

# 鳥取県職場環境等実態調査業務仕様書

## 1 業務の名称

鳥取県職場環境等実態調査業務（以下「委託業務」という。）

## 2 業務の目的

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、労政福祉施策の基礎資料とすることを目的として、「鳥取県職場環境等実態調査」を実施する。

## 3 業務期間

契約締結日から令和7年1月31日までとする。

## 4 業務の内容

委託業務の内容は、次の（1）から（7）までのとおりとする。なお、委託業務を進めるに当たっては、疑義が生じた都度、発注者と協議し決定する。

### （1）調査協力依頼文の印刷

ア 発注者が提供する調査依頼文（A4モノクロ両面1枚、片面2枚）に基づき、印刷を行う。

（参考資料4参照）

イ 印刷部数は3,050部とし、うち50部は予備とする。

ウ 調査協力依頼文には、発注者が構築した事業主に対する調査フォーム（参考資料1参照）、男性従業員に対する調査フォーム（参考資料2参照）及び女性従業員に対する調査フォーム（参考資料3参照）（以下「各調査フォーム」という。）それぞれのURL及びQRコードを記載することとし、QRコードが正しく読み込めるか確認を行うこと。

### （2）宛名シールの作成

ア 発注者が契約締結後別途貸与する調査対象となる事業所（以下「対象事業所」という。）の名称、所在地、郵便番号を記したデータ（以下「データ」という。）を用い宛名シールを作成する。

なお、貸与するデータについては次の（ア）から（エ）のとおり取り扱うこと。

（ア）データを利用する場所は、受注者の執務室内に限定し、持ち出しを禁止するとともに受注者が室内に入る者をチェックすること。

（イ）利用するコンピュータは、ID及びパスワードによりアクセス制御し、アンチウィルスソフトの導入等、セキュリティー対策及び漏えい防止の措置を講じること。

（ウ）データはインターネット等の外部ネットワークに接続しない状態で利用し、コンピュータに内蔵される記憶装置には一切の情報の蓄積を行わないこと。

（エ）データは外部記憶媒体に格納し、利用場所の施錠可能な保管庫に施錠して厳重に保管すること。

イ 宛名シールの作成に必要な物品等に係る経費は、委託業務に係る委託料に含めるものとする。

### （3）発送

ア （1）で作成した依頼文を受注者が準備した封筒に入れ、（2）で作成した宛名シールを用いて対象事業所に発送する。

イ 発送に係る費用は、受注者が負担すること。

### （4）回答者の質疑への対応

ア 対象事業所、男性従業員及び女性従業員からの回答に係る電話又はメールによる質問に対して、回答対応を行う。

イ 回答例は契約締結後発注者が示すこととし、回答例にない内容は発注者の指示により対応する。

### （5）回答御礼（督促）状の作成・発送

ア 回答期限の2週間前（令和6年9月13日（金）頃を予定）に、事業主に対する調査フォームの送信のない対象事業所に対して、ハガキにより督促を行う。

イ 発送先は発注者が令和6年9月10日（火）までに提供する一覧による。ハガキ代は委託業務に係る委託料に含めるものとする。

ウ ハガキを送付する際は、データを用いて宛名シールを作成してもよい。

#### (6) 集計・作表

ア 受注者は、発注者が提供する各調査フォームの全ての設問データを単純集計すること。

イ 受注者は、発注者が契約締結後に指示する形式での規模別・産業別等の各種クロス集計を行い、百分率表記の集計結果表及び回答実数表記の集計結果表をそれぞれ作成する。

ウ また発注者が指示する形式のクロス集計以外にも分析に有用となりうるクロス集計があれば提案し、実施すること。

エ 集計結果表のレイアウト等については、発注者より別途指示する。（参考資料5参照）

オ 集計表については、令和6年12月末日までに提出するものとする。

#### (7) 調査結果の分析・報告書作成

ア 設問毎に集計結果を適切な種類の表・グラフを用いてわかりやすく表現し、分析・考察を行う。

イ 上記の結果に調査概要、調査項目、調査結果集計表を加え、調査報告書としてとりまとめる。

### 5 サンプル数

委託業務の調査対象数は「令和4年次事業所母集団データベース」（総務省統計局）による従業員規模10人以上の3,000事業所に各調査フォームへの回答を依頼するので、合計で9,000件を予定している。

### 6 成果物

受注者は、下表に記載する成果物を提出期限までに鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課に提出すること。

また、電子データは全てWindows版Microsoft Excel 2010又は2013の形式で保存すること。

なお、成果物を提出する際、回収した調査票（入力した各調査票及び2の（5）のオの未入力の各調査票）を発注者に返却すること。

成果物	提出媒体	提出期限
4の（6）の集計表	電子データ 1式 紙媒体で出力したもの2部ずつ	令和6年11月15日（金）
4の（7）の各調査フォームの報告書	電子データ 1式 紙媒体（A4版、カラー両面印刷）2部ずつ	令和7年 1月31日（金）

### 7 納入場所

6の成果物の納入場所は、以下のとおりとする。

〒680-8570

鳥取県鳥取市東町一丁目220番地

鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課

### 8 データの管理

受注者は、発注者から貸与又は提供されるデータ及び6の成果物作成に係るデータの管理体制について、万全のセキュリティ措置を講ずること。

### 9 機密情報の取扱い

(1) 受注者及び受注者の使用人並びに17の規定により発注者の承認を受けて委託業務を再委託する場合の再委託先及びそれらの使用人（以下「受注者等」という。）は、委託業務の履行に関して知り得た情報を機密情報として扱い、他の目的に使用し、又は第三者に開示し、若しくは漏えいしてはならない。

