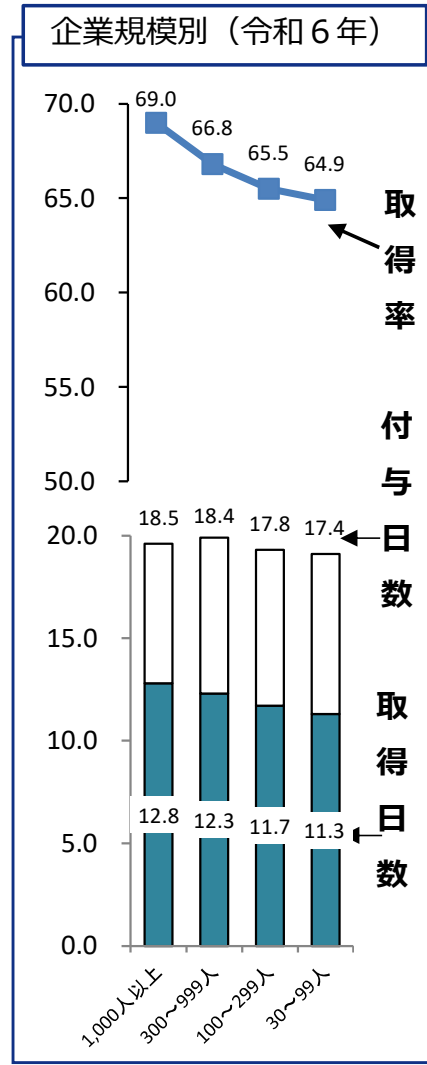
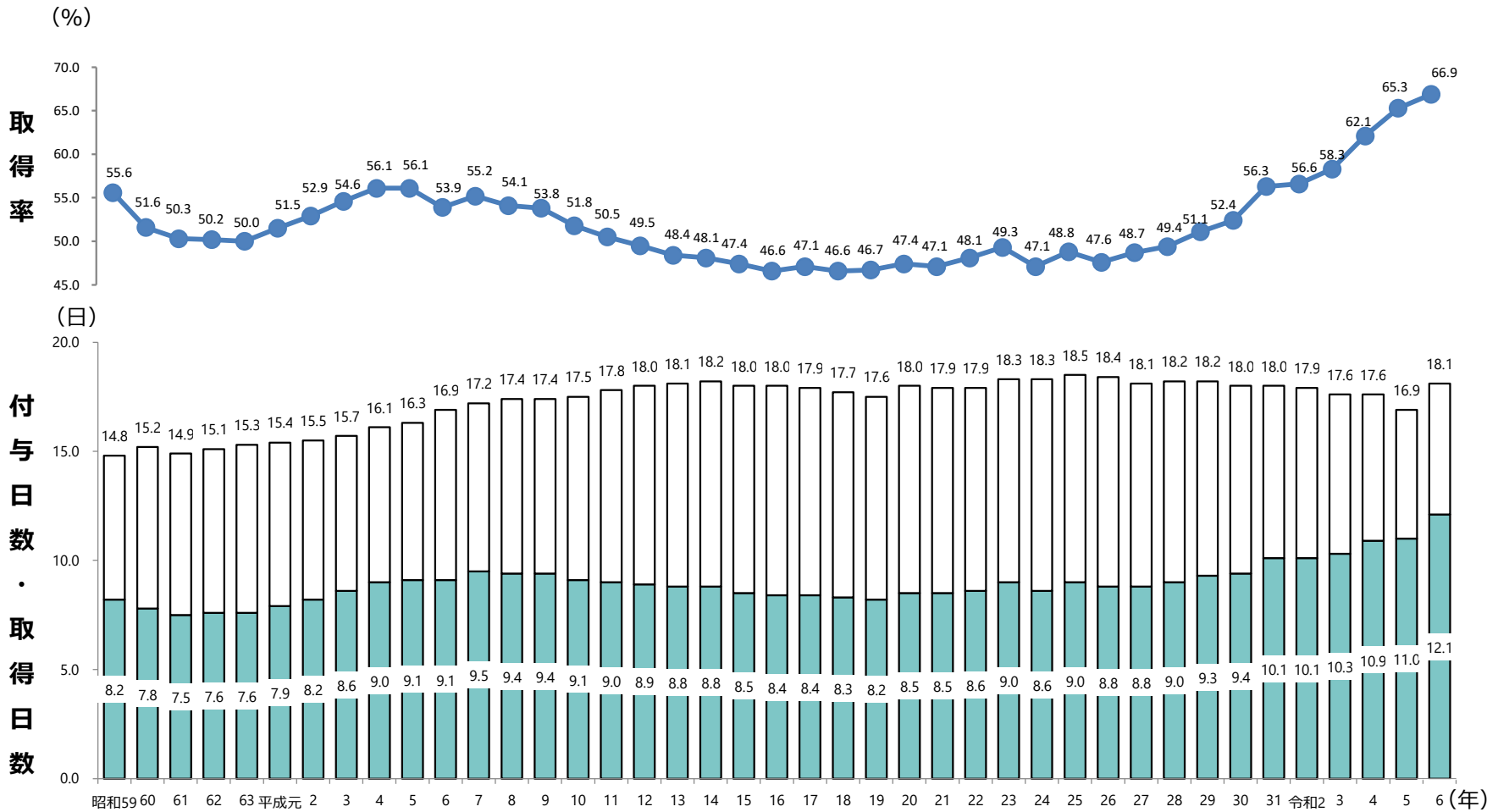


