

# 設問別調査結果

## 【利用上の注意】

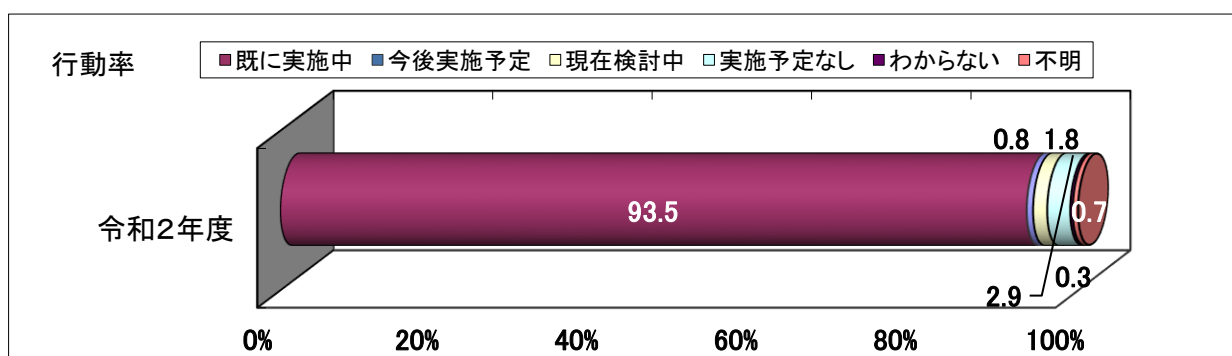
この報告書において「行動率」とは、各設問に「既の実施中」、「増やしている」、「規定あり」または「現在雇用している」などと回答した事業所の割合を示します。設問全体の行動率は、「その他」の項目を除く全項目の平均値を示します。

# 1 企業・事業所内における喫煙対策について

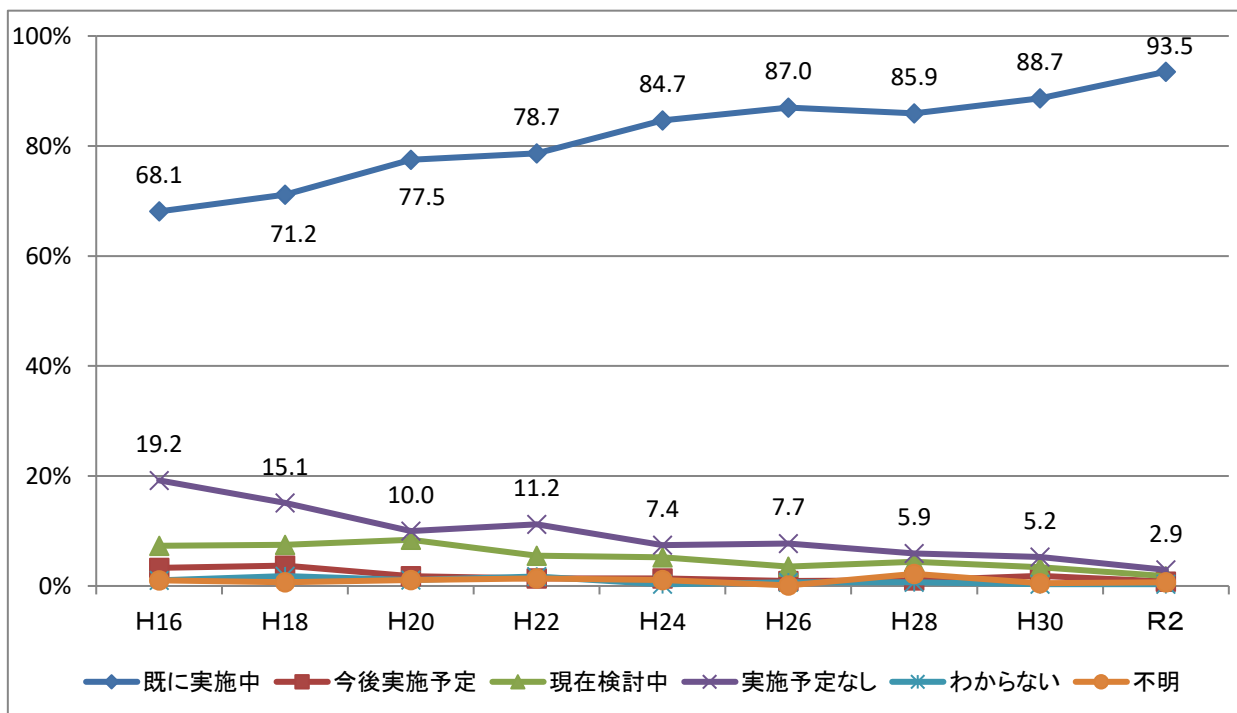
施設内の禁煙又は分煙を実施していますか。

## 施設内の禁煙又は分煙を実施している企業・事業所は9割強

- 施設内の禁煙又は分煙の実施に関する行動率は、93.5%となっており、前回調査時に比べ4.8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2.9%。
- 経年比較でみると、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25.4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16.3ポイント減少している。



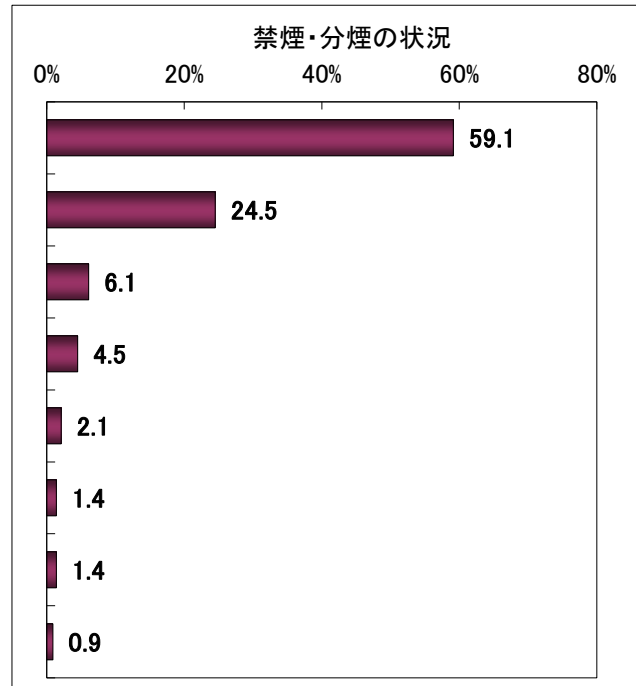
〈参考〉経年比較 {データラベルは「既に実施中」「実施予定なし」のもの(次ページ以降も原則同様)}



## 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59.1%、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24.5%などとなっている。

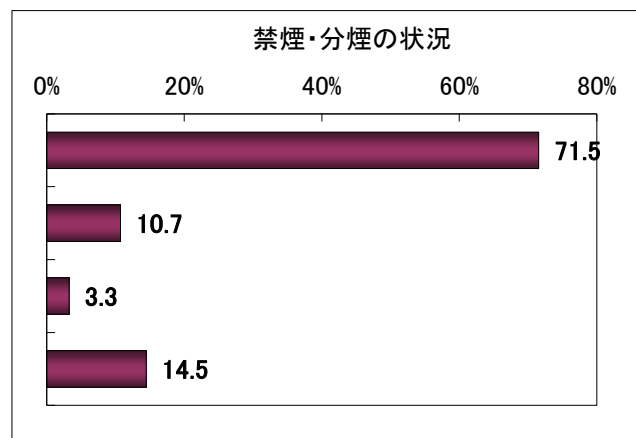
- 1 施設内では喫煙できない
  - 2 喫煙場所を個室として分離しており、煙は室外へ換気扇などで排出している
  - 3 その他
  - 4 喫煙場所は指定しているが、吸煙器や換気扇はなく、仕切りもない
  - 5 喫煙場所を個室として分離しているが、煙は室外へ排出する機能はない
  - 6 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しており、衝立やエアカーテンで仕切っている
  - 6 喫煙場所を指定し、吸煙器や換気扇を設置しているが、仕切りはない
- 不明



## 健康増進法の改正に関する状況

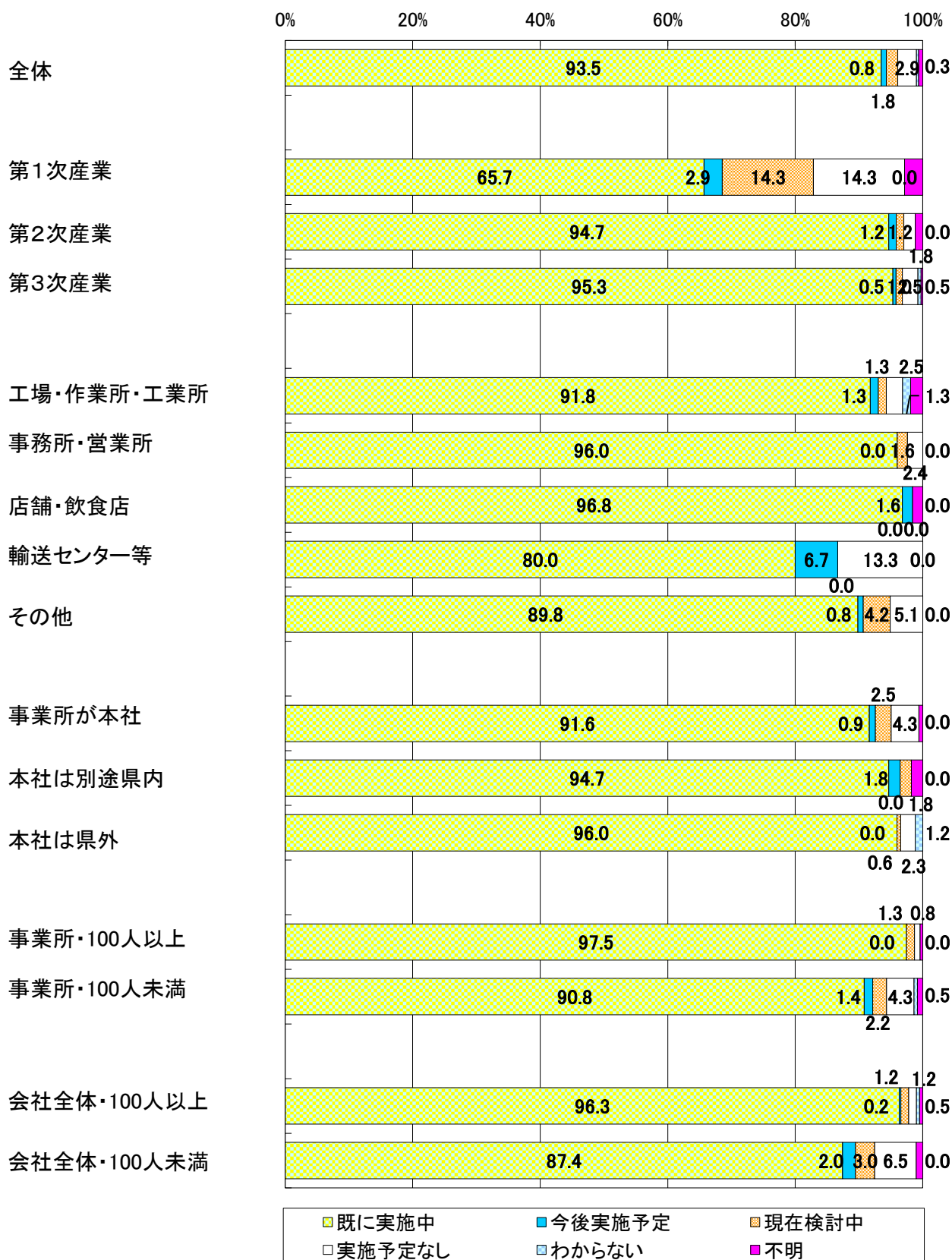
- 健康増進法の改正に関する状況は、「健康増進法の改正は知っており、改正の内容も知っている」が最も多く71.5%、次いで「健康増進法の改正は知っているが、改正の内容は知らない」が10.7%などとなっている。

