

令和6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
2024/12/6～12/20	「しずおか就職net」登録県内企業 2,467社 ※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 「雇用管理状況調査」調査対象企業	2,467	768	31.1%

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4.2ポイント増加

R3	R4	R5	R6	2025目標
88.2%	88.5%	90.3%	94.5%	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9.0ポイント増加

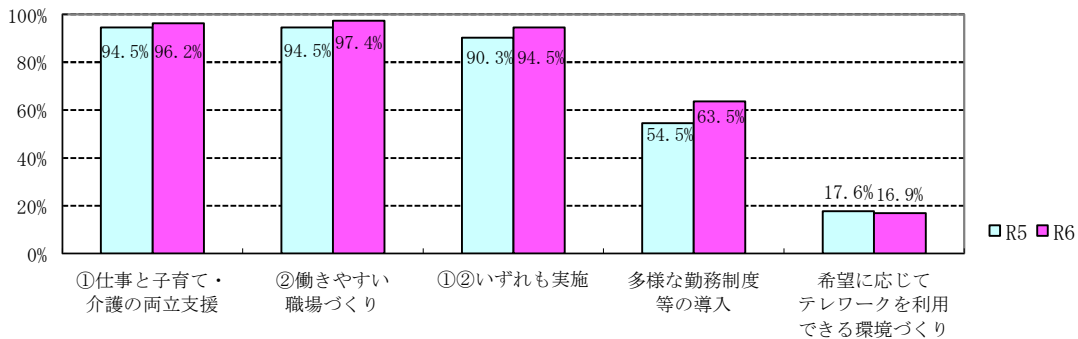
R3	R4	R5	R6	2025目標
33.1%	41.5%	54.5%	63.5%	45%

※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0.7ポイント減少

R3	R4	R5	R6	2025目標
16.3%	17.5%	17.6%	16.9%	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

<p>【問1】 仕事と子育て・介護・治療の両立支援の取組</p> <p>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) 自社の高齢者を活用(定年延長、継続雇用など) 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:)</p>	<p>子育て・介護</p> <p>病気治療</p> <p>不妊治療</p>
<p>【問2】 働きやすい職場づくりの取組</p> <p>(1) 改善提案しやすい仕組みづくり (2) 従業員アンケートの実施や話し合いの場の設定 (3) 従業員への個別ヒアリングの実施</p> <p>(4) 社内コミュニケーション促進のための取組 (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 (対面式だけでなくオンラインを活用したものを含む)</p>	
<p>【問3】 多様な勤務制度の導入</p> <p>(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 (2) 職種・職務限定正社員制度 (3) 勤務地限定正社員制度 (4) 兼業・副業を認める制度</p> <p>(5) 選択的週休3日制度 (6) テレワーク (7) その他(具体的に:) (8) 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:)</p>	
<p>【問4】 テレワーク導入・実施状況</p> <p>(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) (2) 緊急時に利用することができる(新型コロナウイルス、台風等)</p> <p>(3) 今後テレワークの導入を検討している (4) 導入を検討していない</p> <p>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()</p> <p>上記(3)、(4)を選択した場合 導入・実施していない理由</p> <p>(a) テレワークができる業種ではない (b) 導入するための人材がいらない (c) 導入するための進め方がわからない (d) 導入するメリットがない (e) 導入するメリットはあるが、費用・労力に見合わない (f) できる業務に限られ、社内に不公平感が生じる (g) 必要書類が電子化されていない/できない</p> <p>(h) 情報セキュリティに不安がある (i) 労務管理が困難になる (j) コミュニケーションが取りづらい (k) 業務の進捗確認が難しい (l) 適切な人事評価が難しい (m) 社員の育成が難しい (n) 社員の健康管理が難しい</p>	
<p>【問5】 ハラスメント防止の取組</p> <p>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制の整備 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</p>	<p>パワーハラスメント</p> <p>セクシュアルハラスメント</p> <p>妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント</p>
<p>【問6】 カスタマーハラスメントの有無</p> <p>(1) 過去1年間に従業員がカスタマーハラスメントを受けたことがある (2) 過去1年間に従業員がカスタマーハラスメントを受けたことがない</p> <p>上記(1)を選択した場合 カスタマーハラスメントの内容</p> <p>(a) 時間拘束(長時間の拘束や居座り、長時間の電話など) (b) リポート型(頻繁に来店クレームを行う、度重なる電話など) (c) 暴言(大声での喝喝、罵声、暴言の繰り返しなど)</p> <p>(d) SNSへの投稿(インターネットへの投稿) (h) 正当な理由のない過度な要求(金銭要求、キャンセル料の未払いなど) (i) コロナ禍関係(マスク着用、消毒に関する強い要望など)</p>	

