

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 －



「ひめボス宣言事業所」認証ロゴマーク

令和8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 子の看護等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	32
3 職場における各種ハラスメントの有無について	32
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	33
5 「ひめボス宣言事業所認証制度」について	35
6 年次有給休暇の取得状況	35
付属統計表	36
調査票	56

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5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7年10月1日

(実施期間:令和7年10月27日~令和7年11月27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

7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 669事業所(回収率 33.5%)

(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77.9%（令和6年度調査81.2%）に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も18.2%（同16.5%）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75.8%（令和6年度調査74.9%）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88.6%（令和6年度調査96.9%）、男性が42.1%（同49.6%）となっている。
- ・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」42.4%（令和6年度調査52.3%）、男性は「2週間～1か月未満」35.8%（同15.4%）となっている。

3 子の看護等休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は64.4%（令和6年度調査63.7%）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32.4%（令和6年度調査33.1%）であり、休暇取得者の割合は女性44.3%（同25.8%）、男性17.8%（同6.6%）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43.6%（令和6年度調査40.9%）であった。
- ・制度の利用率は、女性が29.1%（令和6年度調査24.7%）、男性が16.8%（同16.7%）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66.1%（令和6年度調査64.3%）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、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の62.8%（令和6年度調査59.8%）、次いで「時間外労働の制限」の58.6%（同57.2%）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、「テレワーク（在宅勤務等）」の27.9%（令和6年度調査29.5%）、次いで「短時間勤務制度」の25.2%（同24.7%）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20.9%（令和6年度調査24.1%）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69.2%（令和6年度調査69.3%）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い傾向がある。
- ・介護休業取得者がいた事業所の割合は3.0%（令和6年度調査3.2%）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 62.3% (令和 6 年度調査 61.7%) であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は 6.3% (令和 6 年度調査 5.6%) 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 59.3% (令和 6 年度調査 59.1%) であった。
- ・各種制度のうち、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の 56.8% (令和 6 年度調査 55.7%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 27.2% (同 26.8%) 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、「テレワーク (在宅勤務等)」の 9.8% (令和 6 年度調査 5.6%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 6.6% (同 8.0%) 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 2.1% (令和 6 年度調査 2.9%) であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、女性では「50～59 歳」で全体の 58.3% (令和 6 年度調査 54.5%)、男性では「60 歳以上」で全体の 50.0% (同 5.9%) であった。

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 15.4% (令和 6 年度調査 19.4%) 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 77.4% (令和 6 年度調査 78.5%) で最も多く、以下「高齢人材の活用」45.4% (同 54.8%)、「女性活躍促進 (女性管理職登用など)」43.2% (同 47.2%) 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 39.5% (令和 6 年度調査 37.7%) と最も多く、以下「リスクリングの導入」が 38.0% (同 37.2%)、「休暇取得者のフォロー体制整備」34.1% (同 31.6%) 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

- ・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 5.5% (令和 6 年度調査 6.2%)、「特別休暇制度」が 8.4% (同 11.2%)、「労働時間制限」が 8.1% (同 9.3%)、「柔軟な働き方」が 9.9% (同 11.5%)、「不妊治療に要する経費の援助措置」が 0.7% (同 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

- ・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 1.8% (令和 6 年度調査 2.0%)、「パワーハラスメント」が 6.9% (同 7.3%)、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 0.3% (同 0.4%)、「カスタマーハラスメント」が 6.1% (同 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 0.1% (同 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% (同 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 61.4%（令和6年度調査 62.1%）、「パワーハラスメント」が 63.8%（同 64.4%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 50.5%（同 55.2%）、「カスタマーハラスメント」が 42.2%（同 38.7%）、「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 30.5%（同 34.1%）、「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 30.3%（同 34.9%）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 30.8%（令和6年度調査 29.6%）、「聞いたことはある」事業所を合わせると 67.0%（同 59.8%）となっている一方、「知らない」と回答した事業所も 31.7%（同 39.3%）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 15.4 日（令和6年度調査 16.0 日）、取得日数は 9.7 日（同 11.8 日）であり、取得率は 63.1%（同 73.4%）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、669 事業所（33.5%）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	2 (3)	0.3%	(0.4%)
	100人以上 499人以下	28 (35)	4.2%	(5.0%)
	30人以上 99人以下	109 (110)	16.3%	(15.8%)
	10人以上 29人以下	268 (250)	40.1%	(35.9%)
	5人以上 9人以下	214 (231)	32.0%	(33.1%)
	5人未満	43 (59)	6.4%	(8.5%)
	不明・無回答	5 (9)	0.7%	(1.3%)
産 業 別	農業、林業	9 (0)	1.3%	(0.0%)
	漁業	3 (0)	0.4%	(0.0%)
	鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0)	0.0%	(0.0%)
	建設業	75 (90)	11.2%	(12.9%)
	製造業	67 (63)	10.0%	(9.0%)
	電気・ガス、熱供給・水道業	7 (13)	1.0%	(1.9%)
	情報通信業	9 (4)	1.3%	(0.6%)
	運輸業、郵便業	40 (25)	6.0%	(3.6%)
	卸売業、小売業	111 (124)	16.6%	(17.8%)
	金融業、保険業	32 (39)	4.8%	(5.6%)
	不動産業、物品賃貸業	5 (5)	0.7%	(0.7%)
	学術研究、専門・技術サービス業	13 (14)	1.9%	(2.0%)
	宿泊業、飲食サービス業	31 (40)	4.6%	(5.7%)
	生活関連サービス業、娯楽業	10 (10)	1.5%	(1.4%)
	教育、学習支援業	15 (12)	2.2%	(1.7%)
	医療、福祉	160 (164)	23.9%	(23.5%)
	複合サービス事業	6 (10)	0.9%	(1.4%)
	サービス業(他に分類されないもの)	46 (40)	6.9%	(5.7%)
	その他	29 (44)	4.3%	(6.3%)
不明・無回答	1 (0)	0.1%	(0.0%)	
地 域 別	東予地方局管内	234 (232)	35.0%	(33.3%)
	中予地方局管内	316 (310)	47.2%	(44.5%)
	南予地方局管内	118 (152)	17.6%	(21.8%)
	不明・無回答	1 (3)	0.1%	(0.4%)
労 働 組 合	有	110 (123)	16.4%	(17.6%)
	無	549 (560)	82.1%	(80.3%)
	無回答	10 (14)	1.5%	(2.0%)
合 計		669 (697)	100%	(100%)

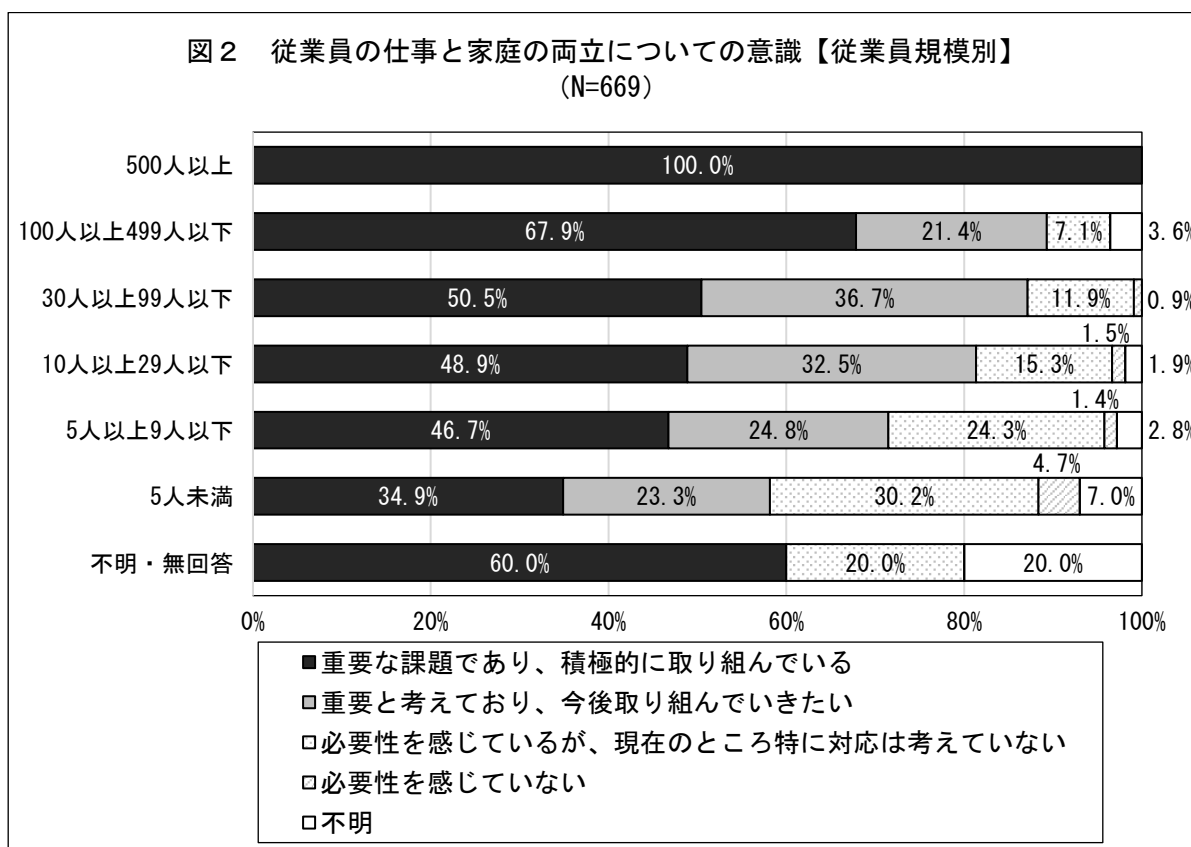
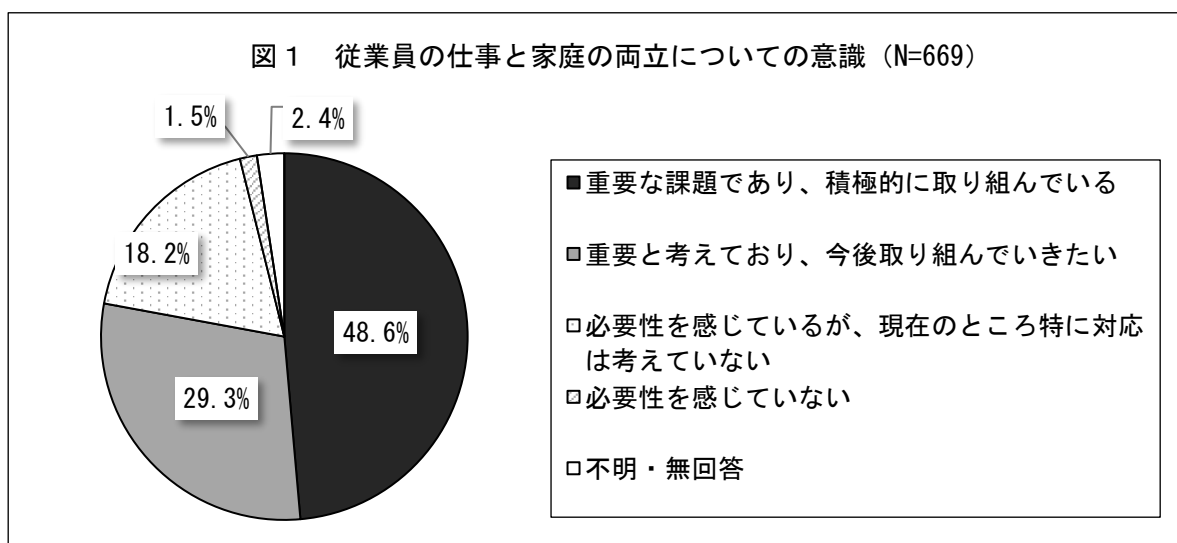
※()は前回(R6)調査時

事業所の常用労働者数 (回答のあった 669 事業所の合計) (令和7年10月1日現在)	男 性	女 性	合 計
	10,026 人 (53.6%)	8,695 人 (46.4%)	18,721 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）

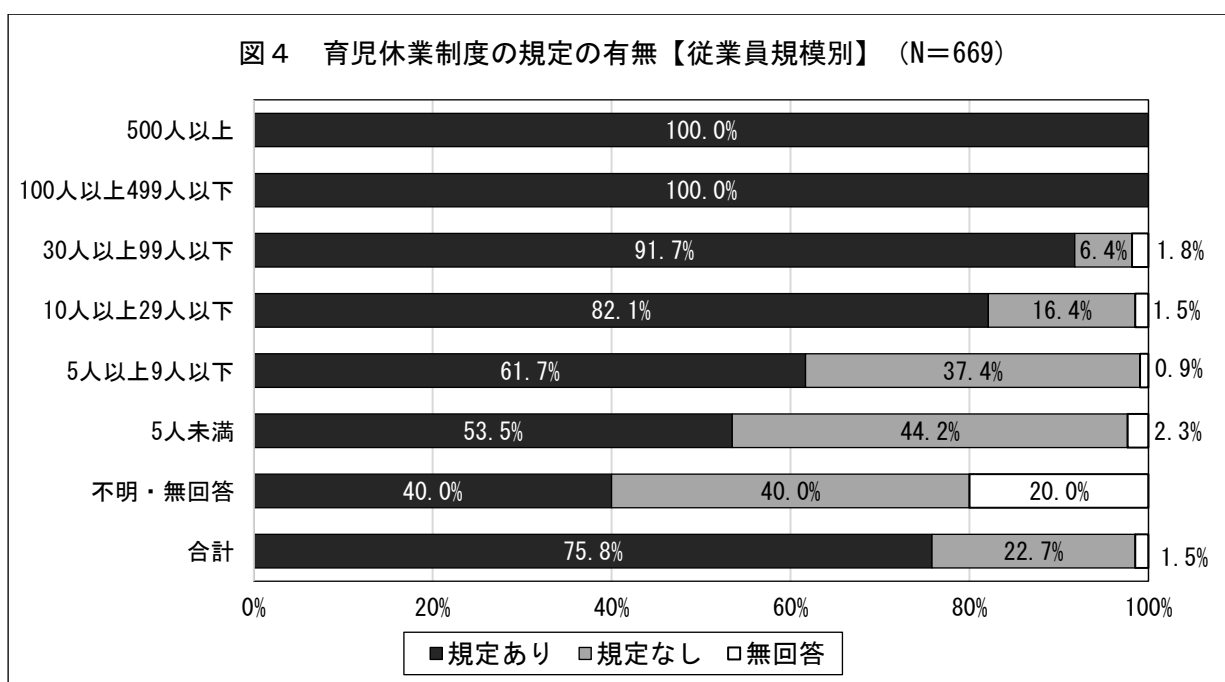
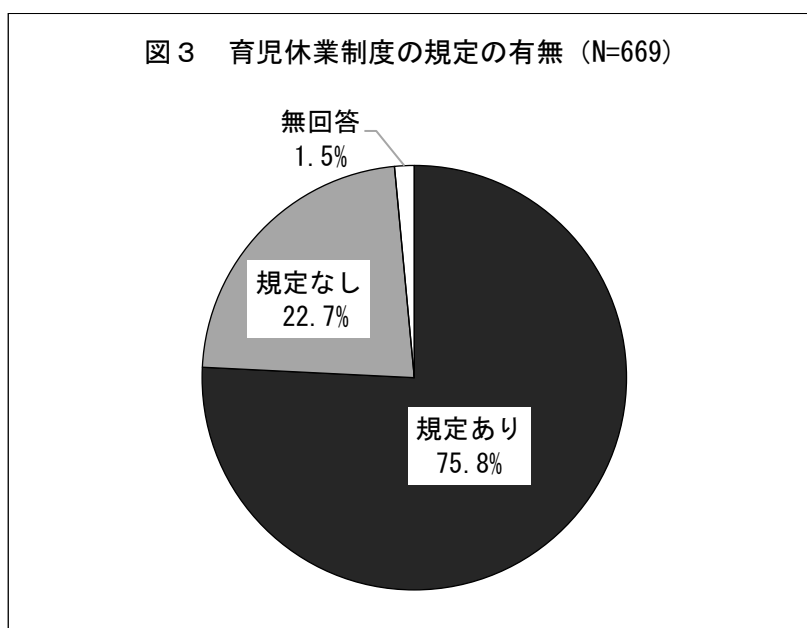
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.1%（令和6年度調査 97.7%）であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は48.6%（令和6年度調査 52.5%）、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は29.3%（同 28.7%）で、合わせて8割近くに上る一方、特に対応を考えていない企業も18.2%（同 16.5%）あった（図1、2）。



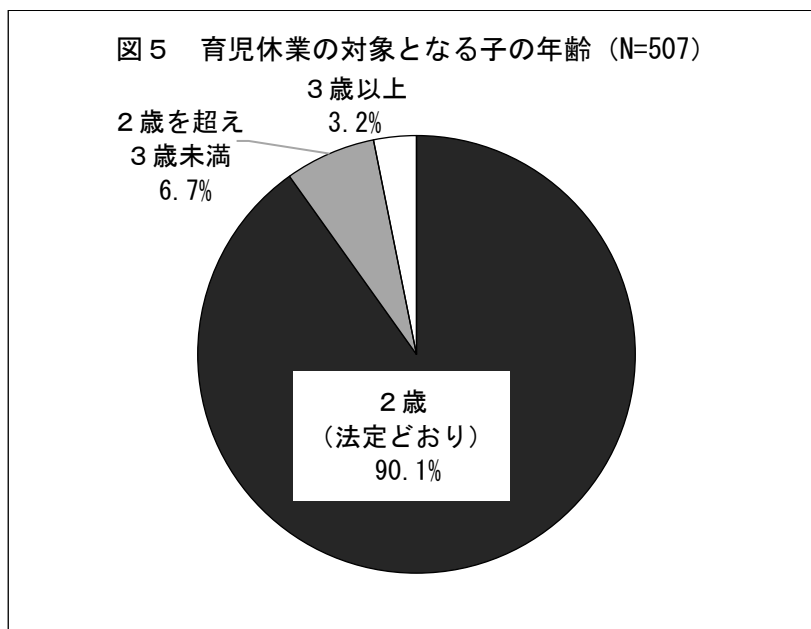
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

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 75.8% (令和6年度調査 74.9%) 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6年度調査 100%)、100人以上では 100.0% (同 97.1%)、30人以上 99人以下では 91.7% (同 96.4%)、10人以上 29人以下では 82.1% (同 81.2%)、5人以上 9人以下では 61.7% (同 61.0%)、5人未満では 53.5% (同 52.5%) 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 507 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 90.1%（令和6年度調査 87.4%）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 6.7%（同 8.2%）、「3歳以上」は 3.2%（同 4.4%）となっている（図5）。



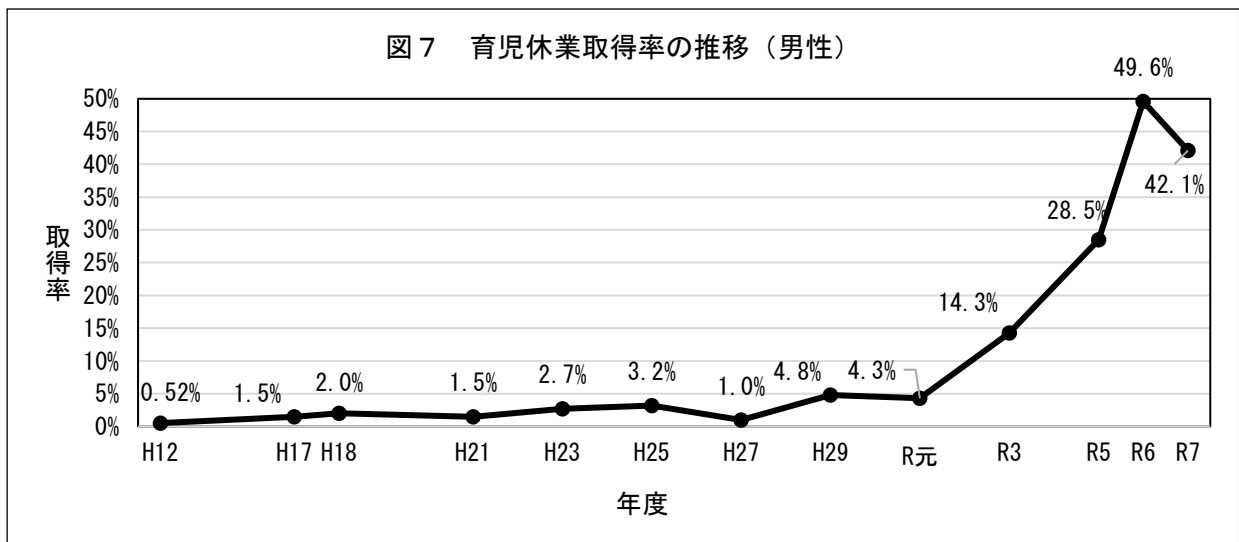
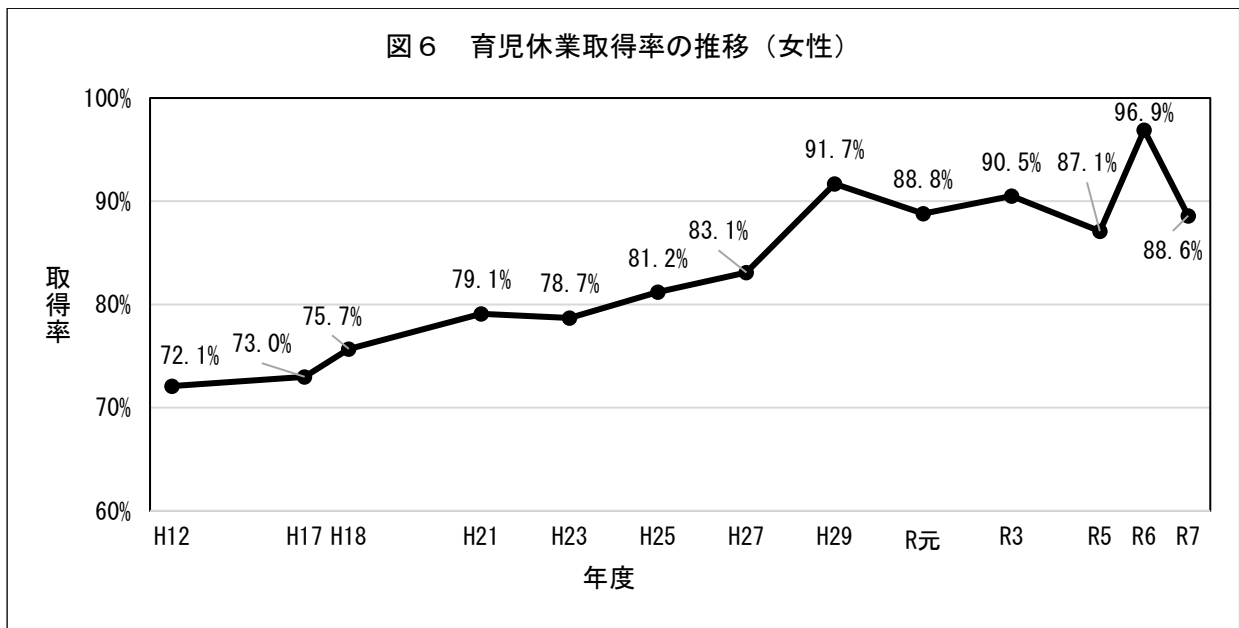
2 育児休業制度の利用状況（問3）

