

令和4年度

**働き方改革実態調査
報告書**

鳥取県中小企業団体中央会

令和4年度 中央会働き方改革実態調査報告書

目 次

■調査の概要	1
■回答事業所の属性	2
■調査結果のまとめ	3
■調査結果	4
1. パワーハラスメント対策の義務化について	4
(1) パワーハラスメント対策義務化への対応状況	4
(2) パワーハラスメント対策義務化への対応済（対応を検討中）の内容	6
(3) パワーハラスメント対策義務化への対応を予定していない理由	8
(4) パワーハラスメント対策義務化に関する課題、問題点	8
2. 育児・介護休業法の改正について	10
(1) 育児・介護休業法改正への対応状況	10
(2) 育児・介護休業法改正への対応済（対応を検討中）の内容	12
(3) 育児・介護休業法改正への対応を予定していない理由	14
(4) 育児休業の取得状況（男女別）	14
(5) 男性の育児休業取得に関する課題、問題点	17
3. 高年齢者就業機会確保措置の努力義務化について	19
(1) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況	19
(2) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応済（対応を検討中）の内容	20
(3) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応を予定していない理由	22
(4) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化に関する課題、問題点	22
4. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点	24
(参考) 令和4年度中央会働き方改革実態調査票	25

■調査の概要

【調査目的】

本会では、鳥取県内の中小企業における「働き方改革」への対応状況について実態を的確に把握し、働き方改革の推進に向けた支援に活用することを目的に、令和元年度以降、「働き方改革実態調査」を年に1回実施している。

今年度は、「パワーハラスメント対策の義務化」（中小企業：令和4年4月～）や、「育児・介護休業法改正」による「育休取得促進措置の義務化」（令和4年4月～）、「産後パパ育休制度の創設」（令和4年10月～）、「高齢者就業機会確保措置の努力義務化」（令和3年4月～）を主要項目として、県内中小企業の「多様で柔軟な働き方」や「働きやすい職場づくり」に関する各種法改正への対応状況の把握を目的に調査を行った。

【調査内容】

1. パワーハラスメント対策の義務化について
2. 育児・介護休業法の改正について
3. 高齢者就業機会確保措置の努力義務化について
4. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点

【調査期間】

令和4年6月1日～令和4年6月10日

【調査時点】

令和4年6月1日現在

【調査対象】

鳥取県内に所在する中小企業のうち400事業所を無作為に抽出

【調査方法】

調査対象事業所に対し、郵送により調査票を配布して実施

【有効回答率】

61.5%（246事業所／400事業所） ※前年調査：71.8%

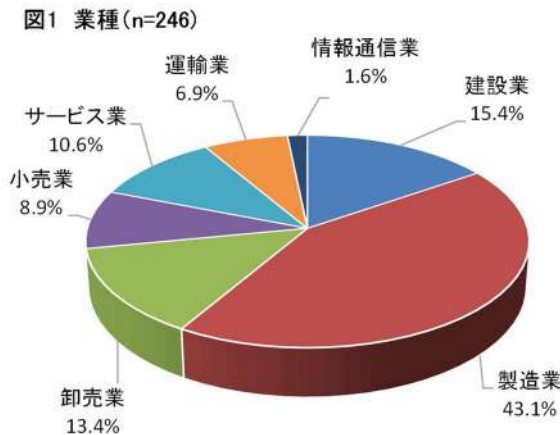
【注意事項】

各回答項目の割合（%）は、端数処理の関係上（小数点以下四捨五入）、合計が100%にならない場合があります。

■ 回答事業所の属性

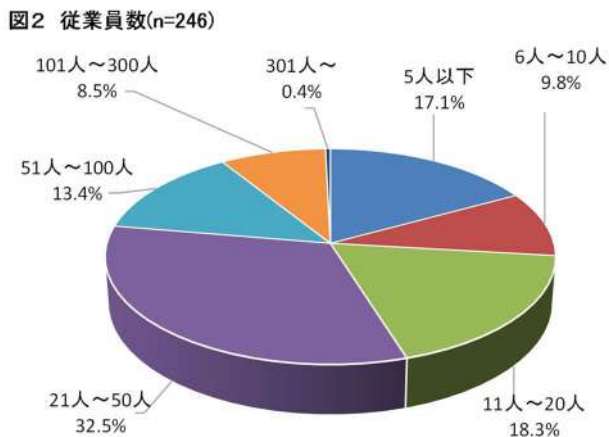
回答事業所を業種別にみると、最も高い割合は「製造業」43.1%、次いで「建設業」15.4%、「卸売業」13.4%の順であった。なお、「その他」を選択した事業所の業種はすべて「情報通信業」に該当するため、以下、「その他」は「情報通信業」として表記する。

(図1)



	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	建設業	38	15.4%
2	製造業	106	43.1%
3	卸売業	33	13.4%
4	小売業	22	8.9%
5	サービス業	26	10.6%
6	運輸業	17	6.9%
7	情報通信業	4	1.6%
	合計	246	

規模別にみると、最も高い割合は「21人～50人」32.5%、次いで「11人～20人」18.3%、「5人以下」17.1%の順であった。従業員数20人以下の事業所は45.2%と、比較的小規模な事業所の割合が高い。(図2)

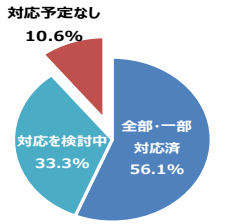


	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	5人以下	42	17.1%
2	6人～10人	24	9.8%
3	11人～20人	45	18.3%
4	21人～50人	80	32.5%
5	51人～100人	33	13.4%
6	101人～300人	21	8.5%
7	301人～	1	0.4%
	合計	246	

■調査結果のまとめ

1. パワーハラスメント対策義務化

- ✓ 令和4年4月1日から、中小企業にもパワーハラ対策が義務化。
- ✓ 事業主は、パワーハラ防止措置(対応方針の明確化、相談窓口の設置等)を講じなければならない。



全部・一部対応済	56.1%
対応を検討中	33.3%
対応予定なし	10.6%

対応内容 (上位3項目) ※複数回答可

① ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発	70.5%
② 相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備	58.2%
③ ハラスメント発生後の迅速な対応 (事実関係の確認、行為者への措置、再発防止措置)	50.0%

対応を予定していない理由 (自由回答・一部抜粋)

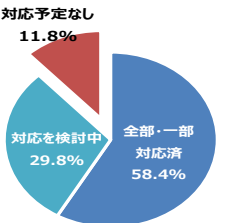
- パワーハラは発生していないと認識しているため。
- 家族経営のため。
- 従業員数が少ないため。

パワーハラスメント対策義務化の課題・問題点

(上位3項目) ※複数回答可	
① パワハラの該当性の判断	58.3%
② 事実関係の確認方法	43.0%
③ 相談しやすい体制の整備	31.4%
③ 世代間の価値観の違い	

2. 育児・介護休業法改正

- ✓ 令和4年4月1日から、育児取得促進措置 (個別周知、雇用環境整備等) が義務化。
- ✓ 令和4年10月1日から、産後/育児休業制度や育児取得方法の柔軟化も適用。



全部・一部対応済	58.4%
対応を検討中	29.8%
対応予定なし	11.8%

対応内容 (上位3項目) ※複数回答可

① 育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認の実施	72.2%
② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備 (研修実施、相談窓口設置、事例提供、事業主の方針周知)	51.9%
③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に係る就業規則の改正または労働協定の締結	38.0%

対応を予定していない理由 (自由回答・一部抜粋)

- 育児休業の対象となる年代の従業員が少ないため。
- 家族経営のため。
- 人手不足で代替人員も確保できないため。

男性の育児休業取得の課題・問題点

(上位3項目) ※複数回答可	
① 代替人員の確保が困難	55.0%
② 男性自身に育児休業取得意識がない	31.7%
③ 社内に前例がない	26.7%

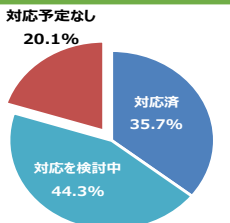
育児休業の取得実績

	女性	男性
実績あり	58.0%	16.3%
実績なし	33.5%	72.7%
不明	8.6%	11.0%

平均取得日数
49.2日

3. 高齢者就業機会確保措置努力義務化

- ✓ 令和3年4月1日から、70歳までの就業機会確保が努力義務化。
- ✓ 事業主は、高齢者就業機会確保措置を講じるよう努める必要がある。



対応済	35.7%
対応を検討中	44.3%
対応予定なし	20.1%

対応内容 (上位3項目) ※複数回答可

① 70歳までの雇用継続制度の導入	68.0%
② 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	18.6%
③ 定年制の廃止	12.4%

対応を予定していない理由 (自由回答・一部抜粋)

- 従業員ごとに個別の要望に応じて継続雇用を行っているため、制度化は検討していない。
- 従業員が若く、対象者は当分発生しないため。
- 体力面や安全性の不安、労災の危険があるため。

高齢者就業機会確保措置努力義務化の課題・問題点

(上位3項目) ※複数回答可	
① 高齢者の仕事の確保	37.2%
② 特に課題等はない	29.3%
③ 生産性の低下	25.9%

4. 働き方改革に取り組む上での課題・問題点 (自由回答・一部抜粋)

- 人材確保のため、働き方改革の取り組みを進められない。(建設業・5人以下)
- 人員や資金の少ない中小企業にとって、働き方改革に取り組むことは非常に経営上の負担が大きい。(製造業・11人～20人)
- 顧客都合で土日祝日の対応をせざるを得ないことが多く、時間外労働の削減に苦慮している。(建設業・21人～50人)

■調査結果

☑パワーハラスメント対策の義務化

・大企業は令和2年6月1日～、中小企業は令和4年4月1日から義務化

※セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはすでに義務化

(1) 職場におけるパワーハラスメントとは

・職場において行われる、①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全て満たすもの。

※客観的に、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導は、該当しない。

(2) 事業主が講じなければいけない措置（義務化）

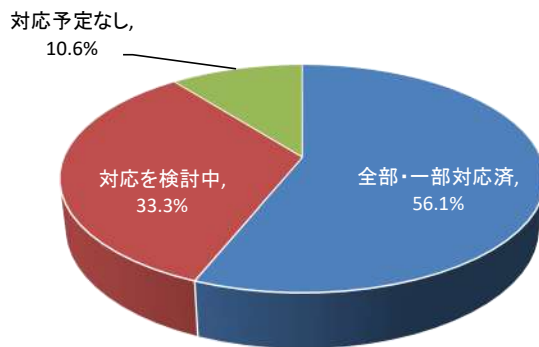
- ① ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発
- ② 相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備
- ③ ハラスメント発生後の迅速な対応（事実関係の確認、行為者への措置、再発防止措置）
- ④ 相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置と従業員への周知
- ⑤ 相談等を理由とした不利益取扱い防止規定の整備