- (2) (1)の規定にかかわらず、次に掲げる情報については、特に定めがない限り、機密情報として扱わないものとする。
- ア 正当な権限を有する第三者から適法に入手した情報で、情報の開示について当該第三者の書面による承諾を得た情報
  - イ 受注者が機密情報を利用することなく独自に開発した情報
  - ウ 公知のもの、又は発注者若しくは第三者から得た後、受注者の責めによらないで公知となった情報
- (3) 受注者は、受注者等が(1)の規定に違反し、発注者又は第三者に損害を与えた場合は、その損害を賠償しなければならない。
- (4) (1)から(3)の規定は、委託業務に係る業務期間の満了又は解除等契約終了事由のいかんを問わず、委託業務に係る契約終了後もその効力を有する。
- (5) 発注者及び受注者は、機密情報の提供、返却等の授受について、書面をもってこれを行うものとする。
- (6) 機密情報のうち個人情報に該当する情報については、18の規定が本規定に優先して適用されるものとする。

## 10 業務処理責任者等の選任

受注者は、委託業務の処理について業務処理責任者(1名)及び業務担当者(1名以上)を定め、委託業務に係る契約締結後速やかに発注者に報告するものとする。

業務処理責任者は、業務担当者の業務の状況を常に把握し、必要な指揮監督を行うとともに、発注者と緊密な連絡を保つものとする。

なお、業務処理責任者及び業務担当者は、受注者の他の業務と兼任させることは差し支えない。

## 11 調査等

発注者は、必要があると認めるときは、受注者に対して委託業務の処理状況について調査し、又は報告を求めることができる。この場合において、受注者は、これに従わなければならない。

## 12 完了報告及び検査

受注者は、委託業務を完了したときは、6の成果品の提出とともに令和7年1月31日までに完了報告書を発注者に提出し、発注者の検査を受けること。

## 13 権利義務の譲渡等の禁止

受注者は、委託業務に係る契約により生ずる権利又は義務を第三者に譲渡し、若しくは承継させ、又はその権利を担保の目的に供することができない。ただし、あらかじめ発注者の承認を得た場合は、この限りではない。

## 14 著作権

- (1) 委託業務に係る著作権(著作権法(昭和45年法律第48号)第27条及び第28条に規定する権利を含む。)は、全て発注者に帰属するものとし、受注者は許可なく他に複製し、公表し、貸与し及び使用してはならない。
- (2) 受注者は、所有権及び著作権、肖像権を次の各号に従って処理する。
- ア 制作物は他者の所有権や著作権を侵すものでないこと。
  - イ 委託業務に関する所有権及び著作権は、全て発注者に帰属すること。ただし、受注者が従来から権利を有していた固有の知識、技術に関する権利(以下「権利留保物」という。)は、受注者に留保され、この場合、発注者は権利留保物を非独占的に使用できる。
  - ウ 使用する写真の被写体が人物の場合、肖像権の侵害が生じないようにすること。
- (3) 第三者の著作権その他の諸権利を侵害するものであった場合、前項の手續に不備があった場合その他受注者の責めに帰する事由により原著作物の著作者等と発注者との間に紛争が生じた場合、これによって生じる責任の一切は、受注者が負う。

## 15 追完請求権

- (1) 委託業務の成果物の引渡しを受けた後において、当該成果物が委託業務に係る契約書及びこの仕様書で定める内容に適合しないものであるときは、受注者に対して相当の期間を定めて発注者の指示した方法により成果物の修補、代替物の引渡し又は不足分の引渡しによる履行の追完を請求することができる。
- (2) (1)の規定により発注者が相当の期間を定めて履行の追完を請求し、その期間内に履行の追完がないときは、発注者は受注者に対して代金の減額を請求することができる。
- (3) (1)及び(2)の規定は、発注者が受注者に対して行う損害賠償の請求及び契約の解除を妨げるものではない。

## 16 守秘事項等

- (1) 委託業務における成果物（中間成果物を含む。）については、当該業務においてのみ使用することとし、これらを蓄積したり、他の目的に使用したりしてはならない。
- (2) 委託業務の履行に当たって、知り得た秘密を漏らしてはならない。
- (3) (1)及び(2)の規定は、委託業務が終了し、又は委託業務に係る契約が解除された後においても、また同様とする。

## 17 再委託の禁止

- (1) 受注者は、発注者の承認を受けずに、再委託をしてはならない。
- (2) 発注者は、次のいずれかに該当する場合は、(1)の承認をしないものとする。ただし、特段の理由がある場合はこの限りでない。
  - ア 再委託の契約金額が委託業務に係る委託料の額の50パーセントを超える場合
  - イ 再委託する業務に委託業務の中核となる部分が含まれている場合

## 18 個人情報の保護

- (1) 受注者は、委託業務を遂行するための個人情報の取扱いについては、別記「個人情報・死者情報の取扱いに係る特記事項」（以下「特記事項」という。）を遵守しなければならない
- (2) 受注者は、17の規定により委託業務を発注者の承認を受けて第三者に再委託する場合は当該受注者等に対して、特記事項を遵守させなければならない。

## 19 仕様書遵守に要する経費

この仕様書を遵守するために要する経費は、全て受注者の負担とする。

## 20 その他

この仕様書に定めのない事項又はこの仕様書について疑義の生じた事項については、発注者と受注者が協議して定めるものとする。

個人情報・死者情報の取扱いに係る特記事項

(基本的事項)

第1条 乙は、この契約による業務（以下「業務」という。）を行うに当たっては、個人の権利利益を侵害することのないよう個人情報（個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）第2条第1項に規定する個人情報をいう。以下同じ。）を適正に取り扱わなければならない。

(秘密の保持)

第2条 乙は、業務に関して知り得た個人情報を他に漏らしてはならない。

2 乙は、業務に従事している者又は従事していた者（以下「従事者」という。）が、当該業務に関して知り得た個人情報を他に漏らさないようにしなければならない。

3 前2項の規定は、この契約が終了し、又は解除された後においても、同様とする。

(目的外保有・利用の禁止)

第3条 乙は、業務の目的以外の目的のために、業務に関して知り得た個人情報を保有し、又は利用してはならない。

(第三者への提供の禁止)

第4条 乙は、甲の承諾があるときを除き、業務に関して知り得た個人情報を第三者に提供してはならない。

(再委託等の禁止)

