

第 3 章 調査結果

<事業所調査>

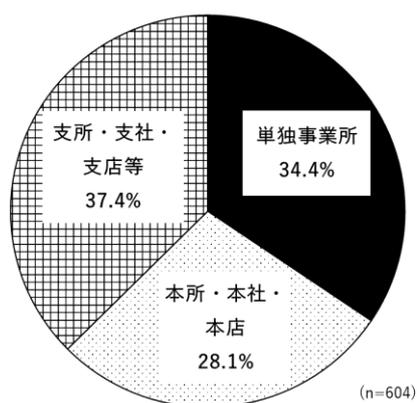
I. 事業所の属性に関する事項

1. 事業所区分及び業種

(1) 事業所区分 (問1)

事業所区分をみると、「支所・支社・支店等」が最も高く37.4%、次いで「単独事業所」が34.4%、「本所・本社・本店」が28.1%となっている。

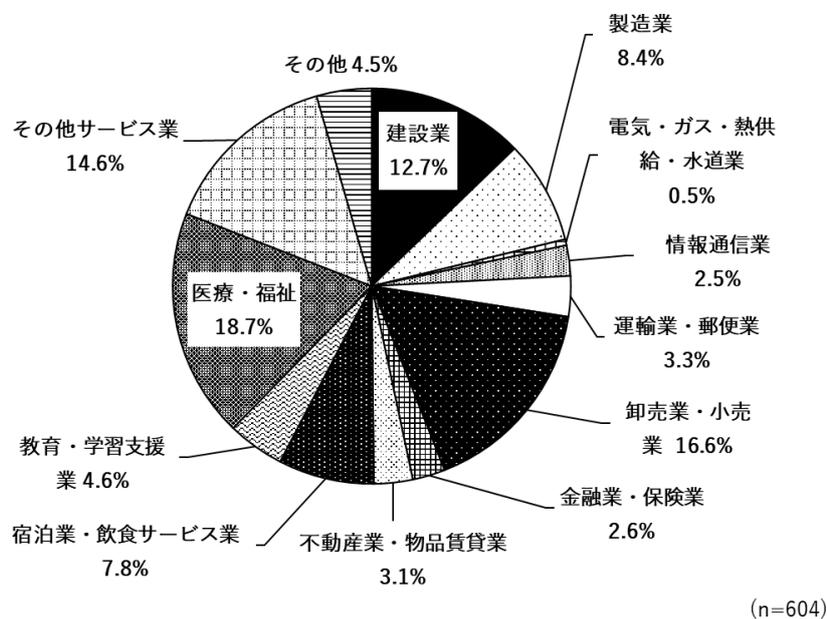
図表 I - 1 事業所区分



(2) 業種 (問2)

業種構成をみると、「医療・福祉」が最も高く18.7%、次いで「卸売業・小売業」16.6%、「その他サービス業」14.6%、「建設業」12.7%、「製造業」8.4%の順となっている。

図表 I - 2 業種

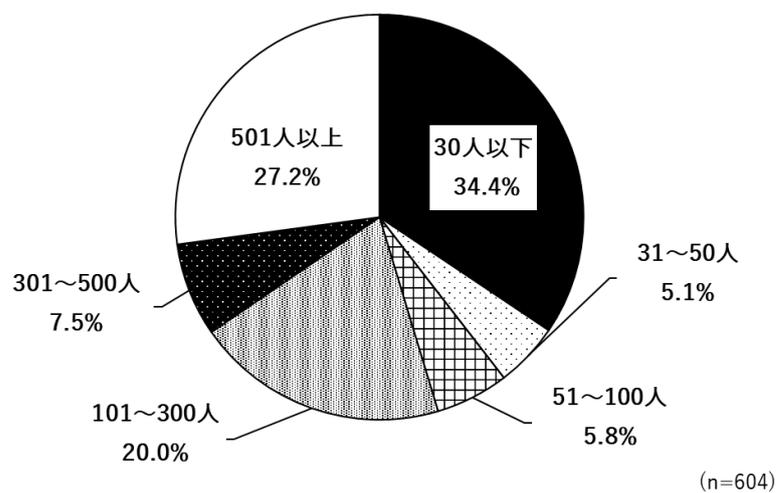


2. 常時雇用する労働者数及び労働者の男女割合

(1) 常時雇用する労働者数 (問3)

常時雇用する労働者数(従業員規模)をみると、「30人以下」が最も高く34.4%、次いで「501人以上」が27.2%、「101~300人」が20.0%となっている。

図表1-3 常時雇用する労働者数



(2) 常用労働者数(構成比)(問4・5)

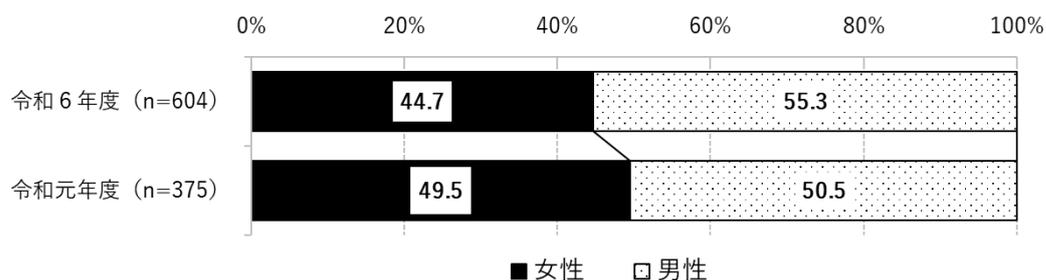
■常用労働者数(男女割合)

常用労働者数は125,635人で、その性別構成比は、「女性」が44.7%、「男性」が55.3%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が4.8ポイント減少している。

図表1-4 常用労働者の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	56,174	16,108
男性	69,461	16,412
合計	125,635	32,520



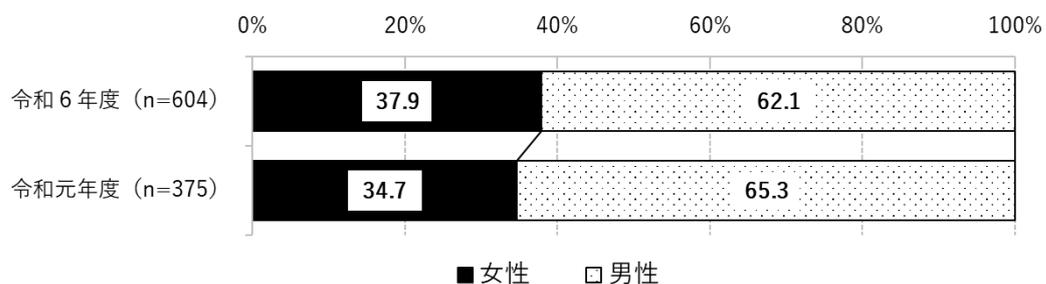
■正社員数(男女割合)

常用労働者のうちの正社員数は84,927人で、その性別構成比は、「女性」が37.9%、「男性」が62.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が3.2ポイント増加している。

図表1-5 正社員の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	32,184	6,133
男性	52,743	11,535
合計	84,927	17,668



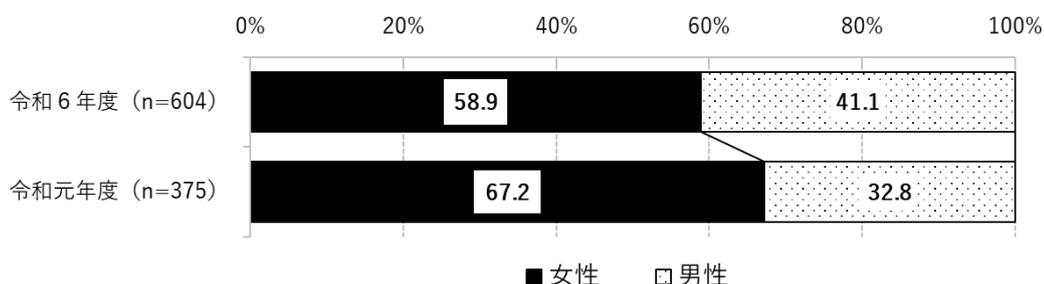
■非正規雇用労働者数（男女割合）

常用労働者のうちの非正規雇用労働者数は40,708人で、その性別構成比は、「女性」が58.9%、「男性」が41.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性」の割合が8.3ポイント減少している。

図表 1 - 6 非正規雇用労働者の男女数・割合

	令和6年度	令和元年度
女性	23,990	9,975
男性	16,718	4,877
合計	40,708	14,852

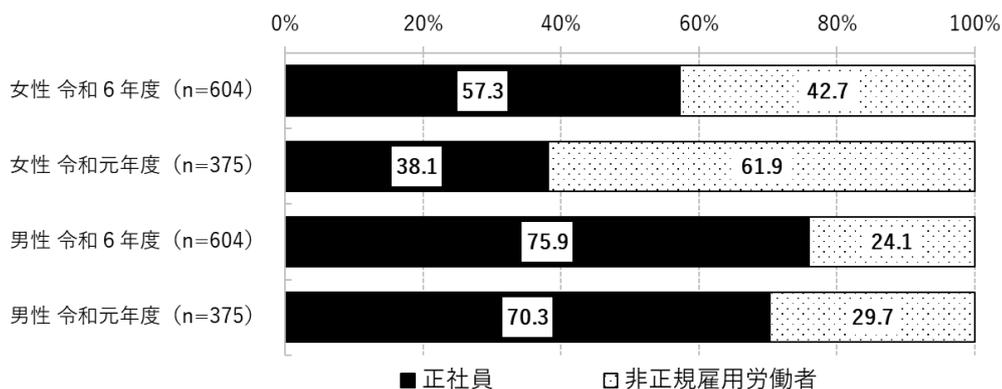


■常用労働者（男女別）の正社員・非正規雇用労働者割合

常用労働者（男女別）の雇用形態構成比をみると、女性では「正社員」が57.3%、「非正規雇用労働者」が42.7%、男性では「正社員」が75.9%、「非正規雇用労働者」が24.1%となっている。つまり「正社員」の割合は男性の方が高く、「非正規雇用労働者」の割合は女性の方が高くなっている。

令和元年度調査と比較すると、女性の「正社員」の割合が19.2ポイント増加している。

図表 1 - 7 男女別の正社員・非正規雇用労働者割合



II. 採用や就業状況

1. 採用

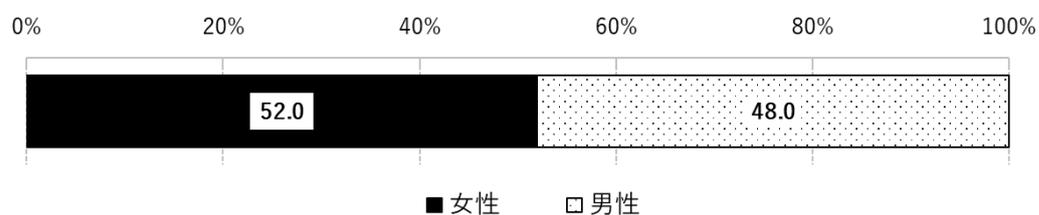
(1) 採用した労働者数（問6）

採用した労働者数は7,671人で、その性別構成比は、「女性」が52.0%、「男性」が48.0%となっている。

図表 II - 1 採用した労働者の男女数・割合

	人数
女性	3,986
男性	3,685
合計	7,671

(n=604)



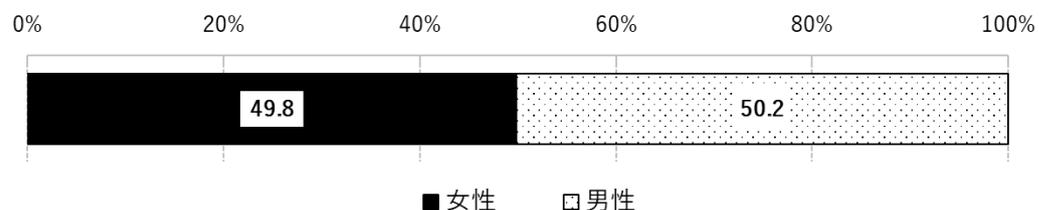
(2) 採用した労働者のうちの中途採用者数（問7）

採用した労働者のうちの中途採用者数は3,720人で、その性別構成比は、「女性」が49.8%、「男性」が50.2%となっている。

図表 II - 2 採用した労働者のうちの中途採用者の男女数・割合

	人数
女性	1,853
男性	1,867
合計	3,720

(n=604)

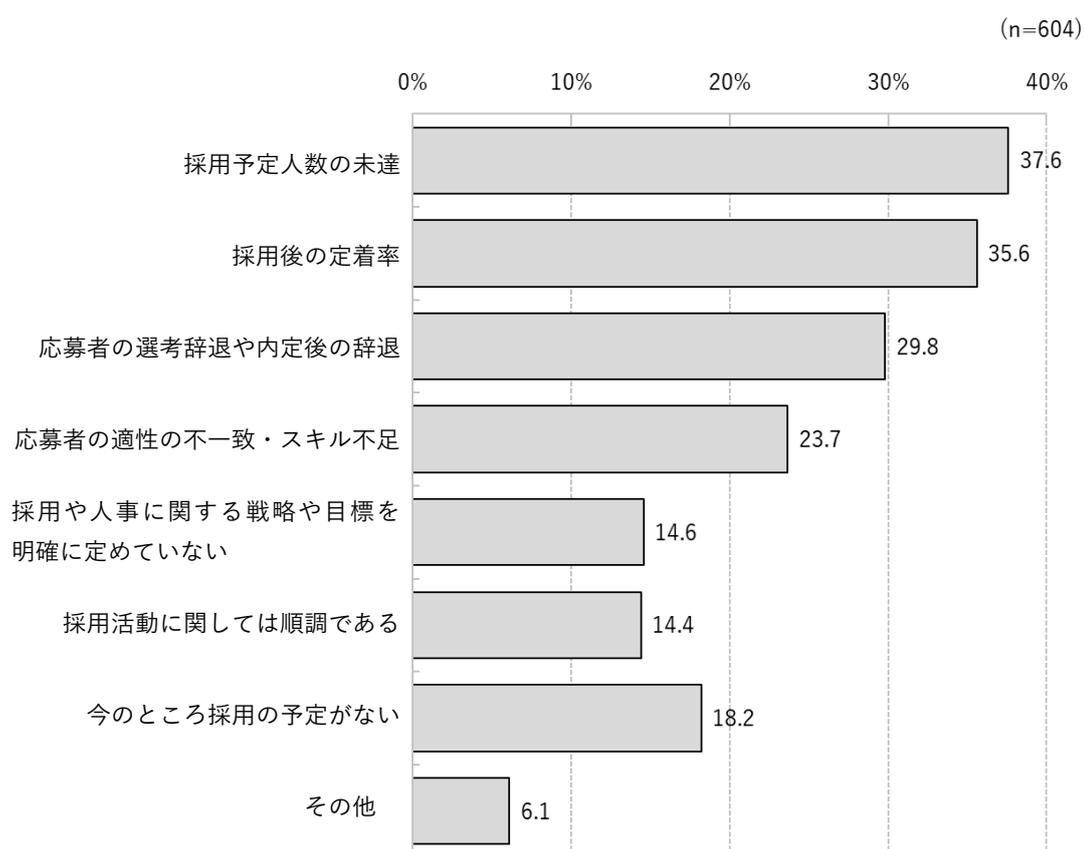


(3) 採用活動に関する課題

問8 現在の採用活動に関する課題は何ですか？あてはまるものをすべてお選びください。

現在の採用活動に関する課題をみると、「採用予定人数の未達」が最も高く 37.6%、次いで「採用後の定着率」が 35.6%、「応募者の選考辞退や内定後の辞退」が 29.8% となっている。

