

Press Release



政府統計

報道関係者 各位

令和7年7月30日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課長 岡野 智晃

課長補佐 磯 敦夫

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和6年度雇用均等基本調査」結果を公表します ～女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況の公表～

厚生労働省は、この度、「令和6年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめたので、公表します。

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しています。令和6年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職等に占める女性割合や、育児休業制度の利用状況などについて、令和6年10月1日現在の状況を調査しました。

【企業調査 結果のポイント】

■女性管理職等を有する企業割合（P3）

係長相当職以上の女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は14.6%（令和5年度12.1%）、課長相当職ありの企業は22.5%（同21.5%）、係長相当職ありの企業は24.8%（同23.9%）となっている。

■管理職等に占める女性の割合（P5）

管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では8.7%（令和5年度7.9%）、課長相当職では12.3%（同12.0%）、係長相当職では21.1%（同19.5%）となっている。

【事業所調査 結果のポイント】

■育児休業取得者の割合（P15）

女性 : 86.6%（令和5年度84.1%）

男性 : 40.5%（同30.1%）

※令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和6年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。

※詳細は別添の「令和6年度雇用均等基本調査」の結果概要をご覧ください。

<調査時期>

令和6年10月1日現在の状況について、令和6年10月1日から10月31日までの間に調査実施。

<調査対象>

企業調査(常用労働者10人以上):調査対象数6,000企業(有効回答数3,231企業 有効回答率53.9%)

事業所調査(常用労働者5人以上):調査対象数6,300事業所(有効回答数3,383事業所、有効回答率53.7%)

<調査方法>

厚生労働省雇用環境・均等局から、調査対象企業・事業所に対し郵送により調査票を配布し、郵送・オンラインにより回収。

令和 7 年 7 月 30 日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課 長 岡野 智晃

課長補佐 磯 敦夫

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和 6 年度雇用均等基本調査」の結果概要

目 次

結果の概要

企業調査

1 職種別正社員・正職員の状況.....	1 頁
2 正社員・正職員の採用状況.....	2
3 管理職等について.....	3
4 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無.....	9
5 ハラスメントに関する事案への対応状況.....	11
6 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況.....	12

事業所調査

I 育児・介護休業制度等に関する事項.....	15
1 育児休業制度.....	15
2 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度.....	19
3 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置.....	23
4 時間外労働・深夜業の制限について.....	26
5 介護休業制度について.....	28
6 介護休暇制度について.....	32
II 多様な正社員制度に関する事項.....	35
1 多様な正社員制度の実施状況.....	35
2 多様な正社員制度の利用状況.....	36

付属統計表

企業調査.....	37
事業所調査.....	82
調査の概要.....	147

令和 6 年度雇用均等基本調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

企業調査結果概要

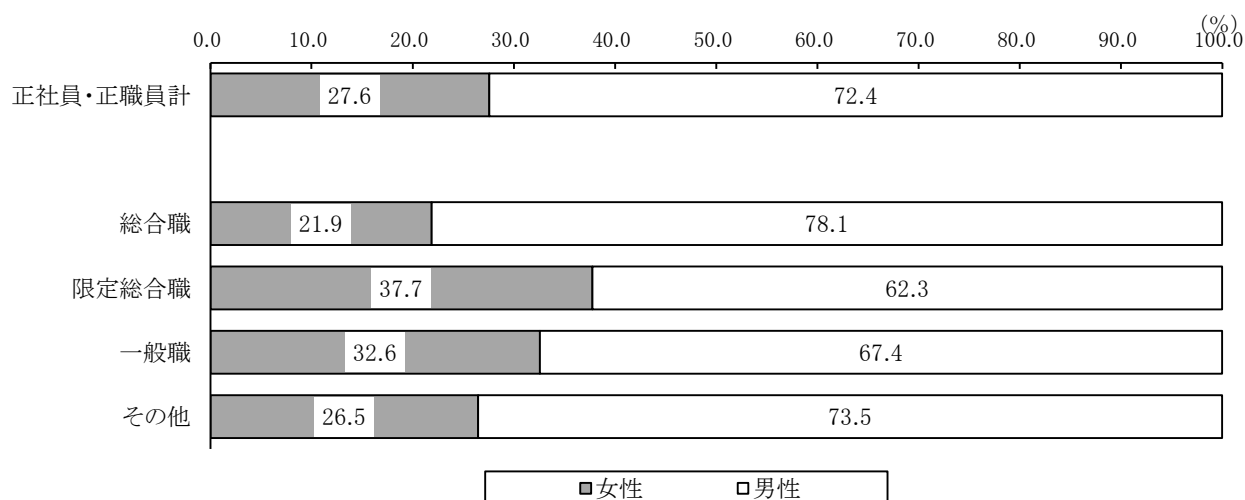
1 職種別正社員・正職員の状況

(1) 正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は27.6%と、前回調査（令和5年度27.3%）より0.3ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職21.9%、限定総合職37.7%、一般職32.6%、その他26.5%となっている（図1、附属統計表第1表）。

図1 職種別正社員・正職員の男女比率



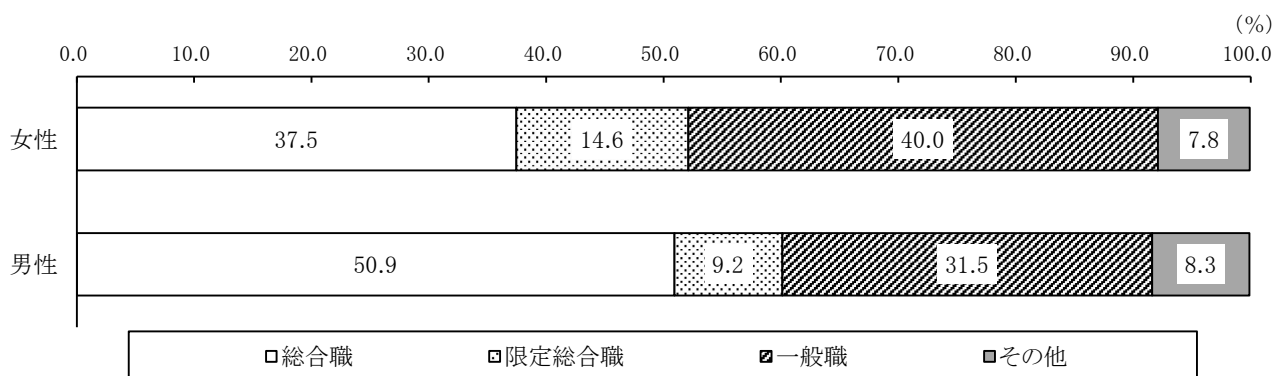
注）職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(2) 正社員・正職員の構成比

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が40.0%と最も高く、次いで総合職37.5%、限定総合職14.6%の順となっている。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が50.9%と最も高く、次いで一般職31.5%、限定総合職9.2%の順となっている（図2、附属統計表第2表）。

図2 男女別職種別正社員・正職員割合



注）職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

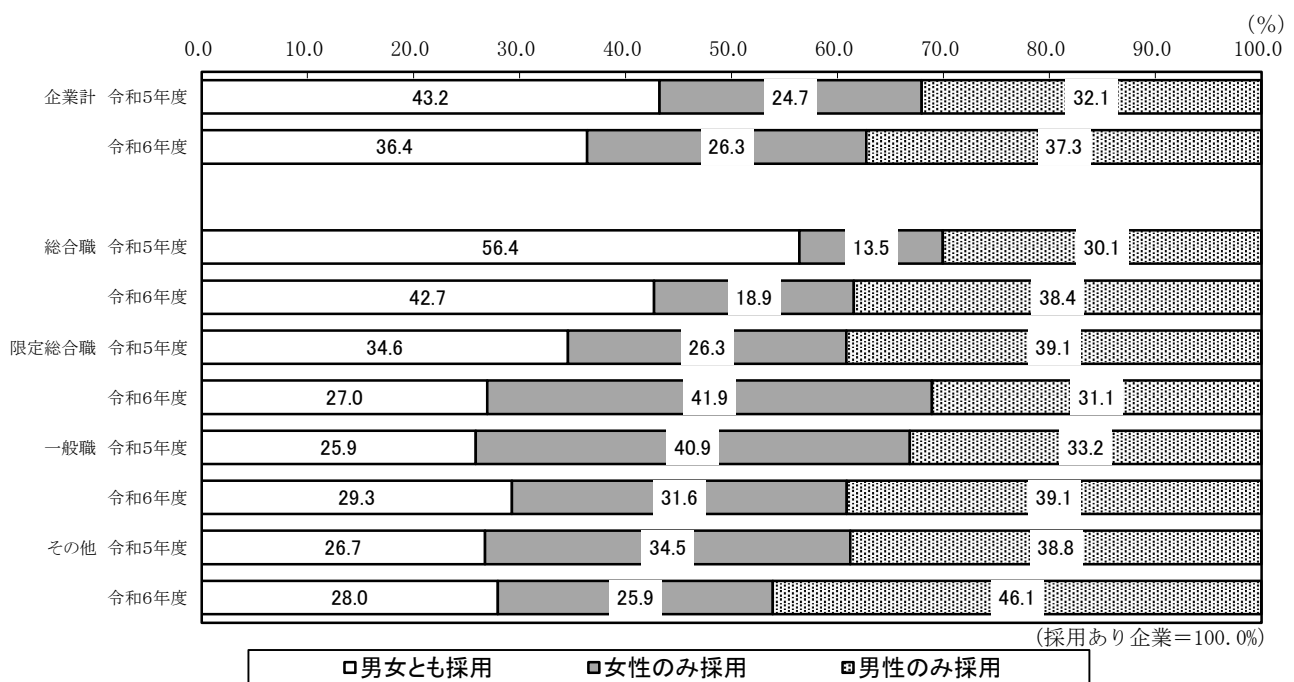
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和6年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.6%と、前回調査（令和5年度22.6%）に比べ2.0ポイント減少した（付属統計表第3表）。

採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業の割合が42.7%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が38.4%となっている。限定総合職では「女性のみ採用」が41.9%と最も高く、「男性のみ採用」は31.1%、「男女とも採用」は27.0%となっている。一般職では「男性のみ採用」が39.1%、「女性のみ採用」が31.6%となっている。その他では「男性のみ採用」が46.1%と最も高く、「男女とも採用」が28.0%、「女性のみ採用」が25.9%となっている（図3、付属統計表第4表）。

図3 採用区分、採用状況別企業割合



注) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

(2) 新規学卒者を採用した企業の女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業を規模別にみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高い傾向にあり、5,000人以上規模では100.0%、1,000～4,999人規模では94.8%となっている。

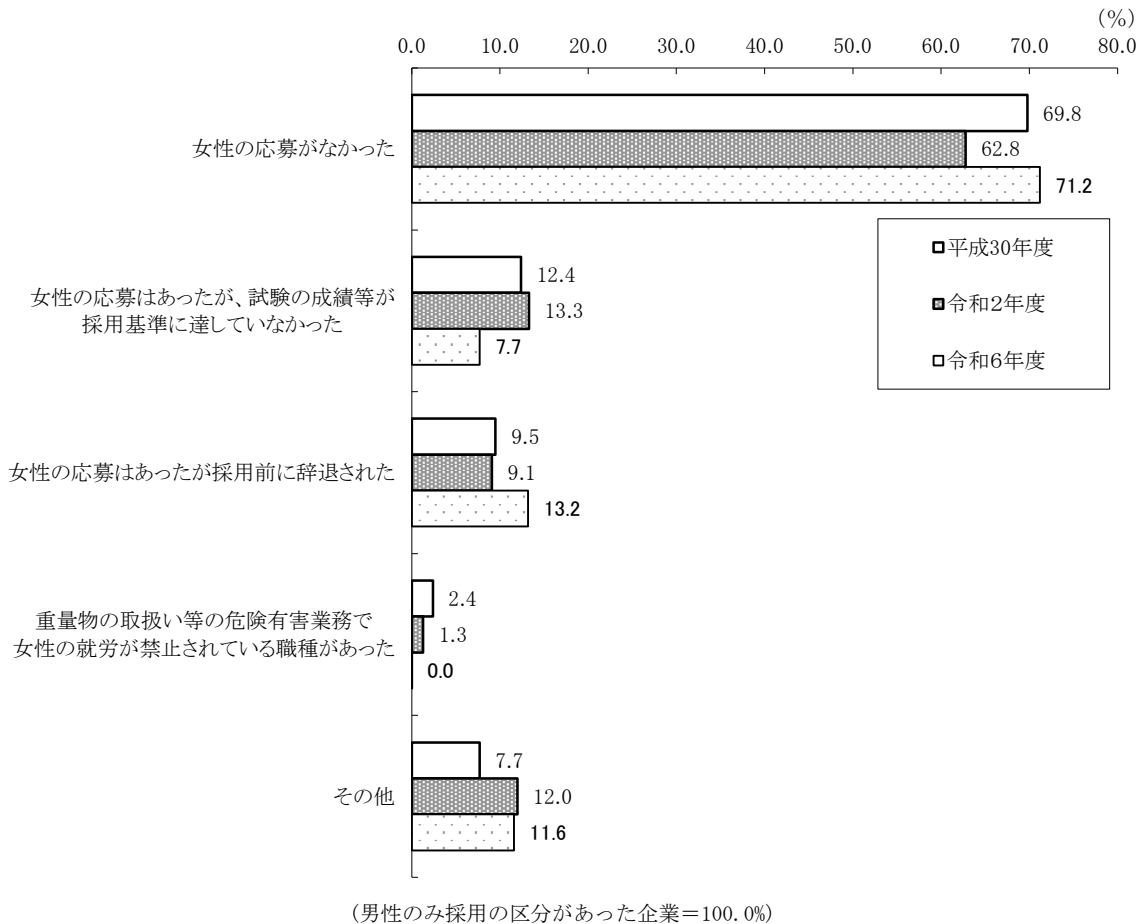
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は47.3%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が18.9%、「女性が20%以上40%未満」が17.5%の順となっている（付属統計表第5表）。

