

本事業は、SDGsの「8 働きがいの経済成長も」に資する取組です。

2024年2月27日(火)

愛知県労働局労働福祉課

調査・啓発グループ

担当 小島、五斗

内線 3415、3424

ダイヤル 052-954-6359

2023年 労働条件・労働福祉実態調査結果

愛知県では、県内企業における労働時間などの労働条件等を把握する「労働条件・労働福祉実態調査」を毎年実施しています。

この度、2023年の調査結果を取りまとめましたので、お知らせします。

【ポイント】

- 1 年次有給休暇の取得日数は11.8日(前年12.3日)、取得率は66.7%(同69.1%)であった。中小企業における取得率は62.9%(同58.0%)であった。[第6表参照]
※本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人~299人を雇用する民営企業」としている。
- 2 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業の割合は63.4%で、前年より4.9ポイント上昇。取組内容のうち最も高かったのは「年次有給休暇の半日単位取得制度の活用」(57.6%)、次いで「年次有給休暇の取得促進」(43.0%)であった。[第7表、第8表参照]
- 3 男性の育児休業取得率は25.7%で、昨年より14.9ポイント上昇し、過去最高となった。また、男性従業員の育児休業期間は、「2週間~1か月未満」が30.0%と最も高く、次いで「1か月~3か月未満」が23.8%であった。
男性従業員の育児休業の取得促進に取り組むに当たって困難なことや課題と感ずることとして最も高かったのは「代替要員の確保が困難」(74.9%)、次いで「取得しやすい職場の雰囲気づくり」(34.3%)であった。
[第17表、第18表、第19表参照]

【調査結果の概要】 ※下線箇所は調査開始(2011年)以来、最も高い数値を示した項目

- 1 労働時間・週休制・年次有給休暇の状況 ※()内は昨年の調査結果
 - 1日の所定労働時間 7時間48分(7時間49分)
 - 週の所定労働時間 39時間23分(39時間21分)
 - 変形労働時間制 採用している企業 54.2%(54.4%)
 - 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 96.5%(96.5%)
 - 年間休日総数 112.5日(111.9日)
 - 年次有給休暇 取得日数 11.8日(12.3日) / 取得率 66.7%(69.1%)
- 2 ワーク・ライフ・バランスの取組状況
 - 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業割合 63.4%(58.5%)
 - メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合 64.2%(64.6%)
 - テレワークを導入している企業割合 17.9%(24.0%)
- 3 育児休業
 - 育児休業の取得率 女性 97.3%(94.4%)、男性 25.7%(10.8%)
 - 男性従業員の育児休業期間(上位3項目)
 - ① 2週間~1か月未満 30.0%
 - ② 1か月~3か月未満 23.8%
 - ③ 5日~2週間未満 20.2%
 - 男性の育児休業の取得促進に当たり困難なことや課題と感ずること(上位3項目)
 - ① 代替要員の確保が困難 74.9%
 - ② 取得しやすい職場の雰囲気づくり 34.3%
 - ③ 休業中の賃金補償 32.8%

調査の概要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

- (1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業
- (2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）
- (3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民営企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② 1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者

3 調査時点

2023 年 7 月 31 日現在

4 調査事項

- (1) 労働時間・週休制・年次有給休暇
- (2) ワーク・ライフ・バランス
- (3) 育児休業

5 調査方法

郵送調査及びオンライン調査

6 有効回答数 839 企業（有効回答率 55.9%）

| 産業別 | 企業数 | 構成比 |
|----------------|-----|--------|
| 調査計 | 839 | 100.0% |
| 建設業 | 104 | 12.4% |
| 製造業 | 231 | 27.5% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 16 | 1.9% |
| 情報通信業 | 16 | 1.9% |
| 運輸業，郵便業 | 56 | 6.7% |
| 卸売業，小売業 | 160 | 19.1% |
| 金融業，保険業 | 9 | 1.1% |
| 不動産業，物品賃貸業 | 13 | 1.5% |
| 宿泊業，飲食サービス業 | 40 | 4.8% |
| 生活関連サービス業，娯楽業 | 22 | 2.6% |
| 医療，福祉 | 87 | 10.4% |
| 複合サービス事業，サービス業 | 85 | 10.1% |

| 企業規模別 | 企業数 | 構成比 |
|----------|-----|--------|
| 調査計 | 839 | 100.0% |
| 10～29人 | 371 | 44.2% |
| 30～49人 | 135 | 16.1% |
| 50～99人 | 118 | 14.1% |
| 100～299人 | 119 | 14.2% |
| 300～999人 | 73 | 8.7% |
| 1,000人以上 | 23 | 2.7% |

7 利用上の注意

- (1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0% とならない。
- (2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は「—」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調 査 結 果

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間48分（前年7時間49分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間23分（同39時間21分）となっており、企業規模別にみると、100～299人が39時間2分で最も短く、50～99人が39時間55分で最も長くなっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、休憩時間を差し引いた労働時間。

第1表 1日の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

| 産業・企業規模 | | 2023年 | 2022年 |
|------------|----------------|-------------|-------------|
| 調査計 | | 7:48 | 7:49 |
| 産業 分類 | 建設業 | 7:44 | 7:47 |
| | 製造業 | 7:52 | 7:53 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 7:44 | 7:39 |
| | 情報通信業 | 7:48 | 7:52 |
| | 運輸業、郵便業 | 7:55 | 7:52 |
| | 卸売業、小売業 | 7:44 | 7:48 |
| | 金融業、保険業 | 7:47 | 7:46 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 7:39 | 7:45 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 7:40 | 7:48 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 7:48 | 7:46 |
| | 医療、福祉 | 7:52 | 7:45 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 7:44 | 7:44 |
| | 企業 規模 | 10～29人 | 7:44 |
| 30～49人 | | 7:49 | 7:46 |
| 50～99人 | | 7:53 | 7:52 |
| 100～299人 | | 7:49 | 7:50 |
| 300～999人 | | 7:50 | 7:53 |
| 1,000人以上 | | 7:55 | 7:55 |
| 全国 | 就労条件総合調査 | 7:48 | 7:48 |

第2表 週の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

| 産業・企業規模 | | 2023年 | 2022年 |
|------------|----------------|--------------|--------------|
| 調査計 | | 39:23 | 39:21 |
| 産業 分類 | 建設業 | 39:44 | 39:38 |
| | 製造業 | 39:36 | 39:38 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 38:53 | 39:06 |
| | 情報通信業 | 39:10 | 39:17 |
| | 運輸業、郵便業 | 39:55 | 39:59 |
| | 卸売業、小売業 | 38:59 | 39:15 |
| | 金融業、保険業 | 39:04 | 38:44 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 38:02 | 39:15 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 40:01 | 39:43 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 39:24 | 38:49 |
| | 医療、福祉 | 38:59 | 38:26 |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 39:17 | 38:59 |
| | 企業 規模 | 10～29人 | 39:20 |
| 30～49人 | | 39:26 | 39:24 |
| 50～99人 | | 39:55 | 39:22 |
| 100～299人 | | 39:02 | 39:29 |
| 300～999人 | | 39:14 | 39:25 |
| 1,000人以上 | | 39:48 | 39:41 |
| 全国 | 就労条件総合調査 | 39:20 | 39:28 |

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査時点は1月1日で、調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営企業。以下、第6表まで同じ。

(2) 変形労働時間制 (第3表)

変形労働時間制を採用している企業は、54.2% (前年 54.4%) となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が95.7%で最も高く、10~29人が41.5%と最も低くなっている。

変形労働時間制の種類別 (複数回答) にみると、「1年単位の変形労働時間制」が32.8% (同 32.5%)、「1か月単位の変形労働時間制」が16.4% (同 18.0%)、「フレックスタイム制」が8.8% (同 7.8%) となっている。