図表 II-3 採用活動に関する課題



2. 雇用・配置状況

(1) 平均勤続年数

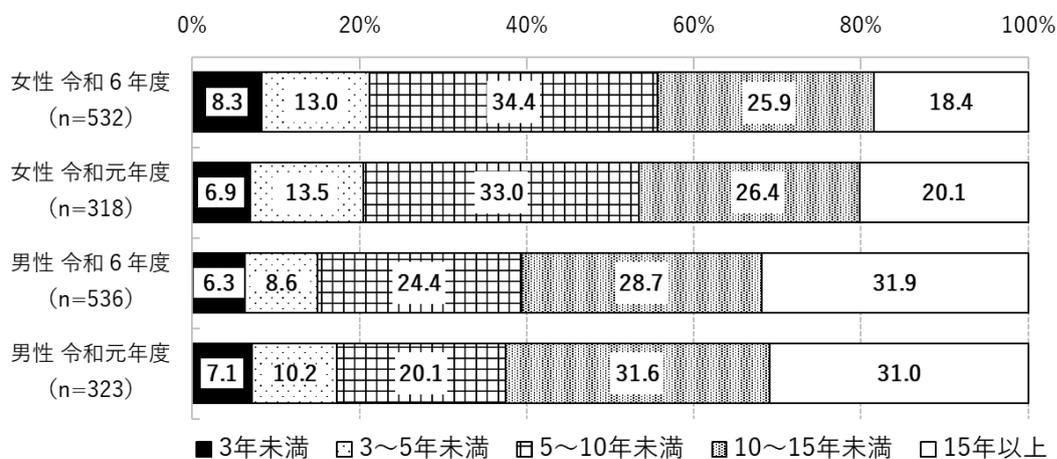
問9 貴事業所の従業員の、おおまかな平均勤続年数を教えてください。

■正社員

正社員の平均勤続年数をみると、女性では「5～10年未満」が最も高く34.4%、次いで「10～15年未満」が25.9%となっている。男性では「15年以上」が最も高く31.9%、次いで「10～15年未満」が28.7%となっており、男性正社員のほうが勤続年数が長い傾向にある。

令和元年度調査と比較すると、有意な差はみられない。

図表 II - 4 平均勤続年数（正社員）



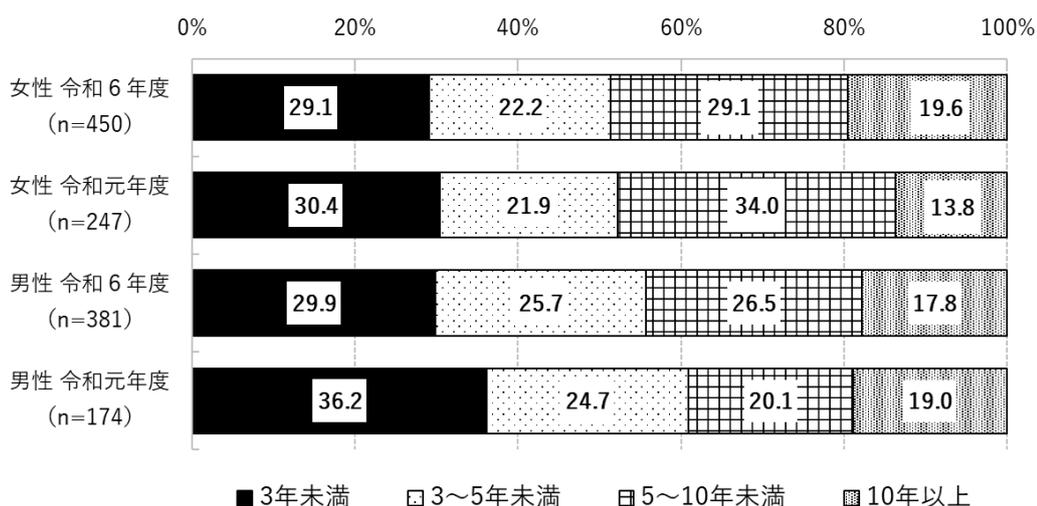
※n数は「該当者なし」を除いた数値

■非正規雇用労働者

非正規雇用労働者の平均勤続年数をみると、女性では「3年未満」と「5～10年未満」が最も高く29.1%となっている。男性では「3年未満」が最も高く29.9%、次いで「5～10年未満」が26.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、女性の「5～10年未満」の割合が4.9ポイント減少し、「10年以上」が5.8ポイント増加している。男性の「3年未満」が6.3ポイント減少し、「5～10年未満」が6.4ポイント増加している。

図表 II - 5 平均勤続年数（非正規雇用労働者）



※令和6年度調査の「10年以上」は「10～15年未満」「15年以上」の合算値

※令和元年度調査の「3年未満」は「1年未満」「1～3年未満」の合算値

※n数は「該当者なし」を除いた数値

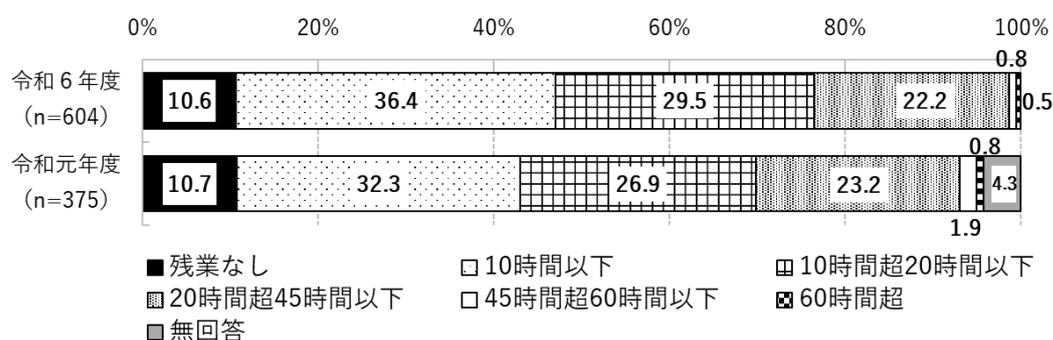
(2) 平均残業時間

問10 直近事業年度1年間における、正社員の1カ月の平均残業時間

直近事業年度1年間における正社員の1カ月の平均残業時間をみると、「10時間以下」が最も高く36.4%、次いで「10時間超20時間以下」が29.5%、「20時間超45時間以下」が22.2%となっている。また、『20時間以下』（「残業なし」「10時間以下」「10時間超20時間以下」の合計）は、76.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、『20時間以下』の割合が6.6ポイント増加している。

図表II-6 平均残業時間



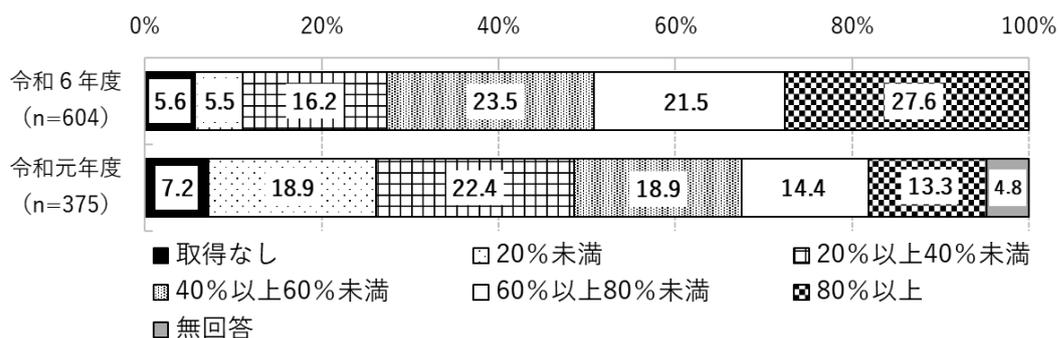
(3) 年次有給休暇取得率

問11 直近事業年度1年間における、正社員の年次有給休暇取得率

直近事業年度1年間における正社員の年次有給休暇取得率をみると、「80%以上」が最も高く27.6%、次いで「40%以上60%未満」が23.5%、「60%以上80%未満」が21.5%となっている。また、『60%以上』（「60%以上80%未満」「80%以上」の合計）は49.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、『60%以上』の割合が21.4ポイント増加している。

図表II-7 年次有給休暇取得率



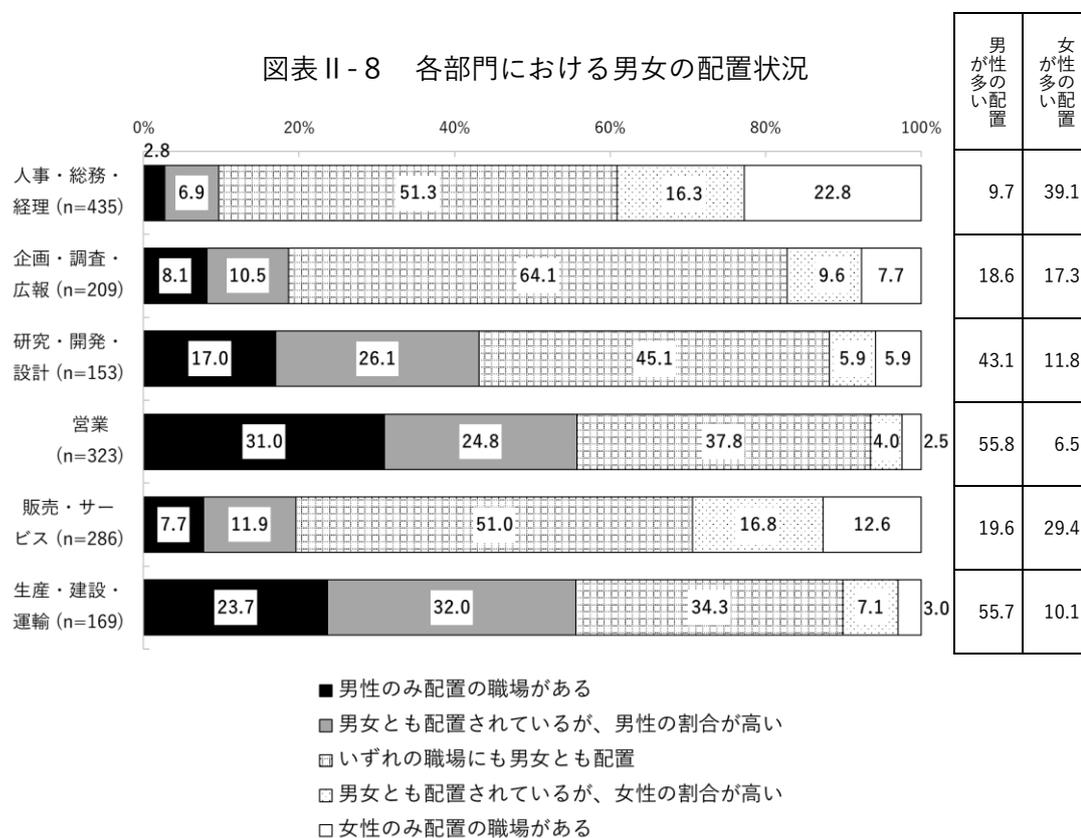
(4) 各部門における男女の配置状況

問12 次の部門における男女の配置状況を教えてください。

各部門における男女の配置状況をみると、「いずれの職場にも男女とも配置」では、「企画・調査・広報」が最も高く64.1%、次いで「人事・総務・経理」が51.3%、「販売・サービス」が51.0%となっている。

『男性の配置が多い』（「男性のみ配置の職場がある」「男女とも配置されているが男性の割合が高い」の合計）をみると、「営業」が最も高く55.8%、次いで「生産・建設・運輸」が55.7%、「研究・開発・設計」が43.1%となっている。

『女性の配置が多い』（「女性のみ配置の職場がある」「男女とも配置されているが女性の割合が高い」の合計）をみると、「人事・総務・経理」が最も高く39.1%、次いで「販売・サービス」が29.4%となっている。

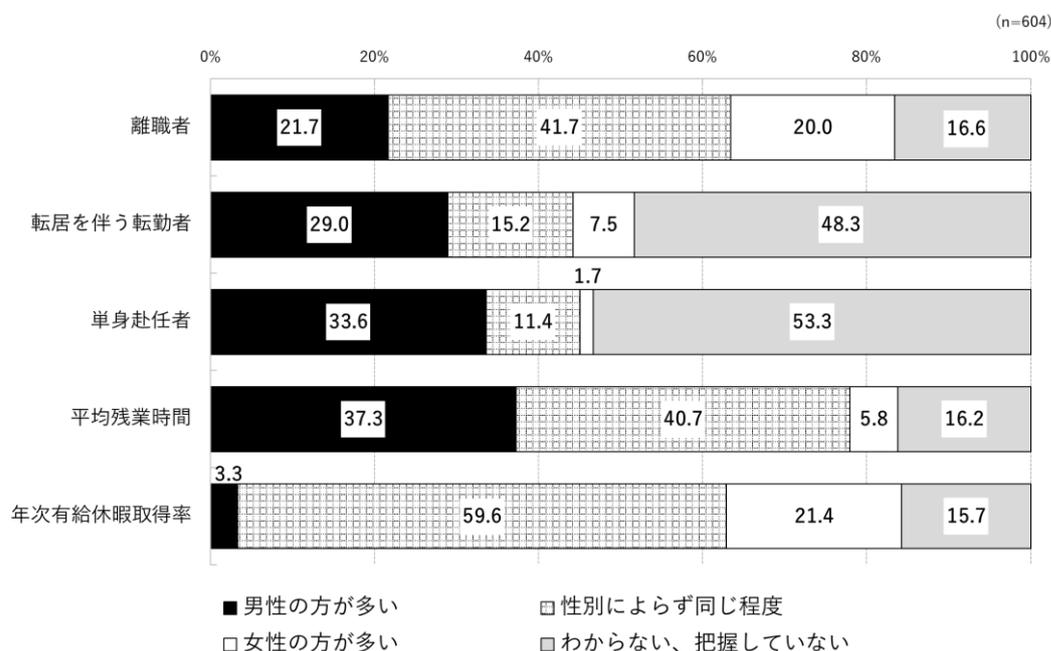


(5) 雇用や就労に関する男女割合

問13 以下の雇用や就労に関する項目について男女割合を教えてください。

雇用や就労に関する男女割合をみると、「離職者」では、「性別によらず同じ程度」が最も高く41.7%、次いで「男性の方が多い」が21.7%となっている。「転居を伴う転勤者」では「わからない、把握していない」が最も高く48.3%、次いで「男性の方が多い」が29.0%となっている。「単身赴任者」では「わからない、把握していない」が最も高く53.3%、次いで「男性の方が多い」が33.6%となっている。「平均残業時間」では「性別によらず同じ程度」が最も高く40.7%、次いで「男性の方が多い」が37.3%となっている。「年次有給休暇取得率」では「性別によらず同じ程度」が最も高く59.6%、次いで「女性の方が多い」が21.4%となっている。つまり「転居を伴う転勤者」「単身赴任者」の項目において、「男性の方が多い」の割合が高い傾向にある。

