

Press Release



政府統計

報道関係者 各位

令和6年7月31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 吉越 正幸

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和5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5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5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5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】（カッコ内の数値は各設問における前回調査の結果）

■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12.1%（令和4年度12.0%）、課長相当職ありの企業は21.5%（同22.3%）、係長相当職ありの企業は23.9%（同22.9%）となっている。

■管理職等に占める女性の割合（P4）

管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では7.9%（令和4年度8.0%）、課長相当職では12.0%（同11.6%）、係長相当職では19.5%（同18.7%）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（P18）

女性 : 84.1%（令和4年度80.2%）

男性 : 30.1%（令和4年度17.13%）

※令和3年10月1日から令和4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5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5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5年10月1日現在の状況について、令和5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3,034企業 有効回答率50.6%)

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3,495事業所、有効回答率55.5%)

<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6年7月31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 吉越 正幸

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和5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 昇進について.....	7
5 不妊治療と仕事との両立支援制度について.....	9
6 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無.....	10
7 ハラスメントに関する事案への対応状況.....	13
8 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況.....	14

事業所調査

I 育児・介護休業制度等に関する事項.....	16
1 育児休業制度.....	16
2 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.....	23
II 多様な正社員制度に関する事項.....	26
1 多様な正社員制度の実施状況.....	26
2 多様な正社員制度の利用状況.....	27

付属統計表

企業調査.....	29
事業所調査.....	77
調査の概要.....	121

令和5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

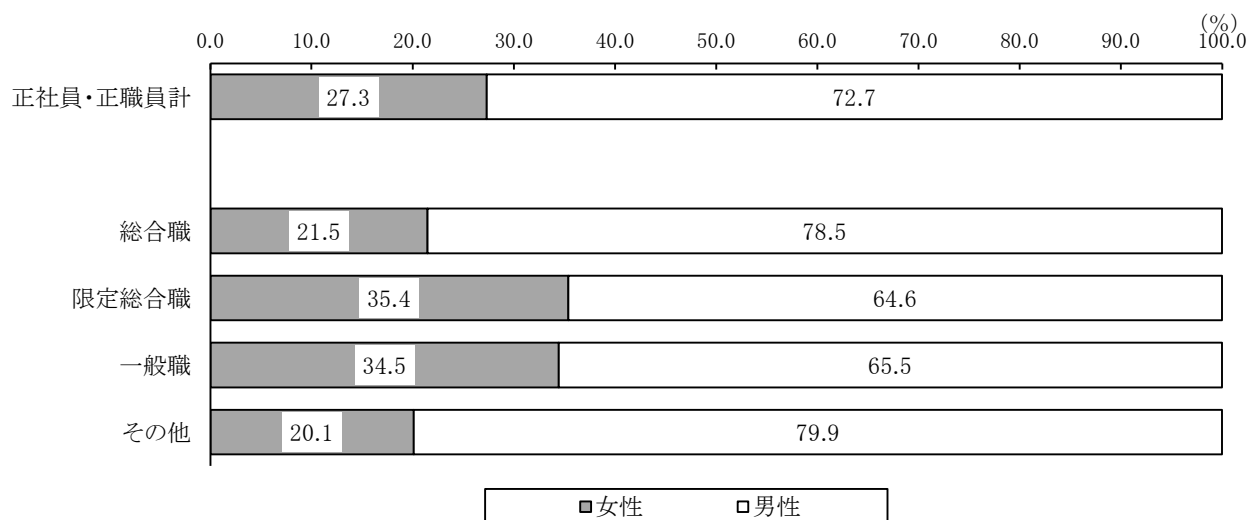
1 職種別正社員・正職員の状況

(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27.3%と、前回調査（令和4年度26.9%）より0.4ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職21.5%、限定総合職35.4%、一般職34.5%、その他20.1%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



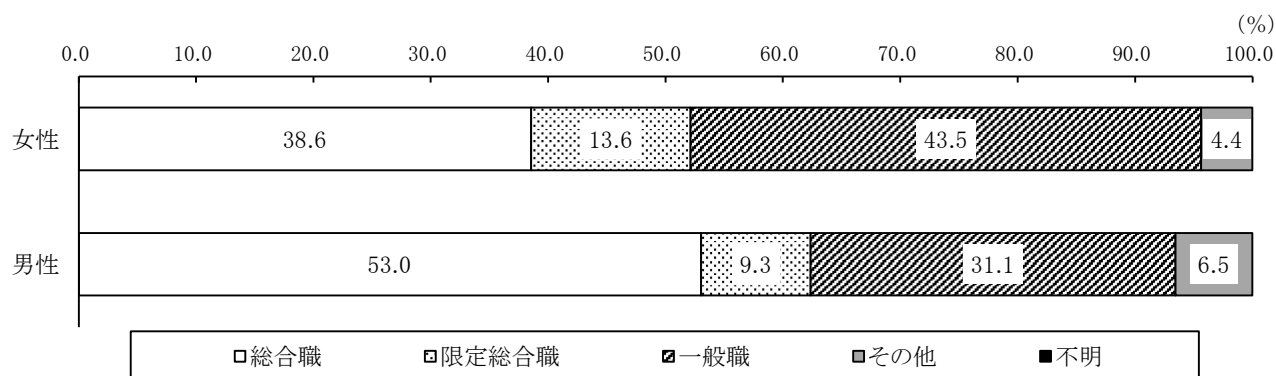
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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43.5%と最も高く、次いで総合職38.6%、限定総合職13.6%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53.0%と最も高く、次いで一般職31.1%、限定総合職9.3%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。

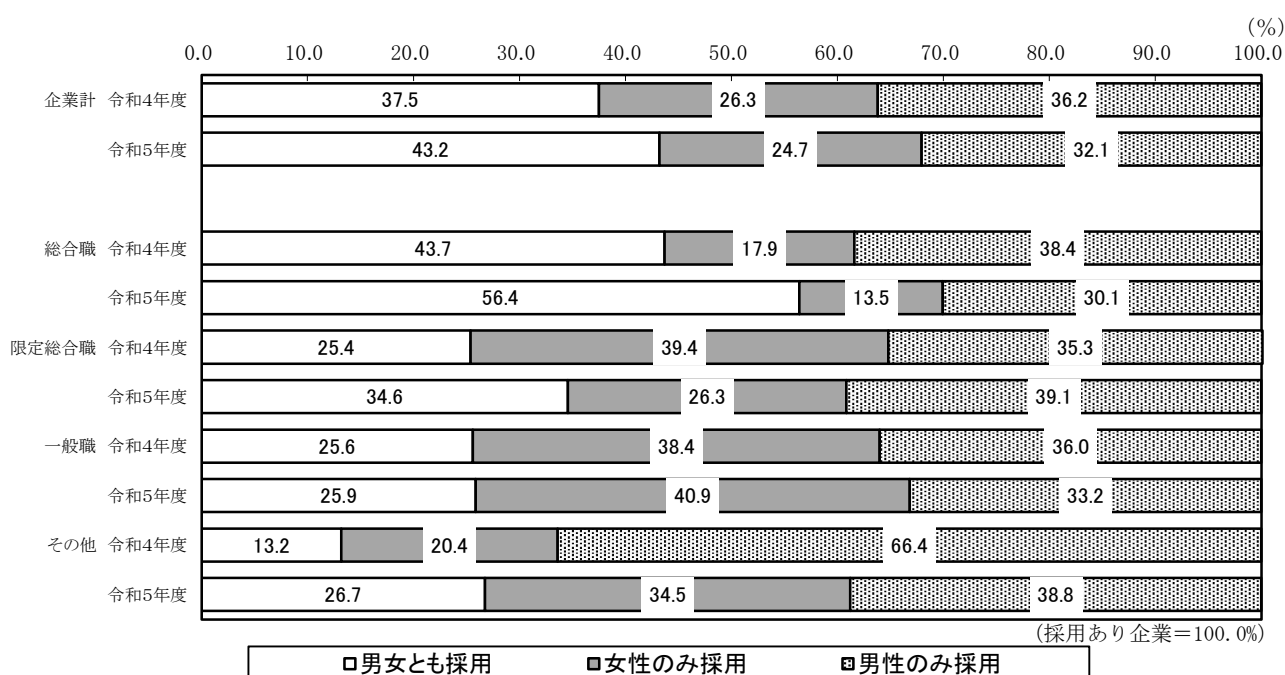
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和5年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は22.6%と、前回調査（令和4年度21.1%）に比べ1.5ポイント上昇した（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56.4%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が30.1%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が39.1%と最も高く、「男女とも採用」は34.6%、「女性のみ採用」は26.3%となっている。一般職では「女性のみ採用」が40.9%、「男性のみ採用」が33.2%となっている。その他では「男性のみ採用」が38.8%と最も高く、「女性のみ採用」が34.5%、「男女とも採用」が26.7%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95.0%となっている。

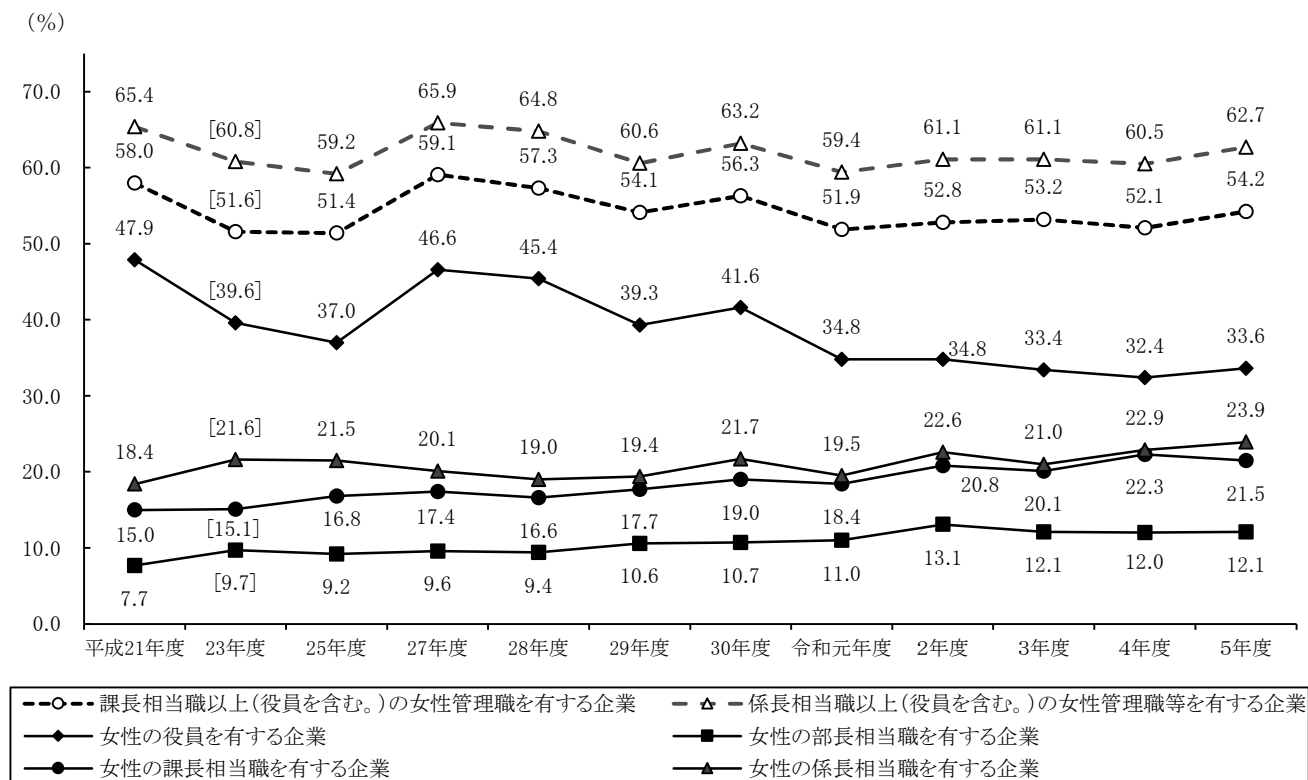
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は40.3%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が18.3%、「女性が60%以上80%未満」が17.1%の順となっている（付属統計表第5表）。

