

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
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

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。

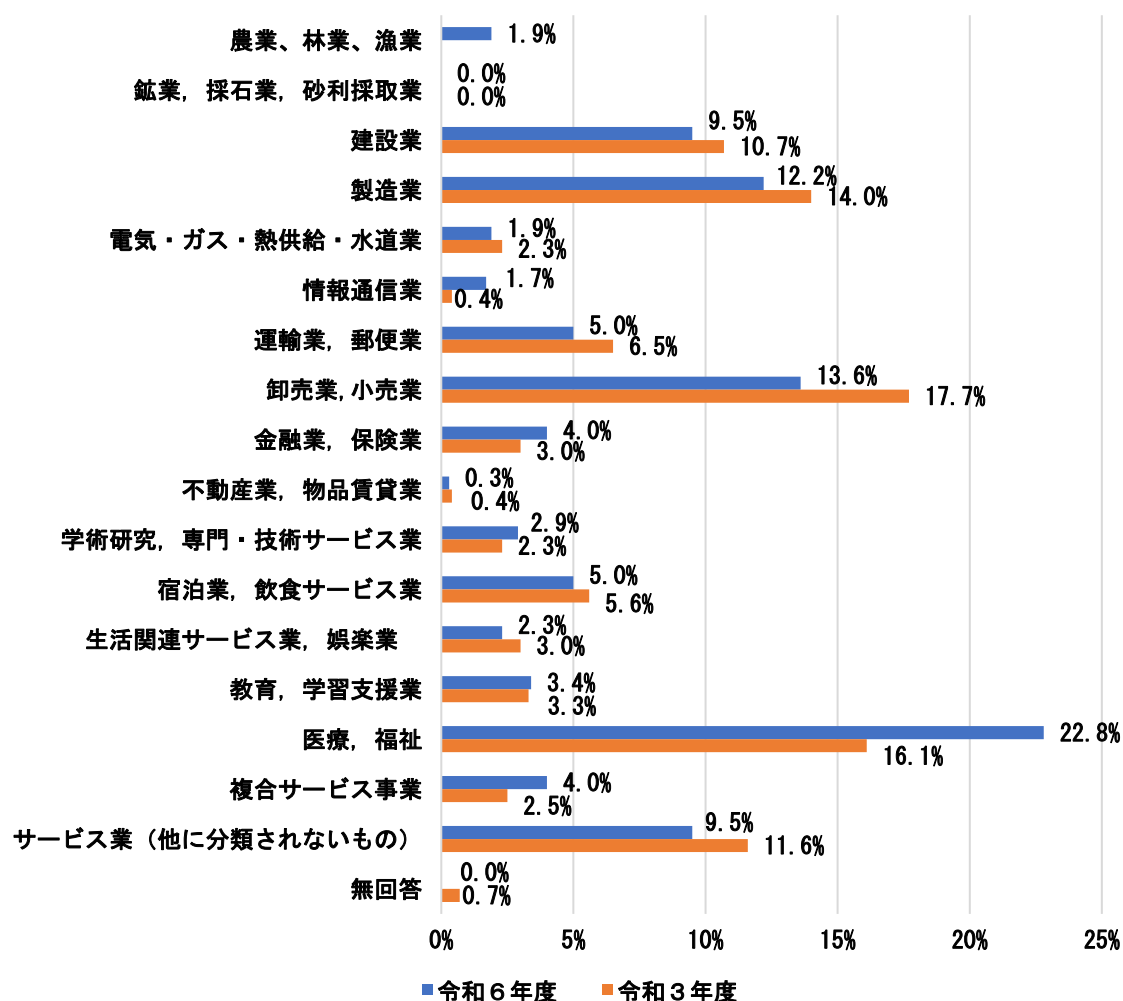
【有効回答の概要】

(1)事業主調査

1)有効回答数 事業主調査:645 事業所

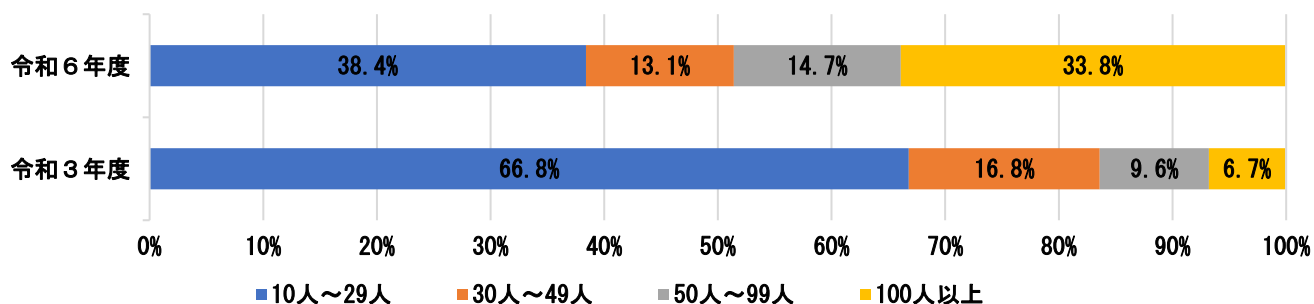
2)産業分類別回答事業所数 事業主調査 I より

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%



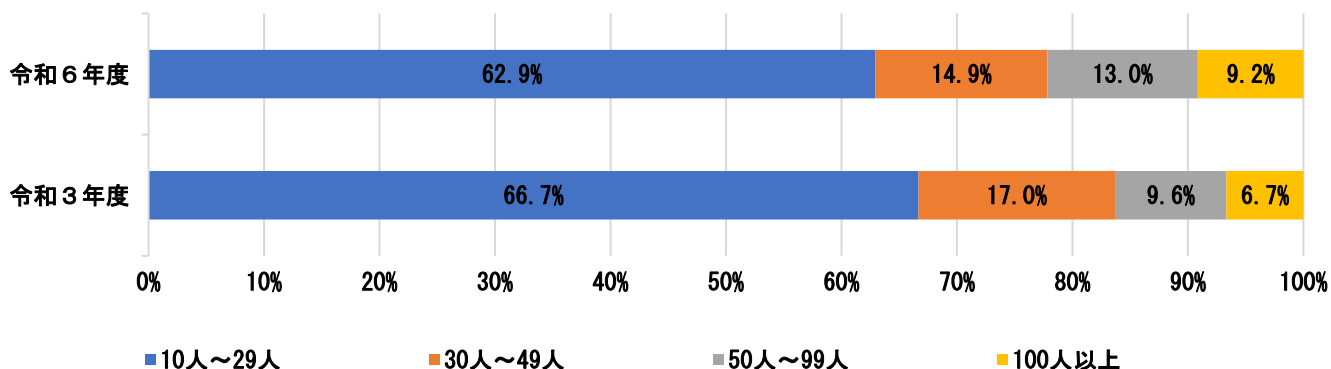
3)企業規模別事業所数 事業主調査票 Ⅰより

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 Ⅰ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

