

### Ⅲ 調査結果の概要

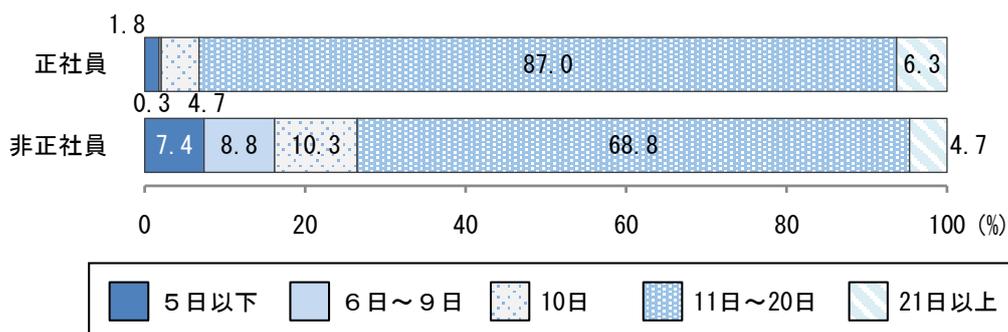
## 第1章 労働時間制度に関する事項

### 1 年次有給休暇

#### (1) 年次有給休暇の付与及び取得状況

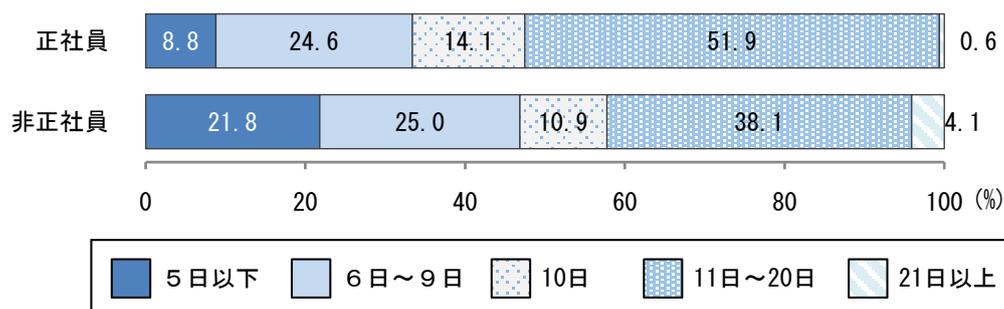
年次有給休暇の平均付与日数については、正社員では「11日～20日」が87.0%（前回90.3%）、非正社員でも「11日～20日」が68.8%（同67.5%）と、それぞれ最も高くなっている。（表2-1）

表2-1 図 年次有給休暇の付与日数



年次有給休暇の平均取得日数については、正社員では「11日～20日」が51.9%（前回34.6%）と最も高く、非正社員でも「11日～20日」が38.1%（同30.2%）とそれぞれ最も高くなっている。（表2-2）

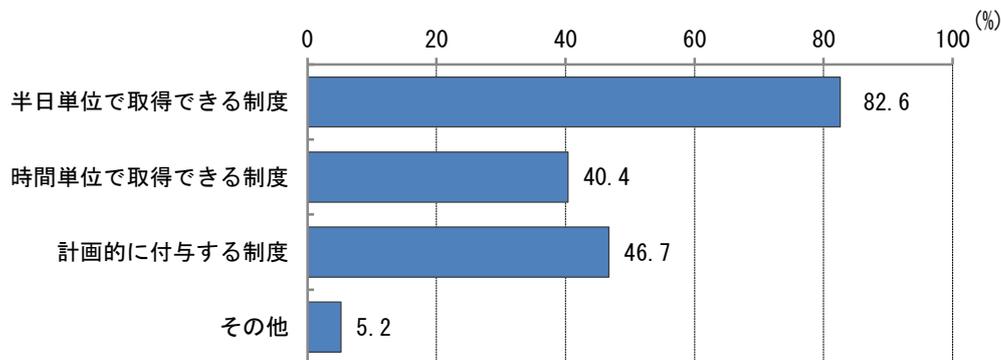
表2-2 図 年次有給休暇の取得日数



## (2) 年次有給休暇の取得促進制度の導入状況

年次有給休暇の取得促進等に向けた制度の導入状況（複数回答）については、「半日単位で取得できる制度」が82.6%（前回73.6%）と最も高く、「計画的に付与する制度」46.7%（同45.2%）、「時間単位で取得できる制度」40.4%（同32.1%）などとなっている。（表2-3）

表2-3 図 年次有給休暇の取得促進制度の導入状況

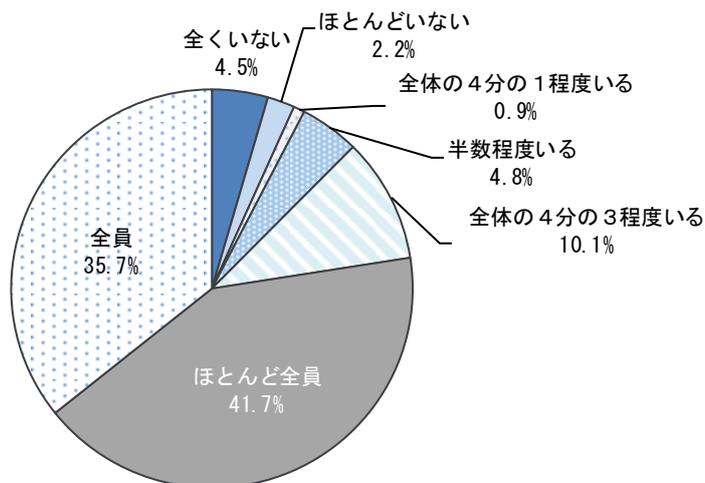


## 2 勤務間インターバル制度

### (1) 終業から始業まで11時間以上空いている正社員の割合

1年間を通じて、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている正社員の割合については、「ほとんど全員」が41.7%（前回45.8%）と最も高く、「全員」35.7%（同29.3%）、「全体の4分の3程度いる」10.1%（同8.8%）などとなっている。（表2-4）

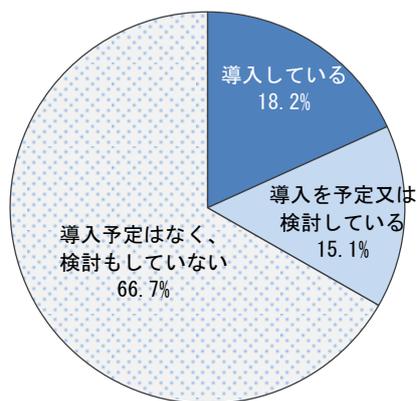
表2-4 図 終業から始業まで11時間以上空いている正社員の割合



## (2) 勤務間インターバル制度の導入状況

勤務間インターバル制度の導入状況については、「導入予定はなく、検討もしていない」が 66.7%（前回 72.6%）と最も高く、「導入している」18.2%（同 12.6%）、「導入を予定又は検討している」15.1%（同 14.8%）となっている。（表 2-5）

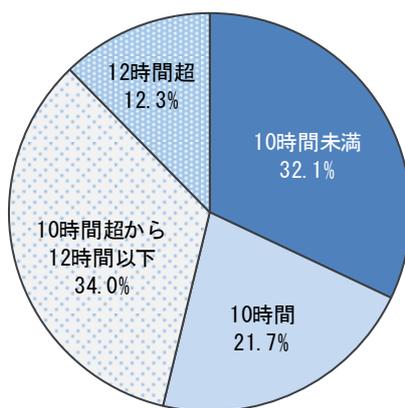
表 2-5 図 勤務間インターバル制度の導入状況



## (3) 勤務間インターバル制度での最短の間隔時間

勤務間インターバル制度で空けることとしている終業から始業までの時間については、「10 時間超から 12 時間以下」が 34.0%（前回 35.7%）と最も高く、「10 時間未満」32.1%（同 20.2%）、「10 時間」21.7%（同 33.3%）などとなっている。（表 2-6）

表 2-6 図 勤務間インターバル制度での最短の間隔時間



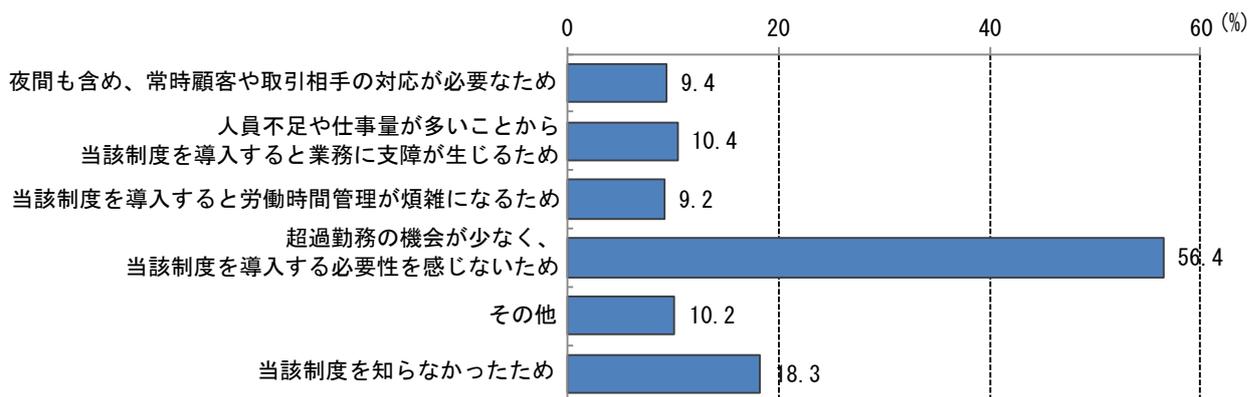
#### (4) 勤務間インターバル制度の未導入の理由

勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由（複数回答）については、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.4%（前回50.9%）と最も高く、「人員不足や仕事量が多いことから当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」10.4%（同11.8%）などとなっている。

