

令和3年度鳥取県職場環境等実態調査の事業概要

【調査の概要】

(1)調査の目的

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する。

(2)調査基準日(調査期間)

令和3年8月1日現在(令和3年8月2日～9月3日)

(3)調査対象

1)事業主調査

総務省統計局の「事業所母集団データベース」における「令和元年度フレーム」による常用労働者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1,500事業所を抽出

※「常用労働者」とは、次のいずれかに当てはまる者をいう。

- ・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

※なお、回答においては調査基準日において常用労働者数が10人に満たない事業所は集計からは除いている。

2)従業員調査

事業主調査の対象企業に雇用される正規の女性従業員及び男性従業員の各1,500人

(4)有効回答数(回答率)

1)事業主調査

570事業所(38.0%)

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または無回答の事業所(141事業所)は集計から除いている。

2)従業員調査

女性従業員:577人(38.4%)、男性従業員:525人(35.0%)

※先回調査と同様に、常用労働者数が10人未満または企業規模が無回答の回答者(女性:12人、男性:10人)は集計から除いている。

(5)調査方法

郵送調査(自計申告)

1)事業主調査

調査受託者(株式会社情報サービス鳥取)から事業主に対して、郵送により調査票を配布し、事業主が郵送により回答

2)従業員調査

調査対象事業主から従業員に対して、調査票を配布し、従業員が郵送により、調査受託者に回答

(6)利用上の注意

- ・百分率の合計については、四捨五入の関係で100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の設問については、その質問の有効回答者数を分母として算出している。
- ・報告書に掲載しているグラフの元となっている各質問項目の集計表については、とっとり働き方改革支援センターホームページ(<https://www.pref.tottori.lg.jp/206725.htm>)に掲載している。

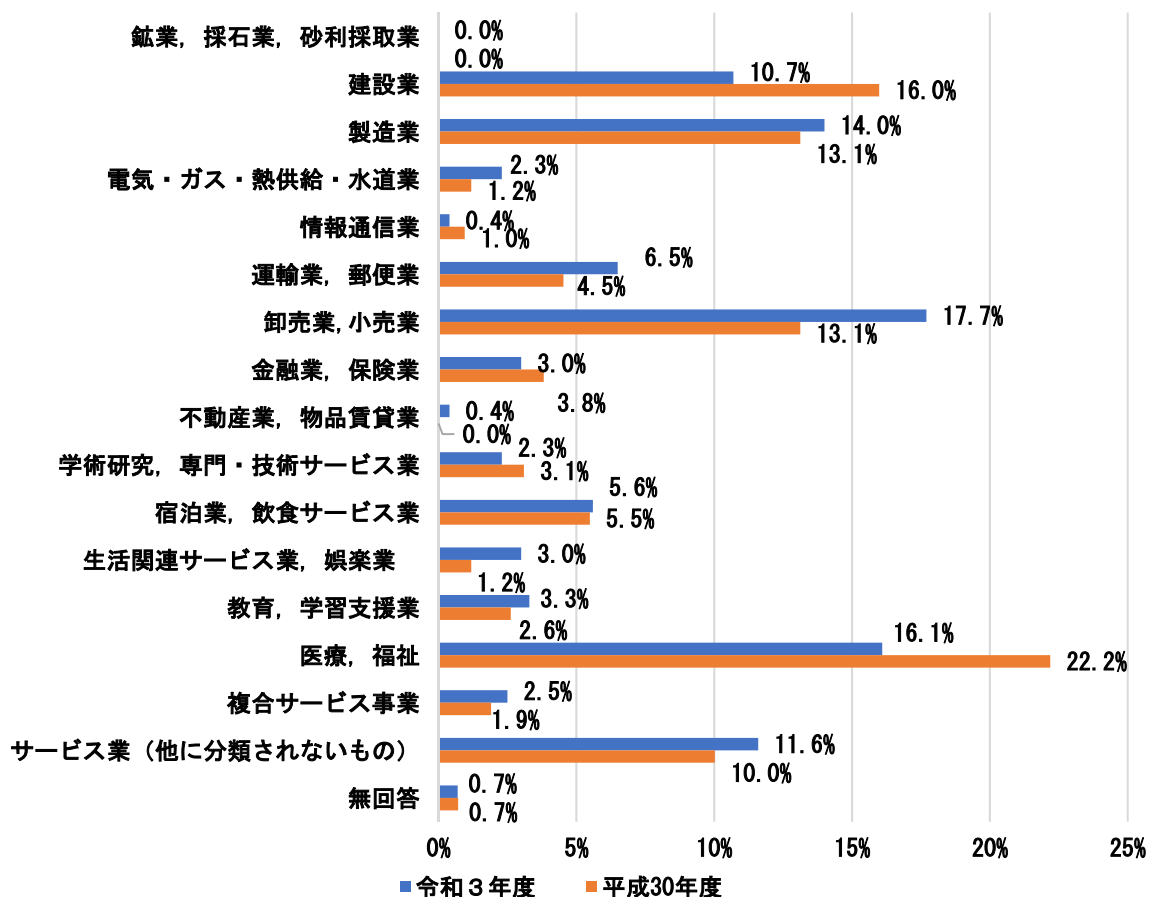
【有効回答の概要】

(1) 事業主調査

1) 有効回答数 事業主調査：570 事業所

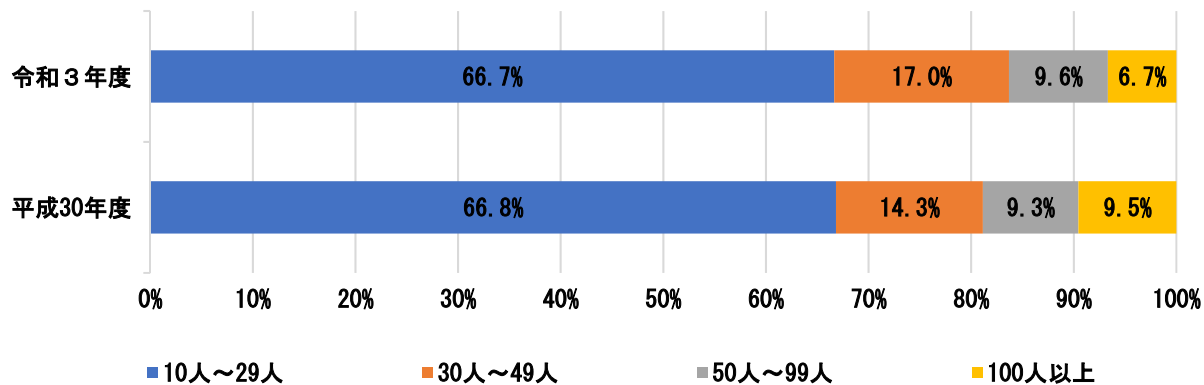
2) 産業分類別回答事業所数 事業主調査 I より

産業分類	令和3年度		平成30年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%
建設業	61	10.7%	67	16.0%
製造業	80	14.0%	55	13.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	13	2.3%	5	1.2%
情報通信業	2	0.4%	4	1.0%
運輸業、郵便業	37	6.5%	19	4.5%
卸売業、小売業	101	17.7%	55	13.1%
金融業、保険業	17	3.0%	16	3.8%
不動産業、物品賃貸業	2	0.4%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	13	2.3%	13	3.1%
宿泊業、飲食サービス業	32	5.6%	23	5.5%
生活関連サービス業、娯楽業	17	3.0%	5	1.2%
教育、学習支援業	19	3.3%	11	2.6%
医療、福祉	92	16.1%	93	22.2%
複合サービス事業	14	2.5%	8	1.9%
サービス業（他に分類されないもの）	66	11.6%	42	10.0%
無回答	4	0.7%	3	0.7%
計	570	100.0%	419	100.0%



3)事業所規模別事業所数 事業主調査票 Iより

事業所規模別 事業所数	令和3年度		平成30年度	
	事業所数	割合	事業所数	割合
10人～29人	380	66.7%	280	66.8%
30人～49人	97	17.0%	60	14.3%
50人～99人	55	9.6%	39	9.3%
100人以上	38	6.7%	40	9.5%
計	570	100.0%	419	100.0%

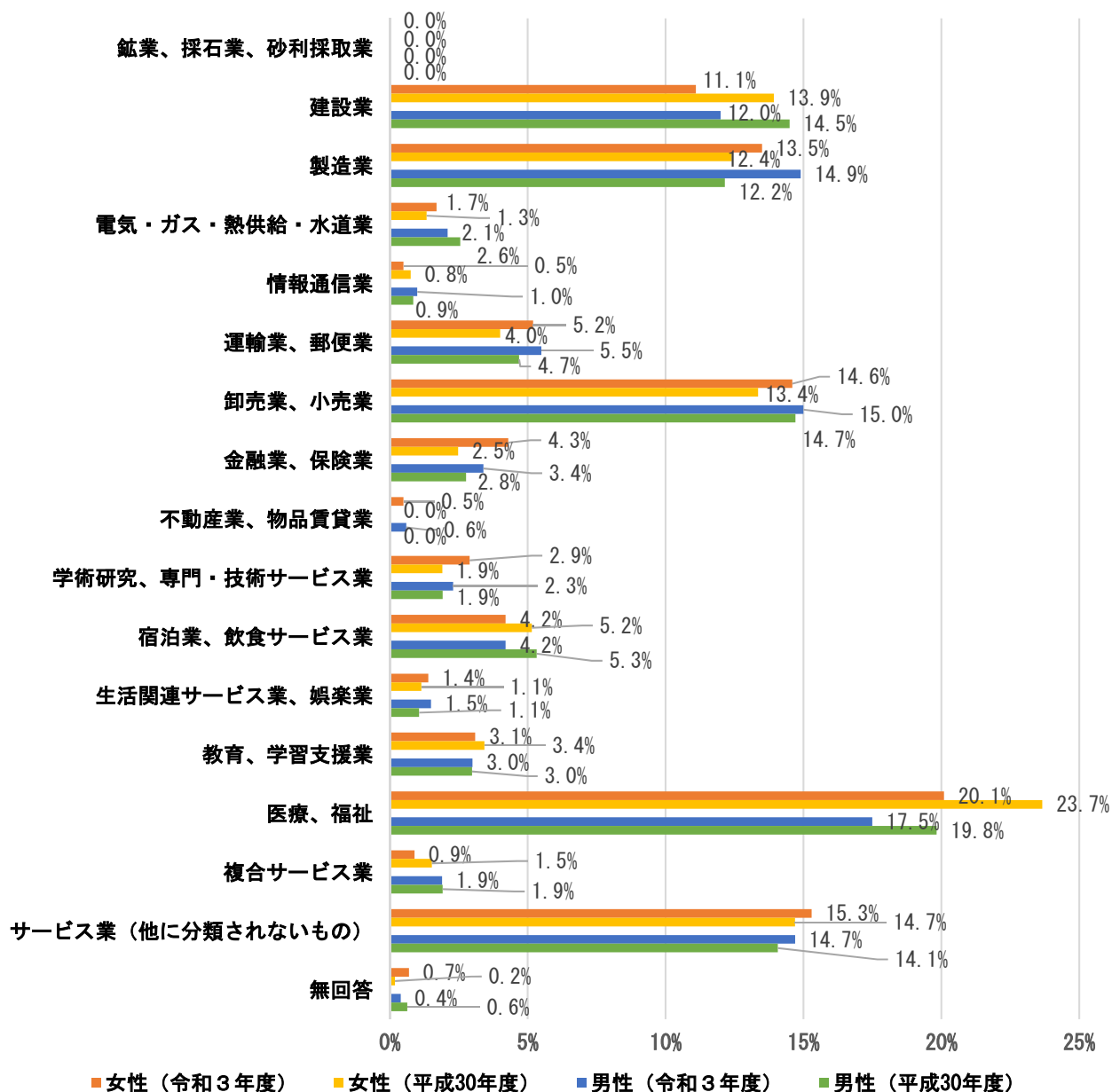


(2) 従業員調査

1) 有効回答数 従業員調査: 女性従業員 577 人、男性従業員 525 人

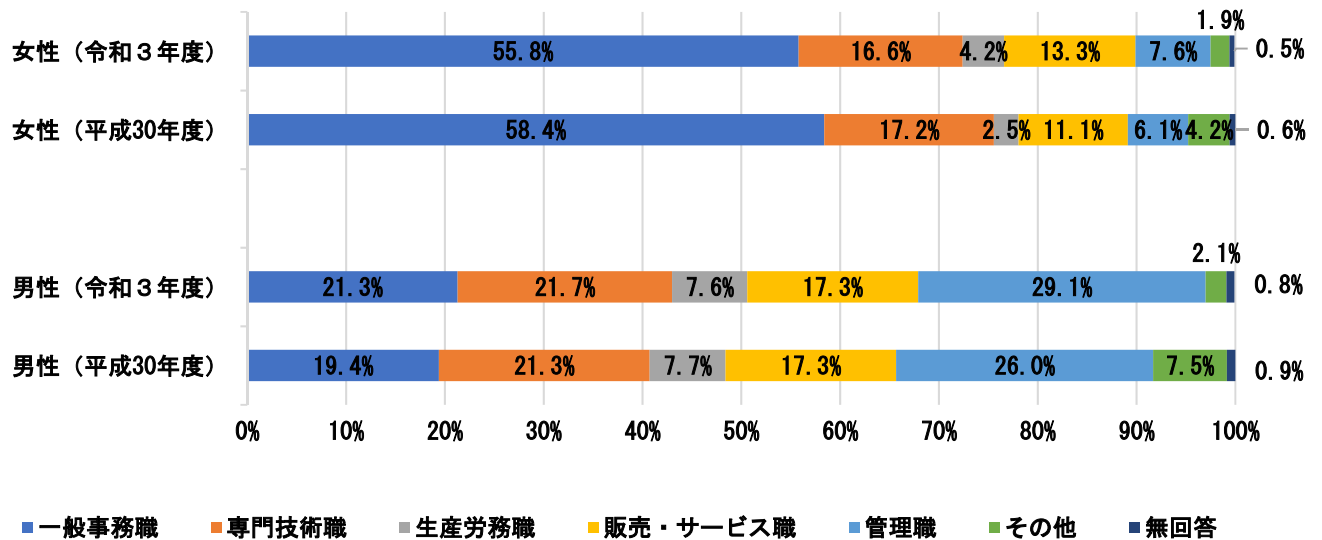
2) 産業分類別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問1より

産業分類	令和3年度		平成30年度	
	女性従業員回答数	男性従業員回答数	女性従業員回答数	男性従業員回答数
	割合	割合	割合	割合
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	11.1%	12.0%	13.9%	14.5%
製造業	13.5%	14.9%	12.4%	12.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	1.7%	2.1%	1.3%	2.6%
情報通信業	0.5%	1.0%	0.8%	0.9%
運輸業、郵便業	5.2%	5.5%	4.0%	4.7%
卸売業、小売業	14.6%	15.0%	13.4%	14.7%
金融業、保険業	4.3%	3.4%	2.5%	2.8%
不動産業、物品賃貸業	0.5%	0.6%	0.0%	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2.9%	2.3%	1.9%	1.9%
宿泊業、飲食サービス業	4.2%	4.2%	5.2%	5.3%
生活関連サービス業、娯楽業	1.4%	1.5%	1.1%	1.1%
教育、学習支援業	3.1%	3.0%	3.4%	3.0%
医療、福祉	20.1%	17.5%	23.7%	19.8%
複合サービス業	0.9%	1.9%	1.5%	1.9%
サービス業(他に分類されないもの)	15.3%	14.7%	14.7%	14.1%
無回答	0.7%	0.4%	0.2%	0.6%
計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%



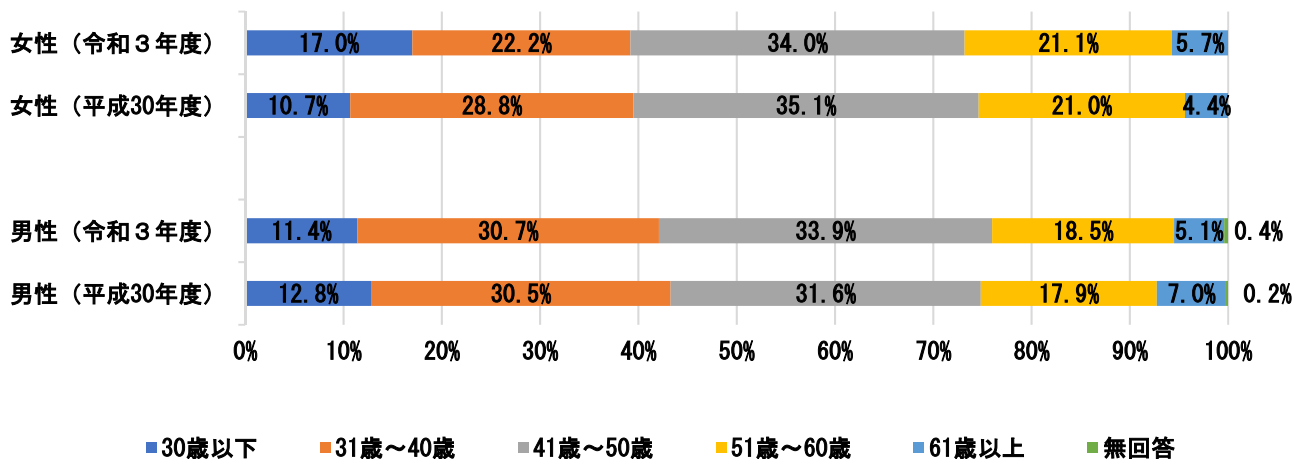
3) 職種別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問3より

