

令和7年度
埼玉県就労実態調査報告書

令和8年3月

埼玉県産業労働部

目 次

第1章 令和7年度埼玉県就労実態調査の概要	1
1 調査の目的	2
2 調査時点	2
3 調査対象事業所	2
4 調査項目	2
5 調査方法	3
6 調査票の回答状況	3
7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳	3
8 主な用語の説明	4
9 利用上の注意	5
第2章 調査の集計結果	7
I 労働者の就業形態等について	8
1.1 就業形態別雇用状況（男女計）	8
1.2 就業形態別雇用状況（男性）	10
1.3 就業形態別雇用状況（女性）	12
1.4 役職者に占める女性の割合	14
1.5 非正規労働者の正社員への登用（転換）実績	15
1.6 新規学卒就職者の離職率	16
1.7 正社員の離職率	17
1.8 中途採用した正規労働者の人数	18
1.9 休日（週休制）の状況	19
1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況	20
1.11 正社員の所定労働時間	21
1.12 正社員の年間所定労働時間	22
1.13 正社員の年間所定外労働時間（時間外労働、休日労働等）の状況	23
II シニアの雇用について	24
2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況	24
2.2 70歳以上まで働ける制度を導入した（導入を検討する）理由	25
2.3 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題	26
2.4 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと	27
III 高度シニア人材の活用について	28
3.1 高度シニア人材の活用状況	28
3.2 高度シニア人材を活用する上での課題	29
IV 副業・兼業人材について	30
4.1 自社従業員に副業・兼業を認めている事業所の割合	30
4.2 副業・兼業人材の受入れ状況	31

4.3	副業・兼業人材を受け入れる上での課題	3 2
V	外国人材の雇用について	3 3
5.1	外国人材の雇用状況	3 3
5.2	外国人材の雇用の意向	3 4
5.3	外国人材の雇用を検討する理由	3 5
5.4	外国人材を雇用する上での課題	3 6
5.5	外国人材を雇用する上で行政に期待する支援	3 7
VI	職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について	3 8
6.1	過去1年間のハラスメント相談・訴え	3 8
6.2	カスタマーハラスメントの取扱い件数の推移	3 9
6.3	カスタマーハラスメントの内容	4 0
6.4	カスタマーハラスメント防止対策の実施	4 1
6.5	カスタマーハラスメント対策の取組内容	4 2
6.6	メンタルヘルス不調への対処	4 3
6.7	メンタルヘルス不調への対処方法	4 4
VII	仕事と生活の両立支援について	4 5
7.1	育児休業の取得状況	4 5
7.2	育児休業の取得期間	4 7
7.3	育児のための短時間勤務制度の利用状況	4 8
7.4	介護休業の取得状況	4 9
7.5	介護のための短時間勤務制度の利用状況	5 0
7.6	介護を抱える労働者の実態把握方法	5 1
7.7	育児を理由に退職した労働者の有無	5 2
7.8	介護を理由に退職した労働者の有無	5 3
7.9	病気を理由に退職した労働者の有無	5 4
7.10	仕事と育児の両立支援制度	5 5
7.11	仕事と介護の両立支援制度	5 7
7.12	仕事と病気治療の両立支援制度	5 9
7.13	仕事と不妊治療の両立支援制度	6 1
7.14	仕事と育児の両立を支援する上での課題	6 3
7.15	仕事と介護の両立を支援する上での課題	6 4
7.16	仕事と病気治療の両立を支援する上での課題	6 5
7.17	仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題	6 6
7.18	両立支援を行う上で行政等に望むこと	6 7
VIII	「働き方」の見直しや改善（働き方改革）の取組について	6 9
8.1	働き方の見直しや改善への取組	6 9
8.2	実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組	7 0
8.3	働き方の見直しや改善により期待する効果	7 1
8.4	働き方の見直しや改善にあたっての課題	7 2

第 1 章 令和 7 年度埼玉県就労実態調査の概要

第1章 令和7年度埼玉県就労実態調査の概要

1 調査の目的

県内の事業所を対象に、労働条件や職場の労働環境などを調査し、労働者の就労状況を把握するとともに、今後の県の労働施策を検討するための基礎資料とする。

2 調査時点

令和7年7月31日

3 調査対象事業所

調査の対象は、次の表に掲げる産業などを営む県内中小企業1,800事業所及び、中小企業と比較するための大企業200事業所とした。(個人経営等を除く。)

対象事業所は、総務省から提供された「令和5年次フレーム」の母集団情報(株式会社・有限会社・相互会社、合名会社・合資会社、合同会社及び会社以外の法人かつ企業産業大分類D、E、G～Rの民営事業所)から、県内にある本所事業所、支所事業所及び県内の単独事業所から無作為抽出した。

産業ごとの中小企業と大企業の区分は、次の基準による。

区分(企業別大分類)	企業の常用労働者数	
	中小企業	大企業
建設業(D) 製造業(E) 運輸業、郵便業(H) 金融業・保険業(J) 不動産業(K)	300人以下	301人以上
情報通信業(G) 卸売業(I) 物品賃貸業(K) 学術研究、専門・技術サービス業(L) 宿泊業(M) 教育、学習支援業(O) 医療、福祉(P) サービス業(N, Q, R)	100人以下	101人以上
小売業(I) 飲食サービス業(M)	50人以下	51人以上

(注) 産業分類は、総務省「日本標準産業分類」(令和5年7月改定)による。なお、本調査では「生活関連サービス業、娯楽業」「複合サービス事業」「サービス業(他に分類されないもの)」に属する事業所を合わせて「サービス業」として集計している。

4 調査項目

- (1) 事業所の主要事業、企業全体の常用労働者数
- (2) 労働者の就業形態等
- (3) シニアの雇用
- (4) 高度シニア人材の活用
- (5) 副業・兼業人材
- (6) 外国人材の雇用
- (7) 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策
- (8) 仕事と生活の両立支援
- (9) 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組

5 調査方法

郵送及び電子申請・届出サービスによるアンケート調査

6 調査票の回答状況

調査票の回答状況は、次のとおりである。

調査対象数	有効回答数
2,000	797

※有効回答数797の内訳は、中小企業700事業所、大企業97事業所である。

7 集計事業所の産業別・企業規模別内訳

集計事業所の産業別・企業規模別内訳は、次のとおりである。

(1) 中小企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
中 小 企 業 計	700	208	267	120	78	27	-	-
建 設 業	100	33	43	11	7	6	-	-
製 造 業	80	20	19	13	14	14	-	-
情 報 通 信 業	4	1	3	-	-	-	-	-
運 輸 業 ・ 郵 便 業	23	7	5	5	3	3	-	-
卸 売 業 ・ 小 売 業	106	35	42	19	10	-	-	-
金 融 業 ・ 保 険 業	6	-	1	1	1	3	-	-
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	32	5	12	6	8	1	-	-
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	19	6	10	2	1	-	-	-
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	53	22	20	10	1	-	-	-
教 育 ・ 学 習 支 援 業	32	11	11	9	1	-	-	-
医 療 ・ 福 祉	142	35	59	27	21	-	-	-
サ ー ビ ス 業	103	33	42	17	11	-	-	-

(2) 大企業

区 分	集計 事業所数	企業規模（常用労働者数）						
		10人以下	11～30人	31～50人	51～100人	101～300人	301～1000人	1001人以上
大 企 業 計	97	-	-	-	13	32	29	23
建 設 業	8	-	-	-	-	-	2	6
製 造 業	6	-	-	-	-	-	3	3
情 報 通 信 業	2	-	-	-	-	2	-	-
運 輸 業 ・ 郵 便 業	3	-	-	-	-	-	3	-
卸 売 業 ・ 小 売 業	28	-	-	-	10	8	3	7
金 融 業 ・ 保 険 業	1	-	-	-	-	-	1	-
不 動 産 業 ・ 物 品 賃 貸 業	5	-	-	-	-	2	2	1
学 術 研 究 ・ 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	-	-	-	-	-	-	-	-
宿 泊 業 ・ 飲 食 サ ー ビ ス 業	5	-	-	-	3	-	1	1
教 育 ・ 学 習 支 援 業	4	-	-	-	-	1	2	1
医 療 ・ 福 祉	19	-	-	-	-	8	8	3
サ ー ビ ス 業	16	-	-	-	-	11	4	1

8 主な用語の説明

(1) 常用労働者

パートタイム労働者を含み、次のいずれかに該当する者をいう。

- ・ 期間を定めず、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者
- ・ 取締役、理事などの役員でも、常時勤務し、一般の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者
- ・ 事業主の家族でも、常時その事業所に勤務し、他の労働者と同じ給与規則で毎月給与が支払われている者

(2) 正規労働者（正社員）

雇用期間の定めがない者のうち、非正規労働者以外の者。いわゆる正社員。

(3) 非正規労働者

①フルタイムパート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者で、次の全てに該当する者

- ・ 雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員と同じ者

②パート

パート、アルバイトなどと呼ばれている者のうち、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者で、次のいずれかに該当する者

- ・ 所定労働時間が正社員より短い者
- ・ 1週の所定労働時間が正社員より短い者

③契約・嘱託社員

特定の職種に従事するため、又は特定の目的のために雇用期間を定めて雇用されている者で、契約社員又は嘱託社員と呼ばれている者

④派遣社員

労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されている者

⑤臨時的雇用者

臨時的に又は日々雇用されている者で、雇用契約期間が1か月以内の者

⑥その他

上記①～⑤以外の者

(4) 役職者

部下を持つ係長級以上の者、部下を持たなくてもそれと同等の地位にある者。

(5) 中途採用

採用された者のうち、新規学卒者（学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者）以外の者。

(6) 休日

労働契約等において労働の義務がないとされた日（例：週休日）のことをいう。ただし、年次有給休暇や雇用調整、生産調整のための休業は含まない。

(7) 所定労働時間

就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。

(8) 所定外労働時間

所定労働時間以外に、早出、残業、臨時の呼出、休日出勤等により実際に勤務した時間をいう。

(9) 高度シニア人材

専門分野（DXの推進による生産性向上や販路開拓など）での通算10年程度の経験など、スキル・ノウハウを発揮して県内中小企業を支援する50歳以上の人材をいう。

(10) 副業・兼業

本業以外の就業によって収入を得ることをいう。

本業に比べ小規模な仕事で収入を得る場合（副業）や複数の仕事をほぼ対等に行う場合（兼業）がある。アルバイトなど雇用型の場合も個人によるネット販売などの自営型の場合のどちらも含む。

9 利用上の注意

- (1) 特に明示しない限り、事業所に関する数値は中小企業に関するものである。
- (2) 数値は、原則として小数点第2位を四捨五入した。そのため、合計と内訳の計が一致しない場合がある。
- (3) 統計表のうち、標本がないものについては「-」とした。
- (4) 報告書中に用いている「ポイント」とは、パーセントとパーセントとの差を表す。

第2章 調査の集計結果

第2章 調査の集計結果

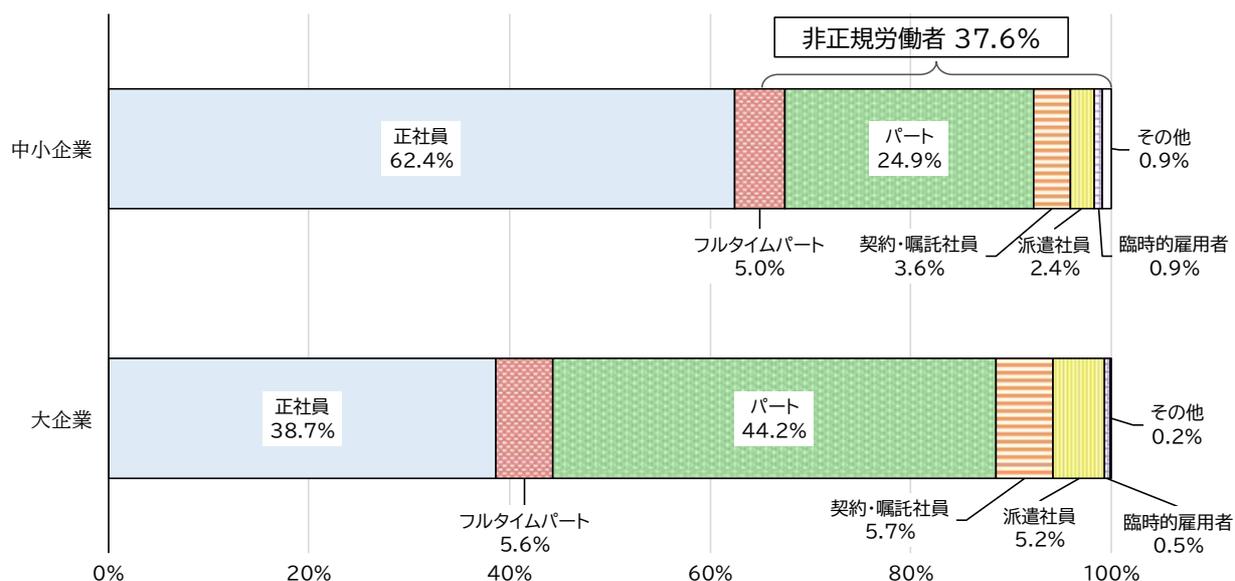
I 労働者の就業形態等について

1.1 就業形態別雇用状況(男女計) ※調査票問1の集計結果

「正社員」の割合 62.4% 「非正規労働者」の割合 37.6%

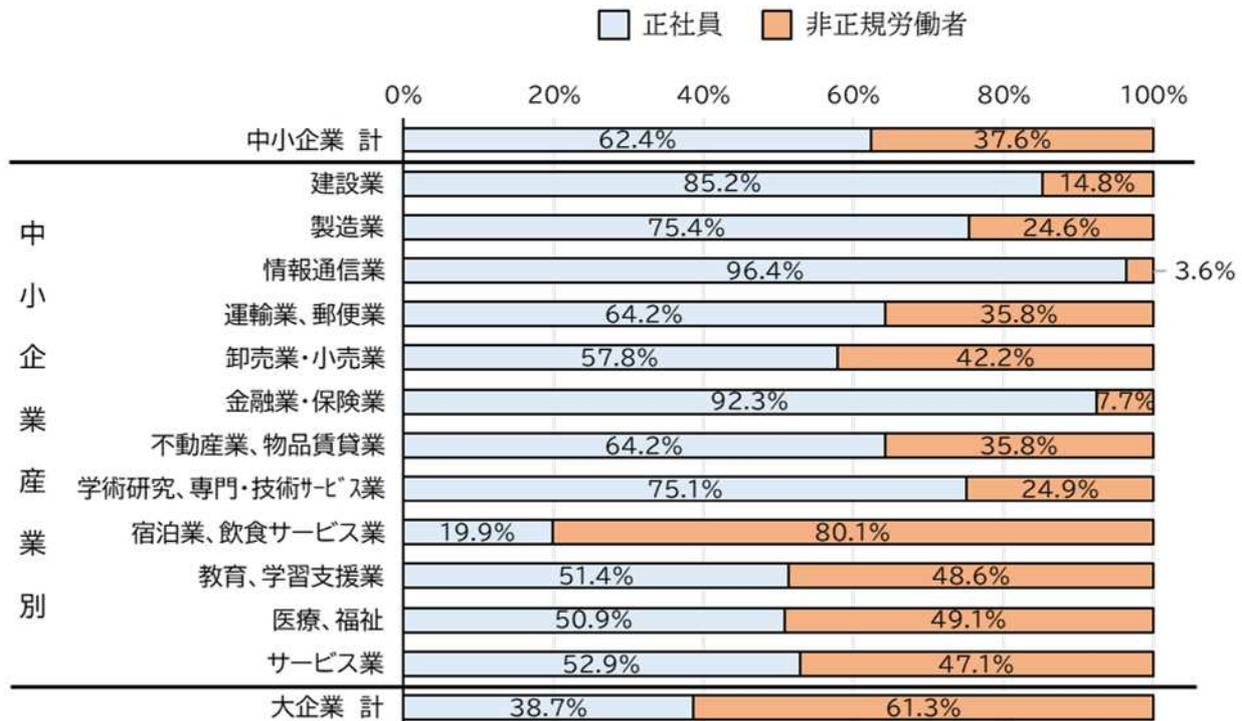
- 労働者の職業形態別の割合は中小企業では「正社員」が62.4%、「非正規労働者」が37.6%で、正社員の割合が前年度(65.2%)よりも2.8ポイント低下した。中小企業は大企業に比べて正社員の割合が23.7ポイント高い。
- 中小企業における「非正規労働者」の割合をみると「パート」が最も多く24.9%、次いで「フルタイムパート」が5.0%、「契約・嘱託社員」が3.6%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男女計)



- さらに、産業別にみると、「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く96.4%、次いで「金融業・保険業」が92.3%、「建設業」が85.2%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く80.1%、次いで「医療、福祉」が49.1%、「教育、学習支援業」が48.6%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男女計)



【産業・就業形態別雇用状況】(男女計)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			役職者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他		
中小企業計	689	13,763	62.4%	22.0%	37.6%	5.0%	24.9%	3.6%	2.4%	0.9%	0.9%
建設業	98	1,762	85.2%	21.3%	14.8%	3.0%	6.6%	3.0%	0.3%	0.6%	1.2%
製造業	80	3,057	75.4%	21.6%	24.6%	2.2%	8.3%	6.2%	7.2%	0.0%	0.7%
情報通信業	4	55	96.4%	26.4%	3.6%	0.0%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	23	674	64.2%	14.3%	35.8%	12.6%	11.6%	4.2%	1.8%	3.1%	2.5%
卸売業・小売業	104	1,577	57.8%	24.9%	42.2%	5.5%	30.9%	3.0%	1.6%	0.3%	0.8%
金融業・保険業	6	182	92.3%	50.0%	7.7%	0.0%	1.1%	1.6%	0.5%	0.0%	4.4%
不動産業、物品賃貸業	31	593	64.2%	18.1%	35.8%	3.0%	27.0%	3.2%	1.5%	0.5%	0.5%
学術研究、専門・技術サービス業	19	277	75.1%	18.8%	24.9%	0.7%	9.7%	1.4%	13.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	52	824	19.9%	31.7%	80.1%	4.6%	73.5%	0.0%	0.2%	0.0%	1.7%
教育、学習支援業	32	708	51.4%	23.4%	48.6%	3.4%	35.0%	0.1%	0.0%	10.0%	0.0%
医療、福祉	141	2,345	50.9%	20.7%	49.1%	7.7%	37.3%	2.2%	0.9%	0.2%	0.9%
サービス業	99	1,709	52.9%	21.2%	47.1%	7.8%	33.2%	5.7%	0.1%	0.2%	0.0%
大企業計	96	4,613	38.7%	33.8%	61.3%	5.6%	44.2%	5.7%	5.2%	0.5%	0.2%

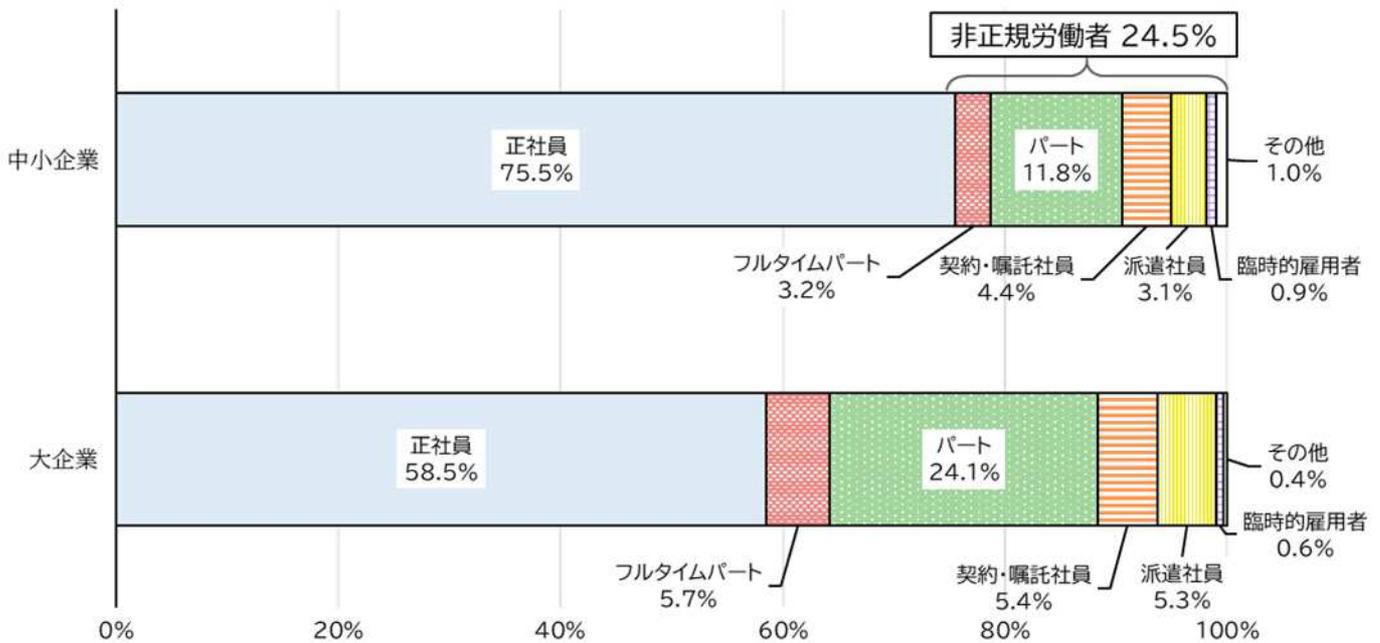
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.2 就業形態別雇用状況(男性) ※調査票問1の集計結果

男性の「正社員」の割合 75.5% 「非正規労働者」の割合 24.5%

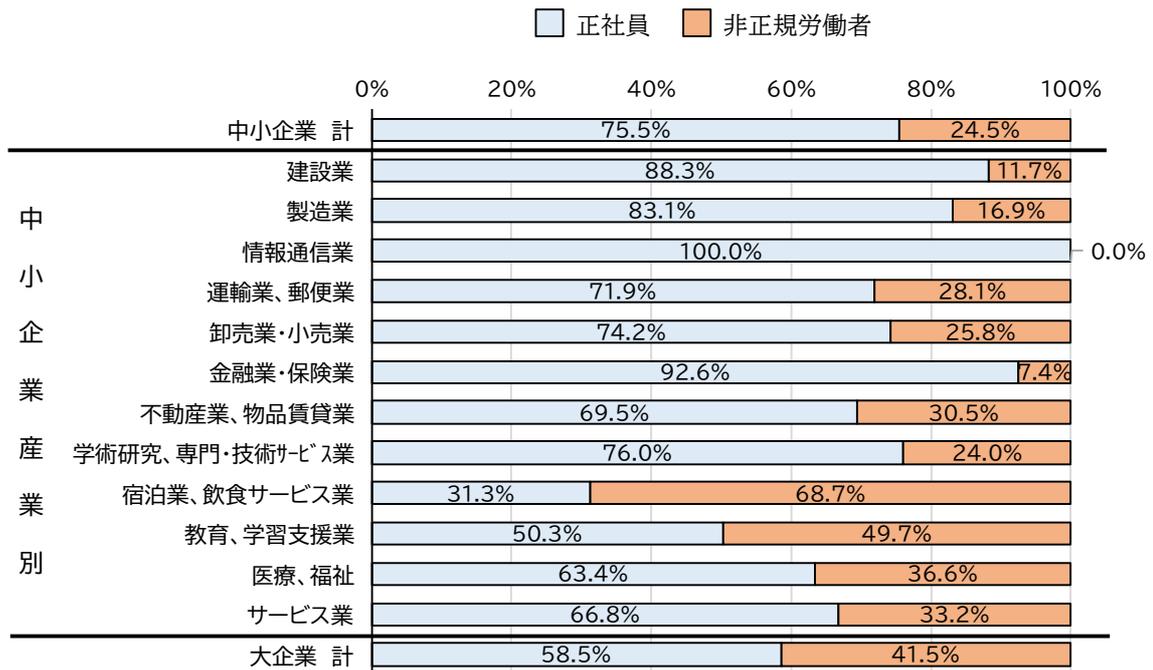
- 男性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が75.5%、「非正規労働者」が24.5%で、正社員の割合が前年度(78.2%)より2.7ポイント低下した。大企業と比較すると、中小企業は正社員の割合が17.0ポイント高い。
- 中小企業における男性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く11.8%、次いで「契約・嘱託社員」が4.4%、「フルタイムパート」が3.2%の順になっている。

【就業形態別雇用状況】(男性)



- さらに、産業別にみると、男性の「正社員」の割合は、「情報通信業」が最も高く100.0%、次いで「金融業・保険業」が92.6%、「建設業」が88.3%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く68.7%、次いで「教育、学習支援業」が49.7%、「医療、福祉」が36.6%の順になっている。

【産業別雇用状況】(男性)



【産業・就業形態別雇用状況】(男性)

区 分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			役職者		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他	
中小企業計	659	7,541	75.5%	25.4%	24.5%	3.2%	11.8%	4.4%	3.1%	0.9%	1.0%
建設業	98	1,363	88.3%	23.2%	11.7%	1.9%	4.2%	3.1%	0.4%	0.7%	1.4%
製造業	80	2,281	83.1%	23.6%	16.9%	0.4%	3.0%	5.4%	7.3%	0.0%	0.7%
情報通信業	4	47	100.0%	25.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業・郵便業	23	530	71.9%	14.7%	28.1%	9.6%	4.3%	5.3%	2.3%	3.6%	3.0%
卸売業・小売業	95	830	74.2%	28.4%	25.8%	3.3%	15.8%	4.1%	1.2%	0.6%	0.8%
金融業・保険業	6	135	92.6%	52.0%	7.4%	0.0%	0.7%	2.2%	0.0%	0.0%	4.4%
不動産業、物品賃貸業	30	357	69.5%	23.8%	30.5%	3.4%	20.7%	4.2%	1.1%	0.8%	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	19	171	76.0%	22.3%	24.0%	0.0%	1.8%	1.2%	21.1%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	50	342	31.3%	35.5%	68.7%	3.2%	64.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.9%
教育、学習支援業	31	191	50.3%	42.7%	49.7%	2.1%	31.4%	0.5%	0.0%	15.7%	0.0%
医療、福祉	132	481	63.4%	40.0%	36.6%	5.6%	26.2%	2.9%	0.6%	0.2%	1.0%
サービス業	91	813	66.8%	22.7%	33.2%	8.9%	15.9%	8.2%	0.0%	0.2%	0.0%
大企業計	93	1,980	58.5%	42.5%	41.5%	5.7%	24.1%	5.4%	5.3%	0.6%	0.4%

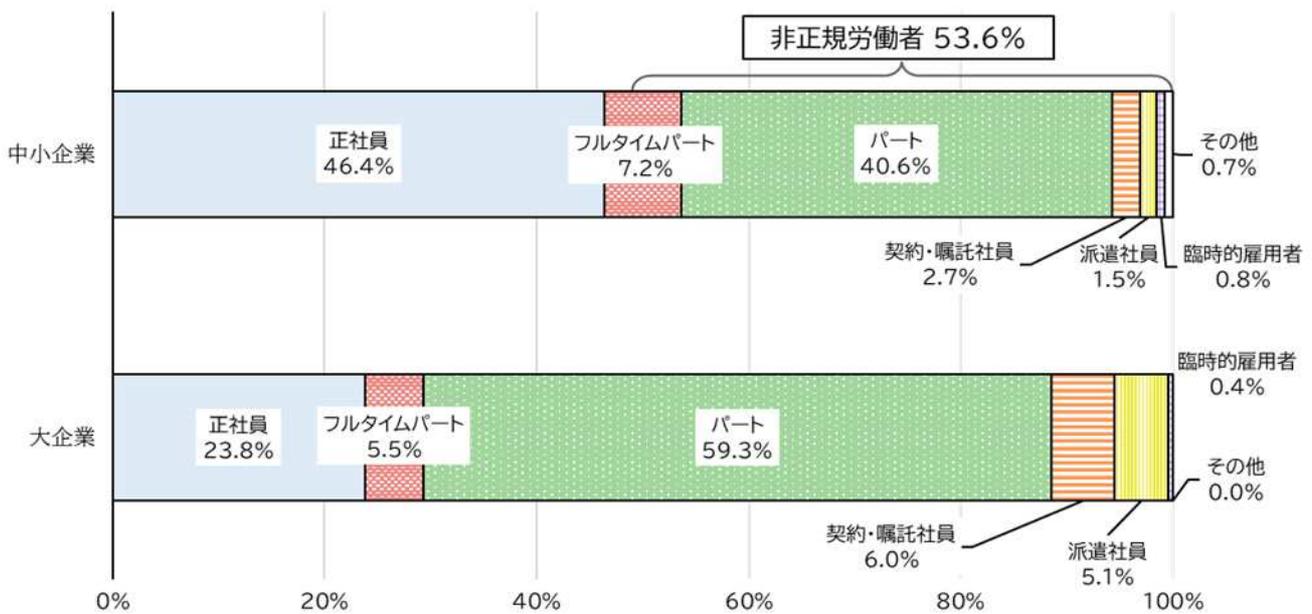
※役職者における数値は、正社員に占める役職者の割合である。

1.3 就業形態別雇用状況(女性) ※調査票問1の集計結果

女性の「正社員」の割合 46.4% 「非正規労働者」の割合 53.6%

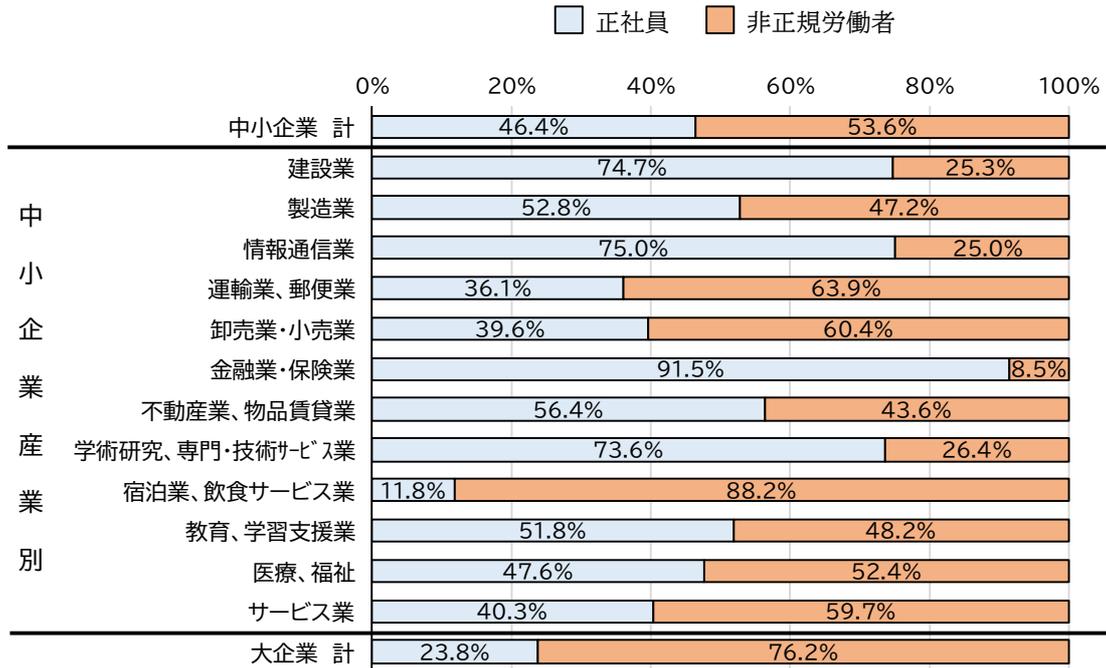
- 女性労働者の就業形態別の割合をみると、中小企業では「正社員」が46.4%で、前年度(49.0%)より正社員の割合が2.6ポイント低下した。女性の非正規労働者の割合(53.6%)は、男性の同割合(24.5%)に比べて29.1ポイント高い。
- 中小企業における女性の「非正規労働者」の内訳をみると、「パート」が最も多く40.6%、次いで「フルタイムパート」が7.2%、「契約・嘱託社員」が2.7%の順になっている。