また、「当該制度を知らなかったため」との理由については、18.3%（同18.4%）となっている。

（表2-7）

表2-7 図 勤務間インターバル制度を導入していない（しなかった）理由



## 第2章 働き方改革に関する事項

### 1 働き方改革

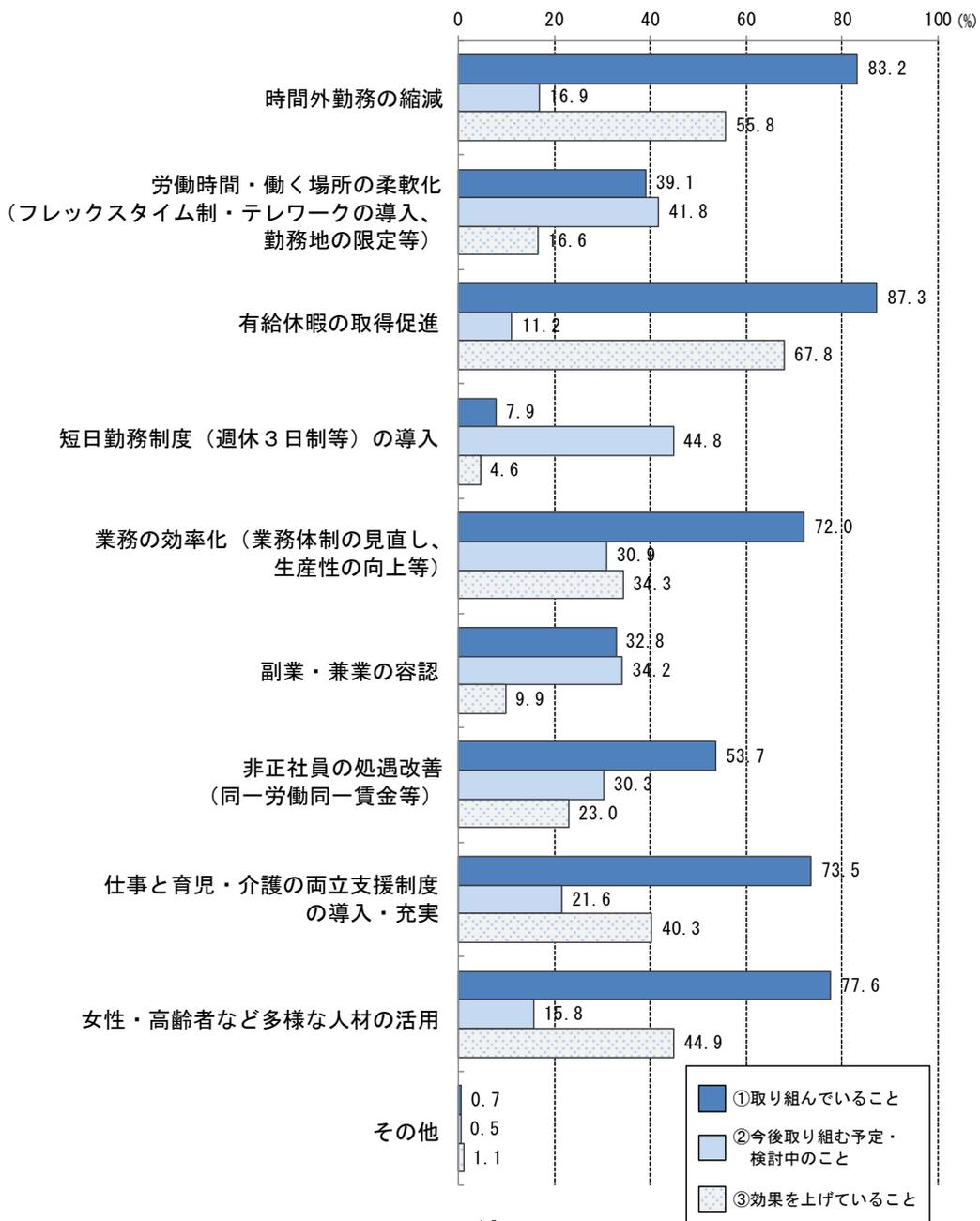
#### (1) 働き方改革の取組状況

自事業所における働き方改革として取り組んでいること（複数回答）については、「有給休暇の取得促進」が87.3%と最も高く、「時間外勤務の縮減」83.2%、「女性・高齢者など多様な人材の活用」77.6%などとなっている。また、今後取り組む予定や検討中のことについては、「短日勤務制度（週休3日制等）の導入」44.8%、「労働時間・働く場所の柔軟化（フレックスタイム制・テレワークの導入、勤務地の限定等）」41.8%、「副業・兼業の容認」34.2%などとなっている。

働き方改革で効果を上げている取組については、「有給休暇の取得促進」が67.8%と最も高く、「時間外勤務の縮減」55.8%、「女性・高齢者など多様な人材の活用」44.9%などとなっている。

（表3-1~3）

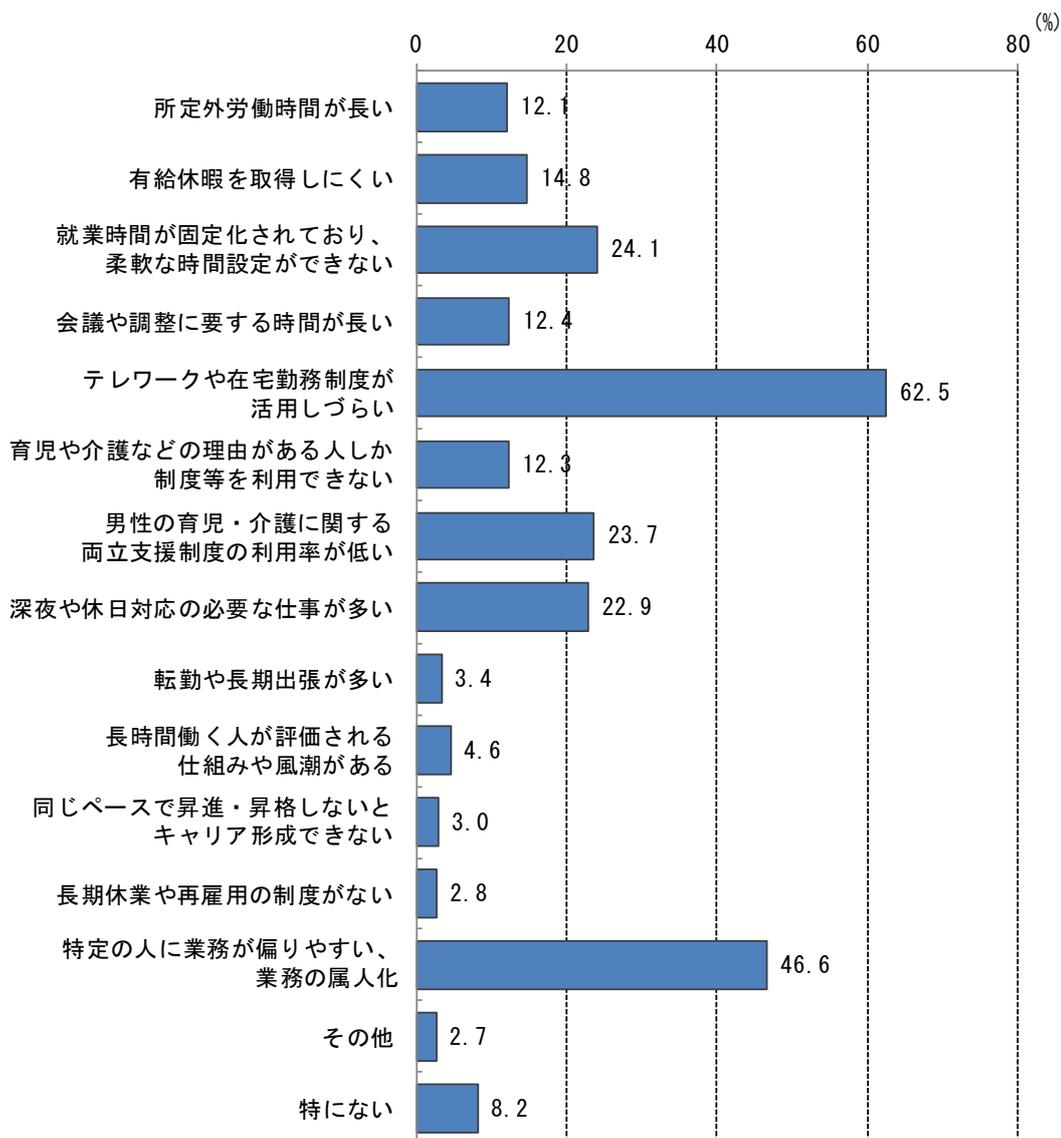
表3-1~3 図 働き方改革の取組状況



## (2) 働き方改革を進める上での課題

自事業所において働き方改革を進める上での課題（複数回答）については、「テレワークや在宅勤務制度が活用しづらい」が62.5%と最も高く、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」46.6%、「就業時間が固定化されており、柔軟な時間設定ができない」24.1%などとなっている。（表3-4）

表3-4 働き方改革を進める上での課題

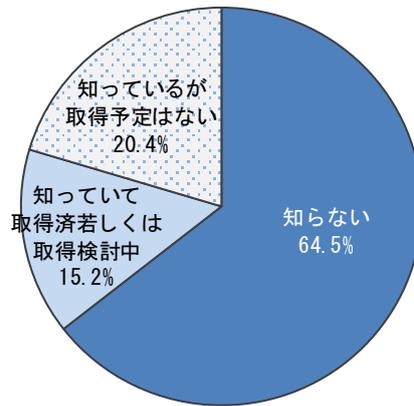


## 2 アドバンス企業認定制度

### (1) アドバンス企業認定制度の認知

アドバンス企業認定制度については、「知らない」が64.5%と最も高く、「知っているが取得予定はない」20.4%、「知っているが取得済若しくは取得検討中」15.2%となっている。(表3-5)

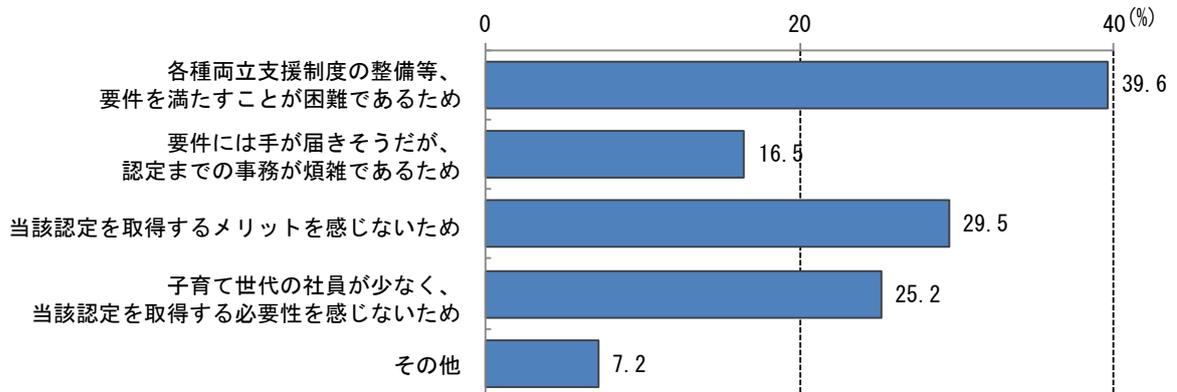
表3-5 図 アドバンス企業認定制度の認知



### (2) アドバンス企業認定制度を導入していない理由

アドバンス企業認定制度を導入していない理由(複数回答)については、「各種両立支援制度の整備等、要件を満たすことが困難であるため」が39.6%と最も高く、「当該認定を取得するメリットを感じないため」29.5%、「子育て世代の社員が少なく、当該認定を取得する必要性を感じないため」25.2%などとなっている。(表3-6)

表3-6 図 アドバンス企業認定制度を導入していない理由

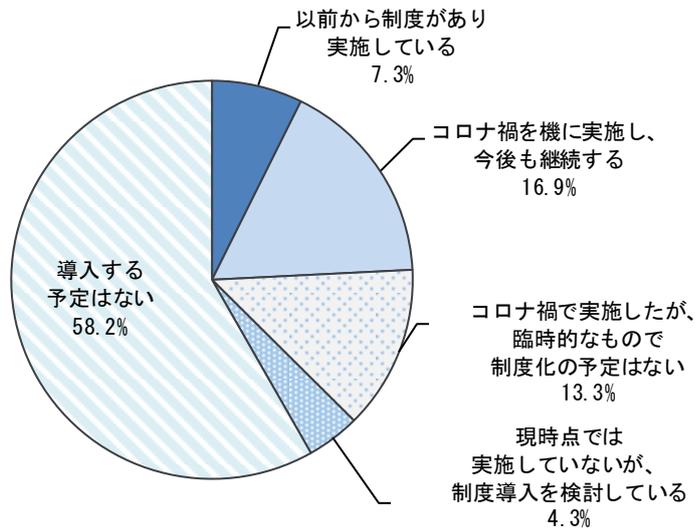


### 3 テレワーク

#### (1) テレワークの実施状況

テレワークの実施状況については、「以前から制度があり実施している」が7.3%、「コロナ禍を機に実施し、今後も継続する」が16.9%となっており、合わせて24.2%の事業所でテレワークが実施されている。一方、「導入する予定はない」が58.2%となっている。(表3-7)