職種	令和3年度				平成30年度			
	女性従業員回答数		男性従業員回答数		女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
一般事務職	322	55.8%	112	21.3%	306	58.4%	91	19.4%
専門技術職	96	16.6%	114	21.7%	90	17.2%	100	21.3%
生産労務職	24	4.2%	40	7.6%	13	2.5%	36	7.7%
販売・サービス職	77	13.3%	91	17.3%	58	11.1%	81	17.3%
管理職	44	7.6%	153	29.1%	32	6.1%	122	26.0%
その他	11	1.9%	11	2.1%	22	4.2%	35	7.5%
無回答	3	0.5%	4	0.8%	3	0.6%	4	0.9%
計	577	100.0%	525	100.0%	524	100.0%	469	100.0%



4) 年齢層別回答者数 女性・男性従業員各調査票 問4より

職種	令和3年度				平成30年度			
	女性従業員回答数		男性従業員回答数		女性従業員回答数		男性従業員回答数	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
30歳以下	98	17.0%	60	11.4%	56	10.7%	60	12.8%
31歳～40歳	128	22.2%	161	30.7%	151	28.8%	143	30.5%
41歳～50歳	196	34.0%	178	33.9%	184	35.1%	148	31.6%
51歳～60歳	122	21.1%	97	18.5%	110	21.0%	84	17.9%
61歳以上	33	5.7%	27	5.1%	23	4.4%	33	7.0%
無回答	0	0.0%	2	0.4%	0	0.0%	1	0.2%
計	577	100.0%	525	100.0%	524	100.0%	469	100.0%



令和3年度鳥取県職場環境等実態調査結果の概要

以降の集計結果・グラフは母数は特に注記がない限り、各調査票の有効回答数である。(事業主調査票:570事業所、女性従業員調査票:577人、男性従業員調査票:525人)

また、「企業規模」とは事業所が属する企業の規模であり、「事業所規模」とは回答のあった事業所を、その「常用労働者数」数により層別したものである。

I 休暇制度等の状況

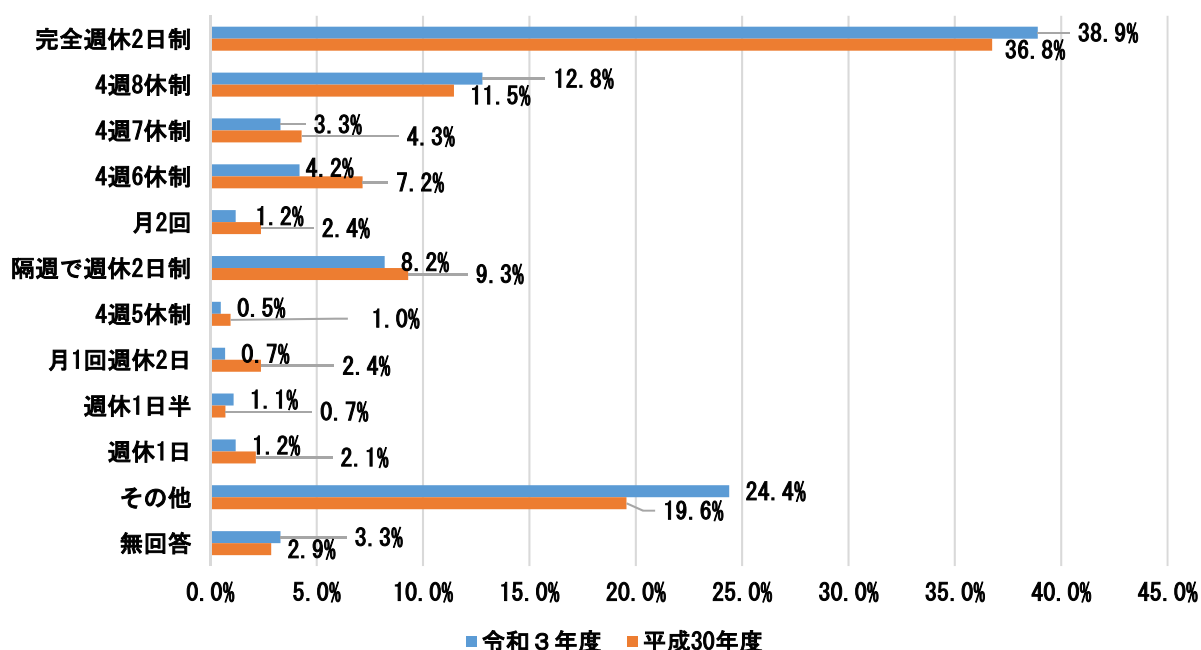
(1) 週休2日制の実施状況

A 事業主調査

1) 週休の実施形態 事業主調査票 II 問1(1)より

「完全週休2日制」が38.9%、「4週8休制」が12.8%となっており、約半数の事業所が「完全週休2日制」または「4週8休制」を実施している。

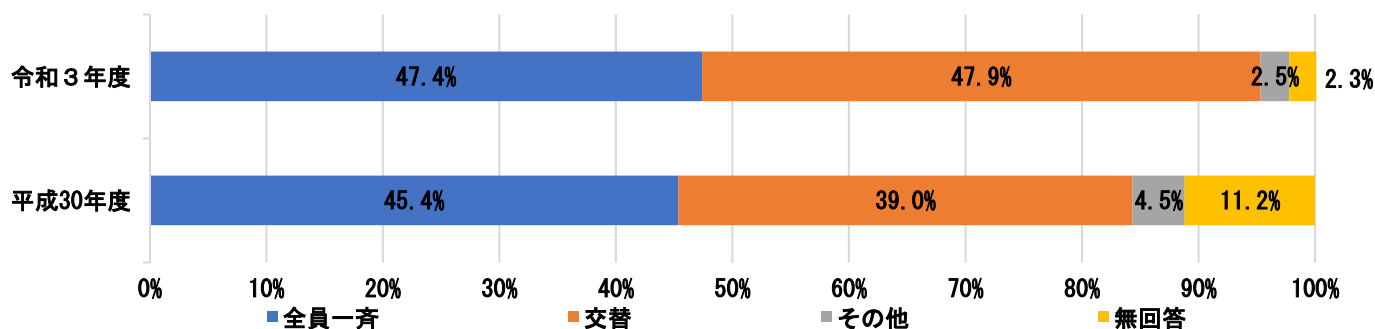
前回調査(平成30年度)と比較すると、「完全週休2日制」と「4週8休制」が共に増加している。



2) 週休の実施方法 事業主調査票 II 問1(2)より

週休の実施形態を「週休1日半」「週休1日」「その他」以外と回答した事業主(N=399)が、その実施の方法としてあげるのは、「交替」が47.9%と最も高く、次いで「全員一斉」が47.4%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「全員一斉」、「交替」が共に特に増加している。

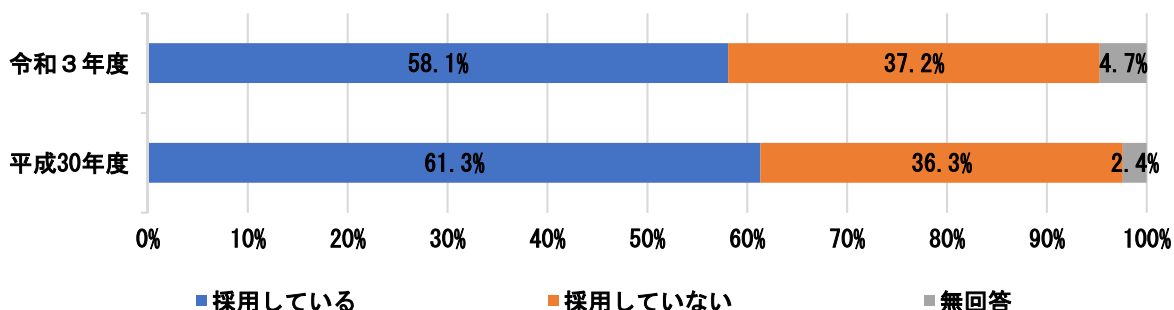


(2) 変形労働時間制

A 事業主調査

1) 変形労働時間制の採用状況 事業主調査票 II 問2(1)より

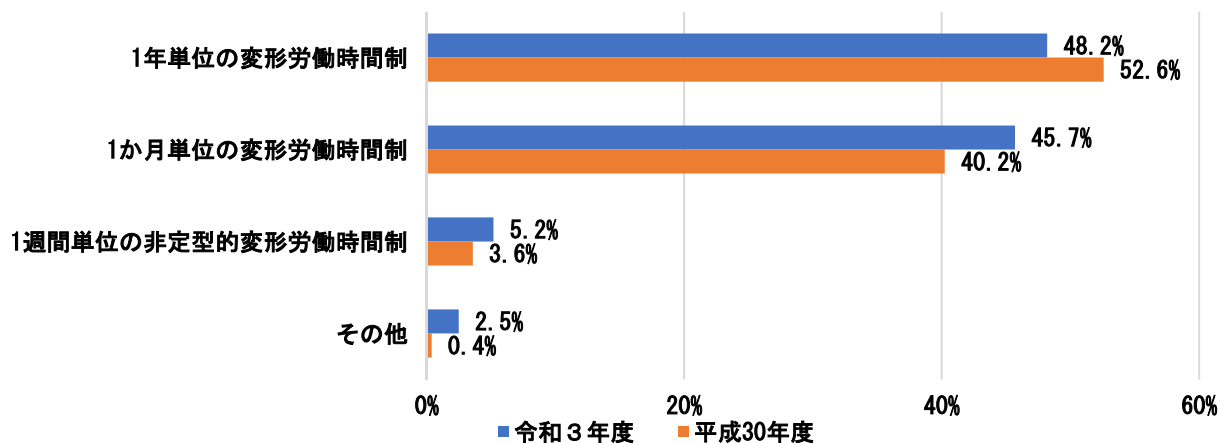
何らかの変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主は、全体で 58.1%となっている。前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「採用している」は減少している。



2) 変形労働時間制の形態 事業主調査票 II 問2(2)より

変形労働時間制を「採用している」と回答した事業主(N=331)が、実際に採用している変形労働時間制の形態(複数回答可)は「1年単位の変形労働時間制」が 48.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「1か月単位の変形労働時間制」、「1週間単位の非定型的変形労働時間制」が増加している。



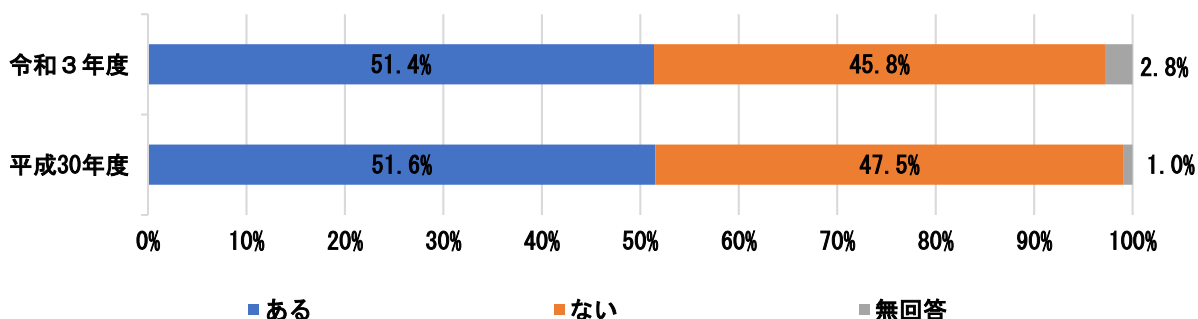
※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答数(N=326)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(3) 休暇制度について

A 事業主調査

1) 独自に採用している休暇制度 事業主調査票 II 問3(1)より

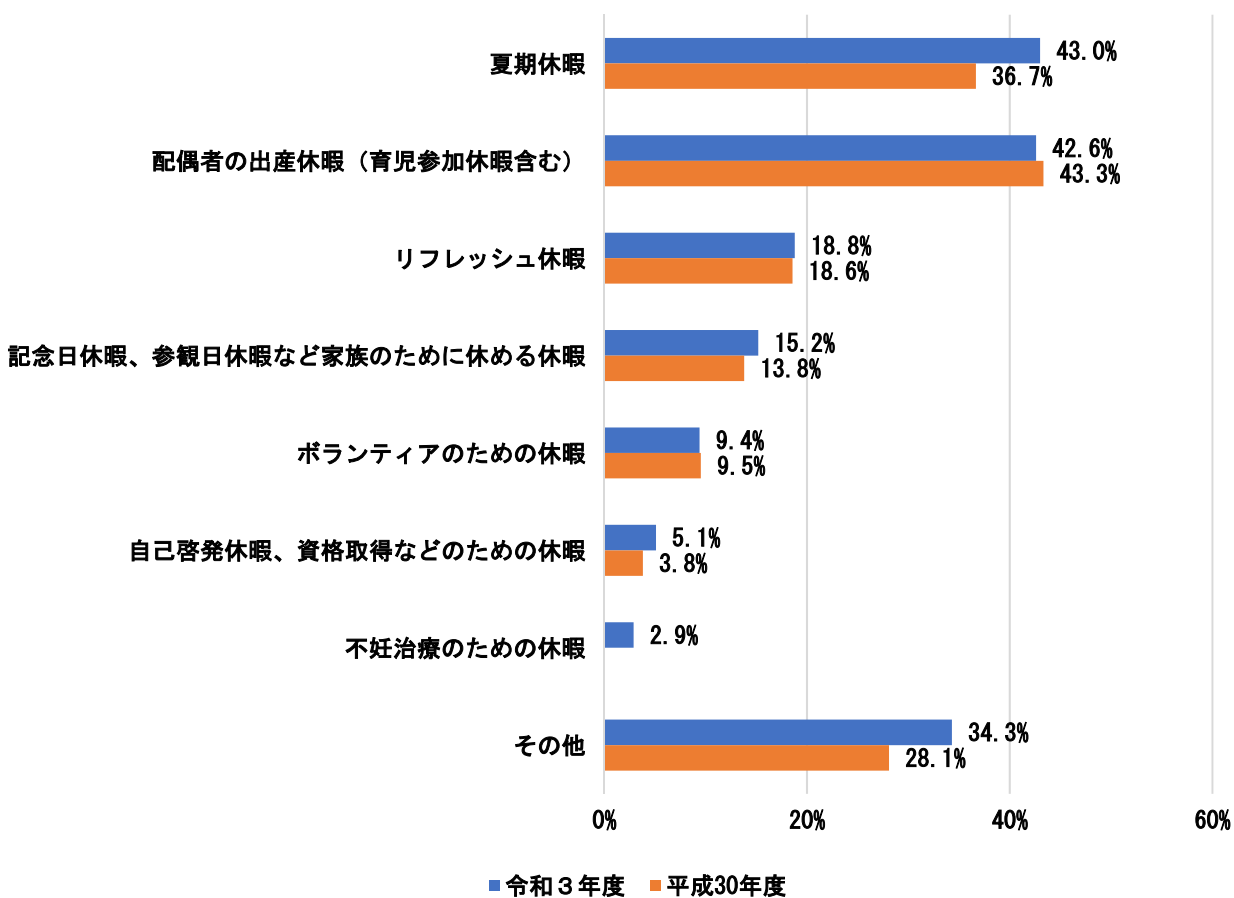
年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く独自に採用している休暇制度が「ある」と回答した事業主は51.4%となっており、前回調査(平成30年度)と比較すると横ばいとなっている。



2) 独自の休暇制度の内容 事業主調査票 II 問3(2)より

独自に採用している休暇制度(年次有給休暇、子の看護休暇、介護休暇を除く)が「ある」と回答した事業主が、その内容としてあげるのは(複数回答可)、「夏期休暇」、「配偶者の出産休暇(育児参加休暇含む)」が高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、夏期休暇が大幅に増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=277)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

