

**令和6年度  
鳥取県職場環境等実態調査報告書**

令和7年3月

鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課

# 令和6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 職場環境の状況	
（１）女性への取組	8
（２）女性のキャリア形成	13
（３）	
Ⅱ ワーク・ライフ・バランス	
（１）仕事と育児の両立	15
（２）仕事と介護の両立	21
（３）仕事と生活の両立	25
Ⅲ ハラスメント対策	
（１）セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラ	28
Ⅳ 多様な人材の雇用	
（１）若年者の雇用	35
（２）障がい者の雇用	36
（３）外国人の雇用	38
Ⅴ 行政への要望	39
（参考）令和6年度鳥取県職場環境等実態調査・調査項目	40

## 令和6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

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、労働福祉施策の基礎資料とする。

#### (2) 調査基準日(調査基準日)

令和6年8月1日現在(令和6年8月2日～9月27日)

#### (3) 調査対象

##### 1) 事業主調査

総務省統計局の「事業所母集団データベース」における「令和4年次フレーム」による常用労働者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3,000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、または1か月以上の期間を定めて雇われている者
- ・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

##### 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3,000人

#### (4) 有効回答率

##### 1) 事業主調査

645事業所(21.5%)

※調査基準日において、常用労働者数が10人未満または無回答の事業所及び企業規模が無回答の事業所(91事業所)からの回答は集計から除いている。

##### 2) 従業員調査

女性従業員:772人(25.7%)、男性従業員:708人(23.6%)

※調査基準日において、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(女性:30人、男性:21人)からの回答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(株式会社情報サービス鳥取)から事業主に対して、郵送によりインターネット回答リンク記載の用紙を配布し、事業主がインターネットにより回答

##### 2) 従業員調査

調査対象事業主から従業員に対して、インターネット回答リンク記載の用紙を配布し、従業員がインターネットにより回答

#### (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に、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、鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課ホームページ(<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)に掲載している。
- ・前回調査比較について、比較可能な項目(前回調査との共通項目)のみ記載している。

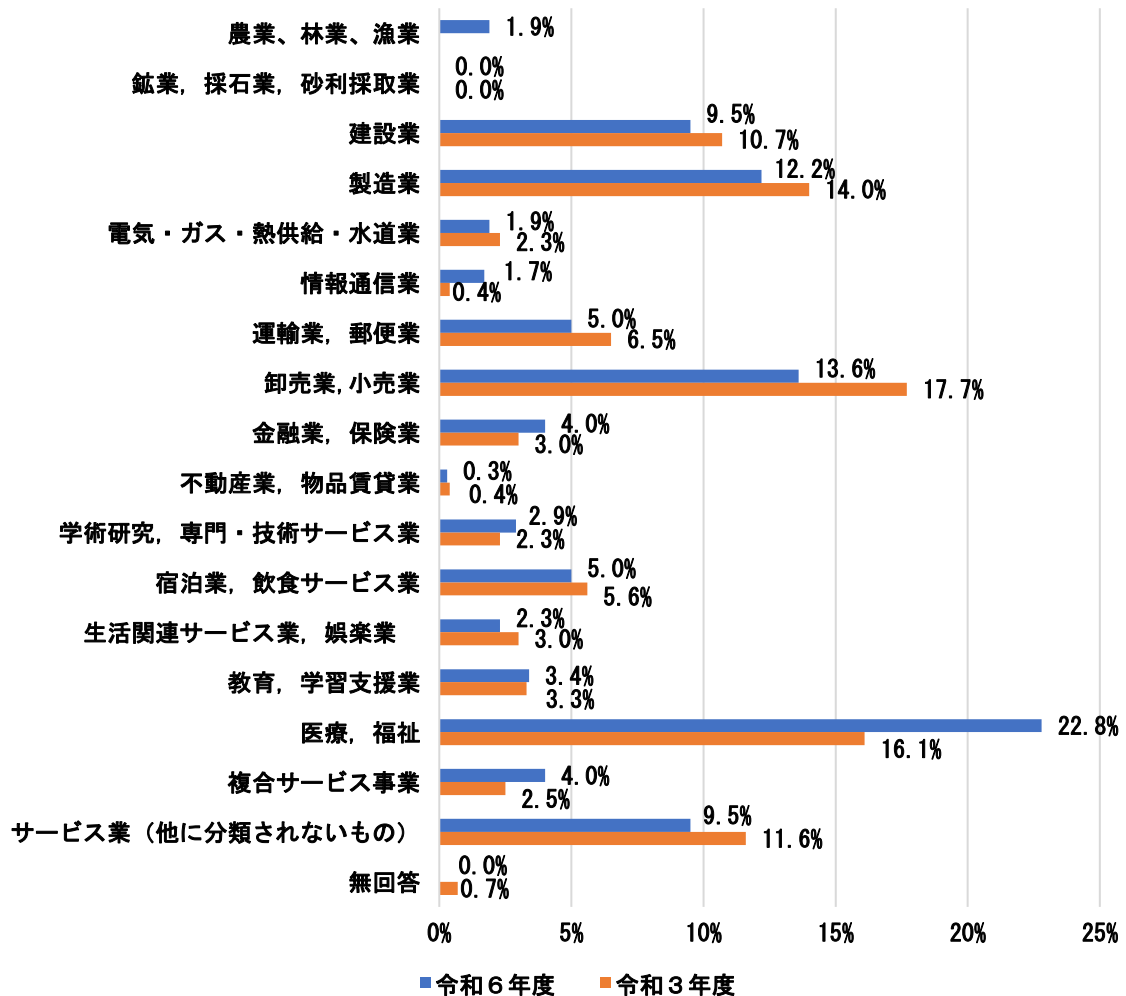
【有効回答の概要】

(1)事業主調査

1)有効回答数 事業主調査:645 事業所

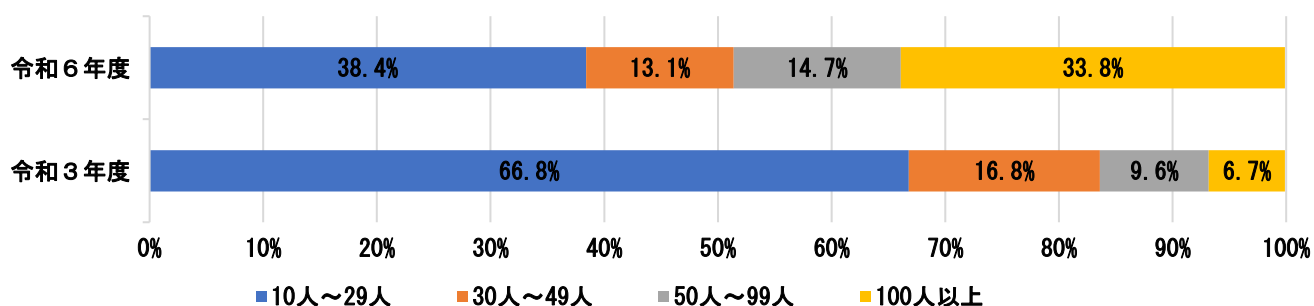
2)産業分類別回答事業所数 事業主調査 Iより

産業分類	令和6年度		令和3年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
農業、林業、漁業	12	1.9%	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%
建設業	61	9.5%	61	10.7%
製造業	79	12.2%	80	14.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	12	1.9%	13	2.3%
情報通信業	11	1.7%	2	0.4%
運輸業、郵便業	32	5.0%	37	6.5%
卸売業、小売業	88	13.6%	101	17.7%
金融業、保険業	26	4.0%	17	3.0%
不動産業、物品賃貸業	2	0.3%	2	0.4%
学術研究、専門・技術サービス業	19	2.9%	13	2.3%
宿泊業、飲食サービス業	32	5.0%	32	5.6%
生活関連サービス業、娯楽業	15	2.3%	17	3.0%
教育、学習支援業	22	3.4%	19	3.3%
医療、福祉	147	22.8%	92	16.1%
複合サービス事業	26	4.0%	14	2.5%
サービス業(他に分類されないもの)	61	9.5%	66	11.6%
無回答	0	0.0%	4	0.7%
計	645	100.0%	570	100.0%



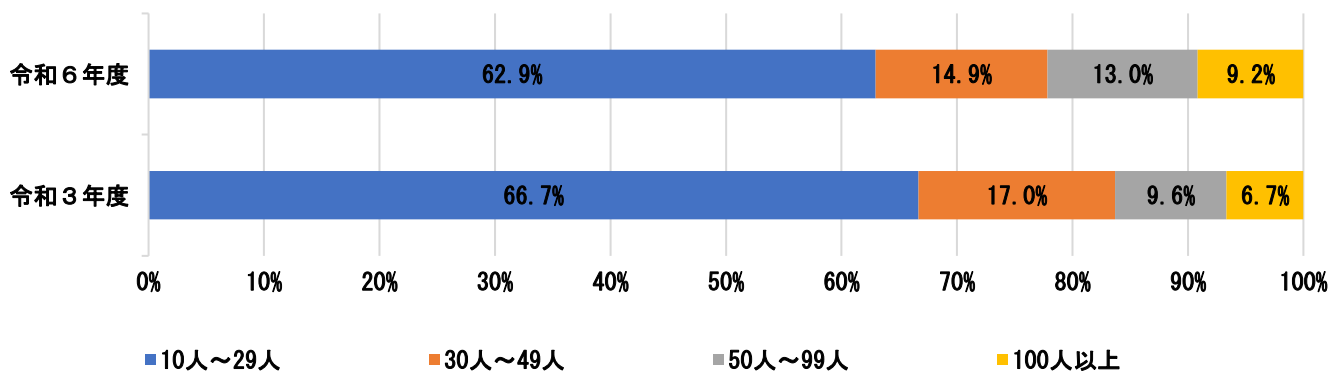
### 3) 企業規模別事業所数 事業主調査票 1より

企業規模	令和6年度		令和3年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
10人～29人	248	38.4%	381	66.8%
30人～49人	84	13.1%	96	16.8%
50人～99人	95	14.7%	55	9.6%
100人以上	218	33.8%	38	6.7%
計	645	100.0%	570	100.0%



### 4) 事業所規模別事業所数 事業主調査票 1より

事業所規模別 事業所数	令和6年度		令和3年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
10人～29人	406	62.9%	380	66.7%
30人～49人	96	14.9%	97	17.0%
50人～99人	84	13.0%	55	9.6%
100人以上	59	9.2%	38	6.7%
計	645	100.0%	570	100.0%



## (2) 従業員調査

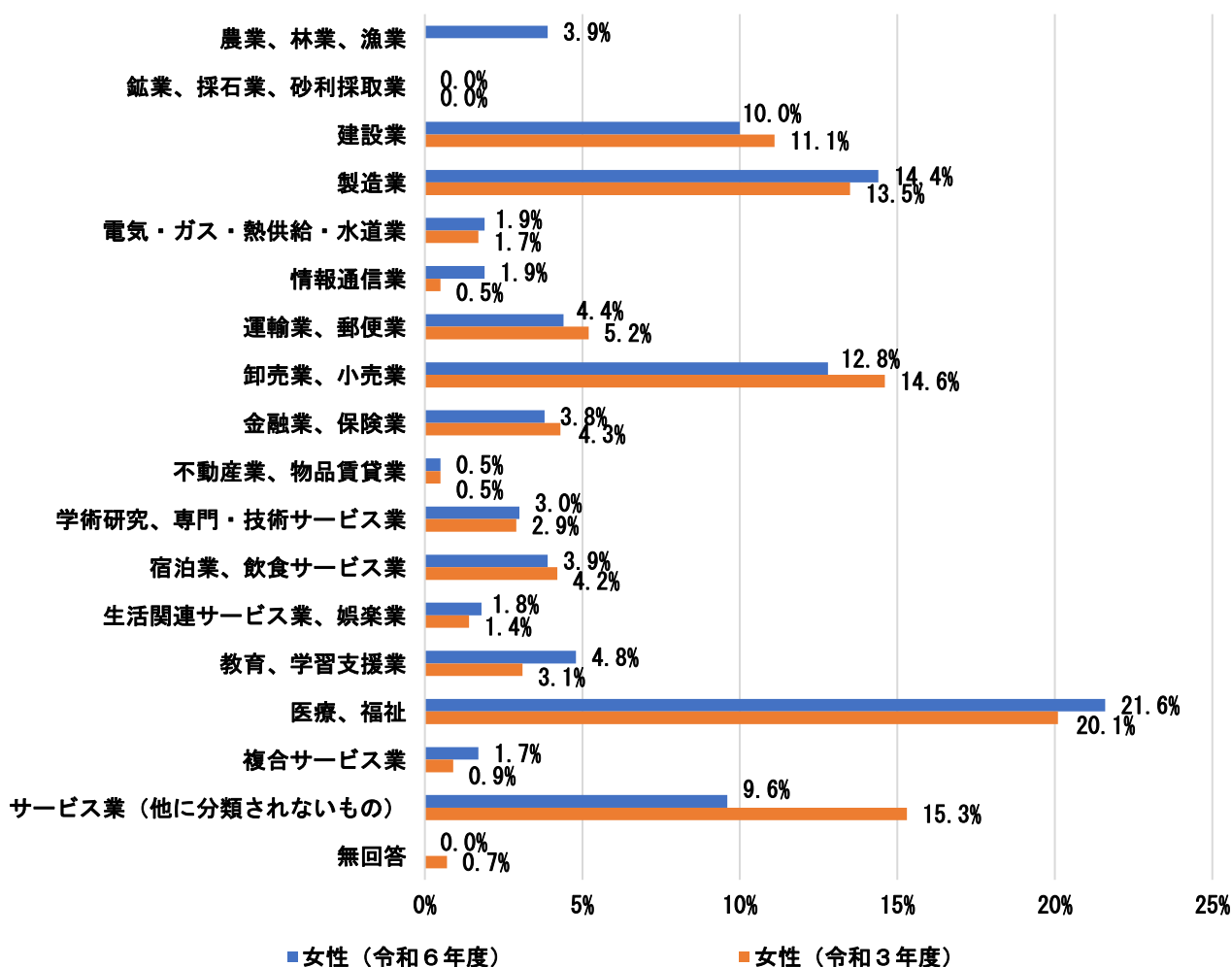
### 1) 有効回答数 女性・男性従業員各調査票

従業員調査: 女性従業員 772 人、男性従業員 708 人

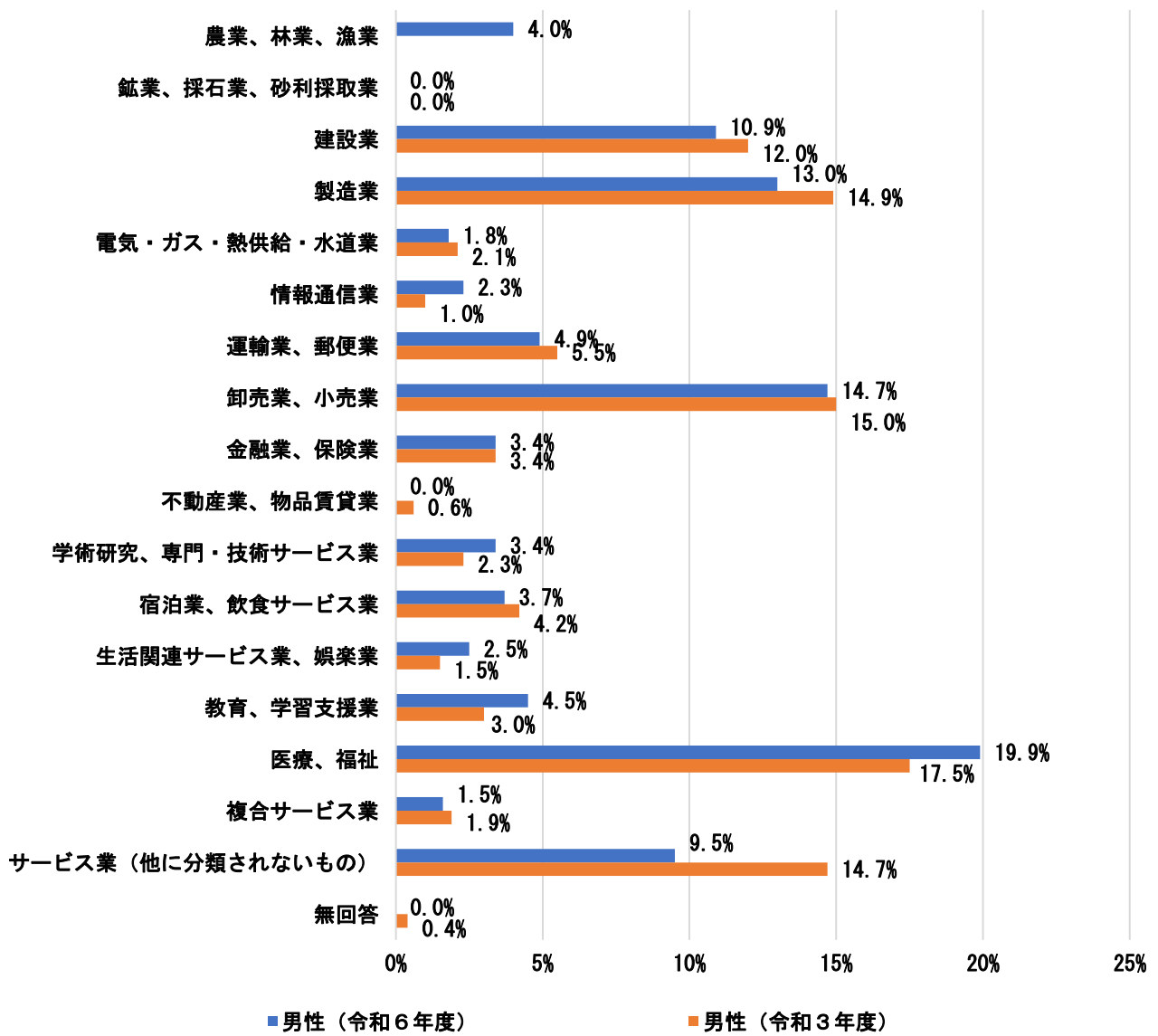
### 2) 産業分類別回答者の割合 女性・男性従業員各調査票 問1より

産業分類	令和6年度		令和3年度	
	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合
農業、林業、漁業	3.9%	4.0%	-	-
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	10.0%	10.9%	11.1%	12.0%
製造業	14.4%	13.0%	13.5%	14.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.9%	1.8%	1.7%	2.1%
情報通信業	1.9%	2.3%	0.5%	1.0%
運輸業、郵便業	4.4%	4.9%	5.2%	5.5%
卸売業、小売業	12.8%	14.7%	14.6%	15.0%
金融業、保険業	3.8%	3.4%	4.3%	3.4%
不動産業、物品賃貸業	0.5%	0.0%	0.5%	0.6%
学術研究、専門・技術サービス業	3.0%	3.4%	2.9%	2.3%
宿泊業、飲食サービス業	3.9%	3.7%	4.2%	4.2%
生活関連サービス業、娯楽業	1.8%	2.5%	1.4%	1.5%
教育、学習支援業	4.8%	4.5%	3.1%	3.0%
医療、福祉	21.6%	19.9%	20.1%	17.5%
複合サービス業	1.7%	1.5%	0.9%	1.9%
サービス業(他に分類されないもの)	9.6%	9.5%	15.3%	14.7%
無回答	0.0%	0.0%	0.7%	0.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

### 女性従業員

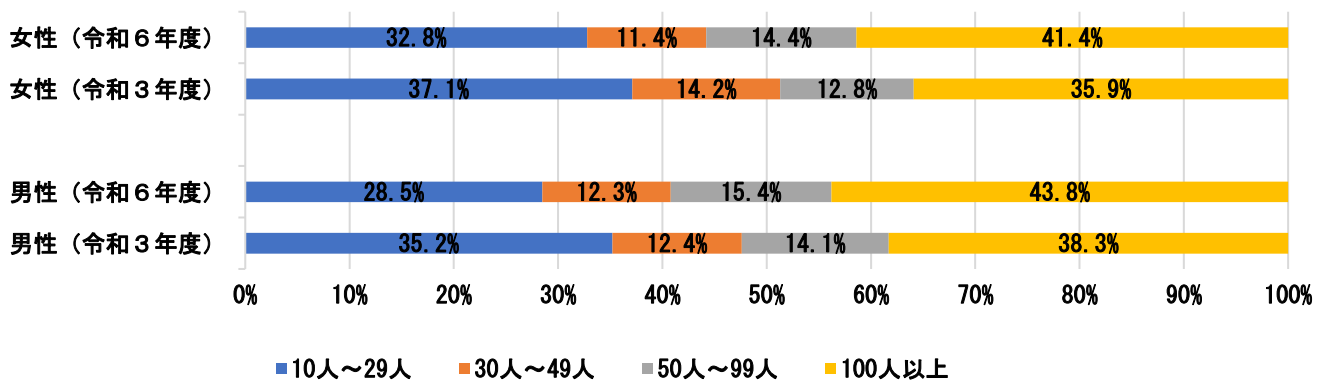


## 男性従業員



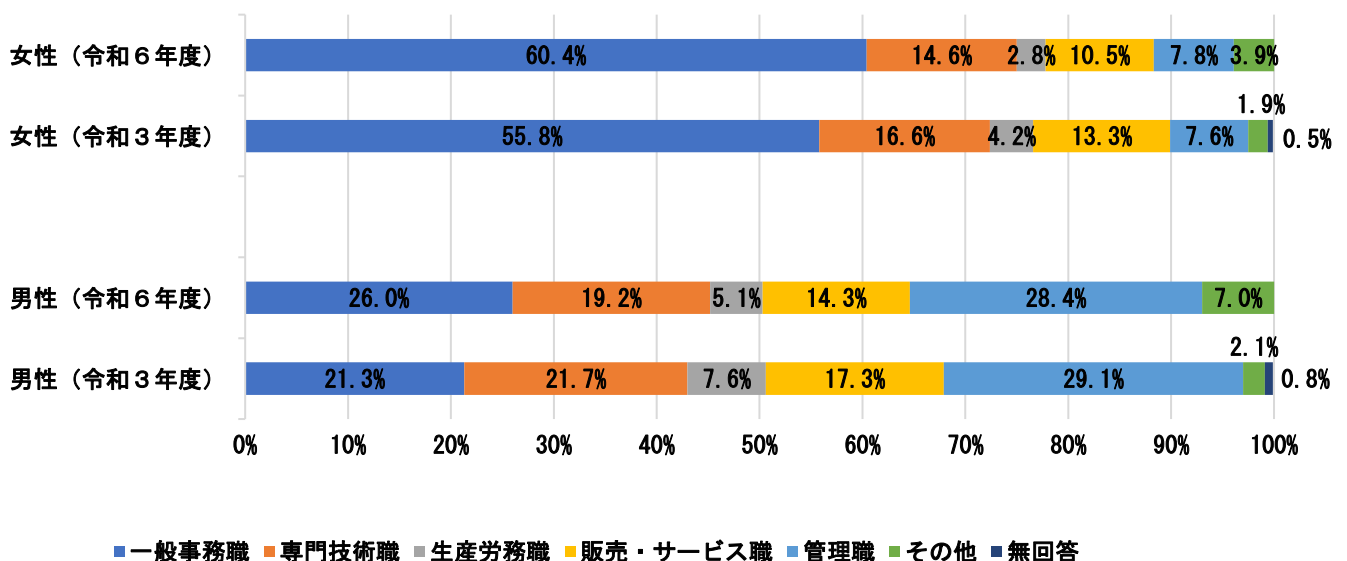
### 3) 企業規模別回答者の割合 女性・男性各従業員調査票 問2より

企業規模	令和6年度		令和3年度	
	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合
10人～29人	32.8%	28.5%	37.1%	35.2%
30人～49人	11.4%	12.3%	14.2%	12.4%
50人～99人	14.4%	15.4%	12.8%	14.1%
100人以上	41.4%	43.8%	35.9%	38.3%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



### 4) 職種別回答者の割合 女性・男性従業員各調査票 問3より

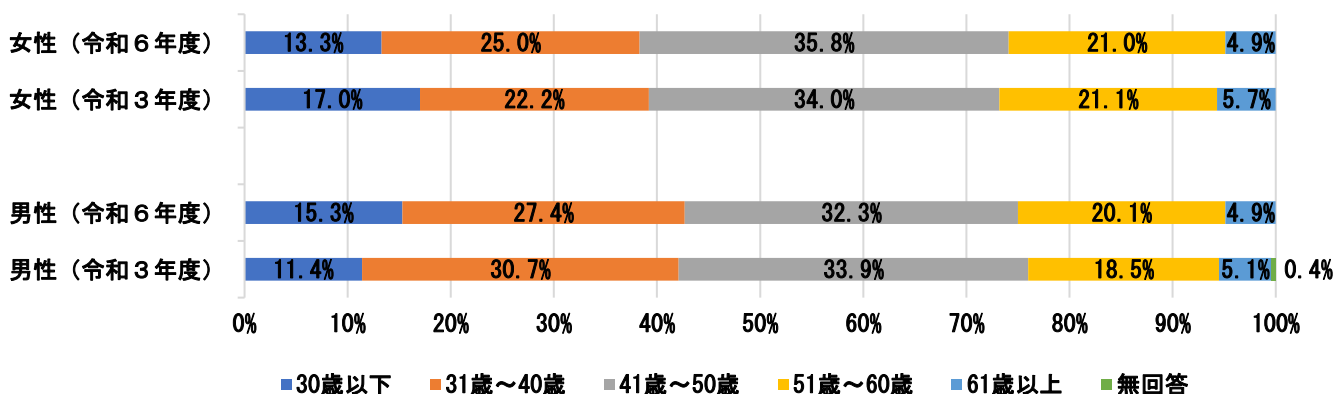
職種	令和6年度		令和3年度	
	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合
一般事務職	60.4%	26.0%	55.8%	21.3%
専門技術職	14.6%	19.2%	16.6%	21.7%
生産労務職	2.8%	5.1%	4.2%	7.6%
販売・サービス職	10.5%	14.3%	13.3%	17.3%
管理職	7.8%	28.4%	7.6%	29.1%
その他	3.9%	7.0%	1.9%	2.1%
無回答	0.0%	0.0%	0.5%	0.8%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%





5) 年齢層別回答者の割合 女性・男性従業員各調査票 問4より

職種	令和6年度		令和3年度	
	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合	女性従業員回答者の割合	男性従業員回答者の割合
30歳以下	13.3%	15.3%	17.0%	11.4%
31歳～40歳	25.0%	27.4%	22.2%	30.7%
41歳～50歳	35.8%	32.3%	34.0%	33.9%
51歳～60歳	21.0%	20.1%	21.1%	18.5%
61歳以上	4.9%	4.9%	5.7%	5.1%
無回答	0.0%	0.0%	0.0%	0.4%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



## 令和6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・グラフは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:645 事業所、女性従業員調査票:772 人、男性従業員調査票:708 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。

### I 職場環境の状況

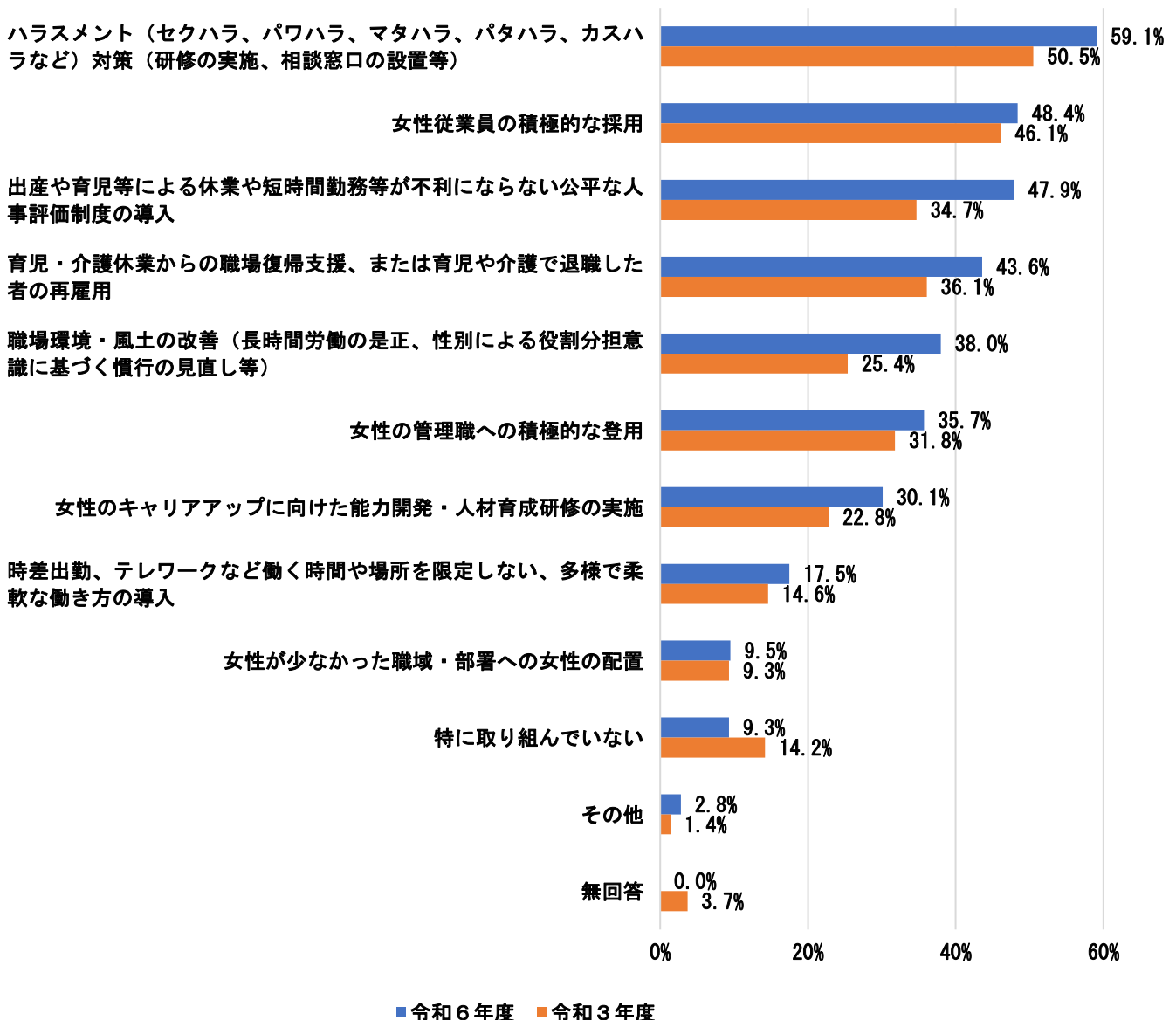
#### (1) 女性への取組

##### A 事業主調査

#### 1) 女性が活躍するための取組 事業主調査票 II 問1より

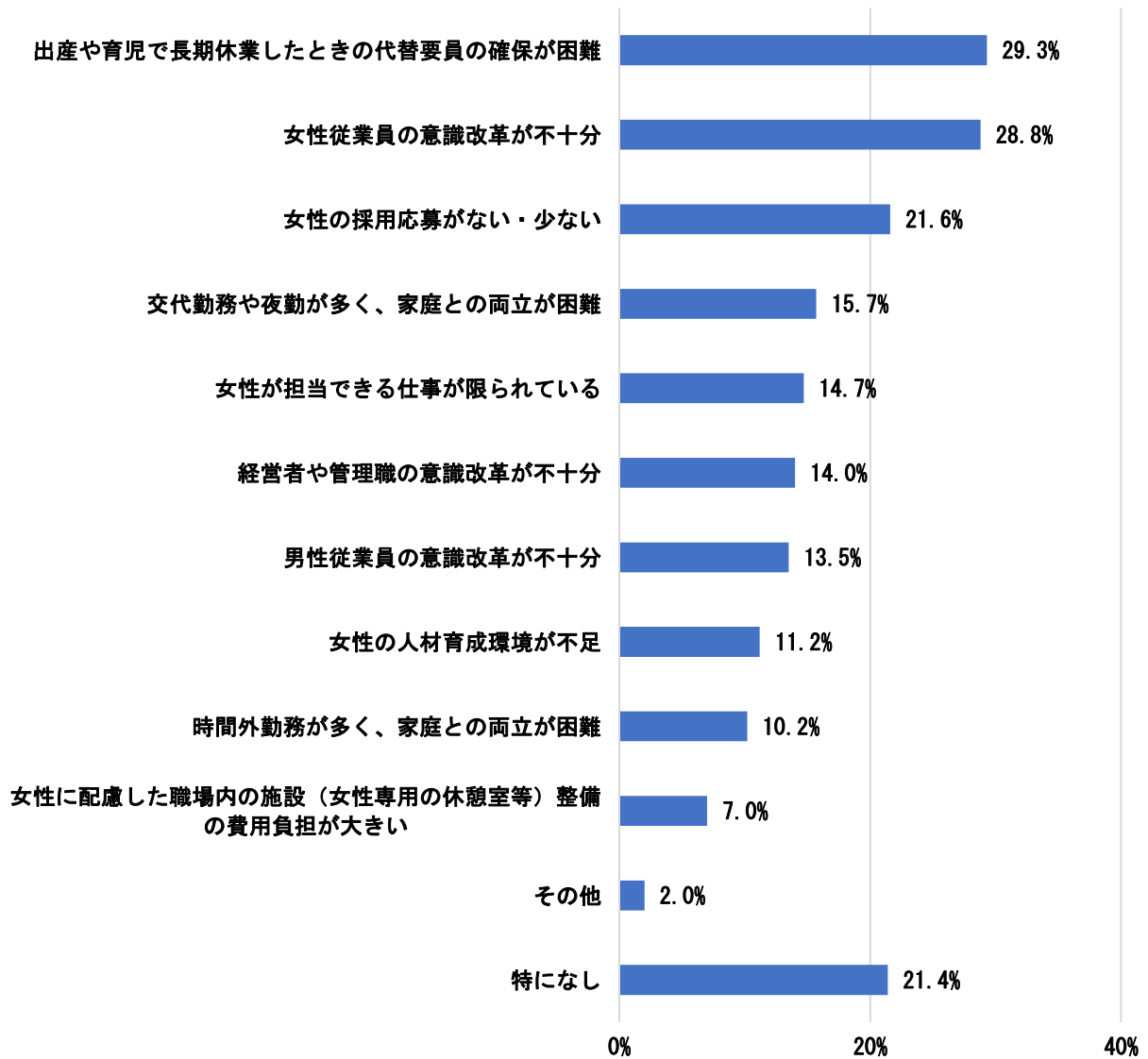
女性活躍を推進するための取組について(複数回答可)、「ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラ)対策(研修の実施、相談窓口の設置等)」が59.1%で最も高くなっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、「出産や育児等による休業や短時間勤務等が不利にならない公平な人事評価制度の導入」「職場環境・風土の改善(長時間労働の是正、性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し等)」が10ポイント以上に増加している。



