

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

－ 結 果 報 告 書 －



HIMEBOSS

ひめボス



HIMEBOSS

ひめボス

「ひめボス宣言事業所」認証ロゴマーク

令和 7 年 3 月

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

目 次

第 1 章	調査の概要	2
第 2 章	調査結果の概要	3
第 3 章	調査結果	
Ⅰ	調査対象事業所の概要に関する事項	6
Ⅱ	企業としての意識に関する事項	
1	従業員の仕事と家庭の両立についての意識	7
Ⅲ	仕事と育児の両立支援に関する事項	
1	育児休業制度の規定の有無、内容	8
2	育児休業制度の利用状況	9
3	子の看護休暇制度の規定の有無、内容	12
4	子の看護休暇制度の利用状況	13
5	育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無、内容	14
6	育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況	15
7	育児のための短時間勤務制度等の有無、内容	15
8	育児のための短時間勤務制度等の利用状況	17
9	出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無	18
Ⅳ	仕事と介護の両立支援に関する事項	
1	介護休業制度の規定の有無、内容	20
2	介護休業制度の利用状況	21
3	介護休暇制度の規定の有無	22
4	介護休暇制度の利用状況	23
5	介護のための短時間勤務制度等の有無	23
6	介護のための短時間勤務制度等の利用状況	24
7	介護を理由とした離職の状況	25
8	介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無	26
Ⅴ	働き方改革等に関する事項	
1	働き方改革等の取組状況	28
2	不妊治療と仕事との両立支援制度の規定の整備状況	30
3	職場における各種ハラスメントの有無について	31
4	職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況	31
5	「ひめボス宣言事業所認証制度」について	34
6	年次有給休暇の取得状況	34
	付属統計表	35
	調査票	55

第 1 章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握し、施策の検討の基礎資料を得るために実施しているものである。

2 調査対象

常用労働者が 5 人以上の県内民間事業所(事業所母集団データベースー令和 4 年次フレーム(確報))から無作為に抽出した 2,000 事業所

3 調査基準日

令和 6 年 10 月 1 日

(実施期間：令和 6 年 10 月 25 日～令和 6 年 11 月 25 日)

4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 仕事と育児の両立支援に関する事項
- IV 仕事と介護の両立支援に関する事項
- V 働き方改革等に関する事項

5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送は外部委託)

7 回収結果

調査票発送件数 2,000 事業所

有効回収数 697 事業所(回収率 34.9%)

(利用上の注意)

※構成比率は、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 にはならない。

第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えており、「取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて81.2%（令和5年度調査80.1%）に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も16.5%（同16.6%）あった。

2 育児休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は74.9%（令和5年度調査76.0%）であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が高くなっている。
- ・育児休業の取得率については、女性が96.9%（令和5年度調査87.1%）、男性が49.6%（同28.5%）であり、女性・男性ともに調査開始以来最高であった。
- ・育児休業の取得期間について、取得割合が最も高いものは、女性では「6か月～12か月未満」52.3%（令和5年度調査49.3%）、男性は「5日～2週間未満」48.7%（同20.0%）となっている。

3 子の看護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は63.7%（令和5年度調査62.9%）であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・小学校就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所のうち、休暇取得者がいた事業所の割合は33.1%（令和5年度調査29.9%）であり、休暇取得者の割合は女性25.8%（同28.5%）、男性6.6%（同6.5%）であった。

4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は40.9%（令和5年度調査47.2%）であった。
- ・制度の利用率は、女性が24.7%（令和5年度調査29.1%）、男性が16.7%（同10.0%）であった。

5 育児のための短時間勤務制度等について

- ・短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は64.3%（令和5年度調査68.4%）であった。
- ・短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度のうち、導入割合が多かったものは「短時間勤務制度」の59.8%（令和5年度調査65.1%）、次いで「時間外労働の制限」の57.2%（同57.5%）であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の37.2%（令和5年度調査23.5%）、次いで「テレワーク（在宅勤務等）」の29.5%（同24.1%）であった。

6 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は24.1%（令和5年度調査19.1%）であり、従業員規模の大小による明確な差は見られなかった。

7 介護休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は69.3%（令和5年度調査70.0%）であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・介護休業取得者がいた事業所の割合は3.2%（令和5年度調査3.0%）であった。

8 介護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は 61.7%（令和 5 年度調査 64.0%）であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は 5.6%（令和 5 年度調査 6.4%）であった。

9 介護のための短時間勤務制度等の措置について

- ・介護のための短時間勤務制度等、介護を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は 59.1%（令和 5 年度調査 60.9%）であった。
- ・各種制度のうち、導入割合が多かったものは「短時間勤務制度」の 55.7%（令和 5 年度調査 56.5%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 26.8%（同 25.0%）であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の 13.5%（令和 5 年度調査 8.1%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 8.0%（同 4.5%）であった。

10 介護を理由とした離職の状況について

- ・介護を理由とした離職者がいた事業所は 2.9%（令和 5 年度調査 2.8%）であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、男女ともに「50～59 歳」で、女性では全体の 54.5%（令和 5 年度調査 36.8%）、男性では全体の 70.6%（同 54.5%）を占めており、男女計では全体の 61.5%（同 43.3%）を占めた。

11 介護により退職した労働者の再雇用制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は 19.4%（令和 5 年度調査 15.2%）であり、従業員規模の大小による明確な差は見られなかった。

12 働き方改革等の取組状況について

- ・働き方改革等に関する取組のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「年次有給休暇の取得促進」が 78.5%（令和 5 年度調査 78.5%）で最も多く、以下「高齢人材の活用」54.8%（同 45.5%）、「育児休業、介護休業の取得促進」49.4%（同 45.1%）と続いた。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「仕事と女性のライフステージごとの健康課題の両立支援」が 37.7%（新規調査項目）と最も多く、以下「リスクリングの導入」が 37.2%（新規調査項目）、「休暇取得者のフォロー体制整備」31.6%（令和 5 年度調査 31.0%）の順となった。

13 不妊治療と仕事との両立支援制度について【新規調査項目】

- ・不妊治療と仕事との両立支援の「制度あり」と回答した事業所の割合は、「不妊治療休暇制度」が 6.2%、「特別休暇制度」が 11.2%、「労働時間制限」が 9.3%、「柔軟な働き方」が 11.5%、「不妊治療に要する経費の援助措置」が 1.0%であった。

14 職場における各種ハラスメントの有無について【新規調査項目】

- ・職場におけるハラスメントが「あった」と回答した事業所の割合は、「セクシュアルハラスメント」が 2.0%、「パワーハラスメント」が 7.3%、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 0.4%、「カスタマーハラスメント」が 7.5%、「就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント」が 0.3%、「取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント」が 0.6%であった。

15 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況について

- ・「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「セクシュアルハラスメント」が 62.1%（令和 5 年度調査 69.1%）、「パワーハラスメント」が 64.4%（同 69.0%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 55.2%（同 65.0%）、「カスタマーハラスメント」が 38.7%（新規調査項目）、「就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント」が 34.1%（新規調査項目）、「取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント」が 34.9%（新規調査項目）であった。

16 ひめボス宣言事業所認証制度について

- ・ひめボス宣言事業所認証制度を「知っている」と回答した事業所は 29.6%（令和 5 年度調査 26.0%）、「聞いたことはある」事業所を合わせると 59.8%（同 56.0%）となっている一方、「知らない」と回答した事業所も 39.3%（同 43.4%）あった。

17 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者 1 人当たりの年次有給休暇付与日数は 16.0 日（令和 5 年度調査 16.5 日）、取得日数は 11.8 日（同 11.6 日）であり、取得率は 73.4%（同 70.1%）であった。

第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

I 調査対象事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 事業所中、697 事業所（34.9%）から有効回答があった。

区 分		事業所数		構成比	
規 模 別	500 人以上	3	(4)	0.4%	(0.6%)
	100 人以上 499 人以下	35	(28)	5.0%	(4.0%)
	30 人以上 99 人以下	110	(120)	15.8%	(17.1%)
	10 人以上 29 人以下	250	(282)	35.9%	(40.1%)
	5 人以上 9 人以下	231	(230)	33.1%	(32.7%)
	5 人未満	59	(39)	8.5%	(5.5%)
	不明・無回答	9	(0)	1.3%	(0.0%)
産 業 別	鉱業、採石業、砂利採取業	0	(2)	0.0%	(0.3%)
	建設業	90	(84)	12.9%	(11.9%)
	製造業	63	(71)	9.0%	(10.1%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	13	(10)	1.9%	(1.4%)
	情報通信業	4	(6)	0.6%	(0.9%)
	運輸業、郵便業	25	(30)	3.6%	(4.3%)
	卸売業、小売業	124	(112)	17.8%	(15.9%)
	金融業、保険業	39	(32)	5.6%	(4.6%)
	不動産業、物品賃貸業	5	(10)	0.7%	(1.4%)
	学術研究、専門・技術サービス業	14	(10)	2.0%	(1.4%)
	宿泊業、飲食サービス業	40	(28)	5.7%	(4.0%)
	生活関連サービス業、娯楽業	10	(18)	1.4%	(2.6%)
	教育、学習支援業	12	(12)	1.7%	(1.7%)
	医療、福祉	164	(177)	23.5%	(25.2%)
	複合サービス事業	10	(13)	1.4%	(1.8%)
	サービス業（他に分類されないもの）	40	(38)	5.7%	(5.4%)
	その他	44	(50)	6.3%	(7.1%)
	不明・無回答	0	(0)	0.0%	(0.0%)
地 域 別	東予地方局管内	232	(249)	33.3%	(35.4%)
	中予地方局管内	310	(320)	44.5%	(45.5%)
	南予地方局管内	152	(134)	21.8%	(19.1%)
	不明・無回答	3	(0)	0.4%	(0.0%)
労 働 組 合	有	123	(146)	17.6%	(20.8%)
	無	560	(546)	80.3%	(77.7%)
	無回答	14	(11)	2.0%	(1.6%)
合 計		697	(703)	100%	(100%)

※（ ）は前回（R5）調査時

事業所の常用労働者数 (回答のあった 697 事業所の合計) (令和 6 年 10 月 1 日現在)	男 性	女 性	合 計
	12,229 人 (55.9%)	9,631 人 (44.1%)	21,860 人 (100.0%)

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問１）

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて97.7%（令和5年度調査 96.7%）であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は 52.5%（令和5年度調査 46.8%）、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は28.7%（同 33.3%）で、合わせて8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も 16.5%（同 16.6%）あった（図1、2）。

図1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（N=697）

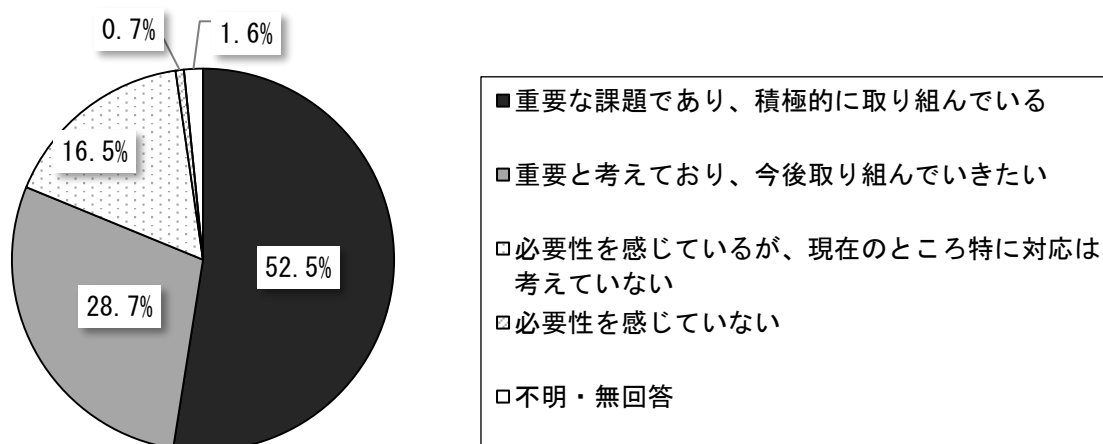
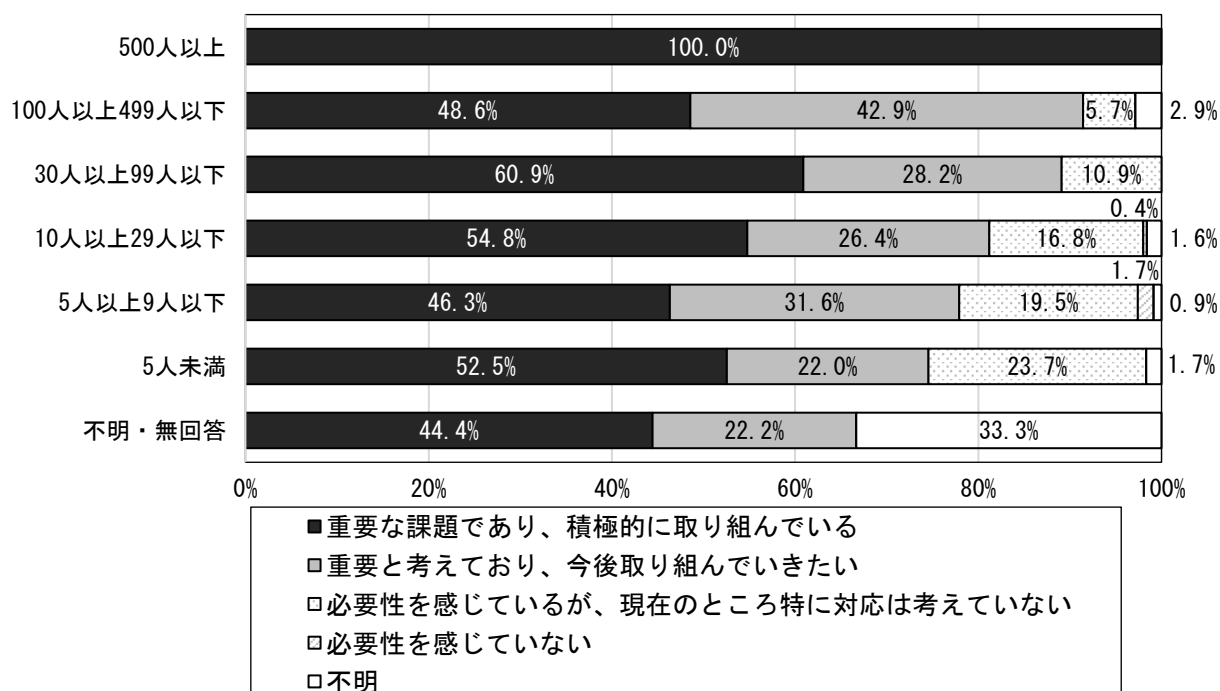


