Ⅰ．調査概要

１　調査の目的

この調査は、道内の民間事業所における勤労者の就業環境の実態と動向を把握し、今後の就業環境改善施策を推進するための基礎資料を得ることを目的として実施したものである。

２　調査時点

令和７年（2025 年）７月１日

３　調査対象

日本標準産業分類による、建設業(D)、製造業(E)、情報通信業(G)、運輸業、郵便業(H)、卸売業、小売業(I)、金融業、保険業(J)、不動産業、物品賃貸業(K)、学術研究、専門・技術サービス業(L)、宿泊業、飲食サービス業(M)、生活関連サービス業、娯楽業(N)、教育、学習支援業(O)、医療、福祉(P)、サービス業（他に分類されないもの）(R) の１３業種に属する道内の民間事業所（単独若しくは本所・本社・本店）のうち、従業員が５人以上の事業所を対象とした。

４　調査項目

（１）事業所の概要
（２）労働時間制度
（３）労働時間短縮
（４）休日・休暇制度
（５）仕事と家庭の両立支援
（６）女性の活躍促進
（７）非正規雇用労働者
（８）ハラスメント防止対策
（９）働き方について
（10）副業・兼業について
（11）性的マイノリティへの配慮について

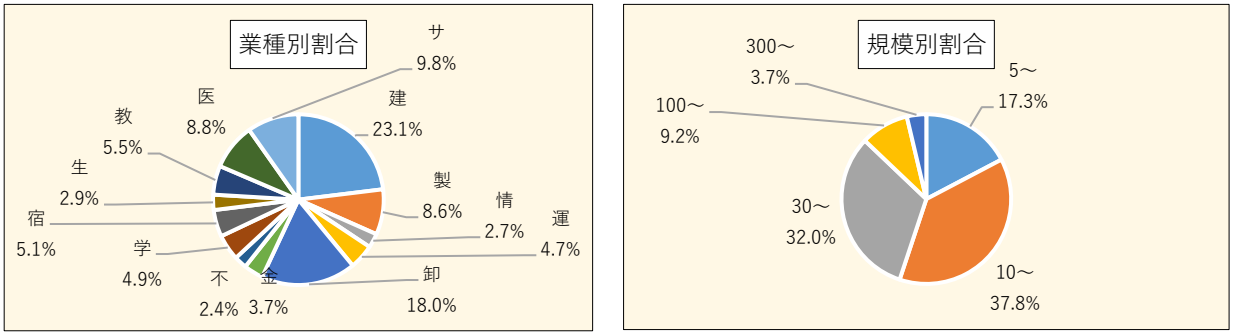
５　調査方法

調査票を事業所に郵送して実施した。なお、回収した調査票で記載内容が不明なものについては、電話で聞き取りして補正している。

６　調査票の回収状況

調査対象 30,842 事業所から 1,400 事業所を抽出（調査年度毎に事業所を抽出）し調査票を送付。そのうち、回答のあった事業所は 490 事業所で、回答率は 35.0%であった。

集計有効事業所数内訳



７　調査実施機関

北海道経済部労働政策局雇用労政課

８　調査結果利用上の注意

（１）統計表における「集計有効調査票数」は、集計の対象とした設問ごとの有効回答数であるため、「集計有効事業所数」とは必ずしも一致しない。

（２）構成割合を示す百分率の算出に当たっては、選択肢ごとに端数処理をし、小数点第２位を四捨五入し小数点第１位の表示とした（合計が 100.0%とならない場合もある。）。

（３）調査結果における全道計は、調査結果の単純な集計値であり、業種や規模の構成比率等による補正は行っていないため、過去の結果と比較する場合は、この点に留意が必要。

〈参考〉

ア　業種別割合

区　分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		Ｒ６調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
建　設　業	6,711	20.8%	266	19.0%	113	23.1%	118	23.8%
製　造　業	3,483	10.8%	151	10.8%	42	8.6%	38	7.7%
情報通信業	601	1.9%	50	3.6%	13	2.7%	14	2.8%
運輸業、郵便業	2,034	6.3%	87	6.2%	23	4.7%	15	3.0%
卸売業、小売業	7,006	21.7%	303	21.6%	88	18.0%	65	13.1%
金融業、保険業	273	0.8%	50	3.6%	18	3.7%	11	2.2%
不動産業、物品賃貸業	917	2.8%	50	3.6%	12	2.4%	13	2.6%
学術研究、専門技術サービス業	1,388	4.3%	57	4.1%	24	4.9%	22	4.4%
宿泊業、飲食サービス業	2,970	9.2%	128	9.1%	25	5.1%	26	5.3%
生活関連サービス業、娯楽業	1,194	3.7%	52	3.7%	14	2.9%	7	1.4%
教育、学習支援業	709	2.2%	50	3.6%	27	5.5%	23	4.6%
医　療　、　福　祉	2,299	7.1%	76	5.4%	43	8.8%	84	17.0%
サ　ー　ビ　ス　業	2,676	8.3%	80	5.7%	48	9.8%	59	11.9%
計	32,261	100.0%	1,400	100.0%	490	100.0%	495	100.0%

イ　規模別割合

区分	調査対象事業所		調査抽出事業所		調査回答事業所		Ｒ６調査(参考)	
	事業所数	構成比	事業所数	構成比	事業所数	構成比	回答事業所数	構成比
５～９人	11,079	34.3%	455	32.5%	85	17.3%	202	40.8%
１０～２９人	15,825	49.1%	693	49.5%	185	37.8%	211	42.6%
３０～９９人	4,614	14.3%	191	13.6%	157	32.0%	63	12.7%
１００～２９９人	632	2.0%	37	2.6%	45	9.2%	15	3.0%
３００人以上	111	0.3%	24	1.7%	18	3.7%	4	0.8%
計	32,261	100.0%	1,400	100.0%	490	100.0%	495	100.0%

注）１　調査対象事業所は政府統計共同利用システムにおける事業所母集団データベースシステム「令和５年次フレーム」のうち、道内に単独若しくは本所･本社･本店を有する調査対象 13 業種の従業員規模 5 人以上の事業所。

２　調査対象事業所と調査抽出事業所の従業員数規模は経済センサスの人数、調査回答事業所は、調査票に記載された人数で区分していることから、調査抽出事業所と調査回答事業所数は一致しない場合がある。

【調査結果の概要におけるグラフの略記について】

調査結果の概要において、グラフの項目は次のとおり略記している。

〈業種〉

項　目	略記
建設業	建
製造業	製
情報通信業	情
運輸業、郵便業	運
卸売業、小売業	卸
金融業、保険業	金
不動産業、物品賃貸業	不

項　目	略記
学術研究、専門・技術サービス業	学
宿泊業、飲食サービス業	宿
生活関連サービス業、娯楽業	生
教育、学習支援業	教
医療、福祉	医
サービス業	サ

〈規模〉

項　目	略記
5～9 人	5～
10～29 人	10～
30～99 人	30～
100～299 人	100～
300 人以上	300～

Ⅱ．調査結果の概要

１．　労働組合・就業規則・退職金制度の有無と労働者の内訳

【統計表１－１、１－２（P42～43）】

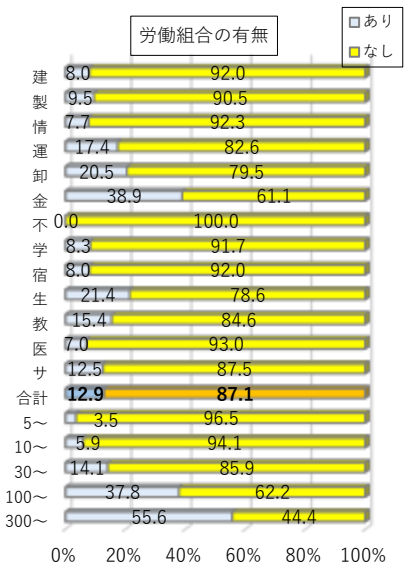
労働組合のある事業所は　12.9%（R6 調査 8.2%、＋4.7 ポイント）
就業規則を定めている事業所は　95.5%（R6 調査 91.8%　＋3.7 ポイント）
退職金制度のある事業所は　80.2%（R6 調査 76.2%、＋4.0 ポイント）
全労働者のうち、正規雇用労働者は　68.3%（R6 調査 60.5%、＋7.8 ポイント）、
非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）は　31.7%（R6 調査 39.5%、▲7.8 ポイント）

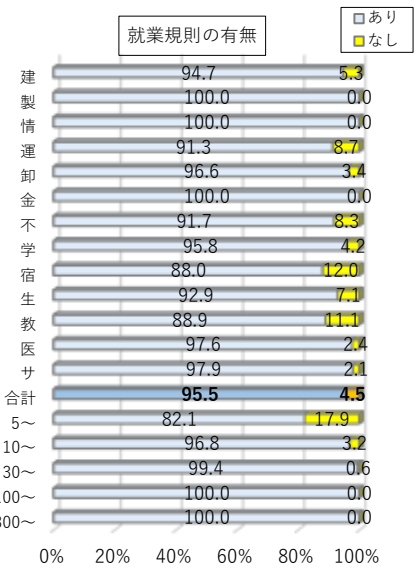
◆　労働組合がある回答事業所の割合は 12.9%で、前回調査（R6 8.2%）から 4.7 ポイント高くなっている。
　業種別では「金融業、保険業」の 38.9%が最も高く、「不動産業、物品賃貸業」の 0.0%が最も低くなっている。

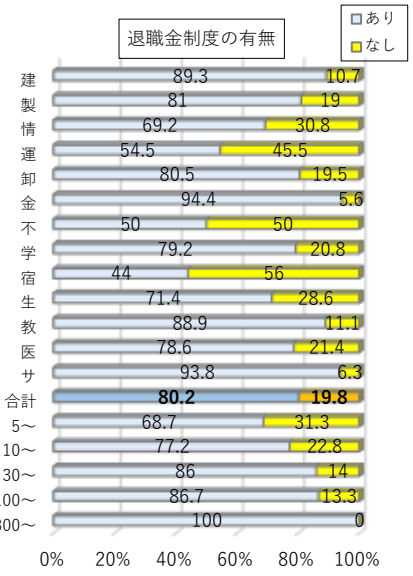
◆　就業規則を定めている回答事業所の割合は 95.5%で、前回調査（R6　91.8%）から 3.7 ポイント高くなっている。
　業種別では「製造業」、「情報通信業」及び「金融業、保険業」の 100.0%が最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」の 88.0%が最も低くなっている。

◆　退職金制度がある回答事業所の割合は 80.2%で、前回調査（R6 76.2%）から 4.0 ポイント高くなっている。
　業種別では「金融業、保険業」の 94.4%が最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」の 44.0%が最も低くなっている。
　規模別では、規模が大きくなるほど退職金制度がある事業所の割合が高くなっており、「300 人以上」の 100.0%が最も高くなっている。

◆　全労働者のうち、正規雇用労働者は 68.3%、非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）は 31.7%となっている。
　業種別で非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）の割合が高いのは、「宿泊業、飲食サービス業」の 59.2%が最も高く、非正規雇用労働者（正規雇用労働者以外）の割合が低いのは、「建設業」の 14.2%が最も低くなっている。