【就業形態別 雇用状況】(女性)



- さらに、産業別にみると、女性の「正社員」の割合は、「金融業・保険業」が最も高く91.5%、次いで「情報通信業」が75.0%、「建設業」が74.7%の順になっている。
- 一方、「非正規労働者」の割合は、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く88.2%、次いで「運輸業、郵便業」が63.9%、「卸売業・小売業」が60.4%の順になっている。

【産業別雇用状況】(女性)



【産業・就業形態別雇用状況】(女性)

区分	集計事業所数	労働者数	正社員		非正規労働者						
			役員者	フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他		
中小企業計	670	6,222	46.4%	15.3%	53.6%	7.2%	40.6%	2.7%	1.5%	0.8%	0.7%
建設業	94	399	74.7%	13.8%	25.3%	6.8%	15.0%	2.8%	0.0%	0.3%	0.5%
製造業	79	776	52.8%	12.4%	47.2%	7.3%	23.8%	8.5%	7.0%	0.0%	0.5%
情報通信業	4	8	75.0%	33.3%	25.0%	0.0%	12.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%
運輸業、郵便業	22	144	36.1%	11.5%	63.9%	23.6%	38.2%	0.0%	0.0%	1.4%	0.7%
卸売業・小売業	99	747	39.6%	17.6%	60.4%	8.0%	47.7%	1.9%	2.0%	0.0%	0.8%
金融業・保険業	6	47	91.5%	44.2%	8.5%	0.0%	2.1%	0.0%	2.1%	0.0%	4.3%
不動産業、物品賃貸業	30	236	56.4%	7.5%	43.6%	2.5%	36.4%	1.7%	2.1%	0.0%	0.8%
学術研究、専門・技術サービス業	19	106	73.6%	12.8%	26.4%	1.9%	22.6%	1.9%	0.0%	0.0%	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	49	482	11.8%	24.6%	88.2%	5.6%	79.9%	0.0%	0.4%	0.0%	2.3%
教育、学習支援業	29	517	51.8%	16.4%	48.2%	3.9%	36.4%	0.0%	0.0%	7.9%	0.0%
医療、福祉	141	1,864	47.6%	14.1%	52.4%	8.2%	40.1%	2.0%	0.9%	0.2%	0.9%
サービス業	98	896	40.3%	19.1%	59.7%	6.8%	49.0%	3.5%	0.2%	0.2%	0.0%
大企業計	93	2,633	23.8%	17.7%	76.2%	5.5%	59.3%	6.0%	5.1%	0.4%	0.0%

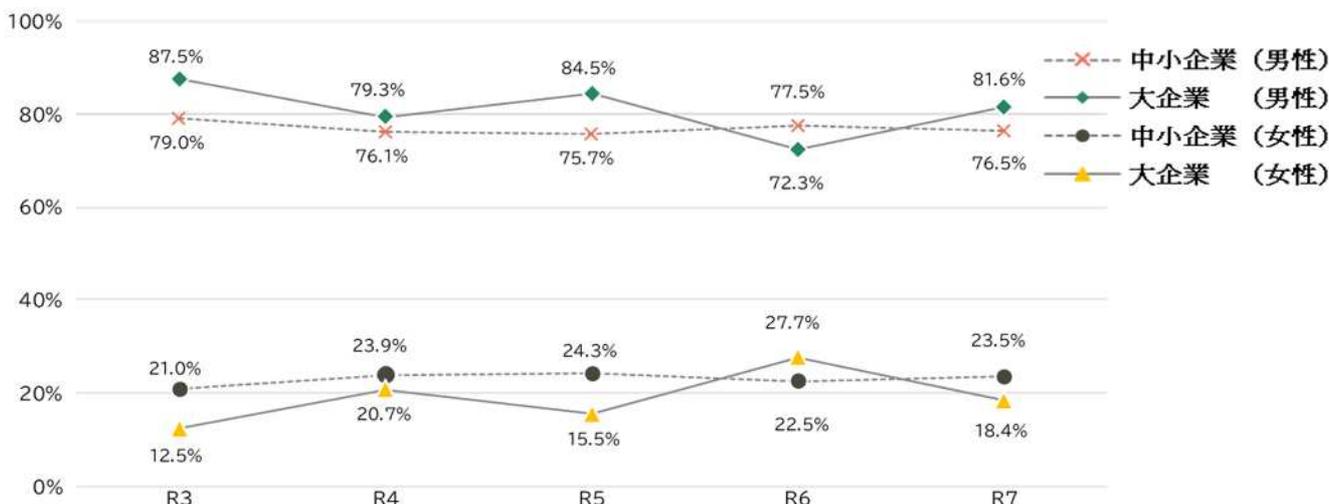
※役員者における数値は、正社員に占める役員者の割合である。

1.4 役職者に占める女性の割合 ※調査票問1の集計結果

役職者に占める女性の割合 23.5%

- 中小企業において、役職者のうち女性の占める割合は23.5%で、前年度(22.5%)より1.0ポイント上昇し、男性の同割合(76.5%)と比べると大きく差が開いている。また、大企業の同割合(女性18.4%)と比較すると、5.1ポイント高い。
- 女性の役職者比率を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く51.8%、次いで「医療、福祉」が50.6%、「サービス業」が35.9%の順になっている。

【役職者に占める男性・女性の割合の推移(過去5年分)】



【正社員に対する役職者の割合】

区 分	集計 事業所数	労働者数	正 社 員				
				役職者		女性	
				男性	女性		
中 小 企 業 計	689	13,763	62.4%	22.0%	76.5%	23.5%	
建 設 業	98	1,762	85.2%	21.3%	87.2%	12.8%	
製 造 業	80	3,057	75.4%	21.6%	89.8%	10.2%	
情 報 通 信 業	4	55	96.4%	26.4%	85.7%	14.3%	
運 輸 業、 郵 便 業	23	674	64.2%	14.3%	90.3%	9.7%	
卸 売 業・ 小 売 業	104	1,577	57.8%	24.9%	77.1%	22.9%	
金 融 業・ 保 険 業	6	182	92.3%	50.0%	77.4%	22.6%	
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	31	593	64.2%	18.1%	85.5%	14.5%	
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ ー ビ ス 業	19	277	75.1%	18.8%	74.4%	25.6%	
宿 泊 業、 飲 食 サ ー ビ ス 業	52	824	19.9%	31.7%	73.1%	26.9%	
教 育、 学 習 支 援 業	32	708	51.4%	23.4%	48.2%	51.8%	
医 療、 福 祉	141	2,345	50.9%	20.7%	49.4%	50.6%	
サ ー ビ ス 業	99	1,709	52.9%	21.2%	64.1%	35.9%	
大 企 業 計	96	4,613	38.7%	33.8%	81.6%	18.4%	

1.5 非正規労働者の正社員への登用(転換)実績 ※調査票問2の集計結果

令和6年度の正社員登用(転換)平均人数	中小企業 0.20人
	大企業 0.21人

- 過去1年間(令和6年4月1日～令和7年3月31日)に非正規労働者から正社員に登用(転換)した1事業所あたりの平均人数は中小企業で0.20人、大企業では0.21人であった。

【非正規労働者の正社員への登用(転換)実績】

区 分	集計 事業所数	正社員への 登用(転換) 平均人数
中 小 企 業 計	679	0.20
建 設 業	96	0.08
製 造 業	78	0.40
情 報 通 信 業	4	0.00
運 輸 業、郵 便 業	22	0.55
卸 売 業・小 売 業	104	0.11
金 融 業・保 険 業	6	0.00
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	0.23
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.00
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	0.22
教 育、学 習 支 援 業	31	0.23
医 療、福 祉	139	0.24
サ ー ビ ス 業	99	0.12
大 企 業 計	95	0.21

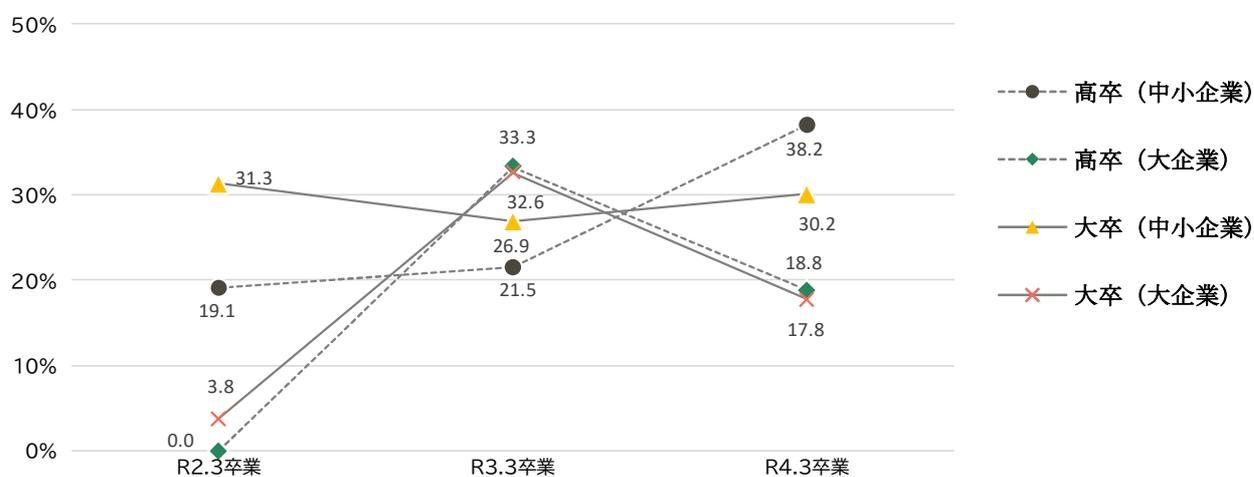
1.6 新規学卒就職者の離職率 ※調査票問3の集計結果

新規学卒就職者の就職後3年以内離職率 高卒 38.2% 大卒 30.2%

- 令和4年3月に卒業した新規学卒就職者※のうち就職後3年以内(調査時点(令和7年3月31日)まで)に離職した者の割合について、中小企業では「高卒」が38.2%で、大企業(18.8%)と比べて19.4ポイント高い。また、中小企業の「大卒」が30.2%で、大企業(17.8%)と比べて12.4ポイント高い。

※令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者とする。

【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率の推移(過去3年分)】



【新規学卒就職者の就職後3年以内離職率】

区 分	高卒		大卒	
	就職者数	離職率	就職者数	離職率
中 小 企 業 計	102	38.2%	86	30.2%
建 設 業	60	21.7%	9	22.2%
製 造 業	17	58.8%	16	12.5%
情 報 通 信 業	0	-	2	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	0	-	0	-
卸 売 業・小 売 業	3	100.0%	4	50.0%
金 融 業・保 険 業	0	-	0	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	2	50.0%	6	66.7%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	100.0%	0	-
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	5	60.0%	1	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	4	25.0%	19	31.6%
医 療、福 祉	2	100.0%	14	7.1%
サ ー ビ ス 業	8	62.5%	15	60.0%
大 企 業 計	16	18.8%	45	17.8%

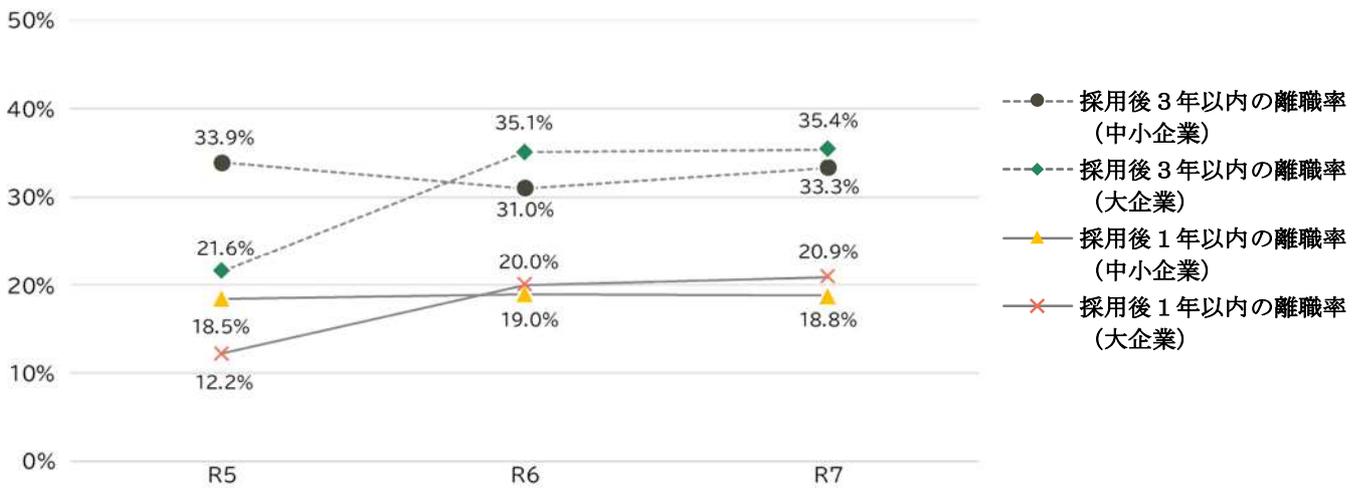
※集計対象事業所数は中小企業661、大企業93。

1.7 正社員の離職率 ※調査票問4の集計結果

過去3年間に採用された正社員の離職率 33.3%

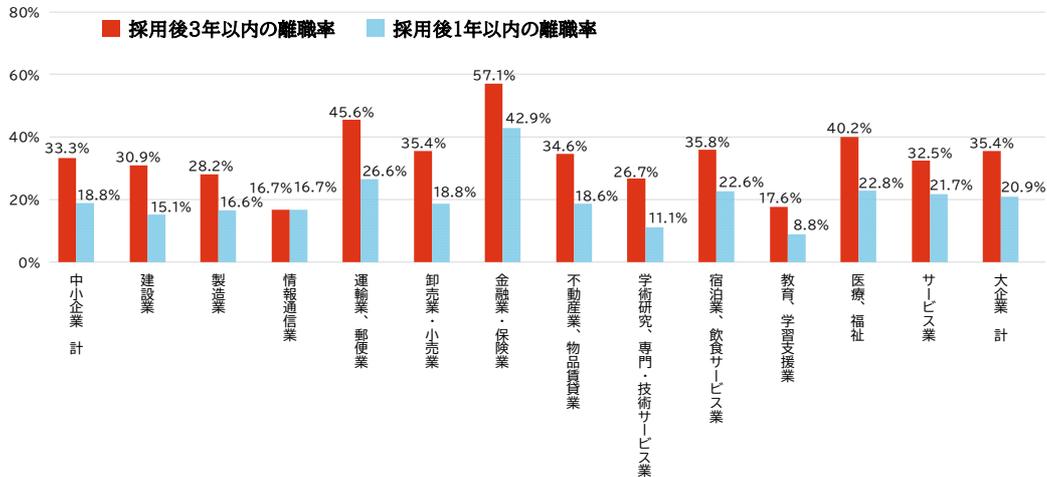
- 過去3年間(令和4年4月1日～令和7年3月31日)に採用された正社員のうち、調査時点(令和7年7月31日)までに離職した者の割合は中小企業では33.3%であった。大企業(35.4%)と比べて2.1ポイント低い。
- 過去3年間に採用された正社員のうち、採用後1年以内に離職した者の割合は18.8%で、大企業(20.9%)と比べて2.1ポイント低い。

【過去3年間に採用された正社員の離職率の推移(過去3年分)】



- 過去3年間に採用された正社員の離職率を産業別にみると、「金融業・保険業」が最も高く57.1%、次いで「運輸業、郵便業」が45.6%、「医療、福祉」が40.2%の順になっている。

【過去3年間に採用された正社員の離職率】



※集計対象事業所数は中小企業677、大企業94。

1.8 中途採用した正規労働者の人数 ※調査票問5の集計結果

令和6年度の正規労働者平均中途採用人数	中小企業 1.0人 大企業 1.4人
---------------------	-----------------------

- 過去1年間(令和6年4月1日～令和7年3月31日)に中途採用した正規労働者の1事業所あたりの平均人数は、中小企業で1.0人、大企業では1.4人であった。

【中途採用した正規労働者の人数】

区 分	集計 事業所数	中途採用人数	平均中途採用 人数
中 小 企 業 計	672	680	1.0
建 設 業	95	120	1.3
製 造 業	79	149	1.9
情 報 通 信 業	4	0	0.0
運 輸 業、郵 便 業	23	52	2.3
卸 売 業・小 売 業	101	74	0.7
金 融 業・保 険 業	6	3	0.5
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	29	64	2.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	19	1.0
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	51	15	0.3
教 育、学 習 支 援 業	32	15	0.5
医 療、福 祉	136	111	0.8
サ ー ビ ス 業	97	58	0.6
大 企 業 計	94	130	1.4

1.9 休日(週休制)の状況(複数回答) ※調査票問6の集計結果

週休2日制を採用している事業所 **79.5%**

- 週休2日制を採用している事業所は79.5%で、完全週休2日制を採用している事業所は45.3%であった。
- 完全週休2日制より休日日数が多い制度(月1回以上週休3日制など)を採用している事業所は7.9%であった。
- 国民の祝日を休日としている事業所は44.1%、年末年始を休日としている事業所は57.7%であった。

【休日の状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	週休1日制 又は 週休1日 半制	週休2日制		完全週休 2日制より 休日日数 が多い 制度	国民の 祝日を休 日として いる	年末年始 を休日と している	年末年始 平均休日 日数	
			一部出勤 となる日 がある	完全週休 2日制					
中 小 企 業 計	667	8.5%	79.5%	34.2%	45.3%	7.9%	44.1%	57.7%	6.8
建 設 業	95	12.6%	76.8%	45.3%	31.6%	6.3%	44.2%	52.6%	8.0
製 造 業	80	3.8%	85.0%	32.5%	52.5%	2.5%	55.0%	76.3%	7.6
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	75.0%	75.0%	6.0
運 輸 業、郵 便 業	21	19.0%	81.0%	57.1%	23.8%	0.0%	42.9%	52.4%	6.8
卸 売 業・小 売 業	100	9.0%	80.0%	35.0%	45.0%	7.0%	43.0%	50.0%	6.8
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	66.7%	66.7%	7.0
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	10.0%	83.3%	56.7%	26.7%	3.3%	50.0%	56.7%	7.4
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	19	5.3%	78.9%	15.8%	63.2%	15.8%	89.5%	73.7%	7.5
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	49	22.4%	71.4%	34.7%	36.7%	6.1%	0.0%	32.7%	4.9
教 育、学 習 支 援 業	31	0.0%	87.1%	41.9%	45.2%	0.0%	67.7%	77.4%	7.4
医 療、福 祉	134	4.5%	74.6%	22.4%	52.2%	17.9%	47.8%	64.2%	5.9
サ ー ビ ス 業	98	8.2%	81.6%	32.7%	49.0%	7.1%	32.7%	50.0%	6.0
大 企 業 計	90	1.1%	87.8%	31.1%	56.7%	6.7%	34.4%	32.2%	6.7

※事業所において最も多くの労働者に適用される制度の割合である。

1.10 労働者の年次有給休暇の取得状況 ※調査票問7の集計結果

年次有給休暇の取得率 64.6%

- 令和6年(又は令和5年会計年度)中の1年間に中小企業の各事業所が労働者に付与した年次有給休暇の日数を見ると、労働者1人平均は15.2日、このうち労働者が取得した日数は9.8日で、取得率は64.6%であった。
- 取得率を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も高く78.1%、「運輸業、郵便業」が最も低く55.8%であった。

【労働者の年次有給休暇の取得状況】

区 分	集計 事業所数	取得資格のあつ た労働者数 (人)	付与日数の合計 (日)	取得日数の合計 (日)	有給休暇取得率	平均付与日数 (1人当たり)	平均取得日数 (1人当たり)
中 小 企 業 計	595	9,567	145,267	93,890	64.6%	15.2	9.8
建 設 業	85	1,423	21,644	12,201	56.4%	15.2	8.6
製 造 業	69	2,333	39,696	27,485	69.2%	17.0	11.8
情 報 通 信 業	4	51	988	677	68.5%	19.4	13.3
運 輸 業、郵 便 業	20	503	6,812	3,799	55.8%	13.5	7.6
卸 売 業・小 売 業	91	1,160	18,153	10,699	58.9%	15.6	9.2
金 融 業・保 険 業	4	45	901	625	69.4%	20.0	13.9
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	26	402	6,735	4,114	61.1%	16.8	10.2
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	248	3,711	2,417	65.1%	15.0	9.7
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	36	127	1,520	926	60.9%	12.0	7.3
教 育、学 習 支 援 業	30	505	6,575	5,136	78.1%	13.0	10.2
医 療、福 祉	121	1,650	22,076	15,065	68.2%	13.4	9.1
サ ー ビ ス 業	90	1,120	16,456	10,746	65.3%	14.7	9.6
大 企 業 計	84	2,431	37,319	23,728	63.6%	15.4	9.8

1.11 正社員の所定労働時間 ※調査票問8の集計結果

1日平均所定労働時間 7時間47分 週平均所定労働時間 39時間19分

- 中小企業の1日平均所定労働時間は7時間47分、週平均所定労働時間は39時間19分であった。
- 週平均所定労働時間を産業別にみると、「教育、学習支援業」が最も短く38時間04分、「宿泊業、飲食サービス業」が最も長く41時間49分であった。
- 大企業の1日平均所定労働時間は7時間49分、週平均所定労働時間は39時間04分であった。

【1日当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～6:29	6:30～ 6:59	7:00	7:01～ 7:29	7:30～ 7:59	8:00	8:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	662	2.6%	1.1%	6.9%	2.4%	20.4%	62.2%	4.4%	7:47
建 設 業	97	1.0%	2.1%	10.3%	1.0%	22.7%	59.8%	3.1%	7:47
製 造 業	77	1.3%	0.0%	6.5%	2.6%	36.4%	53.2%	0.0%	7:45
情 報 通 信 業	4	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%	0.0%	7:53
運 輸 業、郵 便 業	21	4.8%	0.0%	9.5%	0.0%	28.6%	47.6%	9.5%	7:38
卸 売 業・小 売 業	99	3.0%	2.0%	8.1%	3.0%	13.1%	65.7%	5.1%	7:45
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	33.3%	16.7%	7:55
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	3.3%	0.0%	3.3%	10.0%	13.3%	70.0%	0.0%	7:47
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.0%	0.0%	15.8%	0.0%	42.1%	42.1%	0.0%	7:40
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	46	2.2%	0.0%	6.5%	2.2%	4.3%	65.2%	19.6%	8:10
教 育、学 習 支 援 業	31	6.5%	0.0%	3.2%	0.0%	9.7%	74.2%	6.5%	7:43
医 療、福 祉	134	4.5%	0.7%	4.5%	2.2%	14.2%	68.7%	5.2%	7:48
サ ー ビ ス 業	98	1.0%	2.0%	7.1%	3.1%	26.5%	60.2%	0.0%	7:44
大 企 業 計	95	0.0%	1.1%	7.4%	3.2%	23.2%	64.2%	1.1%	7:49

【1週当たりの所定労働時間(割合)】

区 分	集計 事業所数	～34:59	35:00～ 35:59	36:00～ 36:59	37:00～ 37:59	38:00～ 38:59	39:00～ 39:59	40:00	40:01～	平均所定 労働時間
中 小 企 業 計	634	3.3%	5.5%	3.2%	9.1%	6.9%	4.1%	59.0%	8.8%	39:19
建 設 業	92	1.1%	5.4%	4.3%	7.6%	5.4%	7.6%	53.3%	15.2%	39:56
製 造 業	70	0.0%	10.0%	0.0%	12.9%	11.4%	8.6%	51.4%	5.7%	39:39
情 報 通 信 業	4	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%	0.0%	39:23
運 輸 業、郵 便 業	20	5.0%	0.0%	0.0%	5.0%	15.0%	10.0%	40.0%	25.0%	39:10
卸 売 業・小 売 業	96	3.1%	7.3%	4.2%	9.4%	3.1%	1.0%	65.6%	6.3%	38:53
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	0.0%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	33.3%	16.7%	39:35
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	26	3.8%	0.0%	3.8%	3.8%	11.5%	0.0%	76.9%	0.0%	38:59
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.0%	15.8%	0.0%	31.6%	0.0%	5.3%	42.1%	5.3%	38:32
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	44	2.3%	6.8%	2.3%	2.3%	2.3%	0.0%	54.5%	29.5%	41:49
教 育、学 習 支 援 業	31	6.5%	3.2%	0.0%	9.7%	3.2%	3.2%	74.2%	0.0%	38:04
医 療、福 祉	129	5.4%	3.9%	6.2%	7.0%	5.4%	3.9%	64.3%	3.9%	38:48
サ ー ビ ス 業	97	5.2%	4.1%	2.1%	10.3%	11.3%	3.1%	56.7%	7.2%	39:11
大 企 業 計	93	1.1%	7.5%	3.2%	12.9%	10.8%	2.2%	61.3%	1.1%	39:04

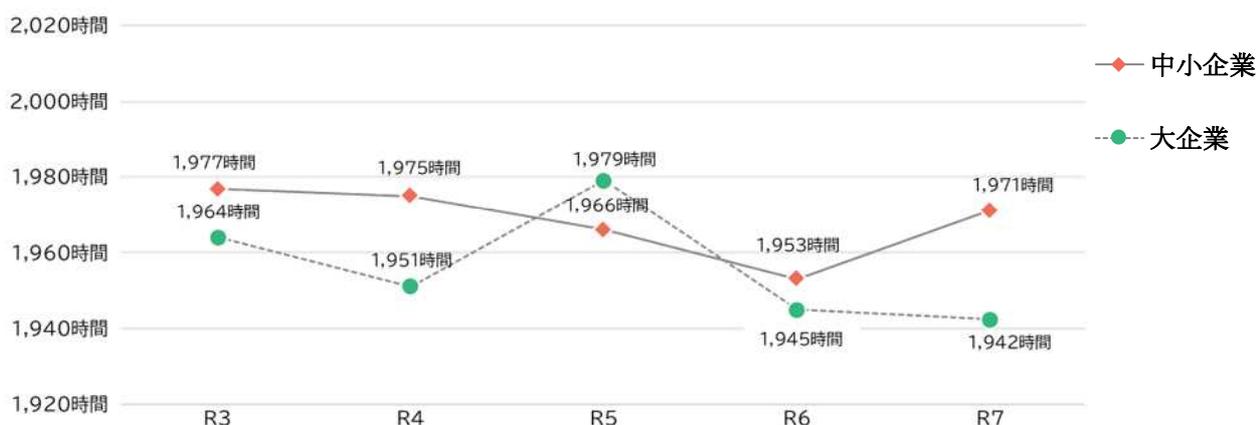
※事業所において最も多くの労働者に適用される1日及び1週当たりの所定労働時間の割合である。

1.12 正社員の年間所定労働時間 ※調査票問8-2の集計結果

正社員の年間平均所定労働時間 **1,971時間**

- 正社員の令和6年度における年間平均所定労働時間は中小企業では1,971時間で、前年(1,953時間)より18時間長い。また、大企業の年間平均所定労働時間は1,942時間で、中小企業より29時間短い。
- 産業別にみると、「学術研究、専門・技術サービス業」が最も短く1,868時間、次いで「製造業」が1,930時間、「金融業・保険業」が1,936時間の順になっている。また、最も長いのは「宿泊業、飲食サービス業」で2,168時間、次いで「情報通信業」が2,122時間、「運輸業、郵便業」が2,035時間の順になっている。

【正社員の年間所定労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定労働時間の状況(割合)】

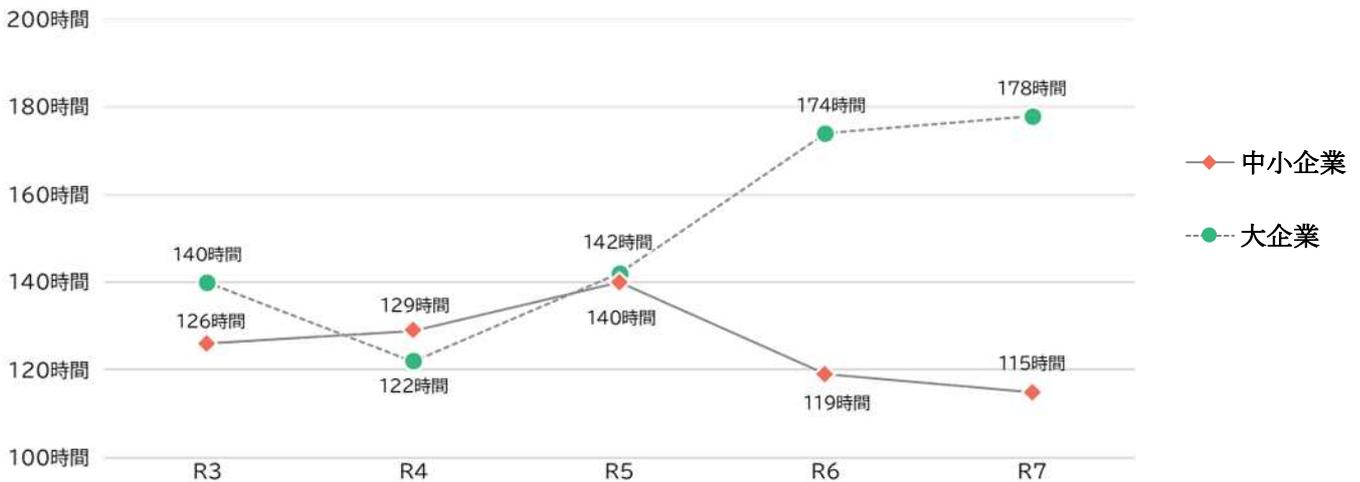
区分	集計事業所数	～1,799	1,800～1,849	1,850～1,899	1,900～1,949	1,950～1,999	2,000～2,099	2,100～2,199	2,200～	年間平均所定労働時間
中小企業計	603	9.8%	6.1%	8.6%	19.1%	17.9%	27.0%	4.8%	6.6%	1,971
建設業	87	3.4%	9.2%	9.2%	28.7%	16.1%	25.3%	1.1%	6.9%	1,981
製造業	74	10.8%	12.2%	12.2%	16.2%	17.6%	28.4%	1.4%	1.4%	1,930
情報通信業	4	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%	25.0%	2,122
運輸業、郵便業	18	0.0%	5.6%	11.1%	22.2%	11.1%	22.2%	16.7%	11.1%	2,035
卸売業・小売業	92	13.0%	3.3%	6.5%	19.6%	17.4%	23.9%	8.7%	7.6%	1,962
金融業・保険業	6	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	1,936
不動産業、物品賃貸業	25	8.0%	8.0%	8.0%	20.0%	24.0%	24.0%	4.0%	4.0%	1,950
学術研究、専門・技術サービス業	19	26.3%	21.1%	5.3%	31.6%	0.0%	15.8%	0.0%	0.0%	1,868
宿泊業、飲食サービス業	36	2.8%	0.0%	8.3%	2.8%	11.1%	36.1%	11.1%	27.8%	2,168
教育、学習支援業	27	18.5%	7.4%	7.4%	11.1%	22.2%	18.5%	3.7%	11.1%	1,966
医療、福祉	124	10.5%	2.4%	8.9%	18.5%	24.2%	27.4%	4.0%	4.0%	1,947
サービス業	91	11.0%	3.3%	6.6%	18.7%	16.5%	34.1%	5.5%	4.4%	1,972
大企業計	91	8.8%	3.3%	17.6%	26.4%	15.4%	26.4%	1.1%	1.1%	1,942

