

Ⅲ 調査結果

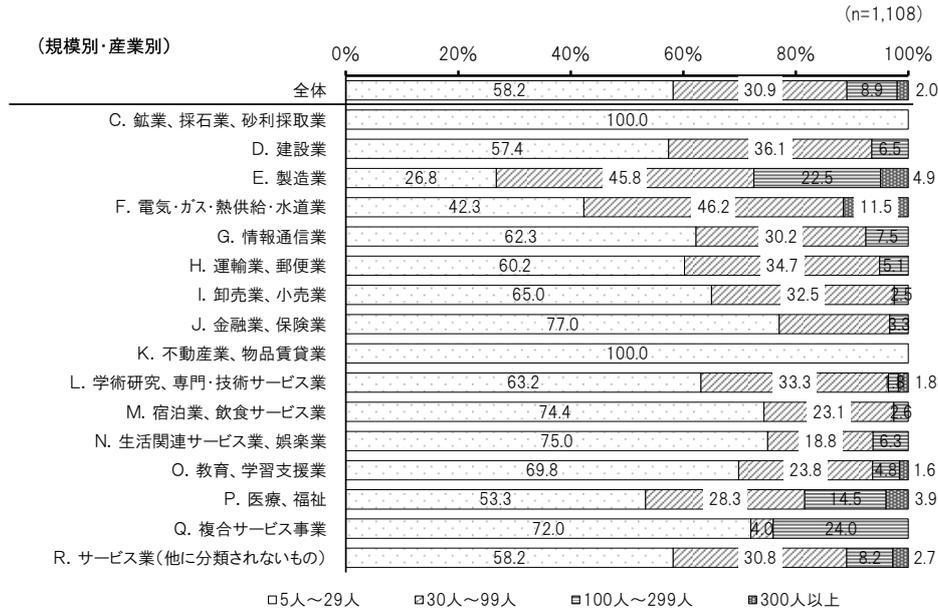
Ⅲ 調査結果

【調査回答事業所】

【統計表 第1表】

〔カイニ乗検定結果：－〕

- ・回答事業所のうち「常用労働者の規模」で最も高い割合は「5人～29人」で58.2%。
また、「100人以上の規模」の事業所は「E. 製造業」(27.4%)、「Q. 複合サービス事業」(24.0%)「P. 医療、福祉」(18.4%)の分野で高くなっている。

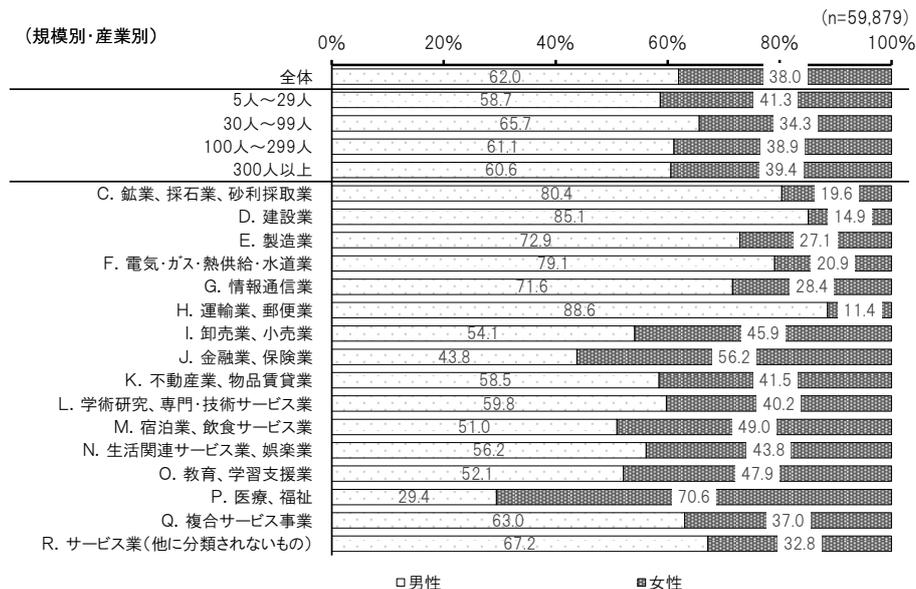


第1図 回答事業所割合（常用労働者規模別）

【労働者の男女別構成】

【統計表 第2表】

- ・労働者の男女別構成について、回答事業所の常用労働者数は59,879人でそのうち男性が37,114人(62.0%)、女性が22,765人(38.0%)となっている。(n値は人数を示す)



第2図 労働者の男女別構成

1. 労働時間・休暇

1-1. 労働時間

(1) 1週間の所定内労働時間

[統計表 第9表]

規模別・産業別

・1週間の所定内労働時間の平均は、1事業所平均で39.2時間。

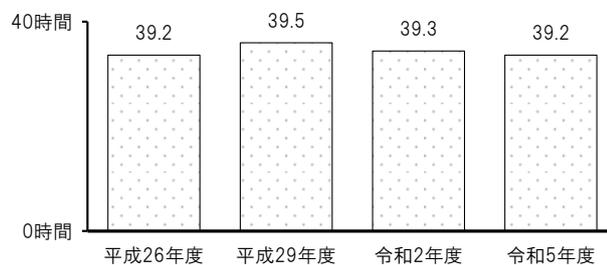


□ 1事業所あたり平均所定内労働時間(時間)

第3図 1週間の所定内労働時間

年度別

・過去の調査結果と比較すると、前回調査時の39.3時間から0.1時間減少した。



□ 1事業所あたり平均所定内労働時間(時間)

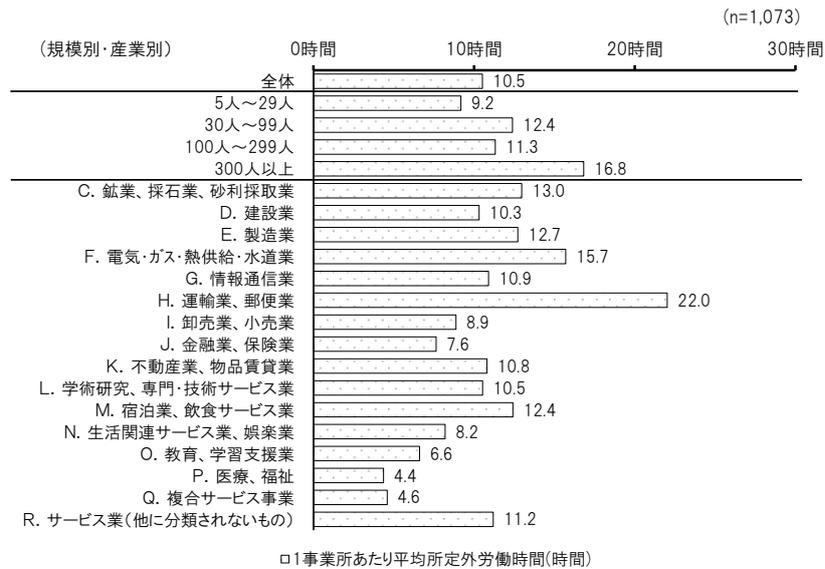
第4図 1週間の所定内労働時間(年度別)

(2) 1か月の所定外労働（残業）時間

[統計表 第10表]

規模別・産業別

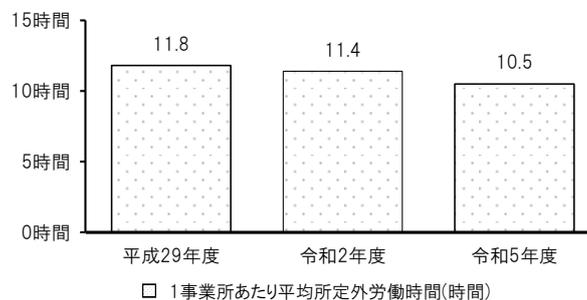
- ・1か月の所定外労働時間の平均は、1事業所平均で10.5時間。
- ・産業別で、最も所定外労働時間が多いのは「H. 運輸業、郵便業」で22.0時間。一方で、最も少ないのは「P. 医療、福祉」で4.4時間。



第5図 1か月の所定外労働時間

年度別

- ・過去の調査結果と比較すると、前回調査時の11.4時間から0.9時間減少した。



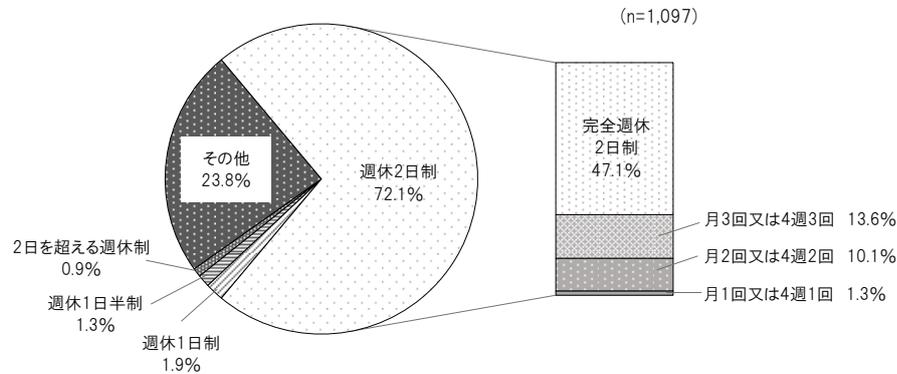
第6図 1か月の所定外労働時間（年度別）

1-2. 休日・休暇制度

(1) 週休制の実施形態

[統計表 第5表]

- ・週休制については、「週休2日制」の事業所は72.1%。そのうち、「完全週休2日制」を採用している事業所は47.1%。



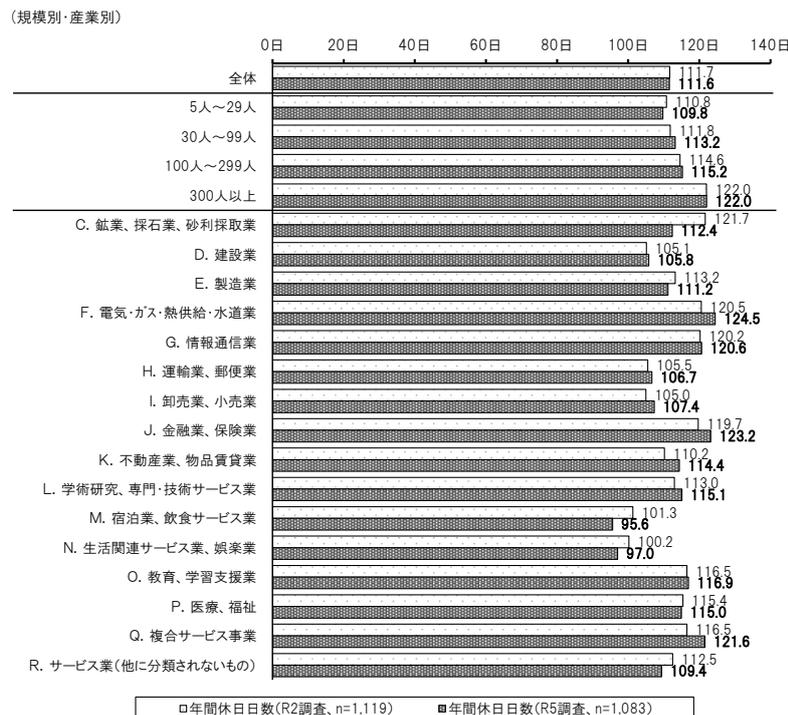
第7図 週休制の実施形態

(2) 年間休日日数

[統計表 第6表]

規模別・産業別・年度別

- ・年間の平均休日日数は111.6日。前回調査時の111.7日から0.1日減少した。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど休日日数は多くなっている。
- ・産業別で、最も年間休日日数が多いのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で124.5日。一方で、最も少ないのは「M. 宿泊業、飲食サービス業」で95.6日と産業の種類によって、最大で年間30日程度休日日数に差が生じている。



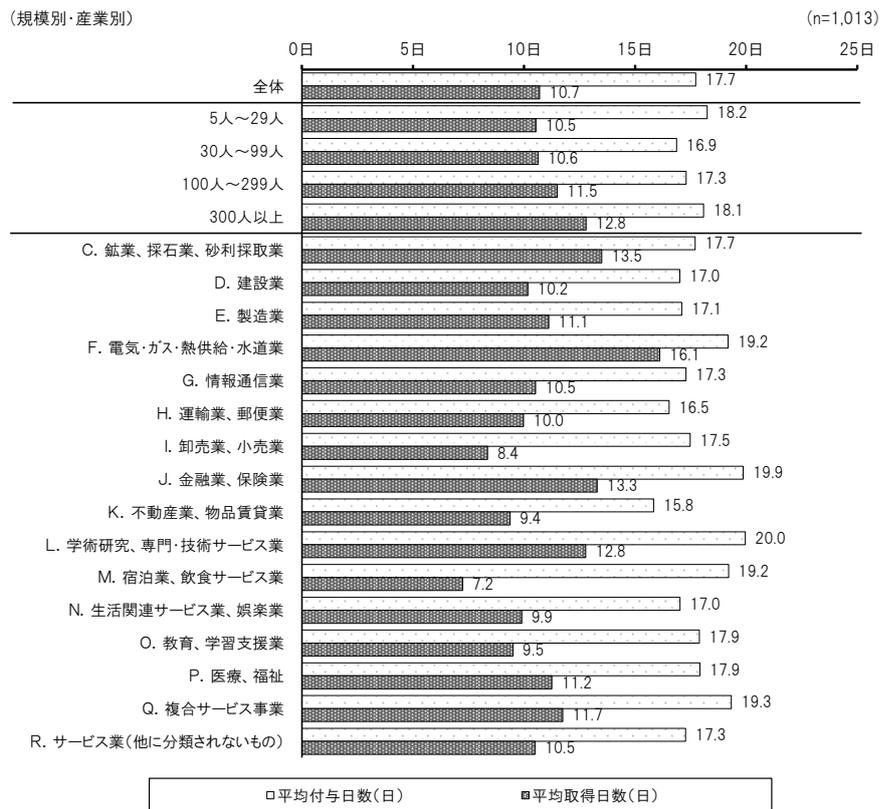
第8図 年間休日日数の状況

(3) 年次有給休暇の取得状況

[統計表 第7表]

規模別・産業別（付与日数・取得日数）

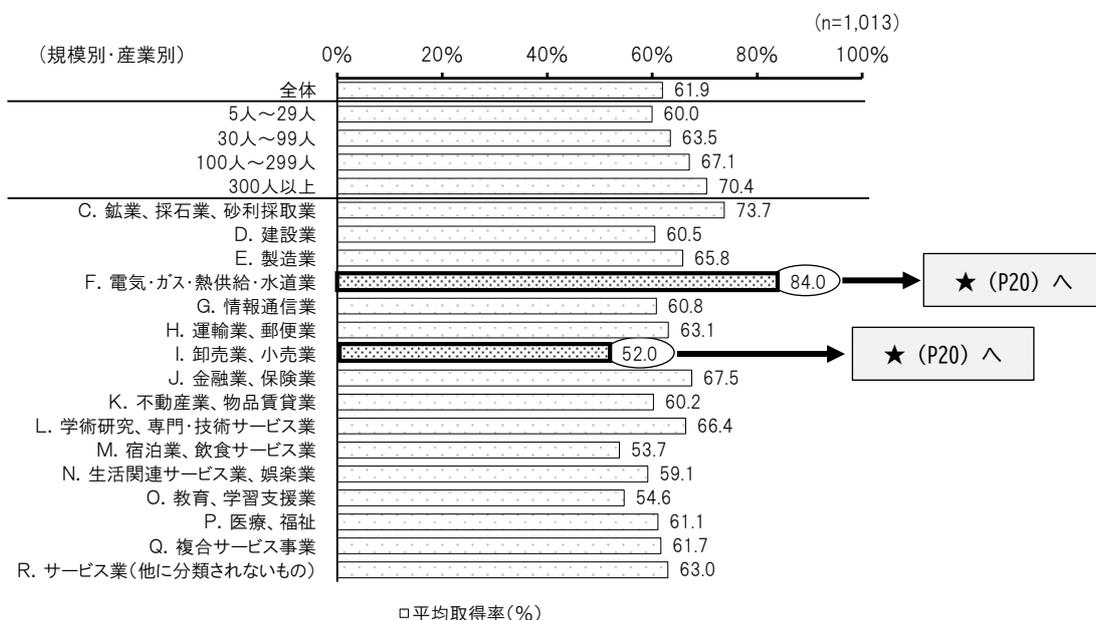
- ・年次有給休暇の平均付与日数は17.7日。平均取得日数は10.7日。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど平均取得日数は多くなっている。
- ・産業別で、最も平均取得日数が多いのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で16.1日。一方で、最も少ないのは「M. 宿泊業、飲食サービス業」で7.2日。



第9図 年次有給休暇の状況（付与日数・取得日数）

規模別・産業別（有休取得率）

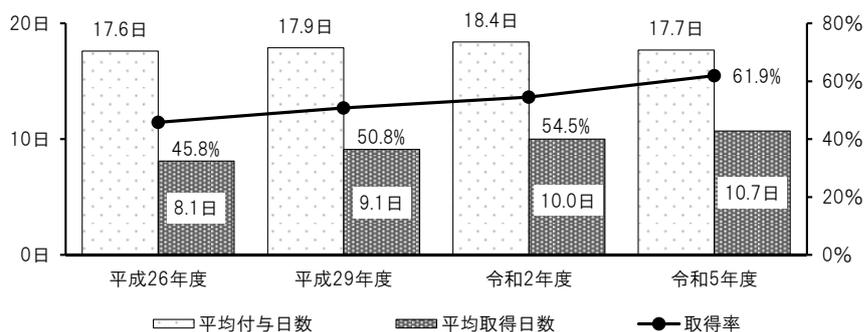
- ・年次有給休暇の取得率は平均で 61.9%。
- ・産業別で最も取得率が高いのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で 84.0%。
- 一方で、最も少ないのは「I. 卸売業、小売業」で 52.0%。



