

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 —



心地よい明日を、愛媛で
愛媛県人口減少対策推進啓発キャンペーンロゴマーク

令和6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 | 5 |
| 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 | 6 |
| 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 | 7 |
| 2 育児休業制度の利用状況 | 8 |
| 3 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 | 10 |
| 4 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 | 12 |
| 5 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容 | 12 |
| 6 育児のための短時間勤務制度等の利用状況 | 14 |
| 7 子の看護休暇制度の規定の有無、内容 | 15 |
| 8 子の看護休暇制度の利用状況 | 16 |
| 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 | 17 |
| 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 | 18 |
| 2 介護休業制度の利用状況 | 19 |
| 3 介護休暇制度の規定の有無 | 20 |
| 4 介護休暇制度の利用状況 | 21 |
| 5 介護のための短時間勤務制度等の有無 | 21 |
| 6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況 | 22 |
| 7 介護を理由とした離職の状況 | 23 |
| 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 | 24 |
| 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 | 26 |
| 2 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 | 27 |
| 3 新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」について | 29 |
| 4 年次有給休暇の取得状況 | 29 |
| 付属統計表 | 30 |
| 調査票 | 47 |

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3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5年10月1日

(実施期間:令和5年10月24日~令和5年11月24日)

4 調査項目

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

5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送・集計は外部委託)

7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 703事業所(回収率 35.2%)

(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80.1%（令和3年度調査80.3%）に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も16.6%（同16.2%）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76.0%（令和3年度調査70.3%）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87.1%（令和3年度調査90.5%）、男性が28.5%（同14.3%）であり、男性は調査開始以来最高であった。
- ・育児休業の取得期間について、1か月以上取得した女性は99.3%（令和3年度調査96.8%）、男性は28.6%（同13.9%）であった。

3 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47.2%（令和3年度調査52.1%）であった。
- ・制度の利用率は、女性が29.1%（令和3年度調査25.8%）、男性が10.0%（同11.1%）であった。

4 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68.4%（令和3年度調査65.5%）であった。
- ・短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度のうち、導入割合が多かったものは「短時間勤務制度」の65.1%（令和3年度調査59.7%）、次いで「所定外労働の制限」の58.5%（同50.1%）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、「育児に要する経費の援助措置」の29.7%（令和3年度調査21.9%）、次いで「テレワーク（在宅勤務等）」の24.1%（同12.5%）であった。

5 子の看護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は62.9%（令和3年度調査55.3%）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29.9%（令和3年度調査20.2%）であり、休暇取得者の割合は女性28.5%（同21.9%）、男性6.5%（同6.7%）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【新規調査項目】

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

7 介護休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は70.0%（令和3年度調査65.2%）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。
- ・休業取得者がいた事業所の割合は3.0%（令和3年度調査1.9%）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 64.0%（令和 3 年度調査 60.1%）であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は 6.4%（令和 3 年度調査 4.0%）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 60.9%（令和 3 年度調査 55.5%）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 56.5%（令和 3 年度調査 49.7%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 25.0%（同 29.3%）であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の 8.1%（令和 3 年度調査 5.3%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が 4.5%（同 4.2%）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 2.8%（令和 3 年度調査 2.5%）であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、男女ともに「50～59 歳」で、女性では全体の 36.8%（令和 3 年度調査 40.0%）、男性では全体の 54.5%（同 20.0%）を占めており、男女計では全体の 43.3%（同 35.0%）を占めた。

11 介護により退職した労働者の再雇用制度について【新規調査項目】

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

12 働き方改革等の取組状況について

- ・働き方改革等に関する取組のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「年次有給休暇の取得促進」が 78.5%（令和 3 年度調査 72.6%）で最も多く、以下「特別休暇制度の導入」46.1%（同 41.5%）、「高齢人材の活用」45.5%（同 46.4%）と続いた。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「仕事の進め方の見直し」が 32.7%（令和 3 年度調査 30.8%）と最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」が 31.0%（同 33.7%）、「育児休業、介護休業の取得促進」29.6%（同 33.2%）の順となった。

13 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 69.1%（令和 3 年度調査 51.2%）、「パワーハラスメント」が 69.0%（同 50.0%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 65.0%（同 46.7%）であった。

14 ひめボス宣言事業所認証制度について【新規調査項目】

- ・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 26.0%、「聞いたことはある」事業所を合わせると 56.0%となっている一方、「知らない」と回答した事業所も 43.4%あった。

15 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者 1 人当たりの年次有給休暇付与日数は 16.5 日（令和 3 年度調査 15.0 日）、取得日数は 11.6 日（同 8.6 日）であり、取得率は 70.1%（同 57.4%）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、703 事業所 (35.2%) 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 | 4 (4) | 0.6% (0.5%) |
| | 100人以上 499人以下 | 28 (38) | 4.0% (5.2%) |
| | 30人以上 99人以下 | 120 (95) | 17.1% (13.0%) |
| | 10人以上 29人以下 | 282 (284) | 40.1% (38.9%) |
| | 5人以上 9人以下 | 230 (247) | 32.7% (33.8%) |
| | 5人未満 | 39 (56) | 5.5% (7.7%) |
| | 不明・無回答 | 0 (6) | 0.0% (0.8%) |
| 産 業 別 | 鉱業、採石業、砂利採取業 | 2 (0) | 0.3% (0.0%) |
| | 建設業 | 84 (81) | 11.9% (11.1%) |
| | 製造業 | 71 (100) | 10.1% (13.7%) |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 (11) | 1.4% (1.5%) |
| | 情報通信業 | 6 (6) | 0.9% (0.8%) |
| | 運輸業、郵便業 | 30 (28) | 4.3% (3.8%) |
| | 卸売業、小売業 | 112 (111) | 15.9% (15.2%) |
| | 金融業、保険業 | 32 (37) | 4.6% (5.1%) |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 10 (3) | 1.4% (0.4%) |
| | 学術研究、専門・技術サービス業 | 10 (13) | 1.4% (1.8%) |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 28 (37) | 4.0% (5.1%) |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 18 (11) | 2.6% (1.5%) |
| | 教育、学習支援業 | 12 (18) | 1.7% (2.5%) |
| | 医療、福祉 | 177 (165) | 25.2% (22.6%) |
| | 複合サービス事業 | 13 (8) | 1.8% (1.1%) |
| | サービス業 (他に分類されないもの) | 38 (44) | 5.4% (6.0%) |
| その他 | 50 (56) | 7.1% (7.7%) | |
| 不明・無回答 | 0 (1) | 0.0% (0.1%) | |
| 地 域 別 | 東予地方局管内 | 249 (269) | 35.4% (36.8%) |
| | 中予地方局管内 | 320 (310) | 45.5% (42.5%) |
| | 南予地方局管内 | 134 (146) | 19.1% (20.0%) |
| | 不明・無回答 | 0 (5) | 0.0% (0.7%) |
| 労 働 組 合 | 有 | 146 (127) | 20.8% (17.4%) |
| | 無 | 546 (594) | 77.7% (81.4%) |
| | 無回答 | 11 (9) | 1.6% (1.2%) |
| 合 計 | | 703 (730) | 100% (100%) |

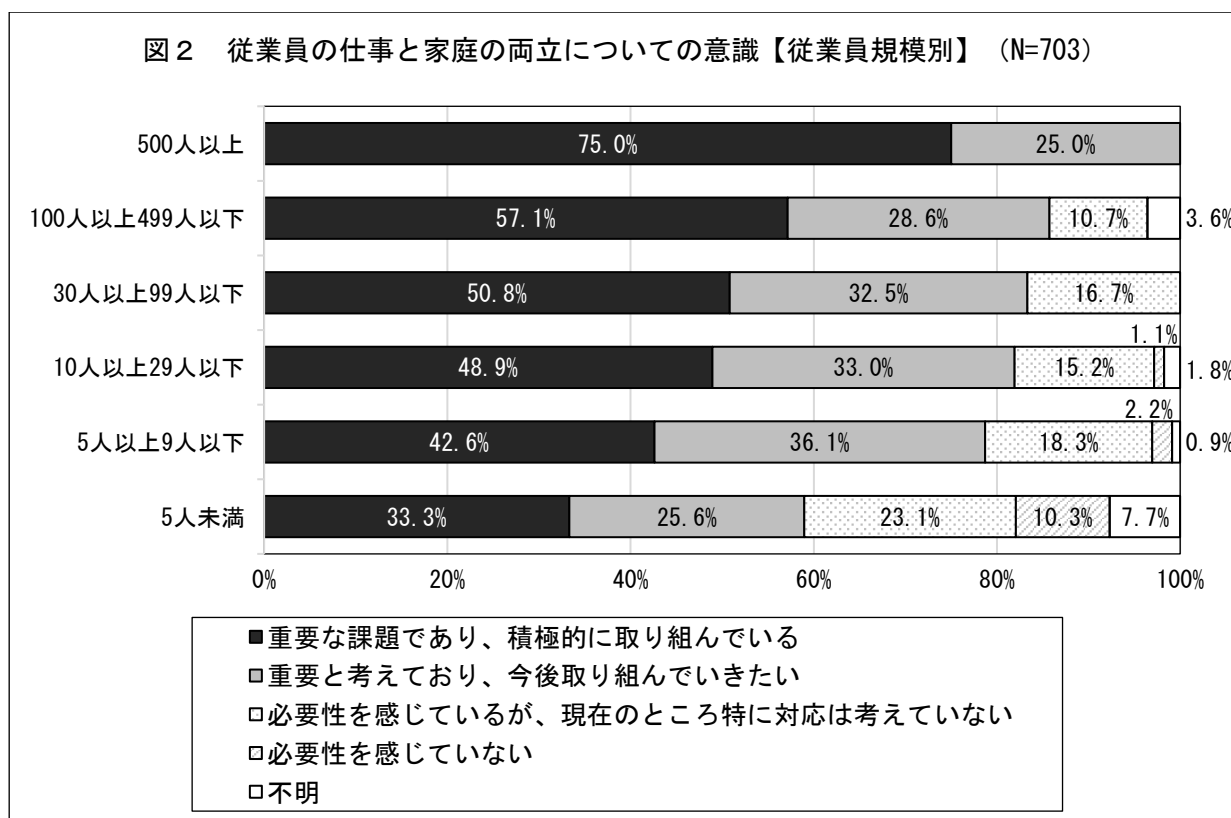
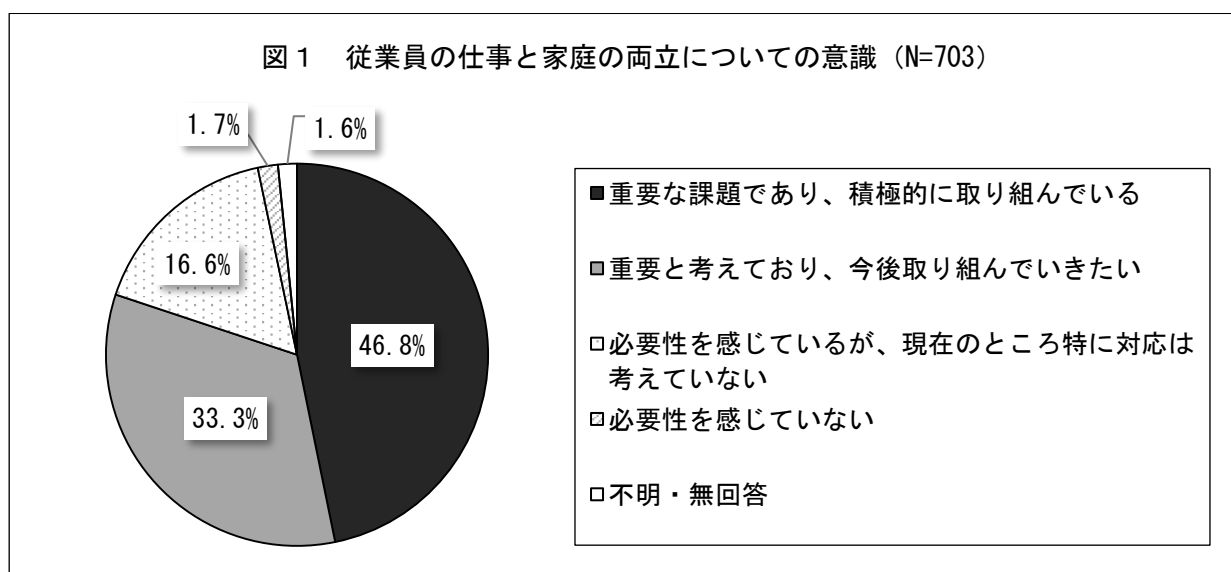
※()は前回(R3)調査時

| 事業所の常用労働者数 (回答のあった703事業所の合計) (令和5年10月1日現在) | 男 性 | 女 性 | 合 計 |
|--|--------------------|-------------------|---------------------|
| | 11,554人 (56.7%) | 8,824人 (43.3%) | 20,378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）