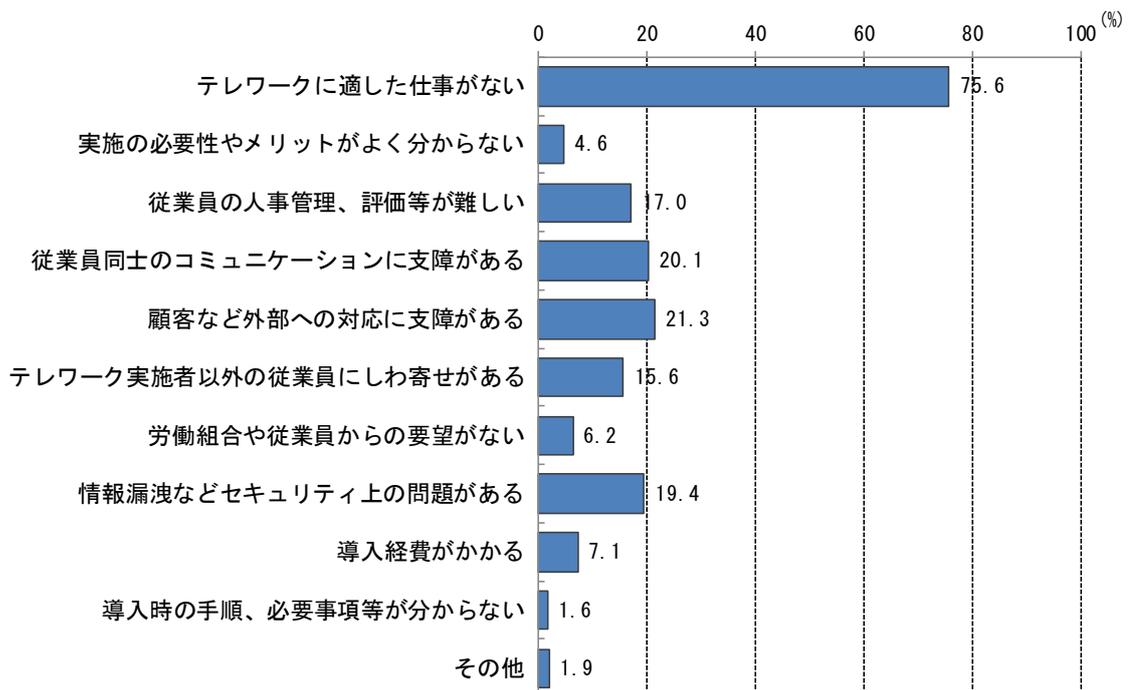
表3-7 図 テレワークの実施状況



#### (2) テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由

テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由（複数回答）については、「テレワークに適した仕事がない」が75.6%（前回79.9%）と最も高く、「顧客など外部への対応に支障がある」21.3%（同18.9%）、「従業員同士のコミュニケーションに支障がある」20.1%（同13.7%）などとなっている。(表3-8)

表3-8 図 テレワークの実施における課題、テレワークを実施しない理由

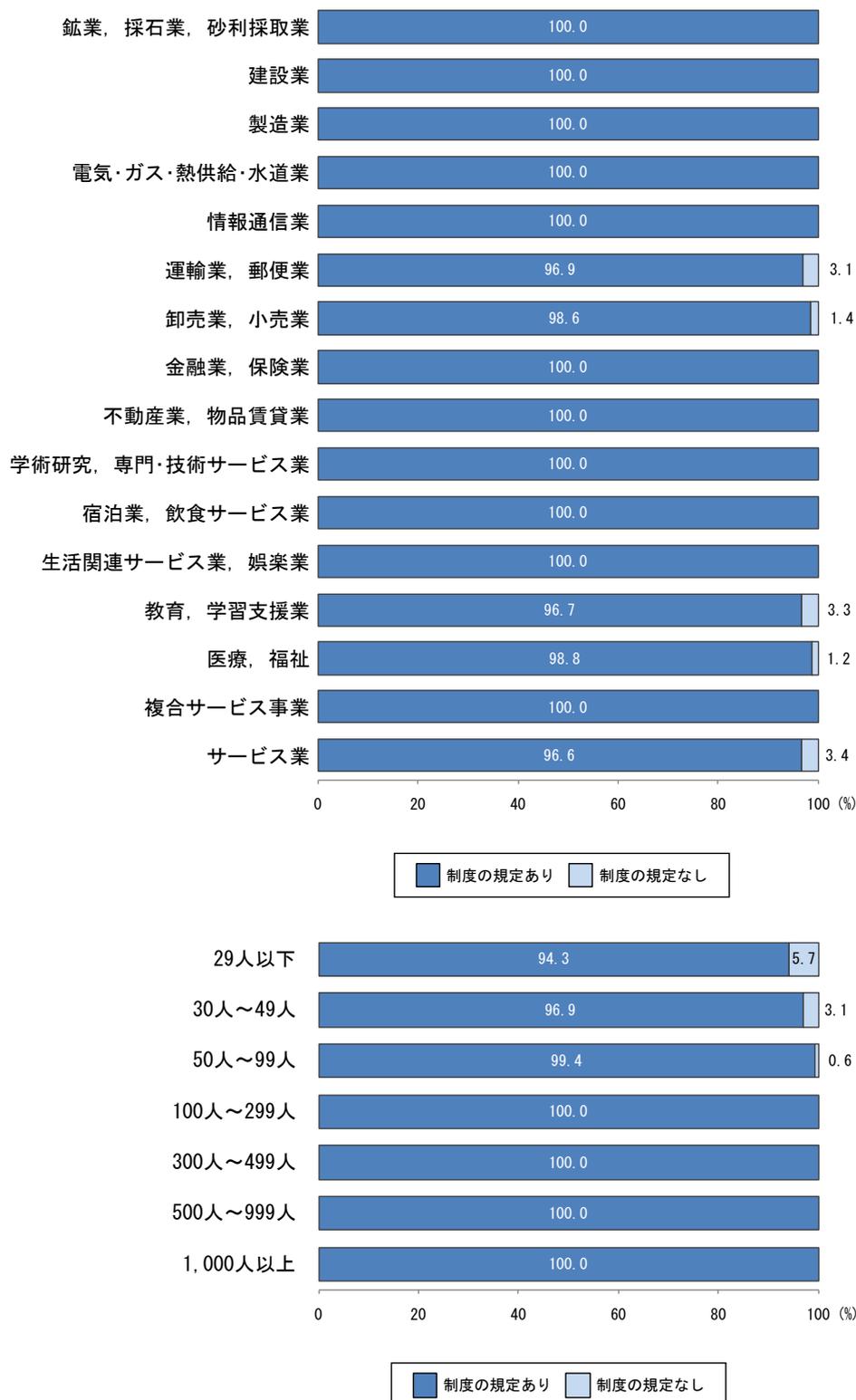


### 第3章 育児休業制度等に関する事項

#### 1 育児休業制度の規定の有無

育児休業制度について、就業規則等に規定している事業所は98.8%（前回96.9%）であり、産業別では、全ての業種で90%を超えている。また、規模別では、29人以下が94.3%、30人～49人が96.9%、50人～99人が99.4%となっているが、それ以外の規模ではいずれも100%となっている。（表4-1）

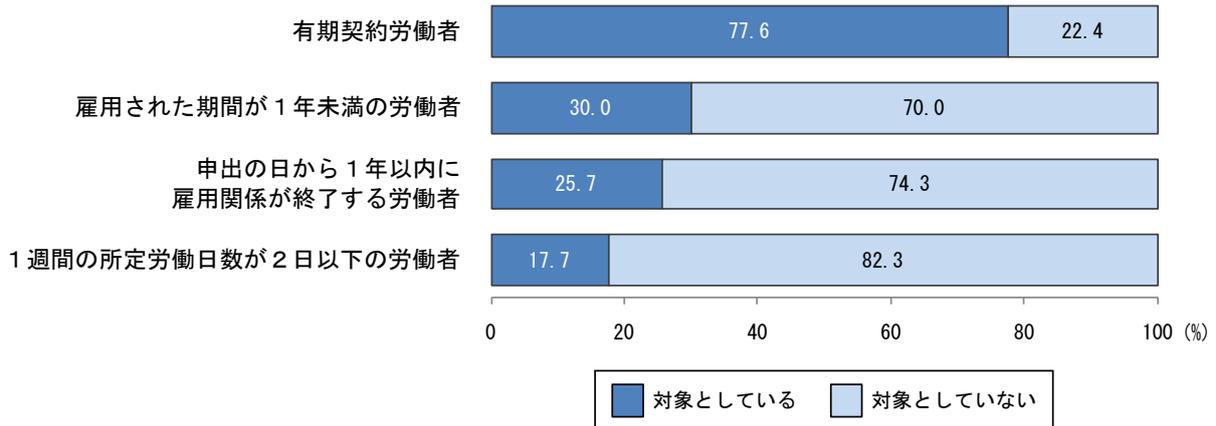
表4-1 図 育児休業制度の規定の有無



(1) 育児休業制度の対象となる労働者の範囲

育児・介護休業法で適用除外になっていたり、労使協定で除外できることになっている者について、育児休業制度の対象者としている事業所は、多い順に「有期契約労働者」77.6%（前回 68.6%）、「雇用された期間が1年未満の労働者」30.0%（同 17.7%）、「申出の日から1年以内に雇用関係が終了する労働者」25.7%（同 17.3%）、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」17.7%（同 15.4%）となっている。（表 4-2）

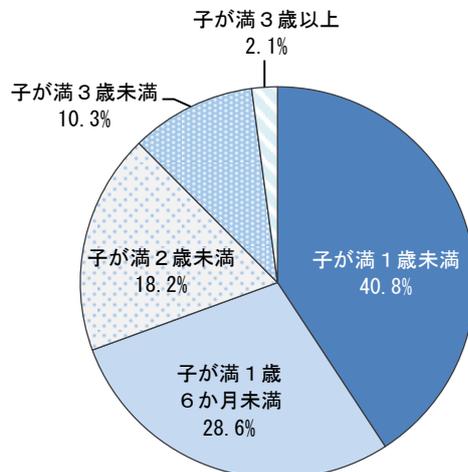
表 4-2 図 育児休業制度の対象者



(2) 育児休業制度の取得可能期間

育児休業制度の取得可能期間について、法が定める期間である「子が満1歳未満」としている事業所は40.8%（前回 46.0%）である。一方、法定以上に取得可能としている事業所については、「子が満1歳6か月未満（法律に定める要件による期間延長を除く）」28.6%（同 24.3%）、「子が満2歳未満」18.2%（同 13.8%）、「子が満3歳未満」10.3%（同 13.7%）、「子が満3歳以上」2.1%（同 2.2%）となっている。（表 4-3）

表 4-3 図 育児休業制度の取得可能期間

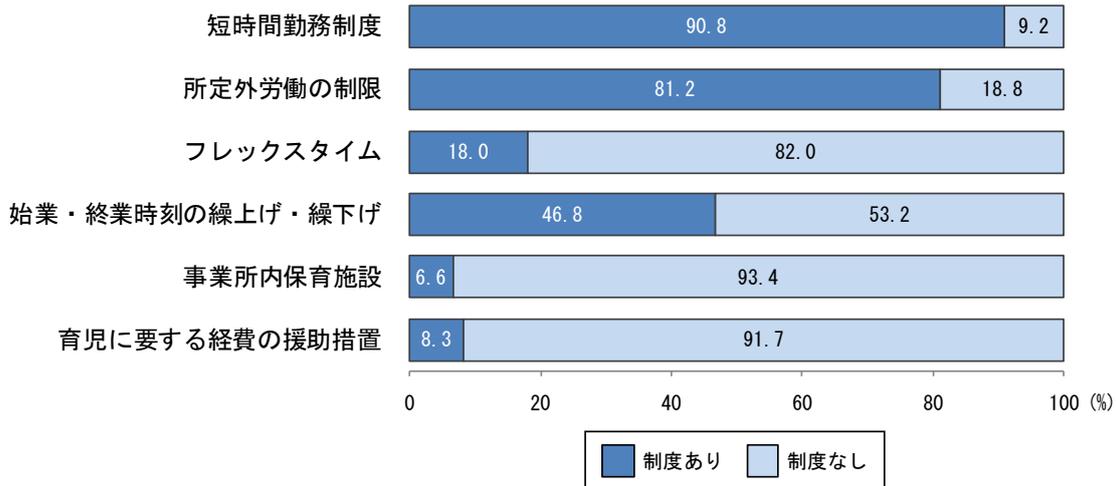


## 2 育児のための所定労働時間短縮等の制度

### (1) 制度の導入状況

育児休業を取得せず、または育児休業終了後に、勤務しながら育児をする労働者の援助のために実施している各制度の導入状況については、多い順に「短時間勤務制度」90.8%（前回 86.2%）、「所定外労働の制限」81.2%（同 75.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」46.8%（同 41.7%）、「フレックスタイム」18.0%（同 13.8%）などとなっている。（表 4-4）