第10図 年次有給休暇の状況（取得率）

年度別

- ・年次有給休暇の取得状況を過去の調査結果と比較すると、平均取得日数、取得率ともに増加している。



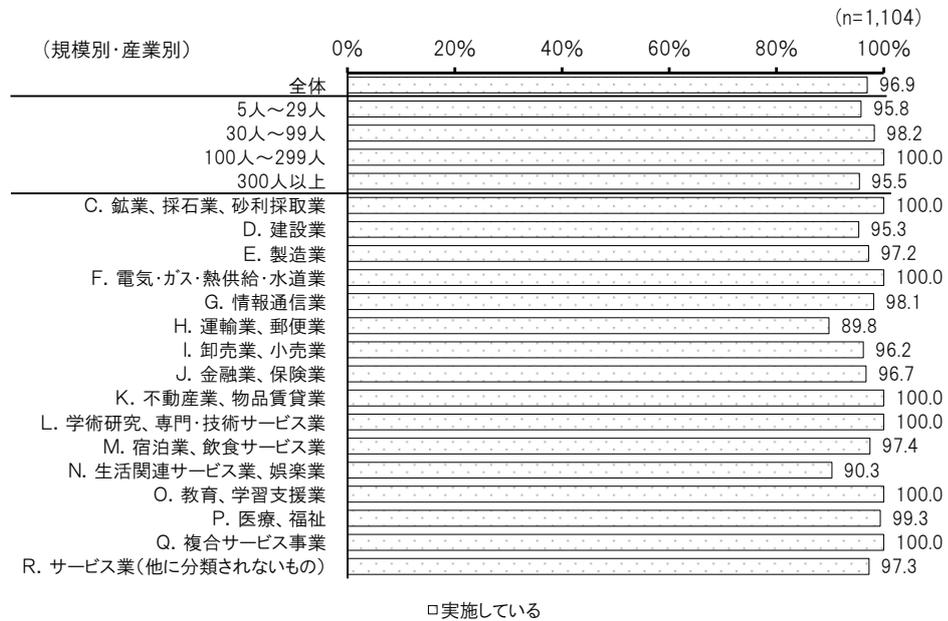
第11図 年次有給休暇の状況（年度別）

(4) 年次有給休暇の取得促進措置

[統計表 第8表]

規模別・産業別（取得促進措置の実施状況）

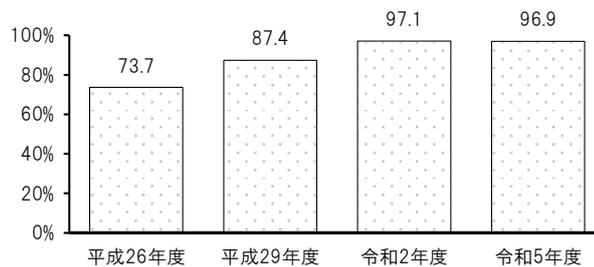
・年次有給休暇の取得促進措置を実施している事業所は96.9%。



第12図 年次有給休暇取得促進措置の実施状況

年度別

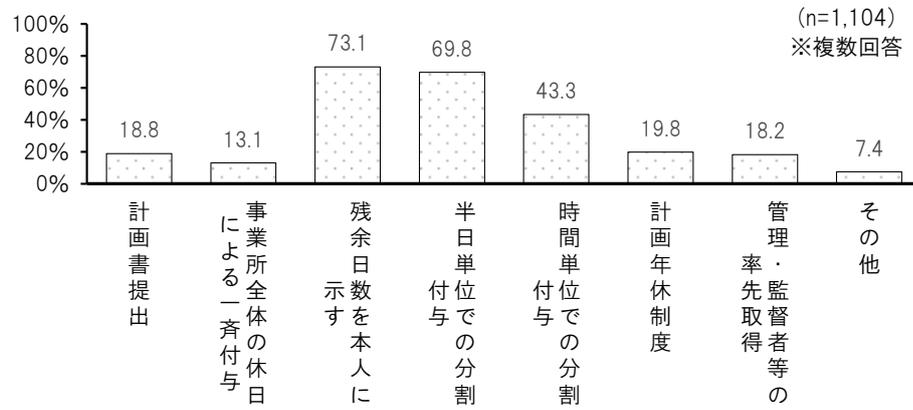
・過去の調査結果と比較すると、取得促進措置を実施している事業所は前回調査時の97.1%から0.2ポイント減少した。



第13図 年次有給休暇取得促進措置の実施状況（年度別）

取得促進措置の実施内容

- ・実施している取得促進措置の内容のうち、最も高いのは「残余日数を本人に示す」で73.1%。次いで「半日単位での分割付与」の69.8%。



第14図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容（複数回答）



★ (P17) より

[統計表 第7表、第8表]

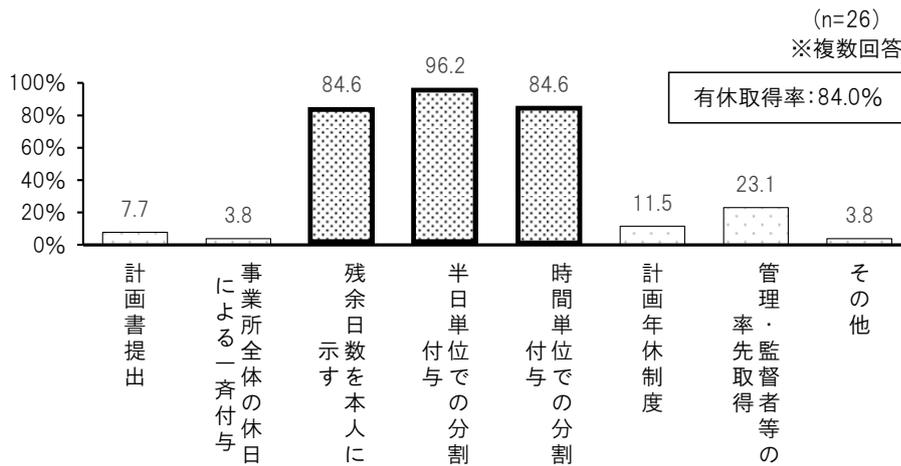
P17 で記載した年次有給休暇の取得率が、産業別で最も高い「F. 電気・ガス・熱供給・水道業（取得率：84.0%）」と最も低い「I. 卸売業、小売業（取得率：52.0%）」でそれぞれ実施している取得促進措置の内容を整理する。

取得促進措置の実施内容（最も高い割合の項目）

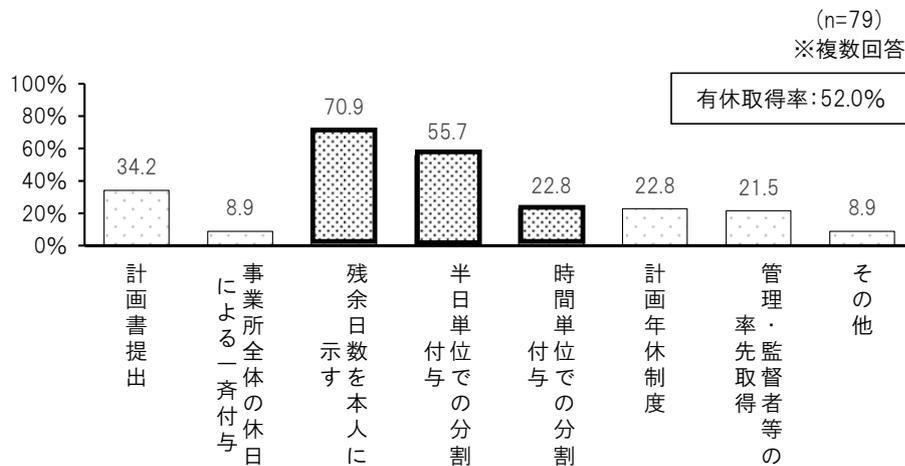
- ・「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」では「半日単位での分割付与」が 96.2%、「I. 卸売業、小売業」では「残余日数を本人に示す」が 70.9%とそれぞれ最も多くなっている。

取得促進措置の実施内容（回答割合に差が生じている項目）

- ・「時間単位での分割付与」は 61.8 ポイント（F：84.6%、I：22.8%）、「半日単位での分割付与」は 40.5 ポイント（F：96.2%、I：55.7%）の差が生じている。



第 15 図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容【産業分類 F】（複数回答）



第 16 図 年次有給休暇取得促進措置の実施内容【産業分類 I】（複数回答）

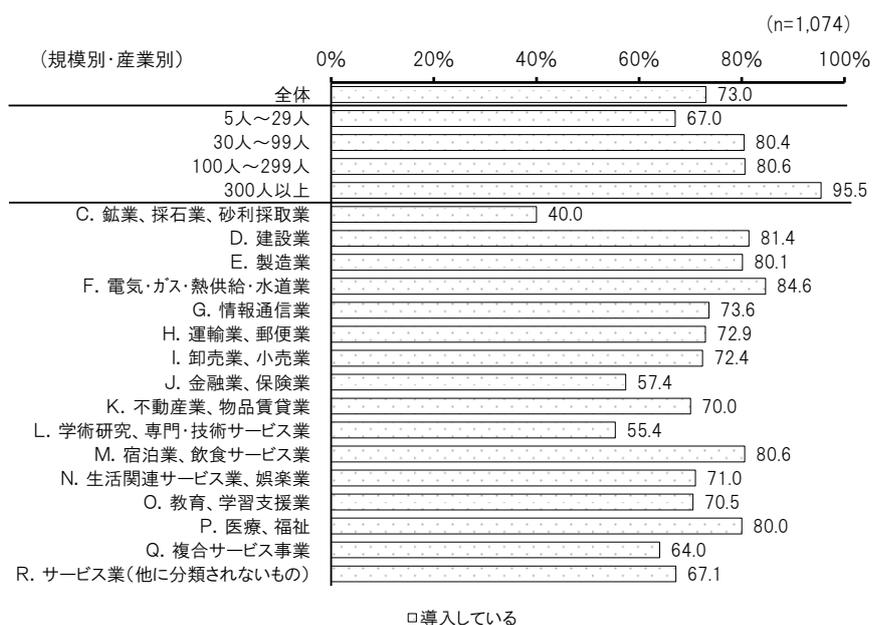
2. 柔軟（多様）な働き方

2-1. 変形労働時間制の導入状況

[統計表 第11表]

規模別・産業別（変形労働時間制の導入状況）

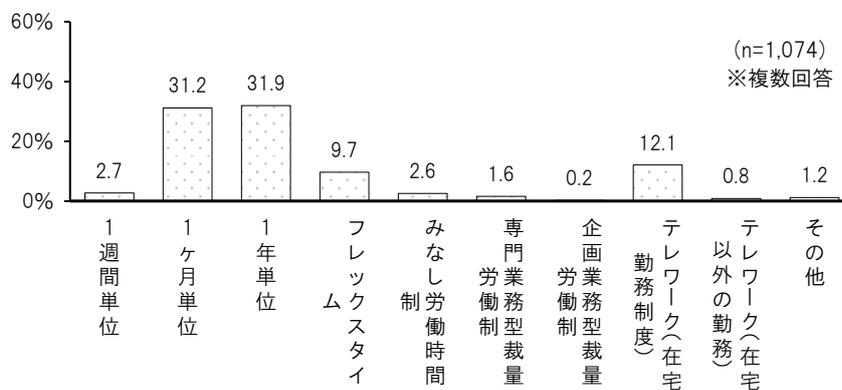
- ・変形労働時間制を導入している事業所は73.0%。
- ・産業別で、変形労働時間制を最も導入しているのは「F. 電気・ガス・熱供給・水道業」で84.6%。次いで、「D. 建設業」の81.4%となっている。



第17図 変形労働時間制の導入状況

変形労働時間制の導入内容

- ・導入している内容で、最も多いのは「1年単位」で31.9%。次いで「1ヶ月単位」で31.2%となっている。



第18図 変形労働時間制の導入内容（複数回答）

2-2. テレワークの導入について

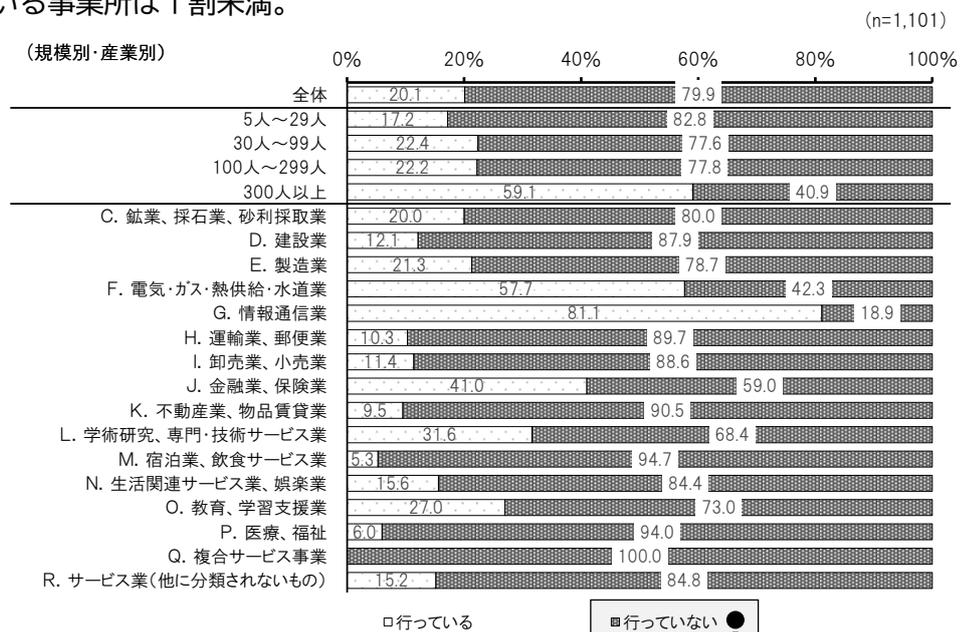
(1) テレワークの導入状況

[統計表 第46表]

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：**]

- ・テレワークの導入を行っている事業所は20.1%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど導入している事業所数は多く、「300人以上」の規模では半数以上の事業所が導入している。
- ・産業別で最も導入が進んでいるのは、「G. 情報通信業」で81.1%。一方で、「Q. 複合サービス事業」「M. 宿泊業、飲食サービス業」「P. 医療・福祉」などで導入されている事業所は1割未満。



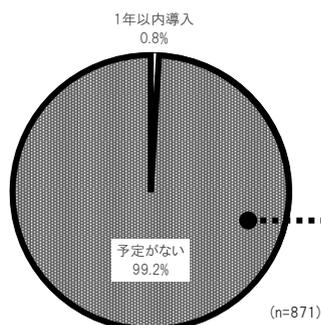
第19図 テレワークの導入状況

※テレワーク導入を「行っていない」と回答のあった事業所を対象 (n=880)

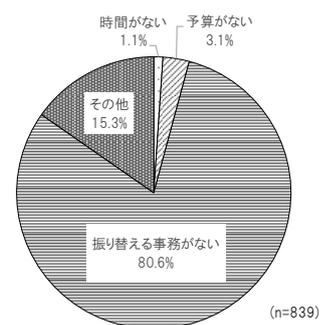
(2) 今後のテレワーク導入予定

[統計表 第47、48表]

- ・今後のテレワークの導入予定がない事業所が99.2%。
- ・予定がない理由としては、「振り替える事務がない」が80.6%と最も多い。



第20図 今後のテレワーク導入予定



第21図 テレワーク導入の予定がない理由

3. 働きやすい職場環境

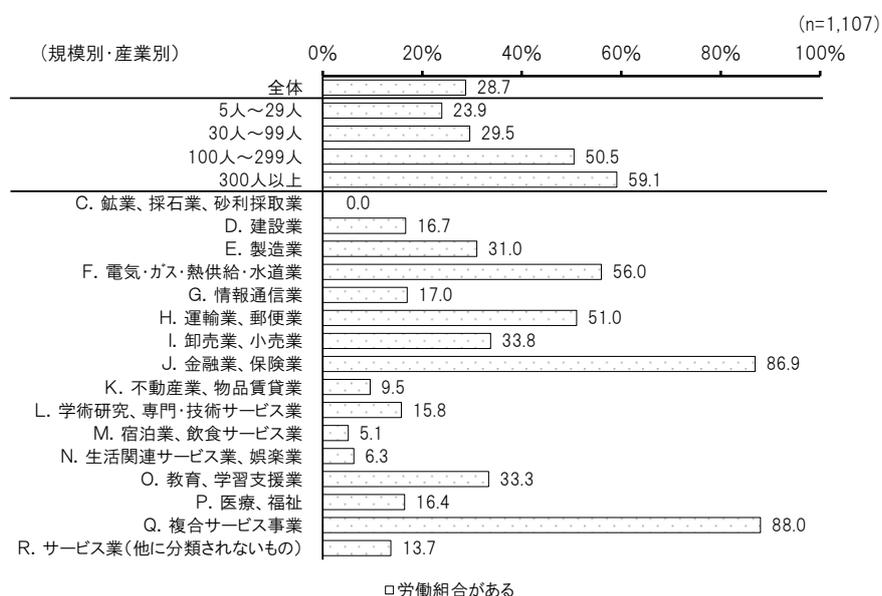
3-1. 労働組合の有無

[統計表 第3表]

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：**]

- ・労働組合がある事業所は28.7%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きいほど「労働組合がある」事業所の割合が高い。労働組合がある事業所は、「300人以上」の規模で59.1%。一方で、「5人～99人」の規模では23.9%。
- ・産業別で、最も割合が高いのは「Q. 複合サービス事業」の88.0%。次いで、「J. 金融業、保険業」の86.9%。



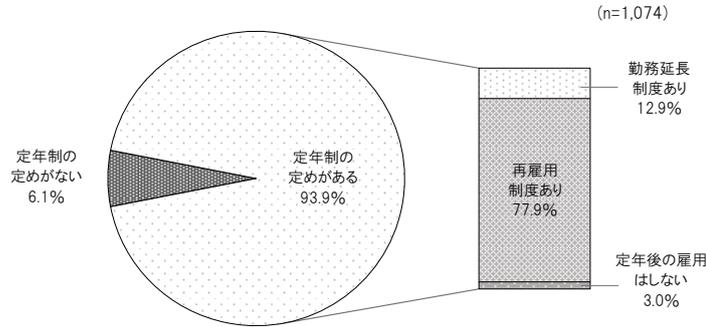
第22図 労働組合の有無

3-2. 定年制

(1) 定年制の有無

[統計表 第12表]

・定年制の定めがある事業所は93.9%。

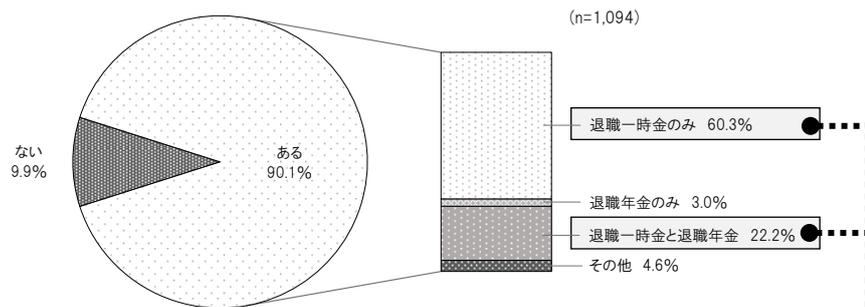


第23図 定年制の有無

(2) 退職金・企業年金制度

[統計表 第13表]

