

令和7年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

1 労働環境等実態調査について

1 調査目的

- 県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の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
 - 「高知県元気な未来創造戦略」に定める目標値の進捗状況を確認すること
- ※本調査は、令和元年度に初めて実施して以降隔年で実施
(令和6年度には、男性の育児休業の取得状況や取組状況に設問を絞り調査を実施)

2 調査対象

- 高知県内の企業、事業所

3 調査項目

- 労働環境や働き方改革、ハラスメント防止対策の取組状況等

4 調査方法

- 調査対象地域：高知県全域
- 産業：日本標準産業分類による
- 調査対象事業所
産業別・規模別に無作為に抽出した5,400事業所
(従業員5人以上：3,400事業所、従業員4人以下2,000事業所)
- 調査時点：令和7年6月1日現在を基本
- 調査期間：令和7年6月27日～7月18日

5 回答結果

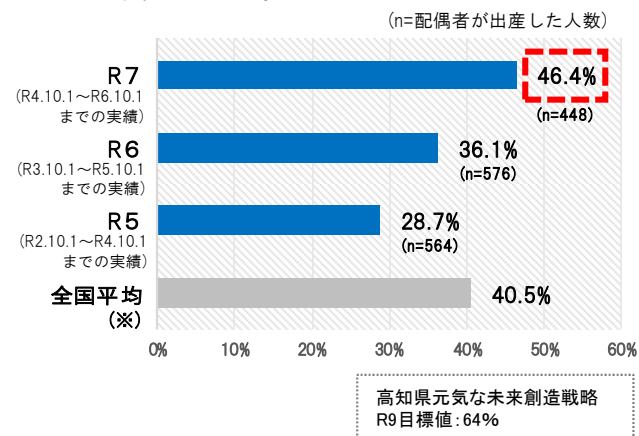
- 回収数：1,755事業所
- 回収率：32.5%

2 集計結果と分析について(従業員数5人以上)

1 労働環境・働き方改革の取組状況

① 男性の育児休業取得率

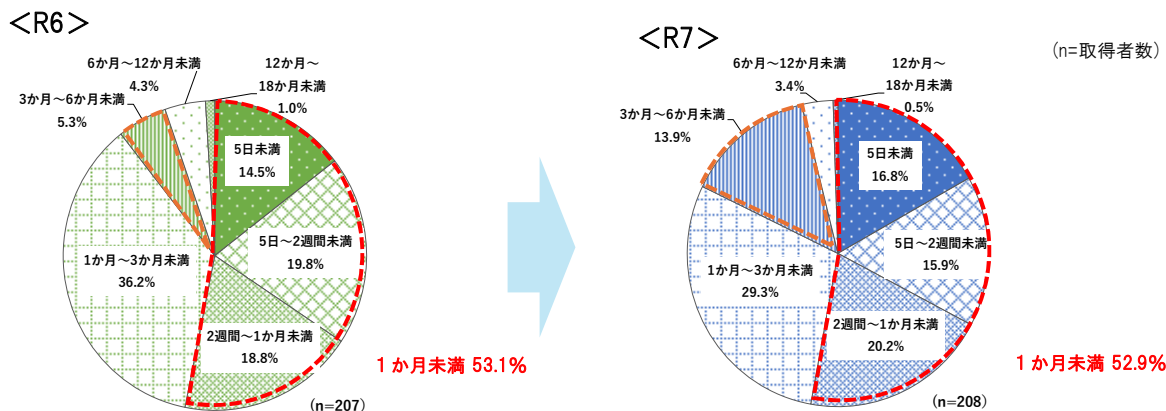
男性の育児休業取得率は46.4%と、前回調査から10.3ポイント増加し、全国平均(40.5%)を5.9ポイント上回っている。