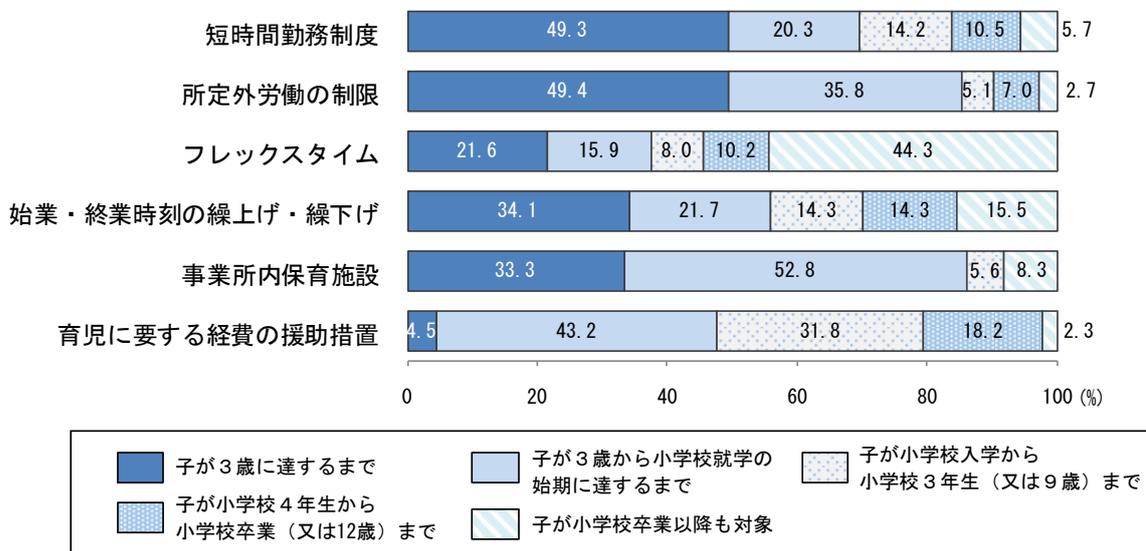
表 4-4 図 育児のための所定労働時間短縮等の制度の導入状況



### (2) 制度の最長利用期間

所定労働時間短縮等各制度の利用可能な子の年齢（制度の最長利用期間）について制度別にみると、「短時間勤務制度」は49.3%、「所定外労働の制限」は49.4%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は34.1%の事業所において、法で定める「子が3歳に達するまで」の制度の利用が可能として、最も高い割合となっている。その他、「フレックスタイム」は「子が小学校卒業以降も対象」が44.3%、「事業所内保育施設」は「子が3歳から小学校就学の始期に達するまで」が52.8%、「育児に要する経費の援助措置」も「子が3歳から小学校就学の始期に達するまで」が43.2%でそれぞれ最も高くなっている。（表 4-5～10）

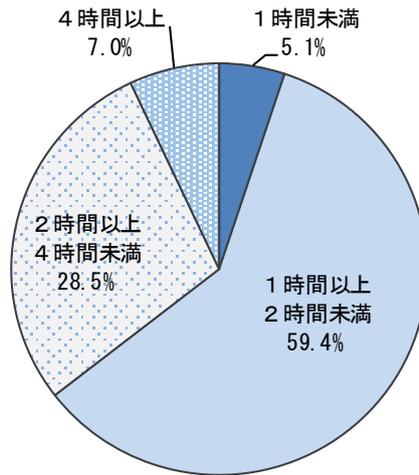
表 4-5～10 図 育児のための所定労働時間短縮等の制度の最長利用期間



### (3) 短時間勤務制度の短縮時間

「短時間勤務制度」で1日に短縮する時間の長さについては、所定労働時間の短縮時間が「1時間未満」が5.1%（前回2.9%）、「1時間以上2時間未満」が59.4%（同59.5%）、「2時間以上4時間未満」が28.5%（同33.2%）、「4時間以上」が7.0%（同4.5%）となっている。（表4-11）

表4-11 図 育児のための短時間勤務制度 1日の短縮時間



## 第4章 子の看護休暇に関する事項

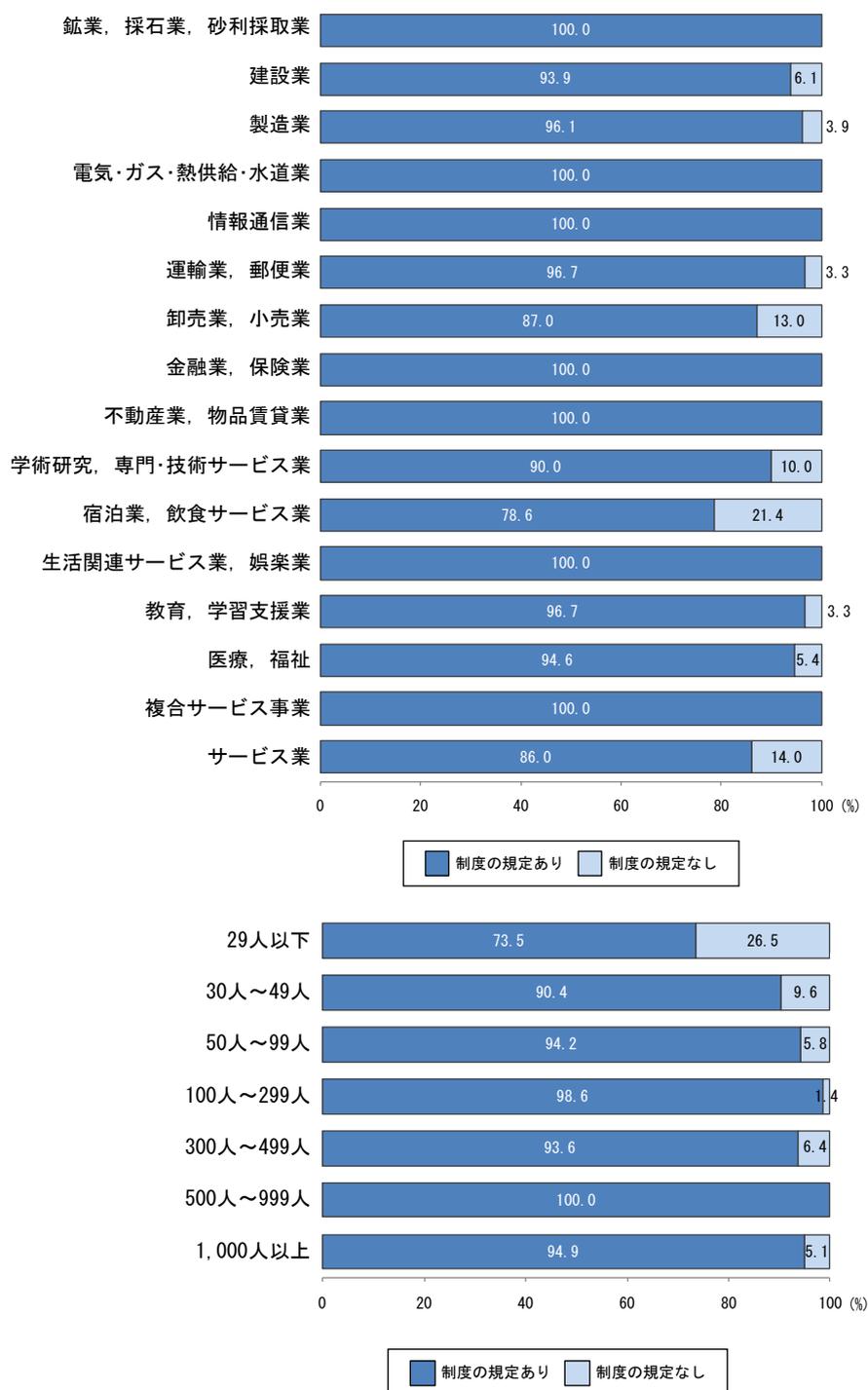
### 1 子の看護休暇制度の規定の有無

子の看護休暇について、就業規則等に規定している事業所は93.8%（前回86.9%）である。

産業別では、「情報通信業」100.0%（同87.5%）、「金融業，保険業」100.0%（同100.0%）、「運輸業，郵便業」96.7%（同82.5%）、「教育，学習支援業」96.7%（同92.6%）、「製造業」96.1%（同86.7%）などが高くなっている。

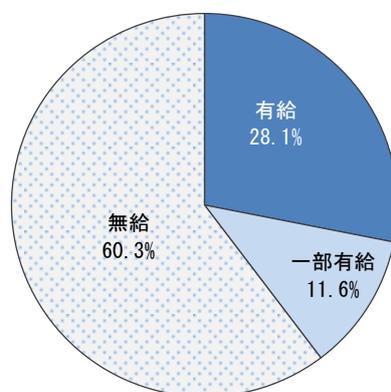
また、規模別では、29人以下が73.5%となっているが、それ以外の規模ではいずれも90%を超えている。（表5-1）

表5-1 図 子の看護休暇制度の規定の有無



子の看護休暇制度の給与形態については、「有給」28.1%（前回31.2%）、「一部有給」11.6%（同8.7%）、「無給」60.3%（同60.1%）となっている。（表5-2）

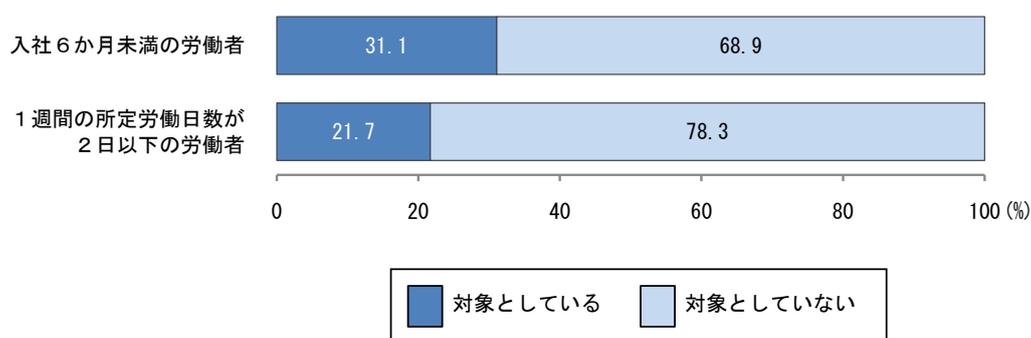
表5-2 図 子の看護休暇制度の給与形態



(1) 子の看護休暇制度の対象となる労働者の範囲

「入社6か月未満の労働者」を子の看護休暇制度の対象としている事業所は31.1%（前回29.8%）、  
「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」を同制度の対象としている事業所は21.7%（同18.7%）  
となっている。（表5-3）