1. パワーハラスメント対策の義務化について

(1) パワーハラスメント対策義務化への対応状況

「全部・一部対応済」56.1%、「対応を検討中」33.3%、「対応予定なし」10.6%であった。(図3)

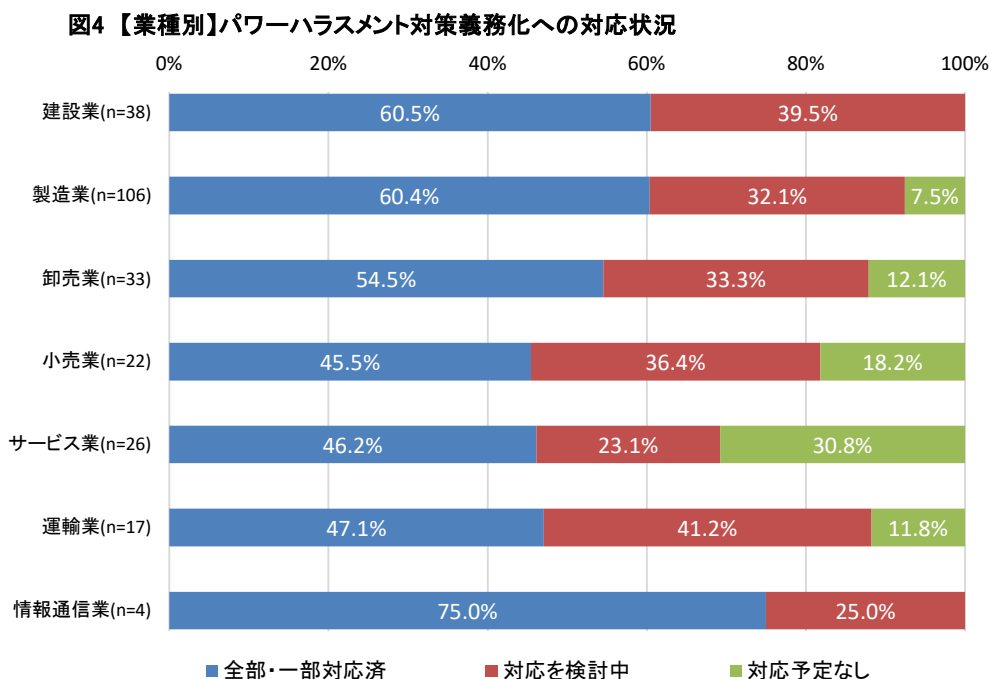
図3 パワーハラスメント対策義務化への対応状況(n=246)



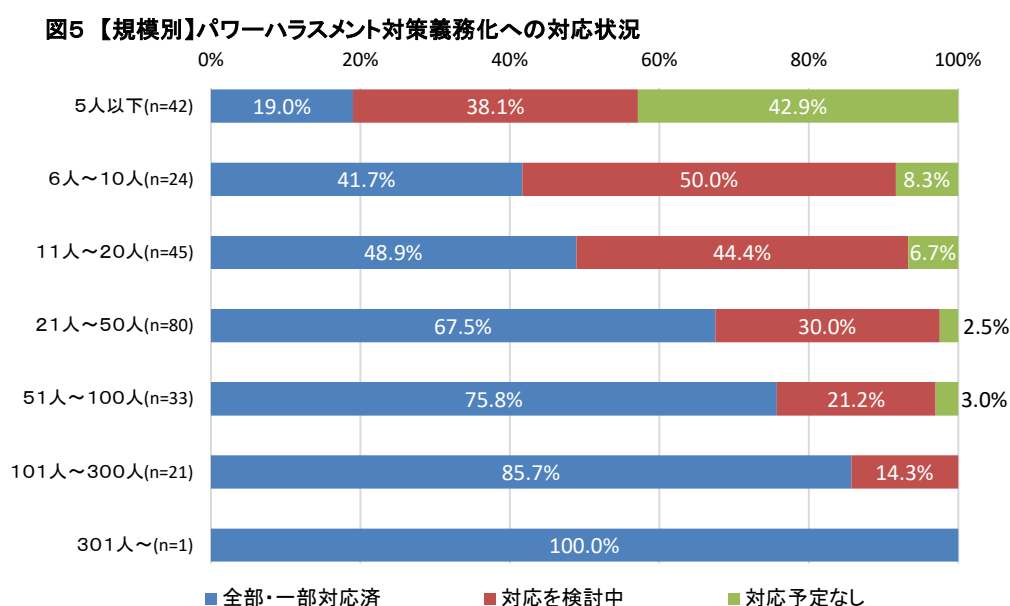
	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	全部・一部対応済	138	56.1%
2	対応を検討中	82	33.3%
3	対応予定なし	26	10.6%
	合計	246	

(無回答:0)

業種別にみると、「全部・一部対応済」と回答した割合は、「情報通信業」75.0%が最も高く、次いで「建設業」60.5%、「製造業」60.4%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「サービス業」30.8%が最も高く、次いで「小売業」18.2%、「卸売業」12.1%の順であった。(図4)



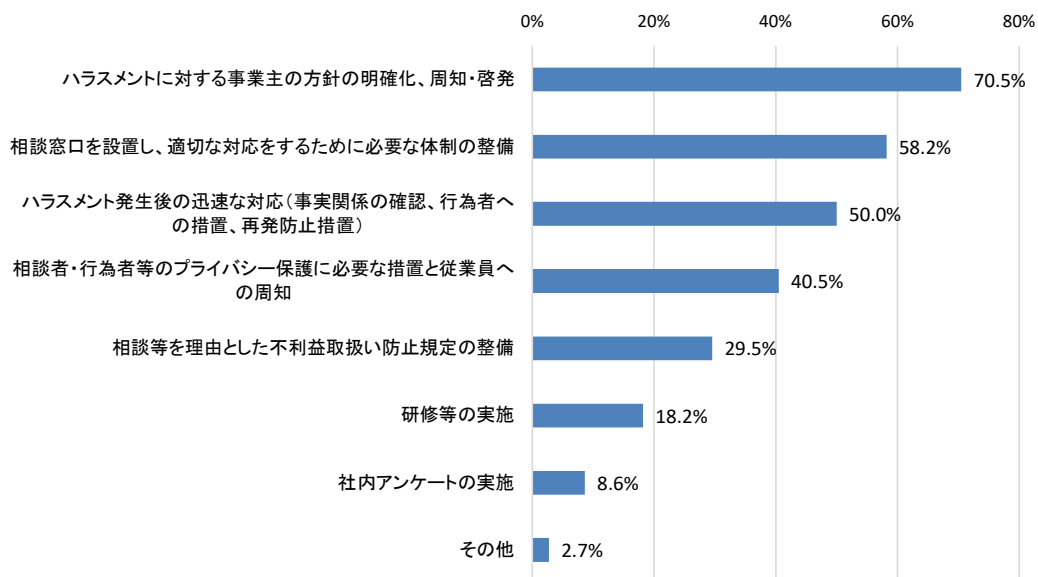
規模別にみると、「全部・一部対応済」と回答した割合は、「301人以上」100.0%が最も高く、次いで「101人～300人」85.7%、「51人～100人」75.8%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「5人以下」42.9%が最も高く、次いで「6人～10人」8.3%、「11人～20人」6.7%の順であった。(図5)



(2) パワーハラスメント対策義務化への対応済（対応を検討中）の内容

「ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発」70.5%が最も高く、次いで「相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備」58.2%、「ハラスメント発生後の迅速な対応（事実関係の確認、行為者への措置、再発防止措置）」50.0%の順であった。（図6）

図6 パワーハラスメント対策義務化への対応内容(複数回答可)(n=220)



※その他（自由回答）

回答	業種	従業員数
個人面談を実施している。	製造業	21人～50人
社労士による相談窓口を設置している。	製造業	21人～50人

匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

パワーハラスメント対策義務化への対応済（対応を検討中）の内容を業種別にみると、「サービス業」は「ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発」、「運輸業」は「相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備」について他業種と比べて対応割合が高いものの、他の項目について全般的に対応割合が低い。

規模別にみると、「51人～100人」、「101人～300人」は、全般的に対応割合が高い。一方、「5人以下」、「6人～10人」、「11人～20人」は、全般的に対応割合が低い。

		①ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発	②相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備	③ハラスメント発生後の迅速な対応（事実関係の確認、行為者への措置、再発防止措置）	④相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置と従業員への周知	⑤相談等を理由とした不利益取扱い防止規定の整備	⑥研修等の実施	⑦社内アンケートの実施	⑧その他	
全体 (n=220)	回答数	155	128	110	89	65	40	19	6	
	比率	70.5%	58.2%	50.0%	40.5%	29.5%	18.2%	8.6%	2.7%	
業種別	建設業 (n=38)	回答数	26	25	17	12	10	15	2	0
		比率	68.4%	65.8%	44.7%	31.6%	26.3%	39.5%	5.3%	0.0%
	製造業 (n=98)	回答数	71	56	50	40	32	18	7	4
		比率	72.4%	57.1%	51.0%	40.8%	32.7%	18.4%	7.1%	4.1%
	卸売業 (n=29)	回答数	23	16	15	13	11	2	3	0
		比率	79.3%	55.2%	51.7%	44.8%	37.9%	6.9%	10.3%	0.0%
	小売業 (n=18)	回答数	10	10	13	10	7	4	3	2
		比率	55.6%	55.6%	72.2%	55.6%	38.9%	22.2%	16.7%	11.1%
	サービス業 (n=18)	回答数	15	6	6	6	1	1	3	0
		比率	83.3%	33.3%	33.3%	33.3%	5.6%	5.6%	16.7%	0.0%
	運輸業 (n=15)	回答数	8	11	8	5	3	0	1	0
		比率	53.3%	73.3%	53.3%	33.3%	20.0%	0.0%	6.7%	0.0%
	情報通信業 (n=4)	回答数	2	4	1	3	1	0	0	0
		比率	50.0%	100.0%	25.0%	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
規模別	5人以下 (n=24)	回答数	13	7	13	6	2	3	2	1
		比率	54.2%	29.2%	54.2%	25.0%	8.3%	12.5%	8.3%	4.2%
	6人～10人 (n=22)	回答数	15	8	10	7	6	4	4	1
		比率	68.2%	36.4%	45.5%	31.8%	27.3%	18.2%	18.2%	4.5%
	11人～20人 (n=42)	回答数	30	20	16	12	6	4	3	0
		比率	71.4%	47.6%	38.1%	28.6%	14.3%	9.5%	7.1%	0.0%
	21人～50人 (n=78)	回答数	56	45	39	32	19	12	4	2
		比率	71.8%	57.7%	50.0%	41.0%	24.4%	15.4%	5.1%	2.6%
	51人～100人 (n=32)	回答数	24	26	18	17	17	12	4	2
		比率	75.0%	81.3%	56.3%	53.1%	53.1%	37.5%	12.5%	6.3%
	101人～300人 (n=21)	回答数	16	21	14	14	14	5	2	0
		比率	76.2%	100.0%	66.7%	66.7%	66.7%	23.8%	9.5%	0.0%
	301人～ (n=1)	回答数	1	1	0	1	1	0	0	0
		比率	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※比率の差
(n=5 以上の場合)