- ・育児休業取得率（令和5年10月1日から令和6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7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 88.6%（令和6年度調査 96.9%）、男性が 42.1%（同 49.6%）となっている（表1）。
- ・令和6年度調査と比較すると、女性は 8.3 ポイント減少、男性は 7.5 ポイント減少している（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	149人	132人	88.6%
男性	221人	93人	42.1%
合計	370人	225人	60.8%

※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6年4月1日から令和7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91.5%（令和6年度調査90.3%）、退職した女性は8.5%（同9.7%）であった。男性については、実際に復職した男性は91.0%（同97.9%）で、9.0%（同2.1%）が退職していた。

・ 育児休業の取得期間

令和6年4月1日から令和7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42.4%（令和6年度調査52.3%）で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が24.6%（同31.5%）となっている。男性は、「2週間～1か月未満」が35.8%（同15.4%）で最も多く、次いで「1か月～3か月未満」が32.1%（同7.7%）となっている（図8、9）。

図8 育児休業取得期間

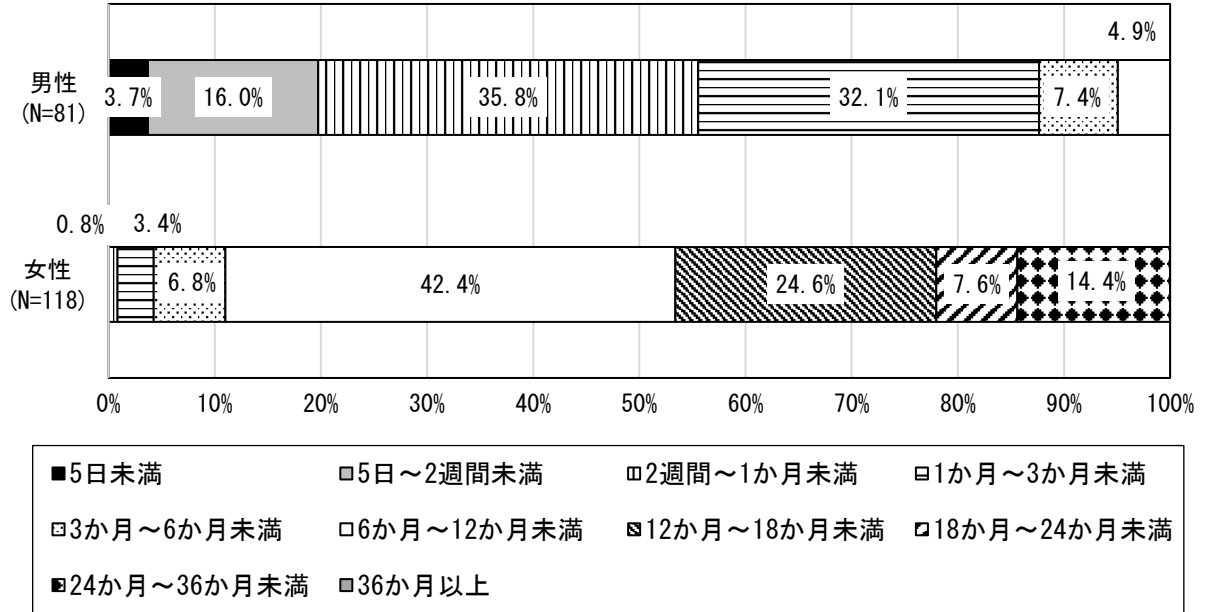
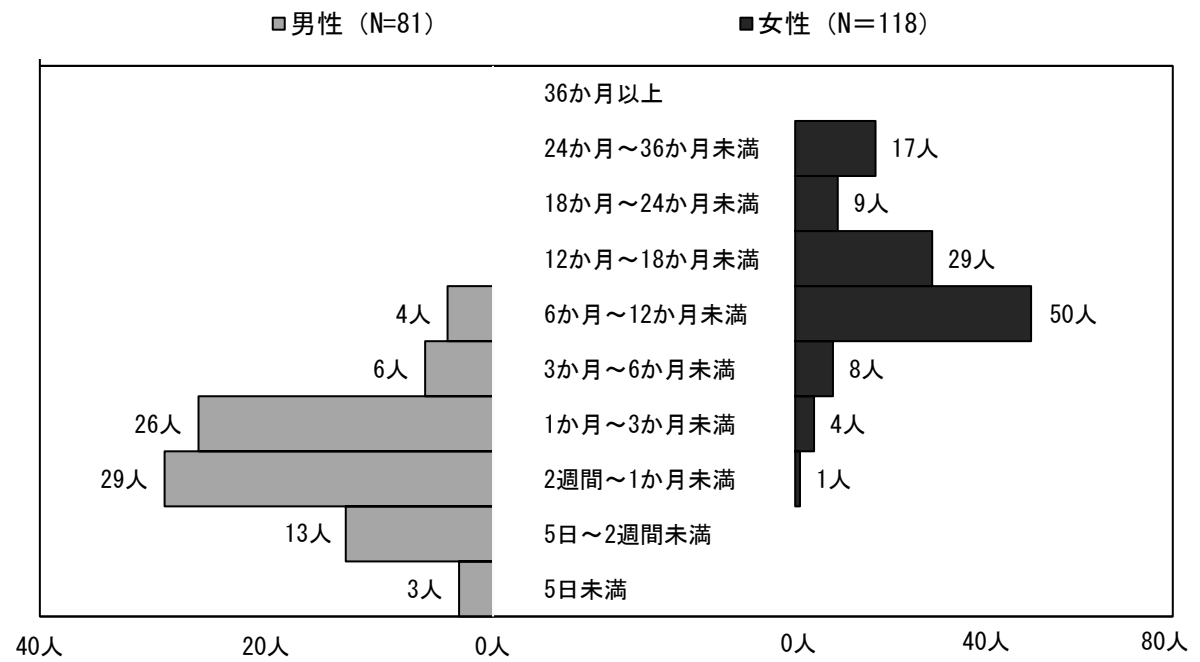
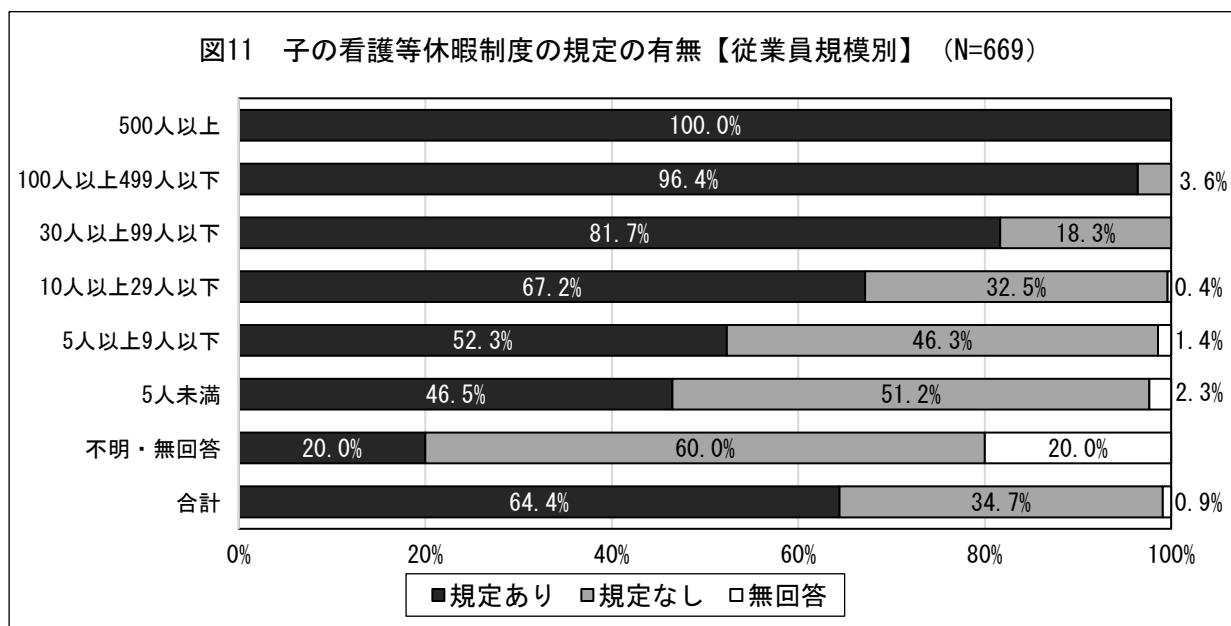
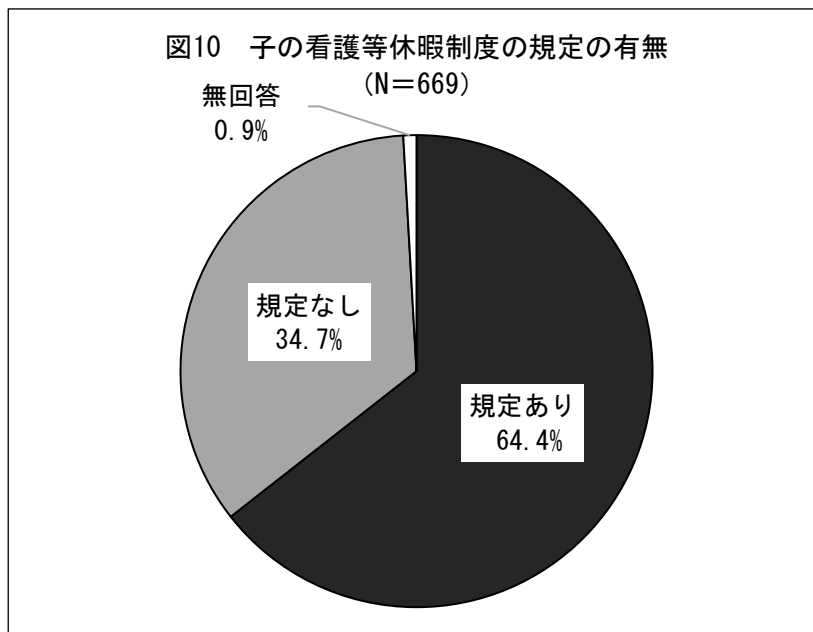


図9 育児休業取得期間の分布（男女別）

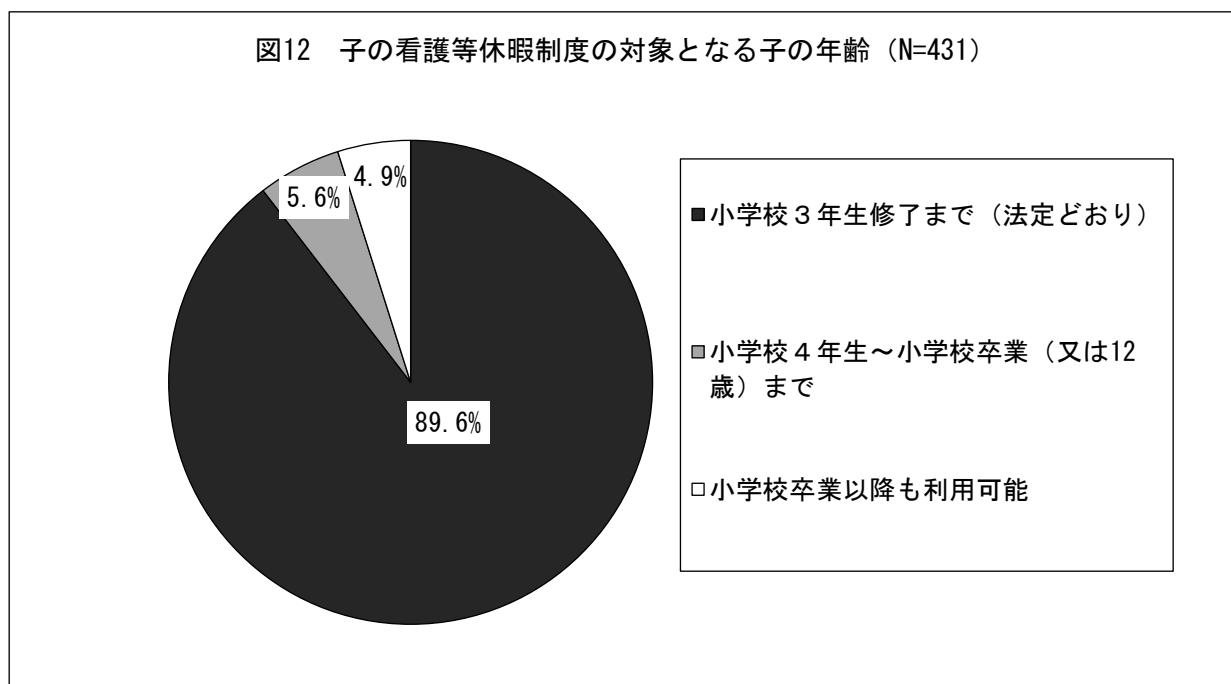


3 子の看護等休暇制度の規定の有無、内容（問4）

- ・子の看護等休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 64.4%（令和6年度調査 63.7%）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96.4%（同97.1%）、30人以上99人以下が81.7%（同87.3%）、10人以上29人以下が67.2%（同68.8%）、5人以上9人以下が52.3%（同48.9%）、5人未満が46.5%（同39.0%）と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護等休暇制度の規定が整備されている（図11）。



- ・子の看護等休暇制度の「規定あり」と回答した 431 事業所に対して、子が何歳になるまで看護等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3年生修了まで（法定どおり）」と答えた事業所が 89.6%（令和6年度調査 89.0%）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）

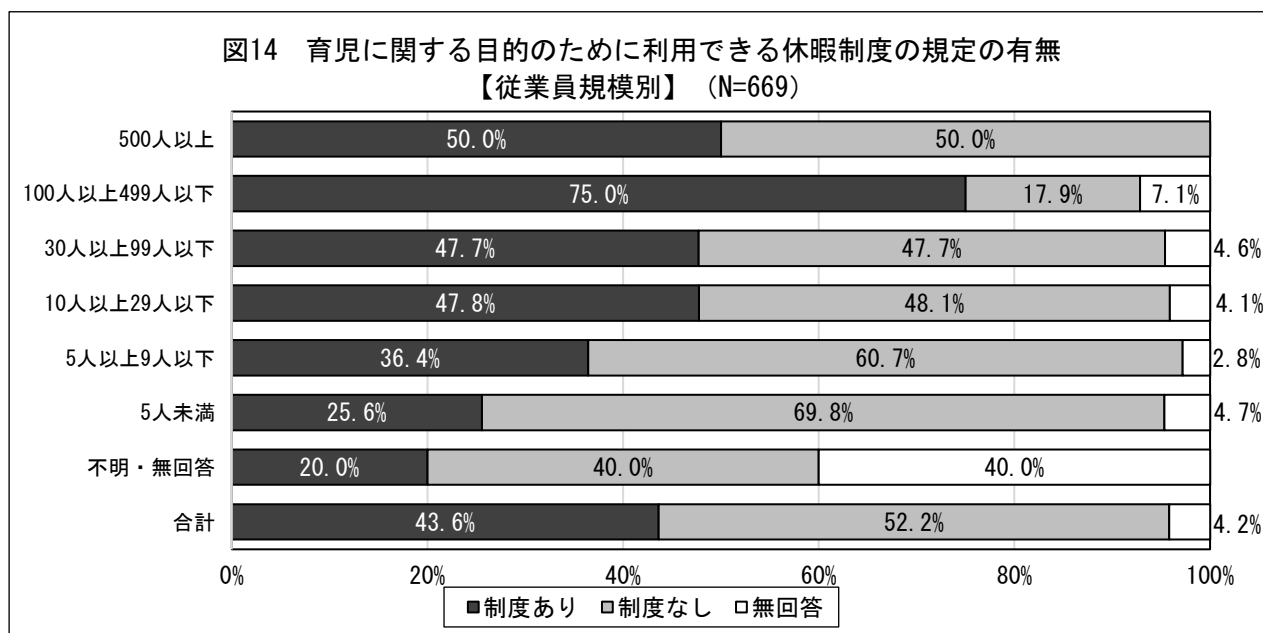
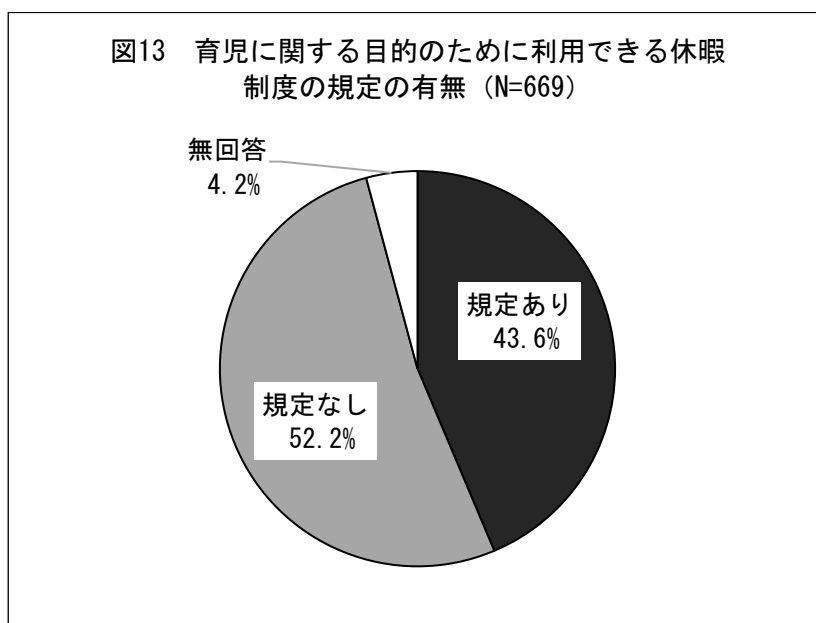
- ・令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は 88 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（272 か所）の 32.4%（令和6年度調査 33.1%）であった（表2）。
- ・子の看護休暇を取得した者は400人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,376人）の29.1%（令和6年度調査13.5%）であり、男女別では女性44.3%（同25.8%）、男性17.8%（同6.6%）であった（表2）。

