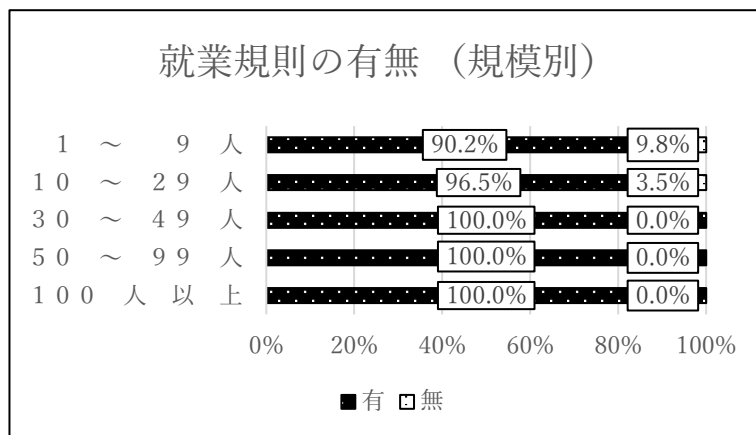
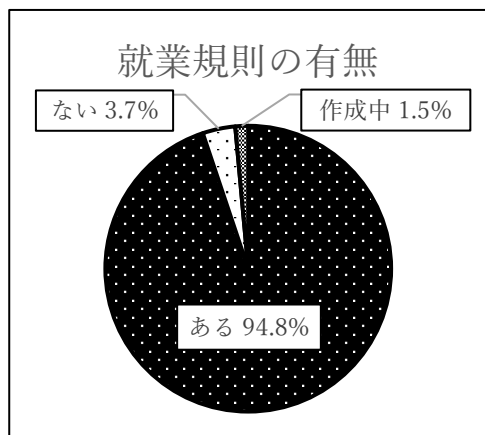


調査結果の概要

1 事業所の状況

就業規則が制定されている事業所の割合は **94.8%** である。【回答事業所：757】



2 休日・休暇

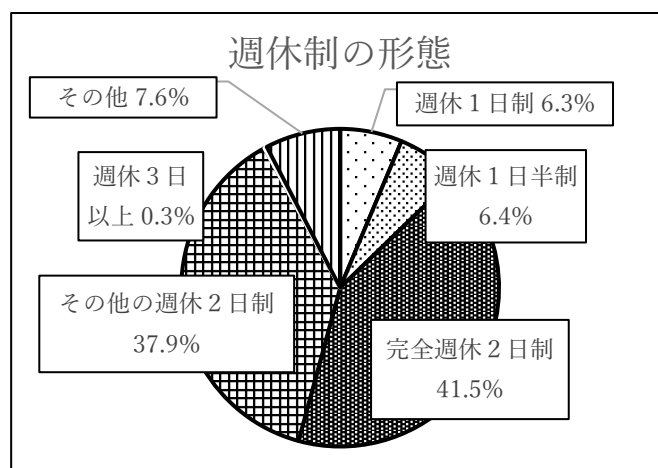
(1) 週休制の形態

何らかの週休2日制以上が導入されている事業所の割合は **79.7%** である。

【回答事業所：745】

※何らかの週休2日制以上…

完全週休2日制、その他の週休2日制、週休3日制以上の合計。



(2) 年次有給休暇の取得状況

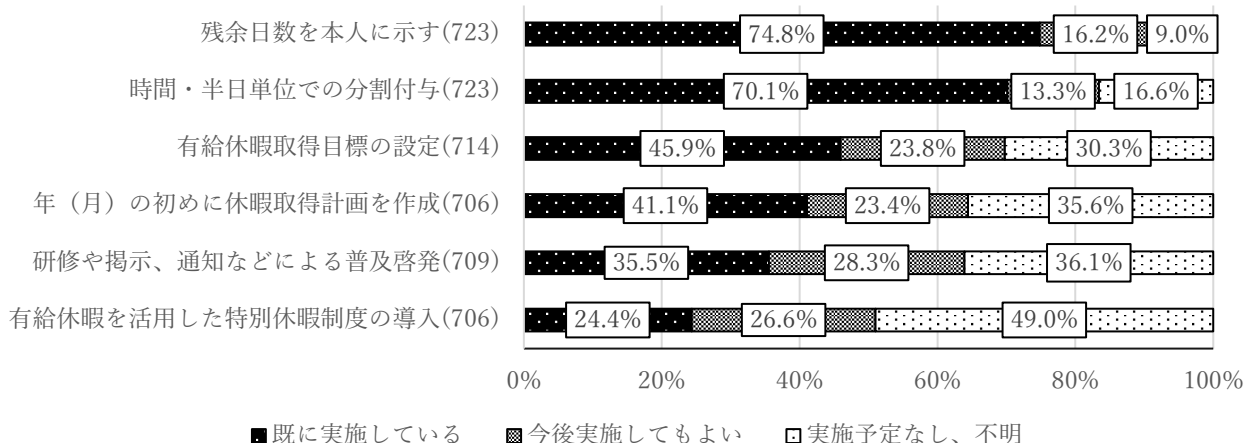
年次有給休暇の平均付与日数（繰越日数は除く）は **16.1 日**、平均取得日数は **9.1 日**、取得率は **56.5%** である。【回答事業所：679】