- 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、従業者規模別

{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)}

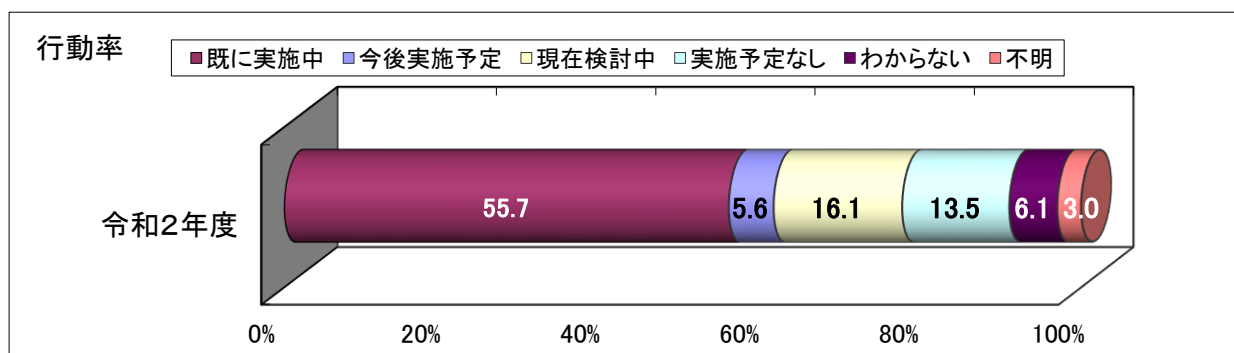


## 2 企業・事業所におけるメンタルヘルス対策について

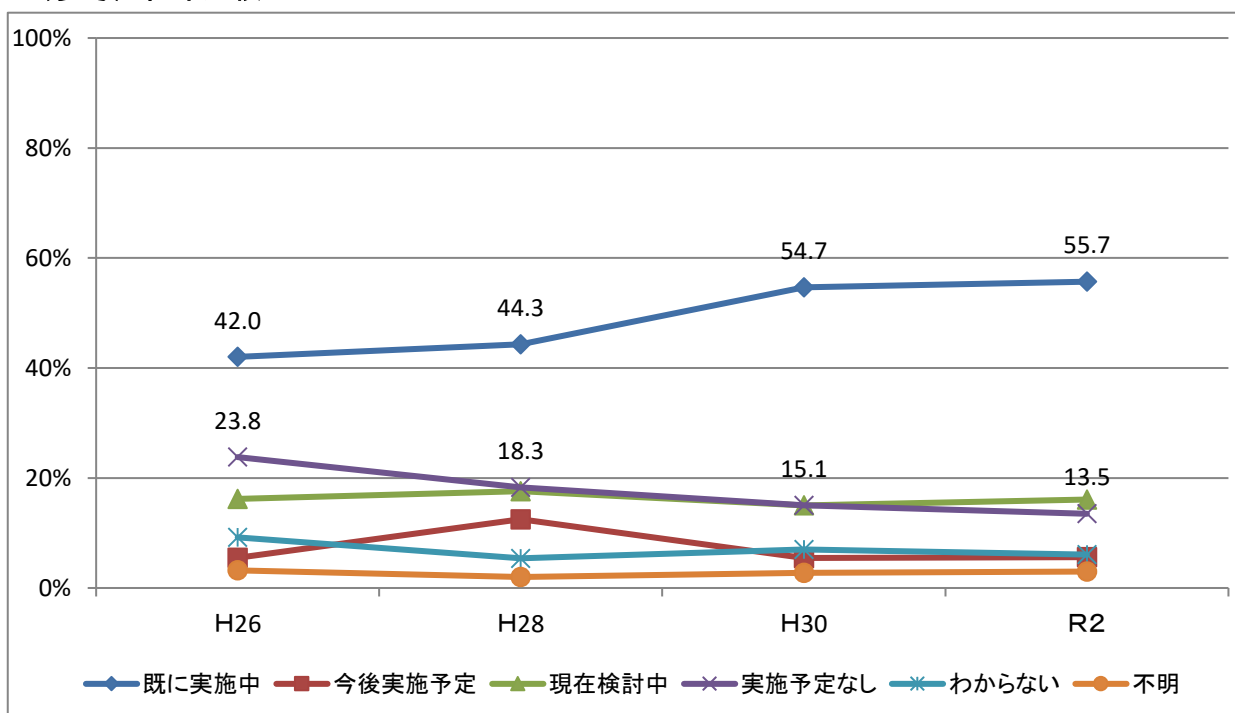
メンタルヘルスケアについて、どのような取組を行っていますか。

### メンタルヘルスケアに取り組んでいる企業・事業所は約55%

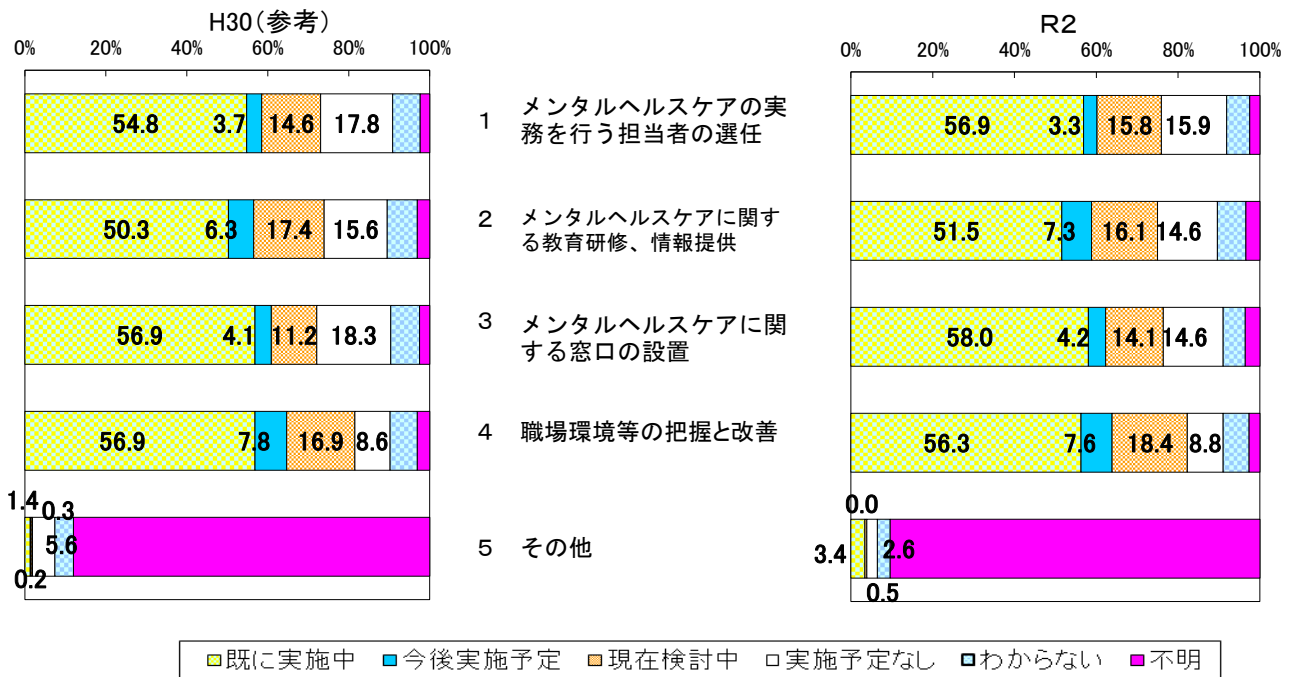
- 企業・事業所におけるメンタルヘルスケアに関する行動率は、各調査項目の平均で55.7%となっており、前回調査時に比べ1.0ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 次いで回答が多かったのは「現在検討中」の16.1%。
- 経年比較でみると、調査開始以降、行動率は右肩上がり推移している。一方、「実施予定なし」の事業所は前回調査時と比べ1.6ポイント減少し、調査開始後最も低い数値となった。



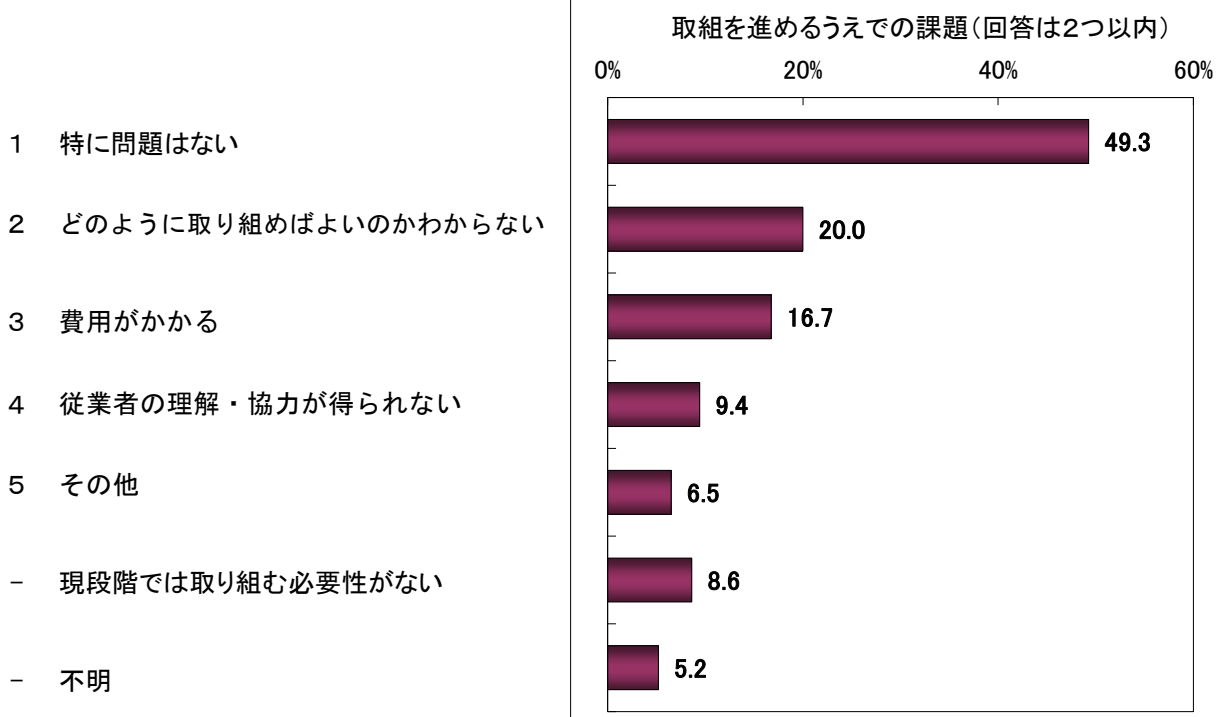
### 〈参考〉経年比較



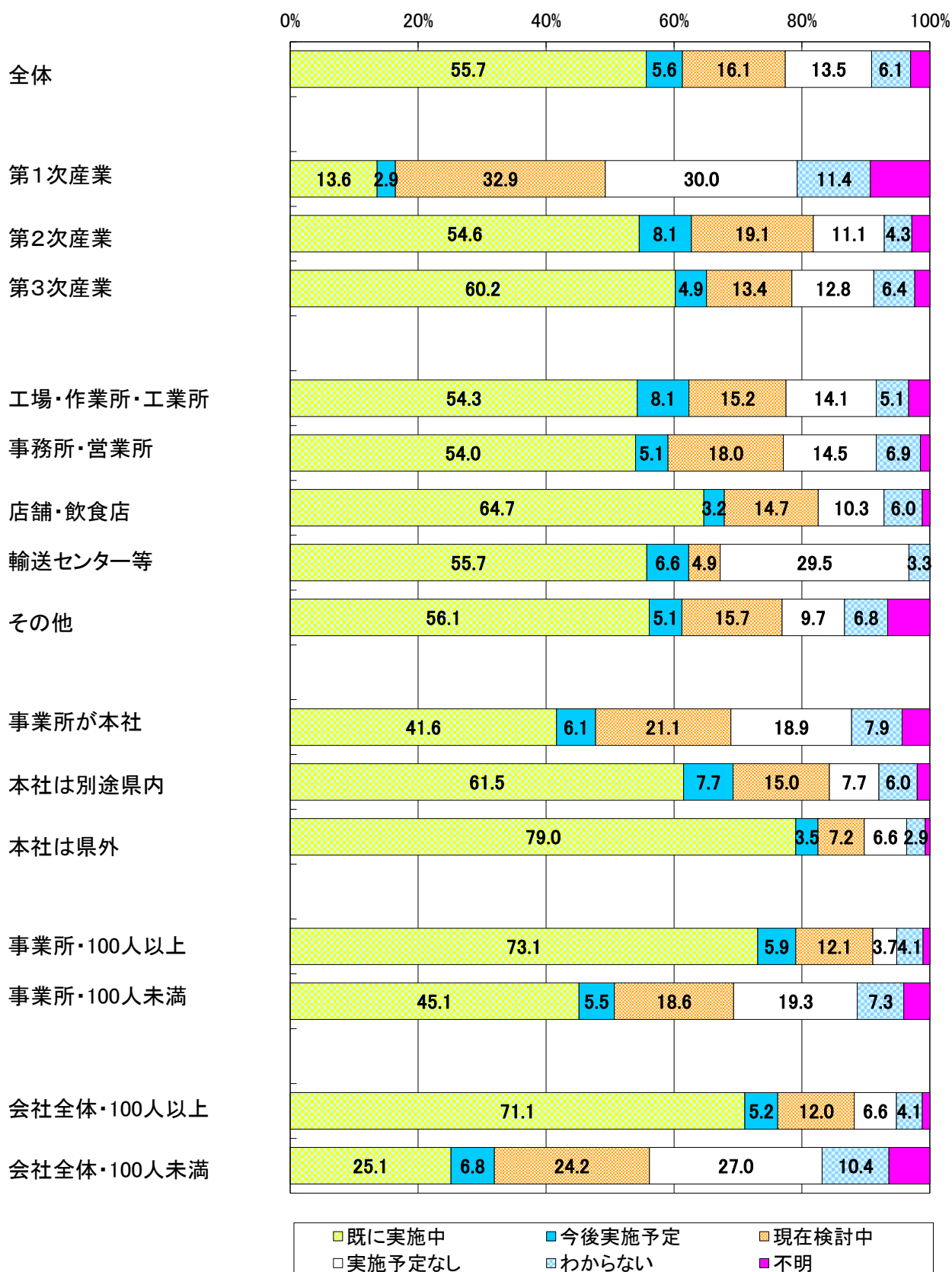
- 個々の項目をみると、「メンタルヘルスケアに関する窓口の設置」が最も高く58.0%、次いで「メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の選任」が56.9%などとなっている。



- 取組を進めるうえでの課題は、「特に問題ない」が最も多く49.3%、次いで「どのように取り組めばよいのかわからない」が20.0%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8.6%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

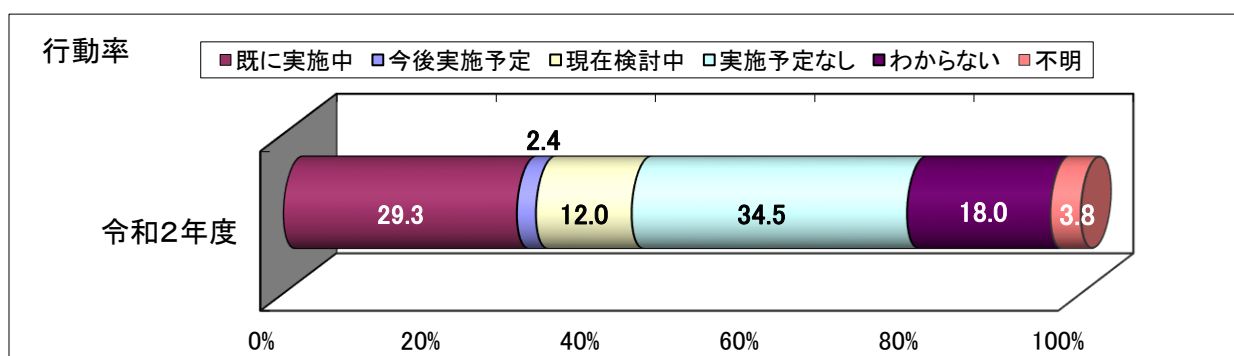


### 3 ひとにやさしいまちづくりへの取組について

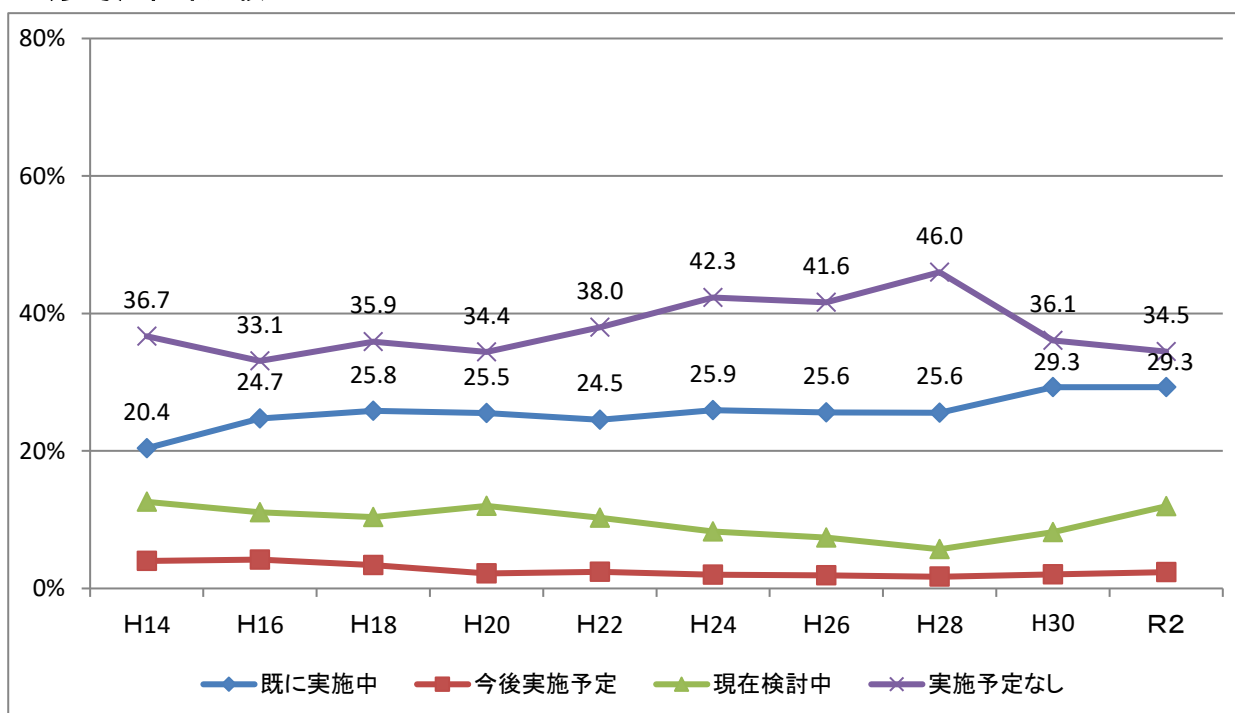
「ひとにやさしいまちづくり」を推進するため、どのような取組を行っていますか。

#### 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・事業所は約3割

- 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29.3%となっており、前回調査時と比べ変化しておらず、前回に引き続き、調査開始後、最も高い数値となった。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の34.5%。
- 経年比較でみると、行動率は平成16年度から平成28年度まではほとんど変化していないが、前回調査で増加した。

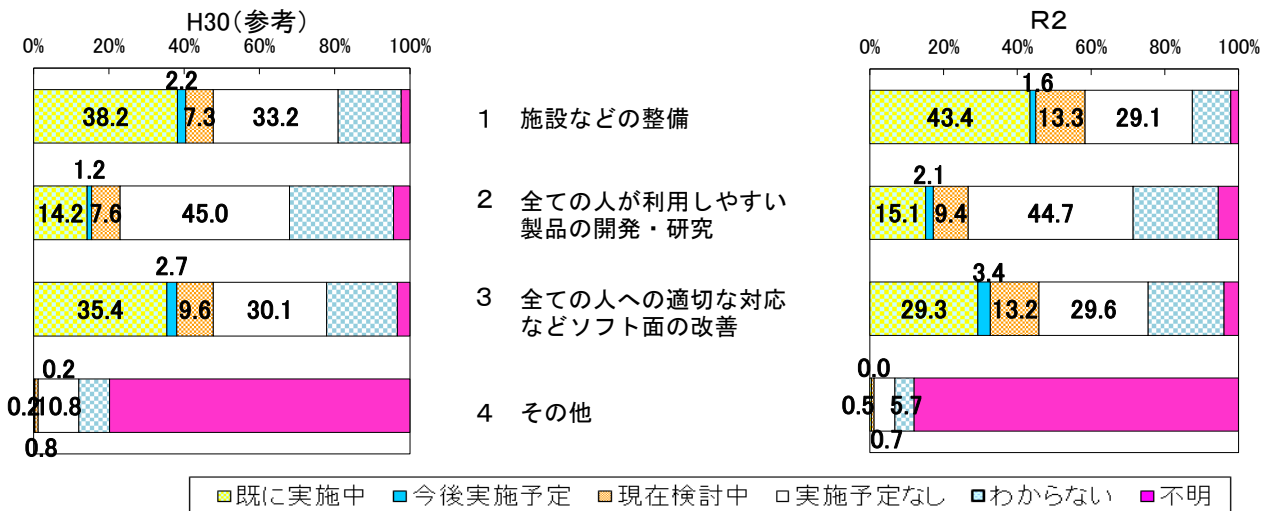


#### 〈参考〉経年比較



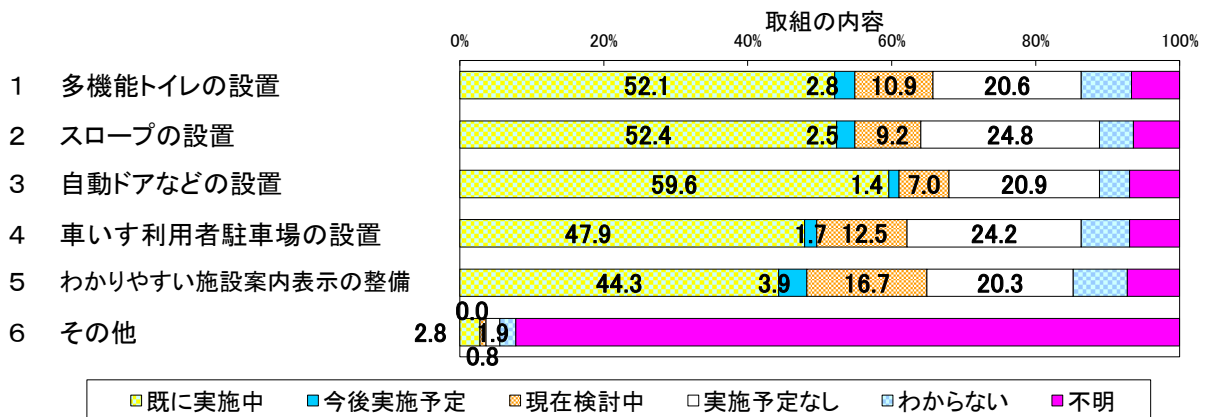


○ 個々の項目をみると、「施設などの整備」が最も高く43.4%、次いで「全ての人への適切な対応などソフト面の改善」が29.3%、「全ての人々が利用しやすい製品の開発・研究」が15.1%などとなっている。