表2 子の看護休暇制度の利用状況

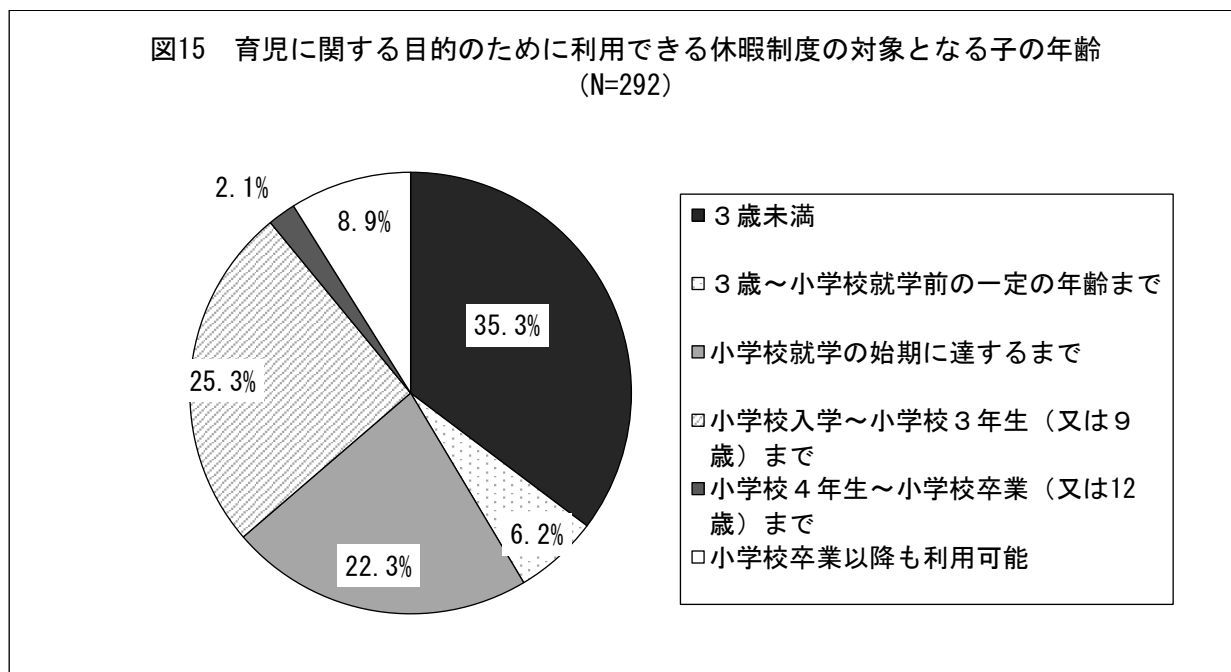
小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
272 か所	88 か所	32.4%	女性	584 人	259 人	44.3%
			男性	792 人	141 人	17.8%
			合計	1,376 人	400 人	29.1%

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）

- ・配偶者の出産時や学校行事への参加など、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 43.6%（令和6年度調査 40.9%）、「規定なし」と回答した事業所は 52.2%（同 53.4%）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 50.0%（令和6年度調査 100%）、100人以上499人以下で 75.0%（同 57.1%）、30人以上99人以下では 47.7%（同 50.0%）、10人以上29人以下では 47.8%（同 45.2%）、5人以上9人以下では 36.4%（同 32.9%）、5人未満では 25.6%（同 27.1%）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傾向がある。（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 292 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 35.3% (令和6年度調査 44.9%) と最も多く、次いで「小学校入学～3年生 (又は9歳まで)」が 25.3% (同 5.6%) 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7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6年4月1日から令和7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 29.1% (令和6年度調査 24.7%)、男性が 16.8% (同 16.7%) となっている (表3)。

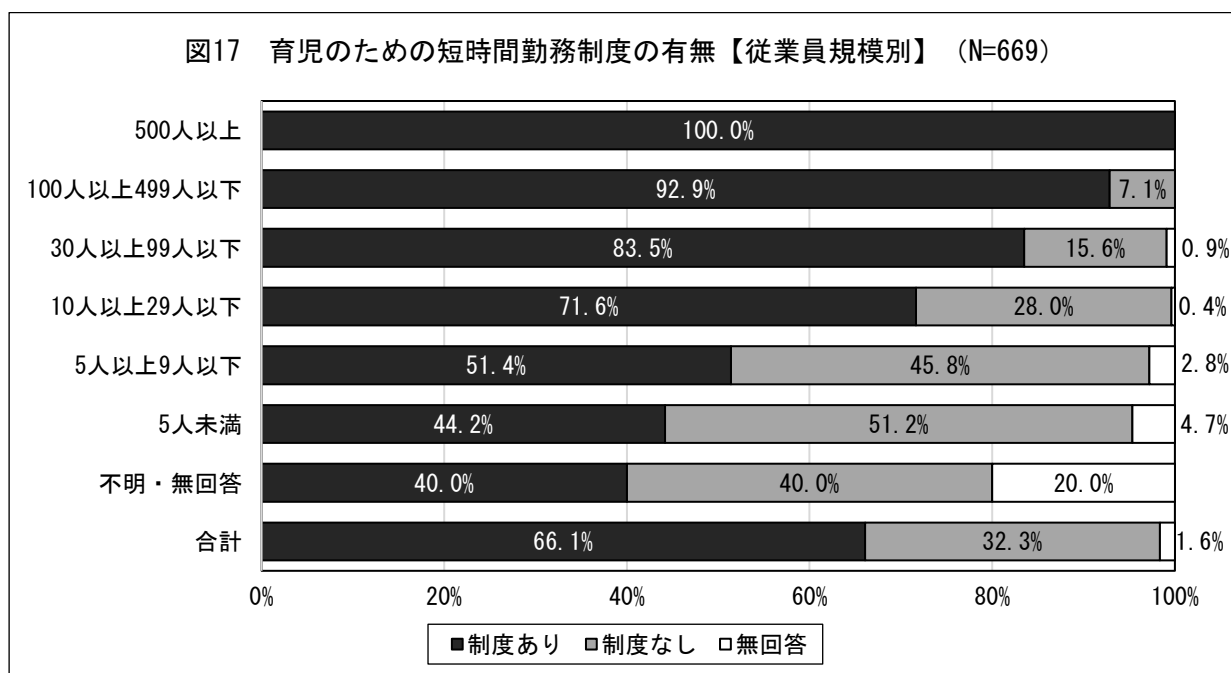
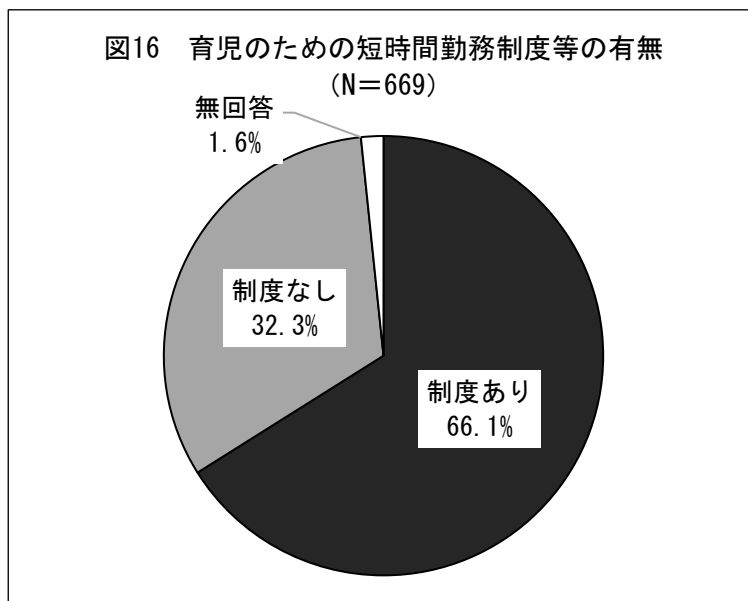
表3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

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	354人	103人	29.1%
男性	619人	104人	16.8%
合計	973人	207人	21.3%

7 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容 (問8)

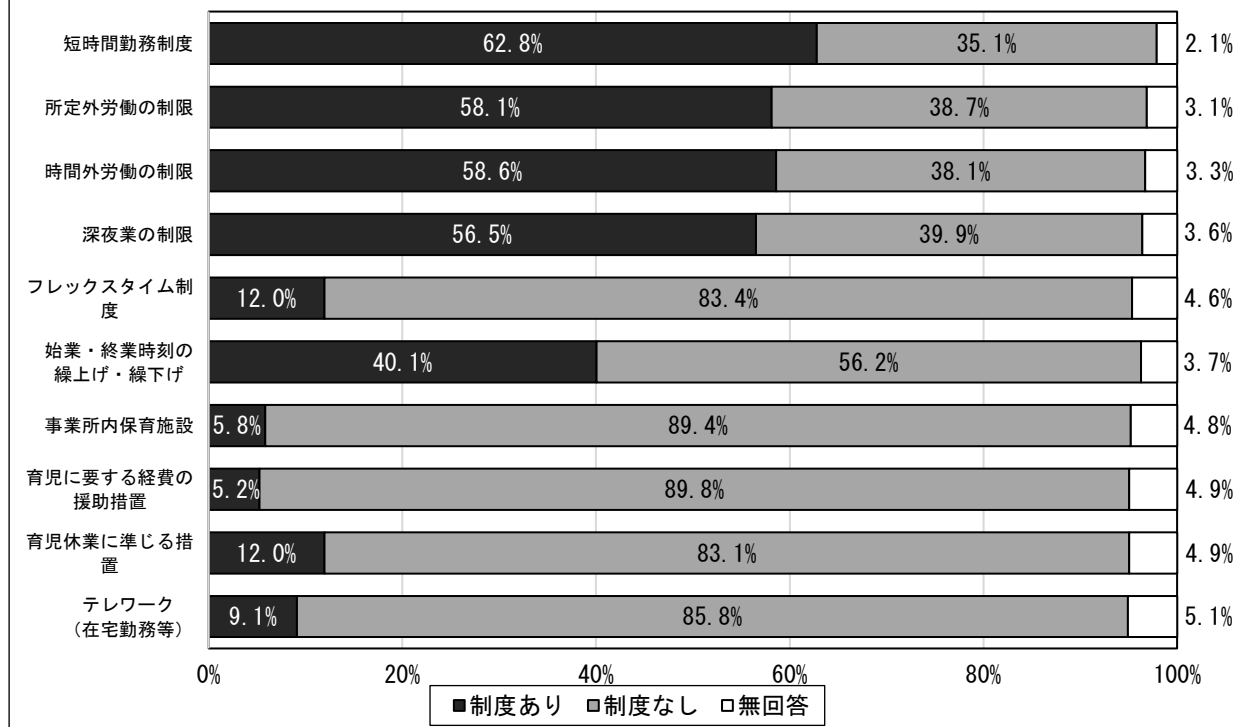
- ・育児を理由に利用できる短時間勤務制度等を設けている事業所の割合は 66.1% (令和6年度調査 64.3%) となっている (図16)。
- ・従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所は 100% (令和6年度調査 100%)、100人以上499人以下は 92.9% (同 97.1%)、30人以上99人以下は 83.5% (同 86.4%)、10人以上29人以下は 71.6% (同 67.2%)、5人以上9人以下は

51.4%(同 54.1%)、5人未満は 44.2%(同 33.9%)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」62.8%(令和6年度調査 59.8%)、次いで「時間外労働の制限」58.6%(同 57.2%)、「所定外労働の制限」58.1%(同 57.0%)などとなっている(図 18)。

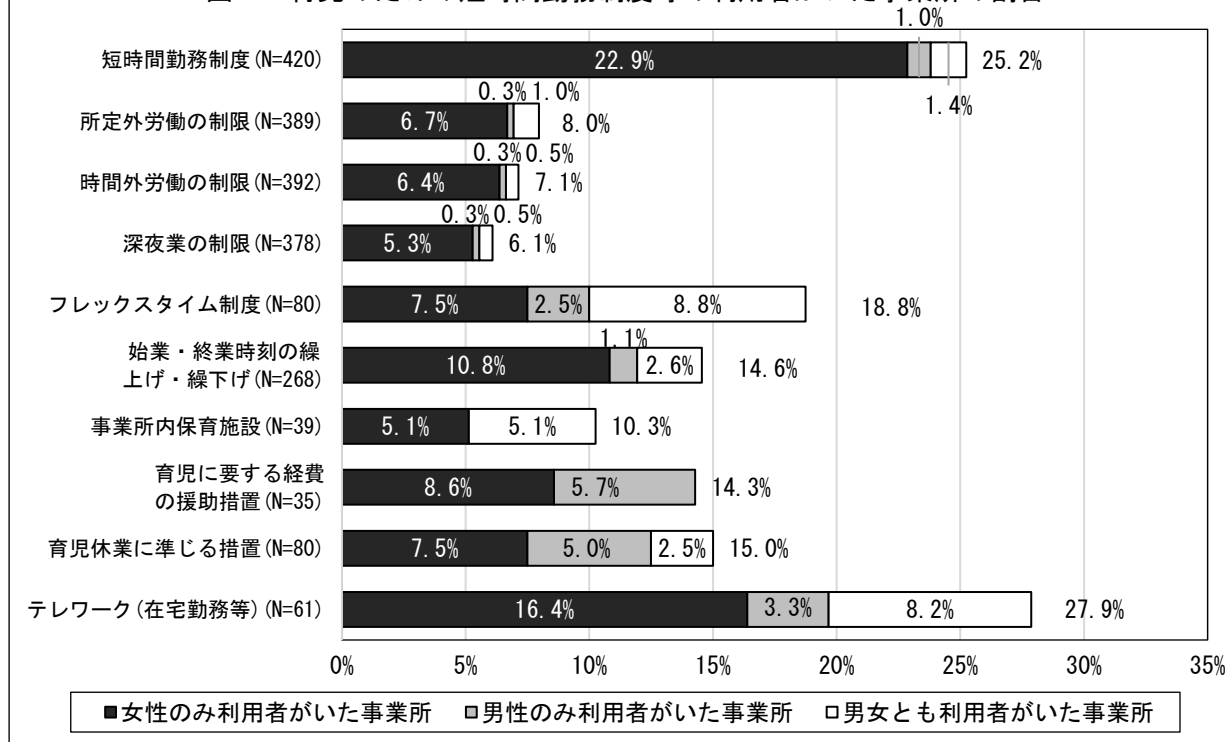
図18 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】 (N=669)



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、「テレワーク (在宅勤務等)」27.9% (令和6年度調査 29.5%)、「短時間勤務制度」25.2% (同 24.7%)、「フレックスタイム制度」18.8% (同 37.2%) 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 20.9% (令和 6 年度調査 24.1%) 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 50.0% (令和 6 年度調査 66.7%)、100 人以上 499 人以下が 28.6% (同 25.7%)、30 人以上 99 人以下が 18.3% (同 21.8%)、10 人以上 29 人以下が 22.0% (同 26.8%)、5 人以上 9 人以下が 21.0% (同 22.5%)、5 人未満が 14.0% (同 20.3%) 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=669)

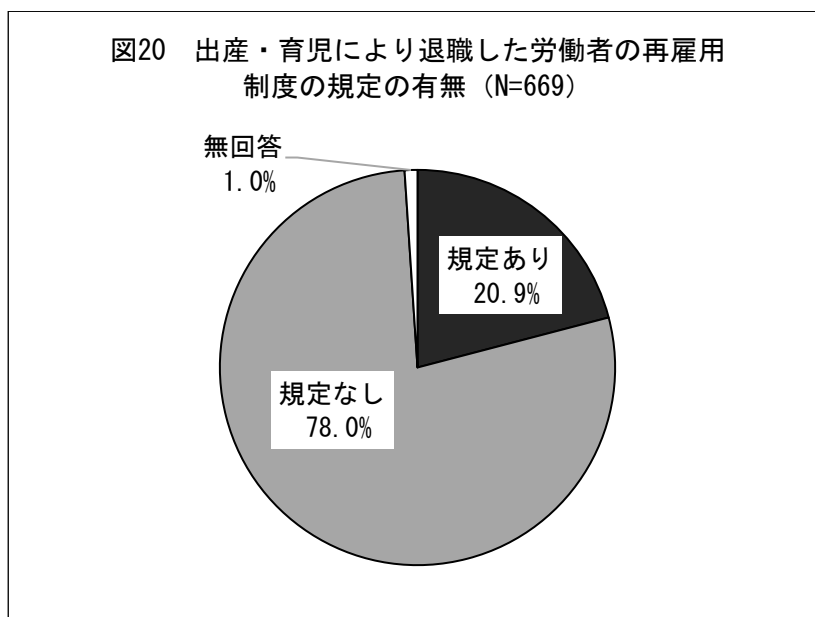
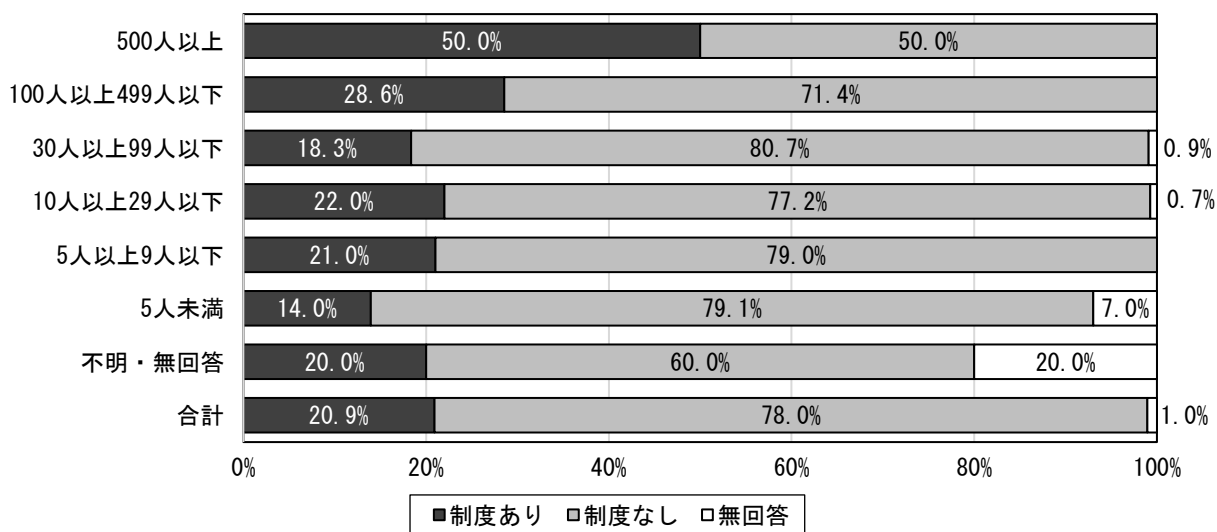


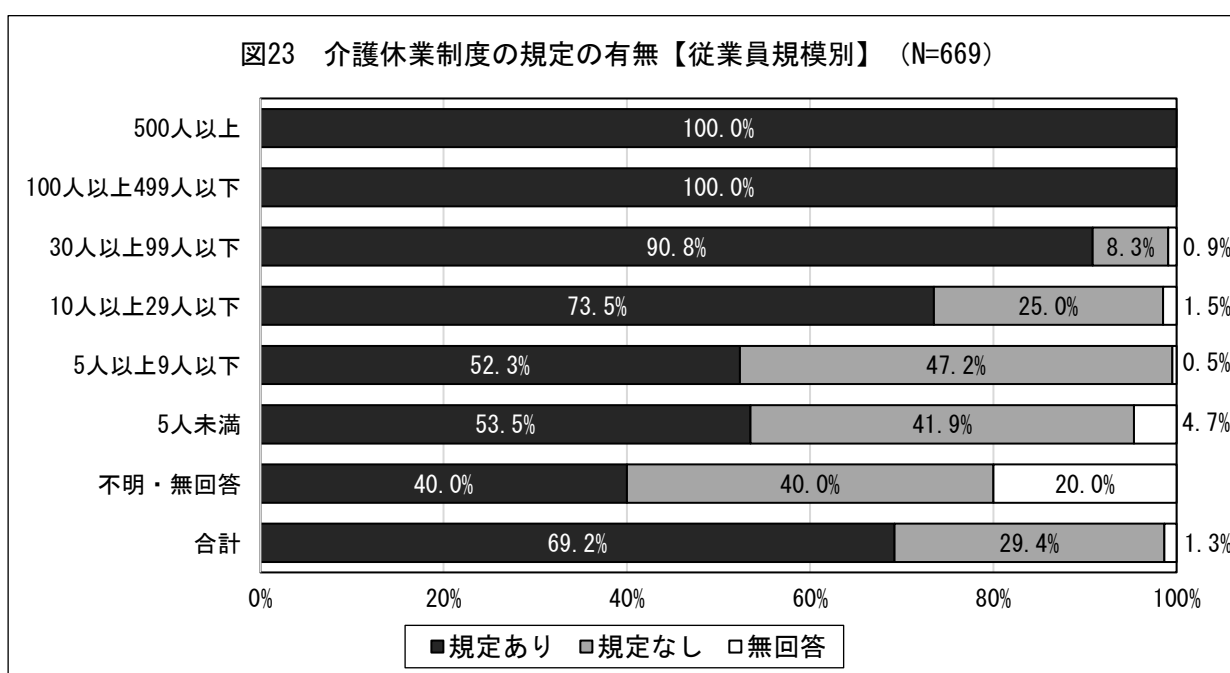
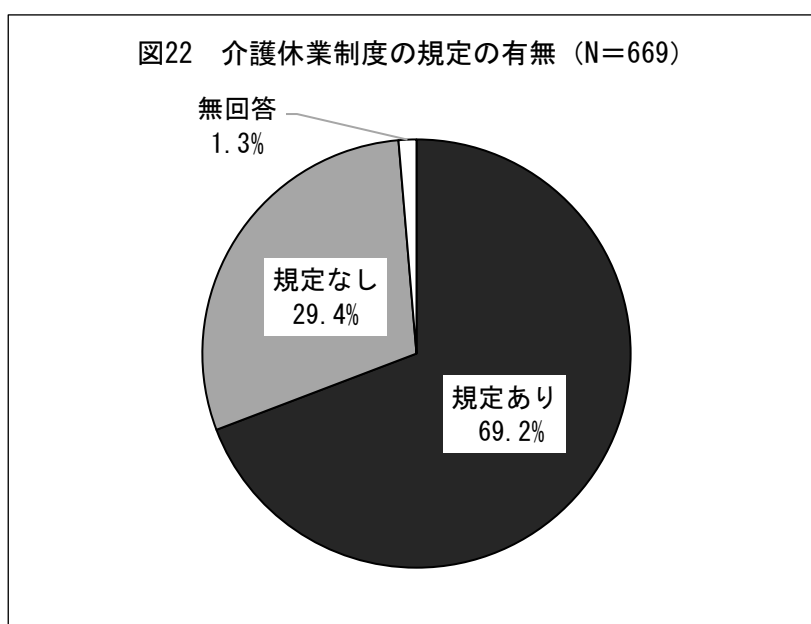
図21 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=669)