第5条 乙は、業務を第三者（乙の子会社（会社法（平成17年法律第86号）第2条第1項第3号に規定する子会社をいう。）を含む。）に委託し、又は請け負わせてはならない。ただし、あらかじめ甲が書面により承諾した場合は、この限りでない。

2 前項ただし書の場合、乙は、この契約により乙が負う個人情報の取扱いに関する義務を前項の第三者（以下「再委託先」という。）にも遵守させなければならない。この場合において、乙は、再委託先における個人情報の取扱いを管理し、監督しなければならない。

(個人情報の引渡し)

第6条 業務に関する甲乙間の個人情報の引渡しは、甲が指定する方法、日時及び場所で行うものとする。

2 乙は、業務を行うために甲から個人情報の引渡しを受けるときは、甲に対し当該個人情報を預かる旨の書面又は電磁的記録を交付しなければならない。

(複製・複写の禁止)

第7条 乙は、甲の承諾があるときを除き、業務において利用する個人情報（業務を行うために甲から引き渡され、又は乙が自ら収集した個人情報をいう。以下同じ。）を複写し、又は複製してはならない。

(安全管理措置)

第8条 乙は、業務において利用する個人情報を取り扱うに当たり、甲と同等の水準をもって、当該個人情報の漏えい、滅失、毀損又は不正な利用（以下「漏えい等」という。）の防止その他の当該個人情報の安全管理のために必要かつ適切な措置を講じなければならない。

(事故発生時における報告)

第9条 乙は、業務において利用する個人情報の漏えい等の事故が生じ、又は生ずるおそれがあることを知ったときは、当該事故の発生に係る乙の責めに帰すべき事由の有無にかかわらず、直ちに甲に対し報告し、その指示に従わなければならない。

2 甲は、業務において利用する個人情報の漏えい等の事故が発生した場合は、必要に応じて当該事故に関する情報を公表することができる。

(個人情報の返還等)

第10条 乙は、この契約又は業務の終了時に、業務において利用する個人情報を、直ちに甲に対し返還し、又は引き渡すものとする。

2 前項の規定にかかわらず、この契約又は業務の終了時に、甲が別に指示したときは、乙は、業務において利用する個人情報を廃棄（消去を含む。以下同じ。）するものとする。この場合において、乙は、個人情報の廃棄に際し甲から立会いを求められたときは、これに応じなければならない。

3 乙は、業務において利用する個人情報を廃棄する場合は、当該個人情報が記録された電磁的記録媒体の物理的な破壊その他当該個人情報の判読及び復元を不可能とするために必要な措置を講じなければならない。

4 乙は、業務において利用する個人情報を廃棄したときは、廃棄した日時、担当者、方法等を記録するとともに、甲の求めに応じて、当該記録の内容を甲に対し報告しなければならない。

(定期的報告)

第11条 乙は、甲が定める期間ごとに、この特記事項の遵守状況について書面で報告しなければならない。第5条第1項ただし書により再委託先がある場合も、同様とする。

(監査)

第12条 甲は、業務において利用する個人情報の取扱いについて、この特記事項の遵守状況を検証し、又は確認するため、乙（再委託先があるときは、再委託先を含む。以下この条において同じ。）に対して、実地における検査その他の監査を行うことができる。

2 甲は、前項の目的を達するため、乙に対して、必要な情報を求め、又は業務に関し必要な指示をすることができる。

(損害賠償)

第13条 乙の責めに帰すべき事由により、乙が個人情報の保護に関する法律、鳥取県個人情報保護条例（令和4年鳥取県条例第29号）又はこの特記事項の規定の内容に違反し、又は怠ったことにより、甲に対する損害を発生させた場合は、乙は、甲に対して、その損害を賠償しなければならない。

2 乙又は乙の従事者（再委託先及び再委託先の従事者を含む。）の責めに帰すべき事由により、業務において利用する個人情報の漏えい等の事故が発生した場合は、乙は、これにより第三者に生じた損害を賠償しなければならない。

3 前項の場合において、甲が乙に代わって第三者の損害を賠償したときは、乙は遅滞なく甲の求償に応じなければならない。

(契約解除)

第14条 甲は、乙が個人情報の保護に関する法律、鳥取県個人情報保護条例又はこの特記事項の規定の内容に違反していると認めたときは、この契約の全部又は一部を解除することができるものとする。

(死者情報の取扱い)

第15条 乙が業務を行うために死者情報（鳥取県個人情報保護条例第2条第1項第6号に規定する死者情報をいう。以下同じ。）を利用する場合における当該死者情報の取扱いについても、第2条から前条までと同様とする。

(注) 甲は発注者、乙は受注者をいう。

## 令和6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、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」部分のみご入力のうえ、ご回答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6年8月1日現在**の状況について記入してください。
- 2 日数や人数を回答する場合にはその数字を、( ) 内に入力が必要な場合には具体的内容を入力してください。
- 3 本調査票は、**令和6年9月27日（金）までに、インターネットの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 担当者 出雲、福田

〒680-8570 鳥取市東町一丁目 220 番地

電 話:0857-26-7647 F A X:0857-26-8169 メールアドレス koyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

## 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話: FAX:

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 (主要なもの一つを選択してください)	1 農業、林業、漁業 4 製造業 7 運輸業、郵便業 10 不動産業、物品賃貸業 13 生活関連サービス業、娯楽業 16 複合サービス事業	2 鉱業、採石業、砂利採取業 5 電気・ガス・熱供給・水道業 8 卸売業、小売業 11 学術研究、専門・技術サービス業 14 教育、学習支援業 17 サービス業(他に分類されないもの)	3 建設業 6 情報通信業 9 金融業、保険業 12 宿泊業、飲食サービス業 15 医療、福祉		
(2) 企業規模 (企業規模は企業全体の人数を選択してください)	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		
	<p><u>常用労働者</u> 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</p> <p><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</p>				
(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		
	<p><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</p> <p><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。</p>				