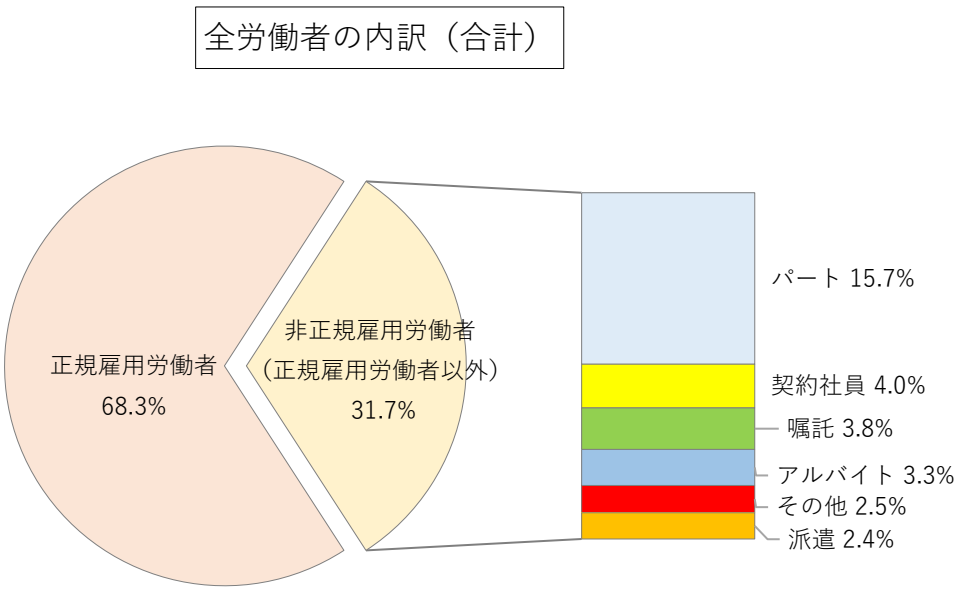




【全労働者の内訳】

（単位：%）

区　分	正規労働者	非正規雇用労働者						
			パート	アルバイト	契約社員	嘱託職員	その他	派遣労働者
合計	68.3	31.7	15.7	3.3	4.0	3.8	2.5	2.4
建設	85.8	14.2	2.6	1.5	1.9	4.9	2.2	1.3
製造	65.3	34.7	25.2	0.7	1.9	2.1	2.9	1.8
情報通信	84.7	15.3	7.8	3.3	1.8	2.2	0.1	0.1
運輸郵便	82.9	17.1	5.7	4.1	1.5	5.9	0.0	0.0
卸売小売	59.4	40.6	23.8	3.1	4.2	1.9	2.4	5.1
金融保険	80.5	19.5	6.4	0.1	3.7	8.4	0.5	0.4
不動産	66.1	33.9	23.0	1.1	1.8	6.6	1.5	0.0
学術研究	80.5	19.5	4.1	1.9	6.9	5.1	0.3	1.1
宿泊飲食	40.8	59.2	25.5	24.1	4.8	0.7	2.3	1.9
生活関連	48.8	51.2	31.8	6.6	9.9	1.4	1.4	0.0
教育学習	48.9	51.1	18.5	3.3	9.0	6.9	12.7	0.7
医療福祉	78.7	21.3	10.3	0.7	2.3	5.5	0.7	1.7
サービス	70.1	29.9	12.8	3.0	5.8	5.8	2.4	0.1
5～9人	73.5	26.5	16.6	5.8	0.3	2.8	0.6	0.3
10～29人	69.3	30.7	18.7	4.1	2.5	3.3	1.8	0.2
30～99人	70.5	29.5	14.1	2.8	4.7	4.4	2.7	0.8
100～299人	73.0	27.0	7.8	5.2	6.4	5.6	0.8	1.2
300人～	64.5	35.5	19.6	2.3	3.1	2.6	3.5	4.4



２－（１）．　労働時間制度　～１週間当たりの所定労働時間～

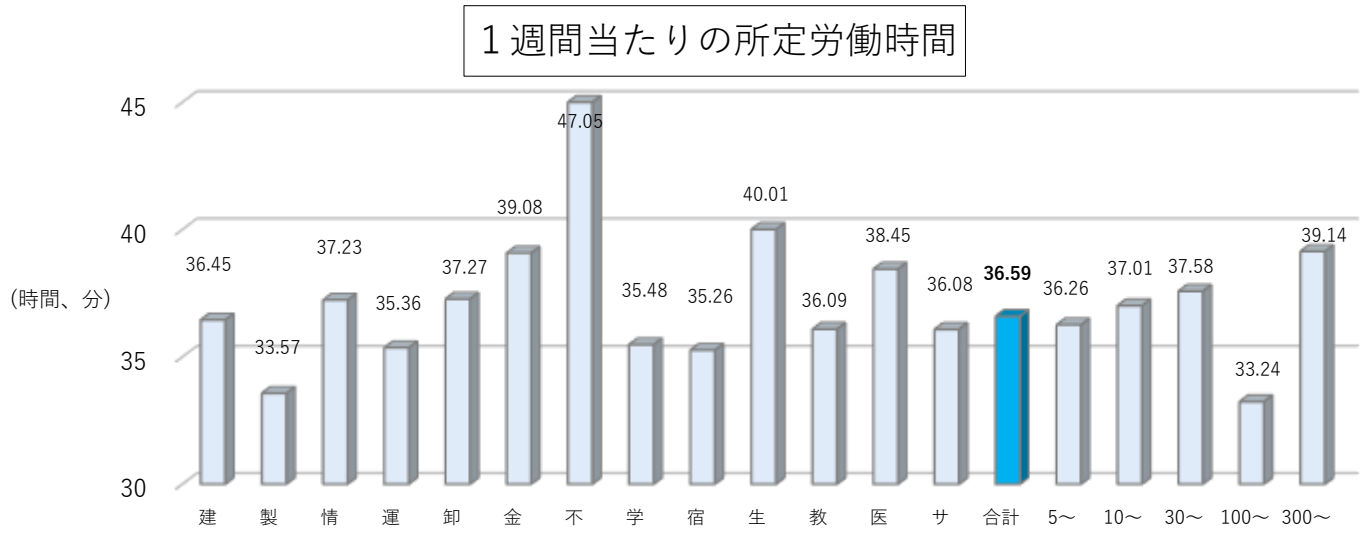
【統計表２－１　(P46)】

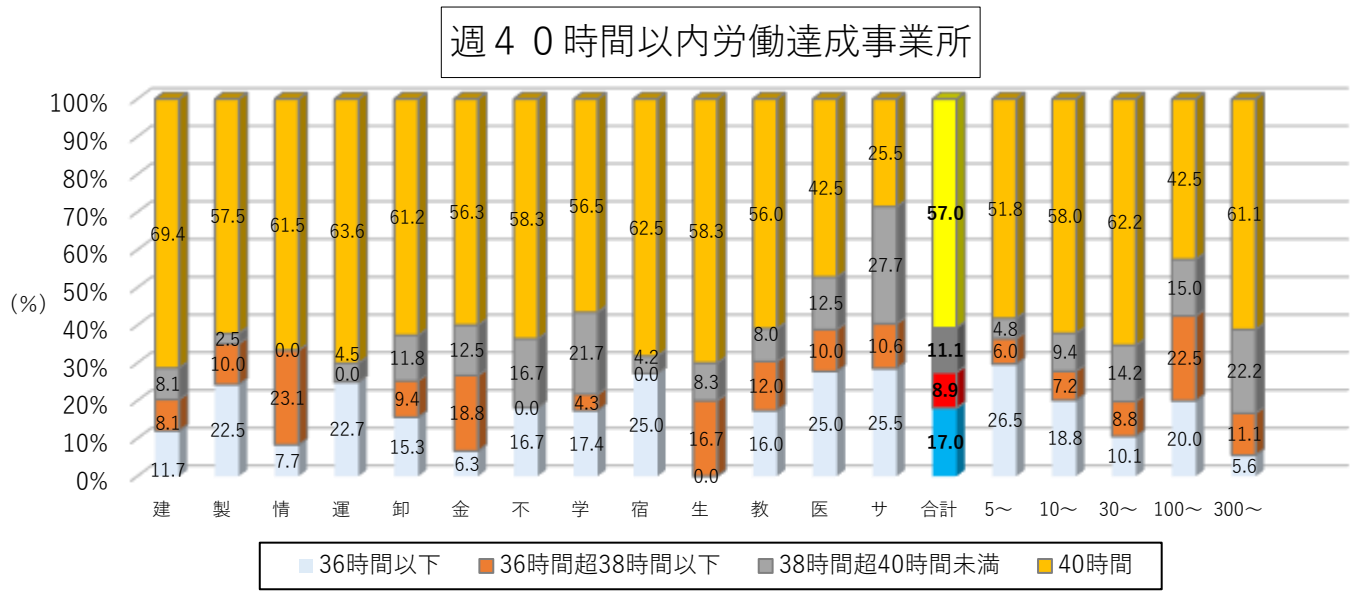
１週間当たりの平均所定労働時間は　36 時間 59 分（R6 調査 38 時間 34 分、▲1 時間 35 分）
１週間当たりの所定労働時間「40 時間以内」達成事業所は　94.0%（R6 調査 92.9%、＋1.1 ポイント）

◆　１週間当たりの平均所定労働時間は 36 時間 59 分で、前回調査（R6 38 時間 34 分）より 1 時間 35 分減少した。１週間当たりの所定労働時間「40 時間以内」を達成している事業所の割合は 94.0%で、前回調査（R6 92.9%）より 1.1 ポイント高くなっている。

◆　業種別では、１週間当たりの平均所定労働時間は「製造業」の 33 時間 57 分が最も短くなっており、「不動産業、物品賃貸業」の 47 時間 5 分が最も長くなっている。

◆　規模別では、「100～299 人」の 33 時間 24 分が最も短く、「300 人」の 39 時間 14 分が最も長くなっている。





２－（２）．労働時間制度　～１年間（R6.4.1～R7.3.31）の１人当たりの所定外労働時間～

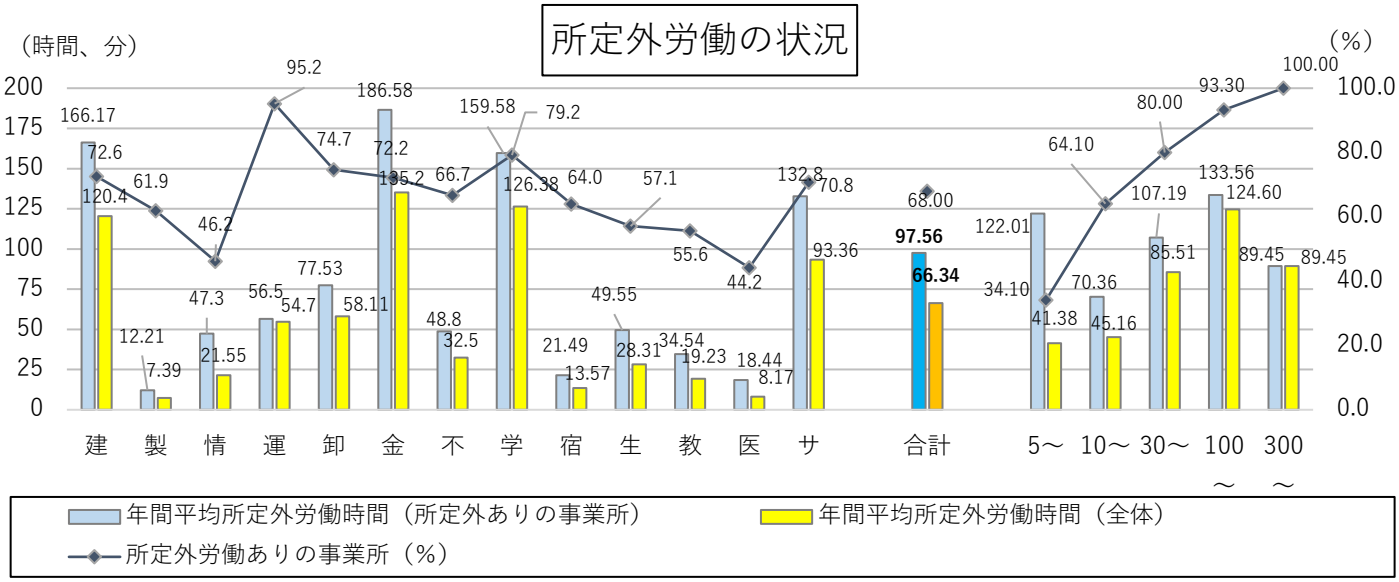
【統計表２－２　(P47)】

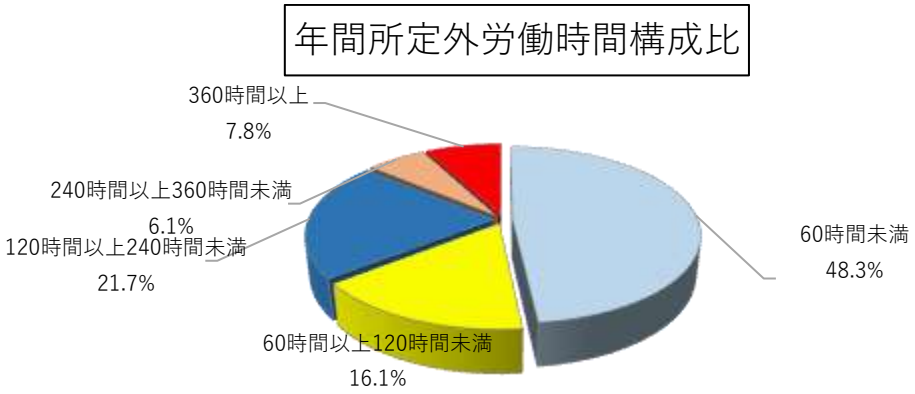
所定外労働がある事業所は　68.0%（R6 調査 59.7%、＋8.3 ポイント）
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は　97 時間 56 分
（R6 調査 132 時間 10 分、▲35 時間 46 分）
事業所全体の年間平均所定外労働時間は　66 時間 34 分
（R6 調査 78 時間 55 分、▲12 時間 21 分）

◆　所定外労働がある事業所の割合は 68.0%で、前回調査（R6 59.7%）より 8.3 ポイント高くなっている。
所定外労働がある事業所の年間平均所定外労働時間は 97 時間 56 分で、所定外労働がない事業所を含めた全体では 66 時間 34 分となっている。
所定外労働時間の構成比は、「60 時間未満」の 48.3%が最も高く、「240 時間以上 360 時間未満」の 6.1%が最も低くなっている。

