

# 設問別調査結果

## 【利用上の注意】

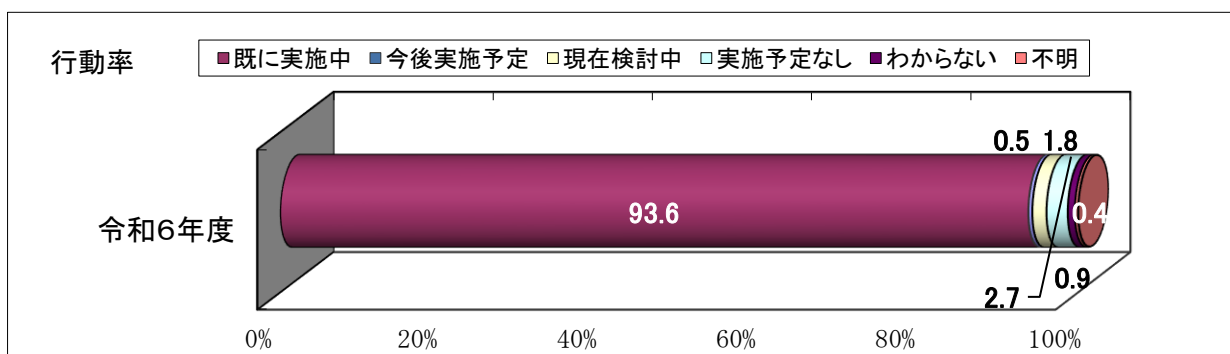
この報告書において「行動率」とは、各設問に「既に実施中」、「増やしている」、「規定あり」または「現在雇用している」などと回答した事業所の割合を示します。設問全体の行動率は、「その他」の項目を除く全項目の平均値を示します。

# 1 企業・事業所内における喫煙対策について

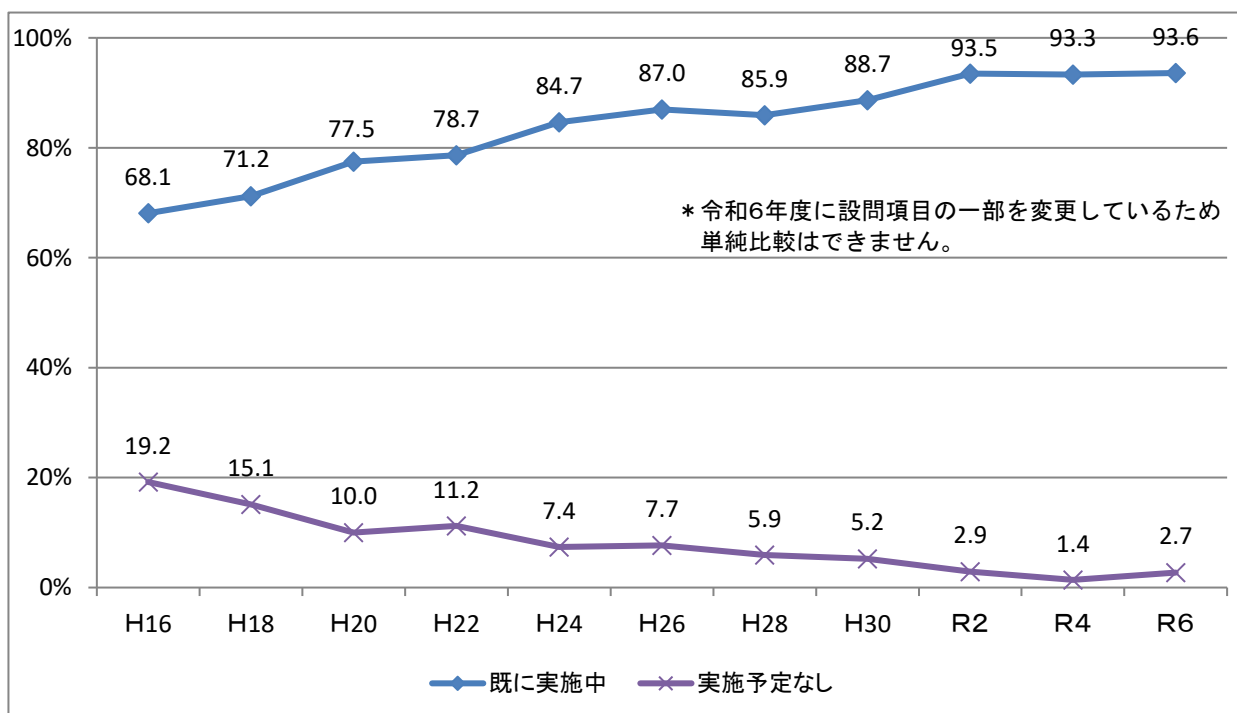
受動喫煙防止対策を実施していますか。

## 受動喫煙防止対策を実施している企業・事業所は9割前半

- 令和6年度の受動喫煙防止対策に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で93.6%となっており、前回調査時に比べ0.3ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、2.7%となっており、前回調査時に比べ1.3ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成16年度と比べた令和6年度の行動率は、25.5ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、16.5ポイント減少している。



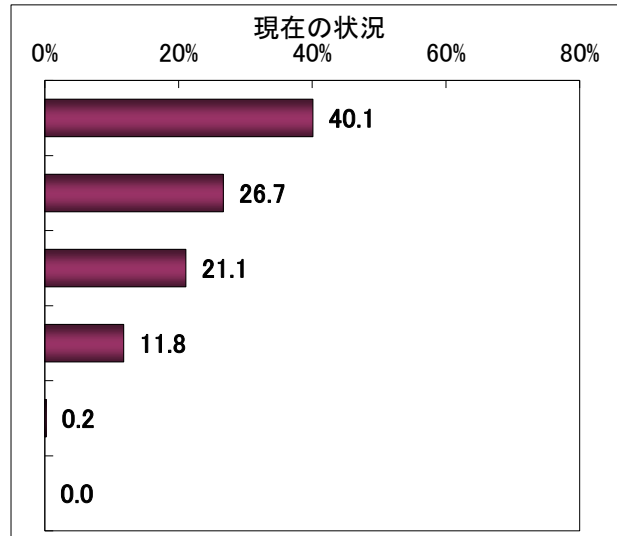
〈参考〉経年比較 【データラベルは「既に実施中」「実施予定なし」のもの（次ページ以降も原則同様）】



## 禁煙・分煙の状況（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「既に実施中」と回答した企業・事業所の禁煙・分煙の状況は、「屋内は全面禁煙とし、屋外は喫煙可としている」が最も多く40.1%、次いで「屋内、屋外ともに禁煙している」が26.7%などとなっている。

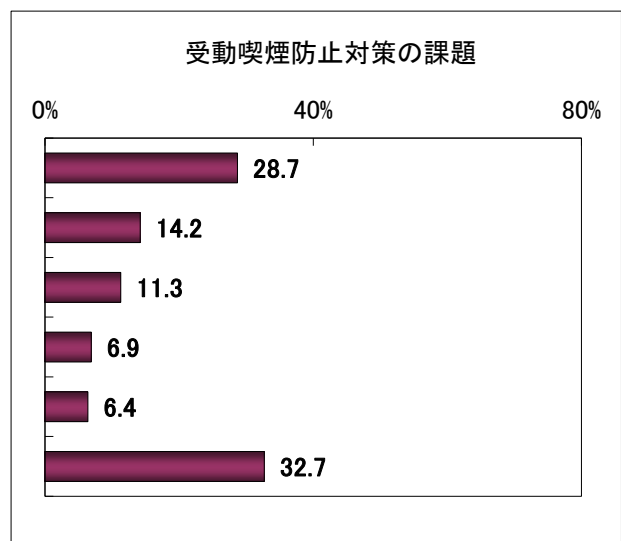
- 1 屋内は全面禁煙とし、屋外は喫煙可としている
- 2 屋内、屋外ともに禁煙している
- 3 屋内の一部に喫煙室を設置し、それ以外の屋内の場所は禁煙としている
- 4 その他
- 5 特に制限は設けていない
- 6 不明



## 受動喫煙防止対策を取り組むとした場合の課題

- 受動喫煙防止対策を取り組むとした場合の課題は、「費用がかかる」が最も多く28.7%、次いで「従業員の理解・協力が得られない」が14.2%などとなっている。

- 1 費用がかかる
- 2 従業員の理解・協力が得られない
- 3 現段階では取り組む必要性がない
- 4 どのように取り組めばよいかわからない
- 5 その他
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

{データラベルは、「不明」を表示していません(次ページ以降も原則同様)}

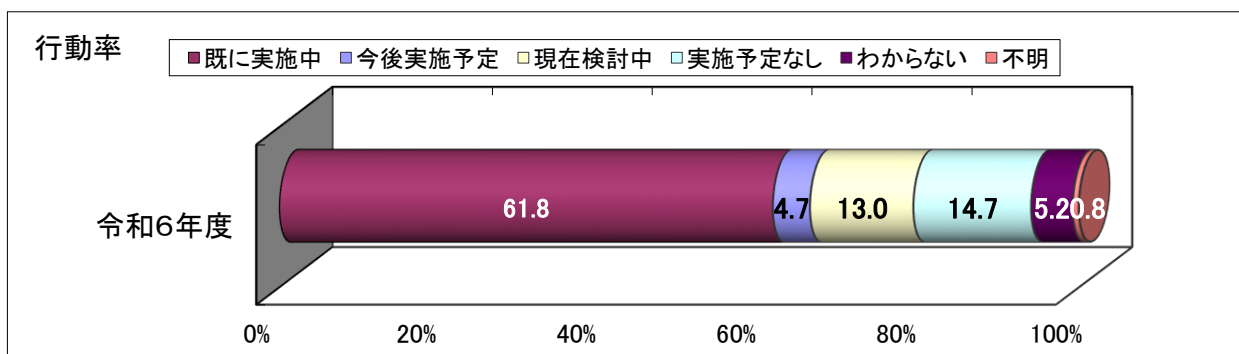


## 2 企業・事業所におけるメンタルヘルス対策について

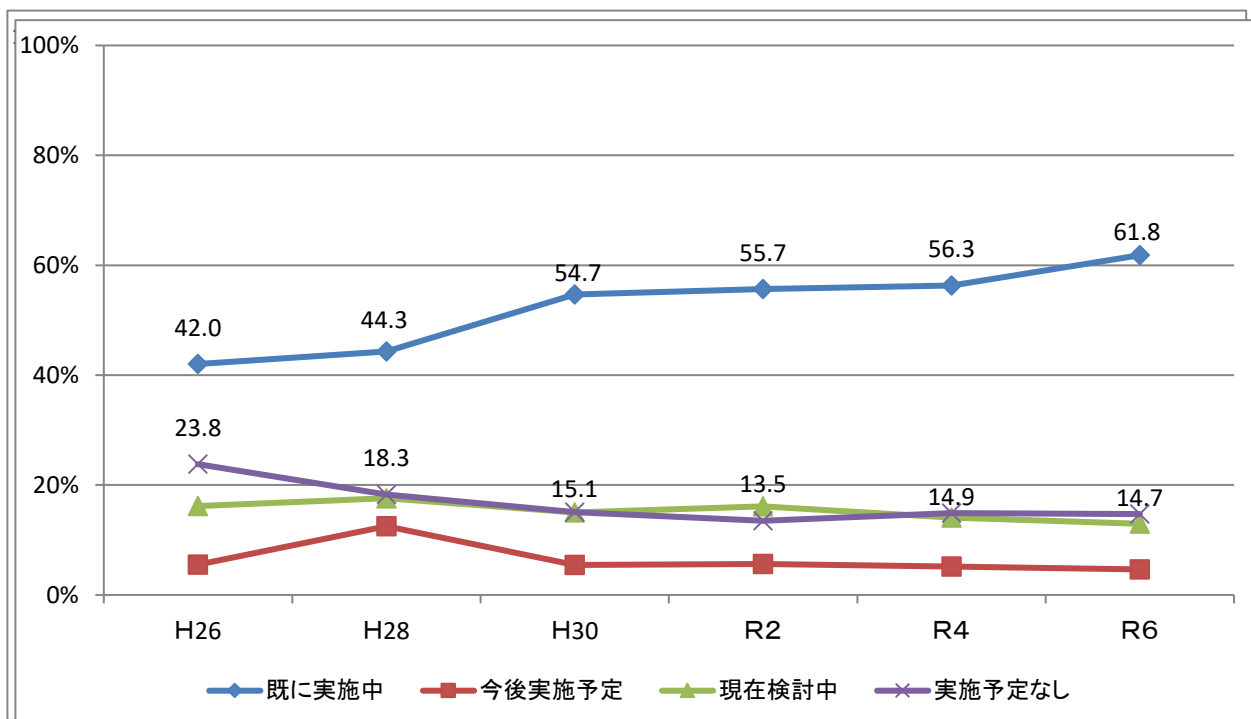
メンタルヘルスカケアについて、どのような取組を行っていますか。

### メンタルヘルスカケアに取り組んでいる企業・事業所は約6割

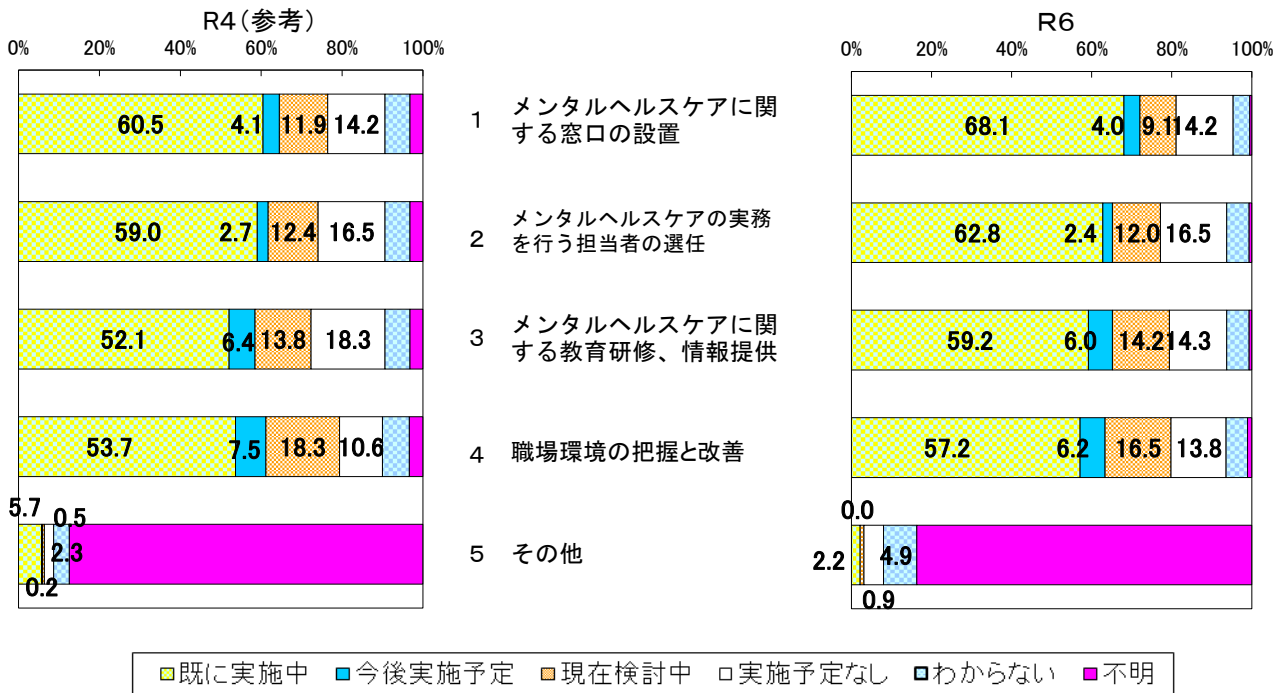
- 令和6年度のメンタルヘルスカケアへの取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で61.8%となっており、前回調査時に比べ5.5ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、14.7%となっており、前回調査時に比べ0.2ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成26年度と比べた令和6年度の行動率は、19.8ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、9.1ポイント減少している。