## II 職場環境の状況

### 1 女性が活躍するための取組

鳥取県では令和5年7月に第2次鳥取県女性活躍推進計画を改訂し、企業の管理的地位に占める女性割合の目標値をさらに高く設定し、企業における女性活躍の場をより一層広げる取組を、経済団体、労働団体等とともに行っています。企業の管理的地位に占める女性割合を令和7（2025）年度までに30%以上とする目標の達成と、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1 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。（複数回答可）

- 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、パタハラ、カスハラなど）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 その他（ ）
- 11 特に取り組んでいない

問2 女性の活躍を推進する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- 1 経営者や管理職の意識改革が不十分
- 2 女性従業員の意識改革が不十分
- 3 男性従業員の意識改革が不十分
- 4 女性の採用応募がない・少ない
- 5 女性の人材育成環境が不足
- 6 女性が担当できる仕事に限られている
- 7 交代勤務や夜勤が多く、家庭との両立が困難
- 8 時間外勤務が多く、家庭との両立が困難
- 9 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
- 10 女性に配慮した職場内の施設（女性専用の休憩室等）整備の費用負担が大きい
- 11 その他（ ）
- 12 特になし

## 2 ワーク・ライフ・バランス

### (1) 仕事と育児の両立

問3 令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（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。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）では、「育児休業」（第5条～第10条）について次のように定めています。

- **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）。
- 事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業を取得したことを理由として、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。
- 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。
- 事業主には、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修実施や相談窓口設置等のいずれか）や育児休業等の取得状況の公表（常用労働者1,001人以上の場合）の義務があります。
- 育児・介護休業法の改正により、**令和7年4月1日以降、事業主に子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充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>）

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、又は上記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、又は上記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  
女性の場合、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 ～	3か月 ～	6か月 ～	1年 ～	2年 ～	3年 以上
				1か月 未満	3か月 未満	6か月 未満	1年 未満	2年 未満	3年 未満	
男性										
女性										

問4 仕事と育児の両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |                             |                       |                   |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------|
| 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（ _____）               |                       |                   |
| 9 特になし                      |                       |                   |

問5 貴事業所では、仕事と育児を両立するための制度等がありますか。該当するものを全て選んでください。

区分	(ア) 該当する 制度等に ○をして ください	(イ) (ア)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1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
ア 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、早期情報提供		1	2	3	4
イ 妊娠・出産（配偶者の妊娠・出産も含む） 申出時の意向聞き取り・制度説明		1	2	3	4
ウ 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
エ 配偶者の出産休暇		1	2	3	4
オ 参観日休暇等家族のために休める休暇		1	2	3	4
カ 短時間勤務制度		1	2	3	4
キ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ （時差出勤制度）		1	2	3	4
ク 半日単位、時間単位等の休暇制度		1	2	3	4
ケ 事業所内保育施設		1	2	3	4
コ フレックスタイム制度		1	2	3	4
サ 時間外・所定外労働の免除・制限		1	2	3	4
シ 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成		1	2	3	4
ス 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
セ 在宅勤務・テレワーク制度		1	2	3	4
ソ 配属・配置に係る配慮		1	2	3	4
タ その他（ ）		1	2	3	4
チ 制度はない		-	-	-	-

※「カ 短時間勤務制度」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1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6 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。（複数回答可）

鳥取県では、令和5年7月に第2次鳥取県女性活躍推進計画を改訂し、「男性の家事・育児、介護への参画促進」と、子どものころからの男女共同参画の視点に沿った学びの推進による「固定的な性別役割分担意識の解消」に積極的に取り組んでいき、**鳥取県内の民間企業の男性の育児休業取得率を令和7年（2025）年度までに85%**とする目標の達成と、性別を問わず誰もが子育てしやすい鳥取県の実現を目指しています。

- |  |                       |
|--|-----------------------|
| 1 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 | 3 上司・同僚から取得を促す        |
| 2 育児休業取得に関するチラシ等配布・説明会の実施                        | 5 育児休業取得経験者のネットワークづくり |
| 4 イクボス・ファミボスの奨励、評価制度の拡充                          | 7 県や国の支援・助成制度を活用      |
| 6 企業版父親学級の実施・研修会や意見交換会を実施                        | 9 育児休業の有給化（一時金を含む）    |
| 8 育児休業中の収入シミュレーションの実施                            | 11 その他（ ）             |
| 10 事業主や役員等が育児休業を取得                               |                       |
| 12 特になし  |                       |

問7 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。(複数回答可)

- 鳥取県では、企業に対して男性が育児等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。
  - ・シン・子育て王国とっとり男性育児休業取得応援奨励金 (<https://www.pref.tottori.lg.jp/312475.htm>)
  - ・企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金 (<http://www.pref.tottori.lg.jp/272974.htm>)
- 鳥取県内の中小企業が、男性従業員の育児休業取得促進に取り組むにあたり、企業の課題に応じて専門家から無料で助言を行います。また、専門家の助言を受けた企業が希望する場合は、無料で専門家による継続的な支援を行います。 (<https://www.pref.tottori.lg.jp/315119.htm>)
- 子育てサポート企業の全国指標「くるみん」の取得や、子育てしやすい職場づくりの目標を定める「一般事業主行動計画」の策定・改定等を目指す鳥取県内の企業を、社会保険労務士が支援します。  
(<https://www.pref.tottori.lg.jp/316005.htm>)

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1 制度の周知・機運の醸成             | 2 事業主に対する研修会の開催      |
| 3 事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充   | 4 従業員に対する研修会の開催      |
| 5 男性従業員に対する助成制度(財政的支援)の拡充 | 6 人事・労務担当者に対する研修会の開催 |
| 7 優良企業・好事例の顕彰・広報          | 8 専門家派遣による支援         |
| 9 その他( )                  |                      |
| 10 特になし                   |                      |

**(2)仕事と介護の両立**

問8 令和5年4月1日から令和6年3月31日まで（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。

育児・介護休業法では、「介護休業」、「介護休暇」について次のように定めています。

- **介護休業**（第11条～第16条）
  - ・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。
  - ・事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を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。
- **介護休暇**（第16条の5～16条の7）
  - ・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を行う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、介護休暇の申し出をしたこと又は介護休暇を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情報提供や、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。

