

平成 30 年度
鳥取県職場環境等実態調査報告書

平成 3 1 年 3 月

鳥取県商工労働部雇用人材局

平成 30 年度鳥取県職場環境等実態調査報告書 目次

調査の概要	1
調査結果の概要	
Ⅰ 休暇制度等の状況	
(1) 週休 2 日制の実施状況	6
(2) 変形労働時間制	7
(3) 年次有給休暇	8
(4) 独自の休暇制度	9
Ⅱ 女性の就業環境	
(1) 女性の配置	10
(2) 女性のキャリア形成	16
Ⅲ ワーク・ライフ・バランス	
(1) 育児休業制度	21
(2) 介護休業制度	30
(3) 仕事と家庭の両立	36
Ⅳ ハラスメント	
(1) セクシャルハラスメント	38
(2) パワーハラスメント	41
(3) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント	45
Ⅴ 障がい者、高年齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用	
(1) 障がい者の雇用	49
(2) 高年齢者の雇用	50
(3) 若年者の雇用	52
(4) 外国人の雇用	55
(5) 非正規社員の処遇改善等	56
Ⅵ 行政への要望	56
平成 30 年度鳥取県職場環境等実態調査・調査票	59

平成30年度鳥取県職場環境等実態調査の事業概要

【調査の概要】

(1) 調査の目的

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスなどの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的とする。

(2) 調査基準日（調査期間）

平成30年8月1日現在（平成30年9月3日～10月5日）

(3) 調査対象

1) 事業主調査

総務省統計局の「事業者母集団データベース」における「平成28年経済センサス母集団」から常用労働者10人以上の県内の単独事業所及び本所（本社・本店）について無作為に1,500事業所を抽出

※「常用労働者」とは、次のいずれかに当てはまる者をいう。

- ・期間を定めずに、または1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・日々または1か月以内の期間を定めて雇われているもののうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者・
- ・役員や事業主の家族であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者

※なお、回答においては調査基準日において常用労働者数が10人に満たない事業所、「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）のみの事業所のものもあつたが集計からは除いている。

2) 従業員調査

事業主調査の対象企業に雇用される正規の女性従業員及び男性従業員の各1,500人

(4) 有効回答率

1) 事業主調査

419事業所（27.9%）

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または無回答の事業所、及び常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の事業所（151事業所）は集計から除いている。

2) 従業員調査

女性従業員：524人（34.9%）、男性従業員：469人（31.3%）

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の事業所の従業員からの回答者（女性：28人、男性：20人）は集計から除いている。

(5) 調査方法

郵送調査（自計申告）

1) 事業主調査

調査受託者（株式会社鳥取情報サービス）から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送により回答

2) 従業員調査

調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送により、調査受託者（株式会社鳥取情報サービス）に回答

(6) 利用上の注意

- ・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の設問については、その質問の有効回答者数を分母として算出している。
- ・報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ (<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>) に掲載している。

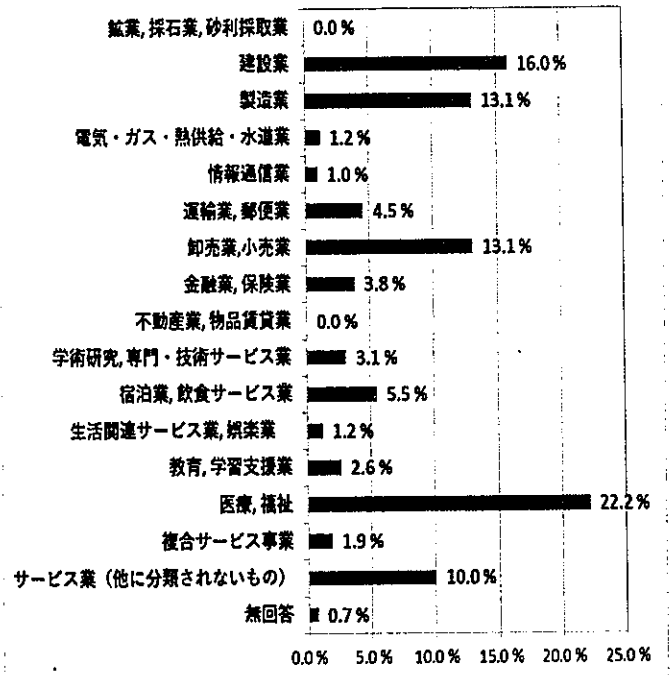
【有効回答の概要】

(1) 事業主調査

1) 有効回答数 事業主調査：419 事業所

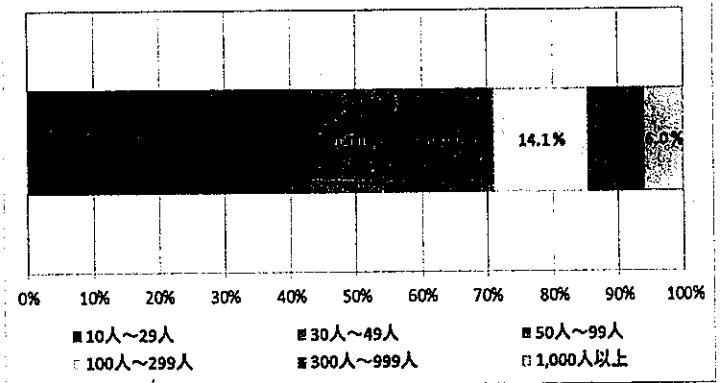
2) 産業分類別回答事業所数 事業主調査票 1より

産業分類	事業所数	割合 (%)
鉱業, 採石業, 砂利採取業	0	0.0
建設業	67	16.0
製造業	55	13.1
電気・ガス業等	5	1.2
情報通信業	4	1.0
運輸業, 郵便業	19	4.5
卸売業, 小売業	55	13.1
金融業, 保険業	16	3.8
不動産業等	0	0.0
学術研究業等	13	3.1
宿泊業等	23	5.5
娯楽業等	5	1.2
教育, 学習支援業	11	2.6
医療・福祉	93	22.2
複合サービス事業	8	1.9
その他サービス業	42	10.0
無回答	3	0.7
計	419	100.0



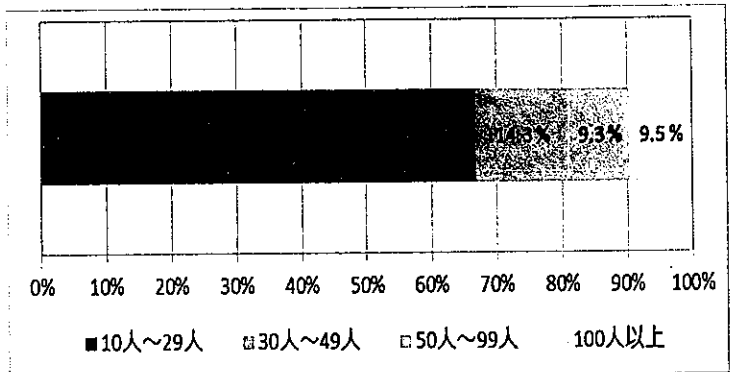
3) 企業規模別事業所数 事業主調査票 1より

企業規模	事業所数	割合 (%)
10人～29人	181	43.2
30人～49人	59	14.1
50人～99人	58	13.8
100人～299人	59	14.1
300人～999人	37	8.8
1,000人以上	25	6.0
計	419	100.0



4) 事業規模別事業所数 事業主調査票 1より

事業所規模別事業所数	事業所数	割合 (%)
10人～29人	280	66.8
30人～49人	60	14.3
50人～99人	39	9.3
100人以上	40	9.5
計	419	100.0



※「事業所規模」は、回答者の属する事業所の常用労働者数で層別したものであり、「企業規模」は回答者の属する事業所が属する企業の常用労働者数（複数の事業所がある場合はその合計）で層別したもの。

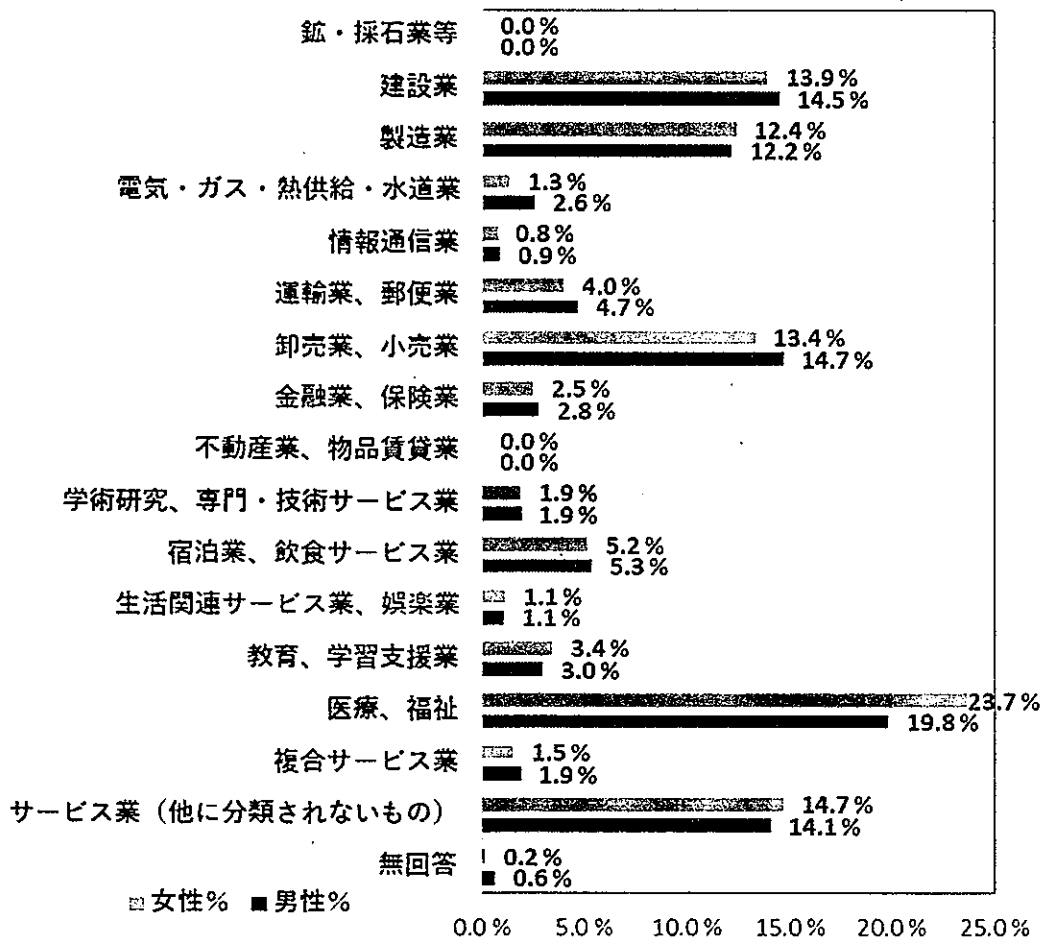
(2) 従業員調査

1) 有効回答数 女性・男性従業員各調査票

従業員調査：女性従業員 524 人、男性従業員 469 人

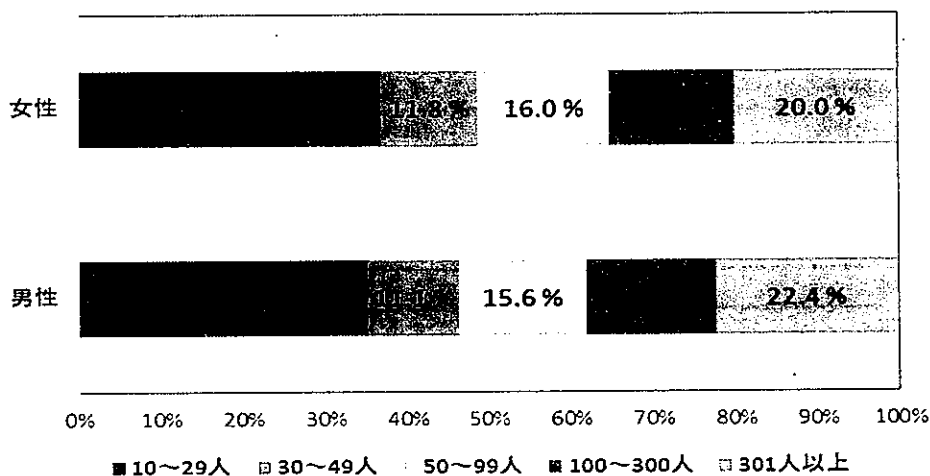
2) 産業分類別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問1より

産業分類	女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0	0	0.0
建設業	73	13.9	68	14.5
製造業	65	12.4	57	12.2
電気・ガス業等	7	1.3	12	2.6
情報通信業	4	0.8	4	0.9
運輸業、郵便業	21	4.0	22	4.7
卸売業、小売業	70	13.4	69	14.7
金融業、保険業	13	2.5	13	2.8
不動産業等	0	0.0	0	0.0
学術研究業等	10	1.9	9	1.9
宿泊業等	27	5.2	25	5.3
娯楽業等	6	1.1	5	1.1
教育業等	18	3.4	14	3.0
医療・福祉	124	23.7	93	19.8
複合サービス事業	8	1.5	9	1.9
その他サービス業	77	14.7	66	14.1
無回答	1	0.2	3	0.6
計	524	100.0	469	100.0



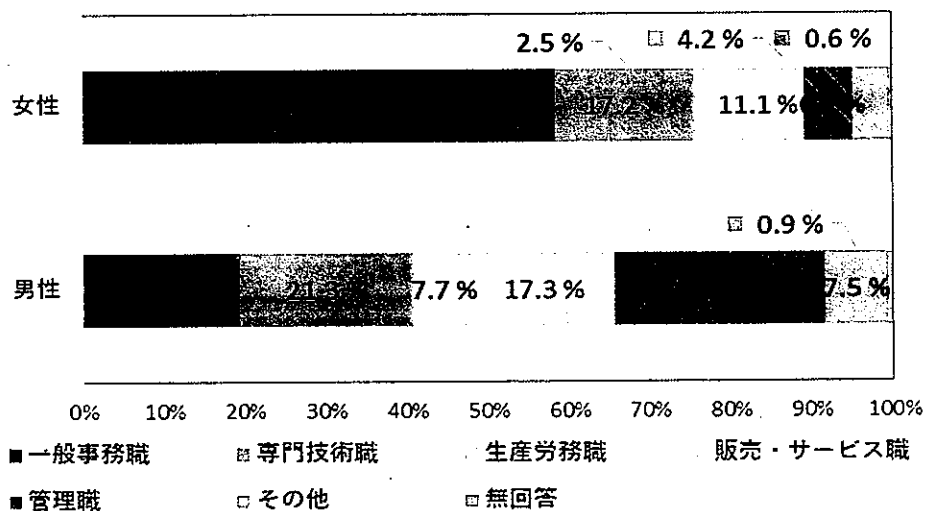
3) 企業規模別回答者数 女性・男性各従業員調査票 問2より

企業規模	女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
10～29人	193	36.8	165	35.2
30～49人	62	11.8	52	11.1
50～99人	84	16.0	73	15.6
100～300人	80	15.3	74	15.8
301人以上	105	20.0	105	22.4
計	524	100.0	469	100.0



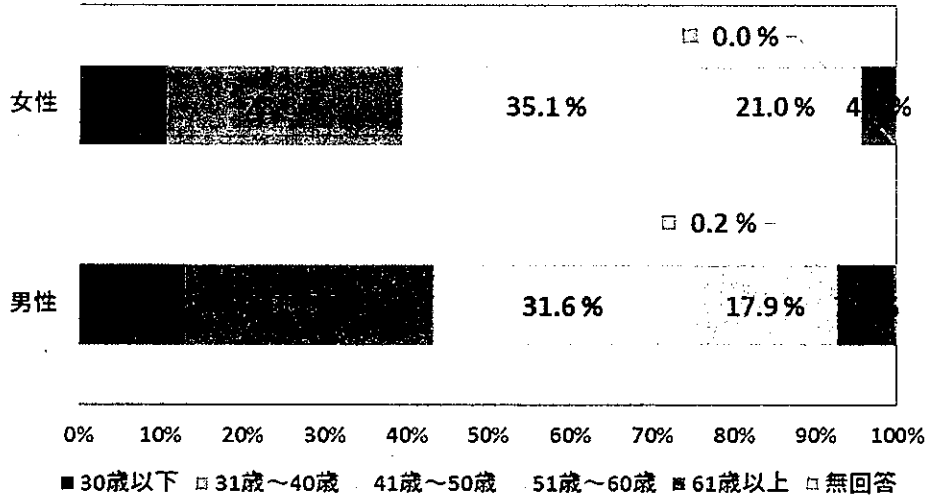
4) 職種別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問3より

職種	女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
一般事務職	306	58.4	91	19.4
専門技術職	90	17.2	100	21.3
生産労務職	13	2.5	36	7.7
販売・サービス職	58	11.1	81	17.3
管理職	32	6.1	122	26.0
その他	22	4.2	35	7.5
無回答	3	0.6	4	0.9
計	524	100.0	469	100.0



5) 年齢層別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問4より

年齢	女性従業員		男性従業員	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
30歳以下	56	10.7	60	12.8
31歳～40歳	151	28.8	143	30.5
41歳～50歳	184	35.1	148	31.6
51歳～60歳	110	21.0	84	17.9
61歳以上	23	4.4	33	7.0
無回答	0	0.0	1	0.2
計	524	100.0	469	100.0



平成 30 年度鳥取県職場環境等実態調査結果の概要

以降の集計結果・グラフの母数は特に注記がない限り、各調査票の有効回答数である。(事業主調査票：419 事業所、女性従業員調査票：524 人、男性従業員調査票：469 人)

また、「企業規模」とは事業所が属する企業の規模であり、「事業所規模」とは回答のあった事業所を、その「常用労働者数」数により層別したものである。

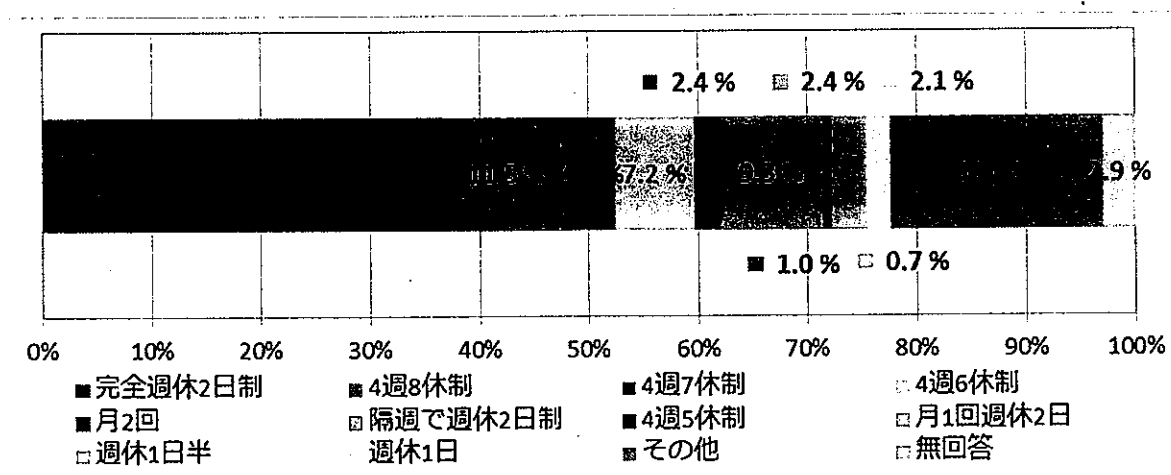
1 休暇制度等の状況

(1) 週休 2 日制の実施状況 事業主調査票 // 問 1 (1) より

A 事業主調査

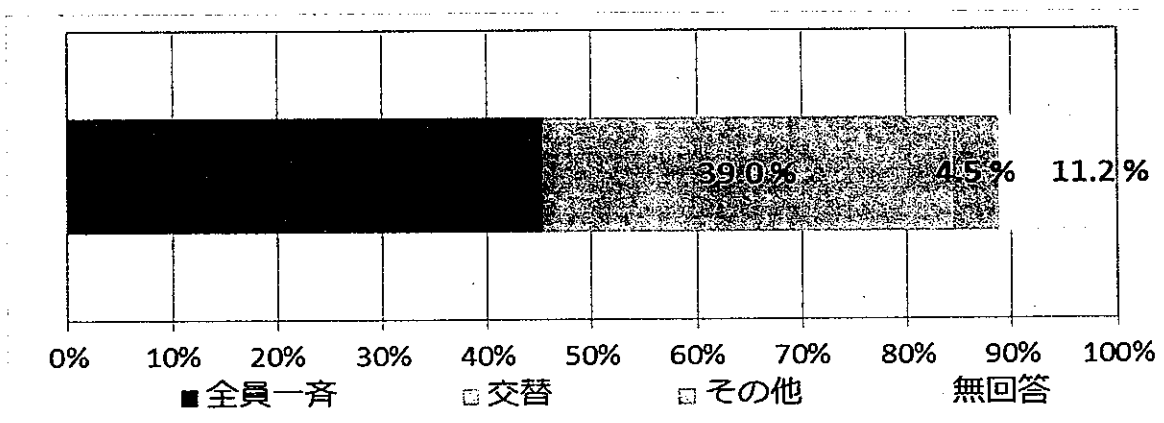
1) 週休の実施形態 (N=419)

「完全週休 2 日制」が 36.8%、「4 週 8 休制」が 11.5%となっており、約半数の事業所が「完全週休 2 日制」又は「4 週 8 休制」を実施している。



2) 週休の実施方法 事業主調査票 // 問 1 (2) より

週休の実施形態を「週休 1 日半」「週休 1 日」「その他」以外と回答した事業主 (N=313) が、その実施の方法としてあげるのは、「全員一斉」が 45.4%と最も多く、次いで「交替」が 39.0%となっている。



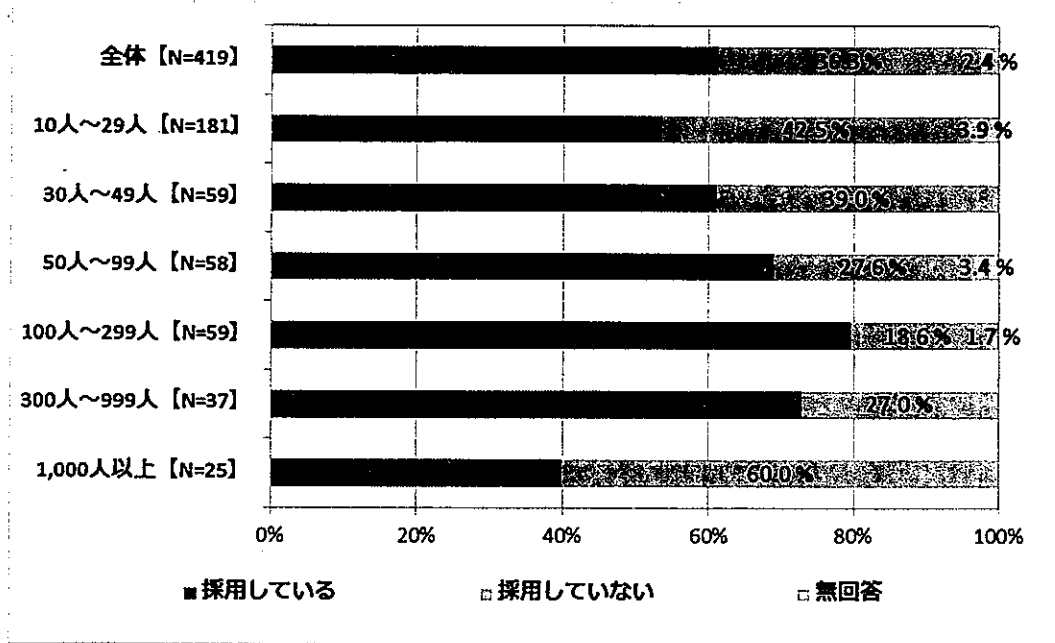
※N=313 (週休の実施形態を「週休 1 日半」「週休 1 日」「その他」以外と回答した事業主数)。

(2) 変形労働時間制 事業主調査票 // 問2 (1) より

A 事業主調査

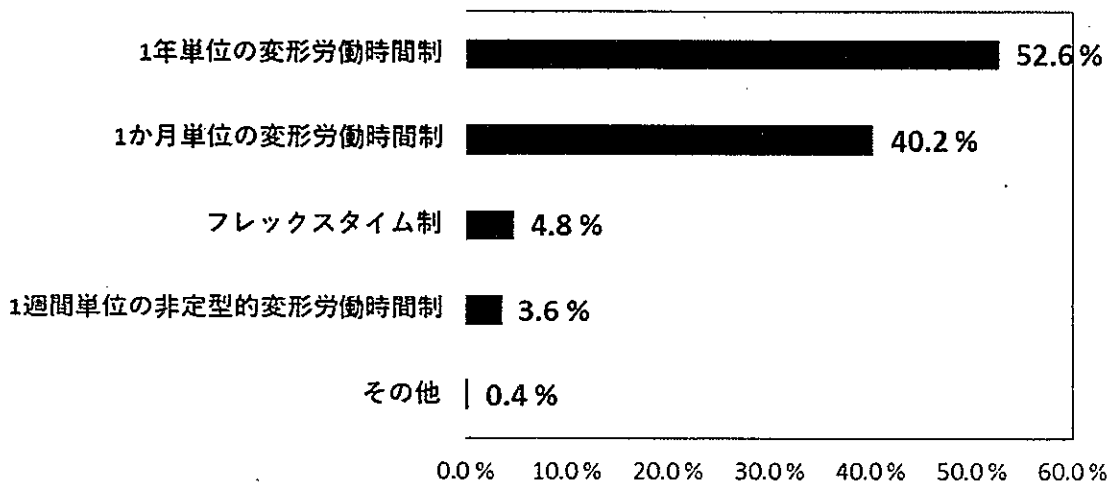
1) 変形労働時間制の採用状況

何らかの変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主は、61.3%となっている。



2) 変形労働時間制の形態 事業主調査票 // 問2 (2) より

変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主が、実際に採用している変形労働時間制の形態（複数回答可）は「1年単位の変形労働時間制」が52.6%で最も多くなっている。



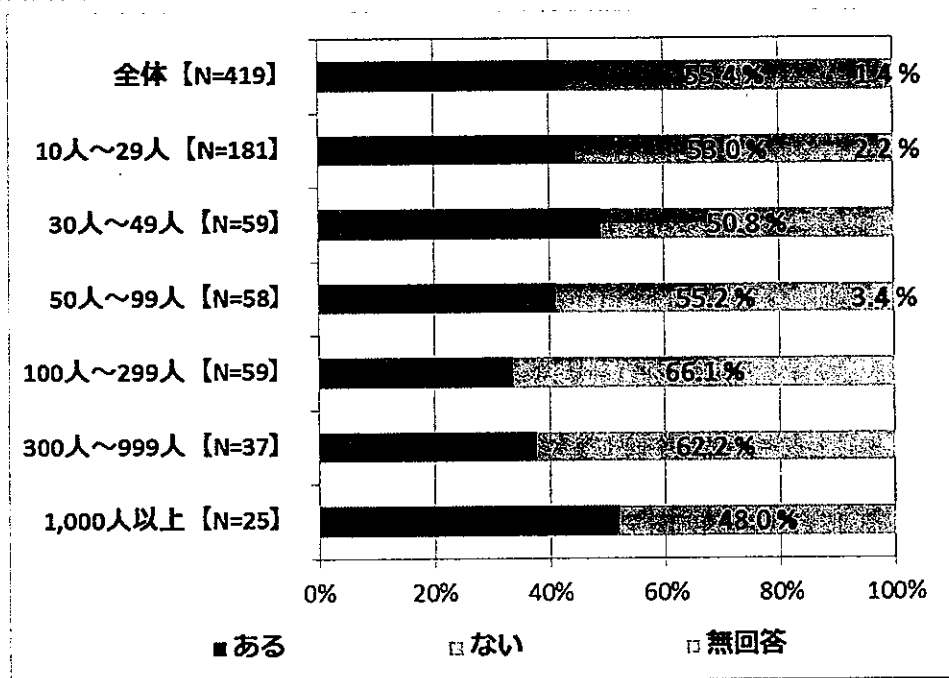
※上記割合は「採用している」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=251) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

(3) 年次有給休暇 事業主調査票 // 問3 (1) より

A 事業主調査

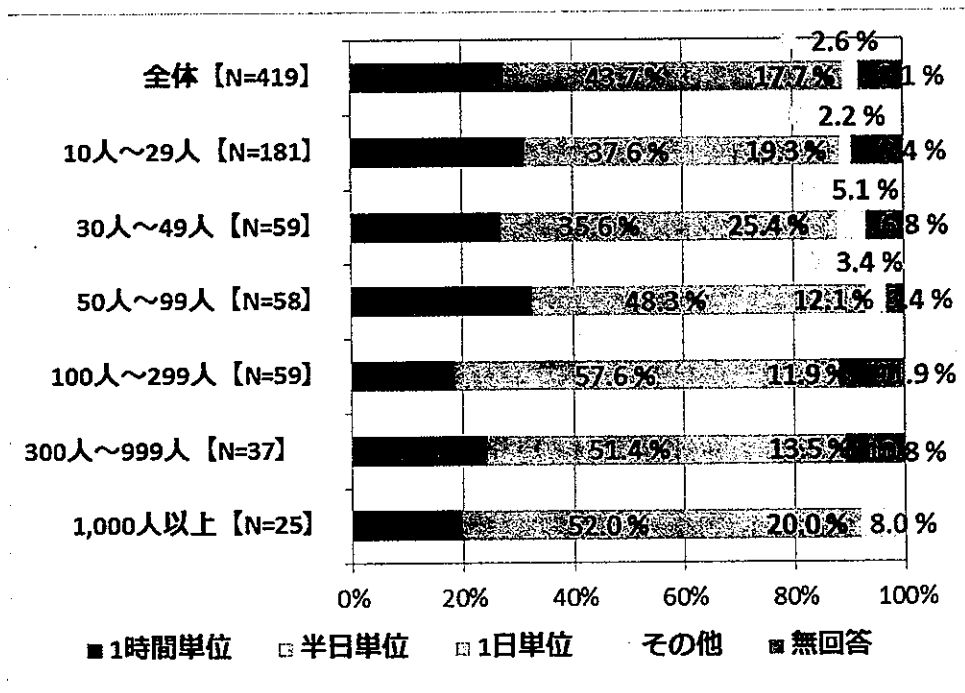
1) 有給休暇の計画的付与制度

有給休暇の計画的付与制度が「ある」と回答した事業主は、43.2%となっている。



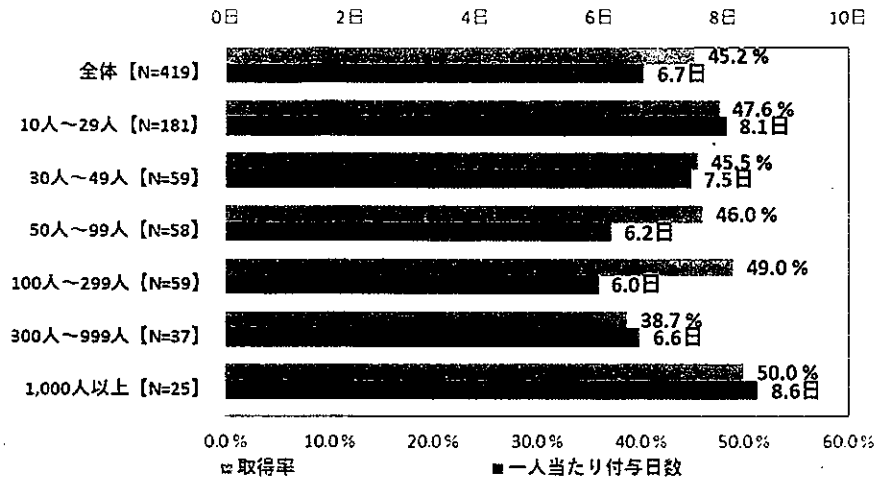
2) 年次有給休暇の最短付与単位 事業主調査票 // 問3 (2) より

年次有給休暇の最短の付与単位は、「1時間単位」が27.9%、「半日単位」が43.7%、「1日単位」が17.7%となっている。



3) 年次有給休暇の取得状況 事業主調査票 // 問3 (3) より

常用労働者の年次有給休暇一人あたりの取得日数は6.7日、取得率は45.2%であった。

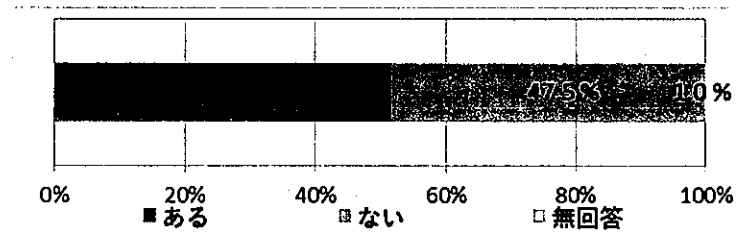


(4) 独自の休暇制度

A 事業主調査

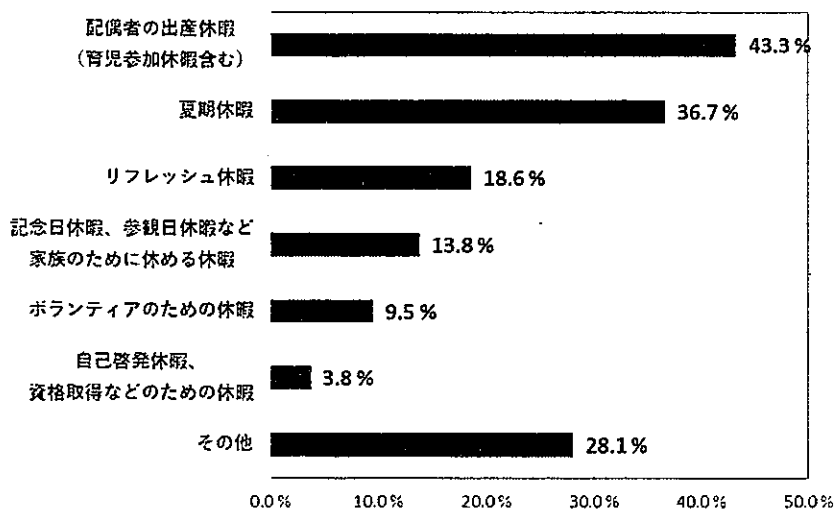
1) 独自の休暇制度の採用状況 (N=419) 事業主調査票 // 問4 (1) より

年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く独自に採用している休暇制度が「ある」と回答した事業主は、51.6%となっている。



2) 独自の休暇制度の内容 事業主調査票 // 問4 (2) より

独自に採用している休暇制度（年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く）が「ある」と回答した事業主 (N=216) が、その内容としてあげるの（複数回答可）は、「配偶者の出産休暇（育児参加休暇含む）」、「夏期休暇」が多くなっている。



※上記割合は「ある」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=210) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

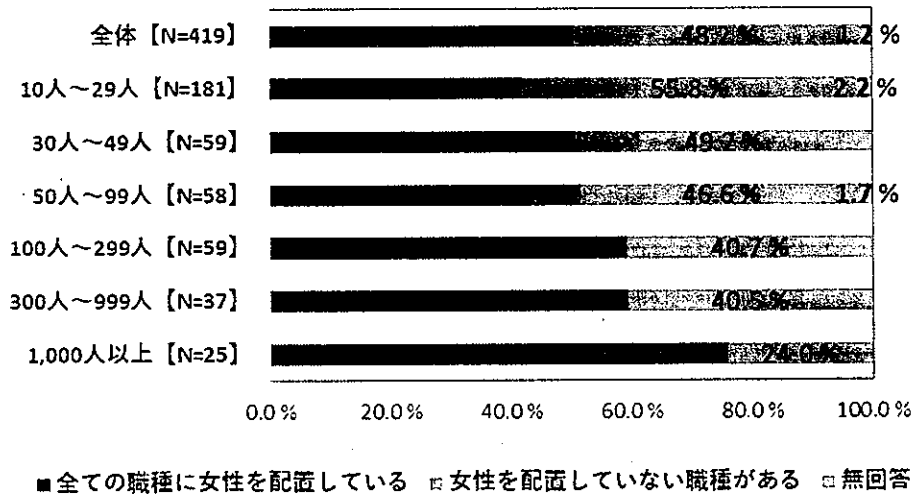
II 女性の就業環境

(1) 女性の配置

A 事業主調査

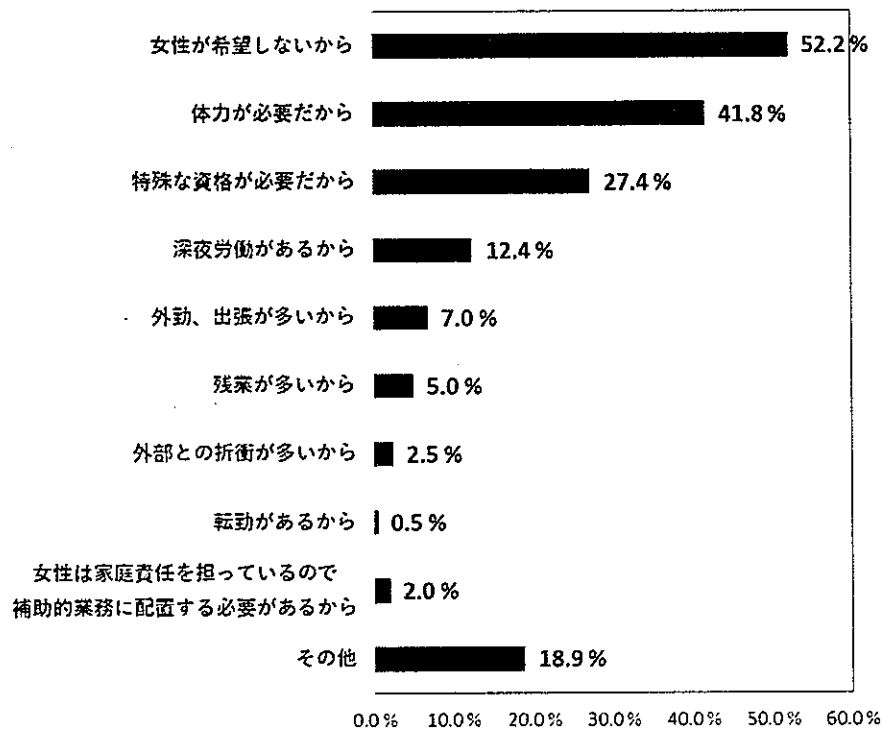
1) 女性の配置状況 事業主調査票 III 問5より

女性の配置の状況について、「全ての職種に女性を配置している」と回答した事業主は、50.6%となっている。



2) 女性を配置していない理由 事業主調査票 III 問6(1)より

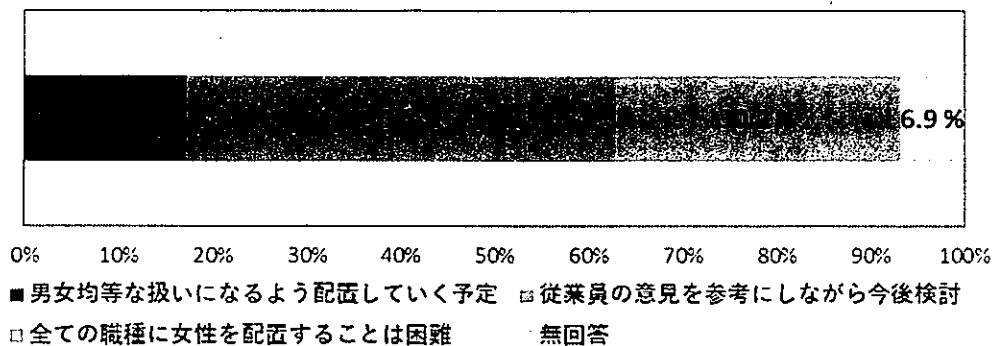
女性の配置の状況について、「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは（複数回答可）、「女性が希望しないから」が52.2%、「体力が必要だから」が41.8%と多くなっている。