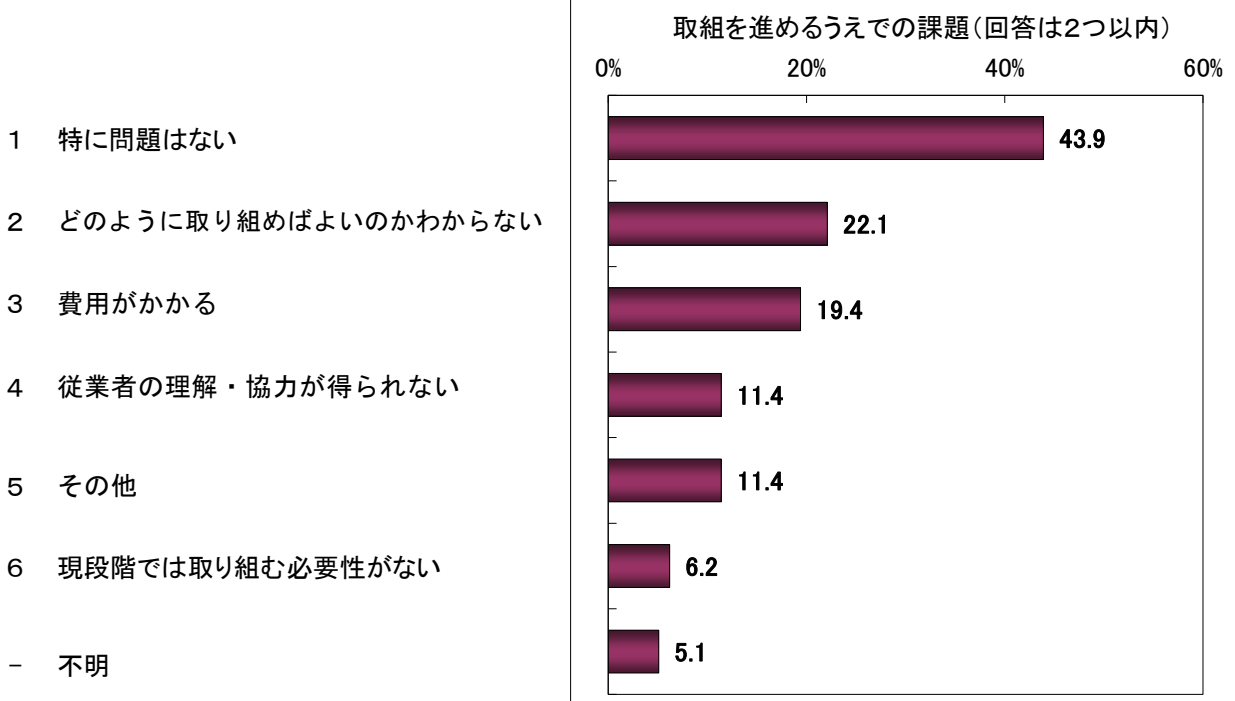
### 〈参考〉経年比較



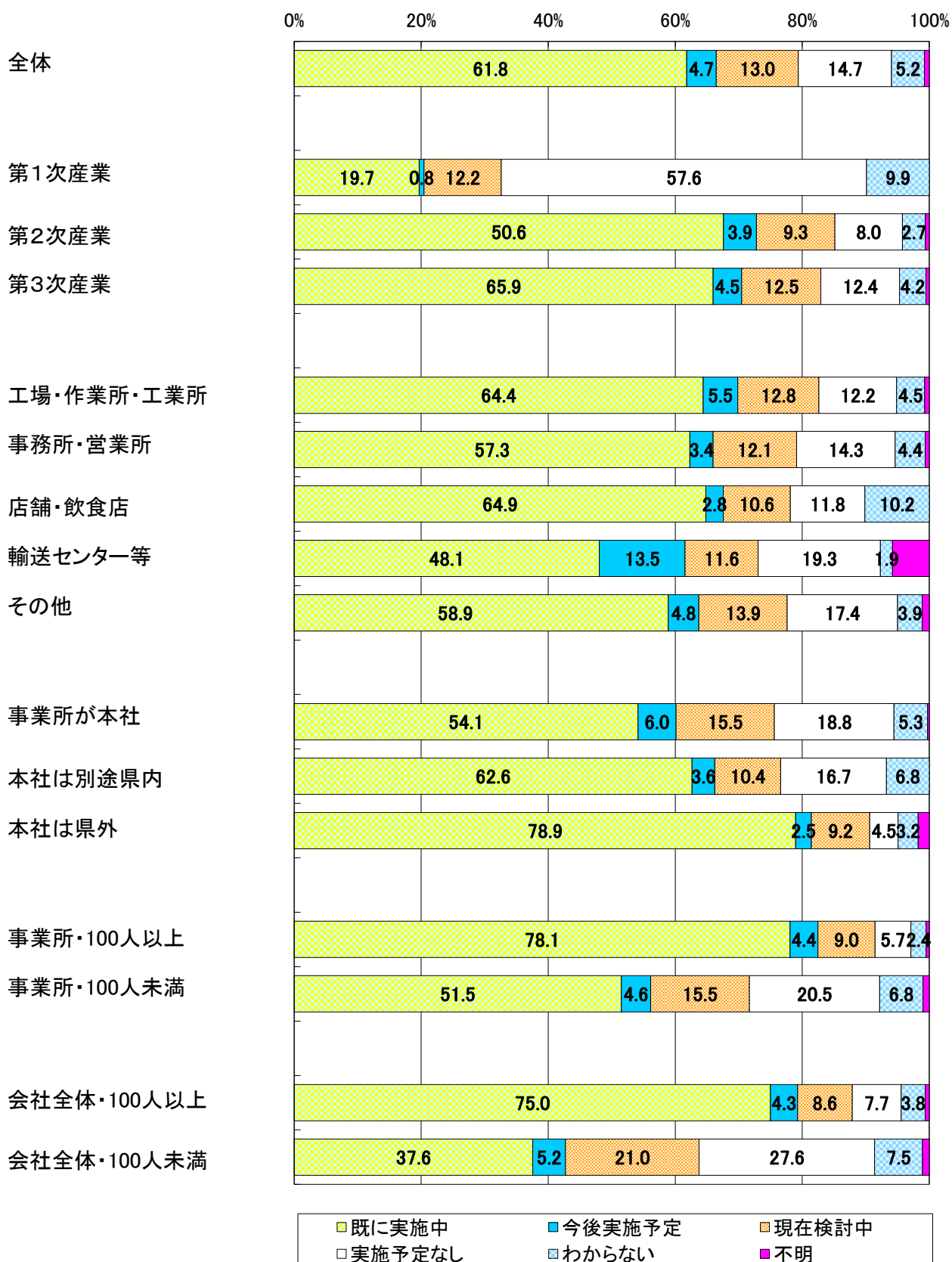
- 個々の項目をみると、「メンタルヘルスケアに関する窓口の設置」が最も高く68.1%、次いで「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」が62.8%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「特に問題はない」が最も多く43.9%、次いで「どのように取り組めばよいのかわからない」が22.1%などとなっている。
- 一方、「現段階では取り組む必要性がない」は、6.2%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

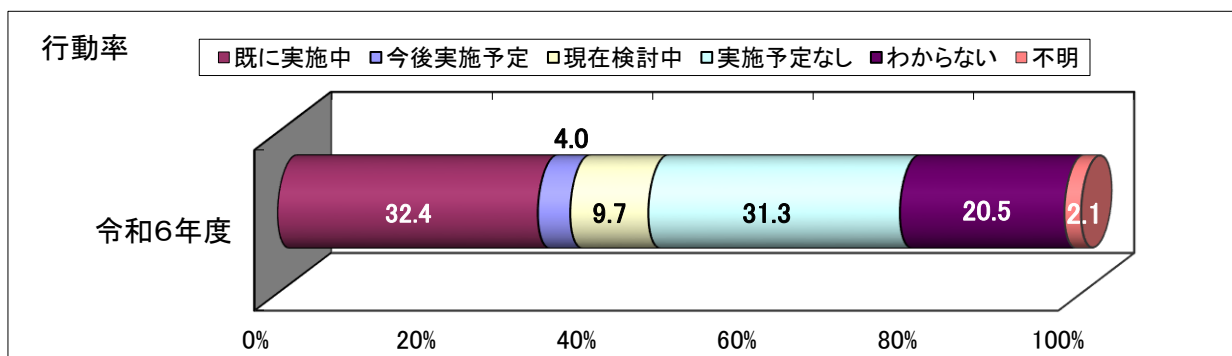


### 3 ひとにやさしいまちづくりへの取組について

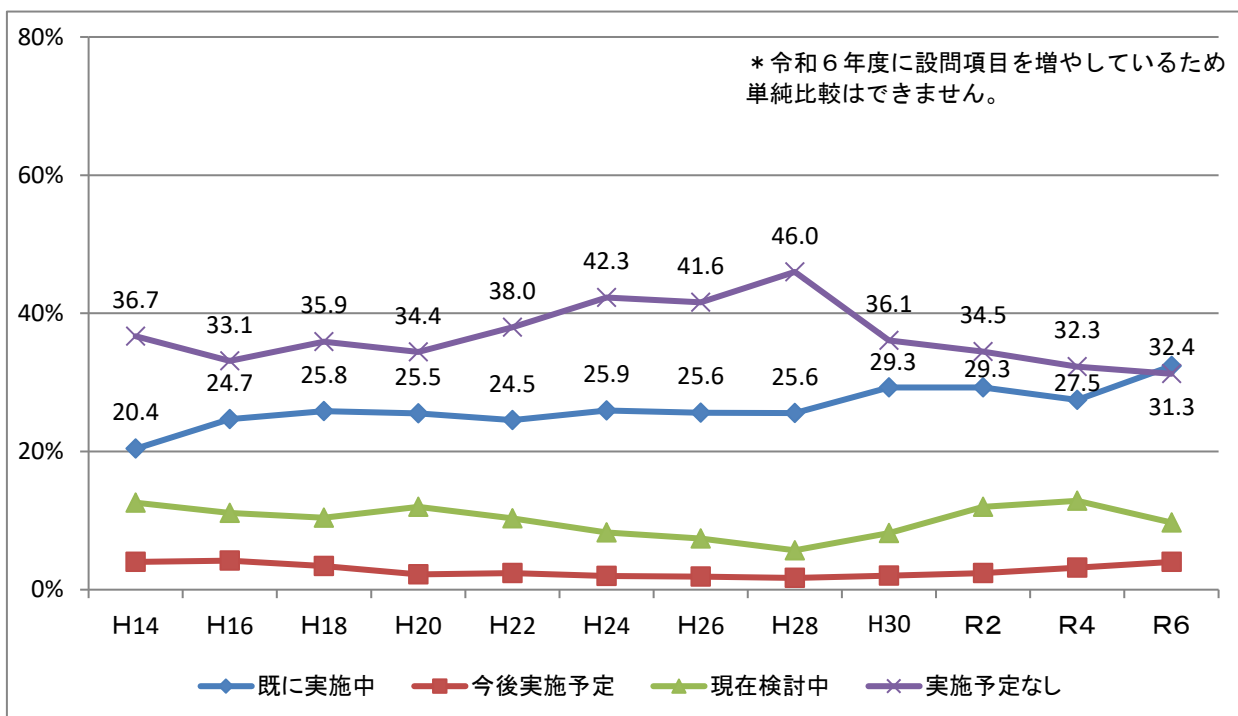
「ひとにやさしいまちづくり」を推進するため、どのような取組を行っていますか。

#### ひとにやさしいまちづくりの推進に取り組んでいる企業・事業所は3割台前半

- 令和6年度のひとにやさしいまちづくりへの取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で32.4%となっており、前回調査時に比べ4.9ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、31.3%となっており、前回調査時に比べ1.0ポイント減少している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成14年度と比べた令和6年度の行動率は、12.0ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答は、5.4ポイント減少している。

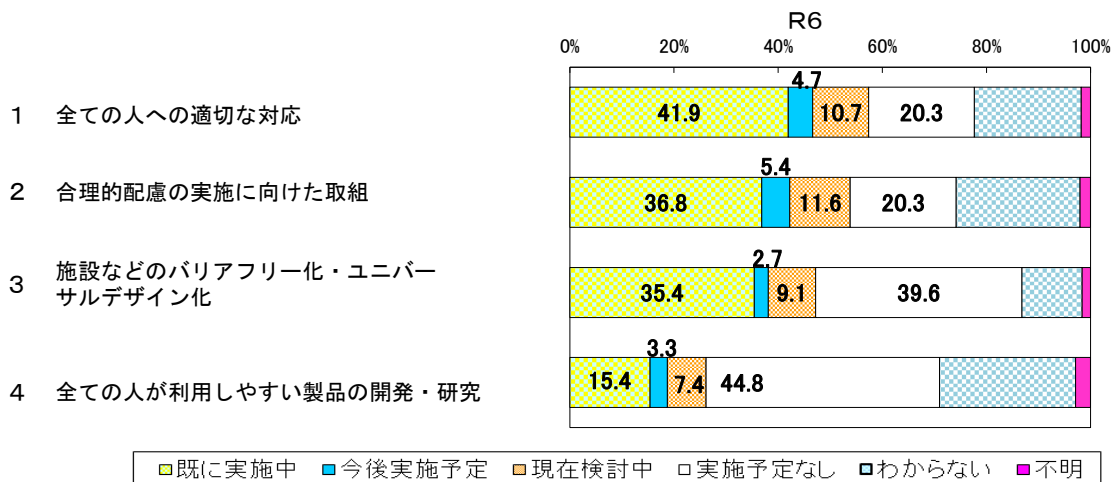


#### 〈参考〉経年比較



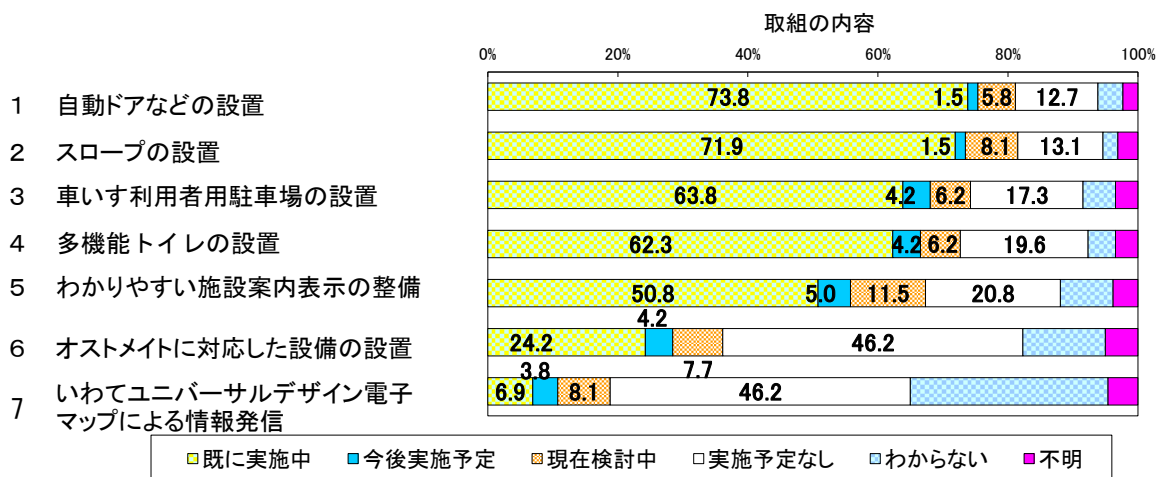


- 個々の項目をみると、「全ての人への適切な対応」が最も高く41.9%、次いで、「合理的配慮の実施に向けた取組」が36.8%「施設などのバリアフリー化・ユニバーサルデザイン化」が35.4%などとなっている。



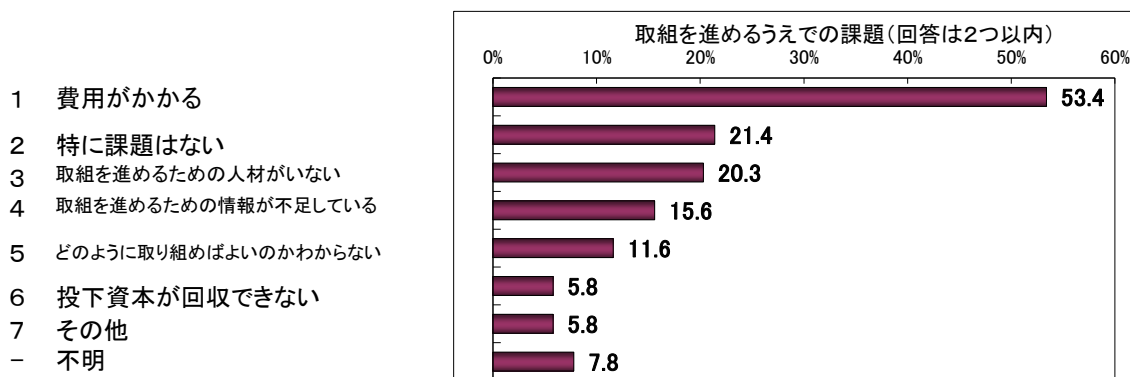
「施設などの整備」の内容（「既に実施中」、「今後実施予定」又は「現在検討中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「施設などの整備」の内容は、「自動ドアなどの設置」が最も高く34.8%、次いで「スロープの設置」が33.9%などとなっている。

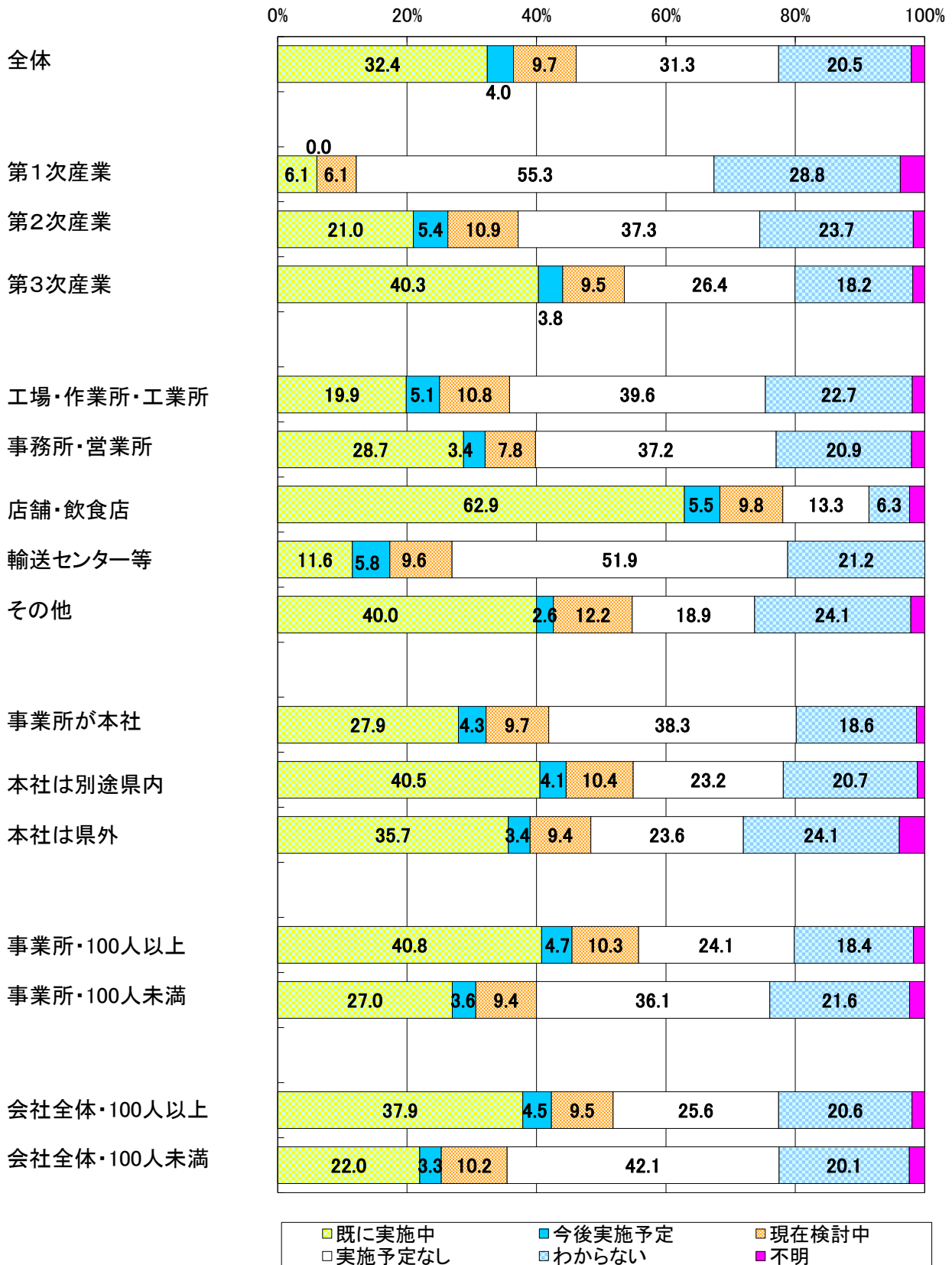


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

- 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く53.4%、次いで「特に課題はない」が21.4%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