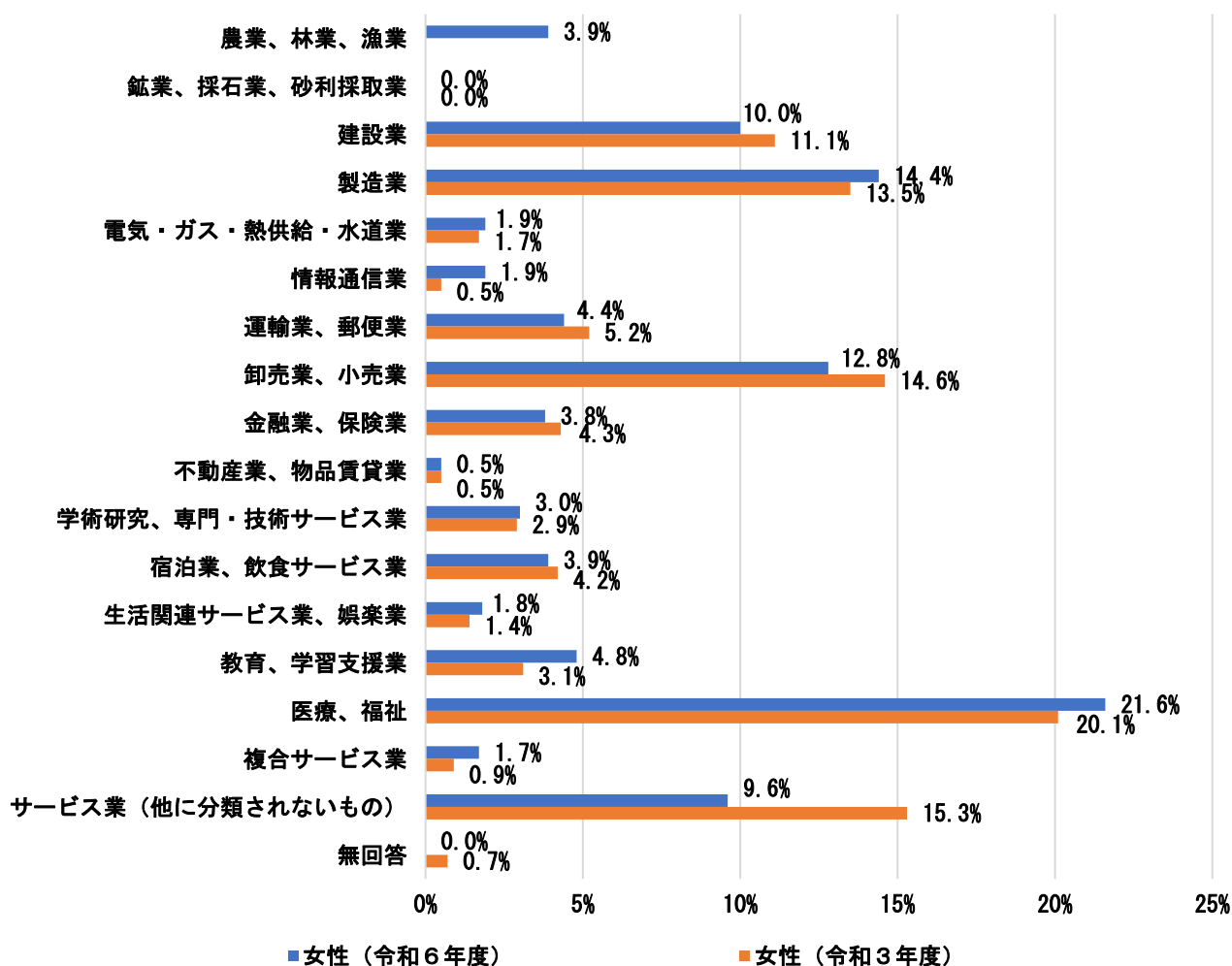
1)有効回答数 女性・男性従業員各調査票

従業員調査:女性従業員 772 人、男性従業員 708 人

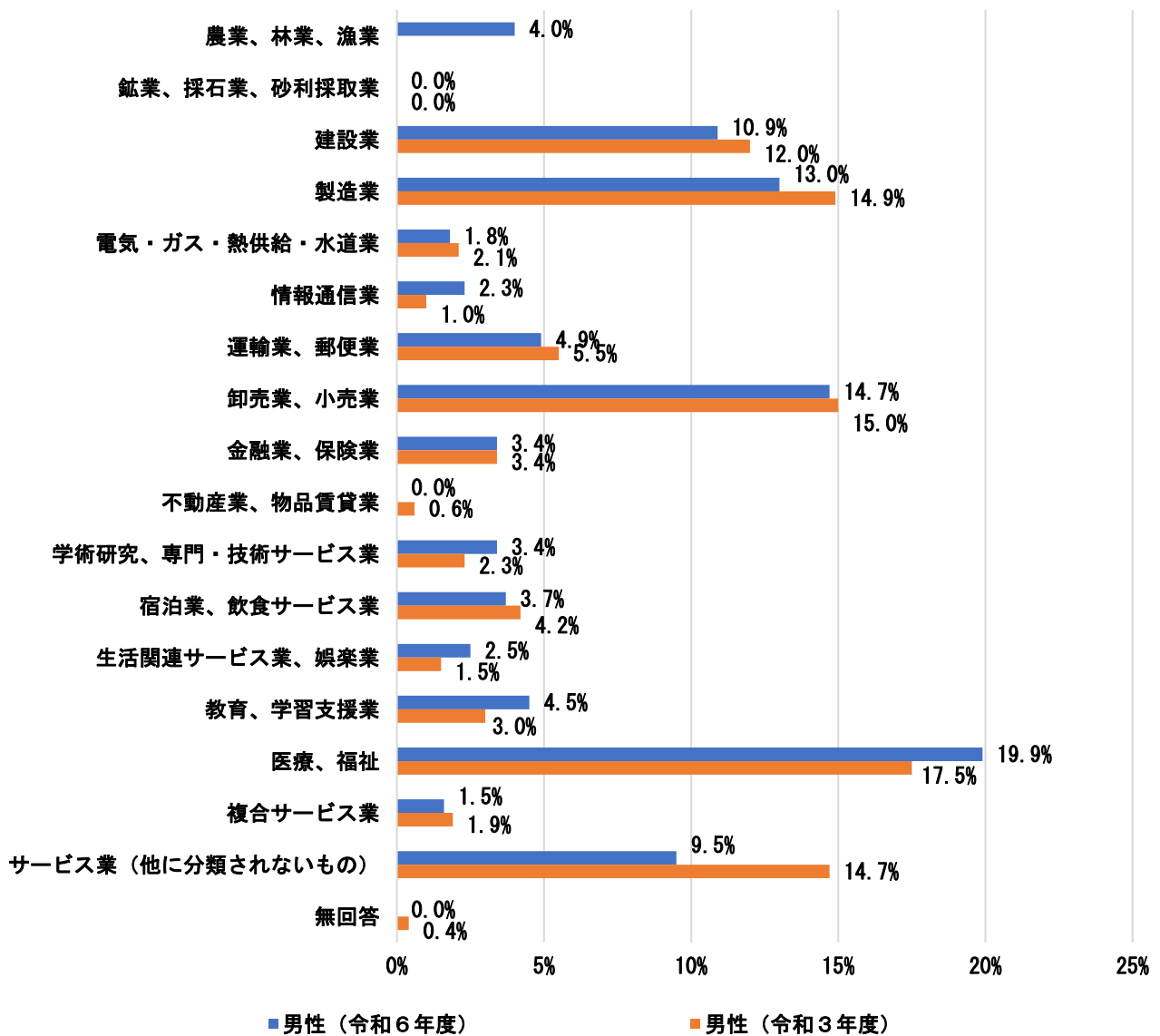
2)産業分類別回答者の割合 女性・男性従業員各調査票 問1より

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

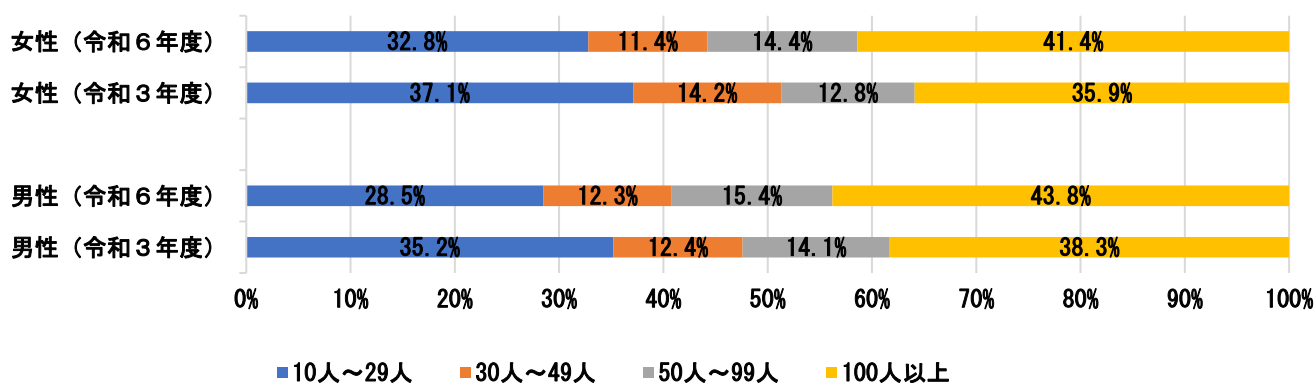


男性従業員



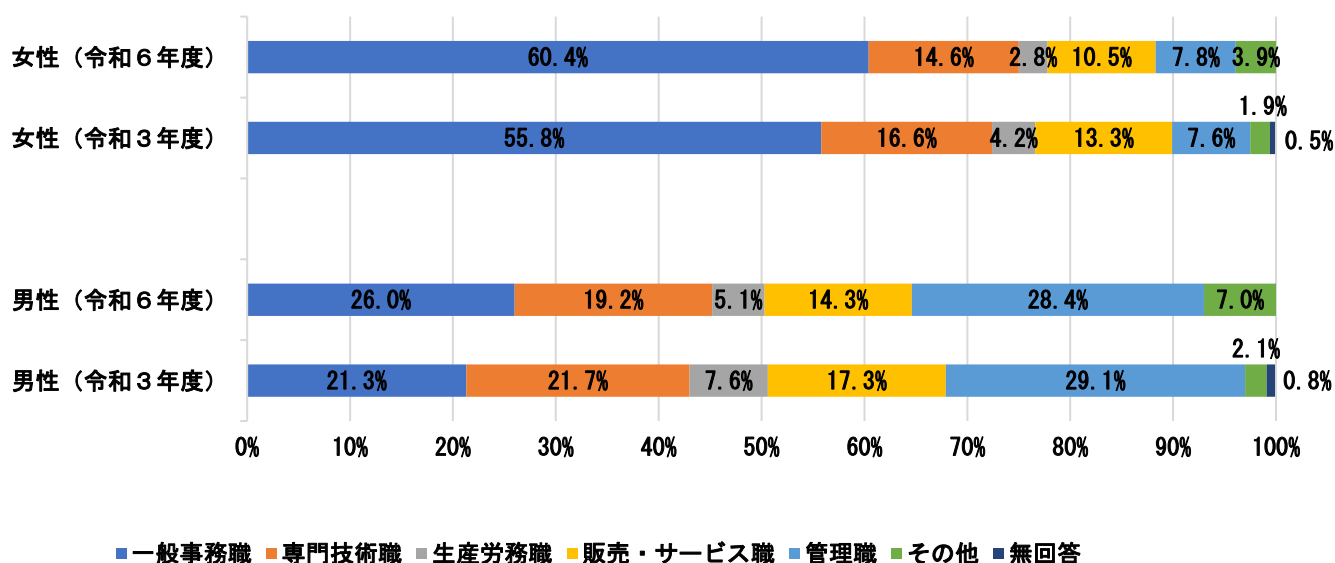
3)企業規模別回答者の割合 女性・男性各従業員調査票 問2より

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%



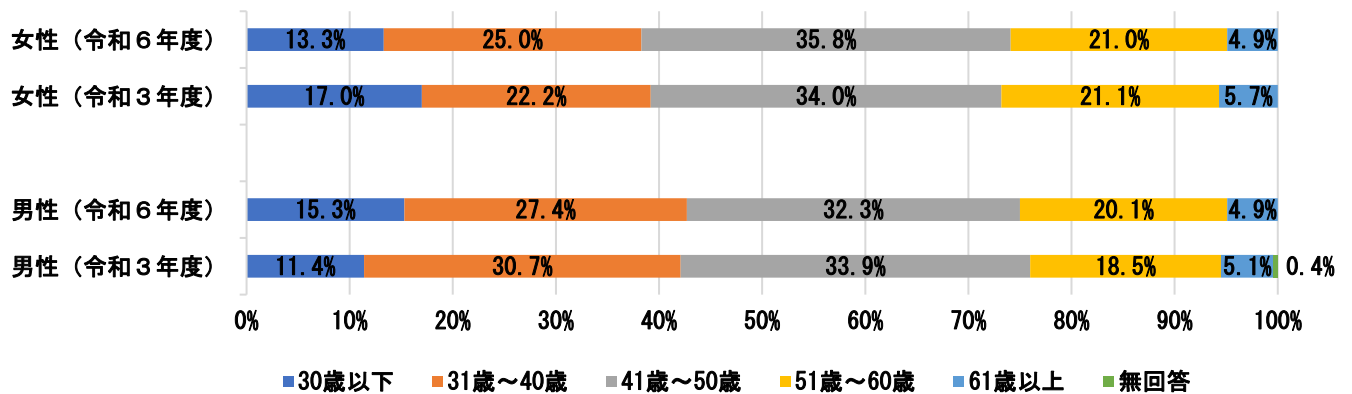
4)職種別回答者の割合 女性・男性従業員各調査票 問3より

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

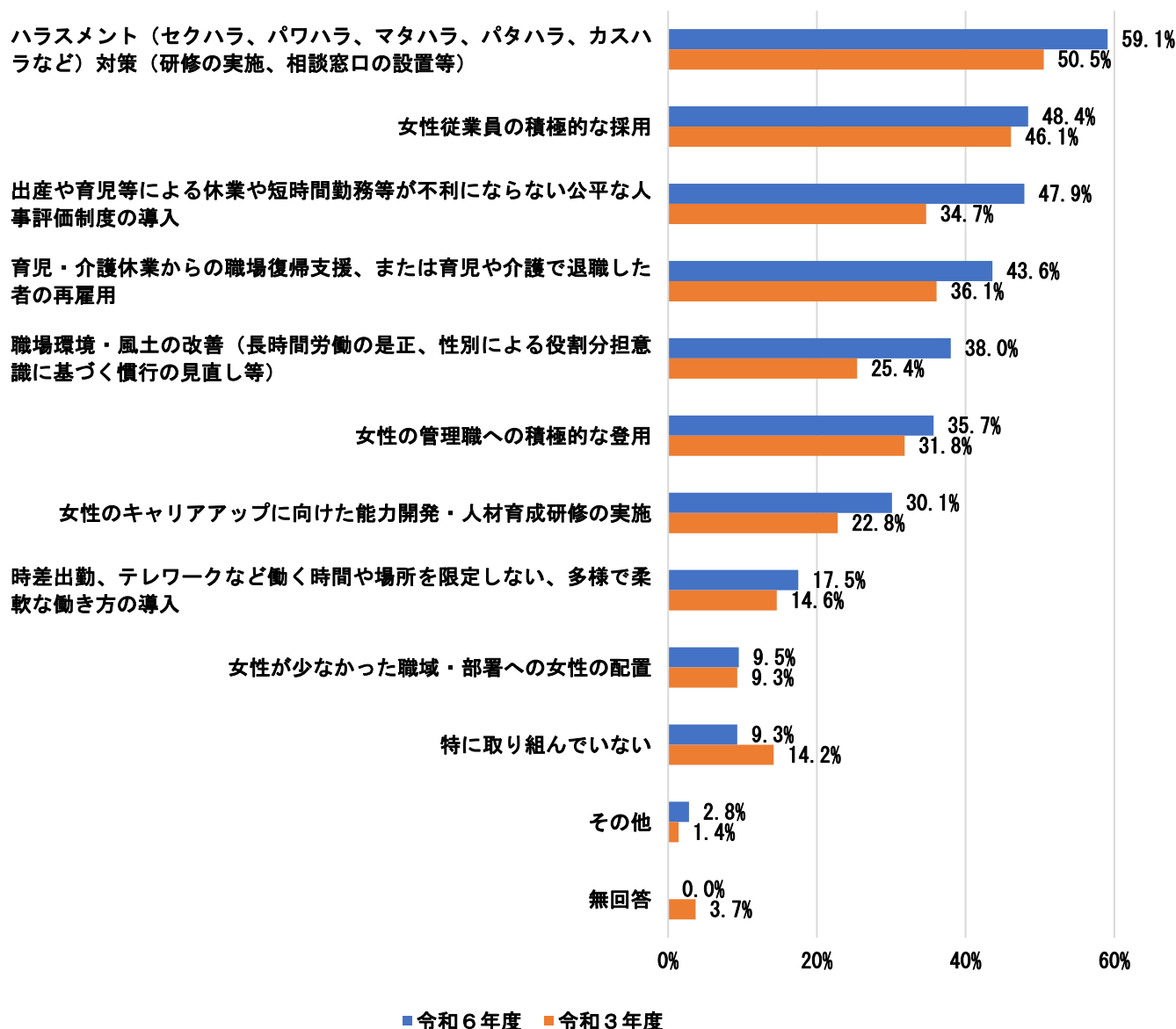
(1) 女性への取組

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

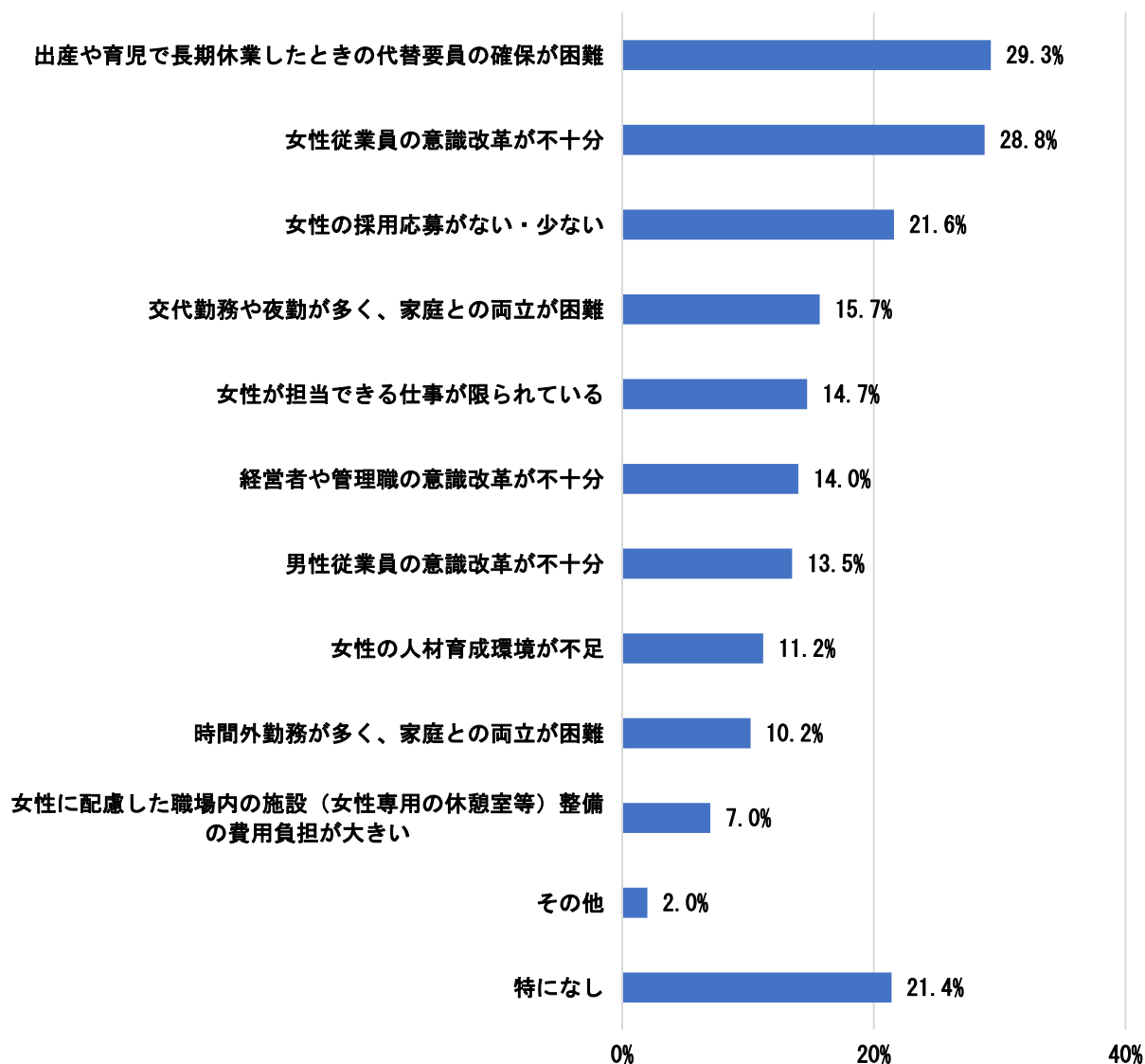
女性活躍を推進するために実施している取組について(複数回答可)、「ハラスメント(セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラ)対策(研修の実施、相談窓口の設置等)」が59.1%で最も高くなっている。