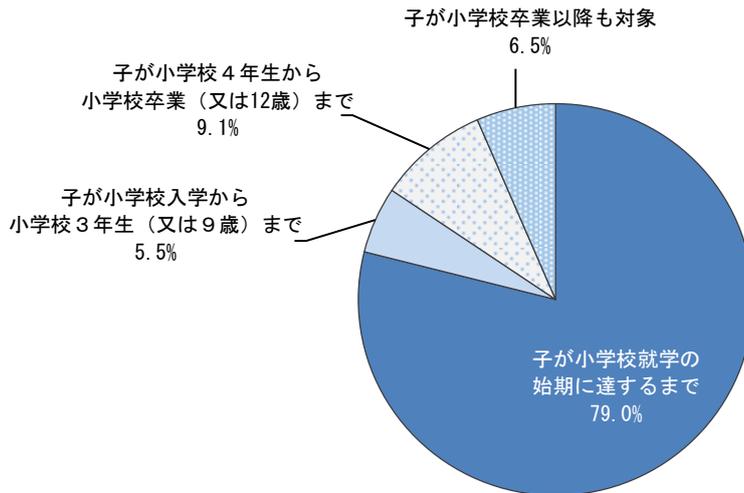
表5-3 図 子の看護休暇制度の対象者



(2) 子の看護休暇制度の内容

子の看護休暇制度の取得可能期間については、育児・介護休業法が定める期間である「子が小学校就学の始期に達するまで」とする事業所が79.0%（前回83.9%）である。一方、法定以上に取得可能としている事業所は、「子が小学校入学から小学校3年生（又は9歳）まで」5.5%（同4.0%）、「子が小学校4年生から小学校卒業（又は12歳）まで」9.1%（同6.2%）、「子が小学校卒業以降も対象」6.5%（同5.9%）となっている。（表5-4）

表5-4 図 子の看護休暇制度の取得可能期間



子の看護休暇制度の取得日数の制限の有無については、「制限あり」が93.7%（前回93.2%）、「制限なし」が6.3%（同6.8%）となっている。また、「制限あり」のうち、「対象となる子が1人の場合」及び「対象となる子が2人以上の場合」のそれぞれで1年間に取得可能な日数については、子が1人の場合で「5日」、子が2人以上の場合で「10日」と、法定の取得日数としている事業所がいずれも90%を超えている。

（表5-5～6）

表5-6 図 子の看護休暇の取得可能日数

（子が1人の場合）

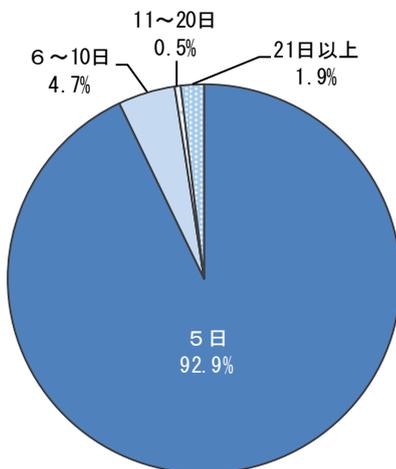
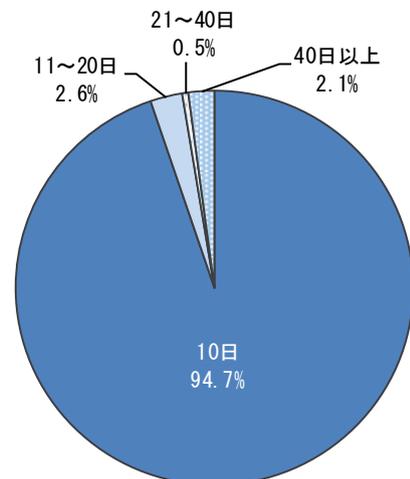


表5-6 図 子の看護休暇の取得可能日数

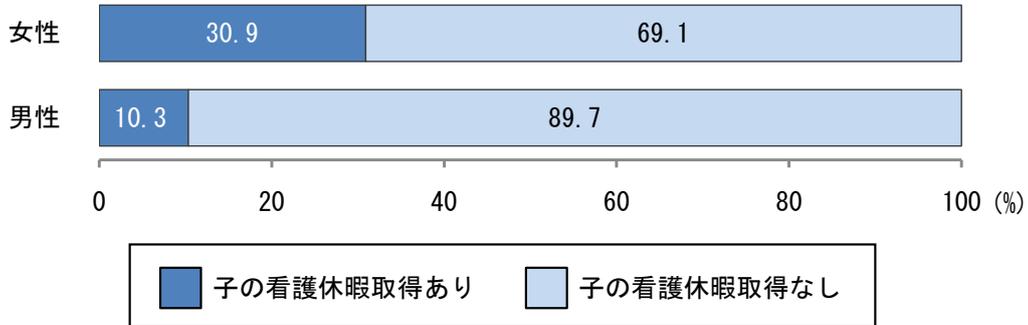
（子が2人以上の場合）



### (3) 子の看護休暇の取得状況

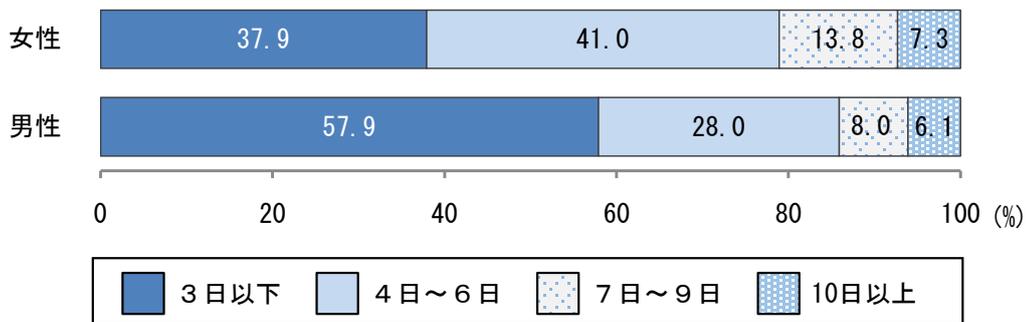
子の看護休暇の取得状況については、就学前の子を持つ女性労働者のうち、看護休暇を取得したのは30.9%（前回26.6%）、就学前の子を持つ男性労働者のうち、看護休暇を取得したのは10.3%（同3.6%）である。（表5-7）

表5-7 図 子の看護休暇の取得状況



令和5年4月1日から令和6年3月31日までの子の看護休暇の取得日数については、女性では「4日～6日」が41.0%（前回34.3%）、「3日以下」が37.9%（同53.6%）などとなっている。また、男性では「3日以下」が57.9%（同65.3%）、「4日～6日」が28.0%（同31.6%）などとなっている。（表5-8）

表5-8 図 子の看護休暇の取得日数

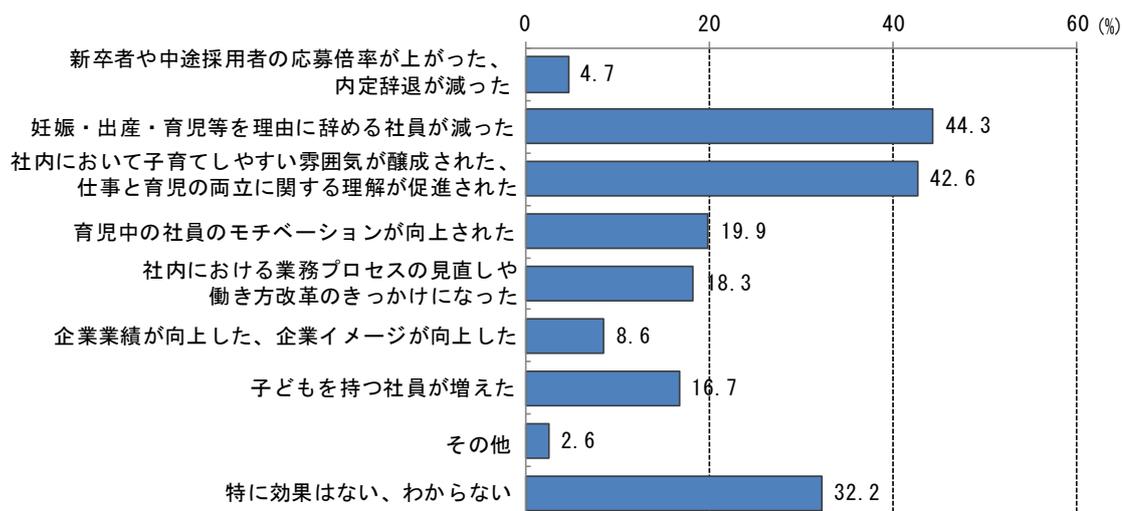


## 第5章 仕事と育児の両立支援に関する事項

### 1 仕事と育児の両立支援推進の効果

仕事と育児の両立支援推進の効果（複数回答）は、「妊娠・出産・育児等を理由に辞める社員が減った」が44.3%と最も高く、「社内において子育てしやすい雰囲気が醸成された、仕事と育児の両立に関する理解が促進された」42.6%、「育児中の社員のモチベーションが向上された」19.9%などとなっている。一方、「特に効果はない、わからない」は32.2%となっている。（表6-1）

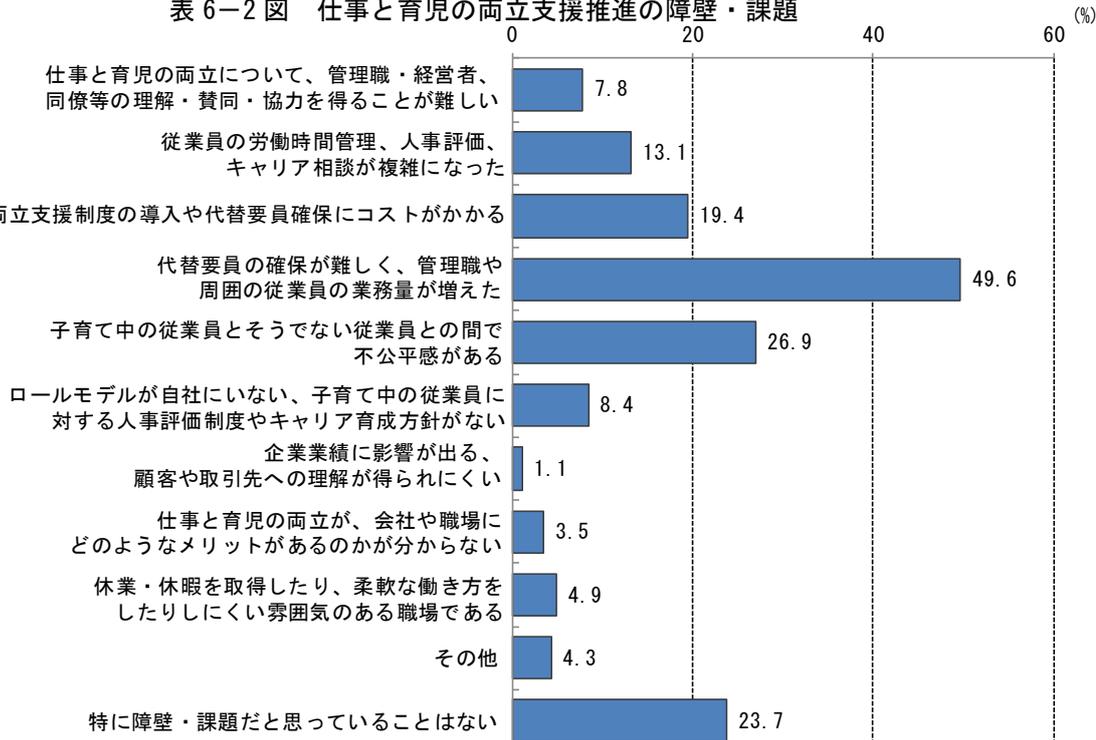
表6-1 図 仕事と育児の両立支援推進の効果



### 2 仕事と育児の両立支援推進の障壁・課題

仕事と育児の両立支援推進の障壁・課題（複数回答）は、「代替要員の確保が難しく、管理職や周囲の従業員の業務量が増えた」が49.6%と最も高く、「子育て中の従業員とそうでない従業員との間で不公平感がある」26.9%、「両立支援制度の導入や代替要員確保にコストがかかる」19.4%などとなっている。一方、「特に障壁・課題だと思っていないことはない」は23.7%となっている。（表6-2）