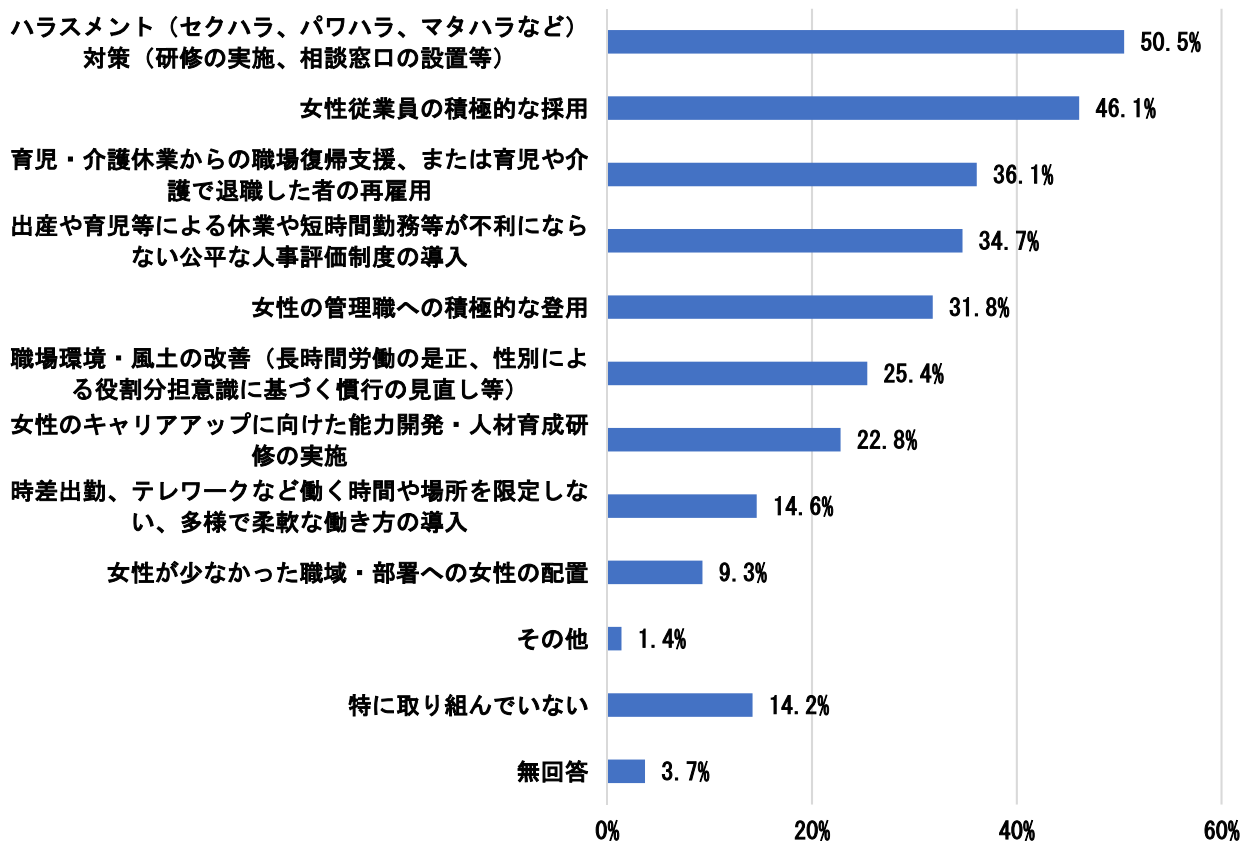
II 女性が活躍するための取組

(1) 女性への取組

A 事業主調査

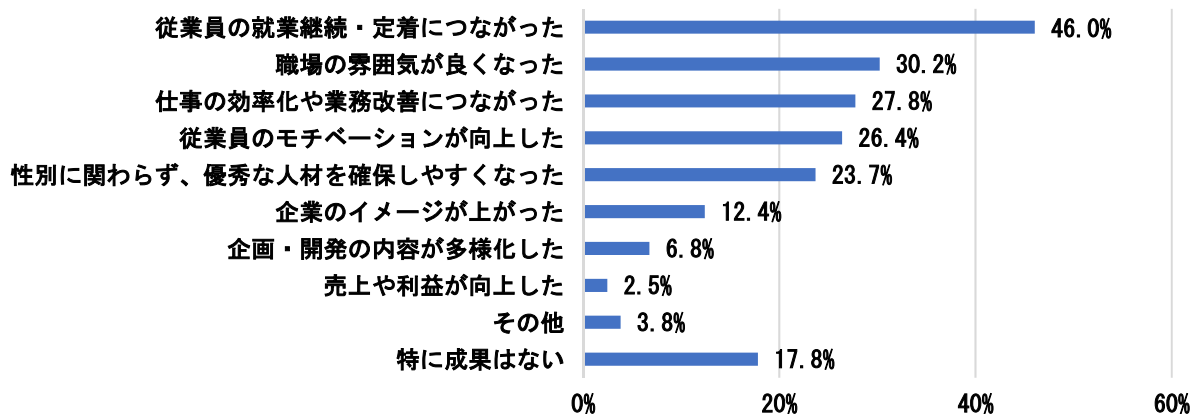
1) 女性活躍を推進するための取組 事業主調査 III 問4より

女性活躍を推進するための取組について(複数回答可)、「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)」が50.5%で最も高くなっている。



2) 女性の活躍推進の取組により、もたらされた成果 事業主調査票 III 問5より

女性の活躍推進について、「特に取り組んでいない」以外と回答した事業主(N=489)が、取組によりもたらされた効果と考えるのは(複数回答可)、「従業員の就業継続・定着につながった」が46.0%で最も高くなっている。



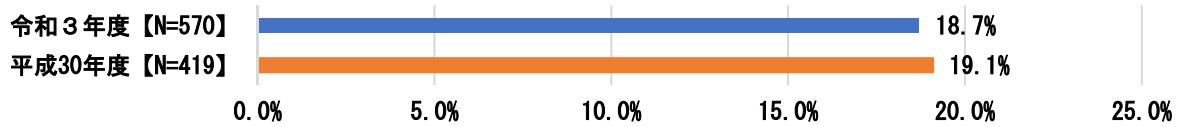
※上記割合は、無回答を除く本質問への有効回答者数(N=443)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 女性の役員・管理職・従業員の割合 事業主調査票 Iより

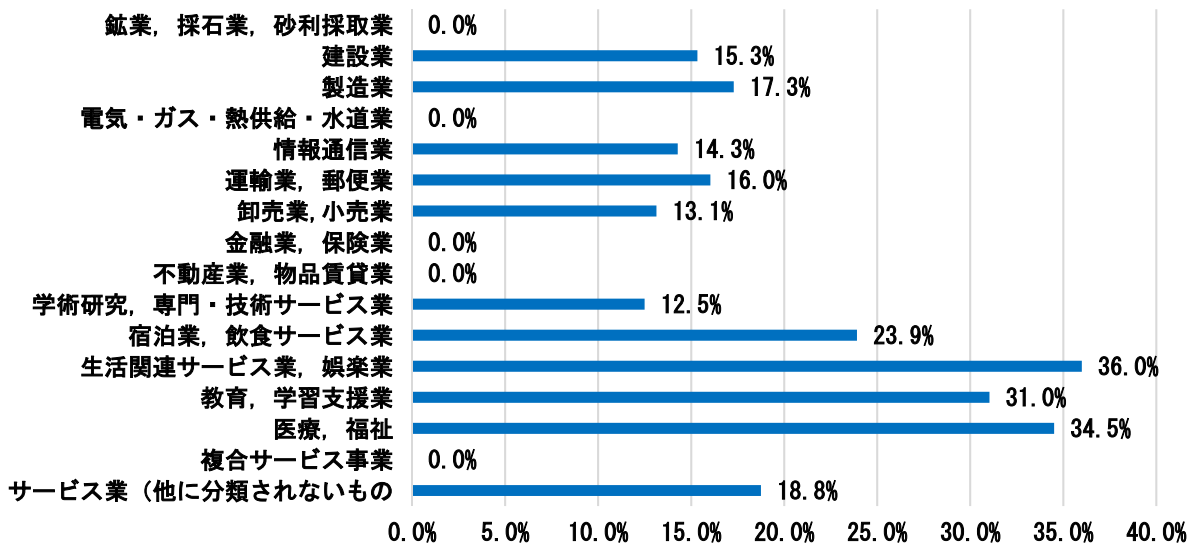
i) 役員

常勤の役員数に占める「女性役員の割合」は18.7%となっている。

【全体】



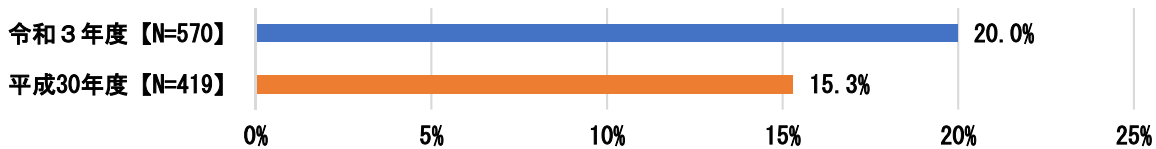
【産業分類別】



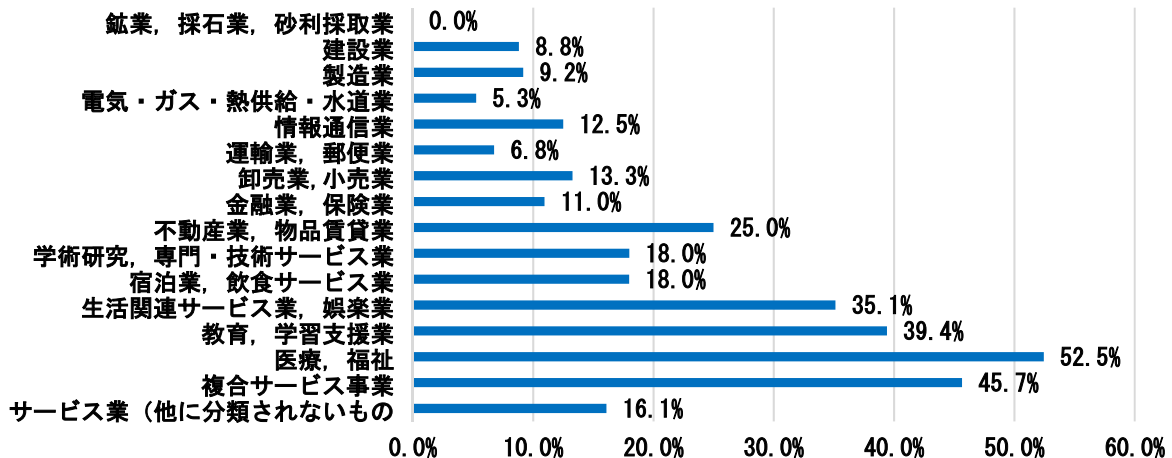
ii) 管理職

管理者数に占める「女性管理職の割合」は20.0%となっている。

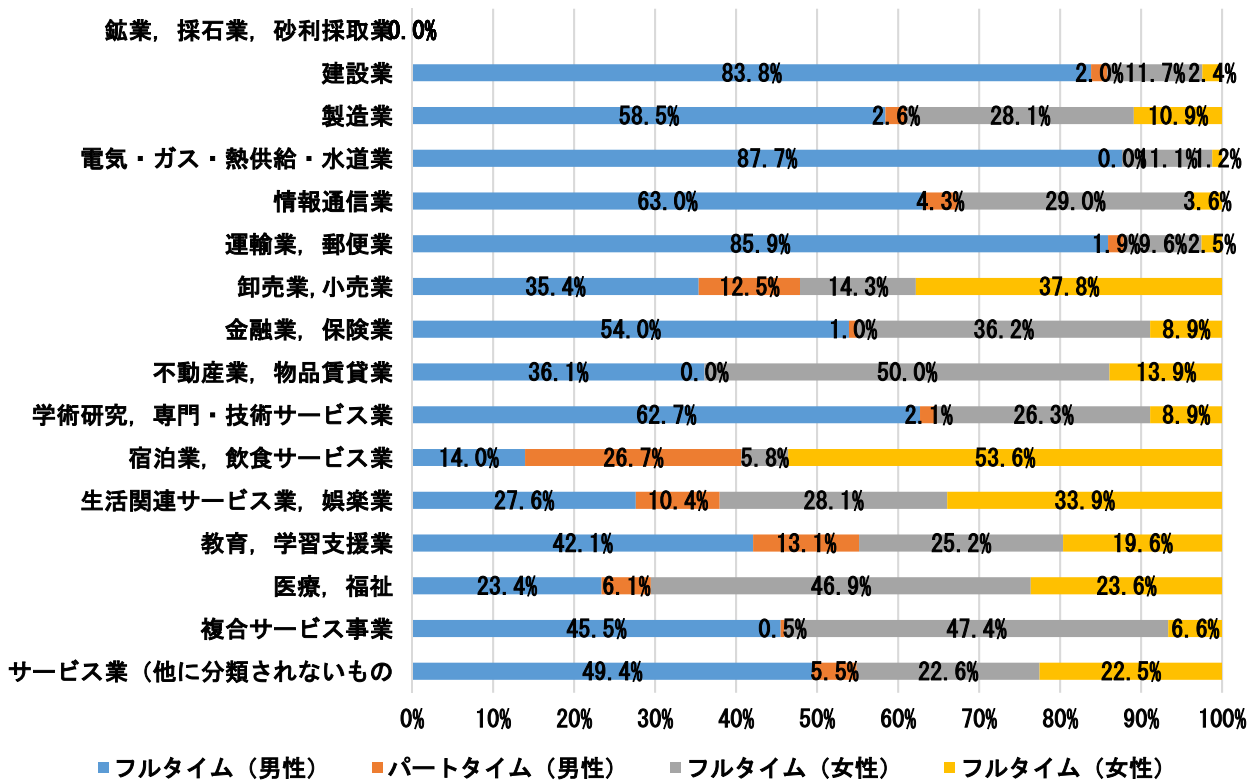
【全体】



【産業分類別】



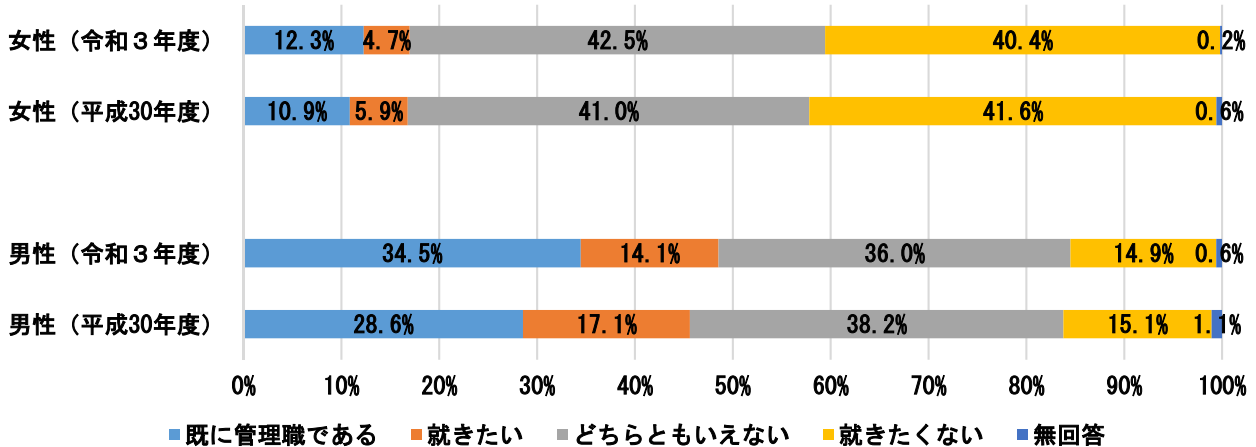
iii) 従業員の性別、フルタイム、パートタイム別の割合



B 従業員調査

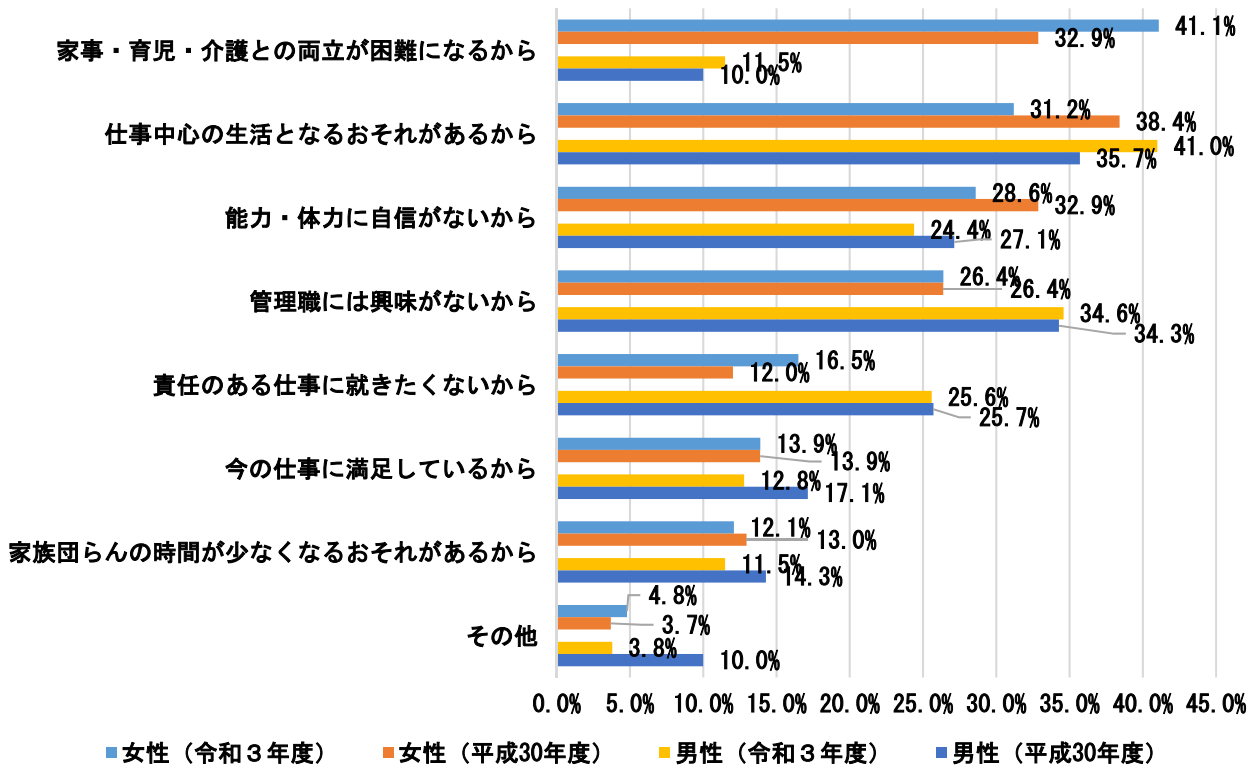
4) 従業員の管理職への就任希望 女性・男性各従業員調査票 V 問9より

管理職に「就きたい」と希望している女性従業員は 4.7%で、男性従業員は 14.1%、「就きたくない」と回答している女性従業員は 40.4%、男性従業員は 14.9%となっている。