2024年度 年度評価 参考資料集

年次有給休暇の取得率等の推移

- 令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、前年より1.6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以上の民営企業」

平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30以上の会社組織の民営企業」

平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30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等の推移（業種別）

| 業種別年次有給休暇取得率 | 2020年実績 | 2021年実績 | 2022年実績 | 2023年実績 | 2024年実績 |
|-------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 年次有給休暇取得率：調査計 | 56.6% | 58.3% | 62.1% | 65.3% | 66.9% |
| 鉱業、採石業、砂利採取業 | 63.9% | 58.0% | 63.5% | 71.5% | 74.3% |
| 建設業 | 53.2% | 53.2% | 57.5% | 60.7% | 60.7% |
| 製造業 | 61.6% | 62.6% | 65.8% | 70.4% | 72.8% |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 73.3% | 71.4% | 73.7% | 70.7% | 75.2% |
| 情報通信業 | 65.1% | 63.2% | 63.5% | 67.1% | 66.9% |
| 運輸業、郵便業 | 55.1% | 59.5% | 59.1% | 62.2% | 65.3% |
| 卸売業、小売業 | 48.6% | 49.5% | 55.5% | 60.6% | 59.9% |
| 金融業、保険業 | 57.3% | 56.8% | 63.4% | 65.4% | 72.8% |
| 不動産業、物品賃貸業 | 58.3% | 55.5% | 61.3% | 62.4% | 65.5% |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 58.3% | 60.7% | 64.2% | 65.7% | 66.8% |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 45.0% | 44.3% | 49.1% | 51.0% | 50.7% |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 51.9% | 53.2% | 62.3% | 63.2% | 59.6% |
| 教育、学習支援業 | 48.6% | 50.1% | 54.4% | 56.9% | 60.5% |
| 医療、福祉 | 58.0% | 60.3% | 65.3% | 66.8% | 68.4% |
| サービス業(他に分類されないもの) | 58.5% | 61.3% | 65.4% | 71.1% | 69.7% |