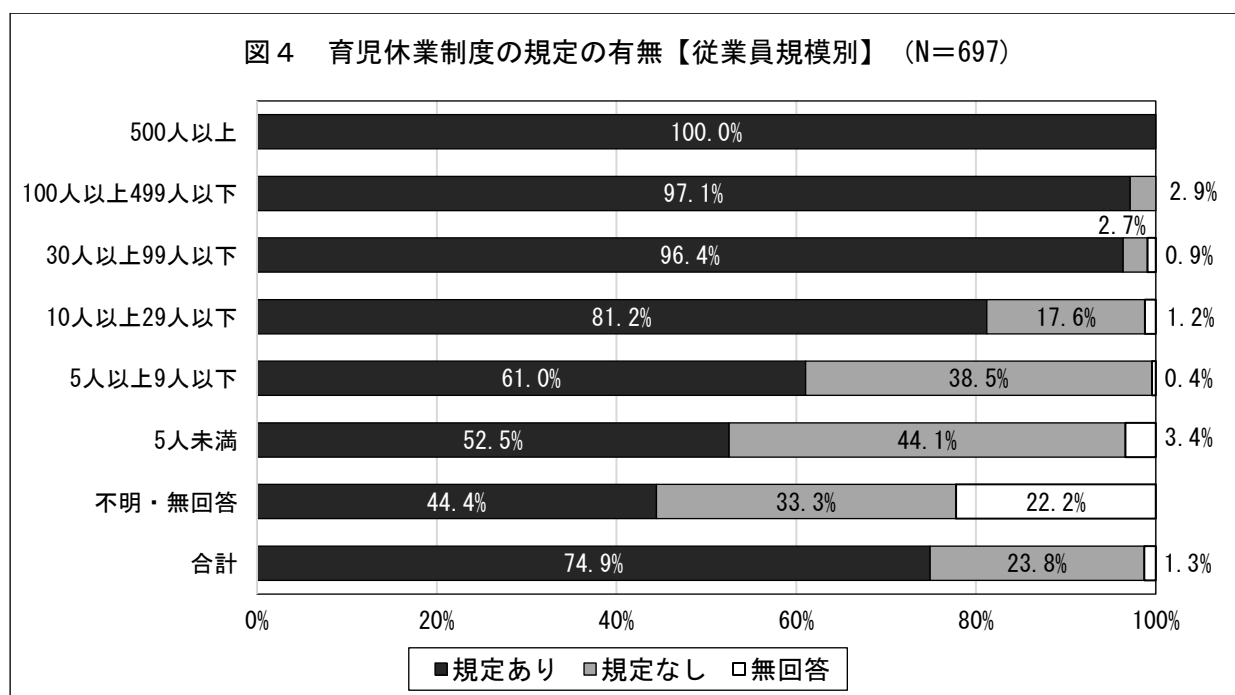
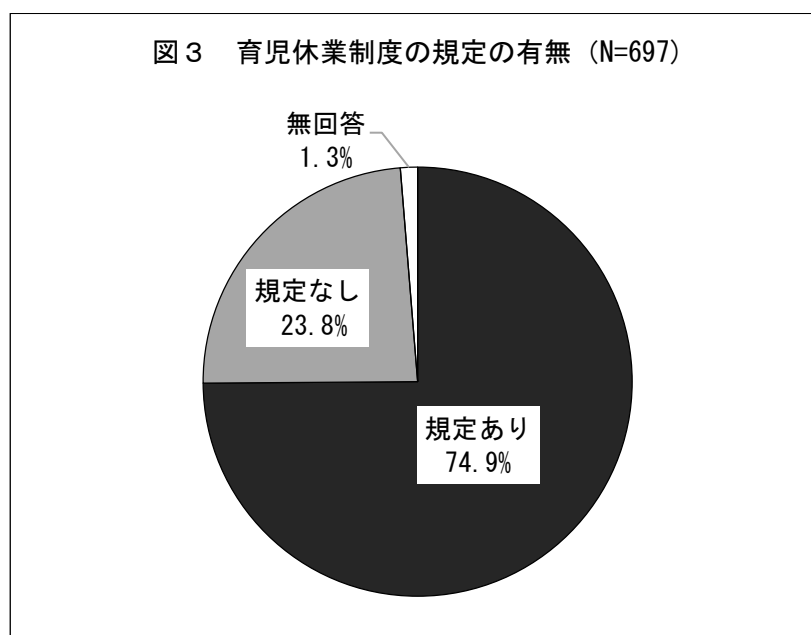
図2 従業員の仕事と家庭の両立についての意識【従業員規模別】（N=697）



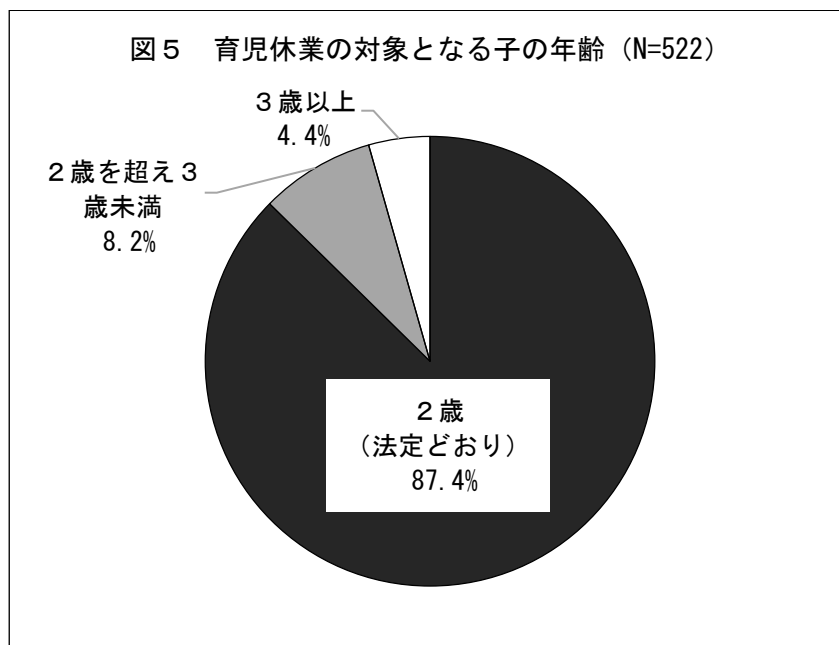
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

1 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

- ・育児休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 74.9%（令和5年度調査 76.0%）となっている（図3）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の事業所では 100%（令和5年度調査 100%）、100人以上では 97.1%（同 100%）、30人以上99人以下では 96.4%（同 94.2%）、10人以上29人以下では 81.2%（同 79.1%）、5人以上9人以下では 61.0%（同 65.7%）、5人未満では 52.5%（同 38.5%）となっており、従業員規模が大きいほど、規定整備が進んでいる（図4）。



- ・育児休業制度の「規定あり」と回答した 522 事業所に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「2歳（法定どおり）」と答えた事業所が 87.4%（令和5年度調査 88.0%）と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は 8.2%（同 8.4%）、「3歳以上」は 4.4%（同 3.6%）となっている（図5）。



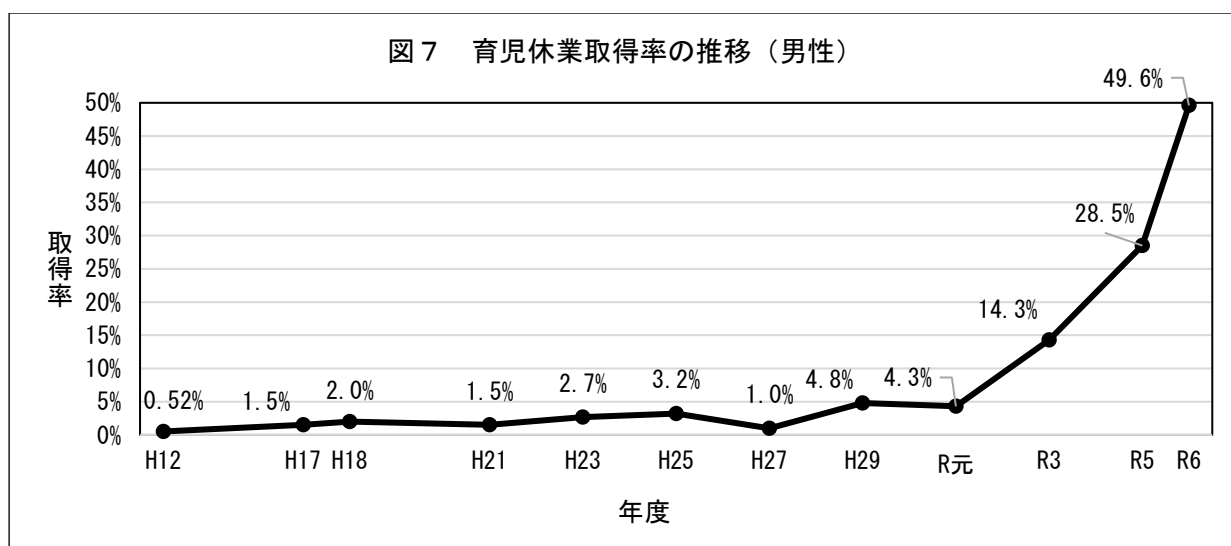
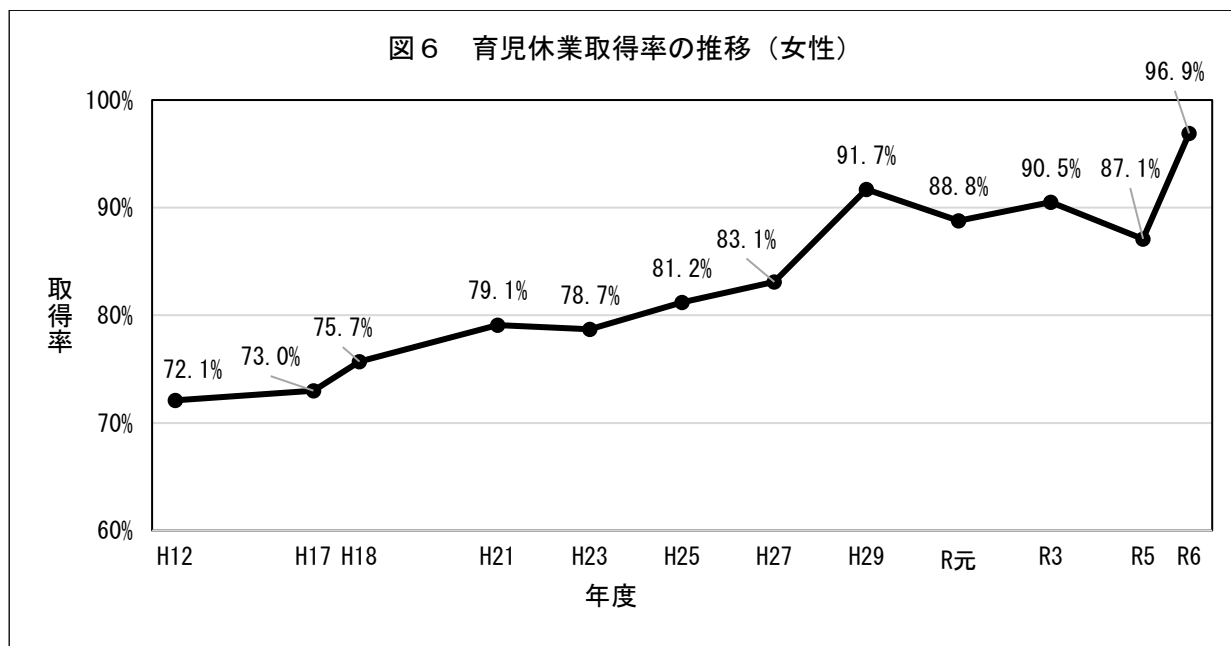
2 育児休業制度の利用状況（問3）

- ・育児休業取得率（令和4年10月1日から令和5年9月30日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち令和6年10月1日までの間に育児休業を開始した者の割合）は、女性が 96.9%（令和5年度調査 87.1%）、男性が 49.6%（同 28.5%）となっている（表1）。
- ・令和5年度調査と比較すると、女性は9.8ポイント増加、男性は21.1ポイント増加している（図6、7）。

表1 育児休業制度の利用状況

性 別	出産者	育休取得者	育休取得率
女 性	192 人	186 人	96.9%
男 性	242 人	120 人	49.6%
合 計	434 人	306 人	70.5%

※男性の出産者は、配偶者が出産した者

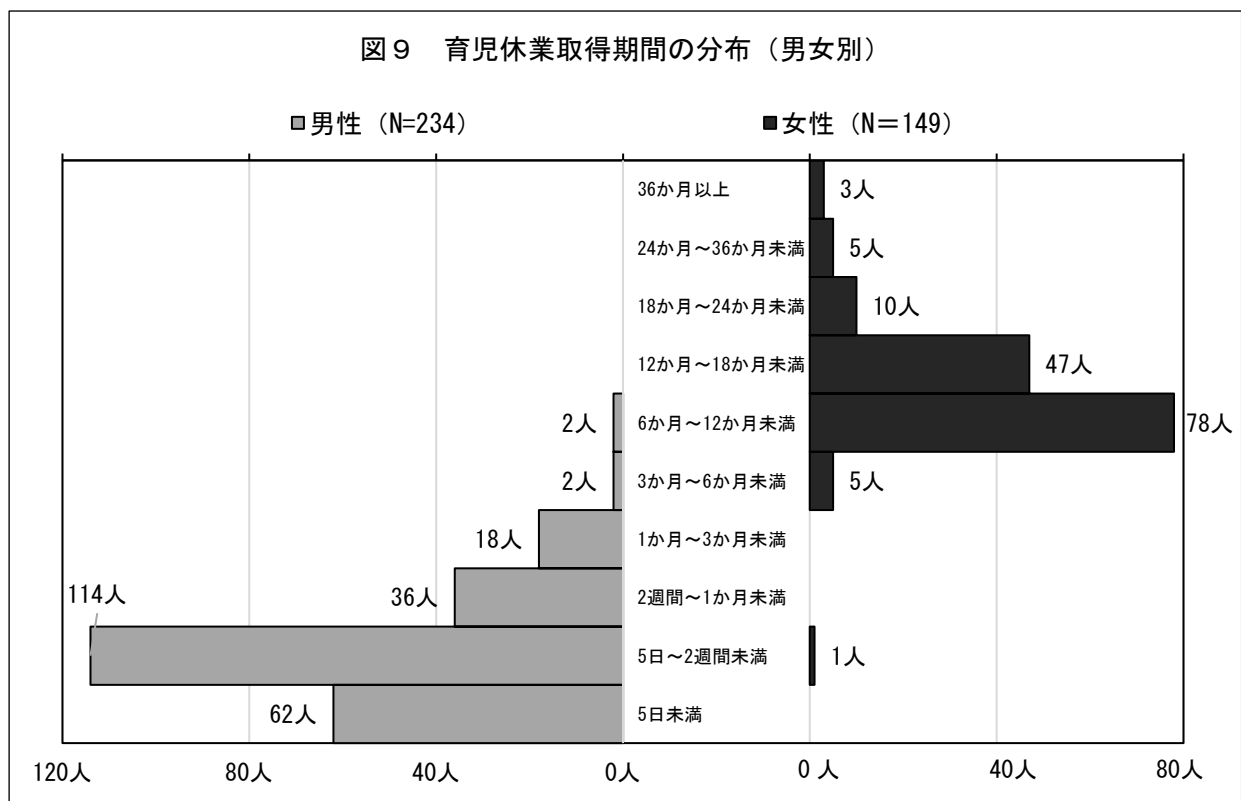
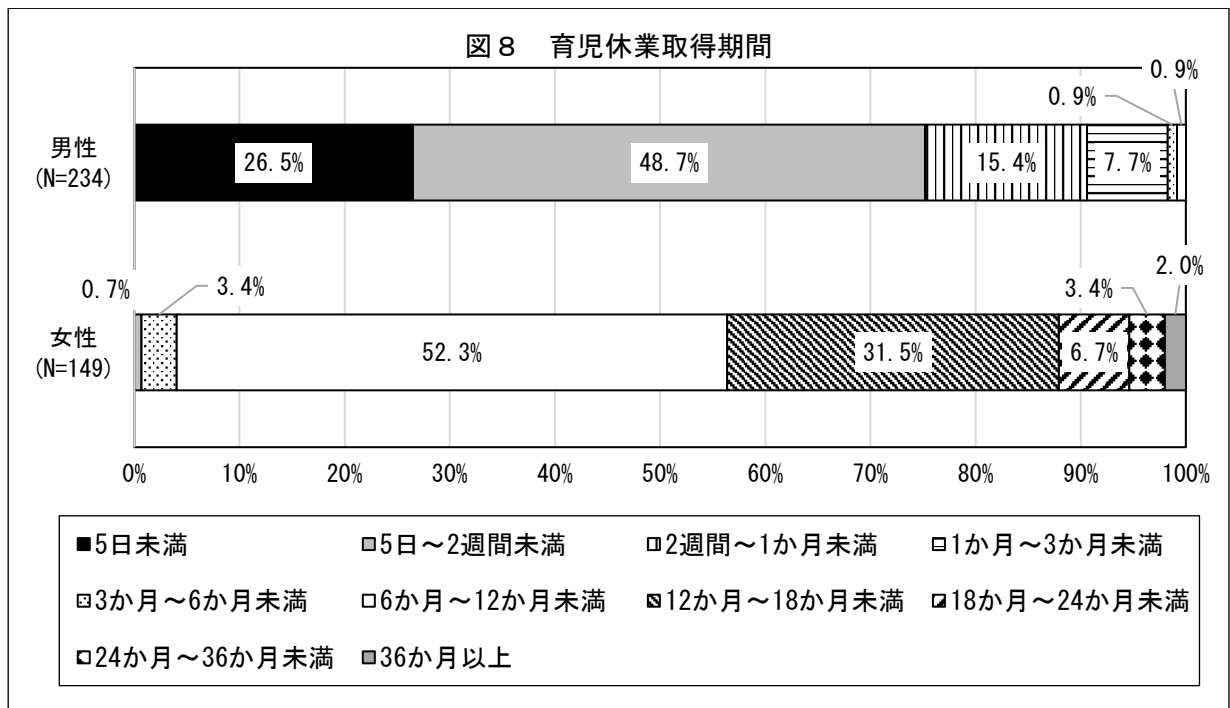


