

## 企業における人事労務関連制度の実施状況

男性社員の育児休業取得促進は49.3%の企業が実施。  
副業・兼業は52.3%の企業が容認

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所（理事長：猪股 宏）は、上場企業等における人事労務関連のさまざまな制度の実施状況を調査し、回答のあった298社の結果を集計しました。本調査では、企業で広く取り入れられている183の制度・施策について実施（導入）率を調べており、そのうち28の制度・施策を紹介します。

### 〈本調査のポイント〉

#### 等級制度

- ・ 職能資格制度は53.7%が導入
- ・ 役割等級制度は46.6%、職務等級制度は35.9%が導入

#### 労働時間・休暇

- ・ フレックスタイム制の実施率は49.0%
- ・ 裁判員休暇は74.8%が導入

#### 中高年・シニア

- ・ 定年後の再雇用制度は90.3%が導入
- ・ 61歳以上の定年制は22.5%が実施
- ・ 70歳までの就業機会確保措置は32.2%が実施

#### 福利厚生

- ・ 独身寮は31.5%が導入
- ・ GLTDに加入している企業は17.1%
- ・ 福利厚生代行サービス（サブスク型福利厚生）は28.9%が導入

#### リスクマネジメント

- ・ 内部通報制度は93.3%が整備
- ・ 情報管理規程は75.8%が作成
- ・ ハラスメント対策研修の実施率は81.2%

#### 採用

- ・ 職種別採用の実施率は83.2%
- ・ リファラル採用は57.4%が実施
- ・ 人材スカウト会社は49.0%が利用

#### 柔軟な働き方

- ・ テレワーク・在宅勤務の実施率は73.2%
- ・ サテライトオフィスの導入率は15.8%

#### 仕事と家庭の両立支援

- ・ 男性社員の育児休業取得促進は49.3%
- ・ 治療と仕事の両立支援は18.5%が実施
- ・ LGBTQへの配慮施策は実施率が7.4%と低いながらも、2022年調査の4.5%より上昇

