

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%)

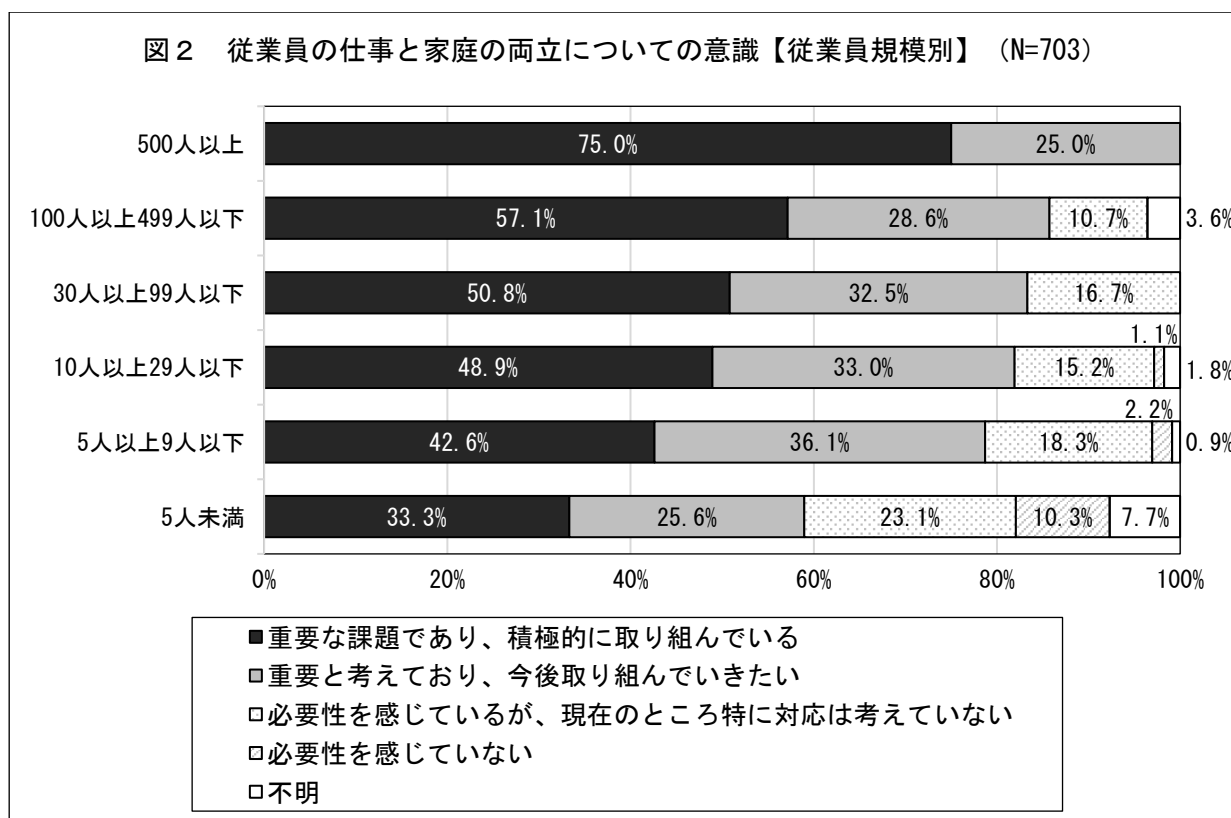
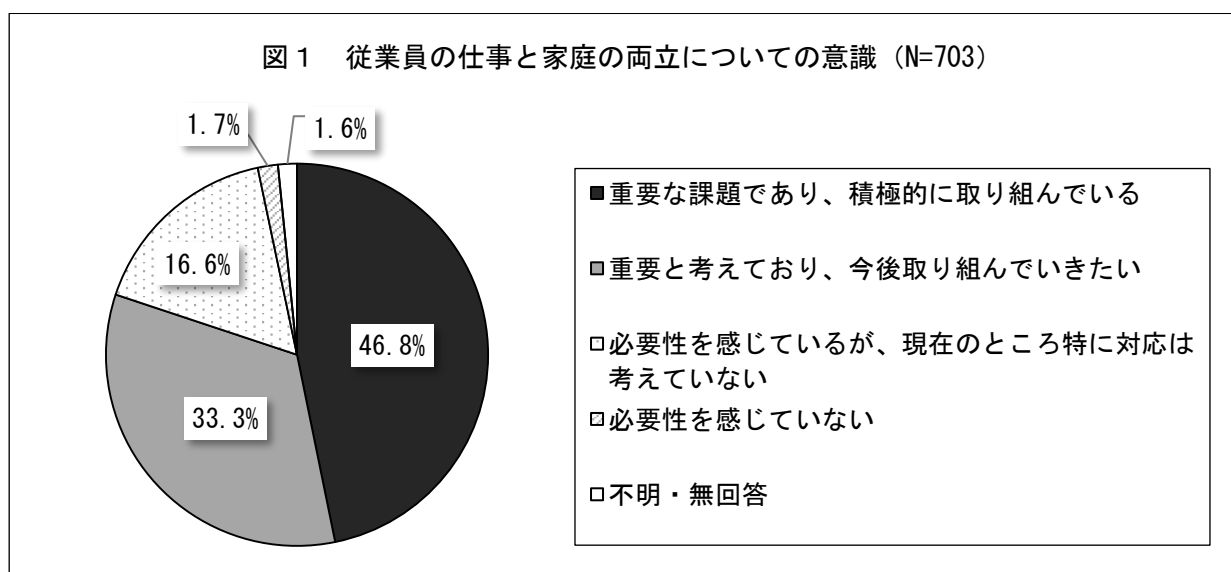
※()は前回(R3)調査時

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）

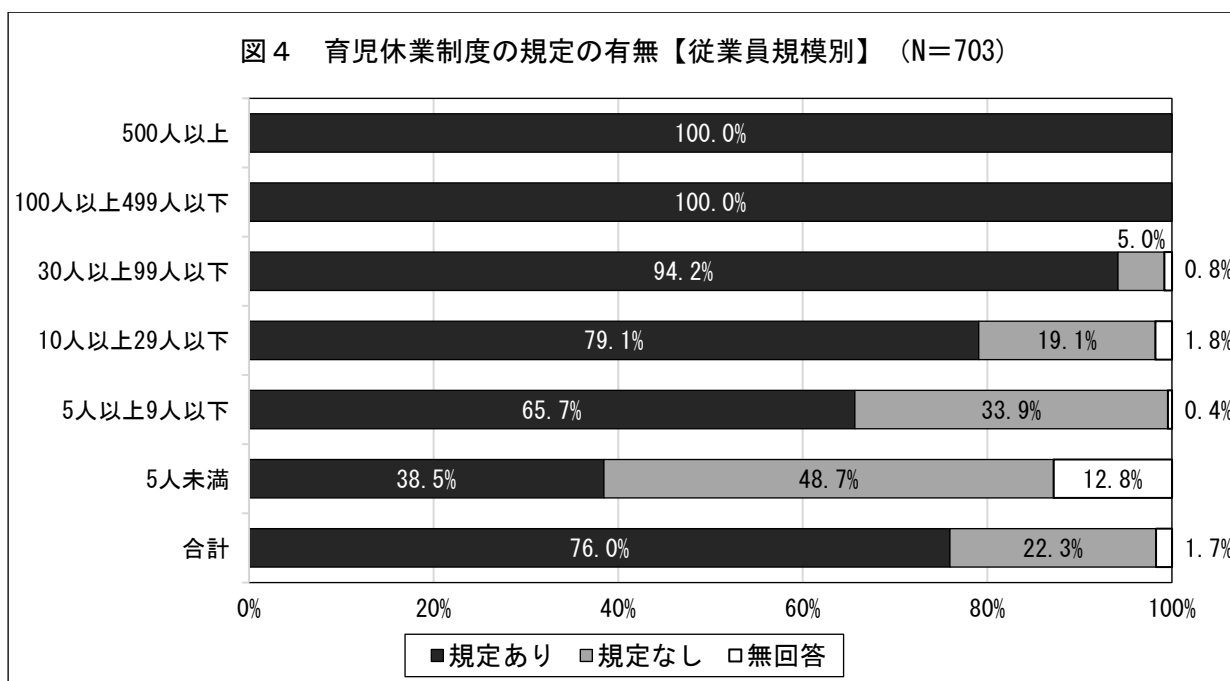
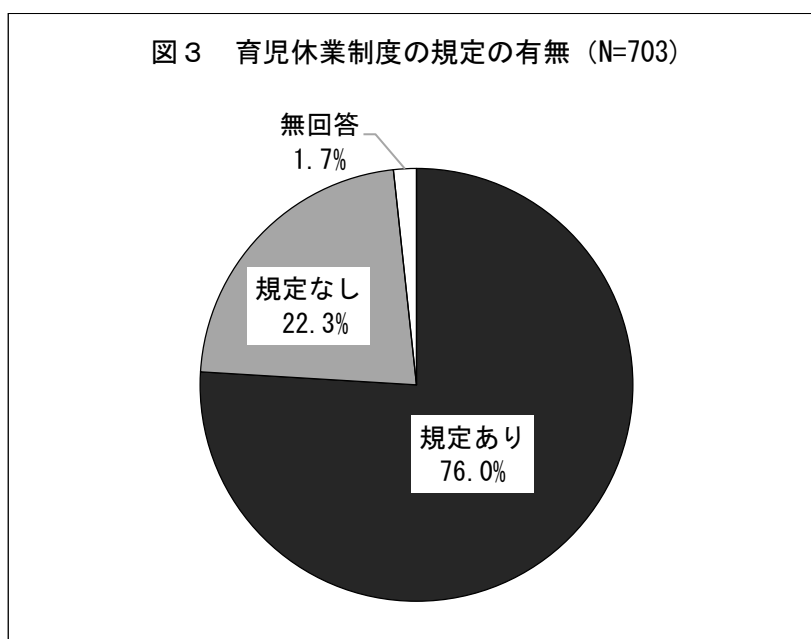
- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.7%（令和3年度調査 96.4%）であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は46.8%（令和3年度調査45.6%）、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は33.3%（同34.7%）で、合わせて8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も16.6%（同16.2%）あった（図1、2）。



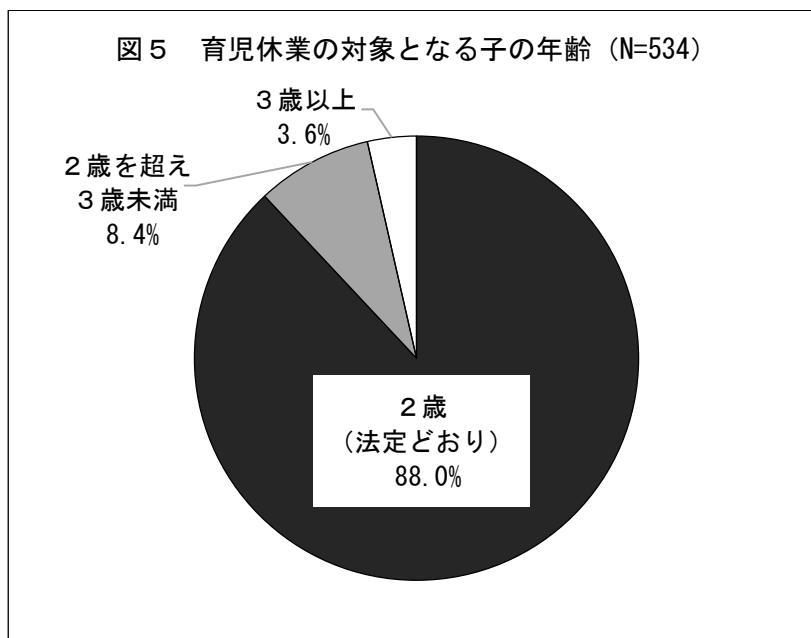
Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

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）

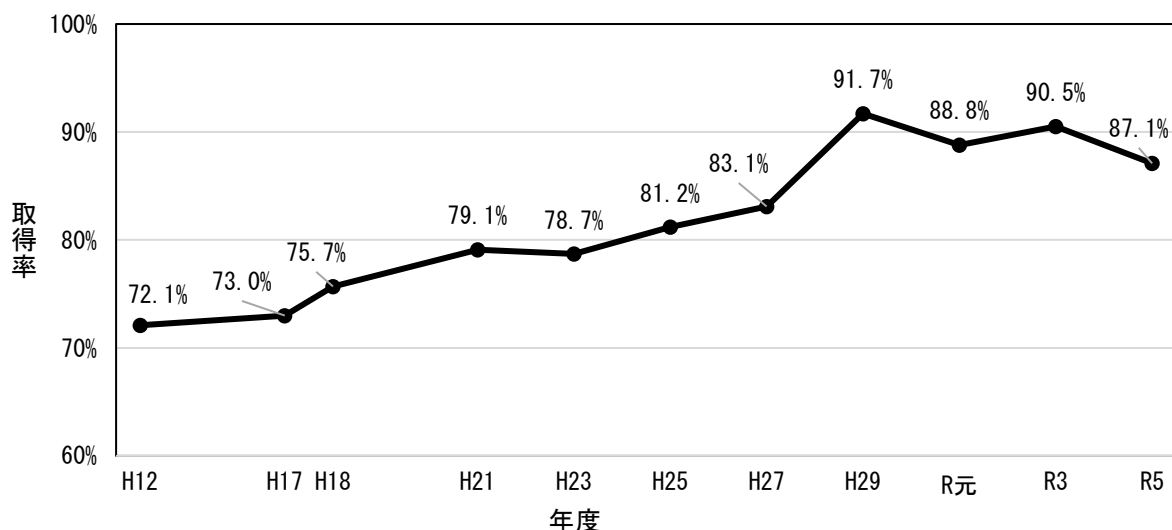
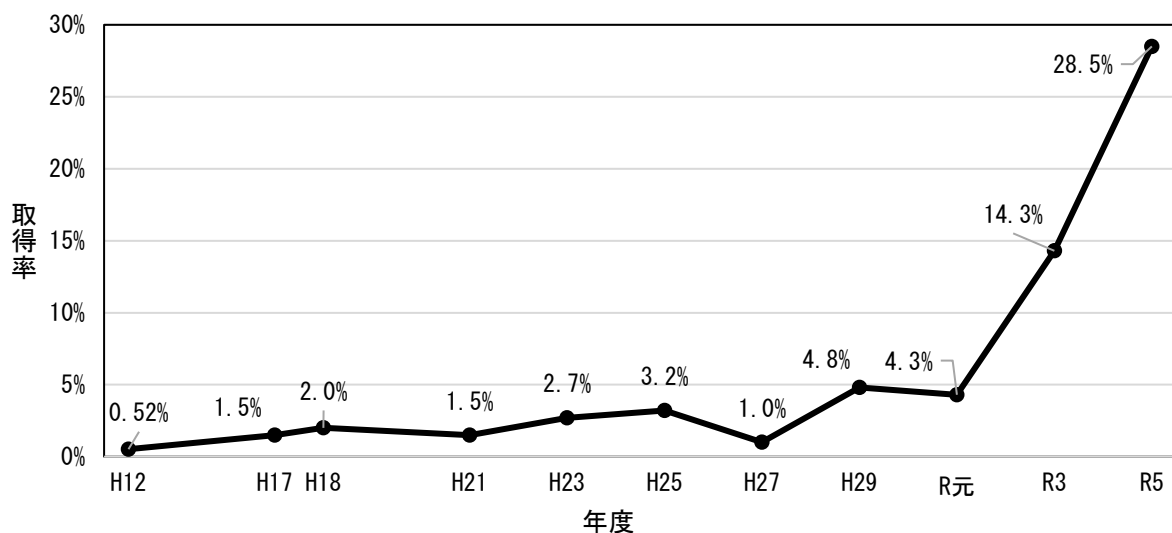


