

# 令和5年度 高知県労働環境等実態調査の結果について（主な指標等の概要）

## 1 労働環境等実態調査について

### 1 調査目的

- 県内企業の労働時間や育児・介護制度の状況などの労働条件等の実態を把握し、県内企業の働きやすい労働環境の整備に向けた検討資料とすること
- まち・ひと・しごと創生総合戦略（令和6年度以降は「高知県元気な未来創造戦略」）に定める目標値の進捗状況を確認すること

※本調査は、令和元年度に初めて実施して以降、隔年で実施（前は令和3年度に実施）

### 2 調査対象事業所

- 高知県内の企業、事業所

### 3 調査項目

- 労働環境や働き方改革の取組状況など

### 4 調査方法

- 調査対象地域  
高知県全域
- 産業  
日本標準産業分類による
- 調査対象事業所  
産業別・規模別に無作為に抽出した5,400事業所  
(従業員5人以上:3,400事業所 従業員4人以下:2,000事業所)
- 調査時点  
令和5年6月1日現在を基本
- 調査期間  
令和5年7月21日～8月22日

### 5 回答結果

- 回収数  
2,058事業所
- 回収率  
38.1%

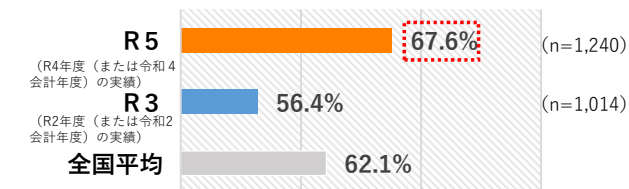
## 2 集計結果と分析について

### 1 労働環境の状況

#### ① 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率は67.6%と、前回調査から11.2ポイント増加し全国平均（62.1%）を上回っており、政府の少子化社会対策大綱における令和7年目標値（70%）に近い数値まで上昇している。

(n=事業所数)



※取得率…取得日数計/付与日数計×100(%)

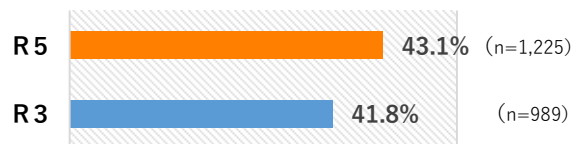
参考：少子化社会対策大綱  
(政府)  
R7目標値：70%

※全国平均値…令和5年就業条件総合調査  
(従業員30人以上の事業所)

#### ② 時間単位の年次有給休暇制度の就業規則等への規定率

時間単位の年次有給休暇制度の就業規則等への規定率は43.1%と、前回調査から1.3ポイント増加しているが、第2期高知県総合戦略の令和6年度目標値（50%）からは、約7%下回っている。

(n=事業所数)



※国による調査は行われていないため、全国平均値との比較不可

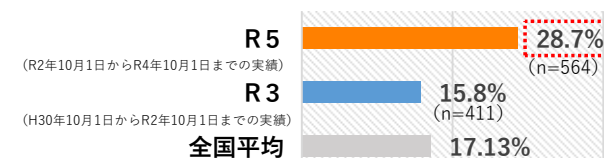
(参考) 第2期高知県総合戦略 R6目標値：50%  
※高知県元気な未来創造戦略では、目標値の設定なし

#### ③ 男性の育児休業取得率

男性の育児休業取得率は28.7%と、前回調査から12.9ポイント増加し、比較可能な直近の全国平均値を上回っている。

引き続き、「高知県元気な未来創造戦略」に掲げる目標値の達成に向け、育児休業が取得しやすい環境整備への支援等が必要である。

(n=配偶者が出産した人数)



※全国平均値…令和4年度雇用均等基本調査  
(従業員5人以上の事業所)