#### メンタルヘルス

- ・ メンタルヘルスに関する相談窓口は76.8%が設置
- ・ 私傷病休職からの復職支援プログラムは42.3%が実施

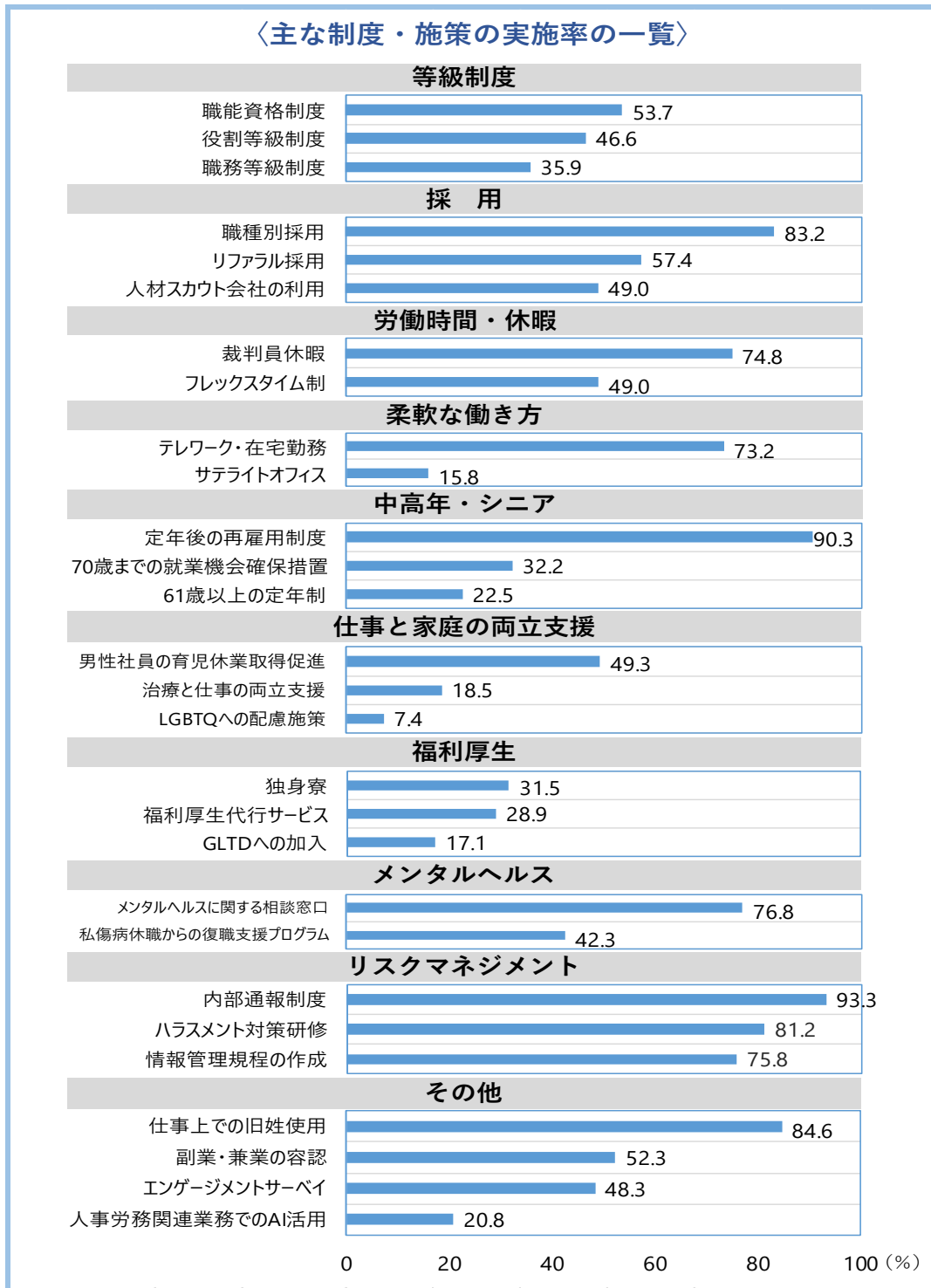
#### その他

- ・ 仕事上での旧姓使用は84.6%が容認
- ・ 副業・兼業は52.3%が容認
- ・ エンゲージメントサーベイは48.3%が実施
- ・ 人事労務関連業務でのAI活用は20.8%

