

令和3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、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。

- 1 この調査票は、**男性従業員（正社員）が御回答**くださるようお願いいたします。
- 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、（ ）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3年9月3日（金）までに、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 あなたの働いている事業所とあなた御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。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | | |
|----------------------|----------------|------------------|
| 1 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 建設業 | 3 製造業 |
| 4 電気・ガス・熱供給・水道業 | 5 情報通信業 | 6 運輸業、郵便業 |
| 7 卸売業、小売業 | 8 金融業、保険業 | 9 不動産業、物品賃貸業 |
| 10 学術研究、専門・技術サービス業 | 11 宿泊業、飲食サービス業 | 12 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 13 教育、学習支援業 | 14 医療、福祉 | 15 複合サービス事業 |
| 16 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（○をつけて）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（○をつけて）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（○をつけて）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）これからも仕事を続けたいと思いますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | |
|--------------------------------------|---------------------|
| 1 定年まで続けたい | 2 年齢にかかわらず働ける間は働きたい |
| 3 経済的余裕ができるまで続けたい | 4 結婚するまでは続けたい |
| 5 配偶者が出産するまでは続けたい | |
| 6 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 | |
| 7 その他（ | ） |

問6 仮に結婚又は配偶者の出産・育児・介護などにより退職した場合、再就職・再雇用にあたって、どのような支援が必要だと思えますか。（主なものを2つまで（○をつけて）選んでください。）

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1 求人情報、就職イベント等就職活動に係る情報提供 | 2 技能や資格取得等スキルアップのための職業訓練 |
| 3 履歴書の書き方、面接訓練等再就職活動に係る支援講座 | 4 企業（経営者層）に対する意識啓発 |
| 5 保育・介護サービス等の充実 | 6 社会一般（家庭・地域）の意識啓発 |
| 7 出産・育児を理由に退職した人の再雇用制度 | 8 介護を理由に退職した人の再雇用制度 |
| 9 その他（ | ） |

III キャリアアップ

「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、専門分野を学ぶことにより、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 キャリアアップについて、どう思えますか。（該当するものを1つだけ選んで（○をつけて）ください。）

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1 キャリアアップについて、特に興味はない | |
| 2 キャリアアップをしたいと思っているが、努力があまり報われないと思う | |
| 3 普段からキャリアアップできるよう自己研鑽に努めるべきだと思っている | |
| 4 キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う | |
| 5 その他（ | ） |

IV 女性の能力発揮

問8 あなたは、女性が能力を発揮するためには、どのような取組が重要であると考えますか。（主なものを3つまで（○をつけて）選んでください。）

- | | |
|-------------------|--------------------------|
| 1 責任ある仕事を任せると | 2 管理職への積極的登用 |
| 3 会議等への女性の参加機会の拡大 | 4 女性に対する教育訓練の充実 |
| 5 仕事と家庭の両立支援 | 6 女性リーダー制や女性プロジェクトチームの導入 |
| 7 女性（一般）従業員の意識啓発 | 8 男性（一般）従業員の意識啓発 |
| 9 管理職層・経営者層の意識啓発 | 10 社会一般（家庭・地域）の意識啓発 |
| 11 その他（ | ） |

V 管理職への登用

問9 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（○をつけて）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 |
|------------|--------|-------------|----------|

「4 就きたくない」を選んだ方にお聞きます。その理由は何ですか。主なものを2つまで選んでください。

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 1 仕事中心の生活となるおそれがあるから | 2 責任のある仕事に就きたくないから |
| 3 能力・体力に自信がないから | 4 今の仕事に満足しているから |
| 5 管理職には興味がないから | 6 家族団らんの時間が少なくなるおそれがあるから |

問10 女性が管理職に就くことについてどのように思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 是非就いてほしい → 問11へ 2 本人が望むなら就いてもよい → 問11へ
3 できれば就いてほしくない → 問12へ 4 絶対就いてほしくない → 問12へ

問11 問10で「1 是非就いてほしい」又は「2 本人が望むなら就いてもよい」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 男女が平等に管理職に就くことは当然だから 2 女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから
3 女性の能力を活用することは会社にとって有益なことだから
4 職場の体質、イメージがよくなると思うから 5 職場や社会に女性が進出してほしいから
6 自分が働いていくうえでの目標になるから 7 その他 ()

問12 問10で「3 できれば就いてほしくない」又は「4 絶対就いてほしくない」と回答された人にお尋ねします。その理由は何ですか。(主なものを2つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 女性は管理職に向かないと思うから 2 職場の雰囲気が変わってやりにくいと思うから
3 女性の管理職は前例がないから
4 管理職の仕事と家庭との両立には周囲(職場)にも負担がかかると思うから
5 女性は家庭的であるべきだから 6 その他 ()

VI ワーク・ライフ・バランス

1 仕事と育児の両立

「育児休業制度」とは、労働者が申し出ることにより、子が1歳(両親ともに育児休業取得の場合は1歳2か月)に達するまでの間、育児休業を取得することができる制度です。保育所等に入所できない場合等の条件に該当する場合、子が2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

問13 あなたは、育児休業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 内容も含めて知っている 2 内容は知らないが、聞いたことはある 3 知らない

問14 今後、もし出産するとしたら、育児休業制度を利用しようと思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 利用しようと思う → 問16へ 2 利用しない → 問15へ