全体+10ポイント

全体+5ポイント

全体-5ポイント

全体-10ポイント

(3) パワーハラスメント対策義務化への対応を予定していない理由（自由記入）

(1) パワーハラスメント対策義務化への対応状況で「対応予定なし」と回答した26事業所のうち、15事業所から回答を得た。特に「5人以下」の小規模な事業所から、「パワハラは発生していない」とする回答が多く寄せられた。

一方、「家族経営であるため」、「法施行について知らなかったため、何から対応していいかわからない」との回答もあった。

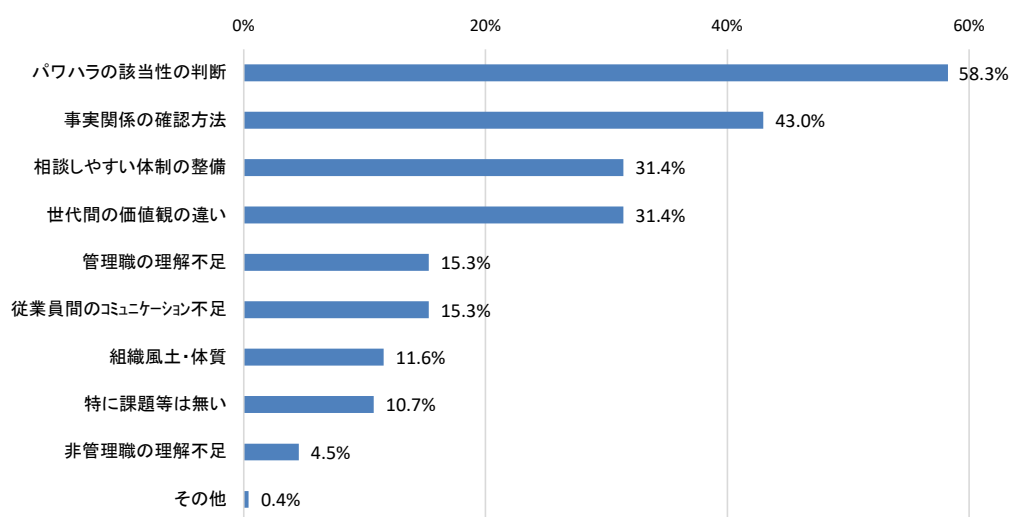
回答	業種	従業員数
パワハラは発生していないと認識しているため。	製造業	21人～50人
	卸売業	5人以下
	サービス業(他1事業所)	
	小売業(他1事業所)	
パワハラへの対応の必要性を感じないため。	製造業	5人以下
就業場所に1人しか常駐していないので、パワハラは発生しないと考えている。	製造業	5人以下
女性だけの職場で上下関係もないので対応の必要はない。	製造業	11人～20人
社員間でコミュニケーションが取れているので対応は必要ない。	運輸業	11人～20人
家族経営のため。	製造業	5人以下
	サービス業	
従業員数が少ないため。	製造業	5人以下
法施行について知らなかったため、何から対応していいかわからない。	サービス業	5人以下
	サービス業	21人～50人

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

(4) パワーハラスメント対策義務化に関する課題、問題点

「パワハラの該当性の判断」58.3%が最も高く、次いで「事実関係の確認方法」43.0%、「相談しやすい体制の整備」、「世代間の価値観の違い」は同率で31.4%の順であった。(図7)

図7 パワーハラスメント対策義務化に関する課題、問題点(複数回答可)(n=242)



パワーハラスメント対策義務化に関する課題、問題点を業種別にみると、「建設業」は他業種と比べて「組織風土・体質」の選択割合が高い。また、「運輸業」は他業種と比べて「パワハラの該当性の判断」、「相談しやすい体制の整備」の選択割合が高い。

規模別にみると、「101人～300人」は、全般的に選択割合が高い。一方、「5人以下」は、全般的に選択割合が低く、「特に課題は無い」の選択割合は高い。

		①パワハラ の該当性の判 断	②事実関係 の確認方法	③相談しやす い体制の整 備	④管理職の 理解不足	⑤非管理職 の理解不足	⑥組織風土・ 体質	⑦世代間の 価値観の違 い	⑧従業員間 のコミュニケーション不足	⑨その他	⑩特に課題 等はない	
全体 (n=242)	回答数	141	104	76	37	11	28	76	37	1	26	
	比率	58.3%	43.0%	31.4%	15.3%	4.5%	11.6%	31.4%	15.3%	0.4%	10.7%	
業 種 別	建設業 (n=38)	回答数	25	17	9	6	2	9	15	5	0	2
		比率	65.8%	44.7%	23.7%	15.8%	5.3%	23.7%	39.5%	13.2%	0.0%	5.3%
	製造業 (n=104)	回答数	55	46	34	17	6	8	35	19	1	10
		比率	52.9%	44.2%	32.7%	16.3%	5.8%	7.7%	33.7%	18.3%	1.0%	9.6%
	卸売業 (n=33)	回答数	21	17	10	7	1	2	11	6	0	4
		比率	63.6%	51.5%	30.3%	21.2%	3.0%	6.1%	33.3%	18.2%	0.0%	12.1%
	小売業 (n=21)	回答数	13	7	8	3	1	1	6	5	0	4
		比率	61.9%	33.3%	38.1%	14.3%	4.8%	4.8%	28.6%	23.8%	0.0%	19.0%
サービス業 (n=25)	回答数	13	8	6	2	1	5	6	2	0	4	
	比率	52.0%	32.0%	24.0%	8.0%	4.0%	20.0%	24.0%	8.0%	0.0%	16.0%	
運輸業 (n=17)	回答数	12	7	8	2	0	3	3	0	0	1	
	比率	70.6%	41.2%	47.1%	11.8%	0.0%	17.6%	17.6%	0.0%	0.0%	5.9%	
情報通信業 (n=4)	回答数	2	2	1	0	0	0	0	0	0	1	
	比率	50.0%	50.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	
規 模 別	5人以下 (n=39)	回答数	13	13	10	5	1	4	7	3	0	13
		比率	33.3%	33.3%	25.6%	12.8%	2.6%	10.3%	17.9%	7.7%	0.0%	33.3%
	6人～10人 (n=24)	回答数	14	9	8	1	3	1	10	6	0	3
		比率	58.3%	37.5%	33.3%	4.2%	12.5%	4.2%	41.7%	25.0%	0.0%	12.5%
	11人～20人 (n=45)	回答数	28	18	13	7	1	6	18	9	0	2
		比率	62.2%	40.0%	28.9%	15.6%	2.2%	13.3%	40.0%	20.0%	0.0%	4.4%
	21人～50人 (n=79)	回答数	52	36	28	9	0	6	23	8	0	4
		比率	65.8%	45.6%	35.4%	11.4%	0.0%	7.6%	29.1%	10.1%	0.0%	5.1%
51人～100人 (n=33)	回答数	21	15	7	7	2	9	11	7	0	3	
	比率	63.6%	45.5%	21.2%	21.2%	6.1%	27.3%	33.3%	21.2%	0.0%	9.1%	
101人～300人 (n=21)	回答数	12	12	10	7	4	1	6	4	1	1	
	比率	57.1%	57.1%	47.6%	33.3%	19.0%	4.8%	28.6%	19.0%	4.8%	4.8%	
301人～ (n=1)	回答数	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	
	比率	100.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

※比率の差
(n=5 以上の場合)
全体+10ポイント
全体+5ポイント
全体-5ポイント
全体-10ポイント

2. 育児・介護休業法の改正について

☑育児・介護休業法の改正

- ・(1)、(2)は令和4年4月1日から、(3)、(4)は令和4年10月1日から適用される。
- ・(2)～(4)は、就業規則の改正や労使協定の締結で対応。

(1) 育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認、雇用環境整備措置の義務化

- ・事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。※複数の措置を講じることが望ましい。

- ① 育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認の実施
- ② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

例：研修実施、相談窓口設置、事例提供、事業主の方針周知

(2) 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和への対応

- ・改正前は、①「引き続き雇用された期間が1年以上であって」、②「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」ことが育児・介護休業の取得要件であった。
- ・改正後は、①の要件が撤廃され、②のみに。(無期雇用労働者と同様の取扱い)

(3) 産後パパ育休制度の創設

- ・男性従業員が、子の出生後8週間以内に4週間まで育休取得可能な「産後パパ育休」が制度化。(原則休業の2週間前までに申出)
- ※産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象。

(4) 育児休業取得方法の柔軟化(育児休業分割取得等)

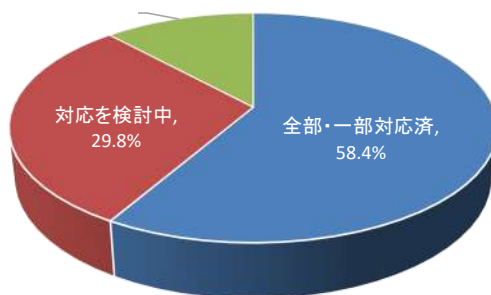
- ・育休を分割して取得(2回まで)したり、育休の開始時点を動かして夫婦で育休を途中交代できるなど、柔軟な育休取得が制度化。

(1) 育児・介護休業法改正への対応状況

「全部・一部対応済」58.4%、「対応を検討中」29.8%、「対応予定なし」11.8%であった。(図8)

図8 育児・介護休業法改正への対応状況(n=245)