- ・ 育児休業後の復職状況

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は90.3%(令和5年度調査94.4%)、退職した女性は9.7%(同5.6%)であった。男性については、実際に復職した男性は97.9%(同98.6%)で、2.1%(同1.4%)が退職していた。

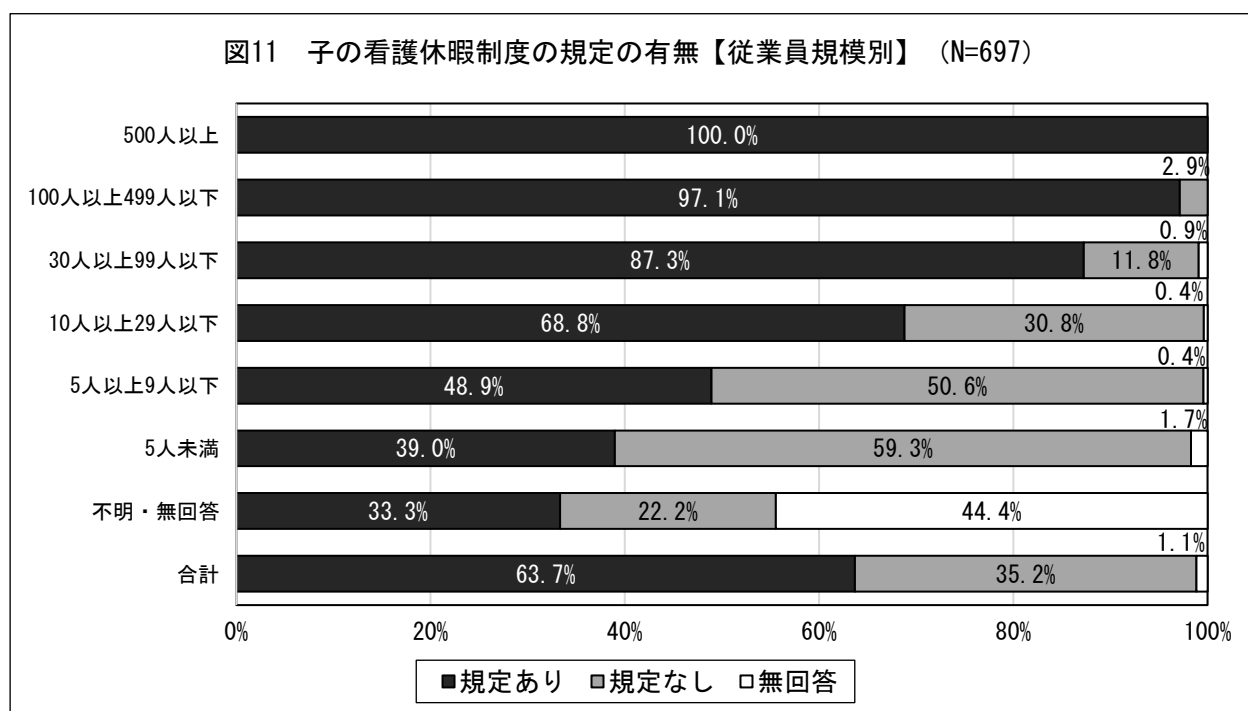
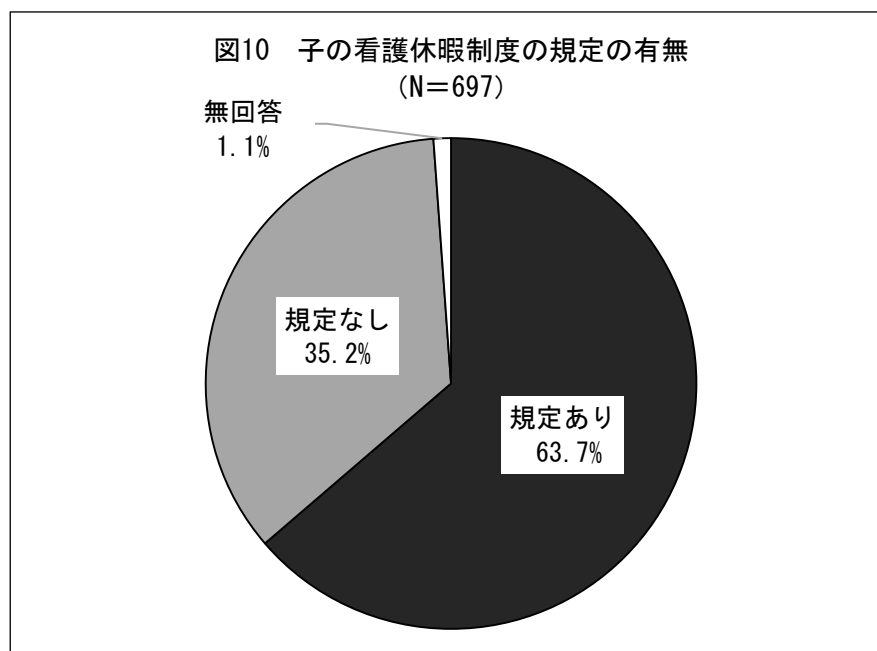
- ・ 育児休業の取得期間

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児休業から復職した者の育児休業期間は、女性は「6か月～12か月未満」が52.3%(令和5年度調査49.3%)で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が31.5%(同30.9%)となっている。男性は、「5日～2週間未満」が48.7%(同20.0%)で最も多く、次いで「5日未満」が26.5%(同27.1%)となっており、「2週間未満」の期間が占める割合が約75%となっている(図8、9)。

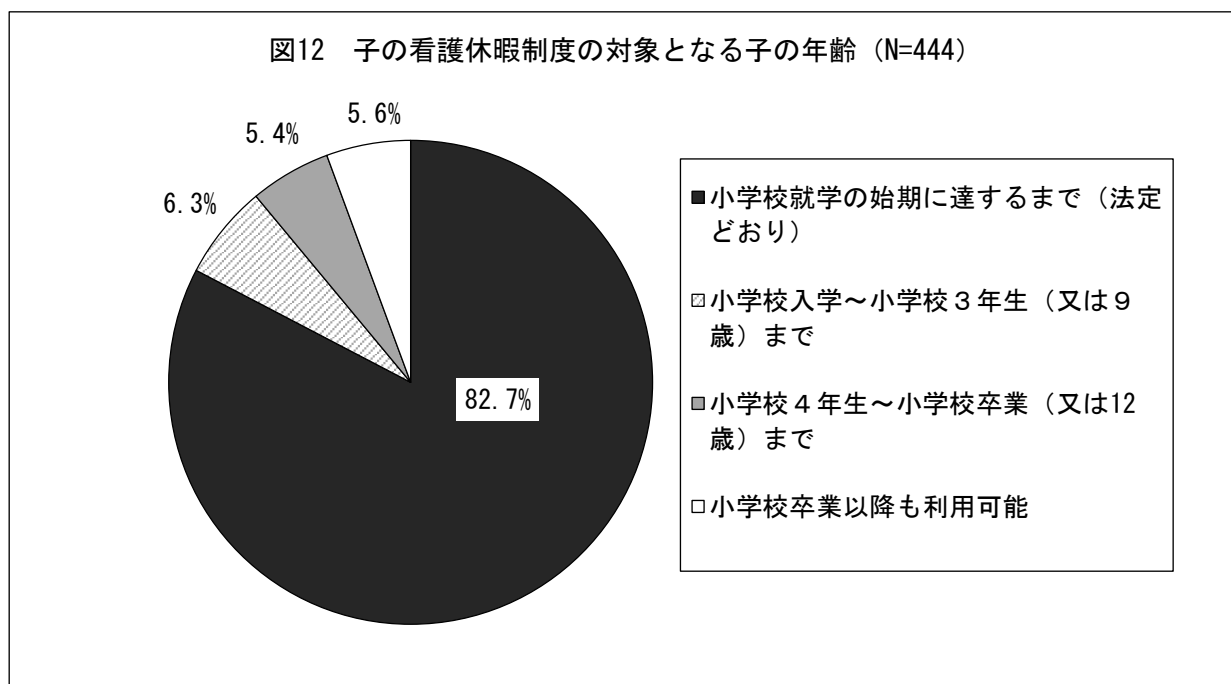


3 子の看護休暇制度の規定の有無、内容（問4）

- ・子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 63.7%（令和5年度調査 62.9%）となっている（図10）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所が 100%（同 100%）、100 人以上 499 人以下が 97.1%（同 89.3%）、30 人以上 99 人以下が 87.3%（同 82.5%）、10 人以上 29 人以下が 68.8%（同 68.1%）、5 人以上 9 人以下が 48.9%（同 48.7%）、5 人未満が 39.0%（同 25.6%）と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図11）。



- ・子の看護休暇制度の「規定あり」と回答した 444 事業所に対して、子が何歳になるまで看護休暇制度を利用することができるか質問したところ、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」と答えた事業所が 82.7%（令和 5 年度調査 81.0%）と大半であった（図 12）。



4 子の看護休暇制度の利用状況（問5）

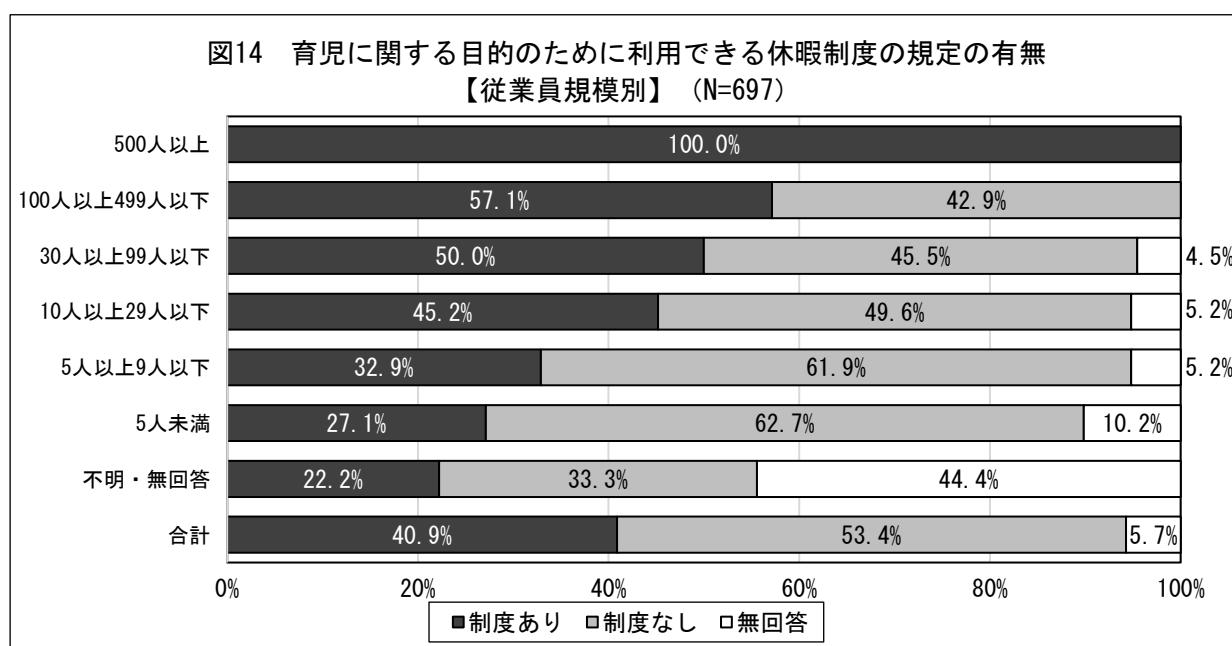
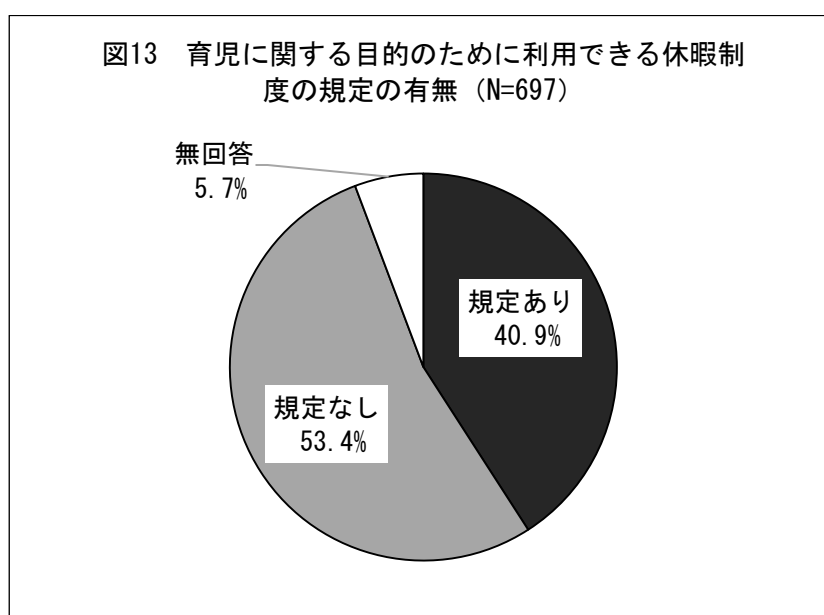
- ・令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は 87 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（263 か所）の 33.1%（令和 5 年度調査 29.9%）であった（表 2）。
- ・子の看護休暇を取得した者は 212 人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,576 人）の 13.5%（令和 5 年度調査 14.2%）であり、男女別では女性 25.8%（同 28.5%）、男性 6.6%（同 6.5%）であった（表 2）。