5) 従業員の管理職就任に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問9より

管理職に「就きたくない」と回答した従業員（女性 N=233、男性 N=78）が、その理由としてあげるのは（複数回答可）、女性従業員では「家事・育児・介護との両立が困難になるから」が 41.1%と最も高く、男性従業員では「仕事中心の生活となるおそれがあるから」が 41.0%と最も高くなっている。

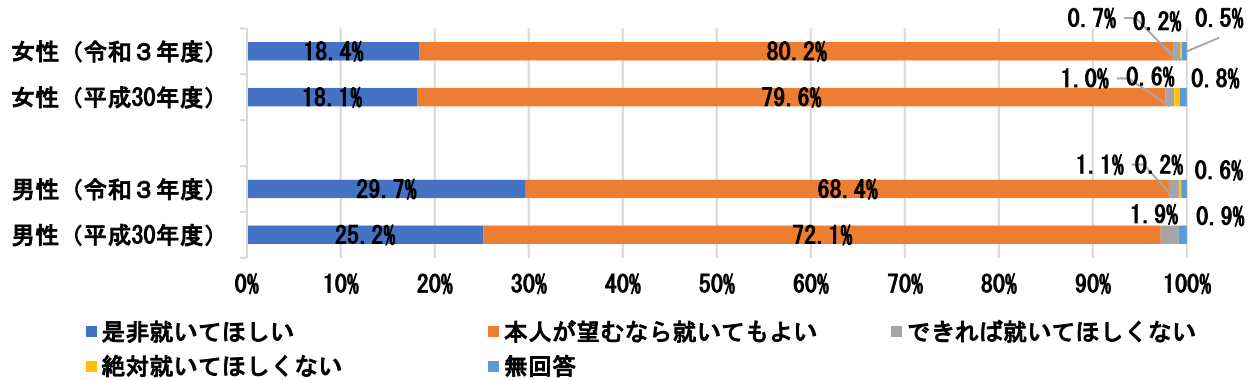


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性 N=231、男性 N=78）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 女性従業員の管理職就任に対する意見 女性・男性各従業員調査票 V 問 10 より

女性従業員の管理職就任について、「是非就いてほしい」は女性が18.4%、男性が29.7%、「本人が望むなら就いてもよい」は女性が80.2%、男性が68.4%となっている。

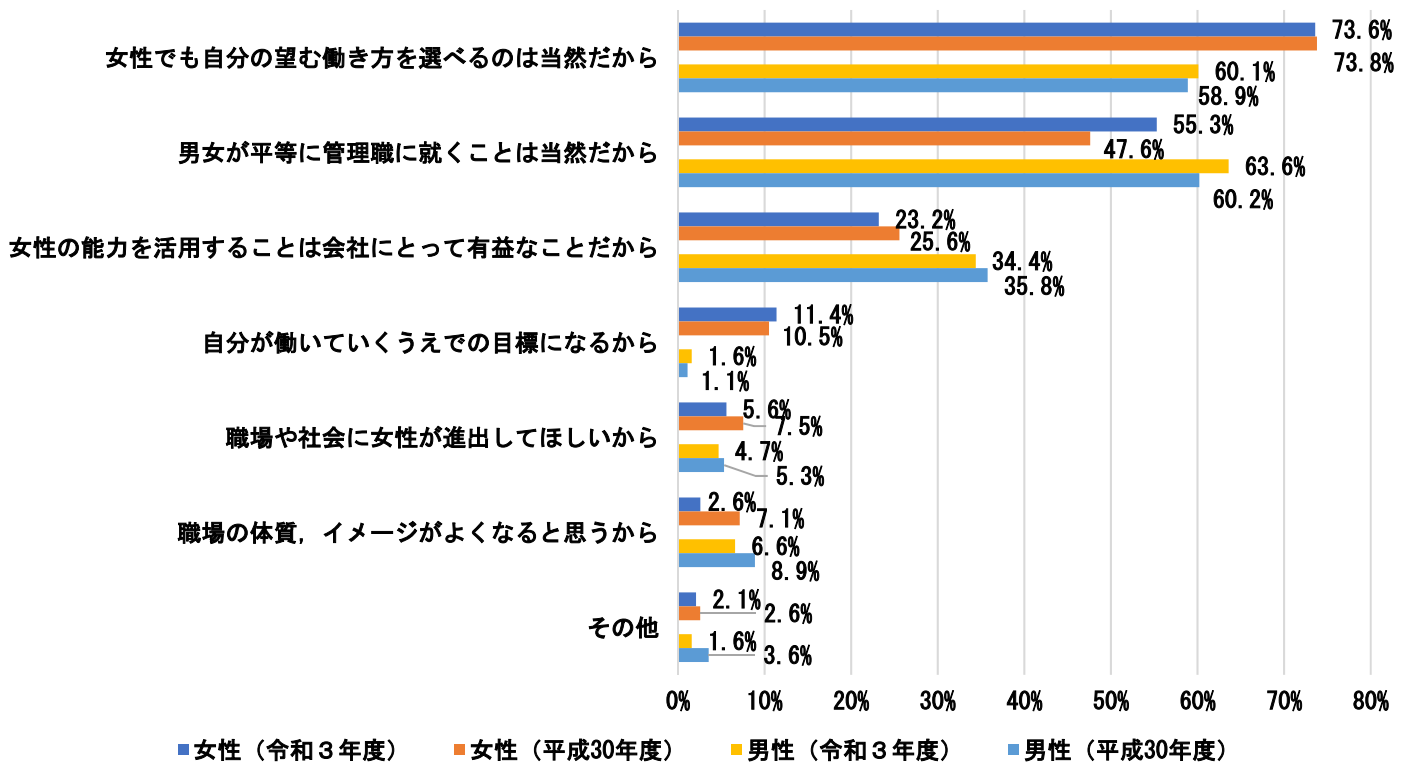
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性は全ての項目で横ばい、男性は「是非就いてほしい」が増加して、「本人が望むなら就いてもよい」が減少している。



7) 女性従業員の管理職就任に肯定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問 11 より

女性の管理職就任について、「是非就いてほしい」または「本人が望むなら就いてもよい」と回答した従業員(女性 N=569、男性 N=515)がその理由としてあげるの(2つまで選択可)、女性従業員は「女性でも自分の望む働き方を選べるのは当然だから」が73.6%と最も高く、男性従業員は「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が63.6%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性ともに「男女が平等に管理職に就くことは当然だから」が増加している。

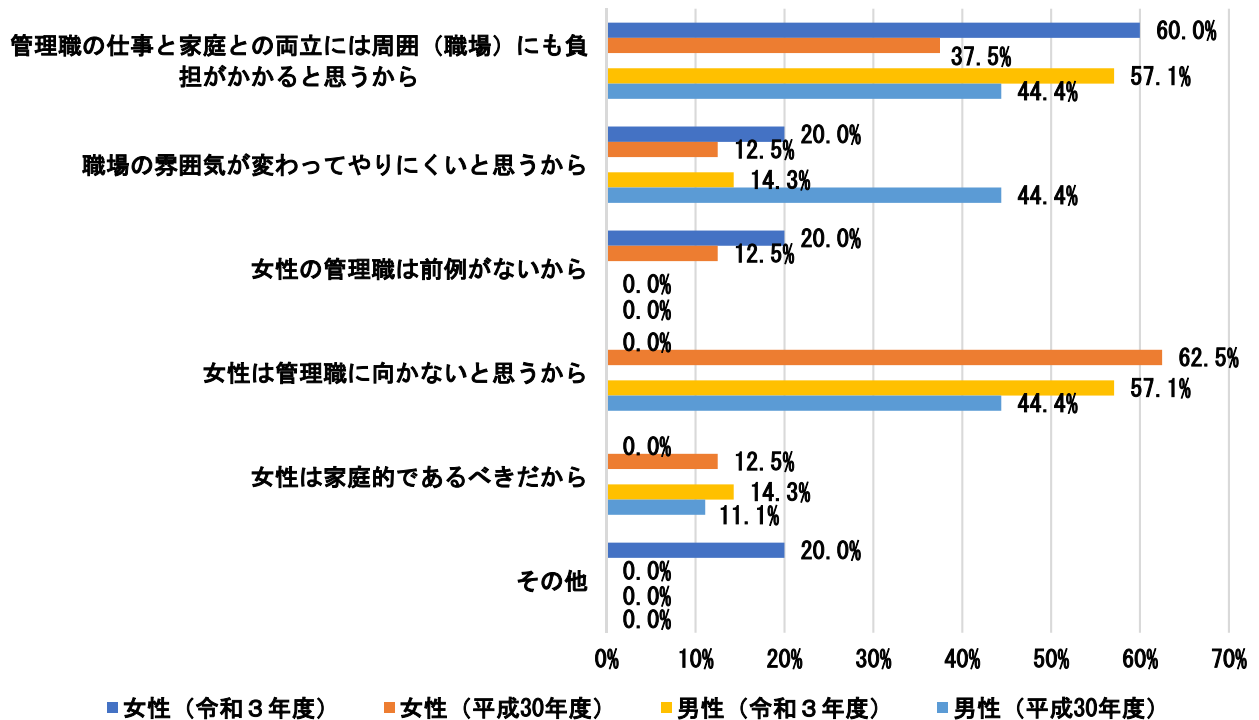


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=568、男性 N=514)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8) 女性従業員の管理職就任に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 V 問 12 より

女性の管理職就任について、「できれば就いてほしくない」または「絶対就いてほしくない」と回答した従業員（女性 N=5、男性 N=7）がその理由としてあげるのは（2つまで選択可）、女性従業員は「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」が60.0%と最も高く、男性従業員は「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」、「女性は管理職に向かないと思うから」が共に57.1%と最も高くなっている。

前回調査（平成 30 年度）と比較すると、女性は「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」が 20 ポイント以上増加している。



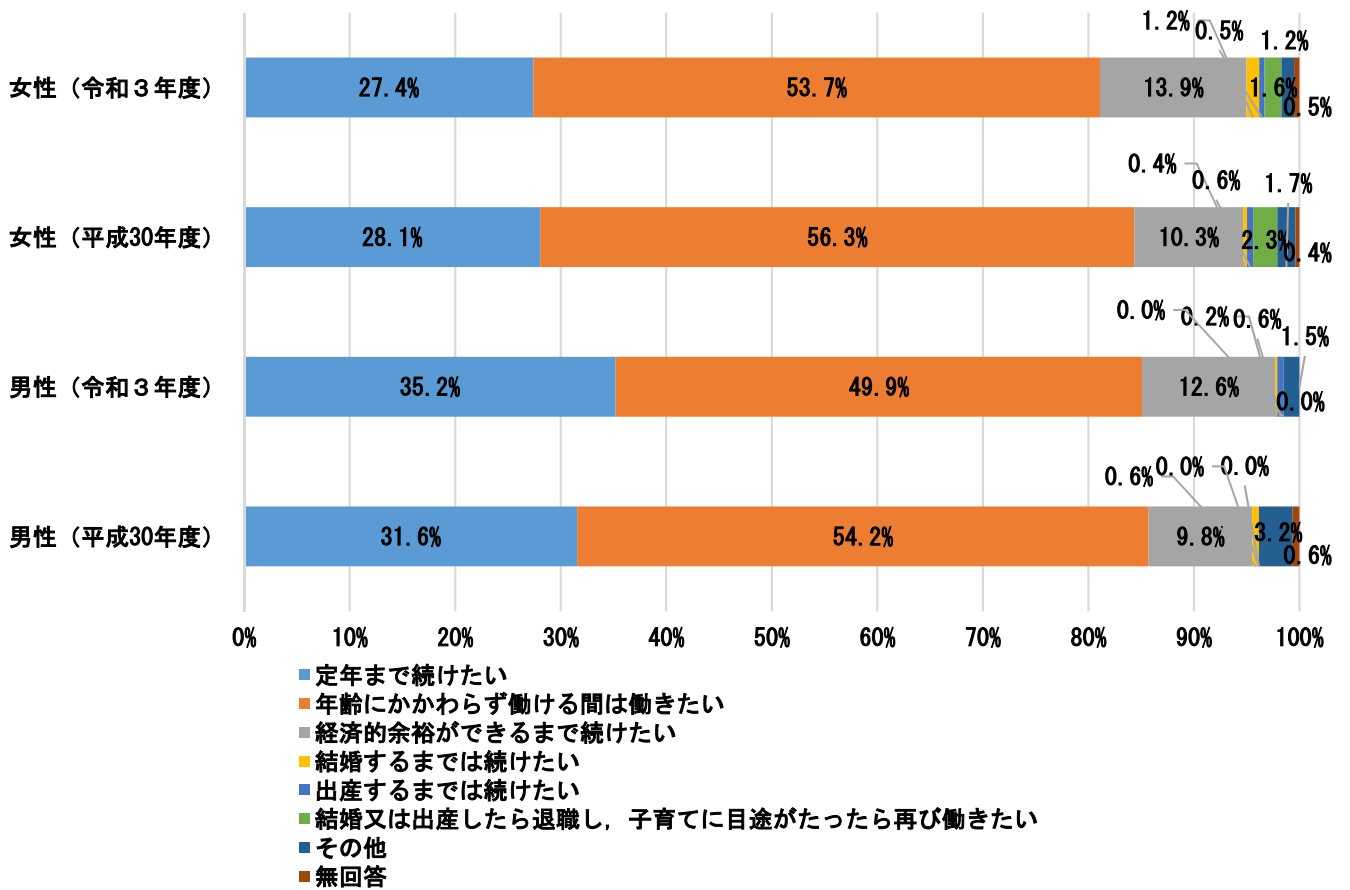
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数（女性 N=5、男性 N=7）を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

