

**平成 27 年度
鳥取県職場環境等実態調査報告書**

平成 27 年 12 月

鳥取県商工労働部雇用人材局

平成 27 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	22
(2) 介護休業制度	33
(3) 仕事と家庭の両立	40
IV ハラスメント	
(1) セクシャルハラスメント	43
(2) パワーハラスメント	48
(3) マタニティハラスメント	53
V 障がい者、高年齢者、若年者等の雇用	
(1) 障がい者の雇用	57
(2) 高年齢者の雇用	59
(3) 若年者の雇用	61
(4) 非正規社員の処遇改善等	65
VI 行政への要望	66
統計表	67
平成 27 年度鳥取県職場環境等実態調査・調査票	71

平成 27 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27年8月1日現在（平成27年8月10日～9月11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（24年次フレーム）」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

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

456事業所（30.4%）

2) 従業員調査

女性従業員：472人（31.4%）、男性従業員：455人（30.3%）

(5) 調査方法

郵送調査（自計申告）

1) 事業主調査

鳥取県商工労働部雇用人材局労働政策課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、鳥取県商工労働部雇用人材局労働政策課に回答

(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、回答数を有効回答数で除算しているため、百分率の合計が100.0%を上回る場合がある。

【有効回答の概要】

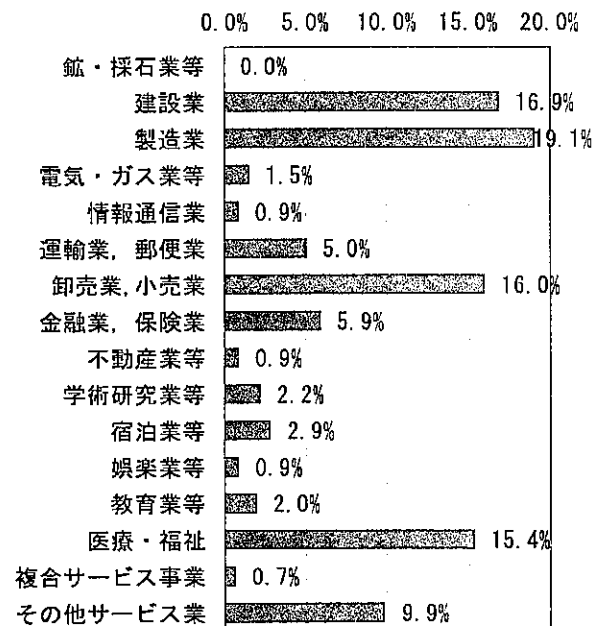
(1) 事業主調査

1) 有効回答数

事業主調査：456 事業所

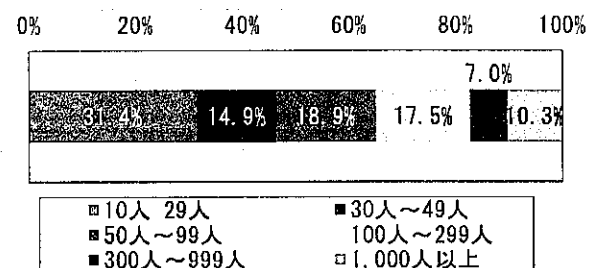
2) 産業分類別事業所数

産業	事業所数	割合 (%)
鉱・採石業等	0	0.0
建設業	77	16.9
製造業	87	19.1
電気・ガス業等	7	1.5
情報通信業	4	0.9
運輸業, 郵便業	23	5.0
卸売業, 小売業	73	16.0
金融業, 保険業	27	5.9
不動産業等	4	0.9
学術研究業等	10	2.2
宿泊業等	13	2.9
娯楽業等	4	0.9
教育業等	9	2.0
医療・福祉	70	15.4
複合サービス事業	3	0.7
その他サービス業	45	9.9
計	456	100



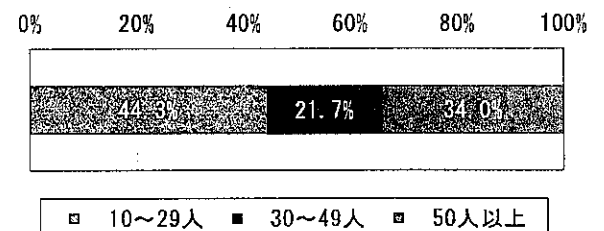
3) 企業規模別事業所数

企業規模	事業所数	割合 (%)
10人～29人	143	31.4
30人～49人	68	14.9
50人～99人	86	18.9
100人～299人	80	17.5
300人～999人	32	7.0
1,000人以上	47	10.3
計	456	100



4) 事業規模別事業所数

事業所規模	事業所数	割合 (%)
10～29人	202	44.3
30～49人	99	21.7
50人以上	155	34.0
計	456	100



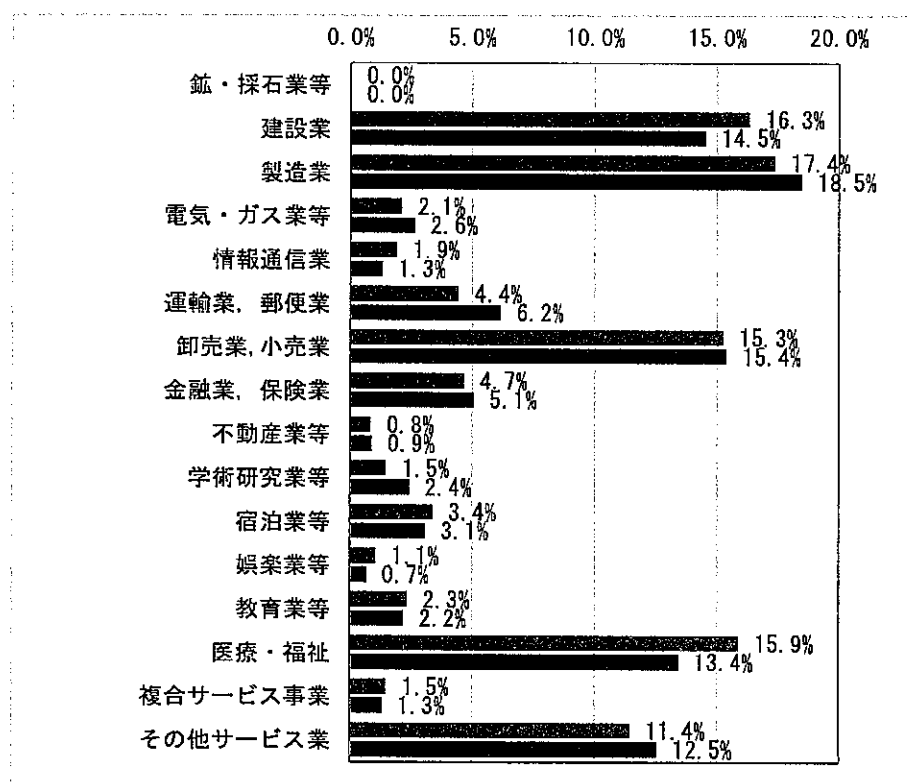
(2) 従業員調査

1) 有効回答数

従業員調査：女性従業員 472 人、男性従業員 455 人

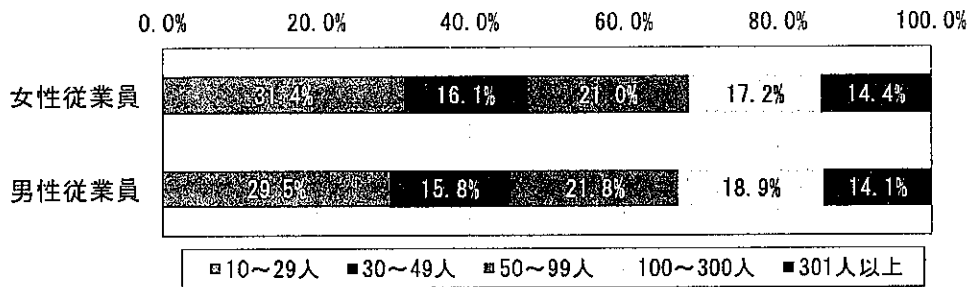
2) 産業分類別従業員数

	女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
鉱・採石業等	0	0.0	0	0.0
建設業	77	16.3	66	14.5
製造業	82	17.4	84	18.5
電気・ガス業等	10	2.1	12	2.6
情報通信業	9	1.9	6	1.3
運輸業、郵便業	21	4.4	28	6.2
卸売業、小売業	72	15.3	70	15.4
金融業、保険業	22	4.7	23	5.1
不動産業等	4	0.8	4	0.9
学術研究業等	7	1.5	11	2.4
宿泊業等	16	3.4	14	3.1
娯楽業等	5	1.1	3	0.7
教育業等	11	2.3	10	2.2
医療・福祉	75	15.9	61	13.4
複合サービス事業	7	1.5	6	1.3
その他サービス業	54	11.4	57	12.5
計	472	100.0	455	100.0



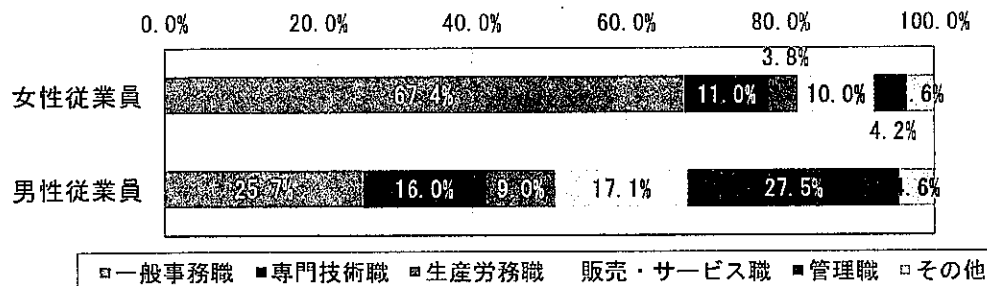
3) 企業規模別従業員数

	女性従業員		男性従業員	
	事業所数	割合 (%)	事業所数	割合 (%)
10～29人	148	31.4	134	29.5
30～49人	76	16.1	72	15.8
50～99人	99	21.0	99	21.8
100～300人	81	17.2	86	18.9
301人以上	68	14.4	64	14.1
計	472	100.0	455	100.0



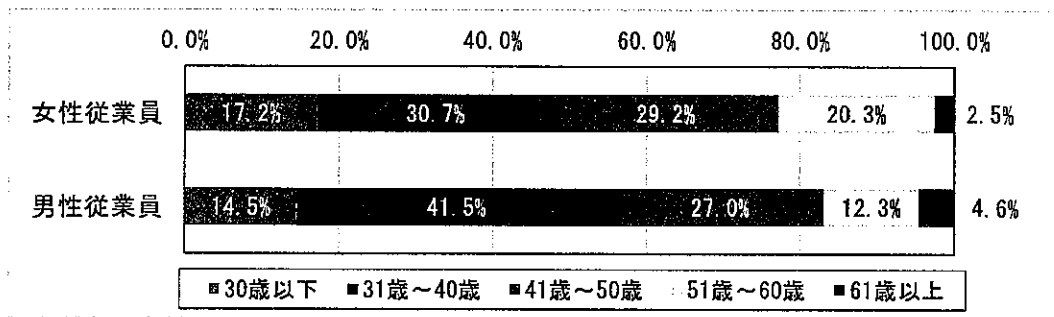
4) 職種別従業員数

	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	318	67.4	117	25.7
専門技術職	52	11.0	73	16.0
生産労務職	18	3.8	41	9.0
販売・サービス職	47	10.0	78	17.1
管理職	20	4.2	125	27.5
その他	17	3.6	21	4.6
計	472	100.0	455	100.0



5) 年齢別従業員数

	女性従業員		男性従業員	
	人数	割合 (%)	人数	割合 (%)
30歳以下	81	17.2%	66	14.5%
31歳～40歳	145	30.7%	189	41.5%
41歳～50歳	138	29.2%	123	27.0%
51歳～60歳	96	20.3%	56	12.3%
61歳以上	12	2.5%	21	4.6%
計	472	100.0%	455	100.0%



平成 27 年度鳥取県職場環境等実態調査結果の概要

I 休暇制度等の状況

(1) 週休 2 日制の実施状況

A 事業主調査

1) 週休の実施形態

「完全週休 2 日制」が 31.6%、「4 週 8 休制」が 15.6%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」を実施しています。

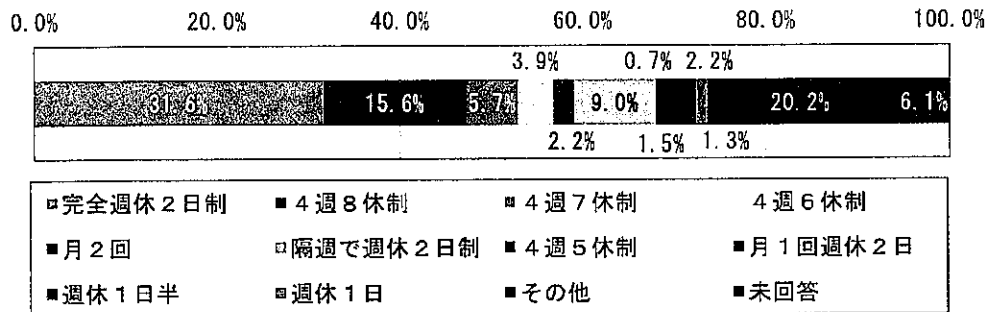


図. 1-1-1 週休の実施形態

2) 週休の実施方法

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が、その実施の方法としてあげるのは、「全員一斉」が 50.9%、「交替」が 34.7%となっています。

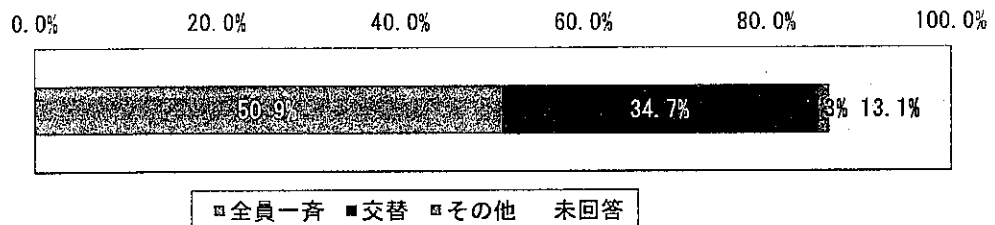


図. 1-1-2 週休の実施方法

(2) 変形労働時間制

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、60.7%となっています。

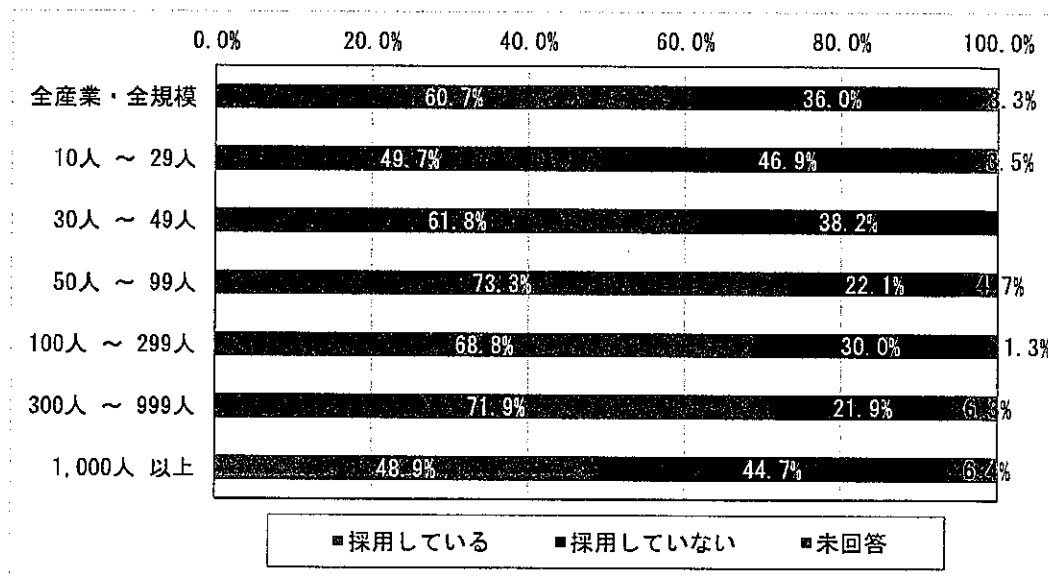


図. 1-2-1 変形労働時間制の採用状況

2) 変形労働時間制の形態

変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主が、変形労働時間制の形態としてあげるのは、「1年単位の変形労働時間制」が55.4%で最も多くなっています。

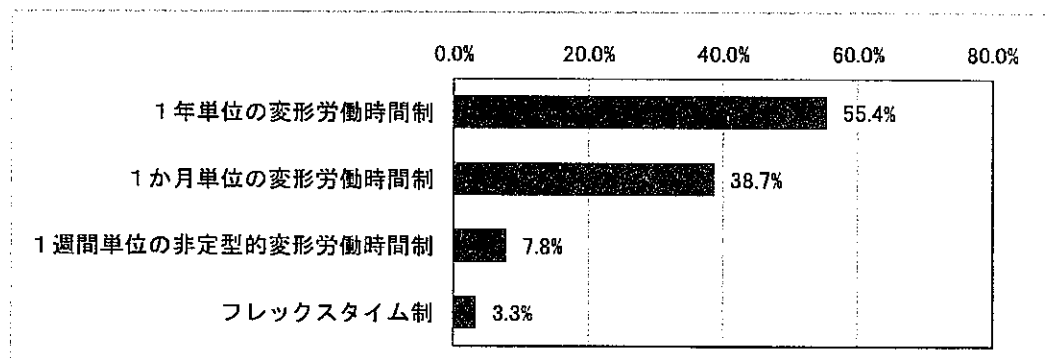


図. 1-2-2 変形労働時間制の形態 (複数回答)

(3) 年次有給休暇

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、46.1%となっています。

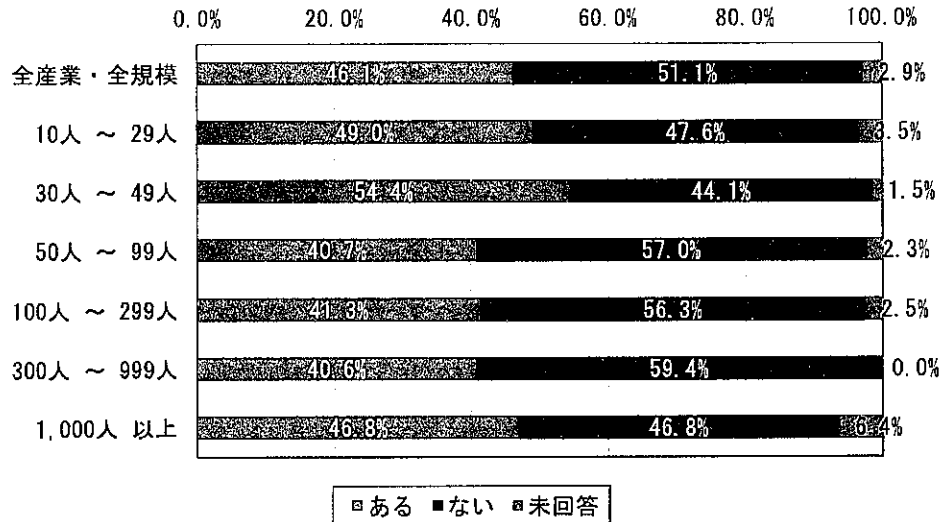


図. 1-3-1 有給休暇の計画的付与制度

2) 年次有給休暇の最短付与単位

年次有給休暇の最短の付与単位は、「1時間単位」が24.1%、「半日単位」が45.0%、「1日単位」が20.2%となっています。

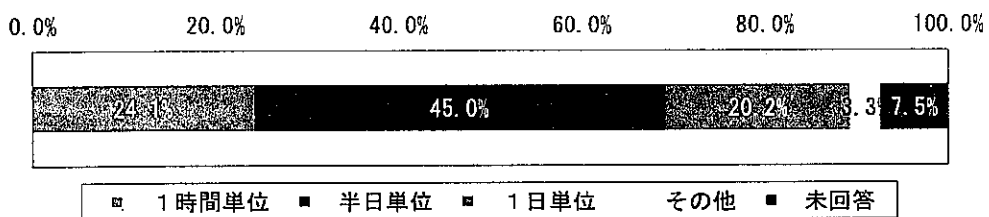


図. 1-3-2 年次有給休暇の最短付与単位

3) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇の付与日数は、労働者1人平均14.9日、そのうち労働者が取得した日数は6.5日で、取得率は43.6%となっています。年次有給休暇の取得状況が「取得率20%未満」の事業所は11.8%となっています。

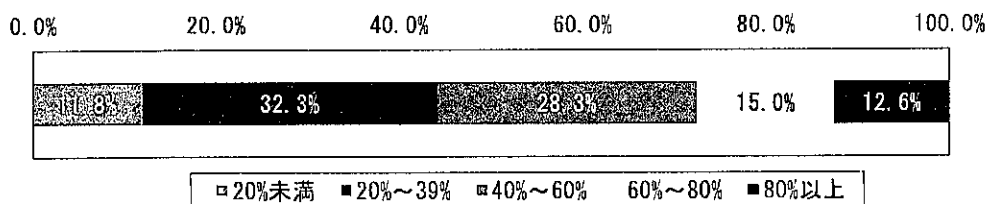


図. 1-3-3 年次有給の取得状況

(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

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」と回答した事業主は、52.4%となっています。

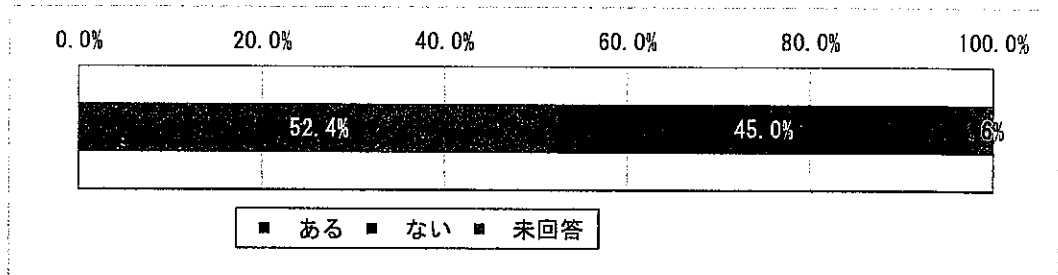


図. 1-4-1 独自の休暇制度の採用状況

2) 独自の休暇制度の内容

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」と回答した事業主が、その内容としてあげるのは、「夏期休暇」、「配偶者の出産休暇（育児参加休暇含む）」がともに41.9%で最も多くなっています。

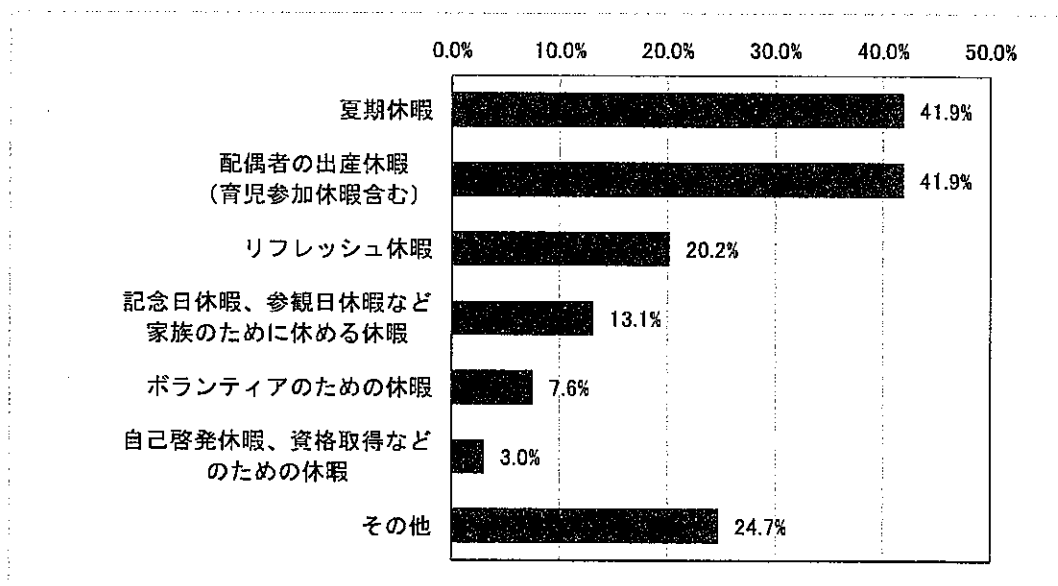


図. 1-4-2 独自の休暇制度の内容（複数回答）

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

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、43.2%となっています。

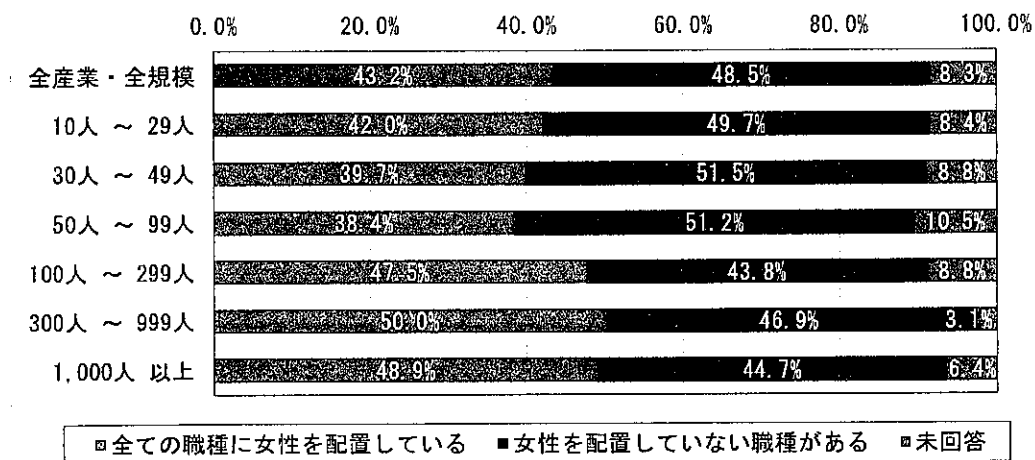


図. 2-1-1 女性の配置状況

2) 女性を配置していない理由

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、「体力が必要だから」と「女性が希望しないから」がともに44.4%と最も多くなっています。

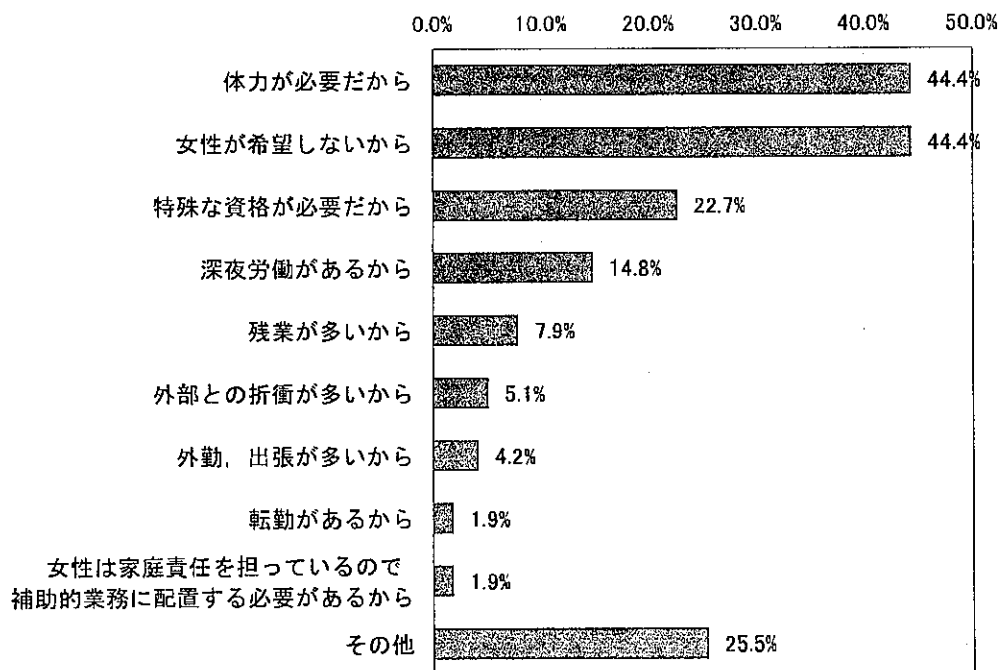


図. 2-1-2 女性を配置していない理由（複数回答）

3) 女性の配置予定

「女性を配置していない職種がある」と回答した事業主が、今後の女性配置予定としてあげるのは、「男女均等な扱いになるよう配置していく予定」が 14.9%、「従業員の意見を参考にしながら今後検討」が 39.8%となっています。