問15 問14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。(主なものを3つまで(○をつけて)選んでください。)

- 1 子どもの世話をしてくれる人がいるから 2 会社の制度が整備されていないので申請しにくいから
3 会社で育児休業を取った例がないから 4 保育所等の施設を利用できるから
5 上司や同僚に気兼ねするから 6 休業中の収入が減少するから
7 復職後同じ仕事に就けるか不安があるから 8 仕事の能力低下に対する不安があるから
9 勤務評定の低下に対する不安があるから 10 有給休暇等で対応できるから
11 配偶者が育児休業制度を利用する予定だから 12 その他 ()

問16 男性が育児休業を取得することについてどう思いますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 当然取得してもよいと思う → 問18へ 2 できれば取得した方がよいと思う → 問18へ
3 取得しない方がよいと思う → 問17へ 4 その他 () → 問18へ

3 仕事と家庭の両立

問23 仕事と家庭の両立を図るためには、何が重要であると考えますか。(主なものを3つまで(○をつけて))選んでください。

- 1 年次有給休暇を取得しやすくすること
- 2 時間外労働を少なくすること
- 3 育児・介護、家事等を家族が分担すること
- 4 短時間勤務制度を取得しやすくすること
- 5 出勤時間・退社時間が柔軟に変更できる制度(フレックスタイム制度等)を導入すること
- 6 場所・時間にとらわれず働くことができる制度(在宅勤務・テレワーク制度等)を導入すること
- 7 育児・介護休業制度を利用しやすくすること
- 8 子ども看護休暇、介護のための休暇を取得しやすくすること
- 9 職場の管理・監督者や同僚が配慮、協力すること
- 10 保育施設や介護施設の整備、サービスの充実
- 11 その他()

問24 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。この「イクボス・ファミボス」という言葉を知っていますか。(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

問25 自分の上司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

VII ハラスメント

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26 あなたの職場で、セクシュアルハラスメント(「セクハラ」という。以下同じ。)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27 あなたは、職場でセクハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください。)

- 1 受けた → 問28、29へ
- 2 受けたことはない → 問30へ

問28 問27で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 性的な誘いを受けた
- 2 不必要に身体を触られた
- 3 酒席等でお酌やデュエットを強要された
- 4 ノード写真や雑誌を職場で見た
- 5 容姿や体型について性的に話題とされた
- 6 性的な話、質問をされた
- 7 執ように食事やデートに誘われた
- 8 その他()

問29 問27で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。セクハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)

- 1 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 会社の相談窓口相談した
- 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した
- 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない
- 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない
- 7 その他()

- 問30 セクハラについて、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。(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なくすというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

2 パワーハラスメント

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。

- 問31 あなたの職場で、パワーハラスメント(「パワハラ」という。以下同じ。)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32 あなたは、職場でパワハラを受けたことがありますか。(該当するものを1つだけ選んで(○をつけて)ください)
- 1 受けた →問33、34へ 2 受けたことはない →問35へ

- 問33 問32で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。それは、どのような内容ですか。(該当するものを全て(○をつけて)選んでください。)
- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1 暴行を受けた | 2 ひどい暴言を受けた |
| 3 仲間外しにされた | 4 業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことを強制された |
| 5 能力や経験とかげ離れた程度の低い仕事を命じられた | |
| 6 私的なことに過度に立ち入られた | |
| 7 その他 () | |

- 問34 問32で「1 受けた」と回答された人にお尋ねします。パワハラに対し、どのような対応をとりましたか。(該当するものを全て(○をつけて))選んでください。
- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| 1 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 会社の相談窓口相談した | 4 労働局・県等の行政相談窓口相談した |
| 5 どこに相談すべきかわからず、対応等はしていない | |
| 6 プライバシーの問題だと思うので対応するつもりはない | 7 その他 () |

- 問35 パワハラについて、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。(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パワーハラスメントをなくすというメッセージを発信 | | |
| 12 その他 () | | |

Ⅷ 行政への要望

問42 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(○をつけて))選んでください。

- | | |
|--|--------------------|
| 1 育児・介護休業制度の充実 | 2 保育所、学童保育の充実 |
| 3 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 男女平等な雇用・労働条件の確保のための啓発強化 | 6 職業指導・職業訓練の充実 |
| 7 完全週休2日制の普及啓発 | 8 労働者を対象とした相談体制の整備 |
| 9 社員の定着率向上のためのアドバイザー等の派遣 | |
| 10 若者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 11 障がい者の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 12 高齢者の継続雇用に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 13 女性の職場定着に向けた、事業主等を対象とした講習会の実施 | |
| 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講習会の実施 | |
| 15 県ホームページ等を活用した働きやすい環境整備に関する先進事例紹介 | |
| 16 雇用や労働に関する情報の提供 | |
| 17 事業主に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | |
| 18 労働者に対する助成制度（財政的支援）の拡充 | |
| 19 イクボス・ファミボス（従業員の家庭と仕事の両立を応援する上司）の増加 | |
| 20 その他（ | ） |

※「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43 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、自由に御記入ください。

[]

～ご協力ありがとうございました～

令和3年9月3日（金）までにご提出ください。

なお、この調査の結果は、令和4年3月頃、以下のHPで公開予定です。

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ホームページ

(<http://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)