令和８年度
働き方改革推進実態調査
結果報告書

令和８年１０月

山口県産業労働部労働政策課

目　　次

調査結果の概要 1

1．調査の概要 2

（1）調査の趣旨 2
（2）調査期日 2
（3）調査対象等 2
（4）有効回答数 2
（5）報告書の見方 2

2．調査結果の概要 3

（1）休暇について 3
（2）仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について 4
（3）若者の雇用について 6
（4）女性の活躍について 7
（5）高齢者・障害者雇用について 8
（6）働き方改革について 9

調査結果 11

1．回答事業所の業種及び従業員規模 12

（1）業種 12
（2）従業員規模 12

2．休暇について 13

（1）年次有給休暇取得状況 13
（2）年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況 13
（3）法定休暇の有給・無給の取扱状況 14
（4）法定外休暇（有給）の導入状況 14

3．仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について 15

（1）法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所 15
（2）育児休業取得状況 15
（3）男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由 17
（4）法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所 17
（5）介護休業取得状況 18
（6）結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職 18
（7）育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況 18

（8）育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所 19

4．若者の雇用について 19

（1）新卒者（既卒3年以内の者を含む）の採用状況 19
（2）新卒者（既卒3年以内の者を含む）の離職状況 19
（3）既卒3年を経過した39歳までの者の採用状況 20
（4）既卒3年を経過した39歳までの者の離職状況 20
（5）若者の採用にあたって活用したツール 21
（6）若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組 21

5．女性の活躍について 22

（1）役職に占める女性の割合 22
（2）女性を役職に登用しない（できない）理由 22
（3）女性の就業継続等のキャリア形成 23
（4）女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由 24
（5）女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由 24
（6）女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組 25
（7）ポジティブ・アクションの取組 26
（8）女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと 27
（9）男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組 28

6．高齢者・障害者雇用について 28

（1）70歳までの就業機会確保措置 28
（2）70歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由 29
（3）障害者の法定雇用率達成状況 30
（4）障害者の法定雇用率を「達成していない」理由 30

7．働き方改革について 31

（1）働き方改革に取り組む必要性 31
(2-1) 働き方改革としての取組 33
(2-2) 働き方改革として効果をあげている取組 34
(2-3) 働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組 35
（3）働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用 35
（4）デジタル技術の活用が進まない理由 37
（5）働き方改革の取組を進める上での問題点 37
（6）働き方改革の取組を進めるために必要な支援 38

調査票 42

調査結果の概要

令和８年度働き方改革推進実態調査結果（概要）

１．調査の概要

（１）調査の趣旨

山口県の働き方改革に関する企業の実態や意識を調査し、県内における働き方改革の取組の検証及び今後の働き方改革推進の基礎資料とすることを目的とする。

（２）調査期日

令和８年４月１日〔前回調査期日：令和５年６月 30 日〕

（３）調査対象等

県内の従業員５人以上の事業所から、従業員規模別に 2,000 事業所を抽出し、調査を実施した（移転・廃業等による返戻分 54 事業所を除く実送付数 1,946 事業所）。

（４）有効回答数

718 事業所（有効回答率 36.9%）〔前回調査（R5）：872 事業所・44.9%〕

（５）報告書の見方

・図表中の「n」は回答者総数（または当該質問での該当者数）のことで、100%が何人の回答に相当するかを示す比率算出の基数を表す。

・数値（%）は小数点第２位を四捨五入しているため、内訳の計が 100%に一致しない場合がある。

・複数回答可の場合、回答者総数に対する割合を表示しているため、構成比の合計が 100%を超える場合がある。

・本文内で掲載しているグラフの凡例は一部省略して示している。

２．調査結果の概要

（１）休暇について

ア　年次有給休暇取得状況

従業員１人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。また、有給休暇取得率も、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。

区分	従業員１人当たり平均付与日数（A）			従業員１人当たり平均取得日数（B）			有給休暇取得率 B／A		
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績
男女計	16.5 日	16.8 日	16.9 日	12.1 日	12.6 日	12.4 日	73.6%	74.8%	73.5%
男性	17.6 日	17.8 日	17.9 日	12.9 日	13.2 日	13.0 日	73.4%	74.3%	72.8%
女性	15.4 日	16.1 日	16.0 日	11.4 日	12.1 日	12.0 日	74.0%	75.7%	75.2%

図表１　年次有給休暇取得状況

イ　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

単一回答	割合
時間単位で取得できる	40.9%
半日単位で取得できる	43.6%
制度なし	12.5%

図表２　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

ウ　法定休暇の有給・無給の取扱状況

制度（複数回答）	有給（割合）	無給（割合）
生理休暇	34.8%	57.0%
子の看護等休暇	35.9%	57.0%
介護休暇	34.1%	58.2%
養育両立支援休暇	8.9%	32.7%
その他	5.7%	8.1%

※「養育両立支援休暇」については講じている場合のみ回答

図表３　法定休暇の有給・無給の取扱状況

エ　法定外休暇（有給）の導入状況

導入状況	割合
（１つでも）導入している	29.0%
導入していない	71.0%

※有給の法定外休暇を１つ以上導入している企業とそうでない企業の割合

図表４　法定外休暇（有給）の導入状況

（２）仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

ア　法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

育児休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
育児休業制度（子が２歳まで）	7.1%　（8.0%）	子が 3 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日まで　等
短時間勤務制度（子が３歳まで）	25.2%（23.7%）	子が小学校 3 学年修了まで　等
子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで）	12.4%（10.0%）	義務教育修了まで、障害者は 18 才まで　等

＊「子の看護等休暇制度」：R5 は子が就学前まで

図表 5　法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

イ　育児休業取得状況

令和７年度実績は男女ともに令和６年度実績を上回っている。

なお、男女ともに令和７年度実績は全国の取得率を上回っている。

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数のうち、育児休業を取得した人数の割合

区分	山口県				全国			
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績
男性	63.0%	51.9%	44.8%	31.0%	50.9%	40.5%	30.1%	17.1%
女性	98.4%	97.2%	96.9%	97.8%	88.3%	86.6%	84.1%	80.2%

＊全国：雇用均等基本調査

図表 6　育児休業取得率

ウ　男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

上位回答（複数回答）	割合
配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる	39.8%
収入が減ってしまう	34.6%
自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい	23.2%
残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している	19.9%
男性で育児休業を取得している人が少ない（いない）ため、言い出しにくい	8.5%

図表 7　男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

エ　法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
介護休業制度（93 日間まで）	9.3%（10.6%）	対象家族 1 人につき 1 年まで　等
介護休暇制度 （要介護者１人につき５日まで）	4.9%　（4.0%）	1 人であれば 10 日、2 人以上の場合は 20 日　等

図表 8　法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

オ　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

○男性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の男性従業員のうち、介護休業を取得した男性従業員の割合

○女性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の女性従業員のうち、介護休業を取得した女性従業員の割合

区分	R7 実績	R4 実績	R1 実績	H29 実績
男性	0.08%	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.25%	0.10%	0.16%	0.13%

図表 9　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

カ　ワーク・ライフ・バランスに資する制度の整備状況

育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況（複数回答）	割合
既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし）	59.5%
配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している	32.5%
新たに代替要員を確保している	23.3%
既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）あり）	8.1%

図表 10　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況

取組内容	単一回答	割合
育児・介護以外の理由による短時間・短日勤務	選択できる	34.7%
	選択できない	60.2%

図表 11　育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

（３）若者の雇用について

ア　採用状況（R5.4.1～R8.3.31 過去３年間）

※計画および実績ともに回答がある企業を母数として算出している。

①正社員（採用計画に対する採用割合）

種別	R7 実績	R6 実績	R5 実績
(1)新卒者（既卒３年以内の者を含む）	78.6%	78.6%	81.3%
(2)既卒３年を経過した 39 歳までの者	82.0%	83.8%	75.6%

図表 12　採用状況（正社員）

②正社員以外の従業員（採用計画に対する採用割合）

種別	R7 実績	R6 実績	R5 実績
(1)新卒者（既卒３年以内の者を含む）	50.0%	47.6%	51.0%
(2)既卒３年を経過した 39 歳までの者	72.6%	77.5%	75.6%

図表 13　採用状況（正社員以外の従業員）

イ　離職状況（R5.4.1～R8.3.31 過去３年間に採用した従業員の R8.4.1 時点の離職状況）

※採用および離職ともに回答がある企業を母数として算出している。

①正社員（採用実績に対する離職割合）

種別	R7 採用	R6 採用	R5 採用
(1)新卒者（既卒３年以内の者を含む）	7.2%	11.6%	18.2%
(2)既卒３年を経過した 39 歳までの者	15.6%	20.7%	28.6%

図表 14　離職状況（正社員）

②正社員以外の従業員（採用実績に対する離職割合）

種別	R7 採用	R6 採用	R5 採用
(1)新卒者（既卒３年以内の者を含む）	20.9%	28.1%	43.2%
(2)既卒３年を経過した 39 歳までの者	29.9%	46.9%	48.0%

図表 15　離職状況（正社員以外の従業員）

ウ　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

上位回答（複数回答）	割合
待遇改善	57.8%
人間関係の構築	48.7%
職場環境の整備	32.0%
教育・研修制度の充実	30.9%
ワーク・ライフ・バランスの充実	29.4%

図表 16　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

（４）女性の活躍について

ア　役職に占める女性の割合

区分	R8 実績			R5 実績		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,231 人	231 人	18.8%	1,557 人	246 人	15.8%
部長相当職	1,629 人	219 人	13.4%	2,602 人	275 人	10.6%
課長相当職	4,115 人	778 人	18.9%	7,653 人	1,110 人	14.5%
係長相当職	4,395 人	1,171 人	26.6%	10,764 人	2,777 人	25.8%

図表 17　役職に占める女性の割合

イ　女性を役職に登用しない（できない）理由

上位回答（複数回答）	割合
管理職に必要な能力を有する女性がいない	34.7%
女性自身が役職に就くことを希望していない	23.7%
在職年数等を満たす女性がいない	18.8%

※女性の係長以上の役職がすべて「０」人と回答した企業を母数として算出している。

図表 18　女性を役職に登用しない（できない）理由

ウ　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

単一回答	R8 実績	R5 実績
行っている	35.4%	33.7%
行っていない	41.8%	50.8%
検討中	19.4%	13.9%
無回答	3.5%	1.6%

図表 19　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

エ　ポジティブ・アクションを行っている事業所の取組内容

上位回答（複数回答）	割合
女性の管理職登用	55.1%
パート、アルバイト等から正社員への登用	47.6%
女性の採用拡大	44.9%

図表 20　ポジティブ・アクションを行っている事業所の取組内容

オ　女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

上位回答（複数回答）	割合
育児や介護との両立のための支援制度（育児休業、短時間勤務制度等）	64.6%
年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること	59.5%
性別に関係なく仕事が適正に評価されること	49.0%

図表 21　女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

カ　男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

上位回答（複数回答）	割合
配偶者出産休暇制度を設けている	37.0%
配偶者が出産する男性従業員に対し育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている	29.1%
男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている	14.8%

図表 22　男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

（５）高齢者・障害者雇用について

ア　70 歳までの就業機会確保措置

単一回答	R8 実績	R5 実績
講じている	61.0%	46.4%
講じていない	27.0%	40.0%
今後講じる予定	10.2%	12.5%
無回答	1.8%	1.0%

図表 23　70 歳までの就業機会確保措置

イ　障害者の法定雇用率達成状況

単一回答	割合
達成している	32.2%
達成していない	36.2%
対象外	28.8%
無回答	2.8%

図表 24　障害者の法定雇用率達成状況

（６）働き方改革について

ア　働き方改革の取組

取組状況	上位項目（複数回答）	割合
取り組んでいる	有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得	66.4%
	時間外勤務の縮減	44.3%
	柔軟な就業時間の設定	34.0%
	従業員のスキルアップを図る制度の導入	32.2%
	業務の属人化解消に向けた取組	28.8%
効果を上げている	有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得	30.9%
	時間外勤務の縮減	14.2%
	柔軟な就業時間の設定	12.5%
	ＤＸの導入	10.2%
	従業員のスキルアップを図る制度の導入	7.1%
予定・検討中	ＤＸの導入	20.1%
	業務の属人化解消に向けた取組	18.8%
	従業員のスキルアップを図る制度の導入	18.2%
	時間外勤務の縮減	12.7%
	働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修	12.5%

図表 25　働き方改革の取組

イ　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用状況

単一回答	割合
活用している	59.3%
活用していない	38.3%
無回答	2.4%

図表 26　デジタル技術の活用状況

ウ　デジタル技術の活用が進まない理由

上位回答（複数回答）	割合
活用する明確な目的・目標が定まっていない	32.4%
アナログ文化・価値観が定着している	29.8%
活用できる人材がいない	23.3%

図表 27　デジタル技術の活用が進まない理由

エ　働き方改革の取組を進める上での問題点

上位回答（複数回答）	割合
人手不足	50.0%
特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化	44.2%
従業員の意識・価値観	42.6%

図表 28　働き方改革の取組を進める上での問題点

オ　働き方改革の取組を進めるために必要な支援

支援対象	上位項目（複数回答）	割合
全般	関連する制度の情報提供や周知	28.7%
	従業員に対する助成制度	27.2%
	先進的な取組や参考になる事例の紹介	26.2%
	従業員のキャリアアップ研修の推進	23.8%
	セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進	20.9%
女性	従業員のキャリアアップ研修の推進	15.2%
	先進的な取組や参考になる事例の紹介	12.3%
	関連する制度の情報提供や周知	12.1%
	企業内における推進リーダー等の養成	10.4%
	従業員に対する助成制度	9.6%
高齢者	関連する制度の情報提供や周知	10.2%
	先進的な取組や参考になる事例の紹介	9.7%
	企業の施設整備に対する助成制度	8.2%
	企業の取組に対する奨励金の支給	6.3%
	企業の制度整備に対する補助金	6.0%
障害者	企業の施設整備に対する助成制度	10.6%
	先進的な取組や参考になる事例の紹介	9.7%
	関連する制度の情報提供や周知	9.5%
	企業の制度整備に対する補助金	6.4%
	企業の取組に対する奨励金の支給	6.3%

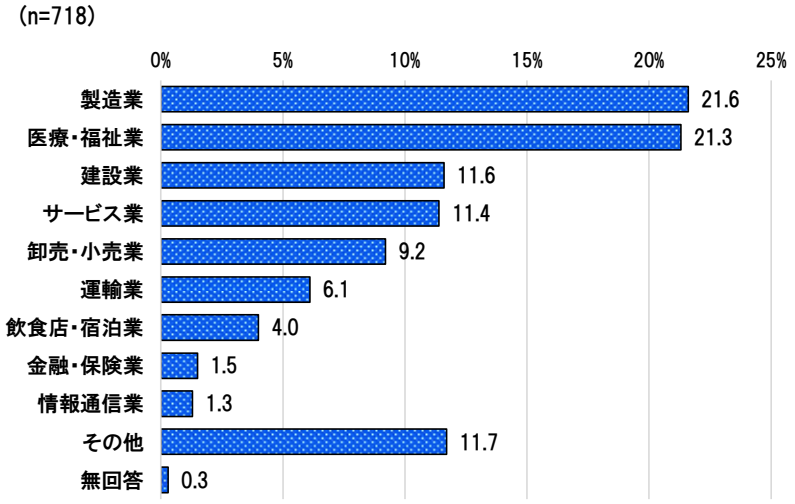
図表 29　働き方改革の取組を進めるために必要な支援

調査結果

１．回答事業所の業種及び従業員規模

（１）業種

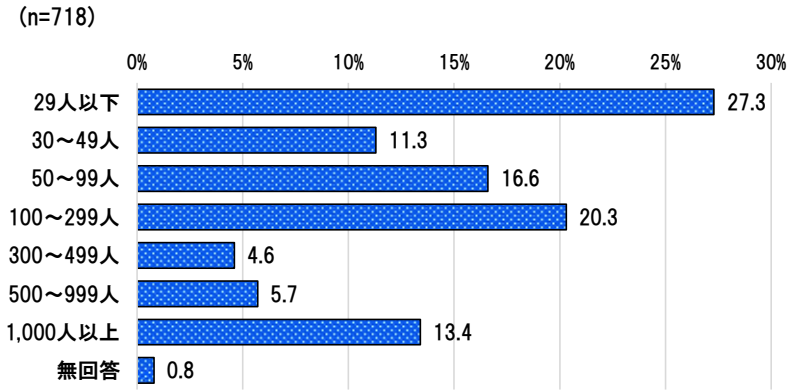
回答事業所の業種内訳は、「製造業」が 21.6%で最も高く、次いで「医療・福祉業」(21.3%)、「建設業」(11.6%)、「サービス業」(11.4%) の順となっている。