第3表 変形労働時間制の採用の有無及び種類別採用企業割合

(単位: %)

| 年・産業・企業規模 | | 全企業 ※1 | 採用している 企業 ※2 | 変形労働時間制の種類 (複数回答) | | | 採用してい ない企業 |
|------------------|------------------|--------------|--------------------|----------------------|---------------------------|-------------------|---------------|
| | | | | 1年単位の 変形労働 時間制 | 1か月単 位の 変形労働 時間制 | フレック スタイム 制 | |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 54.2 | 32.8 | 16.4 | 8.8 | 44.0 |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 52.9 | 44.2 | 6.7 | 5.8 | 47.1 |
| | 製造業 | 100.0 | 56.7 | 42.9 | 6.9 | 10.0 | 42.0 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 62.5 | 18.8 | 25.0 | 31.3 | 37.5 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 50.0 | 6.3 | 6.3 | 37.5 | 50.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 62.5 | 39.3 | 21.4 | 16.1 | 35.7 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 55.6 | 33.8 | 16.3 | 8.1 | 39.4 |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 44.4 | 22.2 | 44.4 | 11.1 | 55.6 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 30.8 | 15.4 | 7.7 | 7.7 | 69.2 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 55.0 | 25.0 | 32.5 | 2.5 | 42.5 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 50.0 | 31.8 | 27.3 | 4.5 | 45.5 |
| 医療、福祉 | 100.0 | 47.1 | 10.3 | 28.7 | 2.3 | 51.7 | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 52.9 | 23.5 | 27.1 | 7.1 | 47.1 | |
| 企 業 規 模 | 10~29人 | 100.0 | 41.5 | 24.8 | 10.8 | 4.9 | 56.1 |
| | 30~49人 | 100.0 | 57.8 | 41.5 | 9.6 | 4.4 | 40.0 |
| | 50~99人 | 100.0 | 56.8 | 39.0 | 15.3 | 7.6 | 41.5 |
| | 100~299人 | 100.0 | 64.7 | 41.2 | 21.8 | 7.6 | 34.5 |
| | 300~999人 | 100.0 | 78.1 | 32.9 | 37.0 | 26.0 | 21.9 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 95.7 | 34.8 | 60.9 | 56.5 | 4.3 |
| 参 考 | 2022年 調査計 | 100.0 | 54.4 | 32.5 | 18.0 | 7.8 | 42.8 |
| | 全 令和5年 就労条件総合調査 | 100.0 | 59.3 | 31.5 | 24.0 | 6.8 | 39.4 |
| | 国 令和4年 就労条件総合調査 | 100.0 | 64.0 | 34.3 | 26.6 | 8.2 | 35.5 |

(注)※1には変形労働時間制の有無が「不明」の企業を含む。

(注)※2には「1週間単位の非定型的変形労働時間制」を採用している企業を含む。

(注) 「変形労働時間制」とは、労使協定又は就業規則等において定めることにより、一定期間を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、特定の日又は週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

「変形労働時間制」には、「1年単位」、「1か月単位」、「フレックスタイム制」がある。

「フレックスタイム制」とは、就業規則等により制度を導入することを定めた上で、労使協定により、一定期間 (1か月以内) を平均し、1週間当たりの労働時間が法定の労働時間を超えない範囲内において、その期間における総労働時間を定めた場合に、その範囲内で始業及び終業の時刻を労働者が決定することができる制度。

なお、小売業、旅館、料理・飲食店の事業で規模30人未満の事業場においては「1週間単位の非定型的変形労働時間制」という制度が認められており、労使協定を結ぶことにより1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができることになっている。

(3) 週休制 (第4表)

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が86.6% (前年 85.8%) となっている。そのうち「完全週休2日制」が適用される労働者は67.4% (同 71.9%) となっている。

第4表 週休制の形態別適用労働者割合

(単位：%)

| 年・産業・企業規模 | | 労働者計 | 週休1日制 ・1日半制 | 何らかの 週休2日制 | 完全週休2 日制より 休日日数が 実質的 に少ない制 度 ※1 | 完全週休 2日制 | 実質的に完 全週休2日 制より 休日日数が 多い制度 ※2 |
|------------------|------------------|--------------|----------------|---------------|---|-------------|--|
| | | | | | | | |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 3.5 | 86.6 | 19.2 | 67.4 | 9.9 |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 6.2 | 87.7 | 17.0 | 70.7 | 6.1 |
| | 製造業 | 100.0 | 1.4 | 94.2 | 14.2 | 80.0 | 4.4 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 0.4 | 98.1 | 6.3 | 91.8 | 1.4 |
| | 情報通信業 | 100.0 | - | 86.0 | 8.6 | 77.3 | 14.0 |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 10.4 | 86.0 | 46.9 | 39.0 | 3.7 |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 2.3 | 83.5 | 25.2 | 58.3 | 14.2 |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | - | 100.0 | 12.3 | 87.6 | 0.0 |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | - | 91.6 | - | 91.6 | 8.4 |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 10.0 | 83.9 | 39.7 | 44.2 | 6.1 |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 0.1 | 71.9 | 25.3 | 46.6 | 28.0 |
| 医療、福祉 | 100.0 | 8.7 | 68.2 | 12.3 | 55.9 | 23.1 | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 1.9 | 66.9 | 9.3 | 57.5 | 31.3 | |
| 企 業 規 模 | 10~29人 | 100.0 | 11.1 | 75.3 | 29.0 | 46.3 | 13.7 |
| | 30~49人 | 100.0 | 7.8 | 82.8 | 28.7 | 54.1 | 9.4 |
| | 50~99人 | 100.0 | 5.3 | 87.3 | 25.2 | 62.1 | 7.4 |
| | 100~299人 | 100.0 | 7.1 | 76.4 | 19.1 | 57.3 | 16.4 |
| | 300~999人 | 100.0 | 1.7 | 90.0 | 20.2 | 69.8 | 8.3 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | - | 92.9 | 12.4 | 80.6 | 7.1 |
| 参 考 | 2022年 調査計 | 100.0 | 3.5 | 85.8 | 13.8 | 71.9 | 10.7 |
| | 全 令和 5年 就労条件総合調査 | 100.0 | 4.0 | 86.2 | 25.0 | 61.2 | 9.8 |
| | 国 令和 4年 就労条件総合調査 | 100.0 | 3.2 | 86.7 | 26.9 | 59.8 | 10.1 |

(注) ※1 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制のほか、3勤1休、4勤1休等をいう。

(注) ※2 「実質的に完全週休2日制より休日日数が多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(4) 年間休日総数（第5表）

年間休日総数は1企業平均112.5日（前年111.9日）となっている。これを産業別にみると、「情報通信業」が121.3日で最も多く、「宿泊業, 飲食サービス業」が94.2日と最も少なくなっている。企業規模別にみると、1,000人以上が117.6日で最も多く、10～29人が109.9日と最も少なくなっている。

第5表 年間休日総数（企業割合）

(単位：%)

| 年・産業・企業規模 | | 1企業平均 (日) | 全企業 | 79日 以下 | 80～ 89日 | 90～ 99日 | 100～ 109日 | 110～ 119日 | 120～ 129日 | 130日 以上 | |
|------------------|------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|--------------|--------------|------------|-----|
| 2023年 調査計 | | 112.5 | 100.0 | 4.5 | 3.0 | 5.7 | 22.5 | 29.5 | 31.2 | 3.5 | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 109.0 | 100.0 | 3.9 | 8.7 | 8.7 | 26.2 | 29.1 | 21.4 | 1.9 | |
| | 製造業 | 115.7 | 100.0 | - | 0.9 | 3.1 | 23.1 | 41.5 | 28.8 | 2.6 | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 113.9 | 100.0 | - | - | 6.3 | 31.3 | 12.5 | 50.0 | - | |
| | 情報通信業 | 121.3 | 100.0 | - | - | - | 6.3 | - | 93.8 | - | |
| | 運輸業, 郵便業 | 107.4 | 100.0 | 7.1 | 7.1 | 7.1 | 26.8 | 23.2 | 26.8 | 1.8 | |
| | 卸売業, 小売業 | 114.2 | 100.0 | 4.6 | 1.3 | 4.6 | 18.5 | 33.1 | 32.5 | 5.3 | |
| | 金融業, 保険業 | 120.0 | 100.0 | - | - | - | - | 33.3 | 66.7 | - | |
| | 不動産業, 物品賃貸業 | 120.6 | 100.0 | - | - | - | - | 38.5 | 61.5 | - | |
| | 宿泊業, 飲食サービス業 | 94.2 | 100.0 | 18.9 | 2.7 | 21.6 | 40.5 | 10.8 | 5.4 | - | |
| | 生活関連サービス業, 娯楽業 | 100.3 | 100.0 | 4.5 | 13.6 | 9.1 | 50.0 | 13.6 | 9.1 | - | |
| | 医療, 福祉 | 114.2 | 100.0 | 11.6 | 3.5 | 4.7 | 10.5 | 22.1 | 38.4 | 9.3 | |
| | 複合サービス事業, サービス業 | 114.4 | 100.0 | 4.7 | 1.2 | 5.9 | 24.7 | 22.4 | 36.5 | 4.7 | |
| | 企 業 規 模 | 10～29人 | 109.9 | 100.0 | 8.1 | 4.2 | 6.7 | 26.1 | 26.1 | 23.9 | 5.0 |
| | | 30～49人 | 112.0 | 100.0 | 1.5 | 2.3 | 6.8 | 28.0 | 31.1 | 28.0 | 2.3 |
| 50～99人 | | 113.0 | 100.0 | 0.8 | 3.4 | 5.1 | 22.9 | 36.4 | 28.0 | 3.4 | |
| 100～299人 | | 117.4 | 100.0 | 3.4 | 0.9 | 6.0 | 15.4 | 32.5 | 38.5 | 3.4 | |
| 300～999人 | | 116.2 | 100.0 | 1.4 | 2.7 | 1.4 | 8.2 | 30.1 | 56.2 | - | |
| 1,000人以上 | | 117.6 | 100.0 | - | - | - | 13.0 | 21.7 | 65.2 | - | |
| 参 考 | 2022年 調査計 | 111.9 | 100.0 | 5.0 | 3.9 | 5.2 | 24.6 | 26.3 | 31.2 | 3.9 | |
| | 全国 令和5年 就労条件総合調査 | 110.7 | 100.0 | 3.5 | 3.5 | 6.2 | 31.4 | 21.1 | 32.4 | 1.7 | |
| | 全国 令和4年 就労条件総合調査 | 107.0 | 100.0 | 7.4 | 4.7 | 6.6 | 29.6 | 20.6 | 30.2 | 1.0 | |