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。）の女性管理職等を有する企業割合は54.2%（令和4年度52.1%）、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62.7%（同60.5%）となっている。また、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12.1%（同12.0%）、課長相当職は21.5%（同22.3%）となっている（図4、付属統計表第6表）。

図4 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

*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。

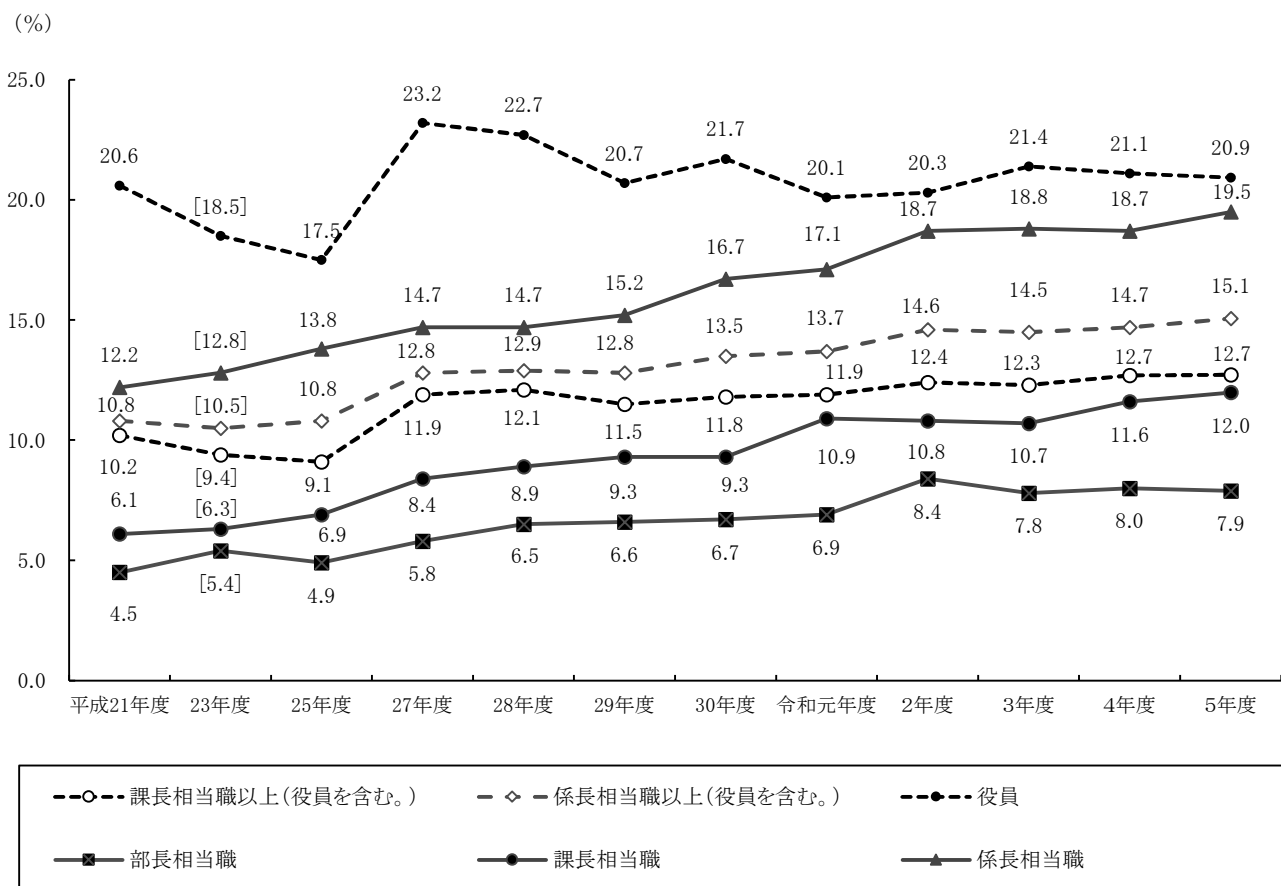
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が80.8%、課長相当職の女性管理職を有する企業が97.3%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が51.7%、課長相当職の女性管理職を有する企業が82.3%となっている（付属統計表第6表）。

(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12.7%と、前回調査（令和4年度12.7%）と同率、係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合は15.1%と、前回調査（同14.7%）より0.4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20.9%（同21.1%）、部長相当職では7.9%（同8.0%）、課長相当職では12.0%（同11.6%）、係長相当職では19.5%（同18.7%）となっている（図5、付属統計表第7表）。

図5 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。

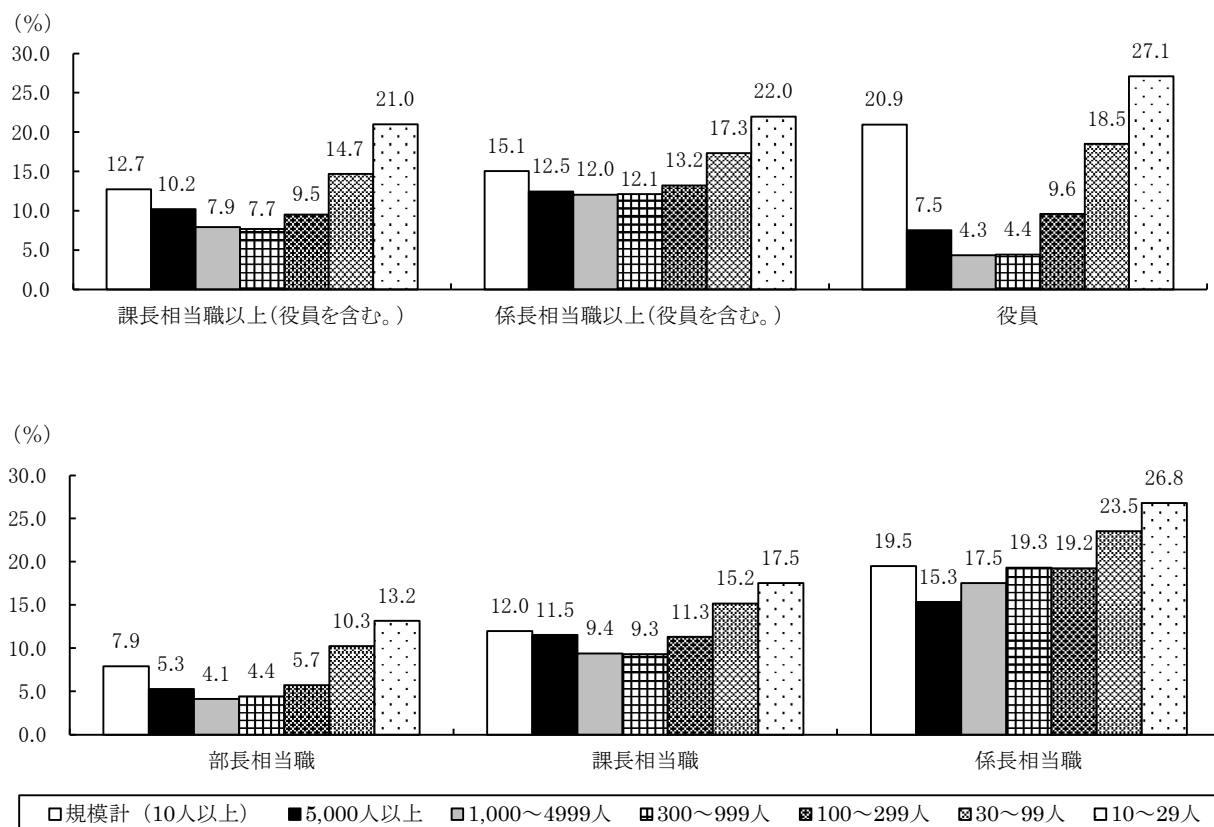
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	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

*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13.2%、課長相当職が17.5%、係長相当職が26.8%となっている(図6, 付属統計表第7表)。