図表 30　回答事業所の業種

（２）従業員規模

回答事業所の従業員規模の内訳は、「29 人以下」が 27.3%で最も高く、次いで「100～299 人」(20.3%)、「50～99 人」(16.6%)、「1,000 人以上」(13.4%) の順となっている。



図表 31　回答事業所の従業員規模

２．休暇について

（１）年次有給休暇取得状況

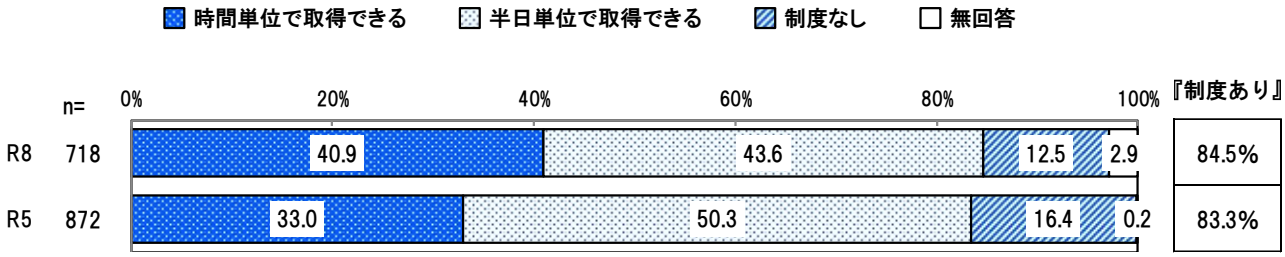
従業員１人当たりの平均付与日数及び平均取得日数は、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。また、有給休暇取得率も、男女ともに令和７年度実績が令和６年度実績を下回っている。

区分	従業員１人当たり平均付与日数（A）			従業員１人当たり平均取得日数（B）			有給休暇取得率 B／A		
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績
男女計	16.5 日	16.8 日	16.9 日	12.1 日	12.6 日	12.4 日	73.6%	74.8%	73.5%
男性	17.6 日	17.8 日	17.9 日	12.9 日	13.2 日	13.0 日	73.4%	74.3%	72.8%
女性	15.4 日	16.1 日	16.0 日	11.4 日	12.1 日	12.0 日	74.0%	75.7%	75.2%

図表 32　年次有給休暇取得状況

（２）年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

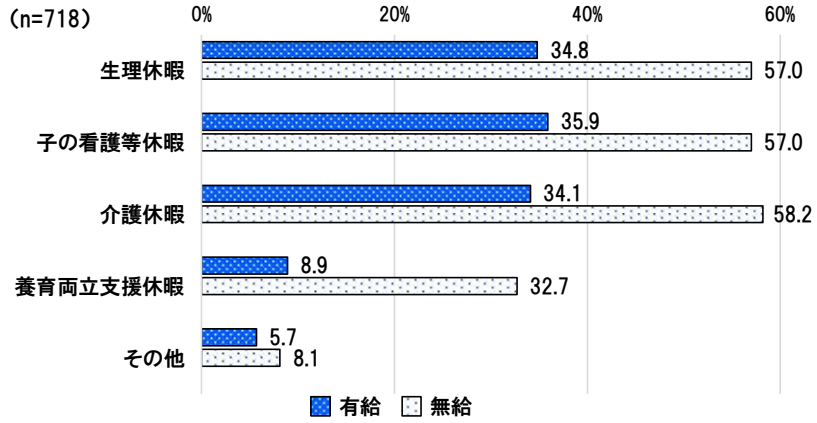
年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度について、「半日単位で取得できる」が43.6%で最も高く、「時間単位で取得できる」（40.9%）と合わせた『制度あり』は 84.5%となっている。令和８年度は令和５年度（83.3%）と比較すると、1.2 ポイント増加した。



図表 33　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度の導入状況

（３）法定休暇の有給・無給の取扱状況（複数回答）

法定休暇について、有給としているのは「子の看護等休暇」が 35.9%で最も高く、次いで「生理休暇」(34.8%）となっている。一方、すべての休暇で無給が有給を上回る結果となっている。

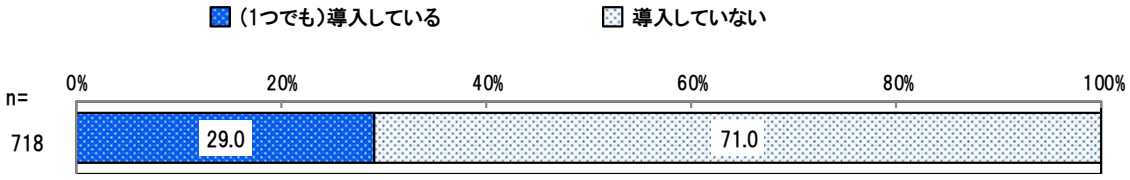


※「養育両立支援休暇」については講じている場合のみ回答

図表 34　法定休暇の有給・無給の取扱状況

（４）法定外休暇（有給）の導入状況

法定外休暇（有給）の導入状況について、「導入していない」(71.0%）が「(1 つでも）導入している」(29.0%）を 42.0 ポイント上回る結果となっている。



※有給の法定外休暇を 1 つ以上導入している企業とそうでない企業の割合

図表 35　法定外休暇（有給）の導入状況

３．仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

（１）法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所について、「短時間勤務制度」が 25.2%で最も高く、次いで「子の看護等休暇制度」(12.4%)、「育児休業制度」(7.1%) の順となっている。

なお、「短時間勤務制度」と「子の看護等休暇制度」は、令和５年度を上回る結果となった。

育児休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
育児休業制度（子が２歳まで）	7.1%　(8.0%)	子が 3 歳に達した日以降最初の 3 月 31 日まで　等
短時間勤務制度（子が３歳まで）	25.2%（23.7%）	子が小学校 3 学年修了まで　等
子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで）	12.4%（10.0%）	義務教育修了まで、障害者は 18 才まで　等

＊「子の看護等休暇制度」：R5 は子が就学前まで

図表 36　法を上回る育児休業関連制度を設けている事業所

（２）育児休業取得状況

令和７年度実績は男女ともに令和６年度実績を上回っている。

なお、男女ともに令和７年度実績は全国の取得率を上回っている。

○男性：男性従業員で配偶者が出産した人数のうち、男性従業員本人が育児休業を取得した人数の割合

○女性：女性従業員本人が出産した人数のうち、育児休業を取得した人数の割合

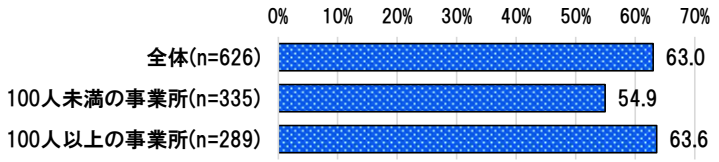
区分	山口県				全国			
	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績	R7 実績	R6 実績	R5 実績	R4 実績
男性	63.0%	51.9%	44.8%	31.0%	50.9%	40.5%	30.1%	17.1%
女性	98.4%	97.2%	96.9%	97.8%	88.3%	86.6%	84.1%	80.2%

＊全国：雇用均等基本調査

図表 37　育児休業取得率

ア　従業員規模別の男性従業員の育児休業取得率（R7）

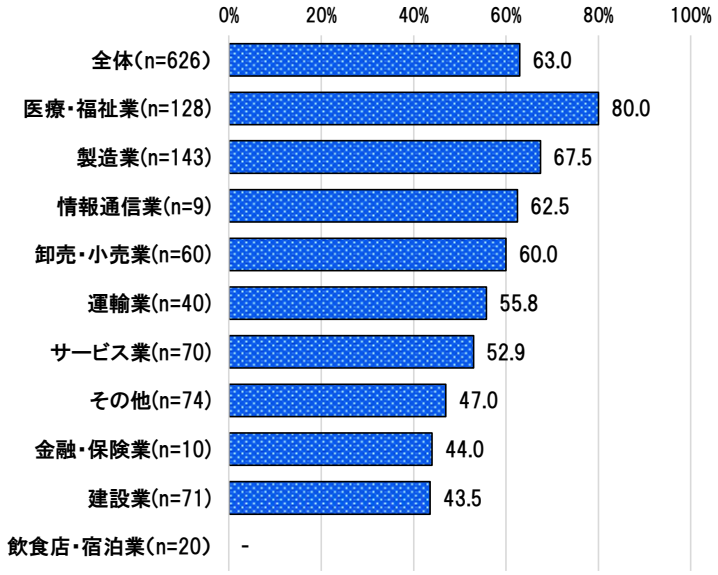
従業員規模別の男性従業員の育児休業取得率について、100 人未満の事業所が 54.9%、100 人以上の事業所が 63.6%で 100 人以上の事業所が 8.7 ポイント上回る結果となっている。



図表 38　男性従業員の育児休業取得率（R7）【従業員規模別】

イ　業種別の男性従業員の育児休業取得率（R7）

業種別の男性従業員の育児休業取得率について、医療・福祉業が 80.0%で最も高く、次いで製造業（67.5%）、情報通信業（62.5%）、卸売・小売業（60.0%）の順となっている。



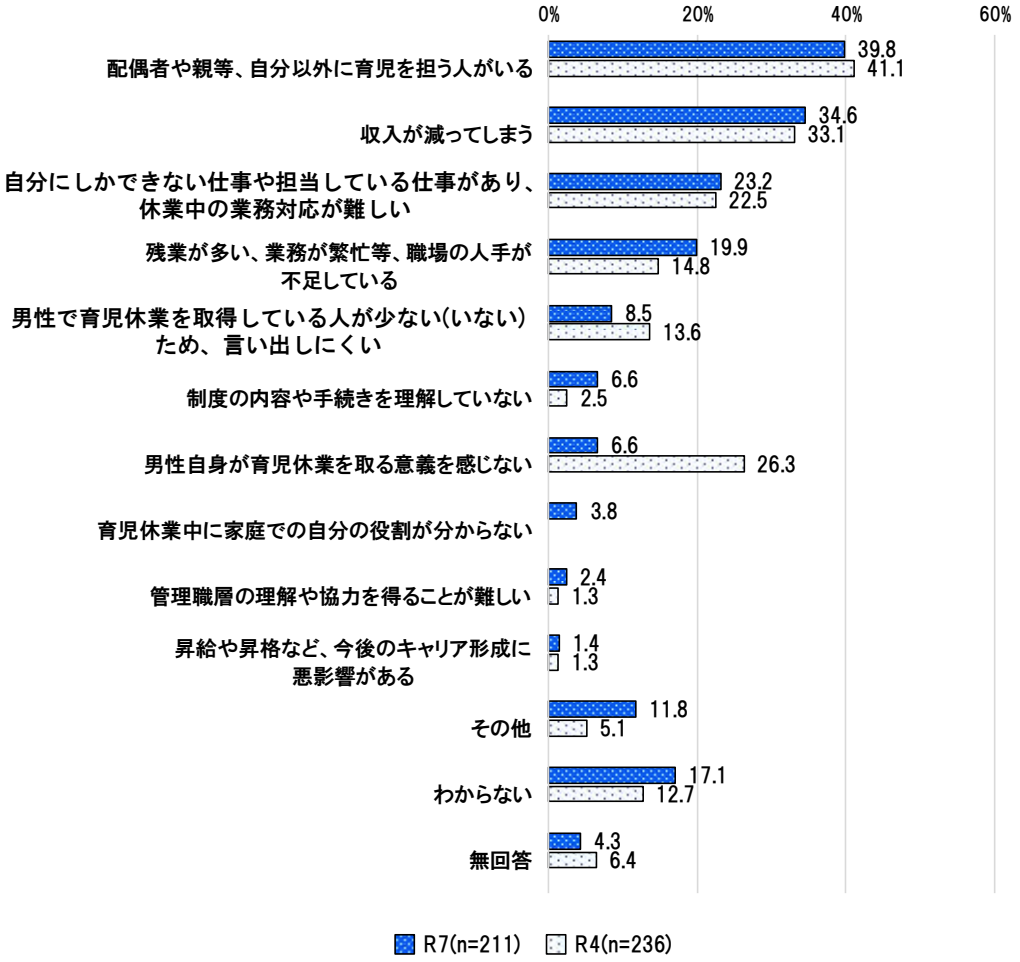
※「飲食店・宿泊業」は対象者が不在となっている

図表 39　男性従業員の育児休業取得率（R7）【業種別】

（３）男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由（複数回答）

男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由について、「配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる」が 39.8%で最も高く、次いで「収入が減ってしまう」(34.6%)、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい」(23.2%）の順となっている。

なお、令和４年度と比較すると、「男性自身が育児休業を取る意義を感じない」が 19.7 ポイント減少する結果となっている。



図表 40　男性従業員が育児休業を取得しなかった（できなかった）理由

（４）法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所について、「介護休業制度」が 9.3%、「介護休暇制度」が 4.9%となっている。

介護休業関連制度（法定）	法制度を上回る事業所の割合（R5 実績）	内容
介護休業制度（93 日間まで）	9.3%（10.6%）	対象家族 1 人につき 1 年まで　等
介護休暇制度（要介護者１人につき５日まで）	4.9%　（4.0%）	1 人であれば 10 日、2 人以上の場合は 20 日　等

図表 41　法を上回る介護休業関連制度を設けている事業所

（５）介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

介護休業取得状況について、取得率は女性が男性を上回り、令和４年度と比較すると、男性は横ばい、女性は 0.15 ポイント増加する結果となっている。

○男性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の男性従業員のうち、介護休業を取得した男性従業員の割合

○女性：介護休業制度を利用した人数を回答した企業の女性従業員のうち、介護休業を取得した女性従業員の割合

区分	R7 実績	R4 実績	R1 実績	H29 実績
男性	0.08%	0.08%	0.03%	0.03%
女性	0.25%	0.10%	0.16%	0.13%

図表 42　介護休業取得状況（R7.4.1～R8.3.31）

（６）結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（R7.4.1～R8.3.31）

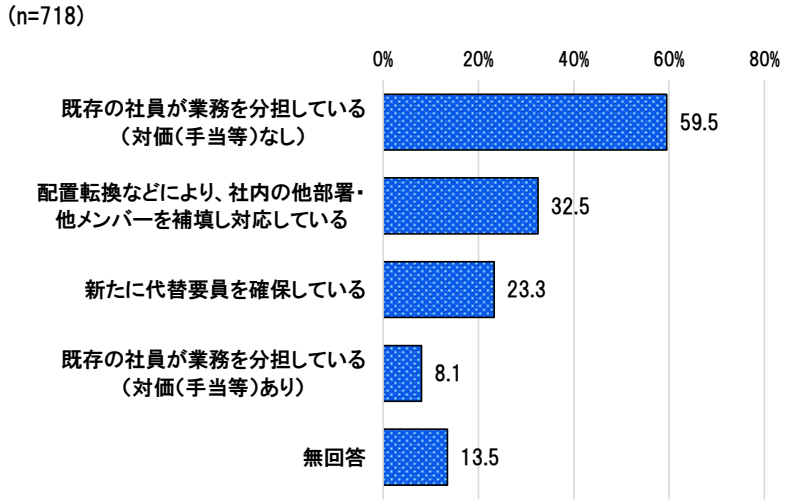
結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職について、男性では「介護退職」が最も多く、女性では「結婚退職」が最多となっている。男女で比較すると、すべての理由で女性の退職者数が男性を上回る結果となっている。

