

## 2. 労働条件に関すること

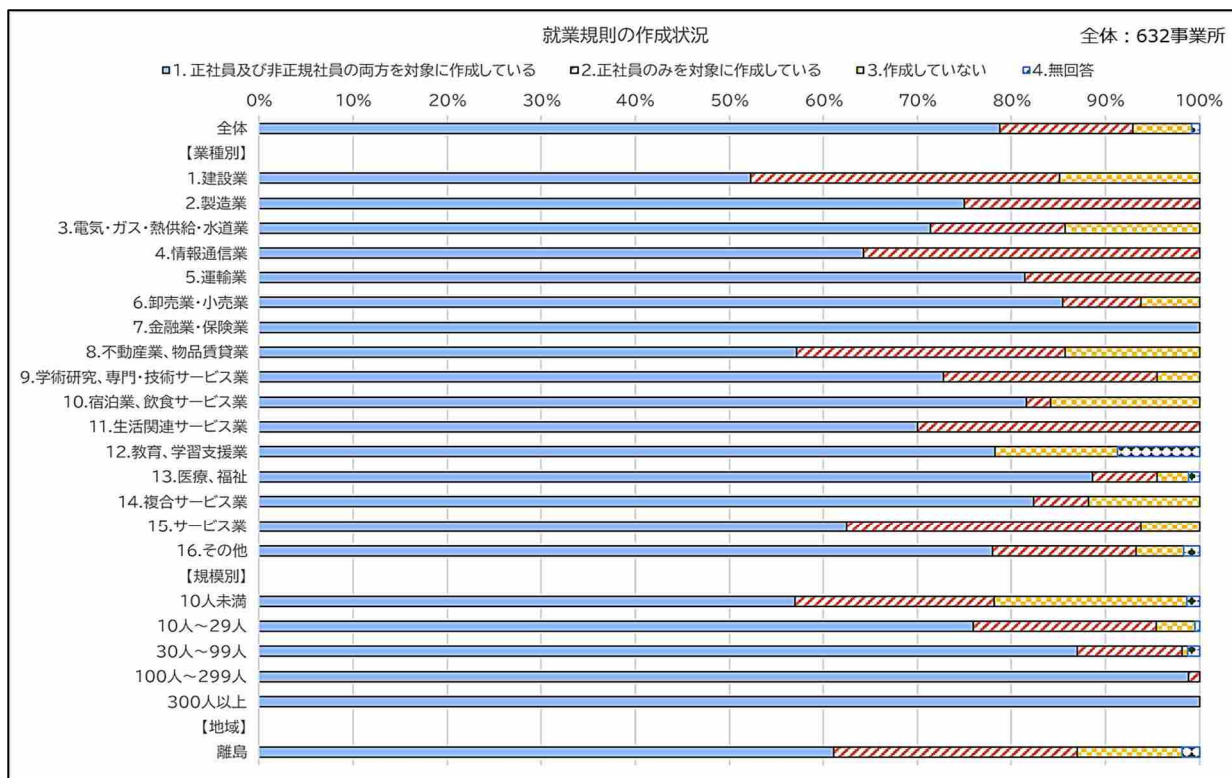
### (1) 就業規則の作成状況

就業規則を作成している事業所は92.9%、作成していない事業所は6.3%となっている。

従業員規模別にみると、「10人未満」の規模では就業規則を作成している割合が78.2%となっているが、「10人以上」の規模では95%以上が就業規則を作成している。

なお、従業員10人以上の事業所では、就業規則の整備が法令により義務付けられている。

図表6 就業規則の作成状況



業種	1. 正社員及び非正規社員の両方を対象に作成している (%)	2. 正社員のみを対象に作成している (%)	3. 作成していない (%)	4. 無回答 (%)
全体	78.8%	14.1%	6.3%	0.8%
【業種別】				
1. 建設業	52.2%	32.8%	14.9%	0.0%
2. 製造業	75.0%	25.0%	0.0%	0.0%
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	14.3%	14.3%	0.0%
4. 情報通信業	64.3%	35.7%	0.0%	0.0%
5. 運輸業	81.4%	18.6%	0.0%	0.0%
6. 卸売業・小売業	85.4%	8.3%	6.3%	0.0%
7. 金融業・保険業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8. 不動産業、物品賃貸業	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%
9. 学術研究、専門・技術サービス業	72.7%	22.7%	4.5%	0.0%
10. 宿泊業、飲食サービス業	81.6%	2.6%	15.8%	0.0%
11. 生活関連サービス業	70.0%	30.0%	0.0%	0.0%
12. 教育、学習支援業	78.3%	0.0%	13.0%	8.7%
13. 医療、福祉	88.6%	6.8%	3.4%	1.1%
14. 複合サービス業	82.4%	5.9%	11.8%	0.0%
15. サービス業	62.5%	31.3%	6.3%	0.0%
16. その他	78.0%	15.3%	5.1%	1.7%
【規模別】				
10人未満	78.2%	21.2%	20.5%	1.3%
10人～29人	75.9%	19.5%	4.1%	0.5%
30人～99人	87.0%	11.1%	0.6%	1.2%
100人～299人	98.8%	1.2%	0.0%	0.0%
300人以上	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
【地域】				
離島	61.1%	25.9%	11.1%	1.9%

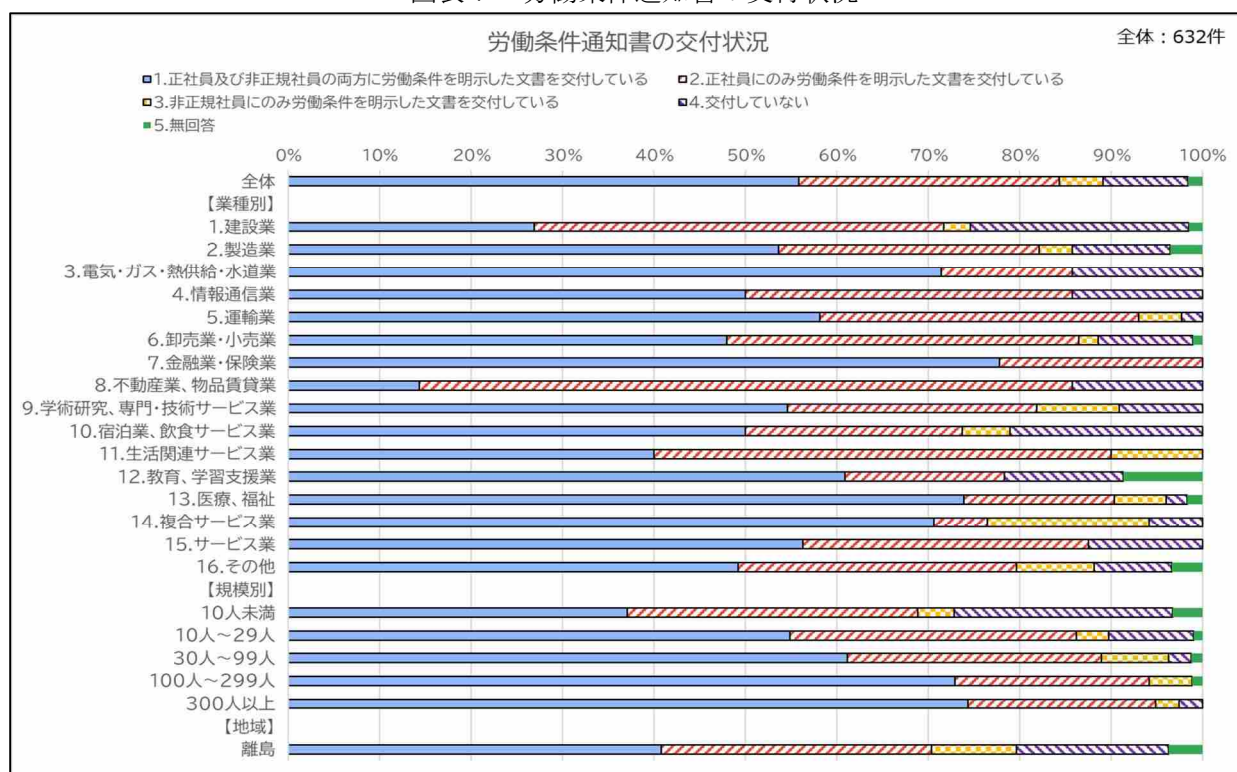
## (2) 労働条件通知書の交付状況

労働条件通知書の交付については、「正社員及び非正規社員の両方に労働条件を明示した文書を交付している」が55.9%、「正社員にのみ労働条件を明示した文書を交付している。」が28.5%、「非正規社員にのみ労働条件を明示した文書を交付している。」が4.7%となっている。「交付していない」は9.3%となっている。

業種別にみると、正社員及び非正規社員の両方に交付している割合の高い業種は、「金融業・保険業」(77.8%)、「医療、福祉」(73.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(71.4%)となっている。

従業員規模別にみると、10人未満の規模で正社員及び非正規社員へ交付している事業所の割合は、37.1%と、従業員規模が小さな事業所ほど交付している割合は低い。

図表 7 労働条件通知書の交付状況



業種	1.正社員及び非正規社員の両方に労働条件を明示した文書を交付している	2.正社員にのみ労働条件を明示した文書を交付している	3.非正規社員にのみ労働条件を明示した文書を交付している	4.交付していない	5.無回答
全体	55.9%	28.5%	4.7%	9.3%	1.6%
【業種別】					
1.建設業	26.9%	44.8%	3.0%	23.9%	1.5%
2.製造業	53.6%	28.6%	3.6%	10.7%	3.6%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
4.情報通信業	50.0%	35.7%	0.0%	14.3%	0.0%
5.運輸業	58.1%	34.9%	4.7%	2.3%	0.0%
6.卸売業・小売業	47.9%	38.5%	2.1%	10.4%	1.0%
7.金融業・保険業	77.8%	22.2%	0.0%	0.0%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	14.3%	71.4%	0.0%	14.3%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	54.5%	27.3%	9.1%	9.1%	0.0%
10.宿泊業、飲食サービス業	50.0%	23.7%	5.3%	21.1%	0.0%
11.生活関連サービス業	40.0%	50.0%	10.0%	0.0%	0.0%
12.教育、学習支援業	60.9%	17.4%	0.0%	13.0%	8.7%
13.医療、福祉	73.9%	16.5%	5.7%	2.3%	1.7%
14.複合サービス業	70.6%	5.9%	17.6%	5.9%	0.0%
15.サービス業	56.3%	31.3%	0.0%	12.5%	0.0%
16.その他	49.2%	30.5%	8.5%	8.5%	3.4%
【規模別】					
10人未満	37.1%	31.8%	4.0%	23.8%	3.3%
10人～29人	54.9%	31.3%	3.6%	9.2%	1.0%
30人～99人	61.1%	27.8%	7.4%	2.5%	1.2%
100人～299人	72.9%	21.2%	4.7%	0.0%	1.2%
300人以上	74.4%	20.5%	2.6%	2.6%	0.0%
【地域】					
離島	40.7%	29.6%	9.3%	16.7%	3.7%

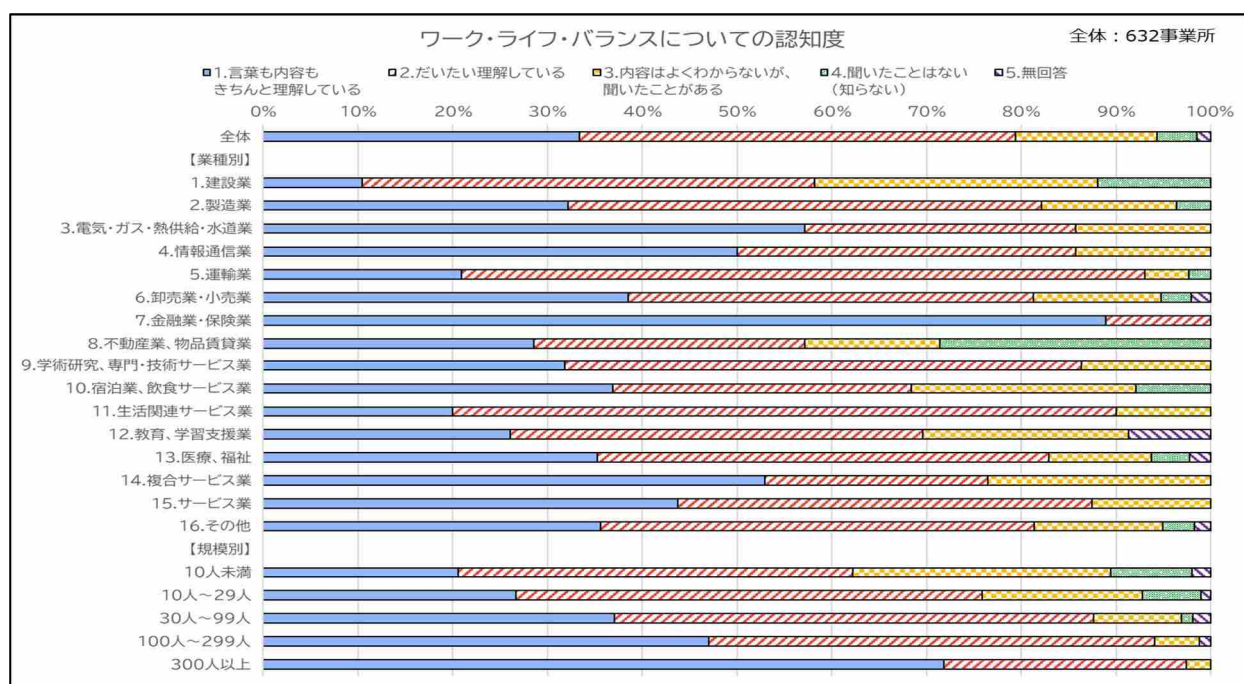
### (3) ワーク・ライフ・バランスの認知度

ワーク・ライフ・バランスについては、「言葉も内容もきちんと理解している」が33.4%、「だいたい理解している」が46.0%、「内容はよくわからないが、聞いたことがある」が14.9%、「聞いたことはない(知らない)」が4.3%となっている。

業種別にみると、「言葉も内容もきちんと理解している」の割合が高かった業種は、「金融業・保険業」(88.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(57.1%)、「複合サービス業」(52.9%)となっている。一方、「聞いたことはない(知らない)」の割合が高かった業種は、「不動産業、物品賃貸業」(28.6%)だった。

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「言葉も内容もきちんと理解している」「だいたい理解している」の割合が高く、「10人未満」の規模では62.2%だが、「300人以上」の規模では97.4%となっている。