- (d) 対応者の揚げ足取り（同じ質問を繰り返し、対応のミスが出たところを責める など） (i) セクハラ（特定の従業員へのつきまとい、わいせつ行為、盗撮など）
- (e) 脅迫（脅迫的な言動、反社会的な言葉、SNSへの暴露をほめかした脅しなど） (k) その他(具体的に：)
- (f) 権威型（優位な立場にいることを利用した暴言、特別扱いの要求など）

【問7】カスタマーハラスメント対策の内容

- | | |
|--|-----------------|
| (1) カスタマーハラスメントに対する基本方針・基本姿勢の策定及び従業員への周知 | (4) 社内研修の実施 |
| (2) カスタマーハラスメントを受けた従業員のための相談窓口の設置 | (5) 特に対策は講じていない |
| (3) カスタマーハラスメント対応マニュアルの作成 | (6) その他(具体的に：) |

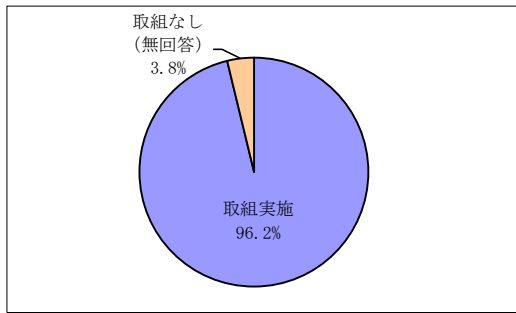
【問8】カスタマーハラスメントに対応するにあたって困っていること

- | | |
|-------------------------------------|--|
| (1) カスタマーハラスメントがあった場合の適切な対応方法が分からない | (5) 社外に対応を相談できる専門家や機関がない |
| (2) カスタマーハラスメントと正当な要求の区別がつかない | (6) カスタマーハラスメント対応をすることで、その顧客との関係が悪化することが心配 |
| (3) 事業所内でどのようにサポート体制を組んだらいいのか分からない | (7) 特に困っていることはない |
| (4) 法的な専門知識を有している従業員がいない | (8) その他(具体的に：) |

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

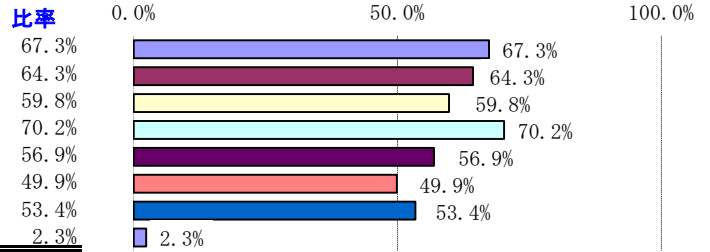
① 仕事と子育て・介護の両立支援



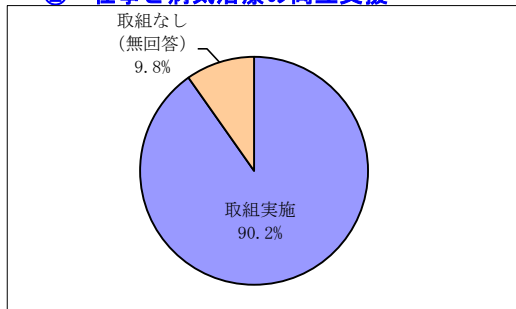
取組実施	739	96.2%
取組なし (無回答)	29	3.8%
合計	768	100.0%

- ◆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96.2%
- ◆R 5は94.5%⇒1.7ポイント増加
- ◆内容は「休業・休暇制度の利用促進（男性・非正規の利用促進を含む）」が最多

