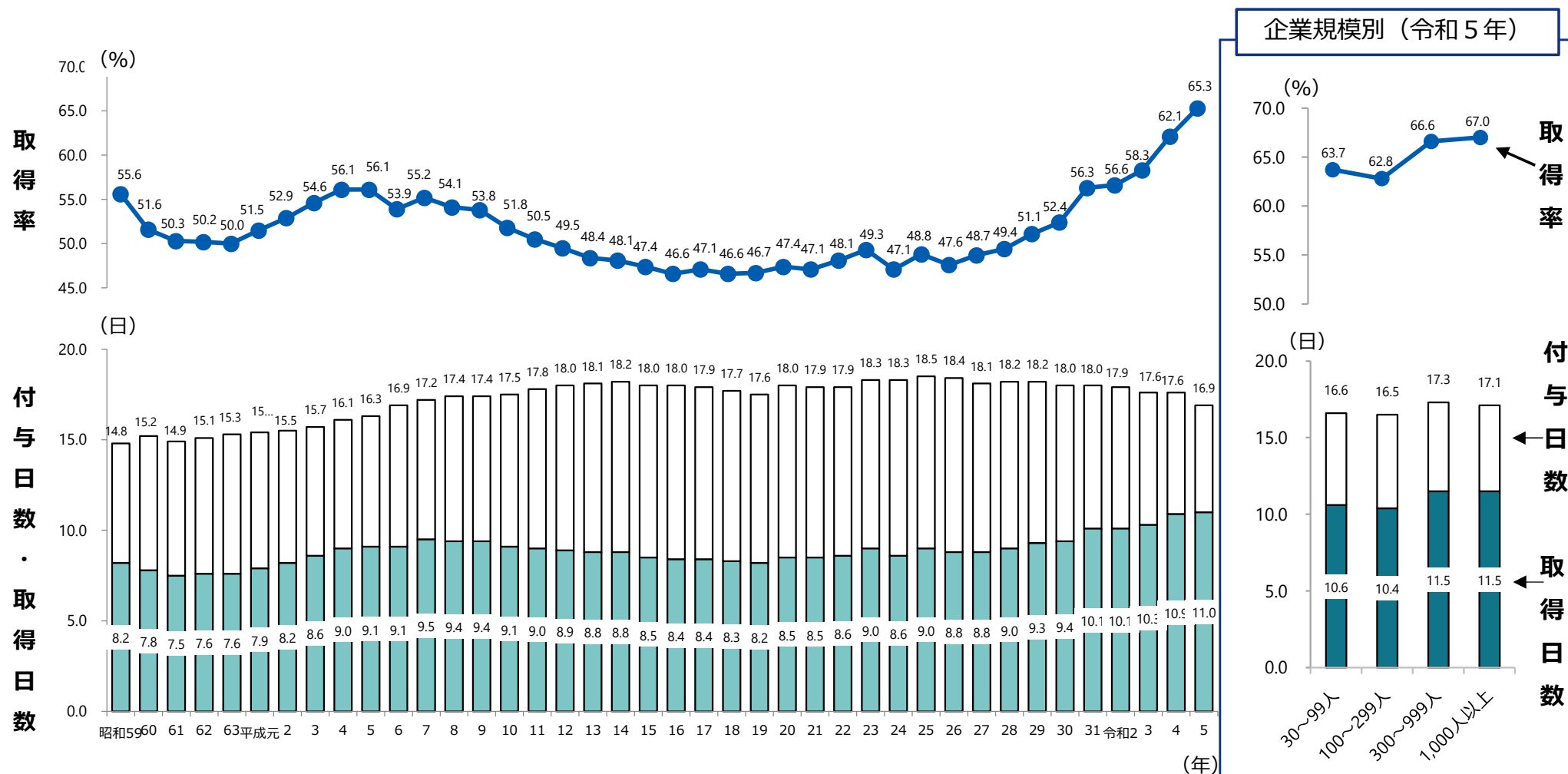


2023年度 年度評価 参考資料集

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和5年の年次有給休暇の取得率は65.3%と、前年より3.2ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、政府目標である70%は未達成の状況である。



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」)を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。