図7 育児休業取得率の推移（男性）

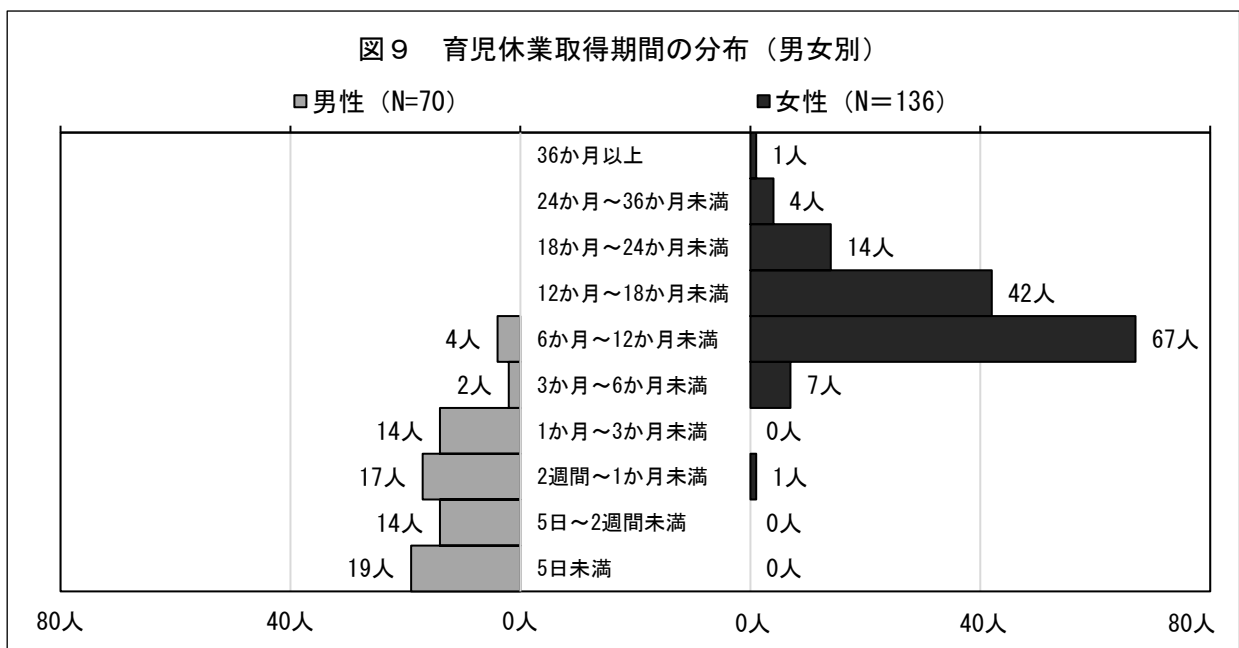
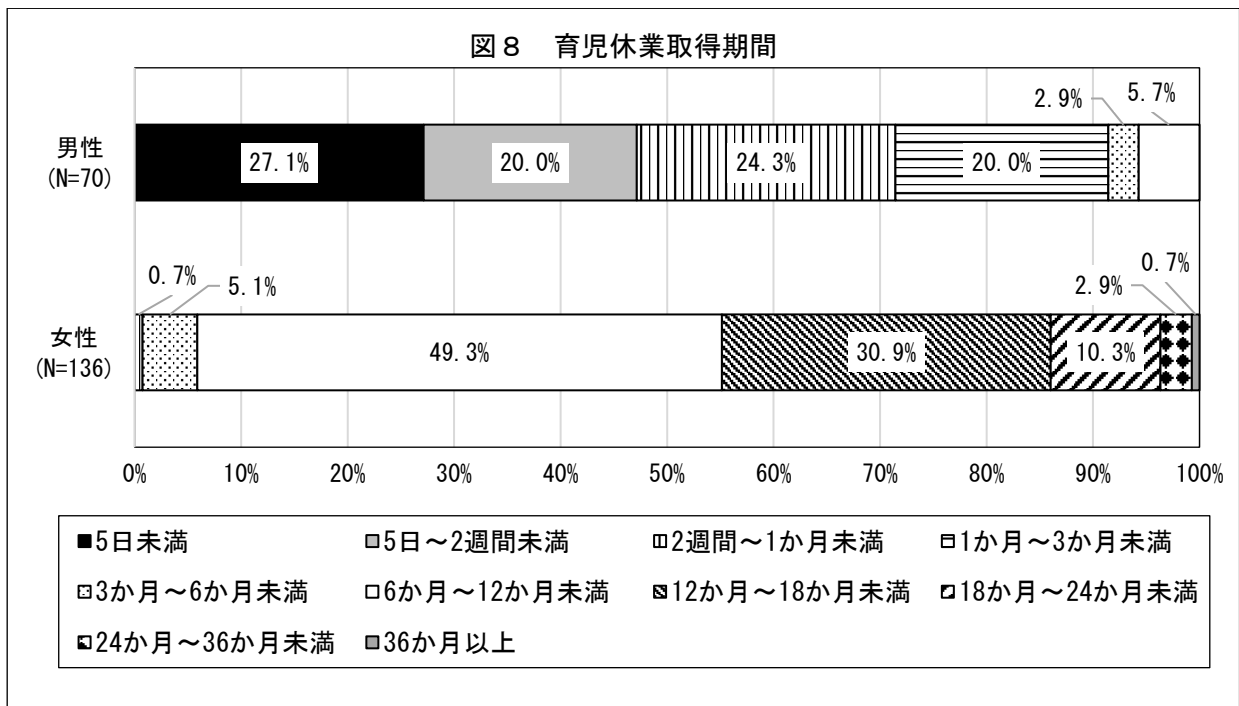


・ 育児休業後の復職状況

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。

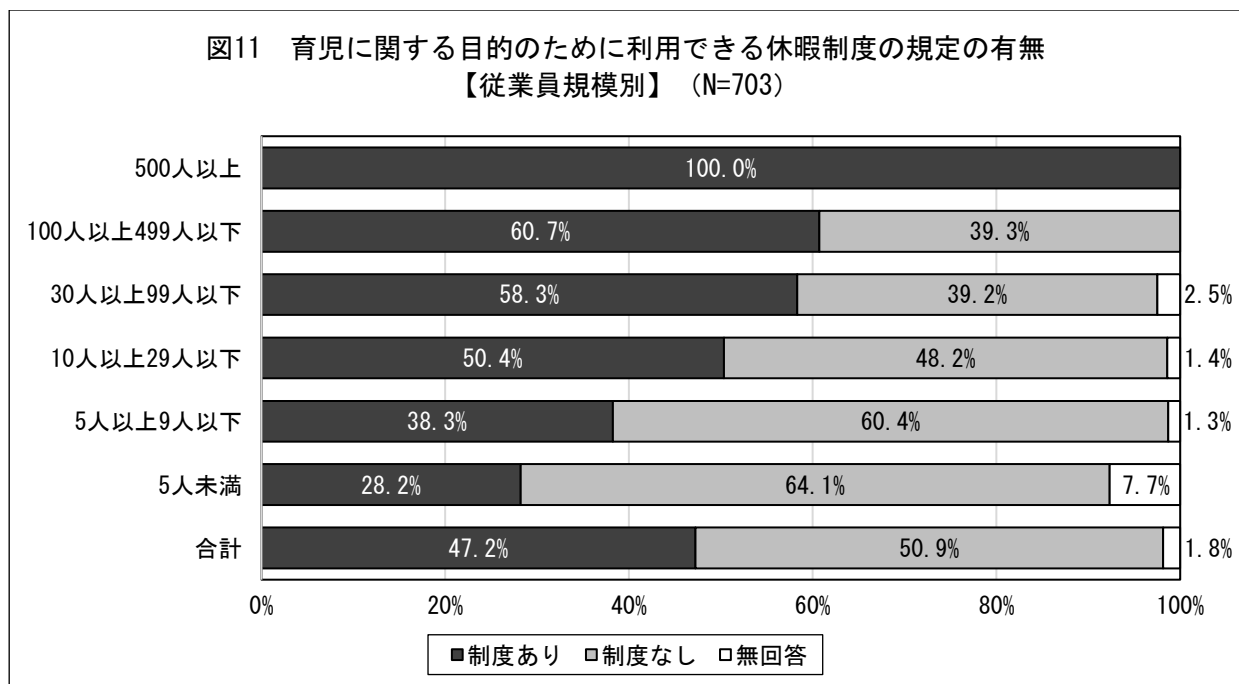
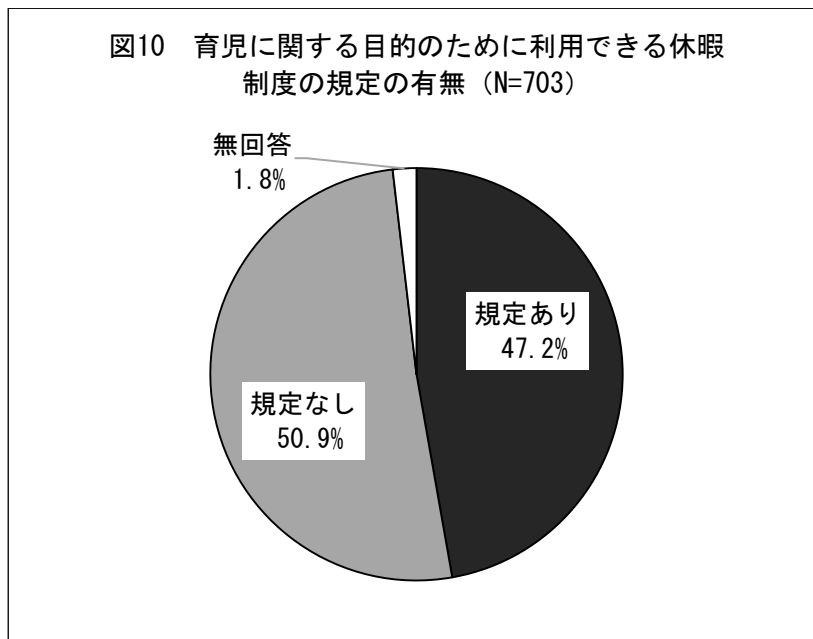
・ 育児休業の取得期間

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)。



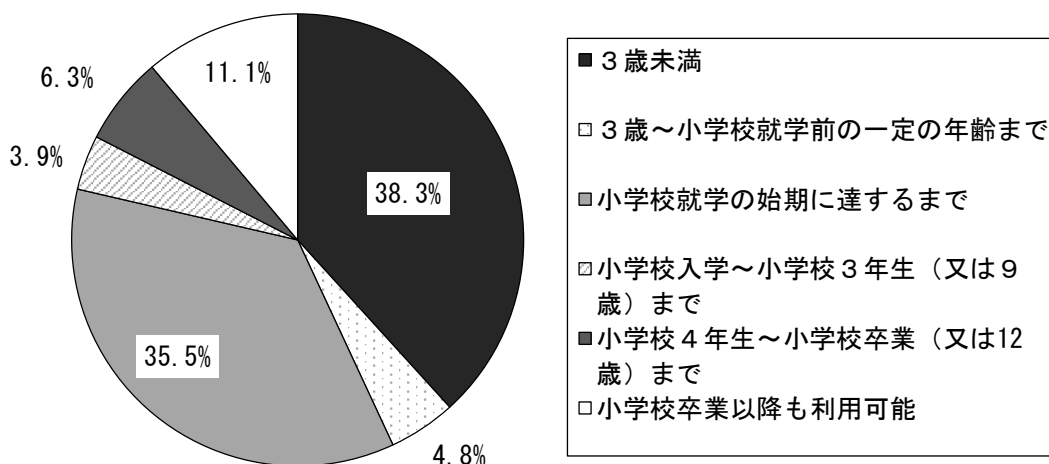
3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無、内容（問4）

- ・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）

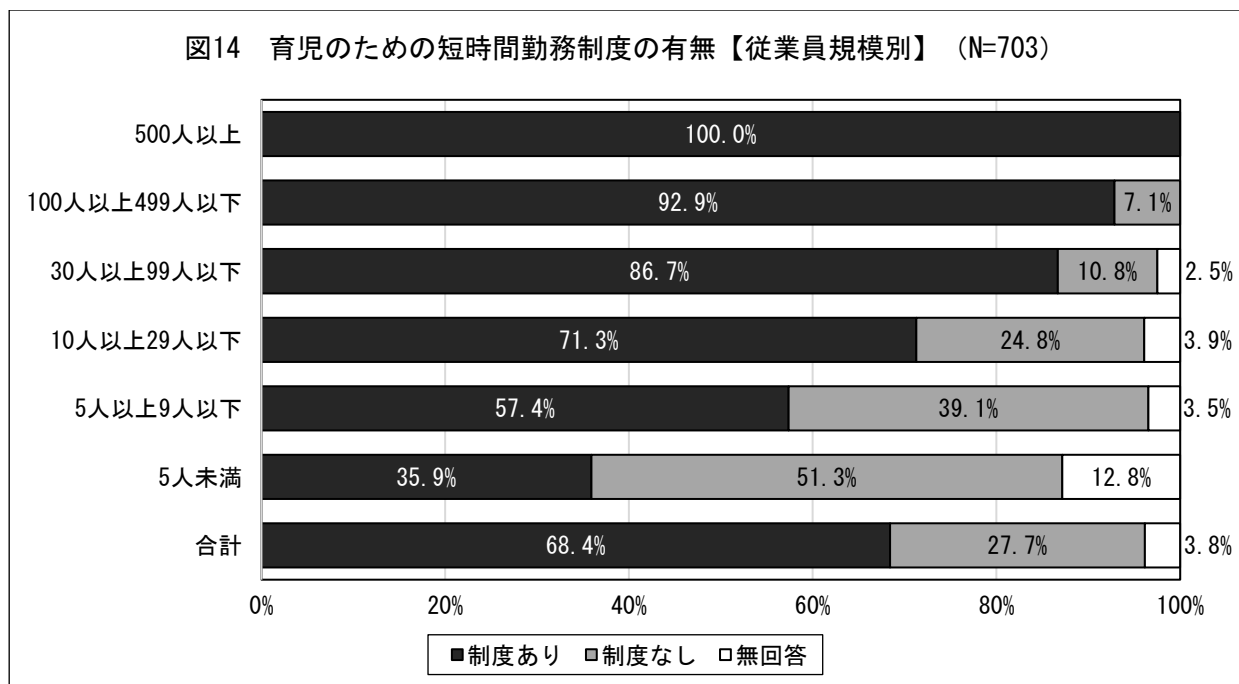
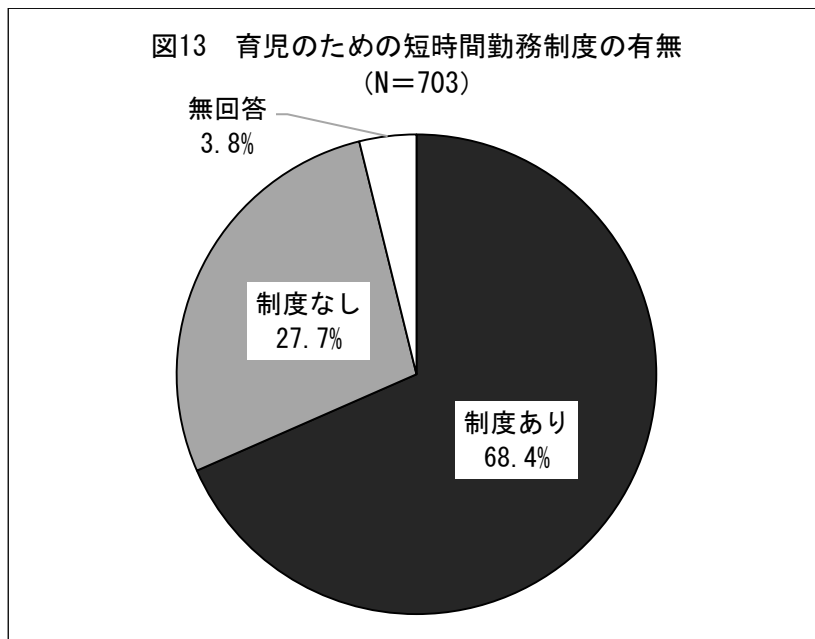
- ・標記の休暇の取得率（令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が29.1%（令和3年度調査25.8%）、男性が10.0%（同11.1%）となっている（表2）。

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%

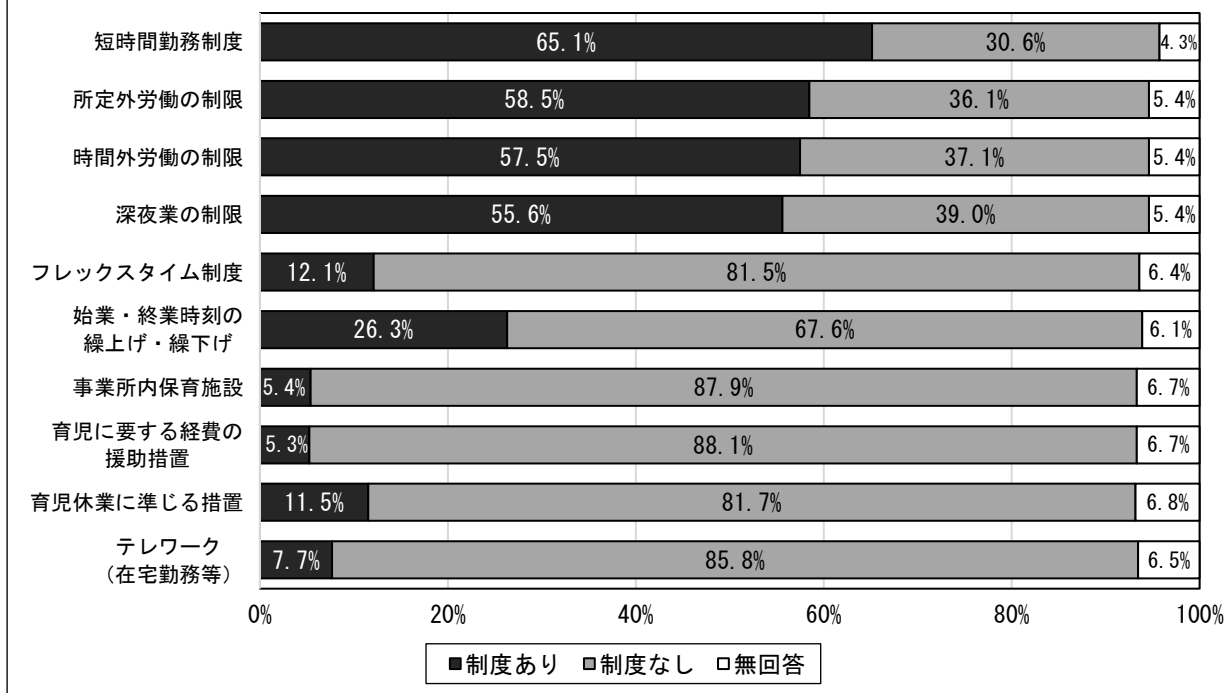
5 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容（問6）