※上記割合は「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数（N=201）を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

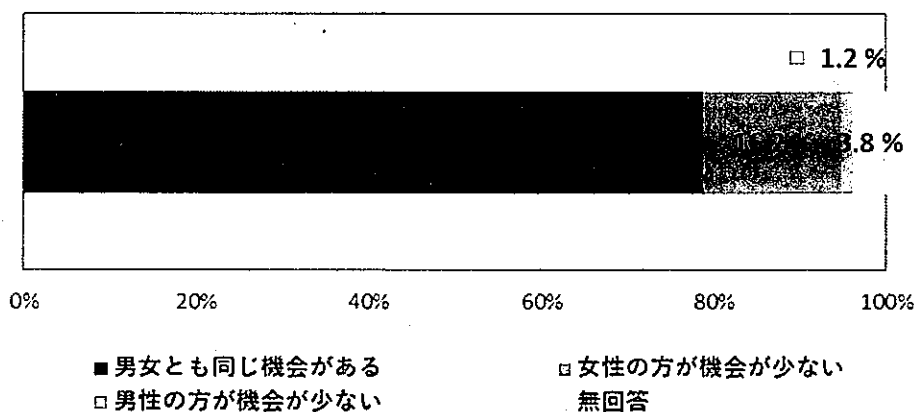
3) 女性の配置予定 事業主調査票 III 問6 (2) より

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主 (N=202) が、今後の女性配置予定としては、「男女均等な扱いになるよう配置していく予定」が17.3%、「従業員の意見を参考にしながら今後検討」が45.5%となっている。



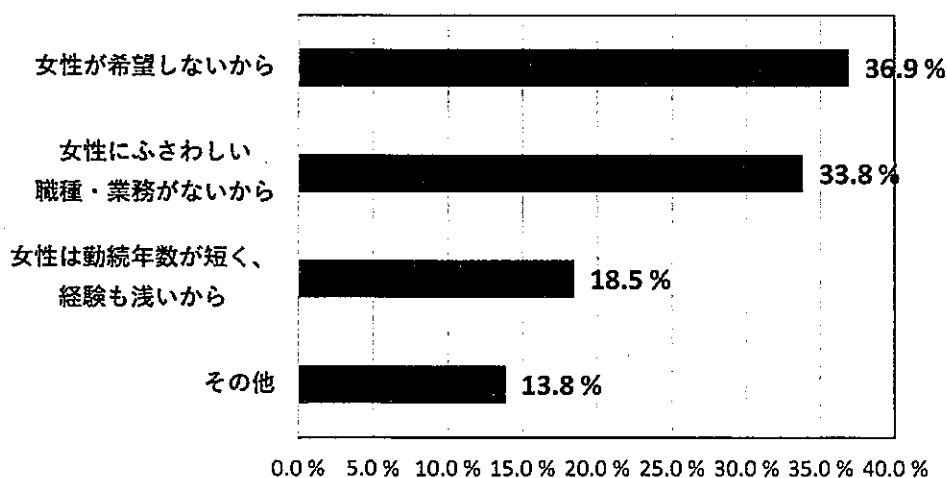
4) 女性の昇進・昇格の機会 (N=419) 事業主調査票 III 問7より

女性の昇進・昇格の機会について、「男女とも同じ機会がある」と回答した事業主は78.8%となっている。



5) 女性の昇進・昇格の機会の少ない理由 事業主調査票 III 問7より

女性の昇進・昇格の機会について「女性は機会が少ない」と回答した事業主 (N=68) が、その理由としてあげるのは (複数回答可)、「女性が希望しないから」が36.9%で最も多くなっている。



※上記割合は「女性は機会が少ない」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=65) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

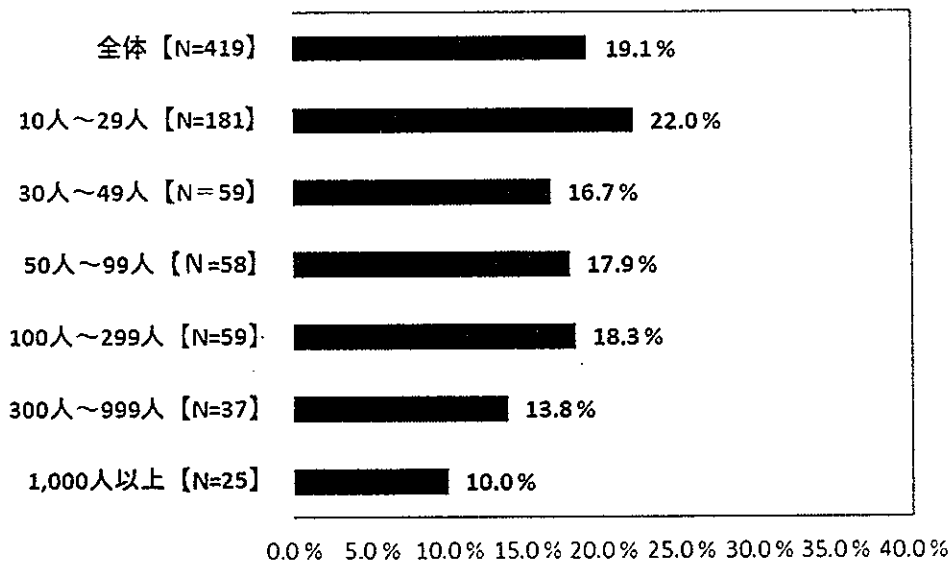
6) 女性の役員・管理職の割合 事業主調査票 /より

A 事業主調査

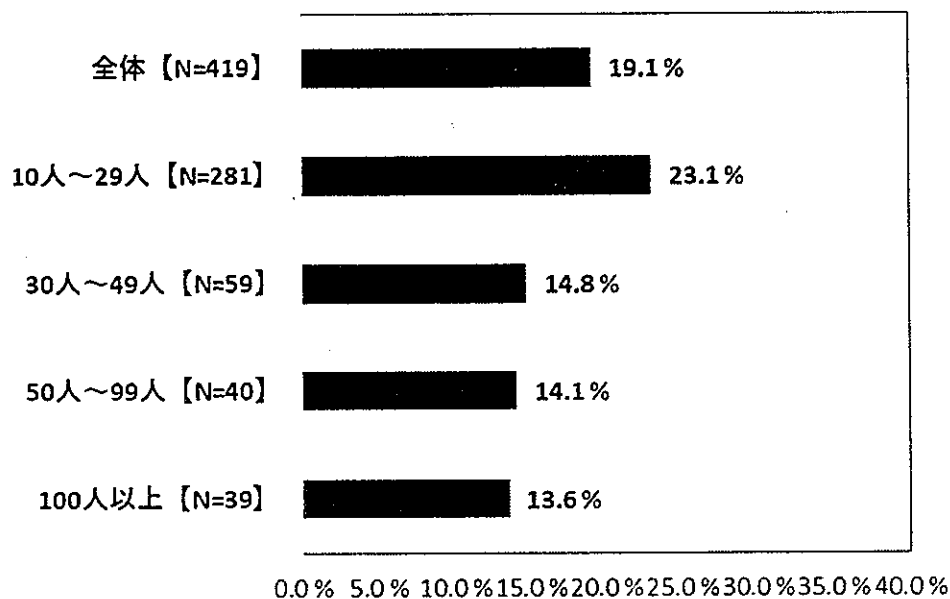
i) 役員

常勤の役員数に占める「女性役員」の割合は企業規模で見た際は19.1%、事業所規模で見た際も同じく19.1%となっている。

【企業規模】(回答者の事業所以外の本店、支店等を合わせた常用労働者数で層別したもの)



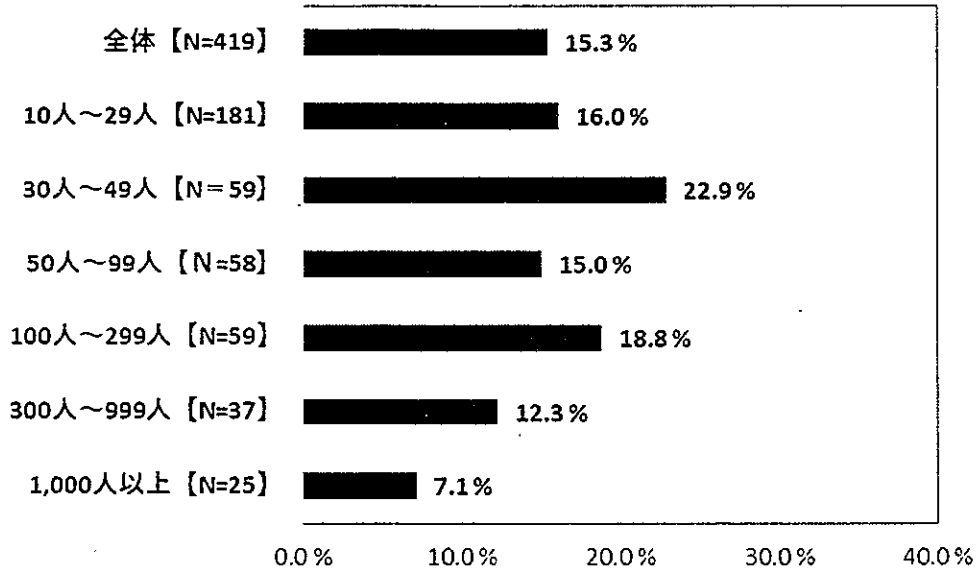
【事業所規模】(自事業所の常用労働者数で層別したもの)



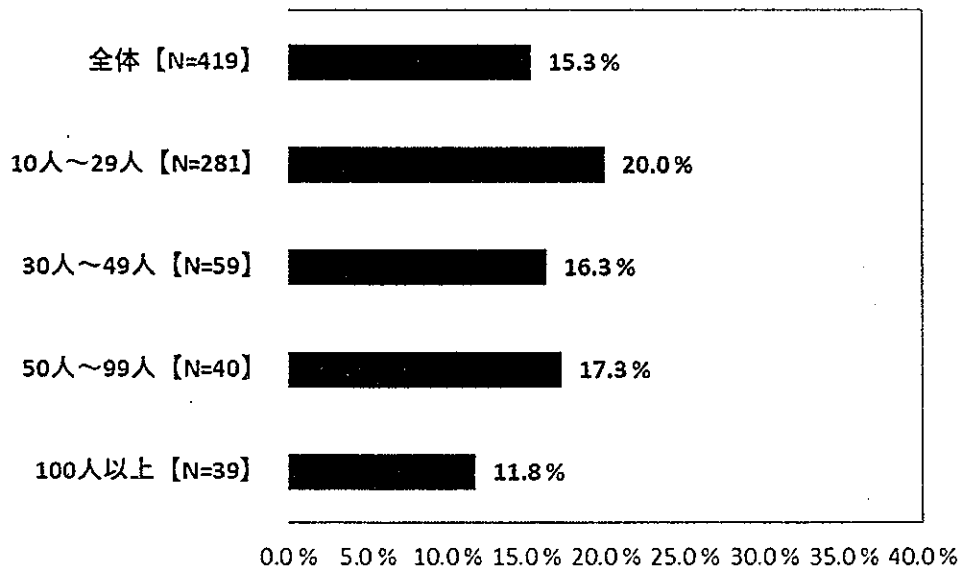
ii) 管理職

管理職者数に占める「女性管理職の割合」は企業規模で見た際は 15.3%、事業所規模で見た際も同じく 15.3%となっている。

【企業規模】(回答者の事業所以外の本店、支店等を合わせた常用労働者数で層別したもの)

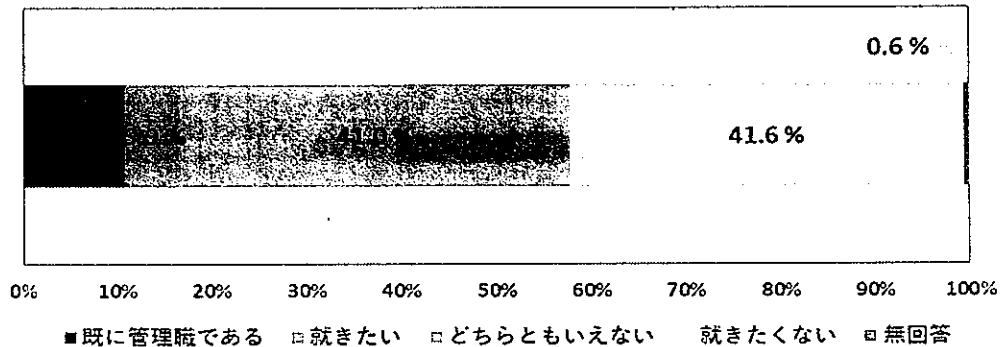


【事業所規模】(回答者の事業所の常用労働者数で層別したもの)

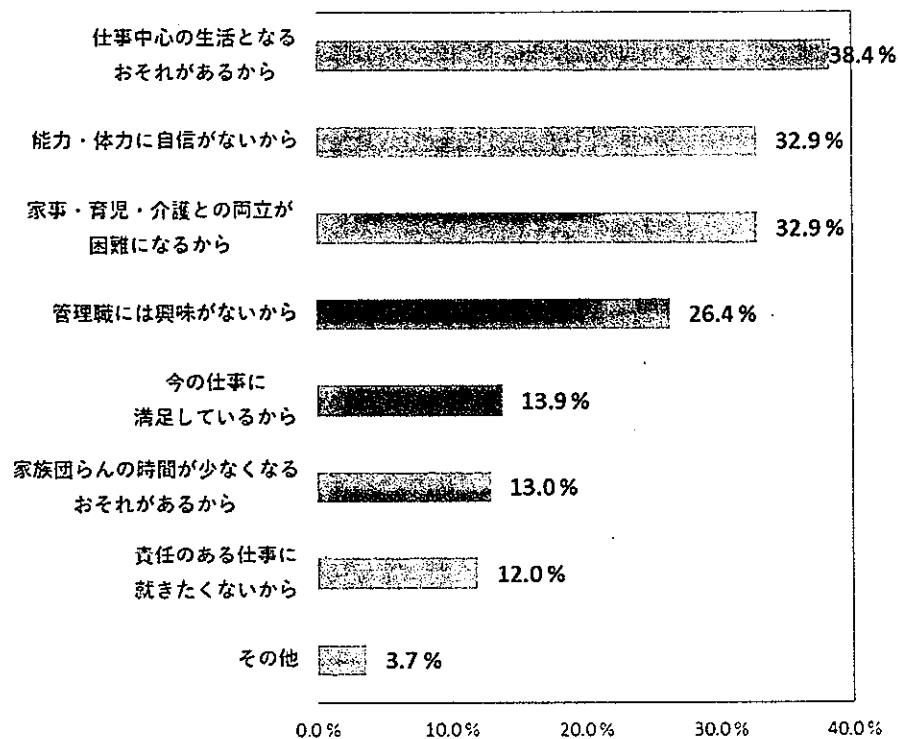


B 従業員調査

- 7) 女性従業員の管理職への就任希望 (N=524) 女性従業員調査票 V 問11より
 管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は5.9%で、「就きたくない」は41.6%となっている。



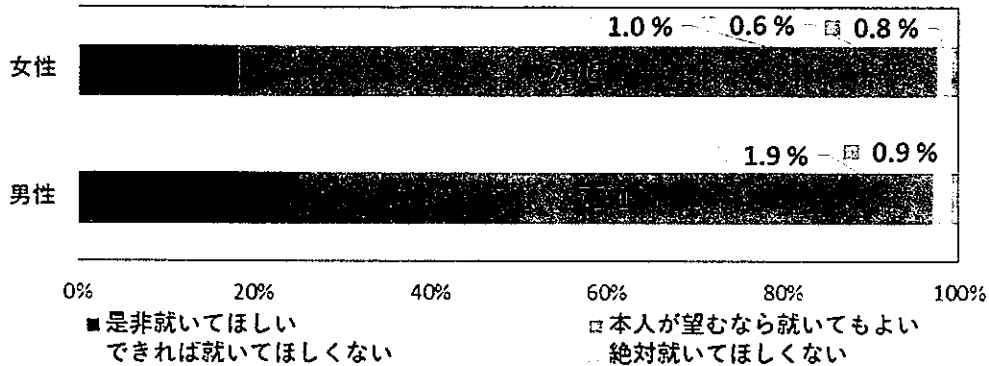
- 8) 女性従業員の管理職就任に否定的な理由 女性従業員調査票 V 問11より
 管理職に「就きたくない」と回答した女性従業員が、その理由としてあげるのは(複数回答可)、「仕事中心となるおそれがあるから」が38.4%と最も多く、次いで「家事・育児・介護との両立が困難になるから」、「能力・体力に自信がないから」が32.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数 (N=216) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

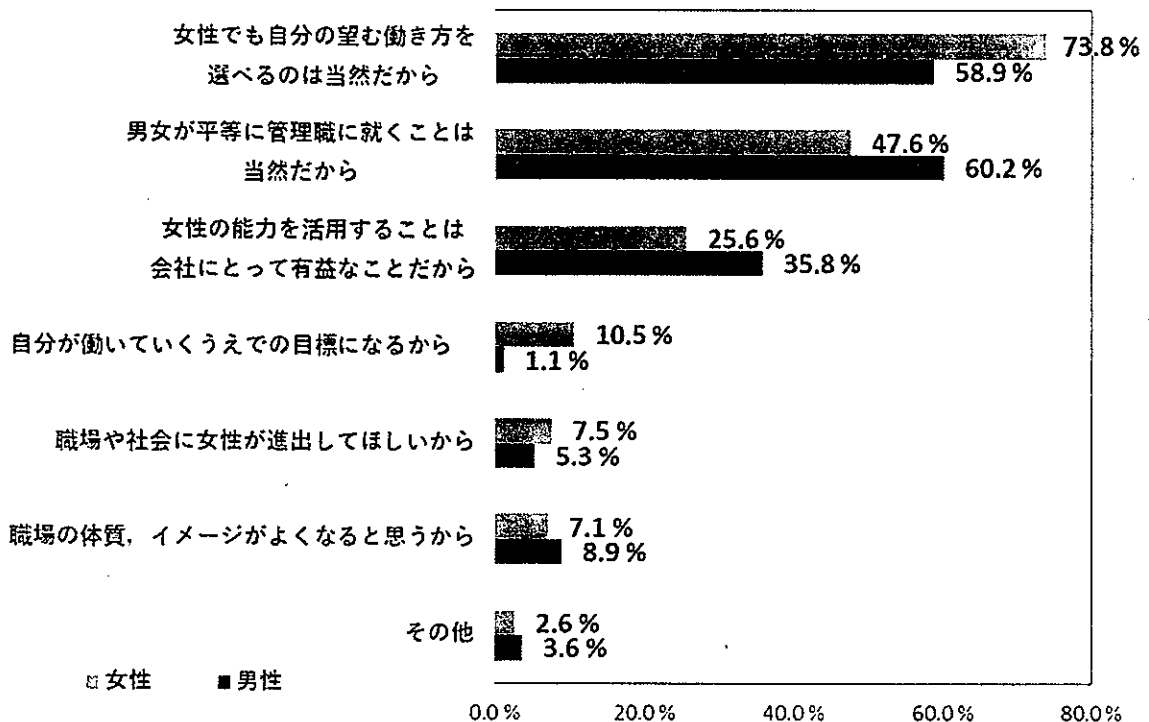
9) 女性従業員の管理職就任に対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 V 問12より

女性従業員の管理職就任について、「是非就いてほしい」は女性が18.1%、男性が25.2%、「本人が望むなら就いてもよい」と女性が79.6%、男性が72.1%となっている。



10) 女性従業員の管理職就任を希望する理由 女性・男性各従業員調査票 V 問13より

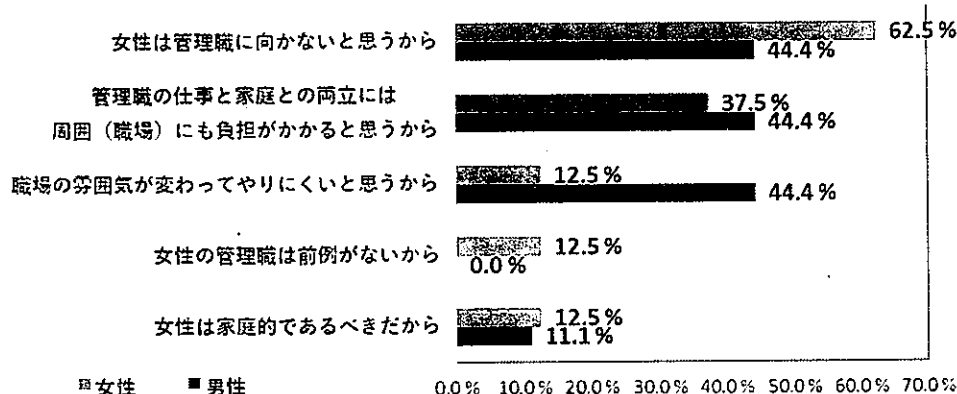
女性の管理職について、「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員がその理由としてあげるのは(2つまで選択可)、女性従業員は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が73.8%と最も多く、次いで「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が47.6%となっている。男性従業員は「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が60.2%、次いで「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が58.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=504 男性 N=450)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

11) 女性従業員の管理職に消極的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問14より

女性の管理職について、「できれば就いてほしくない」又は「絶対就いてほしくない」と回答した従業員がその理由としてあげるのは(2つまで選択可)、女性従業員では、「女性は管理職に向かないと思うから」が62.5%と最も多く、男性従業員では、「女性は管理職に向かないと思うから」、「管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから」、「職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから」が44.4%と多くなっている。



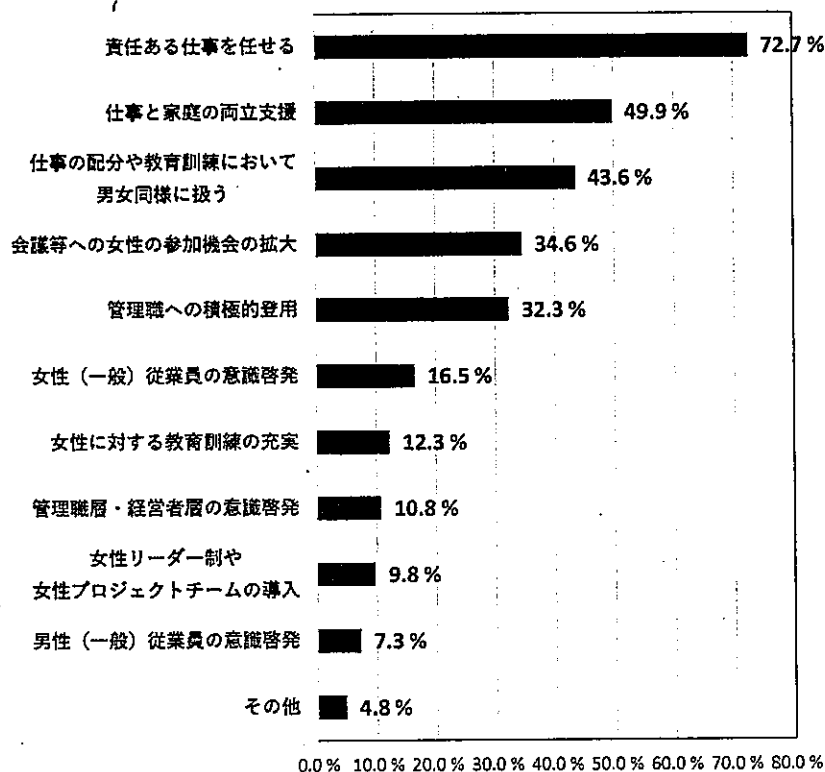
※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性N=8 男性N=9)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) 女性のキャリア形成

A 事業主調査

1) 女性従業員の職業意識向上のための取組 事業主調査票 III 問8より

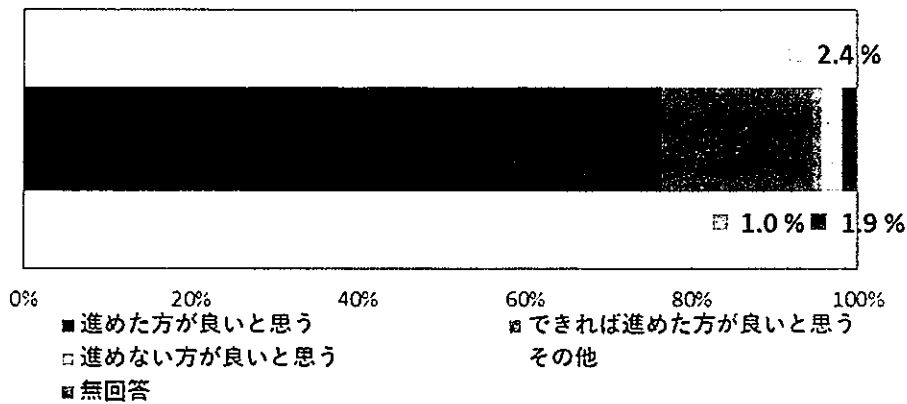
女性従業員の職業意識向上のため、事業主が行っている取組(複数回答可)は、「責任ある仕事を任せる」が72.7%で最も多く、次いで「仕事と家庭の両立支援」が49.9%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問への有効回答者数(N=399)を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

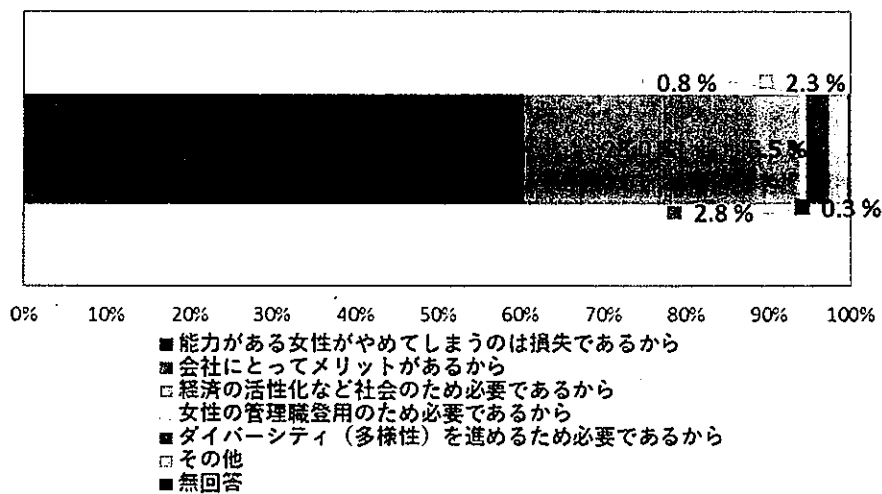
2) 女性従業員の就業継続 (N=419) 事業主調査票 III 問9より

女性従業員の就業継続について、「進めた方が良い」として回答した事業主は76.4%となっている。



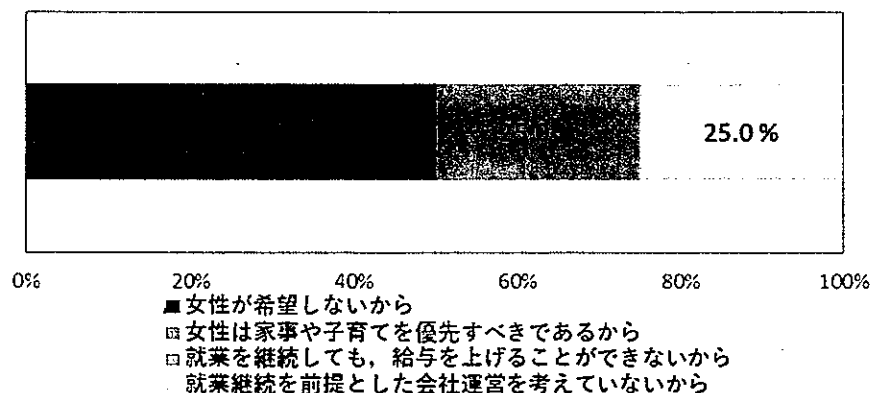
3) 女性従業員の就業継続の推進理由 事業主調査票 III 問10より

女性従業員の就業継続を「進めた方が良い」とした事業主 (N=397) がその理由としてあげるのは、「能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから」が60.5%と最も多くなっている。



4) 女性従業員の就業継続に否定的な理由 事業主調査票 III 問11より

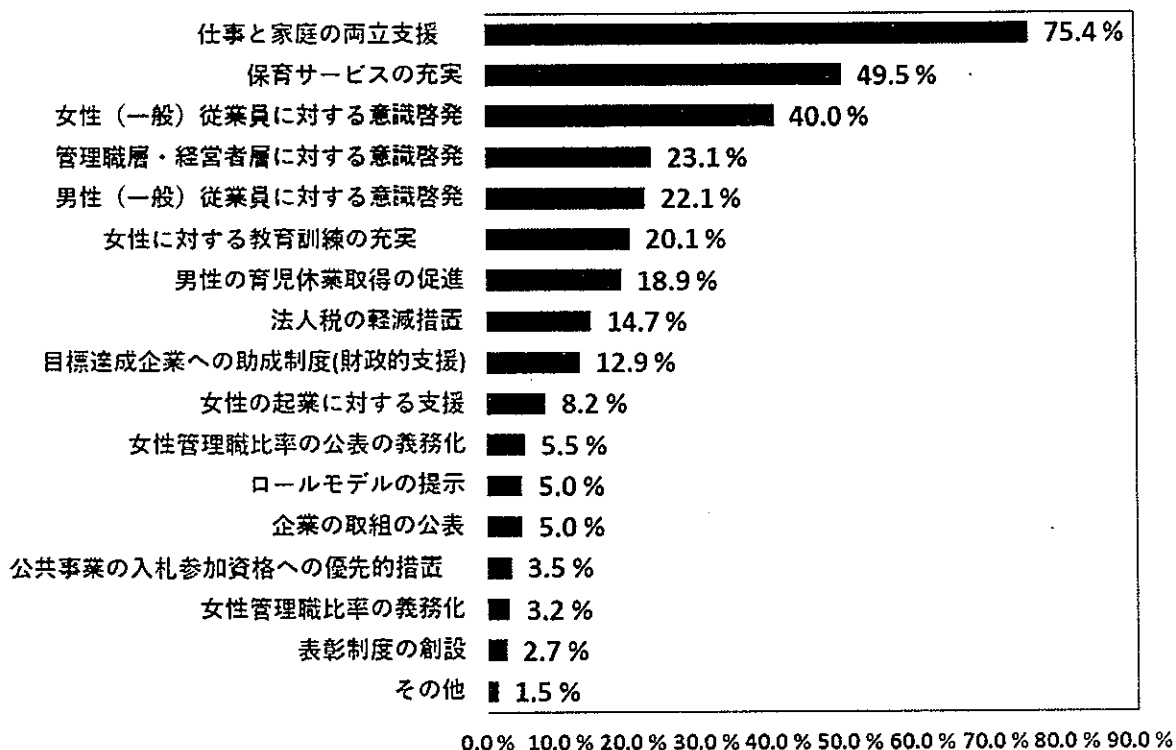
女性従業員の就業継続を「進めない方が良い」とした事業主 (N=4) がその理由としてあげるのは、「女性が希望しないから」が50%で最も多くなっている。



※上記割合は女性従業員の就業継続を「進めない方が良い」とした事業主を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 女性の能力発揮のために必要な行政施策 事業主調査票 III 問12より

女性の能力発揮のために必要な行政施策(複数回答可)は、「仕事と家庭の両立支援」が75.4%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」が49.5%などとなっている。

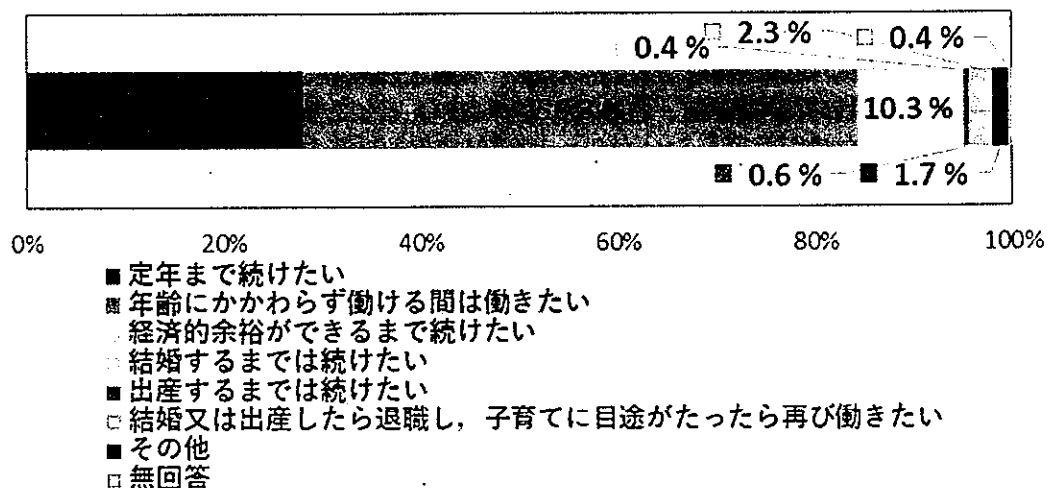


※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(N=402)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

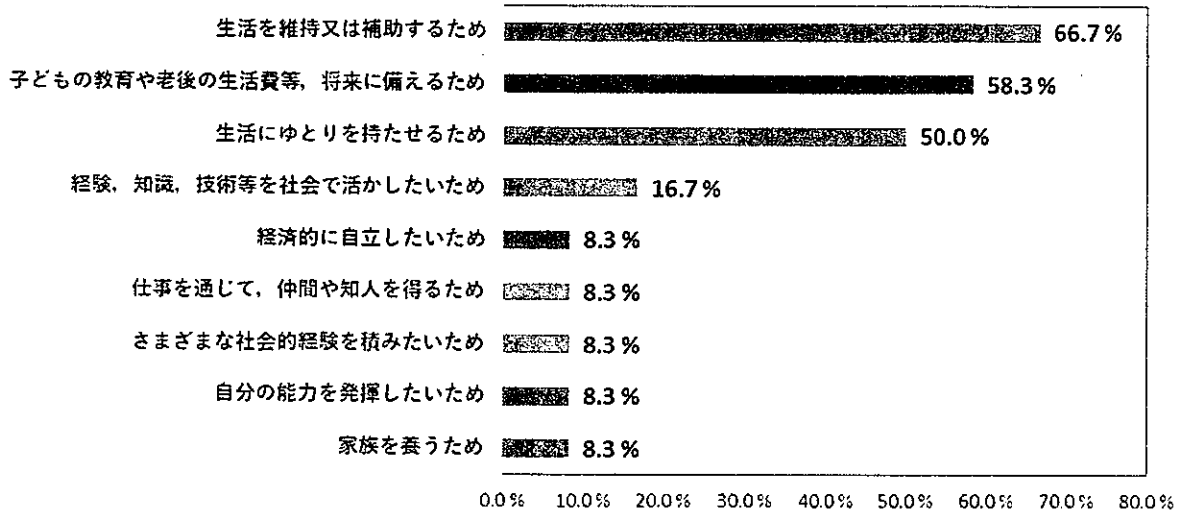
6) 女性従業員の仕事継続の希望 (N=524) 女性従業員調査票 II 問5より

仕事継続について、女性従業員は「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が56.3%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」が28.1%となっている。



7) 女性従業員が再就職を希望する理由 女性従業員調査票 V 問6より

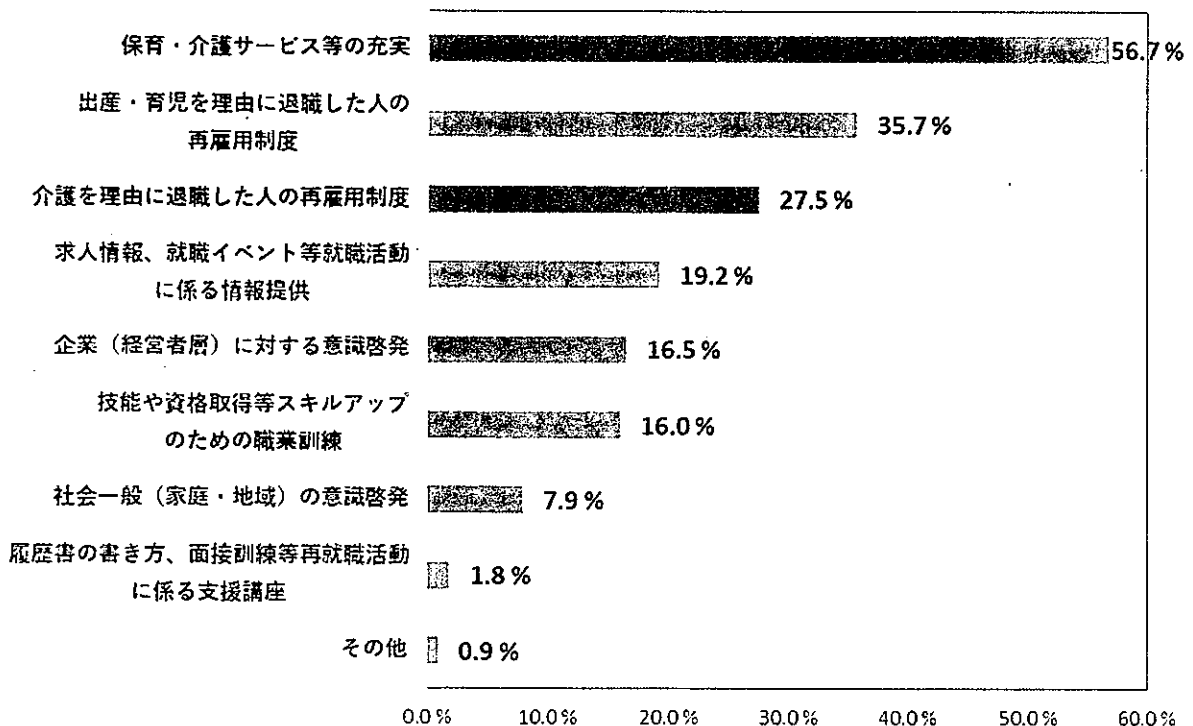
仕事継続について「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答した女性従業員 (N=12) が、その理由としてあげるのは (3つまで選択可)、「生活を維持又は補助するため」が 66.7%と最も多く、次いで「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」が 58.3%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=12) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 女性従業員が再就職に必要な支援 女性従業員調査票 V 問7より