区分	結婚退職	妊娠・出産退職	育児退職	介護退職	計
男性	5 人	0 人	2 人	20 人	27 人
女性	76 人	18 人	35 人	36 人	165 人
計	81 人	18 人	37 人	56 人	192 人

図表 43　結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由とした退職（R7.4.1～R8.3.31）

（７）育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況（複数回答）

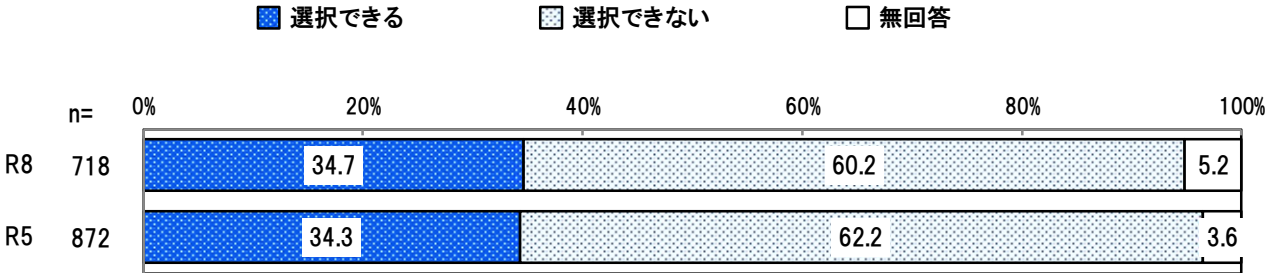
育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況について、「既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし）」が 59.5%で最も高く、次いで「配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している」(32.5%)、「新たに代替要員を確保している」(23.3%)の順となっている。



図表 44　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況

（８）育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所について、「選択できる」が 34.7%、「選択できない」が 60.2%で、「選択できない」が 25.5 ポイント上回る結果となっている。



図表 45　育児・介護以外の理由で短時間・短日勤務を選択できる事業所

４．若者の雇用について

（１）新卒者（既卒３年以内の者を含む）の採用状況

新卒者（既卒３年以内の者を含む）について、正社員・正社員以外ともに令和５年度～令和７年度の雇用計画に対して、実績が下回る結果となっている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R5	1,694 人	1,378 人	98 人	50 人
R6	1,690 人	1,329 人	82 人	39 人
R7	1,656 人	1,301 人	78 人	39 人

※計画および実績ともに回答がある企業の数値を集計

図表 46-1　新卒者（既卒３年以内の者を含む）の採用状況

（２）新卒者（既卒３年以内の者を含む）の R8.4.1 時点の離職状況

年度	正社員	正社員以外
	離職人数	離職人数
R5 採用	306 人	131 人
R6 採用	188 人	62 人
R7 採用	113 人	49 人

図表 46-2　新卒者（既卒３年以内の者を含む）の離職状況

（３）既卒３年を経過した 39 歳までの者の採用状況

既卒３年を経過した 39 歳までの者について、正社員・正社員以外ともに令和５年度～令和７年度の雇用計画に対して、実績が下回る結果となっている。

年度	正社員		正社員以外	
	計画	実績	計画	実績
R5	679 人	513 人	279 人	211 人
R6	696 人	583 人	258 人	200 人
R7	645 人	529 人	288 人	209 人

※計画および実績ともに回答がある企業の数値を集計

図表 47-1　既卒３年を経過した 39 歳までの者の採用状況

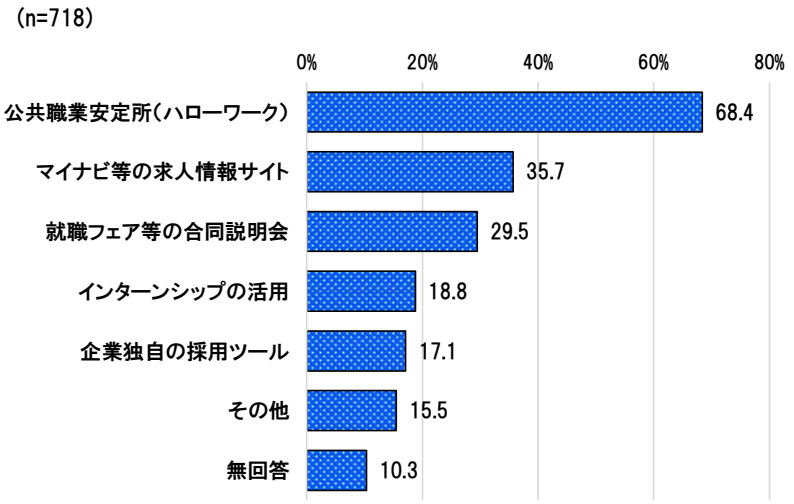
（４）既卒３年を経過した 39 歳までの者の R8.4.1 時点の離職状況

年度	正社員	正社員以外
	離職人数	離職人数
R5 採用	288 人	412 人
R6 採用	245 人	489 人
R7 採用	169 人	302 人

図表 47-2　既卒３年を経過した 39 歳までの者の離職状況

（５）若者の採用にあたって活用したツール（複数回答）

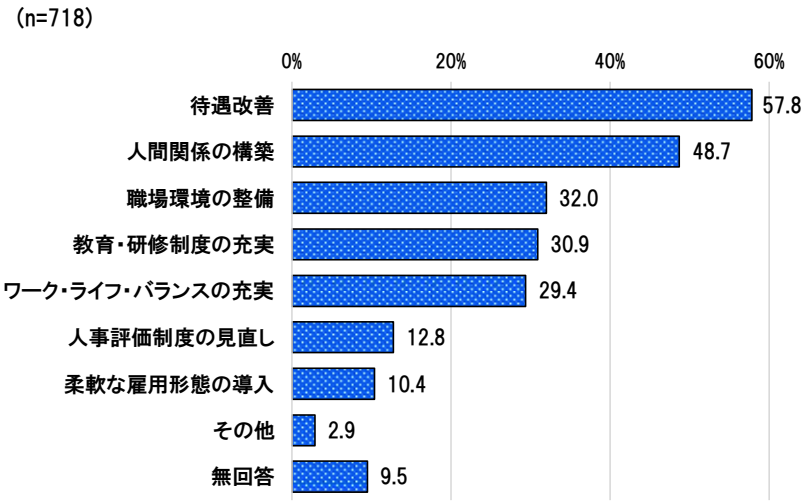
若者の採用にあたって活用したツールについて、「公共職業安定所（ハローワーク）」が 68.4%で最も高く、次いで「マイナビ等の求人情報サイト」（35.7%）、「就職フェア等の合同説明会」（29.5%）の順となっている。



図表 48　若者の採用にあたって活用したツール

（６）若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組（複数回答）

若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組について、「待遇改善」が 57.8%で最も高く、次いで「人間関係の構築」（48.7%）、「職場環境の整備」（32.0%）、「教育・研修制度の充実」（30.9%）の順となっている。



図表 49　若者の採用・離職防止にあたって課題に感じている取組

５．女性の活躍について

（１）役職に占める女性の割合

役職に占める女性の割合について、「係長相当職」が 26.6%で最も高く、次いで「課長相当職」と「役員」が約 19%で同程度となっている。

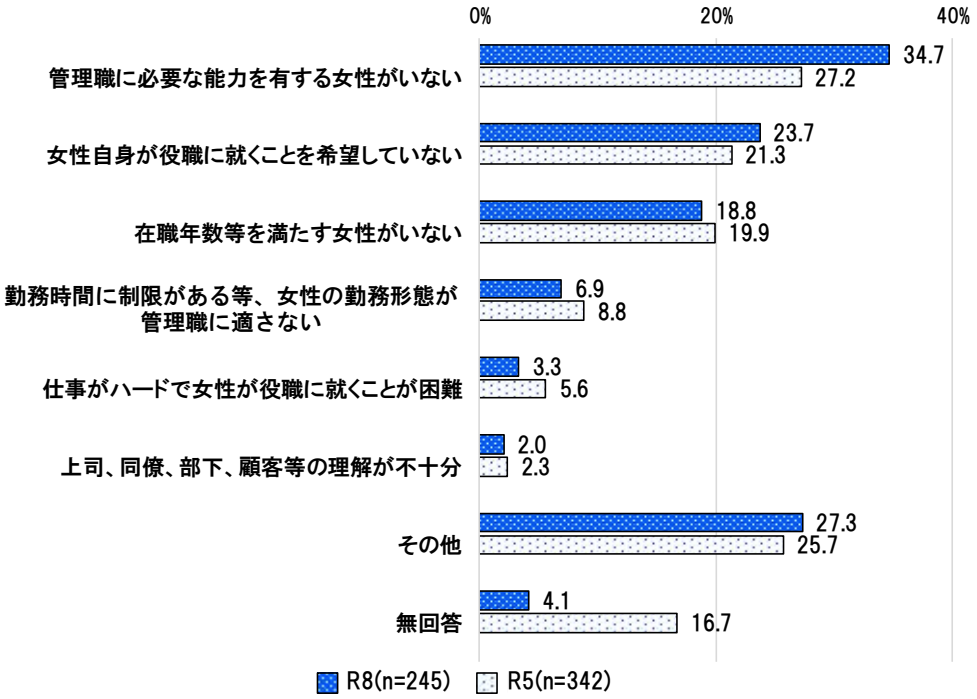
なお、令和５年度実績と比較すると、すべての役職で女性の割合が増加する結果となっている。

区分	R8 実績			R5 実績		
	男女計	うち女性	女性割合	男女計	うち女性	女性割合
役員	1,231 人	231 人	18.8%	1,557 人	246 人	15.8%
部長相当職	1,629 人	219 人	13.4%	2,602 人	275 人	10.6%
課長相当職	4,115 人	778 人	18.9%	7,653 人	1,110 人	14.5%
係長相当職	4,395 人	1,171 人	26.6%	10,764 人	2,777 人	25.8%

図表 50　役職に占める女性の割合

（２）女性を役職に登用しない（できない）理由（複数回答）

女性を役職に登用しない（できない）理由について、「管理職に必要な能力を有する女性がいない」が 34.7%で最も高く、次いで「女性自身が役職に就くことを希望していない」（23.7%）、「在職年数等を満たす女性がいない」（18.8%）の順となっている。



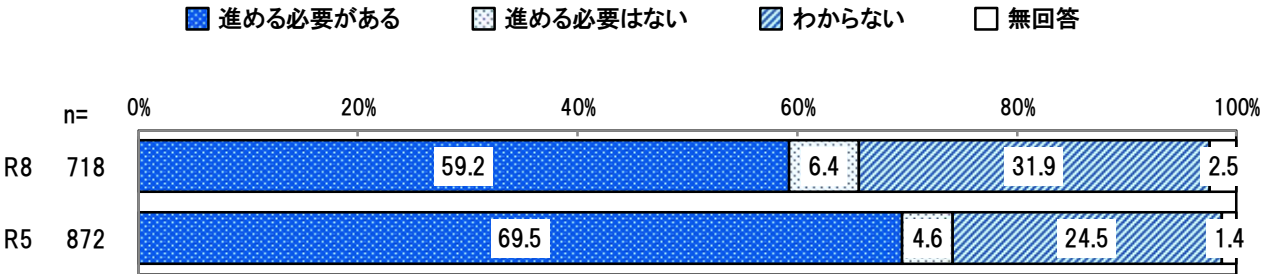
※女性の係長以上の役職がすべて「０」人と回答した企業を母数として算出している。

図表 51　女性を役職に登用しない（できない）理由

（３）女性の就業継続等のキャリア形成

女性の就業継続等のキャリア形成について、「進める必要がある」が 59.2%で最も高く、次いで「わからない」(31.9%)、「進める必要はない」(6.4%) の順となっている。

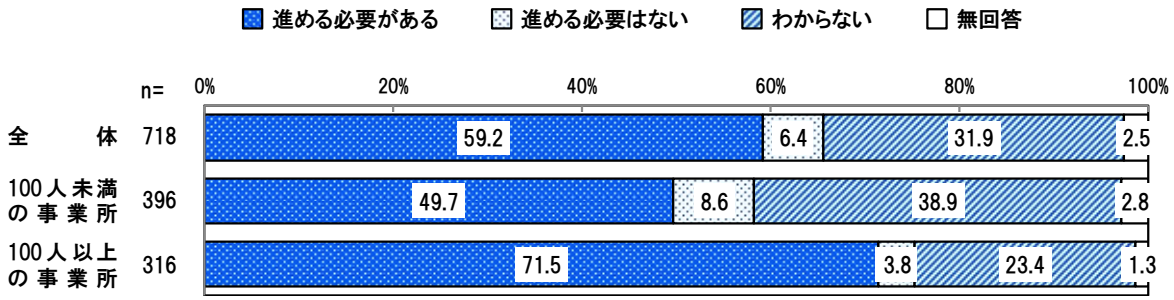
なお、令和５年度と比較すると、「進める必要がある」は 10.3 ポイント下回る結果となっている。



図表 52　女性の就業継続等のキャリア形成

ア　従業員規模別

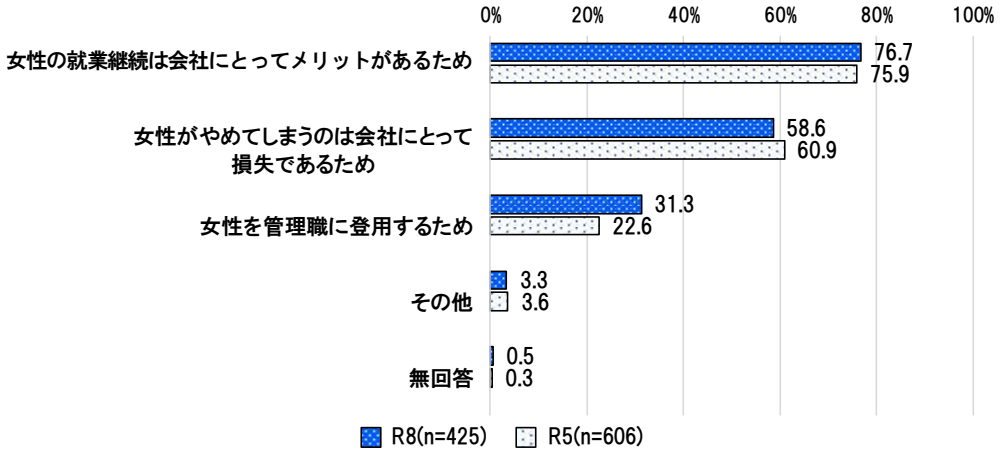
従業員規模別では、いずれの区分でも「進める必要がある」が最多となり、100 人以上の事業所では 71.5%と全体を上回る結果となっている。



図表 53　女性の就業継続等のキャリア形成【従業員規模別】

（４）女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由（複数回答）

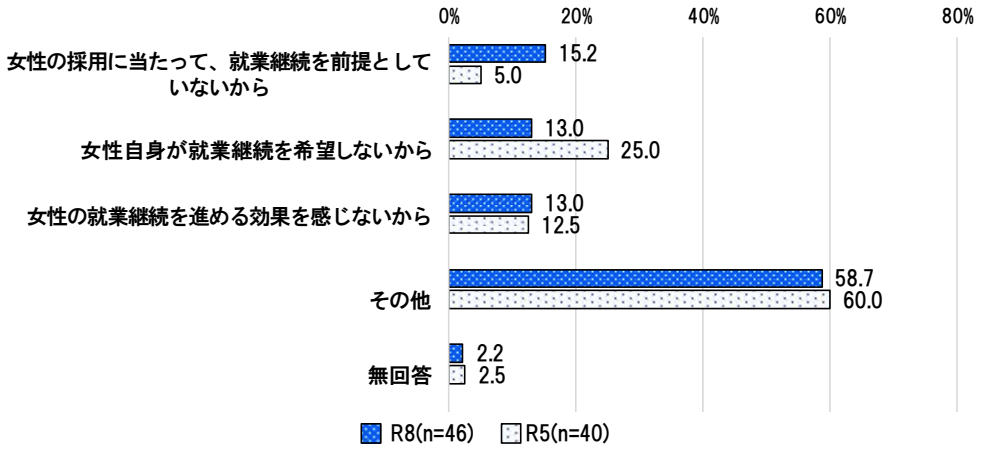
女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由について、「女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため」が 76.7%で最も高く、次いで「女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため」（58.6%）の順となっている。