図表8 ワーク・ライフ・バランスについての認知度



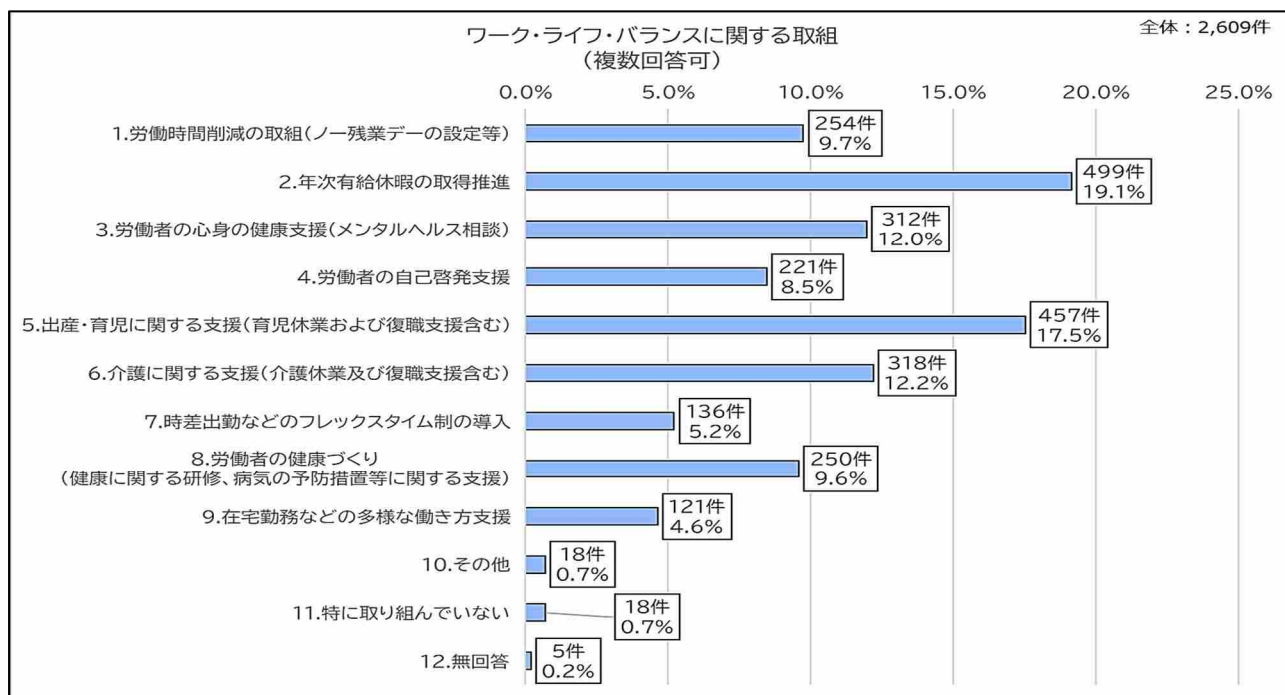
業種	1.言葉も内容もきちんと理解している	2.だいたい理解している	3.内容はよくわからないが、聞いたことがある	4.聞いたことはない(知らない)	5.無回答
全体	33.4%	46.0%	14.9%	4.3%	1.4%
【業種別】					
1.建設業	10.4%	47.8%	29.9%	11.9%	0.0%
2.製造業	32.1%	50.0%	14.3%	3.6%	0.0%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	57.1%	28.6%	14.3%	0.0%	0.0%
4.情報通信業	50.0%	35.7%	14.3%	0.0%	0.0%
5.運輸業	20.9%	72.1%	4.7%	2.3%	0.0%
6.卸売業・小売業	38.5%	42.7%	13.5%	3.1%	2.1%
7.金融業・保険業	88.9%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	28.6%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	31.8%	54.5%	13.6%	0.0%	0.0%
10.宿泊業、飲食サービス業	36.8%	31.6%	23.7%	7.9%	0.0%
11.生活関連サービス業	20.0%	70.0%	10.0%	0.0%	0.0%
12.教育、学習支援業	26.1%	43.5%	21.7%	0.0%	8.7%
13.医療、福祉	35.2%	47.7%	10.8%	4.0%	2.3%
14.複合サービス業	52.9%	23.5%	23.5%	0.0%	0.0%
15.サービス業	43.8%	43.8%	12.5%	0.0%	0.0%
16.その他	35.6%	45.8%	13.6%	3.4%	1.7%
【規模別】					
10人未満	20.5%	41.7%	27.2%	8.6%	2.0%
10人～29人	26.7%	49.2%	16.9%	6.2%	1.0%
30人～99人	37.0%	50.6%	9.3%	1.2%	1.9%
100人～299人	47.1%	47.1%	4.7%	0.0%	1.2%
300人以上	71.8%	25.6%	2.6%	0.0%	0.0%

#### (4) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

ワーク・ライフ・バランスに関する取組をたずねたところ、「年次有給休暇の取得促進」(19.1%)が最も多く、次いで「出産・育児に関する支援(育児休業及び復職支援含む)」(17.5%)、「介護に関する支援(介護休業及び復職支援含む)」(12.2%)、「労働者の心身の健康支援(メンタルヘルス相談)」(12.0%)の順となっている。

「その他」としては、医療、福祉の業種で「敷地内託児所」「特別有給休暇制度」などの回答があった。

図表9 ワーク・ライフ・バランスに関する取組



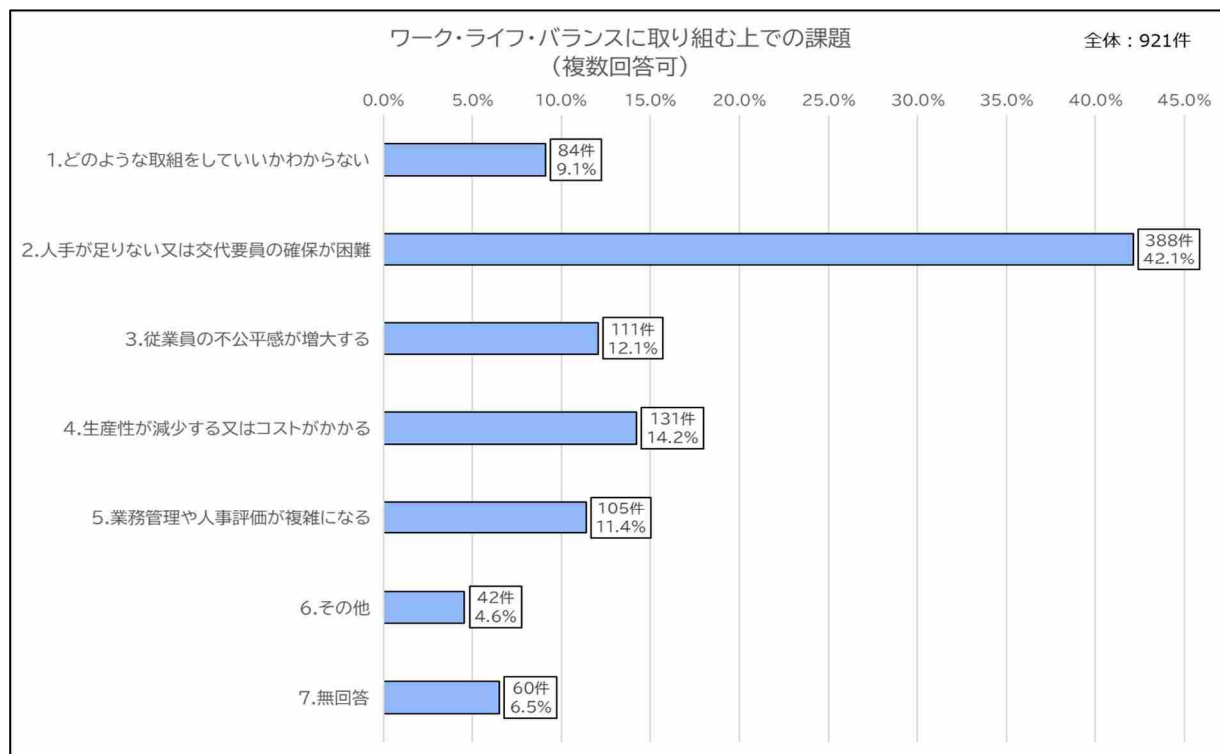
業種	1.労働時間削減の取組(ノー残業デーの設定等)	2.年次有給休暇の取得促進	3.労働者の心身の健康支援(メンタルヘルス相談)	4.労働者の自己啓発支援	5.出産・育児に関する支援(育児休業および復職支援含む)	6.介護に関する支援(介護休業及び復職支援含む)	7.時差出勤などのフレックスタイム制の導入	8.労働者の健康づくり(健康に関する研修、病気の予防措置等に関する支援)	9.在宅勤務などの多様な働き方支援	10.その他	11.特に取り組んでいない	12.無回答
全体	9.7%	19.1%	12.0%	8.5%	17.5%	12.2%	5.2%	9.6%	4.6%	0.7%	0.7%	0.2%
【業種別】												
1.建設業	9.5%	20.1%	11.6%	10.6%	15.3%	10.1%	3.7%	13.8%	5.3%	0.0%	0.0%	0.0%
2.製造業	10.6%	17.9%	9.8%	8.9%	17.9%	10.6%	6.5%	10.6%	7.3%	0.0%	0.0%	0.0%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	12.8%	12.8%	10.6%	10.6%	12.8%	12.8%	8.5%	12.8%	6.4%	0.0%	0.0%	0.0%
4.情報通信業	7.4%	19.1%	10.3%	5.9%	19.1%	11.8%	4.4%	8.8%	10.3%	1.5%	1.5%	0.0%
5.運輸業	6.5%	21.6%	13.7%	9.8%	19.0%	11.8%	3.9%	7.8%	4.6%	0.7%	0.7%	0.0%
6.卸売業・小売業	12.2%	17.9%	12.4%	9.6%	16.5%	13.1%	5.0%	9.4%	2.5%	0.7%	0.7%	0.0%
7.金融業・保険業	13.8%	13.8%	12.3%	12.3%	13.8%	13.8%	4.6%	9.2%	6.2%	0.0%	0.0%	0.0%
8.不動産業・物品賃貸業	13.6%	27.3%	9.1%	9.1%	9.1%	4.5%	9.1%	13.6%	4.5%	0.0%	0.0%	0.0%
9.学術研究・専門・技術サービス業	6.4%	20.2%	9.6%	8.5%	18.1%	11.7%	8.5%	3.2%	13.8%	0.0%	0.0%	0.0%
10.宿泊業・飲食サービス業	12.7%	22.0%	14.4%	5.9%	20.3%	8.5%	2.5%	9.3%	2.5%	0.8%	0.8%	0.0%
11.生活関連サービス業	7.3%	24.4%	12.2%	7.3%	19.5%	12.2%	12.2%	4.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
12.教育・学習支援業	11.6%	13.7%	12.6%	7.4%	16.8%	11.6%	2.1%	8.4%	7.4%	3.2%	3.2%	2.1%
13.医療・福祉	8.7%	20.6%	12.1%	7.4%	19.2%	13.1%	4.8%	9.5%	2.9%	0.7%	0.7%	0.3%
14.複合サービス業	12.6%	14.7%	12.6%	11.6%	13.7%	12.6%	7.4%	10.5%	2.1%	1.1%	1.1%	0.0%
15.サービス業	8.8%	20.6%	10.3%	10.3%	13.2%	10.3%	8.8%	10.3%	4.4%	1.5%	1.5%	0.0%
16.その他	7.6%	17.9%	11.5%	6.5%	17.9%	13.4%	5.7%	9.9%	7.6%	0.8%	0.8%	0.4%
【規模別】												
10人未満	11.7%	21.6%	11.5%	7.3%	17.0%	9.6%	7.6%	8.5%	3.0%	0.9%	0.9%	0.5%
10人～29人	10.7%	20.8%	10.3%	8.3%	17.9%	11.0%	4.9%	9.5%	4.4%	1.0%	1.0%	0.1%
30人～99人	8.9%	18.3%	11.9%	9.1%	18.0%	13.0%	4.5%	9.7%	5.2%	0.5%	0.5%	0.3%
100人～299人	8.1%	17.4%	14.3%	8.8%	17.6%	14.1%	4.6%	9.5%	5.3%	0.2%	0.2%	0.0%
300人以上	8.8%	15.9%	13.4%	8.4%	15.5%	14.2%	5.0%	11.7%	5.4%	0.8%	0.8%	0.0%

## (5) ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題

ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題(または取り組んでいない理由)をたずねたところ、「人手が足りない又は交代要員の確保が困難」が42.1%と最も多く、次いで「生産性が減少する又はコストがかかる」(14.2%)、「従業員の不公平感が増大する」(12.1%)の順となっている。

「その他」としては、「職種により各種支援が受けられない場合がある」(サービス業)、「役員が忙しく考えられない」(その他)などの回答があった。

図表10 ワーク・ライフ・バランスに取り組む上での課題



業種	1. どのような取組をしていいかわからない	2. 人手が足りない又は交代要員の確保が困難	3. 従業員の不公平感が増大する	4. 生産性が減少する又はコストがかかる	5. 業務管理や人事評価が複雑になる	6. その他	7. 無回答
全体	9.1%	42.1%	12.1%	14.2%	11.4%	4.6%	6.5%
【業種別】							
1. 建設業	20.9%	37.4%	7.7%	14.3%	13.2%	2.2%	4.4%
2. 製造業	11.5%	42.3%	15.4%	19.2%	7.7%	1.9%	1.9%
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	10.0%	40.0%	0.0%	0.0%	30.0%	10.0%	10.0%
4. 情報通信業	9.1%	40.9%	27.3%	9.1%	9.1%	4.5%	0.0%
5. 運輸業	5.2%	48.3%	8.6%	10.3%	8.6%	3.4%	15.5%
6. 卸売業・小売業	9.6%	39.0%	10.3%	21.3%	11.0%	5.1%	3.7%
7. 金融業・保険業	0.0%	25.0%	8.3%	25.0%	16.7%	8.3%	16.7%
8. 不動産業、物品賃貸業	0.0%	40.0%	0.0%	20.0%	20.0%	10.0%	10.0%
9. 学術研究、専門・技術サービス業	2.7%	29.7%	18.9%	10.8%	18.9%	5.4%	13.5%
10. 宿泊業、飲食サービス業	18.9%	50.9%	5.7%	15.1%	3.8%	3.8%	1.9%
11. 生活関連サービス業	0.0%	42.9%	14.3%	28.6%	0.0%	7.1%	7.1%
12. 教育、学習支援業	2.9%	38.2%	14.7%	11.8%	11.8%	8.8%	11.8%
13. 医療、福祉	6.4%	44.9%	16.1%	10.9%	13.1%	2.6%	6.0%
14. 複合サービス業	7.1%	46.4%	10.7%	7.1%	28.6%	0.0%	0.0%
15. サービス業	13.6%	31.8%	9.1%	27.3%	4.5%	4.5%	9.1%
16. その他	8.0%	45.3%	6.7%	12.0%	4.0%	13.3%	10.7%
【規模別】							
10人未満	13.2%	44.1%	8.3%	11.8%	8.8%	4.9%	8.8%
10人～29人	13.9%	41.4%	14.2%	10.9%	11.3%	4.0%	4.3%
30人～99人	4.6%	38.8%	12.2%	18.6%	13.1%	4.6%	8.0%
100人～299人	3.3%	47.5%	12.5%	15.0%	10.0%	6.7%	5.0%
300人以上	0.0%	41.4%	12.1%	20.7%	17.2%	1.7%	6.9%