※【出典】令和6年度雇用均等基本調査（従業員5人以上の事業所）
調査時点は、令和7年度労働環境等実態調査と同様

② 男性の育児休業取得期間

男性の育児休業取得期間は、『1か月未満』の割合が52.9%と半数を上回り、前回調査(53.1%)とほぼ同水準となっている。『1か月以上』取得した中では、1か月～3か月未満の割合が29.3%と前回調査から6.9ポイント減少した一方、3か月～6か月未満の割合が13.9%と前回調査から8.6ポイント増加しており、育児休業を長期間取得する者が増加していることが分かる。

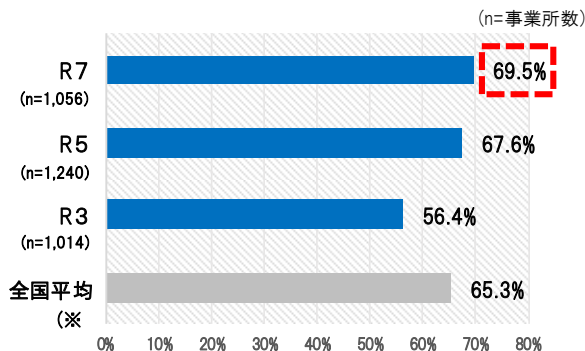


令和7年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

2 集計結果と分析について(従業員数5人以上) ※続き

③ 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率は69.5%と前回調査から1.9ポイント増加し、全国平均（65.3%）を4.2ポイント上回っている。また、政府の定める令和10年目標値（70%）に近い数値まで上昇している。

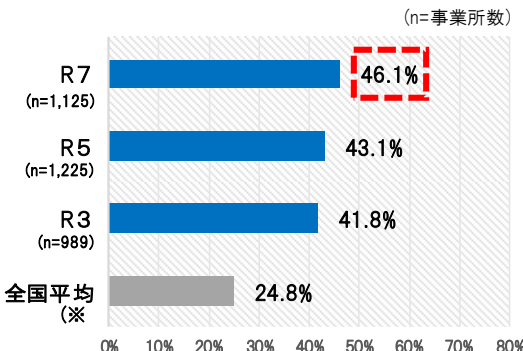


※【出典】令和6年就労条件総合調査
(従業員30以上の事業所)

過労死等の防止のための
対策に関する大綱(政府)
R10目標値: 70%

④ 時間単位の年次有給休暇制度の導入

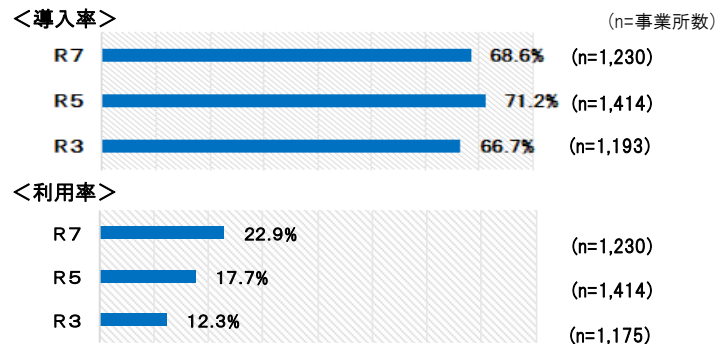
時間単位の年次有給休暇制度の導入（就業規則等への規定）率は46.1%と前回調査から3.0ポイント増加し、全国平均（24.8%）を21.3ポイント上回っている。



※【出典】令和6年就労条件総合調査
(従業員30以上の事業所)