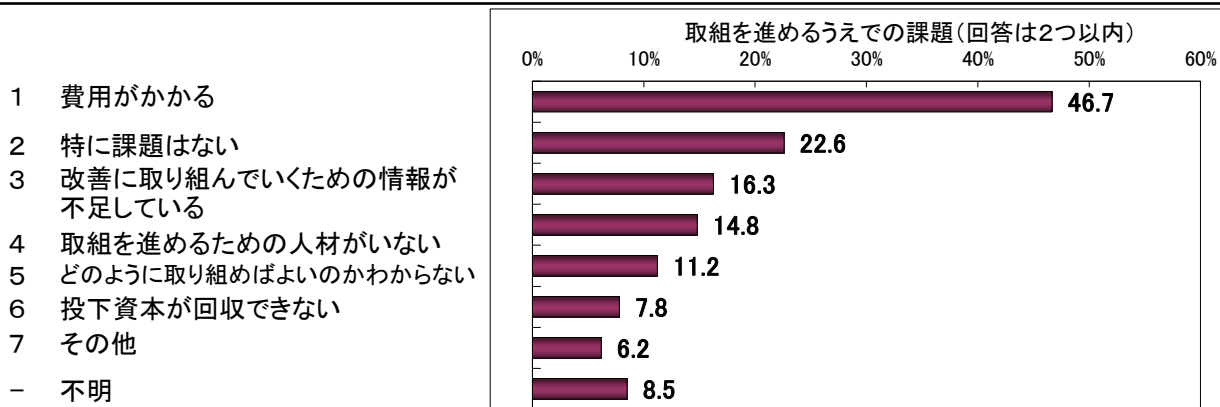
「施設などの整備」の内容（「既に実施中」、「今後実施予定」又は「現在検討中」と回答した企業・事業所のみ）

○ 「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59.6%、次いで「スロープの設置」が52.4%などとなっている。

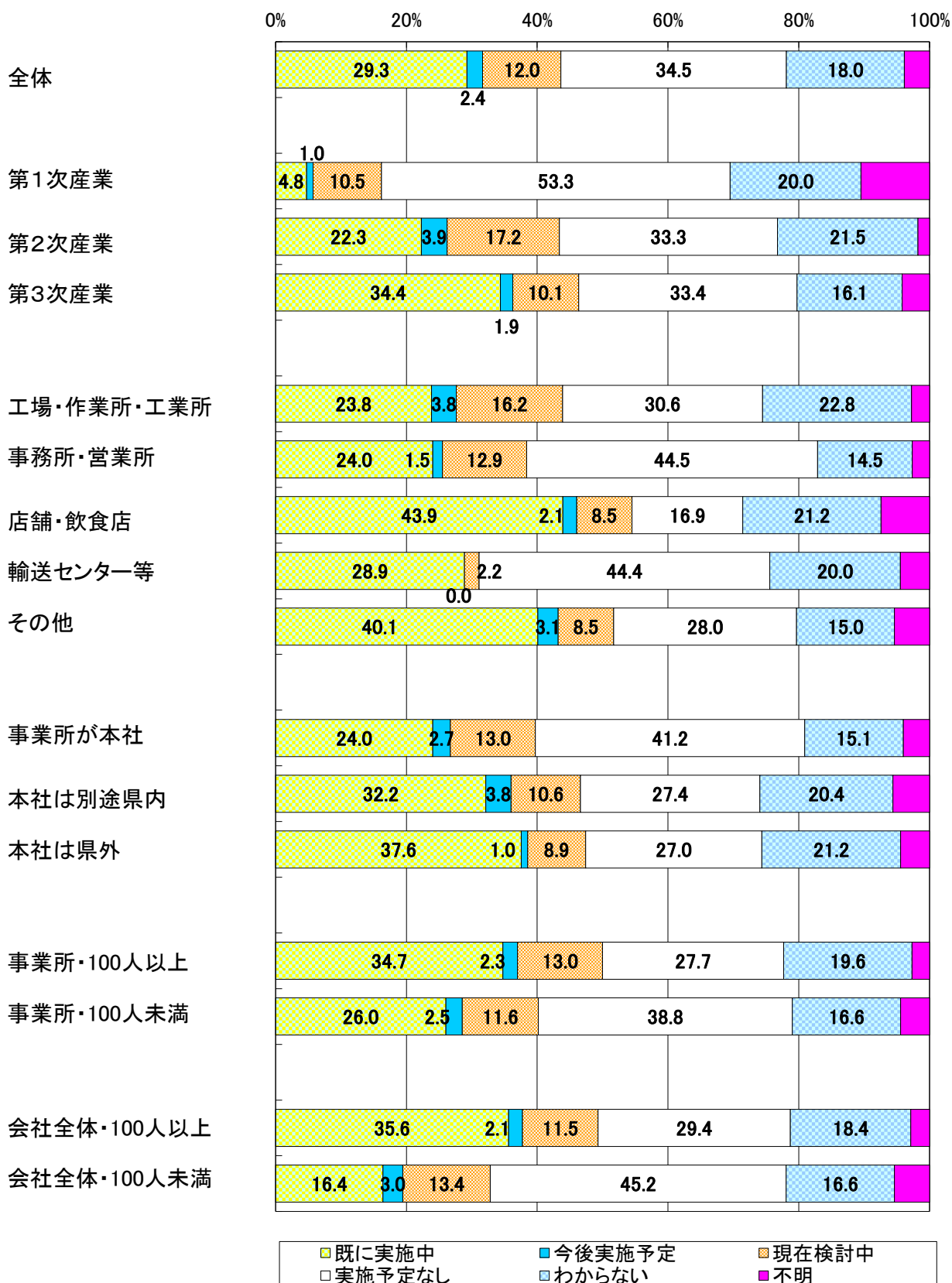


取組を進めるうえでの、また、今後、取り組むとした場合の課題

○ 取組を進めるうえでの課題は、「費用がかかる」が最も多く46.7%、次いで「特に課題はない」が22.6%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

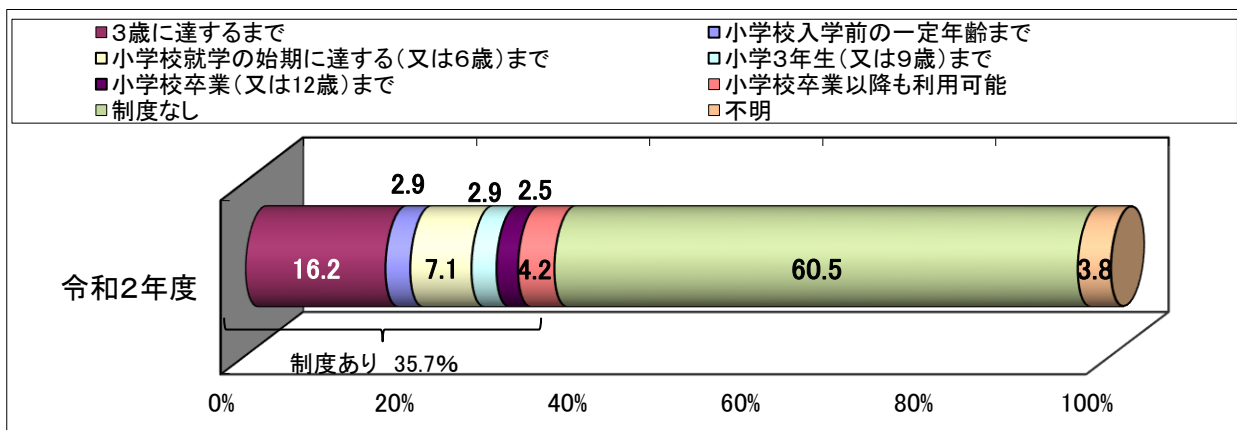


## 4 従業員の子育て支援に関する取組について

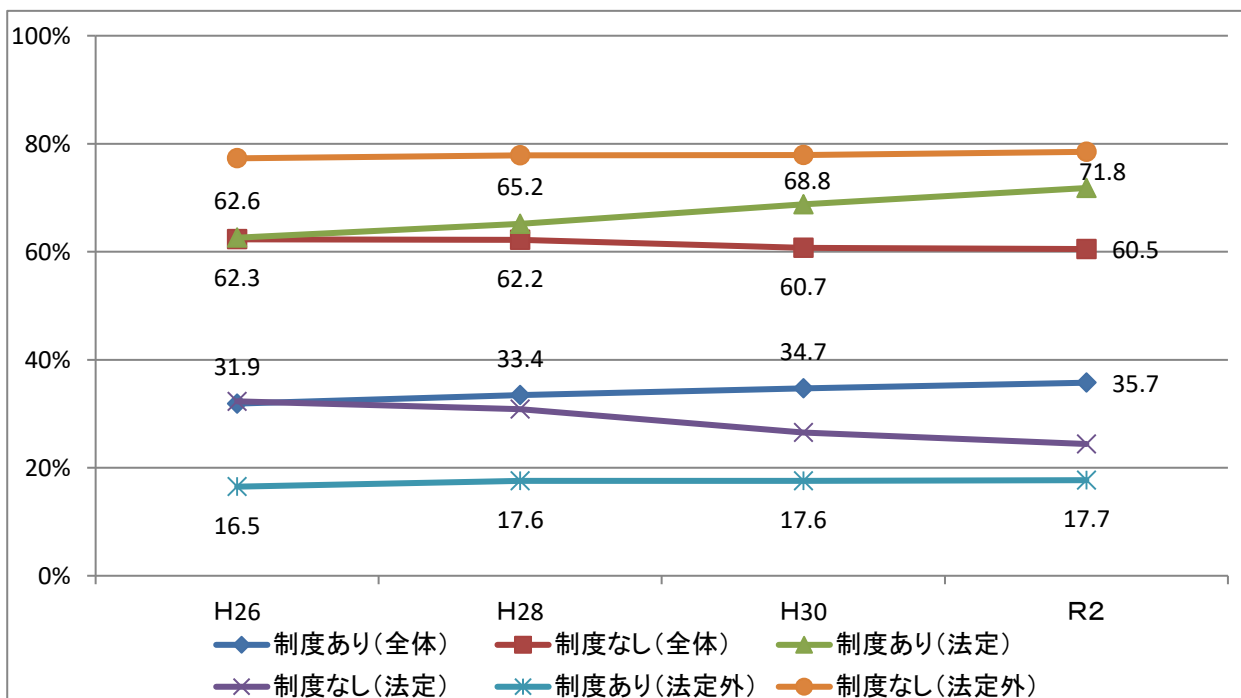
従業員の子育てに対する支援のため、どのような取組を行っていますか。

### 従業員の子育て支援に関して取り組んでいる企業・事業所は約35%

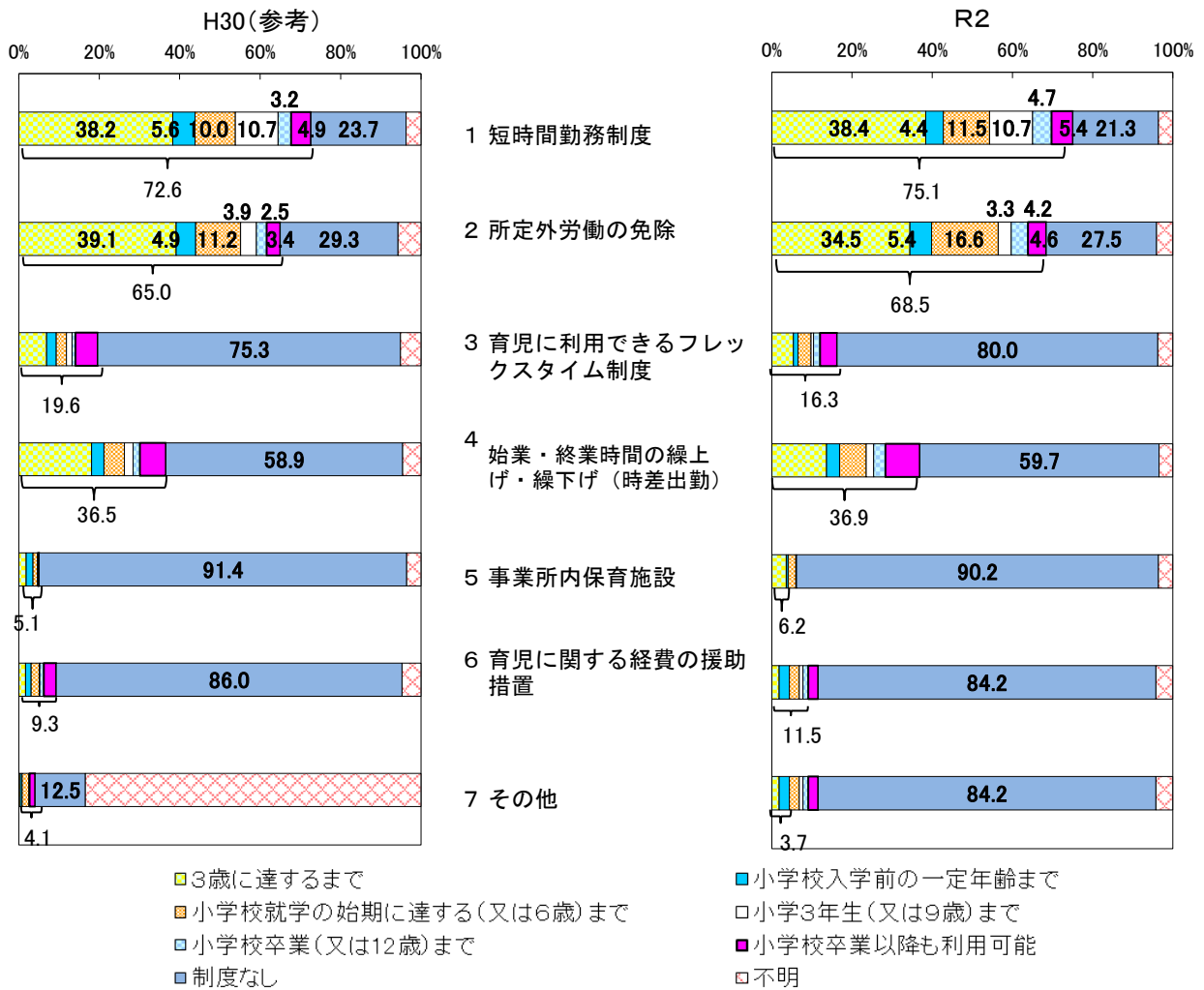
- 従業員の子育てに対する支援への取組に関する行動率は、各調査項目の平均で35.7%となっており、前回調査時に比べ1.0ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。
- 子育て支援に関しての制度がない企業・事業所は、各調査項目の平均で60.5%となっており、割合が最も高くなっている。
- 行動率を項目ごとに、法定（短時間勤務制度、所定外労働の免除）、法定外（フレックスタイム制度、時差出勤、事業所内保育施設、育児経費の援助措置）で見ると、法定の項目の平均は71.8%であり、前回調査時に比べ3.0ポイント増加している。また、法定外の項目の平均は17.7%であり、前回調査時に比べ0.1ポイント増と、ほとんど変化していない。