(2) キャリア形成

A 従業員調査

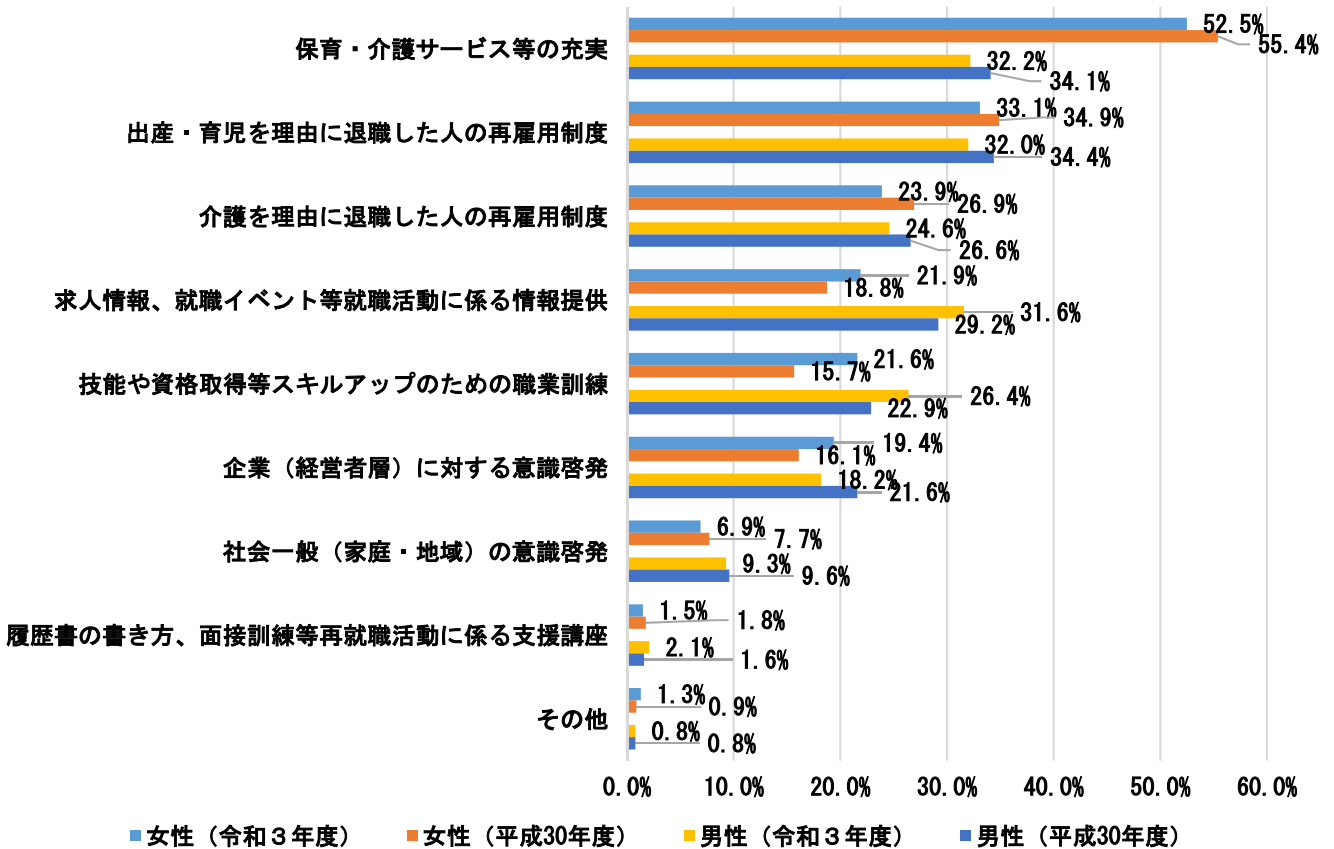
1) 従業員の仕事継続の希望 女性・男性各従業員調査票 II 問5より

仕事継続について、「年齢にかかわらず働ける間は働きたい」が女性従業員は 53.7%、男性従業員は 49.9%となっている。前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「経済的余裕ができるまで続けたい」が男女ともに増加している。



2) 従業員の再就職・再雇用に必要な支援 女性・男性各従業員調査票 II 問6より

従業員が、仮に結婚または出産・育児・介護などにより退職した場合、再就職に当たって必要な支援と考えるものとして(2つまで選択可)、「保育・介護サービス等の充実」が女性従業員は 52.5%、男性従業員は 32.2%と最も高くなっている。

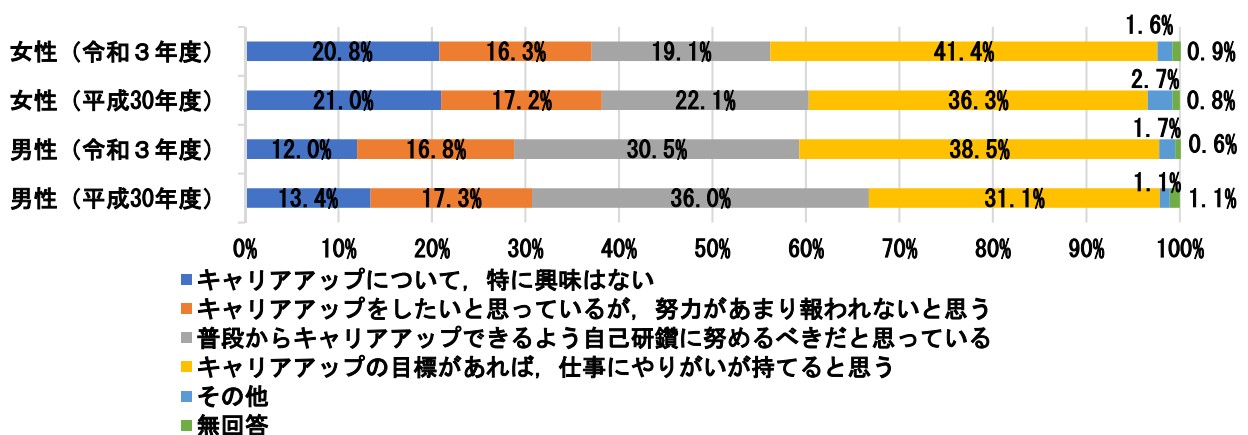


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=547、男性 N=516)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) キャリアアップに対する意見 女性・男性各従業員調査票 III 問7より

キャリアアップに対する意見について、女性・男性従業員ともに「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」が最も高くなっている。

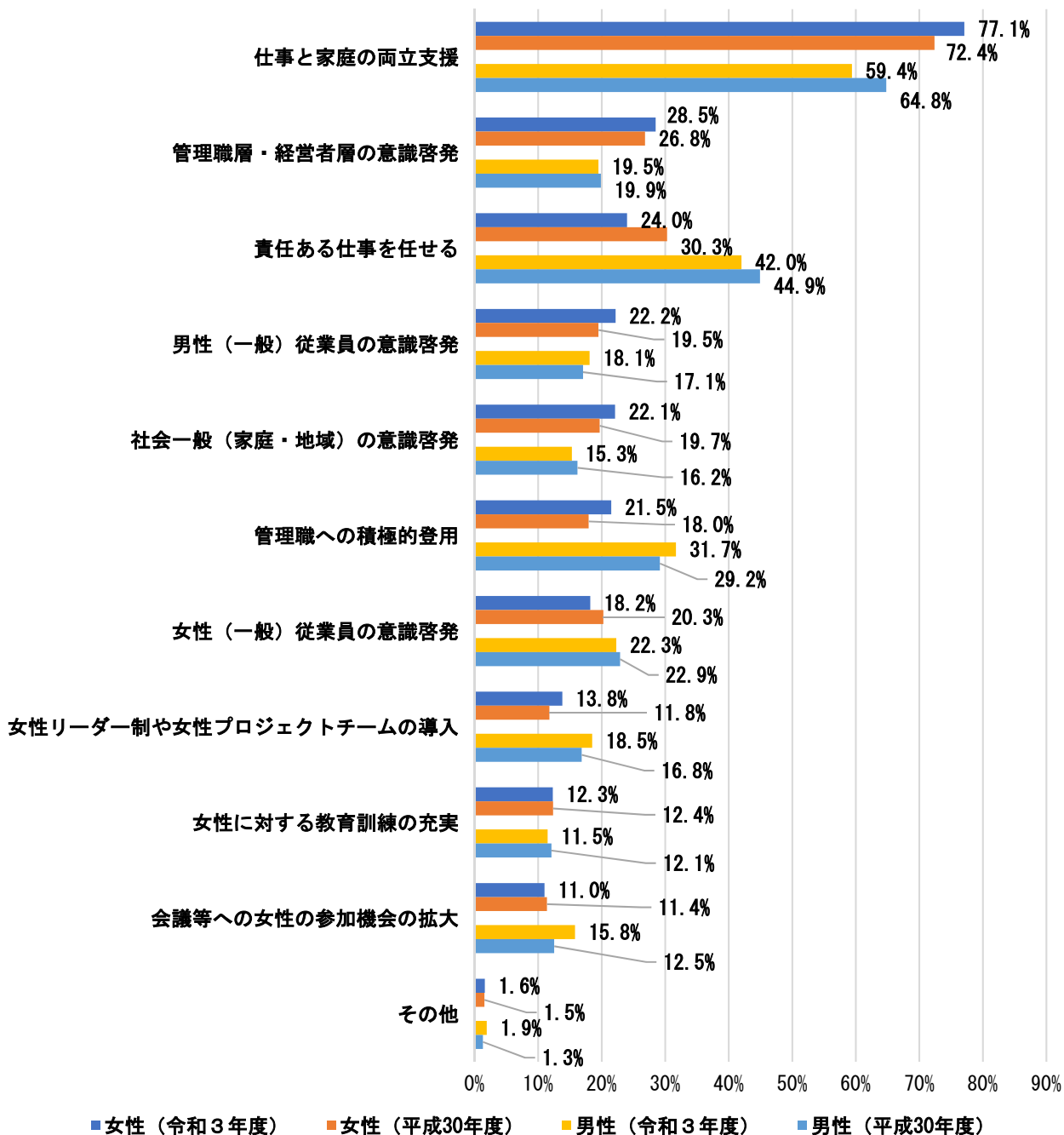
前回調査(平成30年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに「キャリアアップの目標があれば、仕事にやりがいを持つと思う」が増加している。



4) 女性の能力発揮のための取組 女性・男性各従業員調査票 IV 問8より

女性が能力を発揮するために重要な取組と考えるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに「仕事と家庭の両立支援」が77.1%、59.4%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、女性従業員は「仕事と家庭の両立支援」が、男性従業員は「会議等への女性の参加機会の拡大」が最も増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=571、男性 N=524)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事と育児の両立

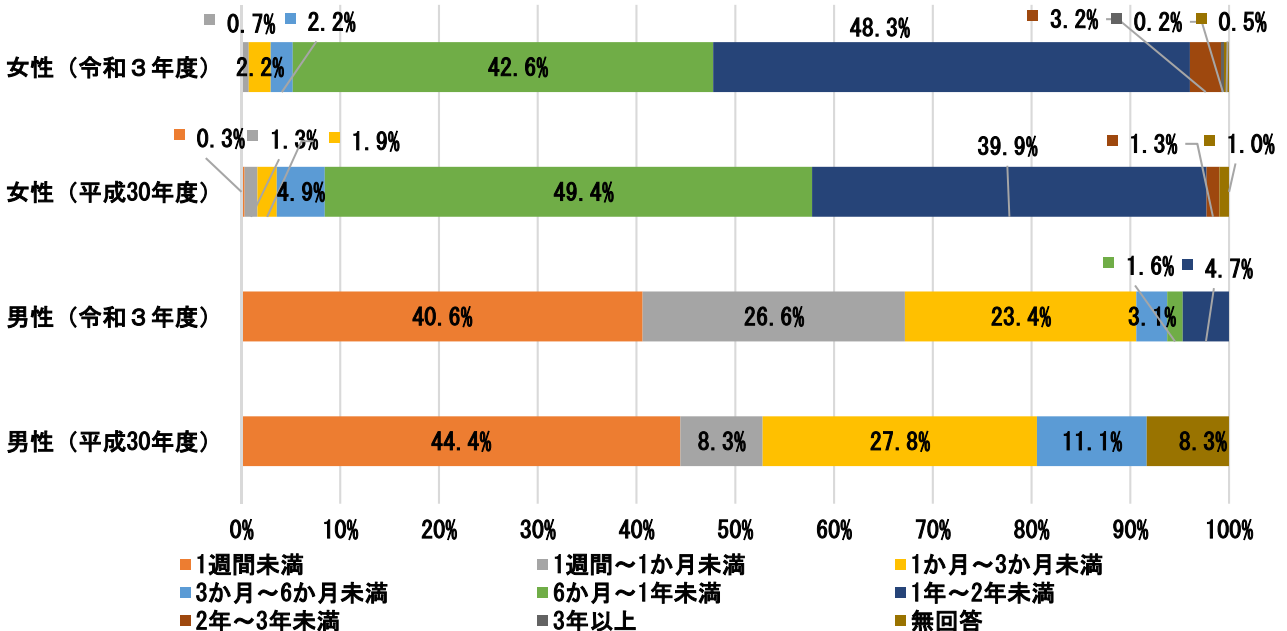
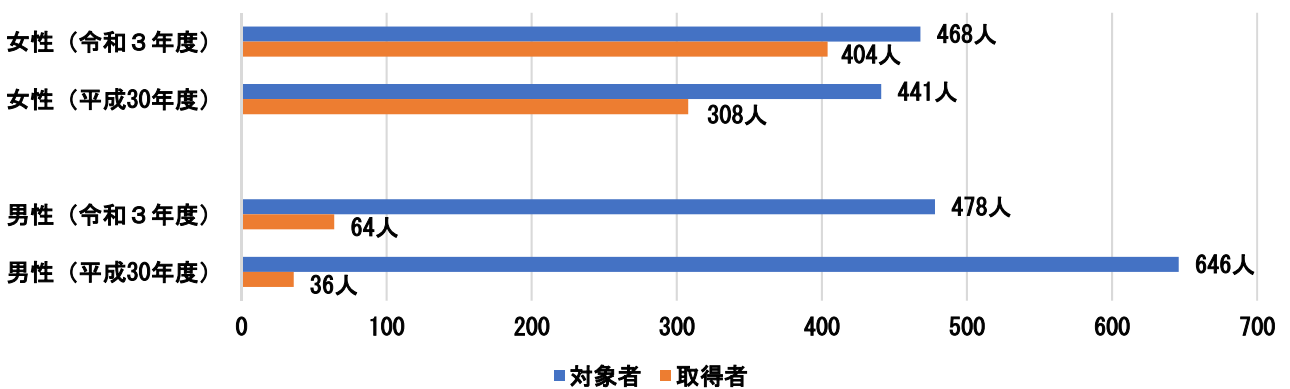
A 事業主調査

1) 育児休業の利用状況 事業主調査票 Ⅲ 問6より

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの過去1年間の育児休業の取得率は、女性従業員が 86.3% (対象者 468 人、実際の取得者 404 人)、男性従業員が 13.4% (対象者 478 人、実際の取得者 64 人) となっている。

実際に育児休業を取得した期間については、女性従業員は 48.3% が「1 年～2年未満」、男性従業員は 40.6% が「1週間未満」で最も高くなっている。

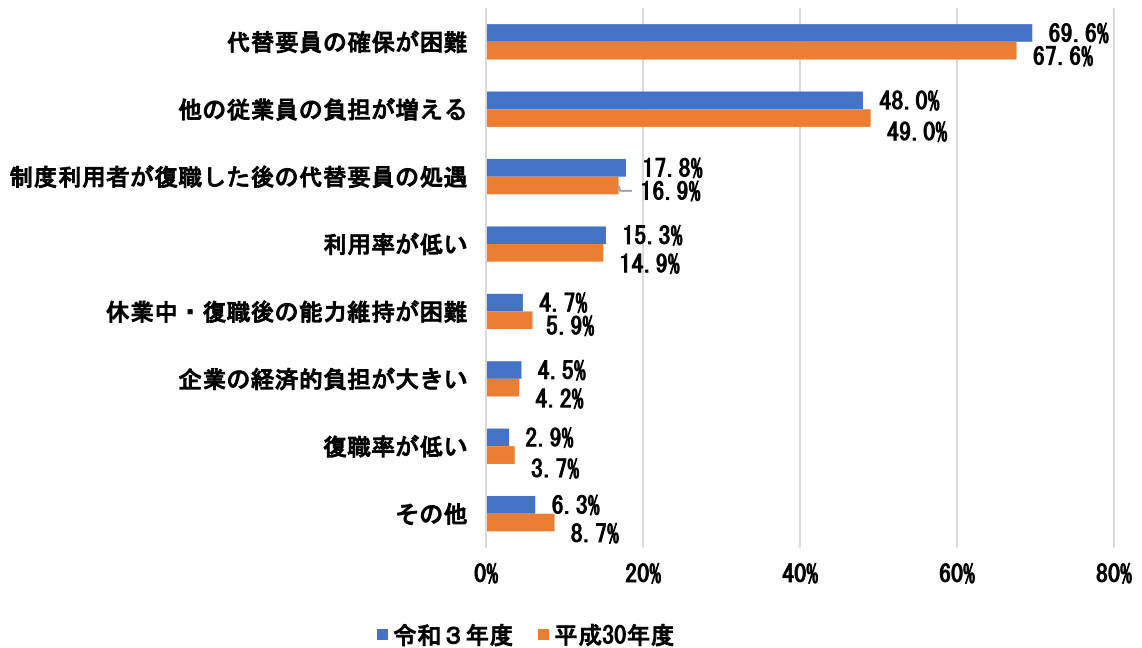
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに取得者・取得率が増加しており、また、取得期間について、女性従業員は「1 年～2年未満」が、男性従業員は「1週間～1 か月未満」が最も増加している。



2) 育児休業取得時の課題 事業主調査 Ⅲ問7より

育児休業取得時の課題について(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が69.6%と最も高く、次いで「他の従業員の負担が増える」が48.0%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「代替要員の確保が困難」が2.0ポイント増加している。