取組内容 (n=768) 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	517	67.3%
行事・通院等に配慮した勤務の柔軟化	494	64.3%
人員配置や担当業務の見直し	459	59.8%
休業・休暇制度の利用促進（男性・非正規の利用促進を含む）	539	70.2%
自社の高齢者を活用（定年延長、継続雇用など）	437	56.9%
共に助け合う体制づくり	383	49.9%
相談窓口の設置	410	53.4%
その他	18	2.3%
計	3,257	



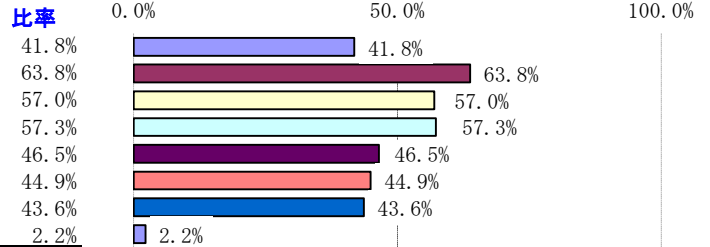
② 仕事と病気治療の両立支援



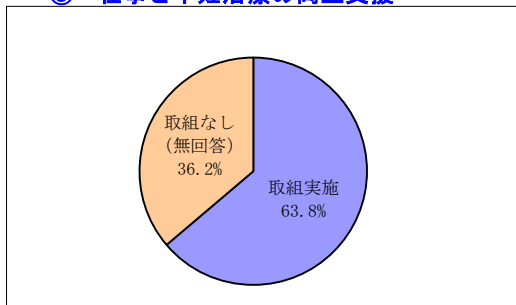
取組実施	693	90.2%
取組なし (無回答)	75	9.8%
合計	768	100.0%

- ◆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90.2%
- ◆R 5は88.2%⇒2.0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=768) 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	321	41.8%
通院等に配慮した勤務の柔軟化	490	63.8%
人員配置や担当業務の見直し	438	57.0%
休業・休暇制度の利用促進	440	57.3%
自社の高齢者を活用（定年延長、継続雇用など）	357	46.5%
共に助け合う体制づくり	345	44.9%
相談窓口の設置	335	43.6%
その他	17	2.2%
計	2,743	



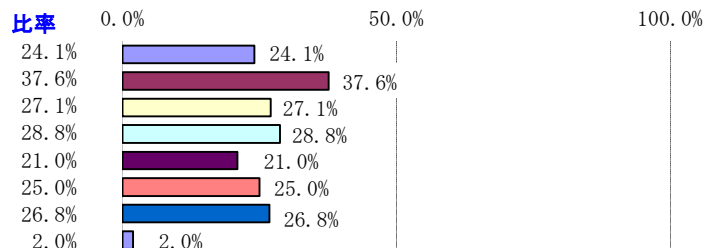
③ 仕事と不妊治療の両立支援



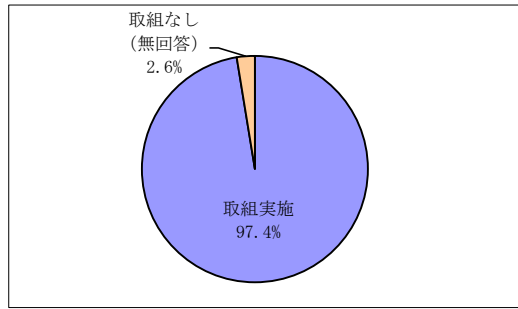
取組実施	490	63.8%
取組なし (無回答)	278	36.2%
合計	768	100.0%

- ◆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63.8%
- ◆R 5は47.6%⇒16.2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=768) 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	185	24.1%
通院等に配慮した勤務の柔軟化	289	37.6%
人員配置や担当業務の見直し	208	27.1%
休業・休暇制度の利用促進	221	28.8%
自社の高齢者を活用（定年延長、継続雇用など）	161	21.0%
共に助け合う体制づくり	192	25.0%
相談窓口の設置	206	26.8%
その他	15	2.0%
計	1,477	