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。

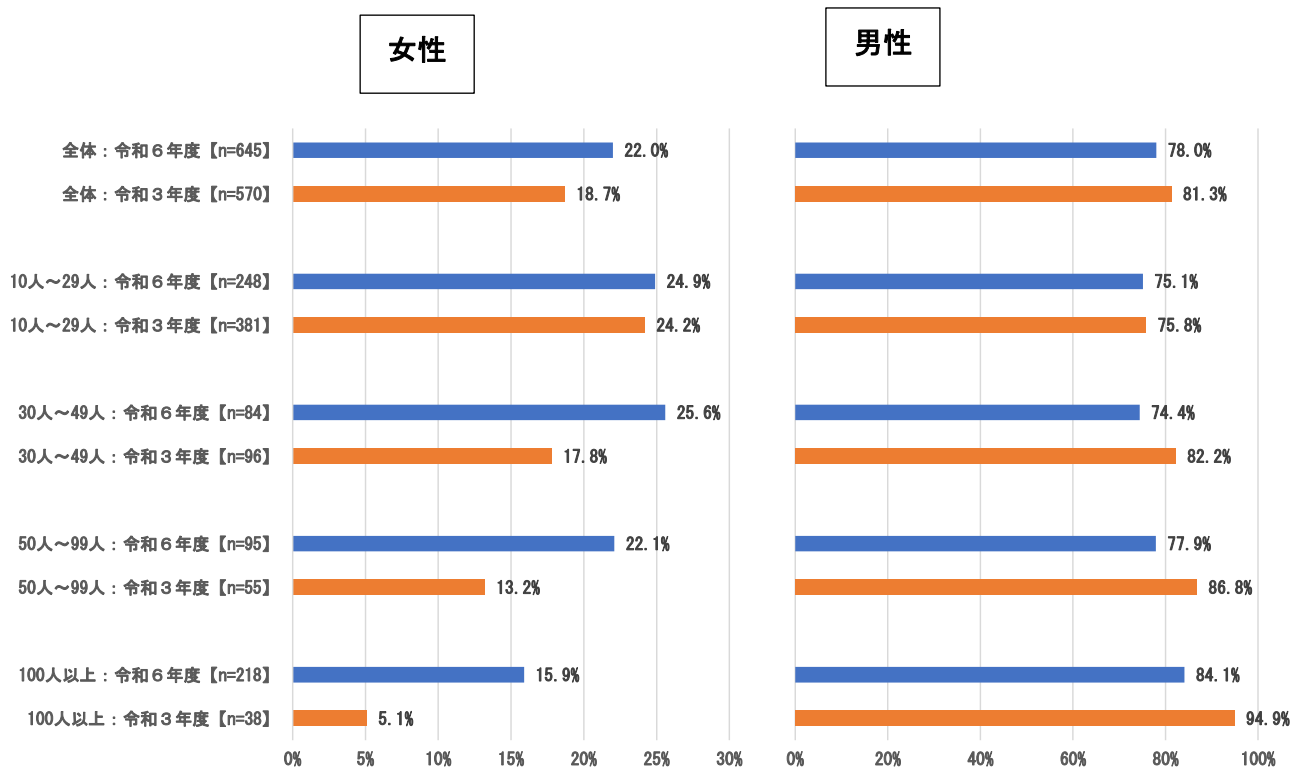


3) 女性の役員・管理職の割合 事業主調査票 I より

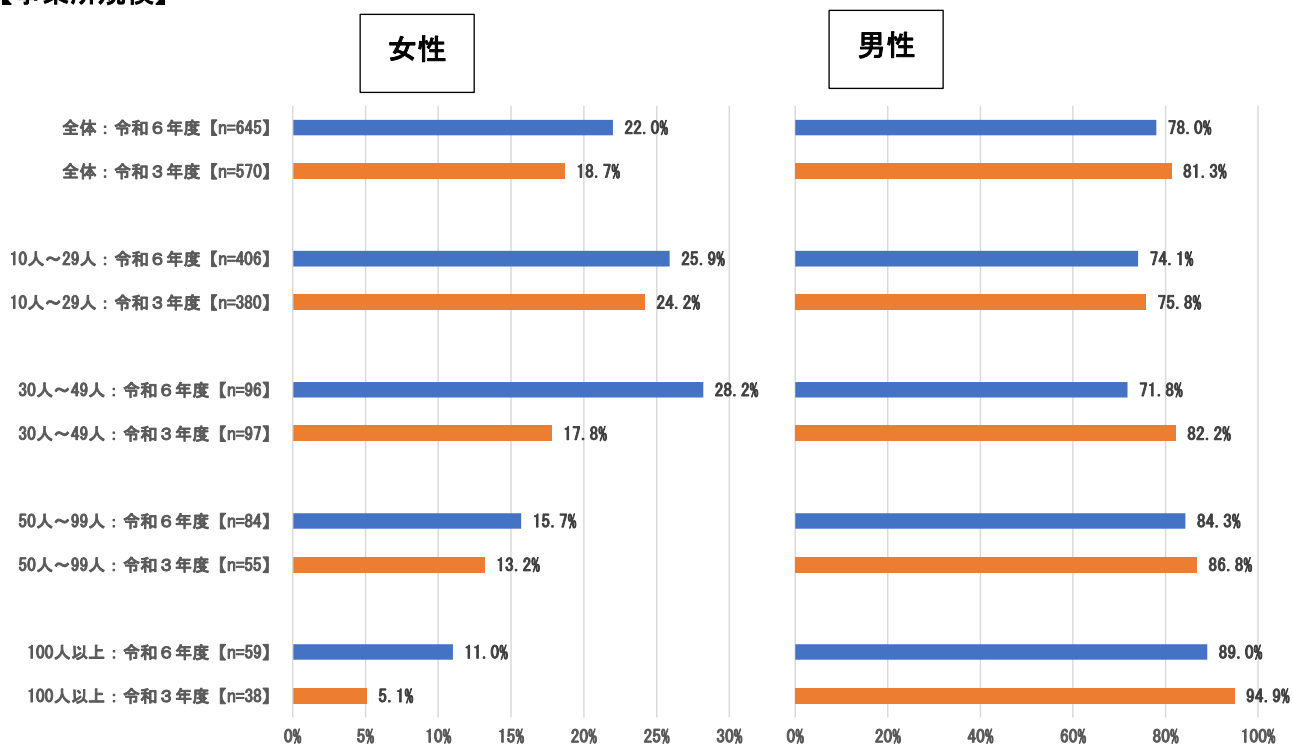
事業主調査

i) 役員

【企業規模】

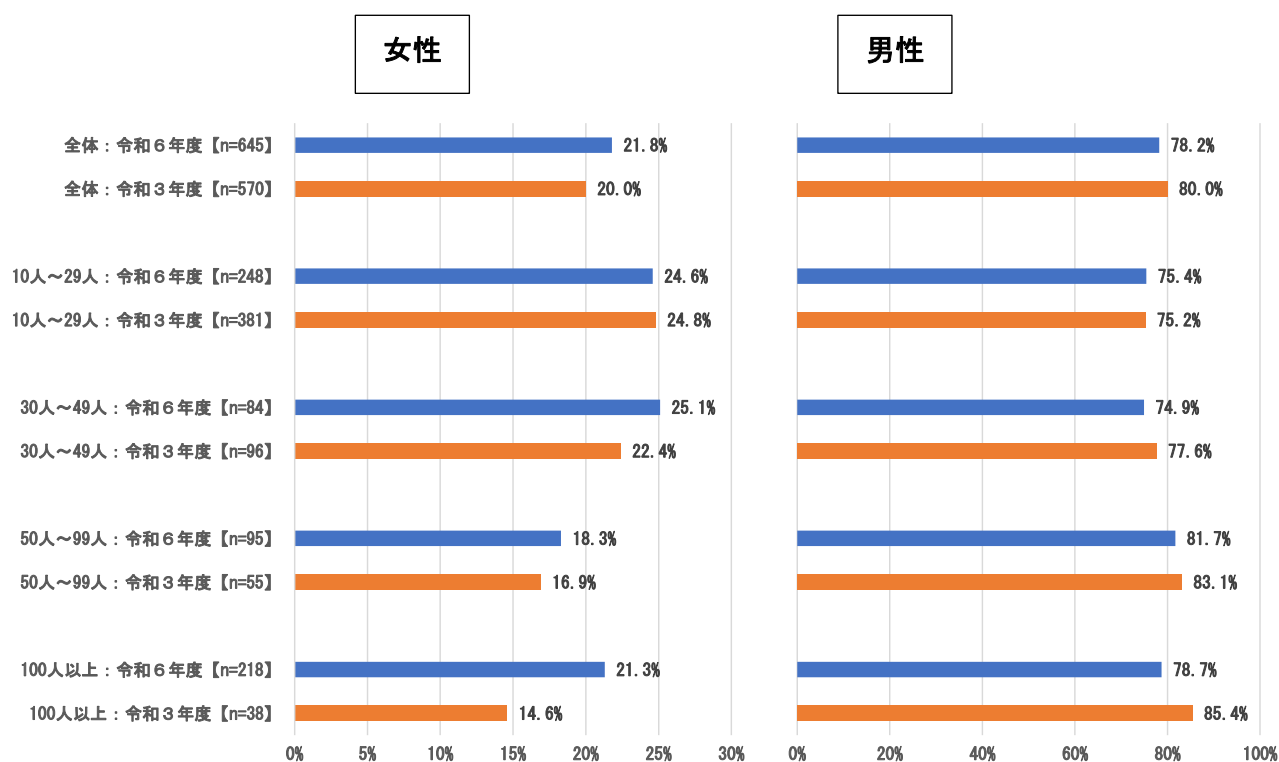


【事業所規模】

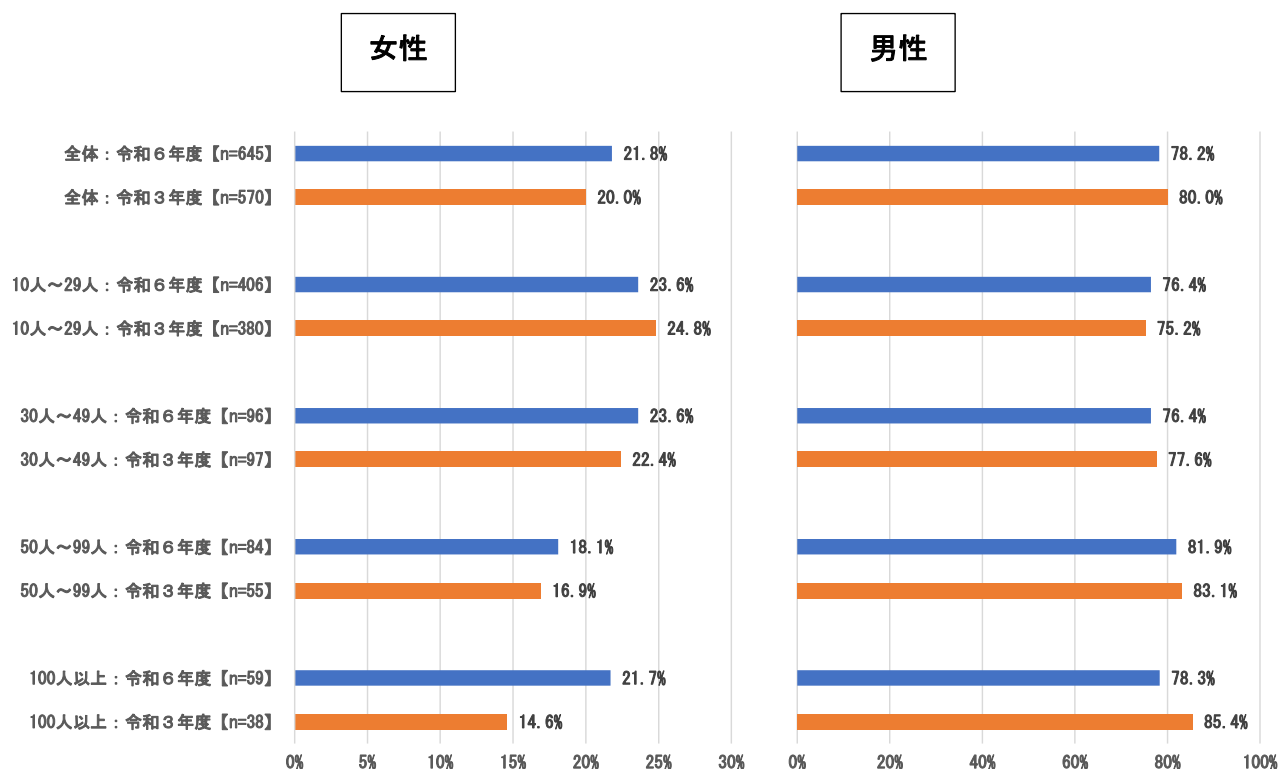


ii) 管理職

【企業規模】



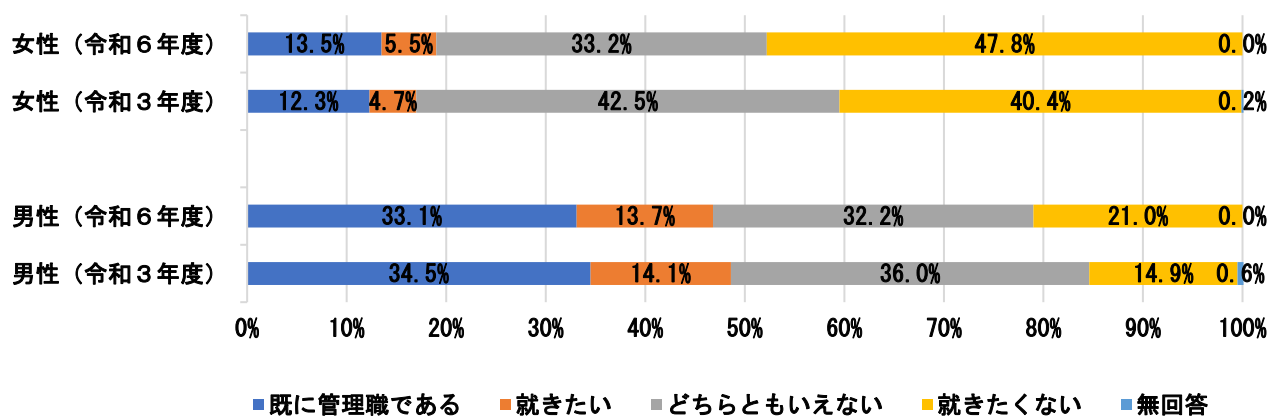
【事業所規模】



従業員調査

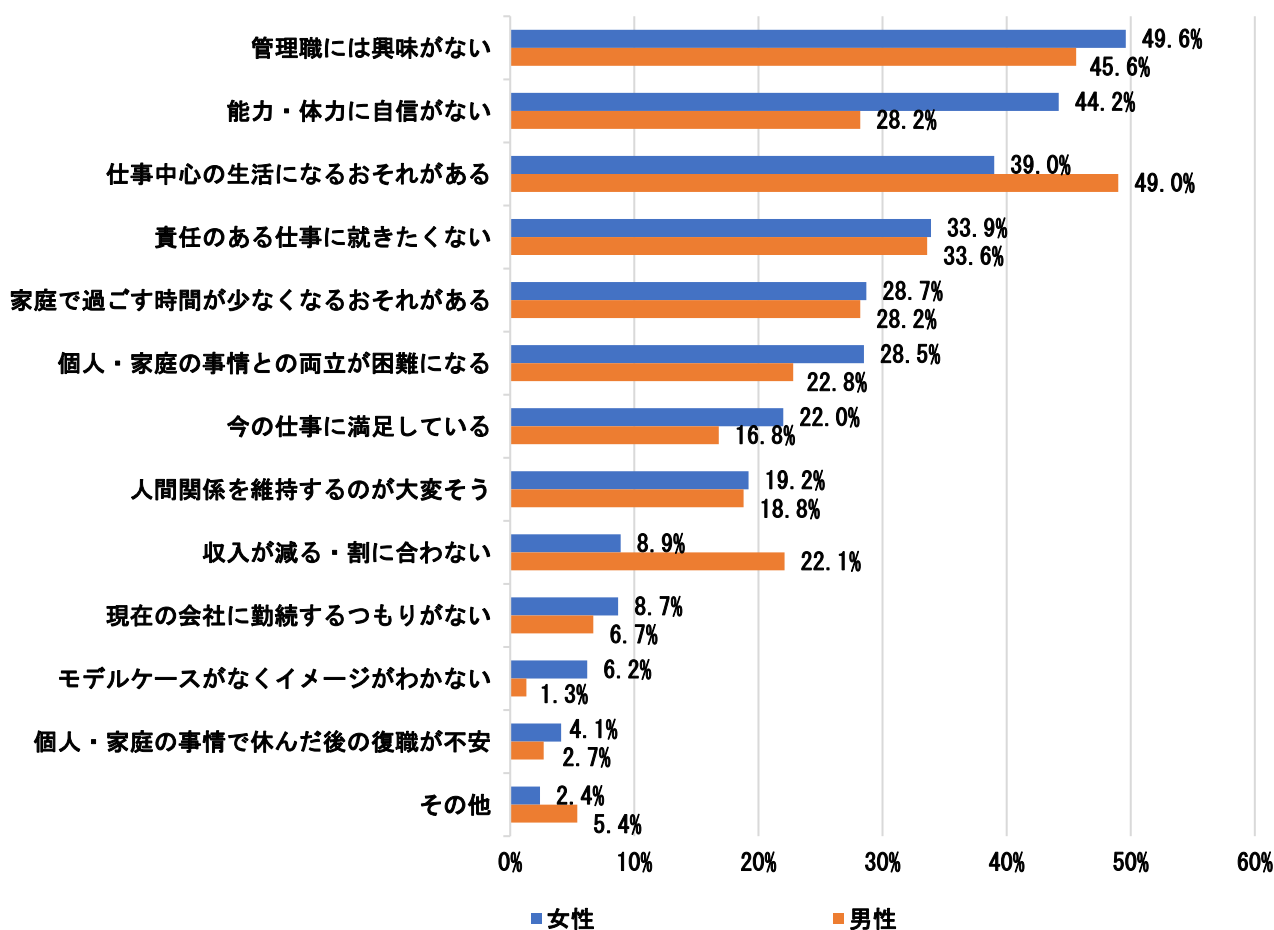
4) 従業員の管理職への就任希望 従業員調査票 II 問7

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。

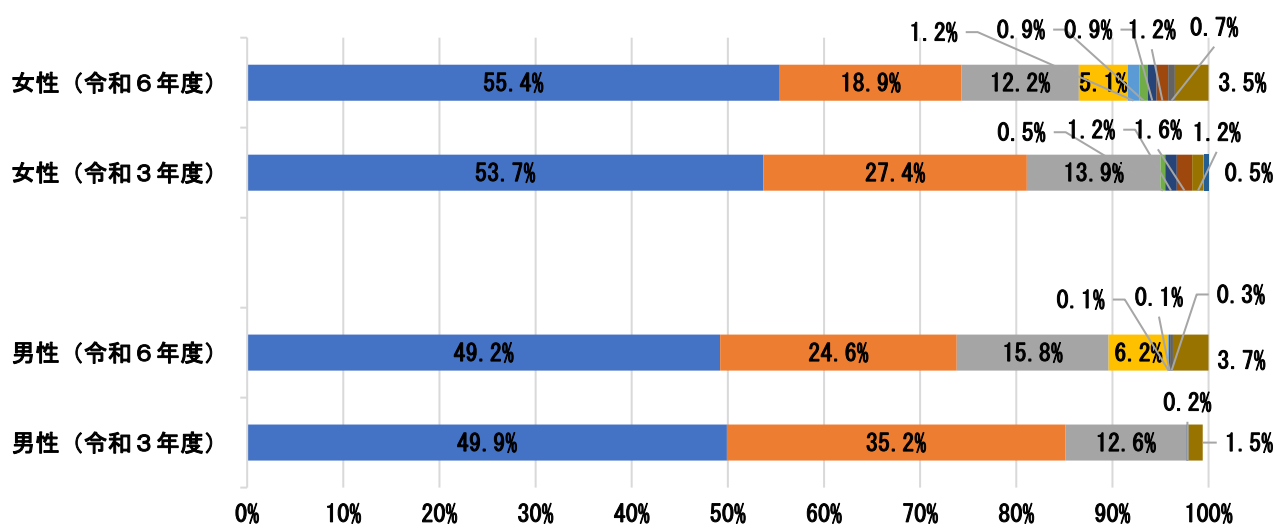
(2) 女性のキャリア形成

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。

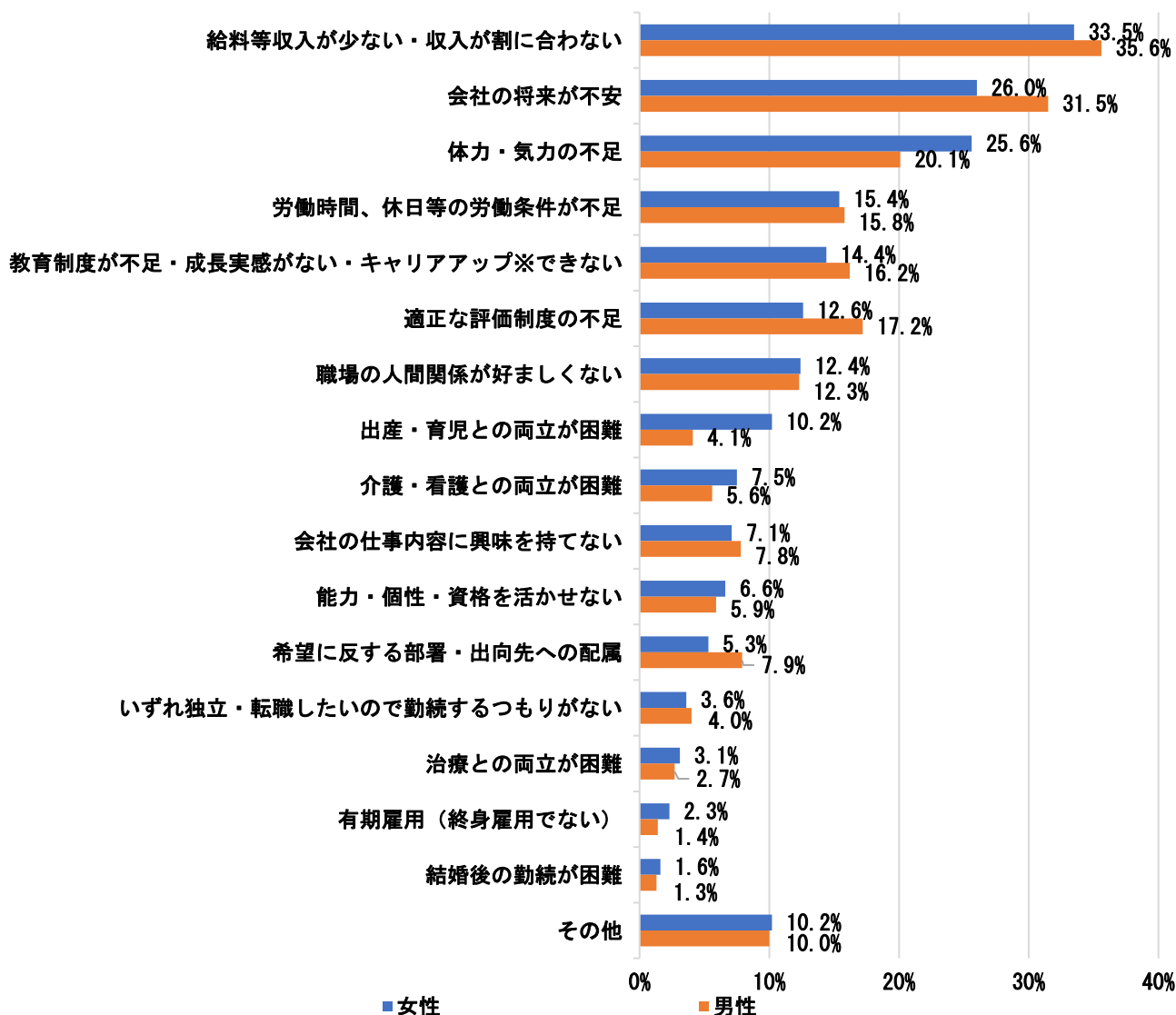
前回調査(令和3年度)と比較すると、女性従業員では「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」は僅かに増加しており、女性・男性従業員ともに「定年まで続けたい」が10ポイント程度減少している。



- 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

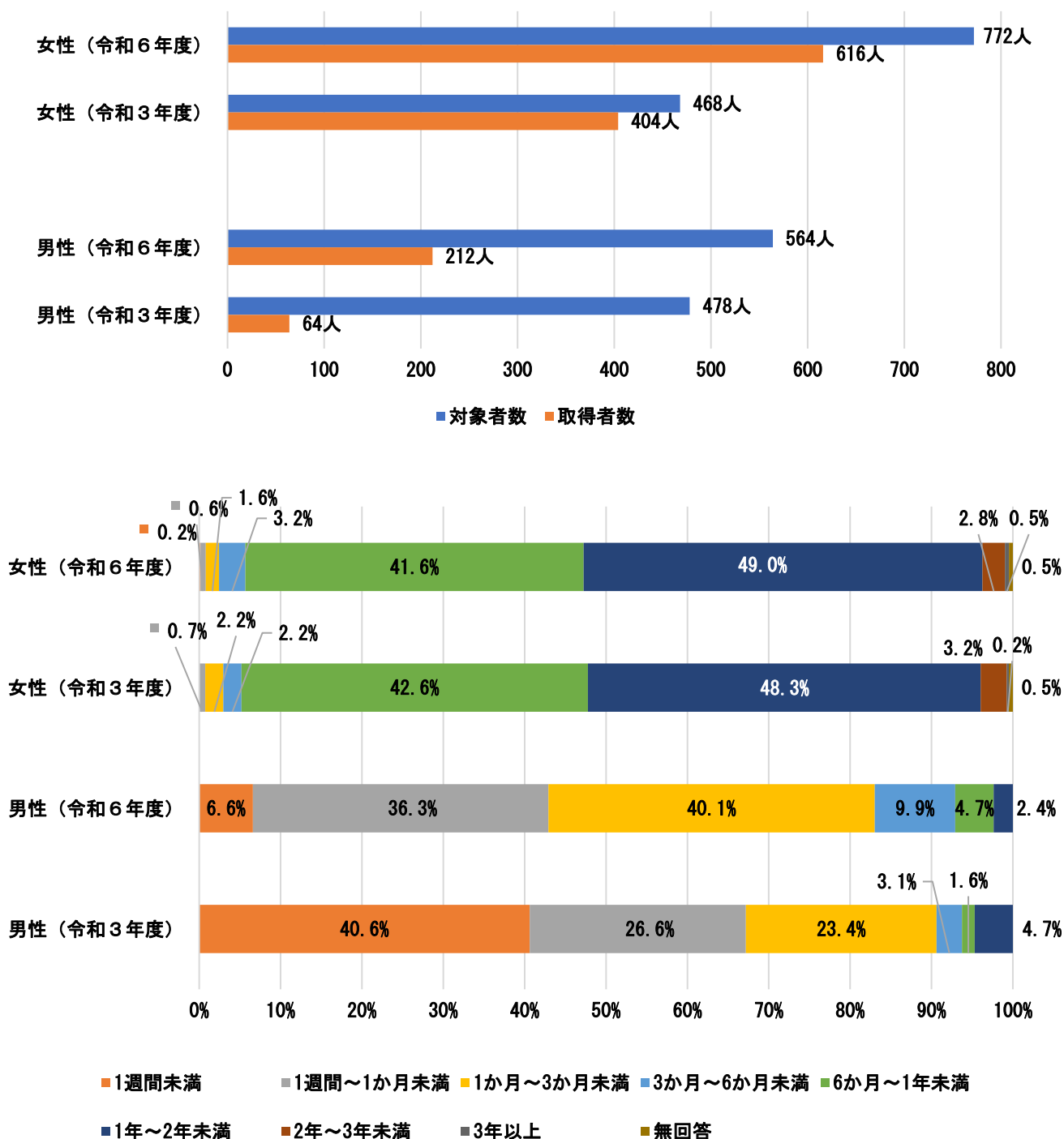
(1) 仕事と育児の両立

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。

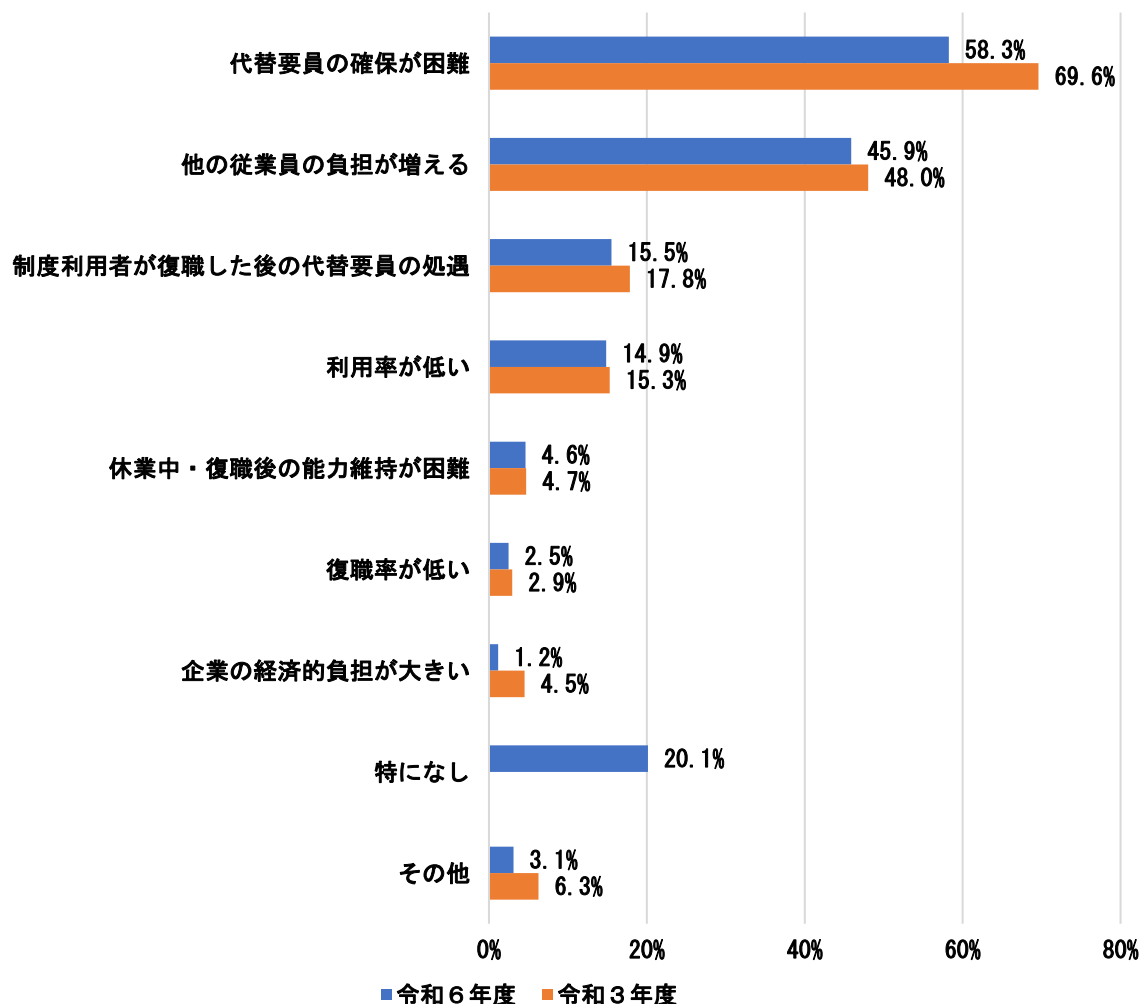
前回調査 (令和3年度) と比較すると、男性従業員は取得者・取得率ともに増加しており、また、取得期間について、男性従業員は「1 週間～1 か月未満」「1 か月～3 か月未満」が特に増加している。