- ・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（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

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9 仕事と介護の両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |              |                       |                   |
|--------------|-----------------------|-------------------|
| 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 見通しを立てづらい  | 8 企業の経済的負担が大きい（負担内容：  | )                 |
| 9 その他（       |                       | )                 |
| 10 特になし      |                       |                   |

問10 貴事業所では、仕事と介護を両立するための制度等がありますか。該当するものを全て選んでください。

区 分	(ア) 該当する制度 等に○を記入 してくださ い。	(イ) (ア)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
ア 将来に向けた介護休業・介護休暇や仕事と 介護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		1	2	3	4
イ 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		1	2	3	4
ウ 短時間勤務制度		1	2	3	4
エ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)		1	2	3	4
オ 半日単位、時間単位の休暇制度		1	2	3	4
カ フレックスタイム制度		1	2	3	4
キ 時間外・所定外労働の免除・制限		1	2	3	4
ク 介護施設・ヘルパー利用料等に対する助成		1	2	3	4
ケ 介護を理由に退職した人の再雇用制度		1	2	3	4
コ 在宅勤務・テレワーク制度		1	2	3	4
サ 配属・配置に係る配慮		1	2	3	4
シ その他 ( )		1	2	3	4
ス 制度はない		1	2	3	4

### (3) 仕事と生活の両立

問11 貴事業所では、仕事と育児・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、疾病等治療、PMS・生理症状、犯罪被害からの回復等、以下「治療等」という）を両立するための制度等がありますか。

区分	(ア) から (オ) について該当する制度に○を記入してください。				
	(ア) 不妊治療	(イ) 更年期障がい 等の治療	(ウ) 疾病等治療	(エ) PMS・ 生理症状	(オ) 犯罪被害から の回復
ア 治療等が必要となった際の申出時の意向 聞き取り・制度説明					
イ 治療等のための休暇					
ウ 短時間勤務制度					
エ 始業、終業時間の繰上げ・繰下げ (時差出勤制度)					
オ 半日単位、時間単位の休暇制度					
カ フレックスタイトム制度					
キ 所定外労働・時間外労働の免除・制限					
ク 治療等に要する経費に対する助成					
ケ 治療等を理由に退職した人の再雇用制度					
コ 在宅勤務・テレワーク制度					
サ 配属・配置に係る配慮					
シ その他 ( )					
ス 制度はない					

問12 仕事と治療等との両立を支援する上での課題は何ですか。（複数回答可）

- |                                       |                 |                       |
|---------------------------------------|-----------------|-----------------------|
| 1 具体的な取組方法がわからない                      | 2 管理職や従業員の理解が不足 | 3 他の従業員の負担が増加         |
| 4 従業員間で不公平が生じる                        | 5 利用率が低い        | 6 復職率が低い              |
| 7 休業中・復職後の能力維持が困難                     | 8 代替要員の確保が困難    | 9 制度利用者が復職した後の代替要員の処遇 |
| 10 人員管理が困難                            | 11 勤務評定が困難      | 12 企業の経済的負担が増加        |
| 13 プライバシー保護のため他の従業員に知られないよう取得させることが困難 |                 |                       |
| 14 その他 ( )                            |                 |                       |
| 15 特になし                               |                 |                       |

### 3 ハラスメント対策

- 「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13 貴事業所でセクハラ、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1つずつ選択してください。			
	1 あった	2 あったと思う	3 なかったと思う	4 なかった
(1) セクハラ	1	2	3	4
(2) パワハラ	1	2	3	4
(3) マタハラ	1	2	3	4
(4) パタハラ	1	2	3	4
(5) カスハラ	1	2	3	4

問14 問13で(5)カスハラについて「1 あった」「2 あったと思う」を選んだ事業所にお聞きます。その内容は何か。

(複数回答可)

- 1 継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）
- 2 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めかす等）
- 3 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、動画の撮影、土下座の要求等）
- 4 金品・物品の要求（迷惑料・弁償の支払強要、支払拒否、過剰な商品交換・再サービスの要求、購入品以外の物品の強要等）
- 5 明らかに業務内容と無関係の顧客等からの言動（セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等）
- 6 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 7 その他（ ）



問15 貴事業所で講じているハラスメント対策（検討中を含む）は何ですか。

(1) セクハラ

区 分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講じている	2 講じていない	3 検討中
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	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
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)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
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)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(2) パワハラ

区 分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講じている	2 講じていない	3 検討中
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	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
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)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
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)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(3) マタハラ・パタハラ

区 分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講 じて い る	2 講 じて い な い	3 検 討 中
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	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
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)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
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)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

(4) カスハラ

区 分	アからクについて、それぞれ一つずつ選択してください。		
	1 講 じて い る	2 講 じて い な い	3 検 討 中
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	1	2	3
イ 社内外へのポスター掲示等による周知・啓発	1	2	3
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)	1	2	3
エ 管理職向け研修会の開催	1	2	3
オ 従業員向け研修会の開催	1	2	3
カ 予防・対応マニュアルの整備	1	2	3
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)	1	2	3
ク その他( )	1	2	3

問16 ハラスメント対策(検討中を含む)を実施する上での課題は何ですか。(複数回答可)

(1) セクハラ、パワハラ、マタハラ・パタハラ

- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 具体的・効果的な取組方法がわからない                 | 2 対策の周知・体制整備が不足       |
| 3 管理職のハラスメントに関する理解が不足                | 4 従業員のハラスメントに関する理解が不足 |
| 5 職場でのコミュニケーションが取りづらくなる(雰囲気委縮する)     | 6 対策に必要な時間・人材が不足      |
| 7 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 | 8 事案・状況を把握することが困難     |
| 9 その他( )                             |                       |
| 10 特になし                              |                       |

(2) カスハラ

- |                                      |                       |
|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 具体的・効果的な取組方法がわからない                 | 2 対策の周知・体制整備が不足       |
| 3 管理職のハラスメントに関する理解が不足                | 4 従業員のハラスメントに関する理解が不足 |
| 5 顧客のハラスメントに関する意識が不足                 | 6 対策に必要な時間・人材が不足      |
| 7 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 | 8 事案・状況を把握することが困難     |
| 9 その他( )                             |                       |
| 10 特になし                              |                       |