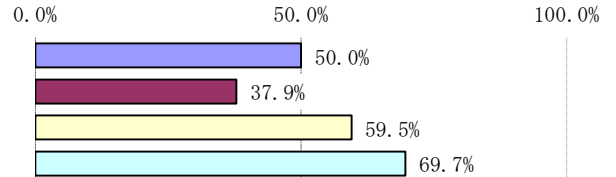
問2 働きやすい職場づくりへの取組



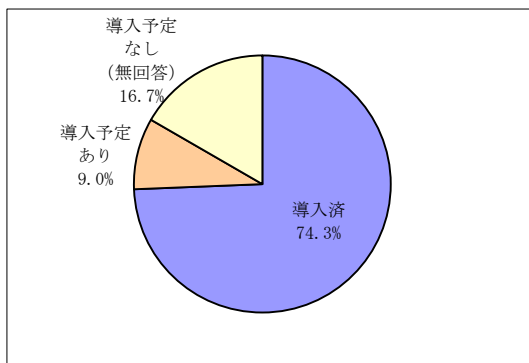
取組実施	748	97.4%
取組なし(無回答)	20	2.6%
合計	768	100.0%

- ◆働きやすい職場づくりに取り組んでいる企業の割合は97.4%
- ◆R5は94.5%⇒2.9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=768) 複数回答	回答数	比率
改善提案しやすい仕組みづくり	384	50.0%
従業員アンケート実施や話し合いの場の設定	291	37.9%
従業員への個別ヒアリングの実施	457	59.5%
社内コミュニケーション促進のための取組	535	69.7%
計	1,667	



問3 多様な勤務制度の導入

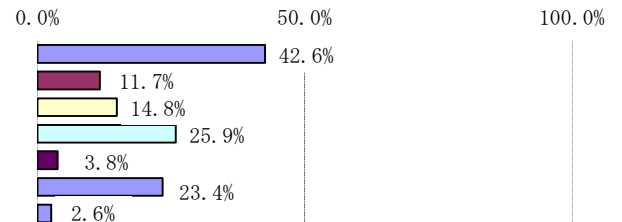


	規模計	301人以上	300人以下	
導入済	571	74.3%	82.9%	72.6%
①-④導入済	500	65.1%	72.9%	63.5%
導入予定あり	69	9.0%	5.4%	9.7%
導入予定なし	128	16.7%	11.6%	17.7%
合計	768	100.0%	100.0%	100.0%

※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。

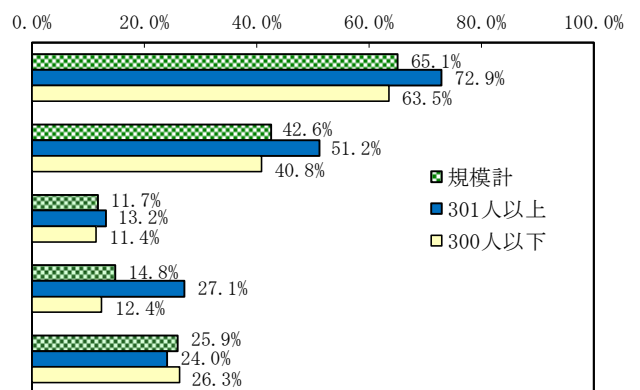
- ◆多様な勤務制度を導入している企業の割合は74.3%
- ◆R5は58.8%⇒15.5ポイント増加
- ◆内容は「短時間正社員制度」が最多

取組内容 (n=768) 複数回答	回答数	比率
① 短時間正社員制度	327	42.6%
② 職種・職務限定正社員制度	90	11.7%
③ 勤務地限定正社員制度	114	14.8%
④ 兼業・副業を認める制度	199	25.9%
⑤ 選択的週休3日制度	29	3.8%
⑥ テレワーク	180	23.4%
⑦ その他	20	2.6%
計	959	