対応予定なし, 11.8%

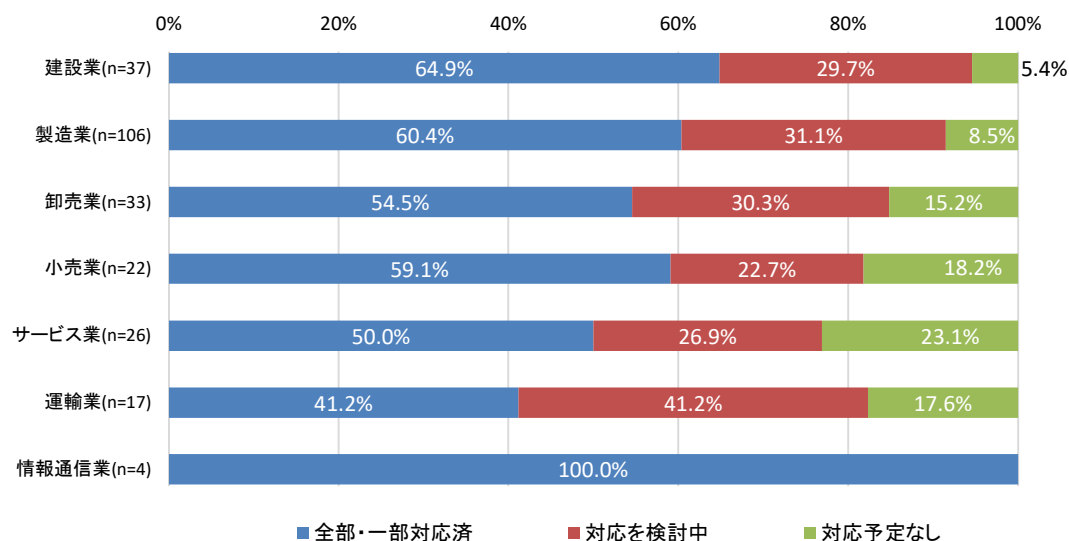


項目	回答数	回答数/回答事業所数
全部・一部対応済	143	58.4%
対応を検討中	73	29.8%
対応予定なし	29	11.8%
合計	245	

(無回答:1)

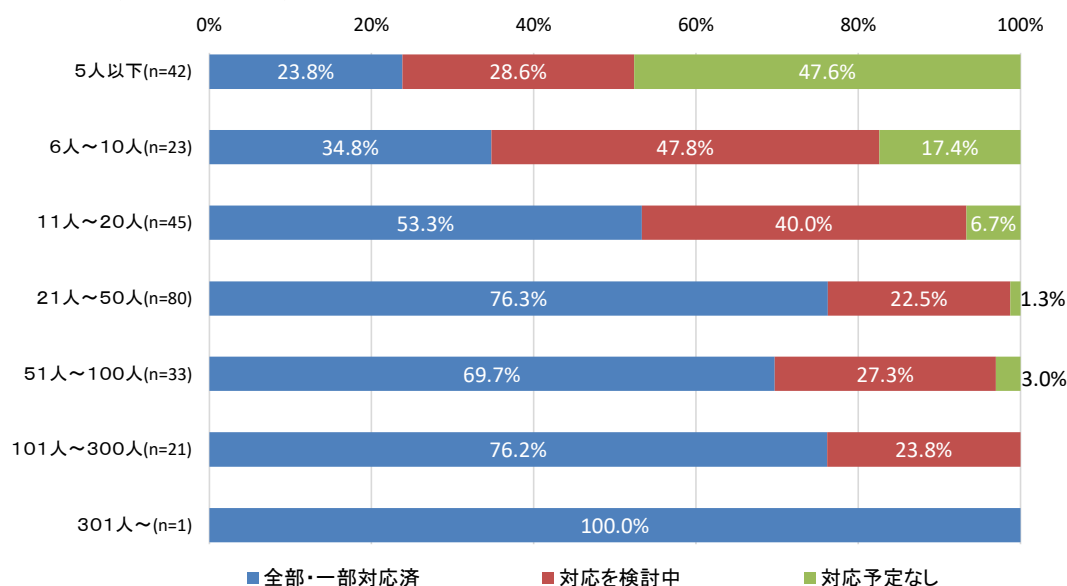
業種別にみると、「全部・一部対応済」と回答した割合は、「情報通信業」100.0%が最も高く、次いで「建設業」64.9%、「製造業」60.4%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「サービス業」23.1%が最も高く、次いで「小売業」18.2%、「運輸業」17.6%の順であった。(図9)

図9 【業種別】育児・介護休業法改正への対応状況



規模別にみると、「全部・一部対応済」と回答した割合は、「301人以上」100.0%が最も高く、次いで「21人～50人」76.3%、「101人～300人」76.2%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「5人以下」47.6%が最も高く、次いで「6人～10人」17.4%、「11人～20人」6.7%の順であった。(図10)

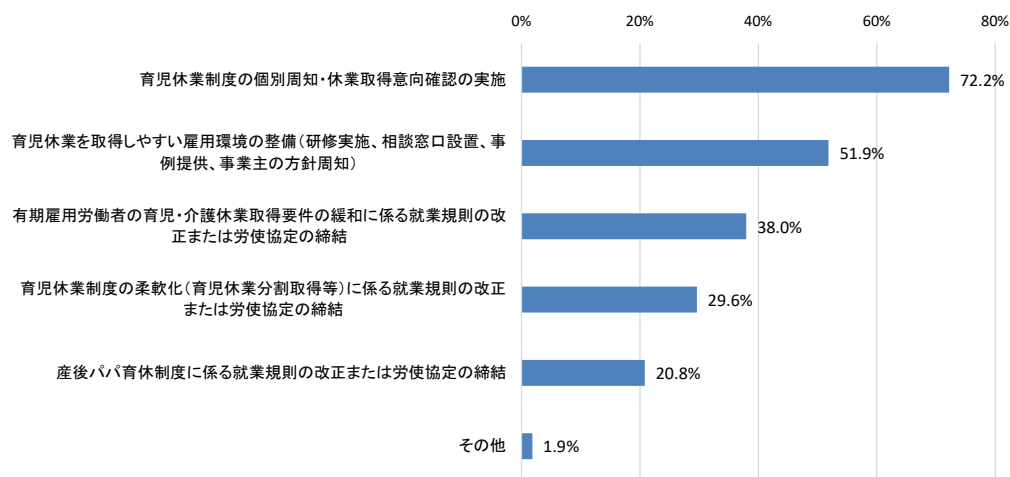
図10 【規模別】育児・介護休業法改正への対応状況



(2) 育児・介護休業法改正への対応済（対応を検討中）の内容

「育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認の実施」72.2%が最も高く、次いで「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修実施、相談窓口設置、事例提供、事業主の方針周知）」51.9%、「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に係る就業規則の改正または労使協定の締結」38.0%の順であった。（図11）

図11 育児・介護休業法改正への対応内容（複数回答可）(n=216)



育児・介護休業法改正への対応済（対応を検討中）の内容を業種別にみると、「建設業」は全般的に他業種と比べて対応割合が高い一方、「サービス業」、「運輸業」は全般的に他業種と比べて対応割合が低い。

規模別にみると、「51人～100人」、「101人～300人」は、全般的に対応割合が高い。一方、「5人以下」は、全般的に対応割合が低い。

		①育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認の実施	②育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修実施、相談窓口設置、事例提供、事業主の方針周知）	③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に係る就業規則の改正または労使協定の締結	④産後・育児休業に係る就業規則の改正または労使協定の締結	⑤育児休業制度の柔軟化（育児休業分割取得等）に係る就業規則の改正または労使協定の締結	⑥その他	
全体 (n=216)	回答数	156	112	82	45	64	4	
	比率	72.2%	51.9%	38.0%	20.8%	29.6%	1.9%	
業種別	建設業 (n=35)	回答数	24	22	17	10	15	0
		比率	68.6%	62.9%	48.6%	28.6%	42.9%	0.0%
	製造業 (n=97)	回答数	72	49	35	22	35	1
		比率	74.2%	50.5%	36.1%	22.7%	36.1%	1.0%
	卸売業 (n=28)	回答数	22	17	11	3	5	0
		比率	78.6%	60.7%	39.3%	10.7%	17.9%	0.0%
	小売業 (n=18)	回答数	15	9	5	6	5	1
		比率	83.3%	50.0%	27.8%	33.3%	27.8%	5.6%
	サービス業 (n=20)	回答数	13	9	6	1	3	1
		比率	65.0%	45.0%	30.0%	5.0%	15.0%	5.0%
	運輸業 (n=14)	回答数	6	6	5	2	0	1
		比率	42.9%	42.9%	35.7%	14.3%	0.0%	7.1%
	情報通信業 (n=4)	回答数	4	0	3	1	1	0
		比率	100.0%	0.0%	75.0%	25.0%	25.0%	0.0%
規模別	5人以下 (n=22)	回答数	15	9	6	1	2	0
		比率	68.2%	40.9%	27.3%	4.5%	9.1%	0.0%
	6人～10人 (n=19)	回答数	14	11	5	3	11	1
		比率	73.7%	57.9%	26.3%	15.8%	57.9%	5.3%
	11人～20人 (n=42)	回答数	30	17	14	4	14	1
		比率	71.4%	40.5%	33.3%	9.5%	33.3%	2.4%
	21人～50人 (n=79)	回答数	56	44	34	15	20	0
		比率	70.9%	55.7%	43.0%	19.0%	25.3%	0.0%
	51人～100人 (n=32)	回答数	25	19	11	10	5	2
		比率	78.1%	59.4%	34.4%	31.3%	15.6%	6.3%
	101人～300人 (n=21)	回答数	15	11	11	11	11	0
		比率	71.4%	52.4%	52.4%	52.4%	52.4%	0.0%
	301人～ (n=1)	回答数	1	1	1	1	1	0
		比率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0.0%

※比率の差
(n=5 以上の場合)
 全体+10ポイント ■
 全体+5ポイント ■
 全体-5ポイント ■
 全体-10ポイント ■

(3) 育児・介護休業法改正への対応を予定していない理由（自由記入）

(1) 育児・介護休業法改正への対応状況で「対応を予定していない」と回答した29事業所のうち、15事業所から回答を得た。「育児休業の対象となる年代の従業員がいないため」とする回答が多い一方、「人手不足」や「年次有給休暇で対応」との回答もあった。

回答	業種	従業員数
育児休業の対象となる年代の従業員がいないため。	製造業	5人以下(他1事業所)
		6人~10人
	卸売業	5人以下(他1事業所)
		6人~10人
	小売業	5人以下
		6人~10人
サービス業	5人以下(他1事業所)	
運輸業	11人~20人	
家族経営のため。	製造業	5人以下
人手不足のため代替人員も確保できず対応できない。	製造業	21人~50人
	卸売業	6人~10人
	建設業	11人~20人
職場の人数が少ないため対応困難。	建設業	11人~20人
年次有給休暇で対応しているため。	サービス業	51人~100人

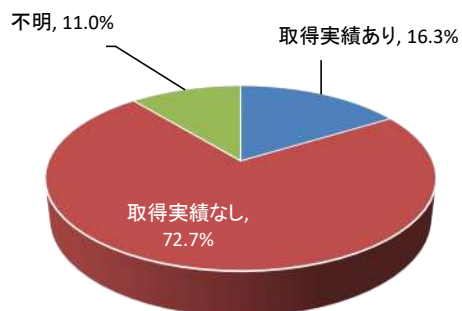
※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