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。

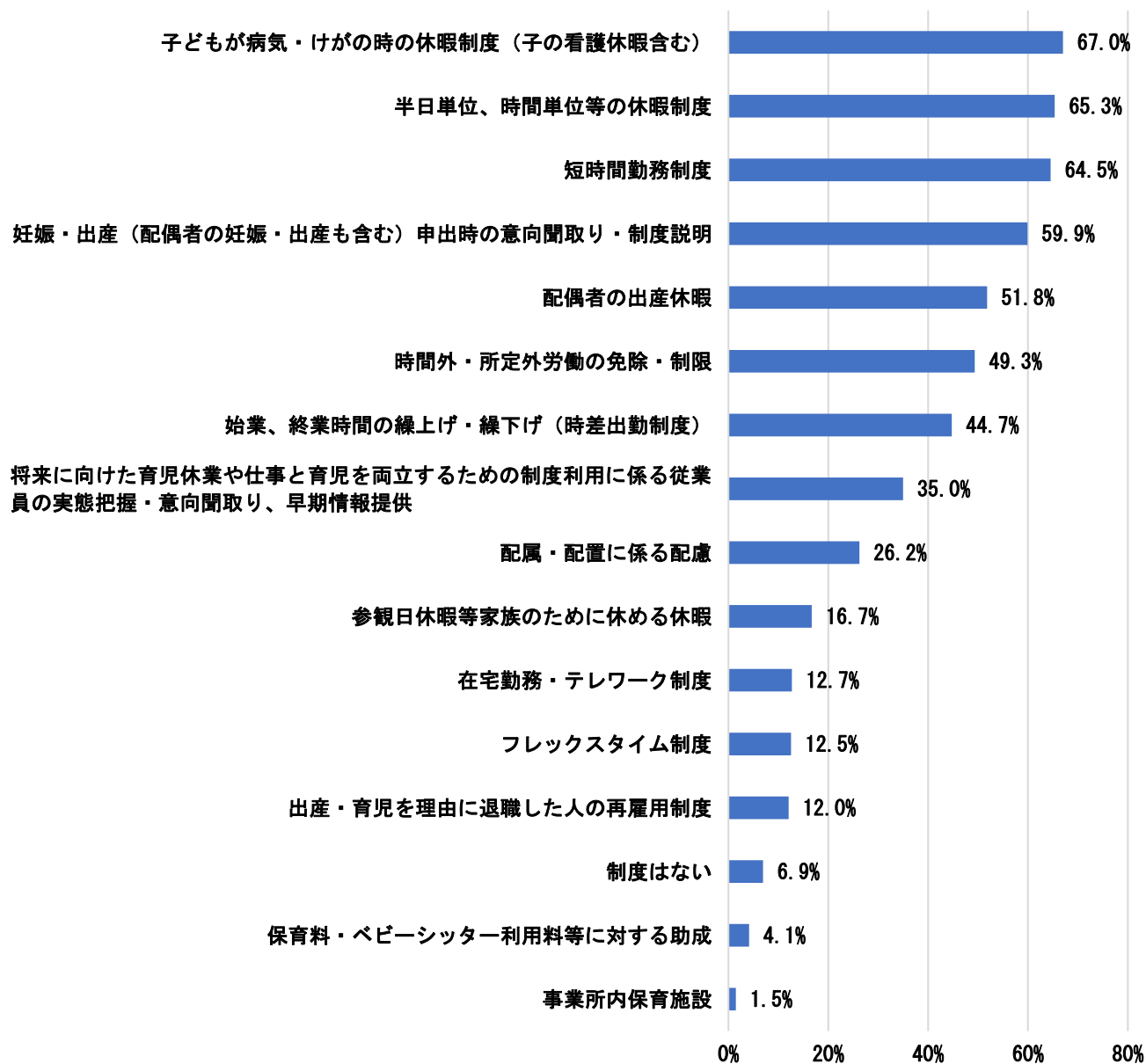
前回調査(令和3年度)と比較すると、全ての項目で減少している。



※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

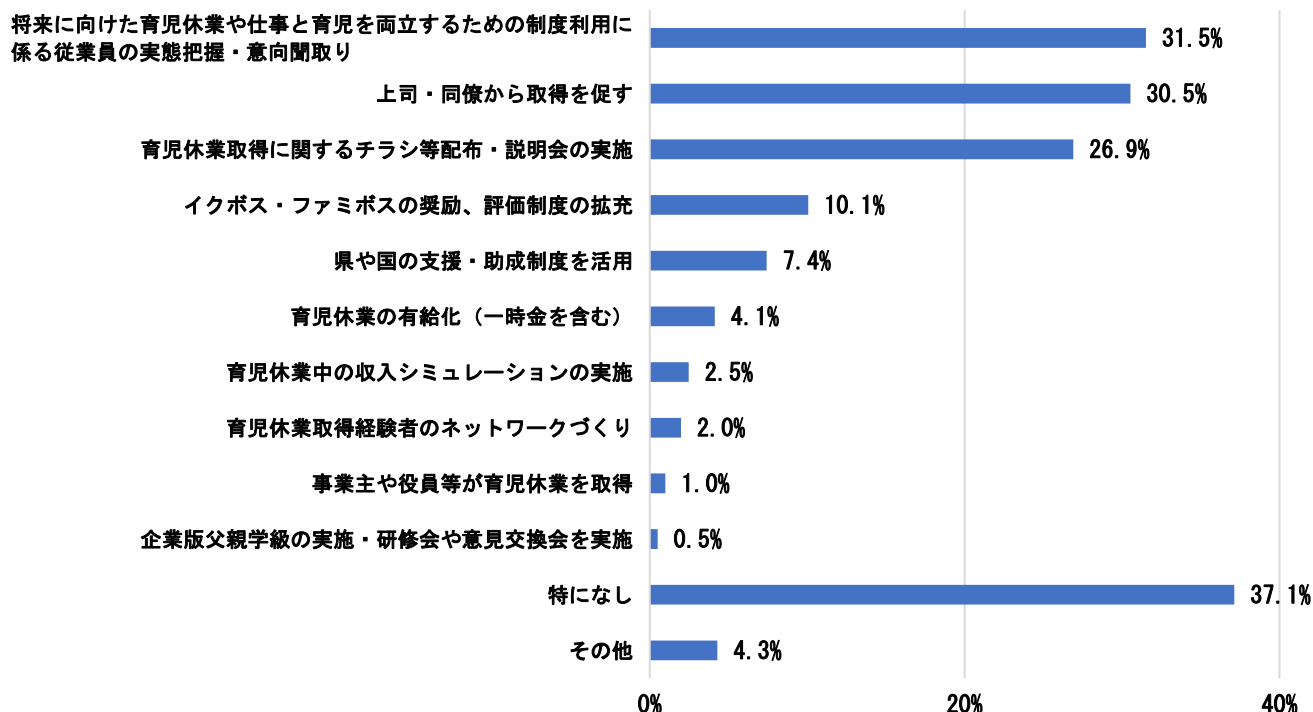
仕事と育児を両立するための制度等について(複数回答可)、「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が67.0%と最も高く、次いで「半日単位、時間単位等の休暇制度」が65.3%、「短時間勤務制度」が64.5%となっている。



※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。

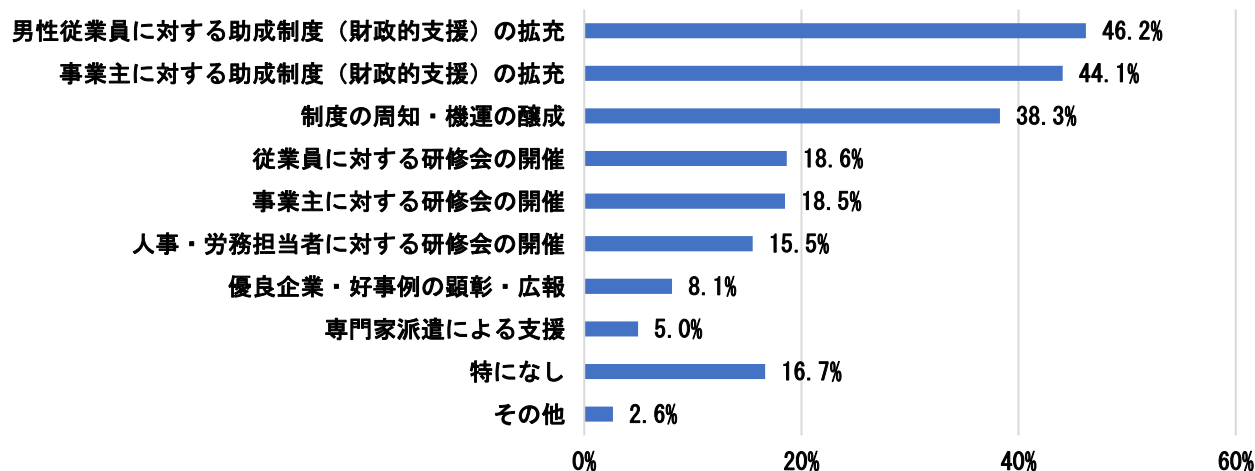


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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。



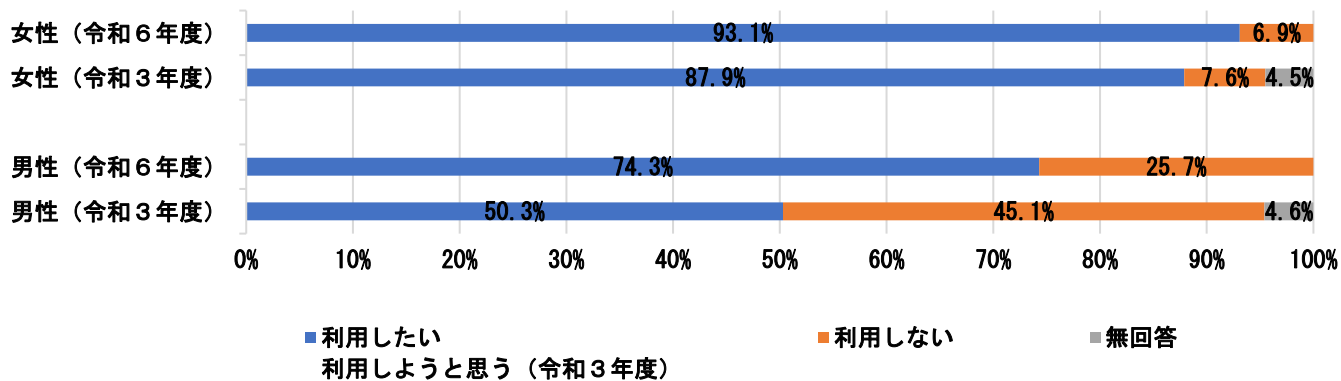
※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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

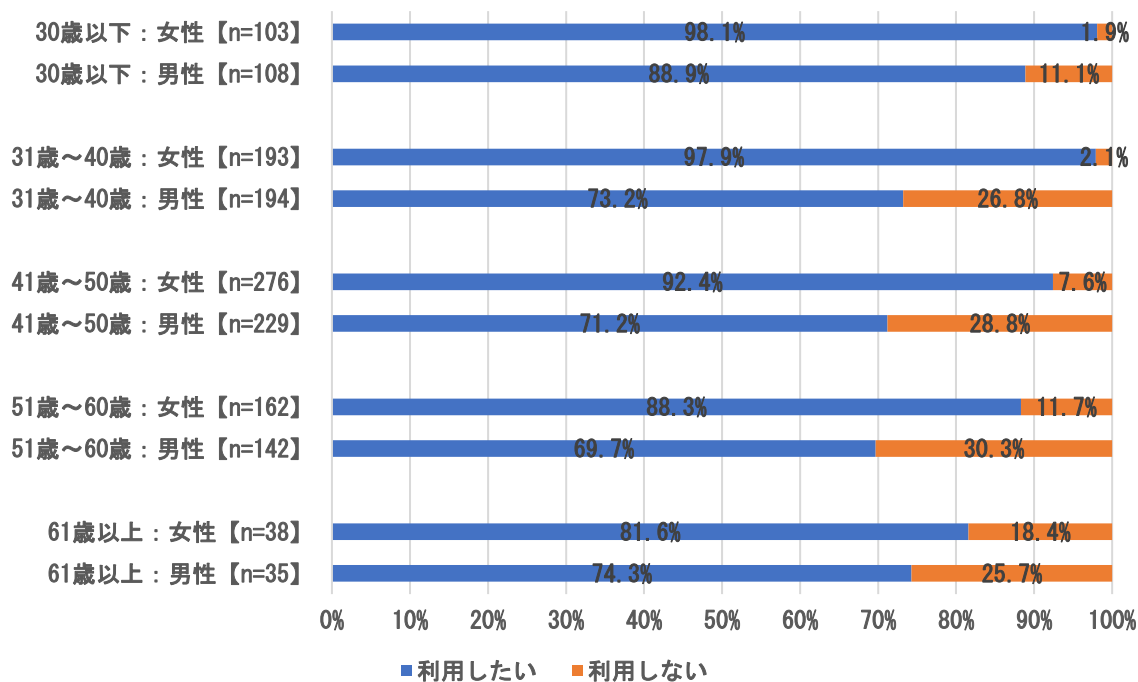
育児休業制度を「利用したい」は、女性従業員が 93.1%、男性従業員が 74.3%となっている。

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。

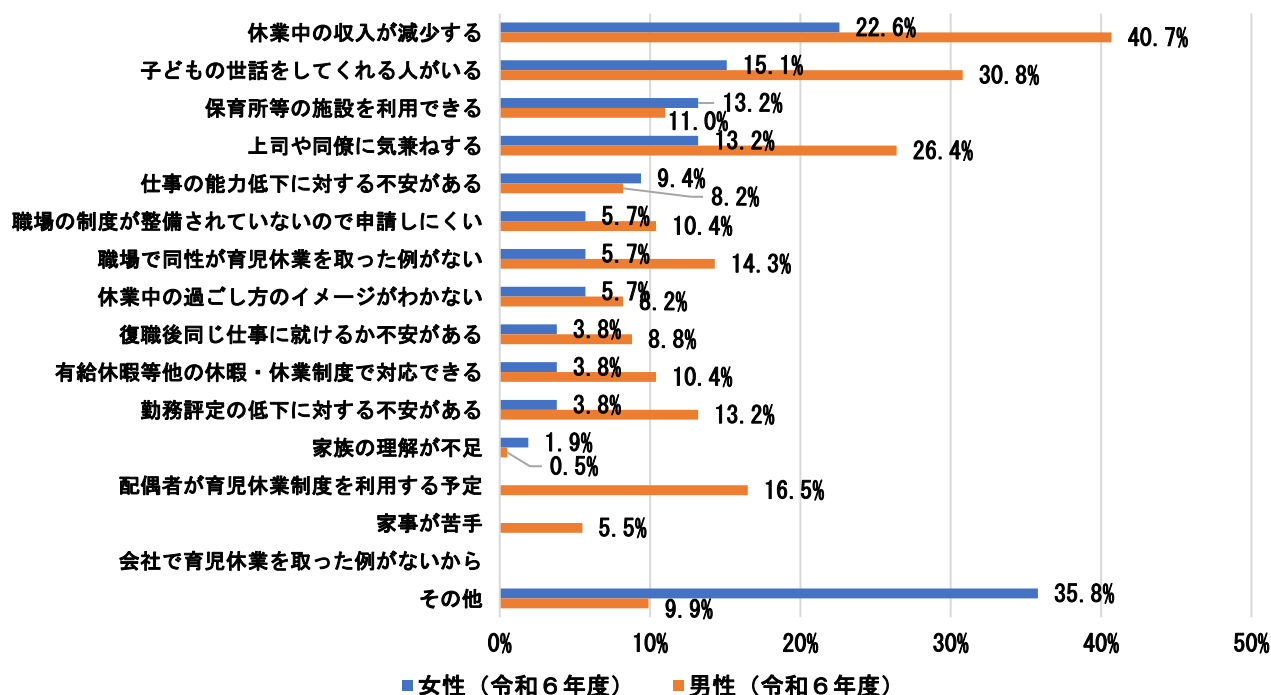


【年代別】



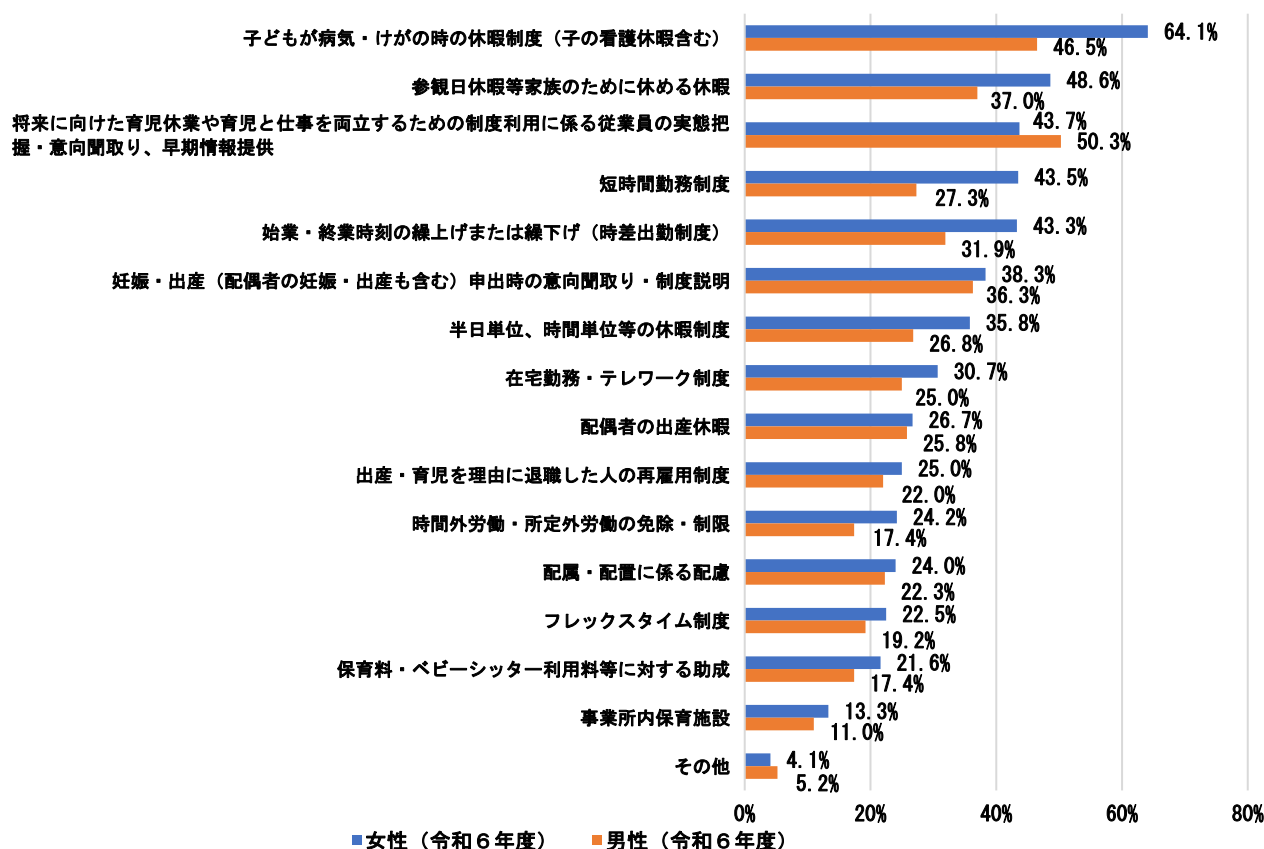
7) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 12 より

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

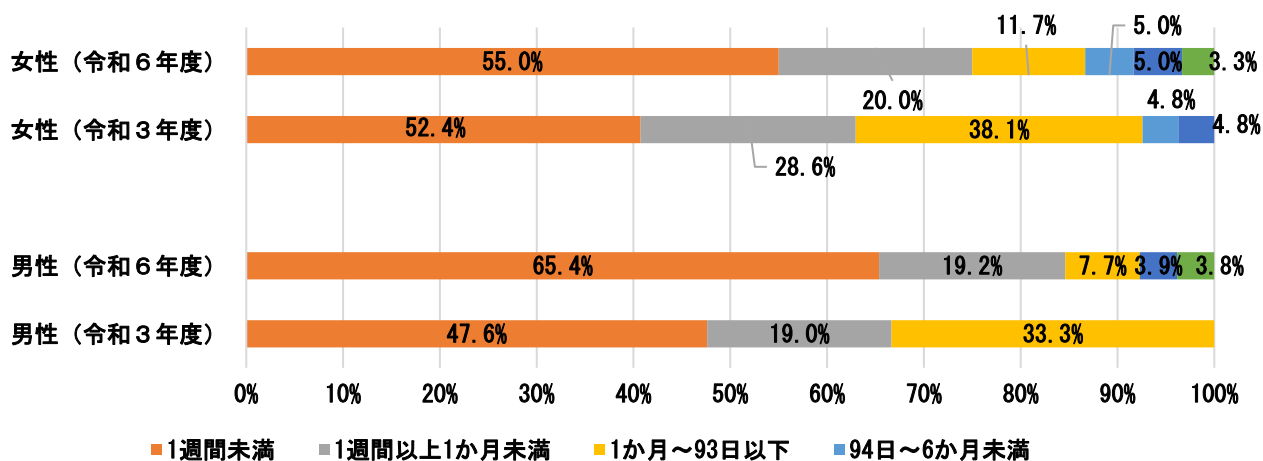
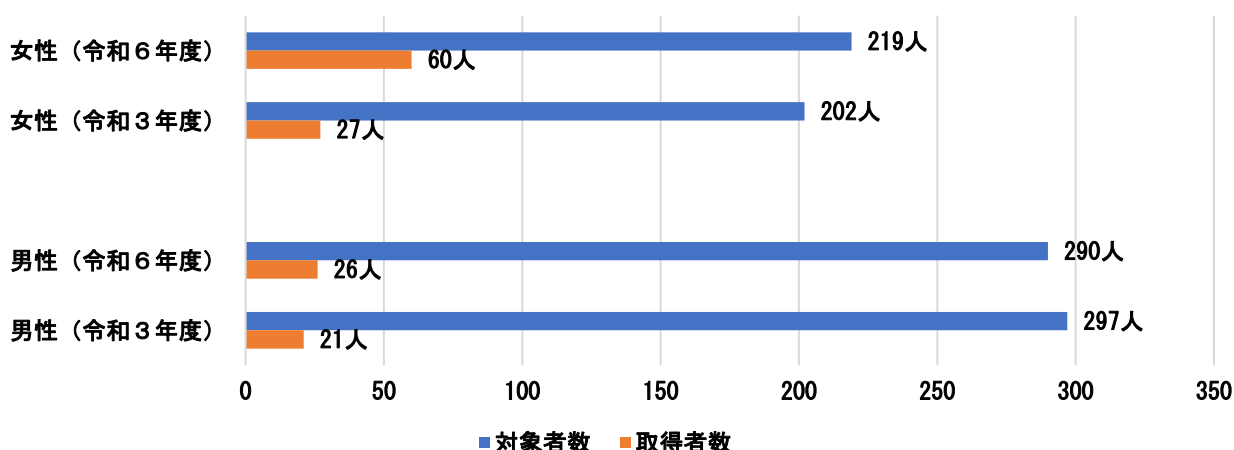
事業主調査

