

# 仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査

## — 結果報告書 —



えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証マーク



まじめみきゃん

令和4年7月

愛媛県経済労働部産業雇用局労政雇用課

# 目 次

第1章 調査の概要	2
第2章 調査結果の概要	3
第3章 調査結果	
I 調査対象事業所の概要に関する事項	6
II 企業としての意識に関する事項	
1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識	7
III 仕事と育児の両立支援に関する事項	
1 育児休業制度の規定の有無、内容	8
2 育児休業制度の利用状況	9
3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無	12
4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況	13
5 男性の育児休業等取得について	14
6 育児のための短時間勤務制度等の有無	16
7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況	17
8 子の看護休暇制度の規定の有無	18
9 子の看護休暇制度の利用状況	19
IV 仕事と介護の両立支援に関する事項	
1 介護休業制度の規定の有無、内容	20
2 介護休業制度の利用状況	21
3 介護休暇制度の規定の有無	22
4 介護休暇制度の利用状況	23
5 介護のための短時間勤務制度等の有無	23
6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況	24
7 介護を理由とした離職の状況	25
V 働き方改革等に関する事項	
1 働き方改革等の取組状況	27
2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況	33
3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について	35
4 年次有給休暇の取得状況	36
付属統計表	37
調査票	57

## 第1章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」の概要

### 1 調査の目的

本調査は、県内民間事業所における仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境の実態を把握し、施策の検討の基礎資料を得るために実施しているものである。

### 2 調査対象

常用労働者が5人以上の県内民間事業所(事業所母集団データベースー令和元年次フレーム(速報))から無作為に抽出した2,000事業所

### 3 調査基準日

令和3年10月1日

(実施期間:令和3年10月25日~令和3年11月25日)

### 4 調査項目

- I 事業所の概要に関する事項
- II 企業としての意識に関する事項
- III 仕事と育児の両立支援に関する事項
- IV 仕事と介護の両立支援に関する事項
- V 働き方改革等に関する事項

### 5 調査方法

郵送配布及び郵送回収によるアンケート調査

### 6 調査機関

愛媛県

(調査票の発送・集計は外部委託)

### 7 回収結果

調査票発送件数 2,000事業所

有効回収数 730事業所(回収率 36.5%)

(利用上の注意)

※構成比率は、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にはならない。

## 第2章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果の概要

### 1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識について

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、重要性や必要性を感じている企業は9割を超えており、「取り組んでいる」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて80.3%に上る一方、「特に対応を考えていない」企業も16.2%あった。

### 2 育児休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は70.3%(令和元年度調査71.6%)であり、従業員規模が大きいほど規定がある事業所の割合が高くなっている。
- ・育児休業の取得率については、女性が90.5%(令和元年度調査88.8%)、男性が14.3%(同4.3%)であった。
- ・男性の育児休業等取得について、「積極的に取得すべき」と考えている事業所は9割を超えているが、「具体的な取り組みを進めている」及び「今後取り組んでいきたい」と回答した企業は合わせて47.0%であり、「特に対応を考えていない」企業が47.3%であった。

### 3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は52.1%であった。
- ・制度の利用率は、女性が25.8%、男性が11.1%であった。

### 4 育児のための短時間勤務制度等について

- ・短時間勤務制度等、育児を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は65.5%(令和元年度調査65.0%)であった。
- ・各種制度のうち、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の59.7%(令和元年度調査60.0%)、次いで「所定外労働の制限」の50.1%(同57.0%)であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「育児に要する経費の援助措置」の21.9%(令和元年度調査23.1%)、次いで「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の16.3%(それぞれ同20.1%、同21.4%)であった。

### 5 子の看護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は55.3%(令和元年度調査52.8%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・小学校就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所のうち、休暇取得者がいた事業所の割合は20.2%(令和元年度調査24.4%)であり、休暇取得者の割合は女性21.9%(同23.7%)、男性6.7%(4.2%)であった。

### 6 介護休業制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は65.2%(令和元年度調査67.8%)であり、従業員規模が大きいほど規定のある事業所の割合が高くなっている。
- ・休業取得者がいた事業所の割合は1.9%(令和元年度調査2.5%)で、常用労働者に占める休業取得者の割合は女性0.15%(同0.30%)、男性0.08%(同0.04%)であった。

## 7 介護休暇制度について

- ・「規定あり」と回答した事業所は 60.1%（令和元年度調査 60.5%）であった。
- ・休暇取得者がいた事業所の割合は 4.0%（令和元年度調査 3.8%）で、常用労働者に占める休暇取得者の割合は女性 0.28%（同 0.46%）、男性 0.24%（同 0.18%）であった。

## 8 介護のための短時間勤務制度等の措置について

- ・介護のための短時間勤務制度等、介護を理由に利用できる何らかの支援制度を設けている事業所は 55.5%（令和元年度調査 58.7%）であった。
- ・各種制度のうち、導入割合の多かったものは「短時間勤務制度」の 49.7%（令和元年度調査 54.9%）、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」の 29.3%（同 31.7%）であった。
- ・制度の利用者がいた事業所の割合が多かったものは、「フレックスタイム制度」の 5.3%（令和元年度調査 5.8%）、次いで「介護に要する経費の援助措置」が 4.5%（同 7.4%）であった。

## 9 介護を理由とした離職の状況について

- ・介護を理由とした離職者がいた事業所は 2.5%（令和元年度調査 2.9%）で、常用労働者数に占める離職者の割合は女性 0.16%（同 0.25%）、男性 0.04%（同 0.07%）であった。
- ・離職者の年齢で最も多かったのは、女性では「50～59 歳」で全体の 40.0%、男性では「60 歳以上」で全体の 60.0%、男女計では「50～59 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ 35.0%となっており、合計で全体の 70.0%を占めた。

## 10 働き方改革等の取組状況について

- ・働き方改革等に関する取組のうち、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は、「年次有給休暇の取得促進」が 72.6%（令和元年度調査 77.1%）で最も多く、以下「高齢人材の活用」46.4%（同 48.6%）、「特別休暇制度の導入」41.5%（同 38.2%）と続いた。
- ・「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合は、「休暇取得者のフォロー体制整備」が 33.7%（令和元年度調査 34.7%）と最も多く、以下「育児休業、介護休業の取得促進」33.2%（同 31.5%）、「仕事の進め方の見直し」30.8%（同 35.5%）の順となった。
- ・特別休暇制度を導入している事業所のうち、ワクチン休暇の制度を設けている事業所の割合は、有給・無給を合わせて 64.7%であった。
- ・テレワークを実施できる環境については、「整備あり」が 14.1%、「整備なし」が 84.7%となった。

## 11 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況について

- ・「取り組んでいる」項目が 1 つ以上あった事業所の割合は、「セクシュアルハラスメント」が 51.2%（令和元年度調査 66.2%）、「パワーハラスメント」が 50.0%（同 60.1%）、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」が 46.7%（同 56.3%）となっており、取り組んでいる内容は、いずれのハラスメントも「就業規則等に禁止を規定」が最も多かった。

## 12 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について

- ・えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度を「知っている」と回答した事業所は 13.6%、「聞いたことはある」事業所を合わせると 46.7%となっている一方、「知らない」と回答した事業所も 51.9%あった。

## 13 年次有給休暇の取得状況について

- ・労働者 1 人当たりの年次有給休暇付与日数は 15.0 日(令和元年度調査 15.6 日)、取得日数は 8.6 日(同 8.4 日)であり、取得率は 57.4%(同 53.9%)であった。

### 第3章 「仕事と家庭の両立支援に関する雇用環境調査」結果

#### I 調査対象事業所の概要に関する事項

調査対象 2,000 事業所中、730 事業所 (36.5%) から有効回答があった。

区 分		事業所数	構成比
規 模 別	500人以上	4 (5)	0.5% (0.7%)
	100人以上 499人以下	38 (31)	5.2% (4.4%)
	30人以上 99人以下	95 (100)	13.0% (14.0%)
	10人以上 29人以下	284 (292)	38.9% (41.0%)
	5人以上 9人以下	247 (217)	33.8% (30.5%)
	5人未満	56 (50)	7.7% (7.0%)
	不明・無回答	6 (17)	0.8% (2.4%)
産 業 別	鉱業・採石業・砂利採取業	0 (1)	0.0% (0.1%)
	建設業	81 (63)	11.1% (8.8%)
	製造業	100 (80)	13.7% (11.2%)
	電気・ガス・熱供給・水道業	11 (14)	1.5% (2.0%)
	情報通信業	6 (5)	0.8% (0.7%)
	運輸業・郵便業	28 (39)	3.8% (5.5%)
	卸売業・小売業	111 (113)	15.2% (15.9%)
	金融業・保険業	37 (41)	5.1% (5.8%)
	不動産業・物品賃貸業	3 (4)	0.4% (0.6%)
	学術研究、専門・技術サービス業	13 (15)	1.8% (2.1%)
	飲食サービス業、宿泊業	37 (32)	5.1% (4.5%)
	生活関連サービス業、娯楽業	11 (10)	1.5% (1.4%)
	教育、学習支援業	18 (17)	2.5% (2.4%)
	医療、福祉	165 (172)	22.6% (24.2%)
	複合サービス事業	8 (2)	1.1% (0.3%)
	サービス業	44 (43)	6.0% (6.0%)
	その他	56 (42)	7.7% (5.9%)
不明・無回答	1 (19)	0.1% (2.7%)	
地 域 別	東予地方局管内	269 (264)	36.8% (37.1%)
	中予地方局管内	310 (316)	42.5% (44.4%)
	南予地方局管内	146 (132)	20.0% (18.5%)
	不明・無回答	5 (0)	0.7% (0.0%)
労 働 組 合	有	127 (153)	17.4% (21.5%)
	無	594 (547)	81.4% (76.8%)
	無回答	9 (12)	1.2% (1.7%)
合 計		730 (712)	100% (100%)

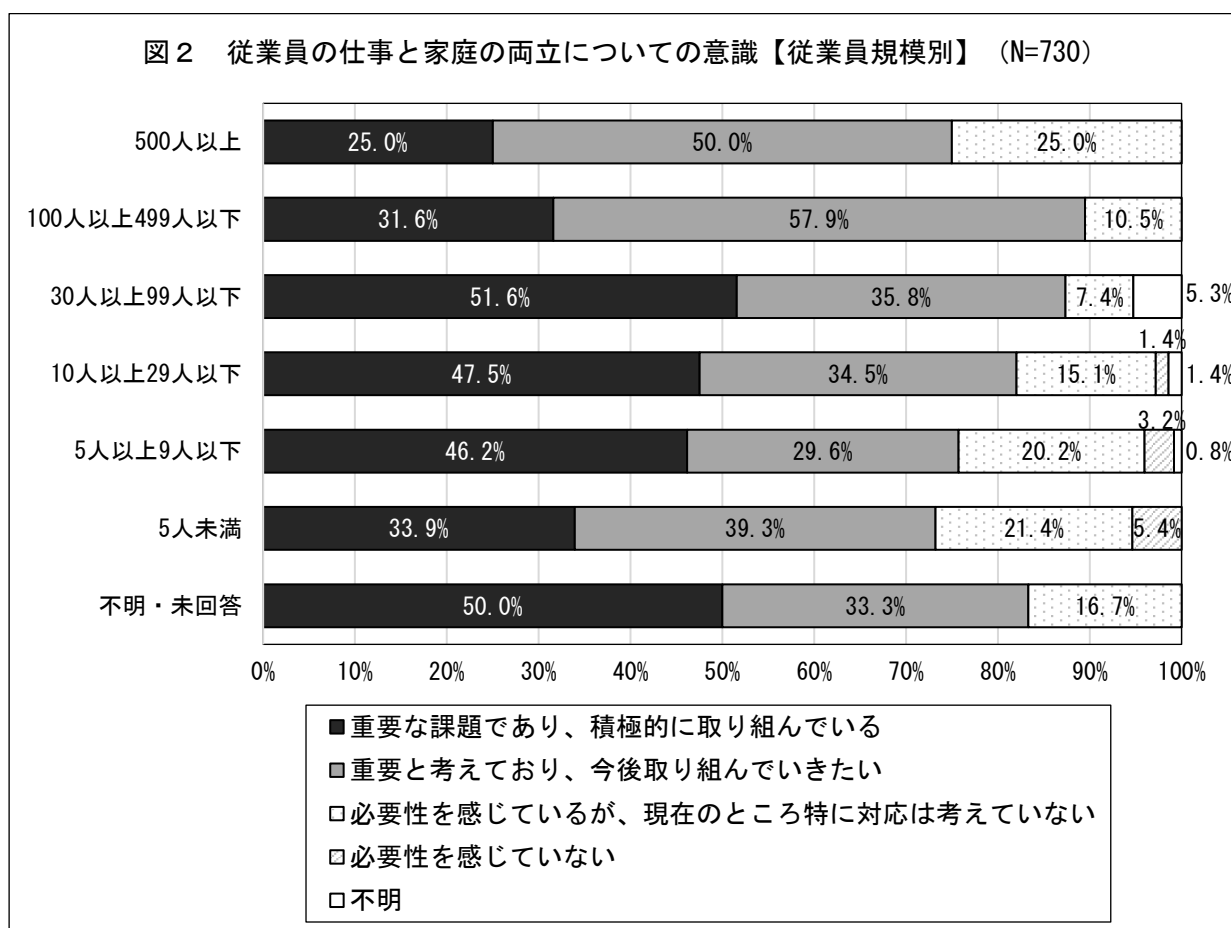
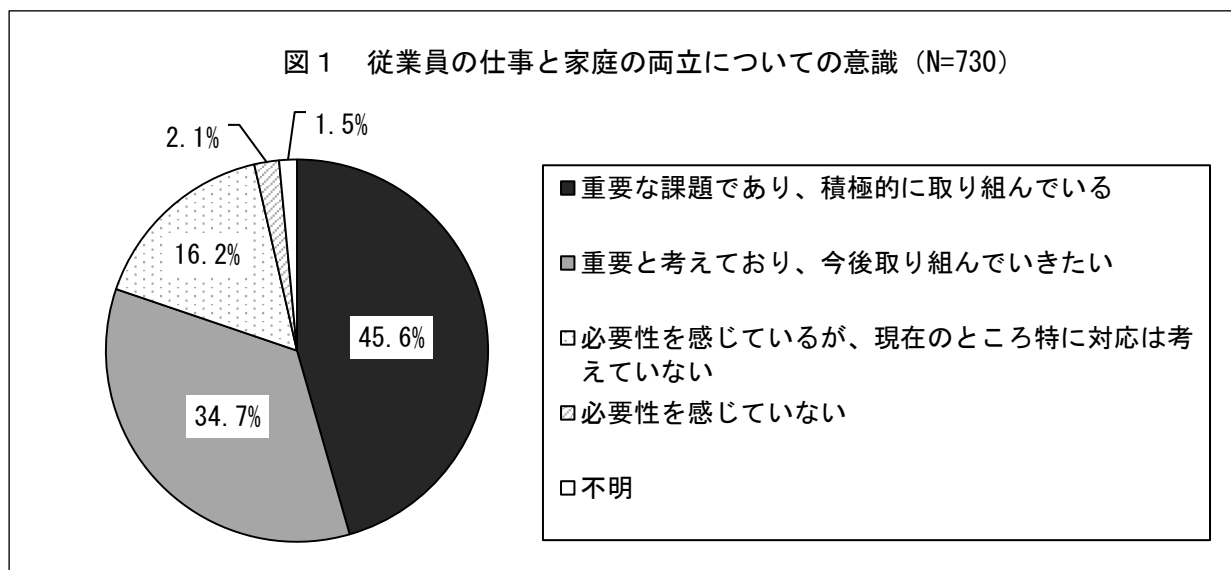
※( )は前回(R元)調査時

事業所の常用労働者数 (回答のあった730事業所の合計) (令和3年10月1日現在)	男 性	女 性	合 計
	11,642人 (55.7%)	9,258人 (44.3%)	20,900人 (100.0%)

## II 企業としての意識に関する事項

### 1 従業員の仕事と家庭の両立についての意識（問1）

- ・従業員の仕事と家庭の両立について、「重要」「必要性を感じる」と考える企業は合わせて96.4%であった。
- ・このうち、「積極的に取り組んでいる」と答えた企業は45.6%、「今後取り組んでいきたい」と答えた企業は34.7%で、合わせて約8割に上る一方、特に対応を考えていない企業も16.2%あった（図1、2）。

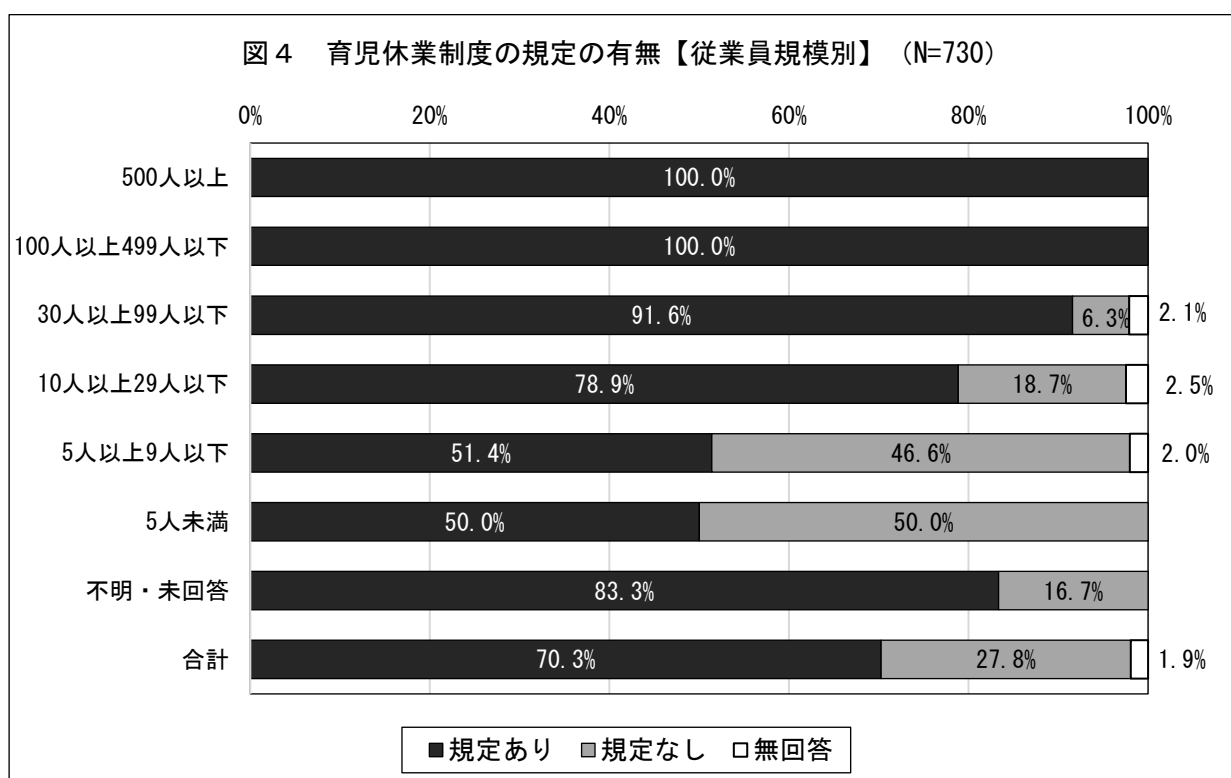
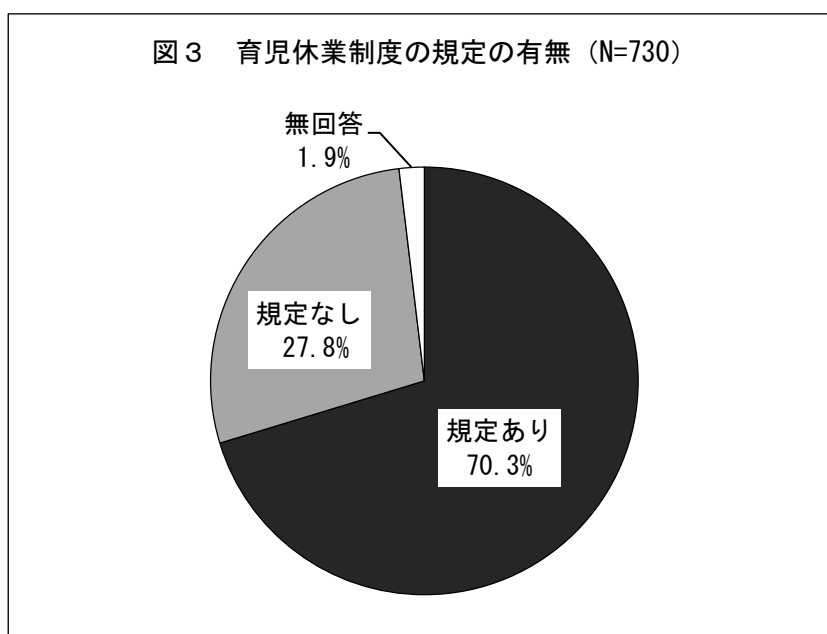