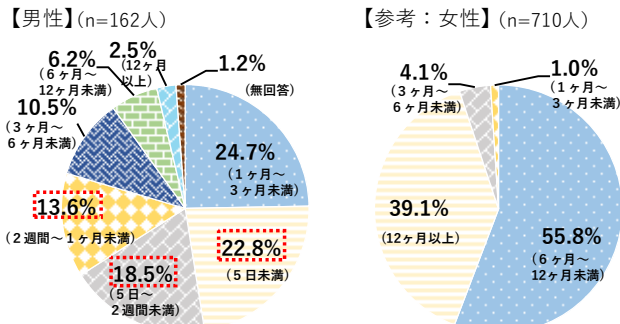
高知県元気な未来創造戦略  
R9目標値：64%

## 2 集計結果と分析について (続き)

### 初 ④ 男性の育児休業の取得期間

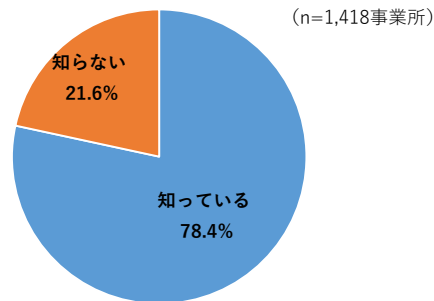
男性の育児休業取得期間は、「1ヶ月未満」が半数を超えており、「6ヶ月以上」が約9割を占める女性に比べて取得期間が短い傾向にある。

男性の取得期間1ヶ月未満の割合=54.9%



### ⑦ 育児・介護休業法改正 (令和4年4月1日及び10月1日施行) による新制度の認知状況

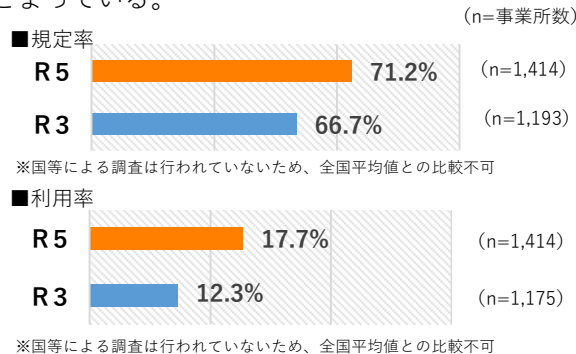
育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や個別の周知・意向確認、男性の育児休業取得促進のための「出生時育児休業制度 (産後パパ育休制度)」の創設などについて、約8割の事業所が知っている」と回答しており、制度の認知は一定進んでいる。



※前回調査との比較不可 (前回調査は令和3年度の法改正の認知状況について確認する設問であったため)

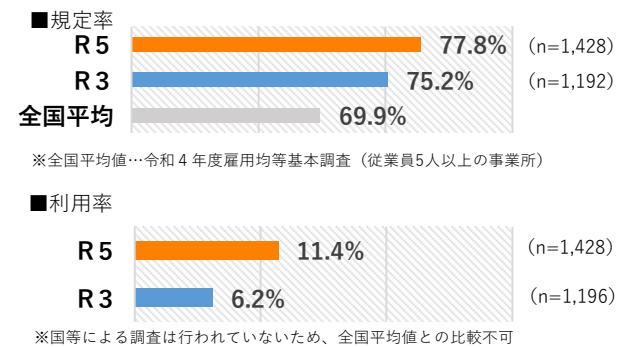
### ⑤ 子の看護休暇制度の就業規則等への規定率及び利用率

子の看護休暇制度の就業規則等への規定率は71.2%と、前回調査から4.5ポイント増加している。一方で、同制度を利用した従業員がいる割合は前回調査から5.4ポイント増加しているものの、17.7%にとどまっている。



### ⑥ 介護休暇制度の就業規則等への規定率及び利用率

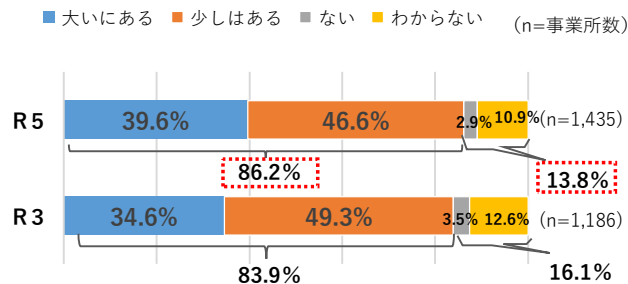
介護休暇制度の就業規則等への規定率は77.8%と、前回調査から2.6ポイント増加している。一方で、同制度を利用した従業員がいる割合は前回調査から5.2ポイント増加しているものの、11.4%にとどまっている。