(4) 育児休業の取得状況（男女別）

男性

男性の育児休業の取得実績は、「取得実績なし」が最も高く72.7%、「取得実績あり」16.3%、「不明」11.0%であった。（図12）

図12 育児休業の取得実績(男性)(n=245)

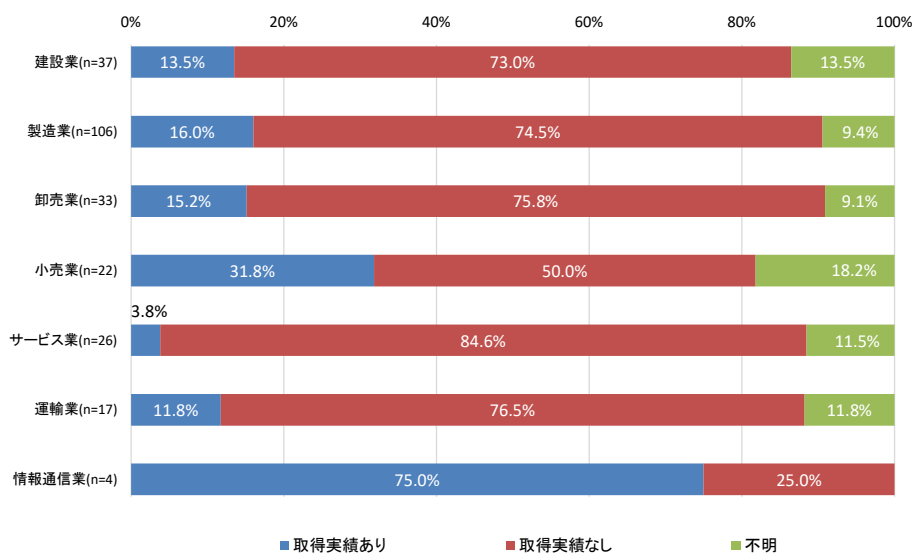


項目	回答数	回答数/回答事業所数
取得実績あり	40	16.3%
取得実績なし	178	72.7%
不明	27	11.0%
合計	245	

(無回答:1)

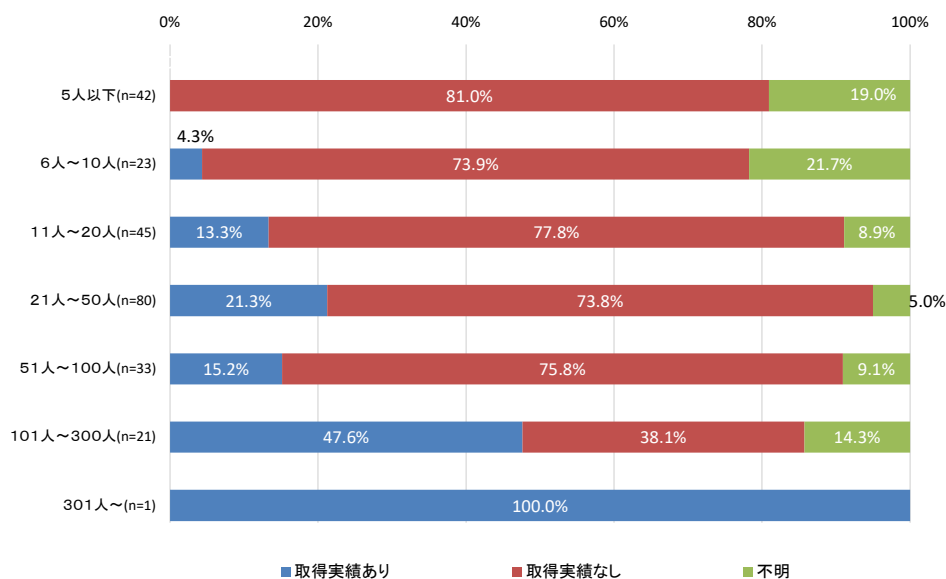
業種別にみると、「取得実績あり」と回答した割合は、「情報通信業」75.0%が最も高く、次いで「小売業」31.8%、「製造業」16.0%の順であった。一方、「取得実績なし」と回答した割合は、「サービス業」84.6%が最も高く、次いで「運輸業」76.5%、「卸売業」75.8%の順であった。(図13)

図13 【業種別】育児休業の取得実績(男性)



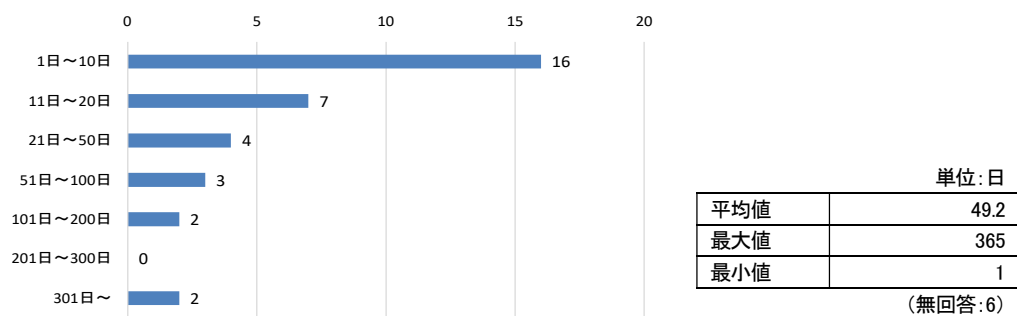
規模別にみると、「取得実績あり」と回答した割合は、「301人以上」100.0%が最も高く、次いで「101人～300人」47.6%、「21人～50人」21.3%の順であった。一方、「取得実績なし」と回答した割合は、「5人以下」81.0%が最も高く、次いで「11人～20人」77.8%、「51人～100人」75.8%の順であった。(図14)

図14 【規模別】育児休業の取得実績(男性)



男性の育児休業平均取得日数は、「1～10日」が16事業所と最も多く、平均取得日数は「49.2日」、最大取得日数は「365日」、最小取得日数は「1日」であった。(図15)

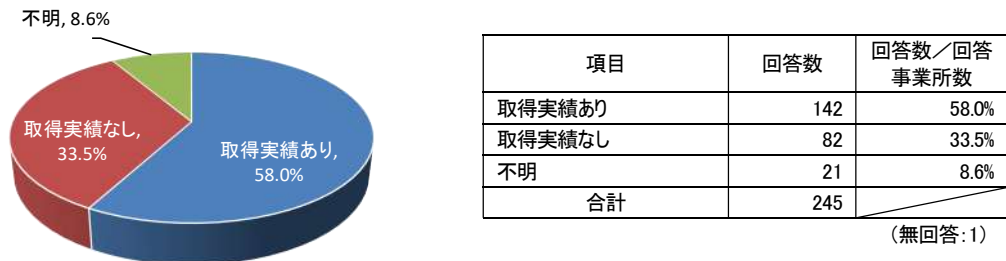
図15 男性の育児休業平均取得日数(n=34)



女性

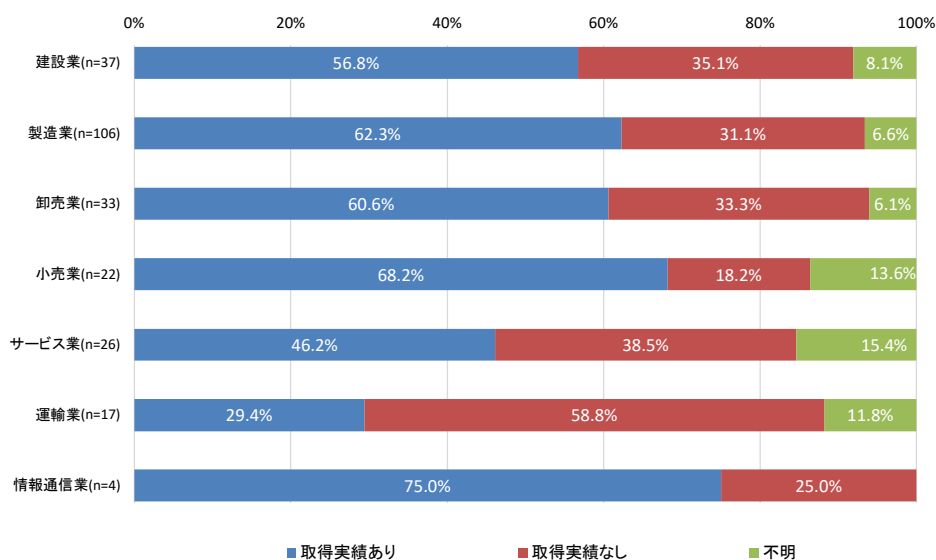
女性の育児休業の取得実績は、「取得実績あり」が最も高く58.0%、「取得実績なし」33.5%、「不明」8.6%であった。(図16)

図16 育児休業の取得実績(女性)(n=245)



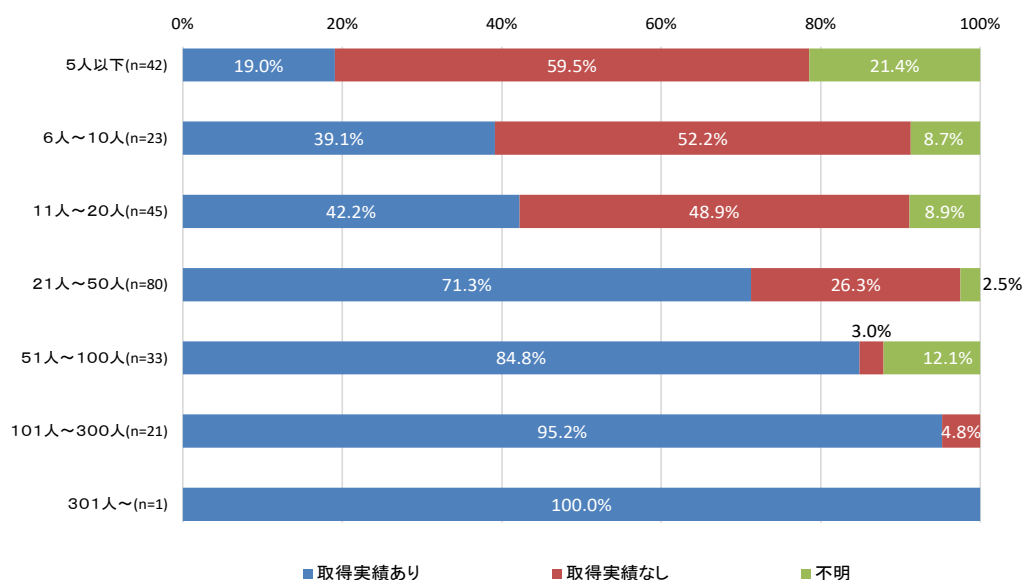
業種別にみると、「取得実績あり」と回答した割合は、「情報通信業」75.0%が最も高く、次いで「小売業」68.2%、「製造業」62.3%の順であった。一方、「取得実績なし」と回答した割合は、「運輸業」58.8%が最も高く、次いで「サービス業」38.5%、「建設業」35.1%の順であった。(図17)