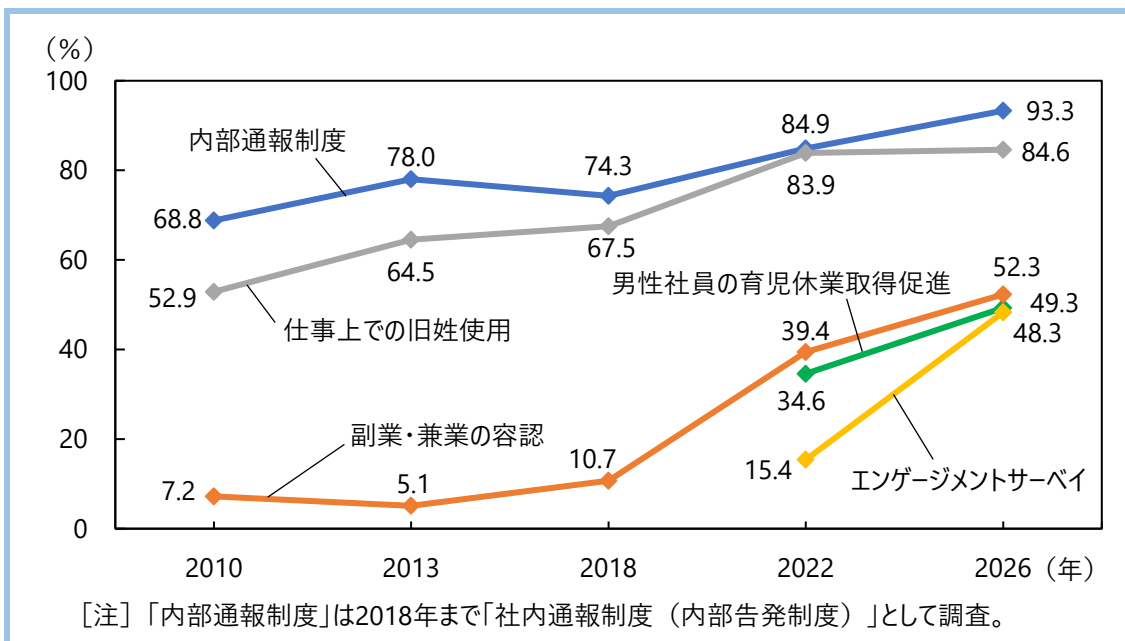
※本リリースの問い合わせ先を6ページに掲載

## 調査結果

本リリースでは 28 の制度・施策を概観する。下記のグラフは分野別の実施率順であり、中でも「内部通報制度」(93.3%)と「定年後の再雇用制度」(90.3%)が9割を超え、高い実施率となっている。注目の制度の詳細は次ページ以降で紹介する。



[ 1 ] 注目制度の実施率



○内部通報制度

2025年6月に公布された改正公益通報者保護法により、事業者は公益通報への適切な対応と、体制整備の実効性の向上が求められることとなった。「内部通報制度」の実施率は93.3%と高い水準であり、今後は改正法の施行によって、さらに定着していくことが見込まれる。

○仕事上での旧姓使用

結婚による改姓の不利益を避けるため、「仕事上での旧姓使用」を認めている企業は84.6%と8割を超え、多くの企業で定着しつつある。住民票やマイナンバー、パスポートなど公的な書類でも旧姓併記が進んでおり、今後も社会全体で旧姓使用の取り組みは進んでいくとみられる。

○副業・兼業の容認

2018年の「働き方改革」を機に副業を容認する動きが加速している。厚生労働省は2020年と2022年に副業・兼業の促進に関するガイドラインを改定し、環境整備を図った。こうした流れを受け、副業・兼業を認める企業は、2018年調査の10.7%から2026年調査では52.3%と上昇している。

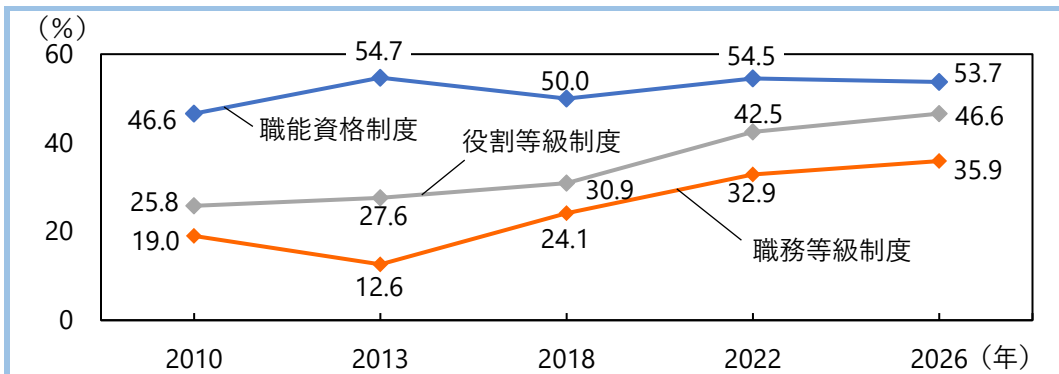
○男性社員の育児休業取得促進

「産後パパ育休」の創設を機に、「男性社員の育児休業取得促進」に取り組む企業が増えている。2026年調査では実施率が49.3%と、2022年調査の34.6%から14.7ポイント上昇した。

○エンゲージメントサーベイ

組織の状態を可視化し、従業員と会社の信頼関係の強化などを図る「エンゲージメントサーベイ」の実施率は48.3%で、2022年調査の15.4%から大幅に上昇した。今後も動向が注目される。