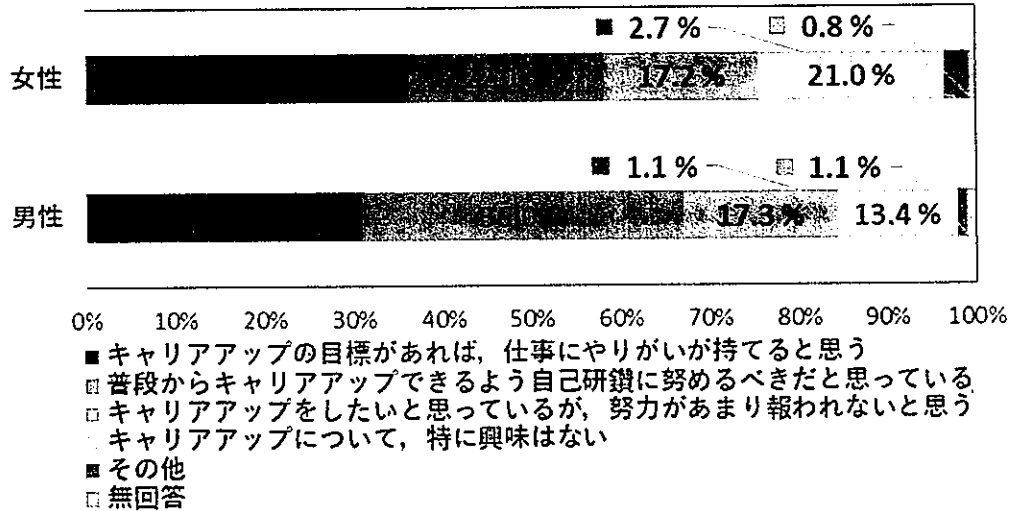
女性従業員が、仮に結婚又は出産などにより退職した場合、再就職に当たって必要な支援について (2つまで選択可)、「保育・介護サービス等の充実」が 56.7%と最も多くなっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=443) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

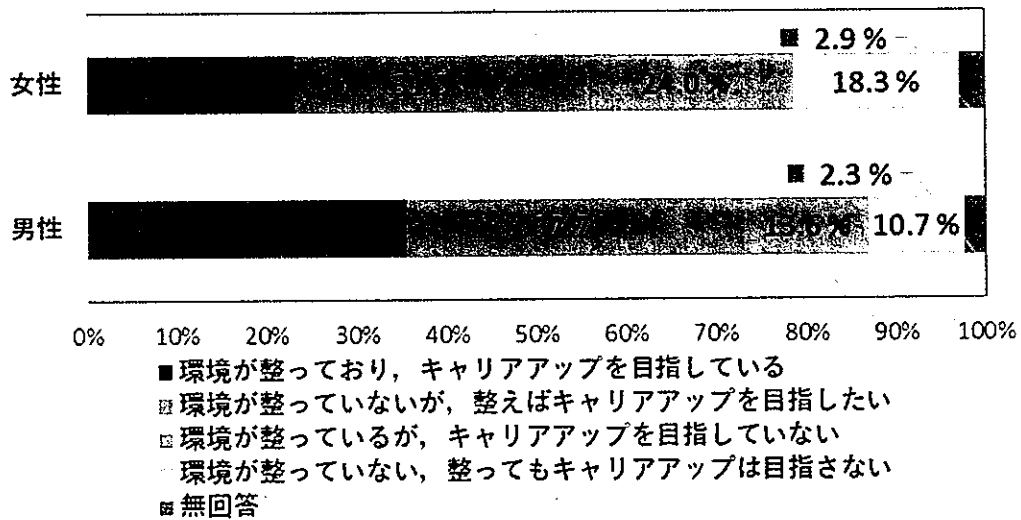
9) キャリアアップに対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 III 問8より

キャリアアップに対する意見について、女性従業員は、「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う」が 36.3%と最も多く、一方、男性従業員は、「普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている」が 36.0%と最も多くなっている。



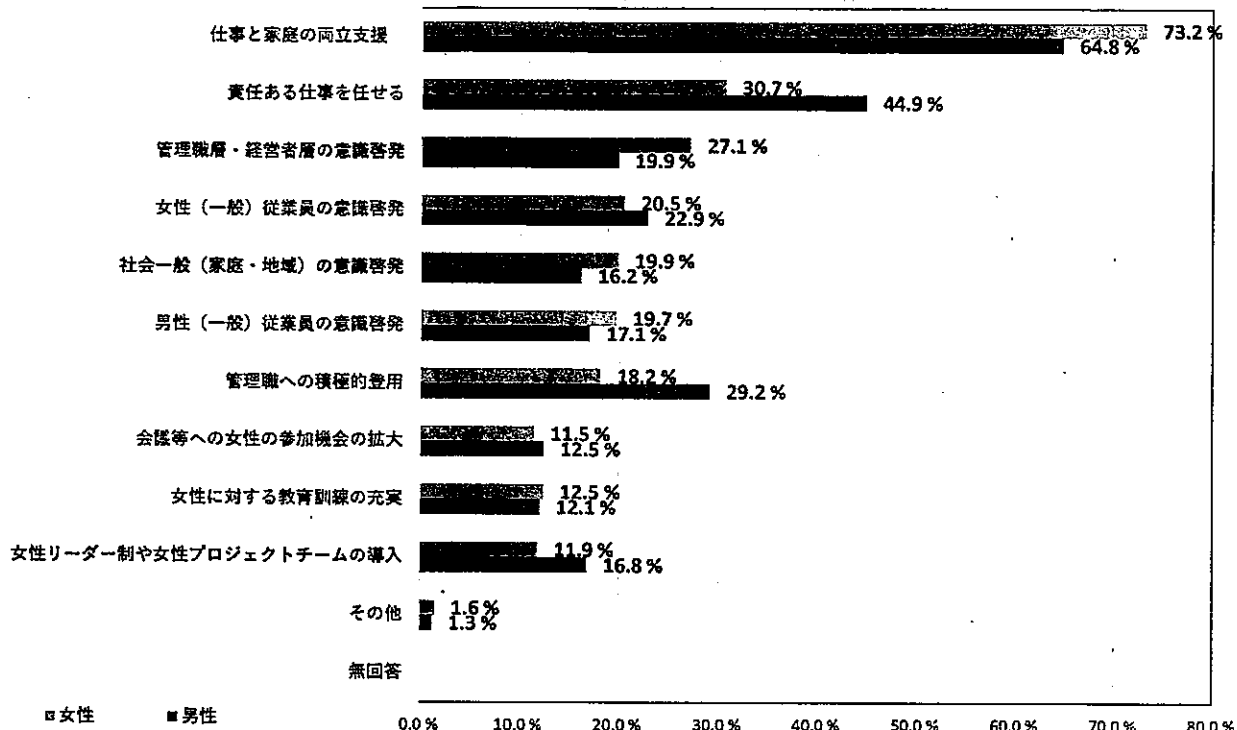
10) キャリアアップに対する職場の環境 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 III 問9より

キャリアアップに対する職場の環境について、男女の従業員とも、「環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい」(男性: 37.7%、女性: 31.5%)が最も多くなっている。



11) 女性の能力発揮のための取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問10より

女性が能力を発揮するために重要な取組（3つまで選択可）について、女性・男性従業員とも「仕事と家庭の両立支援」が73.2%、64.8%で最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」が30.7%、44.9%であった。



※上記割合は男性従業員、女性従業員の無回答を除く有効回答数（女性 N=512、男性 N=463）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

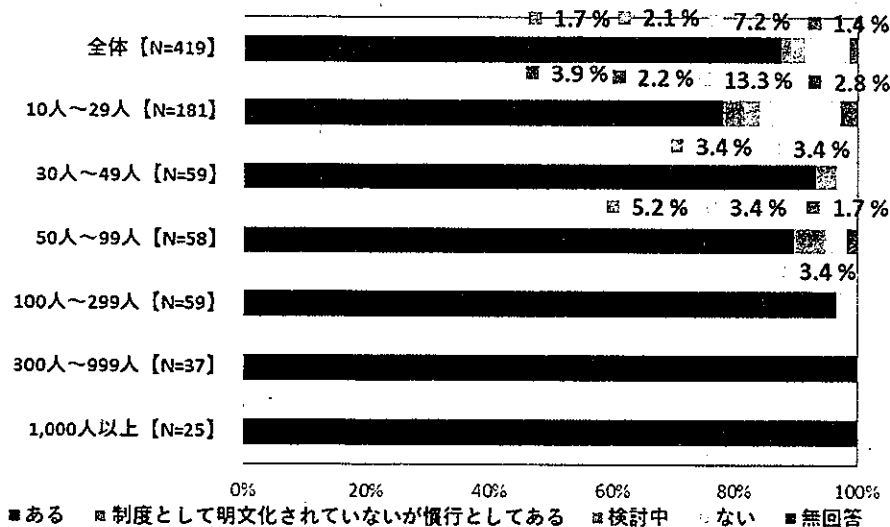
III ワーク・ライフ・バランス

(1) 育児休業制度

A 事業主調査

1) 育児休業制度の整備状況 事業主調査票 III 問13より

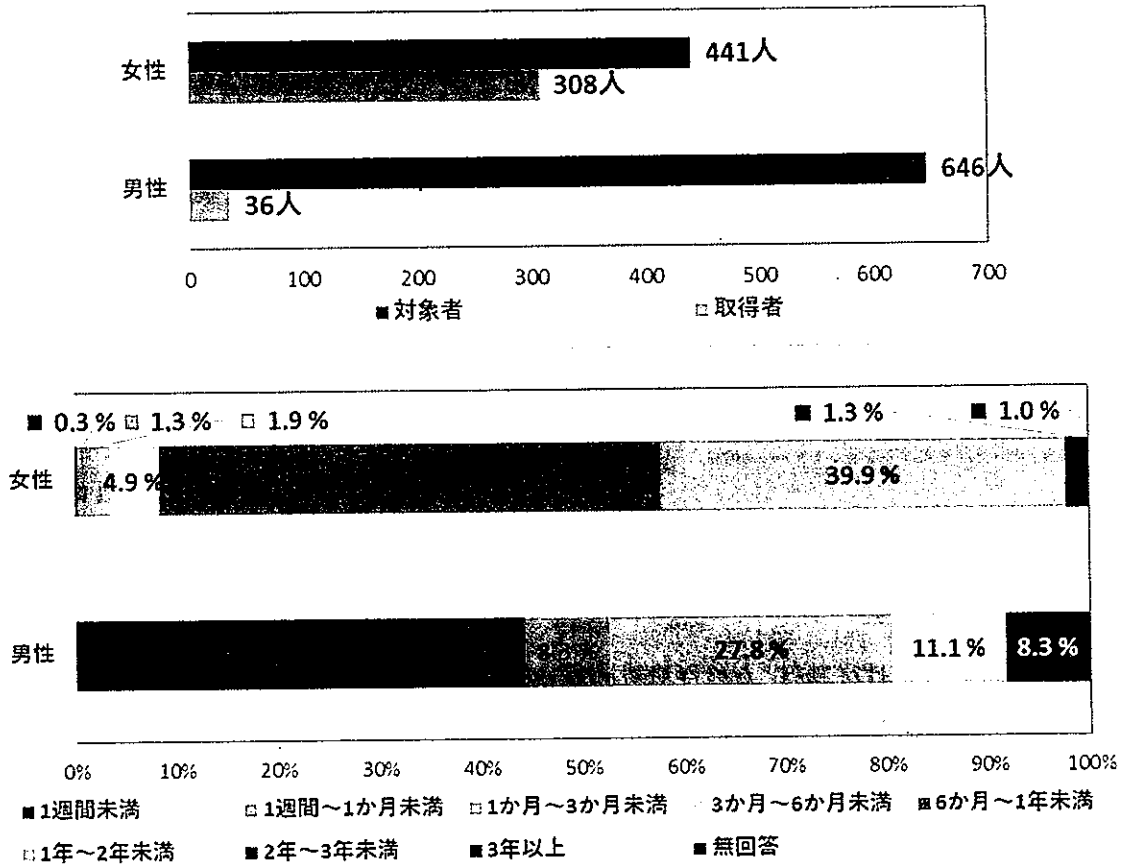
育児休業制度の規定は、「ある」が87.6%となっている。



2) 育児休業の利用状況 事業主調査票 III 問14より

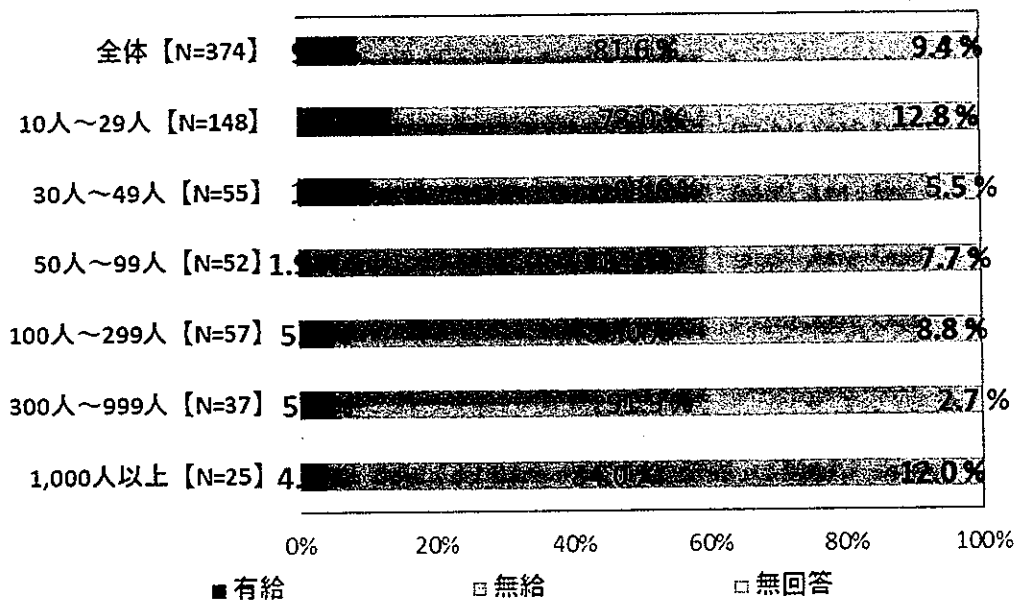
平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の育児休業の取得率は、女性従業員が69.8%（対象者441人、実際の取得者308人）、男性従業員が5.6%（対象者646人、実際の取得者36人）となっている。

実際に育児休業を取得した女性従業員の49.4%が「6か月から1年未満」、男性従業員の44.4%が「1週間未満」で最も高くなっている。



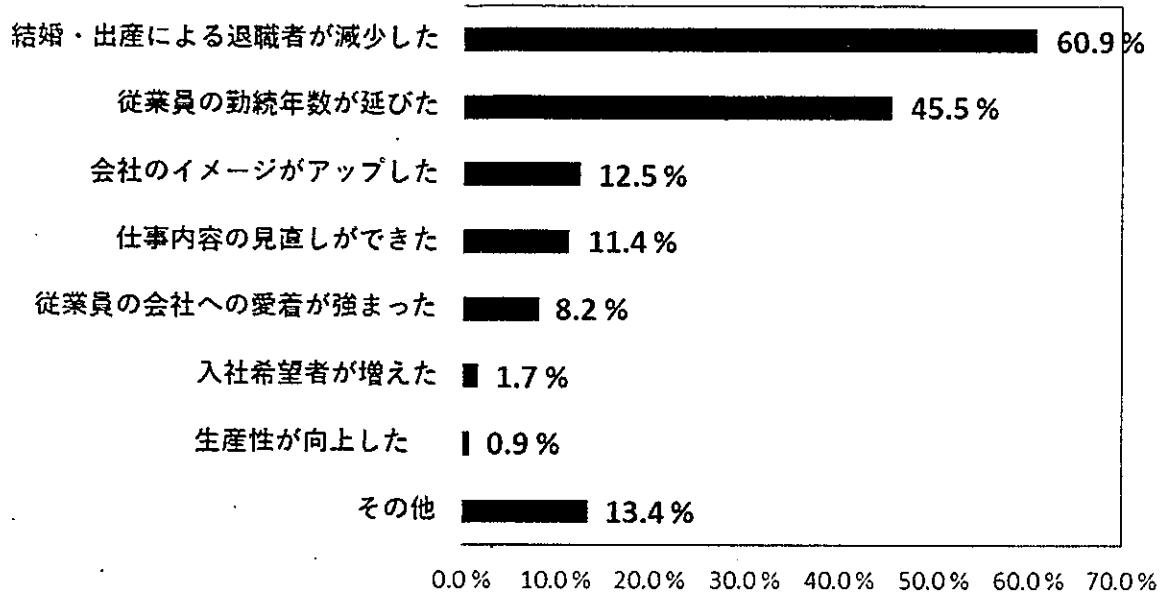
3) 育児休業中の賃金の取り扱い 事業主調査票 III 問13より

育児休業が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主（N=374）の育児休業期間中の賃金の取扱いは、「無給（雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む）」が81.6%となっている。



4) 育児休業制度の導入のメリット **事業主調査票 III 問15より**

育児休業の制度導入のメリット（2つまで選択可）は、「結婚・出産による退職者が減少した」が60.9%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びた」が45.5%となっている。

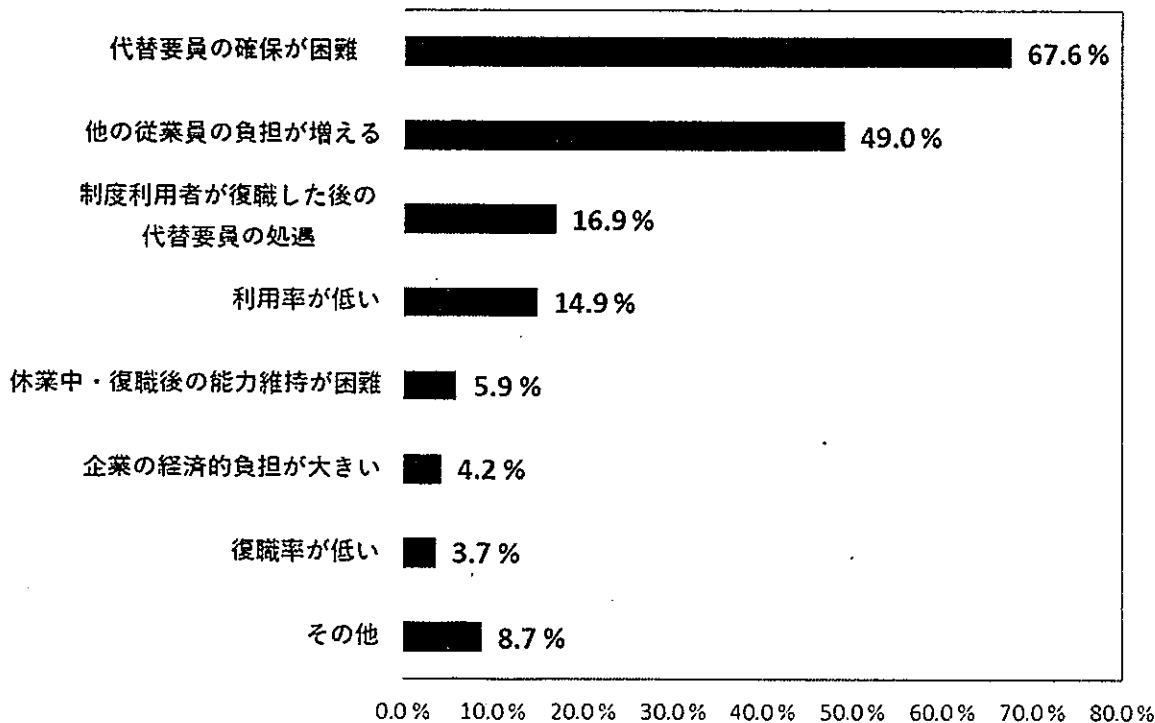


※上記割合は本質問の有効回答者数（N=343）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 育児休業制度の導入後の課題 **事業主調査票 III 問16より**

育児休業の制度導入後の課題（複数回答可）は、「代替要員の確保が困難」が67.6%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が49.0%となっている。

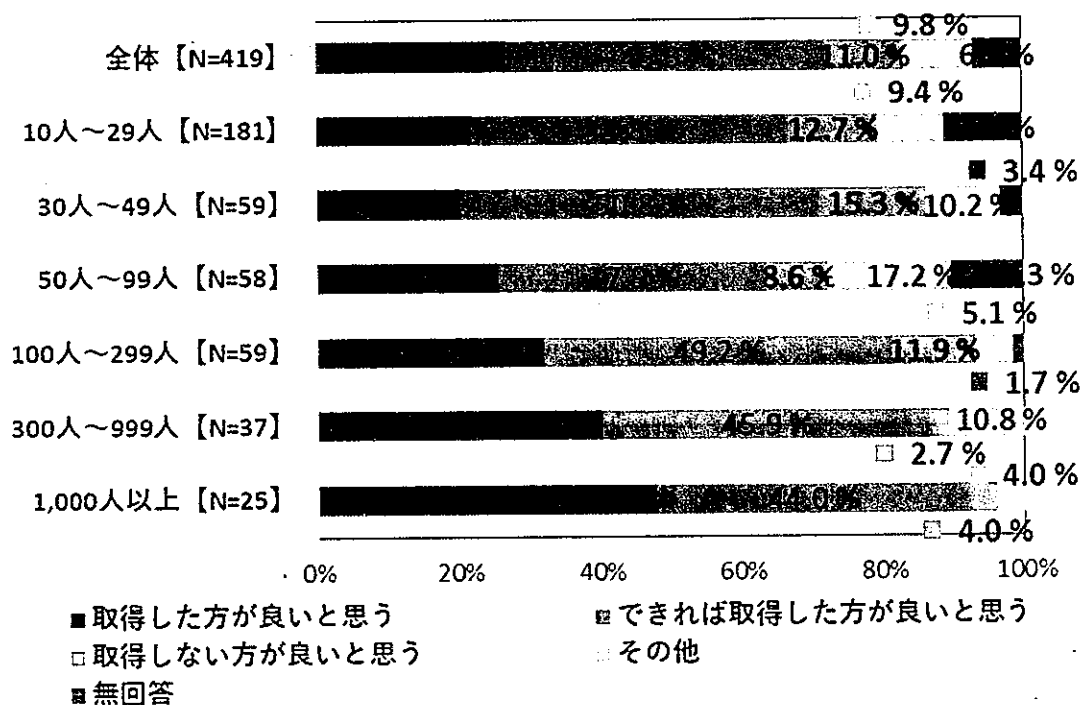
「企業の経済的負担が大きい」の内容としては「育休前後の引き継ぎ期間を含めた派遣社員の経費」、「代替要員の雇用の継続」、「休業前後の人件費の重なりが、小さい事業所では負担」等があった。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=355）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 男性の育児休業制度に対する意見 事業主調査票 III 問17より

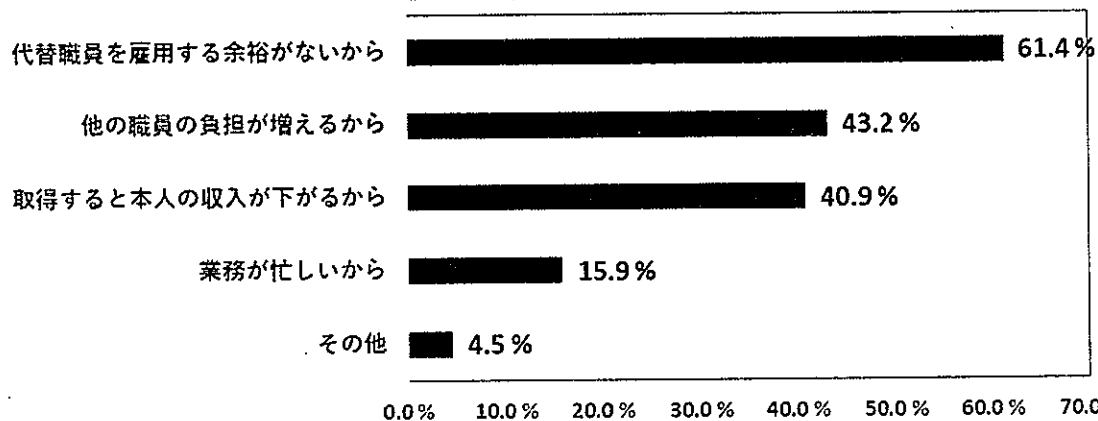
男性の育児休業について、「できれば取得した方が良いと思う」が45.3%で最も多く、次いで「取得した方が良いと思う」が27.0%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 男性の育児休業取得に消極的な理由 事業主調査票 III 問18より

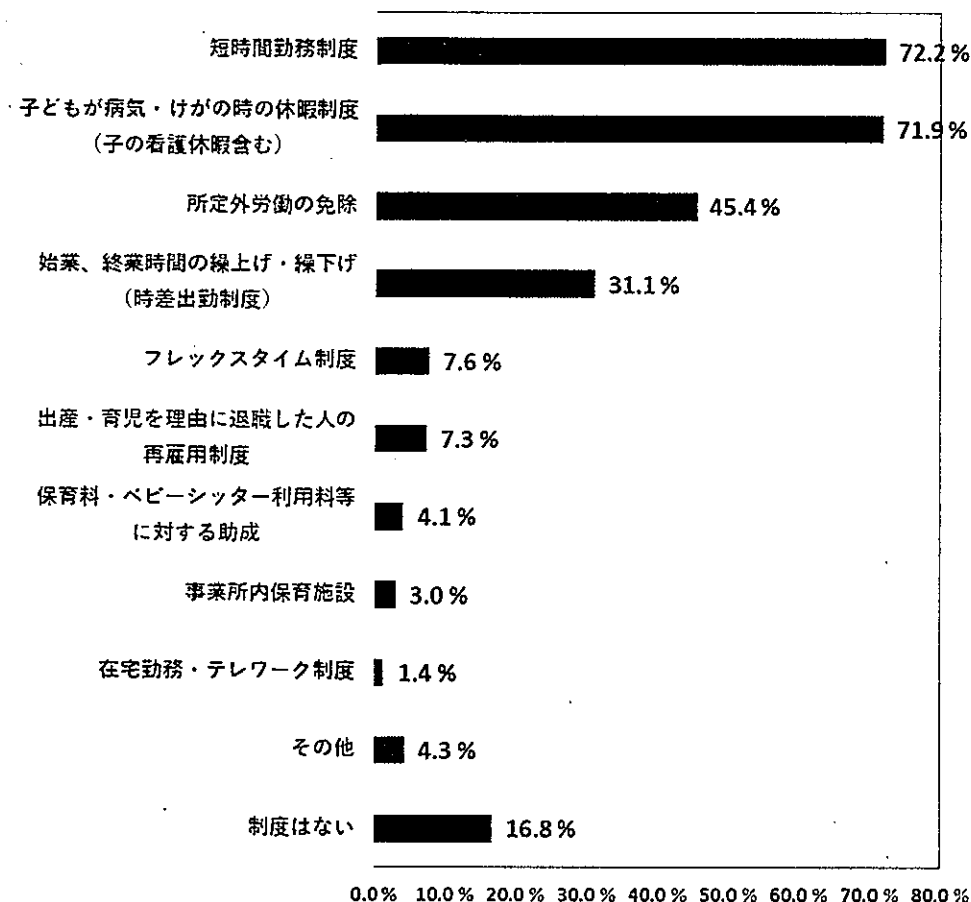
男性の育児休業について、「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主(N=46)がその理由(複数回答可)としてあげたのは、「代替職員を雇用する余裕がない」が61.4%と最も多く、次いで「他の職員の負担が増える」が43.2%となっている。



※上記割合は「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=44)を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

8) 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度 事業主調査票 III 問19(1)より

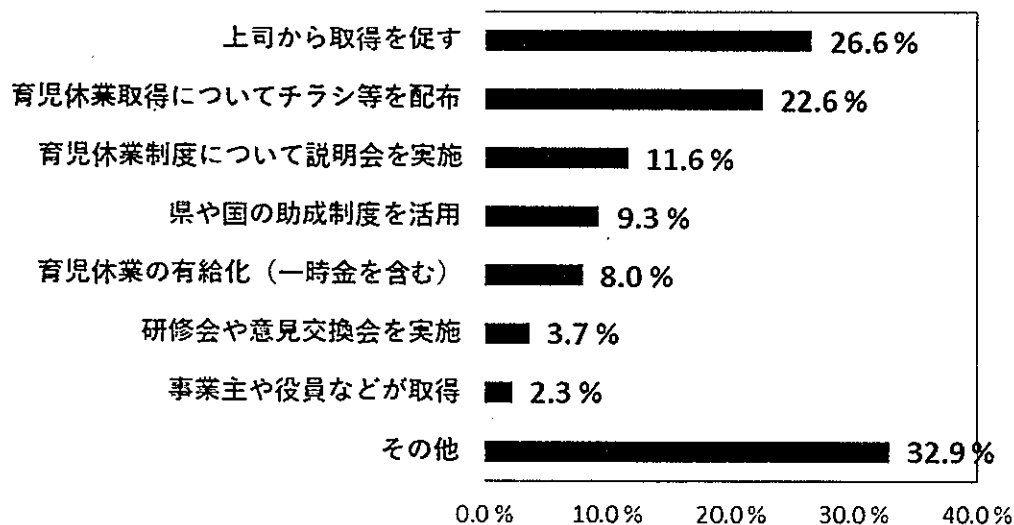
仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度（複数回答可）については、「短時間勤務制度」が72.2%と最も多く、次いで「子どもが病気・けがの時の休暇制度（子の看護休暇含む）」が71.9%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=370)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

9) 男性の育児休業取得推進のための取組 事業主調査票 III 問20より

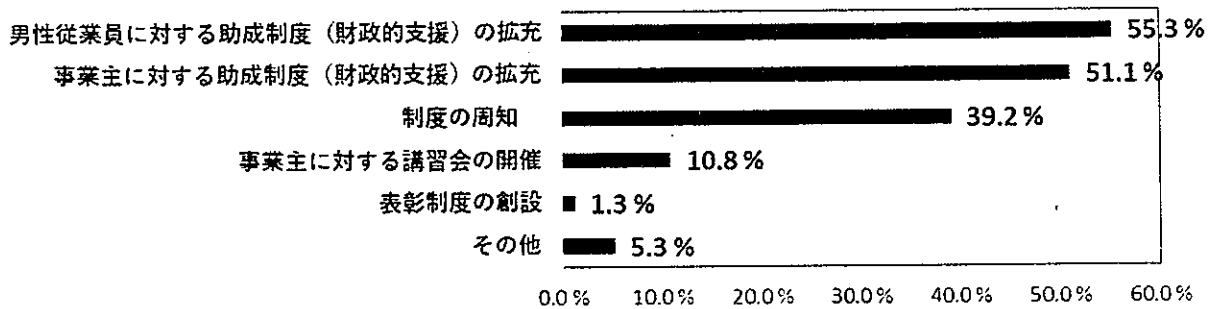
男性の育児休業を推進するための取組（複数回答可）は、「上司から取得を促す」が26.6%と最も多く、次いで「育児休業取得についてチラシ等を配布」が22.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=301)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

10) 男性の育児休業取得推進のために望む行政施策 事業主調査票 III 問21より

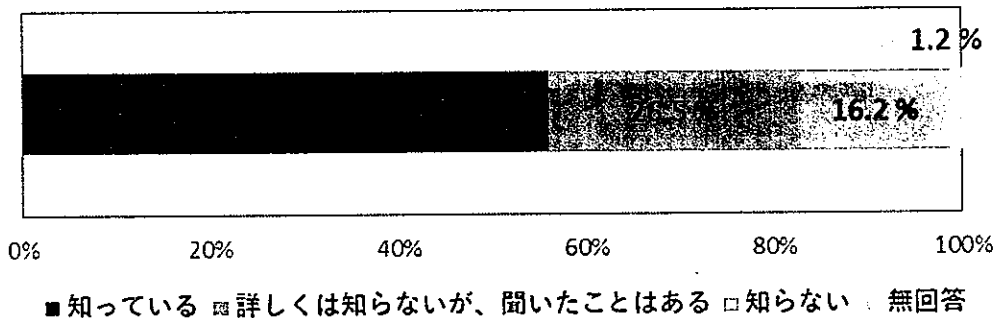
男性の育児休業を推進するために望む行政施策は（複数回答可）、「男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が55.3%と最も多く、次いで「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が51.1%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=378）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

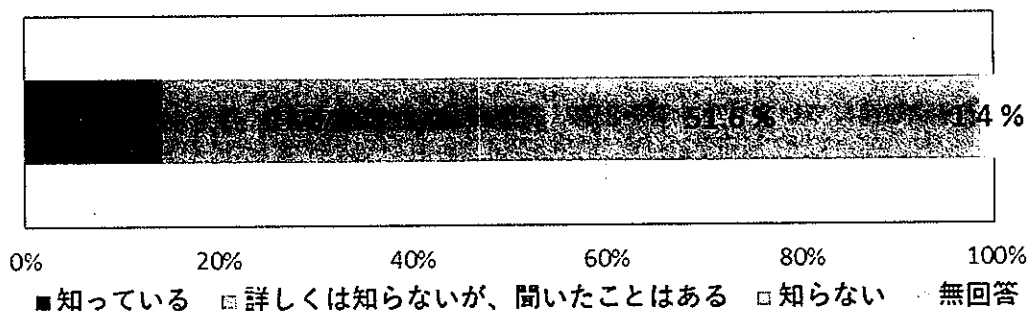
11) 「イクボス・ファミボス」の認知状況（N=419） 事業主調査票 III 問22より

「イクボス・ファミボス」という言葉の認知状況は、「知っている」が56.1%、「詳しくは知らないが聞いた事はある」が26.5%となっている。



12) 「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況（N=419） 事業主調査票 III 問23より

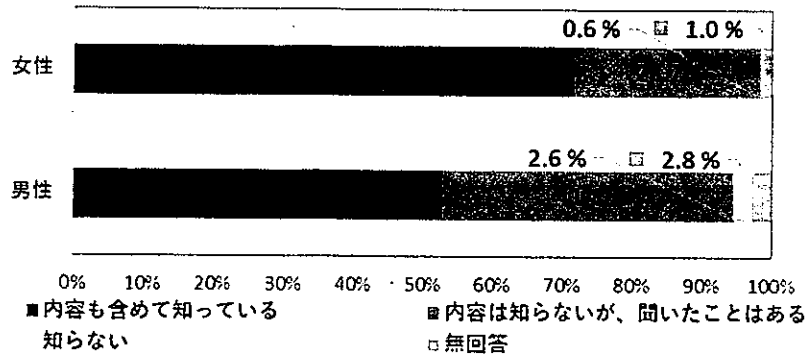
「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況は、「知らない」が51.6%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事はある」が32.7%となっている。



B 従業員調査

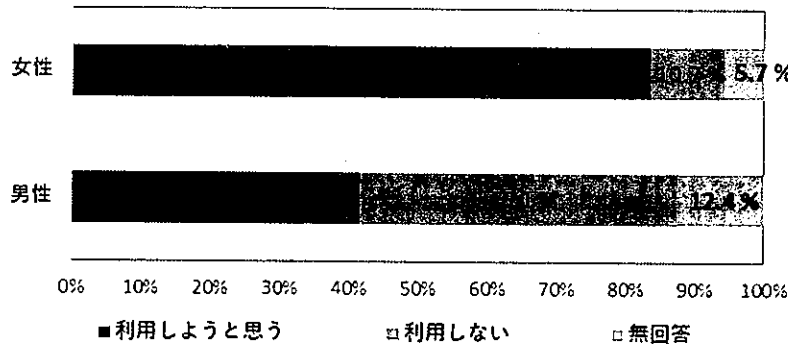
13) 育児休業制度の認知状況（女性 N=524、男性 N=469）女性・男性各従業員調査票 VI 問15より

育児休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が71.8%、男性従業員は52.9%となっている。



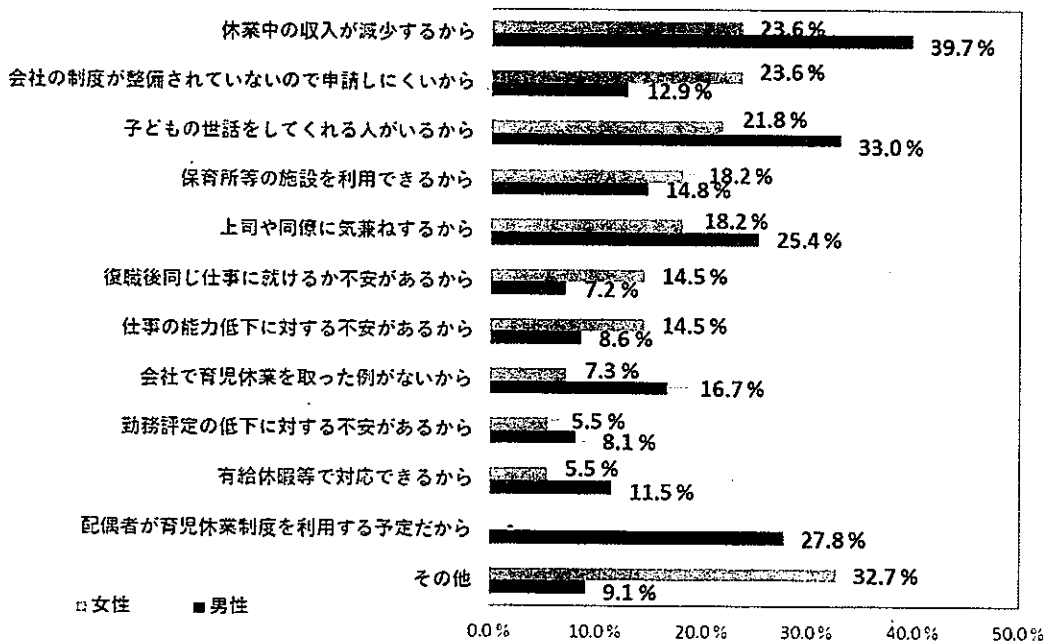
14) 育児休業制度の利用希望 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問16より

