

令和 6 年度 休暇制度等利用実態調査 結果報告書

令和 7 年 3 月

岩手県商工労働観光部定住推進・雇用労働室

令和 6 年度 休暇制度等利用実態調査 結果

調査の概要

■調査の目的：

岩手県内の中小企業等における働き方改革の取組を促進し、魅力ある雇用・労働環境の整備を図るため、県内事業所に対して、休暇制度等の利用実態に係るアンケート調査を実施し、結果を踏まえた優良事例の普及や県内企業への的確な支援に繋げることを目的とする。

■調査の対象：

いわて働き方改革推進運動参加企業

■調査の時期：

令和 6 年 8 月 2 日（金）～9 月 5 日（木）

■調査内容：

対象年度 令和 5 年度

調査事項 労働時間制度、法定休暇制度、特別休暇制度、キャリアアップ制度等に関する制度の有無や利用実績など

■調査方法：

インターネットを利用した Web フォームによる報告方式

■集計：

いわて働き方改革サポートデスク（ジョブカフェいわて）

■調査対象数：

951 事業所

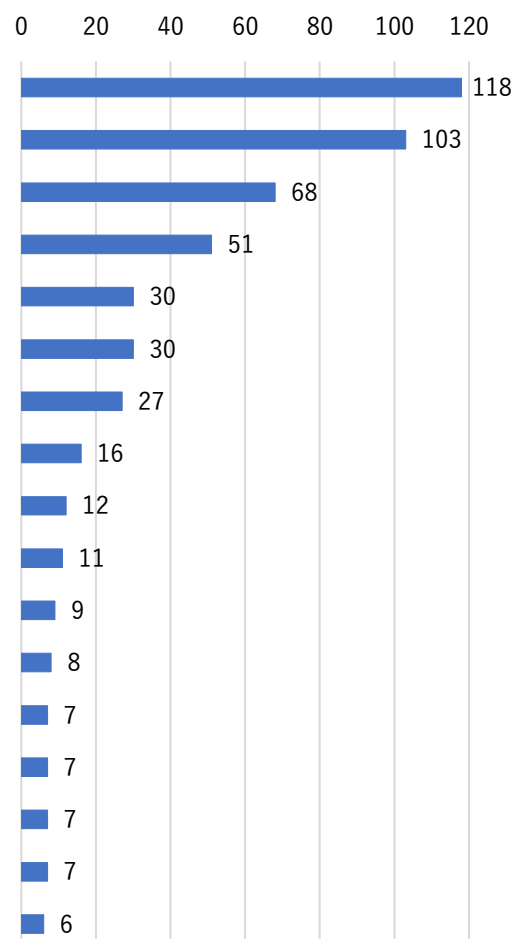
■回答数：

517 事業所 （ 517 事業所 / 951 事業所 回答率：54.3% ）

■回答事業所の属性

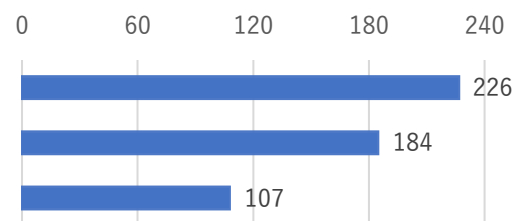
1、業種

業種	回答数	割合
建設業	118	22.82%
製造業	103	19.92%
医療、福祉	68	13.15%
卸売業、小売業	51	9.86%
サービス業（他に分類されないもの）	30	5.80%
学術研究、専門・技術サービス業	30	5.80%
情報通信業	27	5.22%
農業、林業	16	3.09%
宿泊業、飲食サービス業	12	2.32%
運輸業、郵便業	11	2.13%
金融業、保険業	9	1.74%
教育、学習支援業	8	1.55%
生活関連サービス業、娯楽業	7	1.35%
複合サービス事業	7	1.35%
不動産業、物品賃貸業	7	1.35%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	1.35%
分類不能の産業	6	1.16%



2、従業員数規模

従業員	回答数	割合
～29 人	226	43.71%
30～99 人	184	35.59%
100 人以上	107	20.70%



問 1 勤務制度について

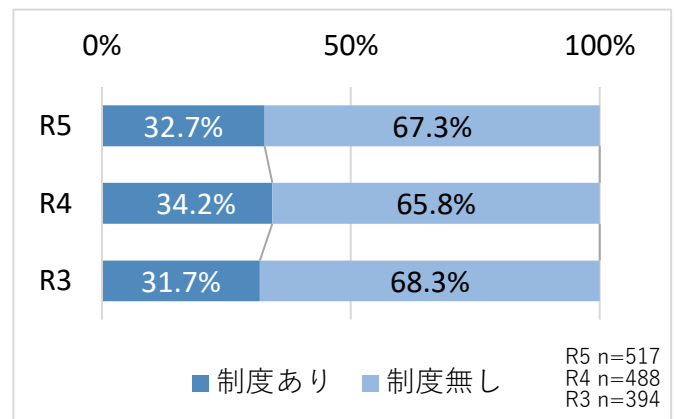
1-1 テレワーク(在宅勤務)制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は 169 事業所 (32.7%) となっており、「実績あり」は 239 事業所 (46.2%) となっている。

□制度の有無 (単位：事業所)

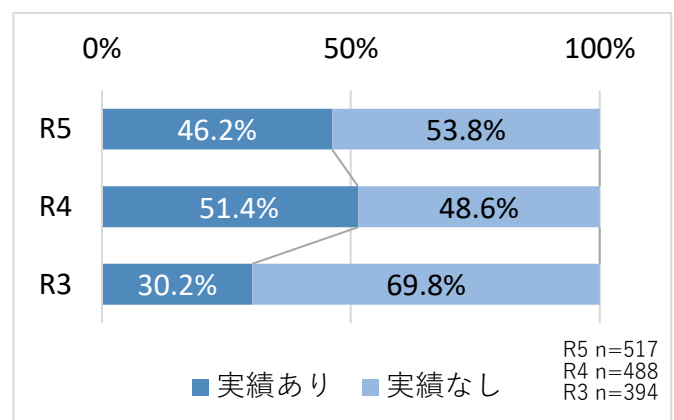
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	169	32.7%
R4	488	167	34.2%
R3	394	125	31.7%



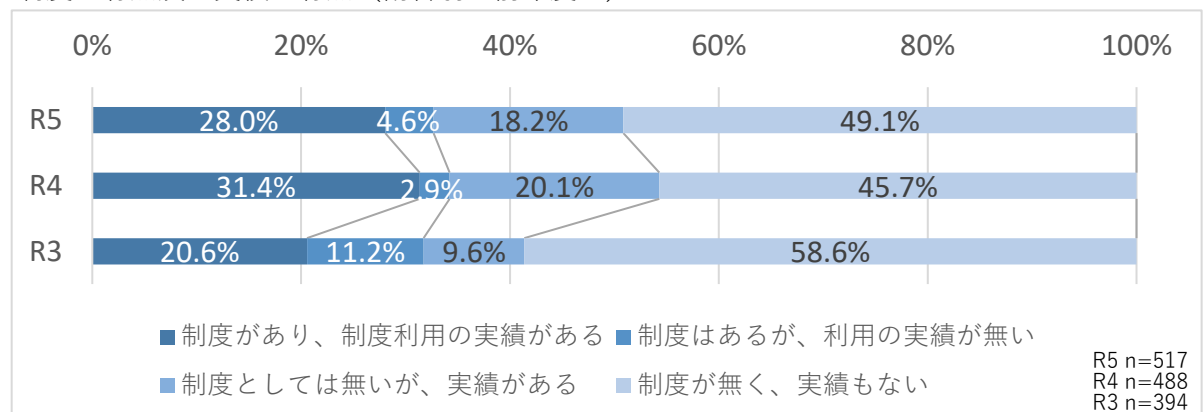
□実績の有無

(単位：事業所)

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	239	46.2%
R4	488	251	51.4%
R3	394	119	30.2%



□制度の有無及び実績の有無 (割合別・前年度比)



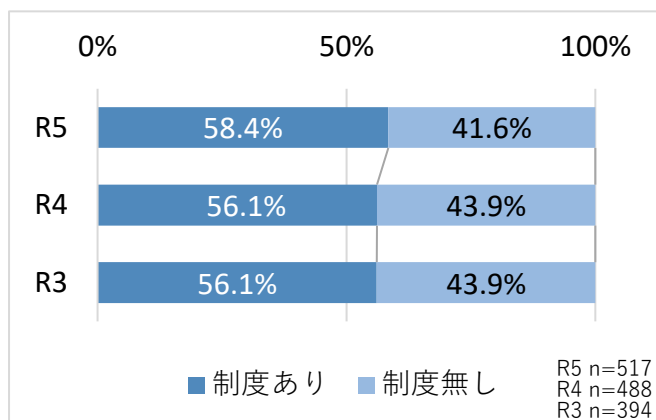
1-2 短時間勤務制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は 302 事業所 (58.4%) となっており、「実績あり」は 242 事業所 (46.8%) となっている。

□制度の有無 (単位：事業所)

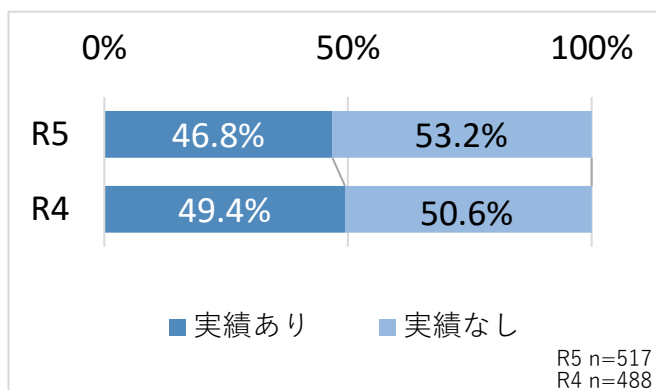
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	302	58.4%
R4	488	274	56.1%
R3	394	221	56.1%



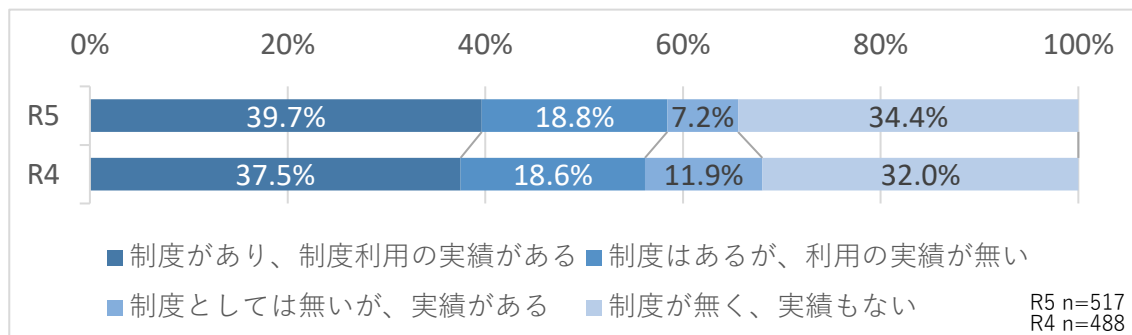
□実績の有無

(単位：事業所)

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	242	46.8%
R4	488	241	49.4%



□令和5年度における制度利用実績 (割合別・全体)



