

令和4年度職場環境づくりアンケート 集計結果

実施期間	対象企業	対象企業数	回答企業数	回収率
2022/12/9～12/23	「しずおか就職net」登録県内企業 ※対象から除外：従業員数10人未満(パート等含む)、 NPO法人、公立学校法人	2,234	887	39.7%

1 集計結果のポイント

◆仕事と子育て・介護の両立支援、働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の割合(※1)は前年より0.3ポイント増加

R1	R2	R3	R4	2025目標
90.0%	88.8%	88.2%	88.5%	95%

※1 問1「子育て・介護」、問2ともに取組実施と回答した企業の割合
(総合計画後期アクションプラン活動指標)

◆多様な勤務制度等の導入に取り組んでいる中小企業の割合(※2)は前年より8.4ポイント増加

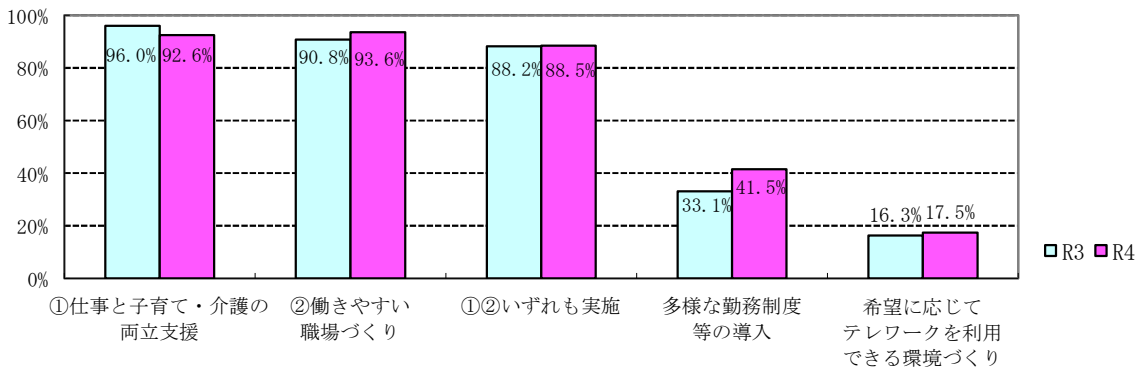
R1	R2	R3	R4	2025目標
—	—	33.1%	41.5%	45%

※2 問3(1)～(4)のいずれかの取組を実施と回答した中小企業の割合
(総合計画後期アクションプラン活動指標)

◆希望に応じてテレワークを利用できる職場環境の整備に取り組んでいる中小企業の割合(※3)は前年より1.2ポイント増加

R1	R2	R3	R4	2025目標
—	—	16.3%	17.5%	25%

※3 問4(1)と回答した中小企業の割合
(総合計画後期アクションプラン成果指標)