(3) 男性のみ採用の理由

男性のみ採用した採用区分があった企業が、男性のみ採用した理由（複数回答）については、「女性の応募がなかった」とする企業割合が71.2%（令和2年度62.8%）と最も高かった。次いで「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が13.2%（同9.1%）

「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」が7.7%（同13.3%）の順となっている（図4，附属統計表第6表）。

図4 男性のみ採用の理由別企業割合（複数回答）（企業規模10人以上）

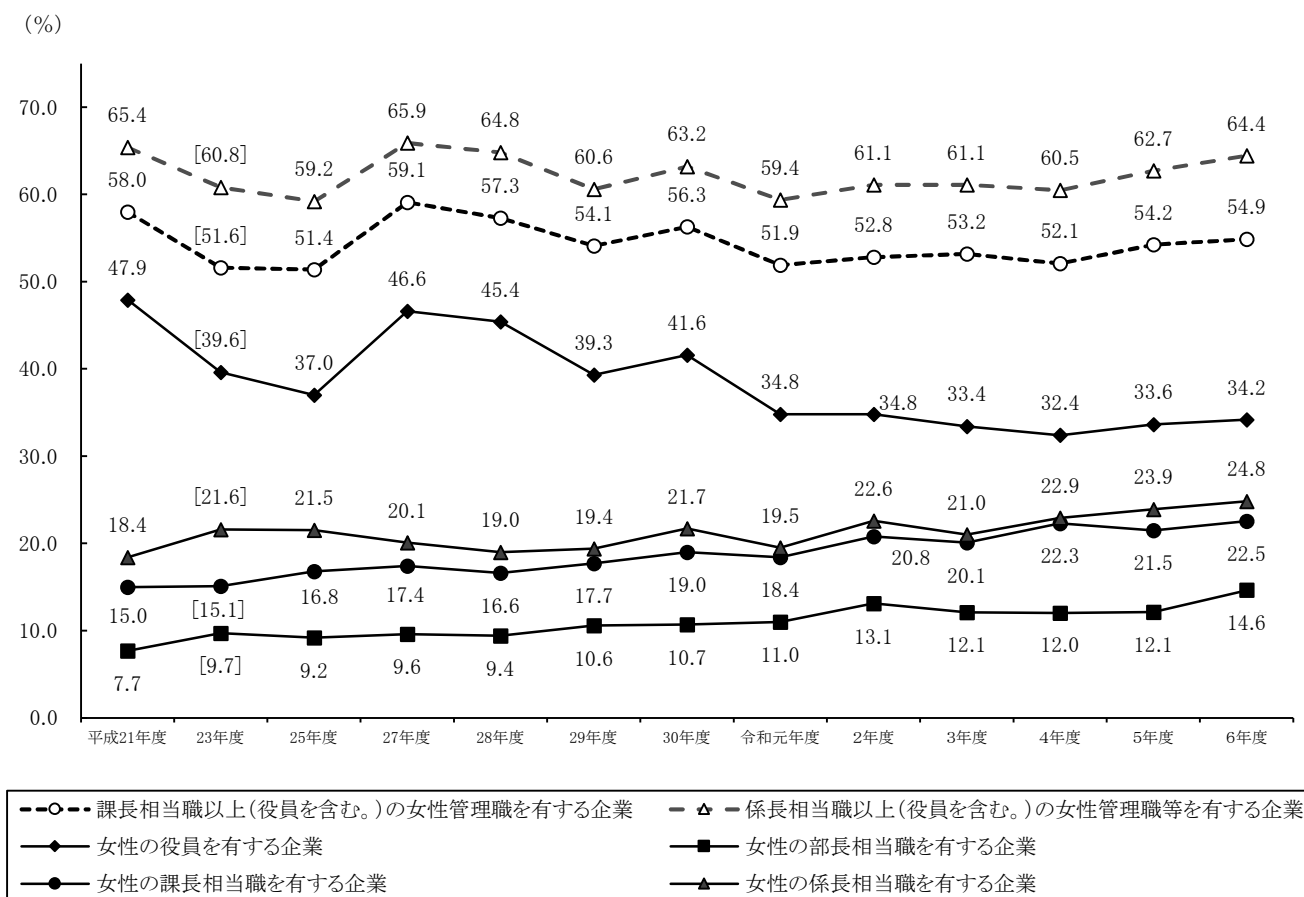


3 管理職等について

(1) 女性管理職等を有する企業割合

課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職を有する企業割合は54.9%（令和5年度54.2%）、係長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職等を有する企業割合は64.4%（同62.7%）となっている。また、女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は14.6%（同12.1%）、課長相当職は22.5%（同21.5%）となっている（図5，附属統計表第7表）。

図5 役職別女性管理職等を有する企業割合の推移（企業規模 10 人以上）



*平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(参考) 表1 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職 以上(役員 を含む。) の女性管理 職等を有する 企業	係長相当職 以上(役員 を含む。) の女性管理 職等を有する 企業	(複数回答)			
			女性役員を 有する企業	女性の部長 相当職を有 する企業	女性の課長 相当職を有 する企業	女性の係長 相当職を有 する企業
平成21年度	54.5	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6
23年度	[55.3]	[69.9]	[36.4]	[14.4]	[24.4]	[34.6]
25年度	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2
27年度	59.0	70.5	40.0	12.7	26.2	33.9
28年度	58.8	71.0	38.5	13.5	27.1	32.0
29年度	60.5	69.7	36.3	16.1	30.2	32.4
30年度	59.2	70.2	36.5	14.7	30.9	37.0
令和元年度	53.3	65.5	28.2	15.5	30.5	34.9
2年度	58.8	70.5	30.2	16.6	34.3	36.7
3年度	57.6	70.4	29.6	15.9	31.2	36.0
4年度	58.5	70.5	28.2	16.2	36.1	38.3
5年度	58.7	71.9	26.8	16.8	36.6	40.9
6年度	60.4	73.7	30.5	20.2	35.5	40.3

*平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

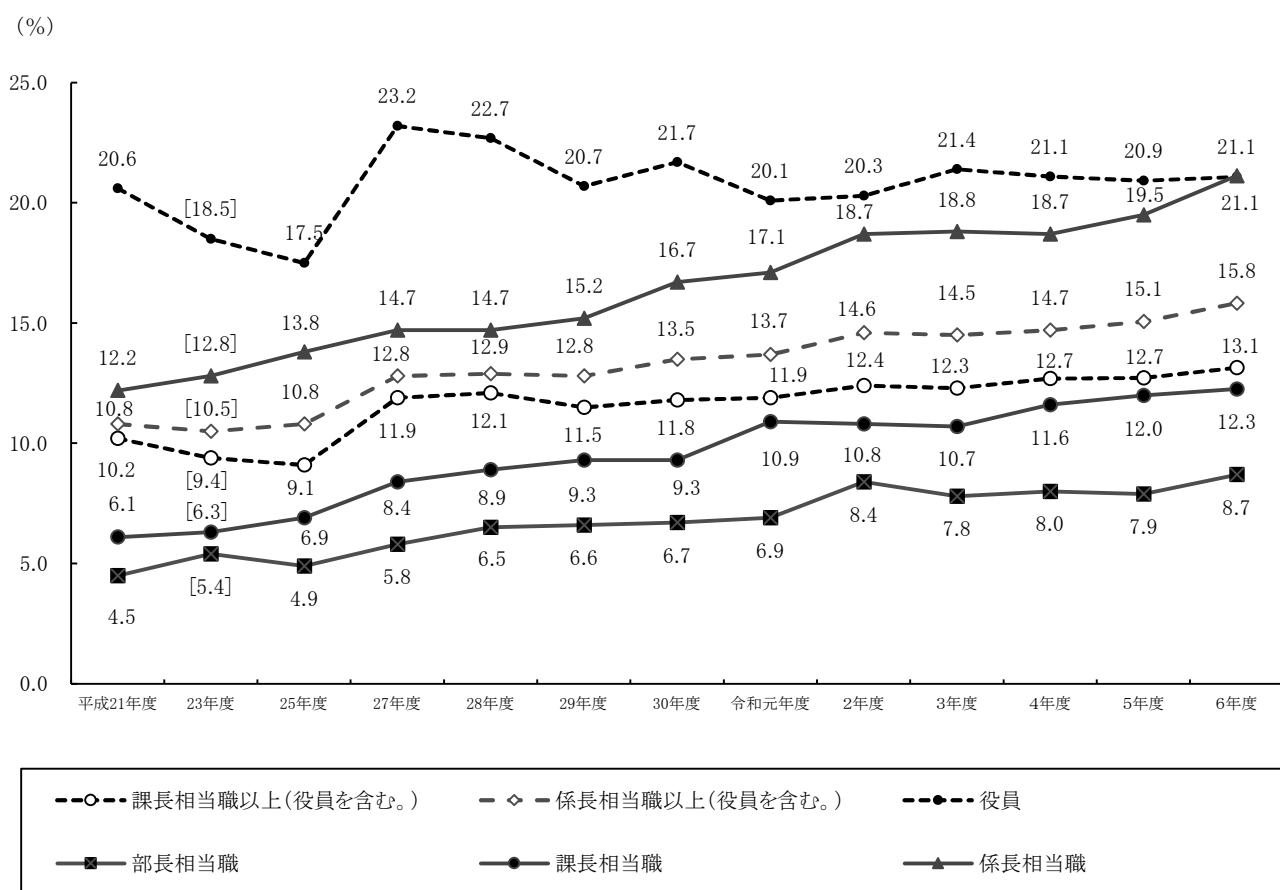
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が82.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が96.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が49.1%、課長相当職の女性管理職を有する企業が86.4%となっている（付属統計表第7表）。

(2) 管理職等に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は13.1%と、前回調査（令和5年度12.7%）より0.4ポイント上昇した、係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合は15.8%と、前回調査（同15.1%）より0.7ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では21.1%（同20.9%）、部長相当職では8.7%（同7.9%）、課長相当職では12.3%（同12.0%）、係長相当職では21.1%（同19.5%）となっている（図6、付属統計表第8表）。

図6 役職別女性管理職等割合の推移（企業規模10人以上）



*平成23年度の[]内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

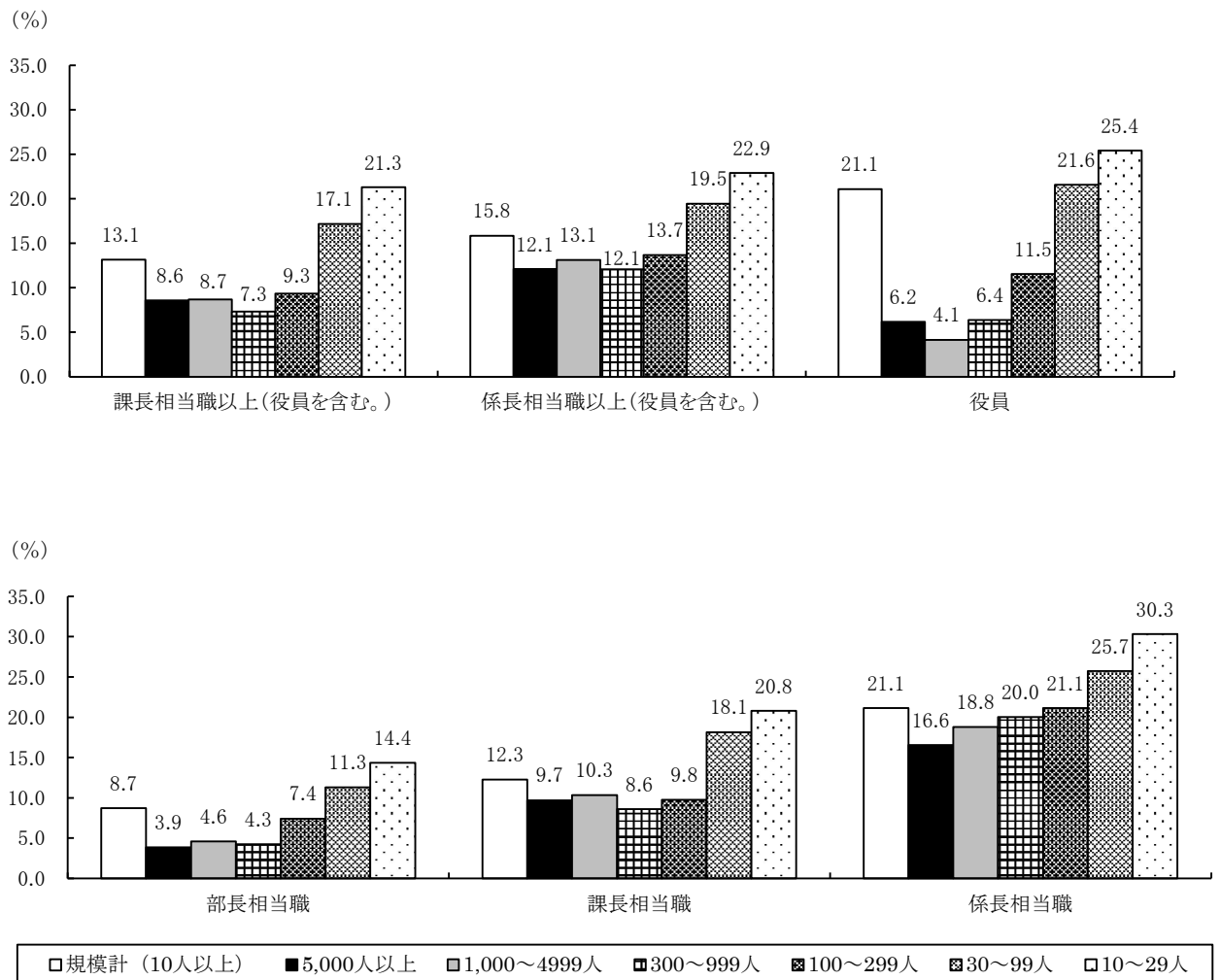
(参考) 表2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	課長相当職以上 (役員を含む。)	係長相当職以上 (役員を含む。)	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
平成 21 年度	6.3	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
23 年度	[6.8]	[8.7]	[13.9]	[4.5]	[5.5]	[11.9]
25 年度	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
27 年度	7.8	10.2	16.0	4.3	7.0	13.9
28 年度	8.7	10.4	15.7	5.4	7.9	13.8
29 年度	8.9	11.1	16.0	5.4	8.6	14.5
30 年度	8.7	11.4	15.4	5.1	8.4	15.9
令和元年度	9.5	12.2	13.6	5.5	10.3	16.6
2 年度	9.7	12.9	14.6	6.2	10.1	17.9
3 年度	9.5	12.8	16.1	6.1	9.5	18.3
4 年度	10.0	12.9	15.0	6.1	10.5	17.8
5 年度	10.4	13.6	14.0	6.4	11.3	18.8
6 年度	10.8	14.3	16.5	7.1	11.2	20.2

