

令和 7 年度
みんなが活躍できる職場づくりに関する事業所調査
調査結果

目 次

| | |
|-----------------------------|----|
| I 調査の概要 | 2 |
| II 調査結果の概要 | 3 |
| 1. 事業所の概要について | 3 |
| (1) 産業分類 | 3 |
| (2) 従業員数 | 4 |
| (3) 雇用の状況 | |
| (4) 女性管理職の割合 | |
| (5) 年間休日数 | 5 |
| (6) 年次有給休暇の取得状況 | 10 |
| 2. 業況について | 11 |
| (1) 業況の変化 | 11 |
| 3. 採用・定着の状況等について | 12 |
| (1) 新規採用者数 | 12 |
| (2) 新規採用者の内訳 | |
| (3) 新規採用者における離職者数 | 18 |
| (4) 外国人の従業員数 | |
| 4. 「仕事」と「育児」の両立支援について | 22 |
| (1) 育児休業の取得状況 | 22 |
| (2) 育児休業の取得期間 | 24 |
| (3) 育児休業中の代替要員確保の方法 | |
| (4) 仕事と育児の両立支援の取組 | 29 |
| 5. ハラスメントについて | 22 |
| (1) 相談状況 | 22 |
| (2) 防止の取組 | 24 |

I 調査の概要

1. 調査の目的

市内事業所における採用・定着や育児休業取得などの働きやすい環境づくりに関する取組状況について実態を把握し、各種事業の基礎資料とするとともに、今後の施策に反映させることを目的に実施した。

2. 調査項目

- (1) 事業所の概要について
- (2) 業況について
- (3) 採用・定着の状況等について
- (4) 「仕事」と「育児」の両立支援について
- (5) ハラスメントについて

3. 調査方法

- (1) 調査地域：燕市全域
- (2) 調査対象：①つばめ子育て応援企業 163 事業所（令和 8 年 1 月 1 日現在）
②総務省統計局「事業所母集団データベース（令和 5 年次フレーム）」に基づく燕市内事業所で、従業員規模 10 人以上の 785 事業所
- (3) 標本数：313 事業所（①つばめ子育て応援企業 163 事業所、②無作為抽出 150 事業所）
- (4) 配布・回収方法：郵送配布、郵送回収またはウェブ回答
- (5) 配布・回収期間：令和 8 年 1 月 9 日～1 月 30 日

4. 回収結果

有効回収数（率）＝ 143（45.6%）

①つばめ子育て応援企業 ＝ 87（60.8%）

②無作為抽出の事業所（不明 1 含む） ＝ 56（39.2%）

※つばめ子育て応援企業の認定有無について未回答の事業所が 1 件あるため、調査項目により全体と内訳の数値が異なる場合がある。

【出典】

本調査結果報告書に記載のある「県調査（令和 6 年度）」、「国調査（令和 6 年度）」の結果については、それぞれ以下の調査結果を引用した。

- ・令和 6 年度新潟県賃金労働時間等実態調査（新潟県産業労働部しごと定住促進課）
- ・令和 6 年度雇用均等基本調査（厚生労働省 雇用環境・均等局雇用機会均等課）

II 調査結果の概要

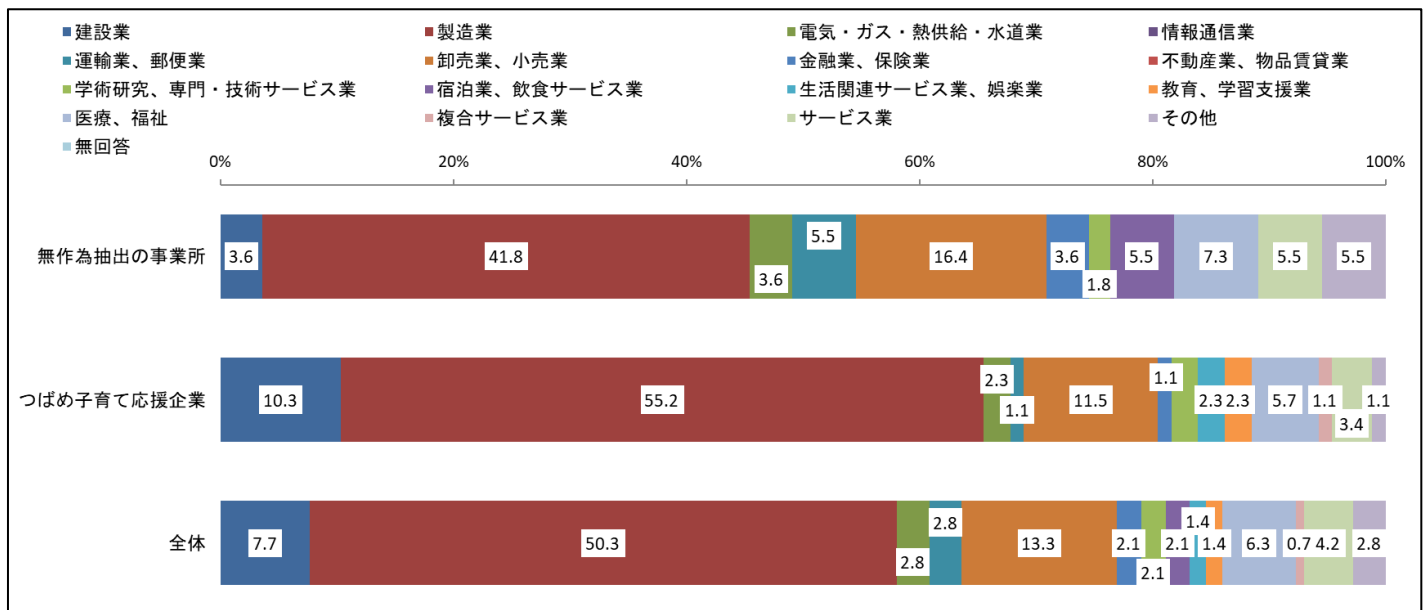
1. 事業所の概要について

(1) 産業分類

貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の産業分類は次のどれに該当しますか。
 あてはまる番号に○を1つつけてください。

①調査結果

- ・ 無作為抽出の事業所
 「製造業」（41.8%）が最も高く、次いで「卸売業、小売業」（16.4%）となっている。
- ・ つばめ子育て応援企業
 「製造業」（55.2%）が最も高く、次いで「卸売業、小売業」（11.5%）となっている。
- ・ 全体
 「製造業」（50.3%）が最も高く、次いで「卸売業、小売業」（13.3%）となっている。



(2) 従業員数

貴事業所（本社、支社、営業所なども合計した企業全体）の常用従業員数は、次のどれに該当しますか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

①調査結果

- 無作為抽出の事業所

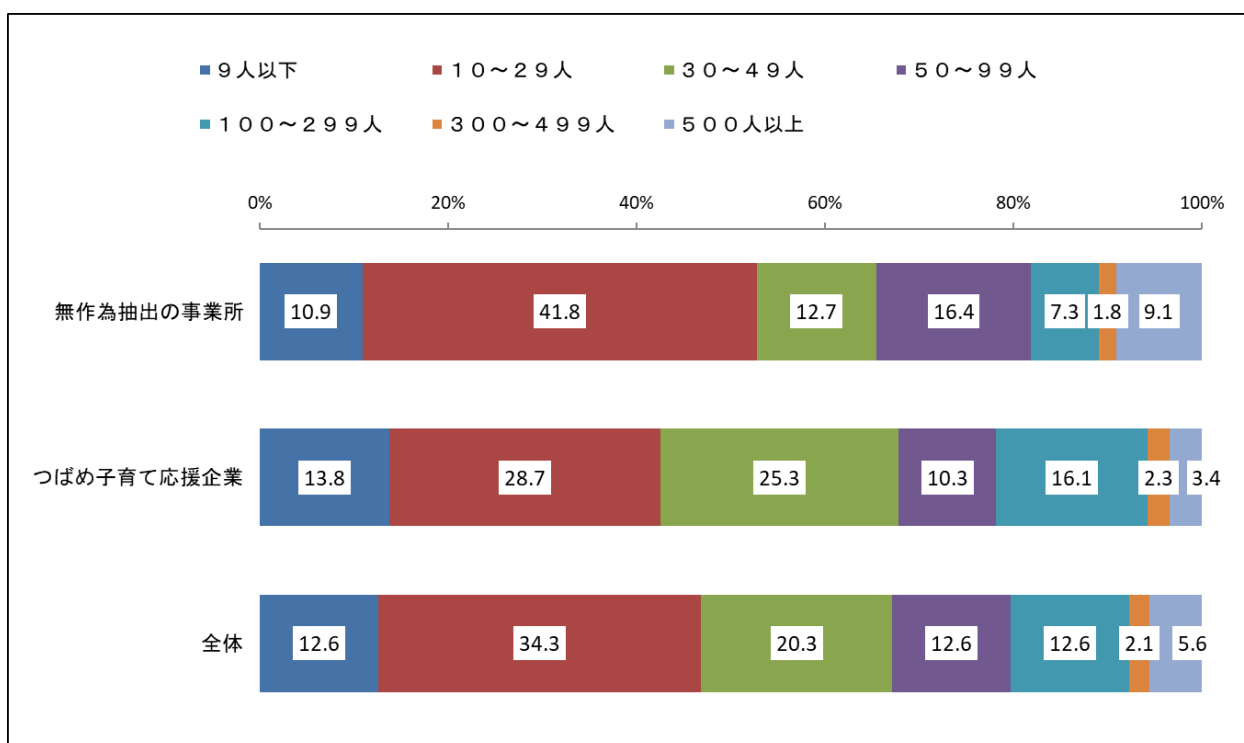
「10～29人」(41.8%)が最も高く、次いで「50～99人」(16.4%)となっている。また、従業員50人未満の事業所が、全体の70%弱を占めている。

- つばめ子育て応援企業

「10～29人」(28.7%)が最も高く、次いで「30～49人」(25.3%)となっている。また、従業員50人未満の事業所が、全体の70%弱を占めている。

- 全体

「10～29人」(34.3%)が最も高く、次いで「30～49人」(20.3%)となっている。また、従業員50人未満の事業所が、全体の70%弱を占めている。



(3) 雇用の状況

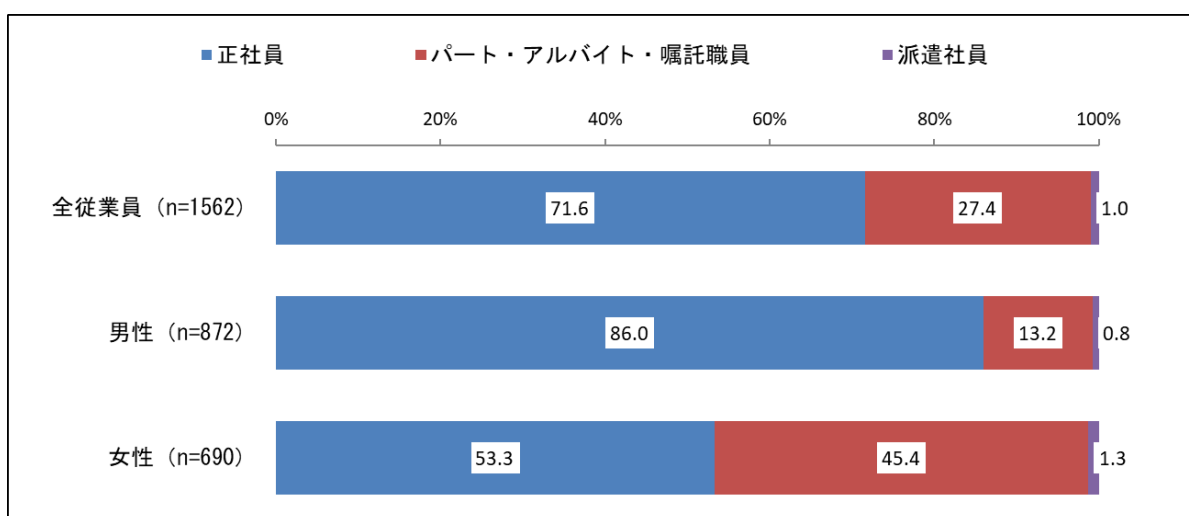
問3 貴事業所における従業員数（雇用形態別）の男女別人数をご記入ください。
この調査票が届いた所在地の事業所のみの状況をお答えください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

「正社員」は71.6%、「パート・アルバイト・嘱託職員」は27.4%、「派遣社員」は1.0%となっている。

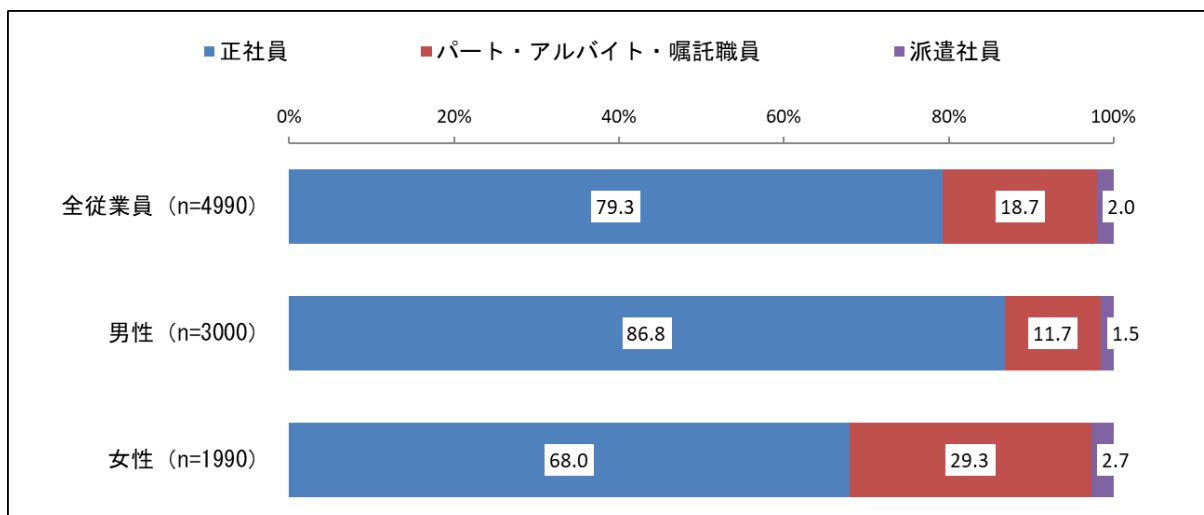
男女別では、「正社員」（男性86.0%、女性53.3%）は男性の方が32.7ポイント高く、「パート・アルバイト・嘱託職員」（男性13.2%、女性45.4%）は女性の方が32.2ポイント高い。



・つばめ子育て応援企業

「正社員」は79.3%、「パート・アルバイト・嘱託職員」は18.7%、「派遣社員」は2.0%となっている。

男女別では、「正社員」（男性86.8%、女性68.0%）は男性の方が18.8ポイント高く、「パート・アルバイト・嘱託職員」（男性11.7%、女性29.3%）は女性の方が17.6ポイント高い。

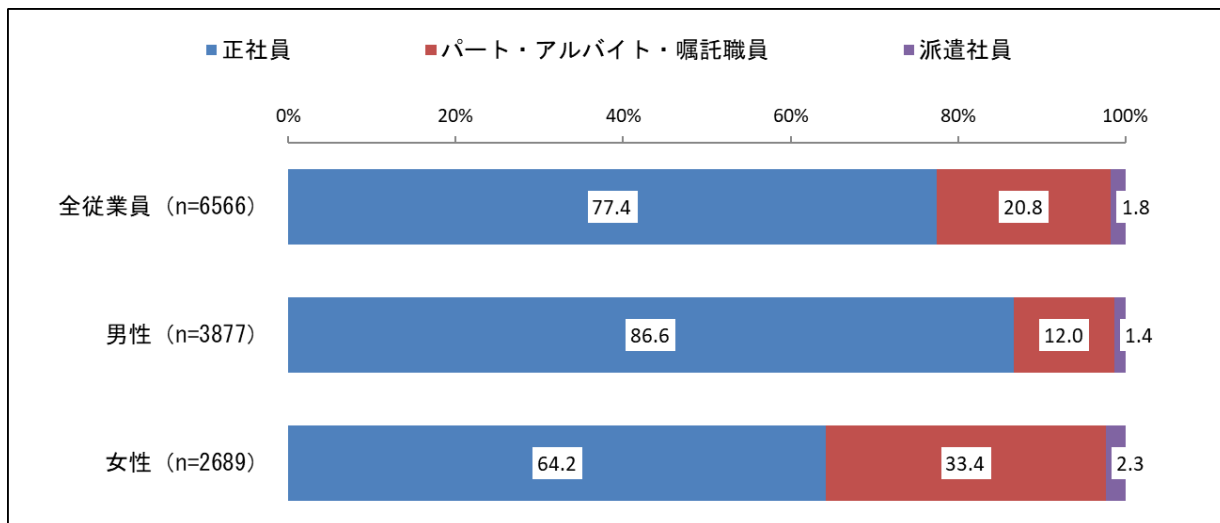


・全体

「正社員」は77.4%、「パート・アルバイト・嘱託職員」は20.8%、「派遣社員」は1.8%となっている。

男女別では、「正社員」（男性86.6%、女性64.2%）は、男性の方が22.4ポイント高い。

「パート・アルバイト・嘱託職員」（男性12.0%、女性33.4%）は、女性の方が21.4ポイント高い。

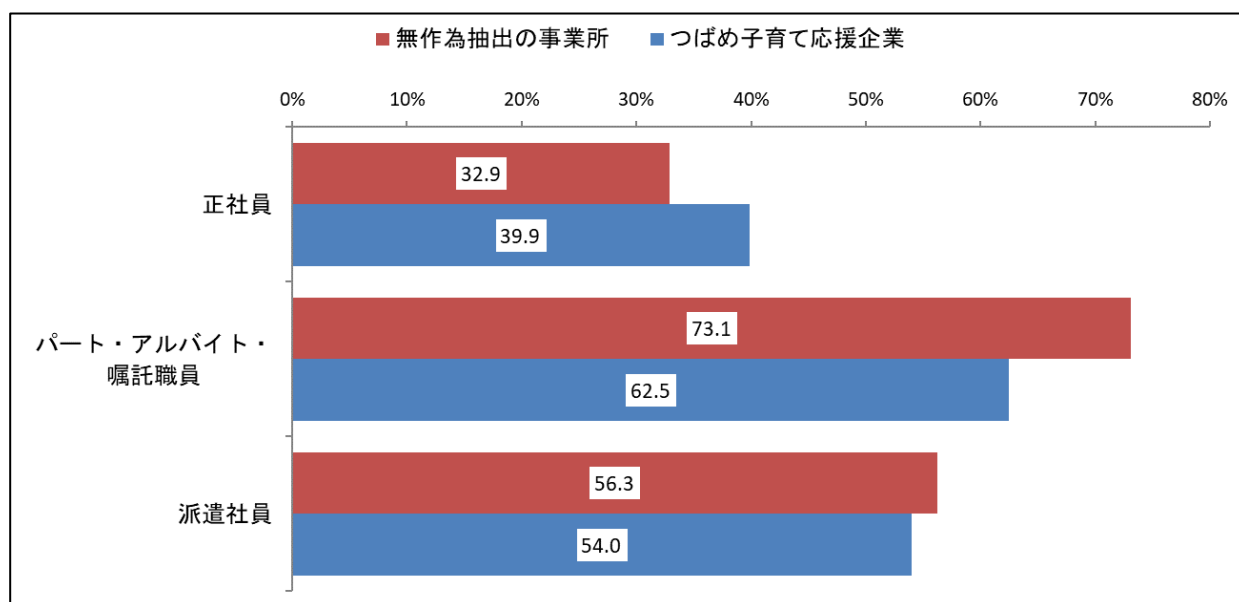


②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

女性の「正社員」の割合では、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所を7ポイント上回っている。

