

# 農林水産商工常任委員会資料

(平成31年3月6日)

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

商工労働部

# 鳥取県職場環境等実態調査の結果について

平成31年3月6日  
雇用人材局とつとり働き方改革支援センター

## 1 鳥取県職場環境等実態調査の概要

### (1) 調査の目的

県内事業所の休暇制度、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。(平成24年度より3年に1回調査を実施)

### (2) 調査対象 常用労働者10人以上の鳥取県内の事業所 1,500社(回答数:419社、回答率:27.9%)

対象事業所に雇用される正規の女性従業員 1,500人(回答数:524人、回答率:34.9%)  
" 正規の男性従業員 1,500人(回答数:469人、回答率:31.3%)

### (3) 調査方法 調査対象事業所に郵送(調査基準日:H30.8.1、調査期間:H30.9.3~10.5)

## 2 調査結果の摘要

### (1) 年次有給休暇

①年次有給休暇の取得日数(労働者1人平均)は6.7日で、前回調査(H27)の6.5日から微増し、取得率も45.2%と前回調査の43.6%から微増となっている。

②仕事と家庭の両立のために重要な取組と考えるのは、「年次有給休暇を取得しやすくすること」が最も多かった(事業主:48.9%、女性従業員:51.0%、男性従業員:56.0%)。

### (2) 育児休業

①女性の取得率は69.8%(前回調査時:90.2%)、男性の取得率は5.6%(前回調査時:2.7%)であった。

②男性の育児休業の利用希望は41.6%で取得率(5.6%)と大きく乖離している。取得しない主な理由は「休業中の収入が減少するから」(39.7%)、「子どもの世話をしてくれる人がいるから」(33.0%)であった。また、事業主が男性の育児休業について取得しない方が良いと思う主な理由は、「代替職員を雇用する余裕がない」(61.4%)、「他の職員の負担が増える」(43.2%)であった。

### (3) ハラスメント

○セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティーハラスメントについて事業主と従業員の認識に乖離が見られた(例:パワーハラスメントが「あった」事業主:6.2%、女性従業員:11.3%、男性従業員:13.4%)。

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

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

### (4) 働きやすい環境整備に向けて希望する行政施策

○事業主では、「保育所、学童保育の充実」が51.4%と最も多く、男女の従業員では、ともに「育児・介護休業制度の充実」が最も多かった(女性:61.9%、男性:57.1%)。

## 3 今後の対応策

### (1) 働き方改革関連法施行等への対応

年次有給休暇については、本年4月に、企業への年5日の取得義務付けが始まる。各種支援策と合わせて、国と連携した関連法の普及啓発を行う。

### (2) 職場環境・ハラスメント等に係る労働相談

鳥取県中小企業労働相談所(みなくる)で引き続き対応する。また、労働問題の未然防止を図るために、仕事と家庭の両立のための支援制度、ハラスメント等のトラブルとその対処法等について解説する労働セミナーを開催するとともに、要請が高まっている社内研修への講師派遣の対応件数を増やし、事業主・労働者双方への労働法制に関する知識普及に努める。

### (3) ワーク・ライフ・バランス

①ワーク・ライフ・バランスに取り組むことは、県内企業にとって生産性の向上や従業員の定着・人材確保につながることから、セミナーで取組事例の紹介や実践するポイントの周知を行うとともに、専門家(社会保険労務士等)を企業に派遣し、育児・介護休業法に対応した就業規則の整備支援及び職場環境の改善に向けた助言、県や国の助成制度の紹介等を行う。

②また、H31年度は、特に商工団体との連携を強化し、企業への働き方改革関連法の普及啓発や、働き方改革の具体的な取組支援、事例の横展開を図る。また、専門家による講義と個別企業の支援や就業規則整備支援の拡充も合わせて、県内企業の「働き方改革」への取組機運の向上を図る。

③この他に、仕事と家庭の両立に配慮し、男女ともに働きやすい職場環境づくりを推進する「男女共同参画推進企業認定」(女性活躍推進課)、「子育て王国とつとり」を推進する「ファミリーサポート休暇取得等促進奨励金」等の活用を企業に促し、働きやすい職場づくりを引き続き支援していく。

#### 4 調査結果の抜粋

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

##### (1) 休暇制度等について

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

##### (2) ワーク・ライフ・バランスについて

###### ①育児休業の取得状況

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

###### ②男性の育児休業制度に対する意見

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

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

###### ③育児休業の利用希望

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

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

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

###### ④仕事と家庭の両立のために重要な取組

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

(4) ハラスメントについて

①セクシャルハラスメント（セクハラ）について

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

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

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

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

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

②パワーハラスメント（パワハラ）について

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### (5) 働きやすい環境整備のための行政への要望

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