*平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、いずれの管理職等の割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職が14.4%、課長相当職が20.8%、係長相当職が30.3%となっている（図7, 附属統計表第8表）。

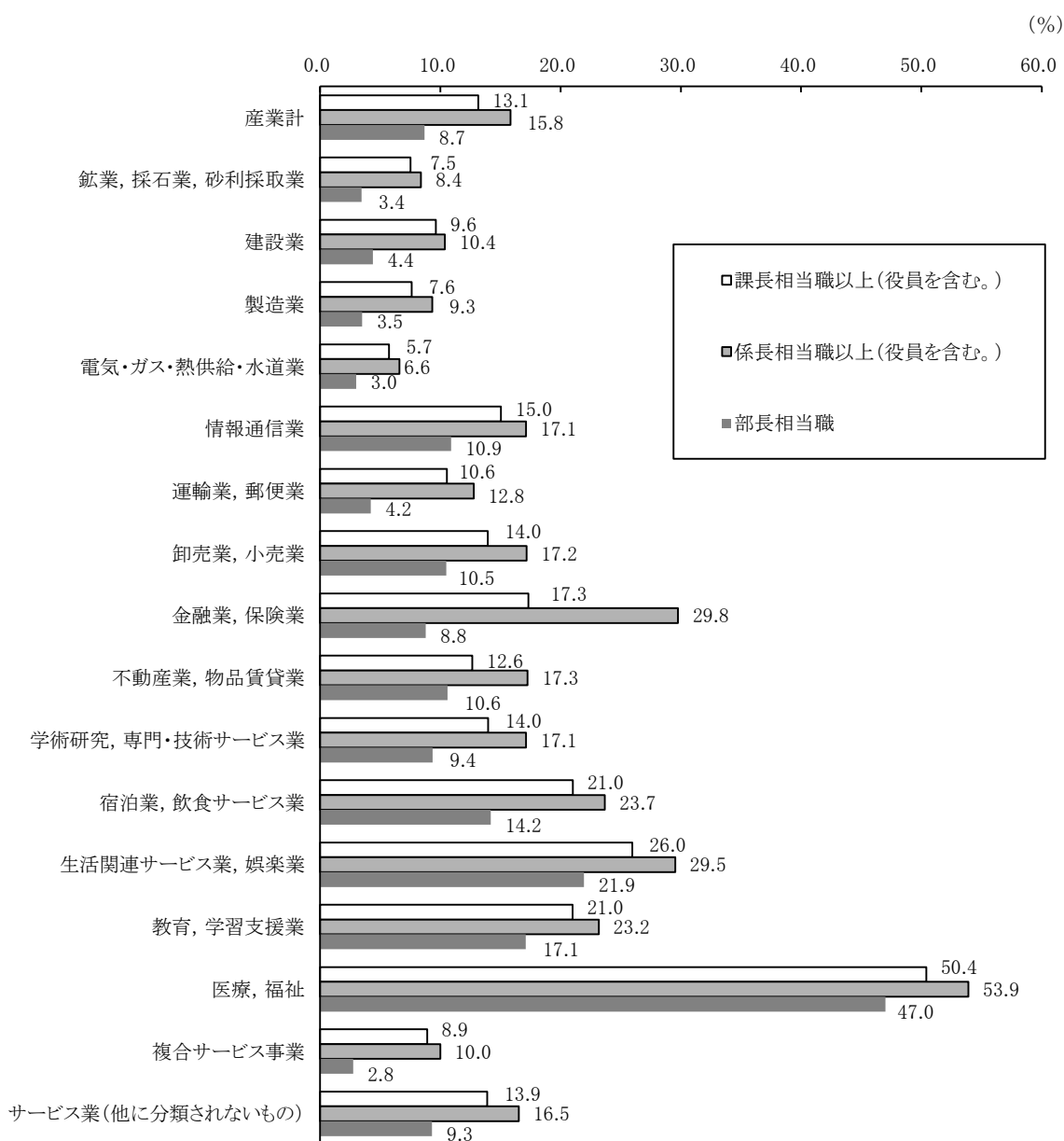
図7 規模別役職別女性管理職等割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合を産業別にみると、医療、福祉（50.4％）が突出して高くなっており、生活関連サービス業、娯楽業（26.0％）、宿泊業、飲食サービス（21.0％）、教育、学習支援業（21.0％）と続いている（図8、附属統計表第8表）。

図8 産業別女性管理職等割合



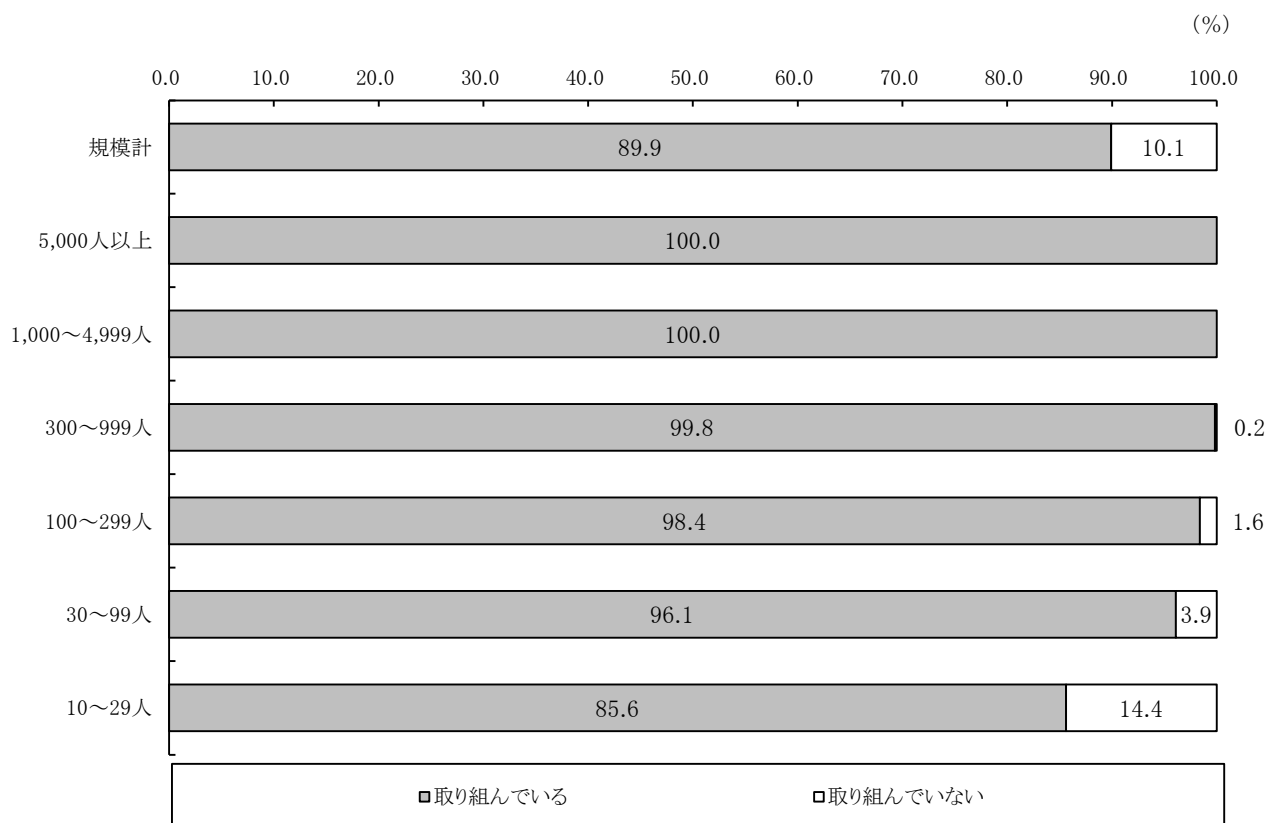
4 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は89.9%と、前回調査（令和5年度86.0%）より3.9ポイント上昇した。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上、1,000～4,999人では100.0%、300～999人では99.8%、100～299人では98.4%、30～99人では96.1%、10～29人では85.6%となっている（図9、附属統計表第9表）。

図9 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

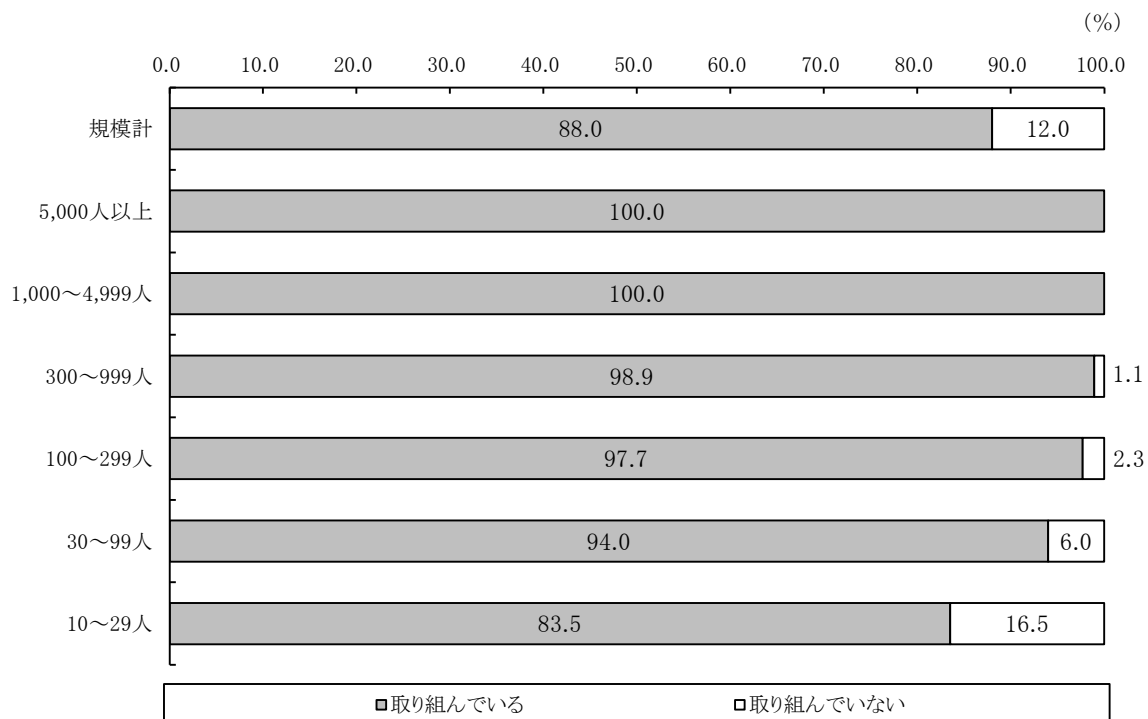


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は88.0%と、前回調査（令和5年度82.7%）より5.3ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上、1,000～4,999人では100.0%、300～999人では98.9%、100～299人では97.7%、30～99人では94.0%、10～29人では83.5%となっている（図10、附属統計表第10表）。

図 10 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の
取組の有無別企業割合

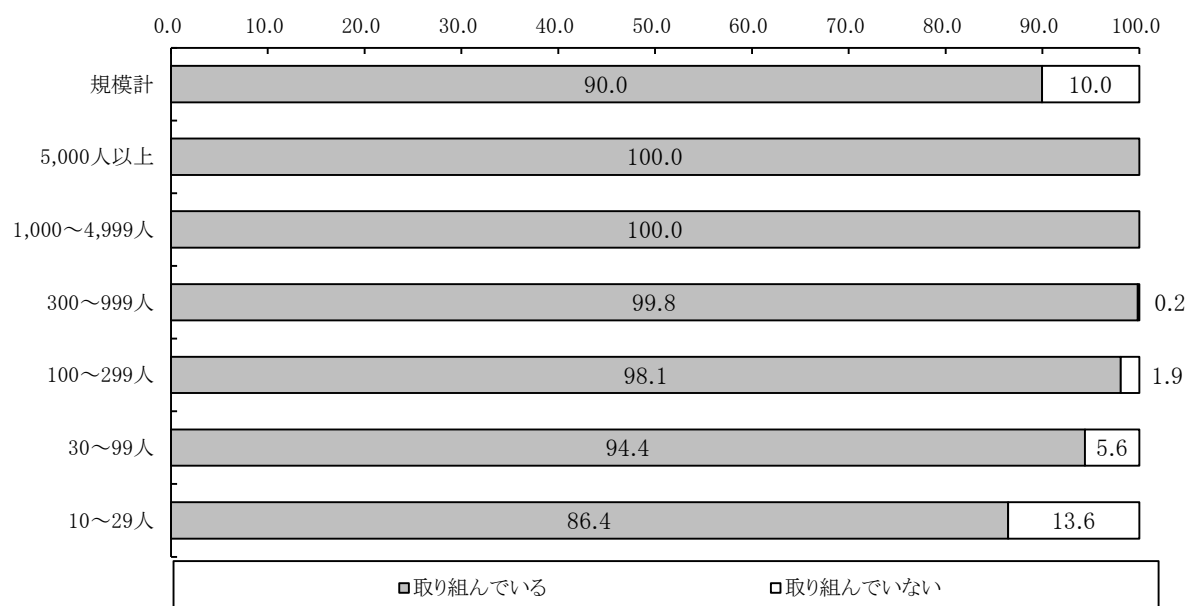


(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は90.0%と、前回調査（令和5年度86.2%）より3.8ポイント上昇した。