◆　業種別では、所定外労働がある事業所の割合は「運輸業、郵便業」の 95.2%が最も高く、「医療、福祉」の 44.2%が最も低くなっている。

◆　業種別の事業所の年間平均所定外労働時間は、「金融業、保険業」の 186 時間 58 分が最も長く、「製造業」の 12 時間 21 分が最も短くなっている。





２－（３）．労働時間制度　　～変形労働時間制の導入状況～

【統計表２－３、２－４　(P48～P49)】

変形労働時間制を導入している事業所は　46.8%（R6 調査 40.0%、＋6.8 ポイント）
「勤務間インターバル制度」を導入又は導入を検討している事業所は　9.2%
（R6 調査 10.8%、▲1.6 ポイント）

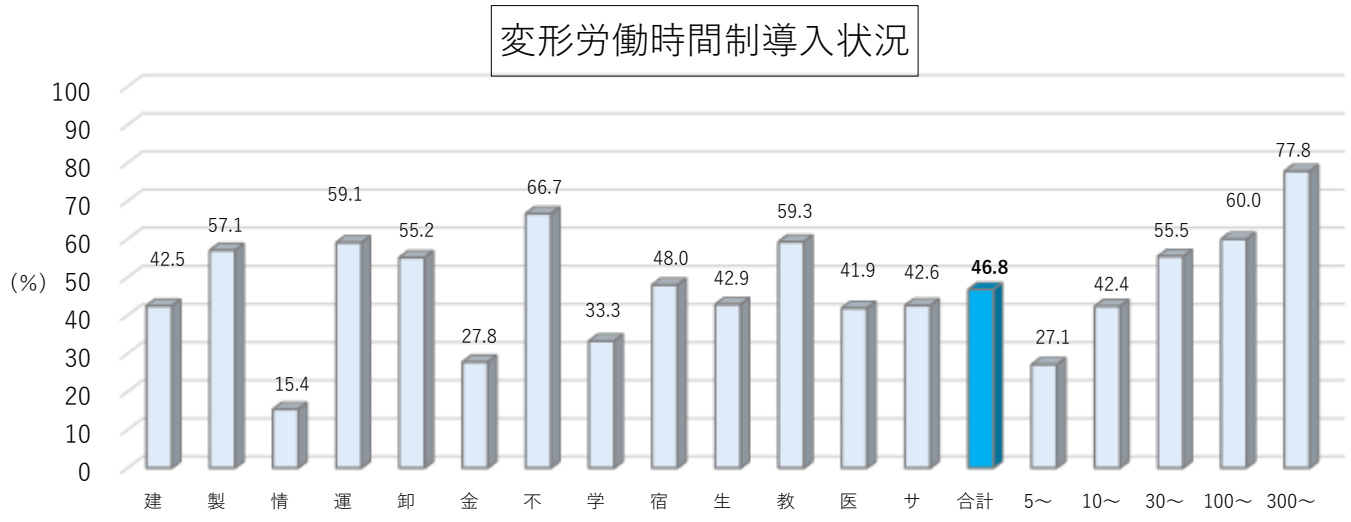
◆　変形労働時間制を「導入している」事業所の割合は 46.8%で、前回調査（R6　40.0%）より 6.8 ポイント高くなっている。導入を「検討中」の事業所の割合は 2.5%で、前回調査（R6　3.9%）より 1.4 ポイント低くなっている。

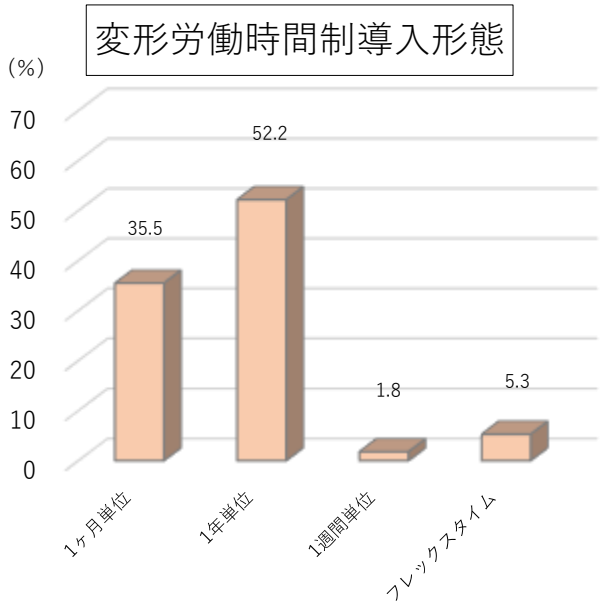
◆　業種別では、「不動産業、物品賃貸業」の 66.7%が最も高く、「情報通信業」の 15.4%が最も低くなっている。

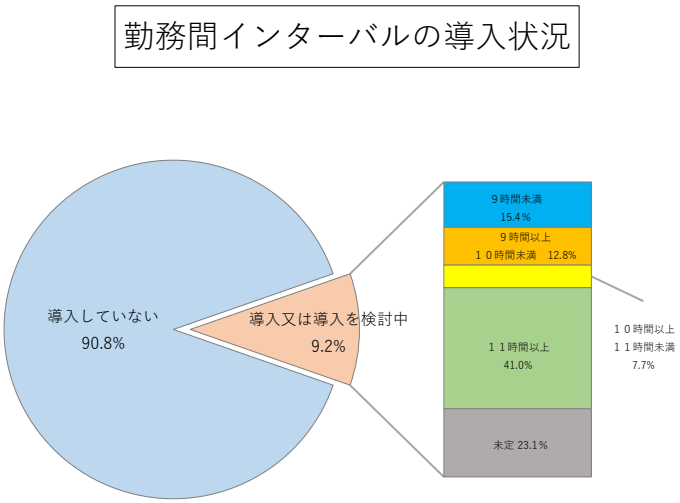
◆　規模別では、「300 人以上」の 77.8%が最も高く、「５～９人」の 27.1%が最も低くなっている。

◆　導入している事業所での変形労働時間制の導入形態は、「１年単位」の 52.2%が最も高くなっている。

◆　「勤務間インターバル制度」を導入又は導入を検討している事業所の割合は全体の 9.2%で、前回調査（R6 10.8%）より 1.6 ポイント低くなっており、勤務間インターバル時間は「11 時間以上」の 41.0%が最も高くなっている。







３．労働時間短縮　～過去３年間における労働時間短縮実施の有無、短縮方法～

【統計表３　(P50)】

過去３年間に労働時間の短縮を実施した事業所は　20.9%（R6 調査 32.9%、▲12.0 ポイント）
労働時間の短縮方法は「１日の所定労働時間短縮」が最多で　23.5%

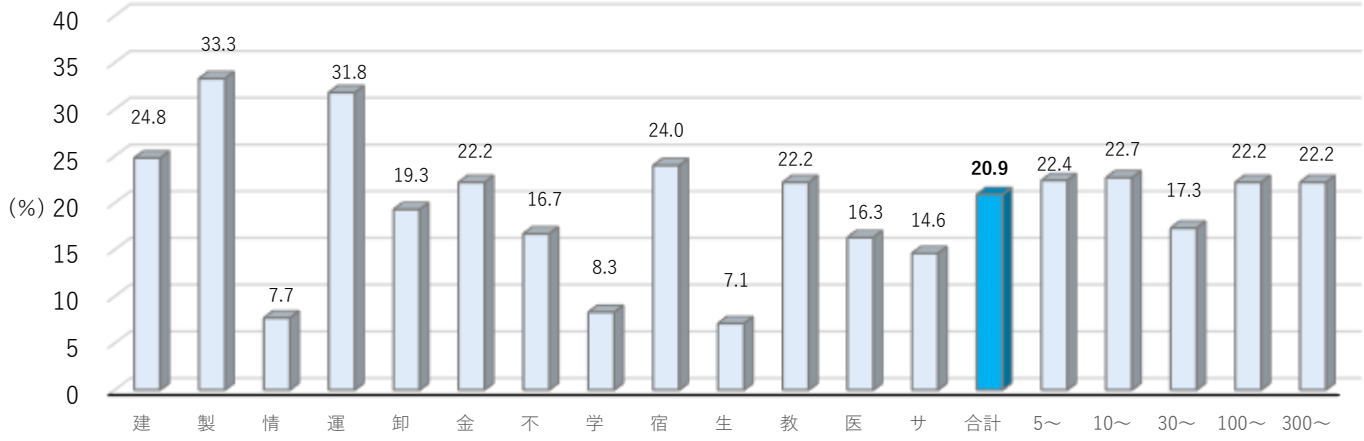
◆　過去３年間に労働時間の短縮を実施した事業所の割合は 20.9%で、前回調査（R6 32.9%）より 12.0 ポイント低くなっている。

労働時間の短縮方法では、「１日の所定労働時間短縮」の 23.5%が最も高く、次いで「所定外労働時間短縮」が 20.6%となっている。

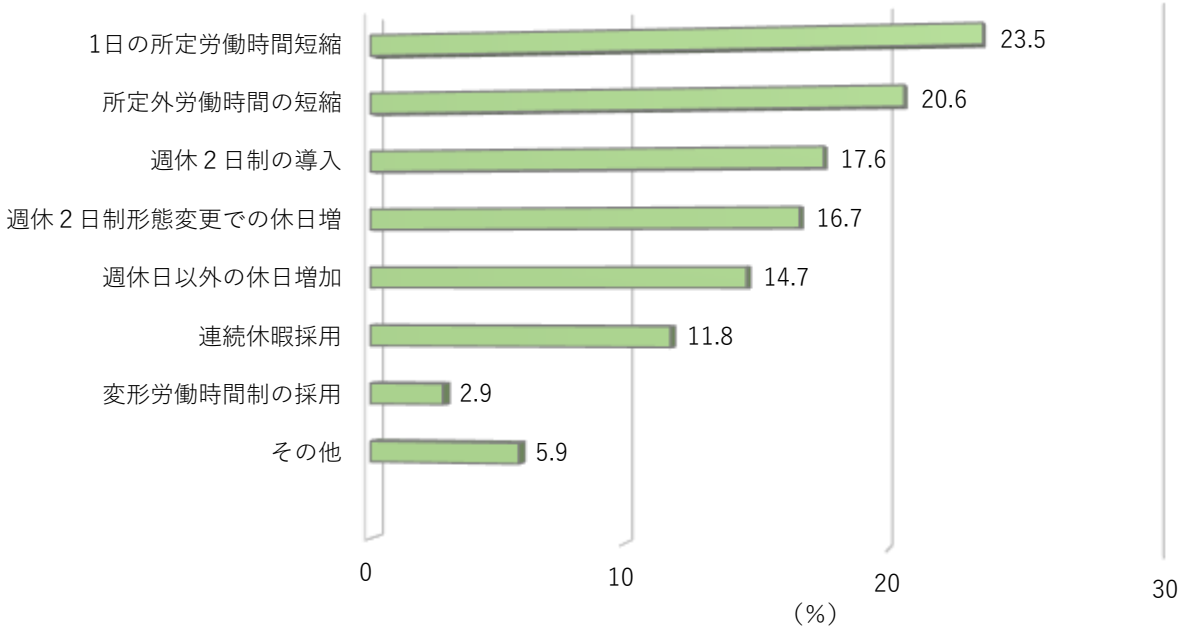
◆　業種別では「製造業」の 33.3%が最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」の 7.1%が最も低くなっている。

◆　規模別では、「10～29 人」で 22.7%と最も高く、「30～99 人以上」で 17.3%と最も低くなっている。

過去３年間に労働時間の短縮を実施した事業所



労働時間短縮方法（複数回答）



４－（１）．休日・休暇制度　～週休２日制の現状～

【統計表４－１～２　(P51～52)】

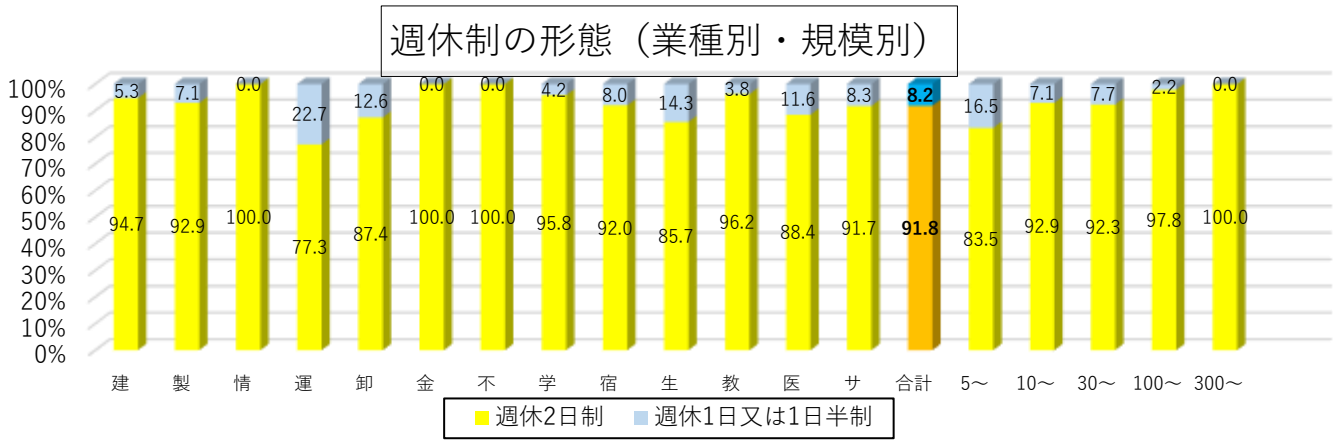
週休制の形態で、何らかの週休２日制を導入している事業所の割合は　91.8%（R6 調査 81.4%、＋10.4 ポイント）
完全週休２日制の事業所は　51.5%（R6 調査 41.2%、＋10.3 ポイント）