・退職金・企業年金制度がある事業所は90.1%。



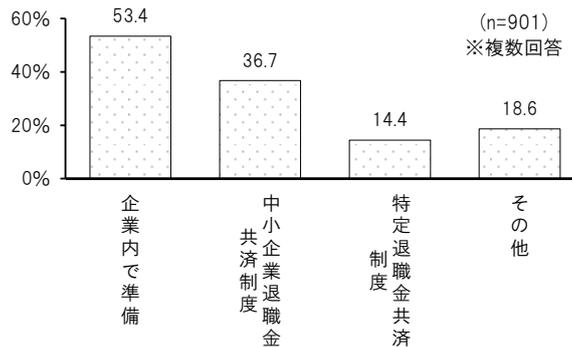
第24図 退職金・企業年金制度の有無

※「退職一時金のみ (n=660)」または「退職一時金と退職年金 (n=243)」と回答のあった事業所を対象 (n=903)

(3) 退職一時金の支払準備形態

[統計表 第14表]

・退職一時金の支払準備形態で、最も多いのは「企業内で準備」で53.4%。次いで、「中小企業退職金共済制度」の36.7%。



第25図 退職一時金の支払準備形態 (複数回答)

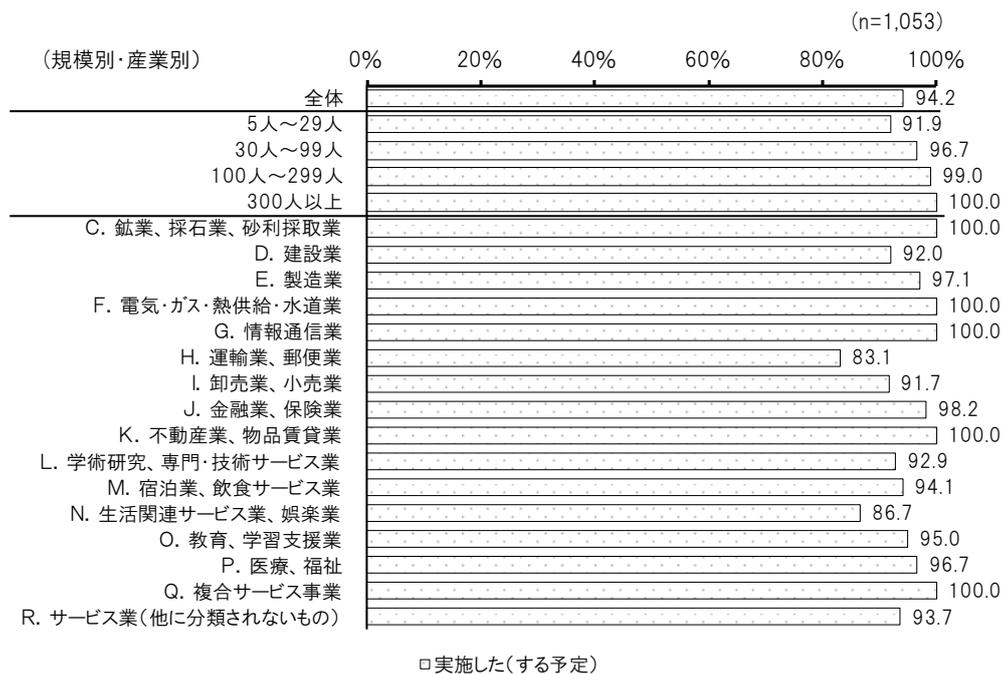
3-3. 賃上げ等の状況

(1) 賃上げ等の実施状況（令和2年度～令和5年度）

[統計表 第15-1～15-4表]

規模別・産業別（令和5年度）

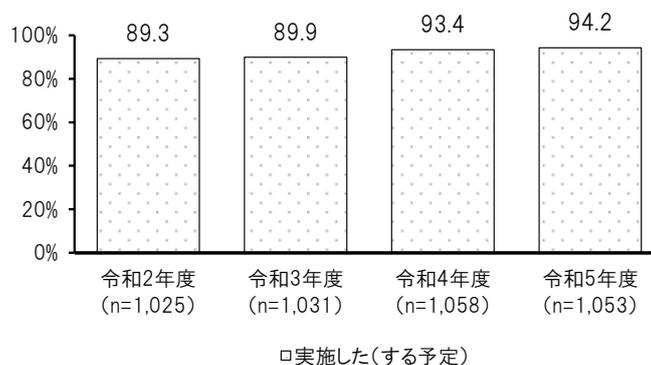
- ・令和5年度に賃上げ等を実施した（する予定の）事業所は94.2%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど実施している（する予定の）事業所数は多く、「300人以上」の規模では全ての事業所で実施している（する予定）。



第26図 賃上げ等の実施状況（令和5年度）

年度別

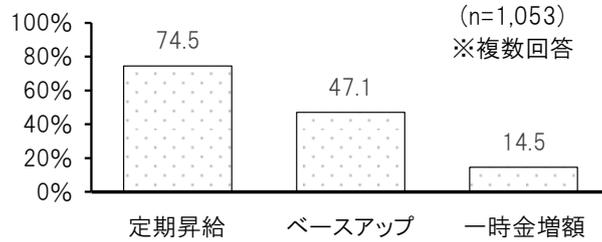
- ・定期昇給やベースアップなど賃上げが実施された事業所は増加しており、令和5年度は94.2%の事業所から「実施した（する予定）」と回答があった。



第27図 賃上げ等の実施状況（令和2年度～令和5年度）

実施内容

・令和5年度に実施されている内容のうち、最も多いのは「定期昇給」で74.5%。

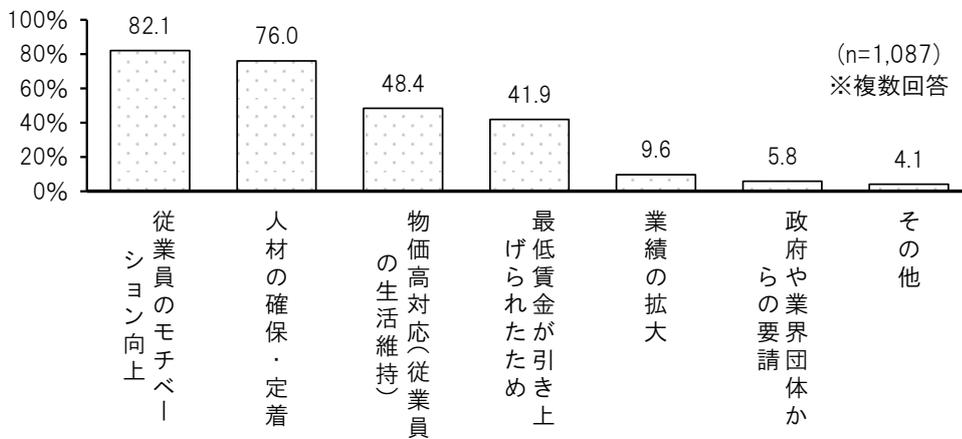


第28図 賃上げ等の実施内容（令和5年度）

(2) 賃上げ等を実施・検討する理由

[統計表 第16表]

・賃上げ等を実施・検討する理由として、最も多いのは「従業員のモチベーション向上」で82.1%。次いで、「人材の確保・定着」が76.0%。

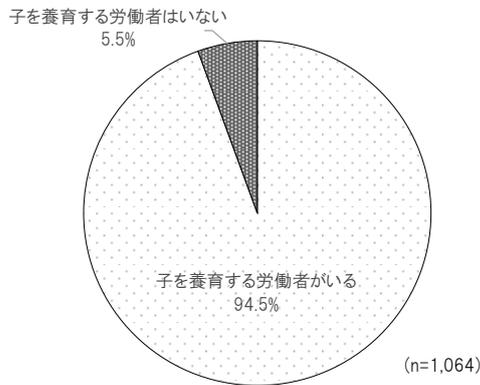


第29図 賃上げ等を実施・検討する理由（複数回答）

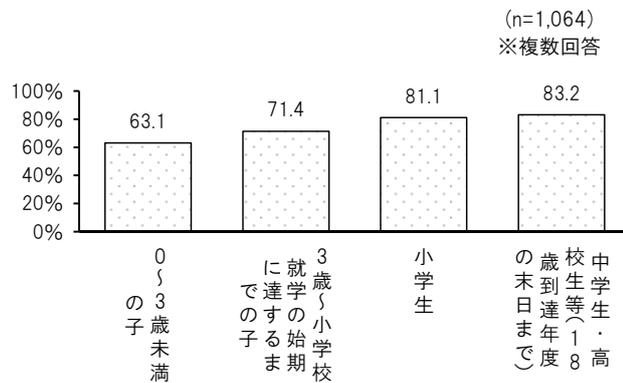
3-4. 子を養育する労働者の有無

[統計表 第4表]

- ・子を養育する労働者がいる事業所は 94.5%。
- ・養育する子の年代で最も多いのは「中学生・高校生等 18 歳到達年度末日までの子」が 83.2%。次いで、「小学生」が 81.1%。



第 30 図 子を養育する労働者の有無



第 31 図 養育する子の年代

3-5. 子を持つ労働者のための支援制度等

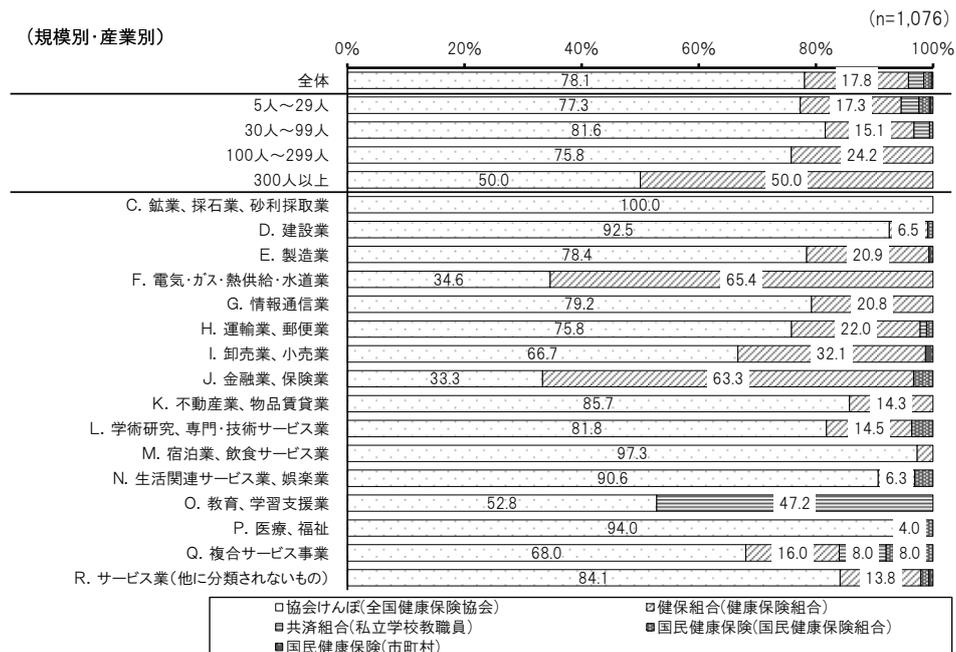
(1) 公的医療保険

[統計表 第17表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

- ・公的医療保険で、最も加入している割合が高いものは「協会けんぽ」で 78.1%。



第 32 図 公的医療保険

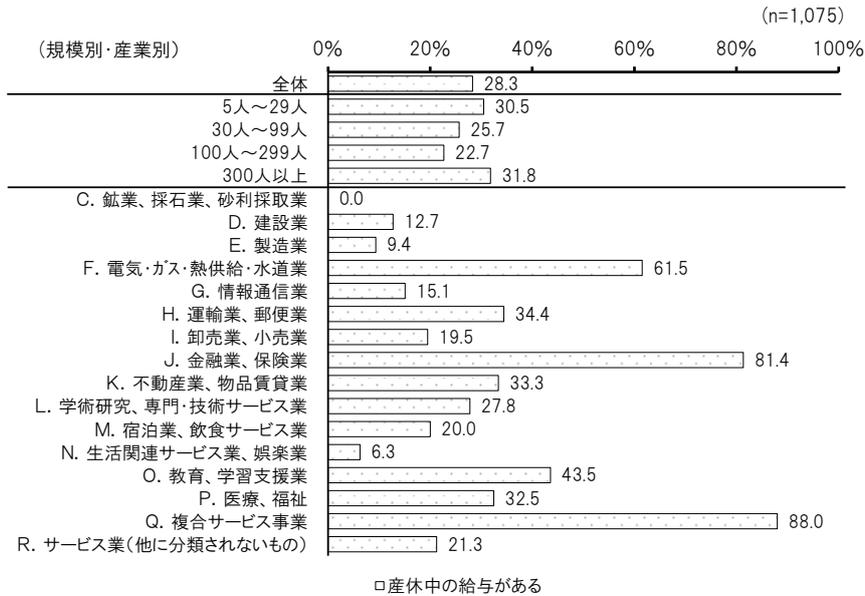
(2) 産前産後休業中の給与

[統計表 第18表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

- ・産前産後休業中の給与の支給がある事業所は28.3%。
- ・産業別で、最も割合が高いのは「Q. 複合サービス事業」で88.0%。次いで、「J. 金融業、保険業」で81.4%。



第33図 産前産後休業中の給与の有無

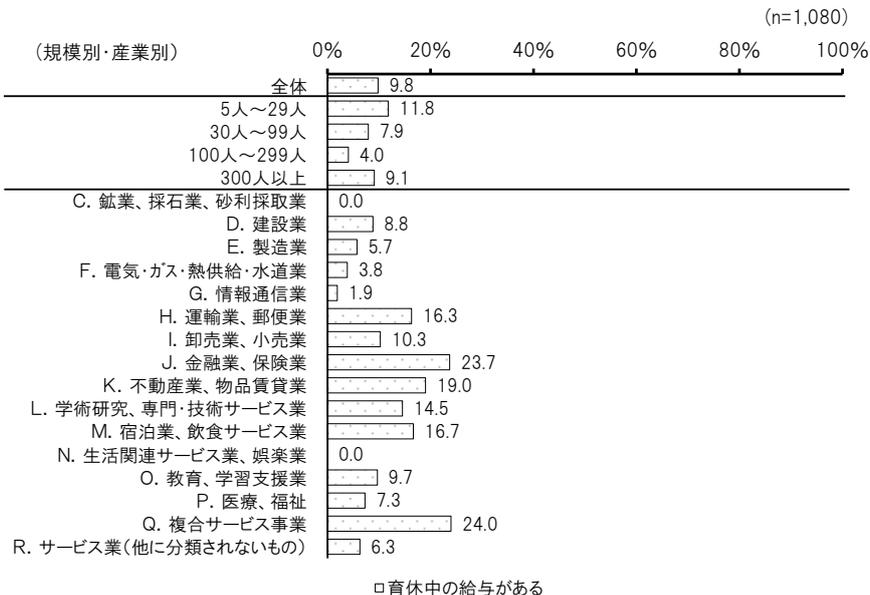
(3) 育児休業中の給与

[統計表 第19表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

- ・育児休業中の給与の支給がある事業所は9.8%。



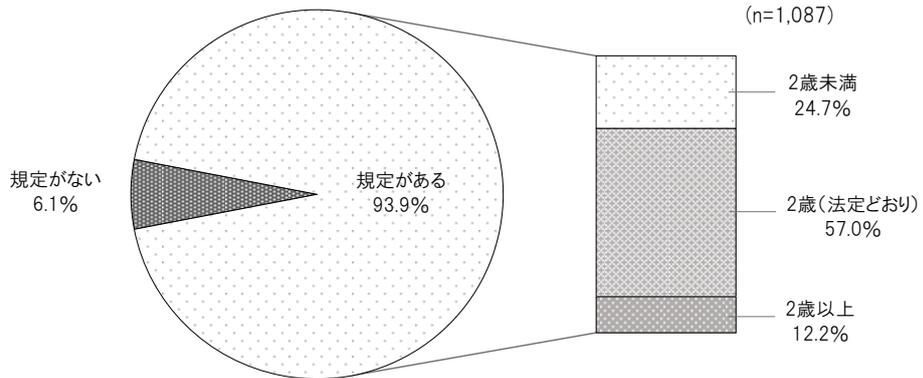
第34図 育児休業中の給与の有無

(4) 育児休業制度に関する状況

① 育児休業制度の規定の有無

[統計表 第20表]

- ・ 育児休業制度の規定がある事業所は 93.9%。
- ・ 規定がある場合の取得可能期間は子の年齢が「2歳（法定どおり）」までが最も多く 57.0%。

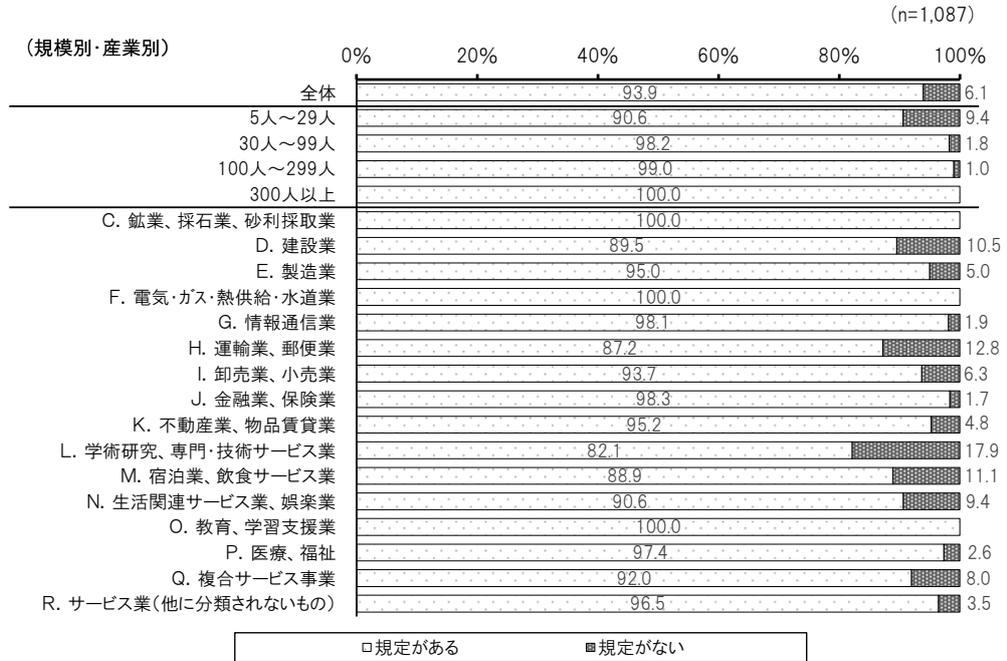


第 35 図 育児休業制度の規定の有無・取得対象となる子の年齢

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：—]

