

本事業は、SDGs の「8 働きがいも経済成長も」に資する取組です。

2023年2月24日（金）
愛知県労働局労働福祉課
調査・啓発グループ
担当 柴田、五斗
内線 3415、3424
ダイヤル 052-954-6359

2022年 労働条件・労働福祉実態調査結果

愛知県では、県内企業における労働時間などの労働条件等を把握する「労働条件・労働福祉実態調査」を毎年実施しています。

この度、2022年の調査結果を取りまとめましたので、お知らせします。

【ポイント】

- 1 年次有給休暇の取得日数は12.3日で、昨年より2.1日増加。取得率は69.1%で、昨年より6.4ポイント上昇。中小企業における取得率は58.0%であった。
[第7表参照]
※本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人～299人を雇用する民間企業」としている。
- 2 男性の育児休業取得率は10.8%で、昨年より2.2ポイント上昇し、過去最高となった。[第10表参照]
- 3 メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合は64.6%で、過去最高となった。
[第13表参照]
- 4 パワーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合は79.0%で、昨年より2.8ポイント上昇。また、パワーハラスメントの予防・解決に取り組むにあたっての課題として、最も多かったのは「ハラスメントかどうかの判断が難しい」で、企業割合は73.9%であった。[第18表、図表6参照]

【調査結果の概要】 ※下線箇所は調査開始（2011年）以来、最も高い数値を示した項目

- 1 労働時間・週休制・年次有給休暇の状況 ※（ ）内は昨年の調査結果
 - 1日の所定労働時間 7時間49分（7時間46分）
 - 週の所定労働時間 39時間21分（39時間05分）
 - 変形労働時間制 採用している企業 54.4%（59.5%）
 - 勤務間インターバル制度 導入している企業 8.5%
 - 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 85.8%（84.9%）
 - 年間休日総数 111.9日（111.9日）
 - 年次有給休暇 取得日数 12.3日（10.2日） / 取得率 69.1%（62.7%）
- 2 ワーク・ライフ・バランスの取組状況
 - 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業割合 58.5%（60.4%）
 - 育児休業の取得率 女性 94.4%（92.9%）、男性 10.8%（8.6%）
 - 傷病を抱えた従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度がある企業 54.4%
 - 不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度がある企業 24.6%
 - メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合 64.6%
 - テレワークを導入している企業割合 24.0%（20.3%）
- 3 ハラスメント対策
 - パワーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合 79.0%（76.2%）
 - セクシャルハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合 75.3%
 - 妊娠・出産・育児等に関するハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合 67.8%
 - カスタマーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合 43.4%

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民営企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② 1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者

3 調査時点

2022 年 7 月 31 日現在

4 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) ハラスメント対策

5 調査方法

郵送調査及びオンライン調査

6 有効回答数 851 企業（有効回答率 56.7%）

産業別	企業数	構成比
調査計	851	100.0%
建設業	99	11.6%
製造業	234	27.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	1.2%
情報通信業	17	2.0%
運輸業、郵便業	61	7.2%
卸売業、小売業	169	19.9%
金融業、保険業	15	1.8%
不動産業、物品賃貸業	13	1.5%
宿泊業、飲食サービス業	44	5.2%
生活関連サービス業、娯楽業	23	2.7%
医療、福祉	74	8.7%
複合サービス事業、サービス業	92	10.8%

企業規模別	企業数	構成比
調査計	851	100.0%
10～29人	343	40.3%
30～49人	154	18.1%
50～99人	129	15.2%
100～299人	121	14.2%
300～999人	78	9.2%
1,000人以上	26	3.1%

7 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0% とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は「—」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調 査 結 果

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間49分（前年7時間46分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間21分（同39時間05分）となっており、企業規模別にみると、10～29人が39時間14分で最も短く、1,000人以上が39時間41分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2022年	2021年
調査計		7:49	7:46
産業 分類	建設業	7:47	7:45
	製造業	7:53	7:52
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:39	7:38
	情報通信業	7:52	7:46
	運輸業、郵便業	7:52	7:51
	卸売業、小売業	7:48	7:35
	金融業、保険業	7:46	7:51
	不動産業、物品賃貸業	7:45	7:35
	宿泊業、飲食サービス業	7:48	7:41
	生活関連サービス業、娯楽業	7:46	7:55
	医療、福祉	7:45	7:45
	複合サービス事業、サービス業	7:44	7:46
	企業 規模	10～29人	7:47
30～49人		7:46	7:45
50～99人		7:52	7:50
100～299人		7:50	7:50
300～999人		7:53	7:53
1,000人以上		7:55	7:55
全国	就労条件総合調査	7:48	7:47

第2表 週の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2022年	2021年
調査計		39:21	39:05
産業 分類	建設業	39:38	40:06
	製造業	39:38	39:34
	電気・ガス・熱供給・水道業	39:06	38:10
	情報通信業	39:17	38:52
	運輸業、郵便業	39:59	40:03
	卸売業、小売業	39:15	38:13
	金融業、保険業	38:44	38:52
	不動産業、物品賃貸業	39:15	38:40
	宿泊業、飲食サービス業	39:43	39:11
	生活関連サービス業、娯楽業	38:49	39:47
	医療、福祉	38:26	38:34
	複合サービス事業、サービス業	38:59	38:15
	企業 規模	10～29人	39:14
30～49人		39:24	39:18
50～99人		39:22	39:24
100～299人		39:29	39:19
300～999人		39:25	39:24
1,000人以上		39:41	39:39
全国	就労条件総合調査	39:28	39:25

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査時点は1月1日で、調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民間企業。以下、第7表まで同じ。

(2) 変形労働時間制 (第3表)

変形労働時間制を採用している企業は、54.4% (前年 59.5%) となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が88.5%で最も高く、10~29人が45.5%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別 (複数回答) にみると、「1年単位の変形労働時間制」が32.5% (同34.6%)、「1か月単位の変形労働時間制」が18.0% (同21.4%)、「フレックスタイム制」が7.8% (同9.2%) となっている。

(注) 「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間 (1か月以内) を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

(単位: %)

年・産業・企業規模		全企業 ※1	採用している企業 ※2	変形労働時間制の種類 (複数回答)			採用していない企業
				1年単位の変形労働時間制	1か月単位の変形労働時間制	フレックスタイム制	
2022年 調査計		100.0	54.4	32.5	18.0	7.8	42.8
産 業 分 類	建設業	100.0	60.6	52.5	5.1	3.0	37.4
	製造業	100.0	54.3	42.7	7.3	9.0	44.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	80.0	50.0	30.0	20.0	20.0
	情報通信業	100.0	52.9	11.8	11.8	41.2	47.1
	運輸業、郵便業	100.0	65.6	36.1	37.7	8.2	29.5
	卸売業、小売業	100.0	52.1	31.4	17.8	5.3	44.4
	金融業、保険業	100.0	46.7	20.0	13.3	20.0	53.3
	不動産業、物品賃貸業	100.0	69.2	46.2	15.4	7.7	30.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	47.7	9.1	34.1	-	40.9
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	65.2	21.7	39.1	17.4	34.8
医療、福祉	100.0	51.4	6.8	37.8	2.7	45.9	
複合サービス事業、サービス業	100.0	44.6	21.7	18.5	9.8	52.2	
企 業 規 模	10~29人	100.0	45.5	25.9	12.5	5.0	49.9
	30~49人	100.0	50.0	37.7	9.7	0.6	46.8
	50~99人	100.0	60.5	41.9	17.1	2.3	39.5
	100~299人	100.0	59.5	36.4	20.7	10.7	38.0
	300~999人	100.0	73.1	32.1	39.7	29.5	26.9
1,000人以上	100.0	88.5	26.9	65.4	34.6	11.5	
参 考	2021年 調査計	100.0	59.5	34.6	21.4	9.2	40.5
	全 令和4年 就労条件総合調査	100.0	64.0	34.3	26.6	8.2	35.5
	国 令和3年 就労条件総合調査	100.0	59.6	31.4	25.0	6.5	40.4

(注) ※1には変形労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

(注) ※2には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(3) 勤務間インターバル制度（第4表）

勤務間インターバル制度を導入している企業は、8.5%となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が15.4%で最も高く、10～29人が6.4%と最も低くなっている。

また、1企業平均間隔時間は10時間58分となっている。

(注) 「勤務間インターバル制度」とは、労働者の健康確保などを目的として、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔を一定時間以上空ける制度をいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めていない場合は、該当しない。

第4表 勤務間インターバル制度の導入状況別企業割合及び1企業平均間隔時間

(単位：%)

年・企業規模		全企業 ※1	導入して いる	1企業平均間隔時間※2 (時間、分)	導入を予定又は検 討している	導入予定はなく、 検討もしていない
2022年 調査計		100.0	8.5	10:58	16.1	73.4
企 業 規 模	10～29人	100.0	6.4	11:00	12.8	77.3
	30～49人	100.0	7.8	11:20	21.4	69.5
	50～99人	100.0	9.3	11:02	16.3	73.6
	100～299人	100.0	11.6	11:21	14.9	71.9
	300～999人	100.0	10.3	9:51	19.2	70.5
	1,000人以上	100.0	15.4	10:30	23.1	61.5
参 考	全 国 令和4年 就労条件総合調査	100.0	5.8	10:22	12.7	80.4

(注)※1には勤務間インターバル制度の導入状況が「不明」の企業を含む。

(注)※2「1企業平均間隔時間」とは、各企業で定められている実際の終業時刻から始業時刻までの間に空けることとしている間隔の時間で、各企業で複数ある場合は最も短い間隔の時間での平均である。

(4) 週休制 (第5表)

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が85.8% (前年 84.9%) となっている。そのうち「完全週休2日制」が適用される労働者は71.9% (同 68.0%) となっている。