「パート・アルバイト・嘱託職員」「派遣社員」の割合では、無作為抽出の事業所がつばめ子育て応援企業を上回っており、特に「パート・アルバイト・嘱託職員」では10ポイント以上上回っている。



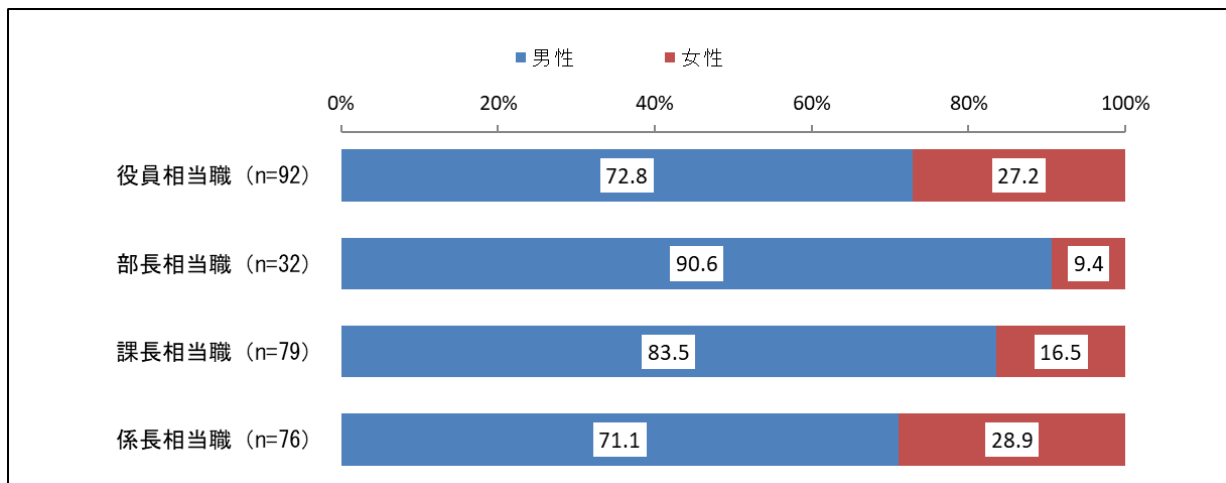
(4) 女性管理職の割合

問4 貴事業所における管理・監督職の男女別人数をご記入ください。

①調査結果

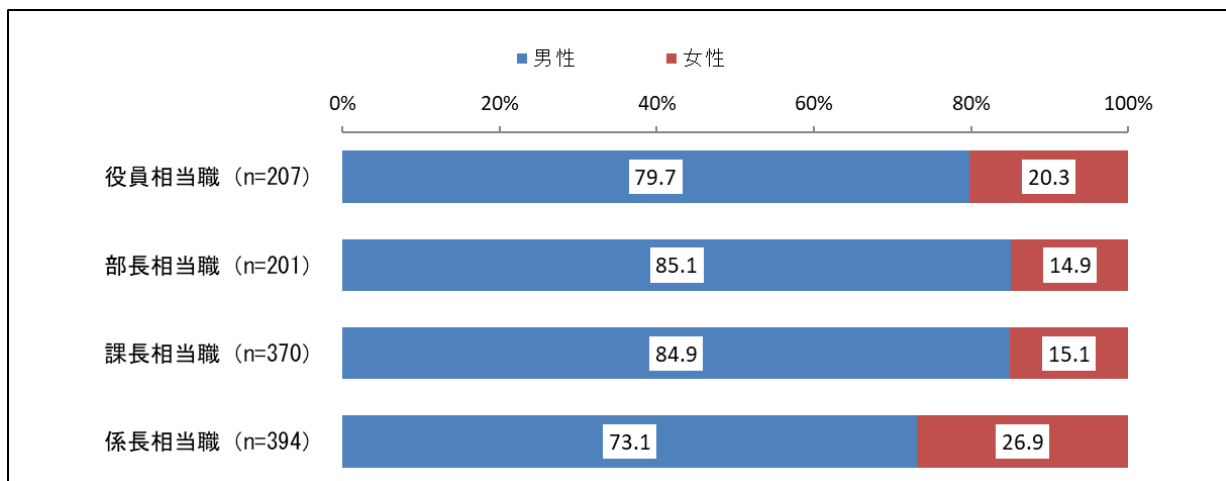
・無作為抽出の事業所

職位別では、女性の「役員相当職」は27.2%、「部長相当職」は9.4%、「課長相当職」は16.5%、「係長相当職」は28.9%となっている。



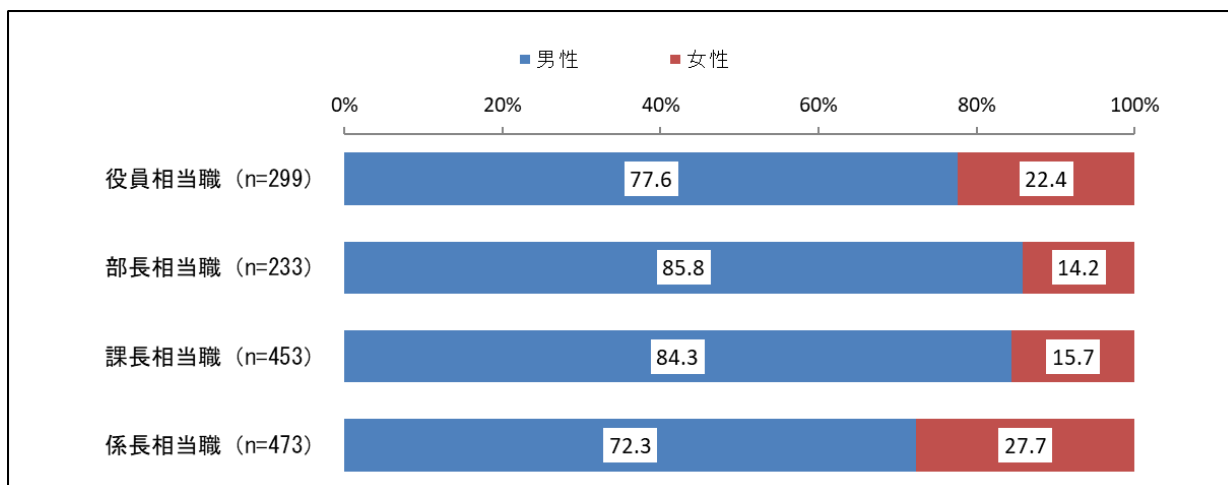
・つばめ子育て応援企業

職位別では、女性の「役員相当職」は20.3%、「部長相当職」は14.9%、「課長相当職」は15.1%、「係長相当職」は26.9%となっている。



・全体

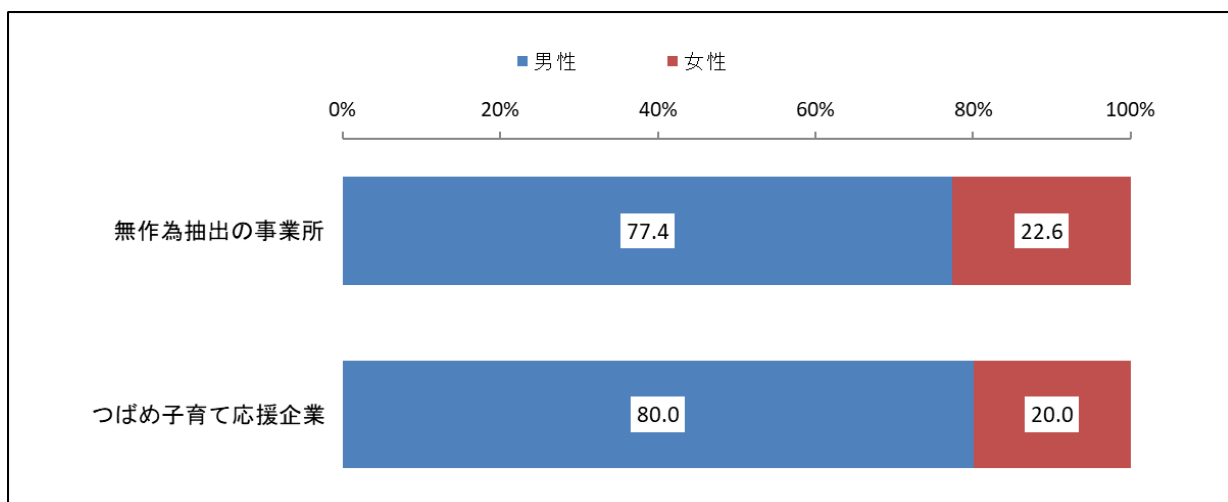
職位別では、女性の「役員相当職」は 22.4%、「部長相当職」は 14.2%、「課長相当職」は 15.7%、「係長相当職」は 27.7%となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

管理・監督職の人数全体に占める女性の割合を見ると、無作為抽出の事業所 (22.6%) がつばめ子育て応援企業 (20.0%) より、2.6 ポイント上回っている。



(5) 年間休日数

貴事業所における年間休日数について、お答えください。

※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における年間休日数をお答えください。

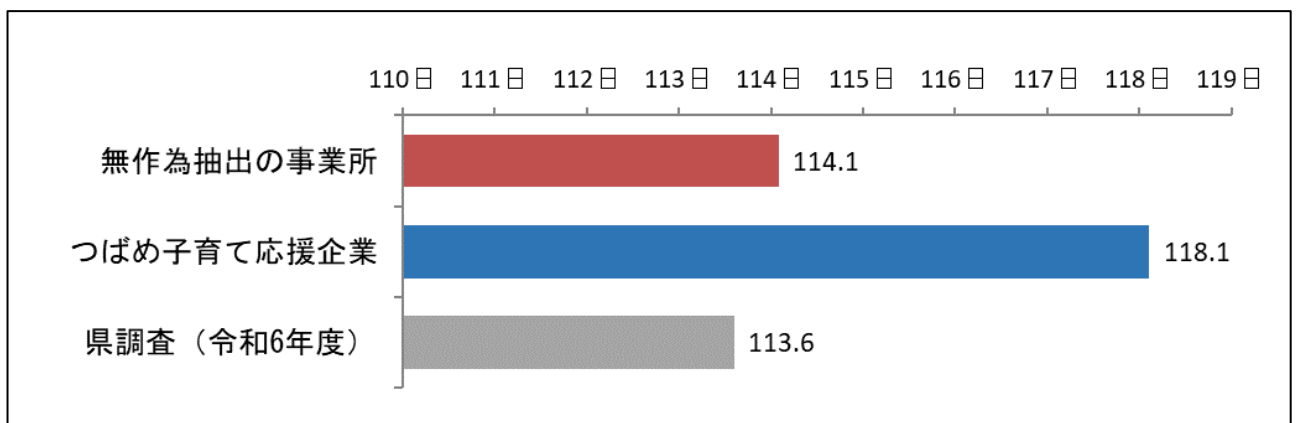
①調査結果

- ・ 無作為抽出の事業所
1 事業所あたりの平均年間休日数は、114.1 日となっている。
- ・ つばめ子育て応援企業
1 事業所あたりの平均年間休日数は、118.1 日となっている。
- ・ 全体
1 事業所あたりの平均年間休日数は、116.7 日となっている。

※県調査（令和6年度）：113.6 日

②調査結果の比較

- ・ 無作為抽出の事業所と つばめ子育て応援企業
つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、4.0 日上回っている。
- ・ 無作為抽出の事業所と 県調査（令和6年度）
無作為抽出の事業所が県調査（令和6年度）より、0.5 日上回っている。



(6) 年次有給休暇の取得状況

貴事業所における従業員の年次有給休暇について、お答えください。

※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における状況をお答えください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は8.1日で、平均取得率は61.5%となっている。

| 1人あたりの付与日数 | 1人あたりの取得日数 | 取得率 |
|------------|------------|-------|
| 13.2日 | 8.1日 | 61.5% |

・つばめ子育て応援企業

1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は16.8日で、平均取得率は64.5%となっている。

| 1人あたりの付与日数 | 1人あたりの取得日数 | 取得率 |
|------------|------------|-------|
| 16.8日 | 10.9日 | 64.5% |

・全体

1人あたりの年次有給休暇の平均取得日数は10.1日で、平均取得率は63.9%となっている。

| 1人あたりの付与日数 | 1人あたりの取得日数 | 取得率 |
|------------|------------|-------|
| 15.8日 | 10.1日 | 63.9% |

※県調査（令和6年度）：付与日数16.3日、取得日数10.7日、取得率65.6%

②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

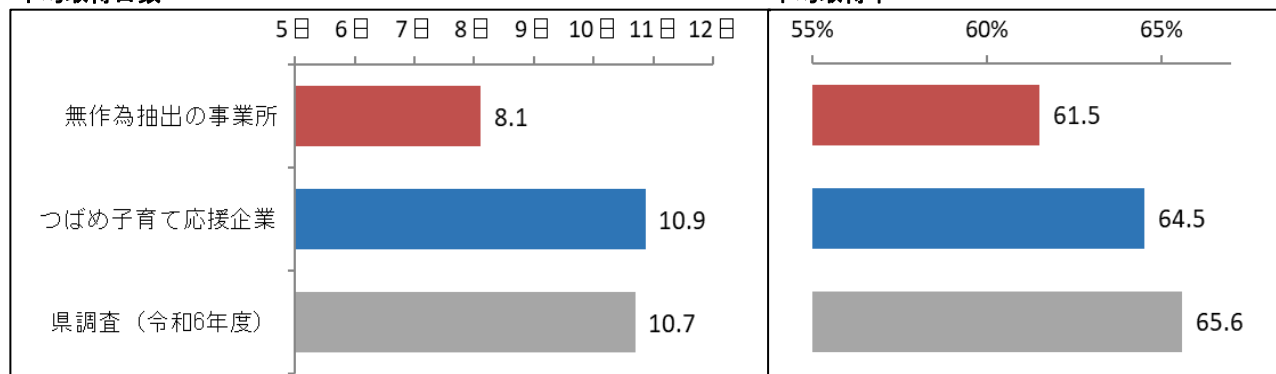
つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、取得日数で2.8日、取得率で3.0ポイント上回っている。

・無作為抽出の事業所と県調査（令和6年度）

無作為抽出の事業所が県調査（令和6年度）より、取得日数で2.6日、取得率で4.1ポイント下回っている。

平均取得日数

平均取得率



2. 業況について

(1) 業況の変化

貴事業所の現在の業況は、1年前と比べてどのような変化がありましたか。あてはまる番号に○を1つつけてください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

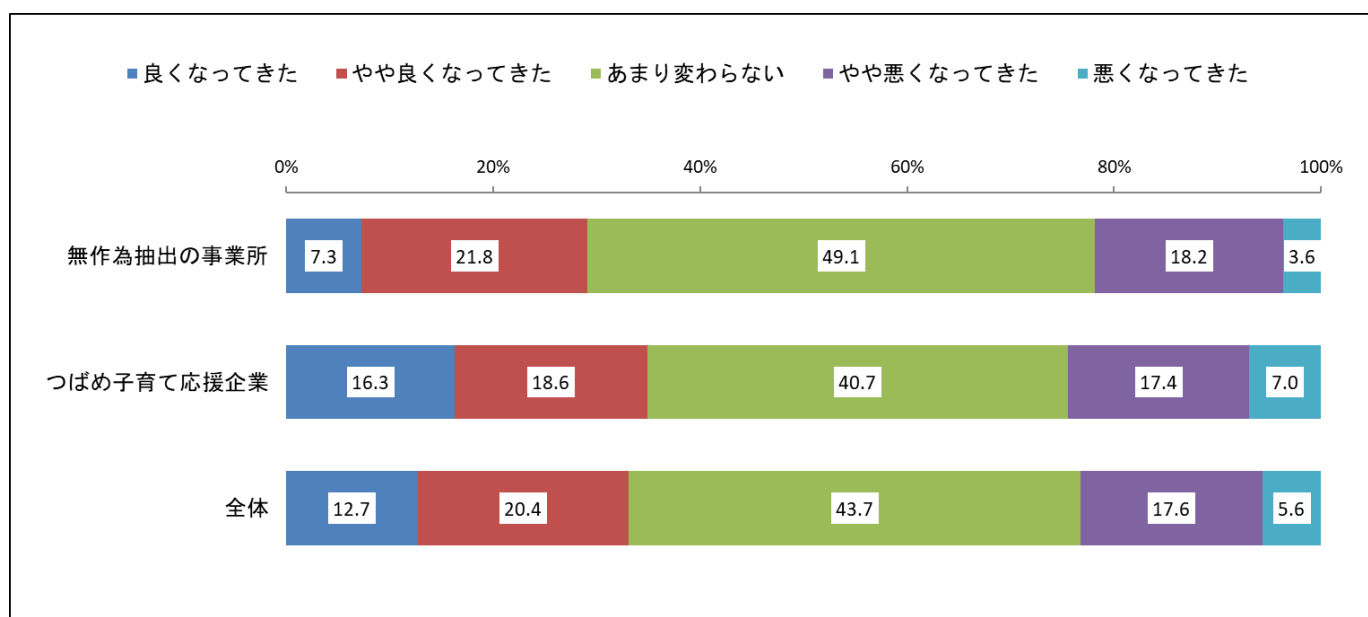
「あまり変わらない」(49.1%)が最も高く、次いで「やや良くなってきた」(21.8%)となっている。

・つばめ子育て応援企業

「あまり変わらない」(40.7%)が最も高く、次いで「やや良くなってきた」(18.6%)となっている。

・全体

「あまり変わらない」(43.7%)が最も高く、次いで「やや良くなってきた」(20.4%)となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