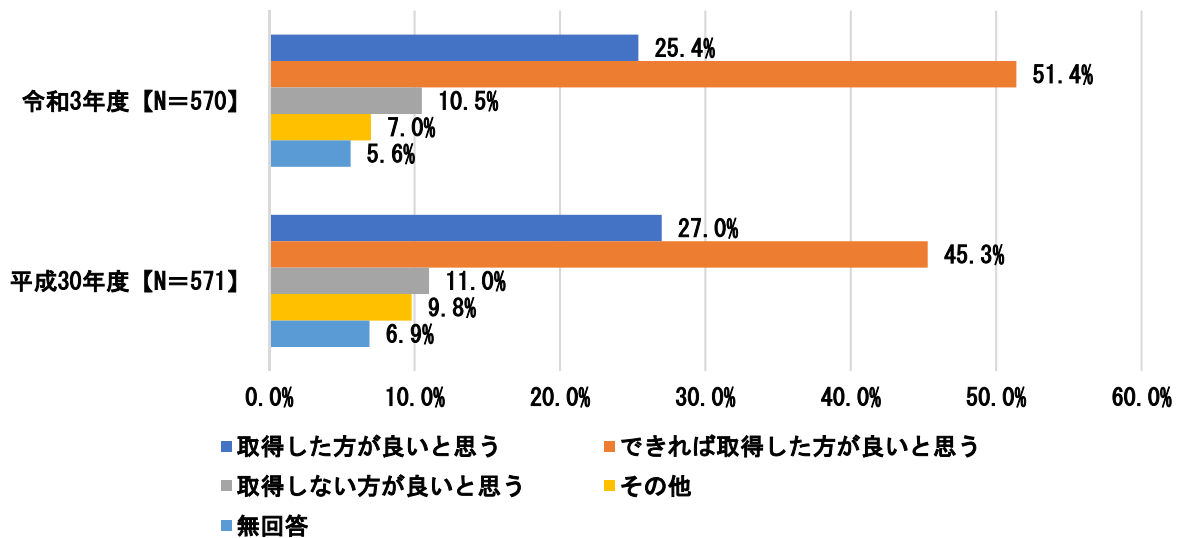


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=510)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

3) 男性の育児休業取得に対する意見 事業主調査 Ⅲ問8より

男性の育児休業について、「できれば取得した方が良いと思う」が51.4%と最も高くなっている。

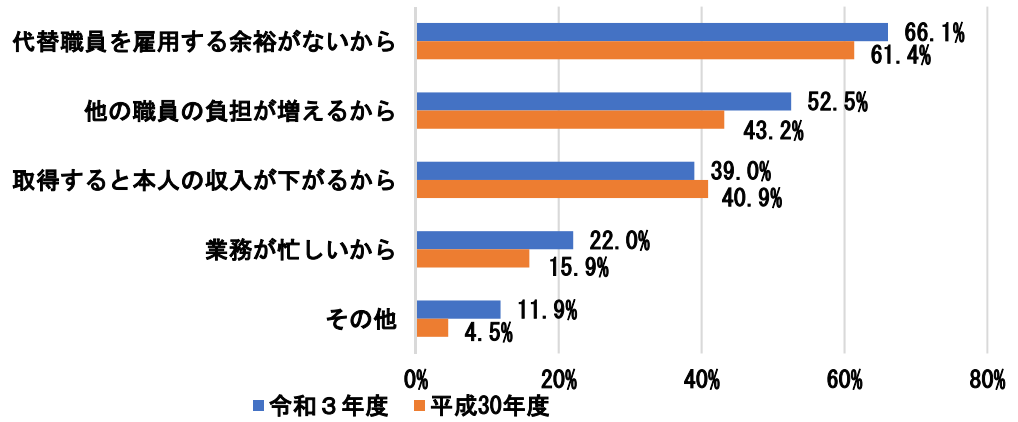
前回調査(平成30年度)と比較すると、「できれば取得した方が良いと思う」が6.1ポイント増加している。



4) 男性の育児休業取得に否定的な理由 事業主調査票 Ⅲ問9より

男性の育児休業について、「取得しない方が良いと思う」と回答した事業主(N=59)がその理由(複数回答可)としてあげたのは、「代替職員を雇用する余裕がない」が66.1%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「他の職員の負担が増えるから」が特に増加している。

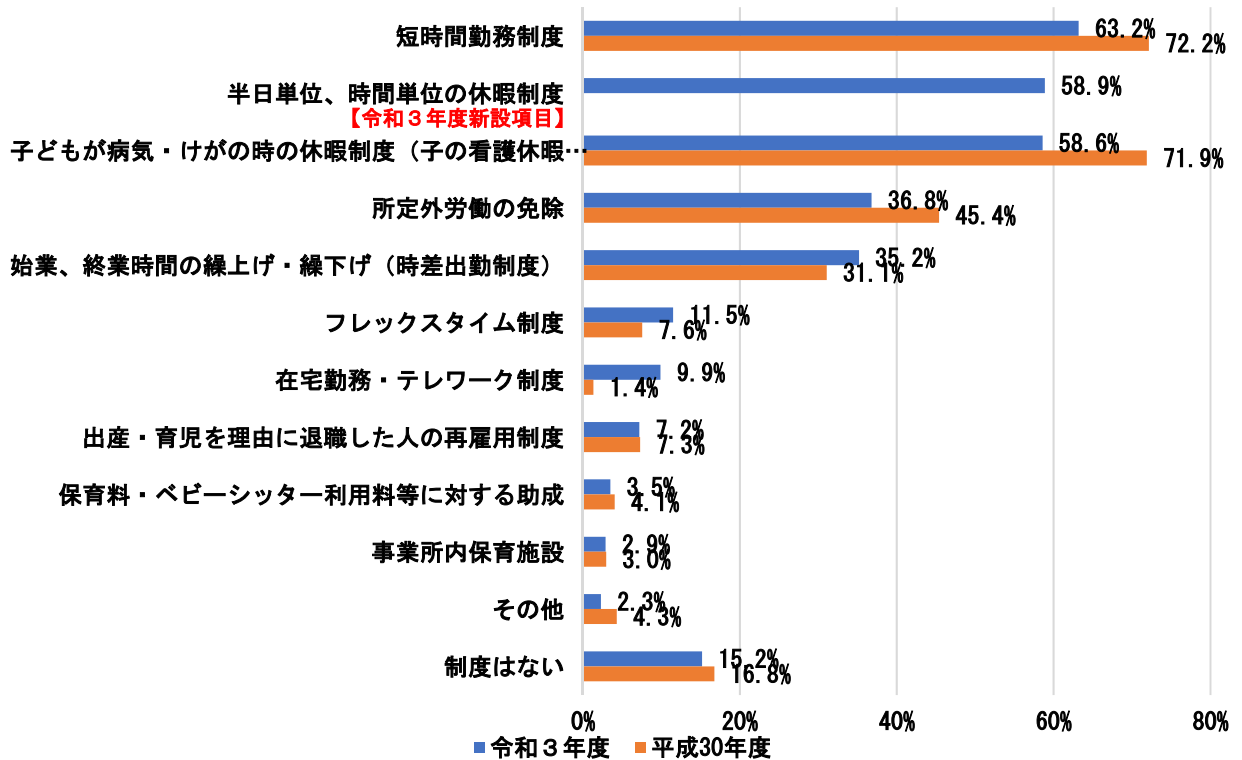


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=59)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

5) 仕事と育児を両立するための育児休業以外の制度 事業主調査票Ⅲ 問10(1)より

事業所において、仕事と育児を両立するために導入している育児休業以外の制度について(複数回答可)、「短時間勤務制度」が63.2%と最も高く、次いで「半日単位、時間単位の休暇制度」が58.9%、「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が58.6%となっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「在宅勤務・テレワーク制度」が特に増加している。

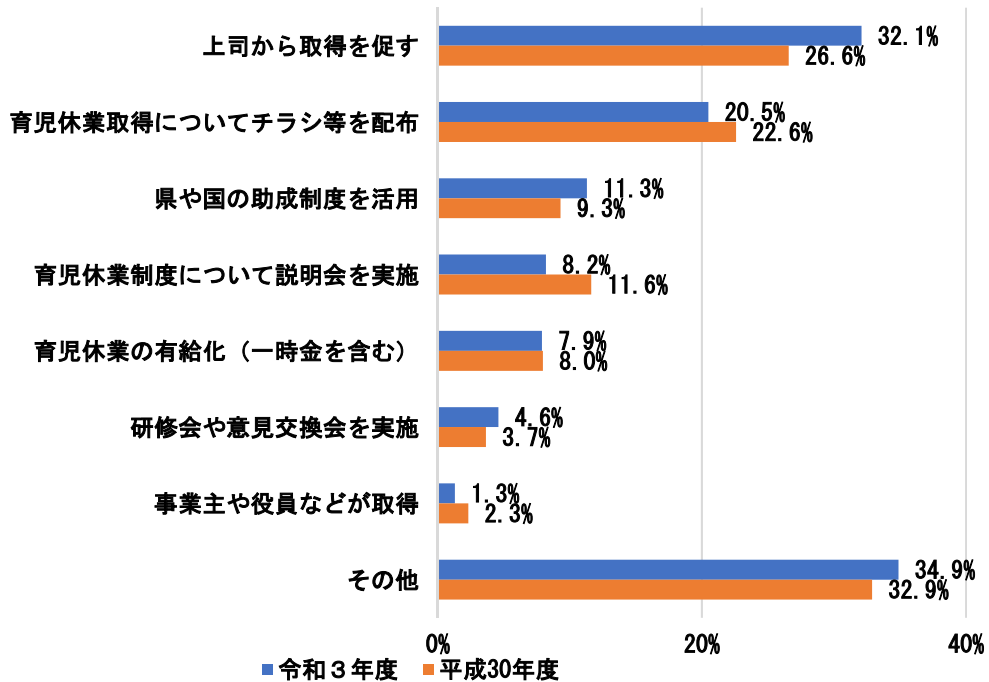


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=514)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

6) 男性の育児休業取得を促進するための取組 事業主調査票 Ⅲ問 11

男性の育児休業を促進するために行っている取組(複数回答可)は、「上司から取得を促す」が 32.1%で最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「上司から取得を促す」が特に増加している。

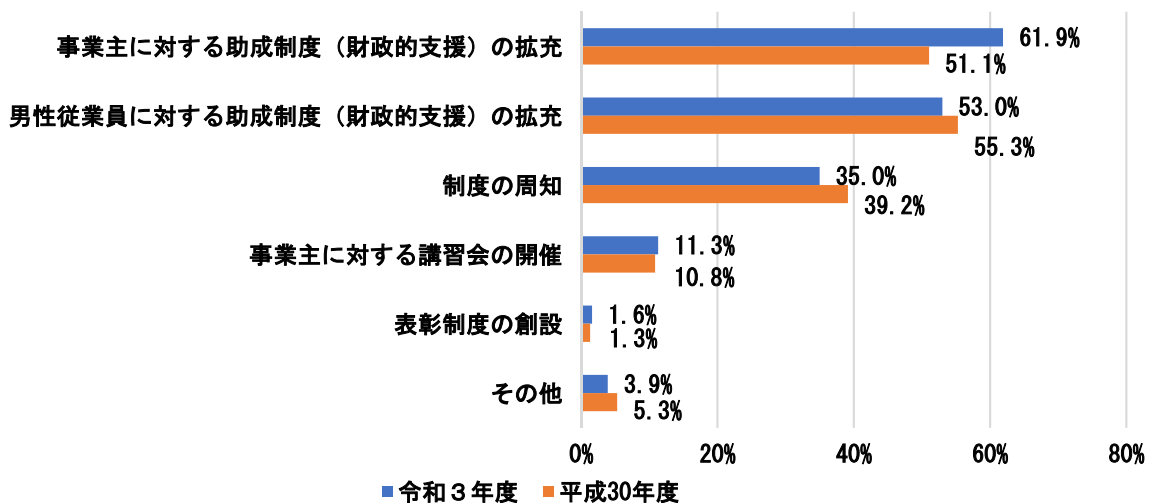


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=390)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

7) 男性の育児休業取得促進のために望む行政施策 事業主調査票 Ⅲ問 12 より

男性の育児休業を促進するために望む行政施策は(複数回答可)、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 61.9%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「事業主に対する助成制度(財政的支援)の拡充」が 10 ポイント以上増加している。

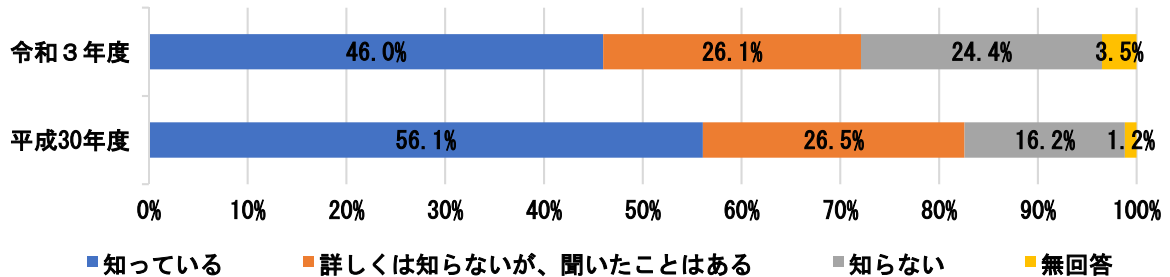


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=515)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

8)「イクボス・ファミボス」の認知状況 事業主調査票 IV 問 13(1)より

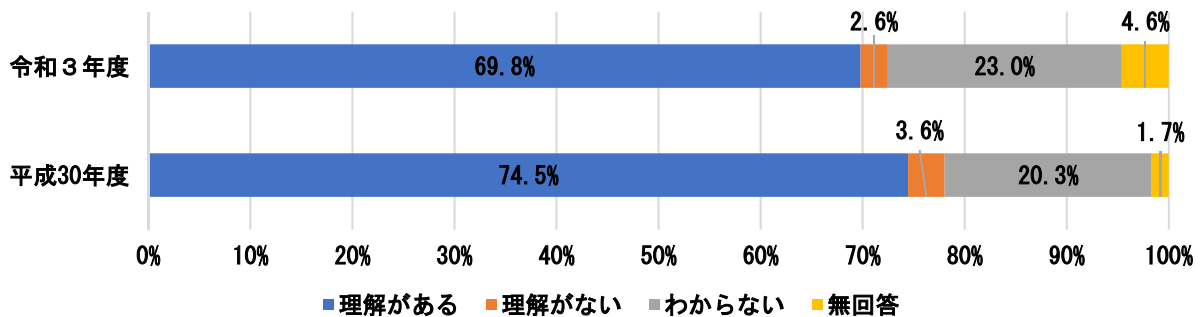
「イクボス・ファミボス」という言葉の認知状況は、「知っている」が 46.0%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事がある」が 26.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「知っている」、「詳しくは知らないが、聞いた事がある」が共に減少している。



9)自社の管理職の、仕事と家庭への理解について 事業主調査票 IV 問 13(2)より

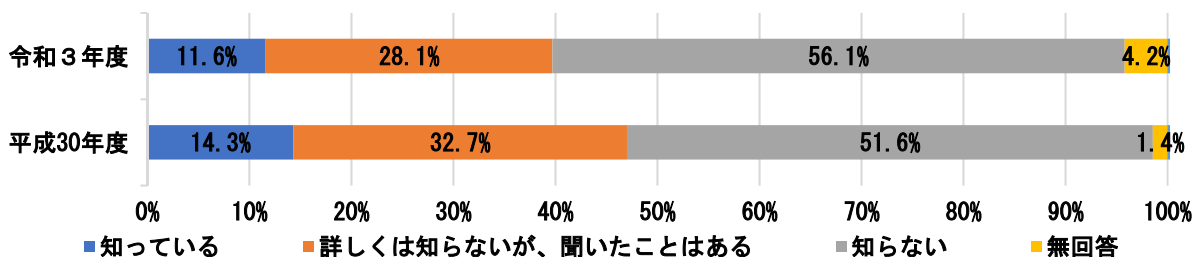
自社の管理職は子育てや介護など、仕事と家庭の両立に「理解があると思う」と答えた事業主は、69.8%となっている。前回調査と比較すると、減少している。



10)「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況 事業主調査票 IV 問 14 より

「企業のファミリーサポート休暇等取得促進奨励金」の認知状況は、「知らない」が 56.1%、次いで「詳しくは知らないが聞いた事がある」が 28.1%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「知っている」、「詳しくは知らないが、聞いた事がある」が減少して、「知らない」が増加している。

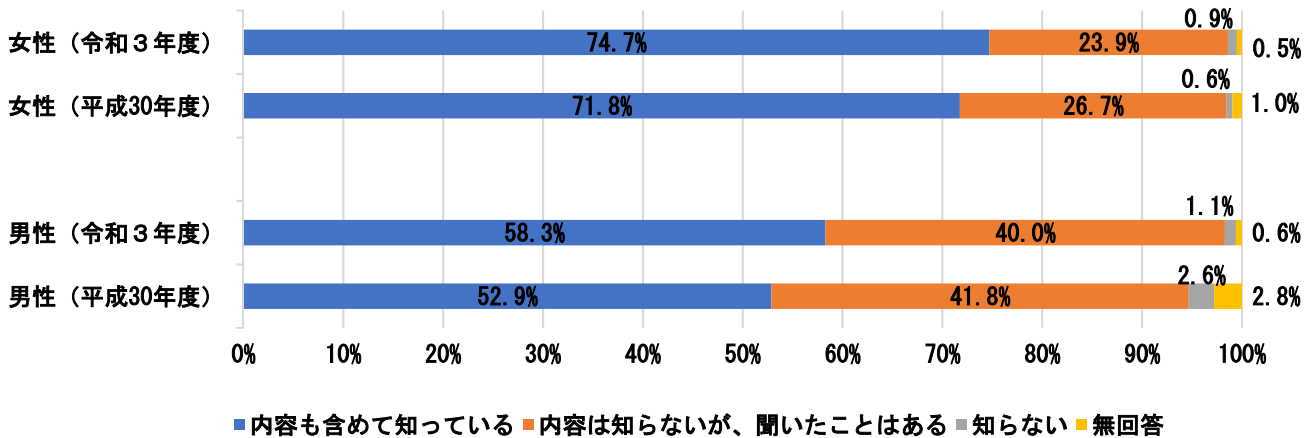


B 従業員調査

10) 育児休業制度の認知状況 女性・男性各従業員調査票 IV 問 13 より

育児休業制度を「内容を含めて知っている」従業員は、女性従業員が 74.7%、男性従業員が 58.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「内容も含めて知っている」は女性・男性従業員ともに増加している。