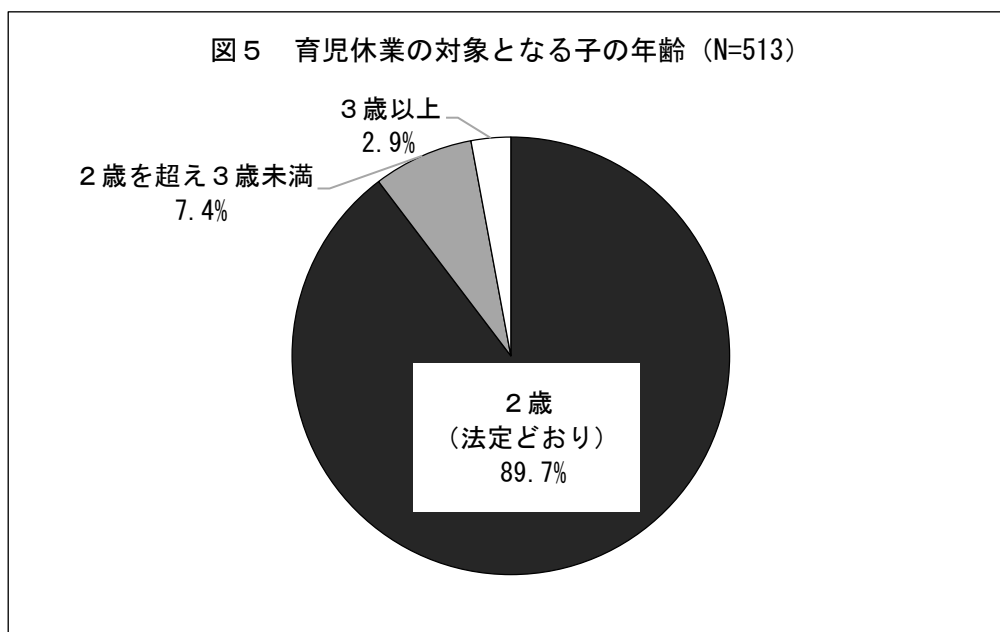
### Ⅲ 仕事と育児の両立支援に関する事項

#### 1 育児休業制度の規定の有無、内容（問2）

- ・ 育児休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 70.3%となっている（図3）。
- ・ 「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、100人以上の事業所では100%、30人以上99人以下では91.6%、10人以上29人以下では78.9%、5人以上9人以下では51.4%、5人未満では50.0%となっており、従業員規模が大きいほど、規定整備が進んでいる（図4）。



- ・育児休業制度の「規定あり」と回答した 513 事業所に対して、子が何歳になるまで育児休業を取得することができるか質問したところ、「2歳（法定どおり）」と答えた事業所が 89.7%と最も多く、育児・介護休業法の水準を上回る「2歳～3歳未満」は 7.4%、「3歳以上」は 2.9%となっている（図 5）。



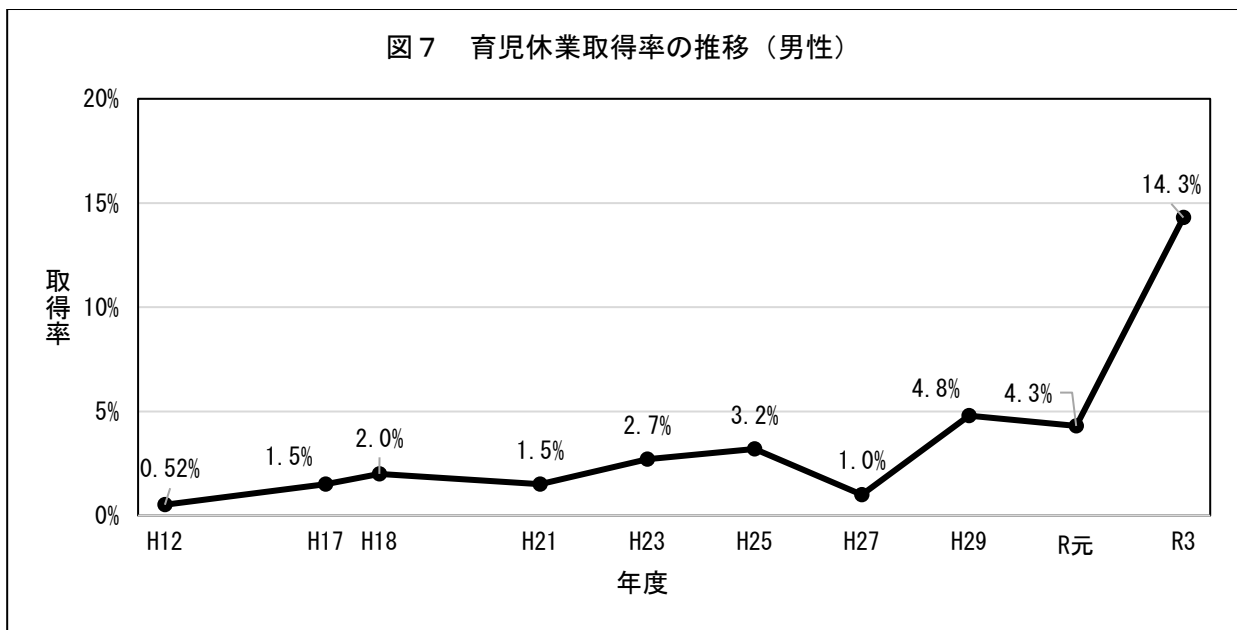
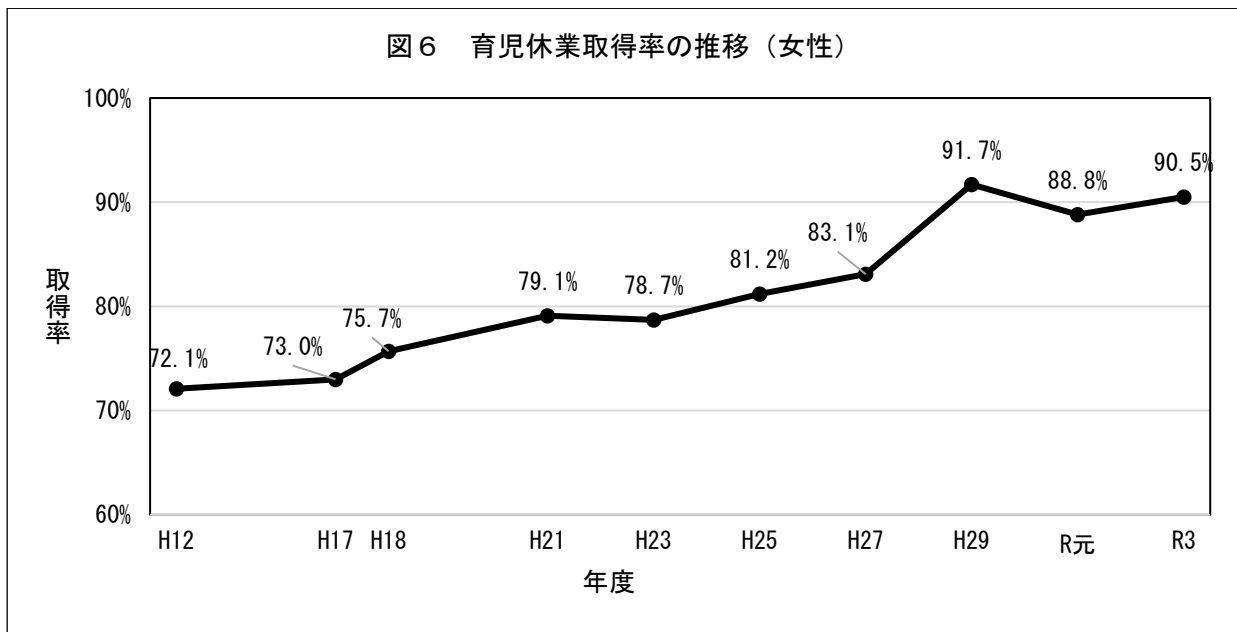
## 2 育児休業制度の利用状況（問 3）

- ・育児休業取得率（令和元年 10 月 1 日から令和 2 年 9 月 30 日までの出産者（男性の場合は、配偶者が出産した者）のうち令和 3 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者の割合）は、女性が 90.5%、男性が 14.3%となっている（表 1）。
- ・令和元年度調査と比較すると、女性は 1.7 ポイント増加、男性は 10.0 ポイント増加している（図 6、7）。

表 1 育児休業制度の利用状況

性別	出産者	育休取得者	育休取得率
女性	190 人	172 人	90.5%
男性	301 人	43 人	14.3%
合計	491 人	215 人	43.8%

※男性の出産者は、配偶者が出産した者



- ・ 男性の育児休業取得者のいた 24 事業所に対して、育児休業取得にあたり効果が高かったと思われる取組について質問したところ、「国の助成制度の活用」が 29.2%と最も多く、以下「チラシや説明会による労働者への周知啓発」及び「育児休業の有給化や取得者への手当」が 25.0%などとなっている（図8）。
- ・ 一方で、出産した配偶者がいたものの男性の育児休業取得者のいなかった 118 事業所において、男性が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由として最も多く挙げられたのは、「配偶者や親等、本人以外に育児を担う人がいる」の 59.3%で、以下「本人に育児休業を取得しようという意識がない」33.1%、「収入が減る」25.4%、「職場の人手が不足している」21.2%などであった（図9）。

図8 男性の育児休業取得に効果が高かったと思われる取組 (N=24)  
(複数回答可)

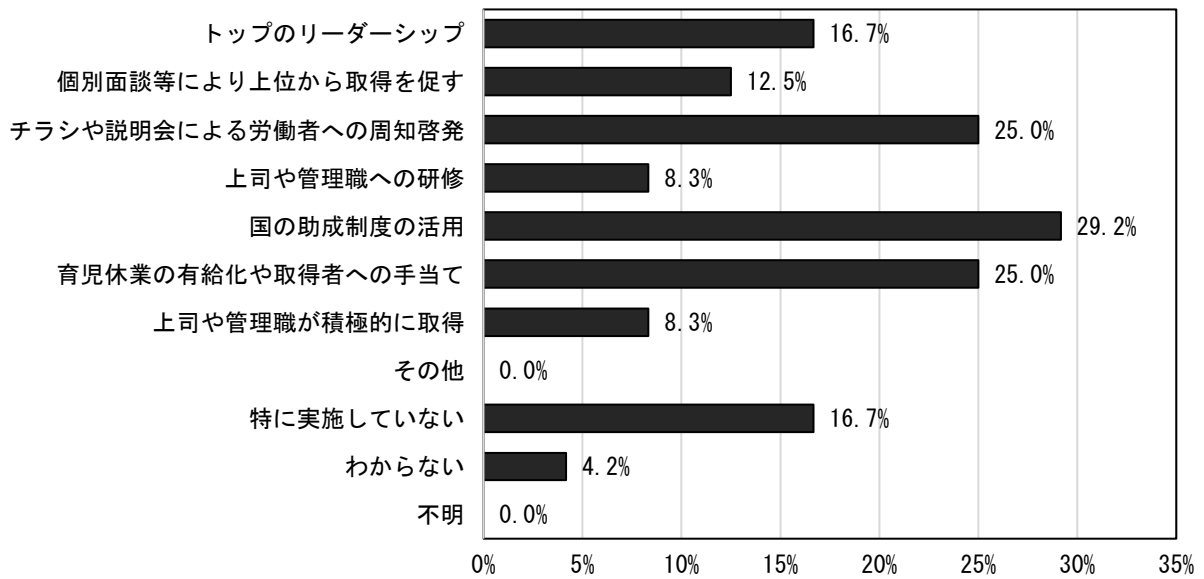
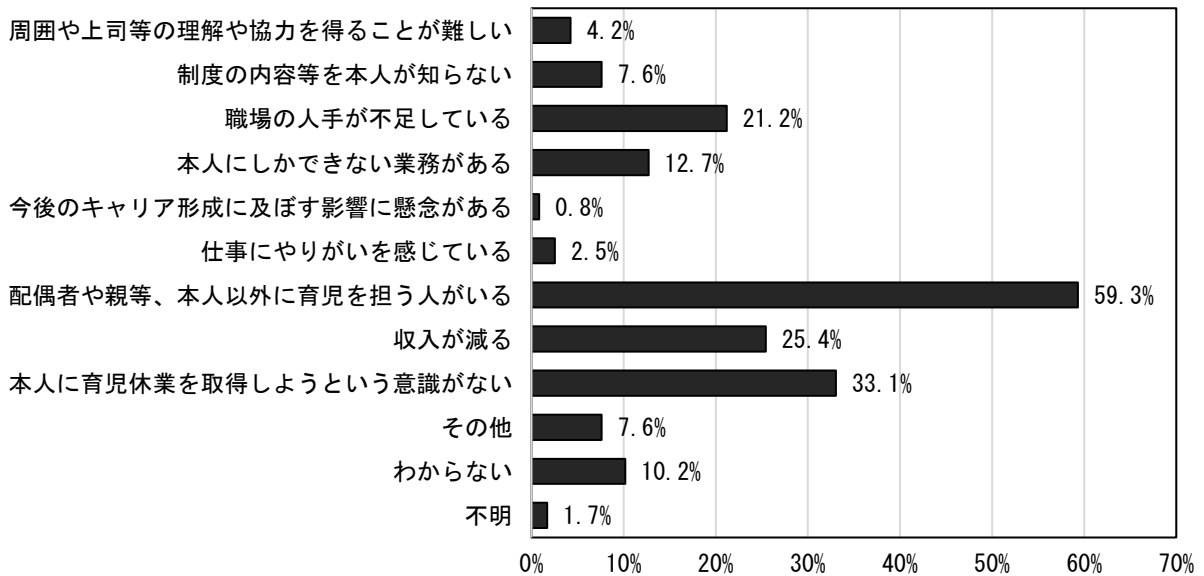


図9 男性が育児休業を取得しなかった(できなかった)理由 (N=118)  
(複数回答可)

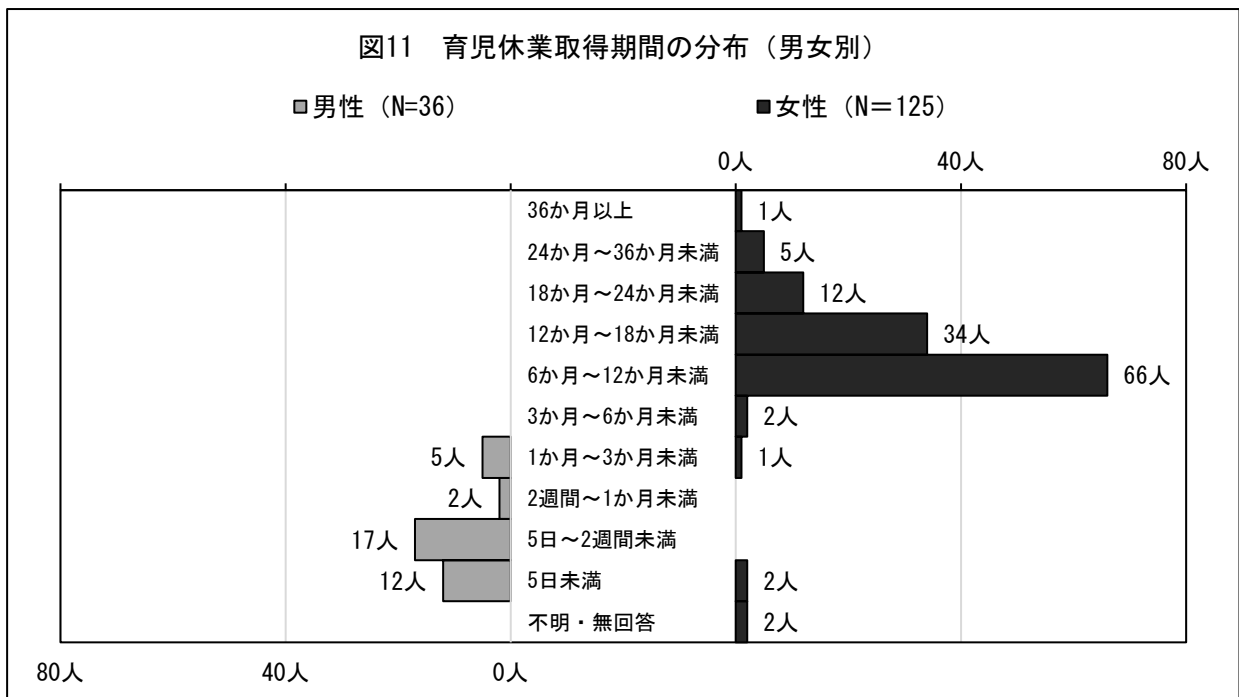
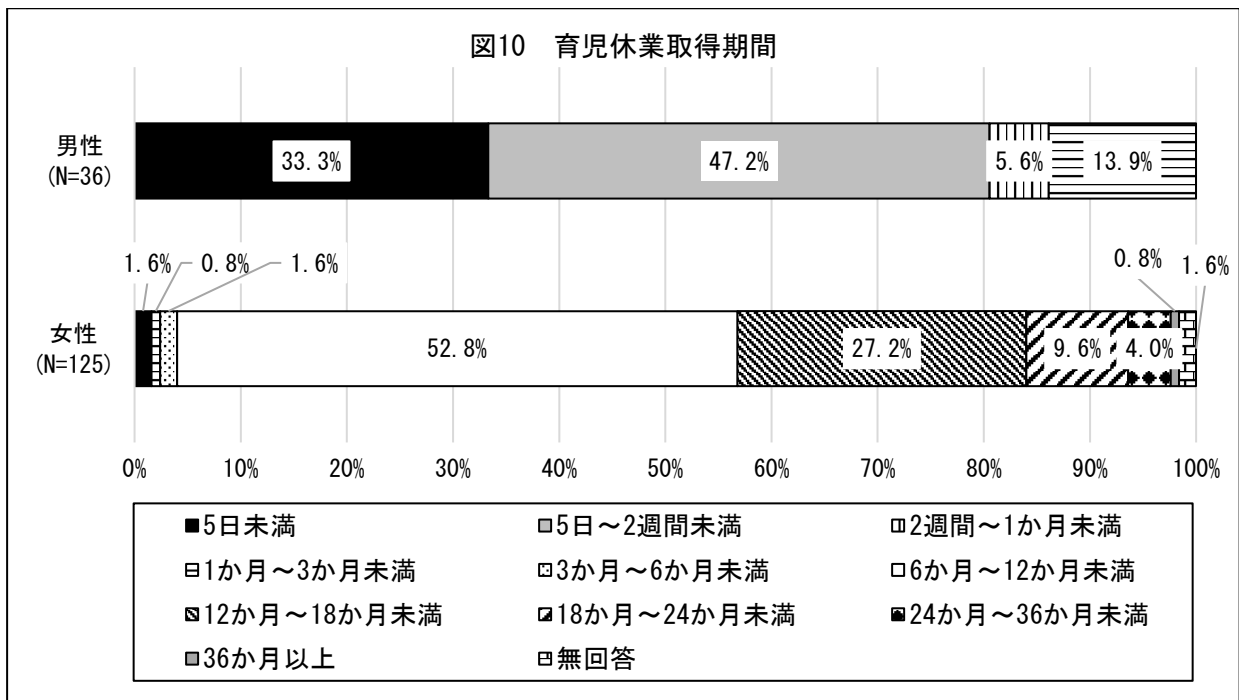