平均付与日数	平均取得日数	取得率 (%)
16.1	9.1	56.5

(3) 年次有給休暇取得促進のための取組状況

年次有給休暇取得促進のための取組として既に実施しているものは、「**残余日数を本人に示す**」が最も多く、次いで「**時間・半日単位での分割付与**」となっている。

年次有給休暇取得促進のための取組の状況



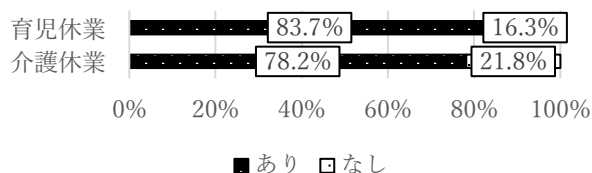
3 育児・介護休業制度

(1) 育児・介護休業制度の規定の有無

育児休業制度を就業規則等で規定している事業所の割合は83.7%で、介護休業制度は78.2%となっている。

【回答事業所：育児休業 728、介護休業 714】

育児・介護休業制度の有無

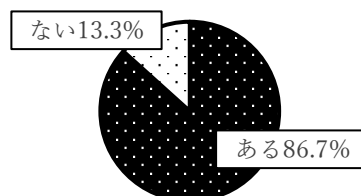


(2) 育児休業制度の導入および運用における問題点

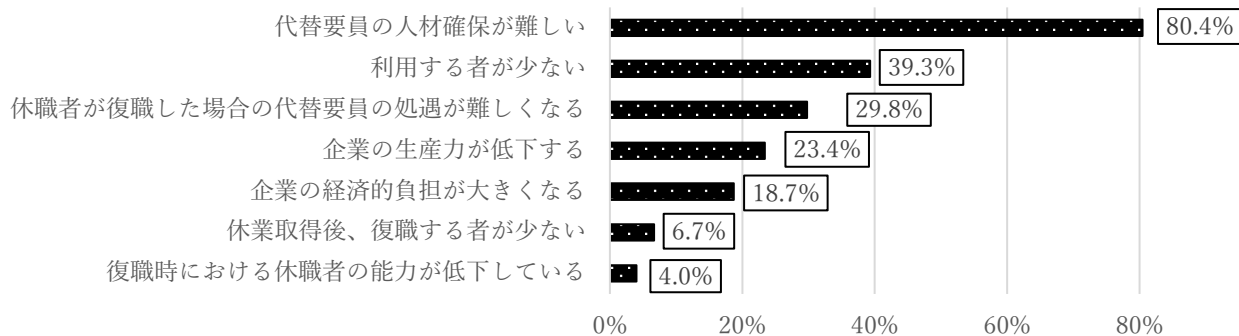
育児休業制度の導入および運用における問題点があると回答した事業所の割合は86.7%となっており、具体的な内容は「代替要員の人材確保が難しい」が最も多くなっている。(複数回答)