「良くなってきた」・「やや良くなってきた」の合計を見ると、つばめ子育て応援企業(34.9%)が無作為抽出の事業所(29.1%)より、5.8ポイント上回っている。

また、「やや悪くなってきた」・「悪くなってきた」の合計を見ると、つばめ子育て応援企業(24.4%)が無作為抽出の事業所(21.8%)より、2.6ポイント上回っている。

3. 採用・定着の状況等について

(1) 新規採用者数

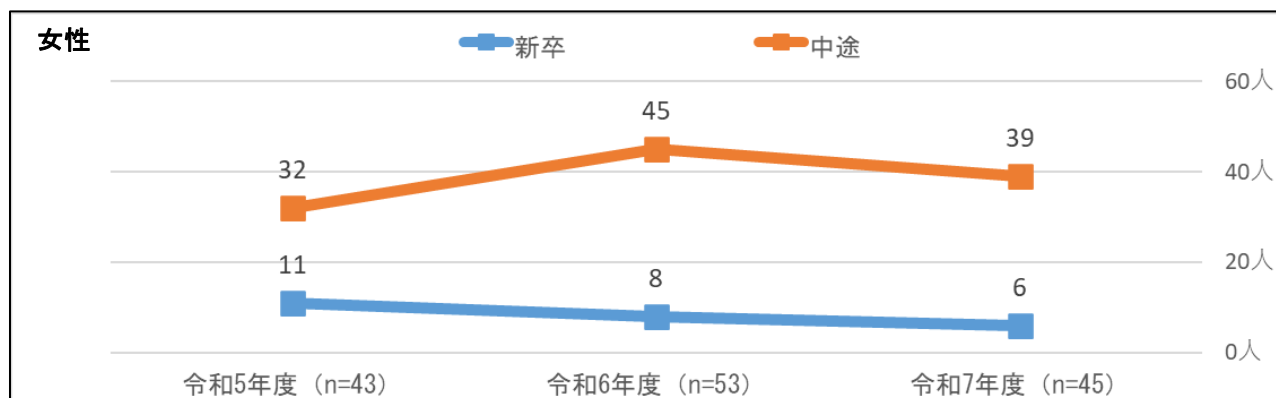
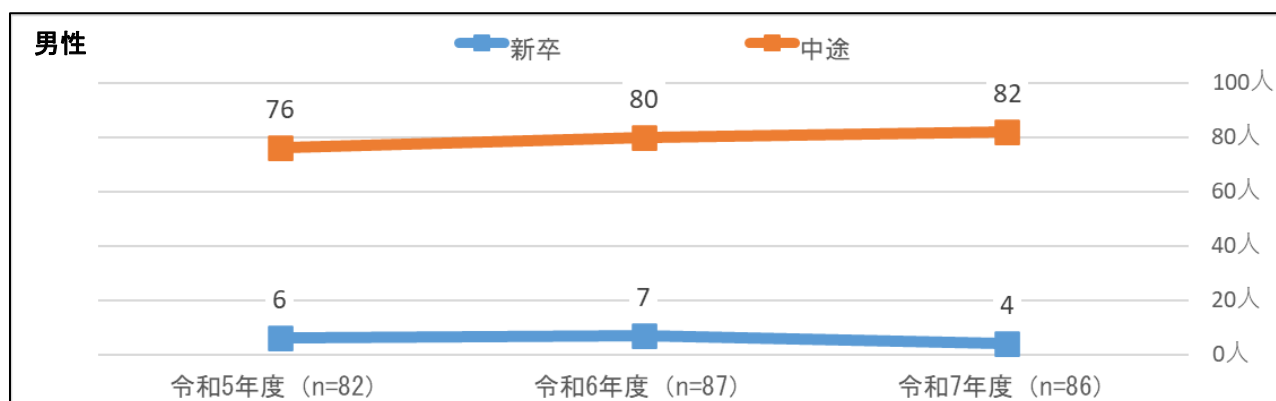
貴事業所における正社員の新規採用者数について、お答えください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

男性では中途採用者（82人）が新卒採用者（4人）の20倍以上、女性では中途採用者（39人）が新卒採用者（6人）の6倍以上となっている。

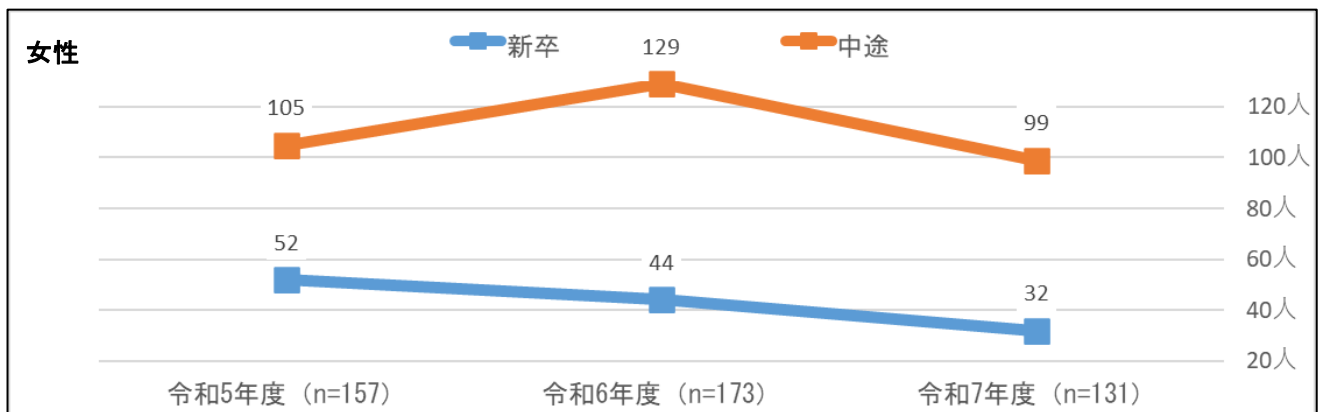
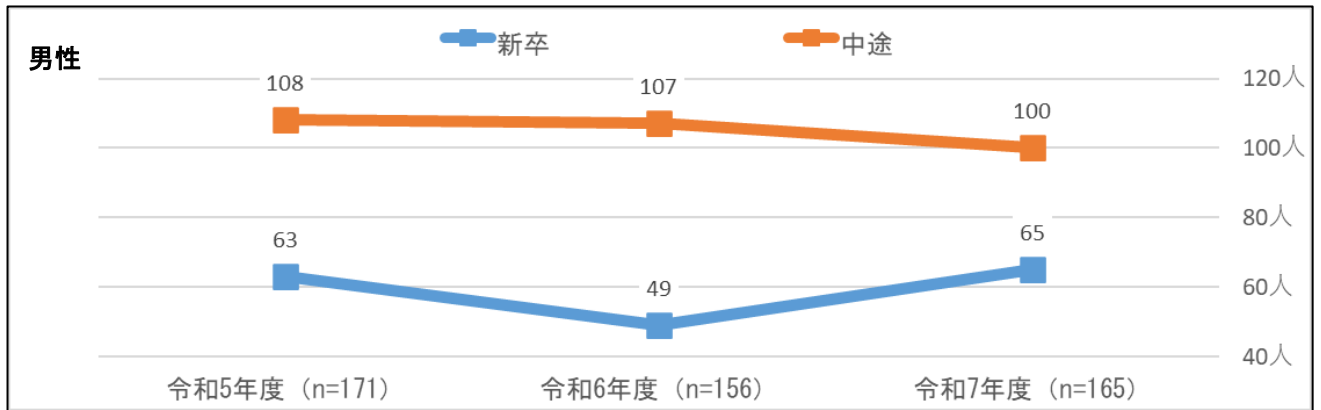
また、新卒採用者では、昨年比で男女ともに採用者数が減少している。



・ **つばめ子育て応援企業**

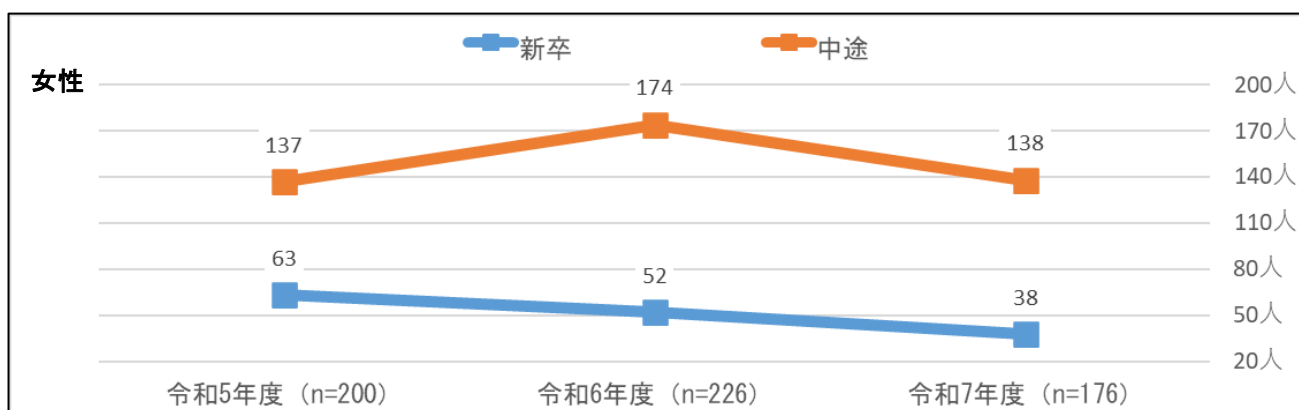
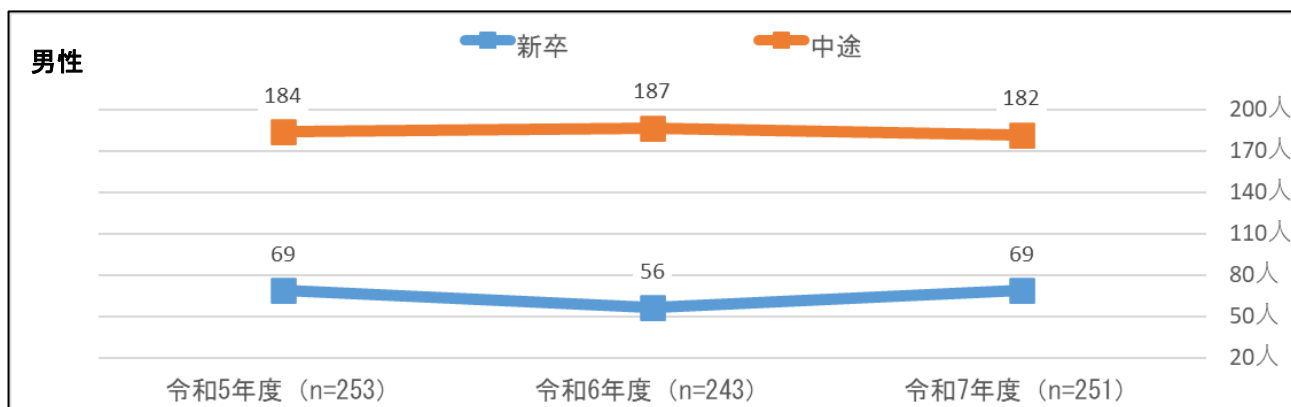
男性では中途採用者（100人）が新卒採用者（65人）の1.5倍以上、女性では中途採用者（99人）が新卒採用者（32人）の3倍以上となっている。また、新卒採用者では男性の採用者数が増加している一方で、女性の採用者数が減少している。

中途採用者では、昨年比で男女ともに採用者数が減少している。



・全体

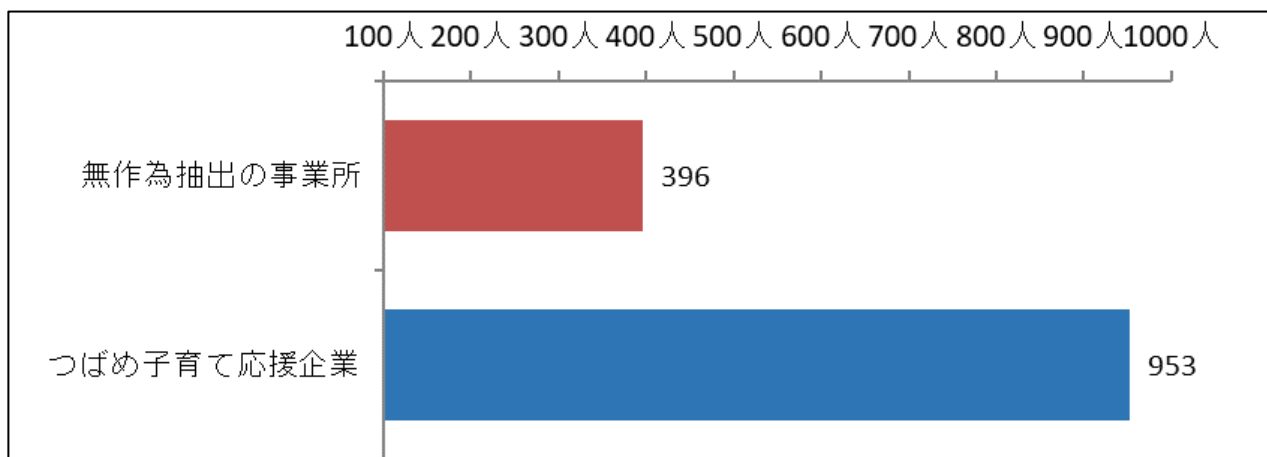
男女ともに中途採用者が新卒採用者の2倍以上となっている。また、新卒採用者、中途採用者いずれも男性が多くなっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

直近3年間を合計した新規採用者数をみると、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所の2倍以上となっている。



(2) 新規採用者の内訳

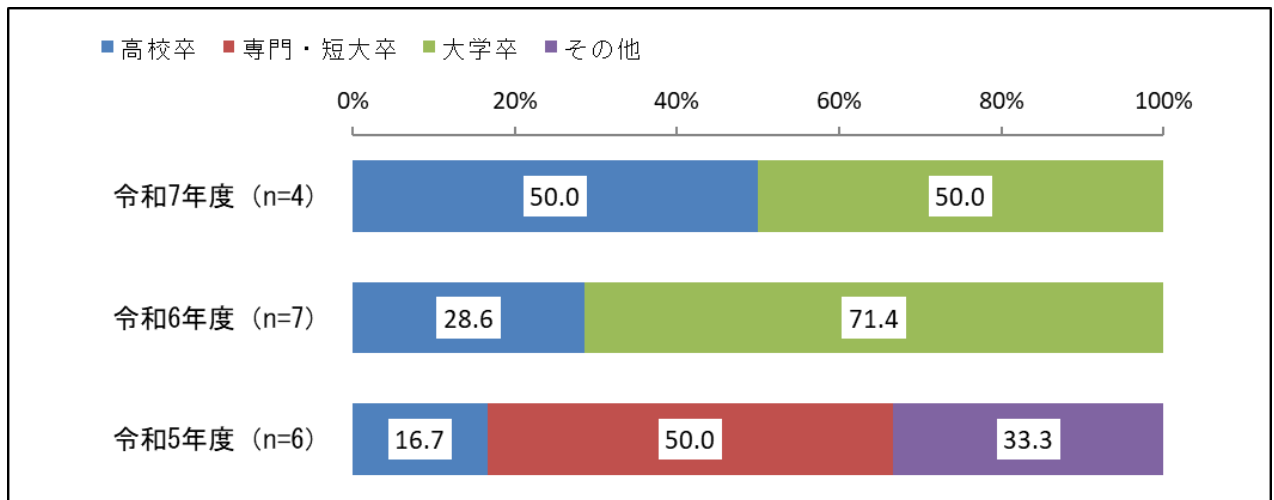
(1) で回答した新卒での新規採用者の内訳について、お答えください。

①調査結果

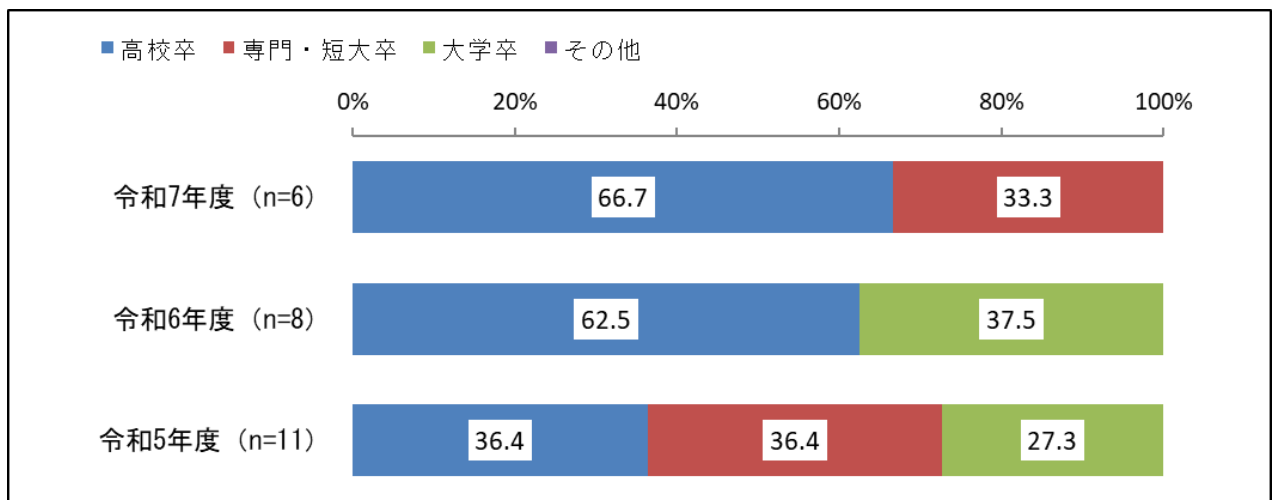
・無作為抽出の事業所

男性では「高校卒」が50.0%、「専門・短大卒」が0.0%、「大学卒」が50.0%となっている。女性では「高校卒」が66.7%、「専門・短大卒」が33.3%、「大学卒」が0.0%となっている。男女ともに「高校卒」の割合が増加している一方で、「大学卒」の割合は減少している。また、女性の「専門・短大卒」の割合が大幅に増加している。