・ 育児休業後の復職状況

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児休業から復職予定だった者のうち、実際に復職した女性は92.6%、退職した女性は7.4%であった。男性については、実際に復職した男性は97.3%で、2.7%が退職していた。

・ 育児休業の取得期間

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に育児休業から復職した者の育児休業期間は、女性は「6か月～12か月未満」が52.8%で最も多く、次いで「12か月～18か月未満」が27.2%となっている。男性は、「5日～2週間未満」が47.2%で最も多く、次いで「5日未満」が33.3%となっている。(図10、11)。



### 3 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無（問4）

- ・配偶者の出産時や入園式、卒園式などの行事参加など、育児に関する目的のために利用できる休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 52.1%、「規定なし」と回答した事業所は 45.3%となっている（図 12）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の企業が 100%、100 人以上 499 人以下で 65.8%、30 人以上 99 人以下では 71.6%、10 人以上 29 人以下では 58.8%、5 人以上 9 人以下では 38.9%、5 人未満では 33.9%となっており、従業員規模が大きいくほど、育児参加のための休暇制度の規定整備が進んでいる（図 13）。

図12 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無  
(N=730)

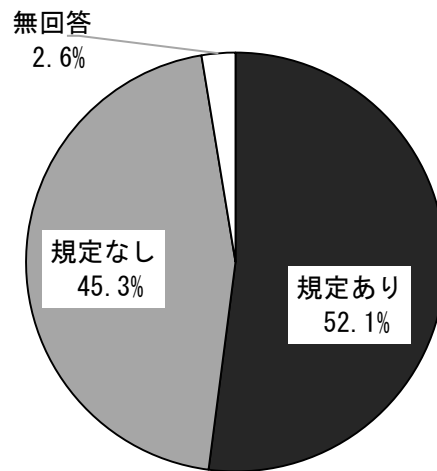
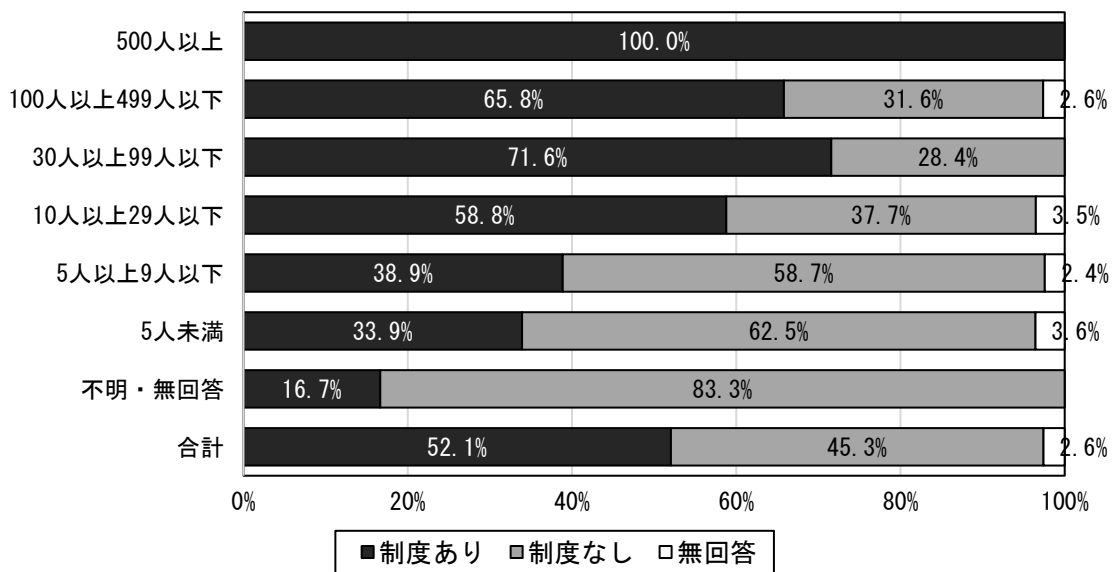


図13 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の規定の有無  
【従業員規模別】 (N=730)



#### 4 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況（問5）

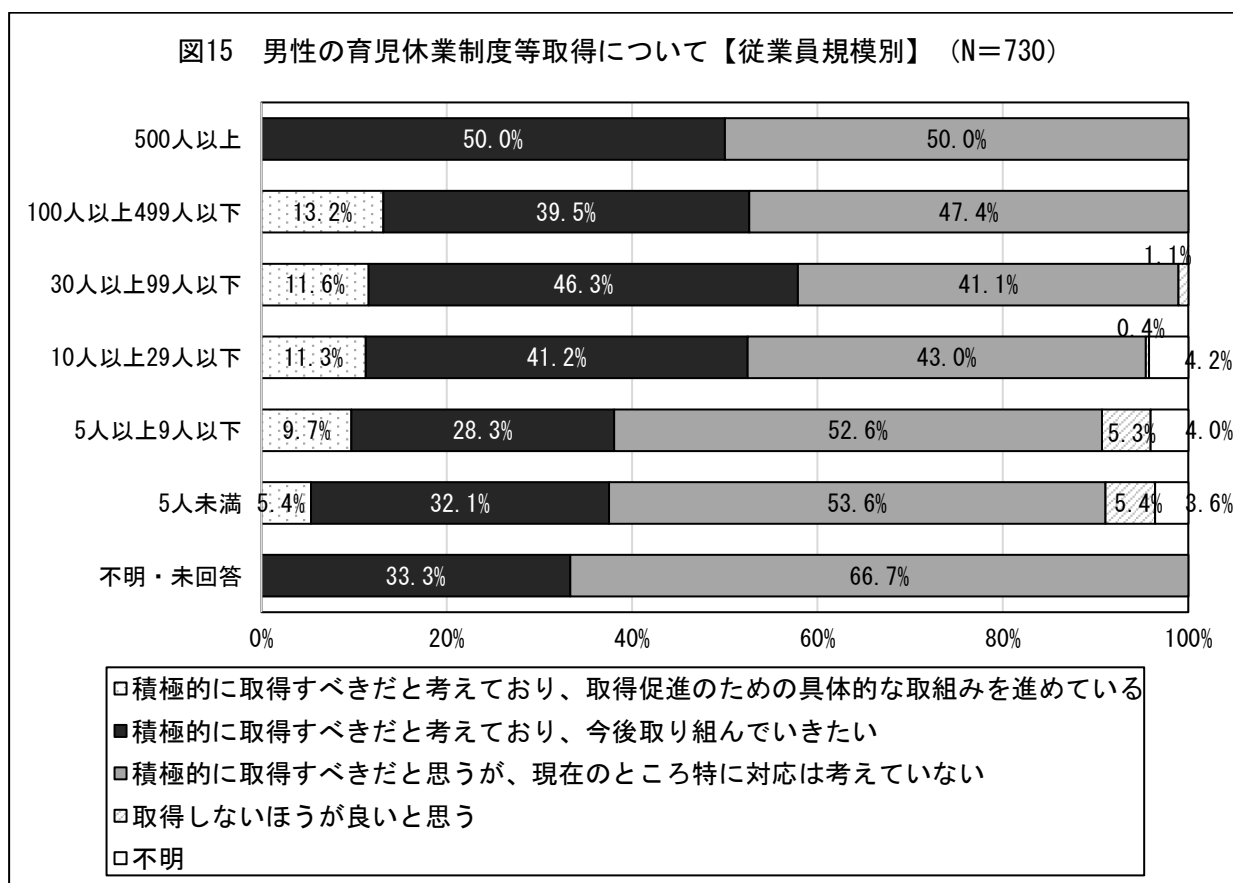
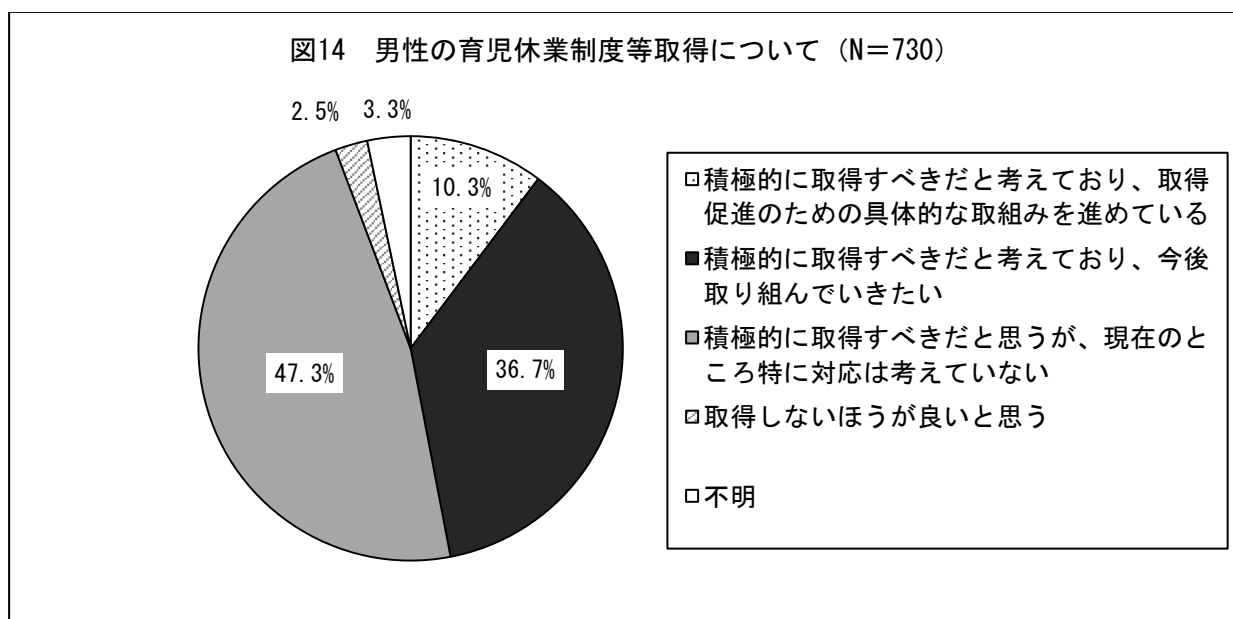
- ・標記の休暇の取得率（令和3年3月31日現在、小学校就学前の子を持つ労働者のうち令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に標記の休暇制度を利用した者の割合）は、女性が25.8%、男性が11.1%となっている（表2）。

表2 育児に関する目的のために利用できる休暇制度の利用状況

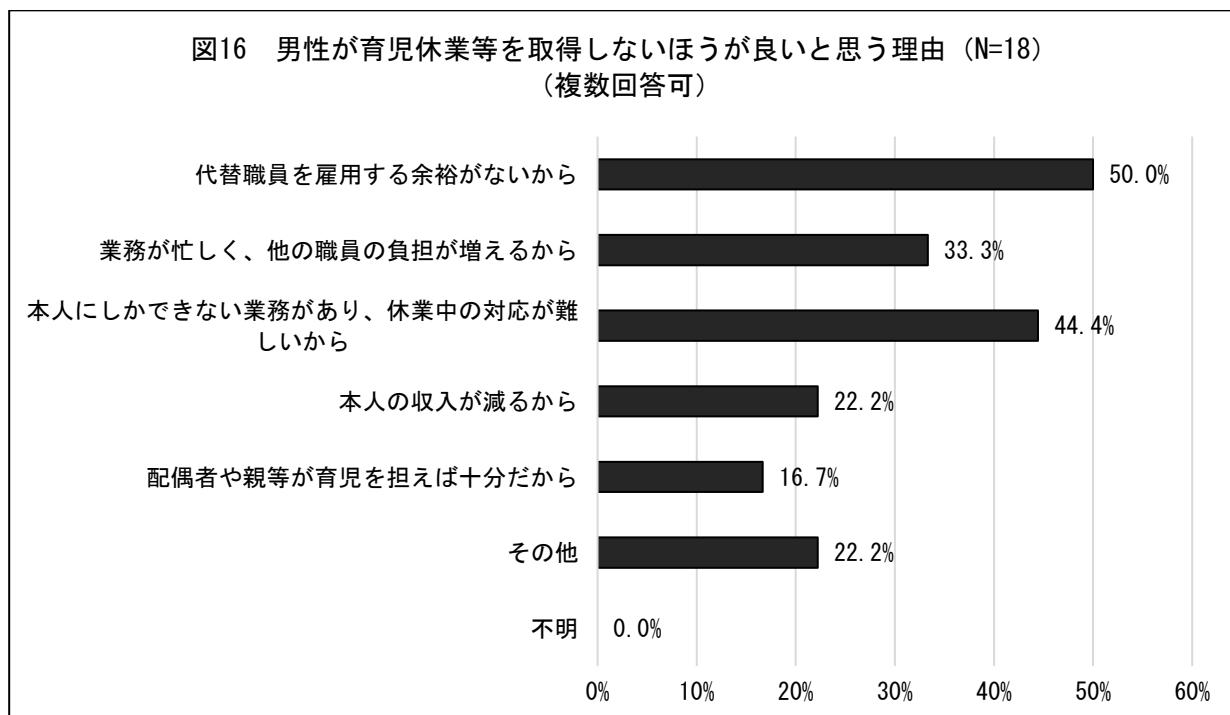
性別	小学校就学前の子を持つ労働者	休暇利用者	休暇利用率
女性	411人	106人	25.8%
男性	947人	105人	11.1%
合計	1,358人	211人	15.5%

## 5 男性の育児休業等取得について（問6）

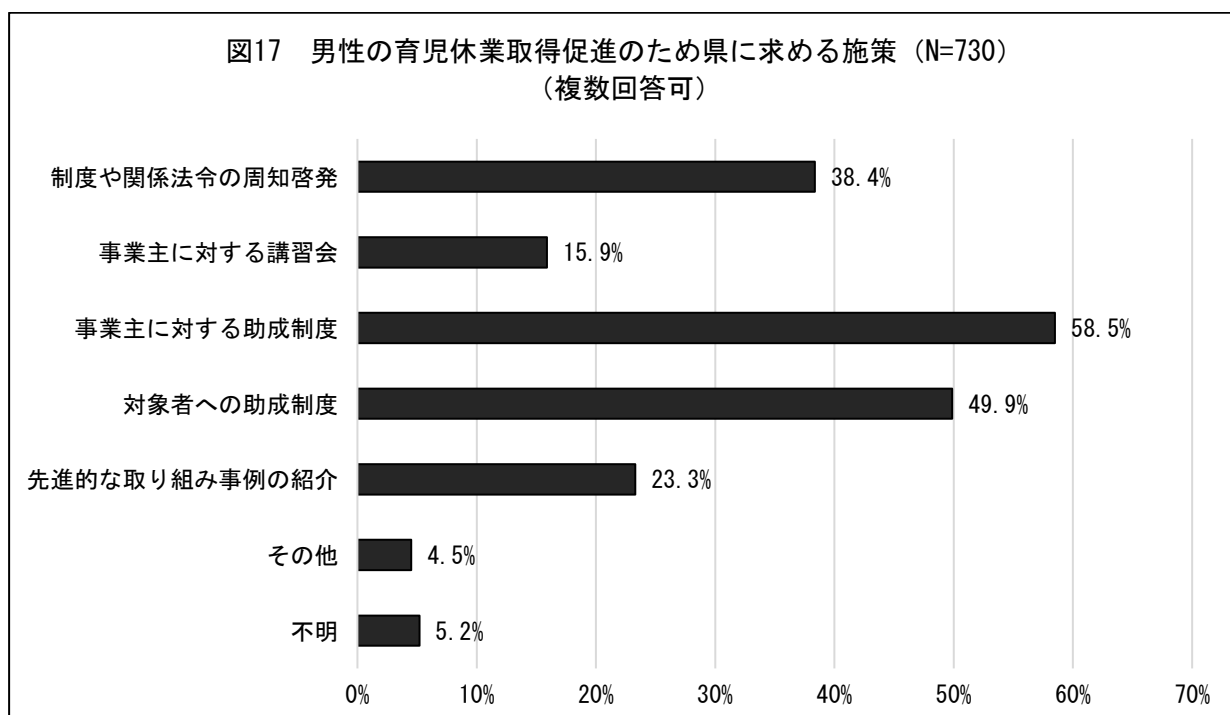
- ・男性の育児休業等取得について、「積極的に取得すべき」と考えている事業所は 94.2%であった。
- ・このうち、「取得促進のための具体的な取り組みを進めている」と回答した事業所は 10.3%、「今後取り組んでいきたい」と回答した事業所は 36.7%で、合わせて 47.0%に上る一方、特に対応を考えていない事業所も 47.3%あった（図 14、15）。



- 一方で、男性の育児休業等取得について「取得しないほうが良いと思う」と回答した18事業所が挙げた理由は、「代替職員を雇用する余裕がないから」が50.0%で最も多く、以下「本人にしかできない業務があり、休業中の対応が難しいから」が44.4%、「業務が忙しく、他の職員の負担が増えるから」が33.3%などであった（図16）。



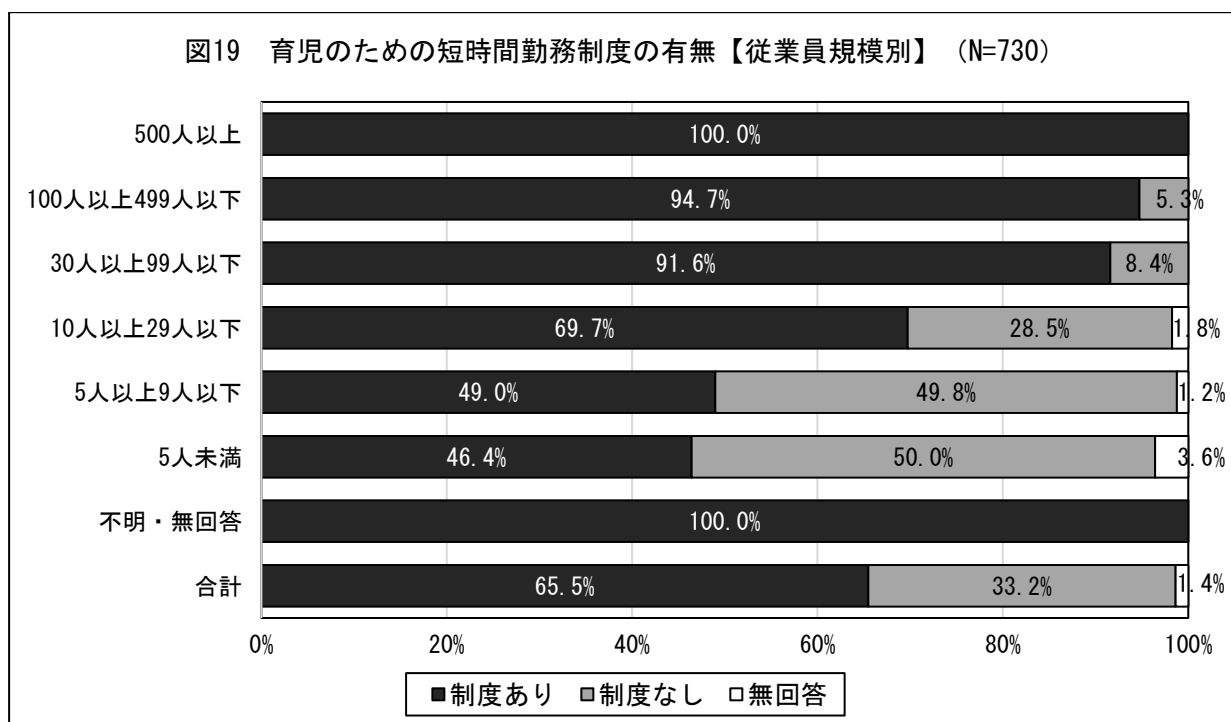
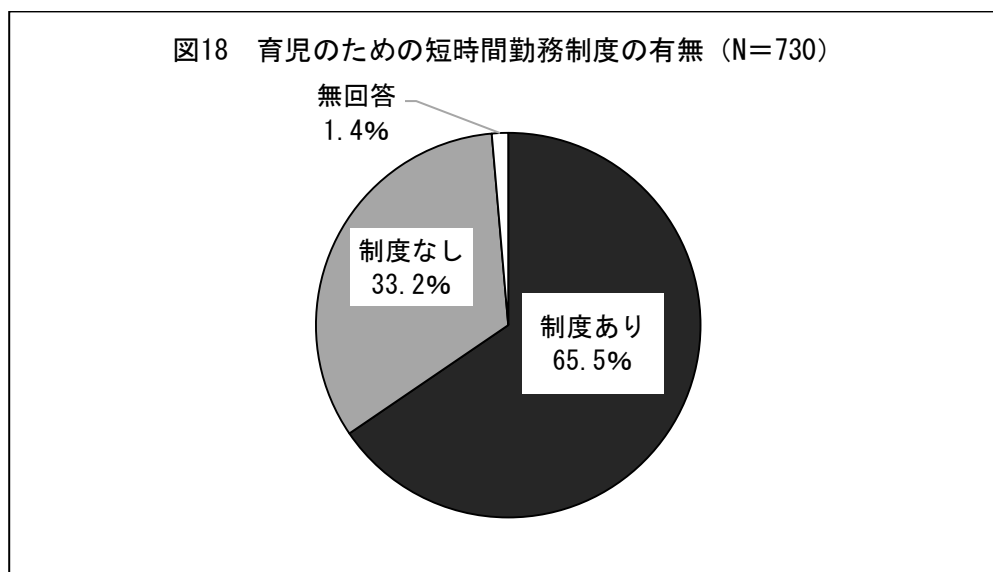
- 男性の育児休業取得促進のため、県に求める施策で最も回答が多かったのは、「事業主に対する助成制度」が58.5%であり、次いで「対象者への助成制度」が49.9%、「制度や関係法令の周知啓発」が38.4%、「先進的な取り組み事例の紹介」23.3%などとなっている。（図17）。





