

令和 6 年度 高知県労働環境等実態調査 報 告 書

(5 人以上の事業所)

令和 7 年 3 月

高知県商工労働部雇用労働政策課

目次

- I. 調査概要..... 1
 - 1. 調査目的..... 1
 - 2. 調査対象事業所..... 1
 - 3. 調査項目..... 1
 - 4. 調査の方法..... 1
 - 5. 回答結果..... 1
 - 6. 注意事項..... 1
- II. 調査結果..... 2
 - 1. 事業所の属性..... 2
 - (1) 業種..... 2
 - 2. 労働者数..... 4
 - (1) 令和 6 年 3 月 31 日時点での労働者の数..... 4
 - (2) 令和 6 年 3 月 31 日時点での役員等の数..... 13
 - 3. 休業制度..... 16
 - (1) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況..... 16
- III. 調査票..... 25

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、県内企業の育児休業制度の実態を把握し、男性の育児休業の取得促進など、県内企業における働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすることを目的として実施した。

2. 調査対象事業所

高知県内の企業、事業所

3. 調査項目

(1) 事業所の概要 (2) 労働者数等 (3) 休業制度

4. 調査の方法

- | | |
|---------------|--|
| (1) 地域 | 高知県全域 |
| (2) 産業 | 日本標準産業分類による |
| (3) 調査対象事業所 | 上記(1)及び(2)に属し、産業別・規模別は無作為に抽出した5,400社
(従業員4人以下の企業2,000社、5人以上を雇用する企業3,400社) |
| (4) 調査票 | 別紙のとおり |
| (5) 調査時点 | 令和6年6月1日現在を基本 |
| (6) 調査期間 | 令和6年8月30日～9月20日 |
| (7) 調査票の記入、回収 | 郵送による自計式(未回答事業所に対しては、電話による回答督促を実施) |

5. 回答結果

- (1) 発送数 : 5,400 件
- (2) 回収数 : 2,852 件
- (3) 回収率 : 52.8%

6. 注意事項

- 各ページの集計表は、全体が件数、各項目は割合を表している。
- 各ページの集計表及び図表は、従業員5人以上の数値を表している。
- 図表中の構成比率は、小数点第2位を四捨五入している関係で、必ずしも100.0%とはならないことがある。
- 複数回答の設問は、回答が2つ以上ありうるため、合計は100%を超えることもある。
- 図表中の「n」とは回答件数の総数のことで、100%が何件の回答に相当するかを示す比率算出の基数である。

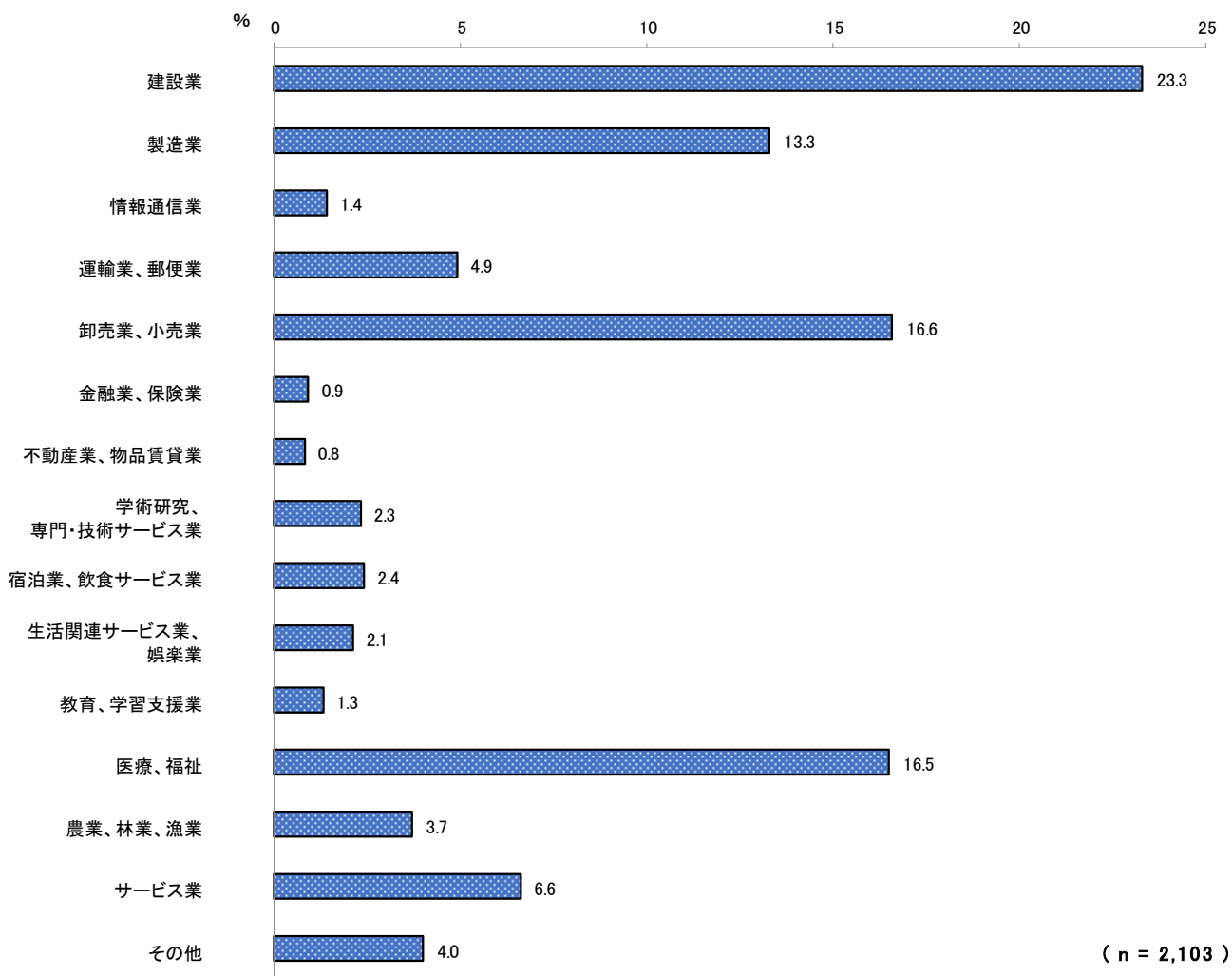
Ⅱ．調査結果

1. 事業所の属性

(1) 業種

企業・事業所の業種の割合は、「建設業」が23.3%で最も高く、次いで「卸売業、小売業」が16.6%、「医療、福祉」が16.5%と続いている。

従業員規模別にみると、「5～29人」では「建設業」、「30～49人」「300人以上」では「卸売業、小売業」、「50人以上」では「医療、福祉」が最も高くなっている。



(上段:件数、下段:%)		調査数	建設業	製造業	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、物品賃貸業	学術研究、専門・技術サービス業	宿泊業、飲食サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	教育、学習支援業	医療、福祉	農業、林業、漁業	サービス業	その他
全 体		2,103 100.0	489 23.3	279 13.3	30 1.4	102 4.9	349 16.6	19 0.9	17 0.8	49 2.3	51 2.4	44 2.1	27 1.3	346 16.5	78 3.7	138 6.6	85 4.0
従業員規模	5～9人	725 100.0	221 30.5	78 10.8	7 1.0	36 5.0	123 17.0	7 1.0	9 1.2	17 2.3	13 1.8	12 1.7	3 0.4	90 12.4	22 3.0	50 6.9	37 5.1
	10～19人	607 100.0	175 28.8	81 13.3	8 1.3	26 4.3	86 14.2	6 1.0	5 0.8	14 2.3	8 1.3	8 1.3	9 1.5	79 13.0	32 5.3	43 7.1	27 4.4
	20～29人	246 100.0	48 19.5	38 15.4	5 2.0	13 5.3	44 17.9	2 0.8	1 0.4	6 2.4	9 3.7	9 3.7	2 0.8	35 14.2	10 4.1	18 7.3	6 2.4
	30～49人	220 100.0	22 10.0	36 16.4	4 1.8	16 7.3	45 20.5	1 0.5	1 0.5	8 3.6	7 3.2	8 3.6	4 1.8	41 18.6	8 3.6	10 4.5	9 4.1
	50～99人	166 100.0	20 12.0	25 15.1	2 1.2	8 4.8	24 14.5	1 0.6	1 0.6	2 1.2	6 3.6	6 3.6	3 1.8	49 29.5	6 3.6	9 5.4	4 2.4
	100～199人	95 100.0	2 2.1	15 15.8	2 2.1	2 2.1	16 16.8	0 0.0	0 0.0	2 2.1	5 5.3	1 1.1	6 6.3	37 38.9	0 0.0	5 5.3	2 2.1
	200～299人	19 100.0	0 0.0	3 15.8	2 10.5	0 0.0	4 21.1	1 5.3	0 0.0	0 0.0	1 5.3	0 0.0	0 0.0	8 42.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	25 100.0	1 4.0	3 12.0	0 0.0	1 4.0	7 28.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	2 8.0	0 0.0	0 0.0	7 28.0	0 0.0	3 12.0	0 0.0

2. 労働者数

(1) 令和6年3月31日時点での労働者の数

一企業・事業所あたりの平均労働者数を雇用形態別にみると、一般労働者は25.8人（うち65歳以上の者は2.0人）、パートタイム労働者は7.8人（うち65歳以上の者は2.1人）となっている。また、パートタイム労働者の割合は23.2%で、全国平均値（毎月勤労統計調査 令和6年9月分結果確報）の30.7%を下回っている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」では、他業種に比べてパートタイム労働者の割合が突出して高く、74.7%となっている。また「建設業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「学術研究、専門・技術サービス業」については、一般労働者の割合が高く、9割を超えている。