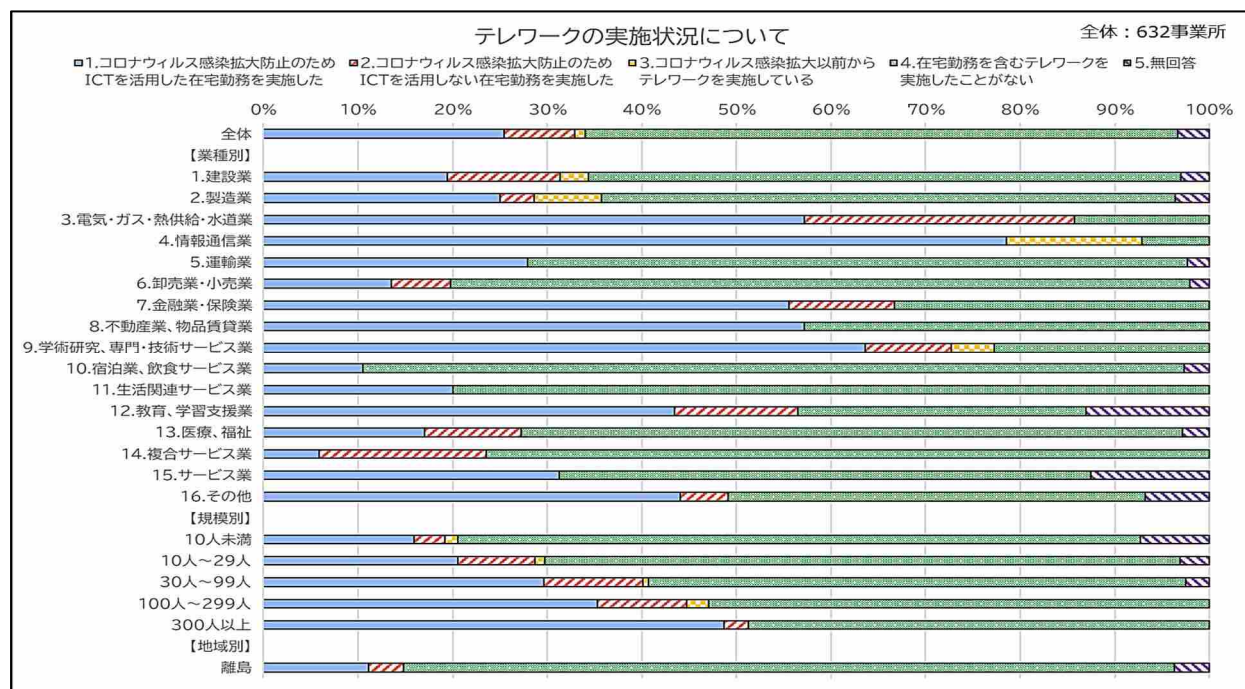
## (6) テレワークの実施状況について

テレワークの実施状況については、「在宅勤務を含むテレワークを実施したことがない」が62.7%、「コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用した在宅勤務を実施した」が25.5%、「コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用しない在宅勤務を実施した」が7.4%となっている。

業種別にみると、テレワーク実施率が最も高いのは「情報通信業」(92.9%)、最も低いのは「宿泊業、飲食サービス業」(10.5%)となっている。

従業員規模別にみると、「在宅勤務を含むテレワークを実施したことがない」については、「10人未満」(72.2%)が最も高くなっている。

図表 1 1 テレワークの実施状況について



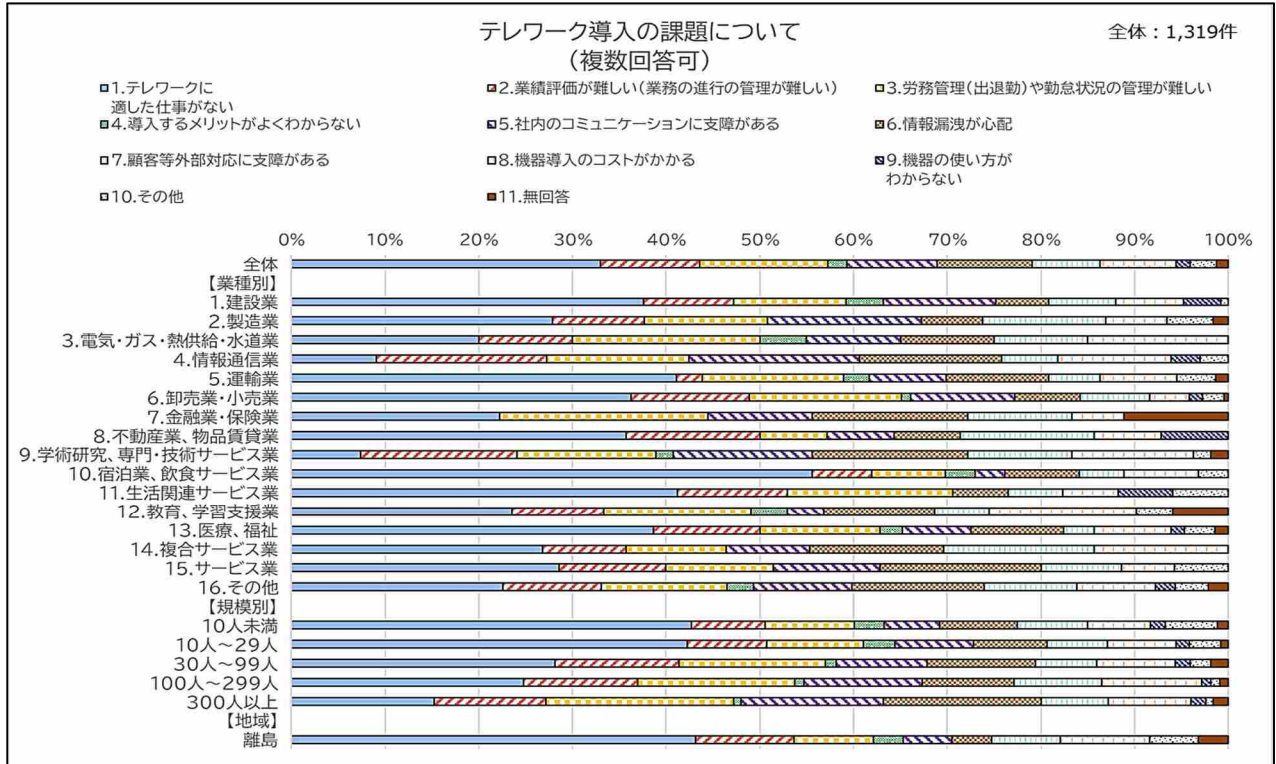
業種	1.コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用した在宅勤務を実施した	2.コロナウィルス感染拡大防止のためICTを活用しない在宅勤務を実施した	3.コロナウィルス感染拡大以前からテレワークを実施している	4.在宅勤務を含むテレワークを実施したことがない	5.無回答
全体	25.5%	7.4%	1.1%	62.7%	3.3%
【業種別】					
1.建設業	19.4%	11.9%	3.0%	62.7%	3.0%
2.製造業	25.0%	3.6%	7.1%	60.7%	3.6%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	57.1%	28.6%	0.0%	14.3%	0.0%
4.情報通信業	78.6%	0.0%	14.3%	7.1%	0.0%
5.運輸業	27.9%	0.0%	0.0%	69.8%	2.3%
6.卸売業・小売業	13.5%	6.3%	0.0%	78.1%	2.1%
7.金融業・保険業	55.6%	11.1%	0.0%	33.3%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	57.1%	0.0%	0.0%	42.9%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	63.6%	9.1%	4.5%	22.7%	0.0%
10.宿泊業、飲食サービス業	10.5%	0.0%	0.0%	86.8%	2.6%
11.生活関連サービス業	20.0%	0.0%	0.0%	80.0%	0.0%
12.教育、学習支援業	43.5%	13.0%	0.0%	30.4%	13.0%
13.医療、福祉	17.0%	10.2%	0.0%	69.9%	2.8%
14.複合サービス業	5.9%	17.6%	0.0%	76.5%	0.0%
15.サービス業	31.3%	0.0%	0.0%	56.3%	12.5%
16.その他	44.1%	5.1%	0.0%	44.1%	6.8%
【規模別】					
10人未満	15.9%	3.3%	1.3%	72.2%	7.3%
10人～29人	20.5%	8.2%	1.0%	67.2%	3.1%
30人～99人	29.6%	10.5%	0.6%	56.8%	2.5%
100人～299人	35.3%	9.4%	2.4%	52.9%	0.0%
300人以上	48.7%	2.6%	0.0%	48.7%	0.0%
【地域別】					
離島	11.1%	3.7%	0.0%	81.5%	3.7%

## (7) テレワーク導入の課題について

テレワーク導入の課題については、「テレワークに適した仕事がない」が33.0%、「労務管理(出退勤)や勤怠状況の管理が難しい」(13.6%)、「業績評価が難しい(業務の進行の管理が難しい)」(10.6%)の順となっている。

「その他」の内容としては、「クラウドサーバー等の環境が無い」(運輸業)、「小規模施設のため、テレワークを導入する人的余裕がない」(離島地域・医療、福祉)などの回答があった。

図表 1 2 テレワーク導入の課題について



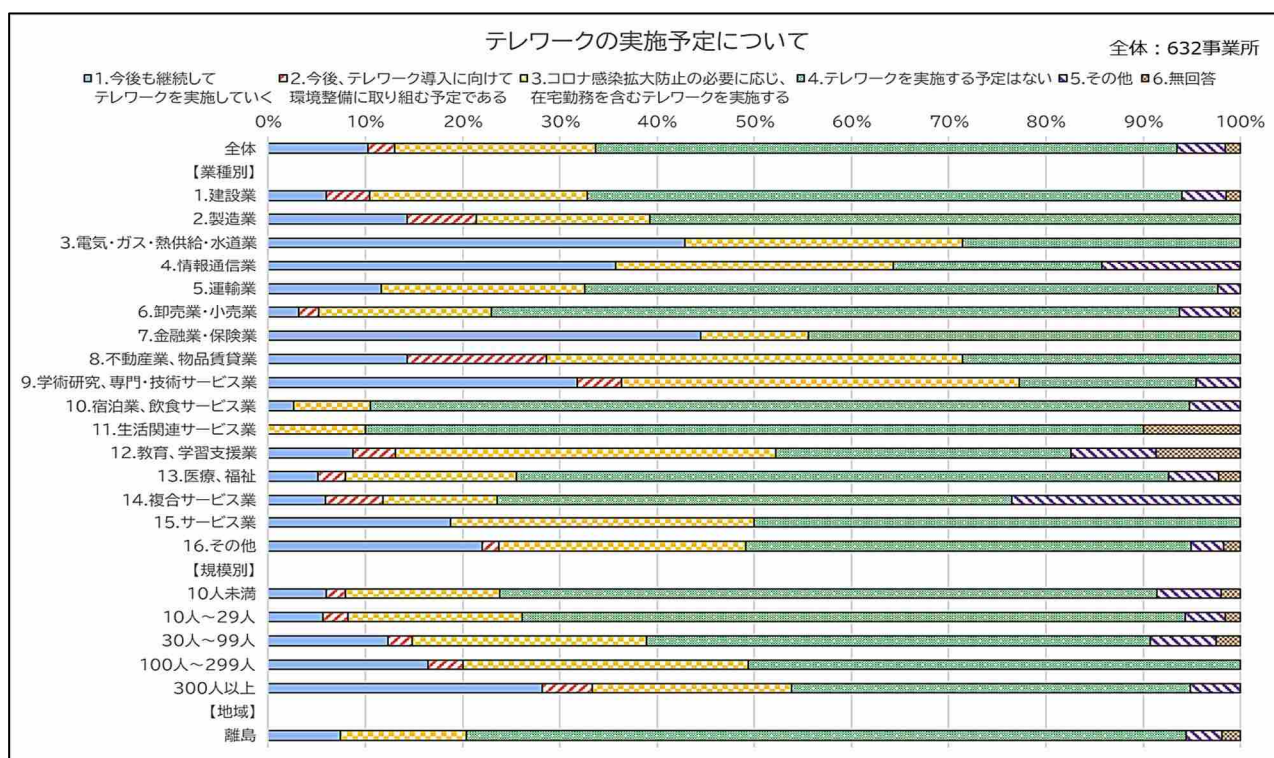
業種	1.テレワークに適した仕事がない	2.業績評価が難しい(業務の進行の管理が難しい)	3.労務管理(出退勤)や勤怠状況の管理が難しい	4.導入するメリットがわからない	5.社内のコミュニケーションに支障がある	6.情報漏洩が心配	7.顧客等外部対応に支障がある	8.機器導入のコストがかかる	9.機器の使い方がわからない	10.その他	11.無回答
全体	33.0%	10.6%	13.6%	2.0%	9.6%	10.2%	7.2%	8.2%	1.4%	2.8%	1.3%
【業種別】											
1.建設業	37.6%	9.6%	12.0%	4.0%	12.0%	5.6%	7.2%	7.2%	4.0%	0.8%	0.0%
2.製造業	27.9%	9.8%	13.1%	0.0%	16.4%	6.6%	13.1%	6.6%	0.0%	4.9%	1.6%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	20.0%	10.0%	20.0%	5.0%	10.0%	10.0%	10.0%	15.0%	0.0%	0.0%	0.0%
4.情報通信業	9.1%	18.2%	15.2%	0.0%	18.2%	15.2%	6.1%	12.1%	3.0%	3.0%	0.0%
5.運輸業	41.1%	2.7%	15.1%	2.7%	8.2%	11.0%	5.5%	8.2%	0.0%	4.1%	1.4%
6.卸売業・小売業	36.3%	12.6%	16.3%	0.9%	11.2%	7.0%	7.4%	4.2%	1.4%	2.3%	0.5%
7.金融業・保険業	22.2%	0.0%	22.2%	0.0%	11.1%	16.7%	11.1%	5.6%	0.0%	0.0%	11.1%
8.不動産業、物品賃貸業	35.7%	14.3%	7.1%	0.0%	7.1%	7.1%	14.3%	7.1%	7.1%	0.0%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	7.4%	16.7%	14.8%	1.9%	14.8%	16.7%	11.1%	13.0%	0.0%	1.9%	1.9%
10.宿泊業、飲食サービス業	55.6%	6.3%	7.9%	3.2%	3.2%	7.9%	4.8%	7.9%	0.0%	3.2%	0.0%
11.生活関連サービス業	41.2%	11.8%	17.6%	0.0%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	5.9%	0.0%
12.教育、学習支援業	23.5%	9.8%	15.7%	3.9%	3.9%	11.8%	5.9%	15.7%	0.0%	3.9%	5.9%
13.医療、福祉	38.6%	11.4%	12.9%	2.3%	7.3%	9.9%	3.2%	8.2%	1.5%	3.2%	1.5%
14.複合サービス業	26.8%	8.9%	10.7%	0.0%	8.9%	14.3%	16.1%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
15.サービス業	28.6%	11.4%	11.4%	0.0%	11.4%	17.1%	8.6%	5.7%	0.0%	5.7%	0.0%
16.その他	22.5%	10.6%	13.4%	2.8%	10.6%	14.1%	9.9%	8.5%	2.1%	3.5%	2.1%
【規模別】											
10人未満	42.7%	7.9%	9.5%	3.2%	5.9%	8.3%	7.5%	6.7%	1.6%	5.5%	1.2%
10人～29人	42.3%	8.4%	10.4%	3.4%	8.4%	7.8%	6.4%	7.3%	1.4%	3.4%	0.8%
30人～99人	28.1%	13.2%	15.7%	1.1%	9.7%	11.6%	6.5%	8.4%	1.6%	2.2%	1.9%
100人～299人	24.8%	12.1%	16.8%	0.9%	12.6%	9.8%	9.3%	10.7%	0.9%	0.9%	0.9%
300人以上	15.2%	12.0%	20.0%	0.8%	15.2%	16.8%	7.2%	8.8%	1.6%	0.8%	1.6%
【地域】											
離島	43.2%	10.5%	8.4%	3.2%	5.3%	4.2%	7.4%	9.5%	0.0%	5.3%	3.2%