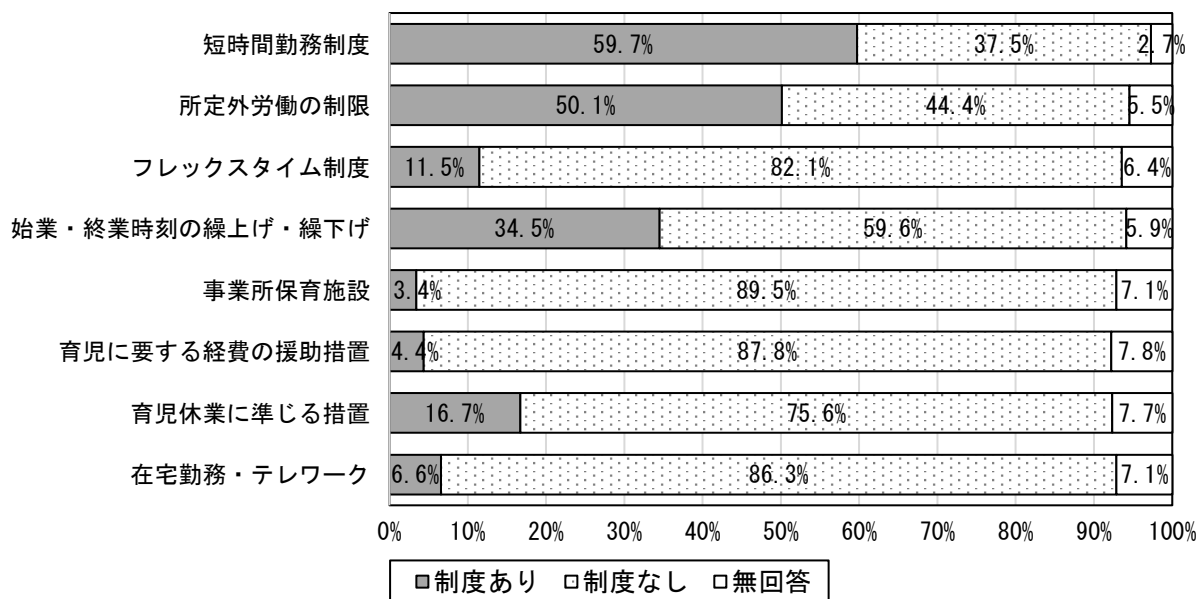
## 6 育児のための短時間勤務制度等の有無（問7）

- ・ 育児を理由に利用できる短時間勤務制度等を設けている事業所の割合は 65.5%となっている（図18）。
- ・ 従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所は100%、100人以上499人以下は94.7%、30人以上99人以下は91.6%、10人以上29人以下は69.7%、5人以上9人以下は49.0%、5人未満は46.4%で、従業員規模が大きい事業所ほど、育児のための支援制度の整備が進んでいる（図19）。



- ・ 育児のために利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」59.7%、次いで「所定外労働の制限」50.1%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」34.5%の順となっている（図20）。

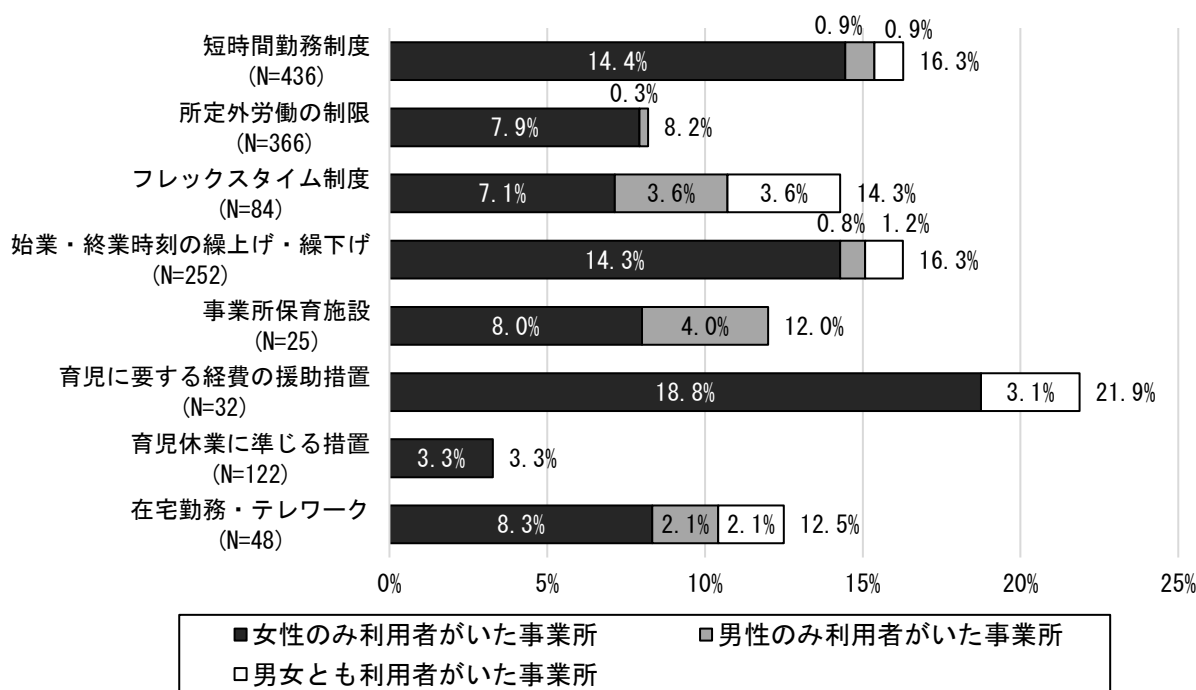
図20 育児のために利用できる支援制度等の整備状況【制度別】 (N=730)



## 7 育児のための短時間勤務制度等の利用状況（問8）

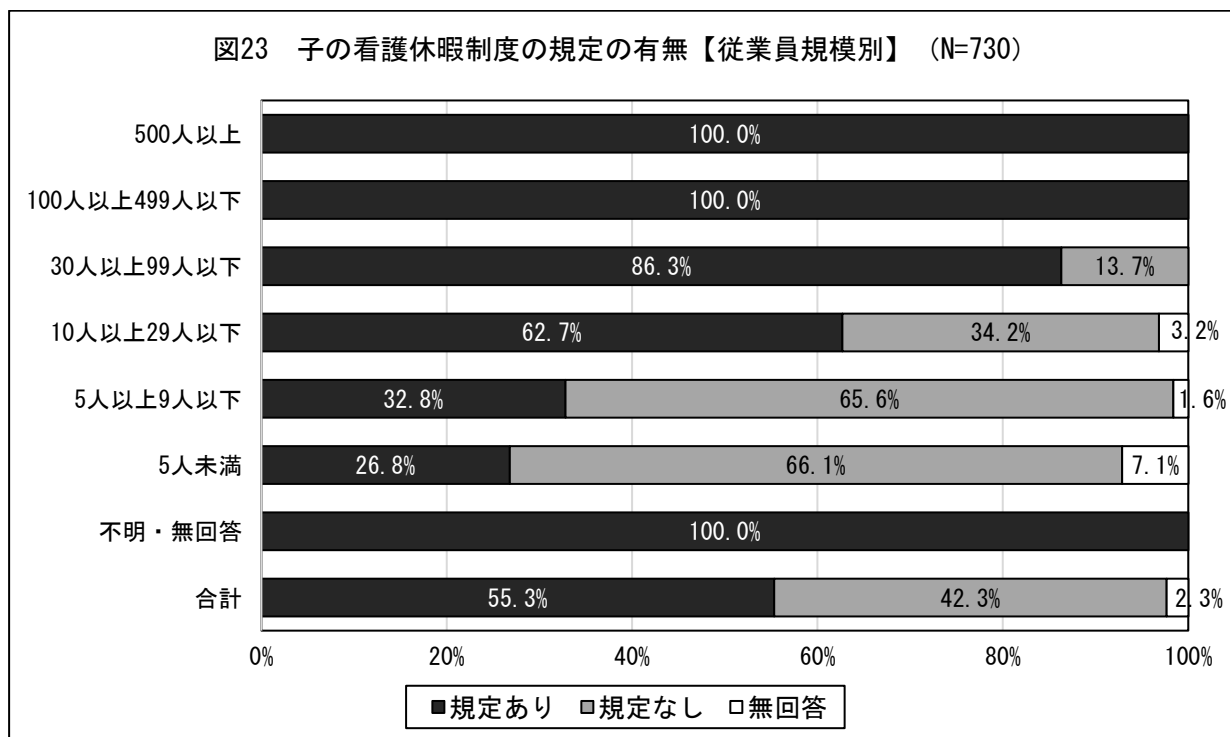
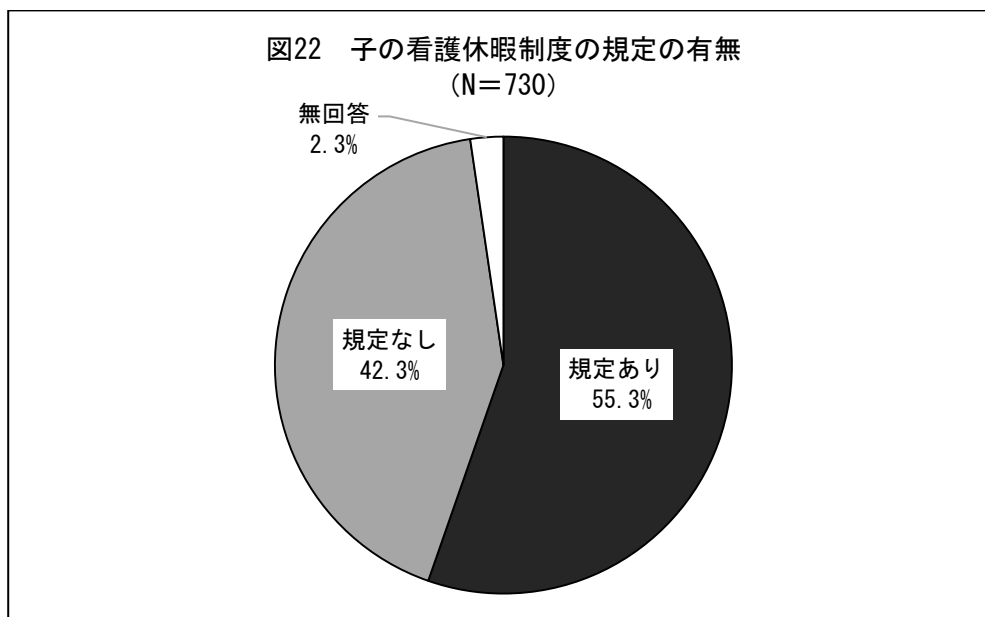
- 各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「育児に要する経費の援助措置」21.9%、「短時間勤務制度」及び「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」がともに16.3%、「フレックスタイム制度」14.3%、「在宅勤務・テレワーク」12.5%、「事業所内保育施設」12.0%、「所定外労働の制限」8.2%、「育児休業に準じる措置」3.3%となっている。また、利用者の性別に着目すると、男性に比べて女性の利用者がいた事業所が多く見られる（図21）。

図21 育児のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



## 8 子の看護休暇制度の規定の有無（問9）

- ・子の看護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 55.3%となっている（図 22）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上及び 100 人以上 499 人以下の規模の事業所が 100%、30 人以上 99 人以下が 86.3%、10 人以上 29 人以下が 62.7%、5 人以上 9 人以下が 32.8%、5 人未満が 26.8%と、従業員規模が大きい事業所ほど、子の看護休暇制度の規定が整備されている（図 23）。



## 9 子の看護休暇制度の利用状況（問10）

- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に子の看護休暇の利用者がいた事業所は53か所で、就学前までの子を持つ常用労働者がいる事業所（262か所）の20.2%であった（表3）。
- 子の看護休暇を取得した者は176人で、就学前までの子を持つ常用労働者（1,398人）の12.6%であり、男女別では女性21.9%、男性6.7%であった（表3）。

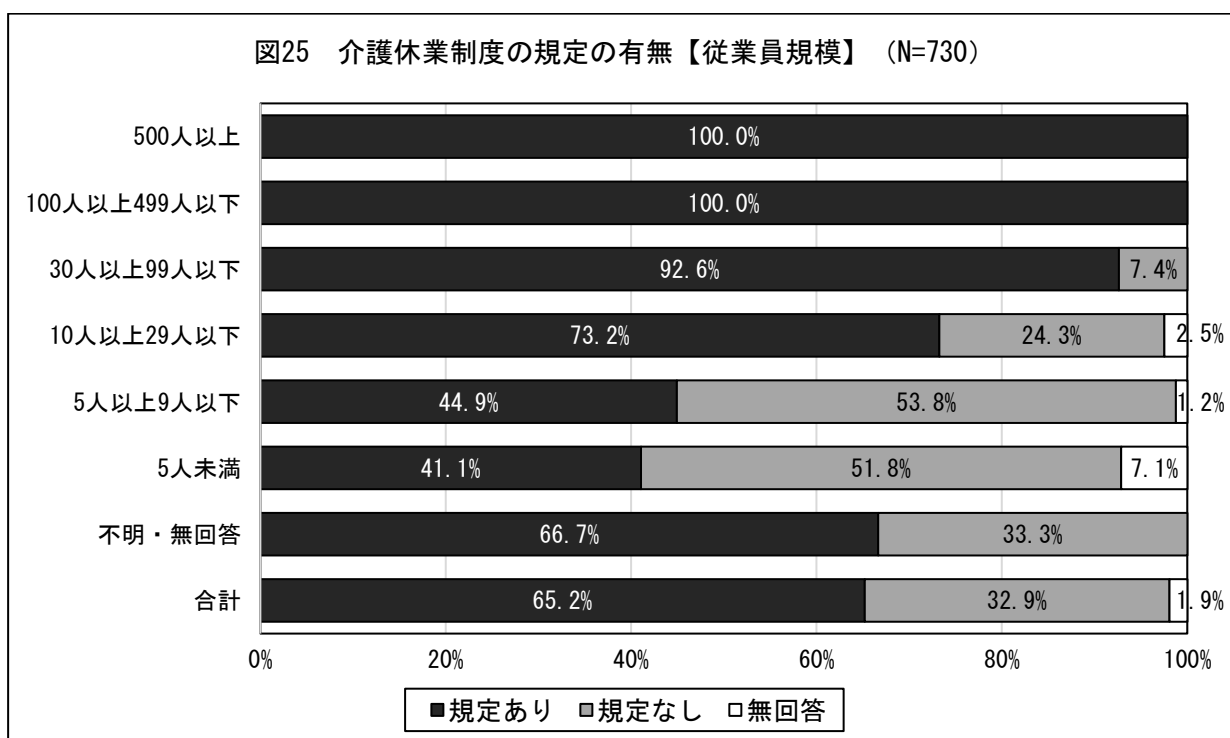
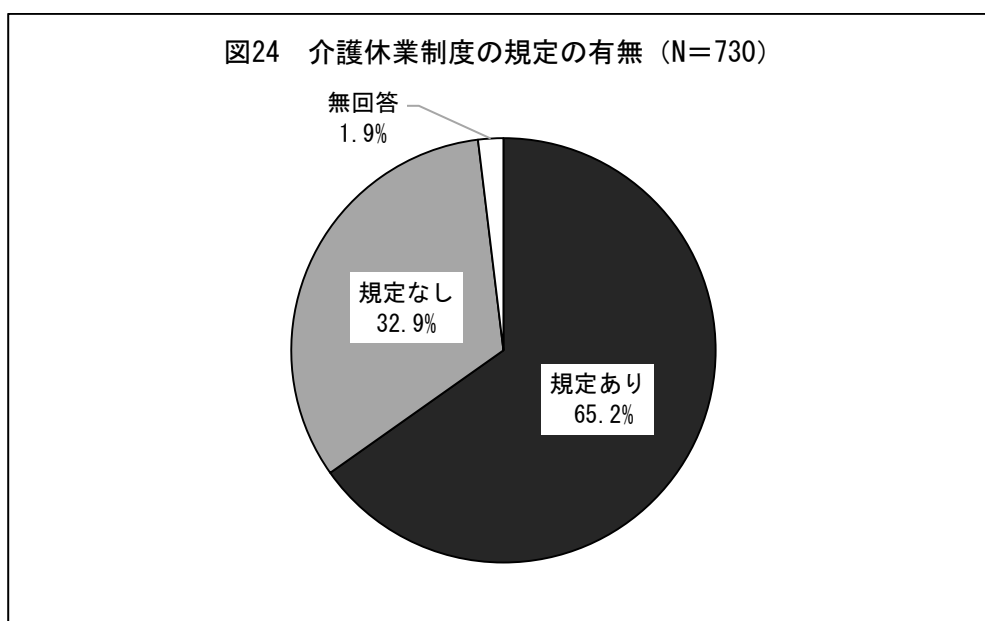
表3 子の看護休暇制度の利用状況

小学校就学前の子を持つ労働者がいる事業所	子の看護休暇の取得者がいた事業所	子の看護休暇取得者がいた事業所の割合	性別	小学校就学前の子を持つ労働者	子の看護休暇を取得した労働者	子の看護休暇を取得した労働者の割合
262 か所	53 か所	20.2%	女性	543 人	119 人	21.9%
			男性	855 人	57 人	6.7%
			合計	1,398 人	176 人	12.6%