表 2 子の看護休暇制度の利用状況

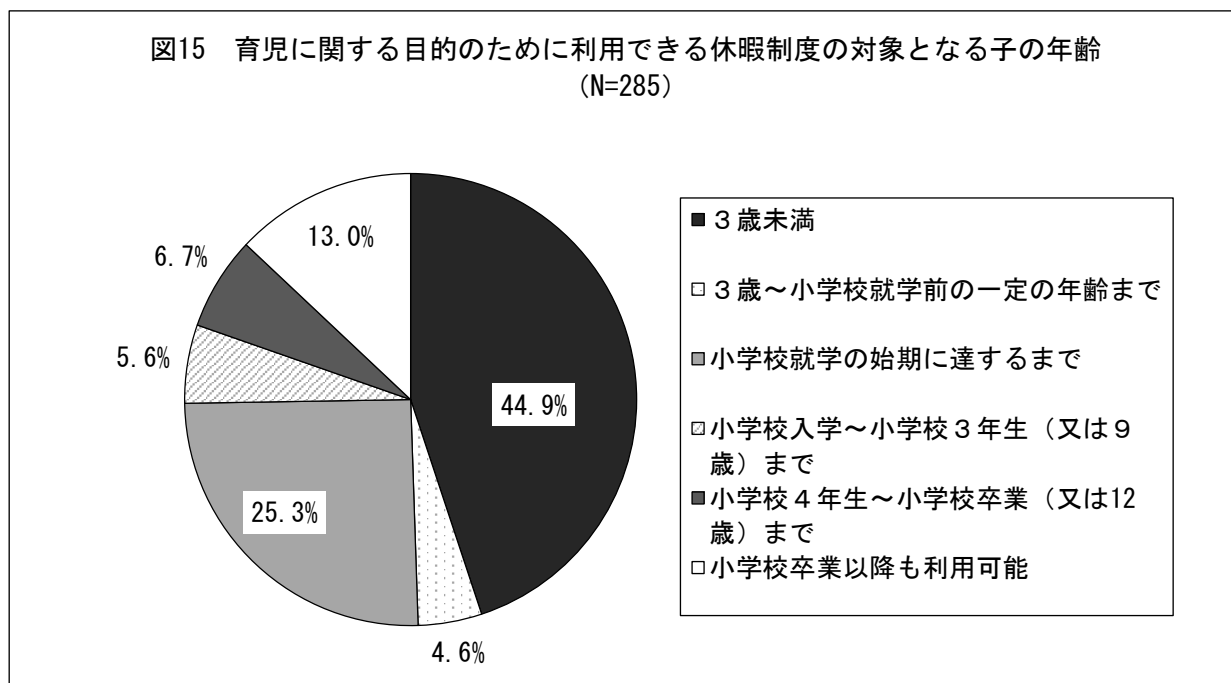
小学校就学前の子を持つ労働者のいる事業所	子の看護休暇の取得者がいた事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
263 か所	87 か所	33.1%	女性	562 人	145 人	25.8%
			男性	1,014 人	67 人	6.6%
			合計	1,576 人	212 人	13.5%

5 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無、内容（問6）

- ・配偶者の出産時や入園式、卒園式などの行事参加など、育児に関する目的のために利用できる休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 40.9%（令和5年度調査 47.2%）、「規定なし」と回答した事業所は 53.4%（同 50.9%）となっている（図13）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の企業が100%（令和5年度調査100%）、100人以上499人以下で57.1%（同60.7%）、30人以上99人以下では50.0%（同58.3%）、10人以上29人以下では45.2%（同50.4%）、5人以上9人以下では32.9%（同38.3%）、5人未満では27.1%（同28.2%）となっており、従業員規模が大きいほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる（図14）。



- ・育児に関する目的のために利用できる休暇制度の「規定あり」と回答した 285 事業所に対して、子が何歳になるまで休暇制度を利用することができるか質問したところ、「3歳未満」と答えた事業所が 44.9% (令和 5 年度調査 38.3%) と最も多く、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 25.3% (同 35.5%) となっている。また、小学校入学以降も利用可能である事業所は 25.3% (同 21.4%) となっている (図 15)。



6 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況（問7）

- ・標記の休暇の取得率（令和 6 年 3 月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が 24.7% (令和 5 年度調査 29.1%)、男性が 16.7% (同 10.0%) となっている（表 3）。

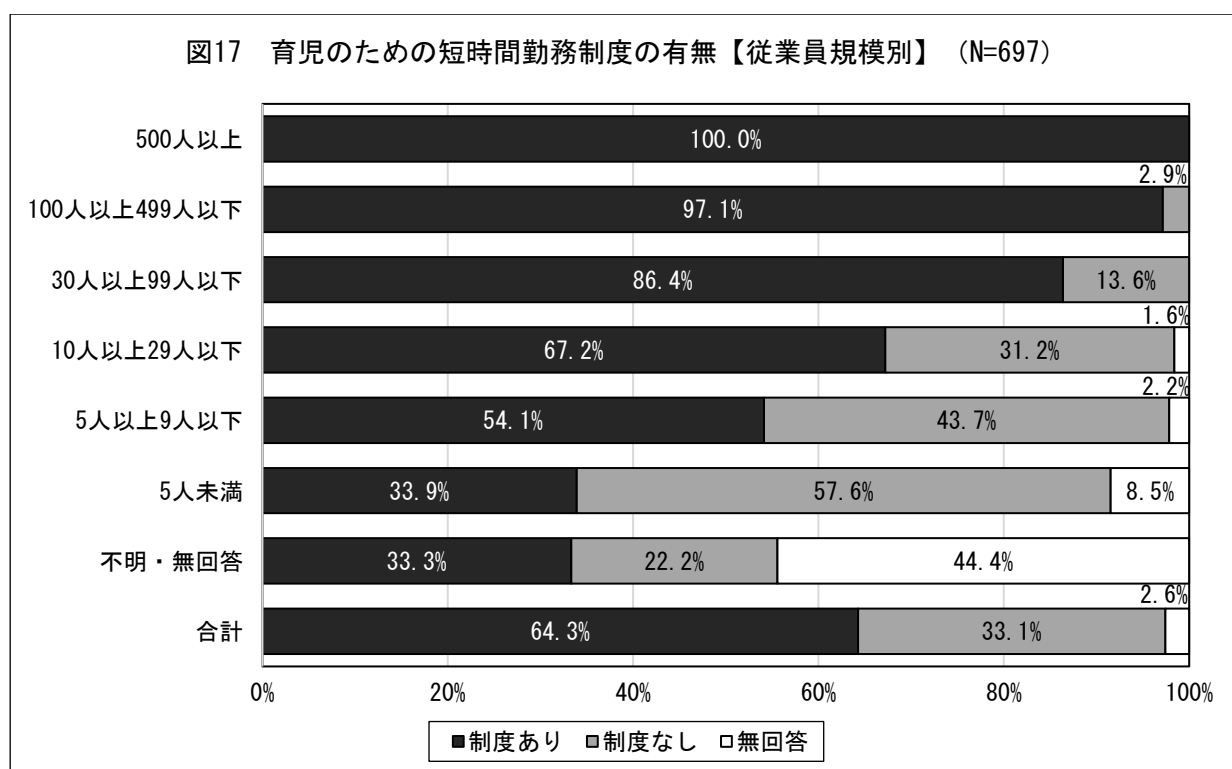
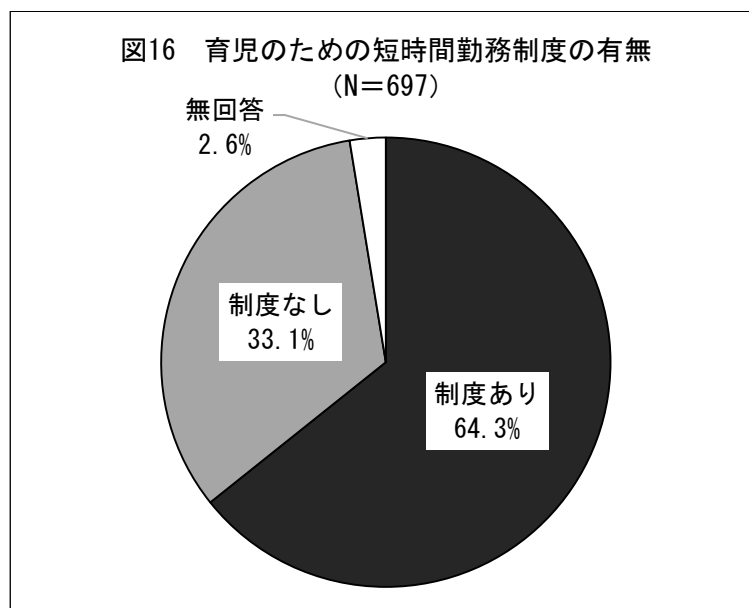
表 3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

性 別	小学校就学前の子を持つ労働者	休暇利用者	休暇利用率
女 性	328 人	81 人	24.7%
男 性	812 人	136 人	16.7%
合 計	1,140 人	217 人	19.0%

7 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容（問8）

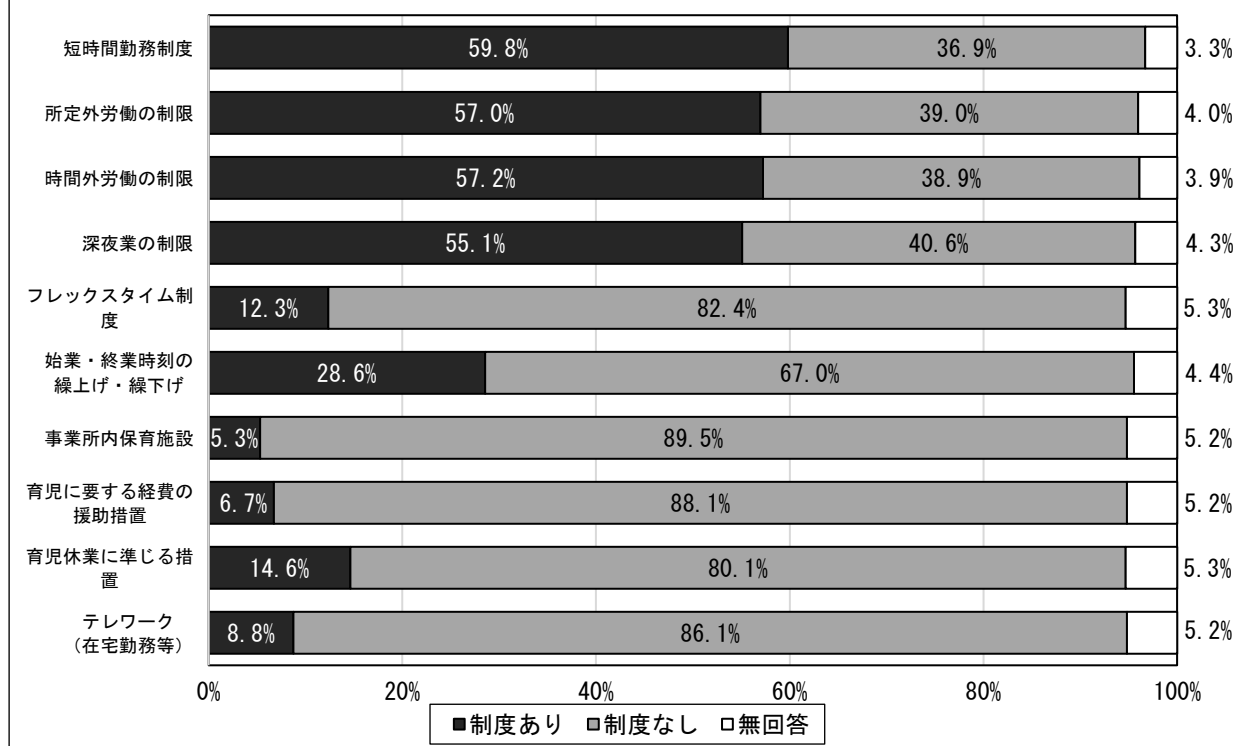
- ・育児を理由に利用できる短時間勤務制度等を設けている事業所の割合は 64.3% (令和 5 年度調査 68.4%) となっている（図 16）。
- ・従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所は 100% (令和 5 年度調査 100%)、100 人以上 499 人以下は 97.1% (同 92.9%)、30 人以上 99 人以下は 86.4%

(同 86.7%)、10 人以上 29 人以下は 67.2%(同 71.3%)、5 人以上 9 人以下は 54.1%(同 57.4%)、5 人未満は 33.9%(同 35.9%)で、従業員規模が大きい事業所ほど、育児のための支援制度の整備が進んでいる (図 17)。



- ・育児のために利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が高い順に「短時間勤務制度」59.8%(令和5年度調査 65.1%)、次いで「時間外労働の制限」57.2%(同 57.5%)、「所定外労働の制限」57.0%(同 58.5%)などとなっている (図 18)。