1.13 正社員の年間所定外労働時間(時間外労働、休日労働等)の状況 ※調査票問9の集計結果

正社員の年間平均所定外労働時間 115時間(月平均 9.6時間)

- 正社員の令和6年度における年間平均所定外労働時間は、中小企業は115時間で、前年(119時間)より4時間短くなっており、大企業(178時間)と比べると63時間短くなっている。
- 年間平均所定外労働時間を産業別にみると、「情報通信業」が最も短く16時間(月平均1.3時間)、次いで「金融業・保険業」が42時間(月平均3.5時間)、「教育、学習支援業」が57時間(月平均4.8時間)の順になっている。また、最も長いのは「運輸業、郵便業」で302時間(月平均25.2時間)、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が206時間(月平均17.1時間)、「学術研究、専門・技術サービス業」が150時間(月平均12.5時間)の順になっている。

【正社員の年間所定外労働時間の推移(過去5年分)】



【正社員の年間所定外労働時間の状況(割合)】

区分	集計事業所数	～99	100～199	200～299	300～399	400～499	500～599	600～	年間平均所定外労働時間	月平均所定外労働時間
中小企業計	543	61.0%	17.1%	10.1%	6.8%	2.2%	0.7%	2.0%	115	9.6
建設業	77	54.5%	16.9%	14.3%	10.4%	1.3%	0.0%	2.6%	131	10.9
製造業	68	50.0%	22.1%	10.3%	11.8%	2.9%	1.5%	1.5%	143	11.9
情報通信業	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	16	1.3
運輸業、郵便業	17	35.3%	11.8%	5.9%	17.6%	5.9%	5.9%	17.6%	302	25.2
卸売業・小売業	80	63.8%	15.0%	11.3%	5.0%	3.8%	0.0%	1.3%	104	8.7
金融業・保険業	5	80.0%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	42	3.5
不動産業、物品賃貸業	24	45.8%	20.8%	25.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	138	11.5
学術研究、専門・技術サービス業	19	42.1%	26.3%	10.5%	5.3%	15.8%	0.0%	0.0%	150	12.5
宿泊業、飲食サービス業	32	43.8%	15.6%	12.5%	12.5%	3.1%	3.1%	9.4%	206	17.1
教育、学習支援業	29	82.8%	6.9%	3.4%	6.9%	0.0%	0.0%	0.0%	57	4.8
医療、福祉	113	74.3%	15.0%	8.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	67	5.6
サービス業	76	65.8%	21.1%	6.6%	2.6%	1.3%	1.3%	1.3%	91	7.5
大企業計	87	49.4%	13.8%	18.4%	8.0%	2.3%	2.3%	5.7%	178	14.8

II シニアの雇用について

2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況 ※調査票問10の集計結果

70歳以上まで働ける制度のうち、定年廃止を導入している事業所の割合 18.6%

- 令和7年7月31日時点で導入している70歳以上まで働ける制度(定年廃止、定年年齢70歳以上、継続雇用の上限年齢70歳以上(希望者全員を対象又は基準に該当する者を対象))を伺ったところ、「定年廃止」が最も多く18.6%、次いで「継続雇用の上限年齢70歳以上(希望者全員を対象)」が18.5%の順となった。また、「導入していない(現時点で導入の予定はない)」は29.0%であった。

【70歳以上まで働ける制度の導入状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	導入している (定年廃止)	導入している (定年年齢70歳以上)	導入している (継続雇用の 上限年齢70歳以上 (希望者全員を対 象))	導入している (継続雇用の上限年齢 70歳以上(基準に該当 するものを対象))	導入していない (現在、導入を検討 中)	導入していない (現時点で導入の予定 はない)
中 小 企 業 業 計	661	18.6%	2.6%	18.5%	12.4%	18.9%	29.0%
建 設 業	94	21.3%	1.1%	21.3%	17.0%	9.6%	29.8%
製 造 業	79	12.7%	0.0%	20.3%	19.0%	15.2%	32.9%
情 報 通 信 業	4	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	25.0%	25.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	17.4%	0.0%	17.4%	13.0%	13.0%	39.1%
卸 売 業・小 売 業	103	19.4%	2.9%	15.5%	8.7%	24.3%	29.1%
金 融 業・保 険 業	6	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	16.1%	3.2%	9.7%	22.6%	19.4%	29.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	19	10.5%	0.0%	15.8%	10.5%	26.3%	36.8%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	48	31.3%	4.2%	18.8%	4.2%	25.0%	16.7%
教 育、学 習 支 援 業	32	18.8%	3.1%	12.5%	9.4%	25.0%	31.3%
医 療、福 祉	132	16.7%	4.5%	22.0%	10.6%	18.9%	27.3%
サ ー ビ ス 業	90	17.8%	3.3%	18.9%	10.0%	21.1%	28.9%
大 企 業 業 計	94	3.2%	1.1%	17.0%	16.0%	21.3%	41.5%

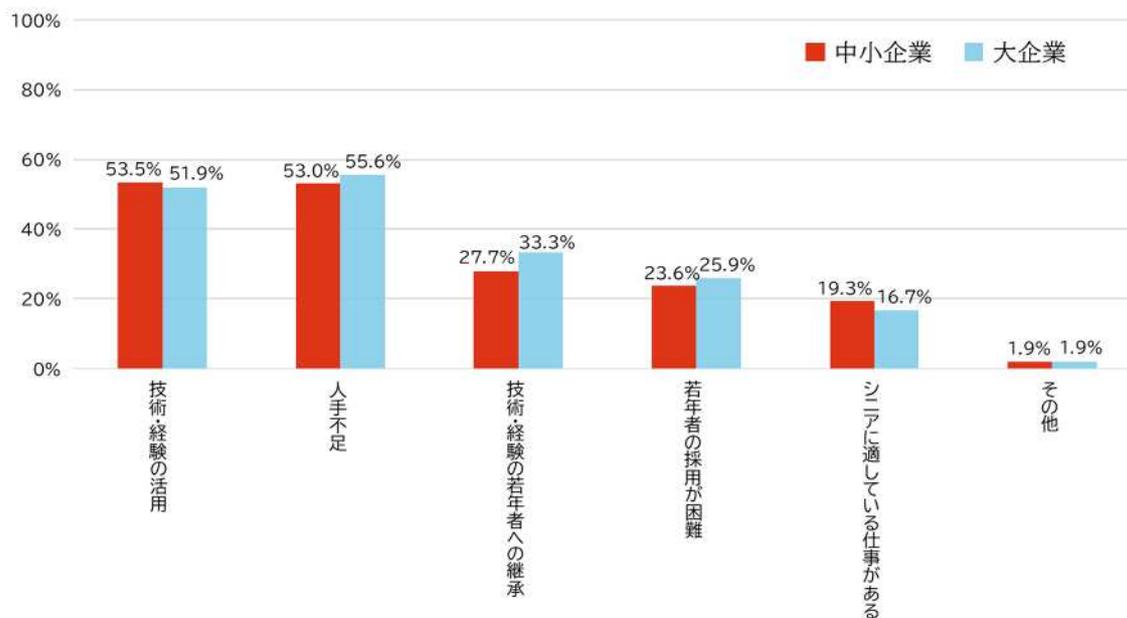
2.2 70歳以上まで働ける制度を導入した(導入を検討する)理由(複数回答)

※調査票問11の集計結果

「技術・経験の活用」 53.5% 「人手不足」 53.0%

- 「2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況」において、「導入している」と「導入していない(現在、導入を検討中)」と回答した事業所に対して、制度を導入した(導入を検討する)理由について伺ったところ、中小企業では「技術・経験の活用」が最も多く53.5%、次いで「人手不足」が53.0%であった。

【70歳以上まで従業員を雇用したい理由(割合)】



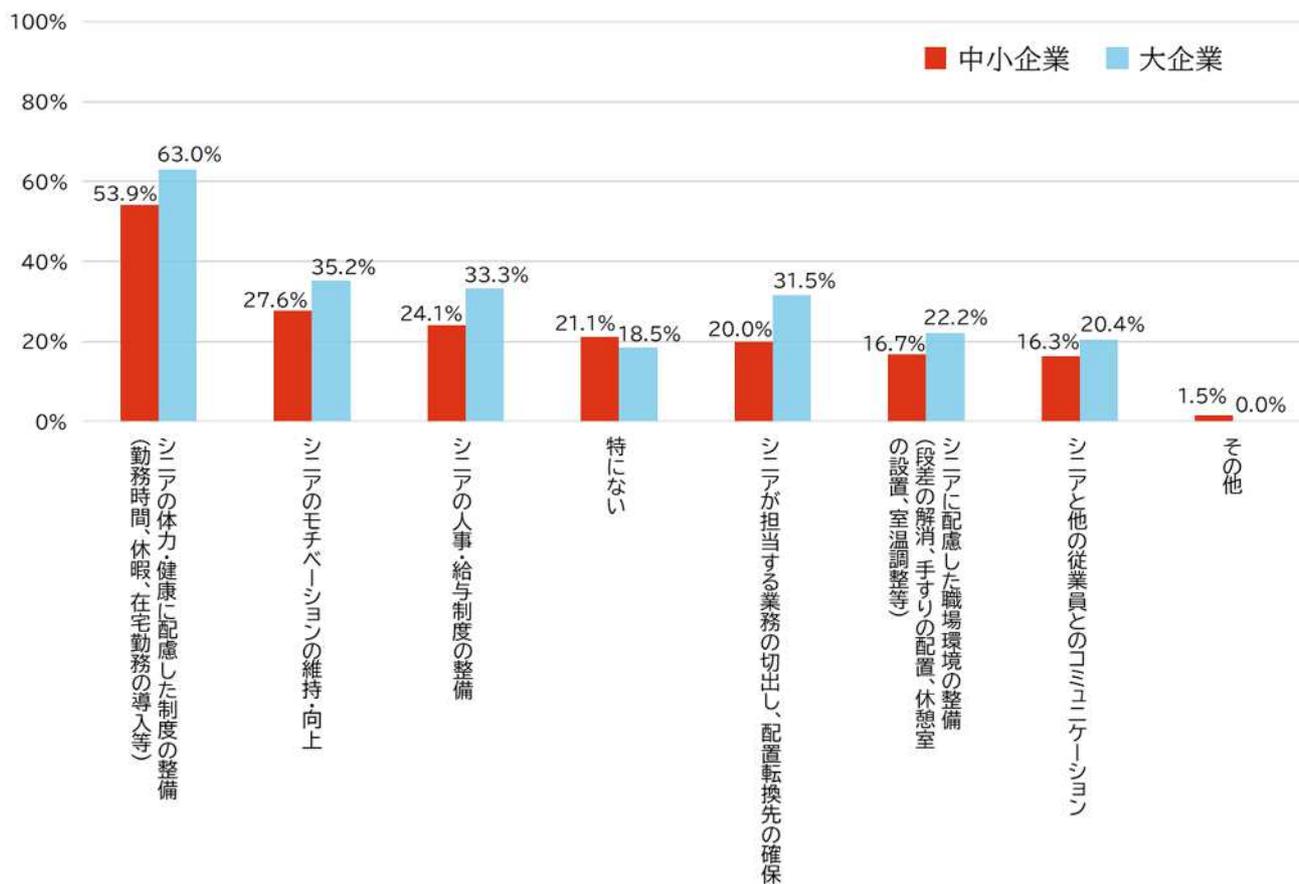
※集計対象事業所数は中小企業 462、大企業54。

2.3 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題(複数回答) ※調査票問11-2の集計結果

「シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)」 53.9%
 「シニアのモチベーションの維持・向上」 27.6%

- 「2.1 70歳以上まで働ける制度の導入状況」において、「導入している」と「導入していない(現在、導入を検討中)」と回答した事業所に対して、70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題について伺ったところ、中小企業では「シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)」が最も多く53.9%、次いで「シニアのモチベーションの維持・向上」が27.6%、「シニアの人事・給与制度の整備」が24.1%の順となった。

【シニアを雇用する上での課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 460、大企業54。

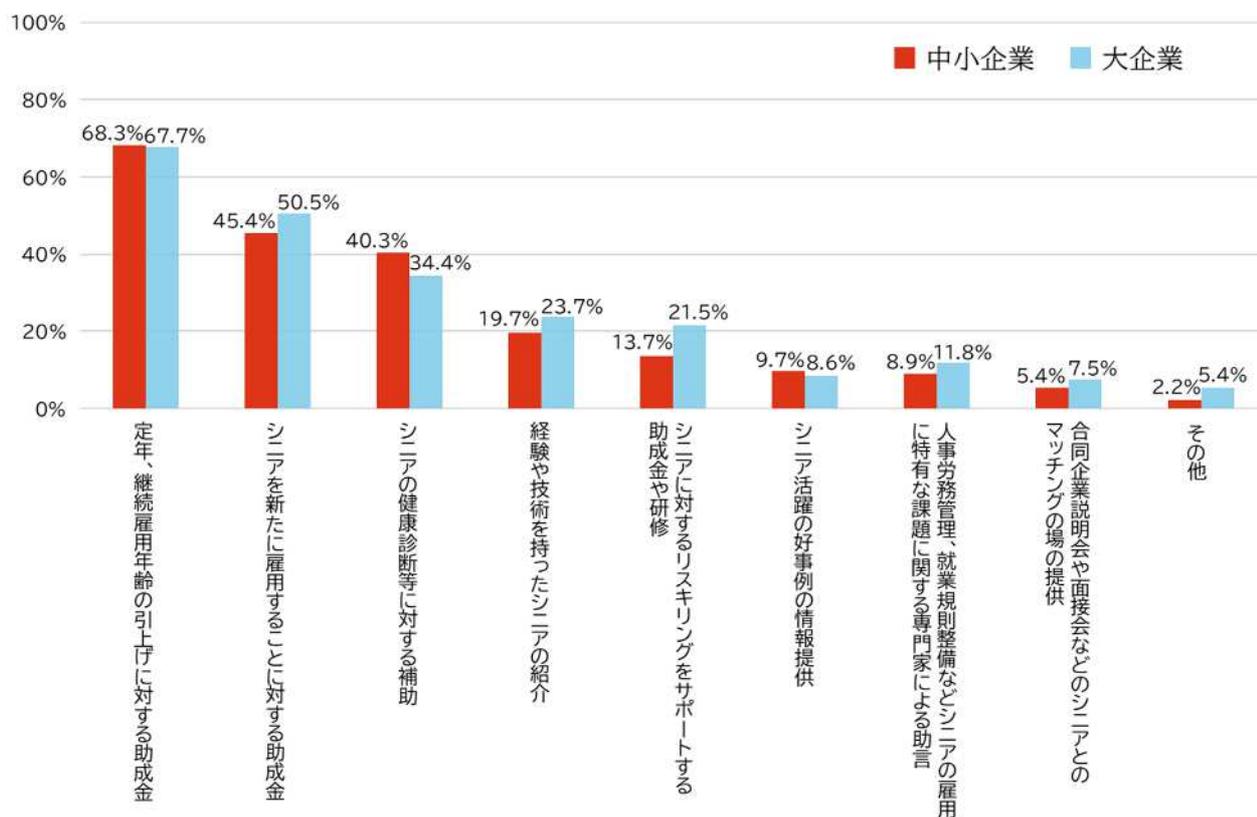
2.4 シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと(複数回答) ※調査票問12の集計結果

「定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金」 68.3%

「シニアを新たに雇用することに対する助成金」 45.4%

- シニアの活躍を進める上で行政などに望むことを伺ったところ、中小企業では、「定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金」が最も多く68.3%、次いで「シニアを新たに雇用することに対する助成金」が45.4%であった。

【シニアの活躍を進める上で行政などに望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 630、大企業93。

Ⅲ 高度シニア人材の活用について

3.1 高度シニア人材の活用状況 ※調査票問13の集計結果

高度シニア人材を活用したことがある事業所の割合 14.3%

- 令和7年7月31日時点で高度シニア人材(豊富な実務経験や専門知識を有する50歳以上の人材)を活用したことがある中小企業の割合は14.3%であった。
- 高度シニア人材について「活用したことがある」と回答した中小企業の割合を産業別にみると、「不動産業、物品賃貸業」が最も高く26.7%、次いで「情報通信業」が25.0%、「学術研究、専門・技術サービス業」が21.1%の順になっている。

【高度シニア人材の活用状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	活用したことがある	今まで活用したことが ないが、今後活用する 意向がある	今まで活用したことが 無く、今後活用する意 向もない
中 小 企 業 計	680	14.3%	20.1%	65.6%
建 設 業	96	17.7%	24.0%	58.3%
製 造 業	80	12.5%	18.8%	68.8%
情 報 通 信 業	4	25.0%	0.0%	75.0%
運 輸 業、 郵 便 業	23	13.0%	8.7%	78.3%
卸 売 業・ 小 売 業	103	10.7%	17.5%	71.8%
金 融 業・ 保 険 業	6	16.7%	16.7%	66.7%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	30	26.7%	6.7%	66.7%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サ-ビ ス 業	19	21.1%	15.8%	63.2%
宿 泊 業、 飲 食 サ-ビ ス 業	51	7.8%	19.6%	72.5%
教 育、 学 習 支 援 業	32	15.6%	18.8%	65.6%
医 療、 福 祉	135	20.7%	26.7%	52.6%
サ-ビ ス 業	101	5.0%	20.8%	74.3%
大 企 業 計	96	16.7%	11.5%	71.9%

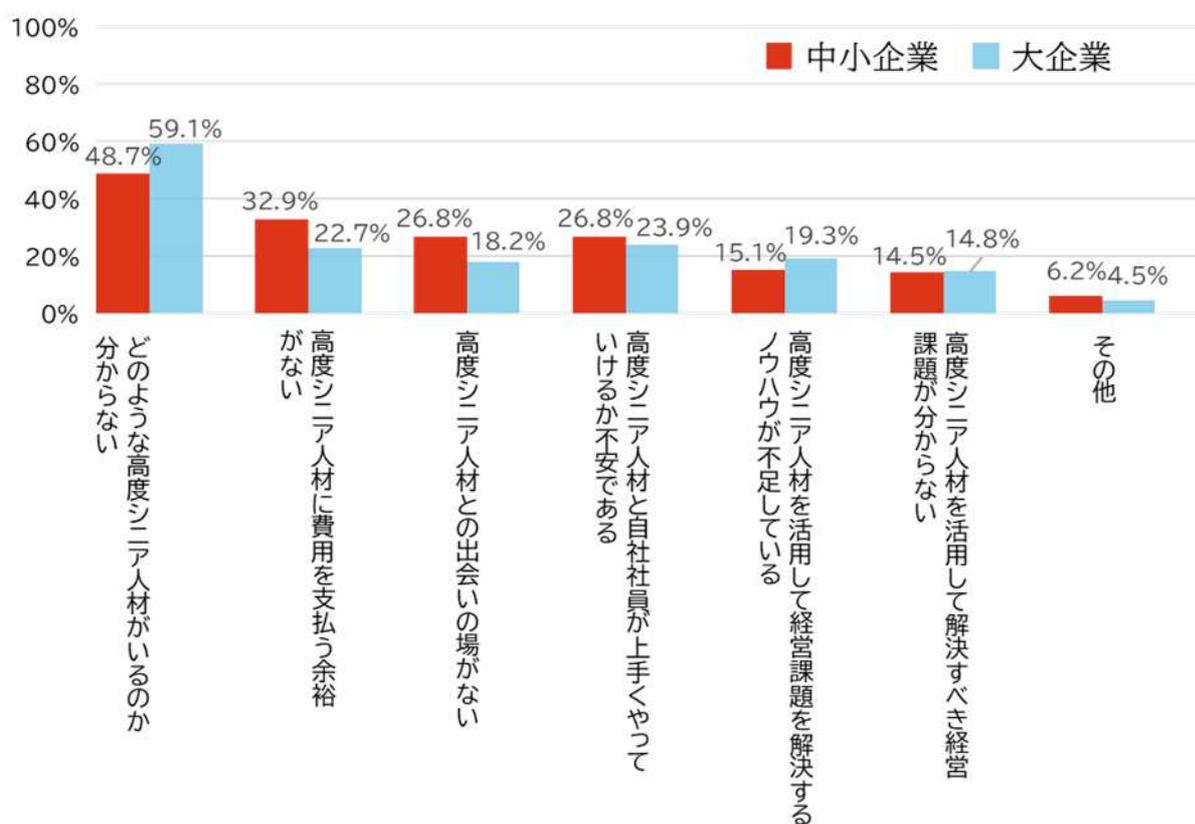
3.2 高度シニア人材を活用する上での課題(複数回答) ※調査票問14の集計結果

「どのような高度シニア人材がいるのか分からない」 48.7%

「高度シニア人材に費用を支払う余裕がない」 32.9%

- 高度シニア人材を活用する上での課題を伺ったところ、中小企業では、「どのような高度シニア人材がいるのか分からない」が最も多く48.7%、次いで「高度シニア人材に費用を支払う余裕がない」が32.9%であった。

【高度シニア人材を活用する上での課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業641、大企業88。

IV 副業・兼業人材について

4.1 自社従業員に副業・兼業を認めている事業所の割合 ※調査票問15の集計結果

自社の従業員に副業・兼業を認める人事制度があり、実例もある事業所の割合 29.5%

- 令和7年7月31日時点で自社の従業員に副業・兼業を認める人事制度があり、実例もある中小企業の割合は29.5%であった。また、副業・兼業を認める人事制度がなく、今後も制度を整備する意向がない中小企業は37.5%であった。
- 制度があり実例もあると回答した中小企業の割合を産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く48.0%、次いで「医療、福祉」が39.4%、「金融業・保険業」が33.3%の順になっている。

【副業・兼業を認めている事業所（割合）】

区 分	集計 事業所数	副業・兼業を認 める人事制度が あり、実例もあ る	副業・兼業を認 める人事制度は あるが、実例は ない	副業・兼業を認 める人事制度は ないが、今後制 度を整備する意 向	副業・兼業を認 める人事制度は なく、今後も制 度を整備する意 向はない
中 小 企 業 計	678	29.5%	12.1%	20.9%	37.5%
建 設 業	95	11.6%	18.9%	25.3%	44.2%
製 造 業	79	21.5%	12.7%	20.3%	45.6%
情 報 通 信 業	4	25.0%	0.0%	0.0%	75.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	21.7%	13.0%	17.4%	47.8%
卸 売 業・小 売 業	102	31.4%	13.7%	19.6%	35.3%
金 融 業・保 険 業	6	33.3%	16.7%	0.0%	50.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	25.8%	6.5%	12.9%	54.8%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	26.3%	10.5%	10.5%	52.6%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	48.0%	12.0%	18.0%	22.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	29.0%	3.2%	29.0%	38.7%
医 療、福 祉	137	39.4%	12.4%	25.5%	22.6%
サ ー ビ ス 業	101	31.7%	7.9%	18.8%	41.6%
大 企 業 計	94	47.9%	5.3%	9.6%	37.2%

4.2 副業・兼業人材の受入れ状況 ※調査票問16の集計結果

副業・兼業人材を受け入れたことがある事業所の割合 36.7%

- 令和7年7月31日時点で副業・兼業人材を受け入れたことがある中小企業の割合は36.7%であった。
- 副業・兼業人材を「受け入れたことがある」と回答した中小企業の割合を産業別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」が最も高く58.0%、次いで「医療、福祉」が57.7%、「不動産業・物品賃貸業」が40.0%の順になっている。

【副業・兼業人材の受入れ状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	受け入れたこ とがある	副業・兼業人 材の受け入れ に関する仕組 があるが、受 け入れたこと はない	副業・兼業人 材の受け入れ に関する仕組 はないが、今 後受け入れる 意向はある	受け入れる意 向はない
中 小 企 業 計	676	36.7%	4.9%	15.7%	43.0%
建 設 業	94	11.7%	4.3%	27.7%	58.5%
製 造 業	78	21.8%	3.8%	15.4%	59.0%
情 報 通 信 業	4	0.0%	0.0%	25.0%	75.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	30.4%	8.7%	8.7%	52.2%
卸 売 業・小 売 業	103	36.9%	6.8%	8.7%	47.6%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	0.0%	16.7%	83.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	30	40.0%	6.7%	3.3%	50.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	19	21.1%	10.5%	5.3%	63.2%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	50	58.0%	4.0%	22.0%	16.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	38.7%	6.5%	25.8%	29.0%
医 療、福 祉	137	57.7%	4.4%	15.3%	22.6%
サ ー ビ ス 業	101	38.6%	3.0%	12.9%	45.5%
大 企 業 計	94	44.7%	3.2%	12.8%	39.4%

4.3 副業・兼業人材を受け入れる上での課題(複数回答) ※調査票問17の集計結果

「過剰労働等の労務管理」 49.8%

「採用条件や勤務条件の定義」 46.9%

- 副業・兼業人材を受け入れる上での課題を伺ったところ、中小企業では、「過剰労働等の労務管理」が最も多く49.8%、次いで「採用条件や勤務条件の定義」が46.9%、「情報漏洩や競業となるリスク」が42.3%の順となった。

【副業・兼業人材を受け入れる上での課題(割合)】

区 分	集計 事業所数	副業・兼業人材を採用する 目的や意義に関する経営層 も含めた社内の 合意形成	募集する対象 業務の切り出し・選定	採用条件や勤務 条件の定義	過剰労働等の 労務管理	情報漏洩や競 業となるリス ク	募集手段や候補 者の選考等 の選考プロセス	その他
中 小 企 業 計	652	28.8%	15.0%	46.9%	49.8%	42.3%	13.3%	2.3%
建 設 業	94	30.9%	12.8%	50.0%	45.7%	37.2%	11.7%	4.3%
製 造 業	77	28.6%	13.0%	48.1%	57.1%	42.9%	13.0%	2.6%
情 報 通 信 業	4	50.0%	75.0%	75.0%	50.0%	75.0%	25.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	26.1%	8.7%	43.5%	78.3%	56.5%	13.0%	4.3%
卸 売 業・小 売 業	98	25.5%	12.2%	44.9%	50.0%	42.9%	13.3%	2.0%
金 融 業・保 険 業	6	83.3%	33.3%	83.3%	50.0%	33.3%	33.3%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	28.6%	10.7%	50.0%	35.7%	46.4%	14.3%	3.6%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	17	41.2%	11.8%	23.5%	58.8%	52.9%	11.8%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	48	20.8%	8.3%	47.9%	56.3%	27.1%	8.3%	2.1%
教 育、学 習 支 援 業	31	25.8%	9.7%	38.7%	32.3%	45.2%	6.5%	0.0%
医 療、福 祉	133	27.1%	21.8%	47.4%	53.4%	43.6%	15.8%	1.5%
サ ー ビ ス 業	93	32.3%	17.2%	47.3%	40.9%	44.1%	15.1%	2.2%
大 企 業 計	91	33.0%	13.2%	41.8%	70.3%	48.4%	9.9%	1.1%

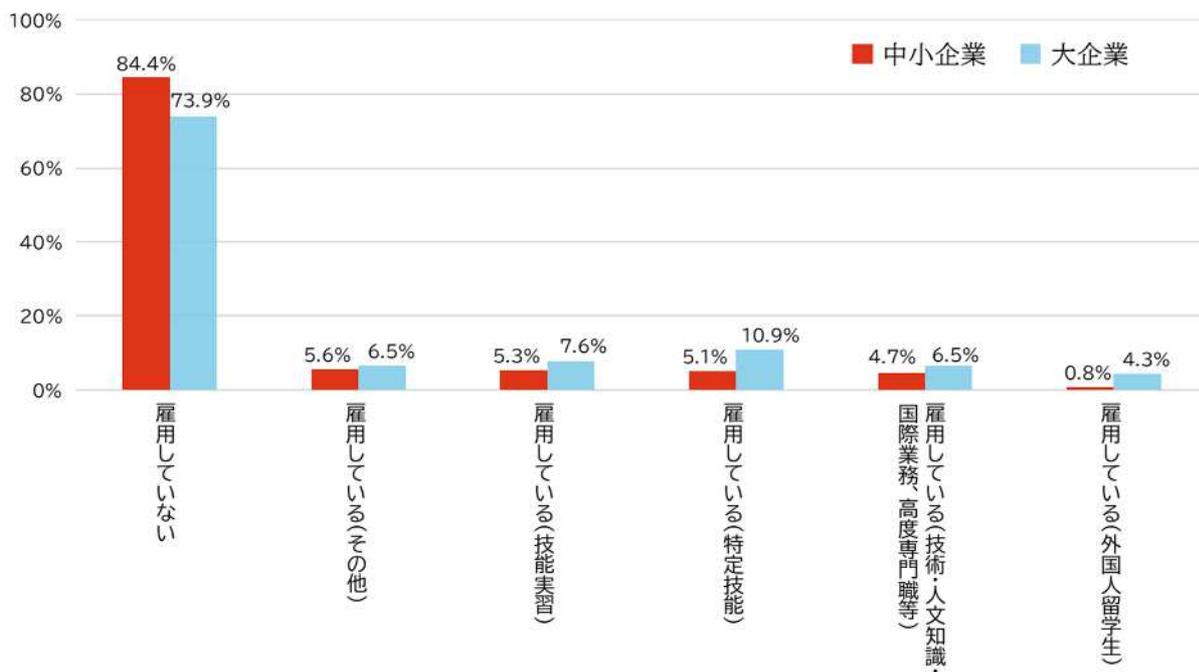
V 外国人材の雇用について

5.1 外国人材の雇用状況(複数回答) ※調査票問18の集計結果

雇用している在留資格割合 中小企業 その他(永住者・定住者・日本人の配偶者等) 5.6%
大企業 特定技能 10.9%

- 令和7年7月31日時点で外国人材の雇用状況を在留資格別に伺ったところ、中小企業では「その他(永住者・定住者・日本人の配偶者等)」が最も多く5.6%、次いで「技能実習」が5.3%、「特定技能」が5.1%の順となった。また、「雇用していない」は、84.4%であった。
- 一方、大企業では、「特定技能」が最も多く10.9%、次いで「技能実習」が7.6%、「技術・人文知識・国際業務、高度専門職等」、「その他(永住者・定住者・日本の配属者等)」がそれぞれ6.5%となっている。また、「雇用していない」は、73.9%であった。