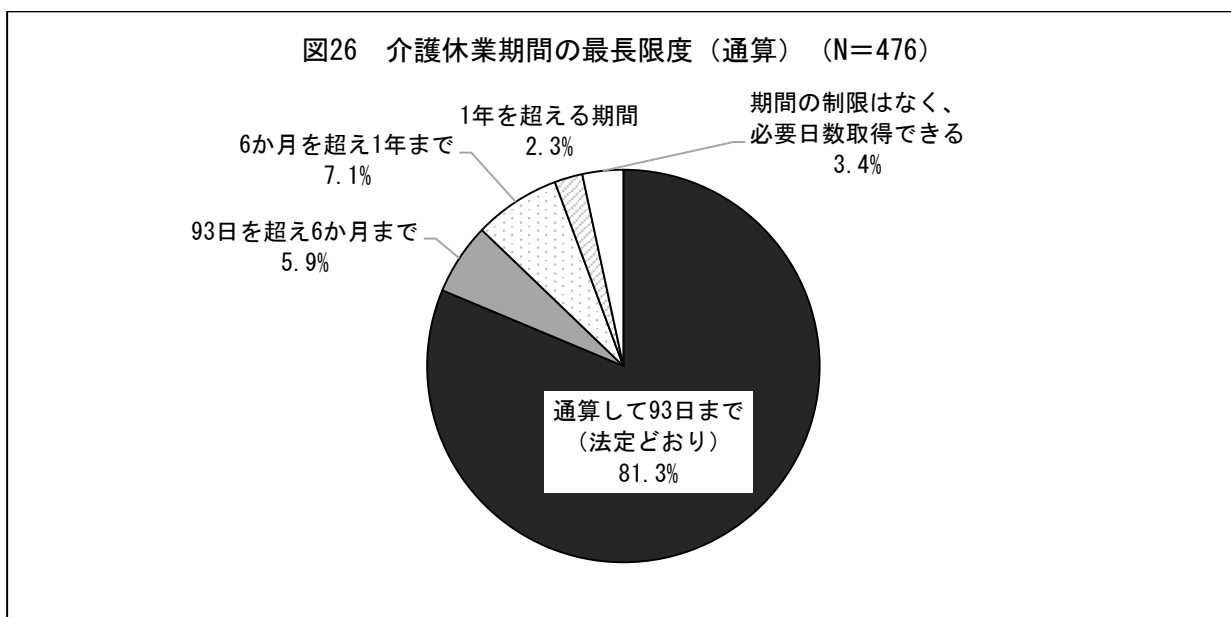
## IV 仕事と介護の両立支援に関する事項

### 1 介護休業制度の規定の有無、内容（問11）

- ・介護休業制度について、「規定あり」と回答した事業所は 65.2%となっている（図24）。
- ・「規定あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上及び100人以上499人以下の規模の事業所が100%、30人以上99人以下が92.6%、10人以上29人以下が73.2%、5人以上9人以下が44.9%、5人未満が41.1%となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図25）。

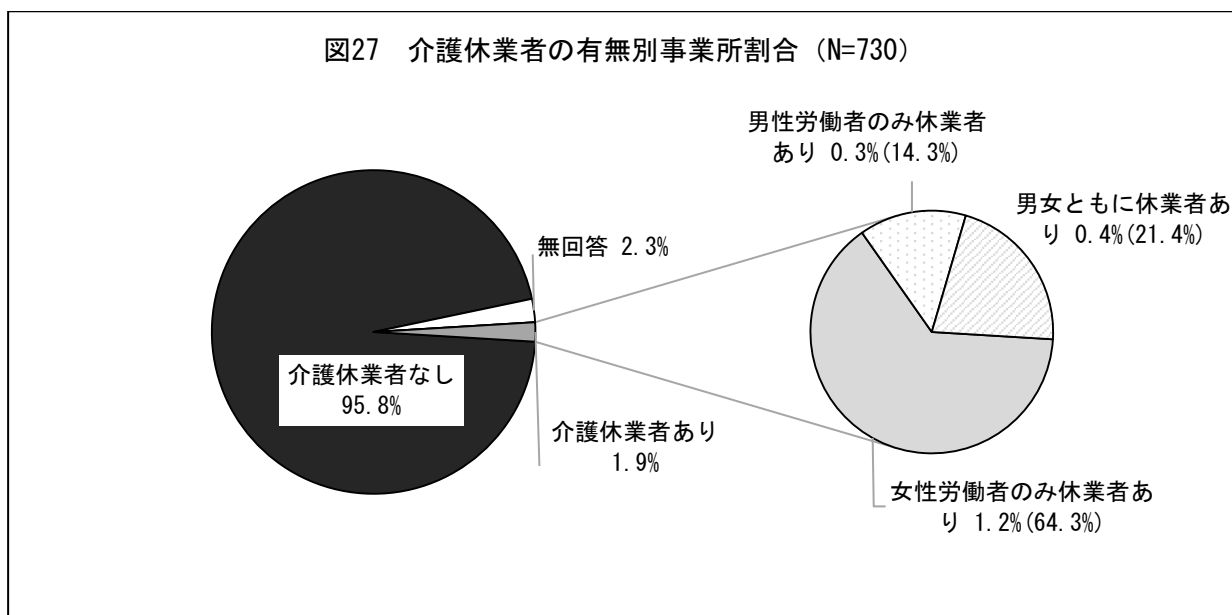


- ・介護休業制度の「規定あり」と回答した事業所（476 か所）に対して、介護休業制度の最長限度（通算）を質問したところ、「通算して 93 日まで（法定どおり）」が 81.3%で最も多くなっている（図 26）。



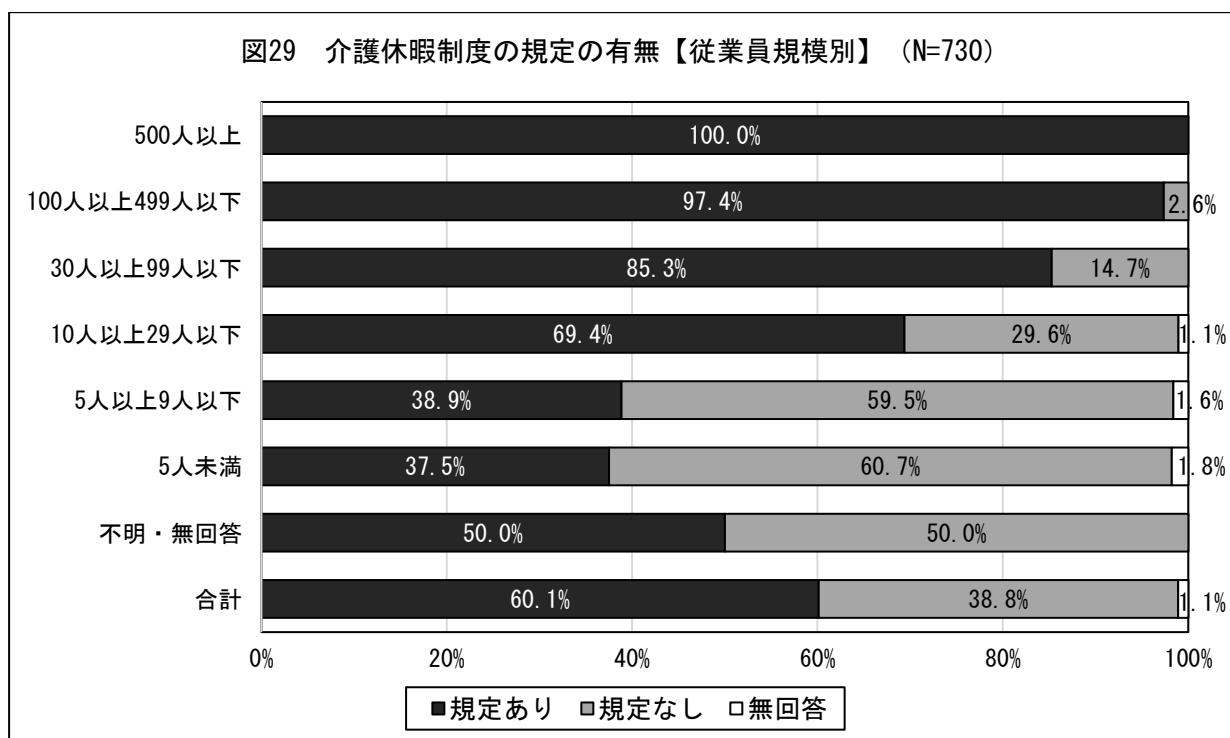
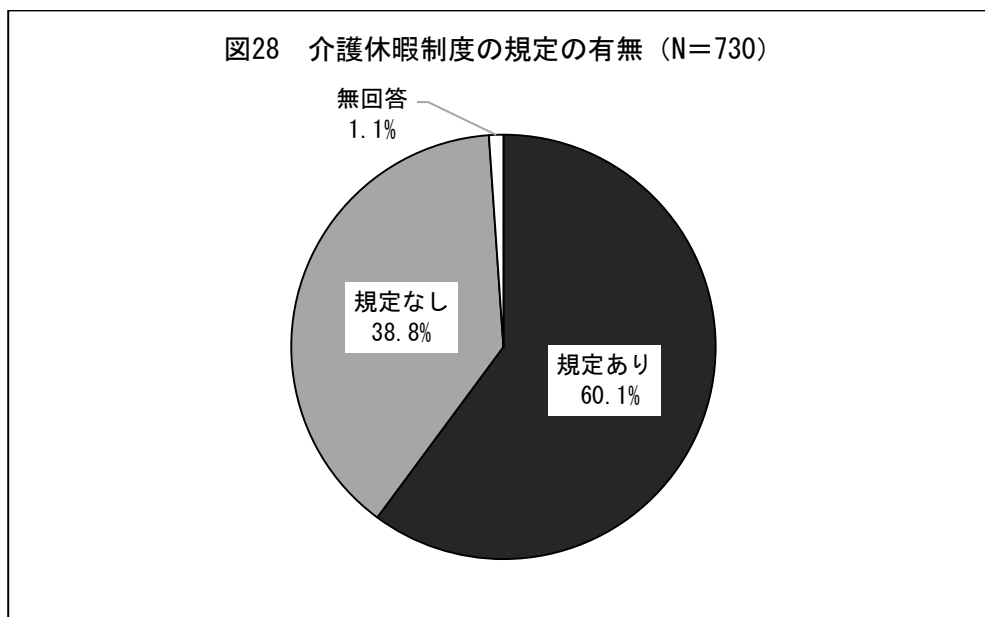
## 2 介護休業制度の利用状況（問 12）

- ・令和2年4月1日から令和3年3月31日の間に介護休業を開始した者がいた事業所は 14 か所で、全事業所（730 か所）の 1.9%であった。介護休業を開始した者がいた事業所のうち、休業者が女性のみ事業所は 64.3%、男性のみ事業所は 14.3%、男女ともに休業者がいた事業所は 21.4%であった（図 27）。
- ・常用労働者に占める介護休業取得者の割合は、女性 0.15%、男性 0.08%、全体 0.11%であった。



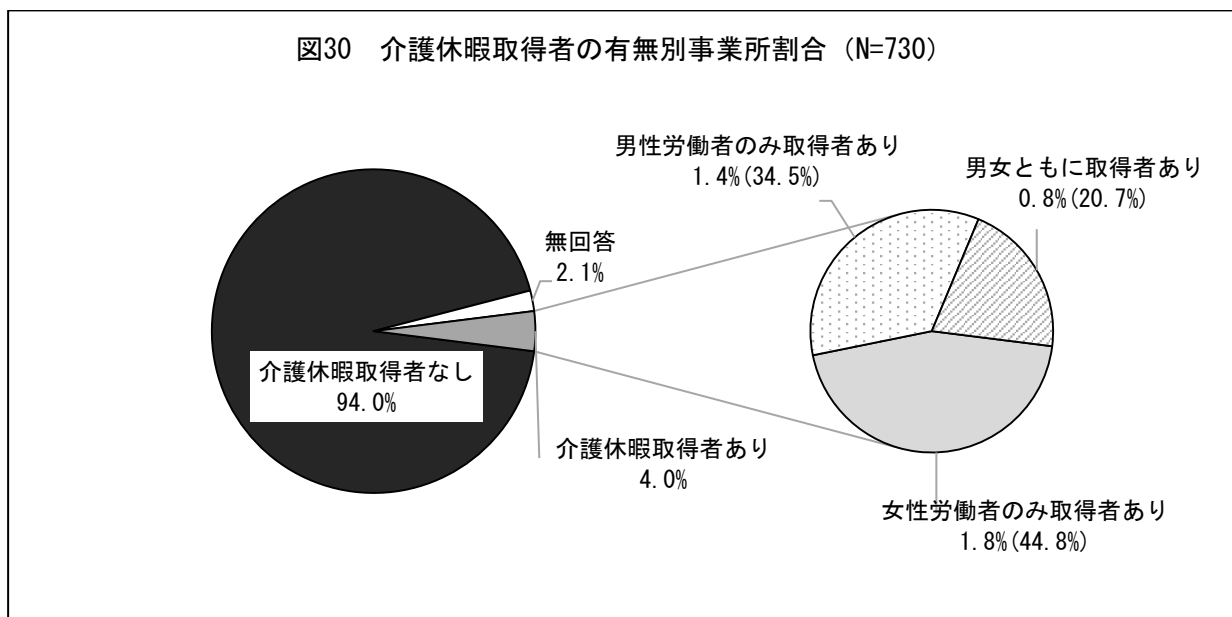
### 3 介護休暇制度の規定の有無（問 13）

- ・介護休暇制度について、「規定あり」と回答した事業所は 60.1%となっている（図 28）。
- ・「規定あり」と回答した事業所を従業員規模別にみると、500 人以上が 100%、100 人以上 499 人以下が 97.4%、30 人以上 99 人以下が 85.3%、10 人以上 29 人以下が 69.4%、5 人以上 9 人以下が 38.9%、5 人未満が 37.5%となっており、従業員規模が大きいほど規定整備が進んでいる（図 29）。



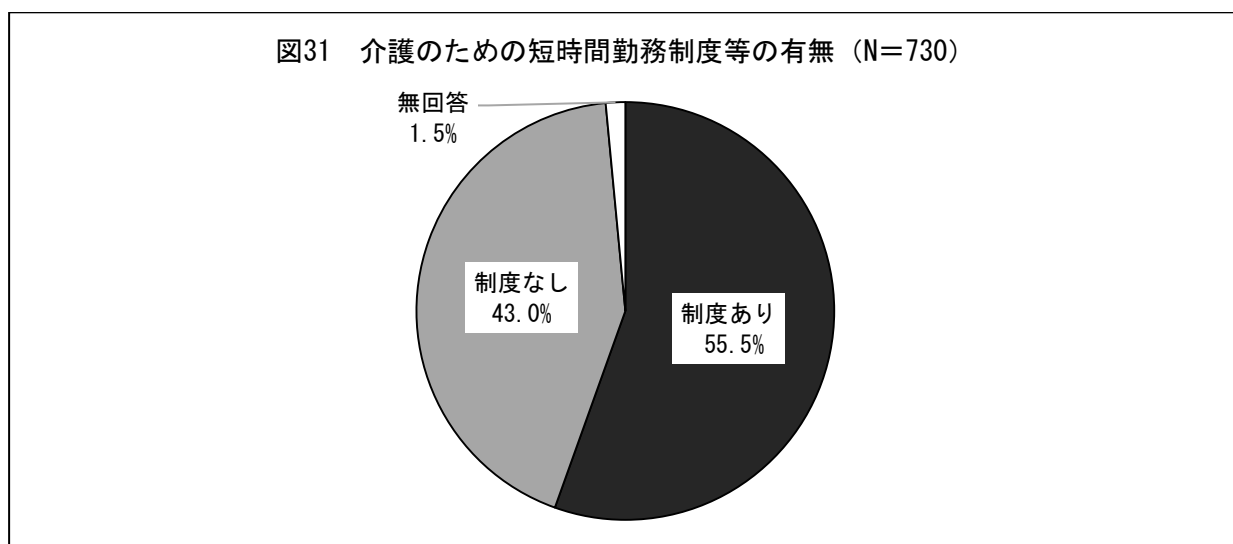
#### 4 介護休暇制度の利用状況（問 14）

- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護休暇の利用があった事業所は29か所で、全事業所（730か所）の4.0%であった。介護休暇を取得した者がいた事業所のうち、取得者が女性だけの事業所は44.8%、男性だけの事業所は34.5%、男女ともに休業者がいた事業所は20.7%であった（図30）。
- 常用労働者に占める介護休暇取得者の割合は、女性0.28%、男性0.24%、全体0.26%であった。

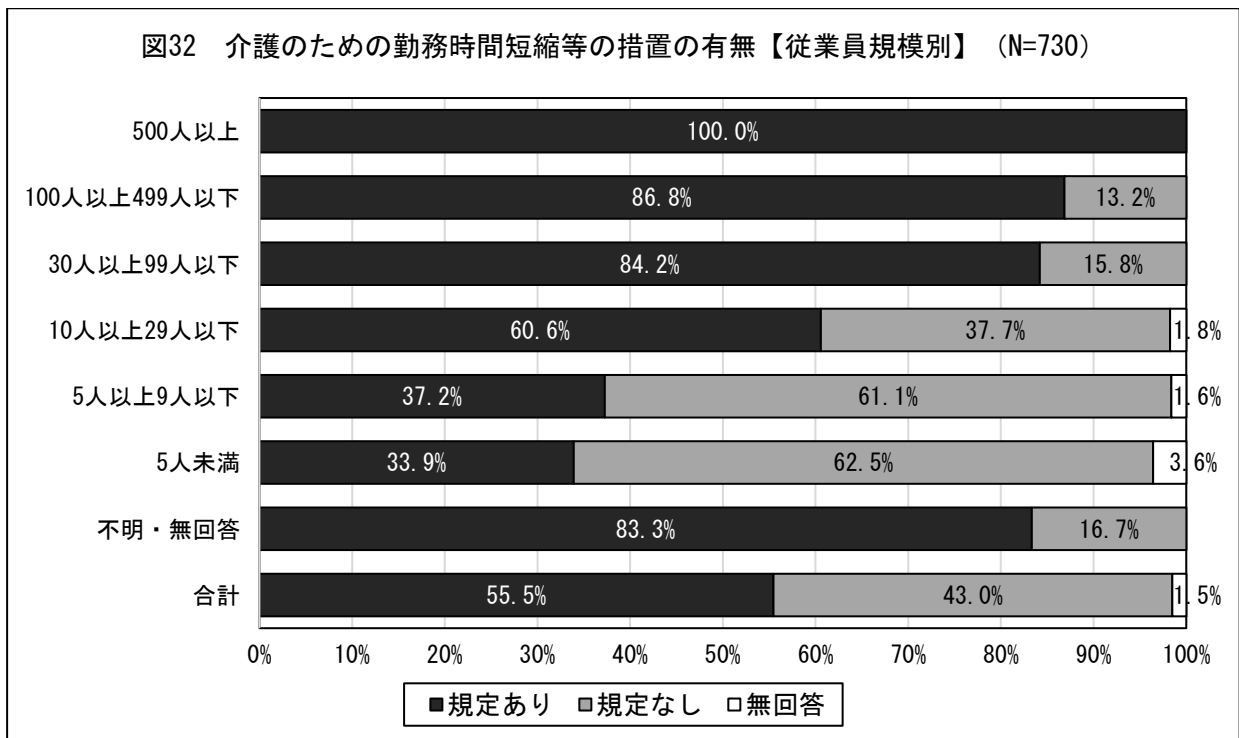


#### 5 介護のための短時間勤務制度等の有無（問 15）

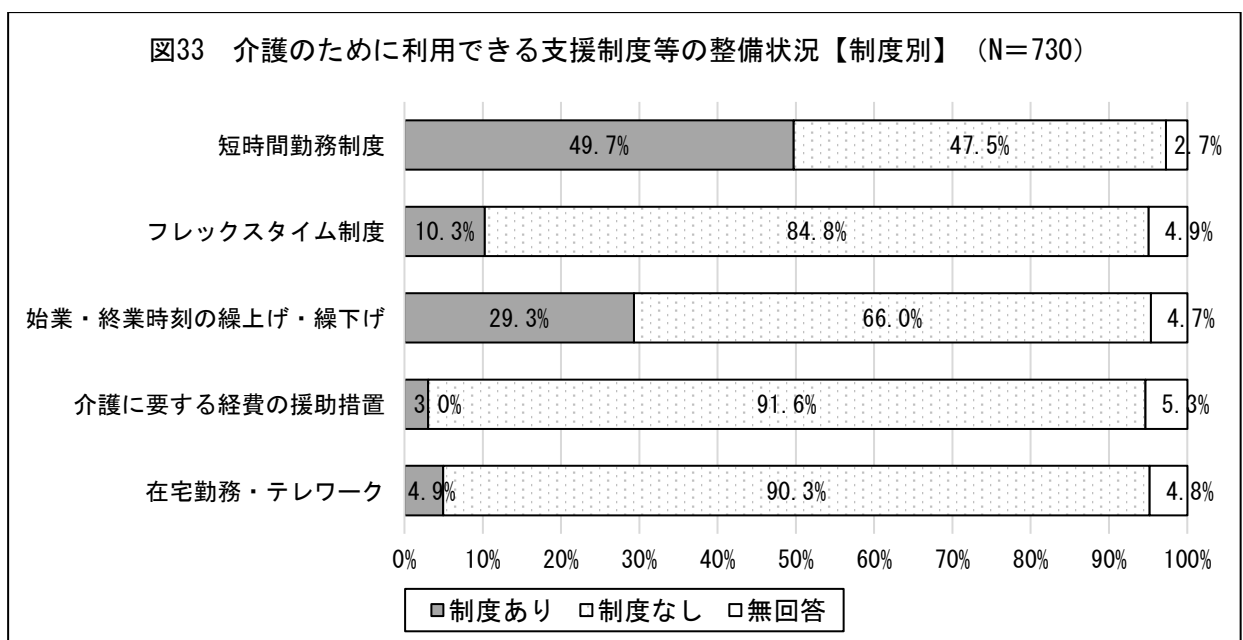
- 介護を理由に利用できる勤務時間短縮等の制度を設けている事業所は55.5%で、従業員規模別にみると、500人以上の事業所は100%、100人以上499人以下は86.8%、30人以上99人以下は84.2%、10人以上29人以下は60.6%、5人以上9人以下は37.2%、5人未満は33.9%と、従業員規模が大きい事業所ほど、介護をしながら働く労働者のための支援制度の整備が進んでいる（図31、32）。