### 〈参考〉経年比較



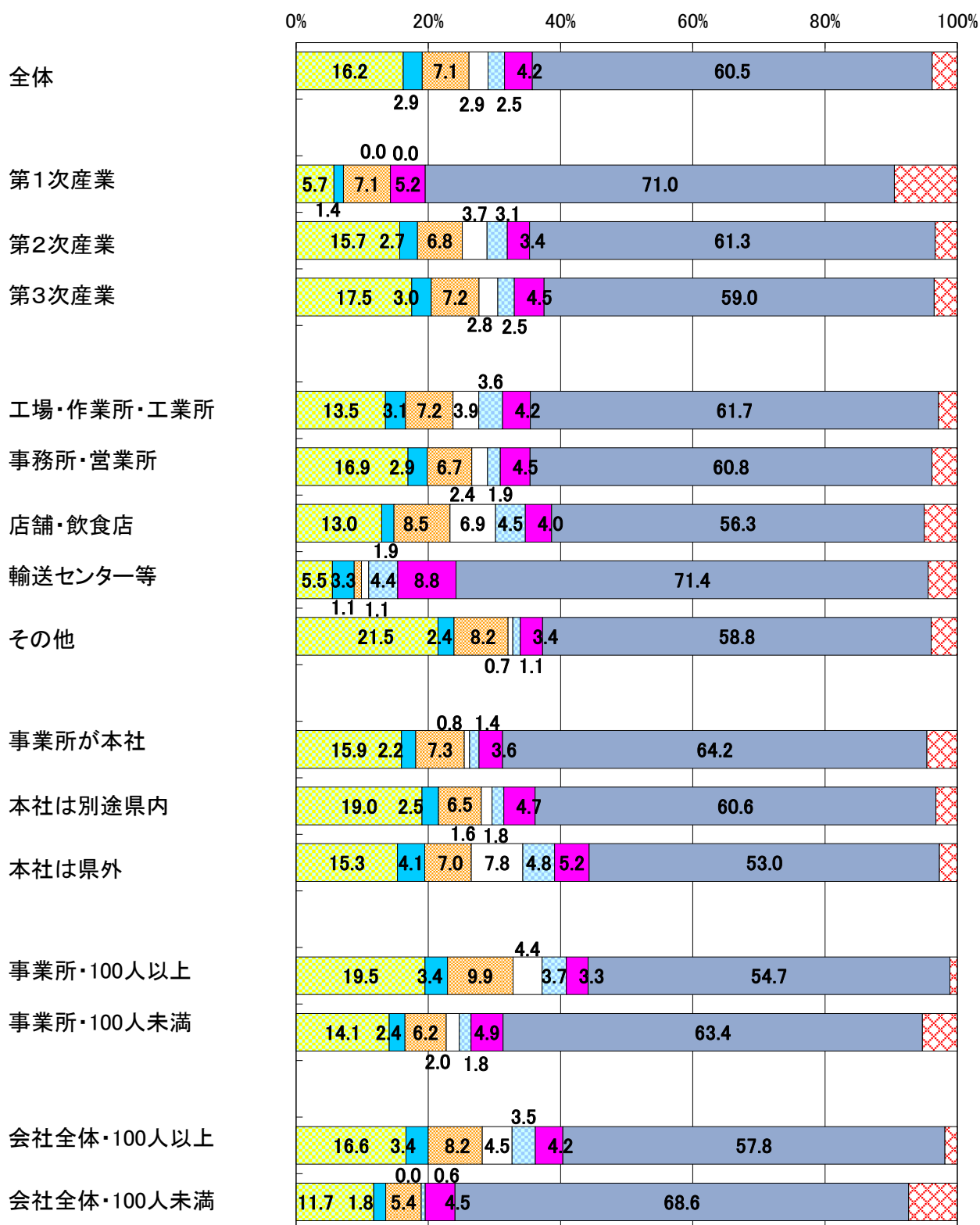
○ 個々の項目をみると、「短時間勤務制度」が最も高く75.1%、次いで「所定外労働の免除」が68.5%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ（時差出勤）」が36.9%などとなっている。



令和2年度

| 区分                     | 全体    | 制度あり     |               |                      |               |                |              | 制度あり<br>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               | 615   | 236      | 27            | 71                   | 66            | 29             | 33           | 462        | 131  | 22   |
|                        | 100.0 | 38.4     | 4.4           | 11.5                 | 10.7          | 4.7            | 5.4          | 75.1       | 21.3 | 3.6  |
| ②所定外労働の免除              | 615   | 212      | 33            | 102                  | 20            | 26             | 28           | 421        | 169  | 25   |
|                        | 100.0 | 34.5     | 5.4           | 16.6                 | 3.3           | 4.2            | 4.6          | 68.5       | 27.5 | 4.1  |
| ③育児に利用できるフレックスタイム制度    | 615   | 33       | 7             | 20                   | 4             | 10             | 26           | 100        | 492  | 23   |
|                        | 100.0 | 5.4      | 1.1           | 3.3                  | 0.7           | 1.6            | 4.2          | 16.3       | 80.0 | 3.7  |
| ④始業・終業時間の繰上げ・繰下げ(時差出勤) | 615   | 84       | 20            | 41                   | 11            | 18             | 53           | 227        | 367  | 21   |
|                        | 100.0 | 13.7     | 3.3           | 6.7                  | 1.8           | 2.9            | 8.6          | 36.9       | 59.7 | 3.4  |
| ⑤事業所内保育施設              | 615   | 22       | 3             | 12                   | 0             | 1              | 0            | 38         | 555  | 22   |
|                        | 100.0 | 3.6      | 0.5           | 2.0                  | 0.0           | 0.2            | 0.0          | 6.2        | 90.2 | 3.6  |
| ⑥育児に関する経費の援助措置         | 615   | 11       | 16            | 15                   | 6             | 8              | 15           | 71         | 518  | 26   |
|                        | 100.0 | 1.8      | 2.6           | 2.4                  | 1.0           | 1.3            | 2.4          | 11.5       | 84.2 | 4.2  |
| ⑦その他                   | 615   | 3        | 3             | 5                    | 0             | 3              | 9            | 23         | 66   | 526  |
|                        | 100.0 | 0.5      | 0.5           | 0.8                  | 0.0           | 0.5            | 1.5          | 3.7        | 10.7 | 85.5 |

〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



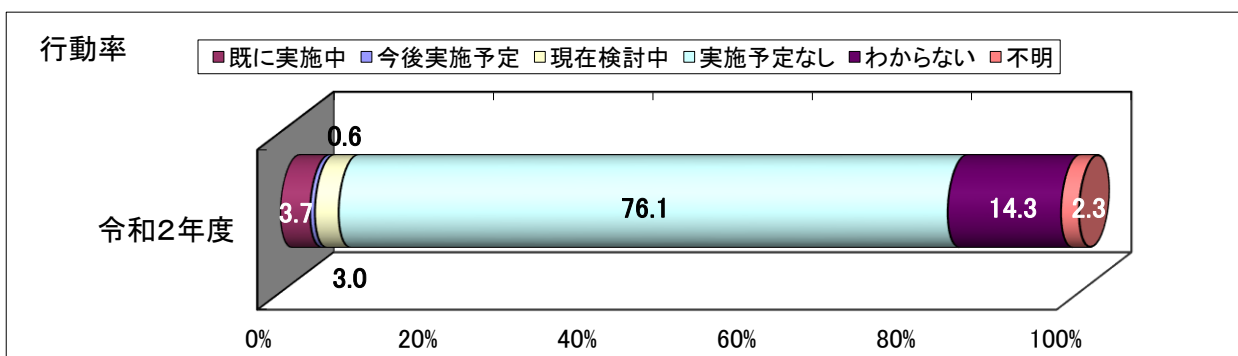
■ 3歳に達するまで  
■ 小学校就学の始期に達する(又は6歳)まで  
■ 小学校卒業(又は12歳)まで  
■ 制度なし  
■ 小学校就学前の一定年齢まで  
■ 小学3年生(又は9歳)まで  
■ 小学校卒業以降も利用可能  
■ 不明

## 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

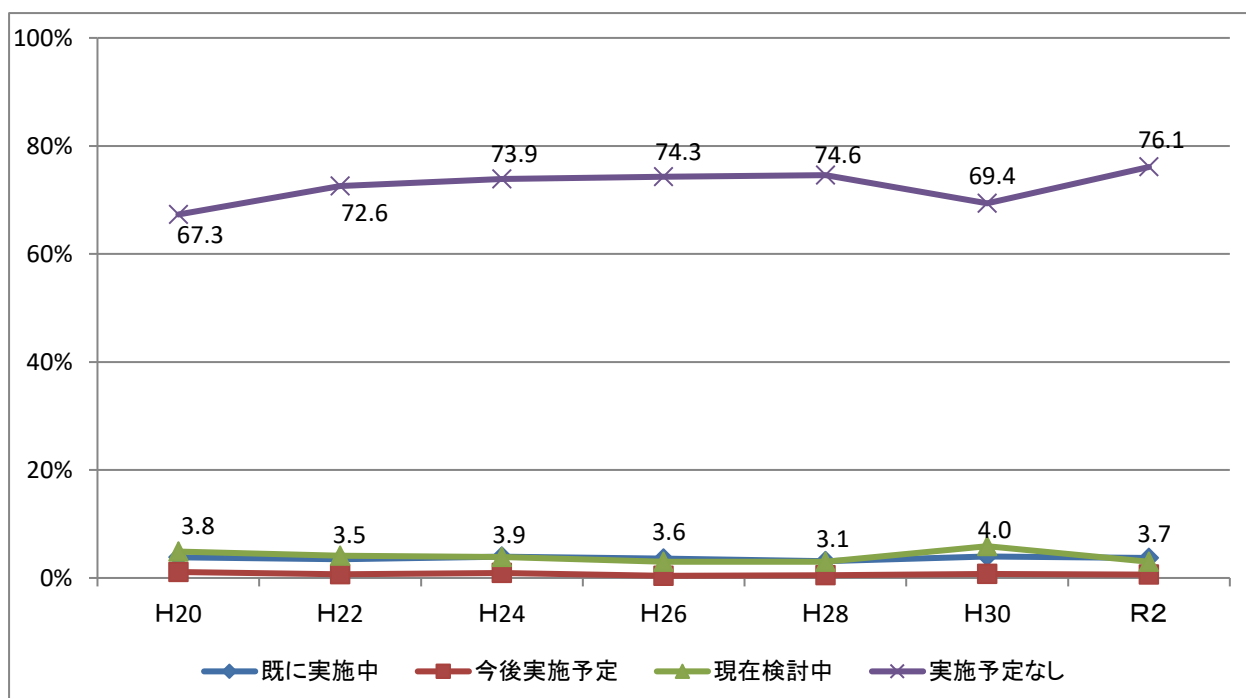
子育て支援サービスへの協力や協賛などを行っていますか。

### 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 わずか

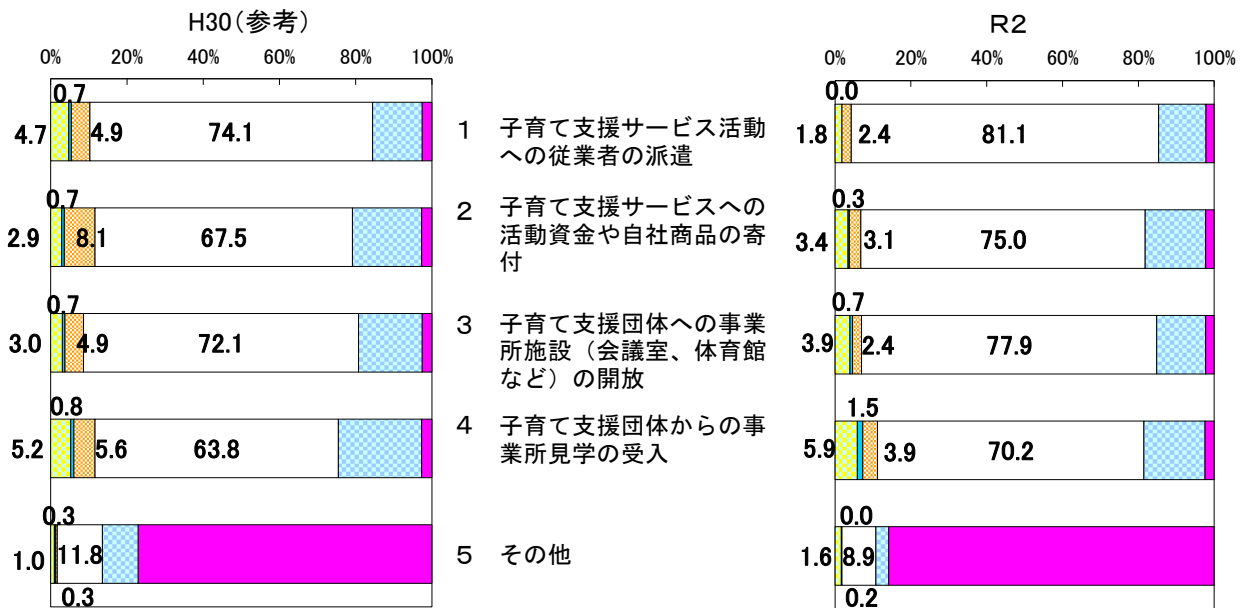
- 子育て支援サービスへの協力や協賛に関する行動率は、各調査項目の平均で3.7%となっており、前回調査時と比べ0.3ポイント減と、ほとんど変化していない。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の76.1%。
- 経年比較でみると、平成20年度の調査開始以降、行動率は動きがほとんどない状態である。



### 〈参考〉経年比較

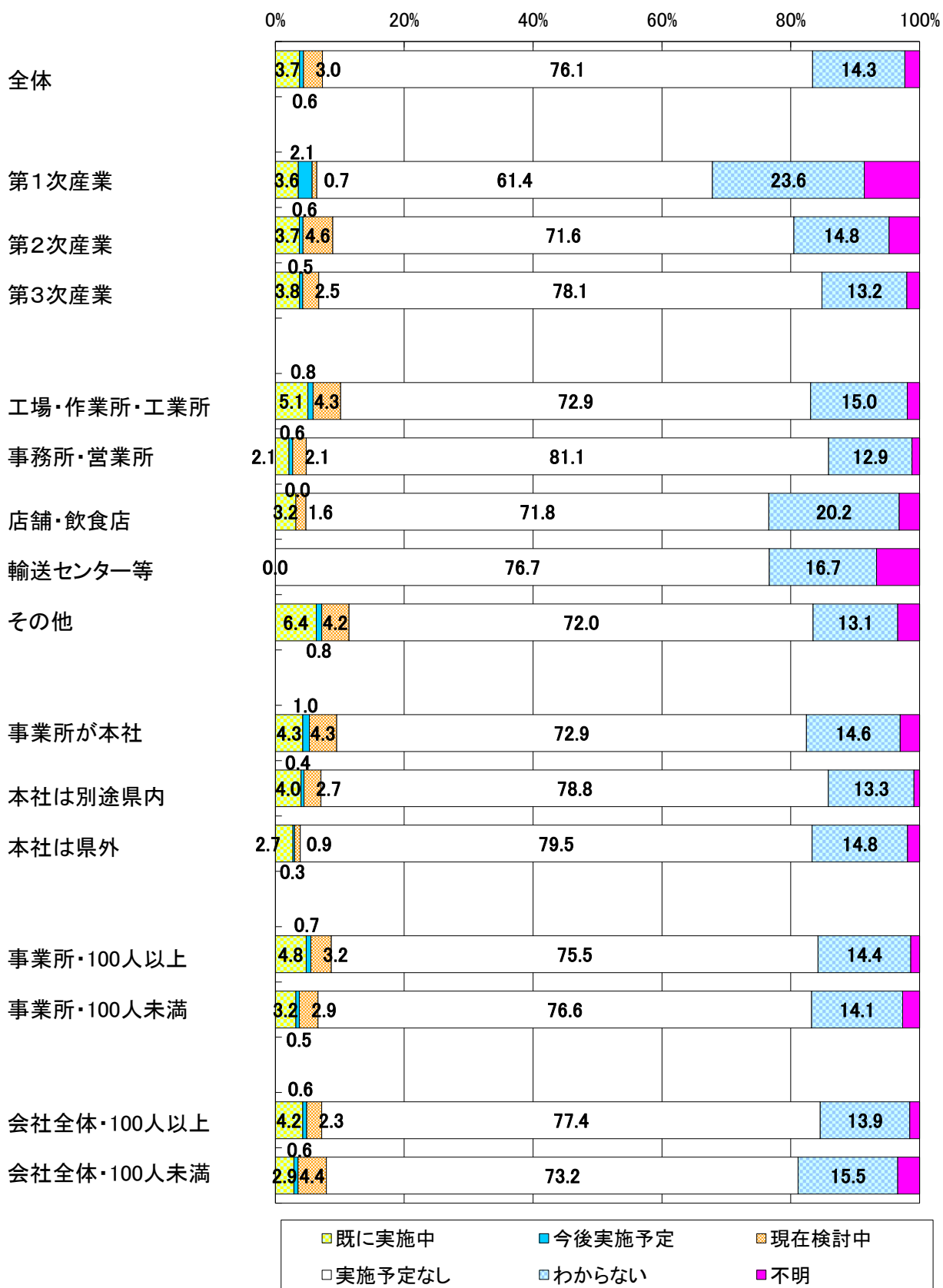


○ 個々の項目をみると、「子育て支援団体からの事業所見学の受入」が最も高く5.9%、次いで「子育て支援団体への事業所施設（会議室、体育館など）の開放」が3.9%などとなっている。