図17 【業種別】育児休業の取得実績(女性)



規模別にみると、「取得実績あり」と回答した割合は、「301人以上」100.0%が最も高く、次いで「101人～300人」95.2%、「51人～100人」84.8%の順であった。一方、「取得実績なし」と回答した割合は、「5人以下」59.5%が最も高く、次いで「6人～10人」52.2%、「11人～20人」48.9%の順であった。(図18)

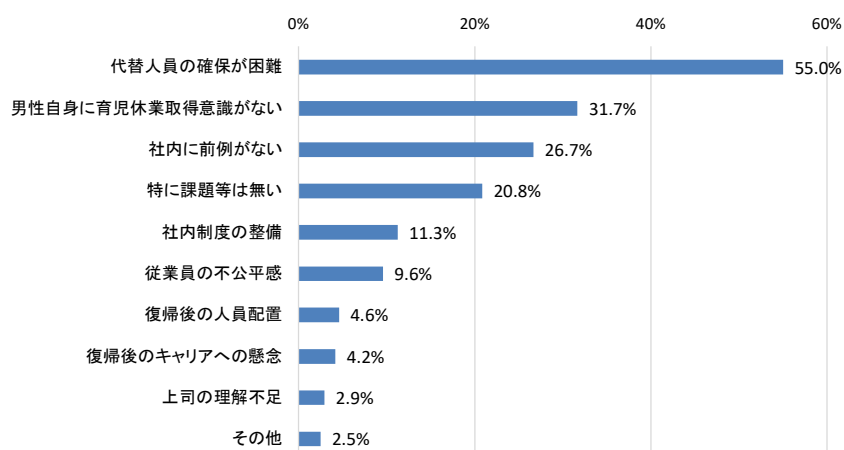
図18 【規模別】育児休業の取得実績(女性)



(5) 男性の育児休業取得に関する課題、問題点

「代替人員の確保が困難」55.0%が最も高く、次いで「男性自身に育児休業取得意識がない」31.7%、「社内に前例がない」26.7%の順であった。(図19)

図19 男性の育児休業取得に関する課題、問題点(複数回答可)(n=240)



※その他(自由回答)

回答	業種	従業員数
育児休業給付金はあるが収入減少になること。	製造業(他1事業所)	101人～300人
	卸売業	51人～100人
	サービス業	
	運輸業	101人～300人

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

男性の育児休業取得に関する課題、問題点を業種別にみると、「運輸業」、「卸売業」は他業種と比べて「代替人員の確保が困難」の選択割合が高い。また、「サービス業」、「小売業」は他業種と比べて「特に課題はない」の選択割合が高い。

規模別にみると、「51人～100人」、「101人～300人」は、全般的に選択割合が高い。一方、「5人以下」は、全般的に選択割合が低く、「特に課題は無い」の選択割合は高い。

		①代替人員の確保が困難	②男性自身に育児休業取得意識がない	③社内制度の整備	④復帰後のキャリアへの懸念	⑤復帰後の人員配置	⑥上司の理解不足	⑦従業員の不公平感	⑧社内に前例がない	⑨その他	⑩特に課題等はない	
全体 (n=240)	回答数	132	76	27	10	11	7	23	64	6	50	
	比率	55.0%	31.7%	11.3%	4.2%	4.6%	2.9%	9.6%	26.7%	2.5%	20.8%	
業種別	建設業 (n=37)	回答数	20	15	3	0	2	1	4	7	1	8
		比率	54.1%	40.5%	8.1%	0.0%	5.4%	2.7%	10.8%	18.9%	2.7%	21.6%
	製造業 (n=104)	回答数	51	27	10	6	4	2	7	30	2	22
		比率	49.0%	26.0%	9.6%	5.8%	3.8%	1.9%	6.7%	28.8%	1.9%	21.2%
	卸売業 (n=33)	回答数	25	14	7	2	2	3	3	12	1	4
		比率	75.8%	42.4%	21.2%	6.1%	6.1%	9.1%	9.1%	36.4%	3.0%	12.1%
	小売業 (n=20)	回答数	9	6	3	1	1	1	3	1	0	6
		比率	45.0%	30.0%	15.0%	5.0%	5.0%	5.0%	15.0%	5.0%	0.0%	30.0%
	サービス業 (n=25)	回答数	10	6	3	1	0	0	3	8	1	8
		比率	40.0%	24.0%	12.0%	4.0%	0.0%	0.0%	12.0%	32.0%	4.0%	32.0%
	運輸業 (n=17)	回答数	14	6	1	0	2	0	3	5	1	1
		比率	82.4%	35.3%	5.9%	0.0%	11.8%	0.0%	17.6%	29.4%	5.9%	5.9%
	情報通信業 (n=4)	回答数	3	2	0	0	0	0	0	1	0	1
		比率	75.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%
規模別	5人以下 (n=38)	回答数	14	8	5	1	0	0	1	6	0	14
		比率	36.8%	21.1%	13.2%	2.6%	0.0%	0.0%	2.6%	15.8%	0.0%	36.8%
	6人～10人 (n=22)	回答数	14	5	1	0	2	0	3	8	0	5
		比率	63.6%	22.7%	4.5%	0.0%	9.1%	0.0%	13.6%	36.4%	0.0%	22.7%
	11人～20人 (n=45)	回答数	28	10	4	2	1	1	5	13	0	13
		比率	62.2%	22.2%	8.9%	4.4%	2.2%	2.2%	11.1%	28.9%	0.0%	28.9%
	21人～50人 (n=80)	回答数	45	28	8	4	5	0	4	21	1	14
		比率	56.3%	35.0%	10.0%	5.0%	6.3%	0.0%	5.0%	26.3%	1.3%	17.5%
	51人～100人 (n=33)	回答数	16	14	6	2	2	3	5	11	2	4
		比率	48.5%	42.4%	18.2%	6.1%	6.1%	9.1%	15.2%	33.3%	6.1%	12.1%
101人～300人 (n=21)	回答数	14	10	3	1	1	2	4	5	3	0	
	比率	66.7%	47.6%	14.3%	4.8%	4.8%	9.5%	19.0%	23.8%	14.3%	0.0%	
301人～ (n=1)	回答数	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	
	比率	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	

※比率の差
(n=5 以上の場合)
 全体+10ポイント ■
 全体+5ポイント ■
 全体-5ポイント ■
 全体-10ポイント ■

3. 高齢者就業機会確保措置の努力義務化について

☑高齢者就業機会確保措置の努力義務化

・高齢者が活躍できる環境の整備を目的として、令和3年4月1日から施行（努力義務化）。

※65歳までの雇用確保はすでに義務化

⇒事業主は以下のいずれかの措置を講じるよう努める必要がある。

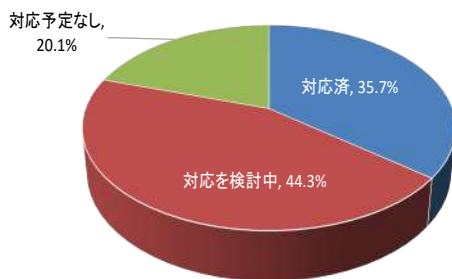
- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 定年制の廃止
- ③ 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入
- ④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
- ⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

(1) 高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況

「対応済」35.7%、「対応を検討中」44.3%、「対応予定なし」20.1%であった。

(図20)

図20 高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況(n=244)

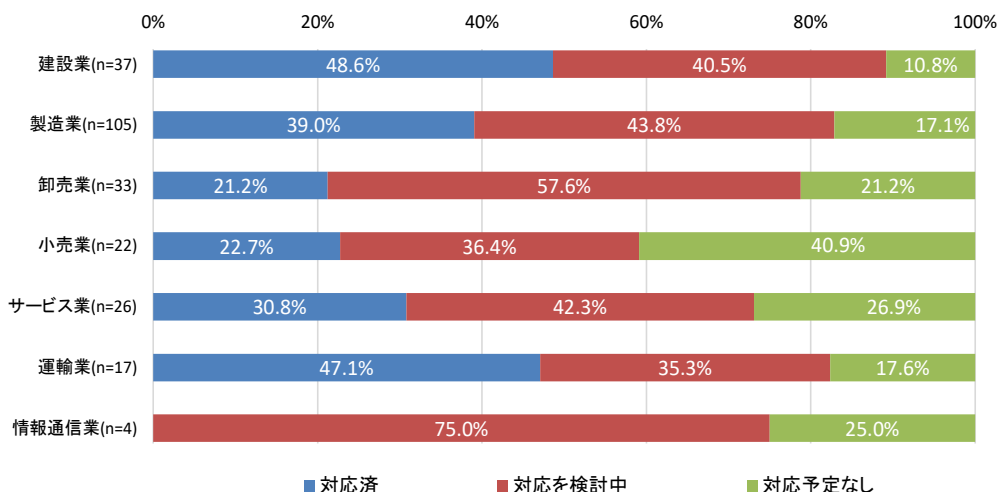


	項目	回答数	回答数/回答事業所数
1	対応済	87	35.7%
2	対応を検討中	108	44.3%
3	対応予定なし	49	20.1%
	合計	244	

(無回答:2)

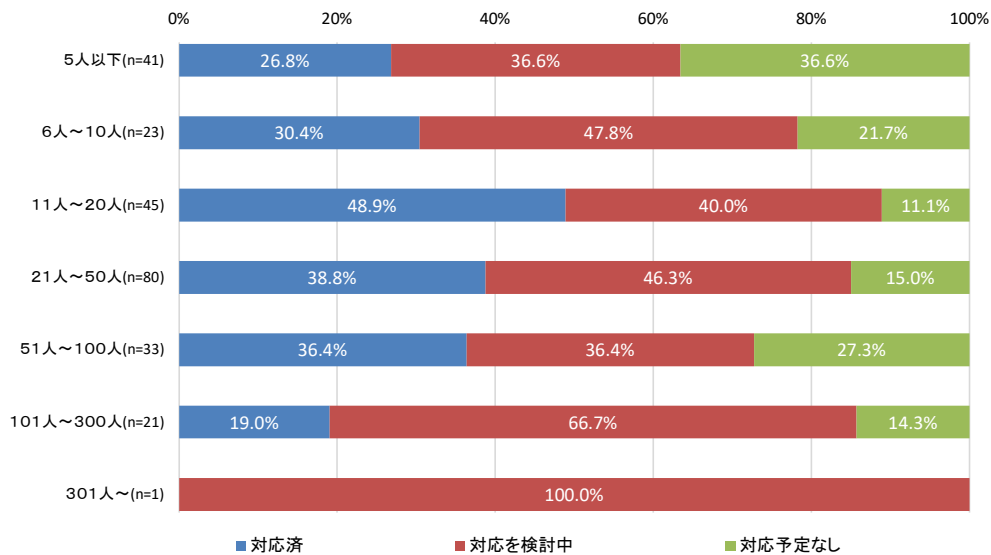
業種別にみると、「対応済」と回答した割合は、「建設業」48.6%が最も高く、次いで「運輸業」47.1%、「製造業」39.0%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「小売業」40.9%が最も高く、次いで「サービス業」26.9%、「情報通信業」25.0%の順であった。(図21)