図表 54　女性のキャリア形成を「進める必要がある」理由

（５）女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由（複数回答）

女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由について、「女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから」が 15.2%で最も高く、次いで「女性自身が就業継続を希望しないから」（13.0%）、「女性の就業継続を進める効果を感じないから」（13.0%）の順となっている。

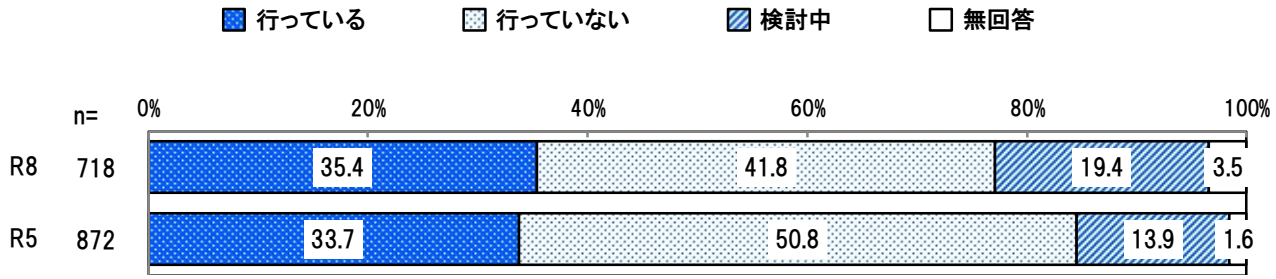


図表 55　女性のキャリア形成を「進める必要はない」理由

（６）女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組について、「行っている」が 35.4%、「行っていない」が 41.8%となっている。

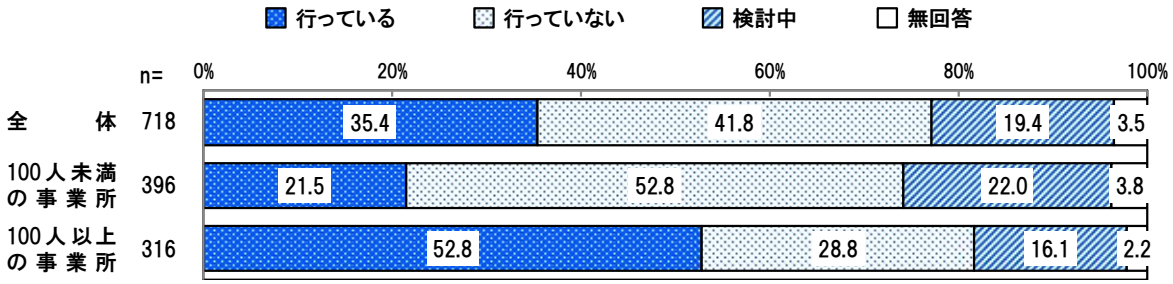
なお、令和５年度と比較すると、女性の活躍を推進するポジティブ・アクションに取り組む事業者は 1.7 ポイント増加する結果となっている。



図表 56　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組

ア　従業員規模別

従業員規模別では、「行っている」の割合は 100 人以上の事業所で 52.8%、100 人未満の事業所で 21.5%と 100 人以上の事業所が 31.3 ポイント上回る結果となっている。また、100 人以上の事業所では全体値（35.4%）を約 17 ポイント上回っており、女性の活躍を推進するポジティブ・アクションへの取組が進んでいることが分かる。

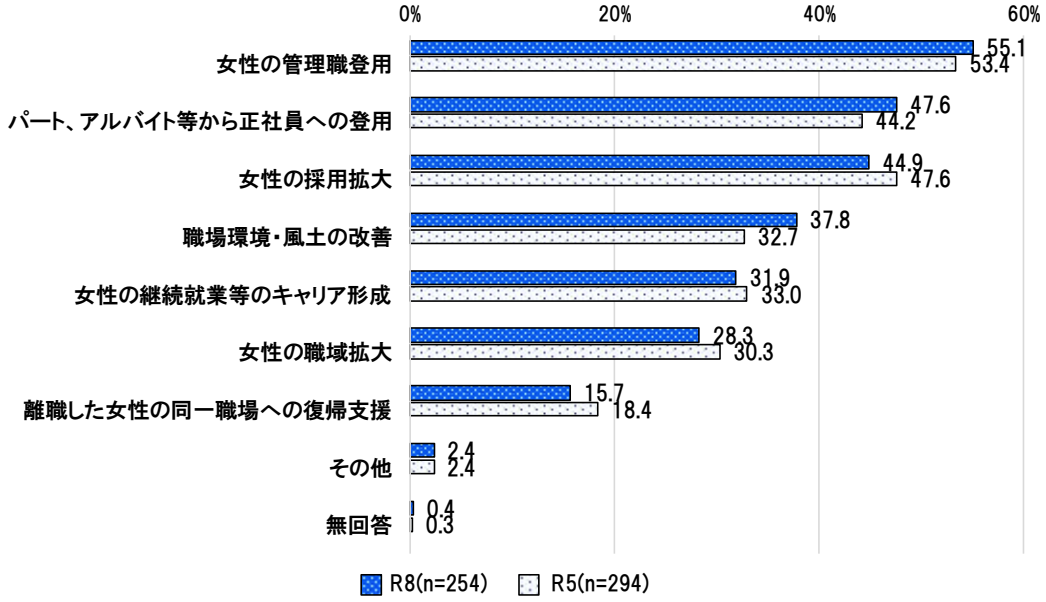


図表 57　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組【従業員規模別】

（７）ポジティブ・アクションの取組（複数回答）

具体的なポジティブ・アクションの取組について、「女性の管理職登用」が 55.1％で最も高く、次いで「パート、アルバイト等から正社員への登用」（47.6%）、「女性の採用拡大」（44.9%）の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「職場環境・風土の改善」が 5.1 ポイント上回る結果となっている。

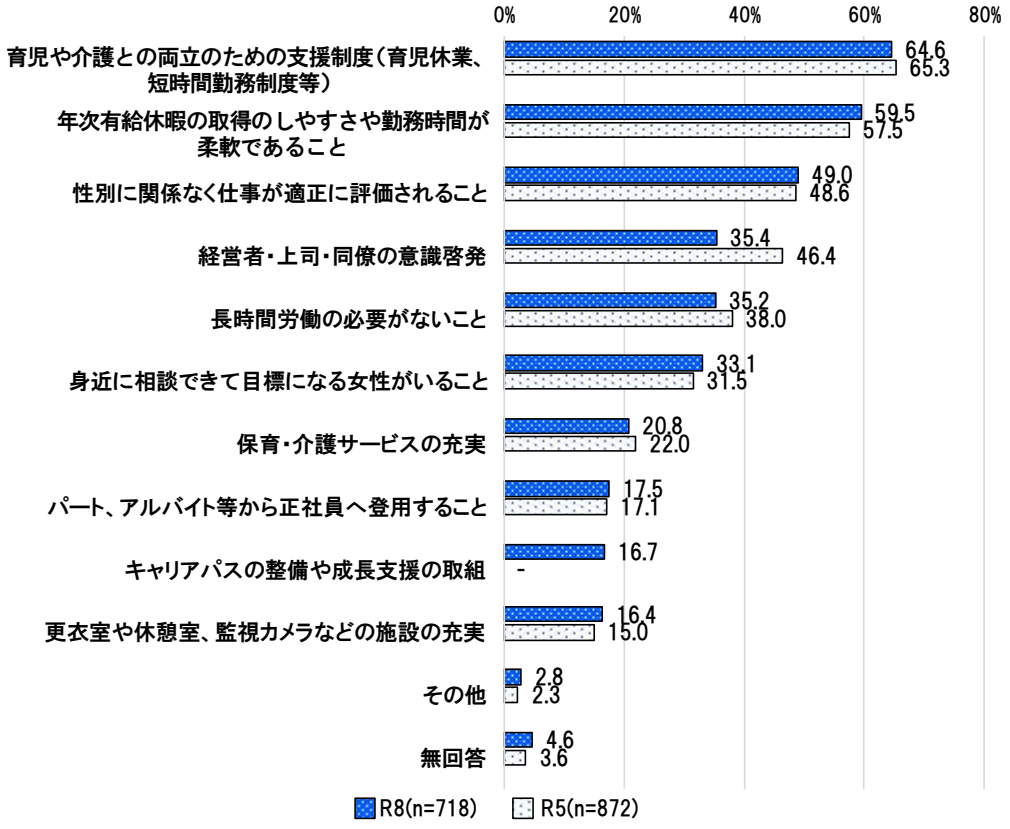


図表 58　ポジティブ・アクションの取組

（８）女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと（複数回答）

女性が働きやすい職場づくりのために必要なことについて、「育児や介護との両立のための支援制度」が 64.6%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること」(59.5%)、「性別に関係なく仕事が適正に評価されること」(49.0%) の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「経営者・上司・同僚の意識啓発」が 11.0 ポイント下回る結果となっている。

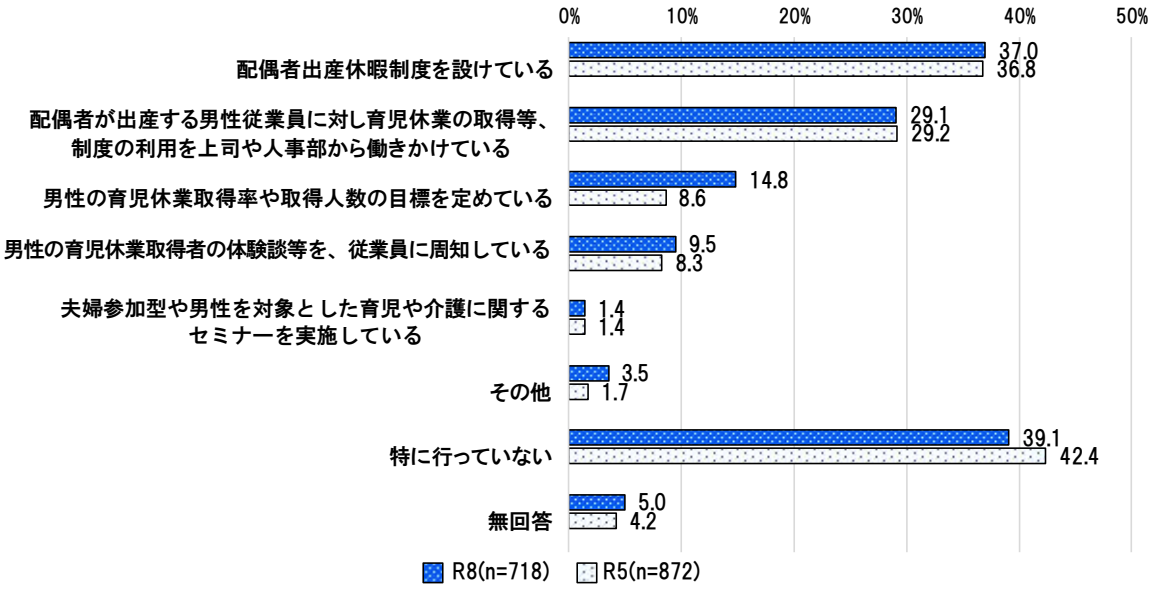


図表 59　女性が働きやすい職場づくりのために必要なこと

（９）男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組（複数回答）

男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組について、「配偶者出産休暇制度を設けている」が 37.0%で最も高く、次いで「配偶者が出産する男性従業員に対し育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている」(29.1%)、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」（14.8%）の順となっている。

なお、令和５年度と比較すると、「男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている」が 6.2 ポイント上回る結果となっている。



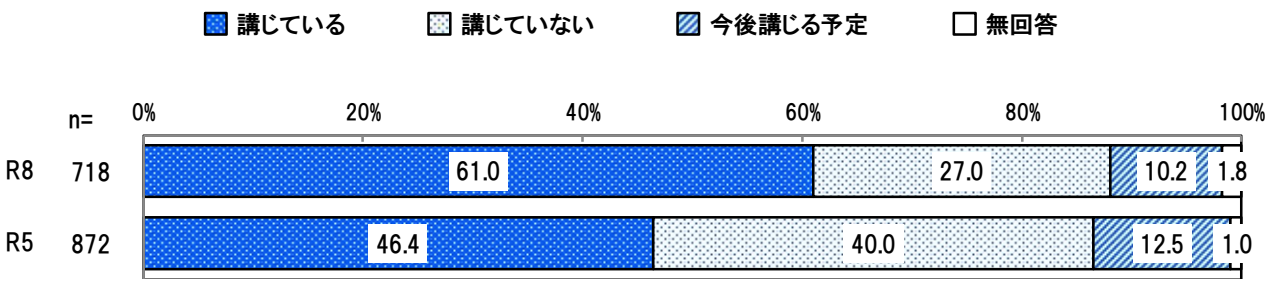
図表 60　男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組

６．高齢者・障害者雇用について

（１）70 歳までの就業機会確保措置

70 歳までの就業機会確保措置について、「講じている」が 61.0%、「講じていない」が 27.0%となっている。

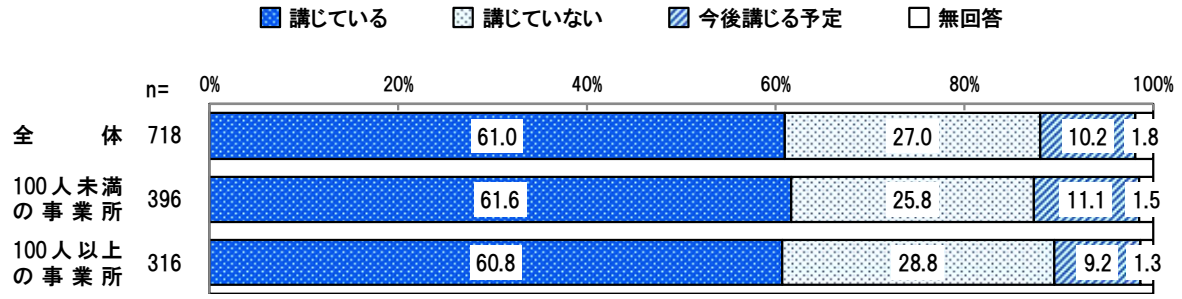
なお、令和５年度と比較すると、70 歳までの就業機会確保措置を講じている事業者は 14.6 ポイント増加する結果となっている。



図表 61　70 歳までの就業機会確保措置

ア　従業員規模別

従業員規模別では、規模による大きな差はみられず、70 歳までの就業機会確保措置を講じている事業所は約 60%を占める結果となった。

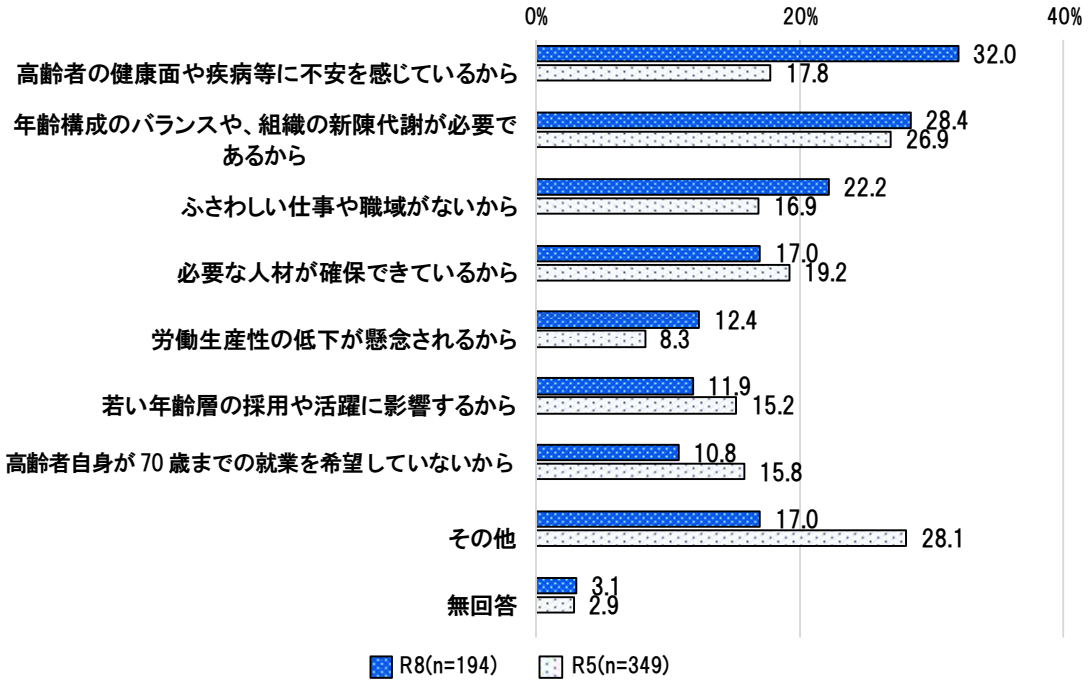


図表 62　70 歳までの就業機会確保措置【従業員規模別】

（２）70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由（複数回答）

70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由について、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」が 32.0%で最も高く、次いで「年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから」(28.4%)、「ふさわしい仕事や職域がないから」(22.2%) の順となっている。