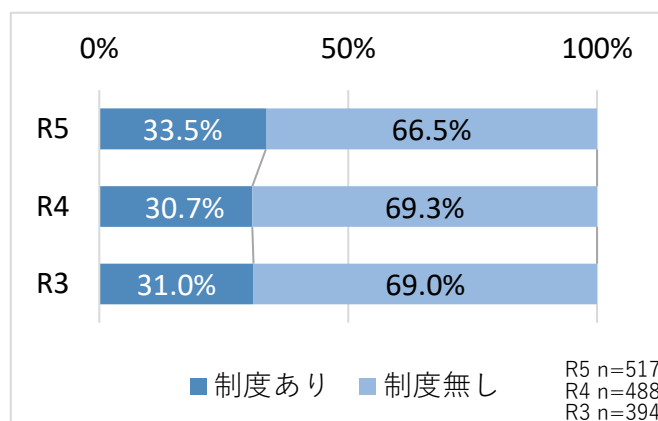
1-3 時差出勤制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は173事業所(33.5%)となっており、「実績あり」は203事業所(39.3%)となっている。

□制度の有無 (単位：事業所)

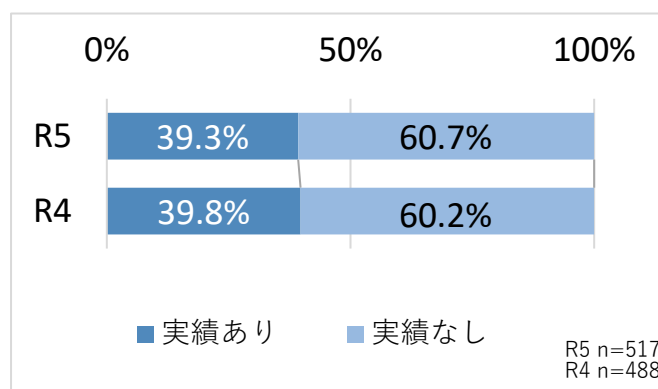
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	173	33.5%
R4	488	150	30.7%
R3	394	122	31.0%



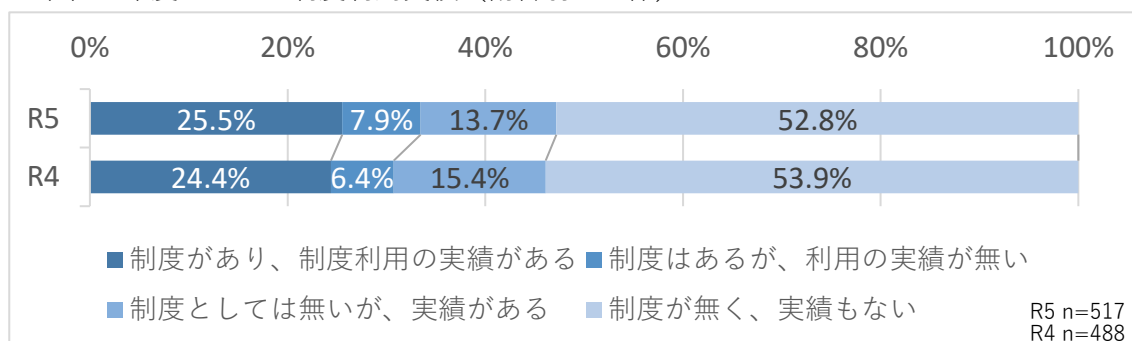
□実績の有無

(単位：事業所)

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	203	39.3%
R4	488	194	39.8%



□令和5年度における制度利用実績 (割合別・全体)



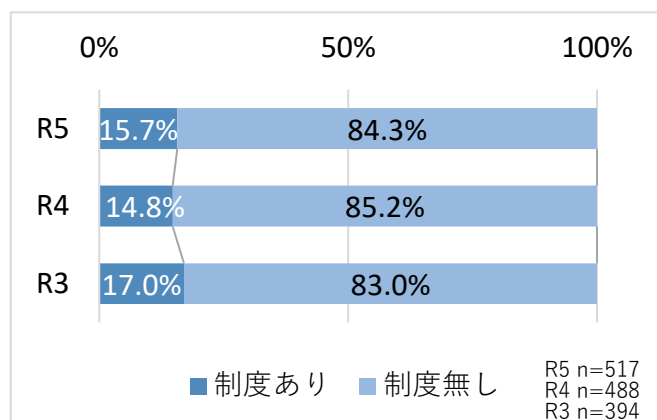
1-4 フレックスタイム制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は81事業所（15.7%）となっており、「実績あり」は89事業所（17.2%）となっている。

□制度の有無 (単位：事業所)

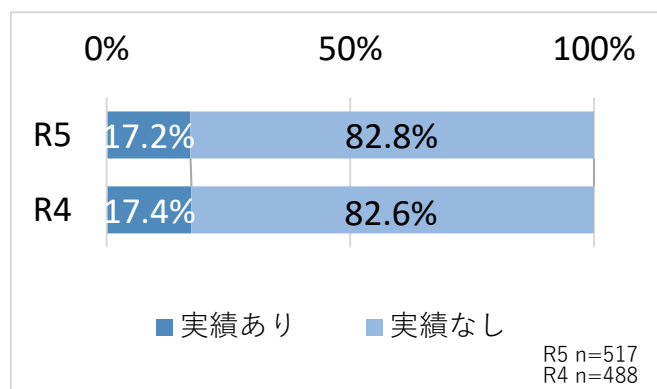
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	81	15.7%
R4	488	72	14.8%
R3	394	67	17.0%



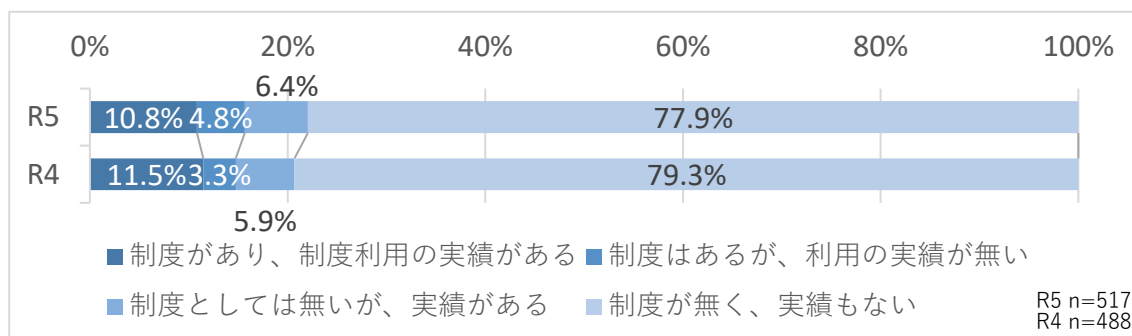
□実績の有無

(単位：事業所)

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	89	17.2%
R4	488	85	17.4%



□令和5年度における制度利用実績（割合別・全体）



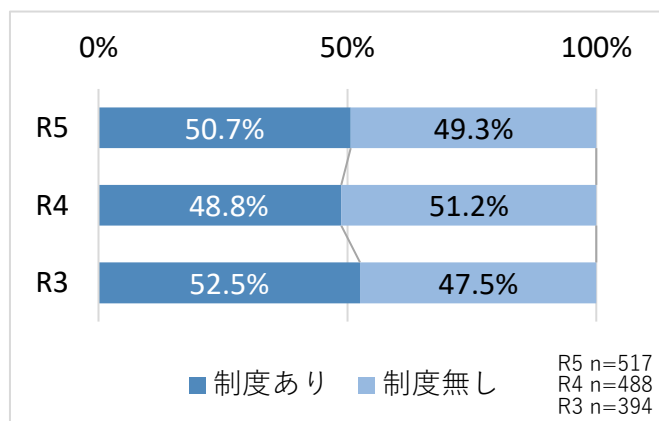
1-5 変形労働時間制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は262事業所(50.7%)となっており、「実績あり」は250事業所(48.4%)となっている。

□制度の有無 (単位：事業所)

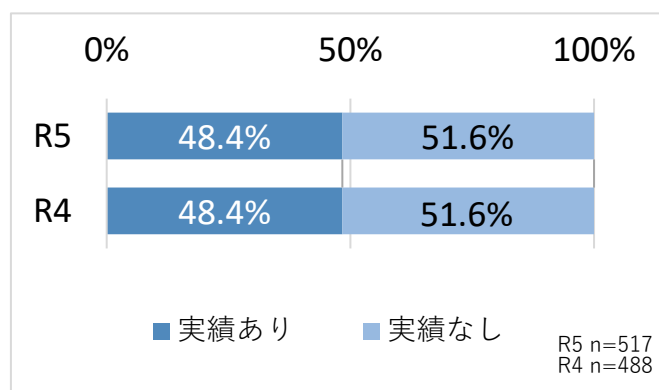
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	262	50.7%
R4	488	238	48.8%
R3	394	207	52.5%



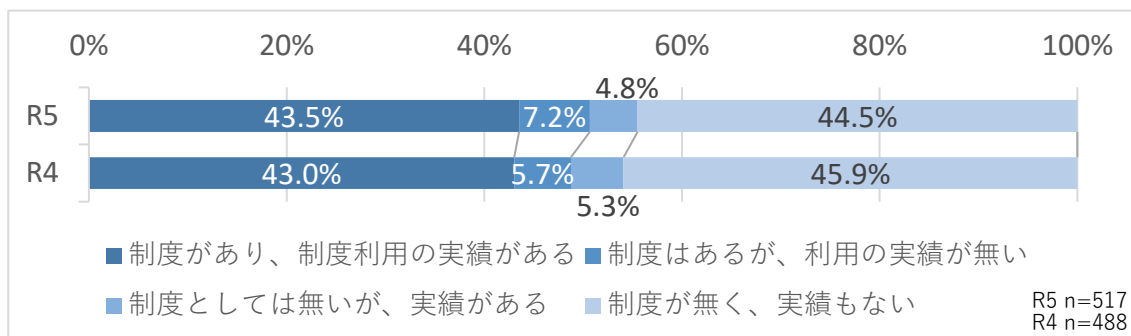
□実績の有無

(単位：事業所)

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	250	48.4%
R4	488	236	48.4%



□令和5年度における制度利用実績（割合別・全体）



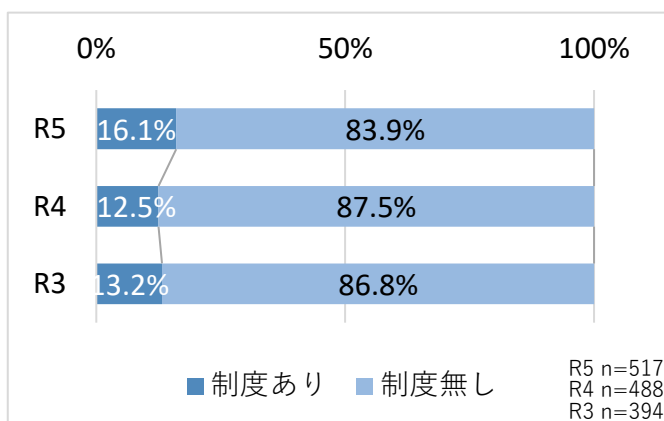
1-6 インターバル規制制度

問 制度の有無・令和5年度における制度利用実績の有無をお答えください。

「制度あり」は83事業所（16.1%）となっており、「実績あり」は87事業所（16.8%）となっている。

□制度の有無（単位：事業所）

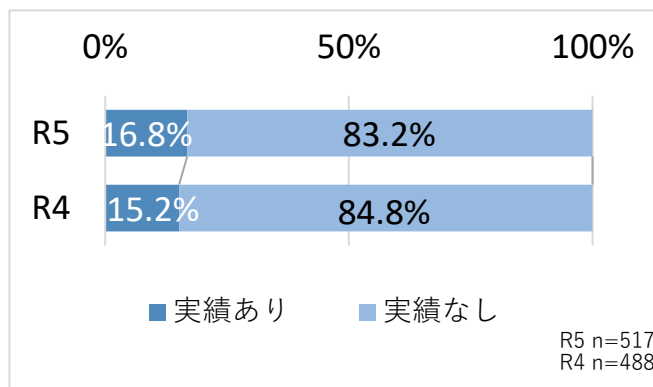
年度	回答数	制度あり	割合
R5	517	83	16.1%
R4	488	61	12.5%
R3	394	52	13.2%