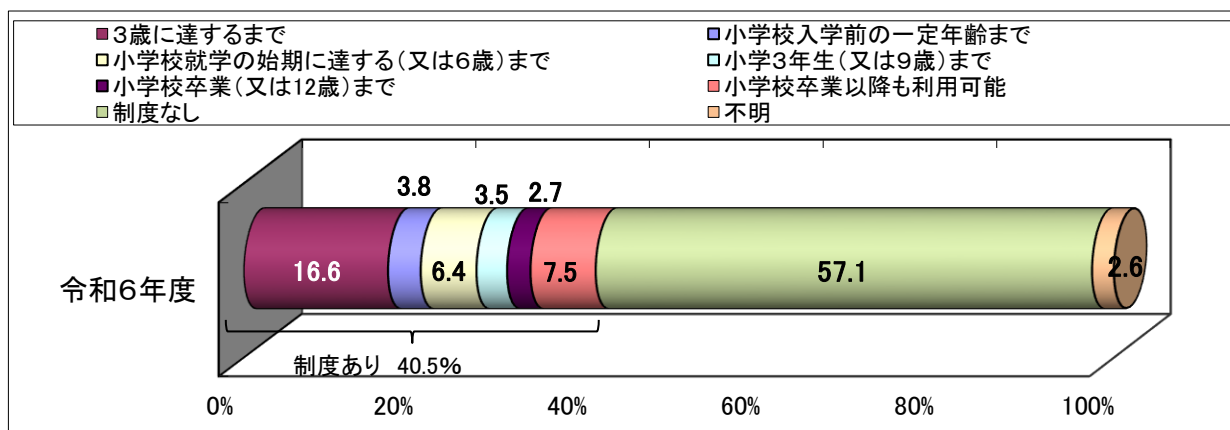


## 4 従業員の子育て支援に関する取組について

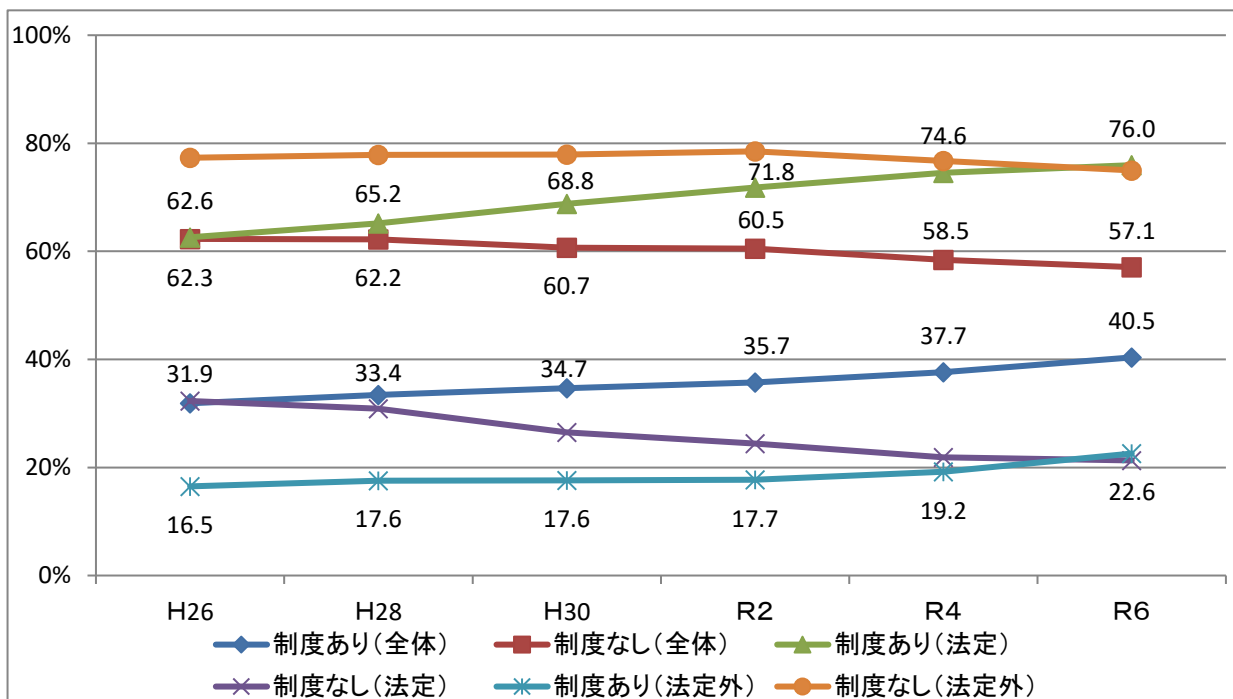
従業員の子育てに対する支援のため、どのような取組を行っていますか。

### 従業員の子育て支援に関して取り組んでいる企業・事業所は約4割

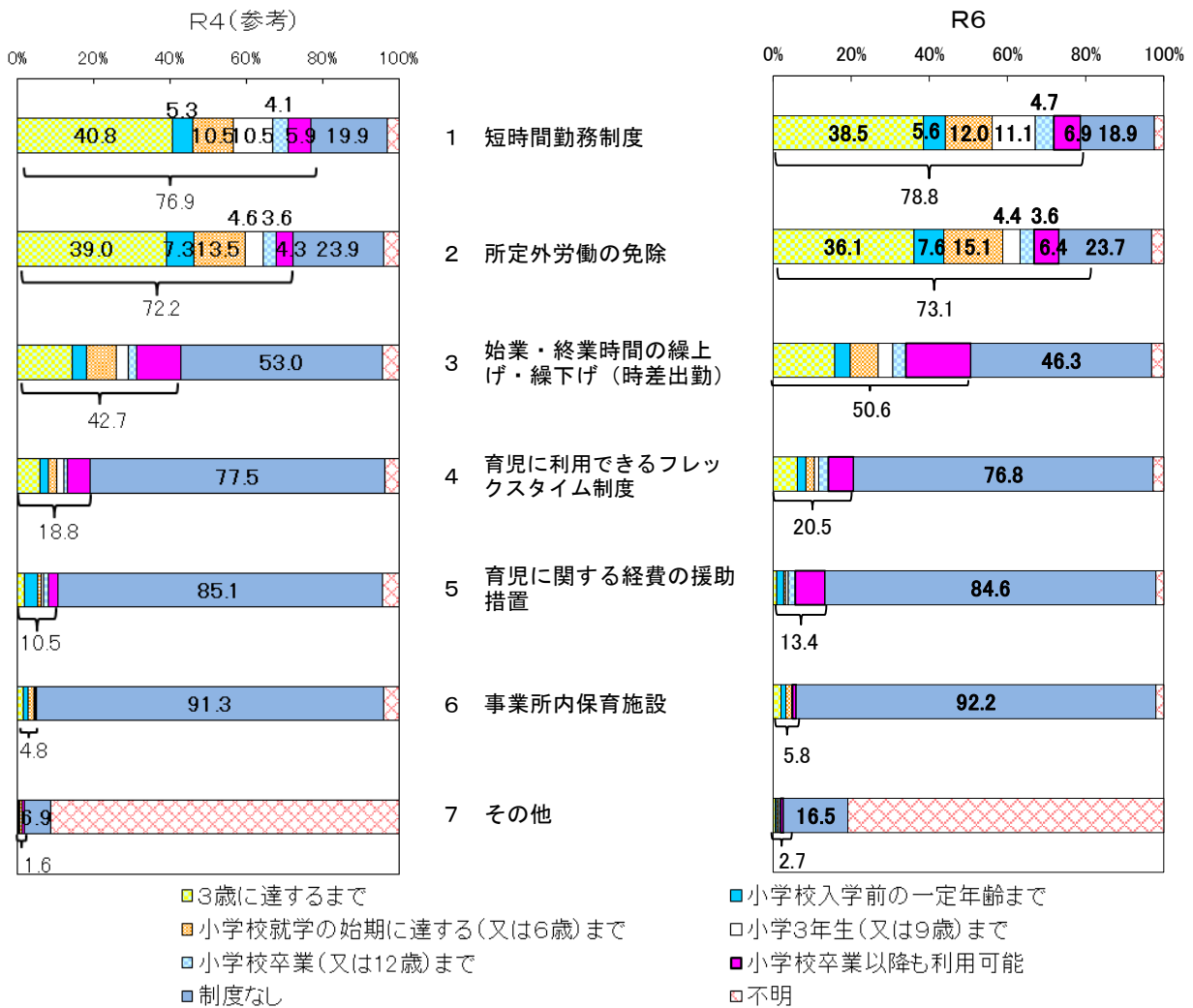
- 従業員の子育てに対する支援への取組に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で40.5%となっており、前回調査時に比べ2.8ポイント増加している。
- 子育て支援に関しての制度がない企業・事業所は、各調査項目の平均で57.1%となっており、前回調査時に比べ1.4ポイント減少している。
- 行動率を項目ごとに、法定（短時間勤務制度、所定外労働の免除）、法定外（フレックスタイム制度、時差出勤、事業所内保育施設、育児経費の援助措置）でみると、法定の項目の平均は76.0%であり、前回調査時に比べ1.4ポイント増加している。法定外の項目の平均は22.6%であり、前回調査時に比べ3.4ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「短時間勤務制度」が最も高く78.8%、次いで「所定外労働の免除」が73.1%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤）」が50.6%などとなっている。

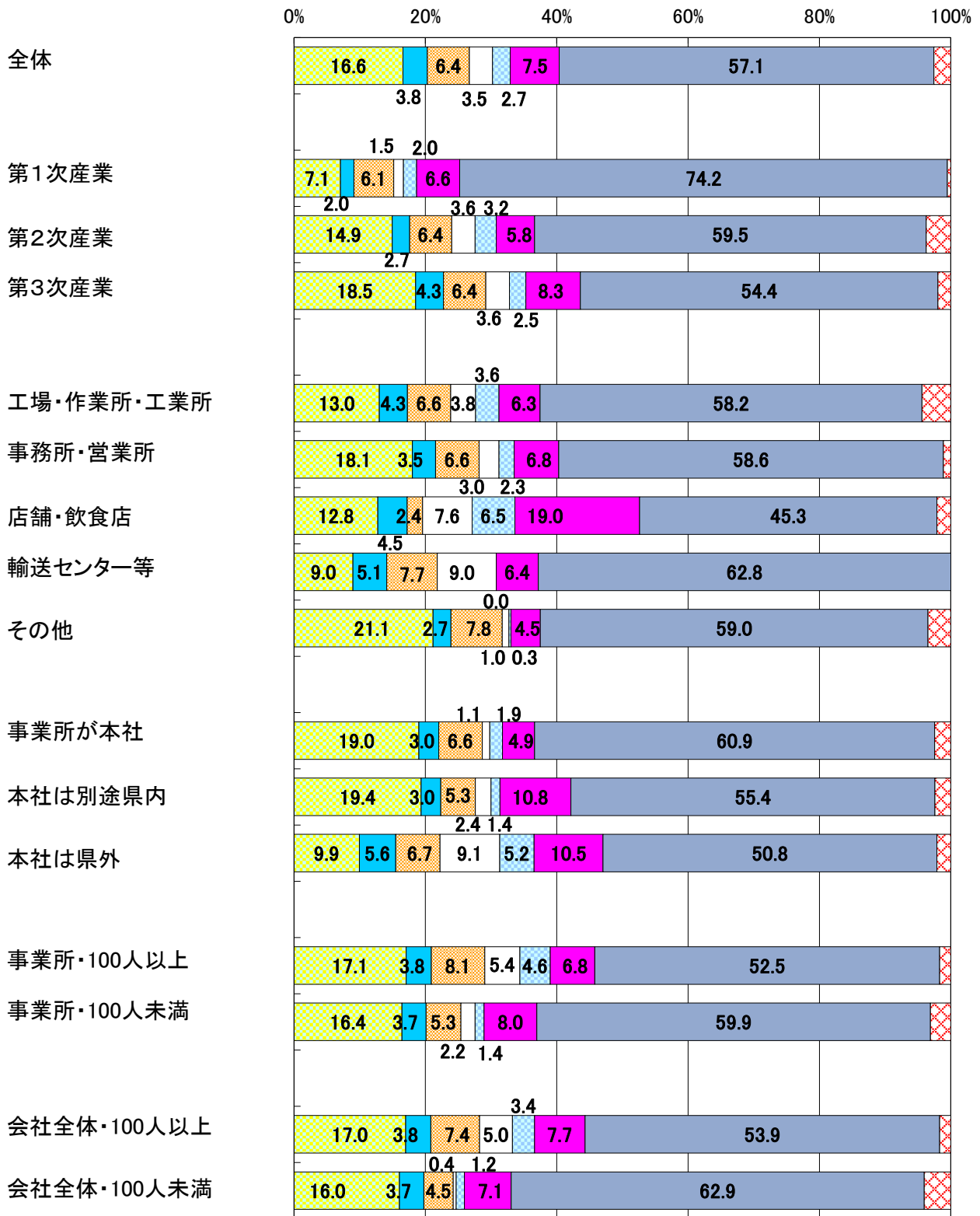


令和6年度

区分	全体	制度あり						制度あり 合計	制度なし	不明
		3歳に達するまで	小学校入学前の一定年齢まで	小学校就学の始期に達する(又は6歳)まで	小学3年生(又は9歳)まで	小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能			
①短時間勤務制度	551	212	31	66	61	26	38	434	104	13
	100.0	38.5	5.6	12.0	11.1	4.7	6.9	78.8	18.9	2.4
②所定外労働の免除	551	199	42	83	24	20	35	403	131	17
	100.0	36.1	7.6	15.1	4.4	3.6	6.4	73.1	23.7	3.1
③育児に利用できるフレックスタイム制度	551	34	12	12	6	14	35	113	423	15
	100.0	6.2	2.2	2.2	1.1	2.5	6.4	20.5	76.8	2.7
④始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤)	551	87	22	39	21	18	92	279	255	17
	100.0	15.8	4.0	7.1	3.8	3.3	16.7	50.6	46.3	3.1
⑤事業所内保育施設	551	11	7	8	0	1	5	32	508	11
	100.0	2.0	1.3	1.5	0.0	0.2	0.9	5.8	92.2	2.0
⑥育児に関する経費の援助措置	551	5	10	3	4	10	42	74	466	11
	100.0	0.9	1.8	0.5	0.7	1.8	7.6	13.4	84.6	2.0
⑦その他	551	3	2	3	0	3	4	15	91	445
	100.0	0.5	0.4	0.5	0.0	0.5	0.7	2.7	16.5	80.8

(注) 上段は実数、下段は割合(小数点第1位までを%表示)

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



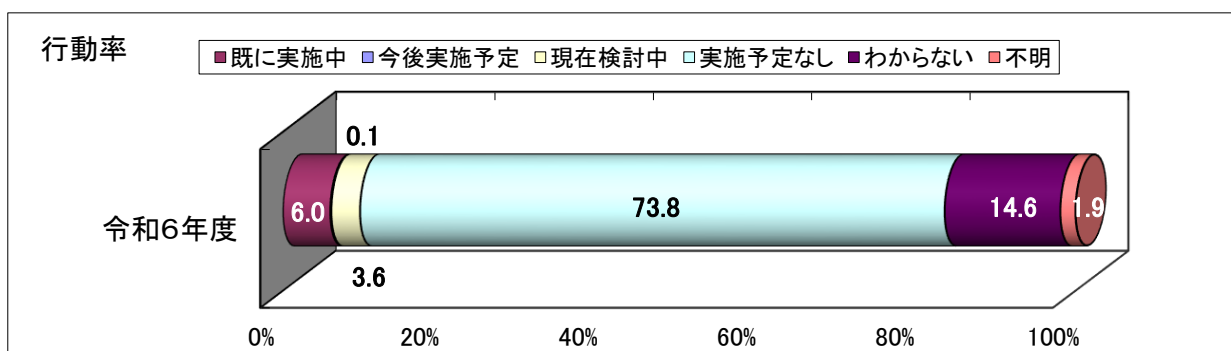
3歳に達するまで
  小学校就学前の一定年齢まで
  小学校就学の始期に達する(又は6歳)まで
  小学校3年生(又は9歳)まで
  小学校卒業(又は12歳)まで
  小学校卒業以降も利用可能
  制度なし
  不明