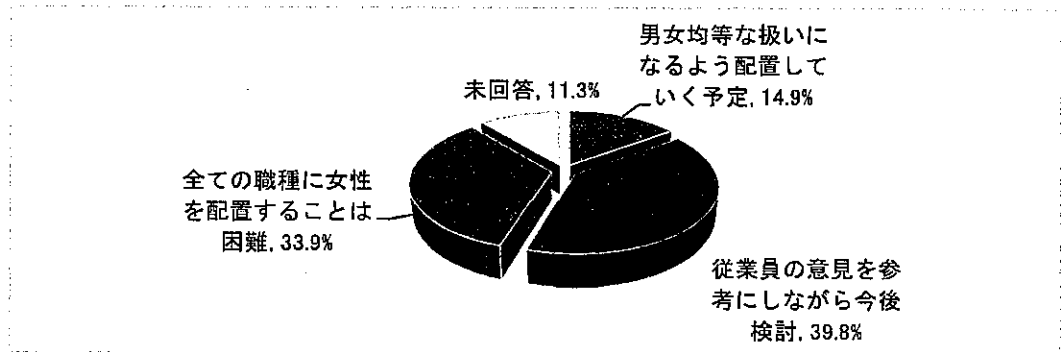


図. 2-1-3 女性の配置予定

4) 女性の昇進・昇格の機会

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 77.4%となっています。

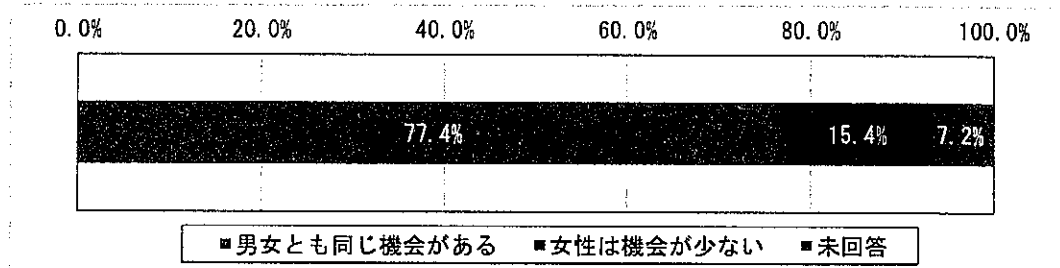


図. 2-1-4 女性の昇進・昇格の機会

5) 女性の昇進・昇格の機会の少ない理由

女性の昇進・昇格の機会について「女性は機会が少ない」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは、「女性に適切な職種・業務がない」が 38.6%で最も多くなっています。

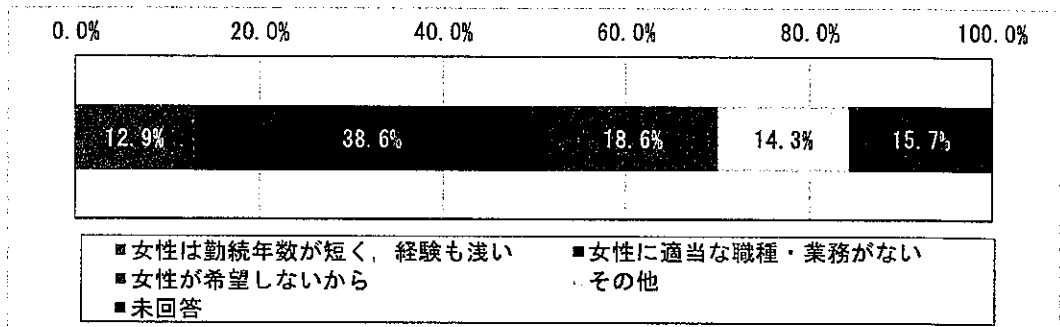


図. 2-1-5 女性の昇進・昇格の機会の少ない理由

6) 女性の役員・管理職の割合

i) 役員

「女性役員」の割合は17.2%となっています。

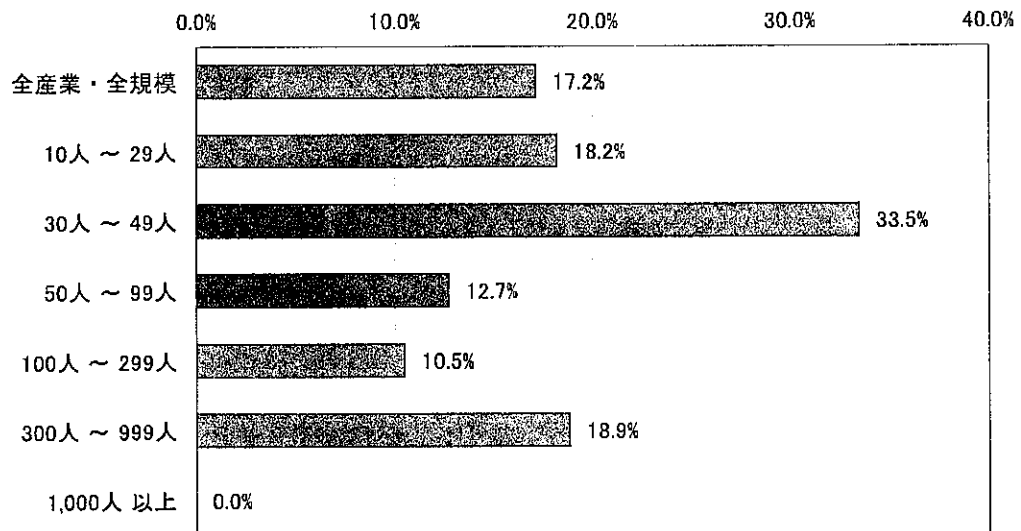


図. 2-1-6-(1) 女性役員割合 (企業規模別)

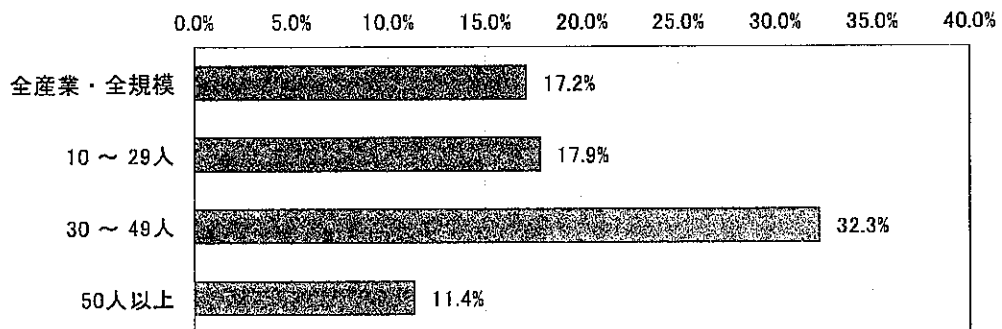


図. 2-1-6-(2) 女性役員割合 (事業所規模別)

ii) 管理職

「女性管理職の割合」は18.0%となっています。

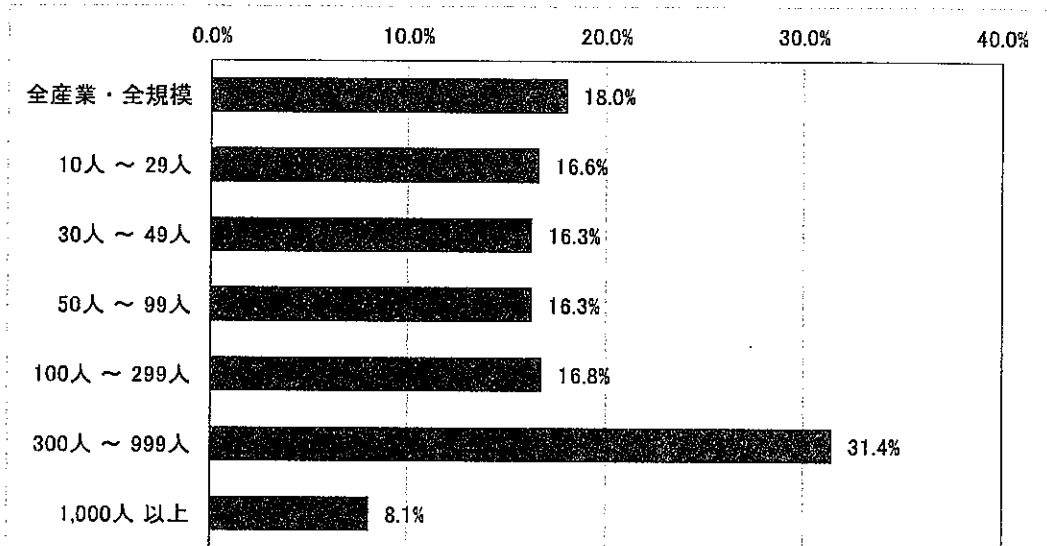


図. 2-1-6-(3) 女性管理職の割合 (企業規模別)

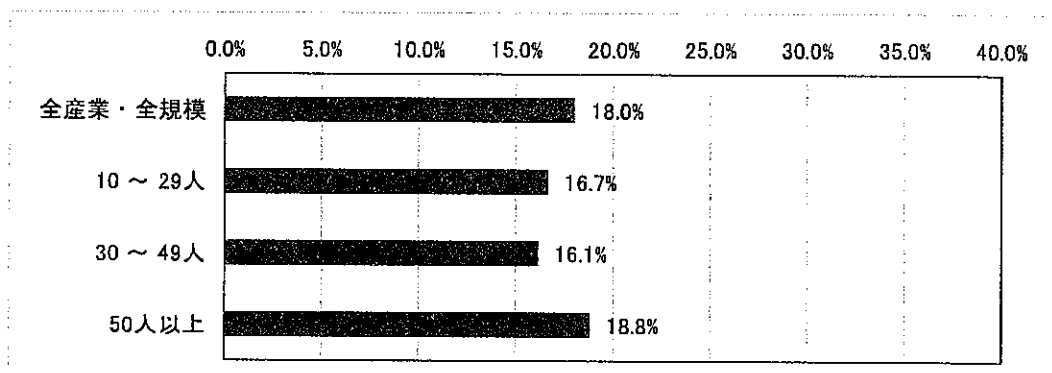


図. 2-1-6-(4) 女性管理職の割合 (事業所規模別)

B 従業員調査

7) 女性従業員の管理職への就任希望

管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は6.4%で、「就きたくない」は39.0%となっています。

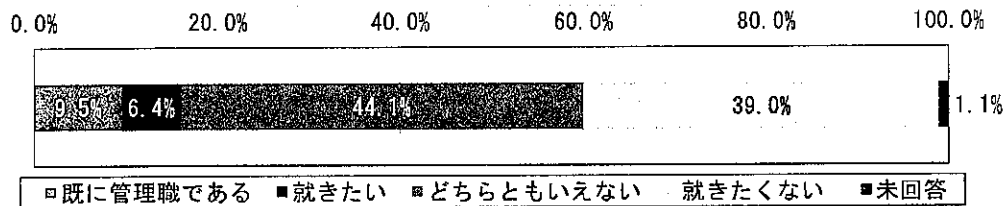


図. 2-1-7 女性従業員の管理職への就任希望

8) 女性従業員の管理職就任に否定的な理由

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、「今の仕事に満足している」が46.3%と最も多く、次いで「管理職には興味がない」が38.3%、「仕事中心の生活となるおそれがある」が33.7%などとなっています。

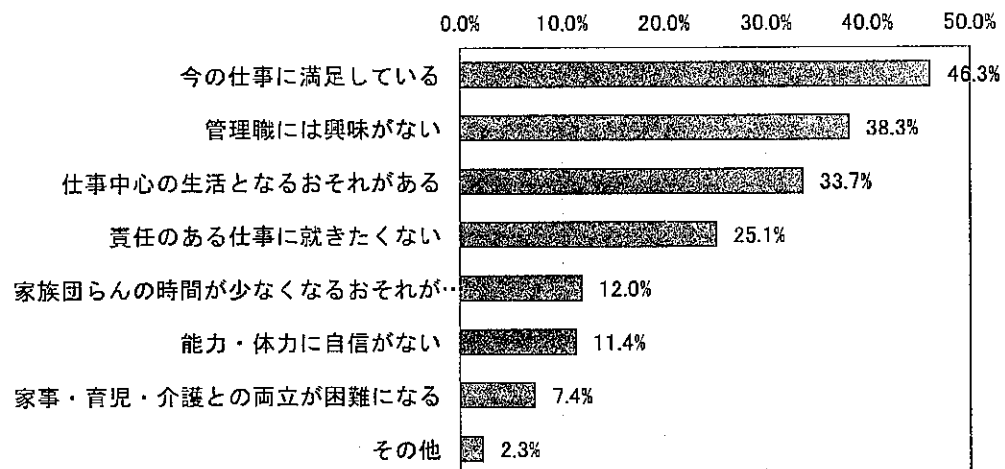


図. 2-1-8 女性従業員の管理職就任に否定的な理由（複数回答）

9) 女性従業員の管理職就任に対する意見

女性従業員の管理職就任について、男女の従業員とも「是非就いてほしい」又は「本人が望むなら就いてもよい」と回答したのが、95%以上と肯定的な意見となっています。

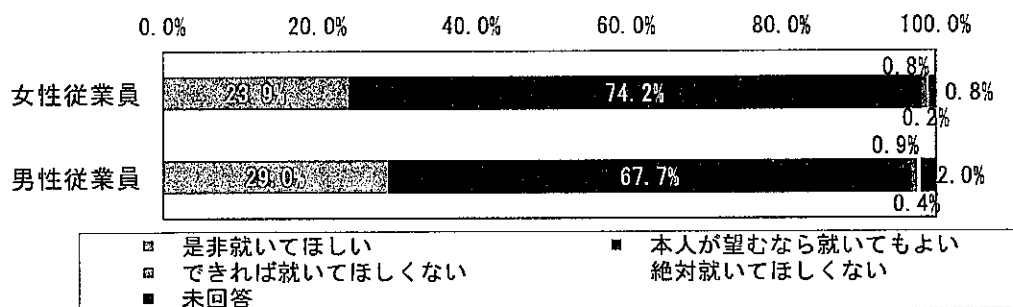


図. 2-1-9 女性従業員の管理職就任に対する意見

10) 女性従業員が管理職就任を希望する理由

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、男女の従業員とも「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」（女性：71.8%、男性：66.3%）が最も多く、次いで「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」（女性：51.7%、男性：64.6%）などとなっています。

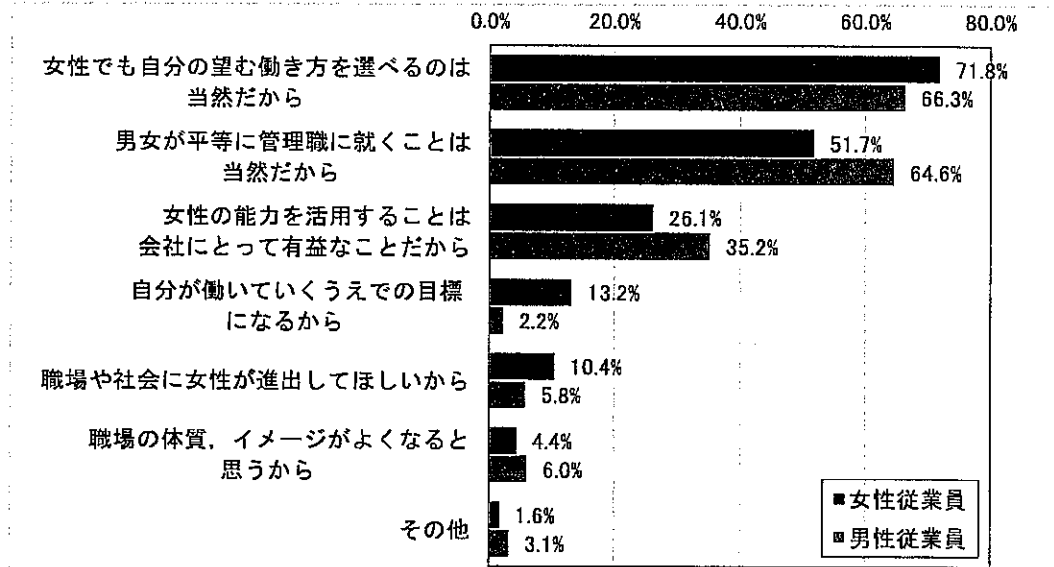


図. 2-1-10 女性従業員が管理職就任を希望する理由（複数回答）

11) 女性従業員が管理職に消極的な理由

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、女性従業員では、「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」がともに60.0%と最も多く、男性従業員では、「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」が66.7%と最も多くなっています。

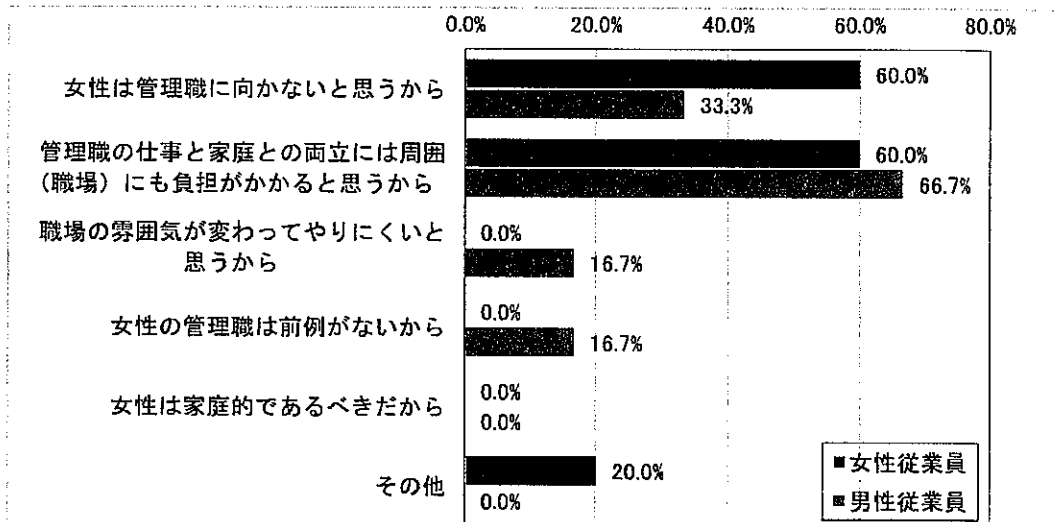


図. 2-1-11 女性従業員が管理職に消極的な理由（複数回答）

(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

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は、「責任ある仕事を任せる」が77.3%で最も多く、次いで「仕事の配分や教育訓練において男女同様に扱う」が51.9%となっています。

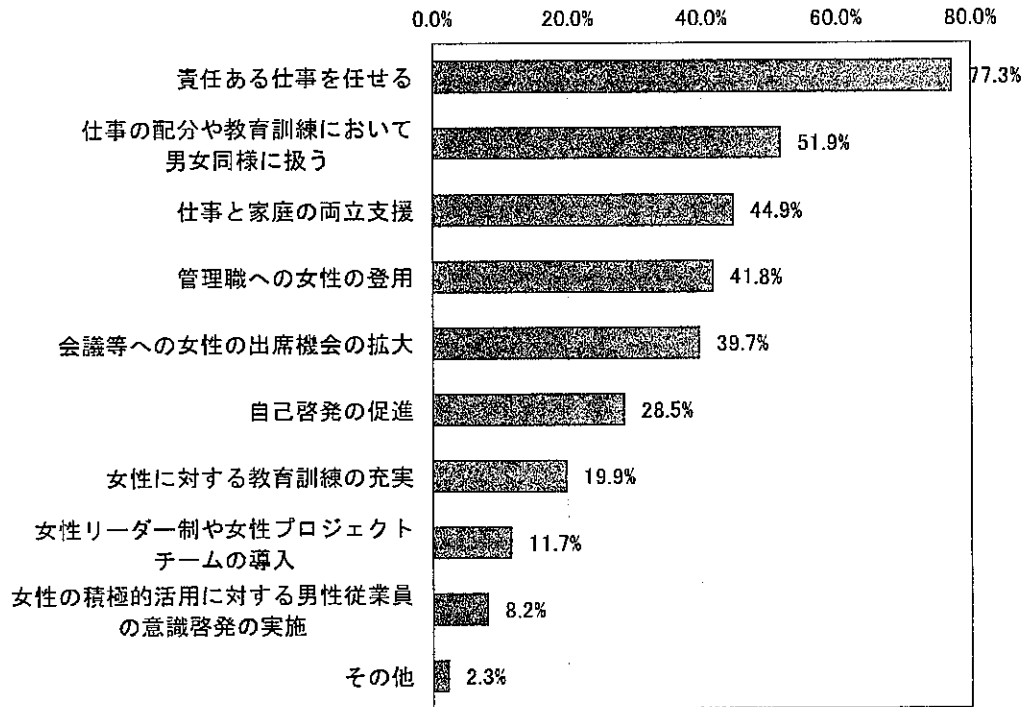


図. 2-2-1 女性従業員の職業意識向上のための取組（複数回答）

2) 女性従業員の就業継続

女性従業員の就業継続について、「進めた方が良い」としている回答した事業主は72.8%となっています。

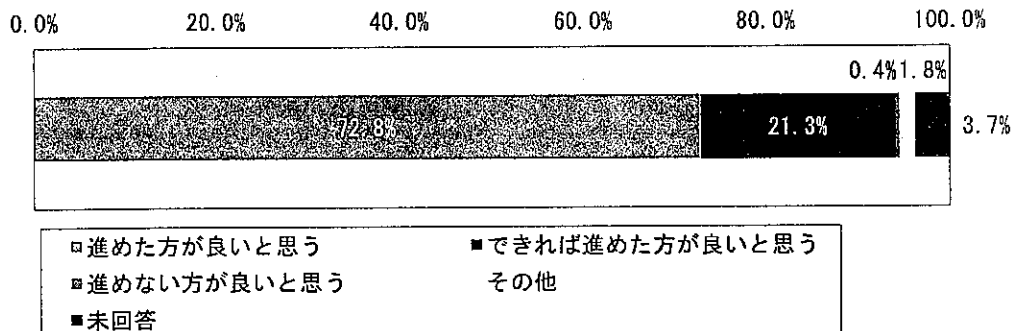


図. 2-2-2 女性従業員の就業継続

3) 女性従業員の就業継続の推進理由

女性従業員の就業継続を「進めた方が良い」とした事業主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必要」が35.0%と最も多くなっています。

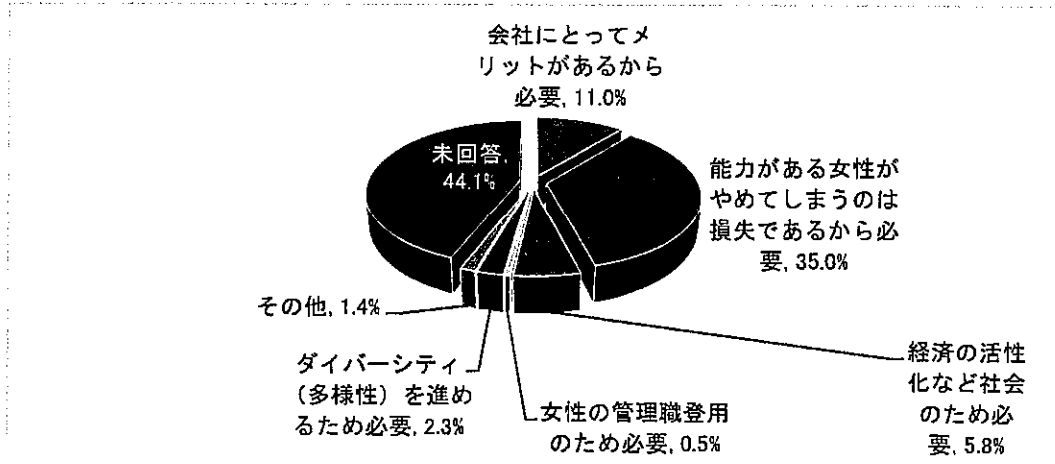


図. 2-2-3 女性の就業継続の推進理由

4) 女性従業員の就業継続に否定的な理由

女性従業員の就業継続を「進めない方が良い」とした事業主がその理由としてあげるのは、「女性は家事や子育てを優先すべき」が100.0%となっています。

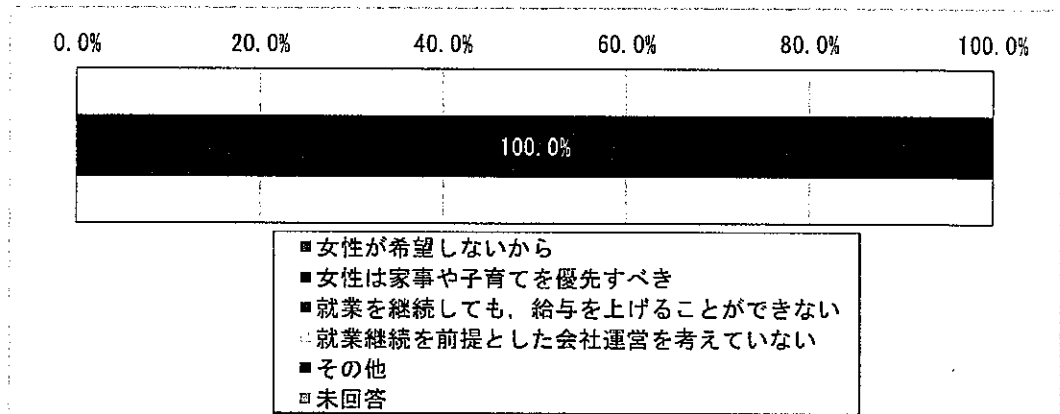


図. 2-2-4 女性の就業継続に否定的な理由

5) 女性の能力発揮のために必要な行政施策

女性の能力発揮のために必要な行政施策は、「仕事と家庭の両立支援」が72.7%で最も多く、次いで「保育サービスの充実」が53.7%などとなっています。

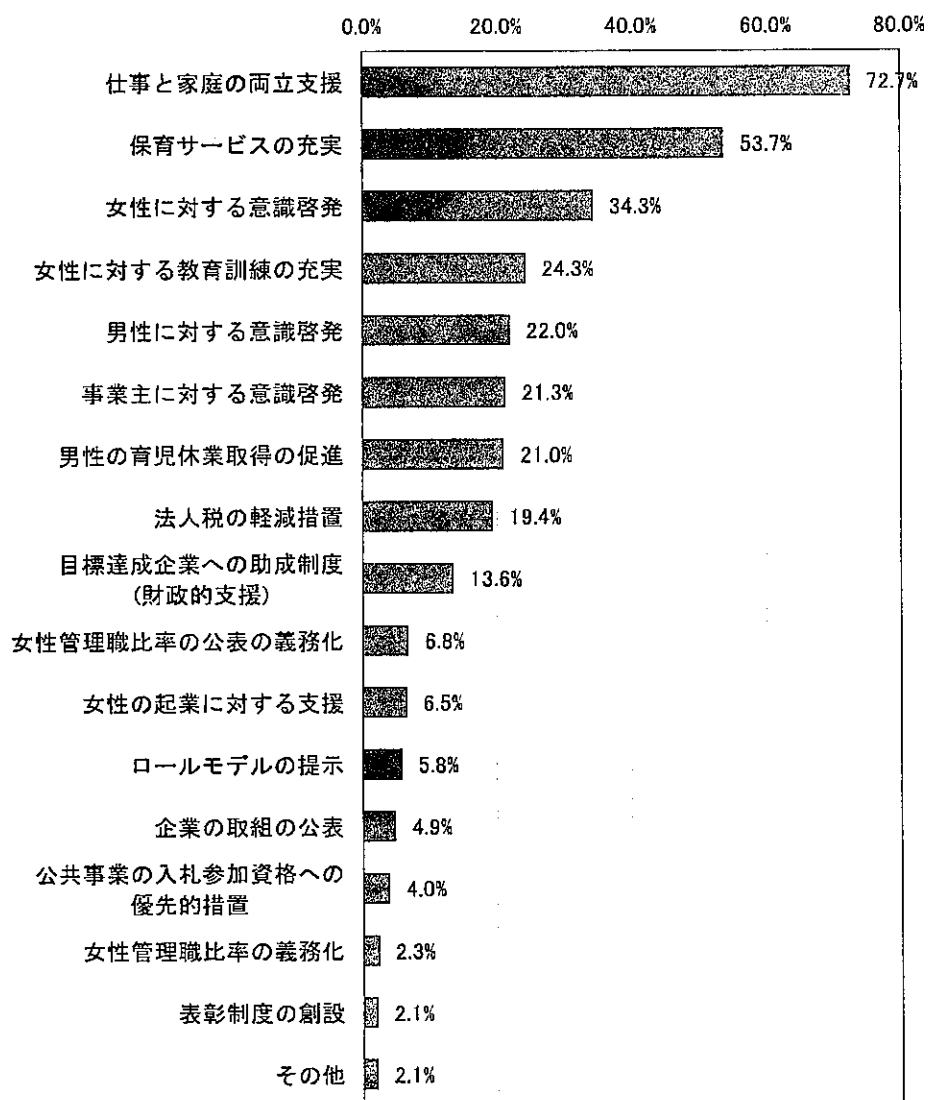


図. 2-2-5 女性の能力発揮のために必要な行政施策（複数回答）

B 従業員調査

6) 女性従業員の仕事継続の希望

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49.4%で最も多く、次いで「定年まで続けたい」が31.6%となっています。

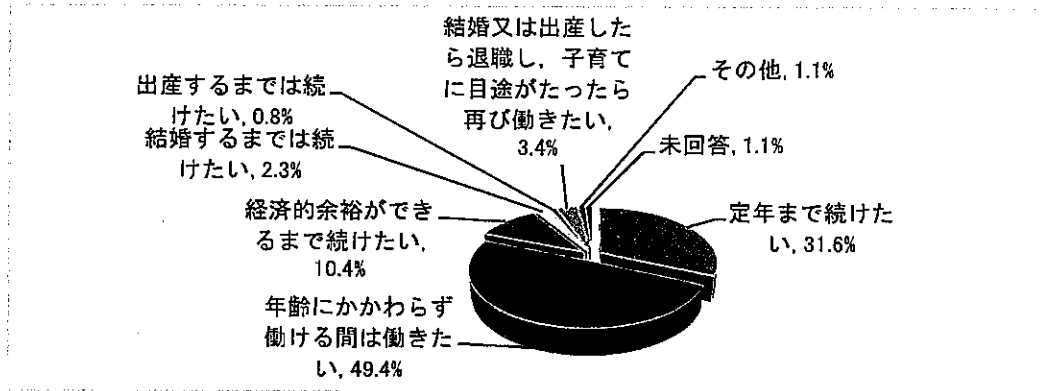


図. 2-2-6 女性従業員の仕事継続の希望

7) 女性従業員が再就職を希望する理由

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が、その理由としてあげるのは、「子どもの教育や老後の生活費等、将来に備えるため」が80.0%と最も多く、次いで「生活を維持又は補助するため」が73.3%となっています。