第5表 週休制の形態別適用労働者割合

(単位：%)

年・産業・企業規模		労働者計	週休1日制 ・1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2 日制より 休日日数 が実質的 に少ない 制度 ※1	完全週休 2日制	実質的に 完全週休2 日制より 休日日数 が多い制 度 ※2	
2022年 調査計		100.0	3.5	85.8	13.8	71.9	10.7	
産 業 分 類	建設業	100.0	4.7	90.3	30.2	60.1	5.0	
	製造業	100.0	1.8	93.8	7.9	85.9	4.4	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	91.1	6.1	85.0	8.9	
	情報通信業	100.0	-	84.7	0.6	84.1	15.3	
	運輸業、郵便業	100.0	12.1	83.5	43.9	39.5	4.4	
	卸売業、小売業	100.0	2.6	73.2	25.2	48.0	24.2	
	金融業、保険業	100.0	0.0	93.7	0.6	93.1	6.3	
	不動産業、物品賃貸業	100.0	1.7	78.6	3.0	75.6	19.7	
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	8.6	35.0	13.8	21.2	56.4	
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	1.4	88.7	15.0	73.7	9.9	
	医療、福祉	100.0	9.8	79.6	26.2	53.4	10.6	
	複合サービス事業、サービス業	100.0	6.6	77.8	6.1	71.8	15.6	
	企 業 規 模	10~29人	100.0	10.2	72.6	27.8	44.8	17.2
		30~49人	100.0	7.4	79.2	28.2	51.0	13.4
50~99人		100.0	6.9	81.5	29.4	52.1	11.6	
100~299人		100.0	7.5	76.2	21.6	54.7	16.3	
300~999人		100.0	4.3	89.0	17.0	72.0	6.7	
	1,000人以上	100.0	0.0	90.0	4.0	86.1	10.0	
参 考	2021年 調査計		100.0	2.3	84.9	17.0	68.0	12.8
	全	令和 4年 就労条件総合調査	100.0	3.2	86.7	26.9	59.8	10.1
	国	令和 3年 就労条件総合調査	100.0	3.9	84.8	24.2	60.7	11.3

(注) ※1 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制のほか、3勤1休、4勤1休等をいう。

(注) ※2 「実質的に完全週休2日制より休日日数が多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(5) 年間休日総数 (第6表)

年間休日総数は1企業平均111.9日(前年111.9日)となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」が119.6日で最も多く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が117.6日となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が117.2日で最も多く、10~29人が109.5日と最も少なくなっている。

第6表 年間休日総数 (企業割合)

(単位:%)

年・産業・企業規模		1企業平均(日)	全企業	79日以下	80~89日	90~99日	100~109日	110~119日	120~129日	130日以上	
2022年 調査計		111.9	100.0	5.0	3.9	5.2	24.6	26.3	31.2	3.9	
産 業 分 類	建設業	106.5	100.0	3.1	12.4	6.2	30.9	25.8	21.6	-	
	製造業	114.6	100.0	0.9	1.7	3.0	22.2	35.7	34.3	2.2	
	電気・ガス・熱供給・水道業	117.6	100.0	-	-	10.0	10.0	10.0	70.0	-	
	情報通信業	119.6	100.0	-	-	-	12.5	6.3	81.3	-	
	運輸業, 郵便業	109.5	100.0	5.1	8.5	8.5	33.9	16.9	22.0	5.1	
	卸売業, 小売業	111.7	100.0	5.5	3.0	4.2	22.4	32.7	27.9	4.2	
	金融業, 保険業	113.8	100.0	6.7	-	-	-	13.3	80.0	-	
	不動産業, 物品賃貸業	116.6	100.0	-	-	-	16.7	33.3	50.0	-	
	宿泊業, 飲食サービス業	101.3	100.0	10.5	7.9	10.5	55.3	7.9	5.3	2.6	
	生活関連サービス業, 娯楽業	104.0	100.0	8.7	4.3	21.7	30.4	8.7	21.7	4.3	
	医療, 福祉	112.6	100.0	16.9	1.4	9.9	15.5	16.9	25.4	14.1	
	複合サービス事業, サービス業	115.2	100.0	5.6	1.1	1.1	23.6	23.6	39.3	5.6	
	企 業 規 模	10~29人	109.5	100.0	8.1	6.8	6.8	27.0	21.1	23.9	6.2
30~49人		110.9	100.0	5.8	3.9	5.8	25.3	26.6	28.6	3.9	
50~99人		111.9	100.0	2.4	2.4	3.2	29.4	32.5	29.4	0.8	
100~299人		116.2	100.0	1.7	0.8	3.3	17.5	38.3	35.0	3.3	
300~999人		115.0	100.0	1.3	-	5.1	17.9	21.8	52.6	1.3	
	1,000人以上	117.2	100.0	-	-	-	20.0	16.0	64.0	-	
参 考	2021年 調査計		111.9	100.0	3.7	3.7	5.7	26.0	26.5	30.5	4.0
	全 国	令和4年 就労条件総合調査	107.0	100.0	7.4	4.7	6.6	29.6	20.6	30.2	1.0
		令和3年 就労条件総合調査	110.5	100.0	4.6	4.2	7.0	32.2	18.7	30.4	2.9

(6) 年次有給休暇の付与及び取得状況 (第7表)

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.7日(前年16.2日)で、そのうち労働者が取得した日数は12.3日(同10.2日)、取得率は、69.1%(同62.7%)となっている。

取得率を産業別にみると、「製造業」が77.8%で最も高く、「宿泊業, 飲食サービス業」が51.0%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が81.3%で最も高く、10~29人が53.3%と最も低くなっている。なお、中小企業(10~299人)における取得率は58.0%となっている。

第7表 年次有給休暇の付与日数、取得状況 (労働者1人平均)

年・産業・企業規模		新規付与日数(日)		取得日数(日)		取得率(%)		
2022年 調査計		17.7		12.3		69.1		
産 業 分 類	建設業	16.9		9.5		56.4		
	製造業	18.2		14.1		77.8		
	電気・ガス・熱供給・水道業	19.5		14.4		74.1		
	情報通信業	17.7		12.0		67.5		
	運輸業, 郵便業	17.4		8.9		51.1		
	卸売業, 小売業	16.8		9.8		58.6		
	金融業, 保険業	18.7		11.9		63.6		
	不動産業, 物品賃貸業	17.9		10.4		58.3		
	宿泊業, 飲食サービス業	13.4		6.8		51.0		
	生活関連サービス業, 娯楽業	16.7		8.7		52.1		
	医療, 福祉	17.2		12.0		69.8		
複合サービス事業, サービス業	17.1		10.7		59.1			
企 業 規 模	中	10~29人	15.9	8.4	58.0	53.3		
	小	30~49人	15.9	8.6		54.2		
	企	50~99人	16.4	9.5		9.0	54.9	
	業	100~299人	16.6	10.2		61.5		
		300~999人	18.3	11.2		60.4		
	1,000人以上	18.4	14.9	81.3				
参 考	2021年 調査計		16.2		10.2		62.7	
	全	令和4年 就労条件総合調査	17.6		10.3		58.3	
	国	令和3年 就労条件総合調査	17.9		10.1		56.6	

(注) 「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年又は1年度などである。

(注) 「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

(注) 本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人~299人を雇用する民営企業」としている。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮の取組

ア 労働時間の短縮に向けた取組（第8表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業は 58.5%（前年 60.4%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が 96.2%で最も高く、10～29人が 45.4%と最も低くなっている。

第8表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

(単位：%)

年・産業・企業規模		全企業	実施している	計画・予定あり	未実施
2022年 調査計		100.0	58.5	8.2	33.3
産 業 分 類	建設業	100.0	61.2	9.2	29.6
	製造業	100.0	62.8	5.6	31.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	80.0	-	20.0
	情報通信業	100.0	70.6	11.8	17.6
	運輸業，郵便業	100.0	41.0	24.6	34.4
	卸売業，小売業	100.0	62.4	6.1	31.5
	金融業，保険業	100.0	93.3	-	6.7
	不動産業，物品賃貸業	100.0	76.9	7.7	15.4
	宿泊業，飲食サービス業	100.0	33.3	10.3	56.4
	生活関連サービス業，娯楽業	100.0	26.1	17.4	56.5
医療，福祉	100.0	61.1	4.2	34.7	
複合サービス事業，サービス業	100.0	53.3	7.8	38.9	
企 業 規 模	10～29人	100.0	45.4	9.5	45.1
	30～49人	100.0	52.3	9.8	37.9
	50～99人	100.0	65.1	7.0	27.9
	100～299人	100.0	71.7	6.7	21.7
	300～999人	100.0	82.1	6.4	11.5
	1,000人以上	100.0	96.2	-	3.8
参 考	2021年 調査計	100.0	60.4	9.1	30.5

イ 労働時間の短縮の取組内容（第9表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）は、「年次有給休暇の時間単位取得制度の活用」が54.3%（前年55.5%）、「年次有給休暇の取得促進」が49.0%（同45.7%）、「年次有給休暇の計画的付与制度の活用」が36.9%（同39.2%）の順になっている。

第9表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容 （複数回答）	2022年調査	2021年調査
年次有給休暇の時間単位取得制度の活用	54.3	55.5
年次有給休暇の取得促進	49.0	45.7
年次有給休暇の計画的付与制度の活用	36.9	39.2
ノー残業デーの設定	30.9	28.0
特別休暇制度の活用	28.9	28.0
変形労働時間制度の活用	23.4	29.0
時間外労働時間の目標設定	22.1	25.8
短時間勤務制度の活用	18.4	19.5
週休日以外の休日の増加	8.4	8.5
所定労働時間の短縮	7.0	8.7
週休日の増加	6.6	5.8
その他	3.7	2.0