65歳以上では、半数以上の業種においてパートタイム労働者の割合が一般労働者に比べて高く、「金融業、保険業」、「宿泊業、飲食サービス業」については8割を超えている。一方で「建設業」及び「学術研究、専門・技術サービス」については、一般労働者の占める割合が8割以上となっている。

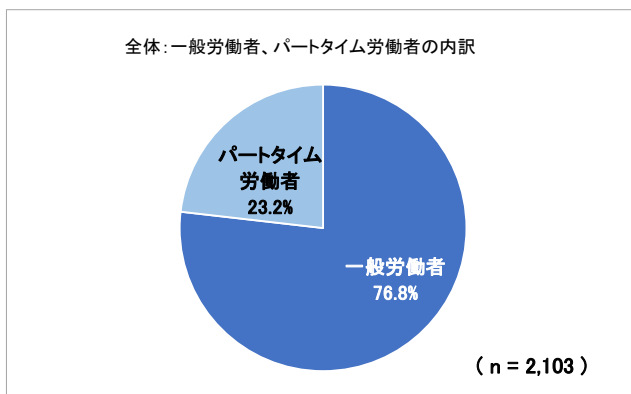
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合がパートタイム労働者を上回っているが、65歳以上においては、「50人以上」で、パートタイム労働者の割合が一般労働者を上回っている。

【全体】

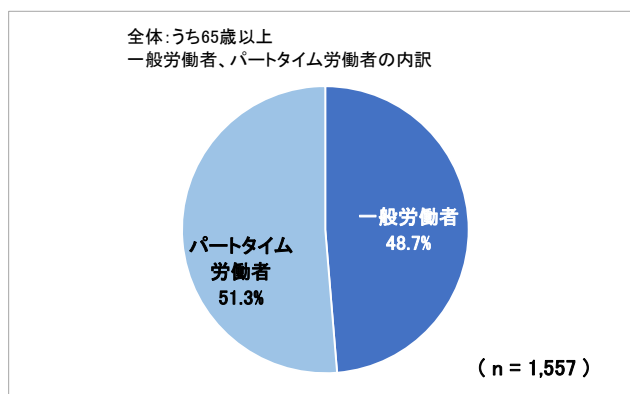
単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち 65 歳以上)	パートタイム労働者 (うち 65 歳以上)
全体	25.8 (2.0)	7.8 (2.1)

【全体】



【うち 65 歳以上】



【全体】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		2,103	33.6	25.8	7.8	2,103	76.8	23.2
業 種	建設業	489	16.2	15.7	0.5	489	97.0	3.0
	製造業	279	33.6	29.5	4.1	279	87.8	12.2
	情報通信業	30	48.2	46.5	1.8	30	96.3	3.7
	運輸業、郵便業	102	26.8	25.0	1.8	102	93.4	6.6
	卸売業、小売業	349	41.2	25.9	15.4	349	62.7	37.3
	金融業、保険業	19	120.7	101.8	18.9	19	84.4	15.6
	不動産業、物品賃貸業	17	13.3	10.9	2.4	17	82.3	17.7
	学術研究、 専門・技術サービス業	49	23.0	22.0	1.0	49	95.7	4.3
	宿泊業、飲食サービス業	51	67.8	17.2	50.6	51	25.3	74.7
	生活関連サービス業、 娯楽業	44	29.8	18.8	11.0	44	63.0	37.0
	教育、学習支援業	27	48.8	38.4	10.4	27	78.7	21.3
	医療、福祉	346	51.0	39.9	11.1	346	78.3	21.7
	農業、林業、漁業	78	19.7	15.0	4.7	78	76.0	24.0
	サービス業 (他に分類されないもの)	138	30.6	22.5	8.0	138	73.7	26.3
	その他	85	19.6	16.1	3.5	85	82.1	17.9
従 業 員 規 模	5～9人	725	6.8	5.7	1.1	725	84.1	15.9
	10～19人	607	13.7	11.6	2.2	607	84.3	15.7
	20～29人	246	23.9	19.0	4.9	246	79.4	20.6
	30～49人	220	37.4	30.0	7.4	220	80.3	19.7
	50～99人	166	70.5	56.4	14.1	166	80.0	20.0
	100～199人	95	138.8	105.2	33.6	95	75.8	24.2
	200～299人	19	254.2	212.4	41.8	19	83.6	16.4
	300人以上	25	542.2	337.2	205.0	25	62.2	37.8

【全体（うち 65 歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		1,557	4.0	2.0	2.1	1,557	48.7	51.3
業 種	建設業	359	2.4	2.2	0.2	359	92.4	7.6
	製造業	217	2.9	1.7	1.2	217	59.9	40.1
	情報通信業	8	0.8	0.6	0.2	8	72.0	28.0
	運輸業、郵便業	75	4.1	3.2	1.0	75	77.0	23.0
	卸売業、小売業	250	4.2	1.4	2.8	250	34.1	65.9
	金融業、保険業	15	5.6	1.1	4.6	15	18.7	81.3
	不動産業、物品賃貸業	12	1.8	1.0	0.8	12	56.7	43.3
	学術研究、 専門・技術サービス業	45	3.6	3.2	0.4	45	89.1	10.9
	宿泊業、飲食サービス業	44	9.2	1.2	8.0	44	13.4	86.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	33	5.7	2.2	3.5	33	38.2	61.8
	教育、学習支援業	24	5.7	2.6	3.0	24	46.4	53.6
	医療、福祉	259	6.5	2.3	4.2	259	35.7	64.3
	農業、林業、漁業	54	2.9	1.4	1.6	54	46.5	53.5
	サービス業 (他に分類されないもの)	103	5.7	2.3	3.4	103	40.4	59.6
	その他	59	2.2	1.0	1.1	59	47.5	52.5
従 業 員 規 模	5～9人	426	1.2	0.8	0.4	426	69.3	30.7
	10～19人	457	2.3	1.4	0.9	457	62.8	37.2
	20～29人	195	3.3	1.9	1.4	195	57.0	43.0
	30～49人	197	4.8	2.4	2.4	197	50.3	49.7
	50～99人	152	8.8	4.2	4.6	152	47.7	52.3
	100～199人	88	13.3	5.6	7.8	88	41.8	58.2
	200～299人	17	15.6	5.6	10.0	17	36.1	63.9
	300人以上	25	55.0	14.2	40.8	25	25.8	74.2

【男性】

男性では、一企業・事業所あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が15.5人（うち65歳以上の者は1.4人）、パートタイム労働者が2.2人（うち65歳以上の者は0.7人）となっている。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（61.4%）を除く全ての業種で、一般労働者の割合がパートタイム労働者の割合よりも高くなっている。

また 65 歳以上の労働者では、大半の業種で一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「金融業、保険業」（82.0%）、「宿泊業、飲食サービス業」（76.4%）では、パートタイム労働者の割合が 7 割を超えている。

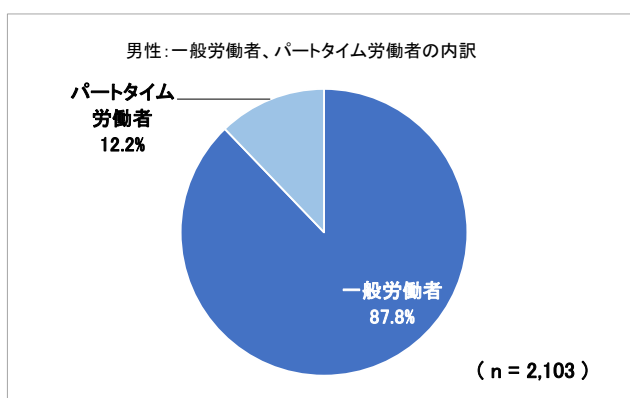
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合が 7 割以上を占め、女性と比べ高くなっている。また 65 歳以上においては、「300 人以上」でパートタイム労働者の割合が高い傾向にある。

【男性】

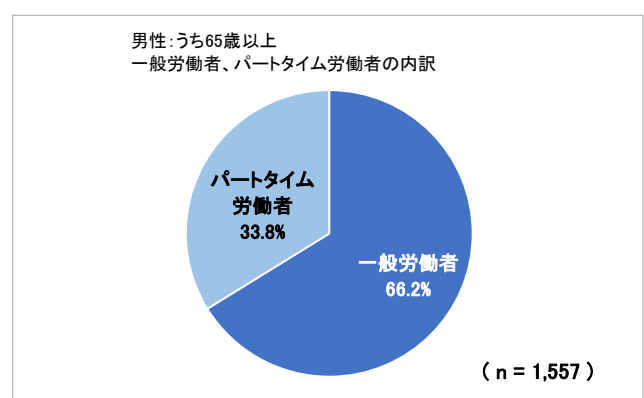
単位:人

平均労働者数	一般労働者 (うち 65 歳以上)	パートタイム労働者 (うち 65 歳以上)
全体	15.5 (1.4)	2.2 (0.7)