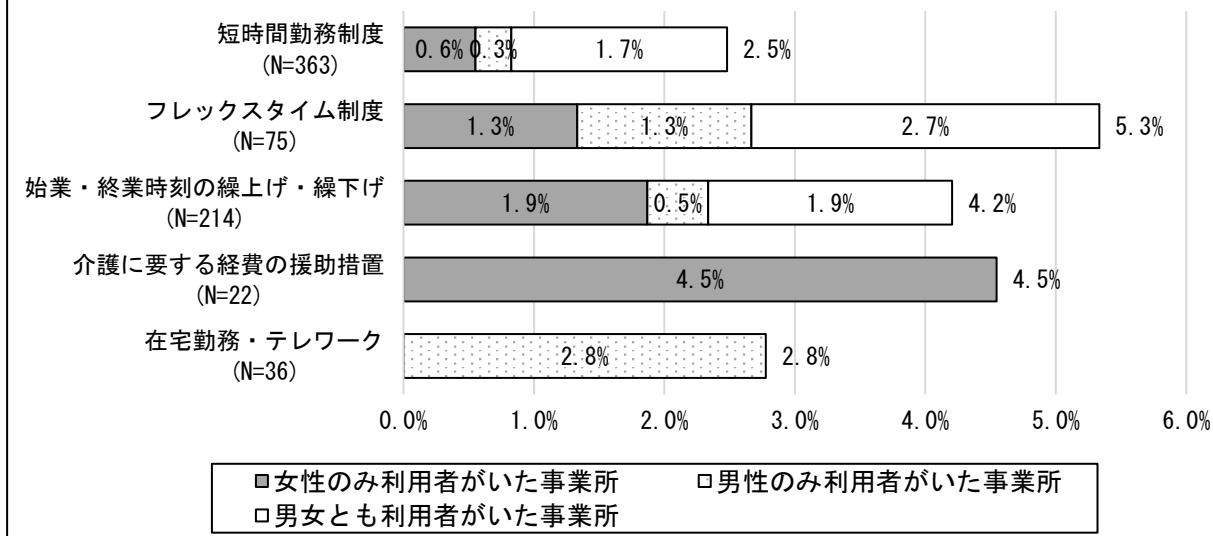
- ・介護の場合に利用できる支援制度の内容については、導入している事業所の割合が多い順に「短時間勤務制度」49.7%、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」29.3%、「フレックスタイム制度」10.3%の順となっている（図33）。



## 6 介護のための短時間勤務制度等の利用状況（問16）

- ・各種制度を導入している事業所のうち、制度利用者がいた事業所の割合は、多いものから順に、「フレックスタイム制度」が5.3%、「介護に要する経費の援助措置」が4.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が4.2%、「在宅勤務・テレワーク」が2.8%、「短時間勤務制度」が2.5%であった。また、利用者の性別では、「短時間勤務制度」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、介護に要する経費の援助措置」において、女性の利用がいた事業所の割合が多くなっている（図34）。

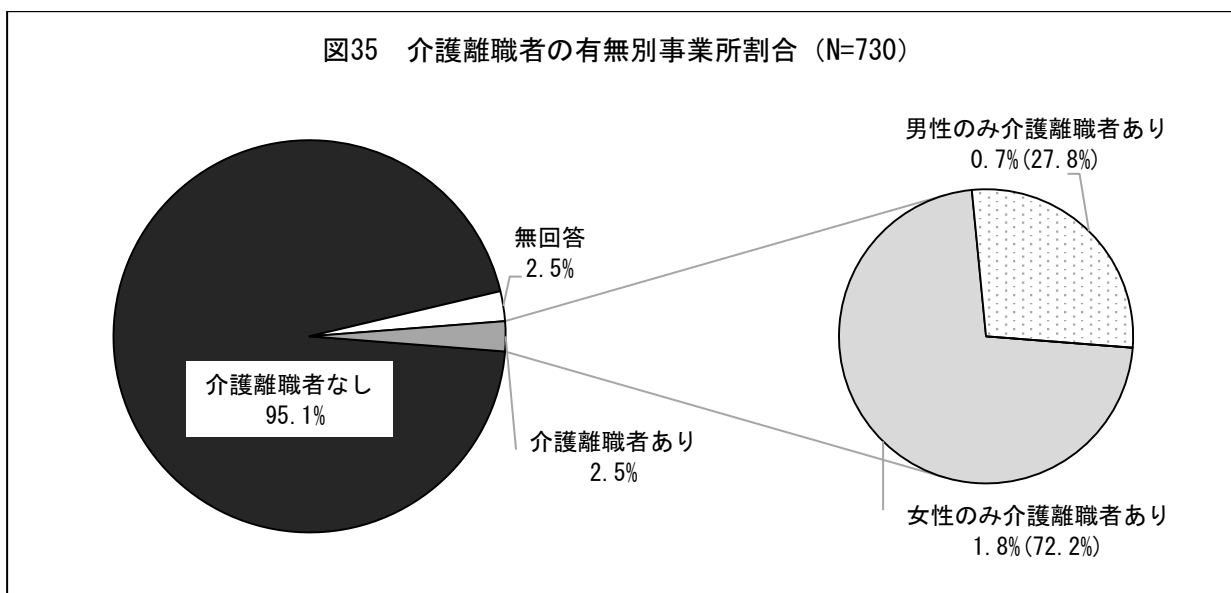
図34 介護のための短時間勤務制度等の利用者がいた事業所の割合



## 7 介護を理由とした離職の状況（問 17）

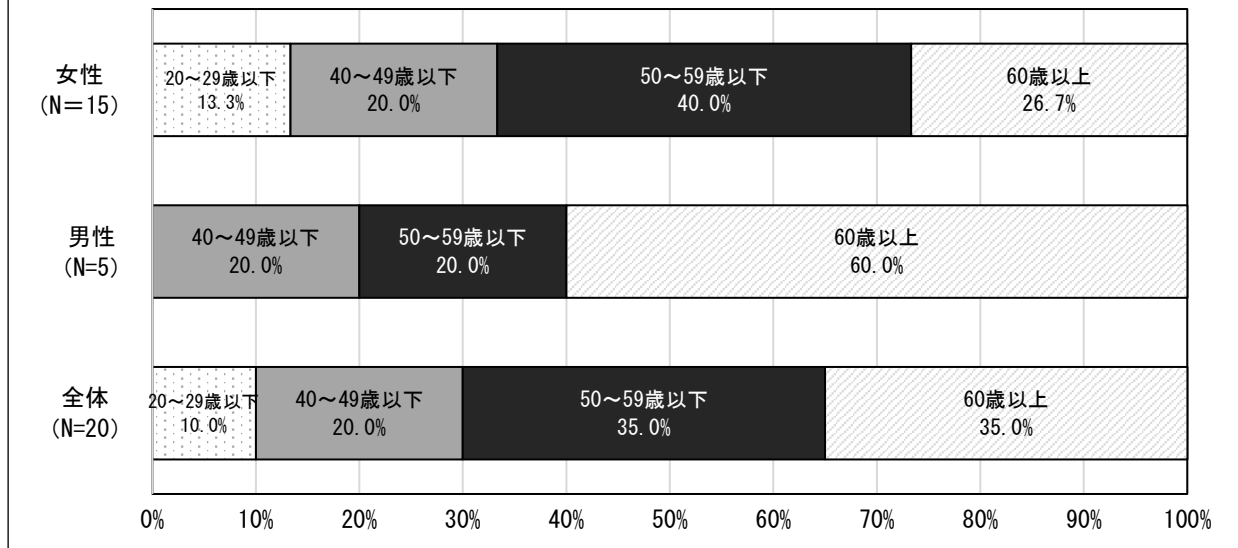
- 令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に介護を理由とする離職者がいた事業所は18か所で、全事業所（730か所）に占める割合は2.5%であった。介護を理由とする離職者がいた事業所のうち、離職者が女性だけの事業所は72.2%、男性だけの事業所は27.8%、男女ともに離職者がいた事業所はなかった（図35）。
- 常用労働者に占める介護を理由とする離職者の割合は、女性0.16%、男性0.04%、全体で0.10%であった。

図35 介護離職者の有無別事業所割合（N=730）



- 介護を理由とする離職者の離職時点の年齢は、女性は「50～59歳」が40.0%で最も多く、次いで「60歳以上」の26.7%、「40～49歳」の20.0%の順であった。男性は「60歳以上」の60.0%が最も多く、次いで「40～49歳」及び「50～59歳」の20.0%となっている。全体では「50～59歳」及び「60歳以上」の35.0%が最も多かった（図36）。