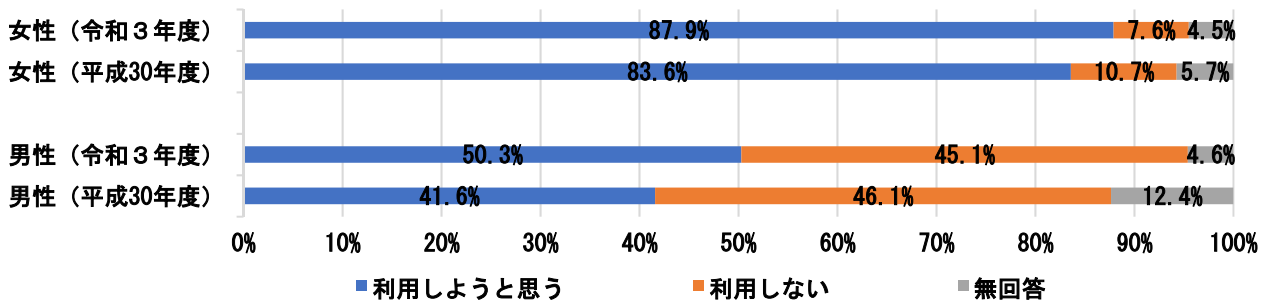


11) 育児休業制度の利用希望 女性・男性各従業員調査票 IV 問 14 より

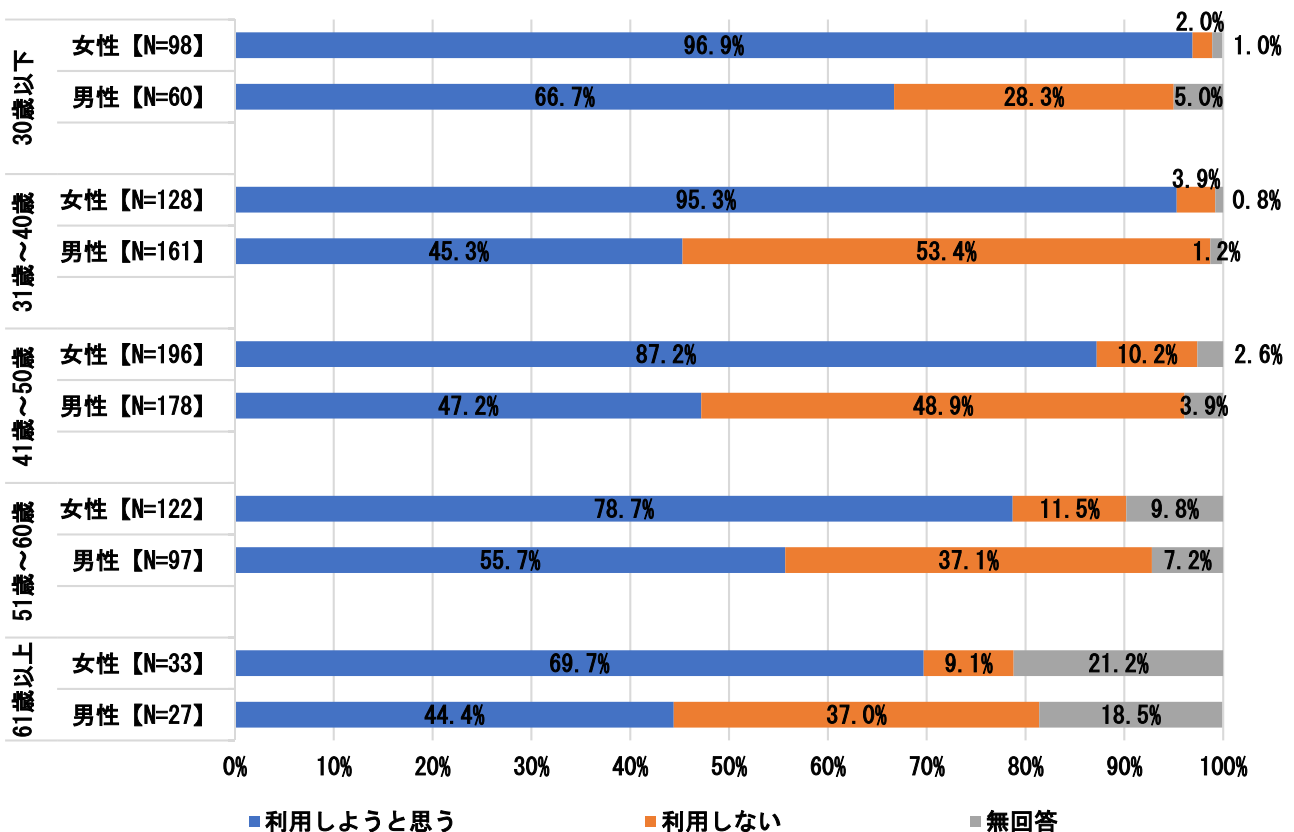
自分が出産、または配偶者が出産するとした場合に、育児休業制度を「利用しようと思う」は、女性従業員が 87.9%、男性従業員が 50.3%となっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「利用しようと思う」は女性・男性従業員ともに増加している。

年代別でみると、女性・男性従業員ともに、30 歳以下で「利用しようと思う」の割合が 96.9%、66.7%と最も高くなっている。



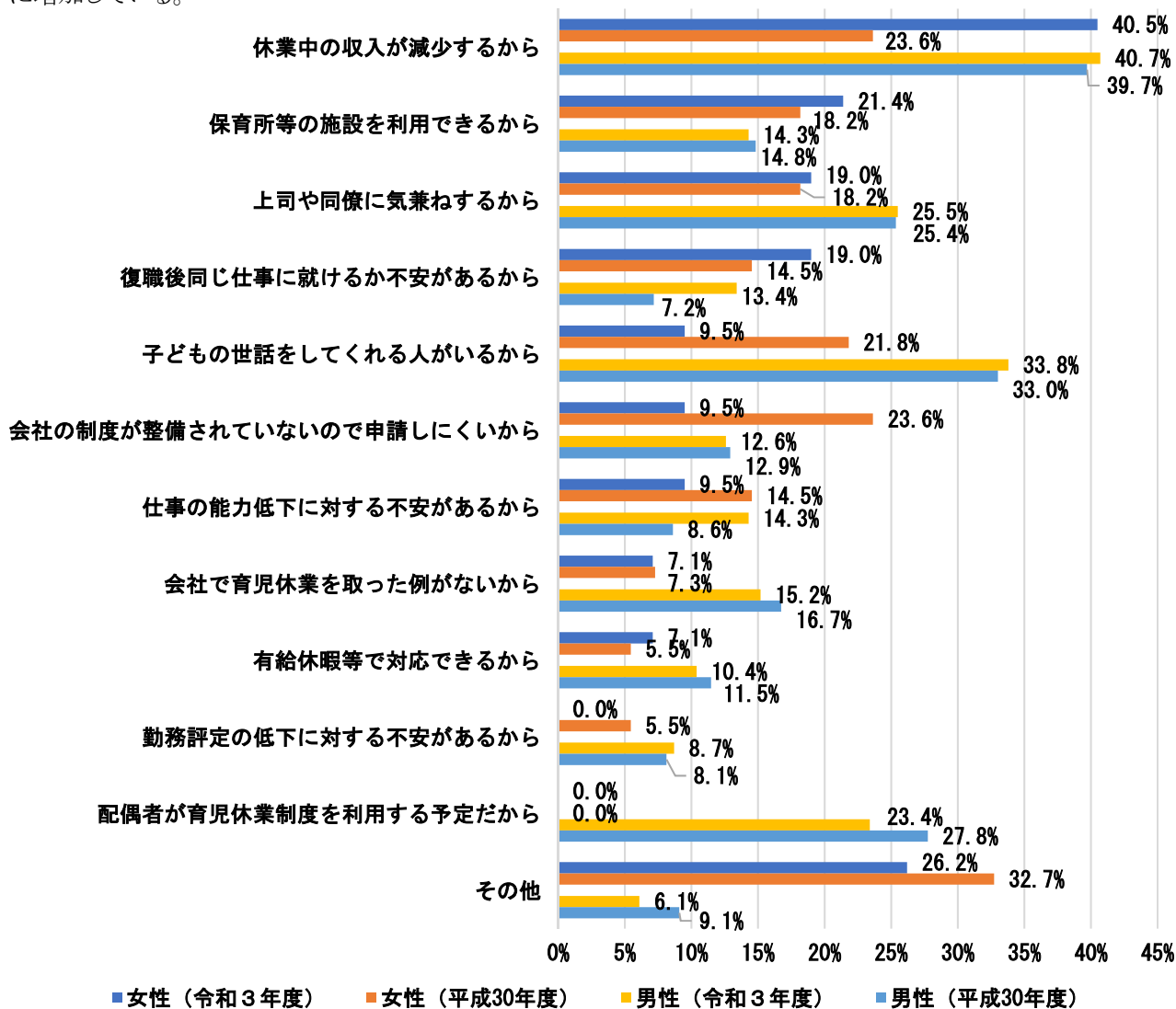
【年代別】



12) 育児休業制度を利用しない理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 15 より

育児休業制度を「利用しない」と回答した従業員がその理由としてあげるのは(3つまで選択可)、女性・男性従業員ともに、「休業中の収入が減少するから」が40.5%、40.7%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員は「休業中の収入が減少するから」が大幅に増加して、男性従業員は「復帰後同じ仕事に就けるか不安があるから」、「仕事の能力低下に対する不安があるから」が特に増加している。

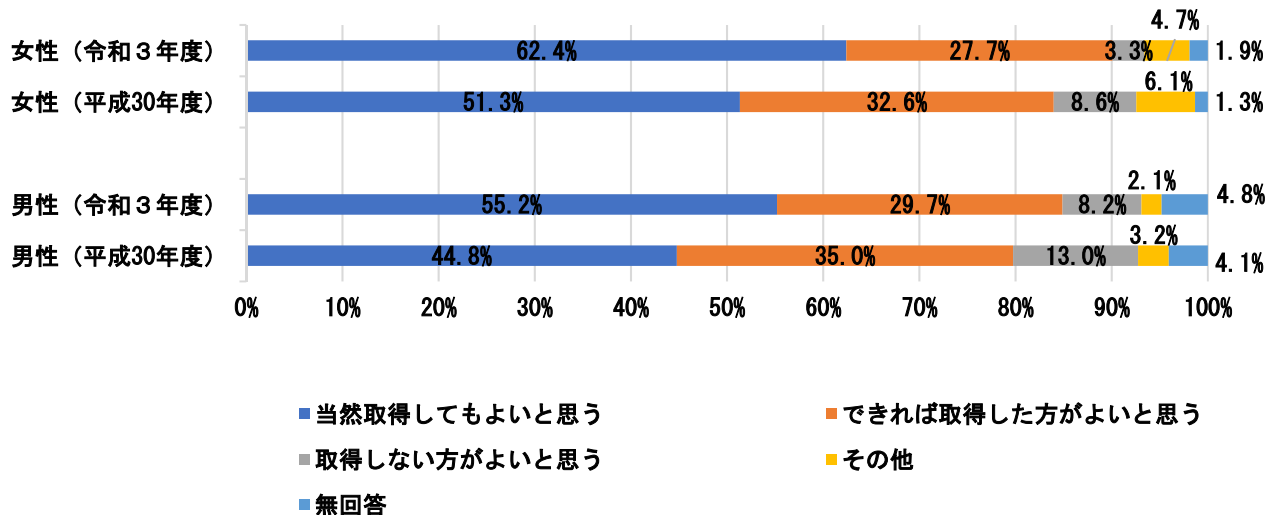


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=42、男性 N=231)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

13) 男性の育児休業取得に対する意見 女性・男性各従業員調査票 IV 問 16 より

男性の育児休業について、「当然取得してもよいと思う」と「できれば取得した方がよいと思う」を合わせると女性従業員が 90.1%、男性従業員が 84.9%となっている。

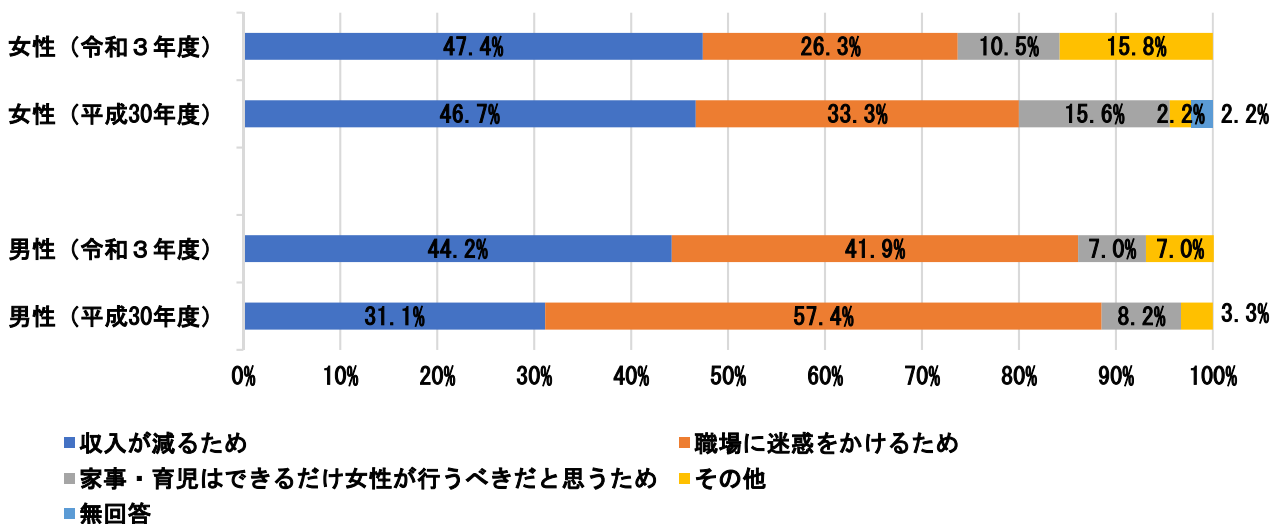
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、「当然取得してもよいと思う」と「出来れば取得した方がよいと思う」の合計は女性・男性従業員ともに増加している。



14) 男性の育児休業取得に否定的な理由 女性・男性各従業員調査票 IV 問 17 より

男性の育児休業について、「取得しない方がよいと思う」と回答した従業員(女性 N=19、男性 N=43)がその理由としてあげたのは、女性・男性従業員ともに、「収入が減るため」が 47.4%、44.2%と最も高くなっている。