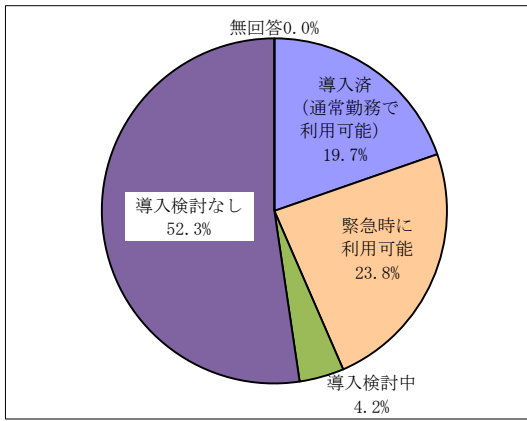


うち主な勤務制度(①-④)導入済企業割合

		規模計	301人以上	300人以下	
主な勤務制度(①-④)導入済		500	65.1%	72.9%	63.5%
制度の種類(複数回答)	①短時間正社員制度	327	42.6%	51.2%	40.8%
	②職種・職務限定正社員制度	90	11.7%	13.2%	11.4%
	③勤務地限定正社員制度	114	14.8%	27.1%	12.4%
	④兼業・副業を認める制度	199	25.9%	24.0%	26.3%



問4 テレワーク導入・実施状況



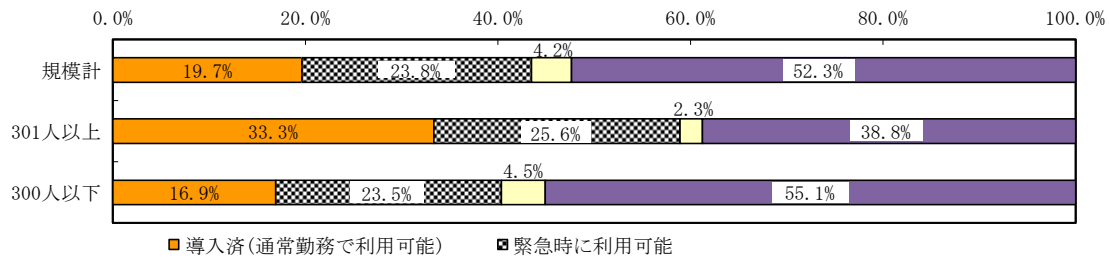
	規模計		301人以上	300人以下
	人数	割合	割合	割合
導入済(通常勤務で利用可能)	151	19.7%	33.3%	16.9%
緊急時に利用可能	183	23.8%	25.6%	23.5%
導入検討中	32	4.2%	2.3%	4.5%
導入検討なし	402	52.3%	38.8%	55.1%
無回答	0	0.0%	0.0%	0.0%
合計	768	100.0%	100.0%	100.0%

※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19.7%

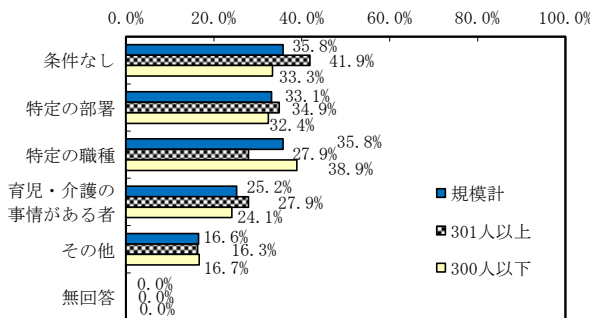
◆R5は19.5%⇒0.2ポイント増加

規模別テレワーク導入・実施状況

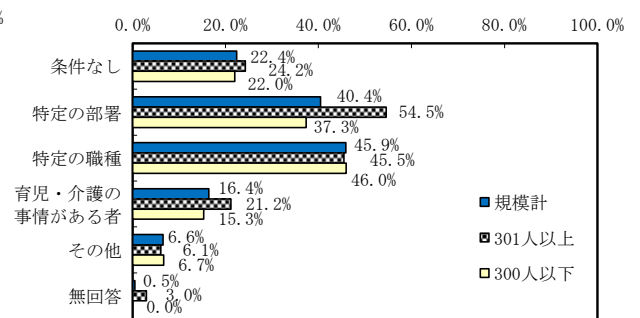


テレワーク対象者(複数回答)