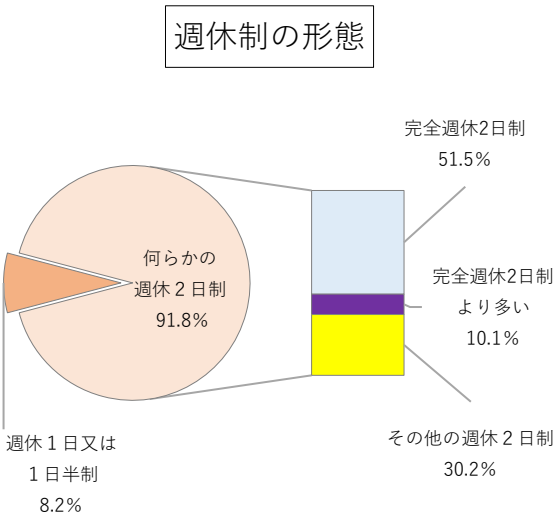
◆　週休制の形態のうち、何らかの週休２日制を導入している事業所の割合は 91.8%で、前回調査（R6 81.4%）より 10.4 ポイント高くなっている。

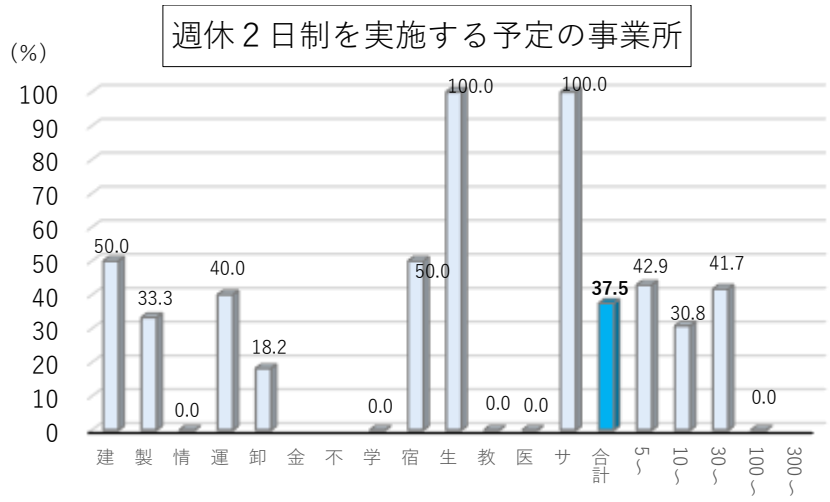
◆　週休２日制実施率について、業種別では、「情報通信業」、「金融業、保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」の 100.0%が最も高く、「運輸業、郵便業」の 77.3%が最も低くなっている。
　規模別では、「300 人以上」の 100.0%が最も高く、次いで「100～299 人」の 97.8%となっている。

◆　週休２日制の形態については、４週間で８日以上の休日がある「完全週休２日制」が 51.5%、「完全週休２日制より多い」が 10.1%となっているほか、「その他の週休２日制」（月３回、隔週、月２回、月１回など）が 30.2%となっている。

◆　週休１日又は１日半制の事業所のうち、週休２日制を実施する予定の事業所は 37.5%となっている。







４－（２）．休日・休暇制度　　～年次有給休暇の取得状況～

【統計表４－３　(P53)】

年次有給休暇の平均付与日数は　16.4 日（R6 調査 17.0 日、▲0.6 日）
平均取得日数は　10.2 日（R6 調査 10.9 日、▲0.7 日）
平均取得率は　62.2%（R6 調査 64.1%、▲1.9 ポイント）

◆　年次有給休暇の平均付与日数は 16.4 日、平均取得日数は 10.2 日、平均取得率は 62.2%となっている。

◆　平均付与日数について、業種別では、「学術研究、専門・技術サービス業」の 18.0 日が最も多く、「不動産業、物品賃貸業」の 13.3 日が最も少なくなっている。

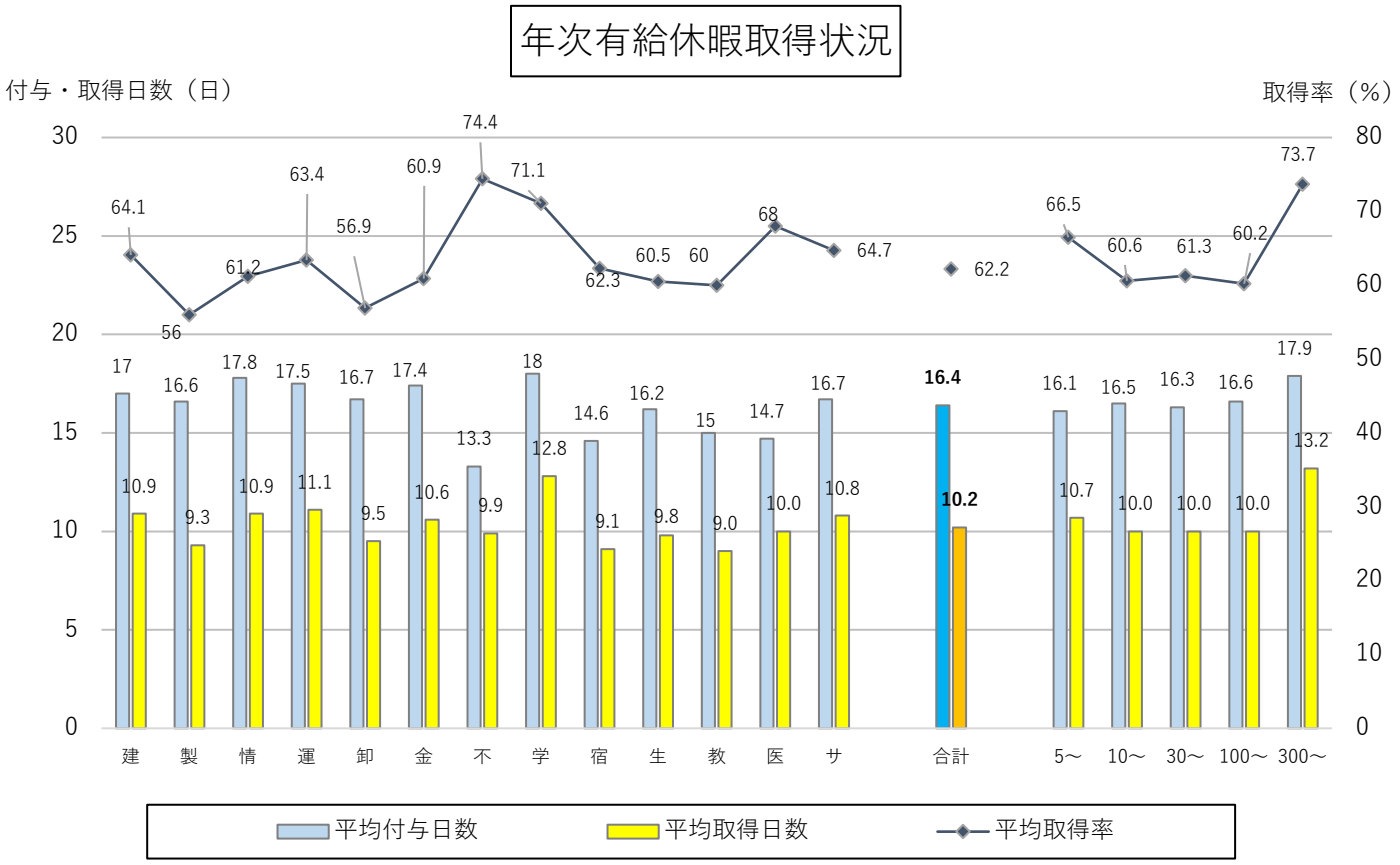
規模別では、「300 人以上」の 17.9 日が最も多く、以下「100～299 人」の 16.6 日、「10～29 人」16.5 日となっている。

◆　平均取得日数について、業種別では「学術研究、専門・技術サービス業」の 12.8 日が最も多く、「教育、学習支援業」の 9.0 日が最も少ない。

規模別では、「300 人以上」で 13.2 日が最も多くなっている。

◆　平均取得率について、業種別では、「不動産業、物品賃貸業」の 74.4%が最も高くなっており、「製造業」の 56.0%が最も低くなっている。

規模別では、「300 人以上」で 73.7%と最も高くなっている。



４－（３）．休日・休暇制度　　～年次有給休暇取得促進の措置状況～

【統計表４－４、４－５　(P54～55)】

年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所は　66.3%（R6 調査 57.3%、＋9.0 ポイント）
実施方法は「残余日数の本人提示等の普及啓発」が最多で　65.3%
年次有給休暇取得促進措置を実施した事業所の取組前後における有給休暇の取得率は、
「上がった」が最多で　87.6%

◆　年次有給休暇取得促進措置の実施率は 66.3%となっており、前回調査（R6　57.3%）より 9.0 ポイント高くなっている。また今後実施する予定と回答した事業所は 10.5%で、前回調査（R6 13.1%）より 2.6 ポイント低くなっている。

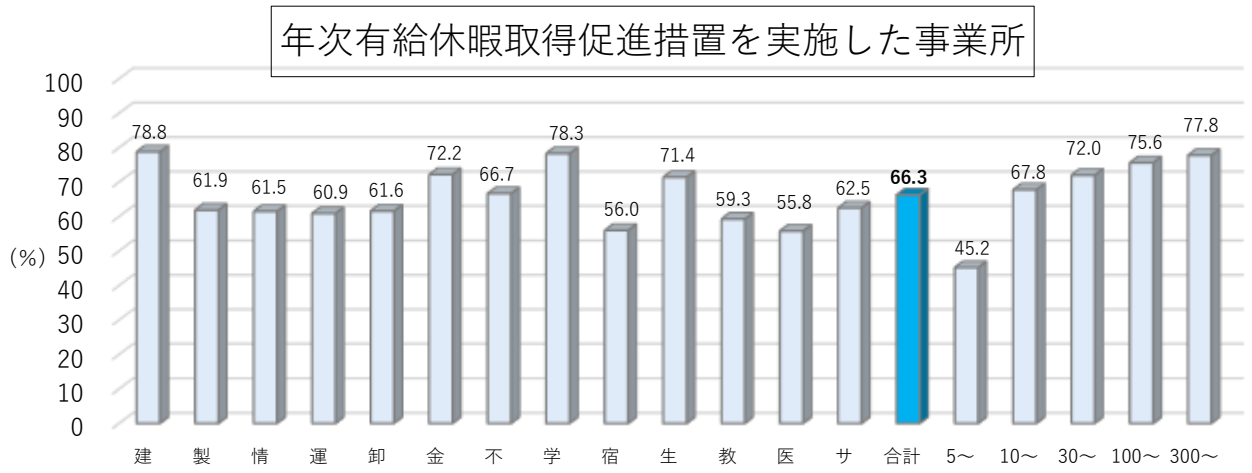
◆　年次有給休暇取得促進措置の実施率は、業種別では、「建設業」の 78.8%が最も高くなっており、「医療、福祉」の 55.8%が最も低くなっている。

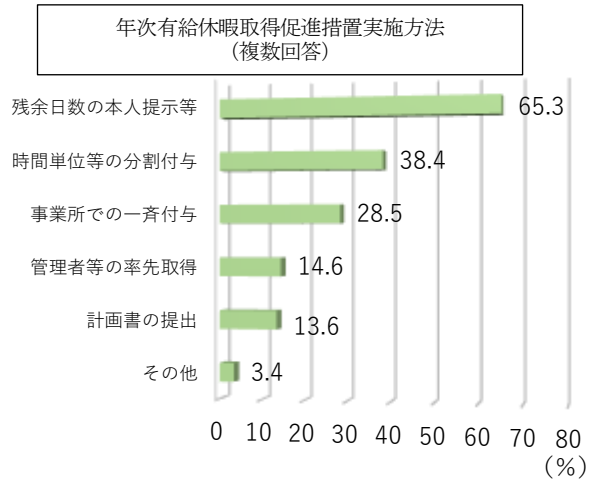
　規模別では、「300 人以上」の 77.8%が最も高くなっており、「５～９人」の 45.2%が最も低くなっている。