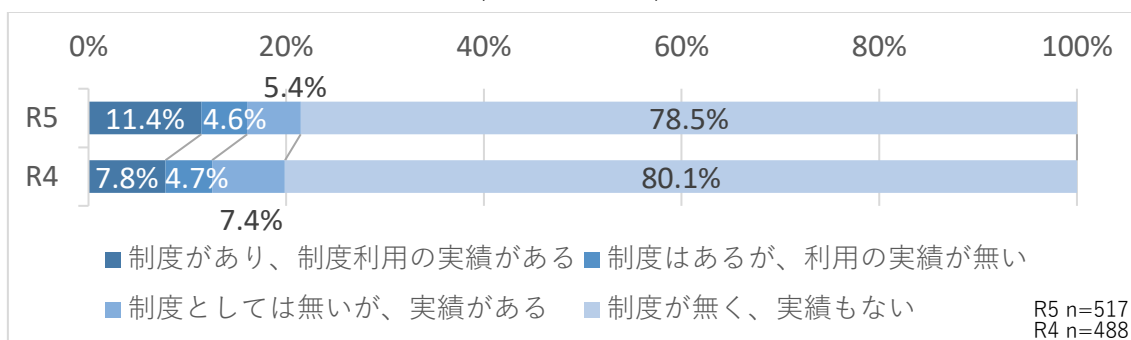
□実績の有無

（単位：事業所）

年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	87	16.8%
R4	488	74	15.2%



□令和5年度における制度利用実績（割合別・全体）



1-7 勤務制度 その他

問 その他労働時間に関係する独自の制度などがあればお書きください※自由記述

- ・仕事に合わせて自由に退社を促しています。
- ・フレキシブル勤務：中抜けや時差勤務を可とする制度
- ・業務に応じて始業時刻を前後させ所定労働時間従事する
- ・短日勤務制度（週4日勤務×1日の就業時間を10時間）
- ・就学前の子どもを持つ職員には本人の希望勤務時間を優先させている
- ・月1回各自が任意の日（希望日）を決めて、有給休暇を取ることを実践している。
- ・強制付与制度（上限の時間外労働時間を設定し、その一定時間に達した場合は安息をさせる）
- ・3月～10月（夏期）、11月～2月（冬期）として労働時間帯を区別している。労働時間数については、同一である。
- ・正社員の所定労働時間を階級に合わせて8時間/日、7時間/日、6時間/日と短縮している。（短時間労働ではなくフルタイム扱い）
- ・育児のための時間外労働の制限を申請できる該当者を小学校就学までではなく小学校4年生に達するまでの子を養育する社員としている。
- ・就業時間を2時間～8時間の中で設定可能。休日も土日完全休や土日祝日完全休を設定可能。ライフスタイルに合わせて変更できるようにしている。
- ・弊社は終業時間を17時30分としているが、17時15分を過ぎてその日の仕事を終了している人は、帰社しても終業時間までいたものとみなしている。

問2 休暇制度（法令）について

2-1 年次有給休暇

問 令和5年度における年次有給休暇の平均付与日数と平均取得日数をお聞かせください。

年次有給休暇の平均付与日数は16.96日、平均取得日数は11.33日となっており、平均取得率は66.8%となっている。

また、法令以上の独自制度による年次有給休暇の付与を実施しているのは4事業所。最大平均付与日数25日であった。

	平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
令和5年度	16.96日	11.33日	66.8%
令和4年度	16.7日	10.8日	64.8%
令和3年度	16.9日	10.1日	59.8%

※有効回答数 517

※「平均取得率」＝「平均取得日数」／「平均付与日数」

2-2 生理休暇制度

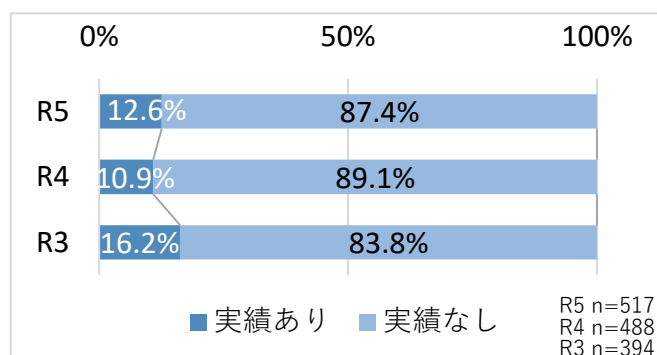
問 令和5年度における利用実績の有無、有給・無給の区分、法令以上の取組をお答えください。

「利用実績あり」は65事業所（12.6%）となっており、有給休暇としているのは108事業所（20.9%）、法令以上の休暇制度を制定している事業所は139事業所（26.9%）となっている。

□実績の有無

（単位：事業所）

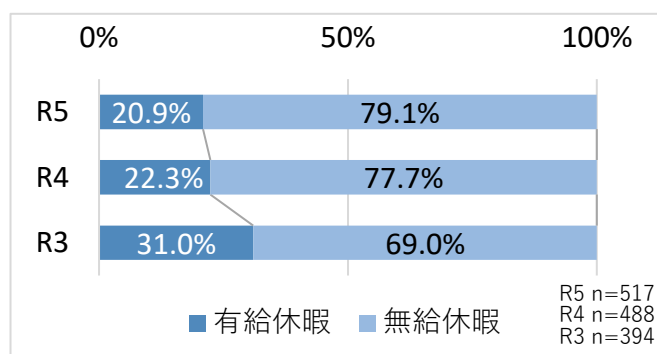
年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	65	12.6%
R4	488	53	10.9%
R3	394	64	16.2%



□有給休暇・無給休暇の区分

（単位：事業所）

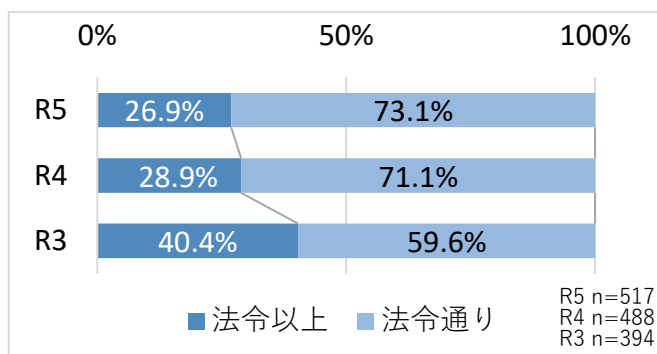
年度	回答数	有給	割合
R5	517	108	20.9%
R4	488	109	22.3%
R3	394	122	31.0%



□法令以上の取組について

（単位：事業所）

年度	回答数	法令以上	割合
R5	517	139	26.9%
R4	488	141	28.9%
R3	394	159	40.4%



※法令以上の取組：有給休暇としての付与、1時間単位で取得可能、などの企業努力による柔軟な取組。

（参考：生理休暇の基準）

使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。（労働基準法第68条）

事例：

- ・有給休暇ではないが、特別休暇（給料が発生しながら休める休暇）としている。

2-3 子の看護休暇

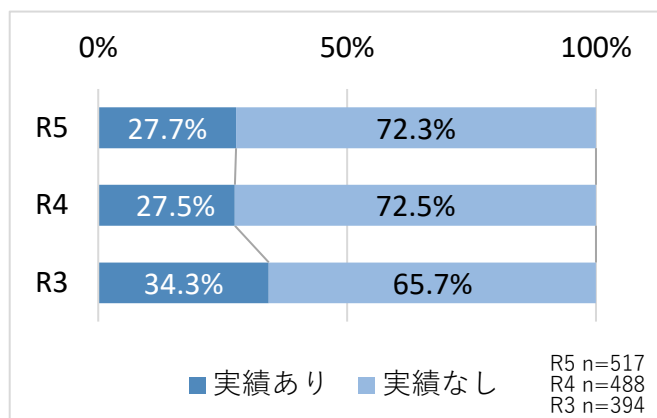
問 令和5年度における利用実績の有無、有給・無給の区分、法令以上の取組をお答えください。

「利用実績あり」は143事業所（27.7%）となっており、有給休暇としているのは106事業所（20.5%）、法令以上の休暇制度を制定しているのは155事業所（30.0%）となっている。

□実績の有無

（単位：事業所）

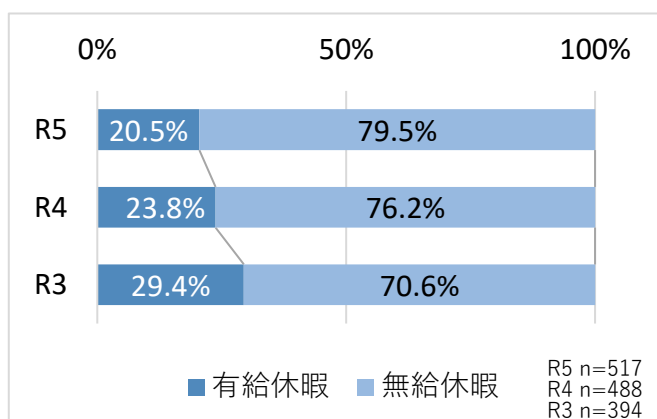
年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	143	27.7%
R4	488	134	27.5%
R3	394	135	34.3%



□有給休暇・無給休暇の区分

（単位：事業所）

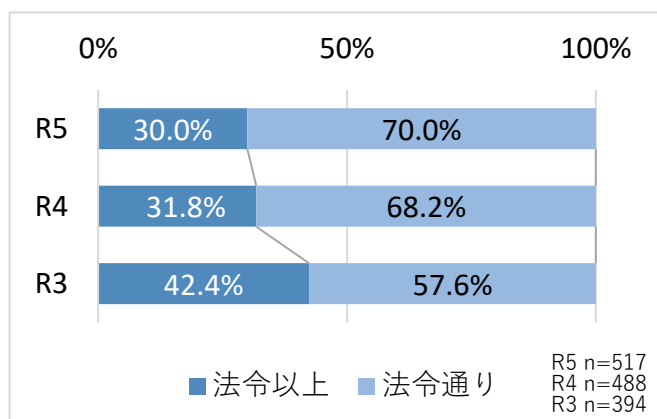
年度	回答数	有給	割合
R5	517	106	20.5%
R4	488	116	23.8%
R3	394	116	29.4%