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。

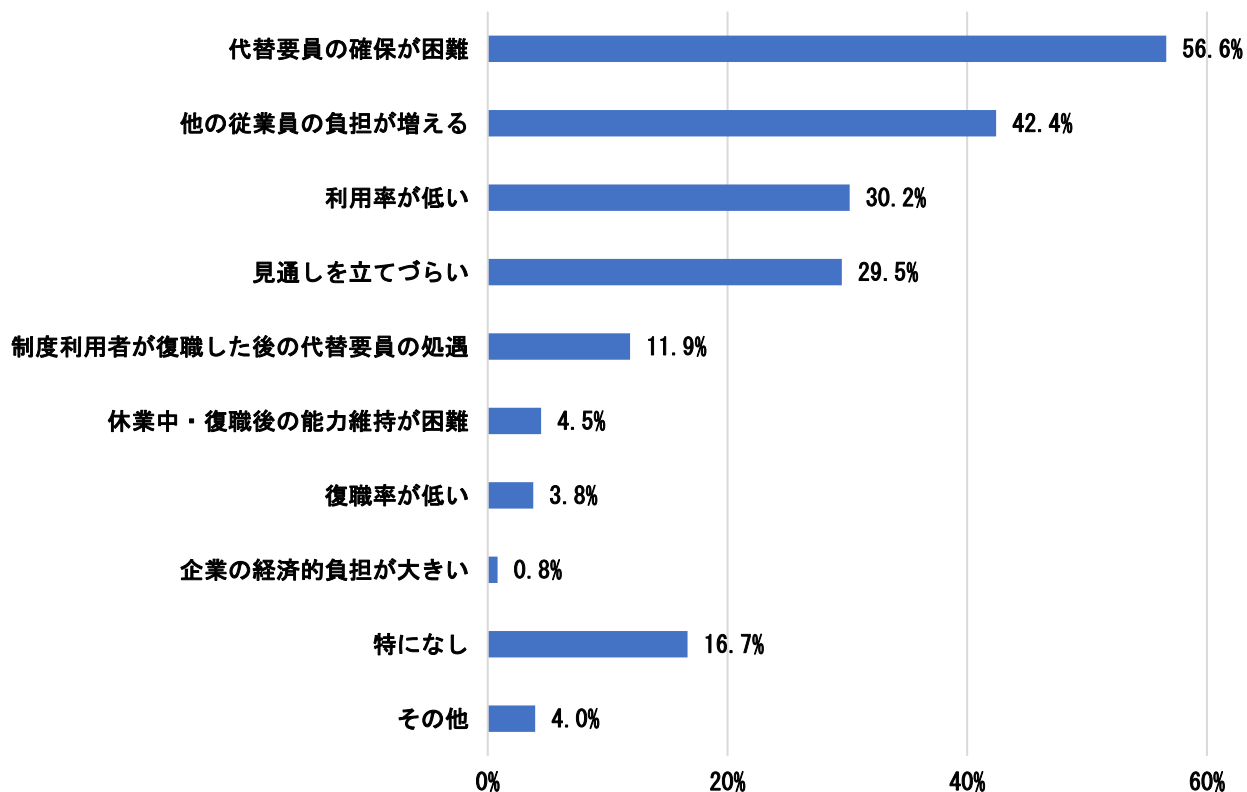


※上記は本質問の有効回答者数(女性 n=60、男性 n=26)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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。

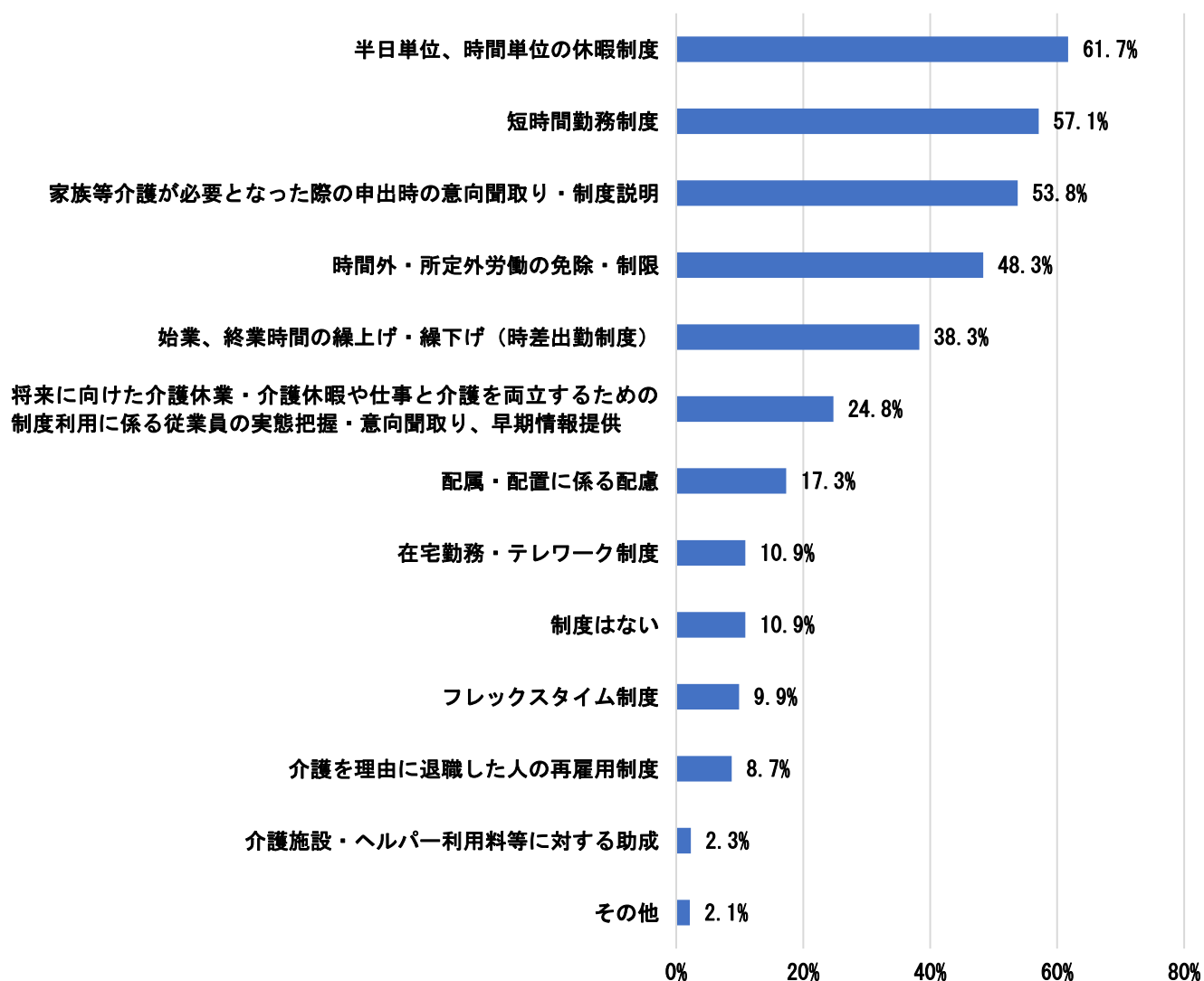
前回調査(令和3年度)と比較すると、前回同様、上位3位は「代替要員の確保が困難」、「他の従業員の負担が増える」、「利用率が低い」となっている。



※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。

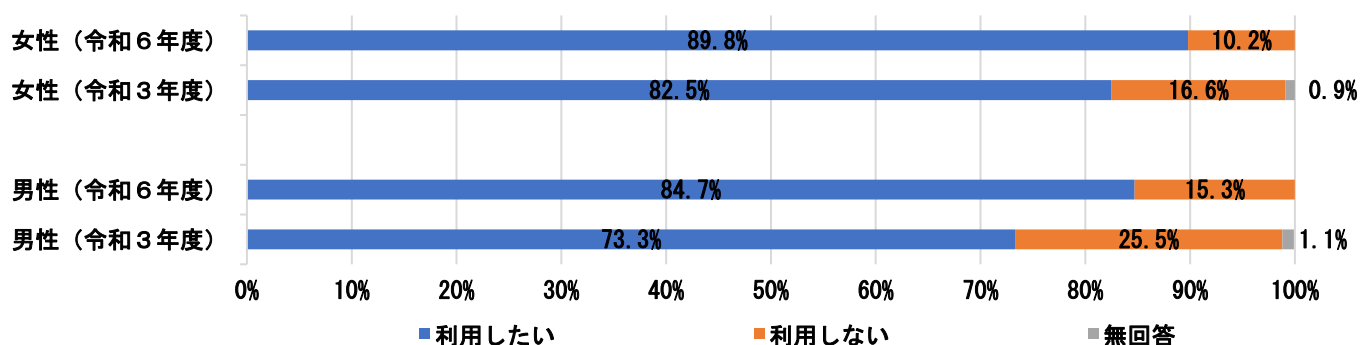


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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

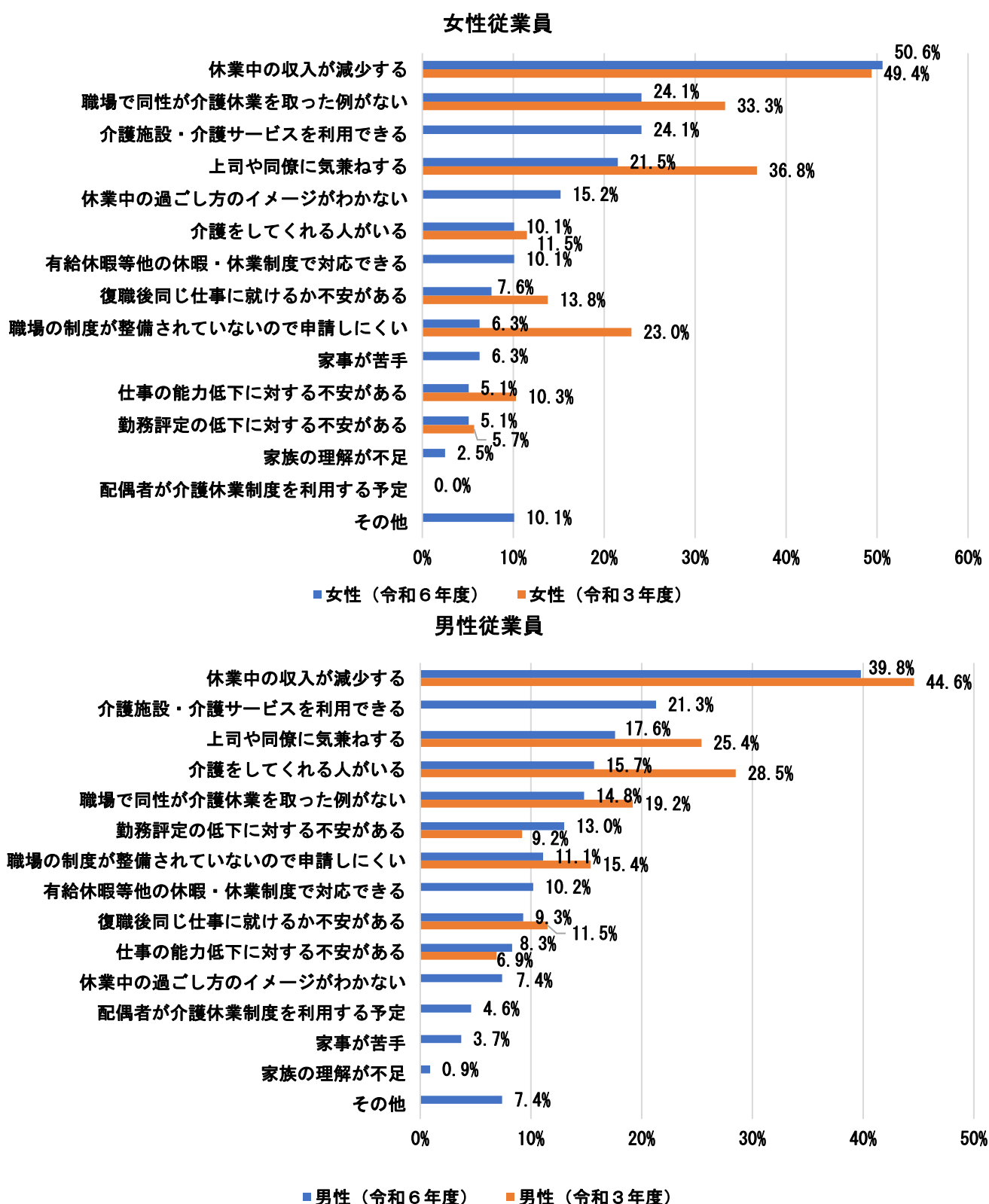
介護休業制度を「利用したい」と回答したのは、女性従業員が89.8%、男性従業員が84.7%となっている。

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。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。



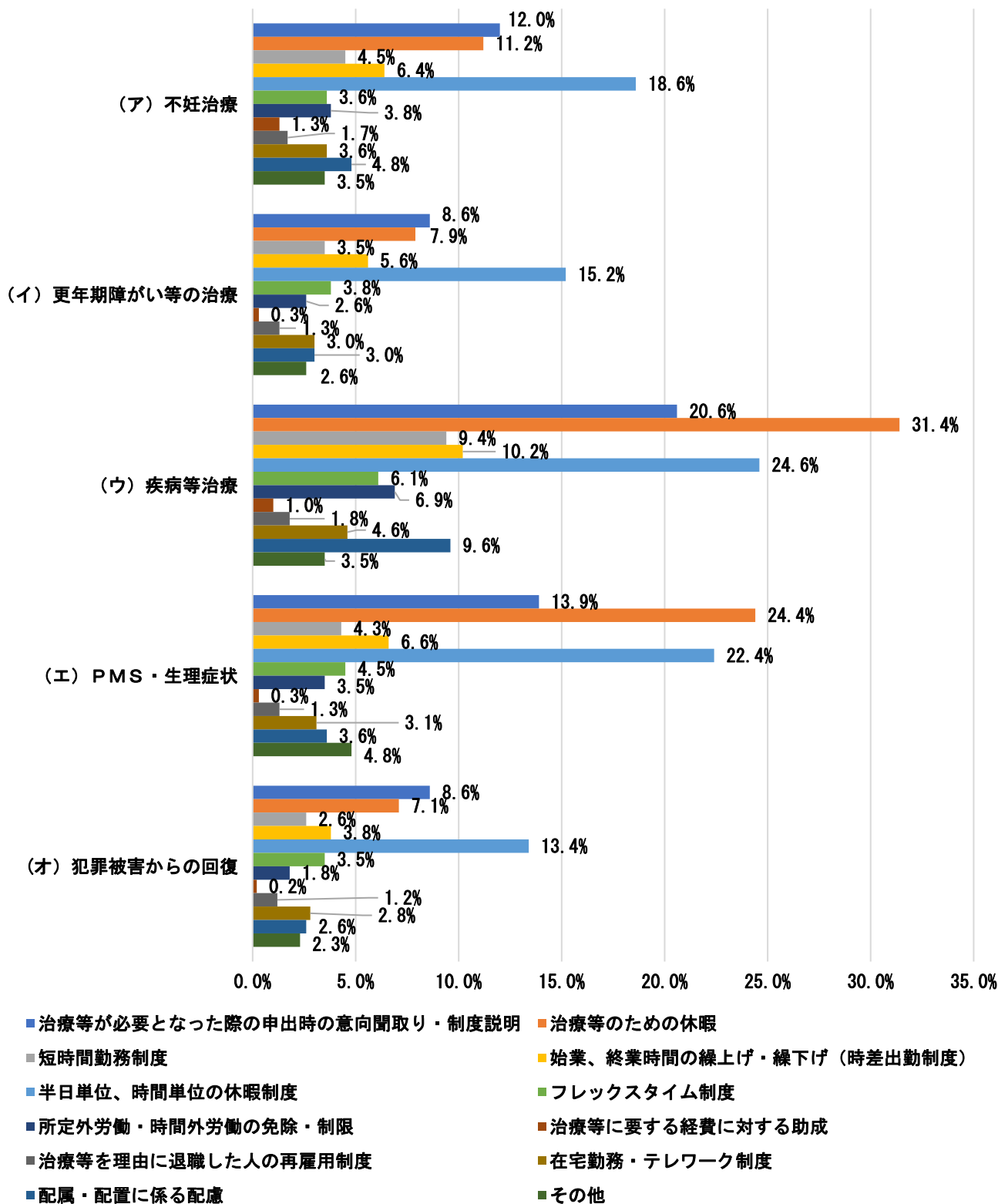
※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 n=79、男性 n=108)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(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

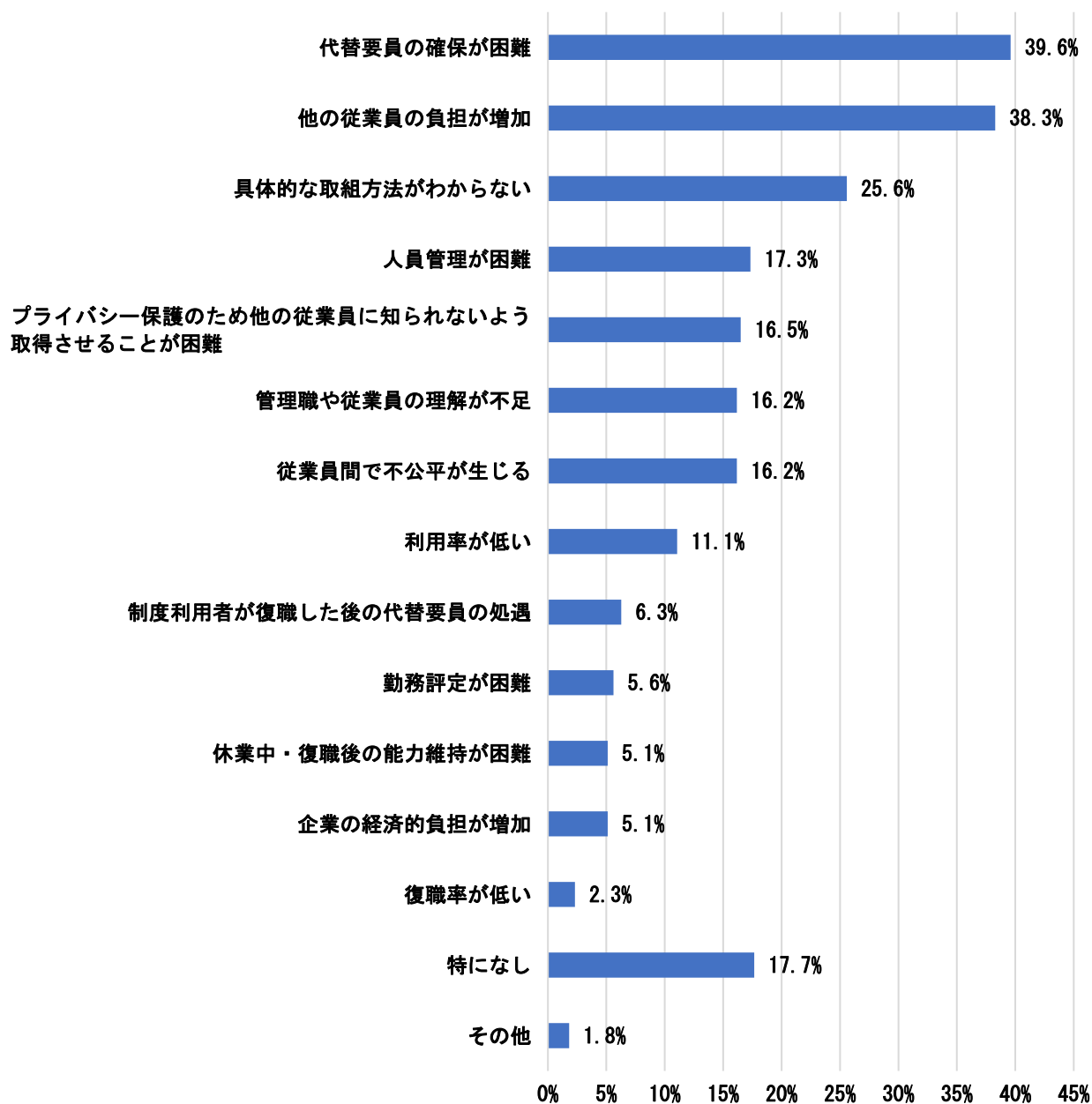
仕事と育児・介護以外の個人・家庭の事情を両立するための制度について、「不妊治療」、「更年期障がい等の治療」、「犯罪被害からの回復」は『半日単位、時間単位の休暇制度』が最も高く、「疾病等治療」「PMS・生理症状」は『治療等のための休暇』が最も高くなっている。



※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。

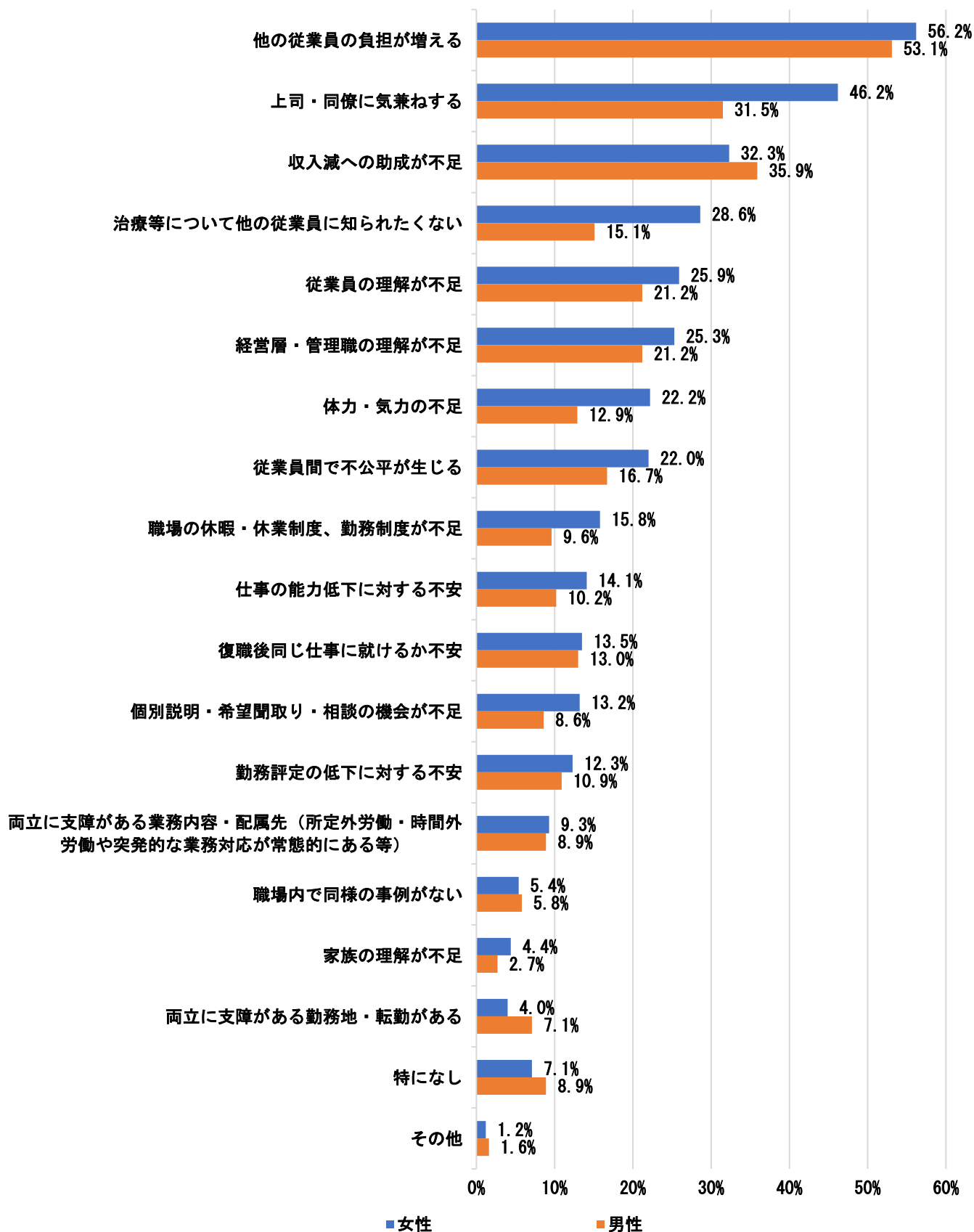


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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