## 2) 女性の活躍を推進する上での課題 事業主調査票 II 問2より

女性の活躍を推進する上での課題について(複数回答可)、「出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難」が 29.3%で最も高く、次いで、「女性従業員の意識改革が不十分」が 28.8%、「女性の採用応募がない・少ない」が 21.6%となっている。

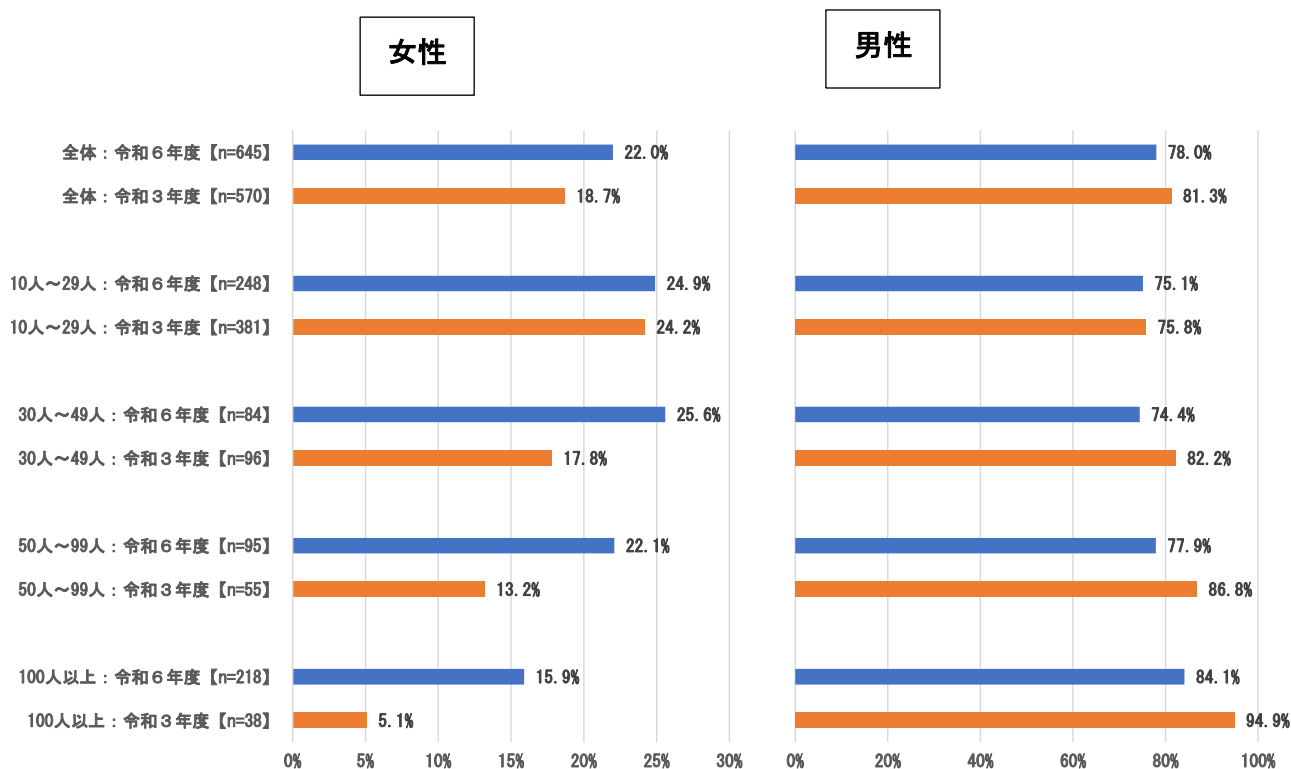


### 3) 女性の役員・管理職の割合 事業主調査票 I より

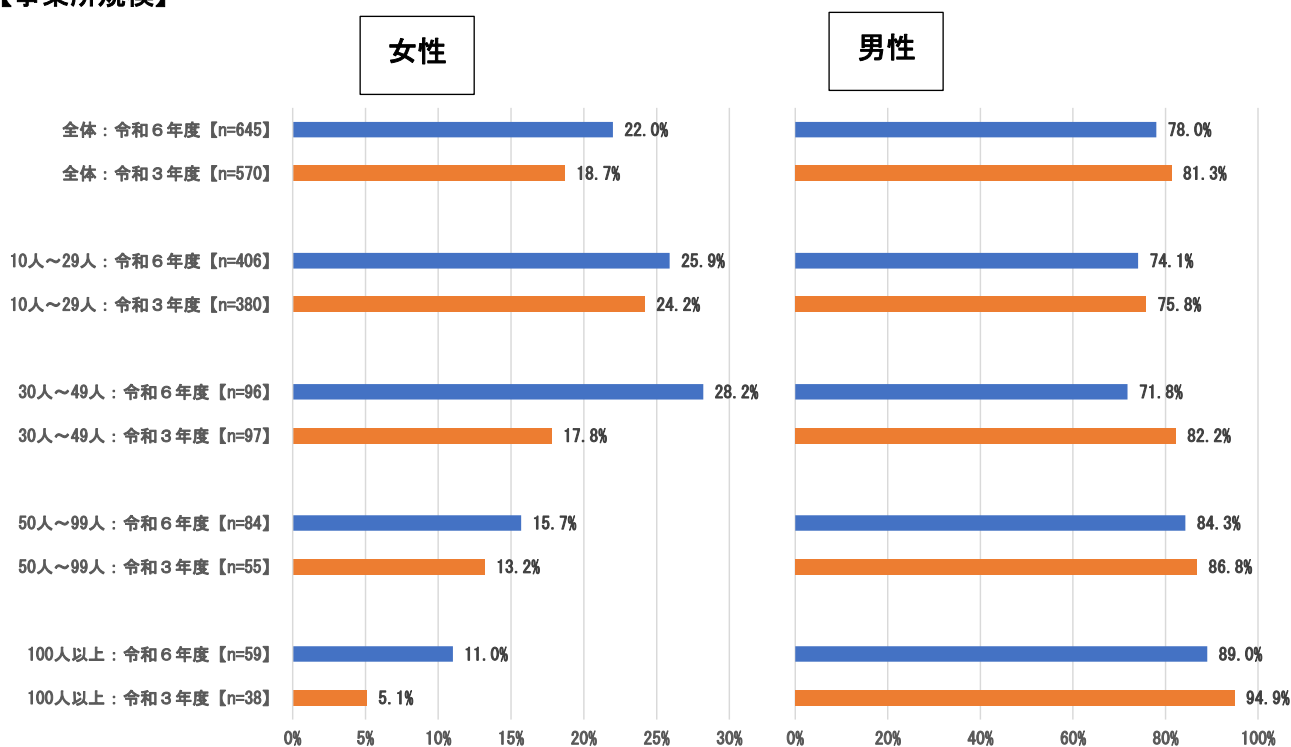
#### 事業主調査

#### i) 役員

#### 【企業規模】

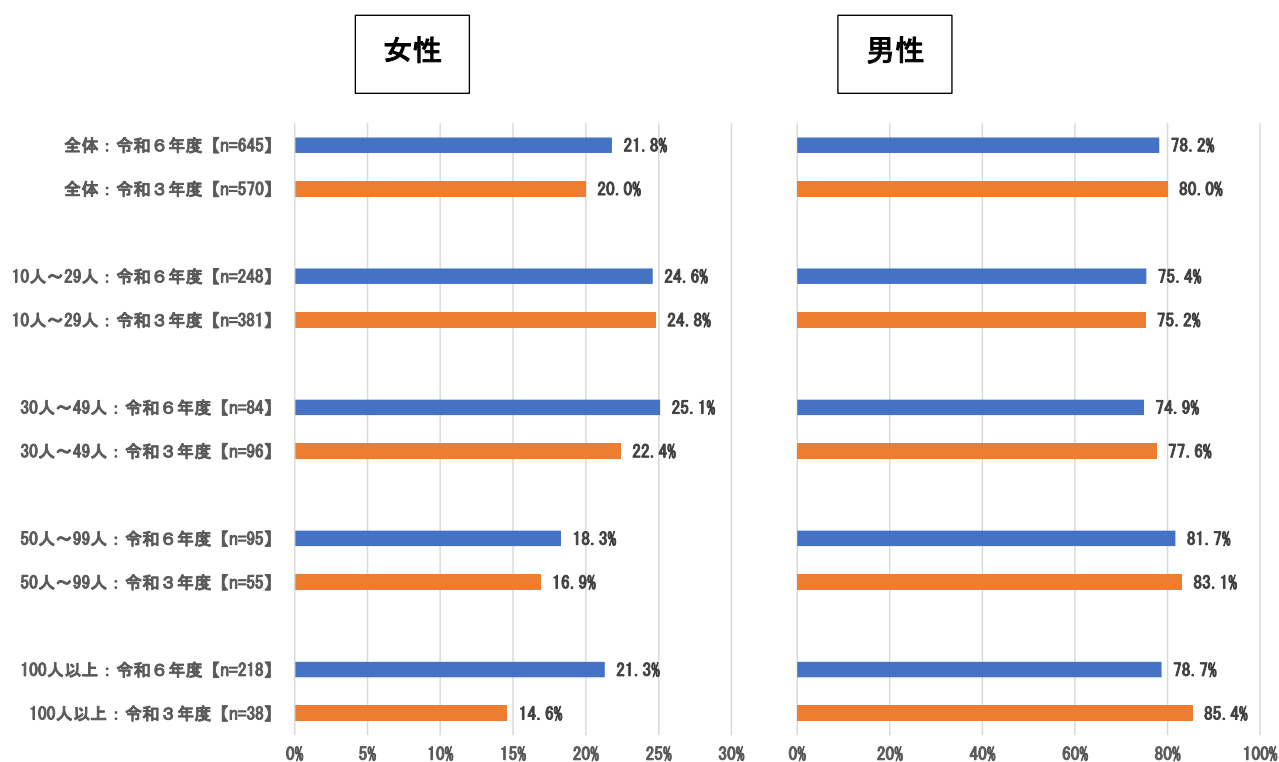


#### 【事業所規模】

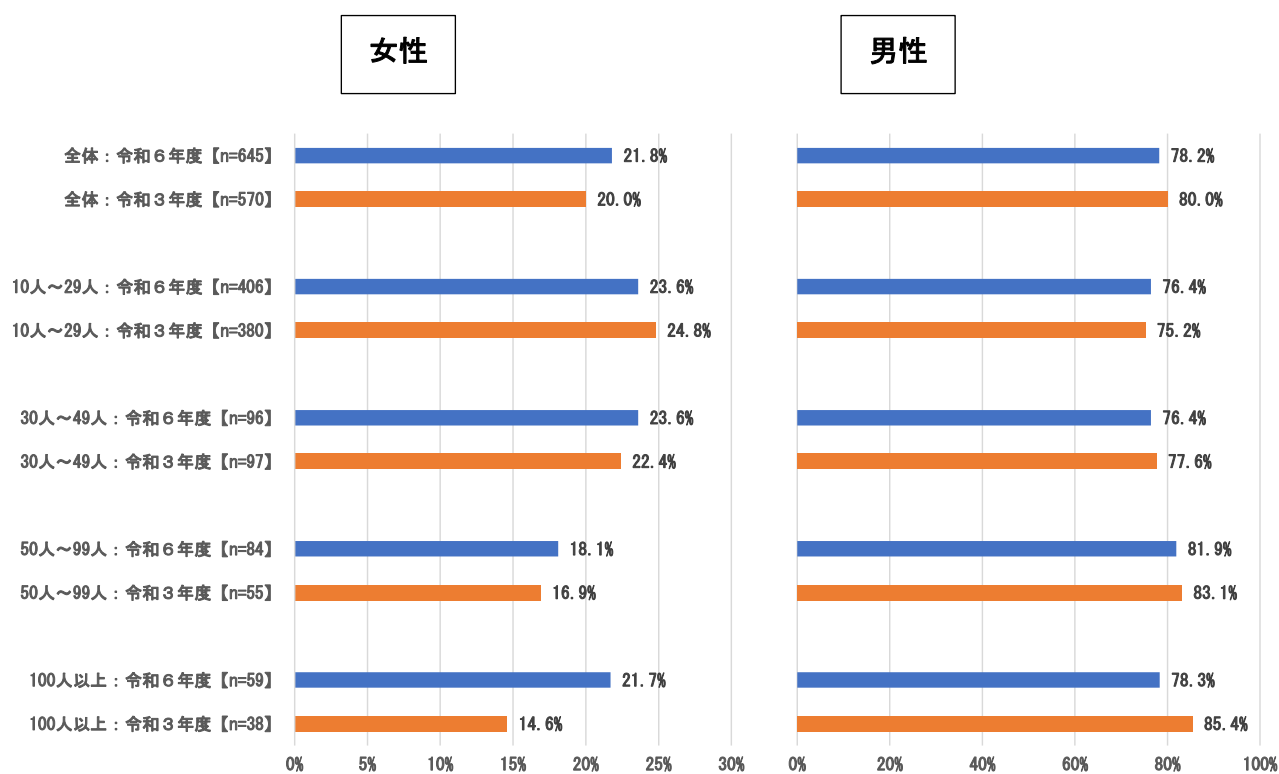


## ii) 管理職

### 【企業規模】



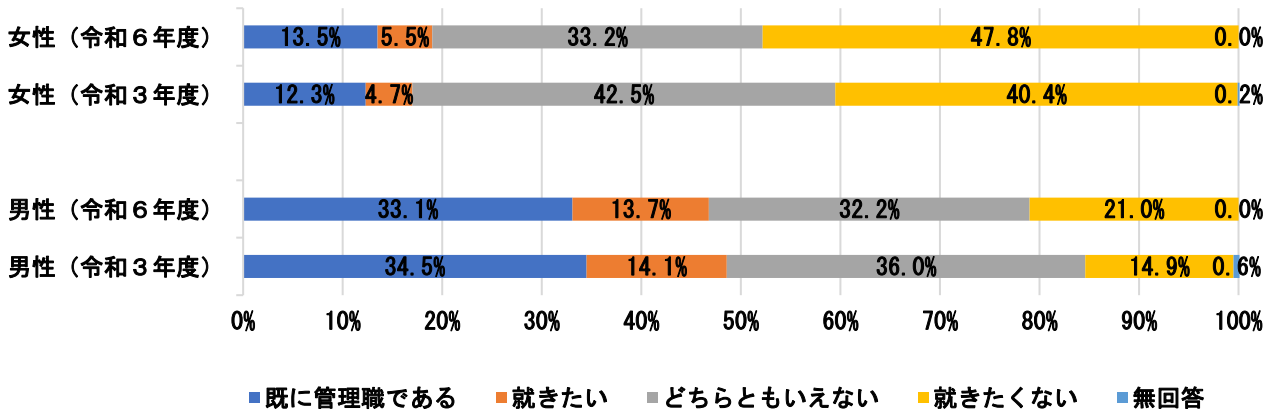
### 【事業所規模】



## 従業員調査

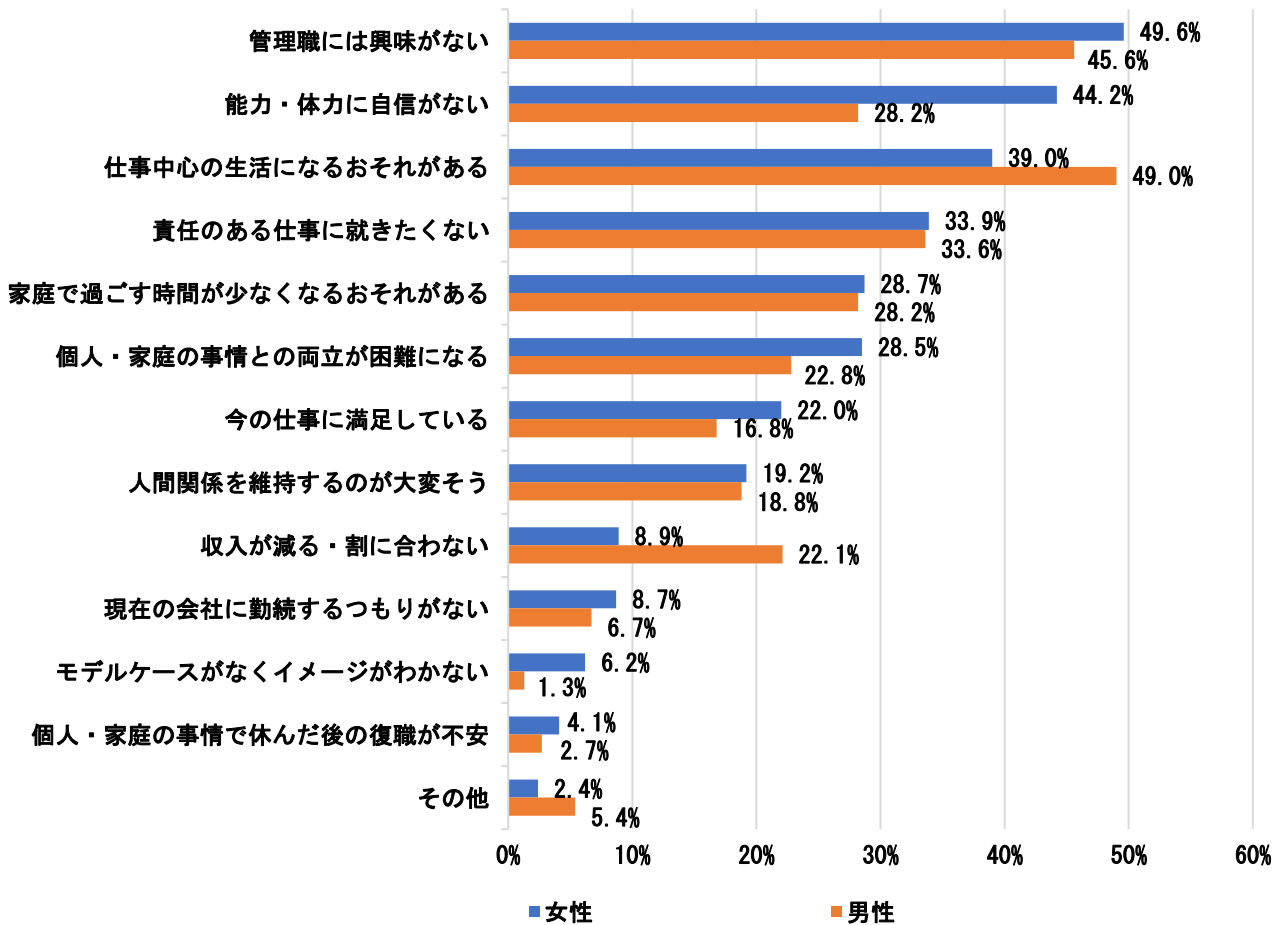
### 4) 従業員の管理職への就任希望 従業員調査票 II 問7

管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は5.5%、男性従業員は13.7%となっており、「就きたくない」は女性従業員は47.8%、男性従業員は21.0%となっている。



### 5) 従業員の管理職就任に否定的な理由 従業員調査票 II 問8

管理職に「就きたくない」と回答した従業員が、その理由としてあげるのは(複数回答可)、女性従業員では「管理職には興味がない」が49.6%と最も高く、次いで「能力・体力に自信がない」が44.2%となっており、男性従業員では、「仕事中心の生活になるおそれがある」が49.0%と最も高く、次いで「管理職には興味がない」が45.6%となっている。



※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性:n=369、男性:n=149)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

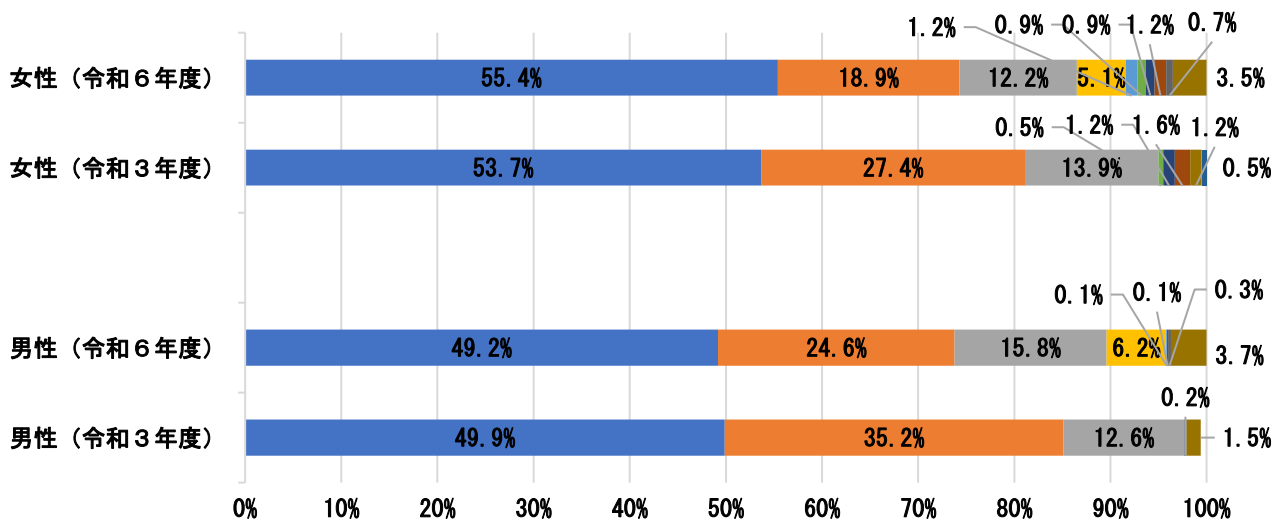
## (2) 女性のキャリア形成

### 従業員調査

#### 1) 従業員の仕事継続の希望 従業員調査票 II 問5

仕事継続について、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が女性従業員(55.4%)、男性従業員(49.2%)ともに最も高くなっている。

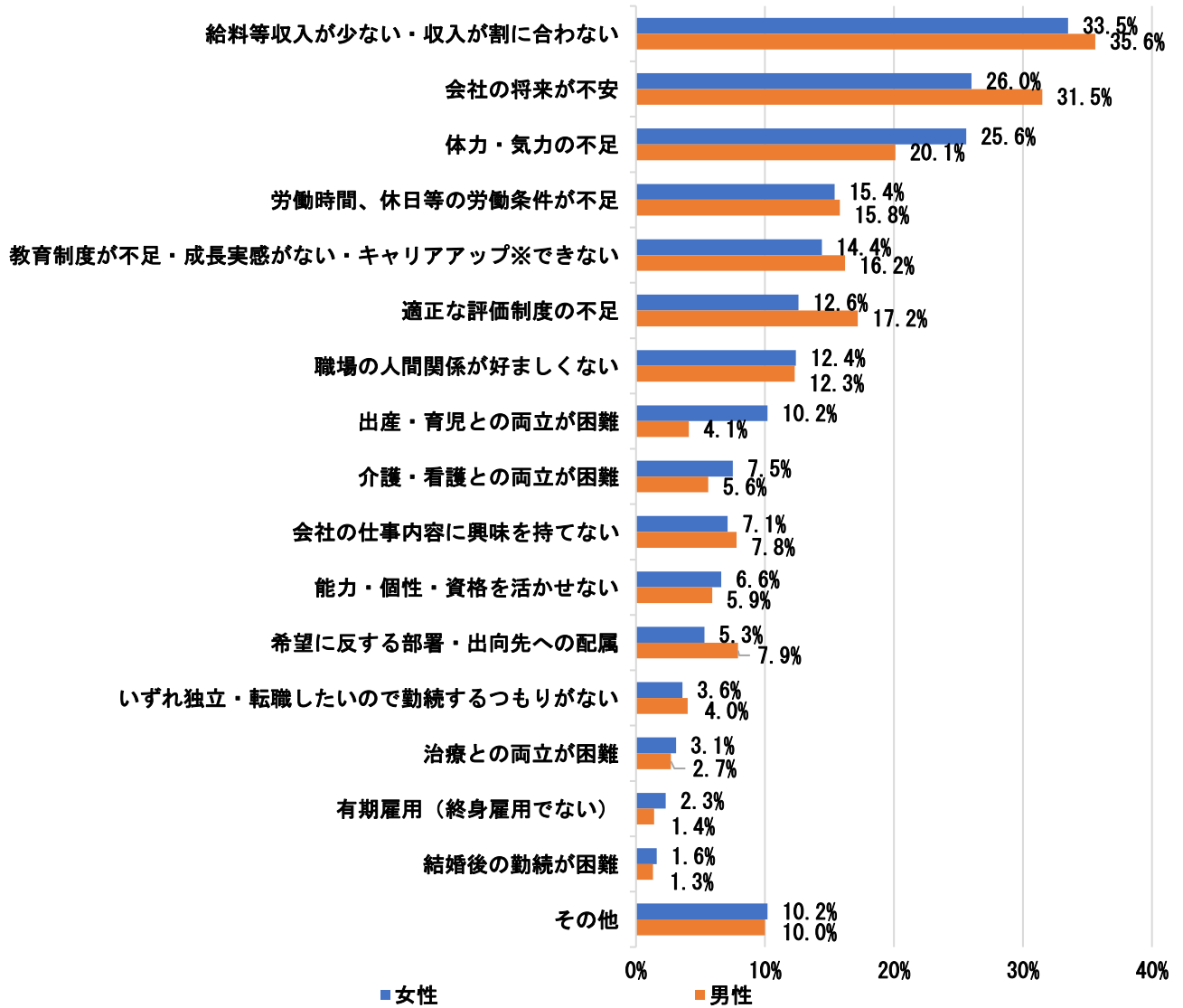
前回調査(令和3年度)と比較すると、女性従業員では「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」は僅かに増加しており、女性・男性従業員ともに「定年まで続けたい」が10ポイント程度減少している。



- 年齢にかかわらず働ける間は働きたい
- 定年まで続けたい
- 経済的余裕ができるまで続けたい
- 子どもが自立するまでは続けたい
- 家族の介護が必要になるまでは続けたい
- 出産するまでは続けたい
- 結婚するまでは続けたい
- 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
- 家族の介護が必要になったら退職し、介護サービス利用の目途がたったら再び働きたい
- その他
- 無回答

## 2) 現在の仕事を続けるにあたっての問題・課題 従業員調査票Ⅱ 問6

現在の仕事を続けるにあたっての問題・課題について(複数回答可)、女性、男性従業員ともに「給料等収入が少ない・収入が割に合わない」が女性:33.5%、男性:35.6%と最も高く、次いで「会社の将来が不安」が女性:26.0%、男性:31.5%となっている。



※「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、専門分野を学んだりすることにより、能力・技術などを習得し、自分の価値を高めて承認や収入アップを目指すことを言う。