(5) 年次有給休暇の付与及び取得状況 (第6表)

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.7日(前年17.7日)で、そのうち労働者が取得した日数は11.8日(同12.3日)、取得率は、66.7%(同69.1%)となっている。

取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」が81.5%で最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」が49.2%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、1,000人以上が71.2%で最も高く、30~49人が59.8%と最も低くなっている。なお、中小企業(10~299人)における取得率は62.9%となっている。

第6表 年次有給休暇の付与日数、取得状況 (労働者1人平均)

| 年・産業・企業規模 | | 新規付与日数(日) | | 取得日数(日) | | 取得率(%) | | |
|------------------|------------------|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--|
| 2023年 調査計 | | 17.7 | | 11.8 | | 66.7 | | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 18.1 | | 11.8 | | 65.0 | | |
| | 製造業 | 18.4 | | 13.2 | | 71.8 | | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 19.0 | | 15.5 | | 81.5 | | |
| | 情報通信業 | 18.2 | | 12.2 | | 67.0 | | |
| | 運輸業、郵便業 | 16.0 | | 8.8 | | 56.5 | | |
| | 卸売業、小売業 | 17.8 | | 10.7 | | 60.2 | | |
| | 金融業、保険業 | 18.9 | | 13.3 | | 70.4 | | |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 18.8 | | 13.1 | | 69.6 | | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 15.9 | | 7.8 | | 49.2 | | |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 17.8 | | 9.1 | | 51.2 | | |
| | 医療、福祉 | 14.6 | | 11.3 | | 77.6 | | |
| | 複合サービス事業、サービス業 | 18.9 | | 10.8 | | 57.2 | | |
| 企 業 規 模 | 中 10~29人 | 16.8 | 15.8 | 10.6 | 9.4 | 62.9 | 60.1 | |
| | 小 30~49人 | | 16.8 | | 10.1 | | 59.8 | |
| | 企 50~99人 | | 17.5 | | 10.8 | | 62.2 | |
| | 業 100~299人 | | 16.9 | | 10.9 | | 64.7 | |
| | 300~999人 | | 18.2 | | 12.1 | | 67.3 | |
| | 1,000人以上 | | 18.6 | | 13.2 | | 71.2 | |
| 参 考 | 2022年 調査計 | | 17.7 | | 12.3 | | 69.1 | |
| | 全 | 令和5年 就労条件総合調査 | 17.6 | | 10.9 | | 62.1 | |
| | 国 | 令和4年 就労条件総合調査 | 17.6 | | 10.3 | | 58.3 | |

(注) 「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年又は1年度などである。

(注) 「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

(注) 本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人~299人を雇用する民営企業」としている。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮の取組

ア 労働時間の短縮に向けた取組（第7表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業は 63.4%（前年 58.5%）となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が 87.0%で最も高く、10～29人が 49.9%と最も低くなっている。

第7表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

(単位：%)

| 年・産業・企業規模 | | 全企業 | 実施している | 計画・予定あり | 未実施 |
|------------------|------------------|--------------|-------------|------------|-------------|
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 63.4 | 9.4 | 27.2 |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 100.0 | 71.8 | 13.6 | 14.6 |
| | 製造業 | 100.0 | 68.0 | 8.7 | 23.4 |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 75.0 | 6.3 | 18.8 |
| | 情報通信業 | 100.0 | 87.5 | - | 12.5 |
| | 運輸業，郵便業 | 100.0 | 51.8 | 14.3 | 33.9 |
| | 卸売業，小売業 | 100.0 | 63.6 | 8.4 | 27.9 |
| | 金融業，保険業 | 100.0 | 100.0 | - | - |
| | 不動産業，物品賃貸業 | 100.0 | 76.9 | - | 23.1 |
| | 宿泊業，飲食サービス業 | 100.0 | 43.6 | 15.4 | 41.0 |
| | 生活関連サービス業，娯楽業 | 100.0 | 59.1 | - | 40.9 |
| | 医療，福祉 | 100.0 | 59.8 | 4.6 | 35.6 |
| | 複合サービス事業，サービス業 | 100.0 | 48.8 | 14.3 | 36.9 |
| 企 業 規 模 | 10～29人 | 100.0 | 49.9 | 11.2 | 38.9 |
| | 30～49人 | 100.0 | 64.7 | 12.0 | 23.3 |
| | 50～99人 | 100.0 | 71.2 | 9.3 | 19.5 |
| | 100～299人 | 100.0 | 79.7 | 5.1 | 15.3 |
| | 300～999人 | 100.0 | 82.2 | 4.1 | 13.7 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 87.0 | 4.3 | 8.7 |
| 参 考 | 2022年 調査計 | 100.0 | 58.5 | 8.2 | 33.3 |

イ 労働時間の短縮の取組内容（第8表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）として最も高いのは、「年次有給休暇の半日単位取得制度の活用」の57.6%で、次いで、「年次有給休暇の取得促進」の43.0%（前年49.0%）、「年次有給休暇の計画的付与制度の活用」の32.3%（同36.9%）となっている。

第8表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

| 労働時間の短縮の取組内容 （複数回答） | 2023年調査 | 2022年調査 |
|------------------------|---------|---------|
| 年次有給休暇の半日単位取得制度の活用 | 57.6 | (54.3)※ |
| 年次有給休暇の取得促進 | 43.0 | 49.0 |
| 年次有給休暇の計画的付与制度の活用 | 32.3 | 36.9 |
| 特別休暇制度の活用 | 27.8 | 28.9 |
| ノー残業デーの設定 | 26.4 | 30.9 |
| 変形労働時間制度の活用 | 24.0 | 23.4 |
| 年次有給休暇の時間単位取得制度の活用 | 22.2 | (54.3)※ |
| 時間外労働時間の目標設定 | 21.7 | 22.1 |
| 短時間勤務制度の活用 | 19.0 | 18.4 |
| 週休日の増加 | 9.5 | 6.6 |
| 週休日以外の休日の増加 | 8.7 | 8.4 |
| 所定労働時間の短縮 | 7.0 | 7.0 |
| その他 | 2.9 | 3.7 |

（注）第7表で「労働時間の短縮に向けた取組を実施している」と回答した企業を100とした割合である。

（注）※2022年調査の数値は「年次有給休暇の時間単位（半日単位の取得も含む）取得制度の活用」の企業割合。

(2) 仕事と介護・治療の両立

ア 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員の実態把握状況（第9表）

親族等の介護を行っている従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は74.3%（前年71.6%）、傷病を抱えた従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は78.9%（同78.8%）、不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は38.6%（同39.1%）となっている。

介護を行っている従業員及び傷病を抱えた従業員の把握方法は「自己申告制度の利用申請の際に把握している」が52.6%（介護）、54.1%（傷病）、不妊治療中の従業員の把握方法は「人事面談等で把握している」が52.8%と最も高くなっている。