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）

年次有給休暇の取得率等の推移（企業規模別）

| 規模別年次有給休暇取得率 | 2020年 実績 | 2021年 実績 | 2022年 実績 | 2023年 実績 | 2024年 実績 |
|---------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 年次有給休暇取得率：調査計 | 56.6% | 58.3% | 62.1% | 65.3% | 66.9% |
| 1,000人以上 | 60.8% | 63.2% | 65.6% | 67.0% | 69.0% |
| 300～999人 | 56.3% | 57.5% | 61.8% | 66.6% | 66.8% |
| 100～299人 | 55.2% | 55.3% | 62.1% | 62.8% | 65.5% |
| 30～99人 | 51.2% | 53.5% | 57.1% | 63.7% | 64.9% |

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6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）（2024年）

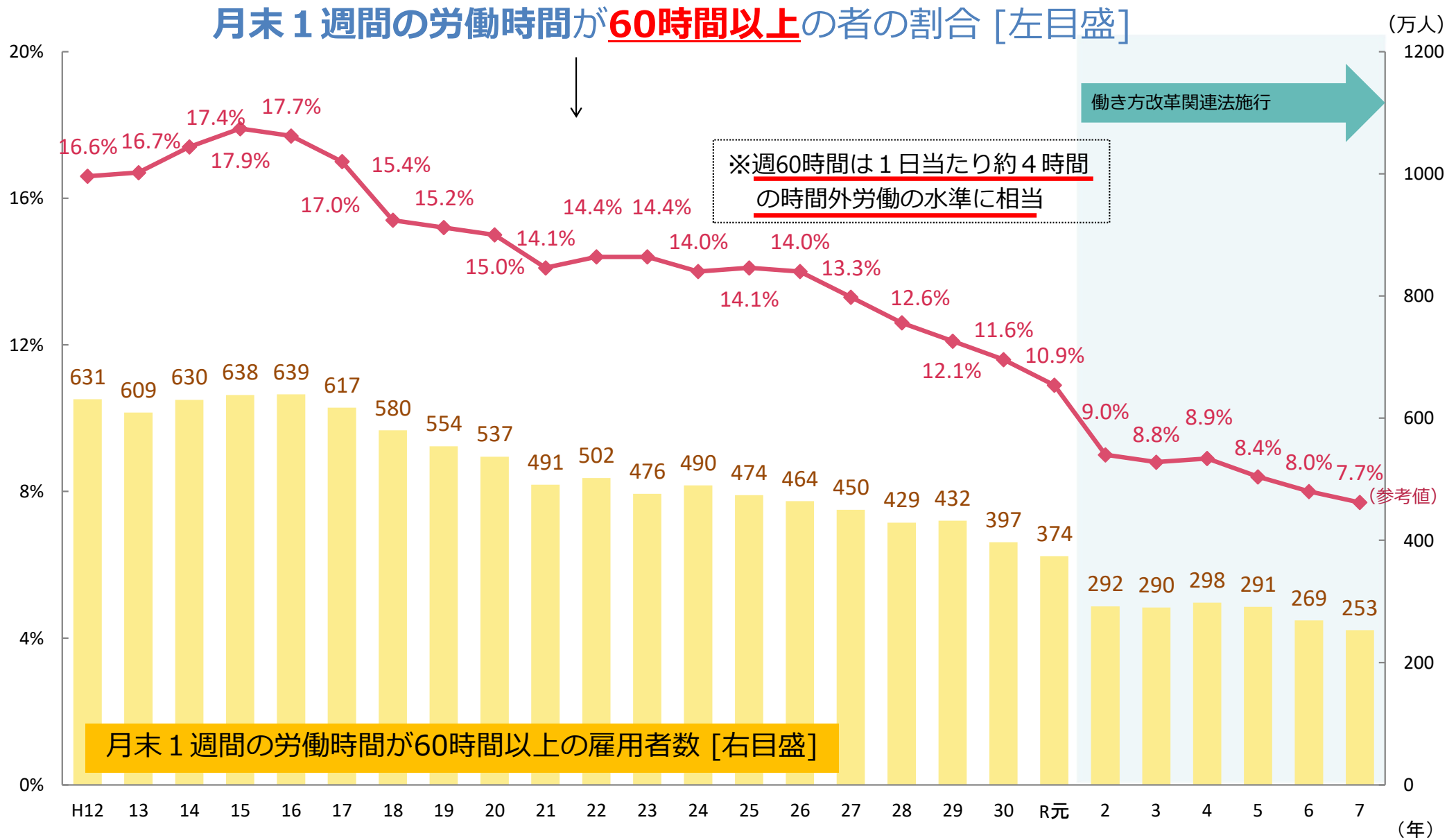
・年次有給休暇取得へのためらい

「ためらいを感じる」13.1%、「ややためらいを感じる」26.1%、「あまりためらいを感じない」31.2%、「全くためらいを感じない」29.6%
⇒「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」を合わせると39.2%

・ためらいを感じる理由（複数回答可）

「周囲に迷惑がかけると感じる」46.9%、「後で多忙になる」40.7%、「休むための仕事の調整が手間」32.6%、「職場の雰囲気取得しづらい」21.8%

月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者の割合 (週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合)



資料出所：総務省「労働力調査」

(注) 資料は非農林業雇用者数により作成。平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

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）

| | | | | 2019年 | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (参考値) 2025年 |
|---|------------------|-------------|--------------------------------|------------------|-------------|--------------------------------|------------------|-------------|--------------------------------|----------------|