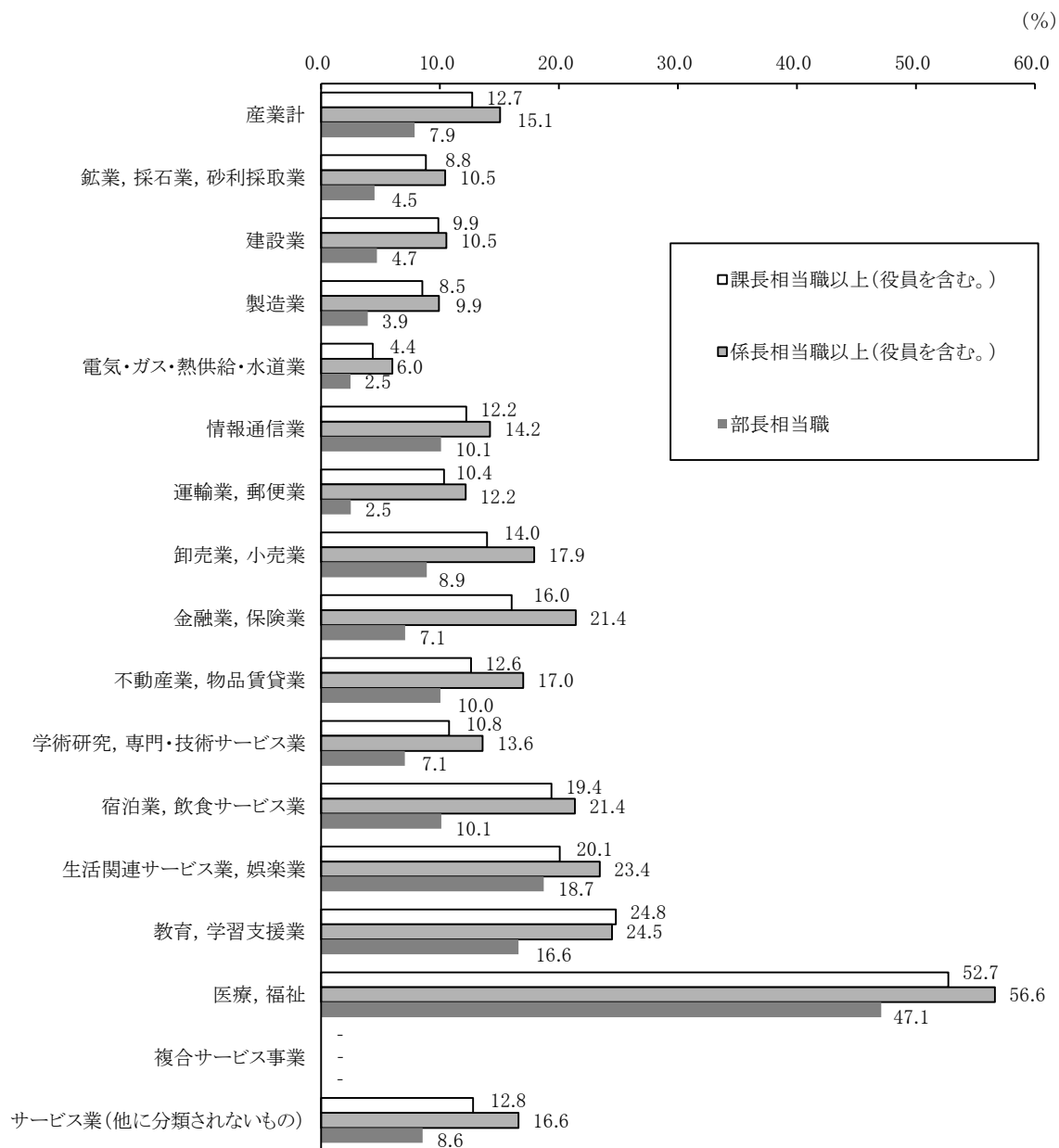
図6 規模別役職別女性管理職等割合



(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（52.7%）が突出して高くなっており、教育、学習支援業（24.8%）、生活関連サービス業、娯楽業（20.1%）、宿泊業、飲食サービス業（19.4%）と続いている（図7、附属統計表第7表）。

図7 産業別女性管理職等割合

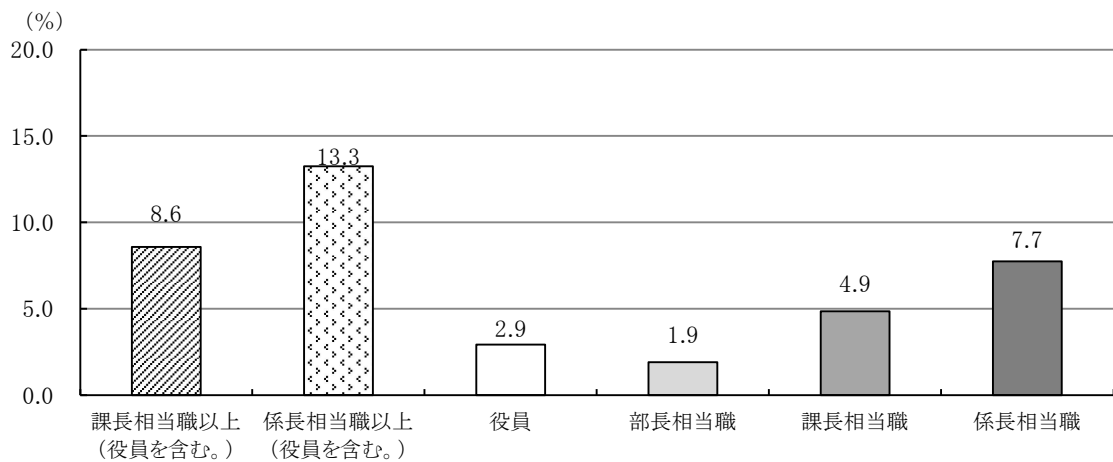


4 昇進について

(1) 女性昇進者がいた企業割合

令和4年10月1日から令和5年9月30日の間に、各役職に新たに就いた女性がいたかをみると、課長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は8.6%と、前回調査（令和3年度8.1%）より0.5ポイント上昇、係長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は13.3%と、前回調査（同12.8%）より0.5ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職へは1.9%（同2.1%）、課長相当職へは4.9%（同4.7%）、係長相当職へは7.7%（同6.4%）となっている（図8, 付属統計表第8表）。

図8 役職別女性昇進者を有する企業割合



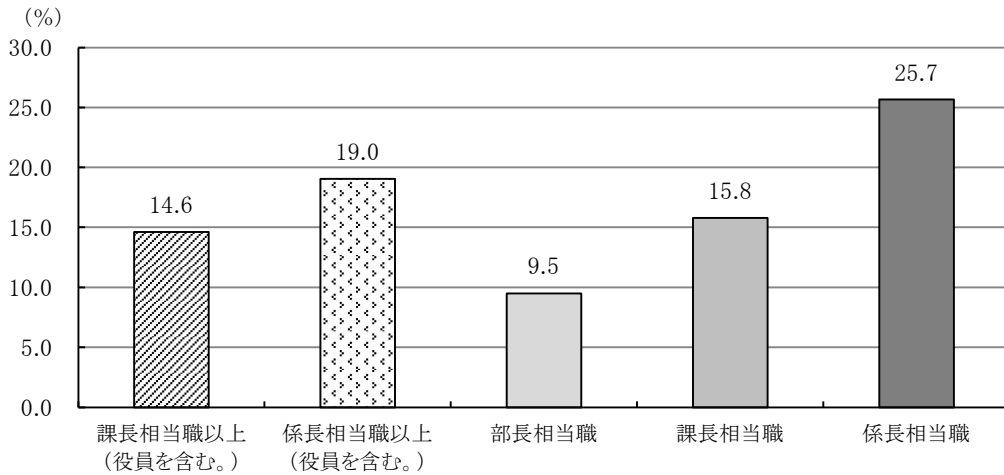
注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

規模別にみると、規模が大きくなるほど各役職とも女性昇進者を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職へが37.7%、課長相当職へは70.7%、係長相当職へは70.7%、1,000~4,999人規模では、部長相当職へが22.0%、課長相当職へは50.5%、係長相当職へは59.0%であった（付属統計表第8表）。

(2) 昇進者に占める女性の割合

令和4年10月1日から令和5年9月30日の間に、新たに役職についた昇進者に占める女性割合（以下「女性昇進者割合」という。）は、課長相当職以上では14.6%と、前回調査（令和3年度14.5%）より0.1ポイント上昇、係長相当職以上では19.0%と、前回調査（同18.6%）より0.4ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職では9.5%（同9.8%）、課長相当職では15.8%（同15.7%）、係長相当職では25.7%（同25.2%）となっている（図9, 付属統計表第9表）。

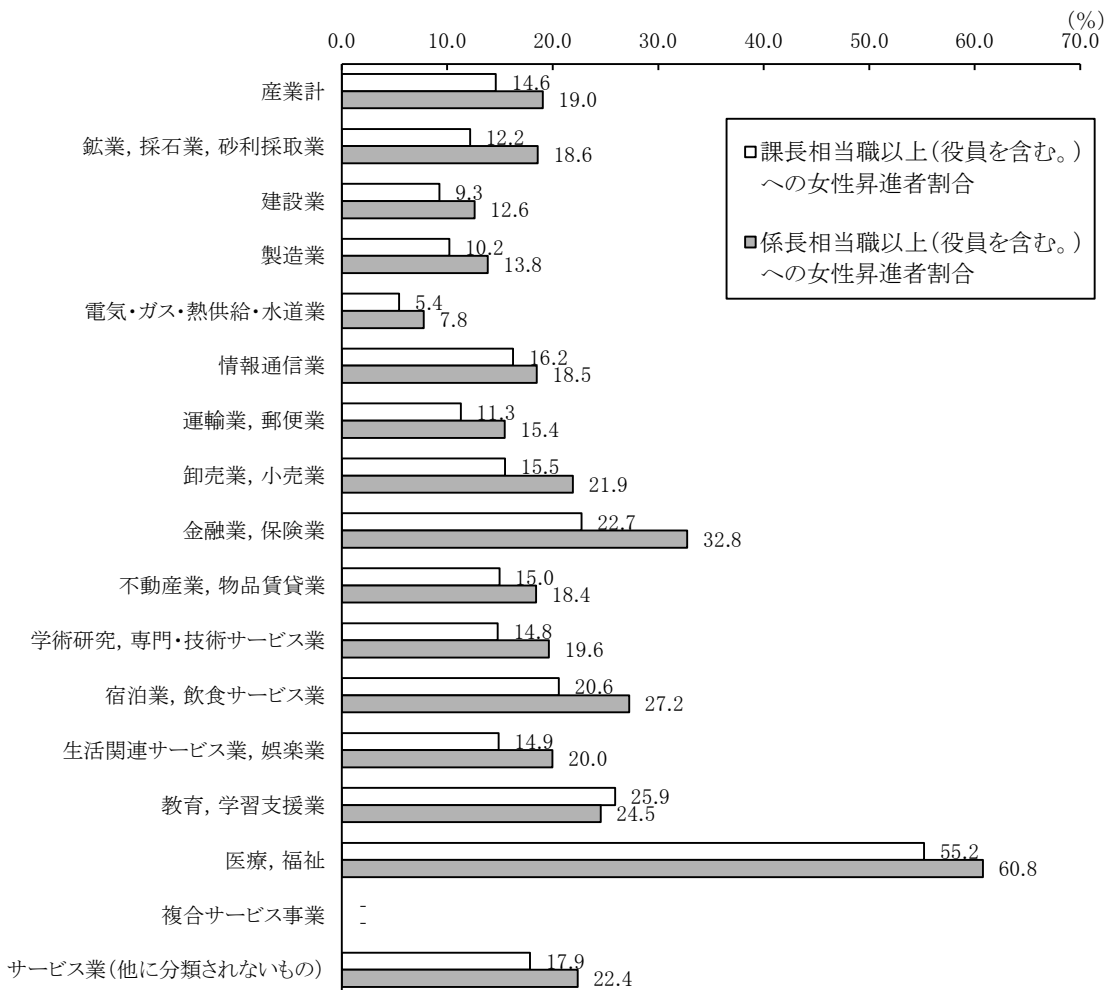
図9 役職別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