男性



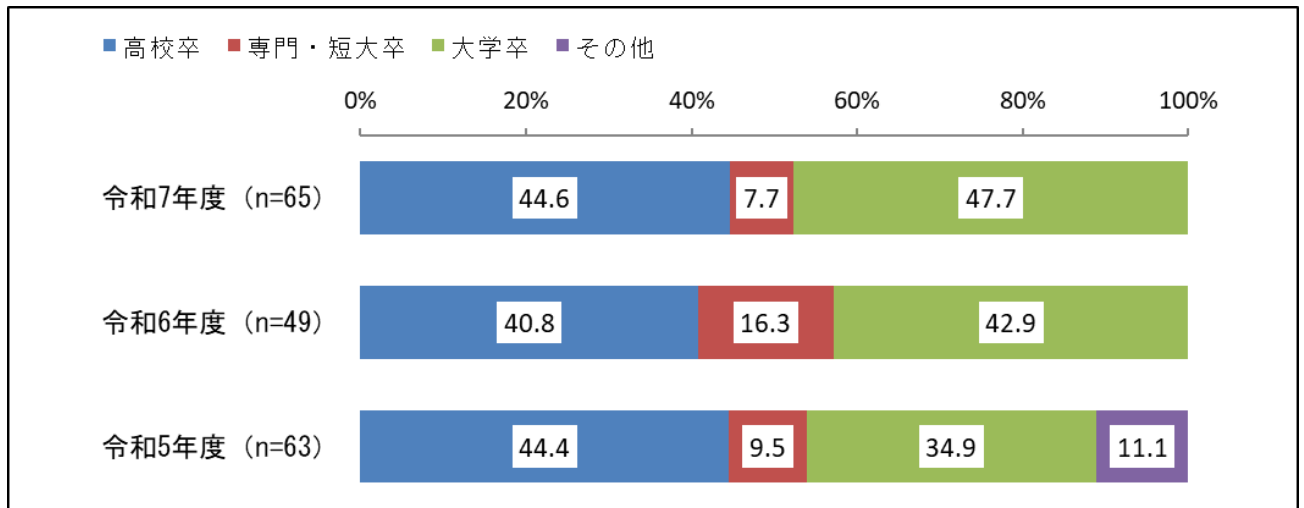
女性



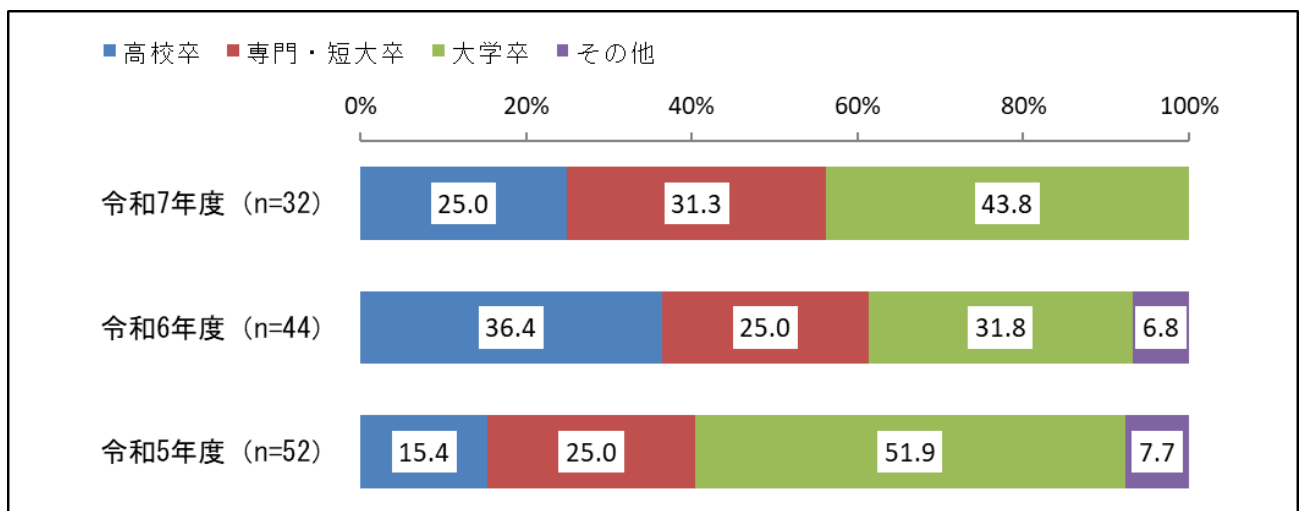
・ つばめ子育て応援企業

男性では「高校卒」が44.6%、「専門・短大卒」が7.7%、「大学卒」が47.7%となっている。女性では「高校卒」が25.0%、「専門・短大卒」が31.3%、「大学卒」が43.8%となっている。男女ともに「大学卒」の割合が増加している。男性では「高校卒」の割合は増加し、「専門・短大卒」の割合は減少している。女性では「高校卒」の割合は減少し、「専門・短大卒」の割合は増加している。

男性



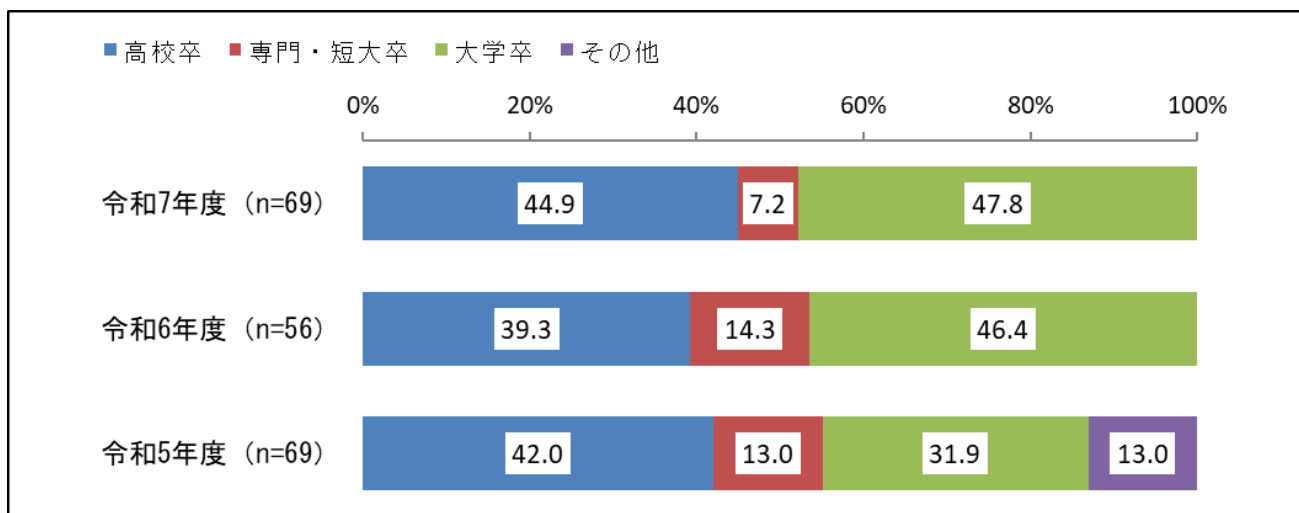
女性



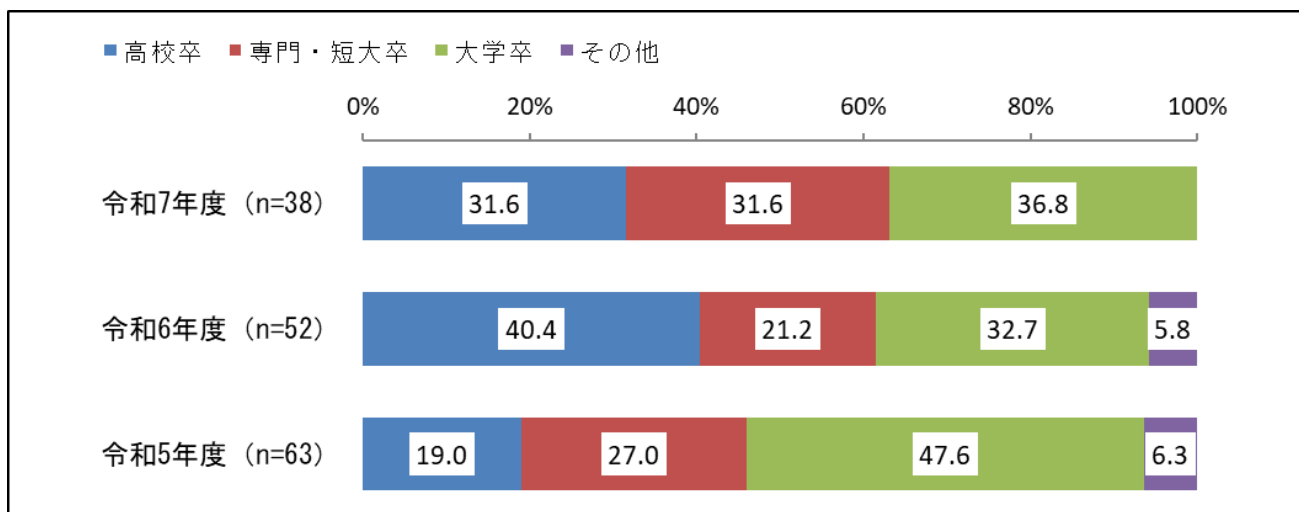
・全体

男性では「高校卒」が44.9%、「専門・短大卒」が7.2%、「大学卒」が47.8%となっている。女性では「高校卒」が31.6%、「専門・短大卒」が31.6%、「大学卒」が36.8%となっている。男女ともに「大学卒」の割合が増加している。男性では「高校卒」の割合は増加し、「専門・短大卒」の割合は減少している。女性では「高校卒」の割合は減少し、「専門・短大卒」の割合は増加している。

男性



女性



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

女性の「高校卒」の割合をみると、無作為抽出の事業所（66.7%）がつばめ子育て応援企業（25.0%）よりも41.7ポイント高くなっている。また、「大学卒」の割合をみると、つばめ子育て応援企業（43.8%）が無作為抽出の事業所（0.0%）よりも43.8ポイント高くなっている。

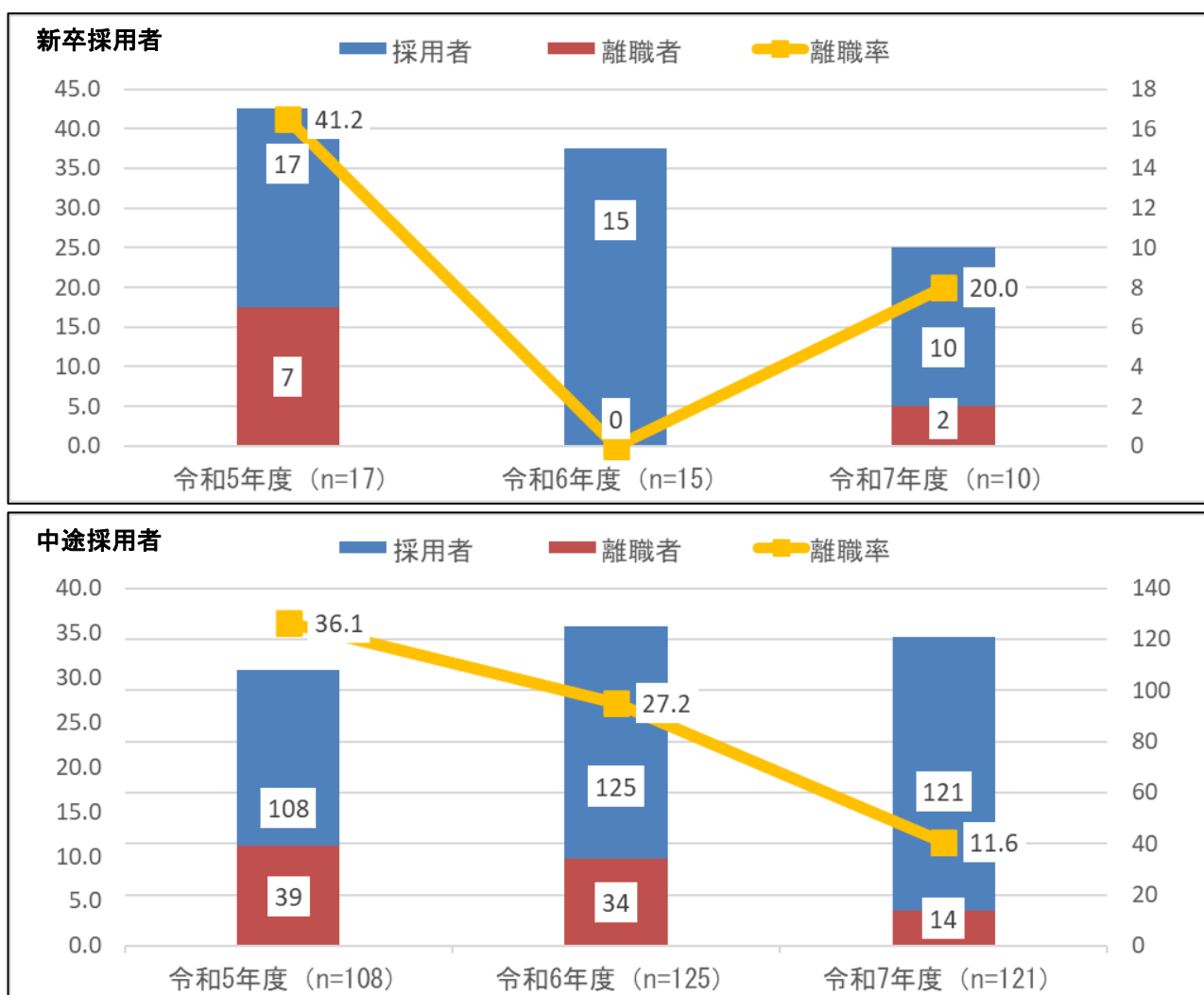
(3) 新規採用者における離職者数

(1) で回答した新規採用者における離職者数について、お答えください。

①調査結果

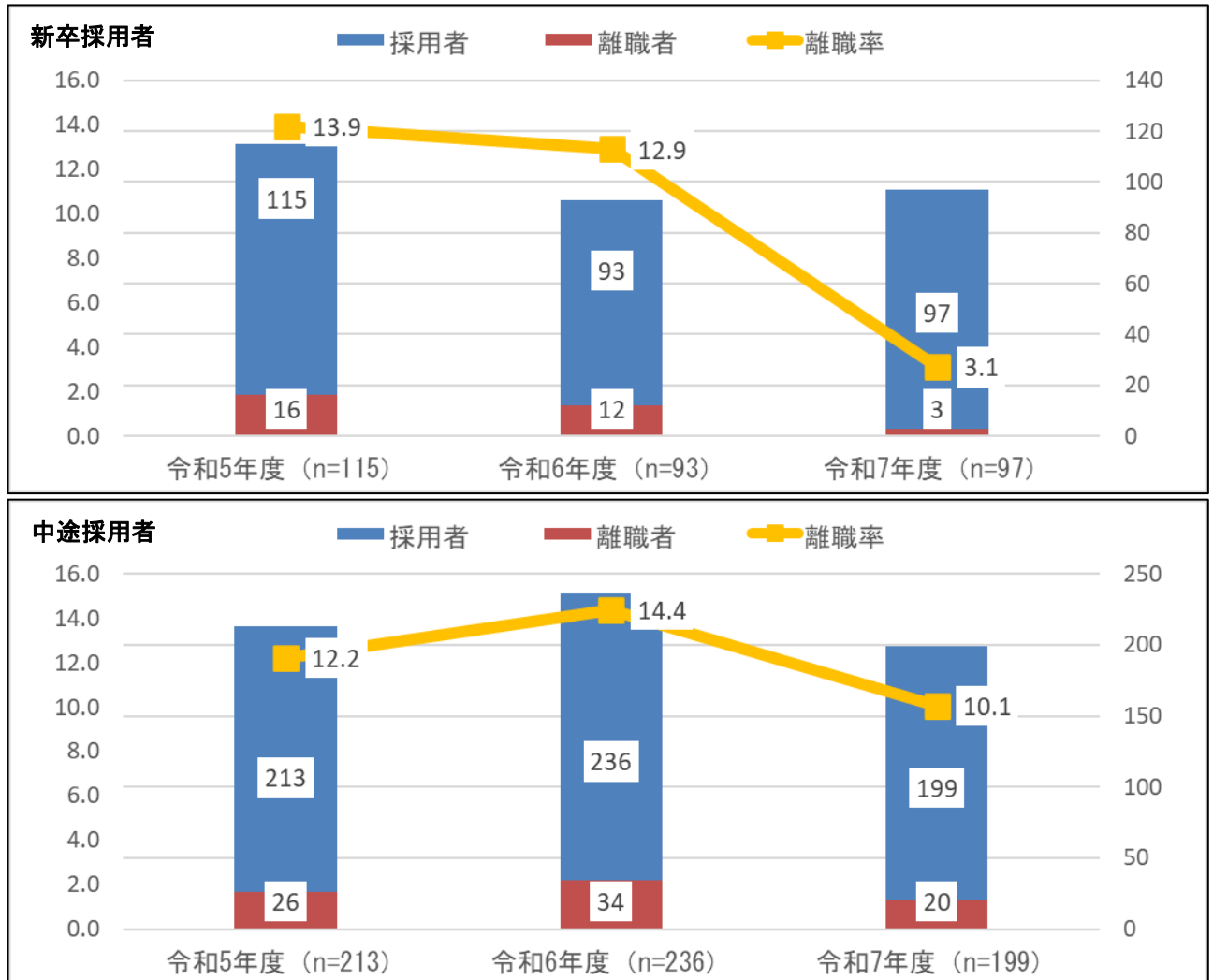
・無作為抽出の事業所

新卒採用者の離職率は、令和6年度に0%となったものの、令和7年度では20%となっている。中途採用者の離職率は減少傾向となっているものの、離職率は10%を超え、10人に1人以上が離職する結果となっている。