□法令以上の取組について

（単位：事業所）

年度	回答数	法令以上	割合
R5	517	155	30.0%
R4	488	155	31.8%
R3	394	167	42.4%



※法令以上の取組：法定以上の休暇日数の付与、有給休暇としての付与、小学生以上の子どもも対象、などの企業努力による柔軟な取組。

(参考：子の看護休暇の主な基準)

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 子の看護休暇は、1日単位又は時間単位（1日の所定労働時間数に満たない範囲）で取得することができます。

【育児・介護休業法のあらまし（厚生労働省）より抜粋】

事例：

事例：

- ・ 子の看護休暇は22歳までとしている。
- ・ 子の看護休暇の日数を親の看護にも使用できる
- ・ 看護休暇は、通常の賃金の二分の一の賃金を支払う
- ・ 就学前までの子の誕生日休暇(誕生日の月に一日希望の日に休暇)
- ・ 子の看護休暇：[対象範囲]中学校就学始期、[日数]年間6日／対象1人、年間12日／対象2人以上 介護休暇：[日数]年間6日／対象1人、年間12日／対象2人以上

2-4 介護休暇

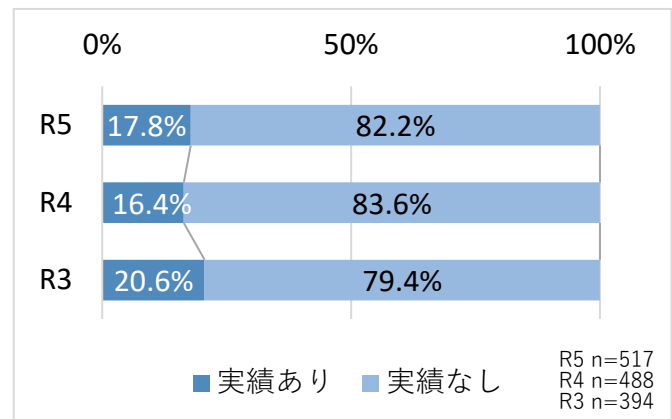
問 令和5年度における利用実績の有無、有給・無給の区分、法令以上の取組をお答えください。

「利用実績あり」は92事業所（17.8%）となっており、有給休暇としているのは98事業所（19.0%）、法令以上の休暇制度を制定しているのは149事業所（28.8%）となっている。

□実績の有無

（単位：事業所）

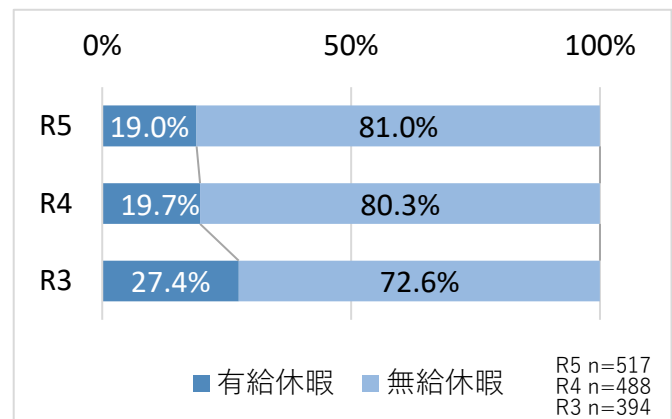
年度	回答数	実績あり	割合
R5	517	92	17.8%
R4	488	80	16.4%
R3	394	81	20.6%



□有給休暇・無給休暇の区分

（単位：事業所）

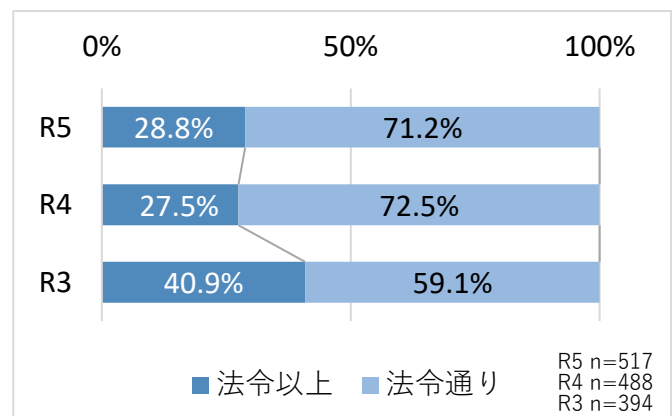
年度	回答数	有給	割合
R5	517	98	19.0%
R4	488	96	19.7%
R3	394	108	27.4%



□法令以上の取組について

（単位：事業所）

年度	回答数	法令以上	割合
R5	517	149	28.8%
R4	488	134	27.5%
R3	394	161	40.9%



※法令以上の取組：法定以上の休暇日数の付与、有給休暇としての付与などの企業努力による柔軟な取組。

(参考：介護休暇の主な基準)

- 要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。
- 介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。

【育児・介護休業法のあらまし（厚生労働省）より抜粋】

事例：

- ・ 家族1人当たり5日は有給
- ・ 介護休暇93日を、法令以上の4回に分けて取得できる。
- ・ 介護休暇は1時間単位で取得可能で賃金は有給
- ・ 対象家族が1人の場合は年10日、対象家族が2人の場合は年15日

問 法令以上の休暇制度を設けている場合は、その具体的内容をお書きください。

特別休暇

- ・ 不妊治療に関する休暇制度（年24日・有給扱い）
- ・ 裁判員休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、新型コロナウイルス感染症対応に係る特別休暇
- ・ リフレッシュ休暇（永年勤続休暇的）、地域活動休暇（ボランティア休暇、ドナー休暇、その他地域活動休暇）、家族休暇

2-5 育児休業

問 育児休業等対象者および休業取得状況についてお聞かせください。※令和5年度実績

※育児休業等：育児休業及び育児休業に準ずる休業（産後パパ育休や自社独自の休暇制度等）

■全体（男女計）

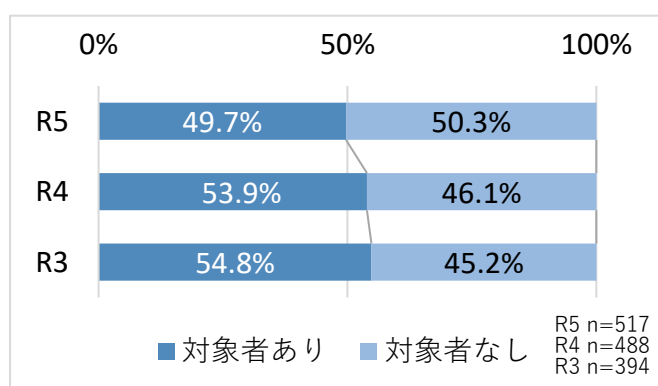
「取得実績あり」は226事業所（87.9%）であった。

また、育児休業等の取得対象者987人中取得したのは763人（77.3%）であった。

□育児休業等対象者の有無

（単位：事業所）

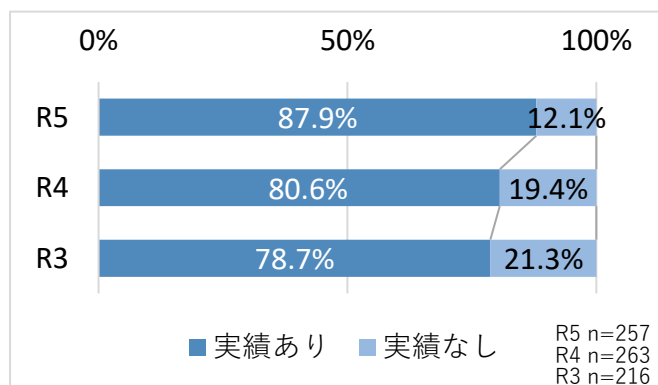
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	257	49.7%
R4	488	263	53.9%
R3	394	216	54.8%



□対象者ありと回答した事業所の育児休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

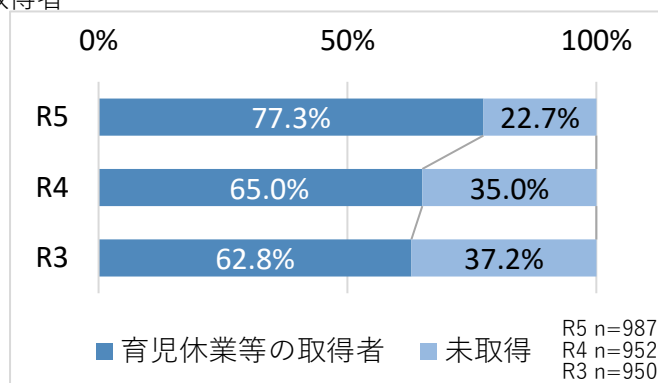
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	257	226	87.9%
R4	263	212	80.6%
R3	216	170	78.7%



□育児休業等対象者の人数と育児休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	987	763	77.3%
R4	952	619	65.0%
R3	950	597	62.8%



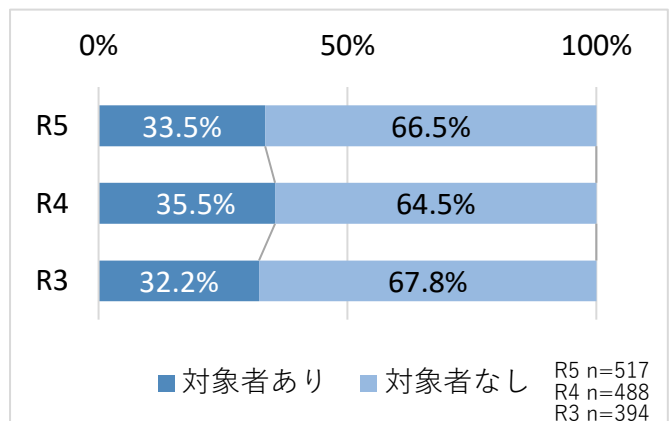
■男性社員

「取得実績あり」は113事業所（65.3％）であった。
また、育児休業等の取得対象者464人中取得したのは262人（56.5％）であった。

□育児休業等対象者の有無

（単位：事業所）

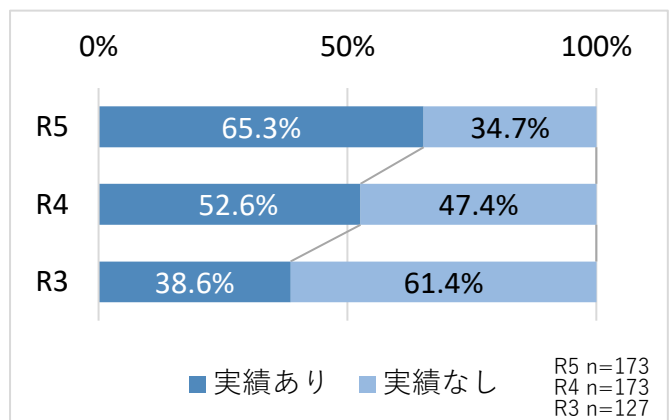
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	173	33.5%
R4	488	173	35.5%
R3	394	127	32.2%