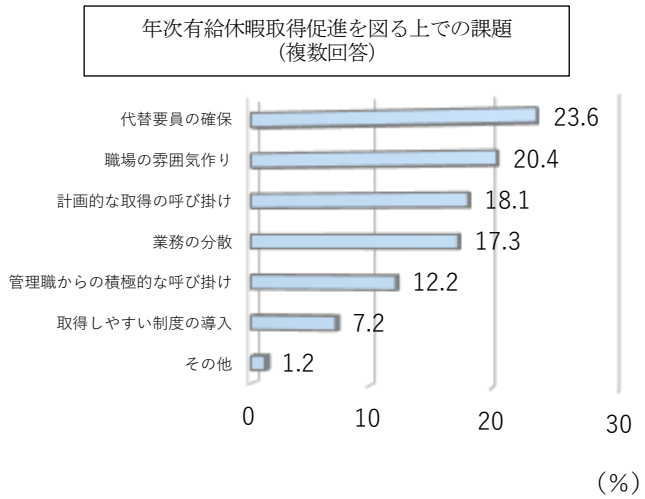
◆　年次有給休暇取得促進措置の実施方法は、「残余日数の本人提示等の普及啓発」の 65.3%が最も高くなっている。

◆　取組前後における年次有給休暇の取得率が、「上がった」と回答した事業所の割合は、87.6%となっている。

◆　年次有給休暇の取得促進を図る上での課題については、「代替要員の確保」の 23.6%が最も高くなっており、以下「取得できる職場の雰囲気づくり」の 20.4%、「計画的な取得の呼び掛け」の 18.1%となっている。







５－（１）．仕事と家庭の両立支援　～育児休業制度～

【統計表５－１～３　(P56～58)】

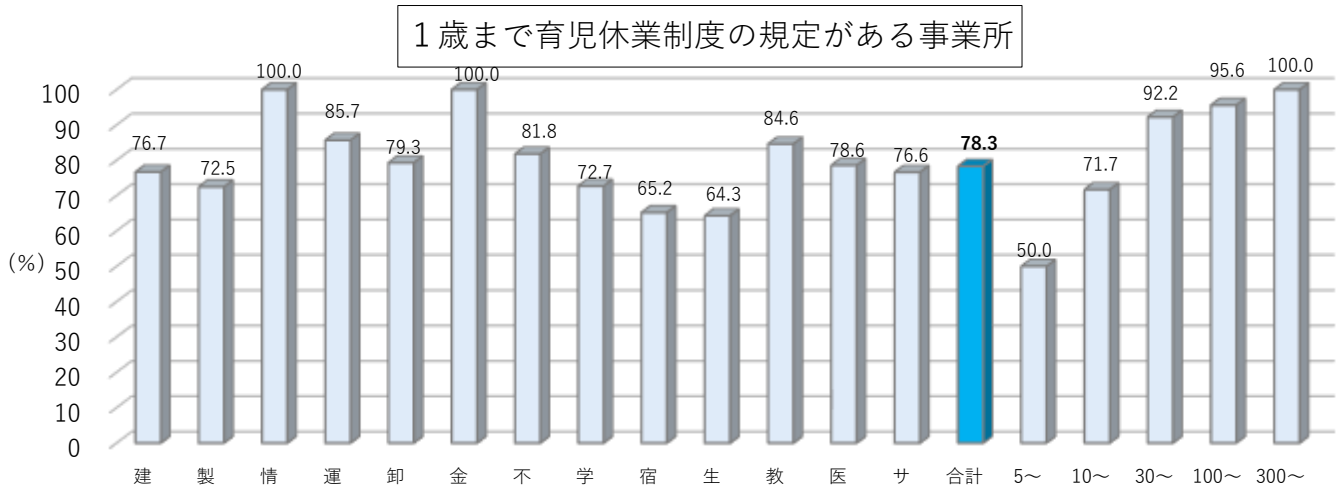
育児休業制度を規定している事業所は　78.3%（R6 調査 65.9%、＋12.4 ポイント）
直近の１年間での育児休業制度の利用率は　64.1%（R6 調査 57.3%、＋6.8 ポイント）
男女別では男性　43.2%、女性　92.5%（R6 調査 男性 33.0%、＋10.2 ポイント、女性 80.9%、＋11.6 ポイント）
利用者の男女構成比は　男性　39.0%、女性　61.0%

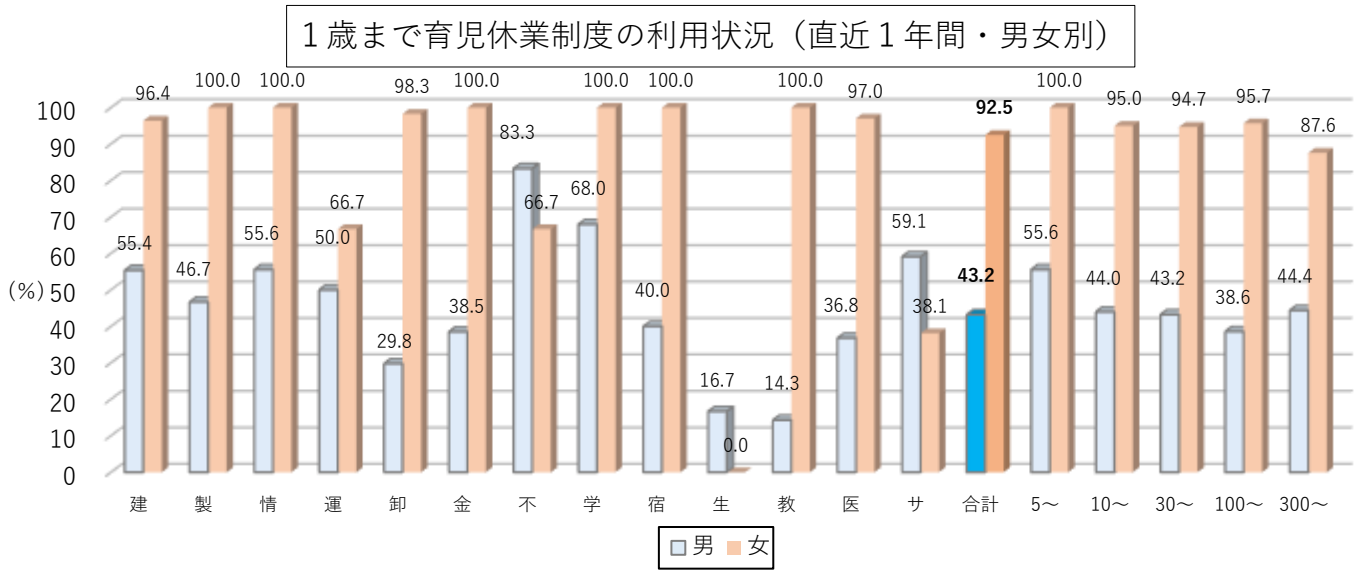
◆　育児休業制度を就業規則等に規定している事業所の比率は 78.3%で、前回調査（R6 65.9%）より 12.4 ポイント高くなっている。

◆　直近の１年間での育児休業制度の利用率は 64.1%で、前回調査（R6　57.3%）より 6.8 ポイント高くなっている。男女別では、男性が 43.2%、女性が 92.5%であり、前回調査（R6 男性 33.0%、女性 80.9%）より男性で 10.2 ポイント、女性では 11.6 ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が 39.0%、女性が 61.0%となっている。

◆　業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「情報通信業」及び「金融業、保険業」の 100.0%が最も高く、「生活関連サービス業、娯楽業」の 64.3%が最も低くなっている。

◆　規模別では、規模が大きくなるほど規定の整備率が高くなる傾向にあり、「300 人以上」で 100.0%となっている。





１歳を超える育児休業制度を規定している事業所は　62.3%（R6 調査 49.9%、＋12.4 ポイント）
直近の１年間での１歳を超える育児休業制度の利用率は　29.8%（R6 調査 17.5%、＋12.3 ポイント）
男女別では男性　7.1%、女性　76.2%　（R6 調査　男性 3.7%、＋3.4 ポイント、女性 36.1%、＋40.1 ポイント）
利用者の男女構成比は　男性　16.1%、女性　83.9%

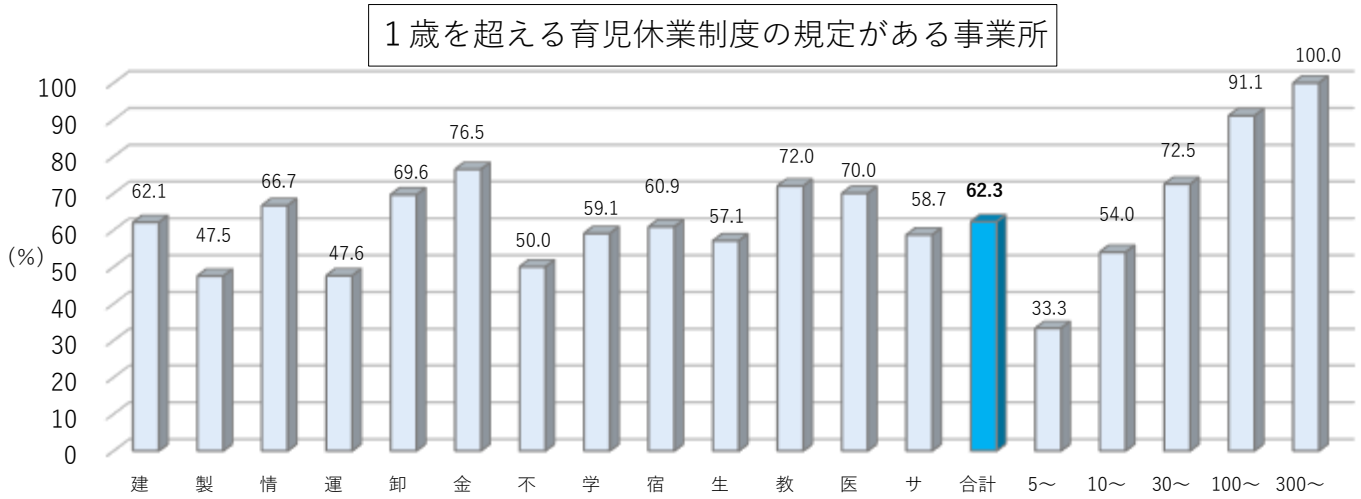
◆　１歳を超える育児休業制度を就業規則に規定している事業所の比率は 62.3%で、前回調査（R6 49.9%）より 12.4 ポイント高くなっている。

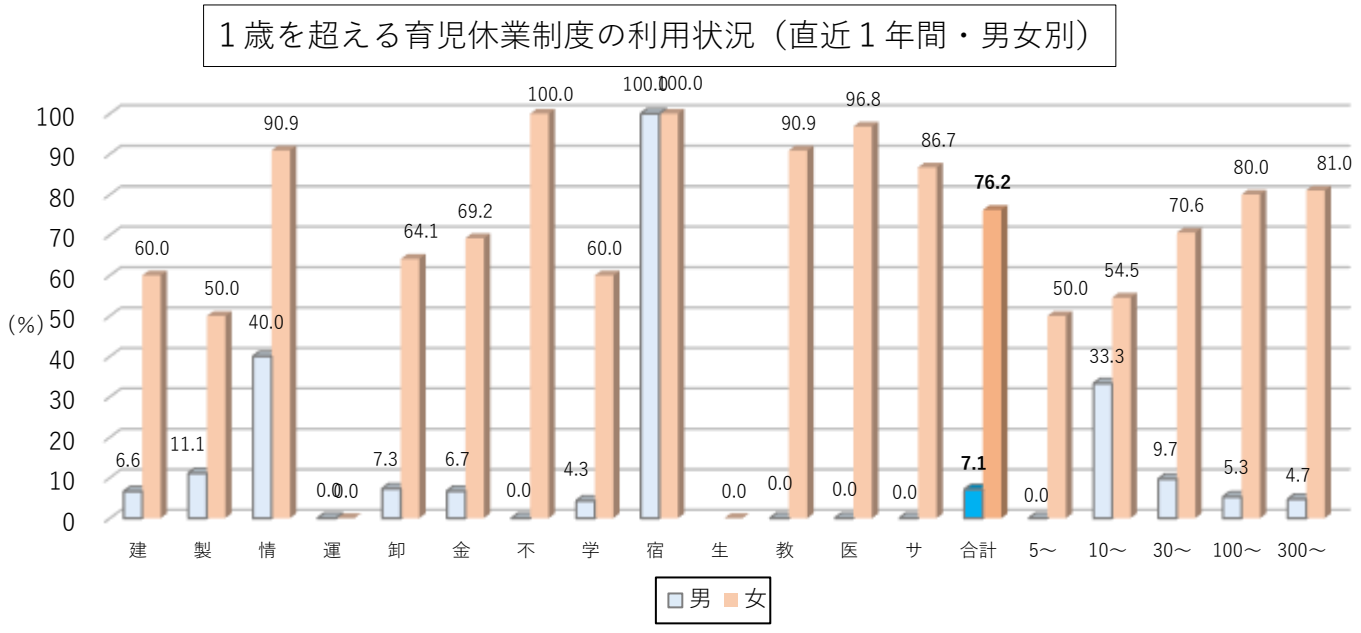
◆　直近の１年間での育児休業制度の利用率は 29.8%で、前回調査（R6　17.5%）より 12.3 ポイント高くなっている。男女別では、男性が 7.1%、女性が 76.2%であり、前回調査（R6 男性 3.7%、女性 36.1%）より男性で 3.4 ポイント、女性で 40.1 ポイント高くなっている。また、利用者の男女の構成比は、男性が 16.1%、女性が 83.9%となっている。