| 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 | | | | 10.9% | 9.0% | 8.8% | 8.9% | 8.4% | 8.0% | 7.7% |
| | | 2023年 | | | 2024年 | | | (参考値)2025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 | 294万人 | 26万人 | 8.8% | 282万人 | 23万人 | 8.2% | 282万人 | 22万人 | 7.8% | |
| 製造業 | 730万人 | 39万人 | 5.3% | 690万人 | 34万人 | 4.9% | 664万人 | 30万人 | 4.5% | |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 20万人 | 1万人 | 5.0% | 19万人 | 1万人 | 5.3% | 20万人 | 1万人 | 5.0% | |
| 情報通信業 | 189万人 | 11万人 | 5.8% | 189万人 | 11万人 | 5.8% | 186万人 | 11万人 | 5.9% | |
| 運輸業、郵便業 | 227万人 | 42万人 | 18.5% | 220万人 | 39万人 | 17.7% | 218万人 | 38万人 | 17.4% | |
| 卸売業、小売業 | 479万人 | 38万人 | 7.9% | 470万人 | 37万人 | 7.9% | 456万人 | 34万人 | 7.5% | |
| 金融業、保険業 | 98万人 | 6万人 | 6.1% | 95万人 | 6万人 | 6.3% | 92万人 | 5万人 | 5.4% | |
| 不動産業、物品賃貸業 | 66万人 | 4万人 | 6.1% | 65万人 | 5万人 | 7.7% | 65万人 | 5万人 | 7.7% | |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 129万人 | 10万人 | 7.8% | 126万人 | 10万人 | 7.9% | 127万人 | 10万人 | 7.9% | |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 106万人 | 17万人 | 16.0% | 106万人 | 16万人 | 15.1% | 104万人 | 15万人 | 14.4% | |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 77万人 | 9万人 | 11.7% | 75万人 | 7万人 | 9.3% | 79万人 | 8万人 | 10.1% | |
| 教育、学習支援業 | 170万人 | 27万人 | 15.9% | 165万人 | 23万人 | 13.9% | 162万人 | 20万人 | 12.3% | |
| 医療、福祉 | 445万人 | 23万人 | 5.2% | 436万人 | 22万人 | 5.0% | 437万人 | 19万人 | 4.3% | |
| サービス業 (他に分類されないもの) | 208万人 | 16万人 | 7.7% | 205万人 | 16万人 | 7.8% | 209万人 | 16万人 | 7.7% | |