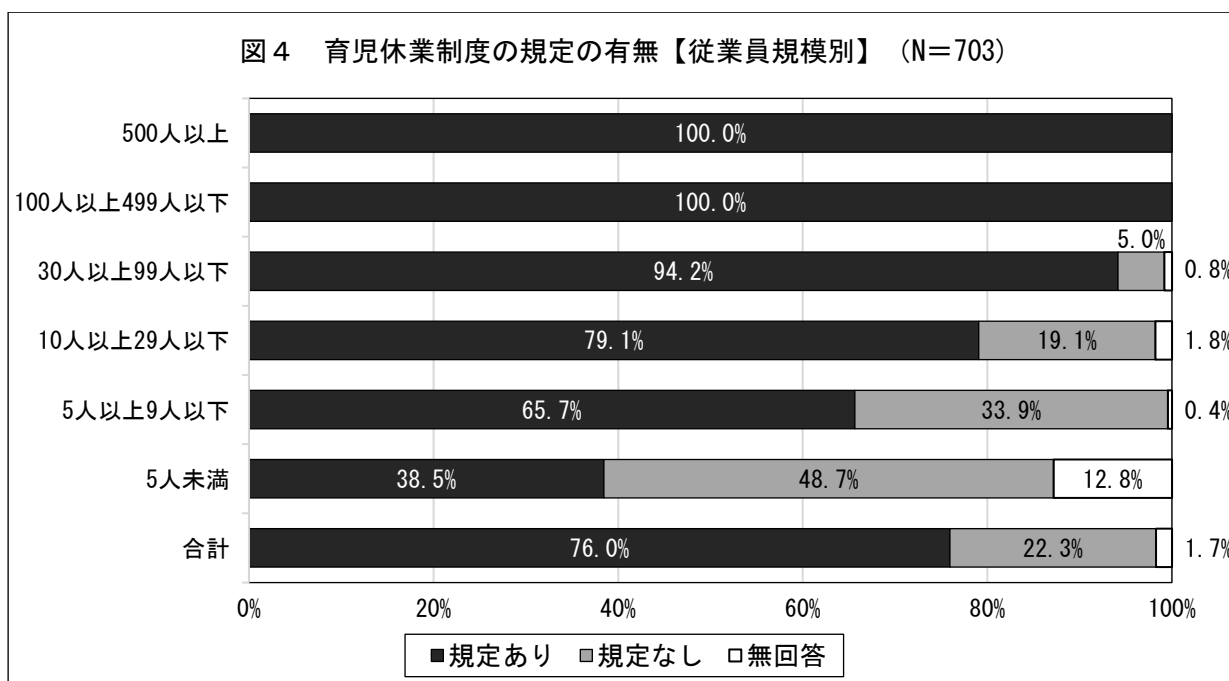
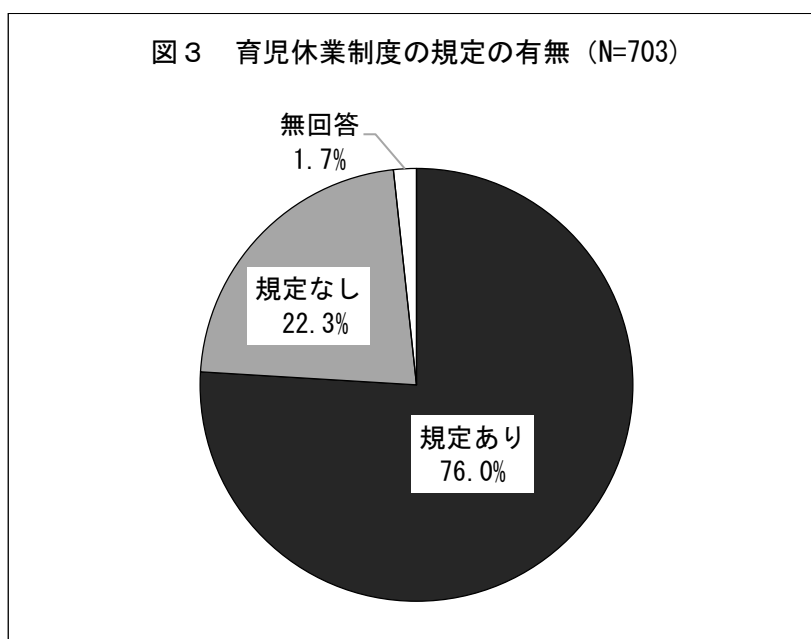
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.7%（令和3年度調査96.4%）であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は46.8%（令和3年度調査45.6%）、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は33.3%（同34.7%）で、合わせて8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も16.6%（同16.2%）あった（図1、2）。



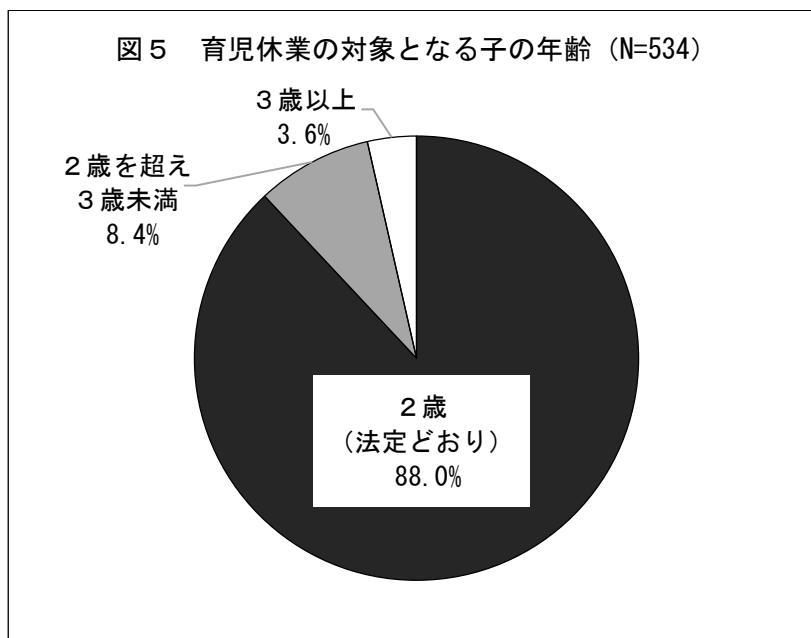
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

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 76.0%（令和3年度調査 70.3%）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、100人以上の事業所では100%（令和3年度調査100%）、30人以上99人以下では94.2%（同91.6%）、10人以上29人以下では79.1%（同78.9%）、5人以上9人以下では65.7%（同51.4%）、5人未満では38.5%（同50.0%）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 534 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 88.0%（令和3年度調査 89.7%）と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は 8.4%（同 7.4%）、「3歳以上」は 3.6%（同 2.9%）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3年10月1日から令和4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5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 87.1%（令和3年度調査 90.5%）、男性が 28.5%（同 14.3%）となっている（表1）。
- ・令和3年度調査と比較すると、女性は 3.4 ポイント減少、男性は 14.2 ポイント増加している（図6、7）。

表1 育児休業制度の利用状況

| 性別 | 出産者 | 育休取得者 | 育休取得率 |
|----|------|-------|-------|
| 女性 | 186人 | 162人 | 87.1% |
| 男性 | 221人 | 63人 | 28.5% |
| 合計 | 407人 | 225人 | 55.3% |

※男性の出産者は、配偶者が出産した者

図6 育児休業取得率の推移（女性）

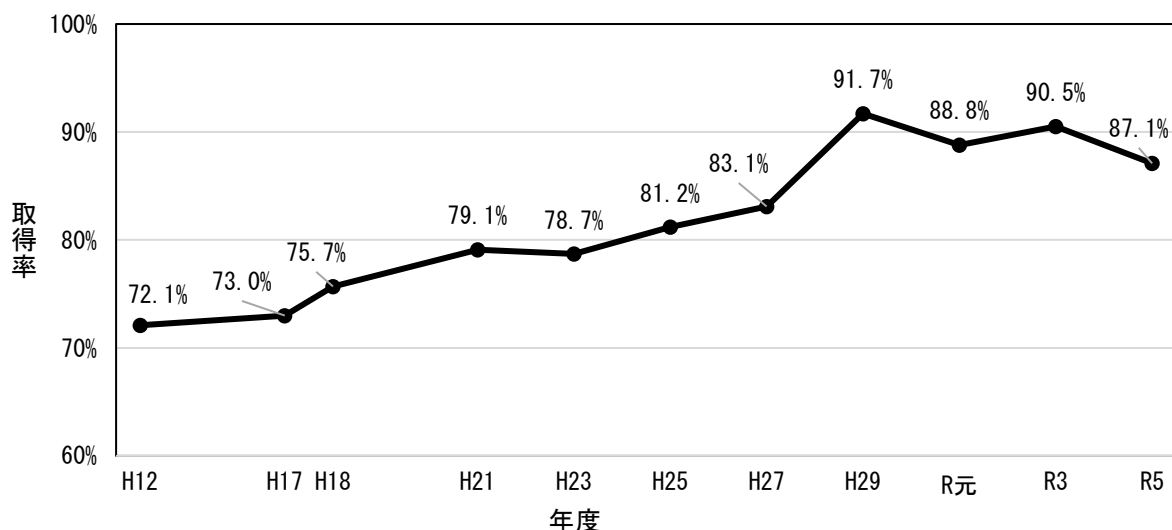
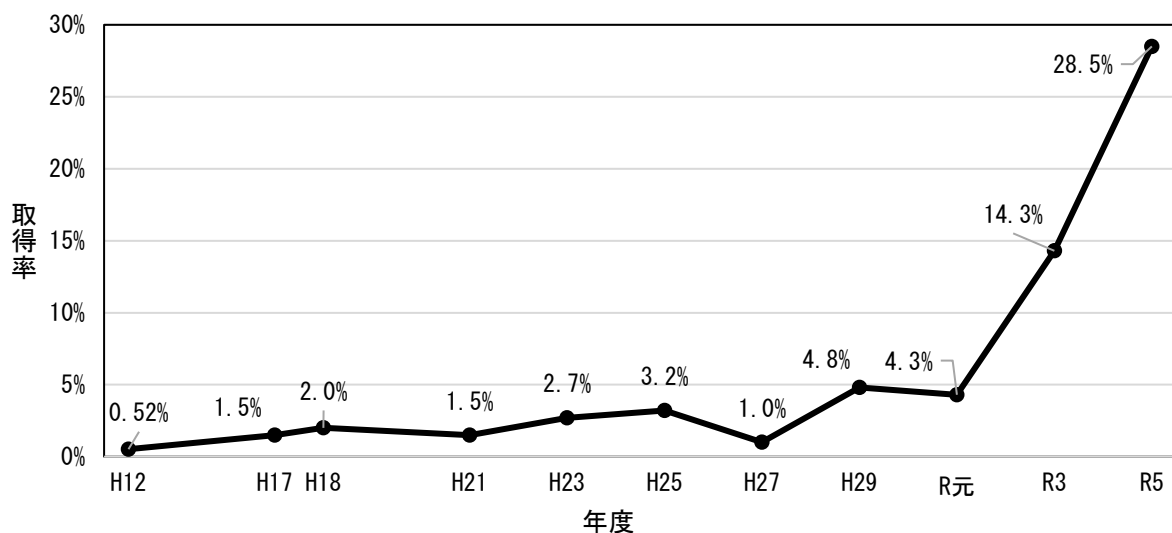


図7 育児休業取得率の推移（男性）

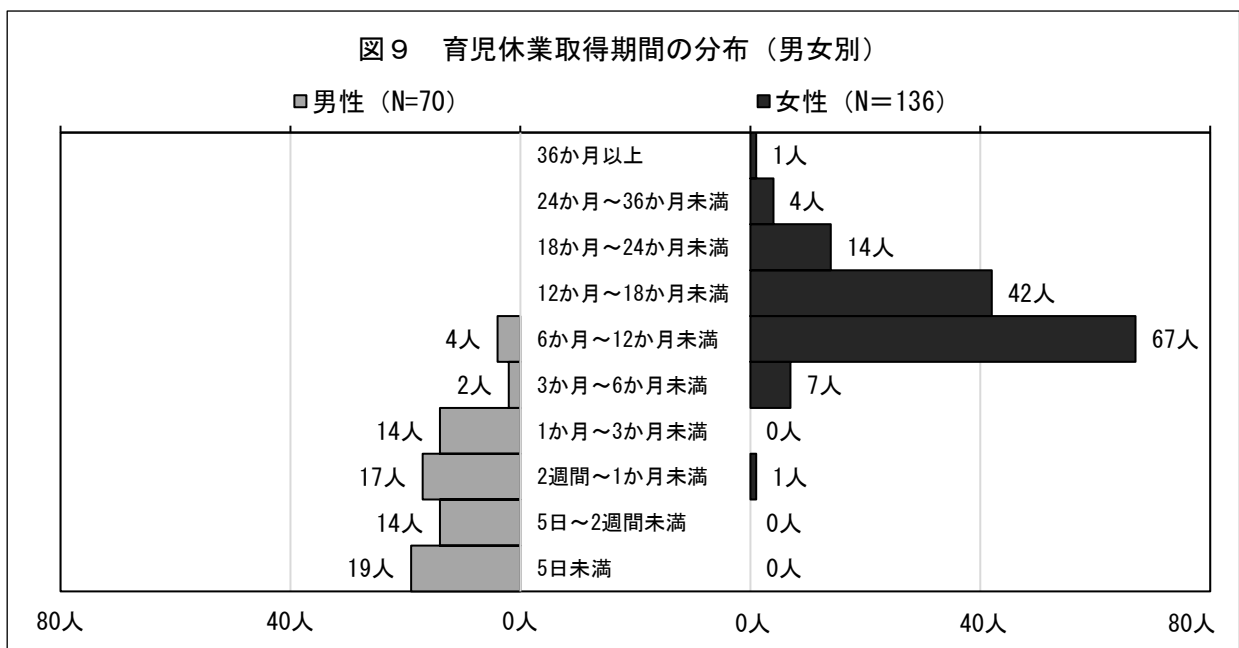
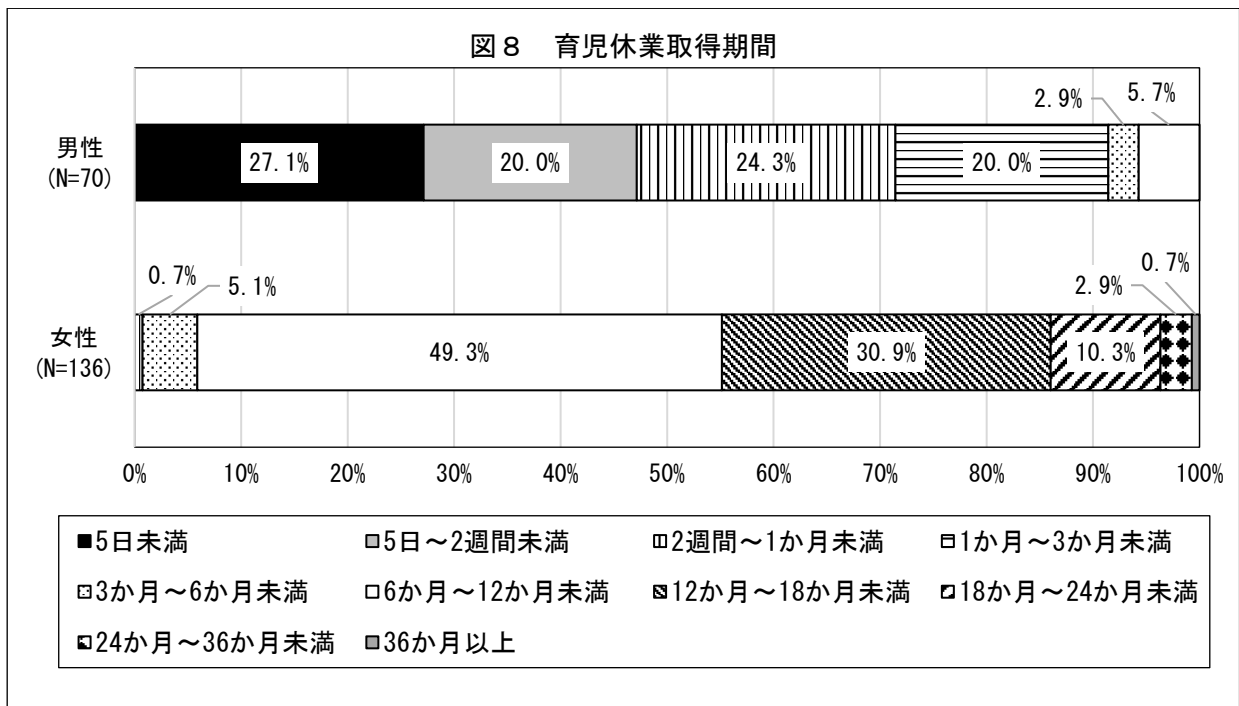