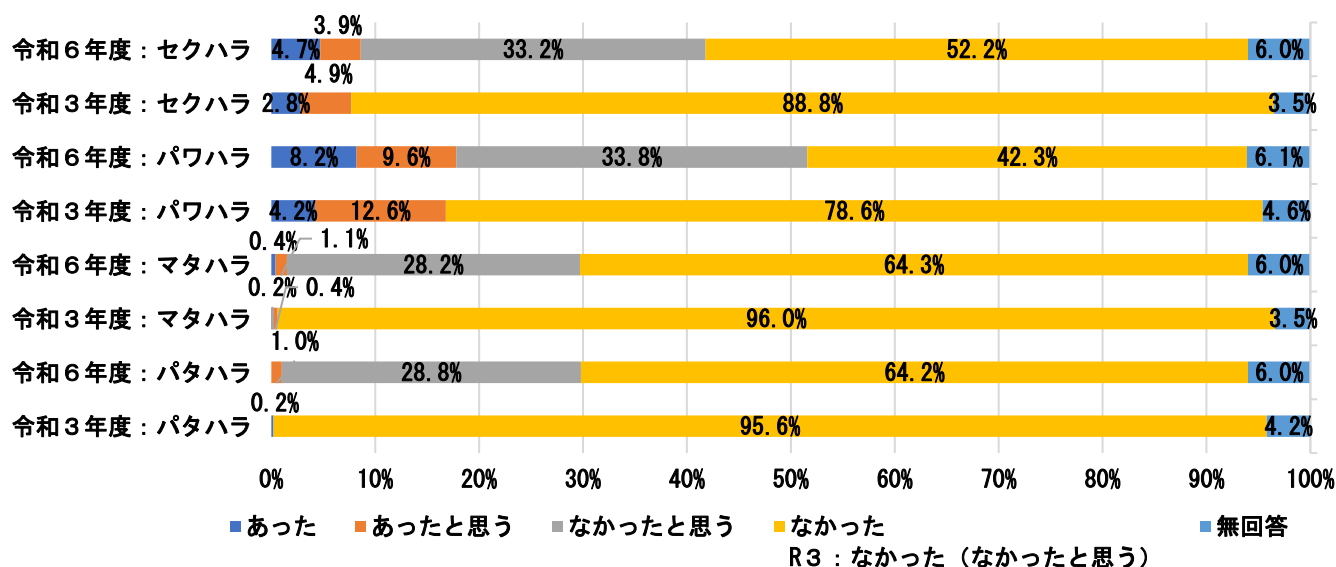
(1)セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラ

事業主調査

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

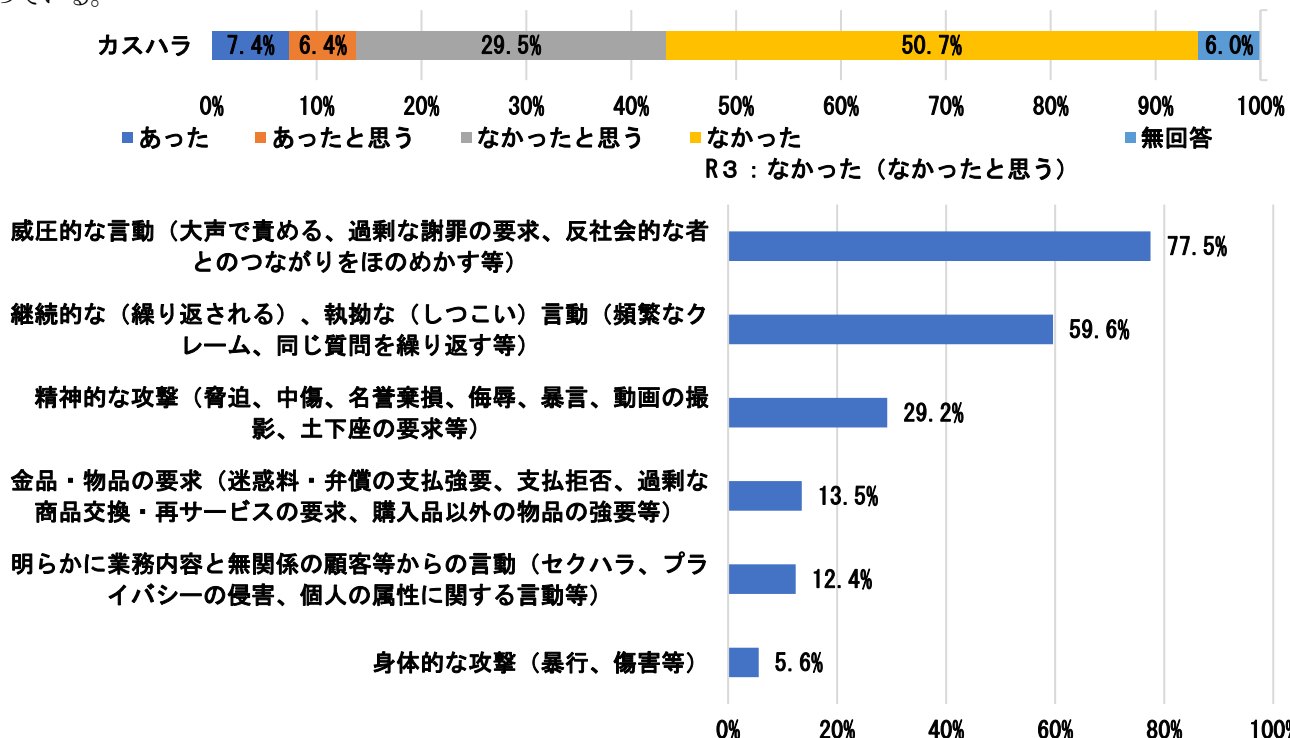
職場でのハラスメントが「あった」、「あったと思う」の合計は、セクハラ:8.6%、パワハラ:17.8%、マタハラ:1.5%、パタハラ:1.0%となっている。

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。

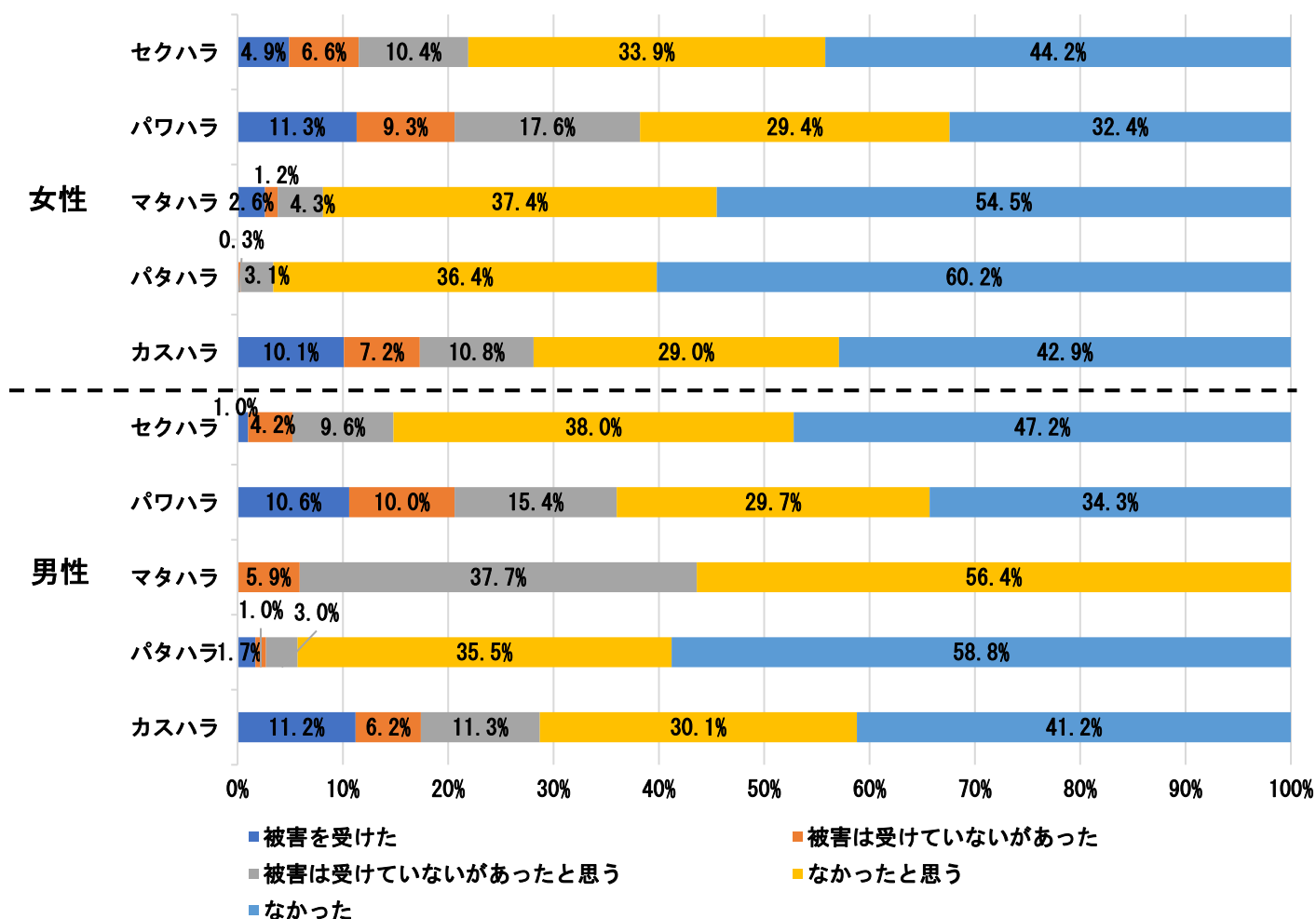


※上記は、カスハラについて「あった」「あったと思う」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=89)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

従業員調査

3)職場でのセクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、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。

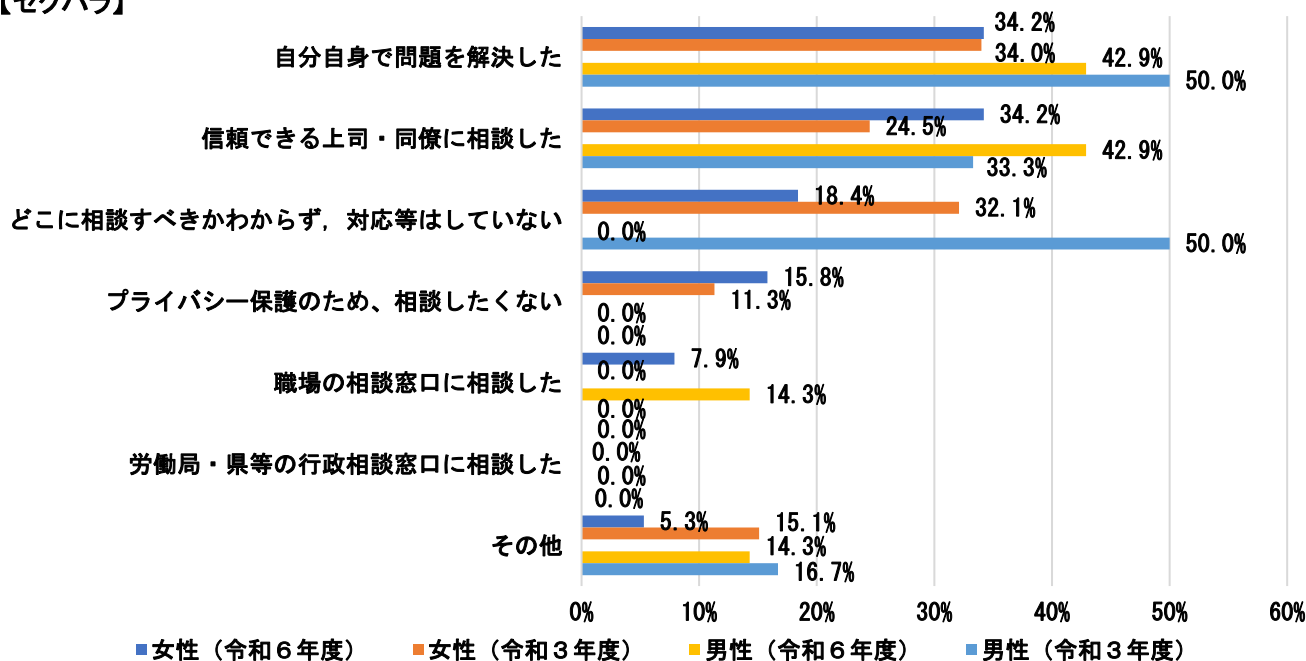


4) ハラスメントに対する対応 女性・男性各従業員調査票 3 問 25

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。

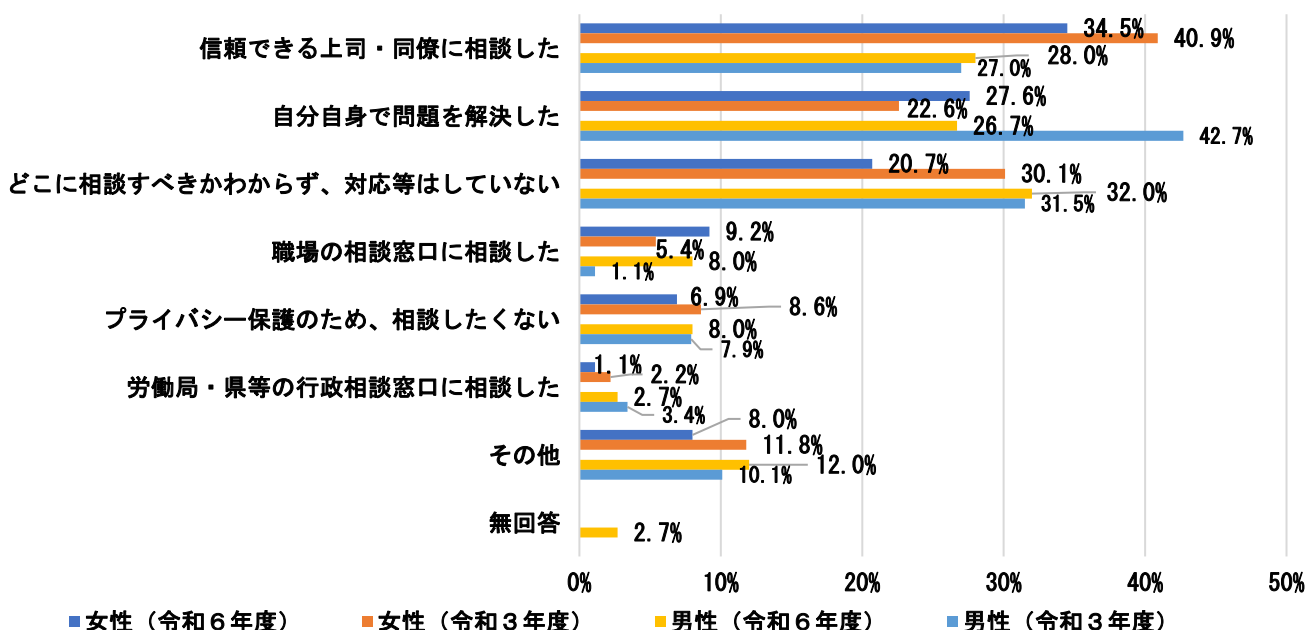
【セクハラ】



【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。

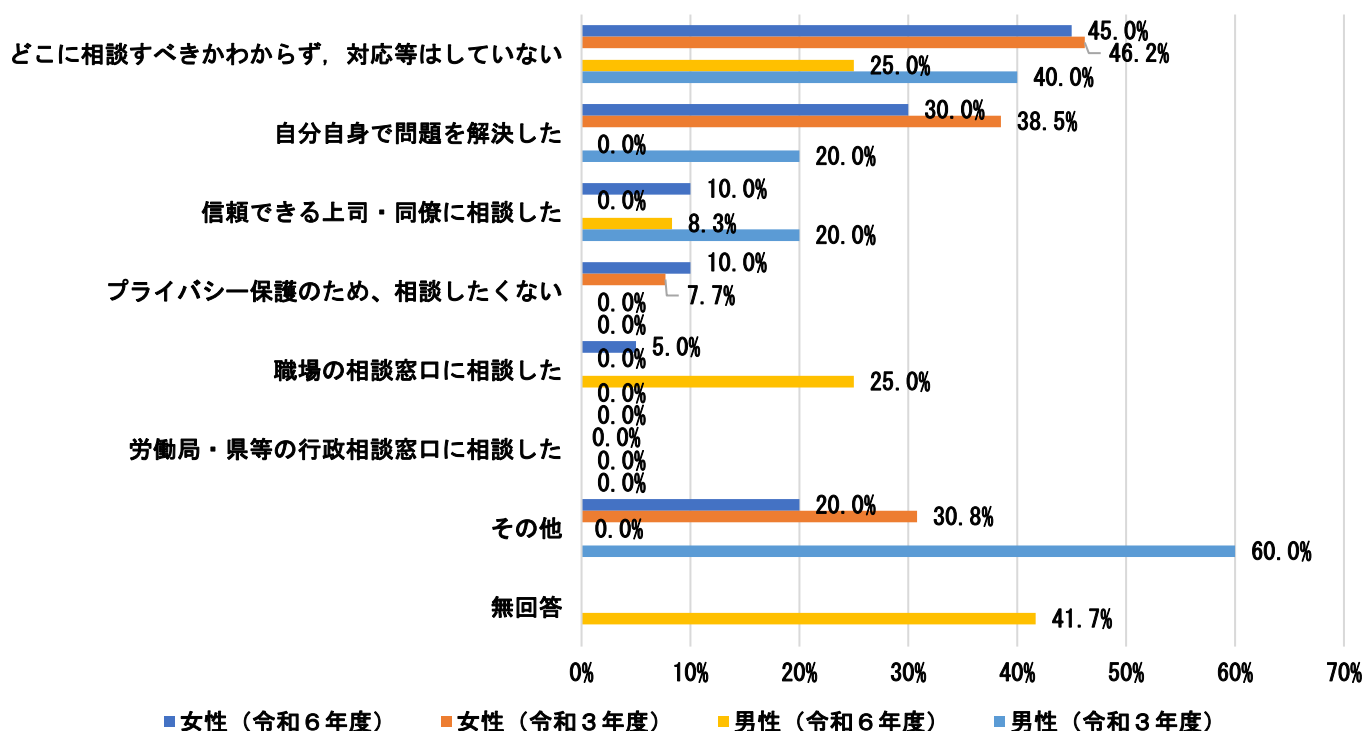
前回調査(令和3年度)と比較すると、女性従業員では「自分自身で問題を解決した」が、男性従業員では「職場の相談窓口相談した」が増加している。