## (8) テレワークの実施予定について

テレワークの実施予定については、「テレワークを実施する予定はない」が59.8%と最も高く、次いで「コロナ感染拡大防止の必要に応じ、在宅勤務を含むテレワークを実施する」(20.7%)、「今後も継続してテレワークを実施していく」(10.3%)、「今後、テレワーク導入に向けて環境整備に取り組む予定である」(2.7%)となっている。

「その他」としては、「実施できない職種との差をどのようにするのか検討が必要」(医療、福祉)、「部門ごとに必要に応じ、テレワークを実施する」(卸売業・小売業)などの回答があった。

図表 1 3 テレワークの実施予定について



業種	1.今後も継続してテレワークを実施していく	2.今後、テレワーク導入に向けて環境整備に取り組む予定である	3.コロナ感染拡大防止の必要に応じ、在宅勤務を含むテレワークを実施する	4.テレワークを実施する予定はない	5.その他	6.無回答
全体	10.3%	2.7%	20.7%	59.8%	4.9%	1.6%
【業種別】						
1.建設業	6.0%	4.5%	22.4%	61.2%	4.5%	1.5%
2.製造業	14.3%	7.1%	17.9%	60.7%	0.0%	0.0%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	42.9%	0.0%	28.6%	28.6%	0.0%	0.0%
4.情報通信業	35.7%	0.0%	28.6%	21.4%	14.3%	0.0%
5.運輸業	11.6%	0.0%	20.9%	65.1%	2.3%	0.0%
6.卸売業・小売業	3.1%	2.1%	17.7%	70.8%	5.2%	1.0%
7.金融業・保険業	44.4%	0.0%	11.1%	44.4%	0.0%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	14.3%	14.3%	42.9%	28.6%	0.0%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	31.8%	4.5%	40.9%	18.2%	4.5%	0.0%
10.宿泊業、飲食サービス業	2.6%	0.0%	7.9%	84.2%	5.3%	0.0%
11.生活関連サービス業	0.0%	0.0%	10.0%	80.0%	0.0%	10.0%
12.教育、学習支援業	8.7%	4.3%	39.1%	30.4%	8.7%	8.7%
13.医療、福祉	5.1%	2.8%	17.6%	67.0%	5.1%	2.3%
14.複合サービス業	5.9%	5.9%	11.8%	52.9%	23.5%	0.0%
15.サービス業	18.8%	0.0%	31.3%	50.0%	0.0%	0.0%
16.その他	22.0%	1.7%	25.4%	45.8%	3.4%	1.7%
【規模別】						
10人未満	6.0%	2.0%	15.9%	67.5%	6.6%	2.0%
10人～29人	5.6%	2.6%	17.9%	68.2%	4.1%	1.5%
30人～99人	12.3%	2.5%	24.1%	51.9%	6.8%	2.5%
100人～299人	16.5%	3.5%	29.4%	50.6%	0.0%	0.0%
300人以上	28.2%	5.1%	20.5%	41.0%	5.1%	0.0%
【地域】						
離島	7.4%	0.0%	13.0%	74.1%	3.7%	1.9%



### (9) 育児休業取得者数及び取得率

令和3年8月1日から令和4年7月31日までの間に出産又は配偶者が出産した人数は、女性 830人、男性 610人となっている。そのうち、育児休業取得者数は、女性808人、男性213人、取得率は、女性97.3%、男性34.9%となっている。

男性の育児休業取得率が高い業種は、「情報通信業」(68.8%)、「医療、福祉」(64.3%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(54.5%)である。

従業員規模別にみると、女性の取得率は89.4%（「10人～29人」）から100.0%（「10人未満」）の範囲の一方、男性の取得率は27.7%（「10人～29人」）から56.3%（「10人未満」）の範囲にとどまっている。

図表 1 4 育児休業取得者数及び取得率

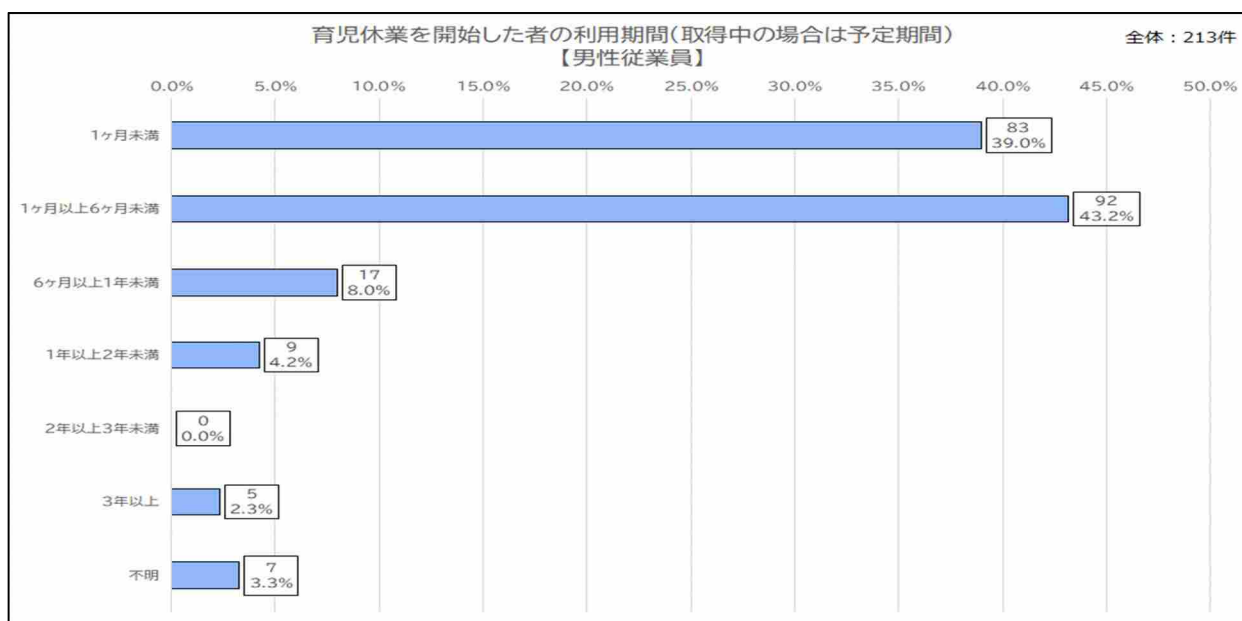
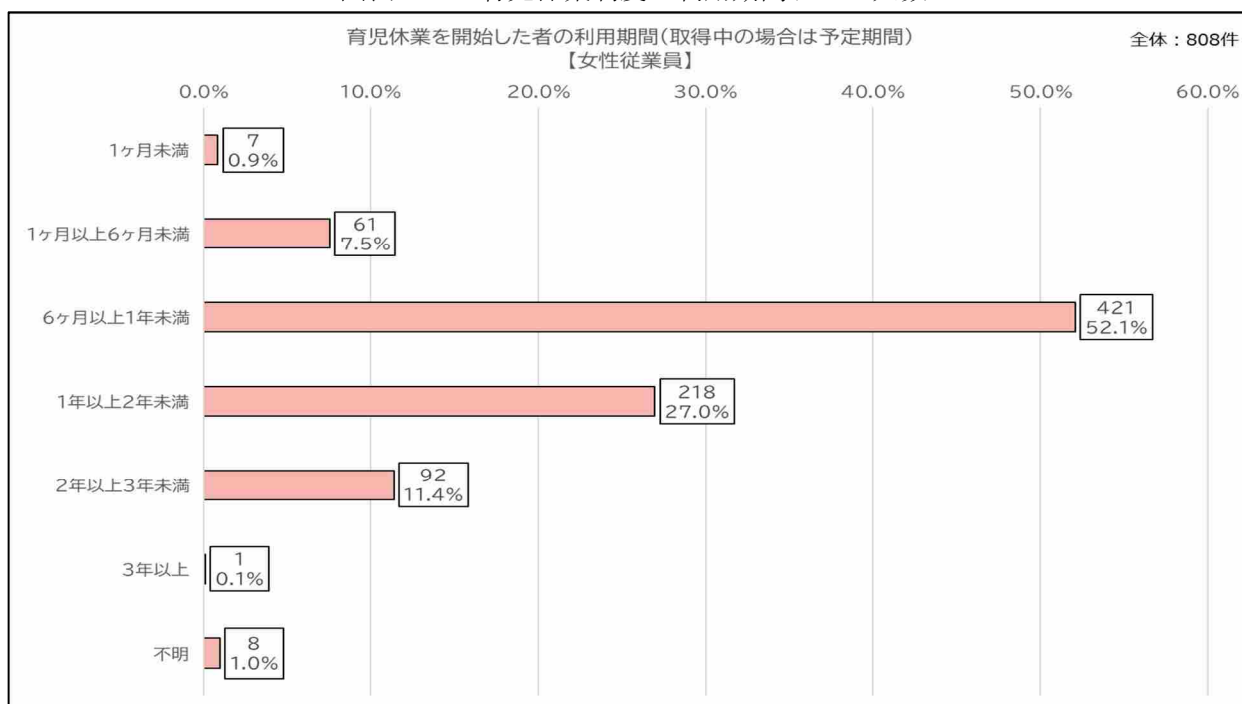
	女性従業員				男性従業員			
	令和3年8月1日から令和4年7月31日までの出産者数(男性の場合は、配偶者が出産した数)	うち、令和4年7月31日までに育児休業を開始した者の人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	取得率	うち、令和4年7月31日までに育児(1歳未満の子に限る)のため、休業せずに退職した者の人数	令和3年8月1日から令和4年7月31日までの出産者数(男性の場合は、配偶者が出産した数)	うち、令和4年7月31日までに育児休業を開始した者の人数(育児休業開始予定の申出をしている者を含む)	取得率	うち、令和4年7月31日までに育児(1歳未満の子に限る)のため、休業せずに退職した者の人数
全体	830	808	97.3%	7	610	213	34.9%	1
【業種別】								
1.建設業	12	10	83.3%	0	20	6	30.0%	0
2.製造業	24	24	100.0%	0	28	7	25.0%	0
3.電気・ガス・熱供給・水道業	3	3	100.0%	0	11	6	54.5%	0
4.情報通信業	25	25	100.0%	0	16	11	68.8%	0
5.運輸業	43	39	90.7%	0	99	11	11.1%	1
6.卸売業・小売業	40	40	100.0%	1	58	15	25.9%	0
7.金融業・保険業	61	61	100.0%	0	52	8	15.4%	0
8.不動産業、物品賃貸業	0	0	0.0%	0	2	0	0.0%	0
9.学術研究、専門・技術サービス業	30	25	83.3%	0	34	3	8.8%	0
10.宿泊業、飲食サービス業	34	33	97.1%	0	19	5	26.3%	0
11.生活関連サービス業	7	7	100.0%	0	2	1	50.0%	0
12.教育、学習支援業	7	5	71.4%	0	22	4	18.2%	0
13.医療、福祉	480	477	99.4%	4	157	101	64.3%	0
14.複合サービス業	9	9	100.0%	0	19	4	21.1%	0
15.サービス業	10	10	100.0%	0	17	12	70.6%	0
16.その他	45	40	88.9%	2	54	19	35.2%	0
【規模別】								
10人未満	11	11	100.0%	0	16	9	56.3%	0
10人～29人	66	59	89.4%	1	47	13	27.7%	0
30人～99人	121	118	97.5%	4	89	26	29.2%	1
100人～299人	142	139	97.9%	2	144	49	34.0%	0
300人以上	490	481	98.2%	0	314	116	36.9%	0

(注) 集計対象は出産者数(又は配偶者が出産した者の数)及び出産後の状況について回答があった事業所

## (10) 育児休業制度の利用期間および人数

育児休業を開始した者の利用期間についてたずねたところ、女性で最も多い利用期間は「6ヶ月以上1年未満」(52.1%)、次いで「1年以上2年未満」(27.0%)となっている。男性は「1ヶ月以上6ヶ月未満」(43.2%)が最も多い。

図表 1 5 育児休業制度の利用期間および人数



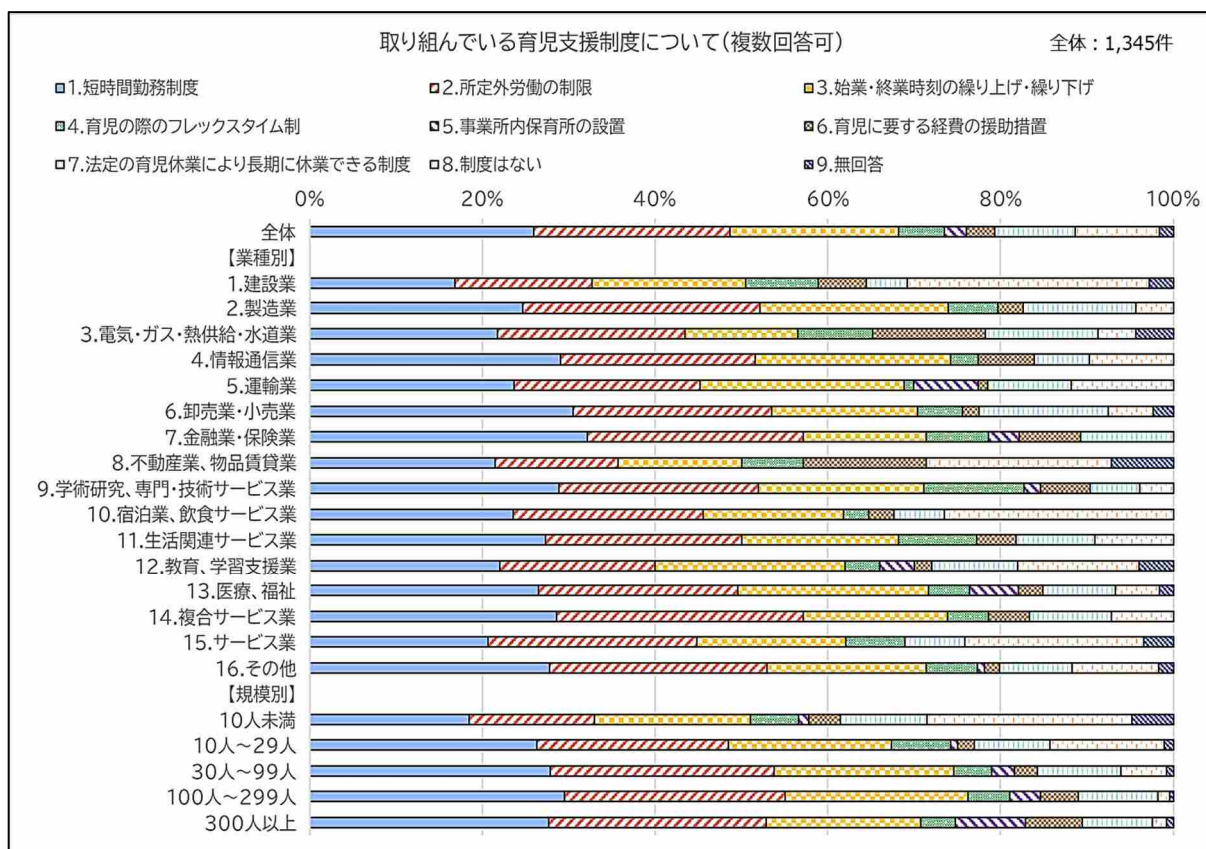
	合計	1ヶ月未満	1ヶ月以上6ヶ月未満	6ヶ月以上1年未満	1年以上2年未満	2年以上3年未満	3年以上	不明
女性従業員	808	7	61	421	218	92	1	8
男性従業員	213	83	92	17	9	0	5	7
計	1021	90	153	438	227	92	6	15