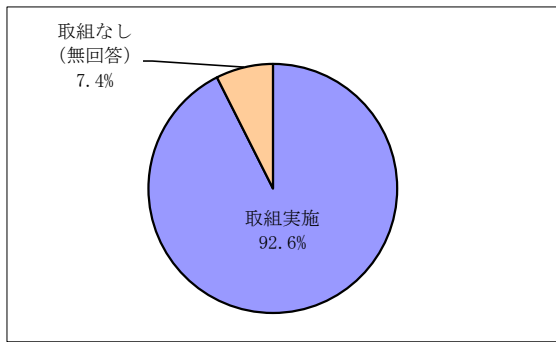
2 アンケート内容

【問1】 仕事と子育て・介護・治療の両立支援の取組	子育て・介護	病気治療	不妊治療
短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等の利用促進	()	()	()
行事・通院に配慮した勤務の柔軟化	()	()	()
人員配置や担当業務の見直し	()	()	()
休業・休暇制度の利用促進(男性・非正規の利用促進を含む)	()	()	()
共に助け合う体制づくり(情報共有や多能工化など)	()	()	()
相談窓口の設置	()	()	()
その他(具体的に:)	()	()	()
【問2】 働きやすい職場づくりの取組			
(1) 改善提案しやすい仕組みづくり	(4) 社内コミュニケーション促進のための取組		
(2) 従業員アンケートの実施や話し合いの場の設定	(例) 朝礼、社会貢献活動、社内スポーツ大会等の社内イベントなど		
(3) 従業員への個別ヒアリングの実施	(対面式だけでなくオンラインを活用したものを含む)		
【問3】 多様な勤務制度の導入			
(1) 短時間正社員制度 ※育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子の育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)を除く	(4) 兼業・副業を認める制度		
(2) 職種・職務限定正社員制度	(5) 選択的週休3日制度		
(3) 勤務地限定正社員制度	(6) その他(具体的に:)		
	(7) 現在導入していないが今後取り組む予定がある(導入予定の制度:)		
【問4】 テレワーク導入・実施状況			
(1) 通常勤務において利用することができる(対象者限定を含む)	(3) 今後テレワークの導入を検討している		
(2) 緊急時に利用することができる(新型コロナ、台風等)	(4) 導入を検討していない		
上記(1),(2)を選択した場合 テレワーク対象者			
(a) 条件なし (b) 特定の部署 (c) 特定の職種 (d) 育児・介護の事情がある者 (e) その他()			
上記(3),(4)を選択した場合 導入・実施していない理由			
(a) テレワークができる業種ではない	(h) 情報セキュリティに不安がある		
(b) 導入するための人材がない	(i) 労務管理が困難になる		
(c) 導入するための進め方がわからない	(j) コミュニケーションが取りづらい		
(d) 導入するメリットがない	(k) 業務の進捗確認が難しい		
(e) 導入するメリットはあるが、費用・労力に見合わない	(l) 適切な人事評価が難しい		
(f) できる業務が限られ、社内に不公平感が生じる	(m) 社員の育成が難しい		
(g) 必要書類が電子化されていない/できない	(n) 社員の健康管理が難しい		
【問5】 ハラスメント防止の取組	パワー ハラスメント	セクシュアル ハラスメント	妊娠・出産・育児休業 等に関するハラスメント
就業規則等の書面でハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し周知	()	()	()
ハラスメント行為者の厳正な対処方針・対処内容を就業規則等の文書に規定し周知	()	()	()
相談・苦情対応窓口を設置	()	()	()
相談・苦情窓口担当者が内容・状況に適切に対応できるよう研修等の実施や必要な体勢の整備	()	()	()
当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	()	()	()
相談や調査協力等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め周知	()	()	()
業務体制の整備など事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じた必要な措置を実施	()	()	()

3 集計結果

問1 仕事と子育て・介護・治療の両立支援の取組

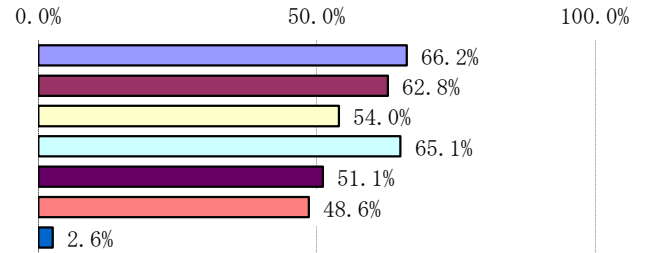
① 仕事と子育て・介護の両立支援



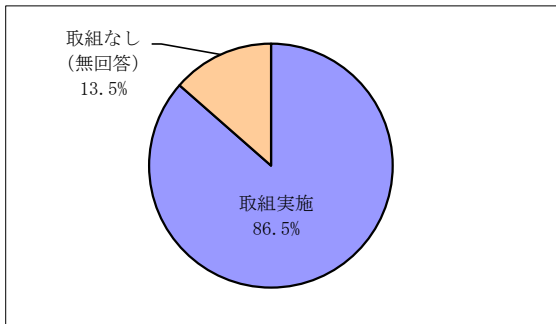
取組実施	821	92.6%
取組なし(無回答)	66	7.4%
合計	887	100.0%

- ◆仕事と子育て・介護との両立支援に取り組んでいる企業の割合は92.6%
- ◆R3は96.0%⇒3.4ポイント減少
- ◆内容は「短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等の利用促進」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等の利用促進	587	66.2%
行事・通院等に配慮した勤務の柔軟化	557	62.8%
人員配置や担当業務の見直し	479	54.0%
休業・休暇制度の利用促進(男性・非正規の利用促進を含む)	577	65.1%
共に助け合う体制づくり	453	51.1%
相談窓口の設置	431	48.6%
その他	23	2.6%
計	3,107	