【マタハラ・パタハラ】

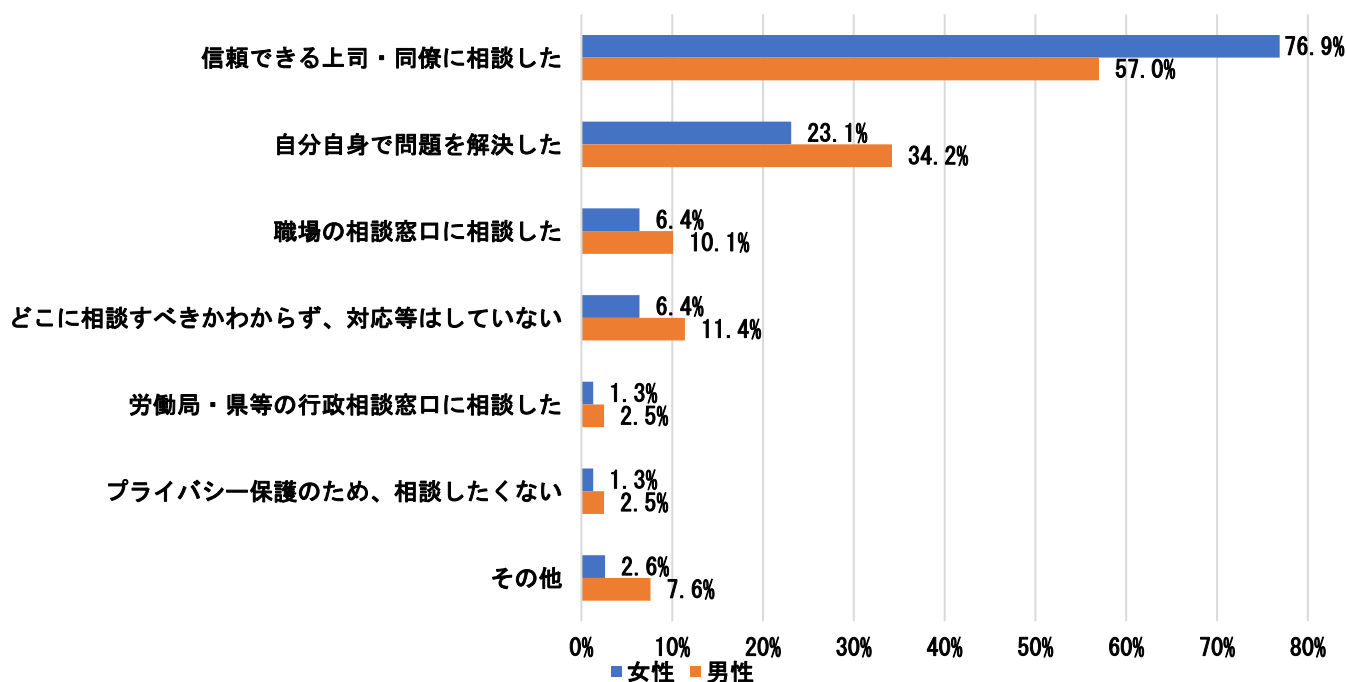
マタハラ・パタハラの「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=20、男性 n=12)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」が 45.0%、男性従業員では「どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない」、「会社の相談窓口相談した」が 25.0%と最も高くなっている。

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】

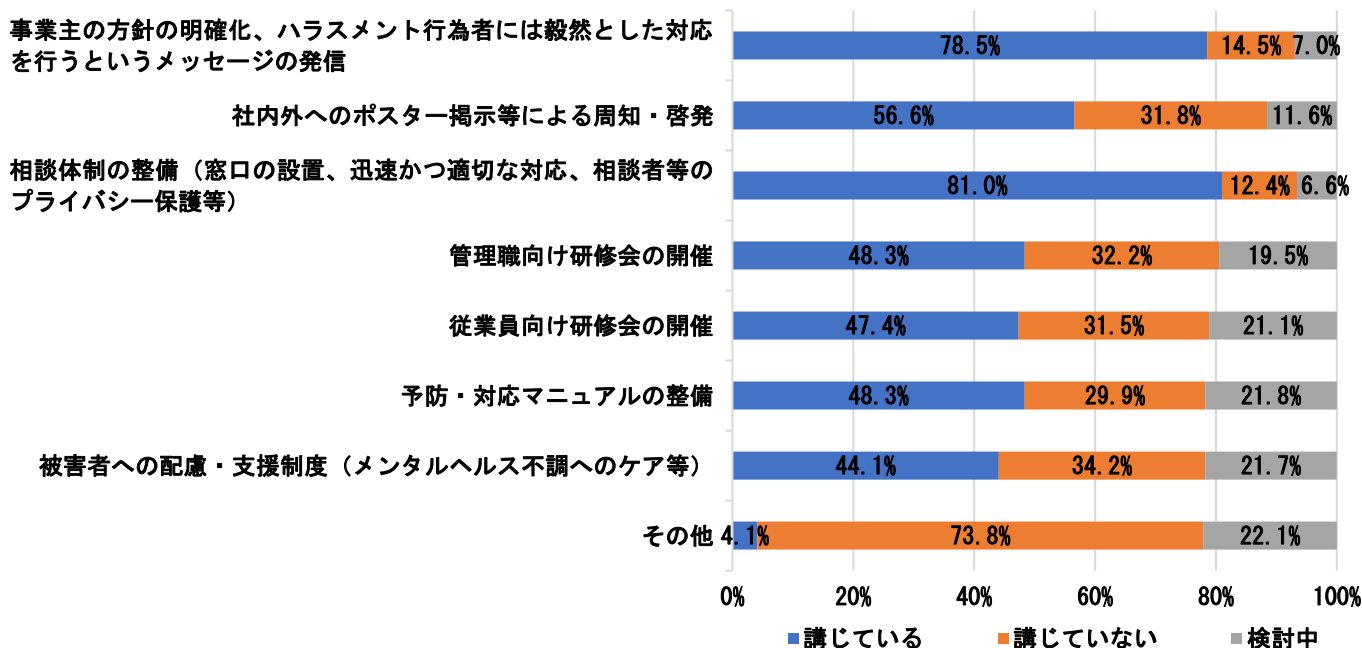
カスハラの「被害を受けた」と回答した従業員(女性:n=78、男性:n=79)が、被害後の対応としてあげるのは(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「信頼できる上司・同僚に相談した」が女性:76.9%、男性:57.0%と最も高く、次いで「自分自身で問題を解決した」が女性:23.1%、男性:34.2%となっている。