規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上、1,000～4,999人では100.0%、300～999人では99.8%、100～299人では98.1%、30～99人では94.4%、10～29人では86.4%となっている。（図11, 附属統計表第11表）。

図 11 規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



5 ハラスメントに関する事案への対応状況

(1) セクシュアルハラスメント

過去3年間に、セクシュアルハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は6.0%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上規模では85.4%、1,000～4,999人規模では65.0%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が91.3%、「被害者に対する配慮を行った」が89.3%、「行為者に対する措置を行った」が85.3%であった(付属統計表第12表)。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

過去3年間に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は0.9%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では31.8%、1,000～4,999人規模では11.9%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が74.5%、「再発防止に向けた措置を講じた」が56.3%、「被害者に対する配慮を行った」が52.2%であった(付属統計表第13表)。

(3) パワーハラスメント

過去3年間に、パワーハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は14.6%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上規模では93.8%、1,000～4,999人規模では80.8%、300～999人規模では63.0%となっている。

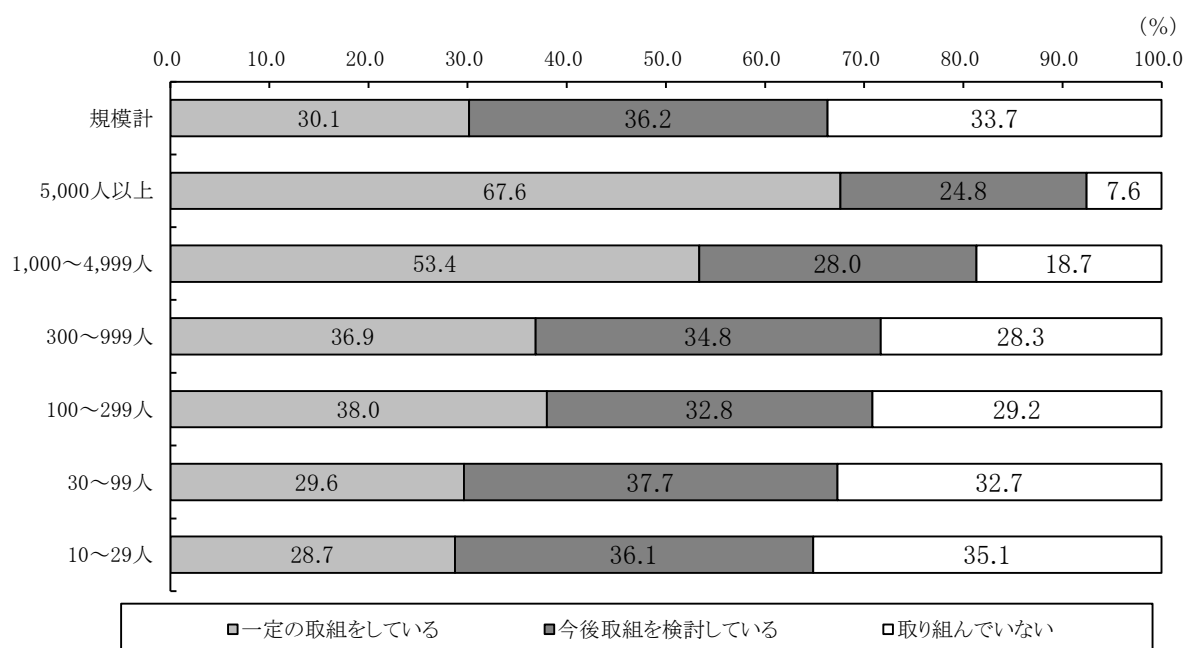
相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が91.2%、「再発防止に向けた措置を講じた」が78.1%、「被害者に対する配慮を行った」が77.5%であった(付属統計表第14表)。

6 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況

(1) 顧客から自社の労働者に対する著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という）

カスタマーハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は30.1%、「今後取組を検討している」企業割合は36.2%、「取り組んでいない」企業割合は33.7%であった。規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では67.6%、1,000～4,999人では53.4%、300～999人では36.9%、100～299人では38.0%、30～99人では29.6%、10～29人では28.7%となっている（図12、附属統計表第15表）。

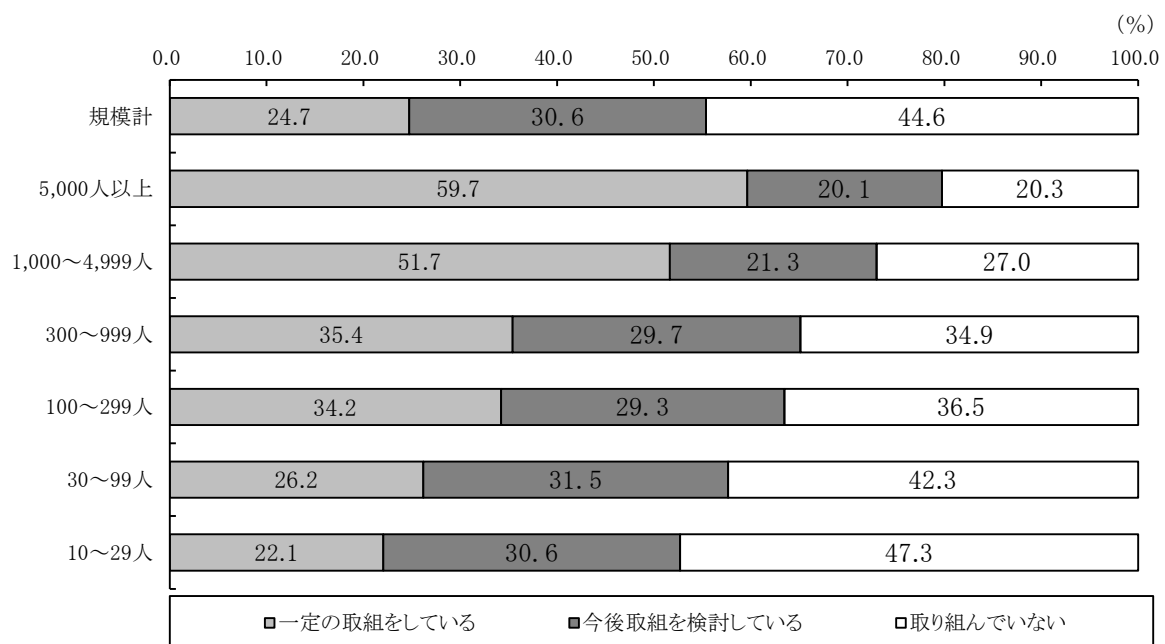
図12 規模別カスタマーハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(2) 就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント

就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は24.7%、「今後取組を検討している」企業割合は30.6%、「取り組んでいない」企業割合は44.6%であった。規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では59.7%、1,000～4,999人では51.7%、300～999人では35.4%、100～299人では34.2%、30～99人では26.2%、10～29人では22.1%となっている（図13、付属統計表第16表）。

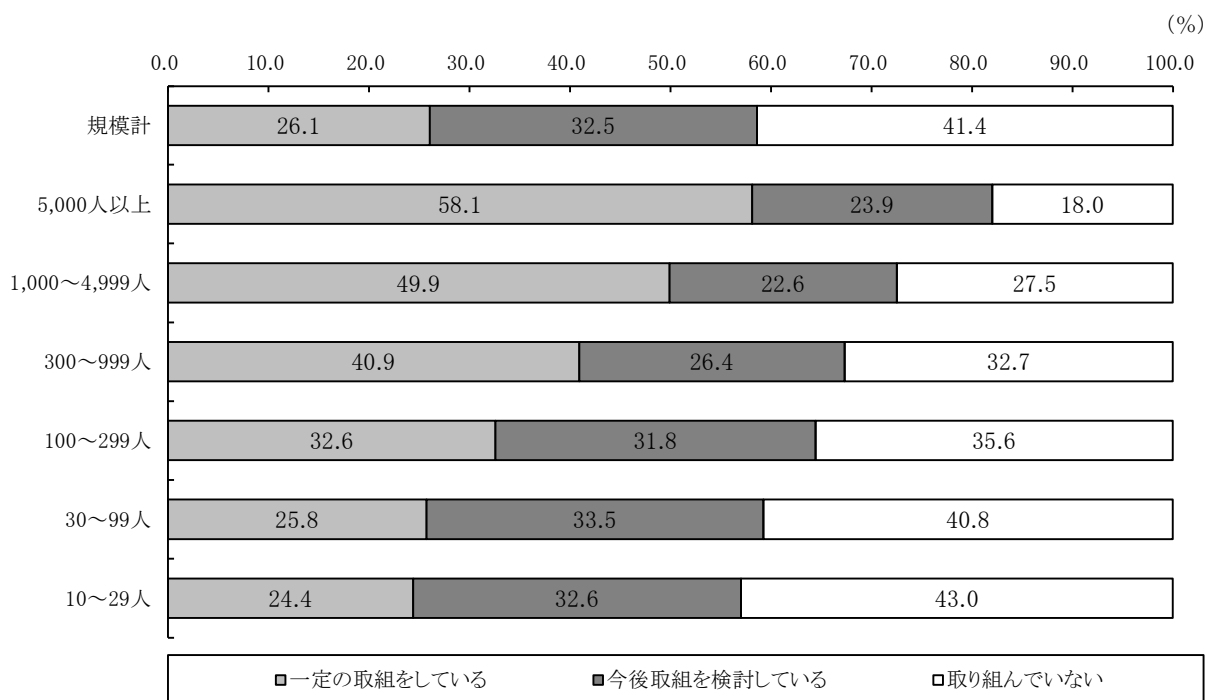
図13 規模別就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(3) 取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント

取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は26.1%、「今後取組を検討している」企業割合は32.5%、「取り組んでいない」企業割合は41.4%であった。規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では58.1%、1000～4,999人では49.9%、300～999人では40.9%、100～299人では32.6%、30～99人では25.8%、10～29人では24.4%となっている（図14、附属統計表第17表）。

図14 規模別取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



事業所調査結果概要

I 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者割合

① 女性

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和6年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は86.6%と、前回調査（令和5年度84.1%）より2.5ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1表）。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は73.2%で、前回調査（同75.7%）より2.5ポイント低下した（表1, 付属統計表第2表）。

② 男性

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和6年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は40.5%と、前回調査（令和5年度30.1%）より10.4ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1表）。

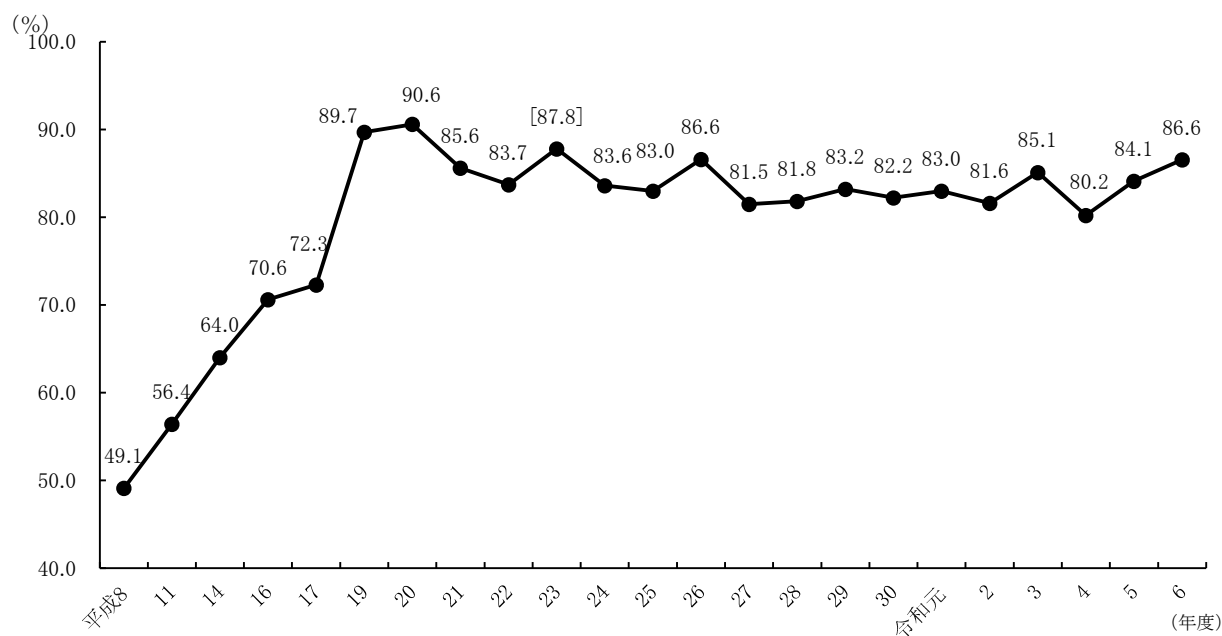
育児休業を開始した者のうち産後パパ育休を取得した者の割合は、60.6%（表2, 付属統計表第3表）。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は33.2%で、前回調査（同26.9%）より6.3ポイント上昇した（表1, 付属統計表第2表）。