## 5 地域で行う子育て支援サービスに関する取組について

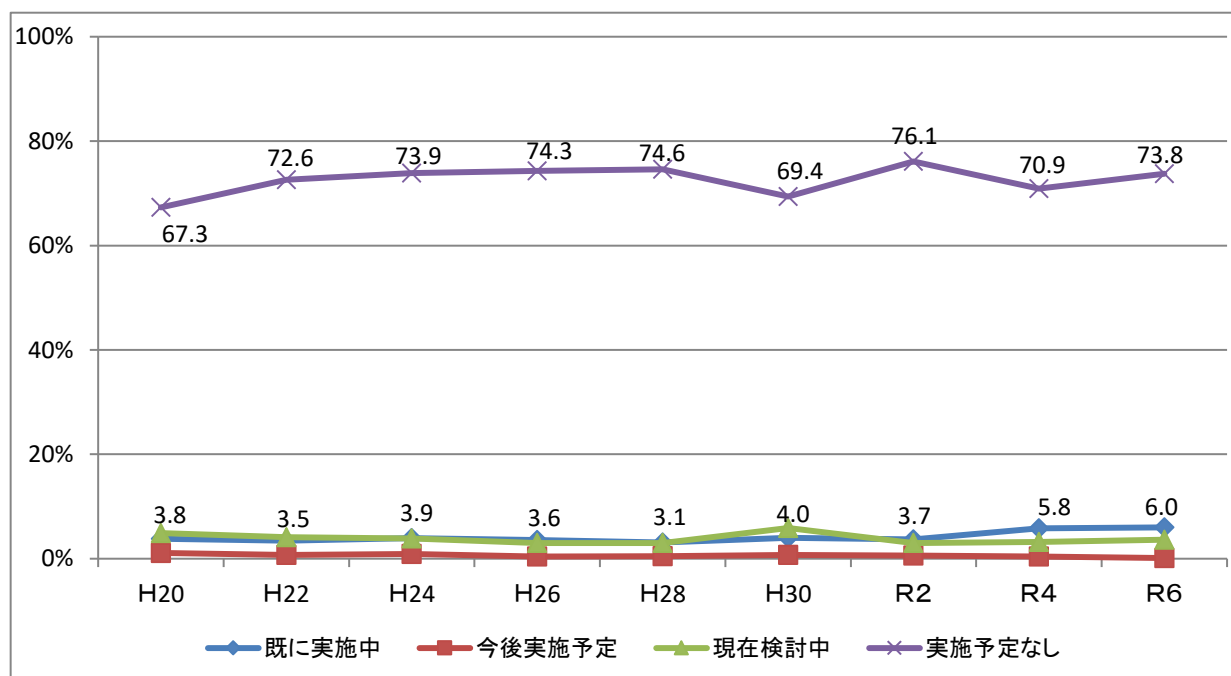
子育て支援サービスへの協力や協賛などを行っていますか。

### 地域で行う子育て支援サービスへの協力を行っている企業・事業所は1割未満

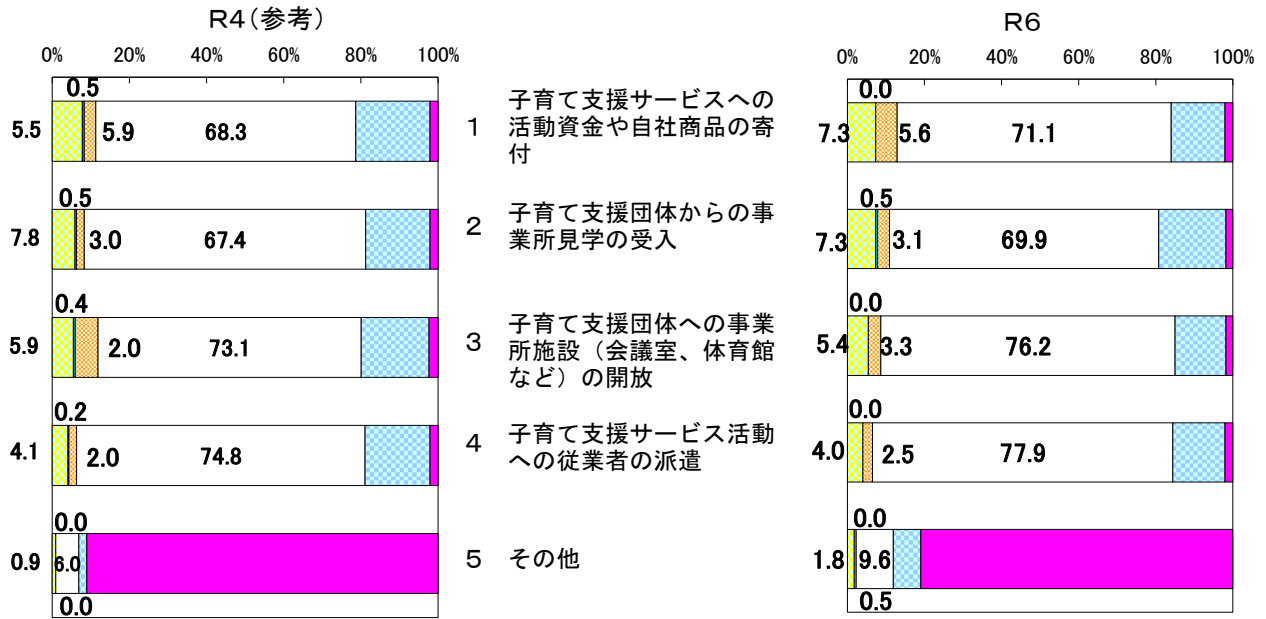
- 令和6年度の子育て支援サービスへの協力や協賛に関する行動率（以下「行動率」という。）は、各調査項目の平均で6.0%となっており、前回調査時に比べ0.2ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、73.8%となっており、前回調査時に比べ2.9ポイント増加している。
- 経年比較をみると、調査開始時の平成20年度と比べた令和6年度の行動率は、2.2ポイント増加している一方、「実施予定なし」との回答も、6.5ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「子育て支援サービスへの活動資金や自社商品の寄付」と「子育て支援団体からの事業所見学の受入」が最も高く、共に7.3%となっている。



■既に実施中 ■今後実施予定 ■現在検討中 □実施予定なし ■わからない ■不明

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



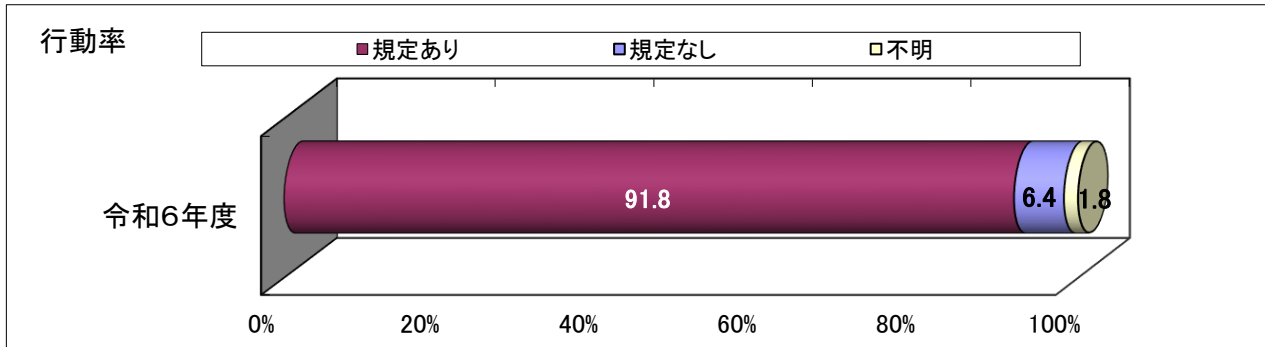


## 6 - 1 育児休業への取組について

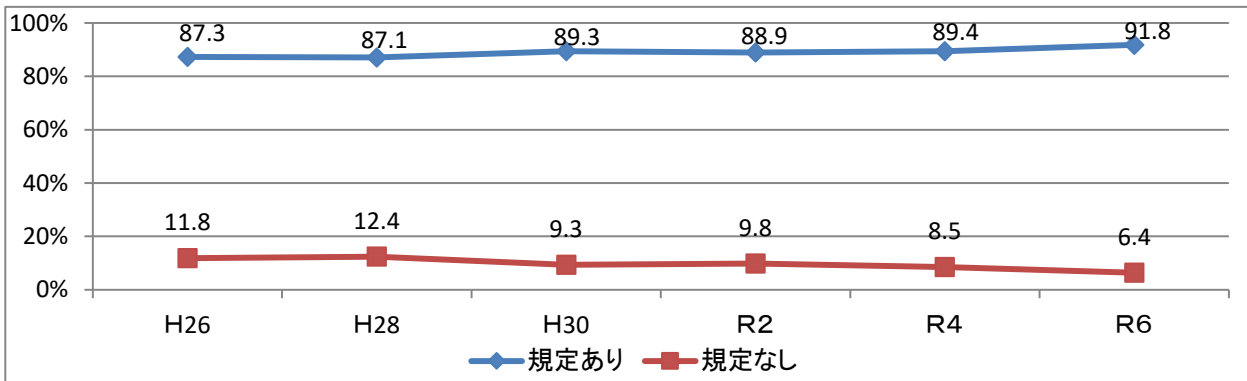
育児休業に関して制度化（規定化）していますか。

### 育児休業に関して制度化している企業・事業所は約9割

- 令和6年度の育児休業の制度化（規定化）に関する行動率は、91.8%となっており、前回調査時に比べ2.4ポイント増加している。

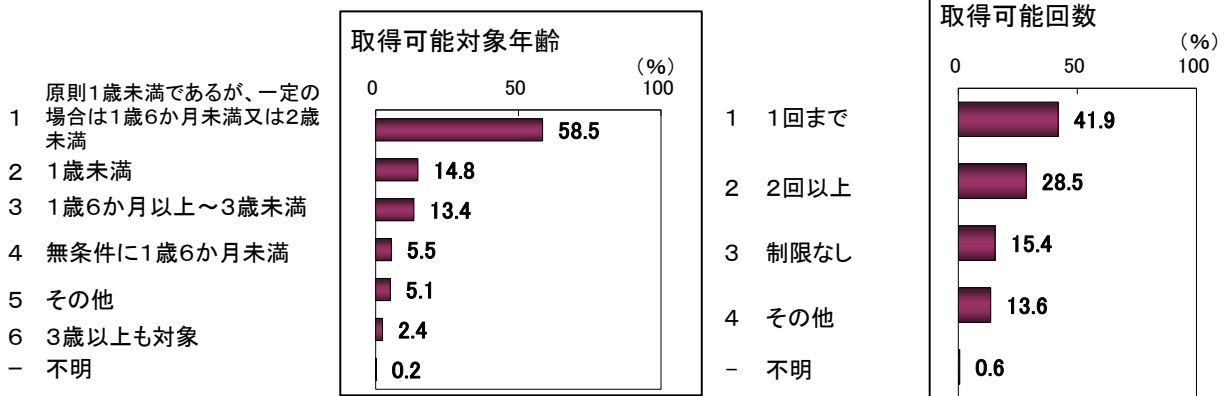


### 〈参考〉経年比較

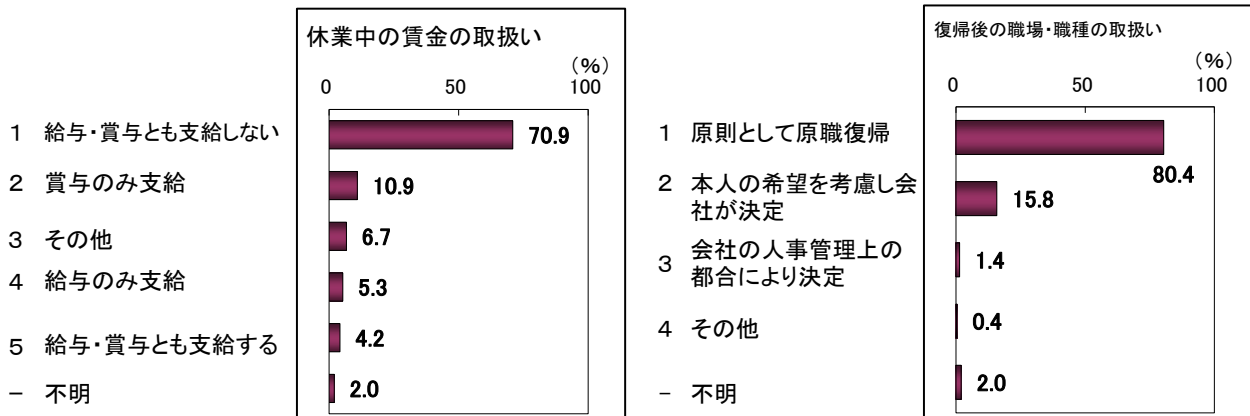


### (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「原則1歳未満であるが、一定の場合は、1歳6か月未満又は2歳未満」が最も多く58.5%、次いで「1歳未満」が14.8%などとなっている。
- 「取得可能回数（※同じ子について）」は、「1回まで」が最も多く41.9%、次いで「2回以上」が28.5%などとなっている。

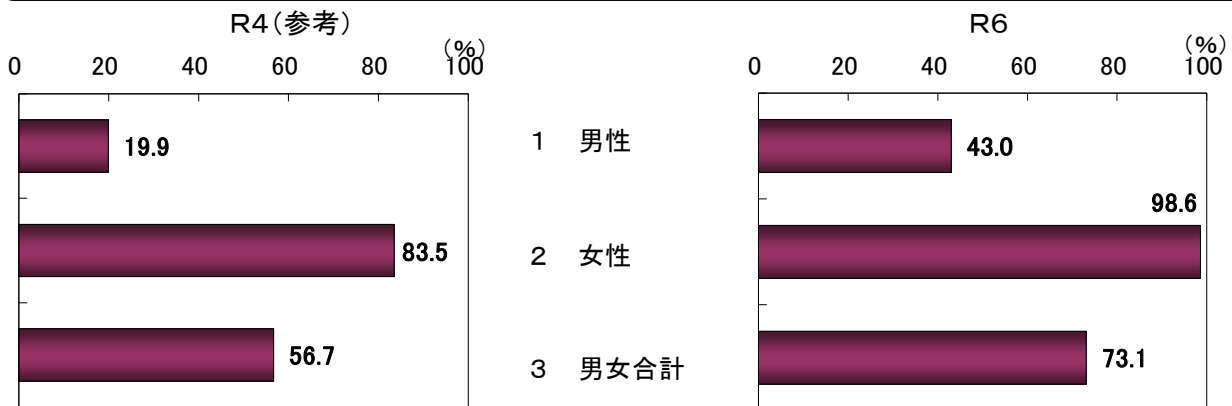


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も多く70.9%、次いで「賞与のみ支給」が10.9%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も多く80.4%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が15.8%などとなっている。



## (2) 育児休業の取得率

- 育児休業の取得率は男性が43.0%、女性が98.6%となっている。

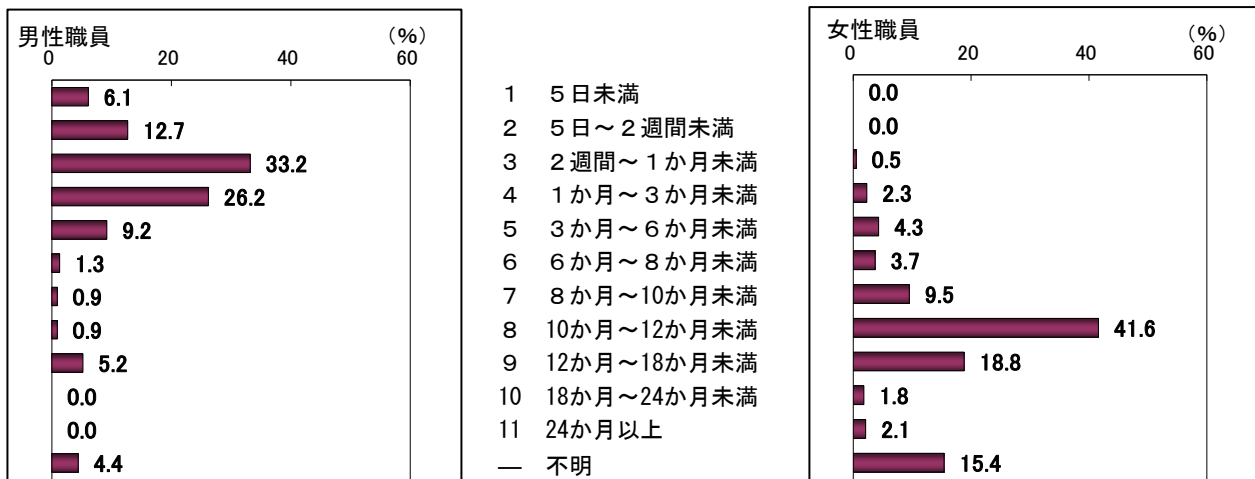


※R4は、R4.4.30までの休業取得者／R3.4.1～R4.3.31の出産者

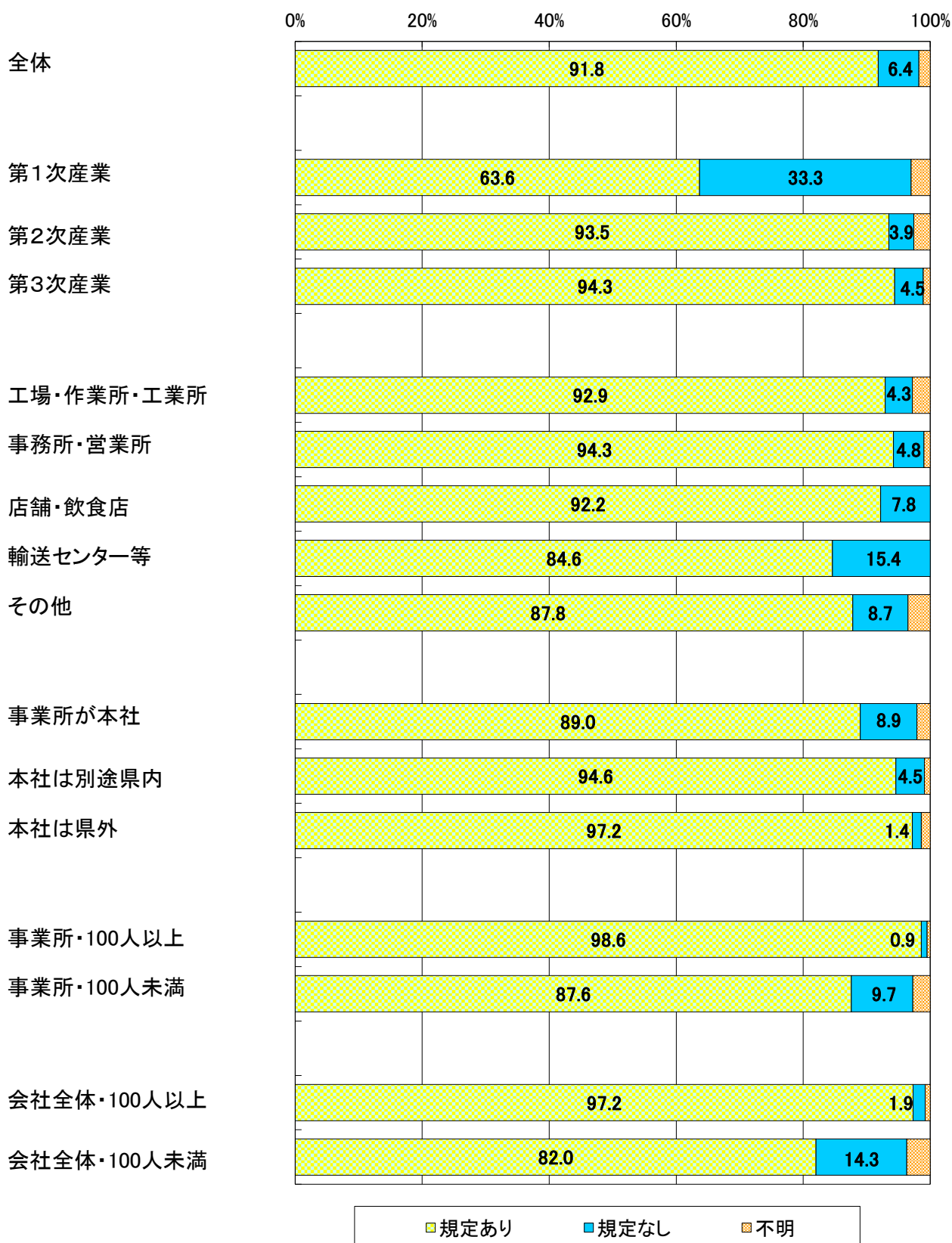
$$\text{育児休業の取得率 (\%)} = \frac{\text{(A)のうち令和6年4月30日までの間に育児休業を取得した人数(休業の申出者を含む)}}{\text{令和5年4月1日から令和6年3月31日までの出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の人数(A)}}$$

## (3) 育児休業の取得期間

- 育児休業の取得期間は男性が2週間～1か月未満が最も多く33.2%、女性が10か月～12か月未満が最も多く41.6%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