（注）第8表で「労働時間の短縮に向けた取組を実施している」と回答した企業を100とした割合である。

(2) 育児休業の取得状況 (第10表)

育児休業取得率は、「女性」が94.4% (前年92.9%)、「男性」が10.8% (同8.6%) となっている。

第10表 育児休業取得率の状況

(単位：%)

年・企業規模		女性	男性	
2022年調査計		94.4	10.8	
企業規模	10～29人	90.3	15.6	
	30～49人	100.0	18.5	
	50～99人	100.0	22.6	
	100～299人	95.1	12.4	
	300～999人	96.7	9.1	
	1,000人以上	91.7	10.4	
2021年調査計		92.9	8.6	
参考	全	令和3年度 雇用均等基本調査	85.1	13.97
	国			

(注) 厚生労働省 令和3年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2021年10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産した人のうち、調査時点までに育児休業を開始した人 (開始予定の申出をしている人を含む) の数}}{\text{前年の調査時点までの1年間に出産した人 (男性の場合は配偶者が出産した人) の数}} \times 100(\%)$$

(3) 仕事と介護・治療の両立

ア 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員の実態把握状況（第11表）

親族等の介護を行っている従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は71.6%（前回の2017年調査では58.9%）、傷病を抱えた従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は78.8%、不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は39.1%となっている。

介護を行っている従業員及び傷病を抱えた従業員の把握方法は「自己申告制度の利用申請の際に把握している」が51.2%（介護）、54.5%（傷病）、不妊治療中の従業員の把握方法は「人事面談等で把握している」が47.4%と最も高くなっている。

第11表 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握の状況（企業割合）

(単位：%)

年・企業規模	全企業	把握している	把握方法（複数回答）					特に把握していない	無回答		
			自己申告制度、傷病休暇など、把握している	人事面談等で把握している	相談窓口で把握している	従業員アンケート等を実施	その他				
2022年 調査計	[100.0]	[71.6]	100.0	51.2	51.1	18.1	2.6	6.4	[21.6]	[6.8]	
介護 企業規模	10～29人	[100.0]	[65.0]	100.0	35.9	59.2	11.2	3.1	9.0	[23.6]	[11.4]
	30～49人	[100.0]	[70.1]	100.0	40.7	47.2	17.6	1.9	6.5	[24.7]	[5.2]
	50～99人	[100.0]	[72.9]	100.0	51.1	50.0	23.4	2.1	3.2	[24.0]	[3.1]
	100～299人	[100.0]	[73.6]	100.0	73.0	46.1	18.0	3.4	5.6	[22.3]	[4.1]
	300～999人	[100.0]	[88.5]	100.0	76.8	46.4	33.3	-	2.9	[9.0]	[2.6]
	1,000人以上	[100.0]	[100.0]	100.0	84.6	30.8	30.8	7.7	7.7	-	-
参考	2017年 調査計	[100.0]	[58.9]	100.0	59.7	51.0	3.4	2.7	6.4	[40.3]	[0.8]
2022年 調査計	[100.0]	[78.8]	100.0	54.5	48.0	16.8	1.6	6.9	[15.7]	[5.4]	
傷病治療 企業規模	10～29人	[100.0]	[69.7]	100.0	41.4	52.7	10.5	1.7	10.5	[19.2]	[11.1]
	30～49人	[100.0]	[77.9]	100.0	49.2	46.7	15.8	0.8	6.7	[20.1]	[1.9]
	50～99人	[100.0]	[84.5]	100.0	56.0	47.7	20.2	2.8	2.8	[14.7]	[0.8]
	100～299人	[100.0]	[86.0]	100.0	71.2	40.4	15.4	1.9	4.8	[12.4]	[1.7]
	300～999人	[100.0]	[93.6]	100.0	71.2	53.4	31.5	-	4.1	[3.8]	[2.6]
	1,000人以上	[100.0]	[100.0]	100.0	80.8	26.9	30.8	3.8	7.7	-	-
2022年 調査計	[100.0]	[39.1]	100.0	40.2	47.4	19.2	1.2	9.6	[46.4]	[14.5]	
不妊治療 企業規模	10～29人	[100.0]	[39.1]	100.0	35.1	49.3	11.2	0.7	12.7	[39.4]	[21.6]
	30～49人	[100.0]	[39.6]	100.0	32.8	44.3	19.7	-	13.1	[49.4]	[11.0]
	50～99人	[100.0]	[40.3]	100.0	38.5	46.2	28.8	5.8	1.9	[50.4]	[9.3]
	100～299人	[100.0]	[36.4]	100.0	56.8	47.7	15.9	-	9.1	[54.5]	[9.1]
	300～999人	[100.0]	[38.5]	100.0	43.3	50.0	33.3	-	3.3	[52.6]	[9.0]
	1,000人以上	[100.0]	[46.2]	100.0	75.0	41.7	41.7	-	8.3	[46.2]	[7.7]

イ 傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度（第12表）

傷病を抱えた従業員を対象とした治療と仕事の両立の支援制度がある企業の割合は54.4%、不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立の支援制度がある企業の割合は24.6%となっている（支援制度がある企業における制度内容（企業割合）は、P14別表を参照）。

第12表 傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度の有無（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模			全企業	支援制度がある	支援制度の導入を予定又は検討中	支援制度はない	無回答
2022年 調査計			100.0	54.4	8.1	34.1	3.4
傷病治療	企業規模	10～29人	100.0	40.8	8.7	44.0	6.4
		30～49人	100.0	51.9	12.3	35.1	0.6
		50～99人	100.0	62.8	7.8	27.9	1.6
		100～299人	100.0	67.8	5.8	24.8	1.7
		300～999人	100.0	73.1	3.8	20.5	2.6
		1,000人以上	100.0	88.5	-	11.5	-
2022年 調査計			100.0	24.6	7.3	56.1	12.1
不妊治療	企業規模	10～29人	100.0	16.9	7.3	60.6	15.2
		30～49人	100.0	23.4	9.1	55.8	11.7
		50～99人	100.0	35.7	6.2	47.3	10.9
		100～299人	100.0	28.9	5.8	57.0	8.3
		300～999人	100.0	33.3	7.7	51.3	7.7
		1,000人以上	100.0	30.8	7.7	50.0	11.5
参考	全国	令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	34.2	-	65.8	-

（注）厚生労働省 令和3年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2021年10月1日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営企業。以下、第17表、第18表も同じ。

第12表別表 傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度の内容（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模			制度内容（複数回答）								
			支援制度がある	休職制度（多目的でも利用可能なもの） 治療に	仕事と治療の両立のために活用可能な柔軟な働き方に資する制度	治療に特化した休職制度	仕事と治療の両立に関する相談窓口の設置	特別休暇制度（多目的であり、治療にも利用可能なもの）	治療に特化した特別休暇制度	治療の目的でも活用可能な積立有給休暇制度	その他
2022年 調査計			100.0	43.6	31.5	25.7	24.6	13.4	12.1	11.4	4.1
傷病治療	企業規模	10～29人	100.0	33.6	27.1	21.4	24.3	15.7	15.0	5.7	6.9
		30～49人	100.0	48.8	32.5	22.5	25.0	13.8	12.5	7.5	2.8
		50～99人	100.0	58.0	32.1	16.0	24.7	16.0	9.9	7.4	4.3
		100～299人	100.0	48.1	38.3	33.3	24.7	13.6	13.6	13.6	2.9
		300～999人	100.0	42.1	26.3	38.6	24.6	8.8	5.3	21.1	-
		1,000人以上	100.0	25.0	41.7	37.5	25.0	-	12.5	41.7	-
2022年 調査計			100.0	38.8	44.5	12.0	28.2	14.8	8.1	11.0	3.8
不妊治療	企業規模	10～29人	100.0	36.2	36.2	12.1	27.6	17.2	10.3	5.2	6.9
		30～49人	100.0	47.2	41.7	8.3	25.0	11.1	2.8	2.8	2.8
		50～99人	100.0	47.8	43.5	15.2	26.1	21.7	6.5	8.7	4.3
		100～299人	100.0	22.9	54.3	20.0	28.6	11.4	11.4	17.1	2.9
		300～999人	100.0	42.3	46.2	3.8	30.8	11.5	-	19.2	-
		1,000人以上	100.0	25.0	75.0	-	50.0	-	37.5	50.0	-

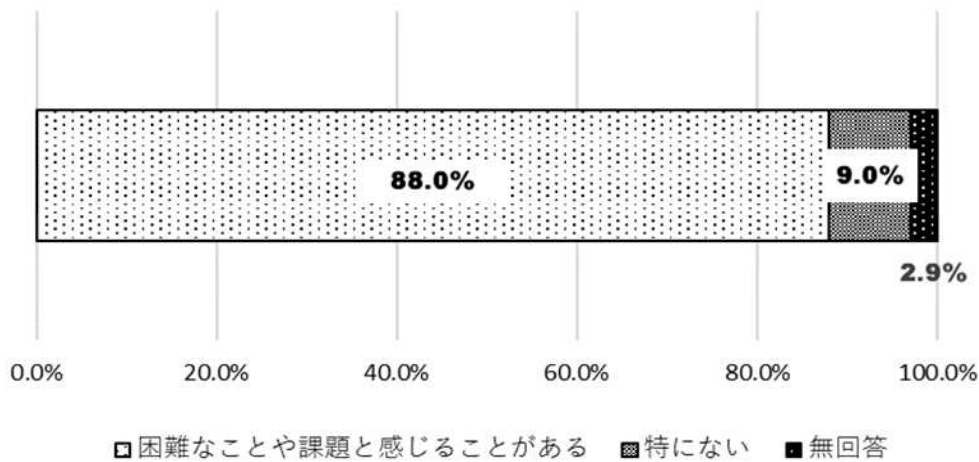
（注）第12表で「傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立支援制度がある」と回答した企業を100とした割合である。