- ・ 規模別では、「30～99人」「100～299人」「300人以上」の労働者規模の事業所ではほぼ全ての事業所で規定がある。



第 36 図 育児休業制度の規定の有無

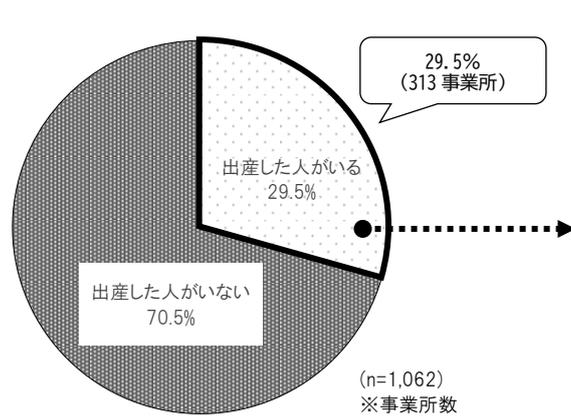
② 出産者（女性）・配偶者出産者（男性）がいる事業所の状況

[出産者（女性）：統計表 第 21-1、21-2 表]

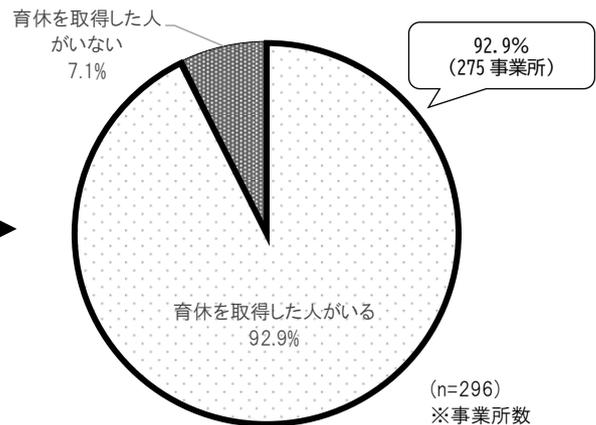
[配偶者出産者（男性）：統計表 第 22-1、22-2 表]

出産者（女性）

- ・ 出産した労働者がいる事業所^(※1)は 29.5% (313 事業所)。回答のあった 296 事業所のうち、育児休業制度の利用があった事業所^(※2)は 92.9% (275 事業所)。



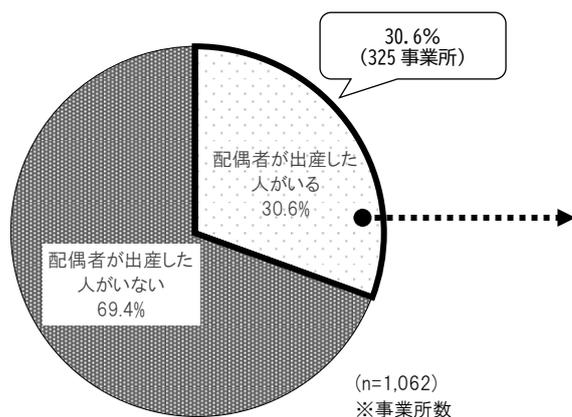
第 37 図 出産した労働者の有無（女性）



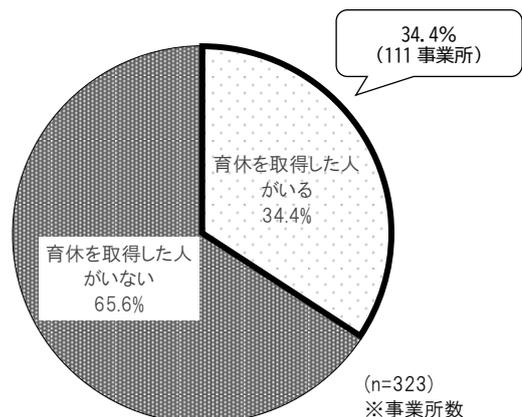
第 38 図 育児休業制度を利用した労働者の有無（女性）

配偶者出産者（男性）

- ・ 配偶者が出産した労働者がいる事業所^(※1)は 30.6% (325 事業所)。回答のあった 323 事業所のうち、育児休業制度の利用があった事業所^(※2)は 34.4% (111 事業所)。



第 39 図 配偶者が出産した労働者の有無（男性）



第 40 図 育児休業制度を利用した労働者の有無（男性）

(※1) 令和 3 年 10 月 1 日～令和 4 年 9 月 30 日までの間に出産または配偶者が出産した労働者がいる事業所

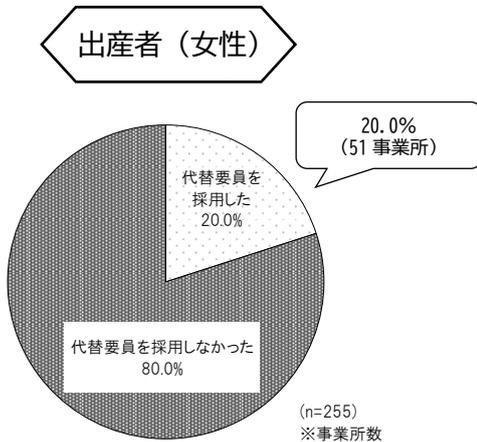
(※2) (※1) のうち、令和 5 年 9 月 30 日までの間に育児休業を開始した労働者がいる事業所

※②で「育児休業を利用した」と回答のあった事業所を対象（女性：275 事業所、男性：111 事業所）

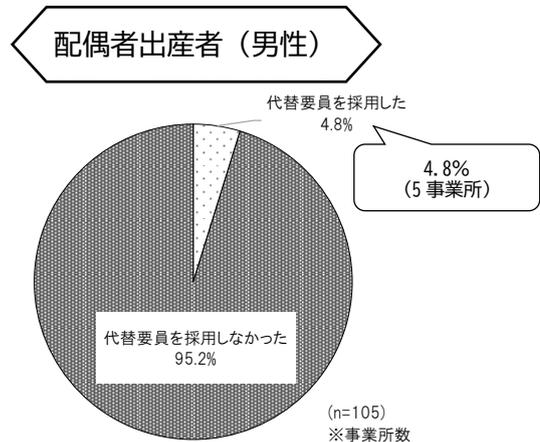
③ 育児休業期間中の代替要員確保の状況

[出産者（女性）：統計表 第 21-3 表] [配偶者出産者（男性）：統計表 第 22-3 表]

・ 育児休業を取得した労働者の代替要員を採用した事業所は、女性労働者の場合は 20.0%で男性労働者の場合は 4.8%。



第 41 図 育児休業期間中の代替要員（女性）



第 42 図 育児休業期間中の代替要員（男性）

④ 育児休業制度の利用者の状況（n 値は人数を示す）

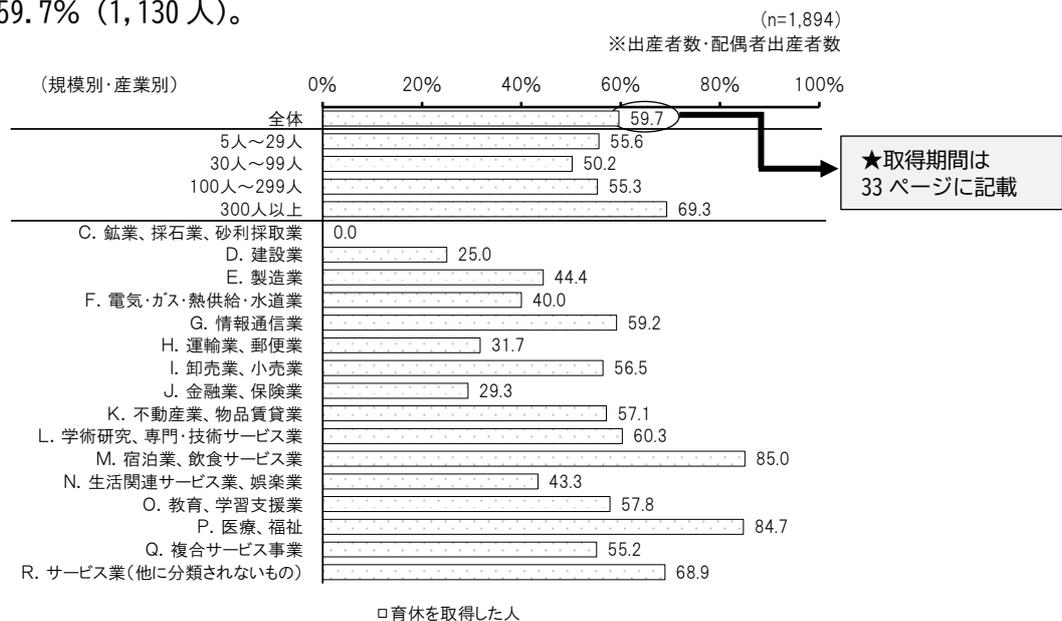
[出産者（女性）・配偶者出産者（男性）：統計表 第 23-2 表]

[出産者（女性）：統計表 第 21-2 表] [配偶者出産者（男性）：統計表 第 22-2 表]

規模別・産業別（出産者（女性）・配偶者出産者（男性））

[規模別：**] [産業別：**]

・ 出産または配偶者が出産した 1,894 人のうち、育児休業制度を利用した人^(※3)は 59.7% (1,130 人)。



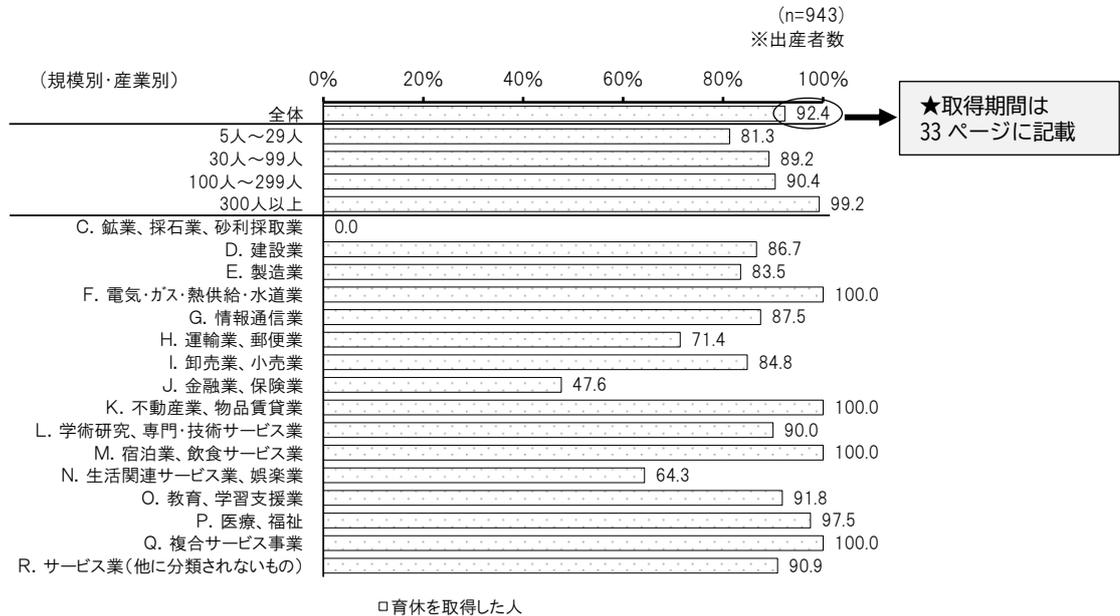
第 43 図 育児休業制度の利用状況（女性・男性）

(※3) (※1) のうち、令和 5 年 9 月 30 日までの間に育児休業を開始した労働者数

規模別・産業別（出産者（女性））

〔規模別：－〕〔産業別：－〕

・出産した 943 人のうち、育児休業制度を利用した人^(※3)は 92.4% (871 人)。

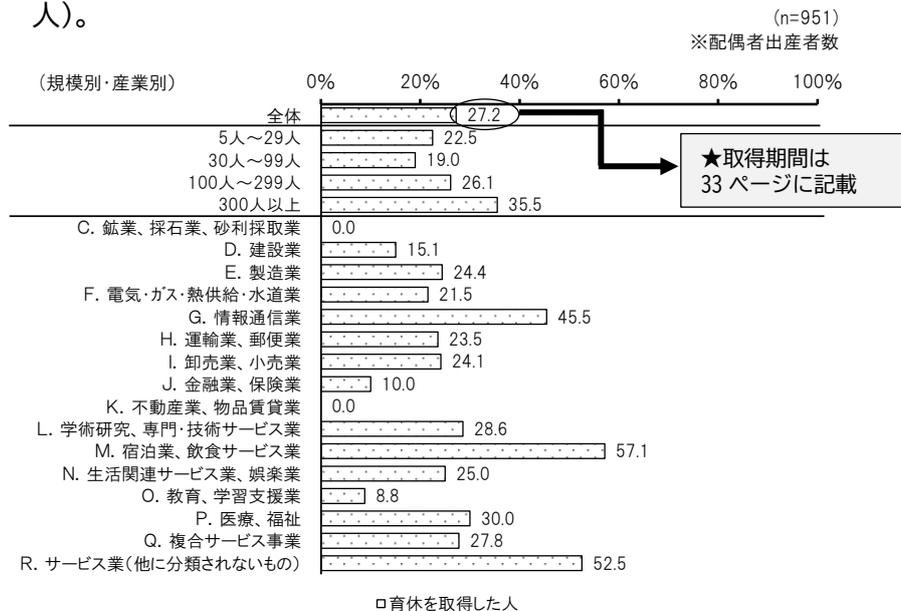


第 44 図 育児休業制度の利用状況（女性）

規模別・産業別（配偶者出産者（男性））

〔規模別：**〕〔産業別：－〕

・配偶者が出産した 951 人のうち、育児休業制度を利用した人^(※3)は 27.2% (259 人)。



第 45 図 育児休業制度の利用状況（男性）

(※3) (※1) のうち、令和 5 年 9 月 30 日までの間に育児休業を開始した労働者数

※④で「育児休業制度を利用している」と回答のあった労働者を対象（女性：871人、男性：259人、計：1,130人）

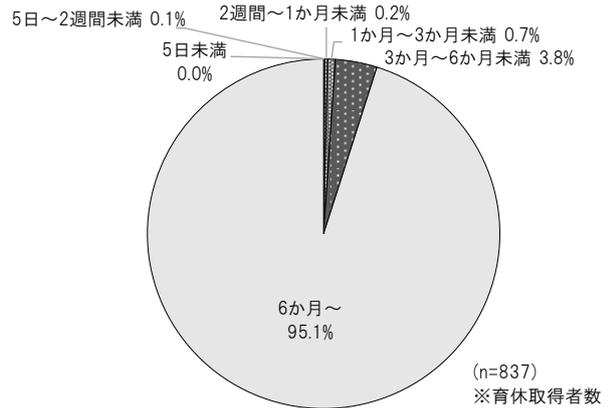
⑤ 育児休業制度の取得期間の状況（n値は人数を示す）

[出産者（女性）：統計表 第21-3表] [配偶者出産者（男性）：統計表 第22-3表]

[出産者（女性）・配偶者出産者（男性）：統計表 第23-3表]

出産者（女性）

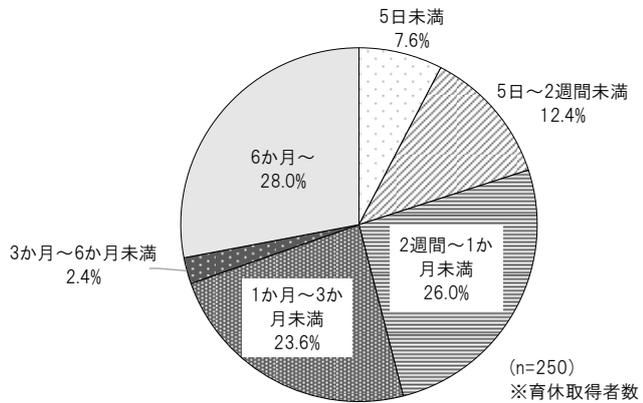
・「6か月以上」と回答した人が95.1%と大半を占める。



第46図 育児休業制度の取得期間（女性）

配偶者出産者（男性）

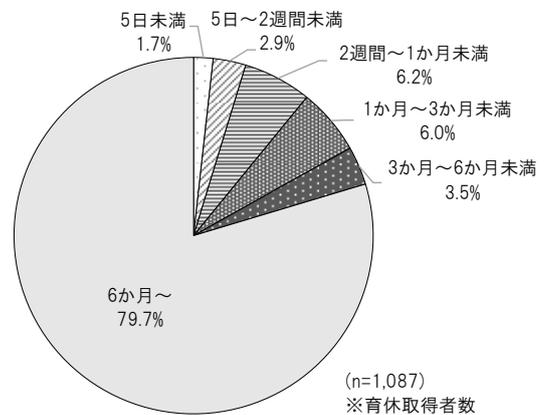
・「6か月以上」が28.0%と最も多い。次いで「2週間～1か月未満」が26.0%、「1か月～3か月未満」が23.6%。



第47図 育児休業制度の取得期間（男性）

出産者（女性）・配偶者出産者（男性）

・「6か月以上」が79.7%と最も多い。



第48図 育児休業制度の取得期間（女性・男性）

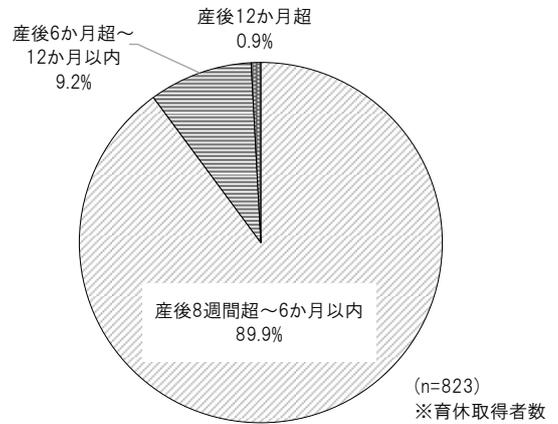
⑥ 育児休業制度の取得開始時期の状況（n 値は人数を示す）

[出産者（女性）：統計表 第 21-4 表] [配偶者出産者（男性）：統計表 第 22-4 表]