育児休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が83.6%、男性従業員は41.6%となっている。



15) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問17より

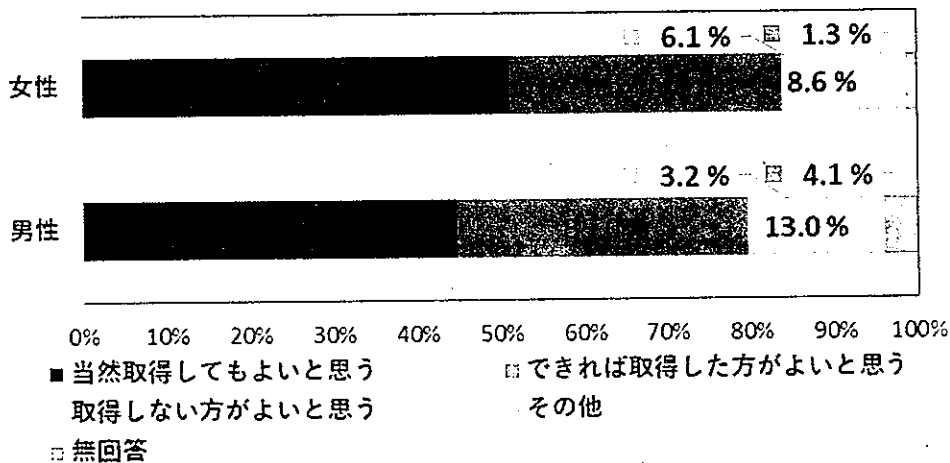
育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員(女性 N=56、男性 N=216)がその理由としてあげるのは(3つまで選択可)、女性従業員では、「会社の制度が整備されていないので申請しにくいから」「休業中の収入が減少するから」がそれぞれ23.6%となっている。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が39.7%で最も多く、次いで「子どもの世話をしてくれる人がいるから」が33.0%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=55 男性 N=209)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

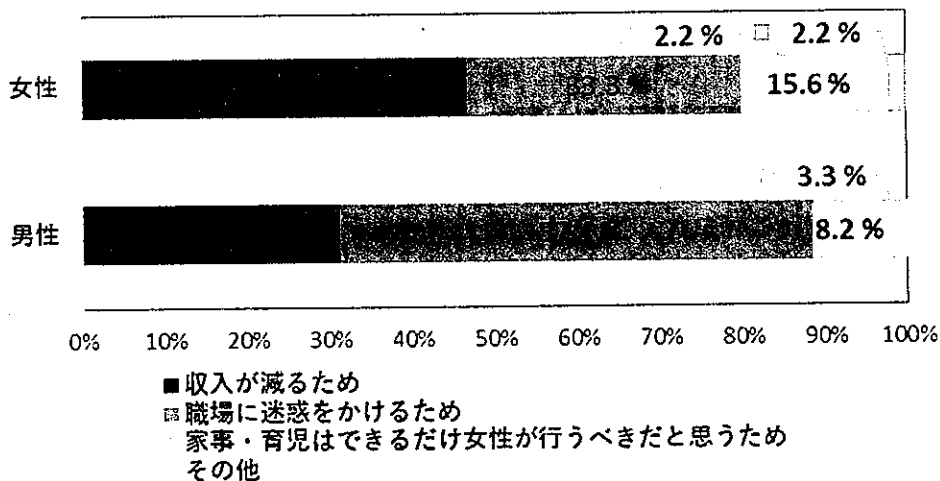
16) 男性の育児休業取得に対する意見 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問18より

「当然取得してもよい」又は「出来れば取得した方がよいと思う」を合わせると女性従業員が83.9%、男性従業員が79.8%となっている。



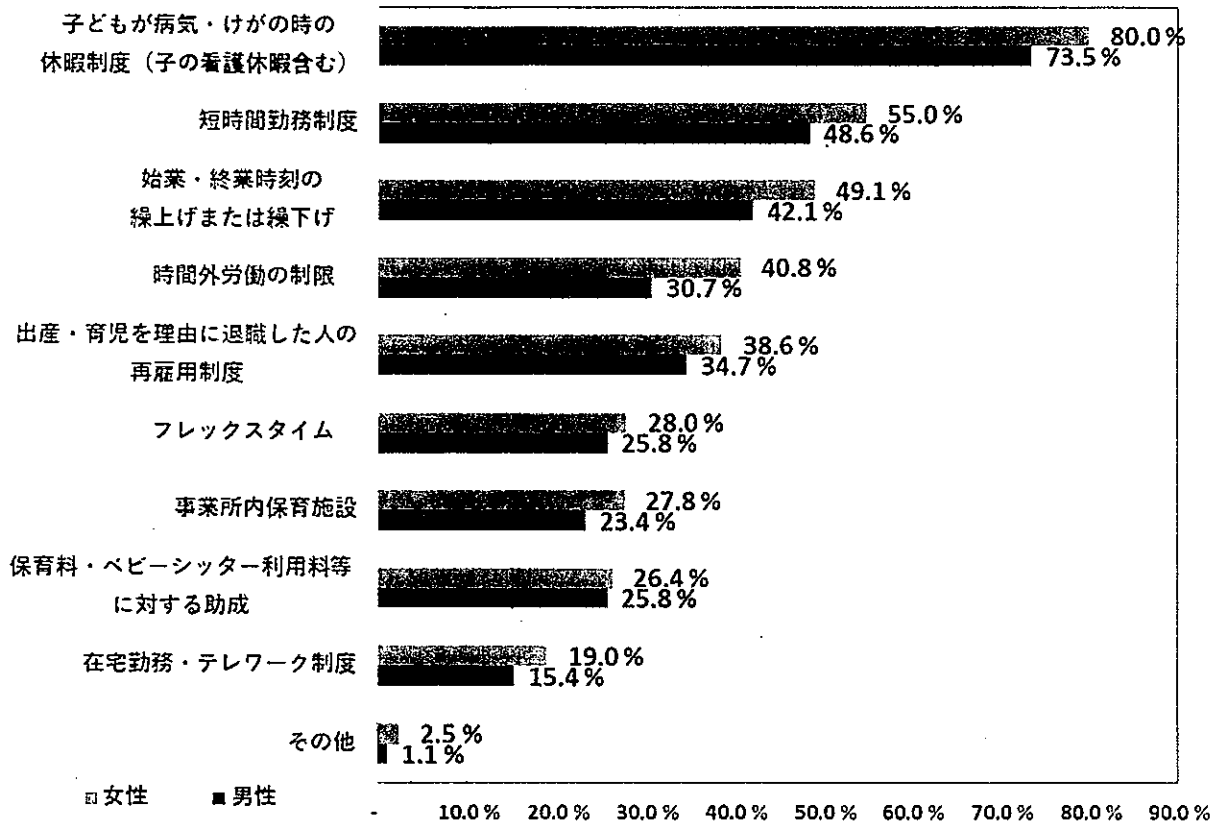
17) 男性の育児休業取得に消極的な理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問19より

男性の育児休業について、「取得しない方がよいと思う」と回答した従業員(女性 N=45、男性 N=61)がその理由としてあげたのは、女性従業員では、「収入が減るため」が46.7%と最も多く、一方、男性従業員では、「職場に迷惑をかけるため」が57.4%と最も多くなっている。



18)仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度 女性・男性各従業員調査票 VI 問
20より

育児をしながら働き続けるために企業に望む支援制度（複数回答可）として、男女の従業員ともに、「子どもが病気・けがの時の休暇制度（子の看護休暇含む）」（女性：80.0%、男性73.5%）が最も多く、次いで「短時間勤務制度」（女性：55.0%、男性：48.6%）となっている。



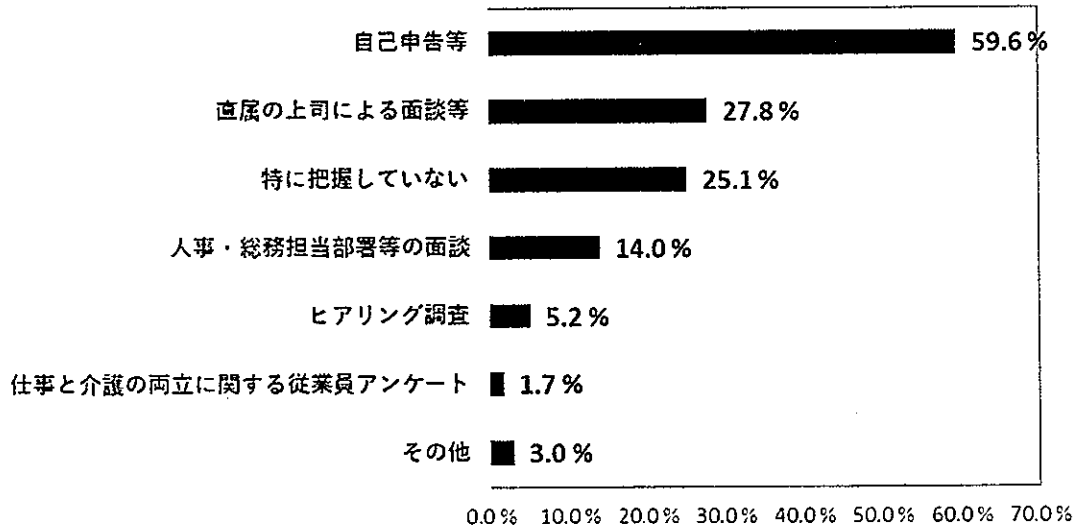
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性 N=515 男性 N=449）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) 介護休業制度

A 事業主調査

1) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 事業主調査票 III 問24より

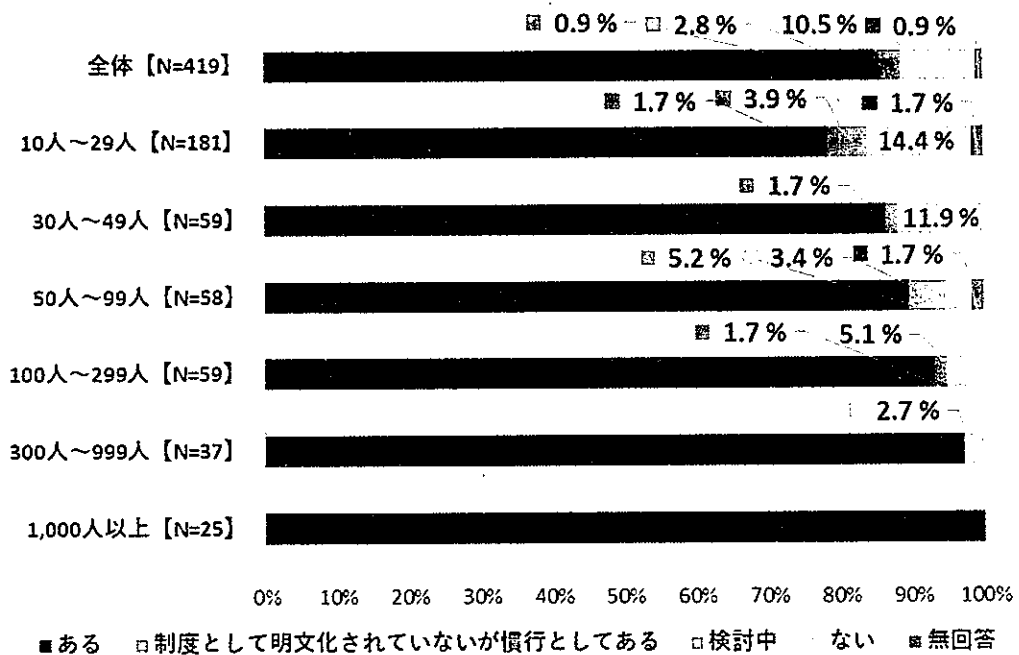
平成27年4月1日から平成30年3月31日までの過去3年間の従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握状況（複数回答可）は、「自己申告等」が59.6%と最も多く、次いで「直属の上司による面談等」が27.8%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=406）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 介護休業制度の整備状況 事業主調査票 III 問25より

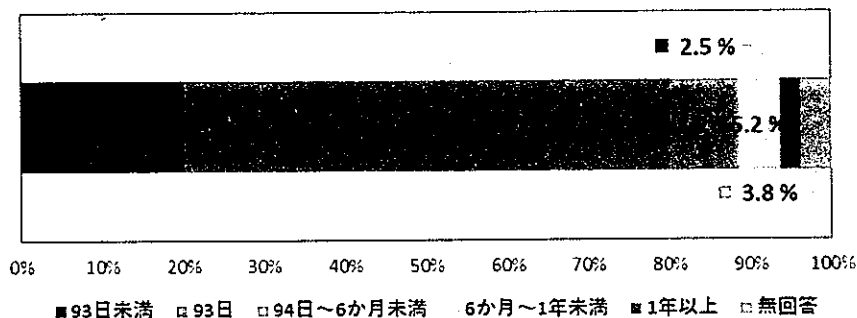
介護休業制度の規定は、「ある」が84.9%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 介護休業の休業期間 事業主調査票 III 問26より

介護休業の規定について、「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主がその取得可能期間としてあげたのは、「93日」が60.0%と最も多く、次いで「93日未満」が20.3%となっている。



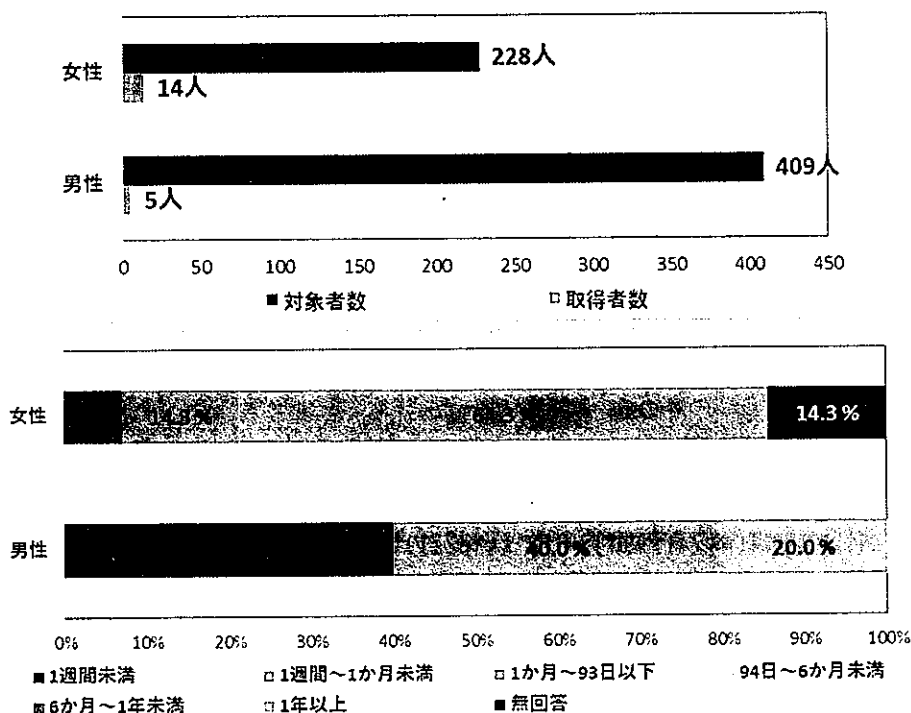
※上記割合は「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主数のうち、本質問への有効回答者数 (N=365) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

※(参考) 育児・介護休業法では、「介護休業申出をした労働者がその期間中は介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日とされた日(その日が当該介護休業開始予定日とされた日から起算して九十三日から当該労働者の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業日数を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。第三項において同じ。)までの間とする。」されている。

4) 介護休業の利用状況 事業主調査票 III 問27より

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の介護休業の取得率は、女性従業員が6.1%(対象者228人、実際の取得者14人)、男性従業員が1.2%(対象者409人、実際の取得者5人)となっている。

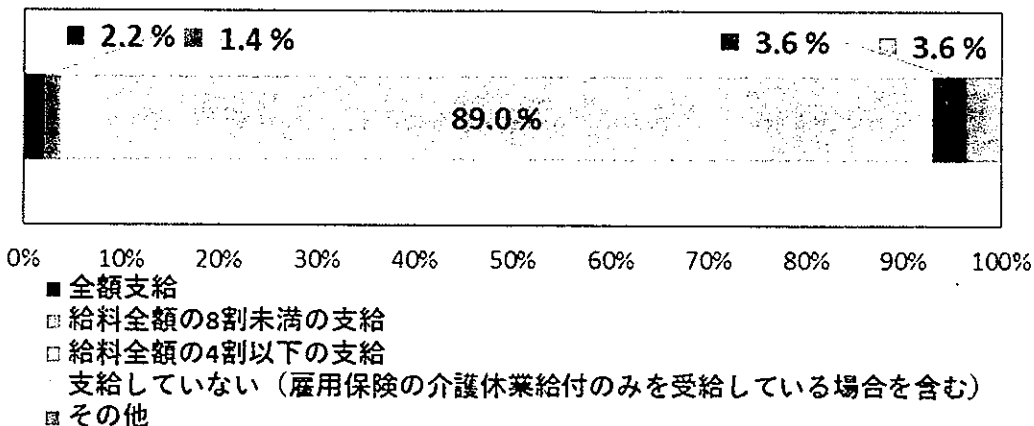
実際に介護休業を取得した期間は、女性従業員は「1カ月～93日以下」が最も多く64.3%、男性従業員は「1週間未満」と「1カ月～93日以下」が同数で40.0%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(女性N=14 男性N=5)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 介護休業中の賃金の取り扱い 事業主調査票 III 問26(2)より

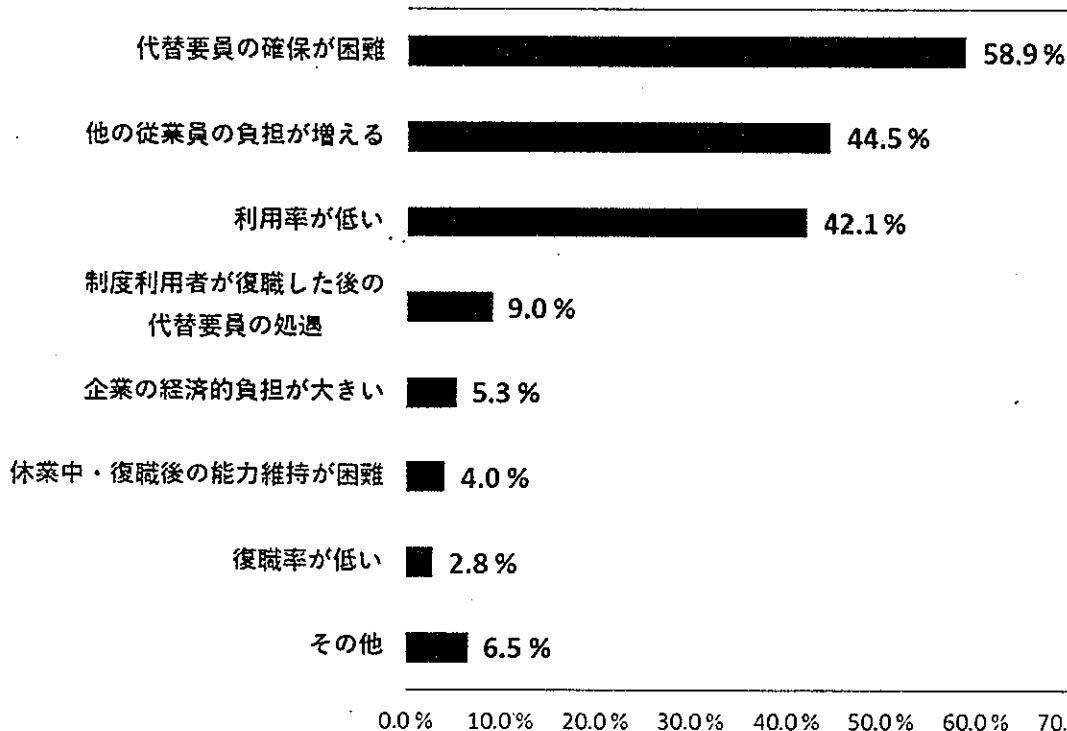
介護休業の規定について、「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業所 (N=365) の介護休業期間中の賃金は、「支給していない (雇用保険の介護休業給付のみを受給している場合を含む)」が 89.0%となっている。



※上記割合は「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答した事業主数のうち、本質問への有効回答者数 (N=365) を分母とし、各選択肢を回答した事業主数を分子に算出している。

6) 介護休業制度の導入後の課題 事業主調査票 III 問28より

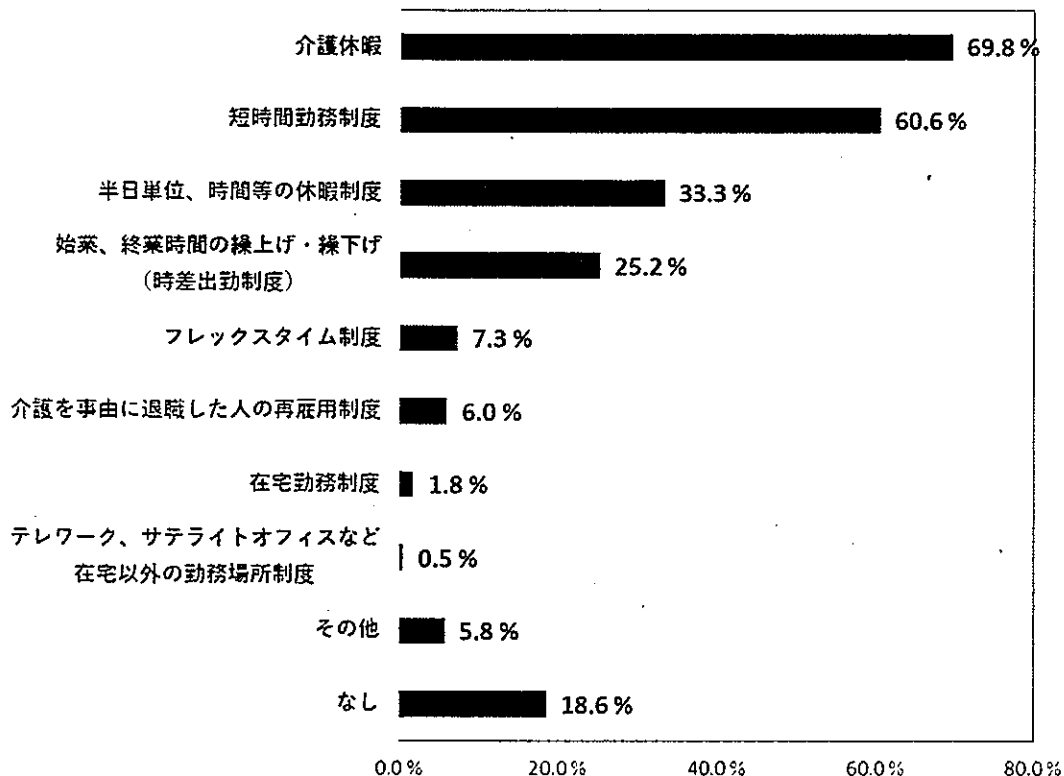
介護休業制度の導入後の課題 (複数回答可) は、「代替要員の確保が困難」が 58.9%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が 44.5%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=321) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度の整備状況 事業主調査票 III 問29
より

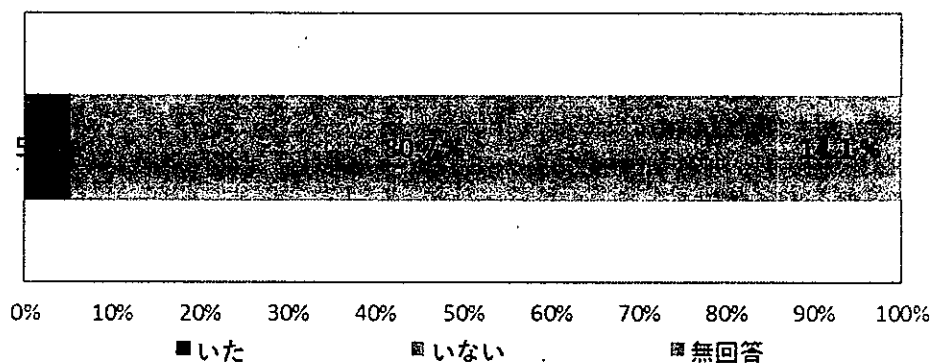
仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度(複数回答可)については、「介護休暇」が69.8%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が60.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=381)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

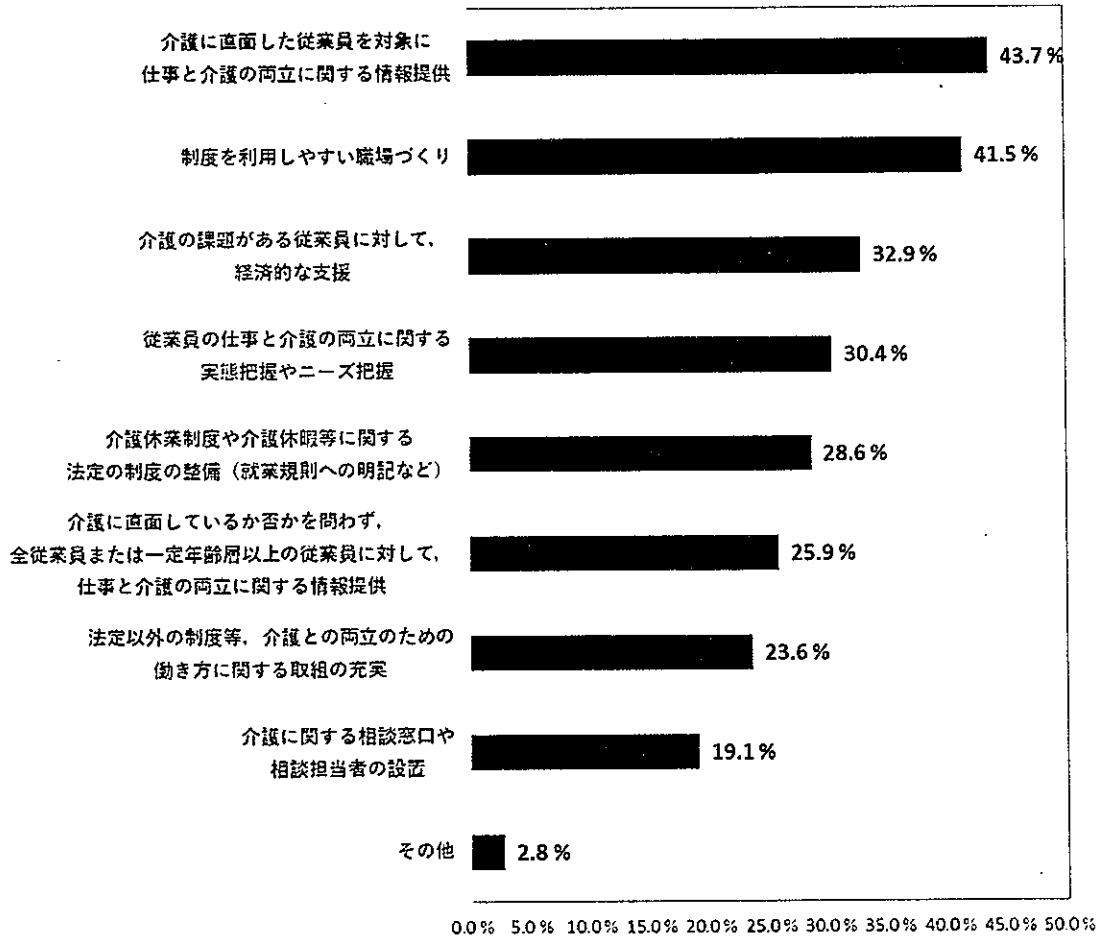
8) 介護理由による退職者の状況 事業主調査票 III 問30より

平成27年4月1日から平成30年3月31日までの過去3年間に、介護を理由として退職した従業員が「いた」と回答したのは、5.3%となっている。



9) 仕事と介護の両立のための支援制度 事業主調査票 III 問31より

事業主が企業における仕事と介護の両立支援として重要と考える支援制度(複数回答可)は、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供」が43.7%と最も多く、次いで「制度を利用しやすい職場づくり」が41.5%となっている。

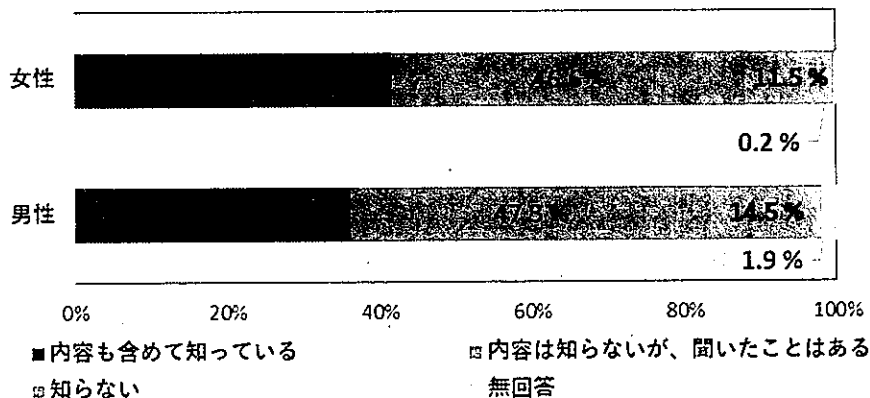


※上記割合は本質問の有効回答者数(N=398)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

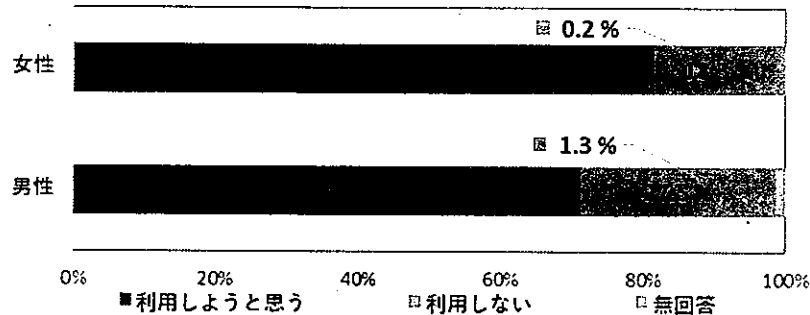
10) 介護休業制度の認知状況 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問21より

介護休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が41.8%、男性従業員は36.2%となっている。



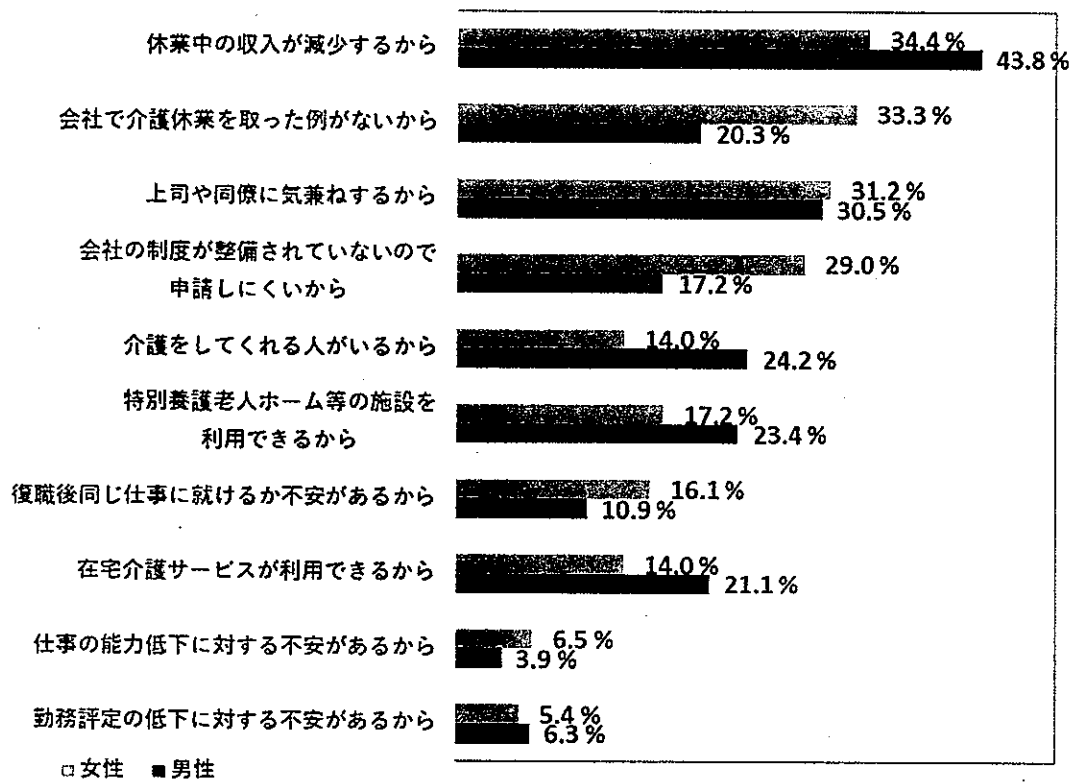
1 1) 介護休業制度の利用希望 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問22より

介護休業制度を「利用しようと思う」と回答したのは、女性従業員が81.5%、男性従業員は71.2%となっている。



1 2) 介護休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 VI 問23より

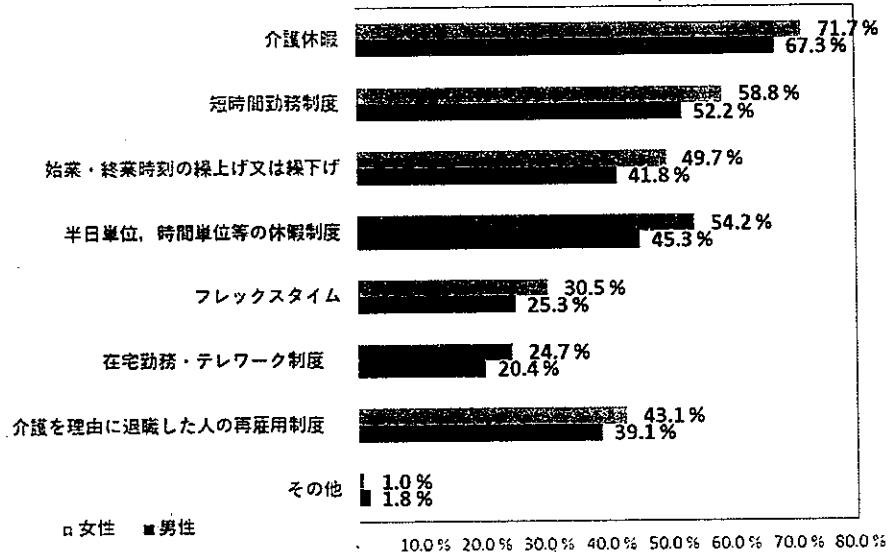
介護休業制度を「利用しない」と回答した従業員(女性 N=96、男性 N=129)がその理由(3つまで選択可)としてあげるのは、女性従業員では、「休業中の収入が減少するから」が34.4%で最も多く、次いで「会社で介護休業を取った例がないから」が33.3%となっている。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が43.8%で最も多く、次いで「上司や同僚に気兼ねするから」が30.5%となっている。



※上記割合は「利用しない」と回答した従業員数のうち、本質問への有効回答者数(女性 N=93、男性 N=128)を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

1 3) 仕事と介護の両立のために企業に望む支援制度 女性・男性各従業員調査票 VI 問24より

介護をしながら働き続けるために企業に望む支援制度(複数回答可)として、男女の従業員ともに、「介護休暇」(女性:71.7%、男性:67.3%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(女性:58.8%、男性:52.2%)となっている。



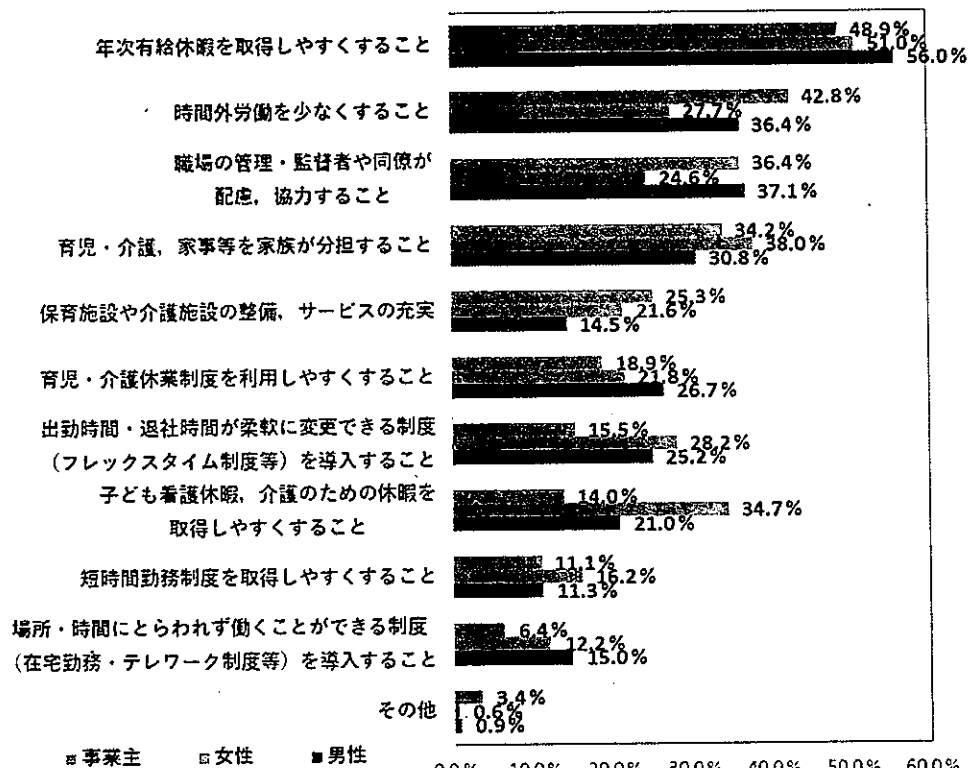
※上記割合は本質問の有効回答者数(女性N=515 男性N=450)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) 仕事と家庭の両立

A 事業主調査・B 従業員調査

1) 仕事と家庭の両立のために重要な取組 事業主調査票 III 問 32、女性・男性各従業員調査票 VI 問 25より

仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは(3つまで選択可)、事業主、男女の従業員ともに「年次有給休暇を取得しやすくすること」(事業主:48.9%、女性従業員:51.0%、男性従業員:56.0%)が最も多く、次いで事業主では、「時間外労働を少なくすること」が42.8%、女性従業員では、「育児・介護、家事等を家族が分担すること」が38.0%、男性従業員では、「職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること」が37.1%となっている。