## Ⅱ ワーク・ライフ・バランス

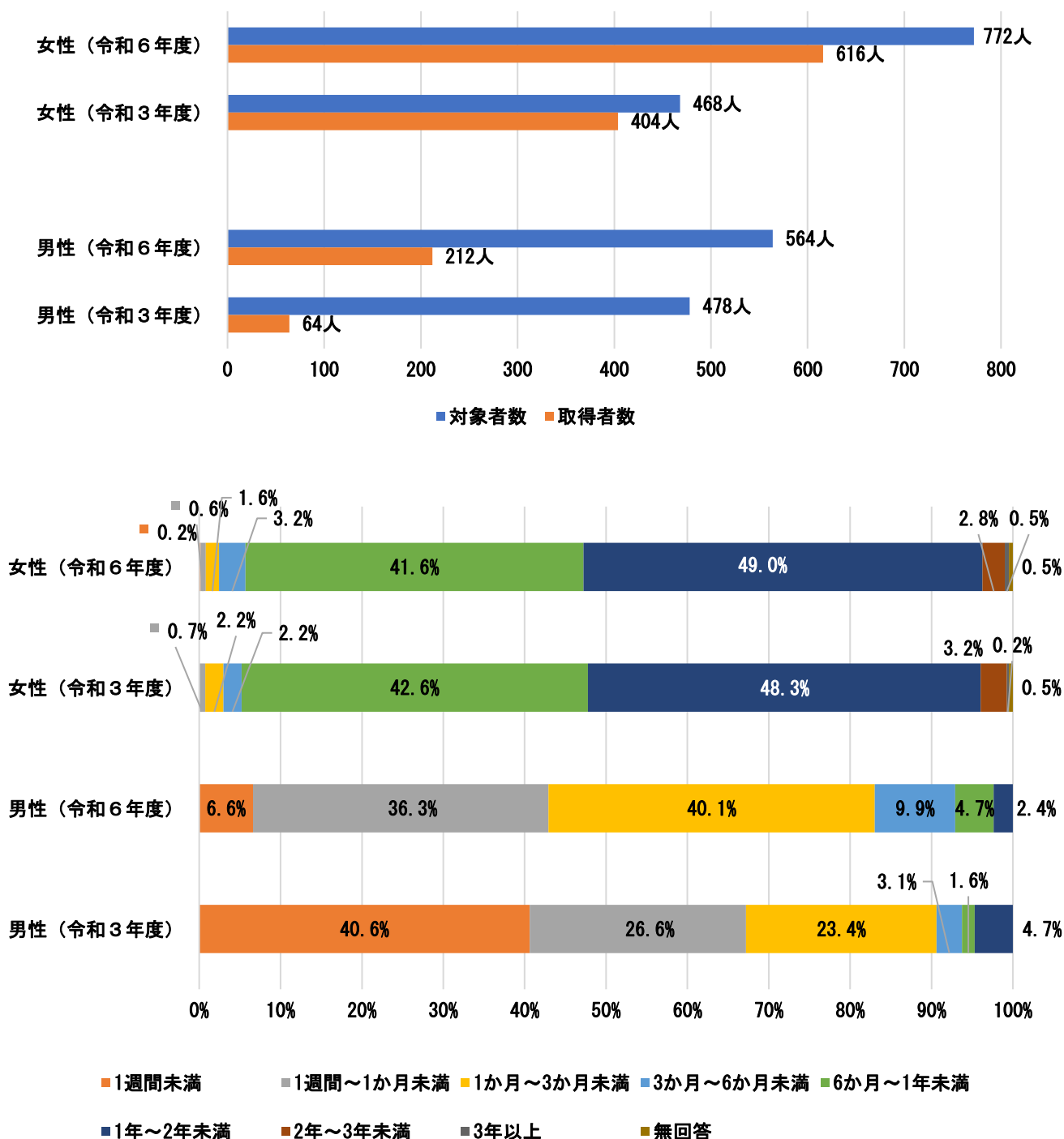
### (1) 仕事と育児の両立

#### 1) 育児休業の利用状況 事業主調査票 Ⅱ 問3より

令和5年4月1日から令和6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79.8%（対象者772人、実際の取得者616人）、男性従業員が37.6%（対象者564人、実際の取得者212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49.0%が「1年～2年未満」、男性従業員の40.1%が「1か月～3か月未満」で最も高くなっている。

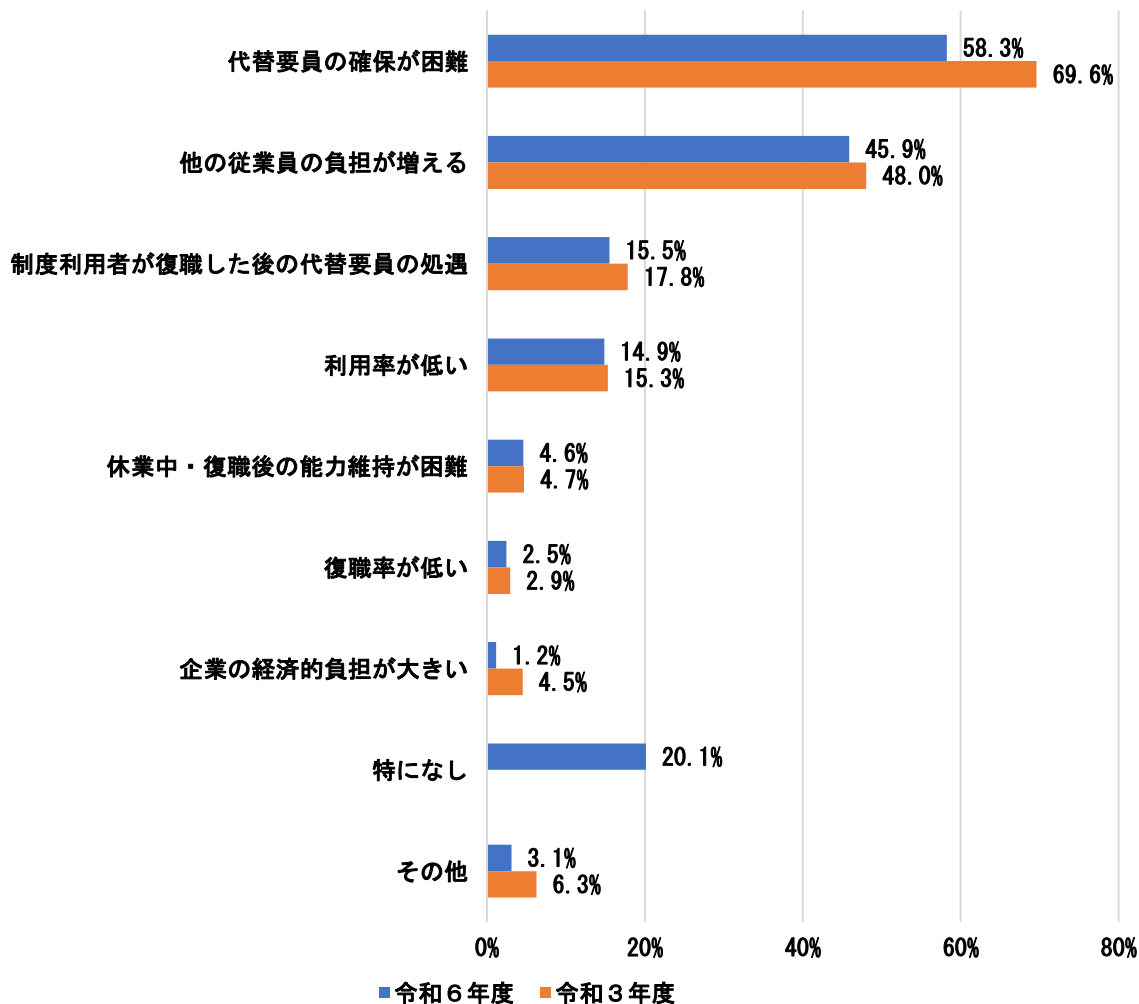
前回調査（令和3年度）と比較すると、男性従業員は取得者・取得率ともに増加しており、また、取得期間について、男性従業員は「1週間～1か月未満」「1か月～3か月未満」が特に増加している。



## 2)仕事と育児の両立を支援する上での課題 事業主調査票 II 問4より

仕事と育児の両立を支援する上での課題について(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が 58.3%と最も高く、次いで「他の従業員の負担が増える」が 45.9%、「制度利用者が復職した後の代替要員の処遇」が 15.5%となっている。

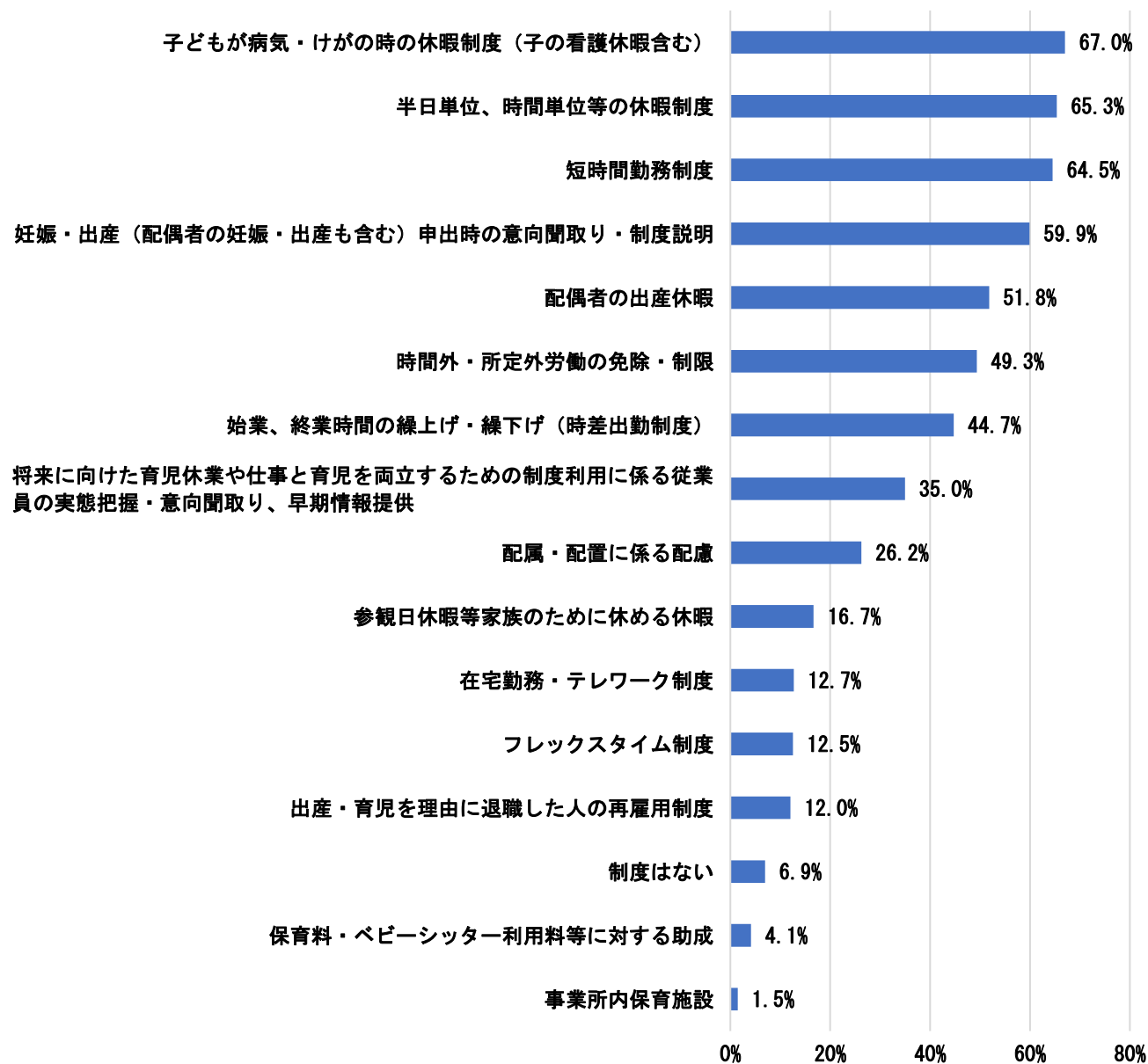
前回調査(令和3年度)と比較すると、全ての項目で減少している。



※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 3) 仕事と育児を両立するための制度等はあるか 事業主調査票 II 問5より

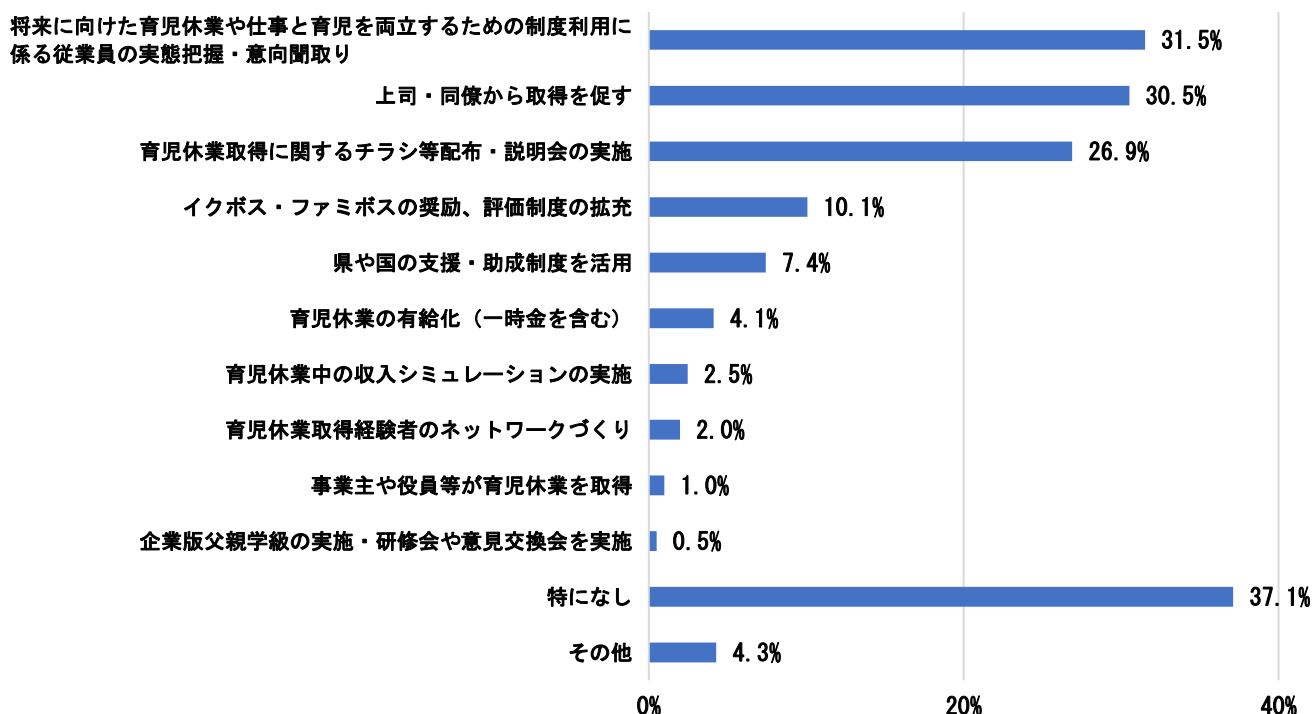
仕事と育児を両立するための制度等について(複数回答可)、「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が67.0%と最も高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が65.3%、「短時間勤務制度」が64.5%となっている。



※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 4) 男性の育児休業取得を促進するための取組 事業主調査票 II 問6より

男性の育児休業取得を促進するための取組(複数回答可)は、「将来に向けた育児休業や仕事と育児を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り」が 31.5%と最も高く、次いで「上司・同僚から取得を促す」が 30.5%、「育児休業取得に関するチラシ等配布・説明会の実施」が 26.9%となっている。

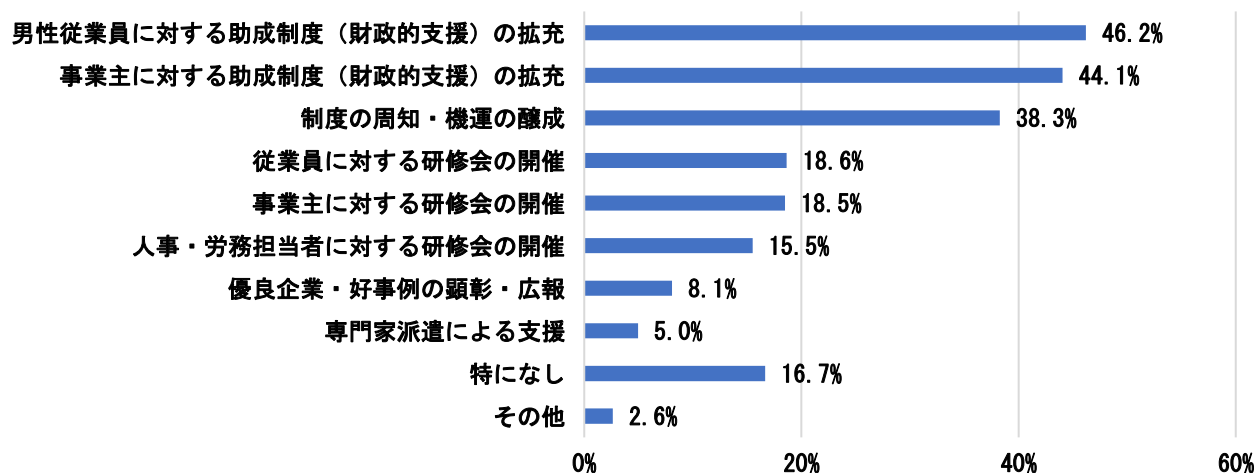


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 5) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策 事業主調査票 II 問7より

男性の育児休業取得を促進するために望む行政施策について、「男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 46.2%と最も高く、次いで「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 44.1%、「制度の周知・機運の醸成」が 38.3%となっている。

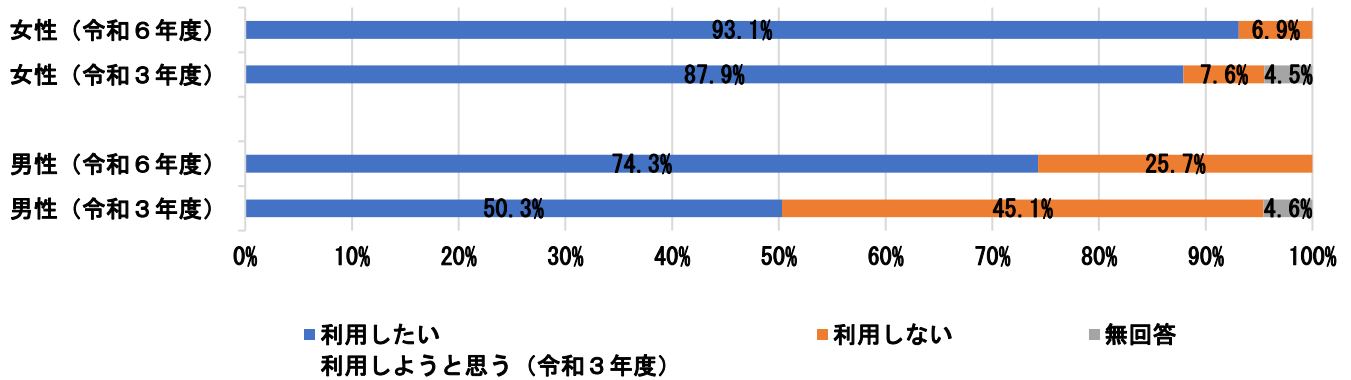
前回調査(令和3年度)と比較すると、「従業員に対する研修会の開催」「制度の周知・機運の醸成」が増加している。



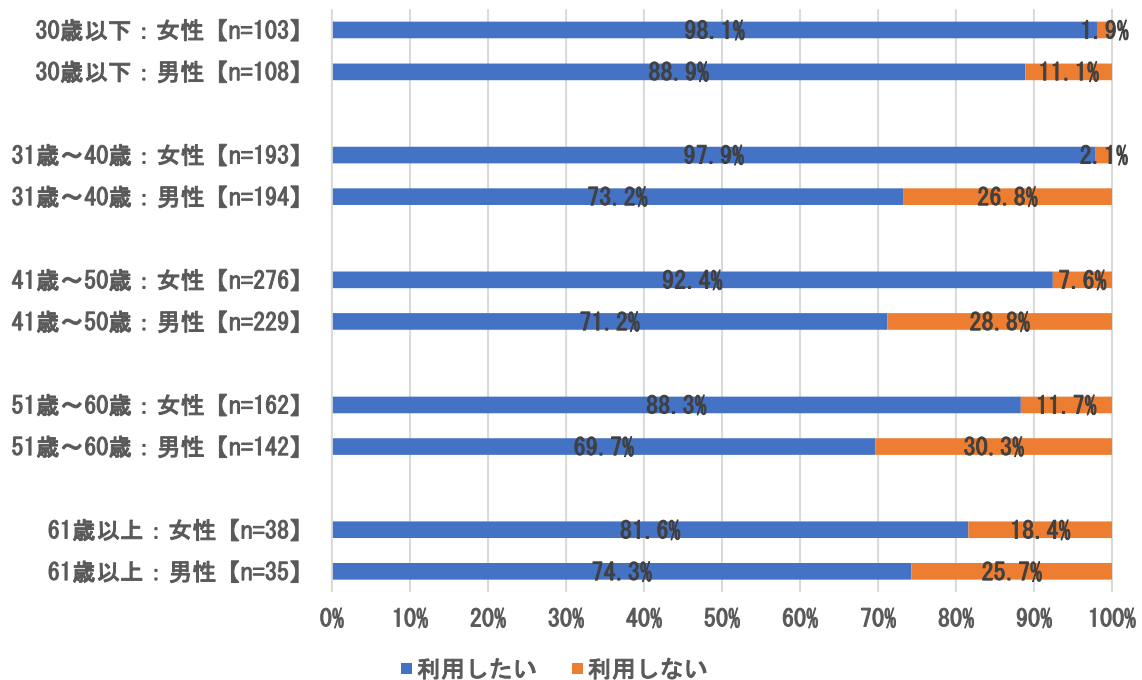
※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 6) 育児休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 IV 問 11 より

育児休業制度を「利用したい」は、女性従業員が 93.1%、男性従業員が 74.3%となっている。  
 前回調査(令和3年度)と比較すると、「利用したい」は女性・男性従業員ともに増加している。  
 年代別にみると、女性では、年齢が下がるにつれ、「利用したい」が高くなっている。

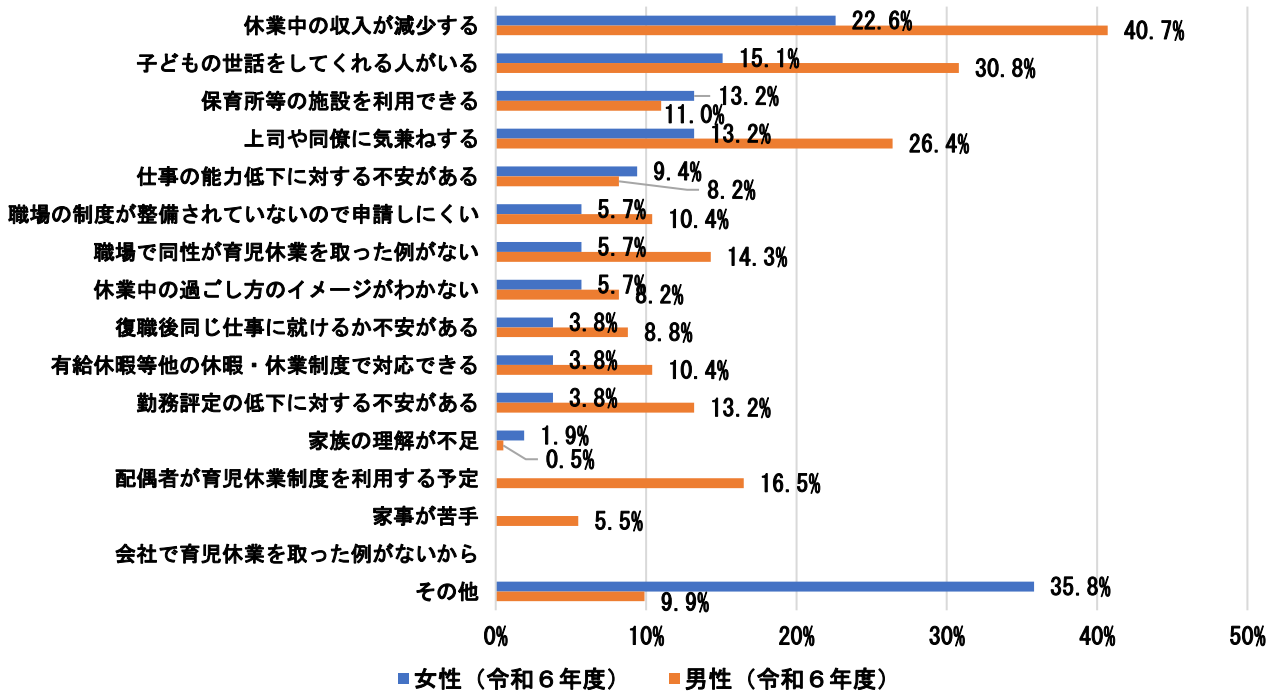


### 【年代別】



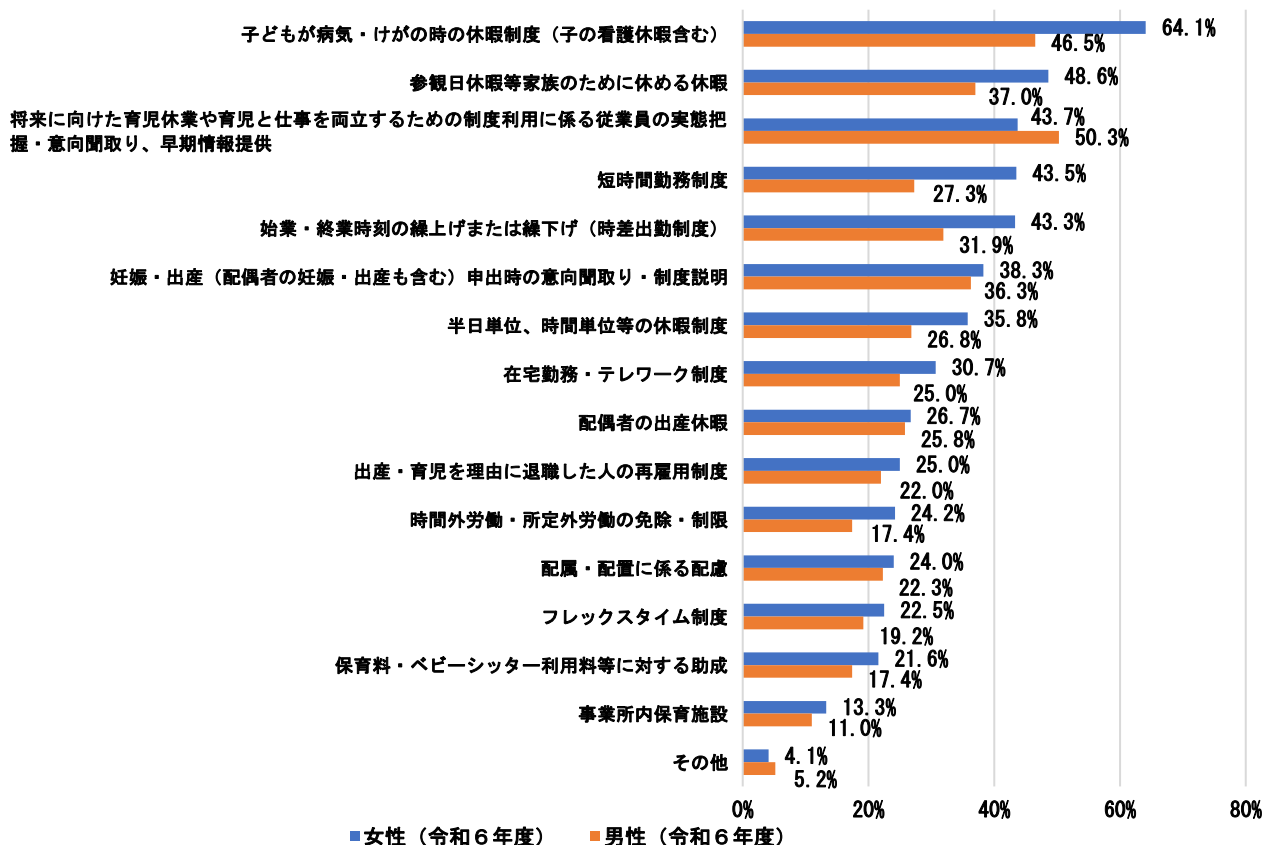
## 7) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 12 より

育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員がその理由としてあげるのは(複数選択可)、女性・男性従業員ともに「休業中の収入が減少する」が最も高くなっており、次いで「子どもの世話をしてくれる人がある」が高くなっている。



## 8) 育児と仕事を両立するために必要な労働条件や制度 女性・男性各従業員調査票 IV 問 14 より

育児と仕事を両立するために必要な労働条件や制度について(複数選択可)、女性従業員では「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」、男性従業員では「将来に向けた育児休業や育児と仕事を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り、早期情報提供」が最も高くなっている。



## (2) 仕事と介護の両立

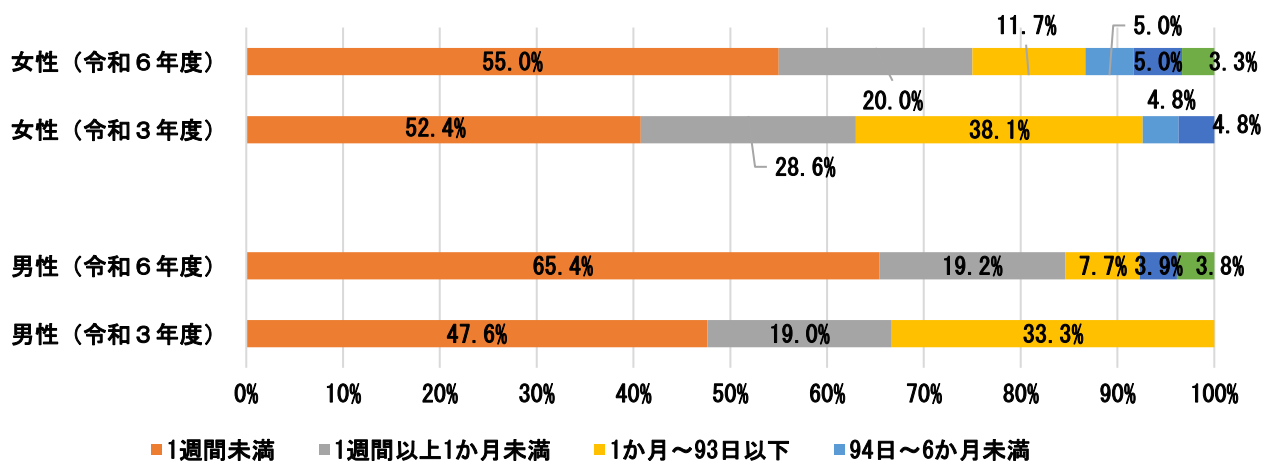
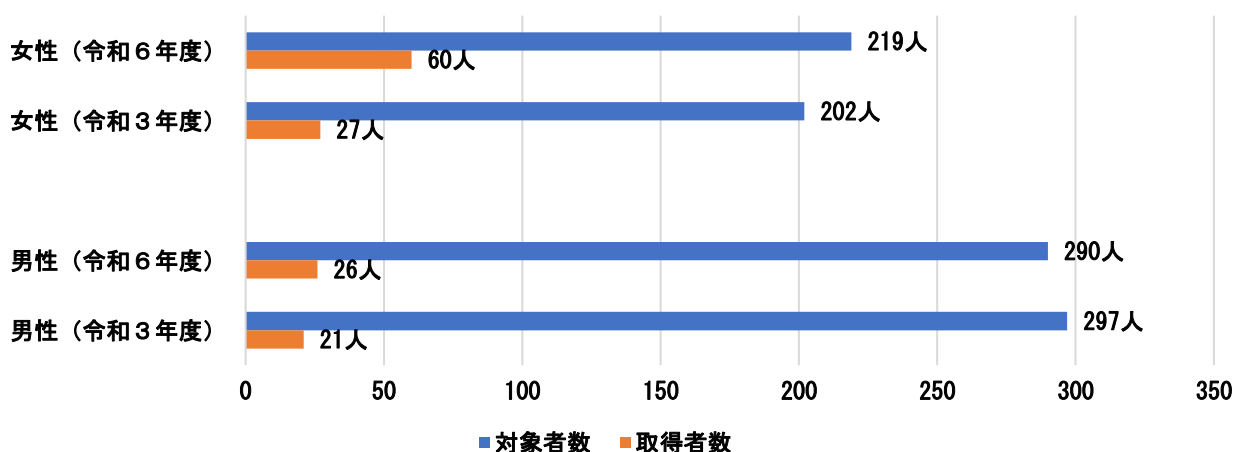
### 事業主調査