- ・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)。

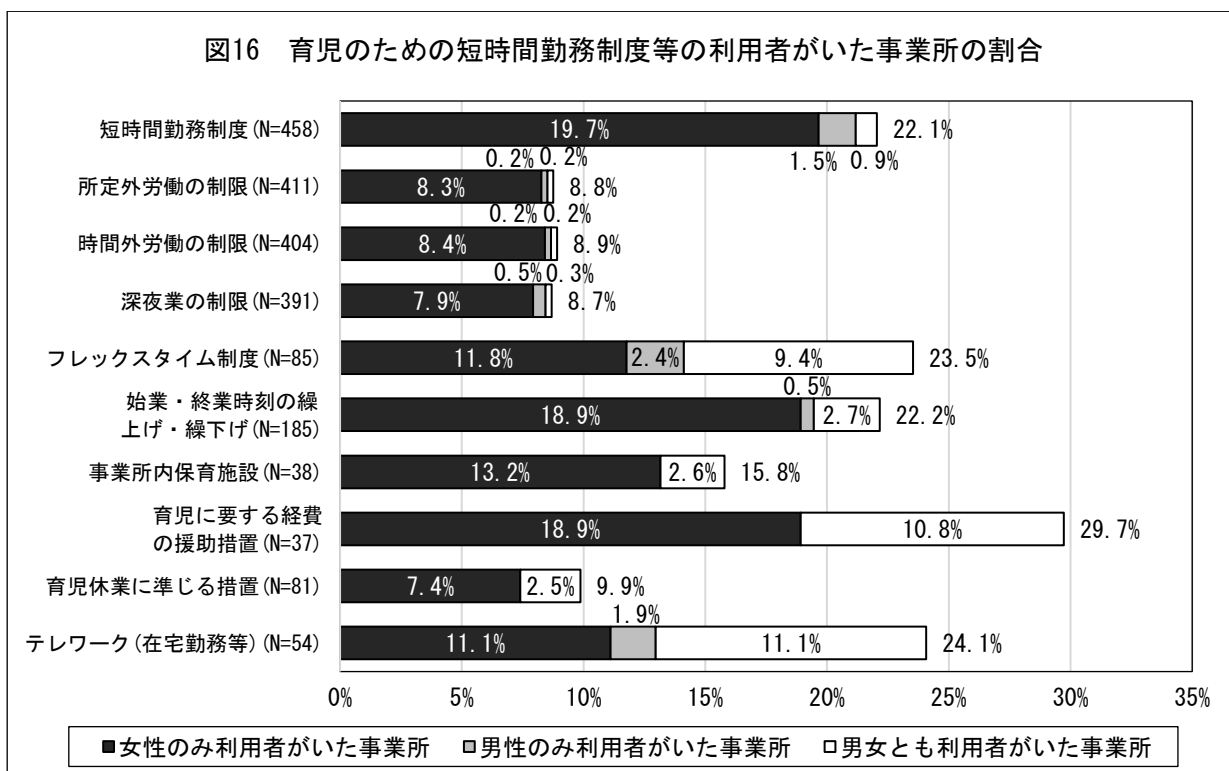
図15 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】 (N=703)



6 育児のための短時間勤務制度等の利用状況 (問7)

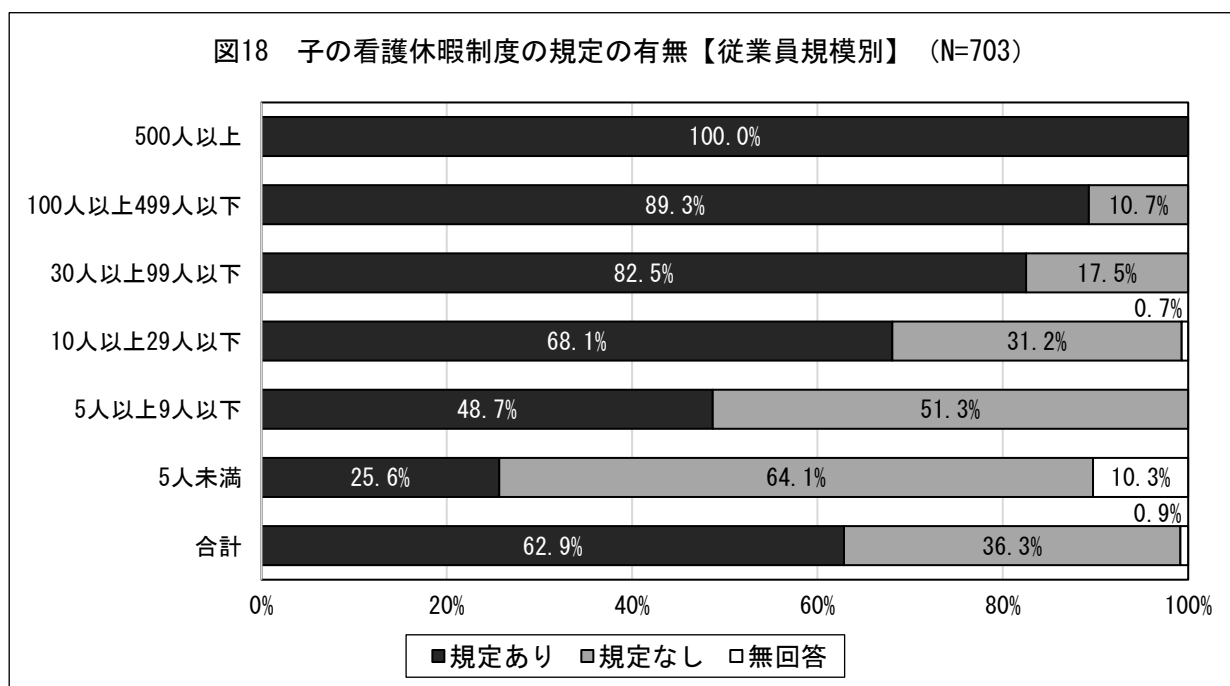
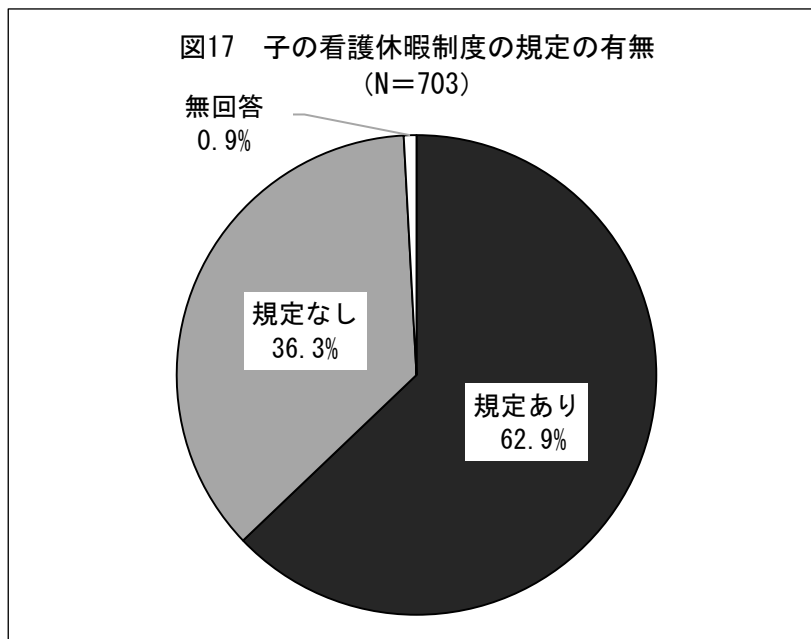
- 各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「育児に要する経費の援助措置」29.7%(令和3年度調査 21.9%)、「テレワーク (在宅勤務等)」24.1%(同 12.5%)、「フレックスタイム制度」23.5%(同 14.3%)などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られる (図16)。

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

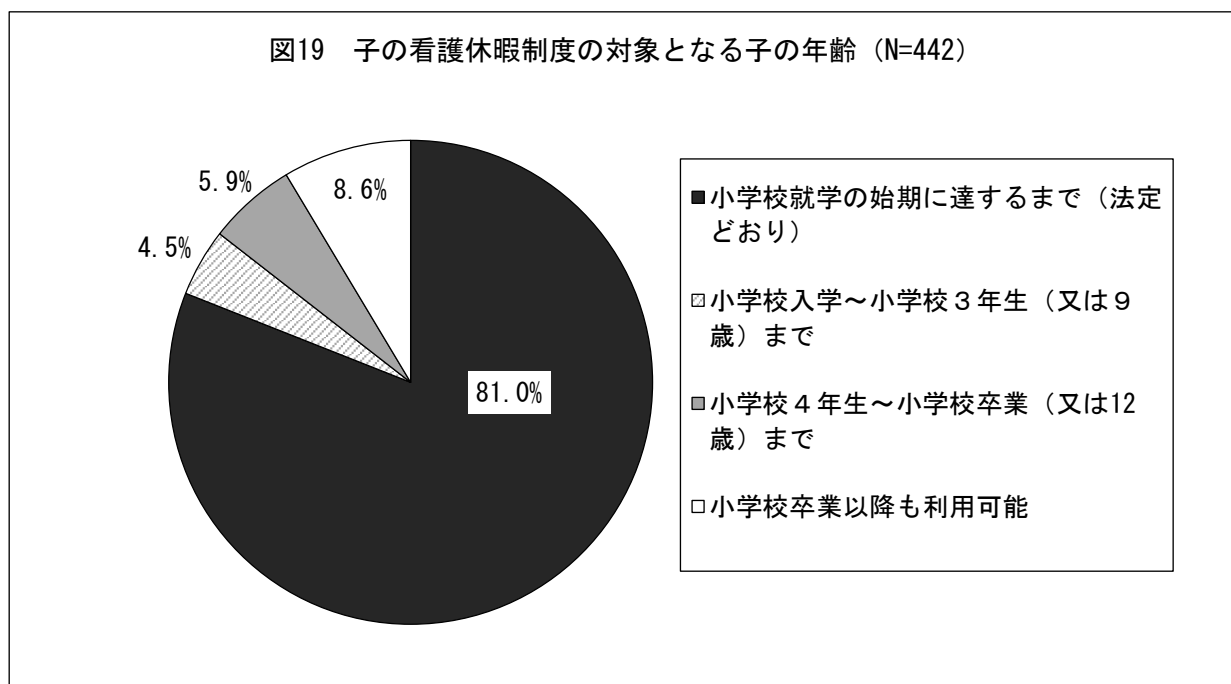


7 子の看護休暇制度の規定の有無、内容（問8）

- ・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）

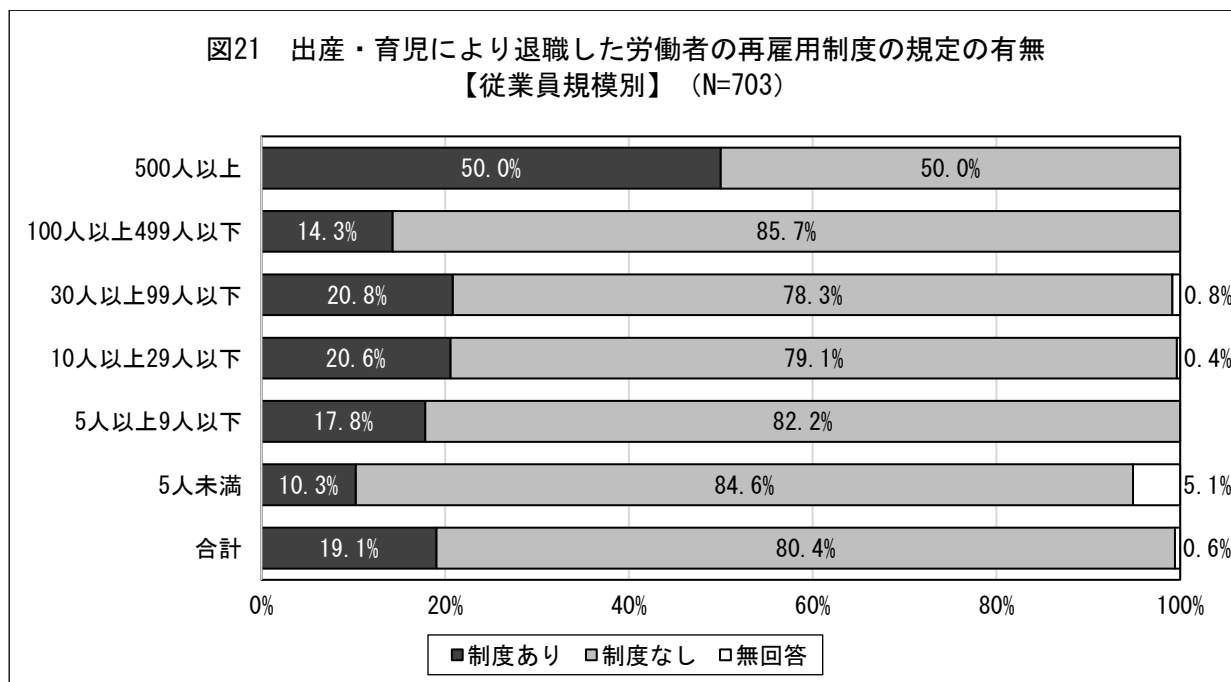
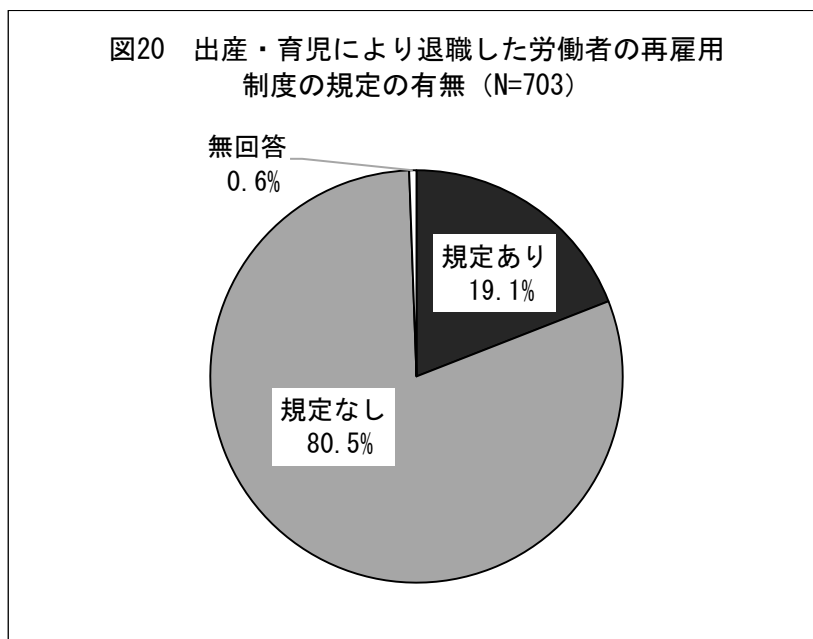
- ・令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は 89 か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（298 か所）の 29.9%（令和3年度調査 20.2%）であった（表3）。
- ・子の看護休暇を取得した者は209人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,472人）の14.2%（令和3年度調査12.6%）であり、男女別では女性28.5%（同21.9%）、男性6.5%（同6.7%）であった（表3）。