【導入済(通常勤務で利用可能)企業】

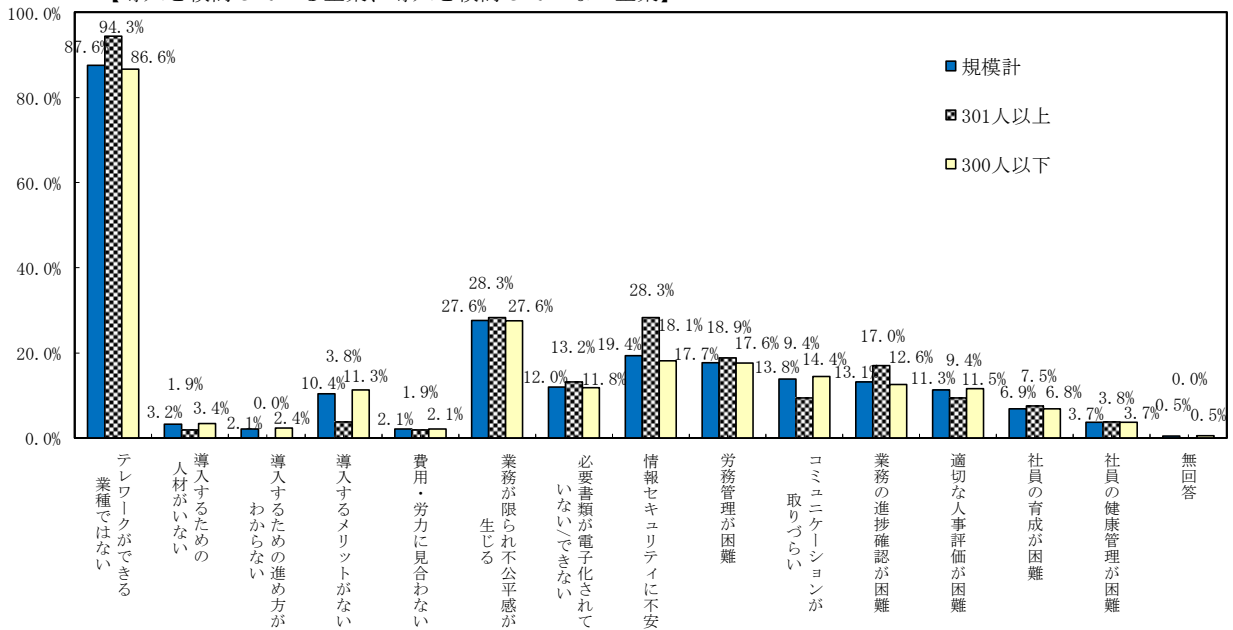


【緊急時に利用可能な企業】



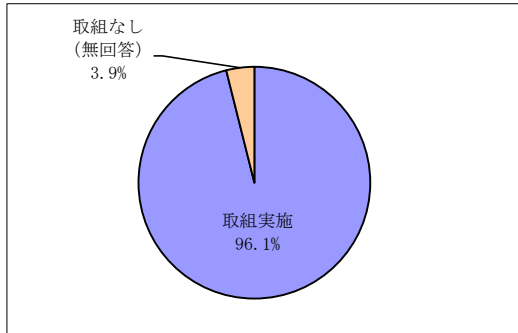
テレワークを導入・実施していない理由(複数回答)

【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

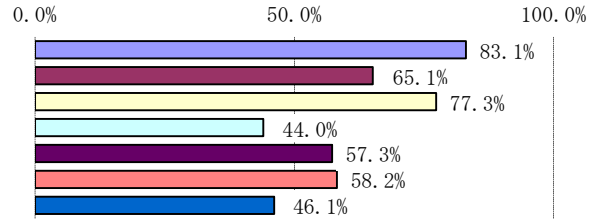
① パワーハラスメント防止の取組



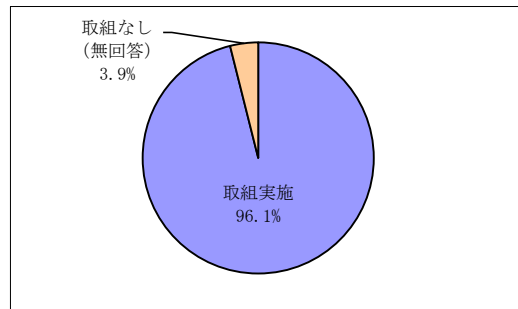
取組実施	738	96.1%
取組なし (無回答)	30	3.9%
合計	768	100.0%