第9表 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握の状況（企業割合）

(単位：%)

| 年・企業規模 | 全企業 | 把握している | 把握方法（複数回答） | | | | | 特に把握していない | 無回答 | | |
|------------------------|----------------|---------------|-------------------|---------------------------------------|------------------|-----------------|------------------------------|------------|---------------|----------------|--------|
| | | | 自己申告制度 に把握している | 介護休暇、傷病 休暇など、 利用申請の際 に把握している | 人事面談等で 把握している | 相談窓口で 把握している | 従業員アンケート 等を実施し、 把握している | | | その他 | |
| 2023年 調査計 | [100.0] | [74.3] | 100.0 | 52.6 | 50.4 | 14.8 | 4.0 | 4.5 | [19.5] | [6.2] | |
| 介護 企業規模 | 10～29人 | [100.0] | [66.0] | 100.0 | 39.2 | 57.6 | 9.0 | 5.3 | 7.3 | [24.0] | [10.0] |
| | 30～49人 | [100.0] | [75.6] | 100.0 | 51.0 | 50.0 | 10.8 | 1.0 | 3.9 | [20.0] | [4.4] |
| | 50～99人 | [100.0] | [74.6] | 100.0 | 54.5 | 53.4 | 11.4 | 2.3 | 2.3 | [23.7] | [1.7] |
| | 100～299人 | [100.0] | [86.6] | 100.0 | 63.1 | 42.7 | 27.2 | 4.9 | 2.9 | [10.1] | [3.4] |
| | 300～999人 | [100.0] | [87.7] | 100.0 | 76.6 | 37.5 | 18.8 | 3.1 | 3.1 | [8.2] | [4.1] |
| | 1,000人以上 | [100.0] | [91.3] | 100.0 | 85.7 | 33.3 | 42.9 | 9.5 | - | [8.7] | - |
| 参考 2022年 調査計 | [100.0] | [71.6] | 100.0 | 51.2 | 51.1 | 18.1 | 2.6 | 6.4 | [21.6] | [6.8] | |
| 2023年 調査計 | [100.0] | [78.9] | 100.0 | 54.1 | 51.2 | 4.5 | 3.0 | 4.5 | [16.0] | [5.1] | |
| 傷病治療 企業規模 | 10～29人 | [100.0] | [69.5] | 100.0 | 42.6 | 58.9 | 9.7 | 3.5 | 5.8 | [21.6] | [8.9] |
| | 30～49人 | [100.0] | [83.0] | 100.0 | 52.7 | 47.3 | 11.6 | 0.9 | 4.5 | [14.1] | [3.0] |
| | 50～99人 | [100.0] | [81.4] | 100.0 | 54.2 | 50.0 | 14.6 | 2.1 | 2.1 | [16.1] | [2.5] |
| | 100～299人 | [100.0] | [88.2] | 100.0 | 64.8 | 42.9 | 27.6 | 3.8 | 2.9 | [9.2] | [2.5] |
| | 300～999人 | [100.0] | [94.5] | 100.0 | 72.5 | 47.8 | 23.2 | 5.8 | 5.8 | [5.5] | - |
| | 1,000人以上 | [100.0] | [95.7] | 100.0 | 86.4 | 36.4 | 45.5 | - | 4.5 | [4.3] | - |
| 参考 2022年 調査計 | [100.0] | [78.8] | 100.0 | 54.5 | 48.0 | 16.8 | 1.6 | 6.9 | [15.7] | [5.4] | |
| 2023年 調査計 | [100.0] | [38.6] | 100.0 | 42.6 | 52.8 | 16.7 | 2.5 | 5.6 | [45.1] | [16.3] | |
| 不妊治療 企業規模 | 10～29人 | [100.0] | [36.7] | 100.0 | 37.5 | 57.4 | 11.0 | 2.2 | 8.8 | [40.7] | [22.6] |
| | 30～49人 | [100.0] | [39.3] | 100.0 | 52.8 | 47.2 | 9.4 | 3.8 | 3.8 | [48.1] | [12.6] |
| | 50～99人 | [100.0] | [43.2] | 100.0 | 45.1 | 51.0 | 13.7 | 3.9 | 5.9 | [50.0] | [6.8] |
| | 100～299人 | [100.0] | [43.7] | 100.0 | 38.5 | 50.0 | 30.8 | 1.9 | 1.9 | [45.4] | [10.9] |
| | 300～999人 | [100.0] | [30.1] | 100.0 | 40.9 | 59.1 | 27.3 | - | - | [52.1] | [17.8] |
| | 1,000人以上 | [100.0] | [43.5] | 100.0 | 70.0 | 30.0 | 50.0 | - | - | [47.8] | [8.7] |
| 参考 2022年 調査計 | [100.0] | [39.1] | 100.0 | 40.2 | 47.4 | 19.2 | 1.2 | 9.6 | [46.4] | [14.5] | |

イ 傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立を支援する取組（第10表）

傷病を抱えた従業員を対象とした治療と仕事の両立を支援する取組がある企業の割合は61.7%、不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立を支援する取組がある企業の割合は27.1%となっている。

第10表 傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員を対象とした治療と仕事の両立を支援する取組（企業割合）

（単位：％）

| 年・企業規模 | 全企業 | 取組がある | 取組内容（複数回答） | | | | | | | 取組はない | 無回答 |
|------------------|----------|--------------|------------------------|---------|-------------------------|---------------------------|---------------------------------|------|--------|--------|--------|
| | | | 治療のために利用できる休暇・ 休職制度 | 相談窓口の設置 | 両立を支援する柔軟な働き方に 資する制度 | 管理監督者や労働者等に対する 研修、情報提供 | 体制の整備（産業保健スタッフ の配置、対応手順の整理等） | その他 | | | |
| 2023年 調査計 | [100.0] | [61.7] 100.0 | 62.0 | 34.6 | 34.2 | 12.5 | 12.4 | 4.8 | [35.4] | [2.9] | |
| 傷病治療 | 10～29人 | [100.0] | [50.9] 100.0 | 57.1 | 23.8 | 27.0 | 11.6 | 3.7 | 7.4 | [44.5] | [4.6] |
| | 30～49人 | [100.0] | [58.5] 100.0 | 57.0 | 31.6 | 35.4 | 12.7 | 12.7 | 7.6 | [40.0] | [1.5] |
| | 50～99人 | [100.0] | [62.7] 100.0 | 64.9 | 43.2 | 31.1 | 12.2 | 13.5 | 2.7 | [35.6] | [1.7] |
| | 100～299人 | [100.0] | [79.0] 100.0 | 61.7 | 46.8 | 36.2 | 11.7 | 13.8 | - | [19.3] | [1.7] |
| | 300～999人 | [100.0] | [86.3] 100.0 | 76.2 | 36.5 | 44.4 | 12.7 | 28.6 | 4.8 | [13.7] | - |
| | 1,000人以上 | [100.0] | [82.6] 100.0 | 73.7 | 52.6 | 68.4 | 26.3 | 31.6 | - | [13.0] | [4.3] |
| 2023年 調査計 | [100.0] | [27.1] 100.0 | 37.9 | 40.5 | 42.3 | 12.8 | 10.1 | 5.3 | [57.4] | [15.5] | |
| 不妊治療 | 10～29人 | [100.0] | [21.3] 100.0 | 36.7 | 36.7 | 26.6 | 17.7 | 5.1 | 8.9 | [61.2] | [17.5] |
| | 30～49人 | [100.0] | [27.4] 100.0 | 24.3 | 32.4 | 51.4 | 5.4 | 18.9 | 8.1 | [57.8] | [14.8] |
| | 50～99人 | [100.0] | [28.8] 100.0 | 41.2 | 52.9 | 41.2 | 11.8 | 5.9 | - | [60.2] | [11.0] |
| | 100～299人 | [100.0] | [36.1] 100.0 | 39.5 | 51.2 | 44.2 | 11.6 | 11.6 | 2.3 | [52.1] | [11.8] |
| | 300～999人 | [100.0] | [35.6] 100.0 | 42.3 | 26.9 | 57.7 | 15.4 | 15.4 | 3.8 | [46.6] | [17.8] |
| | 1,000人以上 | [100.0] | [34.8] 100.0 | 75.0 | 50.0 | 100.0 | - | 12.5 | - | [43.5] | [21.7] |

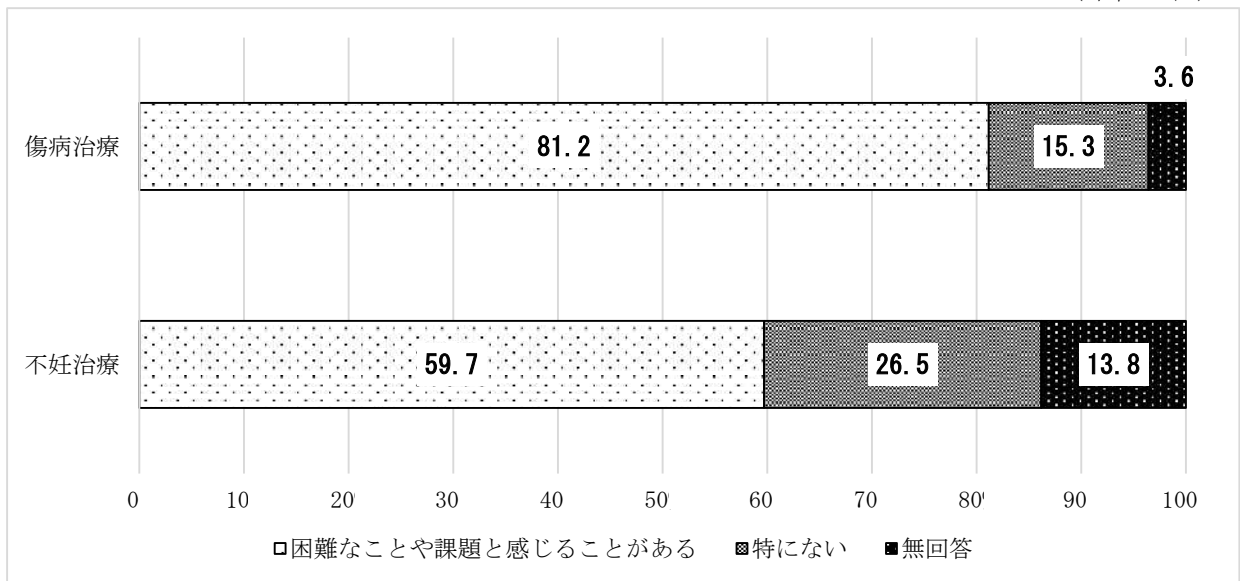
ウ 傷病治療及び不妊治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての困難なことや課題（図表1、図表2）