#### 4 多様な人材の雇用

##### (1) 若年者の雇用

問17 貴事業所では、若年者を雇用するためにどのような取組をしていますか（検討中を含む）。（複数回答可）

区 分	アからスについて、それぞれ1から3から一つずつ選択してください。		
	1 実施している ・制度がある	2 実施していない	3 検討中
ア 職場見学会・企業説明会の実施	1	2	3
イ 合同企業説明会への参加、業界団体等との連携	1	2	3
ウ インターンシップ（就業体験）の受入れ	1	2	3
エ トライアル雇用（試用雇用）・有期実習型訓練・紹介予定派遣の受入れ	1	2	3
オ 学校訪問	1	2	3
カ 自社サイト・SNSでの情報発信	1	2	3
キ 就職情報サイトへの登録、ハローワーク等への求人登録	1	2	3
ク ターゲティング広告、職業情報誌、新聞広告の活用	1	2	3
カ 通年採用や秋期採用の導入	1	2	3
キ 地域限定社員制度の導入	1	2	3
ク ジョブ型雇用の導入	1	2	3
ケ 在学中にパートタイマーとして雇用していた者の正規職員採用・登用	1	2	3
コ 就職活動に係る交通費、移転費用等助成	1	2	3
サ 奨学金返還費用助成	1	2	3
シ ユースエール認定（※）の取得	1	2	3
ス その他（ ）	1	2	3

※ ユースエール認定・・・若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定する制度です。認定を受けることで、ハローワーク等で重点的PRの実施、認定企業限定の就職面接会等への参加、日本政策金融公庫による低利融資、公共調達における加点評価等様々な支援を受けることができます。

問18 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。（複数回答可）

- |                       |                                   |
|-----------------------|-----------------------------------|
| 1 本人の希望を活かした配置        | 2 企業内訓練・自己啓発に関する支援制度              |
| 3 仕事と生活の両立支援・休暇のとりやすさ | 4 賃金水準の引上げ                        |
| 5 所定外労働・時間外労働の免除・制限   | 6 休暇制度・福利厚生の充実                    |
| 7 業務環境の改善             | 8 風通しのいい職場の雰囲気づくり                 |
| 9 メンタルヘルス対策           | 10 上司によるフォローアップ体制（1on1ミーティング（※）等） |
| 11 メンター（指導職員）制度の導入    | 12 その他（ ）                         |
| 13 特になし               |                                   |

※1on1ミーティング・・・部下の育成や意欲向上のために行われる、上司と部下による1対1の定期的な面談のことです。

## (2) 障がい者の雇用

- 常用雇用労働者が一定数以上の規模の事業主には、身体障がい者・知的障がい者・精神障がい者の割合を「**法定雇用率 (2.5%)**」以上にする義務(※)があります。(障害者の雇用の促進等に関する法律第43条)  
※ 業種ごとに設定されている除外率を反映後、従業員40.0人当たり1人雇用する義務があります。
- 障害者職業生活相談員は、同資格認定講習修了者や、一定の訓練修了者・実務経験者に認定される資格で、**5人以上の障がい者を雇用する企業には選任する義務**があります。
- ジョブコーチ(職場適応援助者)は、障がい特性を踏まえた専門的な支援を行い、障がい者の職場適応を図ります。

問19 貴事業所では、障がい者を雇用していますか。(該当するものを1つだけ選んでください。)

- 1 雇用している → 問20へ
- 2 雇用していないが、過去雇用したことがある → 問20へ
- 3 これまで雇用したことがない → 問21へ

問20 問19で「1 雇用している」「2 現在雇用していないが、過去雇用したことがある」と回答された事業所にお聞きします。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又はしたことがありますか。

(複数回答可)

- 1 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)
- 2 専門知識を有する社内相談体制の構築(ジョブコーチや障害者就業生活相談員の資格取得の奨励等)
- 3 障がい者受入部署の社員へのサポート(障がい者雇用に関する研修の実施、人事部門との情報交換等)
- 4 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
- 5 障がい者のスキルアップ、能力開発、キャリアアップに対する支援
- 6 バリアフリー化、十分な通路スペースの確保等、障がい者が働きやすい職場環境、社内設備の整備
- 7 テレワーク・リモートワークやフレックスタイム等、柔軟な働き方の導入
- 8 障がい者の職場実習受入
- 9 その他( )
- 10 特になし

問21 問19で「3 これまで雇用したことがない」と回答された事業所にお聞きします。障がい者を雇用していない理由は何ですか。(複数回答可)

- 1 具体的な取組方法が分からない
- 2 経営者・役員の方針
- 3 求人しても応募がない
- 4 採用ノウハウがない
- 5 人事管理ノウハウがない
- 6 業務管理ノウハウがない
- 7 担当できる仕事がない
- 8 職場環境・設備が整っていない
- 9 受入体制が整っていない
- 10 障がい者雇用の法定義務がない
- 11 その他( )



## 5 行政への要望

問26 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。  
該当するもの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・・・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。

～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。

## 令和6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 担当者 出雲、福田

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地

電話:0857-26-7647 F A X:0857-26-8169 メールアドレスkoyou-hataraki@pref. tottori. lg. jp

## 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話: F A X:

## 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えますか。(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 結婚後の勤続が困難                   |
| 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・転職したいので勤続するつもりがない | 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えますか。(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 現在の会社に勤続するつもりがない    |
| 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                             |                       |



## VI 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 有給休暇等他の休暇・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 妊娠・出産(配偶者の妊娠・出産も含む) 申出時の意向聞き取り・制度説明 |                 |
| 2 子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)          | 3 配偶者の出産休暇      |
| 4 参観日休暇等家族のために休める休暇                   | 5 短時間勤務制度       |
| 6 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ(時差出勤制度)           | 7 事業所内保育施設      |
| 8 半日単位、時間単位等の休暇制度                     | 9 フレックスタイム制度    |
| 10 所定外労働・時間外労働の免除・制限                  | 11 在宅勤務・テレワーク制度 |
| 12 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成              | 13 配属・配置に係る配慮   |
| 14 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度               |                 |
| 15 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 同性の休暇・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日単位の休暇制度)
- 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、時間単位等の休暇制度
- 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 同性の休暇・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  |                   |                         |