【回答事業所：690】

育児休業制度の導入及び運用における問題点の有無

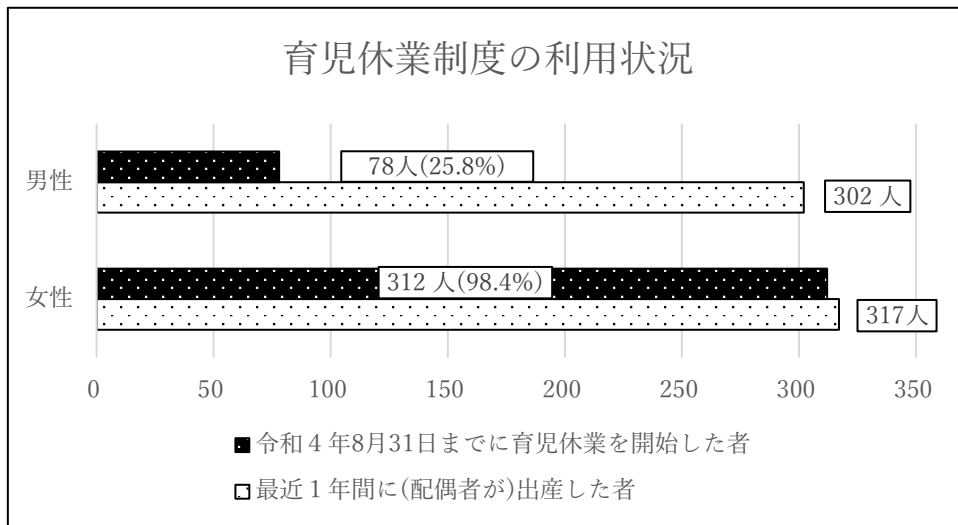


育児休業制度の導入及び運用における問題点



(3) 育児休業制度の利用状況

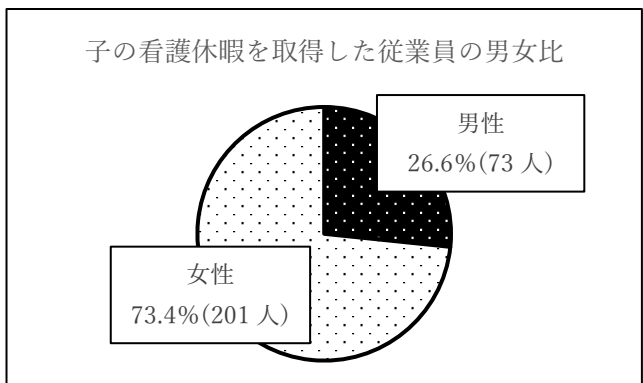
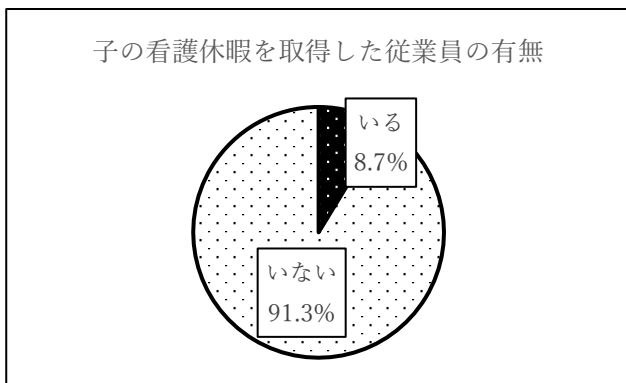
最近1年間の育児休業対象者のうち、令和4年8月31日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は男性が25.8%、女性が98.4%となっている。



(4) 子の看護休暇の取得状況

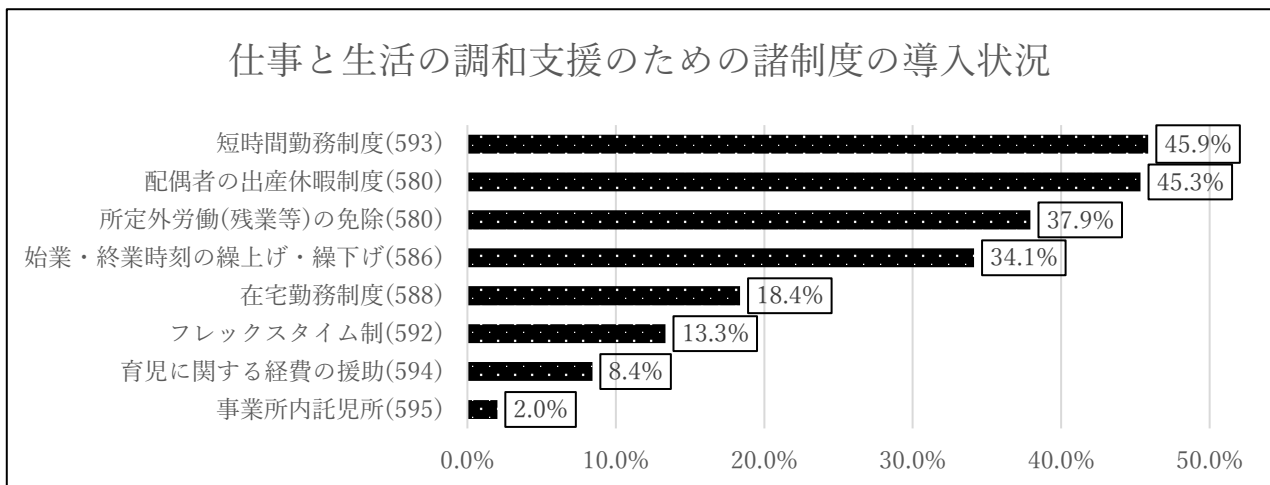
最近1年間に子の看護休暇を取得した従業員がいる事業所の割合は8.7%となっている。
また、看護休暇を取得した従業員の男女比は、男性が26.6%、女性が73.4%であった。

