

設問別調査結果

【利用上の注意】

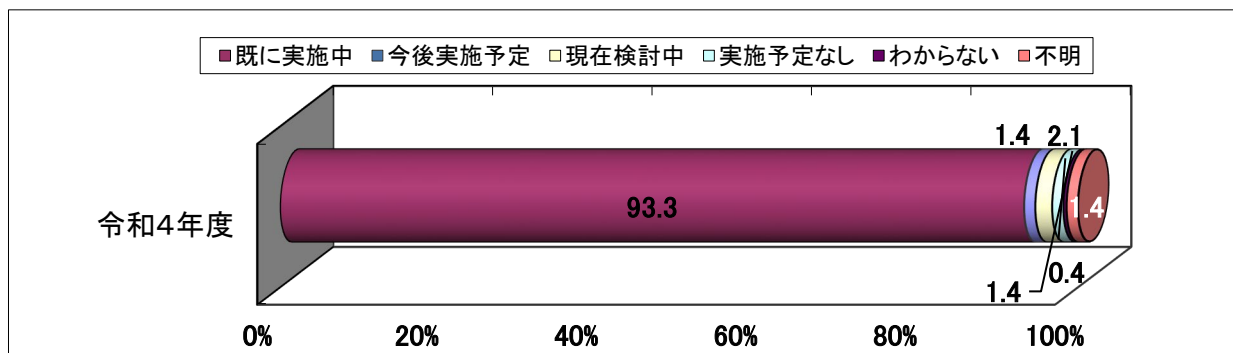
この報告書において「行動率」とは、各設問に「既の実施中」、「増やしている」、「規定あり」または「現在雇用している」などと回答した事業所の割合を示します。設問全体の行動率は、「その他」の項目を除く全項目の平均値を示します。

1 企業・事業所内における喫煙対策について

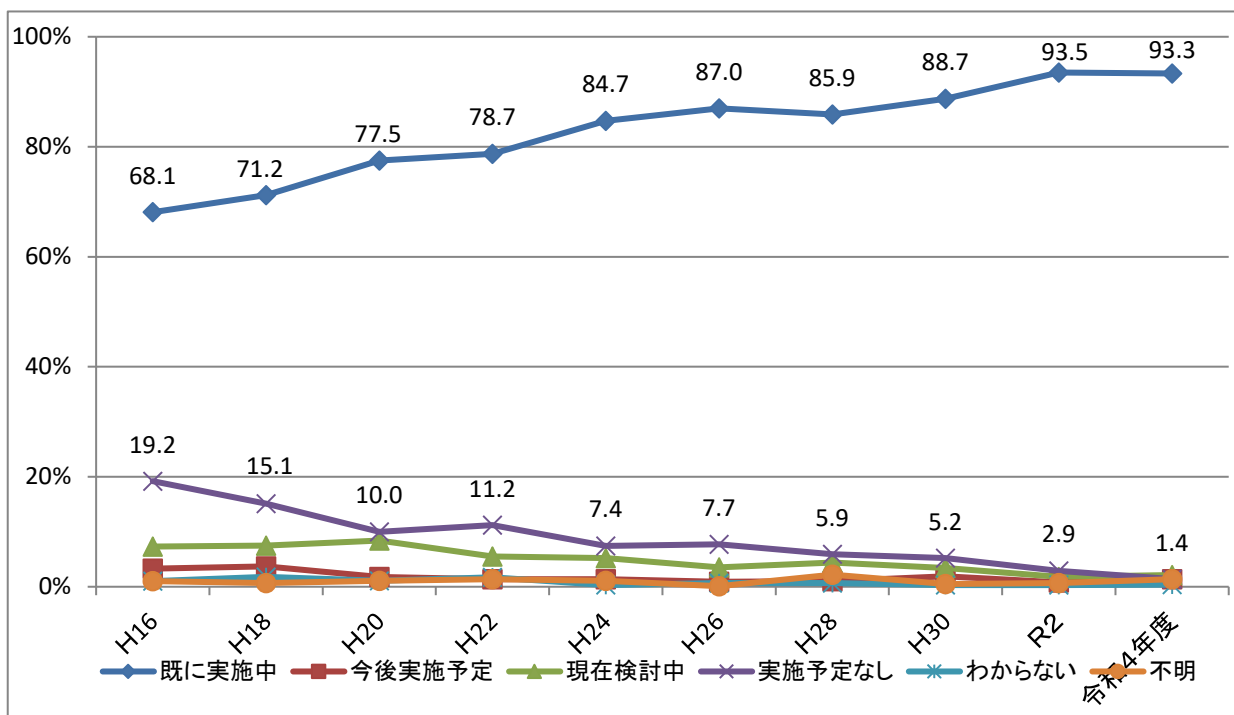
施設内の禁煙又は分煙を実施していますか。

施設内の禁煙又は分煙を実施している企業・事業所は9割前半

- 施設内の禁煙又は分煙の実施に関する行動率は、93.3%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。
- 次いで回答が多かったのは「現在検討中」の2.1%。
- 経年変化をみると、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16年度と比較して25.2ポイント増加している。
また、「実施予定なし」と回答した事業所は、年々減少傾向にあり、調査開始年度と比較す
ると17.8ポイント減少している。



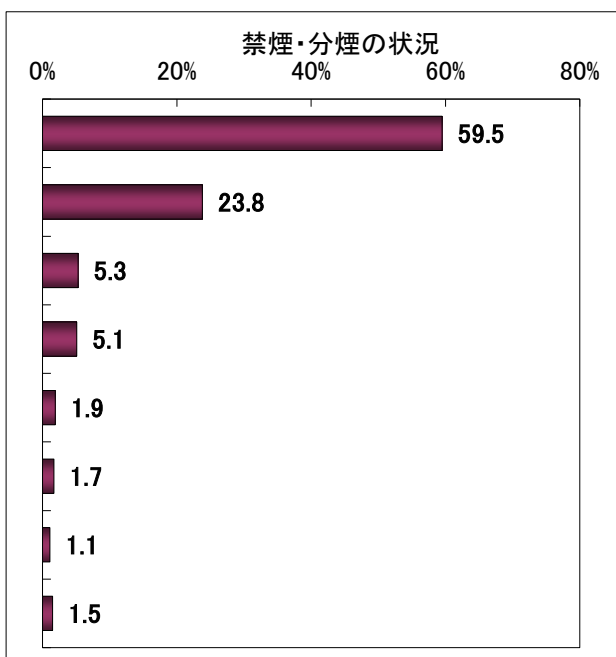
〈参考〉経年比較 {データラベルは「既に実施中」「実施予定なし」のもの(次ページ以降も原則同様)}



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、「施設内では喫煙できない」が最も多く59.5%、次いで「喫煙場所を個室として分離しており、煙は室外へ換気扇などで排出している」が23.8%などとなっている。

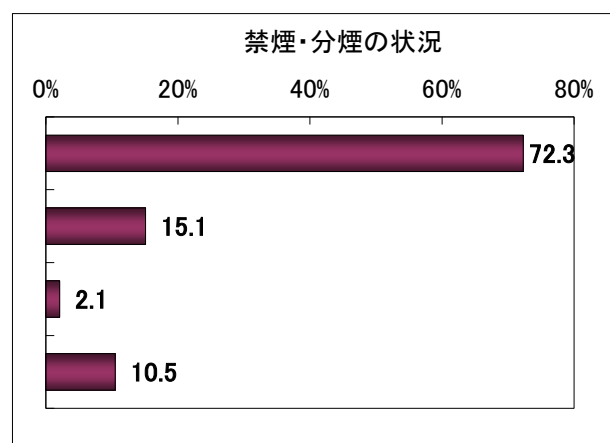
- 1 施設内では喫煙できない
- 2 喫煙場所を個室として分離しており、煙は室外へ換気扇などで排出している
- 3 喫煙場所は指定しているが、吸煙器や換気扇はなく、仕切りもない
- 4 その他
- 5 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しているが、仕切りはない
- 6 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しており、衝立やエアカーテンで仕切っている
- 7 喫煙場所を個室として分離しているが、煙は室外へ排出する機能はない
- 不明



健康増進法の改正に関する状況

- 健康増進法の改正に関する状況は、「健康増進法の改正は知っており、改正の内容も知っている」が最も多く72.3%、次いで「健康増進法の改正は知っているが、改正の内容は知らない」が15.1%などとなっている。

- 1 健康増進法の改正は知っており、改正の内容も知っている
- 2 健康増進法の改正は知っているが、改正の内容は知らない
- 3 健康増進法の改正も改正内容も知らない
- 不明



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

{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)}

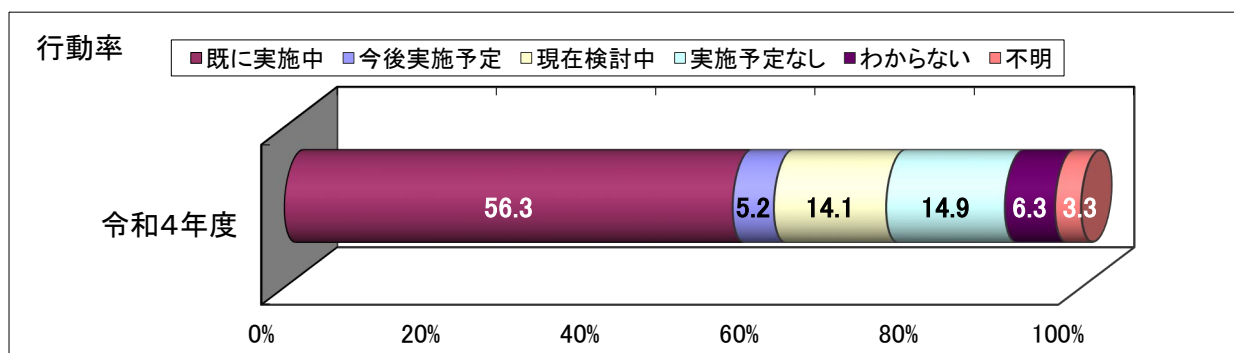


2 企業・事業所におけるメンタルヘルス対策について

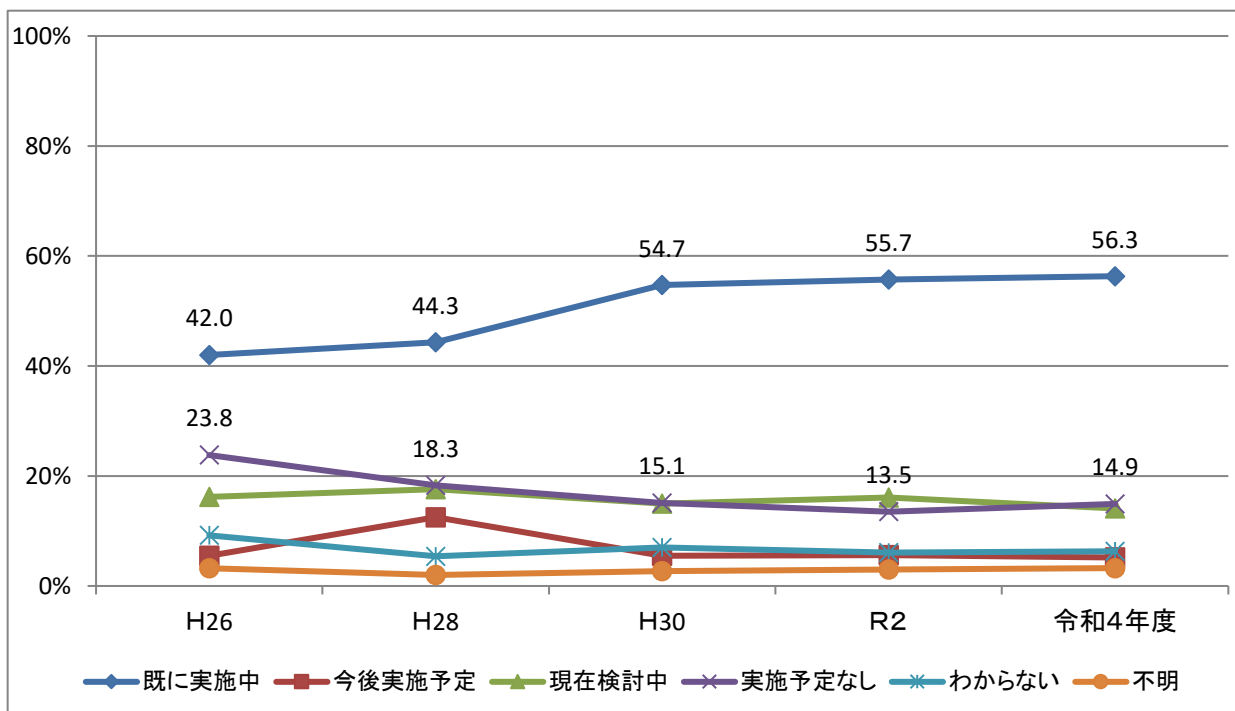
メンタルヘルスケアについて、どのような取組を行っていますか。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業・事業所は5割台後半

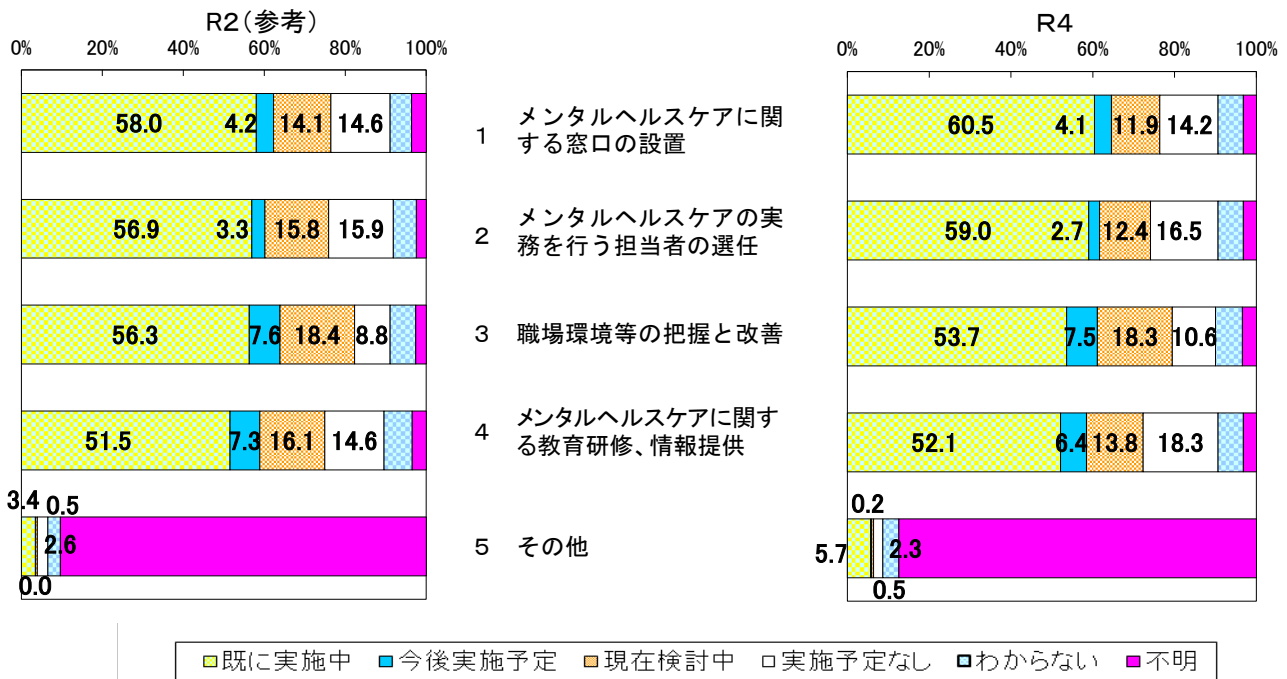
- 企業・事業所におけるメンタルヘルスケアに関する行動率は、各調査項目の平均で56.3%となっており、前回調査時に比べ0.6ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の14.9%。
- 経年比較をみると、調査開始以降、行動率は年々増加している。一方、「実施予定なし」の事業所は減少傾向で推移している。