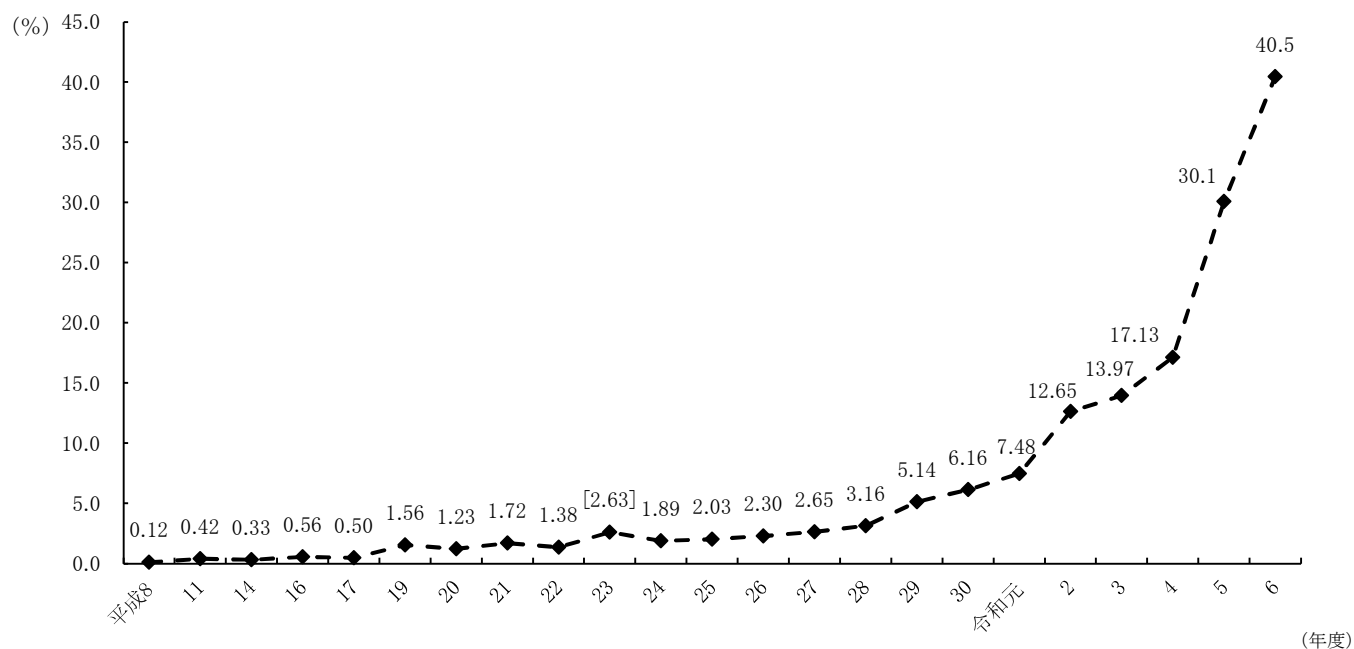
育児休業を取得した者のうち産後パパ育休の取得率は82.6%（表2, 付属統計表第3表）。

図1 育児休業取得率の推移

(女性)



(男性)



注：平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表1 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度	平成 29 年度	平成 30 年度	令和元 年年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
女性	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7	73.2
男性	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57	26.9	33.2

育児休業取得率＝ $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業(※1)を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※2)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$

(※1) 令和5年度以降は産後パパ育休を含む。(※2) 平成22年度までは、調査前年度1年間

表2 男性育児休業者割合うち産後パパ育休取得者割合

	配偶者出産者計			配偶者 出産者 計(う ち有期 契約労 働者)	産後パパ育休取得者割合		
		男性育児 休業者	産後パパ育 休取得者		男性育児 休業者	産後パパ育 休制度の対 象となる有 期契約労働 者	産後パパ育 休取得者
令和6年度	100.0	40.5 (100.0)	24.5 (60.6) (100.0)	100.0	33.2 (100.0)	39.9	27.4 (82.6) (10.5)

注：令和4年10月1日～令和5年9月30日までの間に配偶者が出産した者のうち、調査時点(令和6年10月1日)までに育児休業(産後パパ育休を含む。)を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)の割合である。

イ 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者(上記の期間に出産した者のうち令和6年10月1日までの間に育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))がいた事業所の割合は89.0%と、前回調査(令和5年度87.6%)より1.4ポイント上昇した(図2, 付属統計表第4表)。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は75.1%で、前回調査(同83.8%)より8.7ポイント低下した(表3, 付属統計表第5表)。

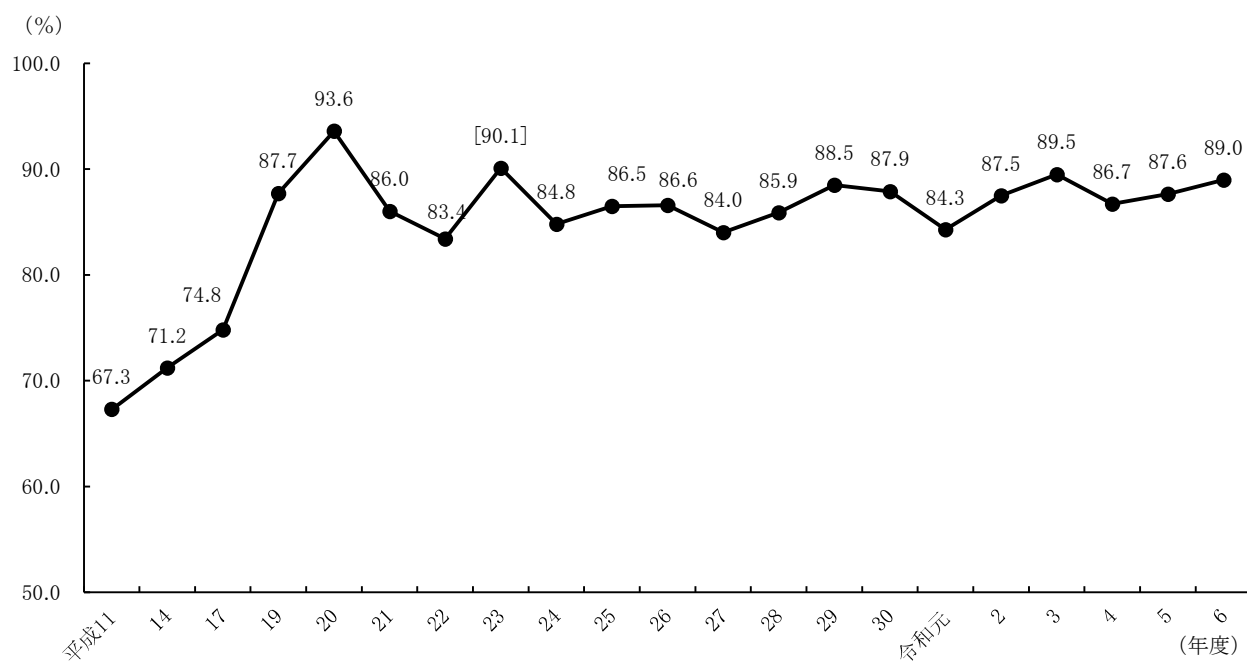
② 男性

令和4年10月1日から令和5年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者(上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和6年10月1日までの間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む。))がいた事業所の割合は41.0%と、前回調査(令和5年度37.9%)より3.1ポイント上昇した(図2, 付属統計表第4表)。

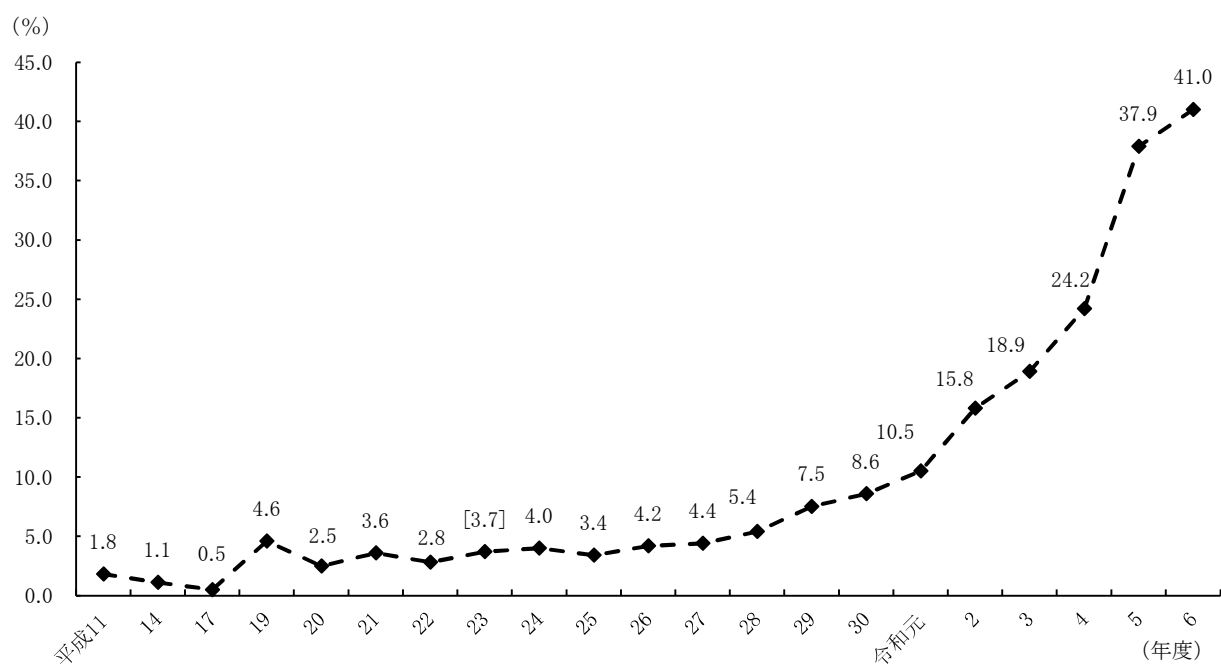
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は41.3%で、前回調査(同30.0%)より11.3ポイント上昇した(表3, 付属統計表第5表)。

図2 育児休業者の有無別事業所割合

女性



男性



注: 平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表3 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和4年度	100.0	80.5	75.4	24.6	100.0	71.8	11.2	88.8
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0
令和6年度	100.0	86.2	75.1	24.9	100.0	81.8	41.3	58.7

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（令和5年度調査には、産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

2 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度

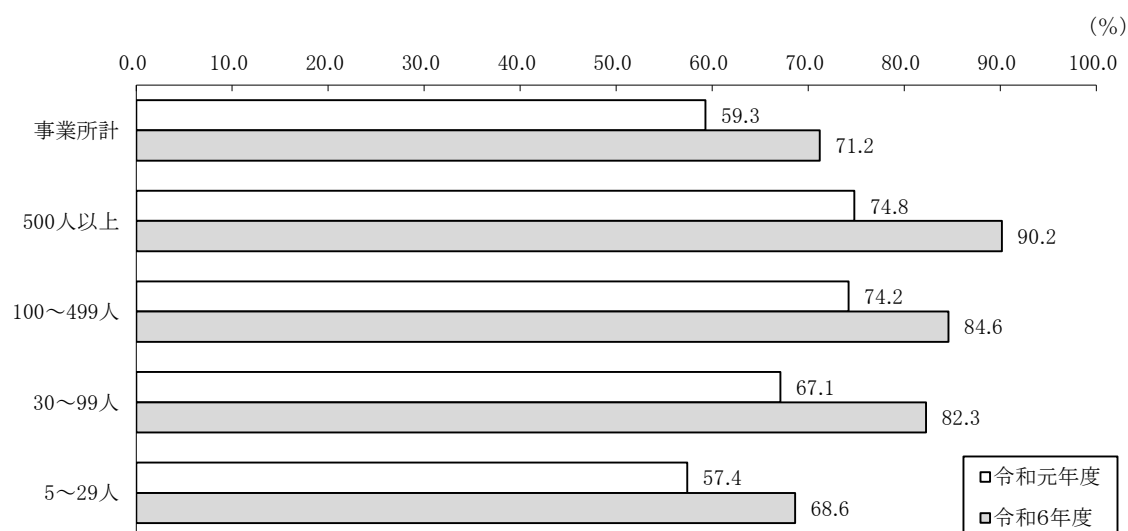
(1) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定状況

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所の割合は71.2%となっており、前回調査（令和元年度59.3%）より11.9ポイント上昇した。

産業別にみると、金融業、保険業（89.3%）、電気・ガス・熱供給・水道業（88.8%）、複合サービス業（88.4%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で90.2%、100～499人で84.6%、30～99人で82.3%、5～29人で68.6%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高くなっている（図3、付属統計表第6表）。

図3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の内容

ア 最長休暇期間

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで休暇を取得できるかについてみると、「1歳を超え3歳未満」32.6%（令和元年度 25.1%）と最も高くなっており、次いで「1歳以下」30.5%（同 24.2%）、「3歳～小学校就学の始期に達するまで」22.1%（同 32.4%）、「小学校入学以降も利用可能」14.7%（同 18.2%）の順となっている（表4、付属統計表第7表）。

表4 育児に関する目的のために利用できる休暇期間の最長利用可能期間別事業所割合
(%)

	事業所計	育児に関する目的のために利用することができる休暇の規定がある事業所計	1歳以下	1歳を超え3歳未満	3歳～小学校就学の始期に達するまで	小学校入学以降も利用可能
平成30年度	100.0	63.4	23.6	21.7	11.2	6.9
		100.0	37.2	34.2	17.6	10.9
令和元年度	100.0	59.3	14.4	14.9	19.2	10.8
		100.0	24.2	25.1	32.4	18.2
令和6年度	100.0	71.2	21.7	23.2	15.7	10.5
		100.0	30.5	32.6	22.1	14.7