【男性】



【うち 65 歳以上】



【男性】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		2,103	17.6	15.5	2.2	2,022	87.8	12.2
業 種	建設業	489	13.8	13.6	0.2	489	98.4	1.6
	製造業	279	22.3	21.1	1.2	277	94.9	5.1
	情報通信業	30	33.0	32.6	0.4	30	98.7	1.3
	運輸業、郵便業	102	24.0	22.9	1.1	102	95.3	4.7
	卸売業、小売業	349	21.4	17.1	4.3	341	79.9	20.1
	金融業、保険業	19	58.0	55.1	3.0	19	94.9	5.1
	不動産業、物品賃貸業	17	9.5	8.2	1.3	17	86.3	13.7
	学術研究、 専門・技術サービス業	49	16.7	16.4	0.3	49	98.0	2.0
	宿泊業、飲食サービス業	51	24.5	9.5	15.1	51	38.6	61.4
	生活関連サービス業、 娯楽業	44	13.3	9.9	3.4	42	74.3	25.7
	教育、学習支援業	27	19.1	16.4	2.7	26	86.0	14.0
	医療、福祉	346	12.9	10.7	2.3	280	82.6	17.4
	農業、林業、漁業	78	14.2	12.4	1.8	77	87.2	12.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	138	15.9	13.3	2.6	137	83.9	16.1
	その他	85	12.1	10.7	1.4	85	88.6	11.4
従 業 員 規 模	5～9人	725	4.3	4.0	0.3	678	92.2	7.8
	10～19人	607	8.8	8.1	0.7	585	92.5	7.5
	20～29人	246	14.0	12.6	1.4	240	89.8	10.2
	30～49人	220	21.4	19.4	2.0	214	90.6	9.4
	50～99人	166	38.2	34.0	4.2	166	89.0	11.0
	100～199人	95	62.8	53.7	9.1	95	85.4	14.6
	200～299人	19	128.2	113.7	14.5	19	88.7	11.3
	300人以上	25	229.9	179.5	50.4	25	78.1	21.9

【男性（うち 65 歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		1,557	2.1	1.4	0.7	1,282	66.2	33.8
業 種	建設業	359	2.1	2.0	0.1	331	94.2	5.8
	製造業	217	1.8	1.3	0.6	181	68.4	31.6
	情報通信業	8	0.7	0.6	0.1	6	81.0	19.0
	運輸業、郵便業	75	3.7	2.9	0.7	72	80.4	19.6
	卸売業、小売業	250	1.9	0.9	0.9	200	50.6	49.4
	金融業、保険業	15	3.2	0.6	2.6	13	18.0	82.0
	不動産業、物品賃貸業	12	1.3	0.7	0.6	11	54.5	45.5
	学術研究、 専門・技術サービス業	45	3.2	3.0	0.3	41	91.8	8.2
	宿泊業、飲食サービス業	44	2.1	0.5	1.6	34	23.6	76.4
	生活関連サービス業、 娯楽業	33	2.0	0.9	1.1	25	47.1	52.9
	教育、学習支援業	24	3.2	1.6	1.6	22	50.6	49.4
	医療、福祉	259	1.7	0.7	1.0	165	40.1	59.9
	農業、林業、漁業	54	1.9	1.1	0.8	45	59.6	40.4
	サービス業 (他に分類されないもの)	103	2.8	1.7	1.1	86	59.8	40.2
	その他	59	1.3	0.8	0.6	50	58.8	41.2
従 業 員 規 模	5～9人	426	0.8	0.6	0.2	350	79.2	20.8
	10～19人	457	1.5	1.1	0.4	361	73.7	26.3
	20～29人	195	2.1	1.5	0.6	159	70.8	29.2
	30～49人	197	2.7	1.8	0.8	154	69.1	30.9
	50～99人	152	4.6	3.0	1.7	137	64.2	35.8
	100～199人	88	4.9	2.9	2.0	79	58.6	41.4
	200～299人	17	6.7	3.8	3.0	17	56.3	43.8
	300人以上	25	17.0	6.5	10.5	25	38.2	61.8

【女性】

女性では、一企業・事業所あたりの平均労働者を雇用形態別にみると、一般労働者が 10.3 人（うち 65 歳以上の者は 0.6 人）、パートタイム労働者が 5.6 人（うち 65 歳以上の者は 1.4 人）となっている。

業種別にみると、大半の業種では一般労働者の割合がパートタイム労働者よりも高くなっているが、「卸売業、小売業」（55.6%）、「宿泊業、飲食サービス業」（82.2%）、「農業、林業、漁業」（53.1%）においては、パートタイム労働者の割合が過半数を超えている。

また 65 歳以上では、大半の業種でパートタイム労働者の割合が一般労働者より高くなっているが、「建設業」（78.7%）、「不動産業、物品賃貸業」（62.5%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（64.7%）では一般労働者の割合が 6 割を超えている。

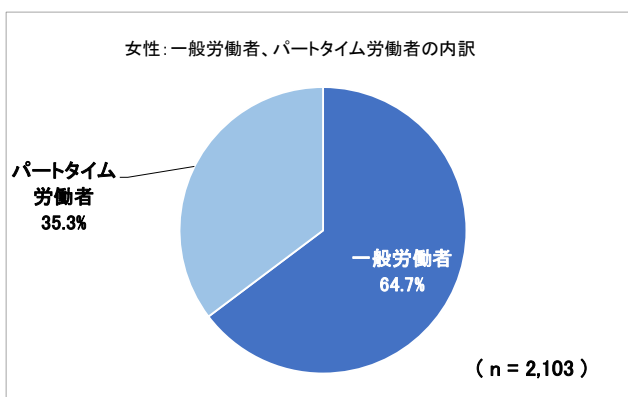
従業員規模別にみると、全ての規模で一般労働者の割合がパートタイム労働者を上回っているが、65 歳以上では、全ての規模でパートタイム労働者の割合が一般労働者よりも高く、特に「30～99 人」、「200 人以上」では 7 割を超えている。

【女性】

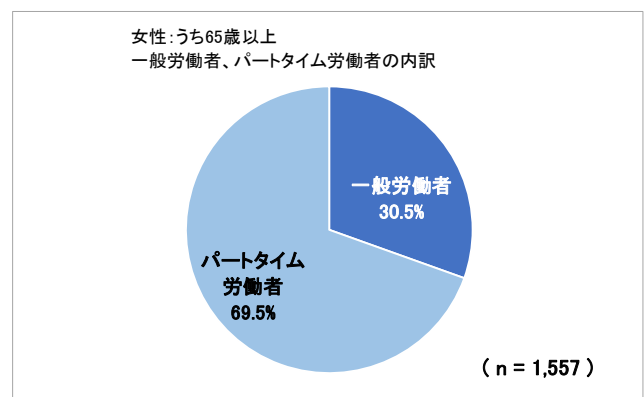
単位：人

平均労働者数	一般労働者 (うち 65 歳以上)	パートタイム労働者 (うち 65 歳以上)
女性	10.3 (0.6)	5.6 (1.4)

【女性】



【うち 65 歳以上】



【女性】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		2,103	16.0	10.3	5.6	1,984	64.7	35.3
業 種	建設業	489	2.4	2.1	0.3	426	89.1	10.9
	製造業	279	11.3	8.4	2.9	266	74.0	26.0
	情報通信業	30	15.2	13.9	1.3	30	91.2	8.8
	運輸業、郵便業	102	2.7	2.1	0.6	82	76.5	23.5
	卸売業、小売業	349	19.9	8.8	11.1	344	44.4	55.6
	金融業、保険業	19	62.7	46.8	16.0	19	74.6	25.4
	不動産業、物品賃貸業	17	3.8	2.8	1.1	17	72.3	27.7
	学術研究、 専門・技術サービス業	49	6.4	5.7	0.7	47	89.4	10.6
	宿泊業、飲食サービス業	51	43.3	7.7	35.6	50	17.8	82.2
	生活関連サービス業、 娯楽業	44	16.4	8.8	7.6	44	53.9	46.1
	教育、学習支援業	27	29.7	22.0	7.7	27	73.9	26.1
	医療、福祉	346	38.1	29.3	8.8	345	76.8	23.2
	農業、林業、漁業	78	5.5	2.6	2.9	73	46.9	53.1
	サービス業 (他に分類されないもの)	138	14.7	9.2	5.5	131	62.8	37.2
	その他	85	7.5	5.4	2.1	83	71.8	28.2
従 業 員 規 模	5～9人	725	2.5	1.7	0.8	631	69.8	30.2
	10～19人	607	5.0	3.5	1.5	585	69.8	30.2
	20～29人	246	9.9	6.4	3.5	243	64.8	35.2
	30～49人	220	16.0	10.7	5.4	220	66.6	33.4
	50～99人	166	32.4	22.5	9.9	166	69.3	30.7
	100～199人	95	76.0	51.5	24.5	95	67.8	32.2
	200～299人	19	126.0	98.6	27.3	19	78.3	21.7
	300人以上	25	312.3	157.7	154.6	25	50.5	49.5

【女性（うち 65 歳以上）】

<業種、従業員規模別>

		平均労働者数				労働者の内訳		
		調査数	全体 (人)	一般労働者 (人)	パートタイム 労働者(人)	調査数	一般労働者 (%)	パートタイム 労働者(%)
全 体		1,557	2.0	0.6	1.4	889	30.5	69.5
業 種	建設業	359	0.3	0.2	0.1	124	78.7	21.3
	製造業	217	1.0	0.5	0.6	113	44.8	55.2
	情報通信業	8	0.1	0.0	0.1	3	25.0	75.0
	運輸業、郵便業	75	0.5	0.3	0.2	29	51.0	49.0
	卸売業、小売業	250	2.3	0.5	1.8	161	20.9	79.1
	金融業、保険業	15	2.4	0.5	2.0	6	19.6	80.4
	不動産業、物品賃貸業	12	0.5	0.3	0.2	8	62.5	37.5
	学術研究、 専門・技術サービス業	45	0.4	0.2	0.1	13	64.7	35.3
	宿泊業、飲食サービス業	44	7.2	0.8	6.4	41	10.4	89.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	33	3.7	1.3	2.5	25	33.5	66.5
	教育、学習支援業	24	2.4	1.0	1.4	18	40.9	59.1
	医療、福祉	259	4.8	1.6	3.2	239	34.1	65.9
	農業、林業、漁業	54	1.1	0.2	0.8	28	23.2	76.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	103	2.9	0.6	2.3	52	22.0	78.0
	その他	59	0.8	0.2	0.6	29	29.0	71.0
従 業 員 規 模	5～9人	426	0.4	0.2	0.2	200	48.9	51.1
	10～19人	457	0.8	0.4	0.5	246	44.0	56.0
	20～29人	195	1.2	0.4	0.8	104	33.0	67.0
	30～49人	197	2.2	0.6	1.6	129	27.2	72.8
	50～99人	152	4.2	1.3	3.0	100	29.6	70.4
	100～199人	88	8.4	2.7	5.7	71	32.0	68.0
	200～299人	17	8.8	1.8	7.0	15	20.8	79.2
	300人以上	25	38.0	7.7	30.3	24	20.2	79.8

