

令和6年度鳥取県職場環境等実態調査

男性従業員調査項目

〔はじめに〕

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

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

〔記入上の注意〕

- 1 この調査票は、**男性従業員（正社員）**がご回答くださるようお願いいたします。
- 2 （ ）内に記入が必要な場合には、具体的な内容を記入してください。
- 3 本調査票は、**令和6年9月27日（金）までに、インターネット専用回答フォームで回答**をお願いします。
なお、多少期限が過ぎましても、ぜひご回答ください。
- 4 不明な点等がございましたら、下記までお問い合わせください。

【調査実施機関】

鳥取県 商工労働部 雇用人材局 雇用・働き方政策課

【調査受託機関・問合せ先】

株式会社情報サービス鳥取 〒680-8545 鳥取市富安一丁目74番地3 日段商事ビル3階

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

I あなたの働いている事業所とあなたご自身のことについて

問1 あなたの働いている事業所の業種は、次のうちどれですか。（主要なものを1つだけ選んでください。）

- | | | |
|------------------|----------------------|----------------|
| 1 農業、林業、漁業 | 2 鉱業、採石業、砂利採取業 | 3 建設業 |
| 4 製造業 | 5 電気・ガス・熱供給・水道業 | 6 情報通信業 |
| 7 運輸業、郵便業 | 8 卸売業、小売業 | 9 金融業、保険業 |
| 10 不動産業、物品賃貸業 | 11 学術研究、専門・技術サービス業 | 12 宿泊業、飲食サービス業 |
| 13 生活関連サービス業、娯楽業 | 14 教育、学習支援業 | 15 医療、福祉 |
| 16 複合サービス業 | 17 サービス業（他に分類されないもの） | |

問2 あなたの働いている会社（本社・支店・営業所を合わせて）の従業員数はどのくらいですか。

（該当するものを1つだけ選んでください。）

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

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

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

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

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

Ⅱ あなたの就業意識について

問5 あなたは(今の勤務先に限らず)今後も仕事をしたいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

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

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

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

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

問7 あなたは、管理職に就きたいと思いますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

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



問8 問7で「4 就きたくない」を選んだ方にお聞きします。その理由は何ですか。(複数回答可)

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

Ⅲ 女性の能力発揮

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

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

問10 女性が管理職に就く上での課題は何だと思いますか。(複数回答可)

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

IV ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

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

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

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 利用したい → 問13へ 2 利用しない → 問12へ



問12 問11で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

(該当するものを1つだけ選んでください。)

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

問14 育児と仕事を両立するためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。(複数回答可)

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

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

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

問16 育児と仕事を両立する上での問題点・課題は何ですか。(複数回答可)

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

2 仕事と介護の両立

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

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

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

問17 今後、家族の介護が必要となった場合に、介護休業制度を利用したいと思いますか。

(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 利用したい → 問19へ 2 利用しない → 問18へ



問18 問17で「2 利用しない」と回答された人にお尋ねします。利用しないと思う理由は何ですか。(複数回答可)

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

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

(該当するものを1つだけ選んでください。)

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

問20 介護をしながら働き続けるためには、企業にどのような労働条件や制度が必要だと思いますか。(複数回答可)

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

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

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

問22 介護と仕事を両立するための問題点・課題は何ですか。（複数回答可）

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

3 仕事と生活の両立

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

（複数回答可）

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

V ハラスメント

- 「セクシュアルハラスメント（「セクハラ」という。以下同じ。）」とは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、性的な言動等を行ったり、これに対する対応により解雇・減給等の不利益を与えたり、性的な言動等により就業環境を悪化させるといった、精神的、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「パワーハラスメント（「パワハラ」という。以下同じ。）」とは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、侮辱・暴言、業務上遂行不可能なことの強制といった精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させるといったハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「マタニティハラスメント（「マタハラ」という。以下同じ。）」とは、働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めをされることや、妊娠・出産、育児休業取得等にあたって職場で受ける精神的、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「パタニティハラスメント（「パタハラ」という。以下同じ。）」とは、男性が育児休業取得、育児支援目的の短時間勤務活用等にあたって職場で受ける精神的、身体的なハラスメント（嫌がらせ）です。
- 「カスタマーハラスメント（「カスハラ」という。以下同じ。）」とは、顧客等が暴行、脅迫、ひどい暴言、不当な要求等の著しい迷惑行為といった精神的、身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させるといったハラスメント（嫌がらせ）です。

問24 あなたの職場で、セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラがありましたか。

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

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

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

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

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

問27 セクハラ、パワハラ、マタハラ、パタハラ、カスハラについて、企業がどのような対策を講じることが必要だと思いますか。（複数回答可）

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

VI 行政への要望

問28 今後、働きやすい環境を整備するためには、どのような行政施策があればよいと考えますか。

(5つまで選んでください。)

- | | |
|--|---------------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実 | 2 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 |
| 3 保育所、学童保育・ファミリー・サポート・センター※の設置・充実 | |
| 4 介護施設等介護サービスの充実 | 5 職業指導・職業訓練の充実 |
| 6 完全週休2日制の普及啓発 | 7 半日・時間単位の休暇の普及啓発 |
| 8 勤務間インターバルの普及啓発 | 9 在宅勤務・テレワークの導入支援 |
| 10 雇用環境改善に係る専門家等の派遣 | 11 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 12 多様な人材の職場定着に向けた、企業向け研修会の実施 | 13 ハラスメント防止に係る普及啓発 |
| 14 就業環境改善に対する理解促進のための、事業主等を対象とした研修会の実施 | |
| 15 県ホームページ等を活用した雇用や労働に関する情報の提供、働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 | |
| 16 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | 17 労働者に対する助成制度(財政的支援)の拡充 |
| 18 イクボス・ファミボス(従業員の仕事と家庭の両立を応援する上司)の普及啓発 | |
| 19 仕事と家庭の両立支援や働きやすい職場づくりに取り組む事業所の表彰制度・優遇制度の拡充 | |
| 20 その他() | |
| 21 特になし | |

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

問29 働きやすい環境づくりに向けた提言やその他意見、要望等がありましたら、自由にご記入ください。

～ご協力ありがとうございました～

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