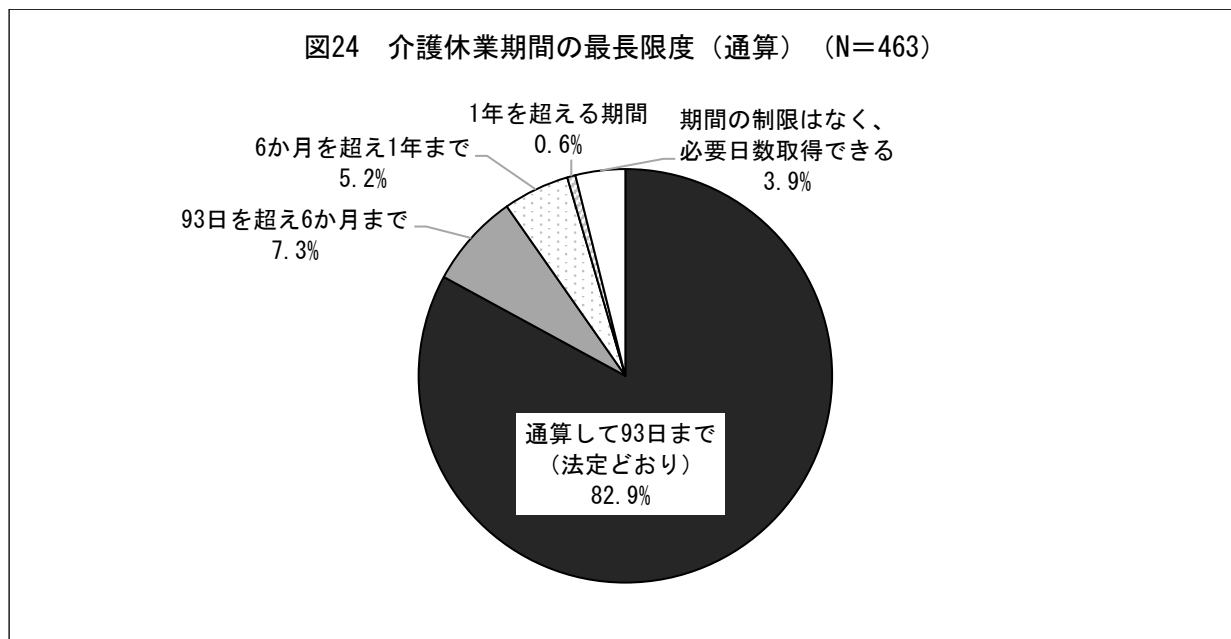
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

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 69.2%（令和6年度調査 69.3%）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6年度調査100%）、100人以上499人以下が100.0%（同97.1%）、30人以上99人以下が90.8%（同90.0%）、10人以上29人以下が73.5%（同74.8%）、5人以上9人以下が52.3%（同56.7%）、5人未満が53.5%（同44.1%）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傾向がある（図23）。

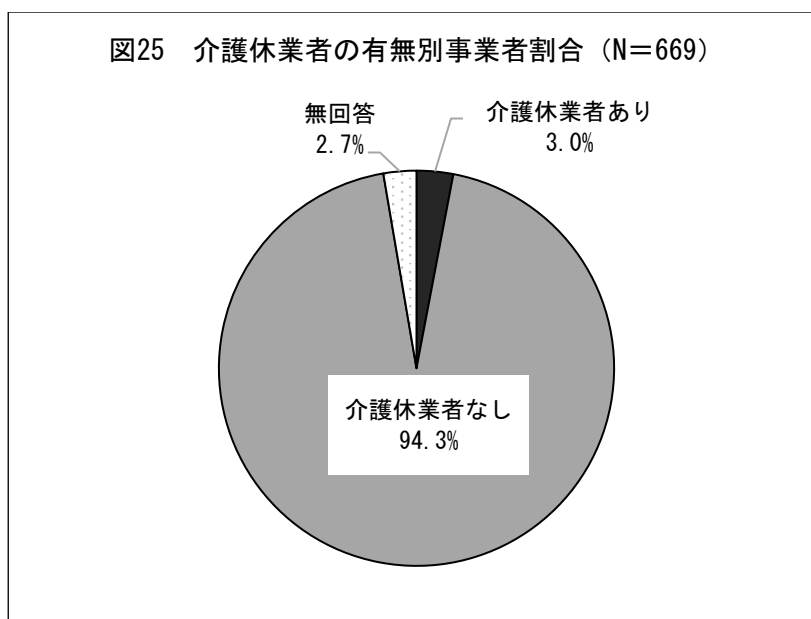


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（463 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 82.9%（令和 6 年度調査 78.9%）で最も多くなっている（図 24）。



2 介護休業制度の利用状況（問 12）

- ・令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 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 20 か所で、全事業所（669 か所）の 3.0%（令和 6 年度調査 3.2%）であった（図 25）。



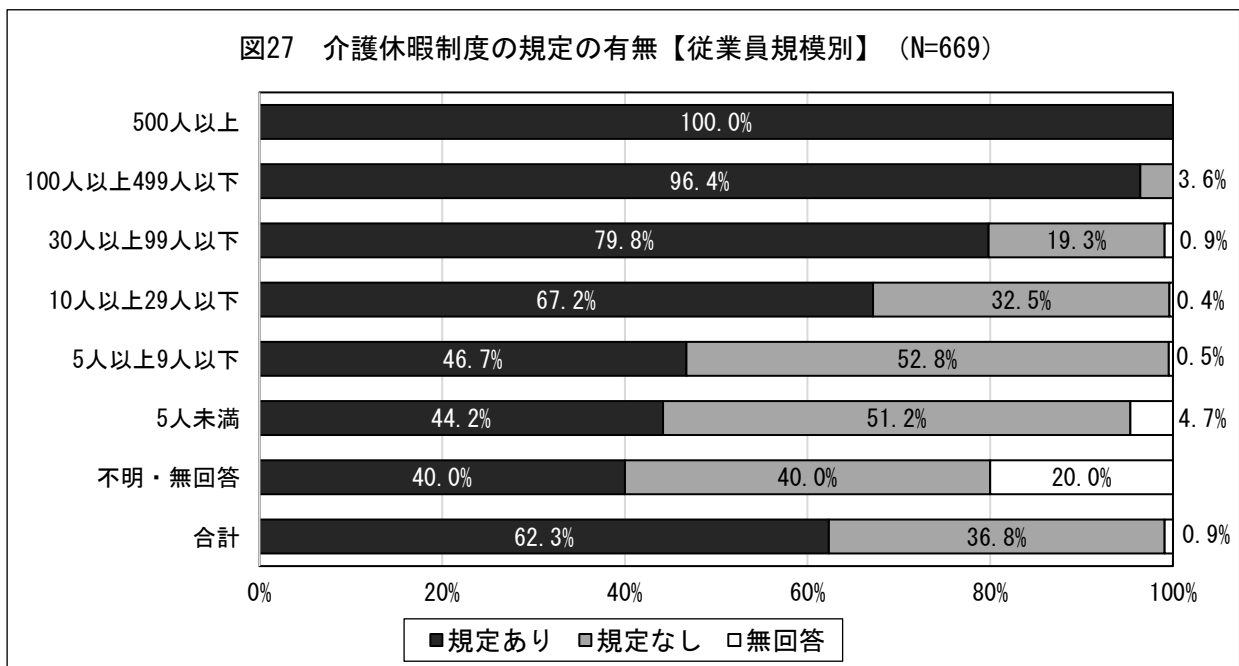
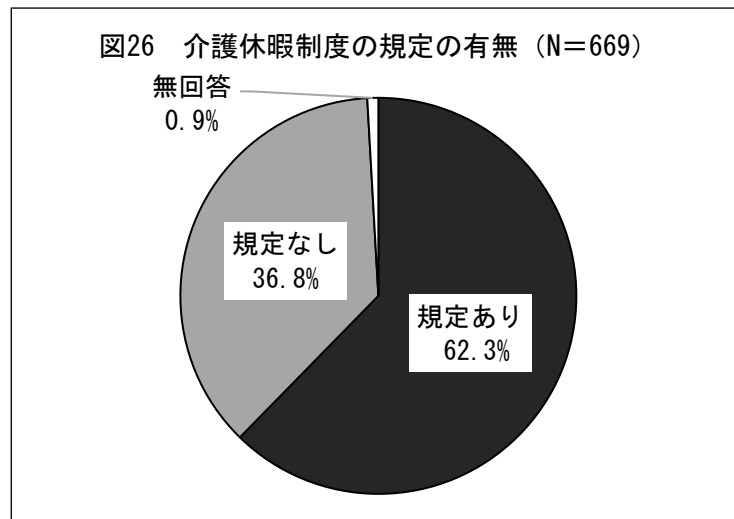
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.24%（令和 6 年度調査 0.33%）、男性 0.10%（同 0.20%）、全体 0.17%（同 0.26%）であった（表 4）。

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	8,695人	21人	0.24%
男性	10,026人	10人	0.10%
合計	18,721人	31人	0.17%

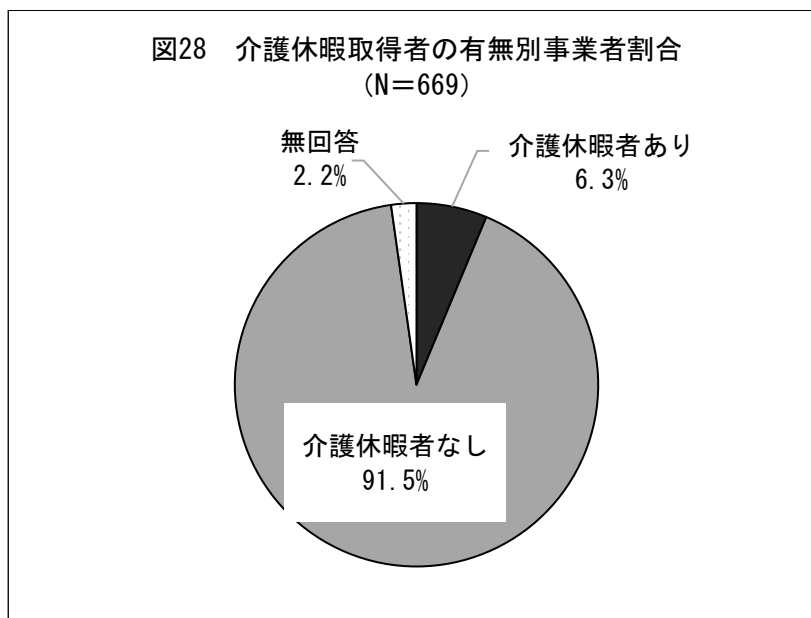
3 介護休暇制度の規定の有無（問13）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は62.3%（令和6年度調査61.7%）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6年度調査100%）、100人以上499人以下も96.4%（同91.4%）、30人以上99人以下が79.8%（同84.5%）、10人以上29人以下が67.2%（同66.8%）、5人以上9人以下が46.7%（同47.6%）、5人未満が44.2%（同37.3%）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27）。



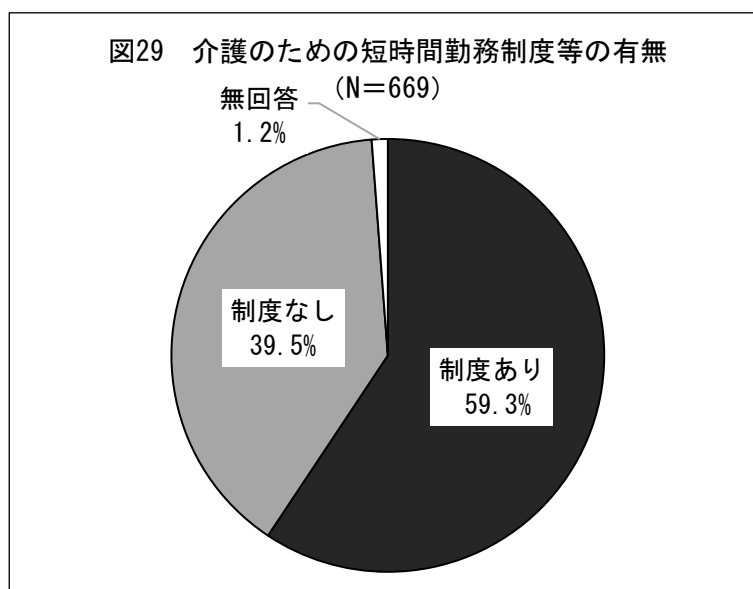
4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

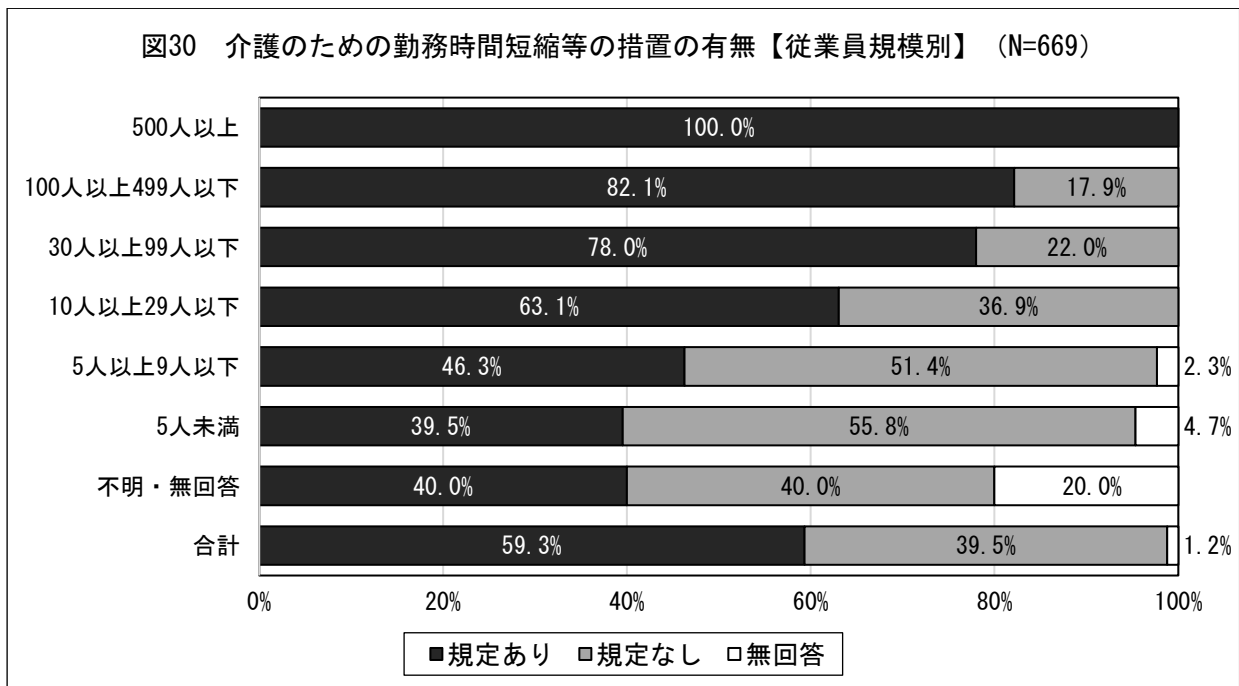
- 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休暇の利用があった事業所は42か所で、全事業所（669か所）の6.3%（令和6年度調査5.6%）であった（図28）。



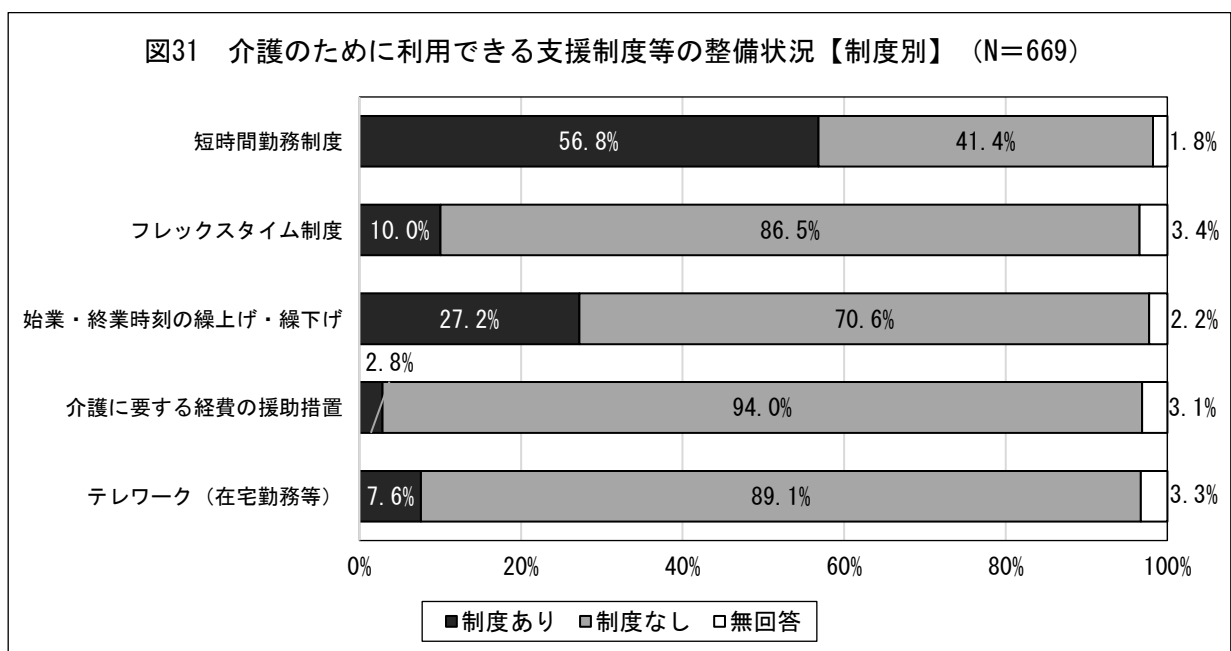
5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

- 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59.3%（令和6年度調査59.1%）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6年度調査100%）、100人以上499人以下は82.1%（同97.1%）、30人以上99人以下は78.0%（同84.5%）、10人以上29人以下は63.1%（同62.4%）、5人以上9人以下は46.3%（同45.0%）、5人未満は39.5%（同32.2%）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）。





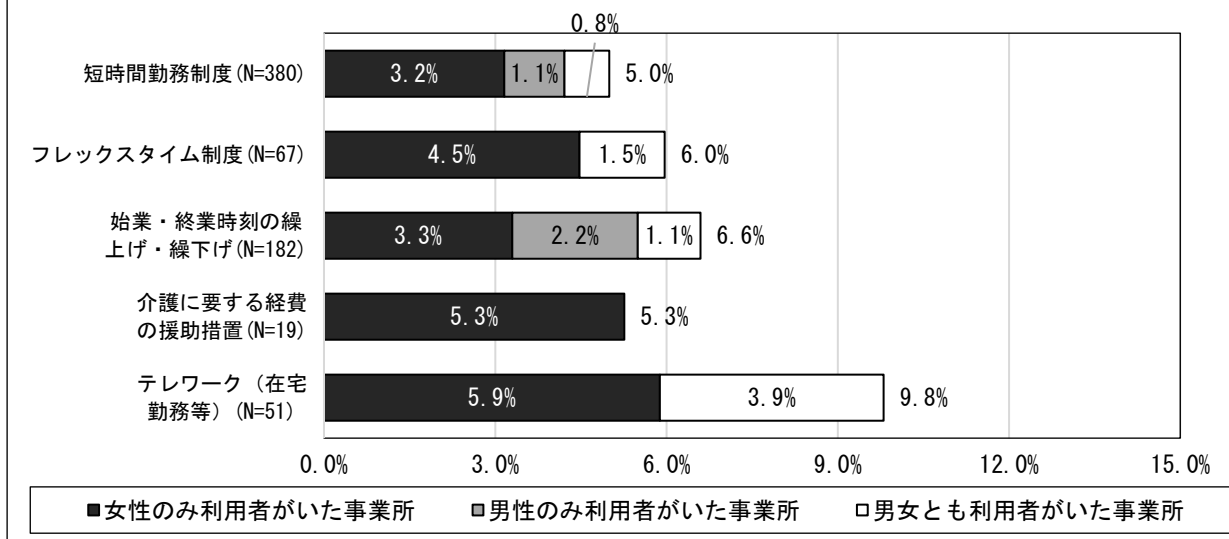
・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が高い順に「短時間勤務制度」56.8%(令和6年度調査 55.7%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」27.2%(同 26.8%)、「フレックスタイム制度」10.0%(同 10.6%)の順となっている(図31)。