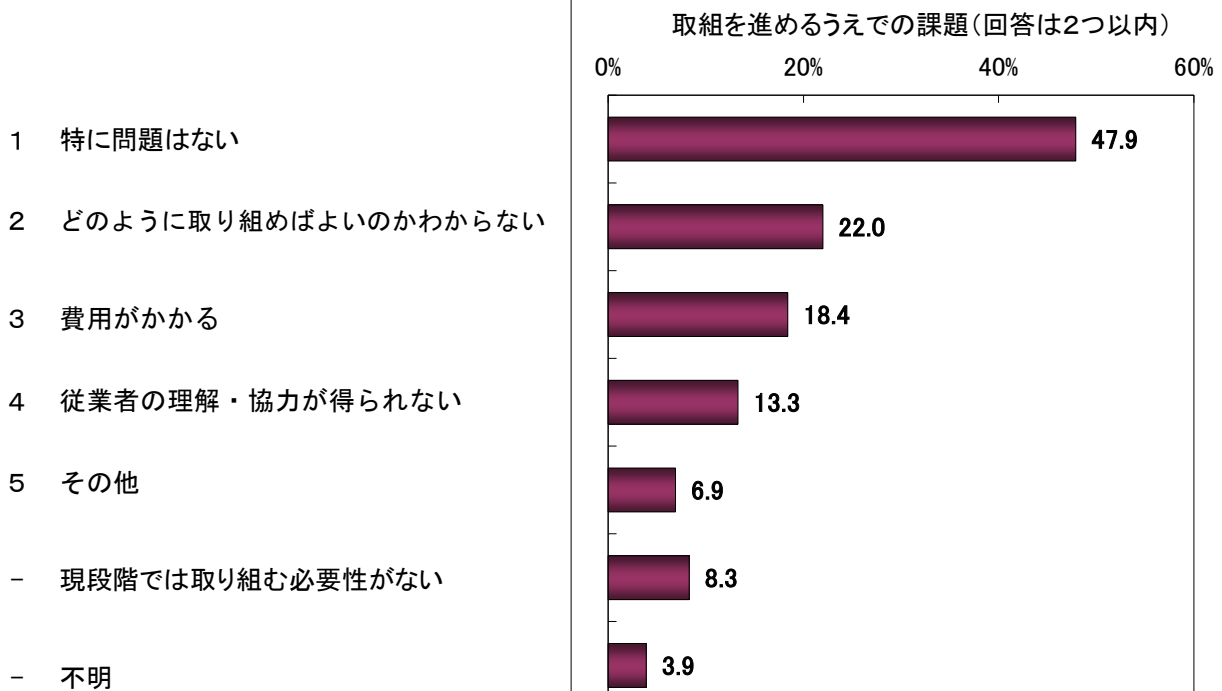
〈参考〉経年比較



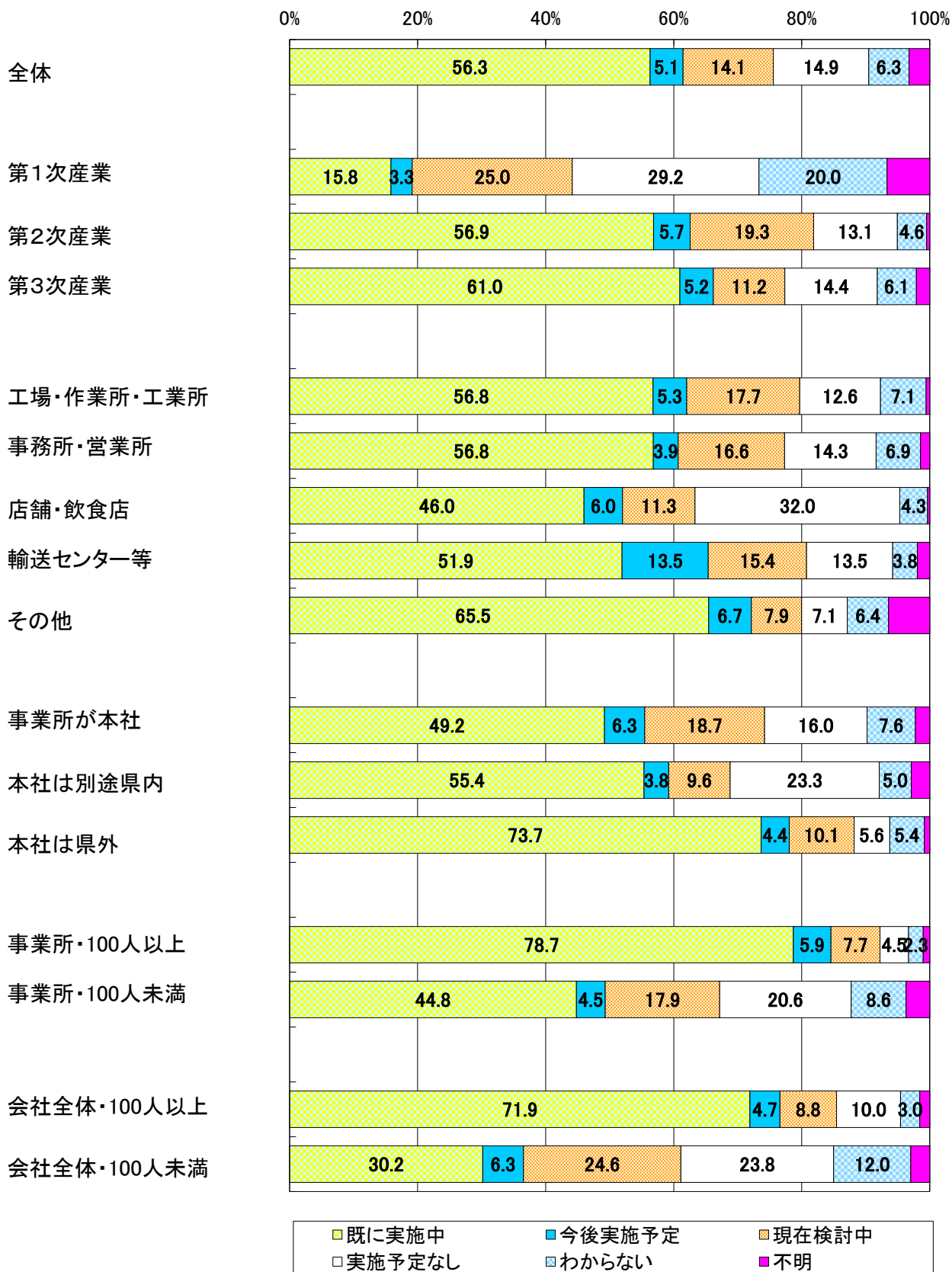
- 個々の項目をみると、「メンタルヘルスケアに関する窓口の設置」が最も高く60.5%、次いで「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」が59.0%などとなっている。



- 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47.9%、次いで「どのように取り組めばよいのかわからない」が22.0%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8.3%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

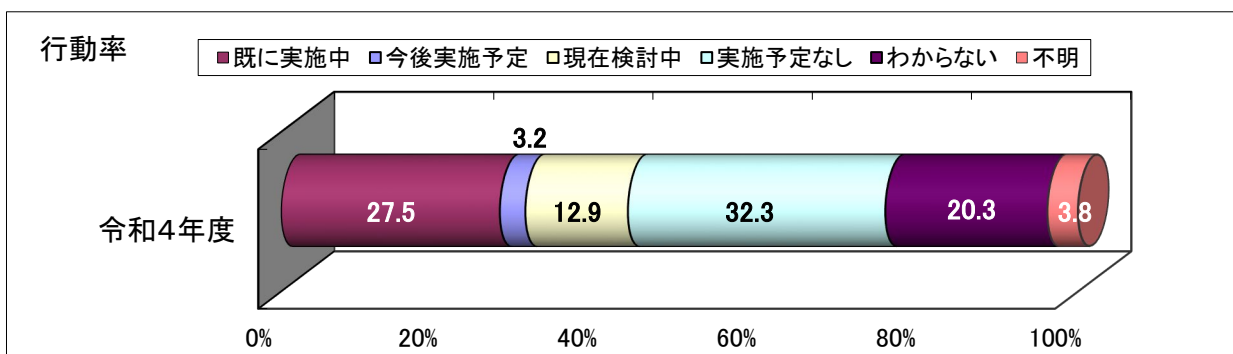


3 ひとにやさしいまちづくりへの取組について

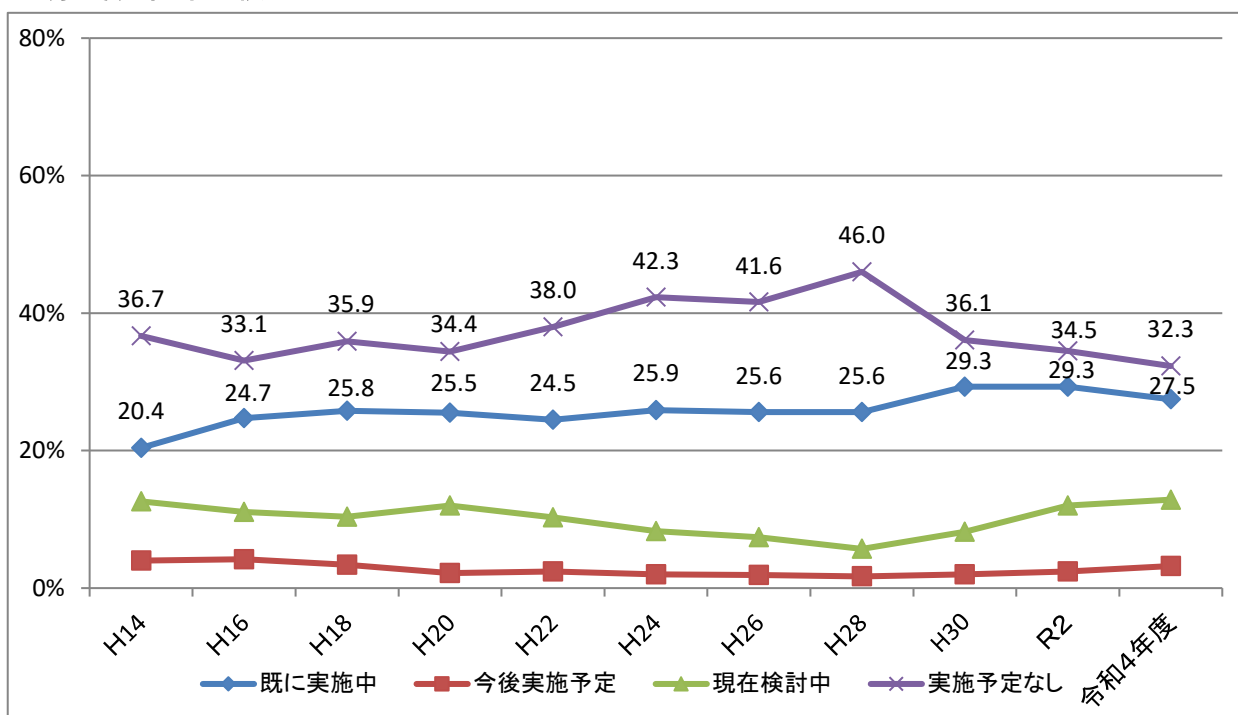
「ひとにやさしいまちづくり」を推進するため、どのような取組を行っていますか。

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2割台後半

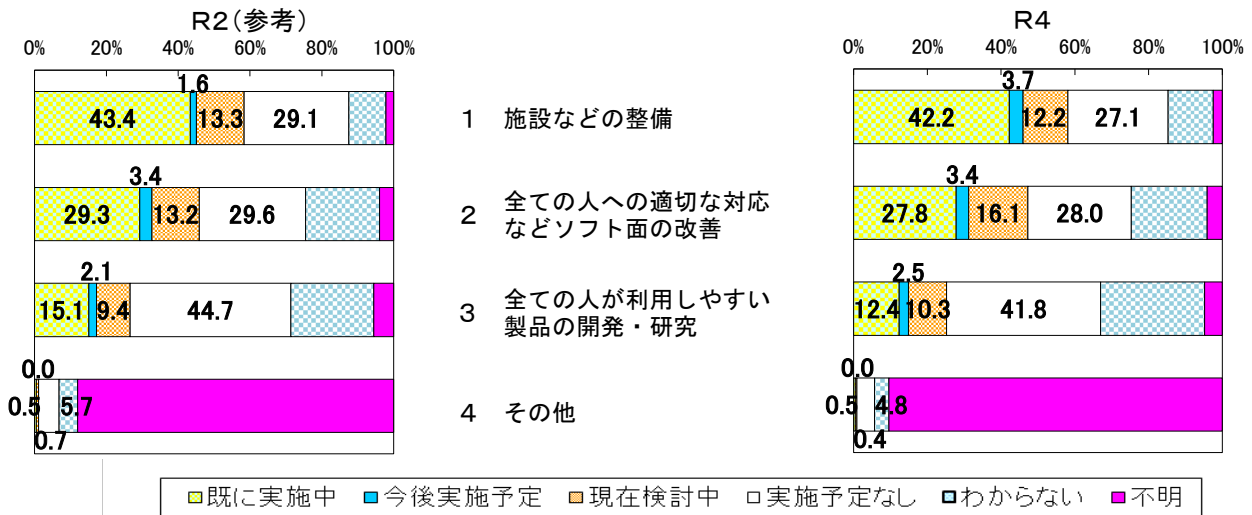
- ひとにやさしいまちづくりへの取組に関する行動率は、各調査項目の平均で27.5%となっており、前回調査時と比べ1.8ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の32.3%。
- 経年比較をみると、行動率は平成30年度調査時に増加し、それ以降はほぼ変化していない。



〈参考〉経年比較

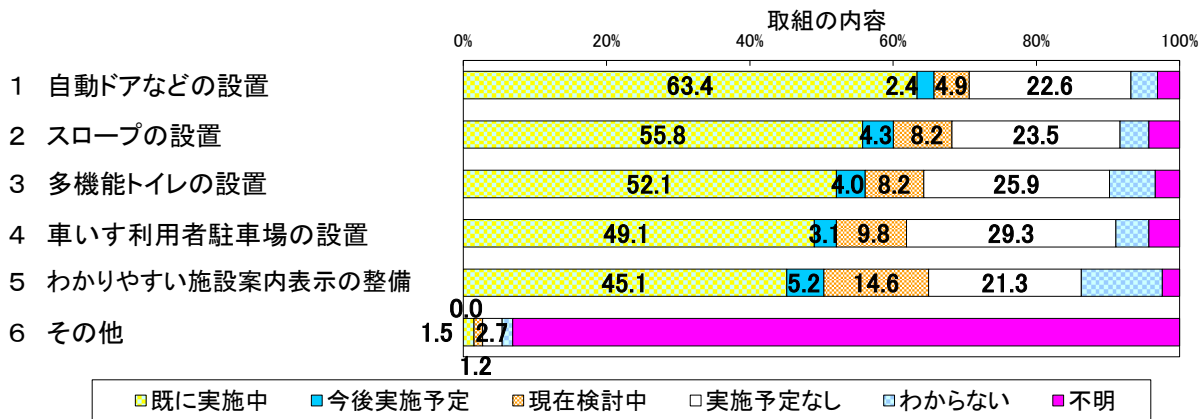


○ 個々の項目を見ると、「施設などの整備」が最も高く42.2%、次いで、「全ての人への適切な対応などソフト面の改善」が27.8%「全ての人を利用しやすい製品の開発・研究」が12.4%などとなっている。



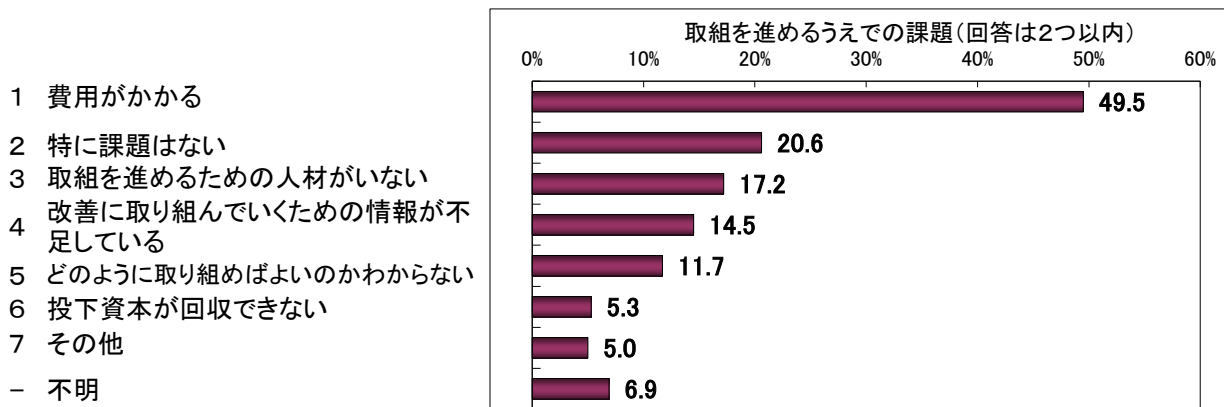
「施設などの整備」の内容（「既に実施中」、「今後実施予定」又は「現在検討中」と回答した企業・事業所のみ）

○ 「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63.4%、次いで「スロープの設置」が55.8%などとなっている。

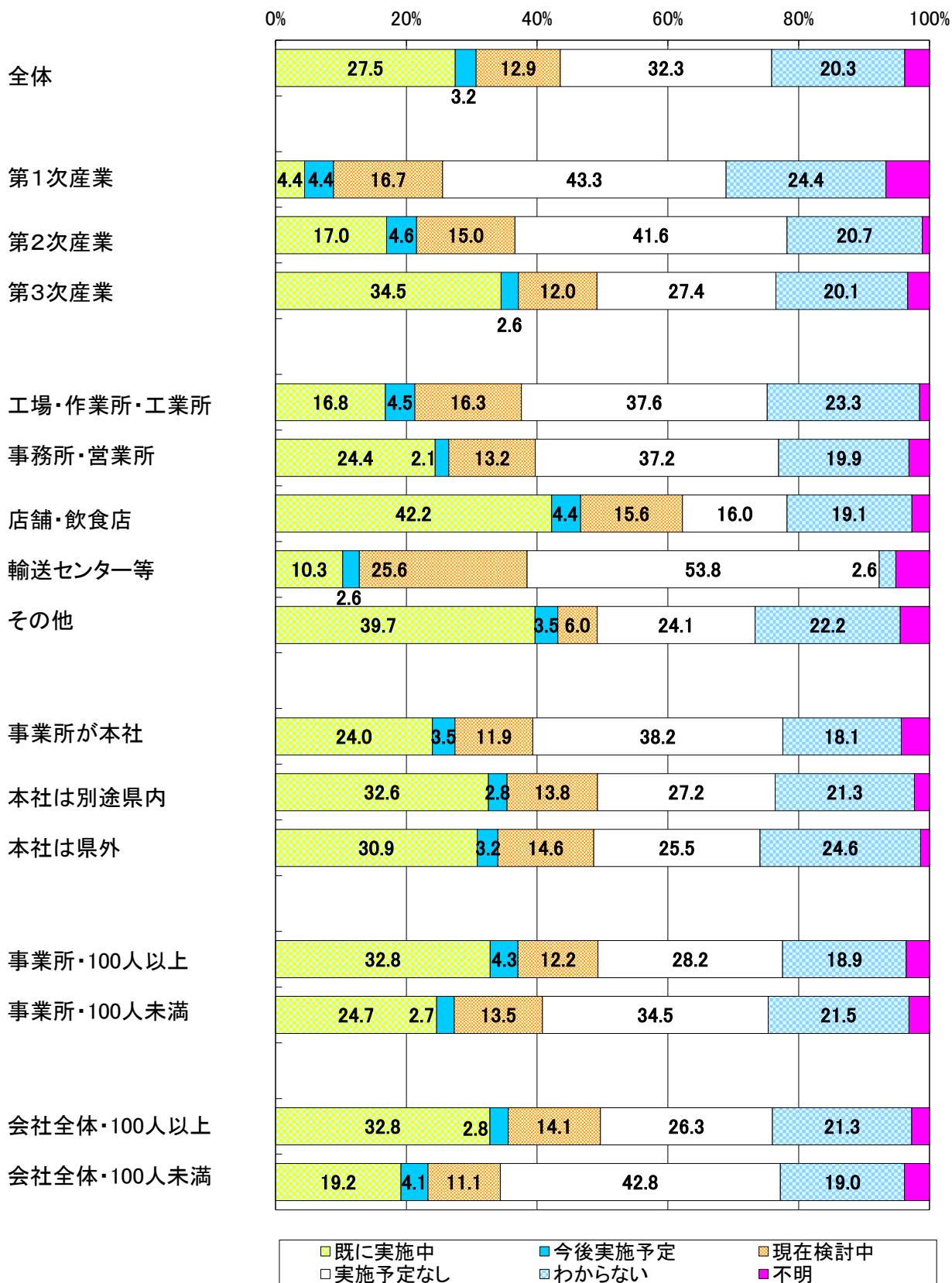


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く49.5%、次いで「特に課題はない」が20.6%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