治療と仕事の両立支援に取り組むに当たって困難なことや課題を感じることがある企業の割合は、傷病治療では81.2%、不妊治療では59.7%となっている。

困難なことや課題と感じるもの（複数回答）としては、傷病治療・不妊治療ともに「代替要員の確保」が最も高く、傷病治療では78.9%、不妊治療では73.5%となっている。

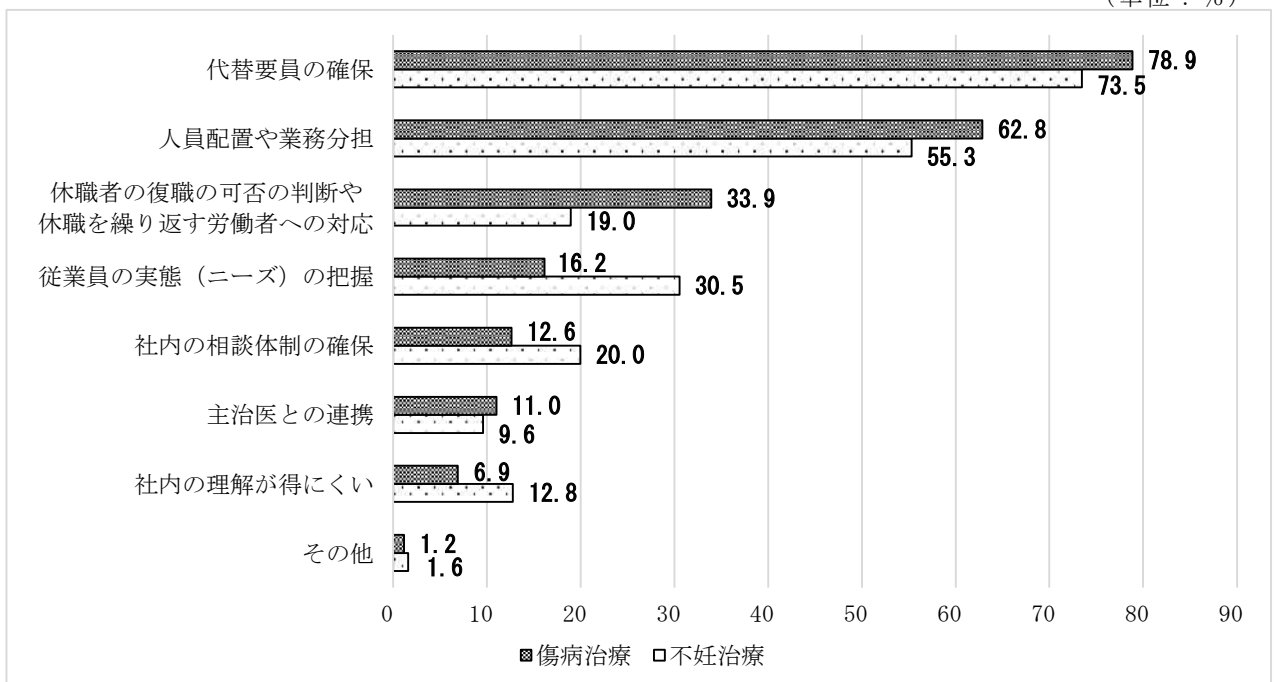
図表1 傷病治療及び不妊治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての困難なことや課題の有無（企業割合）

（単位：％）



図表2 困難なことや課題と感じるもの（複数回答）（企業割合）

（単位：％）



（注）図表2の割合は、「困難なことや課題と感じることがある」企業を100としたときの割合である。

(3) メンタルヘルス対策

ア メンタルヘルス対策の取組状況（第11表）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は64.2%（前年64.6%）となっており、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっている。

取組内容（複数回答）として最も高いのは、「ストレスチェックの実施」が58.6%で、次いで「健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施」が34.7%、「社内メンタルヘルス対策相談窓口の設置」が34.5%となっている。

第11表 メンタルヘルス対策の取組の有無および取組内容（企業割合）

| 年・産業・企業規模 | | 全企業 | 取組内容（複数回答） | | | | | | |
|------------------|------------------|----------------|-----------------------|--------------|----------------------------|--------------------|-----------------------|-------------|------|
| | | | メンタルヘルス対策に 取り組んでいる | ストレスチェックの実施 | 健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施 | 社内メンタルヘルス対策相談窓口の設置 | メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任 | | |
| 2023年 調査計 | | [100.0] | [64.2] | 100.0 | 58.6 | 34.7 | 34.5 | 34.0 | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | [100.0] | [64.4] | 100.0 | 53.7 | 41.8 | 20.9 | 26.9 | |
| | 製造業 | [100.0] | [64.5] | 100.0 | 61.1 | 38.9 | 39.6 | 36.9 | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | [100.0] | [68.8] | 100.0 | 72.7 | 36.4 | 27.3 | 27.3 | |
| | 情報通信業 | [100.0] | [93.8] | 100.0 | 73.3 | 40.0 | 46.7 | 33.3 | |
| | 運輸業、郵便業 | [100.0] | [73.2] | 100.0 | 75.6 | 48.8 | 29.3 | 31.7 | |
| | 卸売業、小売業 | [100.0] | [59.4] | 100.0 | 52.6 | 30.5 | 37.9 | 35.8 | |
| | 金融業、保険業 | [100.0] | [100.0] | 100.0 | 100.0 | 22.2 | 33.3 | 44.4 | |
| | 不動産業、物品賃貸業 | [100.0] | [76.9] | 100.0 | 90.0 | - | 40.0 | 50.0 | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | [100.0] | [45.0] | 100.0 | 61.1 | 33.3 | 38.9 | 16.7 | |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | [100.0] | [54.5] | 100.0 | 41.7 | 25.0 | 33.3 | 58.3 | |
| 医療、福祉 | [100.0] | [57.5] | 100.0 | 44.0 | 20.0 | 30.0 | 36.0 | | |
| 複合サービス事業、サービス業 | [100.0] | [72.9] | 100.0 | 53.2 | 33.9 | 35.5 | 29.0 | | |
| 企業 規模 | 10～29人 | [100.0] | [43.4] | 100.0 | 18.6 | 29.8 | 19.9 | 19.9 | |
| | 30～49人 | [100.0] | [54.8] | 100.0 | 40.5 | 35.1 | 27.0 | 25.7 | |
| | 50～99人 | [100.0] | [83.9] | 100.0 | 71.7 | 32.3 | 36.4 | 47.5 | |
| | 100～299人 | [100.0] | [93.3] | 100.0 | 88.3 | 37.8 | 48.6 | 41.4 | |
| | 300～999人 | [100.0] | [97.3] | 100.0 | 94.4 | 43.7 | 40.8 | 39.4 | |
| 1,000人以上 | [100.0] | [100.0] | 100.0 | 87.0 | 34.8 | 65.2 | 47.8 | | |
| 参 考 | 2022年 調査計 | [100.0] | [64.6] | 100.0 | 54.9 | 31.1 | 34.0 | 26.2 | |
| | 全 国 | 令和4年 労働安全衛生調査 | [100.0] | [63.4] | 100.0 | 63.1 | 34.5 | 46.1 | 36.7 |
| | | 令和3年 労働安全衛生調査 | [100.0] | [59.2] | 100.0 | 65.2 | 35.5 | 50.2 | 34.7 |