イ 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取得した場合の賃金の取扱い

育児以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所で、育児参加のための休暇を取得した場合の賃金の取扱いについては、「無給」が55.0%と最も高く、「有給」が28.2%、「一部有給」が16.8%となっている（表5、付属統計表第8表）。

表5 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取得した場合の賃金の取扱い別事業所割合
(%)

	事業所計	育児目的休暇制度の規定あり事業所計	有給	一部有給	無給
令和元年度	100.0	59.3	17.9	10.1	31.4
		100.0	30.1	17.0	52.9
令和6年度	100.0	71.2	20.1	12.0	39.2
		100.0	28.2	16.8	55.0

(3) 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の利用状況

ア 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者の有無別事業所割合

① 女性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ女性労働者のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した女性労働者がいた事業所の割合は63.8%と、前回調査（令和元年度57.1%）より6.7ポイント上昇した（表6、付属統計表第9表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は15.9%で、前回調査（同15.3%）より0.6ポイント上昇した（表7、付属統計表第10表）。

② 男性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ男性労働者のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した男性労働者がいた事業所の割合は44.4%と、前回調査（令和元年度35.0%）より9.4ポイント上昇した（表6、付属統計表第9表）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、制度利用者がいた事業所の割合は4.9%で、前回調査（同5.6%）より0.7ポイント低下した（表7、付属統計表第10表）

表6 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者がいた事業所割合 (%)

	女性				男性			
	小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	不明	小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	不明
平成30年度	100.0	49.3	49.3	1.4	100.0	26.3	72.7	1.0
令和元年度	100.0	57.1	42.9	-	100.0	35.0	65.0	-
令和6年度	100.0	63.8	36.1	0.1	100.0	44.4	55.5	0.1

表7 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者がいた事業所割合

（うち有期契約労働者）

(%)

	女性				男性			
	小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	不明	小学校就学前の子を持つ労働者ありの事業所計	制度利用者あり	制度利用者なし	不明
平成30年度	100.0	14.3	79.9	-	100.0	4.4	89.5	-
令和元年度	100.0	15.3	84.7	-	100.0	5.6	94.4	-
令和6年度	100.0	15.9	84.0	0.1	100.0	4.9	95.0	0.1

イ 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合

① 女性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ女性労働者のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の割合は45.6%と、前回調査（令和元年度41.3%）より4.3ポイント上昇した（表8、付属統計表第11表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は9.0%で、前回調査（同8.5%）より0.5ポイント上昇した（表9、付属統計表第12表）。

② 男性

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所において、小学校就学前の子を持つ男性労働者のうち、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の割合は29.6%と、前回調査（令和元年度19.1%）より10.5ポイント上昇した（表8、付属統計表第11表）。

また、有期契約労働者の制度利用者割合は2.2%で、前回調査（同2.2%）と同等となった。（表9、付属統計表第12表）。

表8 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合

(%)

	女性		男性	
	小学校就学前の子を持つ労働者	制度利用者	小学校就学前の子を持つ労働者	制度利用者
令和元年度	100.0	41.3	100.0	19.1
令和6年度	100.0	45.6	100.0	29.6

表9 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者割合
(うち有期契約労働者)

(%)

	女性		男性	
	小学校就学前の子を持つ労働者	制度利用者	小学校就学前の子を持つ労働者	制度利用者
令和元年度	100.0	8.5	100.0	2.2
令和6年度	100.0	9.0	100.0	2.2

3 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は 74.5%と、前回調査（令和 5 年度 67.2%）に比べ 7.3 ポイント上昇した（表 10、付属統計表第 13 表）。

産業別にみると、金融業、保険業（98.1%）、複合サービス事業（95.8%）、電気・ガス・熱供給・水道業（94.3%）において、制度がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 13 表）。

規模別にみると、500 人以上で 99.2%、100～499 人で 98.5%、30～99 人で 88.4%、5～29 人で 70.9%と、規模が大きい事業所の方が制度がある割合が高い傾向にある（付属統計表第 13 表）。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の最長利用可能期間をみると、「3 歳未満」が最も高く 34.1%（令和 5 年度 32.1%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が 24.5%（同 30.5%）、「小学校就学の始期に達するまで」が 21.7%（同 17.2%）となっている。制度がある事業所において、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は 59.7%（同 60.7%）で前回調査に比べて低下しているものの、全事業所に対する割合は 44.5%（同 40.8%）と、前回調査に比べ 3.7 ポイント上昇した（表 10、付属統計表第 13 表）。

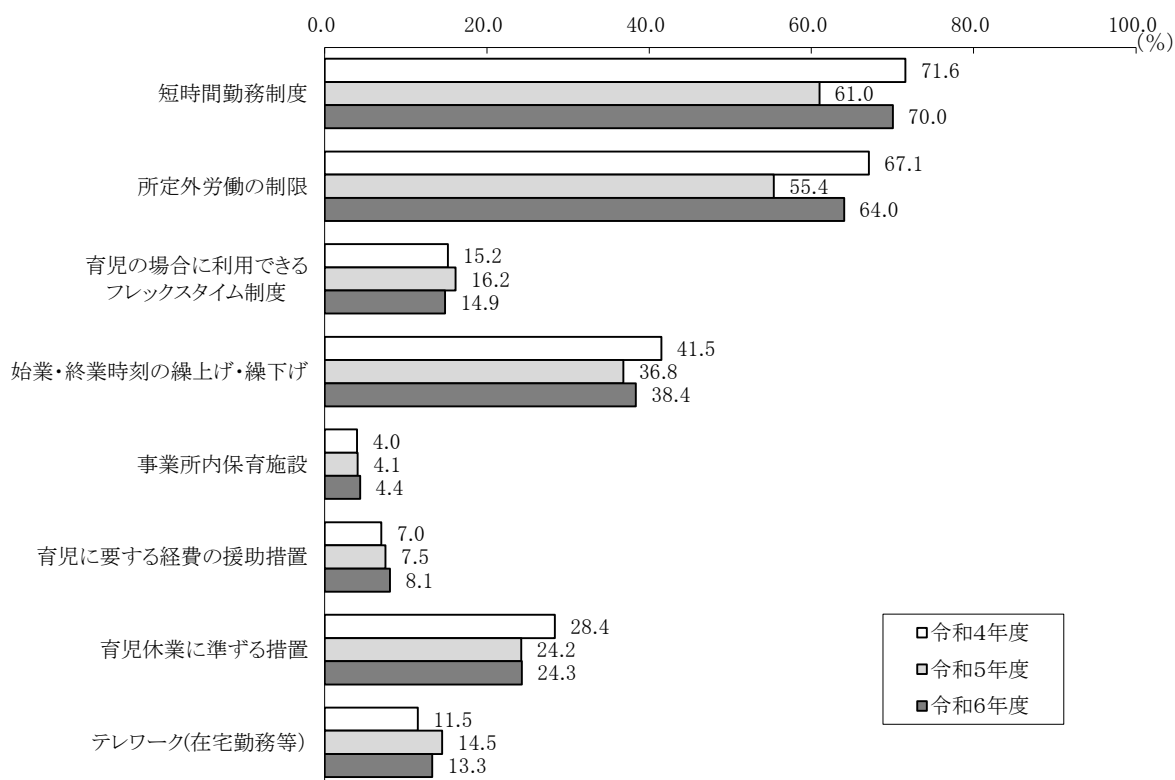
表 10 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合
(%)

	事業所 計	制度 あり	最長利用可能期間							制度 なし	不明
			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	【再掲】 「小学校 就学の始 期に達す るまで」 以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
令和 4 年度	100.0	77.5 (100.0)	29.5 (38.1)	4.7 (6.1)	15.3 (19.8)	5.1 (6.6)	5.0 (6.5)	17.8 (23.0)	43.3 (55.8)	22.3	0.2
令和 5 年度	100.0	67.2 (100.0)	21.6 (32.1)	4.8 (7.2)	11.6 (17.2)	3.9 (5.8)	4.9 (7.2)	20.5 (30.5)	40.8 (60.7)	32.6	0.1
令和 6 年度	100.0	74.5 (100.0)	25.4 (34.1)	4.6 (6.2)	16.2 (21.7)	4.9 (6.5)	5.2 (6.9)	18.3 (24.5)	44.5 (59.7)	25.5	-

イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の導入状況

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」70.0%（令和5年度61.0%）、「所定外労働の制限」64.0%（同55.4%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」38.4%（同36.8%）の順で多くなっている（図4, 付属統計表第14表）。

図4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「3歳未満」が最も高く50.9%（令和5年度48.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が17.0%（同14.1%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は44.8%（同45.4%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳未満」が最も高く48.7%（令和5年度45.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が26.8%（同24.8%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は44.8%（同46.2%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳未満」が最も高く35.5%（令和5年度34.3%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が25.2%（同29.2%）であり、「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は59.2%（同59.6%）となっている（表11, 付属統計表第15表）。

表 11 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合

(%)

		事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間						制度 無し	不明
				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	【再 掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るま で」以 上 ③～⑥	
				①	②	③	④	⑤	⑥		
短時間勤 務制度	令和 4 年度	100.0	71.6 (100.0)	(55.8)	(4.3)	(13.9)	(10.1)	(9.0)	(7.0)	(40.0)	28.2 0.2
	令和 5 年度	100.0	61.0 (100.0)	(48.8)	(5.8)	(14.1)	(11.2)	(10.9)	(9.1)	(45.4)	38.9 0.1
	令和 6 年度	100.0	70.0 (100.0)	(50.9)	(4.3)	(17.0)	(10.6)	(9.6)	(7.6)	(44.8)	30.0 -
所定外労 働の制限	令和 4 年度	100.0	67.1 (100.0)	(51.4)	(7.0)	(24.9)	(5.2)	(4.9)	(6.6)	(41.6)	32.7 0.2
	令和 5 年度	100.0	55.4 (100.0)	(45.5)	(8.3)	(24.8)	(5.9)	(5.6)	(9.8)	(46.2)	44.5 0.1
	令和 6 年度	100.0	64.0 (100.0)	(48.7)	(6.6)	(26.8)	(5.5)	(5.5)	(6.9)	(44.3)	36.0 -
育児の場 合に利用 できるフ レックス タイム 制度	令和 4 年度	100.0	15.2 (100.0)	(30.8)	(2.7)	(11.9)	(3.7)	(2.6)	(48.3)	(66.5)	84.6 0.2
	令和 5 年度	100.0	16.2 (100.0)	(23.7)	(6.9)	(7.2)	(5.2)	(6.4)	(50.5)	(69.4)	83.7 0.1
	令和 6 年度	100.0	14.9 (100.0)	(21.6)	(2.4)	(12.5)	(5.8)	(7.0)	(50.7)	(76.0)	85.1 -
始業・終 業時刻の 繰上げ・ 繰下げ	令和 4 年度	100.0	41.5 (100.0)	(42.7)	(5.1)	(13.8)	(8.1)	(6.4)	(23.9)	(52.2)	58.3 0.2
	令和 5 年度	100.0	36.8 (100.0)	(34.3)	(6.2)	(13.1)	(8.3)	(9.0)	(29.2)	(59.6)	63.0 0.1
	令和 6 年度	100.0	38.4 (100.0)	(35.5)	(5.2)	(19.1)	(7.2)	(7.7)	(25.2)	(59.2)	61.6 -
事業所内 保育施設	令和 4 年度	100.0	4.0 (100.0)	(49.2)	(9.4)	(24.4)	(3.3)	(6.0)	(7.6)	(41.3)	95.8 0.2
	令和 5 年度	100.0	4.1 (100.0)	(39.9)	(23.9)	(23.8)	(3.6)	(6.3)	(2.5)	(36.2)	95.8 0.1
	令和 6 年度	100.0	4.4 (100.0)	(41.1)	(13.4)	(30.5)	(2.3)	(4.1)	(8.6)	(45.5)	95.6 -
育児に要 する経費 の 援助措置	令和 4 年度	100.0	7.0 (100.0)	(29.3)	(8.6)	(9.9)	(18.3)	(8.3)	(25.6)	(62.1)	92.8 0.2
	令和 5 年度	100.0	7.5 (100.0)	(27.2)	(13.0)	(13.4)	(18.3)	(12.2)	(15.8)	(59.7)	92.3 0.1
	令和 6 年度	100.0	8.1 (100.0)	(29.2)	(7.7)	(12.6)	(12.7)	(13.6)	(24.2)	(63.2)	91.9 -
育児休業 に準ずる 措置	令和 4 年度	100.0	28.4 (100.0)	(73.4)	(4.8)	(7.7)	(3.0)	(2.5)	(8.6)	(21.8)	71.4 0.2
	令和 5 年度	100.0	24.2 (100.0)	(68.4)	(8.1)	(7.6)	(2.6)	(4.5)	(8.7)	(23.5)	75.6 0.1
	令和 6 年度	100.0	24.3 (100.0)	(71.6)	(6.1)	(9.2)	(2.0)	(3.5)	(7.6)	(22.3)	75.7 -
テレワー ク(在宅勤 務等)	令和 4 年度	100.0	11.5 (100.0)	(12.5)	(0.3)	(4.6)	(3.2)	(3.5)	(75.8)	(87.1)	88.3 0.2
	令和 5 年度	100.0	14.5 (100.0)	(15.2)	(4.5)	(2.5)	(1.8)	(3.0)	(73.0)	(80.2)	85.4 0.1
	令和 6 年度	100.0	13.3 (100.0)	(14.8)	(1.4)	(6.2)	(1.7)	(4.8)	(71.0)	(83.8)	86.7 -