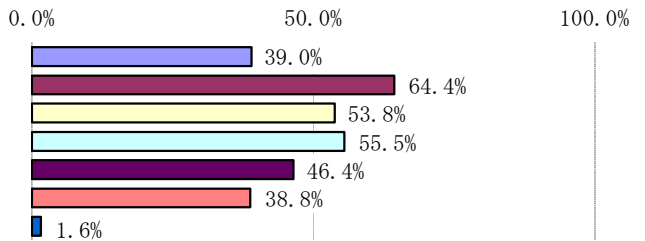
② 仕事と病気治療の両立支援



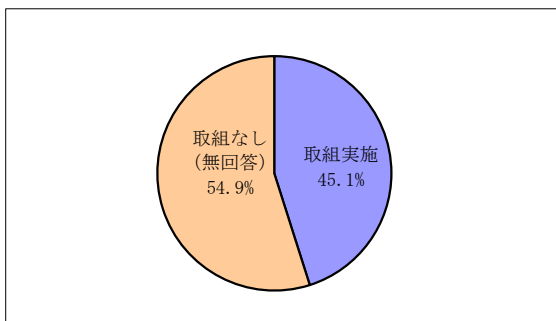
取組実施	767	86.5%
取組なし(無回答)	120	13.5%
合計	887	100.0%

- ◆仕事と病気治療の両立支援に取り組んでいる企業の割合は86.5%
- ◆R3は60.9%⇒25.6ポイント増加
- ◆内容は「通院等に配慮した勤務の柔軟化」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等の利用促進	346	39.0%
通院等に配慮した勤務の柔軟化	571	64.4%
人員配置や担当業務の見直し	477	53.8%
休業・休暇制度の利用促進	492	55.5%
共に助け合う体制づくり	412	46.4%
相談窓口の設置	344	38.8%
その他	14	1.6%
計	2,656	



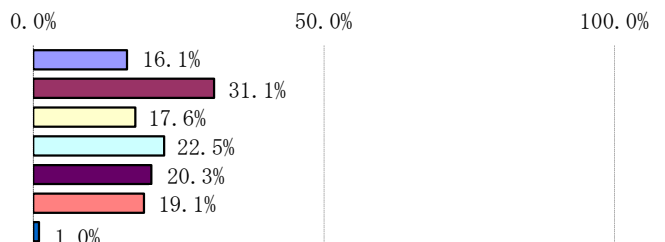
③ 仕事と不妊治療の両立支援



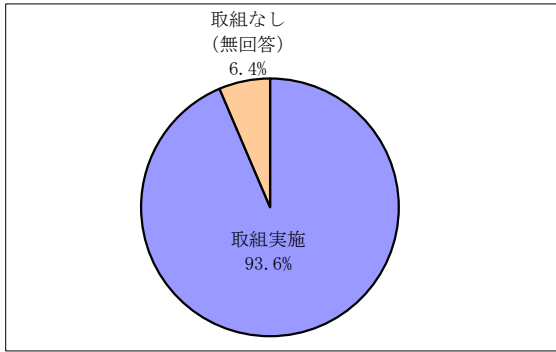
取組実施	400	45.1%
取組なし(無回答)	487	54.9%
合計	887	100.0%

- ◆仕事と不妊治療の両立支援に取り組んでいる企業の割合は45.1%
- ◆R3は38.6%⇒6.5ポイント増加
- ◆内容は「通院等に配慮した勤務の柔軟化」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
短時間勤務制度、フレックスタイム制度、時差出勤制度等の利用促進	143	16.1%
通院等に配慮した勤務の柔軟化	276	31.1%
人員配置や担当業務の見直し	156	17.6%
休業・休暇制度の利用促進	200	22.5%
共に助け合う体制づくり	180	20.3%
相談窓口の設置	169	19.1%
その他	9	1.0%
計	1,133	