図21 【業種別】高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況



規模別にみると、「対応済」と回答した割合は、「11人～20人」48.9%が最も高く、次いで「21人～50人」38.8%、「51人～100人」36.4%の順であった。一方、「対応予定なし」と回答した割合は、「5人以下」36.6%が最も高く、次いで「51人～100人」27.3%、「6人～10人」21.7%の順であった。(図22)

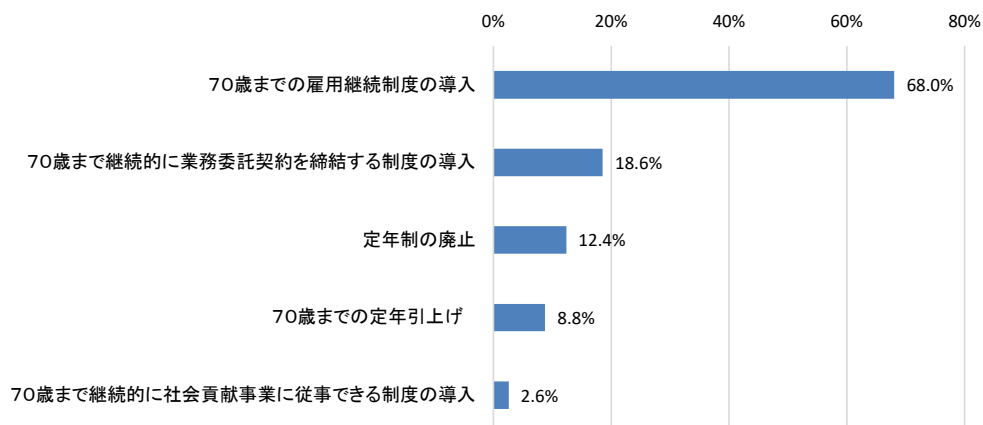
図22 【規模別】高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況



(2) 高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応済(対応を検討中)の内容

「70歳までの雇用継続制度の導入」68.0%が最も高く、次いで「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」18.6%、「定年制の廃止」12.4%の順であった。(図23)

図23 高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応内容(複数回答可)(n=194)



高齢者就業機会確保措置努力義務化への対応済（対応を検討中）の内容を業種別にみると、「運輸業」は「70歳までの雇用継続制度の導入」の対応割合が他業種と比べて高い。「小売業」は「70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入」の対応割合が他業種と比べて高い。

規模別にみると、「101人～300人」は、「70歳までの雇用継続制度の導入」の対応割合が高い。一方、「5人以下」は「定年制の廃止」を中心に対応している。

		①70歳までの定年引上げ	②定年制の廃止	③70歳までの雇用継続制度の導入	④70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入	⑤70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入	
全体 (n=194)	回答数	17	24	132	36	5	
	比率	8.8%	12.4%	68.0%	18.6%	2.6%	
業種別	建設業 (n=33)	回答数	6	3	21	7	2
		比率	18.2%	9.1%	63.6%	21.2%	6.1%
	製造業 (n=87)	回答数	7	10	59	16	2
		比率	8.0%	11.5%	67.8%	18.4%	2.3%
	卸売業 (n=26)	回答数	0	4	20	4	0
		比率	0.0%	15.4%	76.9%	15.4%	0.0%
	小売業 (n=13)	回答数	0	2	8	4	0
		比率	0.0%	15.4%	61.5%	30.8%	0.0%
	サービス業 (n=18)	回答数	3	4	9	3	1
		比率	16.7%	22.2%	50.0%	16.7%	5.6%
	運輸業 (n=14)	回答数	1	1	13	1	0
		比率	7.1%	7.1%	92.9%	7.1%	0.0%
	情報通信業 (n=3)	回答数	0	0	2	1	0
		比率	0.0%	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
規模別	5人以下 (n=26)	回答数	4	13	8	3	0
		比率	15.4%	50.0%	30.8%	11.5%	0.0%
	6人～10人 (n=18)	回答数	1	3	13	2	1
		比率	5.6%	16.7%	72.2%	11.1%	5.6%
	11人～20人 (n=40)	回答数	8	3	23	11	2
		比率	20.0%	7.5%	57.5%	27.5%	5.0%
	21人～50人 (n=68)	回答数	3	5	53	12	1
		比率	4.4%	7.4%	77.9%	17.6%	1.5%
	51人～100人 (n=23)	回答数	1	0	17	5	1
		比率	4.3%	0.0%	73.9%	21.7%	4.3%
	101人～300人 (n=18)	回答数	0	0	17	3	0
		比率	0.0%	0.0%	94.4%	16.7%	0.0%
	301人～ (n=1)	回答数	0	0	1	0	0
		比率	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

※比率の差
(n=5 以上の場合)

- 全体+10ポイント
- 全体+5ポイント
- 全体-5ポイント
- 全体-10ポイント

(3) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応を予定していない理由（自由記入）

(1) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況で「対応を予定していない」と回答した49事業所のうち、29事業所から回答を得た。

「従業員ごとの個別の要望に応じて継続雇用に対応しているので、制度化は検討していない。」、「現在の従業員の年齢が若く、70歳までの雇用の対象となる従業員は当分発生しないため、対応の必要がない。」、「現場業務は体力面や安全性の不安、労災の危険もあるため。」との回答が多い一方、「努力義務化を知らなかったため、何から対応していいかわからない」との回答もあった。

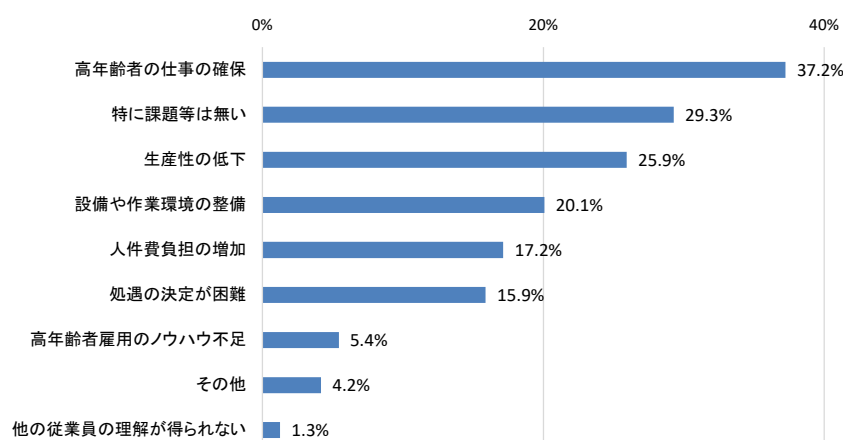
回答	業種	従業員数
従業員ごとの個別の要望に応じて継続雇用に対応しているので、制度化は検討していない。	建設業(他1事業所)	51人~100人
	製造業	21人~50人(他3事業所)
		51人~100人
	サービス業	5人以下
51人~100人		
現在の従業員の年齢が若く、70歳までの雇用の対象となる従業員は当分発生しないため、対応の必要がない。	製造業	6人~10人(他1事業所)
		51人~100人
	卸売業	6人~10人
現場業務は体力面や安全性の不安、労災の危険もあるため。	小売業	5人以下
	建設業	51人~100人
ドライバーは加齢による運転能力の低下により業務上の危険度が高まるため。生産性の低下、正確性の低下が懸念されるため。	製造業	21人~50人(他2事業所)
	運輸業	11人~20人
限られた人件費の枠の中で、若年層への雇用を優先したいため。	情報通信業	21人~50人
	製造業	21人~50人
		卸売業
努力義務なので、対応の必要性を感じていない。	卸売業	21人~50人
		5人以下
	建設業	21人~50人
作業内容や労働環境の見直しが必要になり、導入負担が大きいため。	小売業	5人以下
	卸売業	21人~50人
努力義務化を知らなかったため、何から対応していいかわからない。	卸売業	51人~100人
	小売業	6人~10人
	サービス業	5人以下

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

(4) 高年齢者就業機会確保措置努力義務化に関する課題、問題点

「高年齢者の仕事の確保」37.2%が最も高く、次いで「特に課題等はない」29.3%、「生産性の低下」25.9%の順であった。(図24)

図24 高年齢者就業機会確保措置努力義務化に関する課題、問題点(複数回答可)(n=239)



※その他（自由回答）

回答	業種	従業員数
体力面での不安。	建設業	11人～20人(他1事業所)
		21人～50人
業務災害のリスクが高まること。	製造業	21人～50人(他1事業所)
	建設業	51人～100人
	製造業	101人～300人
モチベーションの維持。	運輸業	51人～100人
	建設業	101人～300人

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

高齢者就業機会確保措置努力義務化に関する課題、問題点を業種別にみると、「卸売業」、「建設業」は他業種と比べて「高齢者の仕事の確保」の選択割合が高い。また、「小売業」、「サービス業」は他業種と比べて「特に課題はない」の選択割合が高い。