(2) 令和6年3月31日時点での役員等の数

(女性役員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性役員数は0.9人、その割合は26.4%であった。

業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」では女性役員の割合が3割以上と、他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、従業員規模が小さくなるにしたがって、女性役員の割合は高い傾向にある。

(女性管理職員数)

一企業・事業所あたりの平均の女性管理職員数は1.5人で、その割合は26.9%となっている。

業種別にみると、「医療、福祉」では、女性管理職員の割合(60.2%)が他の業種に比べて突出して高くなっている。

従業員規模別にみると、概ね大半の規模で女性管理職員の割合は2割から3割程度となっているが、「100～199人」では36.0%と他の規模に比べて高くなっている。

【役員】

単位:人

平均役員数(うち女性)
3.4(0.9)

【管理職員】

単位:人

平均管理職員数(うち女性)
5.6(1.5)

【役員】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事務所あたりの 平均役員数(人)	1企業・事務所あたりの 平均女性役員数(人)	女性役員の割合 (%)
全 体		1,987	3.4	0.9	26.4
業 種	建設業	486	3.0	0.8	28.1
	製造業	262	3.1	0.7	23.1
	情報通信業	29	4.2	0.6	14.6
	運輸業、郵便業	101	2.8	0.7	25.1
	卸売業、小売業	333	3.2	0.8	23.6
	金融業、保険業	18	4.7	0.5	10.6
	不動産業、物品賃貸業	16	3.1	0.8	24.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	49	2.9	0.4	15.3
	宿泊業、飲食サービス業	49	3.0	0.9	31.5
	生活関連サービス業、 娯楽業	43	3.4	1.0	29.5
	教育、学習支援業	25	5.2	1.6	30.0
	医療、福祉	296	4.0	1.5	38.7
	農業、林業、漁業	74	4.1	0.5	13.3
	サービス業 (他に分類されないもの)	127	3.9	0.7	18.0
	その他	79	3.8	1.0	25.5
従 業 員 規 模	5～9人	682	2.6	0.8	30.9
	10～19人	574	3.0	0.9	28.2
	20～29人	230	3.6	0.9	24.2
	30～49人	211	4.2	1.0	23.8
	50～99人	154	4.8	1.1	22.9
	100～199人	92	4.7	1.2	24.8
	200～299人	19	5.7	0.8	14.8
	300人以上	25	7.1	0.8	11.8

【管理職】

<業種、従業員規模別>

		調査数	1企業・事務所あたりの 平均管理職数(人)	1企業・事務所あたりの 平均女性管理職数 (人)	女性管理職の割合 (%)
全 体		1,331	5.6	1.5	26.9
業 種	建設業	225	4.0	0.4	9.0
	製造業	178	6.7	1.0	14.5
	情報通信業	26	7.9	1.3	16.1
	運輸業、郵便業	51	3.7	0.5	13.4
	卸売業、小売業	231	5.9	1.0	16.3
	金融業、保険業	14	29.1	4.7	16.2
	不動産業、物品賃貸業	12	3.3	0.6	17.5
	学術研究、 専門・技術サービス業	37	5.4	0.6	11.9
	宿泊業、飲食サービス業	29	5.0	1.2	23.6
	生活関連サービス業、 娯楽業	30	3.5	0.7	20.8
	教育、学習支援業	23	7.1	3.1	43.9
	医療、福祉	277	6.4	3.9	60.2
	農業、林業、漁業	51	3.0	0.6	21.9
	サービス業 (他に分類されないもの)	94	4.4	1.0	22.7
	その他	53	4.1	0.8	20.9
従 業 員 規 模	5～9人	268	1.6	0.4	23.4
	10～19人	372	2.2	0.6	26.1
	20～29人	207	3.4	0.8	23.2
	30～49人	193	4.6	1.1	23.7
	50～99人	155	9.1	2.4	26.3
	100～199人	92	16.0	5.8	36.0
	200～299人	19	27.8	8.1	29.0
	300人以上	25	48.2	10.5	21.7

3. 休業制度

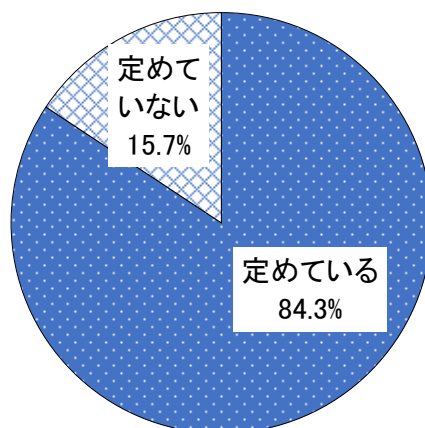
(1) 育児休業制度の就業規則又は労働協約上の定めの有無及び利用状況

①育児休業制度の利用状況

就業規則又は労働協約への育児休業制度の導入状況をみると、「定めている」の割合は84.3%、「定めていない」の割合は15.7%となっている。令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員のうち、令和5年10月1日までの育児休業制度の利用状況では、女性の取得率は96.2%と全国平均値（令和5年度 雇用均等基本調査）の84.1%よりも高くなっている。また男性の取得率は36.1%であるが、前回調査（令和5年度 28.7%）からは7.4ポイント増加しており、全国平均値（令和5年度 雇用均等基本調査）の30.1%も上回っている。

業種別にみると、全ての業種において「定めている」の割合が高い傾向にあり、特に、「情報通信業」（96.7%）、「教育、学習支援業」（96.3%）、「医療、福祉」（94.7%）では9割を上回っている。

従業員規模別にみると、「定めている」の割合は、概ね全ての規模で高く、特に「100人以上」では100%となっている。



(n = 2,070)

【女性】

育児休業取得率	96.2%
n=783	

【男性】

育児休業取得率	36.1%
n=576	

なお、本調査内の労働者数への回答件数、本設問における育児休業対象者及び育児休業取得者は以下のとおりである。

	労働者数 回答件数 (人)	育児休業対象者 (人)	育児休業取得者 (人)	取得率 (%)
女 性	2,103	783	753	96.2
男 性	2,102	576	208	36.1

②育児休業の取得期間

育児休業の取得期間をみると、女性では「6か月～12か月未満」の割合が51.3%で最も高く、次いで「12か月～18か月未満」（30.1%）が続いている。

男性では「1か月～3か月未満」の割合が36.2%で最も高く、次いで「5日～2週間未満」（19.8%）、「2週間～1か月未満」（18.8%）が続いている。

取得期間	女性(人)	男性(人)	女性割合	男性割合
5日未満	0	30	0.0 %	14.5 %
5日～2週間未満	0	41	0.0 %	19.8 %
2週間～1か月未満	2	39	0.3 %	18.8 %
1か月～3か月未満	12	75	1.6 %	36.2 %
3か月～6か月未満	31	11	4.1 %	5.3 %
6か月～12か月未満	385	9	51.3 %	4.3 %
12か月～18か月未満	226	2	30.1 %	1.0 %
18か月～24か月未満	46	0	6.1 %	0.0 %
24か月～36か月未満	16	0	2.1 %	0.0 %
36か月以上	33	0	4.4 %	0.0 %
合 計	751	207	100.0 %	100.0 %

【男性育休取得率】業種別

取得期間	調査数	配偶者が 出産した 従業員	うち育児 休暇 取得者	男性育休 取得率
建設業	489	104	33	31.7 %
製造業	279	99	48	48.5 %
情報通信業	30	24	15	62.5 %
運輸業、郵便業	102	16	4	25.0 %
卸売業、小売業	349	114	28	24.6 %
金融業、保険業	18	22	3	13.6 %
不動産業、物品賃貸業	17	2	2	100.0 %
学術研究、 専門・技術サービス業	49	12	3	25.0 %
宿泊業、飲食サービス業	51	6	2	33.3 %
生活関連サービス業、娯楽業	44	9	1	11.1 %
教育、学習支援業	27	7	5	71.4 %
医療、福祉	346	106	48	45.3 %
農業、林業、漁業	78	13	2	15.4 %
サービス業 (他に分類されないもの)	138	31	9	29.0 %
その他	85	11	5	45.5 %
合 計	2,102	576	208	36.1 %