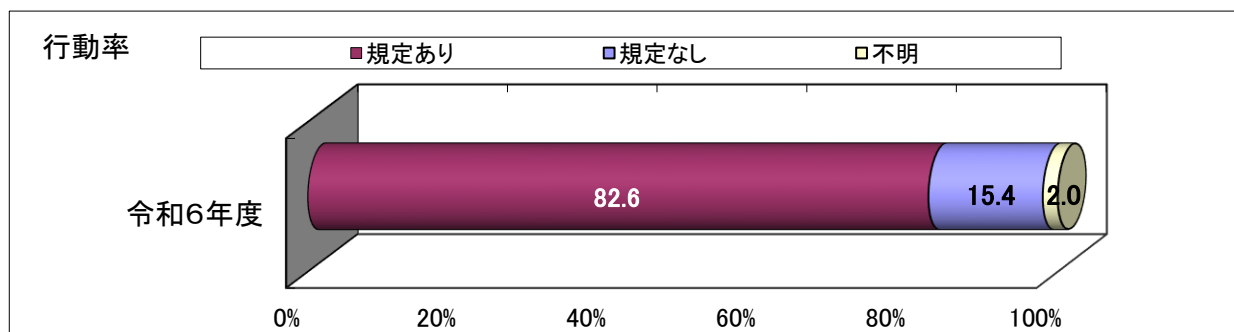


## 6 - 2 子の看護休暇への取組について

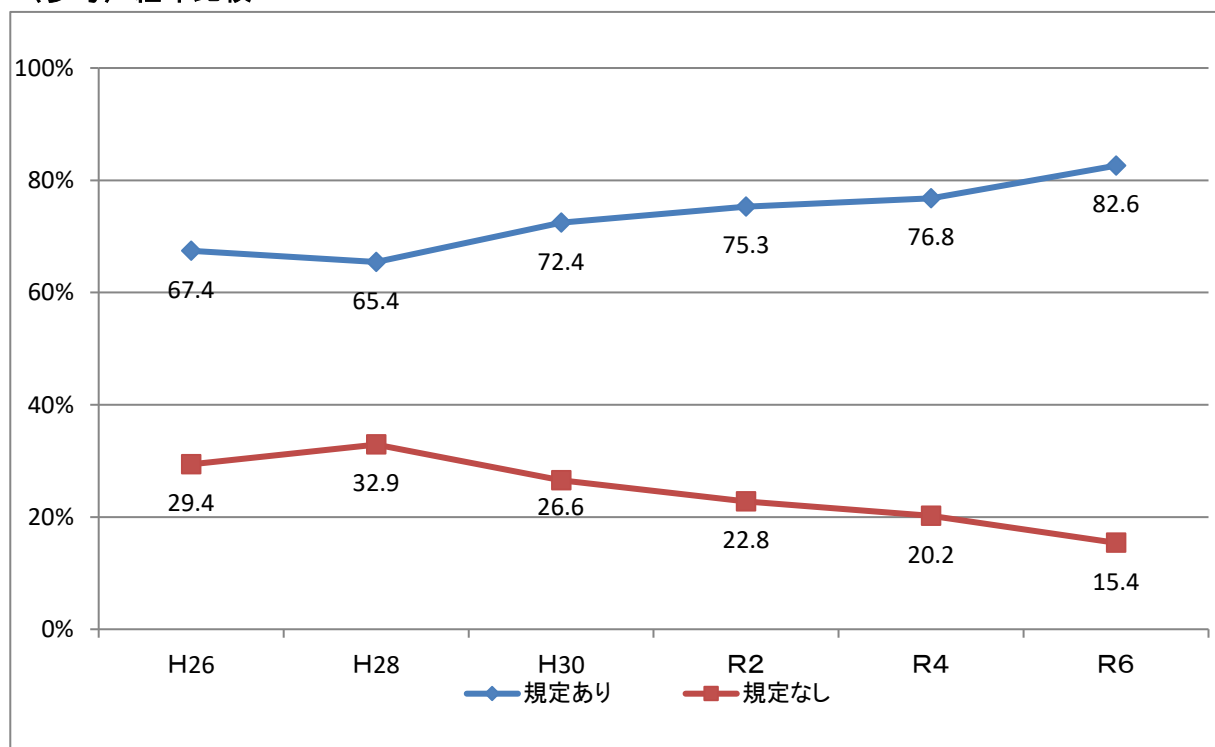
子の看護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

### 子の看護休暇に関して制度化している企業・事業所は8割台前半

- 令和6年度の子の看護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、82.6%となっており、前回調査時に比べ5.8ポイント増加している。
- 令和6年度「規定なし」との回答は、15.4%となっており、前回調査時に比べ4.8ポイント減少している。

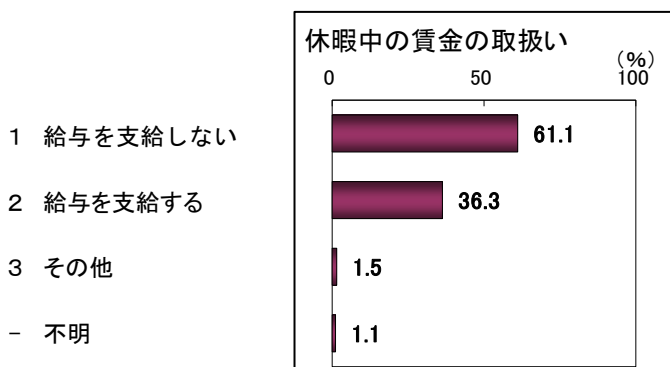
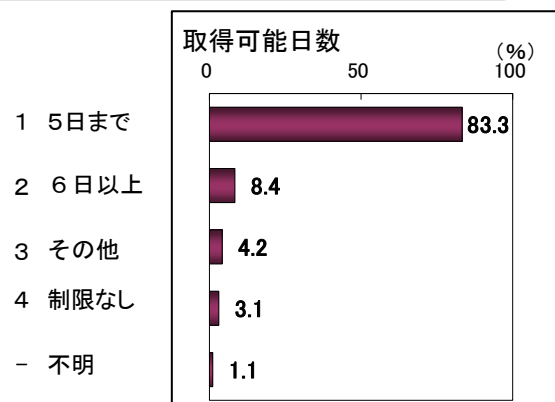
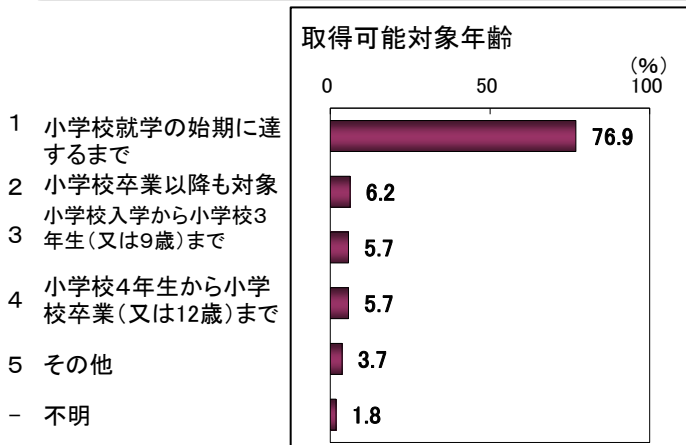


### 〈参考〉経年比較



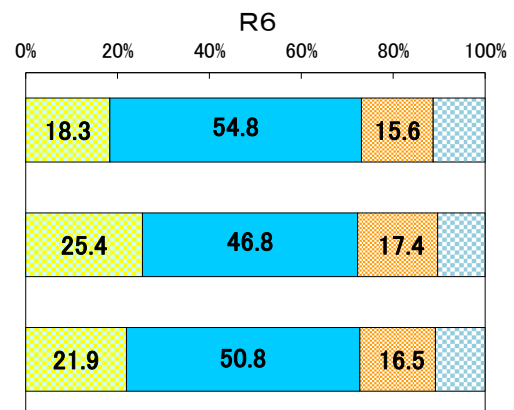
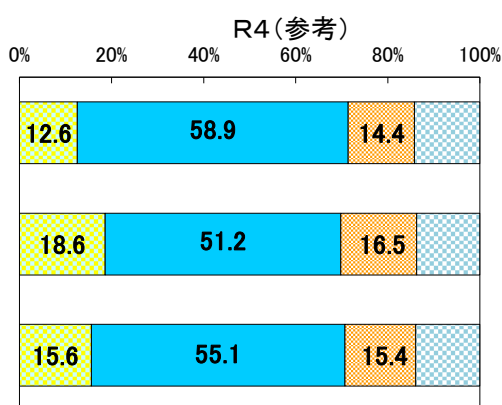
## (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「小学校就学の始期に達するまで」が最も多く76.9%、次いで「小学校卒業以降も対象」6.2%などとなっている。
- 「取得可能日数（※子ども1人につき）」は、「5日まで」が最も多く83.3%、次いで、「6日以上」が8.4%などとなっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給しない」が最も多く61.1%、次いで「給与を支給する」が36.3%などとなっている。



## (2) 看護休暇の利用

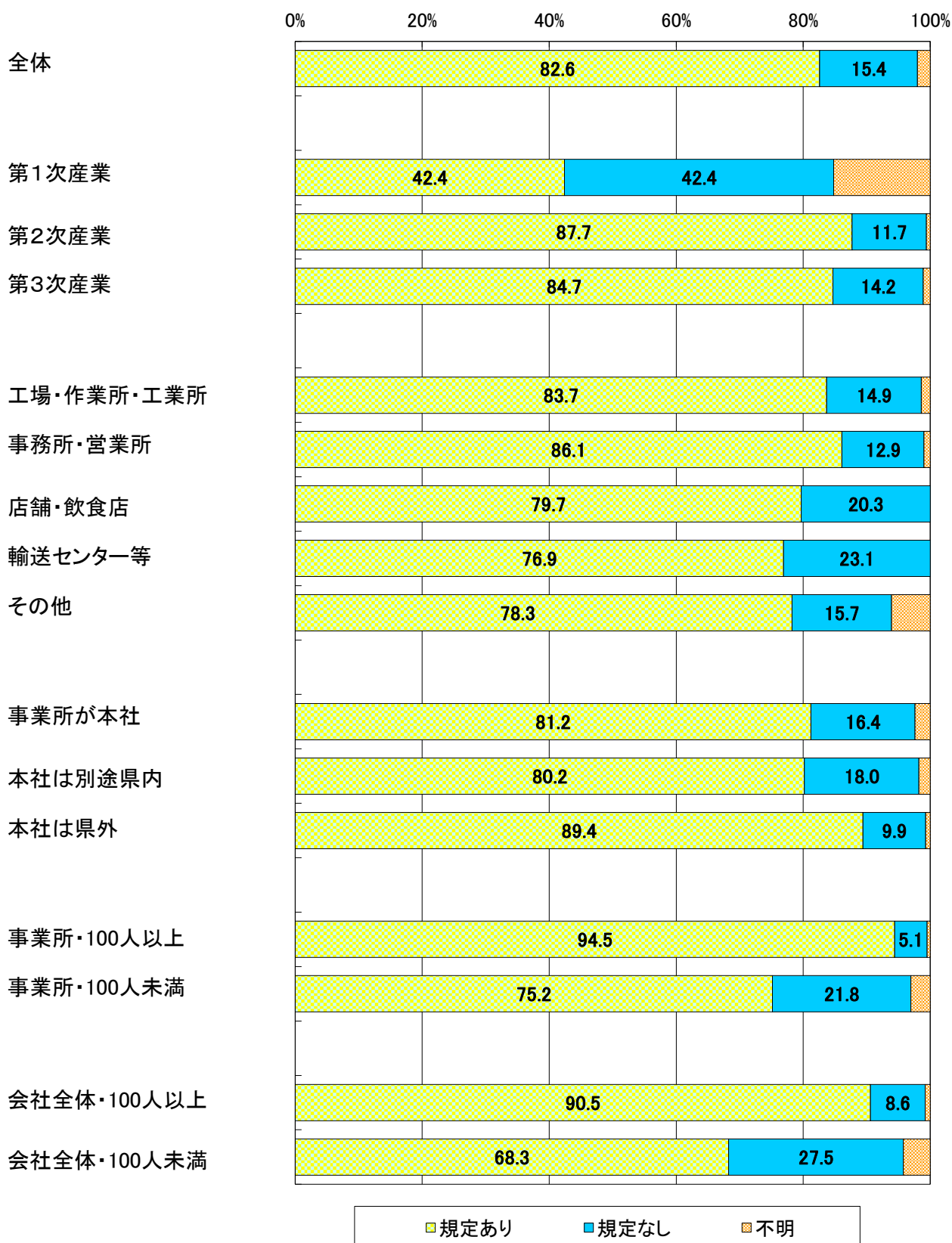
- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間の、子の看護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は18.3%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は25.4%となっている。



※R4はR3.4.1～R4.3.31の休暇利用

■利用者がある ■利用者がない ■対象者(看護休暇の対象となる子どもをもつ者)がいない □不明

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

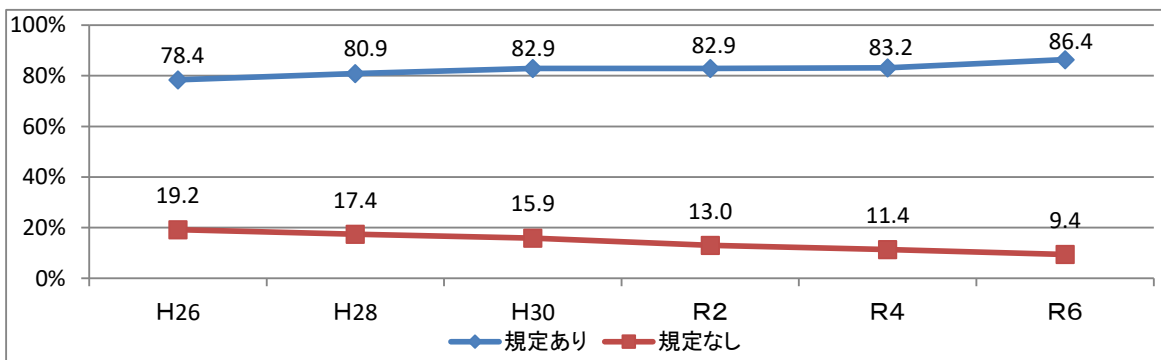
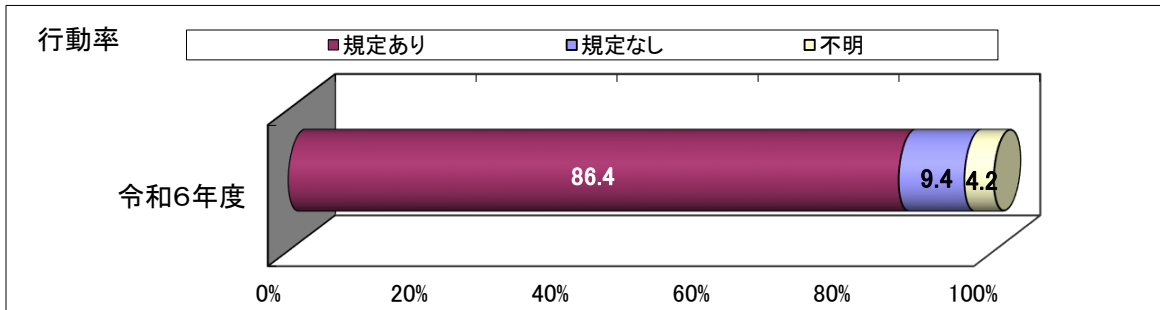


## 6 - 3 介護休業への取組について

介護休業に関して制度化（規定化）していますか。

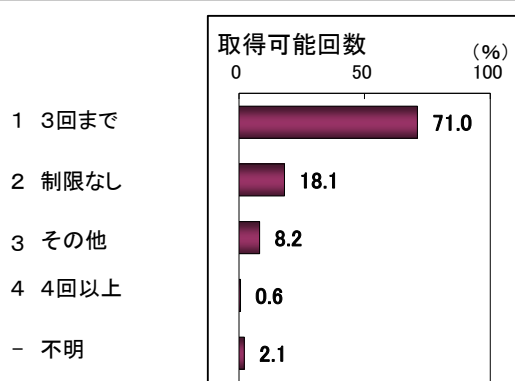
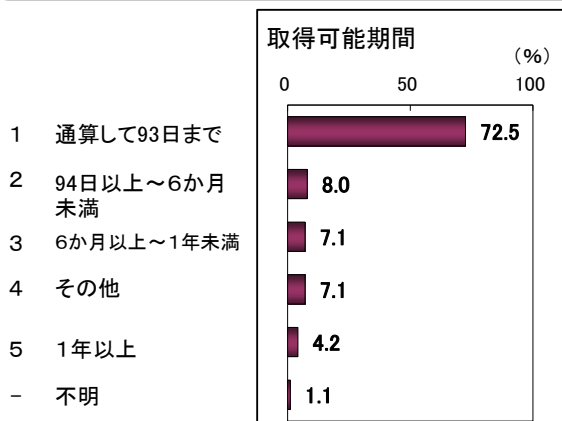
### 介護休業に関して制度化している企業・事業所は8割台後半

- 令和6年度の介護休業の制度化（規定化）に関する行動率は、86.4%となっており、前回調査時と比べ3.2ポイント増加している。
- 令和6年度「規定なし」との回答は、9.4%となっており、前回調査時と比べ2.0ポイント減少している。

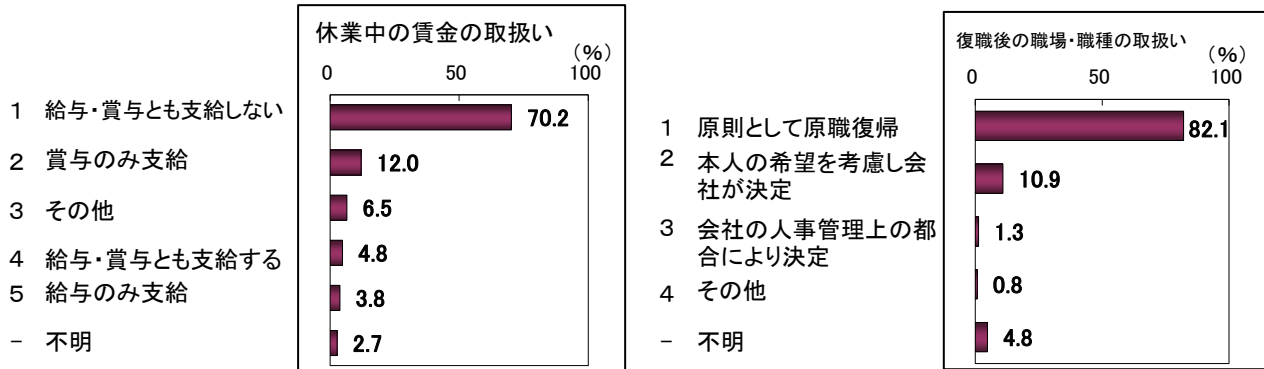


### (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能期間」は、「通算して93日まで」が最も多く72.5%、次いで「94日以上～6か月未満」が8.0%などとなっている。
- 「取得可能回数」は、「3回まで」が最も多く71.0%、次いで「制限なし」が18.1%などとなっている。