・ 育児休業後の復職状況

令和4年4月1日から令和5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94.4%(令和3年度調査92.6%)、退職した女性は5.6%(同7.4%)であった。男性については、実際に復職した男性は98.6%(同97.3%)で、1.4%(同2.7%)が退職していた。

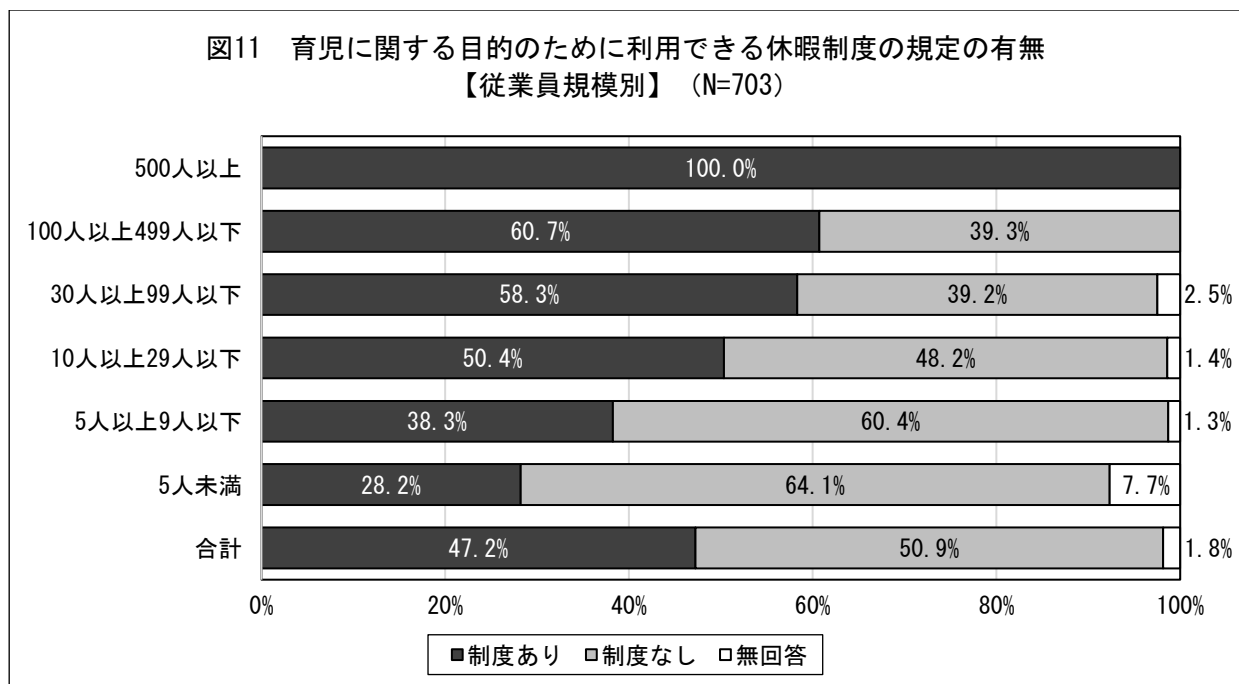
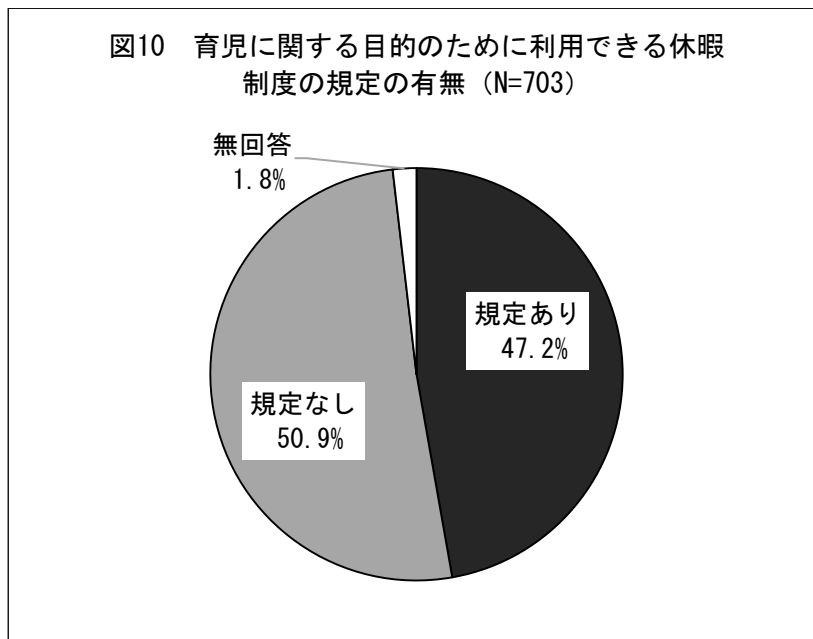
・ 育児休業の取得期間

令和4年4月1日から令和5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49.3%(令和3年度調査52.8%)で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が30.9%(同27.2%)となっている。男性は、「5日未満」が27.1%(同33.3%)で最も多く、次いで「2週間以上1か月未満」が24.3%(同5.6%)、「5日～2週間未満」及び「1か月以上3か月未満」が20.0%(同47.2%、13.9%)となっており、令和3年度調査に比べて「2週間以上」の期間が占める割合が増加している(図8、9)。



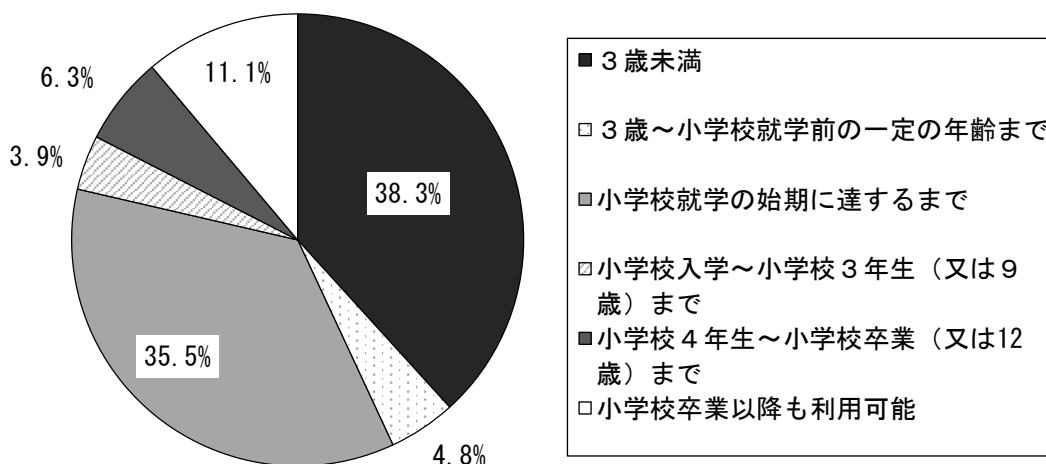
3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無、内容（問4）

- ・配偶者の出産時や入園式、卒園式などの行事参加など、育児に関する目的のために利用できる休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 47.2% (令和3年度調査 52.1%)、「規定なし」と回答した事業所は 50.9% (同 45.3%) となっている (図10)。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の企業が 100% (令和3年度調査 100%)、100人以上 499人以下で 60.7% (同 65.8%)、30人以上 99人以下では 58.3% (同 71.6%)、10人以上 29人以下では 50.4% (同 58.8%)、5人以上 9人以下では 38.3% (同 38.9%)、5人未満では 28.2% (同 33.9%) となっており、従業員規模が大きいくほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる (図11)。



- ・(新規調査項目) 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 332 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 38.3%と最も多く、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が 35.5%となっている。また、小学校入学以降も利用可能である事業所は 21.4%となっている (図 12)。

図12 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の対象となる子の年齢
(N=332)



4 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5）

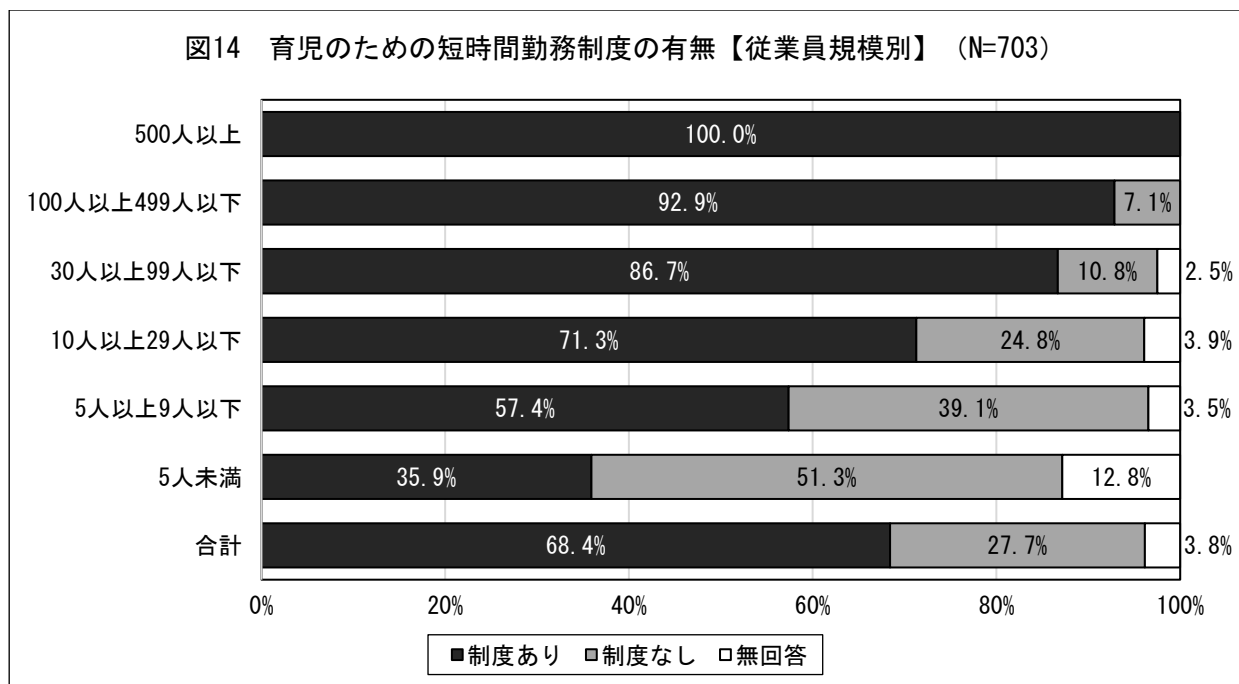
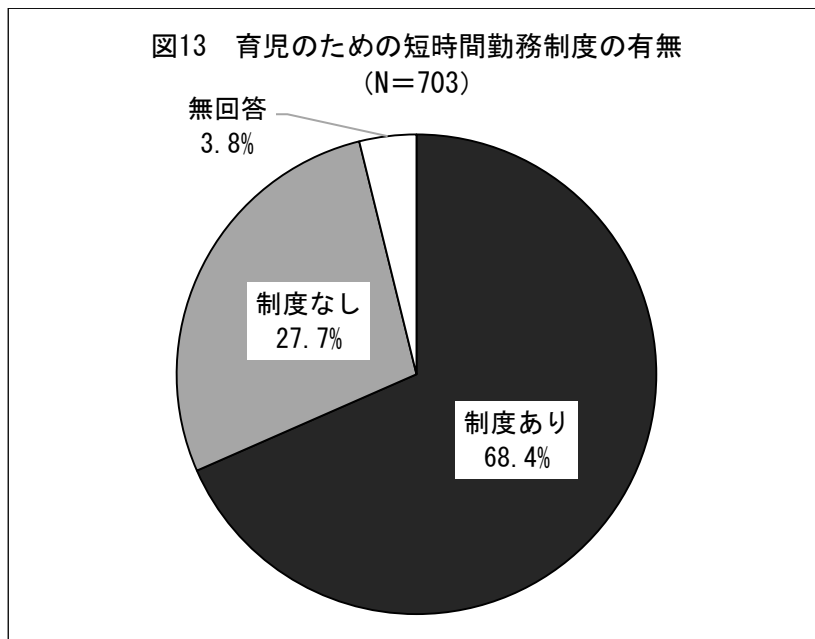
- ・ 標記の休暇の取得率（令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が29.1%（令和3年度調査25.8%）、男性が10.0%（同11.1%）となっている（表2）。