◆　業種別の育児休業制度に係る規定の整備率は、「金融業、保険業」の 76.5%が最も高く、「製造業」の 47.5%が最も低くなっている。

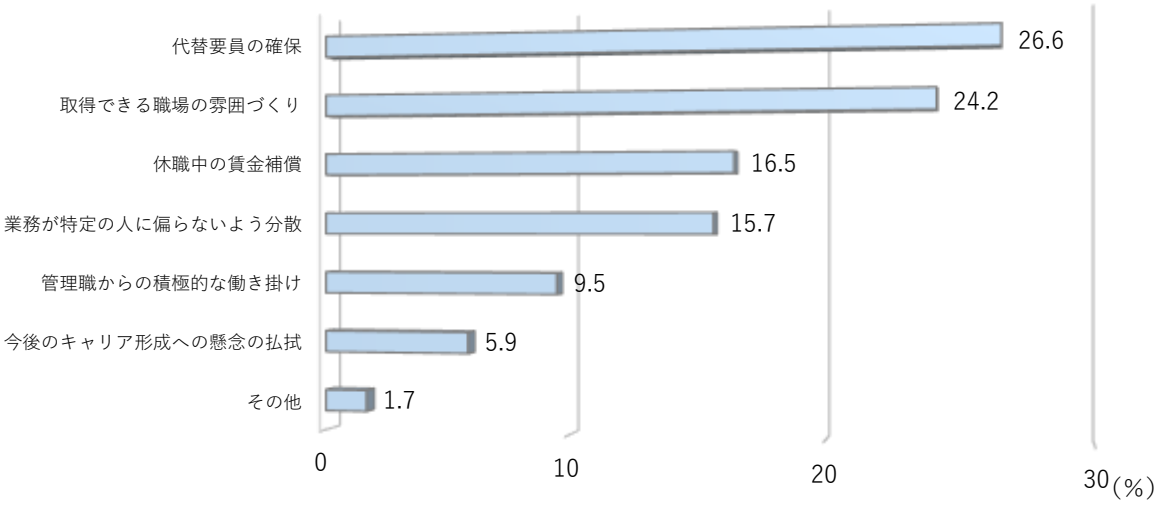
◆　規模別では、「300 人以上」で 100.0%となっており、最も高くなっている。

◆　男性の育児休業取得促進を図る上での課題について、「代替要員の確保」の 26.6%が最も高くなっており、以下「取得できる職場の雰囲気づくり」の 24.2%、「休業中の賃金補償」16.5%となっている。





男性の育児休業取得促進を図る上での課題（複数回答）



５－（２）．仕事と家庭の両立支援　～育休取得者(R6.4.1～R7.3.31 の復帰者)の取得期間～

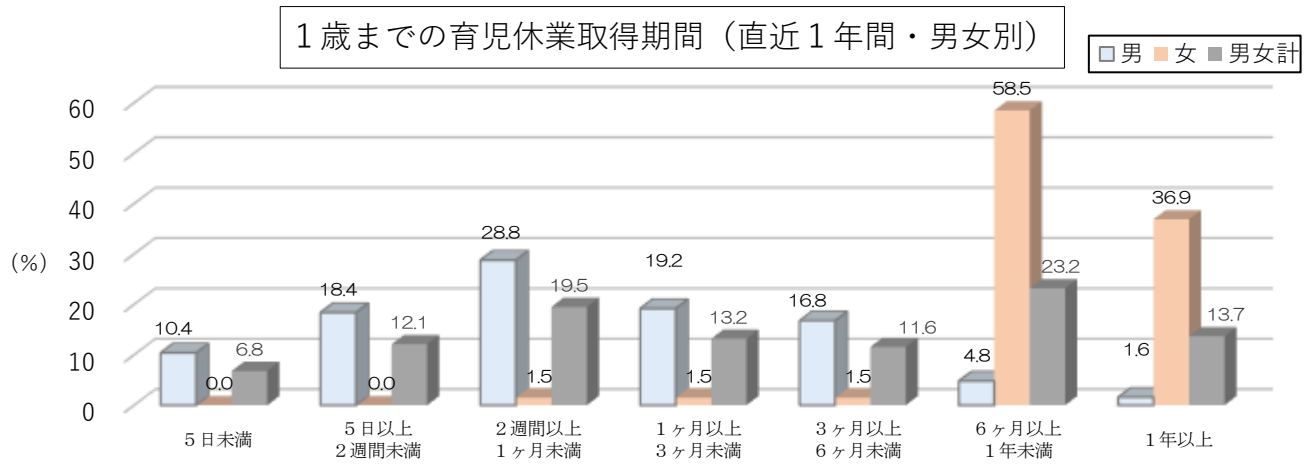
【統計表５－４～６　(P59～61)】

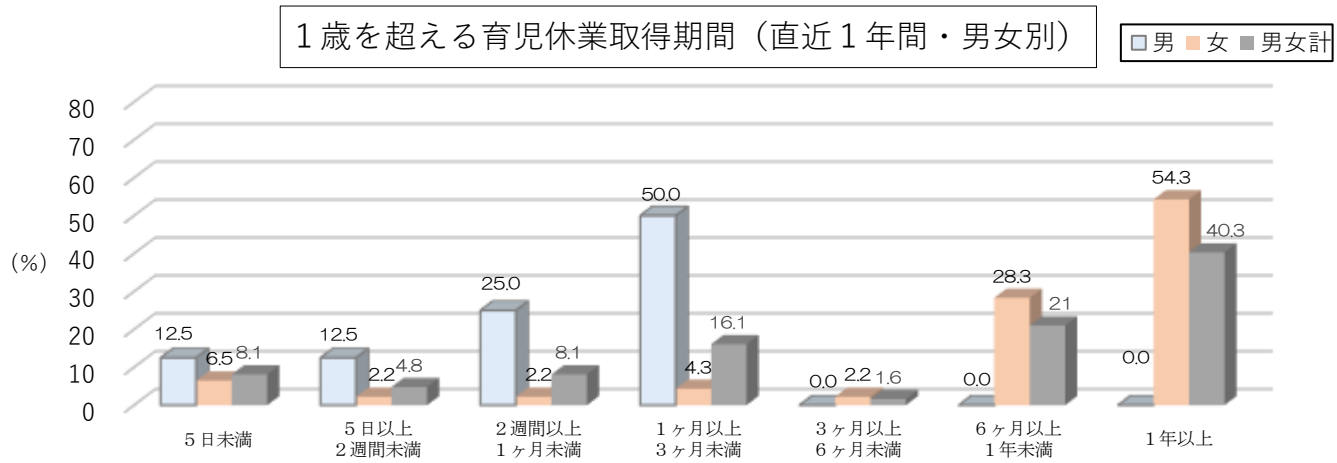
１歳までの育児休業を取得した者のうち、「６ヶ月以上～１年未満」が最多で　23.2%
男女別では、男性は「２週間以上～１ヶ月未満」が最多で　28.8%
女性は「６ヶ月以上～１年未満」が最多で　58.5%
１歳を超える育児休業を取得した者のうち、「１年以上」が最多で　40.3%
男女別では、男性は「１ヶ月以上～３ヶ月未満」が最多で　50.0%
女性は「１年以上」が最多で　54.3%
取得期間が１ヶ月未満であった理由について、「その他」が最多で　39.1%

◆　１歳までの育児休業を取得した者のうち、最も多かったのは「６ヶ月以上～１年未満」で 23.2%であり、男女別では、男性は「２週間以上～１ヶ月未満」の 28.8%が最も多く、女性は「６ヶ月以上～１年未満」の 58.5%が最も多かった。

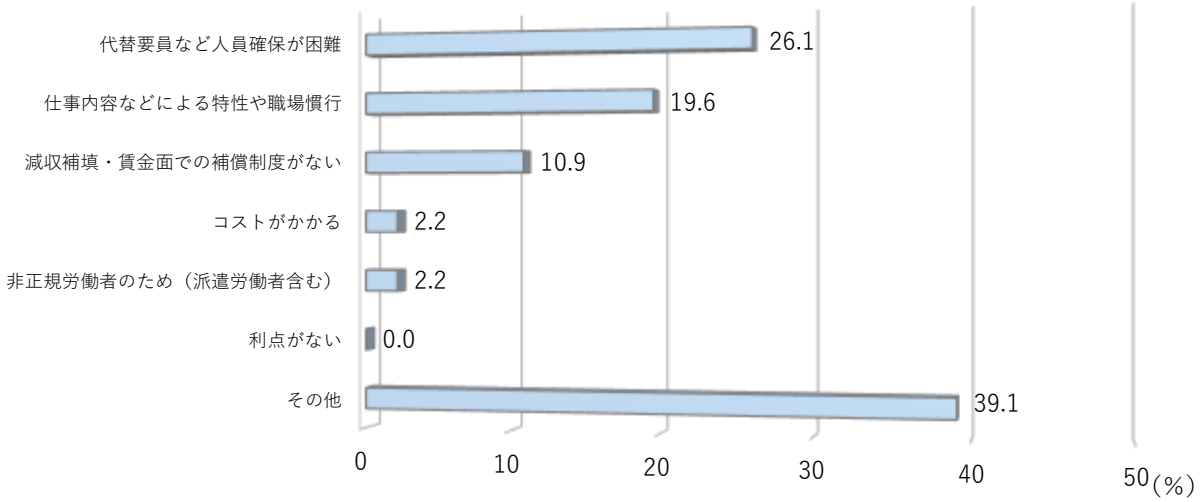
◆　１歳を超える育児休業を取得した者のうち、最も多かったのは「１年以上」で 40.3%であり、男女別では、男性は「１ヶ月以上～３ヶ月未満」の 50.0%が最も多く、女性は「１年以上」の 54.3%が最も多かった。

◆　取得期間が１ヶ月未満であった理由について、最も多かったのは「その他」の 39.1%であり、次いで「代替要員など人員確保が困難」の 26.1%であった。





育児休業の取得が短期間（１ヶ月未満）となった理由（複数回答）



５－（３）．仕事と家庭の両立支援　～子の看護・育児のための措置～

【統計表５－７、５－８　(P62～63)】

子の看護休暇制度を規定している事業所は　65.0%（R6 調査 51.7%、＋13.3 ポイント）
直近の１年間での子の看護休暇制度の利用率は　20.0%（R6 調査 24.2%、▲4.2 ポイント）
男女別では男性　12.7%、女性　46.4%（R6 調査 男性 13.4%、▲0.7 ポイント、女性 37.8%、＋8.6 ポイント）
利用者の男女構成比は男性　49.5%、女性　50.5%
育児のための措置を規定している事業所は　67.3%（R6 調査 50.8%、＋16.5 ポイント）
直近の１年間での育児のための措置の利用率は　16.0%（R6 調査 17.1%、▲1.1 ポイント）
男女別では男性　1.8%、女性　50.5%（R6 調査 男性 2.8%、▲1.0 ポイント、女性 31.8%、＋18.7 ポイント）
利用者の男女構成比は男性　7.8%、女性　92.2%

◆　子の看護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は 65.0%で、前回調査(R6　51.7%）より 13.3 ポイント高くなっている。