表6-2 図 仕事と育児の両立支援推進の障壁・課題



## 第6章 介護休業制度等に関する事項

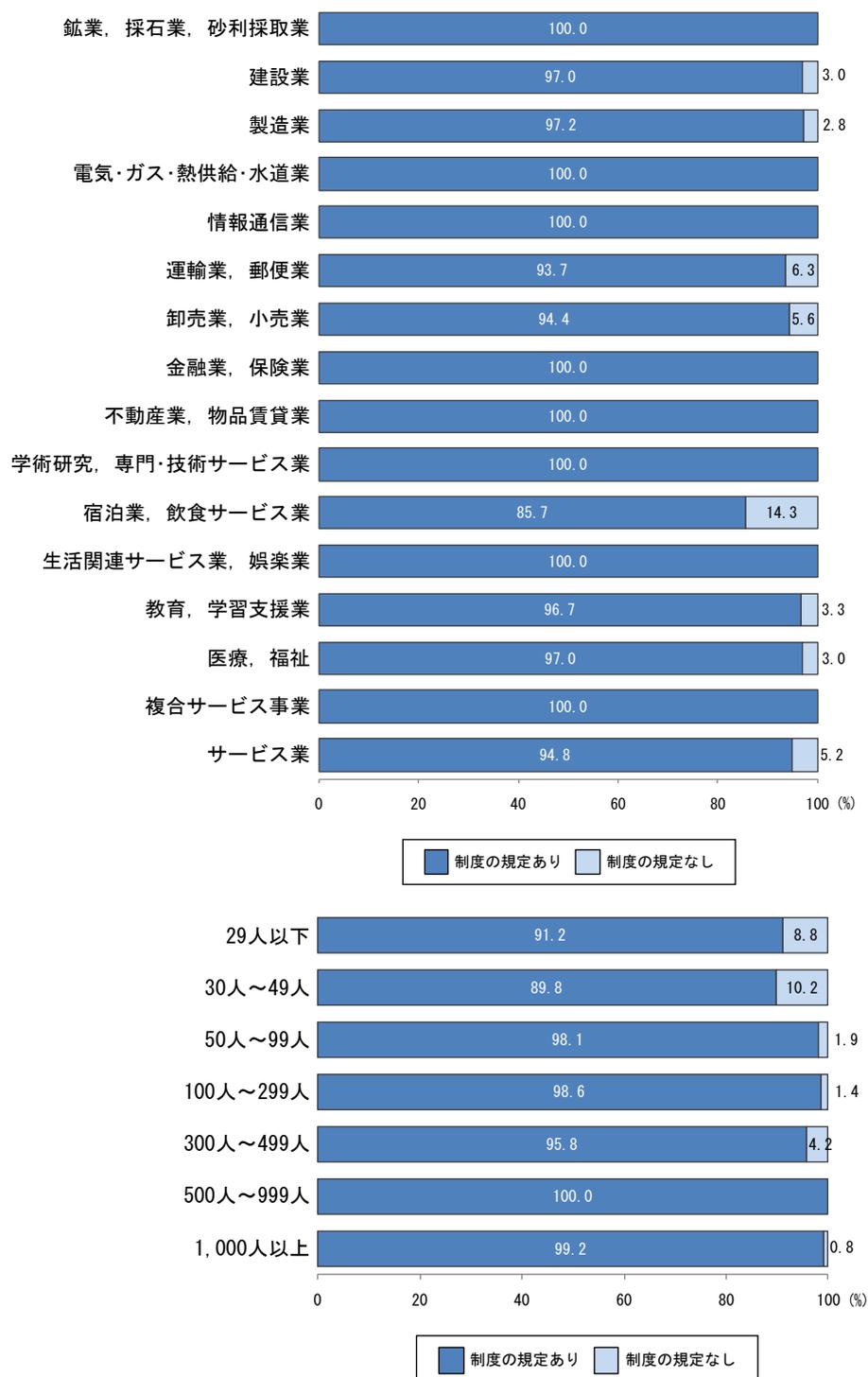
### 1 介護休業制度の規定の有無

介護休業制度について、就業規則等に規定している事業所は96.3%（前回94.7%）である。

産業別では、「宿泊業，飲食サービス業」85.7%（同81.3%）以外の産業では、いずれも90%を超えている。

また、規模別では、29人以下が91.2%（同73.0%）、30人～49人が89.8%（同85.6%）となっているが、それ以外の規模ではいずれも95%以上となっている。（表7-1）

表7-1 図 介護休業制度の規定の有無

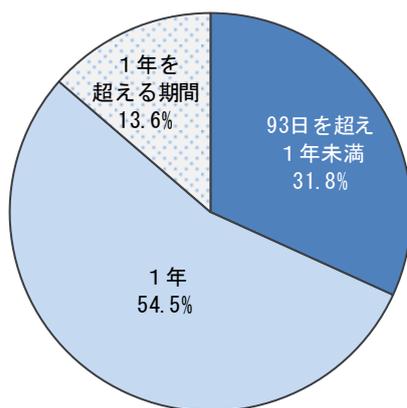


## 2 介護休業制度の内容

### (1) 法定を上回る介護休業制度の内容（付与期間）

育児・介護休業法が定める期間を上回る規定をしている事業所において、介護休業制度の付与期間については、「1年」の事業所が54.5%と最も高く、「93日を超え1年未満」31.8%、「1年を超える期間」13.6%となっている。（表7-2）

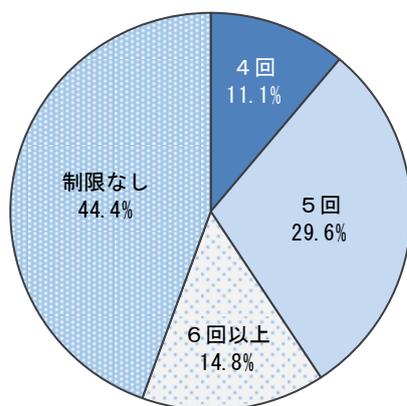
表7-2 図 法定を上回る介護休業制度の付与期間



### (2) 法定を上回る介護休業制度の内容（取得可能回数）

介護休業制度の取得可能回数については、「制限なし」の事業所が44.4%と最も高く、「5回」29.6%、「6回以上」14.8%などとなっている。（表7-2）

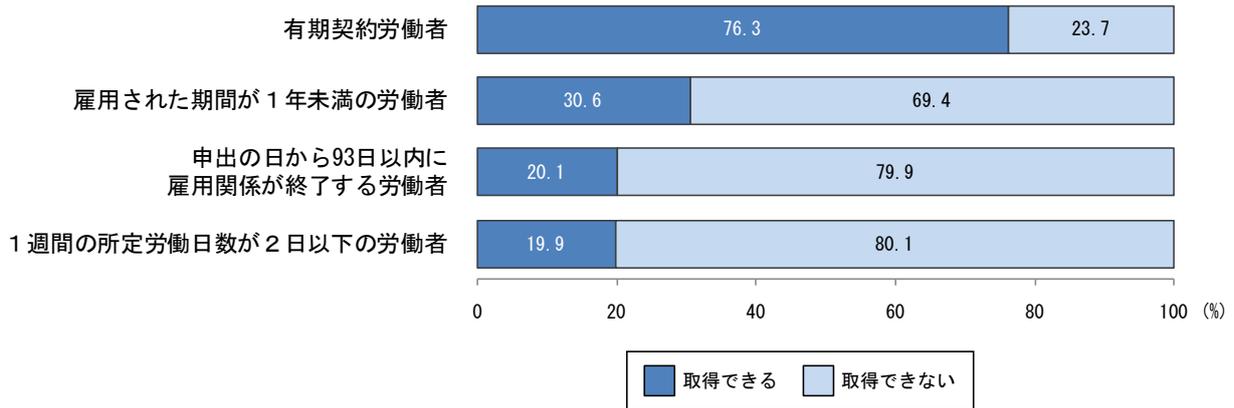
表7-2 図 法定を上回る介護休業制度の取得可能回数



### (3) 介護休業制度の対象となる労働者の範囲

法の適用除外になっていたり、労使協定で除外できることとなっている者について、介護休業制度の対象としている事業所は、多い順に「有期契約労働者」76.3%（前回 68.1%）、「雇用された期間が1年未満の労働者」30.6%（同 16.5%）、「申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者」20.1%（同 12.5%）、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」が19.9%（同 14.8%）となっている。（表7-3）

表7-3 図 介護休業制度の対象者

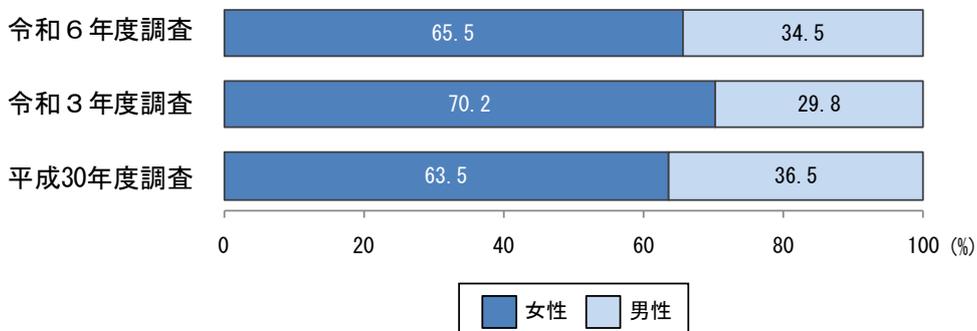


## 3 介護休業の取得状況

### (1) 介護休業制度の取得者の状況

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を開始した者のいた事業所は11.7%（前回 6.6%）であり、介護休業取得者の男女比は女性 65.5%（同 70.2%）、男性 34.5%（同 29.8%）となっている。また、介護休業取得者のうち代替要員の採用状況については、女性が1.4%（同 2.5%）、男性が2.6%（同 0.0%）となっている。（表7-4）

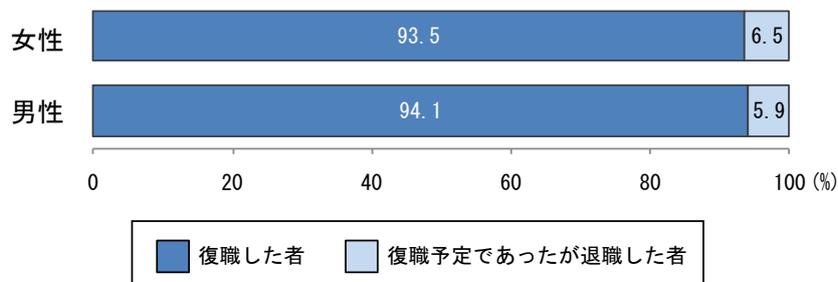
表7-4 図 介護休業制度取得者の男女比



## (2) 介護休業終了後の復職状況

介護休業終了後の復職状況（令和5年4月1日から令和6年3月31日までに復職予定だった者）については、復職した者の割合は93.7%（前回89.1%）となっており、女性の復職率は93.5%（同88.6%）、男性の復職率は94.1%（同90.9%）となっている。（表7-5）

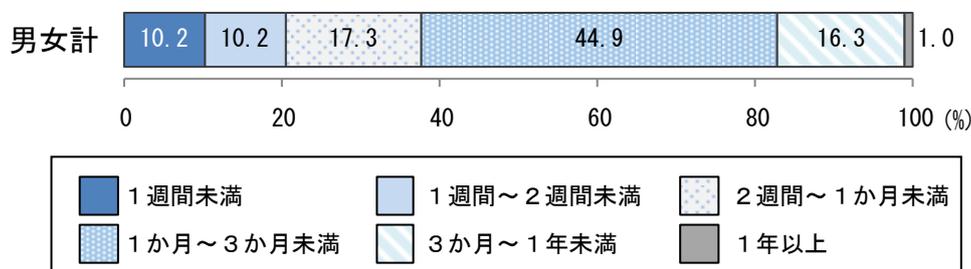
表7-5 図 介護休業終了後の復職状況



## (3) 介護休業制度の取得期間

介護休業取得者の取得期間については、「1か月～3か月未満」が44.9%（前回51.4%）と最も高く、「2週間～1か月未満」17.3%（同10.8%）などとなっている。（表7-6）