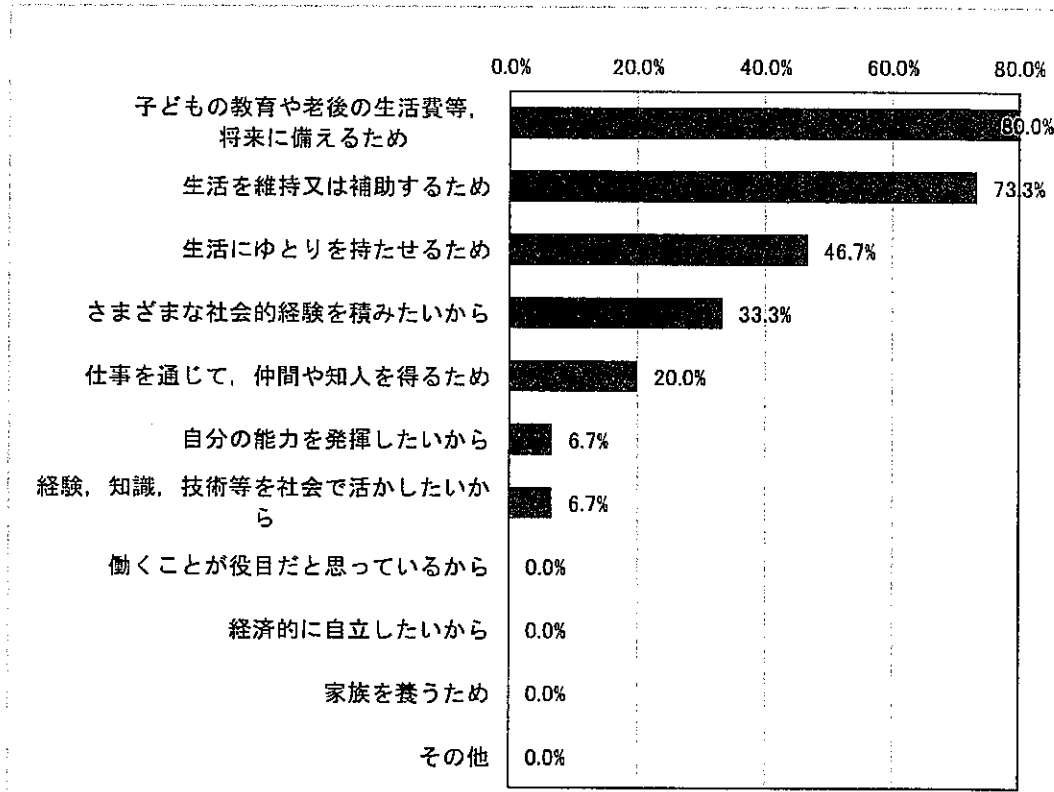


図. 2-2-7 女性従業員が再就職を希望する理由（複数回答）

8) 女性従業員が再就職に必要な支援

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、「保育・介護サービス等の充実」が79.1%と最も多くなっています。

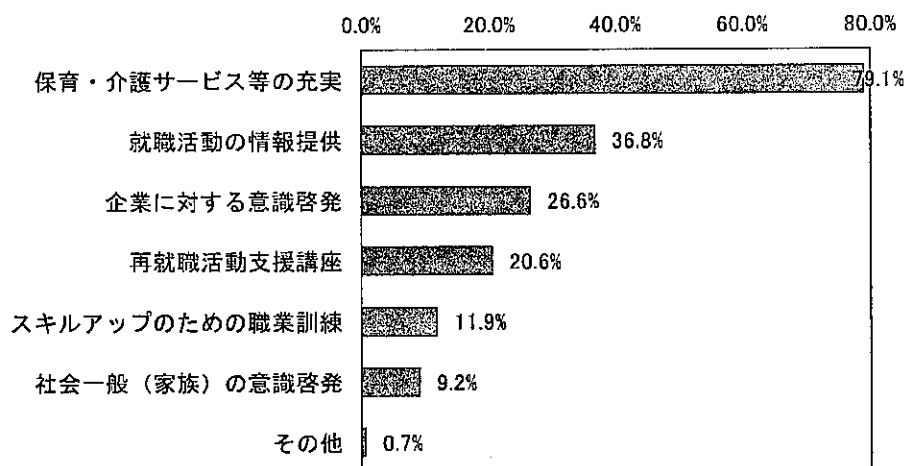


図. 2-2-8 女性従業員が再就職に必要な支援（複数回答）

9) キャリアアップに対する意見

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42.6%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39.8%と最も多くなっています。

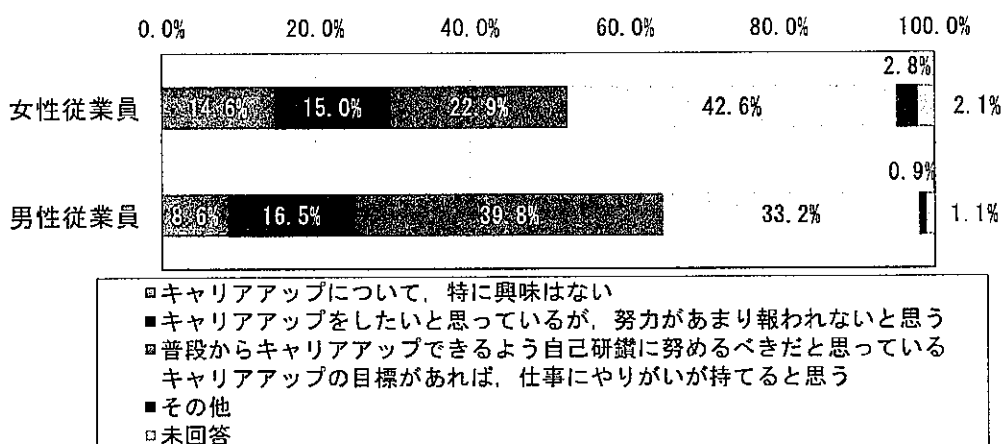


図. 2-2-9 キャリアアップに対する意見

10) キャリアアップに対する職場の環境

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」(女性：34.7%、男性：39.8%)が最も多くなっています。

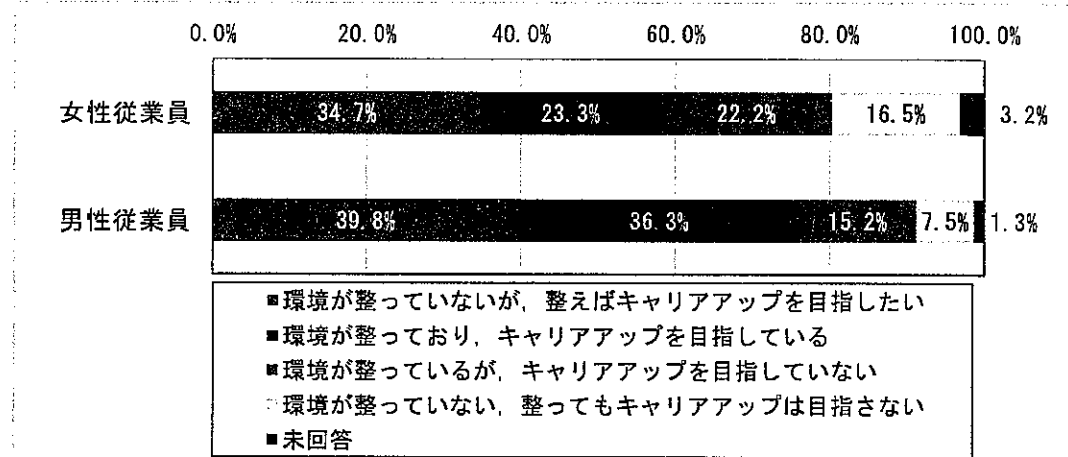


図. 2-2-10 キャリアアップに対する職場の環境

11) 女性の能力発揮のための取組

女性が能力を発揮するために重要な取組について、男女の従業員とも、「仕事と家庭の両立支援」(女性：79.4%、男性：64.0%)が最も多く、次いで「責任ある仕事を任せる」(女性：35.3%、男性：58.6%)となっています。

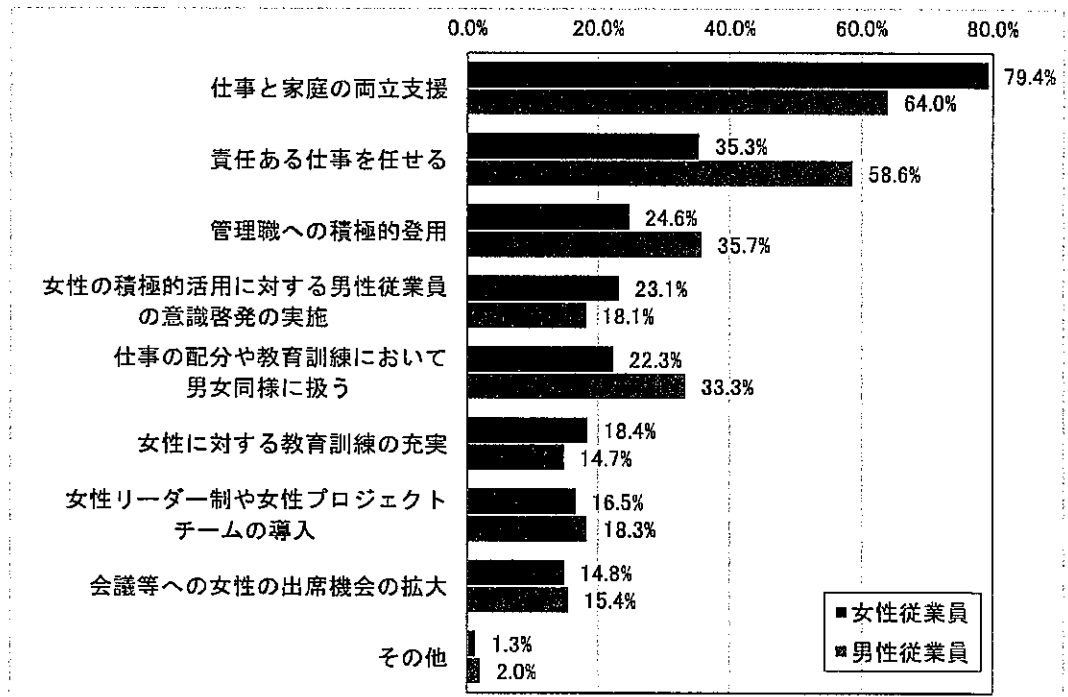


図. 2-2-11 女性の能力発揮のための取組 (複数回答)

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

育児休業制度の規定は、「ある」が89.9%となっています。

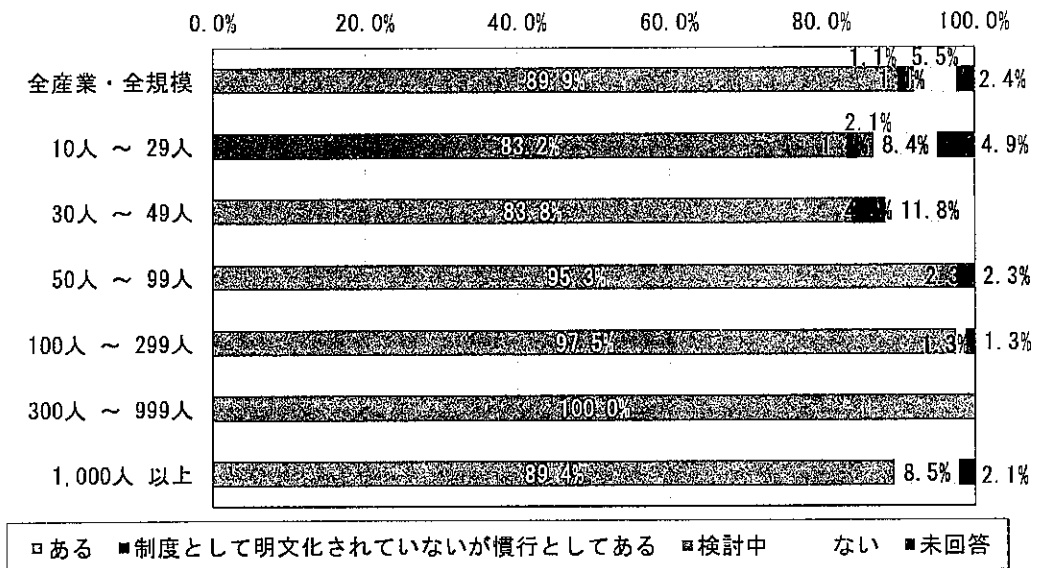


図. 3-1-1 育児休業制度の整備状況

2) 育児休業の利用状況

平成26年4月1日から平成27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90.2%（取得対象者457人、実際の取得者412人）、男性従業員が2.7%（取得対象者440人、実際の取得者12人）となっています。

実際に育児休業を取得した女性従業員の6割以上は「6か月から1年未満」、男性従業員の6割以上は「1週間未満」となっています。

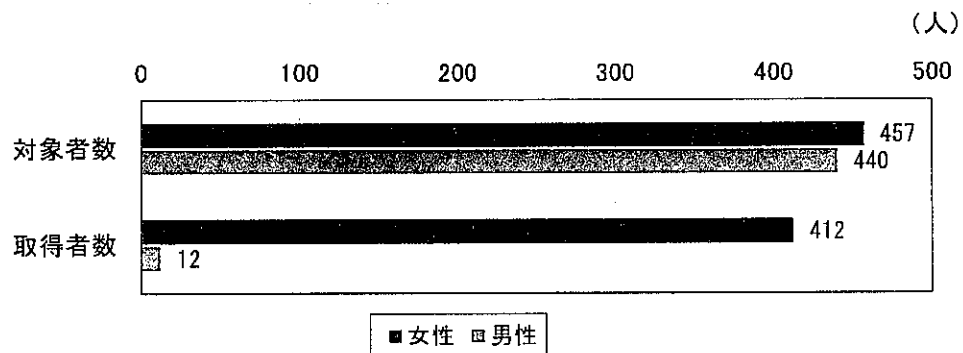


図. 3-1-2-(1) 育児休業の利用状況

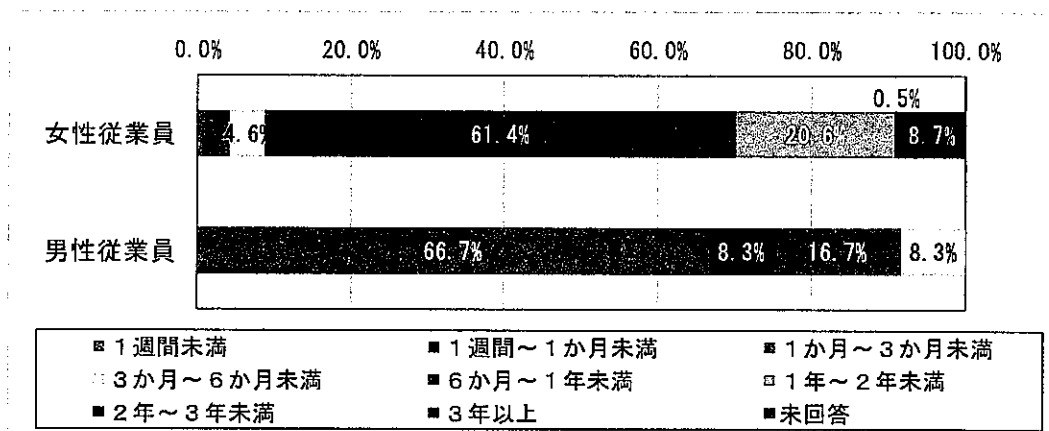


図. 3-1-2- (2) 育児休業の取得期間

3) 育児休業中の賃金の取り扱い

育児休業期間中の賃金は、「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87.5%となっています。

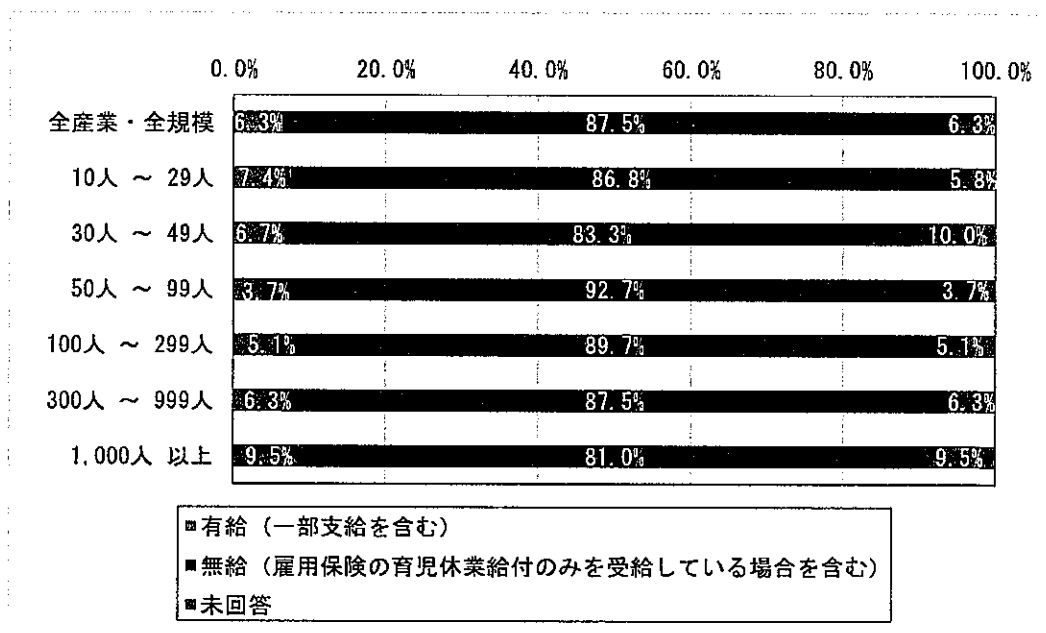


図. 3-1-3 育児休業中の賃金の取り扱い

4) 育児休業制度の導入のメリット

育児休業の制度導入のメリットは、「結婚・出産による退職者が減少した」が59.4%と最も多く、次いで「従業員の勤続年数が延びた」が36.9%となっています。

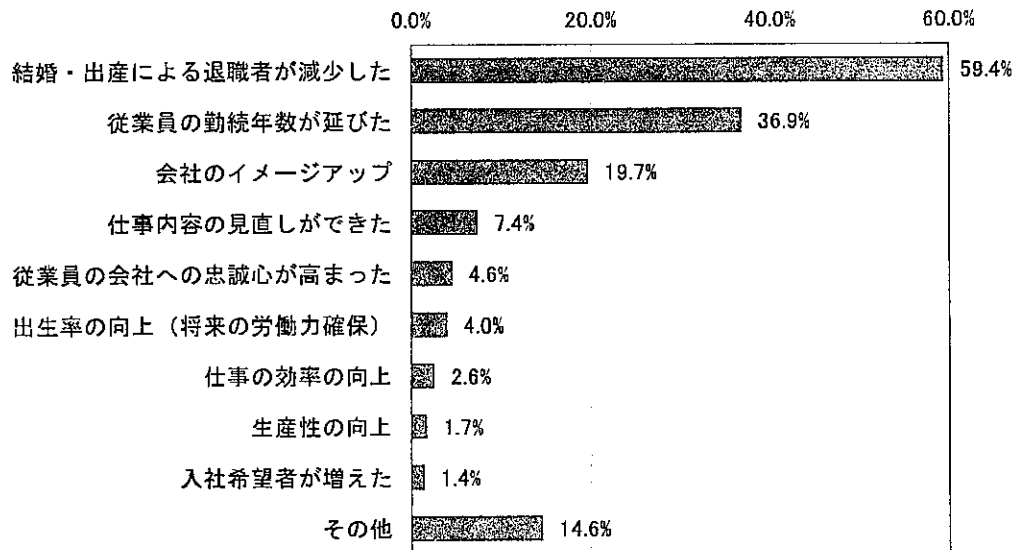


図. 3-1-4 育児休業制度導入のメリット（複数回答）

5) 育児休業制度の導入後の課題

育児休業の制度導入後の課題は、「代替要員の確保が困難」が68.3%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が52.3%となっています。

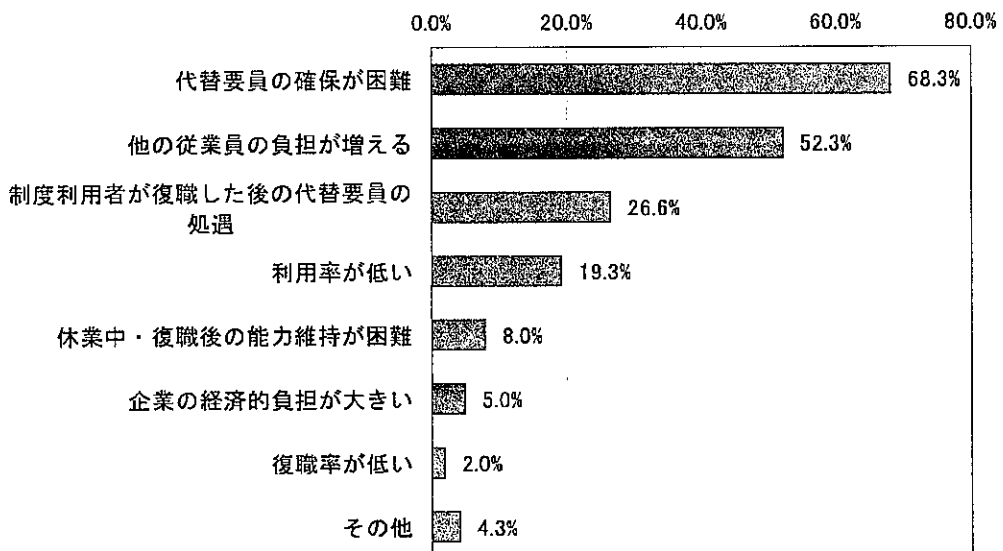


図. 3-1-5 育児休業制度導入後の課題（複数回答）

6) 男性の育児休業制度に対する意見

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53.5%で最も多く、次いで「取得した方が良いと思う」が17.8%となっています。

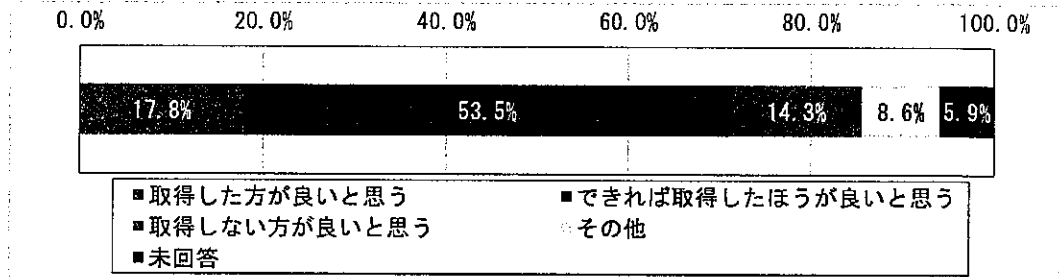


図. 3-1-6 男性の育児休業制度に対する意見

7) 男性の育児休業取得に消極的な理由

男性の育児休業について、「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主がその理由としてあげたのは、「他の職員の負担が増える」が67.2%と最も多く、次いで「代替職員を雇用する余裕がない」が60.9%となっています。

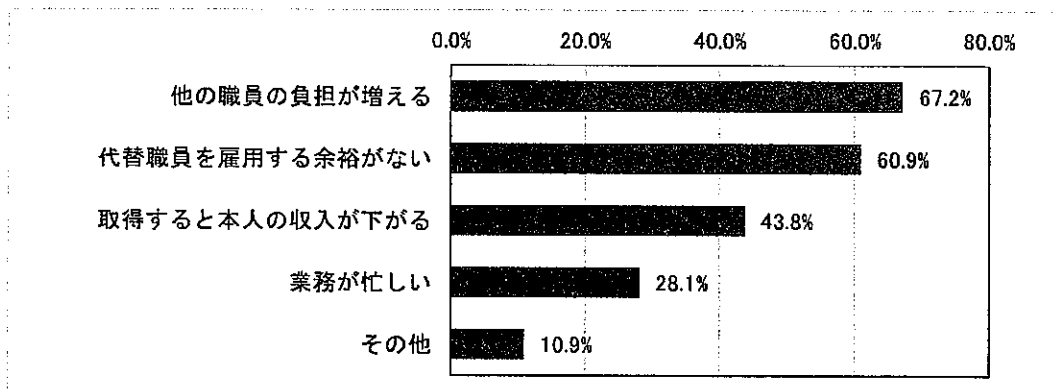


図. 3-1-7 男性の育児休業取得に消極的な理由（複数回答）

8) 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度

仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度については、「短時間勤務制度」が73.3%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%となっています。

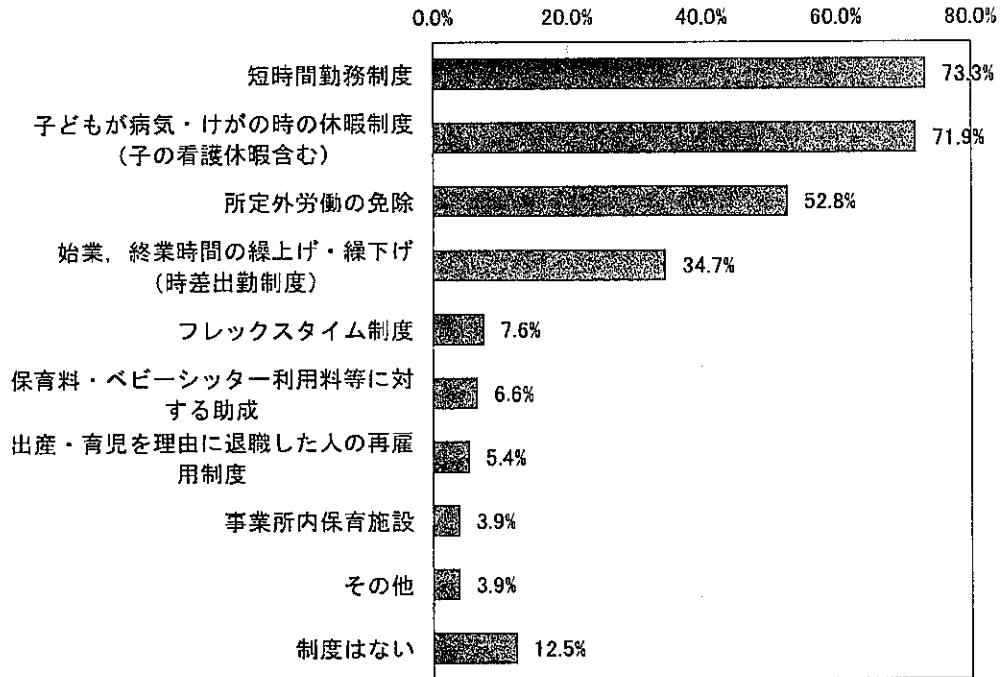


図. 3-1-8 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度（複数回答）

9) 男性の育児休業取得推進のための取組

男性の育児休業を推進するための取組は、「育児休業取得についてチラシ等を配布」が26.7%と最も多く、次いで「上司から取得を促す」が21.5%となっています。

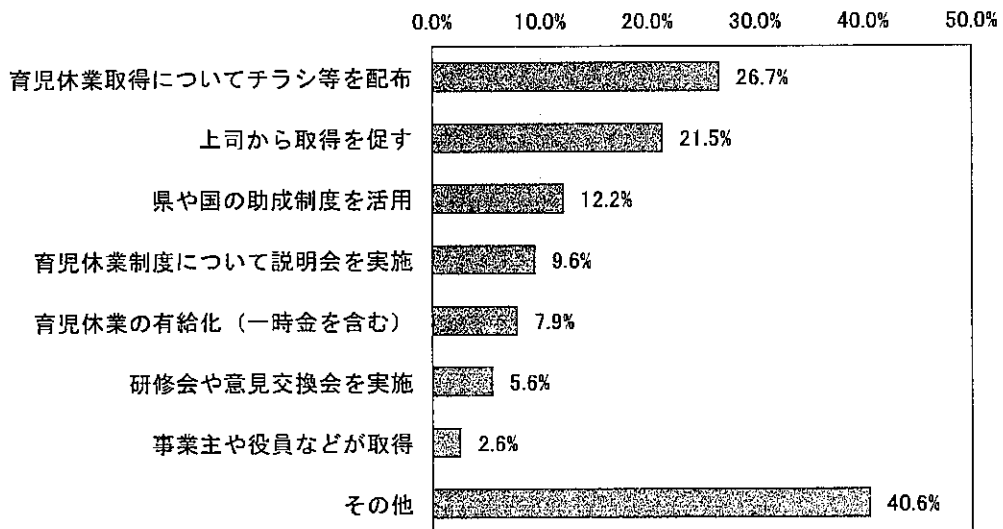


図. 3-1-9 男性の育児休業取得推進のための取組（複数回答）

10) 男性の育児休業取得推進のために望む行政施策

男性の育児休業を推進するために望む行政施策は、「事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が 61.6%と最も多く、次いで「男性従業員に対する助成制度（財政的支援）の拡充」が 58.4%となっています。