#### 1) 介護休業の利用状況 事業主調査票 II 問8より

令和5年4月1日から令和6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27.4%(対象者219人、取得者60人)、男性従業員が9.0%(対象者290人、取得者26人)となっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに介護休業取得率が女性:14ポイント、男性:1.9ポイント増加している。

実際に介護休業を取得した期間は、女性・男性従業員ともに「1週間未満」が女性:55.0%、男性:65.4%と最も高くなっている。

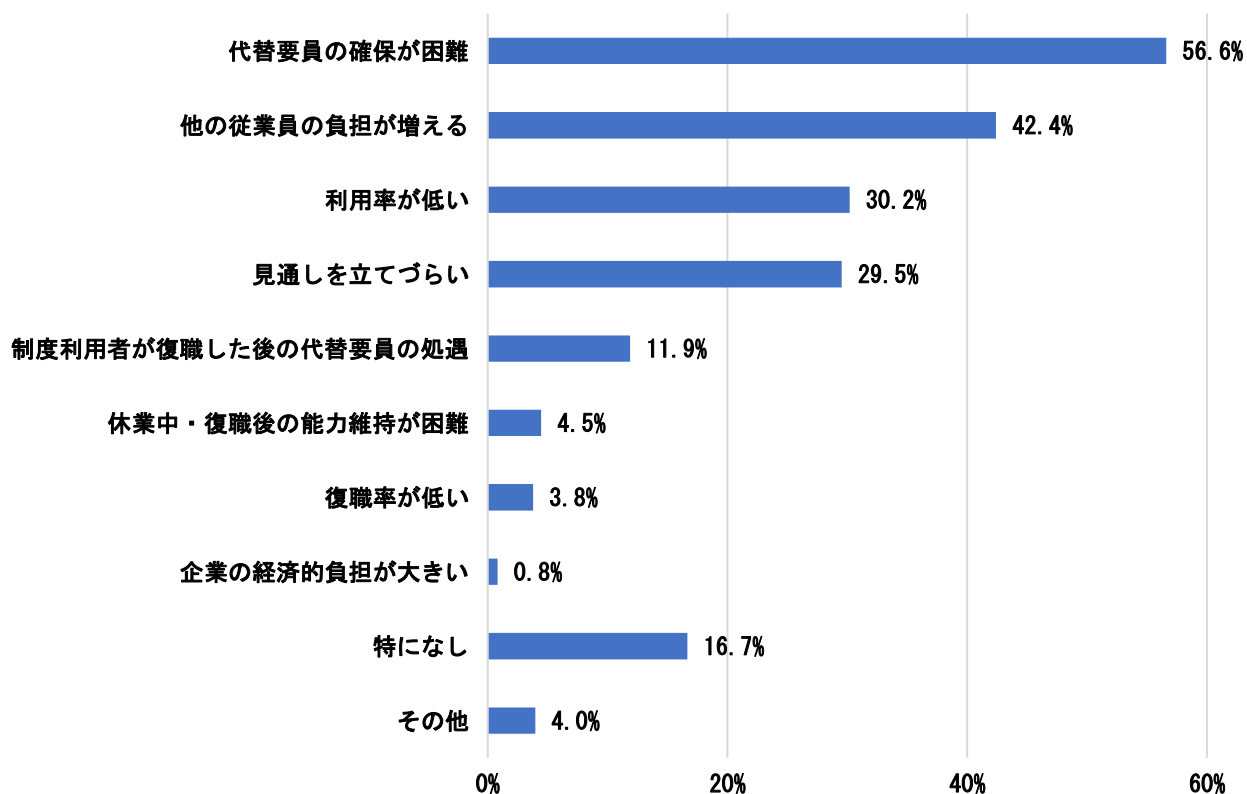


※上記は本質問の有効回答者数(女性 n=60、男性 n=26)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 3)介護休業取得時の課題 事業主調査票 II 問9より

介護休業制度の課題は(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が56.6%と最も高くなっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、前回同様、上位3位は「代替要員の確保が困難」、「他の従業員の負担が増える」、「利用率が低い」となっている。

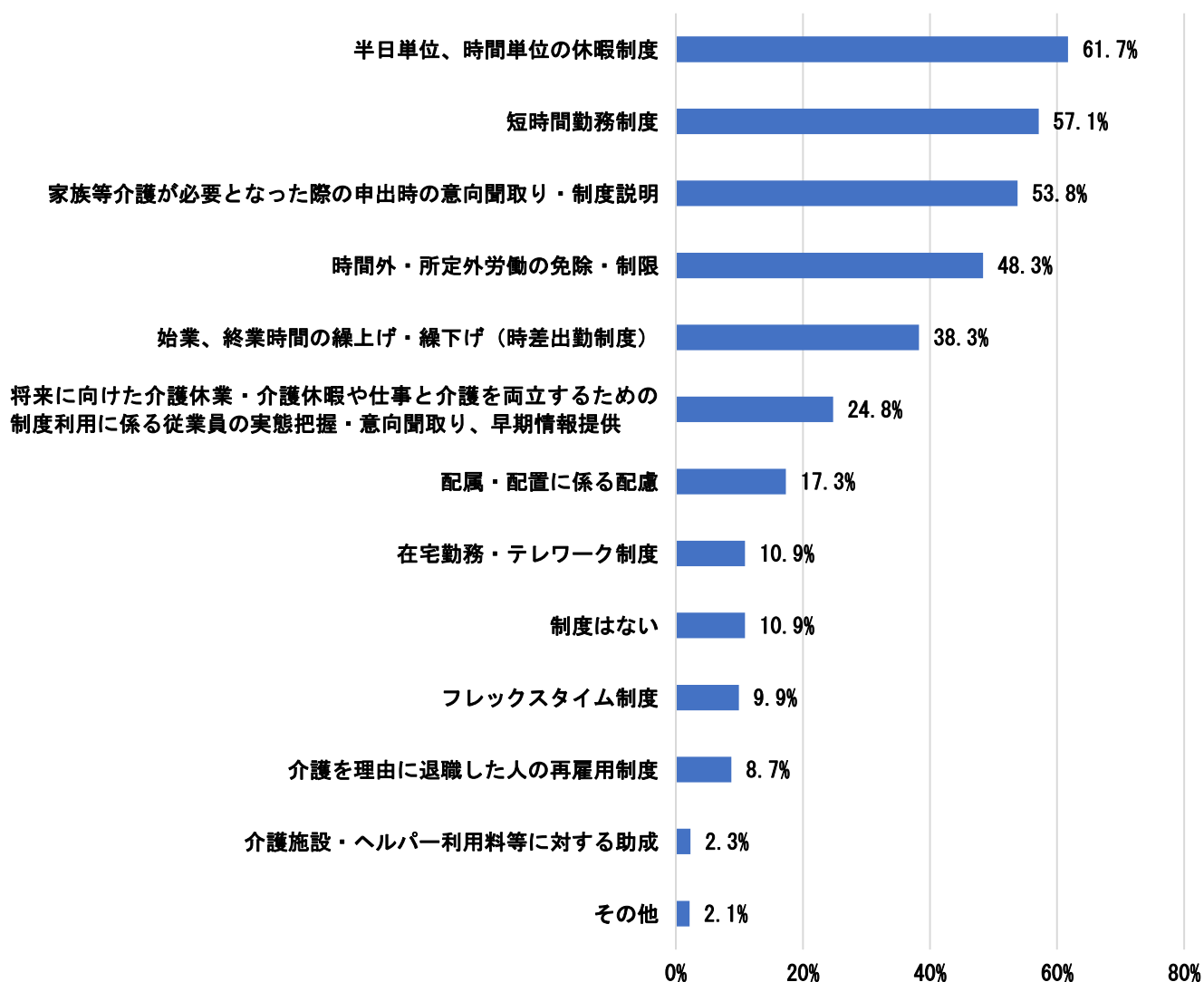


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。



#### 4) 仕事と介護を両立するための制度の整備状況 事業主調査票 II 問 10 より

仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度について(複数回答可)、「半日単位、時間単位の休暇制度」が61.7%と最も高く、次いで「短時間勤務制度」が57.1%、「家族等介護が必要となった際の申出時の意向聞き取り・制度説明」が53.8%となっている。

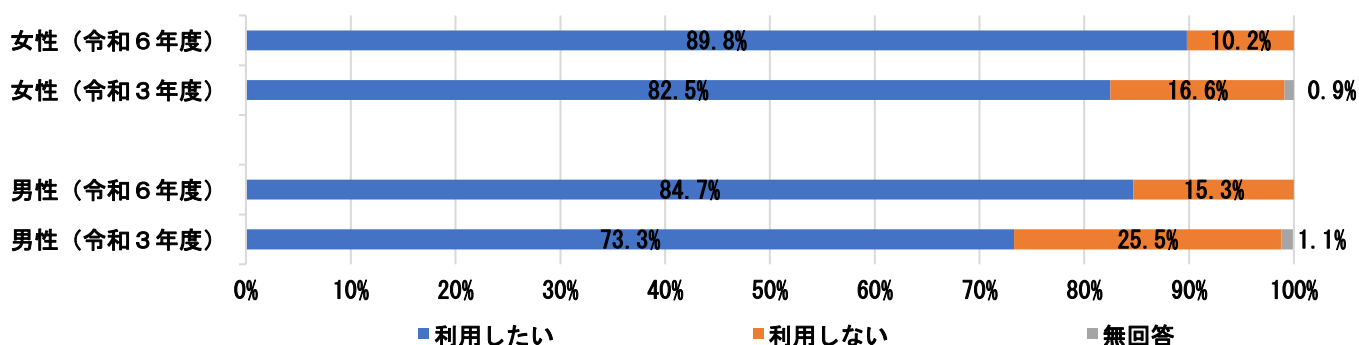


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 5) 介護休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 III 問 17 より

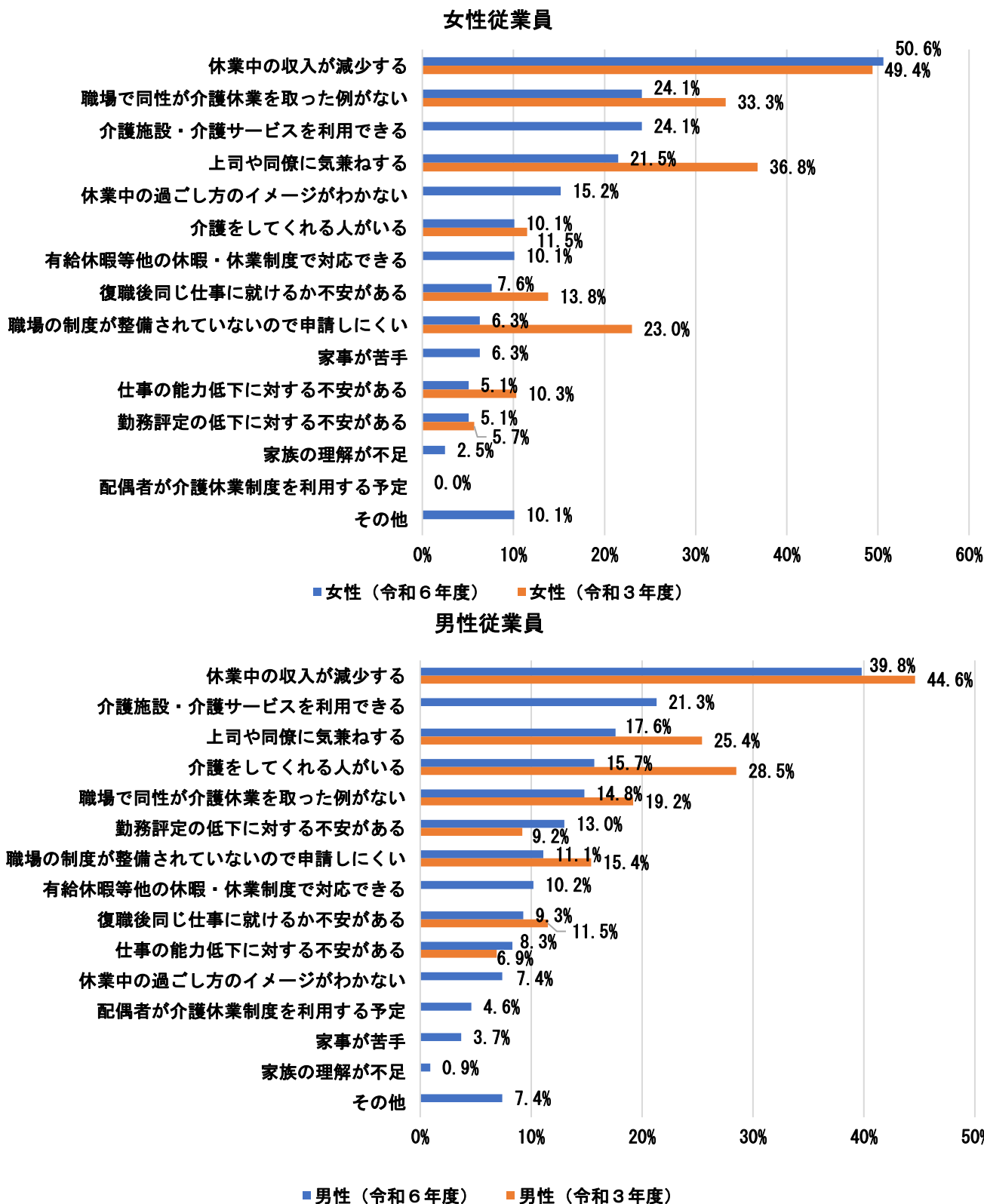
介護休業制度を「利用したい」と回答したのは、女性従業員が89.8%、男性従業員が84.7%となっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「利用したい」が増加しており、男性従業員の増加が大きいこと性別間の差が縮まっている。



6)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 Ⅲ 問 18 より

介護休業制度を「利用しない」と回答した従業員がその理由(複数回答可)としてあげるのは、女性・男性従業員ともに「休業中の収入が減少する」が女性:50.6%、男性:39.8%と最も高くなっている。



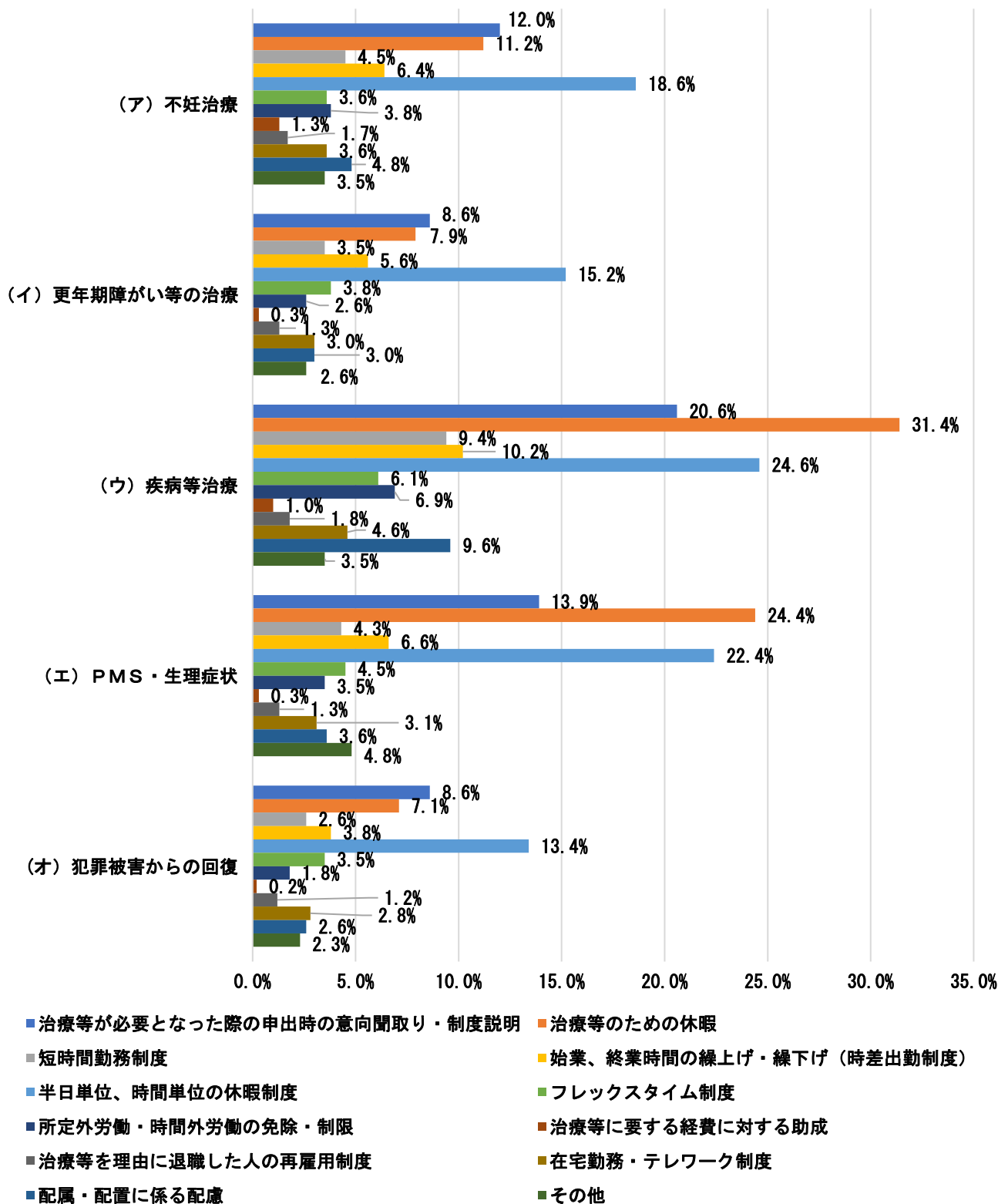
※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 n=79、男性 n=108)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### (3) 仕事と生活の両立

#### 事業主調査

#### 1) 仕事と育児・介護以外の個人・家庭の事情を両立するための制度 II 事業主調査票 問 11

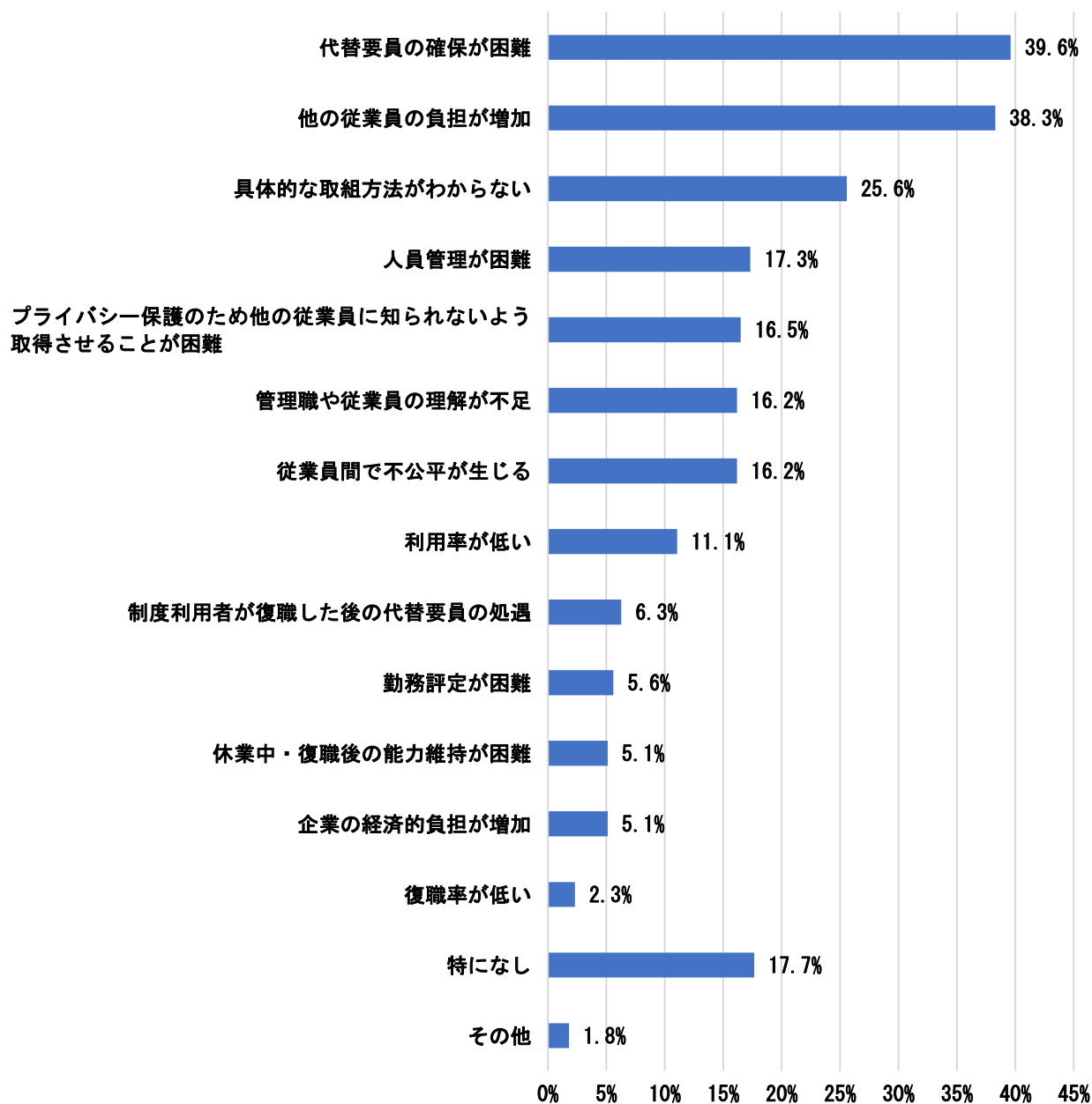
仕事と育児・介護以外の個人・家庭の事情を両立するための制度について、「不妊治療」、「更年期障がい等の治療」、「犯罪被害からの回復」は『半日単位、時間単位の休暇制度』が最も高く、「疾病等治療」「PMS・生理症状」は『治療等のための休暇』が最も高くなっている。



※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## 2) 仕事と治療等との両立を支援する上での課題 II 事業主調査票 問12

仕事と治療等との両立を支援する上での課題(複数回答可)について、「代替要員の確保が困難」が39.6%と最も高く、次いで「他の従業員の負担が増加」が38.3%、「具体的な取組方法がわからない」が25.6%となっている。

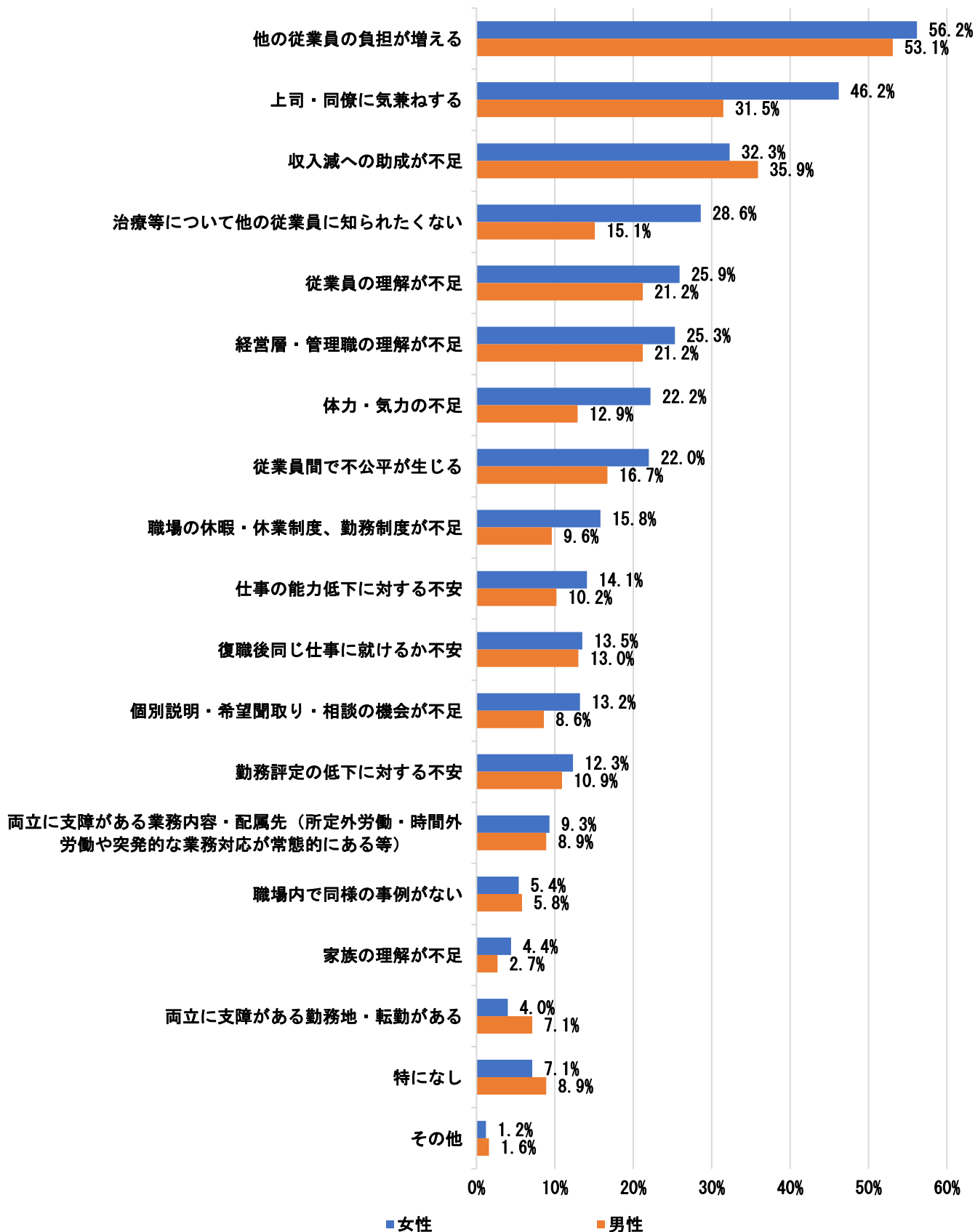


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 3) 仕事と育児・介護以外の個人・家庭の事情を両立するための問題点・課題