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）

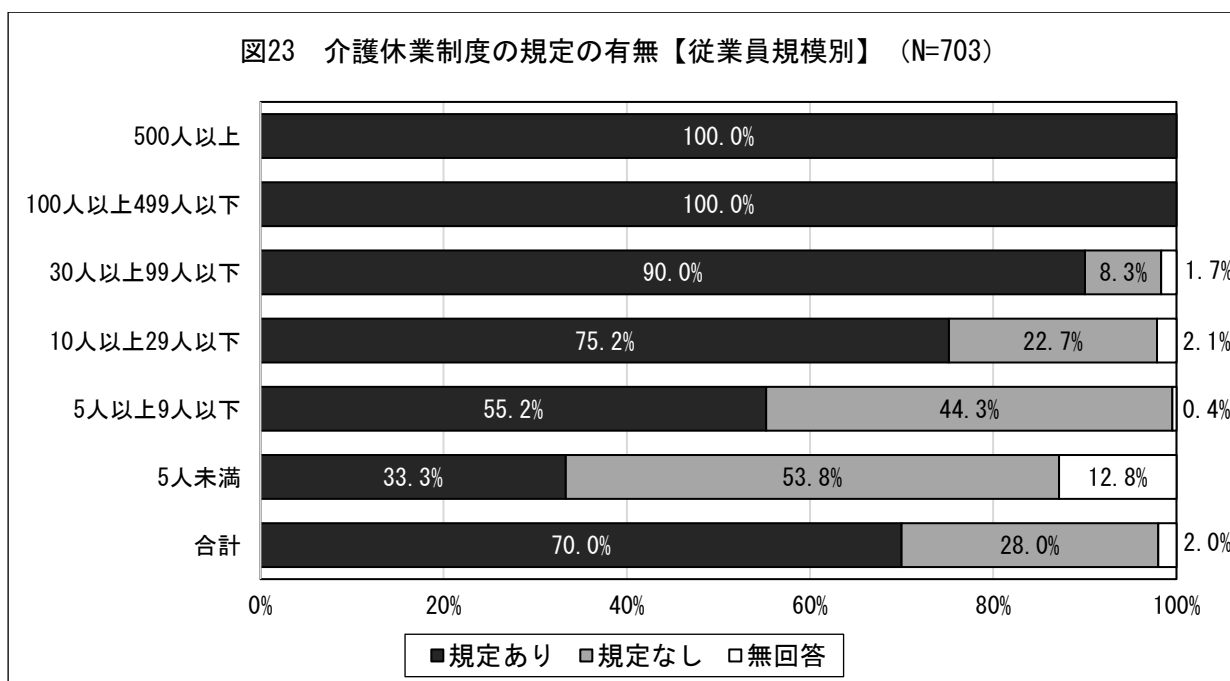
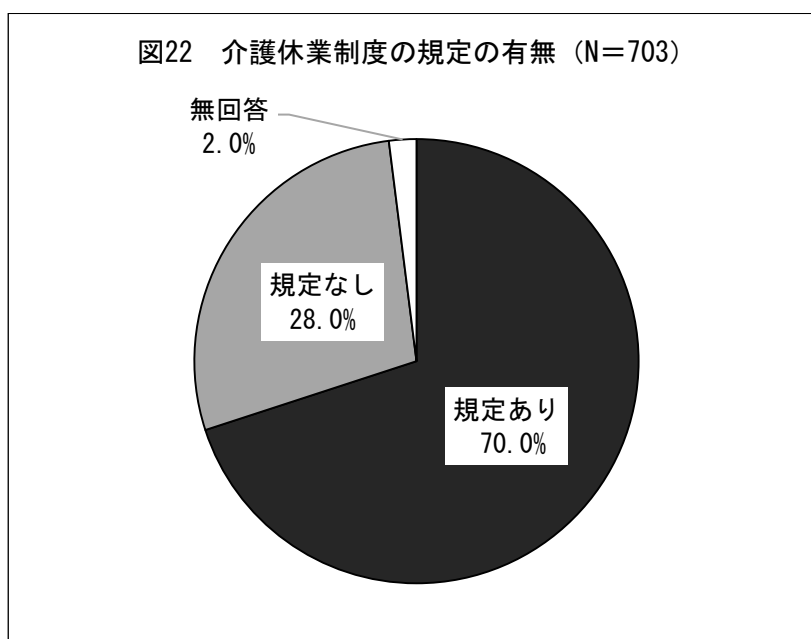
- ・ 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度について、「規定あり」と回答した事業所は19.1%となっている（図20）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が50.0%、100人以上499人以下が14.3%、30人以上99人以下が20.8%、10人以上29人以下が20.6%、5人以上9人以下が17.8%、5人未満が10.3%と、従業員規模による明確な差は見られなかった（図21）。



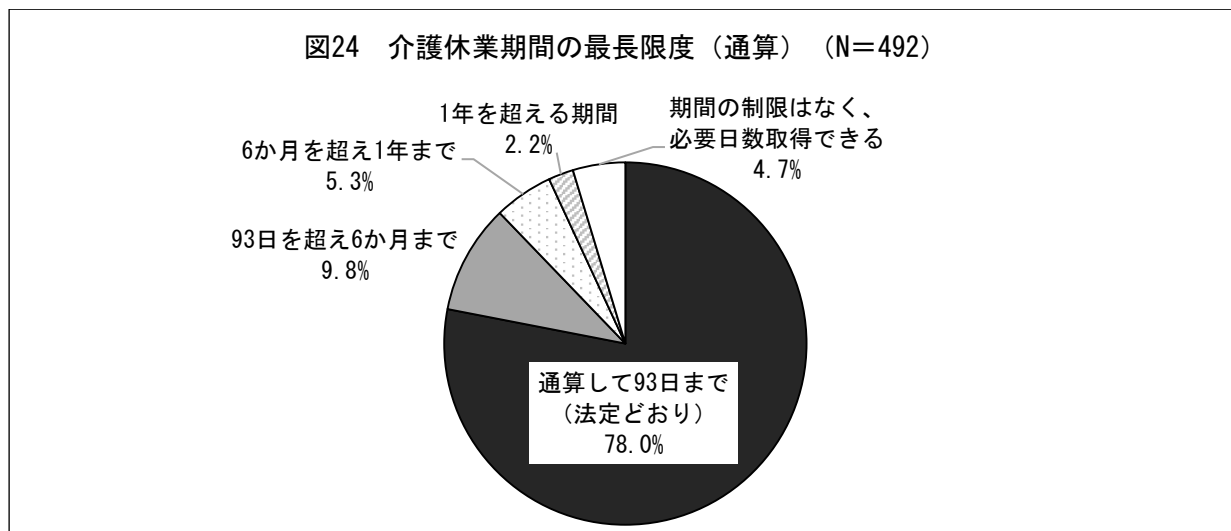
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

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）。

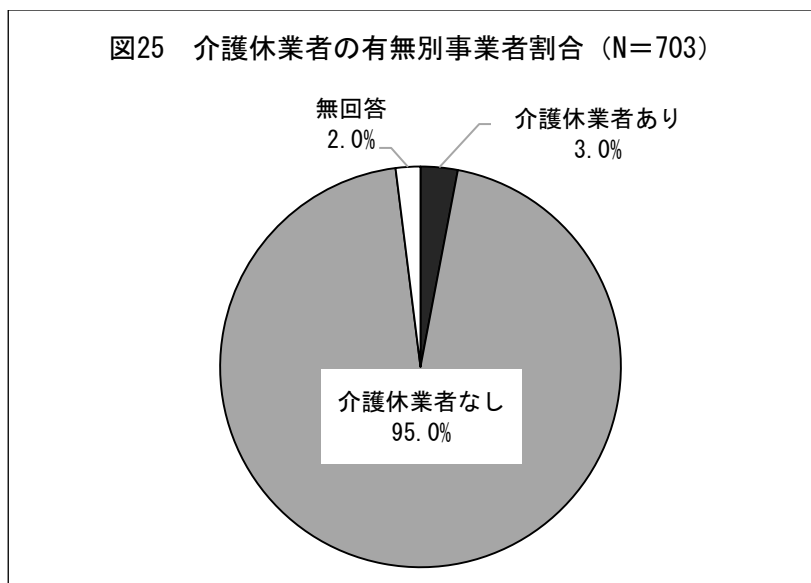


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（492 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 78.0%（令和 3 年度調査 81.3%）で最も多くなっている（図 24）。



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）。



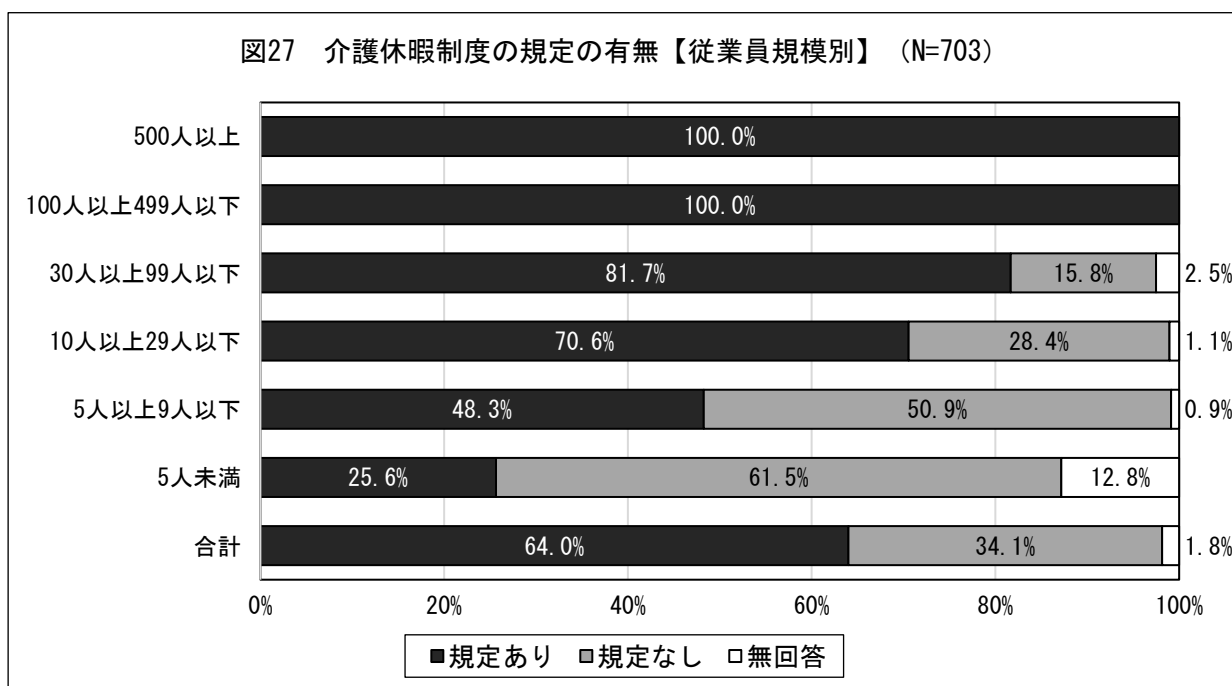
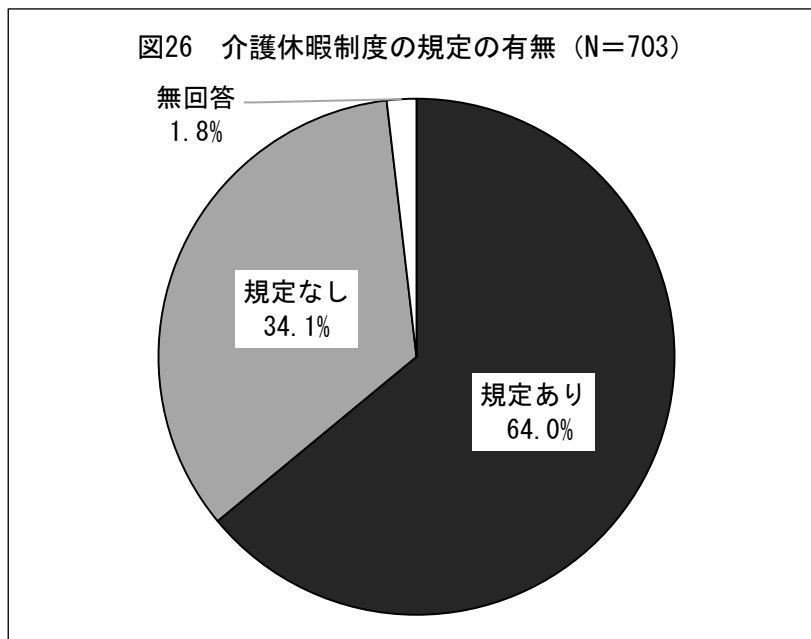
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.19%（令和 3 年度調査 0.15%）、男性 0.14%（同 0.08%）、全体 0.16%（同 0.11%）であった（表 4）。

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%

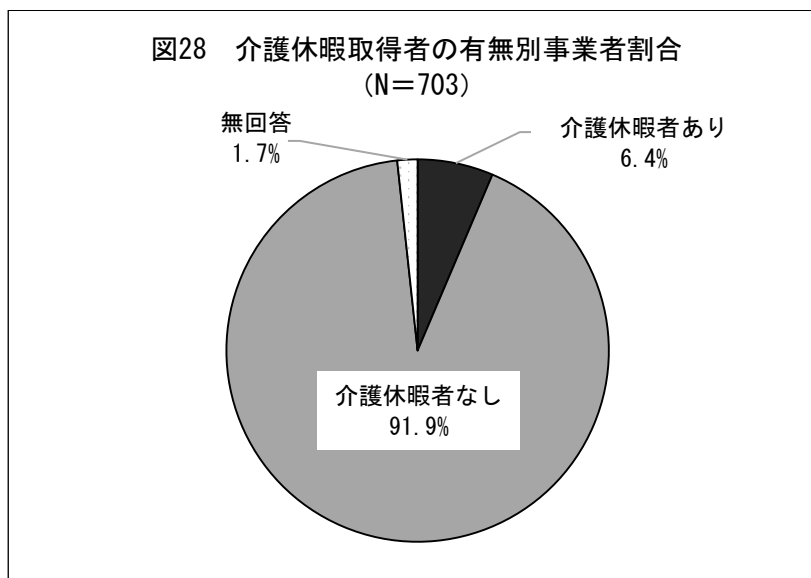
3 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

- ・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）。



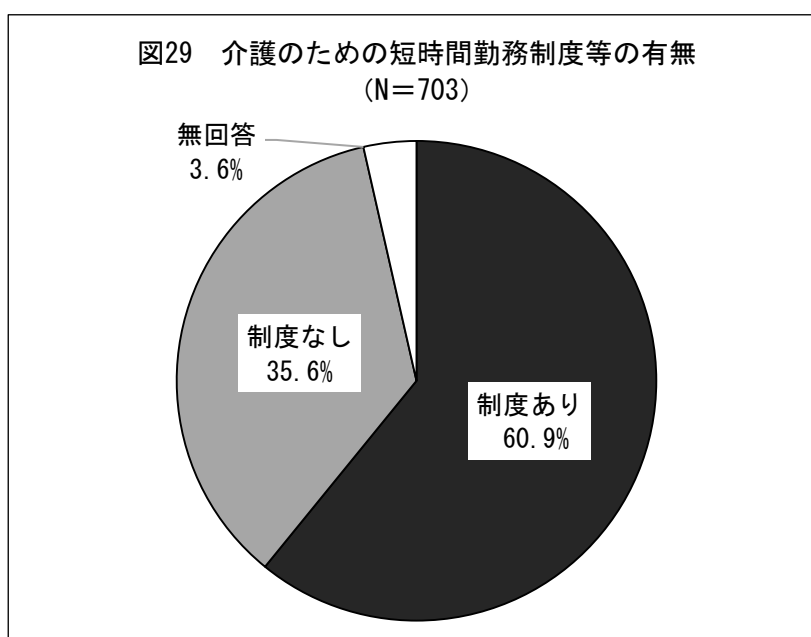
4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

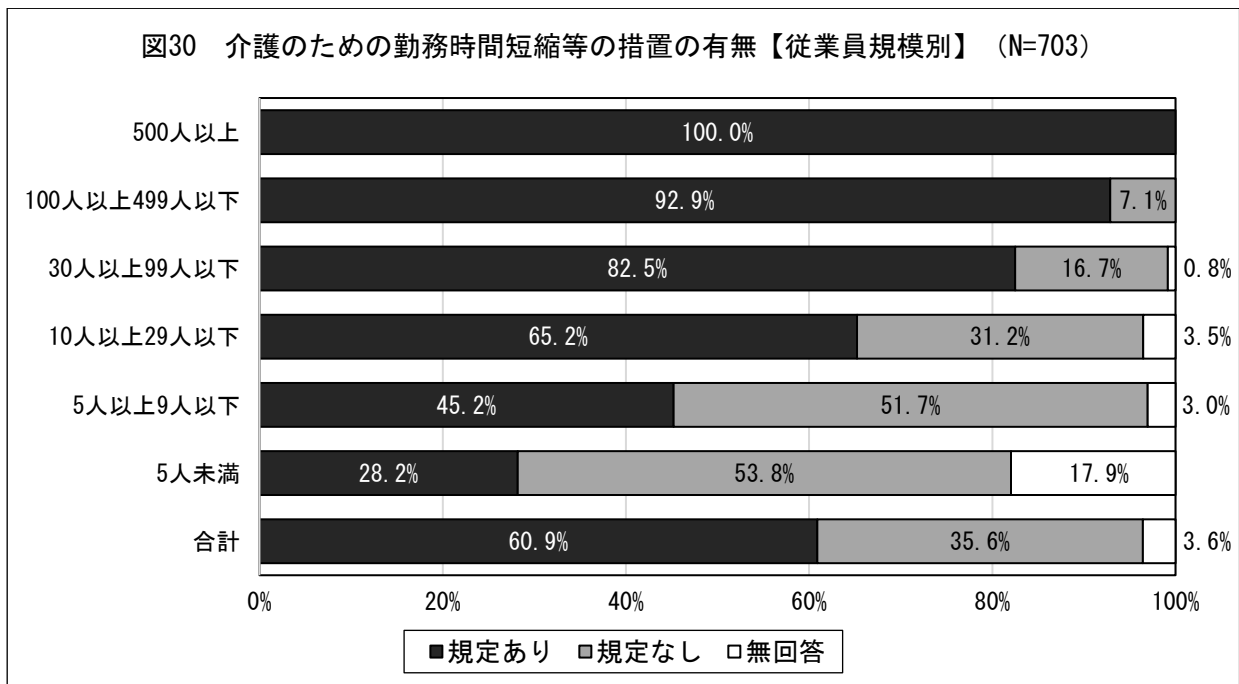
- 令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に介護休暇の利用があった事業所は45か所で、全事業所（703か所）の6.4%（令和3年度調査4.0%）であった（図28）。