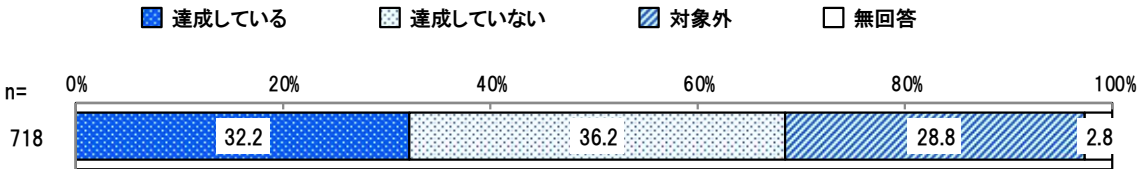
なお、令和５年度と比較すると、「高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから」が 14.2 ポイント上回る結果となっている。



図表 63　70 歳までの就業機会確保措置を「講じていない」理由

（３）障害者の法定雇用率達成状況

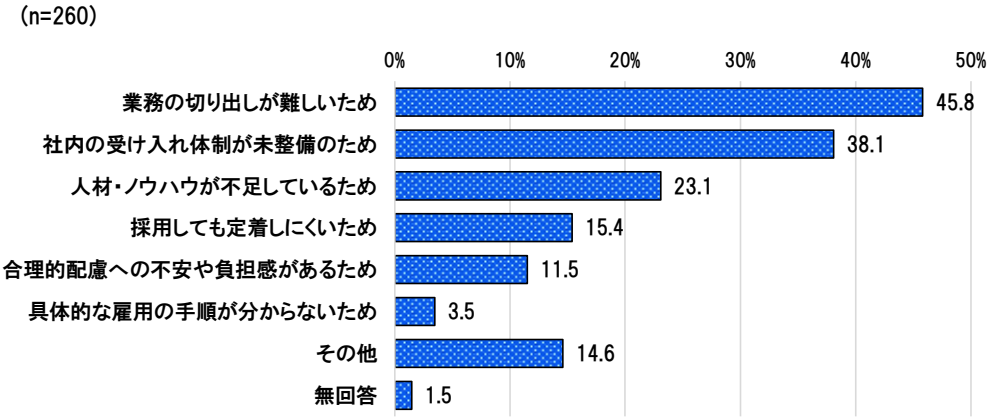
障害者の法定雇用率達成状況について、「達成している」が 32.2%、「達成していない」が 36.2%と、達成していない事業者が 4.0 ポイント上回る結果となっている。



図表 64　障害者の法定雇用率達成状況

（４）障害者の法定雇用率を「達成していない」理由（複数回答）

障害者の法定雇用率を「達成していない」理由について、「業務の切り出しが難しいため」が 45.8%で最も高く、次いで「社内の受け入れ体制が未整備のため」(38.1%)、「人材・ノウハウが不足しているため」(23.1%) の順となっている。



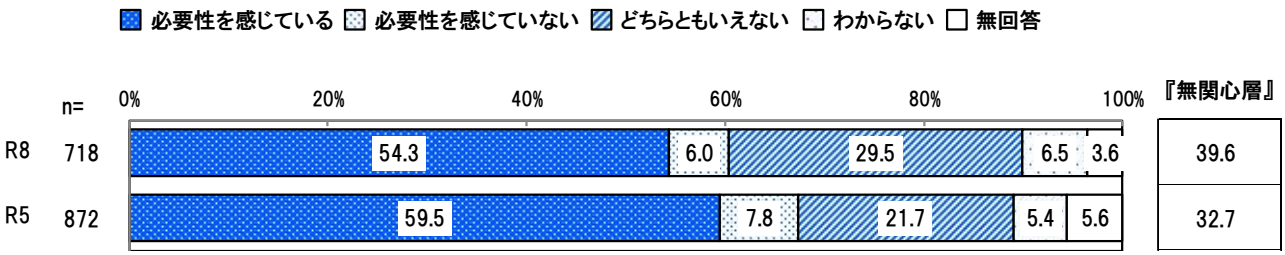
図表 65　障害者の法定雇用率を「達成していない」理由

7．働き方改革について

（１）働き方改革に取り組む必要性

働き方改革に取り組む必要性について、「必要性を感じている」が 54.3%、「必要性を感じていない」が 6.0%となっている。

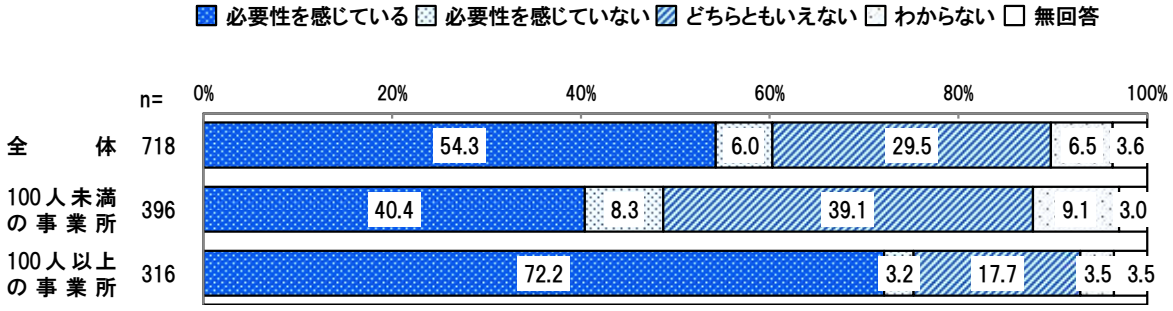
なお、令和５年度と比較すると、『無関心層』（「どちらともいえない」、「わからない」、「無回答」の合計）が約７ポイント増加する結果となっている。



図表 66　働き方改革に取り組む必要性

ア　従業員規模別

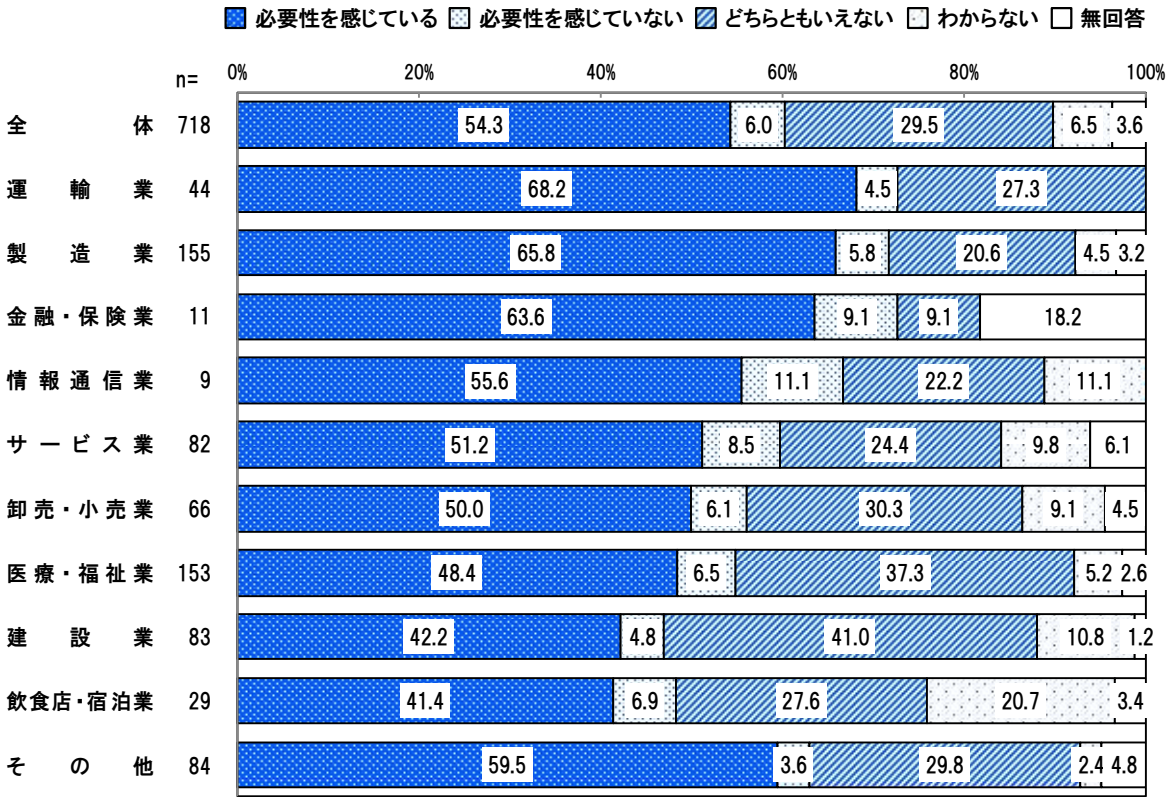
従業員規模別では、「必要性を感じている」割合は 100 人以上の事業所が 72.2%、100 人未満の事業所が 40.4%と 100 人以上の事業所が 31.8 ポイント上回る結果となっている。また、100 人以上の事業所では全体値（54.3%）を約 18 ポイント上回っており、働き方改革の必要性への理解が進んでいることがわかる。



図表 67　働き方改革に取り組む必要性【従業員規模別】

イ　業種別

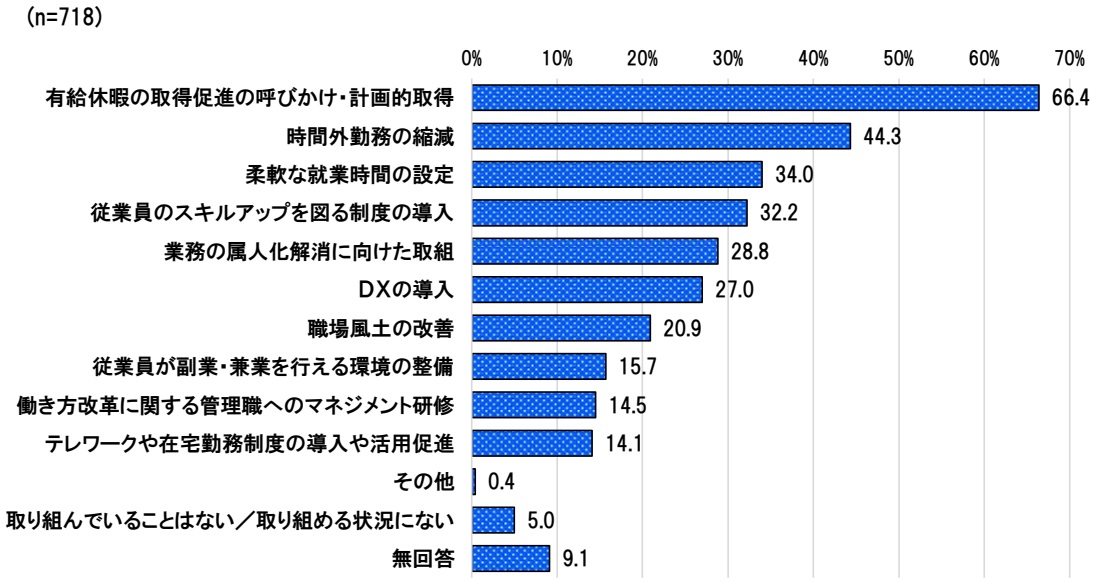
業種別では、「必要性を感じている」割合は運輸業が 68.2%で最も高く、次いで製造業(65.8%)、金融・保険業（63.6%）の順となっている。一方、飲食店・宿泊業、建設業、医療・福祉業は 40%台にとどまっている。



図表 68　働き方改革に取り組む必要性【業種別】

（2-1）働き方改革としての取組（複数回答）

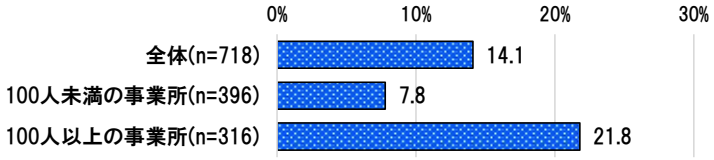
働き方改革としての取組については、「有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得」が 66.4%で最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」（44.3%）、「柔軟な就業時間の設定」（34.0%）の順となっている。



図表 69　働き方改革としての取組

ア　従業員規模別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況

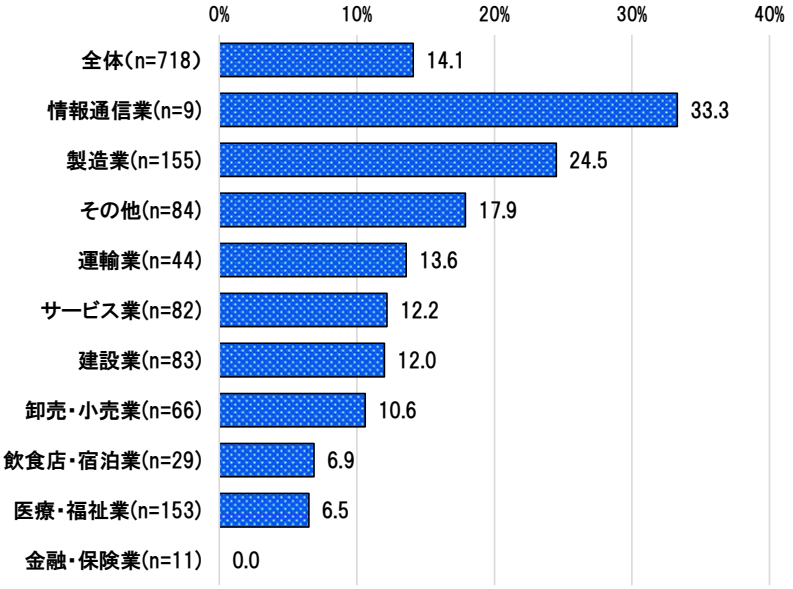
従業員規模別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況は、100 人以上の事業所が 21.8%、100 人未満の事業所が 7.8%となっており、100 人以上の事業所でテレワークや在宅勤務制度の活用が進んでいることがわかる。



図表 70　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進の状況【従業員規模別】

イ　業種別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況

業種別の「テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進」の状況は、情報通信業が 33.3%で最も高く、次いで製造業（24.5%）、その他（17.9%）、運輸業（13.6%）の順となっている。