[出産者（女性）・配偶者出産者（男性）：統計表 第 23-4 表]

出産者（女性）

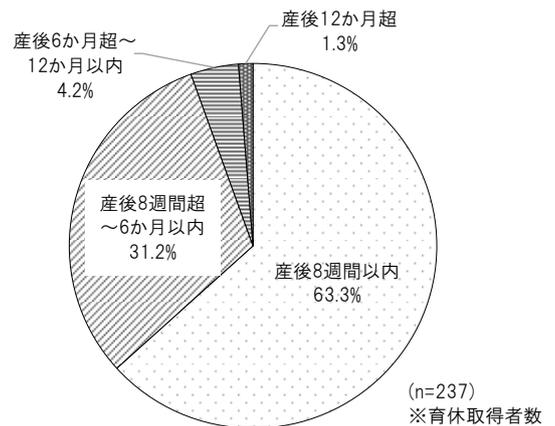
・「産後 8 週間超～6 か月以内」と回答した人が 89.9%と大半を占める。



第 49 図 育児休業制度の取得開始時期（女性）

配偶者出産者（男性）

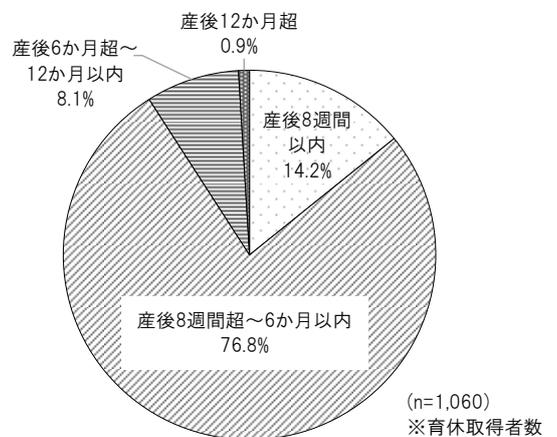
・「産後 8 週間以内」が 63.3%と最も多い。次いで「産後 8 週間超～6 か月以内」が 31.2%。



第 50 図 育児休業制度の取得開始時期（男性）

出産者（女性）・配偶者出産者（男性）

・「産後 8 週間超～6 か月以内」が 76.8%と最も多い。

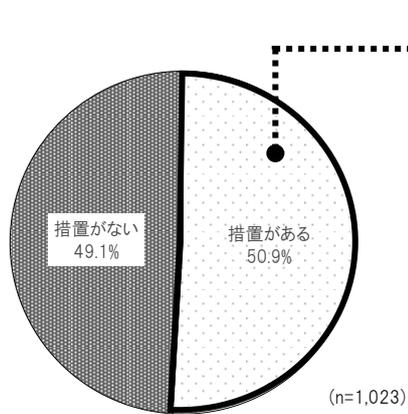


第 51 図 育児休業制度の取得開始時期（女性・男性）

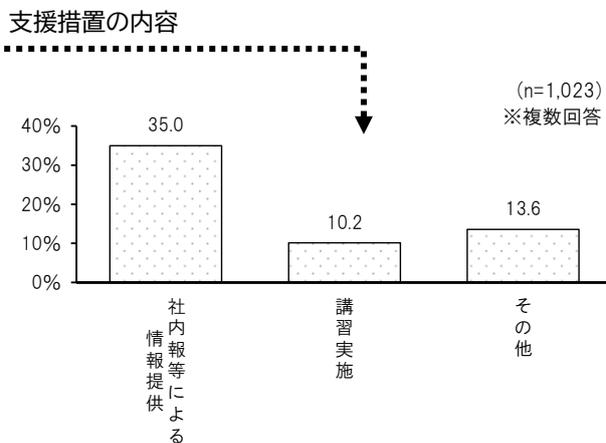
⑦ 職場復帰支援措置の状況

[統計表 第24表]

- ・ 育児休業制度利用者に対する職場復帰支援措置がある事業所は 50.9%。
- ・ 支援措置の内容のうち、最も多いものは「社内報等による情報提供」で 35.0%。



第 52 図 職場復帰支援措置の有無



第 53 図 職場復帰支援措置の内容 (複数回答)

(5) 子の看護休暇制度に関する状況

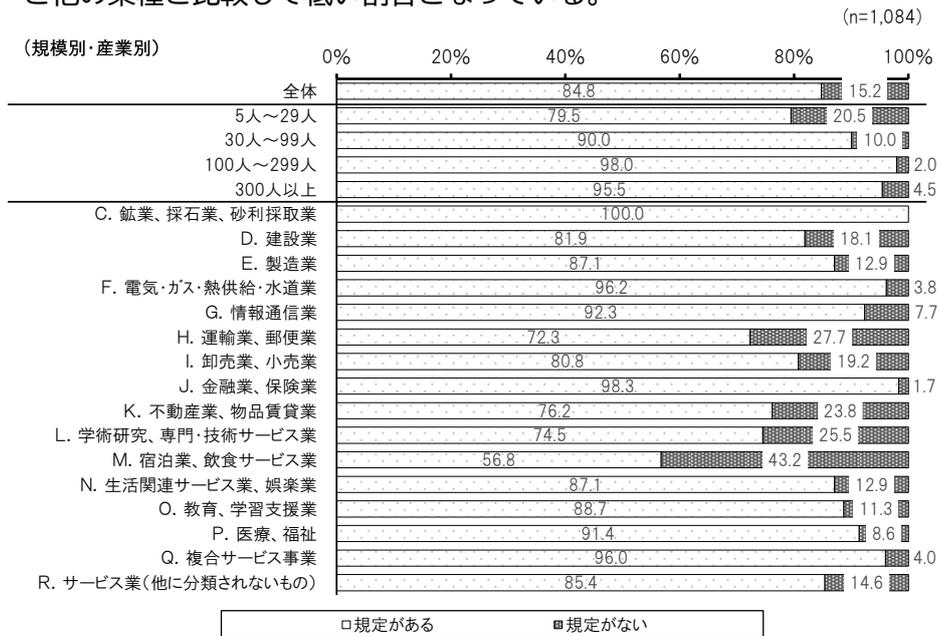
① 子の看護休暇制度の規定の有無

[統計表 第 25-1 表]

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：－]

- ・看護休暇制度の規定がある事業所は 84.8%。
- ・産業別では、「M. 宿泊業、飲食サービス業」の事業所のうち、規定があるのは 56.8% と他の業種と比較して低い割合となっている。

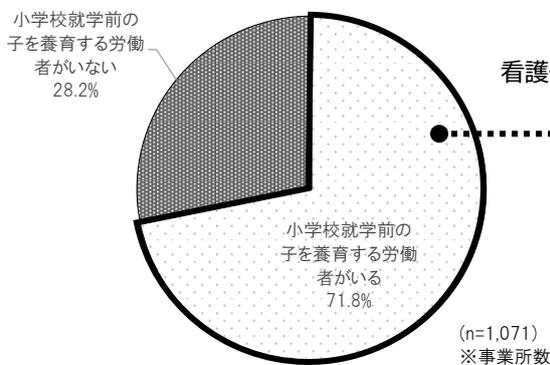


第 54 図 看護休暇制度の規定の有無

② 小学校就学始期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所の状況

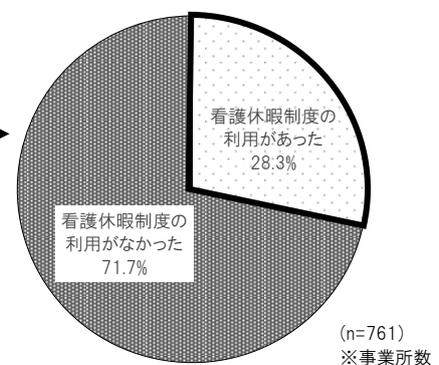
[統計表 第 25-2、25-3 表]

- ・小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者がいる事業所^(※4)は 71.8% (769 事業所)。回答のあった 761 事業所のうち、看護休暇制度の利用があった事業所は 28.3% (215 事業所)。



第 55 図 小学校就学期に達するまでの子を養育する労働者の有無

看護休暇の利用状況



第 56 図 看護休暇制度を利用した労働者の有無

(※4) 令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間に小学校就学前の子を養育した労働者がいる事業所

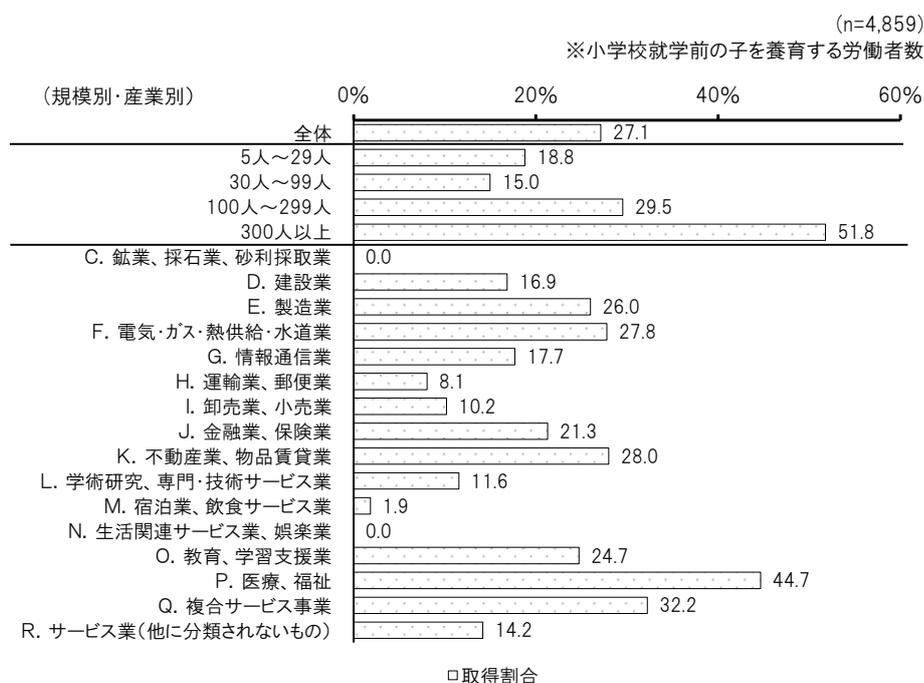
③ 子の看護休暇制度の利用者の状況 (n 値は人数を示す)

[統計表 第 25-4 表]

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：**]

・小学校就学始期に達するまでの子を養育する 4,859 人のうち、看護休暇制度を利用した人^(※5) は 27.1% (1,318 人)。



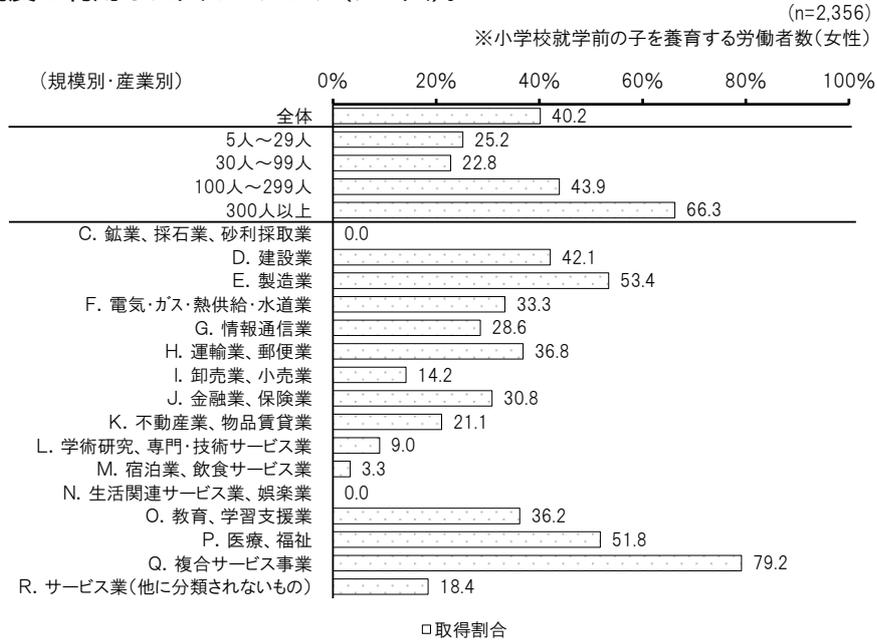
第 57 図 看護休暇制度の利用者の状況

(※5) 令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間に看護休暇制度を利用した労働者数

規模別・産業別（女性）

〔規模別：**〕〔産業別：－〕

- ・小学校就学始期に達するまでの子を養育する女性労働者 2,356 人のうち、看護休暇制度を利用した人は 40.2% (947 人)。

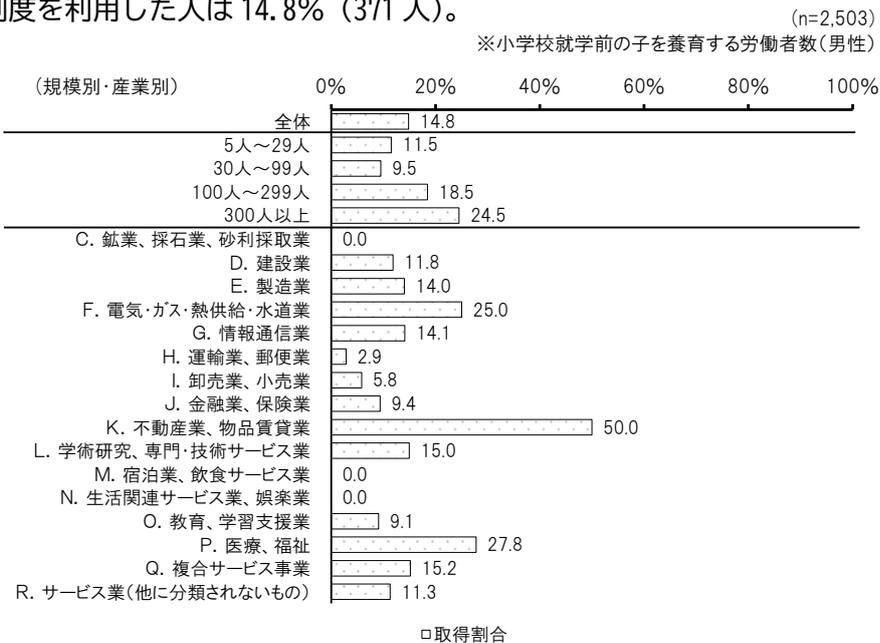


第 58 図 看護休暇制度の利用者（女性）の状況

規模別・産業別（男性）

〔規模別：**〕〔産業別：－〕

- ・小学校就学始期に達するまでの子を養育する男性労働者 2,503 人のうち、看護休暇制度を利用した人は 14.8% (371 人)。



第 59 図 看護休暇制度の利用者（男性）の状況

(※5) 令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 年 3 月 31 日までの間に看護休暇制度を利用した労働者数

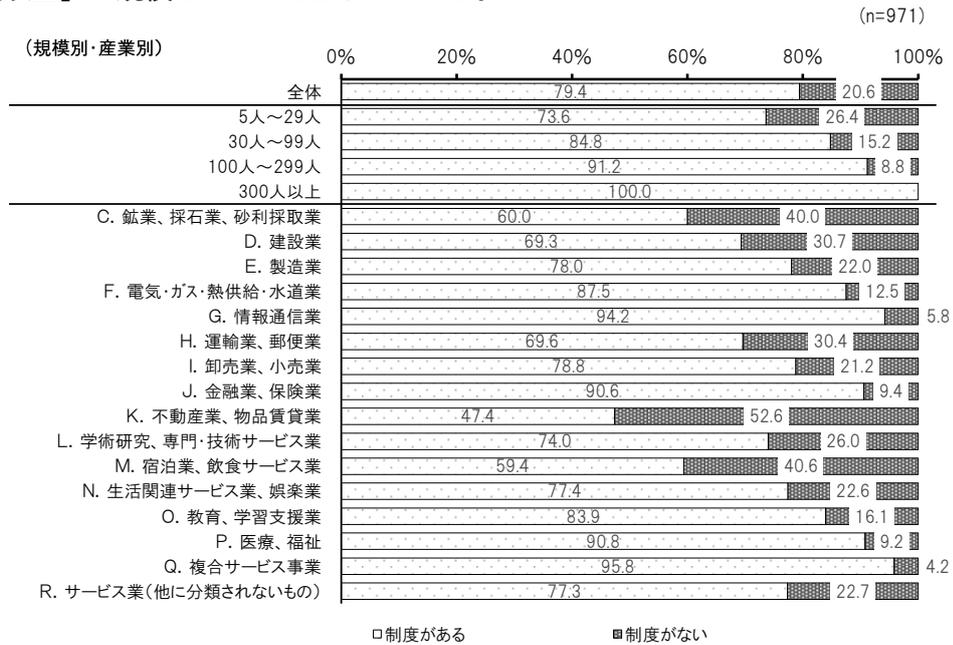
(6) 子を養育する労働者のための支援制度等

① 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度

[統計表 第26-1、26-2表]

規模別・産業別

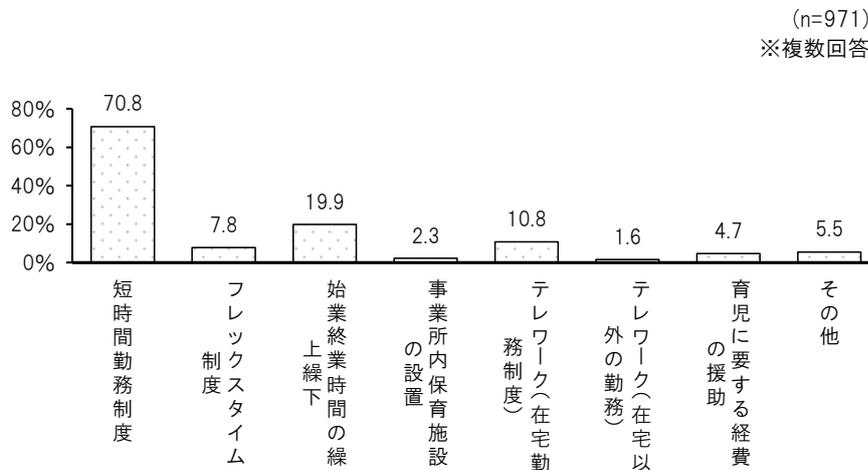
- ・3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度がある事業所は79.4%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高く、「300人以上」の規模では100%となっている。