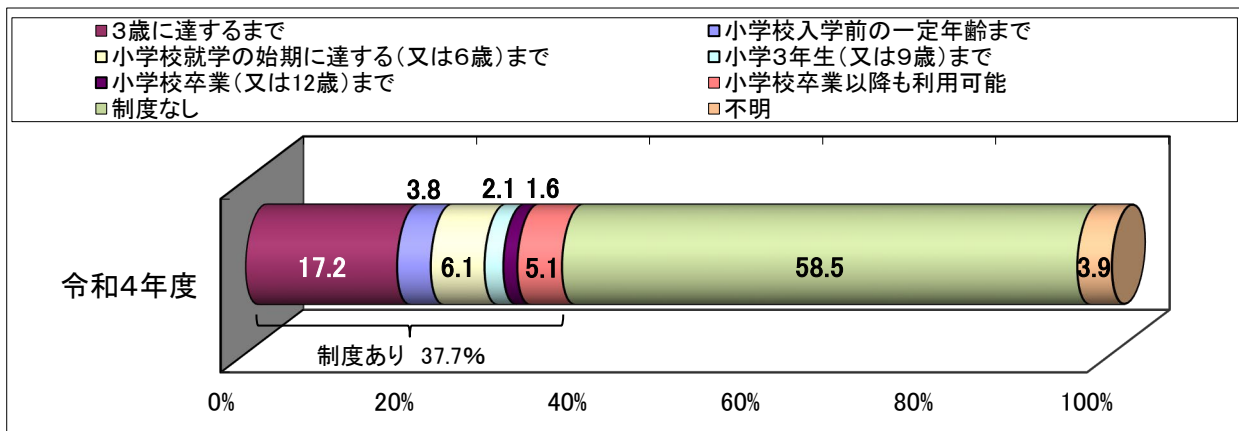


4 従業員の子育て支援に関する取組について

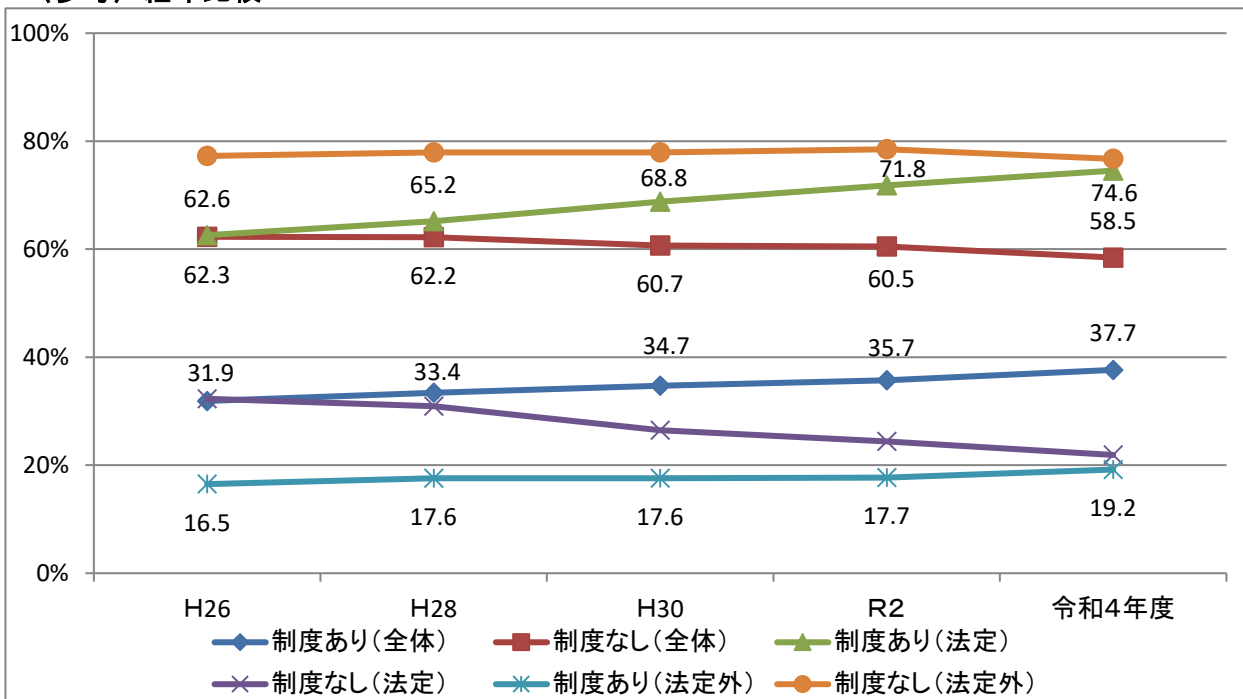
従業員の子育てに対する支援のため、どのような取組を行っていますか。

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3割台後半

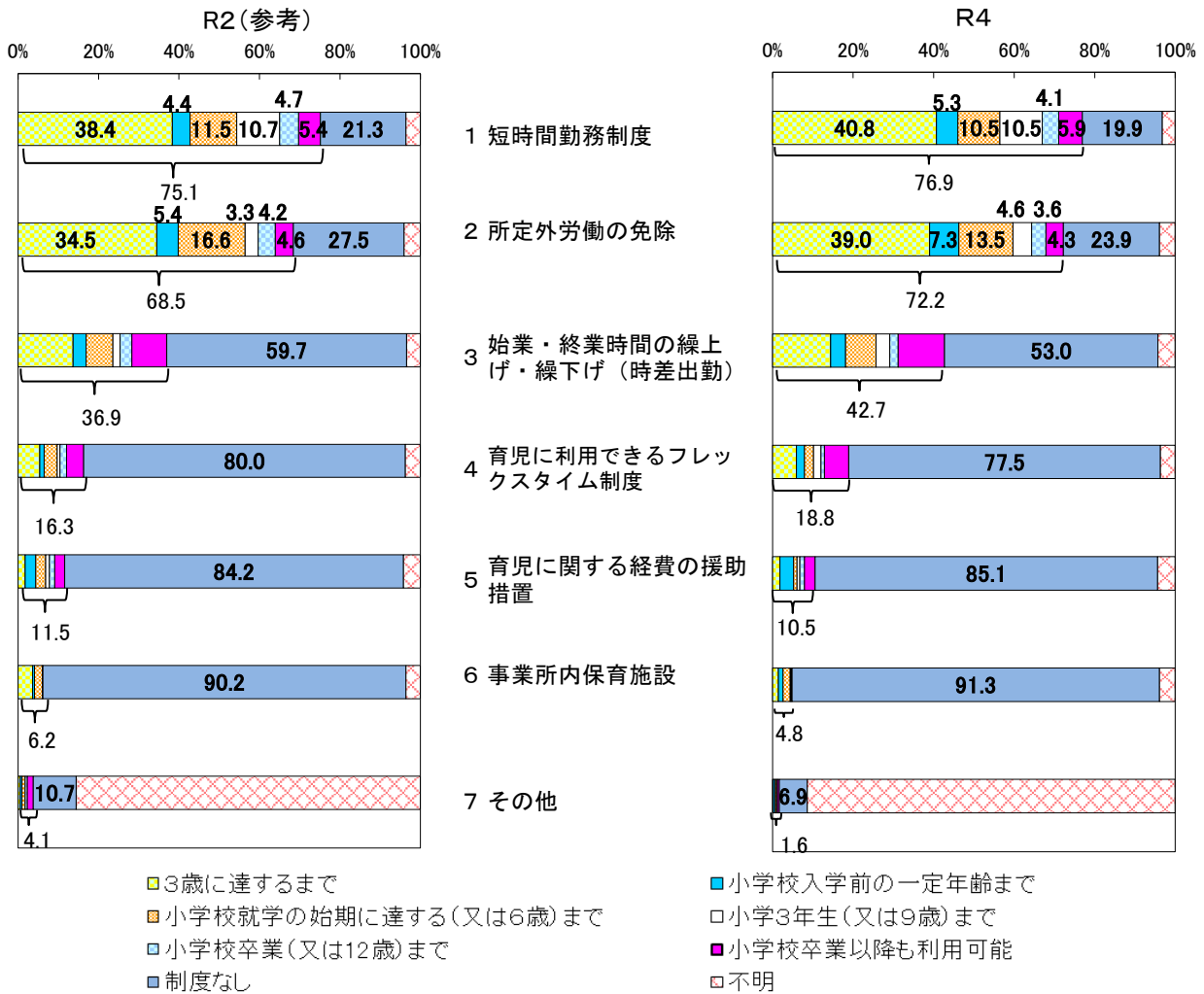
- 従業員の子育てに対する支援への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で37.7%となっており、前回調査時に比べ2.0ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 子育て支援に関しての制度がない企業・事業所は、各調査項目の平均で58.5%となっており、割合が最も高くなっている。
- 行動率を項目ごとに、法定（短時間勤務制度、所定外労働の免除）、法定外（フレックスタイム制度、時差出勤、事業所内保育施設、育児経費の援助措置）で見ると、法定の項目の平均は74.6%であり、前回調査時に比べ2.8ポイント増加している。また、法定外の項目の平均は19.2%であり、前回調査時に比べ1.5ポイント増と、ほとんど変化していない。



〈参考〉経年比較



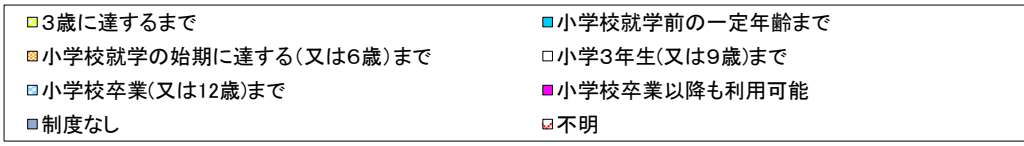
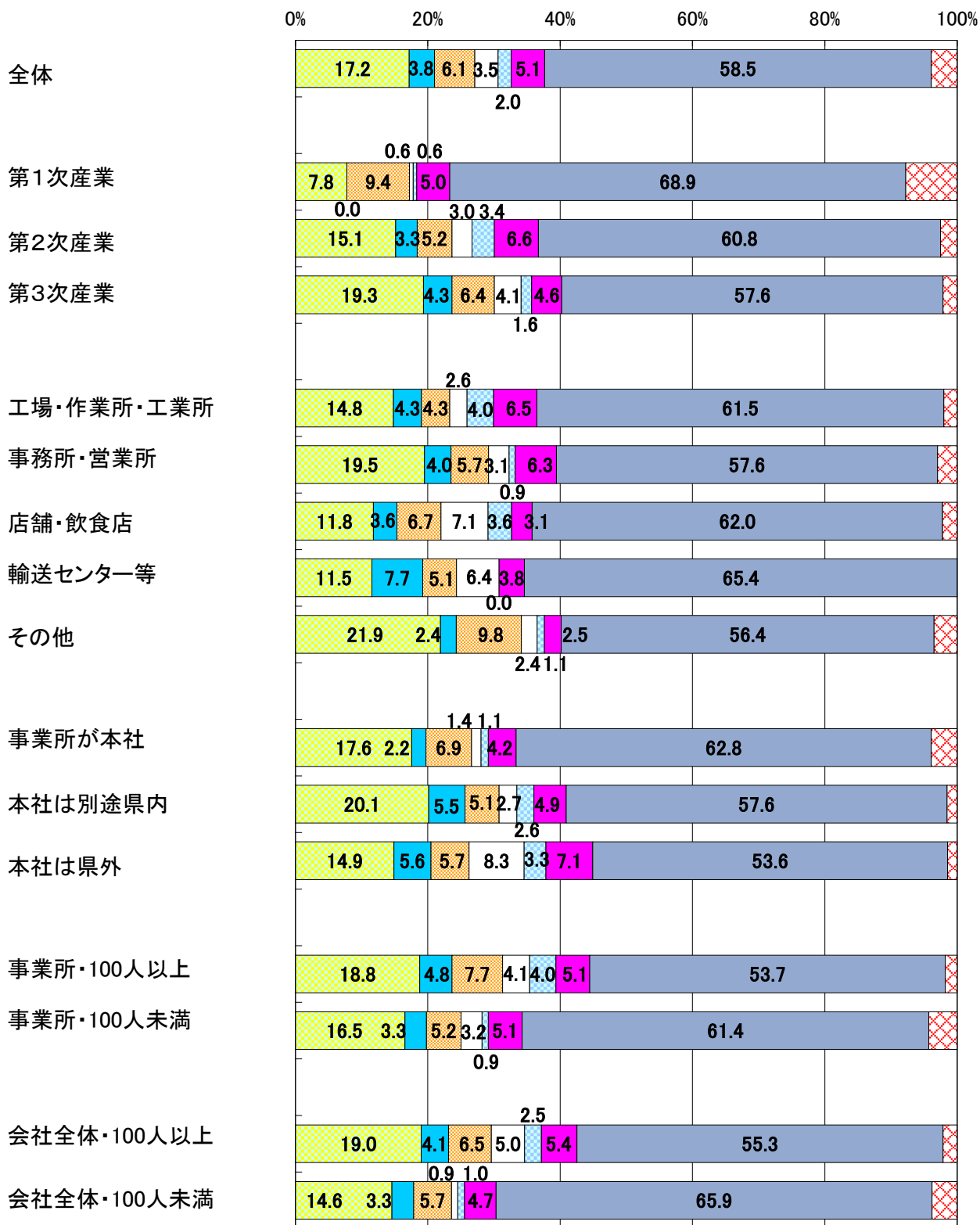
○ 個々の項目をみると、「短時間勤務制度」が最も高く76.9%、次いで「所定外労働の免除」が72.2%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤）」が42.7%などとなっている。



令和4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			
①短時間勤務制度	564 100.0	230 40.8	30 5.3	59 10.5	59 10.5	23 4.1	33 5.9	434 76.9	112 19.9	18 3.2
②所定外労働の免除	564 100.0	220 39.0	41 7.3	76 13.5	26 4.6	20 3.6	24 4.3	407 72.2	135 23.9	22 3.9
③育児に利用できるフレックスタイム制度	564 100.0	33 5.9	11 2.0	13 2.3	10 1.8	5 0.9	34 6.0	106 18.8	437 77.5	21 3.7
④始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ(時差出勤)	564 100.0	81 14.4	21 3.7	43 7.6	19 3.4	12 2.1	65 11.5	241 42.7	299 53.0	24 4.3
⑤事業所内保育施設	564 100.0	8 1.4	7 1.2	10 1.8	1 0.2	1 0.2	0 0.0	27 4.8	515 91.3	22 3.9
⑥育児に関する経費の援助措置	564 100.0	10 1.8	19 3.4	5 0.9	4 0.7	6 1.1	15 2.7	59 10.5	480 85.1	25 4.4
⑦その他	564 100.0	1 0.2	2 0.4	2 0.4	0 0.0	1 0.2	3 0.5	9 1.6	39 6.9	516 91.5