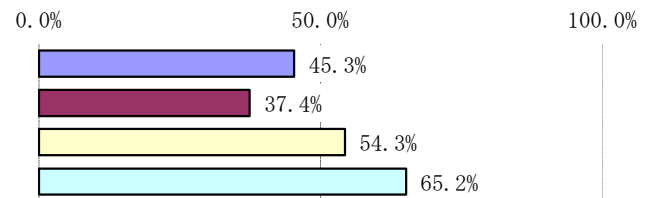
問2 働きやすい職場づくりへの取組



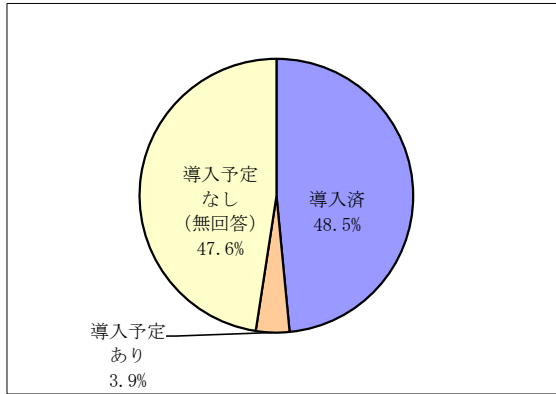
取組実施	830	93.6%
取組なし(無回答)	57	6.4%
合計	887	100.0%

- ◆働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の割合は93.6%
- ◆R3は90.8%⇒2.8ポイント増加
- ◆内容は「社内コミュニケーション促進のための取組」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
改善提案しやすい仕組みづくり	402	45.3%
従業員アンケート実施や話し合いの場の設定	332	37.4%
従業員への個別ヒアリングの実施	482	54.3%
社内コミュニケーション促進のための取組	578	65.2%
計	1,794	



問3 多様な勤務制度の導入

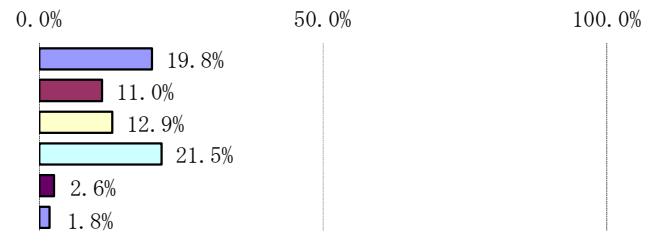


	規模計		301人以上	300人以下
	回答数	比率	比率	比率
導入済	430	48.5%	71.4%	43.7%
①-④導入済	414	46.7%	71.4%	41.5%
導入予定あり	35	3.9%	3.2%	4.1%
導入予定なし(無回答)	422	47.6%	25.3%	52.3%
合計	887	100.0%	100.0%	100.0%

※構成割合は小数点第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0%にならない場合がある。

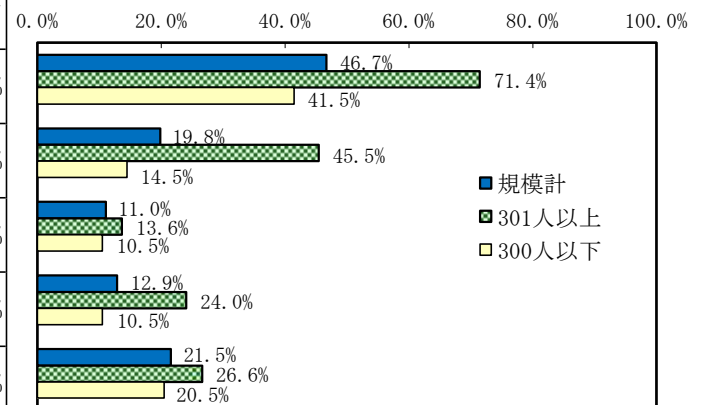
- ◆多様な勤務制度を導入している企業の割合は48.5%
- ◆R3は37.3%⇒11.2ポイント増加
- ◆内容は「兼業・副業を認める制度」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
① 短時間正社員制度	176	19.8%
② 職種・職務限定正社員制度	98	11.0%
③ 勤務地限定正社員制度	114	12.9%
④ 兼業・副業を認める制度	191	21.5%
⑤ 選択的週休3日制度	23	2.6%
⑥ その他	16	1.8%
計	618	