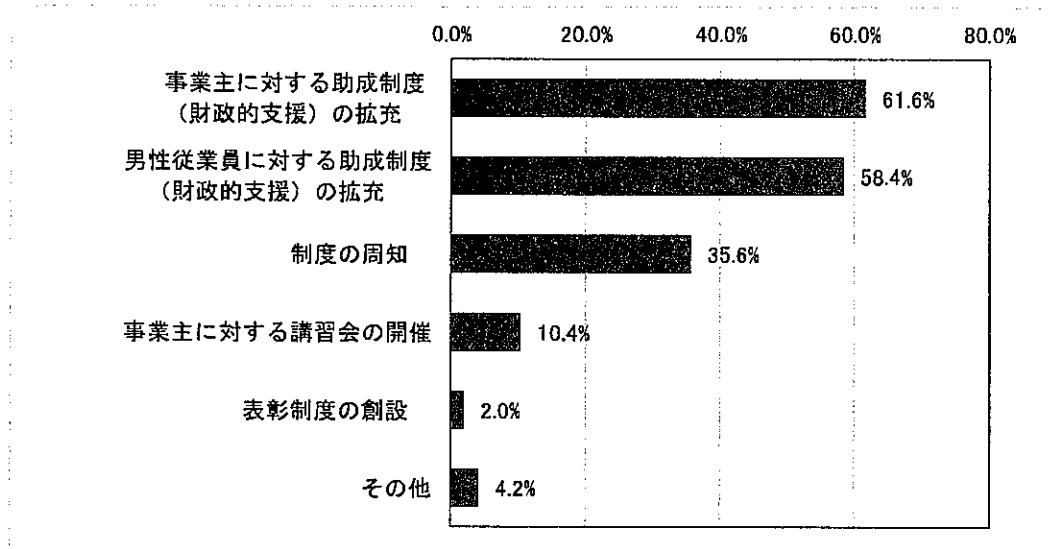


図.3-1-10 男性の育児休業取得推進のための取組（複数回答）

11) 「イクボス」の認知状況

「イクボス」という言葉の認知状況は、「知っている」が 30.0%、「詳しくは知らないが聞いた事はある」が 29.6%となっています。

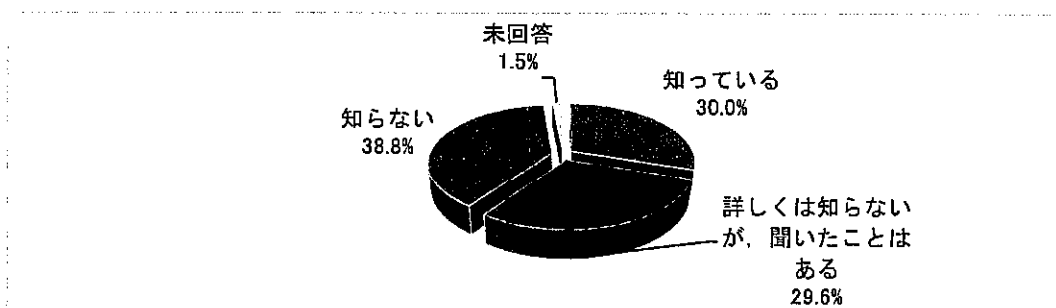


図.3-1-11 「イクボス」の認知状況

1 2) 「イクボスとっとり共同宣言」について

「イクボス宣言」について、「既に宣言している」が 2.6%、「宣言を検討したい」が 32.9%となっています。

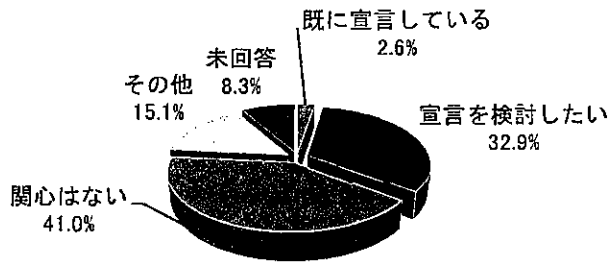


図. 3-1-12 「イクボスとっとり共同宣言」について

1 3) 「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」の認知状況

「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」の認知状況は、「知っている」が 11.2%、「詳しくは知らないが聞いた事はある」が 31.8%となっています。

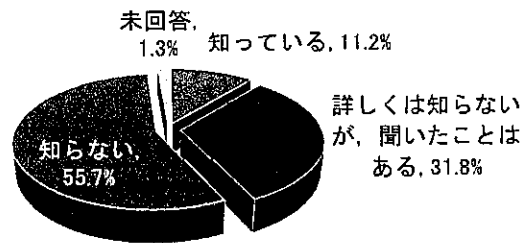


図. 3-1-13 「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」の認知状況

B 従業員調査

1 4) 育児休業制度の認知状況

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 77.8%、男性従業員は 56.0%となっています。

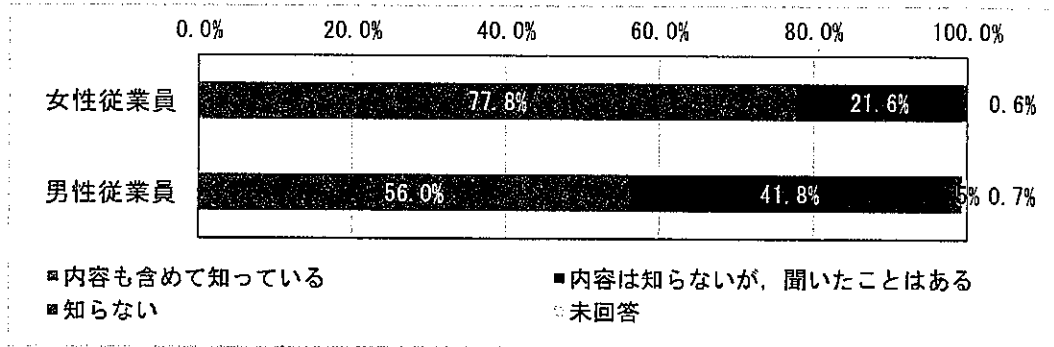


図. 3-1-14 育児休業制度の認知状況

1 5) 育児休業制度の利用希望

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 80.3%、男性従業員は 37.1%となっています。

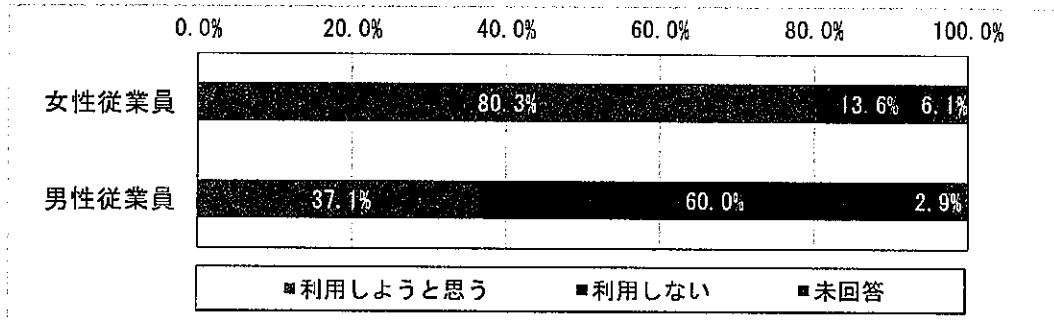


図. 3-1-15 育児休業制度の利用希望

16) 育児休業制度を利用しない理由

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、女性従業員では、「上司や同僚に気兼ねするから」が33.9%で最も多く、次いで「復職後同じ仕事に就けるか不安」が29.0%、「子どもの世話をしてくれる人があるから」が25.8%などとなっています。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が41.6%で最も多く、次いで「子どもの世話をしてくれる人があるから」が39.0%、「上司や同僚に気兼ねするから」が27.5%などとなっています。

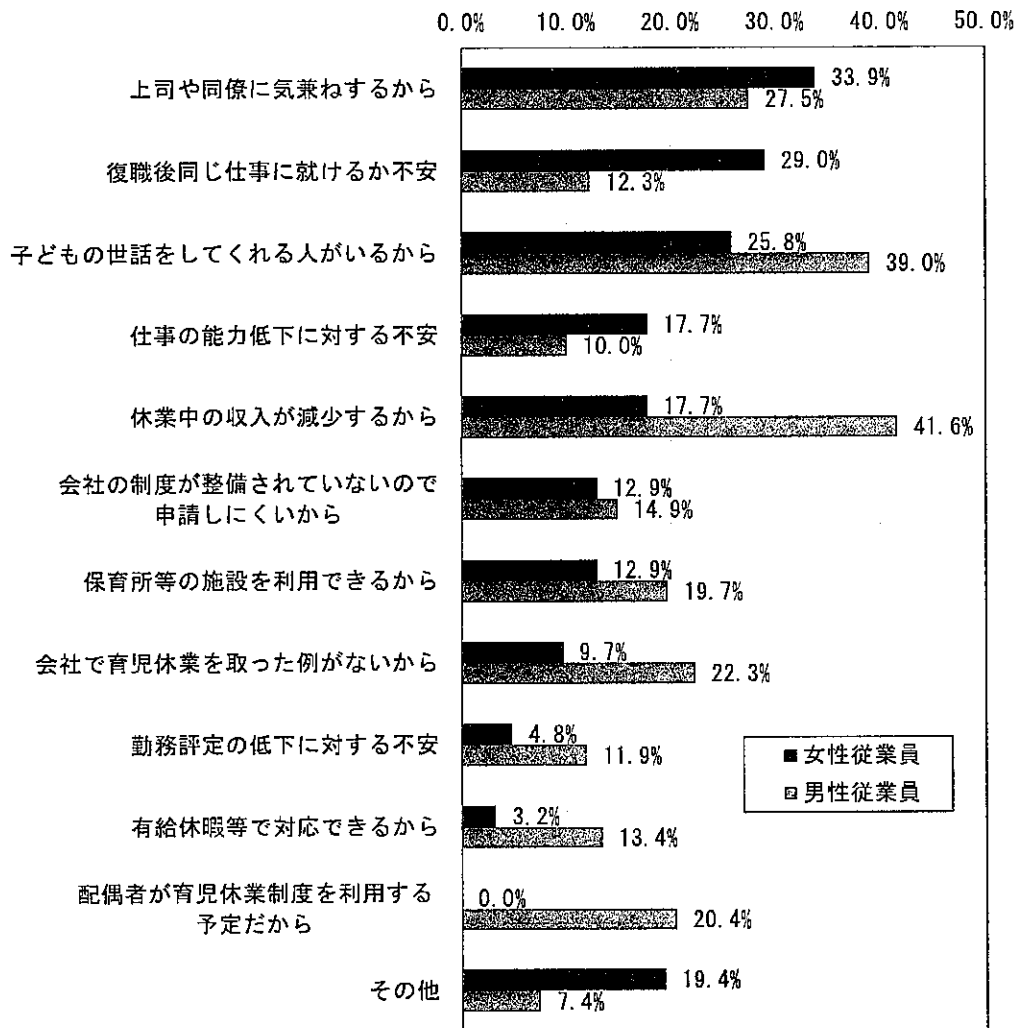


図. 3-1-16 育児休業制度の利用しない理由（複数回答）

17) 男性の育児休業取得に対する意見

男女の従業員ともに、「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」が7割以上となっています。

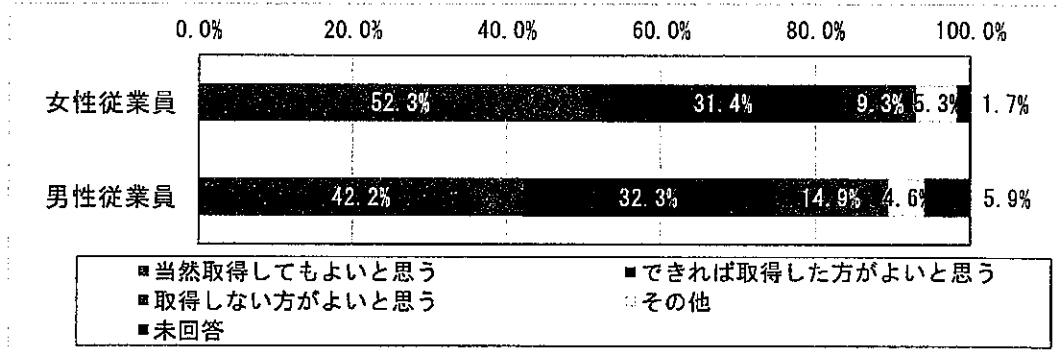


図. 3-1-17 男性の育児休業取得に対する意見

18) 男性の育児休業取得に消極的な理由

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50.0%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50.0%と最も多くなっています。

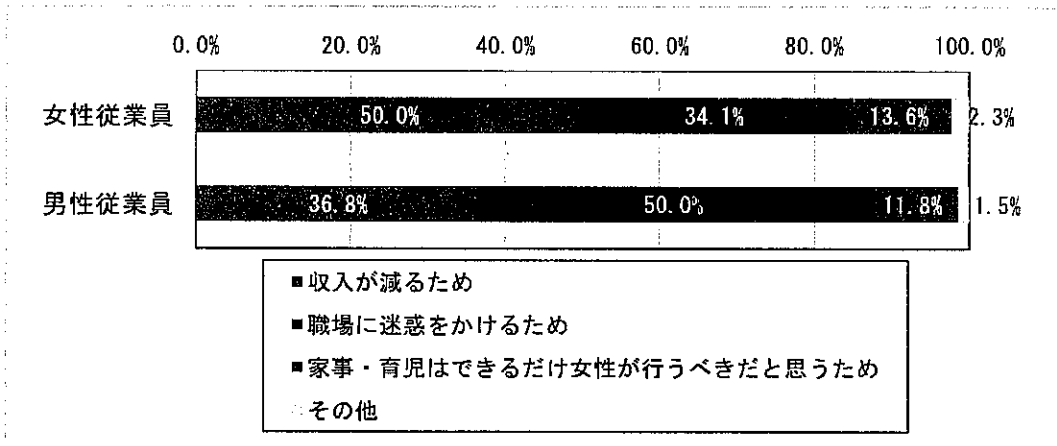


図. 3-1-18 男性の育児休業取得に消極的な理由

19) 仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度

育児をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として、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:81.8%、男性71.3%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(女性:53.8%、男性:48.1%)となっています。

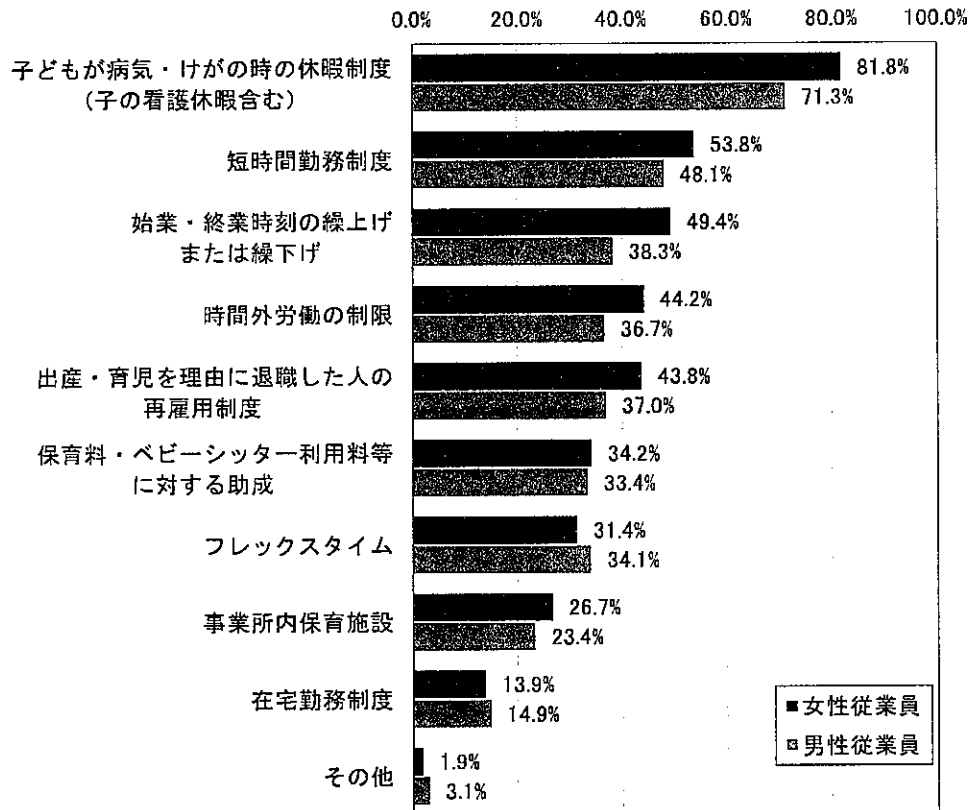


図. 3-1-19 仕事と育児の両立のために企業に望む支援制度 (複数回答)

(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

平成 24 年 4 月 1 日から平成 27 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は、「自己申告等」が 49.4%と最も多く、次いで「特に把握していない」が 38.7%となっています。

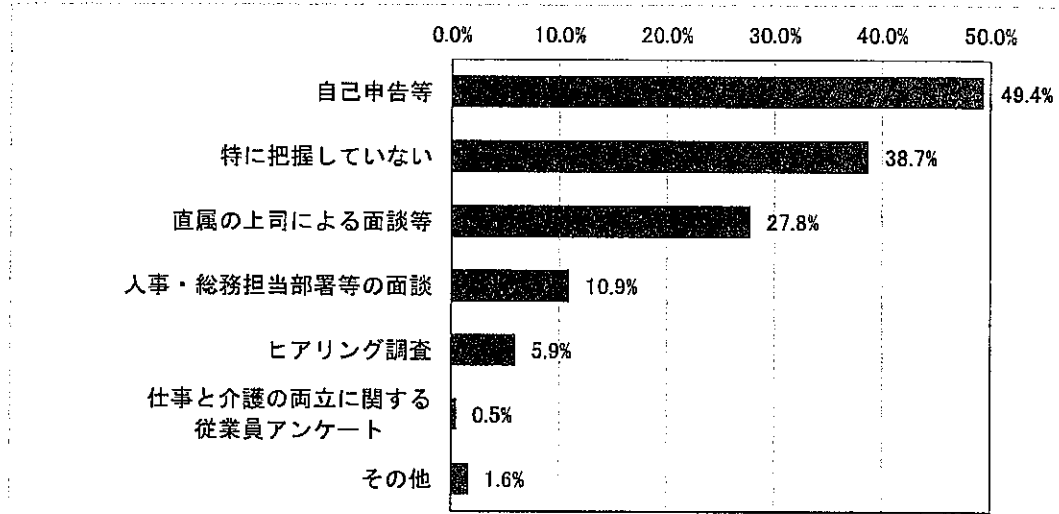


図. 3-2-1 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握（複数回答）

2) 介護休業制度の整備状況

介護休業制度の規定は、「ある」が 86.6%となっています。

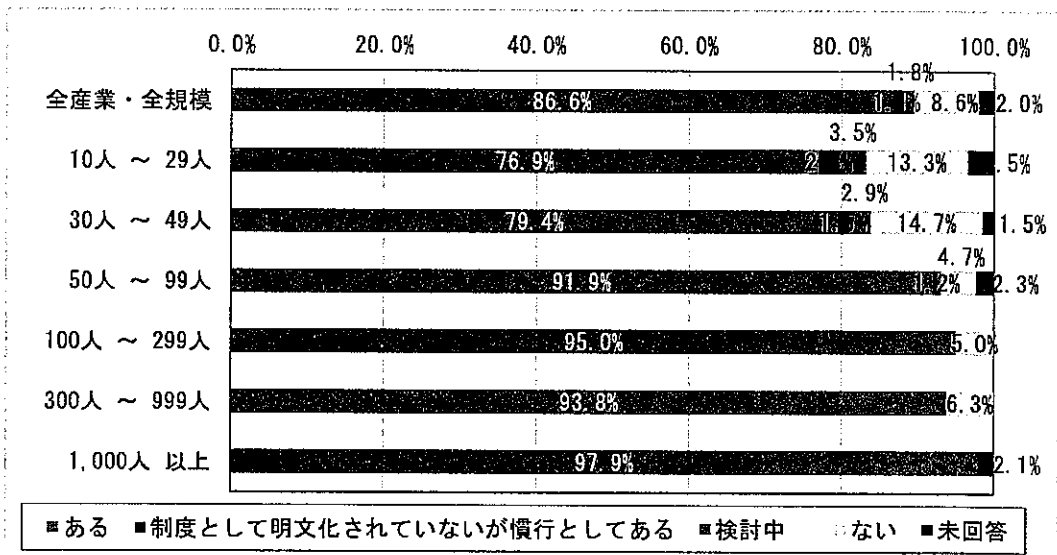


図. 3-2-2 介護休業制度の整備状況

3) 介護休業の休業期間

介護休業の休業期間は、「93日未満」が77.5%となっています。

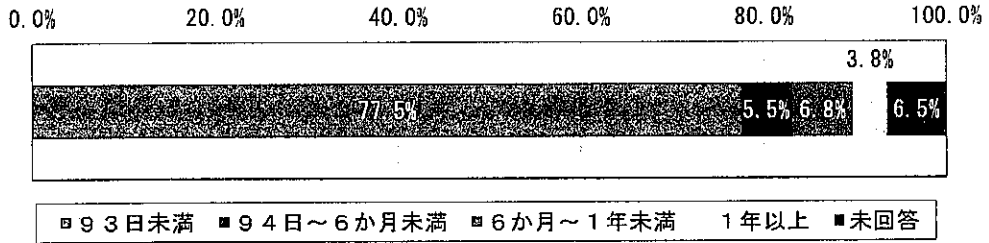


図.3-2-3 介護休業の休業期間

4) 介護休業の利用状況

平成26年4月1日から平成27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23.9%（取得対象者71人、実際の取得者17人）、男性従業員が8.5%（取得対象者117人、実際の取得者10人）となっています。

実際に育児休業を取得した男女の従業員ともに5割以上は「1週間未満」となっています。

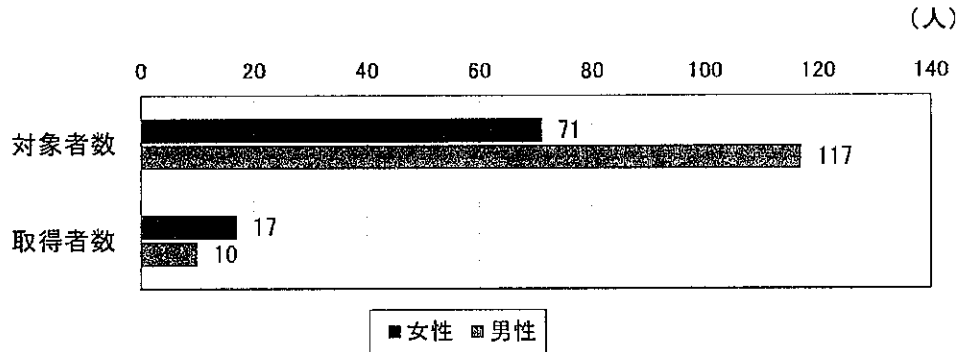


図.3-2-4-(1) 介護休業の利用状況

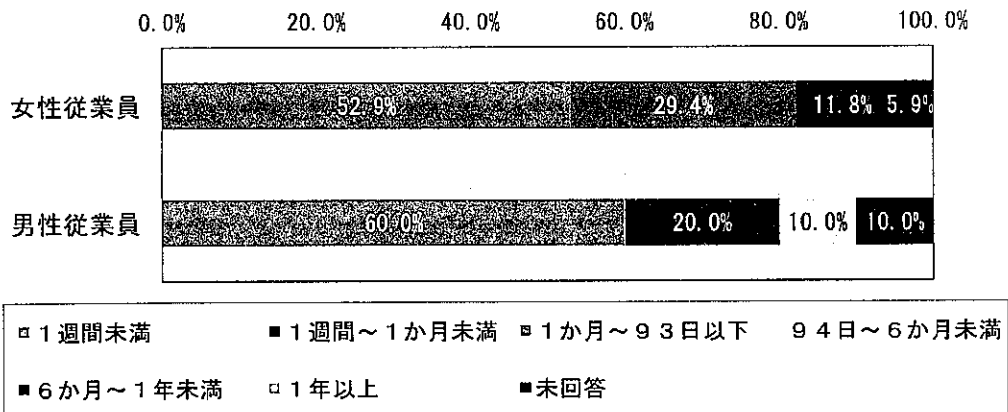


図.3-2-4-(2) 介護休業の取得期間

5) 介護休業中の賃金の取り扱い

育児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90.0%となっています。

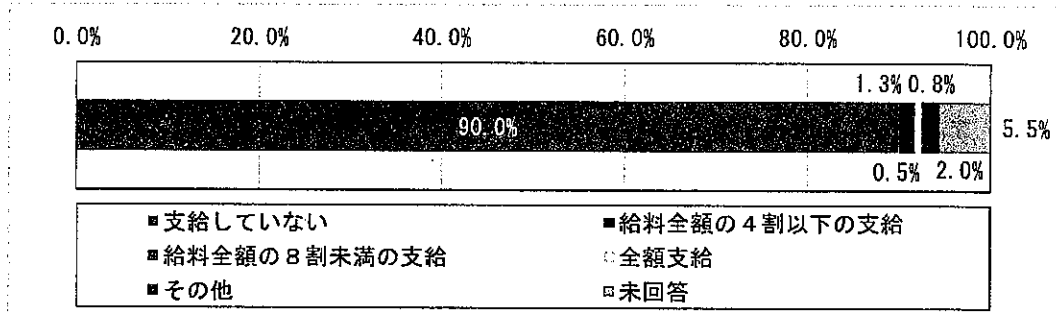


図.3-2-5 介護休業中の賃金の取り扱い

6) 介護休業制度の導入後の課題

介護休業の制度導入後の課題は、「代替要員の確保が困難」が64.2%と最も多く、次いで「他の従業員の負担が増える」が49.0%となっています。

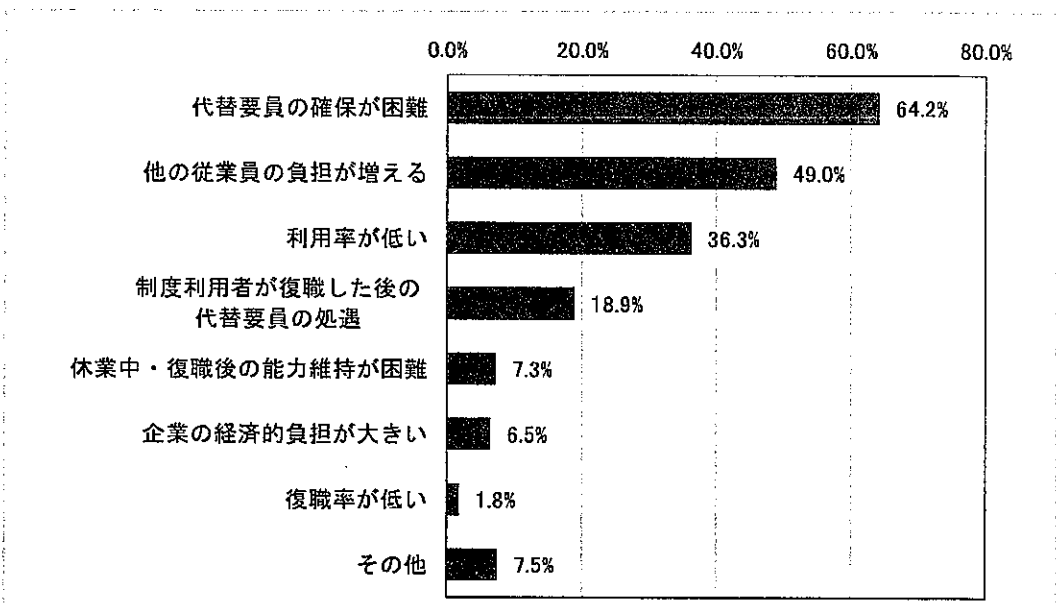


図.3-2-6 介護休業制度導入後の課題（複数回答）

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

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は、「介護休暇」が68.8%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が65.5%となっています。

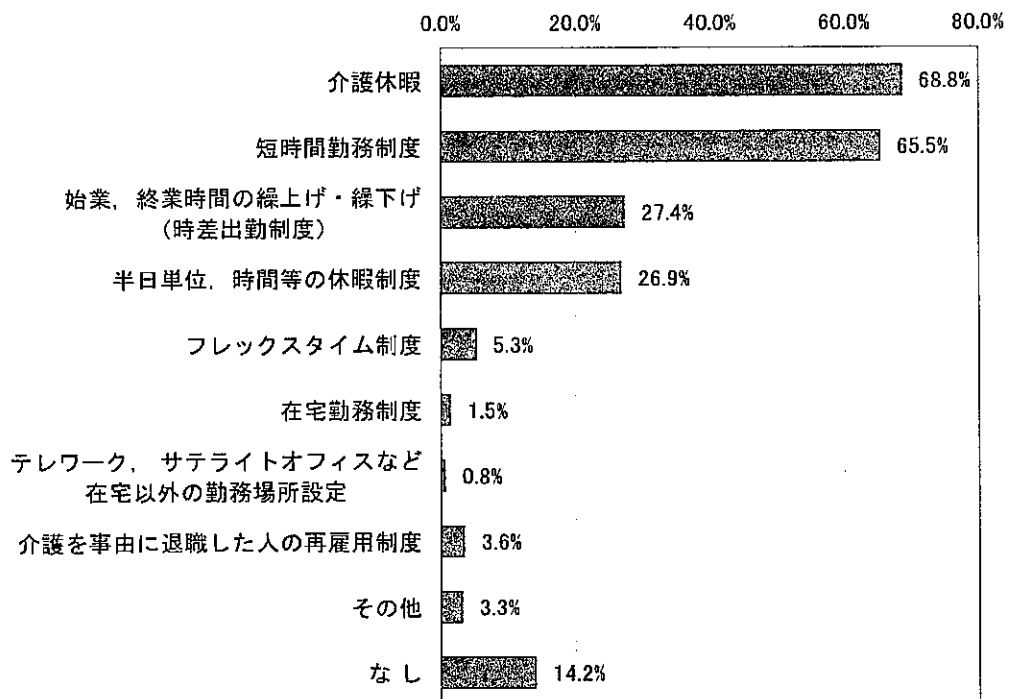


図. 3-2-7 仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度の整備状況 (複数回答)