表2 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 | 333人 | 97人 | 29.1% |
| 男性 | 580人 | 58人 | 10.0% |
| 合計 | 913人 | 155人 | 17.0% |

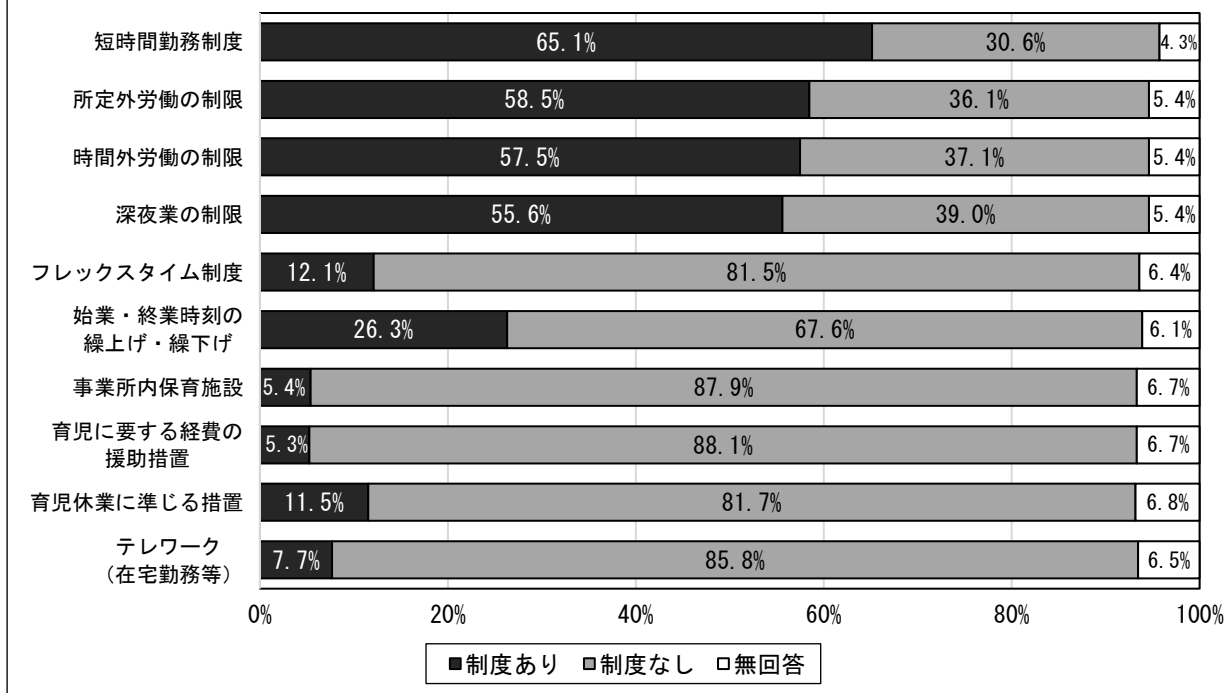
5 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容（問6）

- ・ 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68.4%（令和3年度調査65.5%）となっている（図13）。
- ・ 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3年度調査100%）、100人以上499人以下は92.9%（同94.7%）、30人以上99人以下は86.7%（同91.6%）、10人以上29人以下は71.3%（同69.7%）、5人以上9人以下は57.4%（同49.0%）、5人未満は35.9%（同46.4%）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14）。



- ・ 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多い順に「短時間勤務制度」65.1% (令和3年度調査 59.7%)、次いで「所定外労働の制限」58.5% (同 50.1%)、「時間外労働の制限」57.5% (同調査項目なし) などとなっている (図15)。

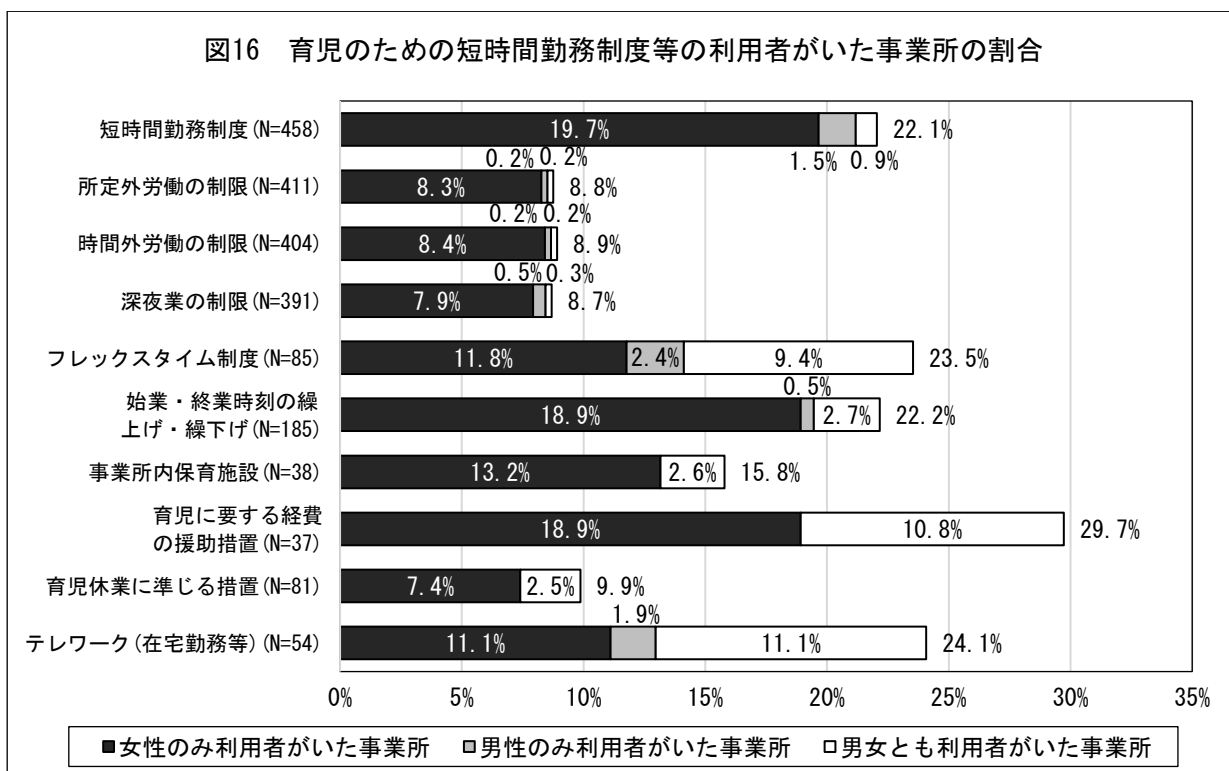
図15 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】 (N=703)



6 育児のための短時間勤務制度等の利用状況 (問7)

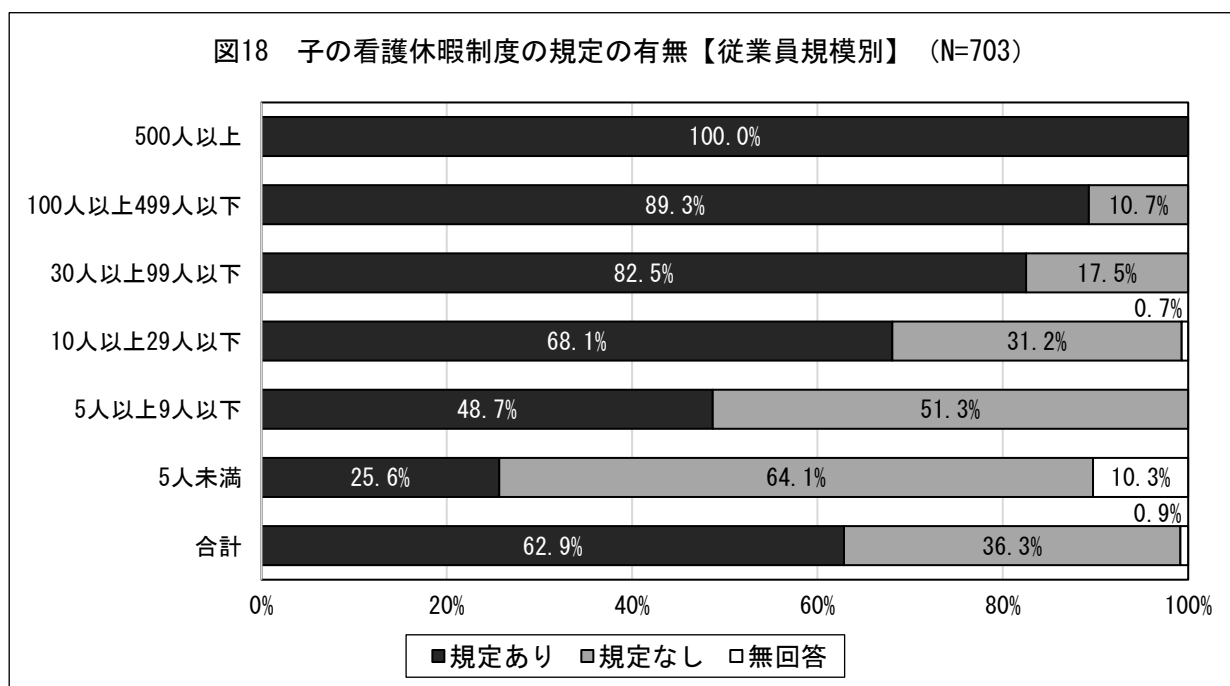
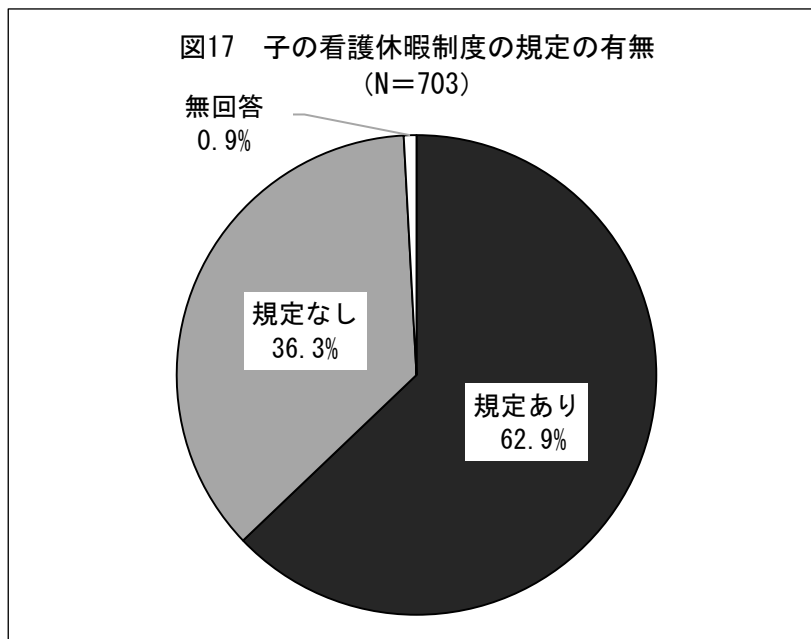
- 各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「育児に要する経費の援助措置」29.7%(令和3年度調査 21.9%)、「テレワーク (在宅勤務等)」24.1%(同 12.5%)、「フレックスタイム制度」23.5%(同 14.3%)などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られる (図16)。

図16 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

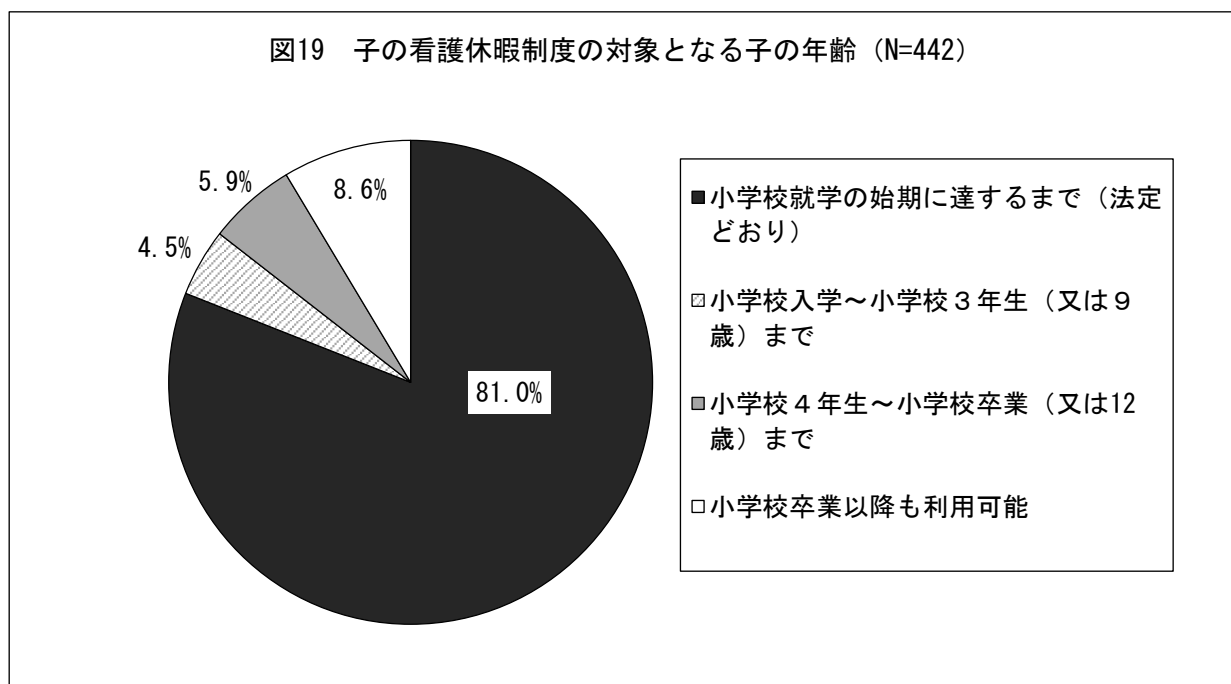


7 子の看護休暇制度の規定の有無、内容（問8）

- 子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 62.9% (令和3年度調査 55.3%) となっている（図17）。
- 「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 89.3% (同 100%)、30人以上99人以下が 82.5% (同 86.3%)、10人以上29人以下が 68.1% (同 62.7%)、5人以上9人以下が 48.7% (同 32.8%)、5人未満が 25.6% (同 26.8%) と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図18）。