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

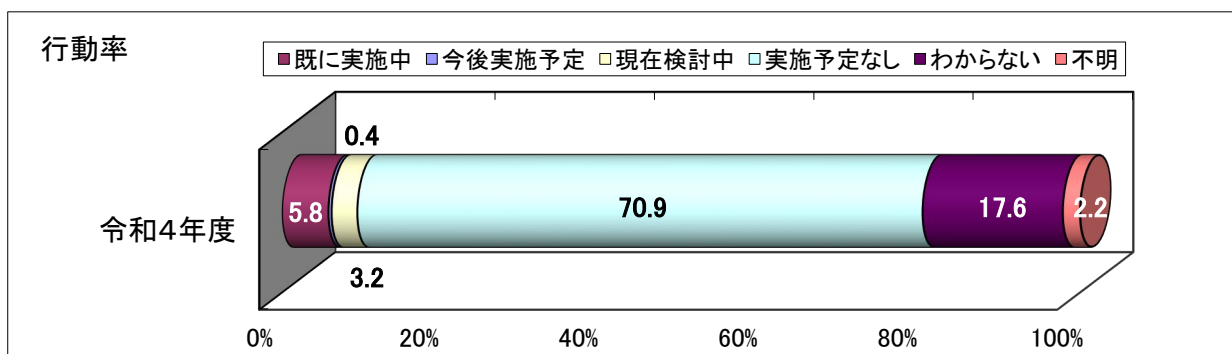


5 地域で行う子育て支援サービスに関する取組について

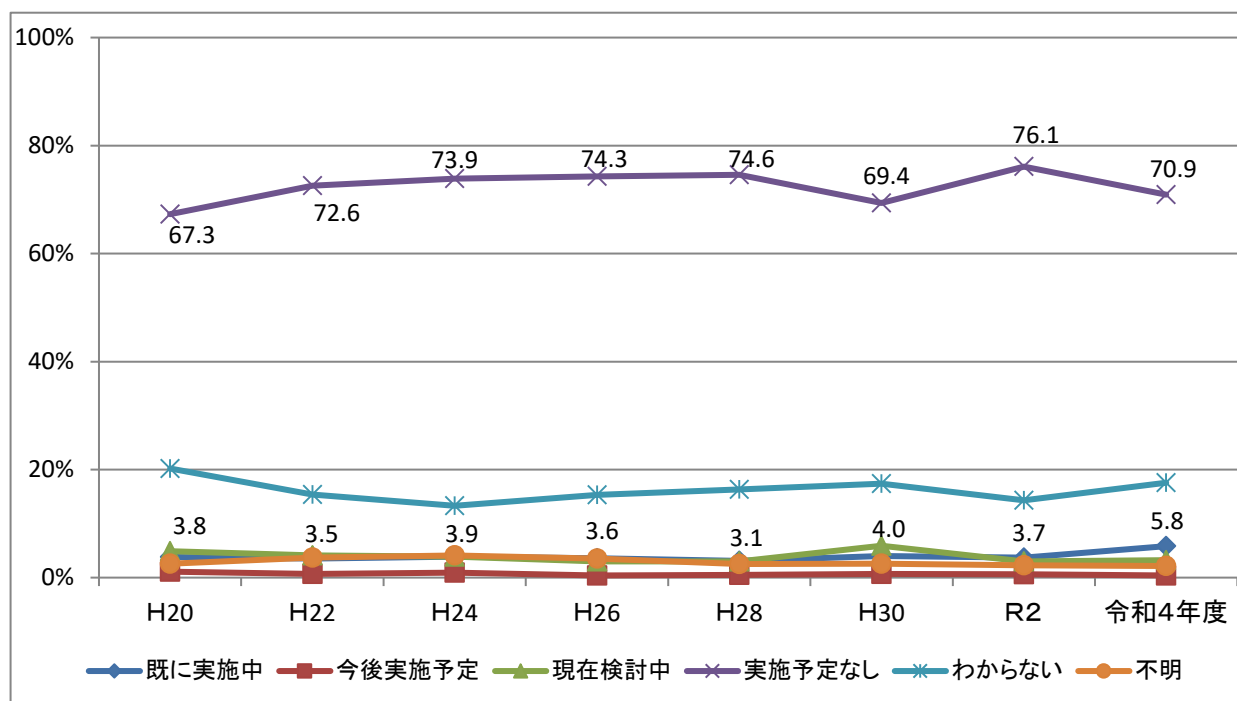
子育て支援サービスへの協力や協賛などを行っていますか。

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

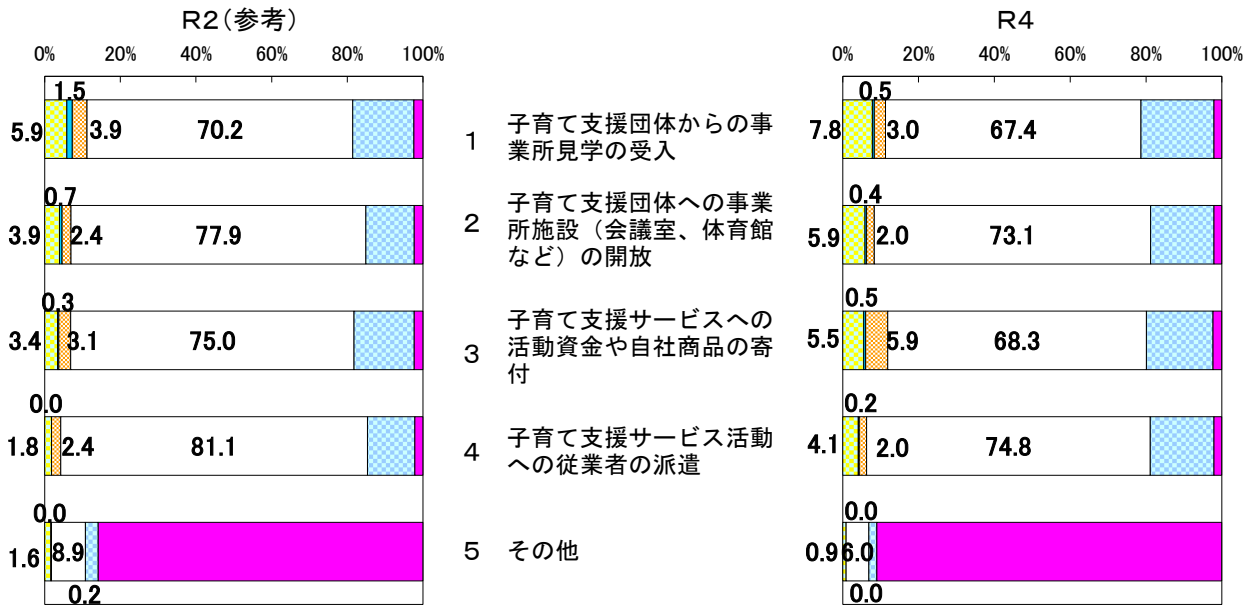
- 子育て支援サービスへの協力や協賛に関する行動率は、各調査項目の平均で5.8%となっており、前回調査時と比べ2.1ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の70.9%。
- 経年比較をみると、平成20年度の調査開始以降、行動率はほとんど動きがない状態である。



〈参考〉経年比較

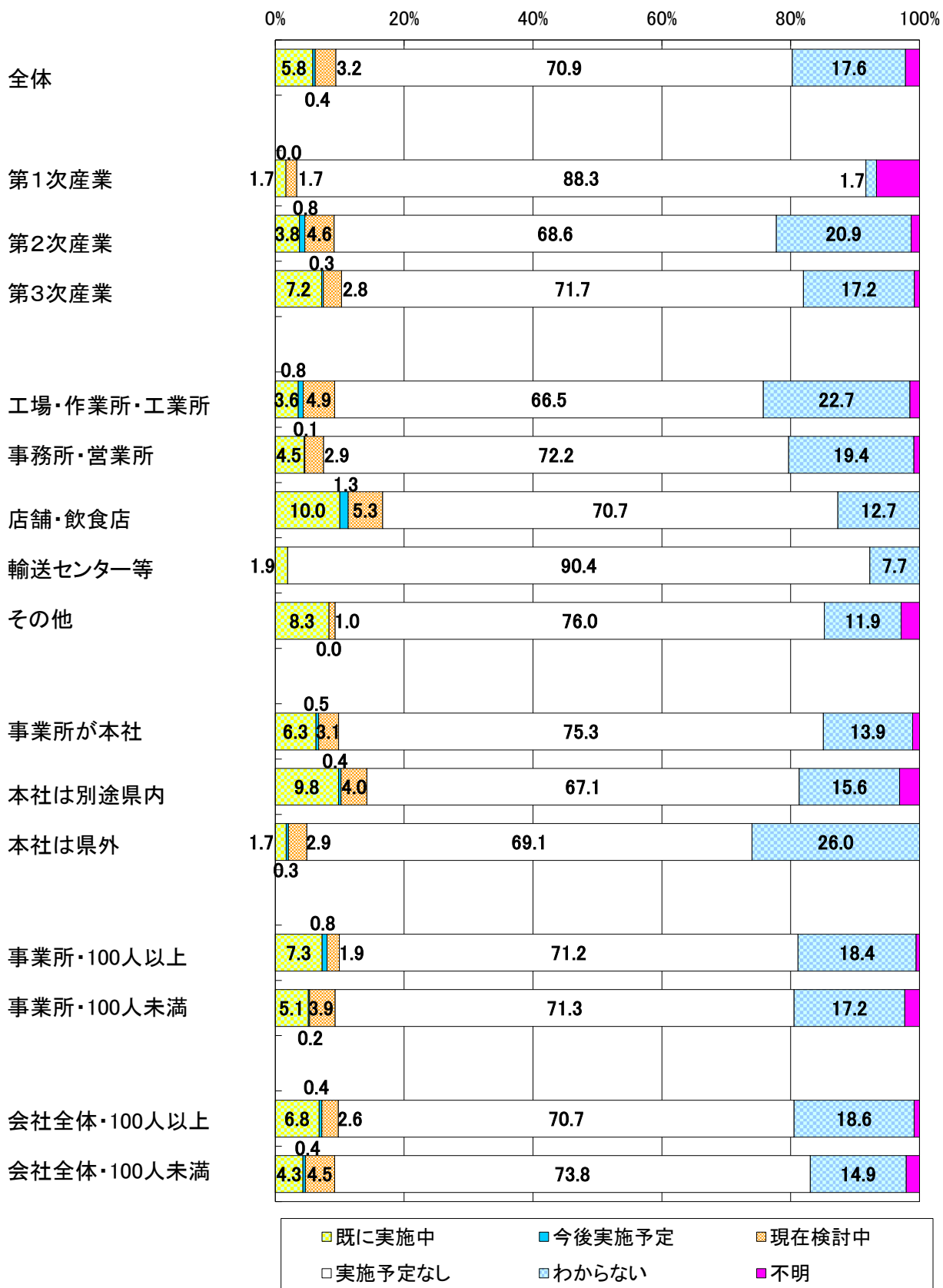


○ 個々の項目をみると、「子育て支援団体からの事業所見学の受入」が最も高く7.8%、次いで「子育て支援団体への事業所施設（会議室、体育館など）の開放」が5.9%などとなっている。



■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、従業者規模別

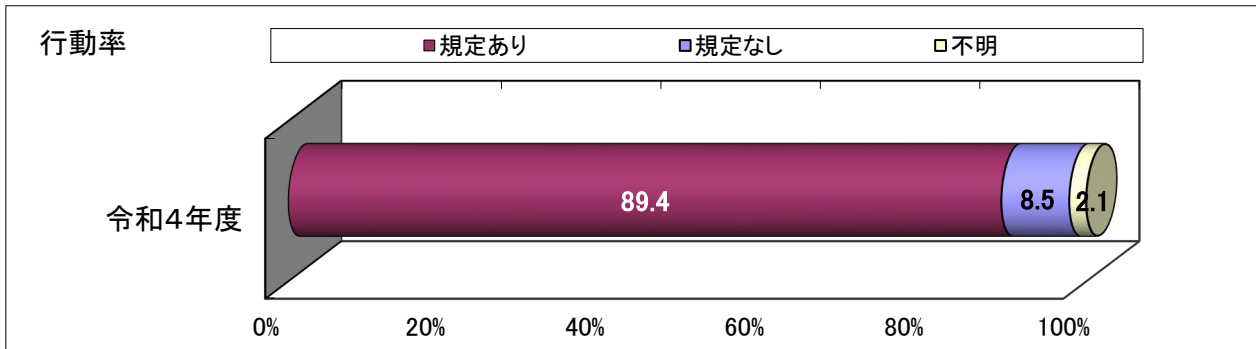


6 - 1 育児休業への取組について

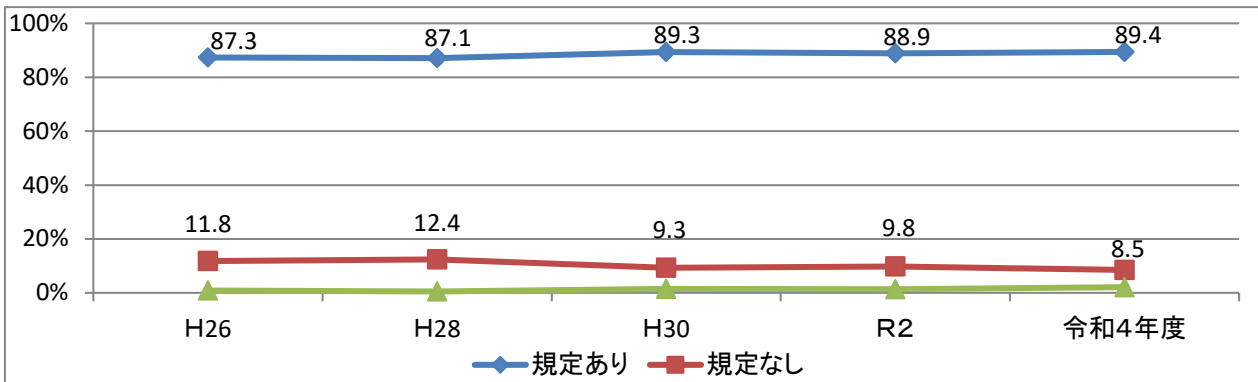
育児休業に関して制度化（規定化）していますか。

育児休業に関して制度化している企業・事業所は約9割

- 育児休業の制度化（規定化）に関する行動率は、89.4%となっており、前回調査時に比べ0.5ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。

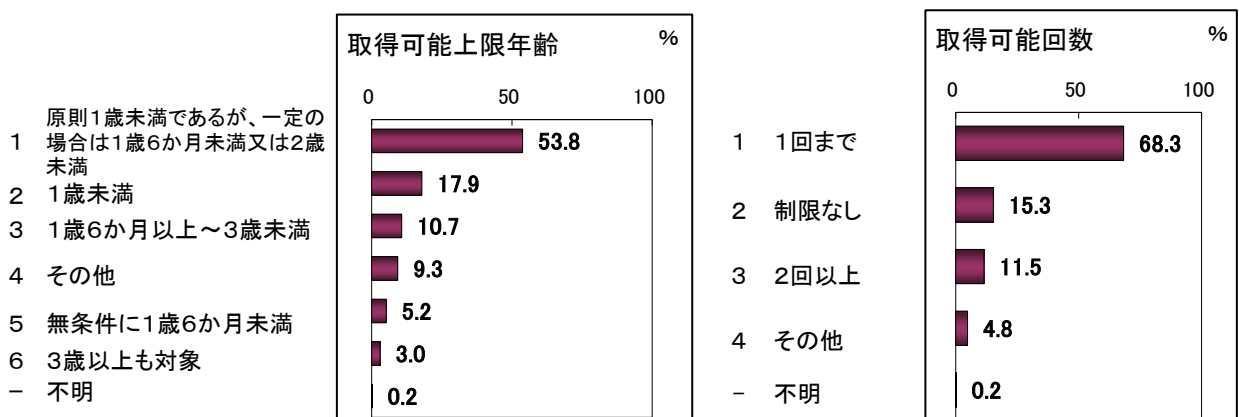


〈参考〉経年比較

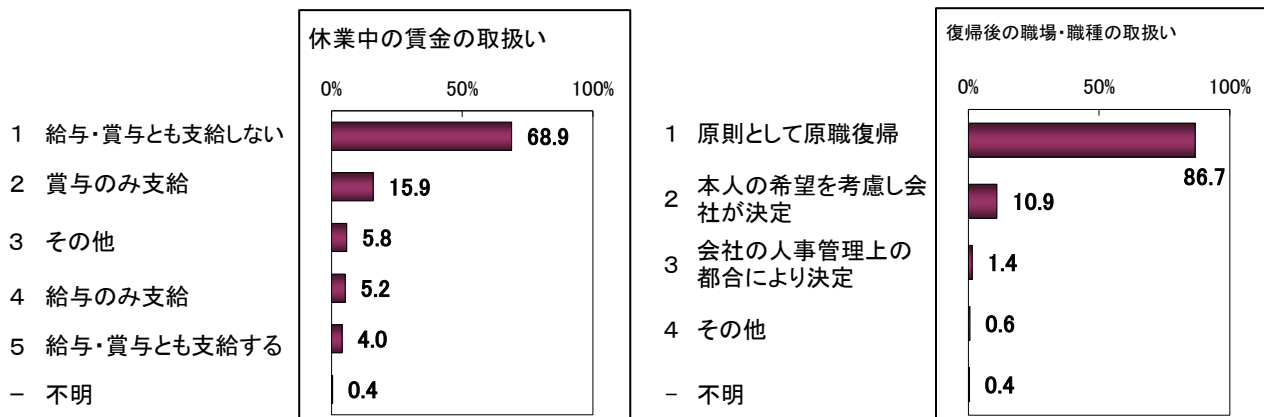


(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能上限年齢」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」が最も高く53.8%、次いで「1歳未満」が17.9%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」が最も高く68.3%、次いで「制限なし」が15.3%などとなっている。

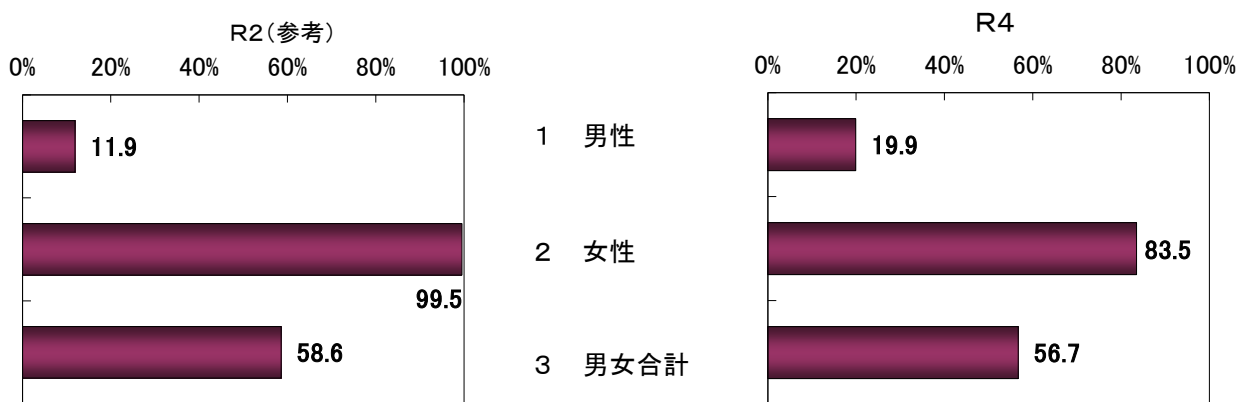


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く68.9%、次いで「賞与のみ支給」が15.9%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く86.7%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が10.9%などとなっている。