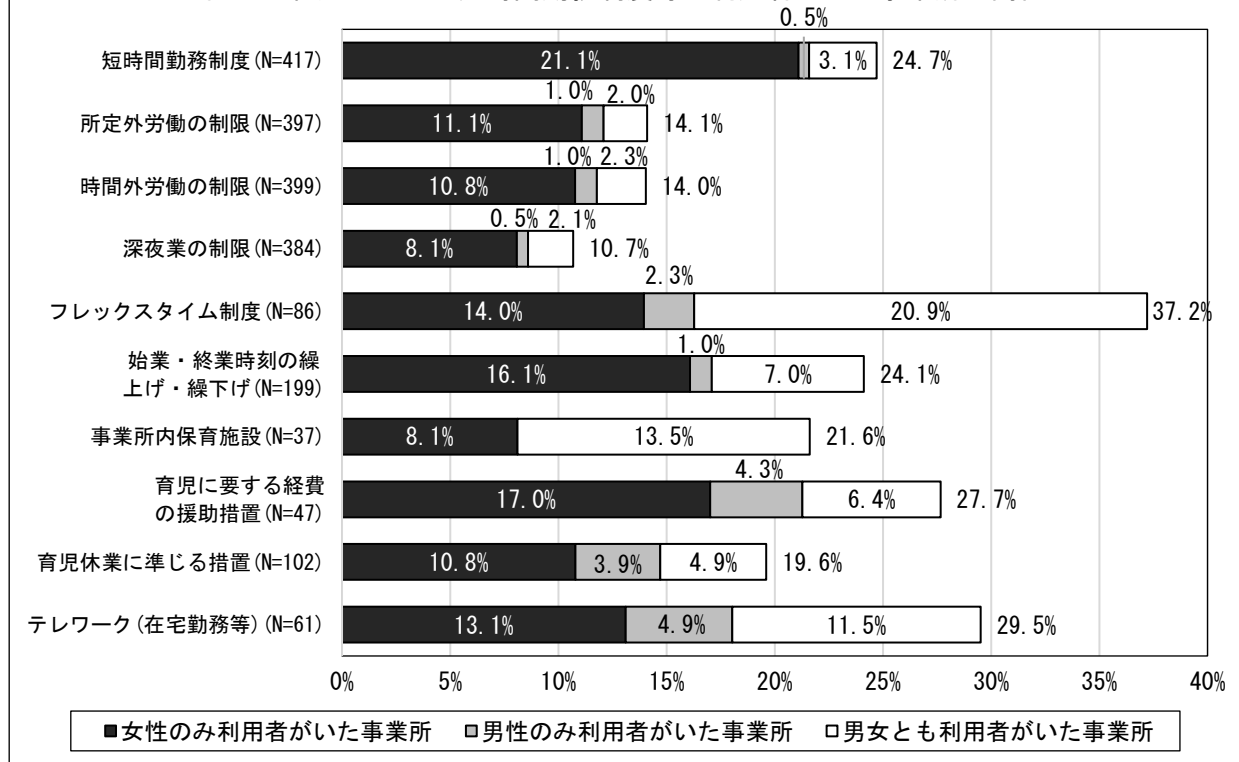
図18 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】（N=697）



8 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問9）

- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、高いものから順に、「フレックスタイム制度」37.2%（令和5年度調査 23.5%）、「テレワーク（在宅勤務等）」29.5%（同 24.1%）、「育児に要する経費の援助措置」27.7%（同 29.7%）などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られる（図19）。

図19 育児のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



9 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無（問 10）

- ・出産・育児により退職した労働者の再雇用制度について、「規定あり」と回答した事業所は 24.1% (令和 5 年度調査 19.1%) となっている（図 20）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所が 66.7% (令和 5 年度調査 50.0%)、100 人以上 499 人以下が 25.7% (同 14.3%)、30 人以上 99 人以下が 21.8% (同 20.8%)、10 人以上 29 人以下が 26.8% (同 20.6%)、5 人以上 9 人以下が 22.5% (同 17.8%)、5 人未満が 20.3% (同 10.3%) と、従業員規模による明確な差は見られなかった（図 21）。

図20 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無 (N=697)

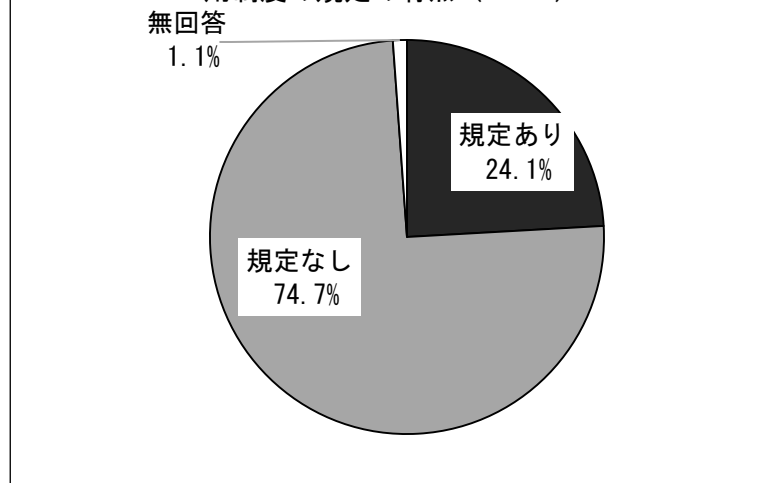
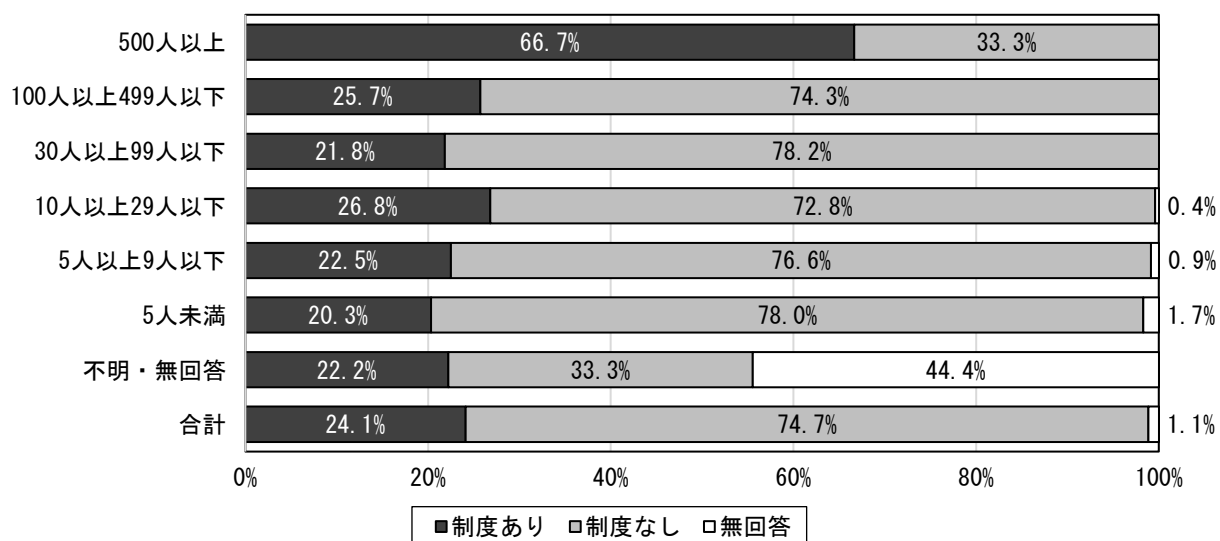


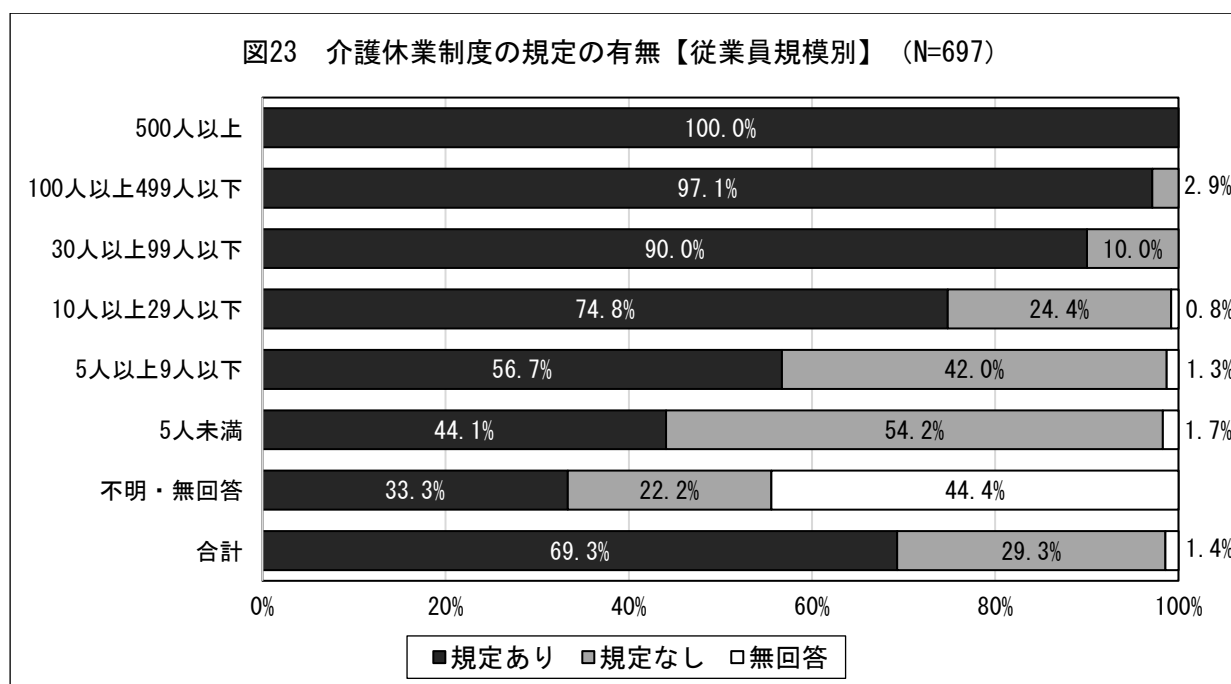
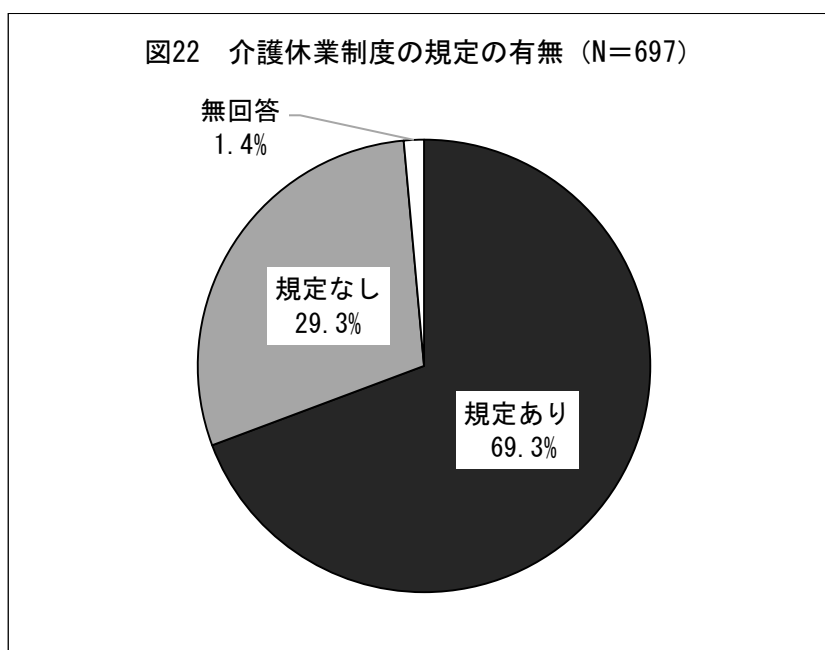
図21 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=697)



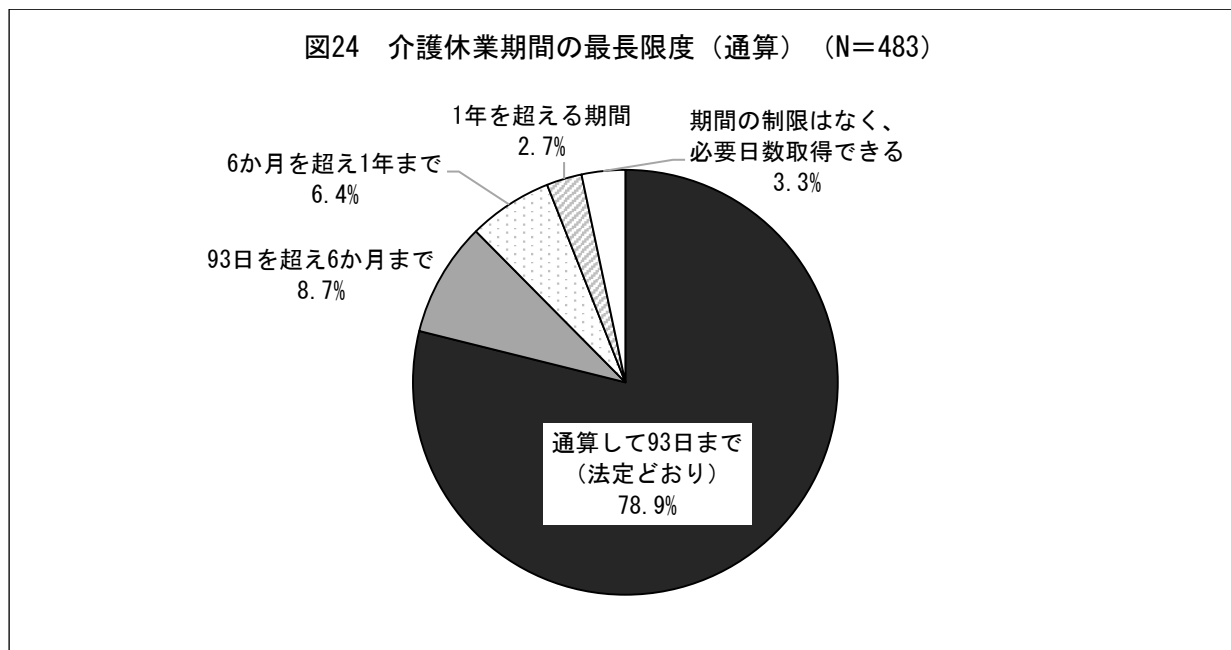
Ⅳ 仕事と介護の両立支援に関する事項

1 介護休業制度の規定の有無、内容（問 11）

- ・介護休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 69.3%（令和 5 年度調査 70.0%）となっている（図 22）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所が 100%（令和 5 年度調査 100%）、100 人以上 499 人以下が 97.1%（同 100%）、30 人以上 99 人以下が 90.0%（同 90.0%）、10 人以上 29 人以下が 74.8%（同 75.2%）、5 人以上 9 人以下が 56.7%（同 55.2%）、5 人未満が 44.1%（同 33.3%）となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図 23）。

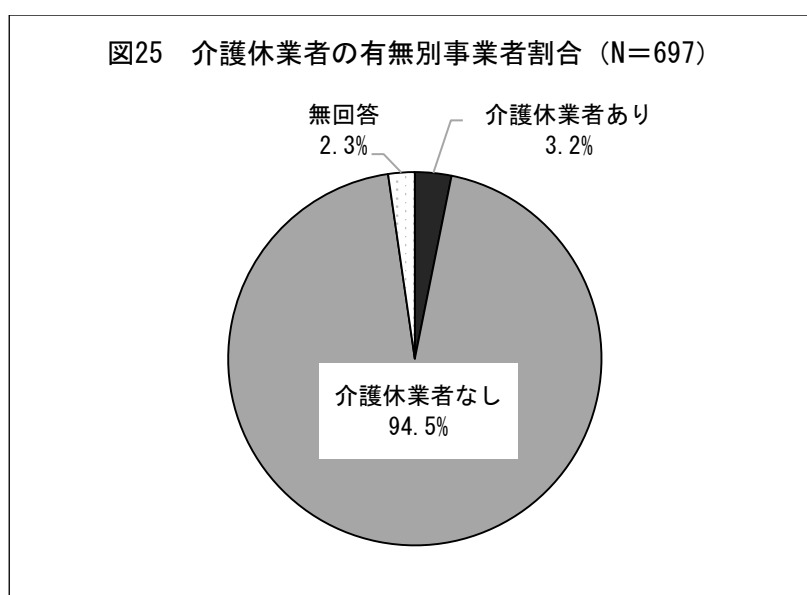


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（483 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 78.9%（令和 5 年度調査 78.0%）で最も多くなっている（図 24）。