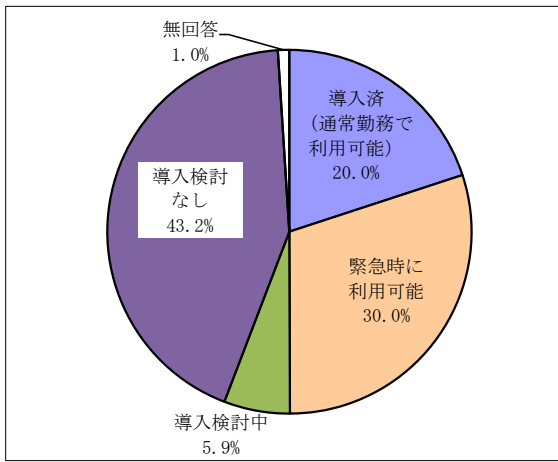


うち主な勤務制度(①-④)導入済企業割合

主な勤務制度(①-④)導入済	規模計		301人以上	300人以下
	回答数	比率	比率	比率
①短時間正社員制度	176	19.8%	45.5%	14.5%
②職種・職務限定正社員制度	98	11.0%	13.6%	10.5%
③勤務地限定正社員制度	114	12.9%	24.0%	10.5%
④兼業・副業を認める制度	191	21.5%	26.6%	20.5%



問4 テレワーク導入・実施状況



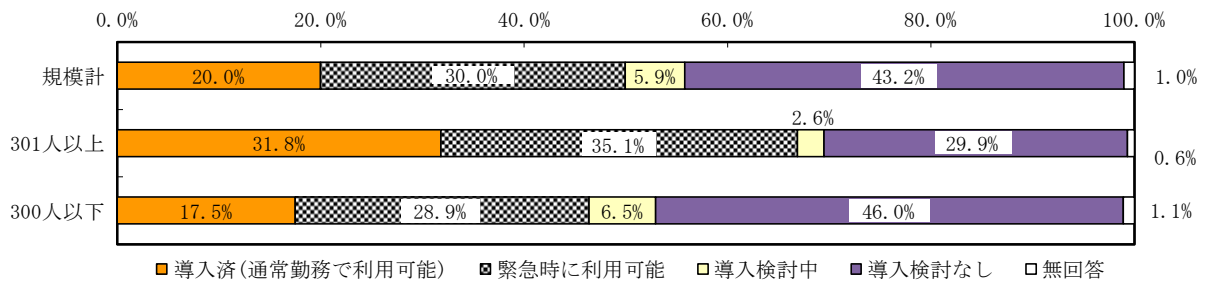
	規模計		301人以上	300人以下
	人数	割合	割合	割合
導入済(通常勤務で利用可能)	177	20.0%	31.8%	17.5%
緊急時に利用可能	266	30.0%	35.1%	28.9%
導入検討中	52	5.9%	2.6%	6.5%
導入検討なし	383	43.2%	29.9%	46.0%
無回答	9	1.0%	0.6%	1.1%
合計	887	100.0%	100.0%	100.0%