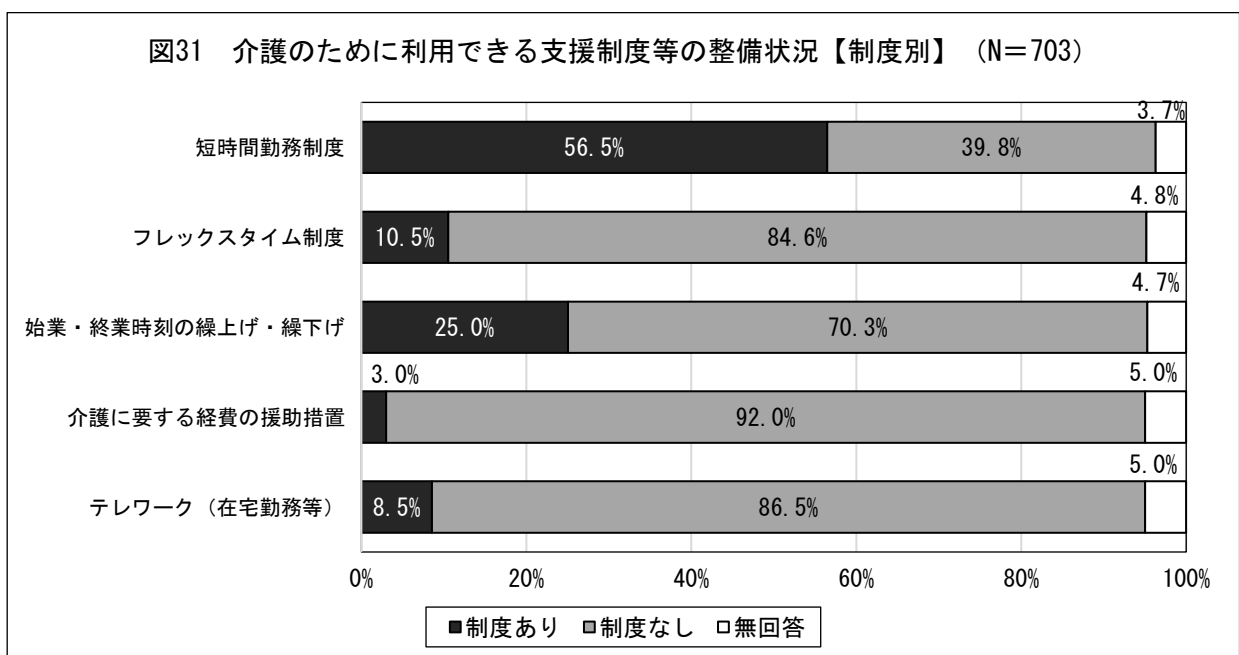
5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

- 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）。





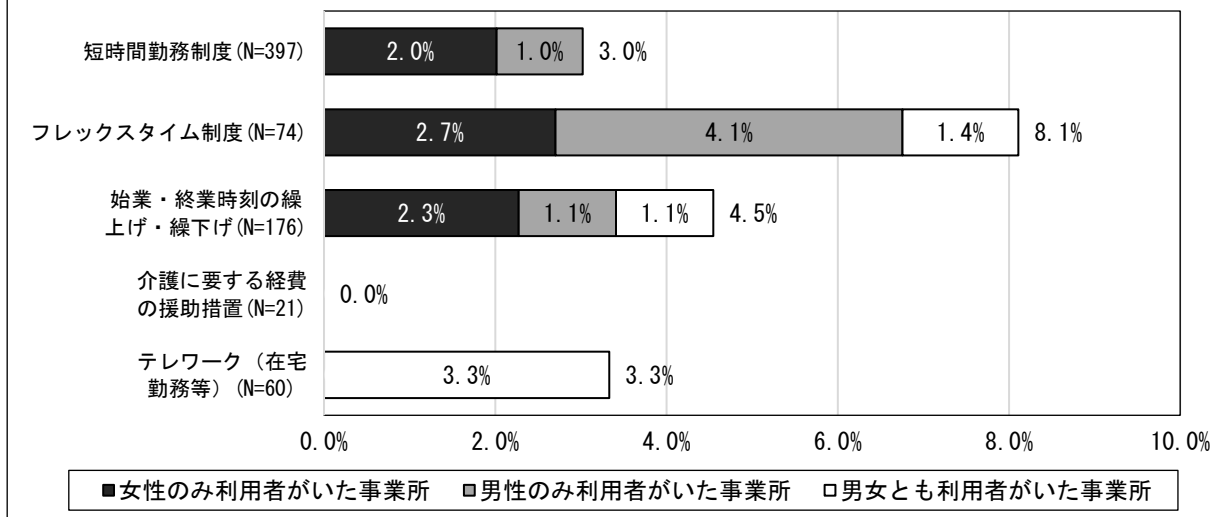
・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」56.5%(令和3年度調査 49.7%)、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」25.0%(同 29.3%)、「フレックスタイム制度」10.5%(同 10.3%)の順となっている(図31)。



6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況(問16)

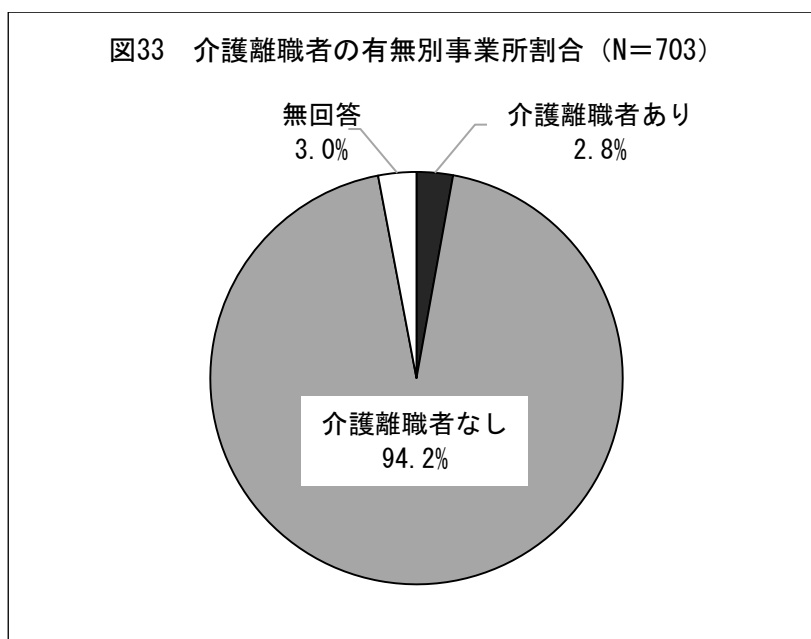
・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」が8.1%(令和3年度調査 5.3%)、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が4.5%(同 4.2%)などとなっている。また、利用者の性別に着目すると、「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」において、女性の利用者がいた事業所の割合が多くなっている(図32)。

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



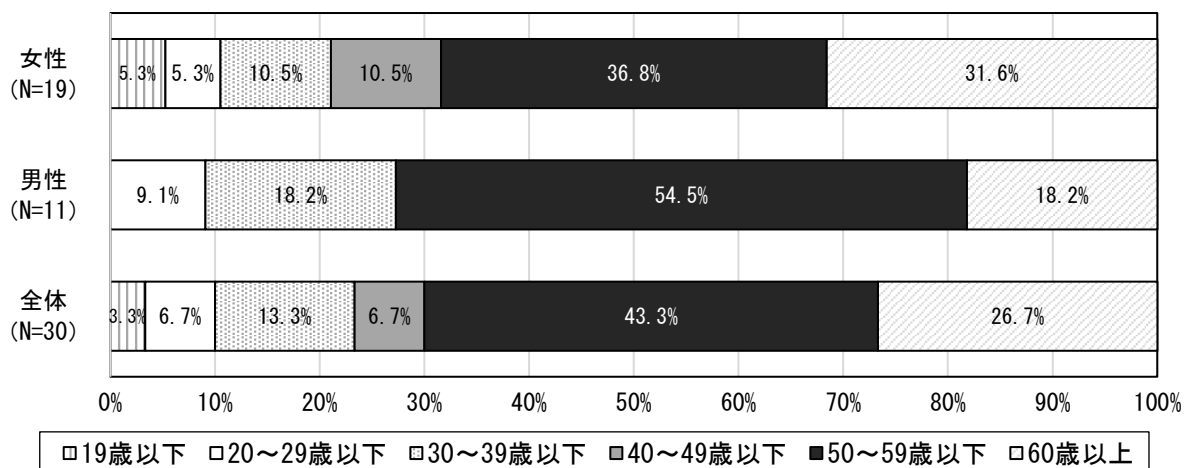
7 介護を理由とした離職の状況 (問 17)

- ・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)

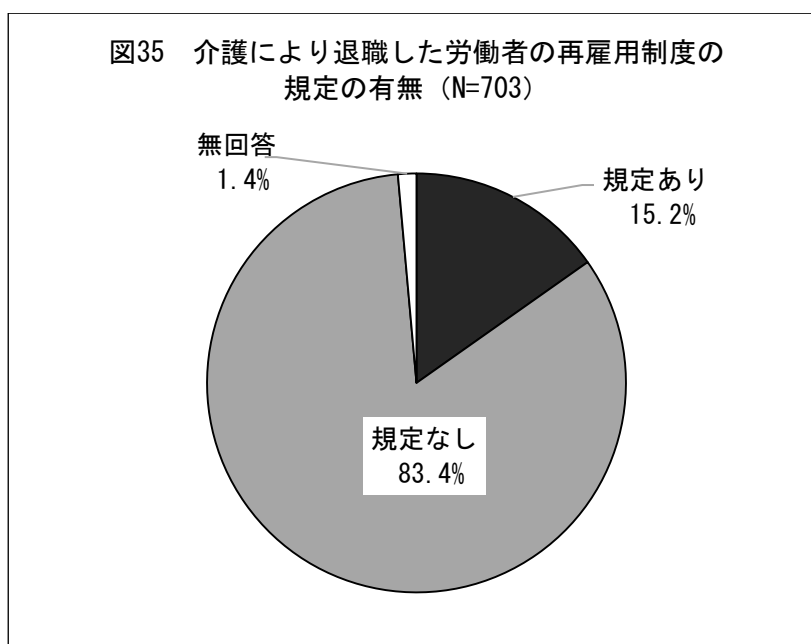
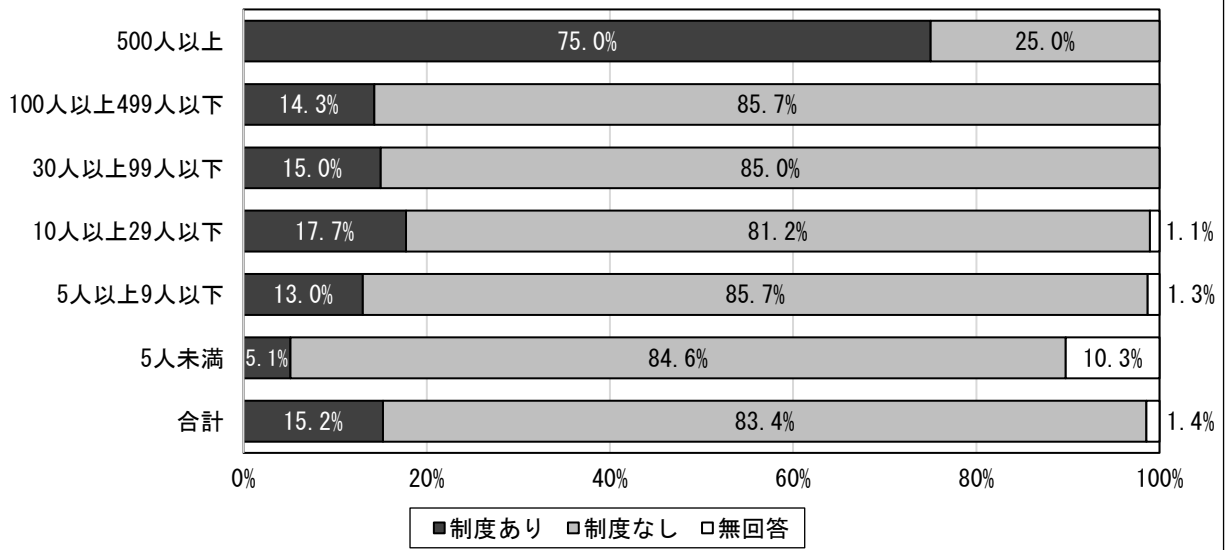


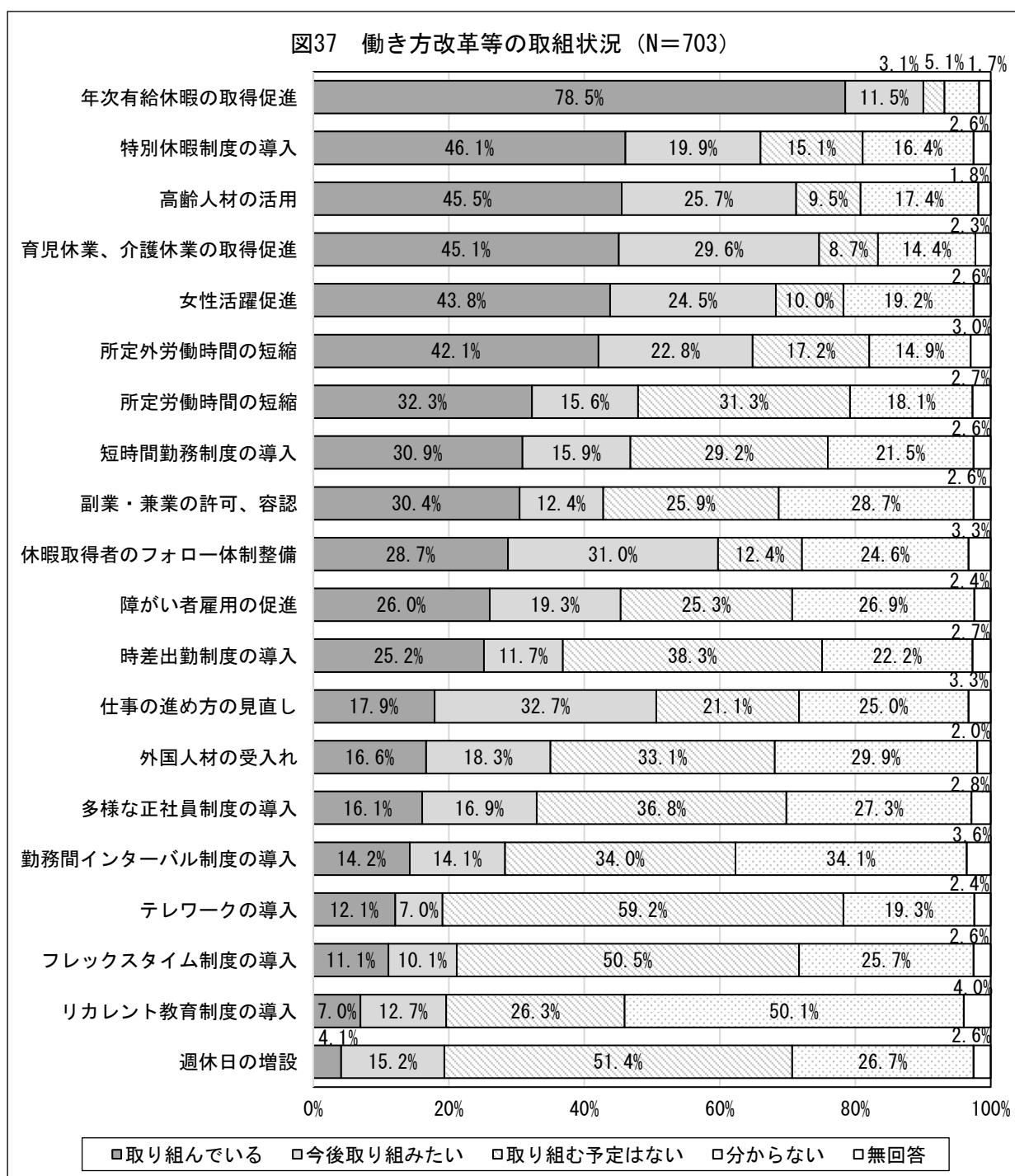
図36 介護により退職した労働者の再雇用制度の規定の有無
【従業員規模別】 (N=703)



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)