図表 II - 9 雇用や就労に関する男女割合



Ⅲ. 男女共同参画及び女性活躍推進

1. 昇進

(1) 各役職の女性比率と女性管理職比率

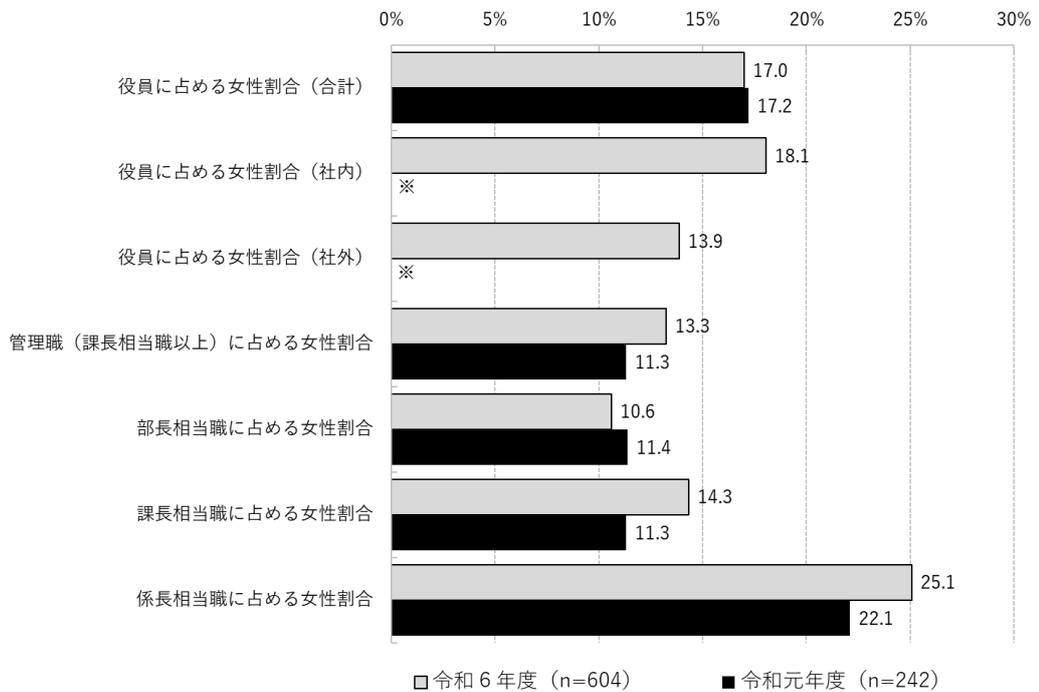
問14 貴事業所の管理職等について、それぞれの役職についている人数とそのうちの女性の人数を教えてください。

※役員は、常勤と非常勤を合わせた人数

各役職の女性比率をみると、役員（社内）が18.1%、役員（社外）が13.9%、役員合計（役員社内と役員社外の合計）が17.0%となっている。部長相当職が10.6%、課長相当職が14.3%、管理職（部長相当職と課長相当職の合計）が13.3%、係長相当職が25.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、役員の割合が0.2ポイント減少、部長相当職が0.8ポイント減少、課長相当職が3.0ポイント増加、管理職（課長相当職以上）が2.0ポイント増加、係長相当職が3.0ポイント増加している。

図表Ⅲ-1 各役職の女性比率と女性管理職比率



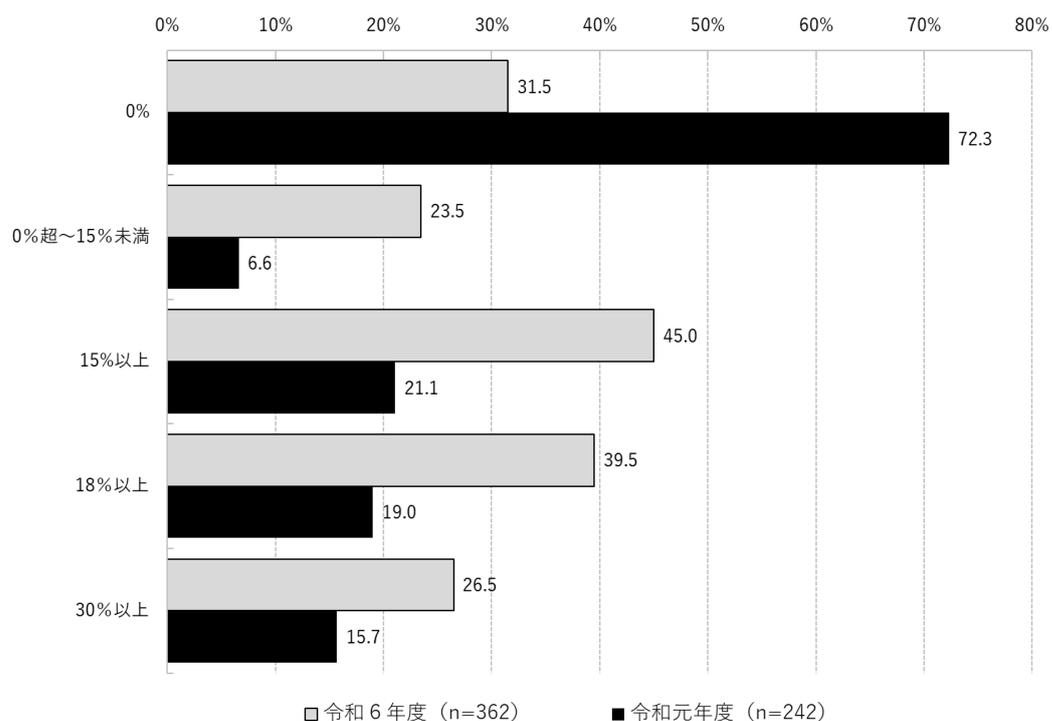
※「役員に占める女性割合」は令和元年度調査では「役員」のみ（社内・社外の内訳なし）

■女性管理職比率ごとの事業所割合

女性管理職比率ごとの事業所割合をみると、女性管理職比率が「15%以上」の割合が45.0%、「18%以上」が39.5%、「30%以上」が26.5%となっている。「0%」（女性管理職がない）は31.5%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「0%」の割合が40.8ポイント減少している。一方、「15%以上」が23.9ポイント、「18%以上」が20.5ポイント、「30%以上」が10.8ポイント増加している。

図表III-2 女性管理職比率ごとの事業所割合



■各役職の女性比率と女性管理職比率（従業員規模別）

従業員規模別にみると、「30人以下」「31～50人」「101～300人」「301～500人」では、管理職に占める女性比率が15%を超えている。また、「101～300人」では部長相当職、課長相当職に占める女性比率が20%を超えている。

図表 III-3 各役職の女性比率と女性管理職比率（従業員規模別）

単位：（%）

		n 数	女性比率 部長相当職に占める	女性比率 課長相当職に占める	比率 管理職に占める女性
全体		604	10.7	14.4	13.3
従業員規模別	30人以下	208	21.4	19.7	20.6
	31～50人	31	10.2	25.3	19.6
	51～100人	35	11.0	17.5	14.7
	101～300人	121	20.4	21.9	21.4
	301～500人	45	9.6	18.9	15.6
	501人以上	164	8.2	12.8	11.5

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

■平均残業時間（女性管理職比率別）

問10の「正社員の1カ月の平均残業時間」を、女性管理職比率別にみると、女性管理職比率30%以上の事業所では「10時間以下」の割合が全体平均より20ポイント以上高く、「20時間超45時間以下」が10ポイント以上低い。一方、0%超～15%未満の事業所では、「10時間以下」が全体平均より10ポイント以上低く、「10時間超20時間以下」「20時間超45時間以下」が全体平均より5ポイント以上高い。

図表III-4 平均残業時間（女性管理職比率別）

単位：（%）

		n数	残業なし	10時間以下	10時間超 20時間以下	20時間超 45時間以下	45時間超 60時間以下	60時間超
全体		362	3.9	33.4	35.9	25.7	0.8	0.3
女性 管理 職 比 率 別	0%	114	4.4	22.8	37.7	33.3	1.8	0.0
	0%超～15%未満	85	2.4	18.8	43.5	35.3	0.0	0.0
	15～30%未満	67	7.5	32.8	35.8	22.4	1.5	0.0
	30%以上	96	2.1	59.4	27.1	10.4	0.0	1.0

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上差がある回答、グレー部分は5ポイント以上差がある回答を示す

■雇用や就労に関する男女割合（女性管理職比率別）

問13の「雇用や就労に関する男女割合」を、女性管理職比率別にみると、「平均残業時間」の項目において、女性管理職比率30%以上の事業所では「男性の方が多い」の割合が全体平均より10ポイント以上低く、15~30%未満の事業所では5ポイント以上低い。一方、0%、0%超~15%未満の事業所では「男性の方が多い」が10ポイント以上高い。

図表III-5 雇用や就労に関する男女割合：平均残業時間（女性管理職比率別）

単位：（%）

		n数	男性の方が多い	性別によらず 同じ程度	女性の方が多い	わからない、 把握していない
全体		362	43.9	43.9	4.1	8.0
女性 管理 職 比 率 別	0%	114	60.5	32.5	0.0	7.0
	0%超~15%未満	85	55.3	36.5	1.2	7.1
	15~30%未満	67	37.3	47.8	0.0	14.9
	30%以上	96	18.8	61.5	14.6	5.2

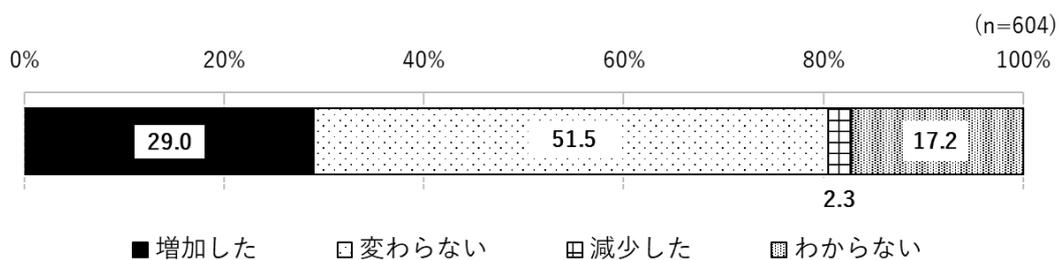
※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上差がある回答、グレー部分は5ポイント以上差がある回答を示す

(2) 5年前と比較した女性管理職比率の変化

問15 貴事業所における女性管理職割合は、5年前と比較してどのように変化しましたか。

5年前と比較した女性管理職比率の変化をみると、「変わらない」が最も高く51.5%、次いで「増加した」が29.0%、「減少した」が2.3%となっている。

図表III-6 5年前と比較した女性管理職比率の変化



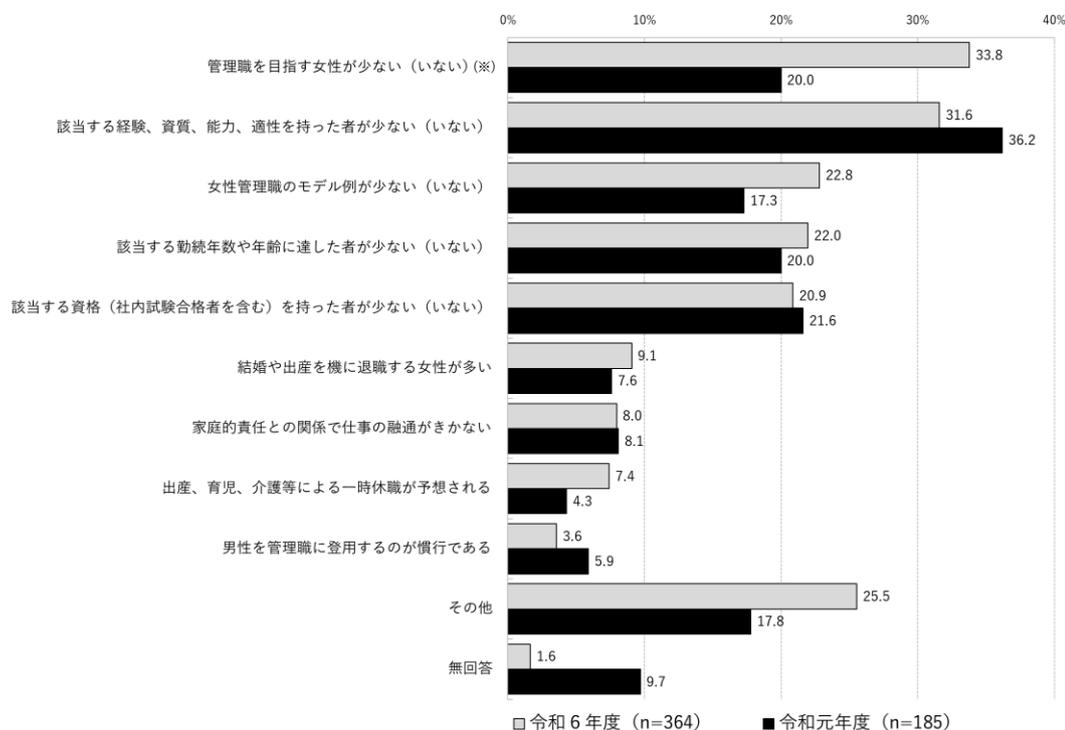
(3) 女性の管理職が少ない(まったくいない)理由

※次の質問は問14で計算した女性管理職割合が「10%未満」の事業所のみ回答
 問16 女性の管理職が少ない(あるいは全くいない)のほどのような理由からですか。あてはまるものすべてをお選びください。