第60図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の有無

独自制度の内容

- ・実施している内容については、最も多いのが「短時間勤務制度」で70.8%。

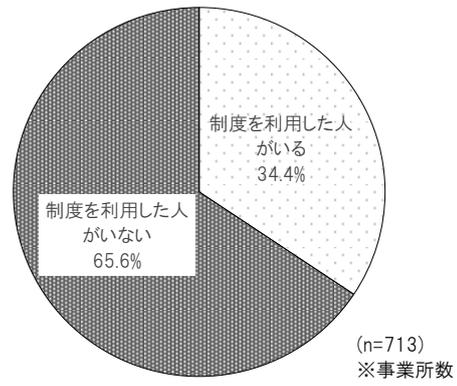


第61図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の内容(複数回答)

※事業所独自の「制度がある」と回答のあった事業所を対象（n=771）

制度の利用

- ・3歳未満の子を養育する労働者のための制度を利用した労働者がいた事業所は34.4%。



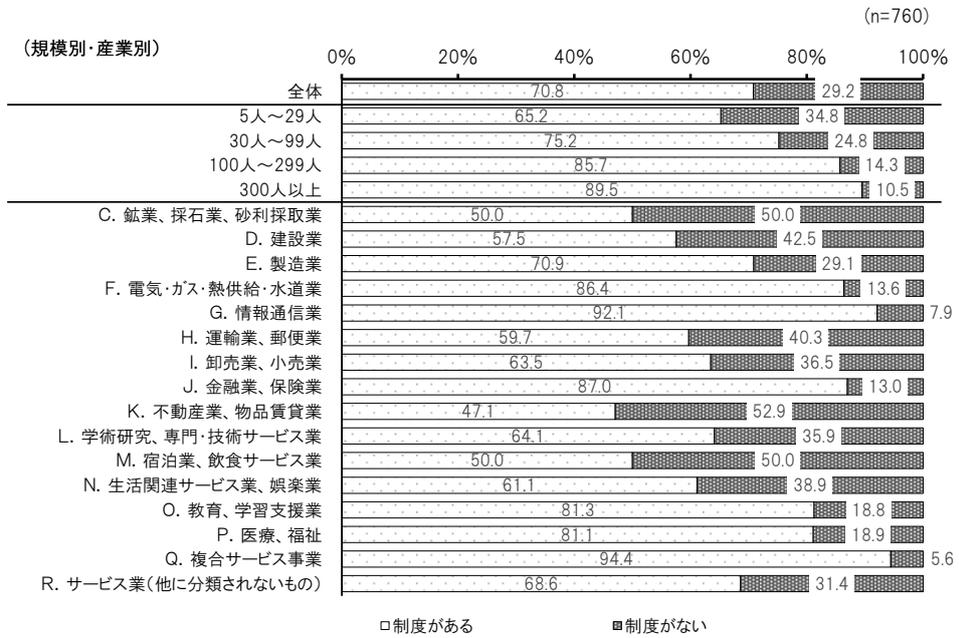
第 62 図 3歳未満の子を養育するための制度を利用した労働者の有無

② 3歳以上の子を養育する労働者のための事業所独自の制度

[統計表 第27-1、27-2、27-3表]

規模別・産業別

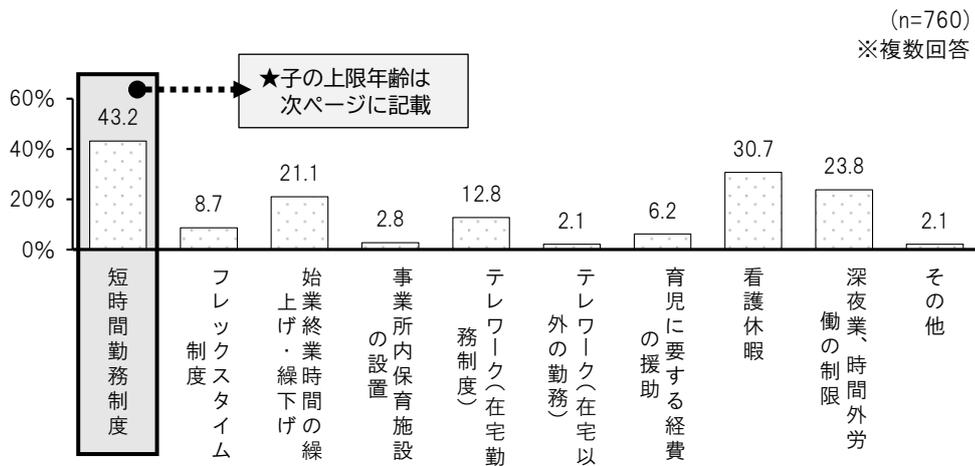
・3歳以上の子を養育する労働者のための事業所独自の制度がある事業所は70.8%。



第63図 3歳以上の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の有無

独自制度の内容

・実施している内容については、最も多いのは「短時間勤務制度」で43.2%。次いで「看護休暇」の30.7%。

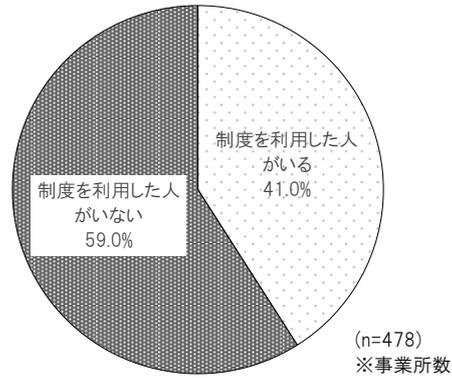


第64図 3歳以上の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の内容(複数回答)

※事業所独自の「制度がある」と回答のあった事業所を対象（n=538）

制度の利用

- ・3歳以上の子を養育する労働者のための制度を利用した労働者がいた事業所は41.0%。

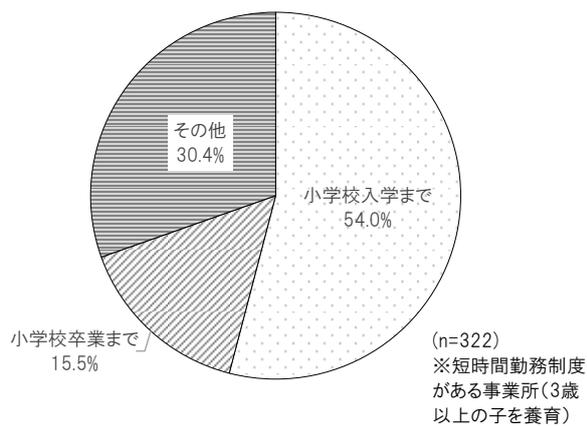


第 65 図 3歳以上の子を養育するための制度を利用した労働者の有無

※独自制度のうち、「短時間勤務制度」と回答のあった事業所を対象（n=328）

短時間勤務制度を利用できる子の上限年齢

- ・短時間勤務制度を利用できる子の上限年齢としては、「小学生入学まで」が54.0%と最も多い。



第 66 図 短時間勤務制度を利用できる子の上限年齢

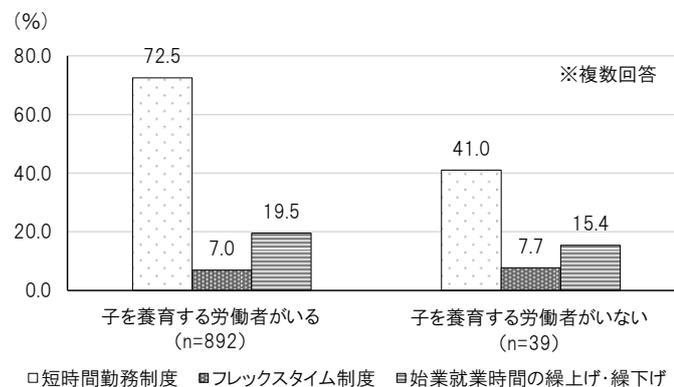
③ 子を養育する労働者のための事業所独自の制度と子を養育する労働者の有無

[統計表 第26-1-3、27-1-3表]

P39、P41 で記載した「子を養育する労働者のための事業所独自制度の内容」と P27 で記載した「子を養育する労働者の有無」の関係性について記載する。

3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自制度の内容

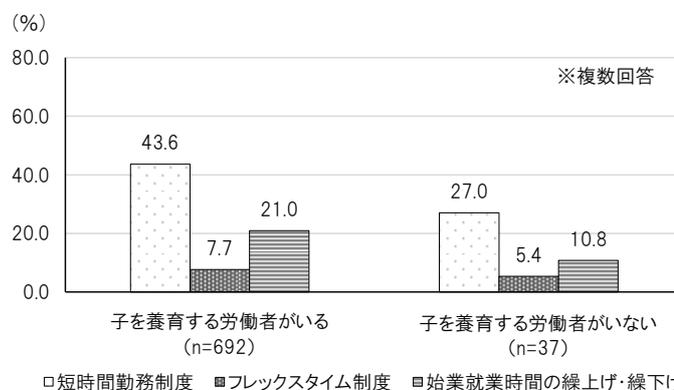
- ・「短時間勤務制度がある事業所」は、「子を養育する労働者がいる事業所」で72.5%、「子を養育する労働者がいない事業所」は41.0%となっており、制度の導入状況に差が生じていることがわかる。



第67図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の内容（子を養育する労働者の有無別）
 ※制度の内容のうち、「短時間勤務制度」・「フレックスタイム制度」・「就業時間の繰上げ・繰下げ」を選択した事業所の集計結果

3歳以上の子を養育する労働者のための事業所独自制度の内容

- ・「短時間勤務制度がある事業所」は、「子を養育する労働者がいる事業所」で43.6%、「子を養育する労働者がいない事業所」は27.0%となっており、制度の導入状況に差が生じていることがわかる。



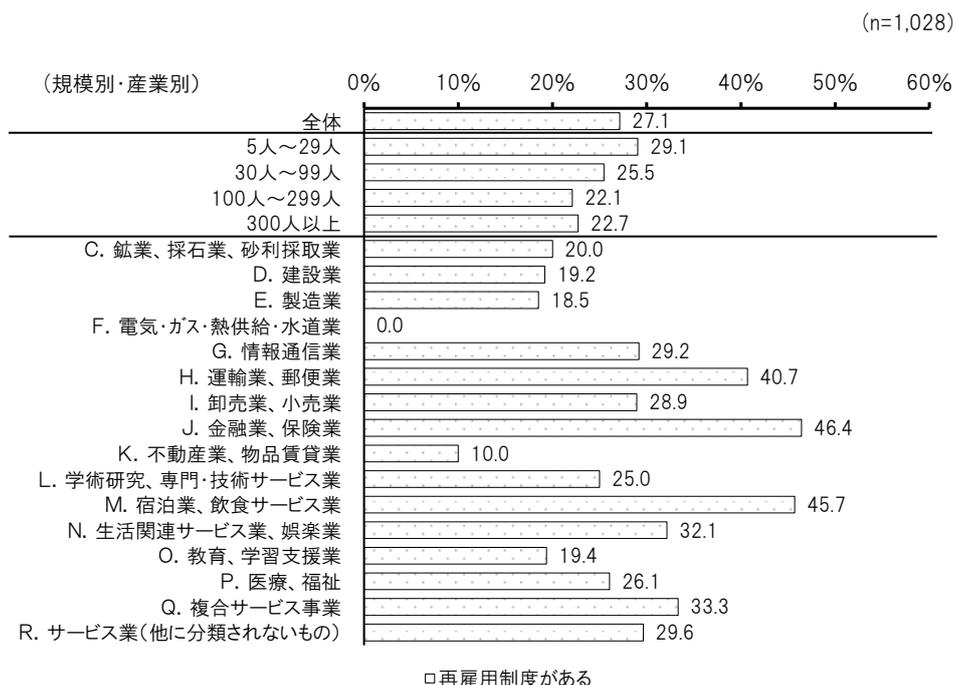
第68図 3歳未満の子を養育する労働者のための事業所独自の制度の内容（子を養育する労働者の有無別）
 ※制度の内容のうち、「短時間勤務制度」・「フレックスタイム制度」・「就業時間の繰上げ・繰下げ」を選択した事業所の集計結果

④ 再雇用制度

[統計表 第28表]

規模別・産業別

- ・妊娠・出産、育児を理由として退職した労働者に対しての再雇用制度がある事業所は27.1%。
- ・産業別では、「J. 金融業、保険業」、「M. 宿泊業、飲食サービス業」、「H. 運輸業、郵便業」の4割以上から「再雇用制度がある」と回答があった。



第69図 妊娠・出産・育児による退職者の再雇用制度の有無

3-6. 介護等に関する援助制度の状況

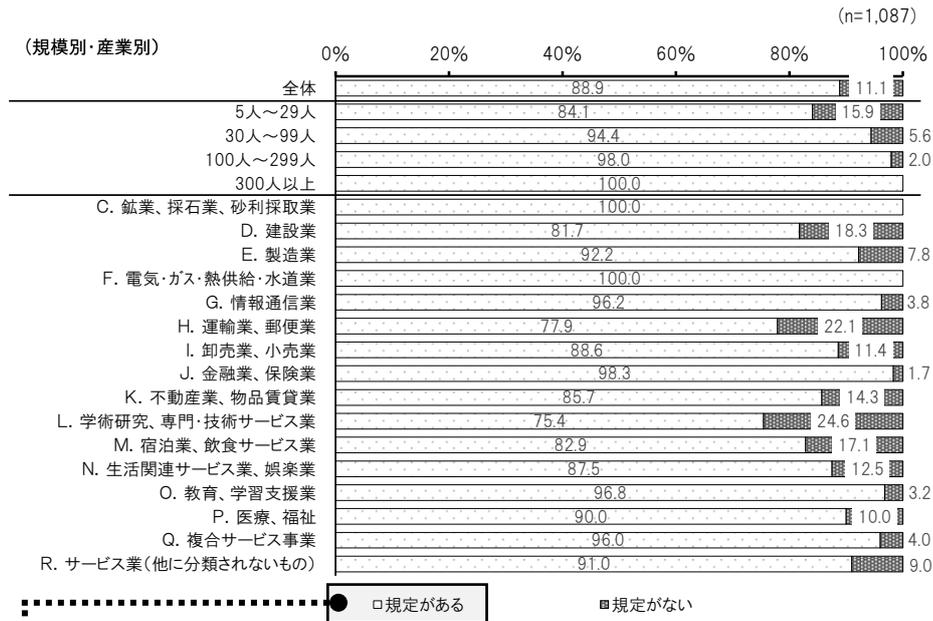
(1) 介護休業制度の規定の有無

[統計表 第29表]

規模別・産業別

[規模別：**] [産業別：-]

- ・介護休業制度の規定がある事業所は88.9%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高い。特に、「300人以上」の事業所は全ての事業所で規定がある。



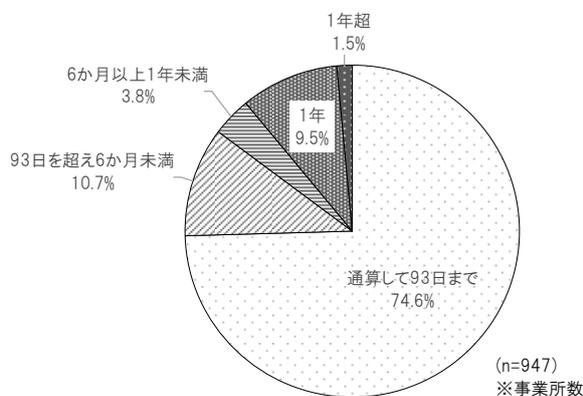
第70図 介護休業制度の規定の有無

※「介護休業制度の規定がある」と回答のあった事業所を対象 (n=966)

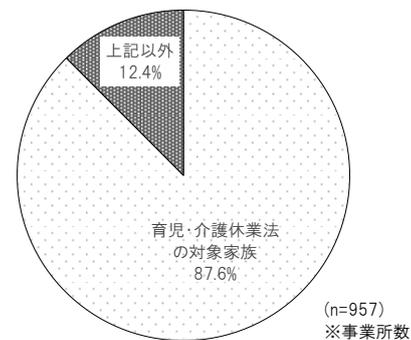
(2) 介護休業制度の取得期間・対象範囲

[統計表 第30、31表]

- ・介護休業を取得できる期間で、最も多いのは「通算して93日まで」で74.6%。
- ・介護休業を取得できる対象範囲で、最も多いのは「育児・介護休業法の対象家族」で87.6%。



第71図 介護休業制度の取得期間

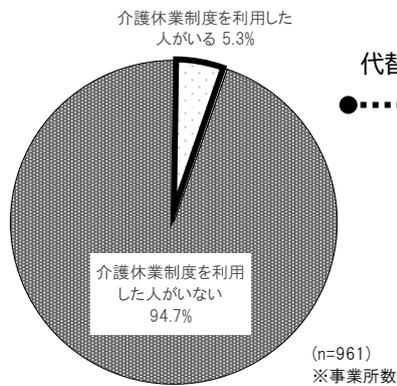


第72図 介護休業制度の対象範囲

(3) 介護休業制度の利用状況・代替要員の確保

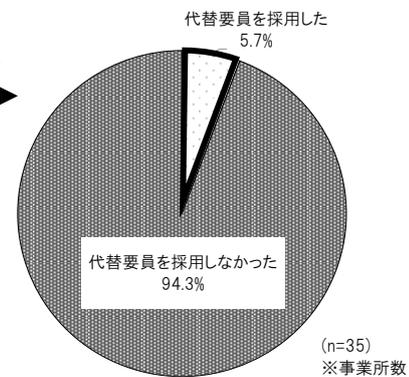
[統計表 第 32、33 表]