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、「テレワーク(在宅勤務等)」が9.8%(令和6年度調査 5.6%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が6.6%(同 8.0%)などとなっている。また、各種制度において、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)。

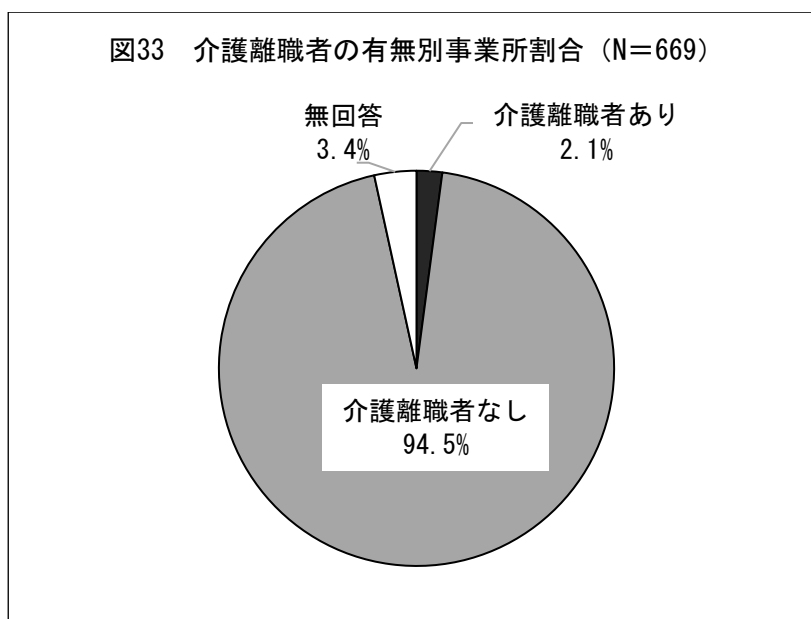
図32 介護のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



7 介護を理由とした離職の状況 (問 17)

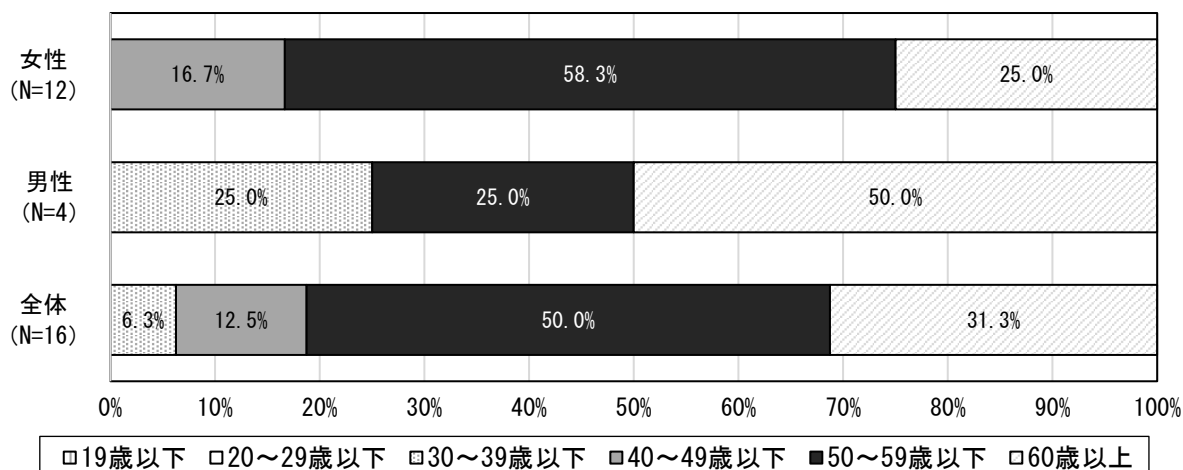
- ・令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は14か所で、全事業所(669か所)に占める割合は2.1%(令和6年度調査2.9%)であった(図33)。

図33 介護離職者の有無別事業所割合 (N=669)



- ・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58.3%(令和6年度調査54.5%)で最も多く、次いで「60歳以上」の25.0%(同36.4%)であった。男性は「60歳以上」が50.0%(同5.9%)が最も多くなっている。全体では「50～59歳」の50.0%(同61.5%)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 15.4%（令和 6 年度調査 19.4%）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 50.0%（令和 6 年度調査 66.7%）、100 人以上 499 人以下が 28.6%（同 22.9%）、30 人以上 99 人以下が 11.0%（同 20.9%）、10 人以上 29 人以下が 16.4%（同 22.0%）、5 人以上 9 人以下が 15.0%（同 15.6%）、5 人未満が 11.6%（同 16.9%）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=669)

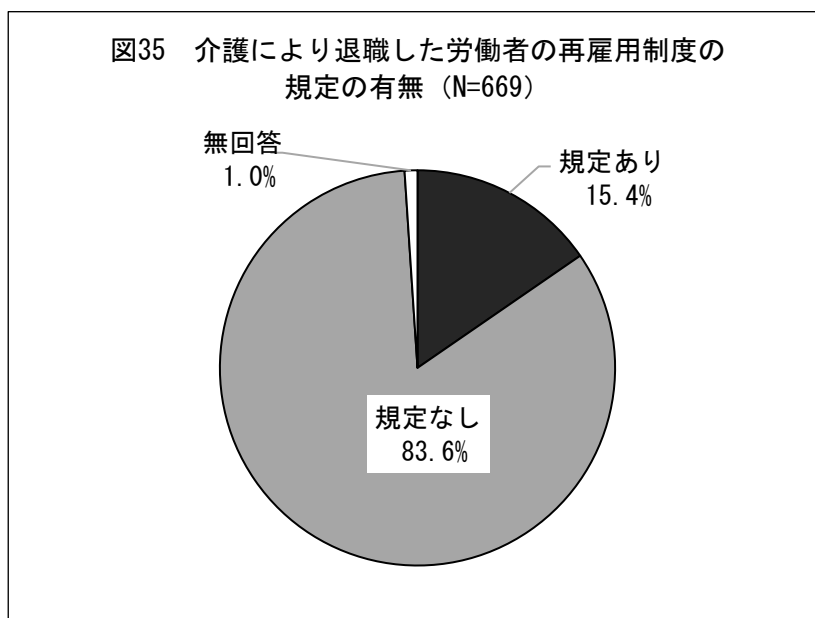
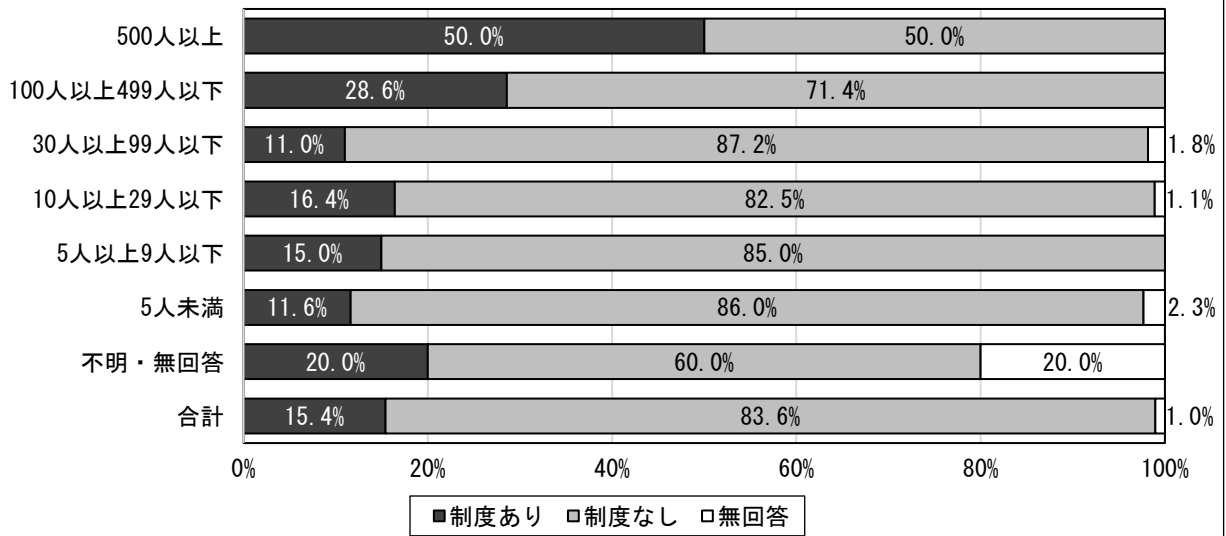


図36 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=669)

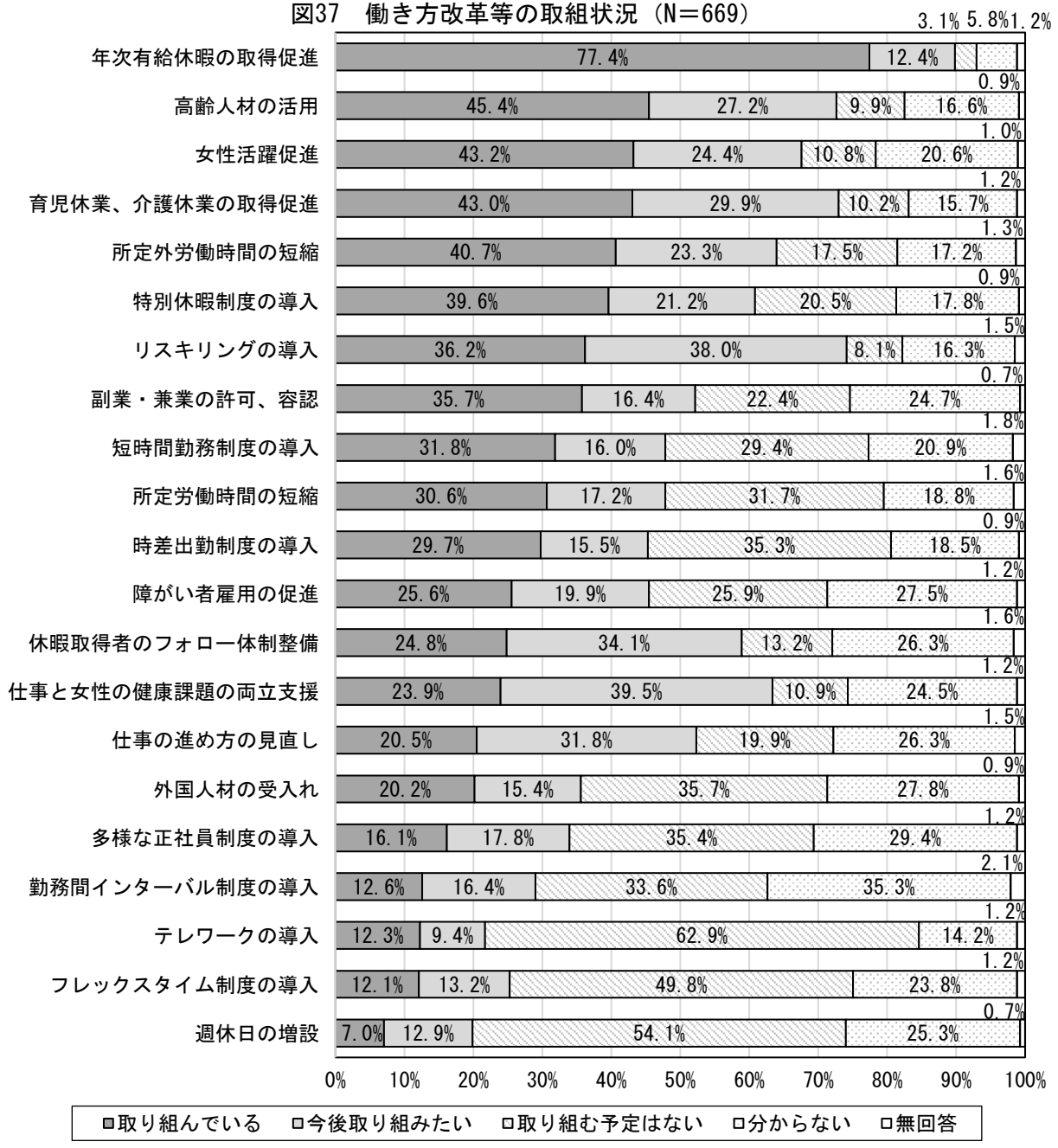


V 働き方改革等に関する事項

1 働き方改革等の取組状況（問19）

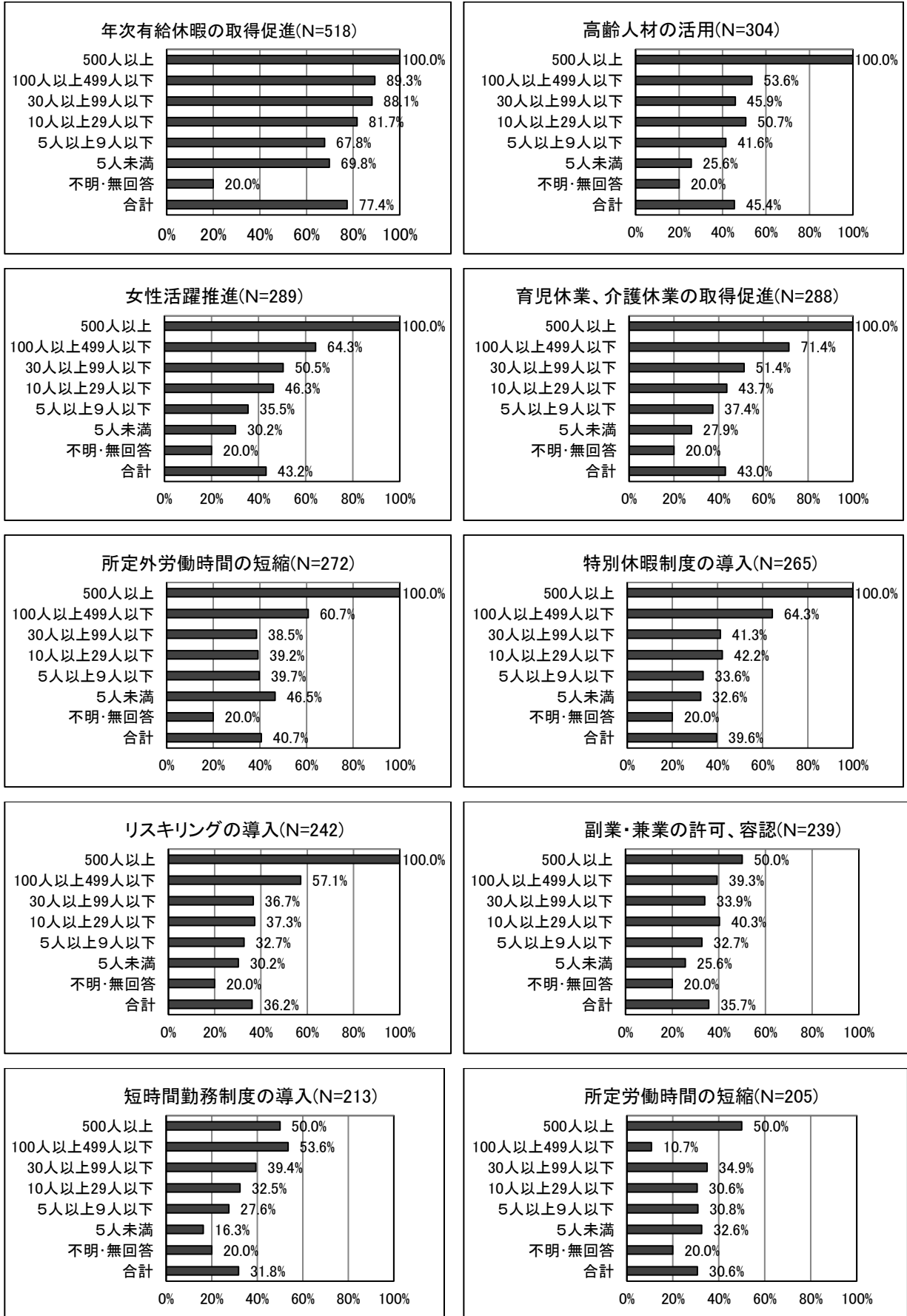
- ・働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の77.4%（令和6年度調査78.5%）で、以下「高齢人材の活用」45.4%（同54.8%）、「女性活躍促進」43.2%（同47.2%）、「育児休業、介護休業の取得促進」43.0%（同49.4%）などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「仕事と女性のライフステージごとの健康課題の両立支援」39.5%（同37.7%）が最も多く、以下「リスクリングの導入」38.0%（同37.2%）、「休暇取得者のフォロー体制整備」34.1%（同31.6%）などとなっている（図37）。

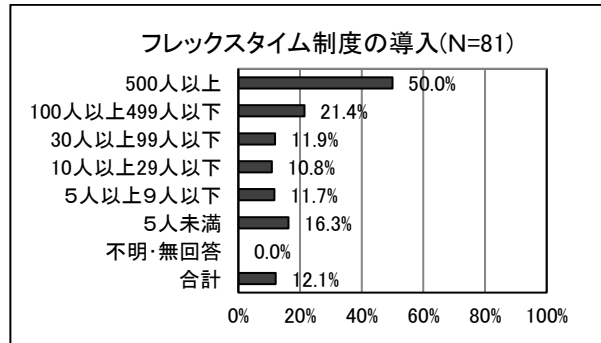
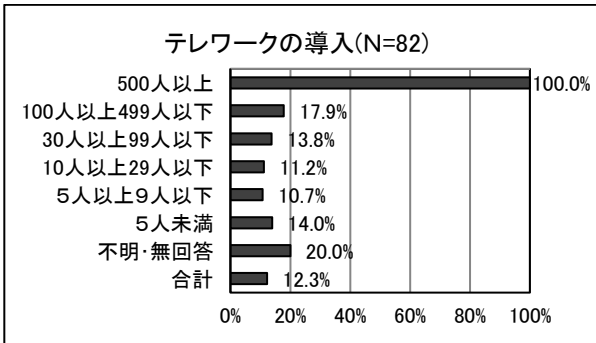
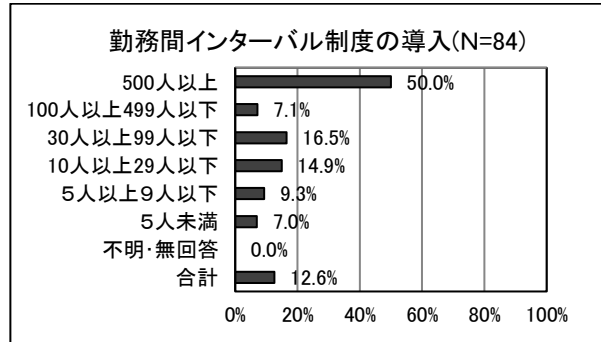
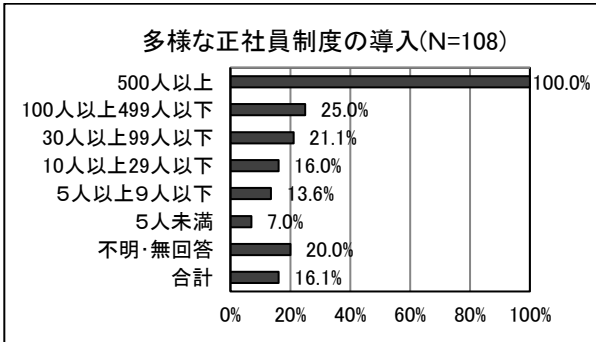
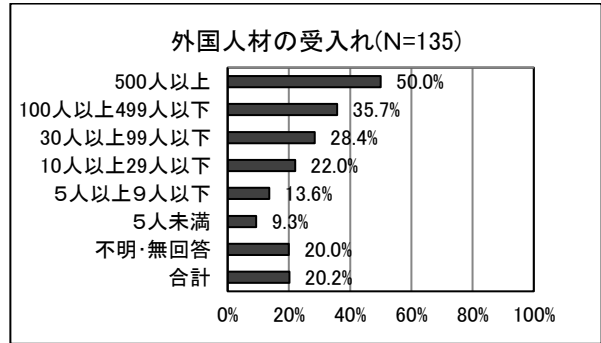
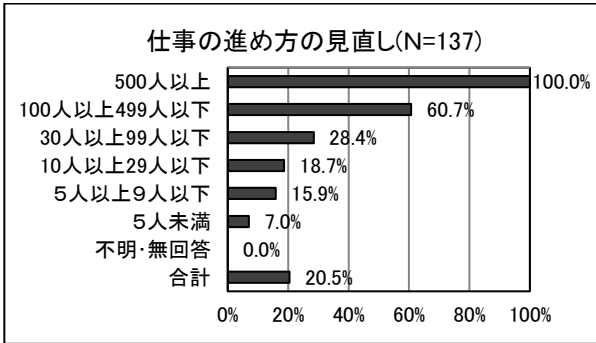
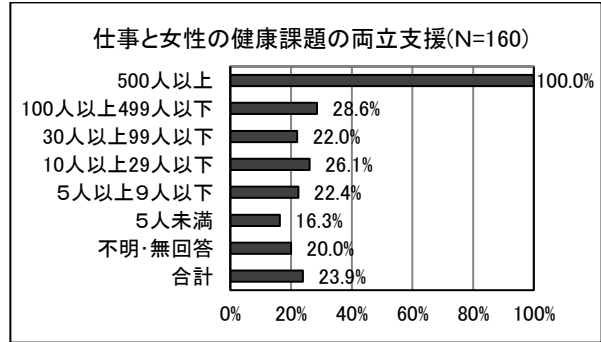
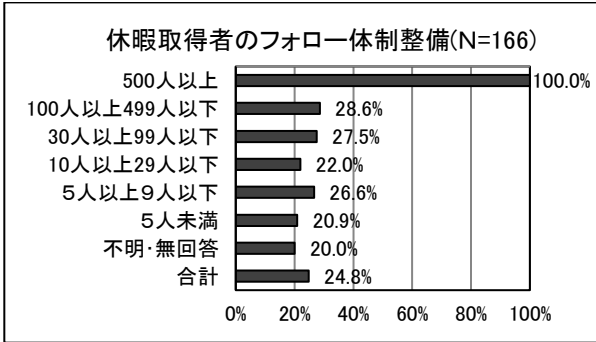
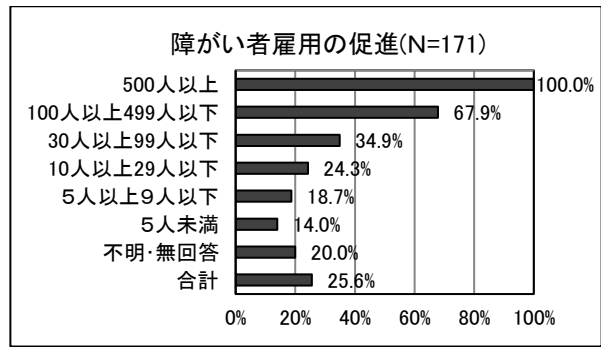
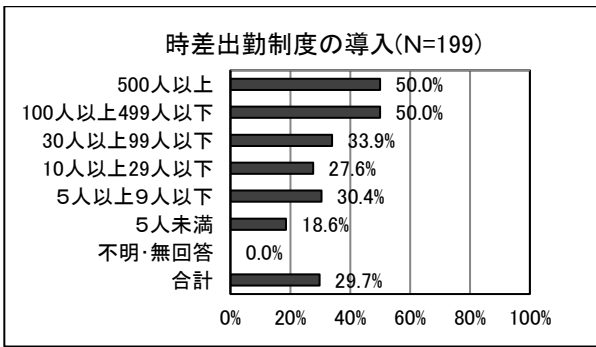
図37 働き方改革等の取組状況 (N=669)