#### 女性・男性各従業員調査票 II 問 23

仕事と治療等との両立を支援する上での課題(複数回答可)について、「他の従業員の負担が増える」が女性・男性従業員ともに高くなっている。



### 3 ハラスメント対策

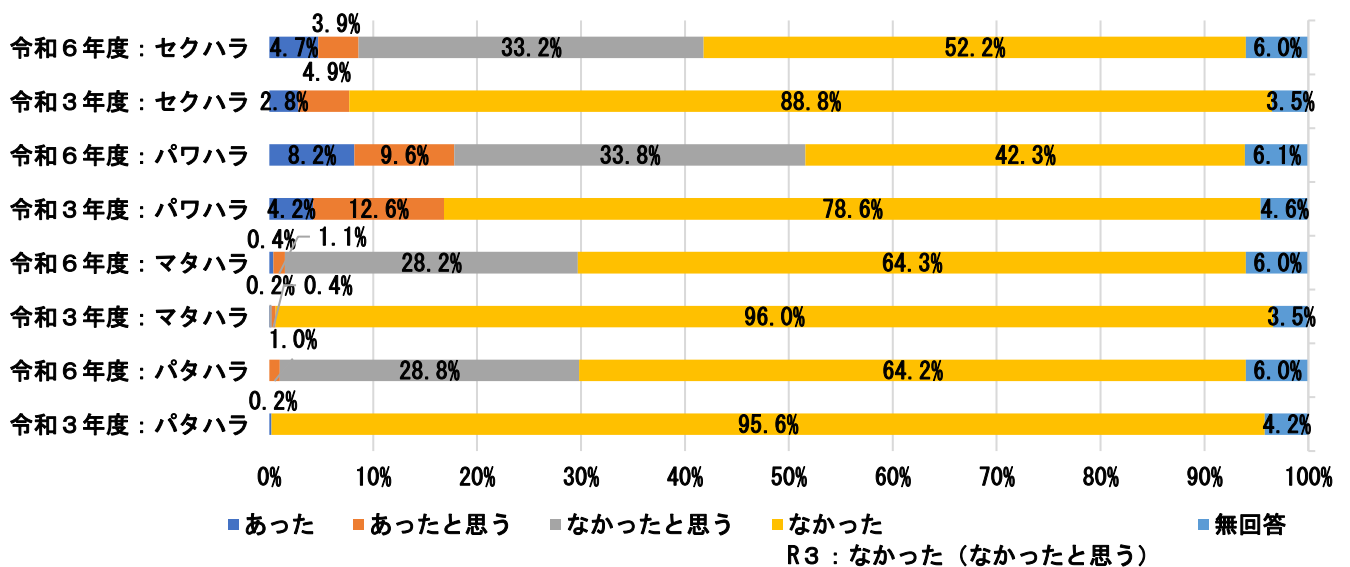
#### (1)セクハラ、パワハラ、マタハラ、カスハラ

##### 事業主調査

#### 1)事業所でのセクハラ、パワハラ、マタハラ 事業主調査票 3 問 13

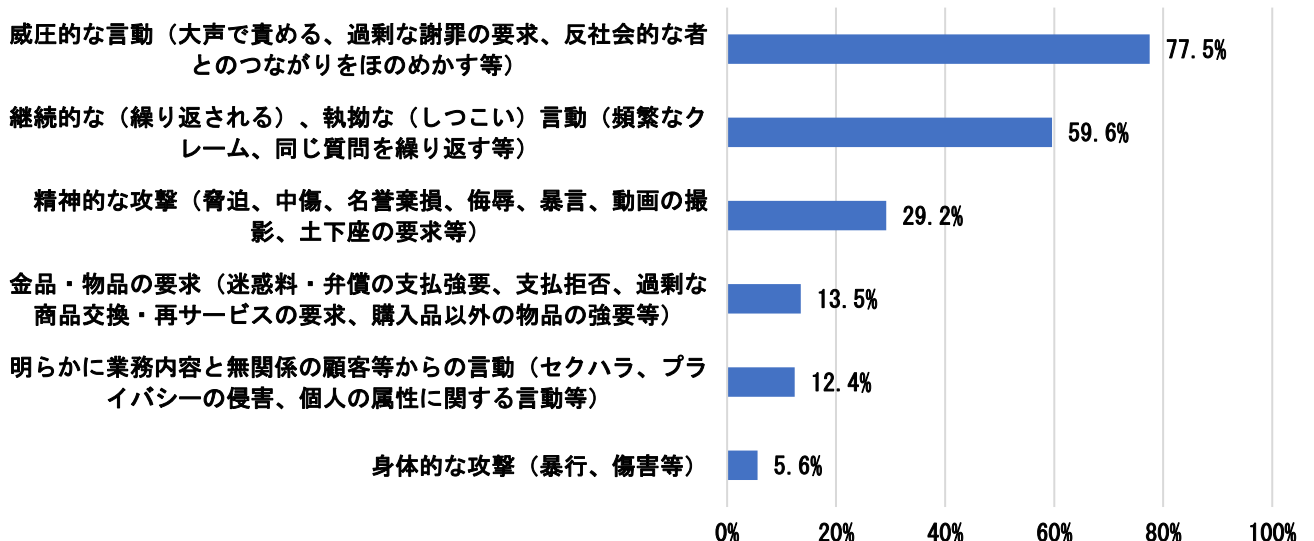
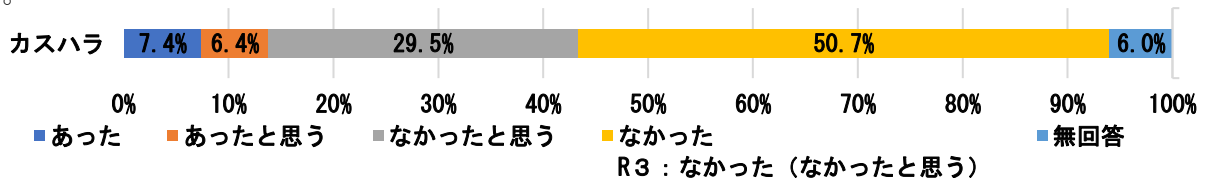
職場でのハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、セクハラ:8.6%、パワハラ:17.8%、マタハラ:1.5%、パタハラ:1.0%、カスハラ:13.8%となっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、「あった」、「あったと思う」の合計は、全ての項目で横ばいとなっている。



#### 2)事業所でのカスハラ その内容について 事業主調査票 3 問 13、問 14

職場でのカスハラが「あった」、「あったと思う」の合計は 13.8%となっており、その内容について、「威圧的な言動(大声で責める、過剰な謝罪の要求、反社会的な者とのつながりをほのめかす等)」が 77.5%と最も高くなっている。

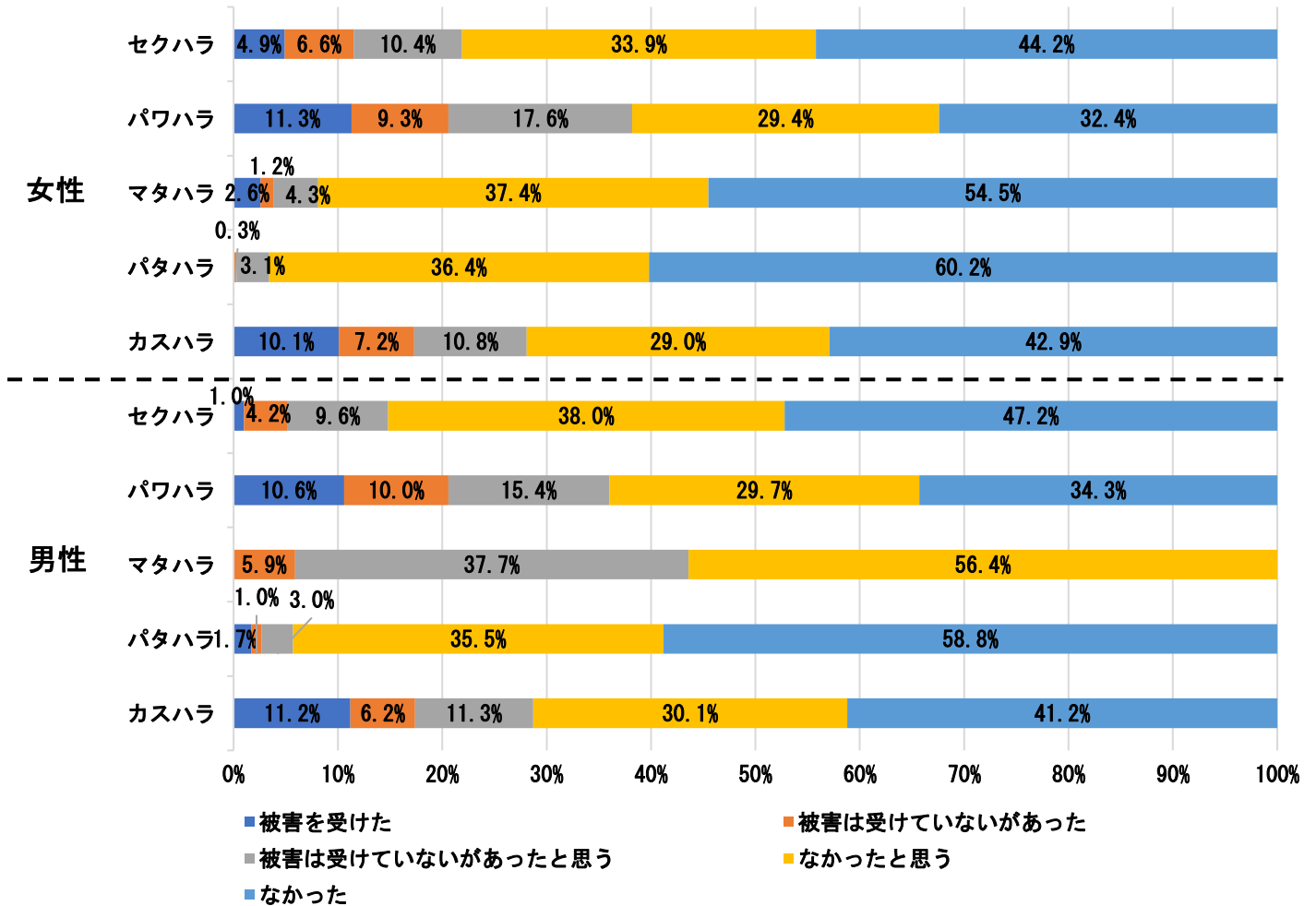


※上記は、カスハラについて「あった」「あったと思う」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

**従業員調査**

**3)職場でのセクハラ、パワハラ、マタハラ、カスハラの被害 従業員調査票 4 問 24**

「被害を受けた」職場でのハラスメントについては、女性従業員は「パワハラ」11.3%、「カスハラ」10.1%、男性従業員は「カスハラ」11.2%、「パワハラ」10.6%が高くなっている。

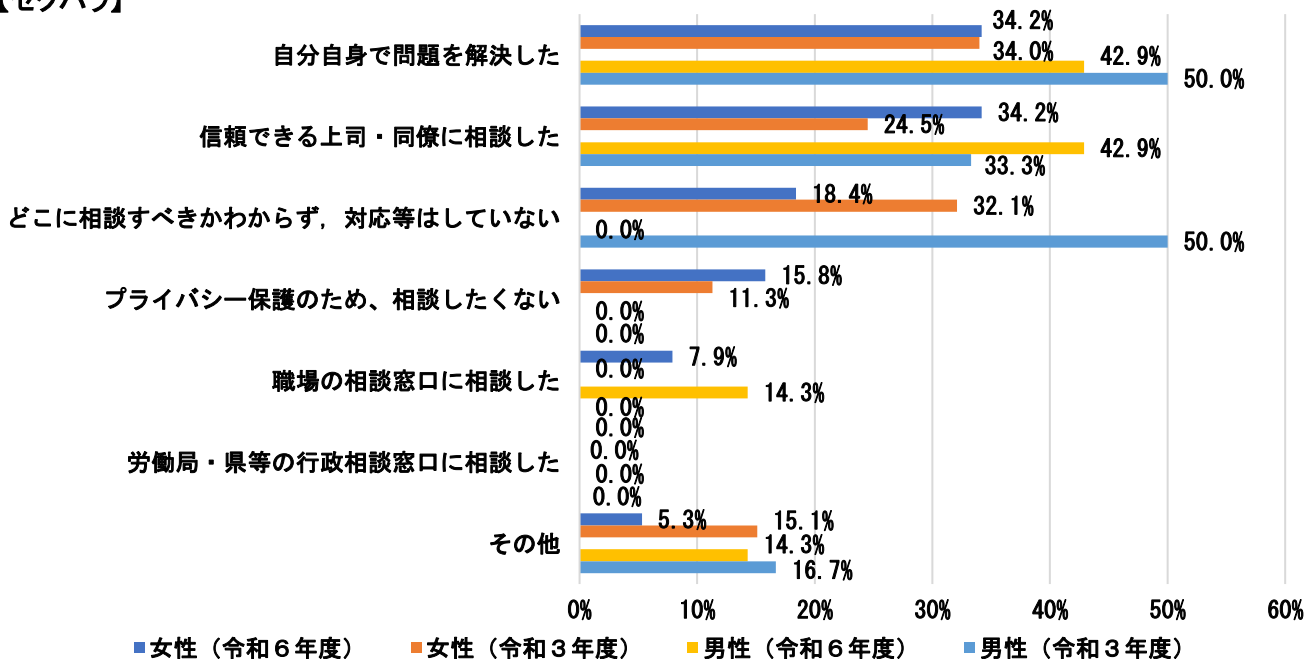


#### 4) ハラスメントに対する対応 女性・男性各従業員調査票 3 問 25

セクハラ「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=38、男性 n=7)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「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」が女性:34.2%、男性:42.9%と最も高くなっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「信頼できる上司・同僚に相談した」が 10 ポイント程度増加している。

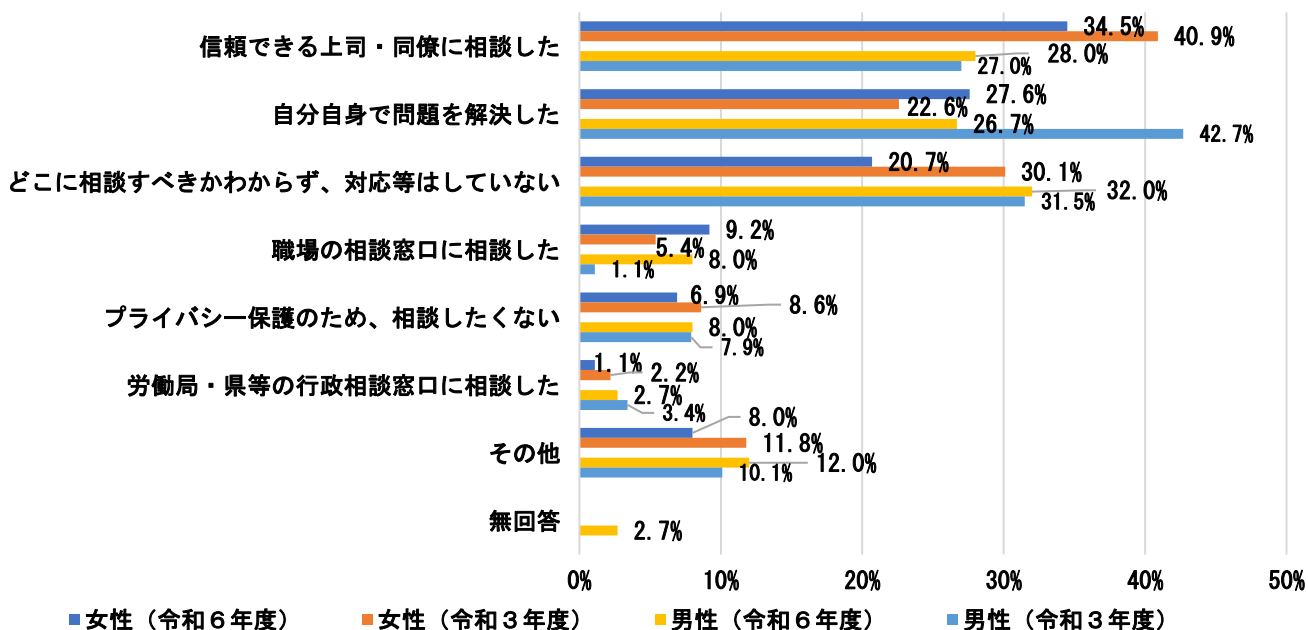
##### 【セクハラ】



##### 【パワハラ】

パワハラ「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=87、男性 n=75)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「信頼できる上司・同僚に相談した」が 34.5%、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が 32.0%と最も高くなっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、女性従業員では「自分自身で問題を解決した」が、男性従業員では「職場の相談窓口相談した」が増加している。

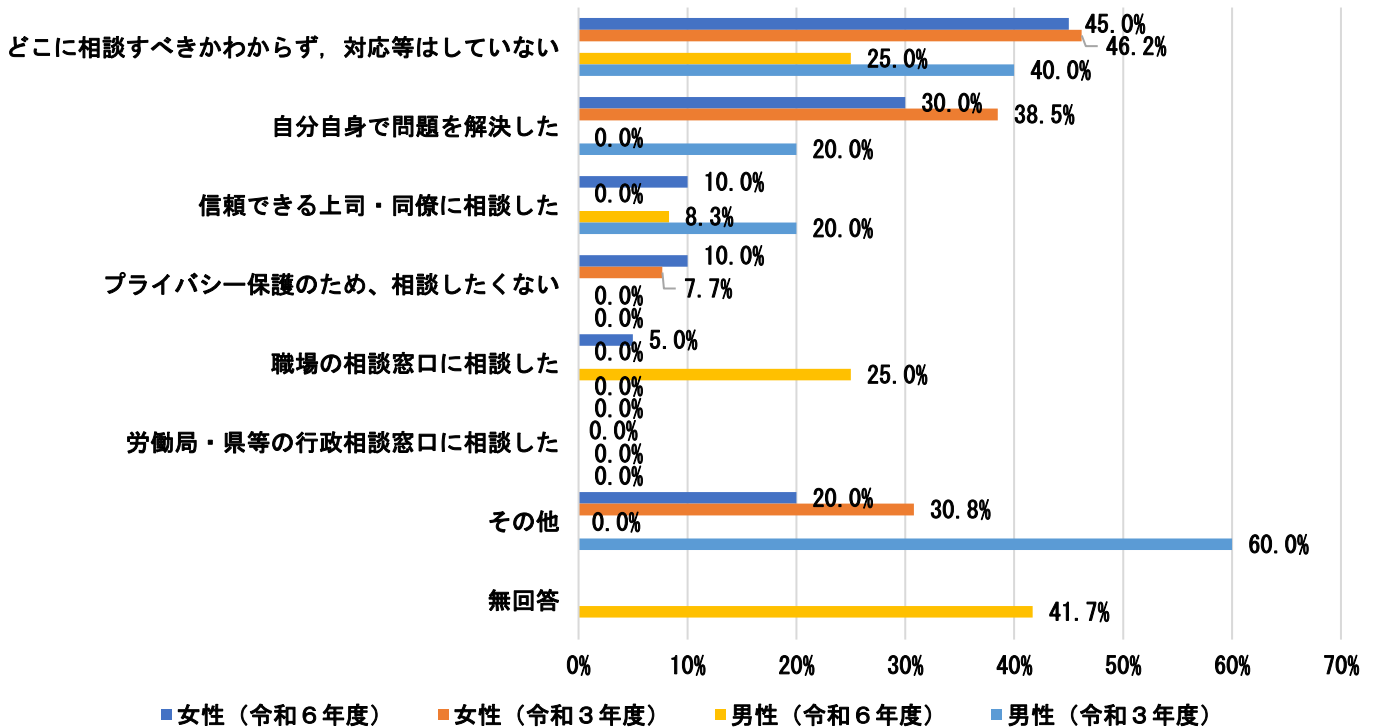




## 【マタハラ・パタハラ】

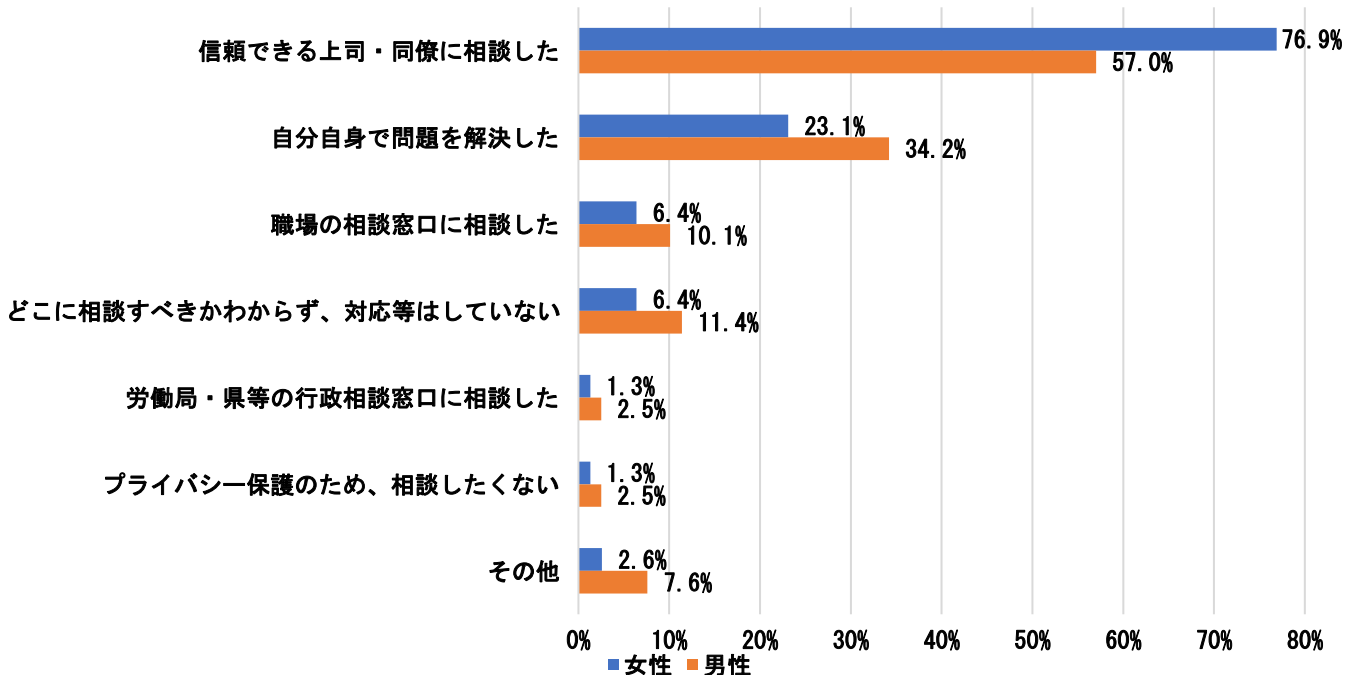
マタハラ・パタハラの「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=20、男性 n=12)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が 45.0%、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」、「会社の相談窓口に相談した」が 25.0%と最も高くなっている。

前回調査(令和3年度)と比較すると、女性従業員では「信頼できる上司・同僚に相談した」が、男性従業員では「会社の相談窓口に相談した」が増加している。



## 【カスハラ】

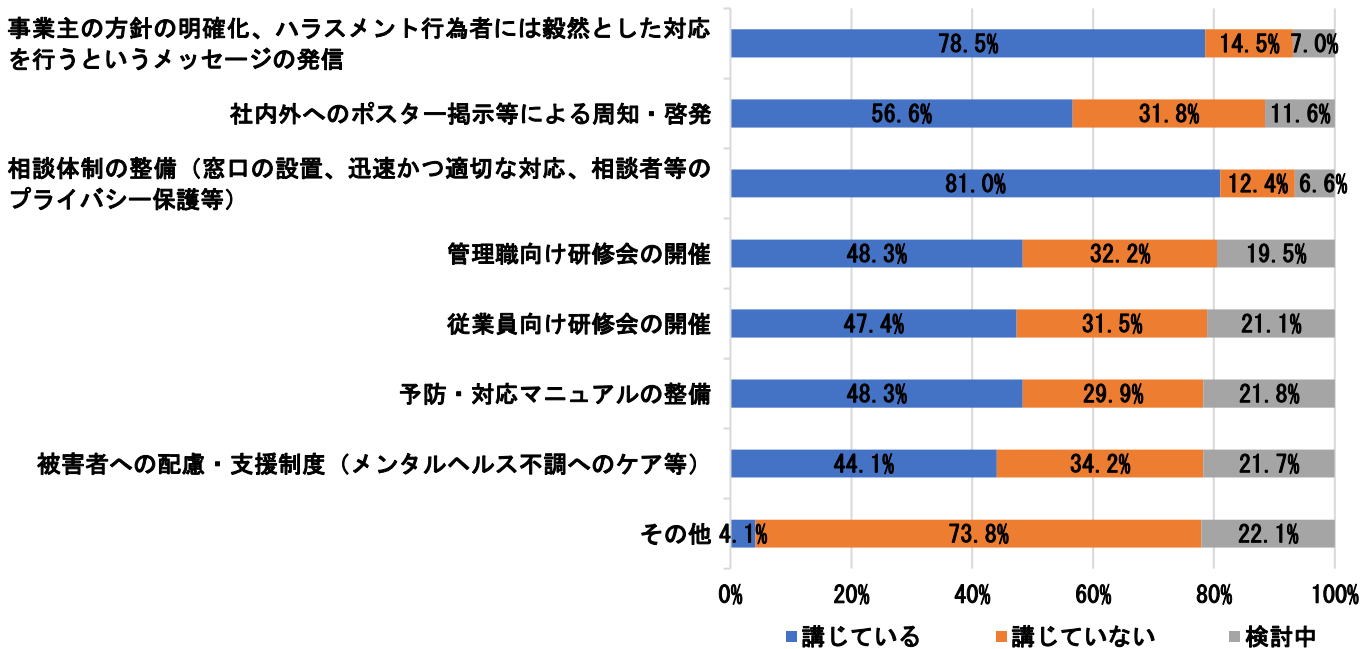
カスハラの「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=78、男性:n=79)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「信頼できる上司・同僚に相談した」が女性:76.9%、男性:57.0%と最も高く、次いで「自分自身で問題を解決した」が女性:23.1%、男性:34.2%となっている。



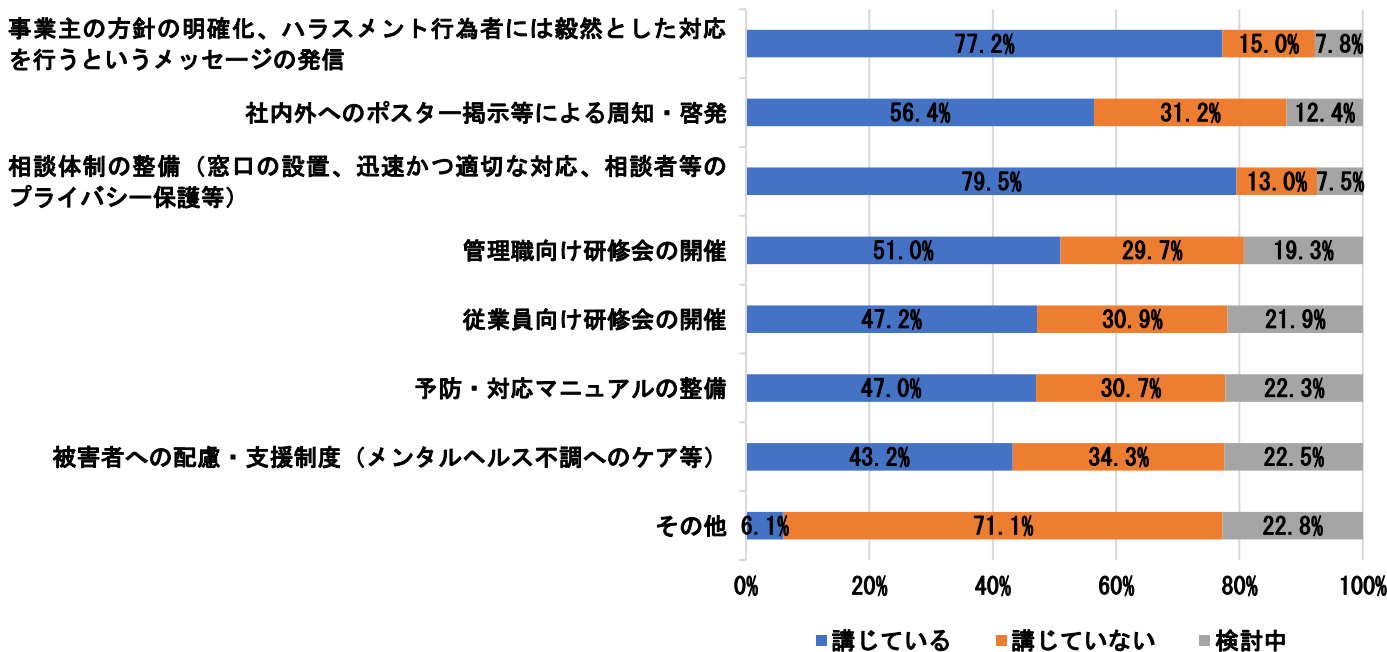
### 5)事業所でのハラスメント対策 事業主調査票 3 問 15

各ハラスメントへの対策をみると、「相談体制の整備（窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等）」、「事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信」が高くなっている。