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

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5275)
労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※ ()内は前年度当初予算額。

| | | | | |
|------|-----|------|----|----------|
| 労働特会 | | 子子特会 | | 一般 会計 |
| 労災 | 雇用 | 徴収 | 育休 | |
| 1/2 | 1/2 | | | |

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、センター本部及び47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、

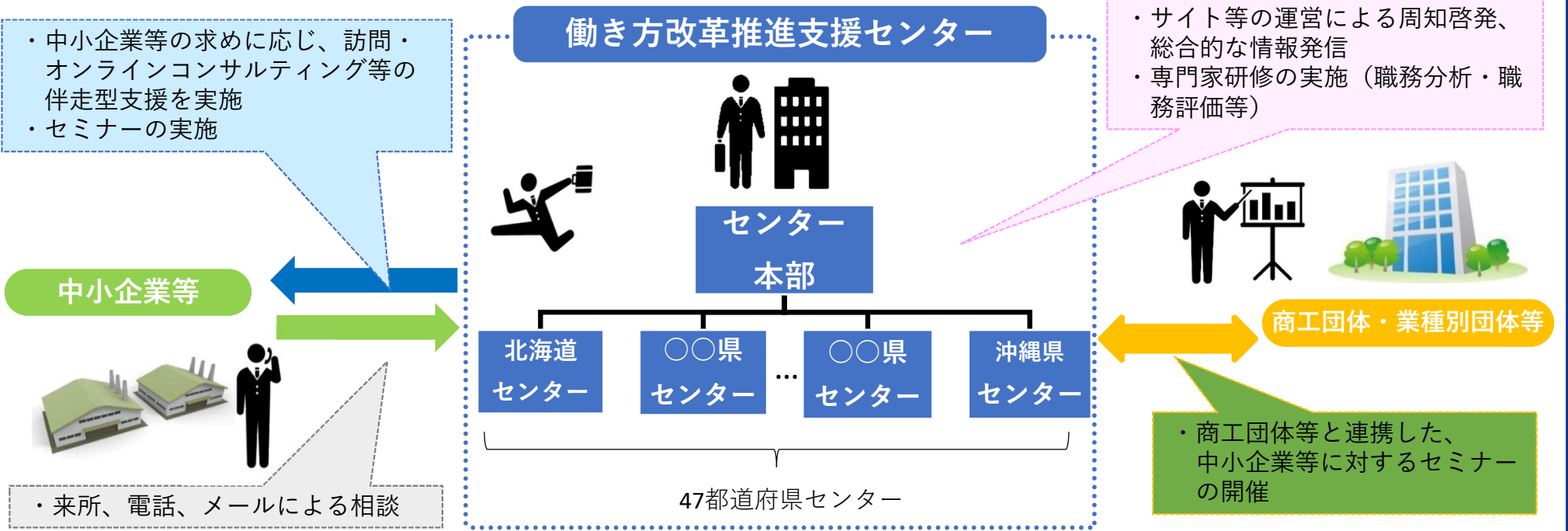
- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

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6年度): 窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

労働基準監督署における「労働時間改善指導・援助チーム」の取組

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 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 [令和6年度実績：3,063回開催、参加者数：78,294事業場]
- 個別訪問による支援の実施 [令和6年度実績：19,591件]

連携

働き方改革推進
支援センター

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

令和8年度当初予算案 **101億円（92億円）** ※（ ）内は前年度当初予算額

| 労働保険特別会計 | | | 一般会計 |
|----------|----|----|------|
| 労災 | 雇用 | 徴収 | |
| ○ | | | |

1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 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