女性の管理職が少ない(まったくいない)理由をみると、「管理職を目指す女性が少ない(いない)」が最も高く33.8%、次いで「該当する経験、資質、能力、適性を持った者が少ない(いない)」が31.6%、「女性管理職のモデル例が少ない(いない)」が22.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「管理職を目指す女性が少ない(いない)」の割合が13.8ポイント増加、「女性管理職のモデル例が少ない(いない)」が5.5ポイント増加している。

図表III-7 女性の管理職が少ない(まったくいない)理由



※「管理職を目指す女性が少ない(いない)」は、令和元年度調査では「管理職になりたがる女性が少ない(いない)」という選択肢を使用

■「その他」の主な意見

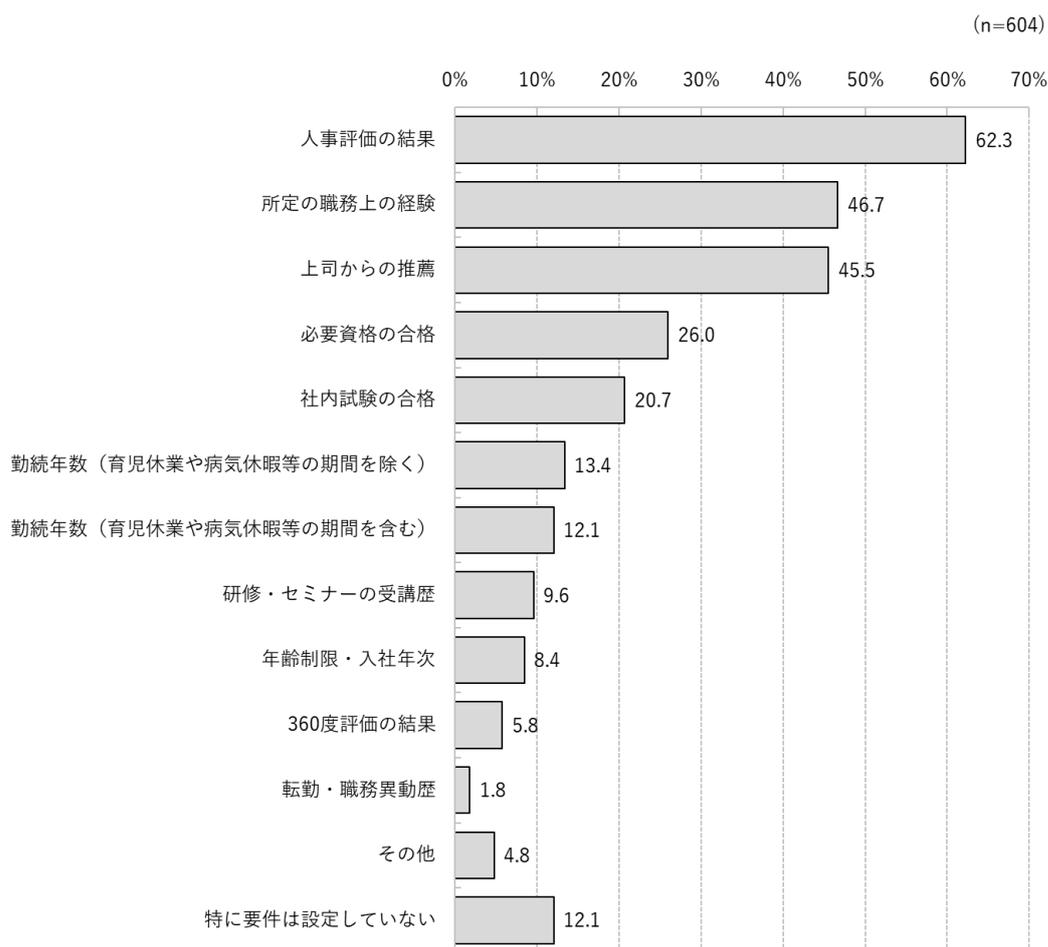
- ・全国転勤があるため
- ・出産・育児等のライフイベントの業務経験への影響

(4) 昇進・昇格に必要な要件

問17 貴事業所において、昇進・昇格に必要な要件として、あてはまるものすべてをお選びください。

昇進・昇格に必要な要件をみると、「人事評価の結果」が最も高く 62.3%、次いで「所定の職務上の経験」が 46.7%、「上司からの推薦」が 45.5%となっている。

図表III-8 昇進・昇格に必要な要件



2. 女性活躍推進及び男女共同参画

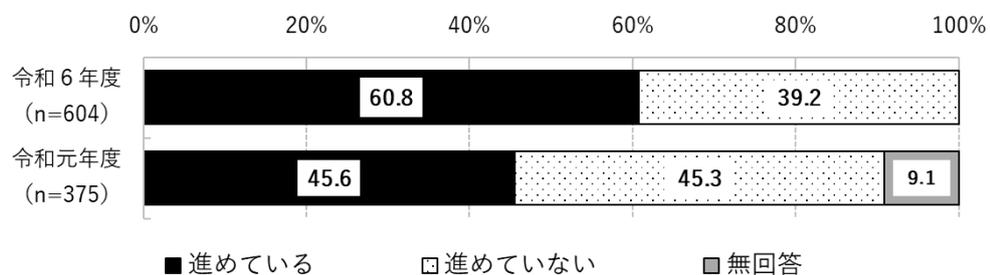
(1) 女性活躍推進への取組み状況

問18 貴事業所では、一般事業主行動計画（以下、行動計画）の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを進めていますか。

女性活躍推進への取組み状況をみると、行動計画の策定の有無とは関係なく、女性活躍推進への取組みを「進めている」の割合が60.8%、「進めていない」が39.2%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「進めている」の割合が15.2ポイント増加、「進めていない」が6.1ポイント減少している。

図表III-9 女性活躍推進への取組み状況



■女性活躍推進への取組み状況（従業員規模別）

従業員規模別にみると、「501人以上」では、取組みを「進めている」の割合が全体平均より24.0ポイント高い。一方、「30人以下」「31～50人」「51～100人」では、取組みを「進めていない」が全体平均より10ポイント以上高い。

図表 III-10 女性活躍推進への取組み状況（従業員規模別）

単位：（%）

		n数	進めている	進めていない
全体		604	60.8	39.2
従業員規模別	30人以下	208	42.8	57.2
	31～50人	31	48.4	51.6
	51～100人	35	42.9	57.1
	101～300人	121	65.3	34.7
	301～500人	45	66.7	33.3
	501人以上	164	84.8	15.2

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

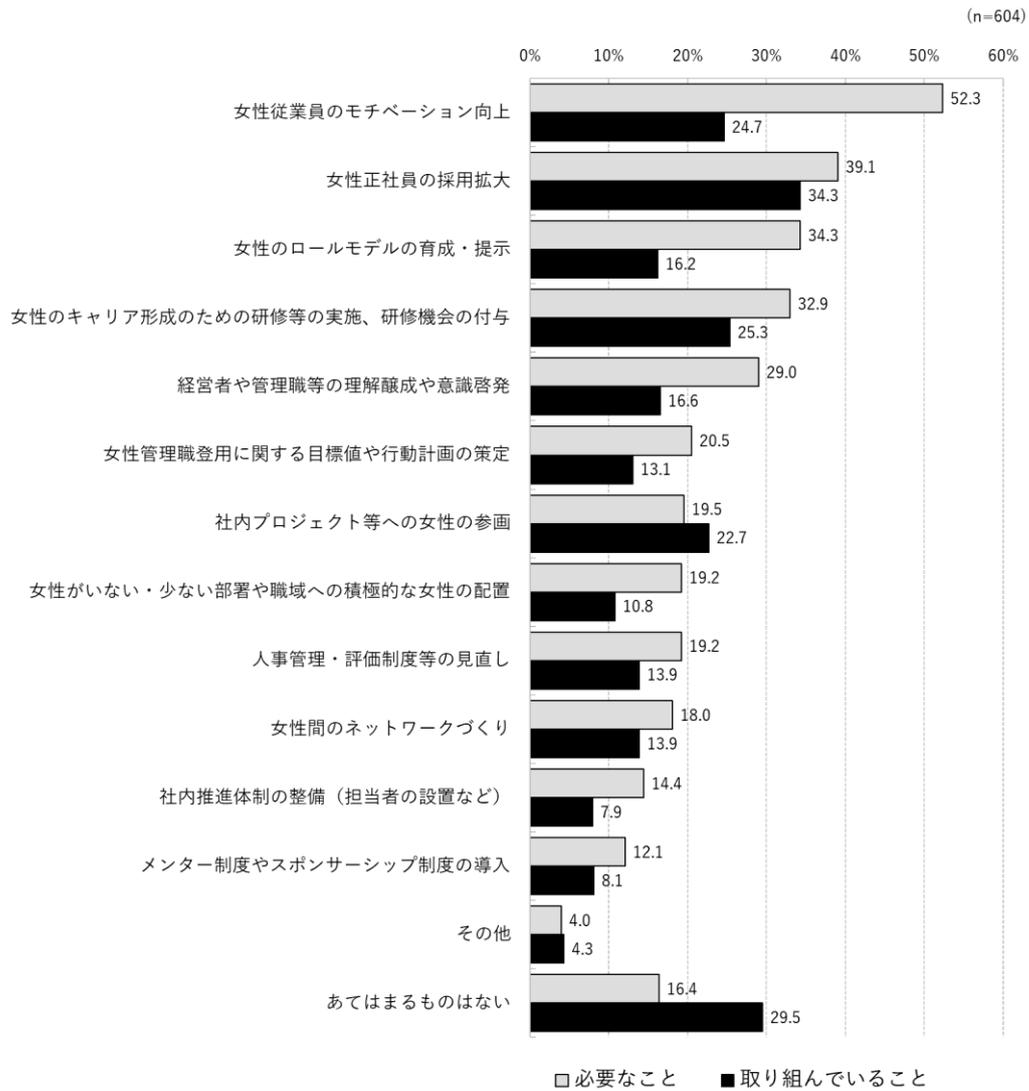
(2) 女性活躍推進に必要なことと取り組んでいること

問19 職場内の女性活躍の一層の推進にあたって必要なことは何だと思いますか。また、貴事業所で行っていることはありますか。あてはまるものすべてをお選びください。

女性活躍推進にあたって必要なことをみると、「女性従業員のモチベーション向上」が最も高く 52.3%、次いで「女性正社員の採用拡大」が 39.1%、「女性のロールモデルの育成・提示」が 34.3%となっている。取り組んでいることをみると、「女性正社員の採用拡大」が最も高く 34.3%、次いで「女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与」が 25.3%、「女性従業員のモチベーション向上」が 24.7%となっている。

必要なことと、取り組んでいることの差を比較すると、「女性従業員のモチベーション向上」で、必要なことのほうが 27.6 ポイント高く、次いで「女性のロールモデルの育成・提示」で、必要なことのほうが 18.1 ポイント高い。

図表III-11 女性活躍推進に必要なこと・取り組んでいること



■女性活躍推進で取り組んでいること（5年前と比較した女性管理職比率の変化別）

問15「5年前と比較した女性管理職比率の変化」別にみると、女性管理職が「増加した」と回答した事業所では、取り組んでいることの各項目の割合が高い傾向がみられる。特に、「女性正社員の採用拡大」「女性のキャリア形成のための研修等の実施、研修機会の付与」「社内プロジェクト等への女性の参画」「女性のロールモデルの育成・提示」に取り組んでいる割合が、全体平均と比べて10ポイント以上高い。

図表III-12 女性活躍推進に取り組んでいること
（5年前と比較した女性管理職比率の変化別）

単位：（%）

		n数	女性正社員の採用拡大	女性のキャリア形成のための研修実施等	女性従業員のモチベーション向上	社内プロジェクト等への女性の参画	経営者や管理職等の理解醸成や意識啓発	女性のロールモデルの育成・提示
全体		604	34.3	25.3	24.7	22.7	16.6	16.2
女5 性年 管前 と比 較別 変 化 別 の た	増加した	175	46.9	35.4	28.6	37.7	24.6	26.3
	変わらない	311	32.2	21.5	25.1	16.4	15.1	12.9
	減少した	14	50.0	42.9	21.4	35.7	14.3	14.3
	わからない	104	17.3	17.3	17.3	14.4	7.7	9.6

		n数	女性間のネットワークづくり	人事管理・評価制度等の見直し	女性管理職登用に関する目標値や行動計画の策定	女性が少ない部署や職域への積極的な女性の配置	メンター制度やスポンサーシップ制度の導入	社内推進体制の整備
全体		604	13.9	13.9	13.1	10.8	8.1	7.9
女5 性年 管前 と比 較別 変 化 別 の た	増加した	175	20.0	19.4	21.1	17.1	13.1	12.0
	変わらない	311	11.9	12.2	10.3	8.0	6.4	5.8
	減少した	14	14.3	21.4	42.9	14.3	7.1	14.3
	わからない	104	9.6	8.7	3.8	7.7	4.8	6.7