⑤ 子の看護等休暇制度の導入率

子の看護等休暇制度の導入（就業規則等への規定）率は68.6%と前回調査から2.6ポイント減少した。また、制度の利用率は22.9%と5.2ポイント増加した。

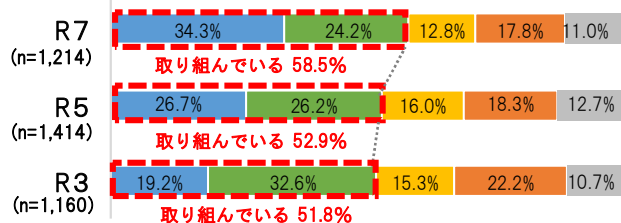


改正育児・介護休業法(R7.4.1施行)により、対象範囲及び取得事由が拡大
 ◆対象範囲：小学校就学の始期まで → 小学校3年生修了まで
 ◆取得事由：感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式・卒業式 を追加
 ◆名称：子の看護休暇 → 子の看護等休暇

⑥ 働き方改革の取組状況

働き方改革に『取り組んでいる』割合は58.5%と前回調査から5.6ポイント増加した。また、取り組んでいる事業所のうち、効果があったと回答する事業所も増加している。

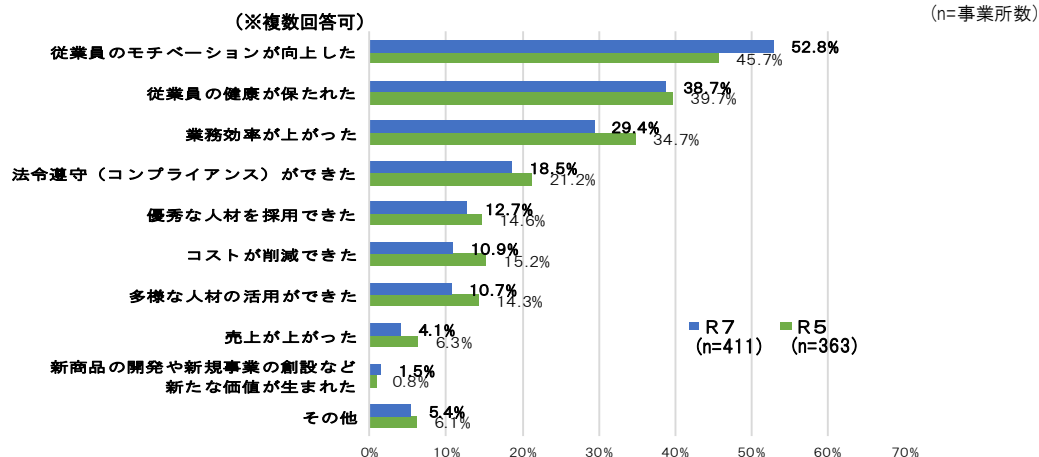
- 取り組んでおり効果あり
 - 取り組んでいるが効果まだ
 - 取り組む予定
 - 検討中
 - 取り組む予定はない
- (n=事業所数)



高知県元気な未来創造戦略 R9目標値: 65% (働き方改革に取り組む企業の割合)