(注) 集計対象は「育児休業を開始した者」の利用期間について回答があった事業所

## (11) 取り組んでいる育児支援制度について

育児支援制度等の内容についてたずねたところ、「短時間勤務制度」(25.9%)が最も多く、次いで「所定外労働の制限」(22.7%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ」(19.6%)の順となっている。

図表16 取り組んでいる育児支援制度について



業種	1.短時間勤務制度	2.所定外労働の制限	3.始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	4.育児の際のフレックスタイム制	5.事業所内保育所の設置	6.育児に要する経費の援助措置	7.法定の育児休業により長期に休業できる制度	8.制度はない	9.無回答
全体	25.9%	22.7%	19.6%	5.4%	2.5%	3.3%	9.3%	9.8%	1.6%
【業種別】									
1.建設業	16.8%	15.9%	17.8%	8.4%	0.0%	5.6%	4.7%	28.0%	2.8%
2.製造業	24.6%	27.5%	21.7%	5.8%	0.0%	2.9%	13.0%	4.3%	0.0%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	21.7%	21.7%	13.0%	8.7%	0.0%	13.0%	13.0%	4.3%	4.3%
4.情報通信業	29.0%	22.6%	22.6%	3.2%	0.0%	6.5%	6.5%	9.7%	0.0%
5.運輸業	23.7%	21.5%	23.7%	1.1%	7.5%	1.1%	9.7%	11.8%	0.0%
6.卸売業・小売業	30.5%	23.0%	16.9%	5.2%	0.0%	1.9%	15.0%	5.2%	2.3%
7.金融業・保険業	32.1%	25.0%	14.3%	7.1%	3.6%	7.1%	10.7%	0.0%	0.0%
8.不動産業・物品賃貸業	21.4%	14.3%	14.3%	7.1%	0.0%	14.3%	0.0%	21.4%	7.1%
9.学術研究・専門・技術サービス業	28.8%	23.1%	19.2%	11.5%	1.9%	5.8%	5.8%	3.8%	0.0%
10.宿泊業・飲食サービス業	23.5%	22.1%	16.2%	2.9%	0.0%	2.9%	5.9%	26.5%	0.0%
11.生活関連サービス業	27.3%	22.7%	18.2%	9.1%	0.0%	4.5%	9.1%	9.1%	0.0%
12.教育・学習支援業	22.0%	18.0%	22.0%	4.0%	4.0%	2.0%	10.0%	14.0%	4.0%
13.医療・福祉	26.5%	23.1%	22.1%	4.7%	5.7%	2.9%	8.3%	5.2%	1.6%
14.複合サービス業	28.6%	28.6%	16.7%	4.8%	0.0%	4.8%	9.5%	7.1%	0.0%
15.サービス業	20.7%	24.1%	17.2%	6.9%	0.0%	0.0%	6.9%	20.7%	3.4%
16.その他	27.7%	25.2%	18.5%	5.9%	0.8%	1.7%	8.4%	10.1%	1.7%
【規模別】									
10人未満	18.5%	14.5%	18.1%	5.6%	1.2%	3.6%	10.0%	23.7%	4.8%
10人~29人	26.3%	22.2%	18.9%	6.8%	0.8%	1.9%	8.8%	13.2%	1.1%
30人~99人	27.8%	26.0%	20.7%	4.5%	2.6%	2.6%	9.7%	5.2%	0.8%
100人~299人	29.5%	25.6%	21.1%	4.8%	3.5%	4.4%	9.3%	1.3%	0.4%
300人以上	27.6%	25.2%	17.9%	4.1%	8.1%	6.5%	8.1%	1.6%	0.8%

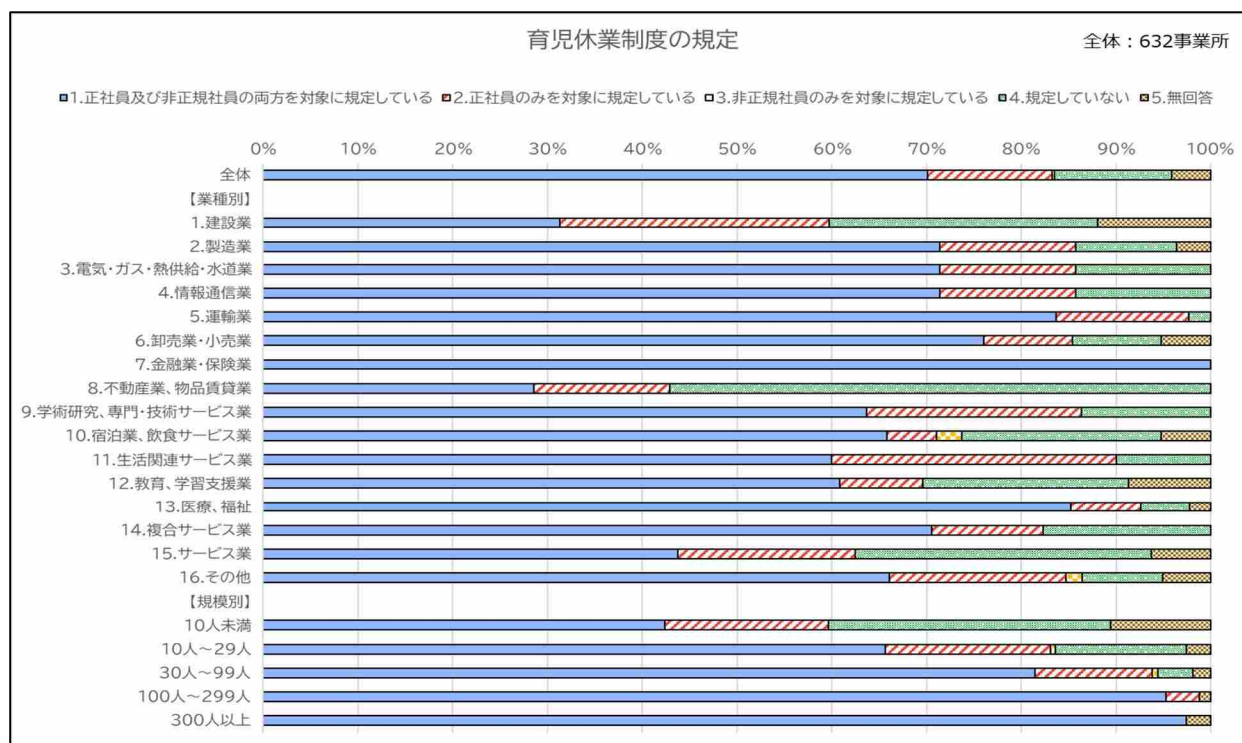
## (12) - 1 育児休業制度の規定について

育児休業制度を就業規則で規定している事業所は、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」が70.1%、「正社員のみを対象に規定している」が13.1%、育児休業制度を規定していない事業所は12.3%となっている。

業種別にみると、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の事業所割合が高い業種は、「金融業・保険業」(100%)、次いで「医療、福祉」(85.2%)、「運輸業」(83.7%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模の大きい事業所のほうが育児休業制度を規定している割合が高い。

図表 1 7 - 1 育児休業制度の規定について



業種	1.正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している	2.正社員のみを対象に規定している	3.非正規社員のみを対象に規定している	4.規定していない	5.無回答
全体	70.1%	13.1%	0.3%	12.3%	4.1%
【業種別】					
1.建設業	31.3%	28.4%	0.0%	28.4%	11.9%
2.製造業	71.4%	14.3%	0.0%	10.7%	3.6%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
4.情報通信業	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
5.運輸業	83.7%	14.0%	0.0%	2.3%	0.0%
6.卸売業・小売業	76.0%	9.4%	0.0%	9.4%	5.2%
7.金融業・保険業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	28.6%	14.3%	0.0%	57.1%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	63.6%	22.7%	0.0%	13.6%	0.0%
10.宿泊業、飲食サービス業	65.8%	5.3%	2.6%	21.1%	5.3%
11.生活関連サービス業	60.0%	30.0%	0.0%	10.0%	0.0%
12.教育、学習支援業	60.9%	8.7%	0.0%	21.7%	8.7%
13.医療、福祉	85.2%	7.4%	0.0%	5.1%	2.3%
14.複合サービス業	70.6%	11.8%	0.0%	17.6%	0.0%
15.サービス業	43.8%	18.8%	0.0%	31.3%	6.3%
16.その他	66.1%	18.6%	1.7%	8.5%	5.1%
【規模別】					
10人未満	42.4%	17.2%	0.0%	29.8%	10.6%
10人～29人	65.6%	17.4%	0.5%	13.8%	2.6%
30人～99人	81.5%	12.3%	0.6%	3.7%	1.9%
100人～299人	95.3%	3.5%	0.0%	0.0%	1.2%
300人以上	97.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%

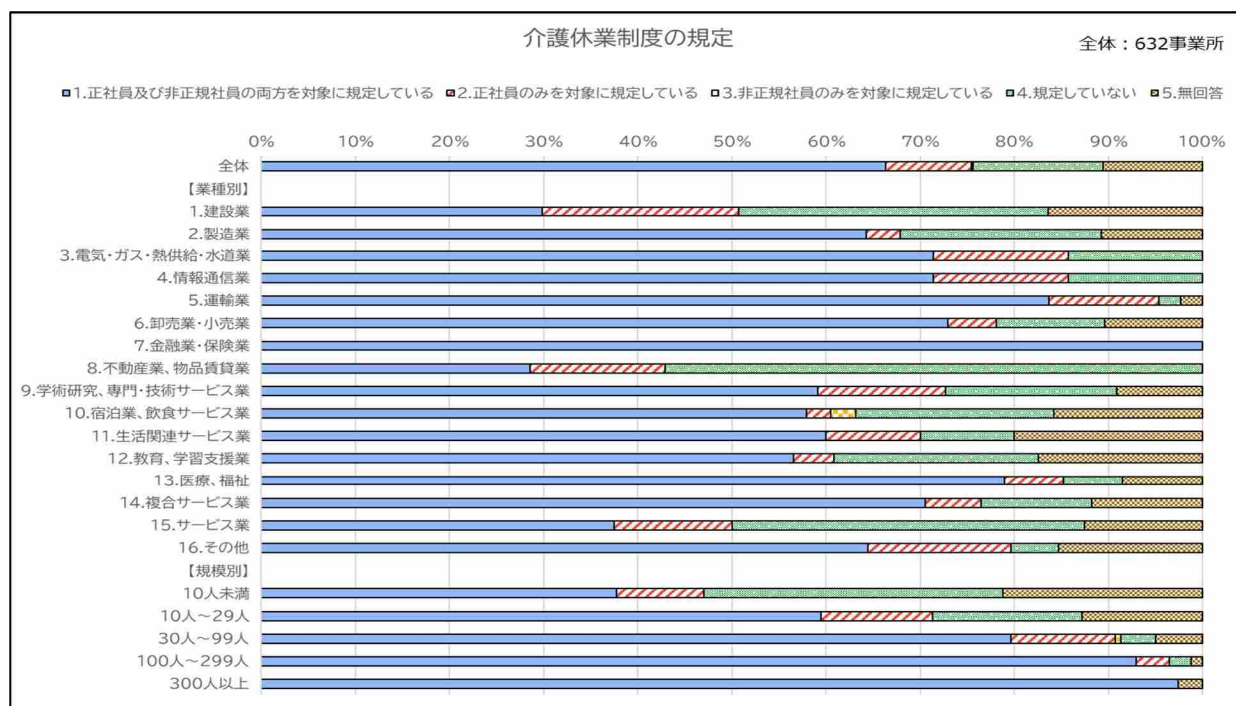
## (12) - 2 介護休業制度の規定について

介護休業制度を就業規則で規定している事業所は、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」が66.3%、「正社員のみを対象に規定している」が9.2%、介護休業制度を規定していない事業所は13.8%となっている。

業種別にみると、「正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している」の事業所割合が高い業種は、「金融業・保険業」(100%)、「運輸業」(83.7%)、次いで「医療、福祉」(79.0%)となっている。