※集計表の黒部分は全体平均より10ポイント以上高い回答、グレー部分は5ポイント以上高い回答を示す

※表頭の「その他」「あてはまるものはない」は掲載しない

(3) ジェンダー平等推進（男女共同参画）に必要なことと取り組んでいること

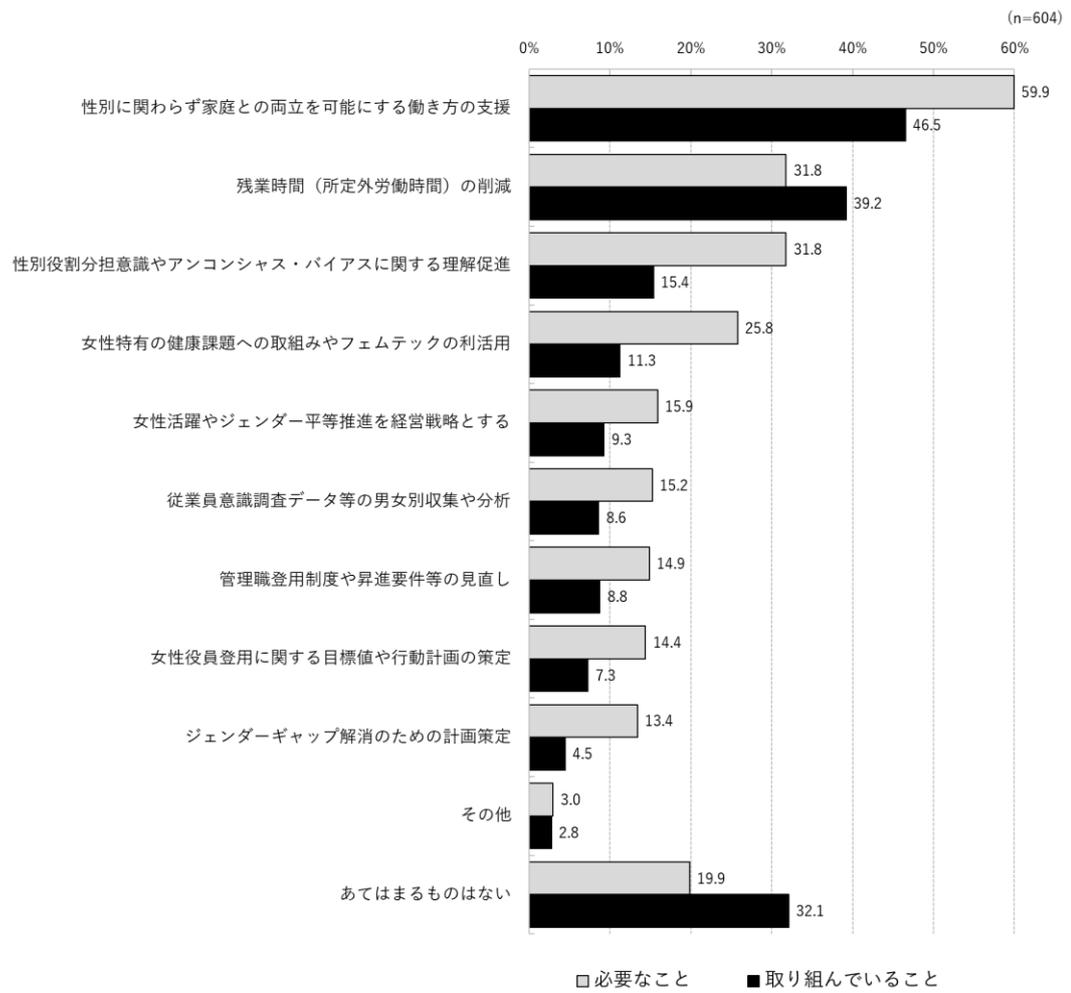
問20 職場内のジェンダー平等推進にあたって必要なことは何だと思えますか。また、貴事業所で取り組んでいることはありますか。あてはまるものすべてをお選びください。

ジェンダー平等推進（男女共同参画）にあたって必要なことをみると、「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最も高く59.9%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が31.8%、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」が31.8%となっている。取り組んでいることをみると、「性別に関わらず家庭との両立を可能にする働き方の支援」が最も高く46.5%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が39.2%、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」が15.4%となっている。また、「あてはまるものはない」が32.1%となっている。

必要なことと、取り組んでいることの差を比較すると、「性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスに関する理解促進」で、必要なことのほうが16.4ポイント高く、次いで「女性特有の健康課題への取組みやフェムテックの利活用」で、必要なことのほうが14.5ポイント高い。一方、「残業時間（所定外労働時間）の削減」では、取り組んでいることのほうが7.4ポイント高い。

図表III-13

ジェンダー平等推進（男女共同参画）に必要なこと・取り組んでいること

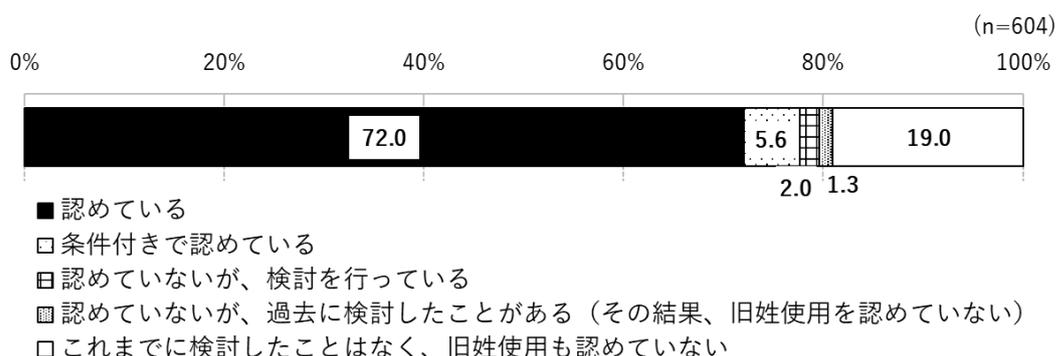


(4) 旧姓使用認可の状況

問2 1 貴事業所では、従業員の旧姓使用を認めていますか。

旧姓使用認可の状況を見ると、「認めている」が最も高く72.0%、「条件付きで認めている」が5.6%で、8割近くの事業所が旧姓の使用を認めている。一方で「認めていないが、検討を行っている」は2.0%、「認めていないが、過去に検討したことがある（その結果、旧姓使用を認めていない）」は1.3%、また「これまでに検討したことはなく、旧姓使用も認めていない」は19.0%となっている。

図表III-14 旧姓使用認可の状況



(5) 男女の賃金の差異

※次の質問は問3の「貴社の常時雇用する労働者数」で「301～500人」、「501人以上」と回答した事業所のみ必須回答（それ以外の事業所は任意回答）
 問2 2 貴社における、男女の平均年間賃金を教えてください。

男女の賃金の差異をみると、「全労働者」では69.9%、「正社員」では76.3%、「非正規雇用労働者」では81.6%となっている。

図表III-15 男女の賃金の差異

区分	n数	男女の賃金の差異
全労働者	117	69.9
正社員	120	76.3
非正規雇用労働者	104	81.6

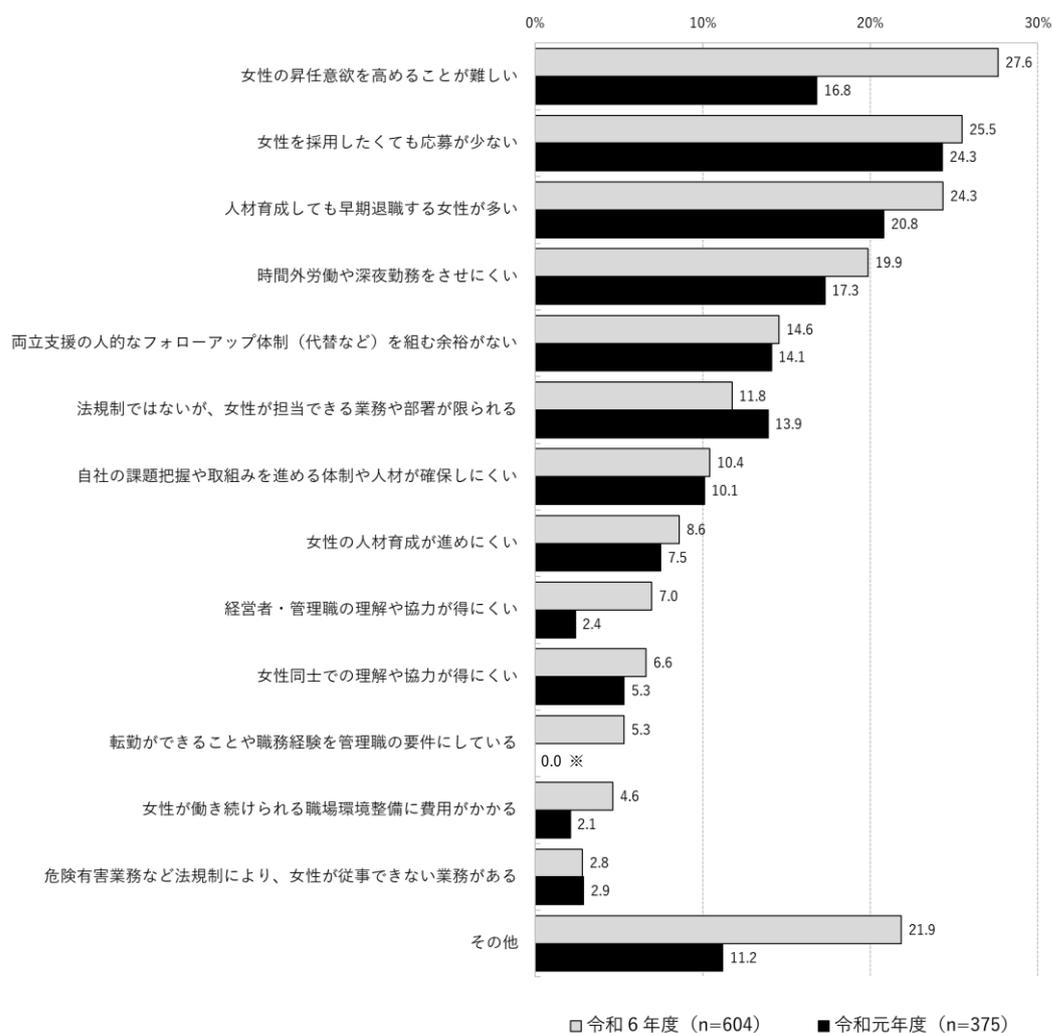
(6) 女性の活躍を進める上での課題

問23 貴事業所において女性の活躍を進める上での課題は何だと思えますか。
あてはまるものすべてをお選びください。

女性の活躍を進める上での課題をみると、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」が最も高く27.6%、次いで「女性を採用したくても応募が少ない」が25.5%、「人材育成しても早期退職する女性が多い」が24.3%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「女性の昇任意欲を高めることが難しい」の割合が10.8ポイント増加している。

図表III-16 女性の活躍を進める上での課題



※「転職ができることや職務経験を管理職の要件にしている」は新規項目

■「その他」の主な意見

- ・管理職登用できる経験を持った女性や管理職登用が見込まれる40代以上の女性が不足している
- ・女性管理職のモデル例が少ない
- ・結婚、出産、育児と両立しながら働き続けられる職場環境の整備
- ・結婚や配偶者の転職に伴う配置や職種転換の需要と供給のバランスがとれない
- ・男性と比べて育児休業が長く短時間勤務となることが多く、キャリアにブランクができやすい

IV. ワーク・ライフ・バランス推進状況

1. ワーク・ライフ・バランス推進の取組みに対する認識

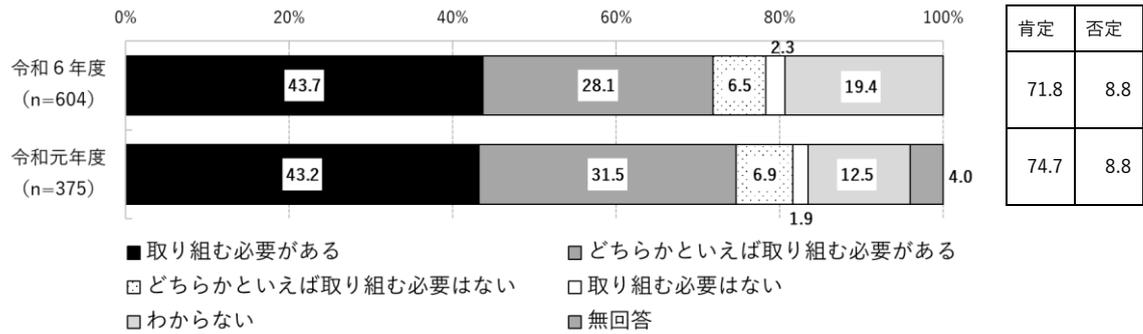
(1) ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識

問24 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組みについて貴事業所はどう思いますか。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識をみると、『肯定派』（「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」の合計）の割合が71.8%となっている。一方、『否定派』（「取り組む必要はない」「どちらかといえば取り組む必要はない」の合計）は8.8%となっている。また、「わからない」が19.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「わからない」の割合が6.9ポイント増加している。

図表IV-1 ワーク・ライフ・バランス推進の取組みの必要性に対する認識



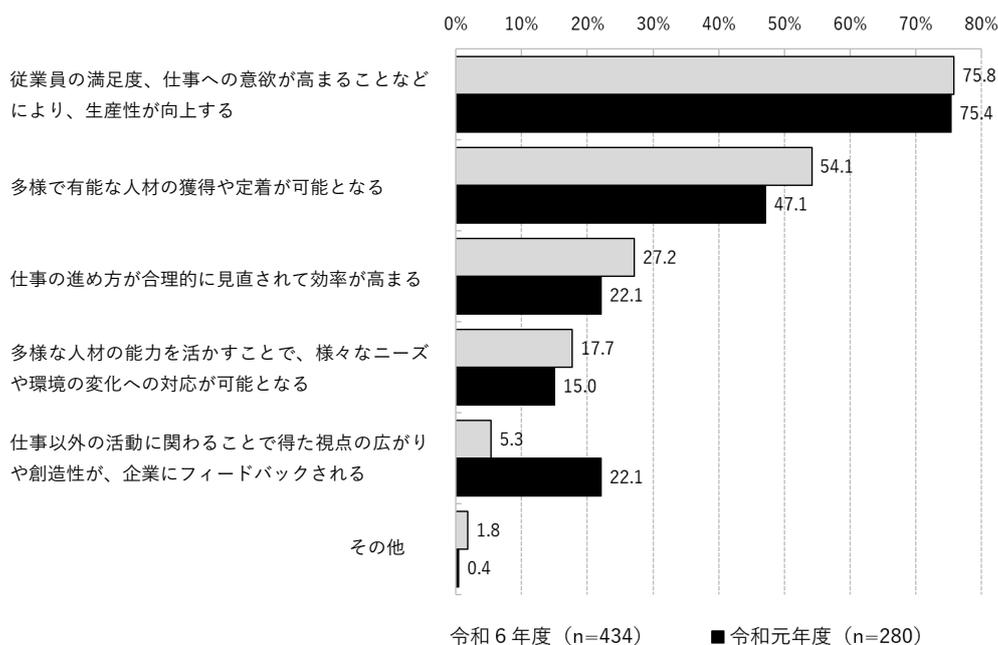
(2) ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由

※次の質問は問24で「取り組む必要がある」「どちらかといえば取り組む必要がある」と回答した事業所のみ回答
 問25 その理由は何ですか。主な理由としてあてはまるものを【2つまで】お選びください。

ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由をみると、「従業員の満足度、仕事への意欲が高まることなどにより、生産性が向上する」が最も高く 75.8%、次いで「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」が 54.1%、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」が 27.2%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「多様で有能な人材の獲得や定着が可能となる」の割合が 7.0 ポイント増加、「仕事の進め方が合理的に見直されて効率が上がる」が 5.1 ポイント増加している。また、「仕事以外の活動に関わることで得た視点の広がりや創造性が、企業にフィードバックされる」が 16.8 ポイント減少している。