【外国人材の雇用状況(割合)】



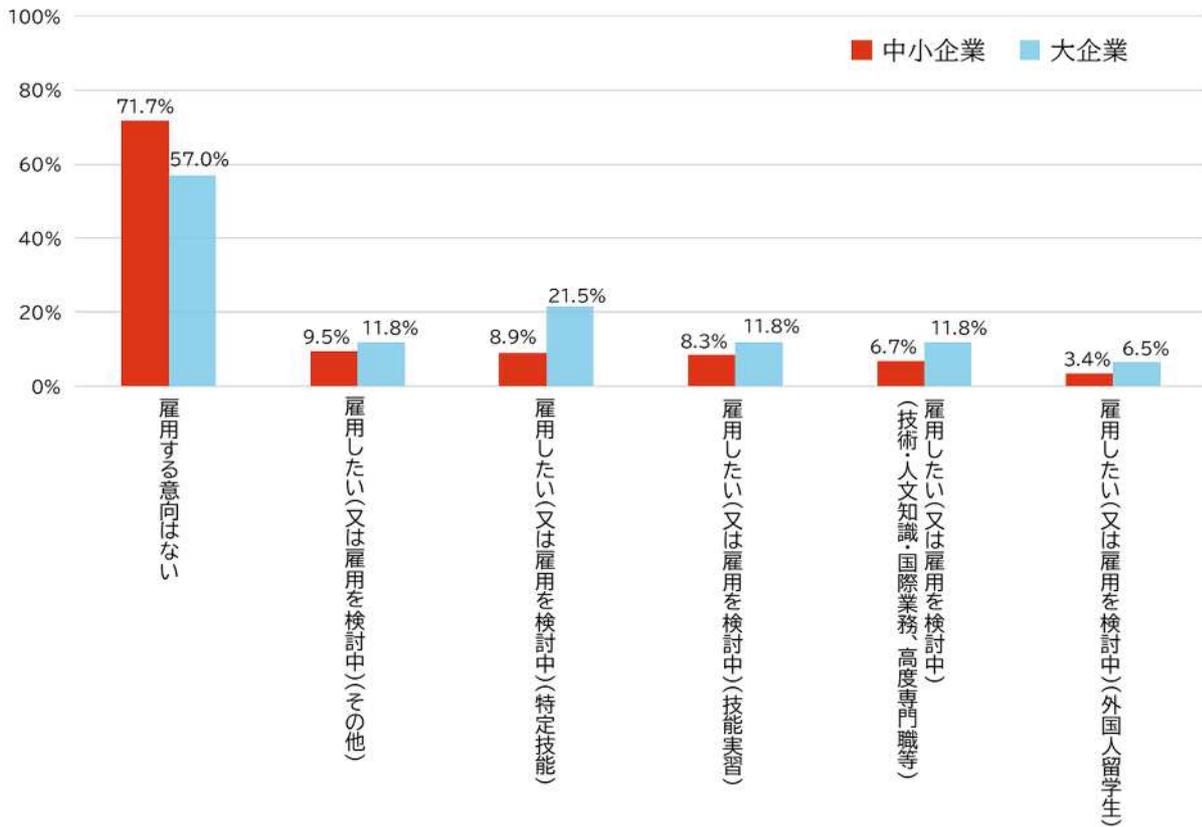
※集計事業所数は、中小企業661、大企業92。

5.2 外国人材の雇用の意向(複数回答) ※調査票問19の集計結果

雇用したい外国人材の在留資格 中小企業 その他(永住者・定住者・日本人の配偶者等) 9.5%
大企業 特定技能 21.5%

- 令和7年7月31日時点で外国人材の雇用の意向を在留資格別に伺ったところ、中小企業では「その他(永住者・定住者・日本人の配偶者等)」が最も多く9.5%、次いで「特定技能」が8.9%、「技能実習」が8.3%の順となった。また、「雇用する意向はない」は、71.7%であった。
- 一方、大企業では、「特定技能」が最も多く21.5%、次いで「技能実習」、「技術・人文知識・国際業務、高度専門職等」、「その他(永住者・定住者・日本の配属者等)」がそれぞれ11.8%となっている。また、「雇用する意向はない」は、57.0%であった。

【外国人材の雇用の意向(割合)】



※集計事業所数は、中小企業683、大企業93。

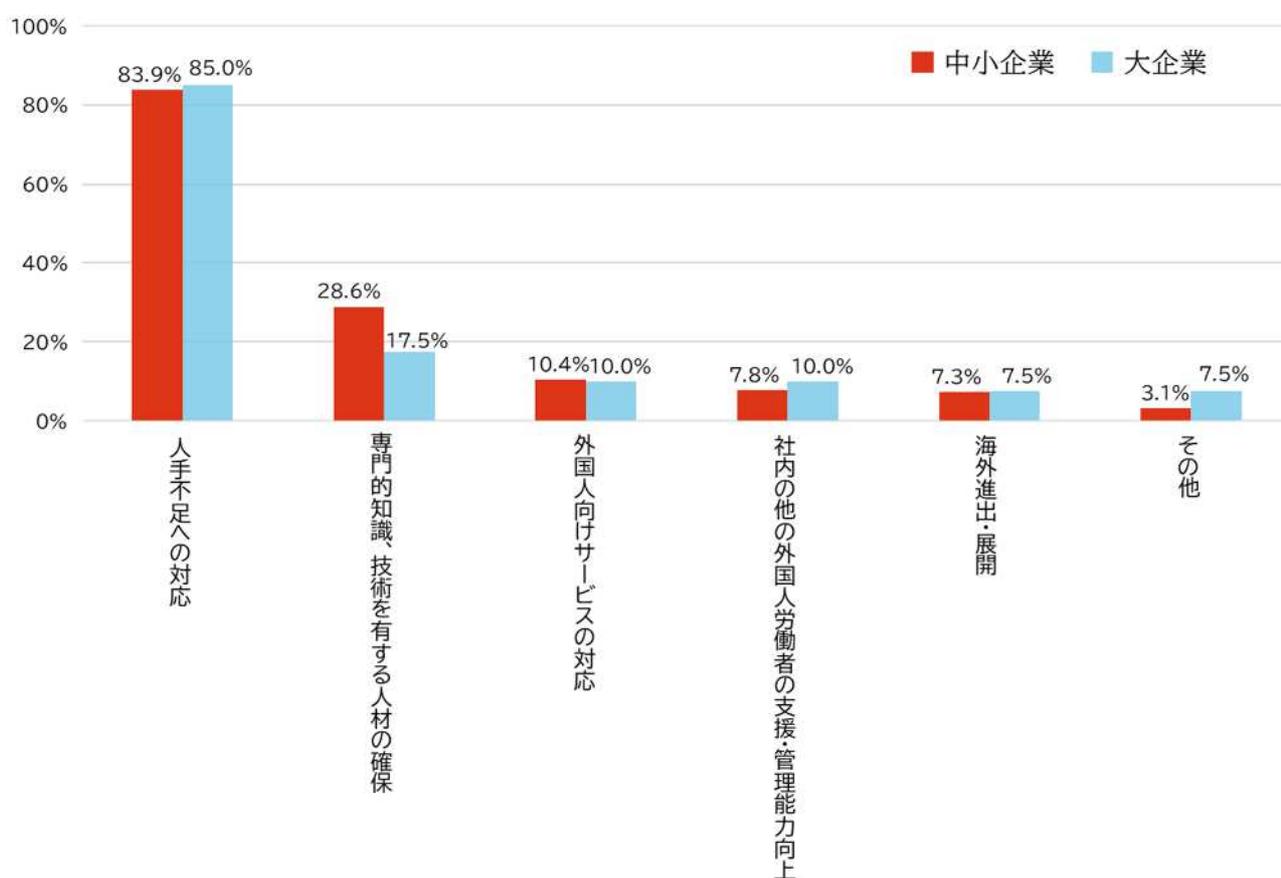
5.3 外国人材の雇用を検討する理由(複数回答) ※調査票問20の集計結果

「人手不足への対応」 83.9%

「専門的知識、技術を有する人材の確保」 28.6%

- 「5.2 外国人材の雇用の意向」において、「雇用したい(又は雇用を検討中)」と回答した事業所に対して、雇用したい(雇用を検討する)理由について伺ったところ、中小企業では「人手不足への対応」が最も多く83.9%、次いで「専門的知識、技術を有する人材の確保」が28.6%であった。

【外国人材を雇用したい理由(割合)】



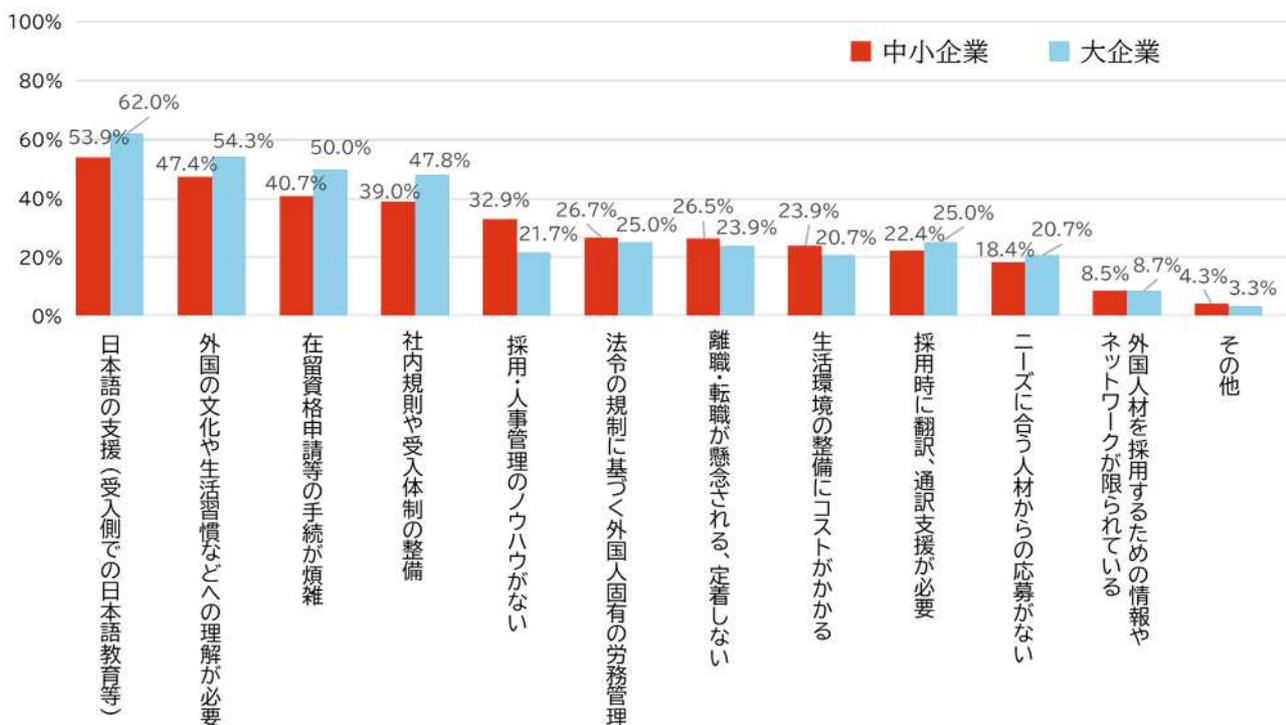
※集計事業所数は、中小企業192、大企業40。

5.4 外国人材を雇用する上での課題(複数回答) ※調査票問21の集計結果

「日本語の支援(受入側での日本語教育等)」 53.9%
 「外国の文化や生活習慣などへの理解が必要」 47.4%

- 外国人材を雇用する上での課題を伺ったところ、中小企業では、「日本語の支援(受入側での日本語教育等)」が最も多く53.9%、次いで「外国の文化や生活習慣などへの理解が必要」が47.4%、「在留資格申請等の手続きが煩雑」が40.7%の順となった。

【外国人材を雇用する上での課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業648、大企業92。

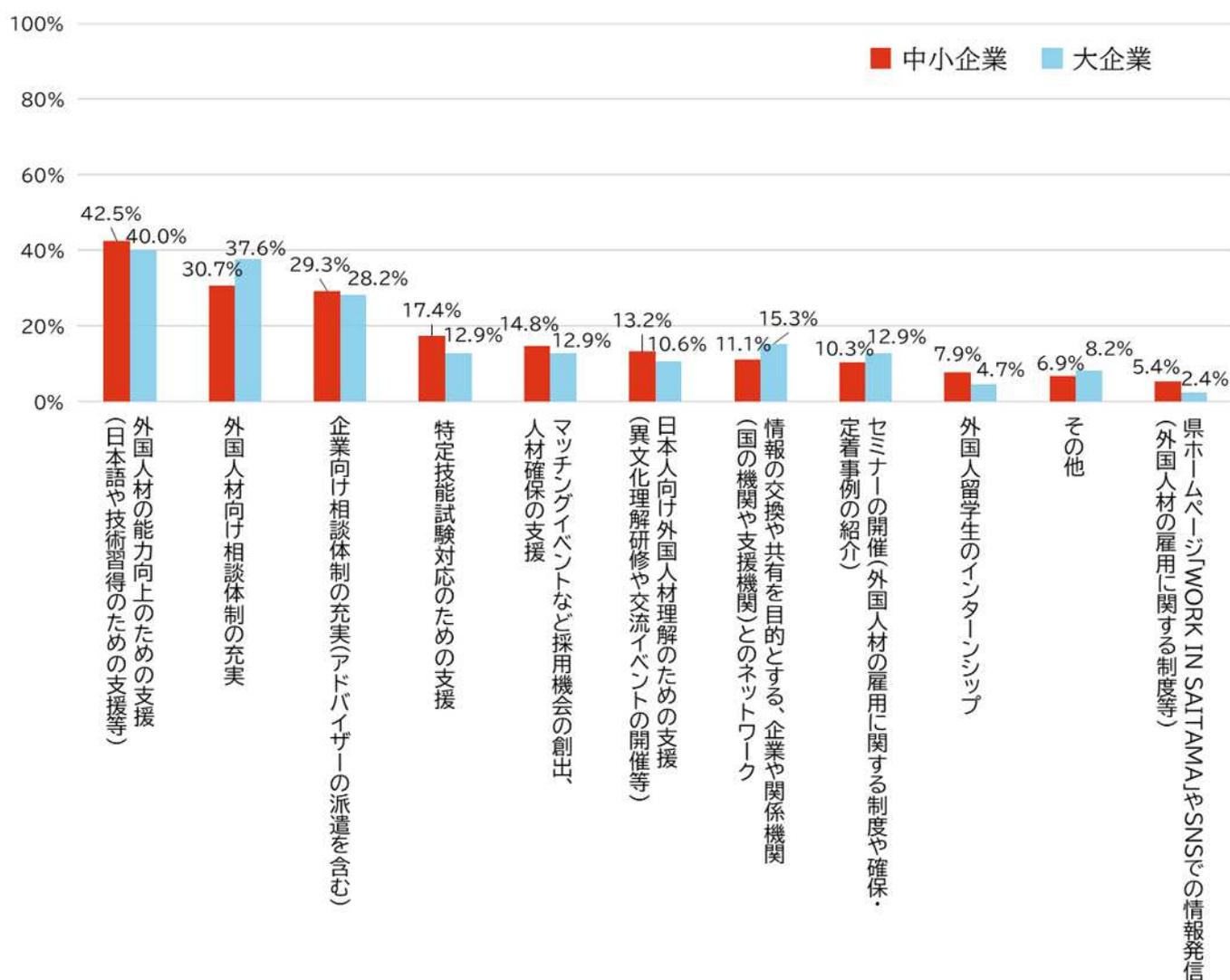
5.5 外国人材を雇用する上で行政に期待する支援(複数回答) ※調査票問22の集計結果

「外国人材の能力向上のための支援(日本語や技術習得のための支援等)」 42.5%

「外国人材向け相談体制の充実」 30.7%

- 外国人材を雇用する上で行政に期待する支援を伺ったところ、中小企業では、「外国人材の能力向上のための支援(日本語や技術習得のための支援等)」が最も多く42.5%、次いで「外国人材向け相談体制の充実」が30.7%であった。

【外国人材を雇用する上で行政に期待する支援(割合)】



※集計事業所数は、中小企業522、大企業85。

VI 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策について

6.1 過去1年間のハラスメント相談・訴え ※調査票問23・24の集計結果

過去1年間にハラスメントの相談や訴えのあった事業所の割合

中小企業 9.0% 大企業 13.4%

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えがあった事業所の割合は、中小企業で9.0%、大企業で13.4%であった。
- 訴えや相談があったハラスメントの種類は、中小企業では「上司からのパワーハラスメント」「カスタマーハラスメント」が最も多く29.4%、次いで「同僚・部下からのパワーハラスメント」が18.8%の順であった。

【過去1年間でハラスメントに関する相談や訴えの有無(割合)】

区 分	集計事業所数	あり	なし
中 小 企 業 計	691	9.0%	91.0%
建 設 業	97	8.2%	91.8%
製 造 業	80	11.3%	88.8%
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	4.3%	95.7%
卸 売 業・小 売 業	104	6.7%	93.3%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	100.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	32	9.4%	90.6%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	10.5%	89.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	53	3.8%	96.2%
教 育、学 習 支 援 業	32	18.8%	81.3%
医 療、福 祉	140	12.9%	87.1%
サ ー ビ ス 業	101	5.9%	94.1%
大 企 業 計	97	13.4%	86.6%

【相談・訴えがあったハラスメントの種類】

区 分	集計事業所数	ハラスメント件数	上司からのパワーハラ		同僚・部下からのパワーハラ		セクハラ		マタハラ		パタハラ		カスハラ		その他	
			割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数	割合	件数
中 小 企 業 計	62	85	29.4%	25	18.8%	16	7.1%	6	0.0%	0	0.0%	0	29.4%	25	15.3%	13
建 設 業	8	6	66.7%	4	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	33.3%	2	0.0%	0
製 造 業	9	20	20.0%	4	5.0%	1	15.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	60.0%	12
情 報 通 信 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	1	2	100.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
卸 売 業・小 売 業	7	6	16.7%	1	50.0%	3	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	16.7%	1	16.7%	1
金 融 業・保 険 業	0	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	3	5	20.0%	1	40.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	40.0%	2	0.0%	0
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	2	5	20.0%	1	40.0%	2	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	40.0%	2	0.0%	0
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	3	33.3%	1	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	66.7%	2	0.0%	0
教 育、学 習 支 援 業	6	6	16.7%	1	33.3%	2	16.7%	1	0.0%	0	0.0%	0	33.3%	2	0.0%	0
医 療、福 祉	18	25	20.0%	5	24.0%	6	4.0%	1	0.0%	0	0.0%	0	52.0%	13	0.0%	0
サ ー ビ ス 業	6	7	71.4%	5	0.0%	0	14.3%	1	0.0%	0	0.0%	0	14.3%	1	0.0%	0
大 企 業 計	13	20	30.0%	6	10.0%	2	35.0%	7	0.0%	0	0.0%	0	20.0%	4	5.0%	1

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

※ハラスメントの件数が未回答でも相談・訴えがあったと回答した事業所は集計事業所数に含めています。

6.2 カスタマーハラスメントの取扱い件数の推移 ※調査票問25の集計結果

「相談件数が増加している」と回答した事業所の割合

中小企業 29.0% 大企業 33.3%

- 「6.1 過去1年間のハラスメント相談・訴え」において、「カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)」を回答した事業所に対して、令和4年8月1日から令和7年7月31日の3年間に取扱った件数の推移について伺ったところ、「相談件数が増加している」と回答した事業所の割合は、中小企業で29.0%、大企業で33.3%であった。

【カスタマーハラスメントの取扱い件数の推移】

区 分	集計 事業所数	相談件数が増加 している	相談件数は変わ らない	相談件数は減少 している	相談件数の増減 はわからない
中 小 企 業 計	31	29.0%	32.3%	9.7%	29.0%
建 設 業	4	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
製 造 業	3	0.0%	66.7%	33.3%	0.0%
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	6	33.3%	16.7%	33.3%	16.7%
金 融 業・保 険 業	0	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	2	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	3	66.7%	0.0%	0.0%	33.3%
医 療、福 祉	9	33.3%	33.3%	0.0%	33.3%
サ ー ビ ス 業	2	50.0%	0.0%	0.0%	50.0%
大 企 業 計	3	33.3%	0.0%	0.0%	66.7%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

6.3 カスタマーハラスメントの内容(複数回答) ※調査票問25-2・25-3の集計結果

「継続的な、執拗な言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」が61.5%
 行為者と被害者の関係は「消費者(患者又はその家族等を含む)から自社従業員・役員へ」が
 82.6%

- 「6.1 過去1年間のハラスメント相談・訴え」において、「カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)」を回答した事業所に対して、カスタマーハラスメントの具体的な内容について伺ったところ、中小企業では「継続的な、執拗な言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)」が61.5%と最も多かった。
- また、カスタマーハラスメントの行為者と被害者の関係については、中小企業、大企業ともに「消費者(患者又はその家族等を含む)から自社従業員・役員へ」がそれぞれ82.6%、100%と最も多かった。

【カスタマーハラスメントの具体的な内容】

区 分	集計事業所数	身体的な攻撃 (暴行、傷害等)	精神的な攻撃 (脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)	威圧的な言動 (大声で責める、反社会的なもののつなかりをほめかす等)	継続的な、執拗な言動 (頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)	拘束的な言動 (不過去、居座り、監禁、長時間電話等)	明らかに業務内容と関係ない顧客等からの言動 (セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)	その他
中 小 企 業 計	26	3.8%	34.6%	38.5%	61.5%	7.7%	7.7%	7.7%
建 設 業	2	0.0%	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%
製 造 業	0	-	-	-	-	-	-	-
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	6	16.7%	33.3%	16.7%	83.3%	0.0%	0.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	0	-	-	-	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	1	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	2	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	3	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	9	0.0%	22.2%	55.6%	44.4%	11.1%	11.1%	22.2%
サ ー ビ ス 業	2	0.0%	100.0%	50.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	1	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

【カスタマーハラスメントの行為者と被害者の関係】

区 分	集計事業所数	消費者(患者又はその家族等を含む)から自社従業員・役員へ	取引先等の従業員・役員から自社の従業員・役員へ	自社の従業員・役員から取引先等の従業員・役員へ	その他
中 小 企 業 計	23	82.6%	8.7%	4.3%	4.3%
建 設 業	2	0.0%	50.0%	0.0%	50.0%
製 造 業	0	-	-	-	-
情 報 通 信 業	0	-	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	0	-	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	5	60.0%	20.0%	20.0%	0.0%
金 融 業・保 険 業	0	-	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス業	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	3	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
医 療、福 祉	8	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%
大 企 業 計	1	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

6.4 カスタマーハラスメント防止対策の実施 ※調査票問26の集計結果

「実施している」と回答した事業所の割合

中小企業 32.5% 大企業 60.4%

- カスタマーハラスメント防止のための対策の実施について伺ったところ、中小企業では「実施している」が32.5%、「実施していない」が67.5%であった。また、大企業では「実施している」が60.4%、「実施していない」が39.6%であった。

【カスタマーハラスメント防止対策の実施(割合)】

区 分	集計 事業所数	実施している	実施していない
中 小 企 業 計	680	32.5%	67.5%
建 設 業	96	22.9%	77.1%
製 造 業	80	25.0%	75.0%
情 報 通 信 業	4	25.0%	75.0%
運 輸 業、郵 便 業	22	31.8%	68.2%
卸 売 業・小 売 業	103	29.1%	70.9%
金 融 業・保 険 業	6	66.7%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	35.5%	64.5%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	10.5%	89.5%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	53	37.7%	62.3%
教 育、学 習 支 援 業	32	46.9%	53.1%
医 療、福 祉	137	44.5%	55.5%
サ ー ビ ス 業	97	28.9%	71.1%
大 企 業 計	96	60.4%	39.6%

6.5 カスタマーハラスメント防止対策の取組内容(複数回答) ※調査票問27の集計結果

中小企業「基本方針の決定・周知」 67.4%

大企業「社内に相談窓口を設置」 86.2%

- 「6.4 カスタマーハラスメント防止対策の実施」において、「実施している」と回答した事業所に対して、実施している対策を伺ったところ、中小企業では、「基本方針の決定・周知」が最も多く67.4%、次いで「社内に相談窓口を設置」が49.3%、「対応マニュアルの作成」が27.6%の順となった。
- 一方、大企業では、「社内に相談窓口を設置」が最も多く86.2%、次いで「基本方針の決定・周知」が70.7%、「管理職向けのセミナーや研修を実施」が51.7%であった。

【カスタマーハラスメント防止対策の取組内容(割合)】

区 分	集計 事業所数	基本方針の決 定・周知	対応マニユア ルの作成	社内に相談 窓口を設置	社外に相談 窓口を設置	カスタマーハ ラスメントハ の対応部署を 設置	管理職向けの セミナー、 研修の実施	労働者向けの セミナー、 研修の実施	社内の実態 把握のための アンケートを 実施	その他
中 小 企 業 計	221	67.4%	27.6%	49.3%	12.2%	6.8%	13.6%	15.8%	5.4%	5.0%
建 設 業	22	77.3%	9.1%	59.1%	13.6%	13.6%	18.2%	22.7%	4.5%	4.5%
製 造 業	20	65.0%	20.0%	70.0%	25.0%	5.0%	15.0%	20.0%	0.0%	0.0%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、 郵 便 業	7	85.7%	14.3%	14.3%	14.3%	0.0%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%
卸 売 業・ 小 売 業	30	66.7%	30.0%	23.3%	10.0%	0.0%	23.3%	16.7%	0.0%	16.7%
金 融 業・ 保 険 業	4	25.0%	25.0%	50.0%	50.0%	0.0%	25.0%	25.0%	0.0%	0.0%
不 動 産 業、 物 品 賃 貸 業	11	36.4%	9.1%	63.6%	9.1%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%
学 術 研 究、 専 門・ 技 術 サービス業	2	0.0%	50.0%	100.0%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
宿 泊 業、 飲 食 サービス業	20	75.0%	20.0%	25.0%	15.0%	5.0%	0.0%	15.0%	10.0%	5.0%
教 育、 学 習 支 援 業	15	86.7%	46.7%	60.0%	13.3%	13.3%	26.7%	0.0%	20.0%	6.7%
医 療、 福 祉	61	70.5%	37.7%	63.9%	3.3%	8.2%	9.8%	21.3%	8.2%	1.6%
サ ー ビ ス 業	28	57.1%	28.6%	32.1%	14.3%	10.7%	10.7%	14.3%	3.6%	7.1%
大 企 業 計	58	70.7%	46.6%	86.2%	31.0%	29.3%	51.7%	37.9%	22.4%	3.4%

6.6 メンタルヘルス不調への対処 ※調査票問28の集計結果

労働者のメンタルヘルス不調に対処している事業所

中小企業 49.6% 大企業 85.4%

- 労働者のメンタルヘルス不調に対処しているかについて伺ったところ、中小企業では「対処している」が49.6%、「対処していない」が50.4%であった。また、大企業では「対処している」が85.4%、「対処していない」が14.6%であった。

【メンタルヘルス不調への対処(割合)】

区 分	集計 事業所数	対処している	対処していない
中 小 企 業 計	678	49.6%	50.4%
建 設 業	97	57.7%	42.3%
製 造 業	80	51.3%	48.8%
情 報 通 信 業	4	25.0%	75.0%
運 輸 業、郵 便 業	22	59.1%	40.9%
卸 売 業・小 売 業	103	33.0%	67.0%
金 融 業・保 険 業	6	66.7%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	32	56.3%	43.8%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	52.6%	47.4%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	53	32.1%	67.9%
教 育、学 習 支 援 業	32	62.5%	37.5%
医 療、福 祉	135	61.5%	38.5%
サ ー ビ ス 業	95	41.1%	58.9%
大 企 業 計	96	85.4%	14.6%

6.7 メンタルヘルス不調への対処方法(複数回答) ※調査票問29の集計結果

「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」
 中小企業81.3% 大企業78.0%

「ストレスチェック制度により把握している」

中小企業 27.4% 大企業 67.1%

○ 「6.6 メンタルヘルス不調への対処」において、「対処している」と回答した事業所に対して、対処の方法について伺ったところ、中小企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が81.3%、「ストレスチェック制度により把握している」が27.4%であった。

一方、大企業では「相談窓口の設置、もしくは定期的に実施する面談(産業医、人事、上司等)で状況を確認している」が78.0%、「ストレスチェック制度により把握している」が67.1%であった。

【メンタルヘルス不調への対処方法(割合)】

区 分	集計 事業所数	相談窓口の設置、 もしくは定期的に実施する面談 (産業医、人事、上司等)で 状況を確認している	ストレスチェック制度 により把握している	その他
中 小 企 業 計	336	81.3%	27.4%	8.0%
建 設 業	56	69.6%	37.5%	8.9%
製 造 業	41	78.0%	51.2%	9.8%
情 報 通 信 業	1	100.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	13	76.9%	38.5%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	34	88.2%	11.8%	8.8%
金 融 業・保 険 業	4	100.0%	75.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	18	72.2%	16.7%	22.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	10	90.0%	20.0%	10.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	17	88.2%	5.9%	5.9%
教 育、学 習 支 援 業	20	95.0%	10.0%	5.0%
医 療、福 祉	83	83.1%	27.7%	6.0%
サ ー ビ ス 業	39	82.1%	17.9%	7.7%
大 企 業 計	82	78.0%	67.1%	4.9%

Ⅶ 仕事と生活の両立支援について

7.1 育児休業の取得状況 ※調査票問30の集計結果

育児休業取得率	中小企業	女性	91.1%	男性	58.9%
	大企業	女性	91.8%	男性	52.0%

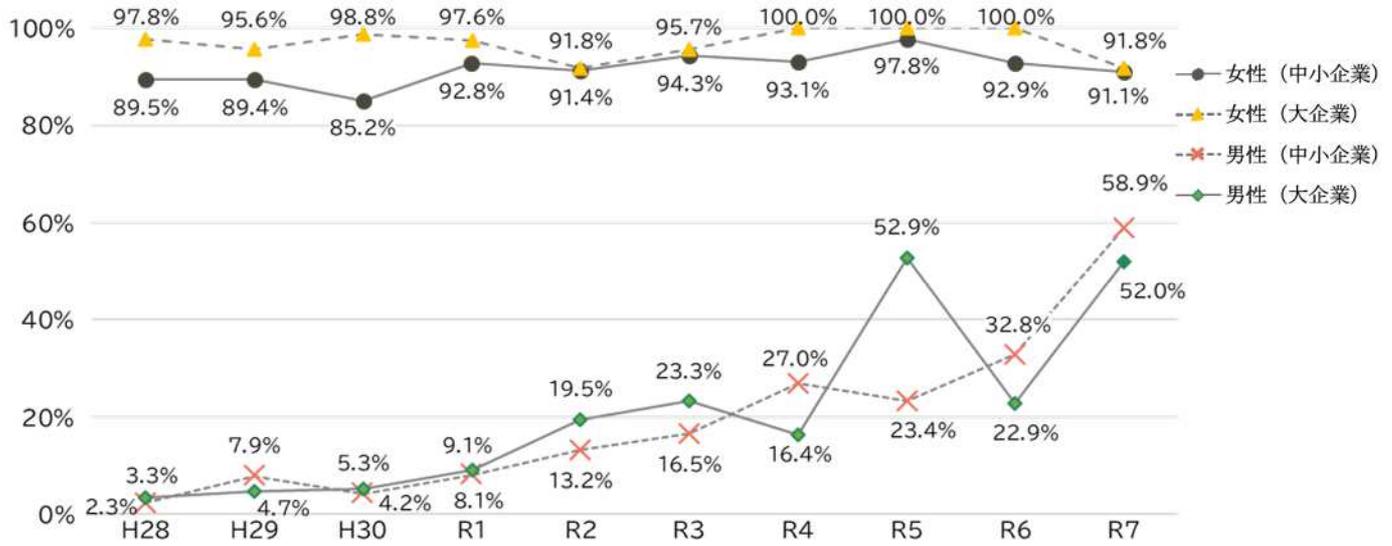
- 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性の育児休業取得率をみると、中小企業では女性は91.1%、男性は58.9%であった。
- 一方、大企業では女性は91.8%と中小企業より0.7ポイント高く、男性は52.0%と6.9ポイント低かった。
- 前年度中小企業(女性 92.9%、男性32.8%)と比較すると、女性は1.8ポイント低下し、男性は26.1ポイント上昇した。