■ 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



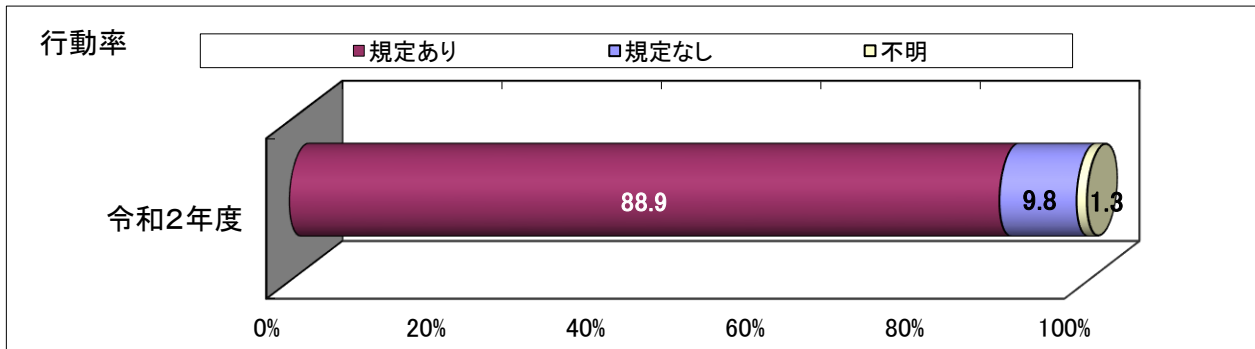


## 6 - 1 育児休業への取組について

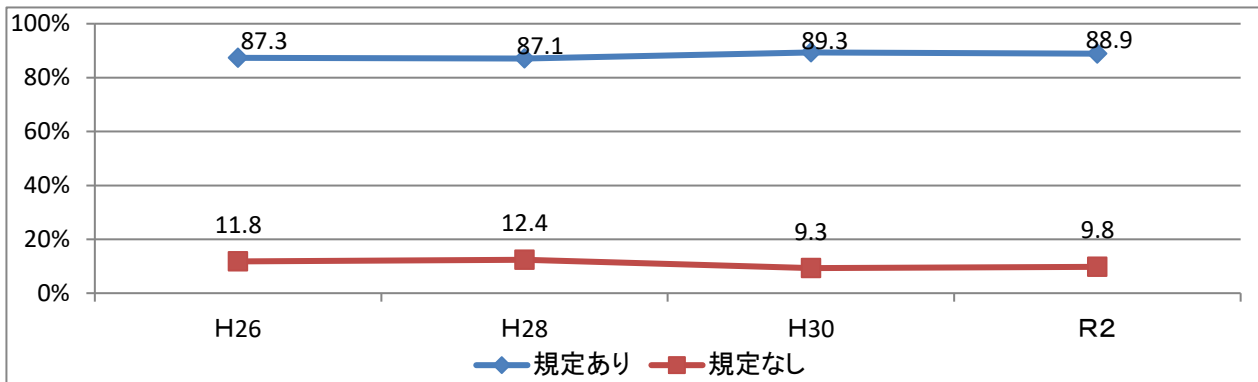
育児休業に関して制度化（規定化）していますか。

### 育児休業に関して制度化している企業・事業所は9割弱

- 育児休業の制度化（規定化）に関する行動率は、88.9%となっており、前回調査時に比べ0.4ポイント減と、ほとんど変化していない。

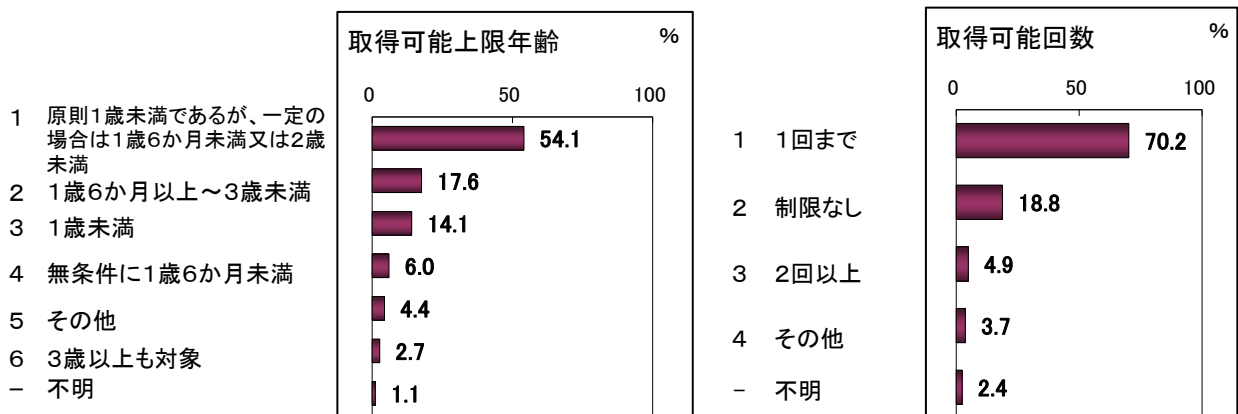


### 〈参考〉経年比較

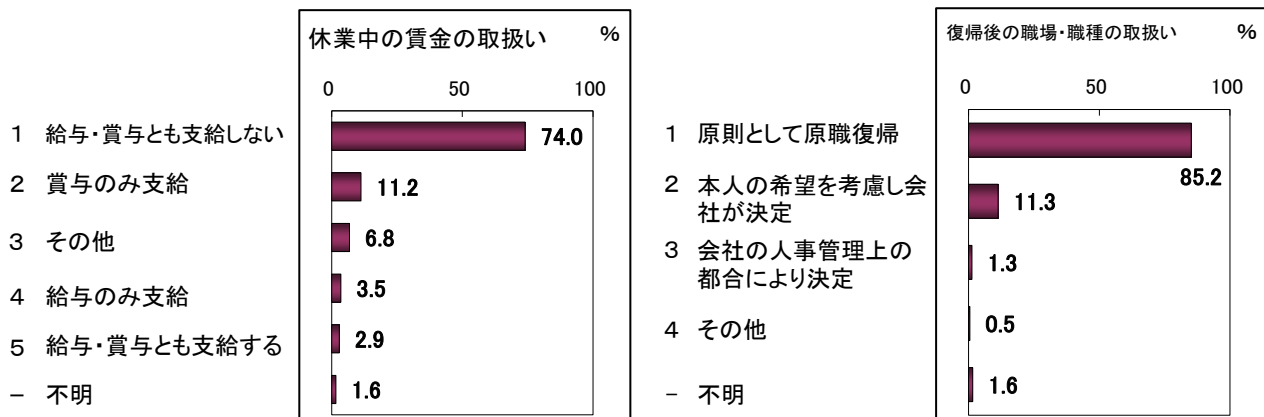


### (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能上限年齢」は、「原則1歳未満（一定の場合は1歳6か月未満又は2歳未満）」が最も高く54.1%、次いで「1歳6か月以上～3歳未満」が17.6%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70.2%、次いで「制限なし」が18.8%などとなっている。

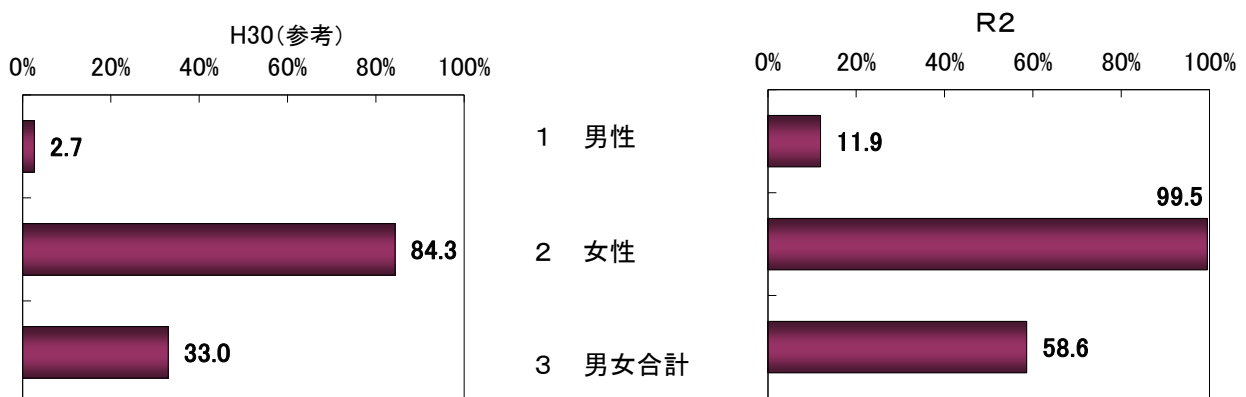


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く74.0%、次いで「賞与のみ支給」が11.2%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く85.2%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が11.3%などとなっている。



## (2) 育児休業の取得率

- 育児休業の取得率は男性が11.9%、女性が99.5%となっている。

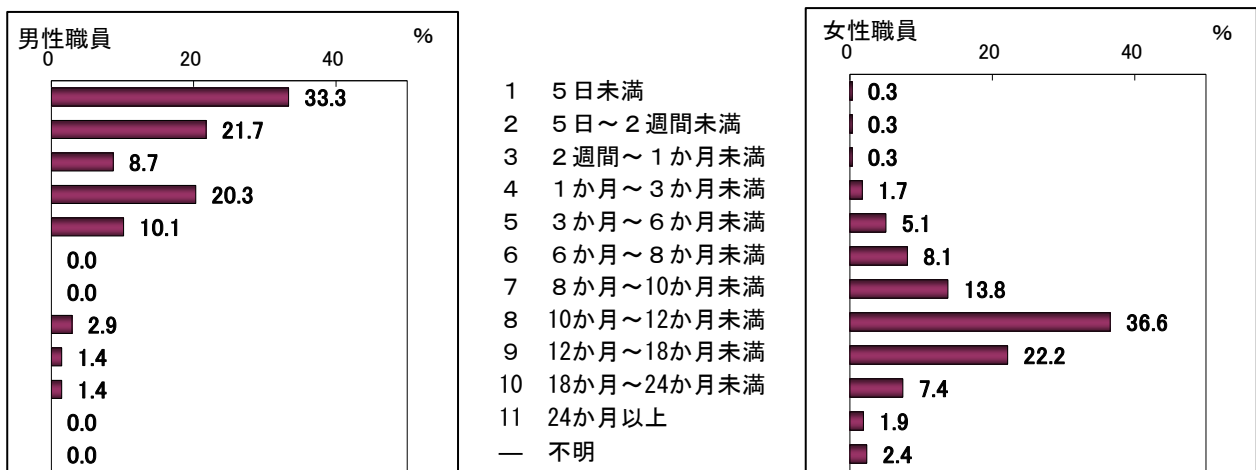


※H30は、H30.4.30までの休業取得者／H29.4.1～H30.3.31の出産者

$$\text{育児休業の取得率 (\%)} = \frac{\text{(A)のうち令和2年4月30日までの間に育児休業を取得した人数(休業の申出者を含む)}}{\text{平成31年4月1日から令和2年3月31日までの出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の人数(A)}}$$

## (3) 育児休業の取得期間

- 育児休業の取得期間は男性が5日未満が最も高く33.3%、女性が10か月～12か月未満が最も高く36.6%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

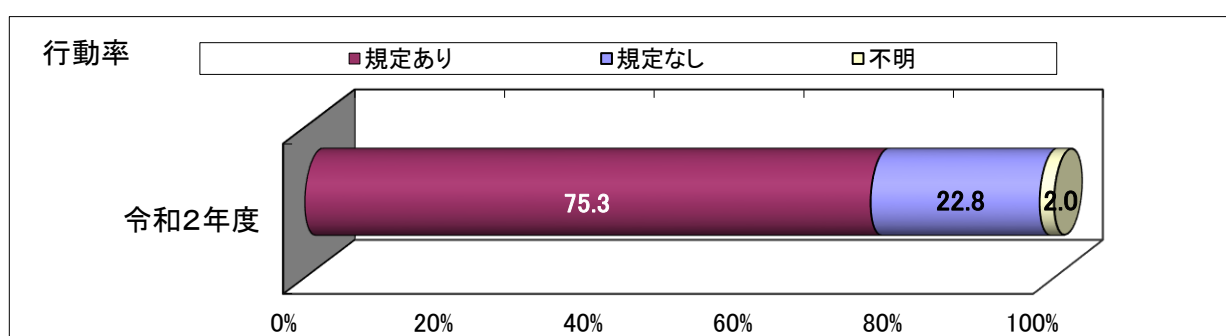


## 6 - 2 子の看護休暇への取組について

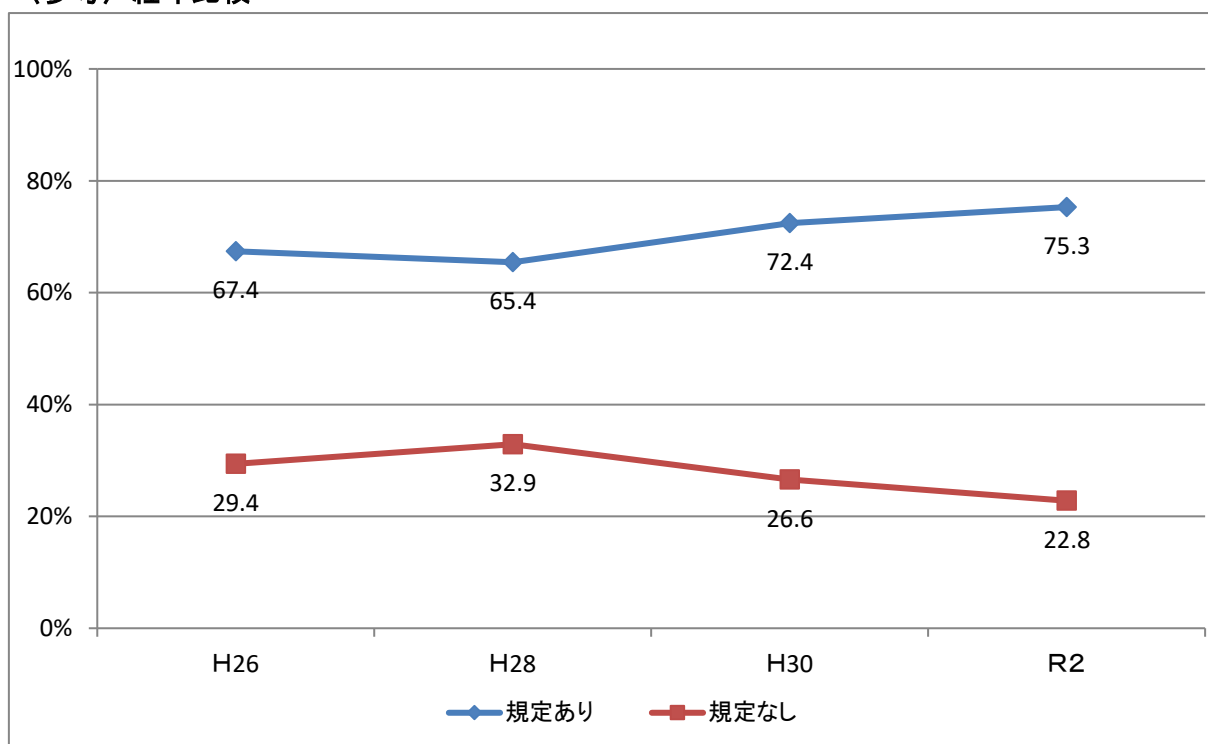
子の看護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

### 子の看護休暇に関して制度化している企業・事業所は約75%

- 子の看護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、75.3%となっており、前回調査時に比べ2.9ポイント増と、調査開始後最も高い数値となった。