図表IV-2 ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む必要がある理由

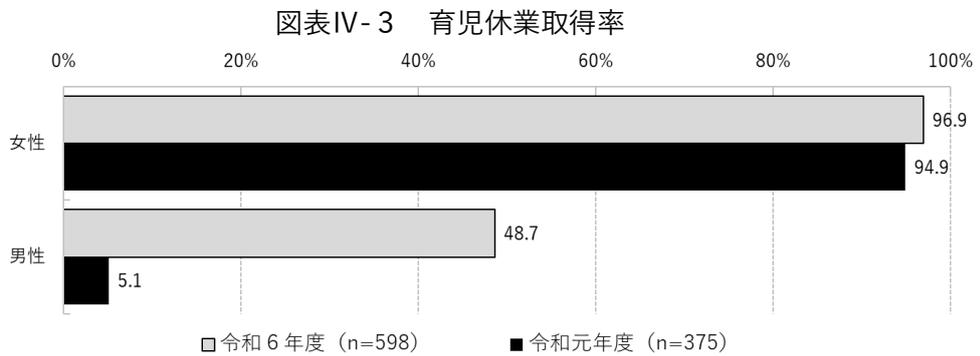


2. 育児休業制度

(1) 育児休業取得率

問26. 27 貴事業所では、令和4年4月1日～令和5年3月31日の間に、出産した女性正社員および配偶者が出産した男性正社員は何人いましたか。
また、そのうち令和6年8月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）は何人いましたか。該当者がいない場合は、「0」とお答えください。

育児休業取得率をみると、女性は96.9%、男性は48.7%となっている。
令和元年度調査と比較すると、男性が43.6ポイント増加している。



■男性の育児休業取得率（女性管理職比率別）

女性管理職比率別にみると、女性管理職比率 15%以上の事業所では 60.1%と、全体平均より 10ポイント以上高い。

図表IV-4 男性の育児休業取得率（女性管理職比率別）

単位：(%)

		n 数	平均
全体		362	48.7
職 女性 比率 管理 別	0%	114	42.7
	0%超～15%未満	85	46.3
	15%以上	163	60.1

※集計表の黒部分は全体平均より 10ポイント以上高い回答を示す

(2) 育児休業取得者の平均取得期間

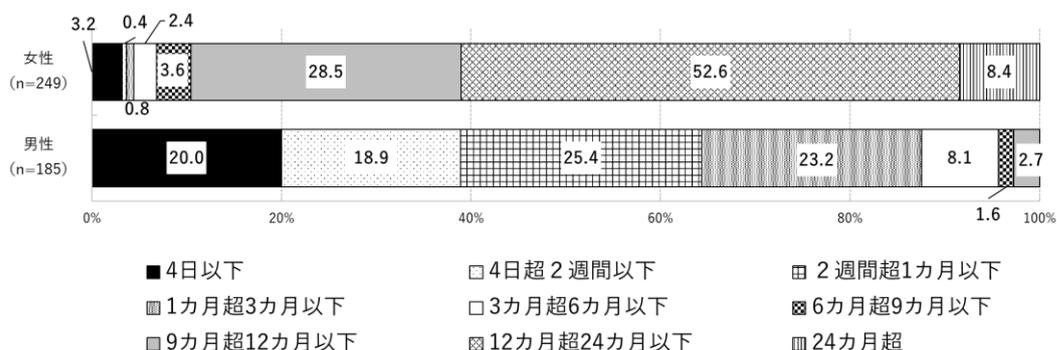
問28 育児休業取得者の平均取得期間を男女別に教えてください。

育児休業取得者の平均取得期間をみると、女性は「12カ月超24カ月以下」が最も高く52.6%、次いで「9カ月超12カ月以下」が28.5%、「24カ月超」が8.4%となっている。男性は「2週間超1カ月以下」が最も高く25.4%、次いで「1カ月超3カ月以下」が23.2%、「4日以下」が20.0%となっている。

男性の『2週間超』（「2週間超1カ月以下」「1カ月超3カ月以下」「3カ月超6カ月以下」「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」の合計）は61.0%、『1カ月超』（「1カ月超3カ月以下」「3カ月超6カ月以下」「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」の合計）は35.6%となっている。

一方で、『6カ月超』（「6カ月超9カ月以下」「9カ月超12カ月以下」「12カ月超24カ月以下」「24カ月超」の合計）は、女性が93.1%、男性が4.3%となっている。

図表IV-5 育児休業取得者の平均取得期間



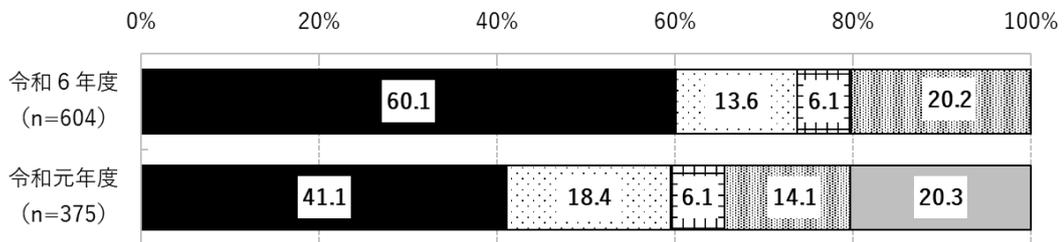
(3) 女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況

問29 貴事業所の女性正社員の結婚や出産後の就業継続状況はいかがですか。
 あてはまるものを1つお選びください。

女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況をみると、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」が最も高く60.1%、次いで「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）」が20.2%、「正社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度）」が13.6%、「正社員として働き続ける人の方が少ない（3～4割程度）」が6.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）」の割合が19.0ポイント増加、「正社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）」が6.1ポイント増加している。

図表IV-6 女性正社員の結婚・出産後の就業継続状況



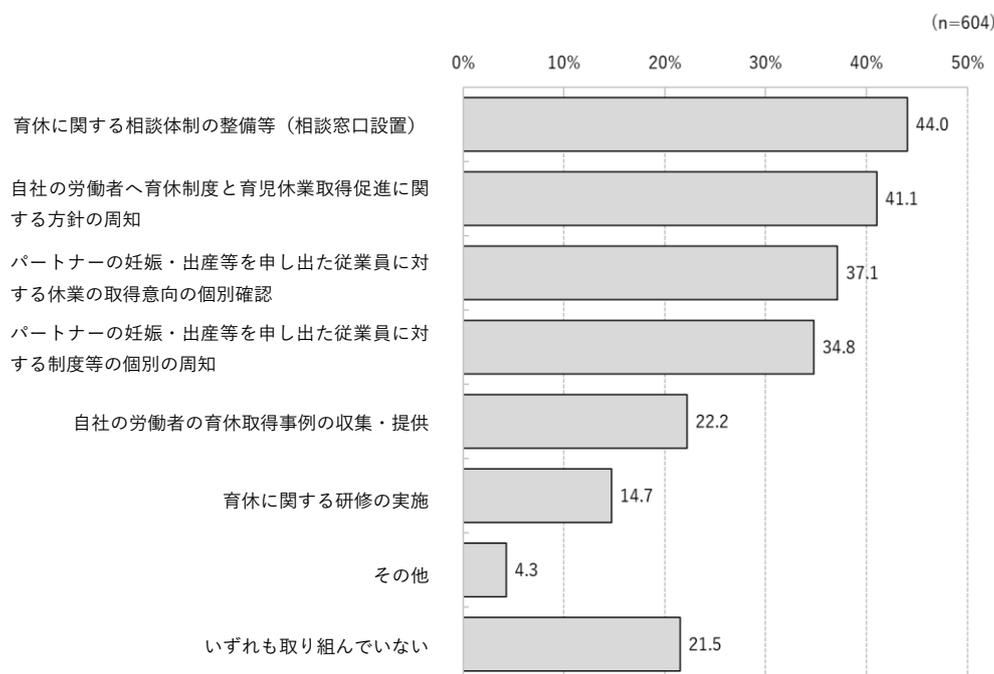
- 正社員として働き続ける人がほとんどである（8割以上）
- ▣ 正社員として働き続ける人の方が多い（5～7割程度）
- ▢ 正社員として働き続ける人の方が少ない（3～4割程度）
- ▤ 正社員として働き続ける人はほとんどいない（1～2割程度）
- 無回答

(4) 育児・介護休業法義務化内容への取組み状況

問30 育児・介護休業法では、育児休業を取得しやすい職場の環境整備や、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられています。
職場環境整備や個別の周知・意向確認に関して、貴事業所で取り組んでいることがあれば、あてはまるものすべてをお選びください。

育児・介護休業法義務化内容への取組み状況（職場環境整備や個別の周知・意向確認に関して取り組んでいること）をみると、「育休に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）」が最も高く 44.0%、次いで「自社の労働者へ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知」が 41.1%、「パートナーの妊娠・出産等を申し出た従業員に対する休業の取得意向の個別確認」が 37.1%となっている。また、「いずれにも取り組んでいない」が 21.5%となっている。

図表IV-7 育児・介護休業法義務化内容への取組み状況



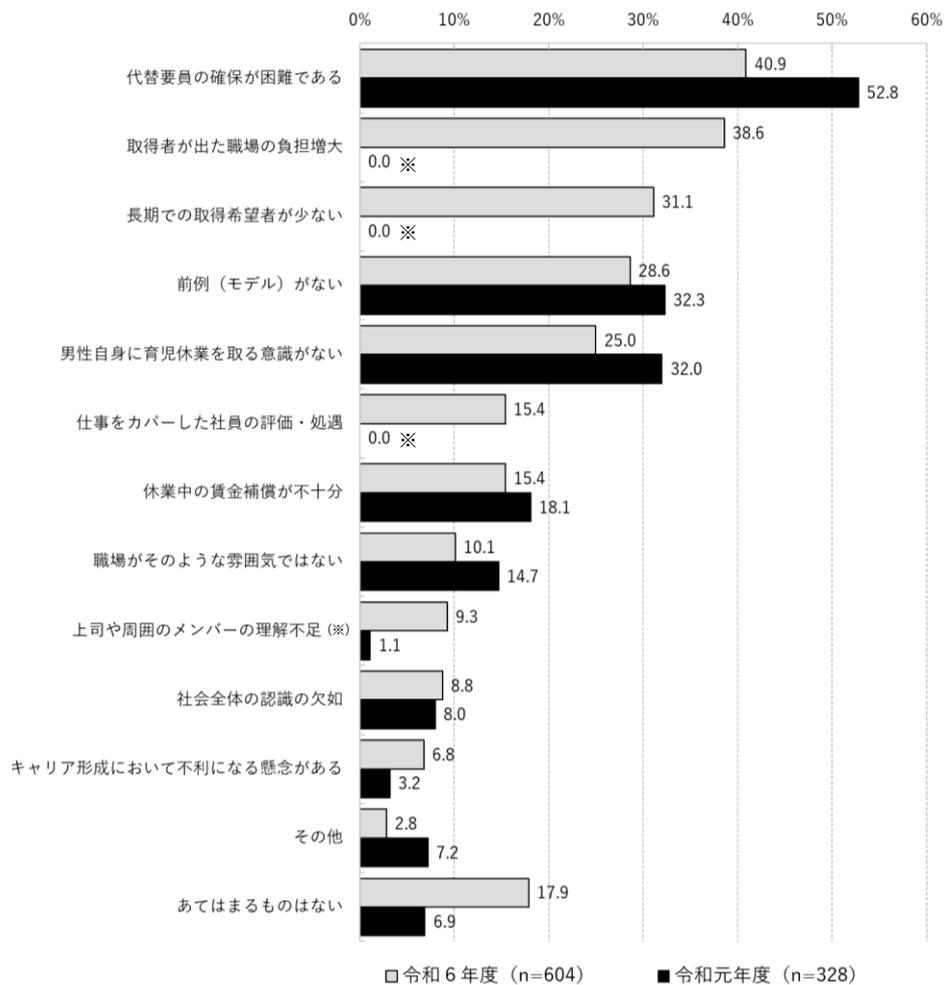
(5) 男性が育児休業を取得する上での課題

問3 1 貴事業所において、男性が育児休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。あてはまるものすべてをお選びください。

男性が育児休業を取得する上での課題をみると、「代替要員の確保が困難である」が最も高く 40.9%、次いで「取得者が出た職場の負担増大」が 38.6%、「長期での取得希望者が少ない」が 31.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「代替要員の確保が困難である」の割合が 11.9 ポイント減少、「男性自身に育児休業を取る意識がない」が 7.0 ポイント減少している。また、「あてはまるものはない」が 11.0 ポイント増加している。

図表IV-8 男性が育児休業を取得する上での課題



※ 「取得者が出た職場の負担増大」「長期での取得希望者が少ない」「仕事をカバーした社員の評価・処遇」は新設項目。「上司や周囲のメンバーの理解不足」は令和元年度調査では「上司の理解が進まない」という選択肢を使用

3. 介護休業制度

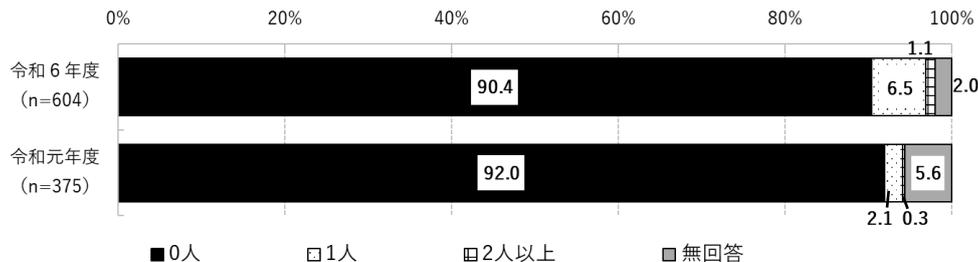
(1) 介護休業の取得状況・復職状況

問3 2 貴事業所で令和5年（または5年会計年度）1年間において介護休業を開始した女性正社員および男性正社員の復職状況について人数をお答えください。該当者がいない場合は、「0」とお答えください。

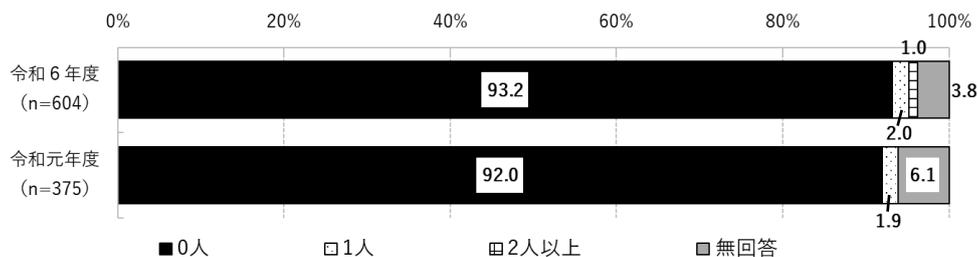
介護休業の取得状況をみると、介護休業を開始した人がいる事業所の割合（介護休業を開始した人数が「1人」以上と回答した割合）は、女性正社員が取得した事業所が7.6%、男性正社員が取得した事業所が3.0%となっている。介護休業取得後の復職・退職状況をみると、女性正社員は復職者79.7%、男性正社員は復職者78.8%となっている。