- ・子の看護休暇制度の「規定あり」と回答した 442 事業所に対して、子が何歳になるまで看護休暇制度を利用することができるか質問したところ、「小学校就学の始期に達するまで（法定どおり）」と答えた事業所が 81.0%（平成 29 年度調査 86.4%）と大半であった（図 19）。



8 子の看護休暇制度の利用状況（問9）

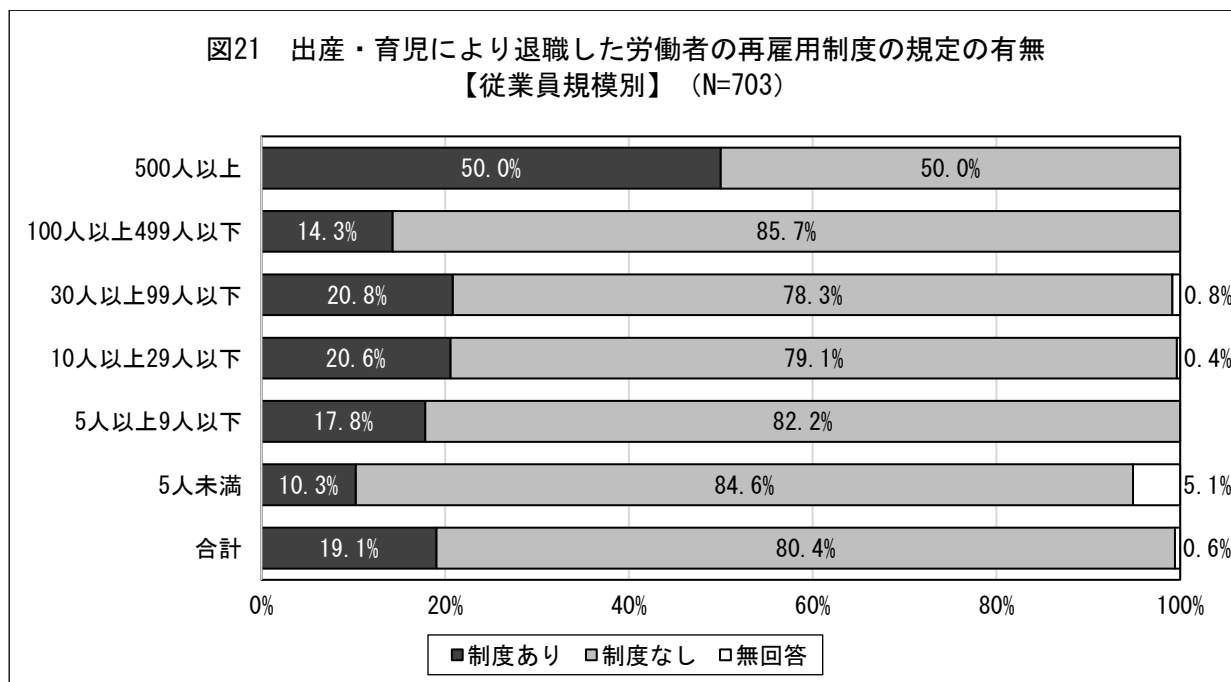
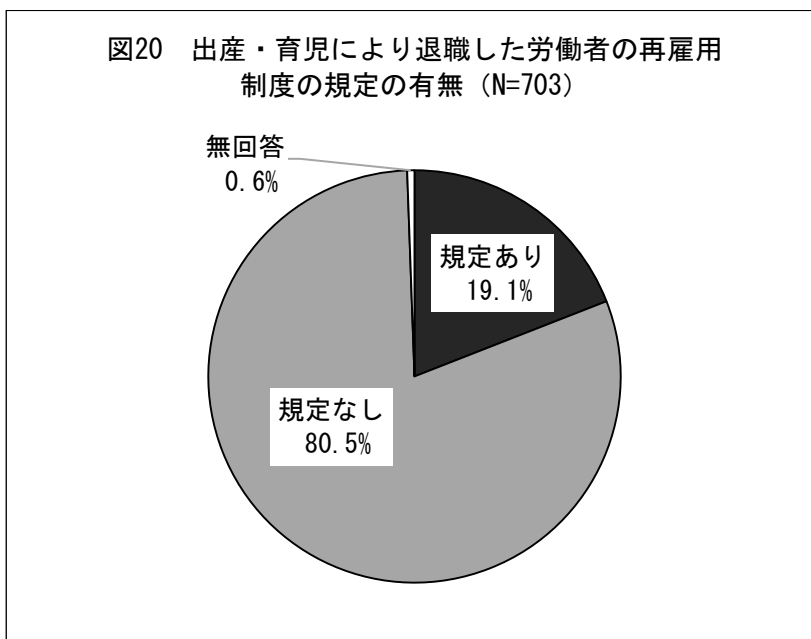
- ・令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は 89 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（298 か所）の 29.9%（令和3年度調査 20.2%）であった（表3）。
- ・子の看護休暇を取得した者は209人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,472人）の14.2%（令和3年度調査12.6%）であり、男女別では女性28.5%（同21.9%）、男性6.5%（同6.7%）であった（表3）。

表3 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 | 子の看護休暇の取得者がいた事業所 | 子の看護休暇取得者がいた事業所の割合 | 性別 | 小学校就学前の子を持つ労働者 | 子の看護休暇を取得した労働者 | 子の看護休暇を取得した労働者の割合 |
|----------------------|------------------|--------------------|----|----------------|----------------|-------------------|
| 298 か所 | 89 か所 | 29.9% | 女性 | 516 人 | 147 人 | 28.5% |
| | | | 男性 | 956 人 | 62 人 | 6.5% |
| | | | 合計 | 1,472 人 | 209 人 | 14.2% |

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）

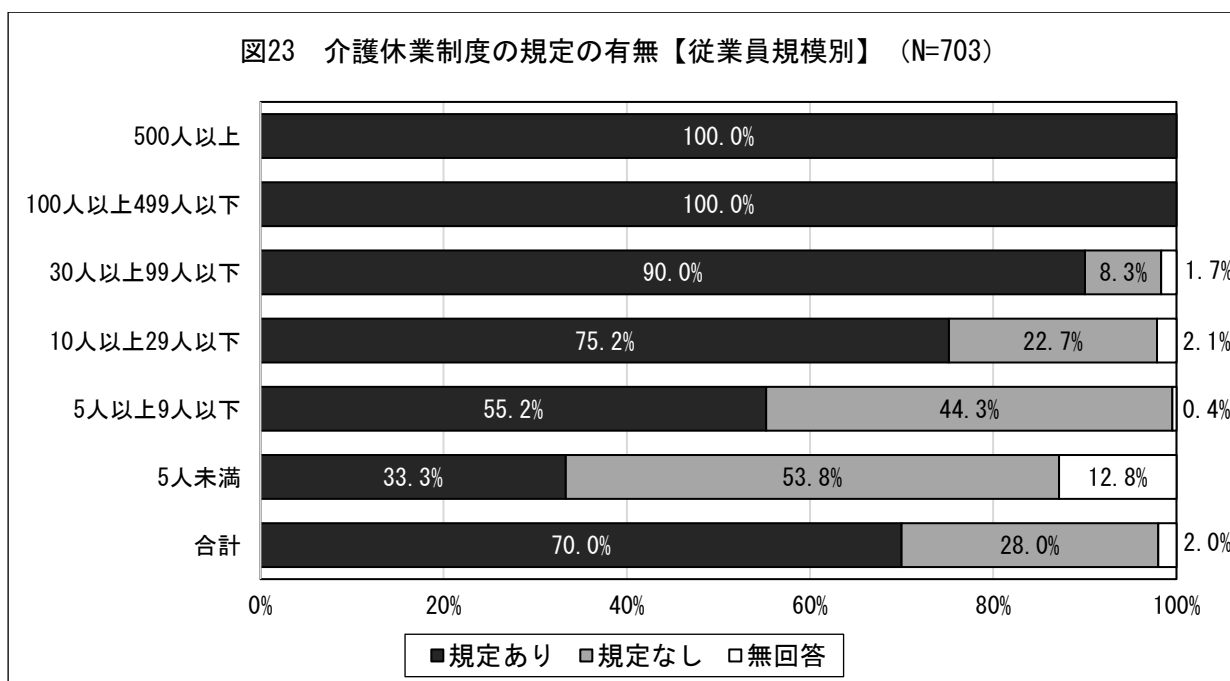
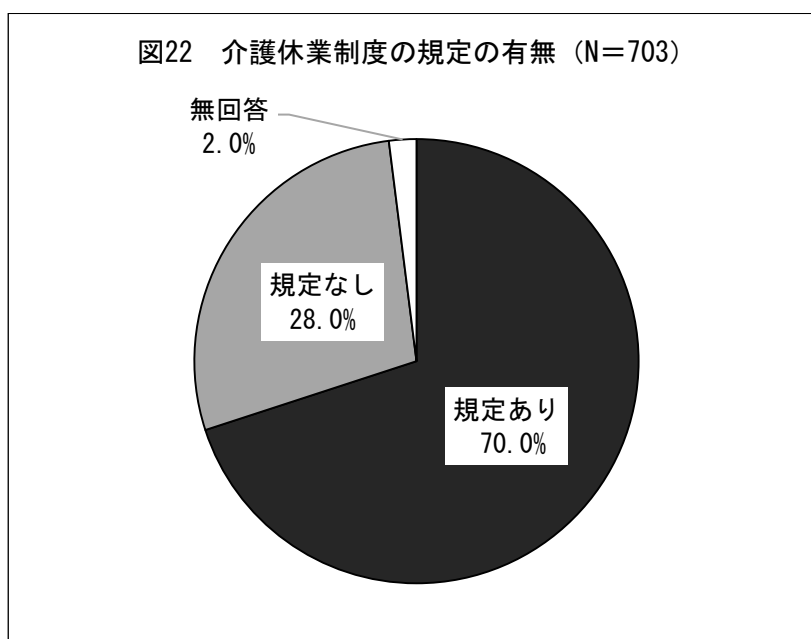
- ・ 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度について、「規定あり」と回答した事業所は19.1%となっている（図20）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が50.0%、100人以上499人以下が14.3%、30人以上99人以下が20.8%、10人以上29人以下が20.6%、5人以上9人以下が17.8%、5人未満が10.3%と、従業員規模による明確な差は見られなかった（図21）。



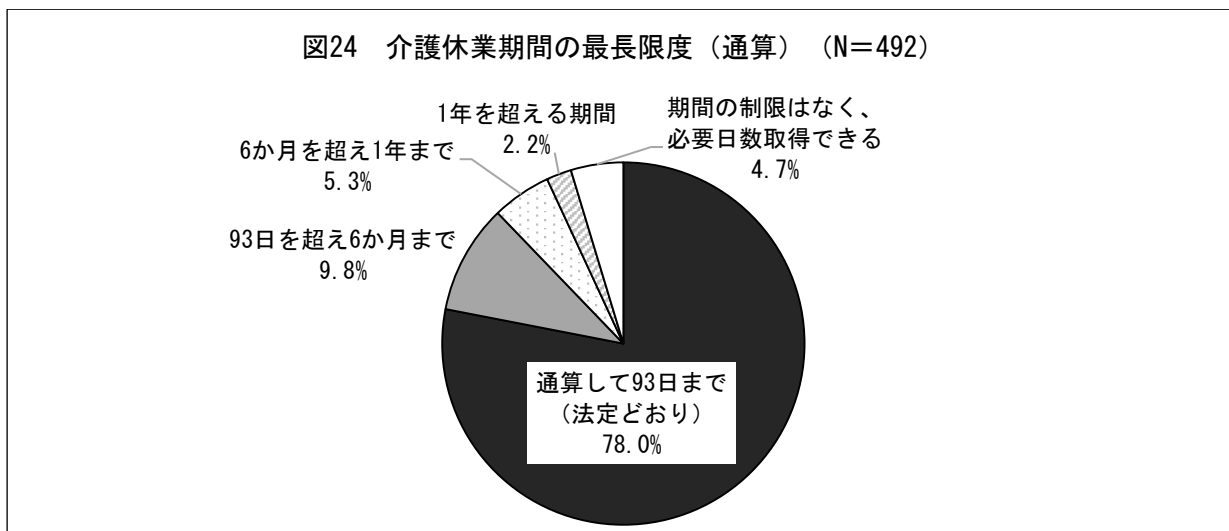
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

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 70.0%（令和3年度調査 65.2%）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、100人以上の規模の事業所が 100%（令和3年度調査 100%）、30人以上99人以下が 90.0%（同 92.6%）、10人以上29人以下が 75.2%（同 73.2%）、5人以上9人以下が 55.2%（同 44.9%）、5人未満が 33.3%（同 41.1%）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（図23）。