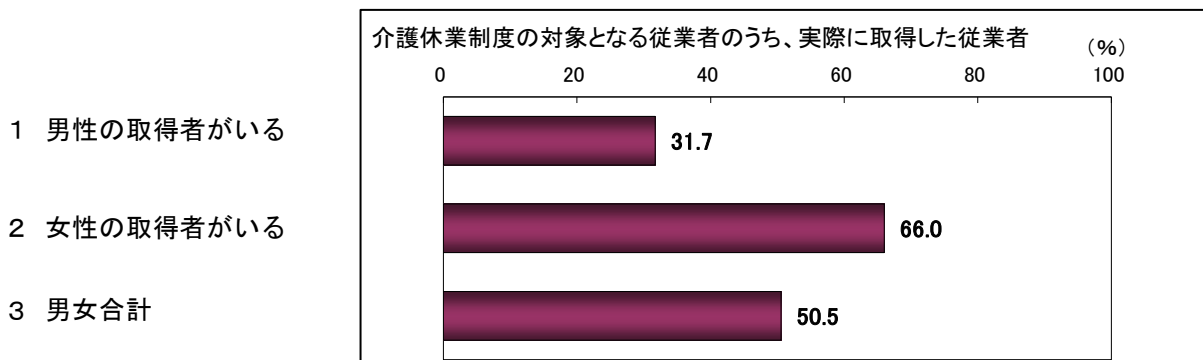
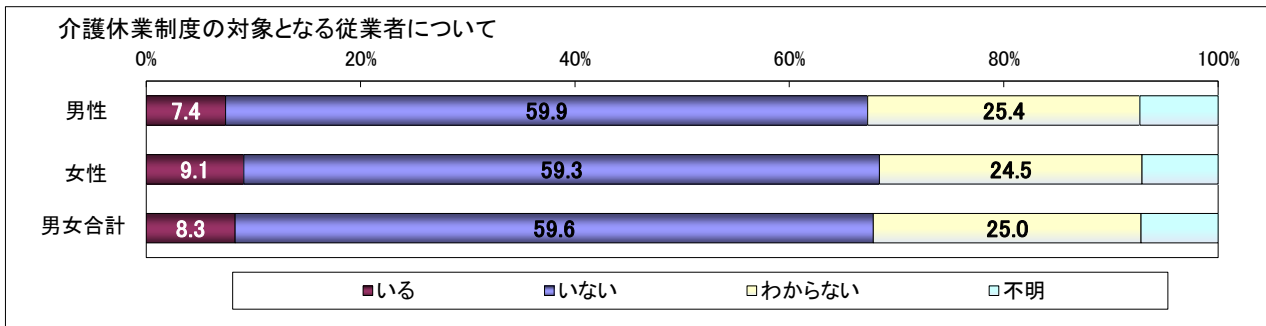


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も多く70.2%、次いで「賞与のみ支給」が12.0%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も多く82.1%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が10.9%などとなっている。



## (2) 介護休業対象者と取得者

- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間の、「介護休業制度の対象となる従業員」について、「対象となる男性従業員がいる」と回答した企業・事業所は7.4%であり、そのうち実際に「男性の取得者がいる」と回答した企業・事業所は31.7%となっている。また、「対象となる女性従業員がいる」と回答した企業・事業所は9.1%であり、そのうち実際に「女性の取得者がいる」と回答した企業・事業所は66.0%となっている。

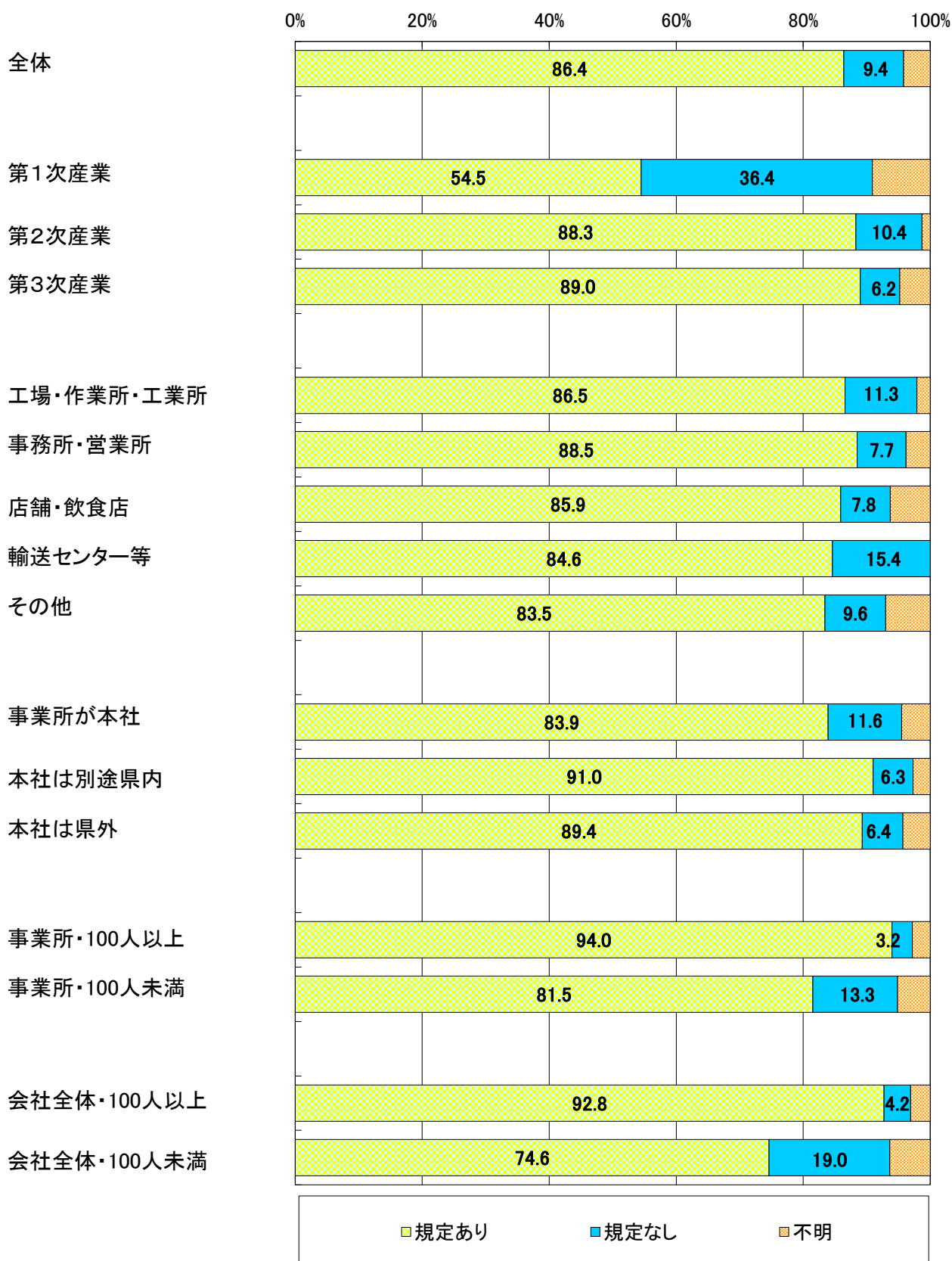


### 介護休業を取得した従業員の状況

	全体	93日まで	94日以上～6か月未満	6か月以上～1年未満	1年以上
男性	13 100.0	12 92.3	0 0.0	0 0.0	1 7.7
女性	33 100.0	28 84.8	2 6.1	2 6.1	1 3.0
男女合計	46 100.0	40 87.0	2 4.3	2 4.3	2 4.3



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

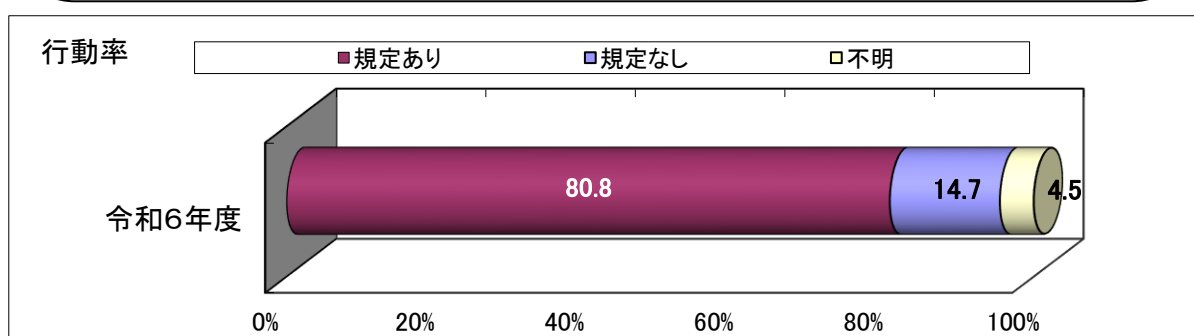


## 6 - 4 介護休暇への取組について

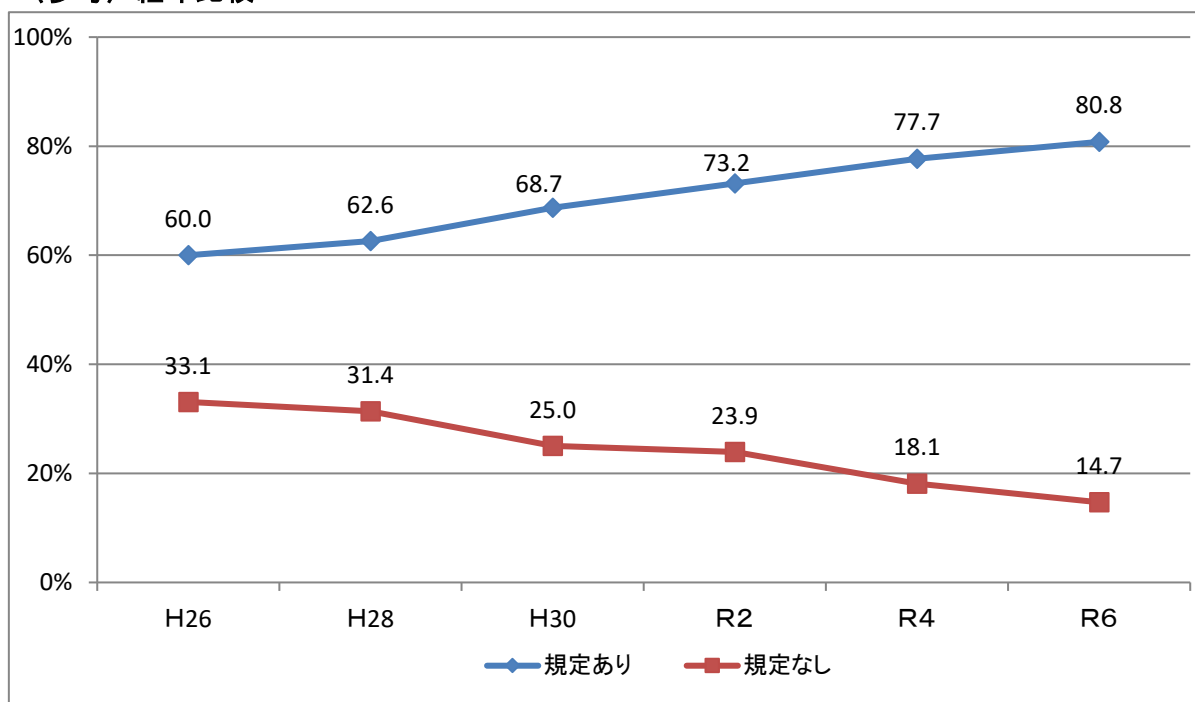
介護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

### 介護休暇に関して制度化している企業・事業所は約8割

- 介護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、80.8%となっており、前回調査時に比べ3.1ポイント増加している。
- 経年変化を見ると、調査開始以降、行動率は右肩上がり推移し、調査を開始した平成26年度と比較して行動率は20.8ポイント増加している。
- 「規定なし」と回答した企業・事業所は、最も数値が高かった調査開始時の平成26年度と比較して18.4ポイント減少している。

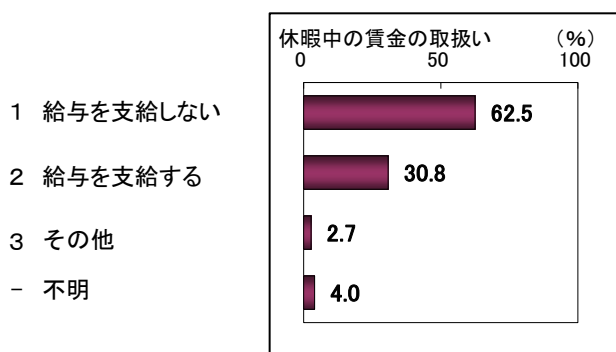
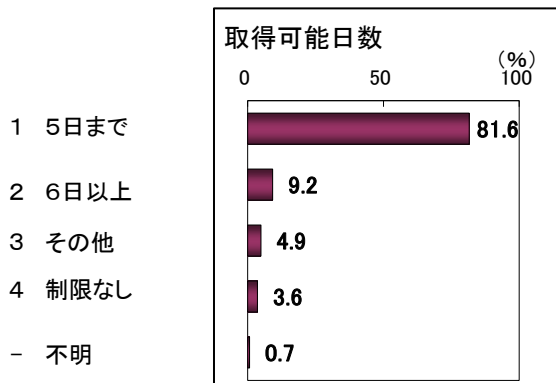


### 〈参考〉経年比較



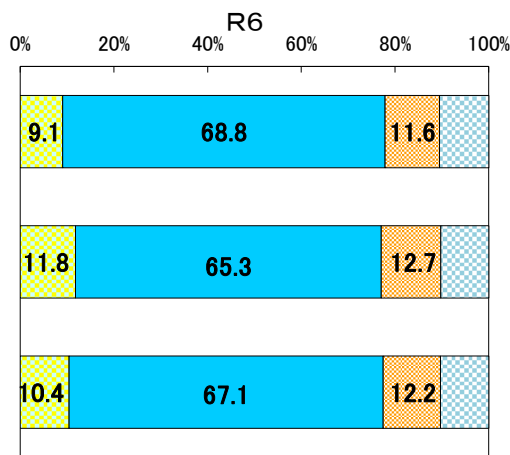
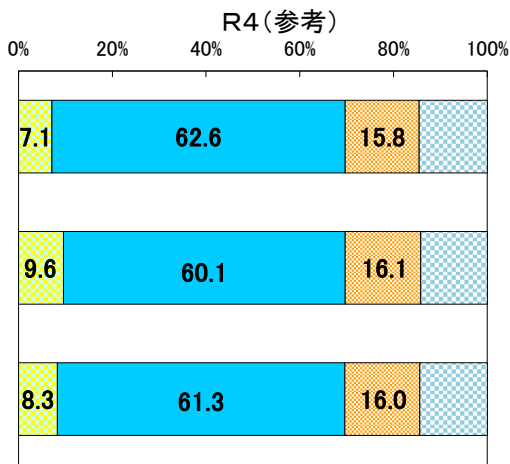
(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能日数」は、「5日まで」が最も多く81.6%、次いで「6日以上」が9.2%などとなっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給しない」が最も多く62.5%、次いで「給与を支給する」が30.8%などとなっている。

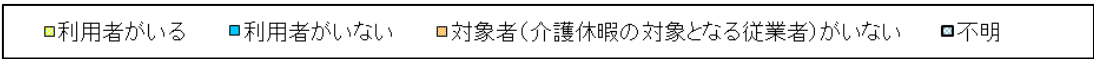


(2) 介護休暇の利用

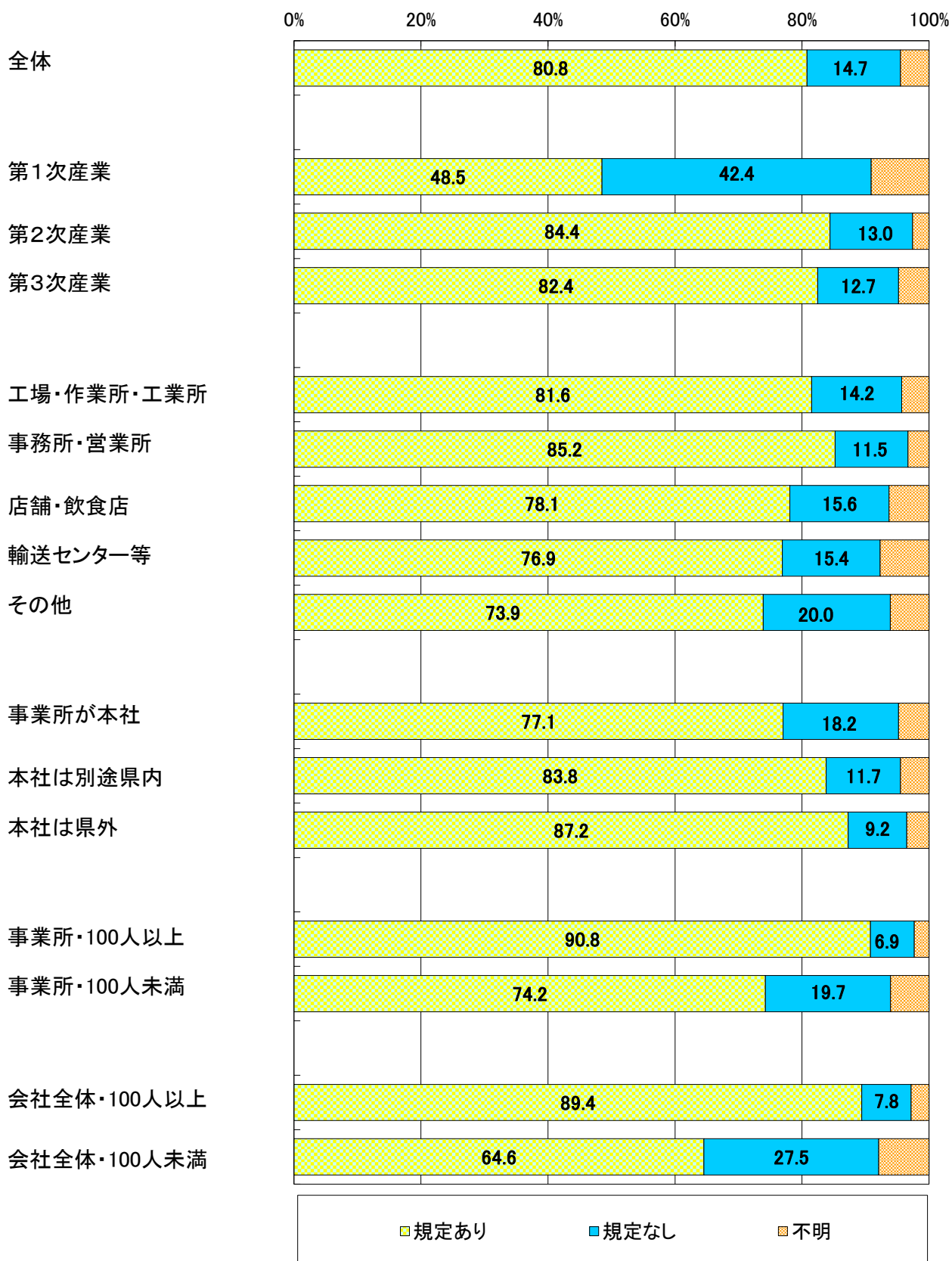
- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間の、介護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は9.1%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は11.8%となっている。