(2) 育児休業の取得率

- 育児休業の取得率は男性が19.9%、女性が83.5%となっている。

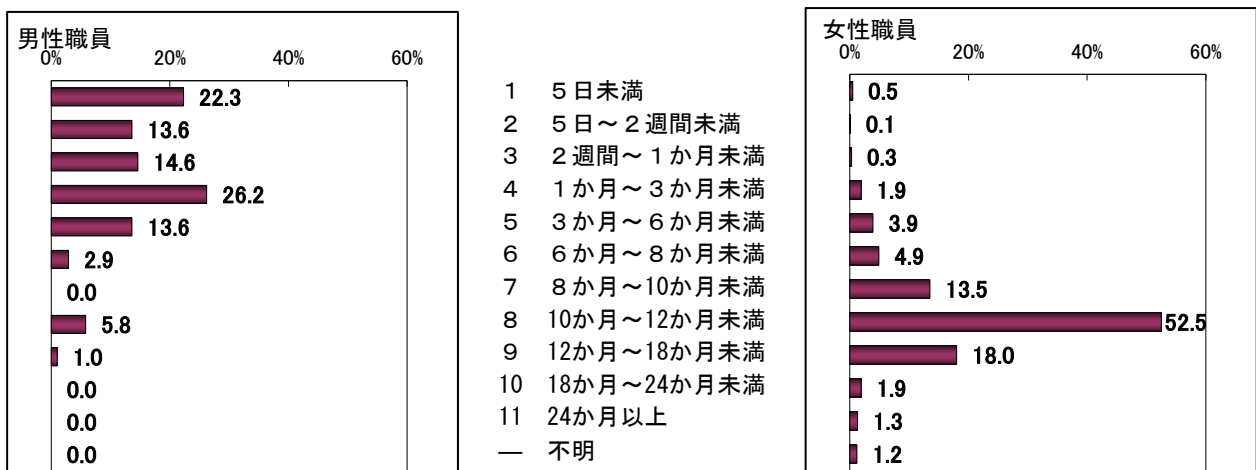


※R2は、R2.4.30までの休業取得者/H31.4.1～R2.3.31の出産者

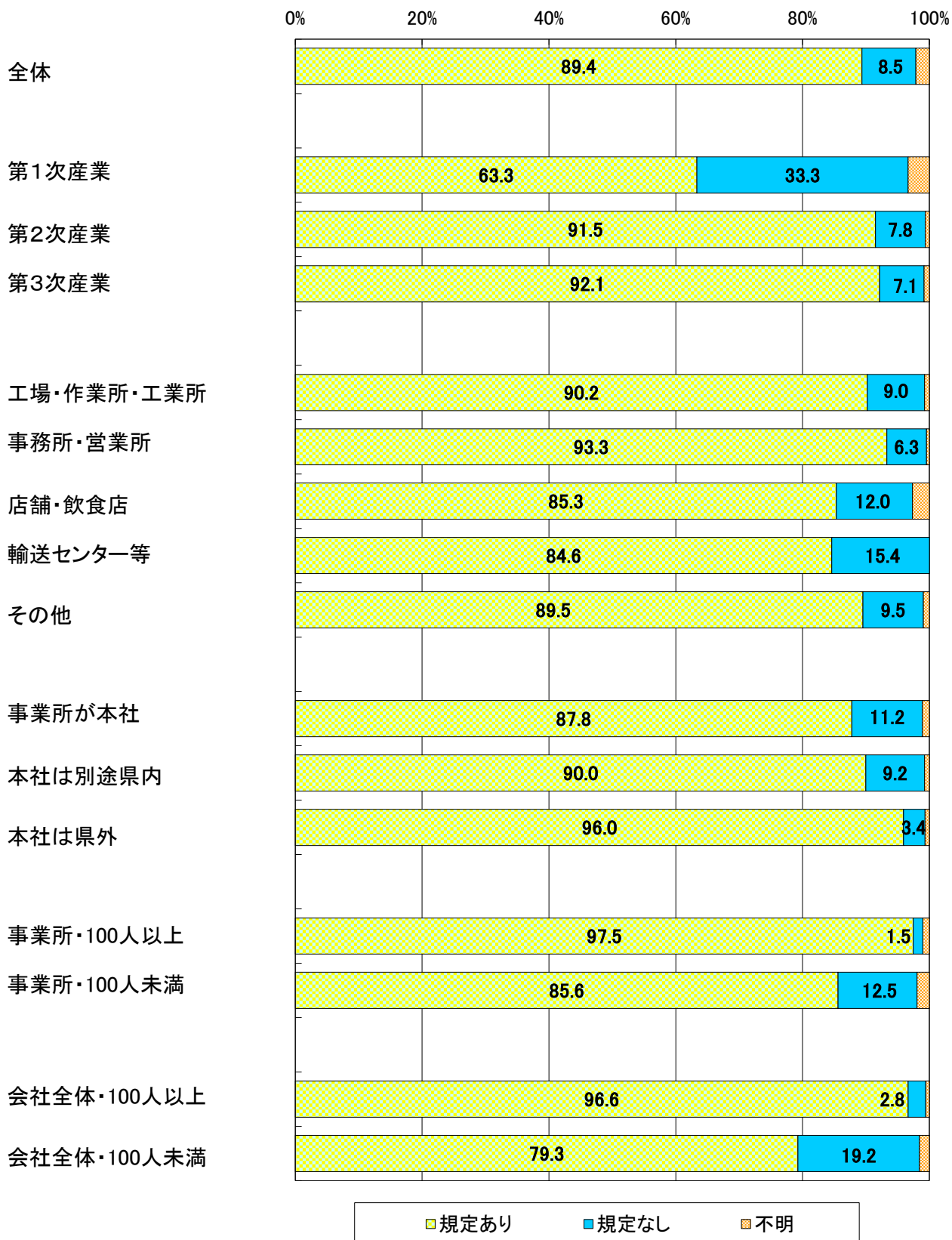
$$\text{育児休業の取得率 (\%)} = \frac{\text{(A)のうち令和4年4月30日までの間に育児休業を取得した人数(休業の申出者を含む)}}{\text{令和3年4月1日から令和4年3月31日までの出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の人数(A)}}$$

(3) 育児休業の取得期間

- 育児休業の取得期間は男性が1か月～3か月未満が最も高く26.2%、女性が10か月～12か月未満が最も高く52.5%となっている。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

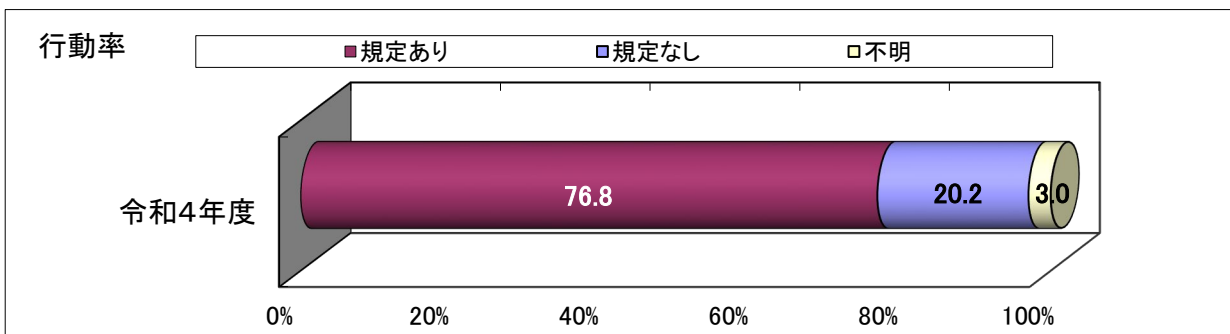


6 - 2 子の看護休暇への取組について

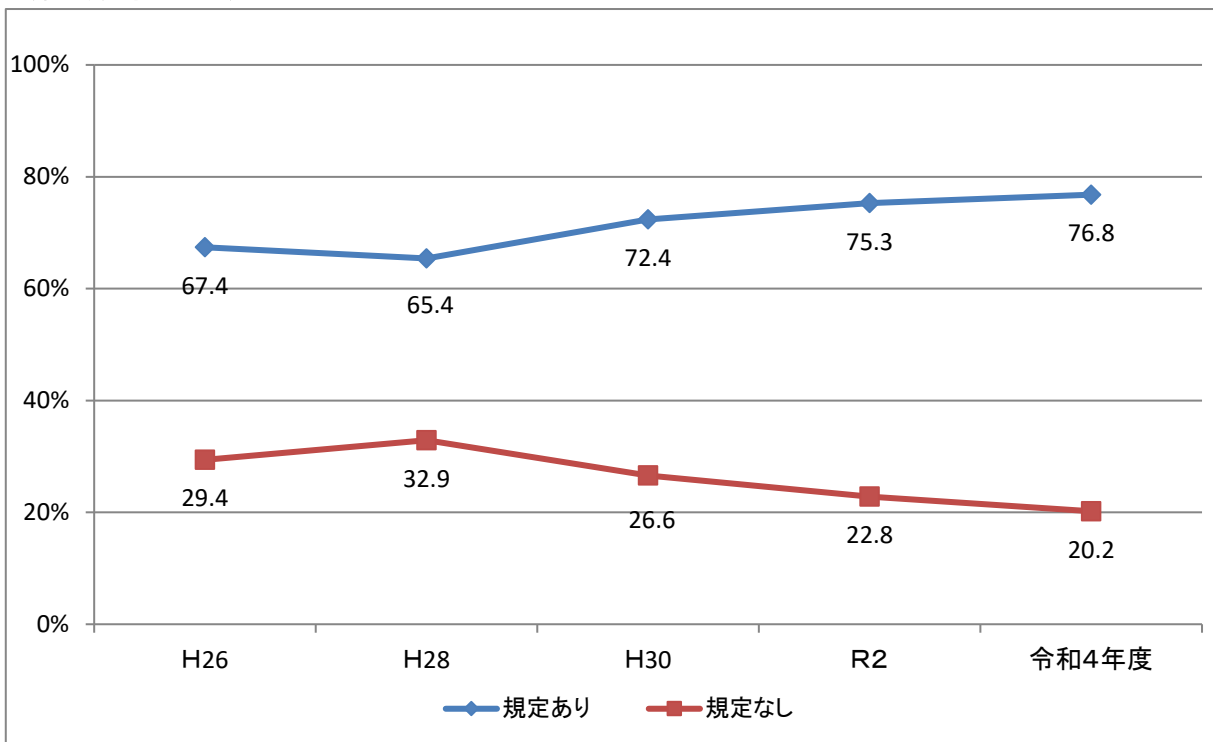
子の看護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

子の看護休暇に関して制度化している企業・事業所は7割台後半

- 子の看護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、76.8%となっており、前回調査時に比べ1.5ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 経年変化をみると、行動率は平成30年度調査以降増加傾向で推移している。

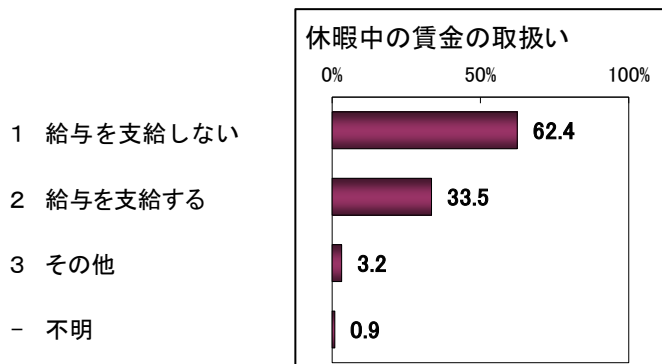
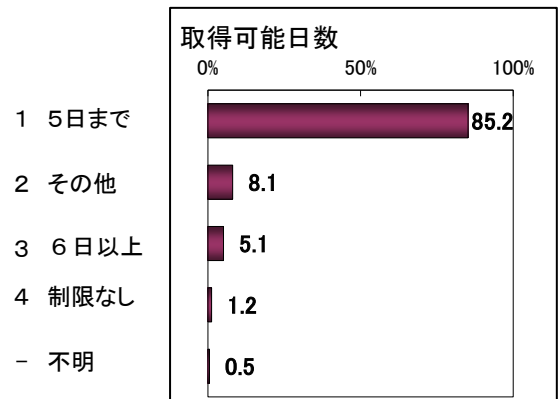
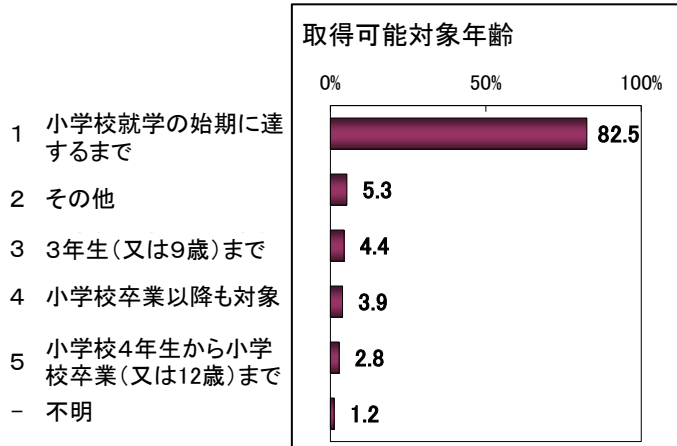


〈参考〉経年比較



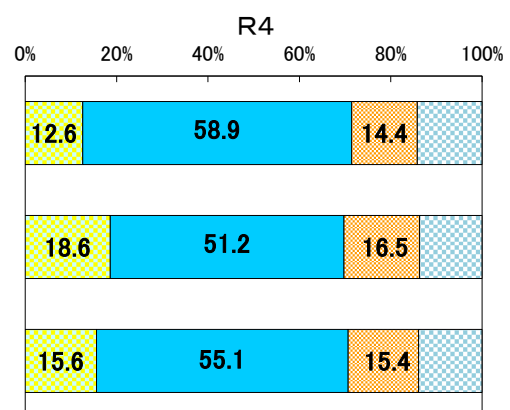
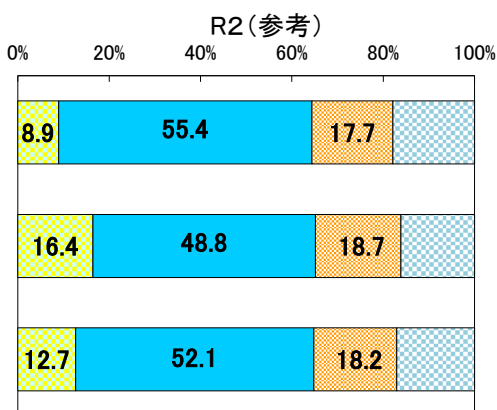
(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く82.5%、次いで「その他」5.3%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」が最も高く85.2%、次いで「その他」が8.1%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」が最も高く62.4%、次いで「給与を支給する」が33.5%などとなっている。



(2) 看護休暇の利用

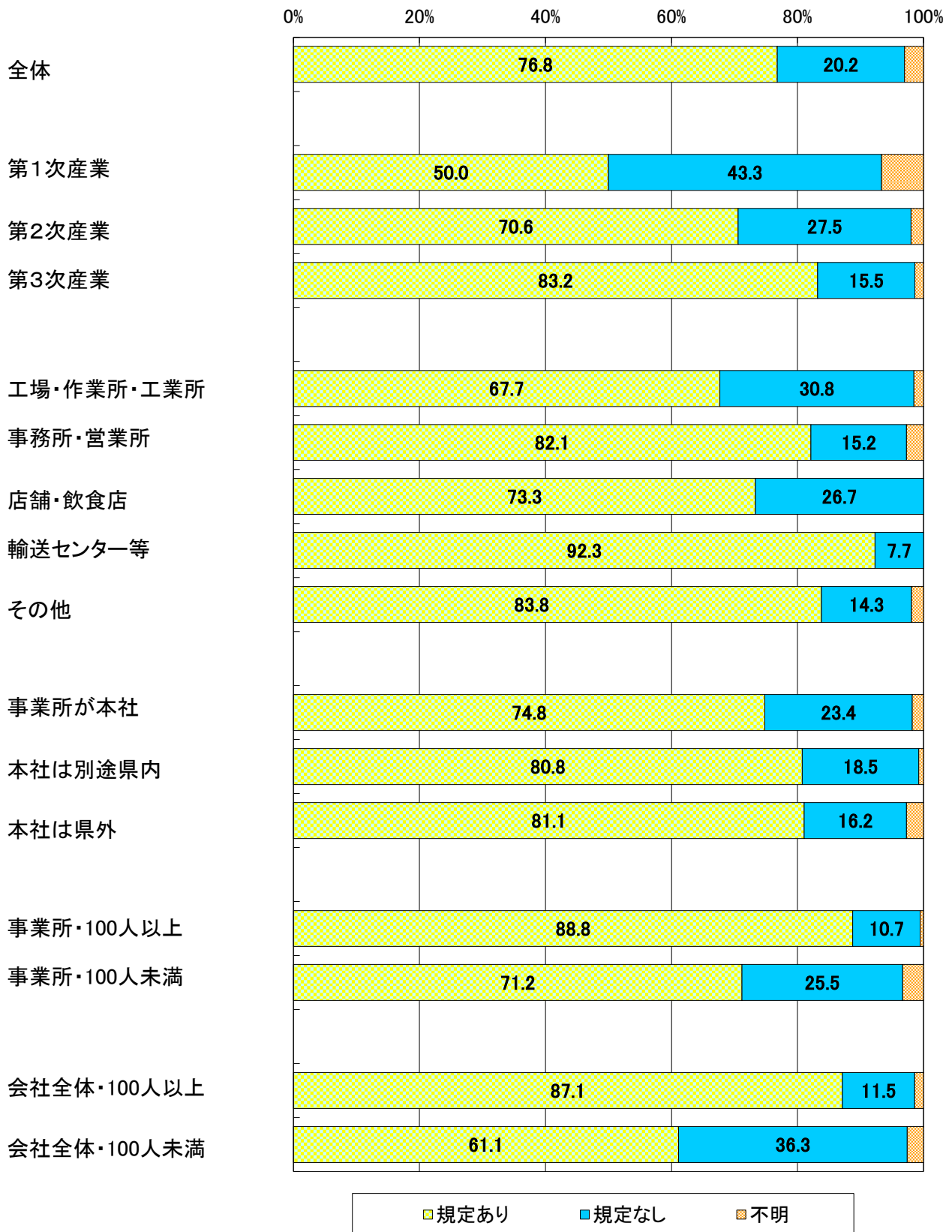
- 令和2年4月1日から令和4年3月31日までの間の、子の看護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は12.6%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は18.6%となっている。