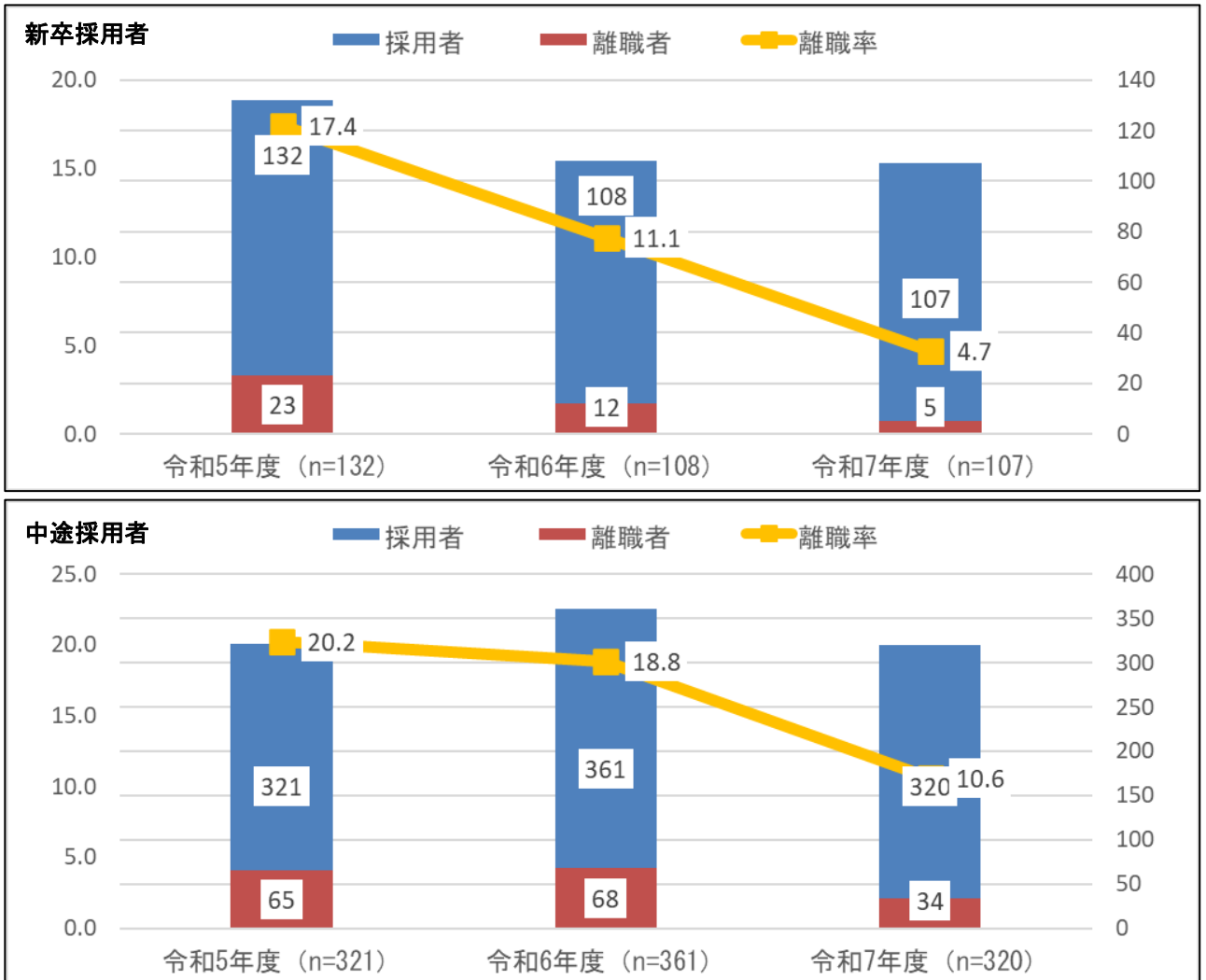
・ つばめ子育て応援企業

新卒採用者の離職率は、令和6年度から大幅に減少し、約3%となっている。中途採用者の離職率は減少傾向となっているものの、離職率が10%を超え、10人に1人以上が離職している結果となっている。



・全体

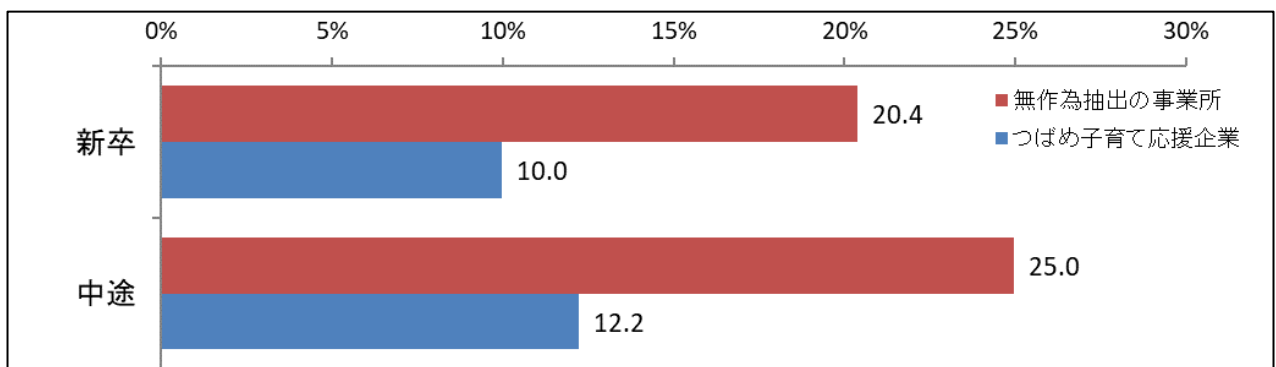
新卒採用者の離職率は、令和6年度から大幅に減少し、約4%となっている。中途採用者の離職率は減少傾向となっているが、離職率が10%を超え、10人に1人以上が離職する結果となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

直近3年間の平均の離職率をみると、新卒採用者、中途採用者いずれもつばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所を下回っている。



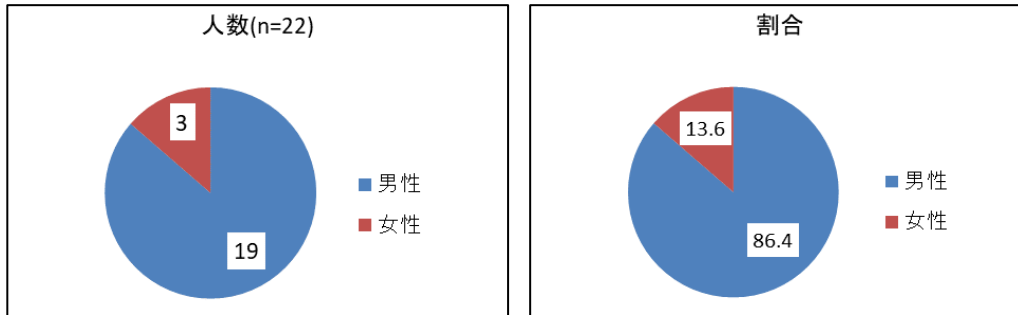
(4) 外国人の従業員数

貴事業所で働いている外国人の従業員数について、お答えください。

①調査結果

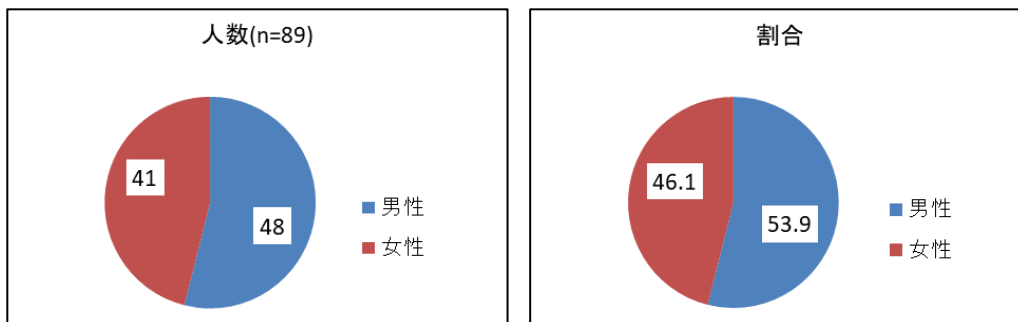
・無作為抽出の事業所

男性では19人(86.4%)、女性では3人(13.6%)となっている。



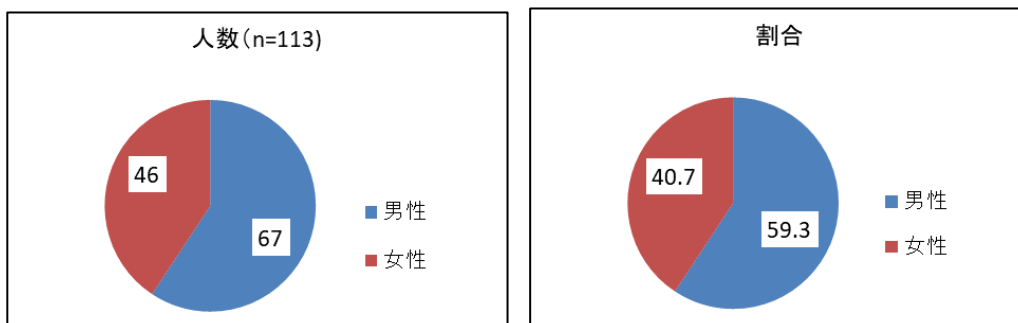
・つばめ子育て応援企業

男性では48人(53.9%)、女性では41人(46.1%)となっている。



・全体

男性では67人(59.3%)、女性では46人(40.7%)となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

無作為抽出の事業所では、男性(86.4%)が女性(13.6%)を大幅に上回っている一方で、つばめ子育て応援企業では、男女の差は少ない結果となっている。

4. 「仕事」と「育児」の両立支援について

(1) 育児休業の取得状況

貴事業所における育児休業の取得状況について、男女別にお答えください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

令和7年1月1日から令和7年12月31日までに、出産または配偶者が出産した従業員のうち、育児休業を取得した割合は、男性が76.9%、女性が100.0%となっている。

| | | | |
|--|-------|---|--------|
| 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 配偶者が出産した 男性従業員 | 13人 | 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 出産した 女性従業員 | 13人 |
| うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 男性従業員 | 10人 | うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 女性従業員 | 13人 |
| 育児休業取得率 | 76.9% | 育児休業取得率 | 100.0% |

・つばめ子育て応援企業

令和7年1月1日から令和7年12月31日までに、出産または配偶者が出産した従業員のうち、育児休業を取得した割合は、男性が78.1%、女性が96.9%となっている。

| | | | |
|--|-------|---|-------|
| 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 配偶者が出産した 男性従業員 | 64人 | 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 出産した 女性従業員 | 65人 |
| うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 男性従業員 | 50人 | うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 女性従業員 | 63人 |
| 育児休業取得率 | 78.1% | 育児休業取得率 | 96.9% |

・全体

令和7年1月1日から令和7年12月31日までに、出産または配偶者が出産した従業員のうち、育児休業を取得した割合は、男性が77.9%、女性が97.4%となっている。

| | | | |
|--|-------|---|-------|
| 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 配偶者が出産した 男性従業員 | 77人 | 令和7年1月1日から 令和7年12月31日までの間に 出産した 女性従業員 | 78人 |
| うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 男性従業員 | 60人 | うち、令和7年12月31日 までの間に育児休業の取得 を開始した 女性従業員 | 76人 |
| 育児休業取得率 | 77.9% | 育児休業取得率 | 97.4% |

※県調査（令和6年度）：男性の育児休業取得率44.9%、女性の育児休業取得率87.8%

※国調査（令和6年度）：男性の育児休業取得率40.5%、女性の育児休業取得率86.6%

②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

男性従業員の育児休業取得率は、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、1.2ポイント上回っている。

女性従業員の育児休業取得率は、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、3.1ポイント下回っている。

・無作為抽出の事業所と前回調査（令和6年度）

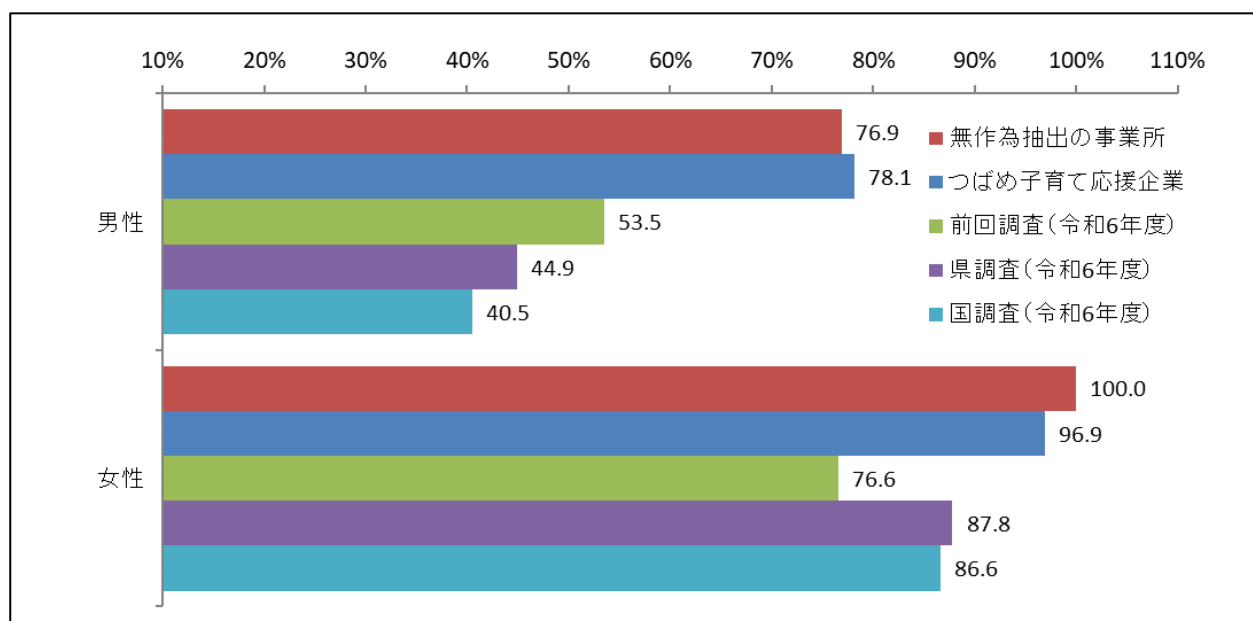
男性従業員の育児休業取得率は、前回調査（令和6年度）と比較して、23.4ポイント（前回53.5%→今回76.9%）増加している。

女性従業員の育児休業取得率は、前回調査（令和6年度）と比較して、23.4ポイント（前回76.6%→今回100.0%）増加している。

・無作為抽出の事業所と県調査（令和6年度）・国調査（令和6年度）

男性従業員の育児休業取得率は、県調査（令和6年度）と比較して32.0ポイント、国調査（令和6年度）と比較して36.4ポイント上回っている。

女性従業員の育児休業取得率は、県調査（令和6年度）と比較して12.2ポイント、国調査（令和6年度）と比較して13.4ポイント上回っている。



(2) 育児休業の取得期間

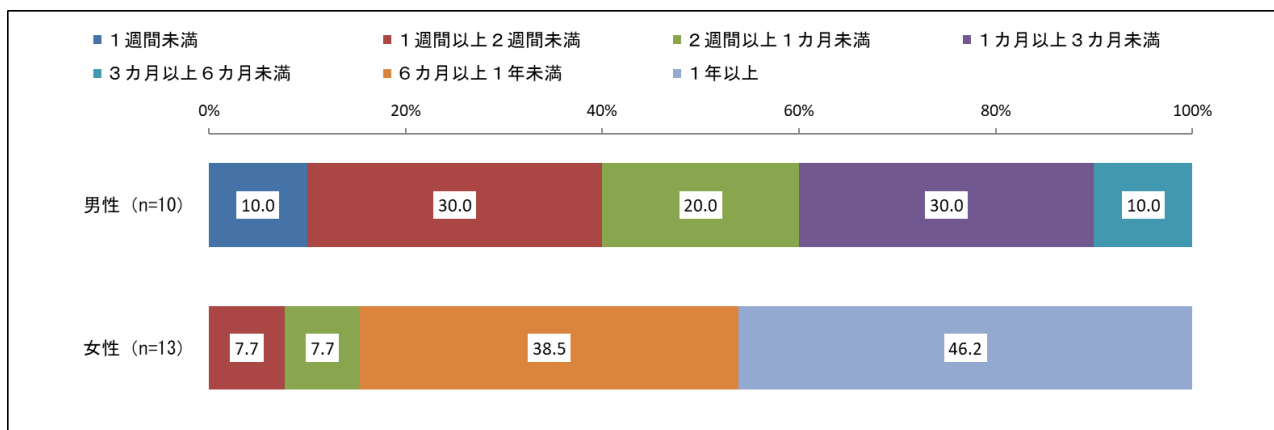
(1) で回答した従業員の育児休業取得期間について、お答えください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

男性の育児休業取得期間は、「1週間以上2週間未満」「1カ月以上3カ月未満」(30.0%)が最も高く、次いで「2週間以上1カ月未満」(20.0%)となっている。

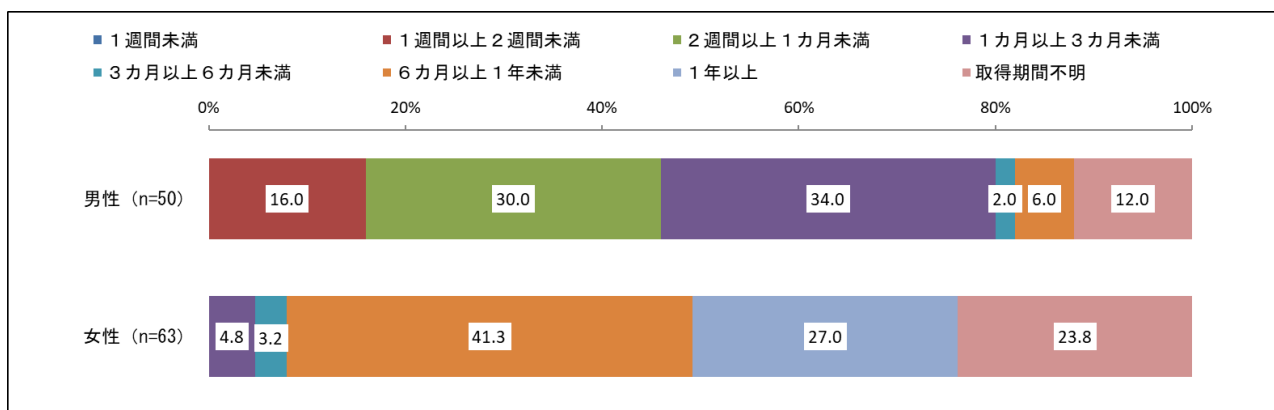
女性の育児休業取得期間は、「1年以上」(46.2%)が最も高く、次いで「6カ月以上1年未満」(38.5%)となっている。