## 2 働き方改革の取組状況

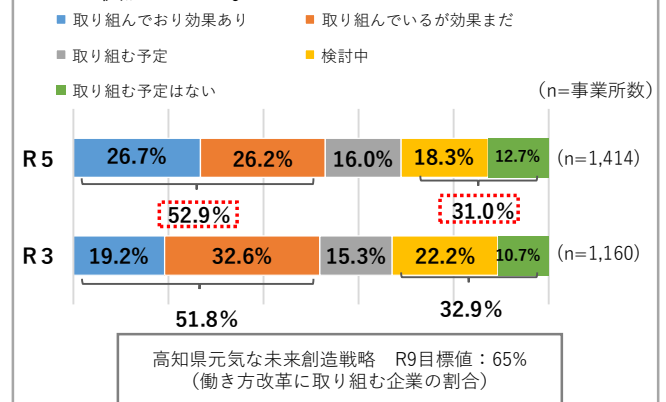
### ①-1 経営者の意識－働き方改革の意義

働き方改革に取り組む意義について「大いにあると思う」が39.6%と、前回調査から5ポイント増加した。「大いにあると思う」と「少しはあると思う」を合わせた割合は86.2%となっており、徐々にではあるが、経営者層における働き方改革の意識が浸透しつつある。



### ①-2 経営者の意識－働き方改革の取組状況

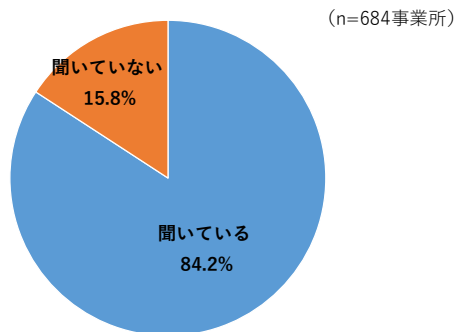
働き方改革に取り組んでいる事業所の割合は52.9%と、前回調査から1.1ポイント増加している。一方で、「検討中」、「取り組む予定はない」を合計した割合が31.0%となっており、取組への意識の高まりと比べ、実際の取組につながらない状況にある。



## 2 集計結果と分析について (続き)

### ② 働き方改革に取り組む際の従業員への意見聴取の状況

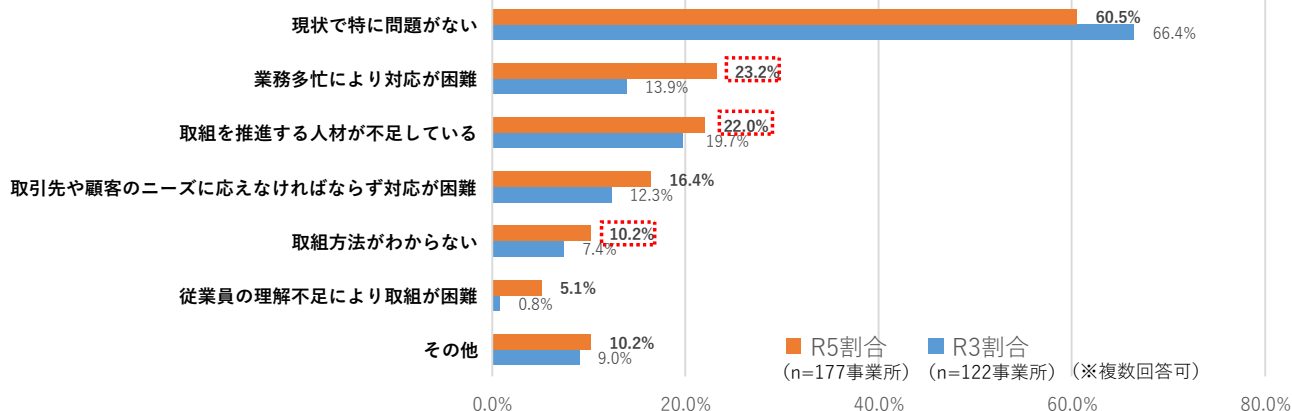
従業員の意見を聞いていると回答のあった事業所が8割を超えており、多くの事業所において、従業員の意見を聞きながら働き方改革の取組を行っている状況にある。



### ③ 働き方改革に取り組まない理由

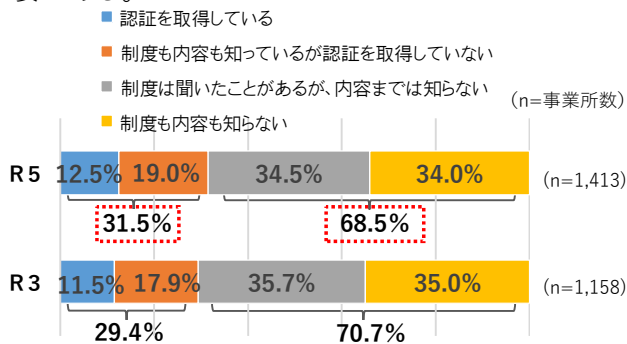
「現状で特に問題がない」を選択している事業所が前回調査から約6ポイント減少しており、「何らかの課題意識を持ちつつも、働き方改革に取り組めていない企業」が増加しているものと推測される。