※R4はR3.4.1～R4.3.31の休暇利用



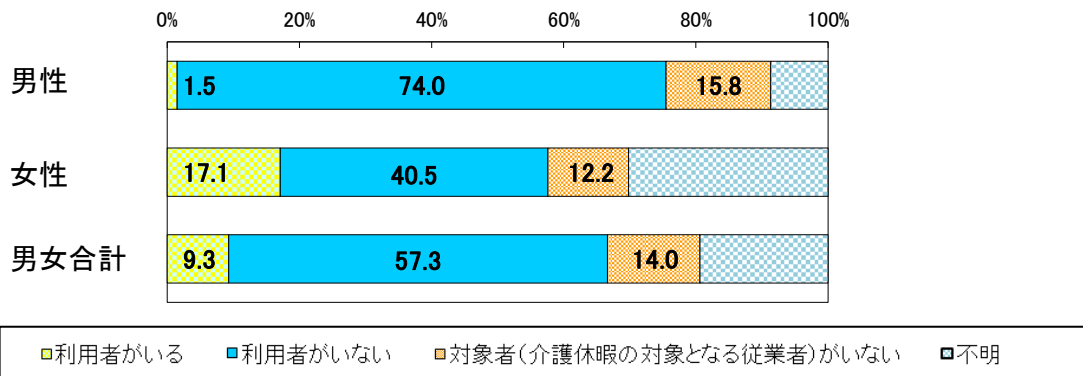
〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別



## 6 - 5 短時間勤務制度の利用について

短時間勤務制度（育児を目的としたものに限る）の利用はありましたか。

- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間の、短時間勤務制度の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は1.5%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は17.1%となっている。

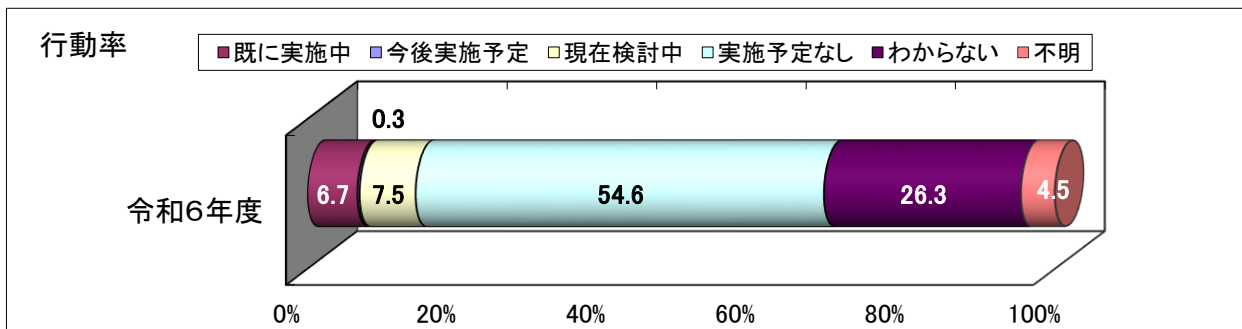


## 6 - 6 不妊治療に関する取組について

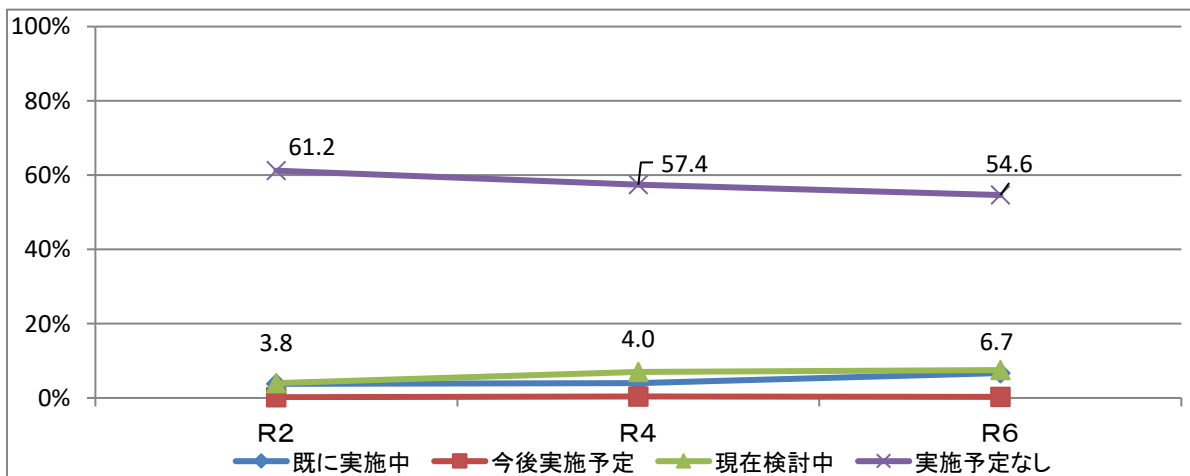
不妊治療について、どのような取組を行っていますか。

**不妊治療に関して取り組んでいる企業・事業所は1割未満**

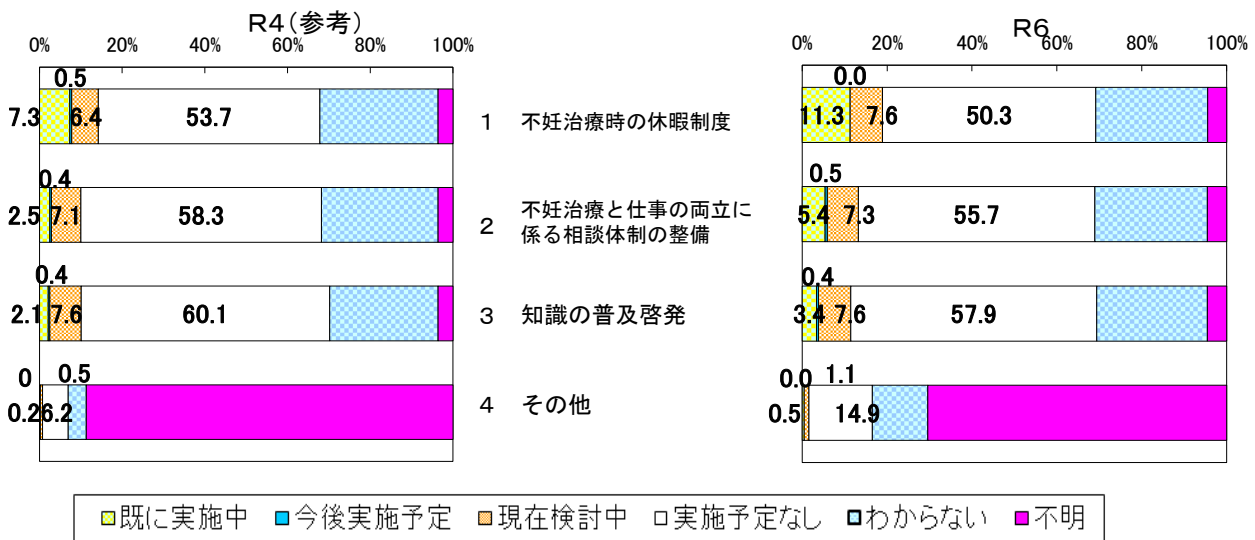
- 令和6年度の不妊治療に関する行動率は、各調査項目の平均で6.7%となっており、前回調査時に比べ2.7ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、54.6%となっており、前回調査時に比べ2.8ポイント減少している。



〈参考〉経年比較

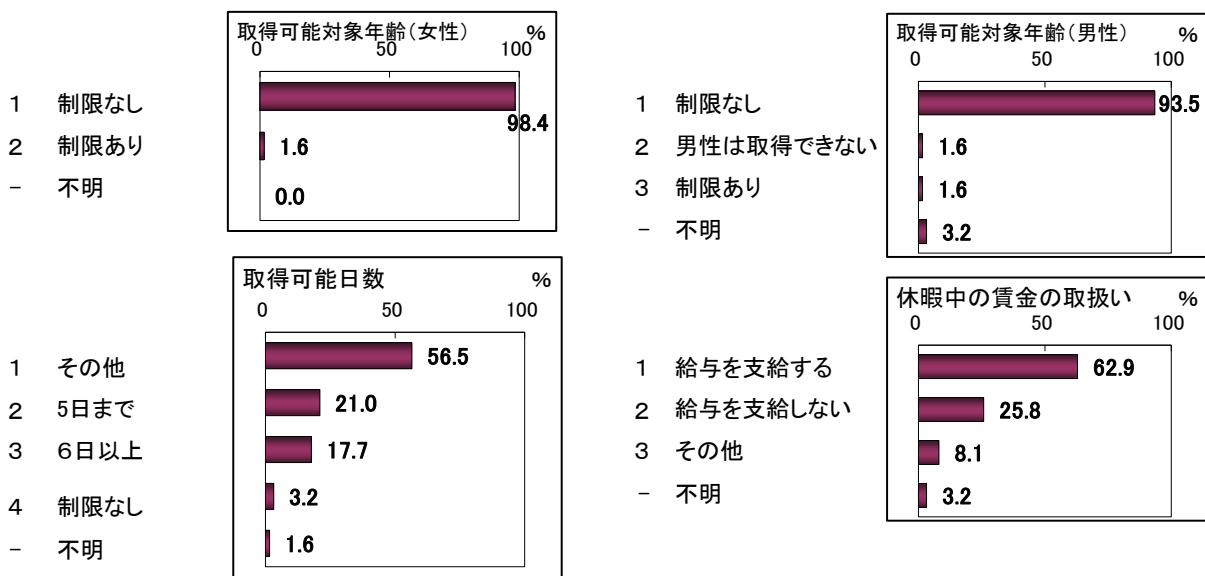


- 個々の項目をみると、「不妊治療時の休暇制度」が最も高く11.3%、次いで「不妊治療と仕事の両立に係る相談体制の整備」が5.4%などとなっている。



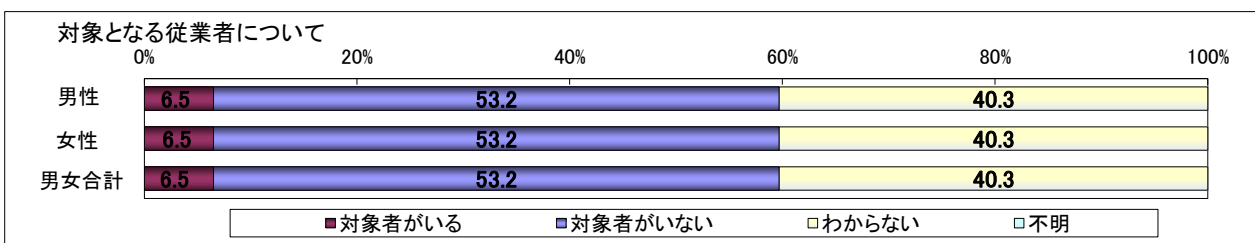
### 不妊治療時の休暇制度の内容（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢（女性）」は、「制限なし」が最も多く98.4%となっている。
- 「取得可能対象年齢（男性）」は、「制限なし」が最も多く93.5%となっている。
- 「取得可能日数」は、「その他」が最も多く56.5%となっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給する」が最も多く62.9%となっている。

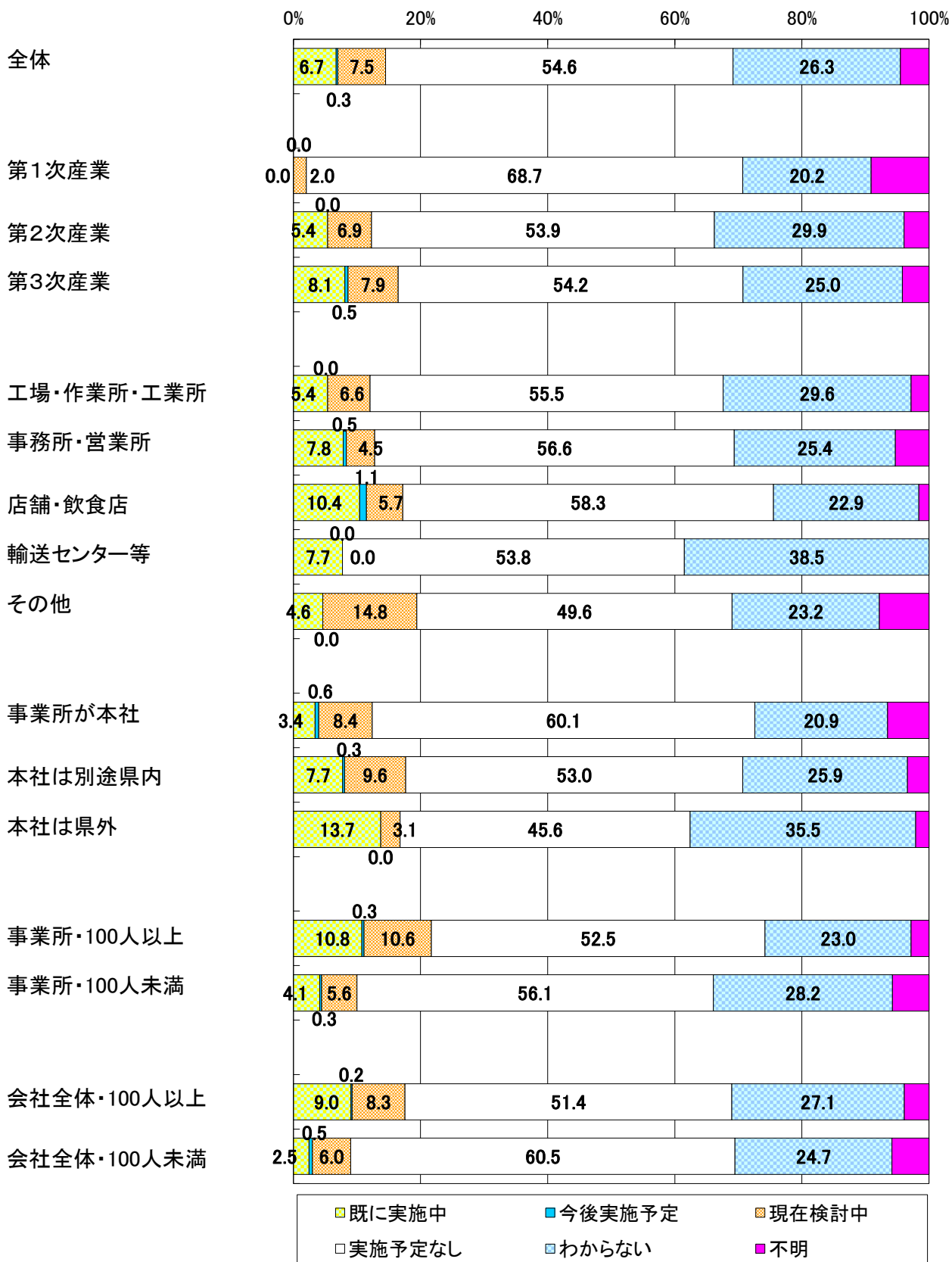


### 不妊治療時の休暇制度の対象となる従業員と利用者

- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間の、「不妊治療時の休暇制度の対象となる従業員」について、「対象となる従業員がいる」と回答した企業・事業所は、男性・女性共に6.5%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

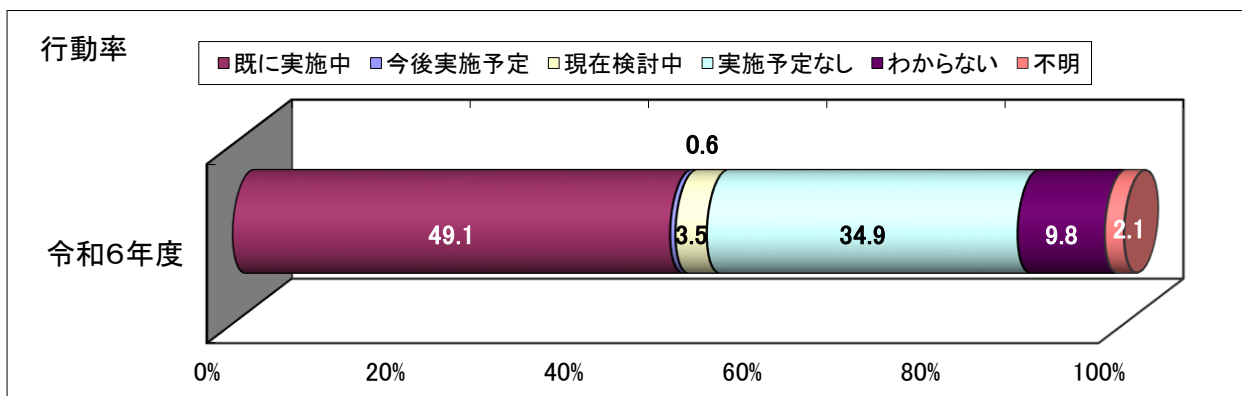


## 7-1 福利厚生事業の実施状況について

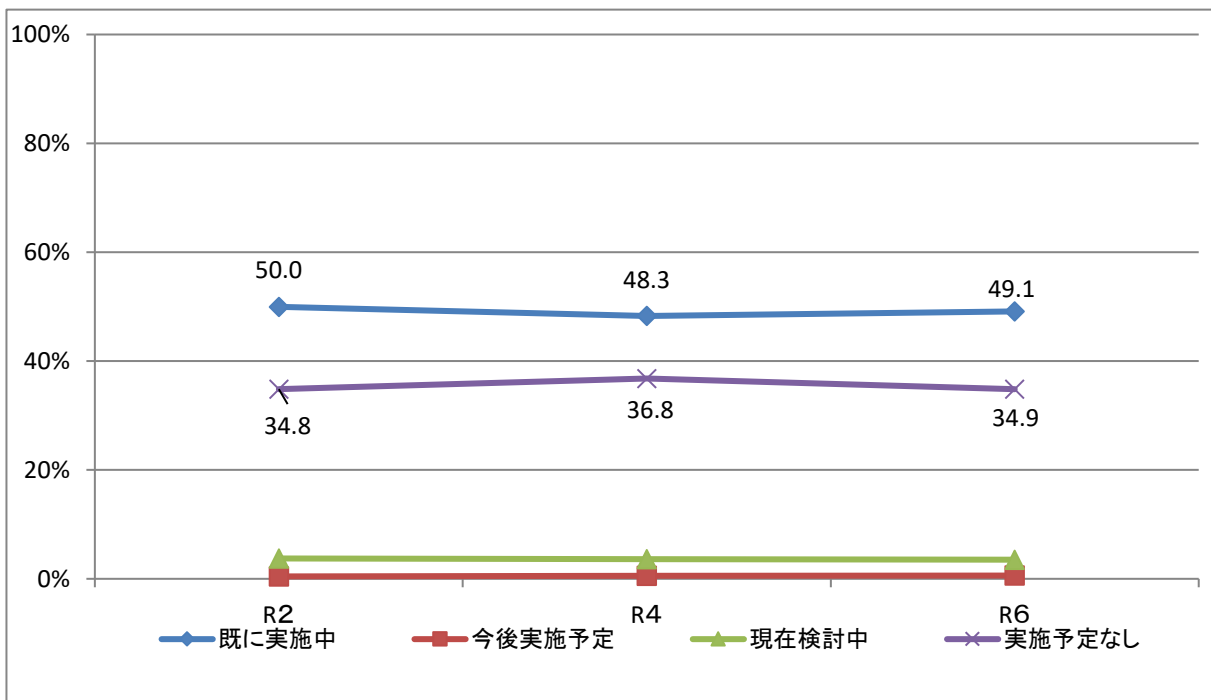
福利厚生について、どのような取組を行っていますか。

### 福利厚生事業を実施している企業・事業所は約5割

- 令和6年度の福利厚生に関する行動率は、各調査項目の平均で49.1%となっており、前回調査時に比べ0.8ポイント増加している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、34.9%となっており、前回調査時に比べ1.9ポイント減少している。