8) 介護理由による退職者の状況

平成24年4月1日から平成27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、7.9%となっています。

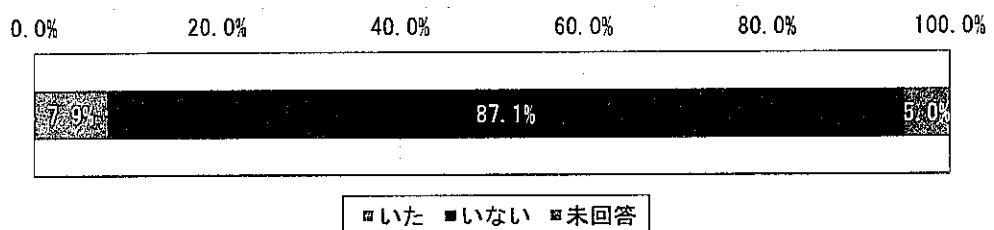


図. 3-2-8 介護理由による退職者の状況

9) 仕事と介護の両立のための支援制度

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は、「制度を利用しやすい職場づくり」が 48.0%と最も多く、次いで「介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援」が 39.4%となっており、次いで「介護の課題がある従業員に対して、経済的な支援」が 39.4%となっています。

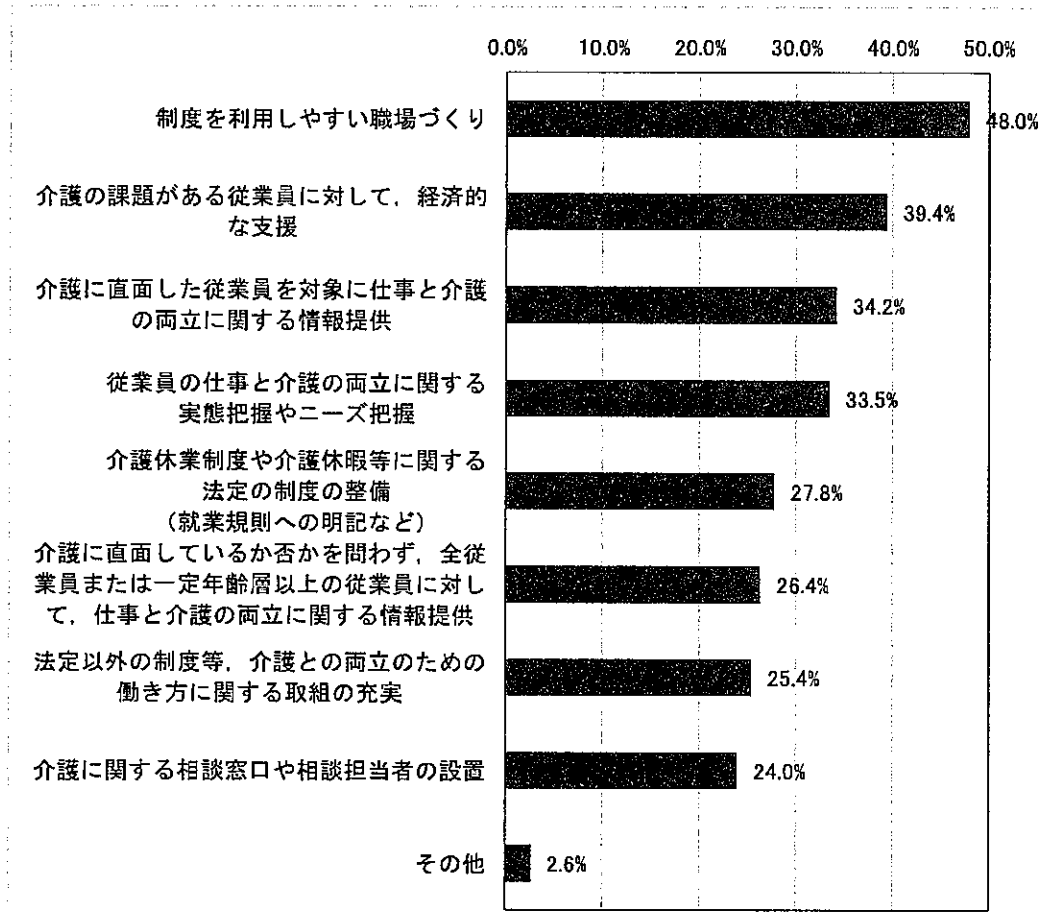


図.3-2-9 仕事と介護の両立のための支援制度（複数回答）

B 従業員調査

10) 介護休業制度の認知状況

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 44.1%、男性従業員は 36.0%となっています。

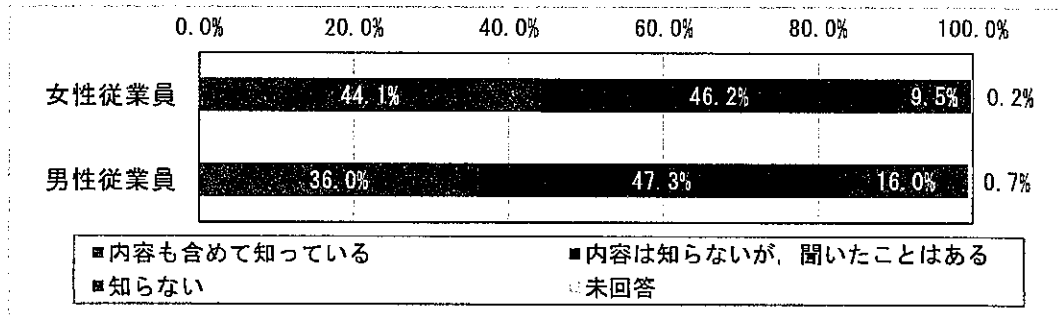


図.3-2-10 介護休業制度の認知状況

1 1)介護休業制度の利用希望

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 78.4%、男性従業員は 66.6%となっています。

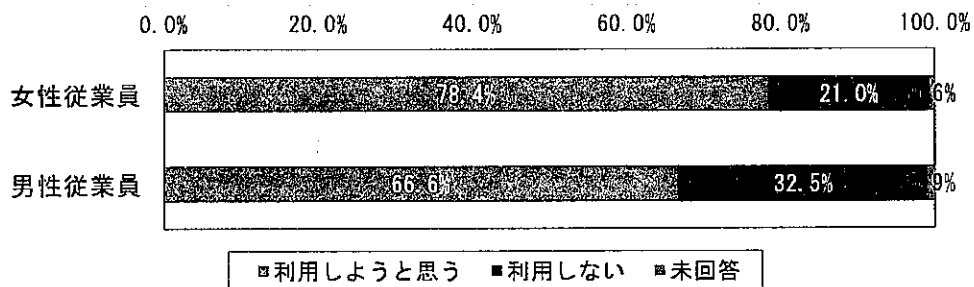


図. 3-2-11 介護休業制度の利用希望

1 2)介護休業制度を利用しない理由

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としてあげるのは、女性従業員では、「上司や同僚に気兼ねするから」が 40.8%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 34.7%、「休業中の収入が減少するから」が 33.7%などとなっています。男性従業員では「休業中の収入が減少するから」が 39.5%で最も多く、次いで「上司や同僚に気兼ねするから」が 34.7%、「介護をしてくれる人がいるから」が 30.6%などとなっています。

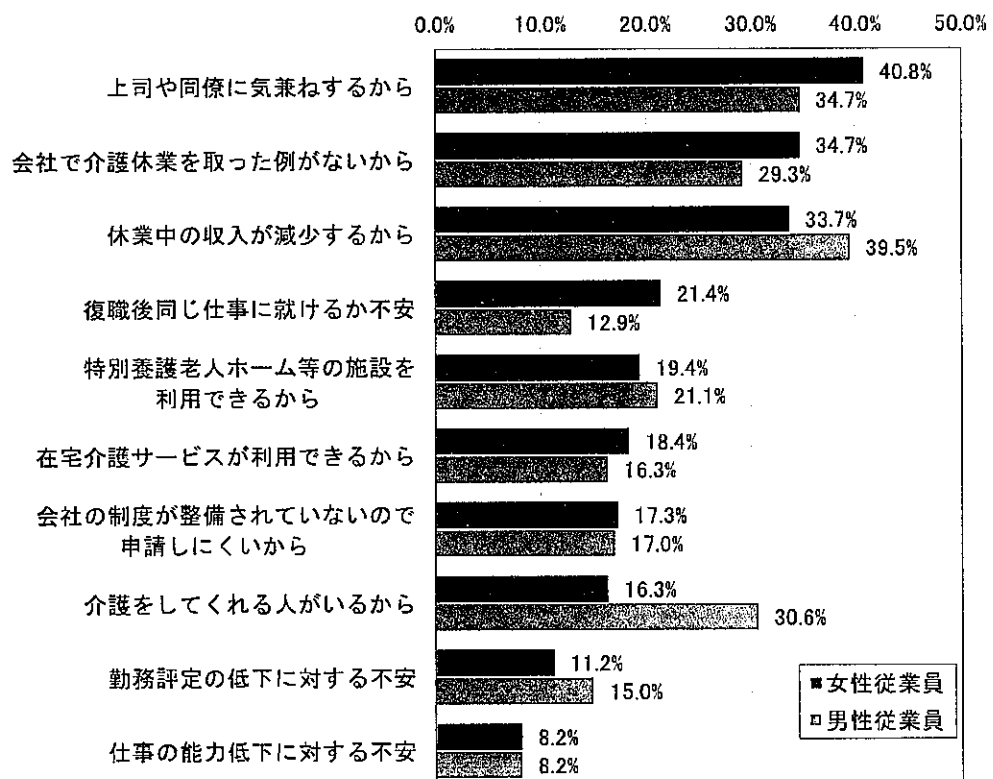


図. 3-2-12 介護休業制度の利用しない理由（複数回答）

1 3) 仕事と介護の両立のために企業に望む支援制度

介護をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として、男女の従業員ともに、「介護休暇」(女性：71.3%、男性：69.7%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(女性：60.9%、男性：49.7%)となっています。

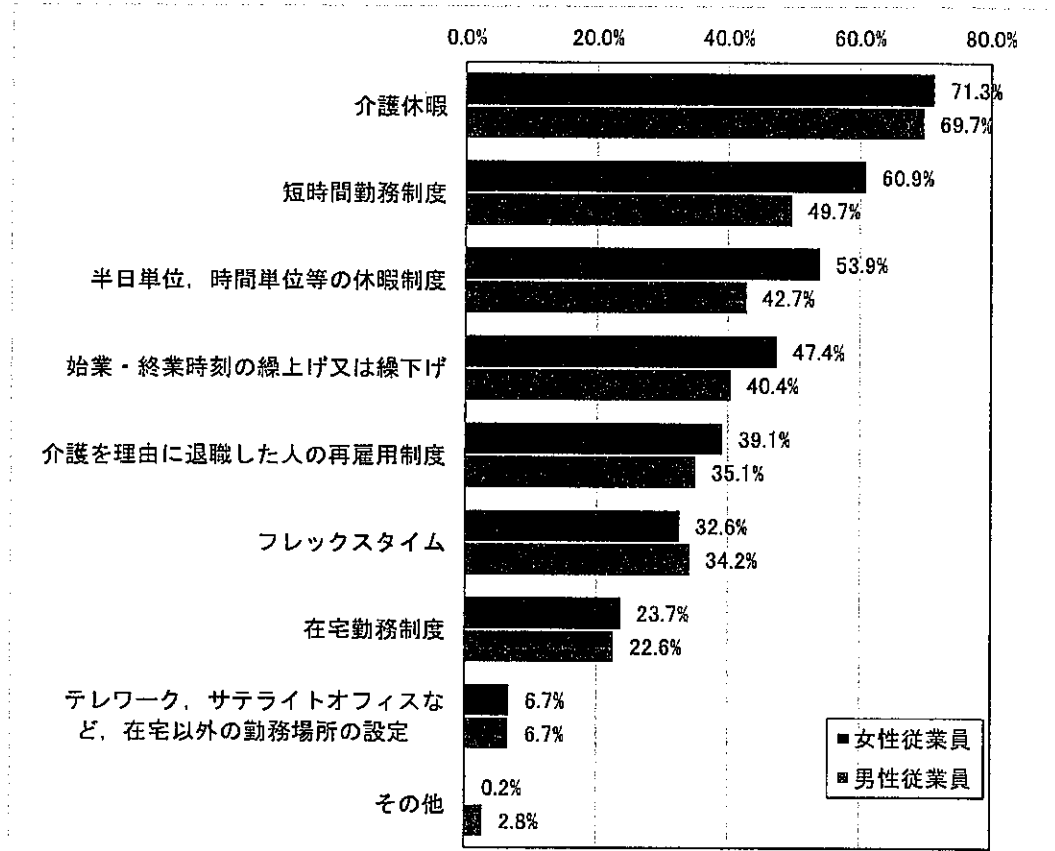


図. 3-2-13 仕事と介護の両立のために企業に望む支援制度 (複数回答)

(3) 仕事と家庭の両立

A 事業主調査・従業員調査

1) 仕事と家庭の両立のために重要な取組

仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは、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：47.9%、女性従業員：46.0%、男性従業員：57.8%）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46.0%、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44.0%、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%となっています。

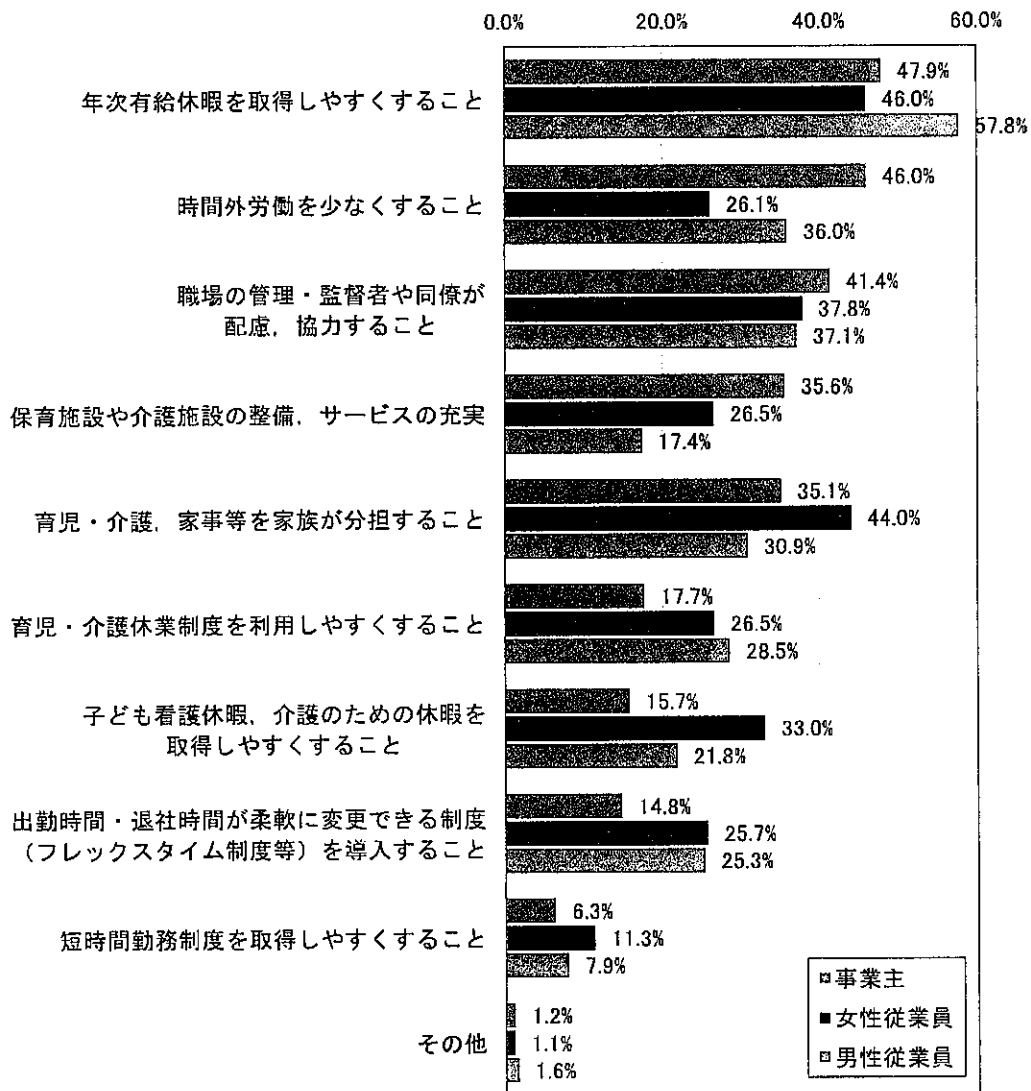


図. 3-3-1 仕事と家庭の両立のために重要な取組

B 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

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、「人員管理が難しい」が72.4%と最も多くなっています。

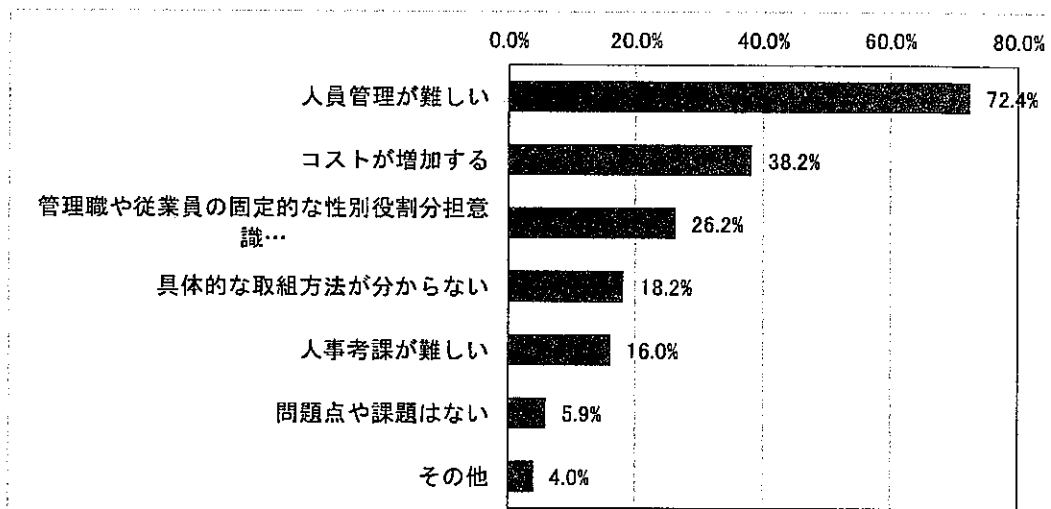


図. 3-3-2 仕事と家庭の両立のための取組を実施する上での問題点・課題

C 従業員調査

1) 「イクボス」という言葉の認知度

「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 15.0%、男性従業員は 13.8%となっています。

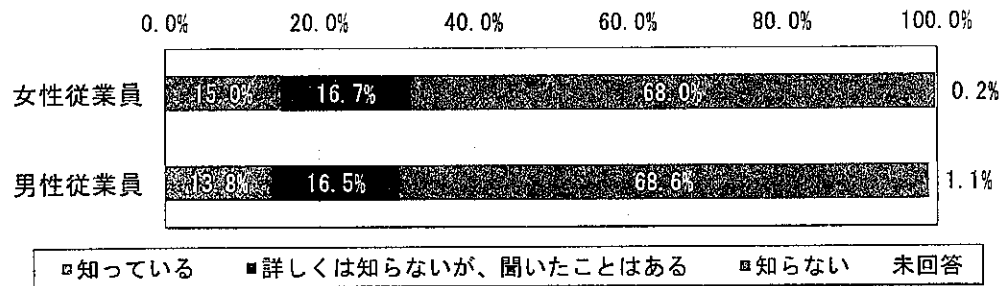


図. 3-3-3 「イクボス」という言葉の認知度

2) 上司の仕事と家庭の両立への理解

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 61.7%、男性従業員は 51.0%となっています。

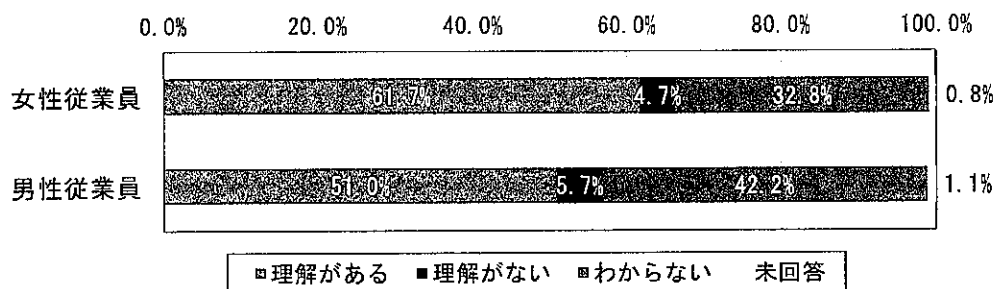


図. 3-3-4 上司の仕事と家庭の両立への理解

IV ハラスメント

(4) セクシュアルハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

10) 職場におけるセクシュアルハラスメント

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、女性が26.3%、男性は21.3%、事業主では11.2%となっています。

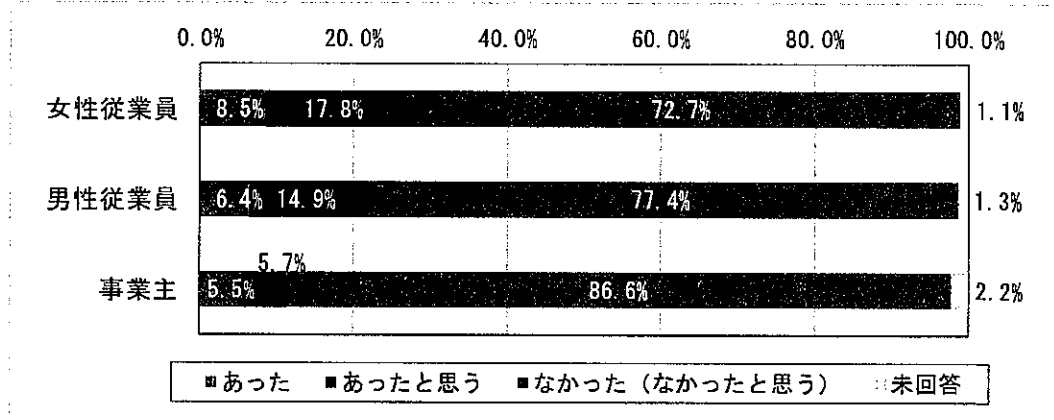


図. 4-1-1 職場におけるセクシュアルハラスメント

B 事業主調査

2) セクシュアルハラスメント対策

企業のセクシュアルハラスメント対策について、「講じている」は77.4%となっています。

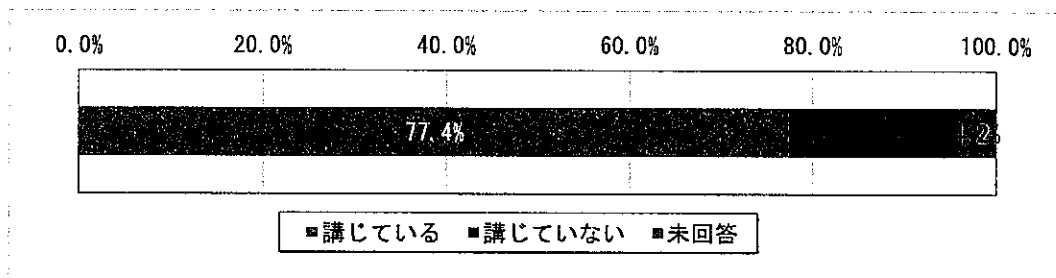


図. 4-1-2-(1) セクシュアルハラスメント対策

企業の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、「就業規則等による方針の明文化」が78.3%と最も多く、次いで「相談窓口の設置」が75.5%、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が50.1%などとなっています。

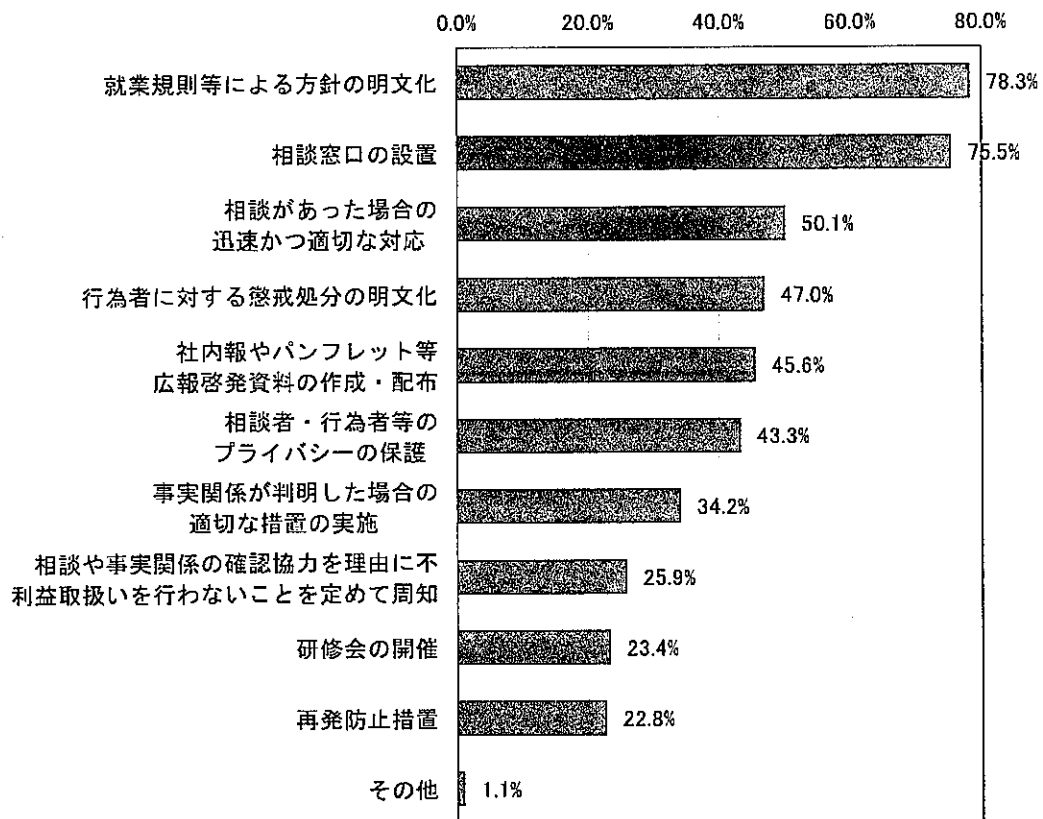


図. 4-1-2-(2) セクシュアルハラスメント対策の内容（複数回答）

C 従業員調査

3) セクシュアルハラスメントの被害

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 13.8%、男性従業員が 2.0%となっています。

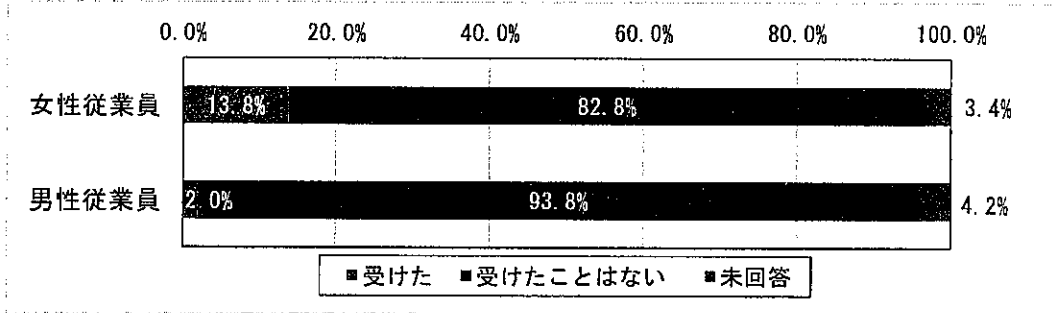


図.4-1-3-(1) セクシュアルハラスメントの被害

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害の内容としてあげるのは、女性従業員では、「不必要に身体を触られた」が 46.8%と最も多く、次いで「性的な話、質問をされた」が 41.9%となっています。男性従業員では、「不必要に身体を触られた」、「執ように食事やデートに誘われた」がともに 42.9%と最も多くなっています。

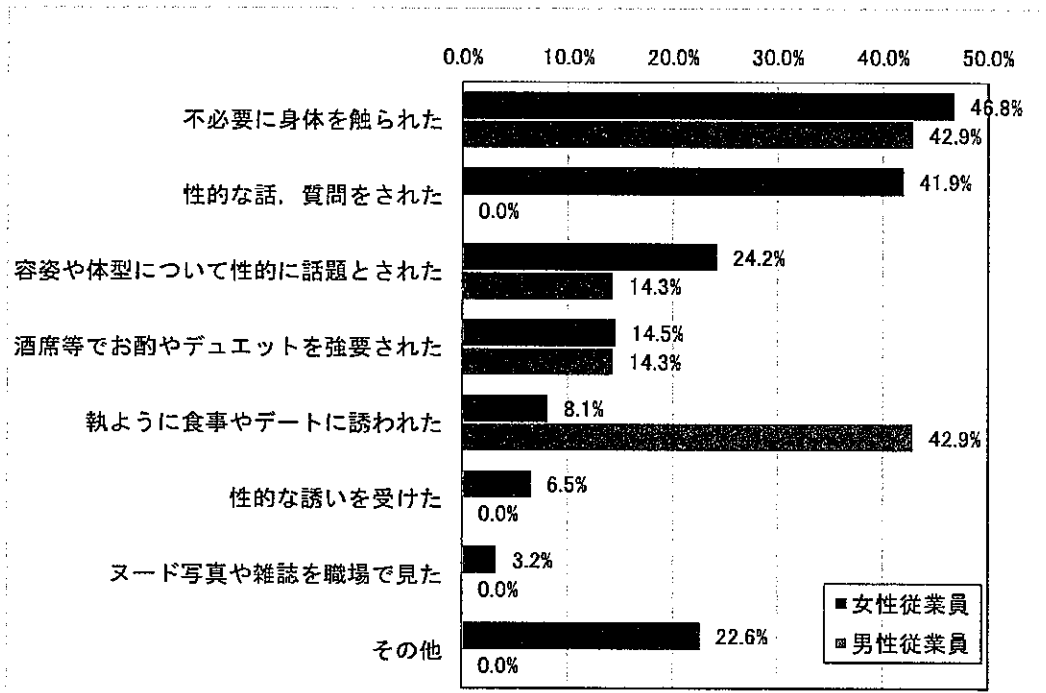


図.4-1-3-(2) セクシュアルハラスメントの被害の内容 (複数回答)