- ◆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96.1%
- ◆R5は91.6%⇒4.5ポイント増加
- ◆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=768) 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	638	83.1%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	500	65.1%
相談・苦情対応窓口を設置	594	77.3%
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	338	44.0%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	440	57.3%
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	447	58.2%
業務体制の整備等実情に応じ必要な措置を実施	354	46.1%
計	3,311	



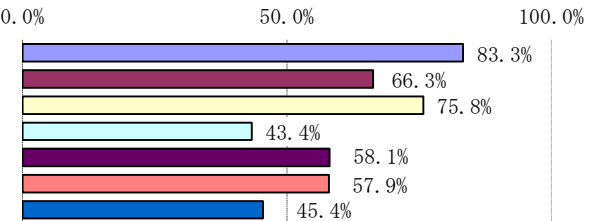
② セクシュアルハラスメント防止の取組



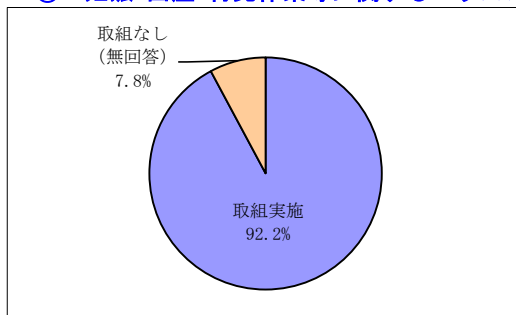
取組実施	738	96.1%
取組なし (無回答)	30	3.9%
合計	768	100.0%

- ◆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96.1%
- ◆R5は91.7%⇒4.4ポイント増加
- ◆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=768) 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	640	83.3%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	509	66.3%
相談・苦情対応窓口を設置	582	75.8%
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	333	43.4%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	446	58.1%
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	445	57.9%
業務体制の整備等実情に応じ必要な措置を実施	349	45.4%
計	3,304	



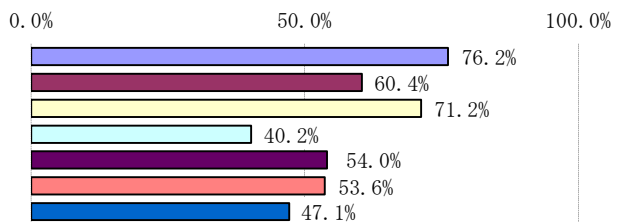
③ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止の取組



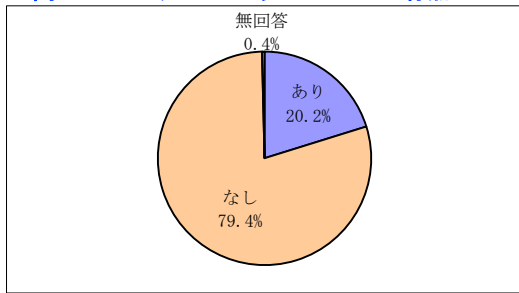
取組実施	708	92.2%
取組なし (無回答)	60	7.8%
合計	768	100.0%

- ◆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92.2%
- ◆R5は85.6%⇒6.6ポイント増加
- ◆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=768) 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	585	76.2%
行為者の厳正な対処方針・内容を規定・周知	464	60.4%
相談・苦情対応窓口を設置	547	71.2%
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	309	40.2%
当事者のプライバシー保護に必要な措置を講じ周知	415	54.0%
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	412	53.6%
業務体制の整備等実情に応じ必要な措置を実施	362	47.1%
計	3,094	