また、「業務多忙により対応が困難」、「取組を推進する人材が不足している」といった体制面での問題や、「取組方法がわからない」といった取組手法に関する課題を理由として選択している事業所の割合が、前回調査と比較し増加している。



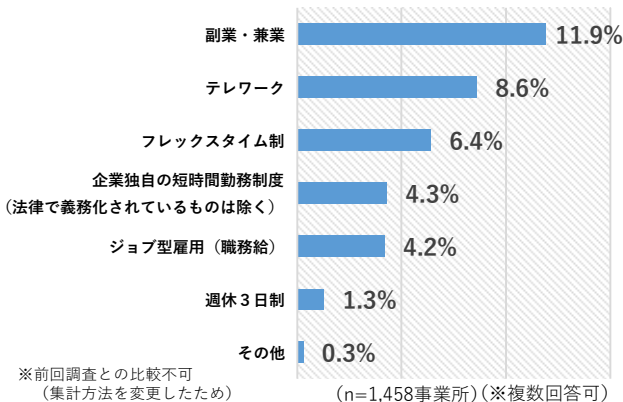
### ④ 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知状況

「認証を取得している」、「制度も内容も知っているが認証を取得していない」を合わせた制度の認知度は31.5%と、前回調査と比較し2.1ポイント増加しているが、内容を知らない割合が約7割となっており、引き続き、制度の周知を行っていく必要がある。



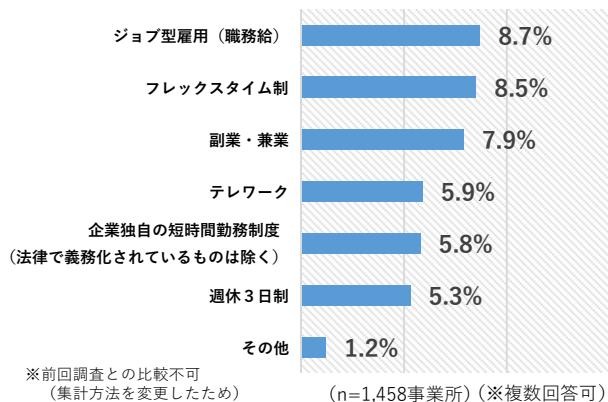
### ⑤ 多様な働き方の取組状況

多様な働き方の取組状況については、最も割合が高い「副業・兼業」においても11.9%と、低い水準にとどまっている。多様な働き方の導入について、県内では十分に浸透していない現状がうかがえる。



### ⑥ 多様な働き方に関する今後の取組意向

多様な働き方に関する今後の取組意向については、「ジョブ型雇用 (職務給)」、「フレックスタイム制」、「副業・兼業」が8%前後で上位を占めている。



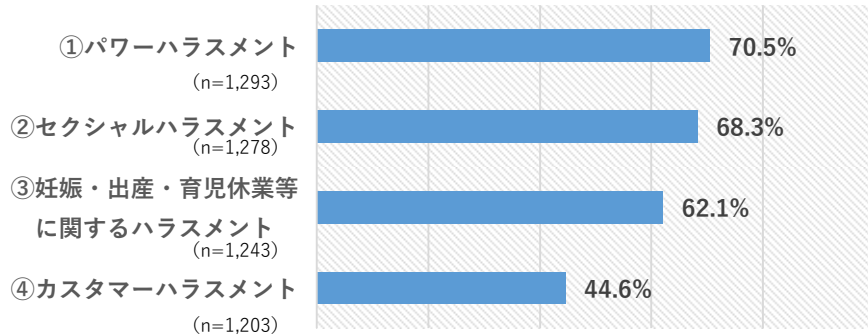
## 2 集計結果と分析について (続き)

### 3 その他

#### 初 ① ハラスメント対策への取組状況

ハラスメント対策への取組状況については、全ての事業主に対応が義務付けられている①～③においても、対策を行っている事業所は6割から7割程度にとどまっている。なお、安全配慮義務の一環として対応が求められている「④カスタマーハラスメント」については、①～③に比べ、取り組んでいる事業所の割合が低くなっている。