※R2はH31.4.1~R2.3.31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、従業員規模別

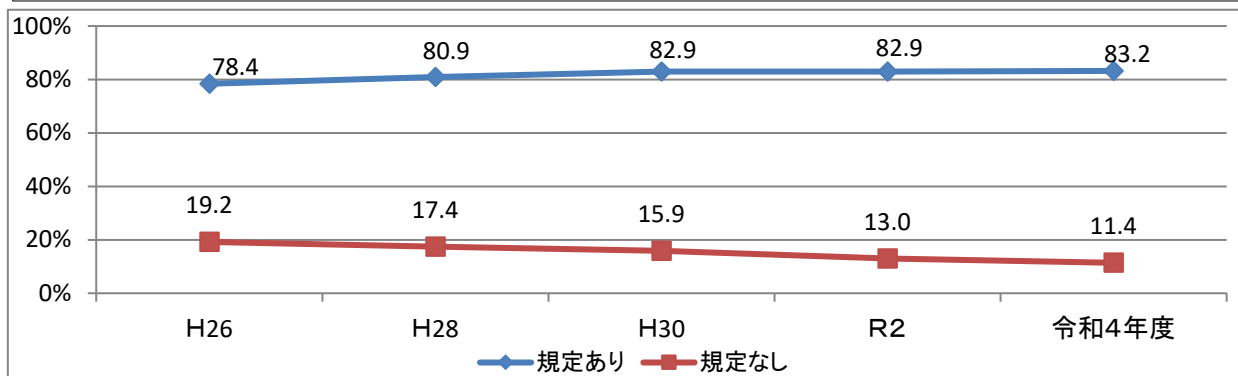
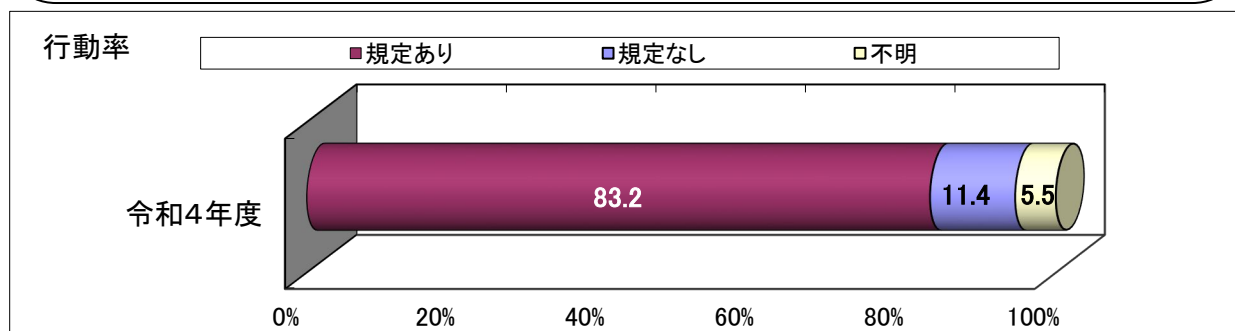


6 - 3 介護休業への取組について

介護休業に関して制度化（規定化）していますか。

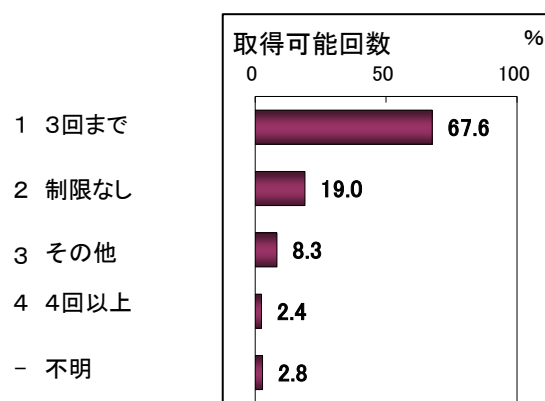
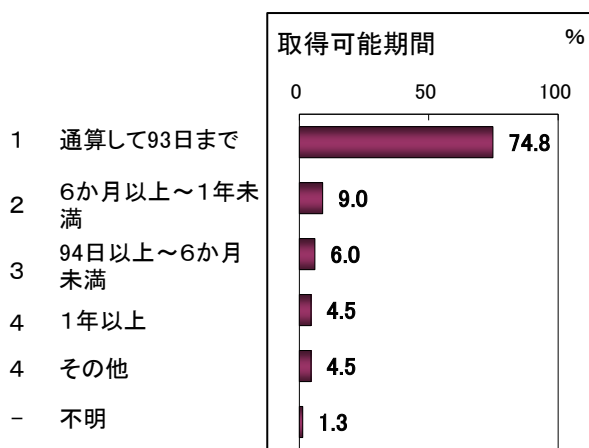
介護休業に関して制度化している企業・事業所は8割前半

- 介護休業の制度化（規定化）に関する行動率は、83.2%となっており、前回調査時と比べ0.3ポイント増と、調査開始後、最も高い数値となった。
- 経年比較をみると、調査開始後上昇傾向で推移している。

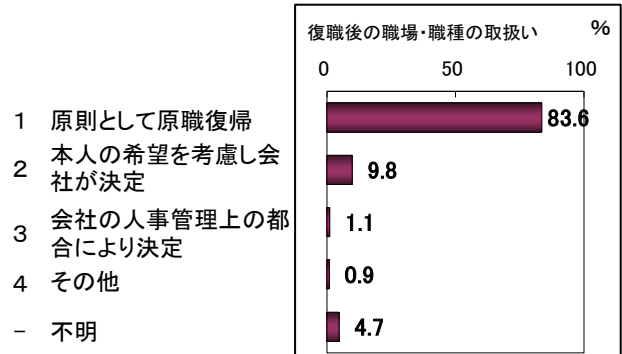
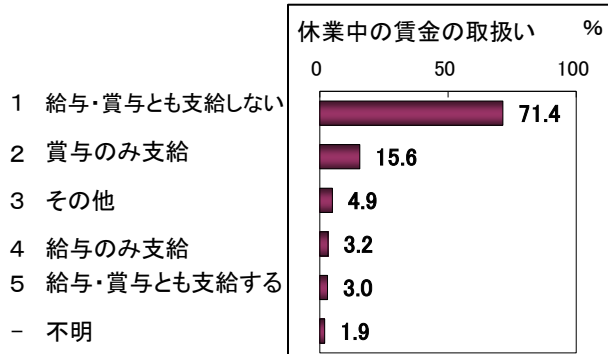


(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能期間」は、「通算して93日まで」が最も高く74.8%、次いで「6か月以上～1年未満」が9.0%などとなっている。
- 「取得可能回数」は、「3回まで」が最も高く67.6%、次いで「制限なし」が19.0%などとなっている。

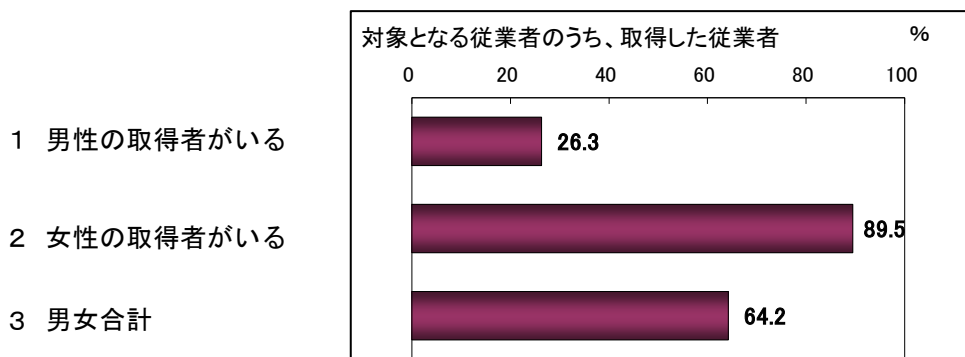
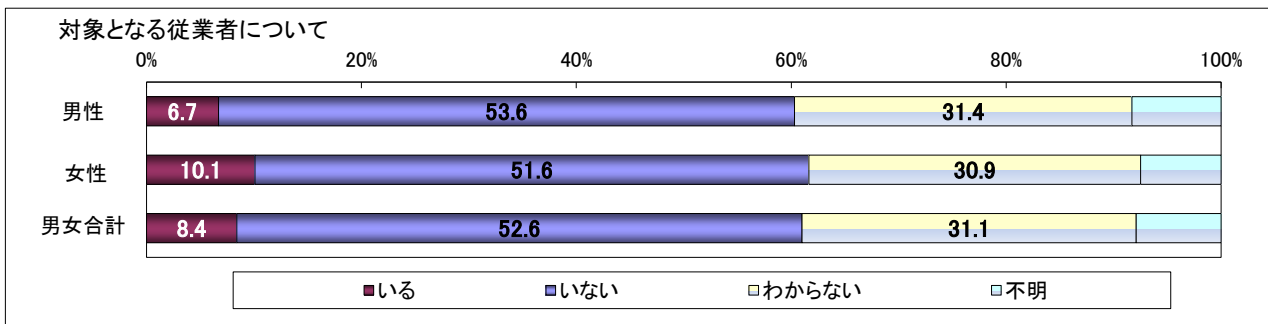


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く71.4%、次いで「賞与のみ支給」が15.6%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く83.6%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が9.8%などとなっている。



(2) 介護休業対象者と取得者

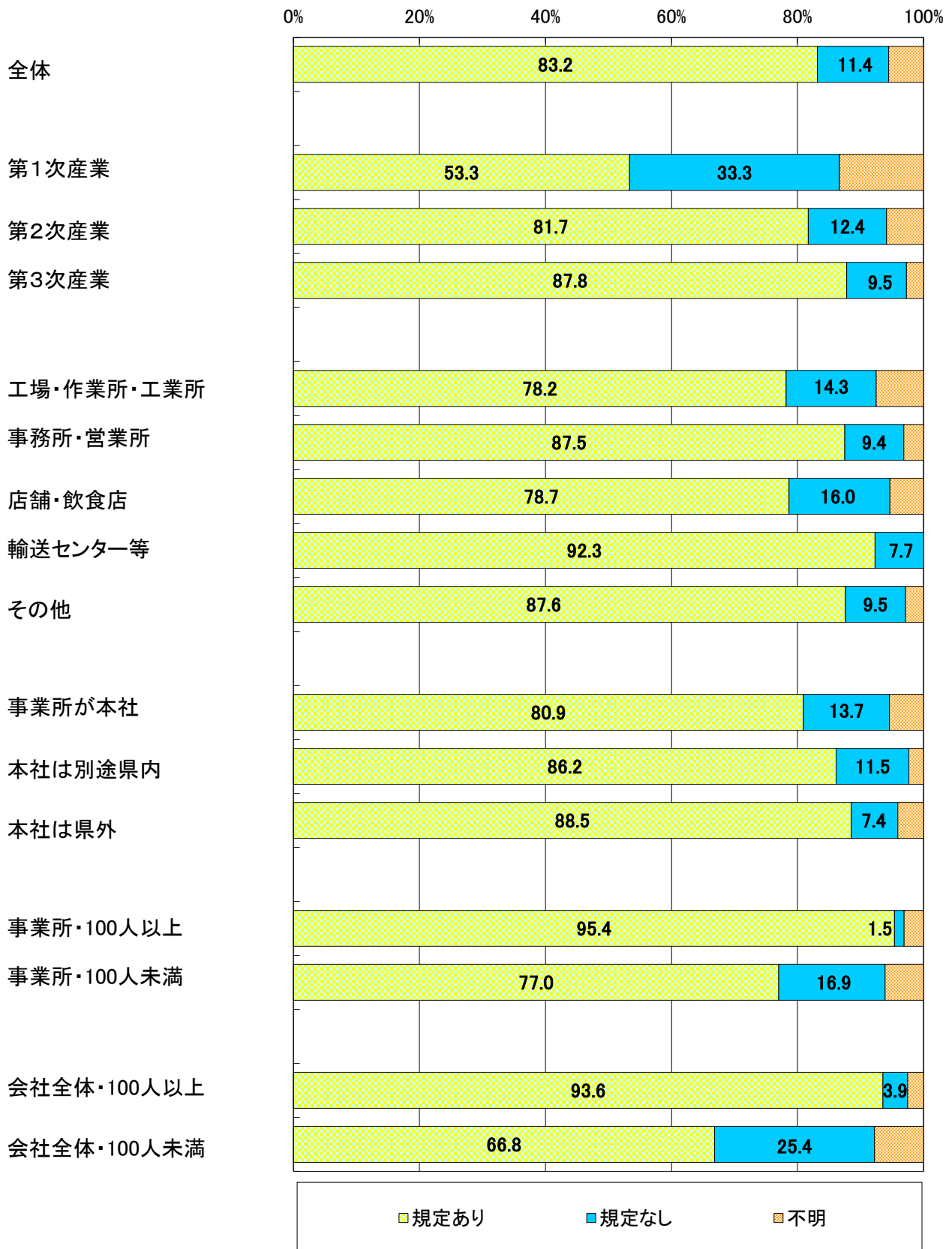
- 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間の、「介護休業の対象となる従業者」について、「対象となる男性従業者がいる」と回答した企業・事業所は6.7%であり、そのうち実際に「男性の取得者がいる」と回答した企業・事業所は26.3%であった。また、「対象となる女性従業者がいる」と回答した企業・事業所は10.1%であり、そのうち実際に「女性の取得者がいる」と回答した企業・事業所は89.5%であった。



介護休業を取得した従業者の状況

	全体	93日まで	94日以上～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
男性	10	9	0	0	1
	100.0	90.0	0.0	0.0	10.0
女性	51	49	2	0	0
	100.0	96.1	3.9	0.0	0.0
男女合計	61	58	2	0	1
	100.0	95.1	3.3	0.0	1.6

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別

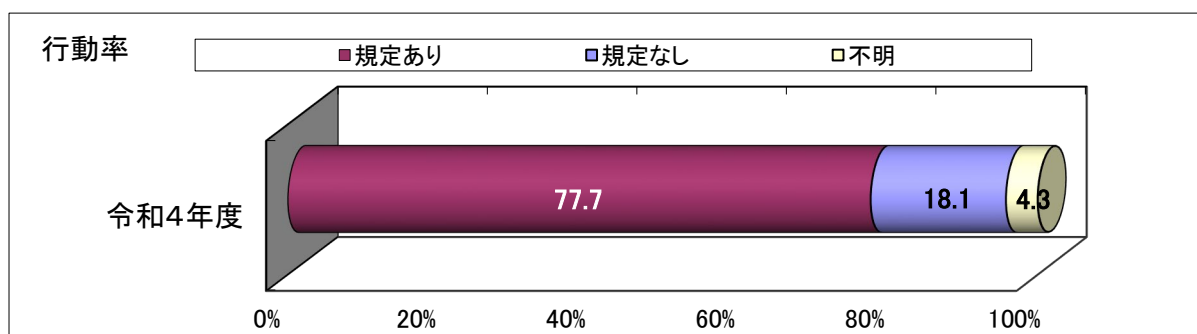


6 - 4 介護休暇への取組について

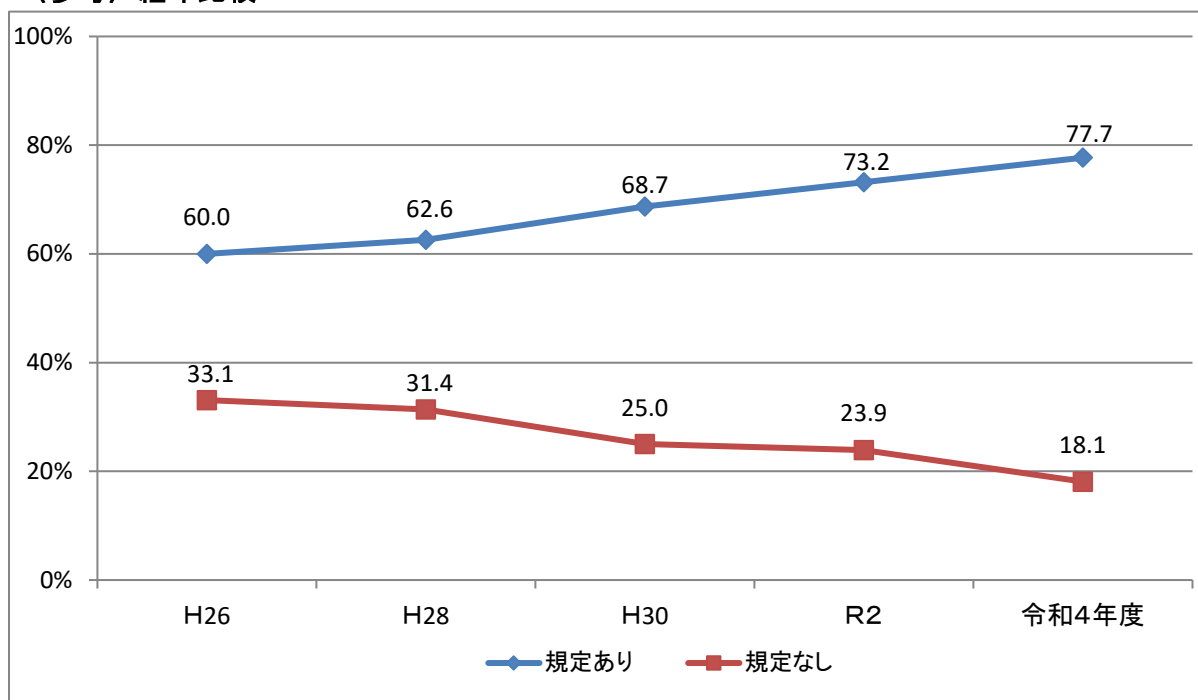
介護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

介護休暇に関して制度化している企業・事業所は7割台後半

- 介護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、77.7%となっており、前回調査時に比べ4.5ポイント増と、調査開始後最も高い数値となっている。
- 経年比較を見ると、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17.7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15.0ポイント減少している。

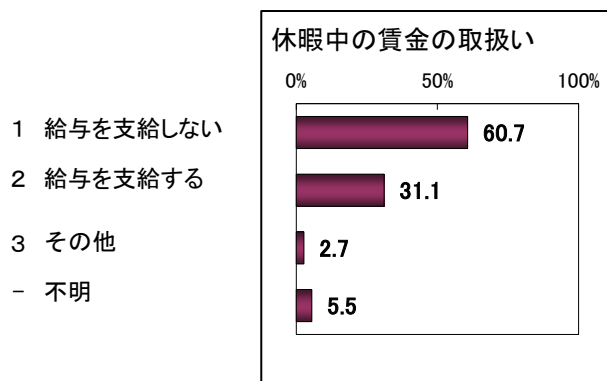
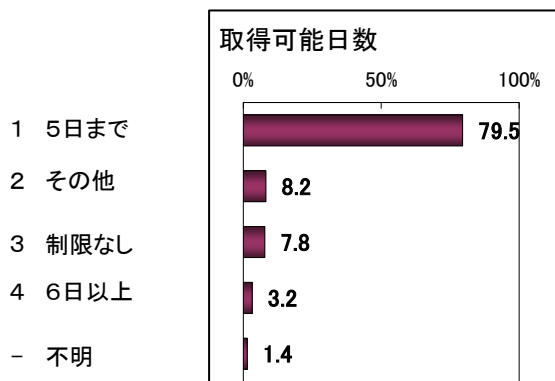