⑦ 働き方改革の取組による効果

働き方改革の効果は「従業員のモチベーションが向上した」が52.8%と最も高く、前回調査から7.1ポイント増加した。

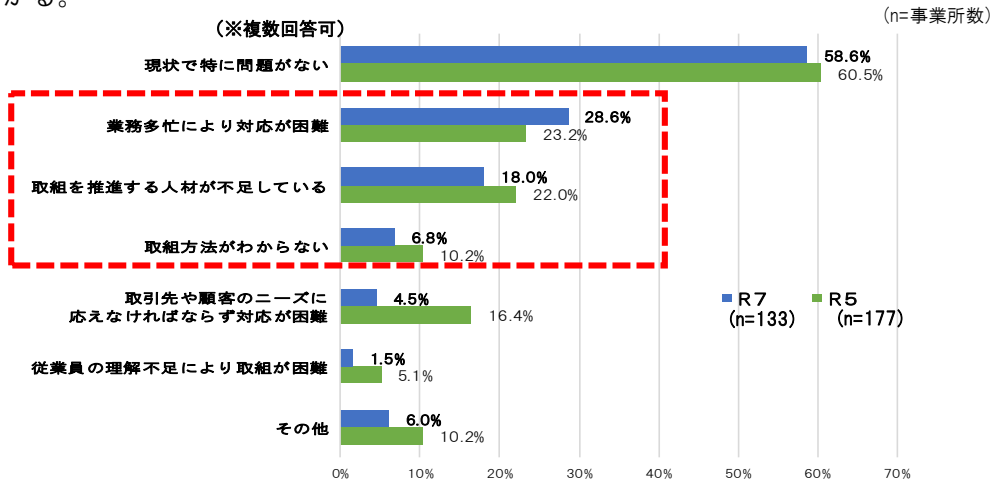


令和7年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

2 集計結果と分析について(従業員数5人以上) ※続き

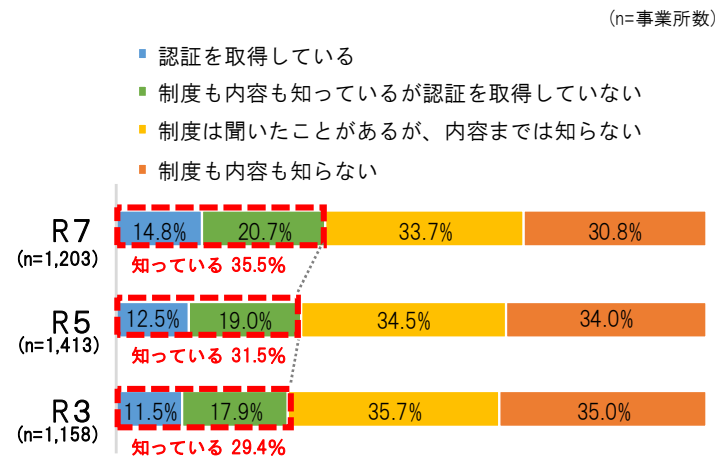
⑧ 働き方改革に取り組まない理由

働き方改革に取り組まない理由は「現状で特に問題がない」が58.6%と前回調査から1.9ポイント減少した。具体的な理由の中では「業務多忙により対応が困難」、「取組を推進する人材が不足している」、「取組方法がわからない」と続いており、必ずしも働き方改革に関心が無いわけではなく、取組体制や手法に課題を感じていることが分かる。



⑨ 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知

認証制度について、『制度を知っている』割合は35.5%と、前回調査から4.0ポイント増加した。一方、「制度も内容も知らない」割合が依然として約3割となっており、引き続き制度の周知が必要。



2 ハラスメント対策の取組状況

⑩ ハラスメント防止対策への取組状況

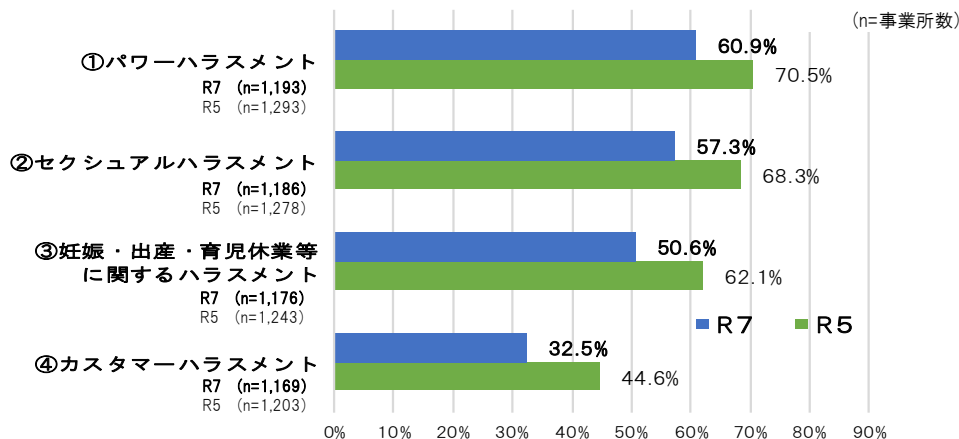
ハラスメント防止対策の取組状況は、事業主に対応が義務づけられている①～③が5～6割程度にとどまっている。また、今後事業主の対応が義務化される予定の「④カスタマーハラスメント」については、他と比較すると取り組む事業所の割合は低くなっている。いずれも、前回調査と比較して取り組む事業所の割合は増加していない。