課長相当職以上への女性昇進者割合を産業別にみると、医療、福祉 (55.2%)、教育、学習支援業 (25.9%)、金融業、保険業 (22.7%) の順で高くなっている (図10、付属統計表第9表)。

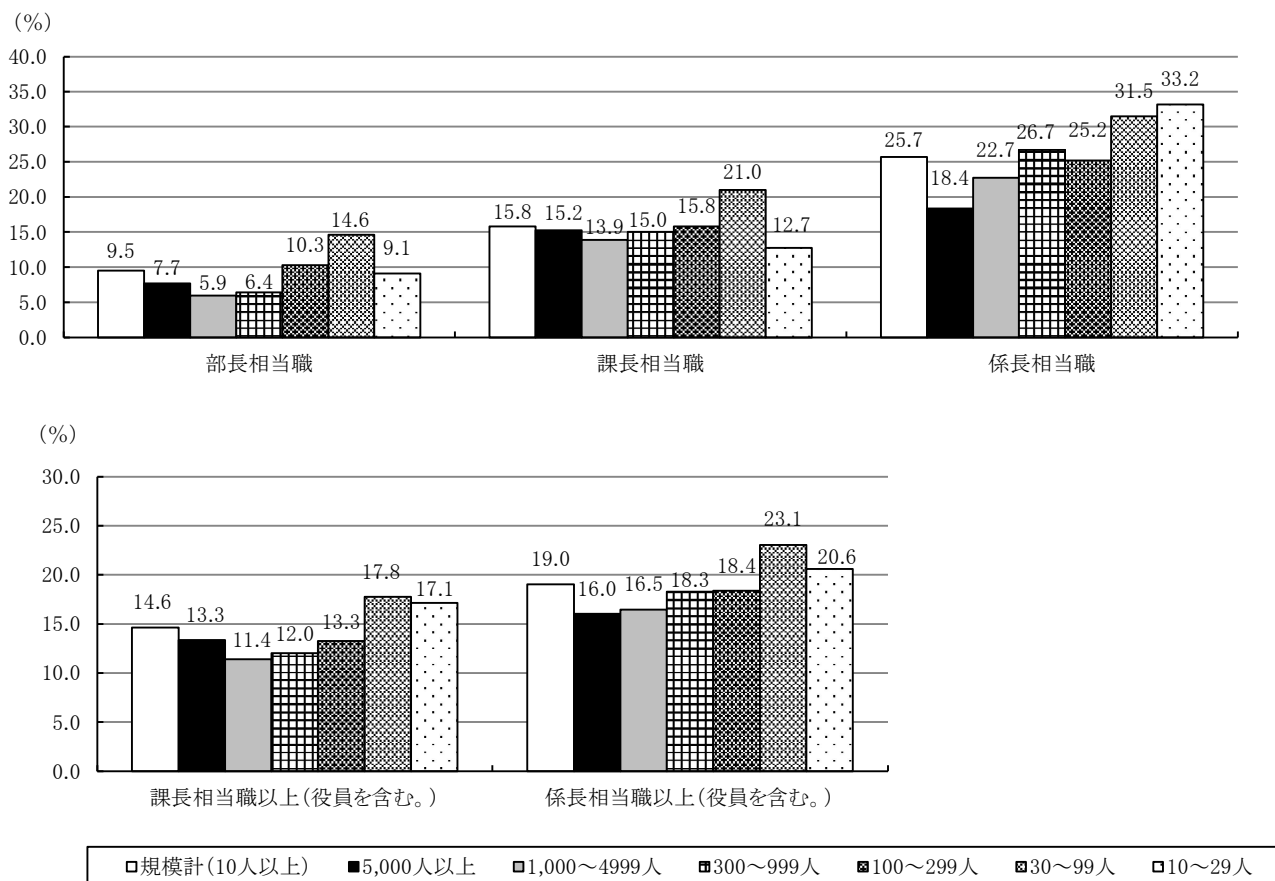
図10 産業別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

企業規模別にみると、課長相当職以上への女性昇進者割合は、5,000人以上規模で13.3%、1,000～4,999人規模で11.4%、300～999人規模で12.0%、100～299人規模で13.3%、30～99人規模で17.8%、10～29人規模で17.1%となっている（図11、付属統計表第9表）。

図11 規模別役職別女性昇進者割合



(当該役職への昇進者総数=100.0%)

注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

5 不妊治療と仕事との両立支援制度について

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は36.9%であり、前回調査（令和3年度34.2%）より2.7ポイント上昇した。制度の内容別に内訳をみると、「短時間勤務制度」が48.5%と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が44.7%、「時差出勤制度」が37.4%、「所定外労働の制限の制度」が34.3%、「フレックスタイム制度」が26.8%となっている。（付属統計表第10表）

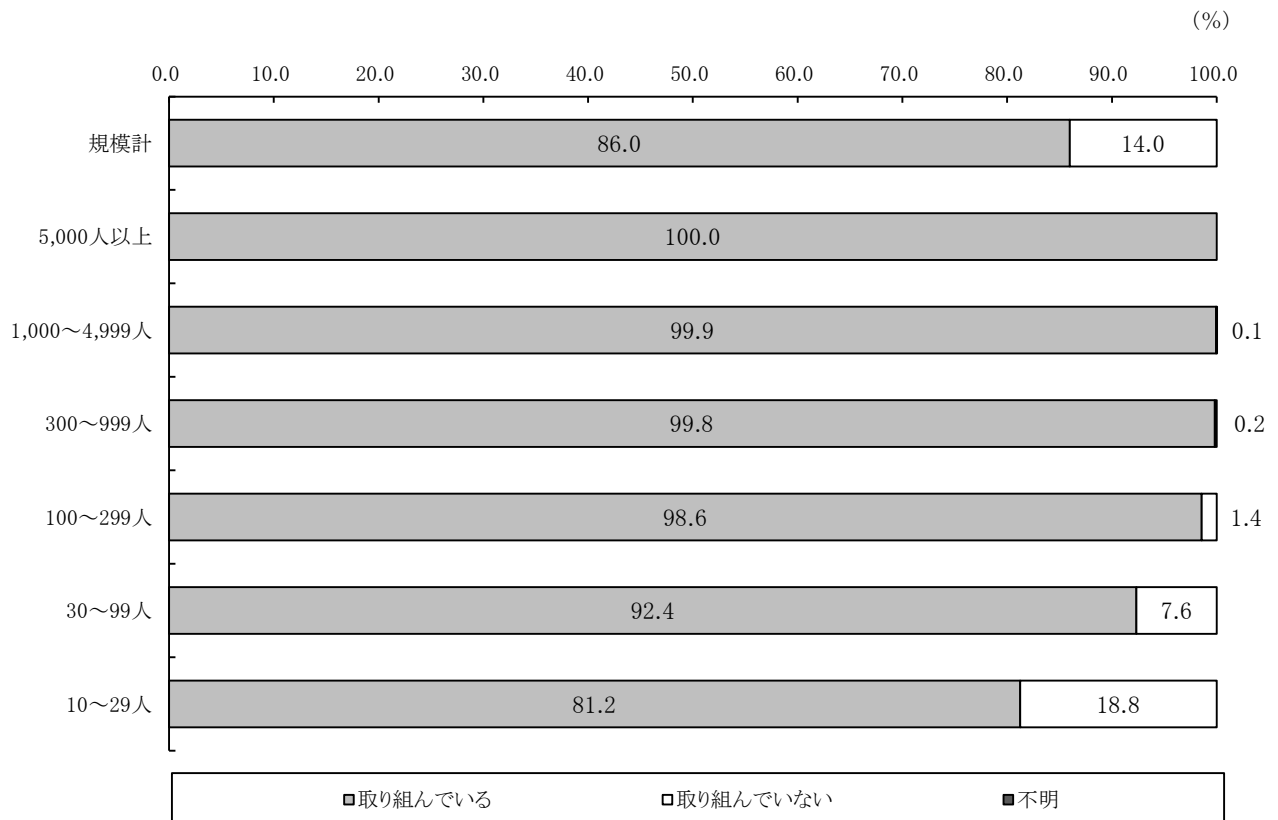
6 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(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86.0%と、前回調査（令和4年度85.9%）より0.1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人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.9%、300～999人では99.8%、100～299人では98.6%、30～99人では92.4%、10～29人では81.2%となっている（図12, 付属統計表第11表）。

図12 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

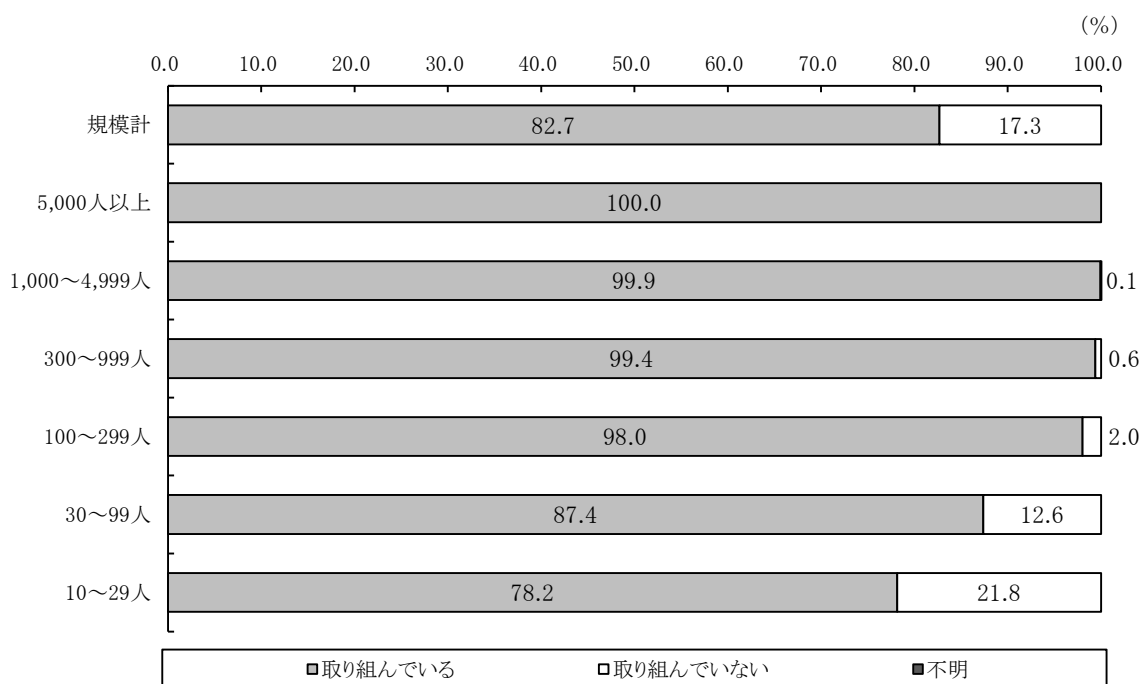


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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82.7%と、前回調査（令和4年度81.5%）より1.2ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.9%、300～999人では99.4%、100～299人では98.0%、30～99人では87.4%、10～29人では78.2%となっている（図13, 付属統計表第12表）。