〈参考〉経年比較



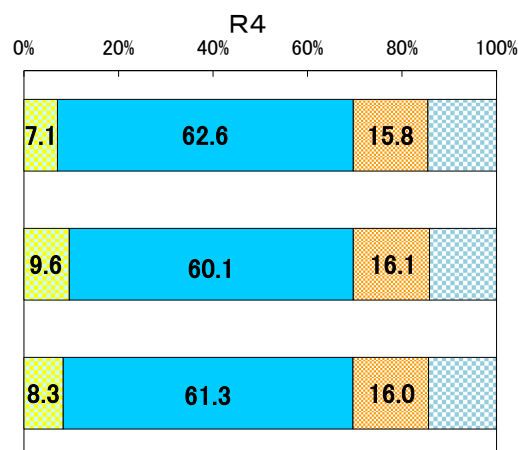
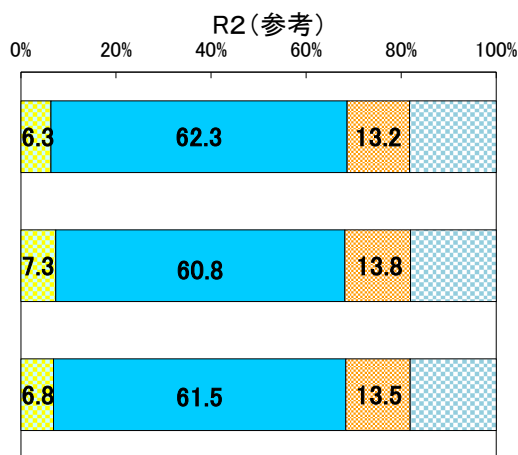
(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能日数」は、「5日まで」が最も高く79.5%、次いで「その他」が8.2%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」が最も高く60.7%、次いで「給与を支給する」が31.1%などとなっている。

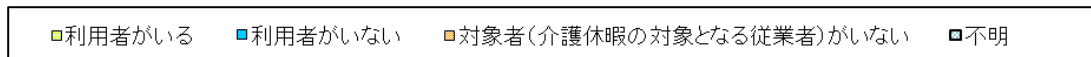


(2) 介護休暇の利用

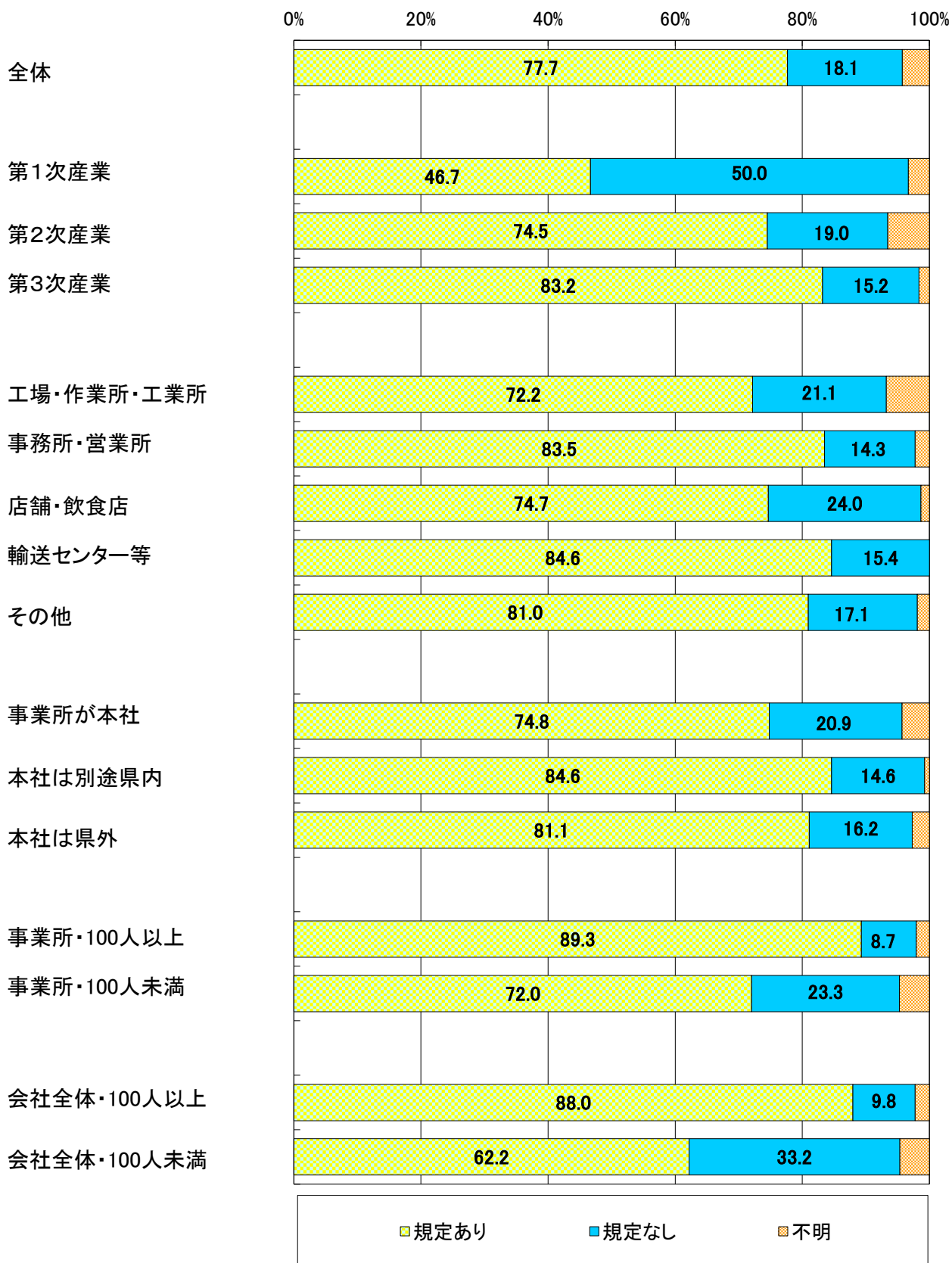
- 令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間の、介護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は7.1%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は9.6%となっている。



※R2はH31.4.1～R2.3.31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

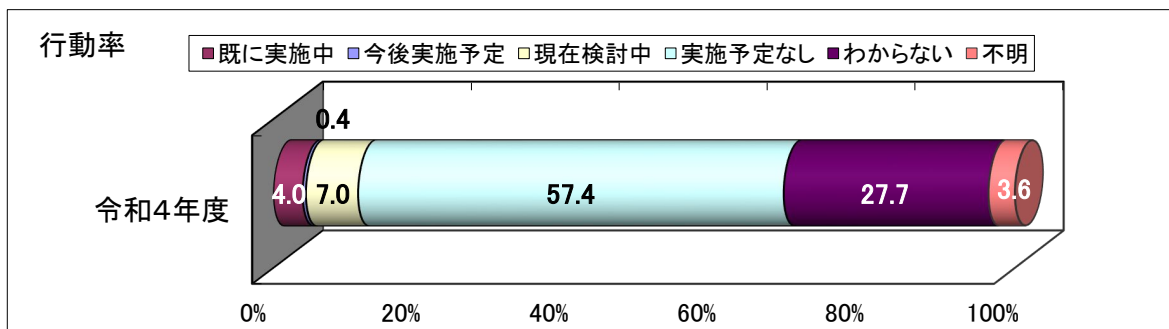


6 - 5 不妊治療に関する取組について

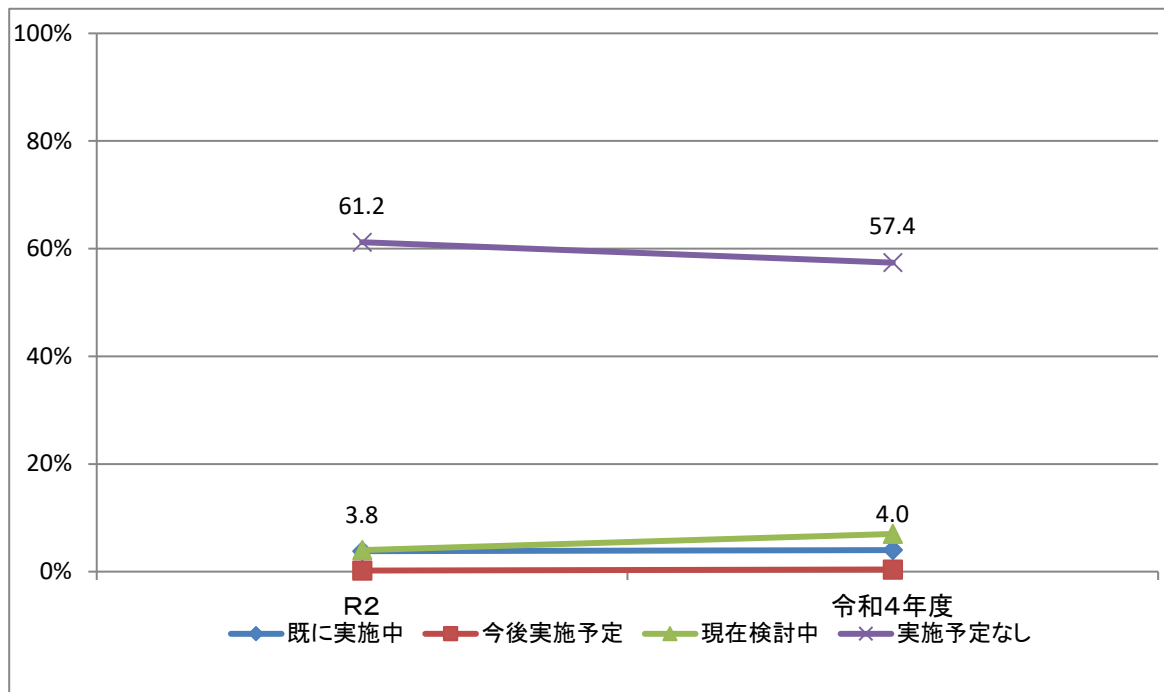
不妊治療について、どのような取組を行っていますか。

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

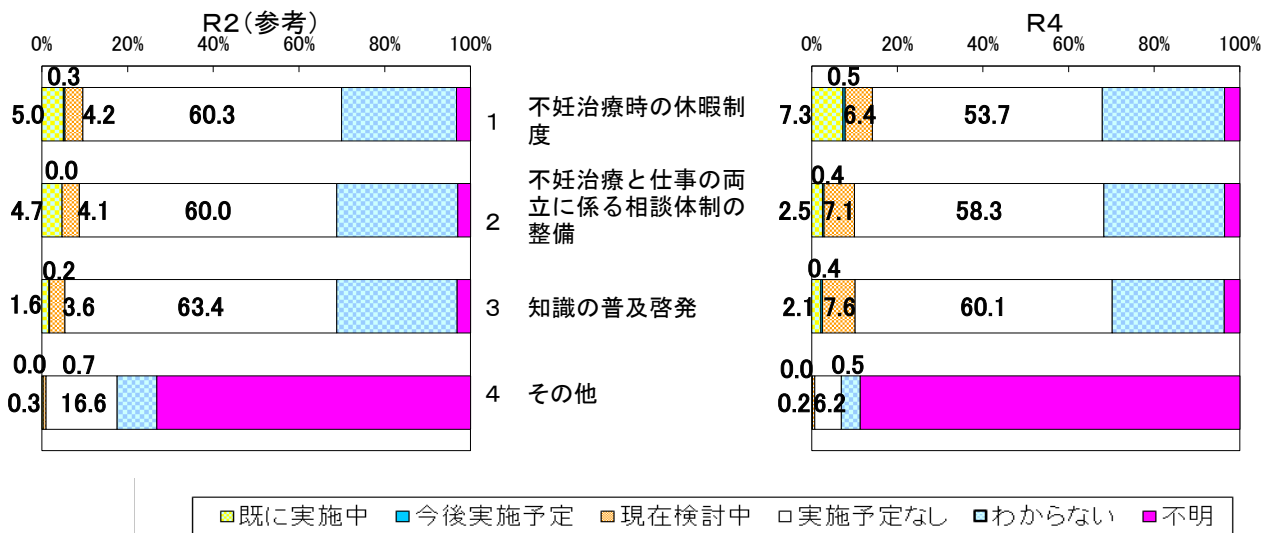
- 不妊治療に関する行動率は、各調査項目の平均で4.0%となっており、前回調査時に比べ0.2ポイント増と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の57.4%。



〈参考〉経年比較

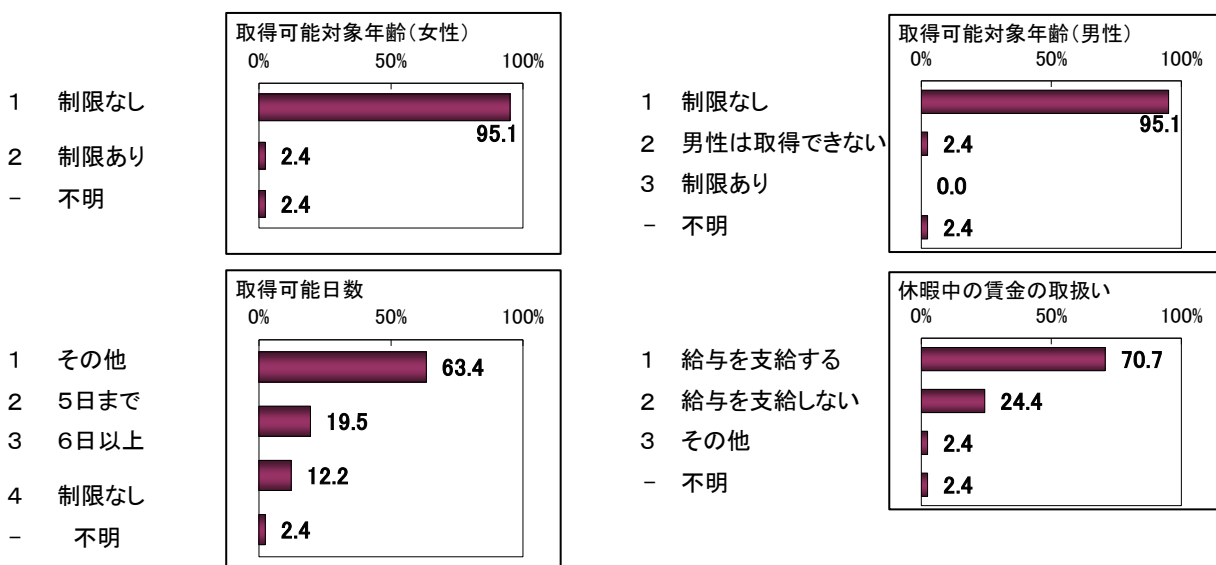


- 個々の項目をみると、「不妊治療時の休暇制度」が最も高く7.3%、次いで「不妊治療と仕事の両立に係る相談体制の整備」が2.5%などとなっている。



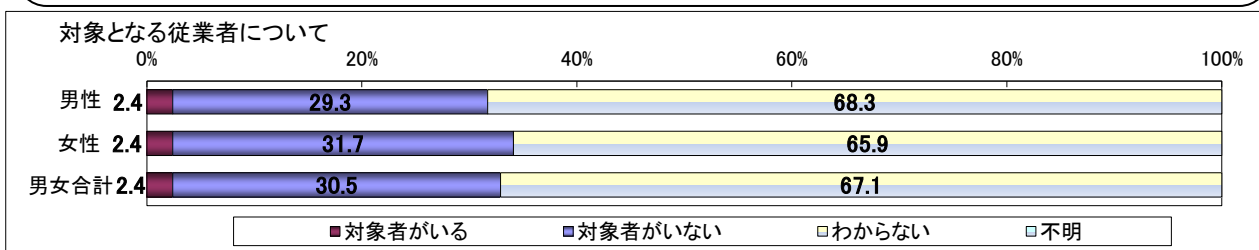
不妊治療時の休暇制度の内容（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢（女性）」は、「制限なし」が最も高く95.1%となっている。
- 「取得可能対象年齢（男性）」は、「制限なし」が最も高く95.1%となっている。
- 「取得可能日数」は、「その他」が最も高く63.4%となっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給する」が最も高く70.7%となっている。

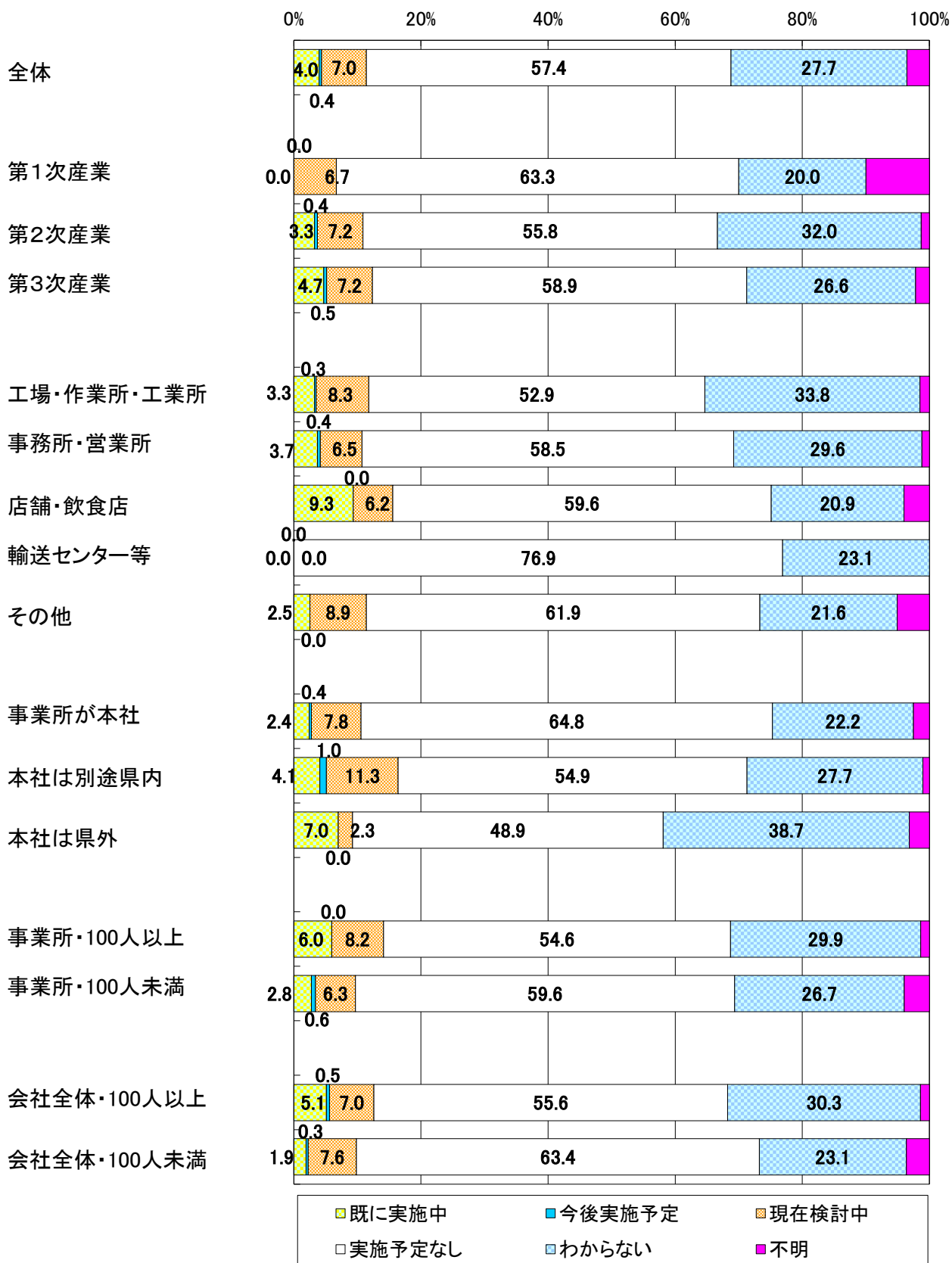


不妊治療時の休暇制度の対象となる従業員と利用者

- 令和3年4月1日から令和4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、「対象となる男性従業員がいる」、「対象となる女性従業員がいる」と回答した企業・事業所は、ともに2.4%であった。そのうち実際に「男性の利用者がいる」、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所はなかった。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