ウ 傷病治療・不妊治療と仕事の両立支援に取り組むにあたっての困難なことや課題（図表 1、図表 2）

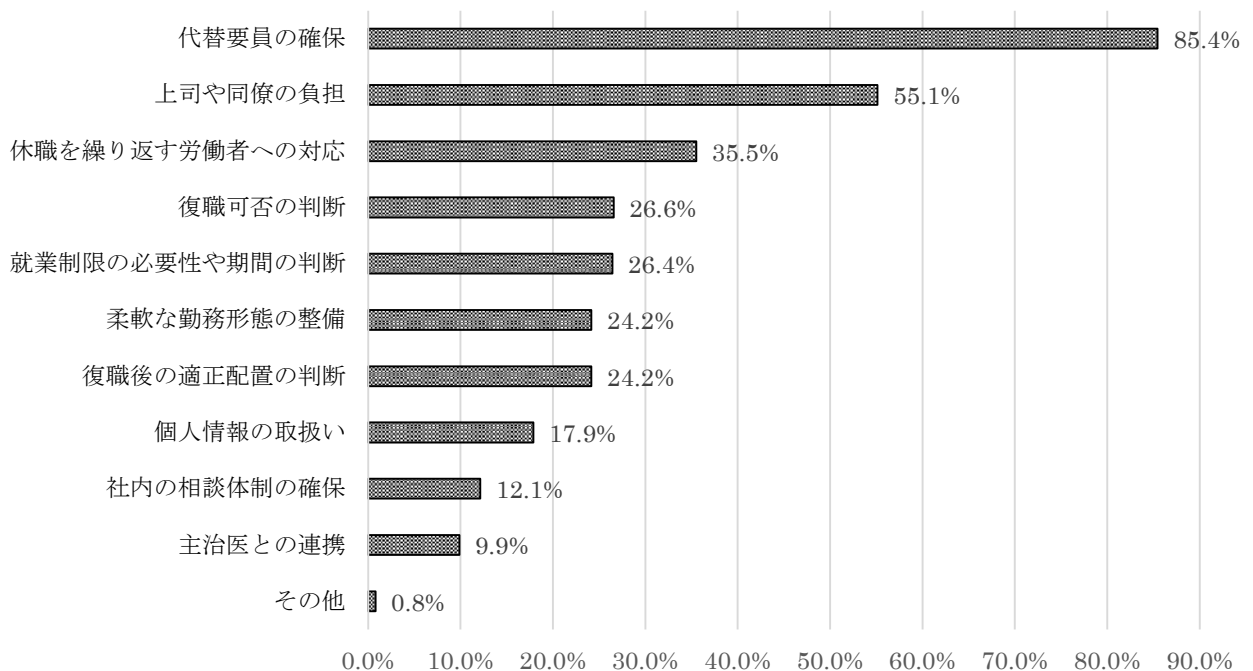
傷病治療・不妊治療と仕事の両立支援に取り組むにあたっての困難なことや課題を感じることがある企業の割合は 88.0%となっている。

困難なことや課題と感じるもの（複数回答）として最も高いのは「代替要員の確保」の 85.4%で、次いで「上司や同僚の負担」の 55.1%となっている。

図表 1 傷病治療・不妊治療と仕事の両立支援に取り組むにあたっての困難なことや課題について（企業割合）



図表 2 困難なことや課題と感じるもの（複数回答）（企業割合）



（注）図表 2 の割合は、「困難なことや課題と感じることがある」企業を 100 としたときの割合である。

(4) メンタルヘルス対策

ア メンタルヘルス対策の取組状況（第13表）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は64.6%（前回の2019年調査では58.3%）となっており、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっている。

取組内容（複数回答）として最も高いのは、「労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が54.9%で、次いで「社内メンタルヘルス対策相談窓口の設置」が34.0%となっている。

第13表 メンタルヘルス対策の取組の有無および取組内容（企業割合）

年・産業・企業規模	全企業	メンタルヘルス対策に取り組んでいる	取組内容（複数回答）							
			労働者のストレス状況などについて調査票を用いて調査（ストレストレッシュチェック）	社内メンタルヘルス対策相談窓口の設置	健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施	メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任	職場環境等の評価及び改善	労働者・管理監督者・研修（セミナー等）の教育・情報提供		
2022年 調査計	[100.0]	[64.6]	100.0	54.9	34.0	31.1	26.2	24.2	22.5	
産業分類	建設業	[100.0]	[62.6]	100.0	45.2	22.6	38.7	19.4	22.6	17.7
	製造業	[100.0]	[70.1]	100.0	58.5	31.7	32.3	25.6	25.6	25.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[100.0]	100.0	60.0	50.0	50.0	30.0	20.0	30.0
	情報通信業	[100.0]	[88.2]	100.0	53.3	46.7	20.0	13.3	20.0	46.7
	運輸業、郵便業	[100.0]	[70.5]	100.0	62.8	27.9	46.5	23.3	16.3	30.2
	卸売業、小売業	[100.0]	[56.2]	100.0	51.6	36.8	18.9	26.3	23.2	14.7
	金融業、保険業	[100.0]	[93.3]	100.0	92.9	57.1	21.4	57.1	28.6	42.9
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[76.9]	100.0	70.0	30.0	30.0	40.0	20.0	20.0
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[40.9]	100.0	44.4	38.9	44.4	22.2	22.2	16.7
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[65.2]	100.0	46.7	53.3	26.7	26.7	13.3	20.0
医療、福祉	[100.0]	[56.8]	100.0	50.0	42.9	26.2	26.2	35.7	9.5	
複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[67.4]	100.0	51.6	29.0	30.6	30.6	25.8	25.8	
企業規模	10～29人	[100.0]	[41.7]	100.0	23.8	24.5	27.3	15.4	32.9	12.6
	30～49人	[100.0]	[56.5]	100.0	28.7	33.3	20.7	20.7	24.1	20.7
	50～99人	[100.0]	[86.0]	100.0	56.8	29.7	34.2	31.5	14.4	19.8
	100～299人	[100.0]	[88.4]	100.0	82.2	35.5	34.6	19.6	13.1	24.3
	300～999人	[100.0]	[97.4]	100.0	88.2	47.4	36.8	42.1	31.6	35.5
1,000人以上	[100.0]	[100.0]	100.0	96.2	61.5	42.3	61.5	42.3	50.0	
参考	2019年 調査計	[100.0]	[58.3]	100.0	55.7	24.3	23.9	23.1	19.2	-
	全国 令和3年 労働安全衛生調査	[100.0]	[59.2]	100.0	65.2	50.2	35.5	34.7	54.7	-
	全国 令和2年 労働安全衛生調査	[100.0]	[61.4]	100.0	62.7	50.7	36.0	37.0	55.5	-

（単位：％）

年・産業・企業規模	取組内容（複数回答）						取り組んでいない	無回答
	衛生委員会等での調査審議	外部機関（地域産業保健センター、行政機関等）を活用した対策の実施	メンタルヘルス対策に関する計画の策定と実施	職場復帰支援プログラム（職定を含む）	その他	無回答		
2022年 調査計	22.0	16.4	14.0	11.3	4.9	[33.7]	[1.6]	
産業分類	建設業	21.0	17.7	11.3	3.2	3.2	[34.3]	[3.0]
	製造業	24.4	14.6	11.0	12.8	3.7	[28.6]	[1.3]
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.0	40.0	30.0	30.0	-	-	-
	情報通信業	20.0	26.7	20.0	26.7	-	[11.8]	-
	運輸業、郵便業	23.3	18.6	16.3	4.7	7.0	[29.5]	-
	卸売業、小売業	17.9	22.1	11.6	8.4	2.1	[42.0]	[1.8]
	金融業、保険業	28.6	21.4	21.4	28.6	7.1	[6.7]	-
	不動産業、物品賃貸業	30.0	10.0	30.0	20.0	-	[23.1]	-
	宿泊業、飲食サービス業	22.2	11.1	16.7	5.6	5.6	[52.3]	[6.8]
	生活関連サービス業、娯楽業	20.0	13.3	13.3	20.0	-	[34.8]	-
医療、福祉	21.4	7.1	11.9	9.5	9.5	[41.9]	[1.4]	
複合サービス事業、サービス業	21.0	11.3	19.4	12.9	12.9	[31.5]	[1.1]	
企業規模	10～29人	4.2	14.7	4.9	8.4	10.5	[55.4]	[2.9]
	30～49人	9.2	17.2	9.2	3.4	5.7	[42.9]	[0.6]
	50～99人	24.3	12.6	15.3	3.6	-	[14.0]	-
	100～299人	28.0	15.0	9.3	11.2	1.9	[9.9]	[1.7]
	300～999人	47.4	15.8	30.3	23.7	3.9	[1.3]	[1.3]
1,000人以上	53.8	46.2	46.2	50.0	7.7	-	-	
参考	2019年 調査計	23.9	-	13.1	15.5	4.5	[40.0]	[1.7]
	全国 令和3年 労働安全衛生調査	25.8	-	22.0	24.8	1.7	※	※
	全国 令和2年 労働安全衛生調査	35.9	-	20.7	24.8	2.8	[33.0]	[3.6]

（注）厚生労働省「労働安全衛生調査」の調査時点は10月31日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所。

（注）取組内容（複数回答）について、2022年調査は選択項目を一部変更。

（※）現時点では非公表。

イ 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（第14表）

職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由をみると、「専門のスタッフがいない」が44.9%と最も高く、次いで「取り組み方が分からない」が42.5%となっている。