□対象者ありと回答した事業所の育児休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

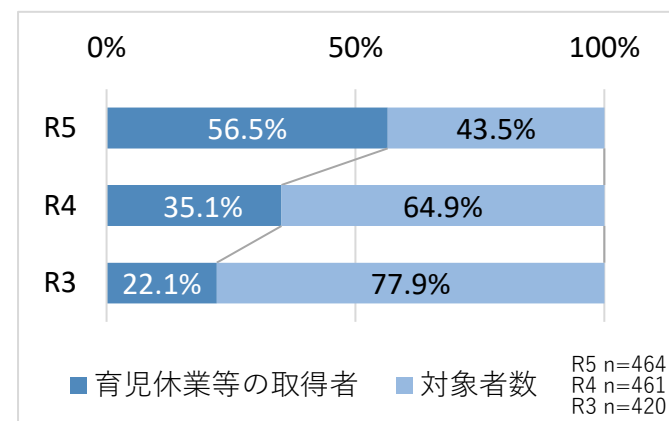
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	173	113	65.3%
R4	173	91	52.6%
R3	127	49	38.6%



□育児休業等対象者の人数と育児休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	464	262	56.5%
R4	461	162	35.1%
R3	420	93	22.1%



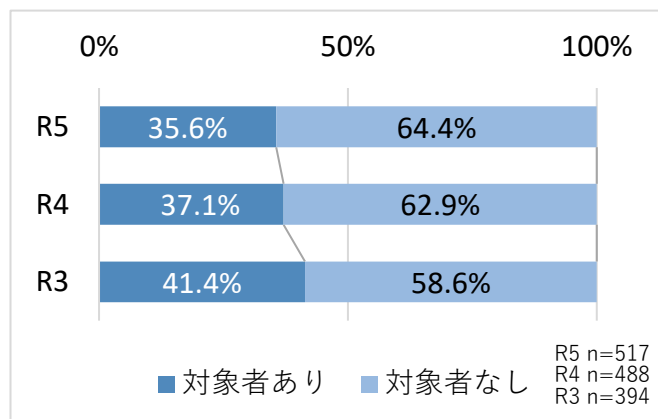
■女性社員

「取得実績あり」は181事業所（98.4％）であった。
また、育児休業等の取得対象者523人中取得したのは501人（95.8％）であった。

□育児休業等対象者の有無

（単位：事業所）

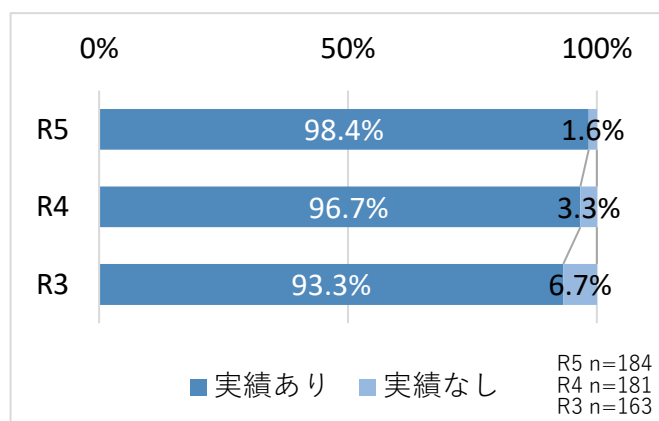
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	184	35.6%
R4	488	181	37.1%
R3	394	163	41.4%



□対象者ありと回答した事業所の育児休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

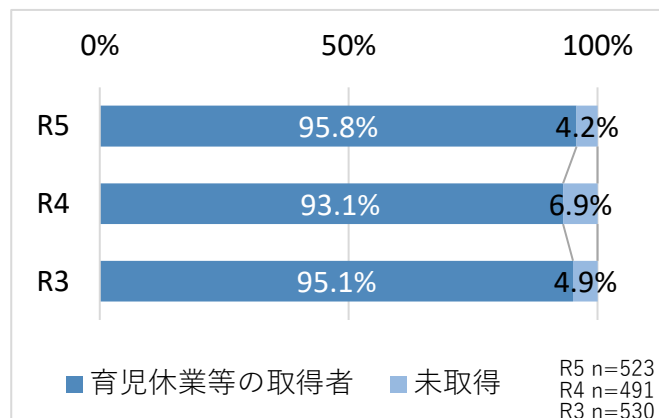
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	184	181	98.4%
R4	181	175	96.7%
R3	163	152	93.3%



□育児休業等対象者と育児休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	523	501	95.8%
R4	491	457	93.1%
R3	530	504	95.1%



2-6 介護休業

問 介護休業等対象者および休業取得状況についてお聞かせください。※令和5年度実績

※介護休業等：介護休業及び介護休業に準ずる休業（自社独自の休暇制度等）

■全体（男女計）

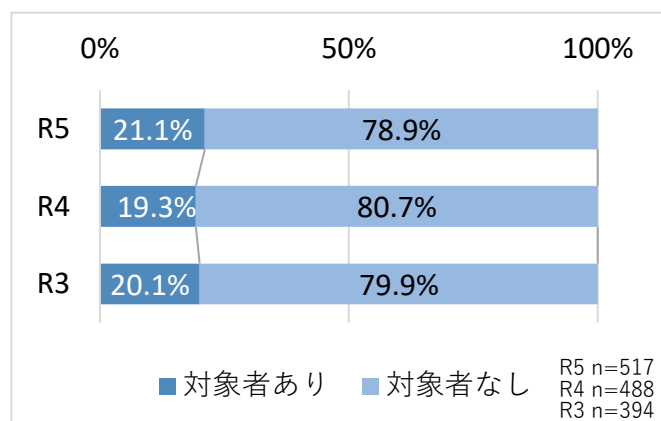
「取得実績あり」は57事業所（52.3%）であった。

また、介護休業等の取得対象者252人中取得したの111人（44.0%）であった。

□介護休業等対象者の有無

（単位：事業所）

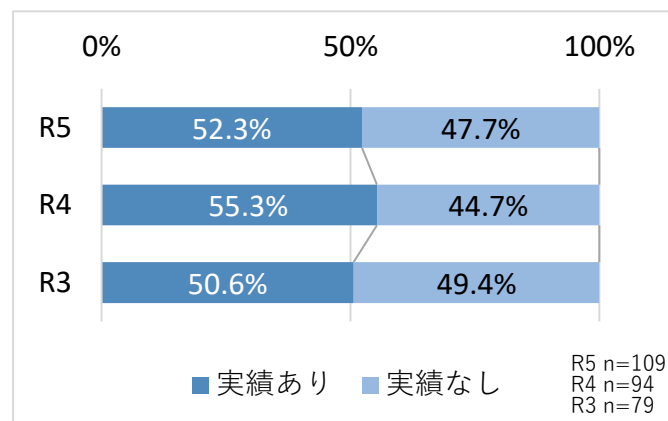
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	109	21.1%
R4	488	94	19.3%
R3	394	79	20.1%



□対象者ありと回答した事業所の介護休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

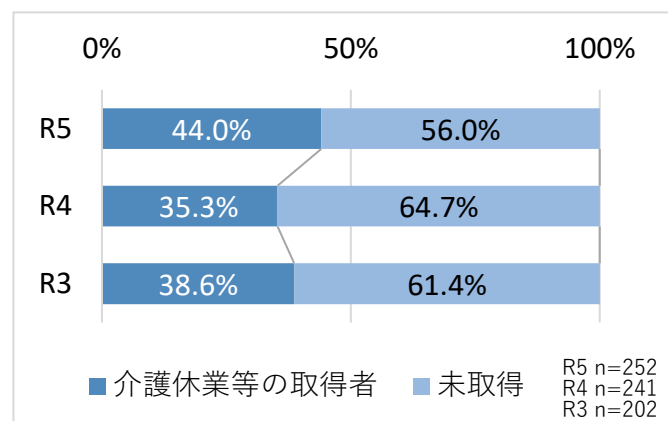
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	109	57	52.3%
R4	94	52	55.3%
R3	79	40	50.6%



□介護休業等対象者の人数と介護休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	252	111	44.0%
R4	241	85	35.3%
R3	202	78	38.6%



■男性社員

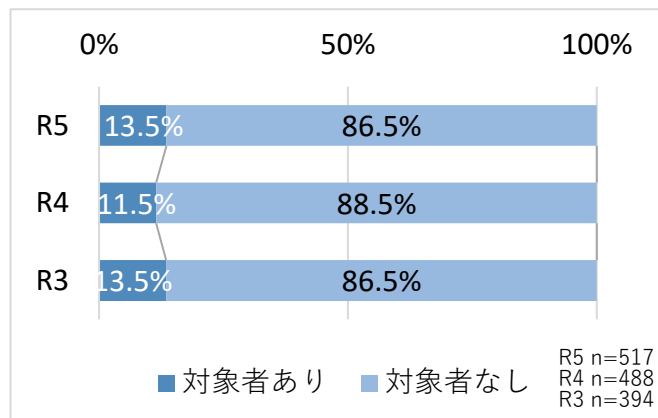
「取得実績あり」は27事業所（38.6％）であった。

また、介護休業等の取得対象者143人中取得したのは54人（37.8％）であった。

□介護休業等対象者の有無

（単位：事業所）

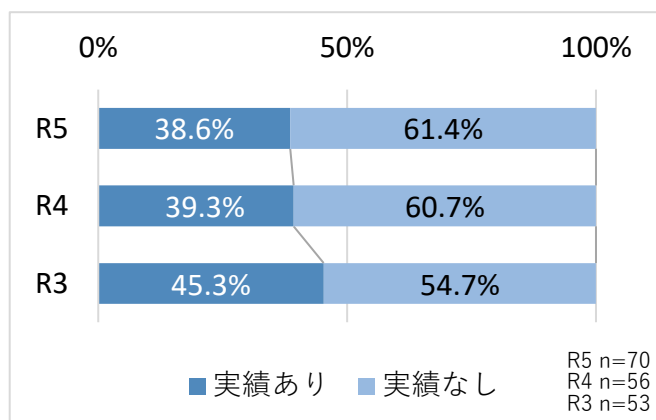
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	70	13.5%
R4	488	56	11.5%
R3	394	53	13.5%



□対象者ありと回答した事業所の介護休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

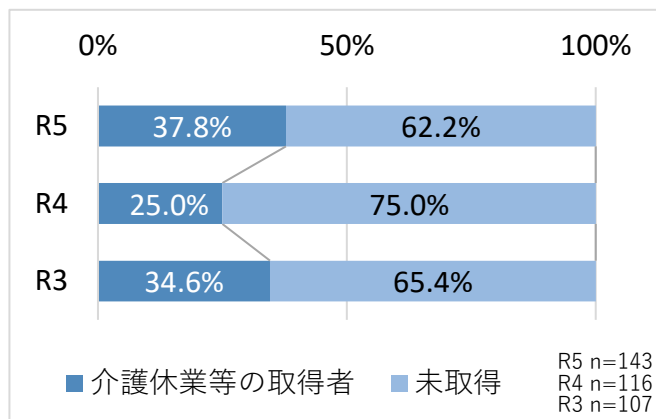
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	70	27	38.6%
R4	56	22	39.3%
R3	53	24	45.3%



□介護休業等対象者の人数と介護休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	143	54	37.8%
R4	116	29	25.0%
R3	107	37	34.6%