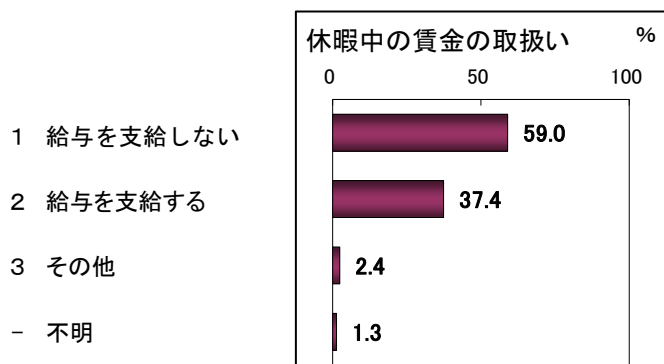
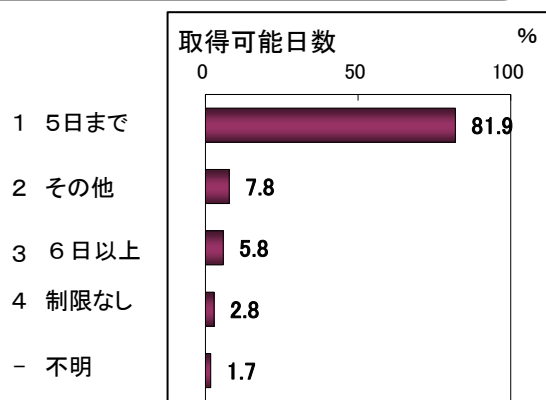
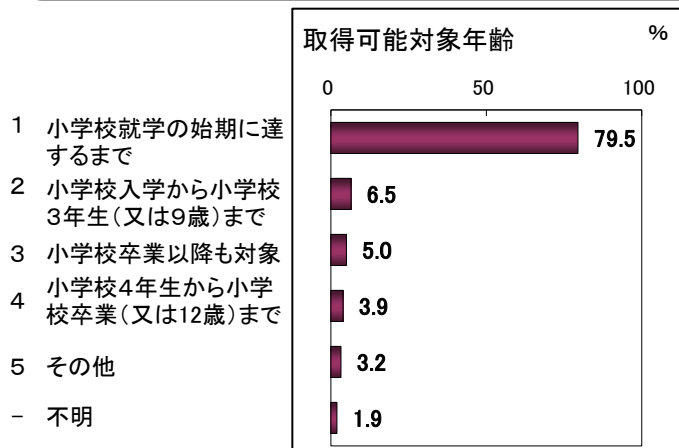


### 〈参考〉経年比較



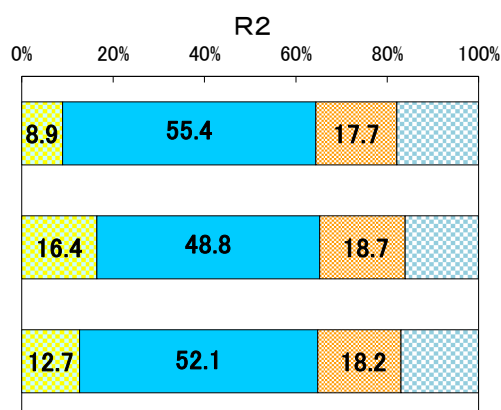
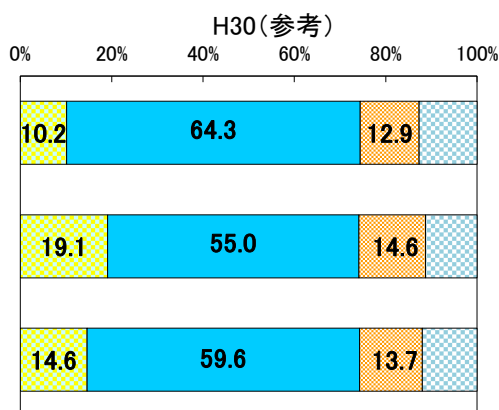
## (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢」は、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く79.5%、次いで「小学校入学から小学校3年生（又は9歳）まで」6.5%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81.9%、次いで「その他」が7.8%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59.0%、次いで「給与を支給する」が37.4%などとなっている。



## (2) 看護休暇の利用

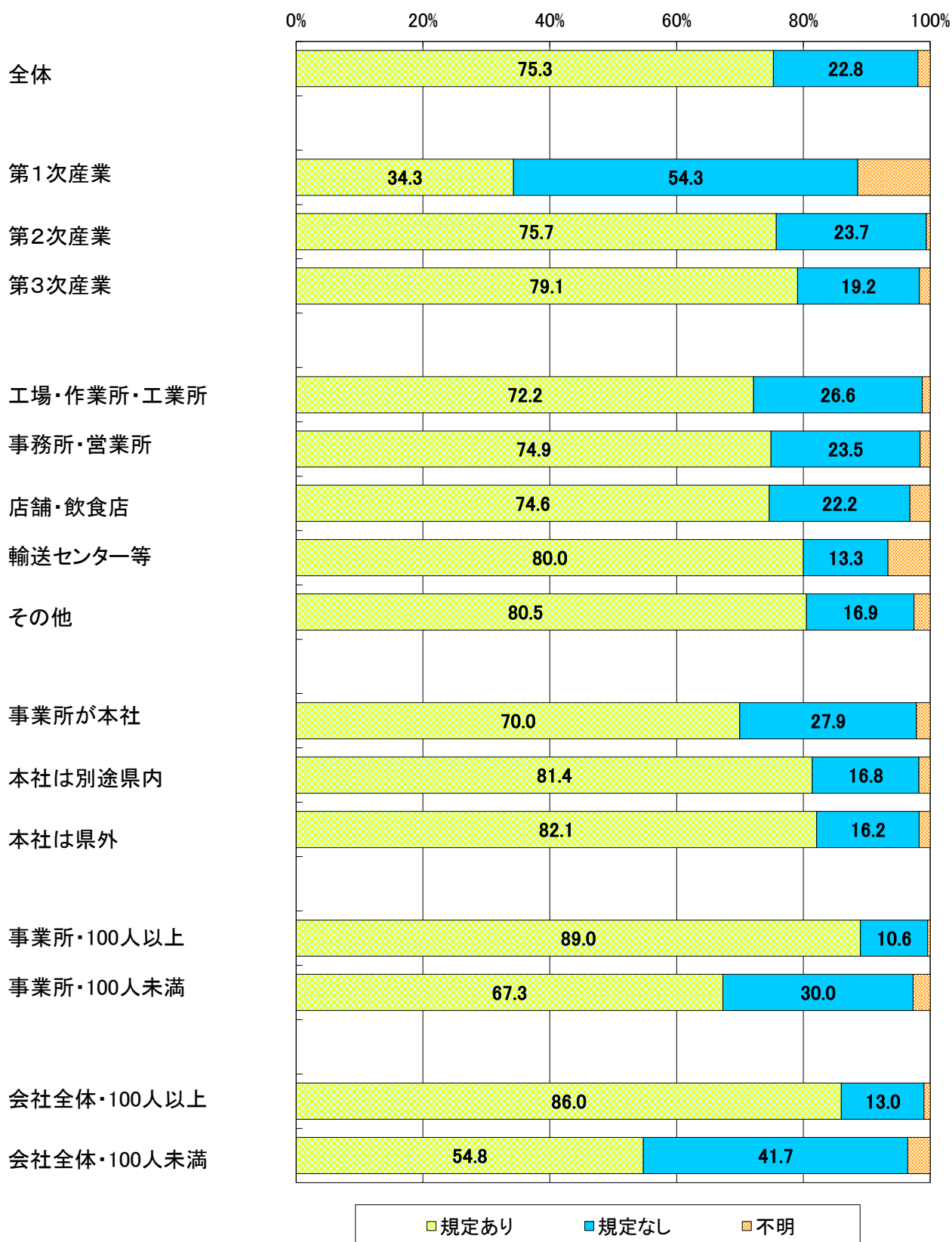
- 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間の、子の看護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は8.9%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は16.4%となっている。



※H30はH29.4.1～H30.3.31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

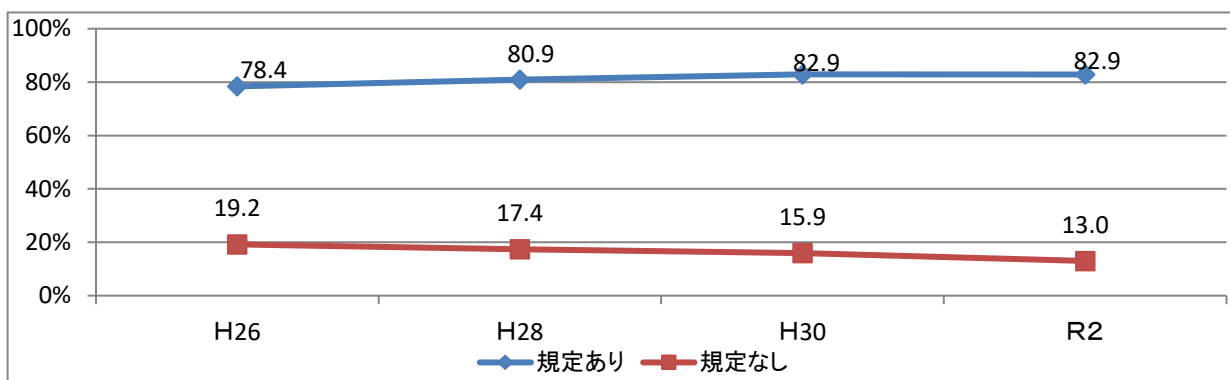
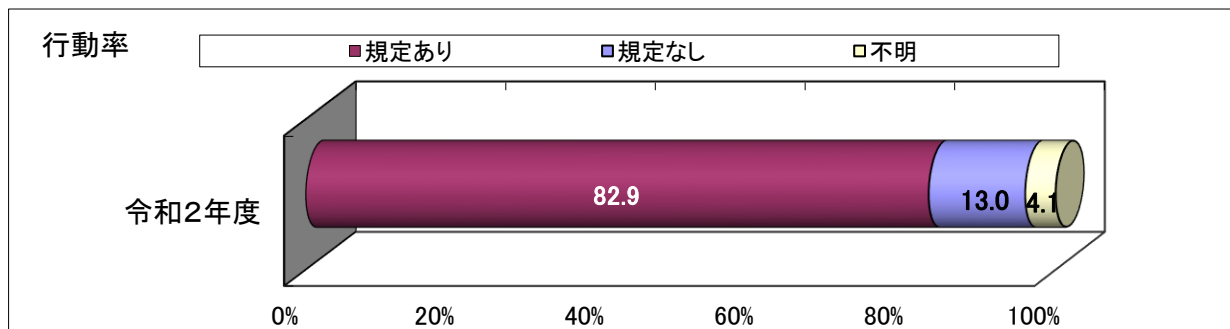


## 6 - 3 介護休業への取組について

介護休業に関して制度化（規定化）していますか。

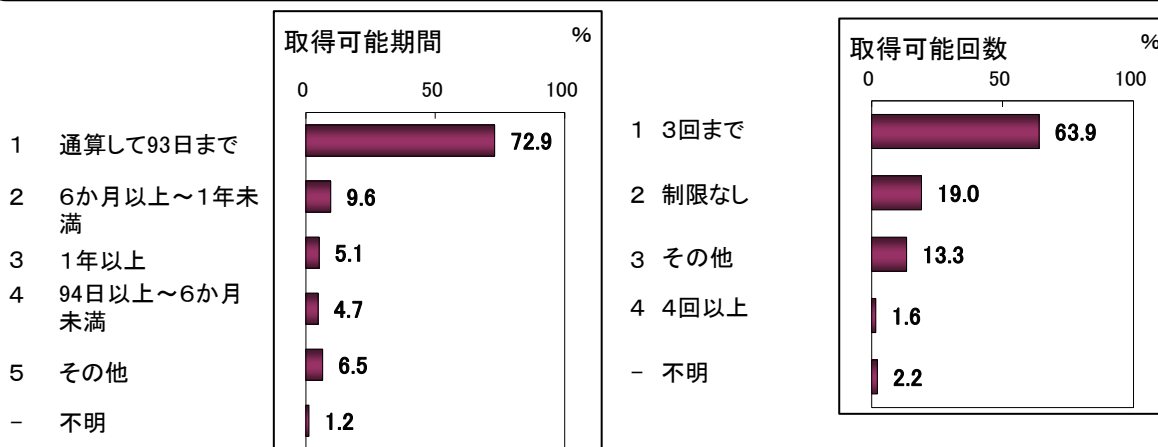
### 介護休業に関して制度化している企業・事業所は8割強

- 介護休業の制度化（規定化）に関する行動率は、82.9%となっており、前回調査時と比べ変化しておらず、前回に引き続き、調査開始後、最も高い数値となった。

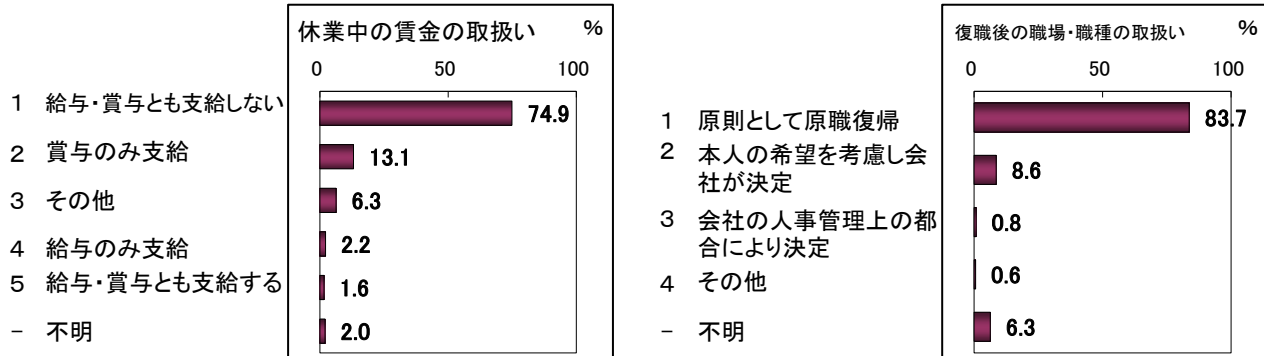


### (1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能期間」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）通算して93日まで」が最も高く72.9%、次いで「6か月以上～1年未満」が9.6%などとなっている。
- 「取得可能回数」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）3回まで」が最も高く63.9%、次いで「制限なし」が19.0%などとなっている。

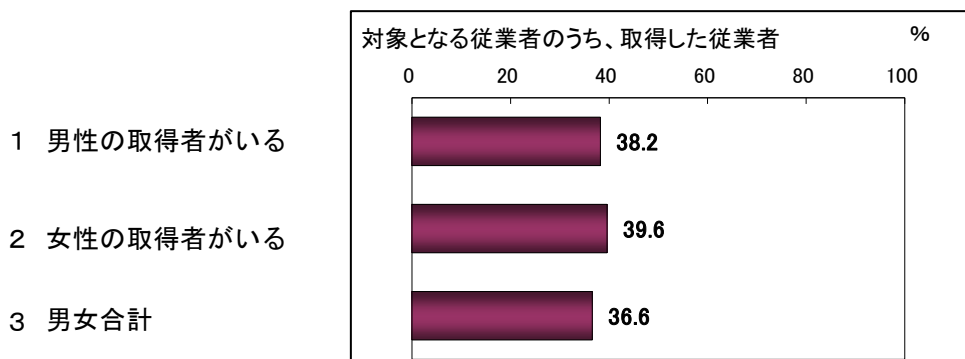
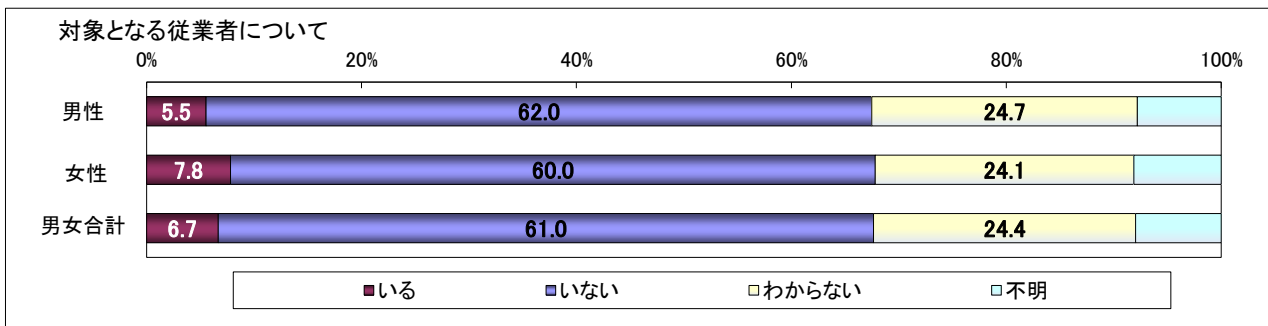


- 「休業中の賃金の取扱い」は、「給与・賞与とも支給しない」が最も高く74.9%、次いで「賞与のみ支給」が13.1%などとなっている。
- 「復帰後の職場・職種の取扱い」は、「原則として原職復帰」が最も高く83.7%、次いで「本人の希望を考慮し会社が決定」が8.6%などとなっている。



## (2) 介護休業対象者と取得者

- 平成31年4月1日から令和2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5.5%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38.2%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7.8%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39.6%であった。