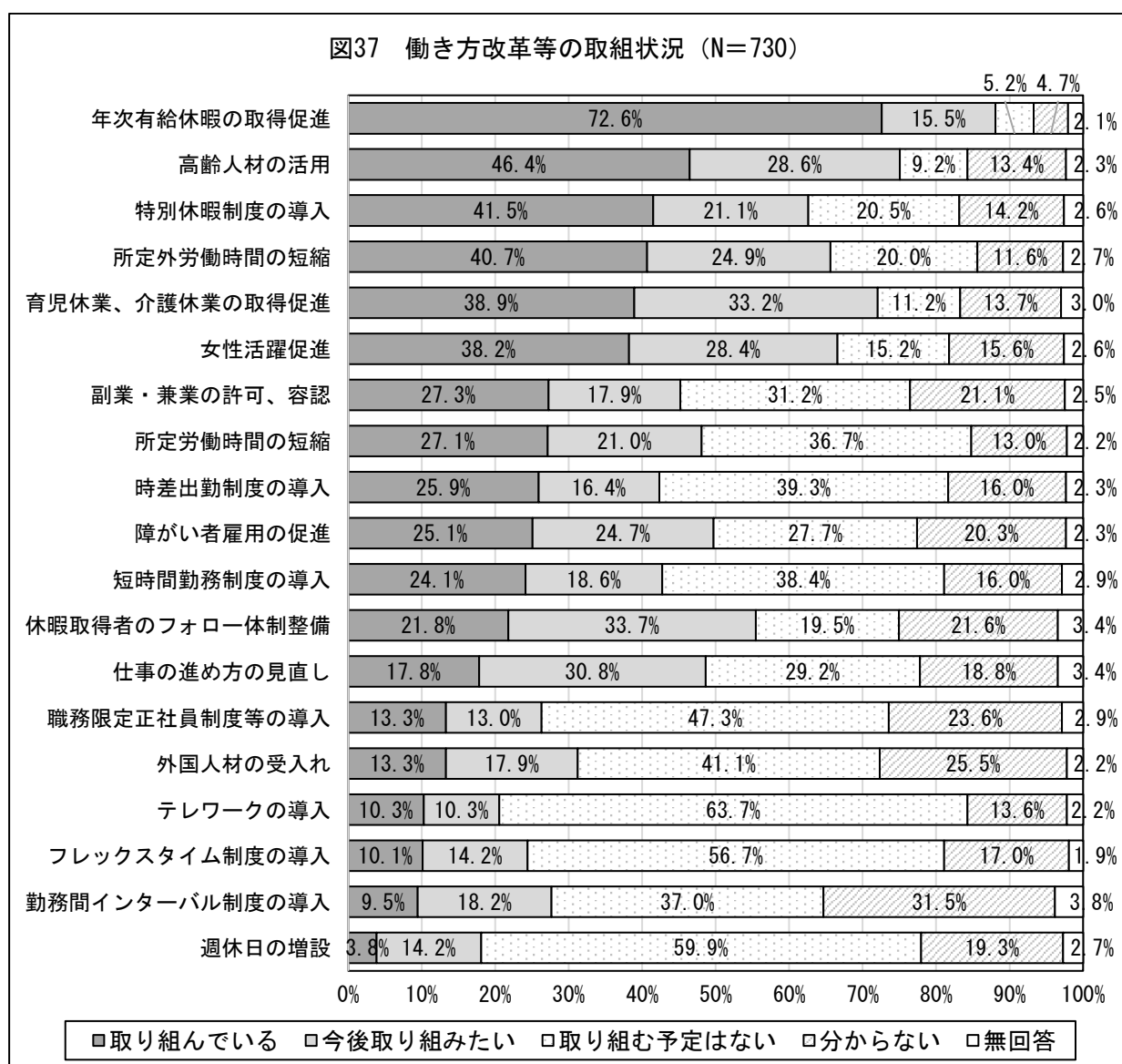
図36 介護を理由とする離職者の年齢



## V 働き方改革等に関する事項

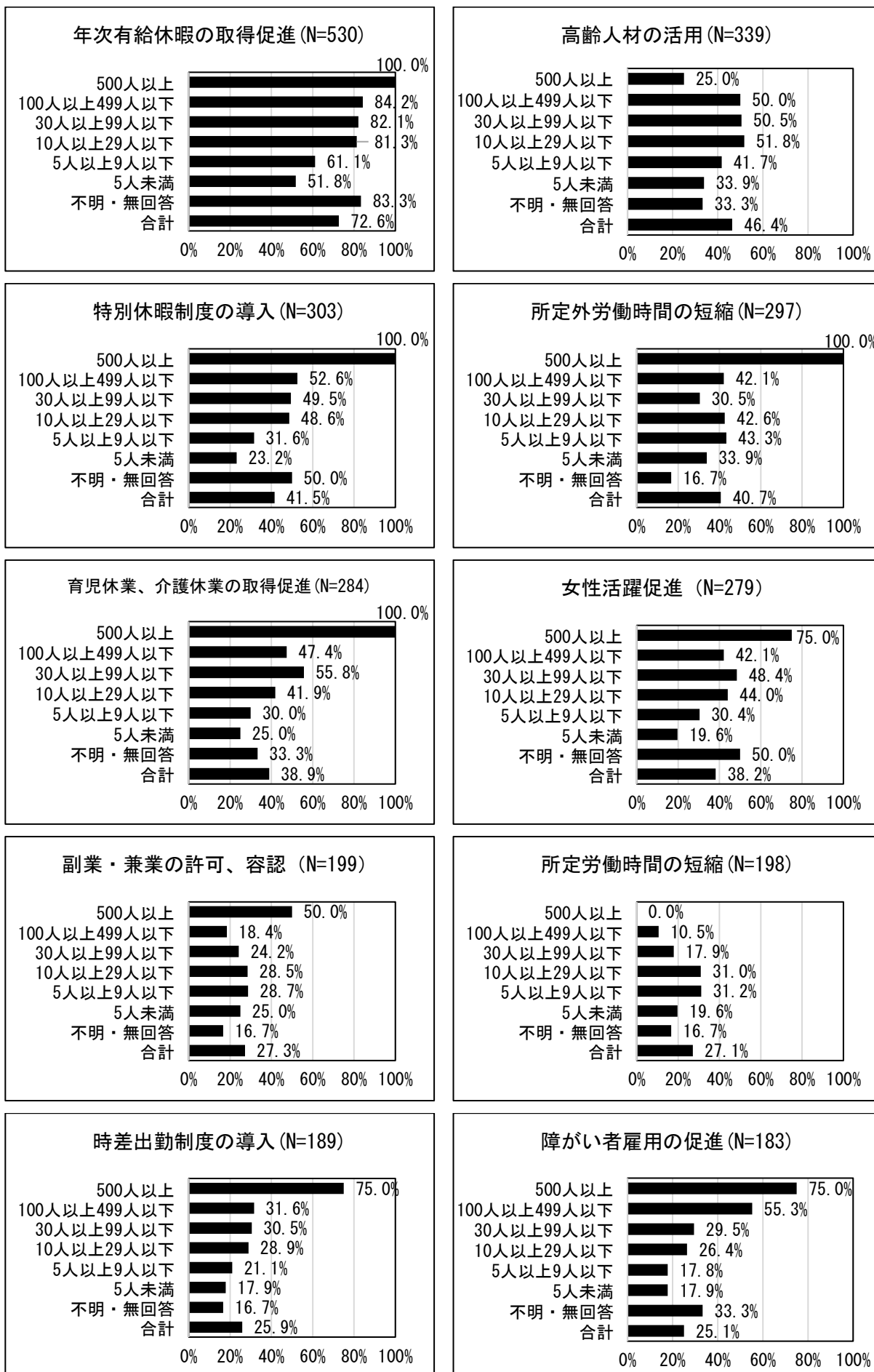
### 1 働き方改革等の取組状況（問 18）

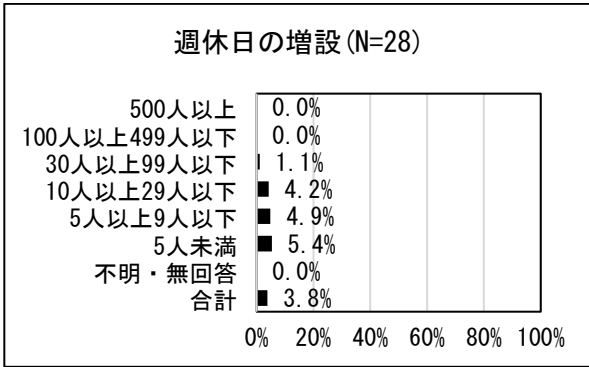
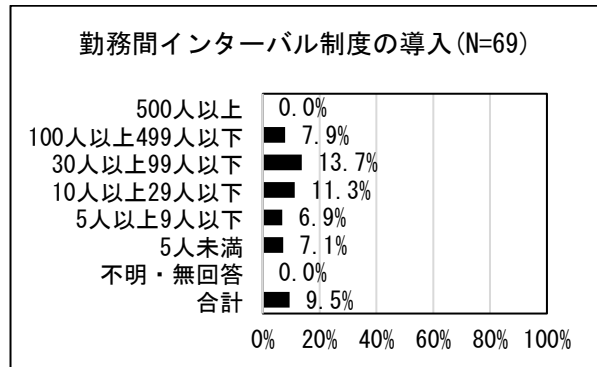
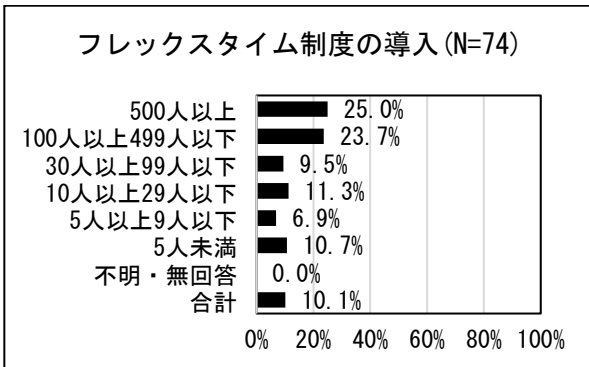
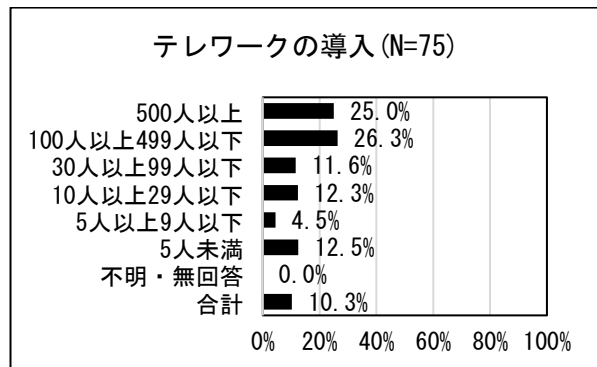
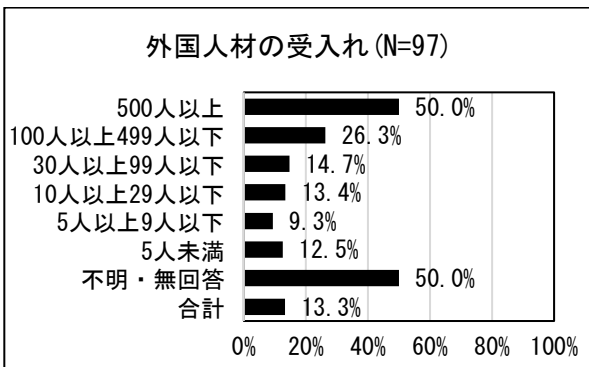
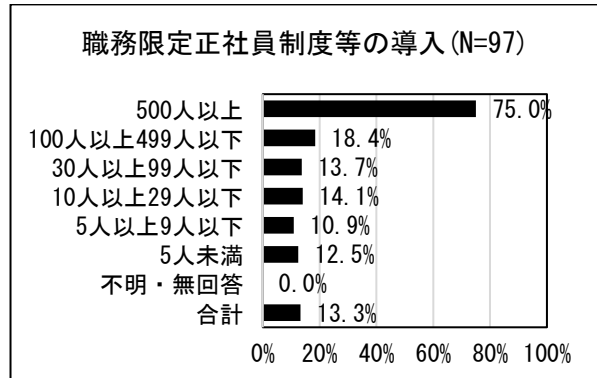
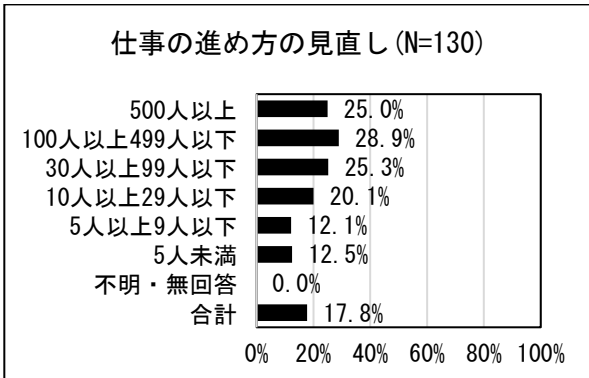
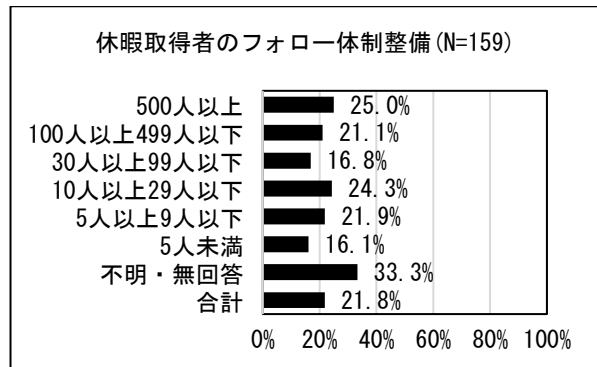
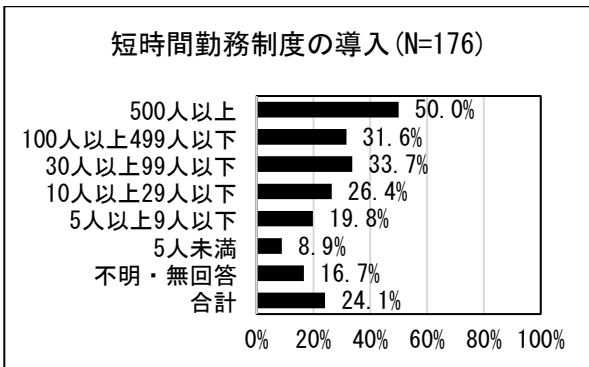
- 働き方改革等に関する取組状況について、「取り組んでいる」と回答した事業所の割合が最も多かった内容は、「年次有給休暇の取得促進」の 72.6%で、以下「高齢人材の活用」46.4%、「特別休暇制度の導入」41.5%、「所定外労働時間の短縮」40.7%などとなっている。また、「今後取り組みたい」と回答した事業所の割合が多かった内容は、「休暇取得者のフォロー体制整備」の 33.7%が最も多く、以下「育児休業、介護休業の取得促進」33.2%、「仕事の進め方の見直し」30.8%などとなっている。（図 37）



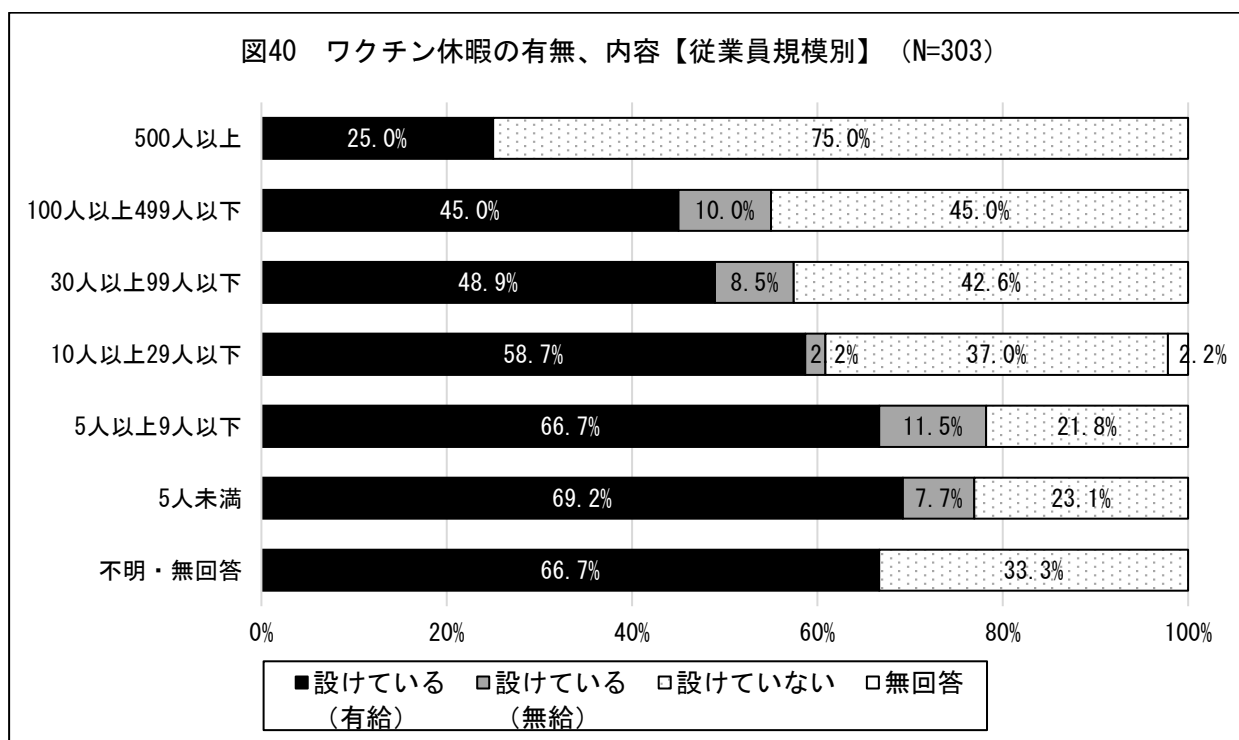
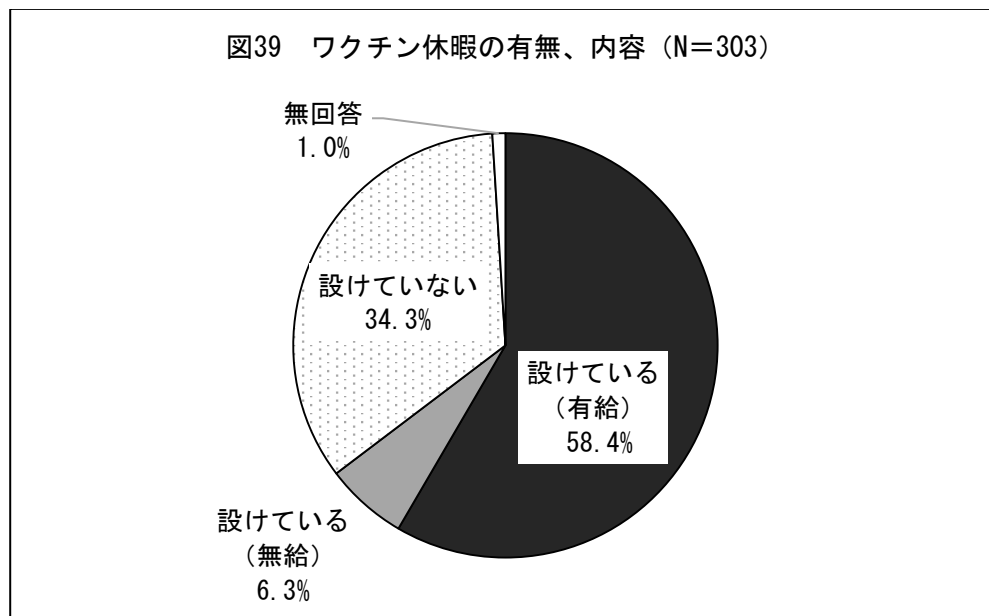
- 各項目に「取り組んでいる」事業所の割合を従業員規模別にみると、おおむね従業員規模が大きいほど、「取り組んでいる」企業の割合が多くなっているが、「所定労働時間の短縮」や「休暇取得者のフォロー体制整備」については従業員規模による差は小さく、「週休日の増設」については従業員規模が小さな事業所の方が取り組んでいる事業所が多くなっている（図 38）。

図 38 働き方改革等に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合【従業員規模別】

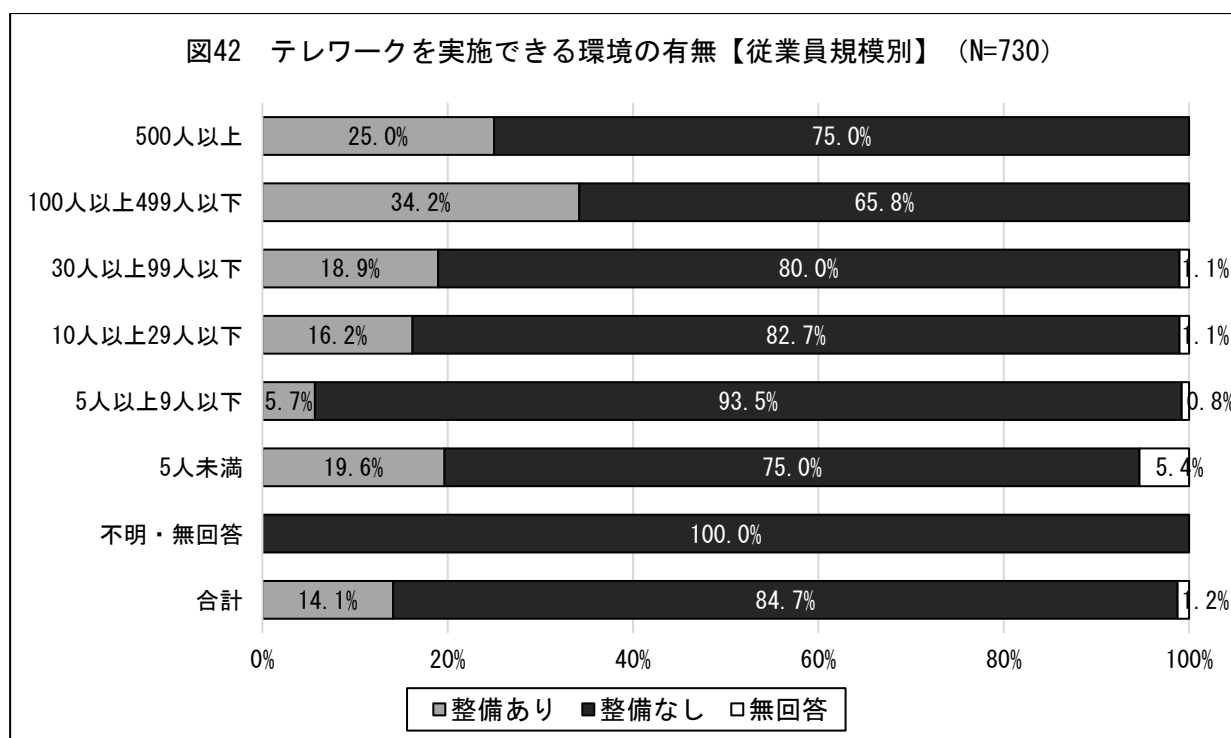
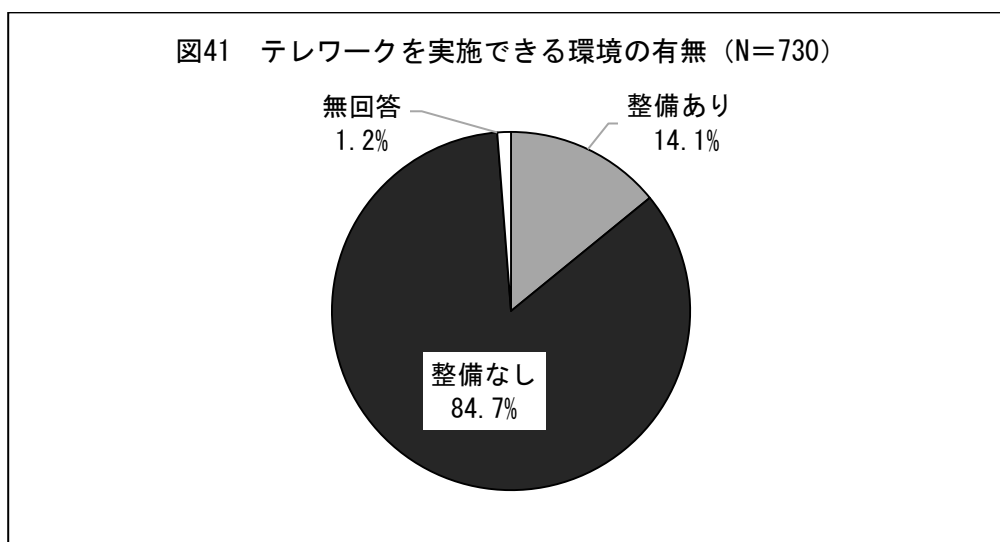




- ・特別休暇制度を導入している事業所（303 か所）のうち、ワクチン休暇を設けている事業所の割合は、有給・無給を合わせて64.7%であった（図39）。
- ・「設けている（有給）」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500人以上の規模の事業所が25.0%、100人以上499人以下が45.0%、30人以上99人以下が48.9%、10人以上29人以下が58.7%、5人以上9人以下が66.7%、5人未満が69.2%となっており、従業員規模が小さいほどワクチン休暇に係る制度の整備が進んでいる（図40）。



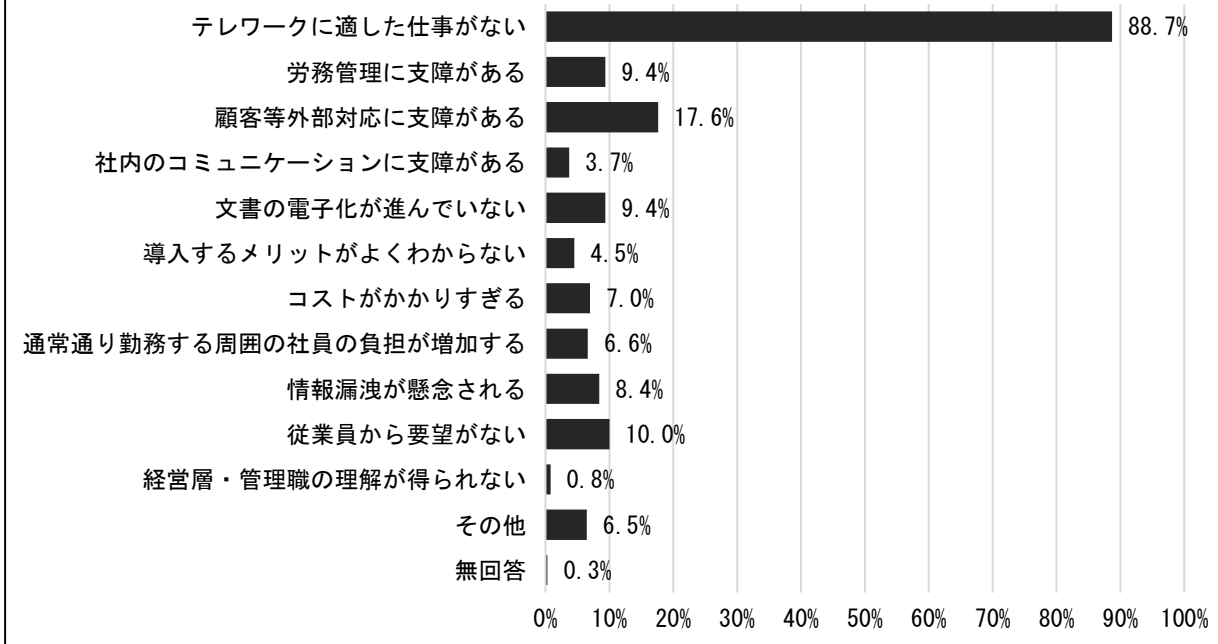
- ・テレワークを実施できる環境については、「整備あり」が 14.1%、「整備なし」が 84.7%となっている（図 41）。
- ・「整備あり」と回答した事業所の割合を従業員規模別にみると、500 人以上の規模の事業所が 25.0%、100 人以上 499 人以下が 34.2%、30 人以上 99 人以下が 18.9%、10 人以上 29 人以下が 16.2%、5 人以上 9 人以下が 5.7%、5 人未満が 19.6%となっている（図 42）。



- ・テレワーク環境が整備されていない事業所（618 か所）において、テレワークを導入しない理由は、「テレワークに適した仕事がない」が 88.7%で突出して多く、以下「顧客等外部対応に支障がある」17.6%、「従業員から要望がない」10.0%、「労務管理に支障がある」及び「文書の電子化が進んでいない」9.4%などとなっている（図 43）。