第14表 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		取 り 組 ん で い な い	取り組んでいない理由（複数回答）					そ の 他
			専 門 の ス タ フ が い な い	取 り 組 み 方 が 分 か ら な い	必 要 性 を 感 じ な い	労 働 者 の 関 心 が な い	経 費 が か か る	
2022年 調査計		100.0	44.9	42.5	23.3	17.8	9.4	6.3
企 業 規 模	10～29人	100.0	41.6	43.7	26.3	17.4	14.2	6.3
	30～49人	100.0	54.5	36.4	22.7	19.7	10.6	3.0
	50～99人	100.0	44.4	55.6	5.6	16.7	-	16.7
	100～299人	100.0	50.0	33.3	8.3	16.7	8.3	8.3
	300～999人	100.0	-	100.0	-	-	-	-
	1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-
2019年 調査計		100.0	34.8	31.5	37.8	21.4	9.8	14.6
企 業 規 模	10～29人	100.0	30.3	29.8	40.4	21.6	8.7	14.9
	30～49人	100.0	40.7	36.0	39.5	20.9	9.3	10.5
	50～99人	100.0	47.8	43.5	17.4	4.3	17.4	21.7
	100～299人	100.0	38.5	7.7	30.8	46.2	7.7	15.4
	300～999人	100.0	50.0	33.3	16.7	33.3	33.3	33.3
	1,000人以上	-	-	-	-	-	-	-

（注） 第13表で「メンタルヘルス対策に取り組んでいない」と回答した企業を100とした割合である。

(5) テレワーク

ア テレワークの導入状況（第15表、図表3、図表4）

テレワークを導入している企業の割合は24.0%（前年20.3%）となっており、これを産業別にみると、「情報通信業」が88.2%で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が40.0%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が76.9%で最も高く、10～29人が9.6%と最も低くなっている。

また、テレワークを導入している企業において、テレワークを行っている常用労働者の割合を尋ねたところ、「5%未満」との回答が33.3%で最も高く、次いで「10%以上30%未満」が22.8%となっている。

導入しているテレワークの形態（複数回答）は、「在宅勤務」が91.2%と最も高くなっている。

第15表 テレワークの導入状況（企業割合）

（単位：%）

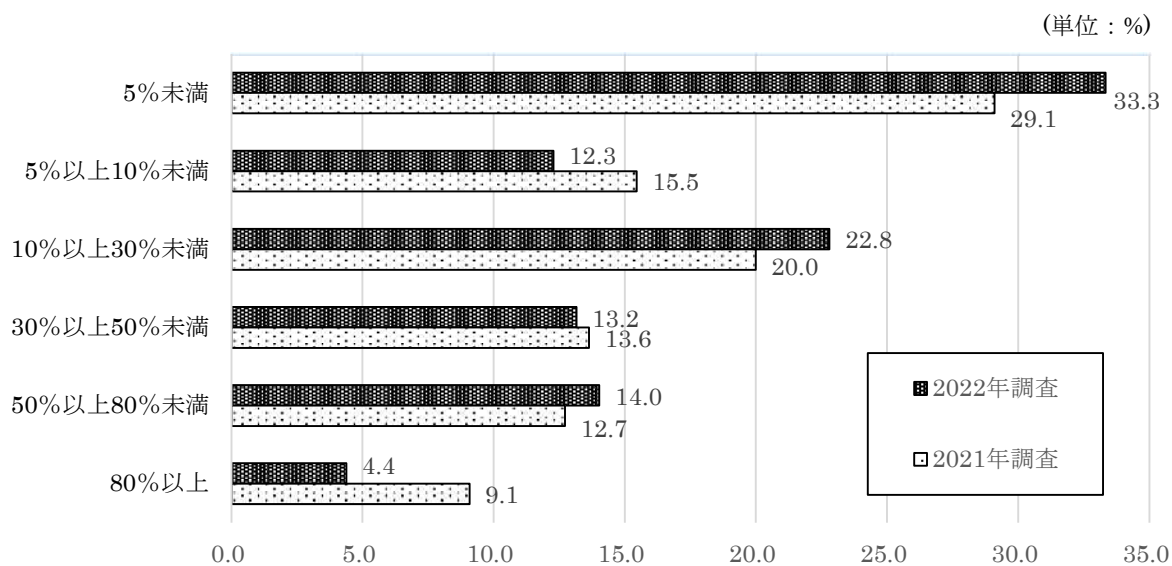
年・産業・企業規模		全企業	導入している	導入していない※		導入の予定がある、または検討している		無回答	
						導入の予定がある、または検討している	導入の予定はない		
2022年 調査計		100.0	24.0	73.3	(100.0)	(7.1)	(77.7)	2.7	
産業分類	建設業	100.0	23.2	72.7	(100.0)	(11.1)	(72.2)	4.0	
	製造業	100.0	24.8	73.9	(100.0)	(7.5)	(78.0)	1.3	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.0	50.0	(100.0)	(20.0)	(60.0)	10.0	
	情報通信業	100.0	88.2	11.8	(100.0)	(50.0)	-	-	
	運輸業、郵便業	100.0	14.8	83.6	(100.0)	-	(76.5)	1.6	
	卸売業、小売業	100.0	33.1	63.3	(100.0)	(10.3)	(70.1)	3.6	
	金融業、保険業	100.0	26.7	73.3	(100.0)	(9.1)	(72.7)	-	
	不動産業、物品賃貸業	100.0	7.7	92.3	(100.0)	(16.7)	(75.0)	-	
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.5	86.4	(100.0)	-	(84.2)	9.1	
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	30.4	69.6	(100.0)	(6.3)	(93.8)	-	
	医療、福祉	100.0	5.5	93.2	(100.0)	-	(92.6)	1.4	
	複合サービス事業、サービス業	100.0	22.6	74.2	(100.0)	(8.7)	(78.3)	3.2	
	企業規模	10～29人	100.0	9.6	85.4	(100.0)	(6.5)	(64.7)	5.0
30～49人		100.0	20.1	79.2	(100.0)	(5.7)	(61.0)	0.6	
50～99人		100.0	31.3	68.0	(100.0)	(5.7)	(54.7)	0.8	
100～299人		100.0	36.9	61.5	(100.0)	(9.3)	(51.6)	1.6	
300～999人		100.0	44.9	52.6	(100.0)	(14.6)	(39.7)	2.6	
1,000人以上	100.0	76.9	23.1	(100.0)	-	(19.2)	-		
参考	2021年 調査計		100.0	20.3	-	-	-	0.7	
	全	令和3年 通信利用動向調査	100.0	51.9	-	-	-	42.6	-
	国	令和2年 通信利用動向調査	100.0	47.5	-	-	-	41.9	-

(注) () 内の数値は、テレワークを「導入していない」企業を100とした割合である。

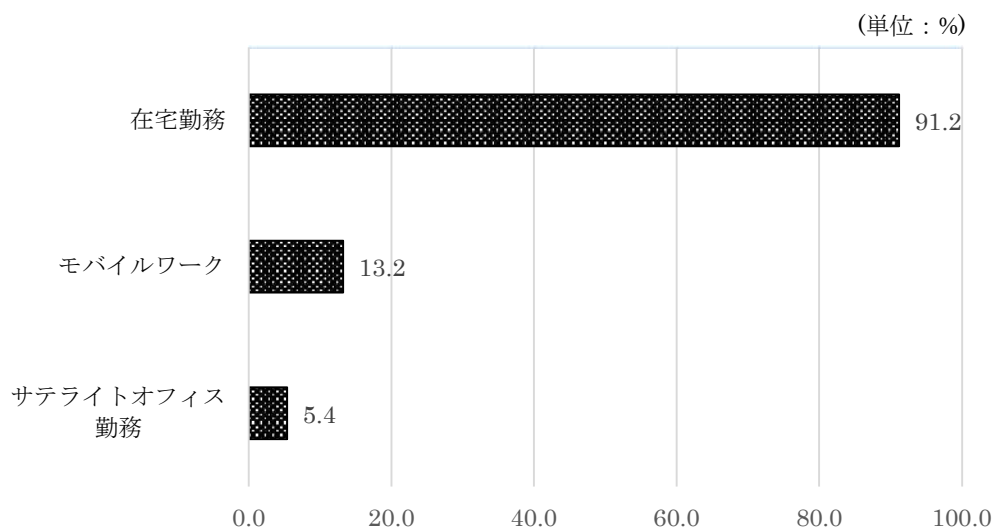
(注) 総務省「通信利用動向調査」の調査対象は常用雇用者規模100人以上の企業で、令和3年の調査時点は9月末、令和2年は8月末。

(注) ※には、導入予定について無回答の企業を含む。

図表3 テレワークを利用する常用労働者の割合



図表4 テレワークの導入形態（複数回答）（企業割合）



イ 今後のテレワークの実施について（第16表）

現在テレワークを導入している企業に、今後のテレワークの実施について尋ねたところ、現状よりも拡大する企業の割合が7.1%で、現状と同程度を維持する企業の割合が54.0%、現状よりも縮小する企業の割合が8.1%、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す企業の割合は10.1%となっている。

第16表 今後のテレワークの実施について（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		全企業	現状よりも拡大する	現在と同程度を維持する	現状よりも縮小する	新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す	分からない
2022年 調査計		100.0	7.1	54.0	8.1	10.1	20.7
産 業 分 類	建設業	100.0	18.2	27.3	4.5	22.7	27.3
	製造業	100.0	5.3	56.1	10.5	5.3	22.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	50.0	-	50.0	-
	情報通信業	100.0	13.3	53.3	13.3	-	20.0
	運輸業、郵便業	100.0	-	62.5	-	12.5	25.0
	卸売業、小売業	100.0	5.7	52.8	9.4	9.4	22.6
	金融業、保険業	100.0	50.0	50.0	-	-	-
	不動産業、物品賃貸業	100.0	-	100.0	-	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	50.0	-	50.0	-
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	-	71.4	-	14.3	14.3
	医療、福祉	100.0	-	75.0	-	25.0	-
複合サービス事業、サービス業	100.0	-	66.7	9.5	4.8	19.0	
企 業 規 模	10～29人	100.0	12.5	65.6	6.3	3.1	12.5
	30～49人	100.0	-	53.3	13.3	13.3	20.0
	50～99人	100.0	10.3	51.3	5.1	12.8	20.5
	100～299人	100.0	7.0	48.8	2.3	9.3	32.6
	300～999人	100.0	2.9	58.8	17.6	8.8	11.8
	1,000人以上	100.0	10.0	45.0	5.0	15.0	25.0
参 考	2021年 調査計	100.0	7.0	48.0	15.2	12.3	17.5