4) セクシュアルハラスメント被害後の対応

セクシュアルハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害後の対応としてあげるのは、女性従業員では、「自分自身で問題を解決した」が49.2%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が33.9%となっています。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」、「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」がともに42.9%と最も多くなっています。

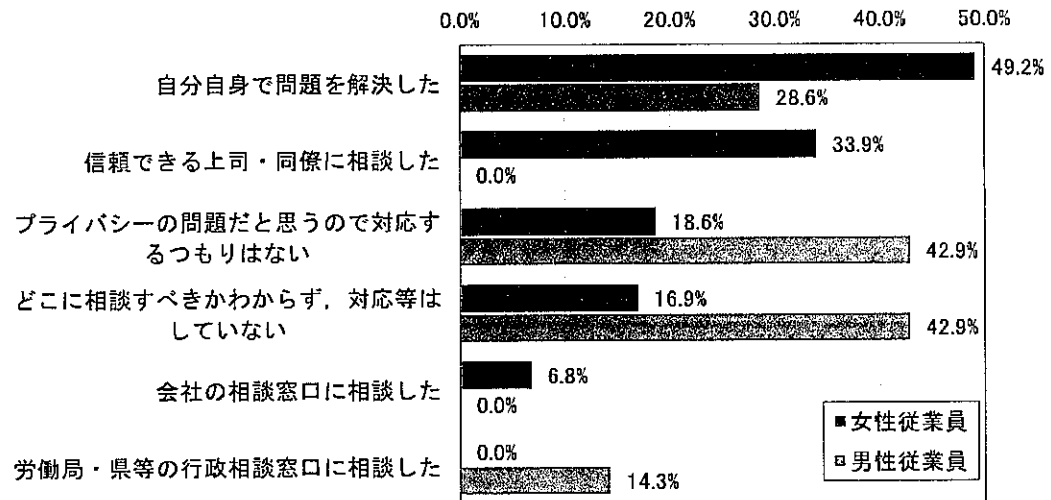


図. 4-1-4 セクシュアルハラスメントの被害後の対応 (複数回答)

5) セクシュアルハラスメント対策の取組

セクシュアルハラスメント対策として企業に望む取組みは、女性従業員では、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が76.5%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61.9%となっています。男性従業員では、「再発防止措置」が57.0%と最も多くなっています。

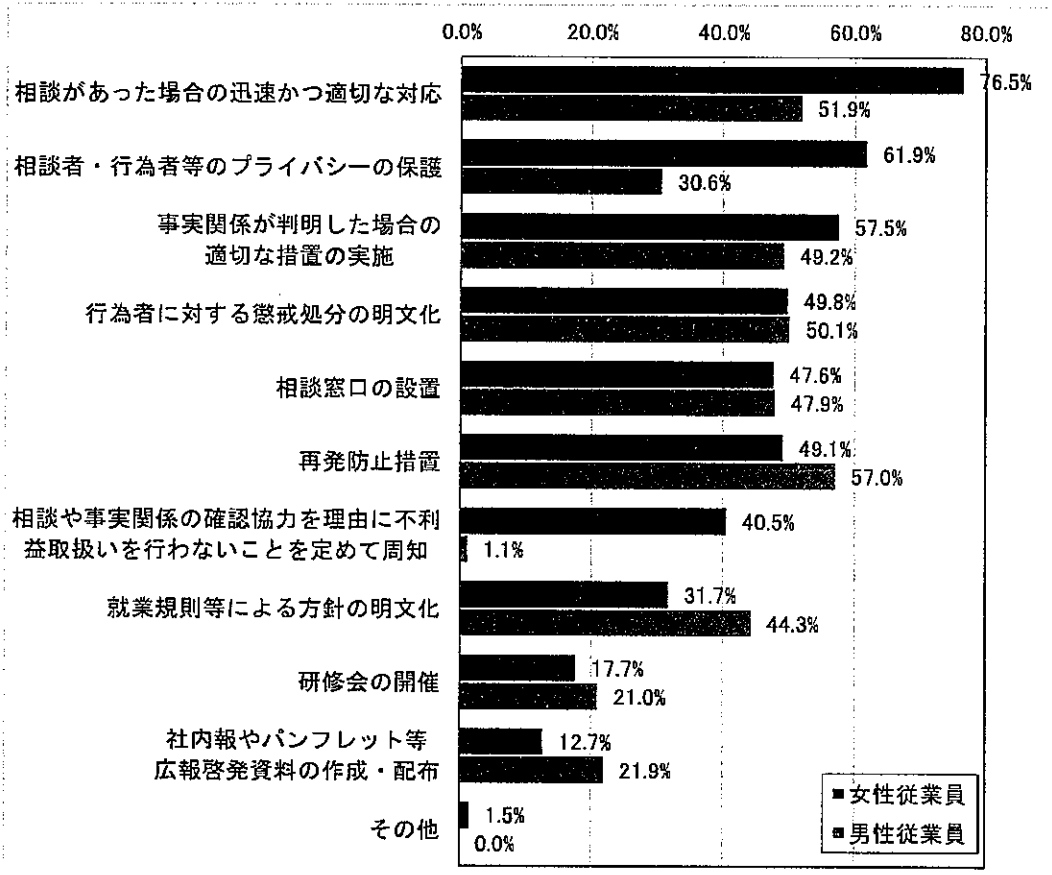


図. 4-1-5 セクシュアルハラスメント対策の取組 (複数回答)

(5) 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

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、女性が34.8%、男性は30.9%、事業主では15.3%となっています。

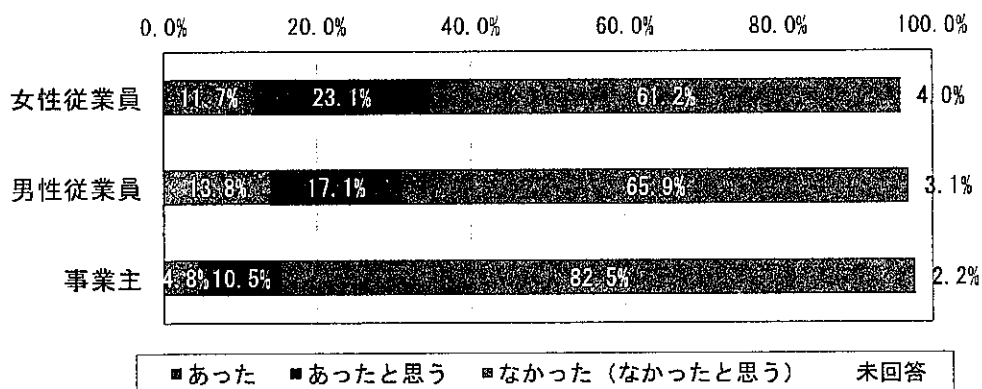


図. 4-2-1 職場におけるパワーハラスメント

B 事業主調査

2) パワーハラスメント対策

企業のパワーハラスメント対策について、「講じている」は52.0%となっています。

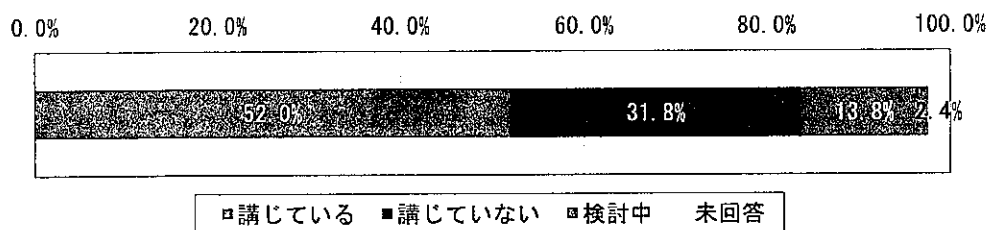


図. 4-2-2-(1) パワーハラスメント対策

企業の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、「相談窓口の設置」が67.9%と最も多く、次いで「就業規則等による方針の明文化」が64.1%、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が54.9%などとなっています。

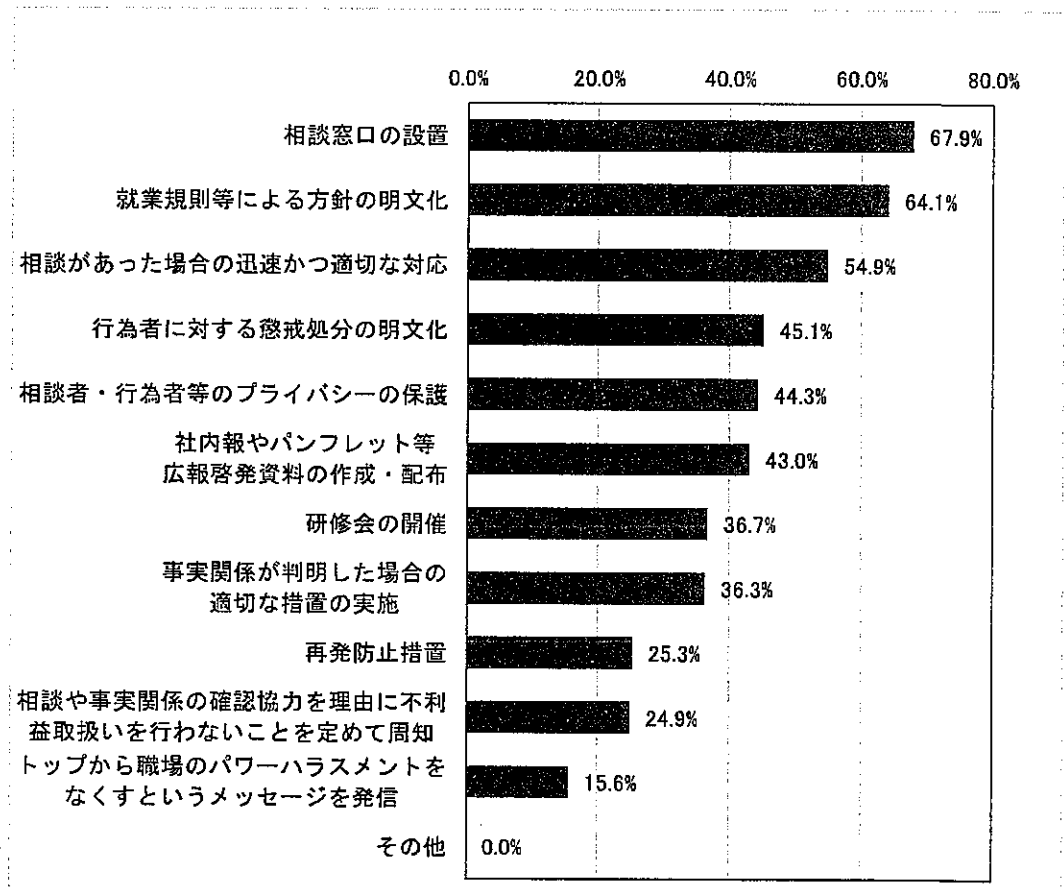


図. 4-2-2-(2) パワーハラスメント対策の内容 (複数回答)

C 従業員調査

3) パワーハラスメントの被害

職場でパワーハラスメントが「あった」及び「あったと思う」と回答したのは、女性が34.8%、男性は30.9%、事業主では15.3%となっています。

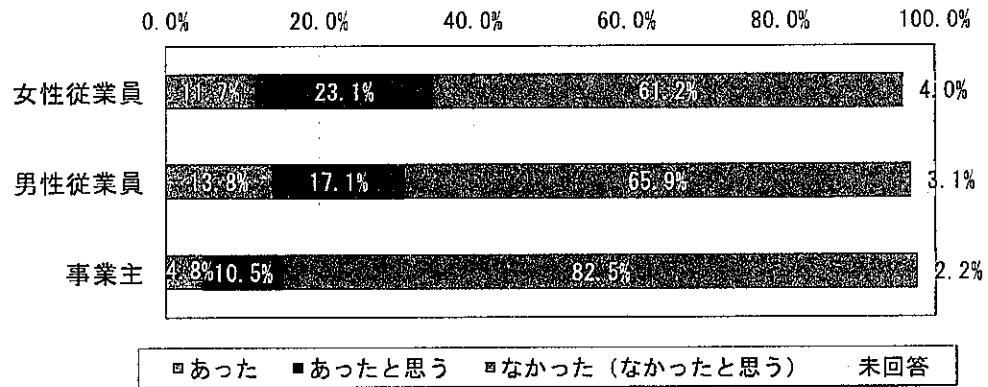


図. 4-2-3-(1) パワーハラスメントの被害

パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害の内容としてあげるのは、女性従業員では、「ひどい暴言を受けた」が56.1%と最も多く、次いで「仲間外しにされた」が31.6%となっています。男性従業員では、「ひどい暴言を受けた」が66.7%と最も多く、次いで「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制をされた」が49.0%となっています。

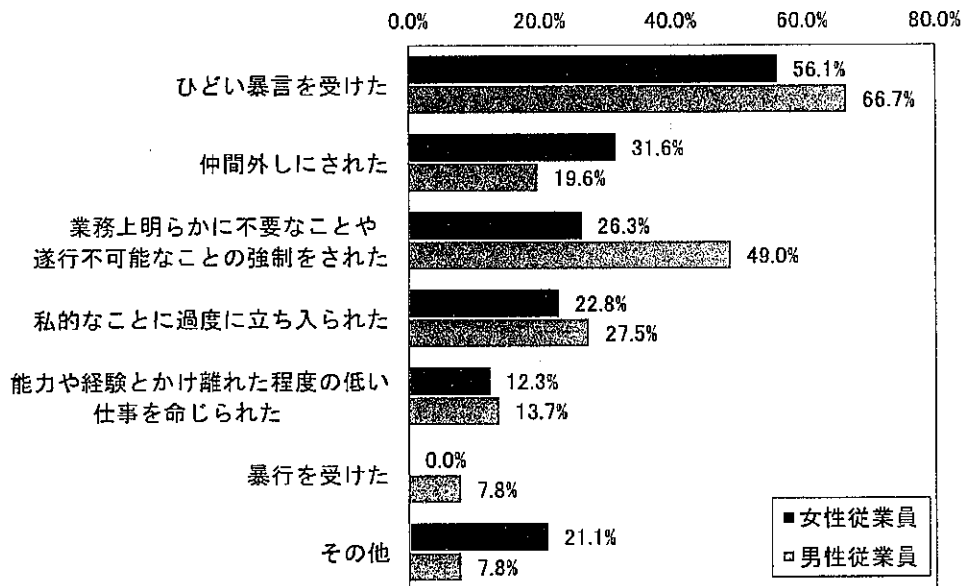


図. 4-2-3-(2) パワーハラスメントの被害の内容 (複数回答)

4) パワーハラスメント被害後の対応

パワーハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害後の対応としてあげるのは、女性従業員では、「信頼できる上司・同僚に相談した」が40.7%と最も多く、次いで「自分自身で問題を解決した」が35.2%となっています。男性従業員では、「自分自身で問題を解決した」が45.1%と最も多く、次いで「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が37.3%となっています。

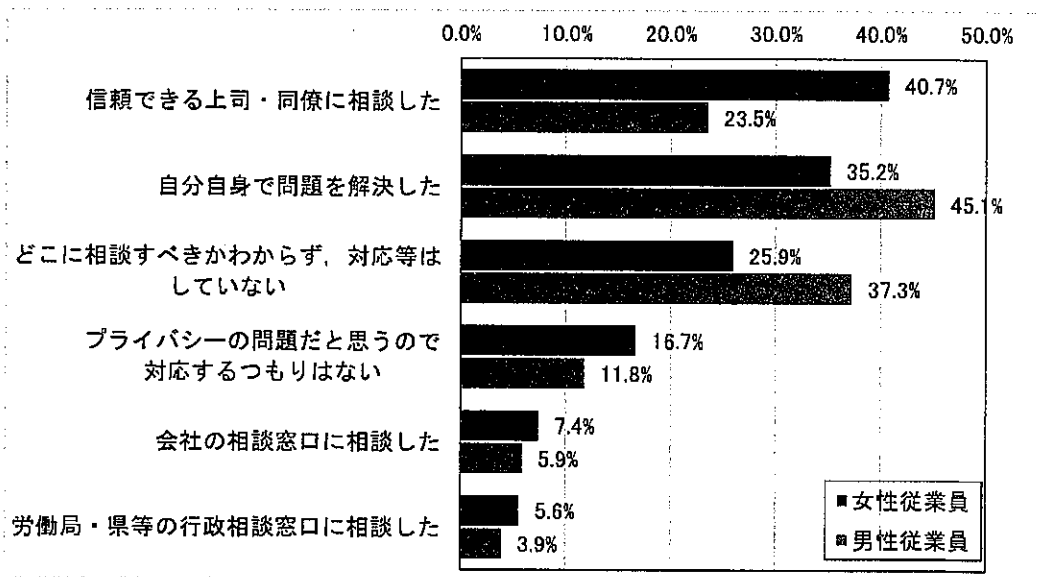


図. 4-2-4 パワーハラスメントの被害後の対応 (複数回答)

5) パワーハラスメント対策の取組

パワーハラスメント対策として企業に望む取組は、女性従業員では、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が75.4%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60.1%となっています。男性従業員では、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が64.3%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53.4%となっています。

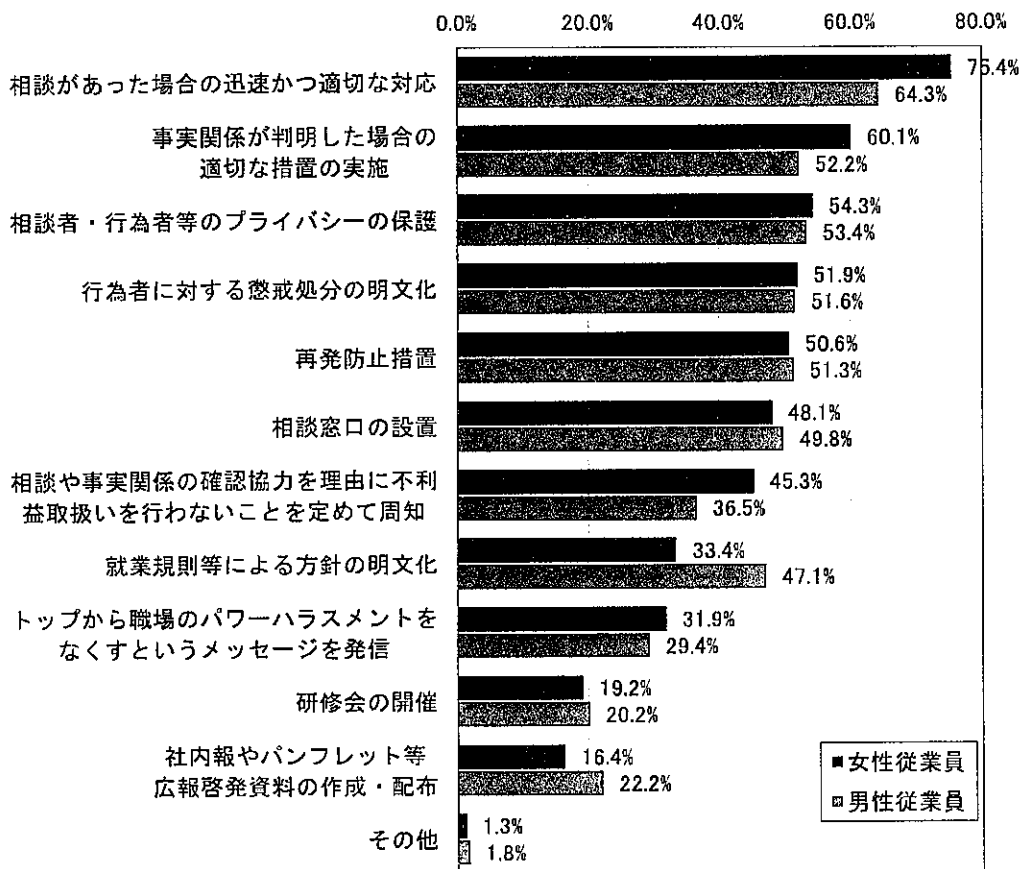


図. 4-2-5 パワーハラスメント対策の取組 (複数回答)

(6) マタニティハラスメント

A 事業主調査・従業員調査

1) 職場におけるマタニティハラスメント

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、女性が7.8%、事業主では0.2%となっています。

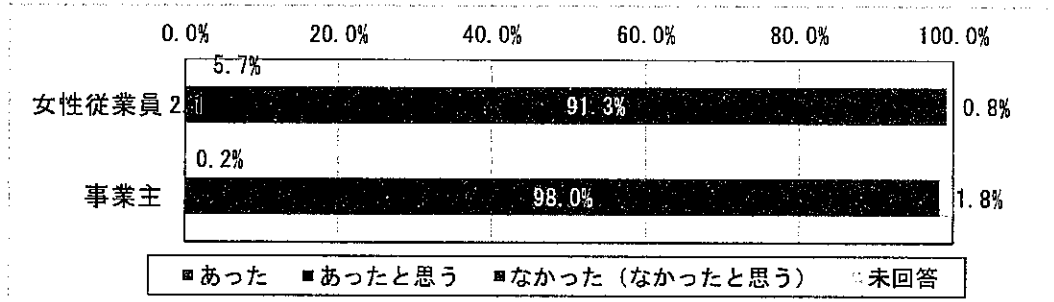


図.4-3-1 職場におけるマタニティハラスメント

B 事業主調査

2) マタニティハラスメント対策

企業のマタニティハラスメント対策について、「講じている」は24.3%となっています。

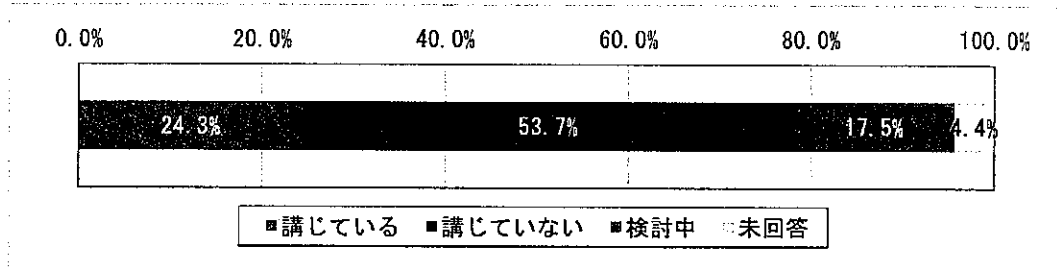


図.4-3-2-(1) マタニティハラスメント対策

企業のマタニティハラスメント対策を「講じている」と回答した事業主が、対策としてあげるのは、「相談窓口の設置」が56.4%と最も多く、次いで「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が50.9%となっています。

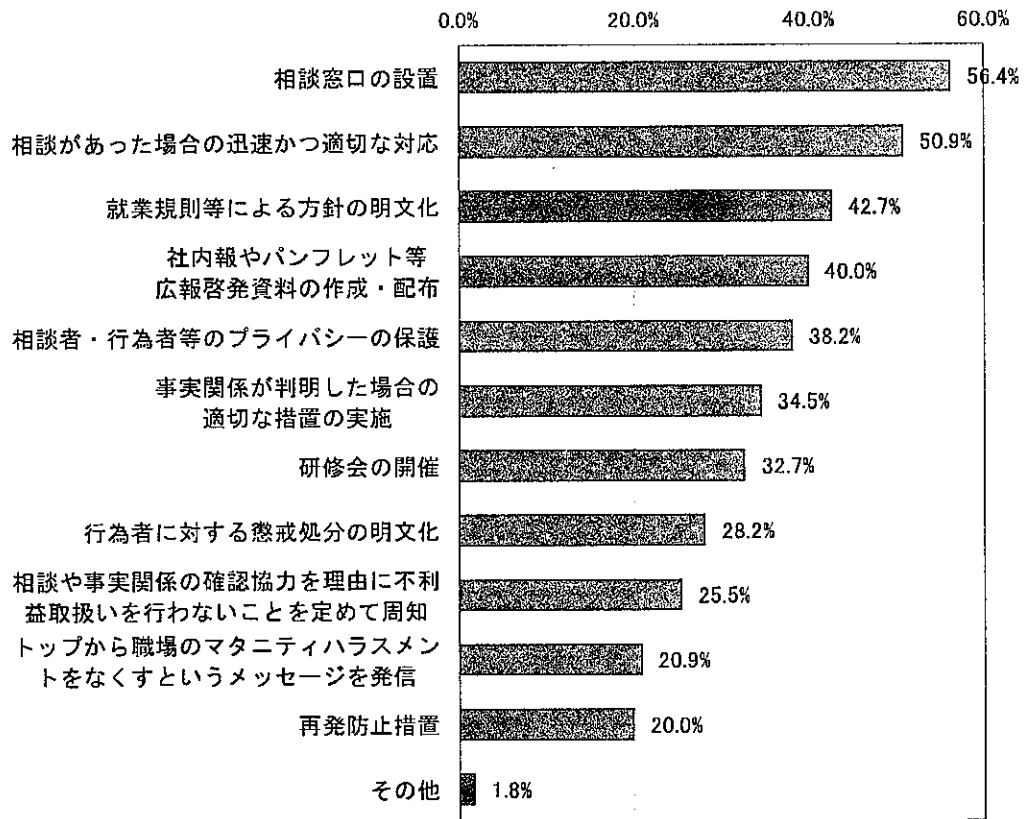


図.4-3-2-(2) マタニティハラスメント対策の内容（複数回答）

B 従業員調査

3) マタニティハラスメントの被害

職場で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は、2.8%となっています。

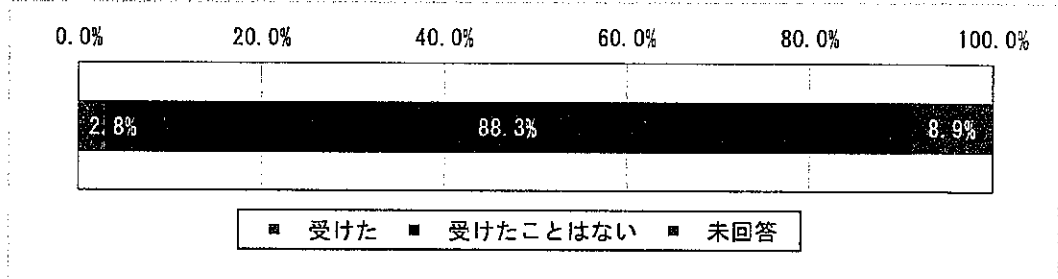


図.4-3-3-(1) マタニティハラスメントの被害

マタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害の内容としてあげるのは、「妊娠中や産休明けに、心ない言葉を言われた」が76.9%と最も多くなっています。

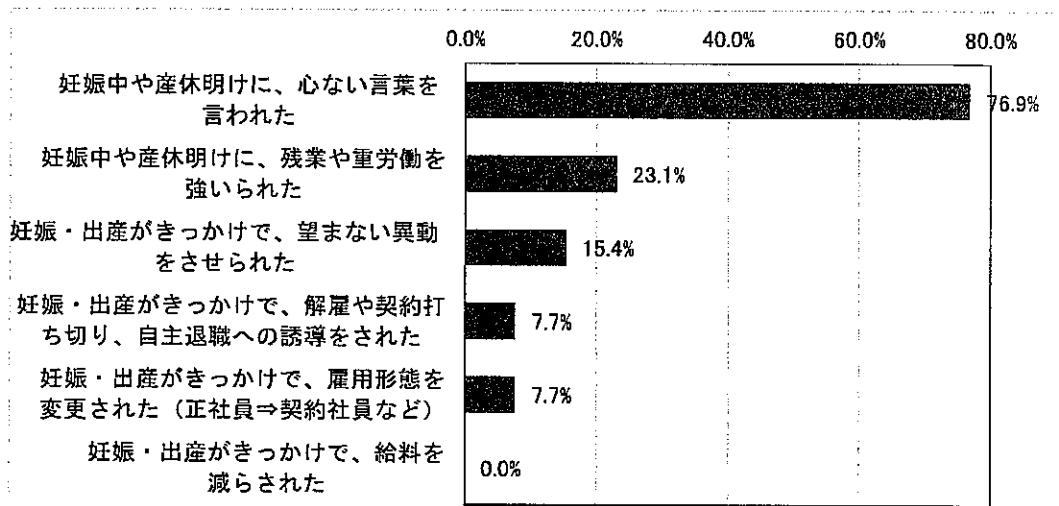


図.4-3-3-(2) マタニティハラスメントの被害の内容（複数回答）

4) マタニティハラスメント被害後の対応

マタニティハラスメントを「受けた」と回答した従業員が、被害後の対応としてあげるのは、「自分自身で問題を解決した」が46.2%と最も多く、次いで「信頼できる上司・同僚に相談した」が30.8%となっています。