■女性社員

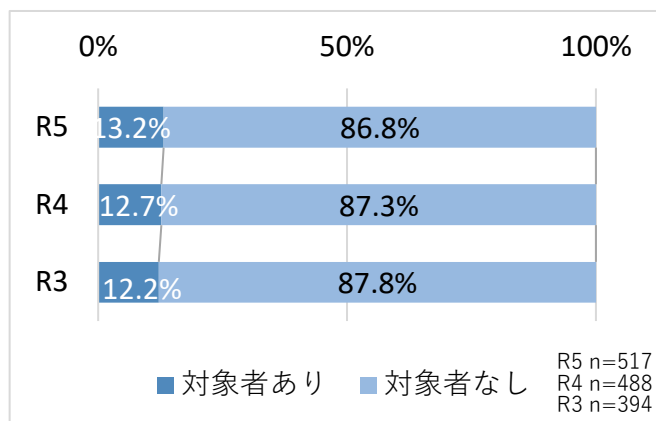
「取得実績あり」は 41 事業所（60.3%）であった。

また、介護休業等の取得対象者 109 人中取得したのは 57 人（52.3%）であった。

□介護休業等対象者の有無

（単位：事業所）

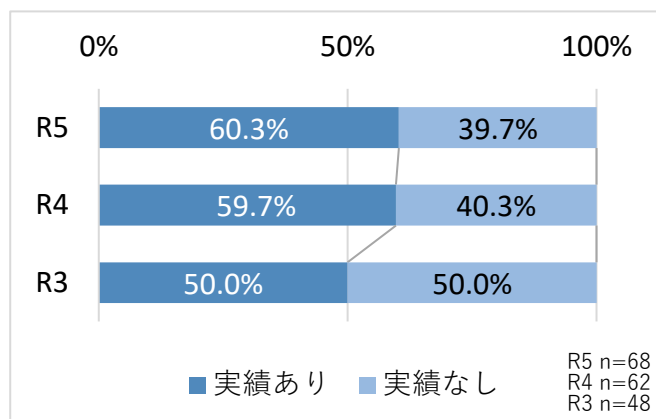
年度	回答数	対象者あり	割合
R5	517	68	13.2%
R4	488	62	12.7%
R3	394	48	12.2%



□対象者ありと回答した事業所の介護休業等の取得実績の有無

（単位：事業所）

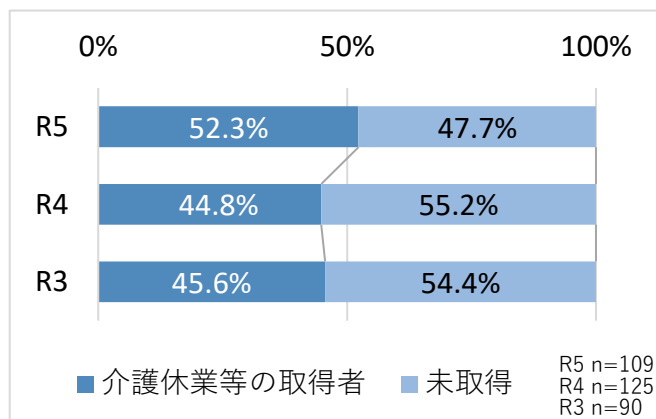
年度	対象者あり	取得実績	割合
R5	68	41	60.3%
R4	62	37	59.7%
R3	48	24	50.0%



□介護休業等対象者の人数と介護休業等の取得者

（単位：人）

年度	対象者数	取得者数	割合
R5	109	57	52.3%
R4	125	56	44.8%
R3	90	41	45.6%

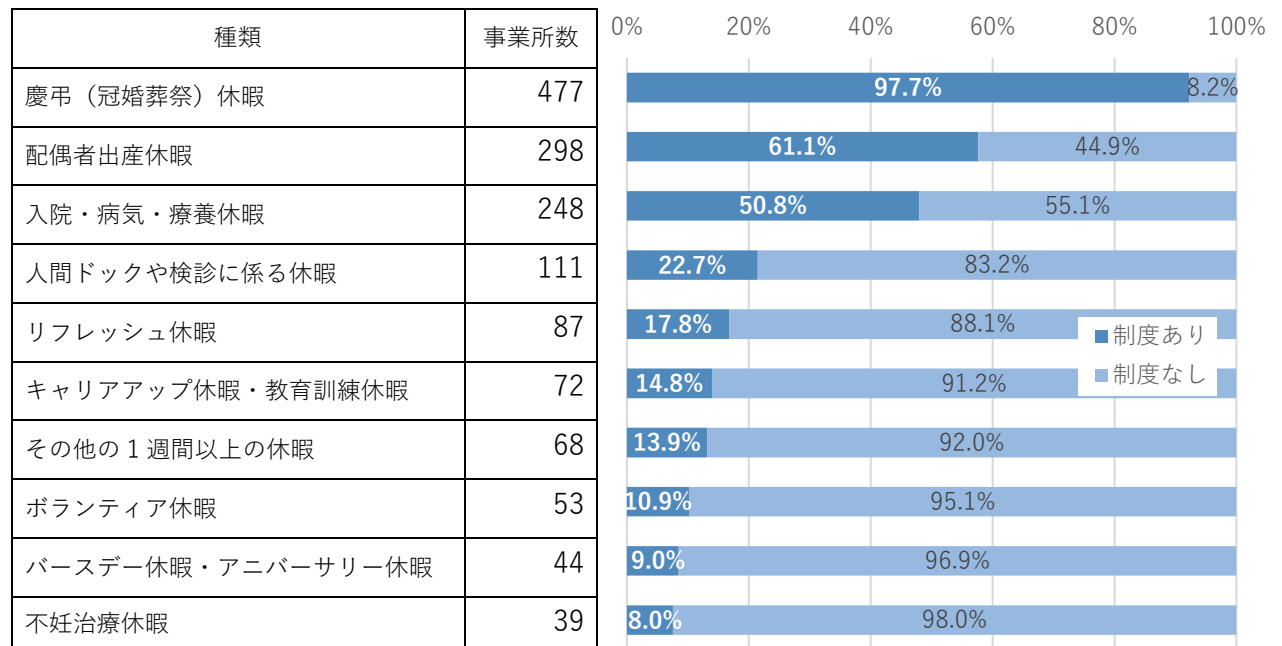


問 3 休暇制度（オリジナル）について

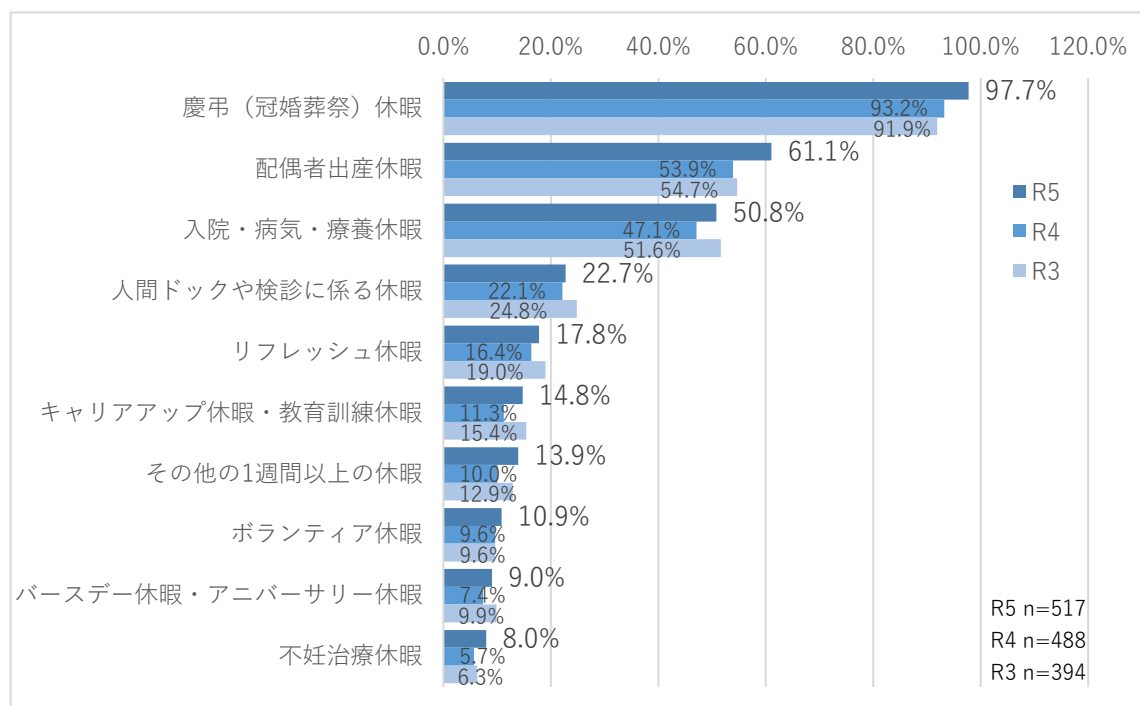
3-1 休暇制度(オリジナル)