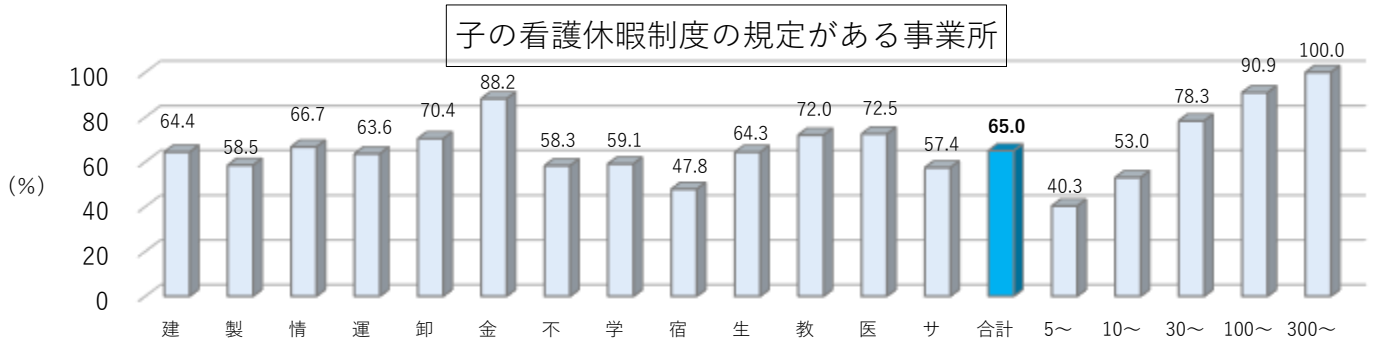
◆　直近の 1 年間での子の看護休暇制度の利用率は 20.0%となっている。男女別では、男性が 12.7%、女性が 46.4%で、利用者の男女の構成比は、男性 49.5%、女性 50.5%となっている。

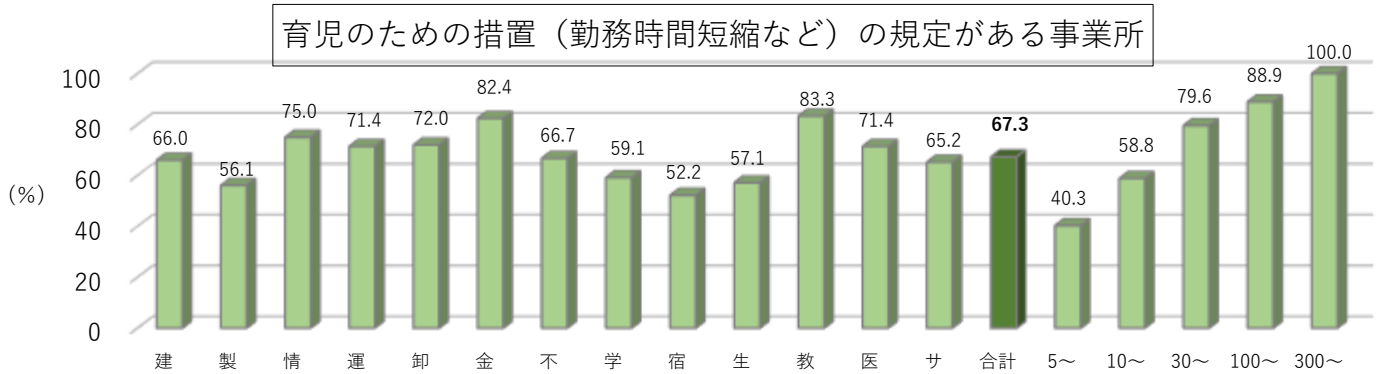
◆　規模別で子の看護休暇制度に係る規定の整備率は、「300 人以上」が 100.0%で最も高く、「５～９人」の 40.3%が最も低くなっている。

◆　育児のための勤務時間短縮等の措置を就業規則等の規定に整備している事業所は 67.3%で、前回調査（R6　50.8%）より 16.5 ポイント高くなっている。

◆　直近の１年間での育児のための措置の利用率は 16.0%で、前回調査（R6　17.1%）より 1.1 ポイント低くなっている。男女別では、男性が 1.8%、女性が 50.5%で、利用者の男女の構成比は、男性 7.8%、女性 92.2%となっている。

◆　規模別で育児のための措置の規定の整備率は、「300 人以上」で 100.0%と最も高く、次いで「100～299 人」で 88.9%となっている。





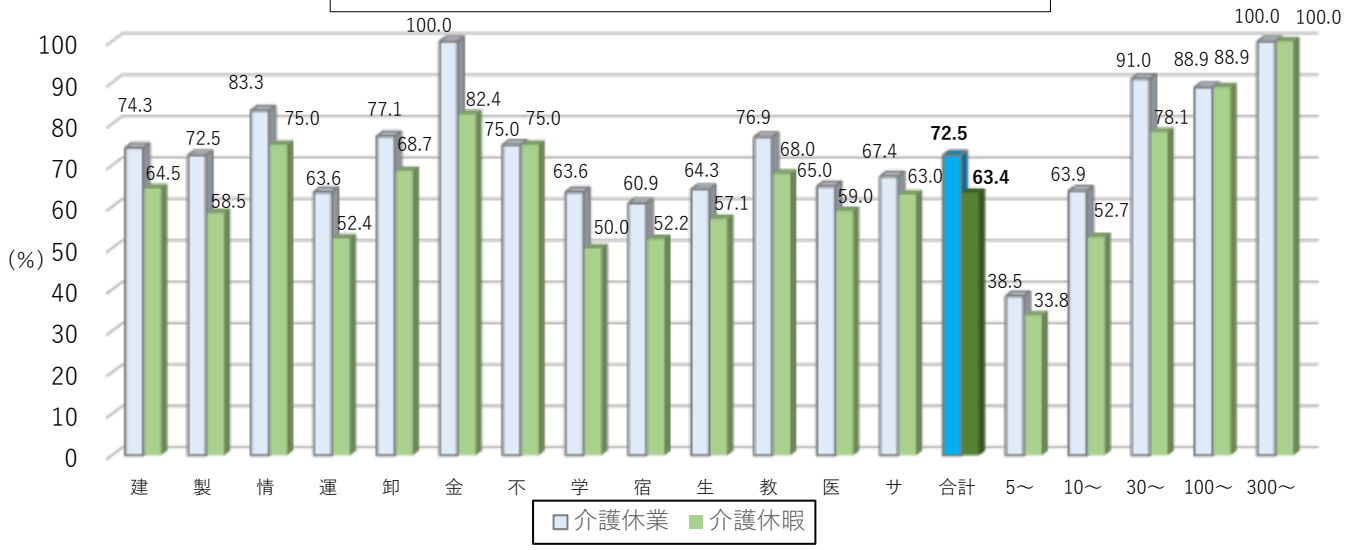
５－（４）．仕事と家庭の両立支援 ～介護休業制度、育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度～

【統計表５－９～１２　(P64～67)】

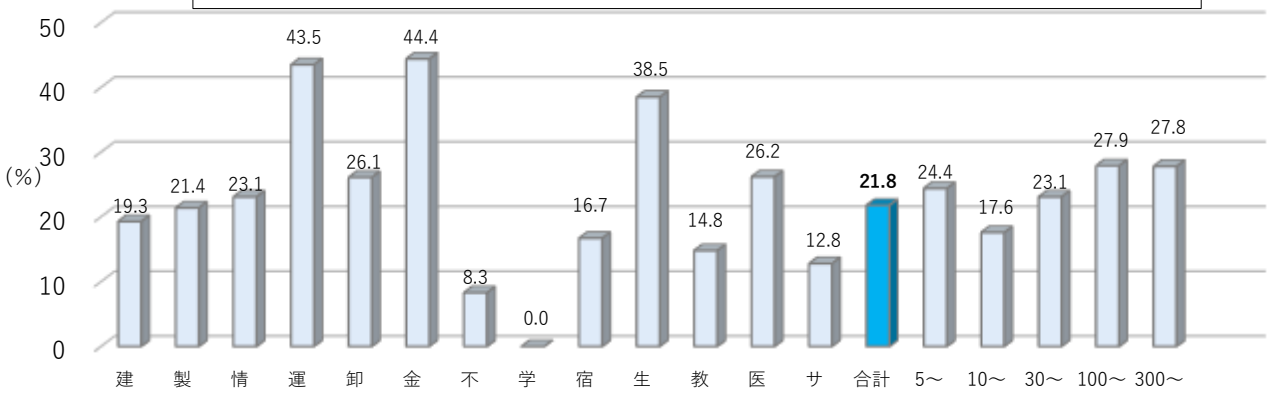
介護休業制度を規定している事業所は　72.5%（R6 調査 57.9%、＋14.6 ポイント）
介護休暇制度を規定している事業所は　63.4%（R6 調査 55.7%、＋7.7 ポイント）
育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を規定している事業所は　21.8%
（R6 調査 19.2%、＋2.6 ポイント）

◆　介護休業制度を就業規則等の規定に整備している事業所は 72.5%で、前回調査（R6 57.9%）より、14.6 ポイント高くなっている。直近１年間に介護休業制度を利用した男女別の構成比は、男性 35.5%、女性 64.5%となっている。
◆　介護休業制度に係る規定の整備率について、業種別では、「金融業、保険業」の 100.0%が最も高く、「宿泊業、飲食サービス業」の 60.9%が最も低くなっている。
◆　規模別では、「300 人以上」で 100.0%となっている。
◆　介護休暇制度を就業規則等の規定に整備している事業所は 63.4%で、前回調査（R6 55.7%）より、7.7 ポイント高くなっている。直近１年間に介護休暇制度を利用した男女別の構成比は、男性 55.7%、女性 44.3%となっている。
◆　介護休暇制度に係る規定の整備率について、業種別では、「金融業、保険業」の 82.4%が最も高く、「学術研究、専門・技術サービス業」の 50.0%が最も低くなっている。
◆　育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度を就業規則等に規定している事業所は 21.8%で、前回調査（R6 19.2%）より、2.6 ポイント高くなっている。

介護休業制度、介護休暇制度の規定のある事業所



育児・介護を理由に退職した労働者の再雇用制度の規定のある事業所



５－（５）．仕事と家庭の両立支援　～育児･介護制度以外の両立支援の取組

【統計表５－１３、５－１４　(P68～69)】

育児･介護制度以外の両立支援の取組を実施している事業所は　35.9%（R6 調査 24.6%、＋11.3 ﾎﾟｲﾝﾄ）
取組内容では「管理職等による職場環境についての配慮」が最多で　41.6%
両立支援を行っていない理由では「該当者がいない、又は希望しない」が最多で　56.0%

◆　育児のための勤務時間短縮などの措置や、育児を理由に退職した労働者の再雇用制度のほかに、育児･介護制度以外の両立支援の取組の実施率は 35.9%となっており、前回調査（R6 調査 24.6%）より 11.3 ポイント高くなっている。

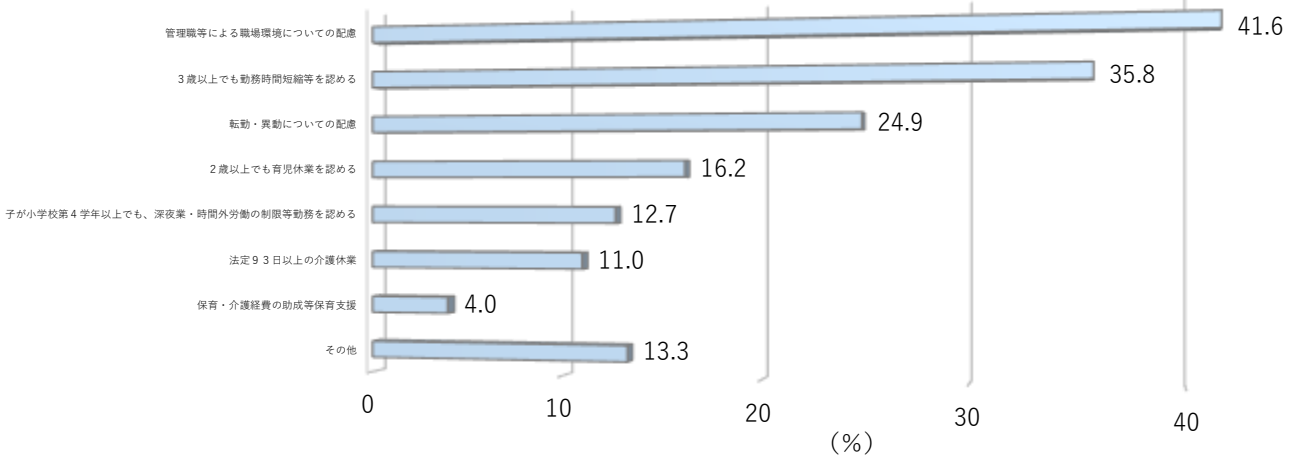
◆　両立支援の取組を実施している事業所の割合について、業種別では「金融業、保険業」の 61.1%が最も高くなっている。