・つばめ子育て応援企業

男性の育児休業取得期間は、「1カ月以上3カ月未満」(34.0%)が最も高く、次いで「2週間以上1カ月未満」(30.0%)となっている。

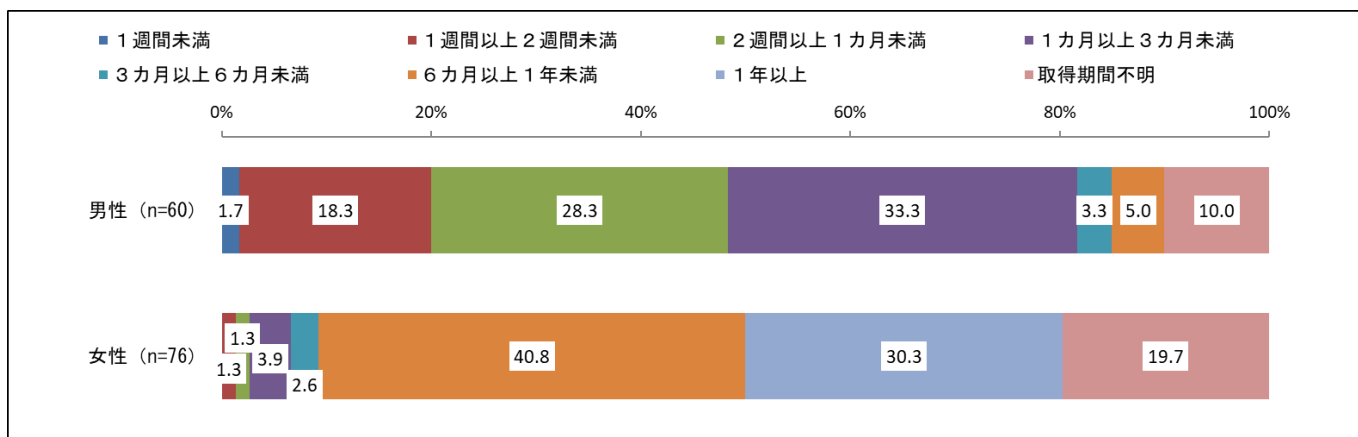
女性の育児休業取得期間は、「6カ月以上1年未満」(41.3%)が最も高く、次いで「1年以上」(27.0%)となっている。



・全体

男性の育児休業取得期間は、「1 カ月以上 3 カ月未満」(33.3%) が最も高く、次いで「2 週間以上 1 カ月未満」(28.3%) となっている。

女性の育児休業取得期間は、「6 カ月以上 1 年未満」(40.8%) が最も高く、次いで「1 年以上」(30.3%) となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

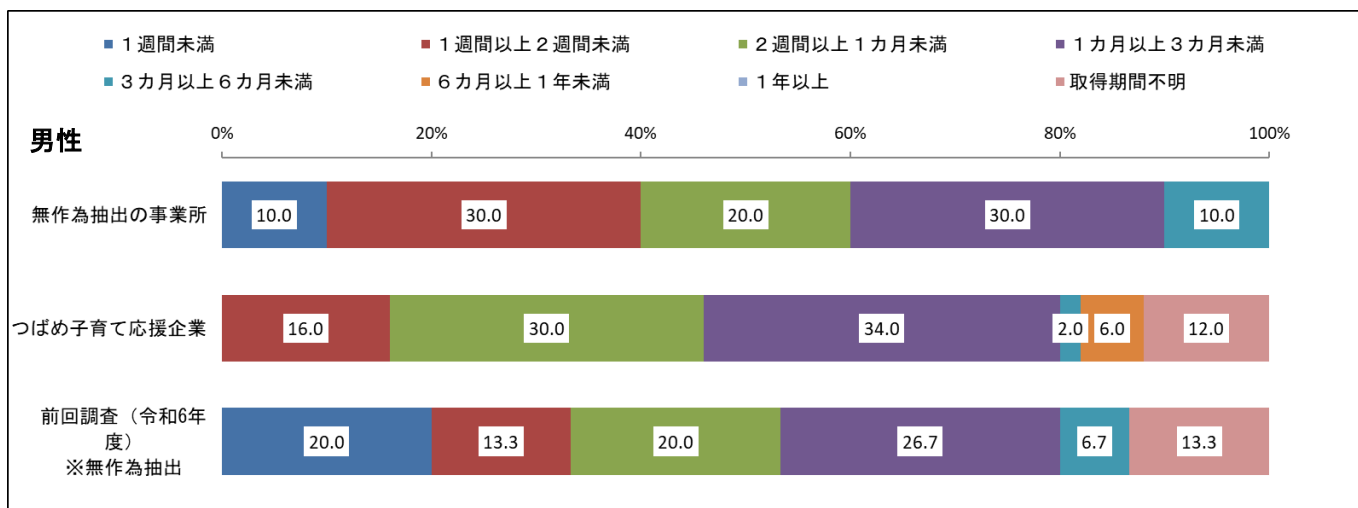
男性従業員の育児休業取得期間を、1 カ月以上の取得割合で見ると、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、2.0 ポイント上回っている。

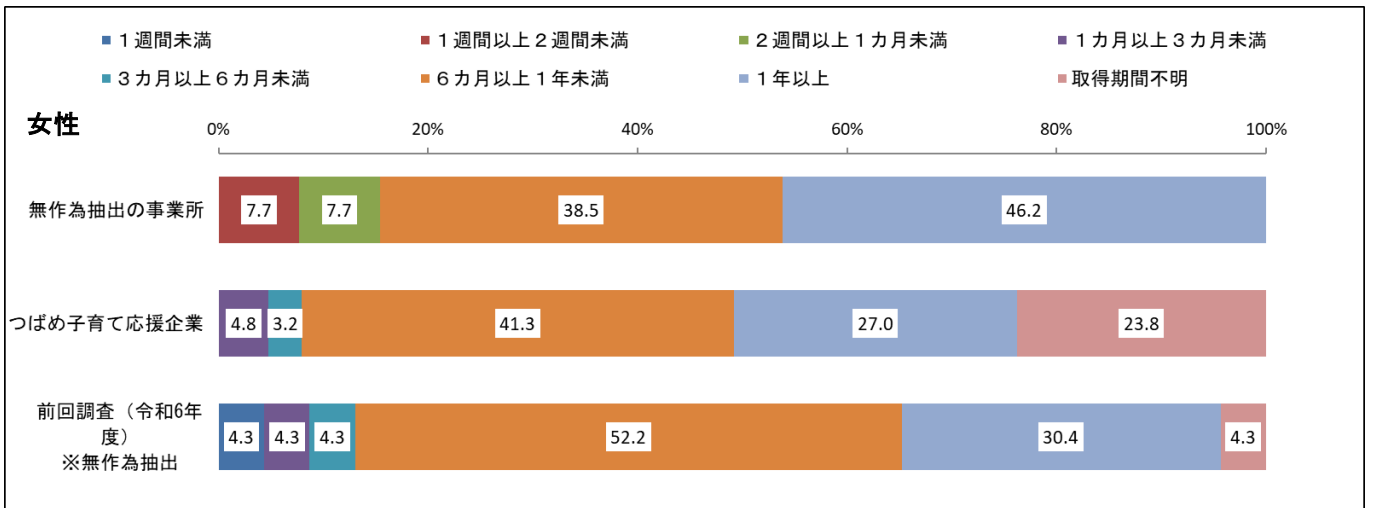
女性従業員の育児休業取得期間を、6 カ月以上の取得割合で見ると、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より、16.4 ポイント下回っている。

・無作為抽出の事業所と前回調査（令和 6 年度）

男性従業員の育児休業取得期間を、1 カ月以上の取得割合で見ると、前回調査（令和 6 年度）と比較して 6.6 ポイント増加している。

女性従業員の育児休業取得期間を、6 カ月以上の取得割合で見ると、前回調査（令和 6 年度）と比較して 2.1 ポイント増加している。





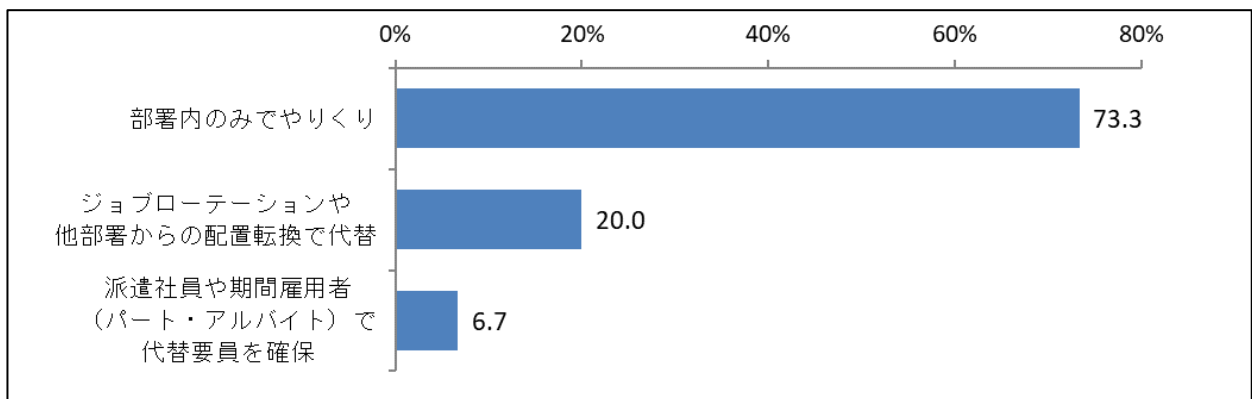
(3) 育児休業中の代替要員確保の方法

育児休業中の従業員の代替要員を確保しましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

①調査結果

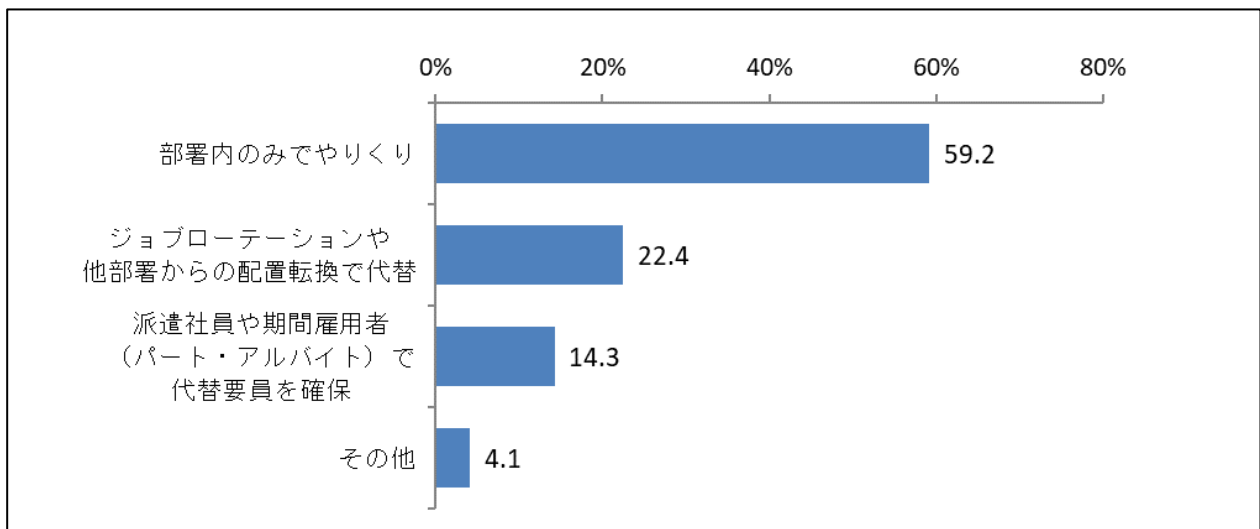
・無作為抽出の事業所

「部署内のみでやりくり」(73.3%)が最も高い。次いで「ジョブローテーションや他部署からの配置転換で代替」(20.0%)となっている。



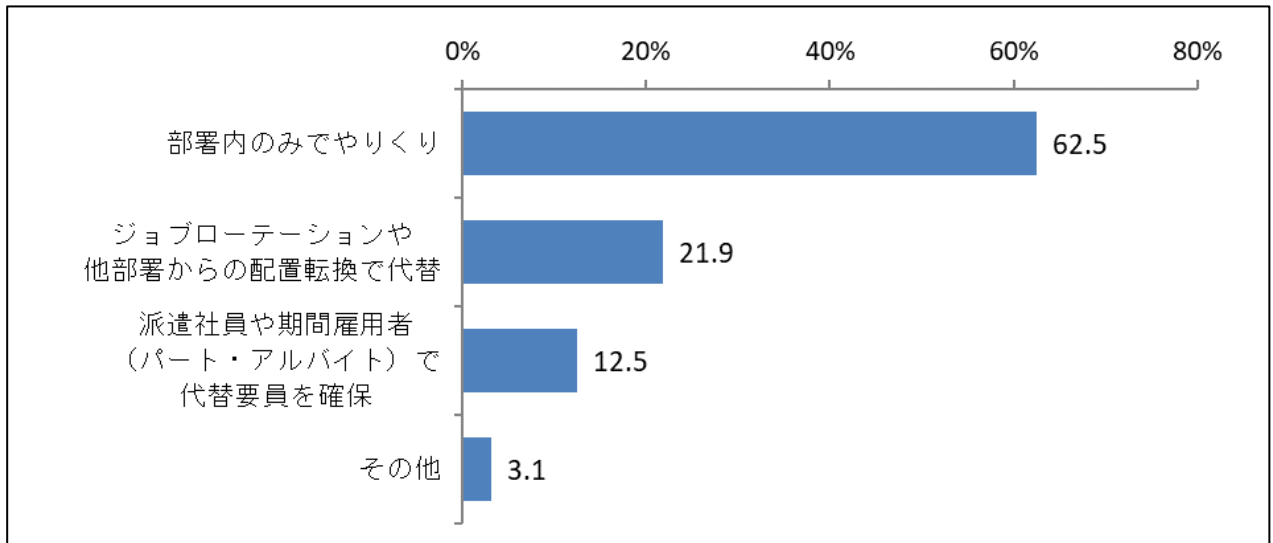
・つばめ子育て応援企業

「部署内のみでやりくり」(59.2%)が最も高い。次いで「ジョブローテーションや他部署からの配置転換で代替」(22.4%)となっている。



・全体

「部署内のみでやりくり」(62.5%)が最も高い。次いで「ジョブローテーションや他部署からの配置転換で代替」(21.9%)となっている。

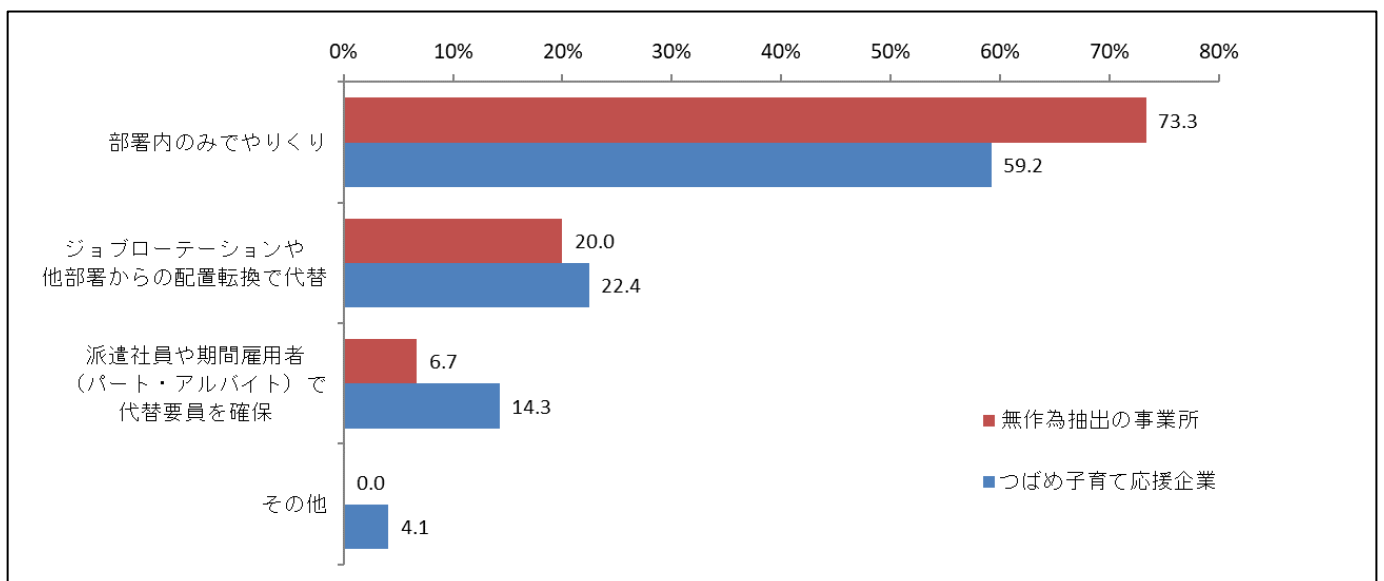


②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

つばめ子育て応援企業と無作為抽出の事業所のいずれも「部署内のみでやりくり」が最も高い結果となっており、無作為抽出の事業所がつばめ子育て応援企業より14.1ポイント上回っている。

「派遣社員や期間雇用者(パート・アルバイト)で代替要員を確保」では、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所より7.6ポイント上回っている。



(4) 仕事と育児の両立支援の取組

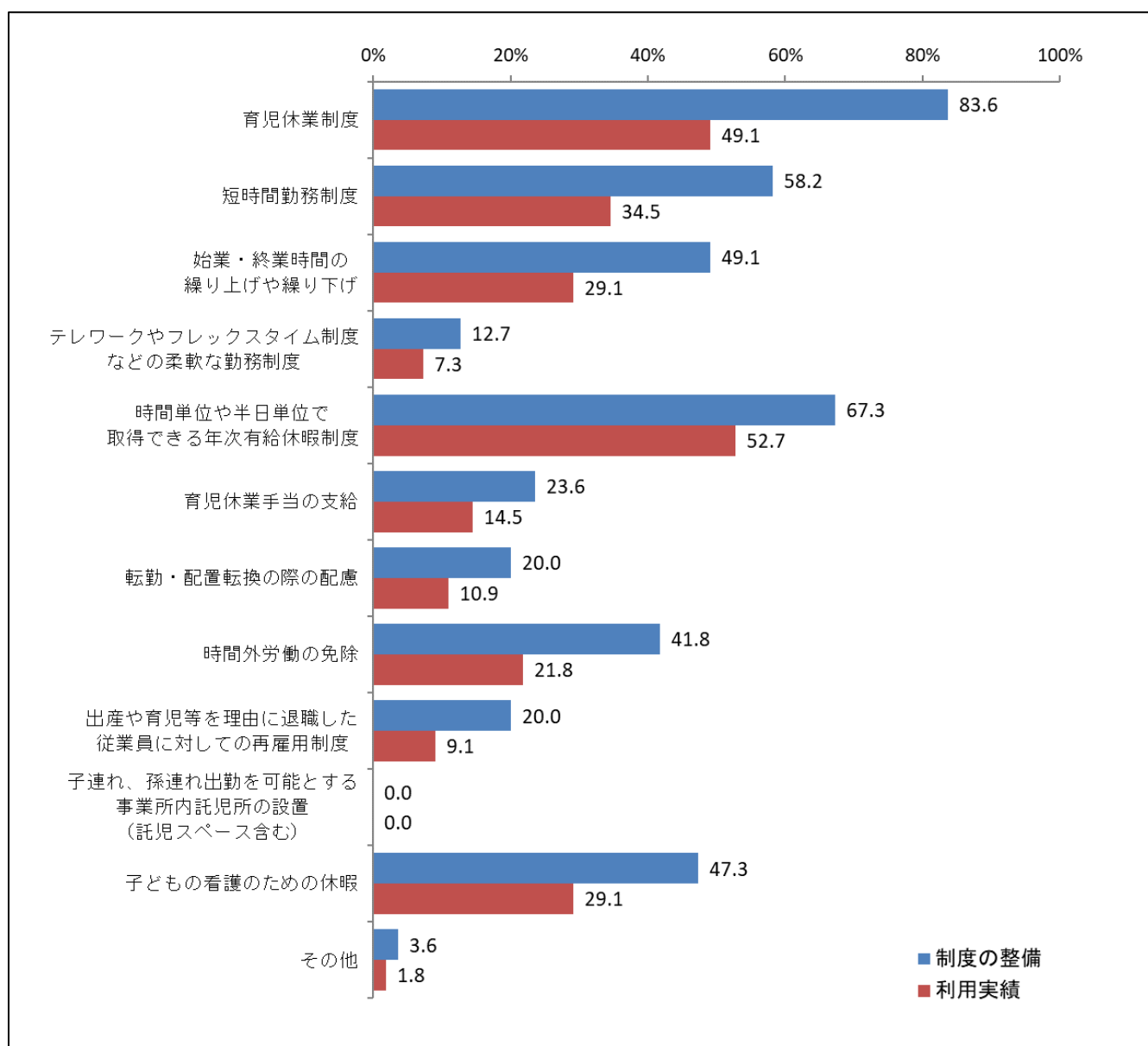
仕事と育児の両立を支援するために実施している制度はありますか。また、利用実績はありますか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