- ・介護休業制度の利用があった事業所は 5.3% (51 事業所)。回答のあった 35 事業所のうち、代替要員を採用した事業所は 5.7% (2 事業所)。



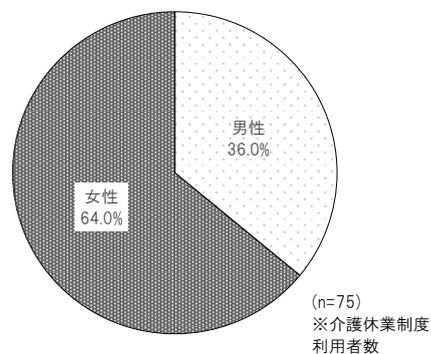
第 73 図 介護休業制度の利用状況

代替要員の採用状況



第 74 図 介護休業期間中の代替要員

- ・介護休業制度を利用した労働者は 75 人。そのうち、男性は 36.0% (27 人)、女性は 64.0% (48 人)。



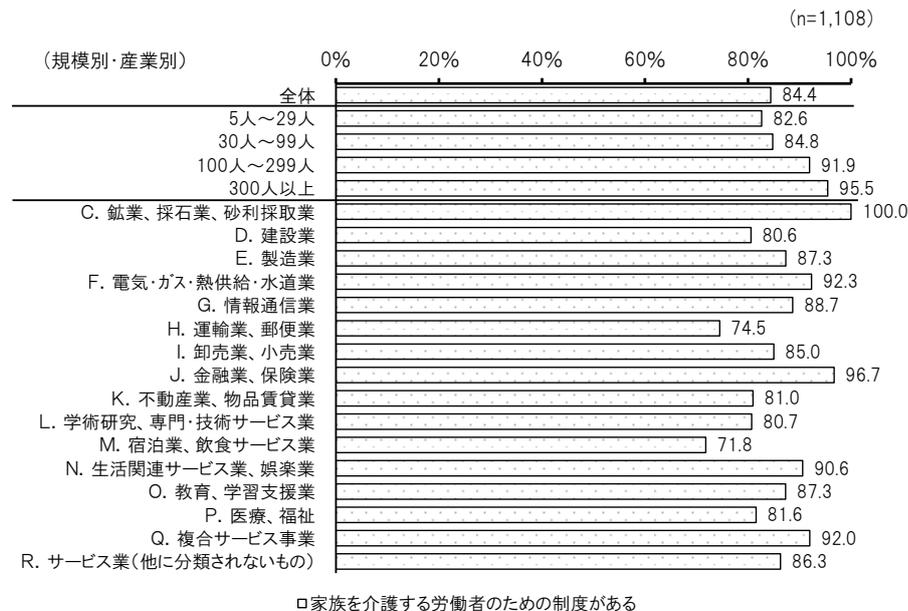
第 75 図 介護休業制度の利用者構成 (男女別)

(4) 介護のある労働者のために導入している制度

[統計表 第34表]

規模別・産業別

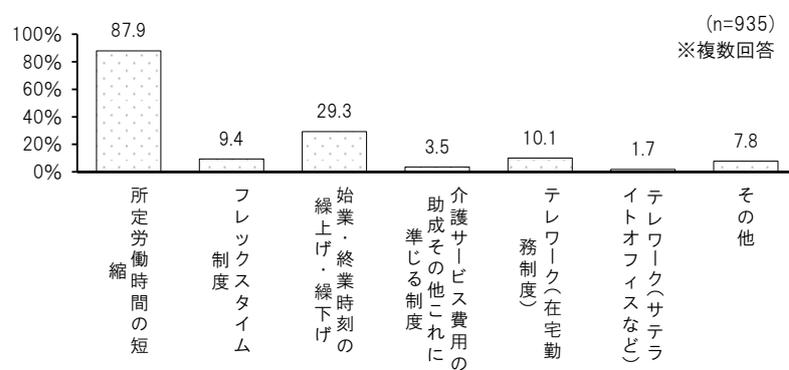
- ・介護をする労働者のための制度を導入している事業所は84.4%。
- ・規模別では、労働者数の規模が大きくなるほど「介護のある労働者のための制度がある」事業所の割合が高くなっている。



第76図 要介護状態の家族を介護する労働者のための制度の有無

制度の内容

- ・導入されている制度の内容で最も多いものは、「所定労働時間の短縮」で87.9%。次いで、「始業・終業就業時間の繰上げ・繰下げ」の29.3%。



第77図 介護のある労働者のための制度の内容(複数回答)

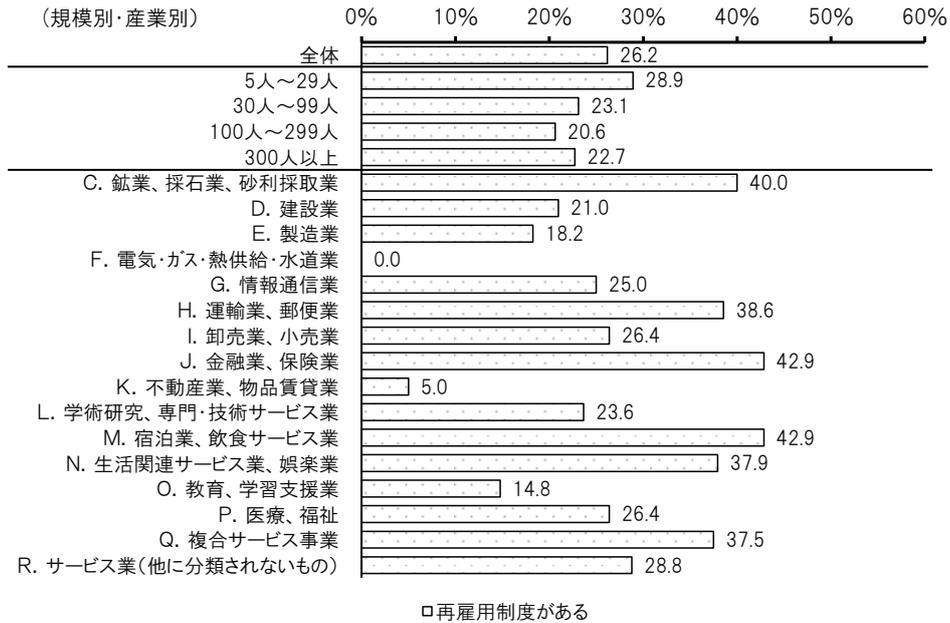
(5) 再雇用制度

[統計表 第35表]

規模別・産業別

・介護を理由として退職した労働者に対する再雇用制度がある事業所は26.2%。
規模別では、労働者数の規模が小さいほど再雇用制度がある事業所の割合が高くなっている。

(n=1,043)



第78図 介護による退職者の再雇用制度の有無

3-7. 女性の登用に関する状況

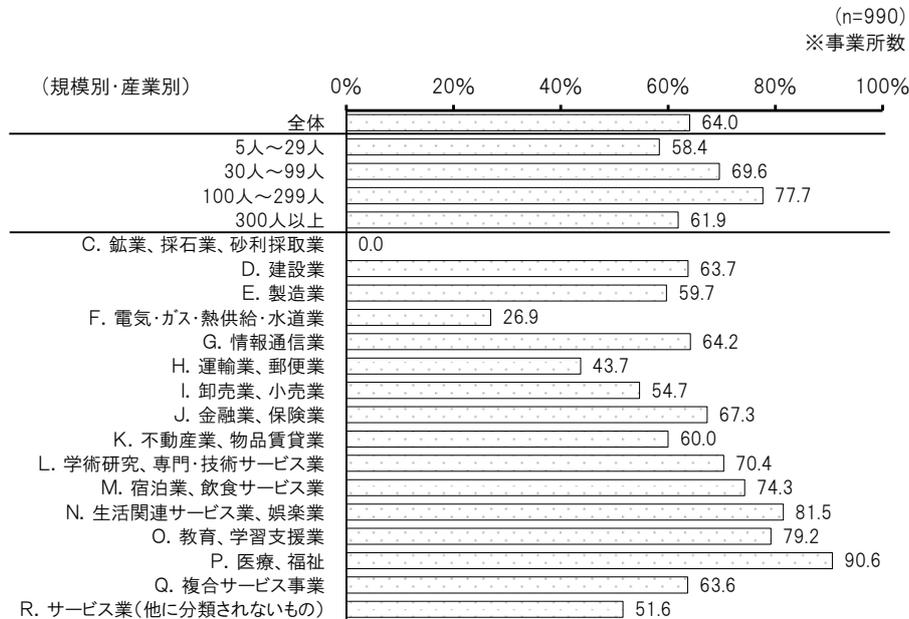
(1) 役員・管理職への女性の登用状況

[統計表 第36表]

規模別・産業別（役員・管理職への女性の登用）

[規模別：**] [産業別：**]

・女性を役員・管理職（係長以上）に登用している事業所は64.0%（634事業所）。



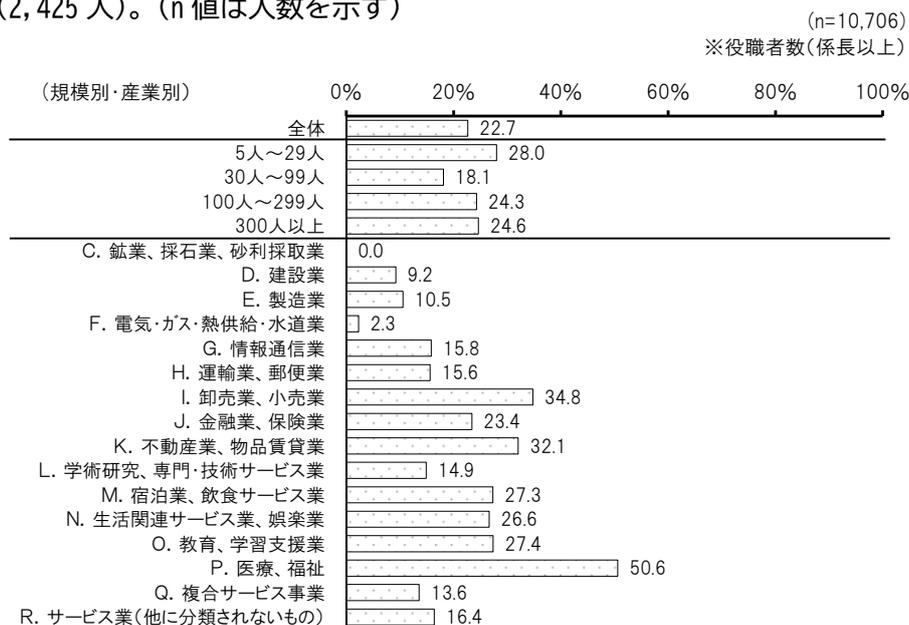
□女性を役員・管理職(係長以上)に登用する事業所割合(%)

第79図 女性を役員・管理職（係長以上）に登用する事業所の割合

規模別・産業別（全役職者のうち女性が占める割合）

[規模別：**] [産業別：-]

・回答のあった事業所の全役職者（10,706人）のうち女性が占める割合は22.7%（2,425人）。(n値は人数を示す)



□役員・管理職(係長以上)への登用割合(%)

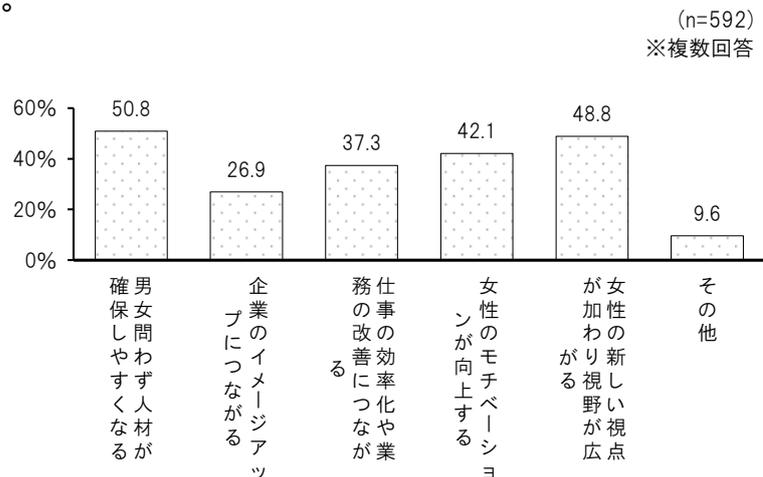
第80図 全役職者のうち女性が占める割合

※「女性を役員・管理職に登用している」事業所を対象 (n=634)

(2) 女性を役員・管理職に登用することによる効果

[統計表 第 37 表]

・女性に登用することによる効果のうち、「男女問わず人材が確保しやすくなる」が最も多く 50.8%。次いで多いのは、「女性の新しい視点が加わり視野が広がる」の 48.8%。



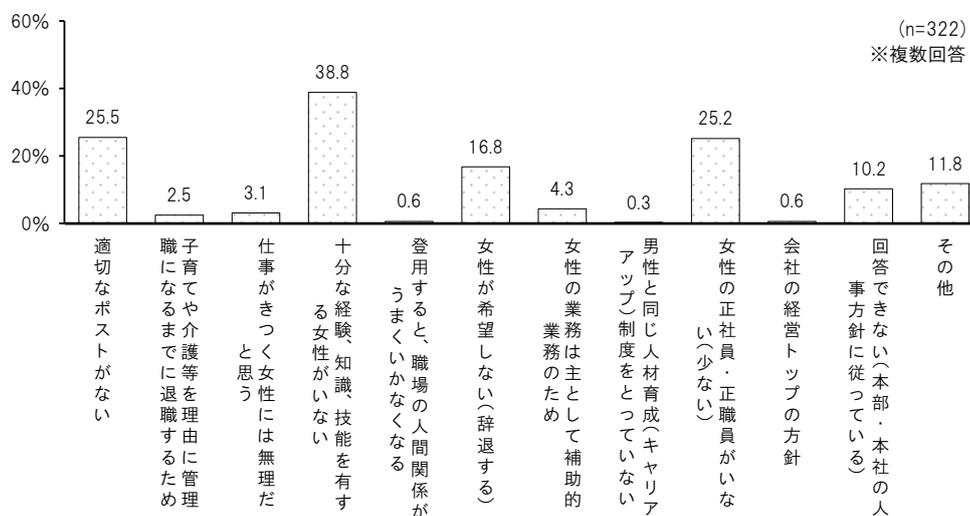
第 81 図 女性を役員・管理職に登用することによる効果 (複数回答)

※「女性を役員・管理職に登用していない」事業所を対象 (n=356)

(3) 女性を役員・管理職に登用しない理由

[統計表 第 38 表]

・女性に登用しない理由のうち、「十分な経験、知識、技能を有する女性がない」が最も多く 38.8%。次いで多いのは、「適切なポストがない」の 25.5%、「女性の正社員・正職員がない (少ない)」で 25.2%。



第 82 図 女性を役員・管理職に登用しない理由 (複数回答)

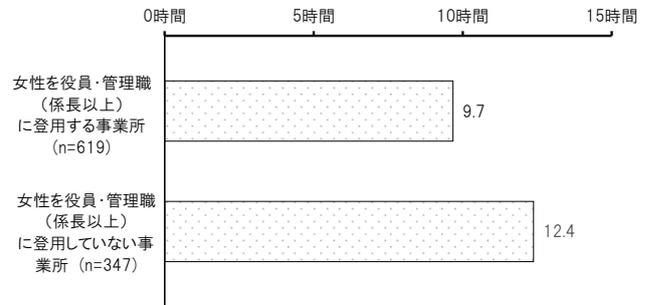
(4) 1か月の所定外労働時間と役員・管理職への女性の登用状況

[統計表 第10-1表]

P14 で記載した「1か月の所定外労働時間」と P49 で記載した「役員・管理職への女性の登用状況」の関係性について記載する。

1か月の所定外労働時間

- ・1か月の所定外労働時間の平均は、「女性を役員・管理職に登用する事業所」で9.7時間（1事業所平均）、「女性を役員・管理職に登用していない事業所」で、12.4時間（1事業所平均）。



第83図 1か月の所定外労働時間 (役員・管理職への女性の登用有無別)

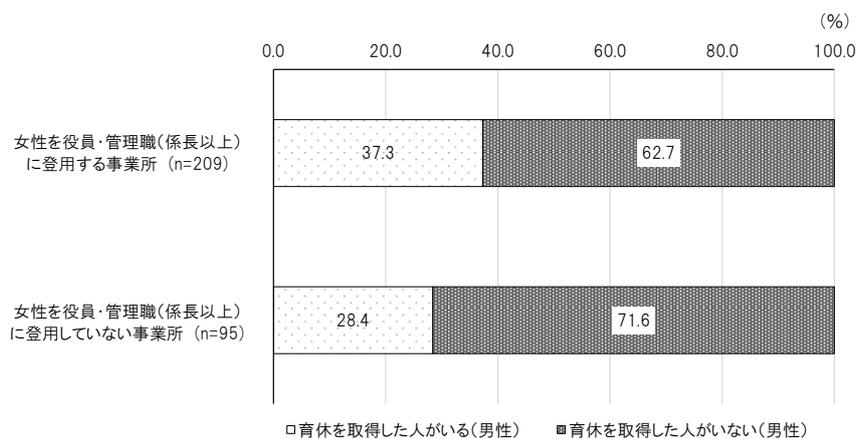
(5) 配偶者出産者(男性)の育児休業制度利用状況と役員・管理職への女性の登用状況

[統計表 第22-2-1表]

[カイ二乗検定結果：-]

P30 で記載した「配偶者出産者(男性)の育児休業制度利用状況」と P49 で記載した「役員・管理職への女性の登用状況」の関係性について記載する。

- ・男性が育児休業制度を利用した事業所は、「女性を役員・管理職に登用する事業所」で37.3%、「女性を役員・管理職に登用していない事業所」で28.4%。



第84図 男性の育児休業制度の利用状況 (役員・管理職への女性の登用有無別)
※配偶者が出産した男性労働者がいる事業所を対象

女性の役職者の登用状況によって、「所定外労働時間」、「男性の育児休業制度利用状況」に差が生じていることが分かる。

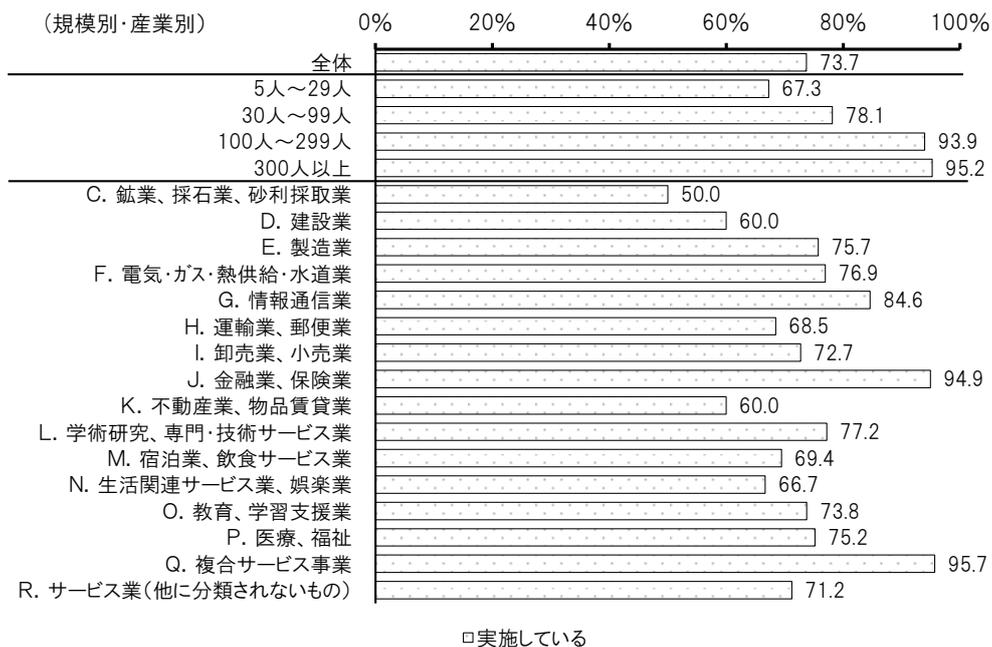
3-8. 男女共同参画に関する状況

[統計表 第39表]