令和元年度調査と比較すると、介護休業を開始した女性正社員がいる事業所の割合が5.2ポイント増加している。

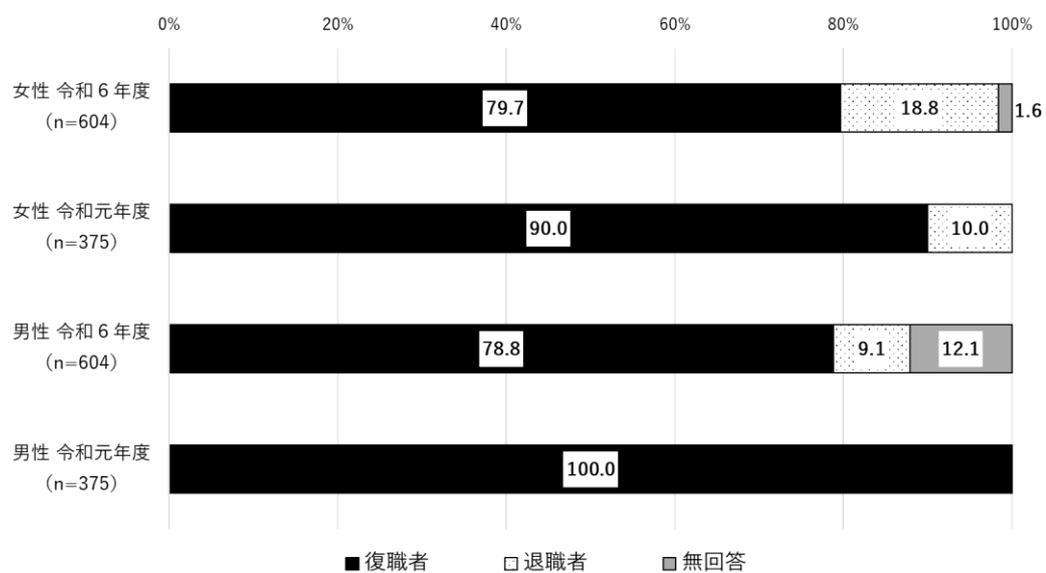
図表IV-9 介護休業の取得状況（女性）



図表IV-10 介護休業の取得状況（男性）



図表IV-11 介護休業取得後の復職・退職状況



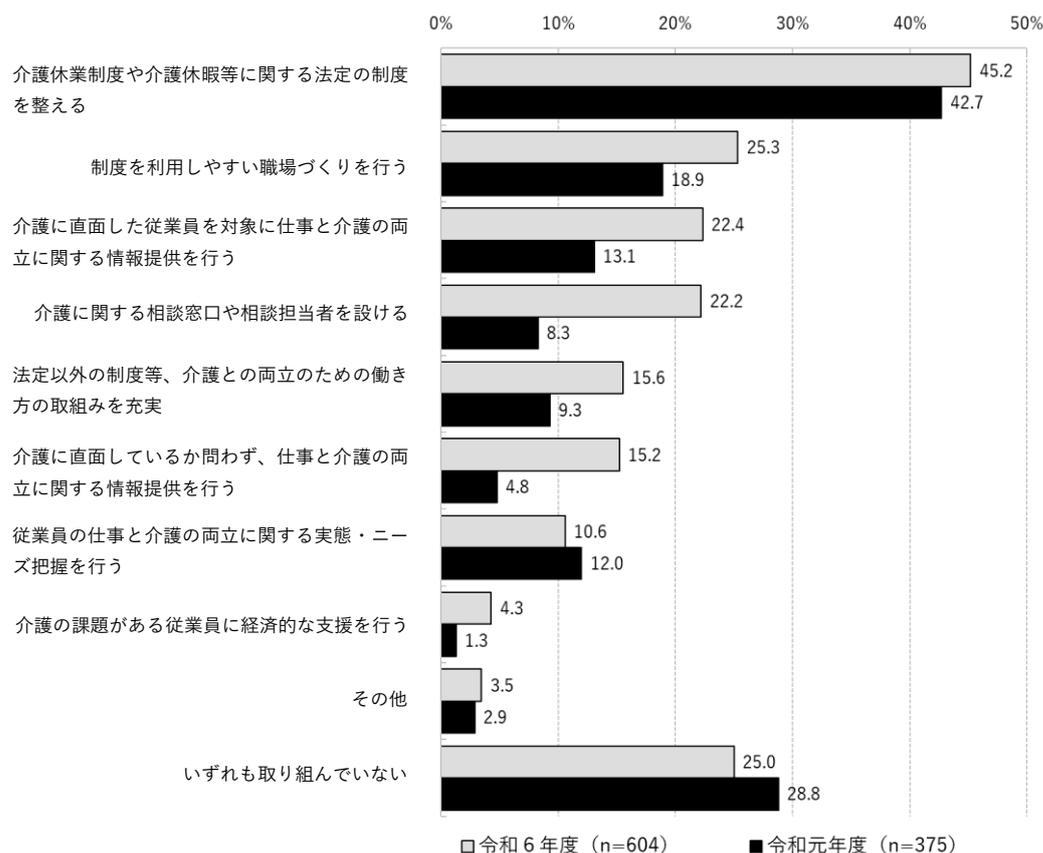
(2) 仕事と介護の両立支援のための取組み状況

問33 仕事と介護の両立支援を目的として取り組んでいることはありますか。
あてはまるものすべてをお選びください。

仕事と介護の両立支援のための取組み状況をみると、「介護休業制度や介護休暇等に関する法定の制度を整える」が最も高く45.2%、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行う」が25.3%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が22.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「制度を利用しやすい職場づくりを行う」の割合が6.4ポイント増加、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が9.3ポイント増加、「介護に関する相談窓口や相談担当者を設ける」が13.9ポイント増加、「法定以外の制度等、介護との両立のための働き方の取組みを充実」が6.3ポイント増加、「介護に直面しているか問わず、仕事と介護の両立に関する情報提供を行う」が10.4ポイント増加している。

図表IV-12 仕事と介護の両立支援のための取組み状況



4. ワーク・ライフ・バランス推進や両立支援のための取組み状況

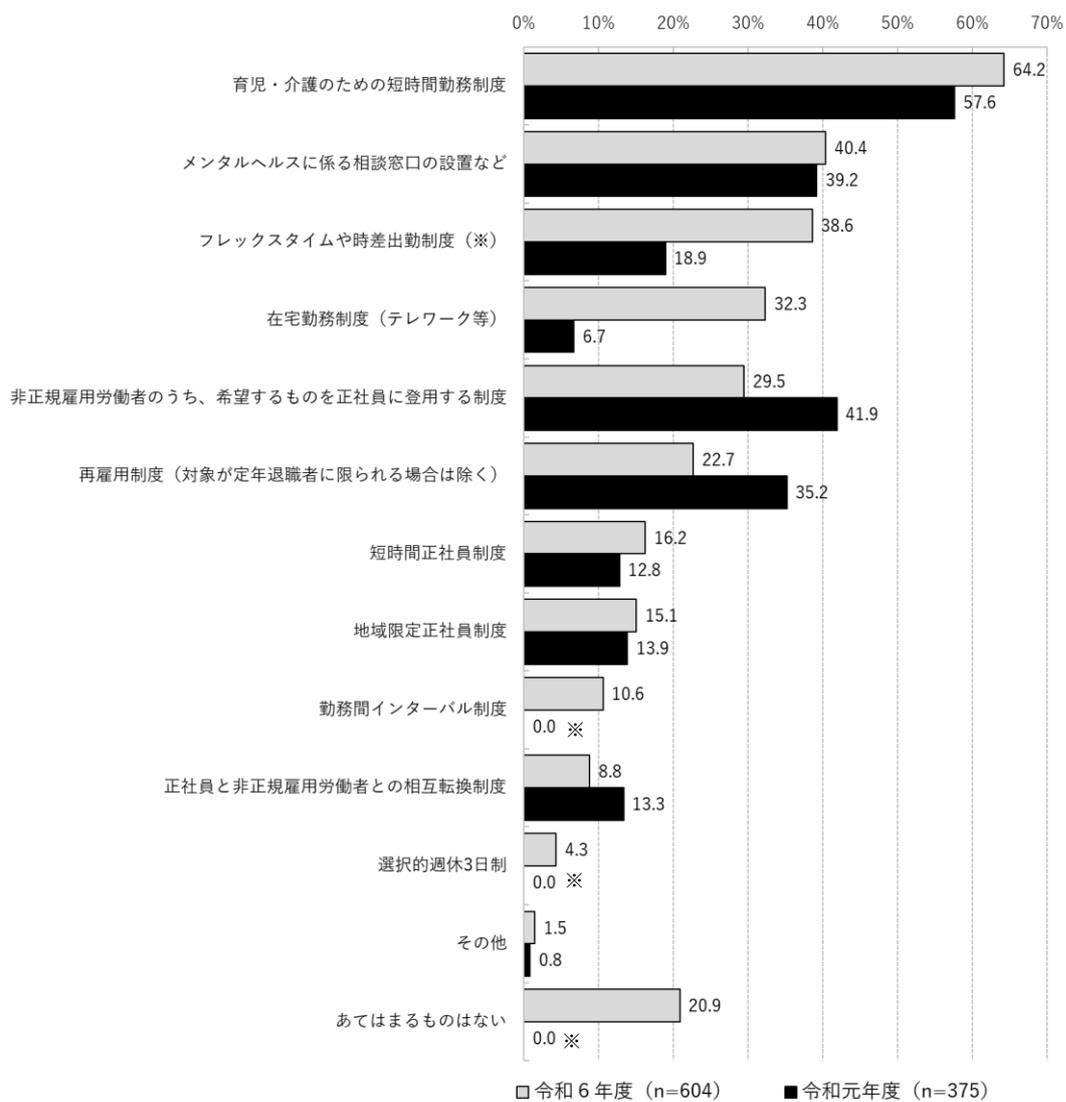
(1) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度の導入・利用状況

問34 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための以下の制度の中で、導入しているものがあれば、あてはまるものすべてをお選びください。あわせて、導入している制度の利用者の有無を教えてください。

ワーク・ライフ・バランス推進のために導入している制度をみると、「育児・介護のための短時間勤務制度」が最も高く64.2%、次いで「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が40.4%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が38.6%となっている。また、「あてはまるものはない」が20.9%となり、制度を導入している事業所の割合は79.1%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「育児・介護のための短時間勤務制度」の割合が6.6ポイント増加、「フレックスタイムや時差出勤制度」が19.7ポイント増加、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が25.6ポイント増加している。一方、「非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度」が12.4ポイント減少、「再雇用制度」が12.5ポイント減少している。

図表IV-13 ワーク・ライフ・バランス推進のため導入している制度



※令和元年度調査の数値は「制度あり」と回答した割合

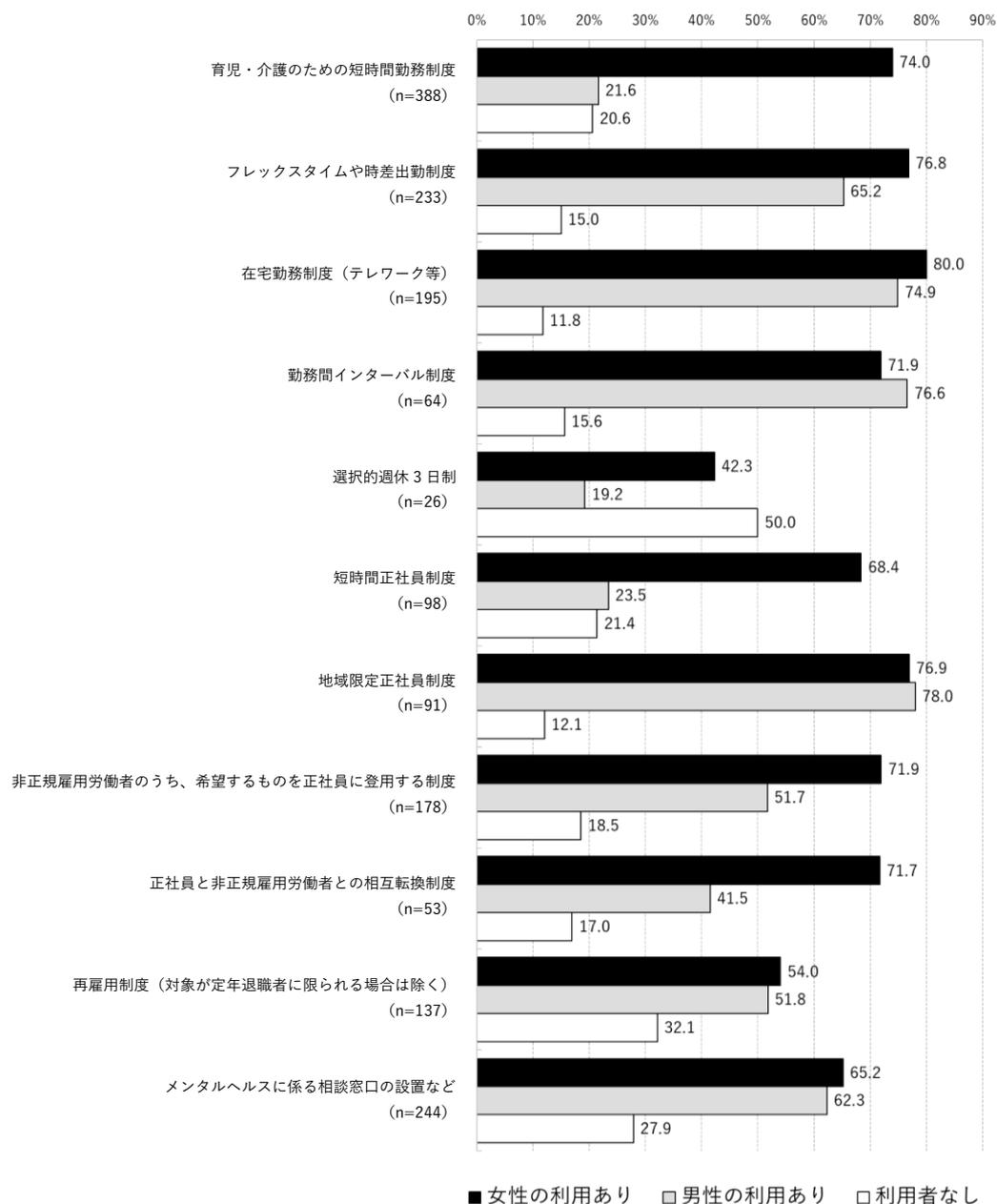
※「フレックスタイムや時差出勤制度」は令和元年度調査では「フレックスタイム制度」という選択肢を使用。「勤務間インターバル制度」「選択的週休3日制」「あてはまるものはない」は新規項目