## Ⅶ 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( )				

## Ⅷ 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。

## 令和6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〕

- この調査票は、**女性従業員（正社員）**がご回答くださるようお願いいたします。
- ( ) 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。
- 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。
- 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 担当者 出雲、福田

〒680-8570 鳥取市東町一丁目220番地

電話:0857-26-7647 FAX:0857-26-8169 メールアドレスkoyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

## 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話: FAX:

## 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。）

- 一般事務職〔庶務、経理、企画、調査等事務的業務従事者等〕
- 専門技術職〔保育士、看護師、教員、建築士、プログラマー等〕
- 生産労務職〔生産部門、原材料加工、機械組立修理従事者等〕
- 販売・サービス職〔販売員、外交員、理美容師、調理人等〕
- 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）〕
- 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せんか。(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 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 出産・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せんか。(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

## VI 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 有給休暇等他の休暇・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 妊娠・出産(配偶者の妊娠・出産も含む) 申出時の意向聞き取り・制度説明 |                 |
| 2 子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)          | 3 配偶者の出産休暇      |
| 4 参観日休暇等家族のために休める休暇                   | 5 短時間勤務制度       |
| 6 始業・終業時刻の繰上げまたは繰下げ(時差出勤制度)           | 7 事業所内保育施設      |
| 8 半日単位、時間単位等の休暇制度                     | 9 フレックスタイム制度    |
| 10 所定外労働・時間外労働の免除・制限                  | 11 在宅勤務・テレワーク制度 |
| 12 保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成              | 13 配属・配置に係る配慮   |
| 14 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度               |                 |
| 15 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 同性の休暇・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情報提供や、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日単位の休暇制度)
- 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、時間単位等の休暇制度
- 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  |                   |                         |

## Ⅶ 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	1	2	3	4	5
(4) パタハラ	—	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	1	2	3	4	5	6	7
(4) パタハラ	—	—	—	—	—	—	—
(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( )				

## Ⅷ 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>)

対象事業所代表者 様

鳥取県商工労働部雇用人材局雇用・働き方政策課長  
( 公 印 省 略 )

令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（事業主・男性従業員・女性従業員）への協力について（依頼）

本県の労働行政の推進につきましては、日頃格別の御協力をいただき、厚く御礼申し上げます。

さて、本県では、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、3年に一度「鳥取県職場環境等実態調査」を実施しております。

本調査は、常用労働者数が10人以上の事業所の中から無作為に抽出した事業所を対象に実施しており、このたびの調査において、貴事業所様を調査対象に選定させていただきました。

については、大変お忙しいところ恐れ入りますが、調査の趣旨を御理解いただき、インターネットの回答フォーム（とっとり電子申請サービス）により令和6年9月27日（金）までに御回答いただきますようお願い申し上げます。

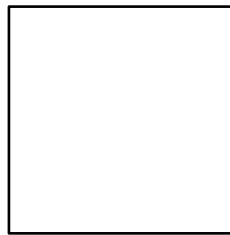
また、貴事業所内で男性従業員及び女性従業員（正社員）を各1名ずつ任意で御指名いただき、その従業員に別添依頼文をお渡しいただくとともに、「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（男性従業員調査）回答フォーム」及び「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（女性従業員調査）回答フォーム」からの回答を御案内くださるようお願い申し上げます。

なお、この調査に係る調査票の発送、回収、集計業務については【契約者（受注者）名】に業務委託しています。

#### 1 事業所調査フォーム

[https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList\\_detail?tempSeq=\\*\\*\\*\\*\\*](https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList_detail?tempSeq=*****)

QRコード



#### 【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 担当者 出雲、福田

電 話：0857-26-7647 電子メール：koyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

#### 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話： 電子メール：

## 令和6年度職場環境等実態調査について（注意事項）

令和6年8月

① この調査は、総務省統計局の「事業者母集団データベース」における「令和4年次フレーム」から調査・集計時に常用労働者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事業所を抽出し、お送りしています。このため、現在は常用労働者が10人未満の事業所にも調査が送られている場合があります。

② 調査基準日（令和6年8月1日）において常用労働者（※）数が10人に満たない事業所・企業については調査対象となりませんので、事業主調査回答フォームの「事業所の現況」部分のみご回答いただきますようお願いいたします。

※ 常用労働者とは、以下のA～Bのいずれかに該当する者をいいます。

A 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

B 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払を受けている者

C 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

D 上記A～Cの条件に該当する、他企業からの出向者

（在籍出向、移籍出向を問いません。他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

③ この調査は事業所を対象にしていますので、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。

④ ②に当てはまらない事業所が調査対象となります。とっとり電子申請の「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（事業所調査）」回答フォームに御入力の上、令和6年9月27日（金）までに御回答いただきますようお願い申し上げます。

また、「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（男性従業員調査）」及び「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（女性従業員調査）」は、貴事業所内の男性従業員及び女性従業員（正社員）を各1名ずつ任意で御指名いただき、その従業員に別添依頼文をお渡しいただくとともに、「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（男性従業員調査）回答フォーム」又は「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（女性従業員調査）回答フォーム」からの回答を御案内くださるようお願いいたします。

(案)

令和6年8月 日

対象事業所男性従業員 様

令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（男性従業員）への協力について（依頼）

本県では、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、3年に一度「鳥取県職場環境等実態調査」を実施しております。

本調査は、常用労働者数が10人以上の事業所の中から無作為に抽出した事業所を対象に実施するとともに、その事業所に所属する男性従業員・女性従業員各1名にも調査を実施しています。