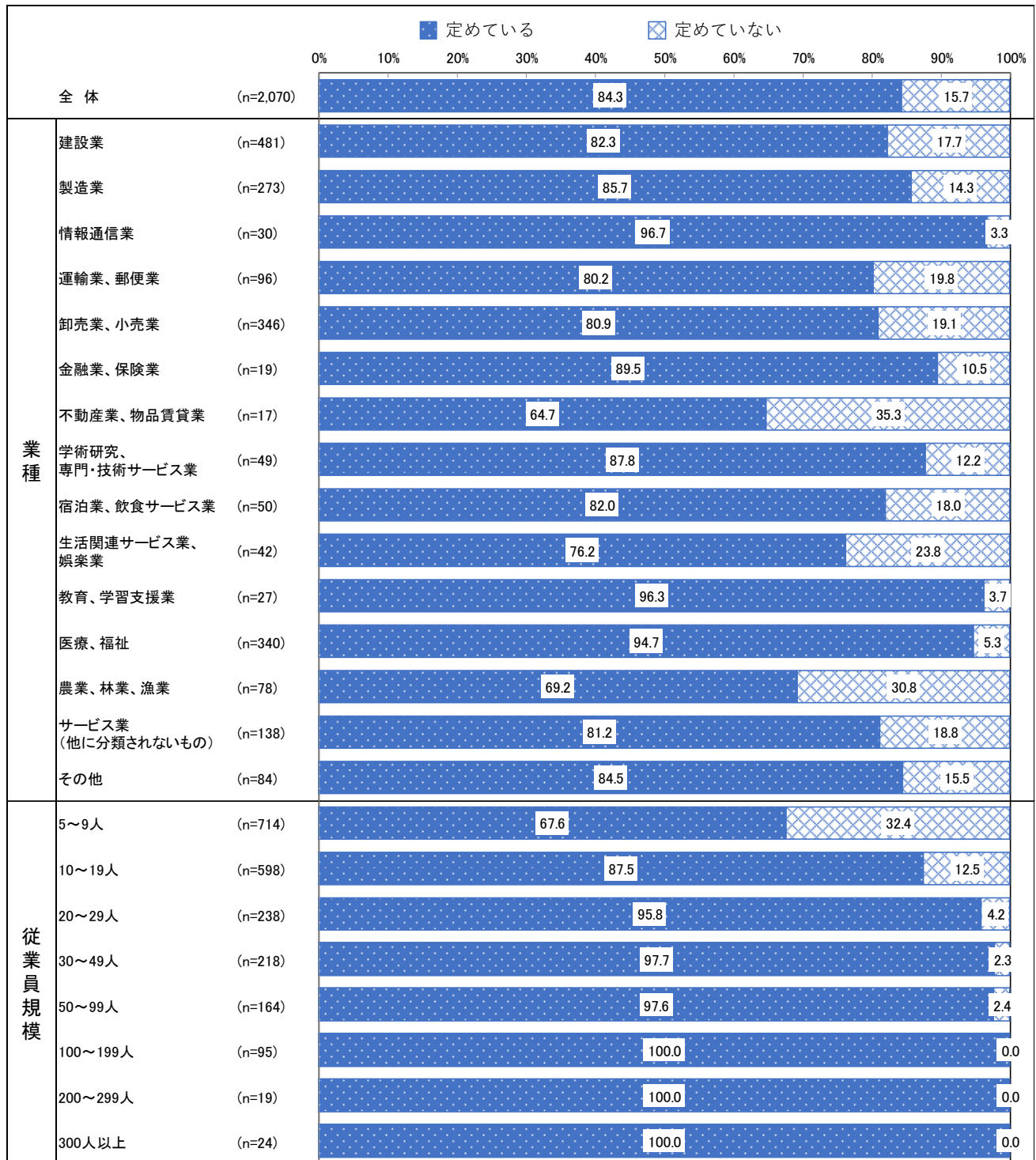
【男性育休取得率】従業員規模別

取得期間	調査数	配偶者が 出産した 従業員	うち育児 休暇 取得者	男性育休 取得率
5～9人	725	42	17	40.5 %
10～19人	607	81	32	39.5 %
20～29人	246	44	11	25.0 %
30～49人	220	71	26	36.6 %
50～99人	166	91	41	45.1 %
100～199人	95	117	47	40.2 %
200～299人	18	46	17	37.0 %
300人以上	25	84	17	20.2 %
合 計	2,102	576	208	36.1 %

※全2,103件中、男性の「配偶者が出産した従業員」で「不明」との回答が1件(金融業、保険業)見られるため調査数から除外。
当該回答の「育児休業取得者」の回答内容は「0」のため、「男性育休取得率」への影響はない。

【育児休業制度：就業規則又は労働協約上の規定】

<業種、従業員規模別>

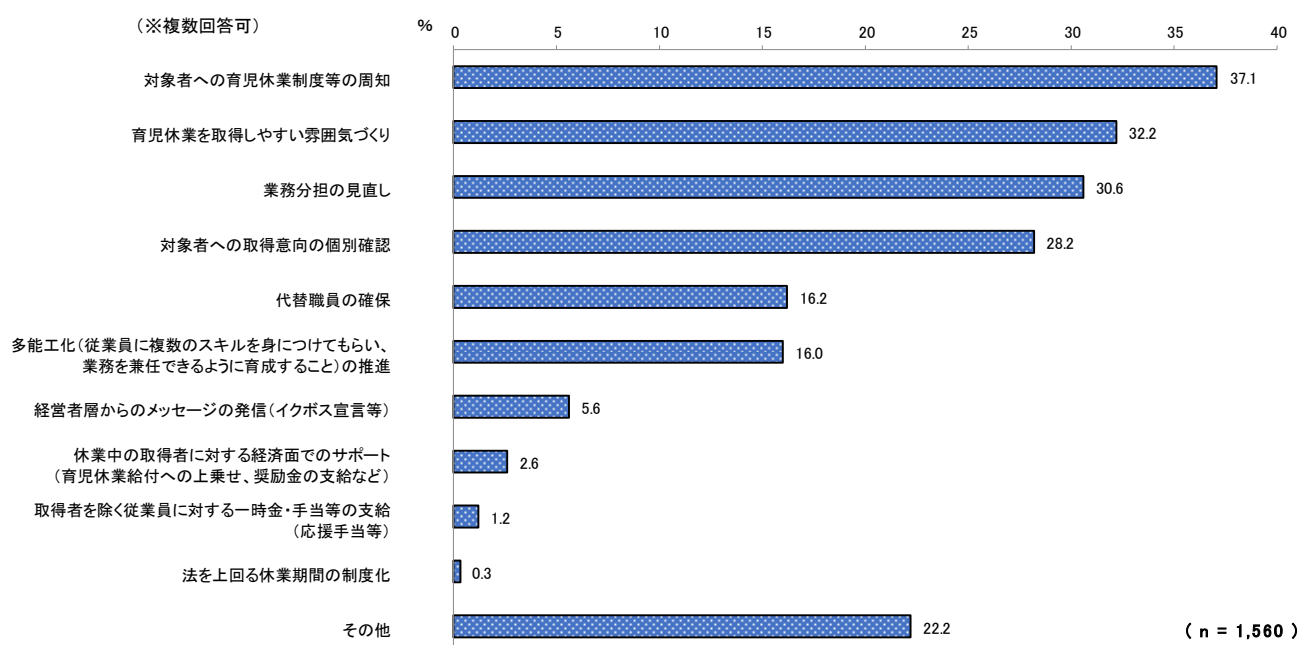


③-1 男性の育児休業の取得を促進するための取組

男性の育児休業の取得促進のために行っている取組をみると、「対象者への育児休業制度等の周知」(37.1%)で最も高く、次いで「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」(32.2%)、「業務分担の見直し」(30.6%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で、「対象者への育児休業制度等の周知」、「育児休業を取得しやすい雰囲気づくり」、「業務分担の見直し」の割合が最も高くなっているが、「情報通信業」(61.5%)及び「生活関連サービス業、娯楽業」(35.5%)では、「対象者への取得意向の個別確認」の割合が最も高くなっている。

従業員規模別にみると、「19人以下」を除く全ての従業員規模で「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が高くなっている。また「20人以上」の規模では、従業員規模が大きくなるにしたがって「対象者への育児休業制度等の周知」の割合が高くなる傾向にある。



※「その他」では、「在宅勤務」、「就業規則や育児休業規定の見直し・掲載」、「ガイドブック掲載」や「ポスター掲示」による周知、育休取得者や全従業員を対象とした「説明・周知・資料提供」などの回答があった。