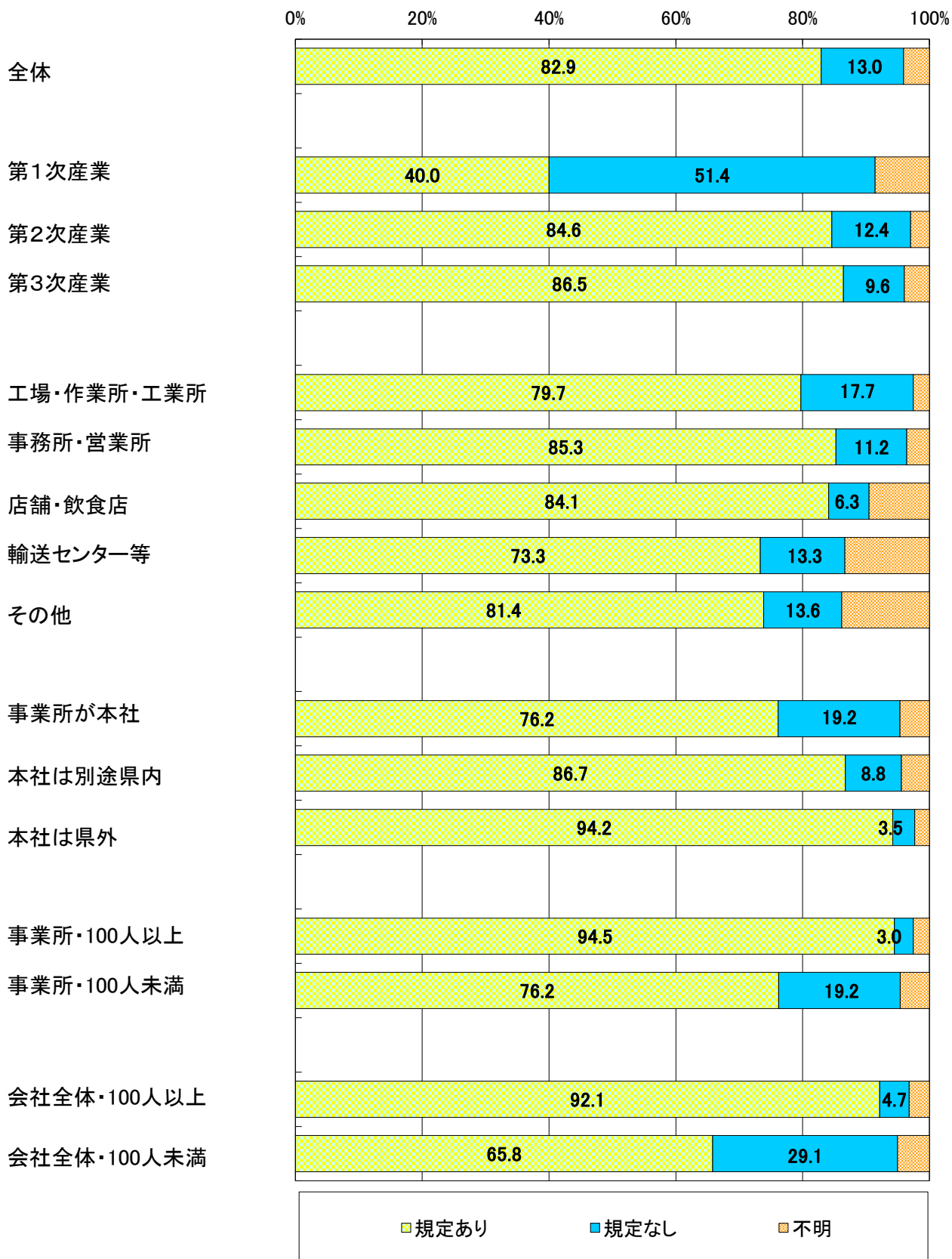


### 介護休業を取得した従業者の状況

|      | 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   | 13<br>100.0 | 11<br>84.6 | 2<br>15.4   | 0<br>0.0 | 0<br>0.0 |
| 女性   | 21<br>100.0 | 19<br>90.5 | 1<br>4.8    | 1<br>4.8 | 0<br>0.0 |
| 男女合計 | 34<br>100.0 | 30<br>88.2 | 3<br>8.8    | 1<br>2.9 | 0<br>0.0 |



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業者規模別

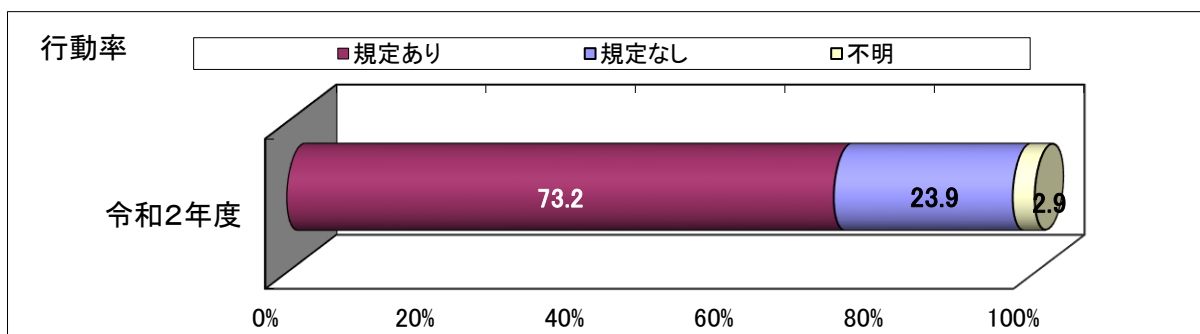


## 6 - 4 介護休暇への取組について

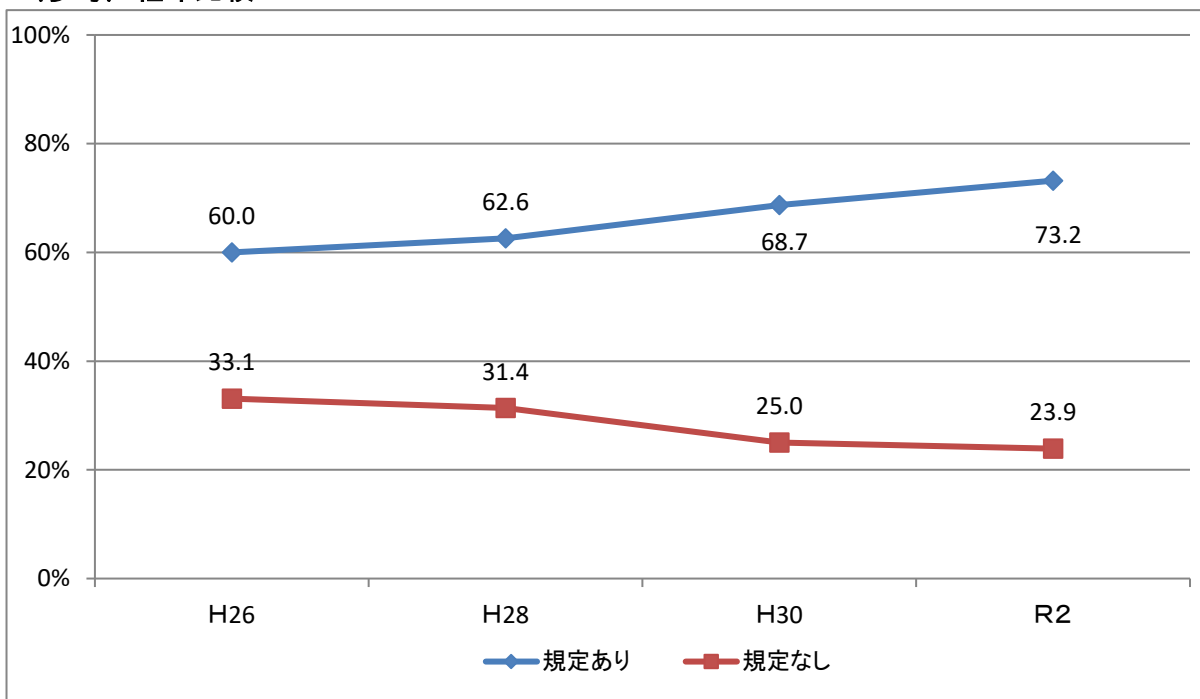
介護休暇に関して制度化（規定化）していますか。

### 介護休暇に関して制度化している企業・事業所は7割強

- 介護休暇の制度化（規定化）に関する行動率は、73.2%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。

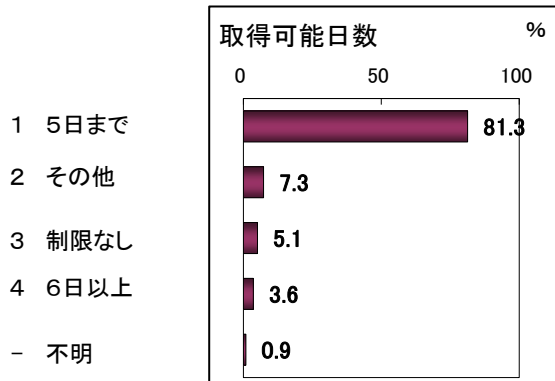


### 〈参考〉経年比較

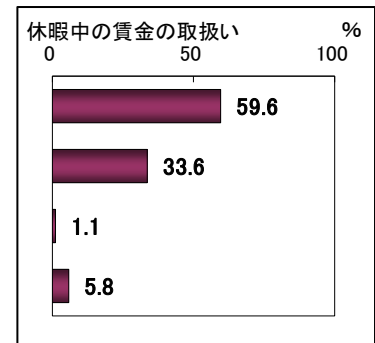


(1) 制度化している具体的内容（「規定あり」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能日数」は、「（要介護状態の対象家族1人につき）5日まで」が最も高く81.3%、次いで「その他」が7.3%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59.6%、次いで「給与を支給する」が33.6%などとなっている。

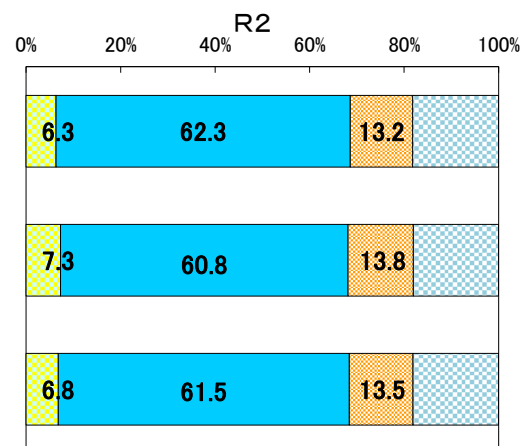
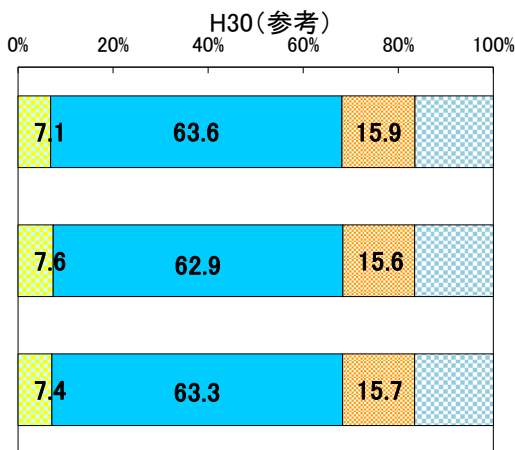


- 1 給与を支給しない
- 2 給与を支給する
- 3 その他
- 不明

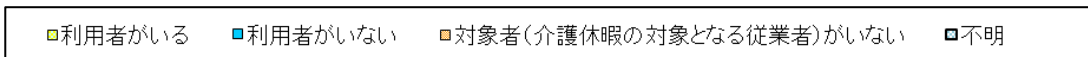


(2) 介護休暇の利用

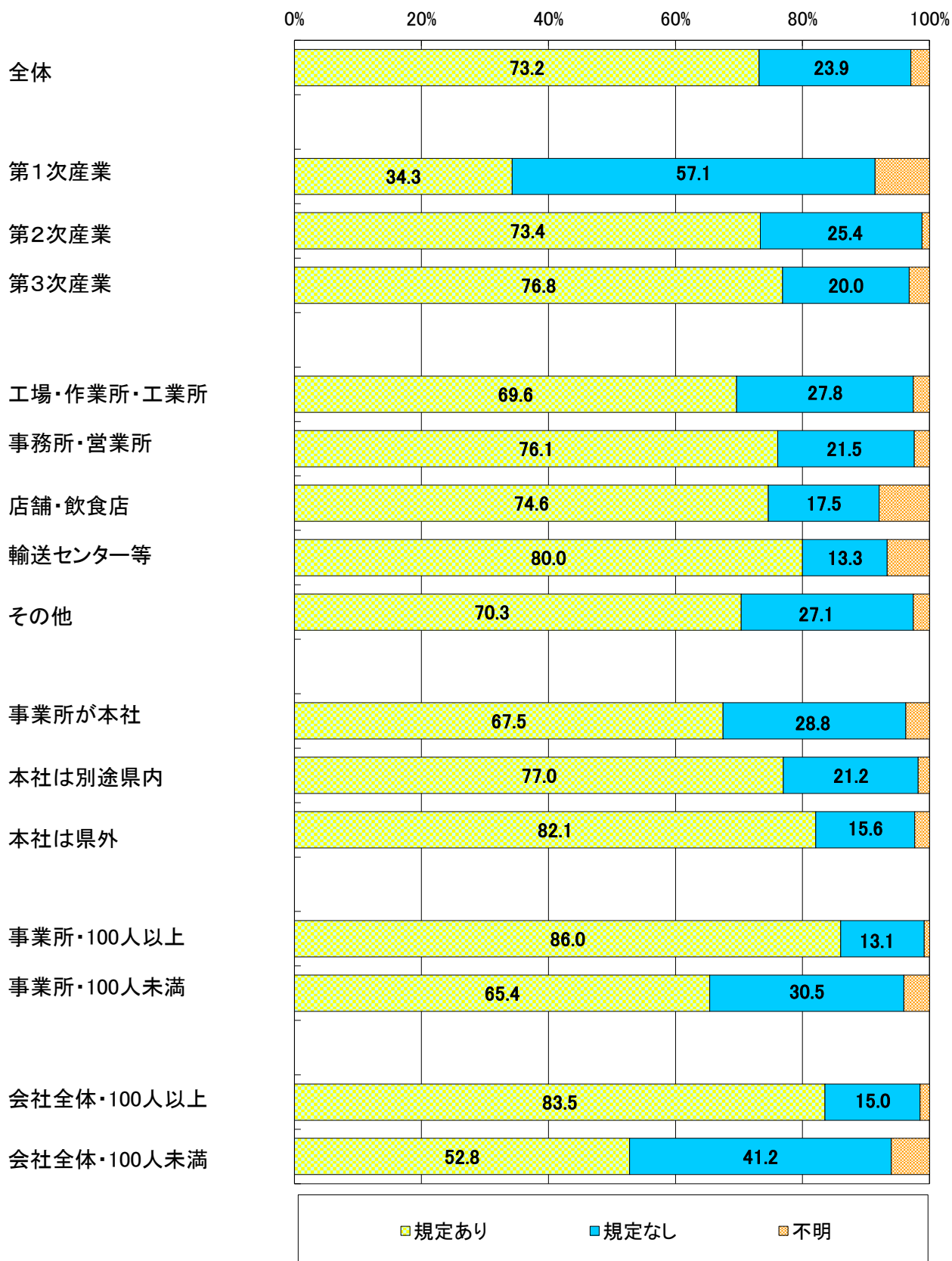
- 平成31年4月1日から令和2年3月31日までの間の、介護休暇の利用について、「男性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は6.3%、「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は7.3%となっている。