2 介護休業制度の利用状況（問 12）

- ・令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は 22 か所で、全事業所（697 か所）の 3.2%（令和 5 年度調査 3.0%）であった（図 25）。



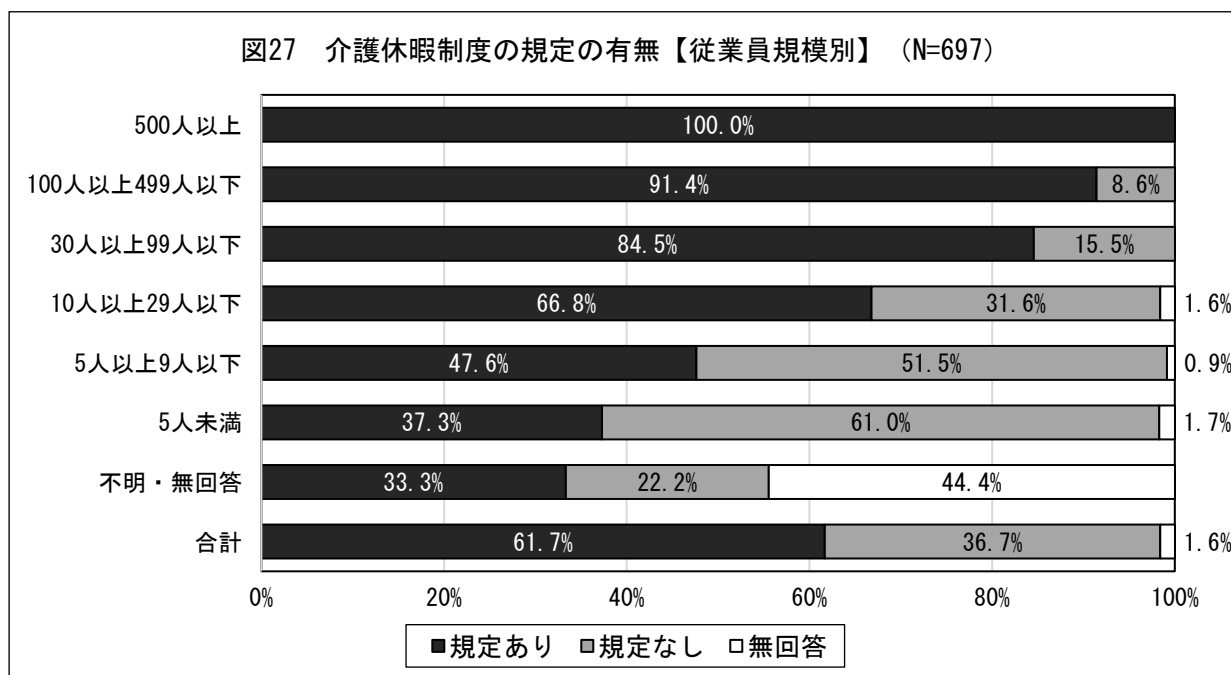
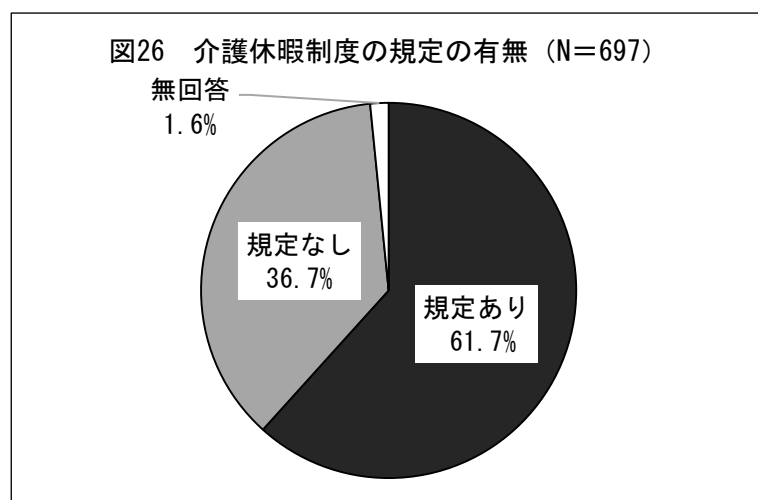
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.33%（令和 5 年度調査 0.19%）、男性 0.20%（同 0.14%）、全体 0.26%（同 0.16%）であった（表 4）。

表 4 介護休業制度の利用状況

性 別	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率
女 性	9,631 人	32 人	0.33%
男 性	12,229 人	25 人	0.20%
合 計	21,860 人	57 人	0.26%

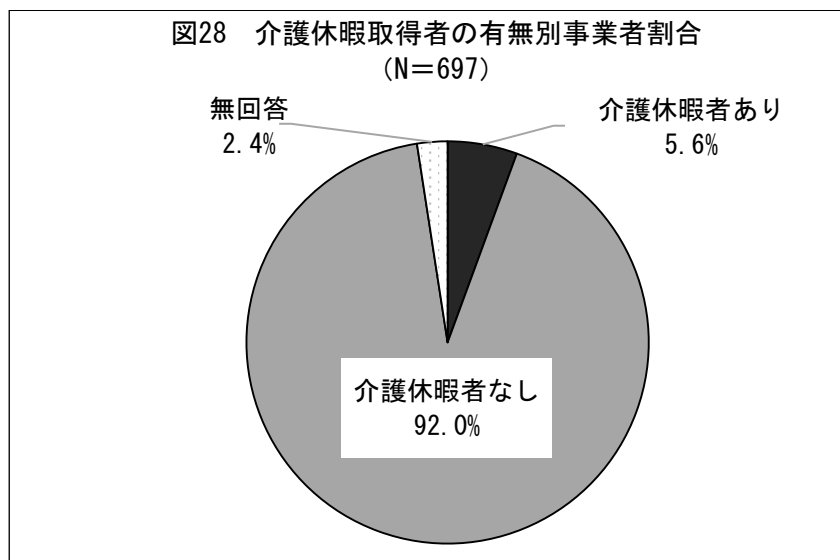
3 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 61.7%（令和 5 年度調査 64.0%）となっている（図 26）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%（令和 5 年度調査 100%）、100 人以上 499 人以下も 91.4%（同 100%）、30 人以上 99 人以下が 84.5%（同 81.7%）、10 人以上 29 人以下が 66.8%（同 70.6%）、5 人以上 9 人以下が 47.6%（同 48.3%）、5 人未満が 37.3%（同 25.6%）となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図 27）。



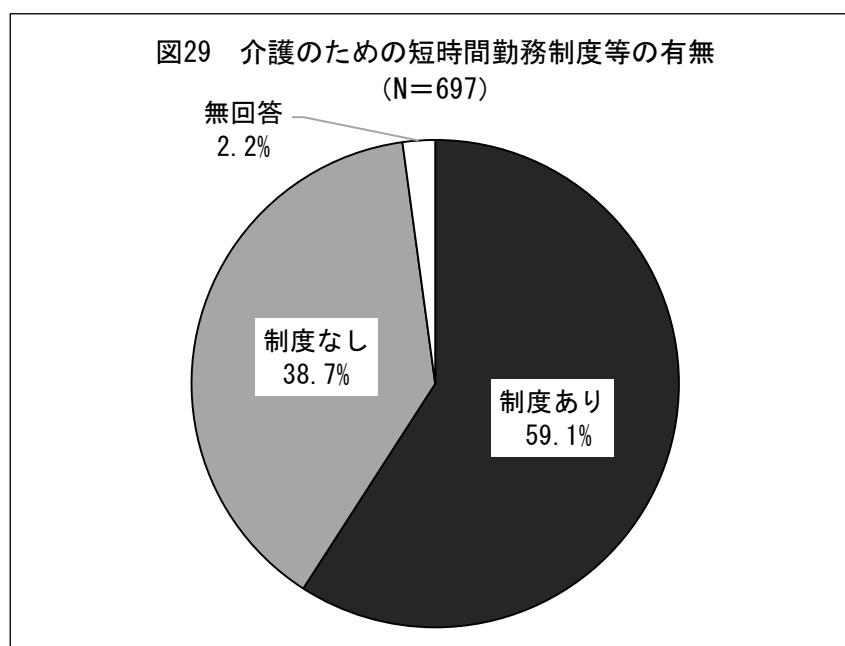
4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

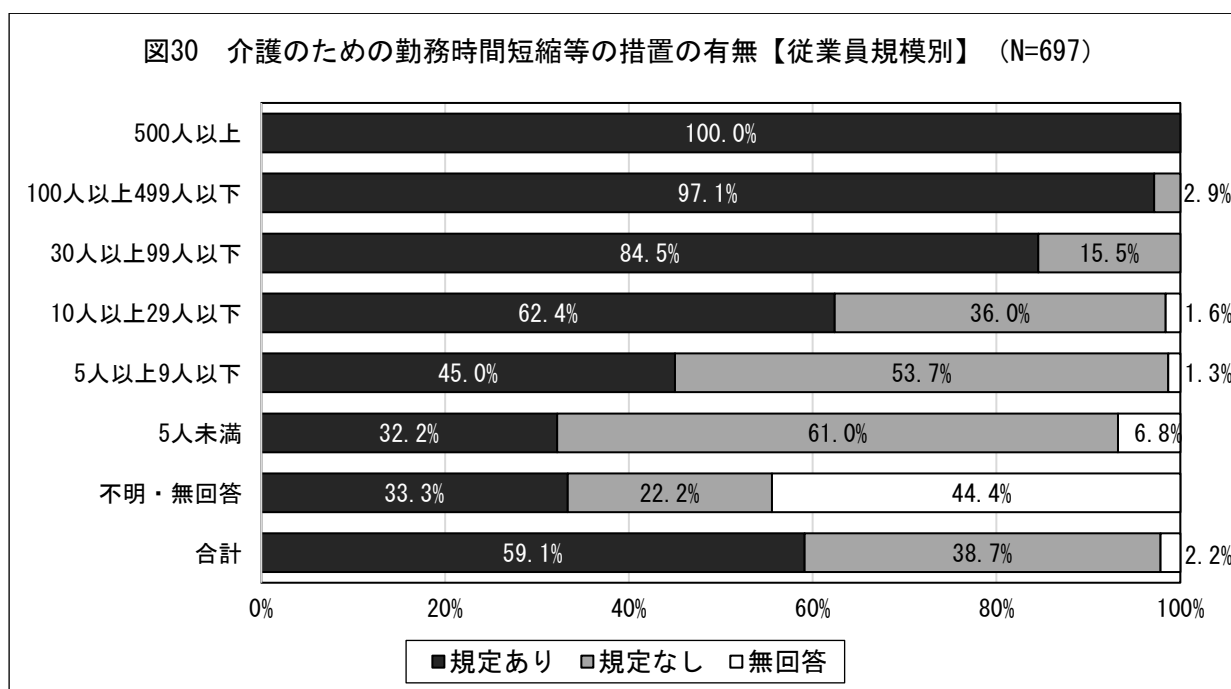
- 令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までの間に介護休暇の利用があった事業所は 39 か所で、全事業所（697 か所）の 5.6%（令和 5 年度調査 6.4%）であった（図 28）。



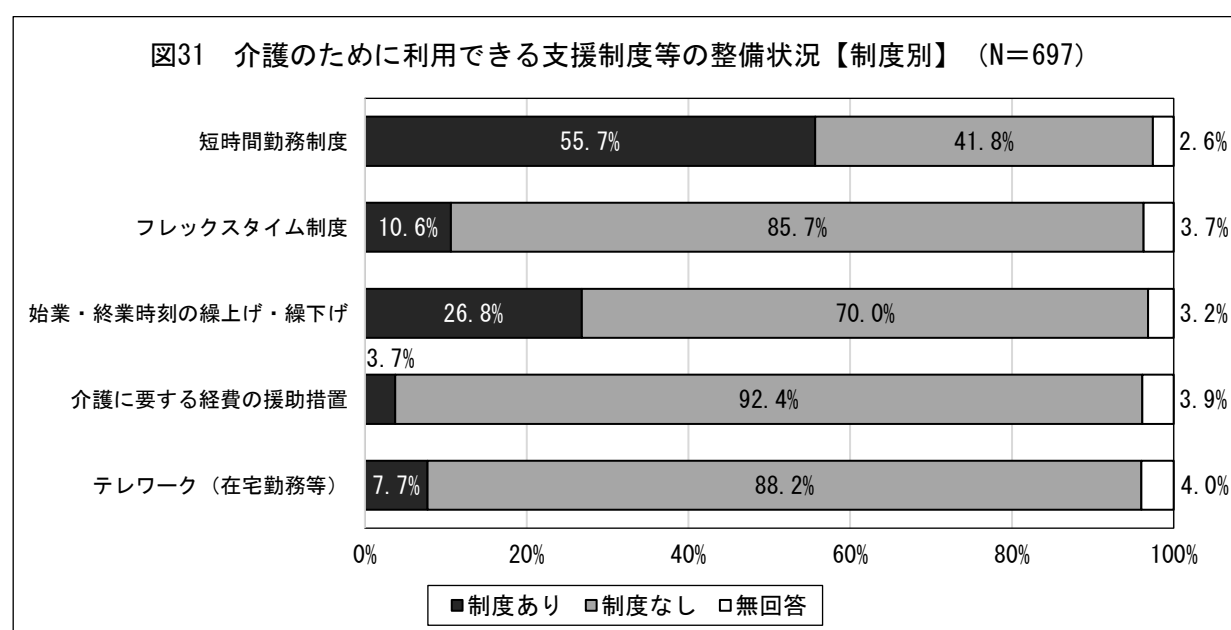
5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

- 介護を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は 59.1%（令和 5 年度調査 60.9%）となっている（図 29）。
- 従業員規模別にみると、500 人以上の事業所は 100%（令和 5 年度調査 100%）、100 人以上 499 人以下は 97.1%（同 92.9%）、30 人以上 99 人以下は 84.5%（同 82.5%）、10 人以上 29 人以下は 62.4%（同 65.2%）、5 人以上 9 人以下は 45.0%（同 45.2%）、5 人未満は 32.2%（同 28.2%）と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図 30）。