■制度の利用状況

導入している制度の利用状況をみると、女性の利用が多いのは、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が最も高く 80.0%、次いで「地域限定正社員制度」が 76.9%、「フレックスタイムや時差出勤制度」が 76.8%となっている。男性の利用が多いのは、「地域限定正社員制度」が最も高く 78.0%、次いで「勤務間インターバル制度」が 76.6%、「在宅勤務制度（テレワーク等）」が 74.9%となっている。導入しているが「利用者なし」をみると、「選択的週休3日制度」が最も高く 50.0%、次いで「再雇用制度」が 32.1%、「メンタルヘルスに係る相談窓口の設置など」が 27.9%となっている。

また、性別で比較すると女性のほうが男性よりも「育児・介護のための短時間勤務制度」の割合が 52.4 ポイント、「短時間正社員制度」が 44.9 ポイント、「正社員と非正規雇用労働者との相互転換制度」が 30.2 ポイント、「選択的週休3日制」が 23.1 ポイント、「非正規雇用労働者のうち、希望するものを正社員に登用する制度」が 20.2 ポイント、「フレックスタイムや時差出勤制度」が 11.6 ポイント高くなっている。

図表IV-14 ワーク・ライフ・バランス推進のため導入している制度の利用者の有無



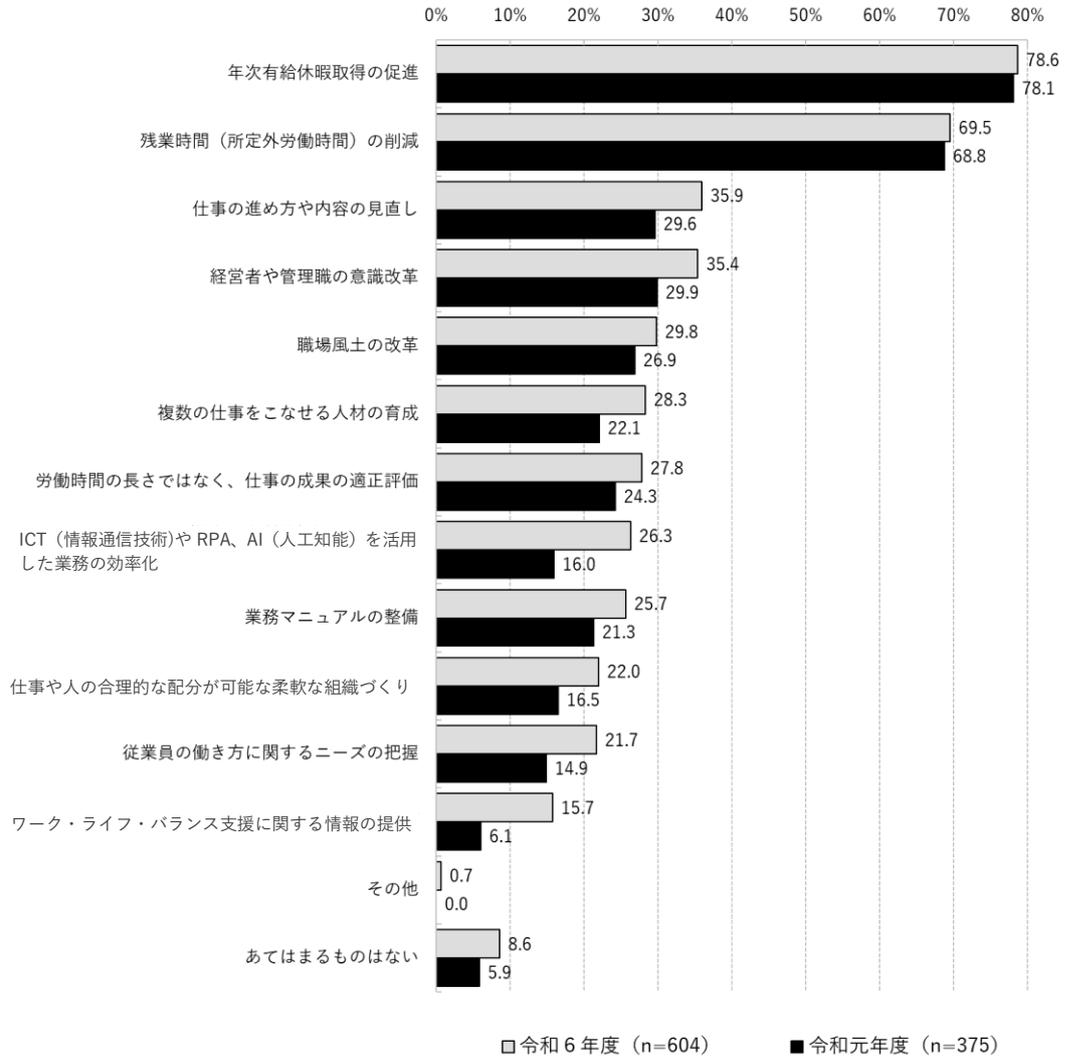
(2) ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況

問35 貴事業所における、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組み状況について、あてはまるものすべてをお選びください。

ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況をみると、「年次有給休暇取得の促進」が最も高く78.6%、次いで「残業時間（所定外労働時間）の削減」が69.5%、「仕事の進め方や内容の見直し」が35.9%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「ICT（情報通信技術）やRPA、AI（人工知能）を活用した業務の効率化」の割合が10.3ポイント増加している。また、「仕事の進め方や内容の見直し」「経営者や管理職の意識改革」「複数の仕事をこなせる人材の育成」「仕事や人の合理的な配分が可能な柔軟な組織づくり」「従業員の働き方に関するニーズの把握」「ワーク・ライフ・バランス支援に関する情報の提供」が、いずれも5.0ポイント以上増加している。

図表IV-15 ワーク・ライフ・バランス推進のための制度以外の取組み状況



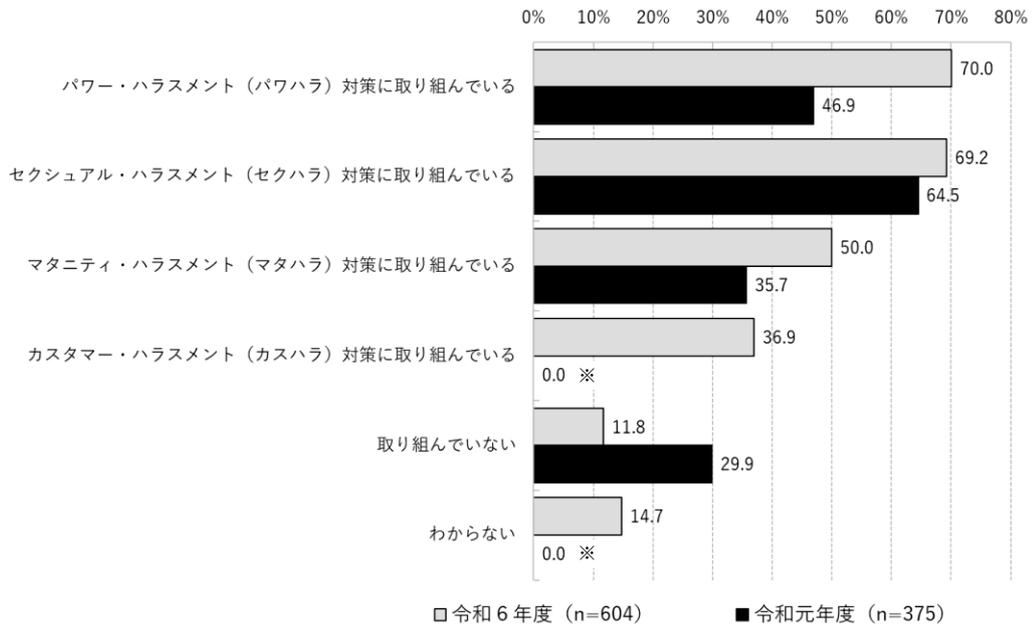
(3) ハラスメント対策への取組み状況

問36 貴事業所では、ハラスメント対策に取り組んでいますか。あてはまるものすべてをお選びください。

ハラスメント対策への取組み状況をみると、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」が最も高く70.0%、次いで「セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）対策に取り組んでいる」が69.2%、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」が50.0%、「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）対策に取り組んでいる」が36.9%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「パワー・ハラスメント（パワハラ）対策に取り組んでいる」の割合が23.1ポイント、「マタニティ・ハラスメント（マタハラ）対策に取り組んでいる」が14.3ポイント増加している。また、「取り組んでいない」が18.1ポイント減少している。

図表IV-16 ハラスメント対策への取組み状況



※「カスタマー・ハラスメント（カスハラ）対策に取り組んでいる」「わからない」は新設項目

V. 行政への要望

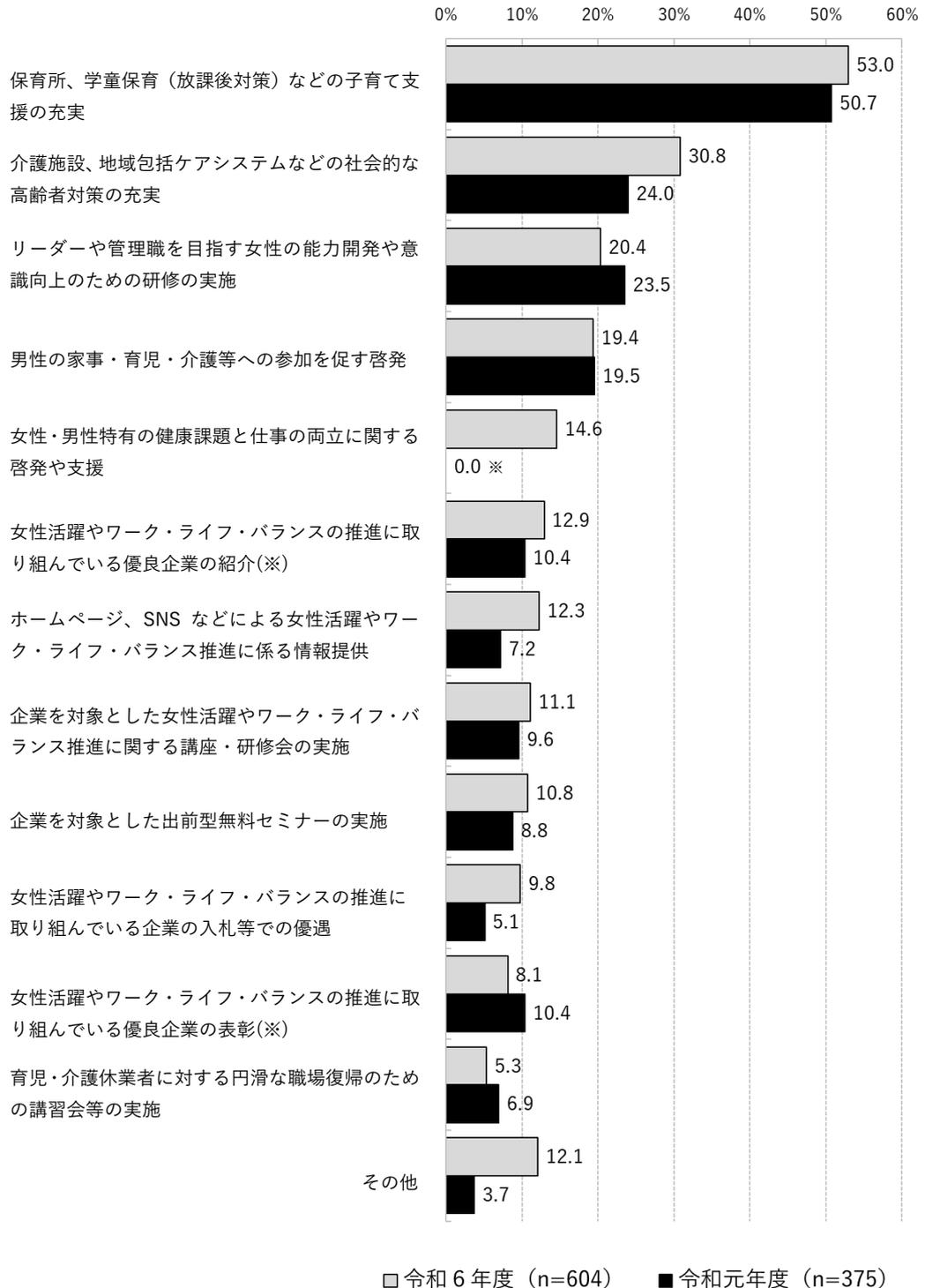
1. 行政への要望

問37 男女が共に活躍できる職場づくりを行う上で、行政にどのようなことを望みますか。特に希望するものを【3つまで】お選びください。

行政への要望をみると、「保育所、学童保育（放課後対策）などの子育て支援の充実」が最も高く 53.0%、次いで「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」が 30.8%、「リーダーや管理職を目指す女性の能力開発や意識向上のための研修の実施」が 20.4%となっている。

令和元年度調査と比較すると、「介護施設、地域包括ケアシステムなどの社会的な高齢者対策の充実」の割合が 6.8 ポイント増加、「ホームページ、SNS などによる女性活躍やワーク・ライフ・バランス推進に係る情報提供」が 5.1 ポイント増加している。

図表 V-1 行政への要望



※「女性・男性特有の健康課題と仕事の両立に関する啓発や支援」は新設項目。「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の紹介」「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰」については、令和元年度調査では「女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる優良企業の表彰、紹介」という選択肢を使用

2. 女性活躍推進やダイバーシティ推進等に関する考え（自由記述）

問38 女性活躍推進やダイバーシティ推進、ワーク・ライフ・バランスに関するお考えについて、自由にお答えください。

- ・ 女性活躍推進や個人の意思尊重、プライベート時間の充実など、みんなが権利として普通に認められる時代になるため、どこかにしわ寄せやできる人への属人化がないように、みんなが平等に、みんなが認められるように社会全体の意識改革が必要だと思う。
- ・ 未だ社会は男性優位の考えの人がおり、それが男女の給与面の格差にも直結している。そういう古い考え方を徐々に払拭していかないと何も変わらないと思う。
- ・ 世の中の流れに対し、既存従業員や業界内での理解が比較的遅れていると感じている。そのため、環境改善に向けて人員や社内制度の整備などを段階的に行い、業務の属人化を緩和していくことで、女性が適正ある業務において役職に就きやすい空気を作っていきたいと考えている。
- ・ 男性とか、女性とか差別なく、女性の活躍を推進してほしいし、男性も、ジェンダー平等に活躍できる環境をみんなが理解して行ってほしい。
- ・ 男女を平等に評価することが重要であり、今は正直、女性優遇になっていると感じている。フォローするスタッフ（男女ともに）へのフォロー体制（給与の補助）なども必要ではないか。
- ・ 当事業所は男女の性差による差別化はないと思っている。また、これからの時代、ワーク・ライフ・バランスはより重要になると考えられ、プライベートライフの充実も図るべく、具体的な取組みがより望まれる。

※一部抜粋