従業員規模別にみると、従業員規模の大きい事業所のほうが介護休業制度を規定している割合が高い。

図表 1 7 - 2 介護休業制度の規定について

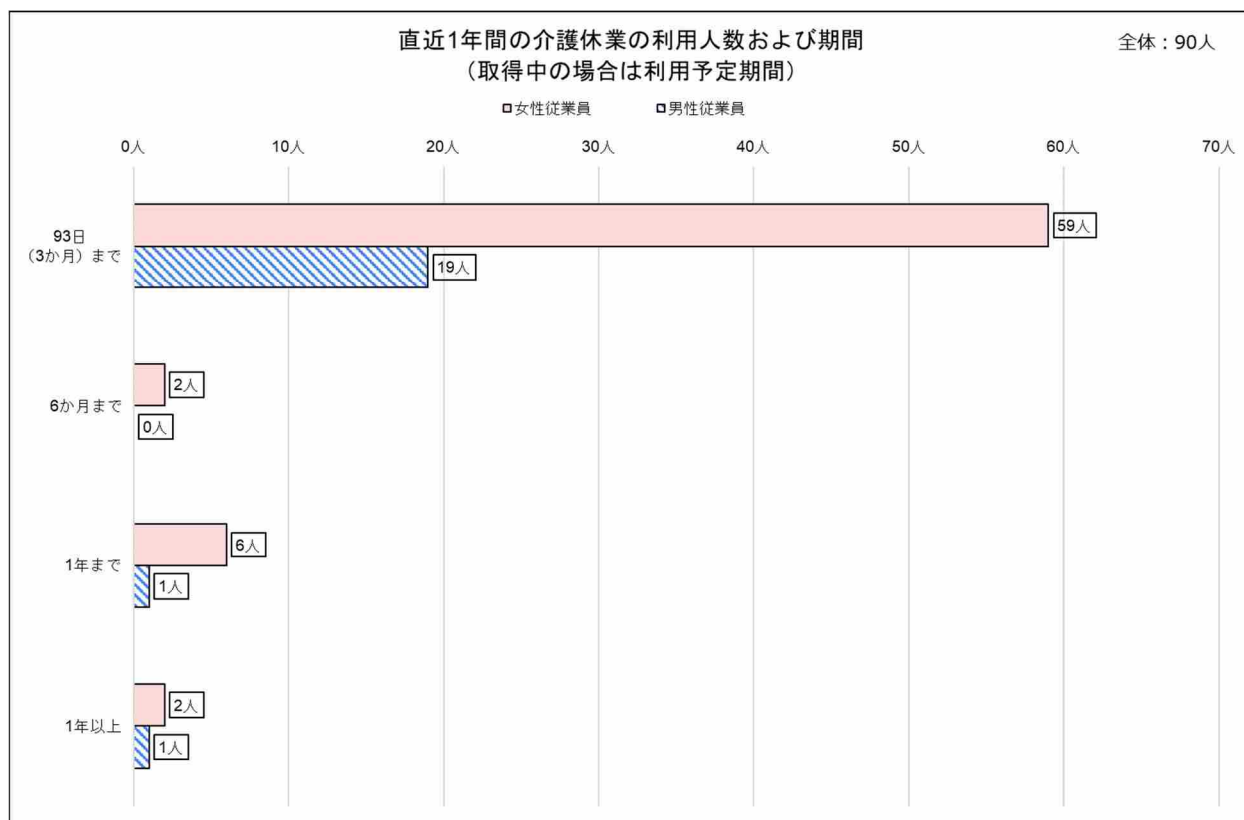


業種	1.正社員及び非正規社員の両方を対象に規定している	2.正社員のみを対象に規定している	3.非正規社員のみを対象に規定している	4.規定していない	5.無回答
全体	66.3%	9.2%	0.2%	13.8%	10.6%
【業種別】					
1.建設業	29.9%	20.9%	0.0%	32.8%	16.4%
2.製造業	64.3%	3.6%	0.0%	21.4%	10.7%
3.電気・ガス・熱供給・水道業	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
4.情報通信業	71.4%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%
5.運輸業	83.7%	11.6%	0.0%	2.3%	2.3%
6.卸売業・小売業	72.9%	5.2%	0.0%	11.5%	10.4%
7.金融業・保険業	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
8.不動産業、物品賃貸業	28.6%	14.3%	0.0%	57.1%	0.0%
9.学術研究、専門・技術サービス業	59.1%	13.6%	0.0%	18.2%	9.1%
10.宿泊業、飲食サービス業	57.9%	2.6%	2.6%	21.1%	15.8%
11.生活関連サービス業	60.0%	10.0%	0.0%	10.0%	20.0%
12.教育、学習支援業	56.5%	4.3%	0.0%	21.7%	17.4%
13.医療、福祉	79.0%	6.3%	0.0%	6.3%	8.5%
14.複合サービス業	70.6%	5.9%	0.0%	11.8%	11.8%
15.サービス業	37.5%	12.5%	0.0%	37.5%	12.5%
16.その他	64.4%	15.3%	0.0%	5.1%	15.3%
【規模別】					
10人未満	37.7%	9.3%	0.0%	31.8%	21.2%
10人～29人	59.5%	11.8%	0.0%	15.9%	12.8%
30人～99人	79.6%	11.1%	0.6%	3.7%	4.9%
100人～299人	92.9%	3.5%	0.0%	2.4%	1.2%
300人以上	97.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2.6%

### (13) 介護休業の利用人数および期間

直近1年間(令和3年8月1日～令和4年7月31日)に介護休業を取得した人数は90人で、利用期間については「93日(3ヶ月)まで」が最も利用人数が多く、女性59人、男性19人となっている。

図表18 介護休業の利用人数および期間



	合計	93日(3か月)まで	6か月まで	1年まで	1年以上	取得後の退職者数
女性従業員	69人	59人	2人	6人	2人	5人
男性従業員	21人	19人	0人	1人	1人	1人
計	90人	78人	2人	7人	3人	6人

	合計	93日(3か月)まで	6か月まで	1年まで	1年以上	利用後の退職者数
10人未満	4人	3人	0人	1人	0人	0人
10人～29人	7人	5人	0人	1人	1人	0人
30人～99人	7人	5人	0人	2人	0人	1人
100人～299人	24人	21人	0人	1人	2人	1人
300人以上	48人	44人	2人	2人	0人	4人
計	90人	78人	2人	7人	3人	6人

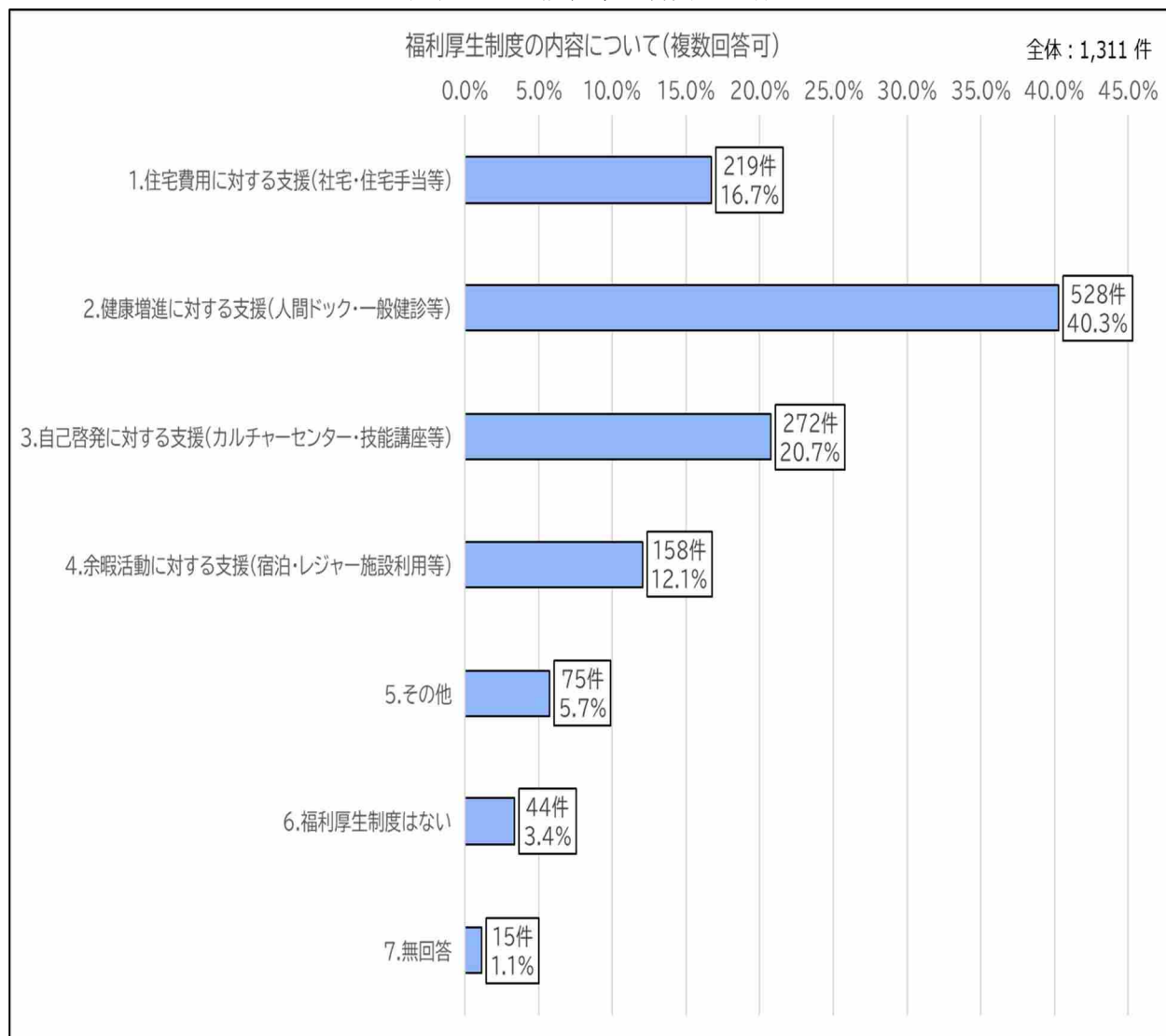
(注) 集計対象は当該設問に回答があった事業所

### (14) 福利厚生制度の内容

福利厚生制度の内容については、「健康増進に対する支援(人間ドック・一般健診等)」が最も多く40.3%となっている。次いで「自己啓発に対する支援(カルチャーセンター・技能講座等)」が20.7%、「住宅費用に対する支援(社宅・住宅手当等)」が16.7%、「余暇活動に対する支援(宿泊・レジャー施設利用等)」が12.1%となっている。

「その他」の内容としては、医療、福祉の業種で、「食券、駐車場、医療費等の一部負担」、「子育て支援手当、事業所内保育所保育料免除」、「入学祝い金」などの回答があった。

図表 19 福利厚生制度の内容



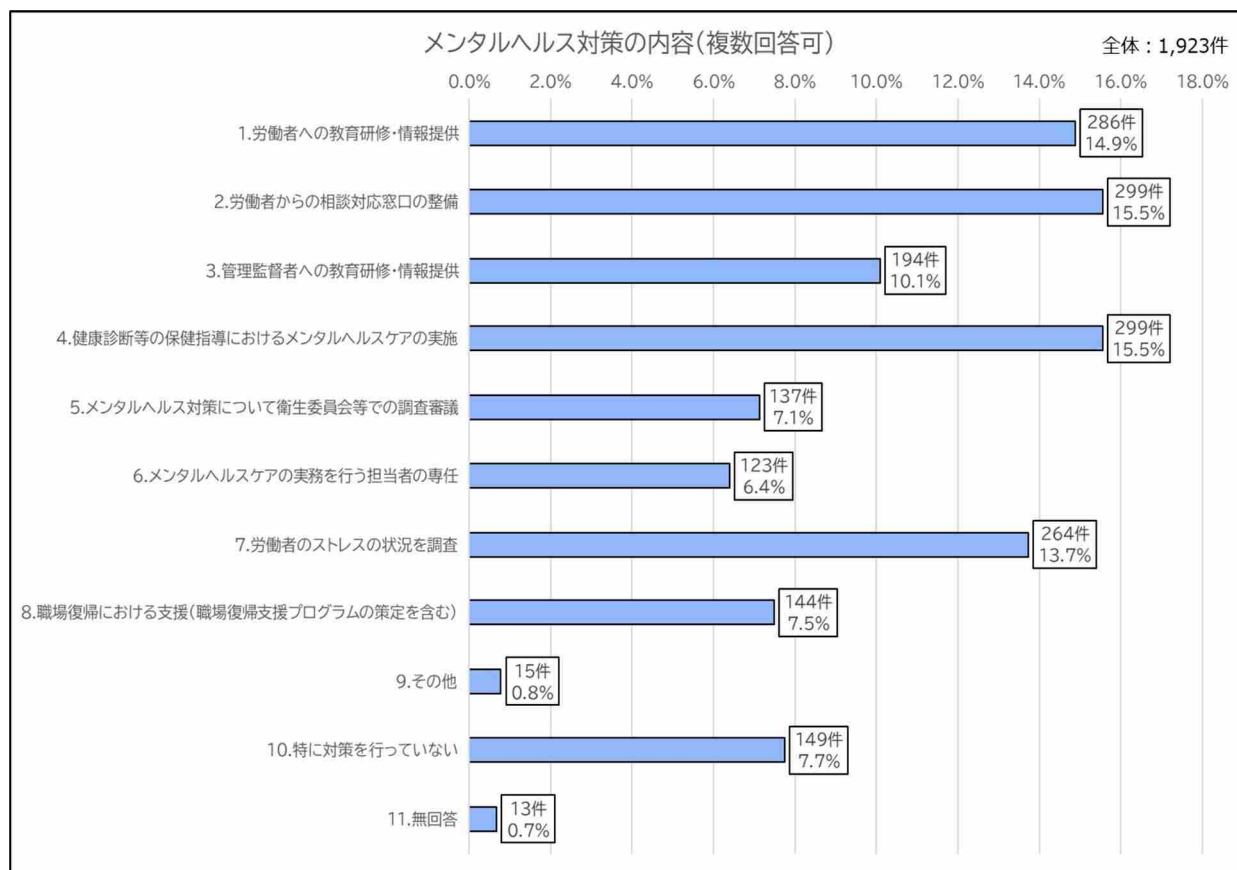
合計	1.住宅費用に対する支援(社宅・住宅手当等)	2.健康増進に対する支援(人間ドック・一般健診等)	3.自己啓発に対する支援(カルチャーセンター・技能講座等)	4.余暇活動に対する支援(宿泊・レジャー施設利用等)	5.その他	6.福利厚生制度はない	7.無回答
1,311	219	528	272	158	75	44	15
100.0%	16.7%	40.3%	20.7%	12.1%	5.7%	3.4%	1.1%

## (15) メンタルヘルス対策の内容

メンタルヘルス対策を実施している事業所に対して実施した対策をたずねたところ、「労働者からの相談対応窓口の整備」(15.5%)、「健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施」(15.5%)が最も多く、次いで「労働者への研修・情報提供」(14.9%)などとなっている。

「その他」の内容としては、「産業医との面談」(医療、福祉)(卸売業・小売業)や「個別対応アセスメント、受診援助、休職相談、復職支援等」(医療、福祉)、「投稿箱の設置」(建設業)などの回答があった。

図表20 メンタルヘルス対策の内容について



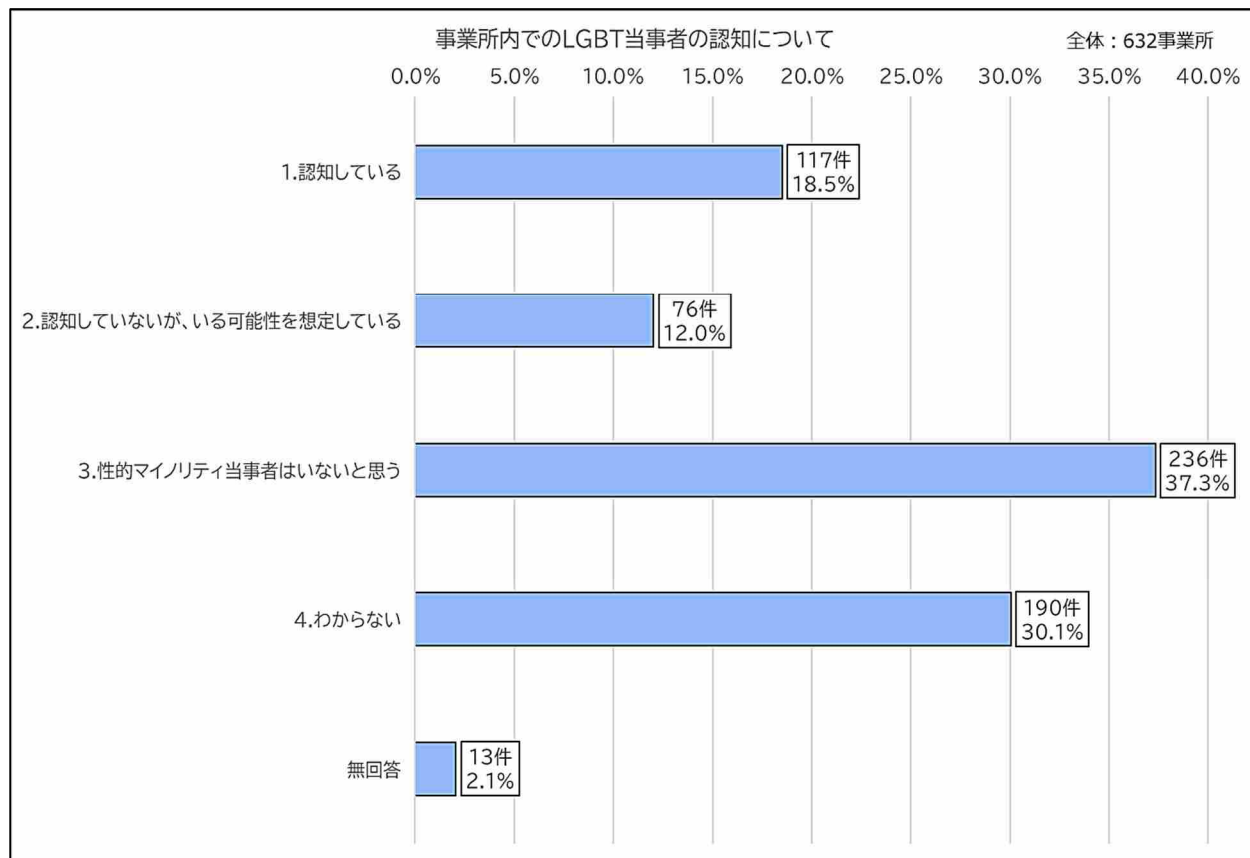
業種	合計	1.労働者への教育研修・情報提供	2.労働者からの相談対応窓口の整備	3.管理監督者への教育研修・情報提供	4.健康診断等の保健指導におけるメンタルヘルスケアの実施	5.メンタルヘルス対策について衛生委員会等での調査審議	6.メンタルヘルスケアの実務を行う担当者の専任	7.労働者のストレスの状況を調査	8.職場復帰における支援(職場復帰支援プログラムの策定を含む)	9.その他	10.特に対策を行っていない	11.無回答
件数	1,923	286	299	194	299	137	123	264	144	15	149	13
割合	100.0%	14.9%	15.5%	10.1%	15.5%	7.1%	6.4%	13.7%	7.5%	0.8%	7.7%	0.7%