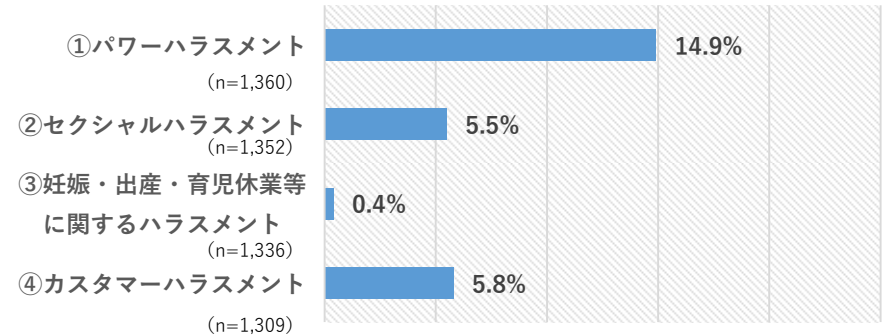
(n=事業所数)(※複数回答可)



#### 初 ② ハラスメントに関する相談実績・事案の有無 (過去3年間)

過去3年間のハラスメントに関する相談実績又は該当する事案の有無については、「①パワーハラスメント」が14.9%と調査を行った4種類の中で最も高く、次いで「④カスタマーハラスメント」、「②セクシャルハラスメント」、「③妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」の順となっている。

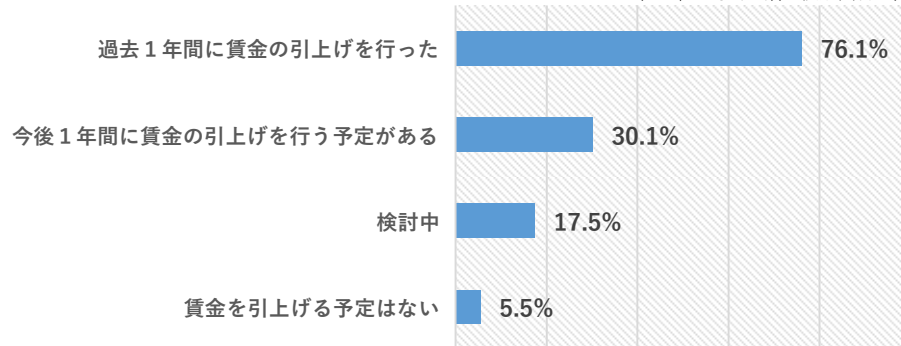
(n=事業所数)(※複数回答可)



#### 初 ③ 賃上げの実施状況 (過去1年間)

「過去1年間に賃金の引上げを行った」と回答があった事業所が7割を超えており、多くの企業で賃上げが実施されている。なお、「賃金を引上げる予定はない」と回答があった事業所は5.5%とごく少数であり、多くの企業において、賃上げに向けた検討が進んでいると考えられる。

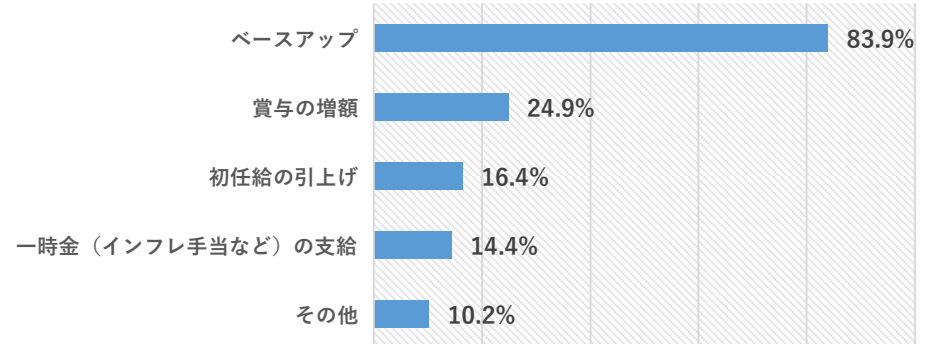
(n=1,407事業所)(※複数回答可)



#### 初 ④ 賃上げの実施内容

賃上げの実施内容については、「ベースアップ」が最も高く8割を超えている。「賞与の増額」や「初任給の引上げ」、「一時金(インフレ手当など)の支給」についても、賃上げを実施した企業の1割から2割が実施している。