事業主に義務づけられている防止措置(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法) - パワーハラスメント、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共通 -

- ◆ 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- ◆ 相談(苦情を含む)に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ◆ 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- ◆ 併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等)

(厚生労働大臣から求められた報告をしなかった又は虚偽の報告をした場合、罰則あり)

※ 改正労働施策総合推進法(R8.10.1施行)等により、カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント(いわゆる就活セクハラ)の事業主における防止措置が義務化



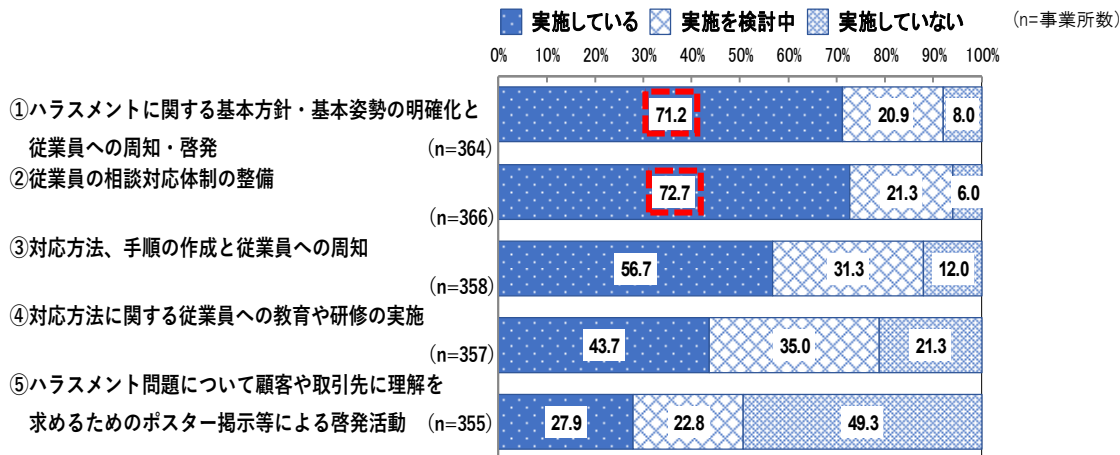
令和7年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

2 集計結果と分析について(従業員数5人以上) ※続き

新 ⑪ カスタマーハラスメント防止対策の取組内容

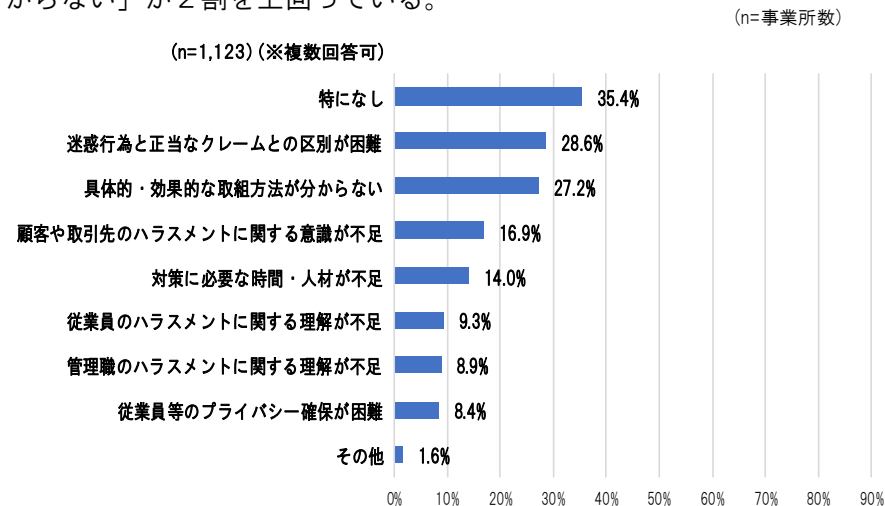
カスタマーハラスメント防止対策の取組では、「①ハラスメントに関する基本方針・基本姿勢の明確化と従業員への周知・啓発」及び「②従業員の相談対応体制の整備」の実施率が7割を超えている。