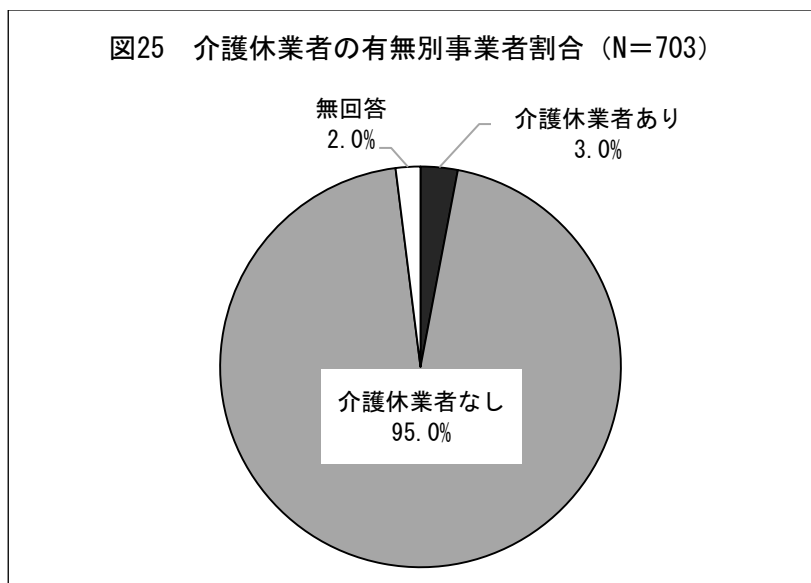


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（492 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 78.0%（令和 3 年度調査 81.3%）で最も多くなっている（図 24）。



2 介護休業制度の利用状況（問 12）

- ・令和 4 年 4 月 1 日から令和 5 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 21 か所で、全事業所（703 か所）の 3.0%（令和 3 年度調査 1.9%）であった（図 25）。



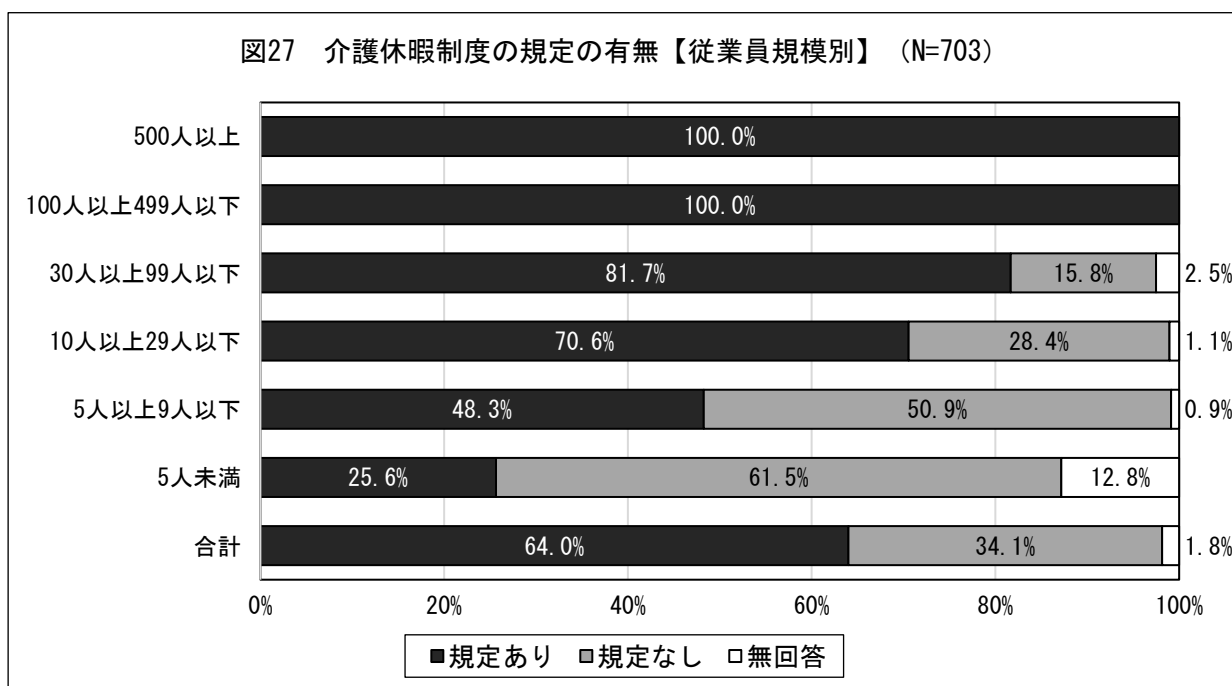
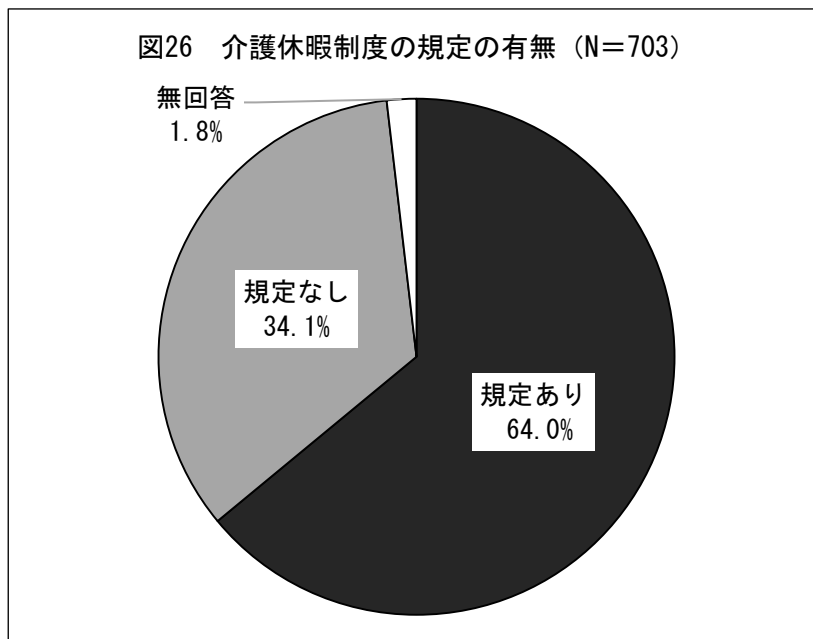
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.19%（令和 3 年度調査 0.15%）、男性 0.14%（同 0.08%）、全体 0.16%（同 0.11%）であった（表 4）。

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 | 8,824 人 | 17 人 | 0.19% |
| 男 性 | 11,554 人 | 16 人 | 0.14% |
| 合 計 | 20,378 人 | 33 人 | 0.16% |

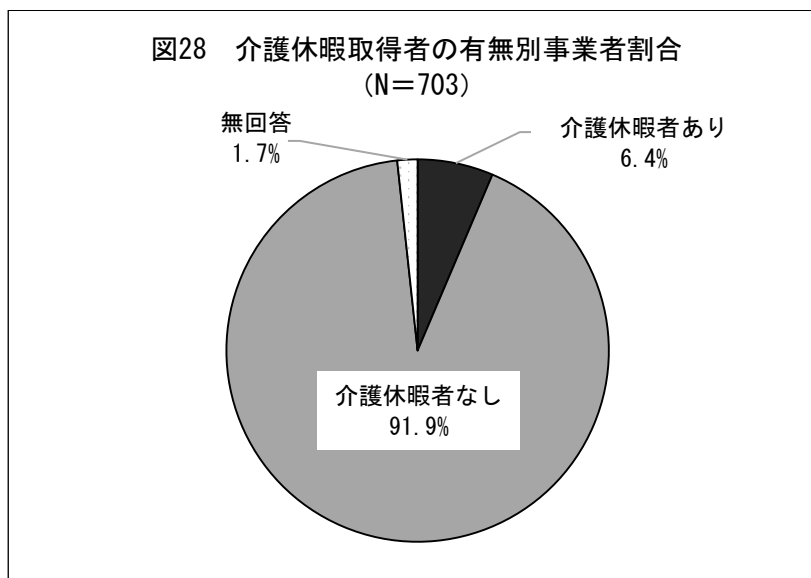
3 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 64.0%（令和 3 年度調査 60.1%）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 3 年度調査 100%）、100 人以上 499 人以下も 100%（同 97.4%）、30 人以上 99 人以下が 81.7%（同 85.3%）、10 人以上 29 人以下が 70.6%（同 69.4%）、5 人以上 9 人以下が 48.3%（同 38.9%）、5 人未満が 25.6%（同 37.5%）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 27）。



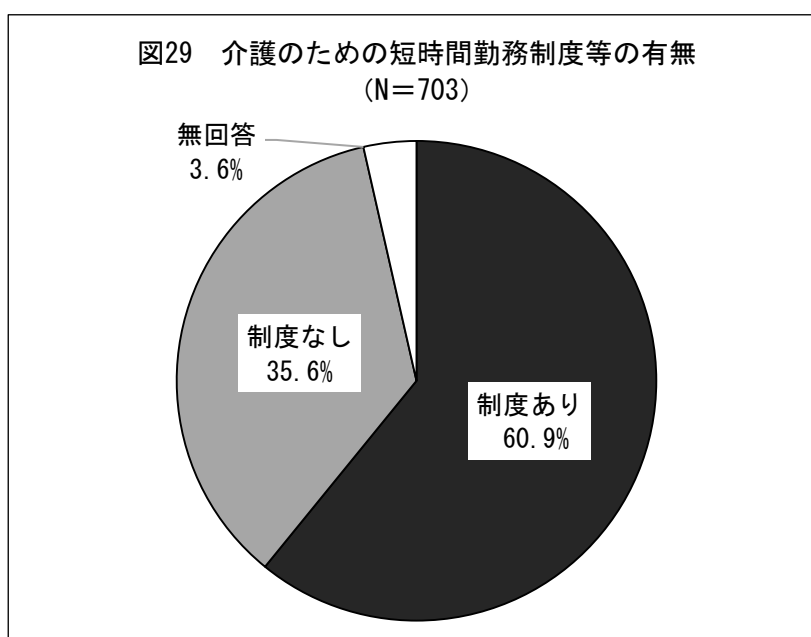
4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

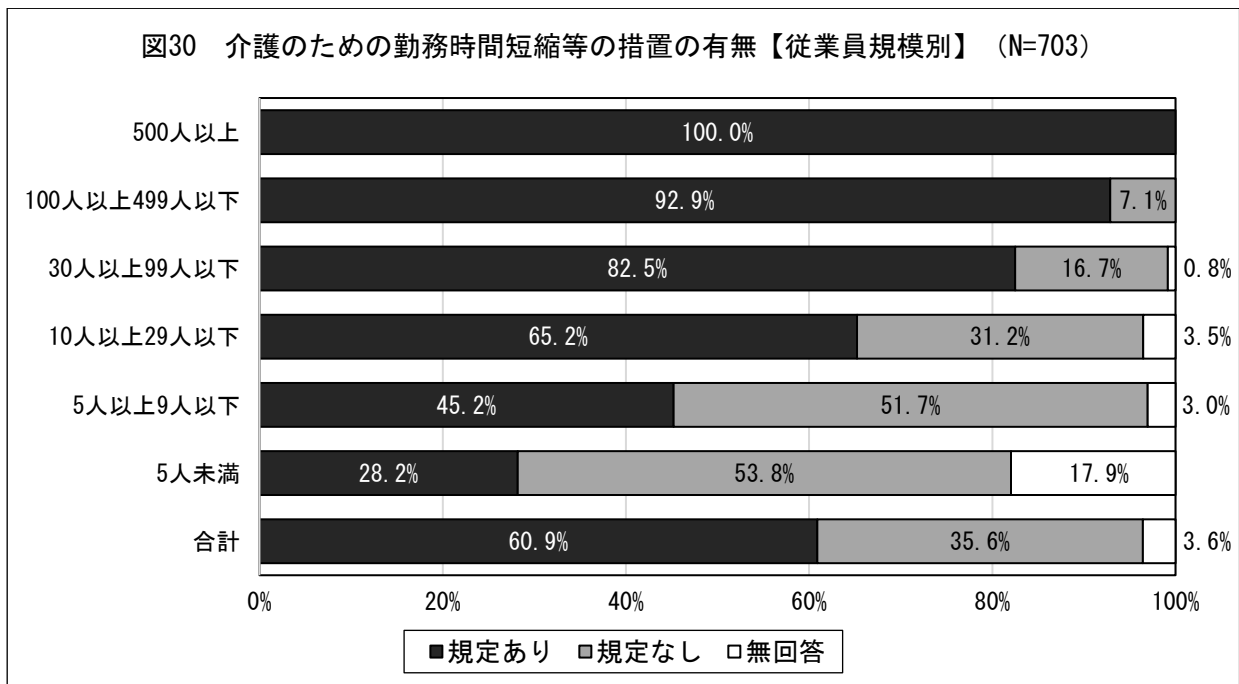
- 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に介護休暇の利用があった事業所は45か所で、全事業所（703か所）の6.4%（令和3年度調査4.0%）であった（図28）。



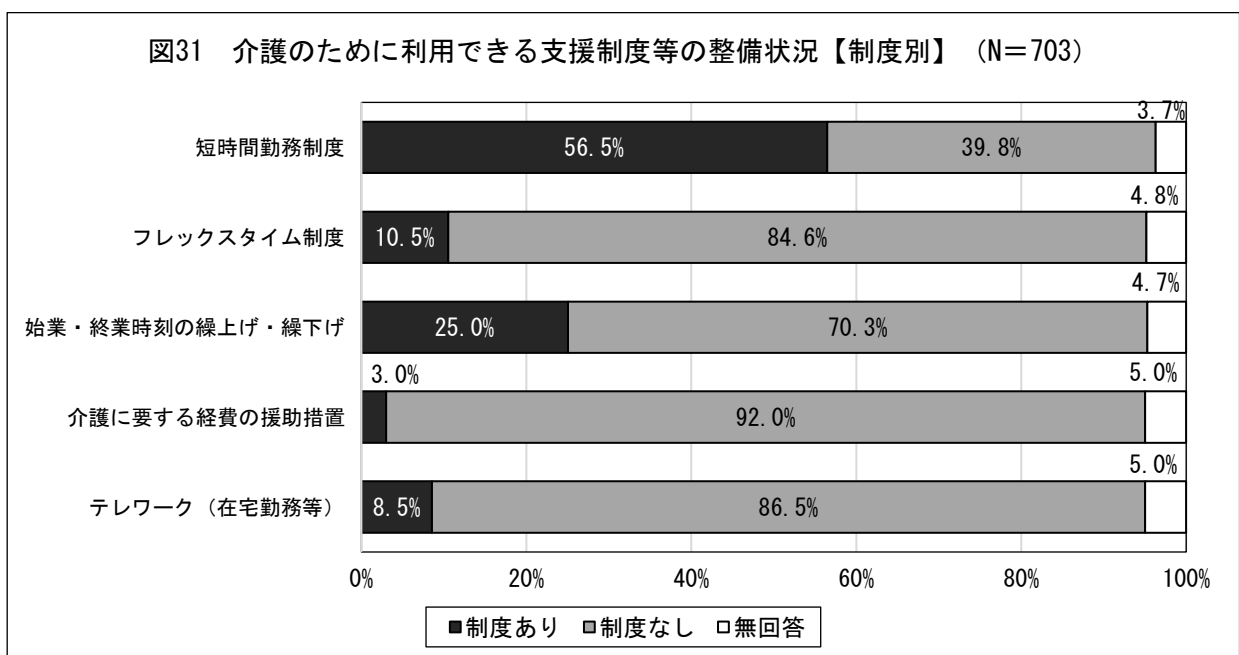
5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