<業種、従業員規模別>

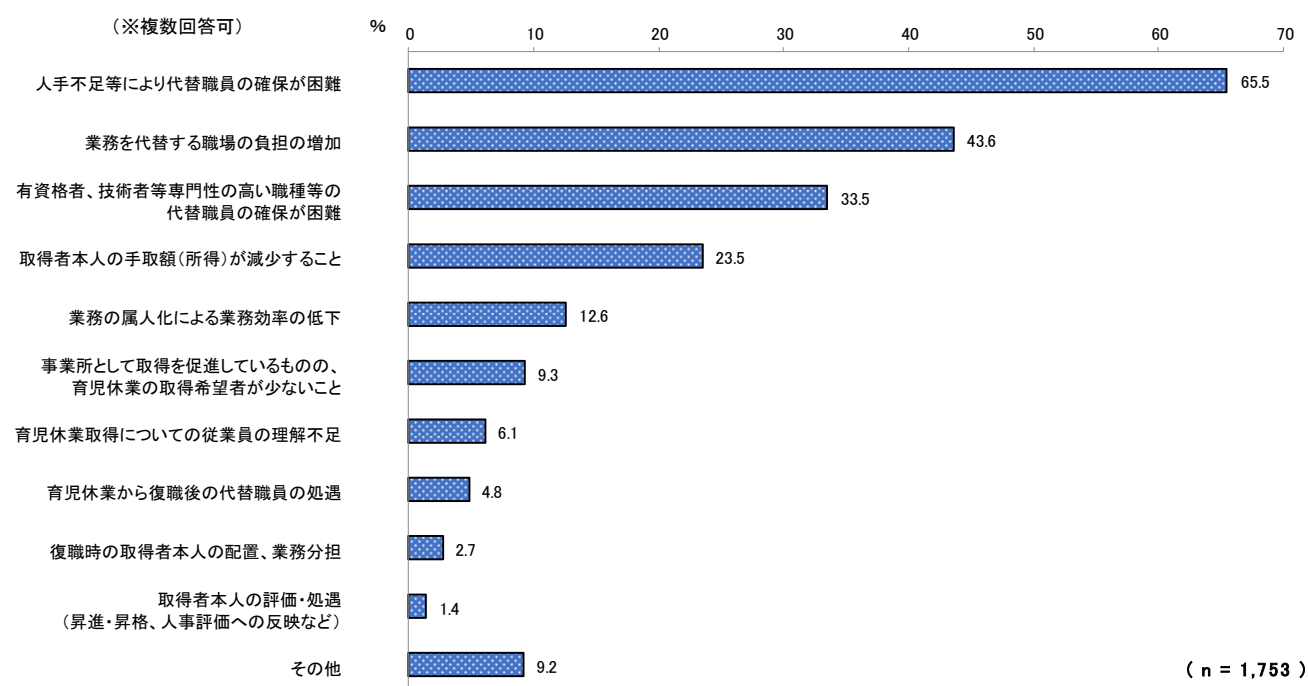
(上段:件数、下段:%)		調査数	対象者への 育児休業制 度等の周知	育児休業を 取得しやす い雰囲気づ くり	業務分担の 見直し	対象者への 取得意向の 個別確認	代替職員の 確保	多能工化 (従業員に 複数のスキ ルを身につ けてもらい 、業務を兼 任できるよう に育成するこ と)の推進	経営者層か らのメッセ ージの発信 (イクボス宣 言等)	休業中の取 得者に対す る経済面で のサポート (育児休業 給付への上 乗せ、奨励 金の支給な ど)	取得者を除 く従業員に 対する一時 金・手当等 の支給(応 援手当等)	法を上回る 休業期間の 制度化	その他
全 体		1,560	578 37.1	503 32.2	477 30.6	440 28.2	252 16.2	250 16.0	87 5.6	41 2.6	19 1.2	4 0.3	347 22.2
業 種	建設業	379	124 32.7	116 30.6	110 29.0	88 23.2	53 14.0	65 17.2	21 5.5	20 5.3	4 1.1	3 0.8	82 21.6
	製造業	210	68 32.4	48 22.9	66 31.4	58 27.6	21 10.0	57 27.1	9 4.3	5 2.4	0 0.0	0 0.0	48 22.9
	情報通信業	26	15 57.7	11 42.3	10 38.5	16 61.5	4 15.4	3 11.5	1 3.8	1 3.8	0 0.0	0 0.0	3 11.5
	運輸業、郵便業	78	17 21.8	18 23.1	25 32.1	18 23.1	20 25.6	5 6.4	1 1.3	2 2.6	0 0.0	0 0.0	19 24.4
	卸売業、小売業	256	96 37.5	91 35.5	90 35.2	80 31.3	34 13.3	46 18.0	16 6.3	4 1.6	5 2.0	0 0.0	55 21.5
	金融業、保険業	14	10 71.4	3 21.4	5 35.7	5 35.7	1 7.1	3 21.4	3 21.4	1 7.1	2 14.3	0 0.0	1 7.1
	不動産業、物品賃貸業	12	4 33.3	5 41.7	4 33.3	3 25.0	1 8.3	5 41.7	0 0.0	0 0.0	1 8.3	0 0.0	3 25.0
	学術研究、 専門・技術サービス業	39	20 51.3	11 28.2	18 46.2	13 33.3	5 12.8	4 10.3	3 7.7	1 2.6	0 0.0	0 0.0	7 17.9
	宿泊業、飲食サービス業	27	5 18.5	11 40.7	11 40.7	9 33.3	7 25.9	3 11.1	0 0.0	1 3.7	1 3.7	0 0.0	4 14.8
	生活関連サービス業、 娯楽業	31	10 32.3	7 22.6	8 25.8	11 35.5	6 19.4	4 12.9	1 3.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0	8 25.8
	教育、学習支援業	23	13 56.5	8 34.8	6 26.1	11 47.8	5 21.7	2 8.7	3 13.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	5 21.7
	医療、福祉	247	123 49.8	106 42.9	60 24.3	78 31.6	54 21.9	23 9.3	19 7.7	3 1.2	4 1.6	0 0.0	64 25.9
	農業、林業、漁業	51	19 37.3	19 37.3	19 37.3	9 17.6	8 15.7	10 19.6	4 7.8	0 0.0	1 2.0	0 0.0	9 17.6
	サービス業 (他に分類されないもの)	106	33 31.1	30 28.3	32 30.2	25 23.6	22 20.8	10 9.4	4 3.8	3 2.8	1 0.9	1 0.9	26 24.5
	その他	61	21 34.4	19 31.1	13 21.3	16 26.2	11 18.0	10 16.4	2 3.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	13 21.3
従 業 員 規 模	5～9人	450	103 22.9	107 23.8	126 28.0	76 16.9	67 14.9	65 14.4	12 2.7	13 2.9	8 1.8	0 0.0	143 31.8
	10～19人	450	127 28.2	133 29.6	143 31.8	92 20.4	67 14.9	77 17.1	17 3.8	11 2.4	5 1.1	3 0.7	115 25.6
	20～29人	194	82 42.3	71 36.6	59 30.4	61 31.4	28 14.4	33 17.0	16 8.2	4 2.1	3 1.5	0 0.0	43 22.2
	30～49人	188	84 44.7	66 35.1	54 28.7	76 40.4	29 15.4	26 13.8	11 5.9	6 3.2	1 0.5	0 0.0	33 17.6
	50～99人	149	88 59.1	64 43.0	50 33.6	64 43.0	27 18.1	29 19.5	14 9.4	2 1.3	0 0.0	0 0.0	9 6.0
	100～199人	88	60 68.2	42 47.7	34 38.6	46 52.3	22 25.0	13 14.8	10 11.4	4 4.5	2 2.3	1 1.1	4 4.5
	200～299人	17	13 76.5	5 29.4	3 17.6	11 64.7	0 0.0	6 35.3	3 17.6	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0
	300人以上	24	21 87.5	15 62.5	8 33.3	14 58.3	12 50.0	1 4.2	4 16.7	1 4.2	0 0.0	0 0.0	0 0.0

③-2 男性の育児休業の取得促進にあたっての課題

男性の育児休業の取得促進にあたっての課題をみると、「人手不足等により代替職員の確保が困難」（65.5%）で最も高く、次いで「業務を代替する職場の負担の増加」（43.6%）、「有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難」（33.5%）と続いている。

業種別にみると、「金融業、保険業」（60.0%）を除く全ての業種で、「人手不足等により代替職員の確保が困難」の割合が最も高くなっている。また、「学術研究、専門・技術サービス業」（57.1%）では「有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難」の割合が5割以上と他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、大半の従業員規模で「人手不足等により代替職員の確保が困難」の割合が最も高くなっているが、「100～299人」の規模では、「業務を代替する職場の負担の増加」の割合が最も高くなっている。また、「50人以上」の規模では、「事業所として取得を促進しているものの、育児休業の取得希望者が少ないこと」の割合が2割以上と高くなっている。