改正労働施策総合推進法(R8.10.1施行)において、事業主におけるカスタマーハラスメント防止措置が義務化



新 ⑫ カスタマーハラスメント対策を実施する上での課題

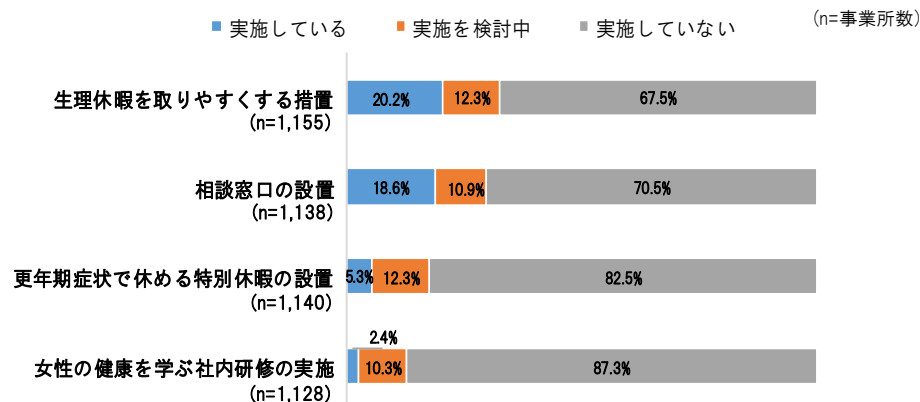
カスタマーハラスメント対策を実施するうえでの課題については、「特になし」が35.4%と最も高いが、具体的な課題の中では「迷惑行為と正当なクレームとの区別が困難」及び「具体的・効果的な取組方法が分からない」が2割を上回っている。



新 ⑬ その他

新 ⑬ 女性特有の健康課題に配慮した取組の実施状況

女性特有の健康課題に配慮した取組について、実施している割合は「生理休暇を取りやすくする措置」が20.2%と最も高かった。実施を検討中の割合はいずれも1割強で、取組及び実施の検討が進んでいないことが分かる。