3 ハラスメント対策

(1) パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産・育児等に関するハラスメント

(注) 「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されること。

「セクシャルハラスメント」とは、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

本調査における「妊娠・出産・育児等に関するハラスメント」とは、職場において行われる、上司・同僚からの妊娠・出産・育児（子の看護休暇を含む）に関する言動や制度又は措置の利用に関する言動により、男女労働者の就業環境が害されること。

ア ハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案の有無（第17表）

過去3年間に、ハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案があった企業の割合は、パワーハラスメントでは24.9%、セクシャルハラスメントでは10.2%、妊娠・出産・育児等に関するハラスメントでは1.6%となっている。

第17表 ハラスメントに関する従業員からの相談又は事案の有無（企業割合）

(単位:%)

年・企業規模			全企業	あった	なかった	不明	無回答
ハラスメント	2022年 調査計		100.0	24.9	63.7	9.8	1.6
	企業規模	10～29人	100.0	10.2	76.7	11.1	2.0
		30～49人	100.0	18.8	68.8	11.0	1.3
		50～99人	100.0	26.4	62.0	9.3	2.3
		100～299人	100.0	37.2	52.9	8.3	1.7
		300～999人	100.0	61.5	33.3	5.1	-
		1,000人以上	100.0	80.8	11.5	7.7	-
	参考	全国 令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	11.8	88.1	-	-
セクシャルハラスメント	2022年 調査計		100.0	10.2	76.9	9.2	3.8
	企業規模	10～29人	100.0	3.5	84.3	8.7	3.5
		30～49人	100.0	5.2	82.5	9.1	3.2
		50～99人	100.0	7.8	79.1	8.5	4.7
		100～299人	100.0	15.7	71.9	9.9	2.5
		300～999人	100.0	26.9	59.0	9.0	5.1
		1,000人以上	100.0	65.4	11.5	15.4	7.7
	参考	全国 令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	5.4	94.5	-	-
妊娠・出産・育児等に関するハラスメント	2022年 調査計		100.0	1.6	85.2	8.0	5.2
	企業規模	10～29人	100.0	0.9	88.3	6.7	4.1
		30～49人	100.0	1.3	87.0	6.5	5.2
		50～99人	100.0	0.8	85.3	7.0	7.0
		100～299人	100.0	0.8	84.3	10.7	4.1
		300～999人	100.0	5.1	78.2	9.0	7.7
		1,000人以上	100.0	11.5	57.7	23.1	7.7
	参考	全国 令和3年度 雇用均等基本調査 ※	100.0	0.5	99.5	-	-

(注) ※では、介護に関するハラスメントを含む。以下、第18表、図表9及び図表10も同じ。

イ ハラスメントの予防・解決に関する取組の有無（第18表）

ハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合はパワーハラスメントでは79.0%（前年76.2%）、セクシャルハラスメントでは75.3%、妊娠・出産・育児等に関するハラスメントでは67.8%となっている（取り組んでいる企業における取組内容（企業割合）は、P24別表を参照）。

第18表 ハラスメントの予防・解決に関する取組の有無（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		全企業	取り組んでいる	取り組んでいない	無回答	
パワー ハラスメント	2022年 調査計		100.0	79.0	19.0	2.0
	企業規模	10～29人	100.0	60.3	35.6	4.1
		30～49人	100.0	86.4	13.0	0.6
		50～99人	100.0	89.1	10.1	0.8
		100～299人	100.0	93.4	5.8	0.8
		300～999人	100.0	100.0	—	—
		1,000人以上	100.0	100.0	—	—
	参考	2021年 調査計		100.0	76.2	21.1
	全国	令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	75.3	24.7	—
		令和2年度 雇用均等基本調査	100.0	79.5	20.5	—
セクシャル ハラスメント	2022年 調査計		100.0	75.3	21.0	3.6
	企業規模	10～29人	100.0	54.8	38.5	6.7
		30～49人	100.0	80.5	17.5	1.9
		50～99人	100.0	87.6	10.1	2.3
		100～299人	100.0	92.6	5.8	1.7
		300～999人	100.0	100.0	—	—
		1,000人以上	100.0	100.0	—	—
	参考	全国	令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	78.5	21.5
		令和2年度 雇用均等基本調査	100.0	82.0	18.0	—
妊娠・出産・育児等に関する ハラスメント	2022年 調査計		100.0	67.8	26.3	5.9
	企業規模	10～29人	100.0	47.5	43.7	8.7
		30～49人	100.0	68.8	24.0	7.1
		50～99人	100.0	78.3	18.6	3.1
		100～299人	100.0	89.3	9.1	1.7
		300～999人	100.0	96.2	2.6	1.3
		1,000人以上	100.0	92.3	—	7.7
	参考	全国	令和3年度 雇用均等基本調査	100.0	69.1	30.9
		令和2年度 雇用均等基本調査	100.0	76.5	23.5	—

第 18 表別表 ハラスメントの予防・解決に関する取組の内容（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		取組内容（複数回答）									
		取り組んでいる	就業規則等への対処方針の明文化及び周知	相談・苦情対応窓口の設置	行為者に対する懲戒規定の明文化及び周知	被害者に対する適正な配慮の実施	相談等を理由に不利益取扱いをしない旨の明確化及び周知	相談者のプライバシー保護措置の実施及び周知	労働者や管理監督者を対象とした研修・セミナーの開催	その他	
ハラスメント パワー	2022年 調査計		100.0	68.9	63.4	44.5	38.8	36.2	35.3	27.7	1.8
	企業規模	10～29人	100.0	57.0	46.4	30.4	31.4	20.8	22.2	10.6	4.3
		30～49人	100.0	64.7	49.6	38.3	36.8	21.8	23.3	15.8	-
		50～99人	100.0	70.4	61.7	39.1	31.3	33.9	27.8	20.9	-
		100～299人	100.0	77.0	86.7	55.8	41.6	52.2	48.7	42.5	0.9
		300～999人	100.0	85.9	88.5	71.8	56.4	66.7	65.4	64.1	1.3
		1,000人以上	100.0	92.3	100.0	80.8	76.9	80.8	84.6	80.8	3.8
参考	2021年 調査計		100.0	67.9	56.1	32.6	30.2	24.0	19.3	26.3	2.2
	全	令和 3年度 雇用均等基本調査	100.0	63.1	56.4	50.0	-	51.6	49.3	-	-
	国	令和 2年度 雇用均等基本調査	100.0	62.7	49.4	44.8	-	47.9	49.1	-	-
ハラスメント セクシャル	2022年 調査計		100.0	72.1	65.7	45.4	35.3	36.8	35.9	26.8	1.7
	企業規模	10～29人	100.0	61.2	47.9	32.4	27.1	21.3	22.3	11.2	3.7
		30～49人	100.0	71.0	54.0	40.3	29.8	23.4	25.8	15.3	-
		50～99人	100.0	69.9	62.8	35.4	27.4	31.9	26.5	19.5	0.9
		100～299人	100.0	79.5	85.7	56.3	41.1	51.8	48.2	38.4	0.9
		300～999人	100.0	85.9	91.0	71.8	52.6	66.7	64.1	61.5	1.3
		1,000人以上	100.0	92.3	100.0	80.8	76.9	80.8	84.6	73.1	3.8
参考	全	令和 3年度 雇用均等基本調査	100.0	70.6	55.4	55.9	-	50.9	49.5	-	-
	国	令和 2年度 雇用均等基本調査	100.0	69.5	49.5	50.5	-	47.6	50.2	-	-
妊娠・出産・育児等に関する ハラスメント	2022年 調査計		100.0	68.8	66.4	43.3	32.9	39.0	36.0	25.3	2.1
	企業規模	10～29人	100.0	60.1	49.7	30.7	25.8	22.1	22.7	9.8	4.3
		30～49人	100.0	66.0	51.9	34.0	26.4	23.6	23.6	15.1	0.9
		50～99人	100.0	60.4	63.4	31.7	25.7	31.7	31.7	14.9	1.0
		100～299人	100.0	76.9	87.0	54.6	38.9	54.6	54.6	38.0	0.9
		300～999人	100.0	84.0	86.7	70.7	48.0	70.7	70.7	57.3	1.3
		1,000人以上	100.0	91.7	100.0	83.3	66.7	83.3	83.3	62.5	4.2
参考	全	令和 3年度 雇用均等基本調査	100.0	61.4	55.0	47.0	-	51.4	49.7	-	-
	国	令和 2年度 雇用均等基本調査	100.0	60.2	47.3	41.5	-	45.0	46.2	-	-

（注） 第18表で「ハラスメントの予防・解決に取り組んでいる」と回答した企業を100とした割合である。

(2) カスタマーハラスメント

(注) 本調査における「カスタマーハラスメント」とは、顧客や取引先からの不当・悪質なクレーム等の著しい迷惑行為により、労働者の就業環境が害されること。

ア カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談又は事案の有無 (第19表)

過去3年間に、カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案があった企業の割合は9.2%となっている。