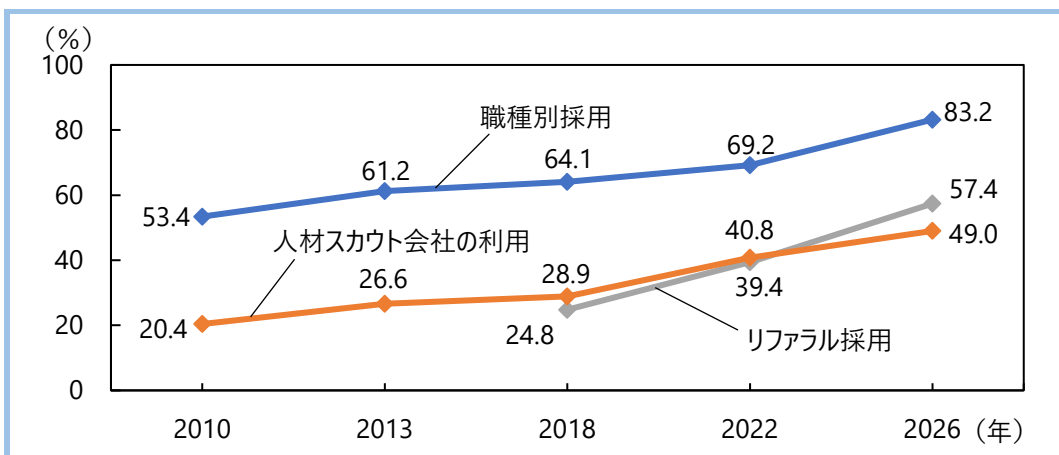
## 〔2〕 等級制度関連の実施率



### ○等級制度関連

「職能資格制度」の導入率が5割前後で推移する中、「職務等級制度」の導入率は2013年の12.6%から2026年の35.9%へ上昇し、「役割等級制度」も2026年には46.6%に達するなど、仕事・役割基準の制度が拡大傾向にある。

## 〔3〕 採用関連の実施率



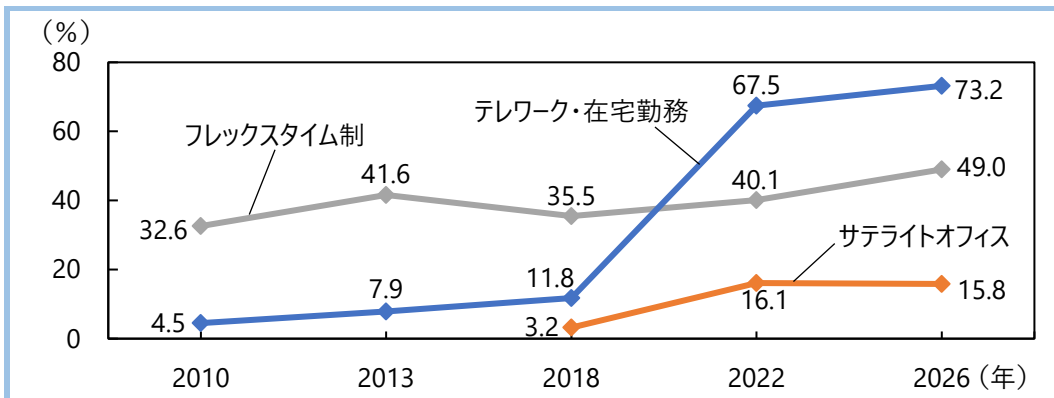
### ○職種別採用

少子高齢化やDX・AI化を背景とする売り手市場の中、入社後の職種を明確にする「職種別採用」の実施率が、2010年調査の53.4%から2026年調査では83.2%へと急増した。これは、単なる人手不足対策というだけでなく、即戦力となる専門スキルを持つ人材をピンポイントで確保し、産業構造の変化に適応しようとする企業の戦略転換が見て取れる。

### ○人材スカウト会社の利用とリファラル採用

採用手法は従来の広告型（応募を待つスタイル）から、企業がターゲット人材に積極的にアプローチするスタイルへと移行しつつある。2026年調査では「人材スカウト会社の利用」が49.0%、「リファラル採用（従業員や内定者からの紹介により採用）」が57.4%となっており、右肩上がりでの実施率が伸びている。今後もこの傾向が続くか、その動向が注目される。