(単位：%)

| 年・産業・企業規模 | | 取組内容（複数回答） | | | | | | 取り組んでいない | 無回答 |
|------------------|------------------|---|---------------------------|--|---------------------------------------|------------|---------------|--------------|-------|
| | | 職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集 団ごとの分析を含む） | 管理監督者や労働者等への教 育研修、情報提供 | 外部機関（地域産業保健セン ター、行政機関等）を活用し た対策の実施 | 職場復帰における支援（職場 復帰支援プログラム）の策定を 含む | その他 | | | |
| 2023年 調査計 | | 33.0 | 30.2 | 17.6 | 15.0 | 5.8 | [34.1] | [1.7] | |
| 産 業 分 類 | 建設業 | 23.9 | 29.9 | 13.4 | 9.0 | 3.0 | [34.6] | [1.0] | |
| | 製造業 | 34.2 | 26.8 | 16.8 | 14.8 | 3.4 | [35.1] | [0.4] | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 45.5 | 45.5 | 27.3 | 36.4 | 9.1 | [31.3] | - | |
| | 情報通信業 | 53.3 | 46.7 | 40.0 | 46.7 | - | [6.3] | - | |
| | 運輸業、郵便業 | 36.6 | 36.6 | 22.0 | 22.0 | 4.9 | [26.8] | - | |
| | 卸売業、小売業 | 31.6 | 29.5 | 18.9 | 14.7 | 4.2 | [36.9] | [3.8] | |
| | 金融業、保険業 | 55.6 | 33.3 | 44.4 | 22.2 | - | - | - | |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 60.0 | 30.0 | 10.0 | 20.0 | 10.0 | [23.1] | - | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 38.9 | 22.2 | 11.1 | 16.7 | 11.1 | [52.5] | [2.5] | |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 16.7 | 58.3 | - | 8.3 | - | [45.5] | - | |
| 医療、福祉 | 28.0 | 28.0 | 12.0 | 12.0 | 12.0 | [40.2] | [2.3] | | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 30.6 | 27.4 | 19.4 | 8.1 | 12.9 | [23.5] | [3.5] | | |
| 企業 規模 | 10～29人 | 11.8 | 23.6 | 14.9 | 4.3 | 11.8 | [53.6] | [3.0] | |
| | 30～49人 | 21.6 | 23.0 | 12.2 | 5.4 | 10.8 | [44.4] | [0.7] | |
| | 50～99人 | 33.3 | 29.3 | 15.2 | 11.1 | - | [15.3] | [0.8] | |
| | 100～299人 | 49.5 | 24.3 | 18.9 | 16.2 | 0.9 | [5.9] | [0.8] | |
| | 300～999人 | 56.3 | 52.1 | 22.5 | 38.0 | 1.4 | [2.7] | - | |
| 1,000人以上 | 65.2 | 65.2 | 43.5 | 60.9 | 8.7 | - | - | | |
| 参 考 | 2022年 調査計 | 24.2 | 22.5 | 16.4 | 11.3 | 4.9 | [33.7] | [1.6] | |
| | 全 国 | 令和4年 労働安全衛生調査 | 51.4 | - | - | 23.9 | 4.2 | ※ | ※ |
| | | 令和3年 労働安全衛生調査 | 54.7 | - | - | 24.8 | 1.7 | [37.8] | [3.0] |

(注)厚生労働省「労働安全衛生調査」の調査時点は10月31日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所。

(注)取組内容（複数回答）について、2023年調査は選択項目を一部変更。

(※)現時点では非公表。

イ 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（第12表）

職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由をみると、「専門のスタッフがいない」が38.5%と最も高く、次いで「取り組み方が分からない」が31.8%となっている。

第12表 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（企業割合）

（単位：％）

| 年・企業規模 | | 取 り 組 ん で い な い | 取り組んでいない理由（複数回答） | | | | | そ の 他 |
|------------------|----------|--------------------------------------|--|---|--------------------------------------|---|----------------------------|-------------|
| | | | 専 門 の ス タ フ が い な い | 取 り 組 み 方 が 分 か ら な い | 必 要 性 を 感 じ な い | 労 働 者 の 関 心 が な い | 経 費 が か か る | |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 38.5 | 31.8 | 30.8 | 21.3 | 8.4 | 5.6 |
| 企 業 規 模 | 10～29人 | 100.0 | 34.2 | 33.2 | 34.2 | 22.6 | 12.1 | 4.0 |
| | 30～49人 | 100.0 | 51.7 | 28.3 | 23.3 | 18.3 | 5.0 | 6.7 |
| | 50～99人 | 100.0 | 33.3 | 27.8 | 33.3 | 16.7 | 5.6 | 11.1 |
| | 100～299人 | 100.0 | 57.1 | 14.3 | - | 14.3 | - | 28.6 |
| | 300～999人 | 100.0 | 50.0 | 100.0 | - | 50.0 | - | - |
| | 1,000人以上 | - | - | - | - | - | - | - |
| 2022年 調査計 | | 100.0 | 44.9 | 42.5 | 23.3 | 17.8 | 9.4 | 6.3 |

（注）第11表で「メンタルヘルス対策に取り組んでいない」と回答した企業を100とした割合である。

(4) テレワーク

ア テレワークの導入状況（第13表、図表3）

テレワークを導入している企業の割合は17.9%（前年24.0%）となっており、これを産業別にみると、「情報通信業」が87.5%で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が25.0%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が47.8%で最も高く、10～29人が7.5%と最も低くなっている。

また、テレワークを導入している企業において、テレワークを行っている常用労働者の割合を尋ねたところ、「5%未満」との回答が32.2%で最も高く、次いで「10%以上30%未満」が23.3%となっている。

第13表 テレワークの導入状況（企業割合）

（単位：％）

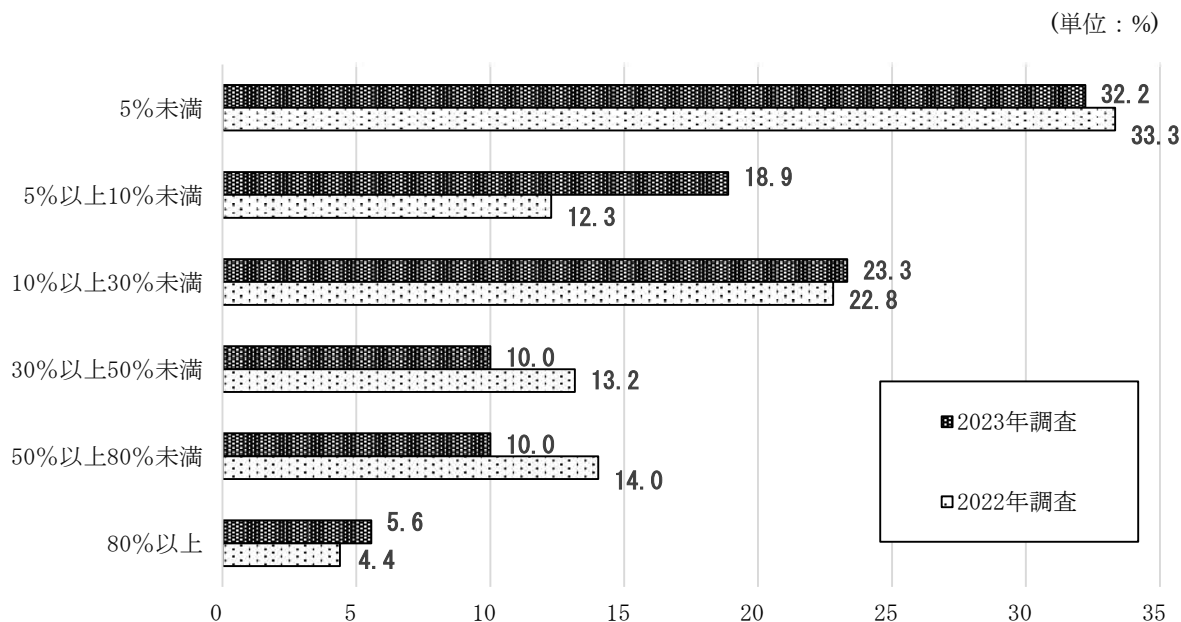
| 年・産業・企業規模 | | 全企業 | 導入している | 導入していない ※ | | 導入の予定がある、または検討している | 導入の予定はない | 過去に導入したが、現在は導入していない | 無回答 | |
|------------------|------------------|----------------|--------------|--------------|----------------|--------------------|---------------|---------------------|------------|------------|
| | | | | | | | | | | |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 17.9 | 80.6 | (100.0) | (2.7) | (74.1) | (12.1) | 1.5 | |
| 産業 分類 | 建設業 | 100.0 | 18.3 | 80.8 | (100.0) | (7.1) | (64.3) | (11.9) | 1.0 | |
| | 製造業 | 100.0 | 18.6 | 80.5 | (100.0) | (2.7) | (75.8) | (12.4) | 0.9 | |
| | 電気・ガス・熱供給・水道業 | 100.0 | 25.0 | 75.0 | (100.0) | - | (75.0) | (16.7) | - | |
| | 情報通信業 | 100.0 | 87.5 | 12.5 | (100.0) | - | (50.0) | (50.0) | - | |
| | 運輸業、郵便業 | 100.0 | 14.3 | 82.1 | (100.0) | (2.2) | (78.3) | (13.0) | 3.6 | |
| | 卸売業、小売業 | 100.0 | 24.4 | 72.5 | (100.0) | (1.7) | (62.1) | (22.4) | 3.1 | |
| | 金融業、保険業 | 100.0 | 22.2 | 77.8 | (100.0) | - | (100.0) | - | - | |
| | 不動産業、物品賃貸業 | 100.0 | 23.1 | 76.9 | (100.0) | - | (70.0) | (30.0) | - | |
| | 宿泊業、飲食サービス業 | 100.0 | 2.5 | 92.5 | (100.0) | (2.7) | (75.7) | (2.7) | 5.0 | |
| | 生活関連サービス業、娯楽業 | 100.0 | 13.6 | 86.4 | (100.0) | (5.3) | (78.9) | (5.3) | - | |
| | 医療、福祉 | 100.0 | 2.3 | 97.7 | (100.0) | (1.2) | (90.6) | (1.2) | - | |
| 複合サービス事業、サービス業 | 100.0 | 14.1 | 84.7 | (100.0) | (1.4) | (75.0) | (11.1) | 1.2 | | |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 7.5 | 89.8 | (100.0) | (1.8) | (78.7) | (6.3) | 2.7 | |
| | 30～49人 | 100.0 | 14.8 | 84.4 | (100.0) | (1.8) | (72.8) | (14.9) | 0.7 | |
| | 50～99人 | 100.0 | 18.6 | 81.4 | (100.0) | (3.1) | (71.9) | (18.8) | - | |
| | 100～299人 | 100.0 | 31.1 | 67.2 | (100.0) | - | (75.0) | (17.5) | 1.7 | |
| | 300～999人 | 100.0 | 43.8 | 56.2 | (100.0) | (9.8) | (56.1) | (22.0) | - | |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 47.8 | 52.2 | (100.0) | (25.0) | (33.3) | (25.0) | - | |
| 参考 | 2022年 調査計 | | 100.0 | 24.0 | 73.3 | (100.0) | (7.1) | (77.7) | - | 2.7 |
| | 全 | 令和 4年 通信利用動向調査 | 100.0 | 51.7 | - | - | - | 44.7 | - | - |
| | 国 | 令和 3年 通信利用動向調査 | 100.0 | 51.9 | - | - | - | 42.6 | - | - |