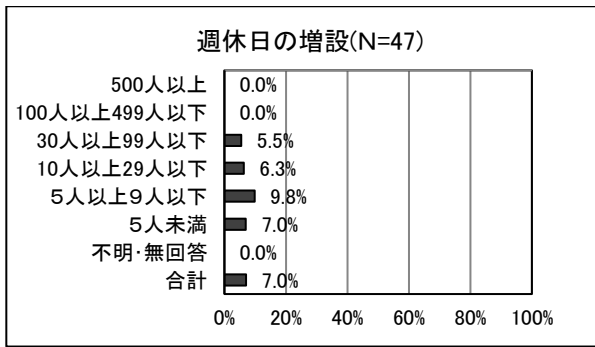


- ・各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」企業の割合が多くなっているが、「所定労働時間の短縮」や「休暇取得者のフォロー体制整備」、「仕事と女性の健康課題の両立支援」、「テレワークの導入」については従業員規模による差は小さく、「週休日の増設」については従業員規模が小さな事業所の方が取り組んでいる事業所が多くなっている (図 38)。

図 38 働き方改革等に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合【従業員規模別】

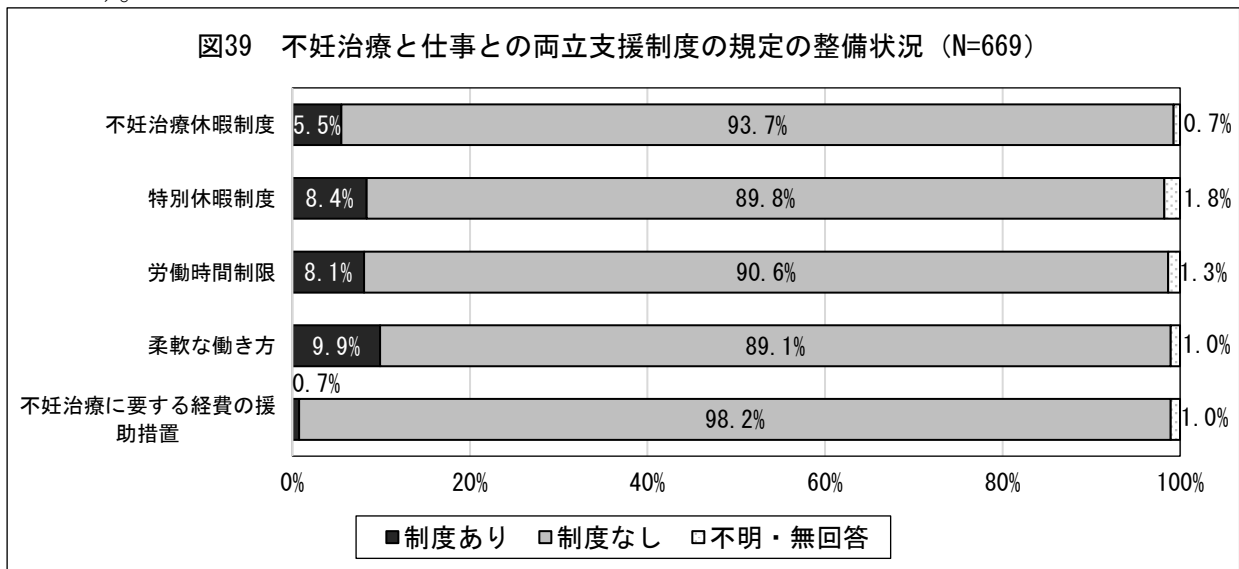






2 不妊治療と仕事との両立支援制度の規定の整備状況（問 20）

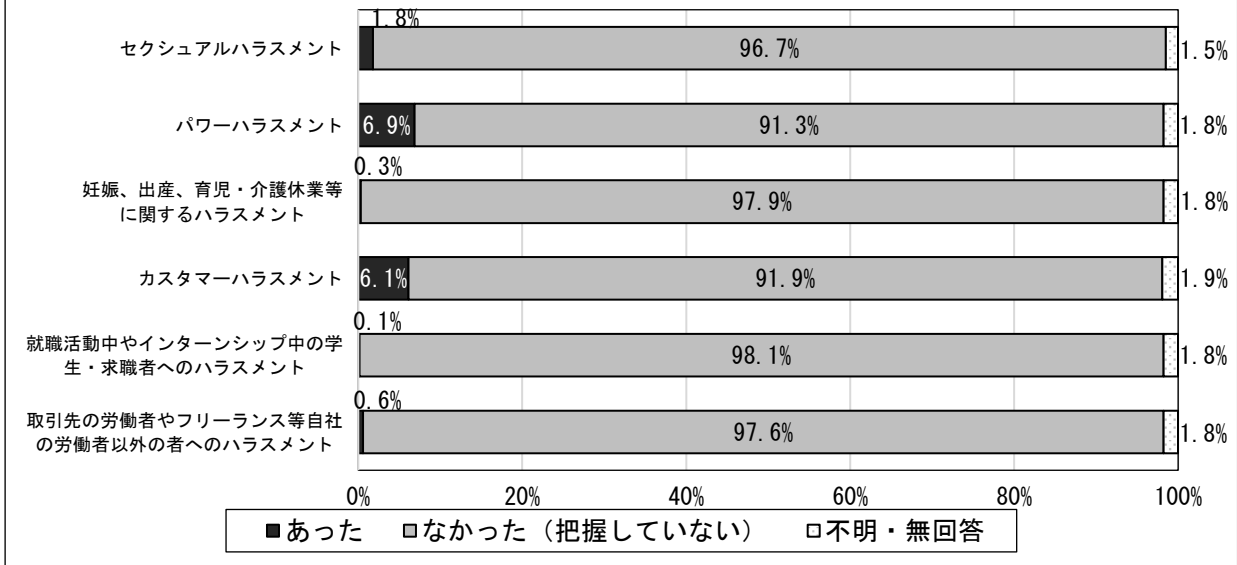
- ・不妊治療と仕事との両立支援の「制度あり」と回答した事業所の割合は、「不妊治療休暇制度」が 5.5%（令和 6 年度調査 6.2%）、「特別休暇制度」が 8.4%（同 11.2%）、「労働時間制限」が 8.1%（同 9.3%）、「柔軟な働き方」が 9.9%（同 11.5%）、「不妊治療に要する経費の援助措置」が 0.7%（同 1.0%）であった（図 39）。



3 職場における各種ハラスメントの有無について（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、「パワーハラスメント」6.9%（令和 6 年度調査 7.3%）、「カスタマーハラスメント」6.1%（同 7.5%）、「セクシュアルハラスメント」1.8%（同 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%（同 0.6%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」0.3%（同 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」0.1%（同 0.3%）となっている（図 40）。

図40 職場における各種ハラスメントの有無について (N=669)



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」63.8% (令和6年度調査64.4%)、「セクシュアルハラスメント」61.4% (同 62.1%)、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」50.5% (同 55.2%)、「カスタマーハラスメント」42.2% (同 38.7%)、「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」30.5% (同 34.1%)、「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」30.3% (同 34.9%) 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 41、42)。

図41 各種ハラスメントの防止に向けた取組状況 (N=669)

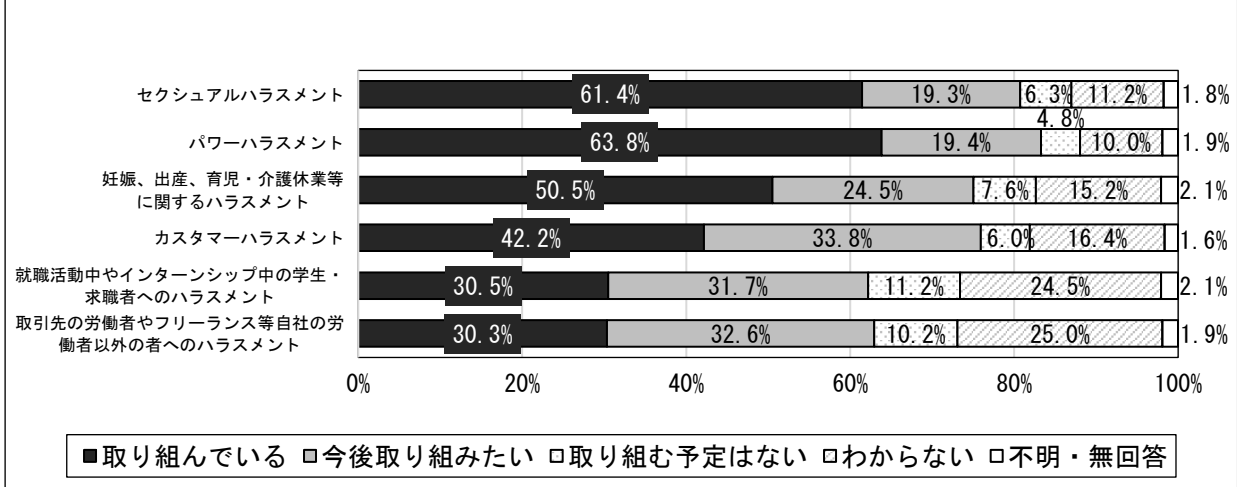
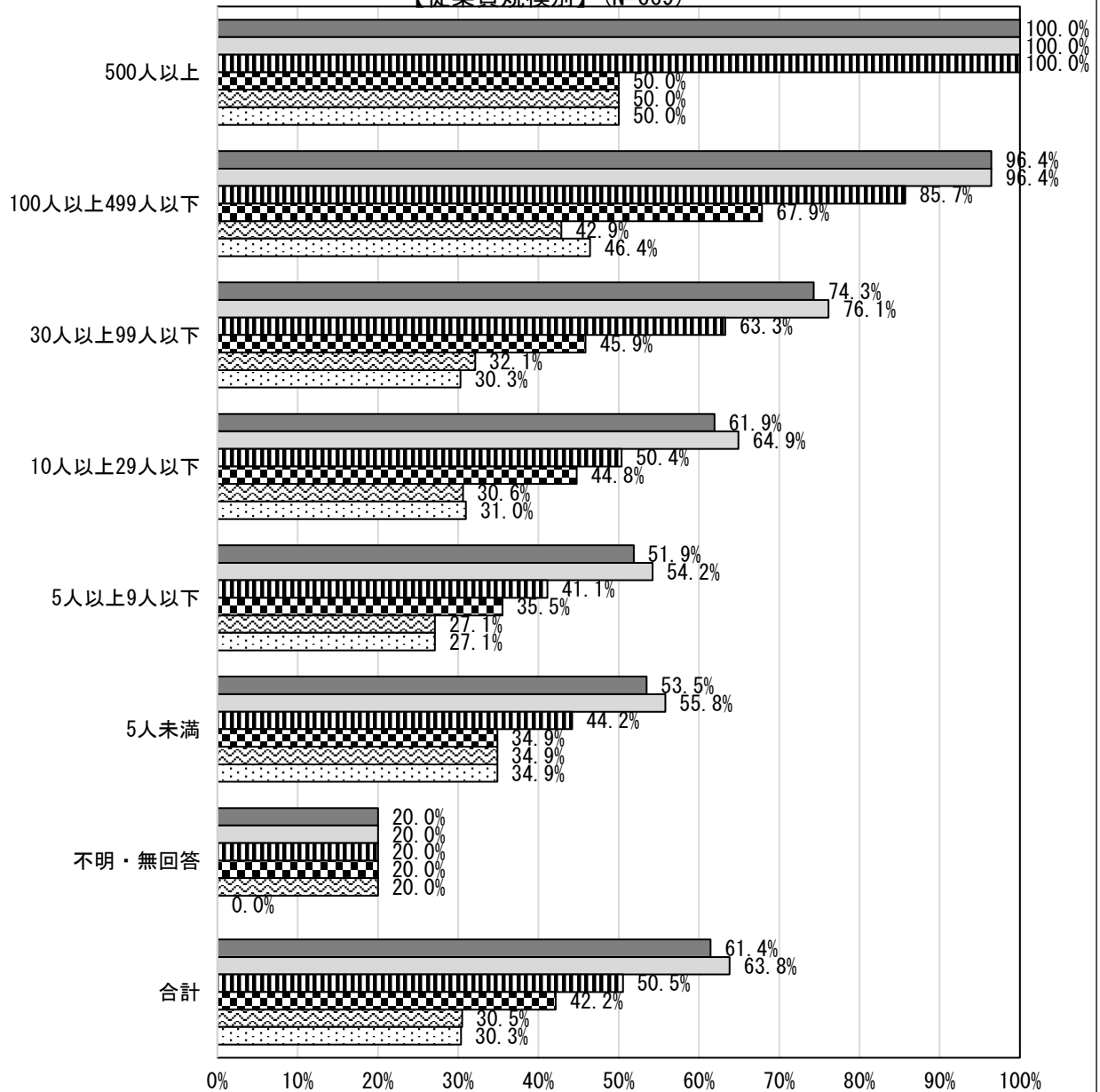


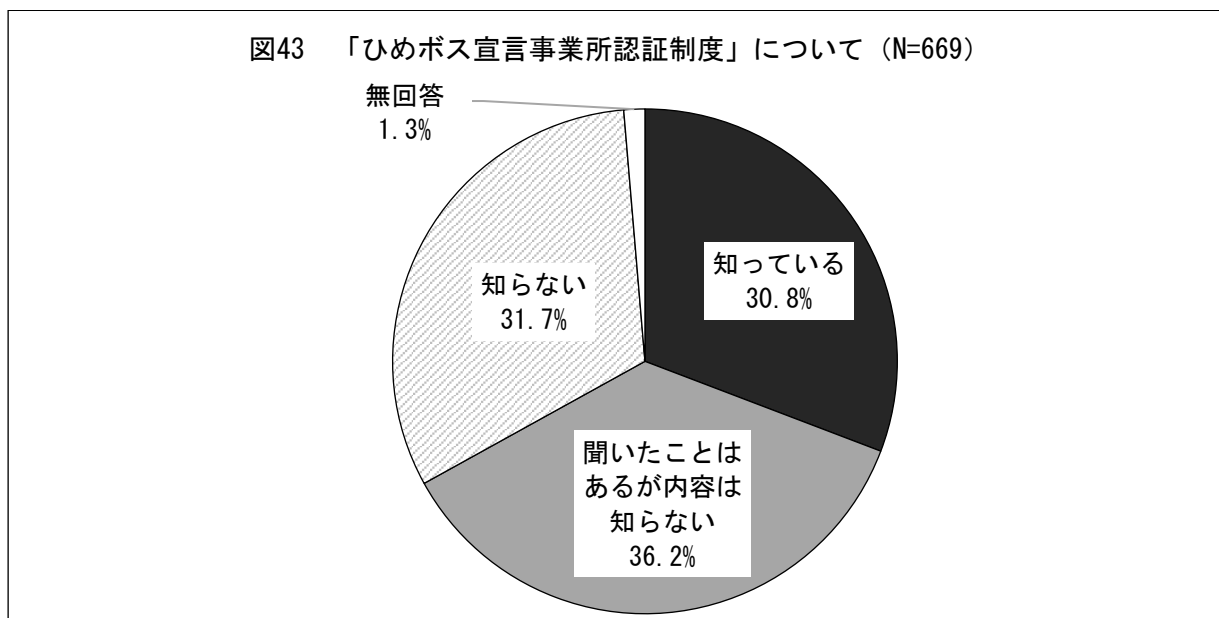
図42 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」事業所
【従業員規模別】(N=669)



- 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 30.8%（令和 6 年度調査 29.6%）、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」は 36.2%（同 30.3%）、「知らない」は 31.7%（同 39.3%）となっている（図 43）。



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 6 年又は令和 6 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 15.4 日（令和 6 年度調査 16.0 日）、取得日数 9.7 日（同 11.8 日）、取得率 63.1%（同 73.4%）となっている（表 5）。

表 5 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
15.4 日	9.7 日	63.1%

付属統計表

－付属統計表－

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

表1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	重要と考えており、今後取り組んでいきたい	必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	必要性を感じていない	不明・無回答
合計	669 100.0	325 48.6	196 29.3	122 18.2	10 1.5	16 2.4
500人以上	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	19 67.9	6 21.4	2 7.1	0 0.0	1 3.6
30人以上 99人以下	109 100.0	55 50.5	40 36.7	13 11.9	1 0.9	0 0.0
10人以上 29人以下	268 100.0	131 48.9	87 32.5	41 15.3	4 1.5	5 1.9
5人以上 9人以下	214 100.0	100 46.7	53 24.8	52 24.3	3 1.4	6 2.8
5人未満	43 100.0	15 34.9	10 23.3	13 30.2	2 4.7	3 7.0
不明・無回答	5 100.0	3 60.0	0 0.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

表2 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））				規定なし	不明・無回答
		規定あり	2歳 （法定どおり）	2歳を超え 3歳未満	3歳以上		
合計	669 100.0	507 75.8	457 90.1	34 6.7	16 3.2	152 22.7	10 1.5
500人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	28 100.0	24 85.7	3 10.7	1 3.6	0 0.0	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	100 91.7	87 87.0	8 8.0	5 5.0	7 6.4	2 1.8
10人以上 29人以下	268 100.0	220 82.1	207 94.1	9 4.1	4 1.8	44 16.4	4 1.5
5人以上 9人以下	214 100.0	132 61.7	115 87.1	11 8.3	6 4.5	80 37.4	2 0.9
5人未満	43 100.0	23 53.5	21 91.3	2 8.7	0 0.0	19 44.2	1 2.3
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0

表3 育児休業制度の利用状況（問3①②）

従業員規模	全体			女性			男性		
	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率
合計	370	225	60.8%	149	132	88.6%	221	93	42.1%
500人以上	41	17	41.5%	14	10	71.4%	27	7	25.9%
100人以上 499人以下	117	84	71.8%	48	47	97.9%	69	37	53.6%
30人以上 99人以下	100	69	69.0%	42	37	88.1%	58	32	55.2%
10人以上 29人以下	80	44	55.0%	33	31	93.9%	47	13	27.7%
5人以上 9人以下	27	9	33.3%	10	6	60.0%	17	3	17.6%
5人未満	2	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
不明・無回答	3	2	66.7%	1	1	100.0%	2	1	50.0%