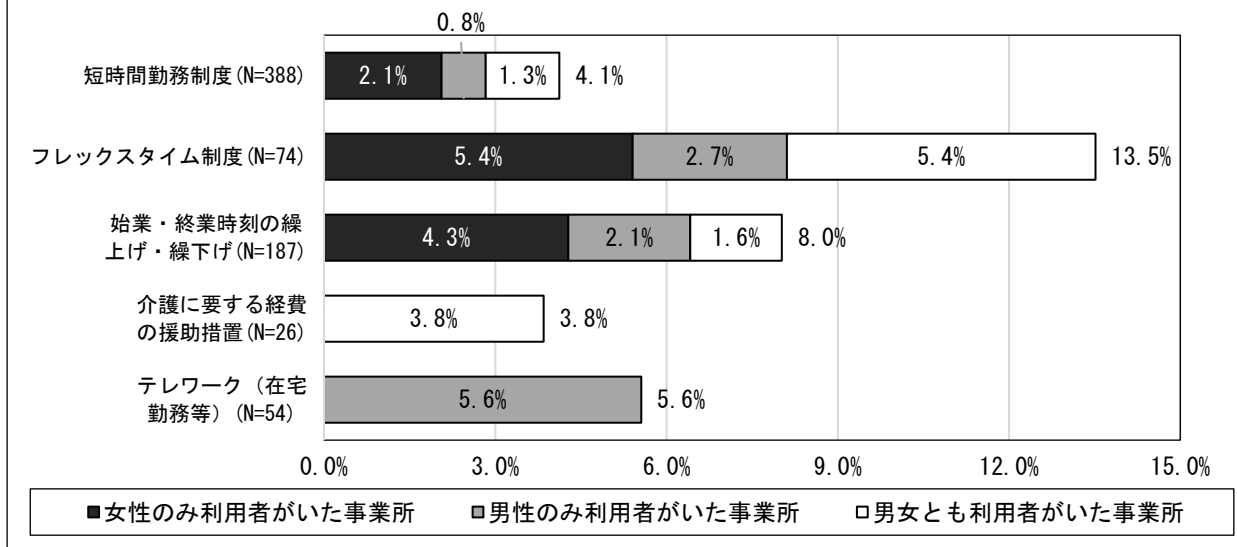
- ・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が高い順に「短時間勤務制度」55.7%(令和5年度調査 56.5%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」26.8%(同 25.0%)、「フレックスタイム制度」10.6%(同 10.5%)の順となっている(図31)。



6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況(問16)

- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、高いものから順に、「フレックスタイム制度」が13.5%(令和5年度調査 8.1%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が8.0%(同 4.5%)などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、「短時間勤務制度」及び、「フレックスタイム制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において、女性の利用者がいた事業所の割合が多くなっている(図32)。

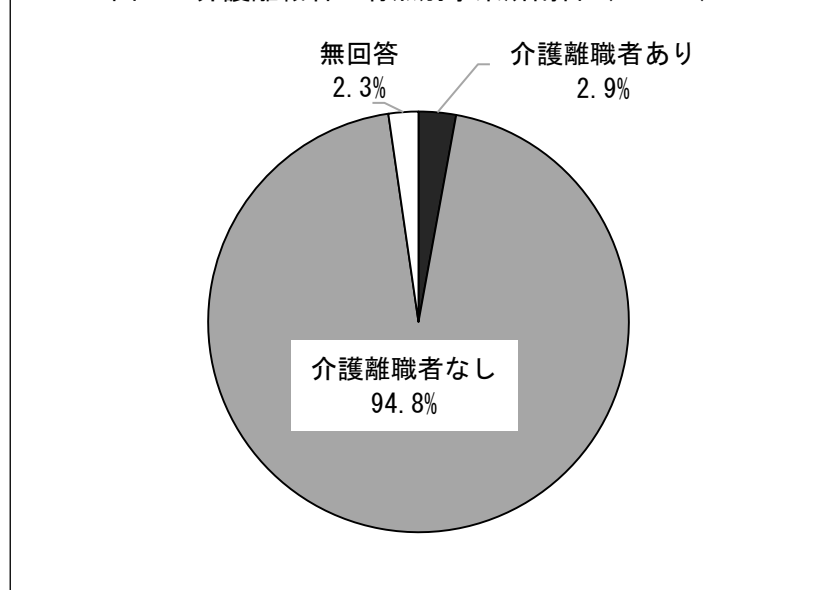
図32 介護のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



7 介護を理由とした離職の状況（問 17）

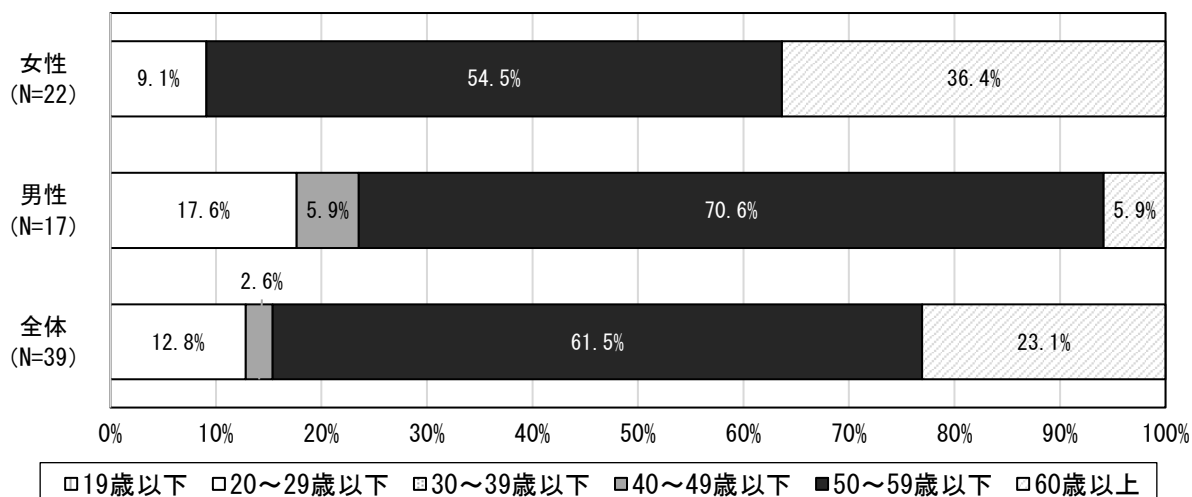
- 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は20か所で、全事業所（697か所）に占める割合は2.9%（令和5年度調査2.8%）であった（図33）。

図33 介護離職者の有無別事業所割合（N=697）



- 介護を理由とする離職者の離職時点の年齢は、女性は「50～59歳」が54.5%（令和5年度調査36.8%）で最も多く、次いで「60歳以上」の36.4%（同31.6%）であった。男性は「50～59歳」が70.6%（同54.5%）が最も多く、次いで「20～29歳」の17.6%（同9.1%）となっている。全体では「50～59歳」の61.5%（同43.3%）が最も多かった（図34）。

図34 介護を理由とする離職者の年齢



8 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無（問 18）

- ・介護により退職した労働者の再雇用制度について、「規定あり」と回答した事業所は19.4%（令和5年度調査15.2%）となっている（図35）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が66.7%（令和5年度調査75.0%）、100人以上499人以下が22.9%（同14.3%）、30人以上99人以下が20.9%（同15.0%）、10人以上29人以下が22.0%（同17.7%）、5人以上9人以下が15.6%（同13.0%）、5人未満が16.9%（同5.1%）と、従業員規模による明確な差は見られなかった（図36）。

図35 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無（N=697）

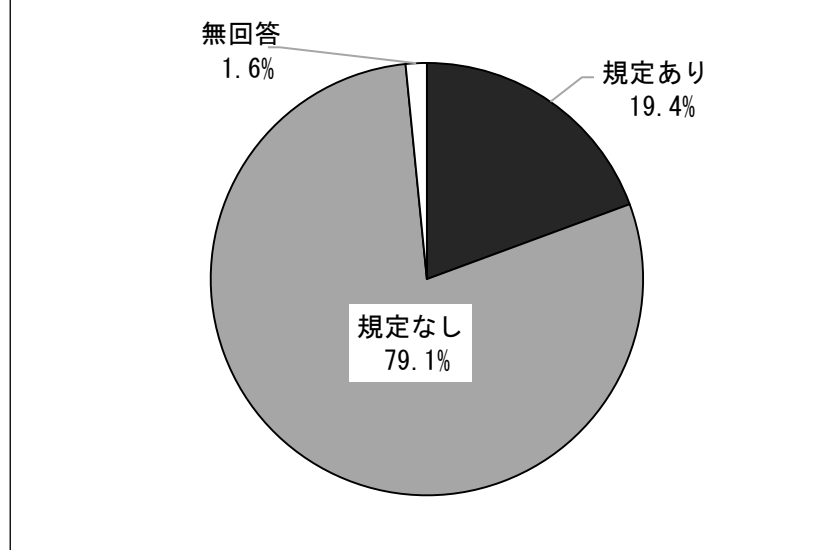
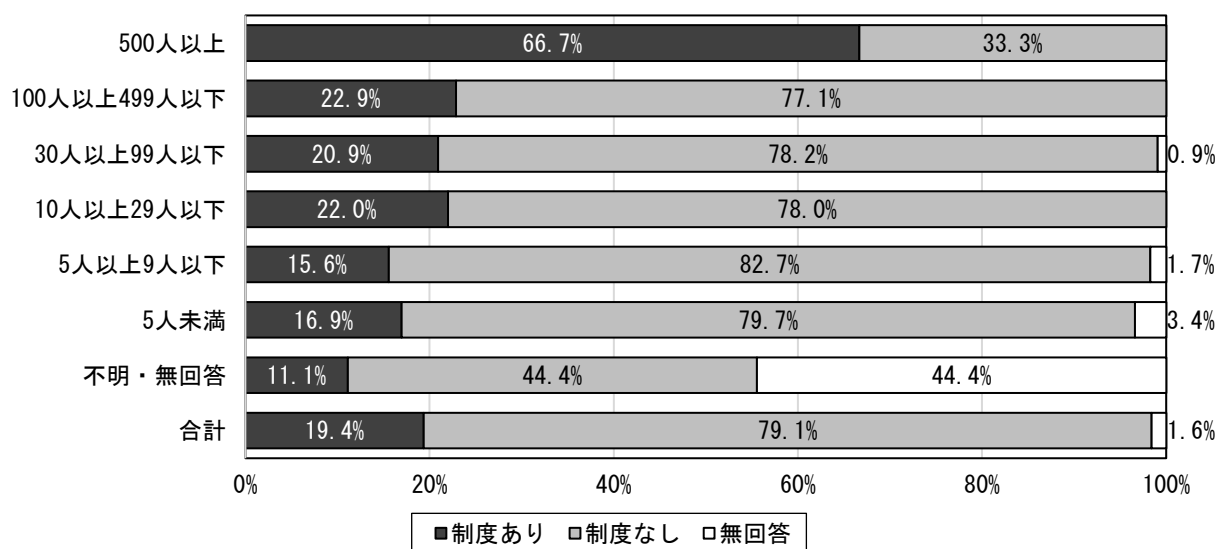


図36 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=697)

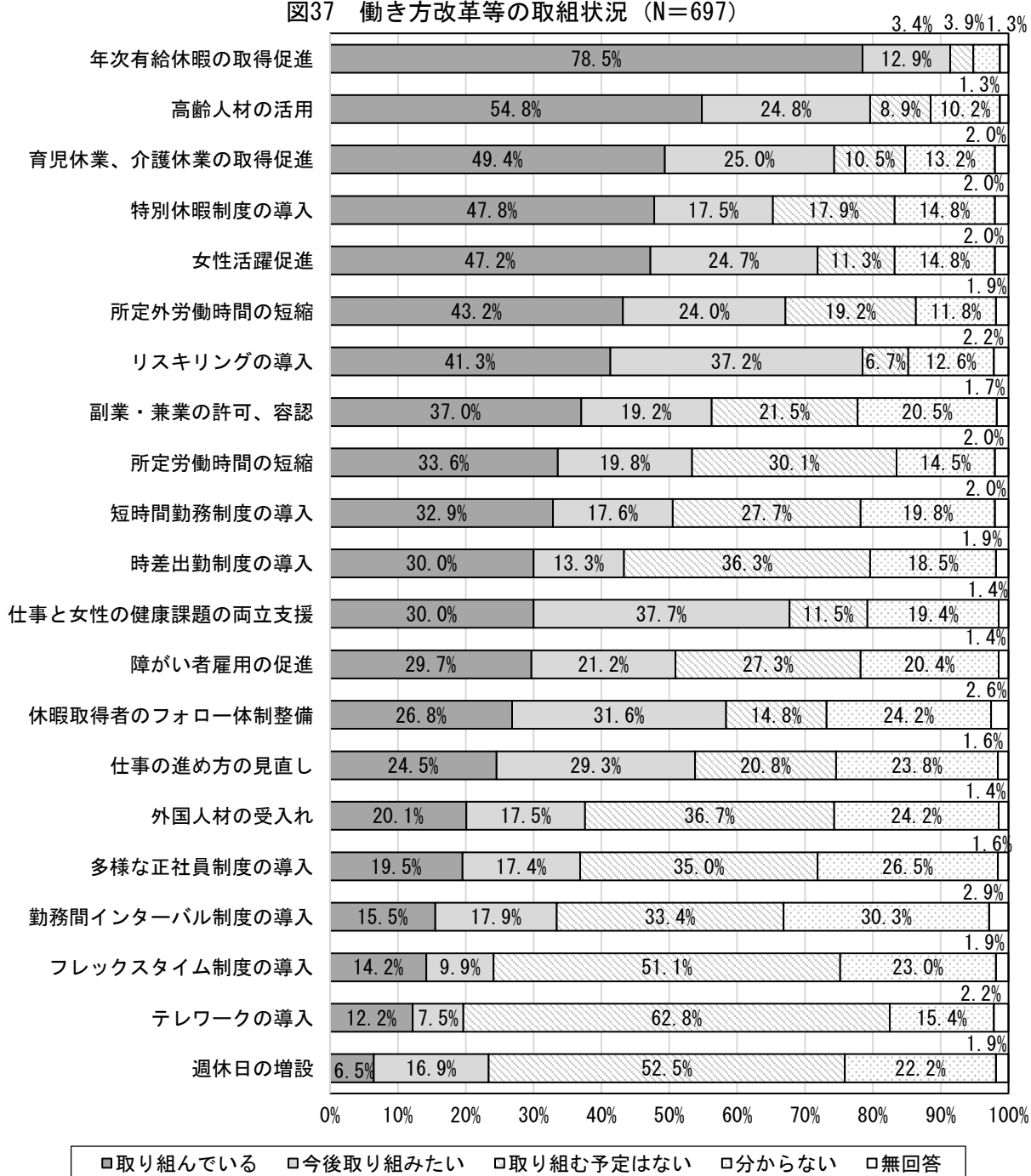


V 働き方改革等に関する事項

1 働き方改革等の取組状況（問 19）

- ・働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の 78.5%（令和 5 年度調査 78.5%）で、以下「高齢人材の活用」54.8%（同 45.5%）、「育児休業、介護休業の取得促進」49.4%（同 45.1%）、「特別休暇制度の導入」47.8%（同 46.1%）などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「仕事と女性のライフステージごとの健康課題の両立支援」37.7%（新規調査項目）が最も多く、以下「リスクリングの導入」37.2%（新規調査項目）、「休暇取得者のフォロー体制整備」31.6%（令和 5 年度調査 31.0%）などとなっている（図 37）。

図37 働き方改革等の取組状況 (N=697)



- ・各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を前回調査時と比較すると、伸び幅が最も多かった内容は、以下「高齢人材の活用」の+9.3 ポイントで、「副業・兼業の許可、容認」と「仕事の進め方の見直し」+6.6 ポイントなどとなっている（表5）。

