.0%	53.8%	15.4%	15.4%	7.7%	7.7%
	卸売・小売業	95	33	21	8	4	29
	100.0%	34.7%	22.1%	8.4%	4.2%	30.5%	
金融・保険・不動産業	30	8	1	2	2	17	
	100.0%	26.7%	3.3%	6.7%	6.7%	56.7%	
飲食店・宿泊業	29	13	2	3	3	8	
	100.0%	44.8%	6.9%	10.3%	10.3%	27.6%	
医療・福祉	87	38	17	20	8	4	
	100.0%	43.7%	19.5%	23.0%	9.2%	4.6%	
サービス業	65	26	12	8	5	14	
	100.0%	40.0%	18.5%	12.3%	7.7%	21.5%	