(注) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。

平成18年以前の調査対象: 「本社の常用労働者が30人以上の民間企業」

平成19年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」

平成26年以降の調査対象: 「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

年次有給休暇の取得率

業種別年次有給休暇取得率	2019年実績	2020年実績	2021年実績	2022年実績	2023年実績
年次有給休暇取得率：調査計	56.3%	56.6%	58.3%	62.1%	65.3%
鉱業、採石業、砂利採取業	63.9%	63.9%	58.0%	63.5%	71.5%
建設業	44.9%	53.2%	53.2%	57.5%	60.7%
製造業	64.1%	61.6%	62.6%	65.8%	70.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	76.8%	73.3%	71.4%	73.7%	70.7%
情報通信業	64.0%	65.1%	63.2%	63.5%	67.1%
運輸業、郵便業	56.5%	55.1%	59.5%	59.1%	62.2%
卸売業、小売業	44.7%	48.6%	49.5%	55.5%	60.6%
金融業、保険業	61.2%	57.3%	56.8%	63.4%	65.4%
不動産業、物品賃貸業	52.5%	58.3%	55.5%	61.3%	62.4%
学術研究、専門・技術サービス業	63.2%	58.3%	60.7%	64.2%	65.7%
宿泊業、飲食サービス業	41.2%	45.0%	44.3%	49.1%	51.0%
生活関連サービス業、娯楽業	46.7%	51.9%	53.2%	62.3%	63.2%
教育、学習支援業	46.4%	48.6%	50.1%	54.4%	56.9%
医療、福祉	53.4%	58.0%	60.3%	65.3%	66.8%
サービス業(他に分類されないもの)	54.2%	58.5%	61.3%	65.4%	71.1%

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 常用労働者が30人以上の民営法人における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

規模別年次有給休暇取得率	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績
年次有給休暇取得率：調査計	56.3%	56.6%	58.3%	62.1%	65.3%
1,000人以上	63.1%	60.8%	63.2%	65.6%	67.0%
300～999人	53.1%	56.3%	57.5%	61.8%	66.6%
100～299人	52.3%	55.2%	55.3%	62.1%	62.8%
30～99人	51.1%	51.2%	53.5%	57.1%	63.7%

資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 常用労働者が30人以上の民営法人における、全取得日数／全付与日数（繰越日数を含まない）

【参考】 令和5年度「仕事と生活の調和」の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査（労働者調査）（2023年）