問6 カスタマーハラスメントの有無

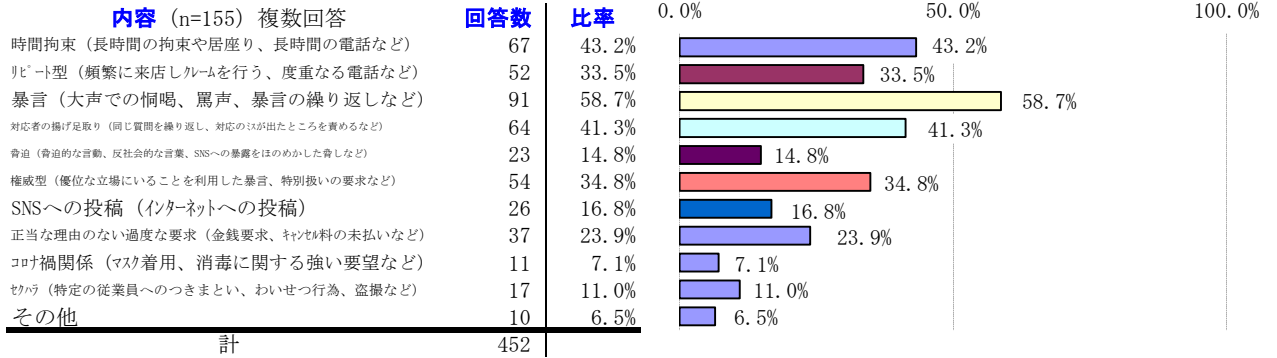


回答	件数	割合
あり	155	20.2%
なし	610	79.4%
無回答	3	0.4%
合計	768	100.0%

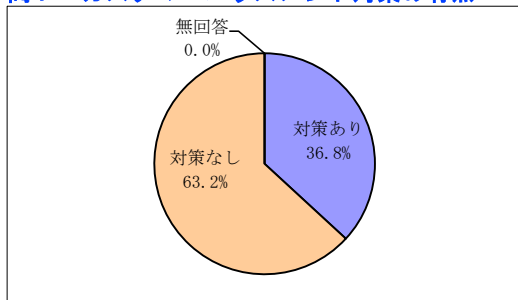
- ◆過去1年間に従業員がカスタマーハラスメントを受けたことがある企業の割合は20.2%
- ◆内容は「暴言（大声での恫喝、罵声、暴言の繰り返しなど）」が最多

問6-2 カスタマーハラスメントの内容（複数回答）

【カスタマーハラスメントを受けたことがある企業】



問7 カスタマーハラスメント対策の有無

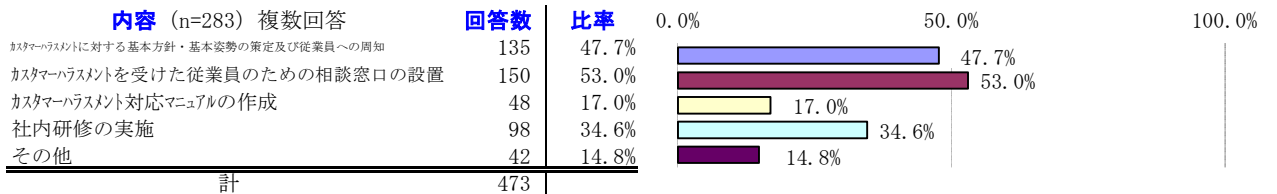


回答	件数	割合
対策あり	283	36.8%
対策なし	485	63.2%
無回答	0	0.0%
合計	768	100.0%

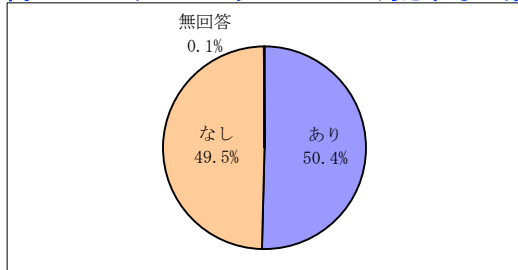
- ◆カスタマーハラスメントの対策を講じている企業の割合は36.8%
- ◆内容は「カスタマーハラスメントを受けた従業員のための相談窓口の設置」が最多

カスタマーハラスメント対策の内容（複数回答）

【カスタマーハラスメントの対策を講じている企業】



問8 カスタマーハラスメントに対応するにあたって困っていることの有無



回答	件数	割合
あり	387	50.4%
なし	380	49.5%
無回答	1	0.1%
合計	768	100.0%

- ◆カスタマーハラスメントに対応するにあたって困っていることがある企業の割合は50.4%
- ◆内容は「カスタマーハラスメントがあった場合の適切な対応方法が分からない」が最多

カスタマーハラスメントに対応するにあたって困っていること（複数回答）

【カスタマーハラスメントに対応するにあたって困っていることがある企業】