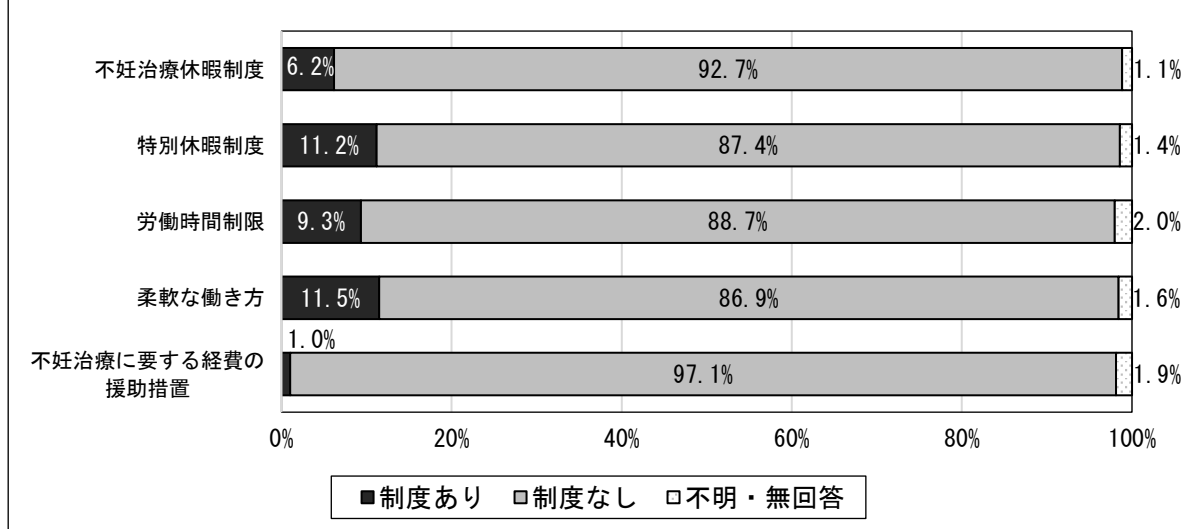
表5 働き方改革に「取り組んでいる」割合の前回調査時との比較、増減

取組内容	令和6年度	令和5年度	増減
年次有給休暇の取得促進	78.5%	78.5%	－
高齢人材の活用	54.8%	45.5%	+9.3ポイント
育児休業、介護休業の取得促進	49.4%	45.1%	+4.3ポイント
特別休暇制度の導入	47.8%	46.1%	+1.7ポイント
女性活躍促進	47.2%	43.8%	+3.4ポイント
所定外労働時間の短縮	43.2%	42.1%	+1.1ポイント
リスクリングの導入	41.3%	－	－
副業・兼業の許可、容認	37.0%	30.4%	+6.6ポイント
所定労働時間の短縮	33.6%	32.3%	+1.3ポイント
短時間勤務制度の導入	32.9%	30.9%	+2.0ポイント
時差出勤制度の導入	30.0%	25.2%	+4.8ポイント
仕事と女性のライフステージごとの健康課題の両立支援	30.0%	－	－
障がい者雇用の促進	29.7%	26.0%	+3.7ポイント
休暇取得者のフォロー体制整備	26.8%	28.7%	△1.9ポイント
仕事の進め方の見直し	24.5%	17.9%	+6.6ポイント
外国人材の受入れ	20.1%	16.6%	+3.5ポイント
多様な正社員制度の導入	19.5%	16.1%	+3.4ポイント
勤務間インターバル制度の導入	15.5%	14.2%	+1.3ポイント
フレックスタイム制度の導入	14.2%	11.1%	+3.1ポイント
テレワークの導入	12.2%	12.1%	+0.1ポイント
週休日の増設	6.5%	4.1%	+2.4ポイント

2 不妊治療と仕事との両立支援制度の規定の整備状況【新規調査項目】（問20）

- ・不妊治療と仕事との両立支援の「制度あり」と回答した事業所の割合は、「不妊治療休暇制度」が6.2%、「特別休暇制度」が11.2%、「労働時間制限」が9.3%、「柔軟な働き方」が11.5%、「不妊治療に要する経費の援助措置」が1.0%であった（図38）。

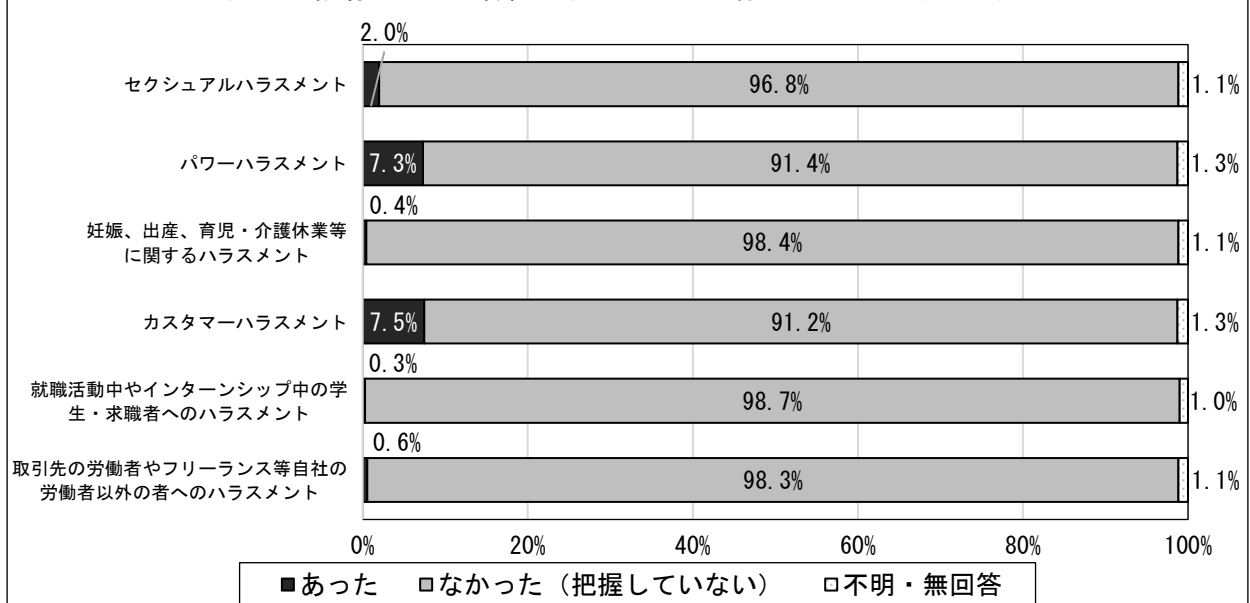
図38 不妊治療と仕事との両立支援制度の規定の整備状況（N=697）



3 職場における各種ハラスメントの有無について【新規調査項目】（問 21①）

- ・職場におけるハラスメントが「あった」と回答した事業所の割合が高い順に、「カスタマーハラスメント」7.5%、「パワーハラスメント」7.3%、「セクシュアルハラスメント」2.0%、「取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント」0.6%、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」0.4%、「就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント」0.3%となっている（図 39）。

図39 職場における各種ハラスメントの有無について（N=697）



4 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況（問 21②）

- ・職場におけるハラスメントの防止に向けた取組について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が高い順に、「パワーハラスメント」64.4%（令和5年度調査69.0%）、「セクシュアルハラスメント」62.1%（同 69.1%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」55.2%（同 65.0%）、「カスタマーハラス

メント」38.7%（新規調査項目）、「取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント」34.9%（新規調査項目）、「就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント」34.1%（新規調査項目）となっている。また、従業員規模の大きな事業所ほど「取り組んでいる」割合が高い傾向がある（図40、41）。

図40 各種ハラスメントの防止に向けた取組状況（N=697）

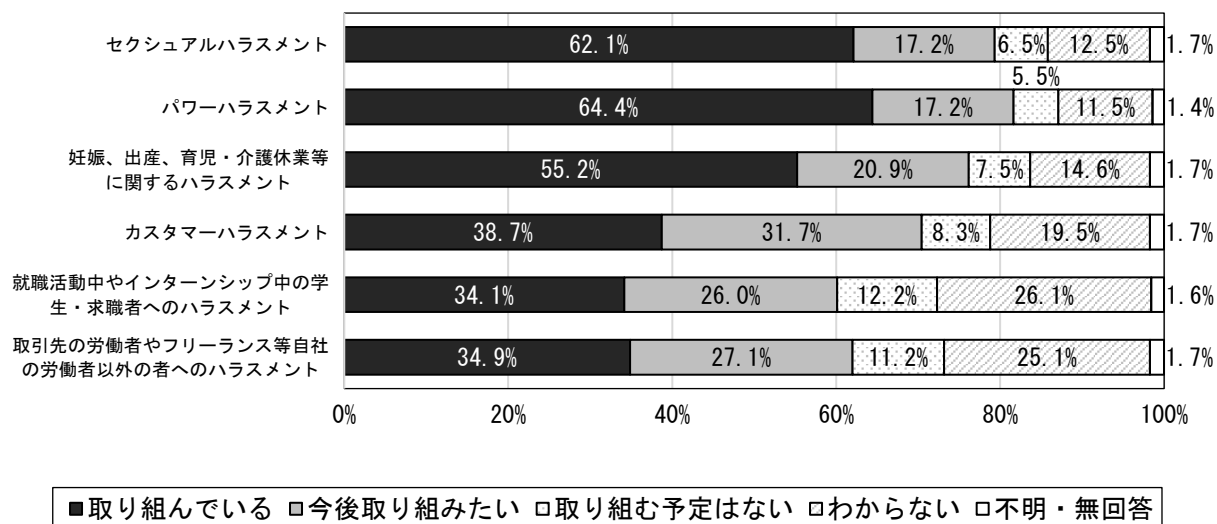
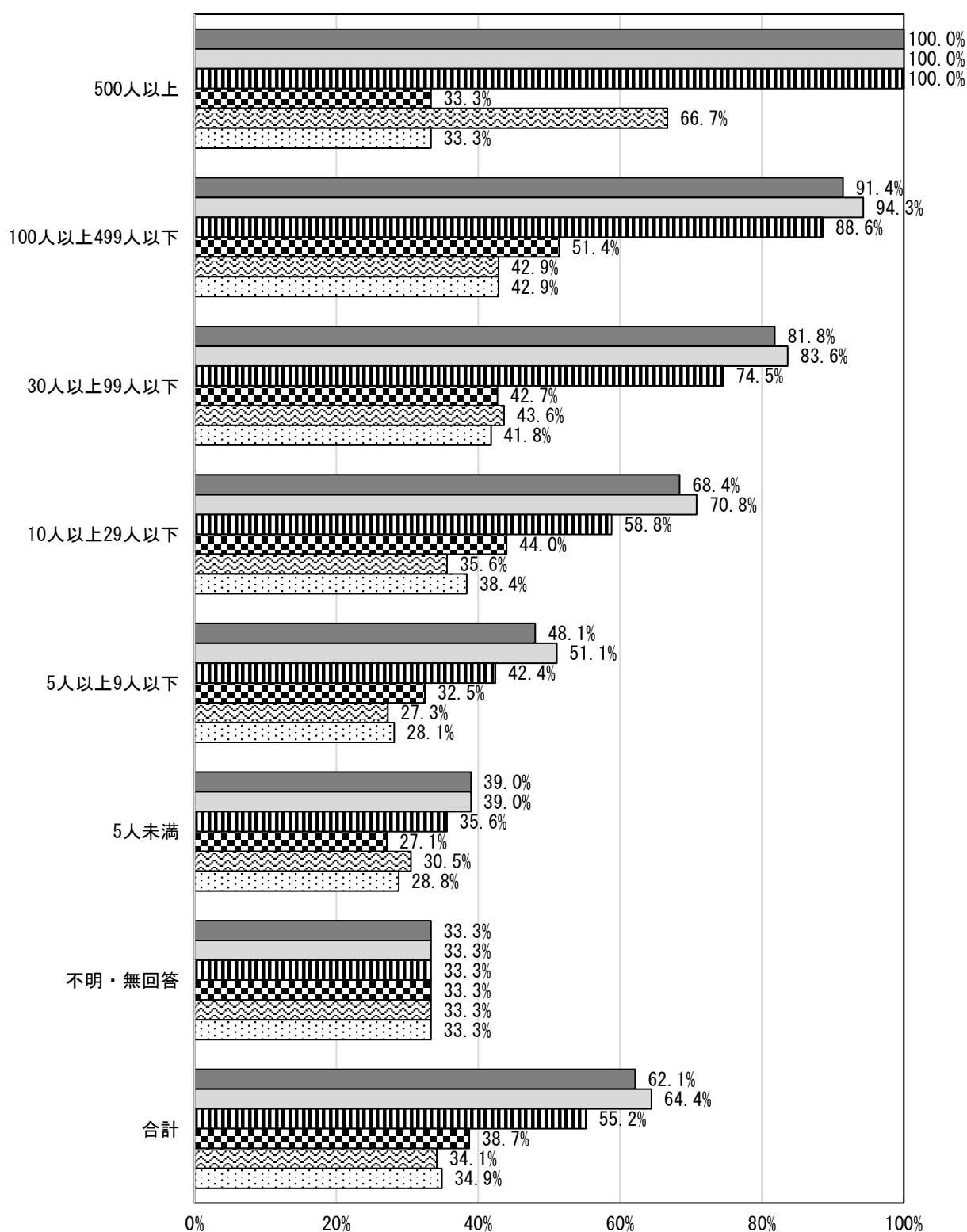


図41 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」事業所
【従業員規模別】(N=697)

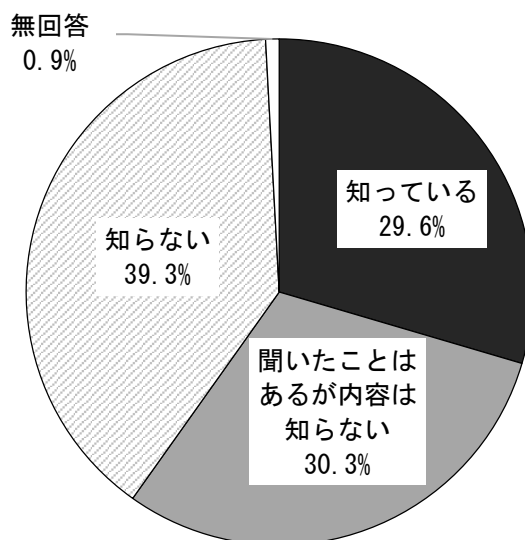


- セクシュアルハラスメント
- パワーハラスメント
- ▨妊娠、出産、育児・介護等に関するハラスメント
- ▩カスタマーハラスメント
- ▧就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント
- ▦取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント

5 「ひめボス宣言事業所認証制度」について（問 22）

- ・女性活躍及び仕事と家庭生活等の両立支援に取り組む事業所を認証する「ひめボス宣言事業所認証制度」について、「知っている」は 29.6%（令和 5 年度調査 26.0%）、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」は 30.3%（同 30.0%）、「知らない」は 39.3%（同 43.4%）となっている（図 42）。

図42 「ひめボス宣言事業所認証制度」について（N=697）



6 年次有給休暇の取得状況（問 23）

- ・各事業所の直近 1 事業年度（令和 5 年又は令和 5 年度）における年次有給休暇取得状況は、労働者 1 人当たり付与日数 16.0 日（令和 5 年度調査 16.5 日）、取得日数 11.8 日（同 11.6 日）、取得率 73.4%（同 70.1%）となっている（表 6）。

表 6 労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得状況

付与日数	取得日数	取得率
16.0 日	11.8 日	73.4%