表7-6 図 介護休業制度の取得期間

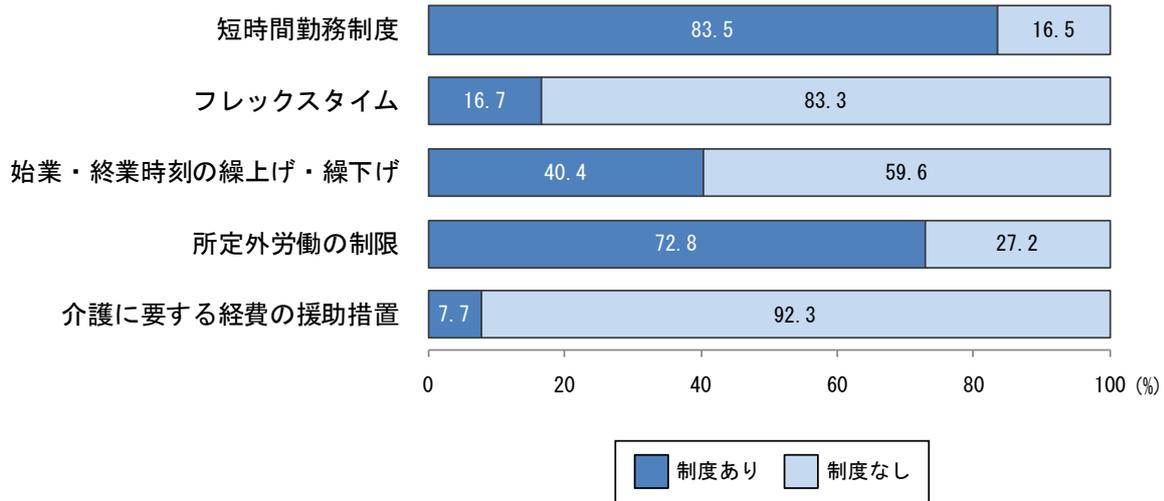


#### 4 介護のための所定労働時間短縮等の制度

##### (1) 制度の導入状況

介護休業を取得せず、または介護休業終了後に、勤務しながら介護をする労働者を援助するために実施している各制度の導入状況については、多い順に「短時間勤務制度」83.5%（前回76.5%）、「所定外労働の制限」72.8%（同67.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」40.4%（同36.6%）、「フレックスタイム」16.7%（同13.2%）などとなっている。（表7-7）

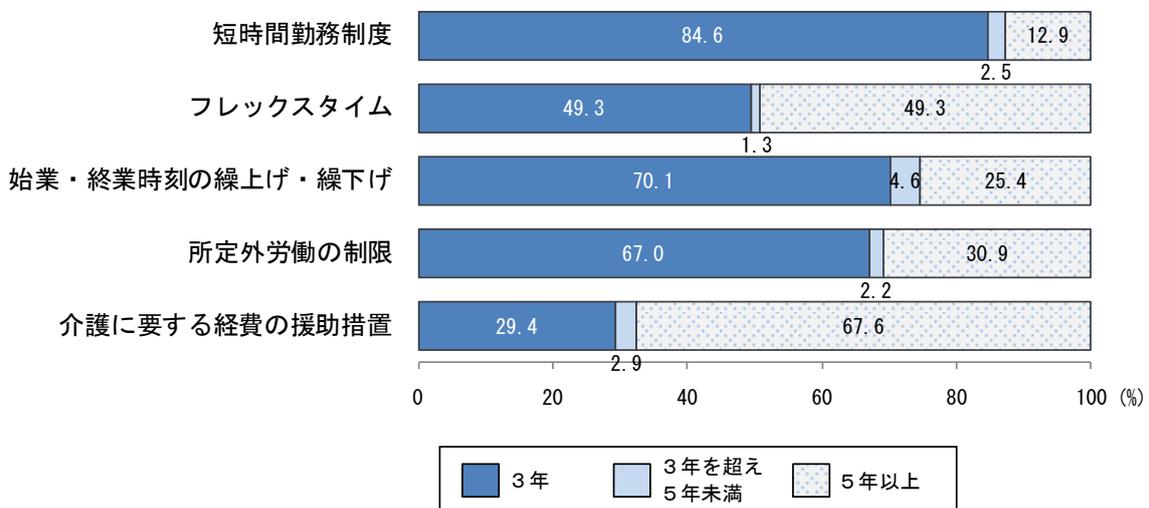
表7-7 図 介護のための所定労働時間短縮等の制度の導入状況



##### (2) 制度の最長利用期間

所定労働時間短縮等各制度の最長利用期間については、「短時間勤務制度」で84.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」で70.1%、「所定外労働の制限」で67.0%と、「3年」が最も高くなっている。「フレックスタイム」では「3年」と「5年以上」が49.3%となっている。また、「介護に要する経費の援助措置」で「5年以上」が67.6%と最も高くなっている。（表7-8～12）

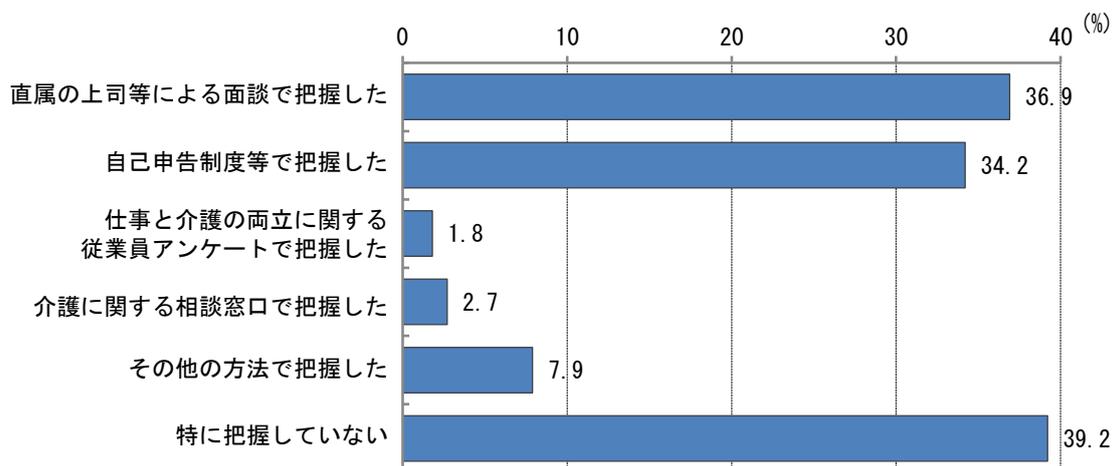
表7-8～12 図 介護のための所定労働時間短縮等の制度の最長利用期間



## 5 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員の把握状況（複数回答）については、「直属の上司等による面談で把握した」が36.9%（前回38.8%）と最も高く、「自己申告制度等で把握した」34.2%（同29.5%）、「その他の方法で把握した」7.9%（同8.0%）などとなっている。一方、「特に把握していない」のは39.2%（同41.5%）となっている。（表7-13）

表7-13 図 介護の問題を抱えている従業員の把握状況

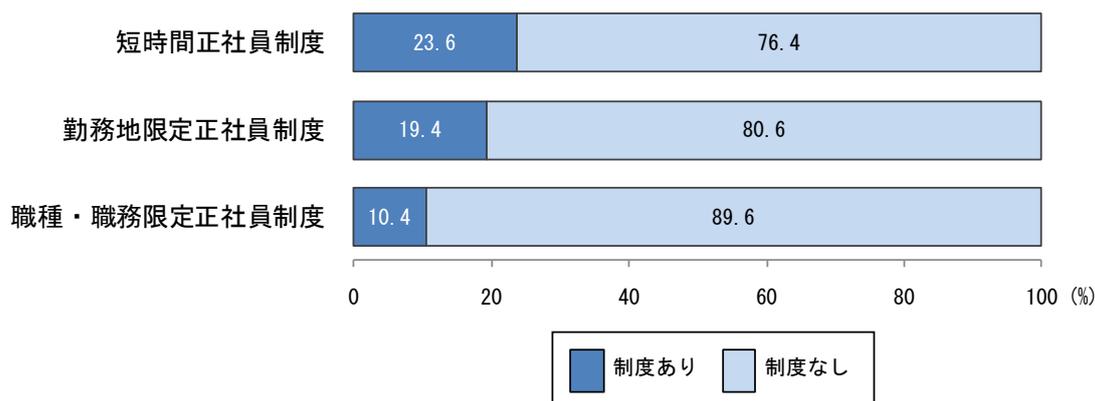


## 第7章 多様な正社員制度に関する事項

### 1 多様な正社員制度の導入状況

多様な正社員制度の導入状況については、「短時間正社員制度」が23.6%（前回16.9%）、「勤務地限定正社員制度」が19.4%（同22.8%）、「職種・職務限定正社員制度」が10.4%（同13.7%）となっている。（表8-1）

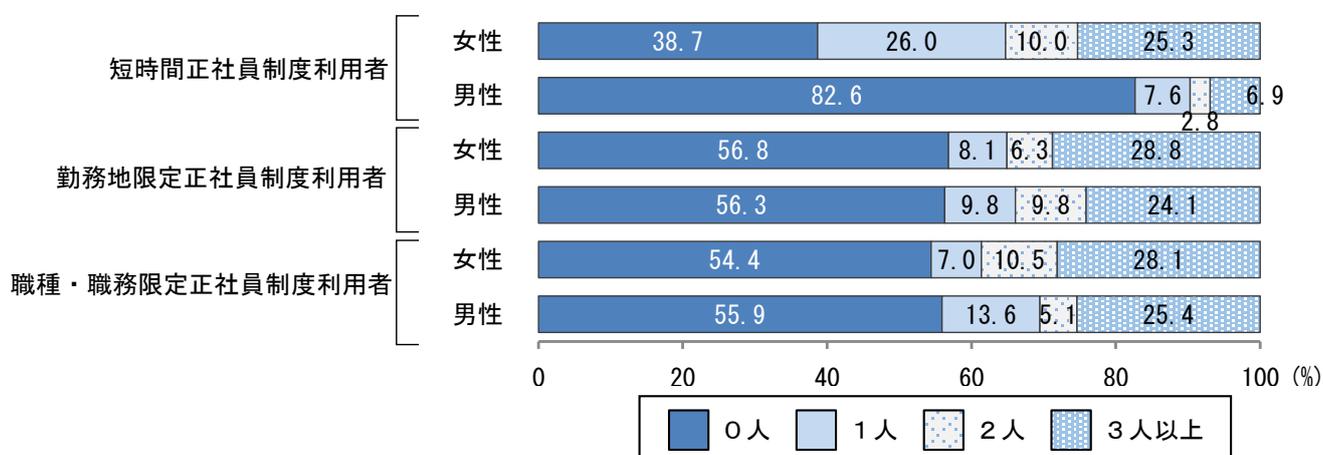
表8-1 図 多様な正社員制度の導入状況



### 2 多様な正社員制度の利用状況

制度のある事業所のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間、多様な正社員制度の利用者が1人以上いる事業所の割合を性別でみると、女性では「短時間正社員制度」が合わせて61.3%（前回45.7%）と最も高く、「職種・職務限定正社員制度」45.6%（同34.1%）、「勤務地限定正社員制度」43.2%（同42.7%）となっている。また、男性では「職種・職務限定正社員制度」が合わせて44.1%（同29.1%）と最も高く、「勤務地限定正社員制度」43.7%（同50.3%）、「短時間正社員制度」17.3%（同12.1%）となっている。（表8-2~4）