## (16) 事業所内でのLGBT当事者の認知について

事業所内でのLGBT当事者の認知についてたずねたところ、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」が最も多く37.3%となっている。次いで、「わからない」(30.1%)、「認知している」(18.5%)、「認知していないが、いる可能性を想定している」(12.0%)の順となっている。

図表 2 1 事業所内でのLGBT当事者の認知について



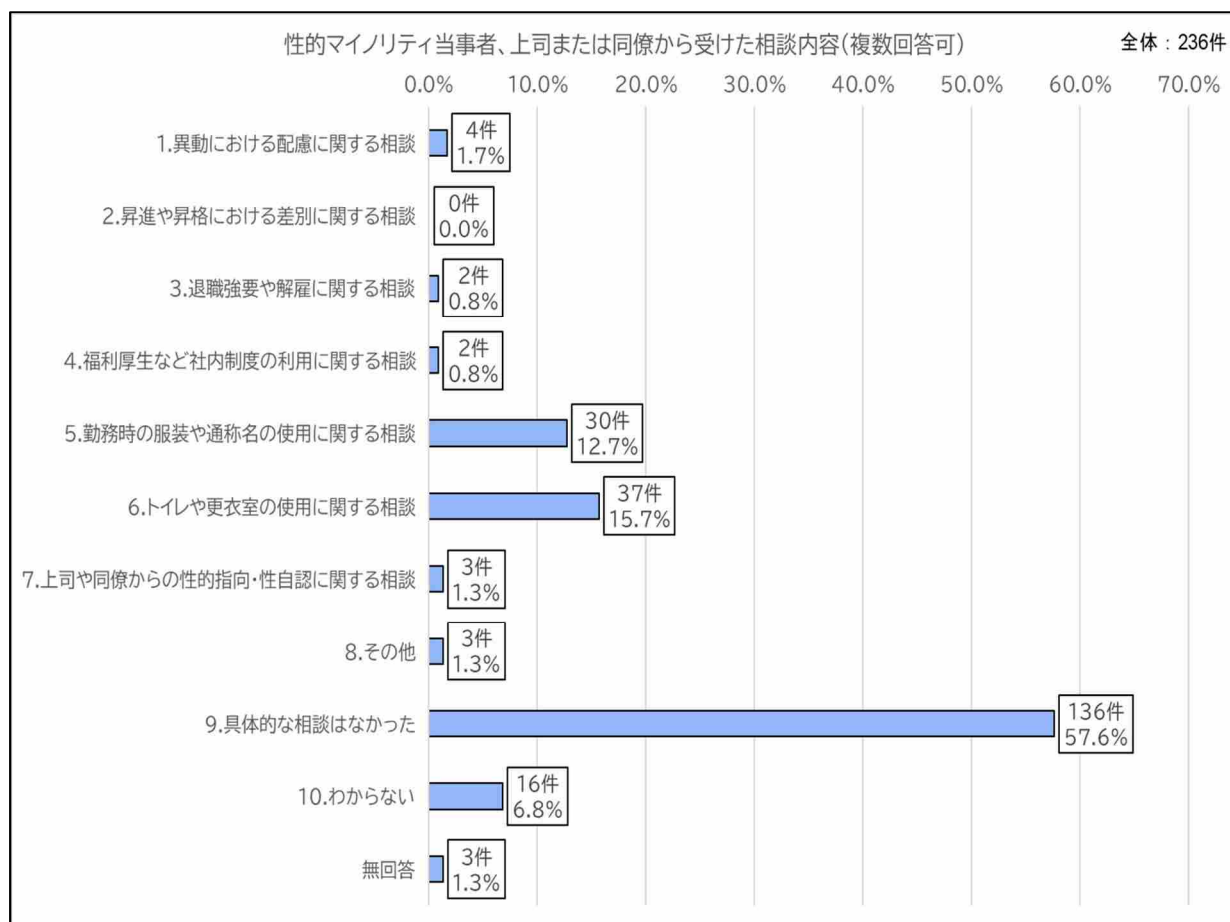
業種	合計	1.認知している	2.認知していないが、いる可能性を想定している	3.性的マイノリティ当事者はいないと思う	4.わからない	無回答
件数	632件	117	76	236	190	13
割合	100.0%	18.5%	12.0%	37.3%	30.1%	2.1%

## (17) 性的マイノリティ当事者、上司または同僚から受けた相談内容

事業所内での性的マイノリティ当事者、当事者の上司または同僚から受けた相談内容についてたずねたところ、「具体的な相談はなかった」が最も多く、57.6%となっている。次いで、「トイレや更衣室の使用に関する相談」(15.7%)、「勤務時の服装や通称名の使用に関する相談」(12.7%)、「わからない」(6.8%)の順となっている。

「その他」の内容としては、「制服についての相談」(宿泊業、飲食サービス業)などの回答があった。

図表 2 2 性的マイノリティ当事者、上司または同僚から受けた相談内容



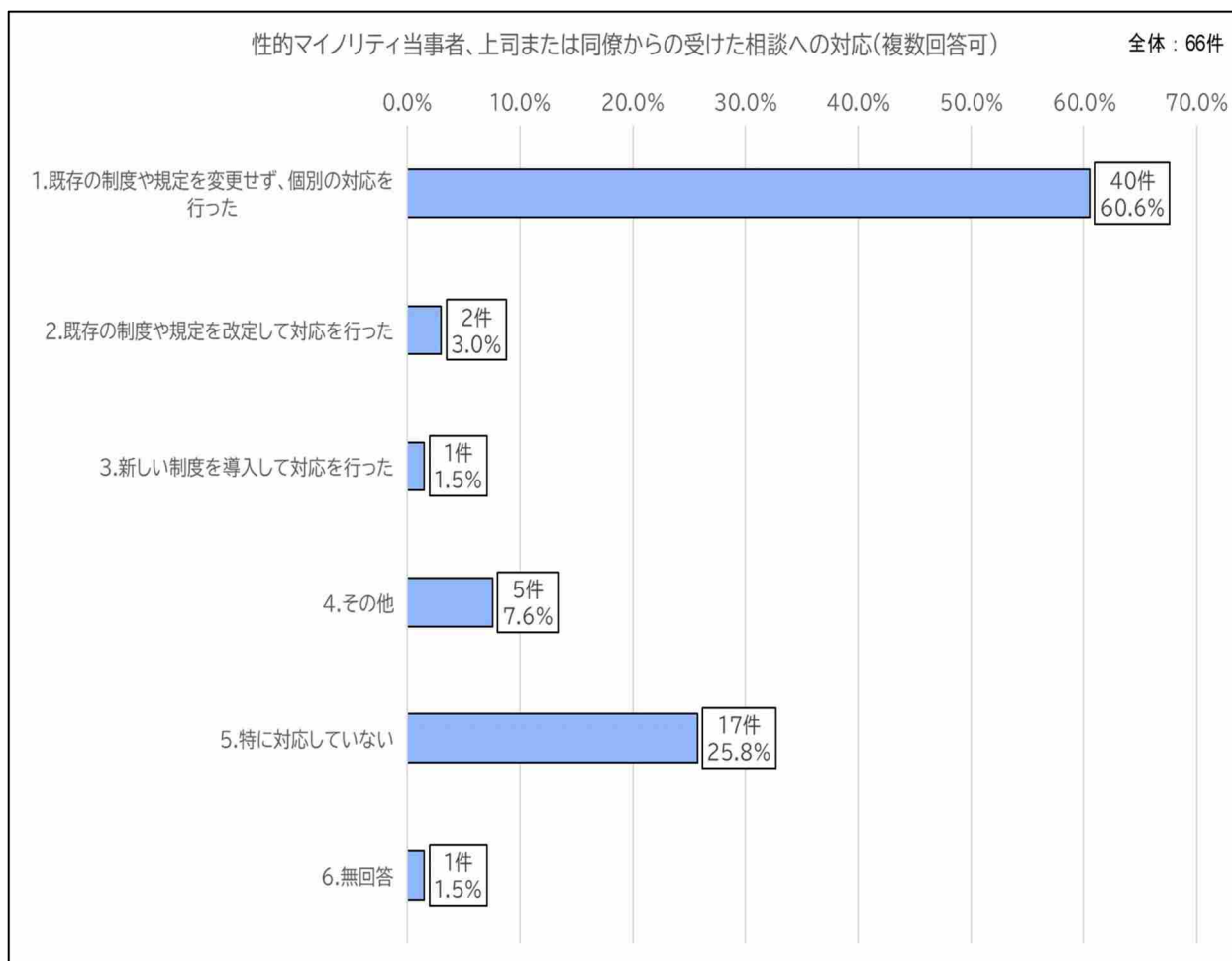
業種	合計	1.異動における配慮に関する相談	2.昇進や昇格における差別に関する相談	3.退職強要や解雇に関する相談	4.福利厚生など社内制度の利用に関する相談	5.勤務時の服装や通称名の使用に関する相談	6.トイレや更衣室の使用に関する相談	7.上司や同僚からの性的指向・性自認に関する相談	8.その他	9.具体的な相談はなかった	10.わからない	無回答
	236	4	0	2	2	30	37	3	3	136	16	3
	100.0%	1.7%	0.0%	0.8%	0.8%	12.7%	15.7%	1.3%	1.3%	57.6%	6.8%	1.3%

### (18) 性的マイノリティ当事者、上司または同僚から受けた相談への対応

事業所内での性的マイノリティ当事者、当事者の上司または同僚から受けた相談への対応については、「既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った」が最も多く、60.6%となっている。次いで、「特に対応していない」が25.8%となっている。

「その他」の内容としては、医療、福祉の業種で、「使用したいトイレや更衣室を使用するように伝えた」や「福利厚生規定内においてパートナーシップ等について男女の婚姻と相違ない対応を行う」などの回答があった。

図表 2 3 性的マイノリティ当事者、上司または同僚から受けた相談への対応



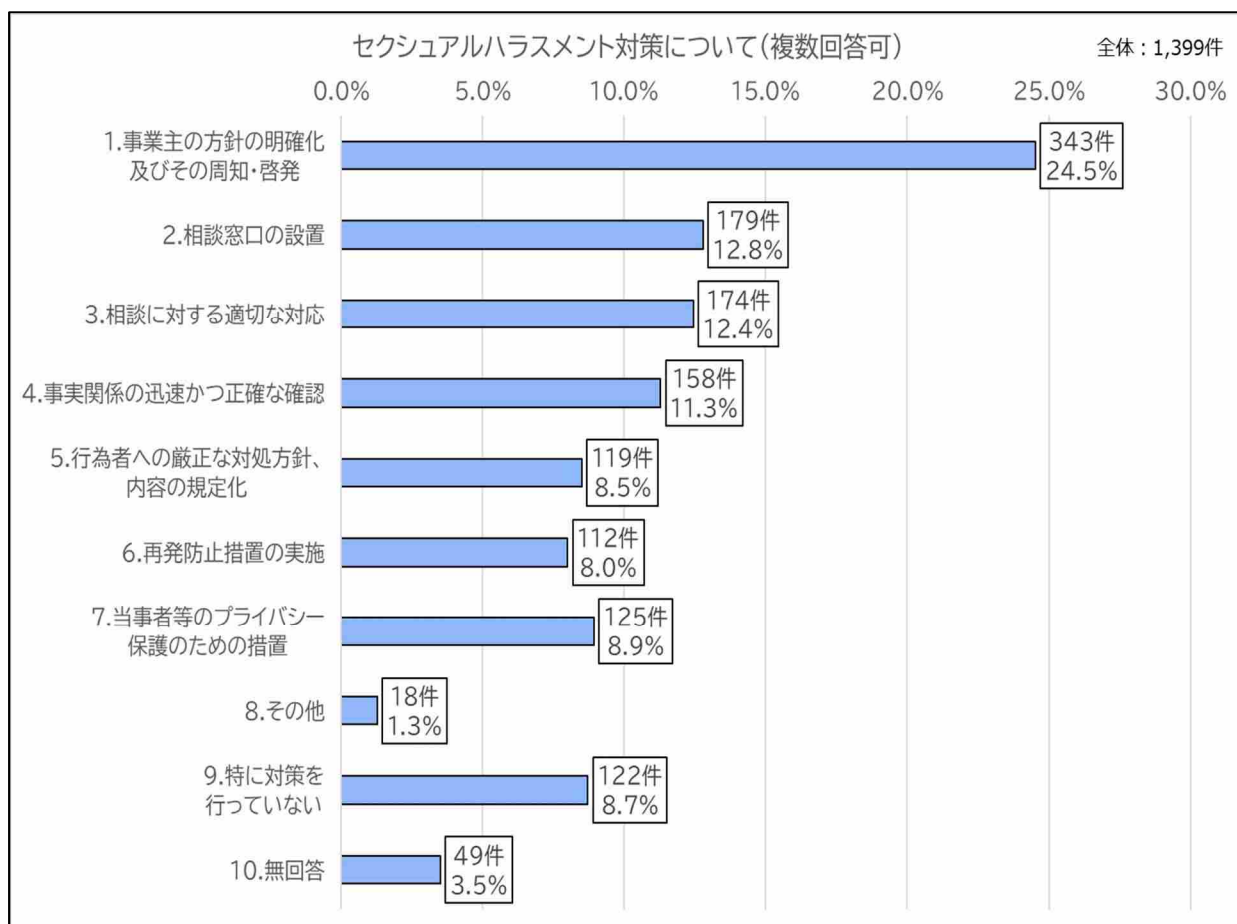
業種	合計	1.既存の制度や規定を変更せず、個別の対応を行った	2.既存の制度や規定を改定して対応を行った	3.新しい制度を導入して対応を行った	4.その他	5.特に対応していない	6.無回答
件数	66	40	2	1	5	17	1
割合	100.0%	60.6%	3.0%	1.5%	7.6%	25.8%	1.5%