図 13 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

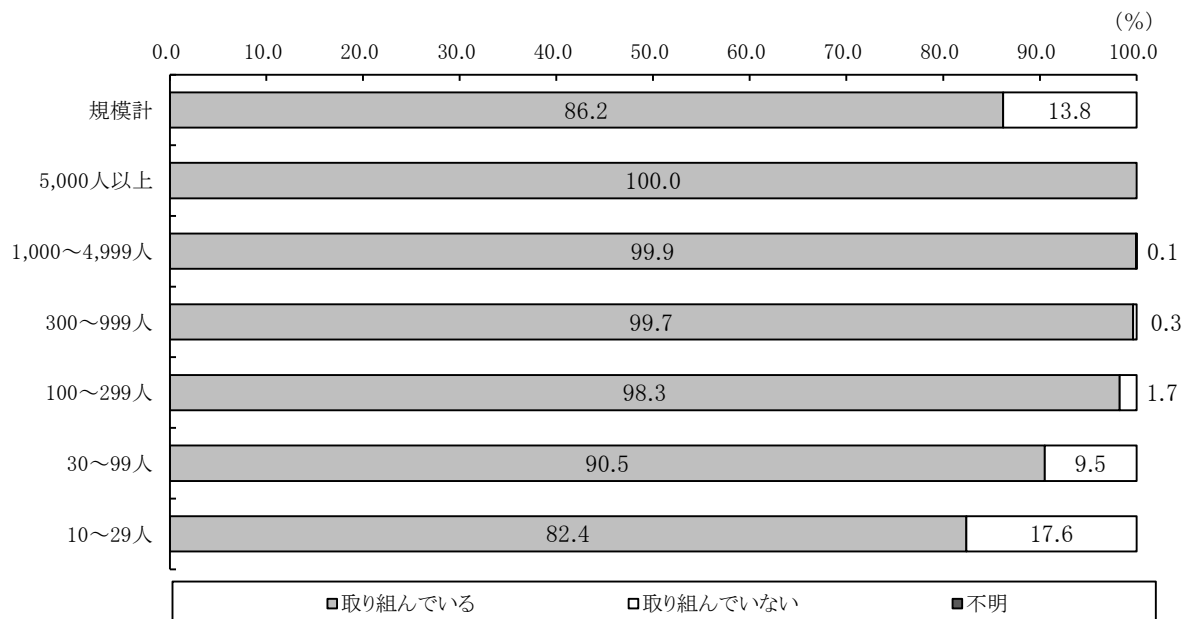


(3) パワーハラスメント

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86.2%と、前回調査（令和4年度84.4%）より1.8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人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.9%、300～999人では99.7%、100～299人では98.3%、30～99人では90.5%、10～29人では82.4%となっている。（図14、付属統計表第13表）。

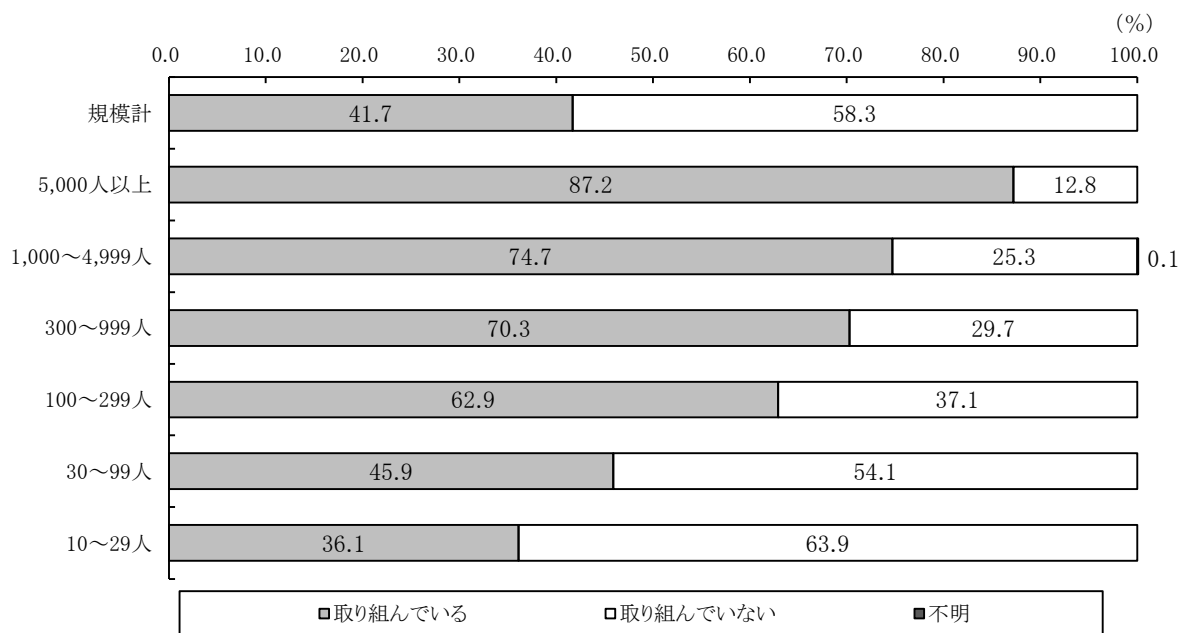
図 14 規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(4) 性的指向・性自認に関するハラスメント

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動など、性的指向・性自認に関するハラスメントについて、社内の通知や研修で取り上げる等防止対策の対象として明示する取組に「取り組んでいる」企業割合は41.7%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87.2%、1,000～4,999人では74.7%、300～999人では70.3%、100～299人では62.9%、30～99人では45.9%、10～29人では36.1%となっている（図15、付属統計表第14表）。

図15 規模別性的指向・性自認に関するハラスメントを防止対策の対象として明示する取組の有無別企業割合



7 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88.7%、1,000～4,999人規模では60.7%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94.7%、「被害者に対する配慮を行った」が84.2%、「再発防止に向けた措置を講じた」が80.4%であった(付属統計表第15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0.4%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では38.5%、1,000～4,999人規模では11.5%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79.2%、「行為者に対する措置を行った」が76.3%、「再発防止に向けた措置を講じた」が72.3%であった(付属統計表第16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13.5%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85.8%、1,000～4,999人規模では80.8%、300～999人規模では60.9%となっている。

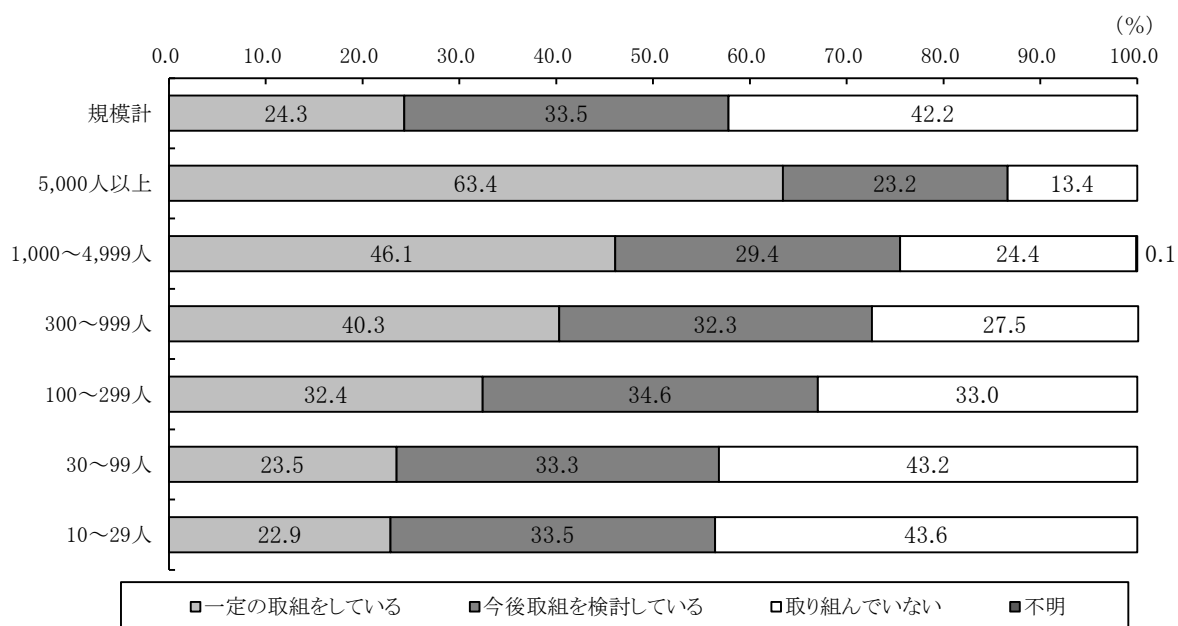
相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が90.6%、「被害者に対する配慮を行った」が75.1%、「再発防止に向けた措置を講じた」が74.6%であった(付属統計表第17表)。

8 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24.3%、「今後取組を検討している」企業割合は33.5%、「取り組んでいない」企業割合は42.2%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63.4%、1,000～4,999人では46.1%、300～999人では40.3%、100～299人では32.4%、30～99人では23.5%、10～29人では22.9%となっている（図16、附属統計表第18表）。

