

令和3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、令和3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、令和3年9月3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 雇用人材局とっとり働き方改革支援センター 担当者 沖村、河野

〒680-8570 鳥取市東町一丁目 220 番地

電 話:0857-26-7890 F A X:0857-26-8169 メールアドレス hataraki-kaikaku@pref.tottori.lg.jp

【調査受託機関・調査票返送先】

株式会社情報サービス鳥取 〒680-0845 鳥取市富安1丁目74-3 日段商事ビル3F

電 話:0857-22-1651 F A X:0857-22-1653

I 貴事業所の現況について記入してください。

事業所名			所属・役職名・氏名
所在地	(〒 -)	記入者	(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 4 電気・ガス・熱供給・水道業 7 卸売業、小売業 10 学術研究、専門・技術サービス業 13 教育、学習支援業 16 サービス業 (他に分類されないもの)	2 建設業 5 情報通信業 8 金融業、保険業 11 宿泊業、飲食サービス業 14 医療、福祉	3 製造業 6 運輸業、郵便業 9 不動産業、物品賃貸業 12 生活関連サービス業、娯楽業 15 複合サービス事業
(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 4 50人～99人 7 1,000人以上	2 10人～29人 5 100人～299人	3 30人～49人 6 300人～999人
(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。		

Ⅲ 職場環境の状況

1 女性が活躍するための取組み

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「^{じよせい}女星活躍とっとり会議」を立ち上げて（H29.5に「^{じよせい}輝く女星活躍とっとり会議」から改称）、女性が輝く日本一の鳥取県を創ることを目指しています。

問4 貴事業所では、女性活躍を推進するためにどのような取組をしていますか。

（該当するものを全て（○をつけて）選んでください。）

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

問5 （問4で選択肢10以外を回答された事業所にお尋ねします。）

女性の活躍推進の取組により、もたらされたと考える成果はありますか。

（該当するものを全て（○をつけて）選んでください。）

- 1 企業のイメージが上がった。
- 2 性別に関わらず、優秀な人材を確保しやすくなった。
- 3 従業員の就業継続・定着につながった。
- 4 職場の雰囲気が良くなった。
- 5 従業員のモチベーションが向上した。
- 6 企画・開発の内容が多様化した。
- 7 仕事の効率化や業務改善につながった。
- 8 売上や利益が向上した。
- 9 特に成果はない。
- 10 その他（ ）

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事と育児の両立

問6 令和2年4月1日から令和3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）	取得期間							
			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12 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（○をつけて）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13 全ての事業所にお尋ねします。

子育てはもちろん介護しながらも働き続けられる職場づくりを担い、部下の家庭と仕事の両立を応援するリーダーを「イクボス・ファミボス」と呼びます。

(1) 「イクボス・ファミボス」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) 自社の管理職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。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください）

- 1 理解がある 2 理解がない 3 わからない

問14 全ての事業所にお尋ねします。

鳥取県独自の取組として、「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」を設けています。県のホームページ等でその取組内容等を広く紹介しています。

鳥取県では、企業に対して男性が育児・介護に積極的に関わることができる休暇制度の整備・促進を図るため、常時雇用する男性労働者に、育児休業・介護休業等を取得させた、従業員数が100人以下の事業主に奨励金を支給します。（<http://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm>）

この制度を知っていますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- 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) 仕事と介護の両立

「介護休業制度」とは、申し出ることにより、要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は介護休業を取得することができる制度です。期間は対象家族1人あたり通算93日まで（3回を上限に分割取得が可能）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、半日単位で休暇を取得することができる制度です。

問15 平成30年4月1日から令和3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、そのニーズをどのようにして把握しましたか。（該当するものを全て（○をつけて）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16 令和2年4月1日から令和3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・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17 介護休業取得時の課題は何ですか。（該当するものを全て（○をつけて）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18 貴事業所では、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. 利用者はいない	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、時間単位の休暇制度		1	2	3	4
⑤ フレックスタイム制度		1	2	3	4
⑥ 所定外労働の免除		1	2	3	4
⑦ 在宅勤務・テレワーク制度		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

(3) 仕事と家庭の両立

問19 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3つまで（○をつけて）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

「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・肉体的なハラスメント（嫌がらせ）です。

問20 貴事業所でセクシュアルハラスメントがありましたか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください）

- 1 あった
- 2 あったと思う
- 3 なかった（なかったと思う）

問21 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 → 問22へ
- 2 講じていない → 問23へ
- 3 検討中 → 問23へ

問22 問21で「1 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（○をつけて）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 経営者層から職場のセクハラを許さないというメッセージを発信
- 12 その他（ _____ ）

(2) 学校卒業後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 1～3と回答された方 ⇒ 問36、37へ

問36 問35(2)で、「学校卒業後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(1～3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、該当するもの全て(○をつけて)選んでください。

- 1 新卒者では充足できなかったため 2 年度中途の欠員補充のため 3 業務量が増加したため
4 即戦力を確保するため 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2つまで(○をつけて)選んでください。

- 1 過去の仕事での成果 2 職務経験 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37 問35(1)、(2)で雇用実績がある((1)～(3))と回答された事業所にお尋ねします。定着状況について、該当するものを全て(○をつけて)選んでください。

(1) 新卒者(学校卒業後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38 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ますか。該当するものを全て(○をつけて)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) 外国人の雇用

問39 貴事業所では、外国人を雇用していますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)

- 1 雇用している → 問40へ 2 雇用していない → 問41へ

問40 問39で「1 雇用している」と回答された事業所にお聞きします。雇用している外国人の在留資格は何ですか。

- 1 技能実習生 2 留学生のアルバイト 3 日本で生まれ育った方(在日韓国人等)
4 日本人と結婚された方 5 日系人(外国に移住し、その国の国籍を取得された日本人、またはその子孫)
6 高度外国人材(例:技術者、通訳、国際営業、海外事業所からの転勤、外国料理の調理師など専門的な業務の方)
7 その他()

(5) 非正規社員の処遇改善等

問41 平成25年4月に労働契約法が改正され「有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えた場合、労働者の申込により、無期労働契約に転換できる」と定められたことを知っていますか。

- 1 知っている 2 知らない