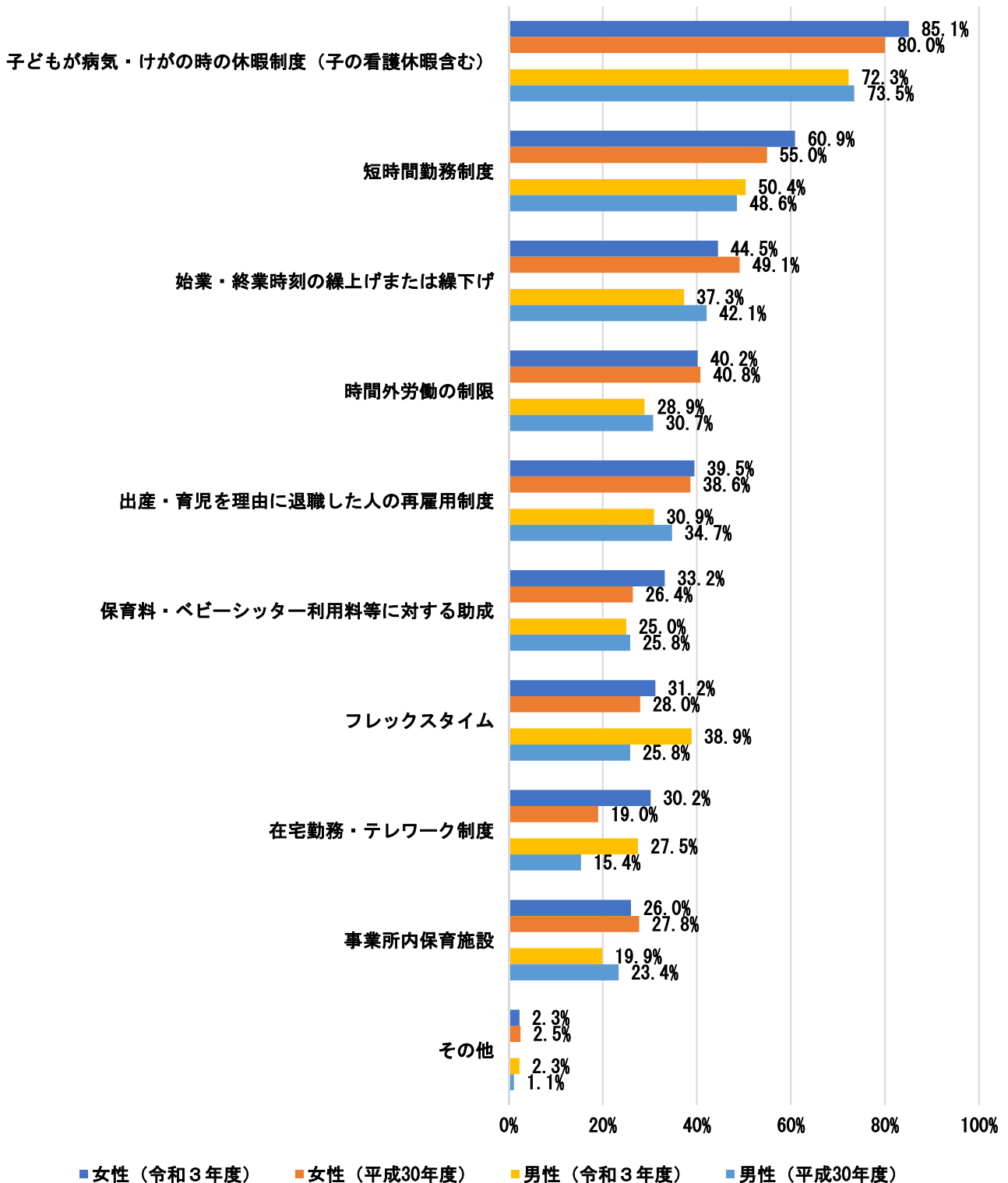
前回調査(平成 30 年度)と比較すると、男性従業員の「収入が減るため」が特に増加している。



15) 仕事と育児の両立のために企業に望む労働条件、支援制度 女性・男性各従業員調査票 IV 問 18 より

育児をしながら働き続けるために企業に望む支援制度として(複数回答可)、女性・男性従業員ともに「子どもが病気・けがの時の休暇制度(子の看護休暇含む)」が、85.1%、72.3%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性従業員では「在宅勤務・テレワーク制度」が、男性従業員では「フレックスタイム」「在宅勤務・テレワーク制度」が 10 ポイント以上増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(女性 N=443 男性 N=512)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

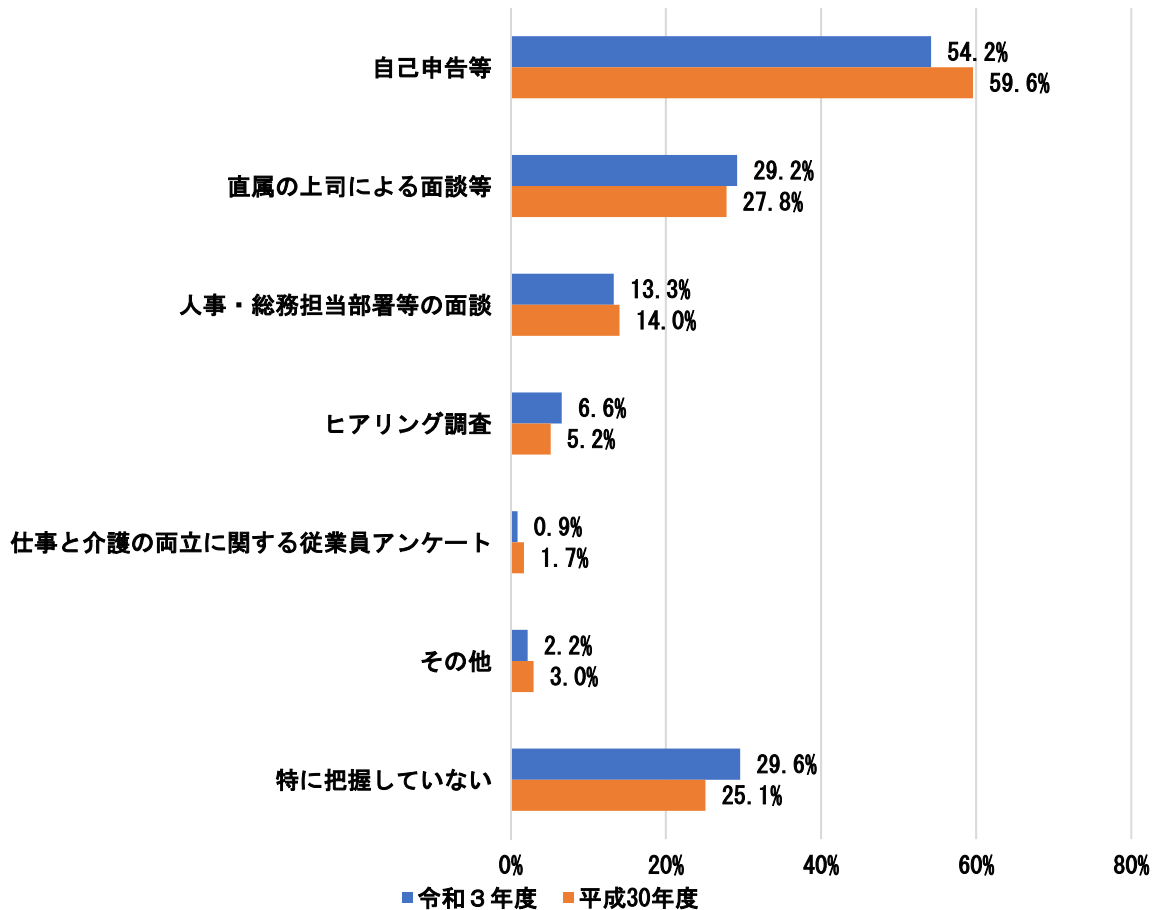
(2) 仕事と介護の両立

A 事業主調査

1) 従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握 事業主調査票 Ⅲ 問 15 より

平成30年4月1日から令和3年3月31日までの過去3年間の従業員の介護の実態や両立支援のニーズの把握状況は(複数回答可)、「自己申告等」が54.2%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「特に把握していない」、「直属の上司による面談等」、「ヒアリング調査」が増加している。



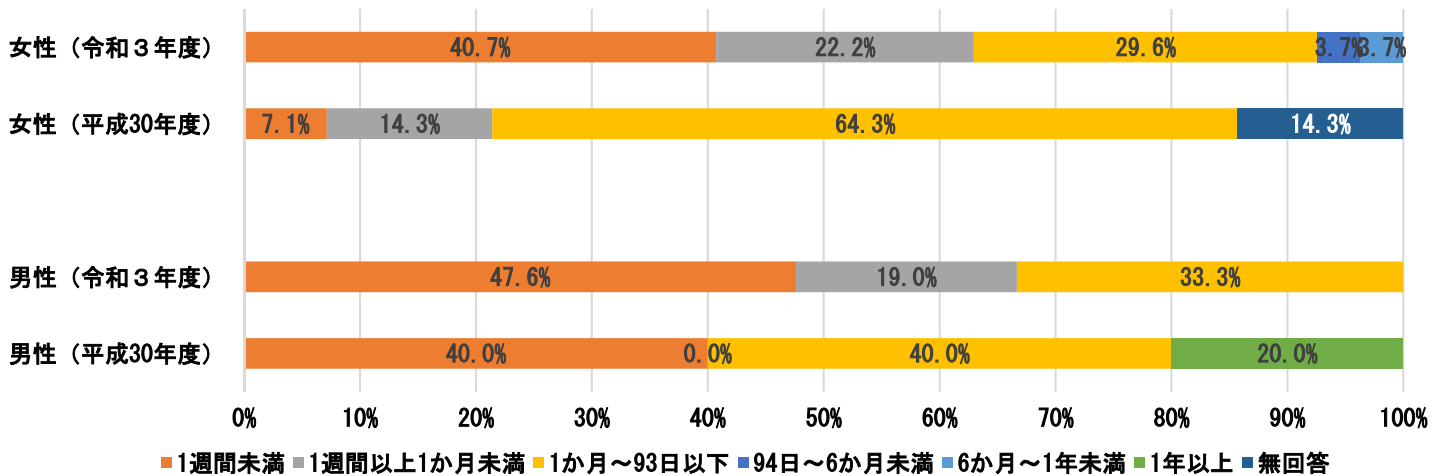
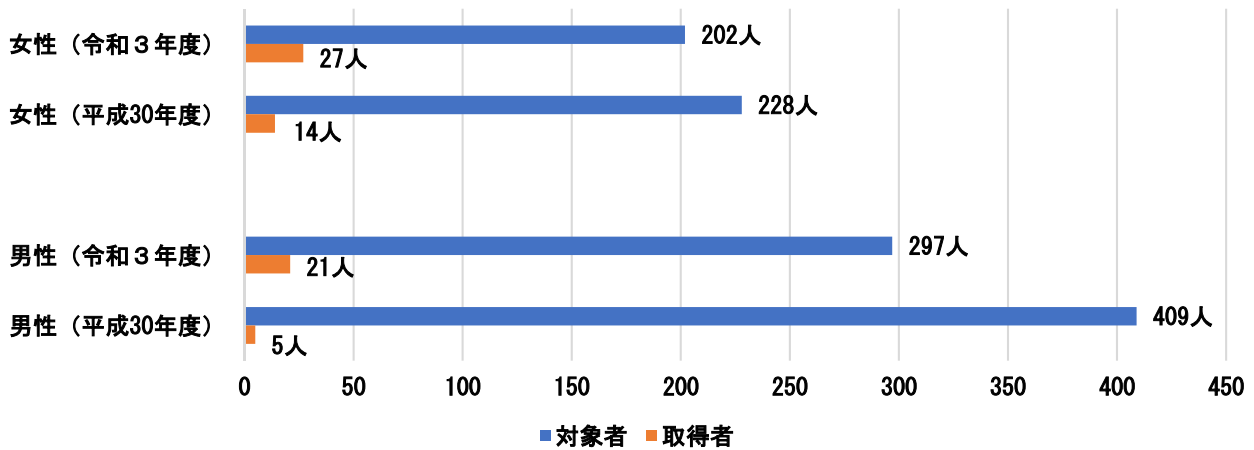
※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

2)介護休業の利用状況 事業主調査票 Ⅲ 問 16 より

令和2年4月1日から令和3年3月 31 日までの(過去1年間)の介護休業の取得率は、女性従業員が 13.4% (対象者 202 人、実際の取得者 27 人)、男性従業員が 7.1%(対象者 297 人、実際の取得者 21 人)となっている。

実際に介護休業を取得した期間については、女性・男性従業員ともに「1週間未満」が 52.4%、47.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成 30 年度)と比較すると、女性・男性従業員ともに介護休業取得率、取得者が増加しており、また取得期間については、女性・男性従業員ともに「1週間未満」が増加している。

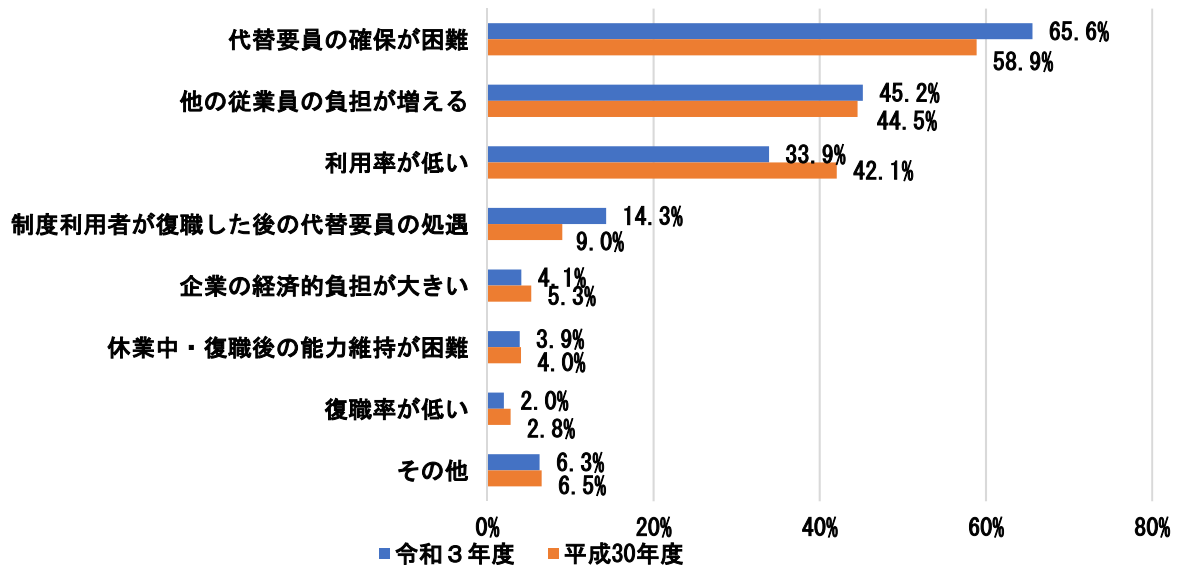


※上記割合は、本質問の有効回答者数(女性 N=27、男性 N=21)を分母に、各選択肢の回答を分子に算出している。

3) 介護休業取得時の課題 事業主調査票 Ⅲ 問 17 より

介護休業取得時の課題は(複数回答可)、「代替要員の確保が困難」が65.6%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「代替要員の確保が困難」、「制度利用者が復職した後の代替要員の処遇」が増加している。

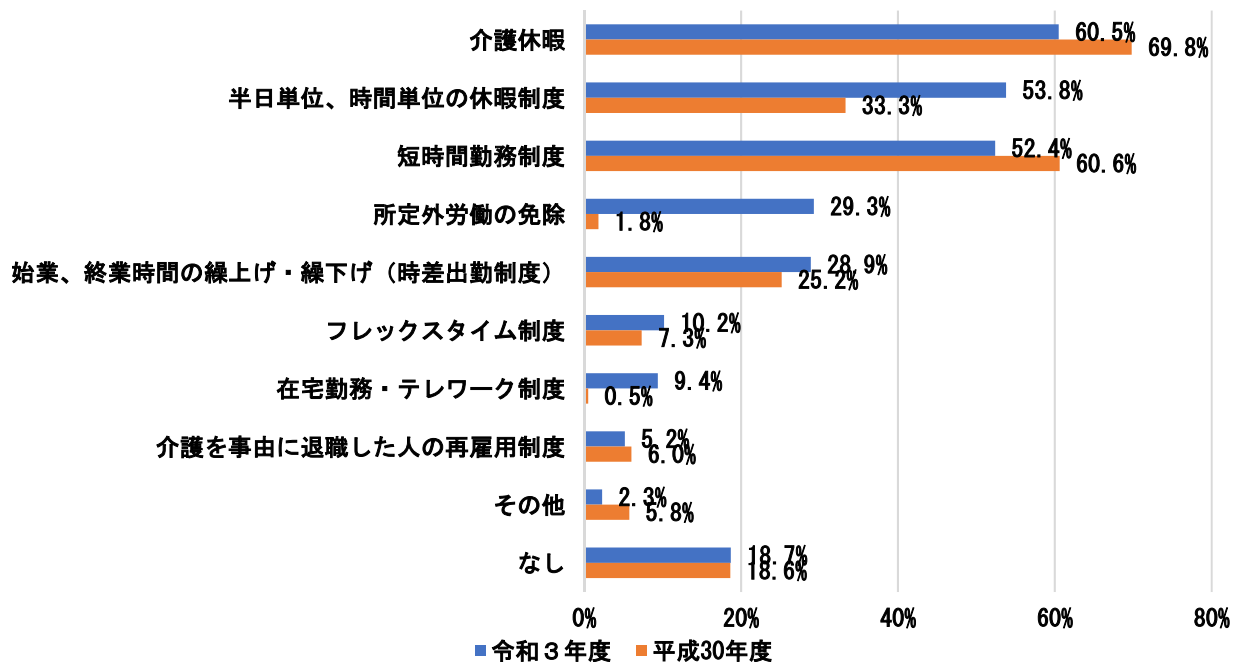


※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。

4) 仕事と介護を両立するための介護休業以外の制度等 事業主調査票 Ⅲ 問 18 より

事業所において仕事と介護を両立するために導入している介護休業以外の制度について(複数回答可)、「介護休暇」が60.5%と最も高くなっている。

前回調査(平成30年度)と比較すると、「半日単位、時間等の休暇制度」、「所定外労働の免除」が20ポイント以上増加している。



※上記割合は、無回答を除く本質問の有効回答者数(N=548)を分母に、各選択肢の回答数を分子に算出している。