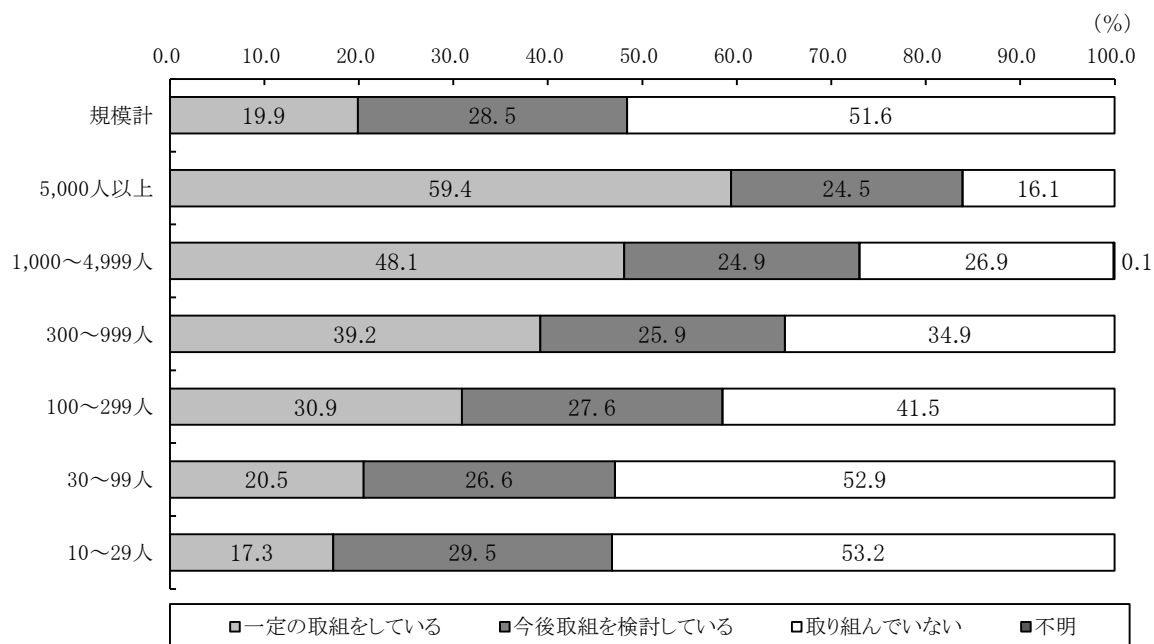
図16 規模別カスタマーハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(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19.9%、「今後取組を検討している」企業割合は28.5%、「取り組んでいない」企業割合は51.6%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59.4%、1,000～4,999人では48.1%、300～999人では39.2%、100～299人では30.9%、30～99人では20.5%、10～29人では17.3%となっている（図17、附属統計表第19表）。

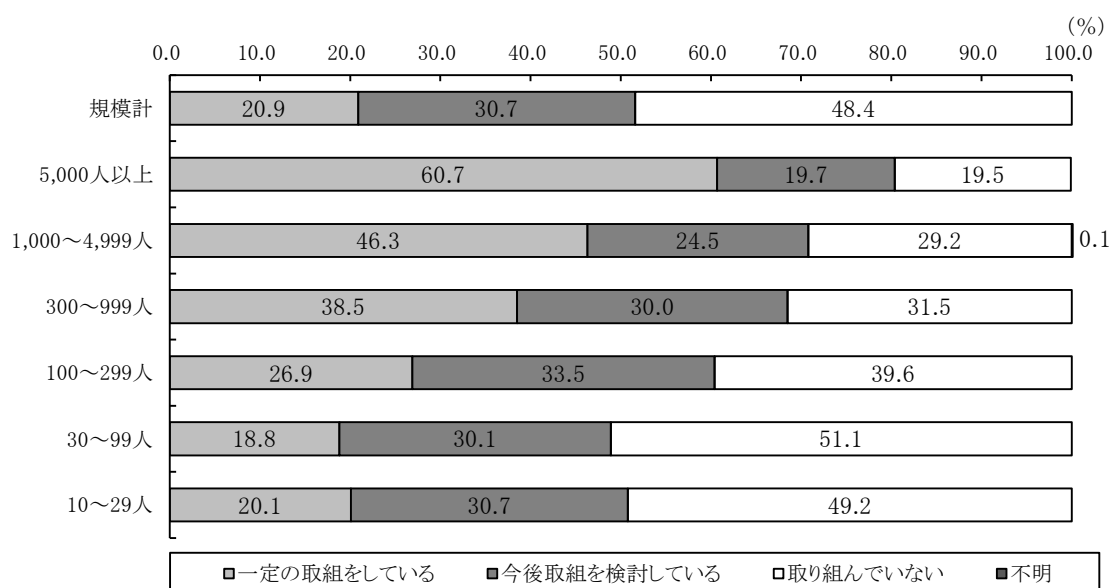
図 17 規模別就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者への
ハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(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20.9%、「今後取組を検討している」企業割合は30.7%、「取り組んでいない」企業割合は48.4%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60.7%、1,000～4,999人では46.3%、300～999人では38.5%、100～299人では26.9%、30～99人では18.8%、10～29人では20.1%となっている（図18、付属統計表第20表）。

図 18 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 育児休業者の有無別事業所割合

① 女性

令和3年10月1日から令和4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5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87.6%と、前回調査（令和4年度86.7%）より0.9ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1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83.8%で、前回調査（同75.4%）より8.4ポイント上昇した（表1, 付属統計表第2表）。

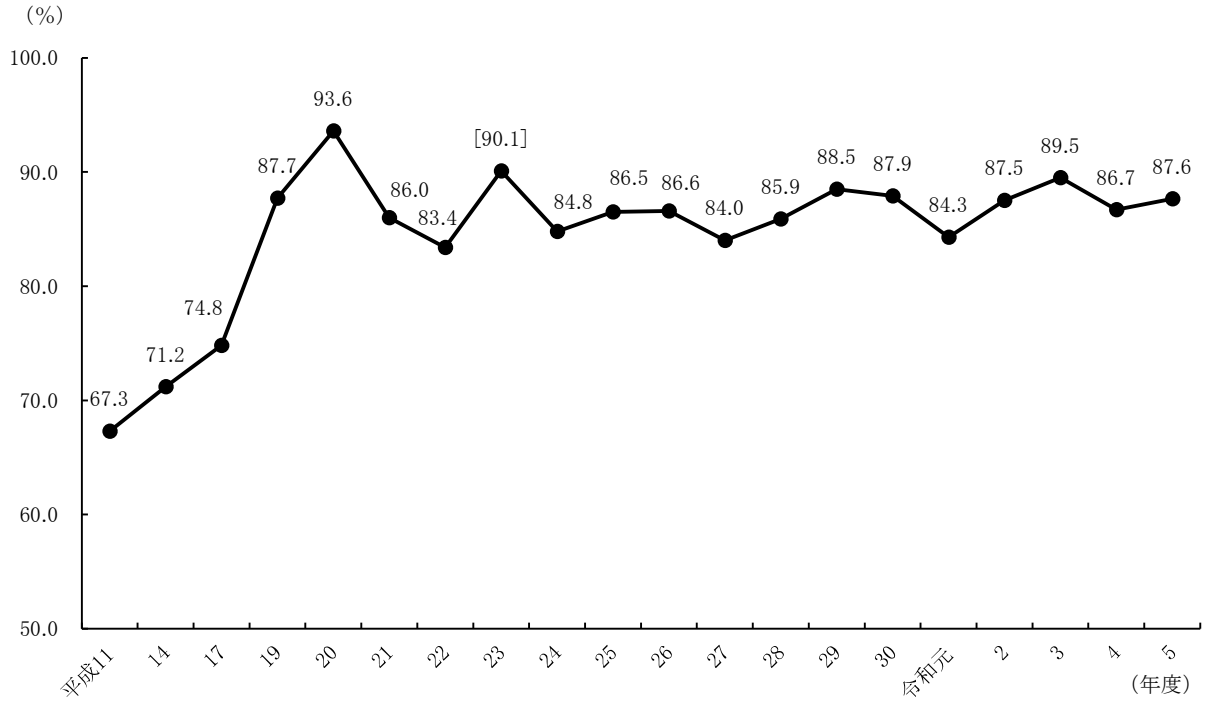
② 男性

令和3年10月1日から令和4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5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37.9%と、前回調査（令和4年度24.2%）より13.7ポイント上昇した（図1, 付属統計表第1表）。

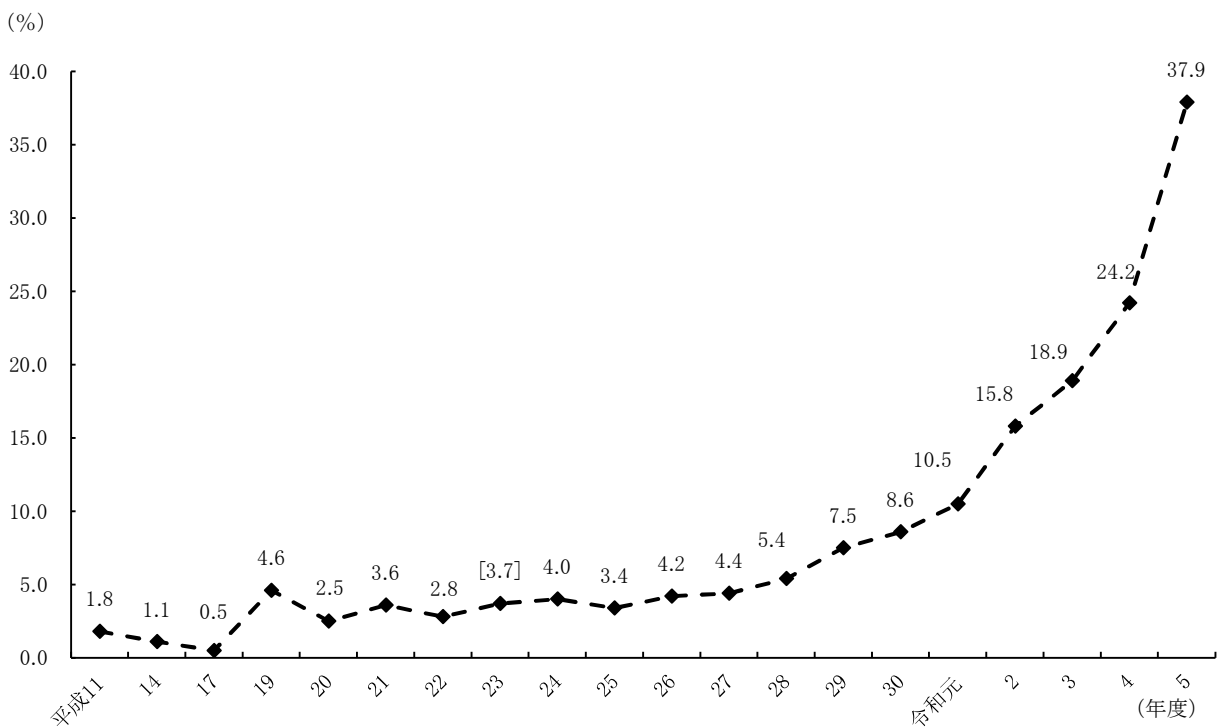
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は30.0%で、前回調査（同11.2%）より18.8ポイント上昇した（表1, 付属統計表第2表）。