【育児休業の取得状況(人数、割合)】

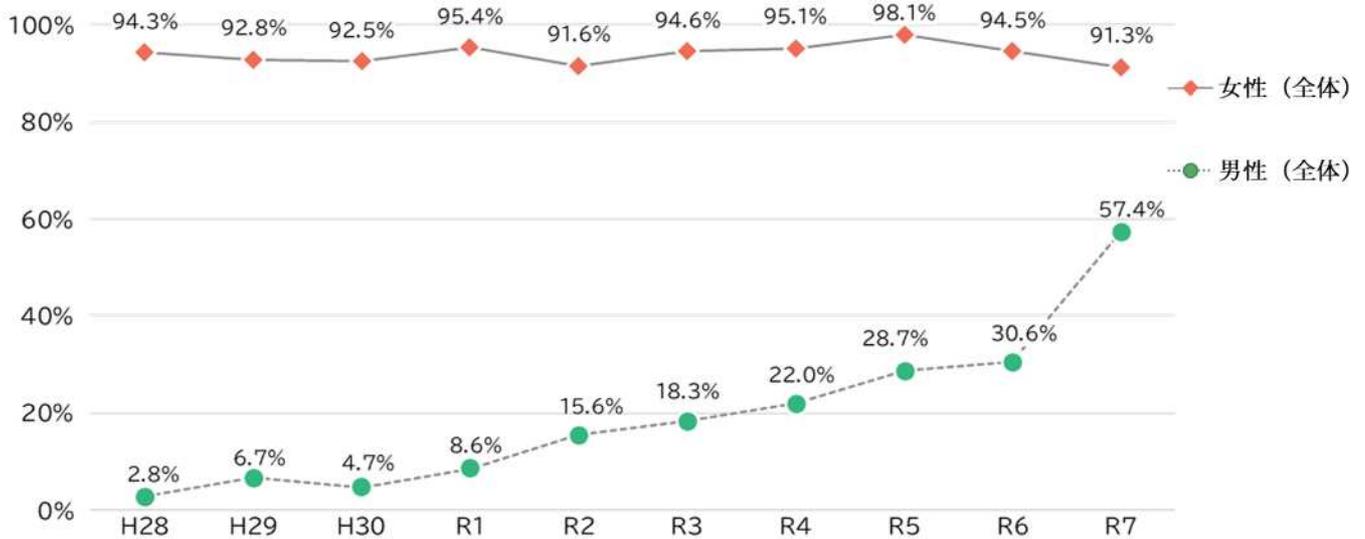
区 分	育児休業対象者数			育児休業取得者数			育児休業取得率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	247	157	90	196	143	53	79.4%	91.1%	58.9%
建 設 業	22	7	15	16	7	9	72.7%	100.0%	60.0%
製 造 業	45	18	27	35	15	20	77.8%	83.3%	74.1%
情 報 通 信 業	1	0	1	1	0	1	100.0%	0.0%	100.0%
運 輸 業、郵 便 業	5	1	4	2	0	2	40.0%	0.0%	50.0%
卸 売 業・小 売 業	32	23	9	27	20	7	84.4%	87.0%	77.8%
金 融 業・保 険 業	3	2	1	2	2	0	66.7%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	13	7	6	12	7	5	92.3%	100.0%	83.3%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	6	5	1	5	5	0	83.3%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	6	4	2	6	4	2	100.0%	100.0%	100.0%
教 育、学 習 支 援 業	18	12	6	11	11	0	61.1%	91.7%	0.0%
医 療、福 祉	68	61	7	60	56	4	88.2%	91.8%	57.1%
サ ー ビ ス 業	28	17	11	19	16	3	67.9%	94.1%	27.3%
大 企 業 計	74	49	25	58	45	13	78.4%	91.8%	52.0%
企 業 全 体 計	321	206	115	254	188	66	79.1%	91.3%	57.4%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

【育児休業取得率の推移(過去10年分)】(大企業・中小企業別)



【育児休業取得率の推移(過去10年分)】(大企業+中小企業)



7.2 育児休業の取得期間 ※調査票問30-2の集計結果

育児休業取得期間	女性	12か月～18か月未満	58.9%
	男性	2週間～1か月未満	30.3%

- 令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に出産した女性及び配偶者が出産した男性のうち、令和7年7月31日までに育児休業を取得し終えた者の取得期間をみると、中小企業では女性は「12か月～18か月未満」が最も多く58.9%、男性は「2週間～1か月未満」が最も多く30.3%であった。
- 大企業でも、女性は「12か月～18か月未満」が最も多く42.9%、男性は「5日～2週間未満」が最も多く35.3%であった。

【育児休業取得期間の状況(割合)】

【女性】

区 分	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
中 小 企 業 計	2.4%	0.0%	0.0%	0.8%	4.8%	2.4%	7.3%	23.4%	58.9%
大 企 業 計	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.5%	9.5%	19.0%	19.0%	42.9%

【男性】

区 分	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
中 小 企 業 計	13.6%	16.7%	30.3%	27.3%	1.5%	9.1%	0.0%	0.0%	1.5%
大 企 業 計	0.0%	35.3%	29.4%	0.0%	17.6%	11.8%	0.0%	5.9%	0.0%

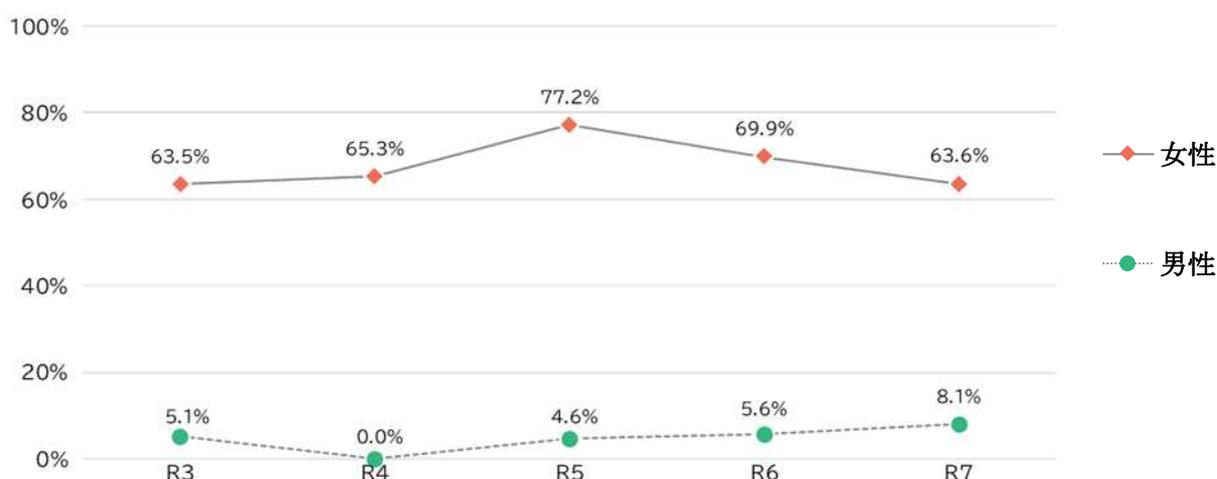
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

7.3 育児のための短時間勤務制度の利用状況 ※調査票問31の集計結果

育児のための短時間勤務制度利用率 女性 63.6% 男性8.1%

- 令和7年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて育児休業を取得していない労働者(育児のための短時間勤務制度の対象者)について、短時間勤務制度の利用率をみると、中小企業では女性は63.6%、男性は8.1%であった。

【育児のための短時間勤務制度利用率の推移(過去5年分)】(中小企業)



【育児のための短時間勤務制度の利用状況(人数)】

区 分	育児のための短時間勤務制度対象者数			育児のための短時間勤務制度取得者数			育児のための短時間勤務制度利用率		
	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	297	162	135	114	103	11	38.4%	63.6%	8.1%
建 設 業	35	10	25	10	6	4	28.6%	60.0%	16.0%
製 造 業	78	24	54	15	12	3	19.2%	50.0%	5.6%
情 報 通 信 業	1	0	1	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	8	3	5	2	2	0	25.0%	66.7%	0.0%
卸 売 業・小 売 業	23	15	8	14	13	1	60.9%	86.7%	12.5%
金 融 業・保 険 業	2	1	1	1	1	0	50.0%	100.0%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	16	5	11	4	4	0	25.0%	80.0%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サービス 業	7	5	2	5	5	0	71.4%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サービス 業	8	0	8	0	0	0	0.0%	0.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	29	22	7	9	7	2	31.0%	31.8%	28.6%
医 療、福 祉	67	62	5	44	44	0	65.7%	71.0%	0.0%
サ ー ビ ス 業	23	15	8	10	9	1	43.5%	60.0%	12.5%
大 企 業 計	72	45	27	33	33	0	45.8%	73.3%	0.0%

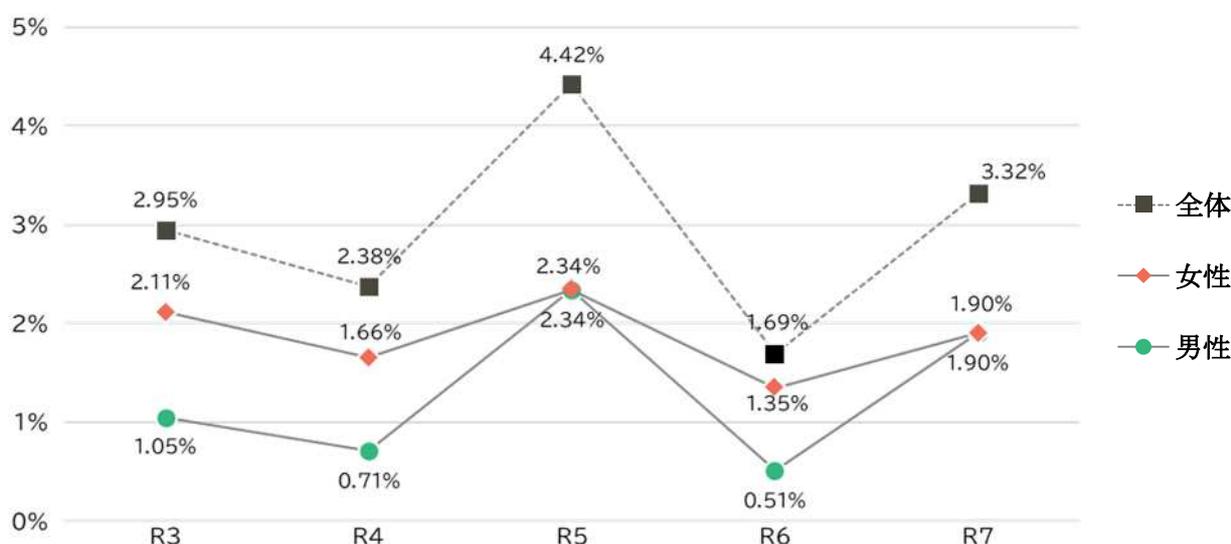
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

7.4 介護休業の取得状況 ※調査票問32の集計結果

介護休業取得者がいた事業所の割合 **3.32%**

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までの1年間に介護休業を取得した労働者がいた事業所の割合は中小企業では3.32%と前年度(1.69%)と比べて1.63ポイント上昇した。男女別にみると、女性、男性ともに1.90%であった。

【介護休業取得者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護休業の対象者及び取得者がいた事業所の割合(事業所数)】

区 分	集計事業所数	介護休業制度の対象者がいた事業所数			介護休業制度の対象者がいた事業所の割合			介護休業制度の取得者がいた事業所数			介護休業制度の取得者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	632	50	30	32	7.91%	4.75%	5.06%	21	12	12	3.32%	1.90%	1.90%
建 設 業	86	9	2	8	10.47%	2.33%	9.30%	3	2	2	3.49%	2.33%	2.33%
製 造 業	74	12	5	9	16.22%	6.76%	12.16%	7	2	6	9.46%	2.70%	8.11%
情 報 通 信 業	4	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	22	2	0	2	9.09%	-	9.09%	1	0	1	4.55%	-	4.55%
卸 売 業・小 売 業	92	7	6	4	7.61%	6.52%	4.35%	3	3	0	3.26%	3.26%	-
金 融 業・保 険 業	6	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	2	1	1	7.14%	3.57%	3.57%	0	0	0	-	-	-
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	18	2	1	2	11.11%	5.56%	11.11%	1	0	1	5.56%	-	5.56%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	46	0	0	0	-	-	-	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	31	2	2	1	6.45%	6.45%	3.23%	0	0	0	-	-	-
医 療、福 祉 社	132	8	8	1	6.06%	6.06%	0.76%	2	2	0	1.52%	1.52%	-
サ ー ビ ス 業	93	6	5	4	6.45%	5.38%	4.30%	4	3	2	4.30%	3.23%	2.15%
大 企 業 計	89	7	5	3	7.87%	5.62%	3.37%	5	3	2	5.62%	3.37%	2.25%

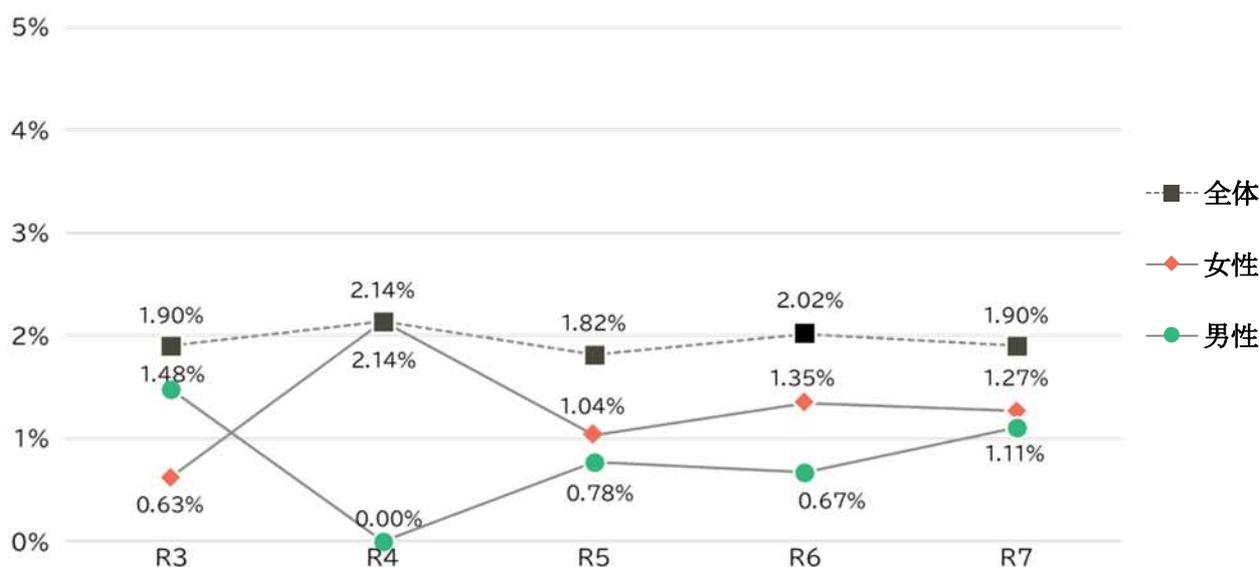
※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

7.5 介護のための短時間勤務制度の利用状況 ※調査票問32の集計結果

介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合 1.90%

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までの1年間に介護のための短時間勤務制度を利用した労働者がいた事業所の割合は中小企業では1.90%であった。男女別にみると、女性は1.27%、男性は1.11%であった。

【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合の推移(過去5年分)】(中小企業)



【介護のための短時間勤務制度の利用者がいた事業所の割合】

区 分	集計 事業所数	介護のための短時間勤務 制度の利用者がいた事業所数			介護のための短時間勤務制度の 利用者がいた事業所の割合		
		全体	女性	男性	全体	女性	男性
中 小 企 業 計	632	12	8	7	1.90%	1.27%	1.11%
建 設 業	86	1	0	1	1.16%	0.00%	1.16%
製 造 業	74	1	0	1	1.35%	0.00%	1.35%
情 報 通 信 業	4	0	0	0	-	-	-
運 輸 業、郵 便 業	22	0	0	0	-	-	-
卸 売 業・小 売 業	92	4	3	2	4.35%	3.26%	2.17%
金 融 業・保 険 業	6	0	0	0	-	-	-
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	28	1	1	0	3.57%	3.57%	0.00%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	18	1	1	1	5.56%	5.56%	5.56%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	46	0	0	0	-	-	-
教 育、学 習 支 援 業	31	1	1	0	3.23%	3.23%	0.00%
医 療、福 祉	132	0	0	0	-	-	-
サ ー ビ ス 業	93	3	2	2	3.23%	2.15%	2.15%
大 企 業 計	89	3	1	2	3.37%	1.12%	2.25%

※サンプル数が非常に少ないため、参考値としてご活用ください。

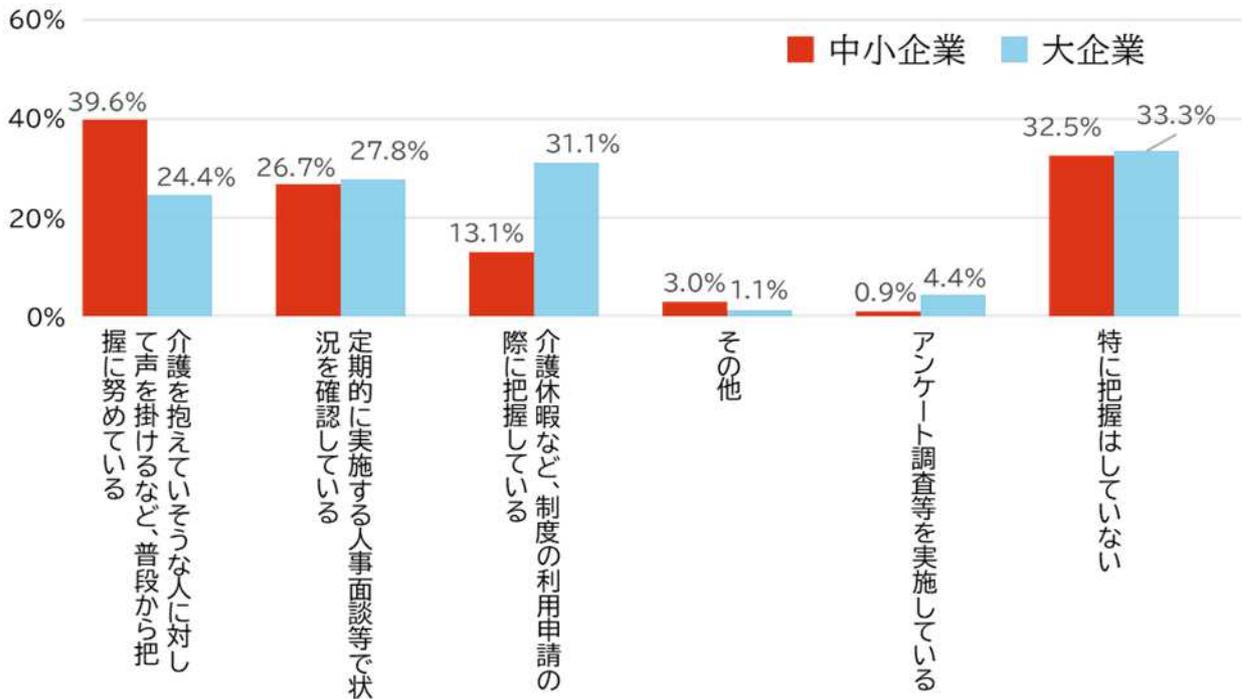
7.6 介護を抱える労働者の実態把握方法(複数回答) ※調査票問33の集計結果

中小企業「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、
普段から把握に努めている」 39.6%

大企業「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」 31.1%

- 家族等の介護をしている労働者の実態把握方法についてみると、中小企業では「介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている」が最も多く39.6%、次いで「定期的
に実施する人事面談等で状況を確認している」が26.7%の順であった。
- 大企業では「介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している」が最も多く31.1%、次いで「定
期的に実施する人事面談等で状況を確認している」が27.8%の順であった。
- また、「特に把握はしていない」と回答した事業所は中小企業で32.5%、大企業で33.3%であっ
た。

【介護を抱える労働者の実態把握方法(割合)】



※集計事業所数は、中小企業636、大企業90。

7.7 育児を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問34の集計結果

育児理由の退職者がいる事業所の割合 2.8%

- 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)の育児を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は2.8%であった。

【育児を理由に退職した労働者の有無(割合)】

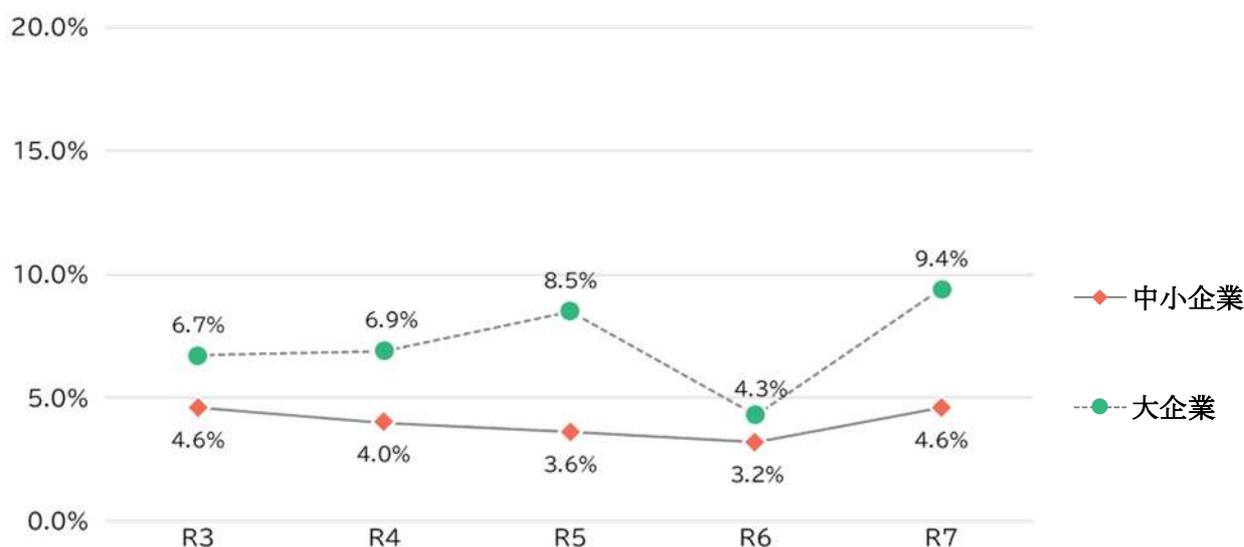
区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	669	2.8%	95.1%	2.1%
建 設 業	94	0.0%	100.0%	0.0%
製 造 業	78	2.6%	96.2%	1.3%
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	0.0%	95.7%	4.3%
卸 売 業・小 売 業	99	1.0%	97.0%	2.0%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	66.7%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	3.2%	96.8%	0.0%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	0.0%	100.0%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	0.0%	98.0%	2.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	6.5%	90.3%	3.2%
医 療、福 祉	136	5.9%	91.2%	2.9%
サ ー ビ ス 業	98	5.1%	92.9%	2.0%
大 企 業 計	96	4.2%	90.6%	5.2%

7.8 介護を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問35の集計結果

介護理由の退職者がいる事業所の割合 4.6%

- 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)の介護を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は4.6%と、前年度(3.2%)と比べて1.4ポイント上昇した。

【介護を理由に退職した労働者がいる事業所の割合の推移(過去5年分)】



【介護を理由に退職した労働者の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	669	4.6%	92.8%	2.5%
建 設 業	94	1.1%	98.9%	0.0%
製 造 業	78	6.4%	89.7%	3.8%
情 報 通 信 業	4	0.0%	100.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	4.3%	91.3%	4.3%
卸 売 業・小 売 業	100	4.0%	93.0%	3.0%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	66.7%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	3.2%	93.5%	3.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	5.3%	94.7%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	4.0%	94.0%	2.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	6.5%	90.3%	3.2%
医 療、福 祉	135	5.2%	92.6%	2.2%
サ ー ビ ス 業	98	7.1%	90.8%	2.0%
大 企 業 計	96	9.4%	81.3%	9.4%

7.9 病気を理由に退職した労働者の有無 ※調査票問36の集計結果

病気理由の退職者がいる事業所の割合 17.9%

- 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)の病気を理由に退職した労働者の有無についてみると、中小企業では「いる」事業所の割合は17.9%であった。

【病気を理由に退職した労働者の有無(割合)】

区 分	集計 事業所数	いる	いない	わからない
中 小 企 業 計	671	17.9%	78.5%	3.6%
建 設 業	95	15.8%	83.2%	1.1%
製 造 業	78	24.4%	71.8%	3.8%
情 報 通 信 業	4	25.0%	75.0%	0.0%
運 輸 業、郵 便 業	23	26.1%	69.6%	4.3%
卸 売 業・小 売 業	101	19.8%	77.2%	3.0%
金 融 業・保 険 業	6	0.0%	66.7%	33.3%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	31	3.2%	93.5%	3.2%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	19	5.3%	94.7%	0.0%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	50	8.0%	92.0%	0.0%
教 育、学 習 支 援 業	31	29.0%	64.5%	6.5%
医 療、福 祉	135	20.0%	74.8%	5.2%
サ ー ビ ス 業	98	17.3%	78.6%	4.1%
大 企 業 計	96	17.7%	71.9%	10.4%

7.10 仕事と育児の両立支援制度(複数回答) ※調査票問37の集計結果

育児に関する法定を超える両立支援制度を導入していると回答した事業所
 中小企業 26.0% 大企業 38.1%

【仕事と育児の両立支援制度の導入状況(割合)】

区 分	集計事業所数	導入している	導入していない
中 小 企 業 計	700	26.0%	74.0%
大 企 業 計	97	38.1%	61.9%

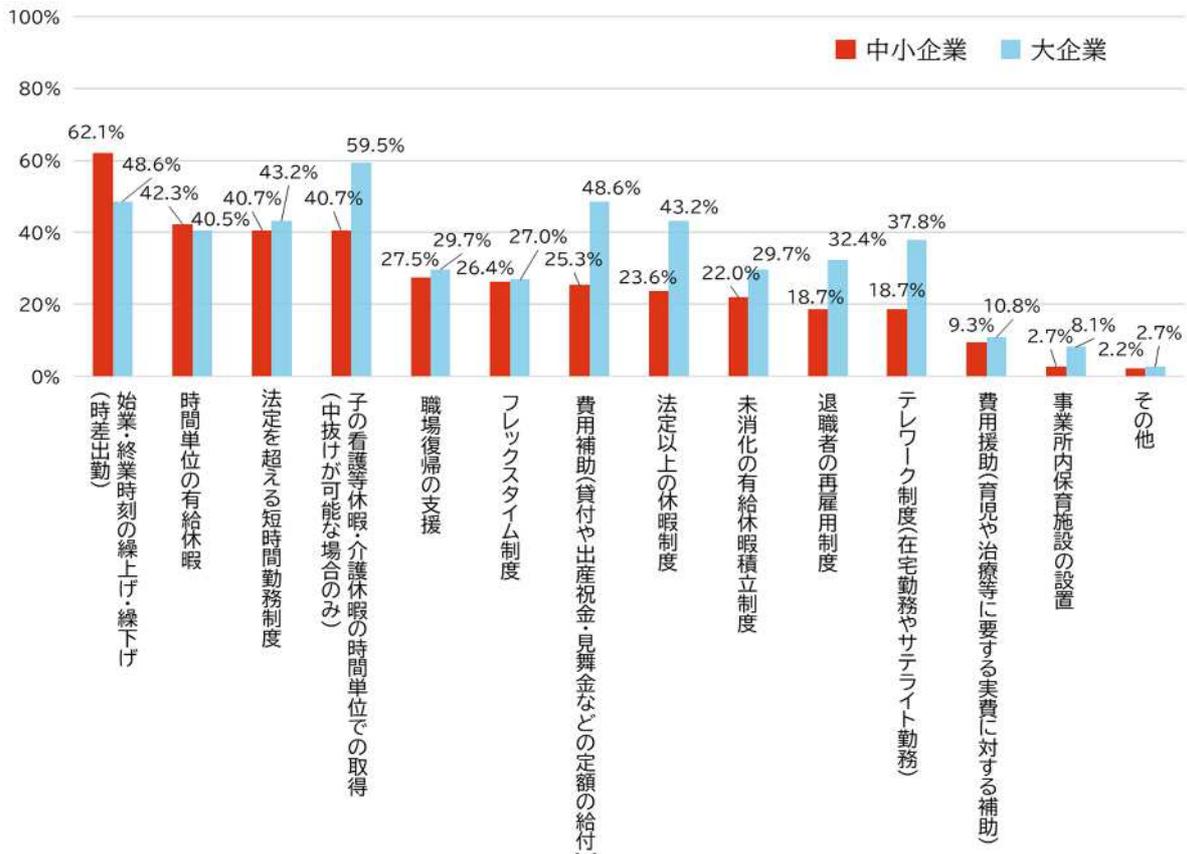
導入済みの両立支援制度

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」62.1%

大企業「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」59.5%

- 令和7年7月31日現在で導入済みの仕事と育児の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く62.1%となっている。
- 大企業は、「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」が最も多く59.5%となっている。