(n=974事業所)(※複数回答可)



課題

- ①年次有給休暇取得率（67.6％）は、前回調査と比較し増加しており、令和7年の国の目標値（70％）に近い数値まで上昇している。さらなる取得率の向上に向けて、引き続き、企業におけるワークライフバランスの取組の推進や、休暇を取得しやすい労働環境の整備に向けた支援等が必要
- ②男性の育児休業取得率（28.7％）は、前回調査と比較し増加しており、全国平均（17.13％）を上回っている。一方で、政府の「こども未来戦略」により、令和7年の目標値が50％まで引き上げられたことを踏まえ、「高知県元気な未来創造戦略」においても目標値の引き上げを行った。今後も引き続き、育児休業を取得しやすい労働環境の整備や、仕事と家庭の両立に向けた支援等が必要
- ③子の看護休暇制度や介護休暇制度の就業規則等への規定率及び利用率は、前回調査に比べて増加しているが、利用率は低い水準にとどまっているため、引き続き、休暇を取得しやすい労働環境の整備や、仕事と家庭の両立に向けた支援等が必要
- ④育児・介護休業法改正の認知状況は、「知っている」と回答した事業所は78.4％となっており、制度の認知は一定進んでいる。なお、令和6年3月12日に、育児・介護休業法の新たな改正案が閣議決定され、第213回通常国会で成立する見込みであり、改正法の周知並びに企業の対応が必要
- ⑤ハラスメント対策への取組状況は、全ての事業主に対応が義務付けられている「パワーハラスメント」、「セクシャルハラスメント」、「妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント」においても、取組を行っている事業所は6割から7割程度にとどまっており、ハラスメント対策の必要性の周知並びに企業の対応が必要

労働環境等

県の取組

- 【①②③④への対応】
  - 制度の導入や取得しやすい労働環境整備に向けた意識醸成を図るため、経営層向けのトップセミナーを実施
  - 高知県ワークライフバランス推進企業認証制度のさらなる普及促進
- 【①②③への対応】
  - 新** ○働きやすい職場環境づくりを支援する補助制度を創設
- 【②への対応】
  - 新** ○子育て支援サービス・商品開発や環境整備などに取り組む企業への助成制度を創設
  - 新** ○男性育休を推進し、仕事と家庭の両立支援に取り組む企業への支援を実施
- 【④への対応】
  - 国等の関係機関と連携し、改正内容と併せて、両立支援助成金等の働き方改革に関連する助成制度の周知を実施
- 【⑤への対応】
  - 国等の関係機関と連携し、事業者におけるハラスメント対策について周知を実施

働き方改革

- ①働き方改革に取り組んでいると回答した事業所の割合は52.9％、「検討中」又は「取り組む予定はない」と回答した事業所の割合は合計で31.0％と前回調査と同程度の結果にとどまっている。働き方改革に取り組む企業の増加に向けて、機運の醸成や取組の横展開が必要
- ②「何らかの課題意識を持ちつつも、働き方改革に取り組めていない企業」が前回調査から増加。また、「業務多忙により対応が困難」、「取組を推進する人材が不足している」といった体制面での問題や、「取組方法がわからない」といった取組手法に関する問題を理由として選択している企業の割合も増加しており、企業に対する支援体制の拡充が必要
- ③高知県ワークライフバランス推進企業認証制度の認知状況は、回答があった事業所の約3割にとどまっており、引き続き、制度の周知が必要
- ④多様な働き方の取組状況は、最も割合が高い「副業・兼業」においても11.9％と、低い水準にとどまっており、制度の導入促進に向けた支援体制の拡充が必要

- 【①②③④への対応】
  - 拡** ○県内企業による優れた働き方改革の取組をKOCHI Work Style Awardや取組事例集によって発信し、好事例の横展開を図る
- 【②④への対応】
  - 拡** ○県内企業の働き方改革の取組を促進するため、高知県登録働き方改革コンサルタントの拡充等による伴走支援の体制を強化
- 【③への対応】
  - 拡** ○高知県ワークライフバランス推進企業認証制度のさらなる普及に向け、ワークライフバランス推進アドバイザーの活動を強化するとともに、専用ホームページや新聞広告掲載により、制度の周知を強化
- 【④への対応】
  - 新** ○多様な働き方や人事評価制度の導入支援を実施