・年次有給休暇取得へのためらい

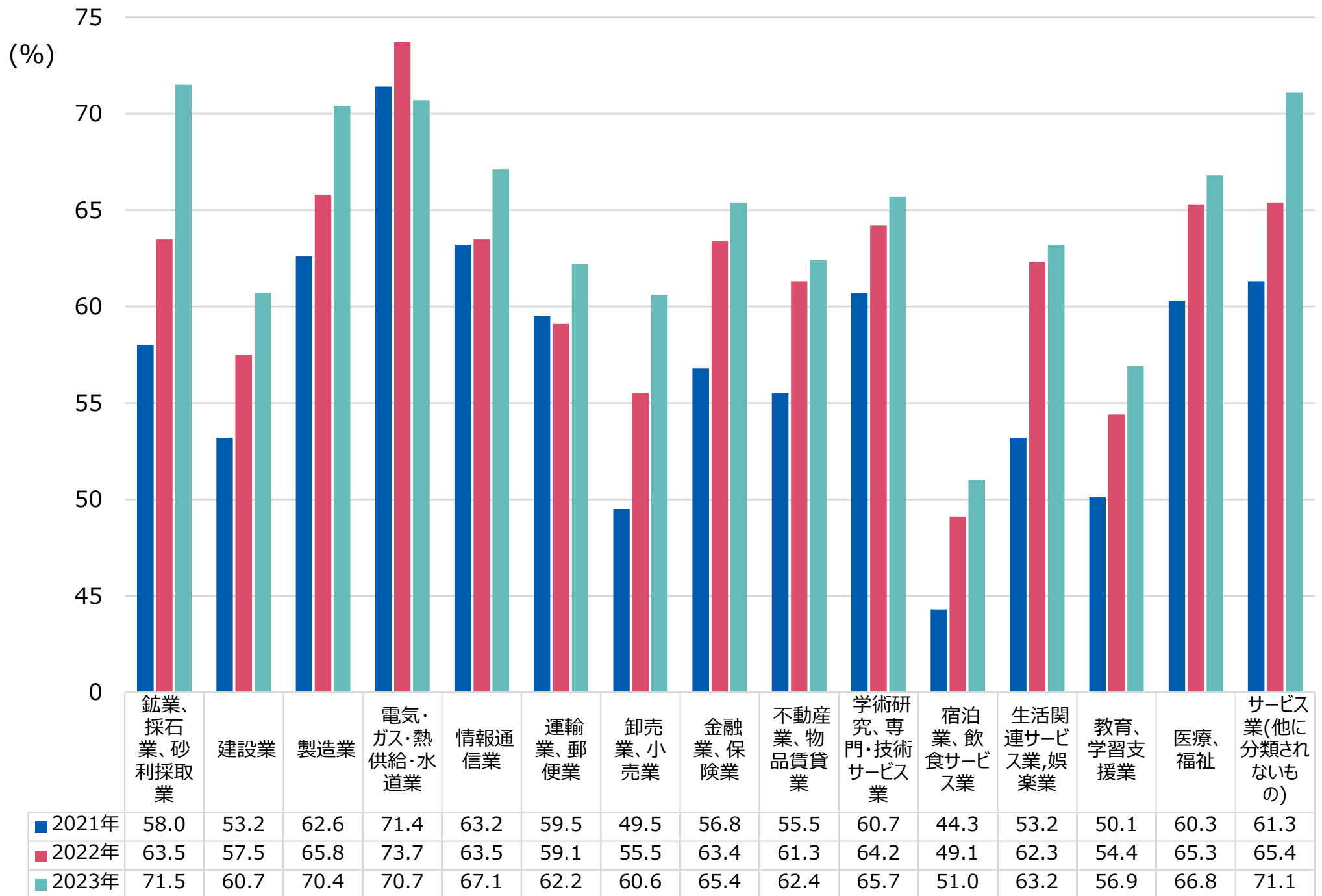
「ためらいを感じる」12.1%、「ややためらいを感じる」27.4%、「あまりためらいを感じない」31.6%、「全くためらいを感じない」29.0%