4 時間外労働・深夜業の制限に関する事項

(1) 時間外労働の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 58.5%（令和 4 年度 61.6%）となっており、前回調査に比べ 3.1 ポイント低下した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が 82.7%（同 84.2%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある事業所の割合は 58.2%となっており、前回調査（59.8%）に比べ 1.6 ポイント低下した（図 5, 表 12, 附属統計表第 16, 17 表）。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は、11.7%（令和 4 年度 7.2%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない事業所において、令和 5 年 4 月 1 日から令和 6 年 3 月 31 日までに時間外労働を行った労働者がいる事業所の割合は 5.5%（同 4.7%）となっている（表 13, 附属統計表第 16, 17 表）。

図 5 育児や介護を行う労働者のための時間外労働の制限の規定あり事業所割合

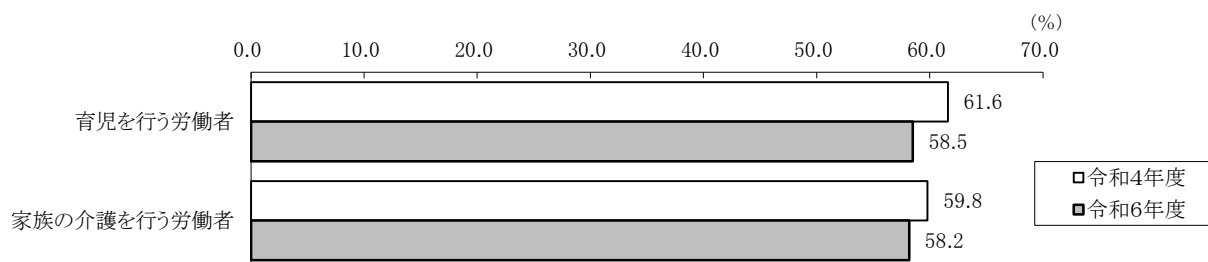


表 12 育児を行う労働者のための時間外労働の制限の最長利用期間別事業所割合 (%)

	事業所計	規定あり	最長利用可能期間				規定なし	不明
			小学校就学始期に達するまで	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		
令和4年度	100.0	61.6 (100.0)	(84.2)	(5.9)	(5.9)	(4.1)	38.2	0.1
令和6年度	100.0	58.5 (100.0)	(82.7)	(7.3)	(5.8)	(4.2)	41.5	0.0

表 13 育児や家族の介護を行う労働者についての時間外労働の制限の規定がない事業所のうち、育児や家族の介護を行う労働者であって、時間外労働を行った労働者の有無別事業所割合(%)

		規定なし事業所計	いる	いない
育児を行う労働者	令和4年度	100.0	7.2	92.8
	令和6年度	100.0	11.7	88.3
家族の介護を行う労働者	令和4年度	100.0	4.7	95.3
	令和6年度	100.0	5.5	94.5

(2) 深夜業の制限の制度に関する事項

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は54.8%（令和4年度58.7%）となっており、前回調査に比べ3.9ポイント低下した。規定がある事業所における対象となる子の年齢は、「小学校就学の始期に達するまで」が85.6%（同86.9%）と最も高くなっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がある事業所の割合は54.2%となっており、前回調査（同58.7%）に比べ4.5ポイント低下した（図6, 表14, 附属統計表第18, 19表）。

育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は、3.7%（令和4年度2.4%）となっている。また、家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定がない事業所において、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに深夜業を行った労働者がいる事業所の割合は2.7%（同3.4%）となっている（表15, 附属統計表第18, 19表）。

図6 育児や介護を行う労働者のための深夜業の制限の規定あり事業所割合

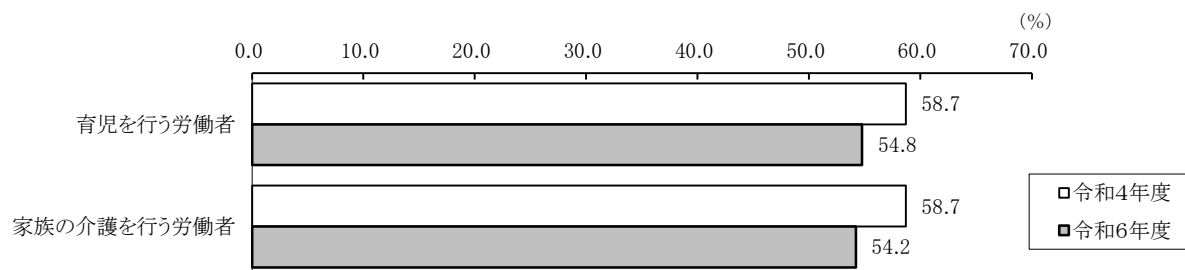


表14 育児を行う労働者のための深夜業の制限の規定の有無及び最長利用期間別事業所割合

	事業所計	規定あり	最長利用可能期間				規定なし	不明
			小学校就学始期に達するまで	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		
令和4年度	100.0	58.7 (100.0)	(86.9)	(5.0)	(4.8)	(3.3)	41.2	0.1
令和6年度	100.0	54.8 (100.0)	(85.6)	(6.0)	(5.3)	(3.2)	45.2	0.0

表15 育児や家族の介護を行う労働者についての深夜業の制限の規定がない事業所のうち、育児や家族の介護を行う労働者であって、深夜業を行った労働者の有無別事業所割合

		規定なし事業所計		
		いる	いない	
育児を行う労働者	令和4年度	100.0	2.4	97.6
	令和6年度	100.0	3.7	96.3
家族の介護を行う労働者	令和4年度	100.0	3.4	96.6
	令和6年度	100.0	2.7	97.3

5 介護休業制度

(1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上では 72.3%（令和 4 年度 72.8%）、事業所規模 30 人以上では 90.5%（同 90.0%）となっており、前回調査に比べ、5 人以上で 0.5 ポイント低下、30 人以上で 0.5 ポイント上昇した（図 7, 付属統計表第 20 表）。

産業別にみると、金融業, 保険業（96.3%）、複合サービス事業（94.7%）、電気・ガス・熱供給・水道業（93.0%）、学術研究, 専門, 技術サービス業（85.1%）で規定がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 20 表）。

規模別にみると、500 人以上で 98.7%、100～499 人で 99.2%、30～99 人で 88.3%、5～29 人で 68.3%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（図 8, 付属統計表第 20 表）。

図7 介護休業制度の規定あり事業所割合の推移

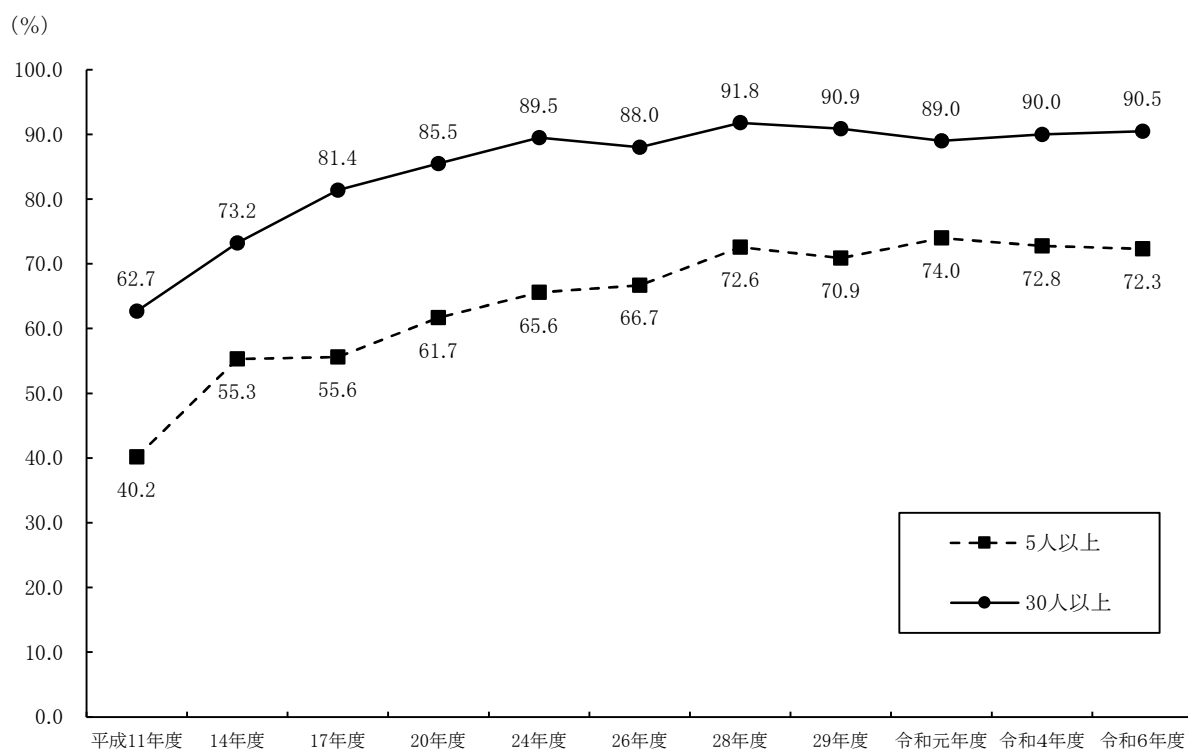
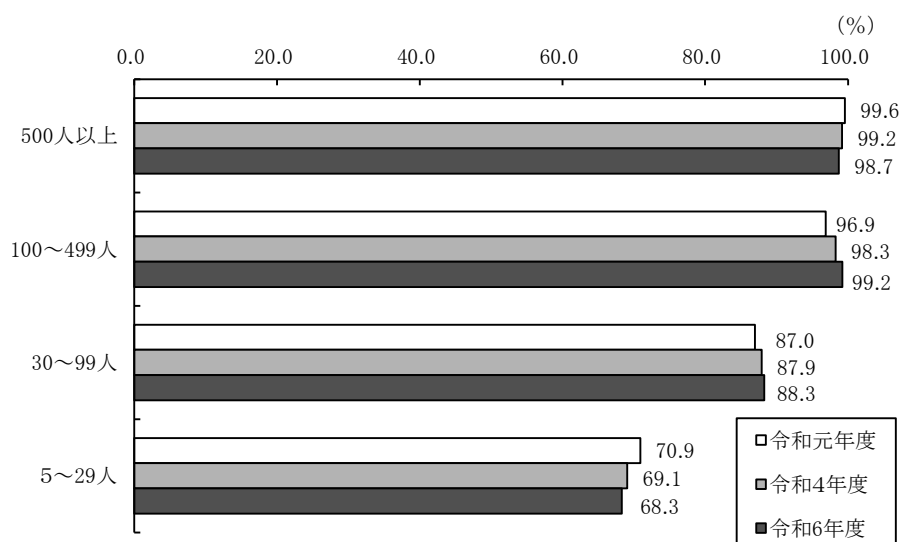


図8 事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休業制度の内容

ア 最長介護休業期間

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の期間について「期間の最長限度を定めている」とする事業所割合は 97.1%（令和4年度 96.1%）、「期間の制限はなく、必要日数取得できる」とする事業所割合は 2.9%（同 3.9%）となっている。

期間の最長限度を定めている事業所についてその期間をみると、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 80.1%（同 82.9%）と最も高くなっており、次いで「1 年」8.4%（同 8.2%）、「93 日を超え 6 か月未満」5.7%（同 3.2%）、「6 か月」2.5%（同 2.9%）の順となっている（表 16、付属統計表第 21 表）。

表 16 介護休業期間の制限の有無及び最長介護休業期間別事業所割合 (%)

	介護休業制度の規定がある事業所計	期間の最長限度を定めている	最長限度						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 か月未満	6 か月	6 か月を超え 1 年未満	1 年	1 年を超える期間	
令和4年度	100.0	96.1 (100.0)	(82.9)	(3.2)	(2.9)	(0.9)	(8.2)	(2.0)	3.9
令和6年度	100.0	97.1 (100.0)	(80.1)	(5.7)	(2.5)	(1.2)	(8.4)	(2.2)	2.9

イ 取得可能回数

介護休業制度の規定がある事業所において、介護休業の取得回数に「制限あり」とする事業所割合は82.2%（令和4年度81.8%）、「取得回数に制限なし」とする事業所割合は17.8%（同18.2%）となっている。

取得回数に「制限あり」とする事業所のうち、割合が最も高いのは「3回（法定どおり）」とする事業所で、89.1%（同89.1%）となっている（表17、付属統計表第22表）。

表17 介護休業の取得回数の制限の有無及び取得可能回数別事業所割合 (%)

	介護休業制度の規定がある事業所計	取得回数の制限あり	2回以下	3回 (法定どおり)	4回	5回	6回以上	制限なし
令和4年度	100.0	81.8 (100.0)	7.4 (9.0)	72.9 (89.1)	0.1 (0.2)	0.7 (0.9)	0.6 (0.8)	18.2
令和6年度	100.0	82.2 (100.0)	7.1 (8.7)	73.3 (89.1)	0.2 (0.2)	0.8 (1.0)	0.8 (1.0)	17.8

(3) 介護休業制度の利用状況

ア 介護休業者の有無別事業所割合

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.9%（令和4年度1.4%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女ともに介護休業者がいた事業所の割合は3.3%（同4.6%）、女性のみいた事業所の割合は72.9%（同66.0%）、男性のみいた事業所の割合は23.8%（同29.4%）であった（表18、付属統計表第24表）。

表18 介護休業取得状況別事業所割合 (%)

	事業所計	介護休業者あり	男女とも 介護休業者あり	女性のみ 介護休業者あり	男性のみ 介護休業者あり	介護休業者なし	不明
令和4年度	100.0	1.4 (100.0)	0.1 (4.6)	0.9 (66.0)	0.4 (29.4)	98.5	0.1
令和6年度	100.0	1.9 (100.0)	0.1 (3.3)	1.4 (72.9)	0.4 (23.8)	98.1	0.0

イ 介護休業者の男女割合

常用労働者（介護に直面していない労働者を含む）に占める介護休業利用者割合は、0.10%（令和4年度0.06%）であり、男女別にみると、女性は0.16%（同0.10%）、男性は0.06%（同0.04%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性69.7%（同69.2%）、男性30.3%（同30.8%）であった（表19、付属統計表第25表）。