※「その他」では、「長期間取得するためのシフト調整」、「人材確保に伴う社会保険料の負担増加」、「売上減少、収益減少」などの回答があった。

<業種、従業員規模別>

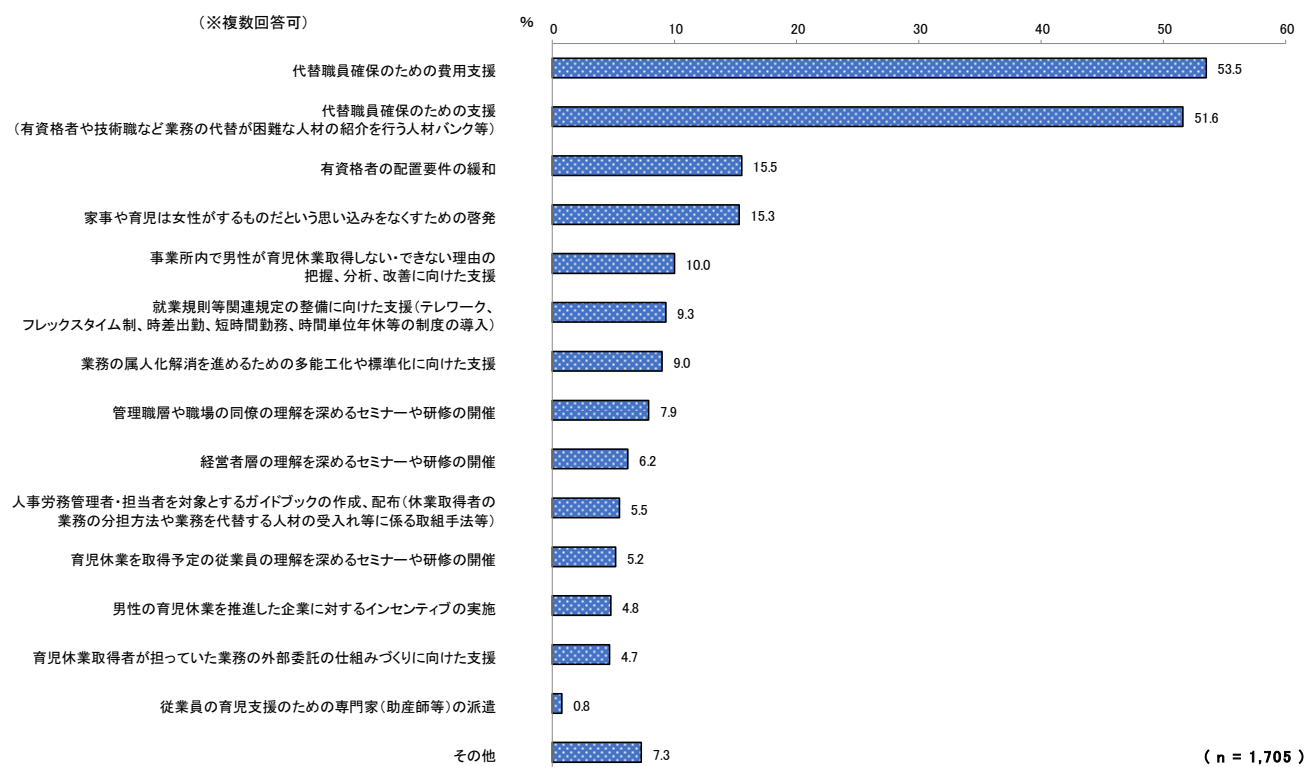
		調査数	人手不足等 により代替 職員の確保 が困難	業務を代替 する職場の 負担の増加	有資格者、 技術者等専 門性の高い 職種等の代 替職員の確 保が困難	取得者本人 の手取額 (所得)が減 少すること	業務の属人 化による業 務効率の低 下	事業所とし て取得を促 進している ものの、育 児休業の取 得希望者 が少ないこと	育児休業取 得について の従業員の 理解不足	育児休業か ら復職後の 代替職員の 処遇	復職時の取 得者本人の 配置、業務 分担	取得者本人 の評価・処 遇(昇進・昇 格、人事評 価への反映 など)	その他
(上段:件数、下段:%)													
全 体		1,753	1148 65.5	765 43.6	587 33.5	412 23.5	221 12.6	163 9.3	107 6.1	85 4.8	47 2.7	24 1.4	162 9.2
業 種	建設業	423	301 71.2	139 32.9	197 46.6	109 25.8	42 9.9	41 9.7	31 7.3	17 4.0	11 2.6	9 2.1	25 5.9
	製造業	236	159 67.4	126 53.4	76 32.2	58 24.6	39 16.5	23 9.7	13 5.5	11 4.7	8 3.4	1 0.4	17 7.2
	情報通信業	28	12 42.9	10 35.7	9 32.1	7 25.0	6 21.4	3 10.7	3 10.7	1 3.6	1 3.6	1 3.6	1 3.6
	運輸業、郵便業	87	58 66.7	32 36.8	21 24.1	19 21.8	6 6.9	8 9.2	5 5.7	7 8.0	5 5.7	1 1.1	9 10.3
	卸売業、小売業	301	196 65.1	159 52.8	65 21.6	64 21.3	44 14.6	25 8.3	23 7.6	21 7.0	12 4.0	5 1.7	30 10.0
	金融業、保険業	15	9 60.0	10 66.7	1 6.7	5 33.3	1 6.7	2 13.3	0 0.0	0 0.0	1 6.7	0 0.0	0 0.0
	不動産業、物品賃貸業	13	7 53.8	6 46.2	1 7.7	4 30.8	1 7.7	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 15.4
	学術研究、 専門・技術サービス業	42	26 61.9	22 52.4	24 57.1	14 33.3	15 35.7	2 4.8	3 7.1	1 2.4	1 2.4	1 2.4	4 9.5
	宿泊業、飲食サービス業	37	26 70.3	14 37.8	4 10.8	10 27.0	1 2.7	3 8.1	5 13.5	1 2.7	0 0.0	1 2.7	3 8.1
	生活関連サービス業、 娯楽業	34	23 67.6	14 41.2	8 23.5	10 29.4	4 11.8	3 8.8	1 2.9	2 5.9	0 0.0	1 2.9	2 5.9
	教育、学習支援業	25	15 60.0	10 40.0	12 48.0	5 20.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0	4 16.0
	医療、福祉	264	148 56.1	107 40.5	96 36.4	54 20.5	16 6.1	34 12.9	14 5.3	13 4.9	3 1.1	3 1.1	45 17.0
	農業、林業、漁業	63	47 74.6	33 52.4	14 22.2	16 25.4	10 15.9	3 4.8	2 3.2	2 3.2	4 6.3	0 0.0	3 4.8
	サービス業 (他に分類されないもの)	119	84 70.6	56 47.1	42 35.3	21 17.6	27 22.7	9 7.6	5 4.2	6 5.0	0 0.0	1 0.8	6 5.0
	その他	66	37 56.1	27 40.9	17 25.8	16 24.2	8 12.1	6 9.1	2 3.0	2 3.0	1 1.5	0 0.0	11 16.7
従 業 員 規 模	5～9人	534	368 68.9	188 35.2	178 33.3	89 16.7	57 10.7	24 4.5	20 3.7	23 4.3	9 1.7	9 1.7	67 12.5
	10～19人	508	338 66.5	214 42.1	186 36.6	109 21.5	70 13.8	33 6.5	26 5.1	26 5.1	17 3.3	7 1.4	52 10.2
	20～29人	213	135 63.4	104 48.8	77 36.2	57 26.8	26 12.2	17 8.0	13 6.1	14 6.6	7 3.3	2 0.9	14 6.6
	30～49人	202	125 61.9	95 47.0	64 31.7	58 28.7	27 13.4	19 9.4	13 6.4	9 4.5	4 2.0	0 0.0	17 8.4
	50～99人	160	106 66.3	84 52.5	40 25.0	51 31.9	21 13.1	38 23.8	20 12.5	6 3.8	6 3.8	4 2.5	7 4.4
	100～199人	92	48 52.2	55 59.8	34 37.0	30 32.6	10 10.9	23 25.0	9 9.8	5 5.4	2 2.2	2 2.2	4 4.3
	200～299人	19	10 52.6	12 63.2	4 21.1	9 47.4	7 36.8	4 21.1	3 15.8	1 5.3	1 5.3	0 0.0	1 5.3
	300人以上	25	18 72.0	13 52.0	4 16.0	9 36.0	3 12.0	5 20.0	3 12.0	1 4.0	1 4.0	0 0.0	0 0.0

③-3 男性の育児休業の取得促進のために必要な支援策

男性の育児休業の取得促進のために必要な支援策をみると、「代替職員確保のための費用支援」(53.5%)で最も高く、次いで「代替職員確保のための支援(有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等)」(51.6%)、「有資格者の配置要件の緩和」(15.5%)と続いている。

業種別にみると、大半の業種で、「代替職員確保のための費用支援」または「代替職員確保のための支援」の割合が最も高くなっているが、「金融業、保険業」(43.8%)では、「就業規則等関連規定の整備に向けた支援」の割合が最も高くなっている。また、「建設業」(30.8%)では、「有資格者の配置要件の緩和」が3割以上と他の業種に比べて高くなっている。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「代替職員確保のための費用支援」または「代替職員確保のための支援(有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等)」の割合が最も高くなっており、特に「5～19人」、「300人以上」では両項目とも5割以上と高くなっている。また、「100人以上」では「管理職層や職場の同僚の理解を深めるセミナーや研修の開催」の割合が2割以上と高くなっている。



※「インセンティブの具体例」では、「両立支援のひろば」への掲載、啓発ポスター掲示、休業取得者や代替職員のための「助成金」、「補助金」、「奨励金」、「手当」などの回答があった。

※「その他」では、「育休取得者の所得を保障する補助・助成」、「人材不足への支援」、「育休導入企業のための補助・助成」、「子育て世代人材の採用支援」などの回答があった。