⇒「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」を合わせると39.4%

・ためらいを感じる理由（複数回答可）

「周囲に迷惑がかかると感じる」44.9%、「後で多忙になる」38.0%、「休むための仕事の調整が手間」31.6%、「職場の雰囲気取得しづらい」22.5%

年次有給休暇の取得率（業種別）

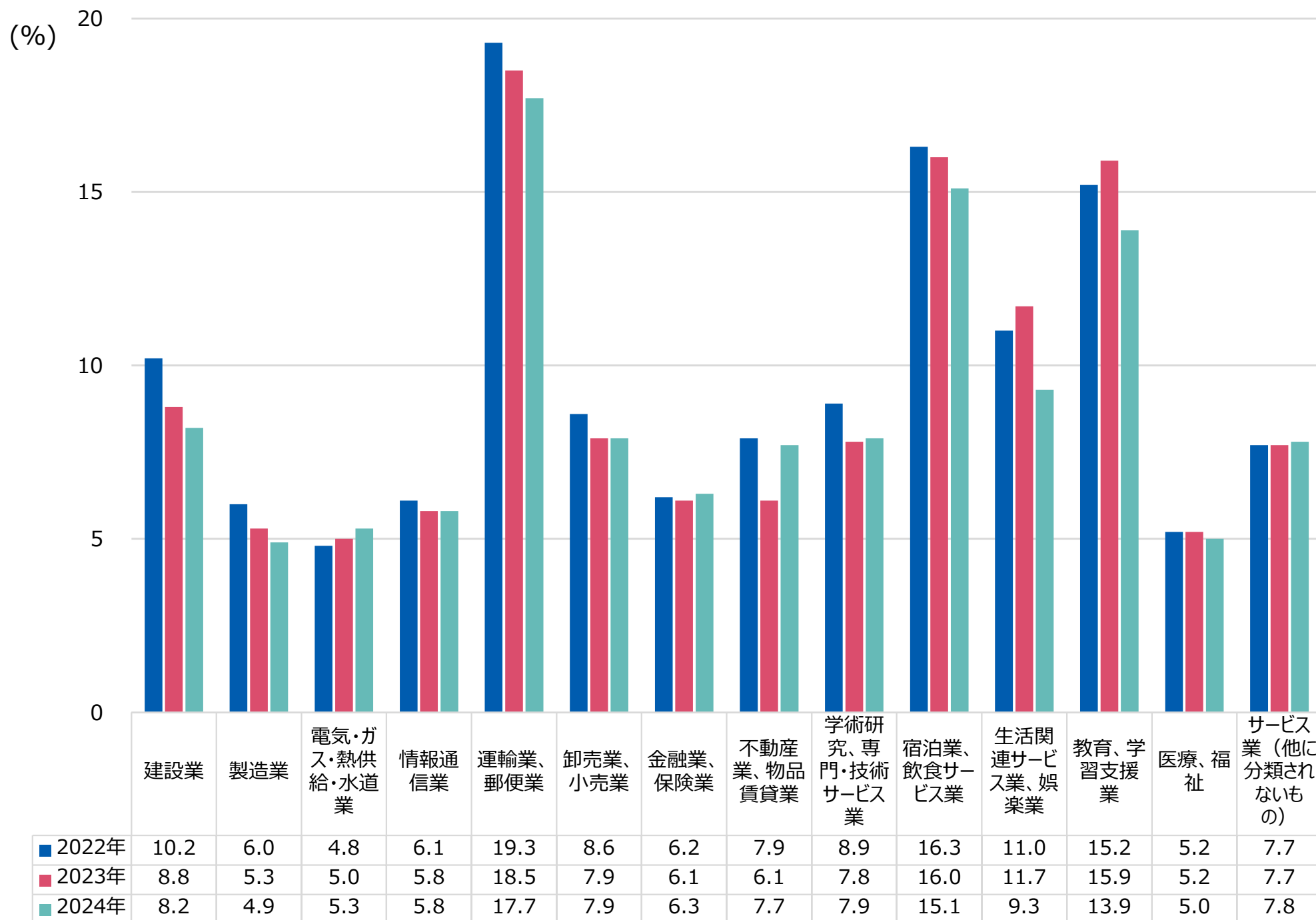


週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合

				2018年 実績	2019年 実績	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	(参考値) 2024年 実績
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間が60時間以上の雇用者の占める割合				11.6%	10.9%	9.0%	8.8%	8.9%	8.4%	8.0%
	2022年			2023年			(参考値) 2024年			
主な業種別：週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合	週労働時間40時間以上の雇用者数	週60時間以上雇用者数	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上雇用者数	週労働時間40時間以上の雇用者数	週60時間以上雇用者数	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上雇用者数	週労働時間40時間以上の雇用者数	週60時間以上雇用者数	週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週60時間以上雇用者数	
建設業	285万人	29万人	10.2%	294万人	26万人	8.8%	282万人	23万人	8.2%	
製造業	698万人	42万人	6.0%	730万人	39万人	5.3%	690万人	34万人	4.9%	
電気・ガス・熱供給・水道業	21万人	1万人	4.8%	20万人	1万人	5.0%	19万人	1万人	5.3%	
情報通信業	180万人	11万人	6.1%	189万人	11万人	5.8%	189万人	11万人	5.8%	
運輸業、郵便業	223万人	43万人	19.3%	227万人	42万人	18.5%	220万人	39万人	17.7%	
卸売業、小売業	474万人	41万人	8.6%	479万人	38万人	7.9%	470万人	37万人	7.9%	
金融業、保険業	97万人	6万人	6.2%	98万人	6万人	6.1%	95万人	6万人	6.3%	
不動産業、物品賃貸業	63万人	5万人	7.9%	66万人	4万人	6.1%	65万人	5万人	7.7%	
学術研究、専門・技術サービス業	124万人	11万人	8.9%	129万人	10万人	7.8%	126万人	10万人	7.9%	
宿泊業、飲食サービス業	98万人	16万人	16.3%	106万人	17万人	16.0%	106万人	16万人	15.1%	
生活関連サービス業、娯楽業	73万人	8万人	11.0%	77万人	9万人	11.7%	75万人	7万人	9.3%	
教育、学習支援業	164万人	25万人	15.2%	170万人	27万人	15.9%	165万人	23万人	13.9%	
医療、福祉	426万人	22万人	5.2%	445万人	23万人	5.2%	436万人	22万人	5.0%	
サービス業 (他に分類されないもの)	208万人	16万人	7.7%	208万人	16万人	7.7%	205万人	16万人	7.8%	