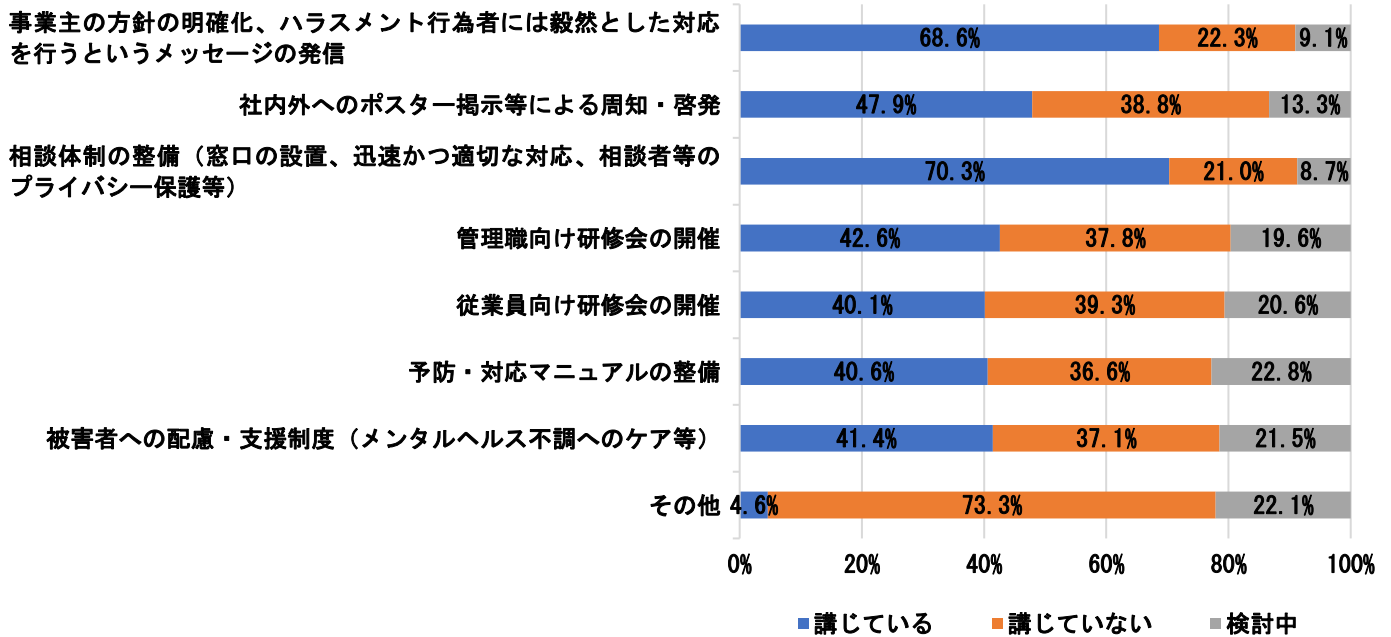
#### (1) セクハラ



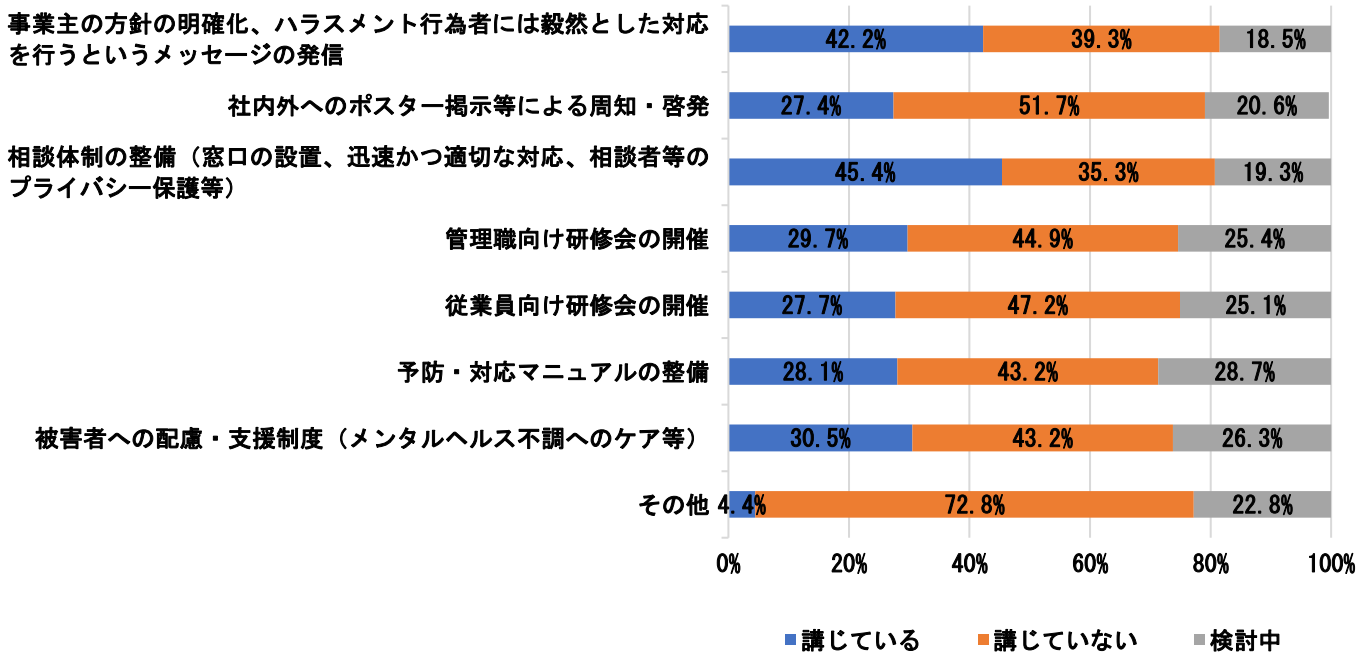
#### (2) パワハラ



### (3) マタハラ・パタハラ



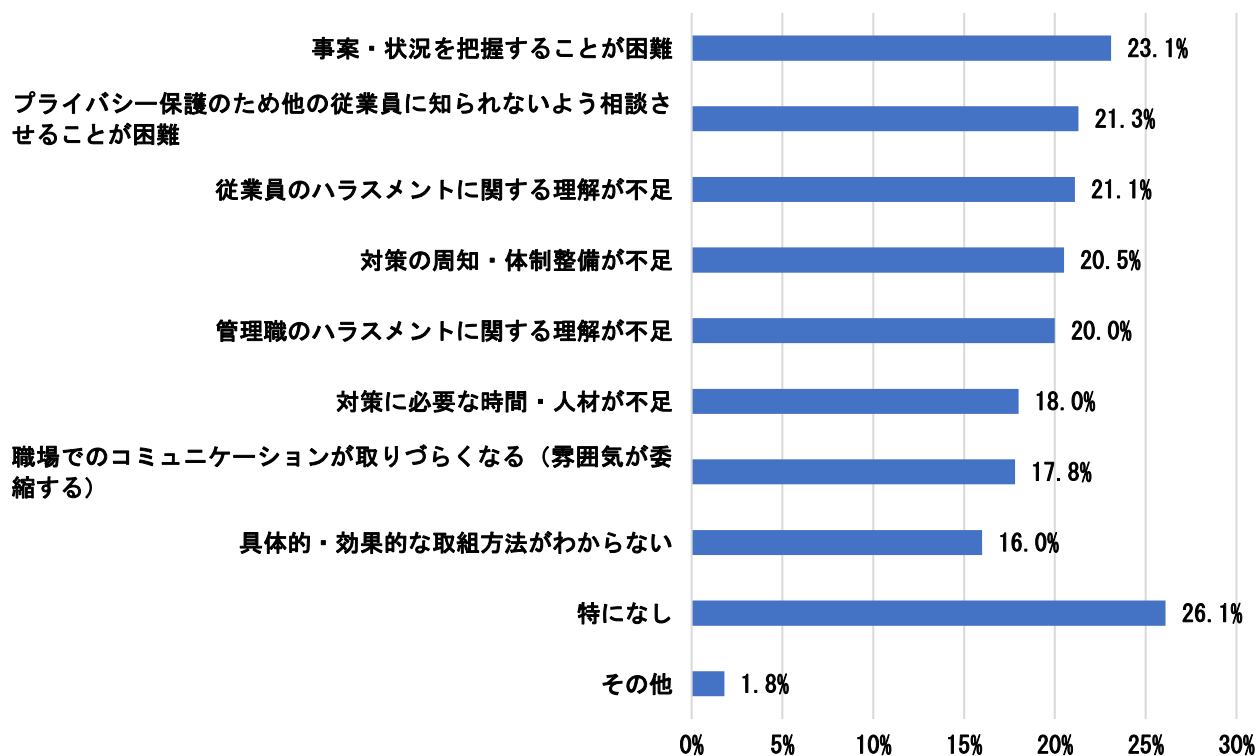
### (4) カスハラ



## 6) ハラスメント対策を実施する上での課題 事業主調査票 II 問 16

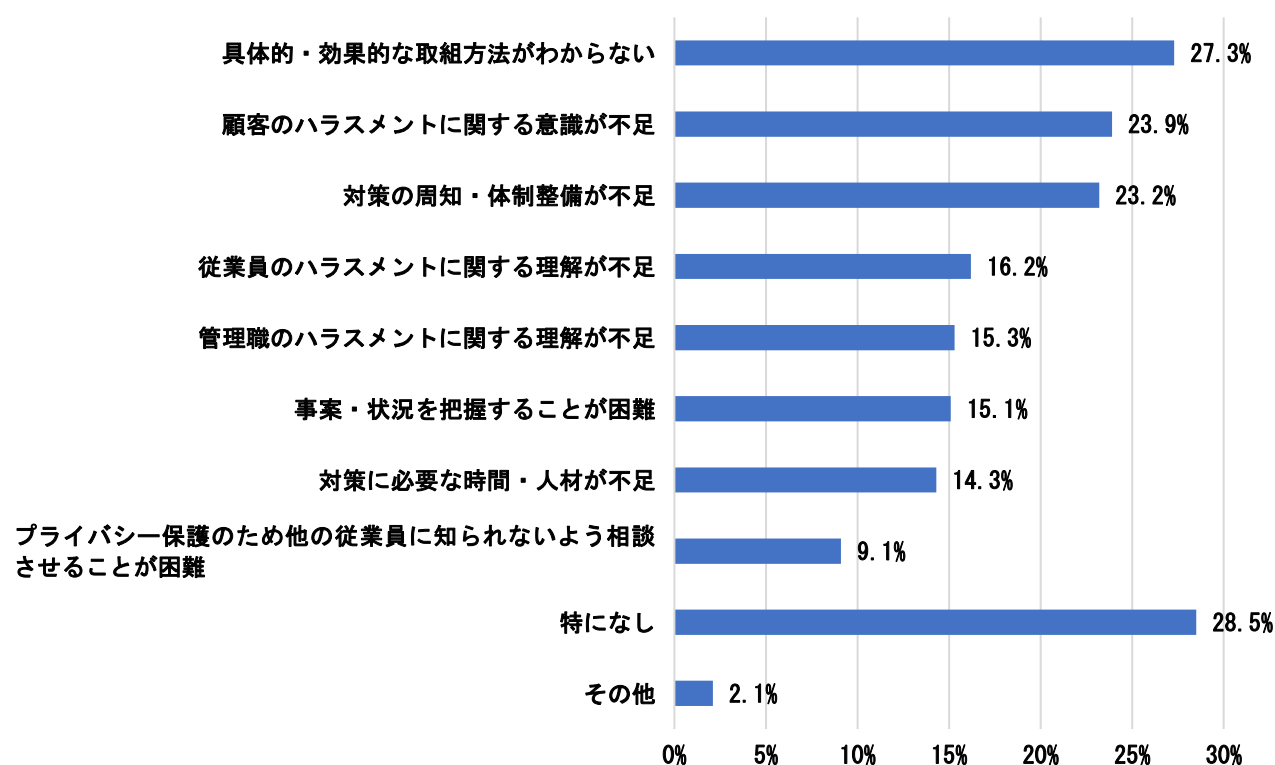
### 【セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ】

セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ対策を実施する上での課題について、「事案・状況を把握することが困難」が 23.1%と最も高く、次いで「プライバシー保護のため他の従業員に知られないよう相談させることが困難」が 21.3%、「従業員のハラスメントに関する理解が不足」が 21.1%となっている。



### 【カスハラ】

カスハラ対策を実施する上での課題について、「具体的・効果的な取組方法がわからない」が 27.3%と最も高く、次いで、「顧客のハラスメントに関する意識が不足」が 23.9%、「対策の周知・体制整備が不足」が 23.2%となっている。

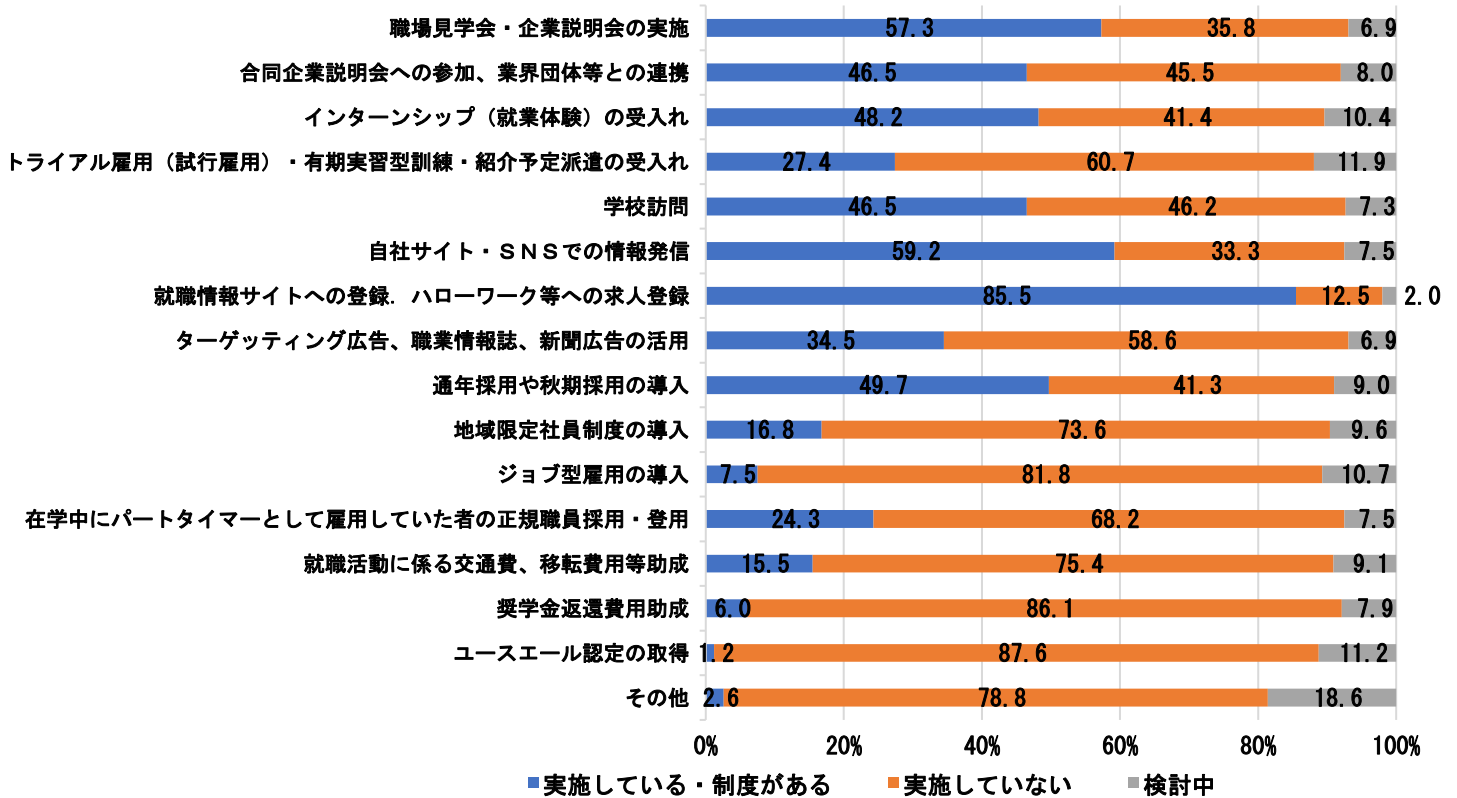


## 4 多様な人材の雇用

### (1) 若年者の雇用

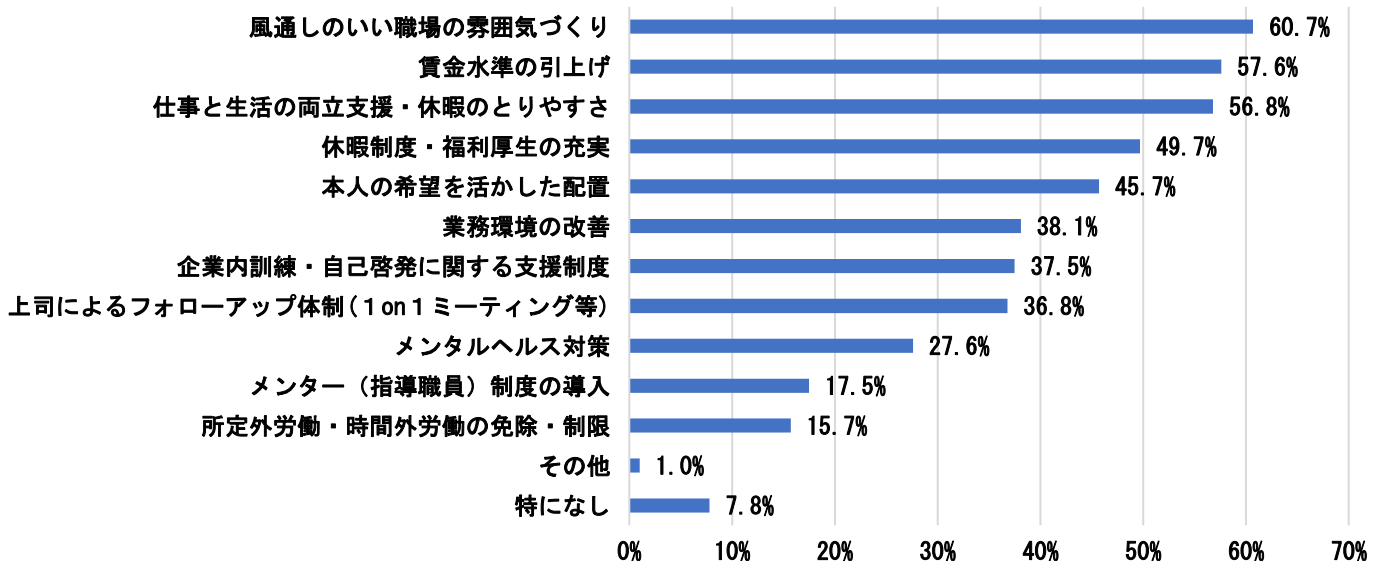
#### 1) 若年者を雇用するための取組 事業主調査票 II 問 17

若年者を雇用するために実施している取組については、「就職情報サイトへの登録・ハローワーク等への求人登録」が85.5%と最も高く、次いで「自社サイト・SNSでの情報発信」が59.2%、「職場見学会・企業説明会の実施」が57.3%となっている。



#### 2) 若年者等(40代前半まで)の定着を図る上で必要な取組は何ですか 事業主調査票 II 問 18

若年者(40代前半まで)の定着を図る上で必要な取組について、「風通しのいい職場の雰囲気づくり」が60.7%と最も高く、次いで「賃金水準の引上げ」が57.6%、「仕事と生活の両立支援・休暇のとりやすさ」が56.8%となっている。

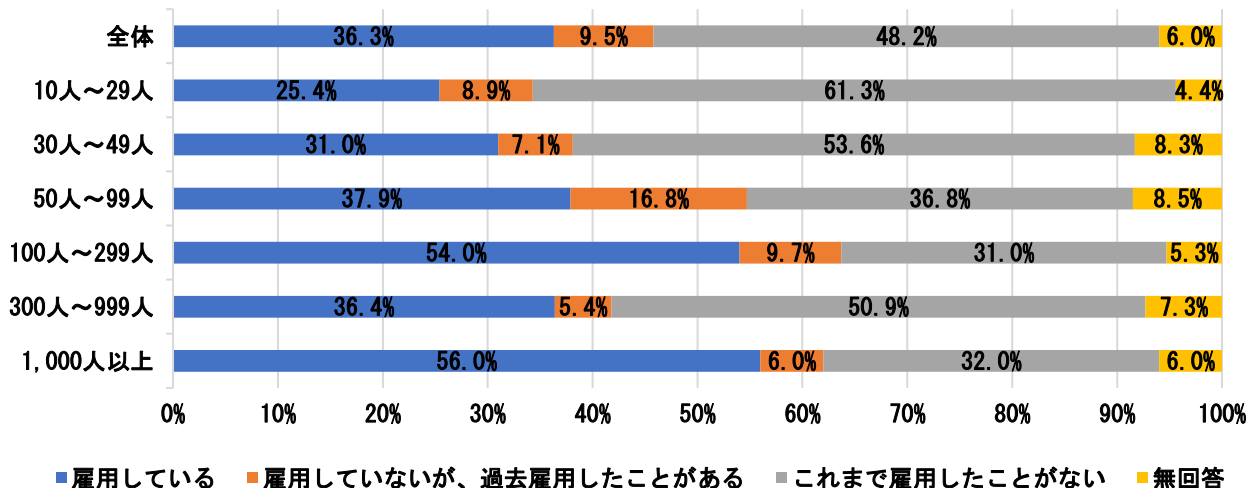


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

## (2)障がい者の雇用

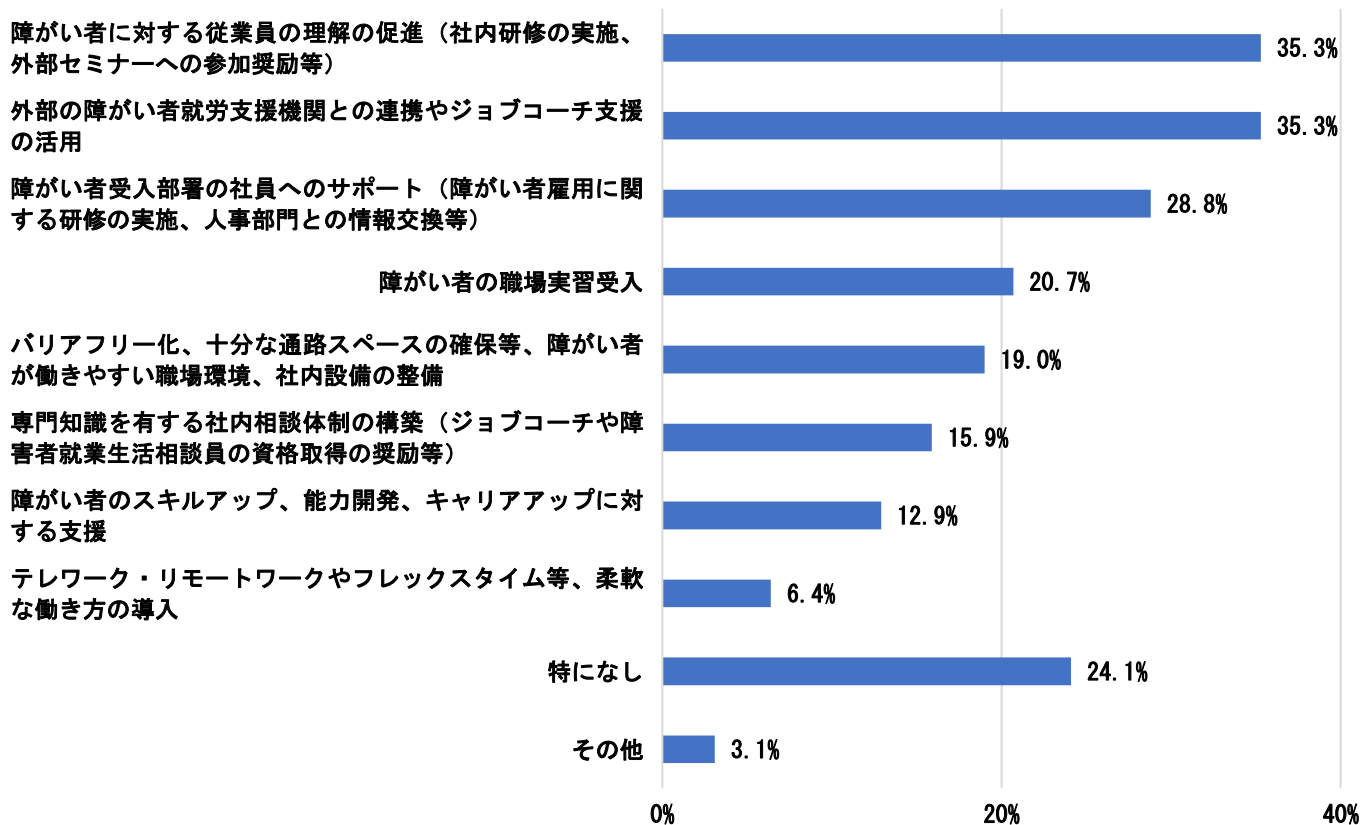
### 1)障がい者の雇用実績 事業主調査票 II 問19

障がい者について「雇用している」が36.3%となっており、「これまで雇用したことがない」が48.2%、「雇用していないが、過去に雇用したことがある」が9.5%となっている。



### 2)障がい者の雇用 事業主調査票 II 問20

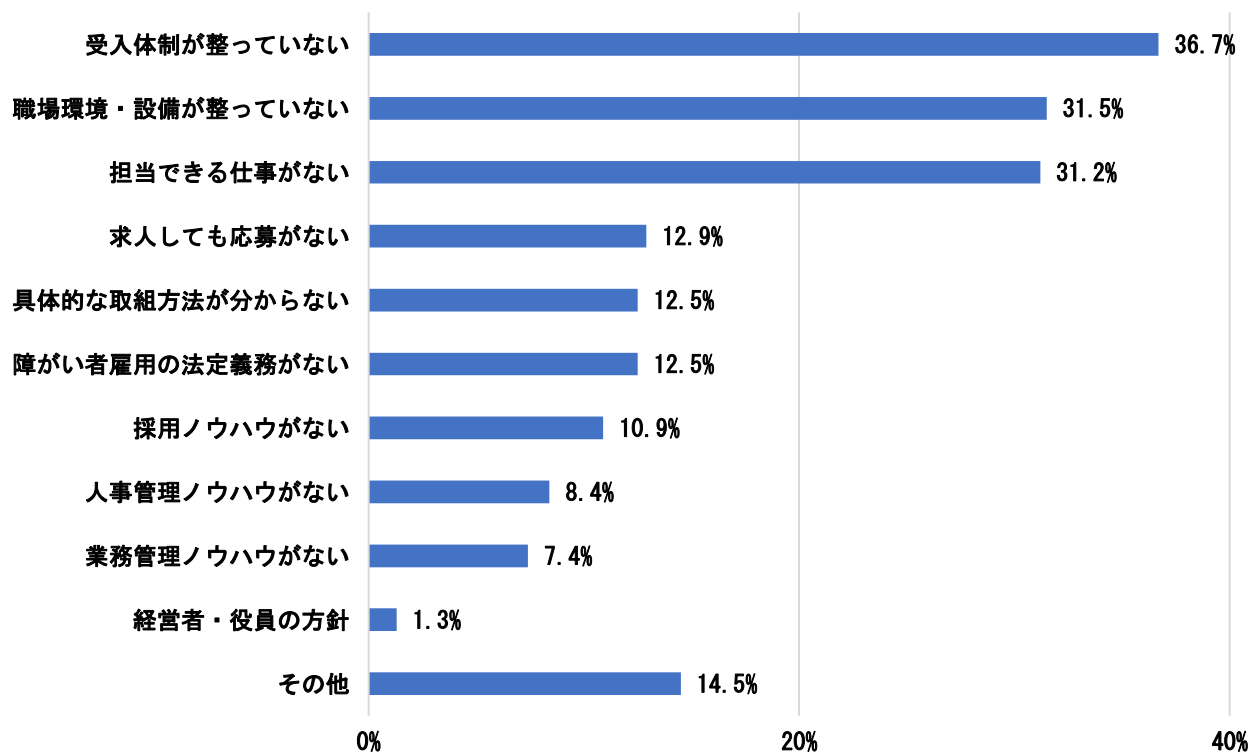
障がい者の職場定着に向けて、どのような取組をしているか又はしたことがあるかについて、「障がい者に対する従業員の理解の促進(社内研修の実施、外部セミナーへの参加奨励等)」、「外部の障がい者就労支援機関との連携やジョブコーチ支援の活用」が35.3%と最も高くなっている。



※上記は、「雇用している」「現在雇用していないが、過去雇用したことがある」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=295)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### 3)障がい者を雇用していない理由Ⅱ 事業主調査票 問 21

障がい者を雇用していない理由について、「受入体制が整っていない」が 36.7%と最も高く、次いで「職場環境・設備が整っていない」が 31.5%、「担当できる仕事がない」が 31.2%となっている。

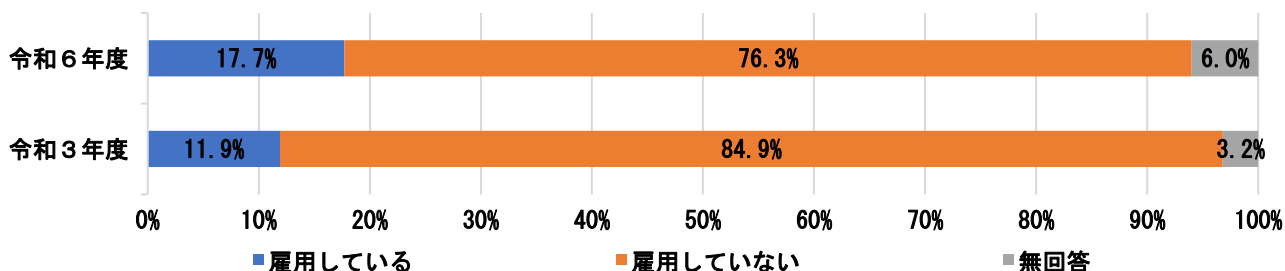


※上記は、「これまで雇用したことがない」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数 (n=311) を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

### (3)外国人の雇用

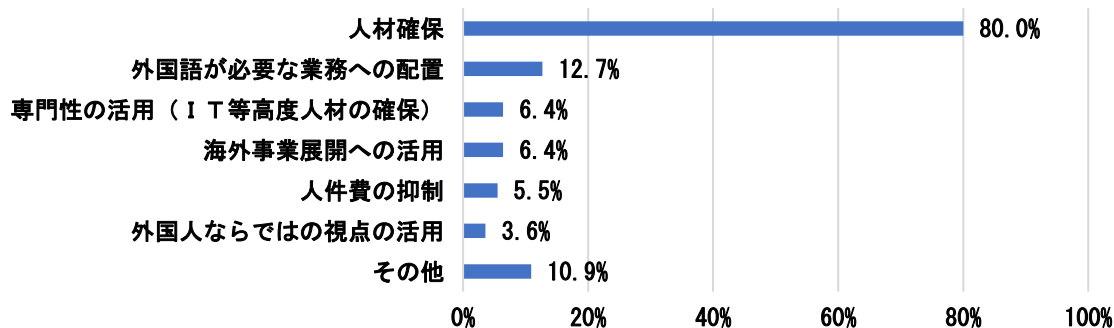
#### 1)外国人の雇用 事業主調査票 II 問 22

外国人の雇用について、「雇用している」が17.7%、「雇用していない」が76.3%となっている。前回調査(令和3年度)と比較すると、「雇用している」が増加している。



#### 2)外国人を雇用している理由 事業主調査票 II 問 23

外国人を雇用している理由について、「人材確保」が80.0%と最も高く、次いで「外国語が必要な業務への配置」が12.7%、「専門性の活用(IT等高度人材の確保)」、「海外事業展開への活用」が6.4%となっている。

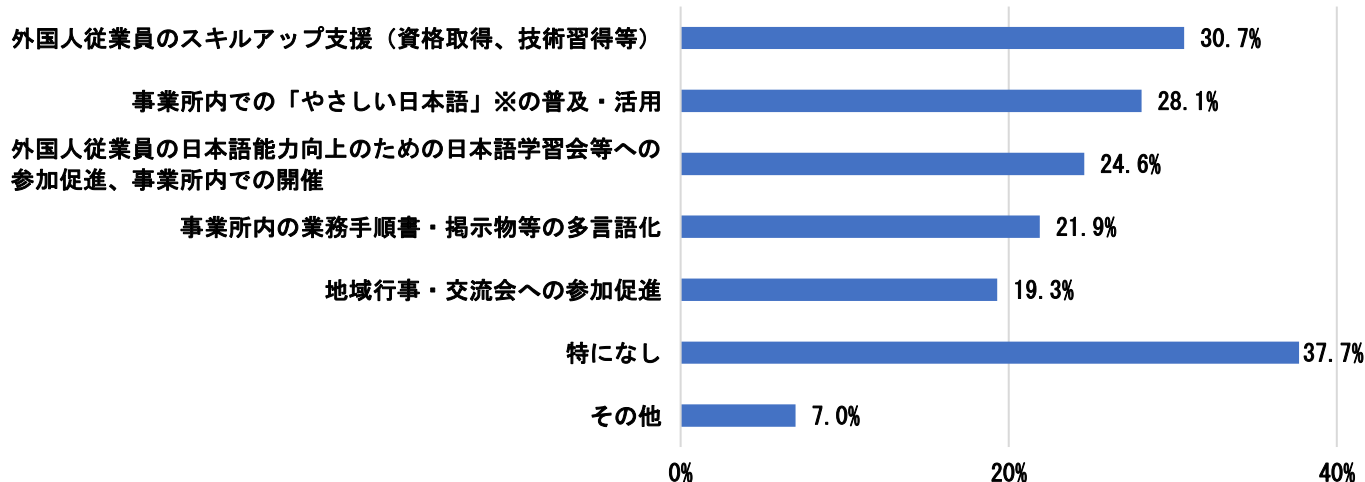


※上記は、「雇用している」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=110)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 3)外国人雇用のための取組 事業主調査票 II 問 24

外国人雇用のための取組について、「外国人従業員のスキルアップ支援(資格取得、技術習得等)」が30.7%と最も高く、次いで「事業所内での「やさしい日本語」※の普及・活用」が28.1%、「外国人従業員の日本語能力向上のための日本語学習会等への参加促進、事業所内での開催」が24.6%となっている。

※やさしい日本語…普段使われている言葉を、外国人にも分かるように配慮した簡単な日本語

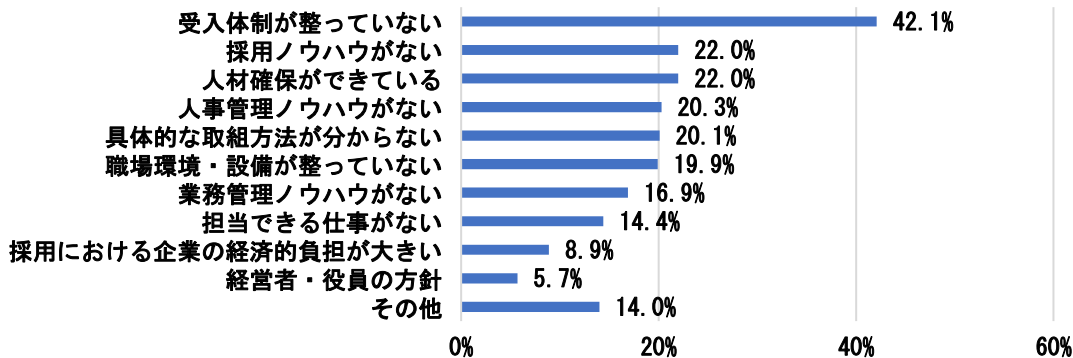


※上記は「雇用している」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=114)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。