【備考】男性の出産者は、配偶者が出産した者。

表4 育児休業取得後の復職状況（問3③）

（上段：人数 下段：構成比率（%））

性別	合計	復職	退職
女性	129	118	11
	100.0	91.5	8.5
男性	89	81	8
	100.0	91.0	9.0

表5 復職者の育児休業期間（問3④）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

性別	合計	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上
		女性	118	0	0	1	4	8	50	29	9
	100.0	0.0	0.0	0.8	3.4	6.8	42.4	24.6	7.6	14.4	0.0
男性	81	3	13	29	26	6	4	0	0	0	0
	100.0	3.7	16.0	35.8	32.1	7.4	4.9	0.0	0.0	0.0	0.0

表6 子の看護等休暇制度の規定の有無、内容（問4）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））				規定なし	不明・無回答
		規定あり	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能		
合計	669 100.0	431 64.4	386 89.6	24 5.6	21 4.9	232 34.7	6 0.9
500人以上	2 100.0	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	27 96.4	23 85.2	4 14.8	0 0.0	1 3.6	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	89 81.7	86 96.6	1 1.1	2 2.2	20 18.3	0 0.0
10人以上 29人以下	268 100.0	180 67.2	159 88.3	15 8.3	6 3.3	87 32.5	1 0.4
5人以上 9人以下	214 100.0	112 52.3	97 86.6	2 1.8	13 11.6	99 46.3	3 1.4
5人未満	43 100.0	20 46.5	18 90.0	2 10.0	0 0.0	22 51.2	1 2.3
不明・無回答	5 100.0	1 20.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	3 60.0	1 20.0

表7 子の看護休暇制度の利用状況〔取得率〕（問5）

従業員規模	全体			女性			男性		
	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率
合計	1,376	400	29.1%	584	259	44.3%	792	141	17.8%
500人以上	112	74	66.1%	46	41	89.1%	66	33	50.0%
100人以上 499人以下	530	181	34.2%	192	117	60.9%	338	64	18.9%
30人以上 99人以下	384	74	19.3%	178	52	29.2%	206	22	10.7%
10人以上 29人以下	248	50	20.2%	118	31	26.3%	130	19	14.6%
5人以上 9人以下	94	18	19.1%	46	15	32.6%	48	3	6.3%
5人未満	8	3	37.5%	4	3	75.0%	4	0	0.0%
不明・無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0

【備考】就学前の子を持つ労働者：令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者

表8 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）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	規定あり	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））						規定なし	不明・無回答
			3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能		
合計	669 100.0	292 43.6	103 35.3	18 6.2	65 22.3	74 25.3	6 2.1	26 8.9	349 52.2	28 4.2
500人以上	2 100.0	1 50.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	21 75.0	3 14.3	1 4.8	4 19.0	8 38.1	3 14.3	2 9.5	5 17.9	2 7.1
30人以上 99人以下	109 100.0	52 47.7	18 34.6	4 7.7	11 21.2	17 32.7	0 0.0	2 3.8	52 47.7	5 4.6
10人以上 29人以下	268 100.0	128 47.8	52 40.6	5 3.9	33 25.8	26 20.3	1 0.8	11 8.6	129 48.1	11 4.1
5人以上 9人以下	214 100.0	78 36.4	25 32.1	7 9.0	13 16.7	20 25.6	2 2.6	11 14.1	130 60.7	6 2.8
5人未満	43 100.0	11 25.6	3 27.3	1 9.1	4 36.4	3 27.3	0 0.0	0 0.0	30 69.8	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	1 20.0	1 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	2 40.0

表9 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）

従業員規模	全体			女性			男性		
	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率
合計	973	207	21.3%	354	103	29.1%	619	104	16.8%
500人以上	39	6	15.4%	6	0	0.0%	33	6	18.2%
100人以上 499人以下	517	119	23.0%	190	63	33.2%	327	56	17.1%
30人以上 99人以下	224	42	18.8%	76	23	30.3%	148	19	12.8%
10人以上 29人以下	154	35	22.7%	65	16	24.6%	89	19	21.3%
5人以上 9人以下	37	4	10.8%	17	1	5.9%	20	3	15.0%
5人未満	2	1	50.0%	0	0	0.0%	2	1	50.0%
不明・無回答	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%

【備考】就学前の子を持つ労働者：令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者

表 10 育児のための短時間勤務制度等の有無（問 8）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	669 100.0	442 66.1	216 32.3	11 1.6
500人以上	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	26 92.9	2 7.1	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	91 83.5	17 15.6	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	192 71.6	75 28.0	1 0.4
5人以上 9人以下	214 100.0	110 51.4	98 45.8	6 2.8
5人未満	43 100.0	19 44.2	22 51.2	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0

表 11 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容〔制度別〕（問 8）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

育児を理由に 利用できる制 度等	合計	（内訳（構成比率は「制度あり」内のもの））							制度 なし	不明・ 無回答
		制度 あり	3歳 未満	3歳～小 学校就学 前の一定 の年齢ま で	小学校就 学の始期 に達する まで	小学校入 学～小学 校3年生 （又は9 歳）まで	小学校 4年生 ～小学 校卒業 （又は 12歳） まで	小学校卒 業以降も 利用可能		
短時間勤務 制度	669 100.0	420 62.8	173 41.2	30 7.1	121 28.8	42 10.0	24 5.7	30 7.1	235 35.1	14 2.1
所定外労働 の制限	669 100.0	389 58.1	105 27.0	21 5.4	205 52.7	21 5.4	12 3.1	25 6.4	259 38.7	21 3.1
時間外労働 の制限	669 100.0	392 58.6	40 10.2	25 6.4	262 66.8	25 6.4	11 2.8	29 7.4	255 38.1	22 3.3
深夜業の制 限	669 100.0	378 56.5	32 8.5	25 6.6	258 68.3	24 6.3	10 2.6	29 7.7	267 39.9	24 3.6
フレックス タイム制度	669 100.0	80 12.0	18 22.5	7 8.8	12 15.0	6 7.5	5 6.3	32 40.0	558 83.4	31 4.6
始業・終業時 刻の繰上げ・ 繰下げ	669 100.0	268 40.1	54 20.1	41 15.3	86 32.1	28 10.4	13 4.9	46 17.2	376 56.2	25 3.7
事業所内保 育施設	669 100.0	39 5.8	15 38.5	2 5.1	19 48.7	0 0.0	1 2.6	2 5.1	598 89.4	32 4.8
育児に要する 経費の援助措 置	669 100.0	35 5.2	10 28.6	3 8.6	6 17.1	8 22.9	3 8.6	5 14.3	601 89.8	33 4.9
育児休業に 準じる措置	669 100.0	80 12.0	50 62.5	8 10.0	10 12.5	1 1.3	2 2.5	9 11.3	556 83.1	33 4.9
テレワーク （在宅勤務等）	669 100.0	61 9.1	10 16.4	4 6.6	4 6.6	3 4.9	3 4.9	37 60.7	574 85.8	34 5.1

表 12 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問 9）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

育児を理由に利用できる 制度等	制度があ る 事業所計	利用者が いた事業 所	女性のみ	男性のみ	男女とも
			利用者あ り	利用者あ り	利用者あ り
短時間勤務制度	420 100.0	106 25.2	96 90.6	4 3.8	6 5.7
所定外労働の制限	389 100.0	31 8.0	26 83.9	1 3.2	4 12.9
時間外労働の制限	392 100.0	28 7.1	25 89.3	1 3.6	2 7.1
深夜業の制限	378 100.0	23 6.1	20 87.0	1 4.3	2 8.7
フレックスタイム制度	80 100.0	15 18.8	6 40.0	2 13.3	7 46.7
始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ	268 100.0	39 14.6	29 74.4	3 7.7	7 17.9
事業所内保育施設	39 100.0	4 10.3	2 50.0	0 0.0	2 50.0
育児に要する経費の援助 措置	35 100.0	5 14.3	3 60.0	2 40.0	0 0.0
育児休業に準じる措置	80 100.0	12 15.0	6 50.0	4 33.3	2 16.7
テレワーク（在宅勤務等）	61 100.0	17 27.9	10 58.8	2 11.8	5 29.4

表 13 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の有無（問 10）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	669 100.0	140 20.9	522 78.0	7 1.0
500人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	8 28.6	20 71.4	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	20 18.3	88 80.7	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	59 22.0	207 77.2	2 0.7
5人以上 9人以下	214 100.0	45 21.0	169 79.0	0 0.0
5人未満	43 100.0	6 14.0	34 79.1	3 7.0
不明・無回答	5 100.0	1 20.0	3 60.0	1 20.0

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

表 14 介護休業制度の規定の有無、内容（問 11）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））						規定なし	不明・無回答
		規定あり	通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる		
合計	669 100.0	463 69.2	384 82.9	34 7.3	24 5.2	3 0.6	18 3.9	197 29.4	9 1.3
500人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	28 100.0	23 82.1	2 7.1	3 10.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	99 90.8	81 81.8	8 8.1	6 6.1	0 0.0	4 4.0	9 8.3	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	197 73.5	169 85.8	12 6.1	8 4.1	3 1.5	5 2.5	67 25.0	4 1.5
5人以上 9人以下	214 100.0	112 52.3	89 79.5	8 7.1	6 5.4	0 0.0	9 8.0	101 47.2	1 0.5
5人未満	43 100.0	23 53.5	19 82.6	3 13.0	1 4.3	0 0.0	0 0.0	18 41.9	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0

表 15 介護休業制度の利用状況〔介護休業取得者の有無〕（問 12）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	介護休業取得者がいた事業所	介護休業取得者なしの事業所	不明・無回答
合計	669 100.0	20 3.0	631 94.3	18 2.7
500人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	4 14.3	24 85.7	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	5 4.6	102 93.6	2 1.8
10人以上 29人以下	268 100.0	5 1.9	255 95.1	8 3.0
5人以上 9人以下	214 100.0	5 2.3	204 95.3	5 2.3
5人未満	43 100.0	0 0.0	41 95.3	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0

表 16 介護休業制度の利用状況（問 12）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率
合計	18,721	31	0.17%	8,695	21	0.24%	10,026	10	0.10%
500人以上	1,746	1	0.06%	634	1	0.16%	1,112	0	0.00%
100人以上 499人以下	5,454	4	0.07%	2,415	4	0.17%	3,039	0	0.00%
30人以上 99人以下	5,651	7	0.12%	2,807	5	0.18%	2,844	2	0.07%
10人以上 29人以下	4,244	8	0.19%	2,055	3	0.15%	2,189	5	0.23%
5人以上 9人以下	1,485	11	0.74%	712	8	1.12%	773	3	0.39%
5人未満	141	0	0.00%	72	0	0.00%	69	0	0.00%
不明・無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表 17 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	669 100.0	417 62.3	246 36.8	6 0.9
500人以上	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	27 96.4	1 3.6	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	87 79.8	21 19.3	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	180 67.2	87 32.5	1 0.4
5人以上 9人以下	214 100.0	100 46.7	113 52.8	1 0.5
5人未満	43 100.0	19 44.2	22 51.2	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0

表 18 介護休暇制度の利用状況〔介護休暇取得者の有無〕（問 14）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	介護休暇 取得者がいた 事業所	介護休暇 取得者なしの 事業所	不明・無回答
合計	669 100.0	42 6.3	612 91.5	15 2.2
500人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	13 46.4	14 50.0	1 3.6
30人以上 99人以下	109 100.0	11 10.1	97 89.0	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	11 4.1	252 94.0	5 1.9
5人以上 9人以下	214 100.0	6 2.8	203 94.9	5 2.3
5人未満	43 100.0	0 0.0	41 95.3	2 4.7
不明・無回 答	5 100.0	0 0.0	4 80.0	1 20.0

表 19 介護休暇制度の利用状況（問 14）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率
合計	18,721	106	0.57%	8,695	63	0.72%	10,026	43	0.43%
500人以上	1,746	12	0.69%	634	4	0.63%	1,112	8	0.72%
100人以上 499人以下	5,454	48	0.88%	2,415	33	1.37%	3,039	15	0.49%
30人以上 99人以下	5,651	22	0.39%	2,807	13	0.46%	2,844	9	0.32%
10人以上 29人以下	4,244	14	0.33%	2,055	7	0.34%	2,189	7	0.32%
5人以上 9人以下	1,485	10	0.67%	712	6	0.84%	773	4	0.52%
5人未満	141	0	0.00%	72	0	0.00%	69	0	0.00%
不明・無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表 20 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	669 100.0	397 59.3	264 39.5	8 1.2
500人以上	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	23 82.1	5 17.9	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	85 78.0	24 22.0	0 0.0
10人以上 29人以下	268 100.0	169 63.1	99 36.9	0 0.0
5人以上 9人以下	214 100.0	99 46.3	110 51.4	5 2.3
5人未満	43 100.0	17 39.5	24 55.8	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0

表 21 介護のための短時間勤務制度等の有無〔制度別〕（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

介護を理由に利用できる制度等	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
短時間勤務制度	669 100.0	380 56.8	277 41.4	12 1.8
フレックスタイム制度	669 100.0	67 10.0	579 86.5	23 3.4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	669 100.0	182 27.2	472 70.6	15 2.2
介護に要する経費の援助措置	669 100.0	19 2.8	629 94.0	21 3.1
テレワーク（在宅勤務等）	669 100.0	51 7.6	596 89.1	22 3.3

表 22 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問 16）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

介護を理由に利用できる制度等	制度がある事業所計	利用者がいた事業所	利用者あり		
			女性のみ利用者あり	男性のみ利用者あり	男女とも利用者あり
短時間勤務制度	380 100.0	19 5.0	12 63.2	4 21.1	3 15.8
フレックスタイム制度	67 100.0	4 6.0	3 75.0	0 0.0	1 25.0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	182 100.0	12 6.6	6 50.0	4 33.3	2 16.7
介護に要する経費の援助措置	19 100.0	1 5.3	1 100.0	0 0.0	0 0.0
テレワーク（在宅勤務等）	51 100.0	5 9.8	3 60.0	0 0.0	2 40.0

表 23 介護を理由とした離職者の有無（問 17）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	介護離職者が いた事業所	介護離職者 なしの事業所	不明・無回答
合計	669 100.0	14 2.1	632 94.5	23 3.4
500人以上	2 100.0	1 50.0	1 50.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	1 3.6	26 92.9	1 3.6
30人以上 99人以下	109 100.0	4 3.7	105 96.3	0 0.0
10人以上 29人以下	268 100.0	8 3.0	251 93.7	9 3.4
5人以上 9人以下	214 100.0	0 0.0	206 96.3	8 3.7
5人未満	43 100.0	0 0.0	41 95.3	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	0 0.0	2 40.0	3 60.0

表 24 介護を理由とした離職者の割合（問 17）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合
合計	18,721	16	0.09%	8,695	12	0.14%	10,026	4	0.04%
500人以上	1,746	2	0.11%	634	0	0.00%	1,112	2	0.18%
100人以上 499人以下	5,454	1	0.02%	2,415	1	0.04%	3,039	0	0.00%
30人以上 99人以下	5,651	4	0.07%	2,807	3	0.11%	2,844	1	0.04%
10人以上 29人以下	4,244	9	0.21%	2,055	8	0.39%	2,189	1	0.05%
5人以上 9人以下	1,485	0	0.00%	712	0	0.00%	773	0	0.00%
5人未満	141	0	0.00%	72	0	0.00%	69	0	0.00%
不明・無回答	0	0	0	0	0	0	0	0	0

表 25 介護を理由とした離職者の年齢（問 17）

（上段：人数 下段：構成比率（%））

性別	合計	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
合計	16	0	0	1	2	8	5
	100.0	0.0	0.0	6.3	12.5	50.0	31.3
女性	12	0	0	0	2	7	3
	100.0	0.0	0.0	0.0	16.7	58.3	25.0
男性	4	0	0	1	0	1	2
	100.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	50.0

表 26 介護により退職した労働者の再雇用制度の有無（問 18）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	669	103	559	7
	100.0	15.4	83.6	1.0
500人以上	2	1	1	0
	100.0	50.0	50.0	0.0
100人以上 499人以下	28	8	20	0
	100.0	28.6	71.4	0.0
30人以上 99人以下	109	12	95	2
	100.0	11.0	87.2	1.8
10人以上 29人以下	268	44	221	3
	100.0	16.4	82.5	1.1
5人以上 9人以下	214	32	182	0
	100.0	15.0	85.0	0.0
5人未満	43	5	37	1
	100.0	11.6	86.0	2.3
不明・無回答	5	1	3	1
	100.0	20.0	60.0	20.0

V 働き方改革等に関する事項

表 27 働き方改革等の取組状況（問 19）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

取組内容	合計	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない	不明・無回答
所定労働時間の短縮	669 100.0	205 30.6	115 17.2	212 31.7	126 18.8	11 1.6
所定外労働時間の短縮	669 100.0	272 40.7	156 23.3	117 17.5	115 17.2	9 1.3
勤務間インターバル制度の導入	669 100.0	84 12.6	110 16.4	225 33.6	236 35.3	14 2.1
年次有給休暇の取得促進	669 100.0	518 77.4	83 12.4	21 3.1	39 5.8	8 1.2
特別休暇制度の導入	669 100.0	265 39.6	142 21.2	137 20.5	119 17.8	6 0.9
育児休業、介護休業の取得促進	669 100.0	288 43.0	200 29.9	68 10.2	105 15.7	8 1.2
週休日の増設	669 100.0	47 7.0	86 12.9	362 54.1	169 25.3	5 0.7
休暇取得者のフォロー一体制整備	669 100.0	166 24.8	228 34.1	88 13.2	176 26.3	11 1.6
テレワークの導入	669 100.0	82 12.3	63 9.4	421 62.9	95 14.2	8 1.2
フレックスタイム制度の導入	669 100.0	81 12.1	88 13.2	333 49.8	159 23.8	8 1.2
時差出勤制度の導入	669 100.0	199 29.7	104 15.5	236 35.3	124 18.5	6 0.9
短時間勤務制度の導入	669 100.0	213 31.8	107 16.0	197 29.4	140 20.9	12 1.8
多様な正社員制度の導入	669 100.0	108 16.1	119 17.8	237 35.4	197 29.4	8 1.2
仕事の進め方の見直し	669 100.0	137 20.5	213 31.8	133 19.9	176 26.3	10 1.5
副業・兼業の許可、容認	669 100.0	239 35.7	110 16.4	150 22.4	165 24.7	5 0.7
女性活躍促進	669 100.0	289 43.2	163 24.4	72 10.8	138 20.6	7 1.0
仕事と女性の健康課題の両立支援	669 100.0	160 23.9	264 39.5	73 10.9	164 24.5	8 1.2
リスクリングの導入	669 100.0	242 36.2	254 38.0	54 8.1	109 16.3	10 1.5
高齢人材の活用	669 100.0	304 45.4	182 27.2	66 9.9	111 16.6	6 0.9
障がい者雇用の促進	669 100.0	171 25.6	133 19.9	173 25.9	184 27.5	8 1.2
外国人材の受入れ	669 100.0	135 20.2	103 15.4	239 35.7	186 27.8	6 0.9

表 28 働き方改革等の取組状況（「取り組んでいる」事業所の割合）（問 19）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	所定労働時間の短縮	所定外労働時間の短縮	勤務間インターバル制度の導入	年次有給休暇の取得促進	特別休暇制度の導入	育児休業、介護休業の取得促進	週休日の増設
合計	205 30.6	272 40.7	84 12.6	518 77.4	265 39.6	288 43.0	47 7.0
500人以上	1 50.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	0 0.0
100人以上 499人以下	3 10.7	17 60.7	2 7.1	25 89.3	18 64.3	20 71.4	0 0.0
30人以上 99人以下	38 34.9	42 38.5	18 16.5	96 88.1	45 41.3	56 51.4	6 5.5
10人以上 29人以下	82 30.6	105 39.2	40 14.9	219 81.7	113 42.2	117 43.7	17 6.3
5人以上 9人以下	66 30.8	85 39.7	20 9.3	145 67.8	72 33.6	80 37.4	21 9.8
5人未満	14 32.6	20 46.5	3 7.0	30 69.8	14 32.6	12 27.9	3 7.0
不明・無回答	1 20.0	1 20.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0
従業員規模	休暇取得者のフォロー体制整備	テレワークの導入	フレックスタイム制度の導入	時差出勤制度の導入	短時間勤務制度の導入	多様な正社員制度の導入	仕事の進め方の見直し
合計	166 24.8	82 12.3	81 12.1	199 29.7	213 31.8	108 16.1	137 20.5
500人以上	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0
100人以上 499人以下	8 28.6	5 17.9	6 21.4	14 50.0	15 53.6	7 25.0	17 60.7
30人以上 99人以下	30 27.5	15 13.8	13 11.9	37 33.9	43 39.4	23 21.1	31 28.4
10人以上 29人以下	59 22.0	30 11.2	29 10.8	74 27.6	87 32.5	43 16.0	50 18.7
5人以上 9人以下	57 26.6	23 10.7	25 11.7	65 30.4	59 27.6	29 13.6	34 15.9
5人未満	9 20.9	6 14.0	7 16.3	8 18.6	7 16.3	3 7.0	3 7.0
不明・無回答	1 20.0	1 20.0	0 0.0	0 0.0	1 20.0	1 20.0	0 0.0