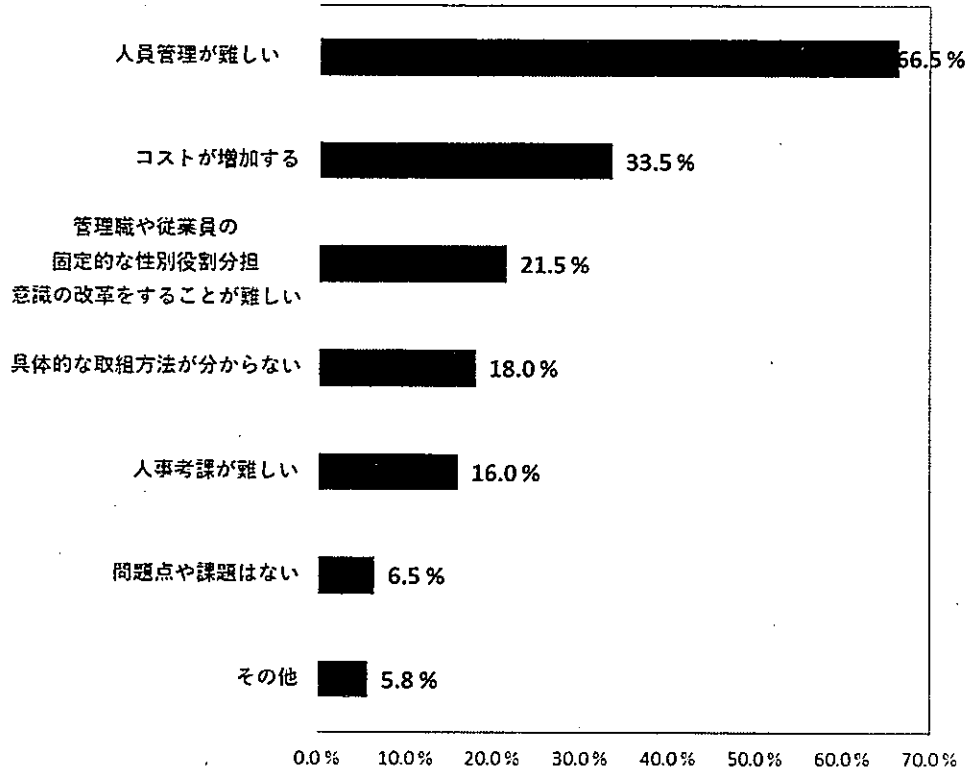


※上記割合は本質問の有効回答者数(事業主N=407、女性従業員N=524、男性従業員N=461)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

A 事業主調査

2) 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題 事業主調査票 III 問 33より

企業が仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題は（3つまで選択可）、「人員管理が難しい」が66.5%と最も多くなっている。

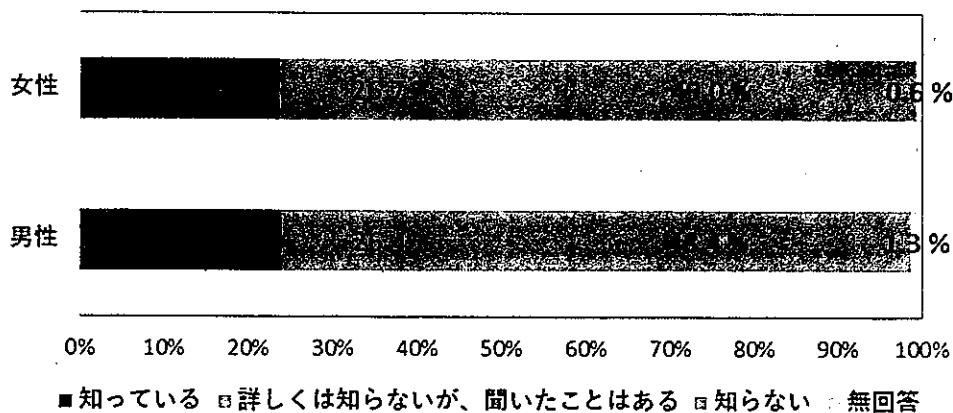


※上記割合は本質問の有効回答者数（N=400）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

B 従業員調査

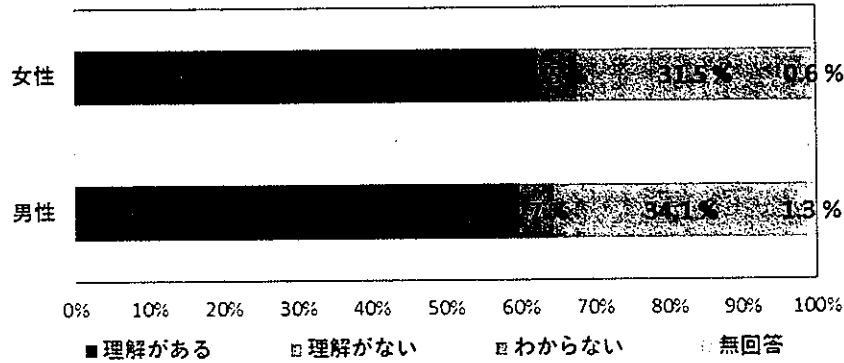
3) 「イクボス」という言葉の認知度（女性 N=524、男性 N=469） 女性・男性各従業員調査票 VI 問26より

「イクボス」という言葉を「知っている」従業員は、女性従業員が23.7%、男性従業員は23.9%となっている。



4) 上司の仕事と家庭の両立への理解 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VI 問27より

自分の上司が仕事と家庭の両立に「理解がある」と回答した従業員は、女性従業員が62.4%、男性従業員は59.9%となっている。



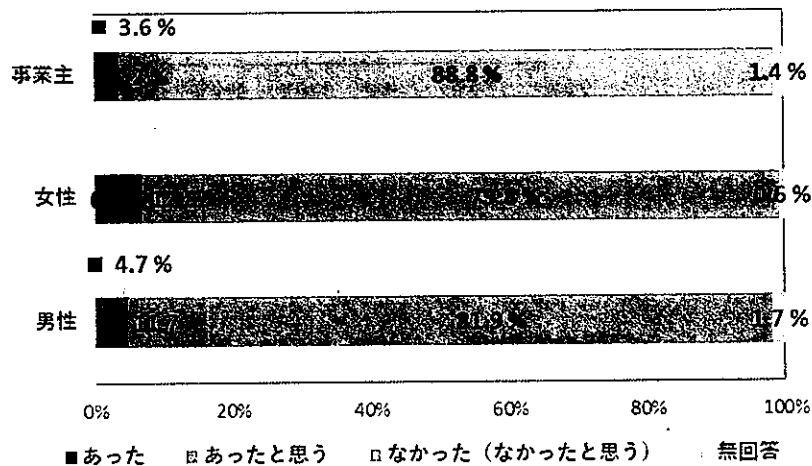
IV ハラスメント

(1) セクシュアルハラスメント

A 事業主調査・B 従業員調査

1) 職場におけるセクシュアルハラスメント (事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469) 事業主調査票 III 問34、女性・男性各従業員調査票 VII 問28より

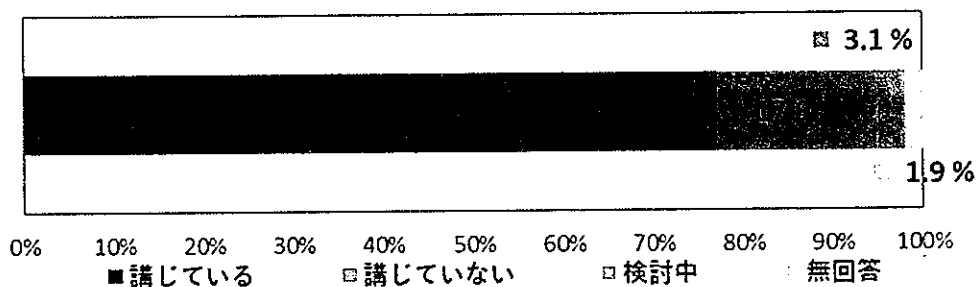
職場でセクシュアルハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主では9.8%、女性が19.7%、男性は16.4%となっている。



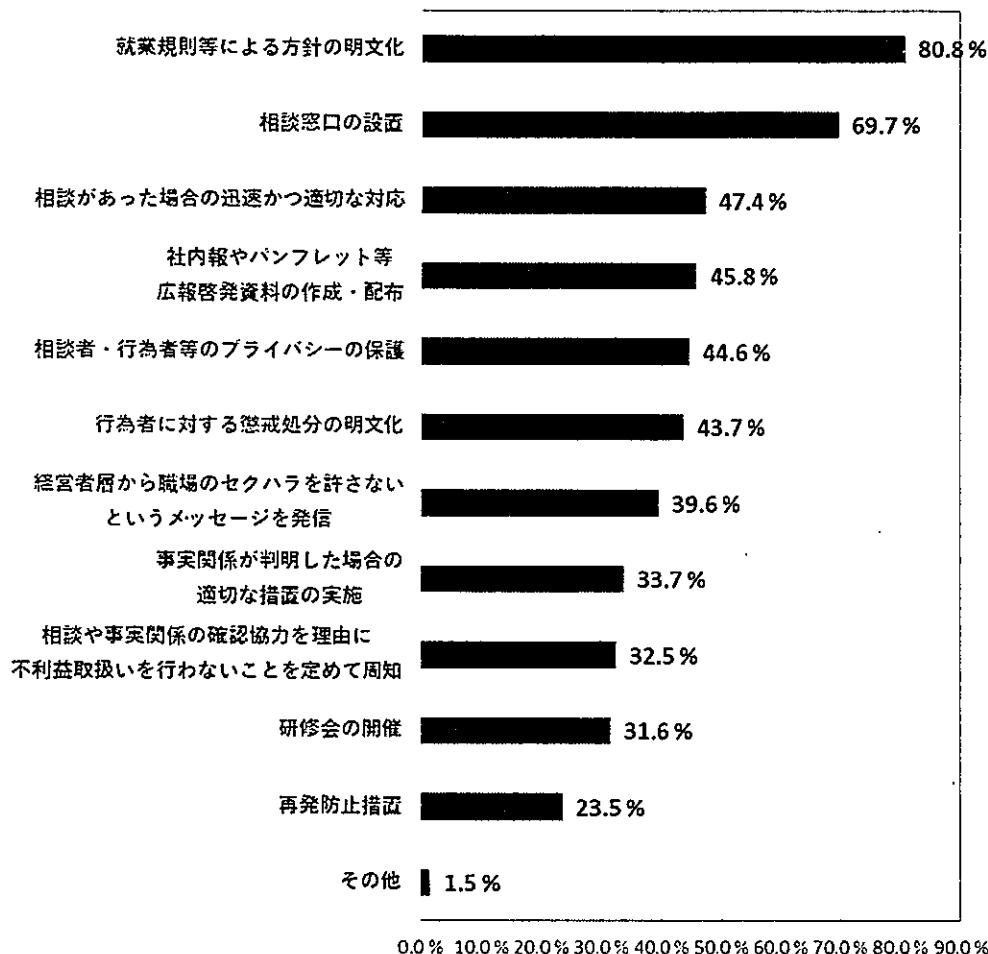
A 事業主調査

2) セクシュアルハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問35、36より

セクシュアルハラスメント対策について、「講じている」と回答した企業は77.1%となっている。



セクシュアルハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは（複数回答可）、「就業規則等による方針の明文化」が80.8%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が69.7%、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が47.4%などとなっている。



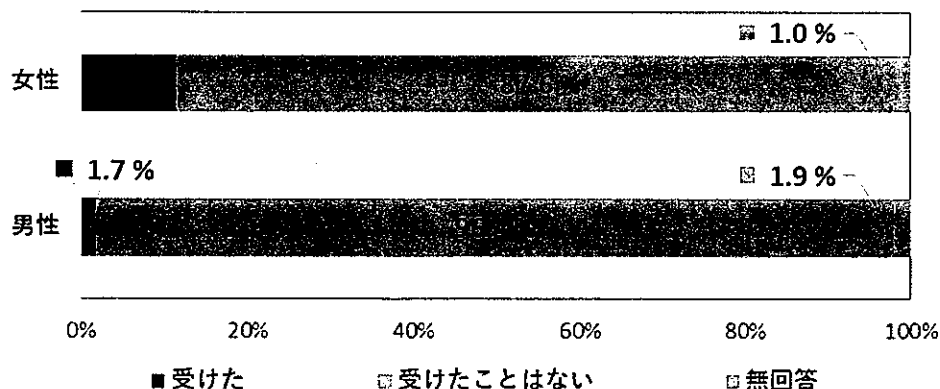
※上記割合は「講じている」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数（N=323）

を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

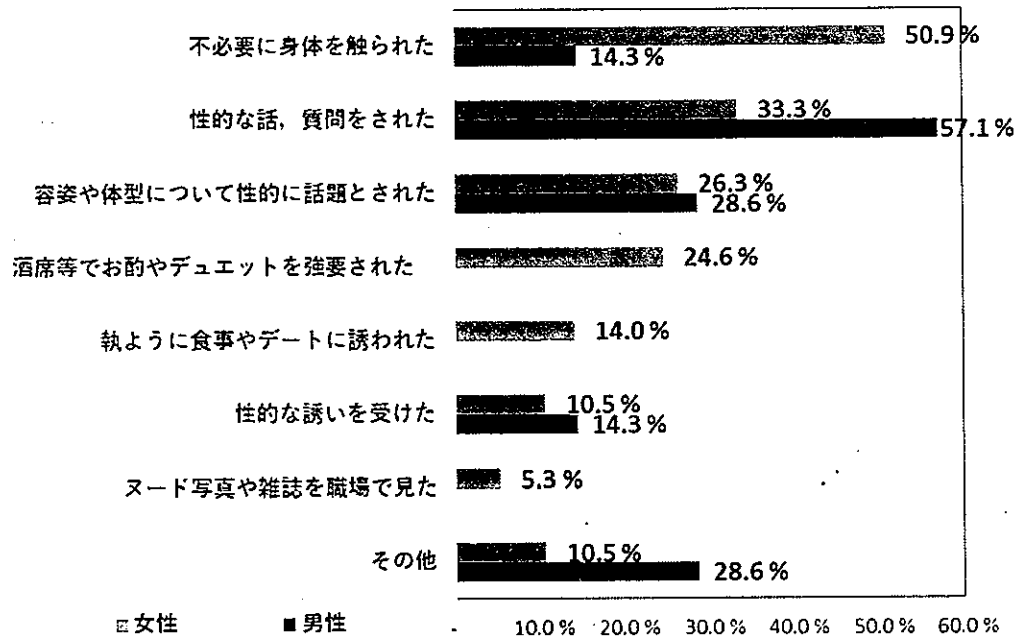
B 従業員調査

3) セクシュアルハラスメントの被害（女性 N=524、男性 N=469） 女性・男性各従業員調査票 VII 問 29、30 より

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答したのは、女性従業員が11.5%、男性従業員が1.7%となっている。

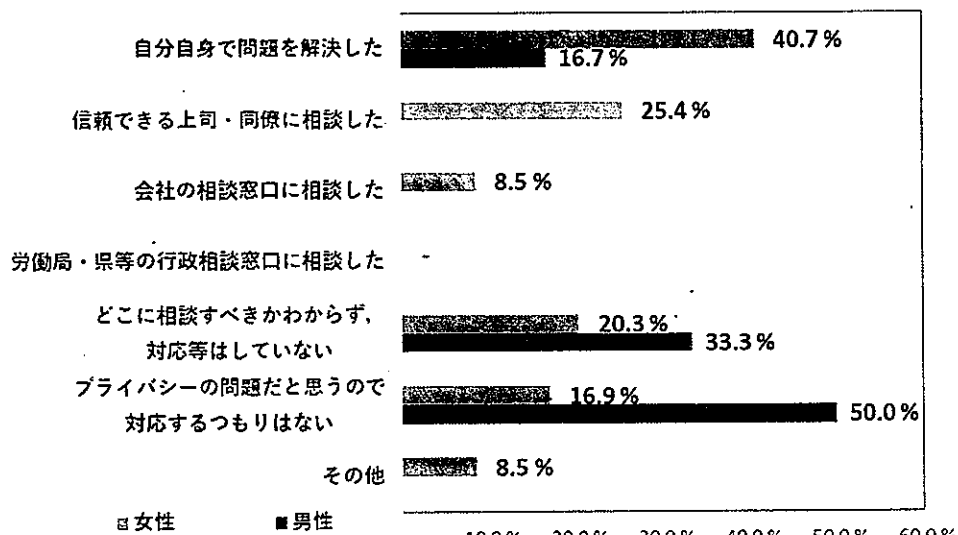


セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=60、男性 N=8）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答）、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が50.9%と最も多く、次いで「性的な話、質問をされた」が33.3%となっている。男性従業員では、「不必要に身体を触られた」が57.1%、「容姿や体型について性的に話題とされた」が28.6%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数（女性従業員 N=57、男性従業員 N=7）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

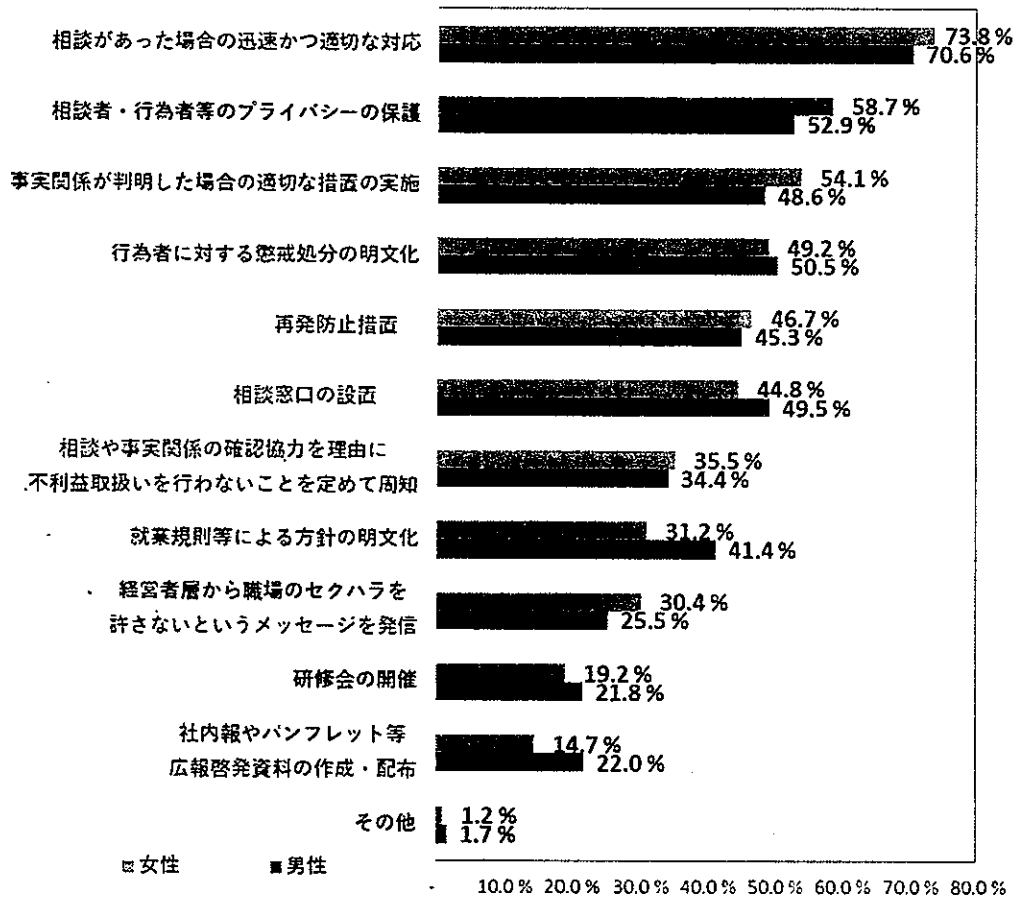
4) セクシュアルハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問31より
セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=60、男性 N=8）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性従業員では、「自分自身で問題を解決した」が40.7%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が25.4%となっている。男性従業員では、「プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない」が50.0%と最も多くなっている。



※上記割合は「受けた」と回答した従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性従業員 N=59、男性従業員 N=6）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) セクシュアルハラスメント対策の取組 女性・男性各従業員調査票 VII 問 32 より

セクシュアルハラスメント対策として企業に望む取組は、女性・男性従業員とも、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が73.8%、70.6%と最も多く、次いで「相談者・行為者等のプライバシーの保護」が58.7%、52.9%となっている。



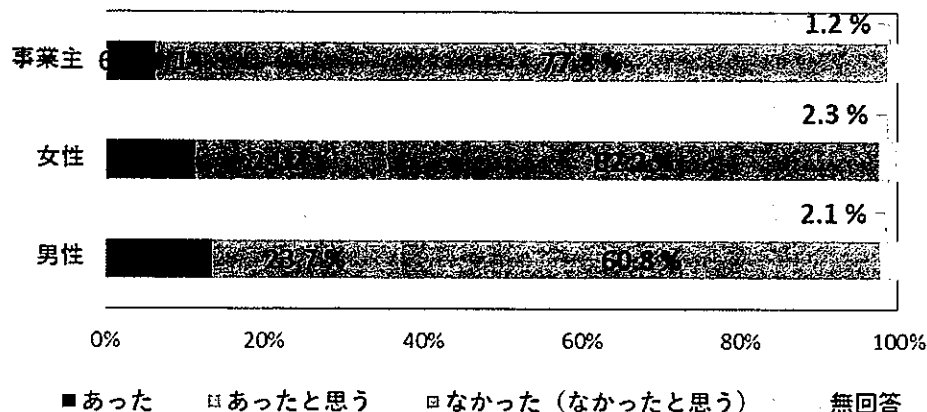
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=516、男性従業員 N=459）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) パワーハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

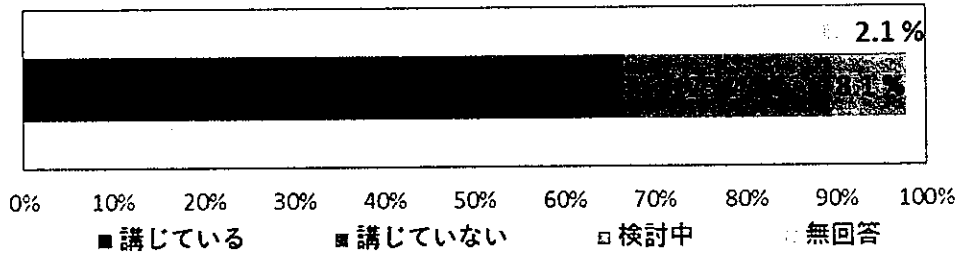
1) 職場におけるパワーハラスメント（事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469） 事業主調査票 III 問 37、女性・男性各従業員調査票 VII 問 33 より

職場でパワーハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主が21.0%、女性が35.5%、男性は37.1%、となっている。

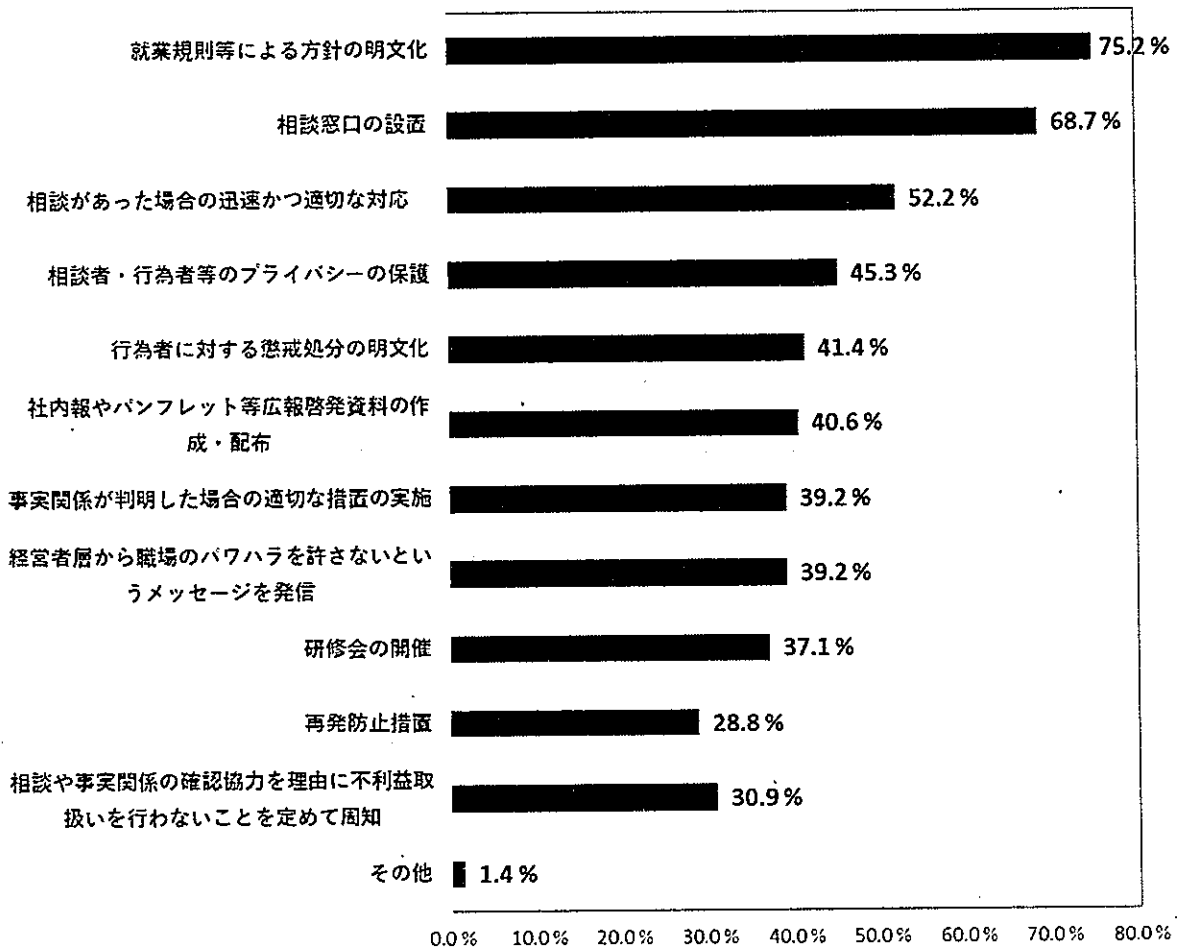


B 事業主調査

2) パワーハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問 38, 39 より
 企業のパワーハラスメント対策について、「講じている」は 66.6%となっている。



パワーハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは(複数回答可)、「就業規則等による方針の明文化」が 75.2%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が 68.7%などとなっている。

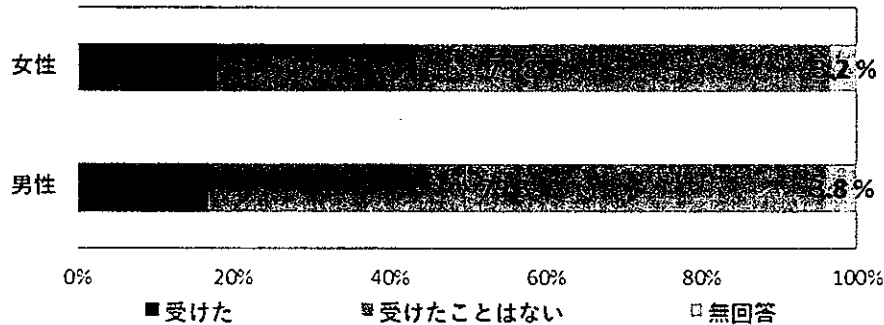


※上記割合は「講じている」と回答した事業主数のうち、無回答を除く本質問への有効回答者数 (N=278) を分母とし、各選択肢を回答した従業員数を分子に算出している。

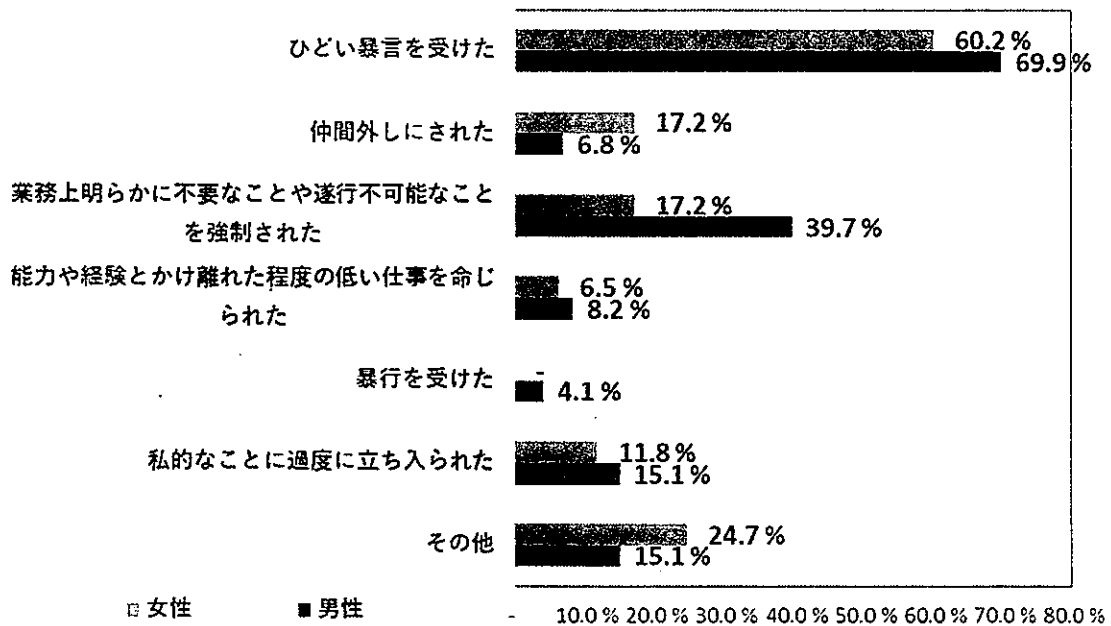
C 従業員調査

3) パワーハラスメントの被害 (女性 N=524、男性 N=469) 女性・男性各従業員調査票 VII 問34、35より

パワーハラスメントを「受けた」と回答したのは、女性従業員が17.9%、男性従業員が16.8%となっている。



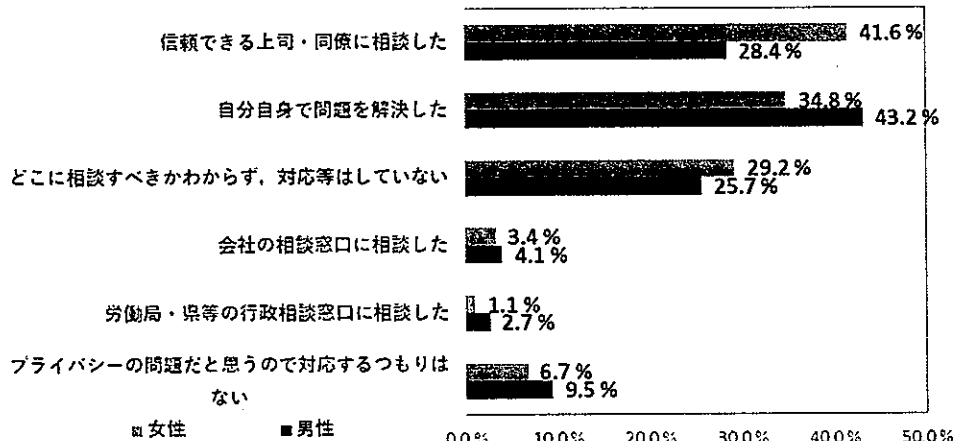
パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員 (女性 N=94、男性 N=79) が、被害の内容としてあげるのは(複数回答可)、女性、男性とも、「ひどい暴言を受けた」が60.2%、69.9%と最も多く、女性では次いで「仲間外しにされた」、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」が17.2%となっている。男性では、「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された」が39.7%となっている。



※上記割合は無回答を除く本質問の有効回答者数(女性従業員 N=93、男性従業員 N=73)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) パワーハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問 36 より

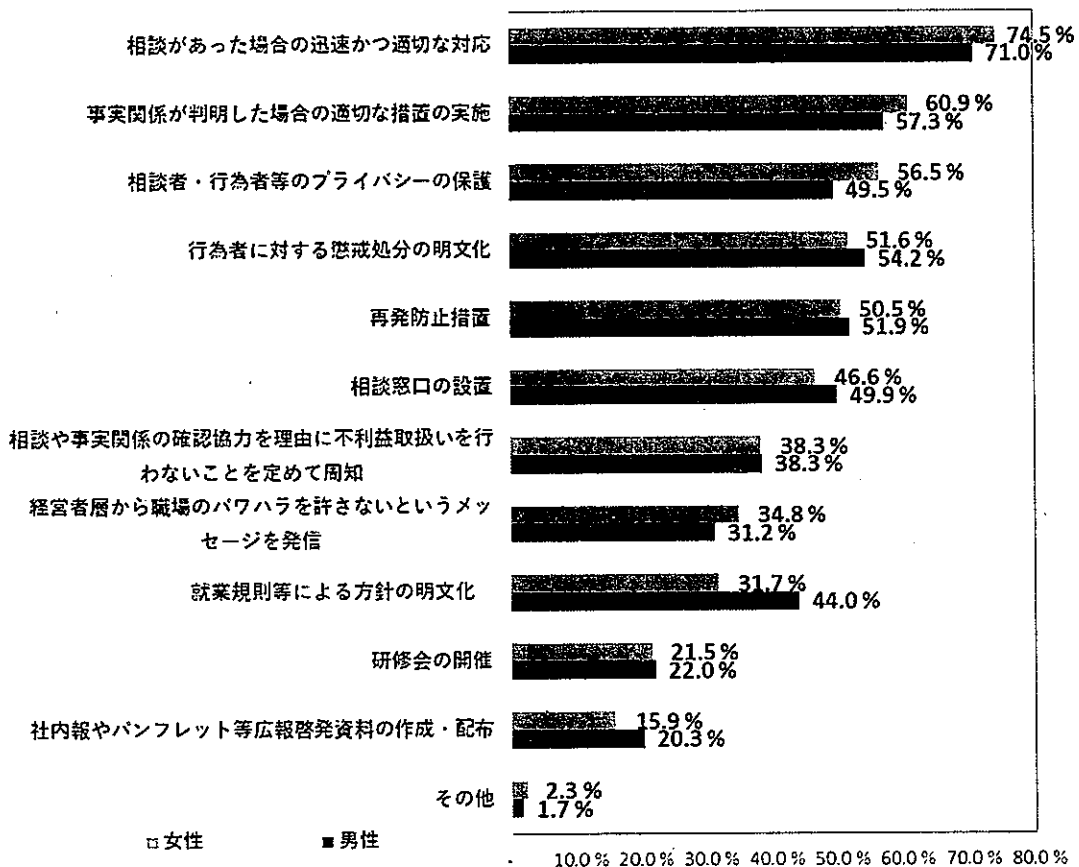
パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=94、男性 N=79）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性は「信頼できる上司・同僚に相談した」が41.6%で最も高く、次いで「自分自身で問題を解決した」が34.8%となっている。男性は「自分自身で問題を解決した」が43.2%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が28.4%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した従業員のうち、本質問の有効回答者数（女性従業員 N=89、男性従業員 N=74）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) パワーハラスメント対策の取組 女性・男性各従業員調査票 VII 問 37 より

パワーハラスメント対策として企業に望む取組（複数回答可）は、女性従業員、男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が74.5%、71.0%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が60.9%、57.3%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=517、男性従業員 N=459）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント

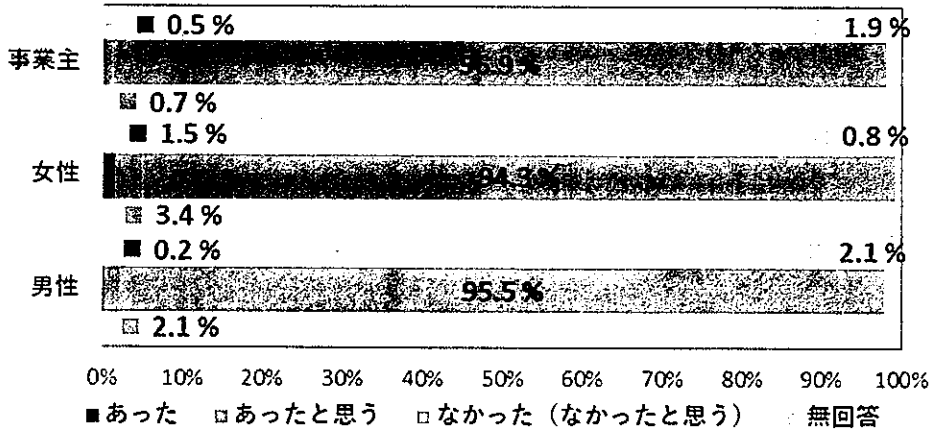
A 事業主調査・B 従業員調査

2) 職場におけるマタニティハラスメント (事業主 N=419、女性 N=524、男性 N=469)

事業主調査票 III 問 40、41 女性・男性各従業員調査票 VII 問 38、39 より

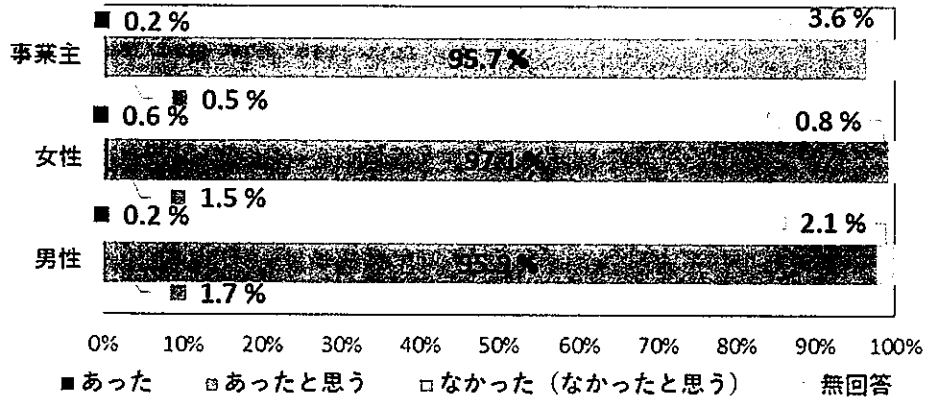
職場でマタニティハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主は 1.2%、女性従業員は 4.9%、男性従業員は 2.3%となっている。

【マタニティハラスメント】



【パタニティハラスメント】

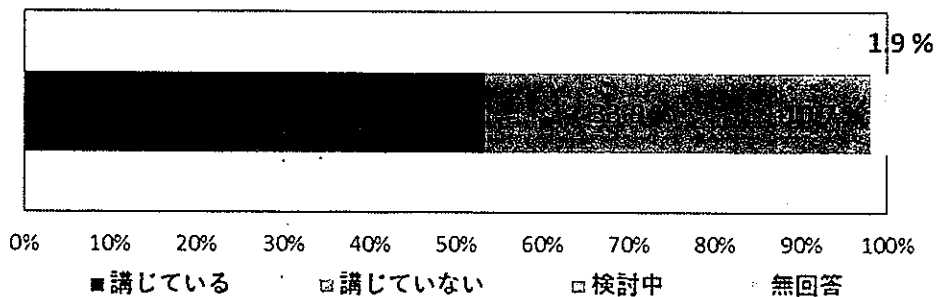
職場でパタニティハラスメントが「あった」又は「あったと思う」と回答したのは、事業主は 0.7%、女性従業員は 2.1%、男性従業員は 1.9%となっている。