表8-2~4 図 多様な正社員制度の利用状況



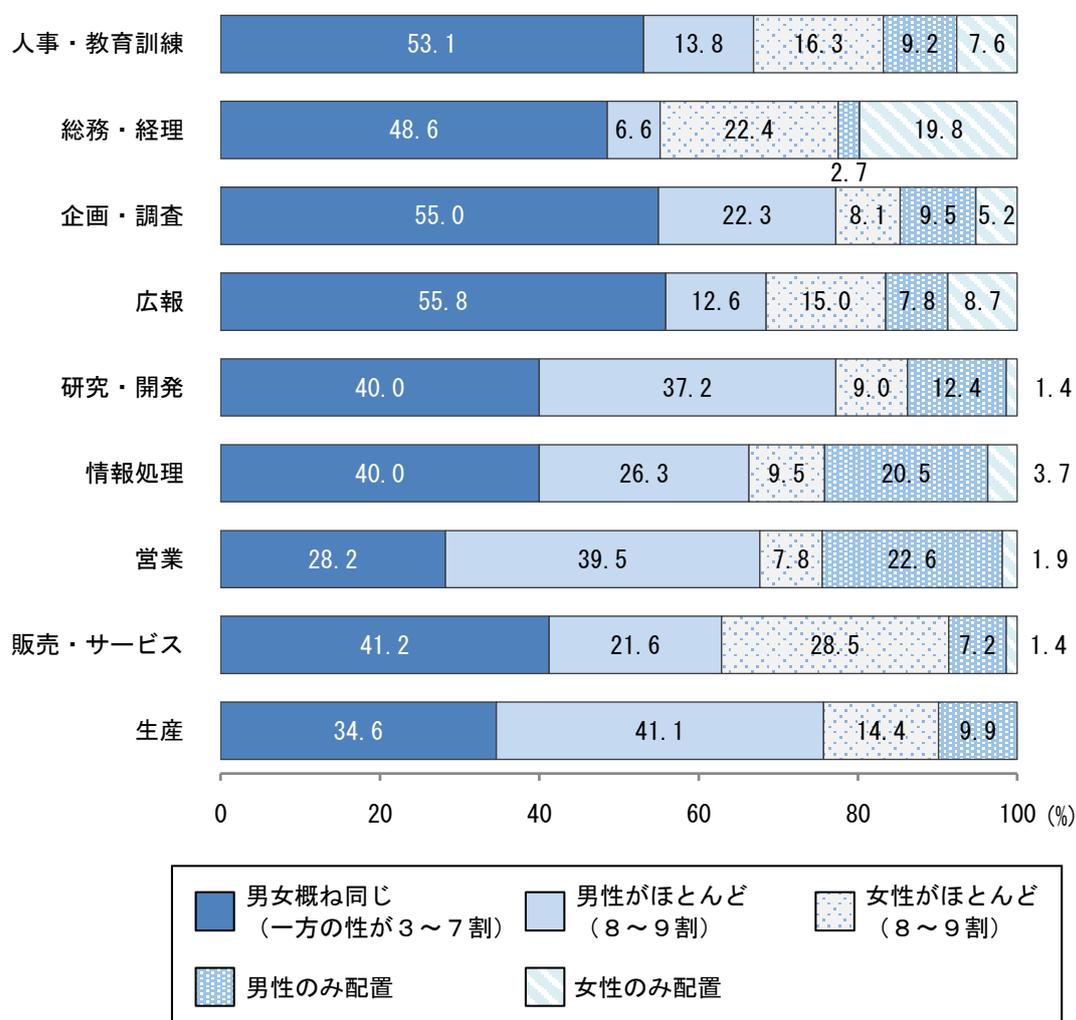
## 第8章 女性の活躍の推進状況に関する事項

### 1 男女労働者の部門別の配置状況

部門別の配置状況について、男女とも配置している割合の高い部門は、「販売・サービス」が合わせて91.3%（前回92.0%）と最も高く、「生産」90.1%（同83.0%）、「研究・開発」86.2%（同77.3%）、「企画・調査」85.4%（同80.3%）、「広報」83.4%（同76.4%）などとなっている。

「女性のみ配置」の割合が高いのは、「総務・経理」が19.8%（同19.6%）、「広報」が8.7%（同10.8%）などである。また、「男性のみ配置」の割合が高いのは「営業」が22.6%（同25.8%）、「情報処理」が20.5%（同17.9%）などとなっている。（表9-1~9）

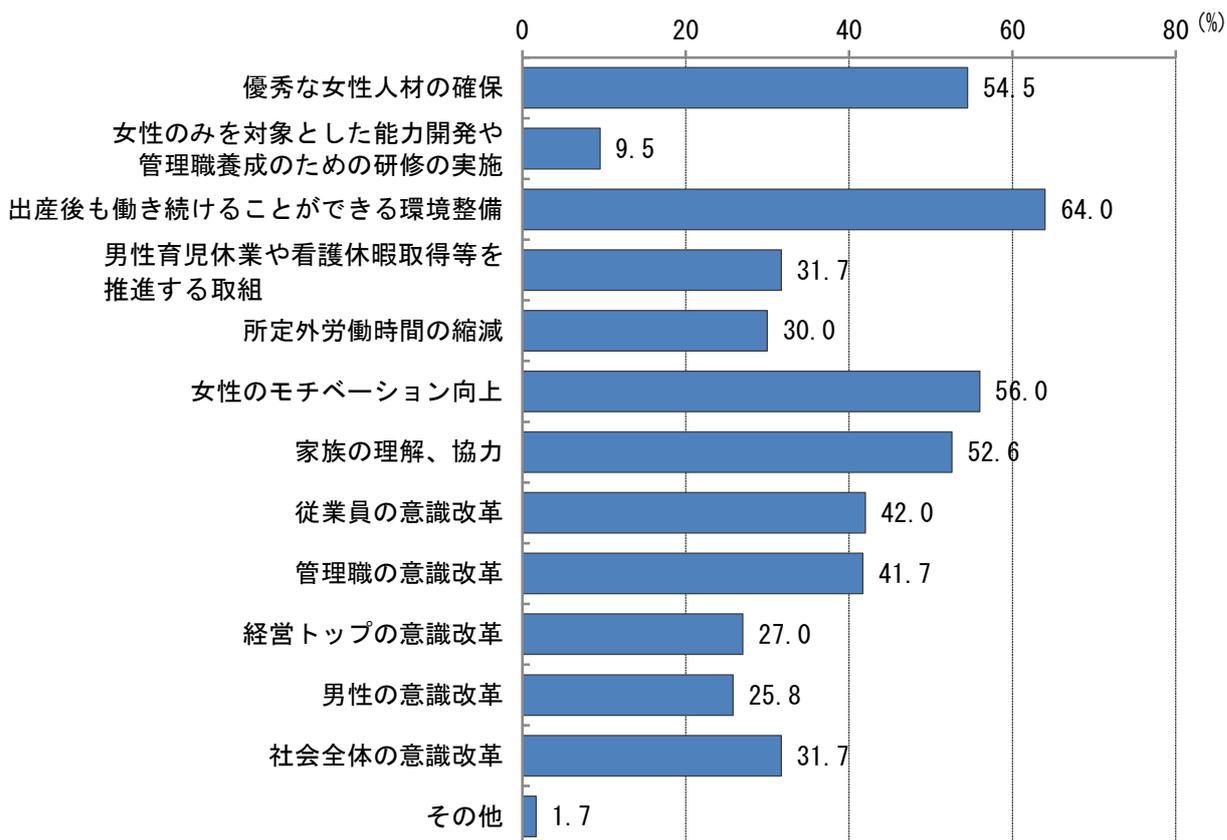
表9-1~9 図 男女労働者の部門別の配置状況



## 2 女性の管理職登用にあって重要なこと

女性の管理職登用にあって重要なこと（複数回答）については、「出産後も働き続けることができる環境整備」が64.0%（前回62.8%）と最も高く、「女性のモチベーション向上」56.0%（同53.9%）、「優秀な女性人材の確保」54.5%（同61.9%）、「家族の理解、協力」52.6%（同44.8%）などとなっている。（表9-10）

表9-10 図 女性の管理職登用にあって重要なこと

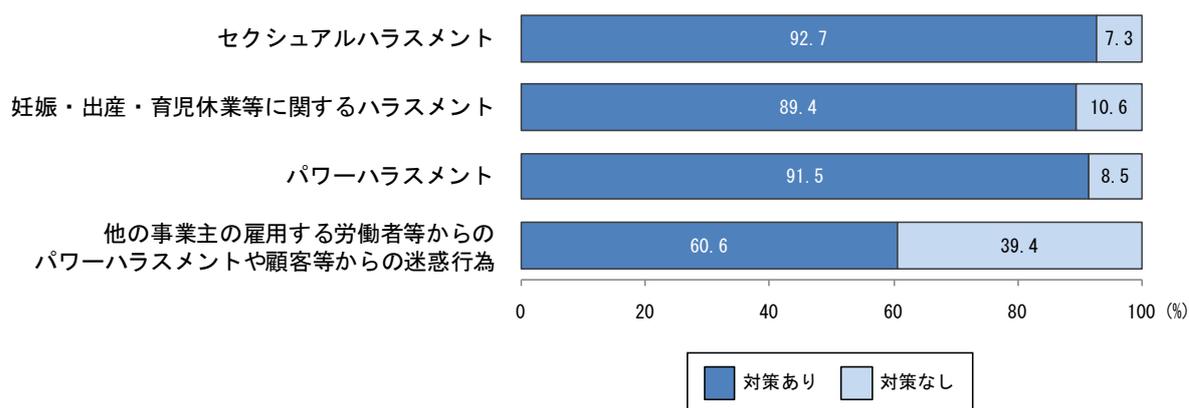


## 第9章 ハラスメント対策に関する事項

### 1 ハラスメント防止対策の有無、内容

ハラスメントの防止対策の有無については、「セクシュアルハラスメント」が92.7%（前回86.8%）、「パワーハラスメント」が91.5%（同84.4%）、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」が89.4%（同76.0%）、「他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの迷惑行為」が60.6%（同43.2%）で、それぞれ「対策あり」となっている。（表10-1）

表10-1 図 ハラスメント防止対策の有無



また、対策の内容（複数回答）については、いずれも「就業規則等での事業主の方針の明確化、周知」、「相談・苦情対応窓口の設置」、「相談があった場合の迅速かつ適切な対応」など、国が定める指針において事業主が講ずべき措置等とされている対策が多く行われている。（表10-2～5）

表10-2～5 図 ハラスメント防止対策の内容

	セクシュアルハラスメント	妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント	パワーハラスメント	他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの迷惑行為
就業規則等での事業主の方針の明確化、周知	85.8	84.4	84.1	70.1
行為者に対する厳正な対処方針・対処の内容の就業規則等への規定、周知	70.6	69.2	69.2	55.1
相談・苦情対応窓口の設置	88.9	87.6	88.2	81.5
相談・苦情対応窓口担当者が相談の内容・状況に応じ適切に対応するための体制整備	71.4	71.3	70.8	64.7
相談・苦情対応窓口担当者に対する研修等	46.6	47.0	47.1	45.9
相談があった場合の迅速かつ適切な対応	75.3	74.5	75.4	72.6
事実が確認できた場合の当事者への適正な措置の実施	68.3	67.2	68.6	60.2
再発防止措置の実施	66.3	65.5	65.6	59.6
当事者等のプライバシー保護への措置、周知	71.8	71.8	70.9	64.5
相談、調査への協力等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知	69.2	68.4	68.4	61.7
その他	3.7	3.8	3.9	6.1

(%)