問 休暇制度の有無・令和 5 年度における制度利用実績の有無をお答えください。

■制度の有無

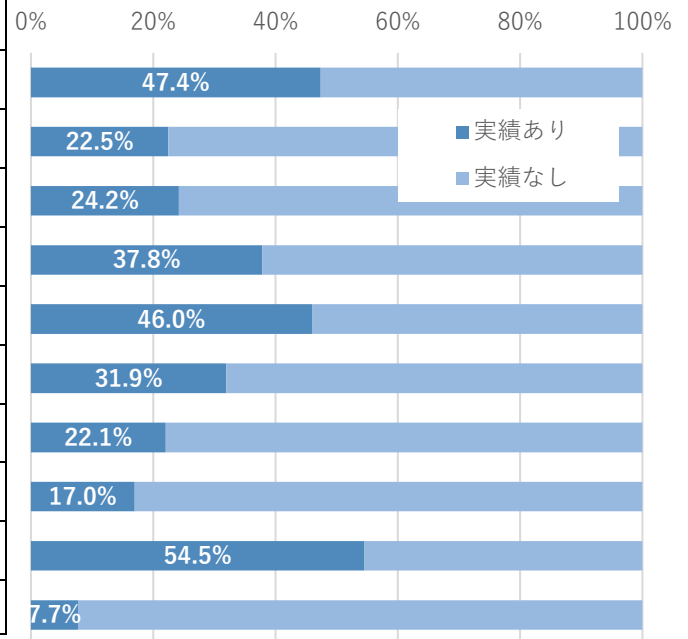


□制度の有無 割合（年度比較）



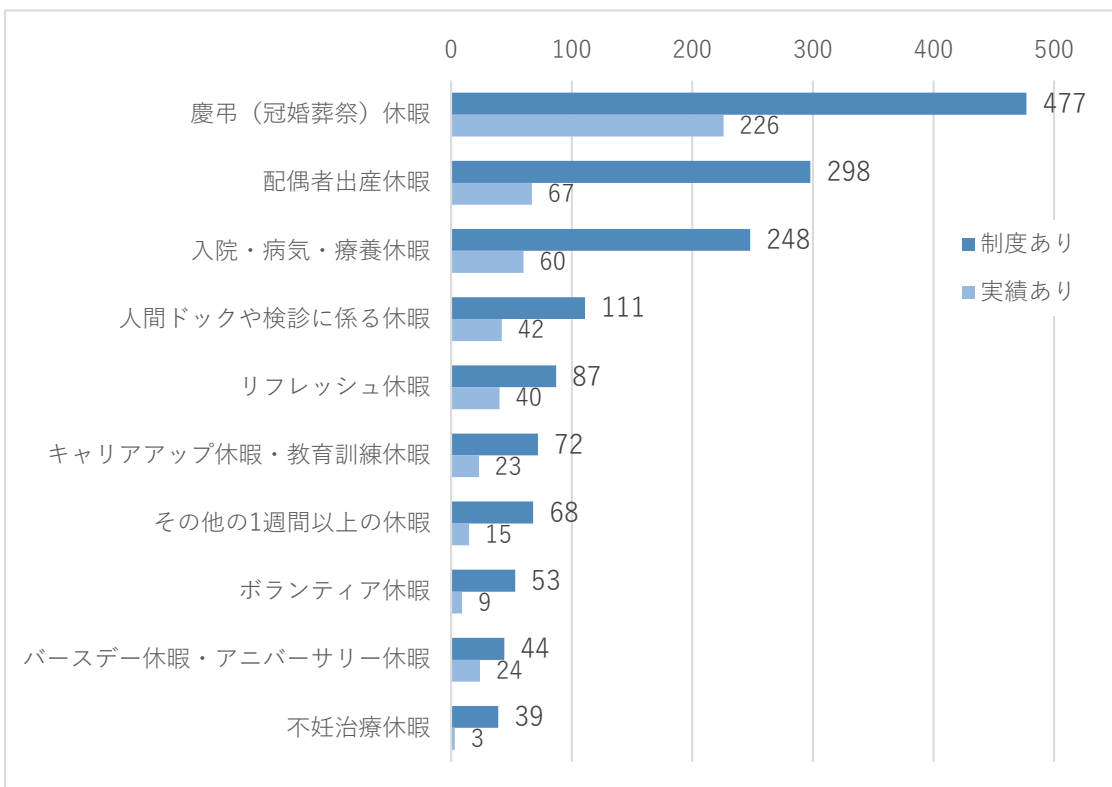
■実績の有無

種類	制度あり	実績あり
慶弔（冠婚葬祭）休暇	477	226
配偶者出産休暇	298	67
入院・病気・療養休暇	248	60
人間ドックや検診に係る休暇	111	42
リフレッシュ休暇	87	40
キャリアアップ休暇・教育訓練休暇	72	23
その他の1週間以上の休暇	68	15
ボランティア休暇	53	9
バースデー・アニバーサリー休暇	44	24
不妊治療休暇	39	3



□令和5年度における「制度あり」および「実績あり」

(単位：事業所)



3-2 問 そのほかの休暇制度（オリジナル）を設けている場合の具体的内容

両立支援

- ・結婚した際に有給休暇 7 日
- ・成長見逃さない休暇：中学生以下のお子さんの入学式・卒業式等で利用（有給）
- ・子育てマイホリデー：子供の健全育成や家族の和を尊重するための休暇
- ・婚姻休暇：結婚のほか、該当するパートナーシップを結ぶときを対象
- ・両立支援休暇：年間 5 日付与
 - (1) 家族（配偶者ならびに本人または配偶者の 2 親等以内の者）を看護するとき。ただし、要介護状態にある家族の看護の場合を除く。
 - (2) 中学校卒業までの子の育児に必要な疾病予防、および学校行事に参加するとき。
 - (3) 不妊治療により通院するとき。
 - (4) 風水害、火災、地震等の災害（以下、災害等）に被災した家族を支援するとき。

健康管理等

- ・定期健康診断に伴う再検査のとき 3 回まで有休休暇
- ・人間ドックについて：毎年 40 歳以上全員を対象に個人負担なし（会社負担）で受診してもらい出勤扱いとしている。
- ・医療休暇：有給として捨てられる日数を 60 日まで積み立てて、自分の病気及び介護に使用可
- ・健康診断受診日は午前を勤務扱い、午後は「健康推進デー」とし、付与有休（年次有給休暇は減らないが有給）としている。
- ・病気・療養休暇：有給休暇の残日数で対応できる場合は有給休暇対応。有給休暇が無くなった場合は、勤続年数に応じて一定期間、給与を支給する制度あり
- ・コロナやインフルエンザなどの 5 類感染症に感染した場合、特別休暇として有給休暇
- ・小学校以下の子どもが 5 類感染症になった場合においても、面倒を見る立場の職員については特別休暇として有給休暇を付与している。

その他

- ・連続休暇制度（5日間）
- ・アニバーサリー休暇：勤続特別休暇
- ・ウェルビーイング休暇：年度において2日
- ・有給休暇のほかに年間5日間の賜暇制度
- ・外国人従業員の一時帰国休暇（特別休暇3日(有給)）
- ・消防団協力事業所としての出勤要請に伴う有給休暇
- ・キャリアアップや教育訓練は業務に無関係であっても業務扱い。
- ・ドナー休暇/骨髄ドナーの登録、検査、骨髄採取等に利用（有給）
- ・特別休暇/勤続30年目に付与（旅行券及び3日間の特別給与を付与）
- ・採用時特別休暇（新規採用時に、最初の年次有給休暇が付与されるまでの間に使用できる休暇を3日間付与する）
- ・公務休暇：岩手県や市町村から海外でのイベントや国体等に派遣依頼が来た場合に10日を上限に有給休暇を付与
- ・永年勤続表彰者（勤続15年、20年、25年、30年）に、特別休暇（旅行等リフレッシュ休暇）を付与（有休）している。
- ・バックアップ休暇：年次有給休暇を全て使い切った後、病気や事故等の予期せぬ事由が生じた場合に5日間の休暇を有給で取得できる制度。
- ・「積立年次有給休暇制度」時効消滅する有休休暇のうち、年1回最大5日を積立有休休暇として、最大22日まで積立。（時効なし。）入院・病気・療養時、不妊治療時、子や家族の看護に利用可能。
- ・ライフサポート休暇（年8日有給） 慶弔・配偶者出産・リフレッシュ・入院療養以外の全ての理由の休暇に利用できる（場合分けをして細かく休暇規定を設けるのではなくこれらに使えるものとしてライフサポート休暇として付与される）

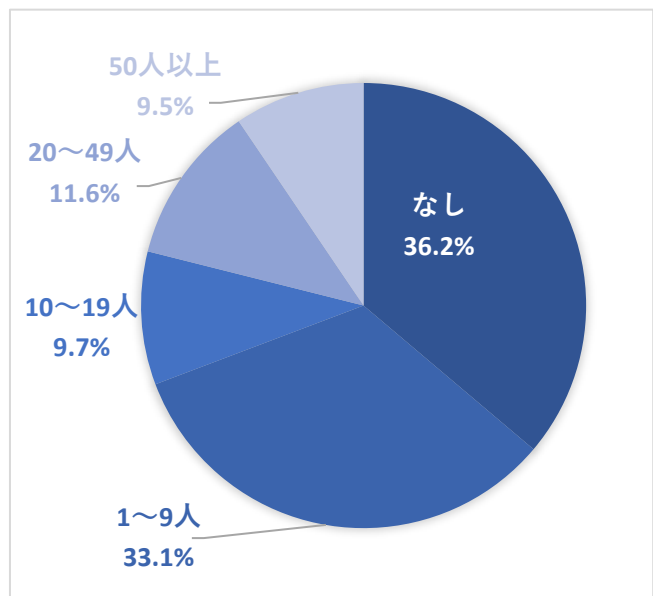
問 4 非正規雇用者について

問 非正規雇用労働者はいますか？

「非正規雇用労働者あり」は 330 事業所（63.8%）となっており、「非正規雇用労働者なし」は 187 事業所（36.2%）となっている。

（単位：事業所）

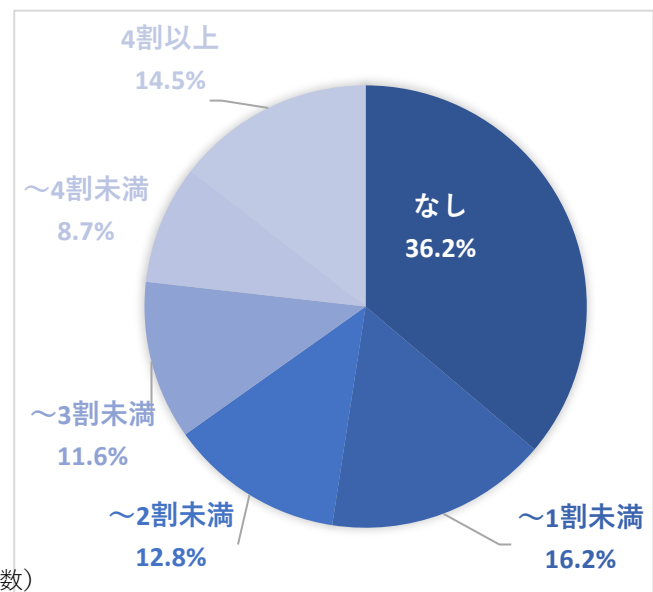
非正規雇用労働者数	回答数	割合
0 人（なし）	187	36.2%
あり	330	63.8%
（内訳）		
1～9 人	171	33.1%
10～19 人	50	9.7%
20～49 人	60	11.6%
50 人以上	49	9.5%
合計	517	



□従業員に占める非正規雇用労働者の割合について

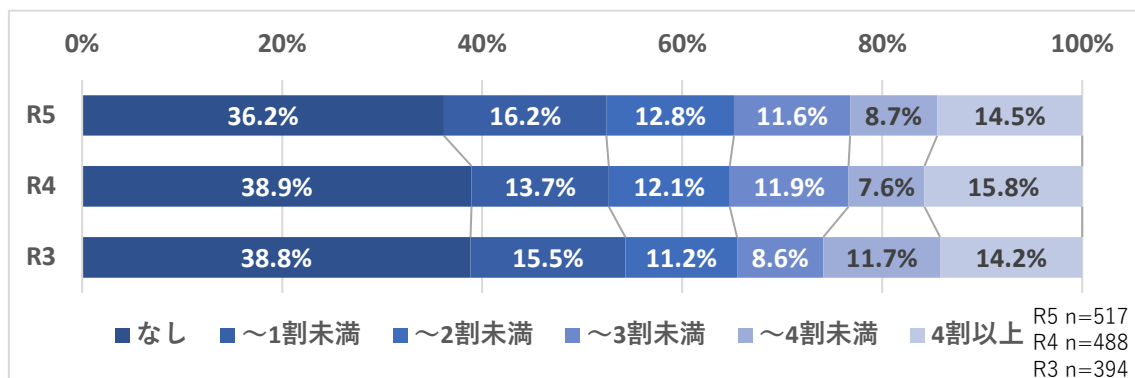
（単位：事業所）

非正規雇用労働者数	回答数	割合
なし	187	36.2%
～1 割未満	84	16.2%
～2 割未満	66	12.8%
～3 割未満	60	11.6%
～4 割未満	45	8.7%
4 割以上	75	14.5%
合計	517	