【導入済みの仕事と育児の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業182、大企業37。

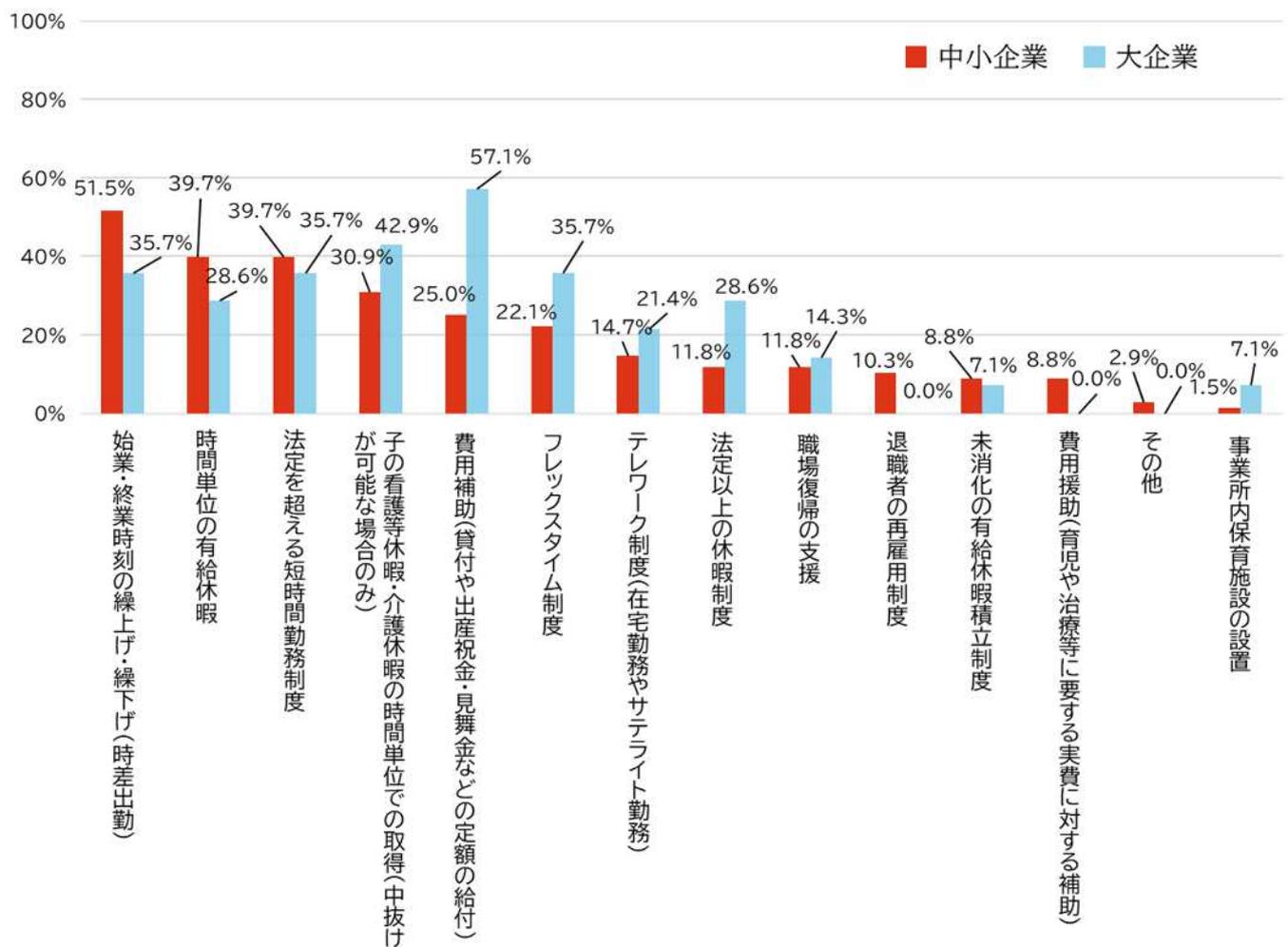
利用実績のある両立支援制度

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」 51.5%

大企業「費用補助(貸付や出産祝金・見舞金などの定額の給付)」 57.1%

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までに利用実績がある仕事と育児の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く51.5%、次いで「時間単位の有給休暇」と「法定を超える時間短縮勤務制度」がともに39.7%であった。
- 大企業においては、「費用補助」が最も多く57.1%、次いで「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」が42.9%であった。

【利用実績がある仕事と育児の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業68、大企業14。

7.11 仕事と介護の両立支援制度(複数回答) ※調査票問37の集計結果

介護に関する法定を超える両立支援制度を導入していると回答した事業所
 中小企業 17.8% 大企業 30.9%

【介護に関する法定を超える両立支援制度の導入状況(割合)】

区 分	集計 事業所数	導入している	導入していない
中 小 企 業 計	691	17.8%	82.2%
大 企 業 計	94	30.9%	69.1%

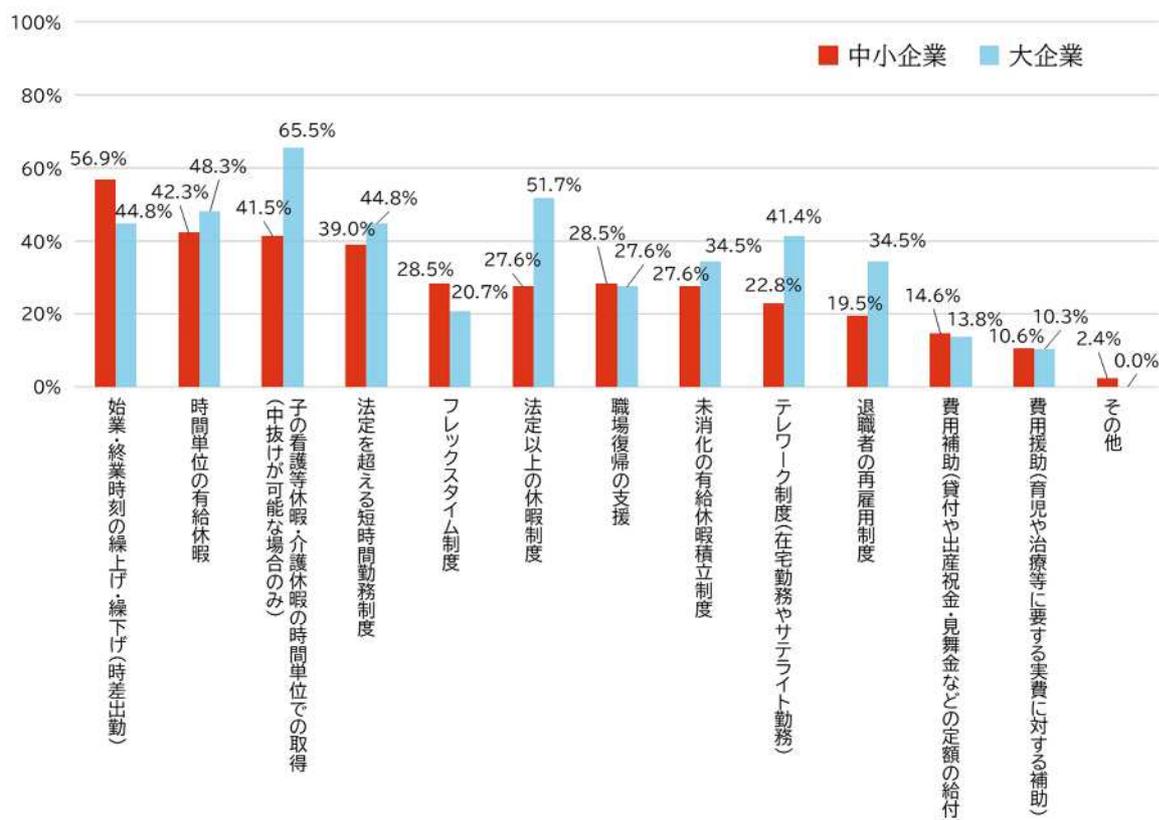
導入済みの両立支援制度

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」56.9%

大企業「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」65.5%

- 両立支援制度を導入している企業のうち、令和7年7月31日現在で導入済みの支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く56.9%となっている。
- 大企業は、「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」が最も多く65.5%となっている。

【導入済みの仕事と介護の両立支援制度(割合)】



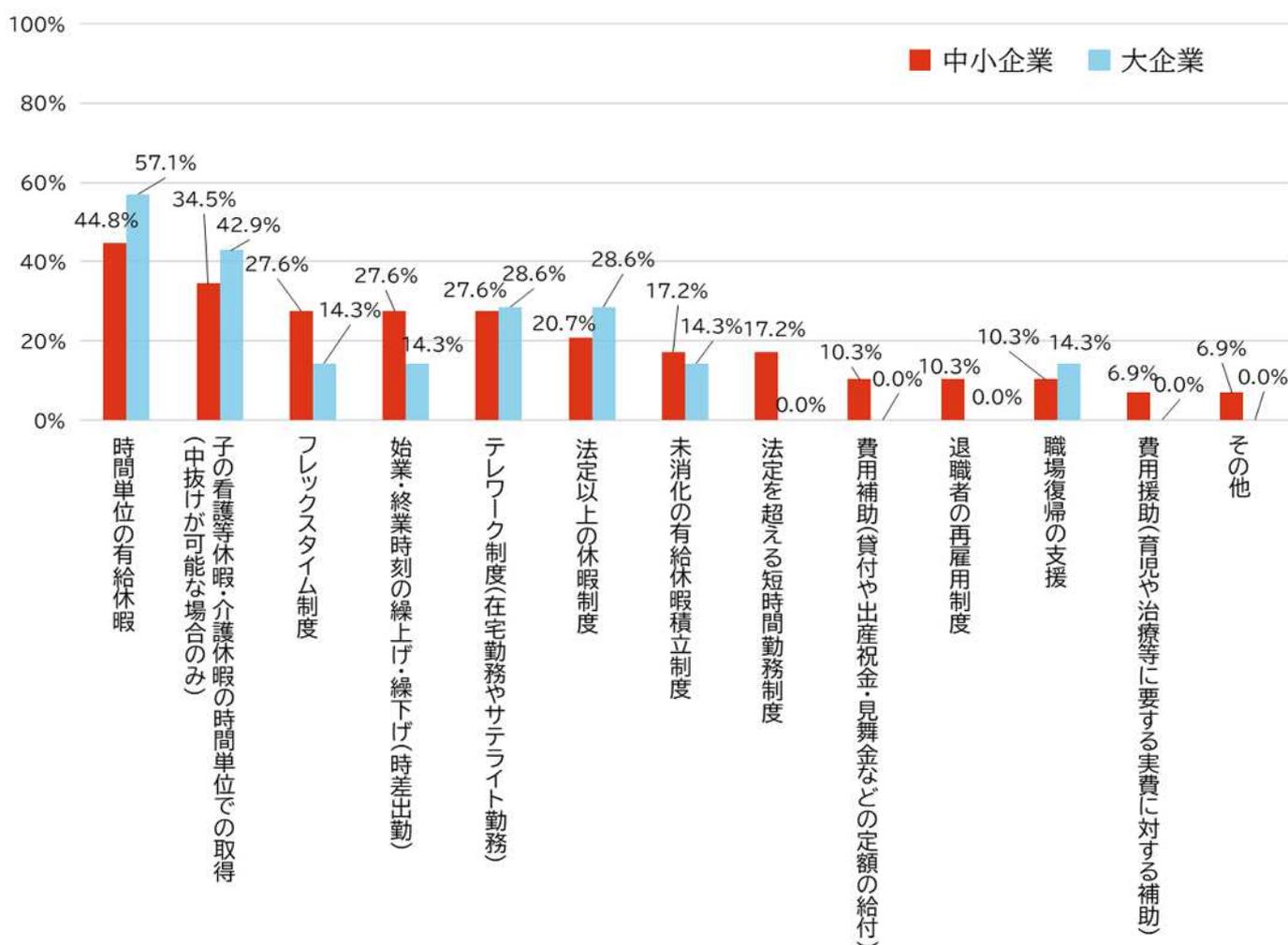
※集計事業所数は、中小企業123、大企業29。

利用実績のある両立支援制度

中小企業、大企業ともに「時間単位の有給休暇」が最多

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までに利用実績がある仕事と介護の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く44.8%、次いで「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」が34.5%であった。
- 大企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く57.1%、次いで「子の看護等休暇・介護休暇の時間単位での取得」が42.9%であった。

【利用実績がある仕事と介護の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業29、大企業7。

7.12 仕事と病気治療の両立支援制度(複数回答) ※調査票問 37 の集計結果

病気治療に関する両立支援制度を導入していると回答した事業所
 中小企業 18.6% 大企業 26.8%

【病気治療に関する両立支援制度の導入状況(割合)】

区 分	集計事業所数	導入している	導入していない
中 小 企 業 計	700	18.6%	81.4%
大 企 業 計	97	26.8%	73.2%

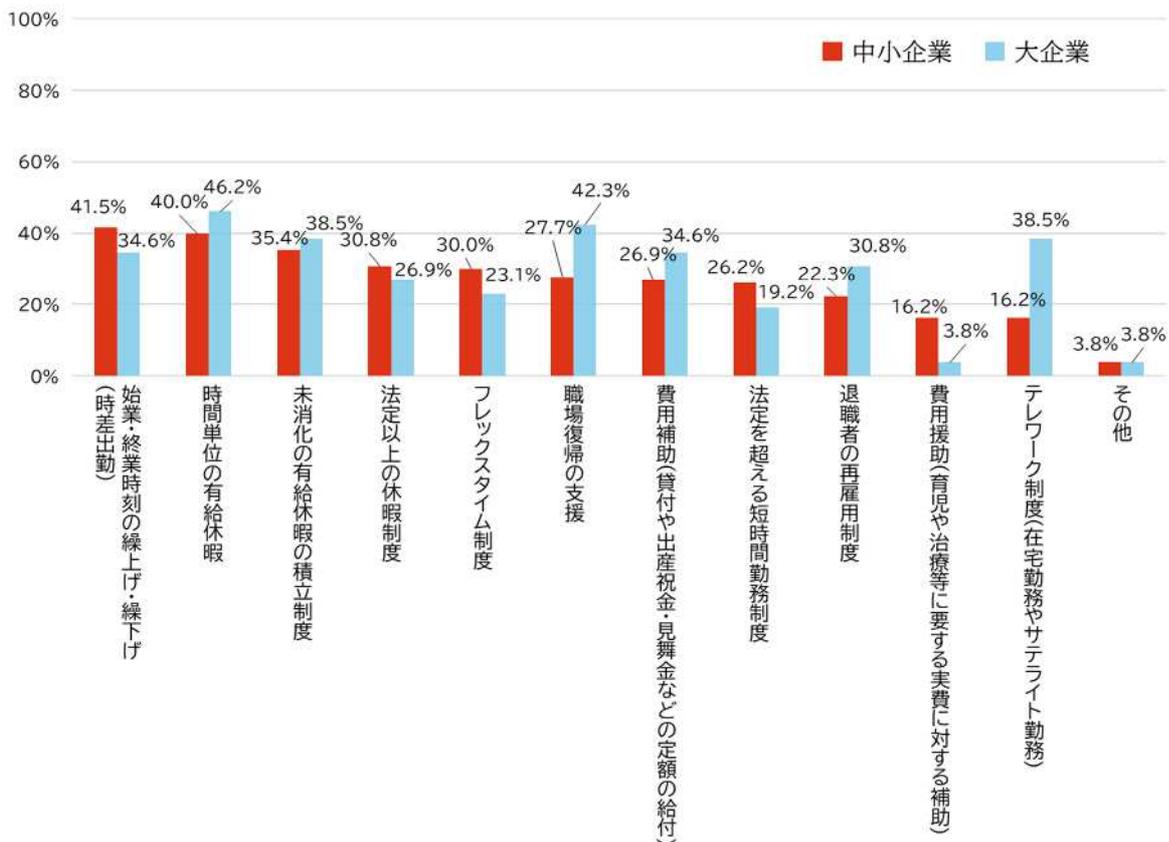
導入済みの両立支援制度

中小企業「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)」41.5%

大企業「時間単位の有給休暇」46.2%

- 両立支援制度を導入している企業のうち、令和7年7月31日現在で導入済みの支援制度をみると、中小企業においては、「時差出勤」が最も多く41.5%であった。
- 大企業は、「時間単位の有給休暇」が最も多く46.2%となっている。

【導入済みの仕事と病気治療の両立支援制度(割合)】



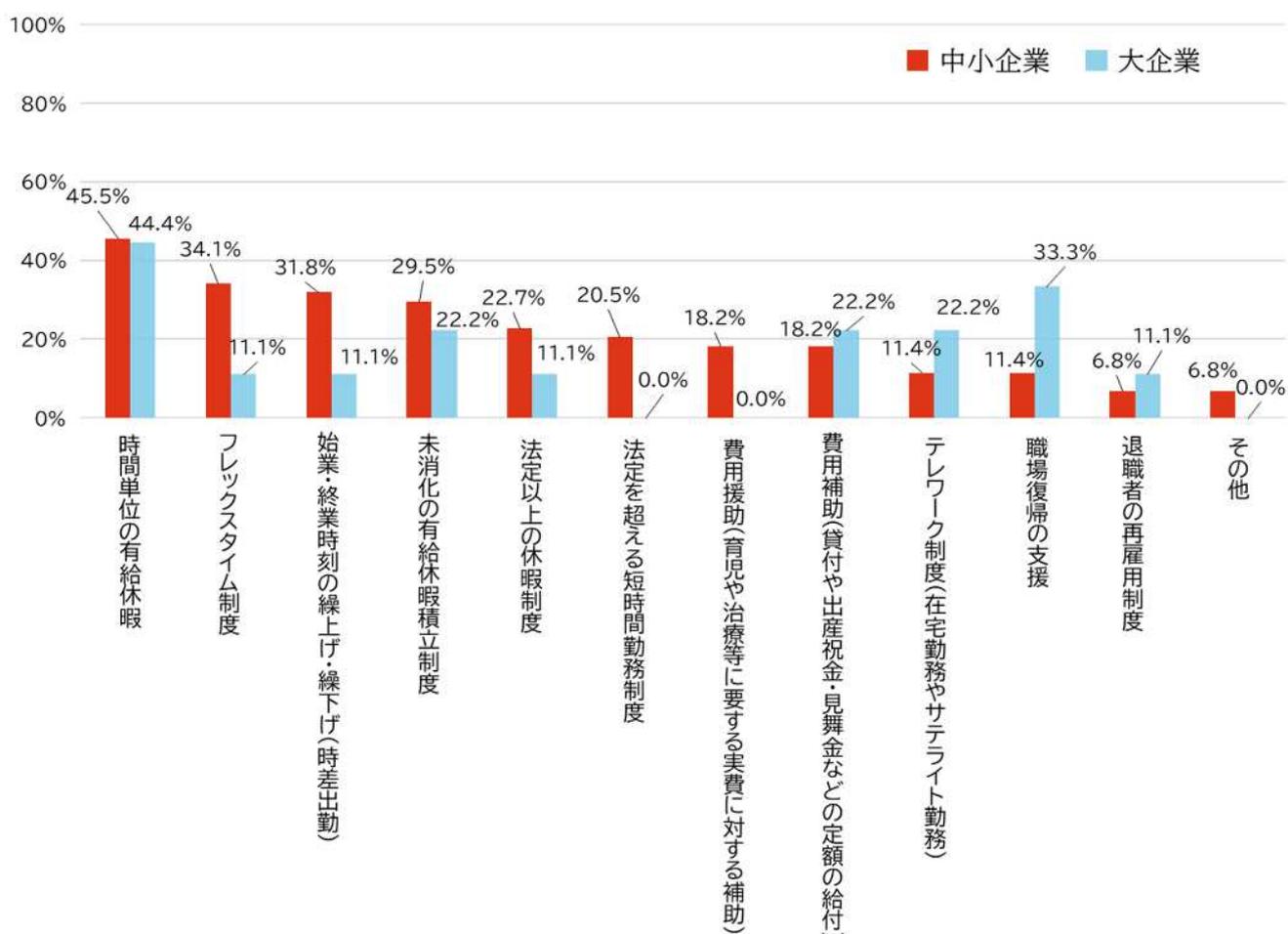
※集計事業所数は、中小企業130、大企業26。

利用実績のある両立支援制度

中小企業、大企業ともに「時間単位の有給休暇」が最多

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までに利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く45.5%、次いで「フレックスタイム制度」が34.1%であった。
- 大企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く44.4%、次いで「職場復帰の支援」が33.3%であった。

【利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業44、大企業9。

7.13 仕事と不妊治療の両立支援制度(複数回答) ※調査票問37の集計結果

不妊治療に関する両立支援制度を導入していると回答した事業所

中小企業 8.1% 大企業 18.6%

【仕事と不妊治療の両立支援制度の導入状況(割合)】

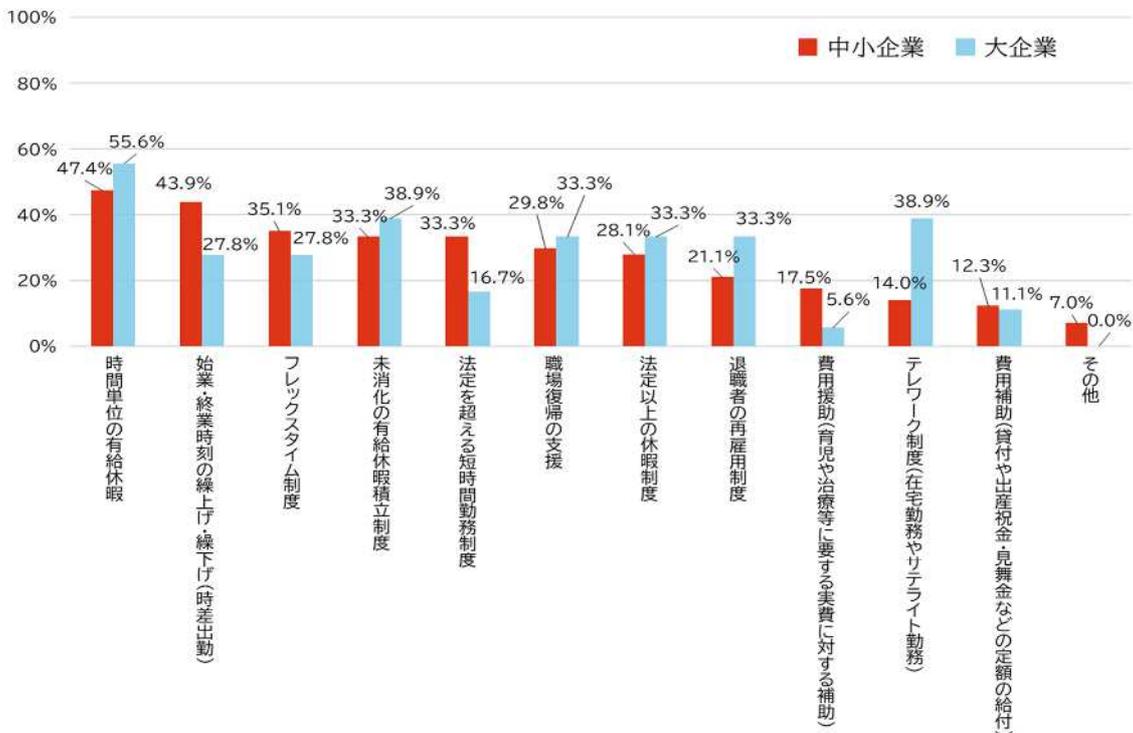
区 分	集計 事業所数	導入している	導入していない
中 小 企 業 計	700	8.1%	91.9%
大 企 業 計	97	18.6%	81.4%

導入済みの支援制度

中小企業、大企業ともに「時間単位の有給休暇」が最多

- 令和7年7月31日現在で導入済みの仕事と不妊治療の両立支援制度をみると、中小企業、大企業ともに、「時間単位の有給休暇」が最も多く中小企業では47.4%、大企業では、55.6%であった。

【導入済みの仕事と不妊治療の両立支援制度(割合)】



※集計事業所数は、中小企業57、大企業18。

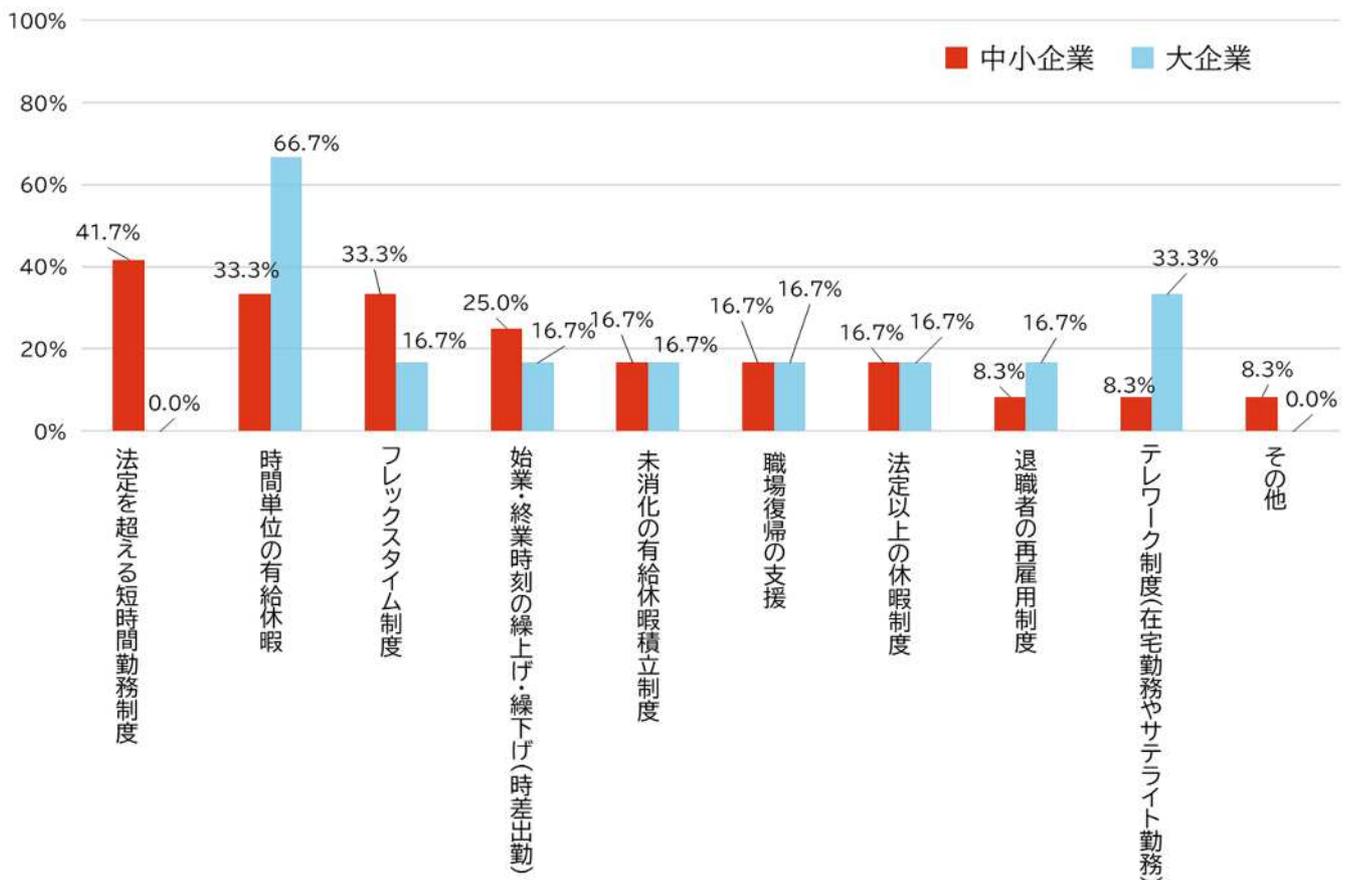
利用実績のある両立支援制度

中小企業「法定を超える短時間勤務制度」41.7%

大企業「時間単位の有給休暇」66.7%

- 令和6年8月1日から令和7年7月31日までに利用実績がある仕事と病気治療の両立支援制度をみると、中小企業においては、「法定を超える短時間勤務制度」が最も多く41.7%、次いで「時間単位の有給休暇」、「フレックスタイム制度」がそれぞれ33.3%であった。
- 大企業においては、「時間単位の有給休暇」が最も多く66.7%、次いで「テレワーク制度」が33.3%であった。

【利用実績がある仕事と不妊治療の両立支援制度(割合)】



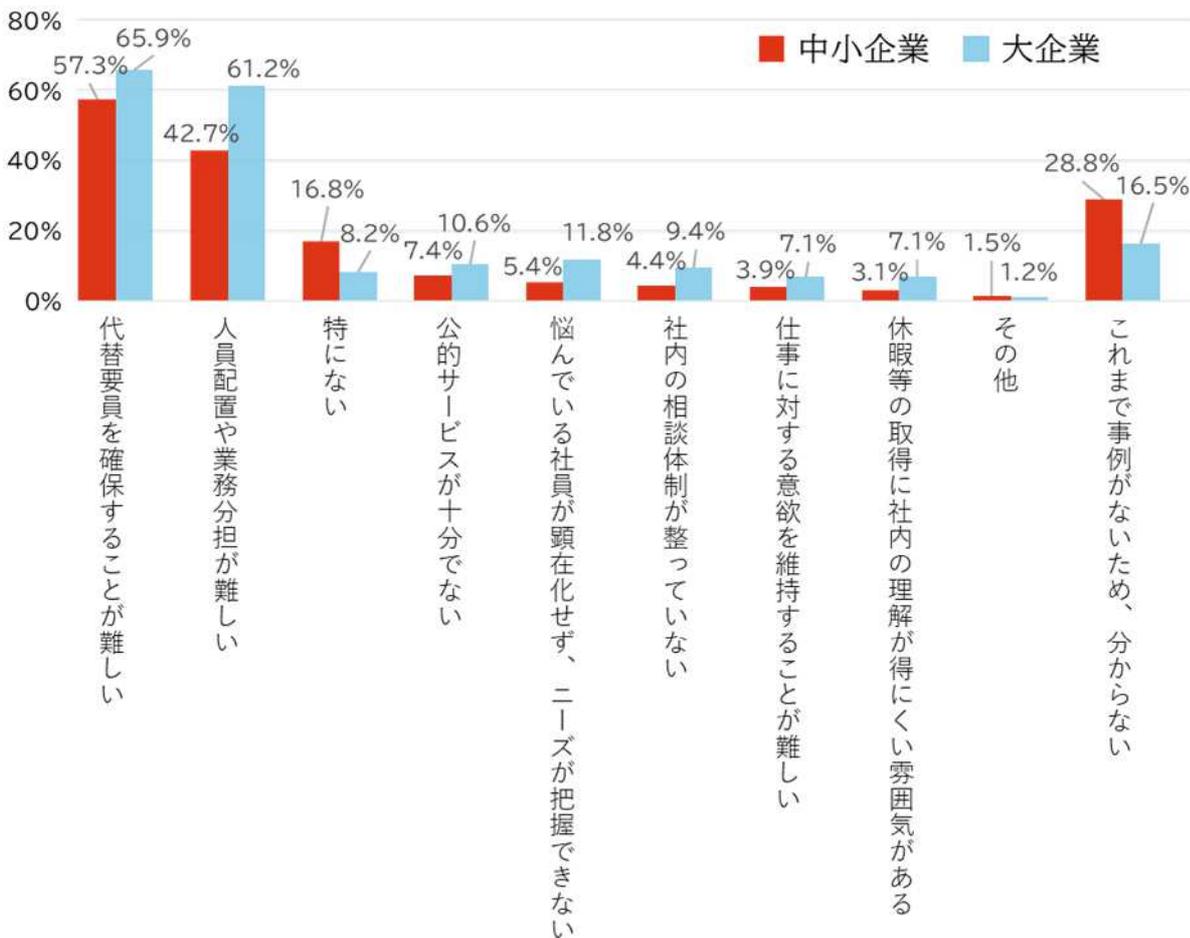
※集計事業所数は、中小企業12、大企業6

7.14 仕事と育児の両立を支援する上での課題（複数回答） ※調査票問38の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と育児の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く57.3%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が42.7%、「特にない」が16.8%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く65.9%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が61.2%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が11.8%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は中小企業で28.8%、大企業で16.5%であった。