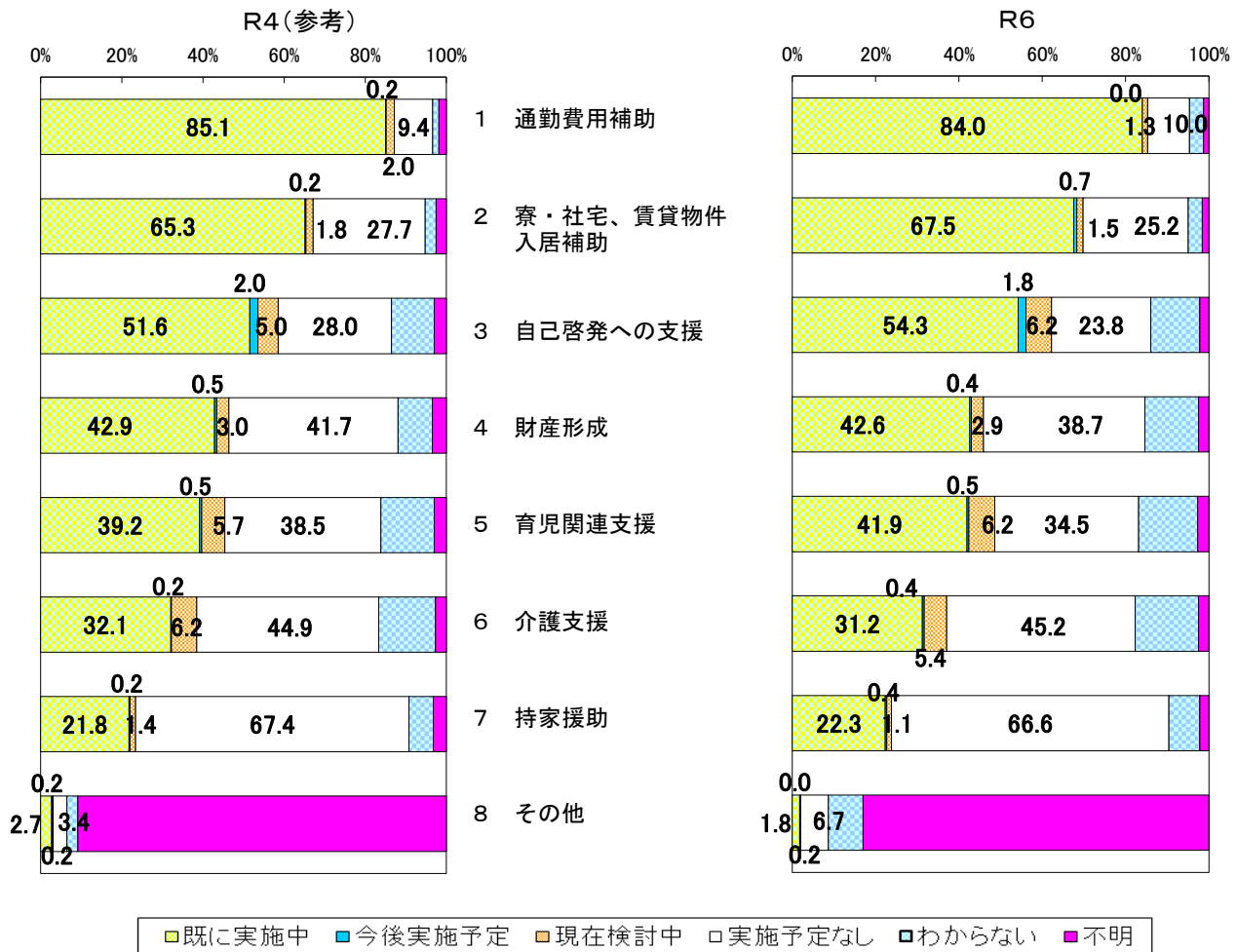


### 〈参考〉経年比較

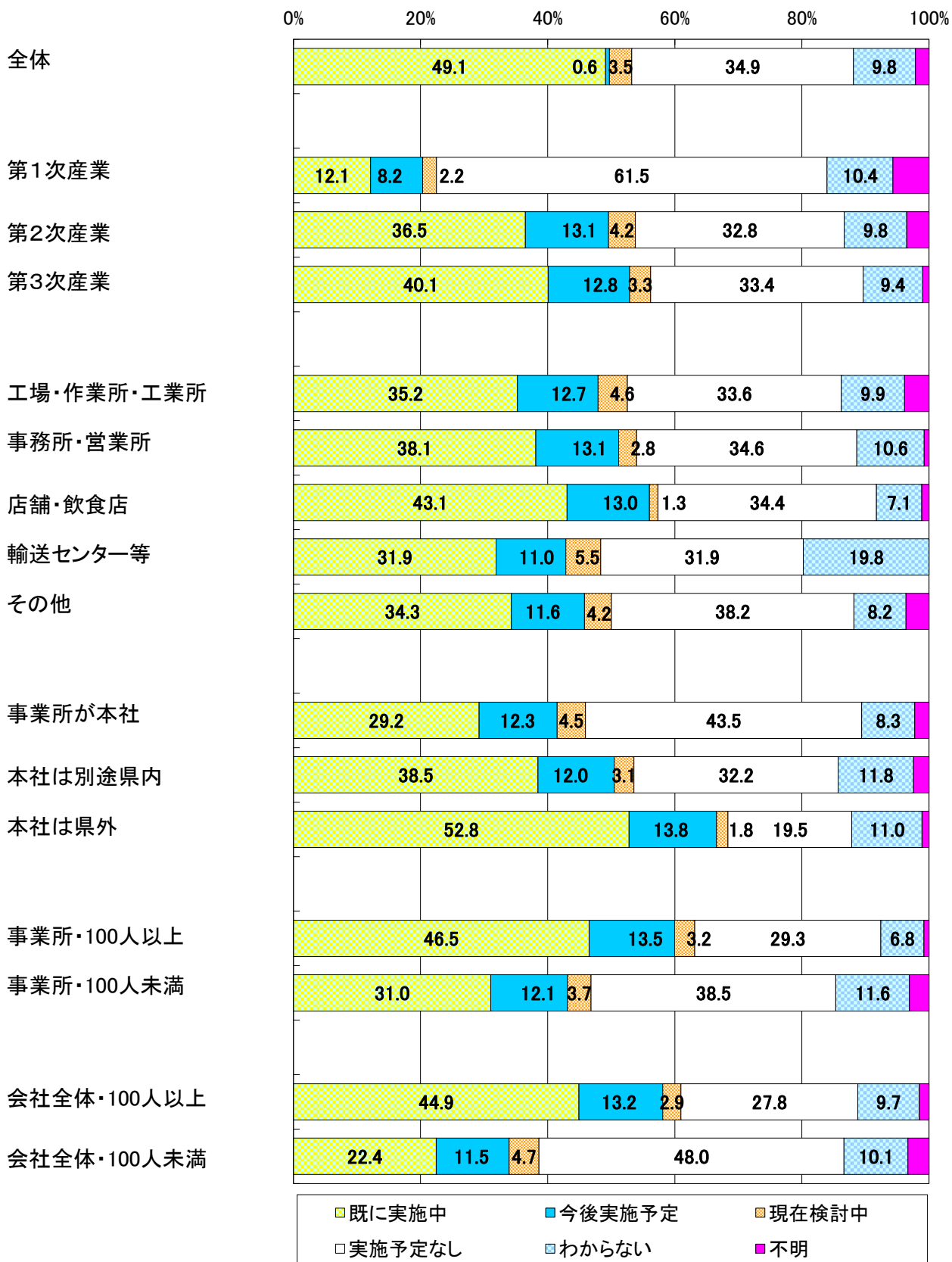




○ 個々の項目をみると、「通勤費用補助」が最も高く84.0%、次いで「寮・社宅、賃貸物件入居補助」が67.5%などとなっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

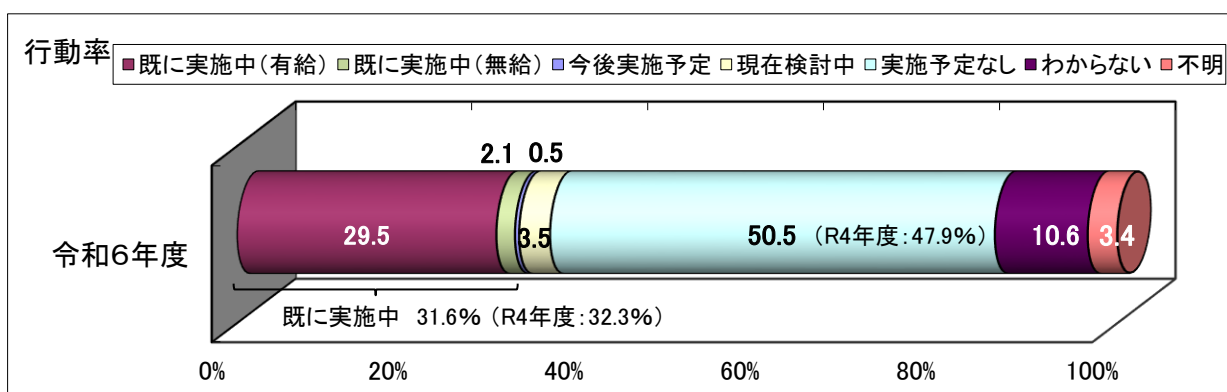


## 7-2 休暇制度の実施状況及び賃金の取扱いについて

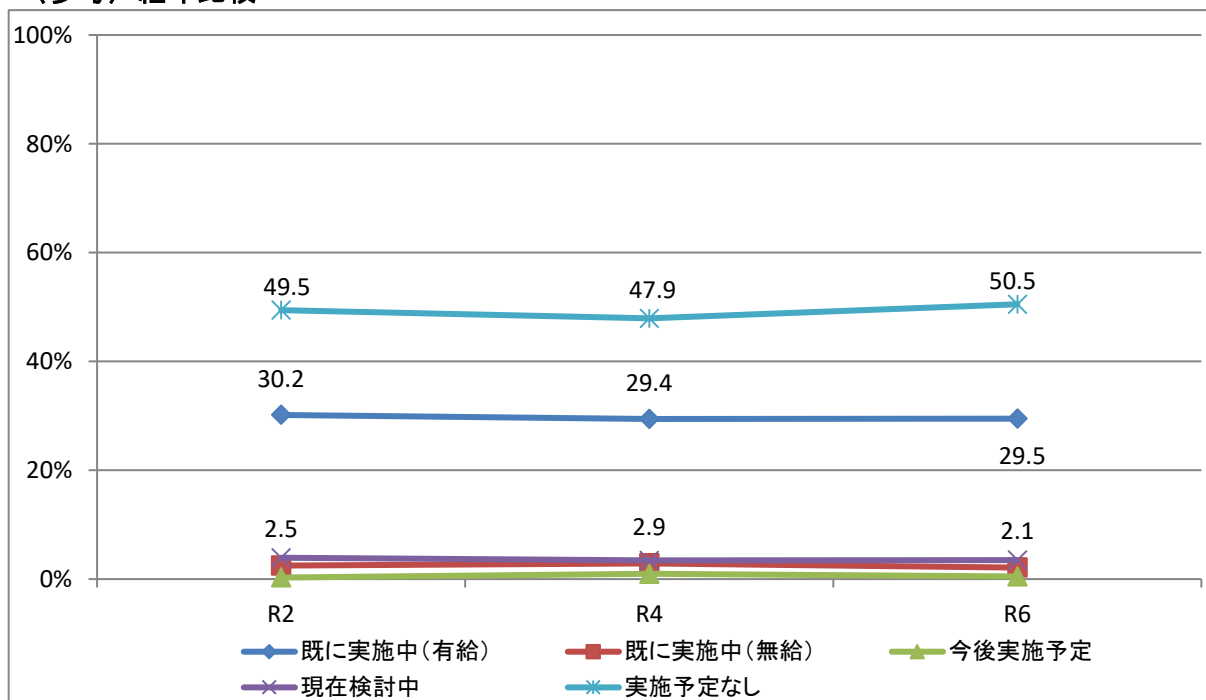
休暇制度について、どのような取組を行っていますか。  
 (※ 子の看護休暇、介護休暇、不妊治療に関する休暇制度は除く)

### 休暇に関して制度化している企業・事業所は約3割

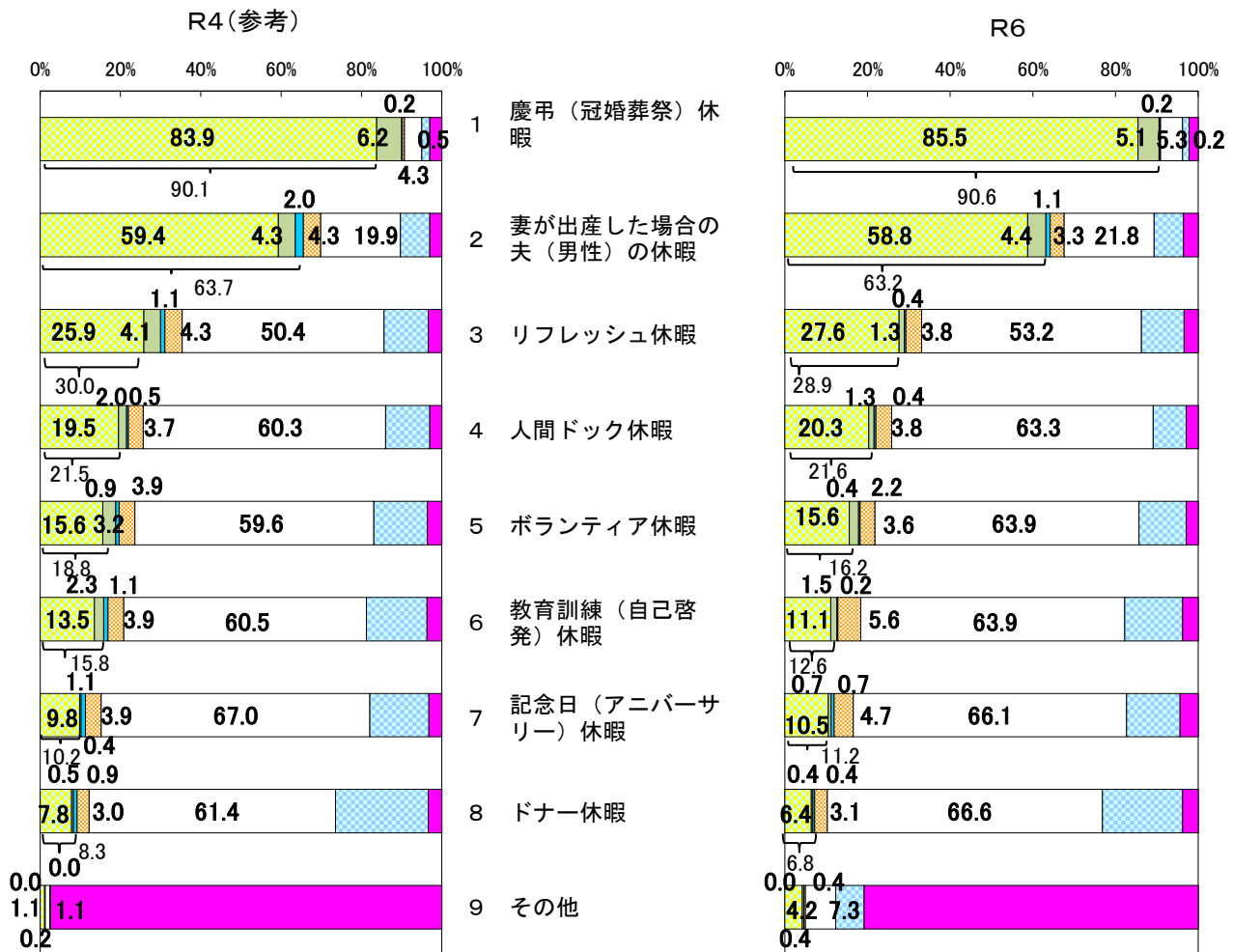
- 令和6年度の休暇制度に関する行動率は、各調査項目の平均で31.6%となっており、前回調査時に比べて0.7ポイント減少している。
- 令和6年度「実施予定なし」との回答は、50.5%となっており、前回調査時に比べ2.6ポイント増加している。



### 〈参考〉経年比較



○ 個々の項目をみると、「慶弔（冠婚葬祭）休暇」が最も高く90.6%、次いで「妻が出産した場合の夫（男性）の休暇」が63.2%などとなっている。



■既に実施中（有給） ■既に実施中（無給） ■今後実施予定 ■現在検討中 □実施予定なし □わからない ■不明

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