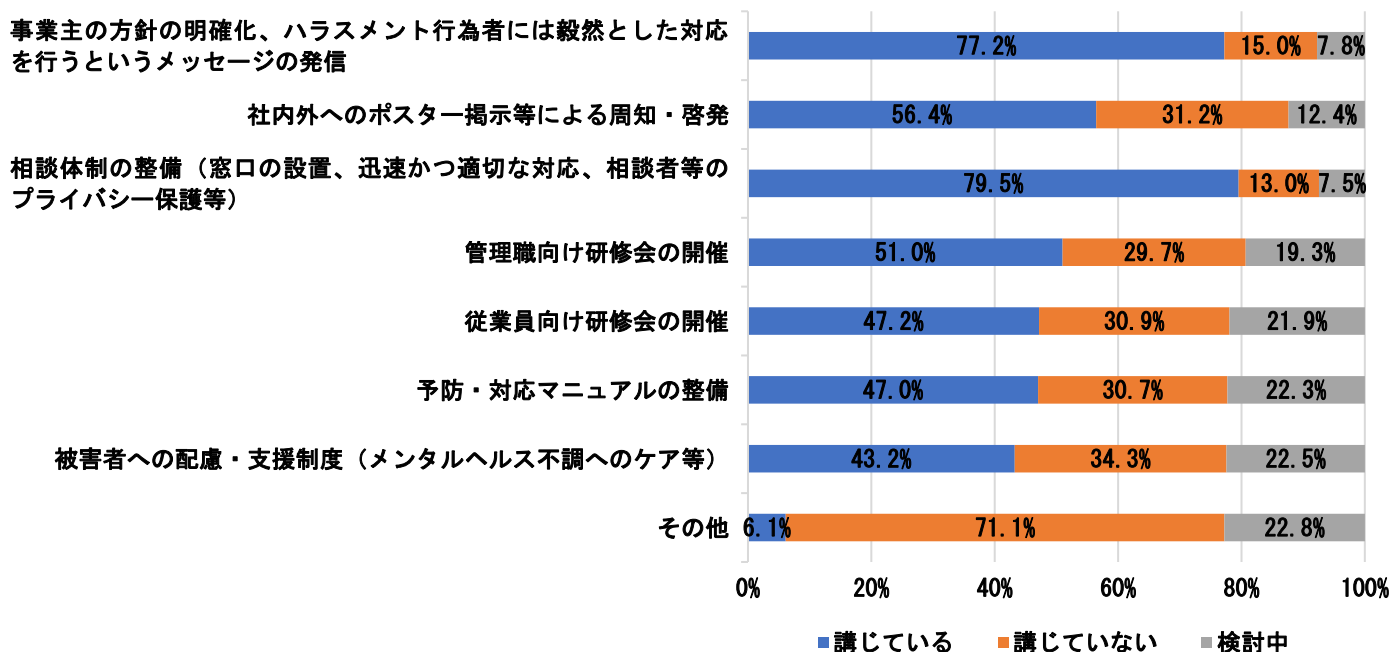
5)事業所でのハラスメント対策 事業主調査票 3 問 15

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

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

社内外へのポスター掲示等による周知・啓発

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）

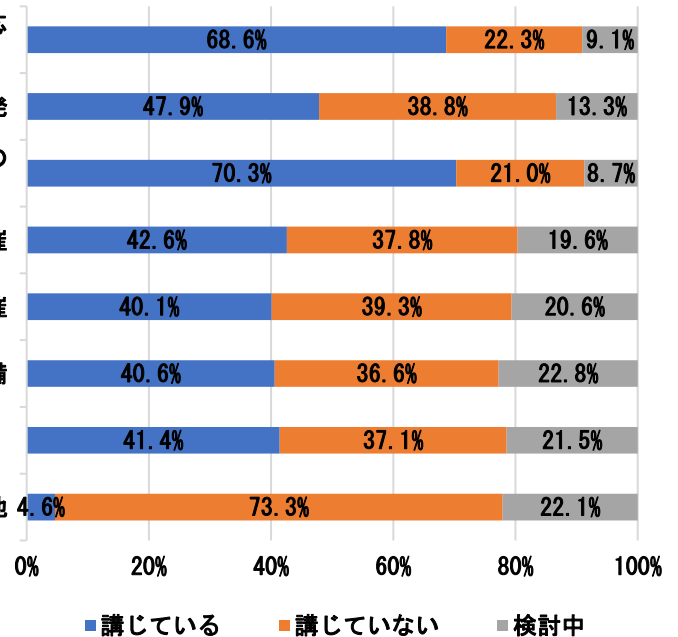
管理職向け研修会の開催

従業員向け研修会の開催

予防・対応マニュアルの整備

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）

その他



(4) カスハラ

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

社内外へのポスター掲示等による周知・啓発

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）

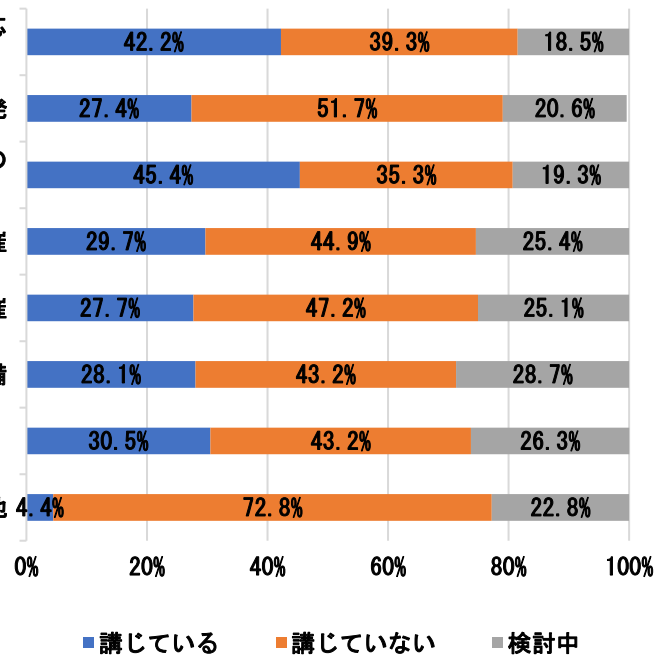
管理職向け研修会の開催

従業員向け研修会の開催

予防・対応マニュアルの整備

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）

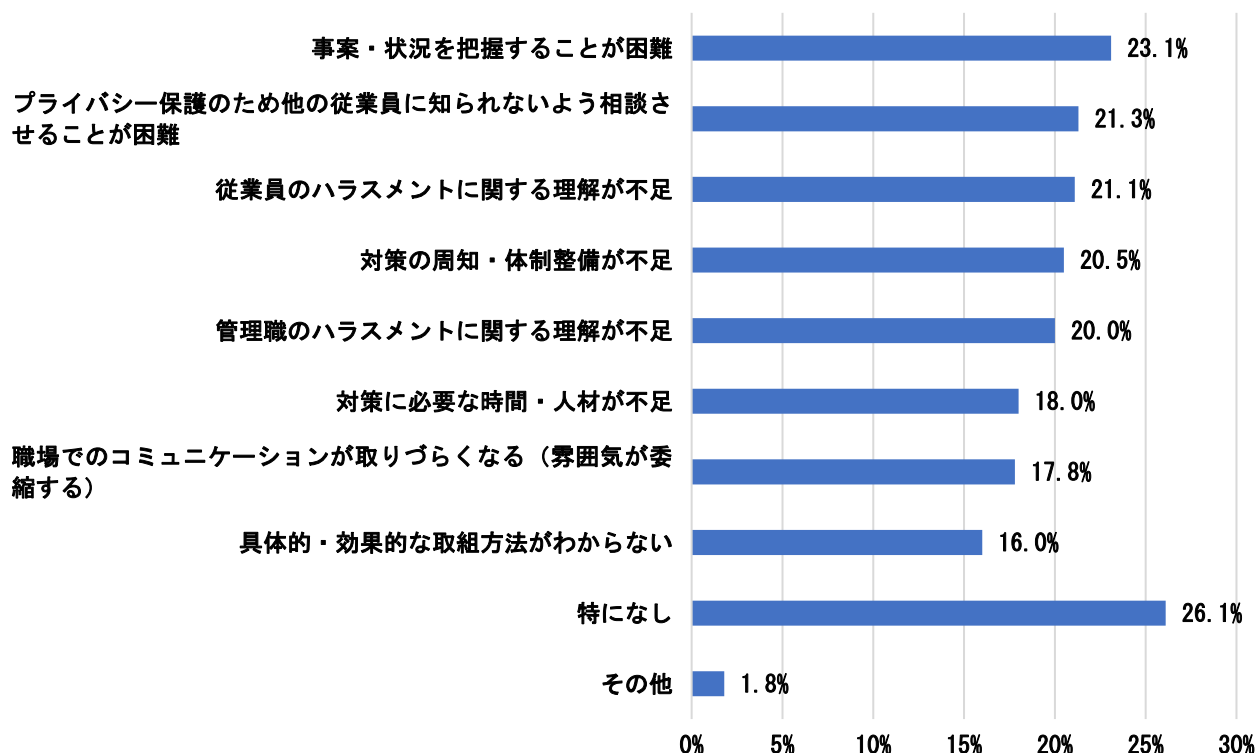
その他



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

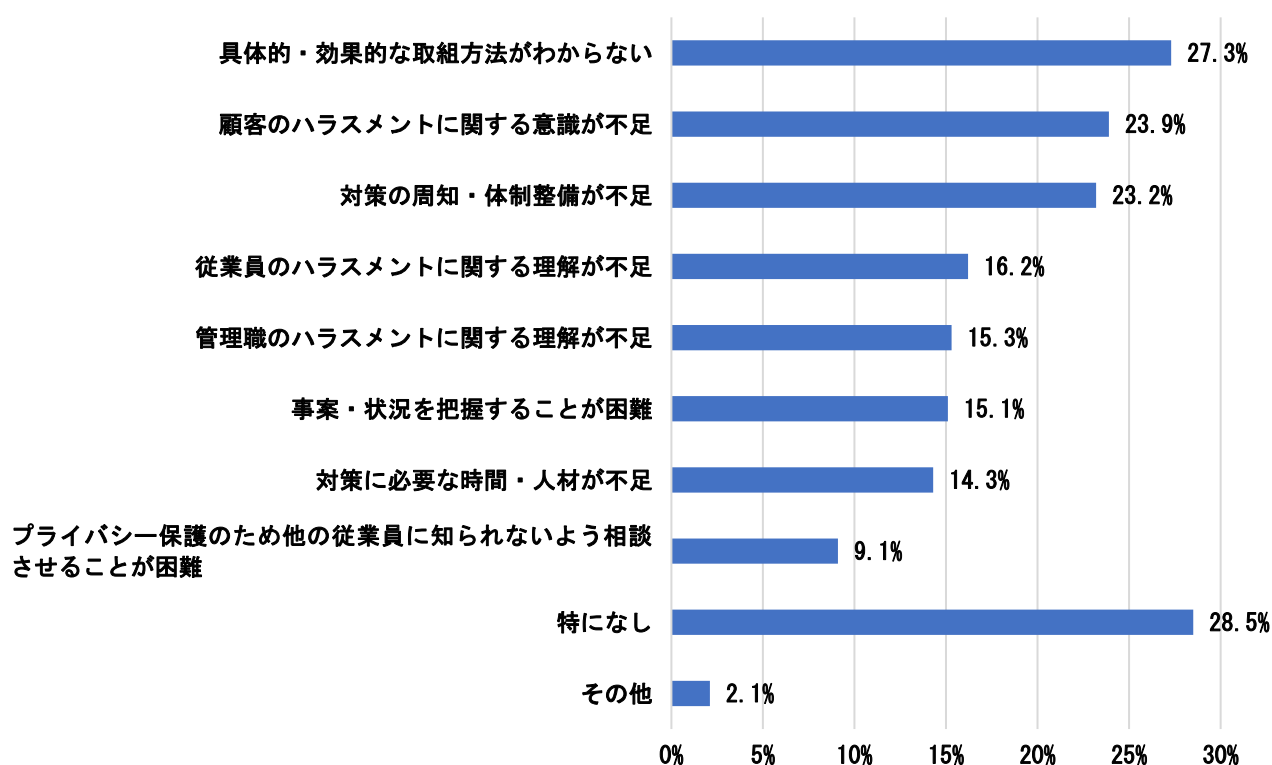
【セクハラ・パワハラ・マタハラ・パタハラ】

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。

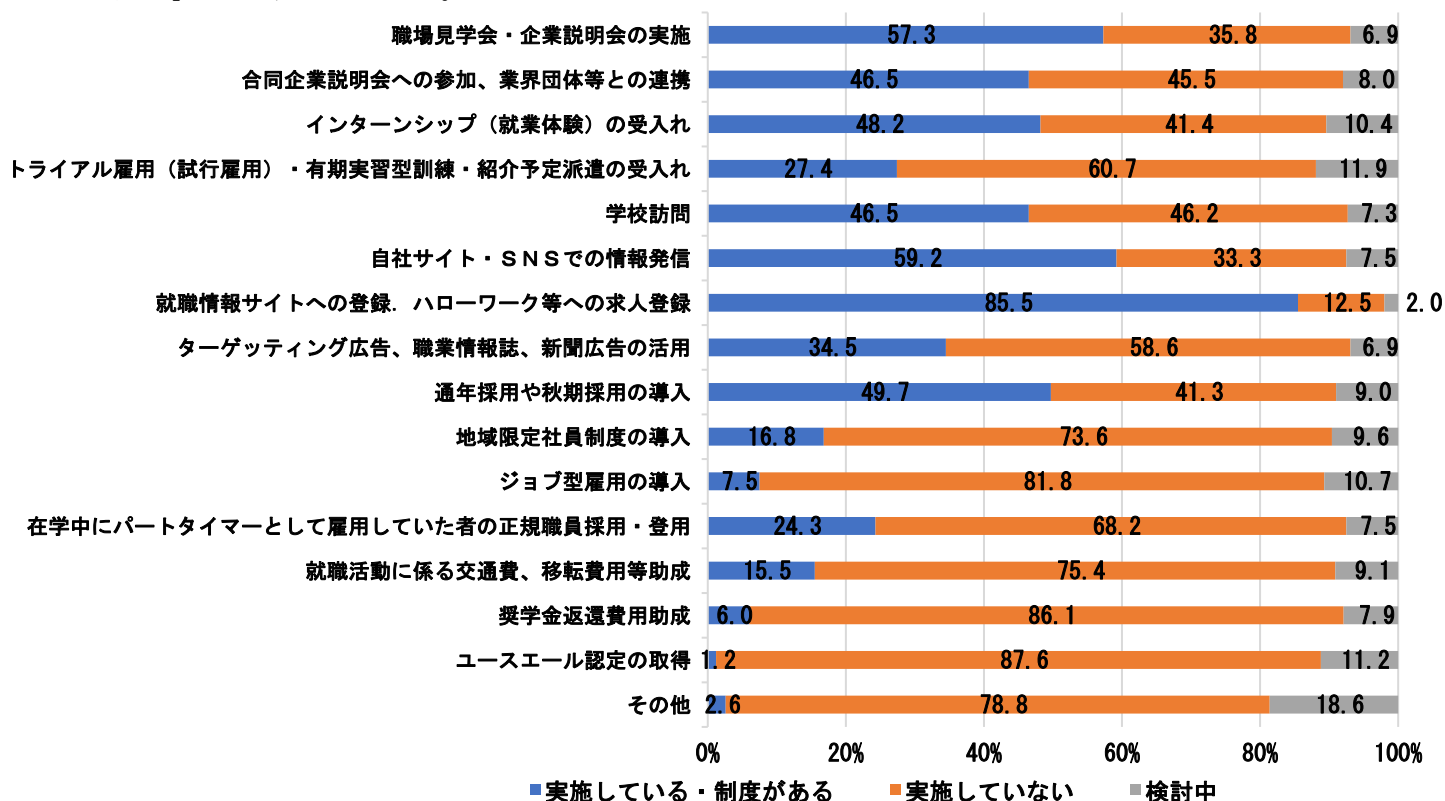


4 多様な人材の雇用

(1) 若年者の雇用

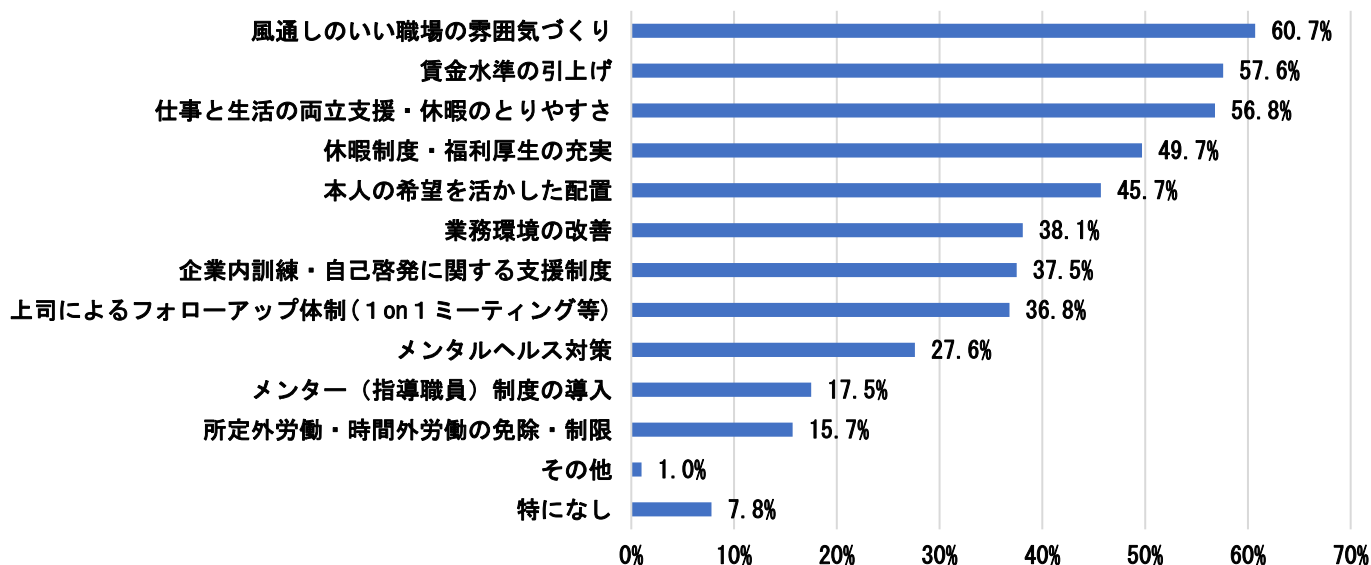
1) 若年者を雇用するための取組 事業主調査票 II 問 17

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。

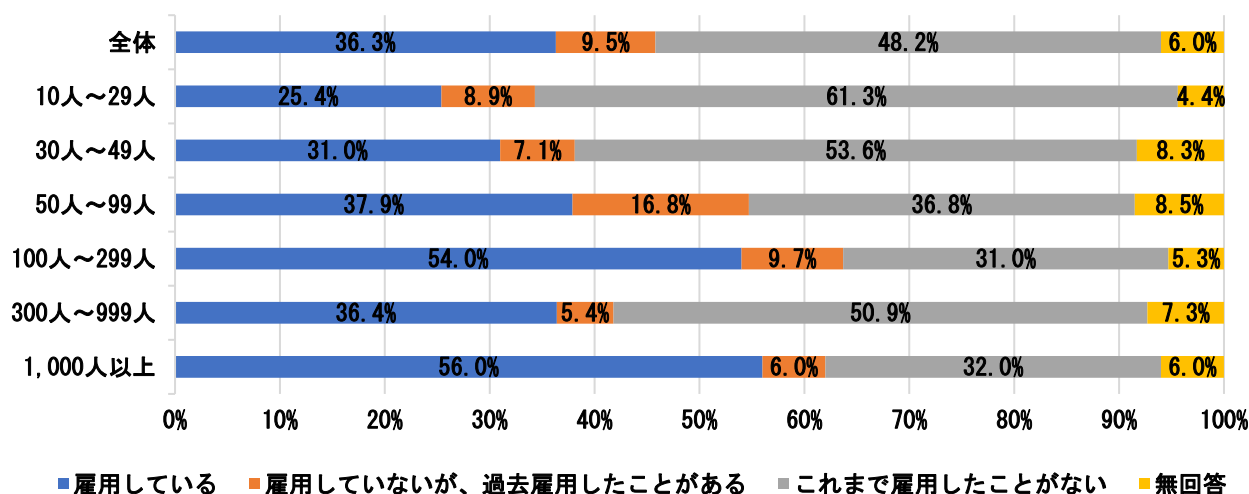


※上記は、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=606)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2)障がい者の雇用

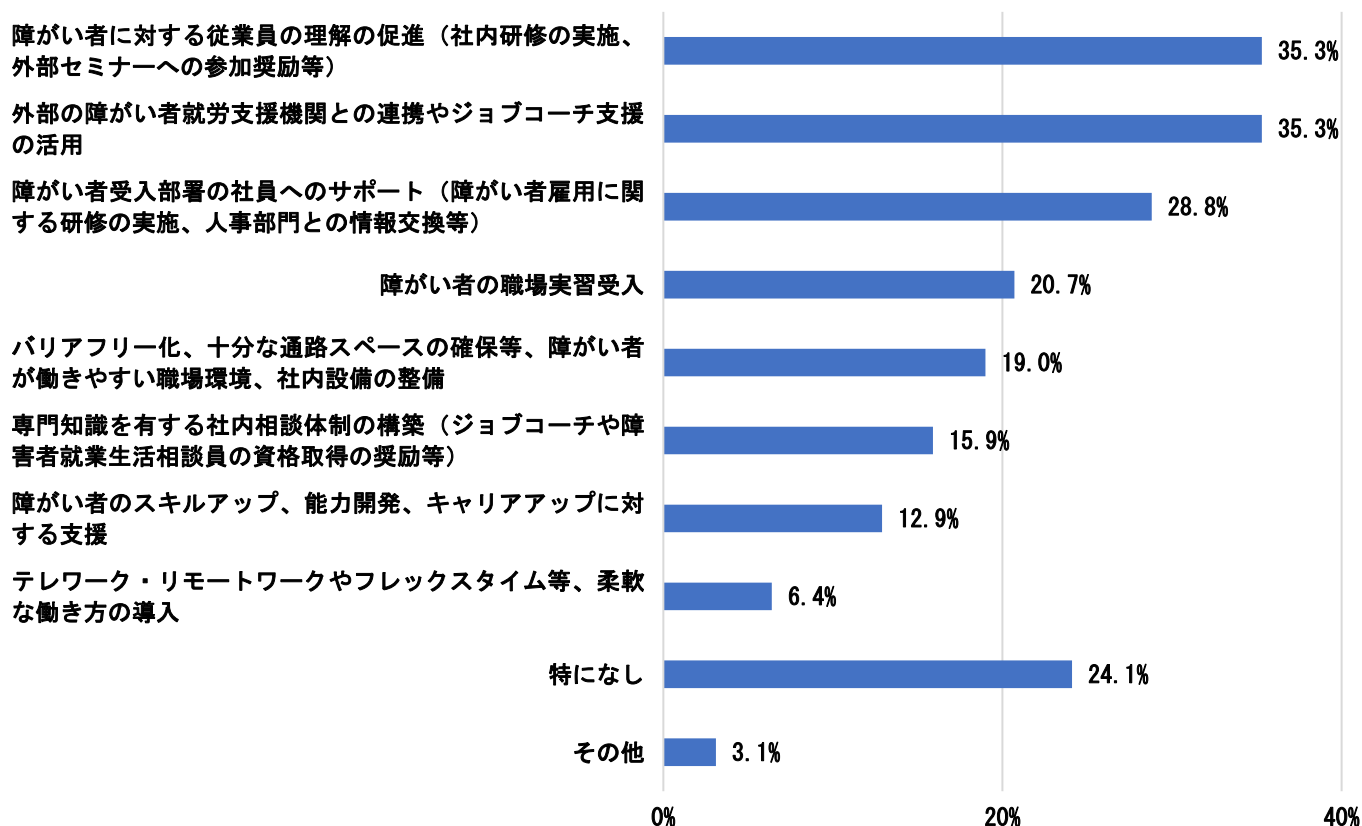
1)障がい者の雇用実績 事業主調査票 II 問 19

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

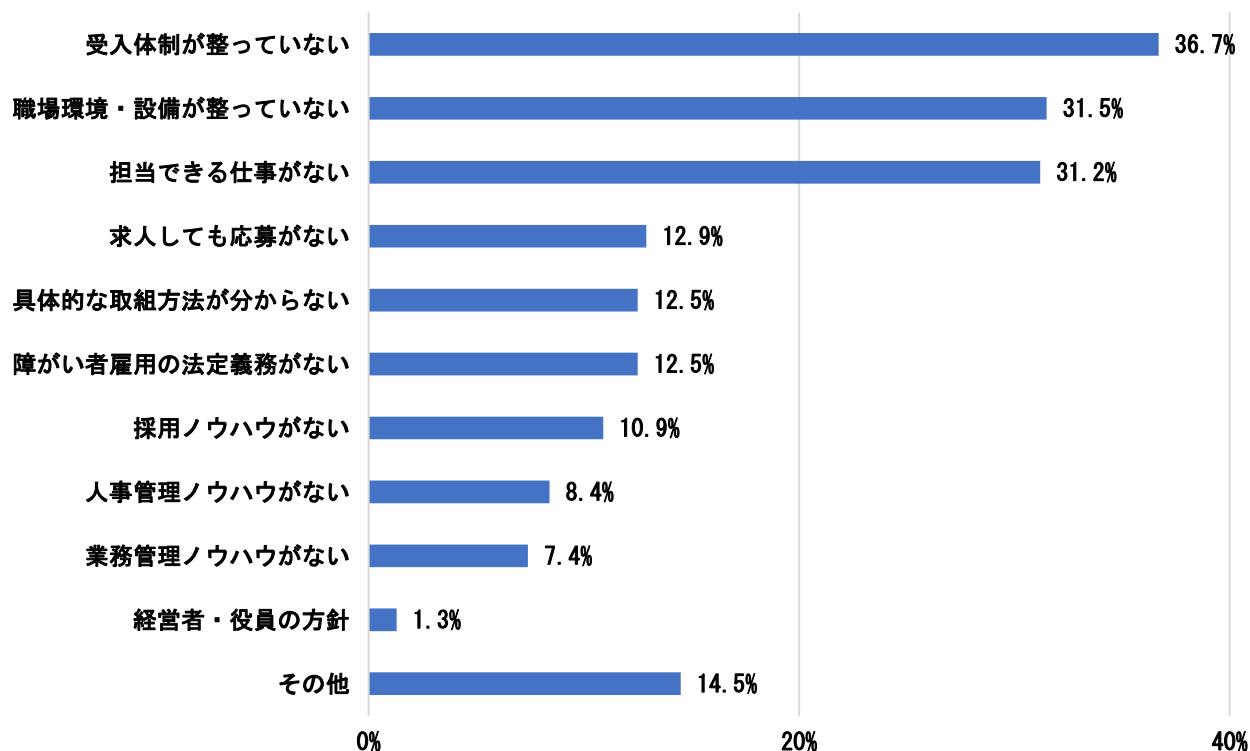
障がい者の職場定着に向けて、どのような取組をしているか又はしたことがあるかについて、「障がい者に対する従業員の理解の促進（社内研修の実施、外部セミナーへの参加奨励等）」、「外部の障がい者就労支援機関との連携やジョブコーチ支援の活用」が 35.3%と最も高くなっている。



※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。

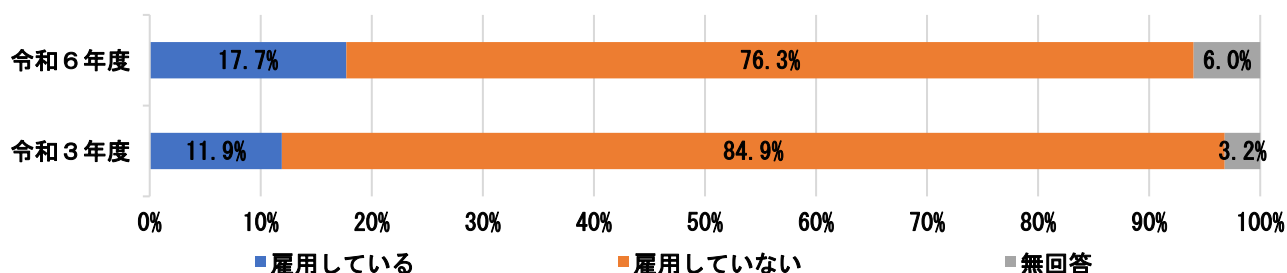


※上記は、「これまで雇用したことがない」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=311)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3)外国人の雇用

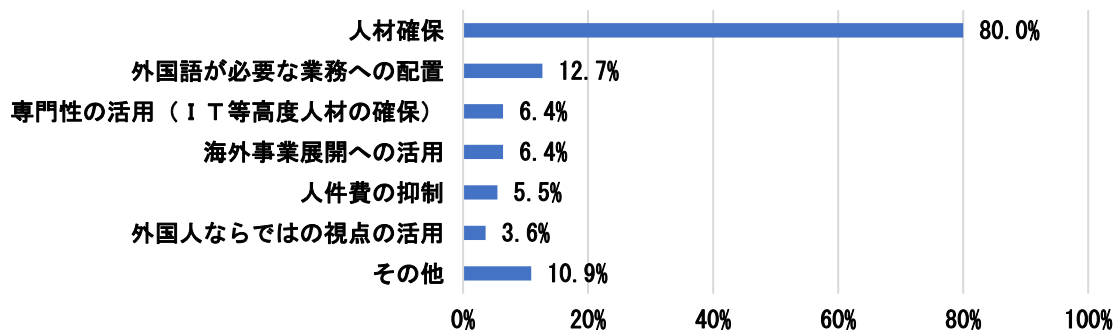
1)外国人の雇用 事業主調査票 II 問 22

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。

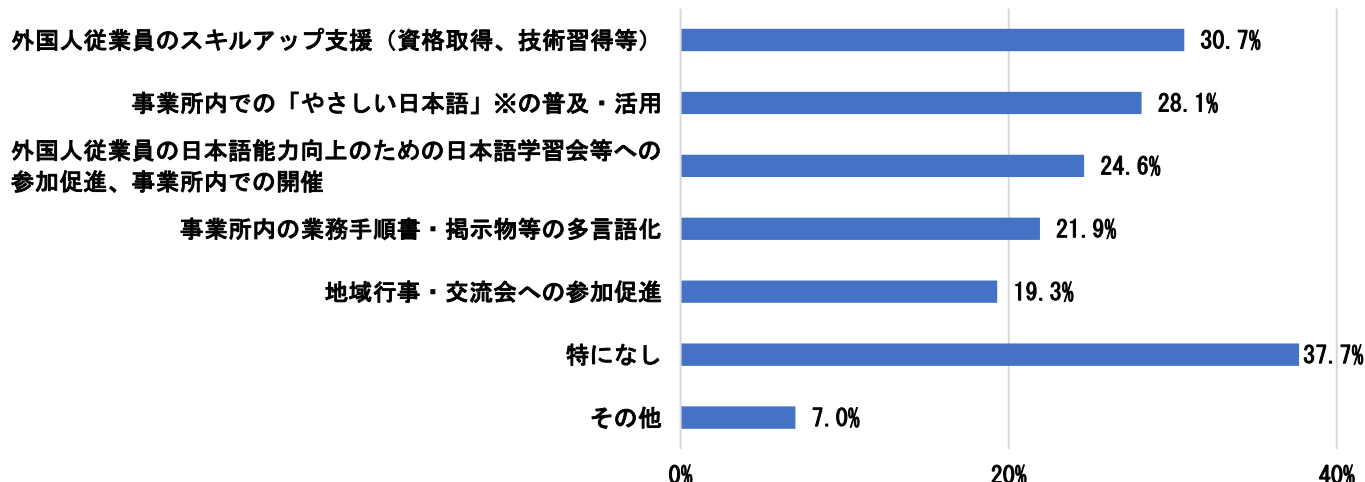


※上記は、「雇用している」と回答した事業主のうち、無回答を除く本質問の有効回答者数(n=110)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

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。

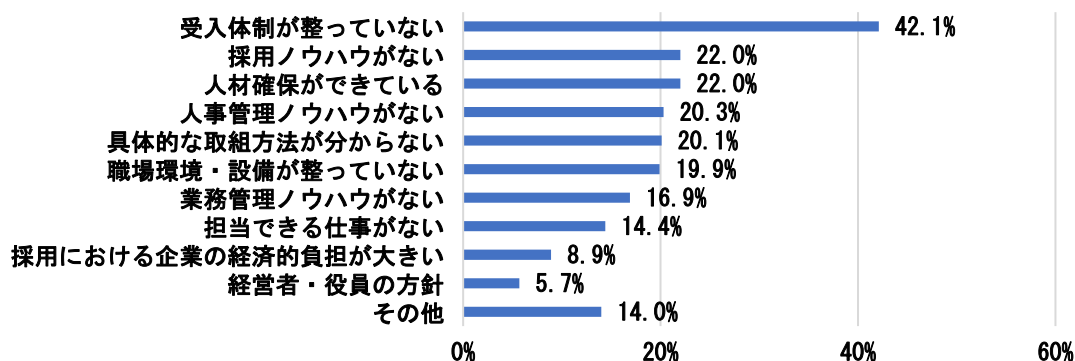
※やさしい日本語…普段使われている言葉を、外国人にも分かるように配慮した簡単な日本語



※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

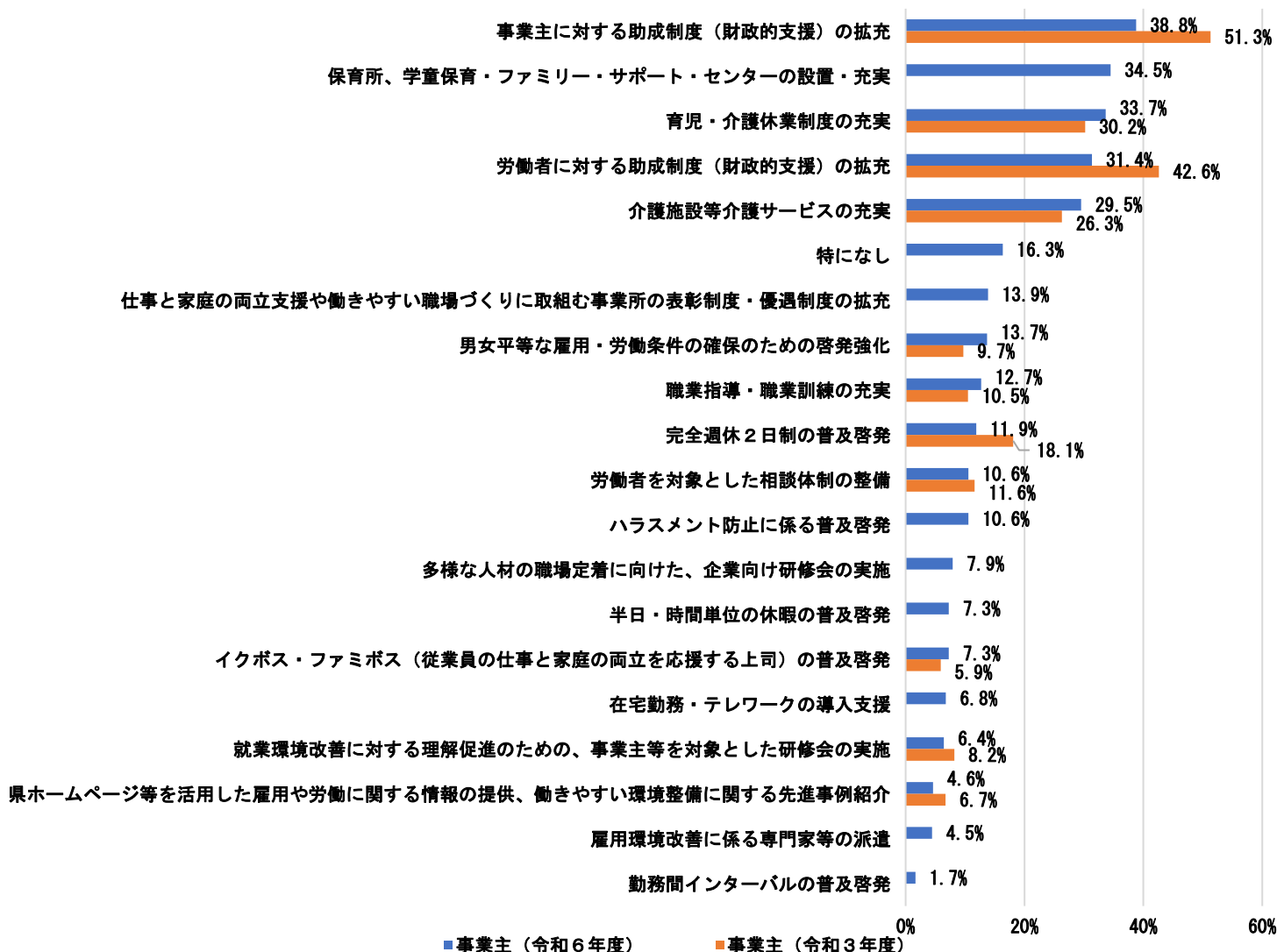
外国人を雇用していない理由について、「受入体制が整っていない」が42.1%と最も高く、次いで、「採用ノウハウがない」、「人材確保ができていない」が22.0%となっている。



※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 VIII 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。