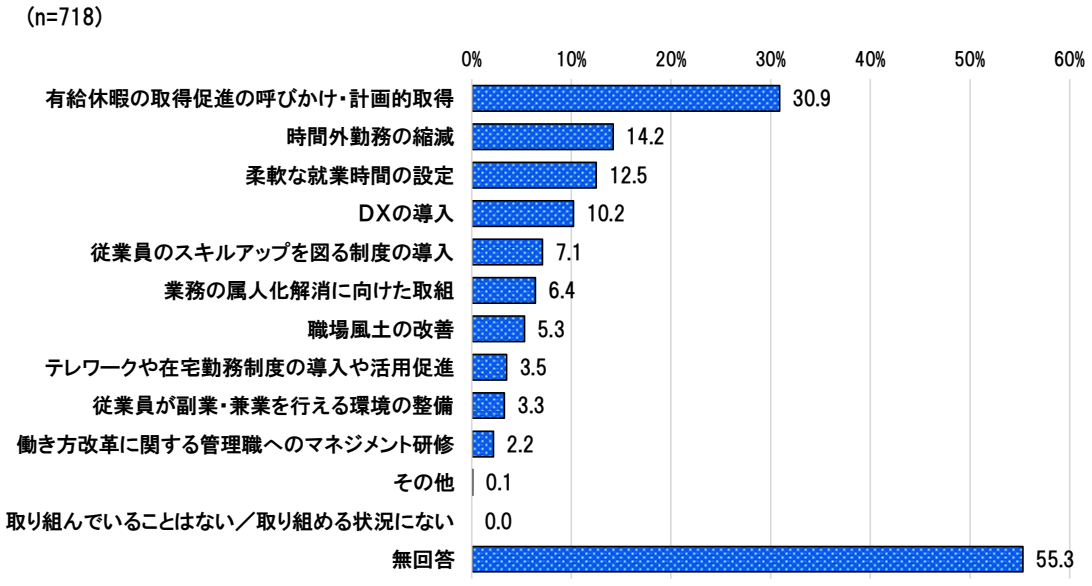


※情報通信業は母数が少ないため参考値とする。

図表 71　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進の状況【業種別】

(2-2) 働き方改革として効果をあげている取組（複数回答）

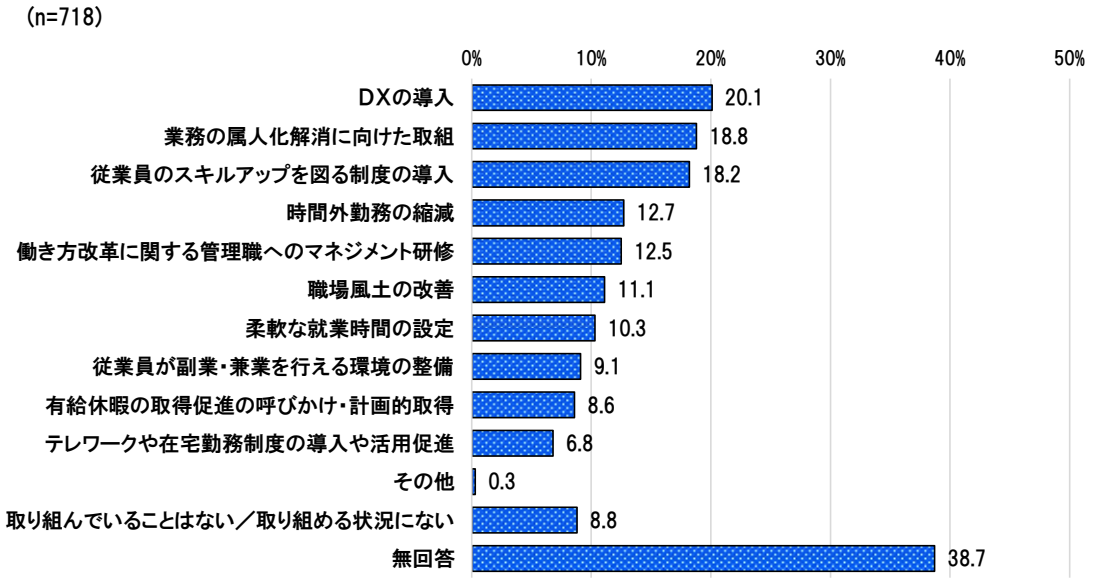
働き方改革として効果をあげている取組について、「有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得」が 30.9%で最も高く、次いで「時間外勤務の縮減」(14.2%)、「柔軟な就業時間の設定」(12.5%)の順となっている。



図表 72　働き方改革として効果をあげている取組

（2-3）働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組（複数回答）

働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組について、「DX の導入」が 20.1%で最も高く、次いで「業務の属人化解消に向けた取組」（18.8%）、「従業員のスキルアップを図る制度の導入」（18.2%）の順となっている。

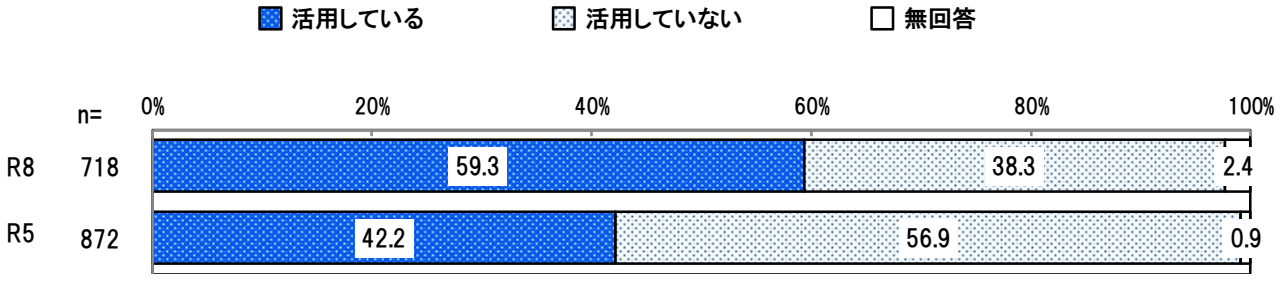


図表 73　働き方改革として今後取り組む予定・検討中の取組

（３）働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用について、「活用している」が 59.3%、「活用していない」が 38.3%となっている。

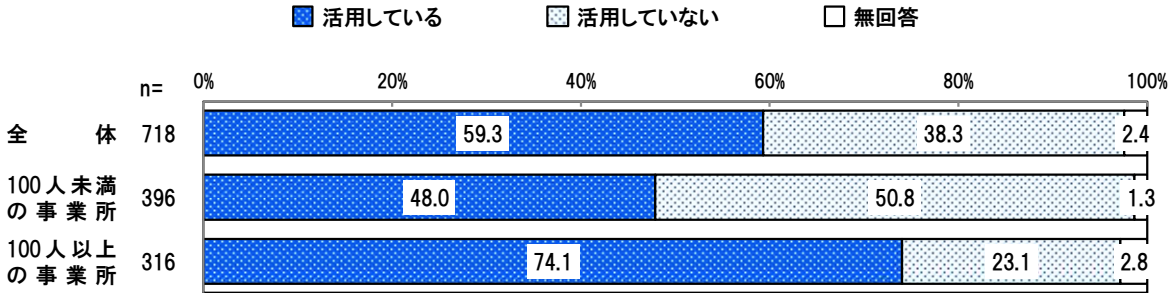
なお、令和５年度と比較すると、デジタル技術の活用は約 17 ポイント増加する結果となっている。



図表 74　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用

ア　従業員規模別

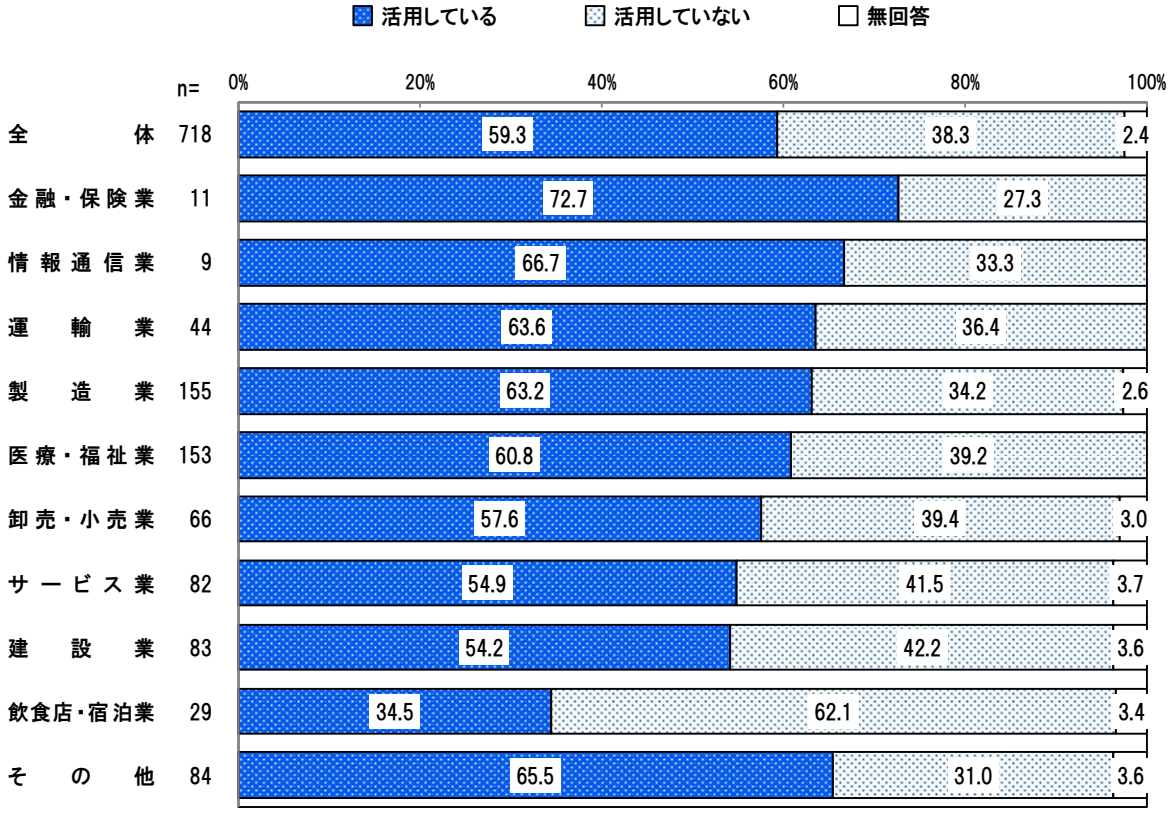
従業員規模別では、デジタル技術を「活用している」割合は 100 人以上の事業所が 74.1%、100 人未満の事業所が 48.0%と、100 人以上の事業所で働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用が進んでいることがわかる。



図表 75　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用【従業員規模別】

イ　業種別

業種別では、デジタル技術を「活用している」割合は金融・保険業が 72.7%で最も高く、次いで情報通信業（66.7%）、その他（65.5%）、運輸業（63.6%）の順となっている。

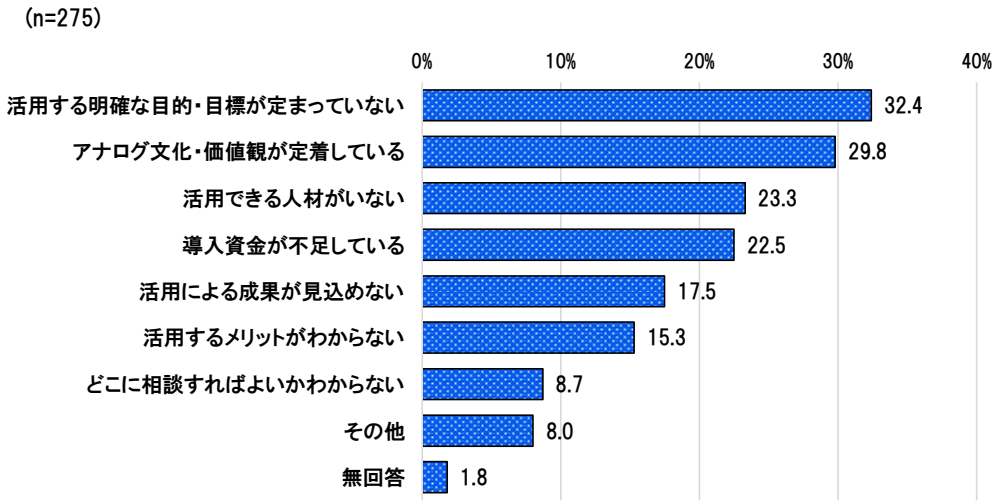


※情報通信業は母数が少ないため参考値とする。

図表 76　働き方改革を推進するためのデジタル技術の活用【業種別】

（４）デジタル技術の活用が進まない理由（複数回答）

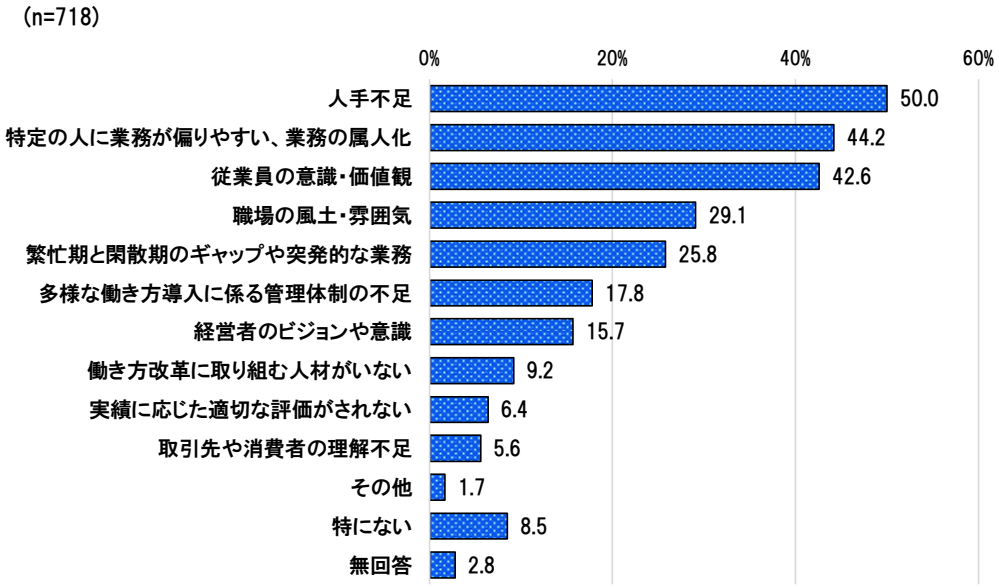
デジタル技術の活用が進まない理由について、「活用する明確な目的・目標が定まっていない」が 32.4%で最も高く、次いで「アナログ文化・価値観が定着している」(29.8%)、「活用できる人材がいない」(23.3%) の順となっている。