①調査結果

・無作為抽出の事業所

整備されている制度は、「育児休業制度」(83.6%)が最も高く、次いで「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(67.3%)、「短時間勤務制度」(58.2%)となっている。

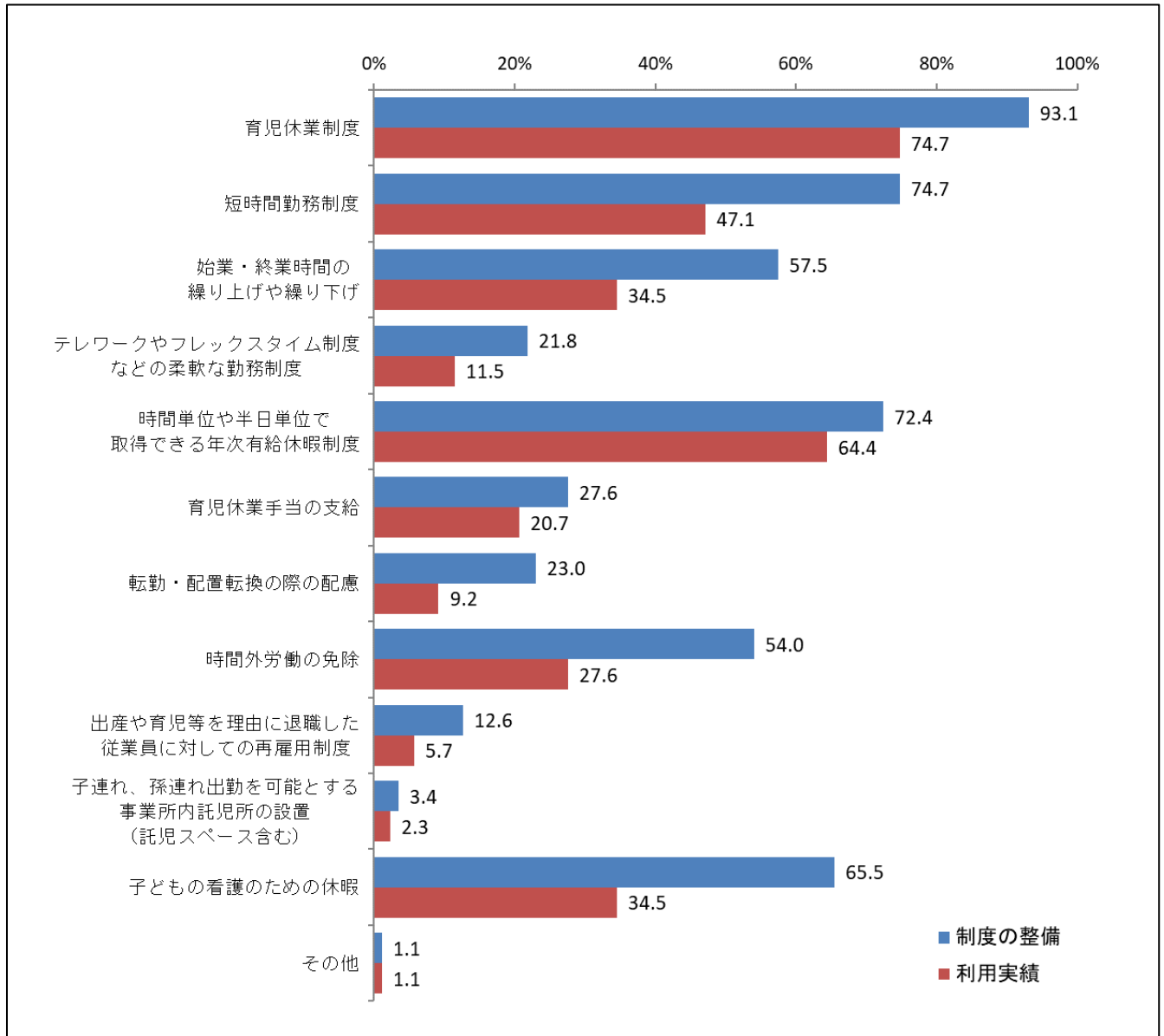
利用実績は、「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(52.7%)が最も高く、次いで「育児休業制度」(49.1%)、「短時間勤務制度」(34.5%)となっている。



・ **つばめ子育て応援企業**

整備されている制度は、「育児休業制度」(93.1%)が最も高く、次いで「短時間勤務制度」(74.7%)、「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(72.4%)となっている。

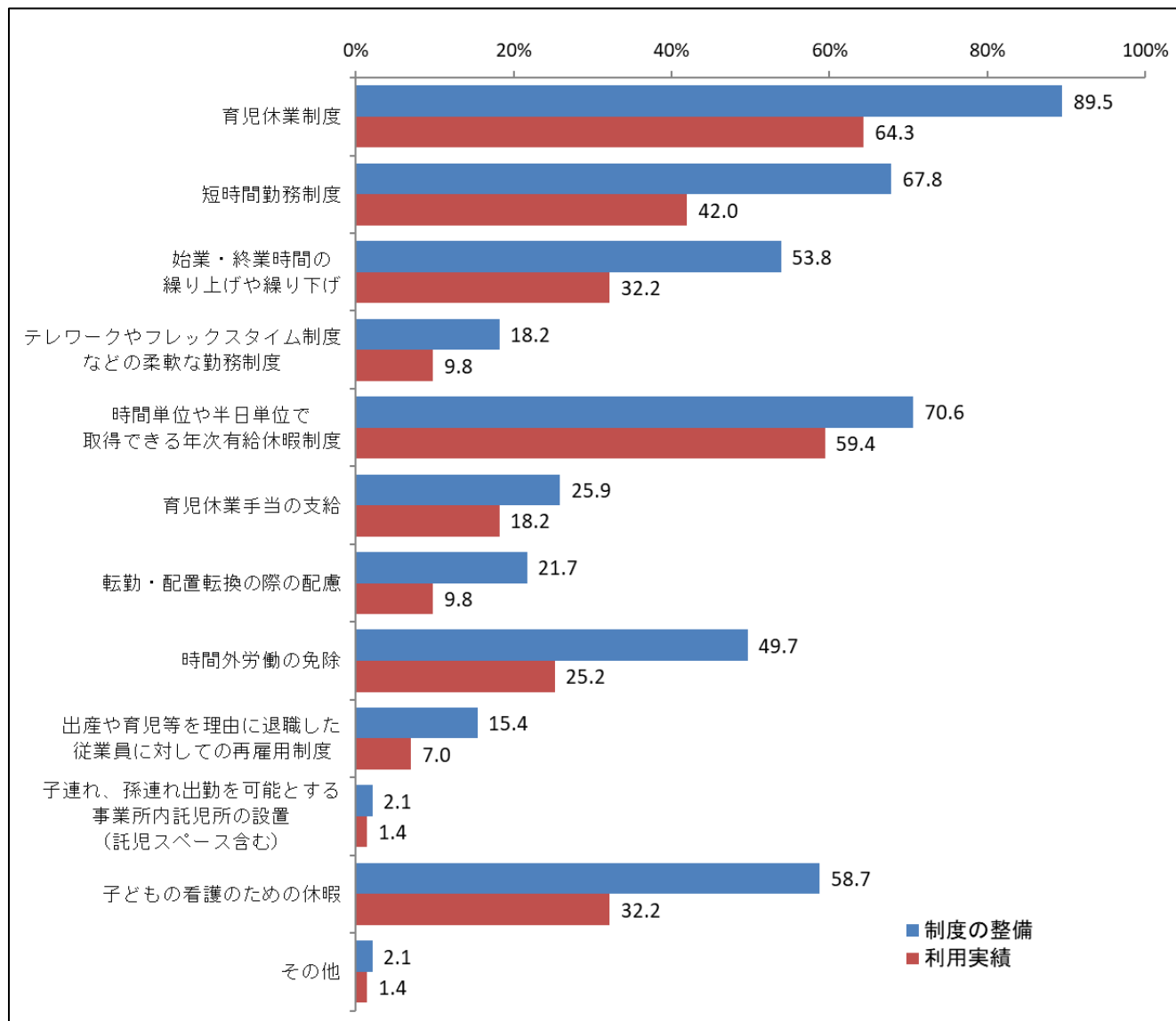
利用実績は、「育児休業制度」(74.7%)が最も高く、次いで「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(64.4%)、「短時間勤務制度」(47.1%)となっている。



・全体

整備されている制度は、「育児休業制度」(89.5%)が最も高く、次いで「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(70.6%)、「短時間勤務制度」(67.8%)となっている。

利用実績は、「育児休業制度」(64.3%)が最も高く、次いで「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」(59.4%)、「短時間勤務制度」(42.0%)となっている。



※県調査 (令和6年度)

- 「短時間勤務制度」(76.3%)
- 「所定外労働の制限」(71.0%)
- 「年次有給休暇を半日/時間単位で取得」(61.5%)

※国調査 (令和6年度)

- 「短時間勤務制度」(70.0%)
- 「所定外労働の制限」(64.0%)
- 「始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ」(38.4%)

②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

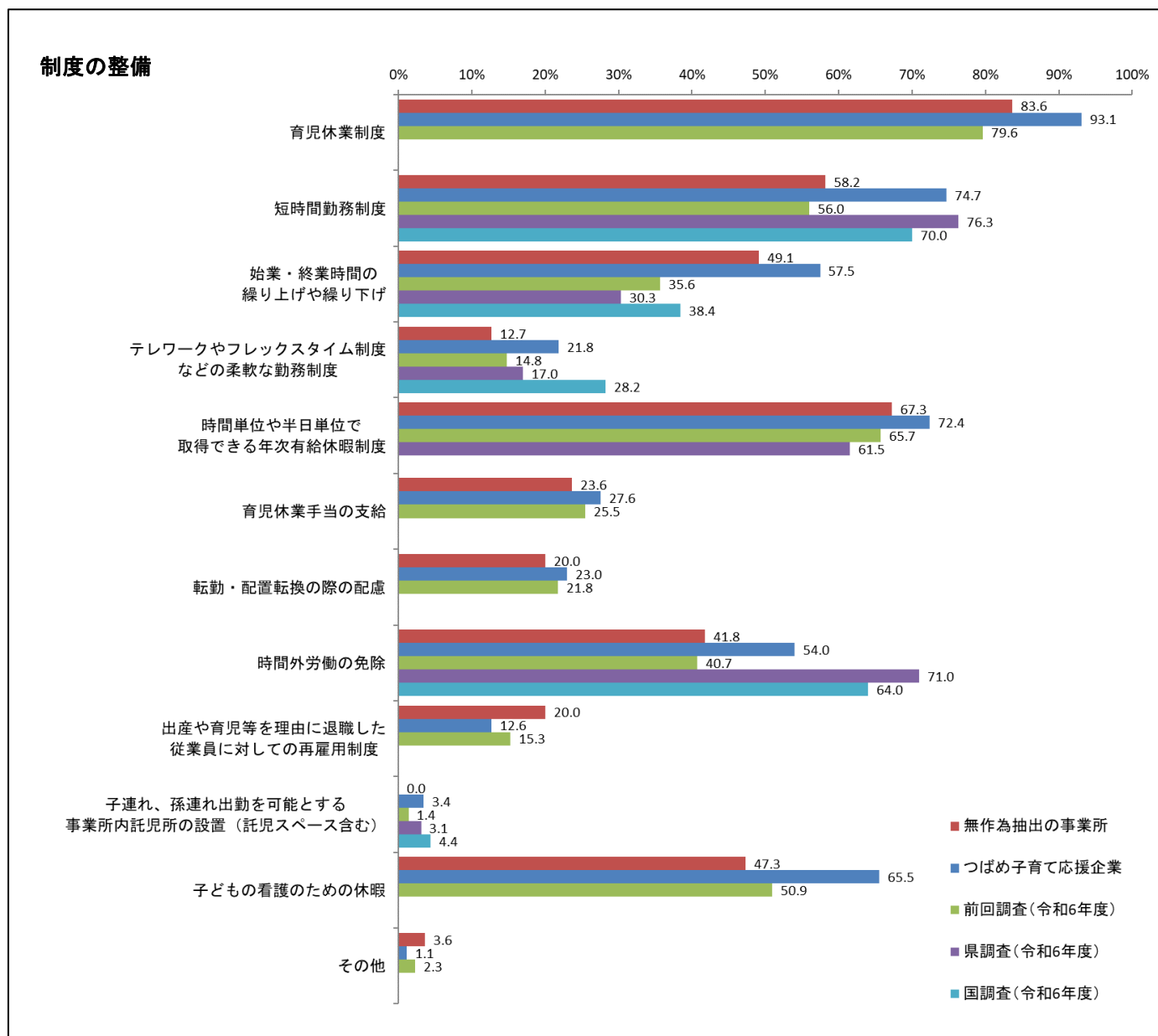
つばめ子育て応援企業がより多くの制度を整備し、実際に制度を利用している。特に、「短時間勤務制度」では、整備状況及び利用実績ともに10ポイント以上上回っている。

・無作為抽出の事業所と前回調査（令和6年度）

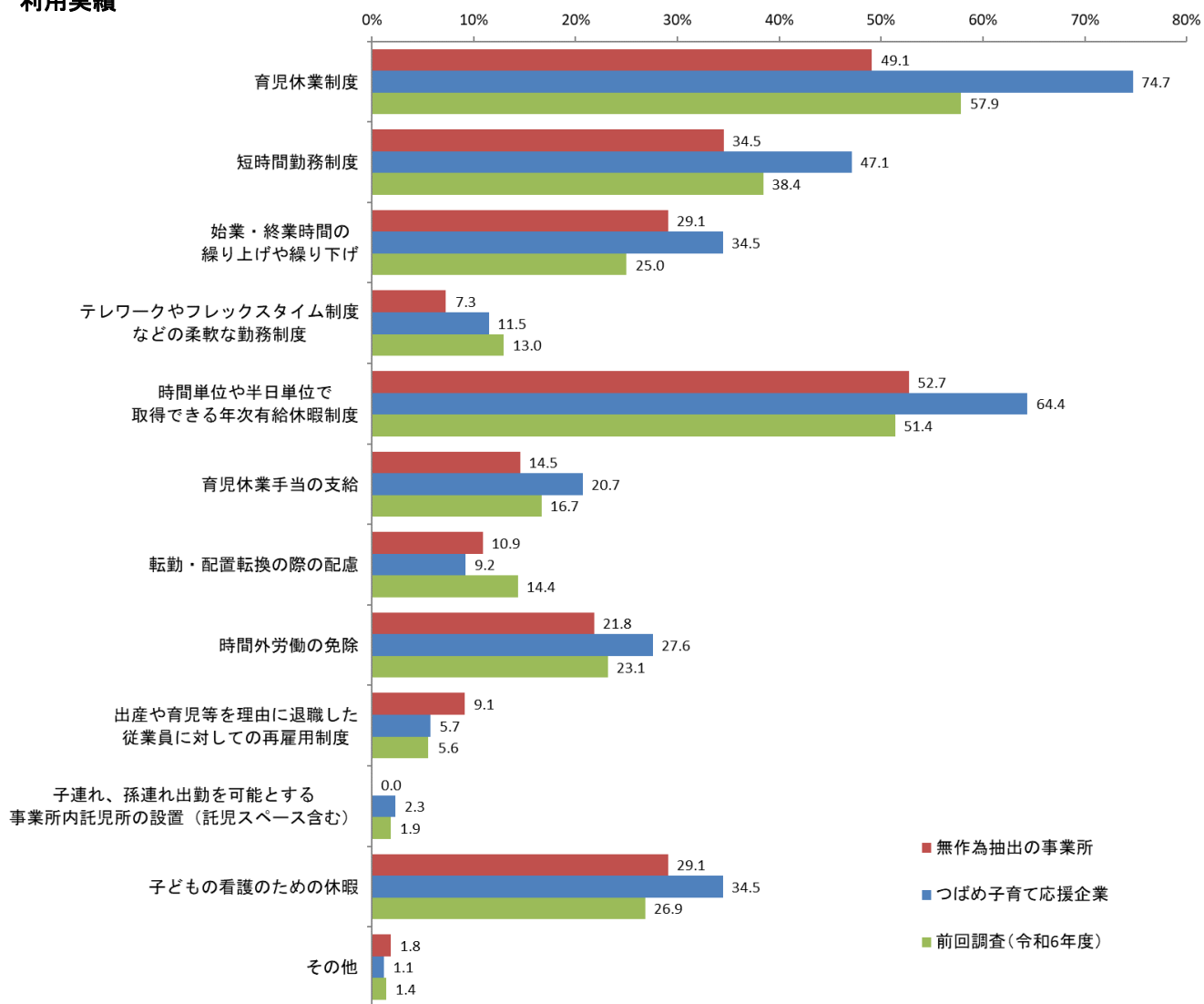
多くの制度で、整備状況及び利用実績ともに、前回調査（令和6年度）と比較して、ほぼ同程度になっているが、「始業・終業時間の繰り上げや繰り下げ」の整備状況は、13ポイント程度増加している。