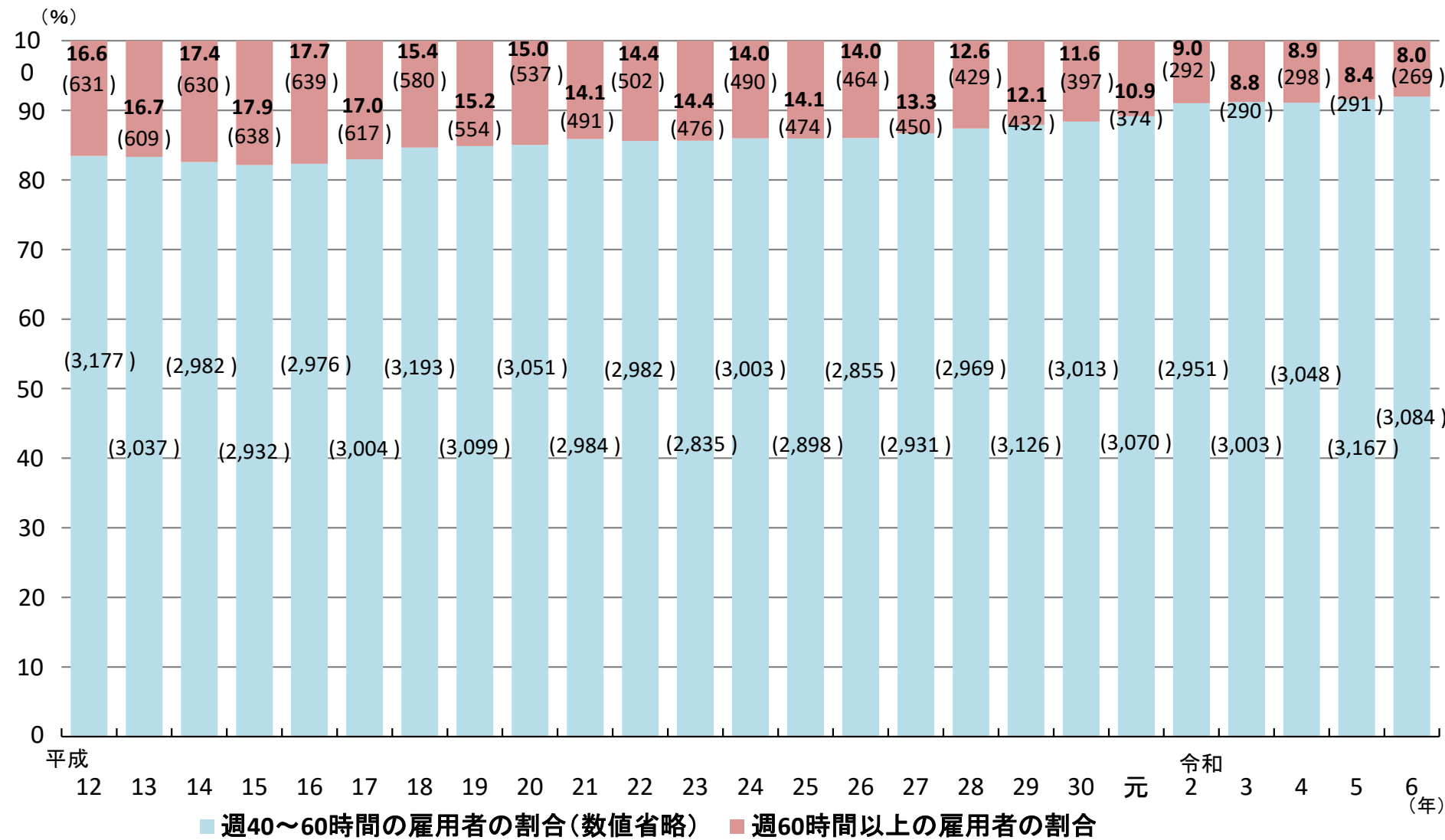
資料出所：総務省「労働力調査」

週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合（業種別）



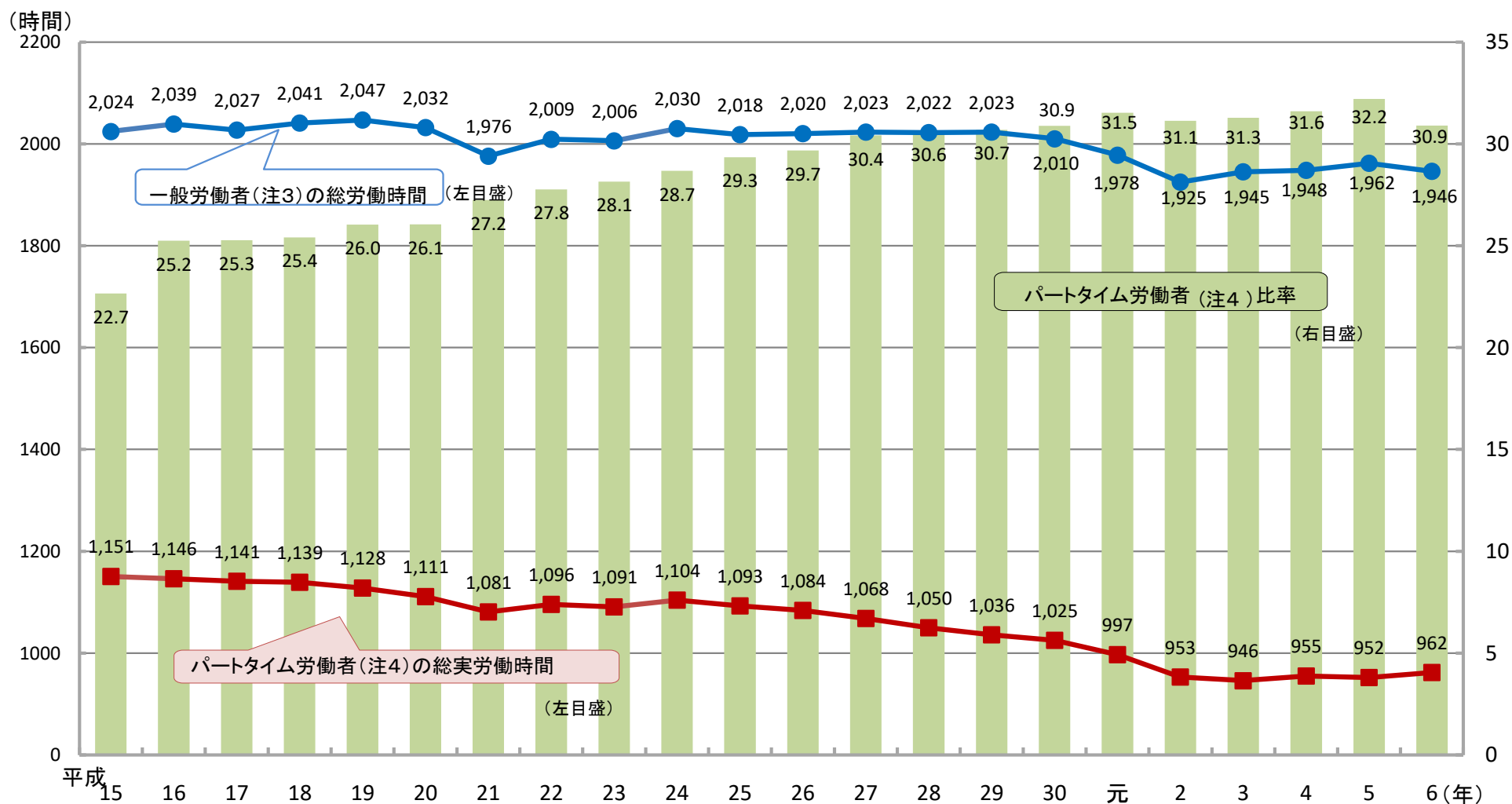
週労働時間40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合等の推移

週労働時間40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合について、令和 5 年（2023年）は8.4%と 4 年連続で 10%を下回った（参考値：令和 6 年（2024年）は8.0%）。



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く) をもとに作成
(注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。
2. 就業時間不詳の者がいるため、計 100%とならない。
3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

年間総実労働時間の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1. 事業所規模5人以上、調査産業計。

2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものを。

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち①期間を定めずに雇われている者、②1か月以上の期間を定めて雇われている者のいずれかに該当する者のことをいう。（平成30年1月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要）

4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者、②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