規模別・産業別

- ・男女共同参画のための取組を実施している事業所は73.7%。
- ・規模別では、労働者の規模が大きいほど「実施している」事業所の割合が高い。
- ・産業別で、最も割合が高いのは「Q. 複合サービス事業」の95.7%、次いで、「J. 金融業、保険業」の94.9%。

(n=1,062)

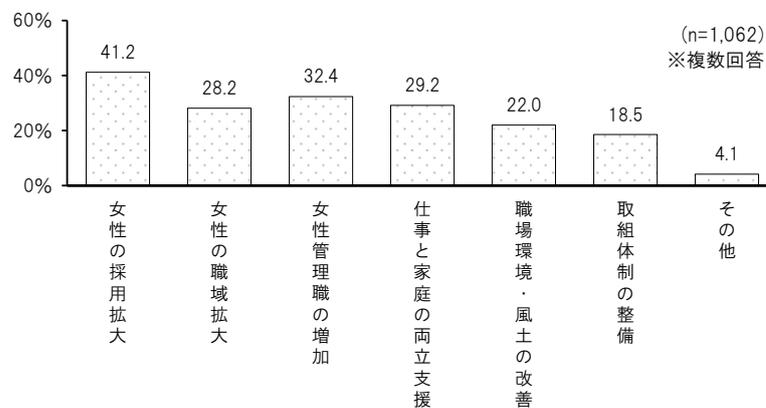


□実施している

第85図 男女共同参画のための取組状況

取組内容

- ・取組内容で、最も高い多いのは「女性の採用拡大」で41.2%。



(n=1,062)
※複数回答

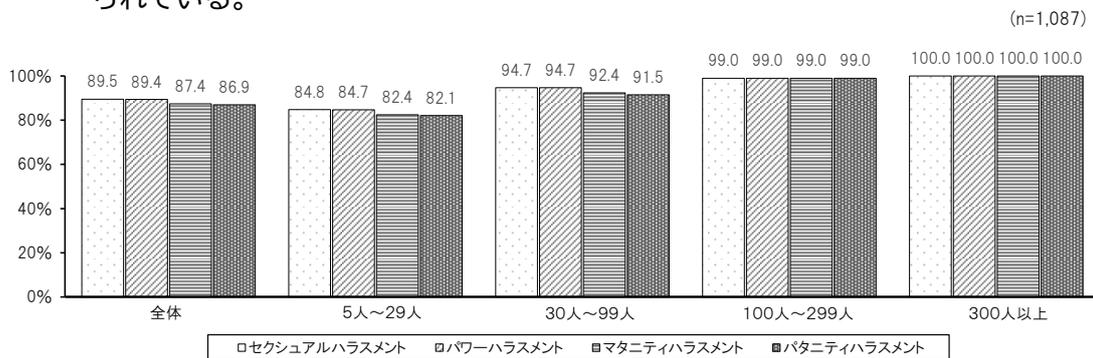
第86図 男女共同参画のための取組内容（複数回答）

3-9. ハラスメント対策に関する状況

[統計表 第40～43表]

規模別（ハラスメント防止対策の実施状況）

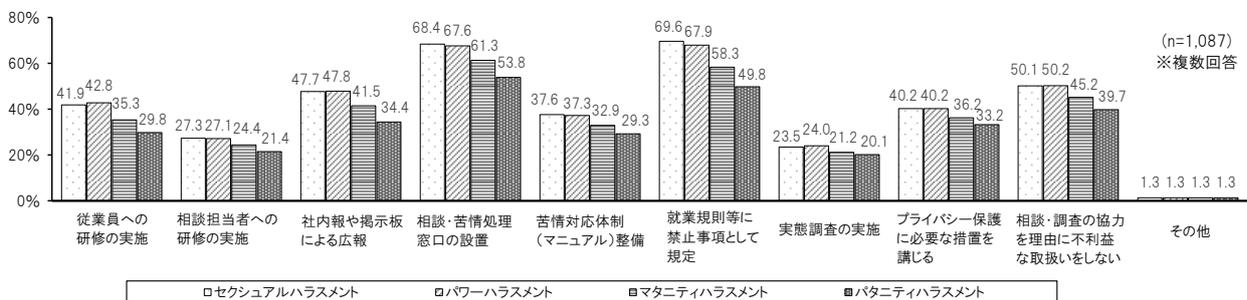
- ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントの防止対策についてはそれぞれ8割以上の事業所が防止対策を実施している。
- ・規模別にみると労働者数の規模が大きくなるほど対策を行っている事業所の割合は高いことがわかる。特に、「300人以上」の規模の事業所では全て事業所で対策がとられている。



第87図 ハラスメント防止対策の実施割合

ハラスメント防止対策の実施内容

- ・ハラスメント防止対策の実施内容は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは、「就業規則等に禁止事項として規定」が最も高く、マタニティハラスメント、パタニティハラスメントは、「相談・苦情処理窓口の整備」が最も高い。



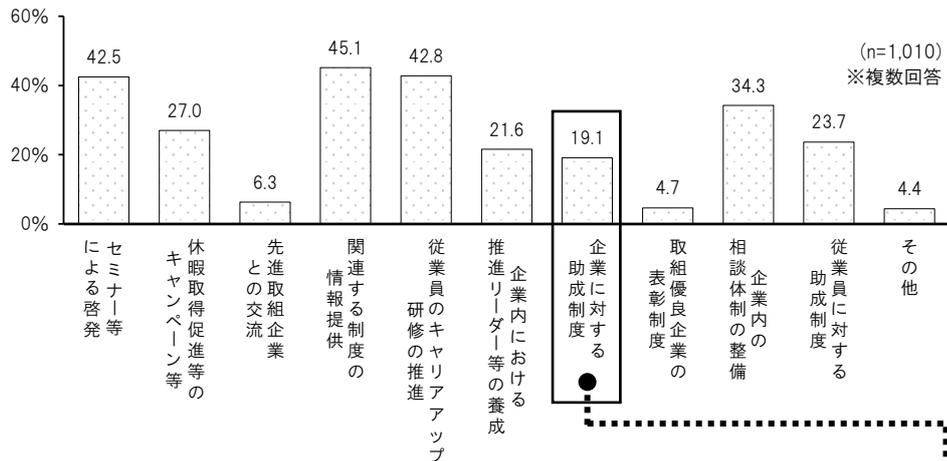
第88図 ハラスメント防止対策の実施内容（複数回答）

3-10. 働きやすい環境の整備

(1) 働きやすい環境を整備するために必要な取組について

[統計表 第44表]

- 働きやすい環境を整備するために必要な取組として、最も多いのは「関連する制度の情報提供」で45.1%。次いで、「従業員のキャリアアップ研修の推進」の42.8%、「セミナー等による啓発」の42.5%となっている。



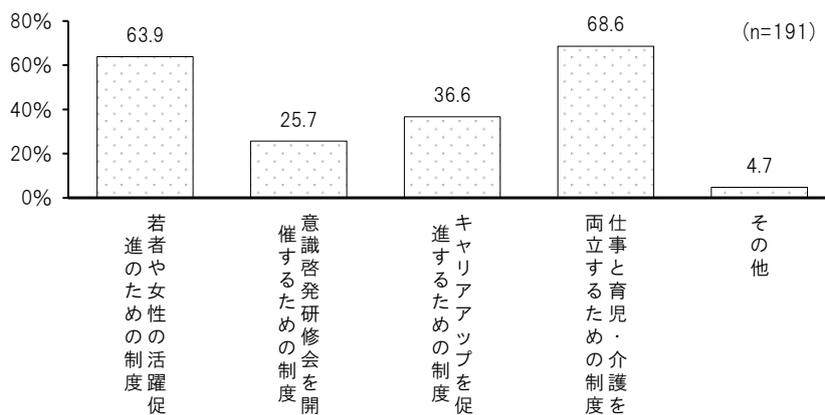
第 89 図 働きやすい環境整備・必要な取組（複数回答）

※「企業に対する助成制度」と回答された事業所を対象（n=193）

(2) 必要と思われる助成制度について

[統計表 第45表]

- 必要と思われる助成制度のうち、最も多いのは「仕事と育児・介護を両立するための制度」で68.6%。次いで「若者や女性の活躍促進のための制度」で63.9%。



第 90 図 必要と思われる助成制度（複数回答）

(3) 事業所で行っている特色ある取組について

各事業所が「働き方改革」「若者の定着」「女性の活躍推進」「仕事と家庭の両立」等について行っている取組を以下の3つに分けて整理します。

1. 働きやすい職場にするための取組

【労働時間の抑制】

- 業務改革を通じて効率的な仕事の進め方を模索し、残業の抑制につなげる
- ノー残業デーを設けることで残業しない日をつくる

【柔軟な働き方の導入】

- 事業・業種に応じて、テレワークやフレックス制を導入する
- 勤務の都合で延長保育を利用した場合、事業所が延長保育料を負担する

【休暇制度】

- 子育て世帯を対象に育児休暇制度を設け、定期的な取得を推奨する
- 有給休暇の連続取得推進やリフレッシュ休暇など休暇制度の充実

2. 女性活躍推進に関する取組

- 女性活躍推進チームの設立や女性専用の研修プログラムの提供
- 女性の採用や登用に関するアクションプランの策定と実行

3. スキルアップやキャリア支援に関する取組

- 研修や資格取得支援、キャリアカウンセリングの提供
- 社員の個々の状況や希望に合わせた就労相談
- 定期的な評価やフィードバックを通じた成長支援の提供

(4) 働き方改革へのご意見・ご提案について

いただいた意見のうち、働き方改革の取組に関する意見や提案について整理します。

1. 働き方改革を進めるために必要なこと

- 業務改革やノー残業デーの導入を通じて残業時間を減らすことが重要
- 長時間労働や過重労働を是正し、ワークライフバランスの改善が必要
- 働き方改革を実行した際は、仕事相手の理解が必要
- AIなどを活用して時間・人手をかけずに業務をこなす時代がきていると思う
- 経営者が健康経営の重要性を認識し、労働者の健康状態に配慮が必要
- ストレス・業務の負担軽減を兼ねて積極的に休暇の取得を推奨

2. 働き方改革推進にあたっての課題・懸念

- 大企業は資金・人手・ノウハウがあり、働き方改革にも積極的に取り組むことができると思うが、中小企業にとって働き方改革はハードルが高い
- 労働時間を短縮すると、売上や利益の減少につながるため、生産量や業績を落とさないように、先を見据えた事業の展開が必要

3. 提案内容

- 働き方改革に取り組むには「資金・設備・人手」が必要でこれらを補助する制度が必要

3-11. パートタイム労働者

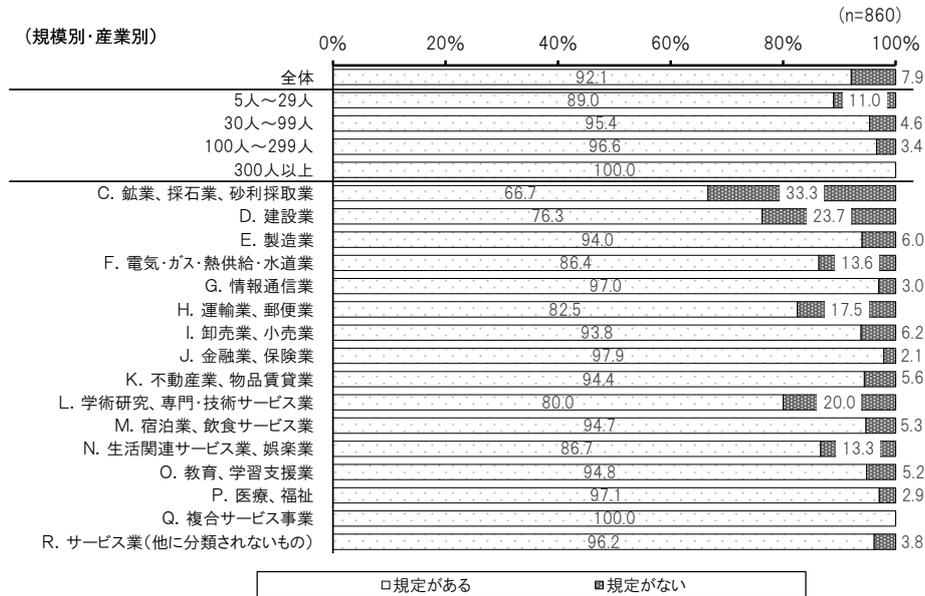
(1) 就業規則の有無

[統計表 第 51 表]

規模別・産業別

[規模別：*] [産業別：-]

・パートタイム労働者の就業規則がある事業所は 92.1%。



第 91 図 パートタイム労働者の就業規則の有無

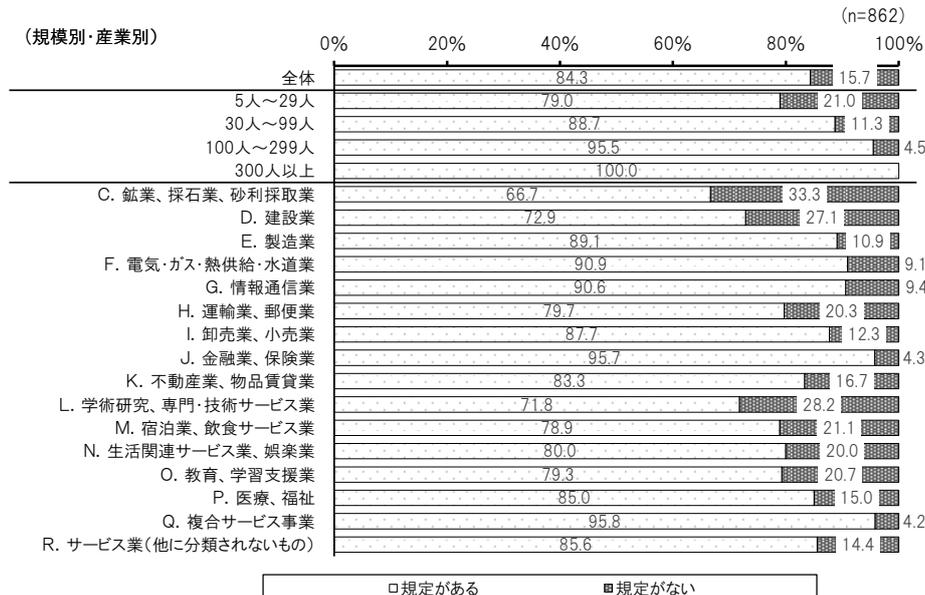
(2) 育児・介護休業規定の有無

[統計表 第 52 表]

規模別・産業別

[規模別：-] [産業別：-]

・育児・介護休業規定のある事業所は 84.3%。



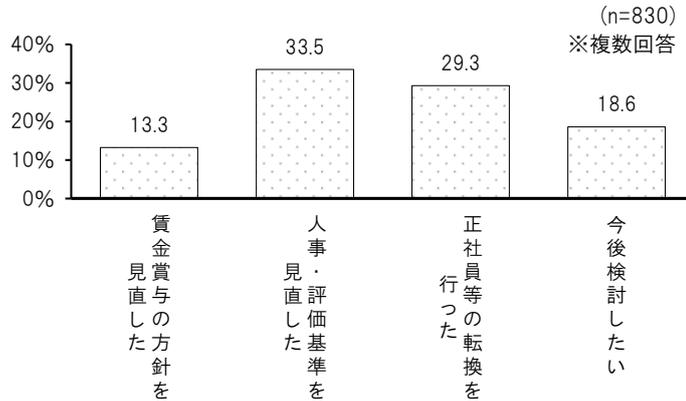
第 92 図 育児・介護休業規定の有無

(3) 雇用制度の見直し

[統計表 第53表]

見直した制度の内容

・パートタイム労働者の雇用制度の見直しをした内容のうち、最も多いのは「人事・評価基準を見直した」で33.5%。次いで、「正社員等の転換を行った」が29.3%。



第93図 雇用制度の見直し（複数回答）

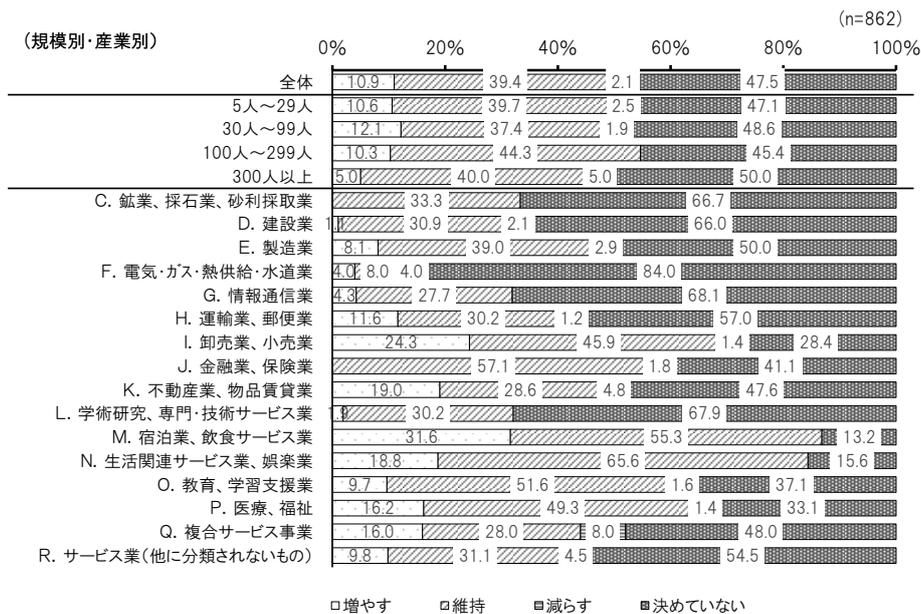
(4) 今後の雇用方針

[統計表 第54表]

規模別・産業別

[規模別：－] [産業別：－]

・パートタイム労働者の今後の雇用方針で、最も多いのは「決めていない」で47.5%。次いで多いのは、「維持」で39.4%。



第94図 今後の雇用方針