規模別にみると、「101人～300人」は、全般的に選択割合が高い。一方、「5人以下」は、全般的に選択割合が低く、「特に課題は無い」の選択割合は高い。

		①高齢者の仕事の確保	②設備や作業環境の整備	③高齢者雇用のノウハウ不足	④処遇の決定が困難	⑤他の従業員の理解が得られない	⑥人件費負担の増加	⑦生産性の低下	⑧その他	⑨特に課題等はない	
全体 (n=239)	回答数	89	48	13	38	3	41	62	10	70	
	比率	37.2%	20.1%	5.4%	15.9%	1.3%	17.2%	25.9%	4.2%	29.3%	
業種別	建設業 (n=36)	回答数	18	4	1	6	0	7	9	4	8
		比率	50.0%	11.1%	2.8%	16.7%	0.0%	19.4%	25.0%	11.1%	22.2%
	製造業 (n=104)	回答数	35	25	6	15	0	19	29	4	27
		比率	33.7%	24.0%	5.8%	14.4%	0.0%	18.3%	27.9%	3.8%	26.0%
	卸売業 (n=33)	回答数	17	6	2	6	2	8	11	1	8
		比率	51.5%	18.2%	6.1%	18.2%	6.1%	24.2%	33.3%	3.0%	24.2%
	小売業 (n=21)	回答数	4	4	1	4	1	4	5	0	10
		比率	19.0%	19.0%	4.8%	19.0%	4.8%	19.0%	23.8%	0.0%	47.6%
	サービス業 (n=24)	回答数	7	5	2	3	0	2	3	0	10
		比率	29.2%	20.8%	8.3%	12.5%	0.0%	8.3%	12.5%	0.0%	41.7%
運輸業 (n=17)	回答数	6	3	0	2	0	1	3	1	6	
	比率	35.3%	17.6%	0.0%	11.8%	0.0%	5.9%	17.6%	5.9%	35.3%	
情報通信業 (n=4)	回答数	2	1	1	2	0	0	2	0	1	
	比率	50.0%	25.0%	25.0%	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0.0%	25.0%	
規模別	5人以下 (n=38)	回答数	9	6	2	2	0	6	4	1	18
		比率	23.7%	15.8%	5.3%	5.3%	0.0%	15.8%	10.5%	2.6%	47.4%
	6人～10人 (n=23)	回答数	12	5	1	5	0	7	7	0	6
		比率	52.2%	21.7%	4.3%	21.7%	0.0%	30.4%	30.4%	0.0%	26.1%
	11人～20人 (n=45)	回答数	18	5	2	8	0	5	11	1	15
		比率	40.0%	11.1%	4.4%	17.8%	0.0%	11.1%	24.4%	2.2%	33.3%
	21人～50人 (n=80)	回答数	33	16	6	13	3	15	26	4	18
		比率	41.3%	20.0%	7.5%	16.3%	3.8%	18.8%	32.5%	5.0%	22.5%
51人～100人 (n=31)	回答数	10	9	1	2	0	2	7	2	11	
	比率	32.3%	29.0%	3.2%	6.5%	0.0%	6.5%	22.6%	6.5%	35.5%	
101人～300人 (n=21)	回答数	6	6	1	8	0	6	6	2	2	
	比率	28.6%	28.6%	4.8%	38.1%	0.0%	28.6%	28.6%	9.5%	9.5%	
301人～ (n=1)	回答数	1	1	0	0	0	0	1	0	0	
	比率	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	

※比率の差

(n=5 以上の場合)

全体+10ポイント

全体+5ポイント

全体-5ポイント

全体-10ポイント

4. 働き方改革に取り組む上での課題や問題点

課題や問題点として、特に「人手不足」に関連した回答が多い。また、「法改正による負担の増加」など、「働き方改革全般」に対する回答も多く寄せられた。

回答	業種	従業員数	
人手不足。特に管理職など指導的立場を担える意欲や能力、適性のある人材が不足している。	製造業	6人～10人	人手不足
働き方改革よりも人手不足の方が喫緊の課題。	建設業	6人～10人	
人材確保難のため働き方改革の取り組みを進められない。	建設業	5人以下	
人手不足、人員確保が課題。限られた人員で時間外労働の削減、年次有給休暇の5日取得を行うと生産性の低下に繋がり、経営を圧迫している。	建設業	21人～50人	
人材確保が難しく、常に働き手が不足しており、働き方改革が進まない。	運輸業	21人～50人	
労働力不足が課題。外国人材の活用も検討している。	サービス業	5人以下	
法改正による業務負担の増加。	卸売業	21人～50人	働き方改革全般
人員や資金の少ない中小企業にとって働き方改革に取り組むことは非常に経営上の負担が大きい。	製造業	11人～20人	
働き方改革は企業側に与える負担が大きすぎる。日常業務に追われて対応が間に合っていない。	運輸業	11人～20人	
企業の経営が悪化する中、雇用と従業員の待遇を維持することが課題。	製造業	21人～50人	
顧客都合で土日祝日の対応をせざるを得ないことが多く、時間外労働の削減に苦慮している。	建設業	21人～50人	
時間外労働上限規制への対応。	建設業	21人～50人	
多様で柔軟な働き方にシフトできるように社内の意識改革が必要。	サービス業	11人～20人	育休関係
育児休業の取得は代替人員の不足により他の従業員の負担が増加することが課題。	製造業	6人～10人	
育児休業の取得は休業期間中の業務スキル低下が懸念される。また同僚との能力差ができることも懸念している。	製造業	21人～50人	
育児休業給付金について周知・理解が進んでいない。	製造業	101人～300人	高年齢者雇用関係
製造業の現場はオフィスワークに比べると、体力面で高年齢者に負荷がかかる。加えて安全性も問われるため、対応に苦慮している。	製造業	6人～10人	
高齢者雇用は使用者への制約が大きすぎる。	卸売業	11人～20人	
高年齢者就業機会確保措置は企業の活性化や若年者雇用に繋がらないのではないか。	卸売業	21人～50人	
高年齢者に与える適切な仕事量。同一労働同一賃金への対応。	製造業	101人～300人	

※匿名性の確保や読み易さの観点から、一部加筆・修正を行っています。

令和4年度 中央会働き方改革実態調査票

調査時点：令和4年6月1日 調査締切：令和4年6月10日

- ◇回答者 本調査にご理解いただき、経営者またはその立場に準ずる方にご回答をお願いします。
- ◇回答方法 該当欄にご記入または該当項目に○印をお付けください。
- ◇秘密の厳守 回答内容については企業・個人の情報の秘密を厳守し、統計以外の目的に使用いたしません。また、回答者名等個人情報については調査に係る問合せ以外に使用いたしません。
- ◇お問合せ先 鳥取県中小企業団体中央会（担当：組織支援部）TEL:0857-26-6671/FAX:0857-27-1922

貴事業所の概要についてお伺いします。

事業所名			記入者（職・氏名）		
所在地			電話番号		
業種	① 建設業	② 製造業	③ 卸売業	④ 小売業	⑤ サービス業
	⑥ 運輸業	⑦ その他（ ）			
従業員数	① 5人以下	② 6人～10人	③ 11人～20人	④ 21人～50人	
	⑤ 51人～100人	⑥ 101人～300人	⑦ 301人～		

1. パワーハラスメント対策の義務化について

【令和4年4月1日施行】

○職場におけるパワーハラスメント（パワハラ）を防止するための雇用管理上の措置の義務化
※セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントはすでに義務化

【問1】パワーハラスメント対策義務化への対応状況についてお伺いします。

- ① 全部・一部対応済（→問2へ） ② 対応を検討中（→問2へ） ③ 対応予定なし（→問3へ）

【問2】問1で①、②を回答された方に、対応済（対応を検討中）の内容をお伺いします。（複数回答可）

- ① ハラスメントに対する事業主の方針の明確化、周知・啓発
② 相談窓口を設置し、適切な対応をするために必要な体制の整備
③ ハラスメント発生後の迅速な対応（事実関係の確認、行為者への措置、再発防止措置）
④ 相談者・行為者等のプライバシー保護に必要な措置と従業員への周知
⑤ 相談等を理由とした不利益取扱い防止規定の整備
⑥ 研修等の実施 ⑦ 社内アンケートの実施 ⑧ その他（ ）

【問3】問1で③を回答された方に、対応を予定していない理由をお伺いします。（自由回答）

理由：

【問4】パワーハラスメント対策義務化に関する課題、問題点についてお伺いします。（複数回答可）

- ① パワハラの該当性の判断 ② 事実関係の確認方法 ③ 相談しやすい体制の整備
④ 管理職の理解不足 ⑤ 非管理職の理解不足 ⑥ 組織風土・体質 ⑦ 世代間の価値観の違い
⑧ 従業員間のコミュニケーション不足 ⑨ その他（ ） ⑩ 特に課題等はない

2. 育児・介護休業法の改正について

【令和4年4月1日施行】

○育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認、雇用環境整備措置の義務化
○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和への対応

【令和4年10月1日施行】

○産後パパ育休制度の創設、育児休業制度柔軟化（育児休業分割取得等）への対応

【問5】育児・介護休業法改正への対応状況についてお伺いします。

- ① 全部・一部対応済（→問6へ） ② 対応を検討中（→問6へ） ③ 対応予定なし（→問7へ）

【問6】問5で①、②を回答された方に、対応済（対応を検討中）の内容をお伺いします。（複数回答可）

- ① 育児休業制度の個別周知・休業取得意向確認の実施
② 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修実施、相談窓口設置、事例提供、事業主の方針周知）
③ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和に係る就業規則の改正または労使協定の締結
④ 産後パパ育休制度に係る就業規則の改正または労使協定の締結
⑤ 育児休業制度の柔軟化（育児休業分割取得等）に係る就業規則の改正または労使協定の締結
⑥ その他（ ）

【問7】問5で③を回答された方に、対応を予定していない理由をお伺いします。（自由回答）

理由：

【問8】貴事業所の育児休業に関する状況をお伺いします。※男性の取得実績ありの場合、平均取得日数も併せてご記入ください。

【男性】 ① 取得実績あり（平均 日間） ② 取得実績なし ③ 不明

【女性】 ① 取得実績あり ② 取得実績なし ③ 不明

【問9】男性の育児休業取得に関する課題、問題点についてお伺いします。（複数回答可）

- ① 代替人員の確保が困難 ② 男性自身に育児休業取得意識がない ③ 社内制度の整備
④ 復帰後のキャリアへの懸念 ⑤ 復帰後の人員配置 ⑥ 上司の理解不足 ⑦ 従業員の不公平感
⑧ 社内に前例がない ⑨ その他（ ） ⑩ 特に課題等はない

3. 高年齢者就業機会確保措置の努力義務化について

【令和3年4月1日施行】

○65歳までの雇用確保義務に加えて、70歳までの就業機会を確保するための措置を努力義務化

【問10】高年齢者就業機会確保措置努力義務化への対応状況についてお伺いします。

- ① 対応済（→問11へ） ② 対応を検討中（→問11へ） ③ 対応予定なし（→問12へ）

【問11】問10で①、②を回答された方に、対応済（対応を検討中）の内容をお伺いします。（複数回答可）

- ① 70歳までの定年引上げ ② 定年制の廃止 ③ 70歳までの雇用継続制度の導入
④ 70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入
⑤ 70歳まで継続的に社会貢献事業に従事できる制度の導入

【問12】問10で③を回答された方に、対応を予定していない理由をお伺いします。（自由回答）

理由：

【問13】高年齢者就業機会確保措置努力義務化に関する課題、問題点についてお伺いします。（複数回答可）

- ① 高年齢者の仕事の確保 ② 設備や作業環境の整備 ③ 高年齢者雇用のノウハウ不足
④ 処遇の決定が困難 ⑤ 他の従業員の理解が得られない ⑥ 人件費負担の増加
⑦ 生産性の低下 ⑧ その他（ ） ⑨ 特に課題等はない

【問14】その他、働き方改革に取り組む上での課題、問題点についてお伺いします。（自由回答）

課題・問題点：