## (19) セクシュアルハラスメント対策の実施について

セクシュアルハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(24.5%)が最も高く、次いで「相談窓口の設置」(12.8%)、「相談に対する適切な対応」(12.4%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(11.3%)となっている。

「その他」の内容としては、「ハラスメント動画の視聴」(卸売業・小売業)、「就業規則への盛り込み」(宿泊業、飲食サービス業)などの回答があった。

図表 2 4 セクシュアルハラスメント対策の実施について



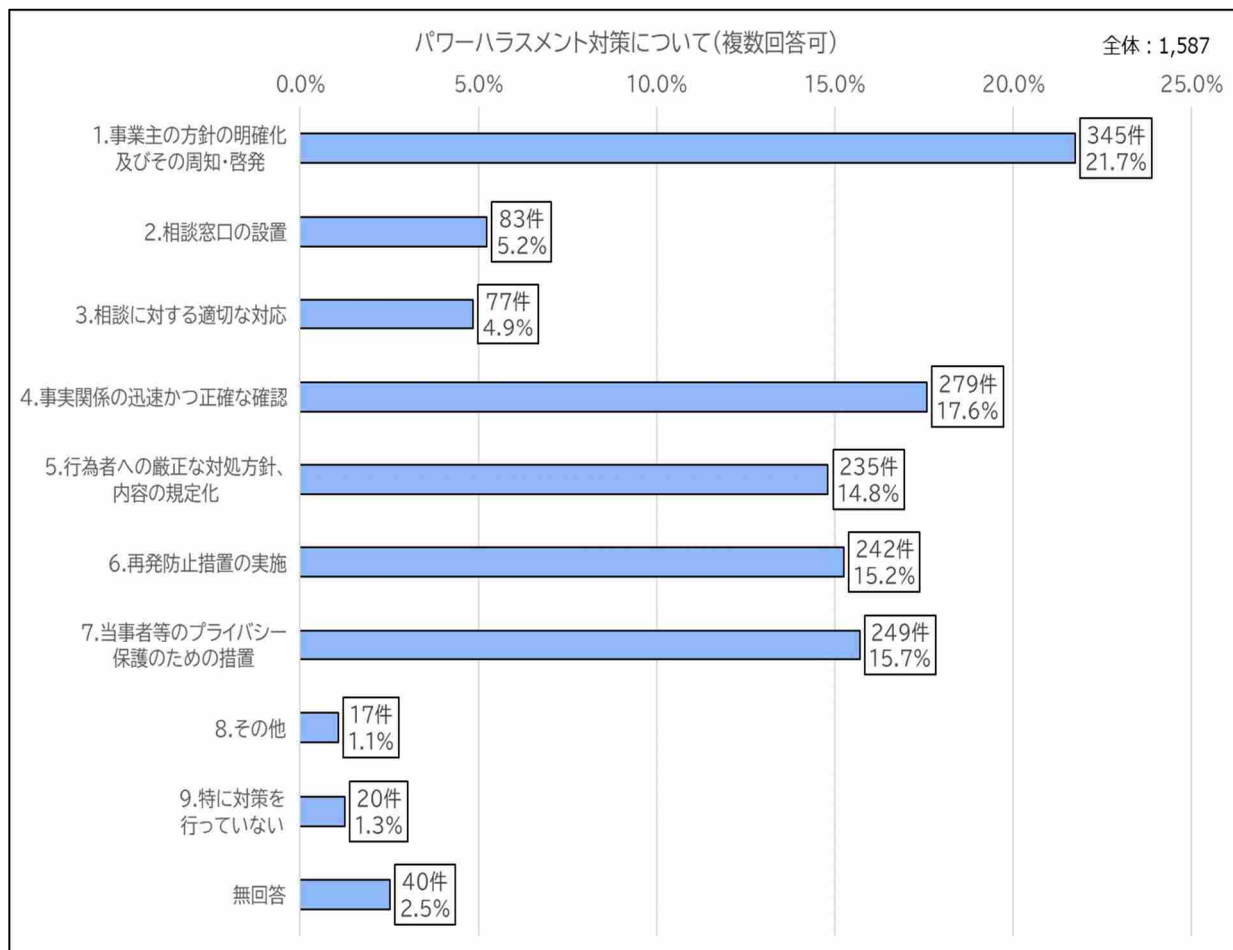
業種	合計	1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置	3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認	5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施	7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他	9.特に対策を行っていない	無回答
件数	1,399	343	179	174	158	119	112	125	18	122	49
割合	100.0%	24.5%	12.8%	12.4%	11.3%	8.5%	8.0%	8.9%	1.3%	8.7%	3.5%

## (20) パワーハラスメント対策の実施について

パワーハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(21.7%)が最も高く、次いで「事実関係の迅速かつ正確な確認」(17.6%)、「当事者等のプライバシー保護のための措置」(15.7%)、「再発防止措置の実施」(15.2%)となっている。

「その他」の内容としては、「コンプライアンス相談窓口」(宿泊業、飲食サービス業)、「管理者、従業員向けのセミナーに参加」(医療、福祉)などの回答があった。

図表 25 パワーハラスメント対策の実施について



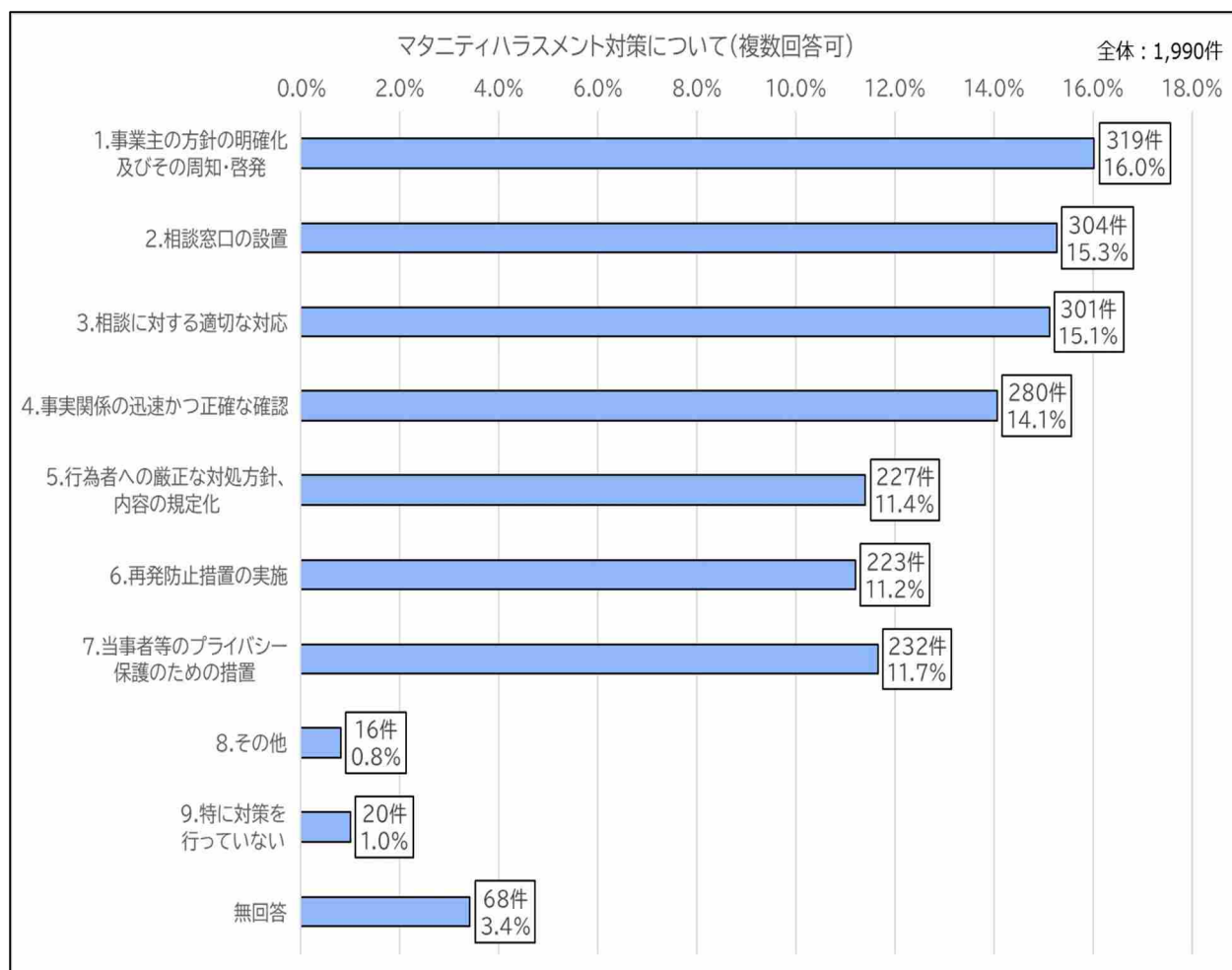
業種	合計	1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置	3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認	5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施	7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他	9.特に対策を行っていない	無回答
件数	1,587	345	83	77	279	235	242	249	17	20	40
割合	100.0%	21.7%	5.2%	4.9%	17.6%	14.8%	15.2%	15.7%	1.1%	1.3%	2.5%

## (21) マタニティハラスメント対策の実施について

マタニティハラスメント対策の実施内容については、「事業主の方針の明確化及びその周知・啓発」(16.0%)が最も高く、次いで、「相談窓口の設置」(15.3%)、「相談に対する適切な対応」(15.1%)、「事実関係の迅速かつ正確な確認」(14.1%)、となっている。

「その他」の内容としては、「明記していないがセクハラ等と同様の対策を行う」(教育、学習支援業)などの回答があった。

図表 2 6 マタニティハラスメント対策の実施について



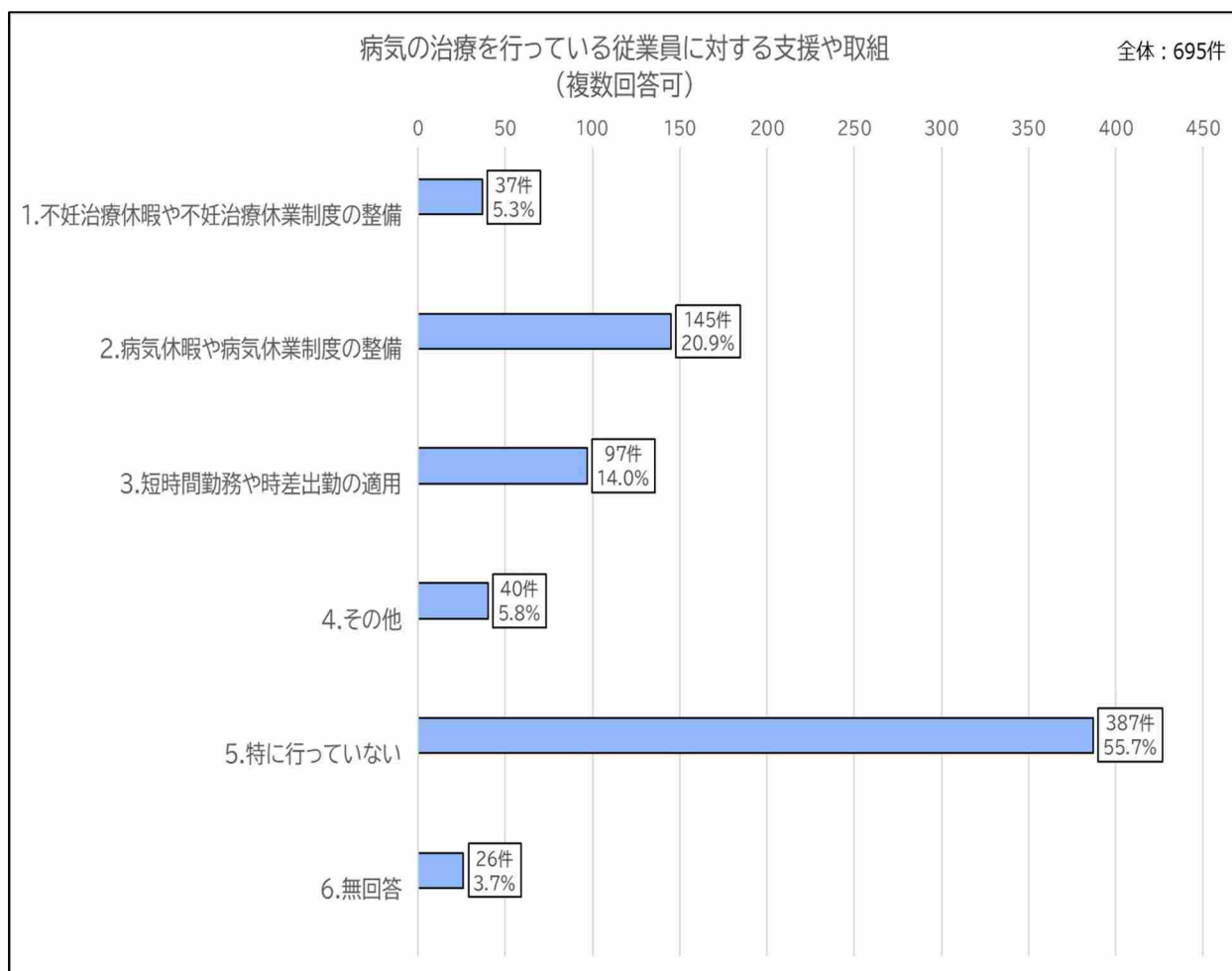
業種	合計	1.事業主の方針の明確化及びその周知・啓発	2.相談窓口の設置	3.相談に対する適切な対応	4.事実関係の迅速かつ正確な確認	5.行為者への厳正な対処方針、内容の規定化	6.再発防止措置の実施	7.当事者等のプライバシー保護のための措置	8.その他	9.特に対策を行っていない	無回答
件数	1,990	319	304	301	280	227	223	232	16	20	68
割合	100.0%	16.0%	15.3%	15.1%	14.1%	11.4%	11.2%	11.7%	0.8%	1.0%	3.4%

## (22) 不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組

不妊治療や病気治療中の従業員に対する支援や取組についてたずねたところ、「特に行っていない」(55.7%)が最も多く、次いで「病気休暇や病気休業制度の整備」(20.9%)、「短時間勤務や時差出勤の適用」(14.0%)となっている。「不妊治療休暇や不妊治療休業制度の整備」は5.3%となった。

「その他」の内容としては、「リワーク等の復職支援」(金融業・保険業)、「休日等、シフトの調整」(医療、福祉)、「治療費の一部補助」(製造業)などの回答があった。

図表27 病気の治療を行っている従業員に対する支援や取組



業種	合計	1.不妊治療休暇や不妊治療休業制度の整備	2.病気休暇や病気休業制度の整備	3.短時間勤務や時差出勤の適用	4.その他	5.特に行っていない	6.無回答
件数	695	37	145	97	40	387	26
割合	100.0%	5.3%	20.9%	14.0%	5.8%	55.7%	3.7%