<業種、従業員規模別>

		代替職員確保のための費用支援	代替職員確保のための支援（有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等）	有資格者の配置要件の緩和	家事や育児は女性がするものだという込みをなくすための啓発	事業所内で男性が育児休業取得しにくい理由の把握、分析、改善に向けた支援	就業規則等関連規定の整備に向けた支援（テレワーク、フレックスタイム制、時差出勤、短時間勤務、時間単位年休等の制度の導入）	業務の属人化解消を進めるための多能工化や標準化に向けた支援	管理職層や職場の同僚の理解を深めるセミナーや研修の開催	経営者層の理解を深めるセミナーや研修の開催	人事労務管理者・担当者を対象とするガイドブックの作成、配布（休業取得者の業務の分担方法や業務を代替する人材の受入れ等に係る取組手法等）	育児休業を取得予定の従業員の理解を深めるセミナーや研修の開催	男性の育児休業を推進した企業に対するインセンティブの実施	育児休業取得者が担っていた業務の外部委託の仕組みづくりに向けた支援	従業員の育児のための専門家（助産師等）の派遣	その他
	調査数															
(上段:件数、下段:%)																
全 体	1,705	912 53.5	880 51.6	264 15.5	261 15.3	170 10.0	159 9.3	154 9.0	135 7.9	105 6.2	94 5.5	88 5.2	81 4.8	80 4.7	13 0.8	124 7.3
業 種	建設業	415 —	196 47.2	214 51.6	128 30.8	74 17.8	41 9.9	35 8.4	27 6.5	22 5.3	21 5.1	12 2.9	21 5.1	19 4.6	2 0.5	13 3.1
	製造業	224 —	129 57.6	110 49.1	12 5.4	36 16.1	14 6.3	20 8.9	38 17.0	15 6.7	13 5.8	14 6.3	8 3.6	7 3.1	1 0.4	19 8.5
	情報通信業	28 —	16 57.1	13 48.4	0 0.0	3 10.7	1 3.6	6 21.4	6 21.4	2 7.1	2 7.1	2 7.1	3 10.7	1 3.6	0 0.0	0 0.0
	運輸業、郵便業	82 —	47 57.3	38 46.3	3 3.7	15 18.3	12 14.6	1 1.2	3 3.7	6 7.3	4 4.9	4 8.5	7 1.2	1 6.1	5 1.2	6 7.3
	卸売業、小売業	283 —	152 53.7	144 50.9	14 4.9	48 17.0	30 10.6	23 8.1	27 9.5	23 8.1	15 5.3	17 6.0	17 6.0	16 5.7	1 0.4	23 8.1
	金融業、保険業	16 —	5 31.3	1 6.3	1 6.3	3 18.8	1 6.3	7 43.8	2 12.5	3 18.8	2 6.3	1 12.5	2 6.3	1 6.3	1 6.3	2 12.5
	不動産業、物品賃貸業	13 —	7 53.8	6 46.2	0 0.0	2 15.4	2 15.4	2 15.4	1 7.7	2 15.4	1 7.7	0 0.0	0 0.0	1 7.7	0 0.0	3 23.1
	学術研究、専門・技術サービス業	43 —	22 51.2	22 51.2	10 23.3	4 9.3	5 11.6	11 25.6	6 14.0	5 11.6	6 14.0	5 11.6	2 4.7	3 7.0	4 9.3	3 7.0
	宿泊業、飲食サービス業	40 —	26 65.0	24 60.0	1 2.5	7 17.5	4 10.0	4 10.0	1 2.5	2 5.0	1 2.5	3 7.5	1 2.5	1 2.5	1 0.0	3 7.5
	生活関連サービス業、娯楽業	34 —	21 61.8	15 44.1	1 2.9	5 14.7	5 14.7	3 8.8	2 5.9	1 2.9	0 0.0	3 8.8	2 5.9	1 2.9	0 0.0	2 5.9
	教育、学習支援業	22 —	14 63.6	9 40.9	5 22.7	4 18.2	4 18.2	1 4.5	2 9.1	3 13.6	1 4.5	1 4.5	2 9.1	2 9.1	1 4.5	1 4.5
	医療、福祉	266 —	142 53.4	159 59.8	65 24.4	31 11.7	30 11.3	22 8.3	14 5.3	28 10.5	14 5.3	9 3.4	19 7.1	11 4.1	11 4.1	33 12.4
	農業、林業、漁業	60 —	31 51.7	29 48.3	7 11.7	7 11.7	7 11.7	7 8.3	5 5.0	3 6.7	4 6.7	4 6.7	4 5.0	3 6.7	0 0.0	2 3.3
	サービス業（他に分類されないもの）	119 —	70 58.8	74 62.2	13 10.9	9 7.6	11 9.2	12 10.1	14 11.8	10 8.4	4 3.4	9 7.6	5 4.2	6 5.0	7 5.9	6 5.0
	その他	60 —	34 56.7	22 36.7	4 6.7	13 21.7	3 5.0	5 8.3	6 10.0	6 10.0	3 5.0	3 8.3	5 5.0	3 5.0	2 3.3	8 13.3
従業員規模	5～9人	528 —	272 51.5	284 53.8	82 15.5	70 13.3	40 7.6	49 9.3	34 6.4	16 3.0	18 3.4	22 4.2	16 3.0	25 4.7	2 0.4	42 8.0
	10～19人	498 —	292 58.6	269 54.0	79 15.9	70 14.1	44 8.8	50 10.0	35 7.0	23 4.6	33 6.6	24 4.8	14 2.8	25 5.0	6 1.2	34 6.8
	20～29人	204 —	100 49.0	108 52.9	27 13.2	37 18.1	22 10.8	17 8.3	27 13.2	22 10.8	10 4.9	9 4.4	8 3.9	10 4.9	1 0.5	13 6.4
	30～49人	192 —	108 56.3	89 46.4	29 15.1	27 14.1	15 10.9	16 7.8	20 8.3	12 10.4	9 6.3	15 7.8	10 5.2	3 1.8	2 1.0	15 7.8
	50～99人	155 —	79 51.0	69 44.5	30 19.4	30 19.4	18 11.6	17 11.0	19 12.3	13 8.4	19 12.3	18 11.6	12 7.7	9 5.8	1 0.6	11 7.1
	100～199人	85 —	38 44.7	39 45.9	12 14.1	15 17.6	15 17.6	8 9.4	13 15.3	19 22.4	5 5.9	6 7.1	8 9.4	3 3.5	0 0.0	5 5.9
	200～299人	19 —	7 36.8	7 36.8	1 5.3	7 36.8	6 31.6	2 10.5	7 36.8	7 36.8	1 5.3	3 15.8	3 15.8	1 5.3	0 0.0	2 10.5
	300人以上	24 —	16 66.7	15 62.5	4 16.7	5 20.8	4 16.7	1 4.2	3 12.5	5 20.8	3 12.5	1 4.2	5 20.8	1 4.2	1 4.2	2 8.3

Ⅲ. 調査票

令和 6 年 高 知 県 労 働 環 境 等 実 態 調 査

1. 事業所の概要

事業所の概要を記入してください。

事業所名						
業種 (主な業種に ひとつだけ○) ※	1	建設業	2	製造業	3	情報通信業
	4	運輸業、郵便業	5	卸売業、小売業	6	金融業、保険業
	7	不動産業、物品賃貸業	8	学術研究、 専門・技術サービス業	9	宿泊業、飲食サービス業
	10	生活関連サービス業、 娯楽業	11	教育、学習支援業	12	医療、福祉
	13	農業、林業、漁業	14	サービス業 (他に分類されないもの)	15	その他
ご記入者	所属部署			氏名		
	電話番号					

※複数の業種に該当する場合は売上高が最も大きな割合を占める業種を選んでください。

2. 労働者数等

(1) 労働者の数

令和6年3月31日時点での貴事業所の労働者数について記入してください。

	一般労働者	パートタイム 労働者	合計
男性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
女性	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人
合計	人	人	人
うち65歳以上	人	人	人

※一般労働者とは、常用労働者（「期間を定めずに雇われている者」または「1か月以上の期間を定めて雇われている者」のことをいう）のうちパートタイム労働者を除いた労働者のことをいいます。

※パートタイム労働者とは、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者または一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のことをいいます。

(2) 管理職等の人数

令和6年3月31日時点での貴事業所の管理職等の人数について記入してください。

	役職に就いている人数	
	全体	うち女性
役員	人	人
管理職	人	人

※管理職には企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

3. 休業制度

以降の設問では、特にことわりのない限り、令和6年6月1日時点の状況を記入してください。

(1) 育児休業制度

① 育児休業制度を就業規則又は労働協約上に定めていますか。あてはまるものに○をつけてください。

1. 定めている

2. 定めていない

※「育児休業制度」…育児・介護休業法により、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員から子どもを養育するために休業の申出があった場合には就業させることはできません。

②-1 育児休業制度の利用状況

令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間、在職中に出産又は配偶者が出産した従業員数と、そのうち令和5年10月1日までの間に育児休業を開始した従業員（休業申出者を含む）数について、それぞれの人数を記入してください。

	女性	男性
出産者、配偶者出産者（人）	人	人
うち育児休業取得者（人）	人	人

②-2 育児休業の取得期間

②-1で「育児休業取得者」として回答いただいた方の育児休業の取得期間について、男女別にあてはまる人数を記入してください。

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

③-1 男性の育児休業の取得を促進するために行っていることはありますか。あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1.	代替職員の確保
2.	業務分担の見直し
3.	多能工化（従業員に複数のスキルを身につけてもらい、業務を兼任できるように育成すること）の推進
4.	経営者層からのメッセージの発信（イクボス宣言等）
5.	対象者への育児休業制度等の周知
6.	育児休業を取得しやすい雰囲気づくり
7.	対象者への取得意向の個別確認
8.	休業中の取得者に対する経済面でのサポート（育児休業給付への上乗せ、奨励金の支給など）
9.	取得者を除く従業員に対する一時金・手当等の支給（応援手当等）
10.	法を上回る休業期間の制度化 (期間：)
11.	その他 ()

③-2 男性の育児休業の取得を促進するにあたっての課題について、あてはまるものを選んでください。(複数回答可)

1.	人手不足等により代替職員の確保が困難
2.	有資格者、技術者等専門性の高い職種等の代替職員の確保が困難
3.	業務の属人化による業務効率の低下
4.	業務を代替する職場の負担の増加
5.	育児休業取得についての従業員の理解不足
6.	事業所として取得を促進しているものの、育児休業の取得希望者が少ないこと
7.	取得者本人の評価・処遇（昇進・昇格、人事評価への反映など）
8.	復職時の取得者本人の配置、業務分担
9.	育児休業から復職後の代替職員の処遇
10.	取得者本人の手取額（所得）が減少すること
11.	その他 ()

③- 3 男性の育児休業の取得を促進するために必要な支援策を選んでください。

(複数回答可)

1.	代替職員確保のための支援 (有資格者や技術職など業務の代替が困難な人材の紹介を行う人材バンク等)
2.	代替職員確保のための費用支援
3.	有資格者の配置要件の緩和
4.	育児休業取得者が担っていた業務の外部委託の仕組みづくりに向けた支援
5.	業務の属人化解消を進めるための多能工化や標準化に向けた支援
6.	就業規則等関連規定の整備に向けた支援 (テレワーク、フレックスタイム制、時差出勤、短時間勤務、時間単位年休等の制度の導入)
7.	事業所内で男性が育児休業取得しない・できない理由の把握、分析、改善に向けた支援
8.	人事労務管理者・担当者を対象とするガイドブックの作成、配布 (休業取得者の業務の分担方法や業務を代替する人材の受入れ等に係る取組手法等)
9.	経営者層の理解を深めるセミナーや研修の開催
10.	管理職層や職場の同僚の理解を深めるセミナーや研修の開催
11.	育児休業を取得予定の従業員の理解を深めるセミナーや研修の開催
12.	家事や育児は女性がするものだという思い込みをなくすための啓発
13.	男性の育児休業を推進した企業に対するインセンティブの実施 (具体例があれば記載：)
14.	従業員の育児支援のための専門家 (助産師等) の派遣
15.	その他 ()

③- 4 男性の育児休業の取得に関する意見等がございましたら記入ください。(自由記入)

ご協力いただきありがとうございました。

調査票は、返信用の封筒に入れて、お近くの郵便ポストへ投函してください。