従業員規模	副業・兼業の許可、容認	女性活躍推進	仕事と女性の健康課題の両立支援	リスクリテラシーの導入	高齢人材の活用	障がい者の雇用の促進	外国人材の受入れ
合計	239 35.7	289 43.2	160 23.9	242 36.2	304 45.4	171 25.6	135 20.2
500人以上	1 50.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0
100人以上 499人以下	11 39.3	18 64.3	8 28.6	16 57.1	15 53.6	19 67.9	10 35.7
30人以上 99人以下	37 33.9	55 50.5	24 22.0	40 36.7	50 45.9	38 34.9	31 28.4
10人以上 29人以下	108 40.3	124 46.3	70 26.1	100 37.3	136 50.7	65 24.3	59 22.0
5人以上9 人以下	70 32.7	76 35.5	48 22.4	70 32.7	89 41.6	40 18.7	29 13.6
5人未満	11 25.6	13 30.2	7 16.3	13 30.2	11 25.6	6 14.0	4 9.3
不明・無回答	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0

表 29 不妊治療と仕事との両立支援制度の規定の整備状況（制度別）（問 20）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度等	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
不妊治療休暇制度	669 100.0	37 5.5	627 93.7	5 0.7
特別休暇制度	669 100.0	56 8.4	601 89.8	12 1.8
労働時間制限	669 100.0	54 8.1	606 90.6	9 1.3
柔軟な働き方	669 100.0	66 9.9	596 89.1	7 1.0
不妊治療に要する経費の援助措置	669 100.0	5 0.7	657 98.2	7 1.0

表 30 職場における各種ハラスメントの有無について（問 21①）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

ハラスメント	合計	あった	なかった （把握して いない）	不明・無回 答
セクシュアルハラスメント	669 100.0	12 1.8	647 96.7	10 1.5
パワーハラスメント	669 100.0	46 6.9	611 91.3	12 1.8
妊娠、出産、育児・介護休業 等に関するハラスメント	669 100.0	2 0.3	655 97.9	12 1.8
カスタマーハラスメント	669 100.0	41 6.1	615 91.9	13 1.9
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	669 100.0	1 0.1	656 98.1	12 1.8
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	669 100.0	4 0.6	653 97.6	12 1.8

表 31 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）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

ハラスメント	合計	取り組ん でいる	今後取り 組みたい	取り組む予 定はない	分からない	不明・ 無回答
セクシュアルハラス メント	669 100.0	411 61.4	129 19.3	42 6.3	75 11.2	12 1.8
パワーハラスメント	669 100.0	427 63.8	130 19.4	32 4.8	67 10.0	13 1.9
妊娠、出産、育児・ 介護休業等に関する ハラスメント	669 100.0	338 50.5	164 24.5	51 7.6	102 15.2	14 2.1
カスタマーハラスメ ント	669 100.0	282 42.2	226 33.8	40 6.0	110 16.4	11 1.6
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	669 100.0	204 30.5	212 31.7	75 11.2	164 24.5	14 2.1
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	669 100.0	203 30.3	218 32.6	68 10.2	167 25.0	13 1.9

表 32 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
 [「取り組んでいる」と回答した事業所の割合] (問 21②)

(上段：事業所数 下段：構成比率(%))

従業員規模	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・介護休業等 に関するハラス メント
合計	411 61.4	427 63.8	338 50.5
500人以上	2 100.0	2 100.0	2 100.0
100人以上 499人以下	27 96.4	27 96.4	24 85.7
30人以上 99人以下	81 74.3	83 76.1	69 63.3
10人以上 29人以下	166 61.9	174 64.9	135 50.4
5人以上 9人以下	111 51.9	116 54.2	88 41.1
5人未満	23 53.5	24 55.8	19 44.2
不明・無回答	1 20.0	1 20.0	1 20.0
従業員規模	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
合計	282 42.2	204 30.5	203 30.3
500人以上	1 50.0	1 50.0	1 50.0
100人以上 499人以下	19 67.9	12 42.9	13 46.4
30人以上 99人以下	50 45.9	35 32.1	33 30.3
10人以上 29人以下	120 44.8	82 30.6	83 31.0
5人以上 9人以下	76 35.5	58 27.1	58 27.1
5人未満	15 34.9	15 34.9	15 34.9
不明・無回答	1 20.0	1 20.0	0 0.0

表 33 「ひめボス宣言事業所認証制度」について（問 22）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	知っている	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	不明・無回答
合計	669 100.0	206 30.8	242 36.2	212 31.7	9 1.3
500人以上	2 100.0	2 100.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	18 64.3	8 28.6	2 7.1	0 0.0
30人以上 99人以下	109 100.0	48 44.0	34 31.2	26 23.9	1 0.9
10人以上 29人以下	268 100.0	79 29.5	101 37.7	85 31.7	3 1.1
5人以上 9人以下	214 100.0	48 22.4	86 40.2	78 36.4	2 0.9
5人未満	43 100.0	9 20.9	13 30.2	19 44.2	2 4.7
不明・無回答	5 100.0	2 40.0	0 0.0	2 40.0	1 20.0

表 34 年次有給休暇の取得状況〔労働者 1 人当たり〕（問 23）

従業員規模	付与日数	取得（消化）日数	取得率
全体	15.4	9.7	63.1%
500人以上	22.2	7.2	32.3%
100人以上 499人以下	16.0	11.2	70.3%
30人以上 99人以下	14.5	9.7	66.9%
10人以上 29人以下	14.4	9.1	63.7%
5人以上 9人以下	13.2	8.6	64.7%
5人未満	14.4	9.9	69.0%
不明・無回答	15.0	7.8	52.2%

【備考】・付与日数に繰越日数は含まない

- ・取得日数は、各事業所の直近 1 事業年度に取得した日数
- ・取得率は、取得日数計／付与日数計×100（%）

調 査 票

市町	業種	規模	整理番号

※この欄には記入しないでください。

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票 秘

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

【記入上の注意】

- この調査票に記載された内容は、統計以外の目的には一切利用されることはありませんので、貴事業所における状況を、ありのまま記入してください。
- この調査は、**事業所を調査単位**としています。本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。（貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等に御確認の上、回答してください。）
- この調査は、**常用労働者**（注1）を調査対象としています。パートタイマー等の呼称の如何にかかわらず、常用労働者の要件に該当する者は調査対象に含めてください。
- 各問には、特に断りのない限り、**令和7年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入が終わりましたら、**令和7年11月27日（木）**までに同封の返信用封筒（切手不要）により投函してください。
- 記入に当たって御不明の点がありましたら、下記照会先までお問合せください。
照会先：愛媛県労政雇用課雇用対策グループ（電話：089-912-2502）

（注1）「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ②取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

I 事業所の概要に関する事項

事業所名		所在地																		
調査票記入 担当者 職氏名		(職名)																	電話番号	
		(氏名)																	メールアドレス	
事業所の 事業内容 (主たる 事業 1つに ○)	農業、 林業	漁業	砂利採 取業、 採石業、 鋳業	建設業	製造業	電気・ガ ス・水道 熱供給業	情報通信 業	運輸業、 郵便業	卸売業、 小売業	金融業、 保険業	不動産業、 賃貸業	技術研究、 専門・ サービス業	宿泊業、 飲食サ ービス業	生活関連 サービス 業、 娯楽業	学習支援 業	教育、 医療、 福祉	複合サ ービス 事業	類され ないも の	サ ービス 業(他 に分 類)	その他
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	

事業所の常用労働者数（注1） (令和7年10月1日現在)	男性	女性	労働組合の 有無	有	無
	人	人		1	2

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

問1 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関する考え方

従業員の仕事と家庭の両立についてどのようにお考えですか。貴社（本社）の方針を踏まえて、貴事業所の状況に最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	1
重要と考えており、今後取り組んでいきたい	2
必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	3
必要性を感じていない	4

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

問2 育児休業制度（注2）の規定の有無、内容

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。（規定がない場合は「4」を〇で囲んでください。）

育児休業制度の規定あり			育児休業制度の規定なし
2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4

（注2）「**育児休業制度**」とは、労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいいます。育児休業を上回る制度（例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等）も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、事業所が独自に付与する休暇（配偶者の出産に伴う特別休暇等）は除きます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「**育児・介護休業法**」という。）では、1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければならないこととされています。また、両親ともに育児休業を取得する場合は、要件を満たせば子が1歳2か月に達するまでの間に1年間（パパ・ママ育休プラス）、保育所に入所できない等一定の場合は、子が最長2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

問3 育児休業制度及び出生時育児休業制度（以下、産後パパ育休（注3）という。）の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

（注3）「**産後パパ育休**」とは、出生後8週間以内の子を養育する産後休業中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として休業できる制度をいいます。企業独自の既存の育児目的のための休暇（法定の休暇を除く）が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含まれます。

- ① 令和5年10月1日から令和6年9月30日までの間に出産した女性と配偶者が出産した男性の人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

出産した 女性
人

配偶者が出産した 男性
人

- ② ①の対象者のうち、令和7年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した人数（休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性
人

男性
人

同一の者が複数回又は延長して取得している場合は1人としてください。

③ 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む。）から復職予定だった者の復職状況を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

復職状況	女性	男性
復職した者	● 人	● 人
退職した者	人	人

同一の者が2回利用した場合は、2人として計上し、同一の者が期間を延長した場合は、1人として計上してください。
通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

④ ③で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。

育児休業（産後パパ育休を含む。）後の復職者の延べ人数を、取得した育児休業（産後パパ育休を含む。）期間別に記入してください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。

同一の者が2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。
ただし、同一の者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。
通常の育児休業か産後パパ育休かは問いません。

期間	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問4 子の看護等休暇制度（注4）の規定の有無、内容

貴事業所に子の看護等休暇制度の規定がある場合は「1」～「3」のうち該当する番号を、ない場合は「4」を○で囲んでください。

規定あり			規定なし
小学校3年生修了まで （法定どおり）	小学校4年生～小学校卒業 （又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	
1	2	3	4

（注4）「子の看護等休暇制度」とは、負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話や、感染症に伴う学級閉鎖等による子の世話、又は子の入園（入学）式、卒園式等に参加するための休暇制度をいいます。なお、労働基準法上の年次有給休暇を子の看護等のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、小学校3年生修了までの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は少なくとも5日/年（子が2人以上の場合は10日/年）の看護等休暇を与えなければならないこととされています。

問5 子の看護休暇の利用状況（制度が規定されていない場合も、休暇の取得実績があればお答えください。）

貴事業所で令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者
女性	● 人	人
男性	● 人	人

問6 育児に関する目的のために利用できる休暇制度（注5）の規定の有無、内容

貴事業所に育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定がある場合は「1」～「6」のうち該当する番号を、ない場合は「7」を○で囲んでください。

規定あり						規定なし
3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	
1	2	3	4	5	6	7

→ **問8**にお進みください。

（注5）育児・介護休業法では、事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、「**育児に関する目的のために利用できる休暇制度**」を設けるよう努力しなければならないこととされています。具体例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、学校行事等への参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「**育児に関する目的のために利用できる休暇**」を措置することも含まれます。

問7 問6で「1」～「6」（規定あり）に○をした事業所のみお答えください。

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

貴事業所で令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	令和7年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者（※）	うち、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した者
女性	人	人
男性	人	人

（※）問5に回答している場合は、問5で回答した人数を記入してください。

問8 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容

貴事業所での以下の制度の有無、最長取得期間（各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか）について、制度がある場合は「1」～「6」のうち該当する番号を、制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度（注6）	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限（注7）	1	2	3	4	5	6	7
時間外労働の制限（注8）	1	2	3	4	5	6	7
深夜業の制限（注9）	1	2	3	4	5	6	7
フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置（注10）	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準じる措置（注11）	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク（在宅勤務等）（注12）	1	2	3	4	5	6	7

すべて「7」の場合は、**問10**にお進みください。

- (注6)「**育児のための短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。
- (注7)「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。
- (注8)「**時間外労働の制限**」とは、育児を行う労働者の請求により、制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長させない制度をいいます。
- (注9)「**深夜業の制限**」とは、育児を行う労働者の請求により、その労働者に深夜業をさせない制度をいいます。ここでいう「深夜」とは、午後10時から午前5時までをいいます。
- (注10)「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者のサービス等を利用した場合に経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。
- (注11)「**育児休業に準じる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。
- (注12)「**テレワーク（在宅勤務等）**」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問9 育児のための短時間勤務制度等の利用状況

問8で「1」～「6」（制度あり）に○をした制度の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
所定外労働の制限	1	2	1	2
時間外労働の制限	1	2	1	2
深夜業の制限	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
事業所内保育施設	1	2	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
育児休業に準じる措置	1	2	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	1	2

問 10 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（定年後再雇用を除く）の有無

貴事業所では、出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（注13）がありますか。制度がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注13）ここでいう「再雇用制度」とは、出産・育児により退職した者を再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れる者を含みません。定年後の再雇用は含みません。

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

問 11 介護休業制度（注14）の規定の有無、内容

貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度（通算）を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。（規定がない場合は「6」を○で囲んでください。）

介護休業制度の規定あり					介護休業制度の規定なし
期間の最長限度を定めている				期間の制限はなく、必要日数取得できる	
通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間		
1	2	3	4	5	6

（注14）「介護休業制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度（要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は時間単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

問 12 介護休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休業を開始した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

（同一の者が2回利用している場合は2人、期間を延長している場合は1人と計上してください。）

問 13 介護休暇制度（注15）の規定の有無

貴事業所に介護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注15）「介護休暇制度」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために1日又は時間単位で休暇を取得できる制度をいい、「介護休業制度」とは別の制度です。なお、労働基準法上の年次有給休暇を家族の介護や世話のために使う場合は除きます。

育児・介護休業法では、要介護状態にある家族の介護や世話をを行う労働者から申出があれば、事業主は少なくとも年5日（その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合は年10日）の介護休暇を与えなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。

問 14 介護休暇制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）
 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護休暇を取得した者の人数を記入してください。
 （該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

問 15 介護のための短時間勤務制度等の有無
 貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度（注16）	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
介護に要する経費の援助措置（注17）	1	2
テレワーク（在宅勤務等）（注18）	1	2

すべて「2」の場合は
問17へお進みください。

- （注16）「**介護のための短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度も含まれます。
 （注17）「**介護に要する経費の援助措置**」とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者のサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がホームヘルパー会社等介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。
 （注18）「**テレワーク（在宅勤務等）**」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問 16 介護のための短時間勤務制度等の利用状況
 問15で「1」（制度あり）に○をした制度の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	1	2

問 17 介護を理由とした離職の状況
 貴事業所において、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に介護を理由として離職した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

性別	離職時点の年齢					
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問 18 介護により退職した労働者の再雇用制度（定年後再雇用を除く）の有無

貴事業所では、介護により退職した労働者の再雇用制度（注19）がありますか。制度がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注19）ここでいう「再雇用制度」とは、介護により退職したものを再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れるものを含みます。定年後の再雇用は含みません。

V 働き方改革等に関する事項

問 19 働き方改革等の取組状況

貴事業所における、働き方改革等に関する取組状況について、該当する番号を1つ○で囲んでください。（育児や介護との両立支援のための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革等について回答してください。）

働き方改革等に関する取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
労働時間の短縮促進				
所定労働時間の短縮	1	2	3	4
所定外労働時間の短縮（ノー残業デー、深夜残業禁止、朝型勤務など）	1	2	3	4
勤務間インターバル制度の導入	1	2	3	4
休暇取得の促進				
年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
特別休暇（休暇のうち法律に定めがなく、労働者への福利厚生として自主的に設けているもの）制度の導入	1	2	3	4
育児休業、介護休業の取得促進	1	2	3	4
週休日の増設（週休3日制の導入など）	1	2	3	4
休暇取得者のフォロー体制整備	1	2	3	4
時間や場所にとらわれない多様な働き方の促進				
テレワーク（在宅勤務等）の導入	1	2	3	4
フレックスタイム制度の導入	1	2	3	4
時差出勤制度の導入	1	2	3	4
短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
多様な正社員制度の導入（勤務地限定、勤務時間限定、職種・職務限定正社員制度など）	1	2	3	4
仕事の進め方の見直し（AI・IoTの導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
副業・兼業の許可、容認	1	2	3	4
女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
仕事と女性のライフステージごとの健康課題（月経、妊娠・出産、更年期等）の両立の支援	1	2	3	4
リスキリング（社員のスキルアップ）の導入	1	2	3	4
高齢人材の活用（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4
障がい者雇用の促進	1	2	3	4
外国人材の受入れ	1	2	3	4

問 20 不妊治療と仕事との両立支援制度に関する事項

貴事業所では、不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度がありますか。不妊治療を希望する労働者が利用可能な制度について、該当する制度がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

(※)「不妊治療休暇制度」及び「不妊治療に要する経費の援助措置」を除く各制度については、不妊治療に目的を限定した制度だけでなく、不妊治療のためにも利用可能であることを貴事業所の規定や通知などで明らかにしている場合は、「1」を○で囲んでください。

利用できる制度 (※)	制度あり	制度なし
不妊治療休暇制度 (注 20)	1	2
特別休暇制度 (多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの) (注 21)	1	2
労働時間制限 (短時間勤務制度 (注 22)、所定外労働の制限の制度 (注 23))	1	2
柔軟な働き方 (始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、フレックスタイム制度、テレワーク (在宅勤務等) (注 24))	1	2
不妊治療に要する経費の援助措置	1	2

(注 20)「**不妊治療休暇制度**」とは、不妊治療のために利用することができる休暇制度をいいます。労働基準法第 39 条による年次有給休暇は除きます。

(注 21)「**特別休暇制度**」とは、不妊治療を含む多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度をいいます。労働基準法第 39 条による年次有給休暇は除きます。

(注 22)「**短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。1 日の所定労働時間を短縮する制度をいいます。

(注 23)「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注 24)「**テレワーク (在宅勤務等)**」とは、情報通信技術 (ICT) 等の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問 21 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

① 貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの期間にハラスメントに関する相談実績又は事案がありましたか。ハラスメントごとに該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	あった	なかった (把握していない)
セクシュアルハラスメント (注25)	1	2
パワーハラスメント (注26)	1	2
妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント (マタニティハラスメント (注27)、パタニティハラスメント (注28)、介護休業等に関するハラスメント (注29))	1	2
カスタマーハラスメント (顧客から自社の労働者に対するハラスメント)	1	2
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	1	2
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	1	2

(注 25) 「セクシュアルハラスメント」とは、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たりすることをいいます。

(注 26) 「パワーハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりする行為をいいます。

(注 27) 「マタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動 (妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動) により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業等を申出・取得した女性労働者の就業環境が害されることをいいます。

(注 28) 「パタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動 (育児休業等の利用に関する言動) により、育児休業等を申出・取得した男性労働者の就業環境が害されることをいいます。

(注 29) 「介護休業等に関するハラスメント」とは、上司・同僚からの言動 (介護休業等の利用に関する言動) により、介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

② 貴事業所における、ハラスメントの防止に向けた取組状況について、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	わからない
セクシュアルハラスメント	1	2	3	4
パワーハラスメント	1	2	3	4
妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント (マタニティハラスメント、パタニティハラスメント、介護休業等に関するハラスメント)	1	2	3	4
カスタマーハラスメント (顧客から自社の労働者に対するハラスメント)	1	2	3	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	1	2	3	4
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	1	2	3	4

問 22 「ひめボス宣言事業所認証制度」について

愛媛県では、官民一体となって人口減少対策に取り組むため、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「ひめボス宣言事業所」として認証しています。「ひめボス宣言事業所認証制度」について、どの程度御存じか、最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

知っている	1
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	2
知らない	3



ひめボス宣言事業所認証制度は、愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」を統合して令和5年8月1日から認証を開始しました。認証を取得すると、求人票への記載や認証ロゴマークを活用したイメージアップ、奨励金の支給などのメリットがあります。

詳しくは、ひめボスポータルサイト（上記二次元コードからもアクセス可能です）を御覧いただくか、ひめボス事務局（電話 089-903-8822）までお問い合わせください。

問 23 年次有給休暇の取得状況

貴事業所の直近1事業年度（令和6年又は令和6年度）における年次有給休暇の状況について記入してください。

① 取得資格のある労働者数	人
② ①の労働者に1年間に付与した日数の総計（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ ①の労働者が1年間に実際に取得（消化）した日数の総計（前年からの繰越分の取得日数も含む。）（※）	日

（※）時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、小数点以下は四捨五入してください。

【回答例】 労働者が20人の事業所で、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{付与日数：10日が2人、12日が4人、20日が14人} \\ \text{取得日数：15日が2人、10日が12人、5日が6人} \end{array} \right\}$ の場合

- ① 取得資格のある労働者数 20人
 ※1年間の途中で入職又は退職した労働者については、年次有給休暇の取得資格がある場合のみ人数に含めてください。
- ② 付与した日数の総計 $(10日 \times 2人) + (12日 \times 4人) + (20日 \times 14人) = \underline{348日}$
- ③ 取得（消化）した日数の総計 $(15日 \times 2人) + (10日 \times 12人) + (5日 \times 6人) = \underline{180日}$
 ※②、③については、1人あたり平均を算出する必要はありません。

— 質問は以上です。お忙しいところ、御協力いただきありがとうございました。 —