※ 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。

| 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 <small>（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）</small> | 建設事業 | ①～⑥の何れかを1つ以上 | ①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③：25万円 ④：25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 150万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥：100万円（4週4休→4週8休）等 ⑦：50万円 |
| | 自動車運転の業務 | ①～⑤の何れかを1つ以上 | |
| | 医業に従事する医師 | ①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上 | |
| | 砂糖製造業 <small>（鹿児島県・沖縄県に限る）</small> | ①～⑤の何れかを1つ以上 | |
| | その他長時間労働が認められる業種 | ①～⑤の何れかを1つ以上 | |
| 労働時間短縮・年休促進支援コース <small>（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）</small> | ①～③の何れかを1つ以上 | ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 | ①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円 |
| 勤務間インターバル導入コース <small>（勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成）</small> | 新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 | 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 | 勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H：100万円 ・11H以上：150万円 |
| 取引環境改善コース（仮称） <small>（荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成）</small> | 荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること | | 上限額：100万円 |
| 団体推進コース <small>（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）</small> | 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 |

- 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
（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 等）
 （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）

- 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）

<賃金引き上げ> 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。

<割増賃金率引き上げ> ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。

②1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

公共・民間工事発注者、受注者に対する協力要請

- 建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び受注者に文書による要請を実施。
(令和8年1月29日)

概要

- 建設業にも令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が開始されたが、労働時間は全産業と比較してなお高い水準。
- 持続可能な建設業の実現と必要な担い手の確保のためには、働き方改革の推進や処遇の改善が必要不可欠。
- 建設業の長時間労働の改善に向けて建設業者による生産性向上などの自助努力とあわせて、発注者の理解と協力を得ながら適正な工期設定への取組を進めて行くことが不可欠。
- 将来の担い手の確保のためには建設労働者の処遇改善に向けた更なる賃上げの実現のため、労務費の適正な確保と受発注者間で価格転嫁を進めて行くことが必要。

※要請書の全文はこちらに掲載しています。



主な要請事項

【公共工事発注者に対する要請事項】

- 「工期に関する基準」（令和6年3月27日改定）を踏まえ、受注者からの見積りに基づきながら、週休2日の確保および時間外労働の上限規制を遵守できる工期を設定すること。
- 工期設定の際は、猛暑日や寒冷・多雪地域における冬季休止期間などの自然的要因における不稼働によって、特定の期間に作業が集中する可能性があること等へ配慮すること。
- 工事の前工程で工程遅延が発生し、適正な工期を確保できなくなった場合は必要な協議や契約変更を実施すること。
- 「労務費に関する基準」（令和7年12月2日作成・勧告）や入契適正化指針を踏まえ、市場における労務及び資材等の最新の実勢価格を反映させた予定価格を設定すること。
- 適正な水準の労務費の確保のため、労務費等の内訳が記載された入札金額内訳書の確認の実施や資材費等の変動があった場合の請負代金の変更に係る契約条項の設定等に対応すること。