これを産業別にみると、「不動産業, 物品賃貸業」が30.8%で最も高く、次いで「医療, 福祉」が25.7%となっている。

第19表 カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談又は事案の有無 (企業割合)
(単位: %)

年・産業・企業規模		全企業	あった	なかった	不明	無回答
2022年 調査計		100.0	9.2	73.8	12.9	4.1
産 業 分 類	建設業	100.0	2.0	78.8	16.2	3.0
	製造業	100.0	3.4	82.1	10.7	3.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	10.0	60.0	20.0	10.0
	情報通信業	100.0	-	76.5	23.5	-
	運輸業, 郵便業	100.0	11.5	75.4	11.5	1.6
	卸売業, 小売業	100.0	12.4	66.9	14.2	6.5
	金融業, 保険業	100.0	13.3	73.3	6.7	6.7
	不動産業, 物品賃貸業	100.0	30.8	38.5	23.1	7.7
	宿泊業, 飲食サービス業	100.0	15.9	68.2	9.1	6.8
	生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	8.7	73.9	17.4	-
	医療, 福祉	100.0	25.7	59.5	12.2	2.7
	複合サービス事業, サービス業	100.0	5.4	79.3	12.0	3.3
企 業 規 模	10~29人	100.0	9.0	77.3	10.8	2.9
	30~49人	100.0	9.1	77.9	9.7	3.2
	50~99人	100.0	8.5	73.6	11.6	6.2
	100~299人	100.0	8.3	68.6	19.0	4.1
	300~999人	100.0	9.0	67.9	16.7	6.4
	1,000人以上	100.0	19.2	46.2	26.9	7.7

イ カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談又は事案の内容（第 20 表）

従業員からの相談実績又は事案があったカスタマーハラスメントの内容（複数回答）としては、「長時間の拘束や同じ要望を繰り返す等の過度なクレーム」が 59.0%と最も高く、次いで「名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」が 51.3%となっている。

第 20 表 カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談又は事案の内容（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模	従業員からの相談又は事案があった	カスタマーハラスメントの内容（複数回答）								
		長時間の拘束や同じ要望を繰り返す等の過度なクレーム	名誉毀損・侮辱・ひどい暴言	権威的（説教）態度	著しく不当な要求（金品の要求、土下座の強要等）	SNS 対するネットでの従業員に	脅迫	暴行・傷害	その他	
2022年 調査計	100.0	59.0	51.3	42.3	23.1	20.5	10.3	6.4	7.7	
産業分類	建設業	100.0	-	-	50.0	50.0	-	-	-	
	製造業	100.0	50.0	50.0	37.5	37.5	12.5	-	-	
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0	-	100.0	-	-	-	-	
	情報通信業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	運輸業、郵便業	100.0	57.1	57.1	42.9	42.9	14.3	14.3	28.6	
	卸売業、小売業	100.0	66.7	61.9	52.4	23.8	23.8	19.0	4.8	9.5
	金融業、保険業	100.0	50.0	-	-	-	-	-	50.0	-
	不動産業、物品賃貸業	100.0	75.0	75.0	75.0	25.0	-	25.0	-	25.0
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	-	14.3	28.6	14.3	57.1	-	-	-
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	-	100.0	100.0	50.0	50.0	-	-	-
企業規模	医療、福祉	100.0	73.7	47.4	21.1	10.5	15.8	5.3	5.3	15.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	100.0	80.0	60.0	20.0	20.0	20.0	-	-
	10～29人	100.0	51.6	58.1	45.2	19.4	25.8	9.7	-	9.7
	30～49人	100.0	42.9	35.7	57.1	35.7	28.6	14.3	-	-
	50～99人	100.0	63.6	63.6	36.4	27.3	18.2	-	-	-
	100～299人	100.0	60.0	40.0	40.0	10.0	-	10.0	20.0	20.0
300～999人	100.0	85.7	57.1	14.3	28.6	28.6	28.6	28.6	14.3	
1,000人以上	100.0	100.0	40.0	40.0	20.0	-	-	20.0	-	

（注）第 19 表で「カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談又は事案があった」と回答とした企業を 100 とした割合である。

ウ カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組の有無及び内容（第21表）

カスタマーハラスメントの予防・解決に取り組んでいる企業割合は43.4%となっている。

取組内容（複数回答）としては、「事実関係の正確な確認とそれに基づく対応」が47.4%と最も高く、次いで「従業員のための相談窓口の設置」が39.0%となっている。

第21表 カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組の有無及び内容（企業割合）

年・産業・企業規模	全企業	カスタマーハラスメント対策 に取り組んでいる	取組内容（複数回答）								
			事実関係の正確な確認とそれに基づく対応	従業員のための相談窓口の設置	被害を受けた従業員への配慮の措置	従業員への発生事案の共有及び事例の活用	相談者のプライバシーの保護	相談等を理由とした不利益取扱いの禁止	社内対応方法・手順の従業員等への教育・研修		
2022年 調査計	[100.0]	[43.4]	100.0	47.4	39.0	38.5	28.5	24.7	20.6	15.4	
産業分類	建設業	[100.0]	[33.3]	100.0	33.3	42.4	33.3	39.4	21.2	24.2	12.1
	製造業	[100.0]	[32.1]	100.0	44.0	48.0	40.0	14.7	34.7	28.0	12.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[30.0]	100.0	100.0	66.7	100.0	-	66.7	66.7	33.3
	情報通信業	[100.0]	[52.9]	100.0	55.6	44.4	44.4	33.3	55.6	33.3	11.1
	運輸業、郵便業	[100.0]	[55.7]	100.0	61.8	47.1	50.0	35.3	32.4	23.5	14.7
	卸売業、小売業	[100.0]	[42.6]	100.0	45.8	36.1	34.7	30.6	19.4	18.1	13.9
	金融業、保険業	[100.0]	[66.7]	100.0	40.0	60.0	20.0	60.0	40.0	30.0	20.0
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[46.2]	100.0	50.0	33.3	33.3	50.0	33.3	16.7	-
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[61.4]	100.0	48.1	18.5	44.4	37.0	3.7	3.7	22.2
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[30.4]	100.0	28.6	14.3	42.9	28.6	-	-	42.9
	医療、福祉	[100.0]	[67.6]	100.0	52.0	34.0	36.0	24.0	18.0	14.0	18.0
複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[46.7]	100.0	48.8	34.9	34.9	25.6	23.3	20.9	16.3	
企業規模	10～29人	[100.0]	[41.7]	100.0	52.4	29.4	33.6	31.5	16.8	9.8	11.9
	30～49人	[100.0]	[41.6]	100.0	43.8	29.7	42.2	28.1	18.8	10.9	9.4
	50～99人	[100.0]	[45.7]	100.0	45.8	42.4	47.5	30.5	23.7	30.5	23.7
	100～299人	[100.0]	[46.3]	100.0	42.9	51.8	37.5	23.2	32.1	28.6	21.4
	300～999人	[100.0]	[42.3]	100.0	45.5	57.6	33.3	18.2	48.5	45.5	12.1
	1,000人以上	[100.0]	[53.8]	100.0	42.9	71.4	50.0	35.7	50.0	42.9	28.6