※H30はH29.4.1～H30.3.31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



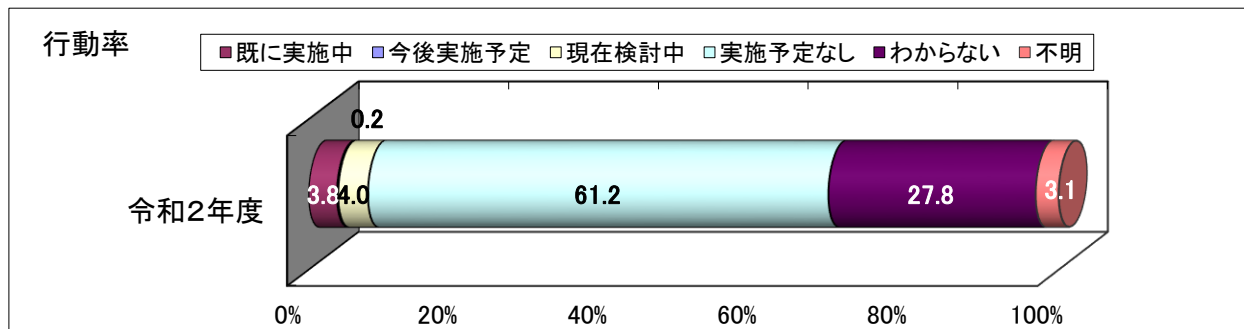
## 6 - 5 不妊治療に関する取組について

不妊治療について、どのような取組を行っていますか。

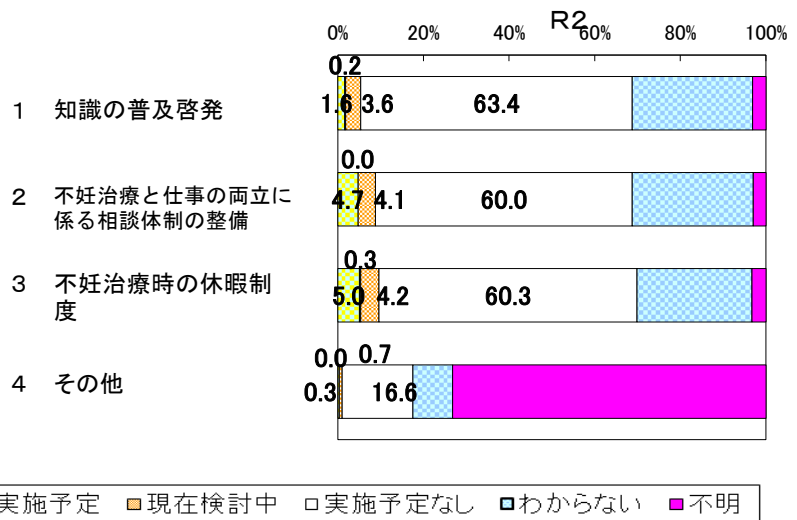
### 不妊治療に関して取り組んでいる企業・事業所はわずか

○ 不妊治療に関する行動率は、各調査項目の平均で3.8%となっている。

※ 今年度新設の設問であるため、経年比較は無し。

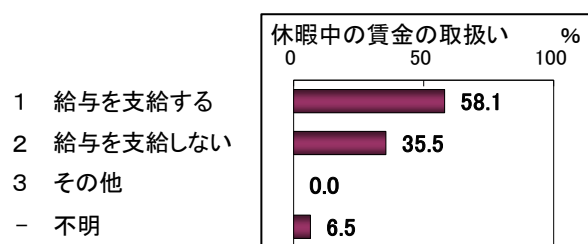
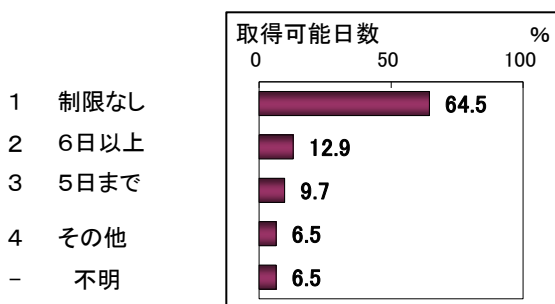
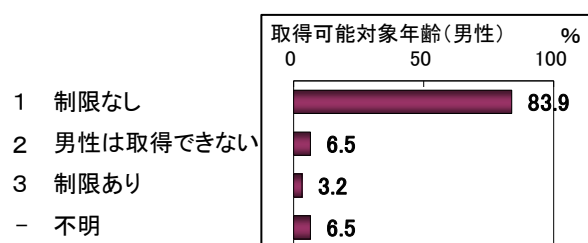
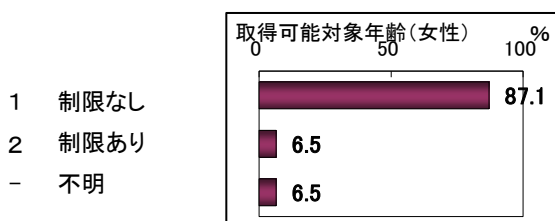


- 個々の項目をみると、「不妊治療時の休暇制度」が最も高く5.0%、次いで「不妊治療と仕事の両立に係る相談体制の整備」が4.7%などとなっている。



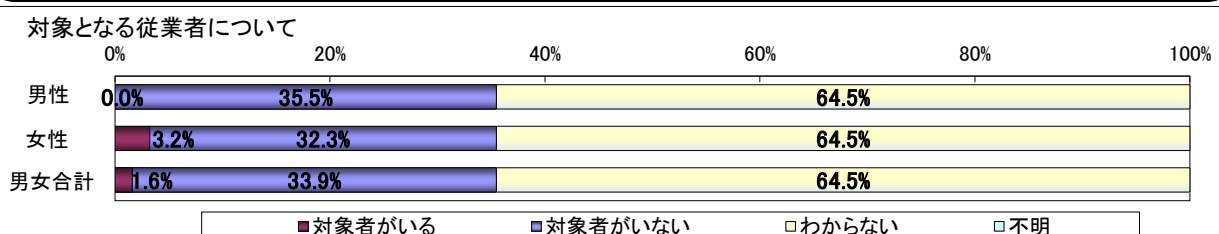
### 不妊治療時の休暇制度の内容（「既に実施中」と回答した企業・事業所のみ）

- 「取得可能対象年齢（女性）」は、「制限なし」が最も高く87.1%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83.9%となっている。
- 「取得可能日数」は、「制限なし」が最も高く64.5%となっている。
- 「休暇中の賃金の取扱い」は、「給与を支給する」が最も高く58.1%となっている。

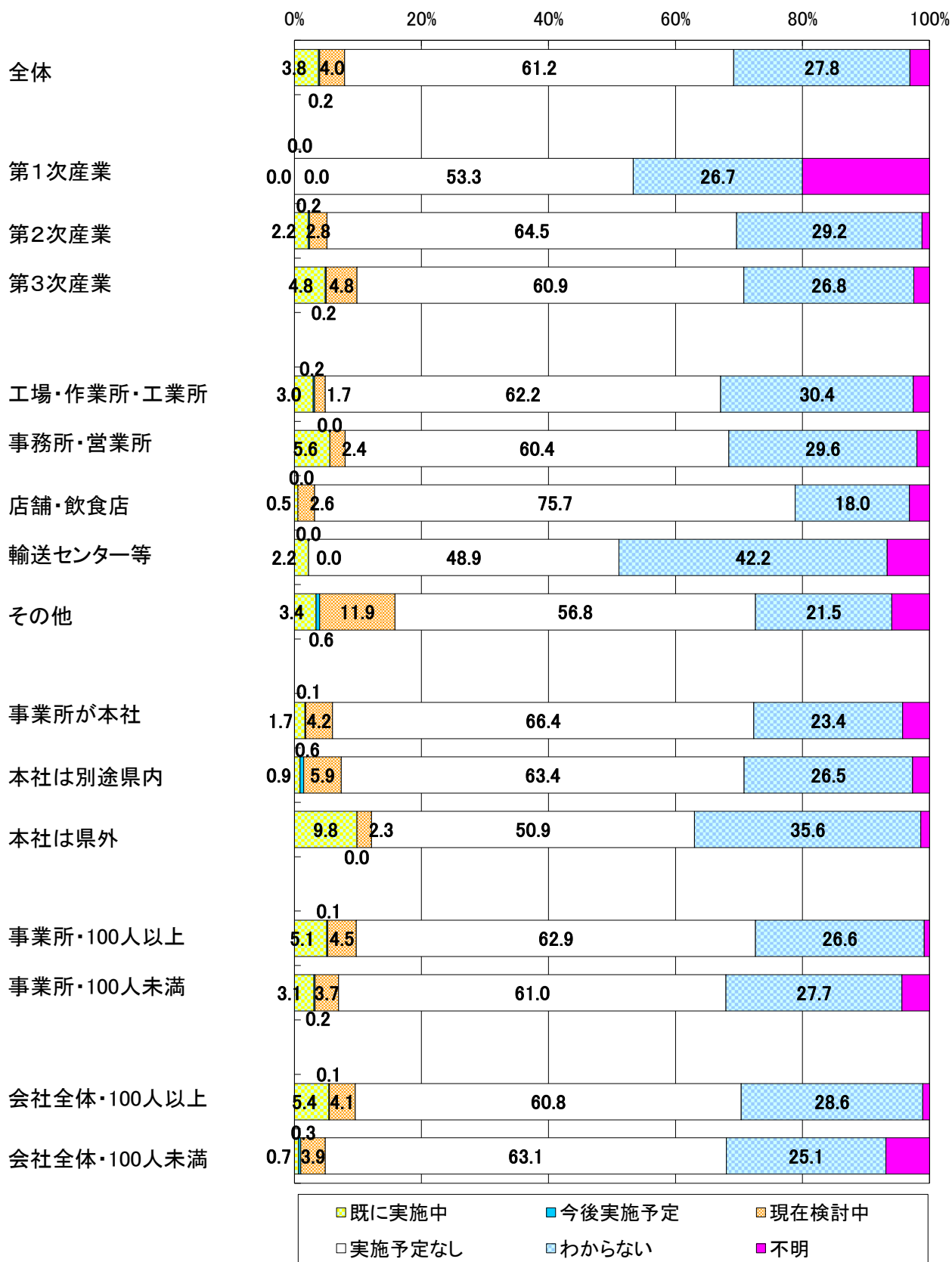


### 不妊治療時の休暇制度の対象となる従業員と利用者

- 平成31年4月1日から令和2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」と回答した企業・事業所は0.0%であった。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3.2%であり、そのうち実際に「女性の利用者がいる」と回答した企業・事業所は100.0%であった。



〈参考〉産業別、事業形態別、本社所在地別、従業員規模別



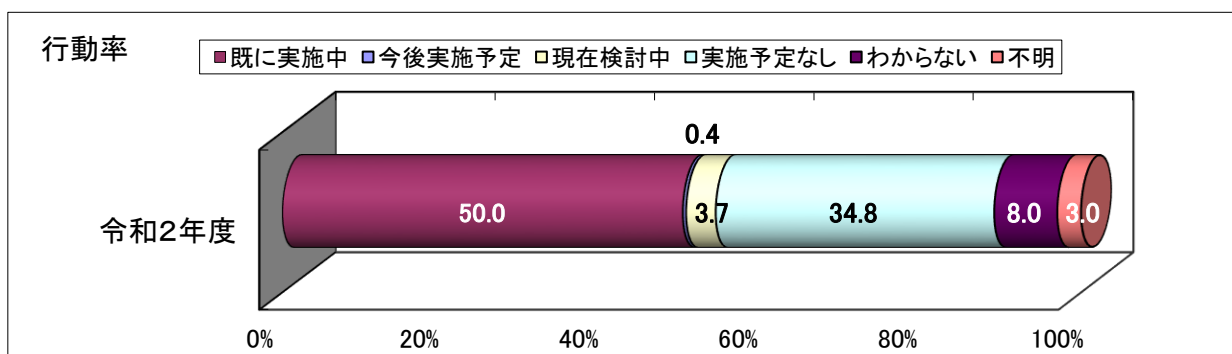
## 7-1 福利厚生事業の実施状況について

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

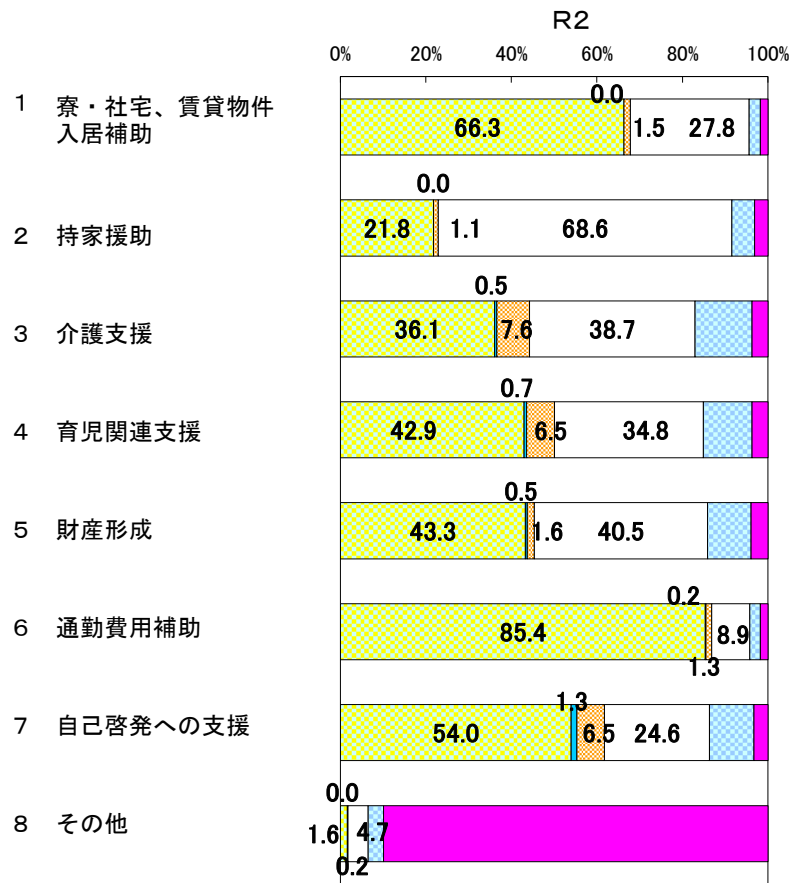
- 福利厚生事業に関する行動率は、各調査項目の平均で50.0%となっている。

※ 今年度新設の設問であるため、経年比較は無し。





○ 個々の項目をみると、「通勤費用補助」が最も高く85.4%、次いで「寮・社宅、賃貸物件入居補助」が66.3%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

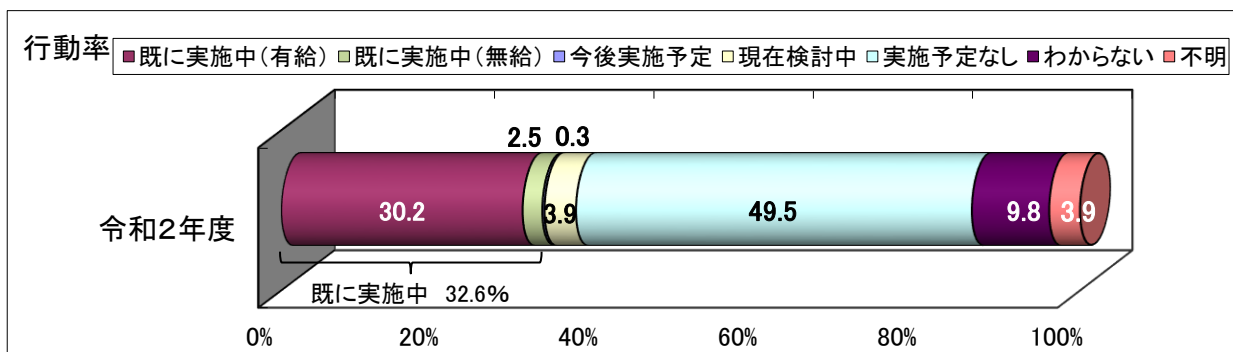
休暇制度について、どのような取組を行っていますか。

(※ 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)

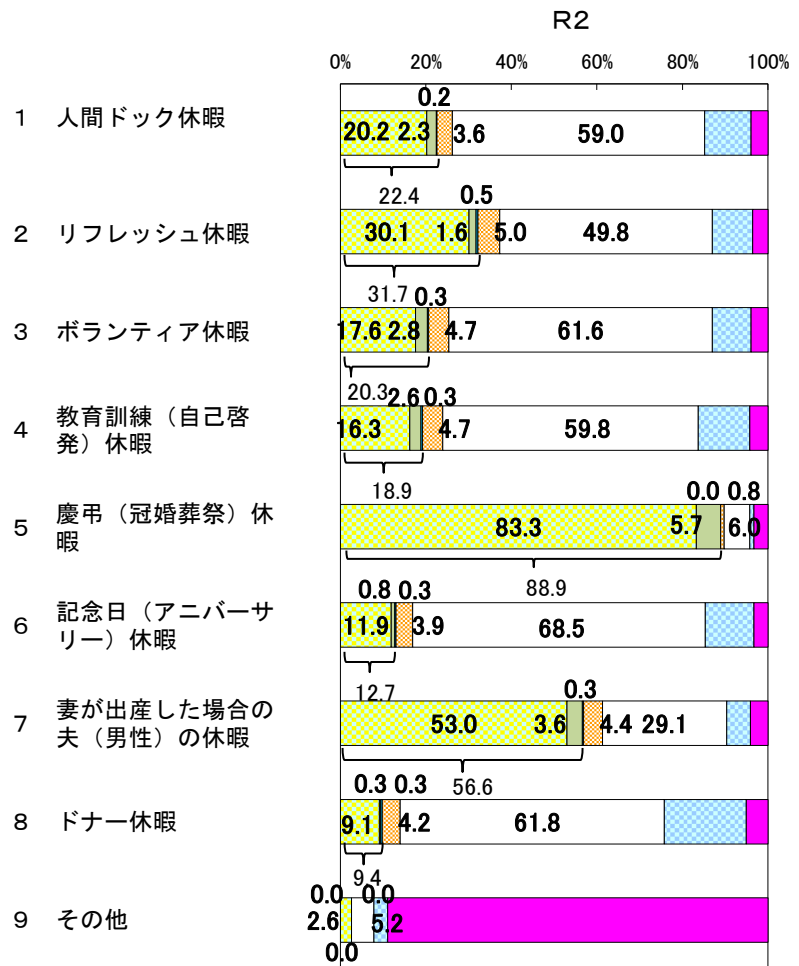
### 休暇に関して制度化している企業・事業所は3割強

- 休暇制度に関する行動率は、各調査項目の平均で32.6%となっている。
- 最も回答数が多かったのは、「実施予定なし」の49.5%。

※ 今年度新設の設問であるため、経年比較は無し。



○ 個々の項目をみると、「慶弔（冠婚葬祭）休暇」が最も高く88.9%、次いで「妻が出産した場合の夫（男性）の休暇」が56.6%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、従業者規模別