（従業員数割合別：非正規雇用者労働者数/従業員数）

□従業員に占める非正規雇用労働者の割合について（前年度比較）



問5 キャリアアップ制度について

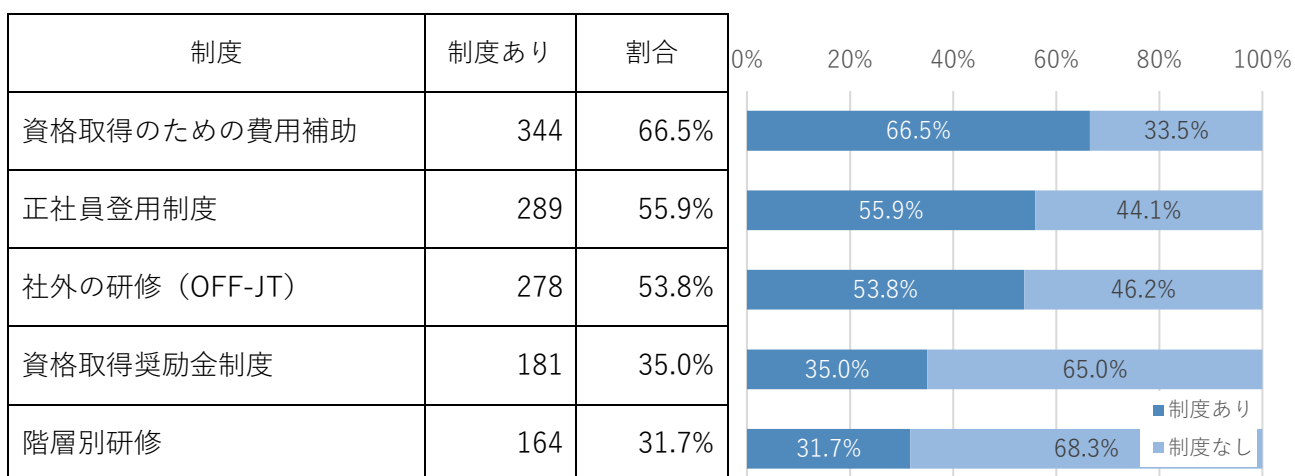
問 キャリアアップ制度の有無について伺います

制度の規定については、①資格取得のための費用補助：344 事業所（66.5%）、②正社員登用制度：289 事業所（55.9%）、③社外の研修（OFF-JT）：278 事業所（53.8%）の順となっている。

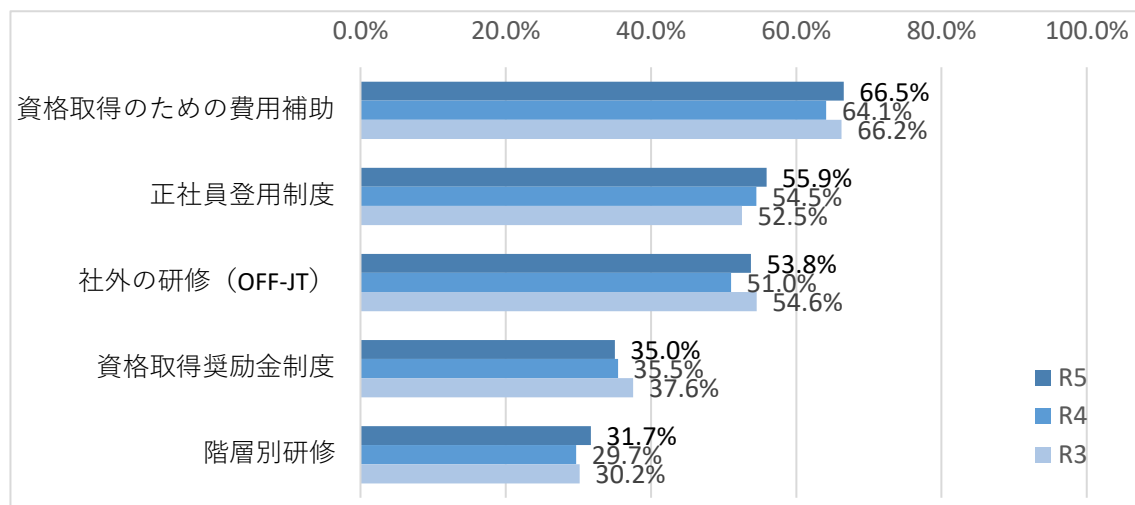
制度の実績については、①資格取得のためのための費用補助：268 事業所（77.9%）②社外の研修（OFF-JT）：217 事業所（78.1%）、③資格取得奨励金制度：135 事業所（74.6%）の順となっている。

■制度の有無

（単位：事業所）

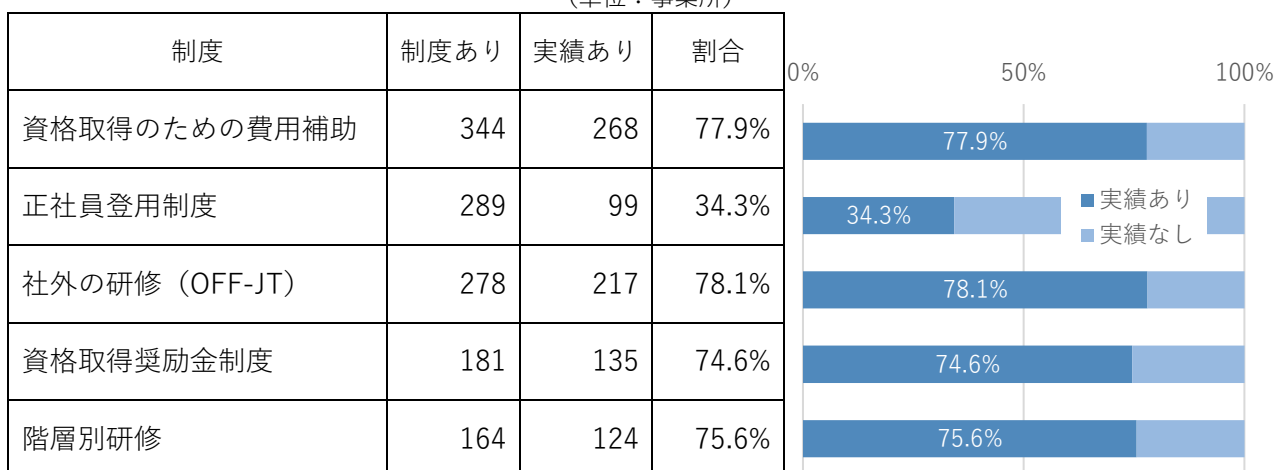


□制度の有無 割合（年度比較）



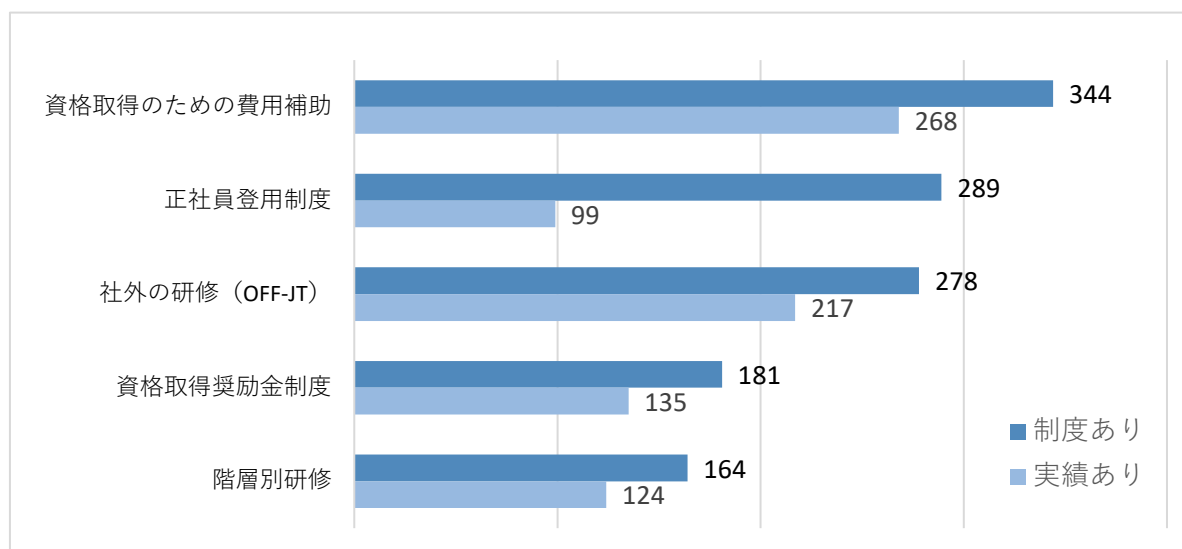
■実績の有無

（単位：事業所）

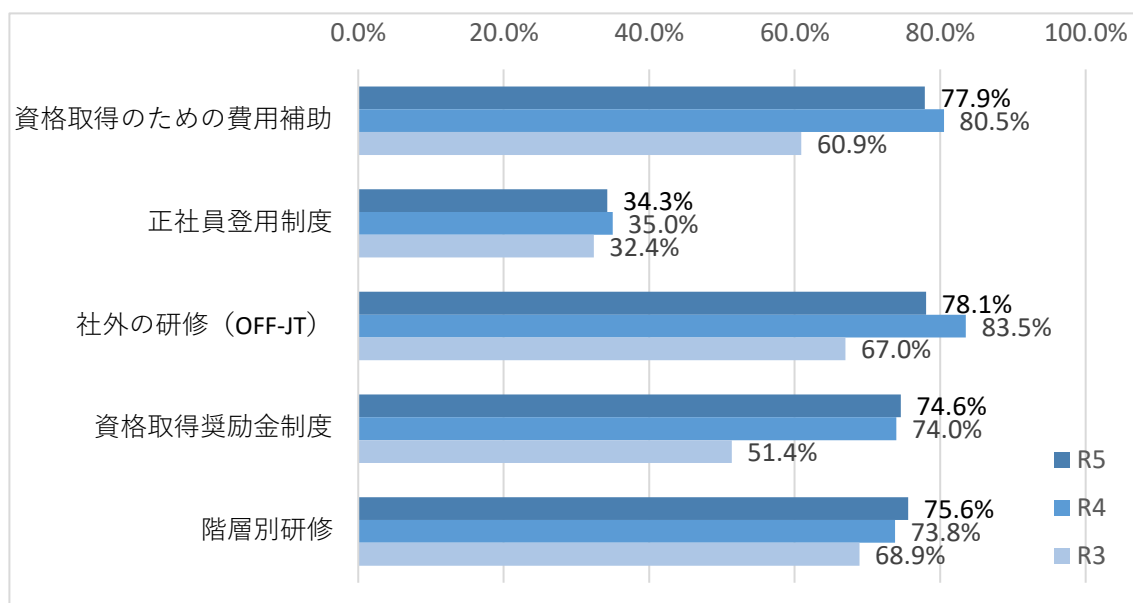


□令和5年度における「制度あり」および「実績あり」

（単位：事業所）



□「制度あり」事業所の「実績あり」割合（年度比較）



問 そのほかキャリアアップ制度を設けている場合の具体的な内容をお書きください

- ・自己啓発による社外研修参加時の勤務取り扱い
- ・資格取得試験合格者に対し、資格取得費用（受講料・交通費）と資格取得の難易度について報奨金を支払っている。
- ・キャリアアップ（直接仕事に関係のある技術取得だけでなく、個人のスキルアップなども）のための研修参加や資格取得の際の受講時間を勤務時間にし、賃金が発生する。経費も会社負担、旅費規程で日当も支給している。
- ・毎年作成する「事業内職業能力開発計画」に基づき、階層別・職能別・目的別の研修に取り組んでいる。業務に資するとして会社が認めた資格について取得費用の全額を補助している。資格試験合格者に「社長賞」として表彰（御祝を支給）している。