【仕事と育児の両立を支援する上での課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 541、大企業85。

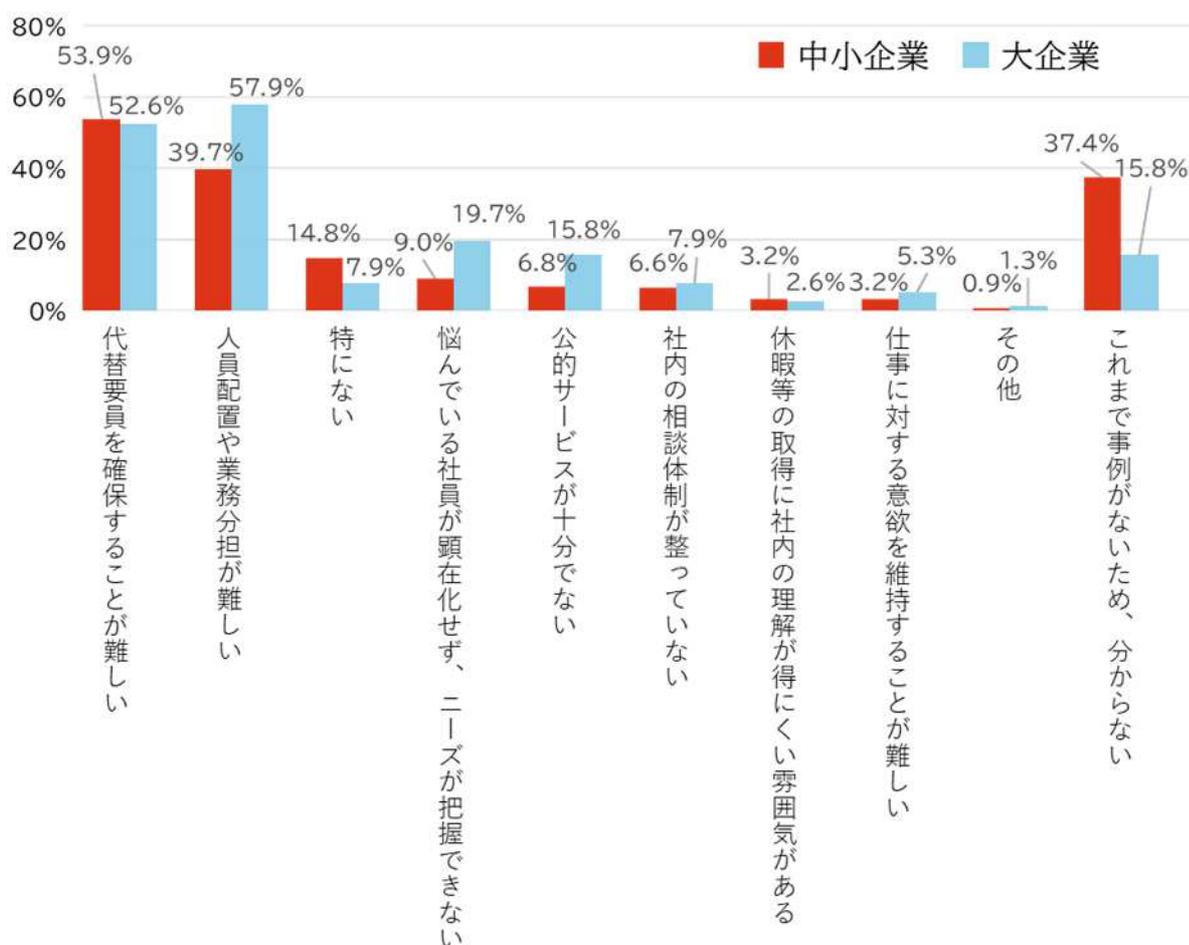
7.15 仕事と介護の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問38の集計結果

中小企業「代替要員を確保することが難しい」53.9%

大企業「人員配置や業務分担が難しい」57.9%

- 仕事と介護の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く53.9%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が39.7%、「特にない」が14.8%の順となっている。
- 一方、大企業では、「人員配置や業務分担が難しい」が最も多く57.9%、次いで「代替要員を確保することが難しい」が52.6%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が19.7%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は中小企業で37.4%、大企業で15.8%であった。

【仕事と介護の両立を支援する上での課題(割合)】



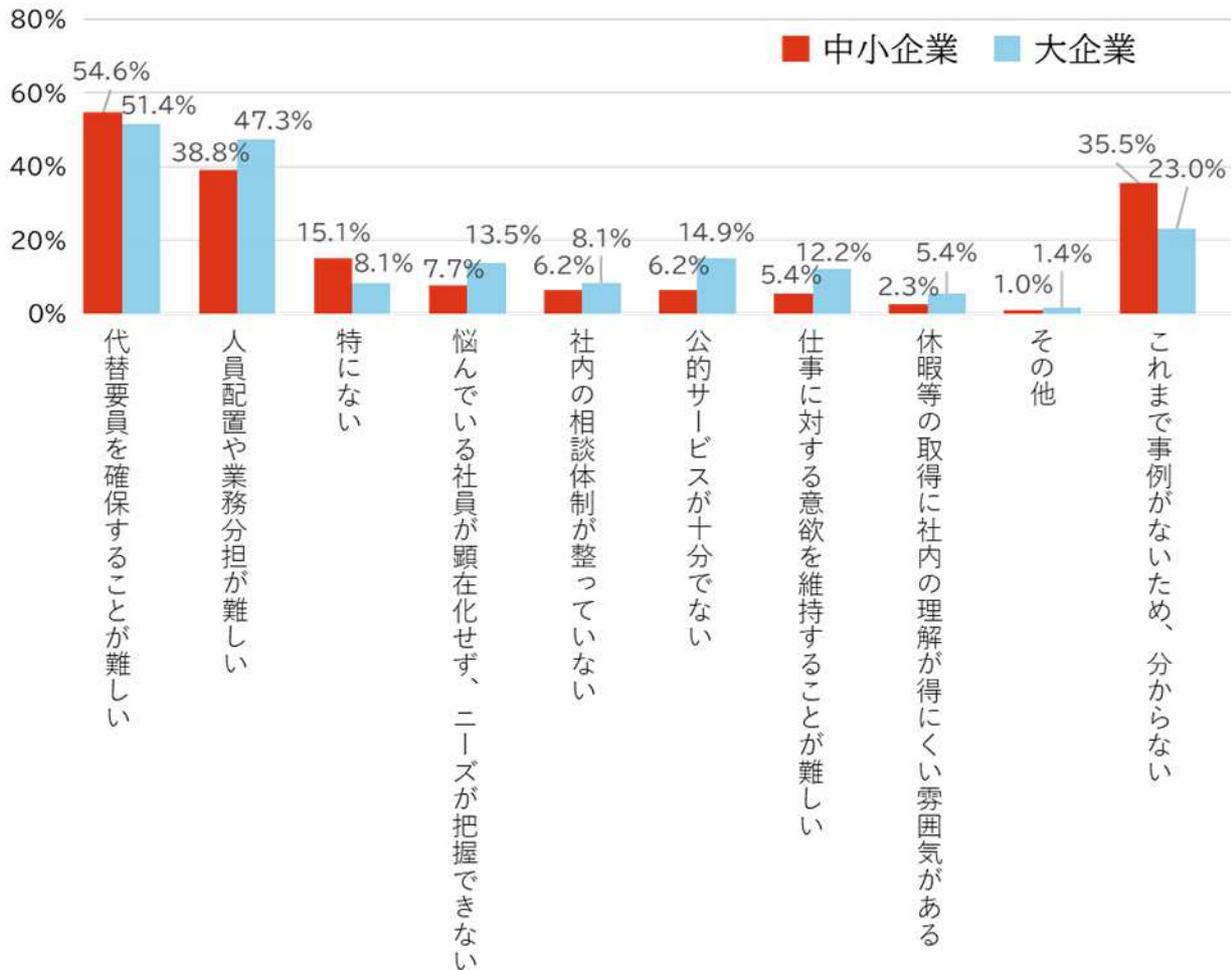
※集計事業所数は、中小企業 532、大企業76。

7.16 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問38の集計結果

中小企業、大企業ともに「代替要員を確保することが難しい」が最多

- 仕事と病気治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く54.6%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が38.8%、「特にない」が15.1%の順となっている。
- 一方、大企業では、「代替要員を確保することが難しい」が最も多く51.4%、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が47.3%、「公的サービスが十分でない」が14.9%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は中小企業で35.5%、大企業で23.0%であった。

【仕事と病気治療の両立を支援する上での課題(割合)】



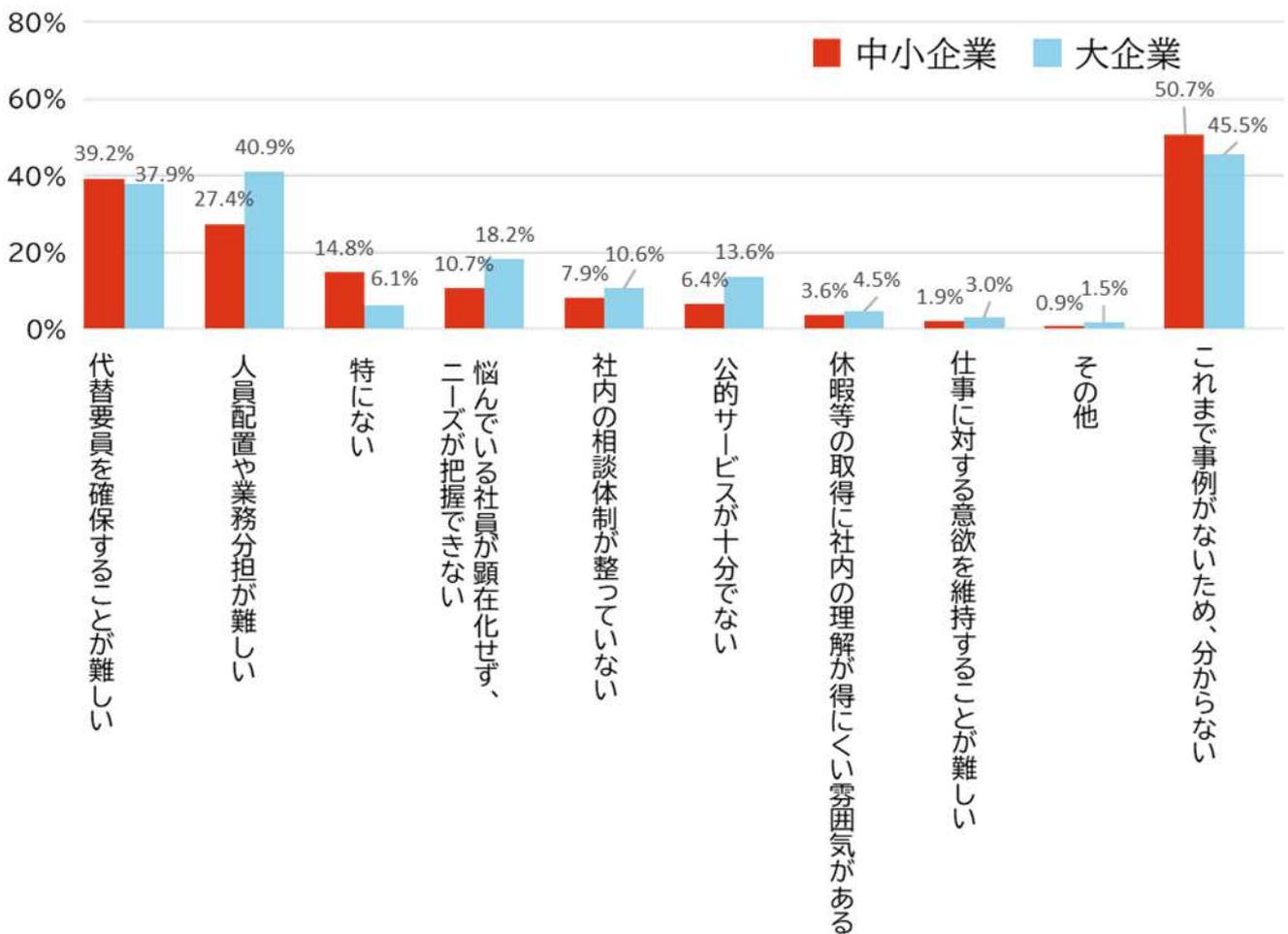
※集計事業所数は、中小企業 518、大企業74。

7.17 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(複数回答) ※調査票問38の集計結果

中小企業「代替要員を確保することが難しい」 39.2%
 大企業「人員配置や業務分担が難しい」 40.9%

- 仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題についてみると、中小企業では「代替要員を確保することが難しい」が最も多く39.2%で、次いで「人員配置や業務分担が難しい」が27.4%、「特にない」が14.8%の順となっている。
- 大企業では、「人員配置や業務分担が難しい」が最も多く40.9%、次いで、「代替要員を確保することが難しい」が37.9%、「悩んでいる社員が顕在化せず、ニーズが把握できない」が18.2%の順となっている。
- また、「これまで事例がないため、分からない」と回答した事業所は中小企業では50.7%、大企業では45.5%であった。

【仕事と不妊治療の両立を支援する上での課題(割合)】

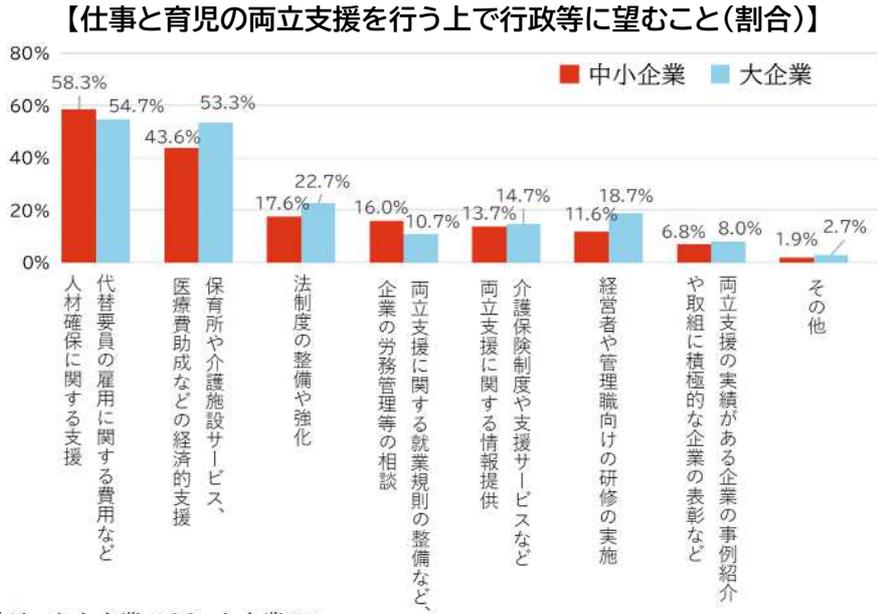


※集計事業所数は、中小企業 467、大企業66。

7.18 両立支援を行う上で行政等に望むこと(複数回答) ※調査票問39の集計結果

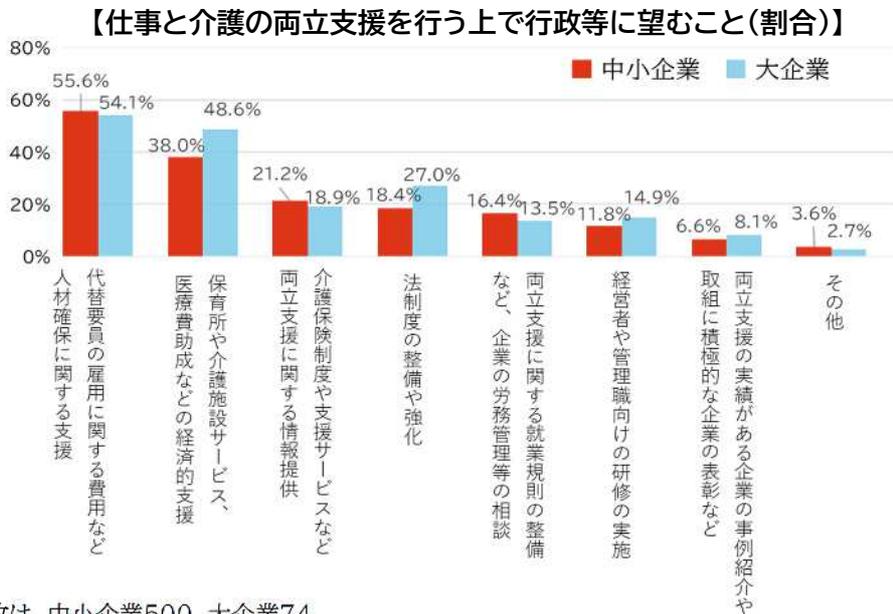
育児・介護・病気治療・不妊治療の全てで「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が最多

- 仕事と育児の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が58.3%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が43.6%、「法制度の整備や強化」が17.6%の順になっている。



※集計事業所数は、中小企業 482、大企業75。

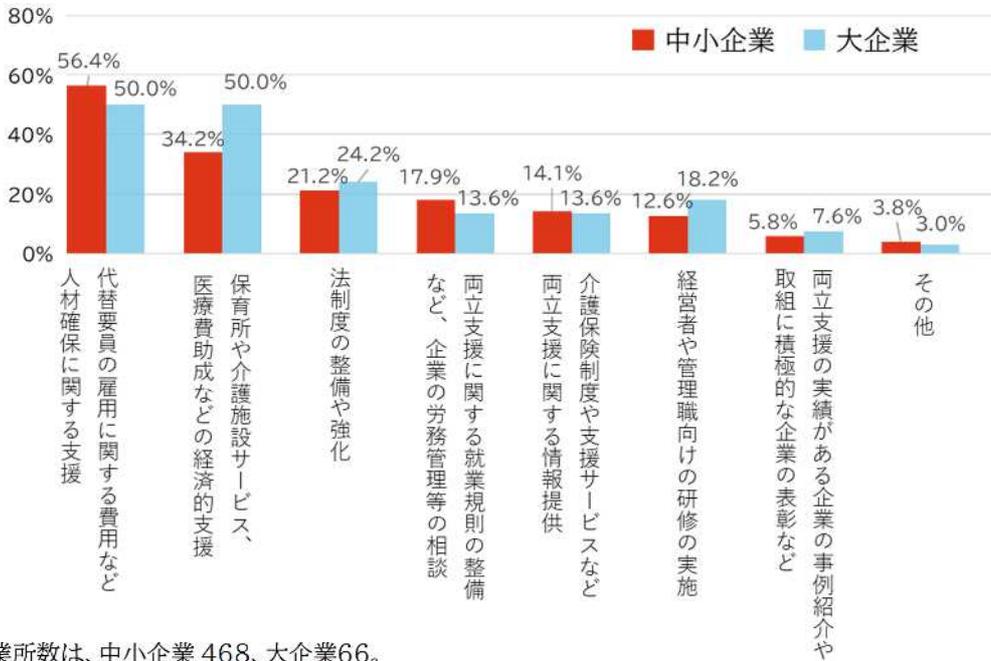
- 仕事と介護の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が55.6%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が38.0%、「介護保険制度や支援サービスなど両立支援に関する情報提供」が21.2%の順になっている。



※集計事業所数は、中小企業500、大企業74。

- 仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が56.4%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が34.2%、「法制度の整備や強化」が21.2%の順になっている。

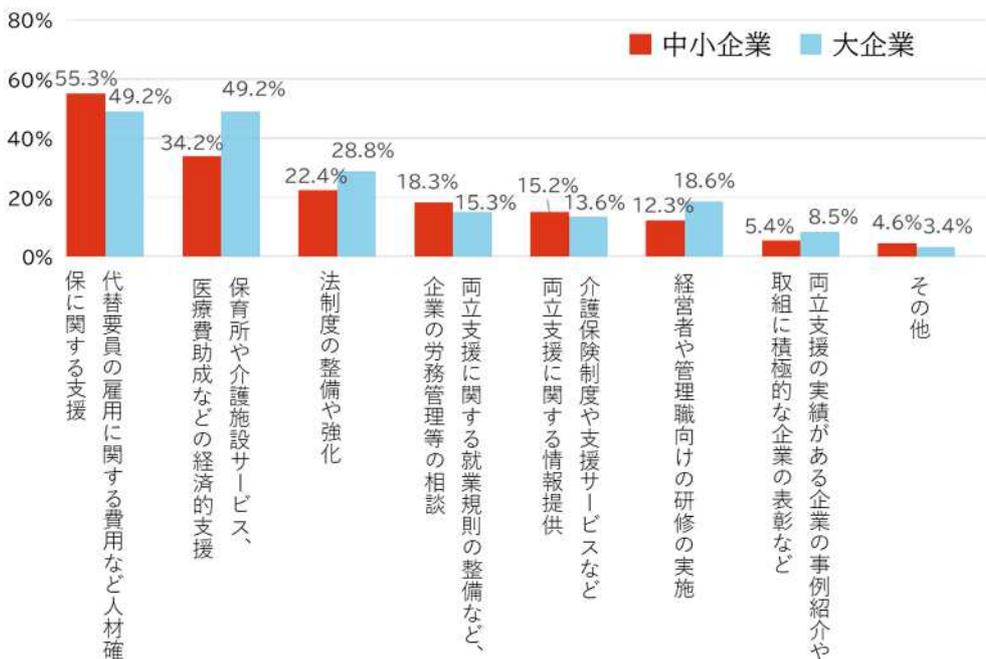
【仕事と病気治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 468、大企業66。

- 仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むことについてみると、中小企業では「代替要員の雇用に関する費用など人材確保に関する支援」が55.3%で最多、次いで「保育所や介護施設サービス、医療費助成などの経済的支援」が34.2%、「法制度の整備や強化」が22.4%になっている。

【仕事と不妊治療の両立支援を行う上で行政等に望むこと(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 389、大企業59。

Ⅷ 「働き方」の見直しや改善(働き方改革)の取組について

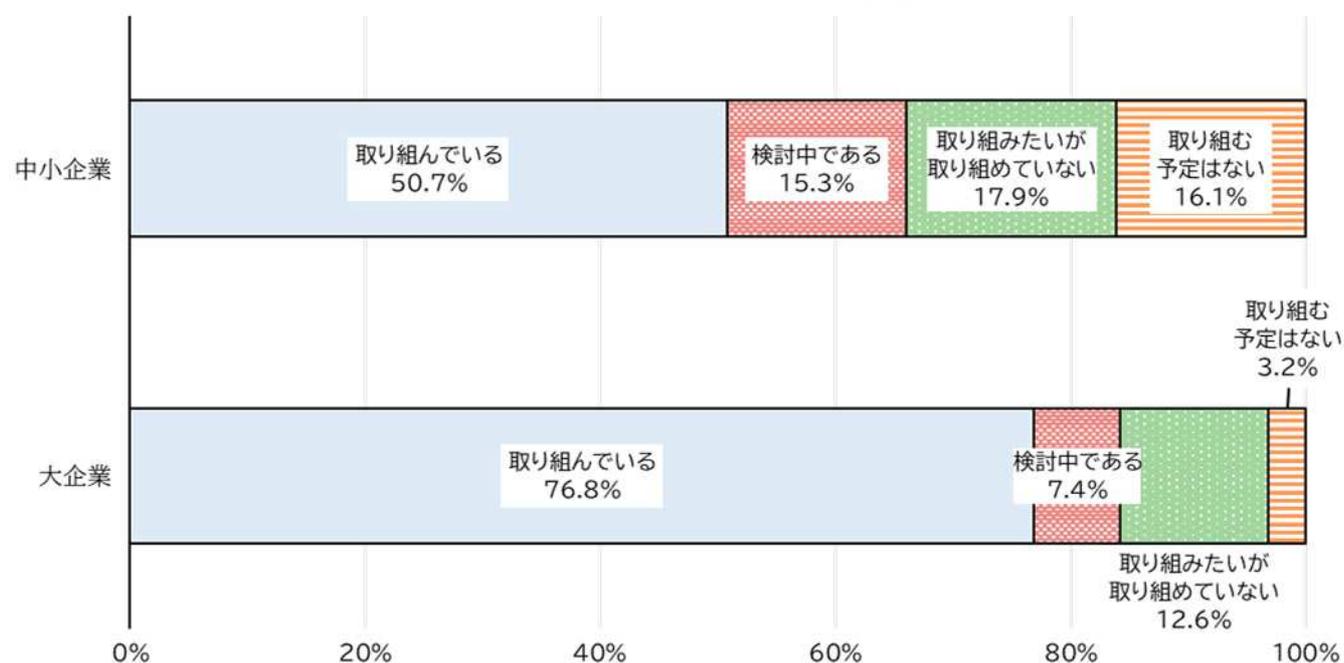
8.1 働き方の見直しや改善への取組 ※調査票問40の集計結果

働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所

中小企業 50.7% 大企業 76.8%

- 働き方の見直しや改善に取り組んでいる事業所について、中小企業では50.7%、大企業では76.8%であった。

【働き方の見直しや改善への取組(割合)】



【働き方の見直しや改善への取組(産業別割合)】

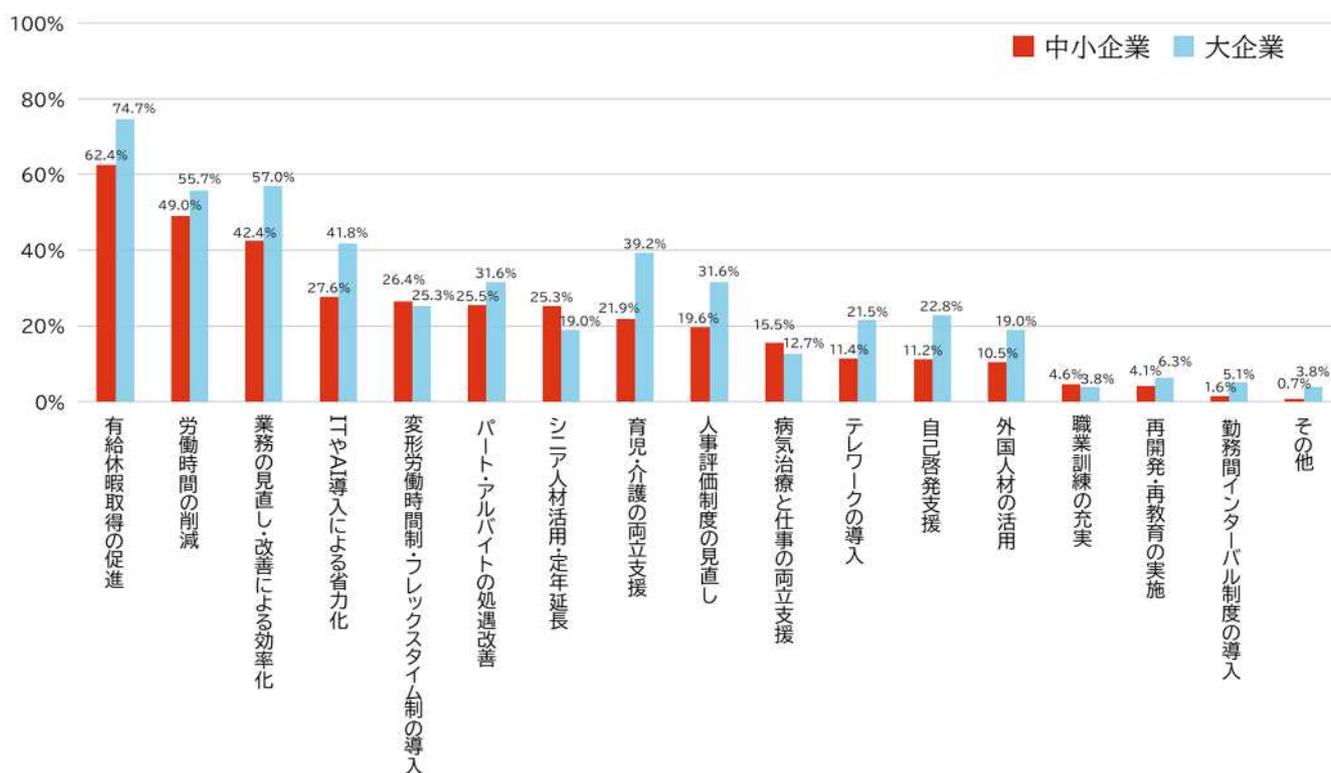
区 分	集計事業所数	取り組んでいる	検討中である	取り組みたいが取り組めていない	取り組む予定はない
中 小 企 業 計	672	50.7%	15.3%	17.9%	16.1%
建 設 業	94	59.6%	14.9%	18.1%	7.4%
製 造 業	78	48.7%	15.4%	19.2%	16.7%
情 報 通 信 業	4	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%
運 輸 業、郵 便 業	22	36.4%	9.1%	31.8%	22.7%
卸 売 業・小 売 業	102	43.1%	20.6%	19.6%	16.7%
金 融 業・保 険 業	6	83.3%	0.0%	16.7%	0.0%
不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	32	62.5%	12.5%	9.4%	15.6%
学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	18	66.7%	0.0%	5.6%	27.8%
宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	51	43.1%	19.6%	21.6%	15.7%
教 育、学 習 支 援 業	32	62.5%	9.4%	18.8%	9.4%
医 療、福 祉	136	50.7%	15.4%	17.6%	16.2%
サ ー ビ ス 業	97	46.4%	15.5%	15.5%	22.7%
大 企 業 計	95	76.8%	7.4%	12.6%	3.2%

8.2 実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(複数回答) ※調査票問41の集計結果

中小企業、大企業ともに「有給休暇取得の促進」が最多

- 「8.1 働き方の見直しや改善への取組」において、「取り組んでいる」、「検討中である」と回答した事業所に、実施または検討している改善の取組について伺ったところ、中小企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く62.4%、次いで「労働時間の削減」が49.0%、「業務の見直し・改善による効率化」が42.4%の順になっている。
- 大企業では、「有給休暇取得の促進」が最も多く74.7%、次いで「業務の見直し・改善による効率化」が57.0%、「労働時間の削減」が55.7%の順になっている。