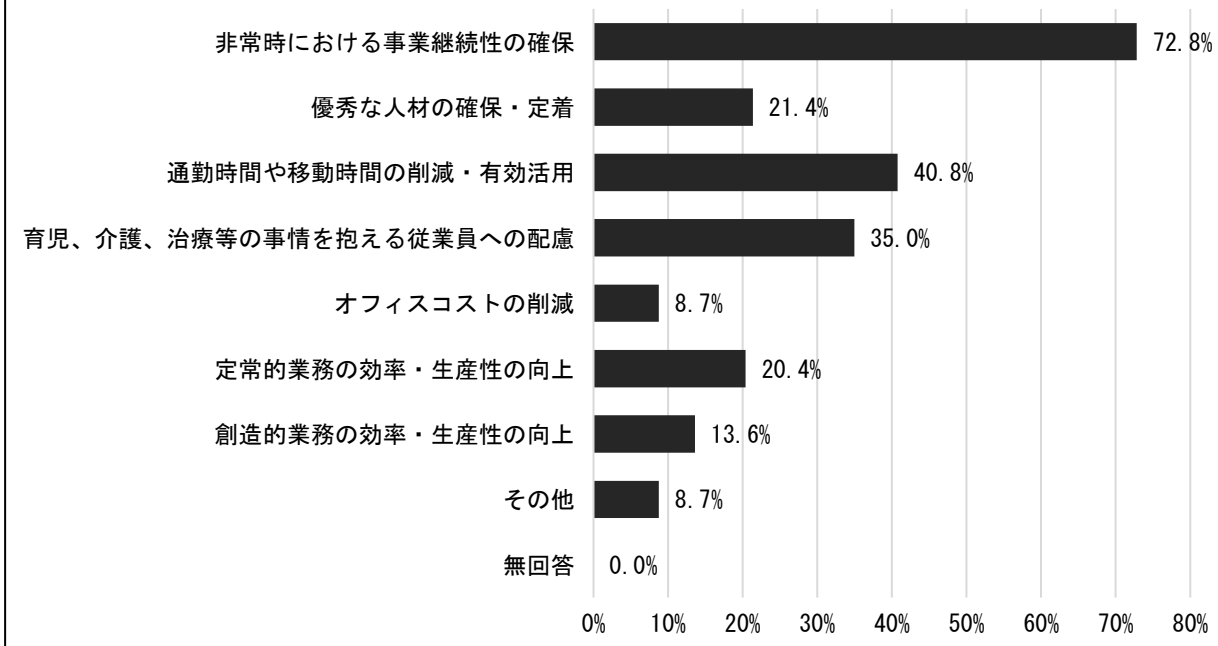


図43 テレワークを導入しない理由 (N=618) (複数回答可)



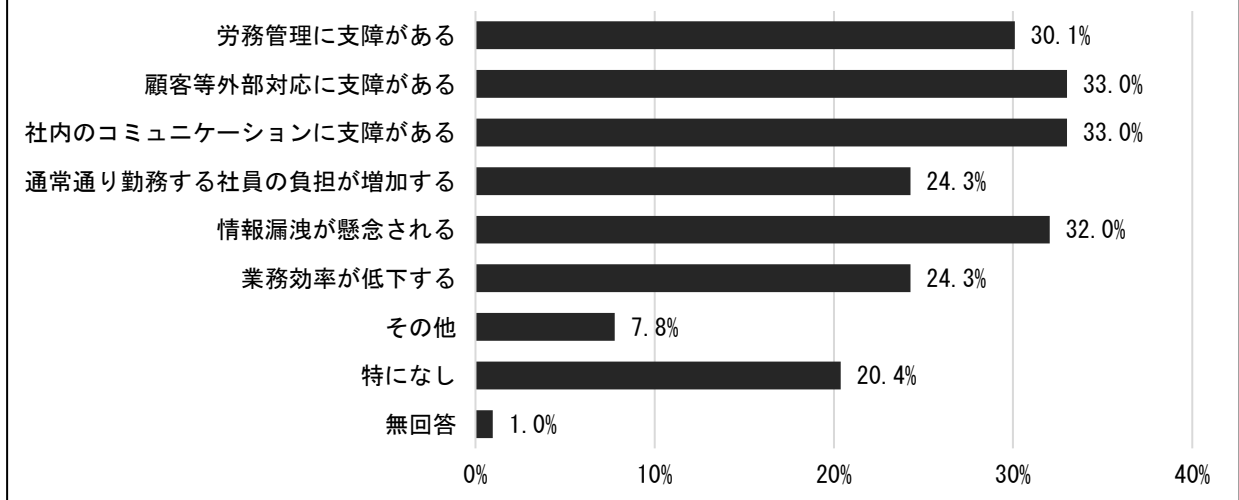
- ・テレワーク環境が整備されている事業所（103 か所）における、現時点でのテレワーク導入の目的で最も多かった回答は、「非常時における事業継続性の確保」の 72.8%で、以下「通勤時間や移動時間の削減・有効活用」40.8%、「育児、介護、治療等の事情を抱える従業員への配慮」35.0%、「優秀な人材の確保・定着」21.4%などとなっている（図 44）。

図44 テレワーク導入の目的 (N=103) (複数回答可)



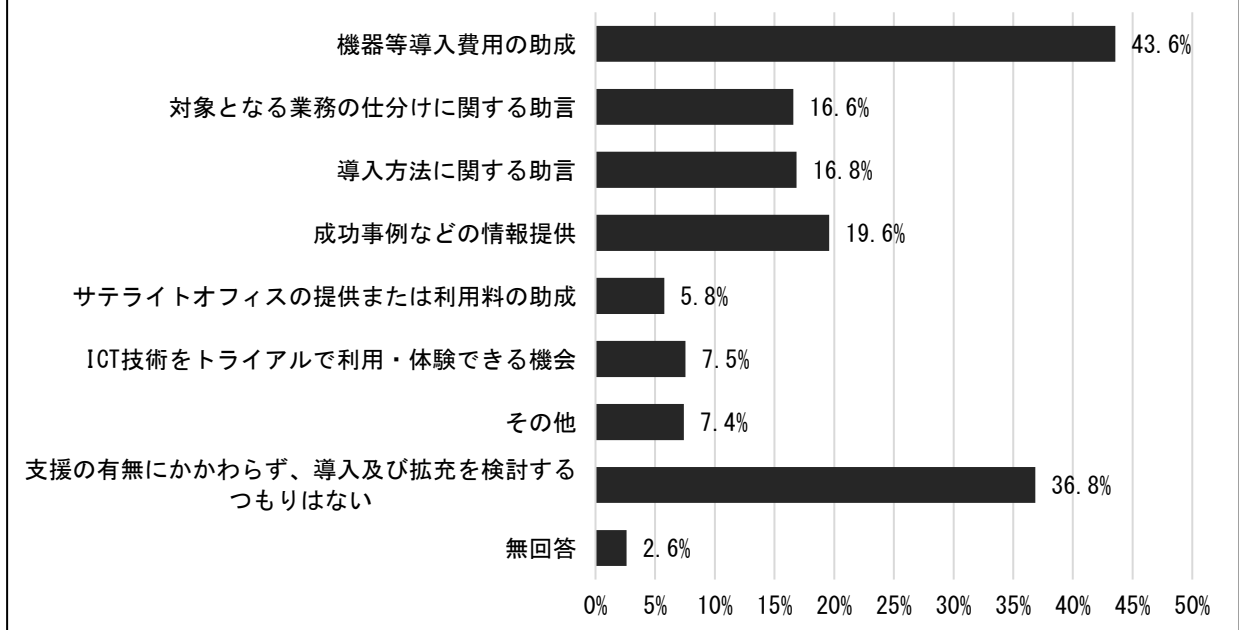
- ・テレワークを導入して明らかになった課題としては、「顧客等外部対応に支障がある」及び「社内のコミュニケーションに支障がある」が 33.0%で最も多く、以下「情報漏洩が懸念される」が 32.0%、「労務管理に支障がある」が 30.1%などであった一方、「特になし」と回答した事業所も 20.4%あった（図 45）。

図45 テレワークを導入して明らかになった課題 (N=103) (複数回答可)



- ・テレワークの導入及び拡充にあたり、行政に求める支援で最も回答が多かったのは、「機器等導入費用の助成」が 43.6%であり、次いで「成功事例などの情報提供」19.6%、「導入方法に関する助言」16.8%などであったが、一方で「支援の有無にかかわらず、導入及び拡充を検討するつもりはない」と回答した事業所も 36.8%に上っている (図 46)。

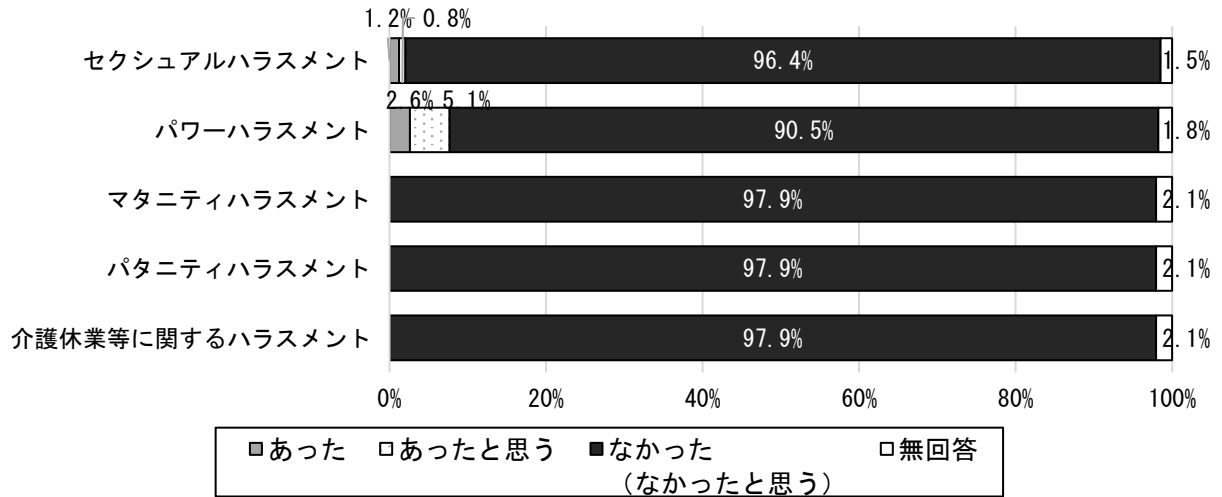
図46 テレワーク導入及び拡充にあたり行政に求める支援内容 (N=730) (複数回答可)



## 2 職場における各種ハラスメントの防止に向けた取組状況 (問 19)

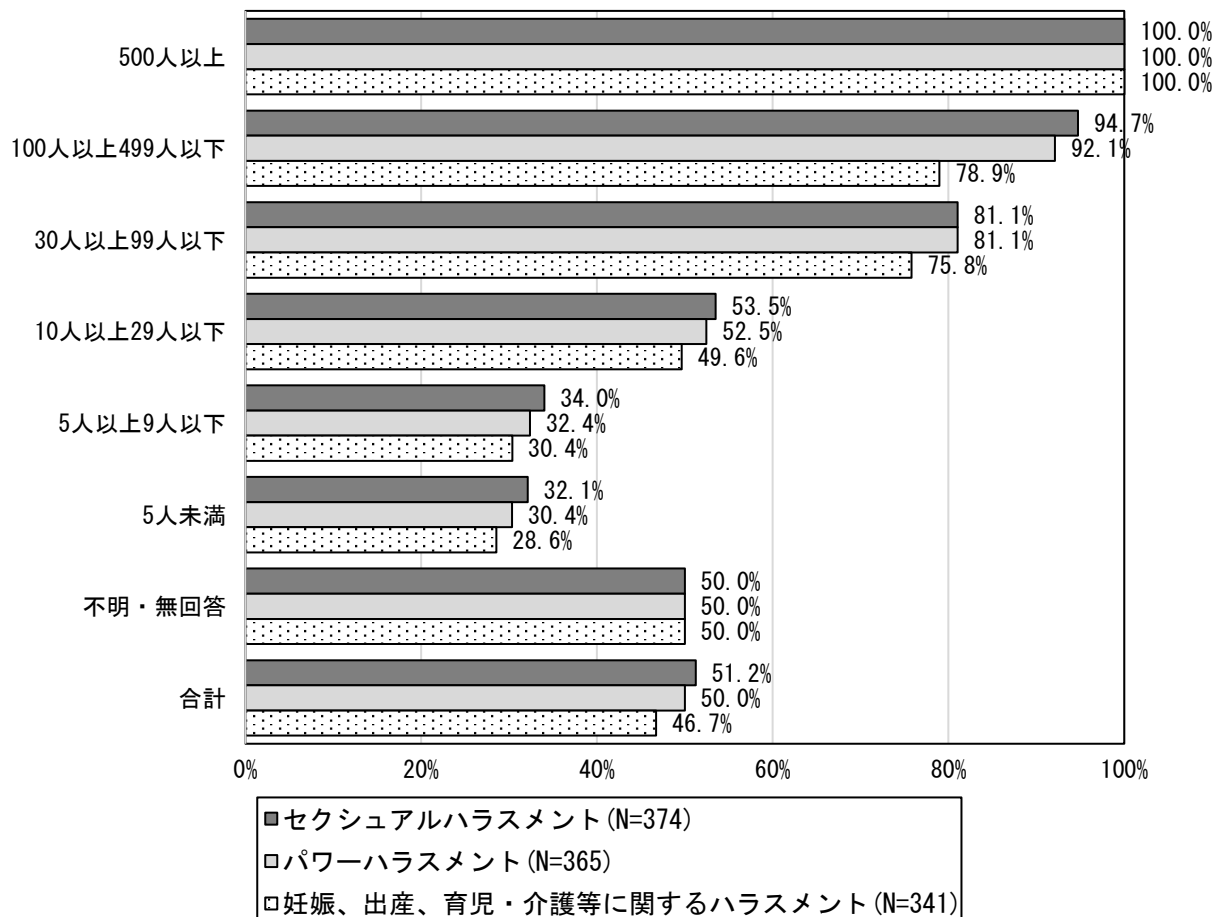
- ・令和2年4月1日から令和3年3月31日までの期間にハラスメントに関する相談実績又は事案が「あった」又は「あったと思う」と回答した事業所は、「セクシュアルハラスメント」が2.0%、「パワーハラスメント」が7.7%であった。「マタニティハラスメント」、「パタニティハラスメント」及び「介護休業等に関するハラスメント」はいずれも0.0%であった (図 47)。

図47 ハラスメントに関する相談実績又は事案の有無について (N=730)

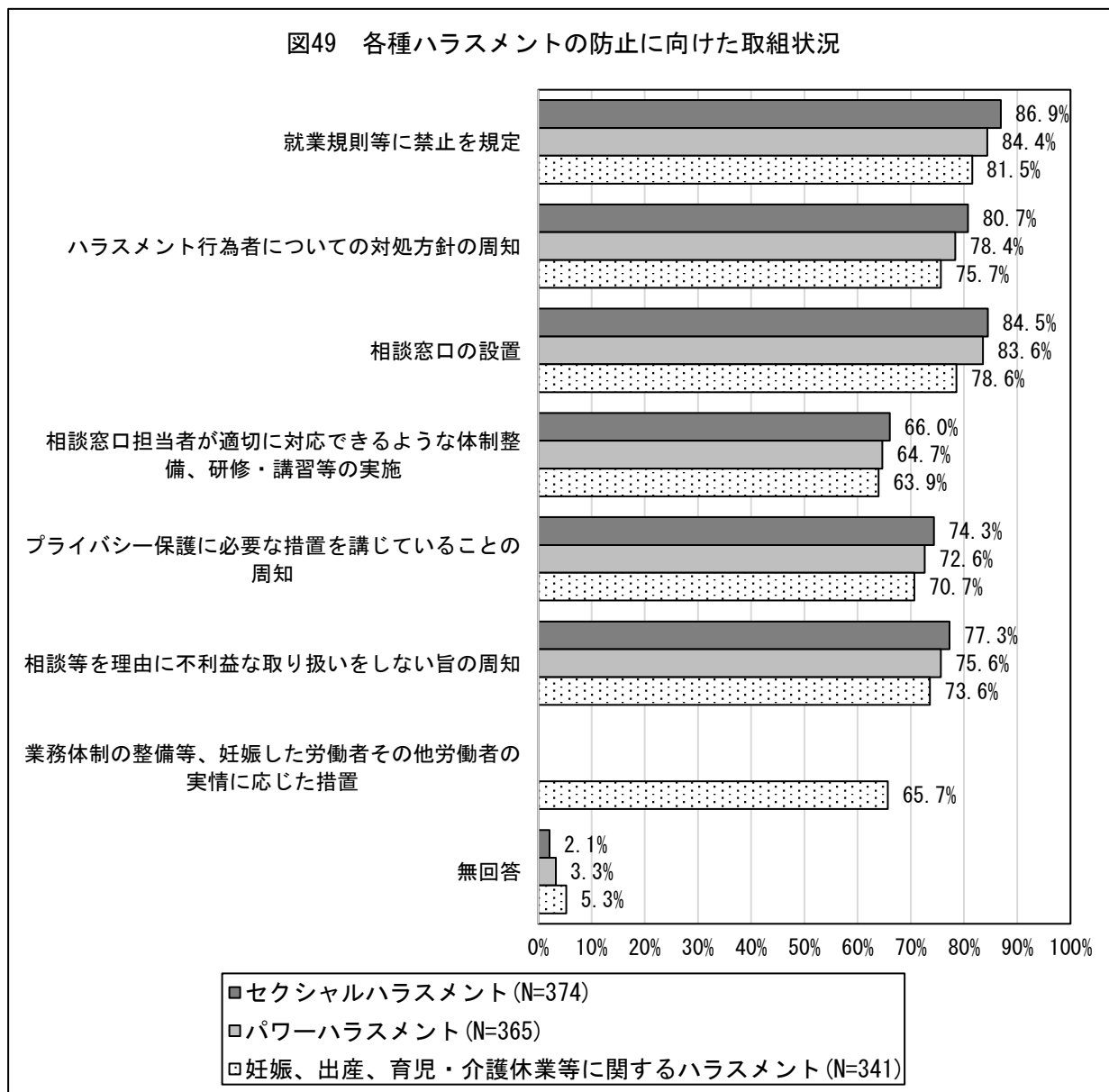


・「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の防止に向けた取組について、「取り組んでいる」と回答した項目があった事業所の割合は、従業員規模の大きな事業所ほど高くなっている。また、ハラスメントの種別では、「取り組んでいる」事業所の割合が高い方から、「セクシュアルハラスメント」「パワーハラスメント」「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント」の順になっている（図48）。

図48 各種ハラスメントの防止に「取り組んでいる」項目がある事業所【従業員規模別】



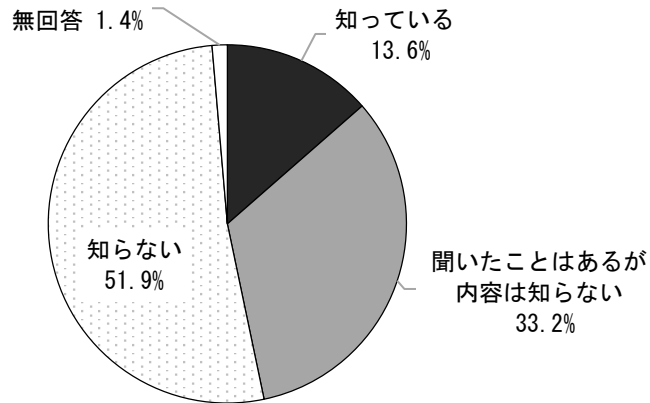
- ・各種ハラスメントの防止に取り組んでいる企業において、実際に講じている対策で最も割合が多いのはいずれも「就業規則等に禁止を規定」であり、セクシュアルハラスメントで86.9%、パワーハラスメントで84.4%、妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメント81.5%となっている（図49）。



### 3 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について（問20）

- ・仕事と育児や介護等の家庭生活の両立支援に取り組む県内中小企業を認証する、「えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度」については、「知っている」は13.6%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」は33.2%、「知らない」は51.9%となっている（図50）。

図50 えひめ仕事と家庭の両立応援企業認証制度について (N=730)



#### 4 年次有給休暇の取得状況 (問 21)

- 各事業所の直近1事業年度(令和2年又は令和2年度)における年次有給休暇取得状況は、労働者1人当たり付与日数15.0日、取得日数8.6日、取得率57.4%となっている(表4)。

表4 労働者1人当たりの年次有給休暇取得状況

付与日数	取得日数	取得率
15.0	8.6	57.4%