（単位：％）

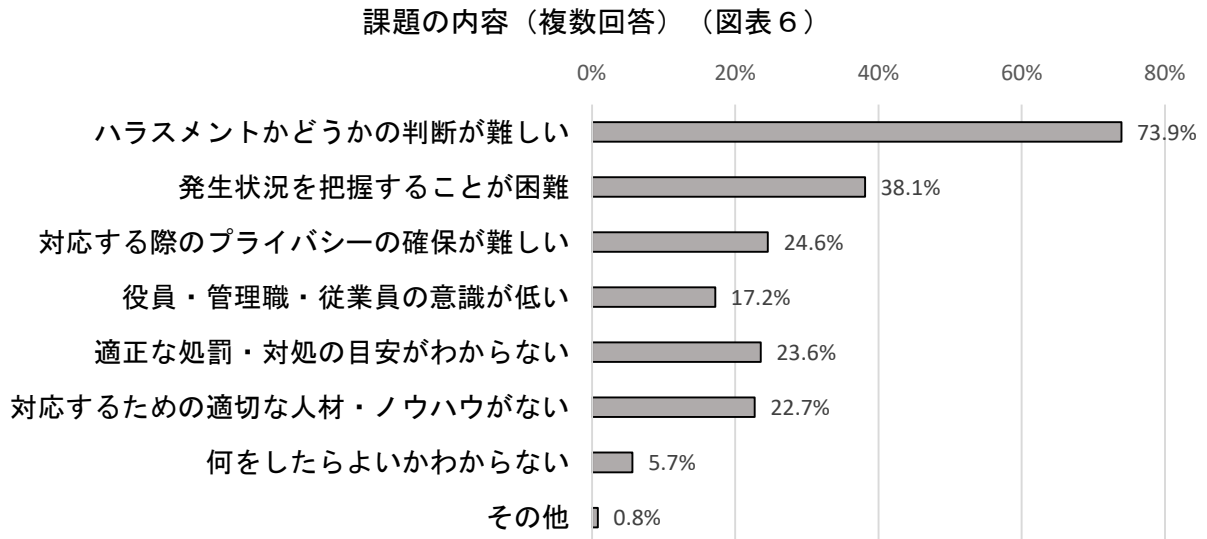
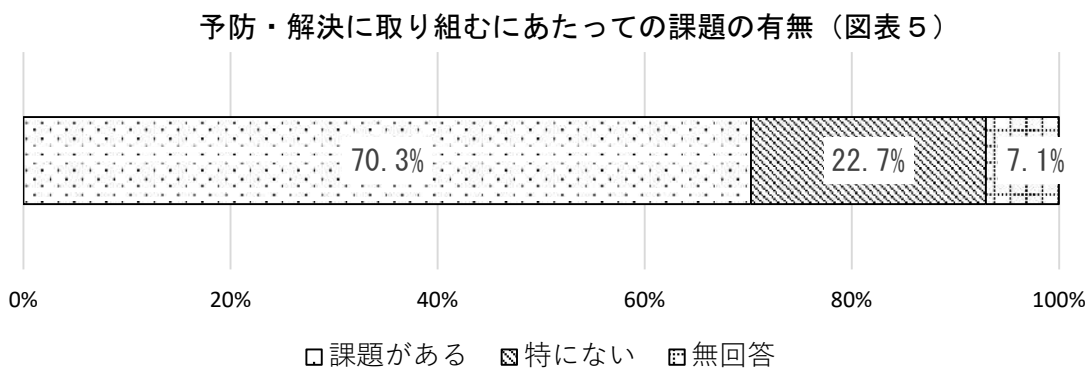
年・産業・企業規模	取組内容（複数回答）					取り組んでいない	無回答
	事業主による基本方針の周知	著しい迷惑行為への対応方法・手順の策定	顧客等への周知・啓発	カスタマーハラスメント基準の明確化	その他		
2022年 調査計	15.2	11.9	7.9	5.1	2.7	[46.4]	[10.2]
産業分類	建設業	12.1	12.1	3.0	3.0	-	[55.6]
	製造業	18.7	8.0	9.3	4.0	-	[57.3]
	電気・ガス・熱供給・水道業	33.3	33.3	-	33.3	-	[70.0]
	情報通信業	11.1	11.1	22.2	22.2	-	[35.3]
	運輸業、郵便業	11.8	2.9	17.6	5.9	2.9	[32.8]
	卸売業、小売業	18.1	15.3	6.9	6.9	4.2	[48.5]
	金融業、保険業	10.0	10.0	-	-	-	[26.7]
	不動産業、物品賃貸業	-	-	-	-	-	[38.5]
	宿泊業、飲食サービス業	11.1	18.5	3.7	7.4	11.1	[27.3]
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	[60.9]
	医療、福祉	18.0	18.0	10.0	4.0	4.0	[27.0]
複合サービス事業、サービス業	14.0	11.6	4.7	2.3	2.3	[39.1]	
企業規模	10～29人	18.9	12.6	7.7	6.3	3.5	[49.3]
	30～49人	14.1	6.3	15.6	4.7	1.6	[48.7]
	50～99人	8.5	11.9	3.4	1.7	1.7	[48.1]
	100～299人	14.3	16.1	7.1	7.1	1.8	[39.7]
	300～999人	18.2	9.1	3.0	3.0	3.0	[38.5]
	1,000人以上	7.1	21.4	7.1	7.1	7.1	[42.3]

(3) ハラスメントの予防・解決に取り組むにあたっての課題

ハラスメントの予防・解決に取り組むにあたって課題があると回答した企業の割合は、パワーハラスメントでは 70.3%、セクシャルハラスメントでは 62.9%、妊娠・出産・育児等に関するハラスメントでは 54.6%、カスタマーハラスメントでは 58.2%となっている。

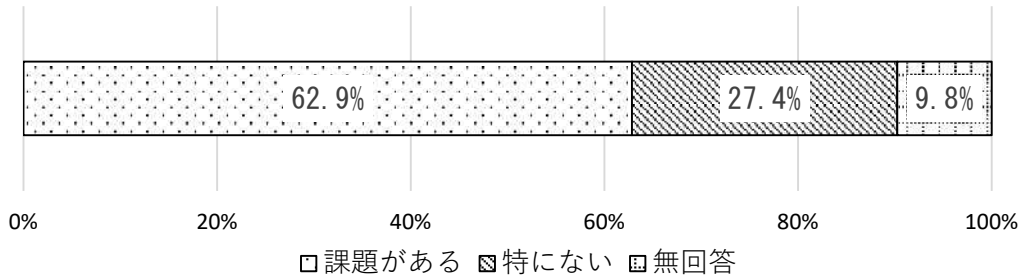
課題の内容（複数回答）としては、「ハラスメントかどうかの判断が難しい」が最も高くなっており、次いで「発生状況を把握することが困難」の順となっている。

① パワーハラスメント（図表 5、図表 6）

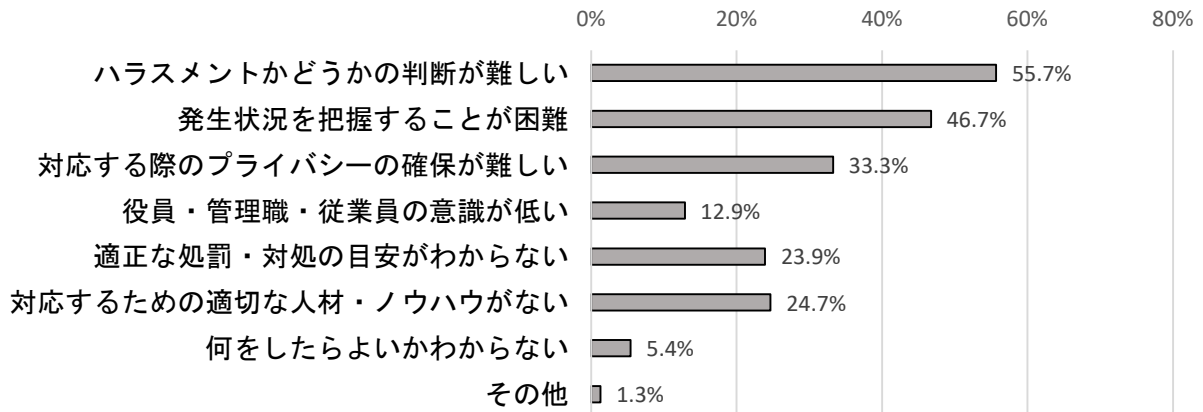


② セクシャルハラスメント（図表 7、図表 8）

予防・解決に取り組むにあたっての課題の有無（図表 7）

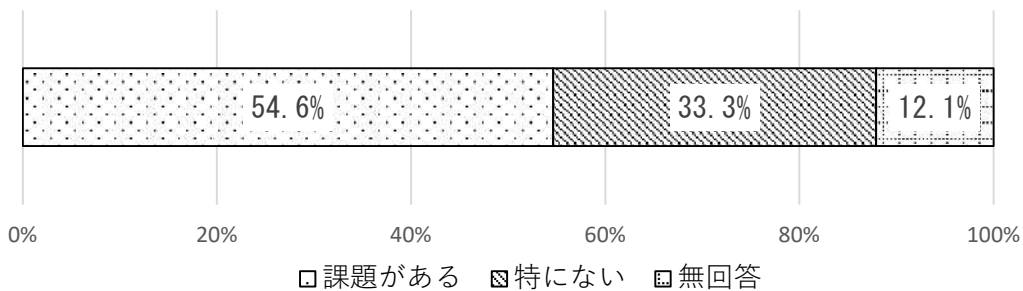


課題の内容（複数回答）（図表 8）

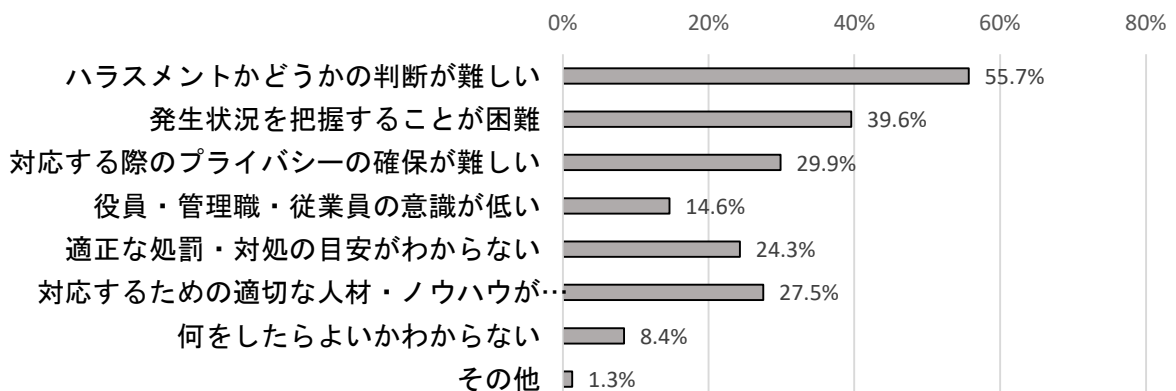


③ 妊娠・出産・育児等に関するハラスメント（図表 9、図表 10）

予防・解決に取り組むにあたっての課題の有無（図表 9）

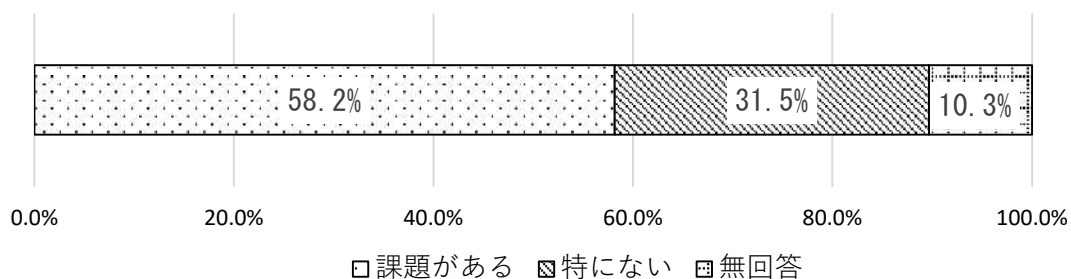


課題の内容（複数回答）（図表 10）



④ カスタマーハラスメント（図表 11、図表 12）

予防・解決に取り組むにあたっての課題の有無（図表11）



課題の内容（複数回答）（図表12）