【実施又は検討している働き方の見直しや改善の取組(割合)】



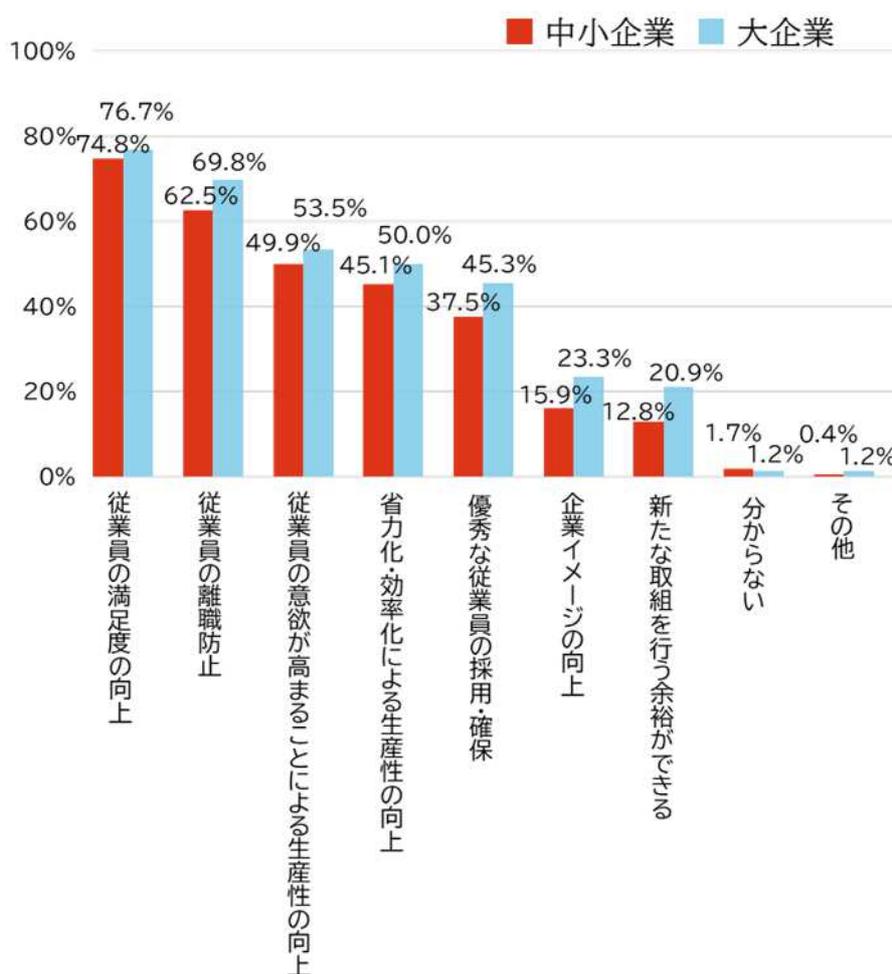
※集計事業所数は、中小企業 439、大企業79。

8.3 働き方の見直しや改善により期待する効果(複数回答) ※調査票問 42 の集計結果

中小企業、大企業ともに「従業員の満足度の向上」が最多

- 「8.1 働き方の見直しや改善への取組について」において「取り組んでいる」、「検討中である」、「取り組みたいが取り組めていない」と回答した事業所に、働き方の見直しや改善により期待する効果について伺ったところ、中小企業では、「従業員の満足度の向上」が最も多く74.8%、次いで「従業員の離職防止」が62.5%、「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が49.9%の順になっている。
- 大企業においては、「従業員の満足度の向上」が最も多く76.7%、次いで「従業員の離職防止」が69.8%、「従業員の意欲が高まることによる生産性の向上」が53.5%の順になっている。

【働き方の見直しや改善により期待する効果(割合)】



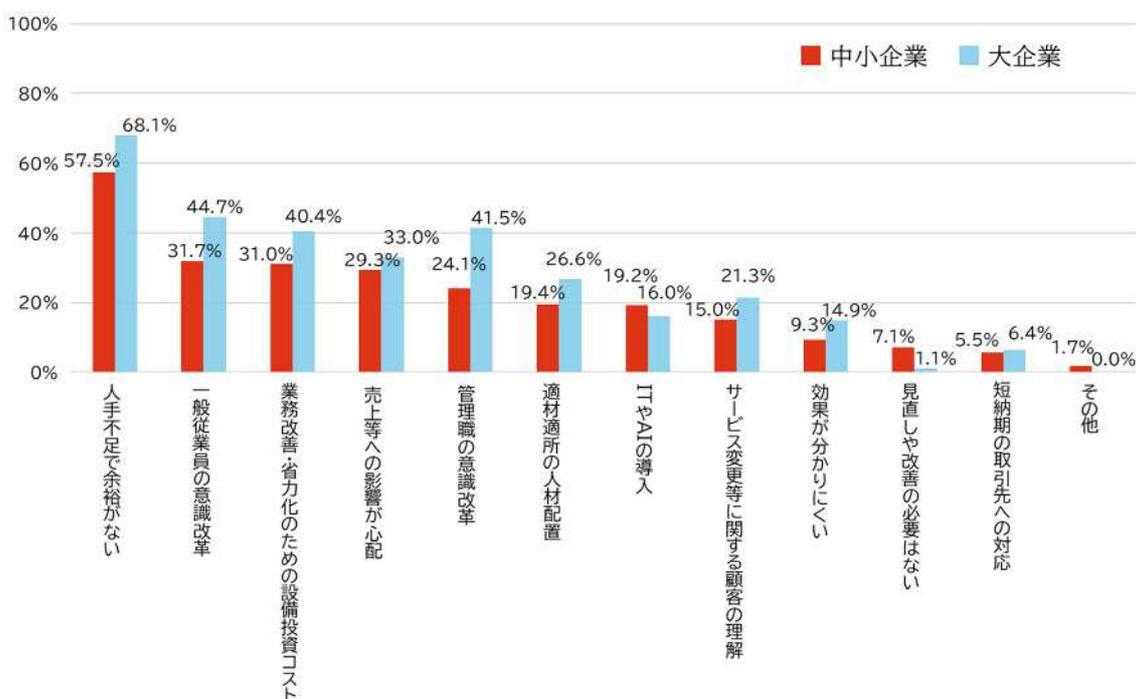
※集計事業所数は、中小企業 523、大企業86。

8.4 働き方の見直しや改善に当たっての課題(複数回答) ※調査票問43の集計結果

中小企業、大企業ともに「人手不足で余裕がない」が最多

- 働き方の見直しや改善に当たっての課題について伺ったところ、中小企業では、「人手不足で余裕がない」が最も多く57.5%、次いで「一般従業員の意識改革」が31.7%、「業務改善・省力化のための設備投資コスト」が31.0%の順になっている。
- 大企業においては、「人手不足で余裕がない」が最も多く68.1%、次いで「一般従業員の意識改革」が44.7%、「管理職の意識改革」が41.5%の順になっている。

【働き方の見直しや改善に当たっての課題(割合)】



※集計事業所数は、中小企業 635、大企業94。

第3章 調査票

お答えいただいた内容は、行政上の基礎資料として活用することを目的としておりますので、他の目的に利用することはありません。

令和7年度 埼玉県就労実態調査

この調査は、県内事業所の労働条件や職場の労働環境などを把握し、今後の県の労働施策に活用するために実施するものです。

お忙しいところ恐縮ですが、調査の趣旨を御理解の上、御協力くださいますようお願い申し上げます。

※ 御記入後、同封の返信用封筒(切手不要)で、8月18日(月)までに投函くださるよう、お願いいたします。

【御記入に当たってのお願い】

- 1 この調査票は、原則として埼玉県内の事業所について御記入ください。
 - 2 設問に期間の指定がない場合、原則として、**令和7年7月31日現在**の状況について回答してください。
 - 3 記入に当たっては、別紙「記入上の注意」を御参照ください。
 - 4 回答の際は調査票のチェック欄(□)にチェックしてください。例:
 - ※本調査は機械を使用して読み取り・集計を行うため、お手数ですが御協力をよろしくお願いいたします。
また、手書きでの記入部分についても、読み取り率向上のため、枠線に重ならないようお願いいたします。
 - 5 選択肢で「その他」を選ぶ場合は、【 】内に具体的な内容を御記入ください。
- ※ 電子申請・届出サービスにて御回答いただいた場合には、本調査票による回答は不要です。

【問合せ先】

埼玉県 産業労働部 雇用・人材戦略課 河村・田島・須貝・常藤

電話: 048-830-4518

メール: a3960-09@pref.saitama.lg.jp

※調査に関する情報は県ホームページにも掲載しております。

【貴事業所の概要について御記入ください】

事業所所在地	〒 <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> - <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> 埼玉県		
事業所名			
主要事業 (いずれか1つにチェックしてください)	<input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業 <input type="checkbox"/> 卸売業 <input type="checkbox"/> 小売業 <input type="checkbox"/> 金融業・保険業 <input type="checkbox"/> 不動産業 <input type="checkbox"/> 物品賃貸業	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業 <input type="checkbox"/> 宿泊業 <input type="checkbox"/> 飲食サービス業 <input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業 <input type="checkbox"/> 教育、学習支援業 <input type="checkbox"/> 医療、福祉 <input type="checkbox"/> 複合サービス事業(協同組合など) <input type="checkbox"/> サービス業(他に分類されないもの)	
本社・支店などを含めた 企業全体の常用労働者数 (「常用労働者」の定義は 「記入上の注意」を御覧ください。)	<input type="checkbox"/> 10人以下 <input type="checkbox"/> 11~30人 <input type="checkbox"/> 31~50人 <input type="checkbox"/> 51~100人	<input type="checkbox"/> 101~300人 <input type="checkbox"/> 301~1000人 <input type="checkbox"/> 1001人以上	
御担当者様の 連絡先	(部署) (氏名) (電話番号) ※左詰めで御記入ください <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> - <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> - <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/> <input style="width: 30px;" type="text"/>		

I 労働者の就業形態等についてお伺いします。

- 問1** 貴事業所における就業形態ごとの労働者数を御記入ください。
 ※各就業形態の定義については、「記入上の注意」を御覧ください。
 前頁の表紙に御記入いただいた「本社・支店などを含めた企業全体の常用労働者数」と異なり、以下の欄は、**貴事業所のみ**の労働者数を御記入ください。

	正規労働者(正社員)		非正規労働者					
	うち役員者		フルタイムパート	パート	契約・嘱託社員	派遣社員	臨時的雇用者	その他
男性	人	人	人	人	人	人	人	人
女性	人	人	人	人	人	人	人	人

- 問2** 過去1年間(令和6年4月1日～令和7年3月31日)に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方の人数を御記入ください。

令和6年4月1日～令和7年3月31日に非正規労働者から正社員に登用(転換)した方	人
--	---

- 問3** 令和4年3月に卒業した新規学卒(高卒・大卒)就職者*の人数と、そのうち就職後3年以内(令和7年3月31日まで)に離職した人数を御記入ください。
 *令和4年3月1日から令和4年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者としてします。

① 高卒就職者数	人	② ①のうち、離職者数	人
③ 大卒就職者数	人	④ ③のうち、離職者数	人

- 問4** 過去3年間(令和4年4月1日～令和7年3月31日)に採用した正規労働者の人数と、そのうち離職した人数(定年退職者を除く)を御記入ください。
 また、離職者のうち、採用後1年以内に離職した従業員の人数を御記入ください。

① 採用者数	人	② ①のうち、離職者数	人	③ ②のうち、1年以内の離職者数	人
--------	---	-------------	---	------------------	---

- 問5** 過去1年間(令和6年4月1日～令和7年3月31日)に中途採用*した正規労働者の人数を御記入ください。

*採用された者のうち、新規学卒者(学校卒業後3年以内の者であって、新規学卒者採用枠で採用された者)以外の者としてします(在学中を除く)。

令和6年4月1日～令和7年3月31日に中途採用した正規労働者の人数	人
-----------------------------------	---

- 問6** 就業規則等で定められた正規労働者の週休制や休日について当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。
 ※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。
 ※シフト制などで休日が不規則な場合は、労働者の月の休日数を週で平均して回答してください。

<input type="checkbox"/> 週休一日制又は週休一日半制	<input type="checkbox"/> 完全週休二日制より休日日数が多い制度*2
<input type="checkbox"/> 週休二日制だが、一部出勤となる日がある*1	<input type="checkbox"/> 国民の祝日を休日としている
<input type="checkbox"/> 完全週休二日制	<input type="checkbox"/> 年末年始を休日としている*3 【12月 日～1月 日】

*1 土日週休二日制だが、土曜日は隔週で休日など。 *2 月1回以上週休三日制など。
 *3 年度によって異なる場合は令和6年度の実績を御記入ください。

- 問7** 労働者(正規、非正規は問わない)の年次有給休暇について御記入ください。

令和6年(又は令和5会計年度)中に年次有給休暇の取得資格のあった労働者数(①)	人
令和6年(又は令和5会計年度)中に、上記①に対して付与した年次有給休暇日数の合計(繰越日数を除く。)	日
令和6年(又は令和5会計年度)中に、上記①が年間取得(消化)した年次有給休暇日数の合計*	日

*時間単位で取得した分は、合計して日数に換算し、端数は四捨五入してください。

- 問8** 就業規則等で定められた正規労働者の所定労働時間及び

1週間当たりの平均労働日数を御記入ください。
 ※労働者の職種などによって異なる場合には、最も多くの労働者に適用されているものを回答してください。

1日当たり所定労働時間	時間	分	1週当たり平均労働日数	日
1週当たり所定労働時間	時間	分		

- 問8-2** 正規労働者の年間所定労働時間(令和6年4月～令和7年3月)を御記入ください。

※30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨ててください。

(365日 - 年間休日)	×	1日当たり労働時間	=	千	百	十	時間
---------------	---	-----------	---	---	---	---	----

※令和6年度の土曜日・日曜日・国民の祝日の日数については、「記入上の注意」を参照してください。

- 問9** 正規労働者の令和6年4月～令和7年3月の一人当たり年間所定外労働時間(残業等)を御記入ください。
 ※年度途中で採用され、又は退職した者を除く全ての正規労働者の年間所定外労働時間を合計し、
 同労働者の人数で除してください。

	百		+		時間

Ⅱ シニア(概ね65歳以上)の雇用についてお伺いします。

- 問10** 高齢者雇用安定法では、70歳までの就業機会確保が事業主の努力義務となっています。
 貴事業所では、70歳以上まで働ける制度(定年廃止、定年年齢70歳以上、継続雇用の上限年齢70歳以上(希望者全員を対象又は基準に該当する者を対象*))を導入していますか。
 該当するものにチェックしてください。

1 導入している(定年廃止)	<input type="checkbox"/>
2 導入している(定年年齢70歳以上)	<input type="checkbox"/>
3 導入している(継続雇用の上限年齢70歳以上(希望者全員を対象))	<input type="checkbox"/>
4 導入している(継続雇用の上限年齢70歳以上(基準に該当する者を対象*))	<input type="checkbox"/>
5 導入していない(現在、導入を検討中)	<input type="checkbox"/>
6 導入していない(現時点で導入の予定はない)	<input type="checkbox"/>

*基準に該当する者を対象とは、継続雇用に当たり、具体的・客観的に対象者を限定する基準が設けられていることを指します。

- 問11** 問10で1～5と回答した事業所にお伺いします。
 70歳以上まで働ける制度を導入した(導入を検討する)理由は何ですか。
 当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 技術・経験の活用	<input type="checkbox"/>
2 技術・経験の若年者への継承	<input type="checkbox"/>
3 人手不足	<input type="checkbox"/>
4 若年者の採用が困難	<input type="checkbox"/>
5 シニアに適している仕事がある【 仕事内容をお書きください】	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

- 問11-2** 問10で1～5と回答した事業所にお伺いします。
 70歳以上まで継続的にシニアを雇用する上での課題はありますか。
 当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 シニアの体力・健康に配慮した制度の整備(勤務時間、休暇、在宅勤務の導入等)	<input type="checkbox"/>
2 シニアに配慮した職場環境の整備(段差の解消、手すりの設置、休憩室の設置、室温調整等)	<input type="checkbox"/>
3 シニアが担当する業務の切出し、配置転換先の確保	<input type="checkbox"/>
4 シニアのモチベーションの維持・向上	<input type="checkbox"/>
5 シニアの人事・給与制度の整備	<input type="checkbox"/>
6 シニアと他の従業員とのコミュニケーション	<input type="checkbox"/>
7 特になし	<input type="checkbox"/>
8 その他【 】	<input type="checkbox"/>

- 問12** 全ての事業所にお伺いします。
 シニアの活躍を進める上で行政などに望むことは何ですか。
 当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 定年、継続雇用年齢の引上げに対する助成金	<input type="checkbox"/>
2 シニアを新たに雇用することに対する助成金	<input type="checkbox"/>
3 シニアに対するリスキリング*をサポートする助成金や研修	<input type="checkbox"/>
4 シニアの健康診断等に対する補助	<input type="checkbox"/>
5 経験や技術を持ったシニアの紹介	<input type="checkbox"/>
6 合同企業説明会や面接会などのシニアとのマッチングの場の提供	<input type="checkbox"/>
7 人事労務管理、就業規則整備などシニアの雇用に関連する課題に関する専門家による助言	<input type="checkbox"/>
8 シニア活躍の好事例の情報提供	<input type="checkbox"/>
9 その他【 】	<input type="checkbox"/>

* リスキリングとは、新しい職業に就くために、又は今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する(させる)ことをいいます(近年では、特にデジタル人材の育成を目的とするものが多いです)。

Ⅲ 高度シニア人材(豊富な実務経験や専門知識を有する50歳以上の人材)の活用についてお伺いします

問13 高度シニア人材を貴事業所の経営課題解決のために外部から活用(中途採用、在籍型出向、業務委託等)したことはありますか。活用していない場合、今後活用する意向はありますか。該当するものにチェックしてください。

1 活用したことがある	<input type="checkbox"/>
2 今まで活用したことが無いが、今後活用する意向がある	<input type="checkbox"/>
3 今まで活用したことが無く、今後活用する意向もない	<input type="checkbox"/>

問14 全ての事業所にお伺いします。高度シニア人材の活用に当たり、課題と思われることについて、当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 どのような高度シニア人材がいるのか分からない	<input type="checkbox"/>
2 高度シニア人材との出会いの場がない	<input type="checkbox"/>
3 高度シニア人材を活用して解決すべき経営課題が分からない	<input type="checkbox"/>
4 高度シニア人材を活用して経営課題を解決するノウハウが不足している	<input type="checkbox"/>
5 高度シニア人材と自社の社員が上手くやっっていけるか不安である	<input type="checkbox"/>
6 高度シニア人材に費用を支払う余裕がない	<input type="checkbox"/>
7 その他【 】	<input type="checkbox"/>

Ⅳ 副業・兼業人材(雇用契約のほか業務委託契約等に基づく人材活用を含む)についてお伺いします。

問15 自社の従業員に副業・兼業を認めていますか。認めていない場合、今後認める意向はありますか。該当するものにチェックしてください。

1 副業・兼業を認める人事制度があり、実例もある	<input type="checkbox"/>
2 副業・兼業を認める人事制度はあるが、実例はない	<input type="checkbox"/>
3 副業・兼業を認める人事制度はないが、今後制度を整備する意向がある	<input type="checkbox"/>
4 副業・兼業を認める人事制度はなく、今後も制度を整備する意向はない	<input type="checkbox"/>

問16 副業・兼業人材を受け入れたことがありますか。受け入れていない場合、今後受け入れる意向はありますか。該当するものにチェックしてください。

1 受け入れたことがある	<input type="checkbox"/>
2 副業・兼業人材の受入れに関する仕組みがあるが、受け入れたことはない	<input type="checkbox"/>
3 副業・兼業人材の受入れに関する仕組みはないが、今後受け入れる意向はある	<input type="checkbox"/>
4 受け入れる意向はない	<input type="checkbox"/>

問17 全ての事業所にお伺いします。副業・兼業人材の受入れに当たり、課題と思われることについて、当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 副業・兼業人材を採用する目的や意義に関する経営層も含めた社内の合意形成	<input type="checkbox"/>
2 募集する対象業務の切り出し・選定	<input type="checkbox"/>
3 採用条件や勤務条件の定義	<input type="checkbox"/>
4 過剰労働等の労務管理	<input type="checkbox"/>
5 情報漏洩や競業となるリスク	<input type="checkbox"/>
6 募集手段や候補者の選考等の選考プロセス	<input type="checkbox"/>
7 その他【 】	<input type="checkbox"/>

V 外国人材の雇用についてお伺いします。

問18 貴事業所では、現在、外国人材を雇用していますか。
当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 雇用している(技能実習)	<input type="checkbox"/>
2 雇用している(特定技能)	<input type="checkbox"/>
3 雇用している(技術・人文知識・国際業務、高度専門職等)	<input type="checkbox"/>
4 雇用している(外国人留学生)	<input type="checkbox"/>
5 雇用している(その他:)	<input type="checkbox"/>
6 雇用していない	<input type="checkbox"/>

問19 今後外国人材を雇用したいですか。当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。
※現在外国人材を雇用中で、その継続を含む。

1 雇用したい(又は雇用を検討中)(技能実習)	<input type="checkbox"/>
2 雇用したい(又は雇用を検討中)(特定技能)	<input type="checkbox"/>
3 雇用したい(又は雇用を検討中)(技術・人文知識・国際業務、高度専門職等)	<input type="checkbox"/>
4 雇用したい(又は雇用を検討中)(外国人留学生)	<input type="checkbox"/>
5 雇用したい(又は雇用を検討中)(その他:)	<input type="checkbox"/>
6 雇用する意向はない	<input type="checkbox"/>

問20 問19で1～5と回答した事業所にお伺いします。外国人を雇用したい理由は何ですか。
当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 人手不足への対応	<input type="checkbox"/>
2 専門的知識、技術を有する人材の確保	<input type="checkbox"/>
3 海外進出・展開	<input type="checkbox"/>
4 外国人向けサービスの対応	<input type="checkbox"/>
5 社内の他の外国人労働者の支援・管理能力向上	<input type="checkbox"/>
6 その他【 】	<input type="checkbox"/>

問21 外国人材の雇用に対する課題は何ですか。当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 在留資格申請等の手続が煩雑	<input type="checkbox"/>
2 外国の文化や生活習慣などへの理解が必要	<input type="checkbox"/>
3 社内規則や受入体制の整備	<input type="checkbox"/>
4 日本語の支援(受入側での日本語教育等)	<input type="checkbox"/>
5 採用時に翻訳、通訳支援が必要	<input type="checkbox"/>
6 ニーズに合う人材からの応募がない	<input type="checkbox"/>
7 外国人材を採用するための情報やネットワークが限られている	<input type="checkbox"/>
8 法令の規制に基づく外国人固有の労務管理	<input type="checkbox"/>
9 採用・人事管理のノウハウがない	<input type="checkbox"/>
10 離職・転職が懸念される、定着しない	<input type="checkbox"/>
11 生活環境の整備にコストがかかる	<input type="checkbox"/>
12 その他【 】	<input type="checkbox"/>

問22 外国人材の雇用(採用・定着)に関して、行政に対し期待する支援は何ですか。
当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 企業向け相談体制の充実(アドバイザーの派遣を含む)	<input type="checkbox"/>
2 外国人材向け相談体制の充実	<input type="checkbox"/>
3 県ホームページ「WORK IN SAITAMA」やSNSでの情報発信(外国人材の雇用に関する制度等)	<input type="checkbox"/>
4 セミナーの開催(外国人材の雇用に関する制度や確保・定着事例の紹介)	<input type="checkbox"/>
5 マッチングイベントなど採用機会の創出、人材確保の支援	<input type="checkbox"/>
6 外国人留学生のインターンシップ	<input type="checkbox"/>
7 外国人材の能力向上のための支援(日本語や技術習得のための支援等)	<input type="checkbox"/>
8 日本人向け外国人材理解のための支援(異文化理解研修や交流イベントの開催等)	<input type="checkbox"/>
9 情報の交換や共有を目的とする、企業や関係機関(国の機関や支援機関)とのネットワーク形成	<input type="checkbox"/>
10 特定技能試験対応のための支援	<input type="checkbox"/>
11 その他【 】	<input type="checkbox"/>

VI 職場のハラスメントやメンタルヘルス対策についてお伺いします。

問23 貴事業所において、令和6年8月1日から令和7年7月31日の1年間に労働者からハラスメントに関する相談や訴えを受けたことがありますか。該当するものにチェックしてください。

1 相談や訴えがあった	<input type="checkbox"/>	→ 問24へ
2 相談や訴えはなかった	<input type="checkbox"/>	→ 問26へ

問24 問23で1と回答した事業所にお伺いします。同期間で相談や訴えがあったハラスメントの種類で当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。また、可能であれば件数を御記入ください。

1 上司からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
2 同僚・部下からのパワーハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
3 セクシュアルハラスメント	<input type="checkbox"/>		件
4 マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児に関する女性への嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
5 パタニティハラスメント(男性の育児休業取得等に対する嫌がらせ)	<input type="checkbox"/>		件
6 カスタマーハラスメント(顧客や取引先からの過剰な要求など)→問25へ	<input type="checkbox"/>		件
7 その他【	<input type="checkbox"/>		件

問25 問24で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントの相談について、令和4年8月1日から令和7年7月31日の3年間に取り扱った件数の推移について当てはまるもの1つにチェックしてください。

1 相談件数が増加している	<input type="checkbox"/>
2 相談件数は変わらない	<input type="checkbox"/>
3 相談件数は減少している	<input type="checkbox"/>
4 相談件数の増減は分からない	<input type="checkbox"/>

問25-2 問24で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントについて、同期間で発生した具体的な内容として当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 身体的な攻撃(暴行、傷害等)	<input type="checkbox"/>
2 精神的な攻撃(脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求等)	<input type="checkbox"/>
3 威圧的な言動(大声で責める、反社会的なものとのつながりをほのめかす等)	<input type="checkbox"/>
4 継続的な、執拗な言動(頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等)	<input type="checkbox"/>
5 拘束的な言動(不退去、居座り、監禁、長時間電話等)	<input type="checkbox"/>
6 明らかに業務内容と関係のない顧客等からの言動(セクハラ、プライバシーの侵害、個人の属性に関する言動等)	<input type="checkbox"/>
7 その他(具体的に)【	<input type="checkbox"/>

問25-3 問24で6と回答した事業所にお伺いします。カスタマーハラスメントについての行為者と被害者の関係について当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。なお、従業員・役員には、個人事業主を含むものとします。

1 消費者(患者又はその家族等を含む)から自社従業員・役員へ	<input type="checkbox"/>
2 取引先等の従業員・役員から自社の従業員・役員へ	<input type="checkbox"/>
3 自社の従業員・役員から取引先等の従業員・役員へ	<input type="checkbox"/>
4 その他(具体的に)【	<input type="checkbox"/>

問31 育児のための短時間勤務制度の利用状況について御記入ください。

	男性		女性	
育児のための短時間勤務制度の対象者数 (令和7年7月31日現在、3歳未満の子を養育していて、育児休業中でない方の人数)		人		人
上記対象者のうち、令和7年7月31日までに育児のための短時間勤務制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)		人		人

問32 貴事業所における介護休業の取得状況について御記入ください。

	男性		女性	
介護休業制度の対象者数 (令和6年8月1日～令和7年7月31日に家族を介護する必要があった方の人数)		人		人
対象者のうち、令和7年7月31日までに介護休業を取得した方の人数(利用中の方を含む)		人		人
対象者のうち、令和7年7月31日までに介護のための短時間勤務制度を利用した方の人数(利用中の方を含む)		人		人

問33 家族等の介護をしている労働者の実態把握等はどのように行っていますか。当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 定期的実施する人事面談等で状況を確認している	<input type="checkbox"/>
2 介護を抱えていそうな人に対して声を掛けるなど、普段から把握に努めている	<input type="checkbox"/>
3 アンケート調査等を実施している	<input type="checkbox"/>
4 介護休暇など、制度の利用申請の際に把握している	<input type="checkbox"/>
5 特に把握はしていない	<input type="checkbox"/>
6 その他【	】 <input type="checkbox"/>

問34 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)で育児を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に育児を理由に退職した方の人数【	】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【	】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>			

問35 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)で介護を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に介護を理由に退職した方の人数【	】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【	】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>			

問36 過去3年間(令和4年8月1日～令和7年7月31日)で病気を理由に退職した労働者はいますか。

1 いる	<input type="checkbox"/>	⇒	過去3年間に病気を理由に退職した方の人数【	】人
2 いない	<input type="checkbox"/>		上記のうち、直近1年間に退職した方の人数【	】人
3 分からない	<input type="checkbox"/>			

Ⅷ 「働き方」の見直しや改善(「働き方改革」)の取組についてお伺いします。

問40「働き方」について何らかの見直しや改善に取り組んでいますか。

1 取り組んでいる	<input type="checkbox"/>	→	問41へ	2 検討中である	<input type="checkbox"/>	→	問41へ
3 取り組みたいが取り組めていない	<input type="checkbox"/>	→	問42へ	4 取り組む予定はない	<input type="checkbox"/>	→	問43へ

問41 問40で1、2と回答した事業所にお伺いします。

実施または検討している「働き方」の見直しや改善の取組として、当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 労働時間の削減	<input type="checkbox"/>	2 有給休暇取得の促進	<input type="checkbox"/>	3 テレワークの導入	<input type="checkbox"/>
4 変形労働時間制・フレックスタイム制の導入	<input type="checkbox"/>	5 病気治療と仕事の両立支援	<input type="checkbox"/>	6 シニア人材活用・定年延長	<input type="checkbox"/>
7 育児・介護の両立支援	<input type="checkbox"/>	8 外国人材の活用	<input type="checkbox"/>	9 パート・アルバイトの処遇改善	<input type="checkbox"/>
10 ITやAI導入による省力化	<input type="checkbox"/>	11 業務の見直し・改善による効率化	<input type="checkbox"/>	12 人事評価制度の見直し	<input type="checkbox"/>
13 自己啓発支援	<input type="checkbox"/>	14 職業訓練の充実	<input type="checkbox"/>	15 勤務間インターバル制度の導入	<input type="checkbox"/>
16 再開発・再教育(リスクリング)の実施	<input type="checkbox"/>	17 その他【		】	<input type="checkbox"/>

問42 問40で1、2、3と回答した事業所にお伺いします。

「働き方」の見直しや改善により期待する効果として、当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 省力化・効率化による生産性の向上	<input type="checkbox"/>	2 従業員の意欲が高まることによる生産性の向上	<input type="checkbox"/>	3 新たな取組を行う余裕ができる	<input type="checkbox"/>
4 従業員の満足度の向上	<input type="checkbox"/>	5 従業員の離職防止	<input type="checkbox"/>	6 優秀な従業員の採用・確保	<input type="checkbox"/>
7 企業イメージの向上	<input type="checkbox"/>	8 分からない	<input type="checkbox"/>	9 その他【	】 <input type="checkbox"/>

問43 全ての事業所にお伺いします。

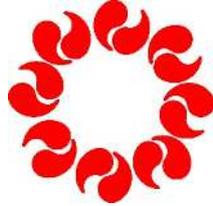
「働き方」の見直しや改善にあたっての課題について、当てはまるもの全てにチェックしてください(複数回答可)。

1 人手不足で余裕がない	<input type="checkbox"/>	2 売上等への影響が心配	<input type="checkbox"/>	3 ITやAIの導入	<input type="checkbox"/>
4 業務改善・省力化のための設備投資コスト	<input type="checkbox"/>	5 サービス変更等に関する顧客の理解	<input type="checkbox"/>	6 短納期の取引先への対応	<input type="checkbox"/>
7 管理職の意識改革	<input type="checkbox"/>	8 一般従業員の意識改革	<input type="checkbox"/>	9 適材適所の人材配置	<input type="checkbox"/>
10 見直しや改善の必要はない	<input type="checkbox"/>	11 効果が分かりにくい	<input type="checkbox"/>	12 その他【	】 <input type="checkbox"/>

☆ お忙しい中、調査に御協力くださり、誠にありがとうございました ☆

※裏面のアンケートにつきましても、是非御協力をお願いいたします。

彩の国



埼玉県



埼玉県マスコット「コバトン・さいたまっち」

—令和7年度埼玉県就労実態調査報告書—

発行：埼玉県産業労働部 雇用・人材戦略課
〒330-9301

埼玉県さいたま市浦和区高砂3-15-1

電話 048-824-2111 (代表)

048-830-4518 (直通)

令和8年3月発行