（注）（ ）内の数値は、テレワークを「導入していない」企業を100とした割合である。

（注）総務省「通信利用動向調査」の調査対象は常用雇用者規模100人以上の企業で、令和4年の調査時点は8月末、令和3年は9月末。

（注）※には、導入予定等について無回答の企業を含む。

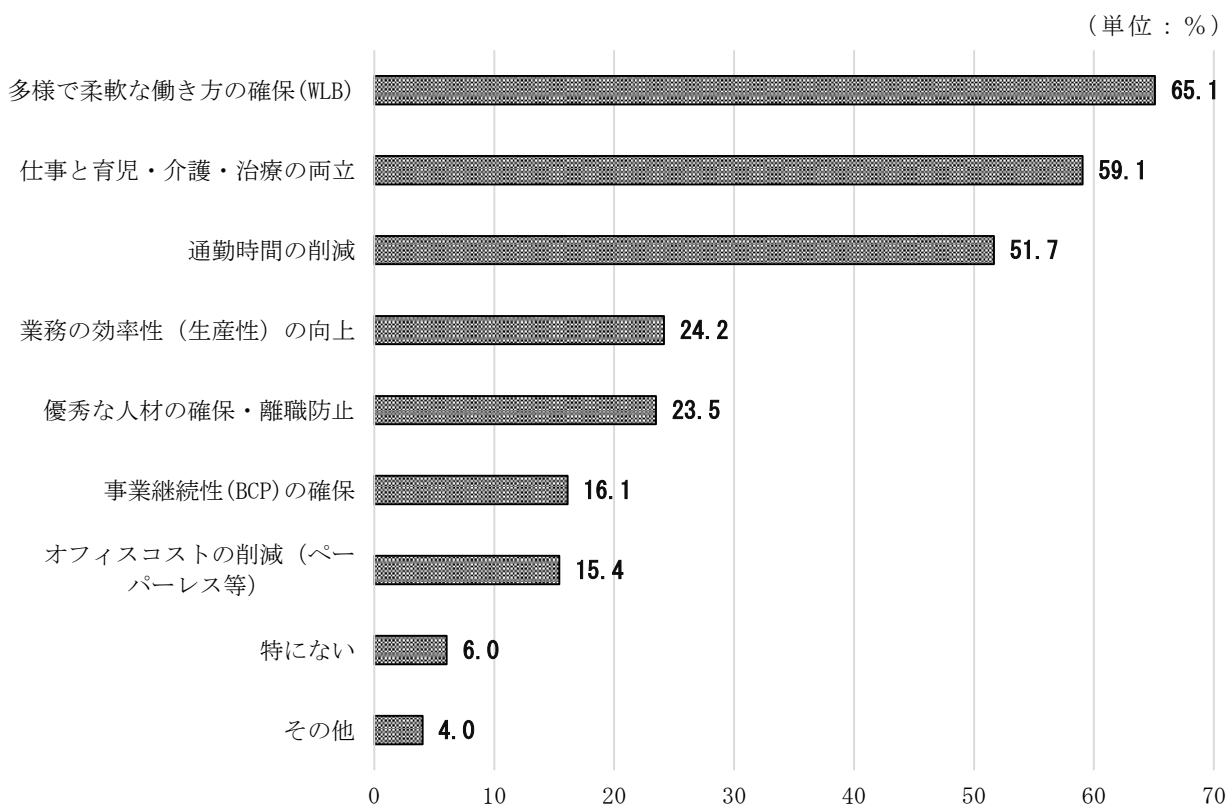
図表3 テレワークを利用する常用労働者の割合



イ テレワークの導入により感じている効果（図表4）

現在テレワークを導入している企業に、テレワークの導入により感じている効果について尋ねたところ、「多様で柔軟な働き方の確保(WLB)」が65.1%と最も高く、次いで「仕事と育児・介護・治療の両立」が59.1%、「通勤時間の削減」が51.7%となっている。

図表4 テレワークの導入により感じている効果（複数回答）（企業割合）



ウ 今後のテレワークの実施について（第14表）

現在テレワークを導入している企業に、今後のテレワークの実施について尋ねたところ、現状よりも拡大する企業の割合が6.2%（前年7.1%）で、現状と同程度を維持する企業の割合が67.8%（同54.0%）、現状よりも縮小する企業の割合が4.8%（同8.1%）、新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す企業の割合は4.1%（同10.1%）となっている。

第14表 今後のテレワークの実施について（企業割合）

（単位：％）

| 年・企業規模 | | 全企業 | 現状よりも拡大する | 現在と同程度を維持する | 現状よりも縮小する | 新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す | 分からない |
|------------------|------------------|--------------|------------|-------------|------------|---------------------------|-------------|
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 6.2 | 67.8 | 4.8 | 4.1 | 17.1 |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 7.7 | 76.9 | - | 3.8 | 11.5 |
| | 30～49人 | 100.0 | 10.5 | 63.2 | - | 5.3 | 21.1 |
| | 50～99人 | 100.0 | 9.1 | 59.1 | 4.5 | 9.1 | 18.2 |
| | 100～299人 | 100.0 | 2.8 | 75.0 | 11.1 | 2.8 | 8.3 |
| | 300～999人 | 100.0 | 6.3 | 59.4 | 6.3 | 3.1 | 25.0 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | - | 72.7 | - | - | 27.3 |
| 参考 | 2022年 調査計 | 100.0 | 7.1 | 54.0 | 8.1 | 10.1 | 20.7 |

3 育児休業

(1) 育児休業制度の規定状況（第15表）

育児休業制度の規定がある企業の割合は、84.5%となっている。これを企業規模別にみると、300～999人が100.0%で最も高く、10～29人が72.4%と最も低くなっている。

また、育児休業制度の規定がある企業に、子が何歳になるまで育児休業を取得できるか尋ねたところ、「2歳（法定どおり）」が68.7%と最も高くなっており、次いで「2歳未満」が23.8%、「2歳を超え3歳未満」が5.6%となっている。

第15表 育児休業制度の規定状況（企業割合）

(単位:%)

| 年・企業規模 | | 全企業 | 規定あり | | | | | 規定なし | |
|------------------|-------------------|--------------|-------------|----------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-------------|
| | | | 2歳未満 | 2歳（法定どおり） | 2歳を超え3歳未満 | 3歳以上 | | | |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 84.5 | (100.0) | (23.8) | (68.7) | (5.6) | (1.9) | 15.5 |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 72.4 | (100.0) | (37.4) | (58.4) | (2.3) | (1.9) | 27.6 |
| | 30～49人 | 100.0 | 87.1 | (100.0) | (26.1) | (67.0) | (5.2) | (1.7) | 12.9 |
| | 50～99人 | 100.0 | 94.1 | (100.0) | (19.8) | (73.0) | (5.4) | (1.8) | 5.9 |
| | 100～299人 | 100.0 | 97.4 | (100.0) | (10.5) | (79.8) | (9.6) | - | 2.6 |
| | 300～999人 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | (5.5) | (82.2) | (9.6) | (2.7) | - |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 95.7 | (100.0) | - | (77.3) | (13.6) | (9.1) | 4.3 |
| 参考 | 全国 令和3年度 雇用均等基本調査 | 100.0 | 79.6 | (100.0) | (28.4) | (60.5) | (7.8) | (3.3) | 20.4 |