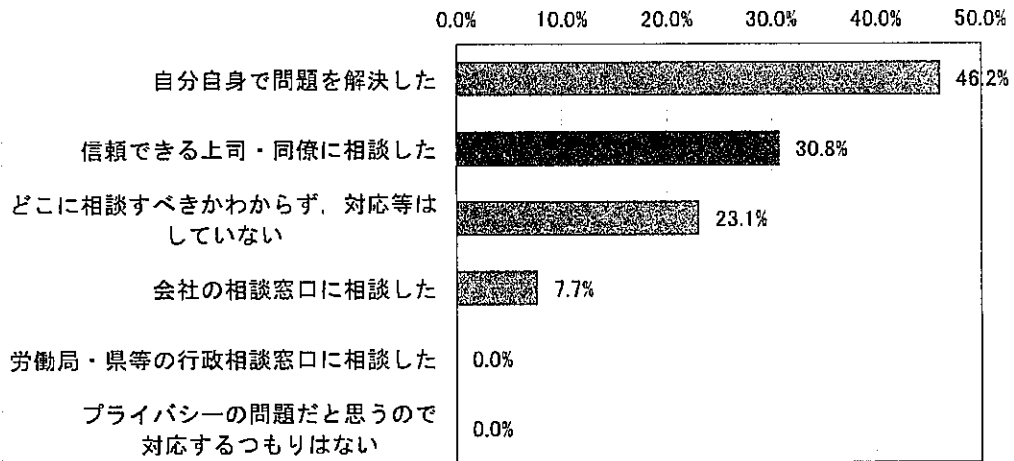


図. 4-3-4 マタニティハラスメントの被害後の対応（複数回答）

5) マ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

企業が講じるべき対策として講じるべきことは、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」が77.0%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59.9%となっています。

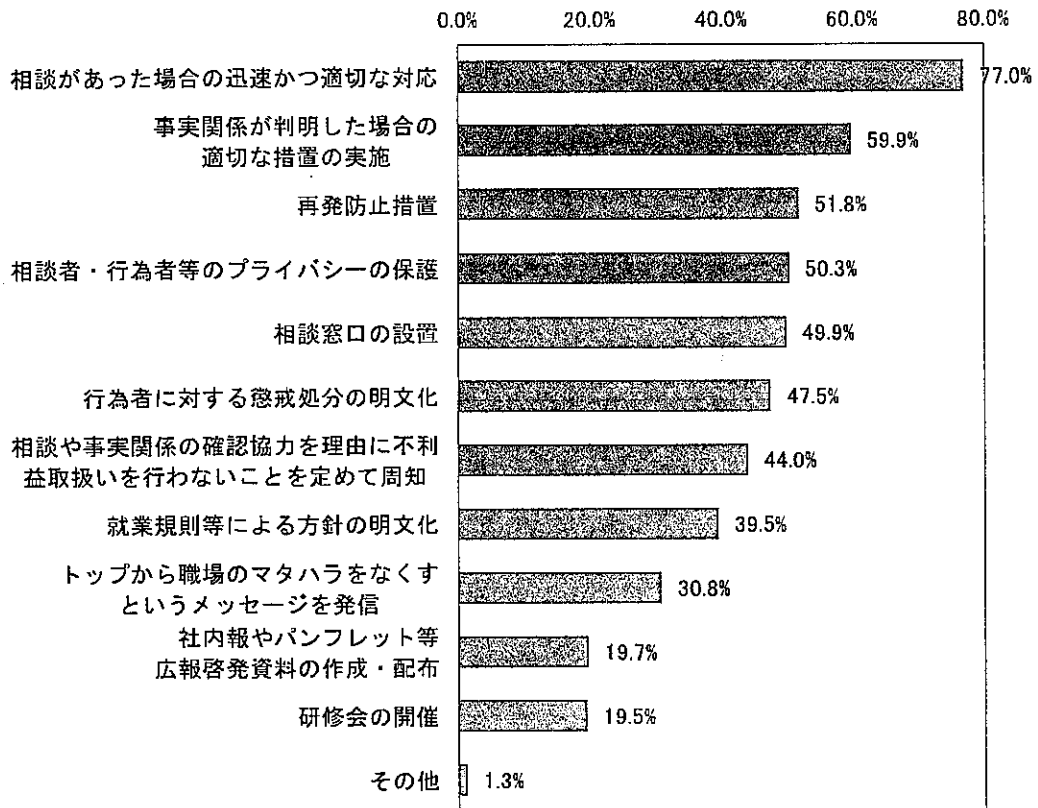


図. 4-3-5 マタニティハラスメント対策として企業が講じるべきこと（複数回答）

V 障がい者、高齢者、若年者等の雇用

(1) 障がい者の雇用

A 事業主調査

1) 障がい者の雇用実績

障がい者について「雇用をしている」が40.1%となっています。

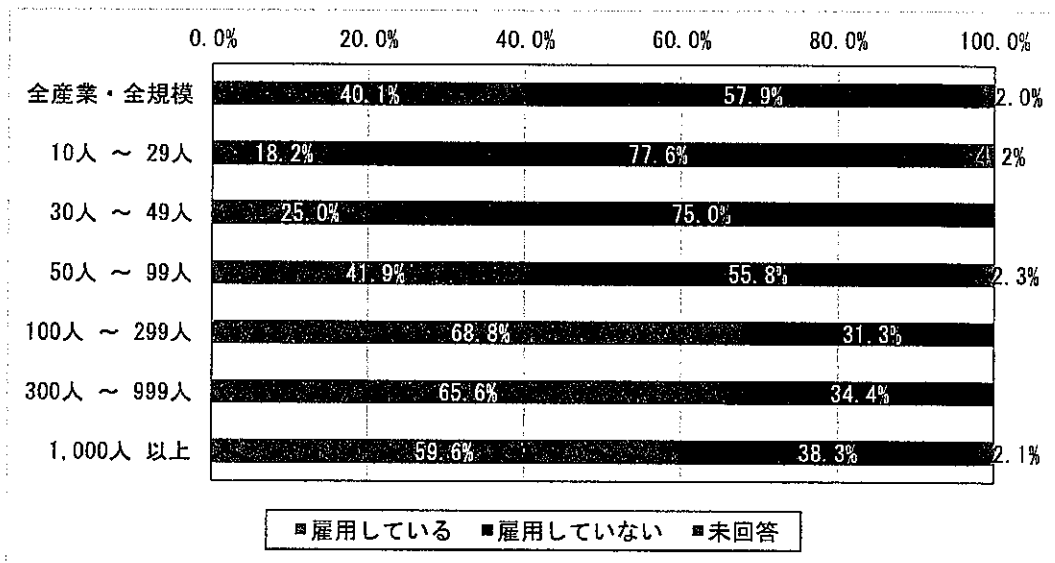


図. 5-1-1 障がい者の雇用実績

2) 障がい者雇用の促進のための重要な取組

障がい者の雇用を進めるために重要な取組としては、「勤務時間や業務内容の配慮」が73.5%と最も多く、次いで「社員の理解促進」が43.0%、「設備・施設・機器の改善」が41.2%などとなっています。

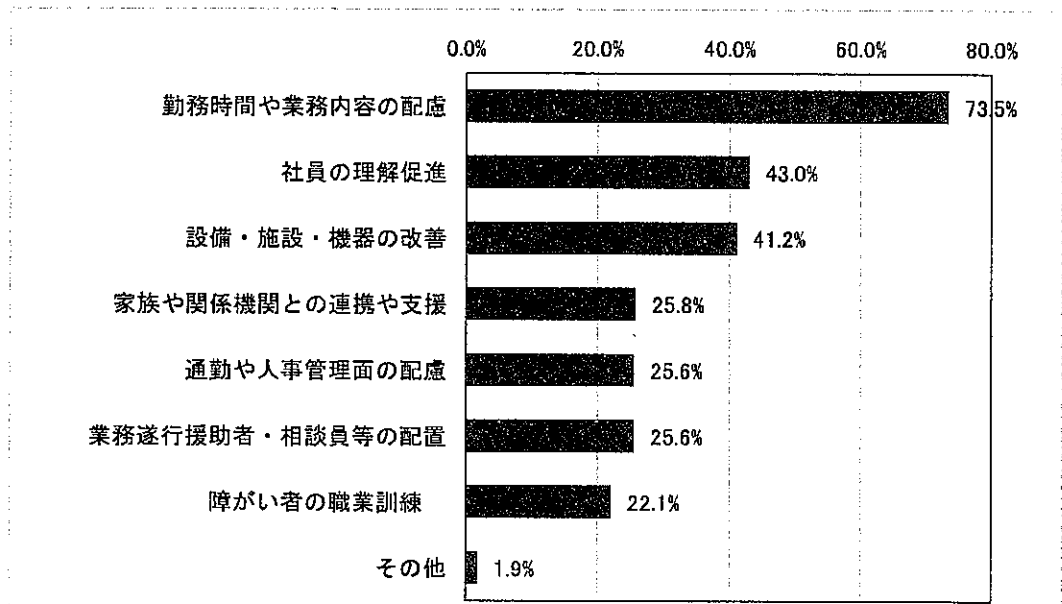


図. 5-1-2 障がい者の雇用を進めるために重要な取組 (複数回答)

3) 障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題

障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題は「業務管理が難しい」が 54.8%と最も多く、次いで「設備・施設・機器の改善コスト」が 29.9%となっています。

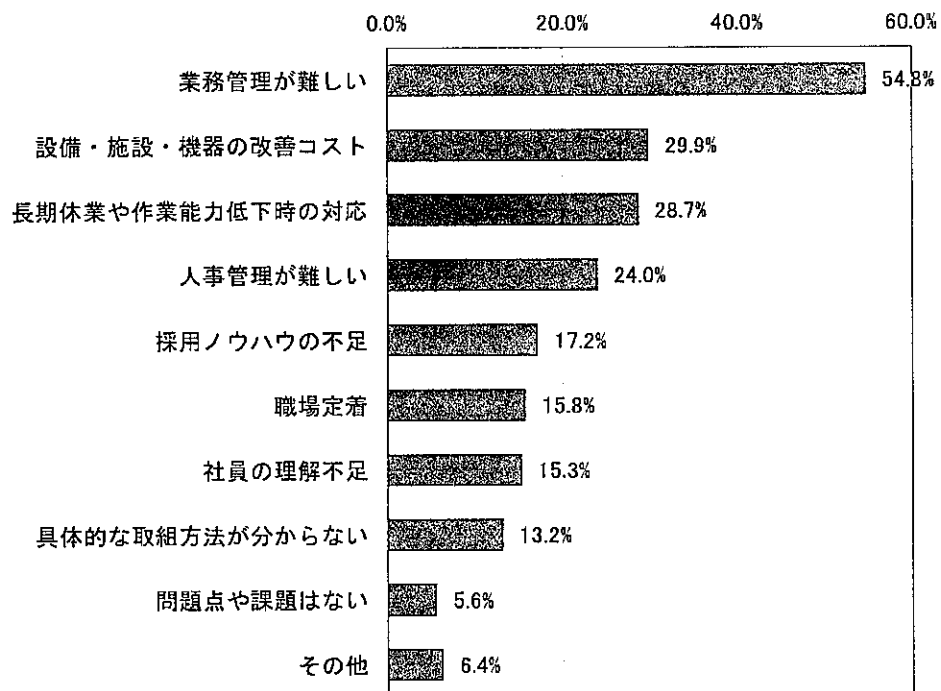


図.5-1-3 障がい者を雇用するに当たっての問題点・課題（複数回答）

(2) 高年齢者の雇用

A 事業主調査

1) 高年齢者の雇用

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9.9%、「必要が生じれば雇用したい」が73.5%となっています。

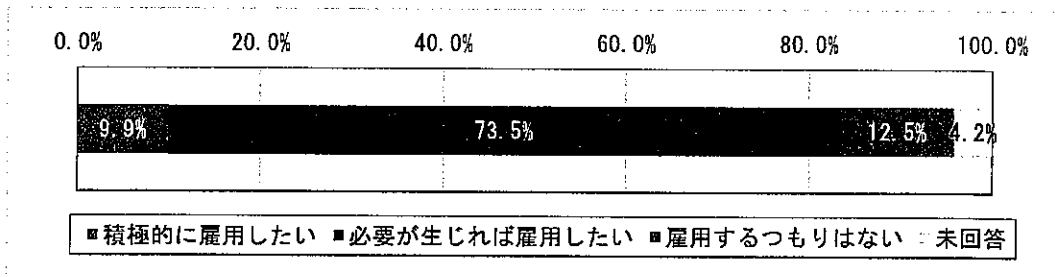


図.5-2-1 高年齢者の雇用

2) 雇用したい高年齢者

高年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年齢者は、「自社(グループ会社等関連会社を含む)の退職者等」が91.7%と最も多くなっています。

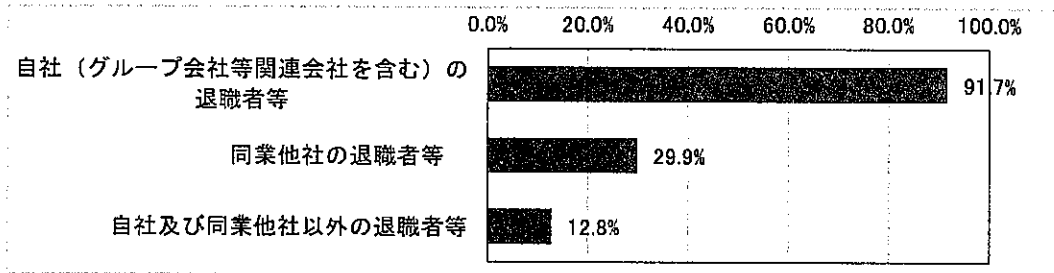


図.5-2-2 雇用したい高年齢者(複数回答)

3) 高年齢者に期待する役割

高年齢者に期待する役割は、「若い従業員への技術・ノウハウ等の伝達」が68.8%と最も多く、次いで「高い技術・技能, ノウハウの活用」が66.1%となっています。

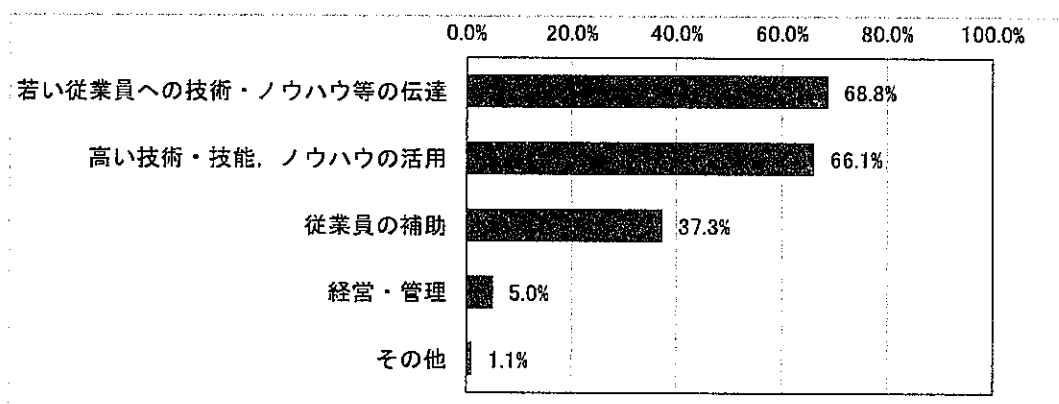


図.5-2-3 高年齢者に期待する役割(複数回答)

4) 高齢者を雇用するに当たっての問題点

高齢者を雇用するに当たっての問題点は、「健康管理など人事管理が難しい」が50.1%と最も多く、次いで「長期休業や作業能力低下時の対応」が41.3%となっています。

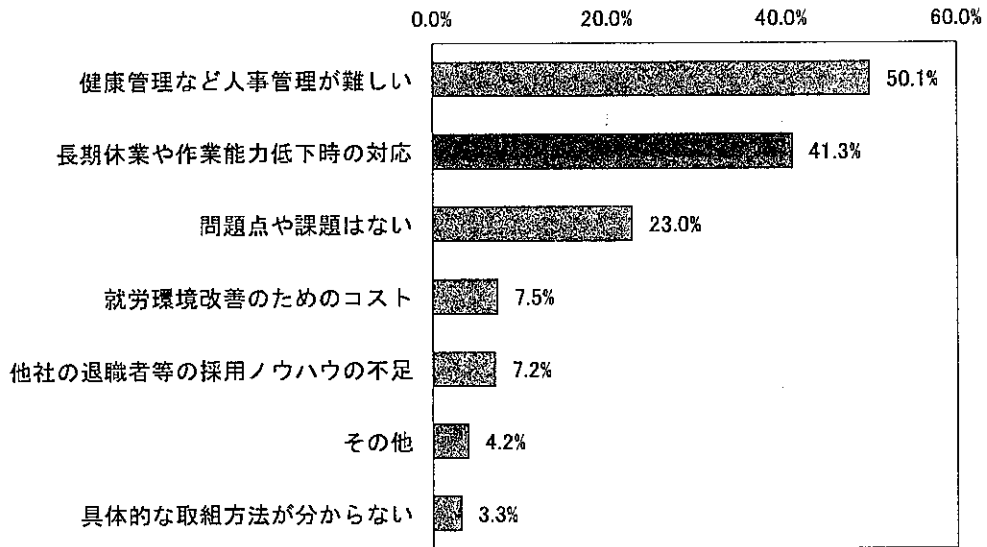


図.5-2-4 高齢者を雇用するに当たっての問題点（複数回答）

(3) 若年者の雇用

A 事業主調査

1) 若年者の雇用実績

(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52.9%となっています。雇用形態は正社員が92.1%となっています。

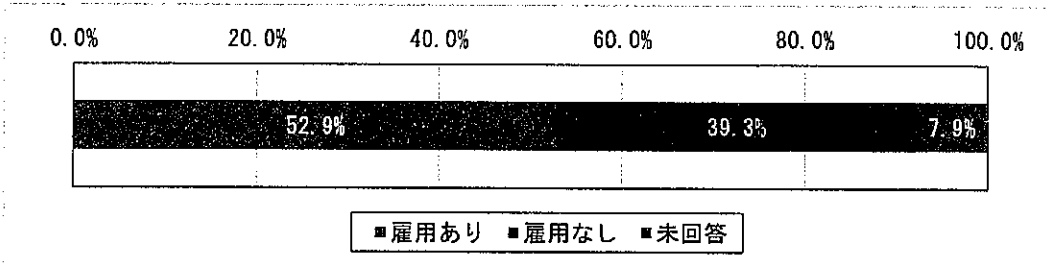


図. 5-3-1-(1) 新卒者の雇用実績

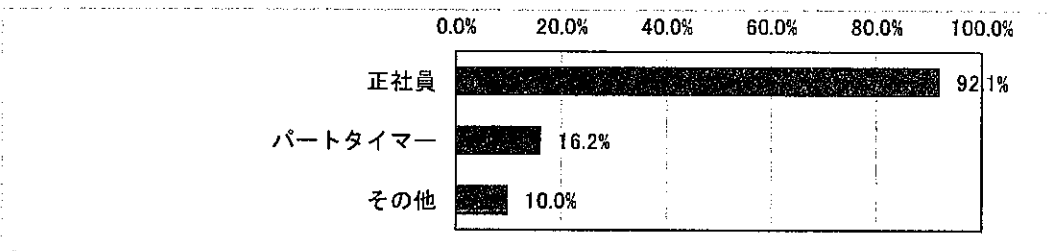


図. 5-3-1-(2) 新卒者の雇用形態

(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62.3%となっています。雇用形態は正社員が72.2%となっています。

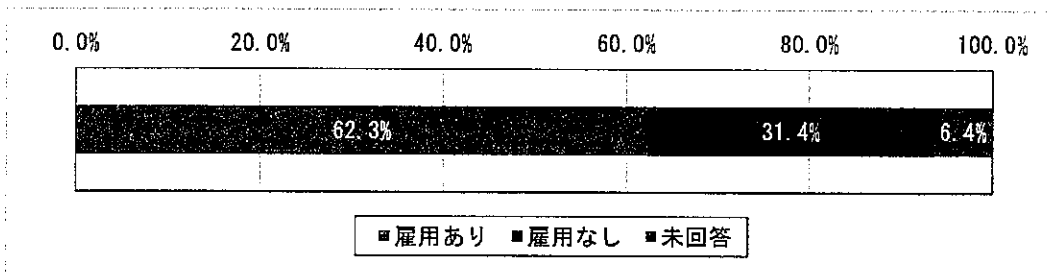


図. 5-3-1-(3) 新卒以外の若年者雇用実績

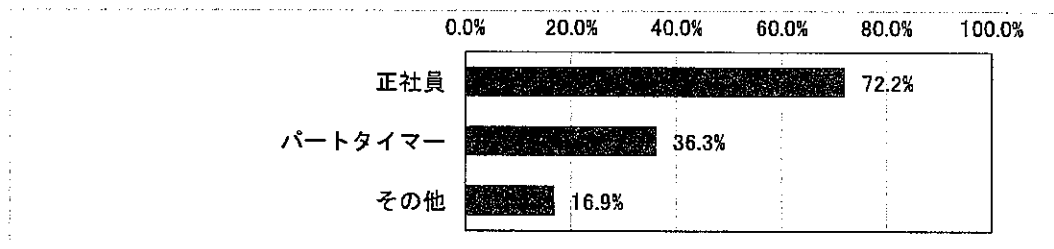


図. 5-3-1-(4) 新卒以外の若年者の雇用形態

2) 新卒以外の若年者の雇用理由

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主が、その理由としてあげるのは、「年度中途の欠員補充」が63.9%と最も多く、次いで「即戦力の確保」が52.3%となっています。

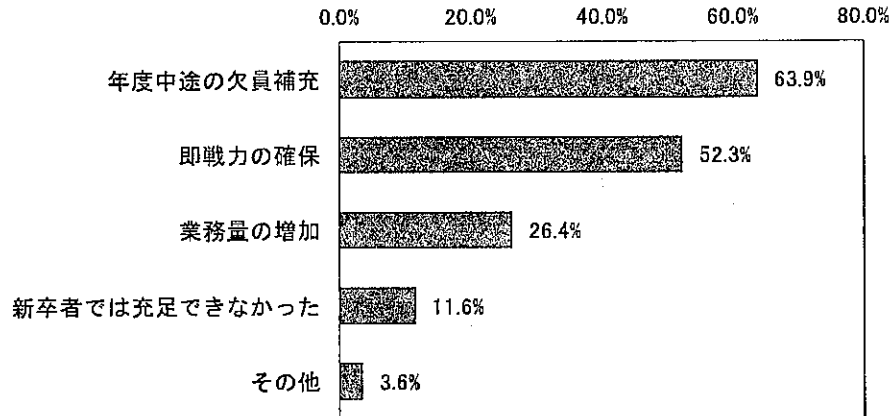


図. 5-3-2 新卒以外の若年者の雇用理由 (複数回答)

3) 新卒以外の若年者の雇用で重視すること

新卒以外の若年者を「雇用あり」と回答した事業主が、雇用の際に重視することとしてあげるのは、「職務経験」が53.0%と最も多くなっています。

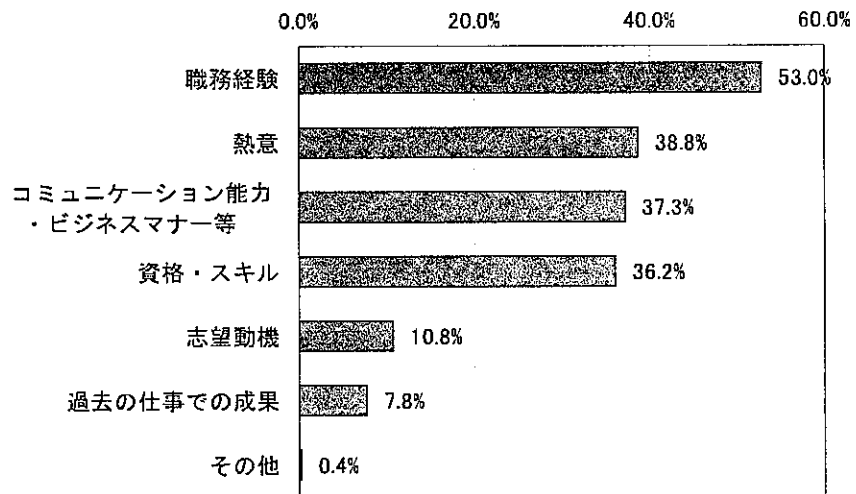


図. 5-3-3 新卒以外の若年者の雇用で重視すること (複数回答)

4) 若年者の定着状況

(i) 新卒者

新卒者の「雇用あり」と回答した事業所での定着状況は、「現在も雇用している」が74.7%、「既に離職した」が5.0%、「現在も雇用している者と、既に離職したものがいる」は14.5%となっています。

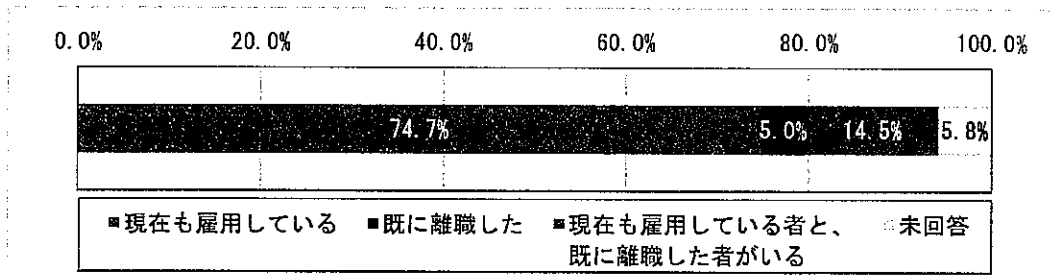


図. 5-3-4-(1) 新卒者の定着状況

(ii) 新卒以外の若年者

新卒以外の若年者の「雇用あり」と回答した事業所での定着状況は、「現在も雇用している」が68.3%、「既に離職した」が6.0%、「現在も雇用している者と、既に離職した者がいる」は15.8%となっています。

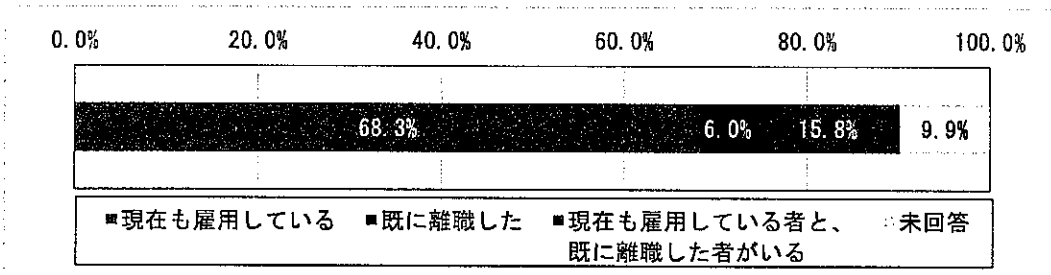


図. 5-3-4-(2) 新卒以外の若年者の定着状況

5) 若年者の離職についての意見

若年者の離職について、「困っている」と回答した事業主は43.4%、「困っていない」と回答した事業主は46.1%となっています。

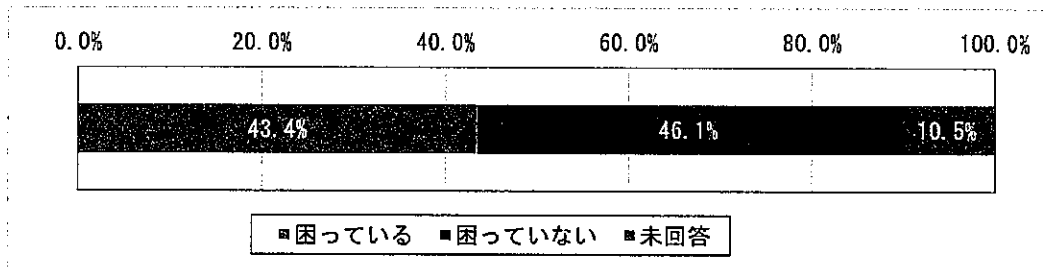


図. 5-3-5 若年者の離職についての意見

6) 若年者の離職防止策

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 61.0%で最も多く、次いで「上司によるフォローアップ体制」が 51.3%、「雰囲気改善」が 46.0%などとなっています。