働き方改革における長時間労働の抑制

支援

1. 平成30年4月から、全ての労働基準監督署に「労働時間相談・支援班」を編成し、主に中小企業の事業主の方に対する以下の支援を実施。

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催
- 個別訪問による支援の実施

2. 47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、以下の対応を実施。【令和7年度予定額：30億円】

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信

3. 労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成金を支給。【令和7年度予定額：92億円】

(取組例)

- 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減(例：月80時間超の36協定を月60時間以下に協定)
- 年次有給休暇の計画的付与制度の整備
- 時間単位の年次有給休暇の整備及び特別休暇の整備

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

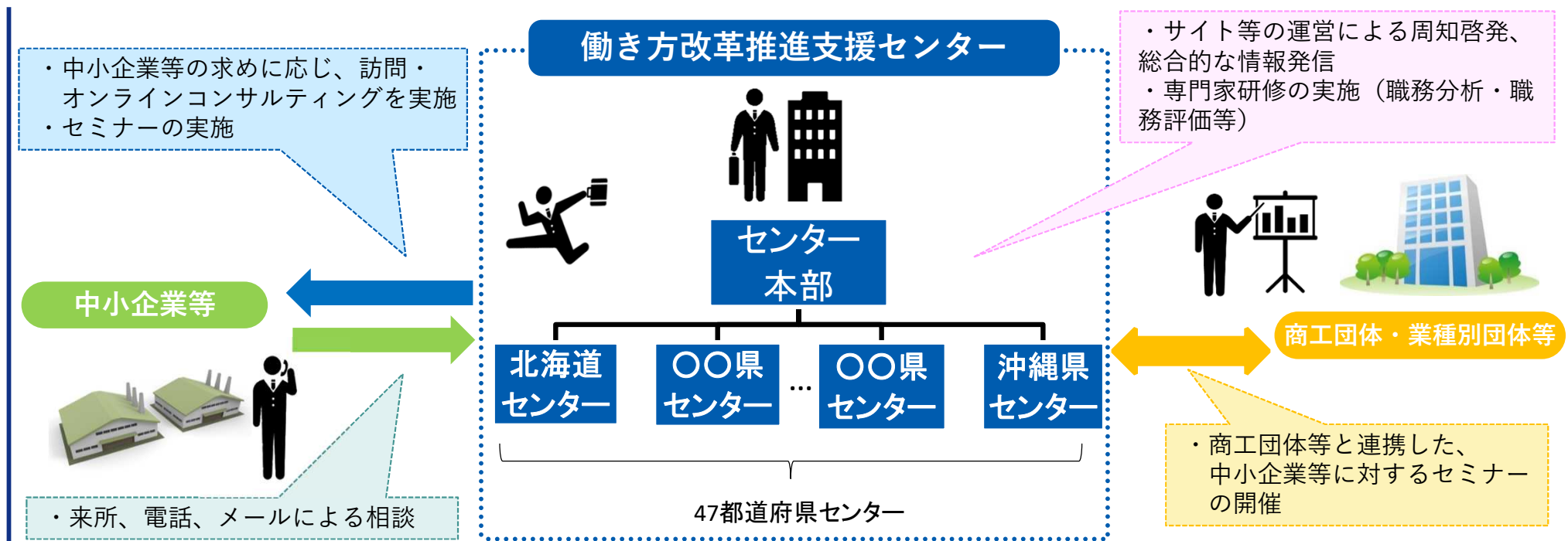
令和7年度予定額 30億円(31億円) ※()内は前年度当初予算額。

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、本部及び47都道府県支部（都道府県センター）から成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
 - 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
 - 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信
- などの支援を行う。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和5年度): 窓口等における個別相談件数 約40,000件、コンサルティングによる相談件数 約37,000件

働き方改革推進支援助成金

令和7年度予定額 92億円 (71億円) ※()内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局 ○令和5年度支給件数 4,095件 支給額 50億円
○令和4年度支給件数 5,789件 支給額 54億円
○令和3年度支給件数 6,614件 支給額 57億円

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名		成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その他は9時間以上	①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師	⑤ 所定休日の増加 ⑥ 医師の働き方改革の推進 ⑦ 勤務割表の整備	①～④又は⑥の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る)		①～④又は⑦の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
	その他長時間労働が認められる業種		①～④の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成)		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。