【回答事業所：758】



4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）支援のための諸制度の導入状況

仕事と生活の調和支援のための各種制度のうち、導入している制度は「短時間勤務制度」45.9%と最も多く、次いで「配偶者の出産休暇制度」が45.3%となっている。（複数回答）



※（ ）は回答事業所数

5 各種ハラスメントの防止対策の取組状況

各種ハラスメントの防止対策に取り組んでいる事業所の割合はパワーハラスメントが72.4%、セクシュアルハラスメントが72.1%、マタニティハラスメントが65.1%となっている。

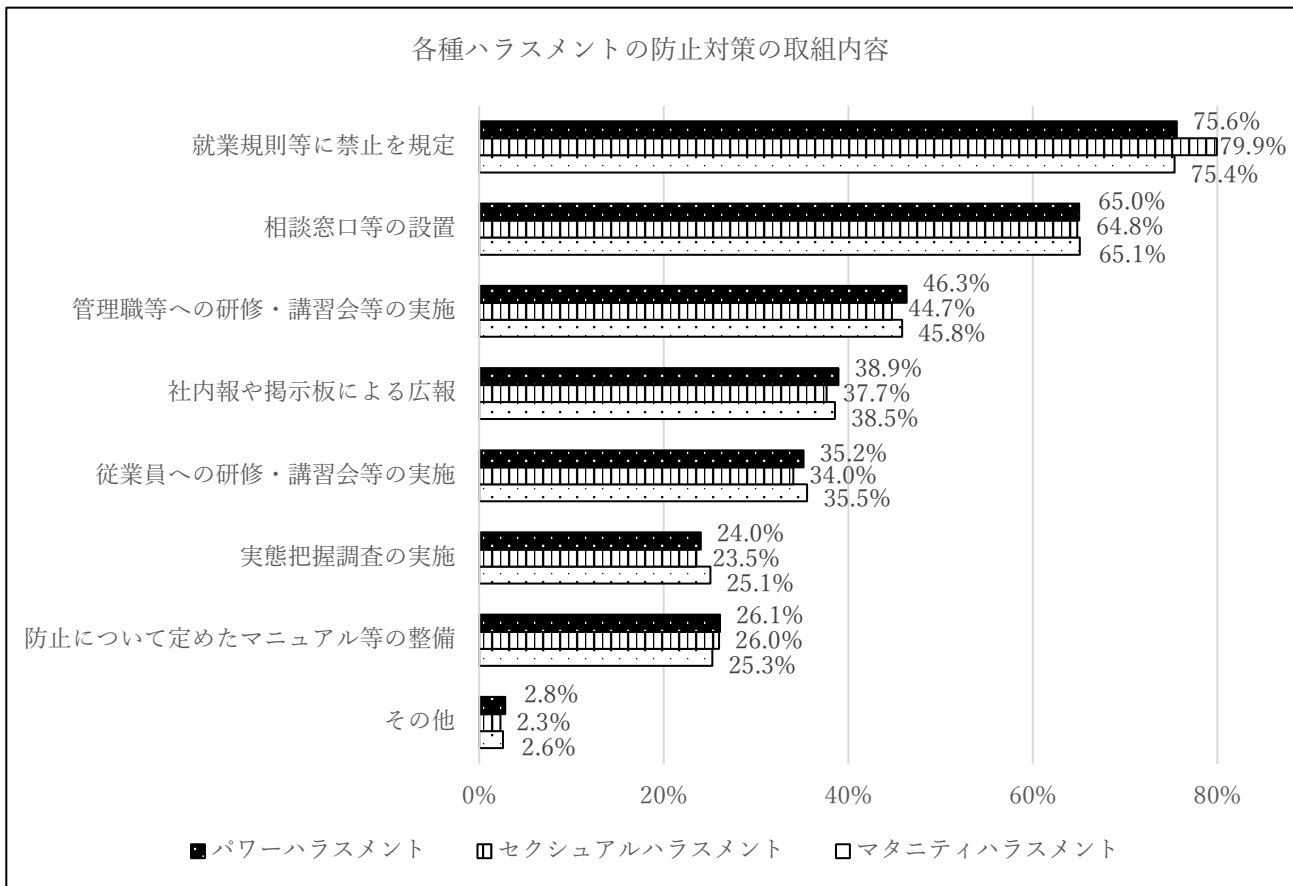
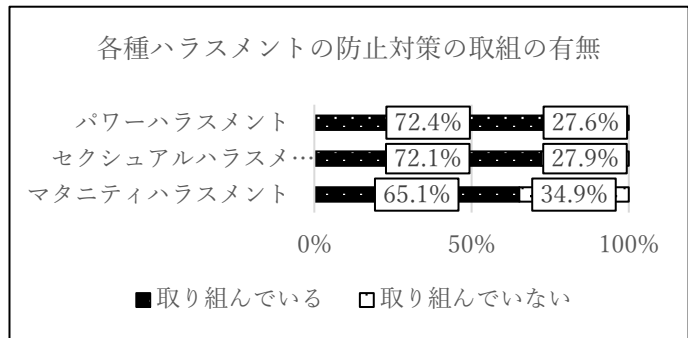
また、防止対策に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容を見ると「就業規則に禁止を規定」がすべてのハラスメントにおいて最も多くなっている。(複数回答)