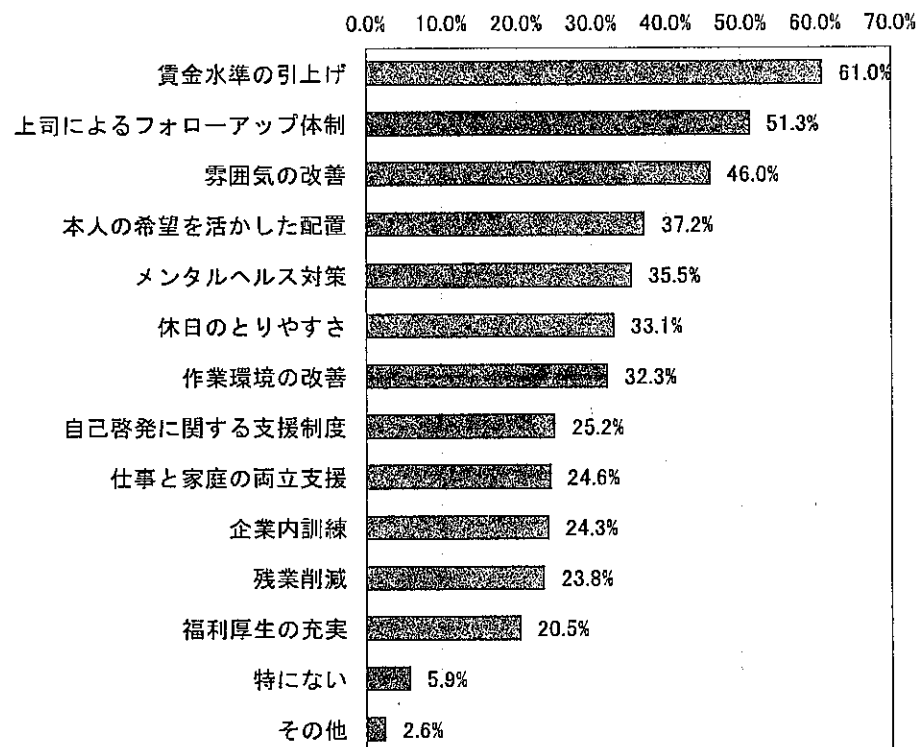


図.5-3-6 若年者の離職防止策（複数回答）

(4) 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

非正規社員の処遇改善等の取組は、「正社員への転換（短時間正社員への移行を含む）」が63.0%で最も多くなっています。

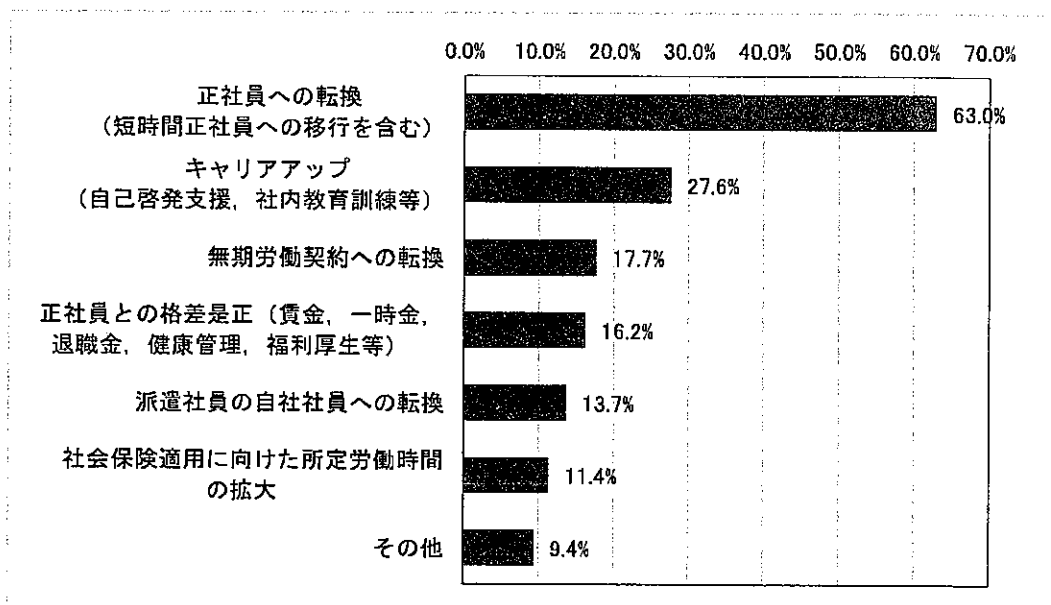


図. 5-4-1 非正規社員の処遇改善等の取組 (複数回答)

2) 非正規社員の処遇改善等の取組実績

平成26年4月1日から平成27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52.9%、「無期労働契約への転換」が16.1%、「派遣社員の自社社員への転換」が29.2%となっています。

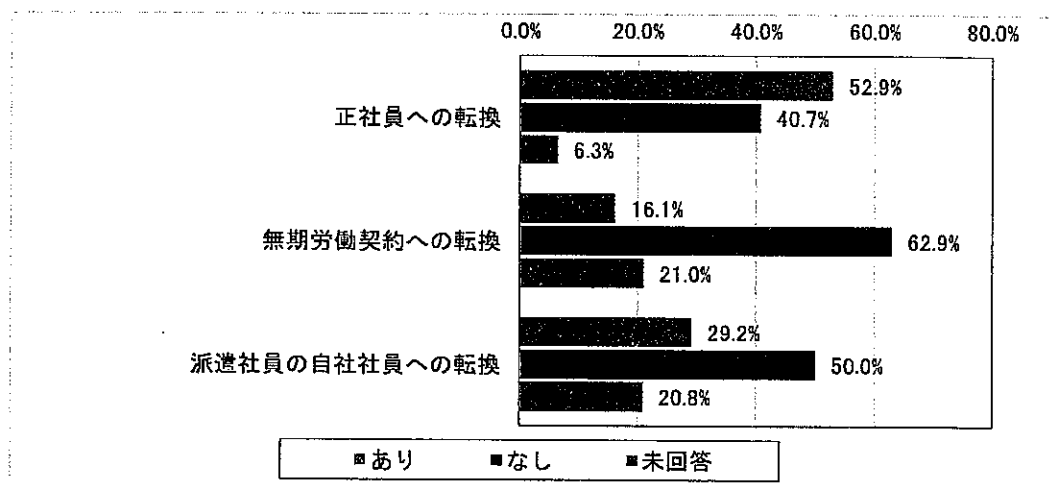


図. 5-4-2 非正規社員の処遇改善等の取組実績 (複数回答)

VI 行政への要望

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、事業主では、「保育所、学童保育の充実」が63.2%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：67.7%、男性従業員：61.5%）が最も多くなっています。

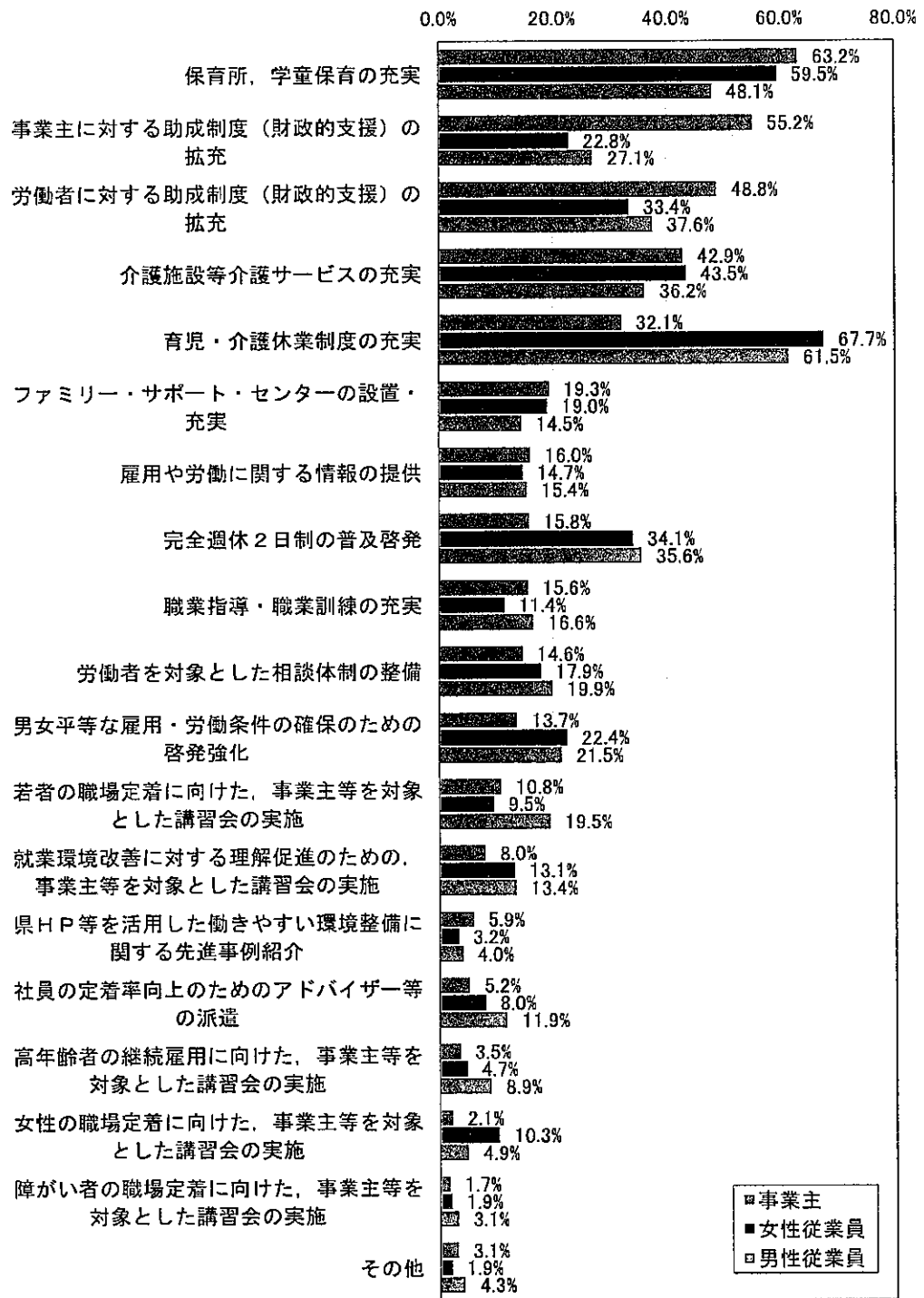


図.6 行政への要望（複数回答）

統計表

(単位：事業所)

I 休暇制度等の状況

(1) 変形労働時間制の採用状況

企業規模別	採用している	採用していない	未回答	合計
全産業・全規模	277	164	15	456
10人～29人	71	67	5	143
30人～49人	42	26	0	68
50人～99人	63	19	4	86
100人～299人	55	24	1	80
300人～999人	23	7	2	32
1,000人以上	23	21	3	47

(2) 有給休暇の計画的付与制度

企業規模別	ある	ない	未回答	合計
全産業・全規模	210	233	13	456
10人～29人	70	68	5	143
30人～49人	37	30	1	68
50人～99人	35	49	2	86
100人～299人	33	45	2	80
300人～999人	13	19	0	32
1,000人以上	22	22	3	47

II 女性の就業環境

(1) 女性の配置状況

企業規模別	全ての職種に女性 を配置している	女性を配置してい ない職種がある	未回答	合計
全産業・全規模	197	221	38	456
10人～29人	60	71	12	143
30人～49人	27	35	6	68
50人～99人	33	44	9	86
100人～299人	38	35	7	80
300人～999人	16	15	1	32
1,000人以上	23	21	3	47

(2) 女性の役員・管理職の割合

(1) 役員

企業規模別	事業所数	役員数	女性役員数	女性を役員 に雇用して いる事業所 の数	女性を役員 に雇用して いる事業所 の割合	役員に対す る女性の割 合
全産業・全規模	456	1054	181	103	22.6%	17.2%
10人～29人	143	280	51	42	29.4%	18.2%
30人～49人	68	176	59	21	30.9%	33.5%
50人～99人	86	204	26	20	23.3%	12.7%

100人～299人	80	332	35	16	20.0%	10.5%
300人～999人	32	53	10	4	12.5%	18.9%
1,000人以上	47	9	0	0	0.0%	0.0%

事業所規模別	事業所数	役員数	女性役員数	女性を役員に登用している事業所の数	女性を役員に登用している事業所の割合	役員に対する女性の割合
全産業・全規模	456	1054	181	103	22.6%	17.2%
10人～29人	202	302	54	44	21.8%	17.9%
30人～49人	99	198	64	25	25.3%	32.3%
50人～99人	155	554	63	34	21.9%	11.4%

(ii) 管理職

企業規模別	事業所数	管理職数	女性管理職数	女性を管理職に登用している事業所の数	女性を管理職に登用している事業所の割合	管理職に占める女性管理職の割合
全産業・全規模	456	2287	412	157	34.4%	18.0%
10人～29人	143	319	53	42	29.4%	16.6%
30人～49人	68	209	34	19	27.9%	16.3%
50人～99人	86	486	79	41	47.7%	16.3%
100人～299人	80	697	117	34	42.5%	16.8%
300人～999人	32	353	111	12	37.5%	31.4%
1,000人以上	47	223	18	9	19.1%	8.1%

事業所規模別	事業所数	役員数	女性役員数	女性を役員に登用している事業所の数	女性を役員に登用している事業所の割合	役員に対する女性の割合
全産業・全規模	456	1054	181	103	22.6%	17.2%
10人～29人	202	456	76	60	29.7%	16.7%
30人～49人	99	322	52	31	31.3%	16.1%
50人～99人	155	1509	284	66	42.6%	18.8%

III ワーク・ライフ・バランス

(1) 育児休業制度の整備状況

企業規模別	ある	制度として 明文化されて いないが 慣行として ある	検討中	ない	未回答	合計
全産業・全規模	410	5	5	25	11	456
10人～29人	119	2	3	12	7	143
30人～49人	57	3	0	8	0	68
50人～99人	82	0	2	0	2	86
100人～299人	78	0	0	1	1	80
300人～999人	32	0	0	0	0	32
1,000人以上	42	0	0	4	1	47

(2) 育児休業制度の整備状況

企業規模別	有給	無給	未回答	合計
全産業・全規模	26	363	26	415
10人～29人	9	105	7	121
30人～49人	4	50	6	60
50人～99人	3	76	3	82
100人～299人	4	70	4	78
300人～999人	2	28	2	32
1,000人以上	4	34	4	42

(3) 育児休業取得期間

企業規模別	女性								男性							
	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	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
全産業・全規模	4	2	11	19	253	85	2	0	8	1	2	1	0	0	0	0
10人～29人	0	1	4	4	8	5	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0
30人～49人	0	1	0	2	27	10	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50人～99人	2	0	4	7	40	18	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
100人～299人	2	0	3	5	88	15	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
300人～999人	0	0	0	0	64	30	1	0	0	0	2	1	0	0	0	0
1,000人以上	0	0	0	1	26	7	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

事業所規模別	女性								男性							
	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	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
全産業・全規模	4	2	11	19	253	85	2	0	8	1	2	1	0	0	0	0
10人～29人	0	1	5	6	20	13	1	0	5	1	0	0	0	0	0	0
30人～49人	1	1	0	2	58	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50人以上	3	0	6	11	175	52	1	0	3	0	2	1	0	0	0	0

(4) 介護休業制度の整備状況

企業規模別	ある	制度として明文化されていないが慣行としてある	検討中	ない	未回答	合計
全産業・全規模	395	5	8	39	9	456
10人～29人	110	4	5	19	5	143
30人～49人	51	1	2	10	1	68
50人～99人	79	0	1	4	2	86
100人～299人	76	0	0	4	0	80
300人～999人	30	0	0	2	0	32
1,000人以上	46	0	0	0	1	47

(5) 介護休業取得期間

企業規模別	女性						男性					
	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～93日未満	94日～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～93日未満	94日～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
全産業・全規模	9	0	5	0	2	0	6	2	0	1	0	0
10人～29人	0	0	1	0	0	0	6	1	0	0	0	0
30人～49人	7	0	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0
50人～99人	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100人～299人	2	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0
300人～999人	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1,000人以上	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

事業所規模別	女性						男性					
	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～93日未満	94日～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上	1週間未満	1週間～1か月未満	1か月～93日未満	94日～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
全産業・全規模	9	0	5	0	2	0	6	2	0	1	0	0
10人～29人	0	0	1	0	1	0	4	1	0	0	0	0
30人～49人	7	0	3	0	0	0	0	1	0	0	0	0
50人以上	2	0	1	0	1	0	2	0	0	1	0	0

VI 障がい者、高齢者、若年者の雇用

(I) 障害者の雇用状況

企業規模別	雇用している	雇用していない	未回答	合計
全産業・全規模	183	264	9	456
10人～29人	26	111	6	143
30人～49人	17	51	0	68
50人～99人	36	48	2	86
100人～299人	55	25	0	80
300人～999人	21	11	0	32
1,000人以上	28	18	1	47

事業所規模別	雇用している	雇用していない	未回答	合計
全産業・全規模	183	264	9	456
10人～29人	46	149	7	202
30人～49人	37	61	1	99
50人～99人	100	54	1	155

平成27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27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27年9月11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 雇用人材局労働政策課 担当者 福島、小谷

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7224 F A X:0857-26-8169

【調査受託機関・調査票返送先】

サイトウコンサルタント(株) 鳥取市千代水2丁目121-2 電話:0857-31-4808 F A X:0857-31-4820

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	
	<u>常用労働者</u> 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 <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			
(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	
	<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 <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。			

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。

(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 ()	

(2) 実施の方法は

1 全員一斉

2 交替

3 その他 ()

1～8に該当の場合は(2)へ

問2 変形労働時間制についておたずねします。

(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。

(1) 有給休暇の計画的付与制度※はありますか。

- 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 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。

- 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26年4月1日～平成27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。

(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26年4月1日～平成27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「輝く女性活躍加速化とっとり会議」を立ち上げて、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。

- 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) 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ので補助的業務に配置する必要があるから
- 10 その他()

(2) 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。

- 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。

- 1 男女とも同じ機会がある
- 2 女性は機会が少ない

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
- 2 女性に適切な職種・業務がない
- 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選んでください。

- 1 責任ある仕事を任せると
- 2 管理職への女性の登用

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 3 会議等への女性の出席機会の拡大 | 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 自己啓発の促進 |
| 9 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 | 10 その他 () |

問9 女性の就業継続について、どう思いますか。

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

問10 問9で「進めた方が良い」又は「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。

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

問11 問9で「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。

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 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 |
| 3 就業を継続しても、給与を上げることができない | 4 就業継続を前提とした会社運営を考えていない |
| 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 女性に対する意識啓発 |
| 3 事業主に対する意識啓発 | 4 男性に対する意識啓発 |
| 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。

- | | | | |
|------|--------------------------|-------|------|
| 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26年4月1日から平成27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改善されたことは何ですか。主なものを二つまで選んでください。

- 1 結婚・出産による退職者が減少した 2 会社のイメージアップ 3 従業員の勤続年数が延びた
 4 従業員の会社への忠誠心が高まった 5 入社希望者が増えた 6 仕事内容の見直しができた
 7 生産性の向上 8 仕事の効率性の向上 9 出生率の向上 (将来の労働力確保)
 10 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。

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

問18 問17で「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選んでください。

- 1 代替職員を雇用する余裕がない 2 業務が忙しい 3 取得すると本人の収入が下がる
 4 他の職員の負担が増える 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。 それぞれ一つずつ選択してください。			
		1. 利用者がいる	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 その他 ()		1	2	3	4
⑩ 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。該当するものを一つ選んでください。

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| 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。

部下の仕事と家庭の両立を応援し、自らもワーク・ライフ・バランスを実践する働き方改革を進めるため、全国で初めて、経済団体・労働団体・行政のトップが一堂に会して平成27年6月3日に「イクボスとっとり共同宣言」を行いました。

イクボスとっとり共同宣言

私は、長時間労働の削減、柔軟な働き方の推進などの働き方改革を通じて、部下の仕事と家庭の両立を応援する「イクボス」となります。

また、自らも鳥取の豊かな自然に親しみ、家族や地域を大切にするワーク・ライフ・バランスの実践者として、人生を思いっきり楽しみます。

県内各地の企業や団体に「イクボス」を増やし、その取組を広げ、男女がともに働きやすい鳥取県を目指し、全力で取り組みます。

(1) 「イクボス」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) イクボス宣言について、どう思われますか。

- | | | | |
|------------|------------|---------|-----------|
| 1 既に宣言している | 2 宣言を検討したい | 3 関心はない | 4 その他 () |
|------------|------------|---------|-----------|

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、「男性の子育てしやすい企業支援奨励金」を設けています。県のホームページ等での取組内容等を広く紹介しています。

鳥取県では、企業に対して子育ての最初の段階で男性が育児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、育児参加休暇及び育児休業を取得させた、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/227891.htm>)

(1) この制度を知っていますか。

- | | | |
|---------|----------------------|--------|
| 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) この奨励金について、利用を希望されますか。

1 希望する

2 希望しない

※「希望する」と回答された事業所には、関連資料を送付します。

問24 全ての事業所にお尋ねします。

鳥取県では、中小企業労働相談所（愛称：「みなくる」）にて「労務管理アドバイザー（社会保険労務士派遣）で労務に関する相談やアドバイス、各種制度や助成金等の情報提供を行っています。

また、社内研修会に講師を派遣して、働きやすい職場環境づくりを支援しています。

これらのサービスの利用を希望されますか。

1 希望する

2 希望しない

※「希望する」と回答された事業所には、関係資料を送付します。

(2) 仕事と介護の両立

「介護休業制度」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1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、93日までです。

「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、1日単位で休暇を取得することができる制度です。

問25 平成24年4月1日から平成27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、そのニーズを把握しましたか。該当するものを全て選んでください。

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26 貴事業所に介護休業制度の規定はありますか。

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

問27 問26で介護休業制度が「ある」、「制度として明文化されていないが慣行としてある」と回答された事業所にお尋ねします。

(1) 休業できる期間はどのくらいですか。

1 93日

2 91日～6か月未満

3 6か月～1年未満

4 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。

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28 平成26年4月1日から平成27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・従業員が同居し、かつ、扶養している祖父母、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)	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	1年以上
男性								
女性								

問29 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30 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31 平成24年4月1日から平成27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。

- 1 いた(退職者 人)
- 2 いない

問32 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

(3) 仕事と家庭の両立

問33 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。主なものを三つまで選んでください。

- 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 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 7 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
- 8 職場の管理・監督者や同僚が理解、協力すること
- 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 10 その他 ()

問34 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。主なものを三つまで選んでください。

- 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**(1) セクシュアルハラスメント**

問35 貴事業所でセクシュアルハラスメントがありましたか。

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった (なかったと思う)

問36 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
- 2 講じていない

問37 問36で「セクシュアルハラスメント対策を講じている」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 その他 ()

(2) パワーハラスメント

問38 貴事業所でパワーハラスメントがありましたか。

- 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 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。

- 1 講じている
- 2 講じていない
- 3 検討中

問40 問39で「パワーハラスメント対策を講じている」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 トップ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

「マタニティハラスメント（マタハラ）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由に解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産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。

問41 貴事業所でマタニティハラスメントがありましたか。

- 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、マタニティハラスメント対策を講じていますか。

- 1 講じている 2 講じていない 3 検討中

問43 問42で「マタニティハラスメント対策を講じている」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 トップから職場のマタニティ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 () | | |

4 障がい者等の雇用

(1) 障がい者の雇用

問44 障がい者を雇用していますか。

- 1 雇用している 2 雇用していない

問45 障がい者の雇用を進めるためには、何が重要であると考えますか。主なものを三つまで選んでください。

- | | | |
|-------------------|---------------|------------------|
| 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 障害者の職業訓練 | 6 家族や関係機関との連携や支援 |
| 7 社員の理解促進 | 8 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。主な三つまで選んでください。

- | | | |
|------------------|-------------------|-------------|
| 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。

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

問48 問47で65歳以上の高年齢者を「積極的に雇用したい」又は「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、該当するものを二つまで選んでください。

- 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・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。主なものを二つまで選んでください。

- 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 平成26年4月1日から平成27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
(2) 既卒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

問50 問49(2)で、「既卒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、該当するものを全て選んでください。

- 1 新卒者では充足できなかった 2 年度中途の欠員補充 3 業務量の増加
4 即戦力の確保 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、該当するものを二つまで選んでください。

- 1 過去の仕事での成果 2 職務経歴 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で雇用実績があると回答された事業所にお尋ねします。定着状況について、該当するものを選んでください。

- (1) 新卒者（既卒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ていますか。該当するものを全て選んでください。

- 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) 非正規社員の処遇改善等

問53 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54へ
- 2 無期労働契約への転換（1以外）→問54へ
- 3 派遣社員の自社社員への転換（1以外）→問54へ
- 4 キャリアアップ（自己啓発支援、社内教育訓練等）
- 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）
- 6 社会保険適用に向けた所定労働時間の拡大
- 7 その他 ()

問54 平成26年4月1日から平成27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お答えください。

- (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55 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。五つまで選んでください。

- 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HP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 事業者に対する助成制度（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 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。

～ご協力ありがとうございました～
 9月11日（金）までにご提出ください。
 なお、この調査の結果は、平成28年2月頃、以下のHPで公開予定です。
 鳥取県商工労働部 労働政策課HP (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)

平成27年度鳥取県職場環境等実態調査 調査票

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27年9月11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・問い合わせ先】

鳥取県商工労働部雇用人材局 労働政策課 担当者 福島、小谷
〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7224 F A X:0857-26-8169

【調査受託機関・調査票返送先】

サイトウコンサルタント(株) 鳥取市千代水2丁目121-2 電話:0857-31-4808 F A X:0857-31-4820

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。

- | | | | |
|------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 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の従業員数はどのくらいですか。

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 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。

- 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。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 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。

- | | |
|--|---------------------|
| 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。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| 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から | 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から | 6 自分の能力を発揮したいから |
| 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいから | 8 働くことが役目だと思っているから |
| 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えますか。主なものを二つまで選んでください。

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1 就職活動の情報提供 | 2 スキルアップのための職業訓練 |
| 3 再就職活動支援講座 | 4 企業に対する意識啓発 |
| 5 保育・介護サービス等の充実 | 6 社会一般（家族）の意識啓発 |
| 7 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。

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 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。

- | |
|-------------------------------|
| 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。

主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| 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 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施 | |
| 9 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。

- | | | | |
|------------|--------|-------------|----------|
| 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 |
|------------|--------|-------------|----------|

その理由は何ですか。主なものを二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 | 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 家族団らんの時間が少なくなるおそれがある |
| 7 家事・育児・介護との両立が困難になる | 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。

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

問13 問12で「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。主なものを二つまで選んでください。

- | | |
|-------------------------------|---------------------------|
| 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「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。主なものを二つまで選んでください。

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 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。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、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。

- 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。

- 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「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。

主なものを三つまで選んでください。

- 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 8 仕事の能力低下に対する不安
9 勤務評定の低下に対する不安 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。

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

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。主なものを一つ選んでください。

- 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えますか。該当するものを全て選んでください。

- 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、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1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、延べ93日までです。

- 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の強制をされた
- 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「パワハラを受けた」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 トップ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

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。

問38 あなたの職場で、マタハラがありましたか。

- 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 あなたは、職場でマタハラを受けたことがありますか。

- 1 受けた
- 2 受けたことはない



問42へ

問40 問39で「マタハラを受けた」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）

問41 問39で「マタハラを受けた」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42 マタハラについて、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 トップから職場のマ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43 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。

五つまで選んでください。

- 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HP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 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44 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～

9月11日（金）までにご提出ください。

なお、この調査の結果は、平成28年2月頃、以下のHPで公開予定です。

鳥取県商工労働部 労働政策課HP (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)

平成 27 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27年9月11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・問い合わせ先】

鳥取県商工労働部雇用人材局 労働政策課 担当者 福島、小谷
〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地 電話:0857-26-7224 F A X:0857-26-8169

【調査受託機関・調査票返送先】

サイトウコンサルタント(株) 鳥取市千代水2丁目121-2 電話:0857-31-4808 F A X:0857-31-4820

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。

- | | | | |
|------------------|----------------------|-----------------|---------|
| 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の従業員数はどのくらいですか。

- | | | |
|----------|------------|----------|
| 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。

- 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。

- | | | |
|-----------|-----------|-----------|
| 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。

- 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。主なものを三つまで選んでください。

- 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から
- 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から
- 6 自分の能力を発揮したいから
- 7 経験、知識、技術等を社会で活かしたいから
- 8 働くことが役目だと思っているから
- 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。主なものを二つまで選んでください。

- 1 就職活動の情報提供
- 2 スキルアップのための職業訓練
- 3 再就職活動支援講座
- 4 企業に対する意識啓発
- 5 保育・介護サービス等の充実
- 6 社会一般（家族）の意識啓発
- 7 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。

- 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。

- 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。主なものを三つまで選んでください。

- 1 責任ある仕事を任せろ
- 2 管理職への積極的登用
- 3 会議等への女性の出席機会の拡大
- 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 女性の積極的活用に対する男性従業員の意識啓発の実施
- 9 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。

- 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

その理由は何ですか。主なものを二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
- 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 家族団らんの時間が少なくなるおそれがある
- 7 家事・育児・介護との両立が困難になる
- 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。

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

問13 問12で「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。主なものを二つまで選んでください。

- 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「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。主なものを二つまで選んでください。

- 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。一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、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。

- 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、もし配偶者が出産するとしたら、育児休業制度を利用しようと思いますか。

- 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「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。

主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|-------------------------|----------------------------|
| 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 | 8 仕事の能力低下に対する不安 |
| 9 勤務評定の低下に対する不安 | 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。

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

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。主なものを一つ選んでください。

- | | |
|----------------------------|---------------|
| 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、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1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる制度です。期間は通算して、延べ93日までです。

問21 あなたは、介護休業制度を知っていますか。

- | | | |
|---------------|---------------------|--------|
| 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。

- | | |
|-------------------|----------------|
| 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「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。

主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|---------------------|----------------------------|
| 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 |
| 9 仕事の能力低下に対する不安 | 10 勤務評定の低下に対する不安 |

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 在宅勤務制度 | 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の設定 |
| 8 介護を理由に退職した人の再雇用制度 | |
| 9 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。主なものを三つまで選んでください。

- | | |
|--|------------------------|
| 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 育児・介護休業制度を利用しやすくすること | |
| 7 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 | |
| 8 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること | 9 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実 |
| 10 その他 () | |

問26 部下の仕事と家庭の両立を応援し、自らも仕事と家庭を充実させている管理職を「イクボス」と呼びます。この「イクボス」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

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。

- 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

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。

- 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。

- 1 受けた 2 受けたことはない



問32へ

問30 問29で「セクハラを受けた」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「セクハラを受けた」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 その他 () | | |

2 パワーハラスメント

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。

- 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。

- 1 受けた 2 受けたことはない



問37へ

問35 問34で「パワハラを受けた」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の強制をされた |
| 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「パワハラを受けた」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 トップ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 () | | |

VII 行政への要望

問38 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。五つまで選んでください。

- 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

※「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。

- 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IIP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 その他

問39 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。

～御協力ありがとうございました～

9月11日（金）までに御提出ください。

なお、この調査の結果は、平成28年2月頃、以下のHPで公開予定です。

鳥取県商工労働部 労働政策課HP (<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)