#### 4)外国人を雇用していない理由 事業主調査票 II 問 25

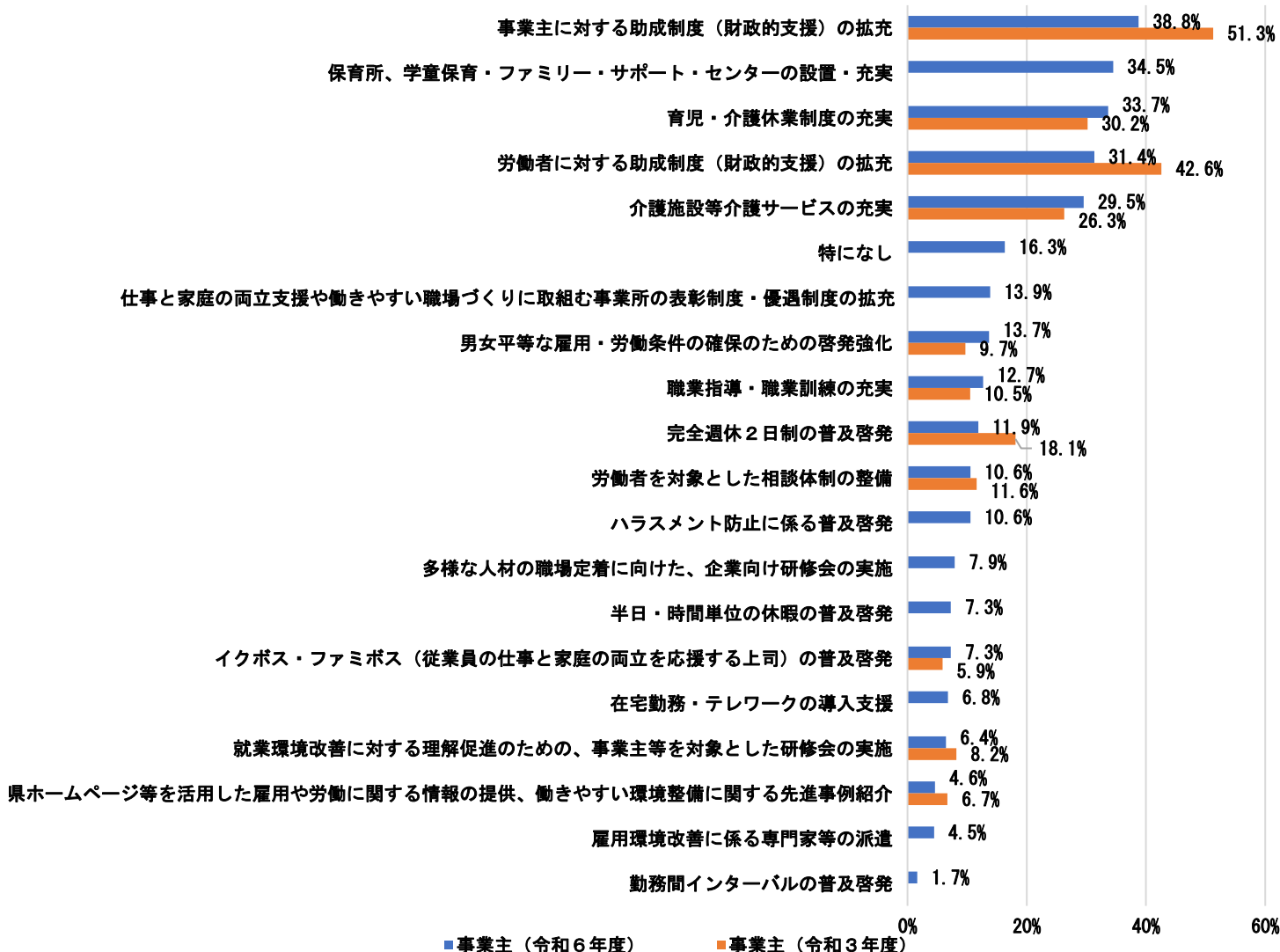
外国人を雇用していない理由について、「受入体制が整っていない」が42.1%と最も高く、次いで、「採用ノウハウがない」、「人材確保ができていない」が22.0%となっている。



※上記は「雇用していない」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=492)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

#### 5 行政への要望

##### 事業主調査票 III 問 26、女性・男性各従業員調査票 VII 問 28 より



※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(事業主 n=606、女性従業員 n=772、男性従業員 n=708)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。



## 令和6年度鳥取県職場環境等実態調査

## 事業主調査項目

## [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、本調査の趣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」部分のみご入力のうえ、ご回答いただきますようお願いいたします。**

## [記入上の注意]

- 1 特にとことわりのない限り、**令和6年8月1日現在**の状況について記入してください。
- 2 日数や人数を回答する場合にはその数字を、( ) 内に入力が必要な場合には具体的内容を入力してください。
- 3 本調査票は、**令和6年9月27日（金）までに、インターネットの専用回答フォームで回答**をお願いします。  
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご回答ください。
- 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】

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

## 【調査受託機関・問合せ先】

株式会社情報サービス鳥取

〒680-8545 鳥取市富安一丁目74番地3 日段商事ビル3階

電 話:0857-22-1651 メールアドレス:info@istori.jp

I 貴事業所の現況について記入してください。

事業所名		記入者	所属・役職名・氏名																			
所在地	(〒 - )		(電話)																			
(1) 産業分類 (主要なもの一つを選択してください)	<table border="0"> <tr> <td>1 農業、林業、漁業</td> <td>2 鉱業、採石業、砂利採取業</td> <td>3 建設業</td> </tr> <tr> <td>4 製造業</td> <td>5 電気・ガス・熱供給・水道業</td> <td>6 情報通信業</td> </tr> <tr> <td>7 運輸業、郵便業</td> <td>8 卸売業、小売業</td> <td>9 金融業、保険業</td> </tr> <tr> <td>10 不動産業、物品賃貸業</td> <td>11 学術研究、専門・技術サービス業</td> <td>12 宿泊業、飲食サービス業</td> </tr> <tr> <td>13 生活関連サービス業、娯楽業</td> <td>14 教育、学習支援業</td> <td>15 医療、福祉</td> </tr> <tr> <td>16 複合サービス事業</td> <td>17 サービス業(他に分類されないもの)</td> <td></td> </tr> </table>				1 農業、林業、漁業	2 鉱業、採石業、砂利採取業	3 建設業	4 製造業	5 電気・ガス・熱供給・水道業	6 情報通信業	7 運輸業、郵便業	8 卸売業、小売業	9 金融業、保険業	10 不動産業、物品賃貸業	11 学術研究、専門・技術サービス業	12 宿泊業、飲食サービス業	13 生活関連サービス業、娯楽業	14 教育、学習支援業	15 医療、福祉	16 複合サービス事業	17 サービス業(他に分類されないもの)	
1 農業、林業、漁業	2 鉱業、採石業、砂利採取業	3 建設業																				
4 製造業	5 電気・ガス・熱供給・水道業	6 情報通信業																				
7 運輸業、郵便業	8 卸売業、小売業	9 金融業、保険業																				
10 不動産業、物品賃貸業	11 学術研究、専門・技術サービス業	12 宿泊業、飲食サービス業																				
13 生活関連サービス業、娯楽業	14 教育、学習支援業	15 医療、福祉																				
16 複合サービス事業	17 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を選択してください)	<table border="0"> <tr> <td>1 1人～9人</td> <td>2 10人～29人</td> <td>3 30人～49人</td> </tr> <tr> <td>4 50人～99人</td> <td>5 100人～299人</td> <td>6 300人～999人</td> </tr> <tr> <td>7 1,000人以上</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>				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											
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																			
	<p><u>常用労働者</u> 期間を定めずに、または1か月以上の期間を定めて雇われている者 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</p> <p><u>パートタイム労働者</u> 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</p>																					
(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																			
	<p><u>役員</u> 事業所の運営・業務執行・監査などの権限を有する者</p> <p><u>管理職者</u> 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。</p>																					

## II 職場環境の状況

### 1 女性が活躍するための取組

鳥取県では令和5年7月に第2次鳥取県女性活躍推進計画を改訂し、企業の管理的地位に占める女性割合の目標値をさらに高く設定し、企業における女性活躍の場をより一層広げる取組を、経済団体、労働団体等とともに行っています。企業の管理的地位に占める女性割合を令和7（2025）年度までに30%以上とする目標の達成と、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。

問1 貴事業所では、女性活躍を推進するためにどのような取組をしていますか。（複数回答可）

- 1 女性従業員の積極的な採用
- 2 女性の管理職への積極的な登用
- 3 女性が少なかった職域・部署への女性の配置
- 4 女性のキャリアアップに向けた能力開発・人材育成研修の実施
- 5 出産や育児等による休業や短時間勤務等が不利にならない公平な人事評価制度の導入
- 6 職場環境・風土の改善（長時間労働の是正、性別による役割分担意識に基づく慣行の見直し等）
- 7 時差出勤、テレワークなど働く時間や場所を限定しない、多様で柔軟な働き方の導入
- 8 ハラスメント（セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラなど）対策（研修の実施、相談窓口の設置等）
- 9 育児・介護休業からの職場復帰支援、または育児や介護で退職した者の再雇用
- 10 その他（ ）
- 11 特に取り組んでいない

問2 女性の活躍を推進する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- 1 経営者や管理職の意識改革が不十分
- 2 女性従業員の意識改革が不十分
- 3 男性従業員の意識改革が不十分
- 4 女性の採用応募がない・少ない
- 5 女性の人材育成環境が不足
- 6 女性が担当できる仕事に限られている
- 7 交代勤務や夜勤が多く、家庭との両立が困難
- 8 時間外勤務が多く、家庭との両立が困難
- 9 出産や育児で長期休業したときの代替要員の確保が困難
- 10 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が大きい
- 11 その他（ ）
- 12 特になし

## 2 ワーク・ライフ・バランス

### (1) 仕事と育児の両立

問3 令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（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。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）では、「育児休業」（第5条～第10条）について次のように定めています。

- **1歳未満の子**を養育する労働者は、事業主に申し出れば**1人につき原則として2回まで**育児休業を取得できます。配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であっても取得できます。また、保育所に入所できない等の事情があれば、最長2歳になるまで延長できます。
- **男性労働者は、子どもが生まれてから8週間以内に4週間の休業**を取得することができます（産後パパ育休）。**2回に分割**して取得することもできます。
- 両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、育児休業が取得できます（パパ・ママ育休プラス）。
- 事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業を取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 事業主には、労働者から育児休業取得の申し出があった場合、その労働者に対して個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行う義務があります。
- 事業主には、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修実施や相談窓口設置等のいずれか）や育児休業等の取得状況の公表（常用労働者1,001人以上の場合）の義務があります。
- 育児・介護休業法の改正により、**令和7年4月1日以降、事業主に子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が義務付けられます。**

（厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>）

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、又は上記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、又は上記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  
女性の場合、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 ～	3か月 ～	6か月 ～	1年 ～	2年 ～	3年 以上
				1か月 未満	3か月 未満	6か月 未満	1年 未満	2年 未満	3年 未満	
男性										
女性										

問4 仕事と育児の両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |                             |                       |                   |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| 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（ _____）               |                       |                   |
| 9 特になし                      |                       |                   |

問5 貴事業所では、仕事と育児を両立するための制度等がありますか。該当するものを全て選んでください。

区分	(ア) 該当する 制度等に ○をして ください	(イ) (ア) 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
ア 将来に向けた育児休業や仕事と育児を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り、早期情報提供		1	2	3	4
イ 妊娠・出産（配偶者の妊娠・出産も含む） 申出時の意向聞き取り・制度説明		1	2	3	4
ウ 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
エ 配偶者の出産休暇		1	2	3	4
オ 参観日休暇等家族のために休める休暇		1	2	3	4
カ 短時間勤務制度		1	2	3	4
キ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ （時差出勤制度）		1	2	3	4
ク 半日単位、時間単位等の休暇制度		1	2	3	4
ケ 事業所内保育施設		1	2	3	4
コ フレックスタイム制度		1	2	3	4
サ 時間外・所定外労働の免除・制限		1	2	3	4
シ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成		1	2	3	4
ス 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
セ 在宅勤務・テレワーク制度		1	2	3	4
ソ 配属・配置に係る配慮		1	2	3	4
タ その他（ ）		1	2	3	4
チ 制度はない		-	-	-	-

※「カ 短時間勤務制度」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6 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。（複数回答可）

鳥取県では、令和5年7月に第2次鳥取県女性活躍推進計画を改訂し、「男性の家事・育児、介護への参画促進」と、子どものころからの男女共同参画の視点に沿った学びの推進による「固定的な性別役割分担意識の解消」に積極的に取り組んでいき、**鳥取県内の民間企業の男性の育児休業取得率を令和7年（2025）年度までに85%**とする目標の達成と、性別を問わず誰もが子育てしやすい鳥取県の実現を目指しています。

- |                                                  |                       |
|--------------------------------------------------|-----------------------|
| 1 将来に向けた育児休業や仕事と育児を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り | 3 上司・同僚から取得を促す        |
| 2 育児休業取得に関するチラシ等配布・説明会の実施                        | 5 育児休業取得経験者のネットワークづくり |
| 4 イクボス・ファミボスの奨励、評価制度の拡充                          | 7 県や国の支援・助成制度を活用      |
| 6 企業版父親学級の実施・研修会や意見交換会を実施                        | 9 育児休業の有給化（一時金を含む）    |
| 8 育児休業中の収入シミュレーションの実施                            | 11 その他（ ）             |
| 10 事業主や役員等が育児休業を取得                               |                       |
| 12 特になし                                          |                       |

問7 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。(複数回答可)

- 鳥取県では、企業に対して男性が育児等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。
  - ・シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金 (<https://www.pref.tottori.lg.jp/312475.htm>)
  - ・企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金 (<http://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm>)
- 鳥取県内の中小企業が、男性従業員の育児休業取得促進に取り組むにあたり、企業の課題に応じて専門家から無料で助言を行います。また、専門家の助言を受けた企業が希望する場合は、無料で専門家による継続的な支援を行います。 (<https://www.pref.tottori.lg.jp/315119.htm>)
- 子育てサポート企業の全国指標「くるみん」の取得や、子育てしやすい職場づくりの目標を定める「一般事業主行動計画」の策定・改定等を目指す鳥取県内の企業を、社会保険労務士が支援します。 (<https://www.pref.tottori.lg.jp/316005.htm>)

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1 制度の周知・機運の醸成             | 2 事業主に対する研修会の開催      |
| 3 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充   | 4 従業員に対する研修会の開催      |
| 5 男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | 6 人事・労務担当者に対する研修会の開催 |
| 7 優良企業・好事例の顕彰・広報          | 8 専門家派遣による支援         |
| 9 その他( )                  |                      |
| 10 特になし                   |                      |



## ②仕事と介護の両立

問8 令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（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。

育児・介護休業法では、「介護休業」、「介護休暇」について次のように定めています。

- **介護休業**（第11条～第16条）
  - ・要介護状態（※）にある対象家族を介護する労働者は、事業主に申し出れば、要介護状態にある**対象家族1人につき3回、通算して93日**まで介護休業を取得できます。
  - ・申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。
  - ・事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- **介護休暇**（第16条の5～16条の7）
  - ・要介護状態（※）にある対象家族の介護や世話をを行う労働者は、事業主に申し出れば、**1年度において少なくとも5日**（その介護や世話をを行う**対象家族が2人以上の場合にあっては10日**）介護休暇を取得できます。
  - ・労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。
  - ・事業主は、介護休暇の申し出をしたこと又は介護休暇を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 育児・介護休業法の改正により、**令和7年4月1日以降、事業主に労働者等への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）が義務付けられます。**  
 （厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>）

※要介護状態・・・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです。

- ・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（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

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

問9 仕事と介護の両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |              |                            |                   |
|--------------|----------------------------|-------------------|
| 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 見通しを立てづらい  | 8 企業の経済的負担が大きい（負担内容：_____） |                   |
| 9 その他（_____） |                            |                   |
| 10 特になし      |                            |                   |

問10 貴事業所では、仕事と介護を両立するための制度等がありますか。該当するものを全て選んでください。

区分	(ア) 該当する制度等 に○を記入 してくださ い。	(イ) (ア)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
ア 将来に向けた介護休業・介護休暇や仕事と介護を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り、早期情報提供		1	2	3	4
イ 家族等介護が必要となった際の申出時の意向聞き取り・制度説明		1	2	3	4
ウ 短時間勤務制度		1	2	3	4
エ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)		1	2	3	4
オ 半日単位、時間単位の休暇制度		1	2	3	4
カ フレックスタイム制度		1	2	3	4
キ 時間外・所定外労働の免除・制限		1	2	3	4
ク 介護施設・ヘルパー利用料等に対する助成		1	2	3	4
ケ 介護を理由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
コ 在宅勤務・テレワーク制度		1	2	3	4
サ 配属・配置に係る配慮		1	2	3	4
シ その他 ( )		1	2	3	4
ス 制度はない		-	-	-	-

### ③仕事と生活の両立

問11 貴事業所では、仕事と育児・介護以外の個人・家庭の事情（不妊治療、更年期障がい等の治療、疾病等治療、PMS・生理症状、犯罪被害からの回復等、以下「治療等」という）を両立するための制度等がありますか。

区分	(ア) から (オ) について該当する制度にチェックを入力してください。				
	(ア) 不妊治療	(イ) 更年期障がい 等の治療	(ウ) 疾病等治療	(エ) PMS・ 生理症状	(オ) 犯罪被害から の回復
ア 治療等が必要となった際の申出時の意向 聞き取り・制度説明					
イ 治療等のための休暇					
ウ 短時間勤務制度					
エ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)					
オ 半日単位、時間単位の休暇制度					
カ フレックスタイム制度					
キ 所定外労働・時間外労働の免除・制限					
ク 治療等に要する経費に対する助成					
ケ 治療等を理由に退職した人の再雇用制度					
コ 在宅勤務・テレワーク制度					
サ 配属・配置に係る配慮					
シ その他 ( )					
ス 制度はない					

問12 仕事と治療等との両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |                                       |                 |                       |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 具体的な取組方法がわからない                      | 2 管理職や従業員の理解が不足 | 3 他の従業員の負担が増加         |
| 4 従業員間で不公平が生じる                        | 5 利用率が低い        | 6 復職率が低い              |
| 7 休業中・復職後の能力維持が困難                     | 8 代替要員の確保が困難    | 9 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 |
| 10 人員管理が困難                            | 11 勤務評定が困難      | 12 企業の経済的負担が増加        |
| 13 プライバシー保護のため他の従業員に知られないよう取得させることが困難 |                 |                       |
| 14 その他 ( )                            |                 |                       |
| 15 特になし                               |                 |                       |



問15 貴事業所で講じているハラスメント対策（検討中を含む）は何ですか。

(1) セクハラ

区分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講じている	2 講じていない	3 検討中
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(2) パワハラ

区分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講じている	2 講じていない	3 検討中
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(3) マタハラ・パタハラ

区分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講 じて いる	2 講 じて ない	3 検 討 中
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(4) カスハラ

区分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講 じて いる	2 講 じて ない	3 検 討 中
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

問16 ハラスメント対策(検討中を含む)を実施する上での課題は何ですか。(複数回答可)

(1) セクハラ、パワハラ、マタハラ・パタハラ

- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 具体的・効果的な取組方法がわからない                 | 2 対策の周知・体制整備が不足       |
| 3 管理職のハラスメントに関する理解が不足                | 4 従業員のハラスメントに関する理解が不足 |
| 5 職場でのコミュニケーションが取りづらくなる(雰囲気委縮する)     | 6 対策に必要な時間・人材が不足      |
| 7 プライバシー保護のため他の従業員に知られないよう相談させることが困難 | 8 事案・状況を把握することが困難     |
| 9 その他( )                             |                       |
| 10 特になし                              |                       |

(2) カスハラ

- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 具体的・効果的な取組方法がわからない                 | 2 対策の周知・体制整備が不足       |
| 3 管理職のハラスメントに関する理解が不足                | 4 従業員のハラスメントに関する理解が不足 |
| 5 顧客のハラスメントに関する意識が不足                 | 6 対策に必要な時間・人材が不足      |
| 7 プライバシー保護のため他の従業員に知られないよう相談させることが困難 | 8 事案・状況を把握することが困難     |
| 9 その他( )                             |                       |
| 10 特になし                              |                       |

## 4 多様な人材の雇用

### (1) 若年者の雇用

問17 貴事業所では、若年者を雇用するためにどのような取組をしていますか（検討中を含む）。

区 分	アからタについて、それぞれ1から3から一つずつ選択してください。		
	1 実施している ・制度がある	2 実施していない	3 検討中
ア 職場見学会・企業説明会の実施	1	2	3
イ 合同企業説明会への参加、業界団体等との連携	1	2	3
ウ インターンシップ（就業体験）の受入れ	1	2	3
エ トライアル雇用（試用雇用）・有期実習型訓練・紹介予定派遣の受入れ	1	2	3
オ 学校訪問	1	2	3
カ 自社サイト・SNSでの情報発信	1	2	3
キ 就職情報サイトへの登録、ハローワーク等への求人登録	1	2	3
ク ターゲティング広告、職業情報誌、新聞広告の活用	1	2	3
ケ 通年採用や秋期採用の導入	1	2	3
コ 地域限定社員制度の導入	1	2	3
サ ジョブ型雇用の導入	1	2	3
シ 在学中にパートタイマーとして雇用していた者の正規職員採用・登用	1	2	3
ス 就職活動に係る交通費、移転費用等助成	1	2	3
セ 奨学金返還費用助成	1	2	3
ソ ユースエール認定（※）の取得	1	2	3
タ その他（ ）	1	2	3

※ ユースエール認定・・・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けることで、ハローワーク等で重点的PRの実施、認定企業限定の就職面接会等への参加、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価等様々な支援を受けることができます。

問18 若年者等（40代前半まで）の定着を図る上で必要な取組は何ですか。（複数回答可）

- |                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1 本人の希望を活かした配置        | 2 企業内訓練・自己啓発に関する支援制度              |
| 3 仕事と生活の両立支援・休暇のとりやすさ | 4 賃金水準の引上げ                        |
| 5 所定外労働・時間外労働の免除・制限   | 6 休暇制度・福利厚生の充実                    |
| 7 業務環境の改善             | 8 風通しのいい職場の雰囲気づくり                 |
| 9 メンタルヘルス対策           | 10 上司によるフォローアップ体制（1on1ミーティング（※）等） |
| 11 メンター（指導職員）制度の導入    | 12 その他（ ）                         |
| 13 特になし               |                                   |

※1on1ミーティング・・・部下の育成や意欲向上のために行われる、上司と部下による1対1の定期的な面談のことです。

## (2) 障がい者の雇用

- 常用雇用労働者が一定数以上の規模の事業主には、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「**法定雇用率(2.5%)**」以上にする義務(※)があります。(障害者の雇用の促進等に関する法律第43条)  
※ 業種ごとに設定されている除外率を反映後、従業員40.0人当たり1人雇用する義務があります。
- 障害者職業生活相談員は、同資格認定講習修了者や、一定の訓練修了者・実務経験者に認定される資格で、**5人以上の障がい者を雇用する企業には選任する義務**があります。
- ジョブコーチ(職場適応援助者)は、障がい特性を踏まえた専門的な支援を行い、障がい者の職場適応を図ります。

問19 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つだけ選んでください。)

- 1 雇用している → 問20へ
- 2 雇用していないが、過去雇用したことがある → 問20へ
- 3 これまで雇用したことがない → 問21へ

問20 問19で「1 雇用している」「2 現在雇用してないが、過去雇用したことがある」と回答された事業所にお聞きします。障がい者の職場定着に向けて、どのような取組をしている又はしたことがありますか。

(複数回答可)

- 1 障がい者に対する従業員の理解の促進(社内研修の実施、外部セミナーへの参加奨励等)
- 2 専門知識を有する社内相談体制の構築(ジョブコーチや障害者就業生活相談員の資格取得の奨励等)
- 3 障がい者受入部署の社員へのサポート(障がい者雇用に関する研修の実施、人事部門との情報交換等)
- 4 外部の障がい者就労支援機関との連携やジョブコーチ支援の活用
- 5 障がい者のスキルアップ、能力開発、キャリアアップに対する支援
- 6 バリアフリー化、十分な通路スペースの確保等、障がい者が働きやすい職場環境、社内設備の整備
- 7 テレワーク・リモートワークやフレックスタイム等、柔軟な働き方の導入
- 8 障がい者の職場実習受入
- 9 その他( )
- 10 特になし

問21 問19で「3 これまで雇用したことがない」と回答された事業所にお聞きします。障がい者を雇用していない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 具体的な取組方法が分からない
- 2 経営者・役員の方針
- 3 求人しても応募がない
- 4 採用ノウハウがない
- 5 人事管理ノウハウがない
- 6 業務管理ノウハウがない
- 7 担当できる仕事がない
- 8 職場環境・設備が整っていない
- 9 受入体制が整っていない
- 10 障がい者雇用の法定義務がない
- 11 その他( )



### (3) 外国人の雇用

- 外国人雇用に当たっての在留資格や手続等に関して、行政書士と面談等により無料で相談できる「鳥取県外国人雇用サポートデスク」を設置しています。(https://www.pref.tottori.lg.jp/296745.htm)
- 鳥取県内の事業所が外国人労働者を受け入れるための取組を支援します。
  - ・ 鳥取県外国人活躍促進企業支援補助金 (https://www.pref.tottori.lg.jp/291779.htm)
  - ・ 農業分野外国人材受け入れ体制整備事業費補助金  
(http://db.pref.tottori.jp/r6hojyokinkoukai.nsf/5a4e300c6b3c4a8c49257c8b000a1390/63e7bc37e422a12449258ae60054a453?OpenDocument)
  - ・ 介護分野で働く外国人材の受入れ支援に係る補助金等 (https://www.pref.tottori.lg.jp/316949.htm)
- 高度外国人材の採用に向けて日本の大学等に通う留学生を主な参加対象とする合同企業説明会への出展を支援します。(https://www.pref.tottori.lg.jp/305772.htm)
- 支援制度の詳細等については『鳥取県外国人材雇用支援制度の御案内』リーフレットをご覧ください。  
(https://www.pref.tottori.lg.jp/305929.htm)

問22 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つだけ選んでください)

- 1 雇用している → 問23、問24へ      2 雇用していない → 問25へ

問23 問22で「1 雇用している」と回答された事業所にお聞きします。外国人を雇用している理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 人材確保      2 専門性の活用 (IT等高度人材の確保)      3 外国語が必要な業務への配置  
4 海外事業展開への活用      5 外国人ならではの視点の活用      6 人件費の抑制  
7 その他 ( )

問24 問22で「1 雇用している」と回答された事業所にお聞きします。外国人雇用のためにどのような取組をしていますか。(複数回答可)

- 1 外国人従業員の日本語能力向上のための日本語学習会等への参加促進、事業所内での開催  
2 事業所内の業務手順書・掲示物等の多言語化      3 事業所内での「やさしい日本語」(※)の普及・活用  
4 外国人従業員のスキルアップ支援 (資格取得、技術習得等)      5 地域行事・交流会への参加促進  
6 その他 ( )      7 特になし

※やさしい日本語・・・普段使われている言葉を、外国人にも分かるように配慮した簡単な日本語のことです。

問25 問22で「2 雇用していない」と回答された事業所にお聞きします。外国人を雇用していない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 具体的な取組方法が分からない      2 経営者・役員の方針      3 採用ノウハウがない  
4 人事管理ノウハウがない      5 業務管理ノウハウがない      6 担当できる仕事がない  
7 職場環境・設備が整っていない      8 受入体制が整っていない      9 採用における企業の経済的負担が大きい  
10 人材確保ができていない      11 その他 ( )

## 5 行政への要望

問26 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。

該当するものを5つまで選んでください。

- |                                                    |                           |
|----------------------------------------------------|---------------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実                                     | 2 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 |
| 3 保育所、学童保育・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 職業指導・職業訓練の充実            |
| 6 完全週休2日制の普及啓発                                     | 7 半日・時間単位の休暇の普及啓発         |
| 8 勤務間インターバルの普及啓発                                   | 9 在宅勤務・テレワークの導入支援         |
| 10 雇用環境改善に係る専門家等の派遣                                | 11 労働者を対象とした相談体制の整備       |
| 12 多様な人材の職場定着に向けた、企業向け研修会の実施                       | 13 ハラスメント防止に係る普及啓発        |
| 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研修会の実施             |                           |
| 15 県ホームページ等を活用した雇用や労働に関する情報の提供、働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 |                           |
| 16 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充                           | 17 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充  |
| 18 イクボス・ファミボス（従業員の仕事と家庭の両立を応援する上司）の普及啓発            |                           |
| 19 仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場づくりに取組む事業所の表彰制度・優遇制度の拡充       |                           |
| 20 その他（                                            | ）                         |
| 21 特になし                                            |                           |

※ ファミリー・サポート・センター・・・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。

～ご協力ありがとうございました～

- 本調査票は、**令和6年9月27日（金）**までにご提出ください。
- この調査の結果は、令和7年3月頃、鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課 ホームページ (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>) で公開予定です。

# 令和6年度鳥取県職場環境等実態調査

## 男性従業員調査項目

〔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、本調査の趣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。

〔記入上の注意〕

- 1 この調査票は、**男性従業員（正社員）**がご回答くださるようお願いいたします。
- 2 （ ）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、**令和6年9月27日（金）までに、インターネット専用回答フォームで回答**をお願いします。  
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご回答ください。
- 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】

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

### 【調査受託機関・問合せ先】

株式会社情報サービス鳥取 〒680-8545 鳥取市富安一丁目74番地3 日段商事ビル3階  
電 話:0857-22-1651 メールアドレス:info@istori.jp