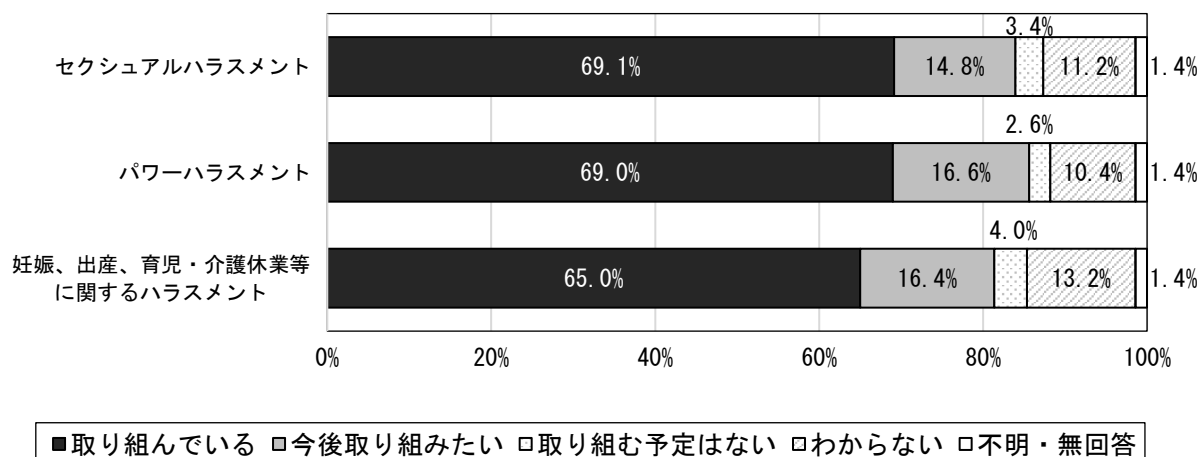
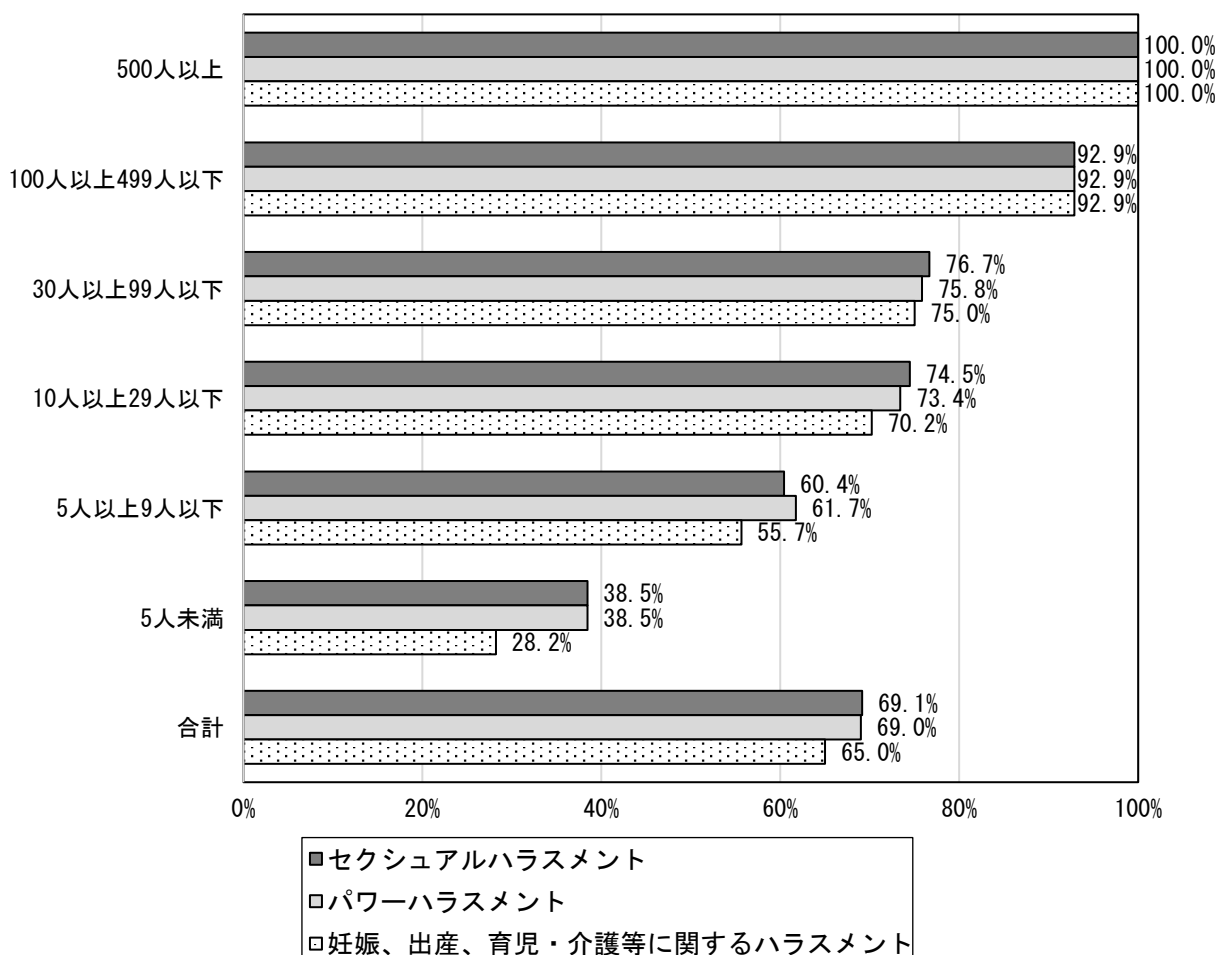
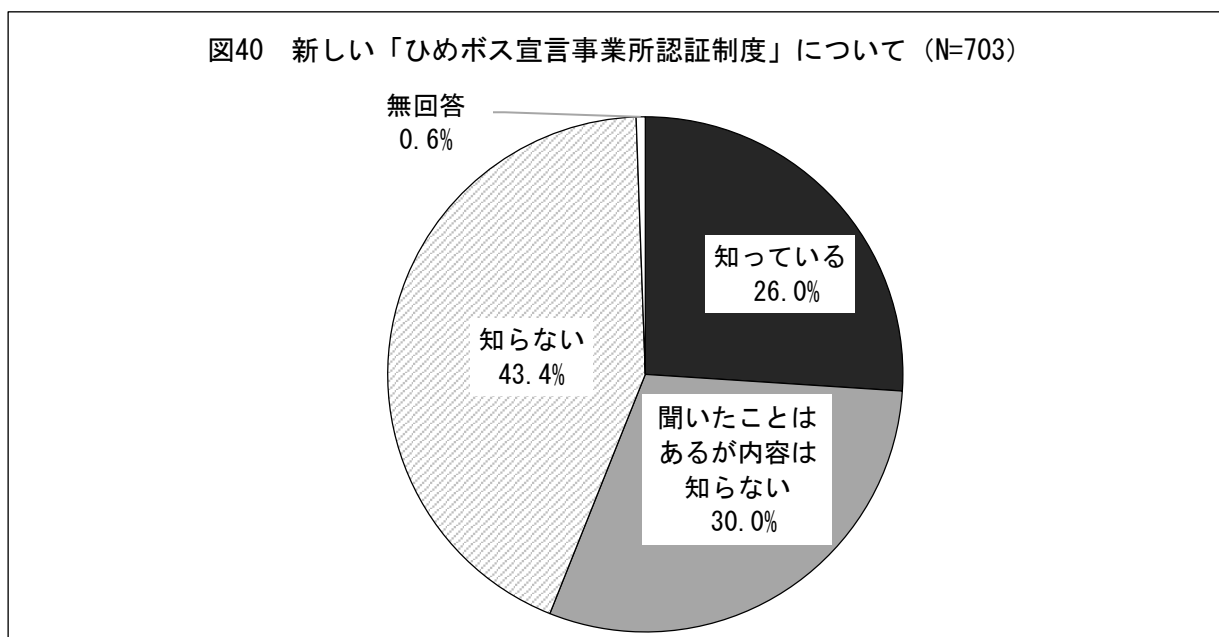


図39 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」事業所
【従業員規模別】 (N=703)



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%

付属統計表

－付属統計表－

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

表1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	重要と考えており、今後取り組んでいきたい	必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	必要性を感じていない	不明・無回答
合計	703	329	234	117	12	11
	100.0	46.8	33.3	16.6	1.7	1.6
500人以上	4	3	1	0	0	0
	100.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	16	8	3	0	1
	100.0	57.1	28.6	10.7	0.0	3.6
30人以上 99人以下	120	61	39	20	0	0
	100.0	50.8	32.5	16.7	0.0	0.0
10人以上 29人以下	282	138	93	43	3	5
	100.0	48.9	33.0	15.2	1.1	1.8
5人以上 9人以下	230	98	83	42	5	2
	100.0	42.6	36.1	18.3	2.2	0.9
5人未満	39	13	10	9	4	3
	100.0	33.3	25.6	23.1	10.3	7.7

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

表2 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））				規定なし	不明・無回答
		規定あり	2歳 （法定どおり）	2歳を超え 3歳未満	3歳以上		
合計	703	534	470	45	19	157	12
	100.0	76.0	88.0	8.4	3.6	22.3	1.7
500人以上	4	4	4	0	0	0	0
	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	28	22	4	2	0	0
	100.0	100.0	78.6	14.3	7.1	0.0	0.0
30人以上 99人以下	120	113	96	15	2	6	1
	100.0	94.2	85.0	13.3	1.8	5.0	0.8
10人以上 29人以下	282	223	202	12	9	54	5
	100.0	79.1	90.6	5.4	4.0	19.1	1.8
5人以上 9人以下	230	151	135	12	4	78	1
	100.0	65.7	89.4	7.9	2.6	33.9	0.4
5人未満	39	15	11	2	2	19	5
	100.0	38.5	73.3	13.3	13.3	48.7	12.8

表3 育児休業制度の利用状況（問3①②）

従業員規模	全体			女性			男性		
	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率	出産者	育児休業取得者	育児休業取得率
合計	407	225	55.3%	186	162	87.1%	221	63	28.5%
500人以上	47	25	53.2%	8	7	87.5%	39	18	46.2%
100人以上 499人以下	85	45	52.9%	36	30	83.3%	49	15	30.6%
30人以上 99人以下	127	75	59.1%	68	62	91.2%	59	13	22.0%
10人以上 29人以下	95	51	53.7%	40	36	90.0%	55	15	27.3%
5人以上 9人以下	48	27	56.3%	31	25	80.6%	17	2	11.8%
5人未満	5	2	40.0%	3	2	66.7%	2	0	0.0%

【備考】男性の出産者は、配偶者が出産した者。

表4 育児休業取得後の復職状況（問3③）

（上段：人数 下段：構成比率（%））

性別	合計	復職	退職
女性	144	136	8
	100.0	94.4	5.6
男性	71	70	1
	100.0	98.6	1.4

表5 復職者の育児休業期間（問3④）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

性別	合計	5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上
		女性	136	0	0	1	0	7	67	42	14
	100.0	0.0	0.0	0.7	0.0	5.1	49.3	30.9	10.3	2.9	0.7
男性	70	19	14	17	14	2	4	0	0	0	0
	100.0	27.1	20.0	24.3	20.0	2.9	5.7	0.0	0.0	0.0	0.0

表6 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）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	(内訳(構成比率は「規定あり」内のもの))							規定なし	不明・無回答
		規定あり	3歳未満	3歳～小学校就学の一定年齢の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能		
合計	703	332	127	16	118	13	21	37	358	13
	100.0	47.2	38.3	4.8	35.5	3.9	6.3	11.1	50.9	1.8
500人以上	4	4	2	0	1	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	17	6	0	7	1	2	1	11	0
	100.0	60.7	35.3	0.0	41.2	5.9	11.8	5.9	39.3	0.0
30人以上 99人以下	120	70	30	2	28	2	3	5	47	3
	100.0	58.3	42.9	2.9	40.0	2.9	4.3	7.1	39.2	2.5
10人以上 29人以下	282	142	47	7	54	8	7	19	136	4
	100.0	50.4	33.1	4.9	38.0	5.6	4.9	13.4	48.2	1.4
5人以上 9人以下	230	88	34	6	26	2	8	12	139	3
	100.0	38.3	38.6	6.8	29.5	2.3	9.1	13.6	60.4	1.3
5人未満	39	11	8	1	2	0	0	0	25	3
	100.0	28.2	72.7	9.1	18.2	0.0	0.0	0.0	64.1	7.7

表7 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）

従業員規模	全体			女性			男性		
	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率
合計	913	155	17.0%	333	97	29.1%	580	58	10.0%
500人以上	205	4	2.0%	22	2	9.1%	183	2	1.1%
100人以上 499人以下	197	32	16.2%	82	23	28.0%	115	9	7.8%
30人以上 99人以下	237	49	20.7%	112	34	30.4%	125	15	12.0%
10人以上 29人以下	217	53	24.4%	83	24	28.9%	134	29	21.6%
5人以上 9人以下	48	16	33.3%	30	13	43.3%	18	3	16.7%
5人未満	9	1	11.1%	4	1	25.0%	5	0	0.0%

【備考】 就学前の子を持つ労働者：令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者

表8 育児のための短時間勤務制度等の有無（問6）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	703	481	195	27
	100.0	68.4	27.7	3.8
500人以上	4	4	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	26	2	0
	100.0	92.9	7.1	0.0
30人以上 99人以下	120	104	13	3
	100.0	86.7	10.8	2.5
10人以上 29人以下	282	201	70	11
	100.0	71.3	24.8	3.9
5人以上 9人以下	230	132	90	8
	100.0	57.4	39.1	3.5
5人未満	39	14	20	5
	100.0	35.9	51.3	12.8

表9 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容〔制度別〕（問6）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

育児を理由に利用できる制度等	合計	（内訳（構成比率は「制度あり」内のもの））							制度なし	不明・無回答
		制度あり	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能		
短時間勤務制度	703	458	246	4	74	54	38	42	215	30
	100.0	65.1	53.7	0.9	16.2	11.8	8.3	9.2	30.6	4.3
所定外労働の制限	703	411	260	4	76	17	18	36	254	38
	100.0	58.5	63.3	1.0	18.5	4.1	4.4	8.8	36.1	5.4
時間外労働の制限	703	404	74	13	245	24	16	32	261	38
	100.0	57.5	18.3	3.2	60.6	5.9	4.0	7.9	37.1	5.4
深夜業の制限	703	391	56	12	252	20	17	34	274	38
	100.0	55.6	14.3	3.1	64.5	5.1	4.3	8.7	39.0	5.4
フレックスタイム制度	703	85	20	0	6	4	7	48	573	45
	100.0	12.1	23.5	0.0	7.1	4.7	8.2	56.5	81.5	6.4
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	703	185	72	2	30	20	12	49	475	43
	100.0	26.3	38.9	1.1	16.2	10.8	6.5	26.5	67.6	6.1
事業所内保育施設	703	38	12	1	18	0	0	7	618	47
	100.0	5.4	31.6	2.6	47.4	0.0	0.0	18.4	87.9	6.7
育児に要する経費の援助措置	703	37	10	1	4	11	2	9	619	47
	100.0	5.3	27.0	2.7	10.8	29.7	5.4	24.3	88.1	6.7
育児休業に準じる措置	703	81	47	8	4	5	2	15	574	48
	100.0	11.5	58.0	9.9	4.9	6.2	2.5	18.5	81.7	6.8
テレワーク（在宅勤務等）	703	54	3	0	1	4	2	44	603	46
	100.0	7.7	5.6	0.0	1.9	7.4	3.7	81.5	85.8	6.5

表 10 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問 7）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

育児を理由に利用できる 制度等	制度がある 事業所計	利用者が いた事業所	利用者の性別		
			女性のみ 利用者あり	男性のみ 利用者あり	男女とも 利用者あり
短時間勤務制度	458	101	90	7	4
	100.0	22.1	89.1	6.9	4.0
所定外労働の制限	411	36	34	1	1
	100.0	8.8	94.4	2.8	2.8
時間外労働の制限	404	36	34	1	1
	100.0	8.9	94.4	2.8	2.8
深夜業の制限	391	34	31	2	1
	100.0	8.7	91.2	5.9	2.9
フレックスタイム制度	85	20	10	2	8
	100.0	23.5	50.0	10.0	40.0
始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ	185	41	35	1	5
	100.0	22.2	85.4	2.4	12.2
事業所内保育施設	38	6	5	0	1
	100.0	15.8	83.3	0.0	16.7
育児に要する経費の援助 措置	37	11	7	0	4
	100.0	29.7	63.6	0.0	36.4
育児休業に準じる措置	81	8	6	0	2
	100.0	9.9	75.0	0.0	25.0
テレワーク(在宅勤務等)	54	13	6	1	6
	100.0	24.1	46.2	7.7	46.2

表 11 子の看護休暇制度の規定の有無、内容（問 8）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））					規定なし	不明・ 無回答
		規定あり	小学校就 学の始期 に達する まで	小学校入 学～小学 校3年生 （又は9 歳）まで	小学校4 年生～小 学校卒業 （又は12 歳）まで	小学校卒 業以降も 利用可能		
合計	703	442	358	20	26	38	255	6
	100.0	62.9	81.0	4.5	5.9	8.6	36.3	0.9
500人以上	4	4	3	0	0	1	0	0
	100.0	100.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	25	20	0	2	3	3	0
	100.0	89.3	80.0	0.0	8.0	12.0	10.7	0.0
30人以上 99人以下	120	99	83	7	4	5	21	0
	100.0	82.5	83.8	7.1	4.0	5.1	17.5	0.0
10人以上 29人以下	282	192	159	7	11	15	88	2
	100.0	68.1	82.8	3.6	5.7	7.8	31.2	0.7
5人以上 9人以下	230	112	84	6	9	13	118	0
	100.0	48.7	75.0	5.4	8.0	11.6	51.3	0.0
5人未満	39	10	9	0	0	1	25	4
	100.0	25.6	90.0	0.0	0.0	10.0	64.1	10.3