※構成割合は小数点第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0%にならない場合がある。

◆テレワークを導入している(対象が一部の場合を含む)企業の割合は20.0%

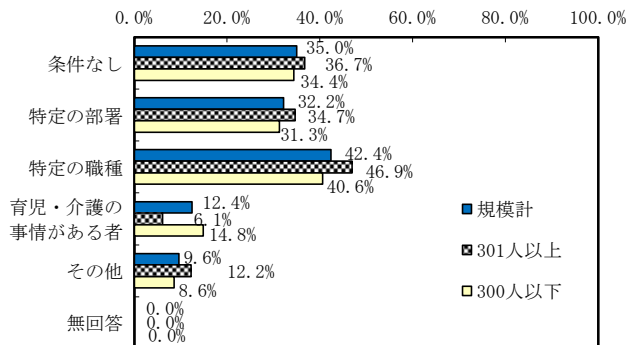
◆R3は19.0%⇒1.0ポイント増加

規模別テレワーク導入・実施状況

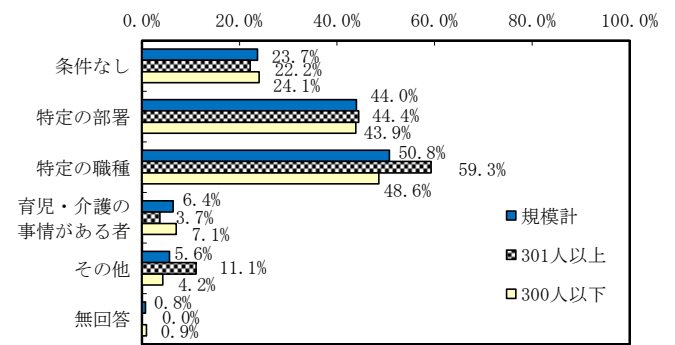


テレワーク対象者(複数回答)

【導入済(通常勤務で利用可能)企業】

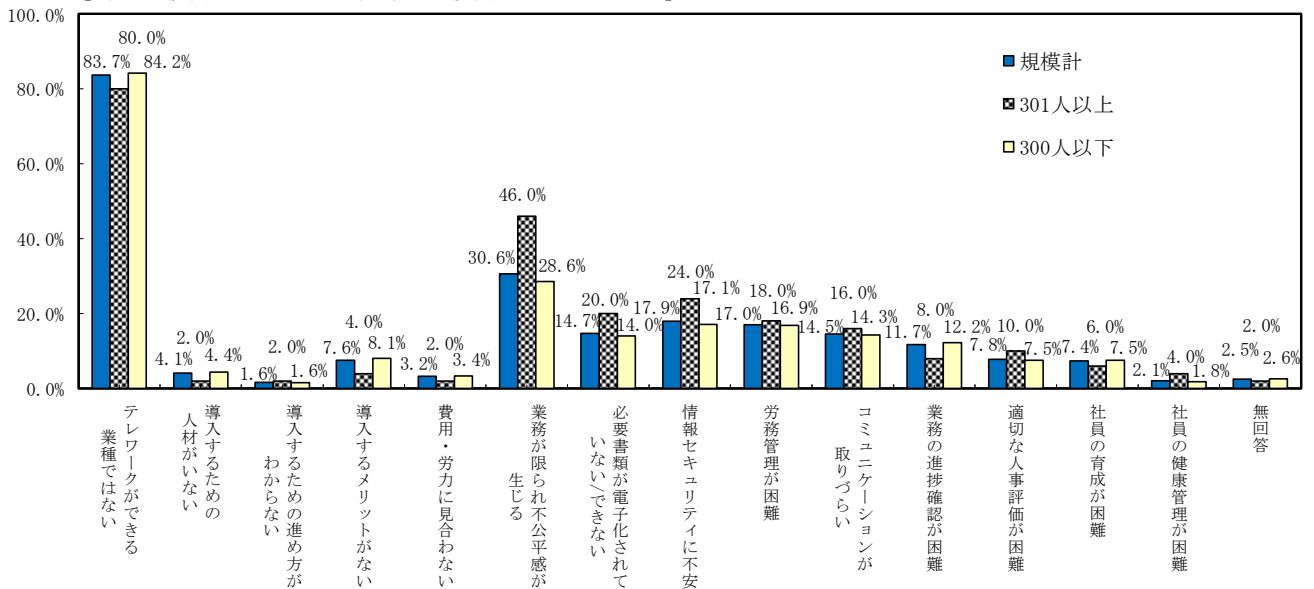


【緊急時に利用可能な企業】



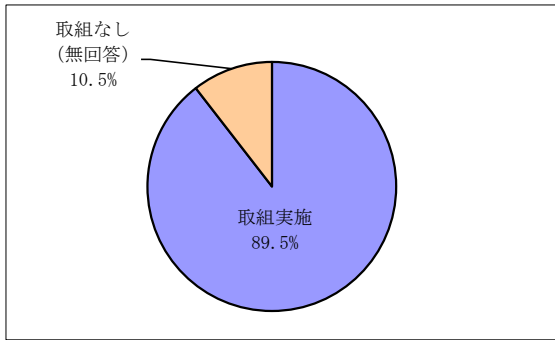
テレワークを導入・実施していない理由(複数回答)