## I あなたの働いている事業所とあなたご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。（主要なものを1つだけ選んでください。）

- |                  |                      |                |
|------------------|----------------------|----------------|
| 1 農業、林業、漁業       | 2 鉱業、採石業、砂利採取業       | 3 建設業          |
| 4 製造業            | 5 電気・ガス・熱供給・水道業      | 6 情報通信業        |
| 7 運輸業、郵便業        | 8 卸売業、小売業            | 9 金融業、保険業      |
| 10 不動産業、物品賃貸業    | 11 学術研究、専門・技術サービス業   | 12 宿泊業、飲食サービス業 |
| 13 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 教育、学習支援業          | 15 医療、福祉       |
| 16 複合サービス業       | 17 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)今後も仕事をしたいと思えますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- |                                           |                   |
|-------------------------------------------|-------------------|
| 1 年齢にかかわらず働ける間は働きたい                       | 2 定年まで続けたい        |
| 3 経済的余裕ができるまで続けたい                         | 4 子どもが自立するまでは続けたい |
| 5 家族の介護が必要になるまでは続けたい                      | 6 配偶者が出産するまでは続けたい |
| 7 結婚するまでは続けたい                             |                   |
| 8 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      |                   |
| 9 家族の介護が必要になったら退職し、介護サービス利用の目途がたったら再び働きたい |                   |
| 10 その他 ( )                                |                   |

問6 現在の仕事を続けるにあたって、どのような問題・課題がありますか。(複数回答可)

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1 会社の仕事内容に興味を持ってない         | 2 希望に反する部署・出向先への配属             |
| 3 能力・個性・資格を活かせない           | 4 職場の人間関係が好ましくない               |
| 5 会社の将来が不安                 | 6 教育制度が不足・成長実感がない・キャリアアップ※できない |
| 7 給料等収入が少ない・収入が割に合わない      | 8 労働時間、休日等の労働条件が不足             |
| 9 適正な評価制度の不足               | 10 結婚後の勤続が困難                   |
| 11 育児との両立が困難               | 12 介護・看護との両立が困難                |
| 13 治療との両立が困難               | 14 有期雇用・終身雇用でない                |
| 15 いずれ独立・転職したいので勤続するつもりがない | 16 体力・気力の不足                    |
| 17 その他 ( )                 |                                |

※「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、専門分野を学んだりすることにより、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7 あなたは、管理職に就きたいと思えますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 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



問8 問7で「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。(複数回答可)

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1 仕事中心の生活になるおそれがある     | 2 責任のある仕事に就きたくない       |
| 3 能力・体力に自信がない          | 4 今の仕事に満足している          |
| 5 管理職には興味がない           | 6 家庭で過ごす時間が少なくなるおそれがある |
| 7 個人・家庭の事情との両立が困難になる   | 8 収入が減る・割に合わない         |
| 9 人間関係を維持するのが大変そう      | 10 現在の会社に勤続するつもりがない    |
| 11 個人・家庭の事情で休んだ後の復職が不安 | 12 モデルケースがなくイメージがわからない |
| 13 その他 ( )             |                        |

## III 女性の能力発揮

問9 女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要だと思いますか。(複数回答可)

- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1 配置する職の拡大・責任ある仕事を任せる  | 2 管理職への積極的登用       |
| 3 性別を問わない教育制度の充実       | 4 個人・家庭の事情と仕事の両立支援 |
| 5 性別を問わない適正な人事・評価制度の導入 | 6 女性(一般)従業員の意識啓発   |
| 7 男性(一般)従業員の意識啓発       | 8 管理職層・経営者層の意識啓発   |
| 9 社会一般(家庭・地域)の意識啓発     | 10 その他 ( )         |

問10 女性が管理職に就く上での課題は何だと思いますか。(複数回答可)

- |                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 1 職場の雰囲気が変わってやりにくい                  | 2 女性を配置できる管理職がない      |
| 3 女性の管理職は前例がない                      | 4 女性は家庭を優先すべき         |
| 5 男性の活躍の機会が減る                       | 6 管理職になるための教育制度・研修が不足 |
| 7 管理職の個人・家庭の事情と仕事の両立には周囲(職場)に負担がかかる |                       |
| 8 管理職の個人・家庭の事情と仕事の両立ができる制度・環境が不足    |                       |
| 9 その他 ( )                           |                       |
| 10 特になし                             |                       |

## IV ワーク・ライフ・バランス

### 1 仕事と育児の両立

- 1歳未満の子を養育する労働者は、事業主に申し出れば1人につき原則として2回まで育児休業を取得できます。配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中であっても取得できます。また、保育所に入所できない等の事情があれば、最長2歳になるまで延長できます。
- 男性労働者は、子どもが生まれてから8週間以内に4週間の休業を取得することができます(産後パパ育休)。2回に分割して取得することもできます。
- 両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、育児休業が取得できます(パパ・ママ育休プラス)。
- 事業主には、労働者から育児休業取得の申し出があった場合、その労働者に対して個別に育児休業制度の周知と休業の意向確認を行う義務があります。

問11 今後、もし自分の子どもが生まれるとしたら、育児休業制度を利用したいと思いますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 利用したい → 問13へ                      2 利用しない → 問12へ



問12 問11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。(複数回答可)

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1 子どもの世話をしてくれる人がいる   | 2 職場の制度が整備されていないので申請しにくい |
| 3 職場で同性が育児休業を取った例がない | 4 保育所等の施設を利用できる          |
| 5 上司や同僚に気兼ねする        | 6 休業中の収入が減少する            |
| 7 復職後同じ仕事に就けるか不安がある  | 8 仕事の能力低下に対する不安がある       |
| 9 勤務評定の低下に対する不安がある   | 10 有給休暇等他の休暇・休業制度で対応できる  |
| 11 配偶者が育児休業制度を利用する予定 | 12 休業中の過ごし方のイメージがわからない   |
| 13 家族の理解が不足          | 14 家事が苦手                 |
| 15 その他 ( )           |                          |

問13 現在の職場の育児と仕事を両立するための労働条件や制度を理解していますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 2 職場からの説明や周知以外の方法で労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 3 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っているが、内容は理解していない
- 4 労働条件や制度があることを知らない
- 5 その他 ( )

問14 育児と仕事を両立するためには、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。(複数回答可)

- |                                                         |                 |
|---------------------------------------------------------|-----------------|
| 1 将来に向けた育児休業や育児と仕事を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り、早期情報提供 |                 |
| 2 妊娠・出産(配偶者の妊娠・出産も含む) 申出時の意向聞き取り・制度説明                   |                 |
| 3 子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)                            | 4 配偶者の出産休暇      |
| 5 参観日休暇等家族のために休める休暇                                     | 6 短時間勤務制度       |
| 7 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ(時差出勤制度)                             | 8 事業所内保育施設      |
| 9 半日単位、時間単位等の休暇制度                                       | 10 フレックスタイム制度   |
| 11 所定外労働・時間外労働の免除・制限                                    | 12 在宅勤務・テレワーク制度 |
| 13 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成                                | 14 配属・配置に係る配慮   |
| 15 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度                                 |                 |
| 16 その他 ( )                                              |                 |

問15 現在の職場は育児と仕事を両立しやすいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- |            |            |             |
|------------|------------|-------------|
| 1 両立しやすい   | 2 やや両立しやすい | 3 どちらともいえない |
| 4 やや両立しにくい | 5 両立しにくい   |             |

問16 育児と仕事を両立する上での問題点・課題は何ですか。(複数回答可)

- |                                                          |                  |                         |
|----------------------------------------------------------|------------------|-------------------------|
| 1 経営層・管理職の理解が不足                                          | 2 従業員の理解が不足      | 3 家族の理解が不足              |
| 4 他の従業員の負担が増える                                           | 5 上司・同僚に気兼ねする    | 6 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足    |
| 7 同性の休暇・休業制度、勤務制度の利用率が低い                                 |                  | 8 収入減への助成が不足            |
| 9 復職後同じ仕事に就けるか不安                                         | 10 仕事の能力低下に対する不安 | 11 勤務評定の低下に対する不安        |
| 12 制度が複雑                                                 | 13 体力・気力の不足      | 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足 |
| 15 希望する保育所・幼稚園等育児支援施設・サービスを利用できない                        |                  | 16 両立に支障がある勤務地・転勤がある    |
| 17 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働が常態的にある、突発的な業務対応が常態的にある等) |                  |                         |
| 18 その他( )                                                |                  |                         |
| 19 特になし                                                  |                  |                         |

**2 仕事と介護の両立**

- 要介護状態(※)にある対象家族を介護する労働者は、事業主に申し出れば、**要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業**を取得できます。申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。
- 要介護状態(※)にある対象家族の介護や世話をを行う労働者は、事業主に申し出れば、**1年度において少なくとも5日(その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合にあっては10日)介護休暇**を取得できます。労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。
- 事業主は、介護休業・介護休暇の申し出をしたこと又は取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日以降、事業主に**労働者等への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)**が義務付けられます。

(厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

※要介護状態・・・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです。

問17 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たいと思いますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 利用したい → 問19へ                      2 利用しない → 問18へ



問18 問17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。(複数回答可)

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1 介護をしてくれる人がいる       | 2 職場の制度が整備されていないので申請しにくい |
| 3 職場で同性が介護休業を取った例がない | 4 介護施設・介護サービスを利用できる      |
| 5 上司や同僚に気兼ねする        | 6 休業中の収入が減少する            |
| 7 復職後同じ仕事に就けるか不安がある  | 8 仕事の能力低下に対する不安がある       |
| 9 勤務評定の低下に対する不安がある   | 10 有給休暇等他の休暇・休業制度で対応できる  |
| 11 配偶者が介護休業制度を利用する予定 | 12 休業中の過ごし方のイメージがわからない   |
| 13 家族の理解が不足          | 14 家事が苦手                 |
| 15 その他( )            |                          |

問19 現在の職場の介護と仕事を両立するための労働条件や制度を理解していますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 2 職場からの説明や周知以外の方法で労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 3 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っているが、内容は理解していない
- 4 労働条件や制度があることを知らない
- 5 その他( )

問20 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。(複数回答可)

- 1 家族等介護が必要となった際の申出時の意向聞き取り・制度説明
- 2 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)
- 3 短時間勤務制度
- 4 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ(時差出勤制度)
- 5 半日単位、時間単位等の休暇制度
- 6 フレックスタイム制度
- 7 所定外労働・時間外労働の免除・制限
- 8 介護施設・介護サービス利用料等に対する助成
- 9 在宅勤務・テレワーク制度
- 10 介護を理由に退職した人の再雇用制度
- 11 配属・配置に係る配慮
- 12 その他( )

問21 現在の職場は介護と仕事を両立しやすいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 両立しやすい
- 2 やや両立しやすい
- 3 どちらともいえない
- 4 やや両立しにくい
- 5 両立しにくい

問22 介護と仕事を両立するための問題点・課題は何ですか。(複数回答可)

- 1 経営層・管理職の理解が不足
- 2 従業員の理解が不足
- 3 家族の理解が不足
- 4 他の従業員の負担が増える
- 5 上司・同僚に気兼ねする
- 6 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足
- 7 同様の休暇・休業制度、勤務制度の利用率が低い
- 8 収入減への助成が不足
- 9 復職後同じ仕事に就けるか不安
- 10 仕事の能力低下に対する不安
- 11 勤務評定の低下に対する不安
- 12 制度が複雑
- 13 体力・気力の不足
- 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足
- 15 希望する介護施設・サービスを利用できない
- 16 介護施設・サービス利用料への助成が不足
- 17 両立に支障がある勤務地・転勤
- 18 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働が常態的にある、突発的な業務対応が常態的にある等)
- 19 その他( )
- 20 特になし

### 3 仕事と生活の両立

問23 育児や介護以外の個人・家庭の事情(不妊治療、更年期障がい等の治療、がん治療、PMS・生理症状、犯罪被害からの回復等、以下「治療等」という)と仕事を両立するための問題点・課題は何ですか。

(複数回答可)

- 1 経営層・管理職の理解が不足
- 2 従業員の理解が不足
- 3 家族の理解が不足
- 4 他の従業員の負担が増える
- 5 上司・同僚に気兼ねする
- 6 従業員間で不公平が生じる
- 7 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足
- 8 収入減への助成が不足
- 9 勤務評定の低下に対する不安
- 10 復職後同じ仕事に就けるか不安
- 11 仕事の能力低下に対する不安
- 12 職場内で同様の事例がない
- 13 体力・気力の不足
- 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足
- 15 治療等について他の従業員に知られたくない
- 16 両立に支障がある勤務地・転勤がある
- 17 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働や突発的な業務対応が常態的にある等)
- 18 その他( )
- 19 特になし

## V 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・減給等の不利益を与えたり、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、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「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。
- 「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、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「パタニティハラスメント（「パタハラ」という。以下同じ。）」とは、男性が育児休業取得、育児支援目的の短時間勤務活用等にあたって職場で受ける精神的、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「カスタマーハラスメント（「カスハラ」という。以下同じ。）」とは、顧客等が暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為といった精神的、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24 あなたの職場で、セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラがありましたか。

区分	(1)から(5)でそれぞれ一つずつ選択してください。 ※「1 被害を受けた」の回答がある場合は問25へ、「1 被害を受けた」以外の回答のみの場合は問26へ				
	1 被害を受けた → 問25へ	2 被害は受けて いないがあった	3 被害は受けて いないが あったと思う	4 なかったと思う	5 なかった
(1) セクハラ	1	2	3	4	5
(2) パワハラ	1	2	3	4	5
(3) マタハラ	—	2	3	4	5
(4) パタハラ	1	2	3	4	5
(5) カスハラ	1	2	3	4	5

問25 問24で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。  
ハラスメントに対し、どのような対応をとりましたか。（複数回答可）

区分	(1)から(5)のうち問24で「1 被害を受けた」と回答した項目について一つずつ選択してください。						
	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 職場の相談窓口 に相談した	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 プライバシー保護のため、 相談したくない	7 その他 ( )
(1) セクハラ	1	2	3	4	5	6	7
(2) パワハラ	1	2	3	4	5	6	7
(3) マタハラ	—	—	—	—	—	—	—
(4) パタハラ	1	2	3	4	5	6	7
(5) カスハラ	1	2	3	4	5	6	7

問26 現在の職場のセクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラの対策を理解していますか。

区分	(1)から(5)について、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 対策があることを知っていて、 内容を理解している	2 対策があることを知っているが、 内容を理解していない	3 対策があることを知らない ／対策がない
(1) セクハラ	1	2	3
(2) パワハラ	1	2	3
(3) マタハラ	1	2	3
(4) パタハラ	1	2	3
(5) カスハラ	1	2	3



問27 セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラについて、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。(複数回答可)

	(1)から(4)について、それぞれ該当する制度等をアからクから選択してください。			
	(1) セクハラ	(2) パワハラ	(3) マタハラ ・パタハラ	(4) カスハラ
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信				
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発				
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)				
エ 管理職向け研修会の開催				
オ 従業員向け研修会の開催				
カ 予防・対応マニュアルの整備				
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)				
ク その他( )				

## VIII 行政への要望

問28 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つまで選んでください。)

- |                                                    |                           |
|----------------------------------------------------|---------------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実                                     | 2 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 |
| 3 保育所、学童保育・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 職業指導・職業訓練の充実            |
| 6 完全週休2日制の普及啓発                                     | 7 半日・時間単位の休暇の普及啓発         |
| 8 勤務間インターバルの普及啓発                                   | 9 在宅勤務・テレワークの導入支援         |
| 10 雇用環境改善に係る専門家等の派遣                                | 11 労働者を対象とした相談体制の整備       |
| 12 多様な人材の職場定着に向けた、企業向け研修会の実施                       | 13 ハラスメント防止に係る普及啓発        |
| 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研修会の実施             |                           |
| 15 県ホームページ等を活用した雇用や労働に関する情報の提供、働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 |                           |
| 16 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充                           | 17 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充  |
| 18 イクボス・ファミボス(従業員の仕事と家庭の両立を応援する上司)の普及啓発            |                           |
| 19 仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場づくりに取り組む事業所の表彰制度・優遇制度の拡充      |                           |
| 20 その他( )                                          |                           |
| 21 特になし                                            |                           |

※「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29 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、自由にご記入ください。

～ご協力ありがとうございました～

- 本調査票は、**令和6年9月27日(金)**までにご提出ください。
- この調査の結果は、令和7年3月頃、鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課 ホームページ (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>) で公開予定です。

# 令和6年度鳥取県職場環境等実態調査

## 女性従業員調査項目

〔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、本調査の趣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。

〔記入上の注意〕

- 1 この調査票は、**女性従業員（正社員）**がご回答くださるようお願いいたします。
- 2 （ ）内に入力が必要な場合には、具体的な内容を入力してください。
- 3 本調査票は、**令和6年9月27日（金）までに、インターネット専用回答フォームで回答**をお願いします。  
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご回答ください。
- 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】

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

### 【調査受託機関・問合せ先】

株式会社情報サービス鳥取 〒680-8545 鳥取市富安一丁目74番地3 日段商事ビル3階  
電 話:0857-22-1651 メールアドレス:info@istori.jp

## I あなたの働いている事業所とあなたご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。（主要なものを1つだけ選んでください。）

- |                  |                      |                |
|------------------|----------------------|----------------|
| 1 農業、林業、漁業       | 2 鉱業、採石業、砂利採取業       | 3 建設業          |
| 4 製造業            | 5 電気・ガス・熱供給・水道業      | 6 情報通信業        |
| 7 運輸業、郵便業        | 8 卸売業、小売業            | 9 金融業、保険業      |
| 10 不動産業、物品賃貸業    | 11 学術研究、専門・技術サービス業   | 12 宿泊業、飲食サービス業 |
| 13 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 教育、学習支援業          | 15 医療、福祉       |
| 16 複合サービス業       | 17 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)今後も仕事をしたいと思いませんか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- |                                           |                   |
|-------------------------------------------|-------------------|
| 1 年齢にかかわらず働ける間は働きたい                       | 2 定年まで続けたい        |
| 3 経済的余裕ができるまで続けたい                         | 4 子どもが自立するまでは続けたい |
| 5 家族の介護が必要になるまでは続けたい                      | 6 出産するまでは続けたい     |
| 7 結婚するまでは続けたい                             |                   |
| 8 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          |                   |
| 9 家族の介護が必要になったら退職し、介護サービス利用の目途がたったら再び働きたい |                   |
| 10 その他 ( )                                |                   |

問6 現在の仕事を続けるにあたって、どのような問題・課題がありますか。(複数回答可)

- |                            |                                |
|----------------------------|--------------------------------|
| 1 会社の仕事内容に興味を持ってない         | 2 希望に反する部署・出向先への配属             |
| 3 能力・個性・資格を活かせない           | 4 職場の人間関係が好ましくない               |
| 5 会社の将来が不安                 | 6 教育制度が不足・成長実感がない・キャリアアップ※できない |
| 7 給料等収入が少ない・収入が割に合わない      | 8 労働時間、休日等の労働条件が不足             |
| 9 適正な評価制度の不足               | 10 結婚後の勤続が困難                   |
| 11 出産・育児との両立が困難            | 12 介護・看護との両立が困難                |
| 13 治療との両立が困難               | 14 有期雇用(終身雇用でない)               |
| 15 いずれ独立・転職したいので勤続するつもりがない | 16 体力・気力の不足                    |
| 17 その他 ( )                 |                                |

※「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、専門分野を学んだりすることにより、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7 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



問8 問7で「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。(複数回答可)

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| 1 仕事中心の生活になるおそれがある     | 2 責任のある仕事に就きたくない       |
| 3 能力・体力に自信がない          | 4 今の仕事に満足している          |
| 5 管理職には興味がない           | 6 家庭で過ごす時間が少なくなるおそれがある |
| 7 個人・家庭の事情との両立が困難になる   | 8 収入が減る・割に合わない         |
| 9 人間関係を維持するのが大変そう      | 10 現在の会社に勤続するつもりがない    |
| 11 個人・家庭の事情で休んだ後の復職が不安 | 12 モデルケースがなくイメージがわからない |
| 13 その他 ( )             |                        |

## III 女性の能力発揮

問9 女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要だと思いますか。(複数回答可)

- |                        |                    |
|------------------------|--------------------|
| 1 配置する職の拡大・責任ある仕事を任せる  | 2 管理職への積極的な登用      |
| 3 性別を問わない教育制度の充実       | 4 個人・家庭の事情と仕事の両立支援 |
| 5 性別を問わない適正な人事・評価制度の導入 | 6 女性(一般)従業員の意識啓発   |
| 7 男性(一般)従業員の意識啓発       | 8 管理職層・経営者層の意識啓発   |
| 9 社会一般(家庭・地域)の意識啓発     | 10 その他 ( )         |

問10 女性が管理職に就く上での課題は何だと思いますか。(複数回答可)

- |                                     |                       |
|-------------------------------------|-----------------------|
| 1 職場の雰囲気が変わってやりにくい                  | 2 女性を配置できる管理職がない      |
| 3 女性の管理職は前例がない                      | 4 女性は家庭を優先すべき         |
| 5 男性の活躍の機会が減る                       | 6 管理職になるための教育制度・研修が不足 |
| 7 管理職の個人・家庭の事情と仕事の両立には周囲(職場)に負担がかかる |                       |
| 8 管理職の個人・家庭の事情と仕事の両立ができる制度・環境が不足    |                       |
| 9 その他 ( )                           |                       |
| 10 特になし                             |                       |



問16 育児と仕事を両立する上での問題点・課題は何ですか。(複数回答可)

- |                          |                                                          |                                   |
|--------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| 1 経営層・管理職の理解が不足          | 2 従業員の理解が不足                                              | 3 家族の理解が不足                        |
| 4 他の従業員の負担が増える           | 5 上司・同僚に気兼ねする                                            | 6 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足              |
| 7 同性の休暇・休業制度、勤務制度の利用率が低い | 8 収入減への助成が不足                                             | 9 復職後同じ仕事に就けるか不安                  |
| 10 仕事の能力低下に対する不安         | 11 勤務評定の低下に対する不安                                         | 12 制度が複雑                          |
| 13 体力・気力の不足              | 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足                                  | 15 希望する保育所・幼稚園等育児支援施設・サービスを利用できない |
| 16 両立に支障がある勤務地・転勤がある     | 17 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働が常態的にある、突発的な業務対応が常態的にある等) | 18 その他( )                         |
| 19 特になし                  |                                                          |                                   |

2 仕事と介護の両立

- 要介護状態(※)にある対象家族を介護する労働者は、事業主に申し出れば、**要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業**を取得できます。申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。
- 要介護状態(※)にある対象家族の介護や世話をを行う労働者は、事業主に申し出れば、**1年度において少なくとも5日(その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合にあっては10日)介護休暇**を取得できます。労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。
- 事業主は、介護休業・介護休暇の申し出をしたこと又は取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。
- 育児・介護休業法の改正により、令和7年4月1日以降、事業主に**労働者等への仕事と介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)**が義務付けられます。

(厚生労働省ホームページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

※要介護状態・・・負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態のことです。

問17 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たいと思いますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 利用したい → 問19へ
- 2 利用しない → 問18へ

問18 問17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。(複数回答可)

- |                      |                          |
|----------------------|--------------------------|
| 1 介護をしてくれる人がいる       | 2 職場の制度が整備されていないので申請しにくい |
| 3 職場で同性が介護休業を取った例がない | 4 介護施設・介護サービスを利用できる      |
| 5 上司や同僚に気兼ねする        | 6 休業中の収入が減少する            |
| 7 復職後同じ仕事に就けるか不安がある  | 8 仕事の能力低下に対する不安がある       |
| 9 勤務評定の低下に対する不安がある   | 10 有給休暇等他の休暇・休業制度で対応できる  |
| 11 配偶者が介護休業制度を利用する予定 | 12 休業中の過ごし方のイメージがわからない   |
| 13 家族の理解が不足          | 14 家事が苦手                 |
| 15 その他( )            |                          |

問19 現在の職場の介護と仕事を両立するための労働条件や制度を理解していますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 2 職場からの説明や周知以外の方法で労働条件や制度があることを知っていて、内容を理解している
- 3 職場からの説明や周知により労働条件や制度があることを知っているが、内容は理解していない
- 4 労働条件や制度があることを知らない
- 5 その他( )

問20 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。(複数回答可)

- 1 将来に向けた介護休業や介護と仕事を両立するための制度利用に係る従業員の実態把握・意向聞き取り、早期情報提供
- 2 家族等介護が必要となった際の申出時の意向聞き取り・制度説明
- 3 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)
- 4 短時間勤務制度
- 5 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ(時差出勤制度)
- 6 半日単位、時間単位等の休暇制度
- 7 フレックスタイム制度
- 8 時間外労働・所定外労働の免除・制限
- 9 介護施設・介護サービス利用料等に対する助成
- 10 在宅勤務・テレワーク制度
- 11 介護を理由に退職した人の再雇用制度
- 12 配属・配置に係る配慮
- 13 その他( )

問21 現在の職場は介護と仕事を両立しやすいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 両立しやすい
- 2 やや両立しやすい
- 3 どちらともいえない
- 4 やや両立しにくい
- 5 両立しにくい

問22 介護と仕事を両立する上での問題点・課題は何ですか。(複数回答可)

- 1 経営層・管理職の理解が不足
- 2 従業員の理解が不足
- 3 家族の理解が不足
- 4 他の従業員の負担が増える
- 5 上司・同僚に気兼ねする
- 6 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足
- 7 同様の休暇・休業制度、勤務制度の利用率が低い
- 8 収入減への助成が不足
- 9 復職後同じ仕事に就けるか不安
- 10 仕事の能力低下に対する不安
- 11 勤務評定の低下に対する不安
- 12 制度が複雑
- 13 体力・気力の不足
- 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足
- 15 希望する介護施設・サービスを利用できない
- 16 介護施設・サービス利用料への助成が不足
- 17 両立に支障がある勤務地・転勤
- 18 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働が常態的にある、突発的な業務対応が常態的にある等)
- 19 その他( )
- 20 特になし

### 3 仕事と生活の両立

問23 育児や介護以外の個人・家庭の事情(不妊治療、更年期障がい等の治療、がん治療、PMS・生理症状、犯罪被害からの回復等、以下「治療等」という)と仕事を両立するための問題点・課題は何ですか。

(複数回答可)

- 1 経営層・管理職の理解が不足
- 2 従業員の理解が不足
- 3 家族の理解が不足
- 4 他の従業員の負担が増える
- 5 上司・同僚に気兼ねする
- 6 従業員間で不公平が生じる
- 7 職場の休暇・休業制度、勤務制度が不足
- 8 収入減への助成が不足
- 9 勤務評定の低下に対する不安
- 10 復職後同じ仕事に就けるか不安
- 11 仕事の能力低下に対する不安
- 12 職場内で同様の事例がない
- 13 体力・気力の不足
- 14 個別説明・希望聞き取り・相談の機会が不足
- 15 治療等について他の従業員に知られたくない
- 16 両立に支障がある勤務地・転勤がある
- 17 両立に支障がある業務内容・配属先(所定外労働・時間外労働や突発的な業務対応が常態的にある等)
- 18 その他( )
- 19 特になし

## V 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・減給等の不利益を与えたり、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、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「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。
- 「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、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「パタニティハラスメント（「パタハラ」という。以下同じ。）」とは、男性が育児休業取得、育児支援目的の短時間勤務活用等にあたって職場で受ける精神的、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「カスタマーハラスメント（「カスハラ」という。以下同じ。）」とは、顧客等が暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為といった精神的、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24 あなたの職場で、セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラがありましたか。

区 分	(1)から(5)でそれぞれ一つずつ選択してください。 ※「1 被害を受けた」の回答がある場合は問25へ、「1 被害を受けた」以外の回答のみの場合は問26へ				
	1 被害を受けた → 問25へ	2 被害は受けて いないがあった	3 被害は受けて いないが あったと思う	4 なかったと思う	5 なかった
(1) セクハラ	1	2	3	4	5
(2) パワハラ	1	2	3	4	5
(3) マタハラ	1	2	3	4	5
(4) パタハラ	—	2	3	4	5
(5) カスハラ	1	2	3	4	5

問25 問24で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。  
ハラスメントに対し、どのような対応をとりましたか。（複数回答可）

区 分	(1)から(5)のうち問24で「1 被害を受けた」と回答した項目について一つずつ選択してください。						
	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 職場の相談窓 口に相談した	4 労働局・県等 の行政相談窓 口に相談した	5 どこに相談す べきかわから ず、対応等ほ してない	6 プライバシー 保護のため、 相談したくな い	7 その他 ( )
(1) セクハラ	1	2	3	4	5	6	7
(2) パワハラ	1	2	3	4	5	6	7
(3) マタハラ	1	2	3	4	5	6	7
(4) パタハラ	—	—	—	—	—	—	—
(5) カスハラ	1	2	3	4	5	6	7

問26 現在の職場のセクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラの対策を理解していますか。

区 分	(1) から (5) について、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 対策があることを知っていて、 内容を理解している	2 対策があることを知っているが、 内容を理解していない	3 対策があることを知らない ／対策がない
(1) セクハラ	1	2	3
(2) パワハラ	1	2	3
(3) マタハラ	1	2	3
(4) パタハラ	1	2	3
(5) カスハラ	1	2	3

問27 セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラについて、企業がどのような対策を講じる必要がありますか。（複数回答可）

	(1)から(4)について、それぞれ該当する制度等をアからクから選択してください。			
	(1) セクハラ	(2) パワハラ	(3) マタハラ ・パタハラ	(4) カスハラ
ア 事業主の方針の明確化、ハラスメント行為者には毅然とした対応を行うというメッセージの発信				
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発				
ウ 相談体制の整備(窓口の設置、迅速かつ適切な対応、相談者等のプライバシー保護等)				
エ 管理職向け研修会の開催				
オ 従業員向け研修会の開催				
カ 予防・対応マニュアルの整備				
キ 被害者への配慮・支援制度(メンタルヘルス不調へのケア等)				
ク その他( )				

## VI 行政への要望

問28 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つまで選んでください。)

- |                                                    |                           |
|----------------------------------------------------|---------------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実                                     | 2 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 |
| 3 保育所、学童保育・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 職業指導・職業訓練の充実            |
| 6 完全週休2日制の普及啓発                                     | 7 半日・時間単位の休暇の普及啓発         |
| 8 勤務間インターバルの普及啓発                                   | 9 在宅勤務・テレワークの導入支援         |
| 10 雇用環境改善に係る専門家等の派遣                                | 11 労働者を対象とした相談体制の整備       |
| 12 多様な人材の職場定着に向けた、企業向け研修会の実施                       | 13 ハラスメント防止に係る普及啓発        |
| 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研修会の実施             |                           |
| 15 県ホームページ等を活用した雇用や労働に関する情報の提供、働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 |                           |
| 16 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充                           | 17 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充  |
| 18 イクボス・ファミボス(従業員の仕事と家庭の両立を応援する上司)の普及啓発            |                           |
| 19 仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場づくりに取組む事業所の表彰制度・優遇制度の拡充       |                           |
| 20 その他( )                                          |                           |
| 21 特になし                                            |                           |

※「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29 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、自由にご記入ください。

～ご協力ありがとうございました～

- 本調査票は、**令和6年9月27日(金)**までにご提出ください。
- この調査の結果は、令和7年3月頃、鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課 ホームページ (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)