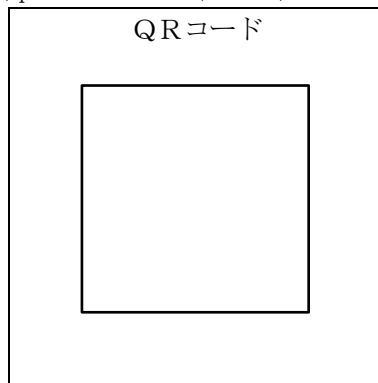
このたびの調査において、貴事業所様を調査対象に選定させていただき、「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（男性従業員調査）」に御協力いただく男性従業員として貴方に御協力いただくことになりました。

については、大変お忙しいところ恐れ入りますが、調査の趣旨を御理解いただき、インターネットの回答フォーム（とっとり電子申請サービス）により令和6年9月27日（金）までに御回答くださるようお願い申し上げます。

なお、この調査に係る調査依頼文の発送、集計業務については【契約者（受注者）名】に業務委託しています。また、男性従業員調査及び女性従業員調査は無記名で回答いただきます。

#### 1 事業所調査フォーム

[https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList\\_detail?tempSeq=\\*\\*\\*\\*](https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList_detail?tempSeq=****)



#### 【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 担当者 出雲、福田

電話：0857-26-7647 電子メール：koyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

#### 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話： 電子メール：

(案)

令和6年8月 日

対象事業所女性従業員 様

令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（女性従業員）への協力について（依頼）

本県では、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、3年に一度「鳥取県職場環境等実態調査」を実施しております。

本調査は、常用労働者数が10人以上の事業所の中から無作為に抽出した事業所を対象に実施するとともに、その事業所に所属する男性従業員・女性従業員各1名にも調査を実施しています。

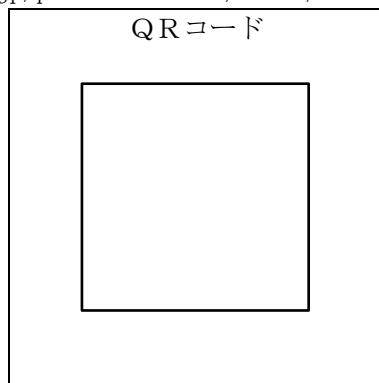
このたびの調査において、貴事業所様を調査対象に選定させていただき、「令和6年度鳥取県職場環境等実態調査（女性従業員調査）」に御協力いただく女性従業員として貴方に御協力いただくことになりました。

ついては、大変お忙しいところ恐れ入りますが、調査の趣旨を御理解いただき、インターネットの回答フォーム（とっとり電子申請サービス）により令和6年9月27日（金）までに御回答くださるようお願い申し上げます。

なお、この調査に係る調査依頼文の発送、集計業務については【契約者（受注者）名】に業務委託しています。また、男性従業員調査及び女性従業員調査は無記名で回答いただきます。

#### 1 事業所調査フォーム

[https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList\\_detail?tempSeq=\\*\\*\\*\\*\\*](https://apply.e-tumo.jp/pref-tottori-u/offer/offerList_detail?tempSeq=*****)



#### 【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 担当者 出雲、福田

電話：0857-26-7647 電子メール：koyou-hataraki@pref.tottori.lg.jp

#### 【調査受託機関・問合せ先】

受託者社名 住所 電話： 電子メール：



参考資料 5

(令和6年度鳥取県職場環境等実態調査 単純集計表の例)

Ⅱ【2】(1) 問5 仕事と育児を両立するための制度等

件数	カテゴリ	利用状況	利用者がいる	利用者がいない	対象者がいない	わからない	無回答
550	妊娠・出産（配偶者の妊娠・出産も含む）申出時の意向聞き取り・制度説明	96.5%	59.1%	0.9%	39.1%	0.5%	0.4%
270	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、早期	47.4%	48.1%	3.7%	46.3%	1.1%	0.7%
301	子どもが病気・けがの時の休暇制度（子の看護休暇含	52.8%	44.2%	37.5%	11.0%	3.0%	4.3%
200	配偶者の出産休暇	35.1%	33.5%	17.5%	47.5%	1.0%	0.5%
40	参観日休暇等家族のために休める休暇	7.0%	17.5%	30.0%	42.5%	5.0%	5.0%
325	短時間勤務制度	57.0%	40.6%	36.6%	14.8%	0.9%	7.1%
181	始業、終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）	31.8%	47.5%	30.9%	12.7%	1.7%	7.2%
303	半日単位、時間単位の休暇制度	53.2%	79.5%	9.6%	5.0%	1.7%	4.3%
15	事業所内保育施設	2.6%	20.0%	40.0%	26.7%	13.3%	0.0%
59	フレックスタイム制度	10.4%	47.5%	22.0%	20.3%	5.1%	5.1%
189	時間外・所定外労働の免除・制限	33.2%	24.9%	43.9%	19.0%	5.8%	6.3%
18	保育料・ベビーシッター利用料等に対する助成	3.2%	33.3%	27.8%	11.1%	27.8%	0.0%
37	出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度	6.5%	24.3%	29.7%	37.8%	5.4%	2.7%
51	在宅勤務・テレワーク制度	8.9%	54.9%	21.6%	17.6%	3.9%	2.0%
12	その他	2.1%	25.0%	50.0%	8.3%	8.3%	8.3%
78	制度はない	13.7%					
56	無回答	9.8%					
570	N（%ベース）	100					

Ⅱ【2】(1) 問5 仕事と育児を両立するための制度等 カ 短時間勤務制度

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
1	利用者がいる	132	40.6%
2	利用者がいない	119	36.6%
3	対象者がいない	48	14.8%
4	わからない	3	0.9%
	無回答	23	7.1%
	計	325	100

(1) 問5 タ その他

所定労働時間の制限
深夜業の制限
介護休業
育児時短（子が3歳未満）
時間外労働の制限
時間外労働制限
育児支援金制度
時間外労働の制限
育児目的休暇3日以内
1時間単位有休
時間外労働の制限
時間外労働の制限

※参考：鳥取県公式ホームページで公表する単純集計表(令和3年度) <https://www.pref.tottori.lg.jp/303427.htm>