(注) 「育児休業」とは、子を養育するために休業できる制度で、育児・介護休業法により定められている。休業できるのは、子が1歳に達するまでの間で労働者が申し出た期間であるが、保育所に入所できない等の場合は、子が1歳6か月（最長2歳）に達するまで取得できる。なお、法定を上回る制度（例：3歳までの子を対象とする）を設けることも可能である。

(注) () 内の数値は、育児休業制度の規定が「ある」企業を100とした割合である。

(注) 厚生労働省 令和3年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2021年10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。以下、第17表、第18表も同じ。

(2) 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の規定状況（第16表）

出生時育児休業制度（産後パパ育休）の規定がある企業の割合は、56.4%となっている。これを企業規模別にみると、1,000人以上が91.3%で最も高く、10～29人36.1%と最も低くなっている。

第16表 出生時育児休業制度（産後パパ育休）の規定状況（企業割合）

(単位:%)

| 年・企業規模 | | 全企業 | 規定あり | 規定なし |
|------------------|----------|--------------|-------------|-------------|
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 56.4 | 43.6 |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 36.1 | 63.9 |
| | 30～49人 | 100.0 | 53.8 | 46.2 |
| | 50～99人 | 100.0 | 64.7 | 35.3 |
| | 100～299人 | 100.0 | 85.6 | 14.4 |
| | 300～999人 | 100.0 | 89.0 | 11.0 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 91.3 | 8.7 |

(注) 「出生時育児休業制度（産後パパ育休）」とは、労働者の申出により、子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで分割して2回取得できる制度。

(3) 育児休業の取得状況（第17表）

育児休業取得率は、「女性」が97.3%（前年94.4%）、「男性」が25.7%（同10.8%）となっている。

第17表 育児休業取得率の状況

(単位:%)

| 年・企業規模 | | | 女性 | | 男性 | |
|-----------------|-----------------|----------------|-------------|-------|-------------|------|
| 2023年調査計 | | | 97.3 | | 25.7 | |
| 企業規模 | 中小企業 | 10～29人 | 96.6 | 29.8 | 92.5 | 24.4 |
| | | 30～49人 | | | 96.8 | 21.1 |
| | | 50～99人 | | | 100.0 | 22.4 |
| | | 100～299人 | | | 96.6 | 36.5 |
| | | 300～999人 | | | 98.3 | 24.9 |
| | | 1,000人以上 | | | 97.0 | 24.0 |
| 参考 | 2022年調査計 | | 94.4 | | 10.8 | |
| | 全国 | 令和4年度 雇用均等基本調査 | 80.2 | 17.13 | | |
| | | 令和3年度 雇用均等基本調査 | 85.1 | 13.97 | | |

(注) 厚生労働省 令和4年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2022年10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

(注) 本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人～299人を雇用する民営企業」としている。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産した人のうち、2023年7月31日までに育児休業を開始した人（開始予定の申出をしている人を含む）の数}}{\text{2021年8月1日から2022年7月31日の間に出産した人（男性の場合は配偶者が出産した人）の数}} \times 100(\%)$$

(4) 男性従業員の育児休業の取得期間（第18表）

2022年8月1日から2023年7月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性従業員の育児休業期間は、「2週間～1か月未満」が30.0%と最も高く、次いで「1か月～3か月未満」が23.8%、「5日～2週間未満」が20.2%となっている。

第18表 男性従業員の取得期間別育児休業後復職者割合

(単位:%)

| 年・企業規模 | | 育児休業後復職者計 | 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～1年未満 | 1年以上 |
|------------------|-------------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|------------|
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 12.7 | 20.2 | 30.0 | 23.8 | 7.1 | 4.4 | 1.8 |
| 企業規模 | 10～29人 | 100.0 | 37.5 | 16.7 | 29.2 | 8.3 | 4.2 | 4.2 | - |
| | 30～49人 | 100.0 | 13.6 | 31.8 | 18.2 | 18.2 | 4.5 | - | 13.6 |
| | 50～99人 | 100.0 | 34.5 | 17.2 | 20.7 | 27.6 | - | - | - |
| | 100～299人 | 100.0 | 5.9 | 15.3 | 32.9 | 32.9 | 8.2 | 3.5 | 1.2 |
| | 300～999人 | 100.0 | 7.0 | 23.9 | 30.3 | 23.2 | 9.9 | 4.2 | 1.4 |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 13.4 | 19.3 | 31.2 | 22.3 | 6.4 | 5.9 | 1.5 |
| 参考 | 全国 令和3年度 雇用均等基本調査 | 100.0 | 25.0 | 26.5 | 13.2 | 24.5 | 5.1 | 4.4 | 1.1 |

(注) 育児休業後復職者は、2022年8月1日から2023年7月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

(5) 男性従業員の育児休業の取得促進に取り組むに当たり困難なことや課題と感ずること（第19表）

男性従業員の育児休業の取得促進に取り組むに当たって、困難なことや課題と感ずることがある企業の割合は81.0%となっている。

困難なことや課題と感ずること（複数回答）として最も高いのは「代替要員の確保が困難」の74.9%で、次いで「取得しやすい職場の雰囲気づくり」の34.3%となっている。

第 19 表 男性従業員の育児休業の取得促進に取り組むに当たり困難なことや課題と感
 じること(企業割合)

| 年・企業規模 | | 全 企 業 | ある | | 困難なことや課題と感 じること(複数回答) | | | |
|------------------|------------------|--------------|-------------|----------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| | | | | | 代 替 要 員 の 困 難 | 取 得 の 難 し い 職 場 の つ く り | 休 業 中 の 賃 金 補 償 | 男 性 自 身 に 育 児 休 業 を 取 る 意 識 が な い |
| 2023年 調査計 | | 100.0 | 81.0 | (100.0) | (74.9) | (34.3) | (32.8) | (29.9) |
| 企業 規 模 | 10～29人 | 100.0 | 72.2 | (100.0) | (72.0) | (23.9) | (29.9) | (26.1) |
| | 30～49人 | 100.0 | 85.9 | (100.0) | (80.2) | (33.6) | (28.4) | (25.0) |
| | 50～99人 | 100.0 | 83.1 | (100.0) | (74.5) | (36.7) | (35.7) | (36.7) |
| | 100～299人 | 100.0 | 89.9 | (100.0) | (75.7) | (40.2) | (32.7) | (32.7) |
| | 300～999人 | 100.0 | 93.2 | (100.0) | (73.5) | (55.9) | (44.1) | (42.6) |
| | 1,000人以上 | 100.0 | 100.0 | (100.0) | (82.6) | (56.5) | (43.5) | (17.4) |
| 参考 | 2021年 調査計 | 100.0 | 86.3 | (100.0) | (66.4) | (42.9) | (26.7) | (31.4) |

(単位：%)

| 年・企業規模 | | 困難なことや課題と感 じること(複数回答) | | | | | | 特 に な い | 無 回 答 |
|------------------|------------------|--|--|---|--|---|---------------|------------------|-------------|
| | | 社 内 の 制 度 が 整 つ て い な い | 社 内 で の 周 知 が 十 分 で な い | 今 後 の 懸 念 の リ ア イ ス の 形 成 | 上 司 の 理 解 が 進 ま な い | ハ ラ ス メ ン ト 防 止 の 徹 底 | そ の 他 | | |
| 2023年 調査計 | | (17.5) | (8.5) | (7.6) | (6.5) | (2.6) | (5.1) | 15.4 | 3.6 |
| 企業 規 模 | 10～29人 | (25.0) | (7.5) | (2.6) | (2.2) | (1.5) | (8.2) | 21.6 | 6.2 |
| | 30～49人 | (16.4) | (6.9) | (6.0) | (5.2) | (5.2) | (3.4) | 12.6 | 1.5 |
| | 50～99人 | (22.4) | (11.2) | (10.2) | (6.1) | (2.0) | (4.1) | 14.4 | 2.5 |
| | 100～299人 | (8.4) | (8.4) | (10.3) | (11.2) | (1.9) | (3.7) | 9.2 | 0.8 |
| | 300～999人 | (2.9) | (14.7) | (16.2) | (19.1) | (5.9) | (1.5) | 5.5 | 1.4 |
| | 1,000人以上 | - | - | (26.1) | (4.3) | - | - | - | - |
| 参考 | 2021年 調査計 | (16.4) | (10.2) | (8.4) | (8.3) | (4.7) | (1.8) | 8.2 | 5.5 |

(注) ()内の数値は、困難なことや課題と感
じることが「ある」企業を100とした割合である。