表 12 子の看護休暇制度の利用状況〔取得率〕（問 9）

従業員規模	全体			女性			男性		
	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率	就学前の子を持つ労働者	休暇取得者	休暇取得率
合計	1,472	209	14.2%	516	147	28.5%	956	62	6.5%
500人以上	347	5	1.4%	31	4	12.9%	316	1	0.3%
100人以上 499人以下	312	46	14.7%	127	32	25.2%	185	14	7.6%
30人以上 99人以下	391	70	17.9%	178	48	27.0%	213	22	10.3%
10人以上 29人以下	321	63	19.6%	115	42	36.5%	206	21	10.2%
5人以上 9人以下	90	22	24.4%	60	19	31.7%	30	3	10.0%
5人未満	11	3	27.3%	5	2	40.0%	6	1	16.7%

【備考】就学前の子を持つ労働者：令和 5 年 3 月 31 日現在、小学校就学前の子を持つ労働者

表 13 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度の有無（問 10）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	703	134	565	4
	100.0	19.1	80.4	0.6
500人以上	4	2	2	0
	100.0	50.0	50.0	0.0
100人以上 499人以下	28	4	24	0
	100.0	14.3	85.7	0.0
30人以上 99人以下	120	25	94	1
	100.0	20.8	78.3	0.8
10人以上 29人以下	282	58	223	1
	100.0	20.6	79.1	0.4
5人以上 9人以下	230	41	189	0
	100.0	17.8	82.2	0.0
5人未満	39	4	33	2
	100.0	10.3	84.6	5.1

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

表 14 介護休業制度の規定の有無、内容（問 11）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	規定あり	（内訳（構成比率は「規定あり」内のもの））					規定なし	不明・無回答
			通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる		
合計	703	492	384	48	26	11	23	197	14
	100.0	70.0	78.0	9.8	5.3	2.2	4.7	28.0	2.0
500人以上	4	4	2	1	0	1	0	0	0
	100.0	100.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	28	19	5	2	2	0	0	0
	100.0	100.0	67.9	17.9	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0
30人以上 99人以下	120	108	88	7	5	2	6	10	2
	100.0	90.0	81.5	6.5	4.6	1.9	5.6	8.3	1.7
10人以上 29人以下	282	212	164	21	14	5	8	64	6
	100.0	75.2	77.4	9.9	6.6	2.4	3.8	22.7	2.1
5人以上 9人以下	230	127	100	13	5	1	8	102	1
	100.0	55.2	78.7	10.2	3.9	0.8	6.3	44.3	0.4
5人未満	39	13	11	1	0	0	1	21	5
	100.0	33.3	84.6	7.7	0.0	0.0	7.7	53.8	12.8

表 15 介護休業制度の利用状況〔介護休業取得者の有無〕（問 12）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	介護休業取得者がいた事業所	介護休業取得者なしの事業所	不明・無回答
合計	703	21	668	14
	100.0	3.0	95.0	2.0
500人以上	4	1	3	0
	100.0	25.0	75.0	0.0
100人以上 499人以下	28	5	23	0
	100.0	17.9	82.1	0.0
30人以上 99人以下	120	2	117	1
	100.0	1.7	97.5	0.8
10人以上 29人以下	282	6	272	4
	100.0	2.1	96.5	1.4
5人以上 9人以下	230	5	222	3
	100.0	2.2	96.5	1.3
5人未満	39	2	31	6
	100.0	5.1	79.5	15.4

表 16 介護休業制度の利用状況（問 12）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率	常用労働者数	介護休業取得者	介護休業取得率
合計	20,378	33	0.16%	8,824	17	0.19%	11,554	16	0.14%
500人以上	2,900	3	0.10%	546	3	0.55%	2,354	0	0.00%
100人以上 499人以下	4,955	7	0.14%	2,096	4	0.19%	2,859	3	0.10%
30人以上 99人以下	6,127	2	0.03%	3,098	1	0.03%	3,029	1	0.03%
10人以上 29人以下	4,698	10	0.21%	2,199	4	0.18%	2,499	6	0.24%
5人以上 9人以下	1,586	9	0.57%	825	4	0.48%	761	5	0.66%
5人未満	112	2	1.79%	60	1	1.67%	52	1	1.92%

表 17 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	703	450	240	13
	100.0	64.0	34.1	1.8
500人以上	4	4	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	28	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
30人以上 99人以下	120	98	19	3
	100.0	81.7	15.8	2.5
10人以上 29人以下	282	199	80	3
	100.0	70.6	28.4	1.1
5人以上 9人以下	230	111	117	2
	100.0	48.3	50.9	0.9
5人未満	39	10	24	5
	100.0	25.6	61.5	12.8

表 18 介護休暇制度の利用状況〔介護休暇取得者の有無〕（問 14）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	介護休暇 取得者がいた 事業所	介護休暇 取得者なしの 事業所	不明・無回答
合計	703	45	646	12
	100.0	6.4	91.9	1.7
500人以上	4	1	3	0
	100.0	25.0	75.0	0.0
100人以上 499人以下	28	9	19	0
	100.0	32.1	67.9	0.0
30人以上 99人以下	120	11	107	2
	100.0	9.2	89.2	1.7
10人以上 29人以下	282	13	266	3
	100.0	4.6	94.3	1.1
5人以上 9人以下	230	9	220	1
	100.0	3.9	95.7	0.4
5人未満	39	2	31	6
	100.0	5.1	79.5	15.4

表 19 介護休暇制度の利用状況（問 14）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率	常用 労働者 数	介護 休暇 取得者	介護 休暇 取得率
合計	20,378	78	0.38%	8,824	45	0.51%	11,554	33	0.29%
500人以上	2,900	8	0.28%	546	4	0.73%	2,354	4	0.17%
100人以上 499人以下	4,955	19	0.38%	2,096	9	0.43%	2,859	10	0.35%
30人以上 99人以下	6,127	20	0.33%	3,098	15	0.48%	3,029	5	0.17%
10人以上 29人以下	4,698	17	0.36%	2,199	9	0.41%	2,499	8	0.32%
5人以上 9人以下	1,586	12	0.76%	825	7	0.85%	761	5	0.66%
5人未満	112	2	1.79%	60	1	1.67%	52	1	1.92%

表 20 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	703	428	250	25
	100.0	60.9	35.6	3.6
500人以上	4	4	0	0
	100.0	100.0	0.0	0.0
100人以上 499人以下	28	26	2	0
	100.0	92.9	7.1	0.0
30人以上 99人以下	120	99	20	1
	100.0	82.5	16.7	0.8
10人以上 29人以下	282	184	88	10
	100.0	65.2	31.2	3.5
5人以上 9人以下	230	104	119	7
	100.0	45.2	51.7	3.0
5人未満	39	11	21	7
	100.0	28.2	53.8	17.9

表 21 介護のための短時間勤務制度等の有無〔制度別〕（問 15）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

介護を理由に利用できる制度等	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
短時間勤務制度	703	397	280	26
	100.0	56.5	39.8	3.7
フレックスタイム制度	703	74	595	34
	100.0	10.5	84.6	4.8
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	703	176	494	33
	100.0	25.0	70.3	4.7
介護に要する経費の援助措置	703	21	647	35
	100.0	3.0	92.0	5.0
テレワーク(在宅勤務等)	703	60	608	35
	100.0	8.5	86.5	5.0

表 22 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問 16）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

介護を理由に利用できる 制度等	制度がある 事業所計	利用者が いた事業所	女性のみ	男性のみ	男女とも
			利用者あり	利用者あり	利用者あり
短時間勤務制度	397	12	8	4	0
	100.0	3.0	66.7	33.3	0.0
フレックスタイム制度	74	6	2	3	1
	100.0	8.1	33.3	50.0	16.7
始業・終業時刻の繰上げ・ 繰下げ	176	8	4	2	2
	100.0	4.5	50.0	25.0	25.0
介護に要する経費の援助 措置	21	0	0	0	0
	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
テレワーク(在宅勤務等)	60	2	0	0	2
	100.0	3.3	0.0	0.0	100.0

表 23 介護を理由とした離職者の有無（問 17）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	介護離職者が いた事業所	介護離職者 なしの事業所	不明・無回答
合計	703	20	662	21
	100.0	2.8	94.2	3.0
500人以上	4	0	4	0
	100.0	0.0	100.0	0.0
100人以上 499人以下	28	4	24	0
	100.0	14.3	85.7	0.0
30人以上 99人以下	120	6	111	3
	100.0	5.0	92.5	2.5
10人以上 29人以下	282	6	269	7
	100.0	2.1	95.4	2.5
5人以上 9人以下	230	4	220	6
	100.0	1.7	95.7	2.6
5人未満	39	0	34	5
	100.0	0.0	87.2	12.8

表 24 介護を理由とした離職者の割合（問 17）

従業員規模	全体			女性			男性		
	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合	常用労働者数	介護離職者	離職者の割合
合計	20,378	30	0.15%	8,824	19	0.22%	11,554	11	0.10%
500人以上	2,900	0	0.00%	546	0	0.00%	2,354	0	0.00%
100人以上 499人以下	4,955	9	0.18%	2,096	4	0.19%	2,859	5	0.17%
30人以上 99人以下	6,127	7	0.11%	3,098	7	0.23%	3,029	0	0.00%
10人以上 29人以下	4,698	6	0.13%	2,199	3	0.14%	2,499	3	0.12%
5人以上 9人以下	1,586	8	0.50%	825	5	0.61%	761	3	0.39%
5人未満	112	0	0.00%	60	0	0.00%	52	0	0.00%

表 25 介護を理由とした離職者の年齢（問 17）

（上段：人数 下段：構成比率（％））

性別	合計	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
合計	30	1	2	4	2	13	8
	100.0	3.3	6.7	13.3	6.7	43.3	26.7
女性	19	1	1	2	2	7	6
	100.0	5.3	5.3	10.5	10.5	36.8	31.6
男性	11	0	1	2	0	6	2
	100.0	0.0	9.1	18.2	0.0	54.5	18.2

表 26 介護により退職した労働者の再雇用制度の有無（問 18）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	合計	制度あり	制度なし	不明・無回答
合計	703	107	586	10
	100.0	15.2	83.4	1.4
500人以上	4	3	1	0
	100.0	75.0	25.0	0.0
100人以上 499人以下	28	4	24	0
	100.0	14.3	85.7	0.0
30人以上 99人以下	120	18	102	0
	100.0	15.0	85.0	0.0
10人以上 29人以下	282	50	229	3
	100.0	17.7	81.2	1.1
5人以上 9人以下	230	30	197	3
	100.0	13.0	85.7	1.3
5人未満	39	2	33	4
	100.0	5.1	84.6	10.3

V 働き方改革等に関する事項

表 27 働き方改革等の取組状況（問 19）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

取組内容	合計	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない	不明・無回答
所定労働時間の短縮	703	227	110	220	127	19
	100.0	32.3	15.6	31.3	18.1	2.7
所定外労働時間の短縮	703	296	160	121	105	21
	100.0	42.1	22.8	17.2	14.9	3.0
勤務間インターバル制度の導入	703	100	99	239	240	25
	100.0	14.2	14.1	34.0	34.1	3.6
年次有給休暇の取得促進	703	552	81	22	36	12
	100.0	78.5	11.5	3.1	5.1	1.7
特別休暇制度の導入	703	324	140	106	115	18
	100.0	46.1	19.9	15.1	16.4	2.6
育児休業、介護休業の取得促進	703	317	208	61	101	16
	100.0	45.1	29.6	8.7	14.4	2.3
週休日の増設	703	29	107	361	188	18
	100.0	4.1	15.2	51.4	26.7	2.6
休暇取得者のフォロー体制整備	703	202	218	87	173	23
	100.0	28.7	31.0	12.4	24.6	3.3
テレワークの導入	703	85	49	416	136	17
	100.0	12.1	7.0	59.2	19.3	2.4
フレックスタイム制度の導入	703	78	71	355	181	18
	100.0	11.1	10.1	50.5	25.7	2.6
時差出勤制度の導入	703	177	82	269	156	19
	100.0	25.2	11.7	38.3	22.2	2.7
短時間勤務制度の導入	703	217	112	205	151	18
	100.0	30.9	15.9	29.2	21.5	2.6
多様な正社員制度の導入	703	113	119	259	192	20
	100.0	16.1	16.9	36.8	27.3	2.8
仕事の進め方の見直し	703	126	230	148	176	23
	100.0	17.9	32.7	21.1	25.0	3.3
副業・兼業の許可、容認	703	214	87	182	202	18
	100.0	30.4	12.4	25.9	28.7	2.6
女性活躍促進	703	308	172	70	135	18
	100.0	43.8	24.5	10.0	19.2	2.6
リカレント教育制度の導入	703	49	89	185	352	28
	100.0	7.0	12.7	26.3	50.1	4.0
高齢人材の活用	703	320	181	67	122	13
	100.0	45.5	25.7	9.5	17.4	1.8
障がい者雇用の促進	703	183	136	178	189	17
	100.0	26.0	19.3	25.3	26.9	2.4
外国人材の受入れ	703	117	129	233	210	14
	100.0	16.6	18.3	33.1	29.9	2.0

表 28 働き方改革等の取組状況（「取り組んでいる」事業所の割合）（問 18）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	所定労働時間の短縮	所定外労働時間の短縮	勤務間インターバル制度の導入	年次有給休暇の取得促進	特別休暇制度の導入	育児休業、介護休業の取得促進	週休日の増設
合計	227 32.3	296 42.1	100 14.2	552 78.5	324 46.1	317 45.1	29 4.1
500人以上	3 75.0	1 25.0	1 25.0	4 100.0	3 75.0	4 100.0	1 25.0
100人以上 499人以下	6 21.4	12 42.9	6 21.4	25 89.3	20 71.4	21 75.0	1 3.6
30人以上 99人以下	44 36.7	48 40.0	19 15.8	104 86.7	67 55.8	64 53.3	6 5.0
10人以上 29人以下	86 30.5	120 42.6	47 16.7	236 83.7	144 51.1	139 49.3	12 4.3
5人以上 9人以下	81 35.2	101 43.9	25 10.9	164 71.3	81 35.2	81 35.2	8 3.5
5人未満	7 17.9	14 35.9	2 5.1	19 48.7	9 23.1	8 20.5	1 2.6
従業員規模	休暇取得者のフォロー体制整備	テレワークの導入	フレックスタイム制度の導入	時差出勤制度の導入	短時間勤務制度の導入	多様な正社員制度の導入	仕事の進め方の見直し
合計	202 28.7	85 12.1	78 11.1	177 25.2	217 30.9	113 16.1	126 17.9
500人以上	3 75.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	1 25.0	2 50.0
100人以上 499人以下	9 32.1	6 21.4	3 10.7	6 21.4	12 42.9	7 25.0	8 28.6
30人以上 99人以下	32 26.7	11 9.2	9 7.5	30 25.0	49 40.8	22 18.3	19 15.8
10人以上 29人以下	98 34.8	36 12.8	42 14.9	81 28.7	91 32.3	50 17.7	62 22.0
5人以上 9人以下	56 24.3	28 12.2	22 9.6	49 21.3	56 24.3	28 12.2	33 14.3
5人未満	4 10.3	2 5.1	1 2.6	10 25.6	8 20.5	5 12.8	2 5.1
従業員規模	副業・兼業の許可、容認	女性活躍推進	リカレント教育制度の導入	高齢人材の活用	障がい者雇用の促進	外国人材の受入れ	
合計	214 30.4	308 43.8	49 7.0	320 45.5	183 26.0	117 16.6	
500人以上	1 25.0	3 75.0	1 25.0	3 75.0	3 75.0	0 0.0	
100人以上 499人以下	9 32.1	17 60.7	2 7.1	18 64.3	16 57.1	7 25.0	
30人以上 99人以下	37 30.8	63 52.5	8 6.7	62 51.7	48 40.0	35 29.2	
10人以上 29人以下	90 31.9	137 48.6	22 7.8	135 47.9	76 27.0	54 19.1	
5人以上 9人以下	69 30.0	82 35.7	16 7.0	97 42.2	38 16.5	20 8.7	
5人未満	8 20.5	6 15.4	0 0.0	5 12.8	2 5.1	1 2.6	

表 29 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）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

取組内容	合計	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない	不明・無回答
セクシュアルハラスメント	703	486	104	24	79	10
	100.0	69.1	14.8	3.4	11.2	1.4
パワーハラスメント	703	485	117	18	73	10
	100.0	69.0	16.6	2.6	10.4	1.4
妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント	703	457	115	28	93	10
	100.0	65.0	16.4	4.0	13.2	1.4

表 30 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

〔「取り組んでいる」項目がある事業所の割合〕（問 20）

（上段：事業所数 下段：構成比率（%））

従業員規模	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
合計	486	485	457
	69.1	69.0	65.0
500人以上	4	4	4
	100.0	100.0	100.0
100人以上 499人以下	26	26	26
	92.9	92.9	92.9
30人以上 99人以下	92	91	90
	76.7	75.8	75.0
10人以上 29人以下	210	207	198
	74.5	73.4	70.2
5人以上 9人以下	139	142	128
	60.4	61.7	55.7
5人未満	15	15	11
	38.5	38.5	28.2