図表 77　デジタル技術の活用が進まない理由

（５）働き方改革の取組を進める上での問題点（複数回答）

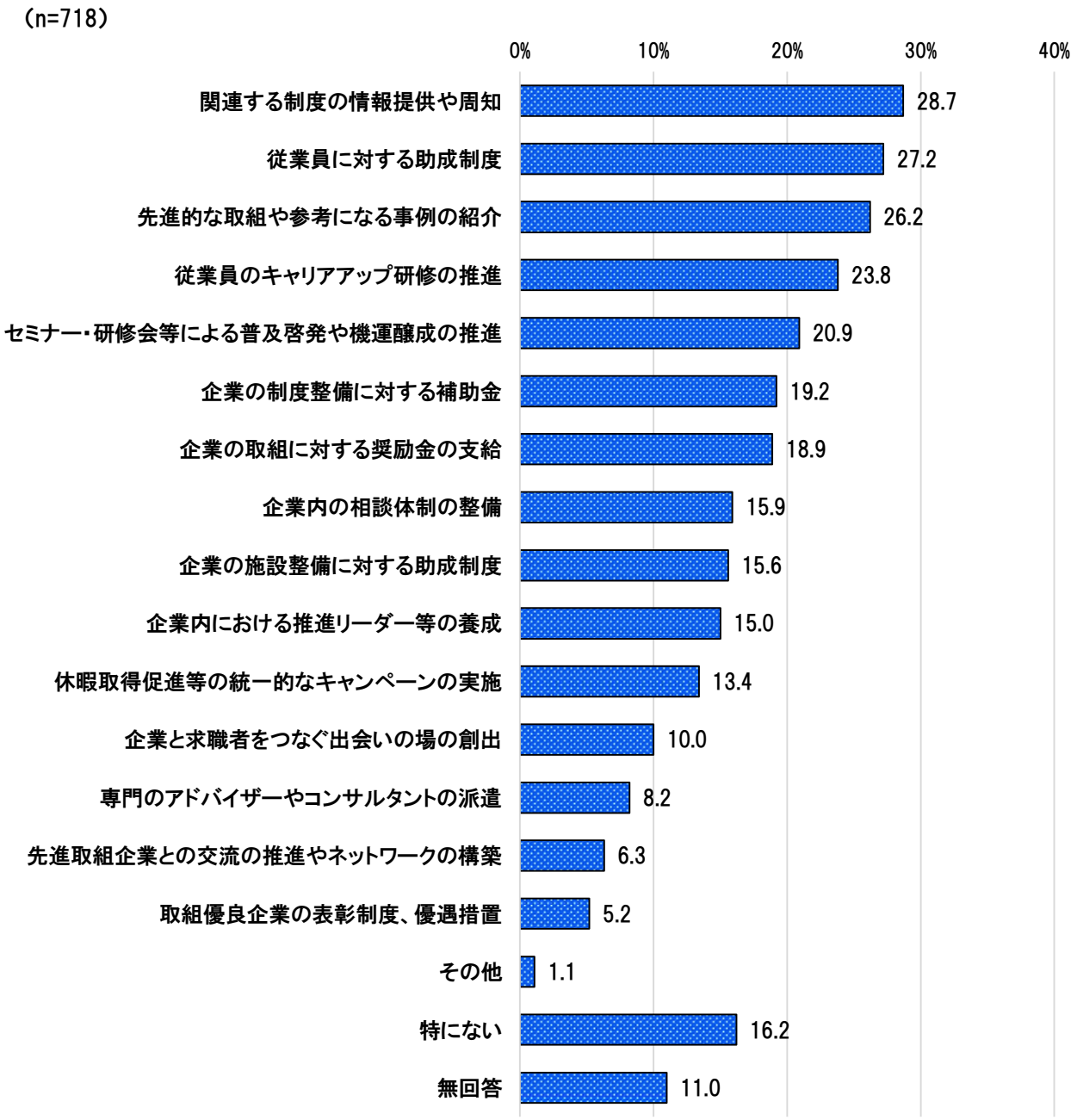
働き方改革の取組を進める上での問題点について、「人手不足」(50.0%)、「特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化」(44.2%)、「従業員の意識・価値観」(42.6%) の順となっている。



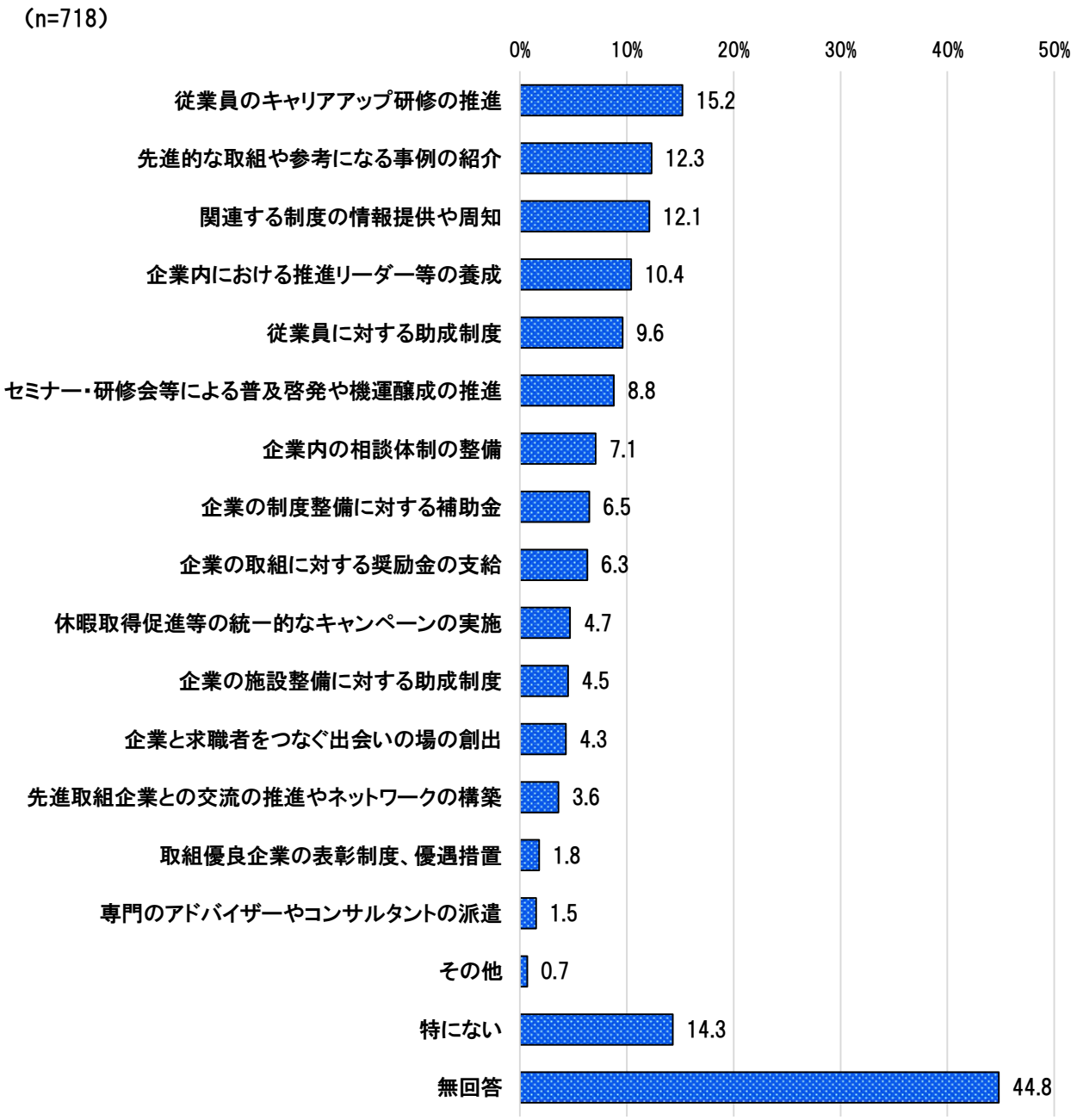
図表 78　働き方改革の取組を進める上での問題点

（６）働き方改革の取組を進めるために必要な支援（複数回答）

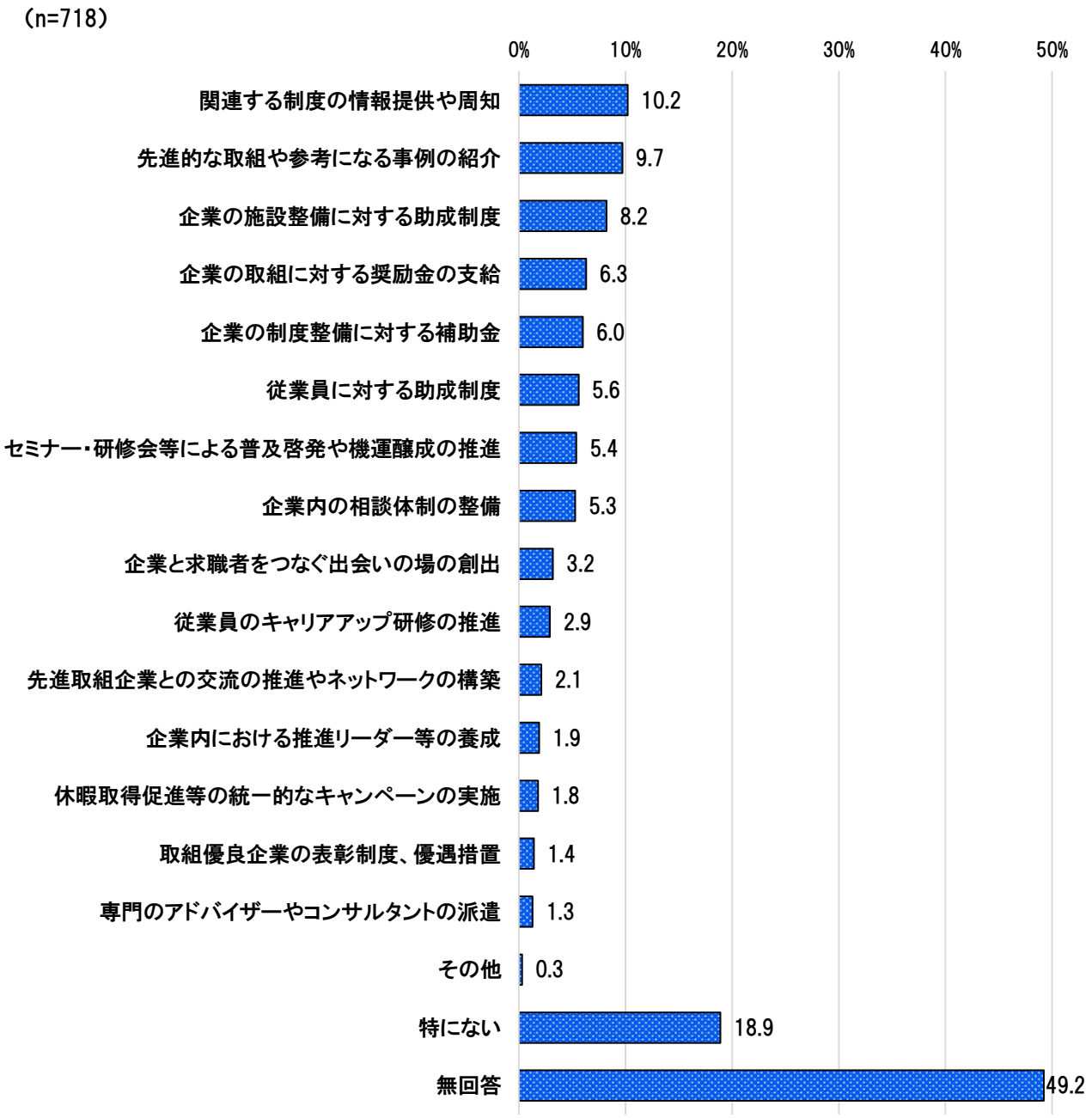
働き方改革の取組を進めるために必要な支援について、全般では「関連する制度の情報提供や周知」が 28.7%で最も高く、女性では「従業員のキャリアアップ研修の推進」（15.2%）、高齢者では「関連する制度の情報提供や周知」（10.2%）、障害者では「企業の施設整備に対する助成制度」（10.6%）がそれぞれ最多となっている。



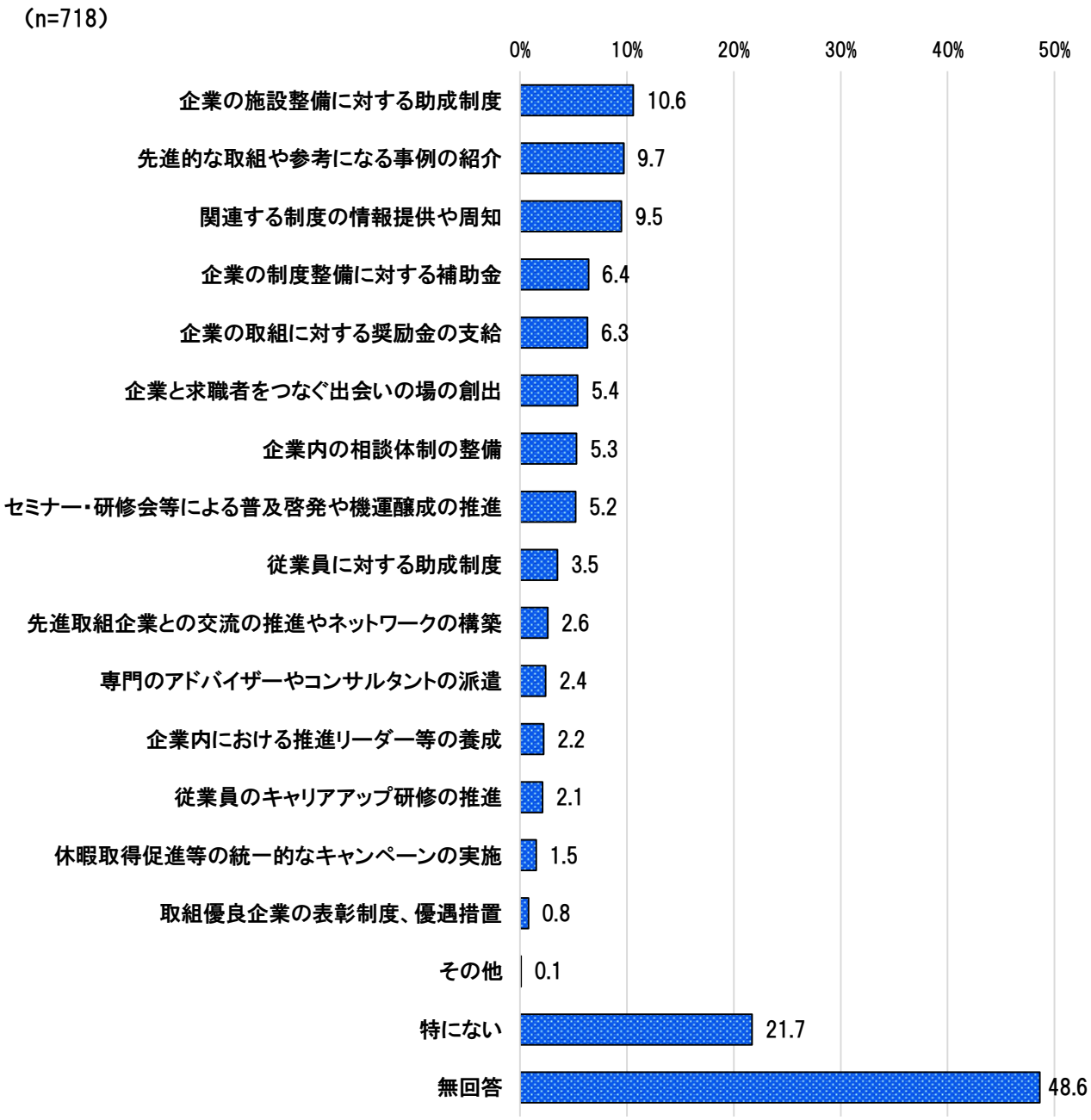
図表 79-1　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（全般）



図表 79-2　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（女性）



図表 79-3　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（高齢者）



図表 79-4　働き方改革の取組を進めるために必要な支援（障害者）

調査票

（タックシール貼付位置）

令和８年度働き方改革推進実態調査票

（基準日：令和８年４月１日）

秘

記入担当者 所属 ふりがな 氏名	部　課 氏名 TEL: FAX:

※変更や誤りがあった場合は、お手数ですが訂正内容を直接書き込んでください。

＊インターネット回答＊
　インターネットで回答される場合は、
ログイン画面でこちらのＩＤを入力してください。

回答フォーム：https://kktsr.com/ymg-workstyle

インターネットで回答された方は調査票の返送は不要です。

≪以下の質問についてお答えください。各質問の調査対象範囲等の詳細は、添付の記入要領を参考にしてください。≫

Ⅰ　企業の概要について

問１　企業の業種について記入してください。（主要なもの１つに○）

業種	1　建設業　2　製造業　3　運輸業　4　情報通信業　5　医療・福祉業 6　卸売・小売業　7　飲食店・宿泊業　8　金融・保険業　9　サービス業　１０　その他

問２　企業全体（本店・支店・営業所等全て合わせた）の従業員の規模を記入してください。（１つに○）

従業員規模	1　29 人以下　2　30～49 人　3　50～99 人　4　100～299 人 5　300～499 人　6　500～999 人　7　1,000 人以上

問３　問２で回答された従業員規模の内訳を記入してください。但し、県外に本店がある場合は、企業全体の従業員規模ではなく、本調査票が送付された事業所単位で記入してください。

事業所の全従業員数（A）〔正社員＋正社員以外の従業員〕（注）	人
（A）のうち男性従業員数（B）	人
（A）のうち女性従業員数（C）	人
（B）のうち正社員数	人
（C）のうち正社員数	人