等

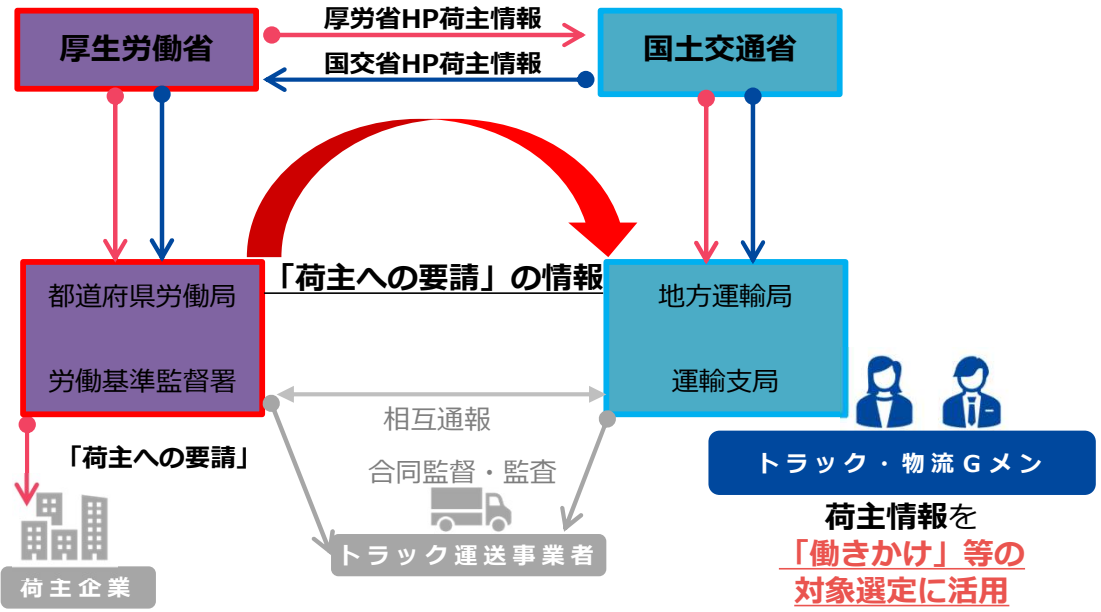


※ 公共工事発注者向け。民間工事発注者、受注者にも同様に要請を実施。

「トラック・物流Gメン」（国土交通省）との連携

① 荷主情報提供の運用

- 国土交通省へ荷主情報提供
- 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、「荷主への要請」を実施した荷主の情報を、広く国土交通省に提供し、「トラック・物流Gメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用