- 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60.9%（令和3年度調査55.5%）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%（同100%）、100人以上499人以下は92.9%（同86.8%）、30人以上99人以下は82.5%（同84.2%）、10人以上29人以下は65.2%（同60.6%）、5人以上9人以下は45.2%（同37.2%）、5人未満は28.2%（同33.9%）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）。





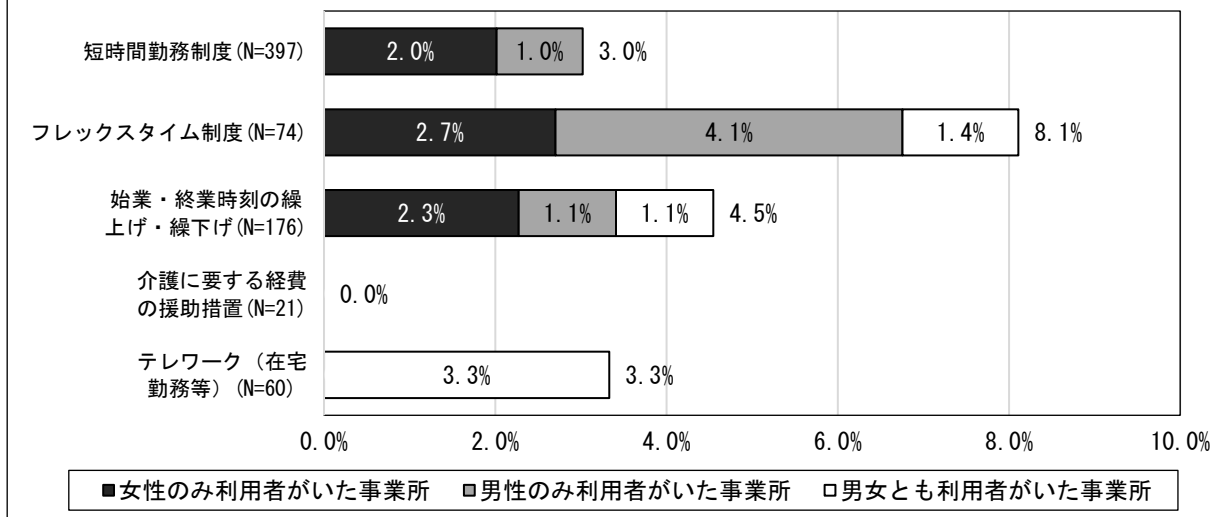
・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」56.5%(令和3年度調査 49.7%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」25.0%(同 29.3%)、「フレックスタイム制度」10.5%(同 10.3%)の順となっている(図31)。



6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況(問16)

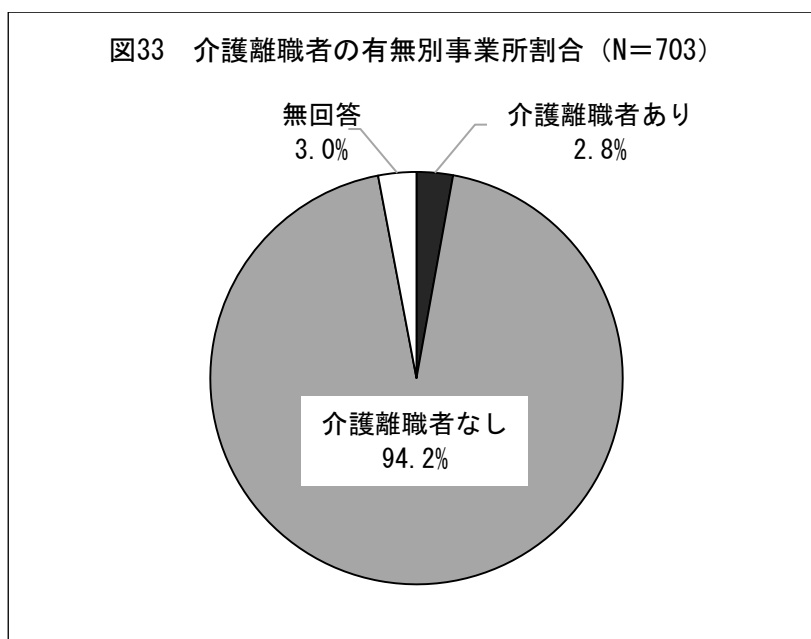
・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」が8.1%(令和3年度調査 5.3%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が4.5%(同 4.2%)などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において、女性の利用者がいた事業所の割合が多くなっている(図32)。

図32 介護のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



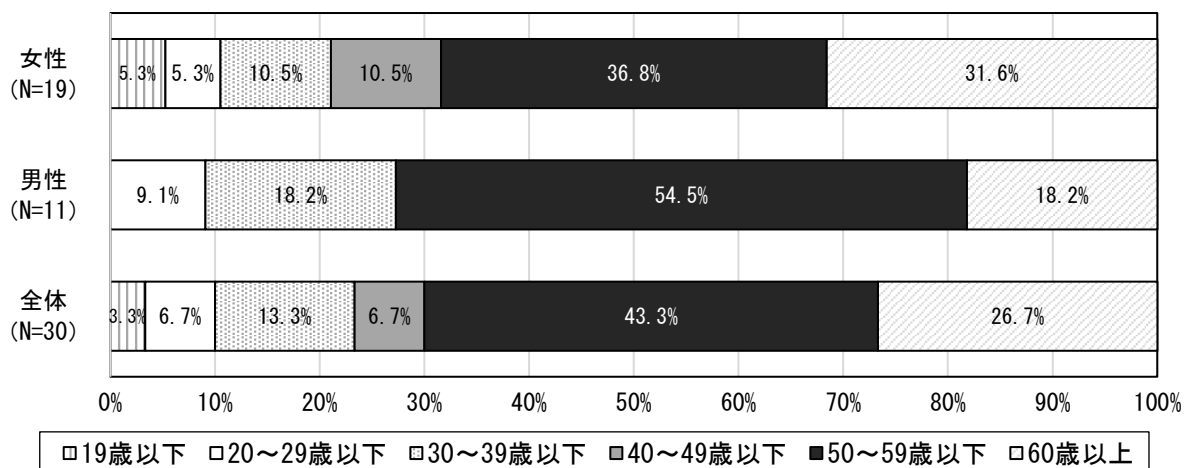
7 介護を理由とした離職の状況（問 17）

- ・令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は20か所で、全事業所（703か所）に占める割合は2.8%（令和3年度調査2.5%）であった（図33）。



- ・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36.8%（令和3年度調査40.0%）で最も多く、次いで「60歳以上」の31.6%（同26.7%）であった。男性は「50～59歳」が54.5%（同20.0%）が最も多く、次いで「30～39歳」及び「60歳以上」の18.2%（同0%、60.0%）となっている。全体では「50～59歳」の43.3%（同35.0%）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15.2%となっている（図35）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が75.0%、100人以上499人以下が14.3%、30人以上99人以下が15.0%、10人以上29人以下が17.7%、5人以上9人以下が13.0%、5人未満が5.1%と、従業員規模による明確な差は見られなかった（図36）。

図35 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無 (N=703)

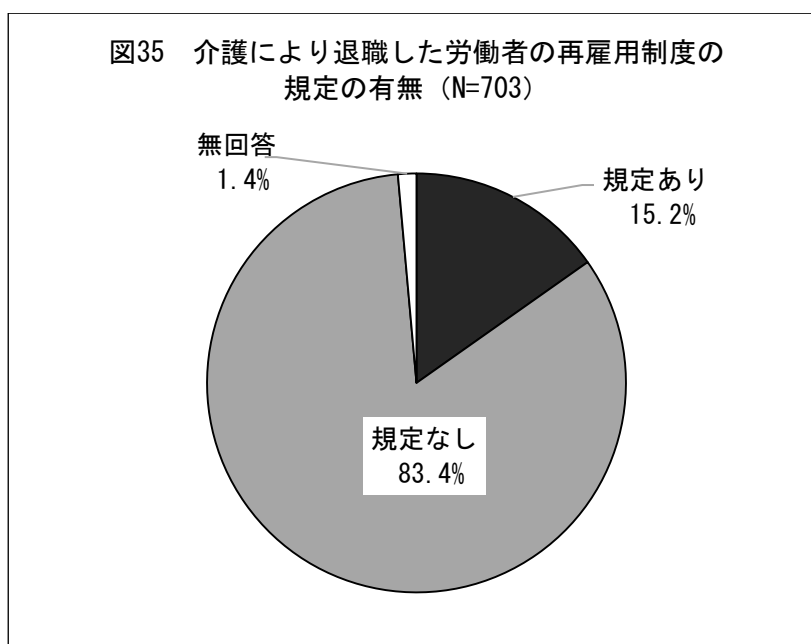
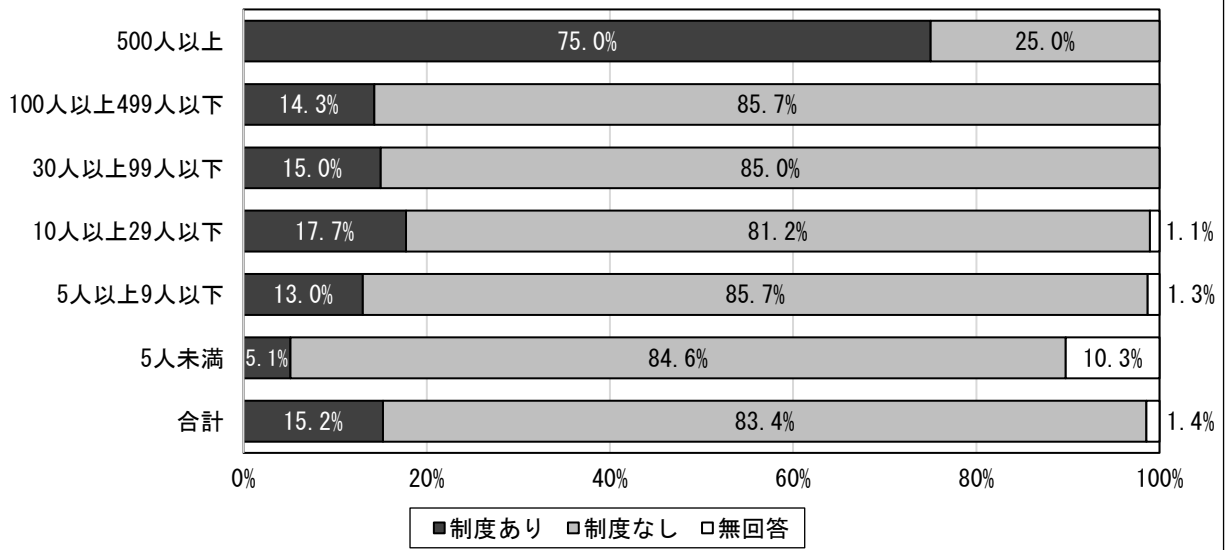