[ 4 ] 「時間や場所にとらわれない柔軟な勤務制度」の実施率



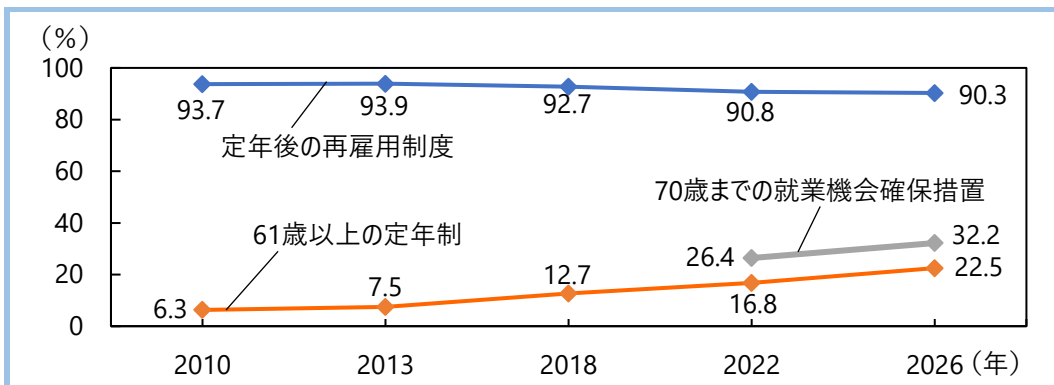
○テレワーク・在宅勤務

2020年のコロナ禍を機に導入が進んだ「テレワーク・在宅勤務」は、2026年の実施率が73.2%と2022年調査の67.5%よりもさらに上昇し、新たな働き方として定着している。

○柔軟な働き方—フレックスタイム制とサテライトオフィス

「フレックスタイム制」は2026年調査では49.0%と約半数の企業に普及。さらに「サテライトオフィス」は、導入率が2018年調査の3.2%から2026年には15.8%と12.6ポイント上昇しており、時間と場所にとらわれない柔軟な勤務環境が、多くの企業で整備されつつある。

[ 5 ] 中高年・シニア関連の実施率



○定年後の再雇用制度と61歳以上の定年制

2026年の「定年後の再雇用制度」の実施率は90.3%と9割超であるが、2010年以降では最も低い。一方で、「61歳以上の定年制」は22.5%と、2010年以降、上昇傾向にある。

○70歳までの就業機会確保措置

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会確保措置を講じることが努力義務化された。これに伴い、実施率は2022年調査の26.4%から5.8ポイント上昇し、2026年調査では32.2%となった。

< 調査・集計要領 >

1. 調査名

人事労務諸制度実施状況調査

2. 調査対象

全国証券市場の上場企業（新興市場の上場企業も含む）3764社と、非上場企業1703社の合計5467社。ただし、持ち株会社の場合は主要子会社を対象としたところもある。

3. 調査時期

2026年1月23日～3月19日

4. 調査方法

郵送による調査

5. 集計対象

前記調査対象のうち、回答のあった298社

6. 調査概要

1981年の第1回調査以来1997年までは隔年、それ以降は数年おきに行っており、今回は2022年以来4年ぶり、通算17回目の実施となる。

2026年調査では、企業で広く取り入れられている20分野・183の制度・施策について実施（導入）率を調べており、本リリースでは主要な28の制度・施策を紹介している。

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第4119号（26.5.8/5.22）、第4120号（26.6.12）で紹介しています。

< 一般財団法人 労務行政研究所の概要 >

1. 設立	1930年7月（2013年4月、一般財団法人に移行）
2. 理事長	猪股 宏
3. 事業内容	①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびにWEBコンテンツの編集 ②人事・労務、労働関係実務図書の編集 ③人事・労務管理に関する調査
4. 所在地	〒141-0031 東京都品川区西五反田3-6-21 住友不動産西五反田ビル3階
5. URL	<a href="https://www.rosei.or.jp/">https://www.rosei.or.jp/</a>

< 本プレスリリースに関する問い合わせ先 >

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：武石・金岡・内田）

TEL：03-3491-1242 Mail：[r-survey@rosei.or.jp](mailto:r-survey@rosei.or.jp)