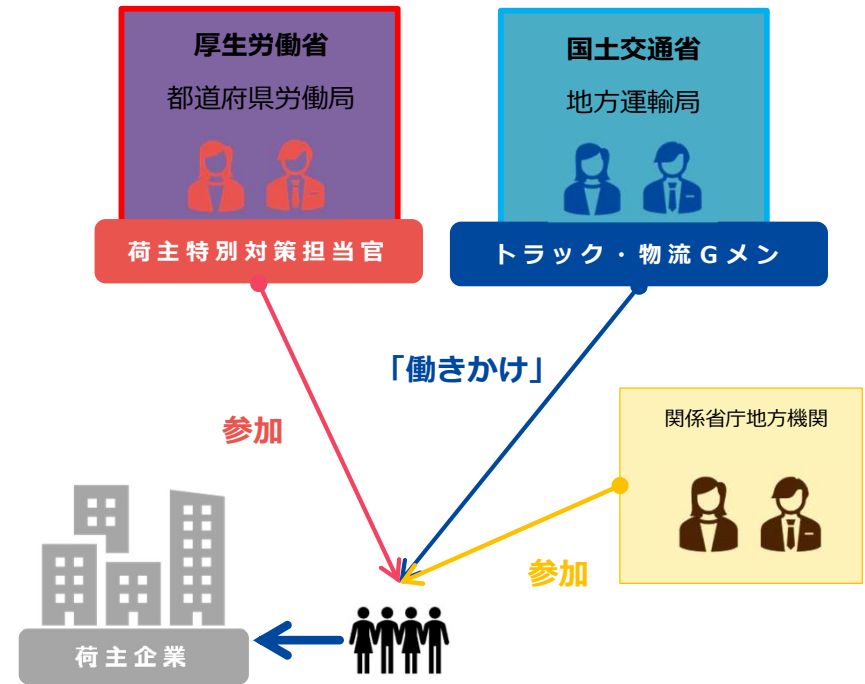


③ 「標準的な運賃」の周知

- 労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、
- トラック法に基づく「標準的な運賃」も周知

② トラック法に基づく「働きかけ」の連携

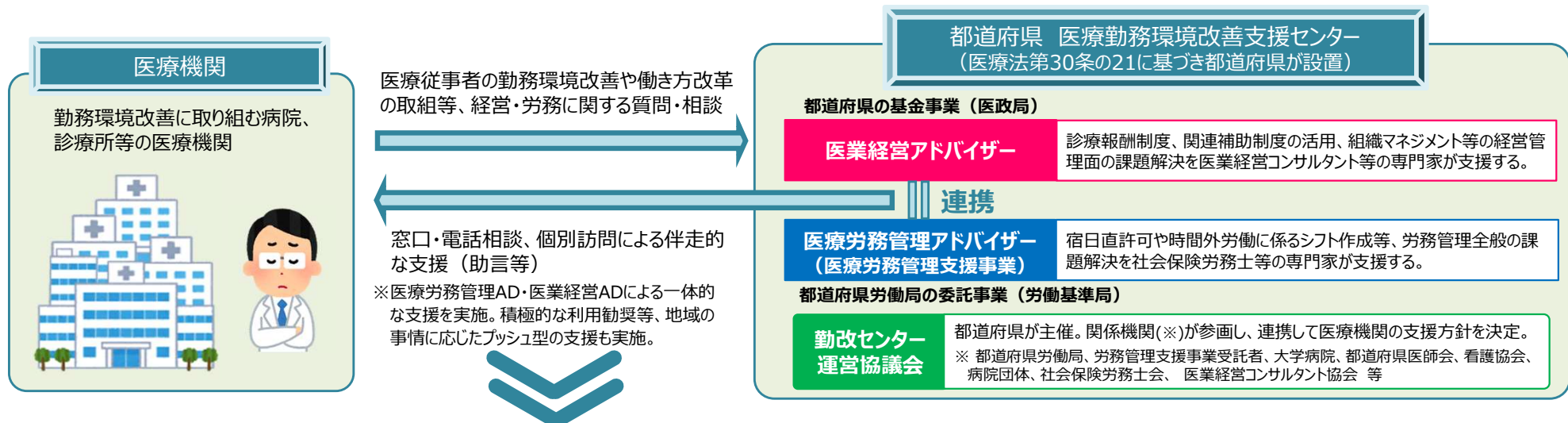
- 荷主企業に対し、
- 国土交通省のトラック・物流Gメン+関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」
 - 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる場合は、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加



都道府県医療勤務環境改善支援センターについて

- **医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）**は、医師・看護師等の**医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点**として、**各都道府県が設置**※
 ※ 医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月までに全都道府県に設置。都道府県の直接運営や県医師会や病院協会等の民間団体への委託により運営。
- 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）**や、**医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、**医療機関の勤務環境改善をワンストップでサポート**。窓口相談や個別訪問等、伴走型支援の実施により**働き方改革の取組を支援**

医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）による医療機関への支援



医療従事者の勤務環境改善に関する助言・支援（例）

- 基本的な労務管理（労働時間管理、36協定等）に関する助言
- 勤務環境の改善に向けた取組方法やプロセス（勤務環境改善マネジメントシステム）に関する助言・支援
 - ・ 医療従事者に対するアンケート調査（満足度調査等）の実施
 - ・ 多職種による意見交換会の実施、取組に関する計画作成支援 等
- 具体的な取組への助言・支援（関係機関との連携）
 - ・ ハラスメント対策、育児や介護との両立支援対策、メンタルヘルス対策、医療従事者のキャリア形成等に関する助言、研修、好事例紹介等

医師の働き方改革に関する助言・支援（例）

- 医師に関する適切な労務管理に関する助言
 - ・ 副業・兼業、研鑽、宿日直許可取得後の適切な労務管理等
- 時間外・休日労働時間の特例を受ける医療機関の指定申請に向けた取組支援
 - ・ 労働時間短縮計画の作成支援、医療機関勤務環境評価センターの評価受審支援等
- 医師の労働時間短縮に向けた具体的な取組への助言・支援
 - ・ 労働時間短縮計画を実行していくためのPDCAサイクル実施のための助言
 - ・ タスク・シフト/シェア、ICTの導入等に関する助言、研修、好事例紹介等
- 長時間労働医師に対する面接指導、勤務間インターバルの実施に関する取組支援