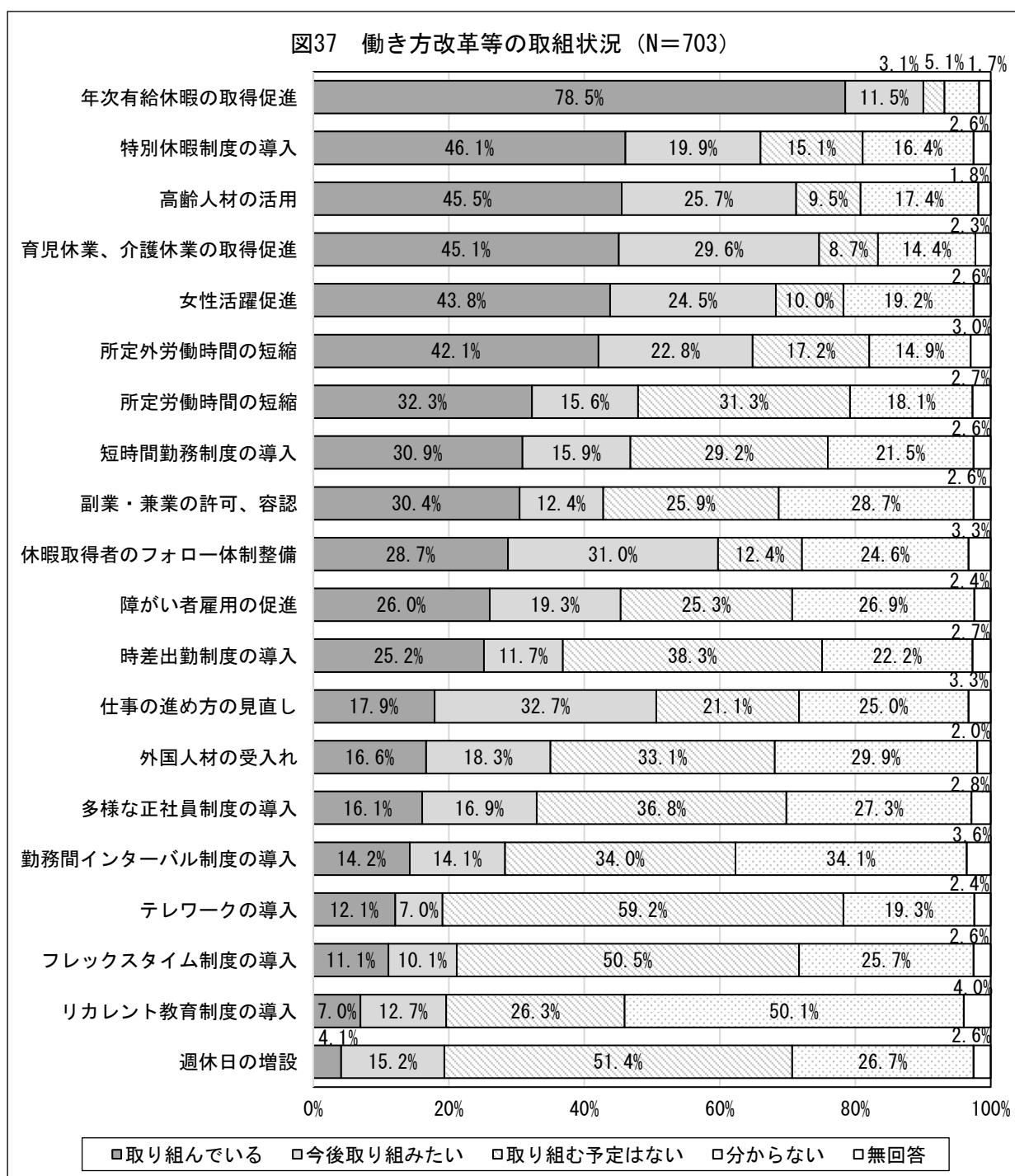
図36 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=703)



V 働き方改革等に関する事項

1 働き方改革等の取組状況（問19）

- 働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の78.5%（令和3年度調査72.6%）で、以下「特別休暇制度の導入」46.1%（同41.5%）、「高齢人材の活用」45.5%（同46.4%）、「育児休業、介護休業の取得促進」45.1%（同38.9%）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、「仕事の進め方の見直し」32.7%（同30.8%）が最も多く、以下「休暇取得者のフォロー体制整備」31.0%（同33.7%）、「育児休業、介護休業の取得促進」29.6%（同33.2%）などとなっている（図37）。



- ・各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を前回調査時と比較すると、伸び幅が最も多かった内容は、「休暇取得者のフォロー体制整備」の+6.9ポイントで、以下「短時間勤務制度の導入」+6.8ポイント、「育児休業、介護休業の取得促進」+6.2ポイントなどとなっている（表5）。

表5 働き方改革に「取り組んでいる」割合の前回調査時との比較、増減

| 取組内容 | 令和5年度 | 令和3年度 | 増減 |
|----------------|-------|-------|----------|
| 年次有給休暇の取得促進 | 78.5% | 72.6% | +5.9ポイント |
| 特別休暇制度の導入 | 46.1% | 41.5% | +4.6ポイント |
| 高齢人材の活用 | 45.5% | 46.4% | △0.9ポイント |
| 育児休業、介護休業の取得促進 | 45.1% | 38.9% | +6.2ポイント |
| 女性活躍促進 | 43.8% | 38.2% | +5.6ポイント |
| 所定外労働時間の短縮 | 42.1% | 40.7% | +1.4ポイント |
| 所定労働時間の短縮 | 32.3% | 27.1% | +5.2ポイント |
| 短時間勤務制度の導入 | 30.9% | 24.1% | +6.8ポイント |
| 副業・兼業の許可、容認 | 30.4% | 27.3% | +3.1ポイント |
| 休暇取得者のフォロー体制整備 | 28.7% | 21.8% | +6.9ポイント |
| 障がい者雇用の促進 | 26.0% | 25.1% | +0.9ポイント |
| 時差出勤制度の導入 | 25.2% | 25.9% | △0.7ポイント |
| 仕事の進め方の見直し | 17.9% | 17.8% | +0.1ポイント |
| 外国人材の受入れ | 16.6% | 13.3% | +3.3ポイント |
| 多様な正社員制度の導入 | 16.1% | 13.3% | +2.8ポイント |
| 勤務間インターバル制度の導入 | 14.2% | 9.5% | +4.7ポイント |
| テレワークの導入 | 12.1% | 10.3% | +1.8ポイント |
| フレックスタイム制度の導入 | 11.1% | 10.1% | +1.0ポイント |
| リカレント教育制度の導入 | 7.0% | - | - |
| 週休日の増設 | 4.1% | 3.8% | +0.3ポイント |

2 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20）

- ・「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」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は、「セクシュアルハラスメント」69.1%（令和3年度調査51.2%）、「パワーハラスメント」69.0%（同50.0%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」65.0%（同46.7%）の順になっている。また、従業員規模の大きな事業所ほど「取り組んでいる」割合が高くなっている（図38、39）。

図38 各種ハラスメントの防止に向けた取組状況 (N=703)

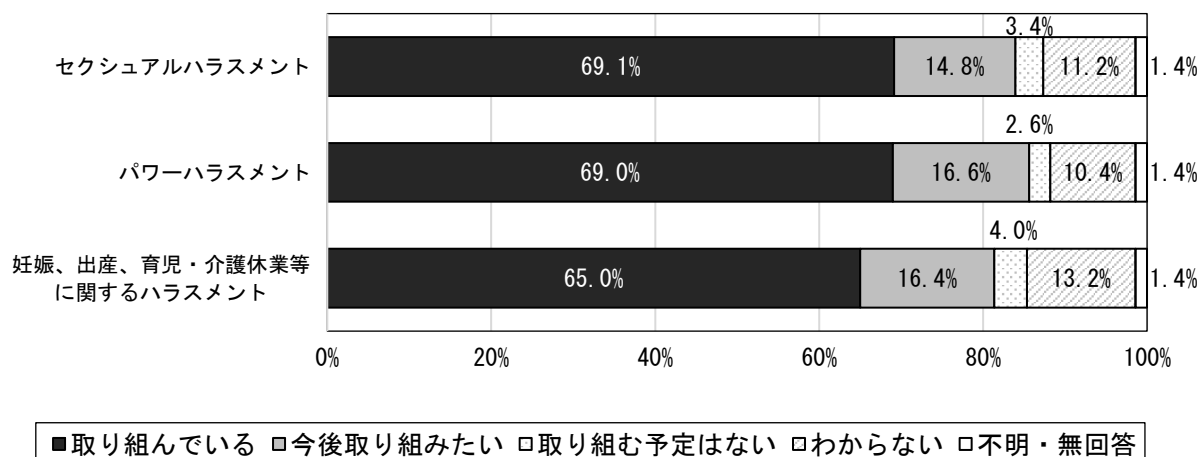
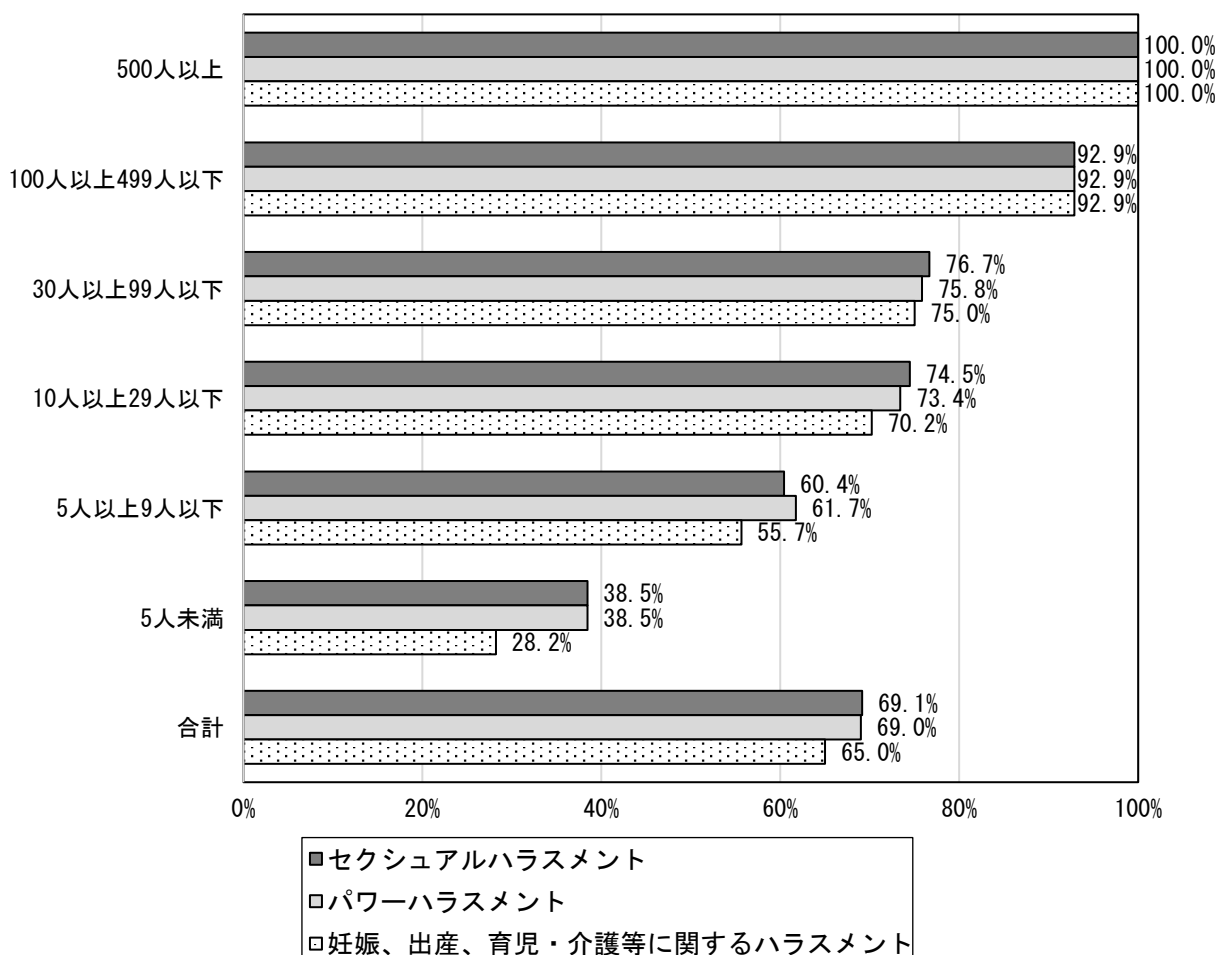
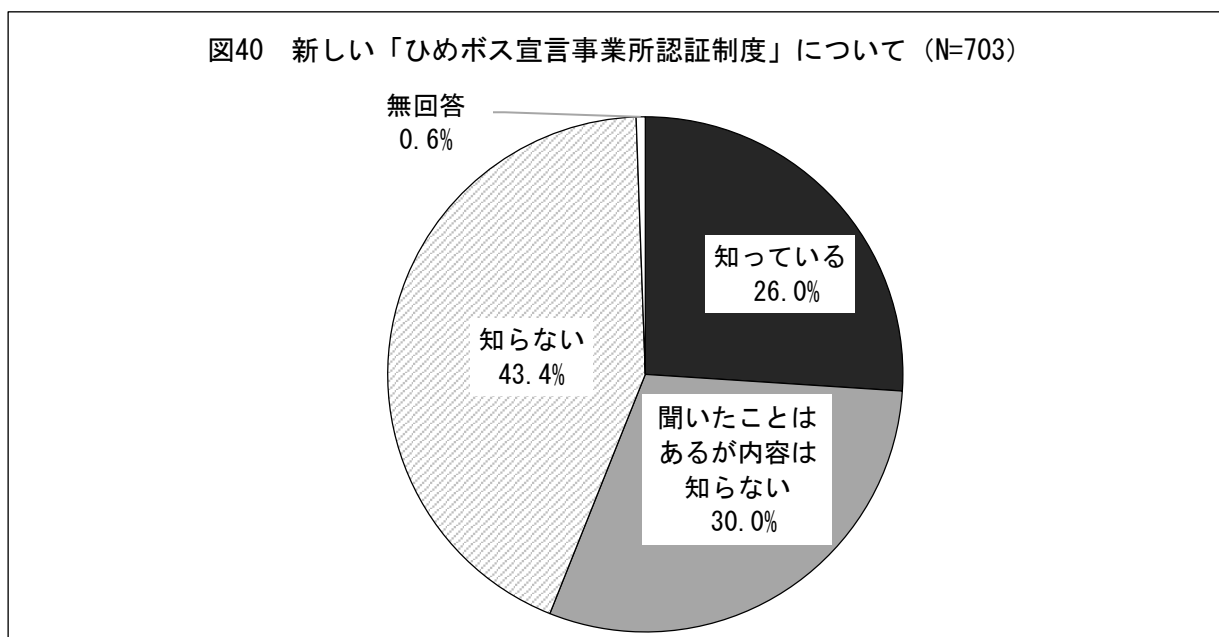


図39 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」事業所
【従業員規模別】 (N=703)



3 新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」について（問 21）

- ・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 26.0%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は 30.0%、「知らない」は 43.4%となっている（図 40）。



4 年次有給休暇の取得状況（問 22）

- ・各事業所の直近 1 事業年度（令和 4 年又は令和 4 年度）における年次有給休暇取得状況は、労働者 1 人当たり付与日数 16.5 日（令和 3 年度調査 15.0 日）、取得日数 11.6 日（同 8.6 日）、取得率 70.1%（同 57.4%）となっている（表 6）。

表 6 労働者 1 人当たりの年次有給休暇取得状況

| 付与日数 | 取得日数 | 取得率 |
|--------|--------|-------|
| 16.5 日 | 11.6 日 | 70.1% |