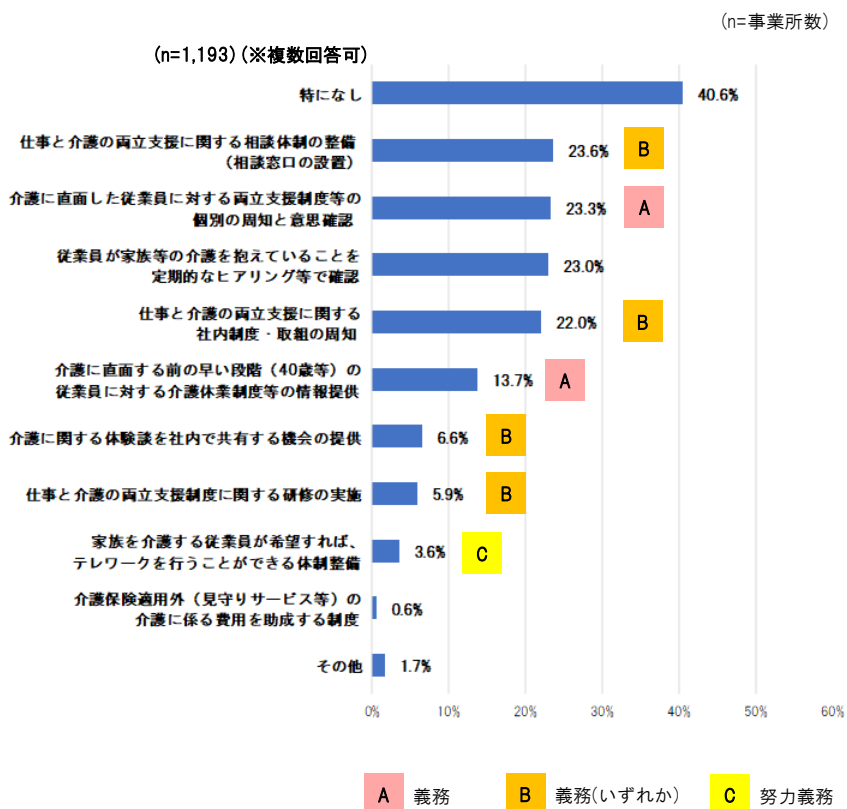


改正女性活躍推進法(R7.6.11施行)において、男女の性差を踏まえた女性特有の健康課題への積極的な対応と、対応にあたってのプライバシー保護の徹底が求められている。

2 集計結果と分析について(従業員数5人以上) ※続き

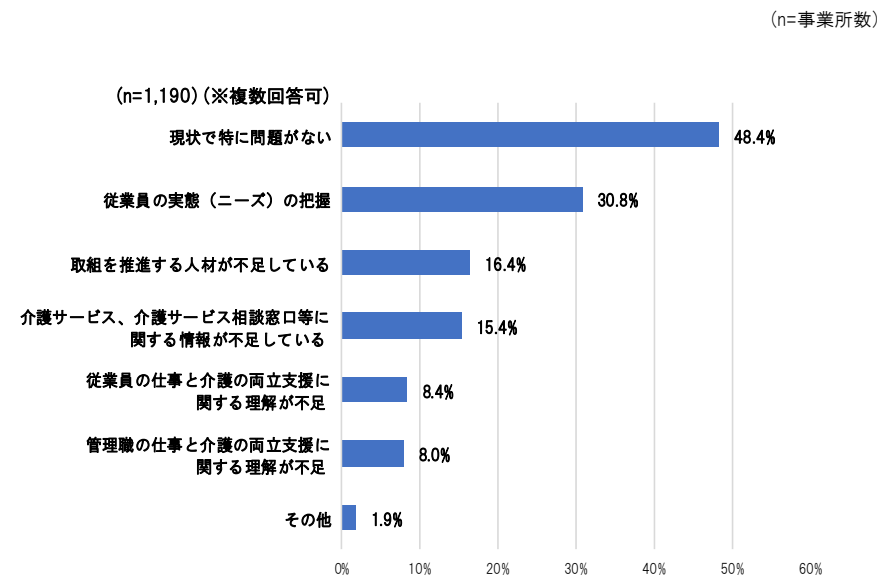
新 ⑭ 仕事と介護の両立支援の取組状況

仕事と介護の両立支援の取組について、「特になし」が40.6%と最も高いが、具体的な取組の中では「仕事と介護の両立支援に関する相談体制の整備（相談窓口の設置）」、「介護に直面した従業員に対する両立支援制度等の個別の周知と意思確認」、「従業員が家族等の介護を抱えていることを定期的なヒアリング等で確認」、「仕事と介護の両立支援に関する社内制度・取組の周知」の4項目が2割程度となっている。



新 ⑮ 仕事と介護の両立支援に取り組む上での課題

仕事と介護の両立支援に取り組む上での課題について、「現状で特に問題がない」が48.4%と最も高いが、具体的な課題の中では、「従業員の実態（ニーズ）の把握」が30.8%と最も高くなっている。



改正育児・介護休業法(R7.4.1施行)により、介護離職防止のための対応が義務・努力義務化