



愛媛県イメージアップキャラクター
みきゃん

PRESS RELEASE

R8.3.23

労政雇用課

雇用対策グループ(2502)

「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果について

～男性の育児休業取得期間1か月以上の割合が過去最高を更新～

育児・介護休業制度の利用状況など、県内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調査の結果を公表します。

1. 調査の目的

県内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把握とともに、今後の労働施策検討の基礎資料とする。



結果報告書掲載先
(県 HP)

2. 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所から無作為に抽出した2,000事業所

3. 主な調査項目

- ・従業員の仕事と家庭の両立についての意識
- ・育児・介護休業等、仕事と家庭の両立支援制度の整備状況、内容、利用状況
- ・働き方改革等の取組状況

4. 回収状況 669事業所 (回収率 33.5%)

5. 主な調査結果【R7.10.1現在】 ※ ()内は前回調査 (R6.10.1現在)

育児休業

- ・「規定あり」75.8% (74.9%)
- ・「取得率」 女性 88.6% (96.9%)
男性 **42.1%** (**49.6%**) 《過去2番目》
- ・「取得期間1か月以上」
女性 99.2% (99.3%)
男性 **44.4%** (**9.4%**) 《過去最高》

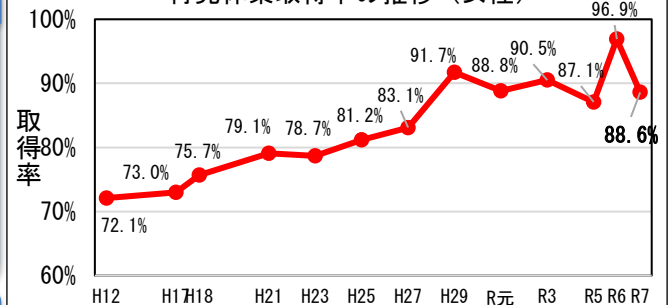
介護休業

- ・「規定あり」69.2% (69.3%)
- ・「労働者に占める取得者の割合」0.17% (0.18%)

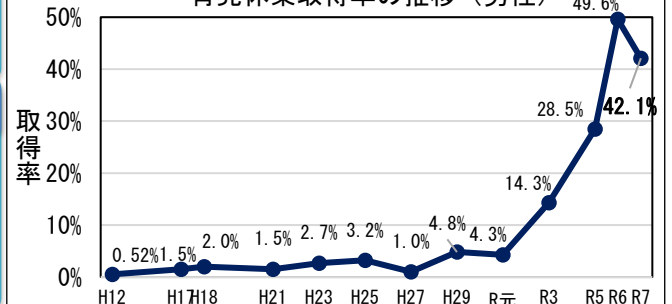
働き方改革

- ・「取り組んでいる」内容
年次有給休暇の取得促進 77.4% (78.5%)
高齢人材の活用 45.4% (54.8%)
女性活躍推進 43.2% (47.2%) など
- ・年次有給休暇取得率 63.1% (73.4%)

育児休業取得率の推移 (女性)



育児休業取得率の推移 (男性)



今回の調査結果において、男性の育児休業の「取得率」が過去2番目となっているほか、「取得期間1か月以上」の割合は過去最高となっています。一方、規模の小さな事業所ほど規定整備や取組が遅れている傾向が見受けられるため、県では、「ひめボス宣言事業所認証制度」の更なる普及・拡大のほか、企業に寄り添ったきめ細かな相談対応や個別訪問による支援を通じて、仕事と家庭生活の両立支援に向けた職場環境づくりを積極的に後押ししていきます。

「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%)

「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「リスキングの導入」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。