【導入を検討している企業、導入を検討していない企業】



問5 ハラスメント防止の取組

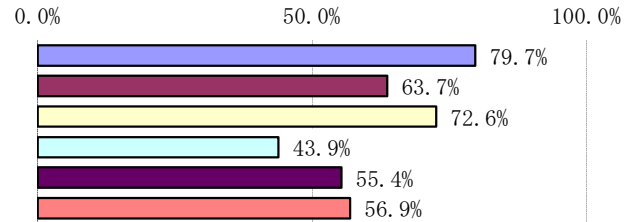
① パワーハラスメント防止の取組



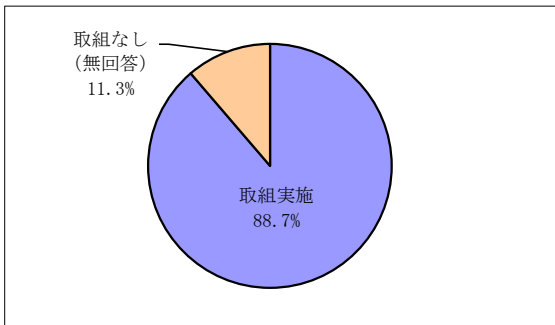
取組実施	794	89.5%
取組なし(無回答)	93	10.5%
合計	887	100.0%

- ◆パワーハラスメント防止に取り組んでいる企業の割合は89.5%
- ◆内容は「就業規則等の書面でハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し周知」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
書面でハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針を明確化・周知	707	79.7%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	565	63.7%
相談・苦情対応窓口を設置	644	72.6%
窓口担当者の適切な対応のための研修等の実施・必要な体制整備	389	43.9%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	491	55.4%
相談・調査協力等による不利益取扱いをしないことを定め周知	505	56.9%
計	3,301	



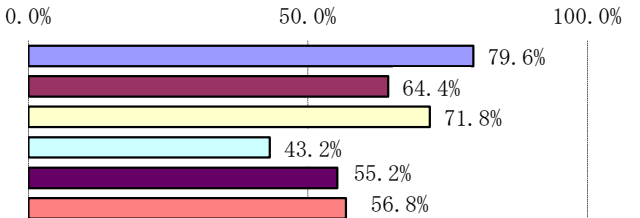
② セクシュアルハラスメント防止の取組



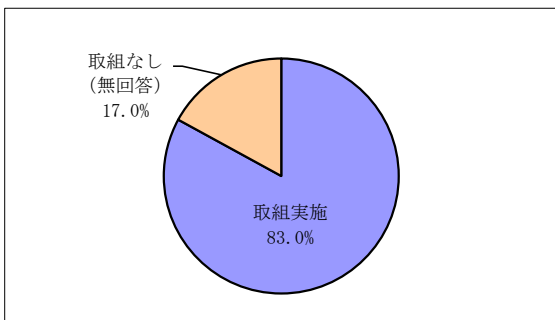
取組実施	787	88.7%
取組なし(無回答)	100	11.3%
合計	887	100.0%

- ◆セクシュアルハラスメント防止に取り組んでいる企業の割合は88.7%
- ◆内容は「就業規則等の書面でハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し周知」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
書面でハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針を明確化・周知	706	79.6%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	571	64.4%
相談・苦情対応窓口を設置	637	71.8%
窓口担当者の適切な対応のための研修等の実施・必要な体制整備	383	43.2%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	490	55.2%
相談・調査協力等による不利益取扱いをしないことを定め周知	504	56.8%
計	3,291	



③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の取組



取組実施	736	83.0%
取組なし(無回答)	151	17.0%
合計	887	100.0%

- ◆妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止に取り組んでいる企業の割合は83.0%
- ◆内容は「就業規則等の書面でハラスメントの内容・ハラスメントを行ってはならない旨の方針を明確化し周知」が最多

取組内容 (n=887) 複数回答	回答数	比率
書面でハラスメントの内容・行ってはならない旨の方針を明確化・周知	621	70.0%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	513	57.8%
相談・苦情対応窓口を設置	588	66.3%
窓口担当者の適切な対応のための研修等の実施・必要な体制整備	364	41.0%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	453	51.1%
相談・調査協力等による不利益取扱いをしないことを定め周知	472	53.2%
業務体制の整備等実情に応じた必要な措置を実施	434	48.9%
計	3,445	