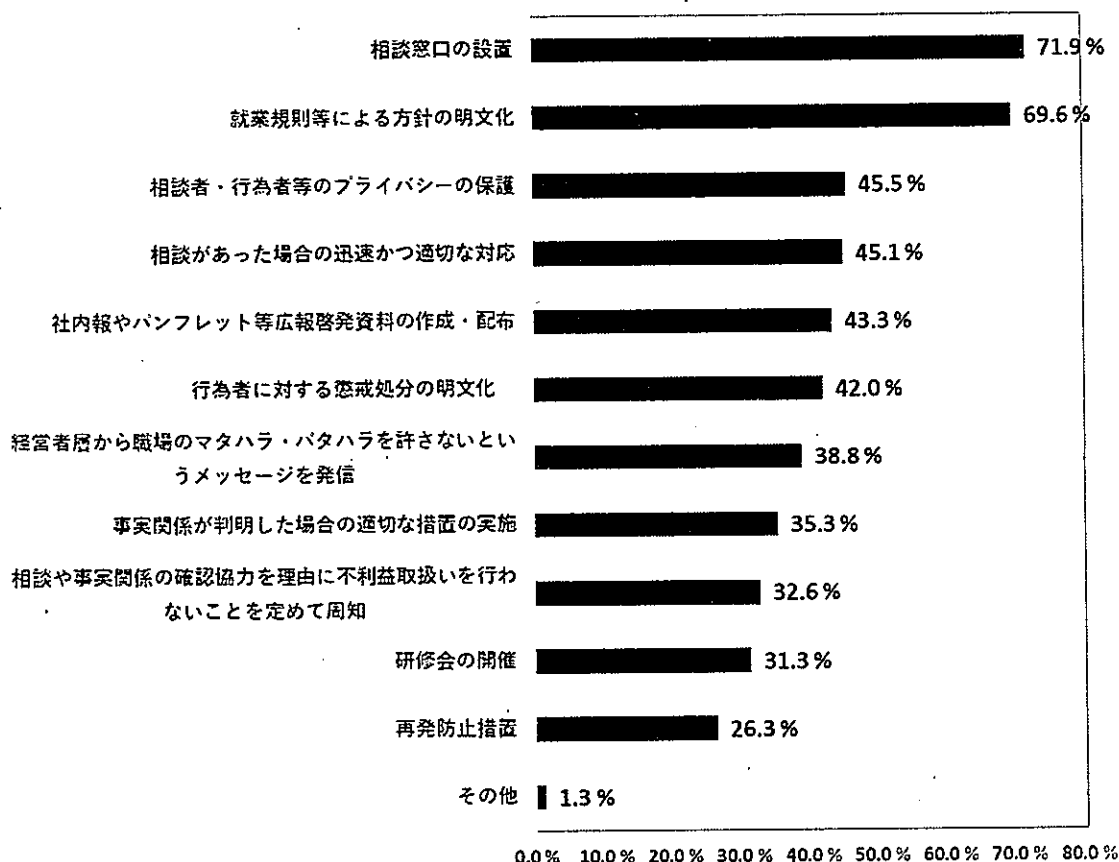
B 事業主調査

2) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策 (N=419) 事業主調査票 III 問 42、43 より

企業のマタニティハラスメントまたはパタニティハラスメント対策について、「講じている」は 53.5%となっている。



マタニティハラスメント、パタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主 (N=224) が、対策としてあげるのは、「相談窓口の設置」が71.9%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が69.6%となっている。

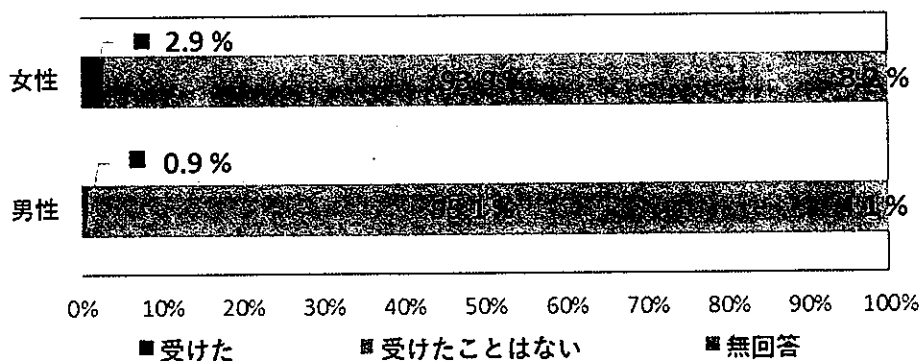


※上記割合は「講じている」と回答した事業主数 (N=224) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

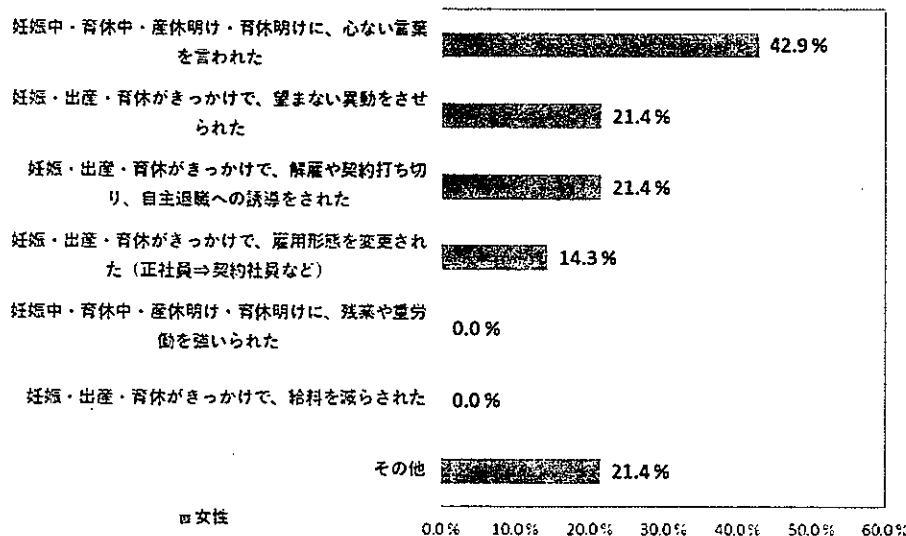
B 従業員調査

3) マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの被害 (女性 N=524、男性 N=469)
女性・男性各従業員調査票 VII 問40、41より

職場でマタニティハラスメントまたはパタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員は、2.9%、男性従業員は0.9%となっている。

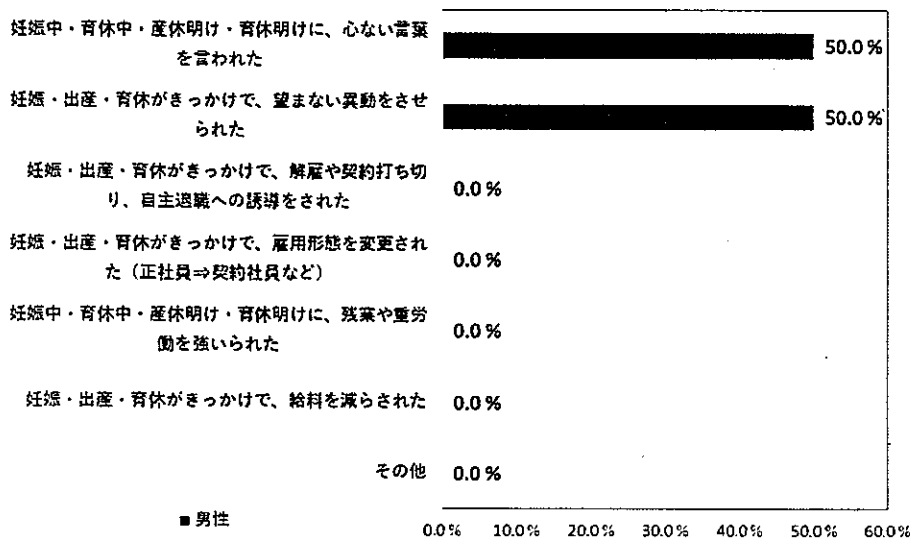


マタニティハラスメントを「受けた」と回答した女性従業員（N=15）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答可）、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」が42.9%と最も多くなっている。



※上記割合は「受けた」と回答した女性従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=14）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

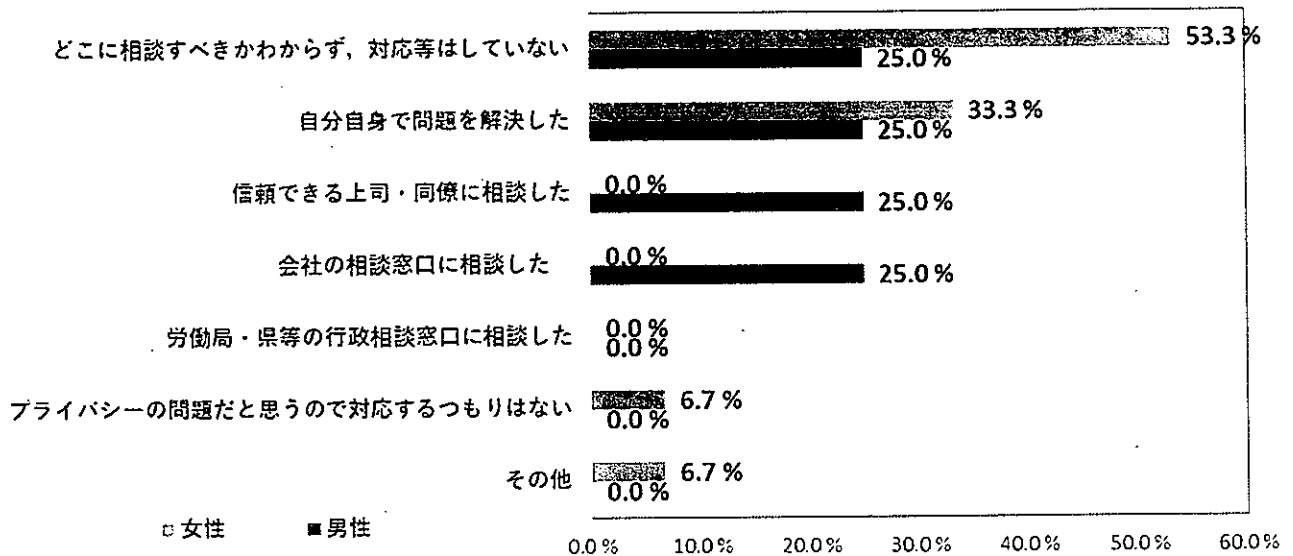
パタニティハラスメントを「受けた」と回答した男性従業員（N=4）が、被害の内容としてあげるのは（複数回答可）、「育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた」、「育児休業がきっかけで、望まない異動をさせられた」が50.0%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した男性従業員のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=2）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) マタニティハラスメント、パタニティハラスメント被害後の対応 女性・男性各従業員調査票 VII 問42より

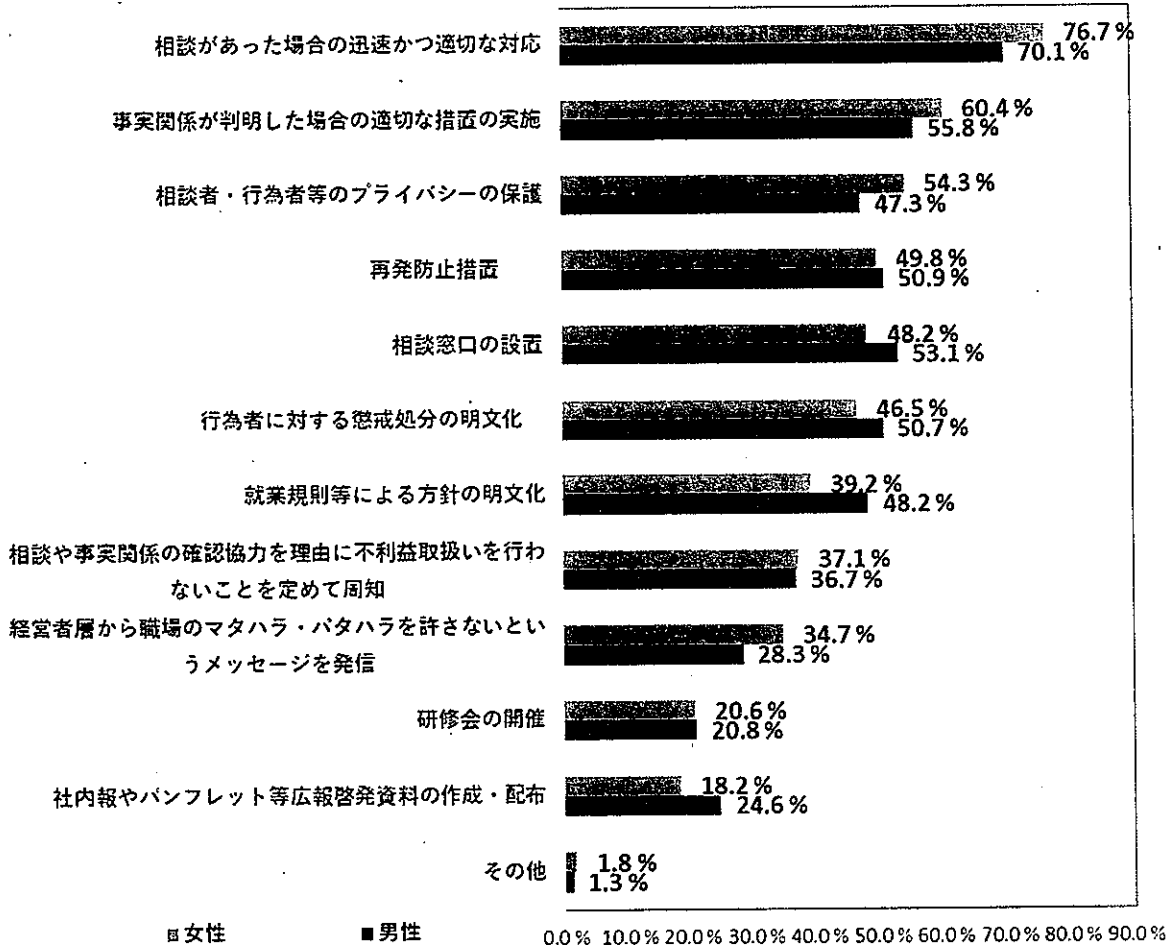
マタニティハラスメント又はパタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員（女性 N=15、男性 N=4）が、被害後の対応としてあげるのは（複数回答可）、女性は「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が53.3%と最も多く、次いで「自分自身で問題を解決した」が33.3%となっている。男性は「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」「自分自身で問題を解決した」、「信頼できる上司・同僚に相談した」、「会社の相談窓口相談した」が25.0%となっている。



※上記割合は「受けた」と回答した女性・男性従業員のうち、本質問の有効回答者数（女性 N=15、男性 N=4）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) マタニティハラスメント・パタニティハラスメント対策として企業が講じるべきこと
女性・男性各従業員調査票 VII 問 43 より

企業が講じるべき対策として講じるべきこと（複数回答可）は、女性従業員・男性従業員とも「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が76.7%、70.1%と最も多く、次いで「事実関係が判明した場合の適切な措置の実施」が60.4%、55.8%となっている。



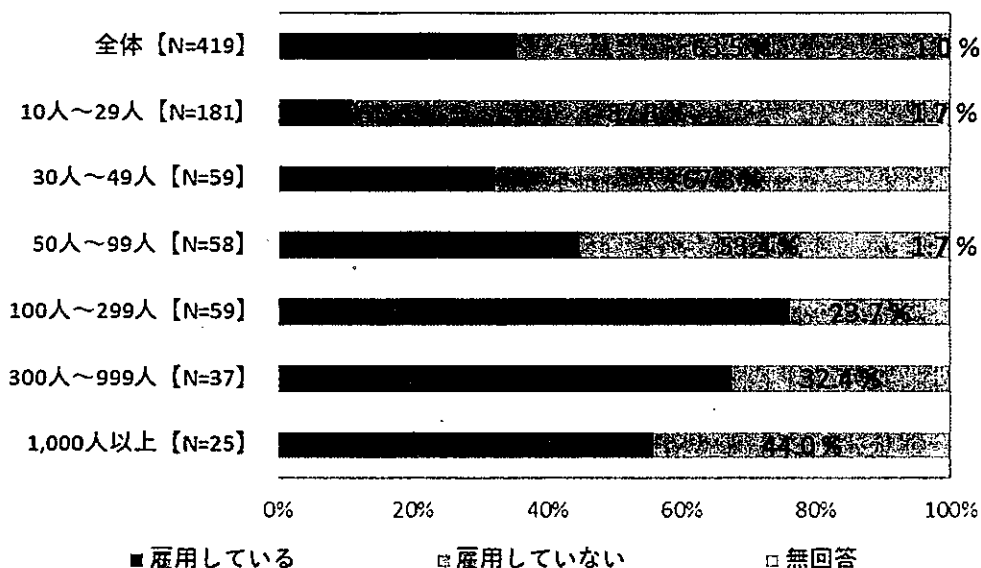
※上記割合は本質問の有効回答者数（女性従業員 N=510、男性従業員 N=452）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

V 障がい者、高齢者、若年者、外国人、非正規社員等の雇用

(1) 障がい者の雇用

A 事業主調査

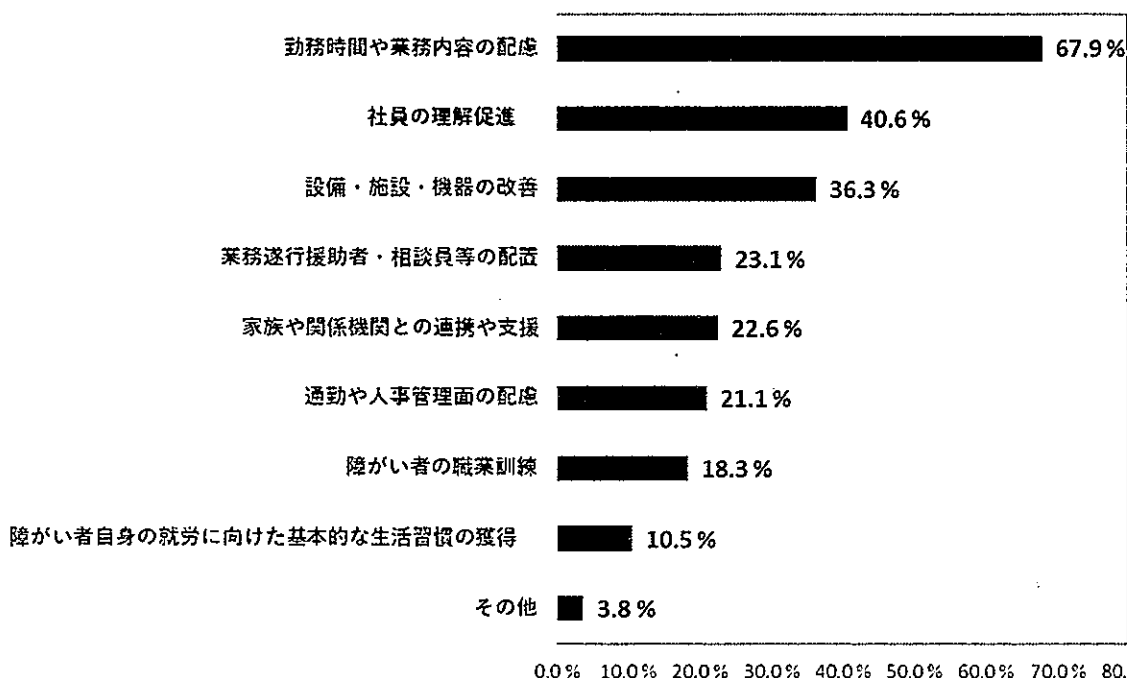
1) 障がい者の雇用実績 (N=419) 事業主調査票 III 問44より
障がい者について「雇用している」が35.6%となっている。



※上記割合は各事業所規模の有効回答数を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 障がい者雇用の促進のための重要な取組 事業主調査票 III 問45より

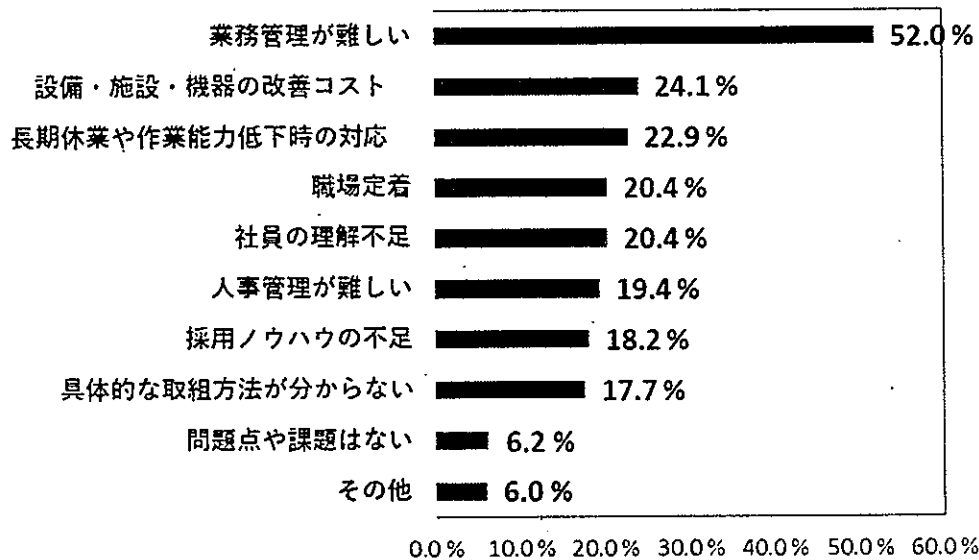
障がい者の雇用を進めるために重要な取組としては(3つまで選択可)、「勤務時間や業務内容の配慮」が67.9%と最も多く、次いで「社員の理解促進」が40.6%となっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(N=399)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題 **事業主調査票 III 問46より**

障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題は(3つまで選択可)、「業務管理が難しい」が52.0%と最も多く、次いで「設備・施設・機器の改善コスト」が24.1%となっている。



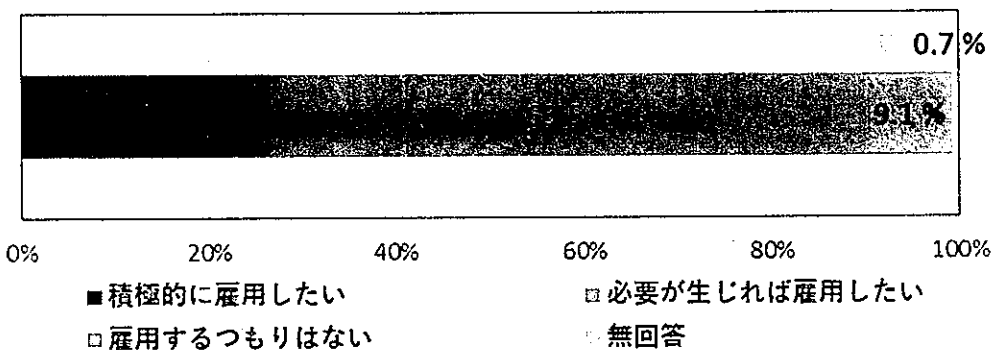
※上記割合は本質問の有効回答者数(N=402)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) 高年齢者の雇用

A 事業主調査

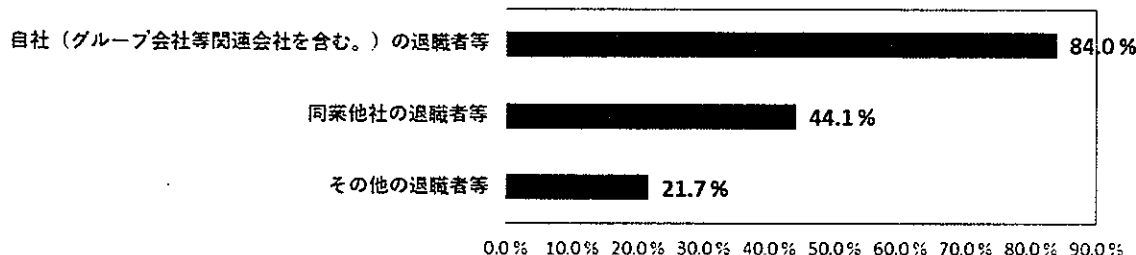
1) 高年齢者の雇用 (N=419) **事業主調査票 III 問47より**

65歳以上の高年齢者の雇用について「積極的に雇用したい」が26.7%、「必要が生じれば雇用したい」が63.5%となっている。



2) 雇用したい高齢者 事業主調査票 III 問 48 (1) より

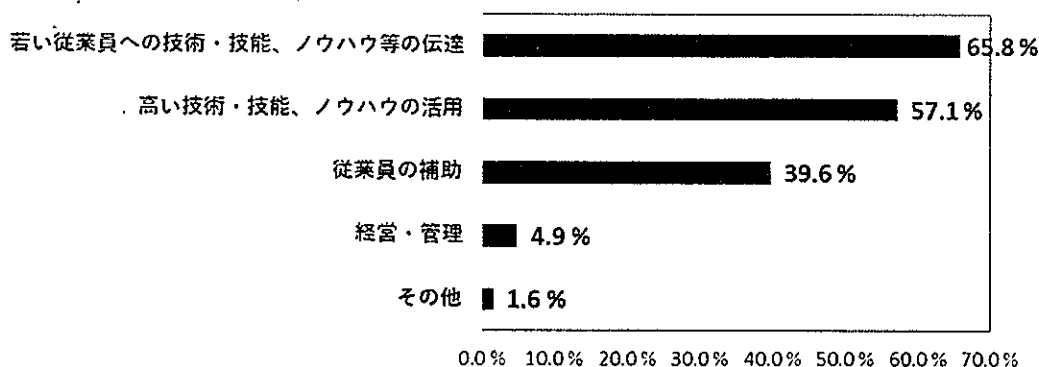
高齢者の雇用について「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主が雇用したいと思う高齢者は（複数選択可）、「自社（グループ会社等関連会社を含む）の退職者等」が84.0%と最も多くなっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=374）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 高齢者に期待する役割 事業主調査票 III 問 48 (2) より

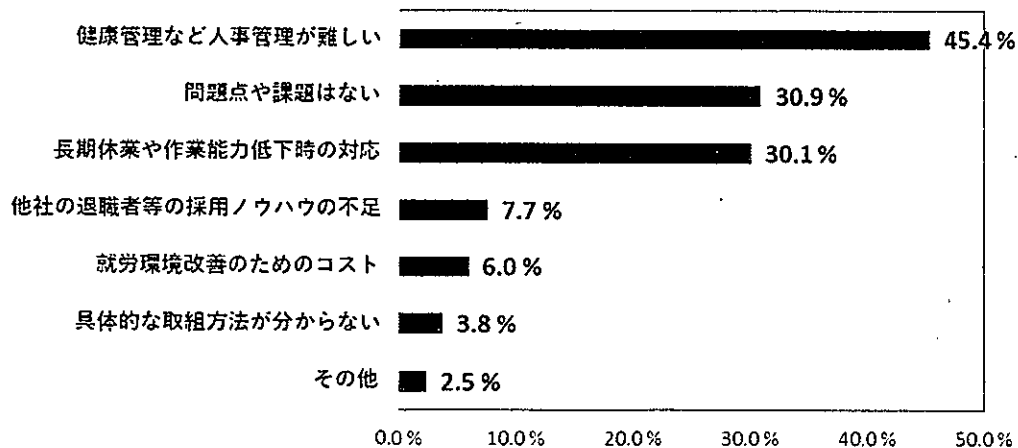
高齢者に期待する役割は（2つまで選択可）、「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」が65.8%と最も多くなっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数（N=371）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 高齢者を雇用するに当たっての問題点 事業主調査票 III 問 48 (3) より

高齢者を雇用するに当たっての問題点は（2つまで選択可）、「健康管理など人事管理が難しい」が45.4%と最も多く、次いで「問題点や課題はない」が30.9%となっている。



※上記割合は「積極的に雇用したい」、「必要が生じれば雇用したい」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数（N=366）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

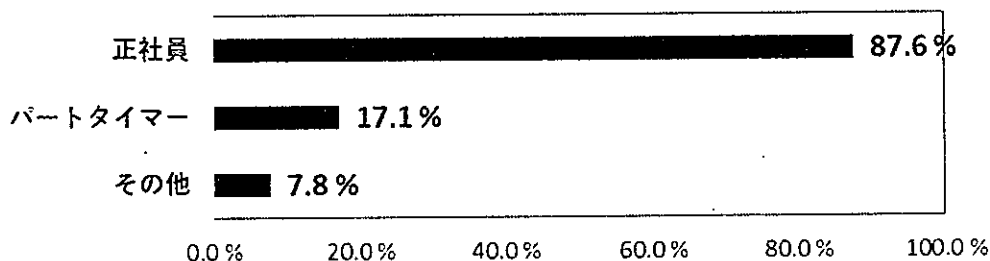
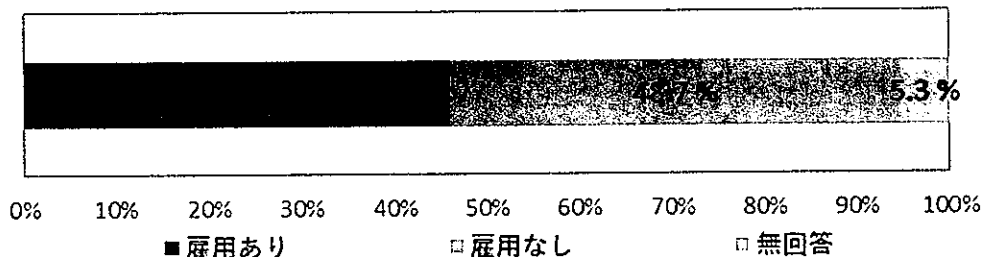
(3) 若年者の雇用

A 事業主調査

1) 若年者の雇用実績 (N=419) 事業主調査票 III 問 49 (1), (2) より

(i) 新卒者 (既卒3年以内の者を含む)

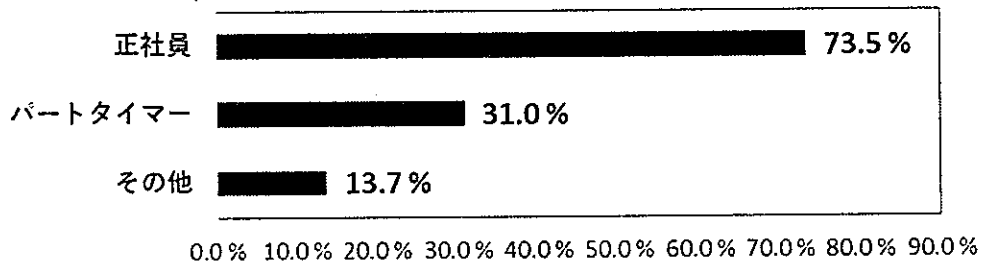
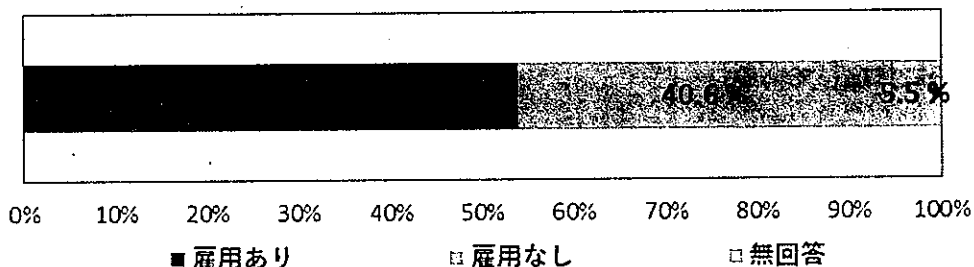
新卒者 (既卒3年以内の者を含む) (以下「新卒者」という。) の雇用実績がある事業所は46.1%となっている。雇用形態は正社員が87.6%となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した企業数 (N=193) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(ii) 既卒3年を経過した40代前半までの求職者

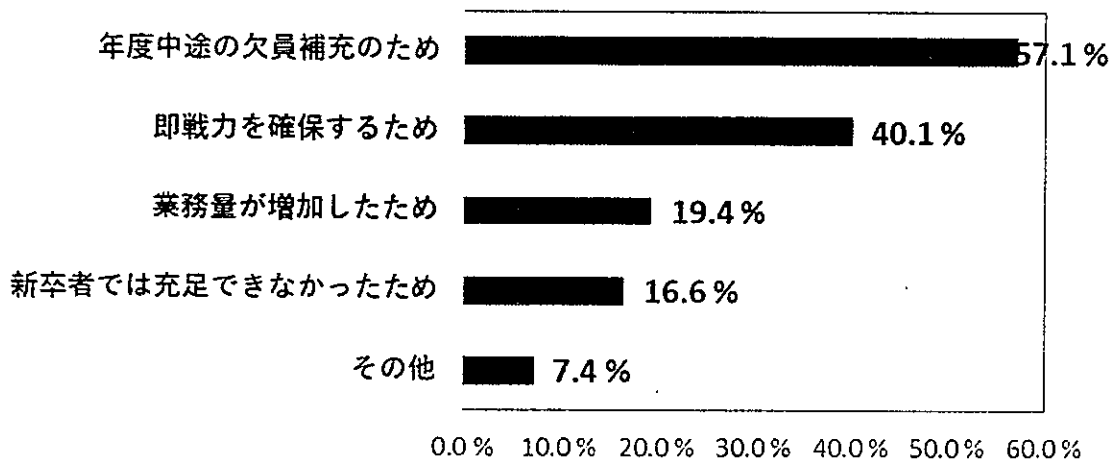
既卒3年を経過した40代前半までの求職者 (以下「新卒以外の若年者」という。) の雇用実績がある事業所は53.9%となっている。雇用形態は正社員が73.5%となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した企業数 (N=226) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 新卒以外の若年者の雇用理由 事業主調査票 III 問 50 (1) より

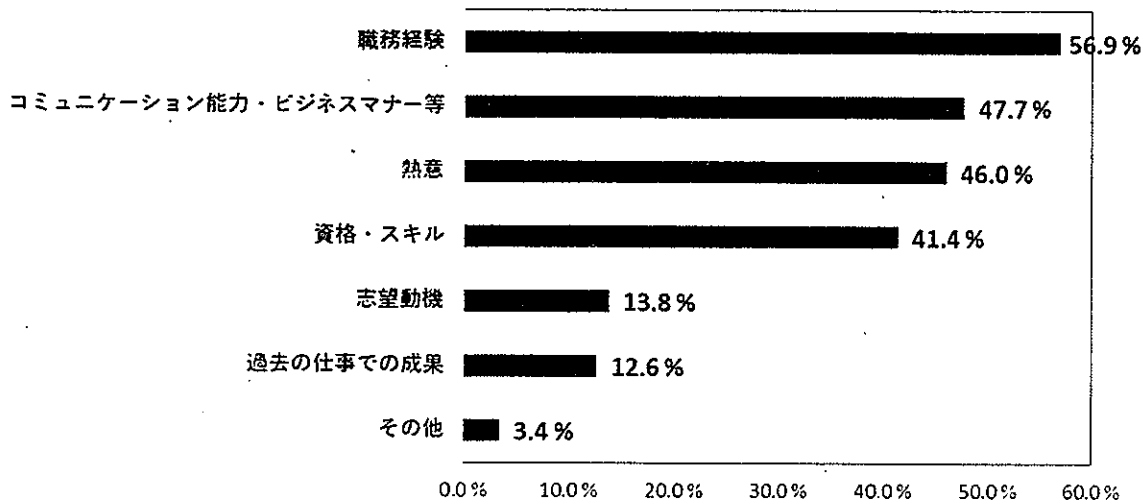
新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主 (N=226) が、その理由としてあげるのは (複数回答可)、「年度中途の欠員補充」が 57.1% と最も多く、次いで「即戦力の確保」が 40.1% となっている。



※上記割合は「雇用あり」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=217) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 新卒以外の若年者の雇用で重視すること 事業主調査票 III 問 50 (2) より

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主 (N=226) が、雇用の際に重視することとしてあげるのは (2つまで選択可)、「職務経験」が 56.9% と最も多く、次いで「コミュニケーション能力・ビジネスマナー等」が 47.7% となっている。

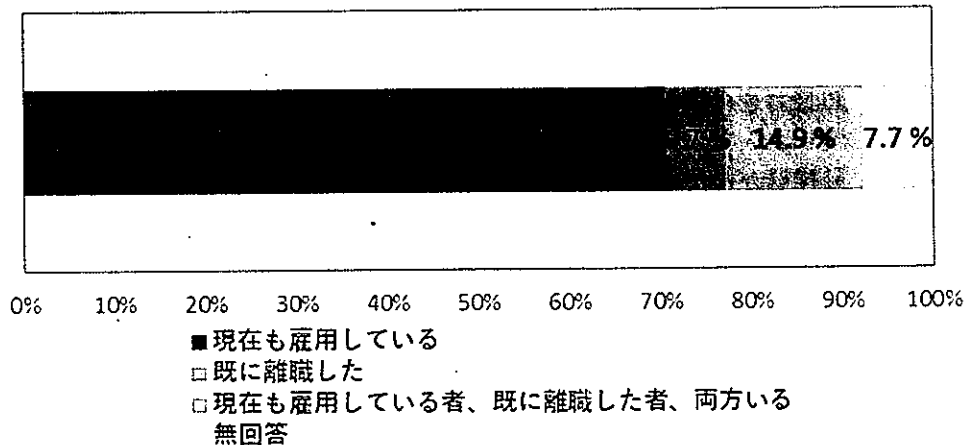


※上記割合は「雇用あり」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=174) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 若年者の定着状況 事業主調査票 III 問51 (1)、(2) より