・無作為抽出の事業所と県調査（令和6年度）

県調査（令和6年度）の上位3つの制度と比較して、「短時間勤務制度」、「時間外労働の免除」の整備状況が10ポイント以上下回っているが、「時間単位や半日単位で取得できる年次有給休暇制度」の整備状況は5ポイント程度上回っている。



利用実績



5. ハラスメントについて

(1) 相談状況

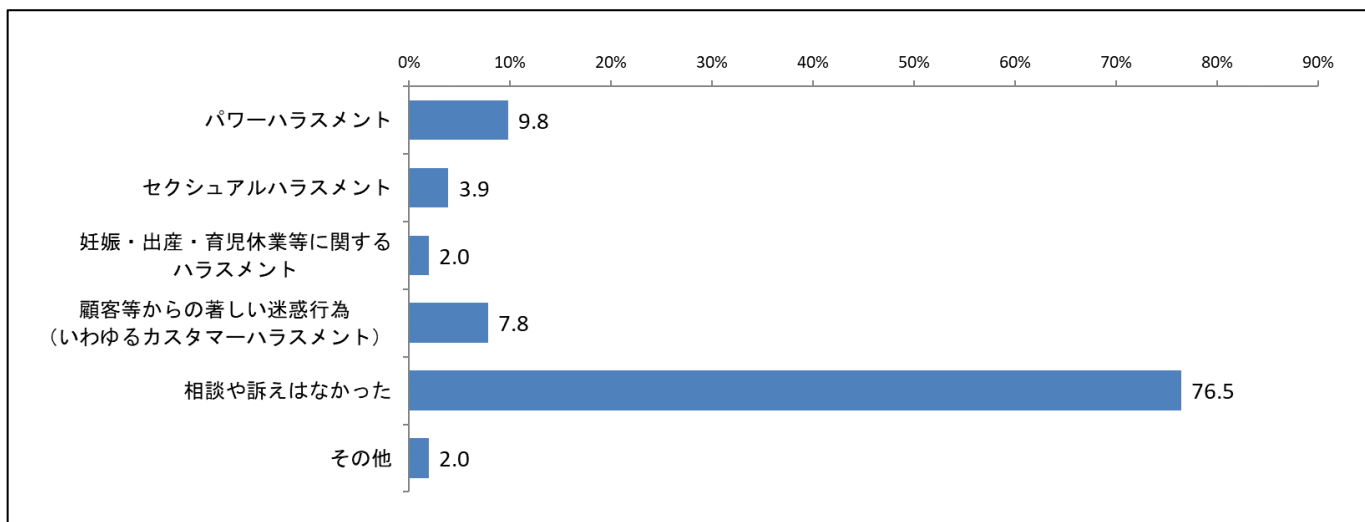
貴事業所においてハラスメントに関する相談や訴えはありましたか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）における状況をお答えください。

①調査結果

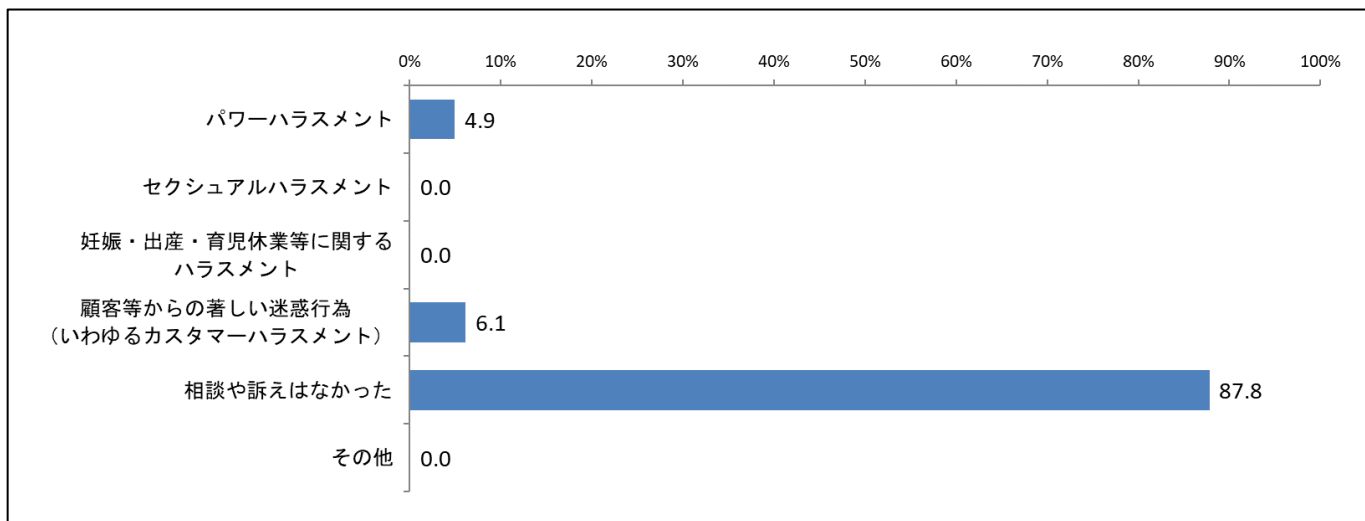
・無作為抽出の事業所

「相談や訴えはなかった」(76.5%)が最も高く、次いで「パワーハラスメント」(9.8%)、「顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）」(7.8%)となっている。



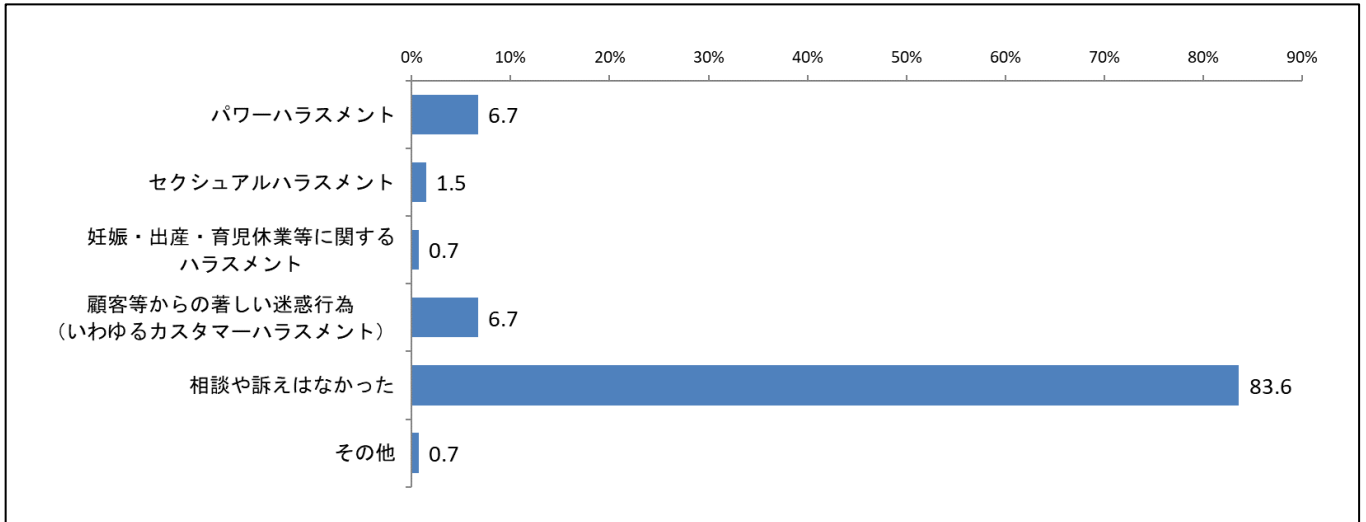
・つばめ子育て応援企業

「相談や訴えはなかった」(87.8%)が最も高く、次いで「顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）」(6.1%)、「パワーハラスメント」(4.9%)となっている。



・全体

「相談や訴えはなかった」(83.6%)が最も高く、次いで「顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)」・「パワーハラスメント」(6.7%)となっている。

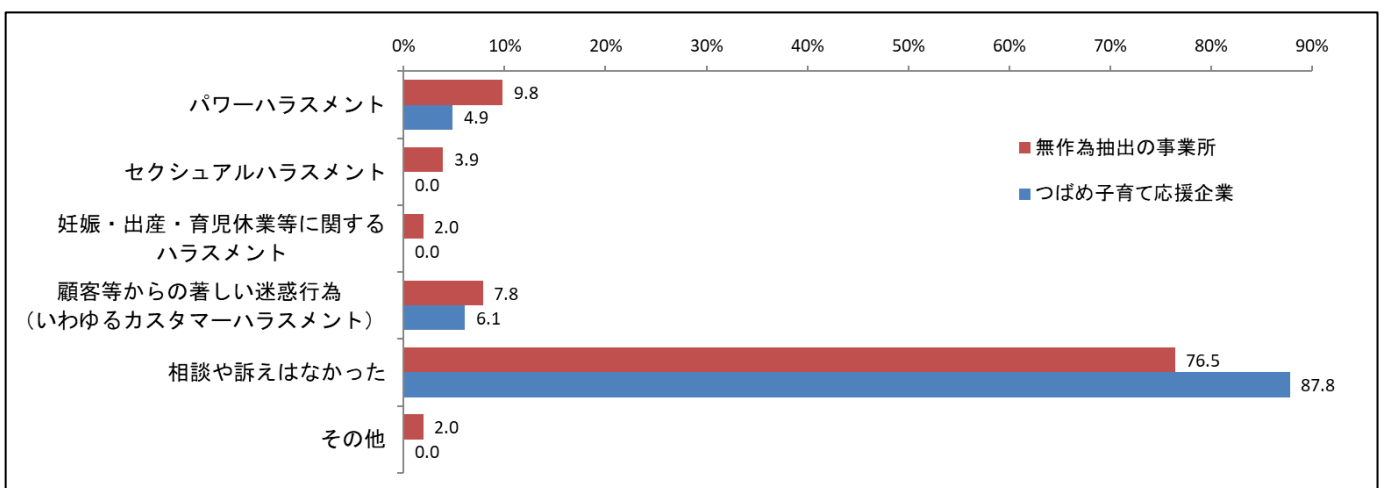


②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

「相談や訴えはなかった」の項目では、つばめ子育て応援企業(87.8%)が無作為抽出の事業所(76.5%)よりも11.3ポイント上回っている。

「パワーハラスメント」の項目では、つばめ子育て応援企業(4.9%)が無作為抽出の事業所(9.8%)よりも4.9ポイント下回っている。



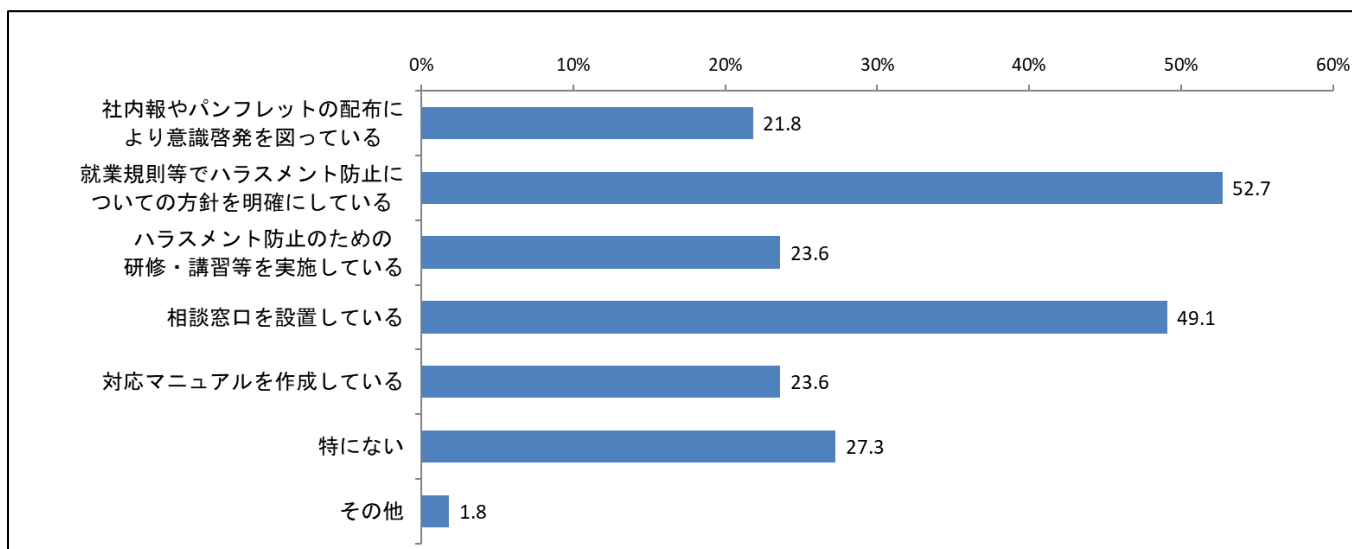
(2) 防止の取組

貴事業所ではハラスメントを防止するためにどのような取組を行っていますか。あてはまる番号すべてに○をつけてください。

①調査結果

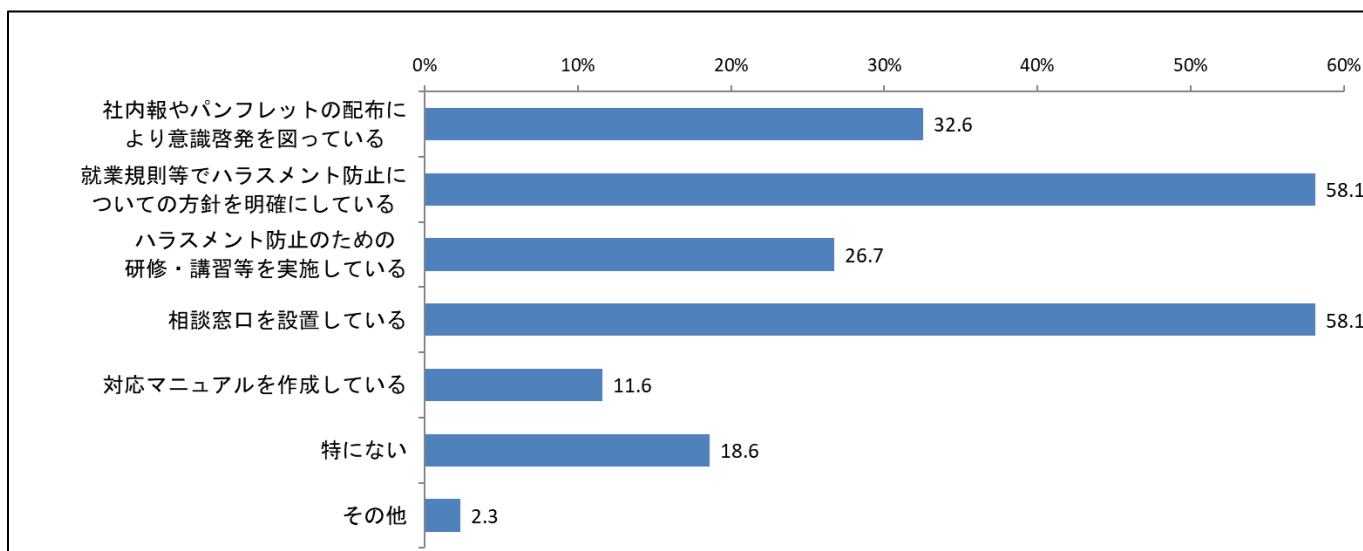
・無作為抽出の事業所

「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」(52.7%)が最も高く、次いで「相談窓口を設置している」(49.1%)、「特にない」(27.3%)となっている。



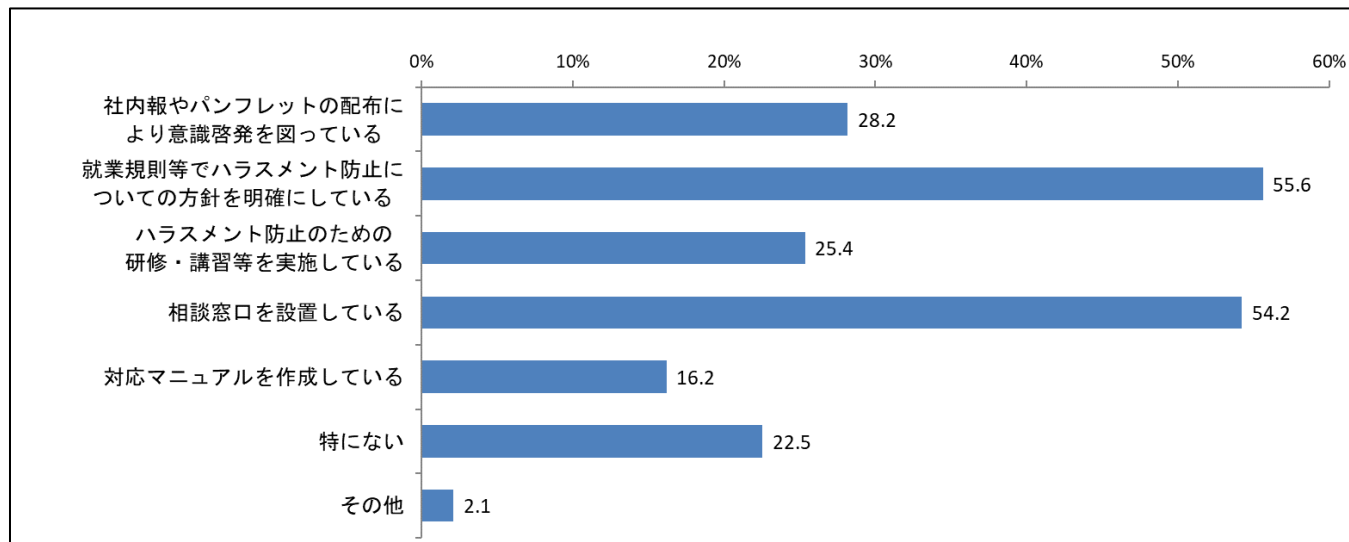
・つばめ子育て応援企業

「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」・「相談窓口を設置している」(58.1%)が最も高く、次いで「社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている」(32.6%)、「ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している」(26.7%)となっている。



・全体

「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」(55.6%) が最も高く、次いで「相談窓口を設置している」(54.2%)、「社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている」(28.2%) となっている。



②調査結果の比較

・無作為抽出の事業所とつばめ子育て応援企業

「社内報やパンフレットの配布により意識啓発を図っている」・「就業規則等でハラスメント防止についての方針を明確にしている」・「ハラスメント防止のための研修・講習等を実施している」・「相談窓口を設置している」の項目では、つばめ子育て応援企業が無作為抽出の事業所を上回っている。

「対応マニュアルを作成している」の項目では、無作為抽出の事業所がつばめ子育て応援企業の2倍以上となっている。