表 31 新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」について（問 21）

（上段：事業所数 下段：構成比率（％））

従業員規模	合計	知っている	聞いたことはあるが、内容はよく知らない	知らない	不明・無回答
合計	703 100.0	183 26.0	211 30.0	305 43.4	4 0.6
500人以上	4 100.0	2 50.0	1 25.0	1 25.0	0 0.0
100人以上 499人以下	28 100.0	13 46.4	8 28.6	7 25.0	0 0.0
30人以上 99人以下	120 100.0	36 30.0	34 28.3	50 41.7	0 0.0
10人以上 29人以下	282 100.0	89 31.6	83 29.4	109 38.7	1 0.4
5人以上 9人以下	230 100.0	42 18.3	71 30.9	117 50.9	0 0.0
5人未満	39 100.0	1 2.6	14 35.9	21 53.8	3 7.7

表 32 年次有給休暇の取得状況〔労働者 1 人当たり〕（問 22）

従業員規模	付与日数	取得(消化)日数	取得率
全体	16.5 日	11.6 日	70.1%
500人以上	19.8 日	15.5 日	78.2%
100人以上 499人以下	16.9 日	13.1 日	77.1%
30人以上 99人以下	16.5 日	11.2 日	67.9%
10人以上 29人以下	15.3 日	9.0 日	59.2%
5人以上 9人以下	13.6 日	9.1 日	67.2%
5人未満	12.7 日	9.1 日	71.3%

【備考】・付与日数に繰越日数は含まない

- ・取得日数は、各事業所の直近 1 事業年度に取得した日数
- ・取得率は、取得日数計／付与日数計×100（％）

調 査 票

市町	業種	規模	整理番号

※この欄には記入しないでください。

仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査票 秘

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

【記入上の注意】

- この調査票に記載された内容は、統計以外の目的には一切利用されることはありませんので、貴事業所における状況を、ありのまま記入してください。
- この調査は、**事業所を調査単位**としています。本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。（貴事業所のみで判断できない項目や把握できない項目については、お手数ですが本店等に御確認の上、回答してください。）
- この調査は、**常用労働者**（注1）を調査対象としています。パートタイマー等の呼称の如何にかかわらず、常用労働者の要件に該当する者は調査対象に含めてください。
- 各問には、特に断りのない限り、**令和5年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入が終わりましたら、**令和5年11月24日（金）までに同封の返信用封筒（切手不要）**により投函してください。
- 記入に当たってご不明の点がありましたら、下記照会先までお問合せください。
照会先：愛媛県労政雇用課働き方改革推進グループ（電話：089-912-2502）

（注1）「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- ①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ②取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ③事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ④上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。）

I 事業所の概要に関する事項

事業所名																	
調査票記入 担当者 職氏名		(職名)															
		(氏名)															
事業所の 事業内容 (主たる事業 1つに○)		所在地															
		電話番号															
事業所の 事業内容 (主たる事業 1つに○)		メールアドレス															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

事業所の常用労働者数（注1） (令和5年10月1日現在)	男女計		労働組合の有無	有	無
	うち女性	人		人	1

Ⅱ 企業としての意識に関する事項

問1 仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）に関する考え方

従業員の仕事と家庭の両立についてどのようにお考えですか。貴社（本社）の方針を踏まえて、貴事業所の状況に最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

重要な課題であり、積極的に取り組んでいる	1
重要と考えており、今後取り組んでいきたい	2
必要性を感じているが、現在のところ特に対応は考えていない	3
必要性を感じていない	4

Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

問2 育児休業制度（注2）の規定の有無、内容

貴事業所には、育児休業制度の規定がありますか。ある場合、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。（規定がない場合は「4」を〇で囲んでください。）

育児休業制度の規定あり			育児休業制度の規定なし
2歳 （法定どおり）	2歳を超え 3歳未満	3歳以上	
1	2	3	4

（注2）「**育児休業制度**」とは、労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいいます。育児休業を上回る制度（例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする等）も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、事業所が独自に付与する休暇（配偶者の出産に伴う特別休暇等）は除きます。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「**育児・介護休業法**」という。）では、1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければならないこととされています。また、両親ともに育児休業を取得する場合は、要件を満たせば子が1歳2か月に達するまでの間に1年間（パパ・ママ育休プラス）、保育所に入所できない等一定の場合は、子が最長2歳に達するまでの間、育児休業を取得することができます。

妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。

問3 育児休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

① 令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間に出産した女性と配偶者が出産した男性の人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

出産した 女性
人

配偶者が出産した 男性
人

② ①の対象者のうち、令和5年10月1日までに育児休業を開始した人数（休業開始予定の申出をしている者を含む）を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性
人

男性
人

（同一の者が複数回又は延長して取得している場合は1人としてください。）

③ 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復職状況を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

復職状況	女性	男性
復職した者	● 人	● 人
退職した者	人	人

同一の者が2回利用した場合は、2人として計上し、同一の者が期間を延長した場合は、1人として計上してください。

④ ③で「復職した者」がいる事業所のみお答えください。

育児休業後の復職者の延べ人数を、取得した育児休業期間別に記入してください。取得期間には、産前・産後休業は含めないでください。

(同一の者が2回利用した場合は、2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。)

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

問4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度(注3)の規定の有無、内容

貴事業所に育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定がある場合は「1」～「6」のうち該当する番号を、ない場合は「7」を○で囲んでください。

規定あり						規定なし
3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
1	2	3	4	5	6	7

問6にお進みください。

(注3) 育児・介護休業法では、事業主は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、「育児に関する目的のために利用できる休暇制度」を設けるよう努力しなければならないこととされています。具体例としては、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的のために利用することができる休暇」を措置することも含まれます。

問5 問4で「1」～「6」(規定あり)に○をした事業所のみお答えください。

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

貴事業所で令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した人数を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

	令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	うち、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用できる休暇制度を利用した者
女性	人	人
男性	人	人

問6 育児のための短時間勤務制度等の有無、内容

貴事業所での以下の制度の有無、最長取得期間（各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか）について、制度がある場合は「1」～「6」のうち該当する番号を、制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生（又は9歳）まで	小学校4年生～小学校卒業（又は12歳）まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度（注4）	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限（注5）	1	2	3	4	5	6	7
時間外労働の制限（注6）	1	2	3	4	5	6	7
深夜業の制限（注7）	1	2	3	4	5	6	7
フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置（注8）	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準じる措置（注9）	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク（在宅勤務等）（注10）	1	2	3	4	5	6	7

すべて「7」の場合は、問8にお進みください。

- (注4)「**育児のための短時間勤務制度**」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。
- (注5)「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について、所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。
- (注6)「**時間外労働の制限**」とは、育児を行う労働者の請求により、制限時間（1月24時間、1年150時間）を超えて労働時間を延長させない制度をいいます。
- (注7)「**深夜業の制限**」とは、育児を行う労働者の請求により、その労働者に深夜業をさせない制度をいいます。ここでいう「深夜」とは、午後10時から午前5時までをいいます。
- (注8)「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者のサービス等を利用した場合に経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。
- (注9)「**育児休業に準じる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。
- (注10)「**テレワーク（在宅勤務等）**」とは、情報通信技術（ICT）の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅での勤務ができる制度をいいます。

問7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況

問6で「1」～「6」（制度あり）に○をした制度の令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
所定外労働の制限	1	2	1	2
時間外労働の制限	1	2	1	2
深夜業の制限	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
事業所内保育施設	1	2	1	2
育児に要する経費の援助措置	1	2	1	2
育児休業に準じる措置	1	2	1	2
テレワーク（在宅勤務等）	1	2	1	2

問8 子の看護休暇制度（注11）の規定の有無、内容

貴事業所に子の看護休暇制度の規定がある場合は「1」～「4」のうち該当する番号を、ない場合は「5」を○で囲んでください。

規定あり				規定なし
小学校就学の始期に達するまで (法定どおり)	小学校入学～小学校3年生 (又は9歳) まで	小学校4年生～小学校卒業 (又は12歳) まで	小学校卒業以降も利用可能	
1	2	3	4	5

(注11) 「子の看護休暇制度」とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行うための休暇制度をいいます。なお、労働基準法上の年次有給休暇を子の看護のために使う場合は除きます。育児・介護休業法では、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から申出があれば、事業主は少なくとも5日/年（子が2人以上の場合は10日/年）の看護休暇を与えなければならないこととされています。

問9 子の看護休暇の利用状況（制度が規定されていない場合も、休暇の取得実績があればお答えください。）

貴事業所で令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数と、そのうち令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

	令和5年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者（※）	うち、令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間に子の看護休暇を取得した者
女性	人	人
男性	人	人

(※) 問5に回答している場合は、問5で回答した人数を記入してください。

問10 出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（定年後再雇用を除く）の有無

貴事業所では、出産・育児により退職した労働者の再雇用制度（注12）がありますか。制度がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

(注12) ここでいう「再雇用制度」とは、出産・育児により退職したものを再び自社に雇い入れる制度をいい（パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます。）、企業グループ内他社で雇い入れるものを含みません。定年後の再雇用は含みません。

IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

問 11 介護休業制度（注13）の規定の有無、内容

貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度（通算）を定めていますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。（規定がない場合は「6」を○で囲んでください。）

介護休業制度の規定あり					介護休業制度の規定なし
期間の最長限度を定めている				期間の制限はなく、必要日数取得できる	
通算して93日まで（法定どおり）	93日を超え6か月まで	6か月を超え1年まで	1年を超える期間		
1	2	3	4	5	6

（注13）「**介護休業制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「**介護休暇制度**（要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は時間単位の休暇を取得する制度）」とは別の制度です。

育児・介護休業法では、要介護状態にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

問 12 介護休業制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

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業を開始した人数を記入してください。

（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

同一の者が2回利用している場合は2人、期間を延長している場合は1人と計上してください。

問 13 介護休暇制度（注14）の規定の有無

貴事業所に介護休暇制度の規定がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

（注14）「**介護休暇制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために1日又は時間単位で休暇を取得できる制度をいい、「**介護休業制度**」とは別の制度です。なお、労働基準法上の年次有給休暇を家族の介護や世話のために使う場合は除きます。

育児・介護休業法では、要介護状態にある家族の介護や世話をを行う労働者から申出があれば、事業主は少なくとも年5日（その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合は年10日）の介護休暇を与えなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族の介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。

問 14 介護休暇制度の利用状況（制度が規定されていない場合も、利用実績があればお答えください。）

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を取得した者の人数を記入してください。（該当者がいない場合は「0」を記入してください。）

女性	男性
人	人

問 15 介護のための短時間勤務制度等の有無

貴事業所に以下の制度等がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	制度あり	制度なし
短時間勤務制度 (注15)	1	2
フレックスタイム制度	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
介護に要する経費の援助措置 (注16)	1	2
テレワーク (在宅勤務等) (注17)	1	2

すべて「2」の場合は
問17へお進みください。

(注15)「介護のための短時間勤務制度」とは、通常の所定労働時間より短い所定労働時間を設定することをいいます。週単位や月単位のみ短時間勤務制度も含まれます。

(注16)「介護に要する経費の援助措置」とは、労働者がホームヘルパー等外部の業者のサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がホームヘルパー会社等介護に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注17)「テレワーク (在宅勤務等)」とは、情報通信技術 (ICT) の利用やその他の方法により、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

問 16 介護のための短時間勤務制度等の利用状況

問 15で「1」(制度あり)に○をした制度の令和4年4月1日から令和5年3月31日までの間の利用者の有無について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

介護を理由に利用できる制度等	女性		男性	
	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
短時間勤務制度	1	2	1	2
フレックスタイム制度	1	2	1	2
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	1	2
介護に要する経費の援助措置	1	2	1	2
テレワーク (在宅勤務等)	1	2	1	2

問 17 介護を理由とした離職の状況

貴事業所において、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して離職した人数を記入してください。(該当者がいない場合は「0」を記入してください。)

性別	離職時点の年齢					
	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
女性	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人

問 18 介護により退職した労働者の再雇用制度 (定年後再雇用を除く) の有無

貴事業所では、介護により退職した労働者の再雇用制度 (注18) がありますか。制度がある場合は「1」を、ない場合は「2」を○で囲んでください。

規定あり	1
規定なし	2

(注18) ここでいう「再雇用制度」とは、介護により退職したものを再び自社に雇い入れる制度をいい (パートタイム労働者として再雇用された場合を含みます)、企業グループ内他社で雇い入れるものを含みます。定年後の再雇用は含みません。

V 働き方改革等に関する事項

問 19 働き方改革等の取組状況

貴事業所における、働き方改革等に関する取組状況について、該当する番号を1つ○で囲んでください。（育児や介護との両立支援のための取組みに限らず、労働者全般の働き方改革等について回答してください。）

働き方改革等に関する取組	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	分からない
労働時間の短縮促進				
所定労働時間の短縮	1	2	3	4
所定外労働時間の短縮（ノー残業デー、深夜残業禁止、朝型勤務など）	1	2	3	4
勤務間インターバル制度の導入	1	2	3	4
休暇取得の促進				
年次有給休暇の取得促進	1	2	3	4
特別休暇（休暇のうち法律に定めがなく、労働者への福利厚生として自主的に設けているもの）制度の導入	1	2	3	4
育児休業、介護休業の取得促進	1	2	3	4
週休日の増設（週休3日制の導入など）	1	2	3	4
休暇取得者のフォロー体制整備	1	2	3	4
時間や場所にとらわれない多様な働き方の促進				
テレワーク（在宅勤務等）の導入	1	2	3	4
フレックスタイム制度の導入	1	2	3	4
時差出勤制度の導入	1	2	3	4
短時間勤務制度の導入	1	2	3	4
多様な正社員制度の導入（勤務地限定、勤務時間限定、職種・職務限定正社員制度など）	1	2	3	4
仕事の進め方の見直し（AI・IoTの導入、会議時間短縮など）	1	2	3	4
副業・兼業の許可、容認	1	2	3	4
女性活躍促進（女性管理職登用など）	1	2	3	4
リカレント教育制度の導入	1	2	3	4
高齢人材の活用（定年の引上げ、雇用促進など）	1	2	3	4
障がい者雇用の促進	1	2	3	4
外国人材の受入れ	1	2	3	4

問 20 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

貴事業所における、ハラスメントの防止に向けた取組状況について、該当する番号を1つ選んで○で囲んでください。

	取り組んでいる	今後取り組みたい	取り組む予定はない	わからない
セクシュアルハラスメント（注19）	1	2	3	4
パワーハラスメント（注20）	1	2	3	4
妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント（マタニティハラスメント（注21）、パタニティハラスメント（注22）、介護休業等に関するハラスメント（注23））	1	2	3	4

- (注 19)「セクシュアルハラスメント」とは、労働者の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることをいいます。
- (注 20)「パワーハラスメント」とは、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられたりする行為をいいます。
- (注 21)「マタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や、育児休業等を申出・取得した女性労働者の就業環境が害されることをいいます。
- (注 22)「パタニティハラスメント」とは、上司・同僚からの言動（育児休業等の利用に関する言動）により、育児休業等を申出・取得した男性労働者の就業環境が害されることをいいます。
- (注 23)「介護休業等に関するハラスメント」とは、上司・同僚からの言動（介護休業等の利用に関する言動）により、介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境が害されることをいいます。

問 21 新しい「ひめボス宣言事業所認証制度」について

愛媛県では、官民一体となって人口減少対策に取り組むため、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「ひめボス宣言事業所」として認証しています。「ひめボス宣言事業所認証制度」について、どの程度ご存じか、最も近い番号を1つ〇で囲んでください。

知っている	1
聞いたことはあるが、内容はよく知らない	2
知らない	3



ひめボス宣言事業所認証制度は、愛媛県版イクボス「ひめボス宣言事業所」と「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」を統合して令和5年8月1日から認証を開始しました。認証を取得すると、求人票への記載や認証ロゴマークを活用したイメージアップ、奨励金の支給などのメリットがあります。

詳しくは、ひめボスポータルサイト（上記二次元コードからもアクセス可能です）をご覧くださいか、ひめボス事務局（電話 089-903-8822）までお問い合わせください。

問 22 年次有給休暇の取得状況

貴事業所の直近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の状況について記入してください。

① 取得資格のある労働者数	人
② ①の労働者に1年間に付与した日数の総計（前年からの繰越日数を除く。）	日
③ ①の労働者が1年間に実際に取得（消化）した日数の総計（前年からの繰越分の取得日数も含む。）（※）	日

（※）時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、小数点以下は四捨五入してください。

【回答例】 労働者が20人の事業所で、 $\left\{ \begin{array}{l} \text{付与日数：10日が2人、12日が4人、20日が14人} \\ \text{取得日数：15日が2人、10日が12人、5日が6人} \end{array} \right\}$ の場合

- ① 取得資格のある労働者数 20人
 ※1年間の途中で入職又は退職した労働者については、年次有給休暇の取得資格がある場合のみ人数に含めてください。
- ② 付与した日数の総計 $(10日 \times 2人) + (12日 \times 4人) + (20日 \times 14人) = \underline{348日}$
- ③ 取得（消化）した日数の総計 $(15日 \times 2人) + (10日 \times 12人) + (5日 \times 6人) = \underline{180日}$
 ※②、③については、1人あたり平均を算出する必要はありません。

－質問は以上です。お忙しいところ、御協力いただきありがとうございました。－