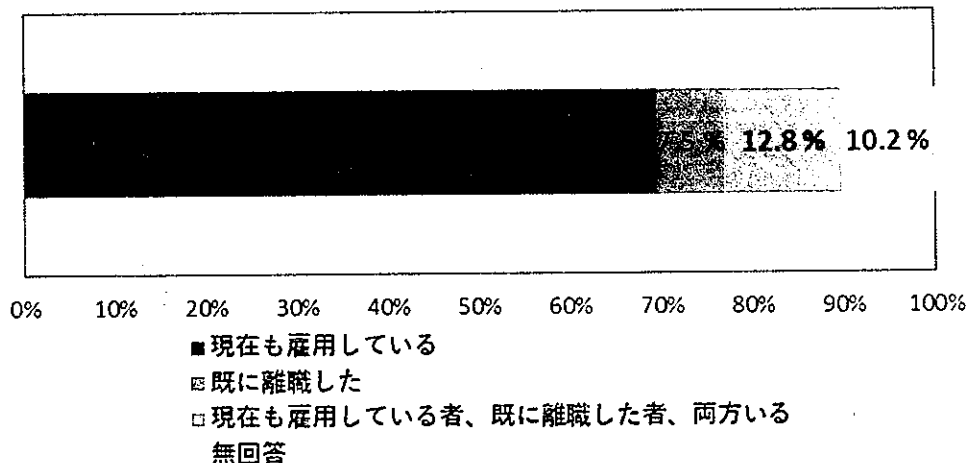
(i) 新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業所 (N=193) での定着状況は、「現在も雇用している」が70.6%、「既に離職した」が6.7%、「現在も雇用している者と、既に離職したものがいる」は14.9%となっている。



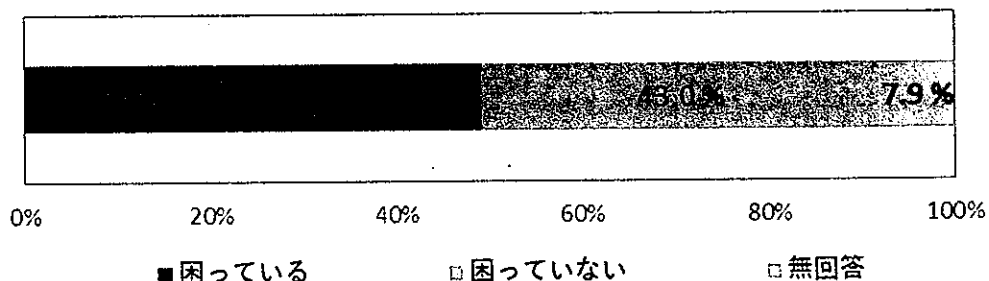
(ii) 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業所 (N=226) での定着状況は、「現在も雇用している」が69.5%、「既に離職した」が7.5%、「現在も雇用している者と、既に離職した者がいる」は12.8%となっている。



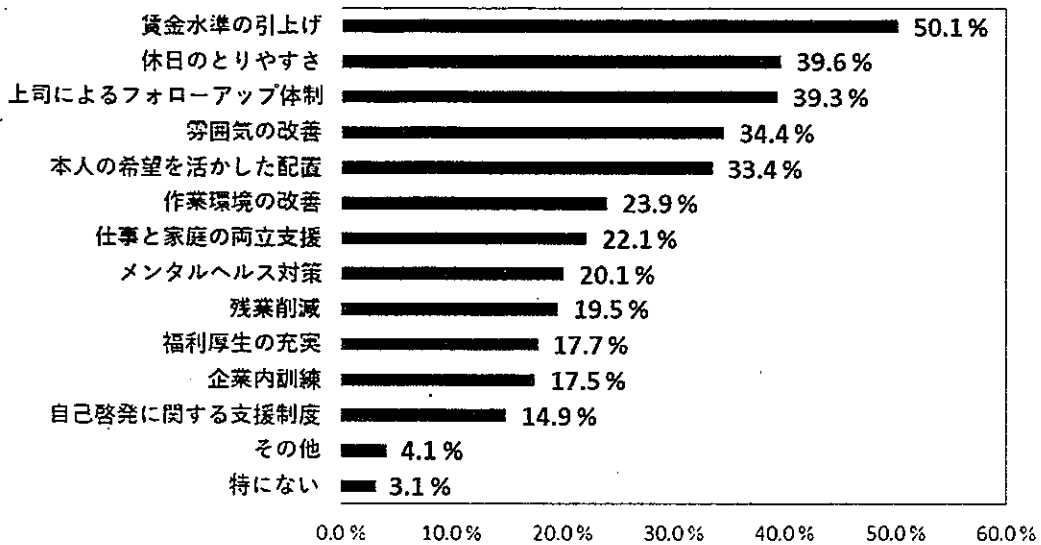
5) 若年者の離職についての意見 (N=419) 事業主調査票 III 問52 より

若年者の離職について、「困っている」と回答した事業主は49.2%、「困っていない」と回答した事業主は43.0%となっている。



6) 若年者の離職防止策 事業主調査票 III 問 52 より

若年者の離職防止策として、事業主が必要であると考えていることは、「賃金水準の引上げ」が50.1%で最も多く、次いで「休日のとりやすさ」が39.6%などとなっている。



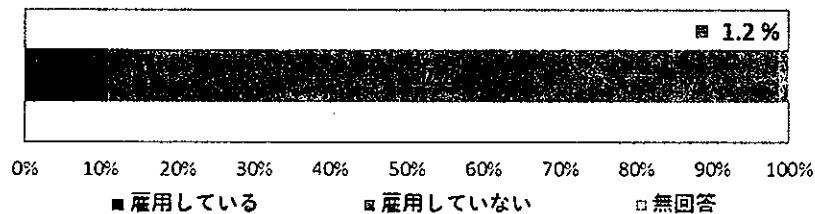
※上記割合は本質問の有効回答者数 (N=389) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(4) 外国人の雇用

A 事業主調査

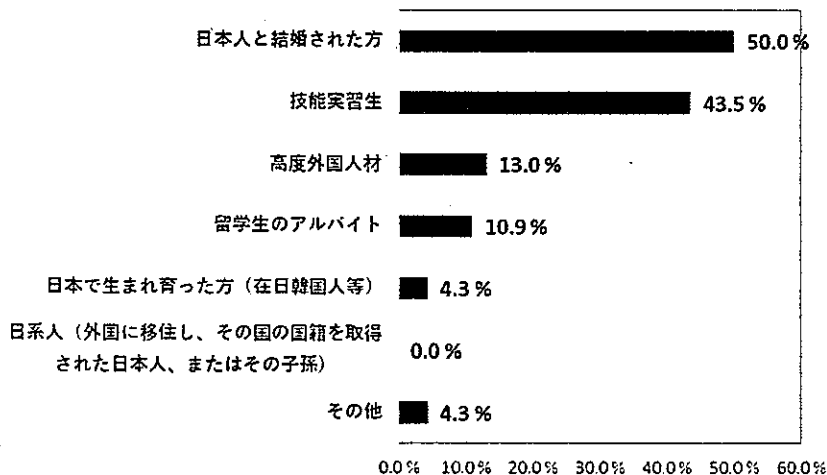
1) 外国人の雇用 (N=419) 事業主調査票 III 問 53 より

外国人の雇用について「雇用している」が11.0%、「雇用していない」が87.8%となっている。



2) 雇用している外国人の在留資格 事業主調査票 III 問 54 より

雇用している外国人の在留資格は「日本人と結婚された方」が50.0%と最も多く、次いで「技能実習生」が43.5%となっている。



※上記割合は「雇用している」と回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数 (N=46) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

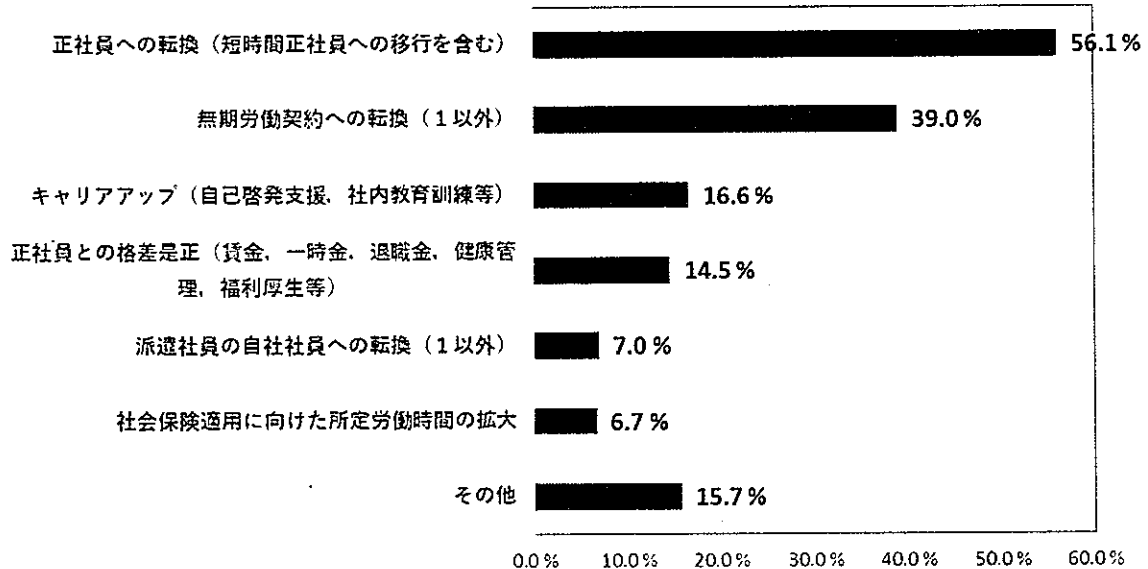
(5) 非正規社員の処遇改善等

A 事業主調査

1) 非正規社員の処遇改善等の取組 事業主調査票 III 問 56 より

非正規社員の処遇改善等の取組は（複数回答可）、「正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）」が56.1%で最も多くなっている。

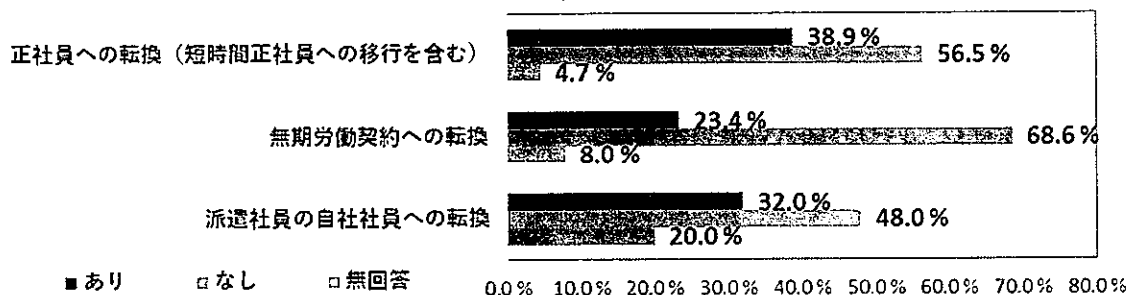
その他には「非正規社員はいない」、「事業所が正社員へと提案しても本人が希望しない」等があった。



※上記割合は本質問の有効回答者数（N=344）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績 事業主調査票 III 問 57 より

平成29年4月1日から平成30年3月31日までの過去1年間の非正規社員の処遇改善等の取組実績は、「正社員への転換」が38.9%、「無期労働契約への転換」が23.4%、「派遣社員の自社社員への転換」が32.0%となっている。

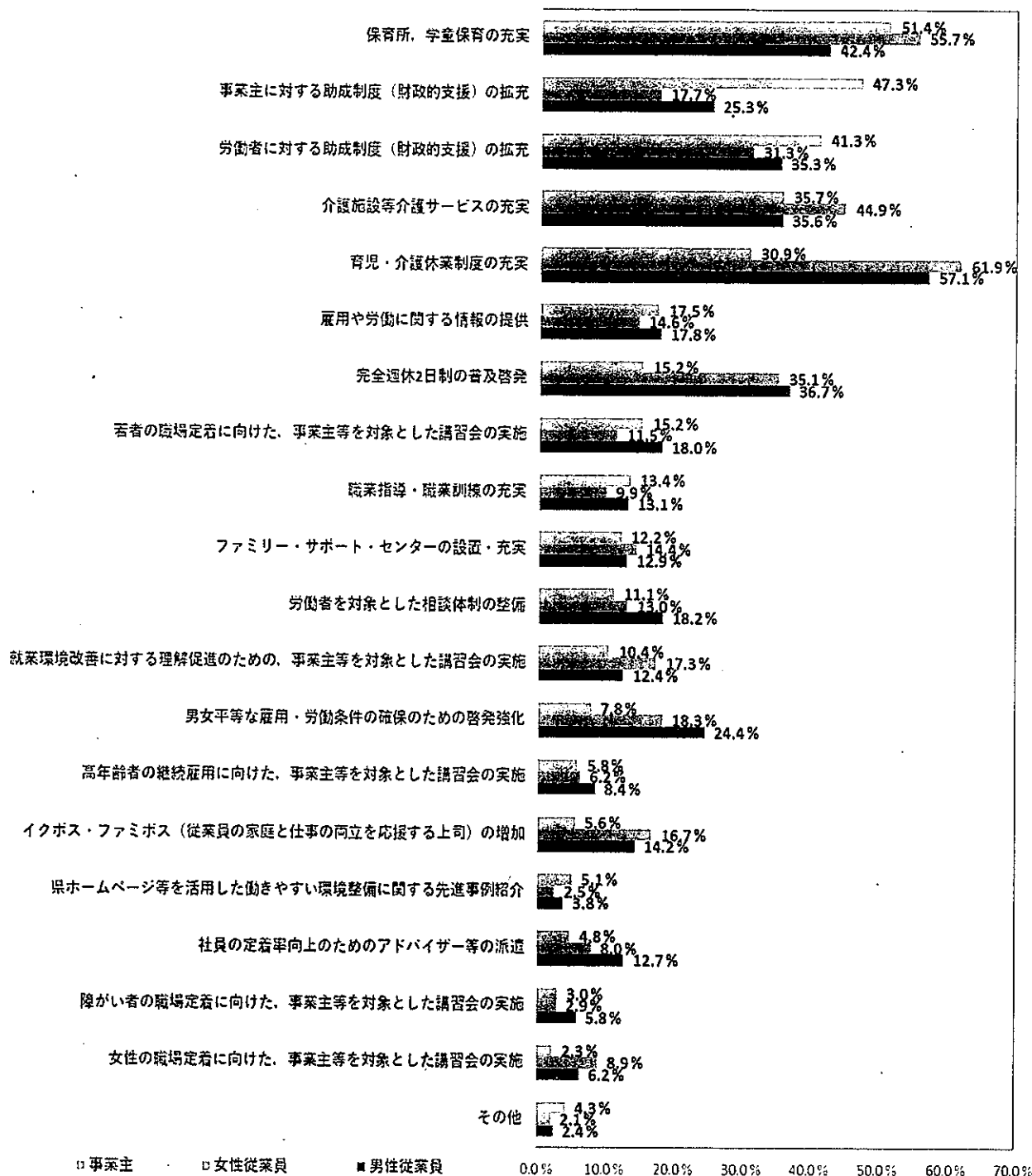


※上記割合は各処遇改善の取組等があると回答した事業主のうち、本質問の有効回答者数（正社員への転換 N=193、無期労働契約への転換 N=137 派遣社員の自社社員への転換 N=25）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

VI 行政への要望

事業主調査票 III 問 58、女性・男性各従業員調査票 VIII 問 44 より

今後、働きやすい環境を整備するためにあれば良いと考える行政施策は（5つまで選択可）、事業主では、「保育所、学童保育の充実」が51.4%と最も多く、男女の従業員では、ともに「育児・介護休業制度の充実」（女性従業員：61.9%、男性従業員：57.1%）が最も多くなっている。



※上記割合は本質問の有効回答者数(事業主 N=395、女性従業員 N=515、男性従業員 N=450)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ (<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.html>) に掲載している。

平成30年度鳥取県職場環境等実態調査 調査票

事業主調査票

【はじめに】

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護制度、ワーク・ライフ・バランスの状況などの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的としています。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。なお、ご回答いただきました内容は統計目的のみに使用しますので、個別の事業所名や個別の事業所の情報を外部に公開することはありません。

また、この調査は事業所を対象にしています。このため、企業の本店等に配布された場合にも、調査対象となった事業所（調査票が送付された事業所）についてのみ記入してください。貴事業所の常用労働者が10人未満の場合は調査対象に該当しませんので、「事業所の現況」部分のみご記入のうえ、ご返送いただきますようお願いいたします。

【記入上の注意】

- 1 特にことわりのない限り、平成30年8月1日現在の状況について記入してください。
- 2 回答を選択する場合には、該当する番号を○で囲んでください。また、日数や人数を回答する場合には、その数字を、() 内に記入が必要な場合には、具体的内容を記入してください。
- 3 本調査票は、平成30年10月5日（金）までに、同封の返信用封筒（切手不要）で郵送をお願いします。なお、多
少期限が過ぎましても、ぜひご返送ください。
- 4 不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

【調査実施機関・問い合わせ先】

鳥取県 商工労働部 雇用人材局とっとり働き方改革支援センター 担当者 喜多川、河野

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7662 フリーダイヤル:0120-833-877

FAX:0857-26-8169 メールアドレス hataraki-kaikaku@pref.tottori.lg.jp

【調査受託機関・調査票返送先】

受託者社名:株式会社鳥取情報サービス 住所:鳥取市富安1-74-3 (日段商事ビル3階)

電話:0857-22-1651

FAX:0857-22-1653

1 貴事業所の現況について記入してください。

事業所名			所属・役職名・氏名
所在地	(〒 -)	記入者	(電話)
(1) 産業分類 (主要なもの一つに○をしてください)	1 鉱業 採石業 砂利採取業 2 建設業 3 製造業 4 電気・ガス・熱供給・水道業 5 情報通信業 6 運輸業 郵便業 7 卸売業 小売業 8 金融業 保険業 9 不動産業 物品賃貸業 10 学術研究 専門・技術サービス業 11 宿泊業 飲食サービス業 12 生活関連サービス業 娯楽業 13 教育 学習支援業 14 医療 福祉 15 複合サービス事業 16 サービス業 (他に分類されないもの)		
(2) 企業規模 (企業規模は企業全体の人数で○をしてください)	1 1人 ~ 9人 2 10人 ~ 29人 3 30人 ~ 49人 4 50人 ~ 99人 5 100人 ~ 299人 6 300人 ~ 999人 7 1,000人以上		
(3) 事業所の 常用労働者数		常用労働者数	パートタイム労働者数
	男性	人	人
	女性	人	人
	常用労働者 期間を定めず、または1か月を超える期間を定めて雇われている者 日々または1か月以内の期間を定めて雇われているもののうち、前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者 役員や事業主の家族であっても、常時勤務して毎月給与の支払いを受けている者 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		
(4) 事業所の 役員数及び 管理職者数		役員数 (常勤)	管理職者数 (課長クラス以上)
	男性	人	人
	女性	人	人
	役員 事業所の運営・業務執行・監査などの権限を有する者 管理職者 事業経営方針の決定・経営方針に基づく執行計画の樹立・作業の監督・統制等、経営体の全般又は課以上の内部組織の経営・管理に従事する者。(課長、部長、支店長など) なお、管理職という位置付けがない場合は、0を記入してください。		

II 貴事業所の状況について以下の問1～問10にお答えください。

問1 週休2日制の実施状況についておたずねします。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

(1) 週休はどのような実施形態になっていますか。

1 完全週休2日制	2 4週8休制
3 4週7休制	4 4週6休制
5 月2回	6 隔週で週休2日制
7 4週5休制	8 月1回週休2日
9 週休1日半	10 週休1日
11 その他 ()	

1～8に該当の場合は(2)へ

(2) 実施の方法は

- 1 全員一斉
- 2 交替
- 3 その他

()

問2 変形労働時間制についておたずねします。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

(1) 変形労働時間制を採用していますか。

- 1 採用している
- 2 採用していない

(2) 採用している変形労働時間制の形態についてお答えください。(複数選択可)

- 1 1週間単位の非定型的変形労働時間制
- 2 1か月単位の変形労働時間制
- 3 1年単位の変形労働時間制
- 4 フレックスタイム制

問3 年次有給休暇についておたずねします。

有給休暇の計画的付与制度※はありますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

- 1 ある
- 2 ない

※計画的付与制度とは、労使協定により年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、労使協定に定める時季に年次有給休暇を与えることができるというものです。

(2) 最短の付与単位についてお答えください。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

- 1 1時間単位
- 2 半日単位
- 3 1日単位
- 4 その他 ()

(3) 取得状況をお答えください(平成29年4月1日～平成30年3月31日)。

付与対象となった常用労働者数	人
延べ付与日数(繰越日数を含めないでください)	日
延べ取得日数(時間単位での取得分については日数に換算、端数は小数点以下を四捨五入)	日

問4 休暇制度についておたずねします。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

(1) 独自に採用している休暇制度(年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く)はありますか。

- 1 ある
- 2 ない

(2) 問4(1)で「1」を選択した方におたずねします。

採用している制度、一人あたりの利用可能日数、平成29年4月1日～平成30年3月31日における実利用者数についてお答えください。(複数回答可)

	日数	利用者数
1 ボランティアのための休暇	日	人
2 自己啓発休暇、資格取得などのための休暇	日	人
3 夏期休暇	日	人
4 リフレッシュ休暇	日	人
5 記念日休暇、参観日休暇など家族のために休める休暇	日	人
6 配偶者の出産休暇(育児参加休暇含む)	日	人
7 その他 ()	日	人

Ⅲ 職場環境の状況

1 女性の就業環境

鳥取県では平成26年7月10日に経済団体等が中心となって、女性の活躍を推進する官民連携組織である「^{じよせい}女星活躍とっとり会議」を立ち上げて（H29.5に「^{じよせい}輝く女星活躍とっとり会議」から改称）、女性が輝く日本一の鳥取県を創ることを目指しています。

(1) 女性の配置・昇進

問5 貴事業所では、女性を配置していない職種がありますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください）

- 1 全ての職種に女性を配置している →問7へ
- 2 女性を配置していない職種がある →問6へ

問6 (1) 問5で「2 女性を配置していない職種がある」と回答された方にお尋ねします。女性を配置していない理由は何ですか。（該当するものを全て（○をつけて）選んでください。）

- 1 外部との折衝が多いから
- 2 外勤、出張が多いから
- 3 特殊な資格が必要だから
- 4 体力が必要だから
- 5 深夜労働があるから
- 6 残業が多いから
- 7 転勤があるから
- 8 女性が希望しないから
- 9 女性は家庭責任を担っているため補助的業務に配置する必要があるから
- 10 その他（ ）

(2) 問5で「2 女性を配置していない職種がある」と回答された方にお尋ねします。今後、女性を配置していない職種へ女性を配置する予定はありますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- 1 男女均等な扱いになるよう配置していく予定
- 2 従業員の意見を参考にしながら今後検討
- 3 全ての職種に女性を配置することは困難

問7 貴事業所では、女性の昇進・昇格はどのようになっていますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- 1 男女とも同じ機会がある
- 2 女性の方が機会が少ない
- 3 男性の方が機会が少ない

↓
女性の方が機会が少ない理由は何ですか。

- 1 女性は勤続年数が短く、経験も浅いから
- 2 女性にふさわしい職種・業務がないから
- 3 女性が希望しないから
- 4 その他（ ）

(2) 女性のキャリア形成

問8 貴事業所では、女性の能力の発揮に当たってどのようにして女性従業員の職業意識の向上を図っていますか。（該当するものを全て（○をつけて）選んでください。）

- 1 責任ある仕事を任せる
- 2 管理職への積極的登用
- 3 会議等への女性の参加機会の拡大
- 4 女性に対する教育訓練の充実
- 5 仕事と家庭の両立支援
- 6 仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う
- 7 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入
- 8 女性（一般）従業員の意識啓発
- 9 男性（一般）従業員の意識啓発
- 10 管理職層・経営者層の意識啓発
- 11 その他（ ）

問9 女性の就業継続について、どう思いますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください）

- 1 進めた方が良いと思う → 問10へ
- 2 できれば進めた方が良いと思う → 問10へ
- 3 進めない方が良いと思う → 問11へ
- 4 その他（ ） → 問11へ

問10 問9で「1 進めた方が良い」又は「2 できれば進めた方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

- | | |
|-----------------------------|---------------------------|
| 1 会社にとってメリットがあるから | 2 能力がある女性がやめてしまうのは損失であるから |
| 3 経済の活性化など社会のため必要であるから | 4 女性の管理職登用のため必要であるから |
| 5 ダイバーシティ(多様性)を進めるため必要であるから | 6 その他() |

問11 問9で「3 進めない方が良い」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

- | | |
|----------------------------|---------------------------|
| 1 女性が希望しないから | 2 女性は家事や子育てを優先すべきであるから |
| 3 就業を継続しても、給与を上げることができないから | 4 就業継続を前提とした会社運営を考えていないから |
| 5 その他() | |

問12 女性の能力の発揮のため、どのような行政施策があれば良いと思いますか。(該当するものを全て○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| 1 女性管理職比率の公表の義務化 | 2 女性(一般)従業員に対する意識啓発 |
| 3 管理職層・経営者層に対する意識啓発 | 4 男性(一般)従業員に対する意識啓発 |
| 5 女性に対する教育訓練の充実 | 6 ロールモデルの提示 |
| 7 仕事と家庭の両立支援 | 8 保育サービスの充実 |
| 9 女性の起業に対する支援 | 10 女性管理職比率の義務化 |
| 11 男性の育児休業取得の促進 | 12 表彰制度の創設 |
| 13 企業の取組の公表 | 14 法人税の軽減措置 |
| 15 公共事業の入札参加資格への優先的措置 | 16 目標達成企業への助成制度(財政的支援) |
| 17 その他() | |

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事と育児の両立

問13 貴事業所に育児休業制度の規定はありますか。ある場合は、期間と給与支給状況についてお答えください。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて)ください)

- 1 ある 2 制度として明文化されていないが慣行としてある 3 検討中 4 ない

※「1ある」及び「2制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された場合は以下の質問にもお答えください。

- 期間：子どもが 歳 か月になるまで
- 給与支給状況：①有給(一部支給を含む)
- ②無給(雇用保険の育児休業給付のみを受給している場合を含む)

問14 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで(過去1年間)の、育児休業の対象者数と取得者数は何人でしたか(男女別)。また、育児休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。

対象者数・・・男性の場合、1歳に満たない子(養子)を養育している、又は過去1年間に配偶者が出産した従業員の数
女性の場合、1歳に満たない子(養子)を養育している、又は過去1年間に出産した従業員の数

取得者数・・・育児休業開始予定の申出をしている従業員も対象者数に含む
労働基準法65条に基づく産前・産後休業のみを取得した人を除く

区分	対象者数(人)	取得者数(人)	うち取得期間が							
			1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年～2年未満	2年～3年未満	3年以上
男性										
女性										

問15 育児休業制度を導入して得られた効果は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 結婚・出産による退職者が減少した 2 会社のイメージがアップした 3 従業員の勤続年数が延びた
 4 従業員の会社への愛着が強まった 5 入社希望者が増えた 6 仕事内容の見直しができた
 7 生産性が向上した 8 その他()

問16 育児休業制度導入後の課題は何ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
 4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
 7 企業の経済的負担が大きい(負担内容:)
 8 その他()

問17 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 取得した方が良いと思う → 問19へ 2 できれば取得したほうが良いと思う → 問19へ
 3 取得しない方が良いと思う → 問18へ 4 その他() → 問19へ

問18 問17で「3 取得しない方が良いと思う」と回答された事業所にお尋ねします。その理由は何ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 代替職員を雇用する余裕がないから 2 業務が忙しいから 3 取得すると本人の収入が下がるから
 4 他の職員の負担が増えるから 5 その他()

問19 貴事業所では、仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度等がありますか。該当するものを全て選んで記載してください。

区分	(1) 該当する制度等に○をしてください	(2) (1)で○をつけたものについて、利用状況をお尋ねします。それぞれ1つずつ選択してください。			
		1. 利用者がある	2. 利用者はいない	3. 対象者がいない	4. わからない
① 子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)		1	2	3	4
② 短時間勤務制度		1	2	3	4
③ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3	4
④ 事業所内保育施設		1	2	3	4
⑤ フレックスタイム制度		1	2	3	4
⑥ 所定外労働の免除		1	2	3	4
⑦ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成		1	2	3	4
⑧ 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
⑨ 在宅勤務・テレワーク制度		1	2	3	4
⑩ その他()		1	2	3	4
⑪ 制度はない		1	2	3	4

※「② 育児のための短時間勤務制度がある」と回答された事業所は、以下の質問にもお答えください。

●その制度を利用できるのは、次のいずれの場合ですか。該当するものを1つ選んで(○をつけて)ください。

- 1 3歳未満の子を養育する場合 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合
 3 小学校3年生までの子を養育する場合 4 小学校6年生までの子を養育する場合
 5 その他()

問20 男性の育児休業取得を促進するためにどのような取組をしていますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | | |
|---------------|---------------------|--------------------|
| 1 上司から取得を促す | 2 育児休業取得についてチラシ等を配布 | 3 育児休業制度について説明会を実施 |
| 4 県や国の助成制度を活用 | 5 研修会や意見交換会を実施 | 6 育児休業の有給化(一時金を含む) |
| 7 事業主や役員などが取得 | 8 その他() | |

問21 男性の育児休業の取得を促進するために、どのような行政施策があれば良いと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1 制度の周知 | 2 事業主に対する講習会の開催 |
| 3 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | 4 男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充 |
| 5 表彰制度の創設 | 6 その他() |

問22 全ての事業所にお尋ねします。

子育てはもちろん介護しながらも働き続けられる職場づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するリーダーを「イクボス・ファミボス」と呼びます。

(1) 「イクボス・ファミボス」という言葉を知っていますか。

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 1 知っている | 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある | 3 知らない |
|---------|----------------------|--------|

(2) 自社の管理職は子育てや介護など、仕事と家庭の両立に理解がある方だと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1 理解がある | 2 理解がない | 3 わからない |
|---------|---------|---------|

問23 全ての事業所にお尋ねします。

鳥取県独自の取組として、「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」を設けています。県のホームページ等でその取組内容等を広く紹介しています。

鳥取県では、企業に対して男性が育児・介護に積極的に関わることができる休暇制度の整備・促進を図るため、常時雇用する男性労働者に、育児休業・介護休業等を取得させた、従業員数が100人以下の事業主に奨励金を支給します。(http://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm)

この制度を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 1 知っている | 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある | 3 知らない |
|---------|----------------------|--------|

(2) 仕事と介護の両立

「介護休業制度」とは、申し出ることにより、要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は介護休業を取得することができる制度です。期間は対象家族1人あたり通算93日まで(3回を上限に分割取得が可能)です。

「介護休暇」とは、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、半日単位で休暇を取得することができる制度です。

問24 平成27年4月1日から平成30年3月31日まで(過去3年間)に、介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態や、どのような両立支援を求めているのか、そのニーズをどのようにして把握しましたか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-----------------|------------------------|
| 1 人事・総務担当部署等の面談 | 2 直属の上司による面談等 |
| 3 自己申告等 | 4 仕事と介護の両立に関する従業員アンケート |
| 5 ヒアリング調査 | 6 特に把握していない |
| 7 その他() | |

問25 貴事業所に介護休業制度の規定はありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|-------------|---------------------------------|--------------|
| 1 ある → 問26へ | 2 制度として明文化されていないが慣行としてある → 問26へ | 3 検討中 → 問29へ |
| 4 ない → 問29へ | | |

問26 問25で介護休業制度が「1 ある」, 「2 制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された事業所にお尋ねします。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

(1) 休業できる期間はどのくらいですか。

- 1 93日未満 2 93日 3 94日～6か月未満 4 6か月～1年未満 5 1年以上

(2) 介護休業中の賃金の支払いはどのようになっていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 支給していない(雇用保険の介護休業給付のみを受給している場合を含む。)
 2 給料全額の4割以下の支給 3 給料全額の8割未満の支給 4 全額支給
 5 その他()

問27 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで(過去1年間)の介護休業の対象者数と取得者数は何人でしたか(男女別)。また、介護休業者が実際に取得した期間はどのくらいですか。

- ・対象者数・・・対象家族が要介護状態にある従業員の数
 ・対象家族・・・配偶者・父母及び子・配偶者の父母・祖父母、兄弟姉妹及び孫
 ・要介護状態・・・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態

区分	対象者数(人)	取得者(人)	(1) 取得期間					1年以上
			うち取得期間が1週間未満	1週間以上1か月未満	1か月～93日以下	94日～6か月未満	6か月～1年未満	
男性								
女性								

問28 介護休業制度導入後の課題は何ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 利用率が低い 2 復職率が低い 3 休業中・復職後の能力維持が困難
 4 代替要員の確保が困難 5 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 6 他の従業員の負担が増える
 7 企業の経済的負担が大きい(負担内容:)
 8 その他()

問29 貴事業所では、仕事と介護を両立できるよう柔軟な働き方を支援するための介護休業以外の制度等がありますか

区分	(1) 該当する制度等に○をしてください	(2) (1)で○をつけたものについて、利用状況をお尋ねします。それぞれ一つずつ選択してください。			
		1. 利用者がいる	2. 利用者がいない	3. 対象者がいない	4. わからない
① 介護休暇		1	2	3	4
② 短時間勤務制度		1	2	3	4
③ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤制度)		1	2	3	4
④ 半日単位、時間等の休暇制度		1	2	3	4
⑤ フレックスタイム制度		1	2	3	4
⑥ 在宅勤務制度		1	2	3	4
⑦ テレワーク、サテライトオフィスなど在宅以外の勤務場所設定		1	2	3	4
⑧ 介護を事由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
⑨ その他()		1	2	3	4
⑩ なし		1	2	3	4

問30 平成27年4月1日から平成30年3月31日まで(過去3年間)に、従業員で介護を理由に退職した人はいましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 いた(退職者)人 2 いない

問31 企業における仕事と介護の両立支援として重要と考えられるものは何ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度の整備(就業規則への明記など)
- 2 法定以外の制度等、介護との両立のための働き方に関する取組の充実
- 3 介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供
- 4 介護に直面しているか否かを問わず、全従業員または一定年齢層以上の従業員に対して、仕事と介護の両立に関する情報提供
- 5 従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握
- 6 介護に関する相談窓口や相談担当者の設置
- 7 介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援
- 8 制度を利用しやすい職場づくり
- 9 その他()

(3) 仕事と家庭の両立

問32 仕事と家庭の両立を図るためには、何が重要であると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 年次有給休暇を取得しやすくすること
- 2 時間外労働を少なくすること
- 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること
- 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること
- 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること
- 6 場所・時間にとらわれず働くことができる制度(在宅勤務・テレワーク制度等)を導入すること
- 7 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 8 子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること
- 9 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること
- 10 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 11 その他()

問33 企業が仕事と家庭を両立するための取組を実施するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 具体的な取組方法が分からない
- 2 管理職や従業員の固定的な性別役割分担意識の改革をすることが難しい
- 3 人員管理が難しい
- 4 コストが増加する
- 5 人事考課が難しい
- 6 問題点や課題はない
- 7 その他()

3 ハラスメント対策

「セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)」とは、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性的な言動等を行ったり、これに対する対応により解雇・減給等の不利益与えたり、性的な言動等により就業環境を悪化させるといった、精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

(1) セクシュアルハラスメント

問34 貴事業所でセクシュアルハラスメントがありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった(なかったと思う)

問35 貴事業所では、セクシュアルハラスメント対策を講じていますか。

- 1 講じている → 問36へ
- 2 講じていない → 問37へ
- 3 検討中 → 問37へ

問36 問35で「1 講じている」と回答された事業所にお尋ねします。

どのような対策を講じていますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 就業規則等による方針の明文化
- 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
- 3 行為者に対する懲戒処分の明文化
- 4 相談窓口の設置
- 5 研修会の開催
- 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
- 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
- 8 再発防止措置
- 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
- 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
- 11 経営者層から職場のセクハラを許さないというメッセージを発信
- 12 その他()

(2) パワーハラスメント

「パワーハラスメント（「パワハラ」という。以下同じ。）」とは、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、侮辱・暴言、業務上遂行不可能なことの強制といった精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させるといったハラスメント（嫌がらせ）です。

問37 貴事業所でパワーハラスメントがありましたか。（該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。）

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった（なかったと思う）

問38 貴事業所では、パワーハラスメント対策を講じていますか。（該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。）

- 1 講じている → 問39へ 2 講じていない → 問40へ 3 検討中 → 問40へ

問39 問39で「1 講じている」と回答された事業所にお尋ねします。どのような対策を講じていますか。（該当するものを全て○をつけて選んでください。）

- 1 就業規則等による方針の明文化 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
3 行為者に対する懲戒処分の明文化 4 相談窓口の設置 5 研修会の開催
6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
8 再発防止措置 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
11 経営者層から職場のパワハラを許さないというメッセージを発信
12 その他（ ）

(3) マタニティハラスメント・パタニティーハラスメント

「マタニティハラスメント（「マタハラ」という。以下同じ。）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産、育児休業取得等にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント（嫌がらせ）です。

「パタニティーハラスメント（パタハラ）」とは、男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務等を活用しようとする際に、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント（嫌がらせ）です。

問40 貴事業所でマタハラがありましたか。（該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。）

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった（なかったと思う）

問41 貴事業所でパタハラがありましたか。（該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。）

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった（なかったと思う）

問42 貴事業所では、マタハラ・パタハラ対策を講じていますか。（該当するものを1つだけ選んで○をつけてください）

- 1 講じている → 問43へ 2 講じていない → 問44へ 3 検討中 → 問44へ

問43 問42で「1 講じている」と回答された事業所にお尋ねします。どのような対策を講じていますか。（該当するものを全て○をつけて選んでください。）

- 1 就業規則等による方針の明文化 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
3 行為者に対する懲戒処分の明文化 4 相談窓口の設置 5 研修会の開催
6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
8 再発防止措置 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
11 経営者層から職場のマタハラ・パタハラを許さないというメッセージを発信
12 その他（ ）

4 障がい者等の雇用

(1) 障がい者の雇用

問44 貴事業所では、障がい者を雇用していますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

- 1 雇用している 2 雇用していない

問45 障がい者を新たに雇用する、または雇用する障がい者の人数を増やすためには、何が重要であると考えますか。(主なものを3つまで○をつけて選んでください。)

- 1 勤務時間や業務内容の配慮 2 通勤や人事管理面の配慮 3 設備・施設・機器の改善
4 業務遂行援助者・相談員等の配置 5 障がい者の職業訓練 6 家族や関係機関との連携や支援
7 社員の理解促進 8 障がい者自身の就労に向けた基本的な生活習慣の獲得
9 その他 ()

問46 障がい者を雇用するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。(主なものを3つまで○をつけて選んでください。)

- 1 具体的な取組方法が分からない 2 採用ノウハウの不足 3 業務管理が難しい
4 人事管理が難しい 5 長期休業や作業能力低下時の対応 6 職場定着
7 社員の理解不足 8 設備・施設・機器の改善コスト 9 問題点や課題はない
10 その他 ()

(2) 高年齢者の雇用

年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向け、高年齢者の就労促進が図られています。

問47 65歳以上の高年齢者の雇用についてどのようにお考えですか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください)