（注）正社員及び正社員以外の従業員については、記入要領を参照してください。

Ⅱ　休暇について

問４　各年度の年次有給休暇について、①取得資格がある従業員数、②年間延べ付与日数（繰越を除く）、③年間延べ取得日数を記入してください。それぞれ、「男女計」と「うち女性」について記入してください。

令和５年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日
令和６年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日
令和７年度	①取得資格がある従業員数	男女計	人	うち女性	人
	②年間延べ付与日数（繰越を除く）	男女計	日	うち女性	日
	③年間延べ取得日数	男女計	日	うち女性	日

※時間単位で取得した分は、合計して日数に換算してください。
※端数は小数点第２位を四捨五入して、小数点第１位まで記入してください。

問５　年次有給休暇を時間単位又は半日単位で取得できる制度がありますか。（１つに○）

１　時間単位で取得できる	２　半日単位で取得できる	３　制度なし

問６　法定休暇が有給か無給かについて教えてください。また、法を上回る法定休暇の制度を導入している場合は具体的に記入してください。

制度（法定）	有給	無給	法を上回る制度の具体的な内容 （例：子の看護等休暇の日数を増加）
１　生理休暇			
２　子の看護等休暇			
３　介護休暇			
４　養育両立支援休暇※			
５　その他（　　）			

※「４養育両立支援休暇」については措置を講じている場合のみ回答

問７　法定外休暇（慶弔休暇・夏季休暇・年末年始休暇を除く）の導入状況について教えてください。（制度の種類：①従業員の健康に配慮した休暇、②従業員のワークライフバランス（健康以外）の実現のための休暇、③従業員の家族等に関する休暇、④その他）

制度の種類	有給	無給	名称	備考（日数や条件等）
①	○		例）ヘルス休暇	例）ホルモンに起因する不調への休暇　年５日取得可能
②	○		例）推し活休暇	例）職員の趣味を応援する趣旨で年２日取得可能
④		○	例）ボランティア休暇	例）地域活動への参加、社会貢献に資する活動を応援する趣旨で年３日取得可能

Ⅲ　仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）について

問８　次表の育児休業関連制度で法を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入してください。

制度（法定）	就業規則の内容	
１ 育児休業制度（子が２歳まで）		例）子が３歳まで
２ 短時間勤務制度（子が３歳まで）		例）子が７歳まで
３ 子の看護等休暇制度（子が小学校３年生修了まで）		例）子が中学修了まで、有給対応

問９　以下の期間、①在職中に出産した女性従業員及び配偶者が出産した男性従業員の人数、②そのうち翌年度 6 月 30 日までに育児休業を開始した従業員（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）の人数は、それぞれ何人ですか。

性別	年度	①在職中に出産した人数	②左記のうち翌年度 6 月 30 日までに育児休業を開始した人数
女性従業員（出産者）	R5 年度	人	人
	R6 年度	人	人
	R7 年度	人	人
男性従業員（配偶者出産者）	R5 年度	人	人
	R6 年度	人	人
	R7 年度	人	人

※令和５年度に育児休業中であっても、令和５年３月 31 日以前に出産した従業員は調査の対象外。

※現在は離職している元従業員であっても、対象期間中に在職しており出産した場合は①の数に含む。

問 10　問９の男性従業員について、「②育児休業を開始した人数」が「①在職中に出産した人数」を下回っている（育児休業取得率が 100%でない）事業所にお伺いします。男性従業員が育児休業を取得しなかった理由は何ですか。（複数回答可）

1　男性で育児休業を取得している人が少ない（いない）ため、言い出しにくい
2　管理職層の理解や協力を得ることが難しい
3　制度の内容や手続きを理解していない
4　残業が多い、業務が繁忙等、職場の人手が不足している
5　自分にしかできない仕事や担当している仕事があり、休業中の業務対応が難しい
6　昇給や昇格など、今後のキャリア形成に悪影響がある
7　育児休業中に家庭での自分の役割が分からない
8　配偶者や親等、自分以外に育児を担う人がいる
9　収入が減ってしまう
10　男性自身が育児休業を取る意義を感じない
11　その他（　　）
12　わからない

問 11　次表の介護休業関連制度で法を上回る制度を就業規則に規定している場合は、具体的に記入してください。

制度（法定）	就業規則の内容	
1 介護休業制度 （93 日間まで）		例）120 日間まで
2 介護休暇制度 （要介護者１人につき５日まで）		例）要介護者１人につき 10 日まで、有給対応

問 12　令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に、介護休業制度を利用した人数を記入してください。

男性	人	女性	人

問 13　令和７年４月１日から令和８年３月 31 日までの間に、結婚、妊娠・出産、育児、介護を理由に退職した従業員は男女それぞれ何人ですか。

1 結婚を理由に退職	男性	人	女性	人
2 妊娠（本人、配偶者）・出産を理由に退職	男性	人	女性	人
3 育児を理由に退職	男性	人	女性	人
4 介護を理由に退職	男性	人	女性	人

問 14　育児休業、介護休業に係る業務フォロー体制の整備状況について教えてください。（複数回答可）

1　新たに代替要員を確保している
2　配置転換などにより、社内の他部署・他メンバーを補填し対応している
3　既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）あり）
4　既存の社員が業務を分担している（対価（手当等）なし）

問 15　従業員（正社員）が、育児・介護以外の地域活動、自己啓発、その他何らかの理由により短時間・短日勤務を一定期間行ったり、所定労働時間を恒常的に短くしたりすることが選択できますか。（どちらか１つに〇）

1　選択できる	2　選択できない

Ⅳ　若者の雇用について

問16　令和５年４月１日から令和８年３月31日まで（過去３年間）に、若者（39歳まで）の雇用実績はありますか。人数を記入してください。該当する計画・実績がない場合は「０」を記入してください。

種別	正社員				正社員以外の従業員			
(1) 新卒者(既卒３年以内の者を含む)	R５年度計画	人	R５年度実績	人	R５年度計画	人	R５年度実績	人
	R６年度計画	人	R６年度実績	人	R６年度計画	人	R６年度実績	人
	R７年度計画	人	R７年度実績	人	R７年度計画	人	R７年度実績	人
(2) 既卒３年を経過した39歳までの求職者	R５年度計画	人	R５年度実績	人	R５年度計画	人	R５年度実績	人
	R６年度計画	人	R６年度実績	人	R６年度計画	人	R６年度実績	人
	R７年度計画	人	R７年度実績	人	R７年度計画	人	R７年度実績	人

問17　問16で回答した者の離職状況について教えてください。

種別	正社員		正社員以外の従業員	
	採用年度	離職人数	採用年度	離職人数
(1) 新卒者(既卒３年以内の者を含む)	R５年度	人	R５年度	人
	R６年度	人	R６年度	人
	R７年度	人	R７年度	人
(2) 既卒３年を経過した39歳までの求職者	R５年度	人	R５年度	人
	R６年度	人	R６年度	人
	R７年度	人	R７年度	人

問18　若者の採用にあたって活用したツールは何ですか。（複数回答可）

１　企業独自の採用ツール
２　就職フェア等の合同説明会
３　マイナビ等の求人情報サイト
４　公共職業安定所（ハローワーク）
５　インターンシップの活用
６　その他（　　）（例）採用スカウトの活用等

問19　若者の採用・離職防止にあたり課題に感じている取組は何ですか（複数回答可）

１　職場環境の整備（例：施設整備、DXの導入）
２　人間関係の構築
３　教育・研修制度の充実（例：上司・部下の定期面談（１on１）、メンター制度の導入）
４　人事評価制度の見直し
５　待遇改善（例：賃金引上げ、福利厚生の充実）
６　ワーク・ライフ・バランスの充実（例：充実した休暇制度の導入）
７　柔軟な雇用形態の導入（例：短時間正社員制度）
８　その他（　　）

Ⅴ　女性の活躍について

問20　係長以上の役職について、それぞれの役職に就いている人数及びそのうち女性の人数は何人ですか。該当者がいない場合は「０」を記入してください。

A　役員相当職	男女計	人	うち女性	人
B　部長相当職	男女計	人	うち女性	人
C　課長相当職	男女計	人	うち女性	人
D　係長相当職	男女計	人	うち女性	人

問 21　問 20 で女性の係長以上の役職が０人と回答された事業所にお伺いします。女性を役職に登用しない（できない）理由は何ですか。（複数回答可）

1　在職年数等を満たす女性がいない
2　管理職に必要な能力を有する女性がいない
3　女性自身が役職に就くことを希望していない
4　仕事がハードで女性が役職に就くことが困難
5　勤務時間に制限がある等、女性の勤務形態が管理職に適さない
6　上司、同僚、部下、顧客等の理解が不十分
7　その他（　　）

問 22　貴事業所における、女性の就業継続等のキャリア形成について、どうお考えですか。（１つに○）

1　進める必要がある	2　進める必要はない	3　わからない

問 23　問 22 で「進める必要がある」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

1　女性がやめてしまうのは会社にとって損失であるため
2　女性の就業継続は会社にとってメリットがあるため
3　女性を管理職に登用するため
4　その他（　　）

問 24　問 22 で「進める必要はない」と回答した理由は何ですか。（複数回答可）

1　女性自身が就業継続を希望しないから
2　女性の採用に当たって、就業継続を前提としていないから
3　女性の就業継続を進める効果を感じないから
4　その他（　　）

問 25　女性の活躍を推進するポジティブ・アクションの取組を行っていますか。（１つに○）

1　行っている	2　行っていない	3　検討中

問 26　問 25 で「行っている」と回答された事業所では、どのような取組を行っていますか。（複数回答可）

1　女性の採用拡大
2　女性の職域拡大
3　女性の管理職登用
4　女性の継続就業等のキャリア形成
5　パート、アルバイト等から正社員への登用
6　離職した女性の同一職場への復帰支援
7　職場環境・風土の改善
8　その他（　　）

問 27　女性が働きやすい職場づくりのために必要なことはどのようなことだと思いますか。（複数回答可）

1　経営者・上司・同僚の意識啓発
2　育児や介護との両立のための支援制度（育児休業、短時間勤務制度等）
3　長時間労働の必要がないこと
4　年次有給休暇の取得のしやすさや勤務時間が柔軟であること
5　身近に相談できて目標になる女性がいること
6　性別に関係なく仕事が適正に評価されること
7　パート、アルバイト等から正社員へ登用すること
8　保育・介護サービスの充実
9　更衣室や休憩室、監視カメラなどの施設の充実
10　キャリアパスの整備や成長支援の取組
11　その他（　　）

問 28　貴事業所において、男性の育児・介護参画促進などを目的とした取組を行っていますか。（複数回答可）

1　配偶者出産休暇制度を設けている
2　男性の育児休業取得率や取得人数の目標を定めている
3　男性の育児休業取得者の体験談等を、従業員に周知している
4　配偶者が出産する男性従業員に対し育児休業の取得等、制度の利用を上司や人事部から働きかけている
5　夫婦参加型や男性を対象とした育児や介護に関するセミナーを実施している
6　その他（　　）
7　特に行っていない

Ⅵ　高齢者・障害者雇用について

問 29　貴事業所において、70 歳までの就業機会確保措置を講じていますか。（１つに○）

1　講じている	2　講じていない	3　今後講じる予定

問 30　問 29 で「講じていない」と回答した場合、理由は何ですか。（複数回答可）

1　高齢者の健康面や疾病等に不安を感じているから
2　若い年齢層の採用や活躍に影響するから
3　必要な人材が確保できているから
4　年齢構成のバランスや、組織の新陳代謝が必要であるから
5　労働生産性の低下が懸念されるから
6　ふさわしい仕事や職域がないから
7　高齢者自身が 70 歳までの就業を希望していないから
8　その他（　　）

問 31　障害者の法定雇用率達成状況について教えてください。（令和８年４月１日時点での法定雇用率 2.5%）（１つに○）

1　達成している	2　達成していない	3　対象外

問 32　問 31 で「達成していない」と回答した場合、理由は何ですか。（複数回答可）

1　人材・ノウハウが不足しているため
2　業務の切り出しが難しいため
3　社内の受け入れ体制が未整備のため
4　合理的配慮への不安や負担感があるため
5　採用しても定着しにくいため
6　具体的な雇用の手順が分からないため
7　その他（　　）

Ⅶ　働き方改革について

問 33　貴事業所において、働き方改革に取り組む必要性を感じていますか。（１つに○）

1　必要性を感じている	2　必要性を感じていない	3　どちらともいえない	4　わからない

問 34　貴事業所において、全従業員を対象とした働き方改革として、①取り組んでいること、②今後取り組む予定・検討中であること、③効果をあげていること、はありますか。（該当する取組に○）

取組内容	①	②	③
1　時間外勤務の縮減（例：ノー残業デーの設定）			
2　柔軟な就業時間の設定（例：始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ、フレックスタイムの導入、朝方勤務の導入等）			
3　テレワークや在宅勤務制度の導入や活用促進			
4　有給休暇の取得促進の呼びかけ・計画的取得			
5　業務の属人化解消に向けた取組（例：プロセスの見直し、マニュアル作成）			
6　従業員のスキルアップを図る制度の導入			
7　職場風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）			
8　働き方改革に関する管理職へのマネジメント研修			
9　従業員が副業・兼業を行える環境の整備			
10　ＤＸの導入（例：ＡＩ、ＲＰＡ、クラウドの活用等）			
11　その他（　　）			
12　取り組んでいることはない／取り組める状況にない			

問 35　貴事業所において、働き方改革を推進するためにデジタル技術を活用していますか。（１つに○）

1　活用している	2　活用していない

問 36　問 35 で「活用していない」と回答した場合、貴事業所において、デジタル技術の活用が進まない理由は何だと思いますか。（複数回答可）

1　どこに相談すればよいかわからない
2　活用できる人材がいない
3　導入資金が不足している
4　アナログ文化・価値観が定着している
5　活用する明確な目的・目標が定まっていない
6　活用による成果が見込めない
7　活用するメリットがわからない
8　その他（　　）

問 37　貴事業所において、働き方改革の取組を進める上での問題点はどのようなことですか。（複数回答可）

1　従業員の意識・価値観
2　経営者のビジョンや意識
3　職場の風土・雰囲気
4　実績に応じた適切な評価がされない
5　働き方改革に取り組む人材がいない
6　人手不足
7　特定の人に業務が偏りやすい、業務の属人化
8　取引先や消費者の理解不足（余裕のない納期や締切の設定等）
9　繁忙期と閑散期のギャップや突発的な業務
10　多様な働き方導入に係る管理体制の不足（例：制度の複雑化による管理職や総務・人事担当の負担増）
11　その他（　　）
12　特にない

問 38　貴事業所において、働き方改革の取組を進めるために必要な支援はどのようなものですか。働き方改革全般及び多様な人材の活躍推進（①女性②高齢者③障害者）のそれぞれについて回答してください。（複数回答可・該当する取組に○）

支援内容	全般	①	②	③
1　セミナー・研修会等による普及啓発や機運醸成の推進				
2　休暇取得促進等の統一的なキャンペーンの実施				
3　先進取組企業との交流の推進やネットワークの構築				
4　先進的な取組や参考になる事例の紹介				
5　関連する制度の情報提供や周知				
6　従業員のキャリアアップ研修の推進				
7　企業内における推進リーダー等の養成				
8　企業の施設整備に対する助成制度（例：バリアフリーや多目的トイレの整備に対する補助等）				
9　企業の制度整備に対する補助金（例：制度設計や社内研修に対する補助等）				
10　企業の取組に対する奨励金の支給				
11　従業員に対する助成制度（資格取得、社外研修等）				
12　企業内の相談体制の整備				
13　取組優良企業の表彰制度、優遇措置				
14　専門のアドバイザーやコンサルタントの派遣				
15　企業と求職者をつなぐ出会いの場の創出（例：マッチングイベントの開催）				
16　その他（　　）				
17　特にない				

問 39　その他、働き方改革の取組に関する御意見や御提案などがありましたら、自由に記入してください。

御協力ありがとうございました

令和８年度働き方改革推進実態調査結果報告書

令和８年１０月　発行

編　集：株式会社東京商工リサーチ
発行者：山口県産業労働部労働政策課