表 19 介護休業者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
令和4年度	100.0	0.06	100.0	0.10	100.0	0.04
令和6年度	100.0	0.10	100.0	0.16	100.0	0.06

注：「介護休業者」は、調査前年度1年間に介護休業を開始した者をいう。

介護休業者の男女割合

(%)

	介護休業者計	女性	男性
令和4年度	100.0	69.2	30.8
令和6年度	100.0	69.7	30.3

ウ 介護休業の取得期間

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの1年間に介護休業を終了し、復職した者の介護休業期間は「1か月～3か月未満」が34.2%と最も高く、次いで「1週間未満」が17.6%、「2週間～1か月未満」が16.3%、「3か月～6か月未満」が15.1%、「1週間～2週間未満」が10.0%の順となっている（表20、付属統計表第27表）。

表 20 取得期間別介護休業後復職者割合

(%)

	介護休業後復職者計	1週間未満	1週間～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
男女計 令和6年度	100.0	17.6	10.0	16.3	34.2	15.1	6.5	0.3
女性 令和6年度	100.0	11.3	9.0	20.0	36.8	14.9	7.8	0.2
男性 令和6年度	100.0	32.1	12.4	7.8	28.2	15.5	3.6	0.4

注：「介護休業後復職者」は、調査前年度1年間に介護休業を終了し、復職した者をいう。

(4) 介護休業取得者がいた際の雇用管理

介護休業取得者がいた際の雇用管理（複数回答）については、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が90.6%（令和4年度86.5%）、「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた」が8.3%（同7.7%）、「派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した」が5.7%（同4.7%）であった（表21、付属統計表第28表）。

表 21 介護休業者がいた際の雇用管理の内容別事業所割合（複数回答）

(%)

	介護休業者がいた事業所計	代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	その他	不明
令和4年度	100.0	86.5	7.7	4.7	6.1	-
令和6年度	100.0	90.6	8.3	5.7	5.6	0.3

6 介護休暇制度

(1) 介護休暇制度の規定状況

介護休暇制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模 5 人以上では 68.1%（令和 4 年度 69.9%）、事業所規模 30 人以上では 85.3%（同 86.5%）となっており、前回調査に比べ、それぞれ 1.8 ポイントと 1.2 ポイント低下した（図 9, 付属統計表第 29 表）。

産業別にみると金融業、保険業（96.2%）、電気・ガス・熱供給・水道業（93.6%）、複合サービス業（92.9%）で制度がある事業所の割合が高くなっている（付属統計表第 29 表）。

規模別にみると、500 人以上では 98.3%、100～499 人では 95.7%、30～99 人では 82.6%、5～29 人では 64.4%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている（図 10, 付属統計表第 29 表）。

図9 介護休暇制度の規定あり事業所割合

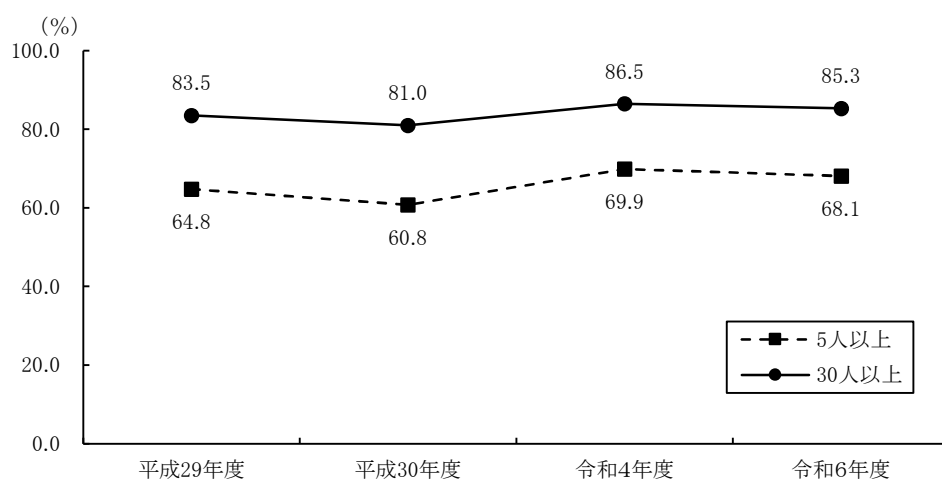
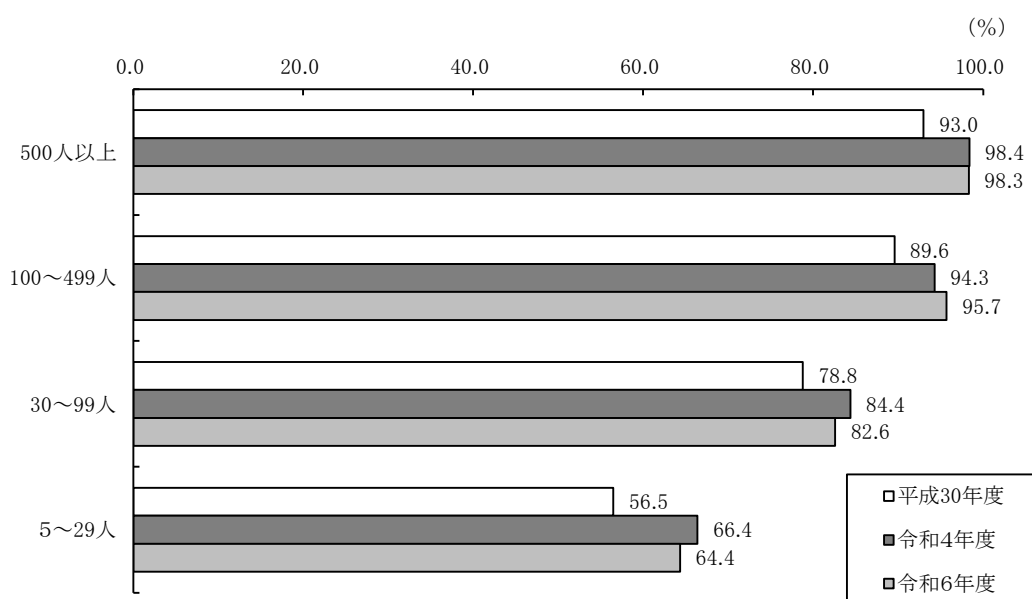


図 10 事業所規模別介護休暇制度の規定あり事業所割合



(2) 介護休暇制度の内容

ア 休暇日数

介護休暇制度の規定がある事業所において、休暇日数の制限の有無や内容をみると、「制限あり」が95.4%（令和4年度94.2%）であった。

制限がある場合の1年間に取得できる休暇日数については、「対象家族が1人の場合」は「5日（法定どおり）」が89.9%、「対象家族が2人以上の場合」は「10日（法定どおり）」が91.9%でそれぞれ最も高くなっている（表22, 附属統計表第30表）。

表22 介護休暇制度の休暇日数の制限の有無及び制限の単位別事業所割合 (%)

	介護休暇制度の規定がある事業所計	制限あり	対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合				制限なし
			5日 (法定どおり)	6～ 10日	11～ 20日	21日 以上	10日 (法定どおり)	11～ 20日	21～ 40日	41日 以上	
令和4年度	100.0	94.2 (100.0)	(93.5)	(1.7)	(0.7)	(4.1)	(94.2)	(1.6)	(0.4)	(3.7)	5.8
令和6年度	100.0	95.4 (100.0)	(89.9)	(2.8)	(1.1)	(6.2)	(91.9)	(1.7)	(0.7)	(5.6)	4.6

イ 介護休暇の取得可能単位

介護休暇の取得可能単位については、「時間単位で取得可」が58.6%（令和4年度56.9%）と最も高くなっており、次いで「1日単位のみ」が22.3%（同21.2%）となっている（表23, 附属統計表第31表）。

表23 介護休暇の取得可能単位別事業所割合 (%)

	介護休暇制度の規定がある事業所計	時間単位で取得可	時間単位では取得できないが、半日単位では可	1日単位のみ	不明
令和4年度	100.0	56.9	21.9	21.2	-
令和6年度	100.0	58.6	19.0	22.3	0.1

(3) 介護休暇制度の利用状況

ア 介護休暇取得者の有無別事業所割合

令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休暇を取得した者がいた事業所の割合は3.6%(令和4年度2.7%)であった。取得者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休暇を取得した事業所の割合は23.7%(同17.7%)、女性労働者のみ取得した事業所の割合は49.2%(同47.2%)、男性労働者のみ取得した事業所の割合は27.2%(同35.1%)であった(表24、付属統計表第32表)。

表 24 介護休暇取得状況別事業所割合

(%)

	事業所計	介護休暇取得者あり事業所				介護休暇取得者なし事業所	不明
		介護休暇取得者あり事業所	男女とも取得者あり事業所	女性のみ取得者あり事業所	男性のみ取得者あり事業所		
令和4年度	100.0	2.7 (100.0)	0.5 (17.7)	1.3 (47.2)	0.9 (35.1)	97.2	0.1
令和6年度	100.0	3.6 (100.0)	0.9 (23.7)	1.8 (49.2)	1.0 (27.2)	64.4	31.9

※調査票に回答の記入がなかった場合、「不明」として計上している。

イ 介護休暇の取得日数

介護休暇の取得日数についてみると、女性労働者は、「1～5日」が77.9%と最も多く、次いで「6～10日」15.1%、「11日以上」7.0%の順となっている。男性労働者は、「1～5日」が83.2%で最も多く、次いで「6～10日」12.7%、「11日以上」4.1%の順となっている(表25、付属統計表第33表)。

表 25 取得日数別介護休暇取得者割合

(%)

		介護休暇取得者計	取得日数		
			1～5日	6～10日	11日以上
令和6年度	女性	100.0	77.9	15.1	7.0
	男性	100.0	83.2	12.7	4.1

7 多様な正社員制度に関する事項

1 多様な正社員制度の実施状況

多様な正社員制度の実施状況は、「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」が 24.3%（令和 5 年度 23.5%）となっている。制度ごとの状況（複数回答）をみると、「短時間正社員」が 15.9%（同 17.0%）、「勤務地限定正社員」が 16.0%（同 14.6%）、「職種・職務限定正社員」が 13.4%（同 12.1%）となっている（表 26、付属統計表第 34 表）。

表 26 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合		(%)				
	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況（複数回答）			制度が就業 規則等で明 文化されて いない
			短時間正社員	勤務地限定 正社員	職種・職務限 定正社員	
令和 5 年度	100.0	23.5 (100.0)	17.0 (72.1)	14.6 (62.1)	12.1 (51.6)	76.5
令和 6 年度	100.0	24.3 (100.0)	15.9 (65.4)	16.0 (65.8)	13.4 (55.2)	75.7

2 多様な正社員制度の利用状況

(1) 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和 5 年 10 月 1 日から令和 6 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「短時間正社員」が 28.8%（令和 5 年度 34.8%）、「勤務地限定正社員」が 48.1%（同 48.6%）、「職種・職務限定正社員」が 40.9%（同 38.6%）、となっている（表 27、付属統計表第 36 表）。

表 27 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合（複数回答）		(%)						
		勤務できる(制度 が就業規則等で明 文化されている) 事業所計	利用状況（複数回答）				利用者 なし	不明
			利用者 あり	男女とも 利用者 あり	女性のみ 利用者 あり	男性のみ 利用者 あり		
短時間正社員制度	令和 5 年度	100.0	34.8 (100.0)	3.6 (10.4)	27.7 (79.7)	3.4 (9.9)	65.2	0.0
	令和 6 年度	100.0	28.8 (100.0)	6.1 (21.2)	20.7 (71.9)	2.0 (6.9)	71.2	0.0
勤務地限定 正社員	令和 5 年度	100.0	48.6 (100.0)	22.9 (47.1)	17.9 (36.8)	7.8 (16.0)	51.4	-
	令和 6 年度	100.0	48.1 (100.0)	22.3 (46.4)	18.7 (39.0)	7.0 (14.6)	51.7	0.2
職種・職務 限定正社員	令和 5 年度	100.0	38.6 (100.0)	18.0 (46.8)	13.8 (35.8)	6.7 (17.5)	61.4	-
	令和 6 年度	100.0	40.9 (100.0)	17.3 (42.2)	17.8 (43.6)	5.8 (14.2)	59.1	-

注：「利用者」は、多様な正社員制度の各種制度がある（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和 5 年 10 月 1 日から令和 6 年 9 月 30 日までの間に制度を利用した者をいう。

(2) 多様な正社員制度の利用者割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和5年10月1日から令和6年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は、「短時間正社員」が6.0%（令和5年度3.2%）、「勤務地限定正社員」が24.2%（同15.4%）、「職種・職務限定正社員」が26.9%（同16.0%）となっている（表28、附属統計表第39表）。

表 28 多様な正社員制度の利用者割合

(%)

		男女計		女性		男性	
		常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
短時間正社員	令和5年度	100.0	3.2 (100.0)	100.0	5.3 (81.6)	100.0	1.2 (18.4)
	令和6年度	100.0	6.0 (100.0)	100.0	9.3 (71.1)	100.0	3.2 (28.9)
勤務地限定正社員	令和5年度	100.0	15.4 (100.0)	100.0	16.2 (52.2)	100.0	14.6 (47.8)
	令和6年度	100.0	24.2 (100.0)	100.0	28.1 (49.8)	100.0	21.2 (50.2)
職種・職務限定正社員	令和5年度	100.0	16.0 (100.0)	100.0	16.1 (50.3)	100.0	15.9 (49.7)
	令和6年度	100.0	26.9 (100.0)	100.0	32.2 (53.2)	100.0	22.6 (46.8)

注1：多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所の常用労働者を100として集計した。

注2：「利用者」は、令和5年10月1日から令和6年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。