

農林水産商工常任委員会資料

(平成31年3月6日)

項目	ページ
1 鳥取県職場環境等実態調査の結果について	
【とっとり働き方改革支援センター】……	1

商工労働部

4 調査結果の抜粋

以下の表は主な回答項目の抜粋で無回答等を除いているため、割合の計が100%となっていない。

(1) 休暇制度等について

	今回調査 (H30)	前回調査 (H27)
完全週休2日制又は4週8日制	48.3%	47.2%
変形労働時間制 (採用している企業)	61.3%	60.7%
年次有給休暇取得日数 (労働者1人平均)	6.7日	6.5日
年次有給休暇取得率	45.2%	43.6%

(2) ワーク・ライフ・バランスについて

① 育児休業の取得状況

	今回調査 (H30)			前回調査 (H27)		
	対象者	取得者	割合 (%)	対象者	取得者	割合 (%)
女性の育児休業の取得状況	441	308	69.8	457	412	90.2
男性の育児休業の取得状況	646	36	5.6	440	12	2.7

② 男性の育児休業制度に対する意見

男性の育児休業	事業主 (%)
取得した方がよい	27.0
できれば取得したほうが良い	45.3
取得しない方がよい	11.0

男性の育児休業取得に消極的な理由 (複数回答可)	事業主 (%)
代替職員を雇用する余裕がない	61.4
他の職員に負担がかかる	43.2
取得すると本人の収入が下がる	40.9

③ 育児休業の利用希望

男性の育児休業	女性 (%)	男性 (%)
取得した方がよい	51.3	44.8
できれば取得しほうが良い	32.6	35.0
取得しない方がよい	8.6	13.0

育児休業の利用希望	女性 (%)	男性 (%)
利用しようと思う	83.6	41.6
利用しない	10.7	46.1

育児休業を利用しない理由 (複数回答可)	女性 (%)	男性 (%)
休業中の収入が減少するから	23.6	39.7
会社の制度が整備されていないので申請しにくいから	23.6	12.9
子どもの世話をしてくれる人がいるから	21.8	33.0
配偶者が育児休業制度を利用する予定だから	0.0	27.8

④ 仕事と家庭の両立のために重要な取組

取組内容 (複数回答可)	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
年次有給休暇を取得しやすくすること	48.9	51.0	56.0
時間外労働を少なくすること	42.8	27.7	36.4
職場の管理・監督者や同僚が配慮・協力すること	36.4	24.6	37.1
育児・介護、家事等を家族が分担すること	34.2	38.0	30.8

(4) ハラスメントについて

①セクシャルハラスメント（セクハラ）について

職場でのセクハラの有無	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
あった	3.6	6.9	4.7
あったと思う	6.2	12.8	11.7
なかった（なかったと思う）	88.8	79.8	81.9

職場でのセクハラ対策	事業主 (%)
講じている	77.1
講じていない	17.9
検討中	3.1

従業員のセクハラ被害の有無	女性 (%)	男性 (%)
セクハラを受けた	11.5	1.7
セクハラを受けたことはない	87.6	96.4

受けたセクハラの内容（複数回答可）	女性 (%)	男性 (%)
不必要に身体を触られた	50.9	14.3
性的な話、質問をされた	33.3	57.1

セクハラ被害後の対応（複数回答可）	女性 (%)	男性 (%)
自分自身で問題を解決した	40.7	16.7
信頼のできる上司・同僚に相談した	25.4	0.0
会社の相談窓口相談した	8.5	0.0

②パワーハラスメント（パワハラ）について

職場でのパワハラの有無	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
あった	6.2	11.3	13.4
あったと思う	14.8	24.2	23.7
なかった（なかったと思う）	77.8	62.2	60.8

職場でのパワハラ対策	事業主 (%)
講じている	66.6
講じていない	23.2
検討中	8.1

従業員のパワハラ被害の有無	女性 (%)	男性 (%)
パワハラを受けた	17.9	16.8
パワハラを受けたことはない	78.8	79.3

受けたパワハラの内容（複数回答可）	女性 (%)	男性 (%)
ひどい暴言を受けた	60.2	69.9
仲間外しにされた	17.2	6.8
業務上明らかに不要なことを強制された	17.2	39.7

パワハラ被害後の対応（複数回答可）	女性 (%)	男性 (%)
自分自身で問題を解決した	34.8	43.2
信頼のできる上司・同僚に相談した	41.6	28.4
会社の相談窓口相談した	3.4	4.1

③マタニティハラスメント（マタハラ）・パタニティーハラスメント（パタハラ）について

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

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

職場でのマタハラの有無	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
あった	0.5	1.5	0.2
あったと思う	0.7	3.4	2.1
なかった (なかったと思う)	96.9	94.3	95.5

職場でのパタハラの有無	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
あった	0.2	0.6	0.2
あったと思う	0.5	1.5	1.7
なかった (なかったと思う)	95.7	97.1	95.9

職場でのマタハラ・パタハラ対策	事業主 (%)
講じている	53.5
講じていない	33.9
検討中	10.7

従業員のマタハラ・パタハラ被害の有無	女性 (%)	男性 (%)
マタハラ・パタハラを受けた	2.9	0.9
マタハラ・パタハラを受けたことはない	93.9	95.1

受けたマタハラ・パタハラの内容 (複数回答可)	女性 (%)	男性 (%)
妊娠中や産休明け、育児休業中や育児休業明けに、心無い言葉を言われた	42.9	50.0
妊娠・出産、育児休業がきっかけで、解雇や契約打ち切り、自主退職への誘導をされた	21.4	0.0
妊娠・出産、育児休業がきっかけで、望まない異動をさせられた	21.4	50.0

マタハラ・パタハラ被害後の対応 (複数回答可)	女性 (%)	男性 (%)
どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない	53.3	25.0
自分自身で問題を解決した	33.3	25.0
信頼のできる上司・同僚に相談した	0.0	25.0
会社の相談窓口相談した	0.0	25.0

(5) 働きやすい環境整備のための行政への要望

行政への要望 (複数回答可)	事業主 (%)	女性 (%)	男性 (%)
保育所、学童保育の充実	51.4	55.7	42.4
育児・介護休業制度の充実	30.9	61.9	57.1
介護サービスの充実	35.7	44.9	35.6
完全週休2日制の普及啓発	15.2	35.1	36.7
事業主への財政的支援の拡充	47.3	17.7	25.3