【回答事業所】

パワーハラスメント：731

セクシュアルハラスメント：725

マタニティハラスメント：717

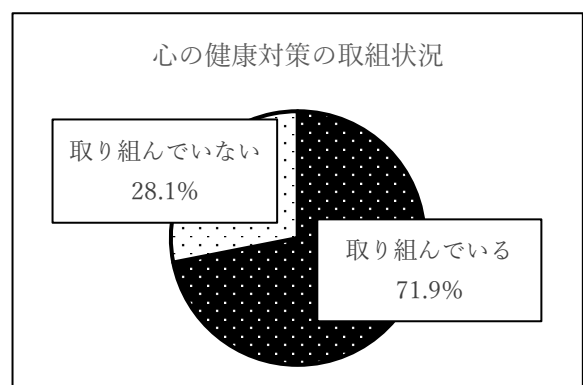


6 心の健康対策（メンタルヘルスケア）

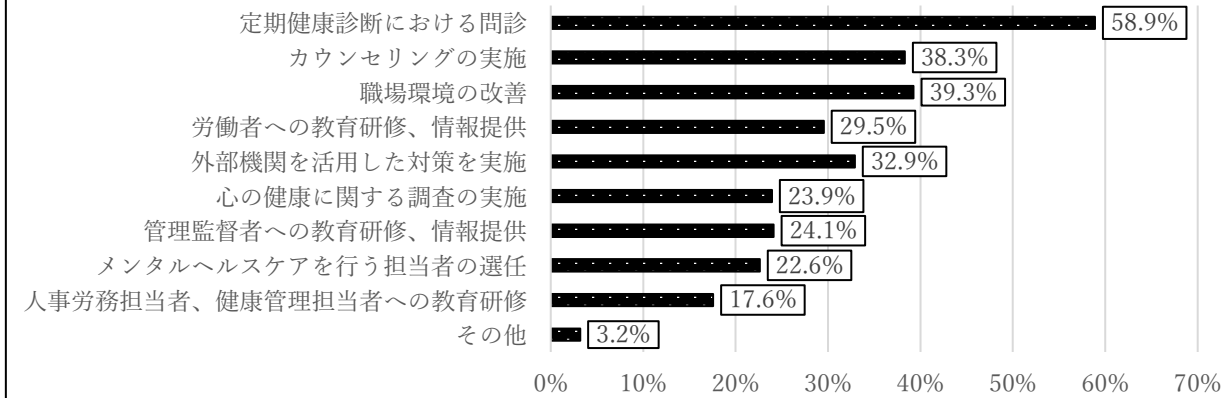
(1) 心の健康対策（メンタルヘルスケア）の取組状況

心の健康対策に取り組んでいる事業所の割合は71.9%となっている。

また、心の健康対策に取り組んでいる事業所（535事業所）のうち、具体的な取組内容を見ると「定期健康診断における問診」が最も多くなっている。(複数回答) 【回答事業所：744】



心の健康対策の取組内容



(2) メンタルヘルス上の理由により休業または退職した従業員の有無

最近1年間にメンタルヘルス上の理由により、連続1か月以上休業した、または退職した従業員がいる事業所の割合は12.8%となっている。

【回答事業所：758】

メンタルヘルス上の理由により休業又は退職した従業員の有無