図1 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1 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3年度	100.0	87.2	81.1	18.9	100.0	86.4	15.3	84.7
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

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。

イ 育児休業者割合

① 女性

令和3年10月1日から令和4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5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84.1%と、前回調査（令和4年度80.2%）より3.9ポイント上昇した（図2、付属統計表第3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75.7%で、前回調査（同65.5%）より10.2ポイント上昇した（表2、付属統計表第4表）。

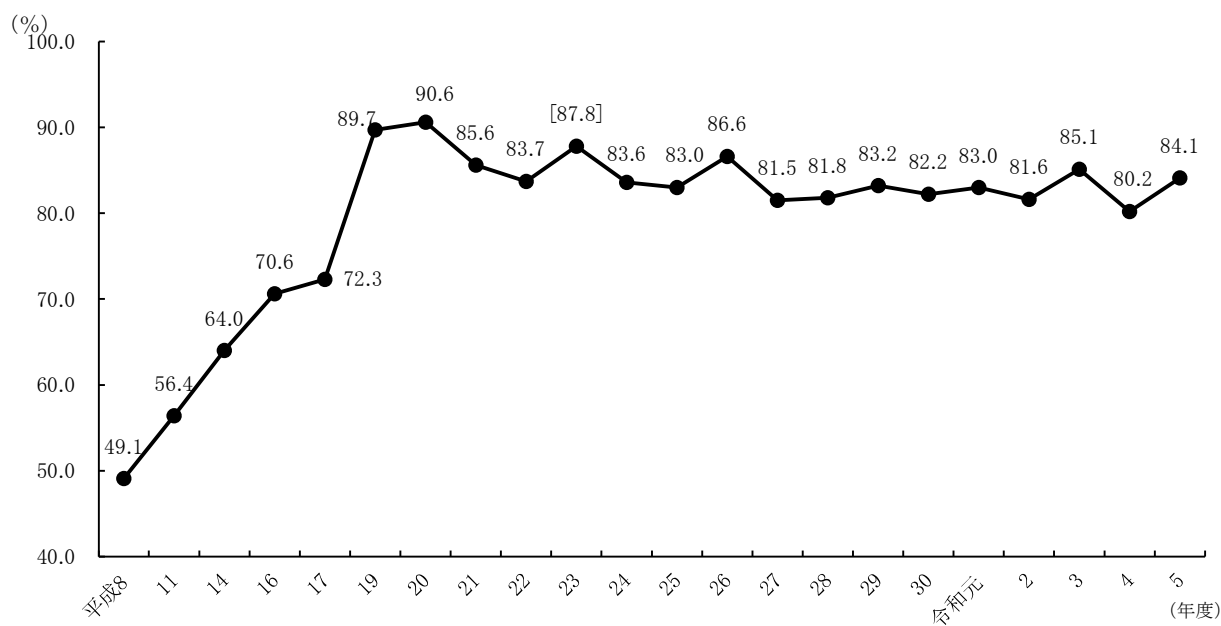
② 男性

令和3年10月1日から令和4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5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30.1%と、前回調査（令和4年度17.13%）より13.0ポイント上昇した（図2、付属統計表第3表）。

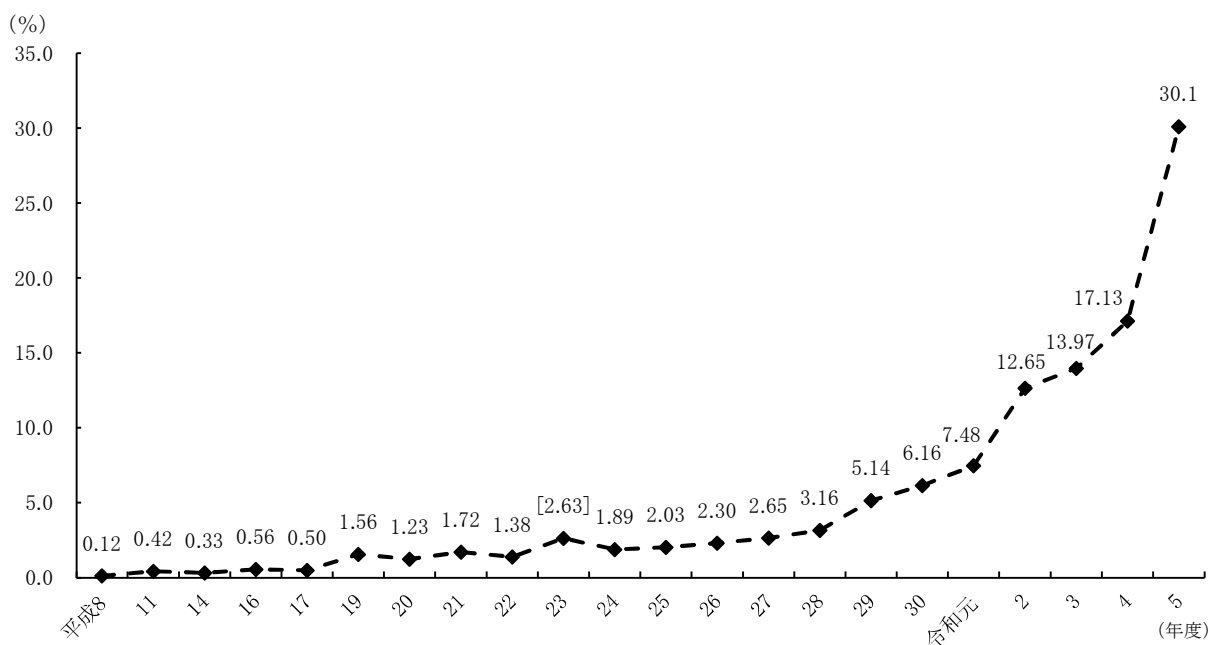
また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は26.9%で、前回調査（同8.57%）より18.3ポイント上昇した（表2、付属統計表第4表）。

図2 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2 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 24 年度	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 年度	令和 2年度	令和 3年度	令和 4年度	令和 5年度
女性	71.4	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7
男性	0.24	0.78	2.13	4.05	3.42	5.69	7.54	3.07	11.81	14.21	8.57	26.9

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

(2) 育児休業終了後の復職状況

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職予定であった女性のうち、実際に復職した者の割合は93.2%（令和3年度93.1%）、退職した者の割合は6.8%（同6.9%）であった。男性については復職した者の割合は97.3%（同97.5%）、退職した者の割合は2.7%（同2.5%）であった（表3, 附属統計表第5表）。

表3 育児休業終了後の復職者及び退職者割合

(%)

	女性			男性		
	育児休業 取得者計	復職者	退職者	育児休業 取得者計	復職者	退職者
平成30年度	100.0	89.5	10.5	100.0	95.0	5.0
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5
令和5年度	100.0	93.2	6.8	100.0	97.3	2.7

注1:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職予定であった者をいう。

注2:同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が期間を継続延長した場合は1人として計上した。

(3) 育児休業の取得期間

令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した女性の育児休業期間は、「12か月～18か月未満」が32.7%（令和3年度34.0%）と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が30.9%（同30.0%）、「8か月～10か月未満」11.4%（同8.7%）の順となっている。

一方、男性は「1か月～3か月未満」が28.0%（令和3年度24.5%）と最も高く、次いで「5日～2週間未満」が22.0%（同26.5%）、「2週間～1か月未満」が20.4%（同13.2%）となっており、2週間以上取得する割合が上昇している（表4, 図3, 附属統計表第6表）。

表4 取得期間別育児休業後復職者割合

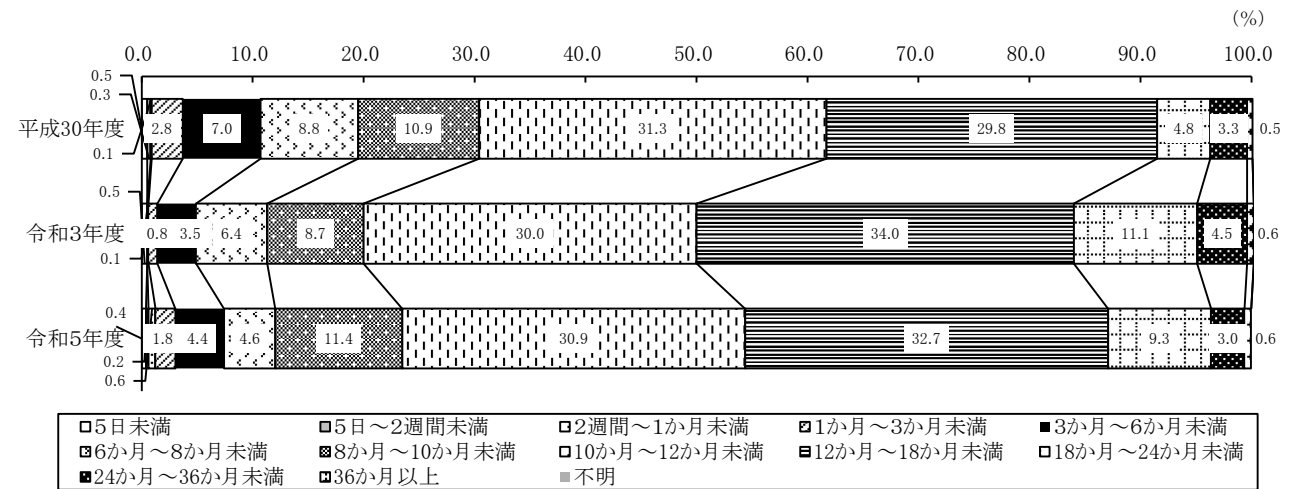
(%)

		育児休業後復職者計	5日未満	5日～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～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上
女性	平成30年度	100.0	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
	令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
男性	平成30年度	100.0	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
	令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