- 1 積極的に雇用したい → 問48へ 2 必要が生じれば雇用したい → 問48へ 3 雇用するつもりはない → 問49へ

問48 問47で65歳以上の高年齢者を「1 積極的に雇用したい」又は「2 必要が生じれば雇用したい」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) どのような高年齢者を雇用したいと考えていますか。(該当するものを全て○をつけて選んでください。)

- 1 自社(グループ会社等関連会社を含む。)の退職者及び近く退職を控える者(以下「退職者等」という。)
2 同業他社の退職者等 3 1及び2以外の退職者等

(2) 高年齢者に期待する役割については、どのようなものですか。(該当するものを2つまで○をつけて選んでください。)

- 1 経営・管理 2 高い技術・技能、ノウハウの活用 3 若い従業員への技術・技能、ノウハウ等の伝達
4 従業員の補助 5 その他 ()

(3) 高年齢者を雇用するに当たって、問題点・課題としてどのようなものがあると考えますか。(主なものを2つまで○をつけて選んでください。)

- 1 具体的な取組方法が分からない 2 他社の退職者等の採用ノウハウの不足
3 健康管理など人事管理が難しい 4 長期休業や作業能力低下時の対応
5 就労環境改善のためのコスト 6 問題点や課題はない 7 その他 ()

(3) 若年者の雇用

問49 貴事業所では、平成29年4月1日から平成30年3月31日まで(過去1年間)に若年者の雇用実績がありますか。(該当するものを全て○をつけて選んでください。)

(1) 新卒者(既卒3年以内の者を含む)

- 1 正社員 2 パートタイマー 3 その他 4 雇用なし 1~3と回答された方 ⇒ 問51へ

(2) 学校卒業後3年を経過した40代前半までの求職者

- 1 正社員 2 パートタイマー 3 その他 4 雇用なし 1~3と回答された方 ⇒ 問50、51へ

問50 問49 (2) で、「学校卒業後3年を経過した40代前半までの求職者」の雇用実績があると回答された (1～3 と回答された) 事業所にお尋ねします。

(1) 新卒以外の若年者を雇用した理由について、該当するもの全て (○をつけて) 選んでください。

- 1 新卒者では充足できなかったため 2 年度中途の欠員補充のため 3 業務量が増加したため
4 即戦力を確保するため 5 その他 ()

(2) 新卒以外の若年者雇用の際に重視することについて、該当するものを2つまで (○をつけて) 選んでください。

- 1 過去の仕事での成果 2 職務経験 3 資格・スキル
4 コミュニケーション能力・ビジネスマナー等 5 志望動機 6 熱意
7 その他 ()

問51 問49 (1)、(2) で雇用実績がある (1)～(3) と回答された事業所にお尋ねします。定着状況について、該当するものを全て (○をつけて) 選んでください。

(1) 新卒者 (学校卒業後3年以内の者を含む)

- 1 現在も雇用している (名) 2 既に離職した (名)

(2) 既卒3年を経過した40代前半までの求職者

- 1 現在も雇用している (名) 2 既に離職した (名)

問52 若年者 (40代前半まで) の離職についてお尋ねします。

(1) 若年者の離職について、どのように考えていますか。

- 1 困っている 2 困っていない

(2) 離職防止策としてどのようなことが必要と考えますか。該当するものを全て (○をつけて) 選んでください。

- 1 本人の希望を活かした配置 2 企業内訓練 3 自己啓発に関する支援制度 4 仕事と家庭の両立支援
5 賃金水準の引上げ 6 残業削減 7 休日のとりやすさ 8 福利厚生充実
9 作業環境の改善 10 雰囲気改善 11 上司によるフォローアップ体制 12 メンタルヘルス対策
13 その他 () 14 特になし

(4) 外国人の雇用

問53 貴事業所では、外国人を雇用していますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけて) ください

- 1 雇用している → 問54へ 2 雇用していない → 問55へ

問54 問53で「1 雇用している」と回答された事業所にお聞きします。雇用している外国人の滞在資格は何ですか。

- 1 技能実習生 2 留学生のアルバイト 3 日本で生まれ育った方 (在日韓国人等)
4 日本人と結婚された方 5 日系人 (外国に移住し、その国の国籍を取得された日本人、またはその子孫)
6 高度外国人材 (例: 大卒の理系技術者、通訳、国際営業、海外事業所からの転勤、外国料理の調理師など専門的な業務の方)
7 その他 ()

(5) 非正規社員の処遇改善等

問55 平成25年4月に労働契約法が改正され「有期労働契約が繰返し更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる」と定められたことを知っていますか。

- 1 知っている 2 知らない

問56 貴事業所で実施している非正規社員の処遇改善等の取組について、該当するものを全て (○をつけて) 選んでください。

- 1 正社員への転換 (短時間正社員への移行を含む) → 問57へ 2 無期労働契約への転換 (1以外) → 問57へ
3 派遣社員の自社社員への転換 (1以外) → 問57へ 4 キャリアアップ (自己啓発支援、社内教育訓練等) → 問58へ
5 正社員との格差是正 (賃金、一時金、退職金、健康管理、福利厚生等) → 問58へ
6 社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大 → 問58へ 7 その他 () → 問58へ

問57 平成29年4月1日から平成30年3月31日まで（過去1年間）の、非正規社員の処遇改善等の取組の実績について、該当するものを全て（○をつけて）選んでください。

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|------|
| (1) 正社員への転換（短時間正社員への移行を含む） | ① あり（ | 人 | ② なし |
| (2) 無期労働契約への転換（(1)以外） | ① あり（ | 人 | ② なし |
| (3) 派遣社員の自社社員への転換（(1)以外） | ① あり（ | 人 | ② なし |

5 行政への要望

問58 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。該当するもの5つまで（○をつけて）選んでください。

- | | |
|--|--------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実 | 2 保育所、学童保育の充実 |
| 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実 | 4 介護施設等介護サービスの充実 |
| 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 | 6 職業指導・職業訓練の充実 |
| 7 完全週休2日制の普及啓発 | 8 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣 | |
| 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 11 障害者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 12 高齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 14 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 15 県ホームページ等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 | |
| 16 雇用や労働に関する情報の提供 | |
| 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | |
| 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | |
| 19 イクボス・ファミボス（従業員の家と仕事の両立を応援する上司）の増加 | |
| 20 その他（ | ） |

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において育児や介護の援助を受けたい人で行きたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

～ご協力ありがとうございました～

平成30年10月5日（金）までにご提出ください。

なお、この調査の結果は、平成31年3月頃、以下のHPで公開予定です。

鳥取県商工労働部雇用人材局とっとり働き方改革支援センターホームページ

(<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)

女性従業員調査票

〔はじめに〕

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスの状況などの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的としています。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。なお、この調査票に記載された事項については、統計以外の目的に使用しません。

- 1 この調査票は、**女性従業員（正社員）**が御回答くださるようお願いいたします。
- 2 回答を選択する場合には、**該当する番号を○で囲んで**ください。また、（ ）内に記入が必要な場合には、具体的な内容を記入してください。
- 3 本調査票は、**平成30年10月5日（金）までに、返信用封筒（切手不要）で郵送**をお願いします。
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご返送ください。
- 4 不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

【調査実施機関・問合わせ先】

鳥取県商工労働部雇用人材局 とっとり働き方改革支援センター 担当者 喜多川、河野
〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7662 フリーダイヤル0120-833-877
FAX:0857-26-8169 メールアドレスhataraki-kaikaku@pref.tottori.lg.jp

【調査受託機関・調査票返送先】

受託受託者社名：株式会社鳥取情報サービス 住所：鳥取市富安1-74-3（日段商事ビル3階）
電話：0857-22-1651 FAX:0857-22-1653

I あなたの働いている事業所とあなた御自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | | |
|------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 1 建設業 | 2 製造業 | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 情報通信業 |
| 5 運輸業、郵便業 | 6 卸売業、小売業 | 7 金融業、保険業 | |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 | |
| 11 生活関連サービス業、娯楽業 | 12 教育、学習支援業 | 13 医療、福祉 | |
| 14 複合サービス業 | 15 サービス業（他に分類されないもの） | | |

問2 あなたの働いている会社（本社・支店・営業所を合わせて）の従業員数はどのくらいですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 1 10人未満 | 2 10～29人 | 3 30～49人 |
| 4 50～99人 | 5 100～300人 | 6 301人以上 |

問3 あなたの職種は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- 1 一般事務職 [庶務、経理、企画、調査等事務的業務従事者等]
- 2 専門技術職 [保育士、看護師、教員、建築士、プログラマー等]
- 3 生産労務職 [生産部門、原材料加工、機械組立修理従事者等]
- 4 販売・サービス職 [販売員、外交員、理美容師、調理人等]
- 5 管理職 [係長クラス以上（職場において部下を直接指揮監督する者）]
- 6 その他（ ）

問4 あなたの年齢は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 30歳以下 | 2 31歳～40歳 | 3 41歳～50歳 |
| 4 51歳～60歳 | 5 61歳以上 | |

II あなたの就業意識について

問5 あなたは(今の勤務先に限らず)これからも仕事を続けたいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 定年まで続けたい
- 2 年齢にかかわらず働ける間は働きたい
- 3 経済的余裕ができるまで続けたい
- 4 結婚するまでは続けたい
- 5 出産するまでは続けたい
- 6 結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい(問6にもお答えください)
- 7 その他()

問6 問5で「結婚又は出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答された人にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 生活を維持又は補助するため
- 2 生活にゆとりを持たせるため
- 3 経済的に自立したいため
- 4 仕事を通じて、仲間や知人を得るため
- 5 さまざまな社会的経験を積みたいため
- 6 自分の能力を発揮したいため
- 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいため
- 8 働くことが役目だと思っているため
- 9 子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため
- 10 家族を養うため
- 11 その他()

問7 仮に結婚又は出産・育児、介護などにより退職した場合、再就職・再雇用に当たって、どのような支援が必要だと思いますか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 求人情報、就職イベント等就職活動に係る情報提供
- 2 技能や資格取得等スキルアップのための職業訓練
- 3 履歴書の書き方、面接訓練等再就職活動に係る支援講座
- 4 企業(経営者層)に対する意識啓発
- 5 保育・介護サービス等の充実
- 6 社会一般(家庭・地域)の意識啓発
- 7 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度
- 8 介護を理由に退職した人の再雇用制度
- 9 その他()

III キャリアアップ

「キャリアアップ」とは、一般的に業務に関する資格を取得したり、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇任や収入アップを目指すことを言います。

問8 キャリアアップについて、どう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 キャリアアップについて、特に興味はない
- 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う
- 3 普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている
- 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う
- 5 その他()

問9 あなたの職場ではキャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修体制等があり、処遇につながっている)が整っていますか。また、あなたはキャリアアップを目指していますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 2 環境が整っているが、キャリアアップを目指していない
- 3 環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい
- 4 環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない

IV 女性の能力発揮

問10 あなたは、女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要であると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せろ | 2 管理職への積極的登用 |
| 3 会議等への女性の参加機会の拡大 | 4 女性に対する教育訓練の充実 |
| 5 仕事と家庭の両立支援 | 6 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入 |
| 7 女性(一般)従業員の意識啓発 | 8 男性(一般)従業員の意識啓発 |
| 9 管理職層・経営者層の意識啓発 | 10 社会一般(家庭・地域)の意識啓発 |
| 11 その他() | |

V 管理職への登用

問11 あなたは、管理職に就きたいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 既に管理職である 2 就きたい 3 どちらともいえない 4 就きたくない

「4 就きたくない」を選んだ方にお聞きします。その理由は何ですか。主なものを2つまで選んでください。

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1 仕事中心の生活となるおそれがあるから | 2 責任のある仕事に就きたくないから |
| 3 能力・体力に自信がないから | 4 今の仕事に満足しているから |
| 5 管理職には興味がないから | 6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから |
| 7 家事・育児・介護との両立が困難になるから | 8 その他() |

問12 女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 是非就いてほしい → 問13へ 2 本人が望むなら就いてもよい → 問13へ
3 できれば就いてほしくない → 問14へ 4 絶対就いてほしくない → 問14へ

問13 問12で「1 是非就いてほしい」又は「2 本人が望むなら就いてもよい」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから | 2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから |
| 3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから | |
| 4 職場の体質、イメージがよくなると思うから | 5 職場や社会に女性が進出してほしいから |
| 6 自分が働いていくうえでの目標になるから | 7 その他() |

問14 問12で「3 できれば就いてほしくない」又は「4 絶対就いてほしくない」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 女性は管理職に向かないと思うから | 2 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから |
| 3 女性の管理職は前例がないから | |
| 4 管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから | |
| 5 女性は家庭的であるべきだから | 6 その他() |

VI ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

「育児休業制度」とは、労働者が申し出ることにより、子が1歳(両親ともに育児休業取得の場合は1歳2か月)に達するまでの間、育児休業を取得することができる制度です。保育所等に入所できない場合等の条件に該当する場合、子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

問15 あなたは、育児休業制度を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 内容も含めて知っている 2 内容は知らないが、聞いたことはある 3 知らない

問16 今後、もし出産するとしたら、育児休業制度を利用しようと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

1 利用しようと思う → 問18へ

2 利用しない → 問17へ

問17 問16で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。
(主なものを3つまで (○をつけて) 選んでください。)

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 1 子どもの世話をしてくれる人がいるから | 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから |
| 3 会社で育児休業を取った例がないから | 4 保育所等の施設を利用できるから |
| 5 上司や同僚に気兼ねするから | 6 休業中の収入が減少するから |
| 7 復職後同じ仕事に就けるか不安があるから | 8 仕事の能力低下に対する不安があるから |
| 9 勤務評定の低下に対する不安があるから | 10 有給休暇等に対応できるから |
| 11 配偶者が育児休業制度を利用する予定だから | 12 その他 () |

問18 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | |
|-----------------------|--------------------------|
| 1 当然取得してもよいと思う → 問20へ | 2 できれば取得した方がよいと思う → 問20へ |
| 3 取得しない方がよいと思う → 問19へ | 4 その他 () → 問20へ |

問19 問18で「3 取得しない方がよいと思う」と回答された人にお尋ねします。取得しない方がよいと思う理由は何ですか。(主なものを1つ (○をつけて) 選んでください。)

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 1 収入が減るため | 2 職場に迷惑をかけるため |
| 3 家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため | 4 その他 () |

問20 育児をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。
(該当するものを全て (○をつけて) 選んでください。)

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1 子どもが病気・けがの時の休暇制度 (子の看護休暇含む) | 2 短時間勤務制度 |
| 3 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ | 4 事業所内保育施設 |
| 5 フレックスタイム | 6 在宅勤務・テレワーク制度 |
| 7 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成 | 8 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度 |
| 9 時間外労働の制限 | 10 その他 () |

2 仕事と介護の両立

「介護休業制度」とは、申し出ることにより、要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は介護休業を取得することができる制度です。期間は対象家族1人あたり通算93日まで（3回を上限に分割取得が可能）です。

問21 あなたは、介護休業制度を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------------|---------------------|--------|
| 1 内容も含めて知っている | 2 内容は知らないが、聞いたことはある | 3 知らない |
|---------------|---------------------|--------|

問22 今後、家族の介護が必要となった場合に、介護休業制度を利用しようと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1 利用しようと思う → 問24へ | 2 利用しない → 問23へ |
|-------------------|----------------|

問23 問22で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。(主なものを3つまで (○をつけて) 選んでください。)

- | | |
|------------------|----------------------------|
| 1 介護をしてくれる人がいるから | 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから |
|------------------|----------------------------|

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 3 会社で介護休業を取った例がないから | 4 特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから |
| 5 在宅介護サービスが利用できるから | 6 上司や同僚に気兼ねするから |
| 7 休業中の収入が減少するから | 8 復職後同じ仕事に就けるか不安があるから |
| 9 仕事の能力低下に対する不安があるから | 10 勤務評定の低下に対する不安があるから |

問24 介護をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|---|---------------------|
| 1 介護休暇(要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できる1日単位の休暇制度) | |
| 2 短時間勤務制度 | 3 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ |
| 4 半日単位、時間単位等の休暇制度 | 5 フレックスタイム |
| 6 在宅勤務・テレワーク制度 | 7 介護を理由に退職した人の再雇用制度 |
| 8 その他 () | |

3 仕事と家庭の両立

問25 仕事と家庭の両立を図るためには、何が重要であると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 年次有給休暇を取得しやすくすること | 2 時間外労働を少なくすること |
| 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること | 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること |
| 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること | |
| 6 場所・時間にとらわれず働くことができる制度(在宅勤務・テレワーク制度等)を導入すること | |
| 7 育児・介護休業制度を利用しやすくすること | |
| 8 子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること | |
| 9 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること | 10 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実 |
| 11 その他 () | |

問26 子育てはもちろん介護しながらも働き続けられる職場づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するリーダーを「イクボス・ファミボス」と呼びます。この「イクボス・ファミボス」という言葉を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 1 知っている | 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある | 3 知らない |
|---------|----------------------|--------|

問27 自分の上司は子育てや介護など、仕事と家庭の両立に理解がある方だと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1 理解がある | 2 理解がない | 3 わからない |
|---------|---------|---------|

VII ハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

「セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)」とは、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性的な言動等を行ったり、これに対する対応により解雇・減給等の不利益与えたり、性的な言動等により就業環境を悪化させるといった、精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

問28 あなたの職場で、セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)がありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|-------|----------|-----------------|
| 1 あった | 2 あったと思う | 3 なかった(なかったと思う) |
|-------|----------|-----------------|

問29 あなたは、職場でセクハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 受けた → 問30、31へ | 2 受けたことはない → 問32へ |
|-----------------|-------------------|

問30 問29で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1 性的な誘いを受けた | 2 不必要に身体を触られた |
| 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された | 4 ヌード写真や雑誌を職場で見た |
| 5 容姿や体型について性的に話題とされた | 6 性的な話, 質問をされた |
| 7 執ように食事やデートに誘われた | 8 その他 () |

問31 問29で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した | 2 信頼できる上司・同僚に相談した |
| 3 会社の相談窓口相談した | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない | |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない | 7 その他 () |

問32 セクハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | | |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化 | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 4 相談窓口の設置 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施 | |
| 8 再発防止措置 | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護 | |
| 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | | |
| 11 経営者層から職場のセクハラを許さないというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

2 パワーハラスメント

「パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)」とは、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、侮辱・暴言、業務上遂行不可能なことの強制といった精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させるといったハラスメント(嫌がらせ)です。

問33 あなたの職場で、パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)がありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|-------|----------|-----------------|
| 1 あった | 2 あったと思う | 3 なかった(なかったと思う) |
|-------|----------|-----------------|

問34 あなたは、職場でパワハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1 受けた → 問35、36へ | 2 受けたことはない → 問37へ |
|-----------------|-------------------|

問35 問34で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1 暴行を受けた | 2 ひどい暴言を受けた |
| 3 仲間外しにされた | 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された |
| 5 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた | |
| 6 私的なことに過度に立ち入られた | |
| 7 その他 () | |

問36 問34で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。パワハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した | 2 信頼できる上司・同僚に相談した |
| 3 会社の相談窓口相談した | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない | |

6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない

問37 パワハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | | |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化 | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 4 相談窓口の設置 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施 | |
| 8 再発防止措置 | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護 | |
| 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | | |
| 11 経営者層から職場のパワハラを許さないというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

3. マタニティハラスメント・パタニティーハラスメント

「マタニティハラスメント(「マタハラ」という。以下同じ。)」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産、育児休業取得等にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

「パタニティーハラスメント(「パタハラ」という。以下同じ。)」とは、男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務等を活用しようとする際に、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

問38 あなたの職場で、マタハラがありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった(なかったと思う)

問39 あなたの職場で、パタハラがありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった(なかったと思う)

問40 あなたは、職場でマタハラを受けたことがありますか。

- 1 受けた →問41、42へ 2 受けたことはない →問43へ

問41 問40で「1受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた
2 妊娠中や産休明けに、残業や重労働を強いられた
3 妊娠・出産がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた
4 妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた
5 妊娠・出産がきっかけで、給料を減らされた
6 妊娠・出産がきっかけで、雇用形態を変更された(正社員⇒契約社員など)
7 その他 ()

問42 問40で「1受けた」と回答された人にお尋ねします。マタハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 自分自身で問題を解決した 2 信頼できる上司・同僚に相談した
3 会社の相談窓口で相談した 4 労働局・県等の行政相談窓口で相談した
5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない
7 その他 ()

問43 マタハラ・パタハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。

(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- | | | |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化 | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 4 相談窓口の設置 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施 | |
| 8 再発防止措置 | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護 | |
| 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | | |
| 11 経営者層から職場のマタハラ・パタハラを許さないというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

Ⅷ 行政への要望

問44 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。

(5つまで(○をつけて))選んでください。

- | | |
|--|--------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実 | 2 保育所、学童保育の充実 |
| 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実 | 4 介護施設等介護サービスの充実 |
| 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 | 6 職業指導・職業訓練の充実 |
| 7 完全週休2日制の普及啓発 | 8 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣 | |
| 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 11 障がい者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 12 高年齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 14 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 15 県ホームページ等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 | |
| 16 雇用や労働に関する情報の提供 | |
| 17 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | |
| 18 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | |
| 19 イクボス・ファミボス(従業員の家庭と仕事の両立を応援する上司)の増加 | |
| 20 その他 () | |

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において
育児や介護の援助を受けたい人と行いたい人が会員と
なり、育児や介護について助け合う会員組織です。

問45 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由に御記入ください。

～ご協力ありがとうございました～
平成30年10月5日(金)までにご提出ください。
なお、この調査の結果は、平成31年3月頃、以下のHPで公開予定です。
鳥取県商工労働部雇用人材局とっとり働き方改革支援センターホームページ
(<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)

平成30年度鳥取県職場環境等実態調査 調査票

男性従業員調査票

〔はじめに〕

この調査は、鳥取県内の事業所における休暇制度、育児・介護休業制度、ワーク・ライフ・バランスの状況などの職場環境の実態を明らかにし、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的としています。

つきましては、お忙しいところ大変恐縮ですが、本調査の主旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。なお、この調査票に記載された事項については、統計以外の目的に使用しません。

- 1 この調査票は、**男性従業員（正社員）**が御回答くださるようお願いいたします。
- 2 回答を選択する場合には、**該当する番号を○で囲んで**ください。また、（ ）内に記入が必要な場合には、具体的な内容を記入してください。
- 3 本調査票は、**平成30年10月5日（金）までに、返信用封筒（切手不要）で郵送**をお願いします。
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご返送ください。
- 4 不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

〔調査実施機関・問合わせ先〕

鳥取県商工労働部雇用人材局 とっとり働き方改革支援センター 担当者 喜多川、河野
〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7662 フリーダイヤル0120-833-877
FAX:0857-26-8169 メールアドレスhataraki-kaikaku@pref.tottori.lg.jp

〔調査受託機関・調査票返送先〕

受託者社名：株式会社鳥取情報サービス 住所：鳥取市富安1-74-3（日段商事ビル3階）
電話：0857-22-1651 FAX:0857-22-1653

I あなたの働いている事業所とあなた御自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | | |
|------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 1 建設業 | 2 製造業 | 3 電気・ガス・熱供給・水道業 | 4 情報通信業 |
| 5 運輸業、郵便業 | 6 卸売業、小売業 | 7 金融業、保険業 | |
| 8 不動産業、物品賃貸業 | 9 学術研究、専門・技術サービス業 | 10 宿泊業、飲食サービス業 | |
| 11 生活関連サービス業、娯楽業 | 12 教育、学習支援業 | 13 医療、福祉 | |
| 14 複合サービス業 | 15 サービス業（他に分類されないもの） | | |

問2 あなたの働いている会社（本社・支店・営業所を合わせて）の従業員数はどのくらいですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 1 10人未満 | 2 10～29人 | 3 30～49人 |
| 4 50～99人 | 5 100～300人 | 6 301人以上 |

問3 あなたの職種は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- 1 一般事務職 [庶務、経理、企画、調査等事務的業務従事者等]
- 2 専門技術職 [保育士、看護師、教員、建築士、プログラマー等]
- 3 生産労務職 [生産部門、原材料加工、機械組立修理従事者等]
- 4 販売・サービス職 [販売員、外交員、理美容師、調理人等]
- 5 管理職 [係長クラス以上（職場において部下を直接指揮監督する者）]
- 6 その他（ ）

問4 あなたの年齢は、次のうちどれですか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 1 30歳以下 | 2 31歳～40歳 | 3 41歳～50歳 |
| 4 51歳～60歳 | 5 61歳以上 | |

II あなたの就業意識について

問5 あなたは(今の勤務先に限らず)これからも仕事を続けたいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 定年まで続けたい
- 2 年齢にかかわらず働ける間は働きたい
- 3 経済的余裕ができるまで続けたい
- 4 結婚するまでは続けたい
- 5 配偶者が出産するまでは続けたい
- 6 結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい→問6にもお答えください
- 7 その他()

問6 問5で「結婚又は配偶者が出産したら退職し、子育てに目途がたったら再び働きたい」と回答された人にお尋ねします。その理由は次のうちどれですか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 生活を維持又は補助するため
- 2 生活にゆとりを持たせるため
- 3 経済的に自立したいため
- 4 仕事を通じて、仲間や知人を得るため
- 5 さまざまな社会的経験を積みたいため
- 6 自分の能力を発揮したいため
- 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいため
- 8 働くことが役目だと思っているため
- 9 子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため
- 10 家族を養うため
- 11 その他()

問7 仮に結婚又は配偶者の出産・育児・介護などにより退職した場合、再就職・再雇用に当たって、どのような支援が必要だと思いますか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 求人情報、就職イベント等就職活動に係る情報提供
- 2 技能や資格取得等スキルアップのための職業訓練
- 3 履歴書の書き方、面接訓練等再就職活動に係る支援講座
- 4 企業(経営者層)に対する意識啓発
- 5 保育・介護サービス等の充実
- 6 社会一般(家庭・地域)の意識啓発
- 7 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度
- 8 介護を理由に退職した人の再雇用制度
- 9 その他()

III キャリアアップ

「キャリアアップ」とは、一般的に業務に関する資格を取得したり、専門分野を学ぶことにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて昇任や収入アップを目指すことを言います。

問8 キャリアアップについて、どう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 キャリアアップについて、特に興味はない
- 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う
- 3 普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている
- 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う
- 5 その他()

問9 あなたの職場ではキャリアアップを実現できる環境(昇任制度や充実した研修体制等があり、処遇につながっている)が整っていますか。また、あなたはキャリアアップを目指していますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 環境が整っており、キャリアアップを目指している
- 2 環境が整っているが、キャリアアップを目指していない
- 3 環境が整っていないが、整えばキャリアアップを目指したい
- 4 環境が整っていない、整ってもキャリアアップは目指さない

IV 女性の能力発揮

問10 あなたは、女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要であると考えますか。

(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せる | 2 管理職への積極的登用 |
| 3 会議等への女性の出席参加機会の拡大 | 4 女性に対する教育訓練の充実 |
| 5 仕事と家庭の両立支援 | 6 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入 |
| 7 女性(一般)従業員の意識啓発 | 8 男性(一般)従業員の意識啓発 |
| 9 管理職層・経営者層の意識啓発 | 10 社会一般(家庭・地域)の意識啓発 |
| 11 その他() | |

V 管理職への登用

問11 あなたは、管理職に就きたいと思いませんか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 既に管理職である 2 就きたい 3 どちらともいえない 4 就きたくない



「4 就きたくない」を選んだ方にお聞きします。その理由は何ですか。主なものを2つまで選んでください。

- | | |
|------------------------|--------------------------|
| 1 仕事中心の生活となるおそれがあるから | 2 責任のある仕事に就きたくないから |
| 3 能力・体力に自信がないから | 4 今の仕事に満足しているから |
| 5 管理職には興味がないから | 6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから |
| 7 家事・育児・介護との両立が困難になるから | 8 その他() |

問12 女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 是非就いてほしい → 問13へ 2 本人が望むなら就いてもよい → 問13へ
3 できれば就いてほしくない → 問14へ 4 絶対就いてほしくない → 問14へ

問13 問12で「1 是非就いてほしい」又は「2 本人が望むなら就いてもよい」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから | 2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから |
| 3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから | |
| 4 職場の体質、イメージがよくなると思うから | 5 職場や社会に女性が進出してほしいから |
| 6 自分が働いていくうえでの目標になるから | 7 その他() |

問14 問12で「3 できれば就いてほしくない」又は「4 絶対就いてほしくない」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1 女性は管理職に向かないと思うから | 2 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから |
| 3 女性の管理職は前例がないから | |
| 4 管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから | |
| 5 女性は家庭的であるべきだから | 6 その他() |

VI ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

「育児休業制度」とは、労働者が申し出ることにより、子が1歳(両親ともに育児休業取得の場合は1歳2か月)に達するまでの間、育児休業を取得することができる制度です。保育所等に入所できない場合等の条件に該当する場合、子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

問15 あなたは、育児休業制度を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 内容も含めて知っている 2 内容は知らないが、聞いたことはある 3 知らない

問16 今後、もし出産するとしたら、育児休業制度を利用しようと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

1 利用しようと思う → 問18へ

2 利用しない → 問17へ

問17 問16で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。(主なものを3つまで○をつけて)選んでください。)

1 子どもの世話をしてくれる人がいるから

2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから

3 会社で育児休業を取った例がないから

4 保育所等の施設を利用できるから

5 上司や同僚に気兼ねするから

6 休業中の収入が減少するから

7 復職後同じ仕事に就けるか不安があるから

8 仕事の能力低下に対する不安があるから

9 勤務評定の低下に対する不安があるから

10 有給休暇等で対応できるから

11 配偶者が育児休業制度を利用する予定だから

12 その他 ()

問18 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください)

1 当然取得してもよいと思う → 問20へ

2 できれば取得した方がよいと思う → 問20へ

3 取得しない方がよいと思う → 問19へ

4 その他 () → 問20へ

問19 問18で「3 取得しない方がよいと思う」と回答された人にお尋ねします。取得しない方がよいと思う理由は何ですか。(該当するものを1つだけ○をつけて)選んでください。)

1 収入が減るため

2 職場に迷惑をかけるため

3 家事・育児はできるだけ女性が行うべきだと思うため

4 その他 ()

問20 育児をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。(該当するものを全て○をつけて)選んでください。)

1 子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)

2 短時間勤務制度

3 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ

4 事業所内保育施設

5 フレックスタイム

6 在宅勤務・テレワーク制度

7 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成

8 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度

9 時間外労働の制限

10 その他 ()

2 仕事と介護の両立

「介護休業制度」とは、申し出ることにより、要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は介護休業を取得することができる制度です。期間は対象家族1人あたり通算93日まで(3回を上限に分割取得が可能)です。

問21 あなたは、介護休業制度を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

1 内容も含めて知っている

2 内容は知らないが、聞いたことはある

3 知らない

問22 今後、家族の介護が必要となった場合に、介護休業制度を利用しようと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで○をつけてください。)

1 利用しようと思う → 問24へ

2 利用しない → 問23へ

問23 問22で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|----------------------|----------------------------|
| 1 介護をしてくれる人がいるから | 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから |
| 3 会社で介護休業を取った例がないから | 4 特別養護老人ホーム等の施設を利用できるから |
| 5 在宅介護サービスが利用できるから | 6 上司や同僚に気兼ねするから |
| 7 休業中の収入が減少するから | 8 復職後同じ仕事に就けるか不安があるから |
| 9 仕事の能力低下に対する不安があるから | 10 勤務評定の低下に対する不安があるから |

問24 介護をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|---|---------------------|
| 1 介護休暇(要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで取得できる1日単位の休暇制度) | |
| 2 短時間勤務制度 | 3 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ |
| 4 半日単位、時間単位等の休暇制度 | 5 フレックスタイム |
| 6 在宅勤務・テレワーク制度 | 7 介護を理由に退職した人の再雇用制度 |
| 8 その他 () | |

3 仕事と家庭の両立

問25 仕事と家庭の両立を図るためには、何が重要であると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて))選んでください。)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 年次有給休暇を取得しやすくすること | 2 時間外労働を少なくすること |
| 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること | 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること |
| 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること | |
| 6 場所・時間にとらわれず働くことができる制度(在宅勤務・テレワーク制度等)を導入すること | |
| 7 育児・介護休業制度を利用しやすくすること | |
| 8 子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること | |
| 9 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること | 10 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実 |
| 11 その他 () | |

問26 子育てはもちろん介護しながらも働き続けられる職場づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するリーダーを「イクボス・ファミボス」と呼びます。この「イクボス・ファミボス」という言葉を知っていますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 1 知っている | 2 詳しくは知らないが、聞いたことはある | 3 知らない |
|---------|----------------------|--------|

問27 自分の上司は子育てや介護など、仕事と家庭の両立に理解がある方だと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|---------|---------|---------|
| 1 理解がある | 2 理解がない | 3 わからない |
|---------|---------|---------|

VII ハラスメント

1 セクシュアルハラスメント

「セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)」とは、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性的な言動等を行ったり、これに対する対応により解雇・減給等の不利益与えたり、性的な言動等により就業環境を悪化させるといった、精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

問28 あなたの職場で、セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)がありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- | | | |
|-------|----------|-----------------|
| 1 あった | 2 あったと思う | 3 なかった(なかったと思う) |
|-------|----------|-----------------|

問29 あなたは、職場でセクハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 受けた → 問30、31へ 2 受けたことはない → 問32へ

問30 問29で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|----------------------|------------------|
| 1 性的な誘いを受けた | 2 不必要に身体を触られた |
| 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された | 4 ノード写真や雑誌を職場で見た |
| 5 容姿や体型について性的に話題とされた | 6 性的な話、質問をされた |
| 7 執ように食事やデートに誘われた | 8 その他 () |

問31 問29で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 自分自身で問題を解決した | 2 信頼できる上司・同僚に相談した |
| 3 会社の相談窓口相談した | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない | |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない | 7 その他 () |

問32 セクハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | | |
|--|---------------------------|----------|
| 1 就業規則等による方針の明文化 | 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布 | |
| 3 行為者に対する懲戒処分の明文化 | 4 相談窓口の設置 | 5 研修会の開催 |
| 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応 | 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施 | |
| 8 再発防止措置 | 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護 | |
| 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知 | | |
| 11 経営者層から職場のセクハラをなくすというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

2 パワーハラスメント

パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)とは、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、侮辱・暴言、業務上遂行不可能なことの強制といった精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させるといったハラスメント(嫌がらせ)です。

問33 あなたの職場で、パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)がありましたか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 あった 2 あったと思う 3 なかった(なかったと思う)

問34 あなたは、職場でパワハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 受けた → 問35、36へ 2 受けたことはない → 問37へ

問35 問34で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1 暴行を受けた | 2 ひどい暴言を受けた |
| 3 仲間外しにされた | 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された |
| 5 能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じられた | |
| 6 私的なことに過度に立ち入られた | |
| 7 その他 () | |

問36 問34で「1を受けた」と回答された人にお尋ねします。パワハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 自分自身で問題を解決した
- 2 信頼できる上司・同僚に相談した
- 3 会社の相談窓口相談した
- 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した
- 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない
- 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない

問37 パワハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 就業規則等による方針の明文化
- 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
- 3 行為者に対する懲戒処分の明文化
- 4 相談窓口の設置
- 5 研修会の開催
- 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
- 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
- 8 再発防止措置
- 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
- 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
- 11 経営者層から職場のパワーハラスメントをなくすというメッセージを発信
- 12 その他 ()

3 マタニティハラスメント・パタニティーハラスメント

「マタニティハラスメント(「マタハラ」という。以下同じ。)」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産、育児休業取得等にあたって職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

「パタニティーハラスメント(「パタハラ」という。以下同じ。)」とは、男性が育児休業をとったり、育児支援目的の短時間勤務等を活用しようとする際に、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメント(嫌がらせ)です。

問38 あなたの職場で、マタハラがありましたか。(該当するものを一つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった(なかったと思う)

問39 あなたの職場で、パタハラがありましたか。(該当するものを一つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった(なかったと思う)

問40 あなたは、職場でパタハラを受けたことがありますか。

- 1 受けた →問41, 42へ
- 2 受けたことはない →問43へ

問41 問40で「1-受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。

(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 育児休業中や育児休業明けに、心ない言葉を言われた
- 2 育児休業中や育児休業明けに、残業や重労働を強いられた
- 3 育児休業がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた
- 4 育児休業がきっかけで、望まない異動をさせられた
- 5 育児休業がきっかけで、給料を減らされた
- 6 育児休業がきっかけで、雇用形態を変更された(正社員⇒契約社員など)
- 7 その他 ()

問42 問40で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。パタハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 自分自身で問題を解決した
- 2 信頼できる上司・同僚に相談した
- 3 会社の相談窓口相談した
- 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した
- 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない
- 6 プライバシーの問題だと思つたので対応するつもりはない
- 7 その他 ()

問43 マタハラ・パタハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。

- 1 就業規則等による方針の明文化
- 2 社内報やパンフレット等広報啓発資料の作成・配布
- 3 行為者に対する懲戒処分の明文化
- 4 相談窓口の設置
- 5 研修会の開催
- 6 相談があった場合の迅速かつ適切な対応
- 7 事実関係が判明した場合の適切な措置の実施
- 8 再発防止措置
- 9 相談者・行為者等のプライバシーの保護
- 10 相談や事実関係の確認協力を理由に不利益取扱いを行わないことを定めて周知
- 11 経営者層から職場のマタハラ・パタハラをなくすというメッセージを発信
- 12 その他 ()

VIII 行政への要望

問44 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。

(5つまで(○をつけて))選んでください。

- 1 育児・介護休業制度の充実
- 2 保育所、学童保育の充実
- 3 ファミリー・サポート・センター※の設置・充実
- 4 介護施設等介護サービスの充実
- 5 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化
- 6 職業指導・職業訓練の充実
- 7 完全週休2日制の普及啓発
- 8 労働者を対象とした相談体制の整備
- 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣
- 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 11 障がい者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 12 高齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施
- 14 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした講習会の実施
- 15 県ホームページ等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介
- 16 雇用や労働に関する情報の提供
- 17 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充
- 18 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充
- 19 イクボス・ファミボス(従業員の家と仕事の両立を応援する上司)の増加
- 20 その他 ()

※「ファミリー・サポート・センター」とは、地域において育児や介護の援助を受けたい人で行いたい人が会員となり、育児や介護について助け合う会員組織です。

問45 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由に御記入ください。

～ご協力ありがとうございました～

平成30年10月5日(金)までにご提出ください。

なお、この調査の結果は、平成31年3月頃、以下のHPで公開予定です。

鳥取県商工労働部雇用人材局とっとり働き方改革支援センターホームページ

(<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)