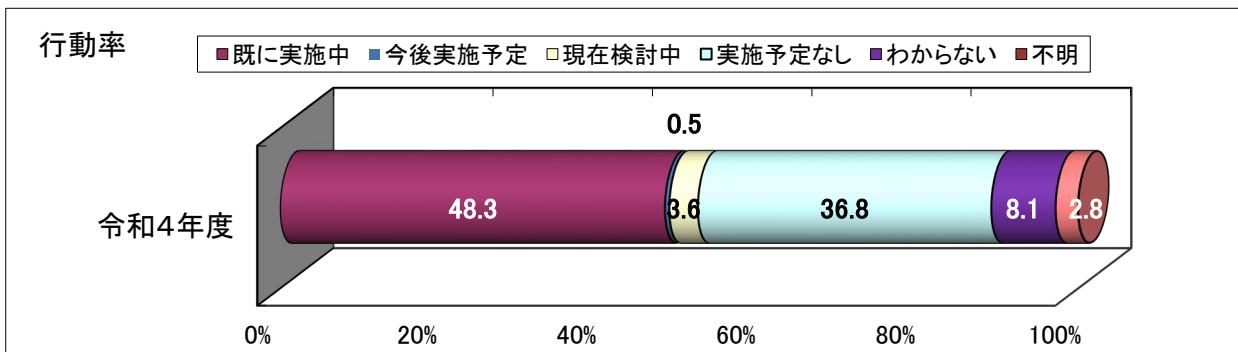


7-1 福利厚生事業の実施状況について

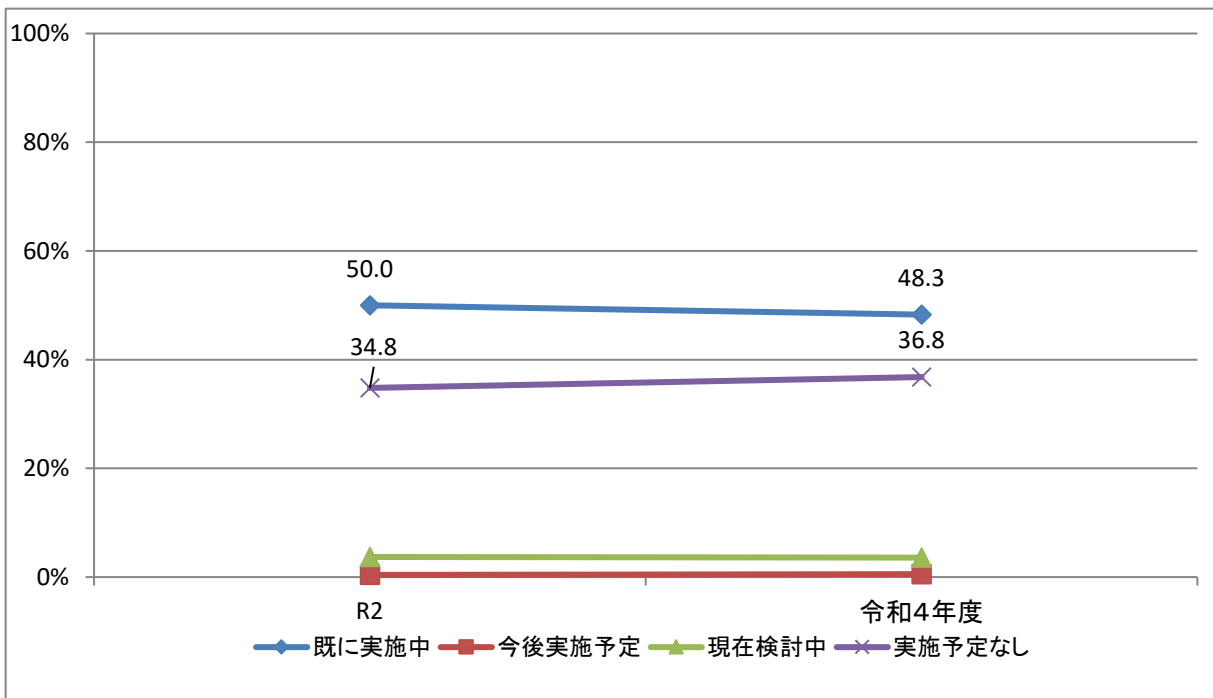
福利厚生について、どのような取組を行っていますか。

福利厚生事業を実施している企業・事業所は約5割

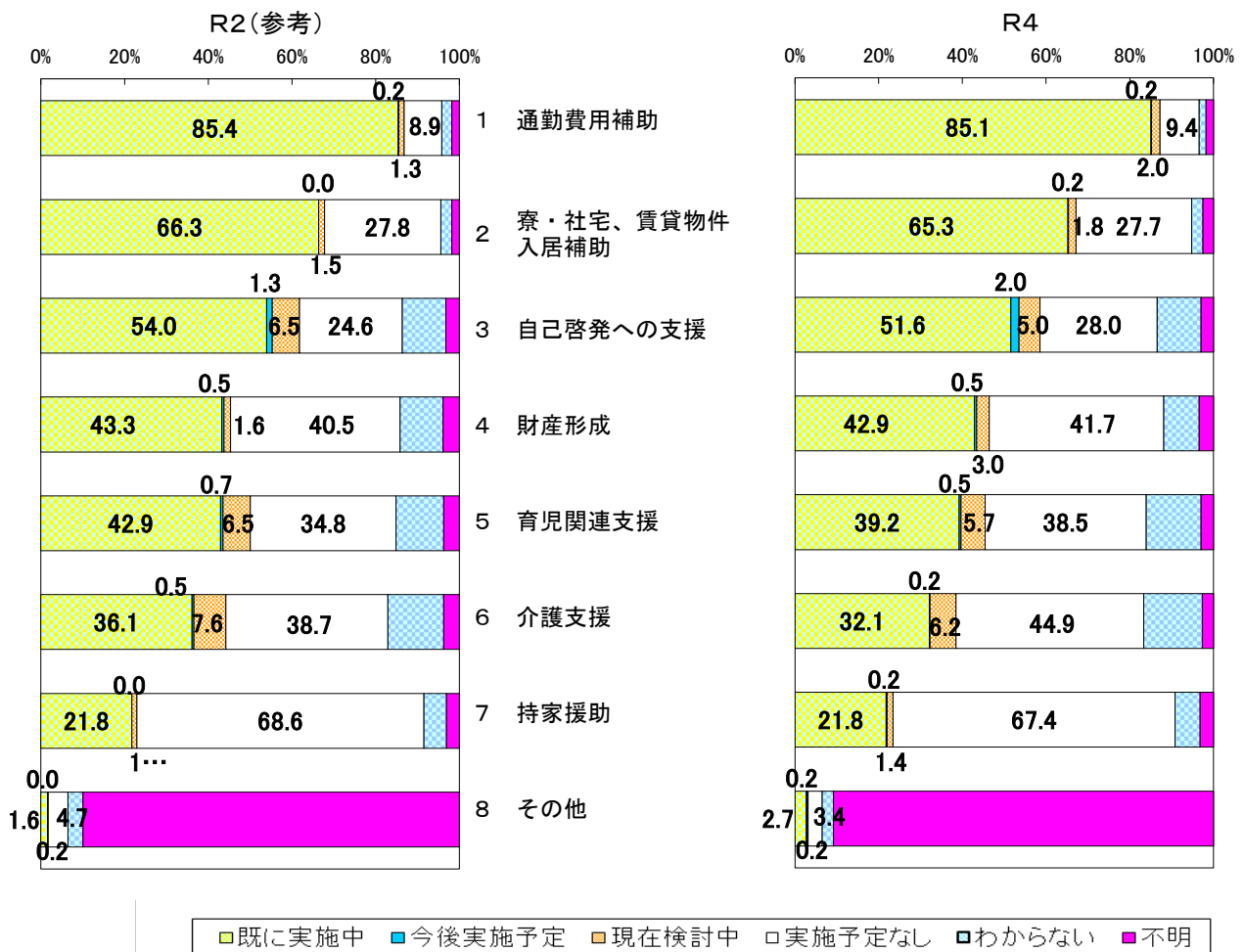
- 福利厚生事業に関する行動率は、各調査項目の平均で48.3%となっており、前回調査時に比べ1.7ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 次いで回答が多かったのは「実施予定なし」の36.8%。



〈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85.1%、次いで「寮・社宅、賃貸物件入居補助」が65.3%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



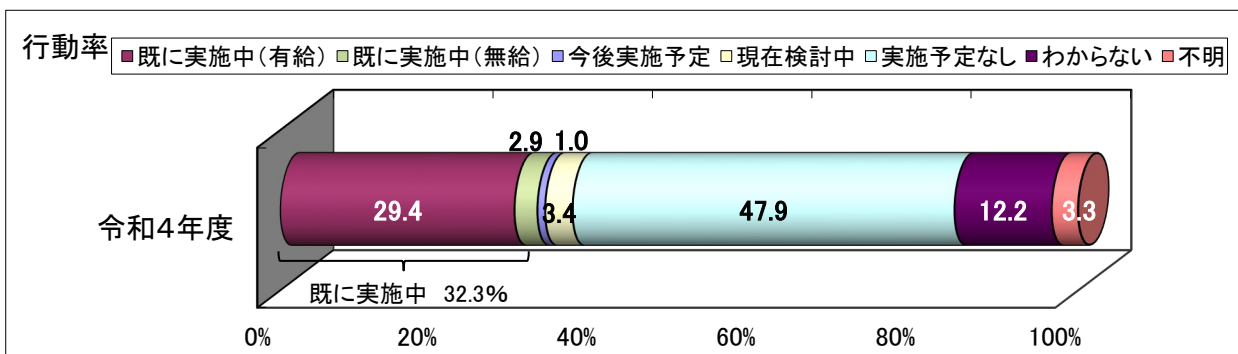
7-2 休暇制度の実施状況及び賃金の取扱いについて

休暇制度について、どのような取組を行っていますか。

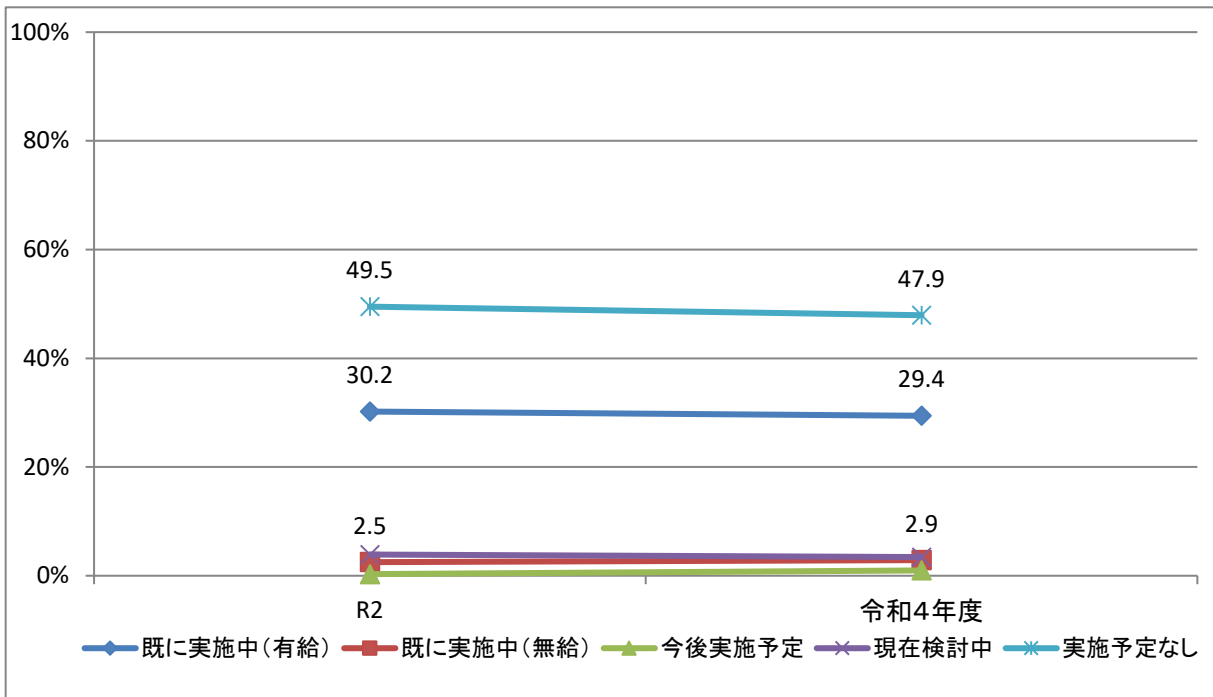
(※ 子の看護休暇、介護休暇、不妊治療に関する休暇制度は除く)

休暇に関して制度化している企業・事業所は3割台前半

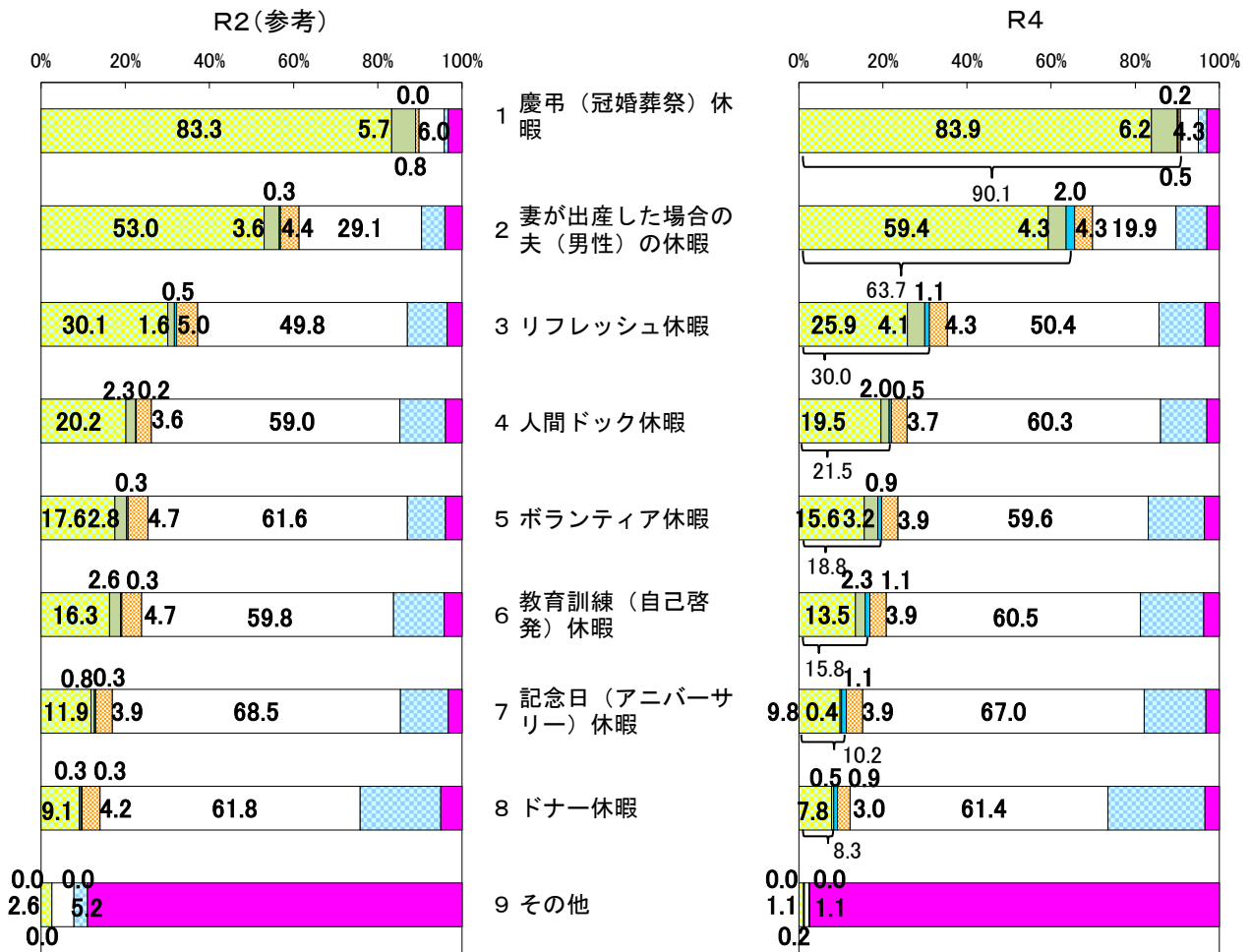
- 休暇制度に関する行動率は、各調査項目の平均で32.3%となっており、前回調査時と比べ0.4ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の47.9%。



〈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90.1%、次いで「妻が出産した場合の夫（男性）の休暇」が63.7%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