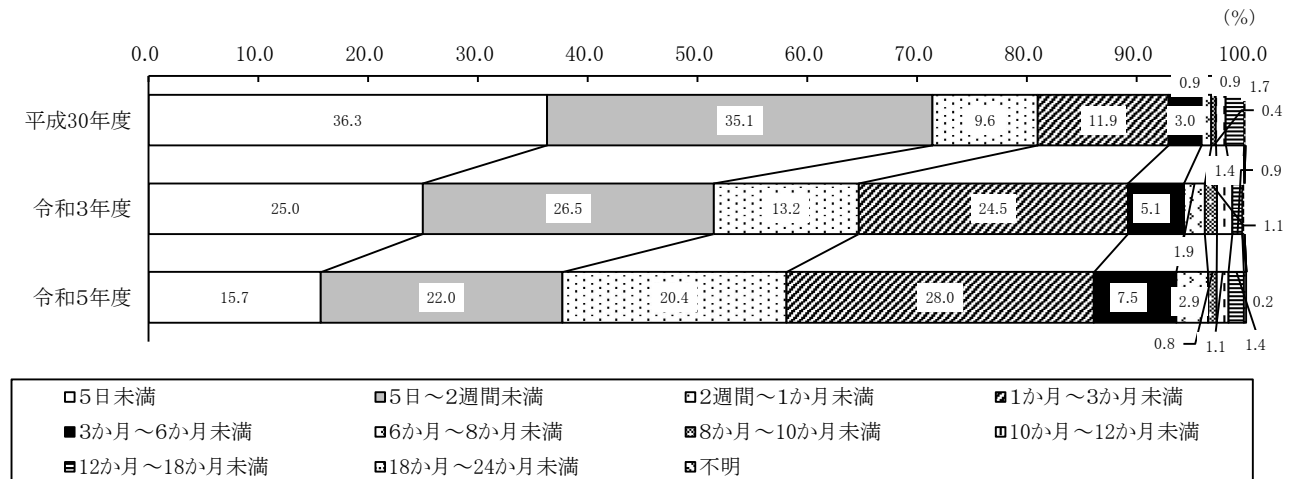
注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

図3 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



(4) 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表している事業所は20.2%（令和3年度15.8%）となっている。事業所規模別に見ると、500人以上の事業所で65.7%（同25.9%）、100人～499人の事業所で37.3%（同24.4%）、30～99人の事業所で23.9%（同19.7%）、5～29人の事業所で18.8%（同14.3%）である（表5, 附属統計表第7表）。

公表している事業所のうち、育児休業のみを算定対象としている事業所は53.4%（令和3年度60.9%）、育児休業と育児目的休暇の両方を対象としている事業所は43.2%（同37.7%）である（第6表, 附属統計表第8表）。

表5 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	公表あり	公表なし
令和3年度	100.0	15.8	84.2
令和5年度	100.0	20.2	79.7

表6 公表している男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の算定対象別事業所割合 (%)

	男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表あり事業所計	育児休業のみを対象	育児休業と育児目的休暇の両方を対象	その他
令和3年度	100.0	60.9	37.7	1.4
令和5年度	100.0	53.4	43.2	3.4

2 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67.2%と、前回調査（令和4年度77.5%）に比べ10.3ポイント低下した（表7，付属統計表第9表）。

産業別にみると、複合サービス事業（97.1%）、電気・ガス・熱供給・水道業（96.6%）、金融業，保険業（93.4%）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9表）。

規模別にみると、500人以上で98.0%、100～499人で95.4%、30～99人で84.8%、5～29人で63.0%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9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32.1%（令和4年度38.1%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が30.5%（同23.0%）、「小学校就学の始期に達するまで」が17.2%（同19.8%）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60.7%（同55.8%）で前回調査に比べて増加しているものの、全事業所に対する割合は40.8%（同43.3%）と、前回調査に比べ2.5ポイント低下した（表7，付属統計表第9表）。

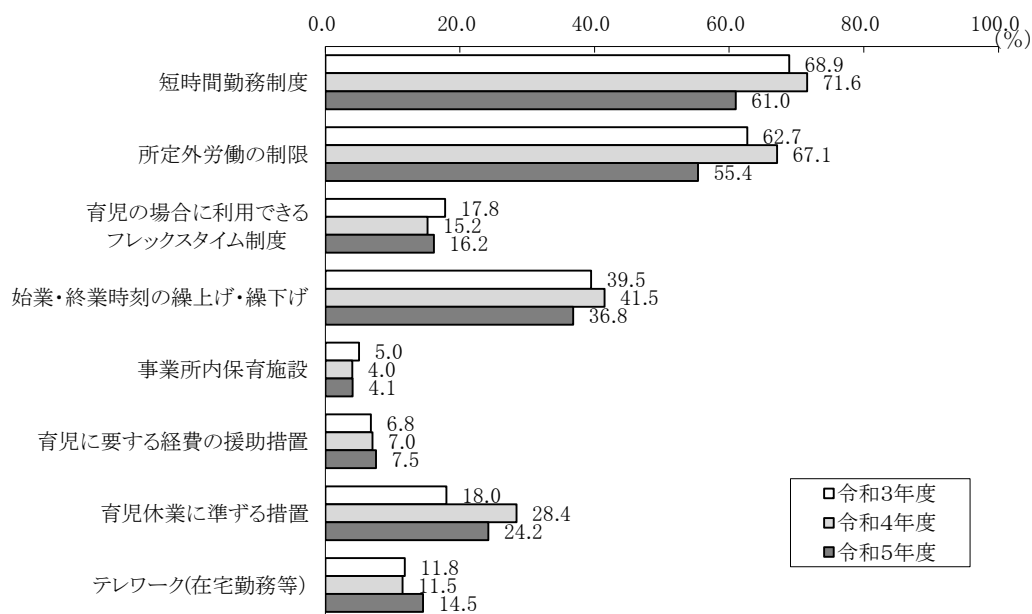
表7 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	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3年度	100.0	73.2 (100.0)	27.9 (38.1)	4.7 (6.4)	16.1 (22.0)	5.9 (8.0)	4.4 (6.0)	14.3 (19.5)	40.7 (55.5)	26.8	-
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

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」61.0%（令和4年度71.6%）、「所定外労働の制限」55.4%（同67.1%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」36.8%（同41.5%）の順で多くなっている（図4，付属統計表第10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48.8%（令和4年度55.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が14.1%（同13.9%）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45.4%（同40.0%）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45.5%（令和4年度51.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.8%（同24.9%）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46.2%（同41.6%）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34.3%（令和4年度42.7%）、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が29.2%（同23.9%）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59.6%（同52.2%）となっている（表8, 付属統計表第11表）。

表8 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 ①	3歳～ 小学校 就学前の 一定の年 齢まで ②	小学校 就学の 始期に 達する まで ③	小学校 入学～ 小学校 3年生 (又は 9歳)ま で ④	小学校 4年生 ～小学 校卒業 (又は 12歳)ま で ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥	【再掲】 「小学 校就学 の始期 に達す るまで」 以上 ③～⑥			
短時間勤務制度	令和3年度	100.0	68.9 (100.0)	(53.6)	(4.5)	(16.1)	(11.2)	(8.2)	(6.4)	(41.9)	31.1	-
	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
所定外労働の制限	令和3年度	100.0	62.7 (100.0)	(47.4)	(8.1)	(27.3)	(5.8)	(4.7)	(6.8)	(44.6)	37.3	-
	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
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	令和3年度	100.0	17.8 (100.0)	(35.6)	(5.8)	(13.2)	(4.4)	(5.7)	(35.3)	(58.6)	82.2	-
	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
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	令和3年度	100.0	39.5 (100.0)	(44.7)	(5.7)	(15.6)	(7.1)	(7.5)	(19.3)	(49.6)	60.5	-
	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
事業所内保育施設	令和3年度	100.0	5.0 (100.0)	(43.5)	(14.3)	(26.8)	(1.2)	(2.5)	(11.8)	(42.2)	95.0	-
	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
育児に要する経費の援助措置	令和3年度	100.0	6.8 (100.0)	(30.9)	(15.9)	(20.8)	(7.2)	(11.1)	(14.2)	(53.2)	93.2	-
	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
育児休業に準ずる措置	令和3年度	100.0	18.0 (100.0)	(65.9)	(6.3)	(11.7)	(3.6)	(3.8)	(9.0)	(27.8)	82.0	-
	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
テレワーク(在宅勤務等)	令和3年度	100.0	11.8 (100.0)	(16.3)	(2.6)	(7.6)	(2.3)	(3.8)	(67.3)	(81.1)	88.2	-
	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

ウ 育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い

育児のための「短時間勤務制度」を導入している事業所において、短時間勤務により短縮した時間分の賃金の取扱いについては「無給」が79.4%（令和3年度78.8%）で最も多く、「一部有給」が11.4%（同10.4%）、「有給」が9.1%（同10.7%）となっている（表9, 付属統計表第12表）。

表9 育児のための短時間勤務制度の短縮時間分賃金の取扱い別事業所割合（%）

	短時間勤務制度がある事業所計	有給	一部有給	無給
令和元年度	100.0	11.8	11.1	77.2
令和3年度	100.0	10.7	10.4	78.8
令和5年度	100.0	9.1	11.4	79.4

Ⅱ 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23.5%（令和4年度24.1%）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17.0%（同16.8%）、「勤務地限定正社員」が14.6%（同15.4%）、「職種・職務限定正社員」が12.1%（同12.4%）となっている（表10、付属統計表第13表）。

表10 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4年度	100.0	24.1 (100.0)	16.8 (69.7)	15.4 (63.8)	12.4 (51.4)	75.9
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

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4年10月1日から令和5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34.8%（令和4年度32.6%）、「勤務地限定正社員」が48.6%（同44.8%）、「職種・職務限定正社員」が38.6%（同38.6%）、となっている（表11、付属統計表第15表）。

表11 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	利用者あり	利用状況（複数回答）			利用者なし	不明
				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4年度	100.0	32.6 (100.0)	5.6 (17.2)	23.7 (72.9)	3.2 (9.9)	67.4	-
	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
勤務地限定正社員	令和4年度	100.0	44.8 (100.0)	17.9 (39.9)	21.3 (47.6)	5.6 (12.5)	55.2	0.0
	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	-
職種・職務限定正社員	令和4年度	100.0	38.6 (100.0)	15.3 (39.6)	17.8 (46.1)	5.5 (14.3)	61.4	0.0
	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	-

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4年10月1日から令和5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4年10月1日から令和5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3.2%（令和4年度3.4%）、「勤務地限定正社員」が15.4%（同11.6%）、「職種・職務限定正社員」が16.0%（同13.9%）となっている（表12、付属統計表第18表）。

表 12 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4年度	100.0	3.4 (100.0)	100.0	5.1 (78.1)	100.0	1.5 (21.9)
	令和5年度	100.0	3.2 (100.0)	100.0	5.3 (81.6)	100.0	1.2 (18.4)
勤務地限定 正社員	令和4年度	100.0	11.6 (100.0)	100.0	12.8 (53.3)	100.0	10.4 (46.7)
	令和5年度	100.0	15.4 (100.0)	100.0	16.2 (52.2)	100.0	14.6 (47.8)
職種・職務 限定正社員	令和4年度	100.0	13.9 (100.0)	100.0	16.1 (55.3)	100.0	11.9 (44.7)
	令和5年度	100.0	16.0 (100.0)	100.0	16.1 (50.3)	100.0	15.9 (49.7)

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4年10月1日から令和5年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。