◆　規模別では、規模が大きくなるほど高くなる傾向にあり、「300 人以上」の 88.9%が最も高くなっている。

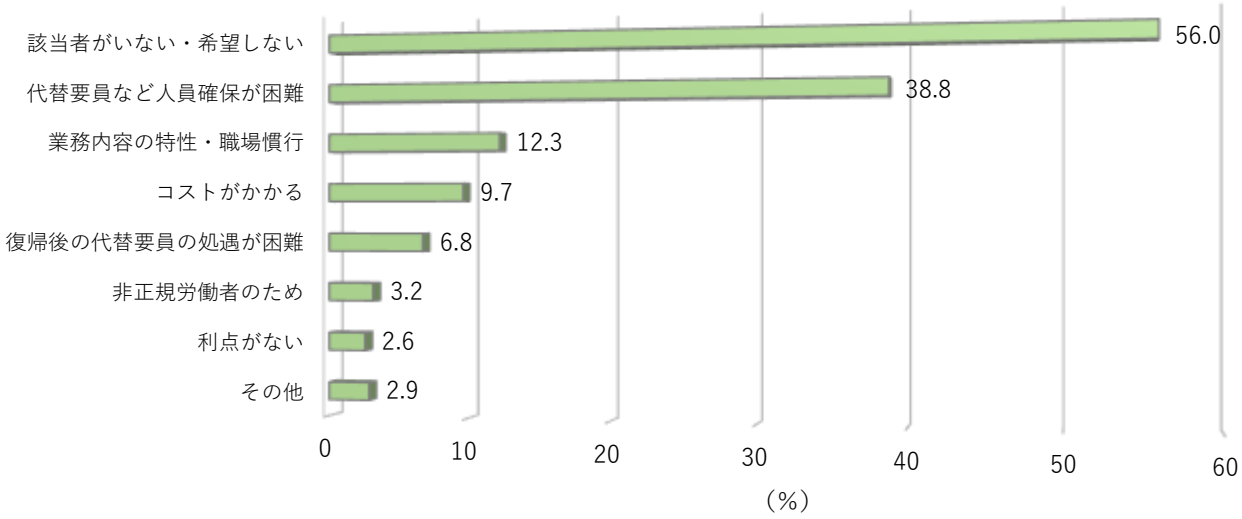
◆　取組内容では、「管理職等による職場環境についての配慮」が 41.6%と最も高く、次いで「３歳以上でも勤務時間短縮等を認める」の 35.8%となっている。

◆　両立支援を行っていない理由では、「該当者がいない、又は希望しない」が 56.0%と最も高くなっている。

育児・介護制度以外の両立支援の取組内容（複数回答）



両立支援を行っていない理由（複数回答）



６．女性の活躍促進

【統計表６－１～５（P71～75）】

事業所の新規採用正規雇用労働者のうち女性社員の割合は　49.0%（R6 調査 46.8%、＋2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ）
女性の活躍促進の取組内容は「女性の積極的な採用」の 52.5%が最も高く、
次いで「男女間の賃金格差解消」の 45.7%となっている。
事業所の管理職（役員を除く）のうち女性の割合は　12.4%（R6 調査 18.8%、▲6.4 ﾎﾟｲﾝﾄ）
事業所の非管理職役職者のうち女性の割合は　27.7%（R6 調査 31.3%　▲3.6 ﾎﾟｲﾝﾄ）
女性の役職登用の取組内容は「女性の積極的な採用」の 65.3%が最も高く、
次いで「女性職員への教育・研修機会の拡大」の 33.1%となっている。

◆　事業所の直近１年間に新規採用した正規雇用労働者のうち女性の割合は 49.0%で、前回調査（R6　46.8%）より 2.2 ポイント高くなっている。
　業種別では、「医療、福祉」の 82.5%が最も高く、「建設業」の 25.6%が最も低くなっている。
　規模別では、「５～９人」の 81.1%が最も高く、次いで「300 人以上」の 50.2%となっている。

◆　女性の活躍促進のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的な採用」の 52.5%が最も高く、次いで「男女間の賃金格差解消」の 45.7%となっている。

◆　女性の活躍促進のための取組を特にしていない事業所の理由は、「女性が希望していない」の 25.9%が最も高く、次いで「課題認識がないため」の 19.9%となっている。

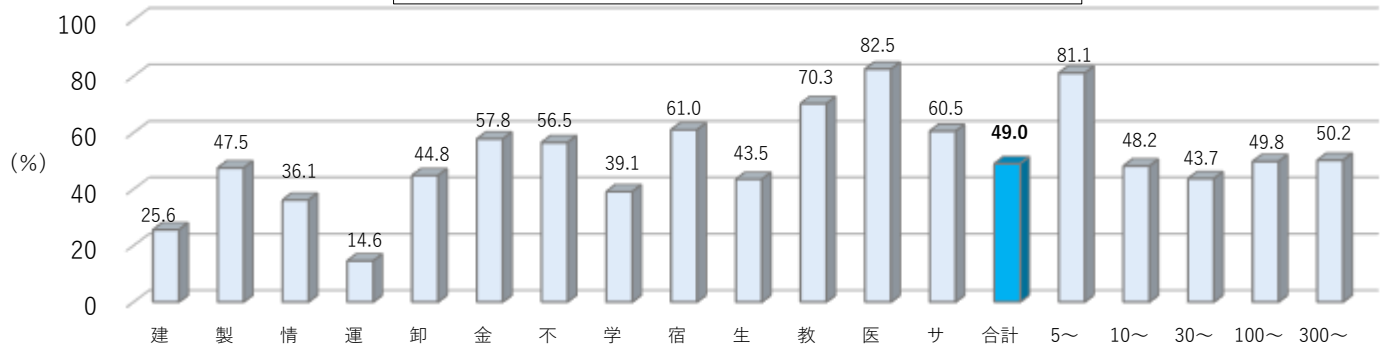
◆　管理職のうち女性の割合は 12.4%で、前回調査（R6　18.8%）より 6.4 ポイント低くなっている。
　業種別では、「医療、福祉」の 46.0%が最も高く、「運輸業、郵便業」の 2.3%が最も低くなっている。
　規模別では、「５～９人」で 27.4%と最も高くなっている。

◆　非管理職役職者のうち女性の割合は 27.7%で、業種別では、「医療、福祉」の 70.9%が最も高くなっており、「建設業」の 12.4%が最も低くなっている。
　規模別では、「５～９人」で 47.1%と最も高くなっている。

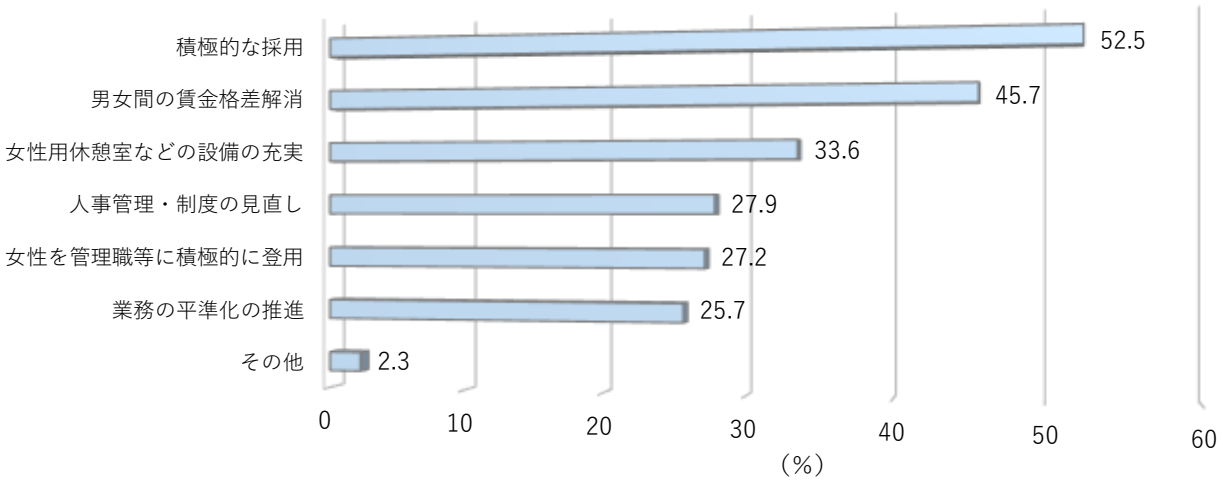
◆　女性管理職登用のために事業所で行っている取組は、「女性の積極的採用」の 65.3%が最も高く、以下「女性従業員への教育・研修機会の拡大」の 33.1%、「昇進・昇格の基準の明確化」の 28.2%となっている。

◆　女性管理職登用のための取組を特にしていない事業所の理由は、「適任者がいない」の 34.5%が最も高く、次いで「女性が多数の職場である」の 15.0%となっている。

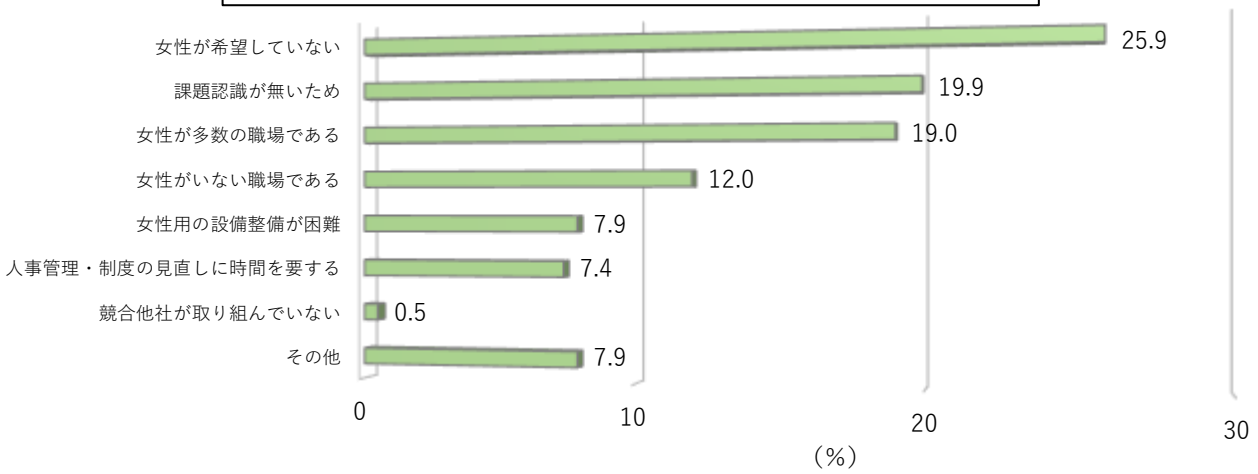
採用社員のうち女性社員の割合（直近１年間）



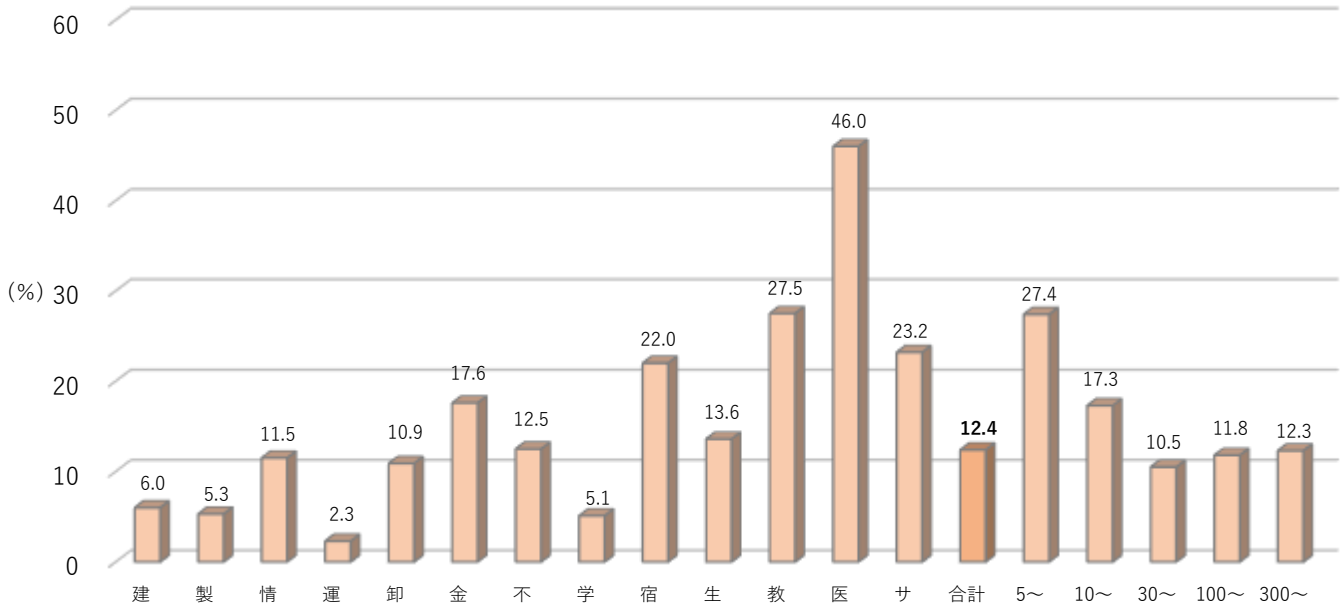
女性活躍推進の取組内容（複数回答）



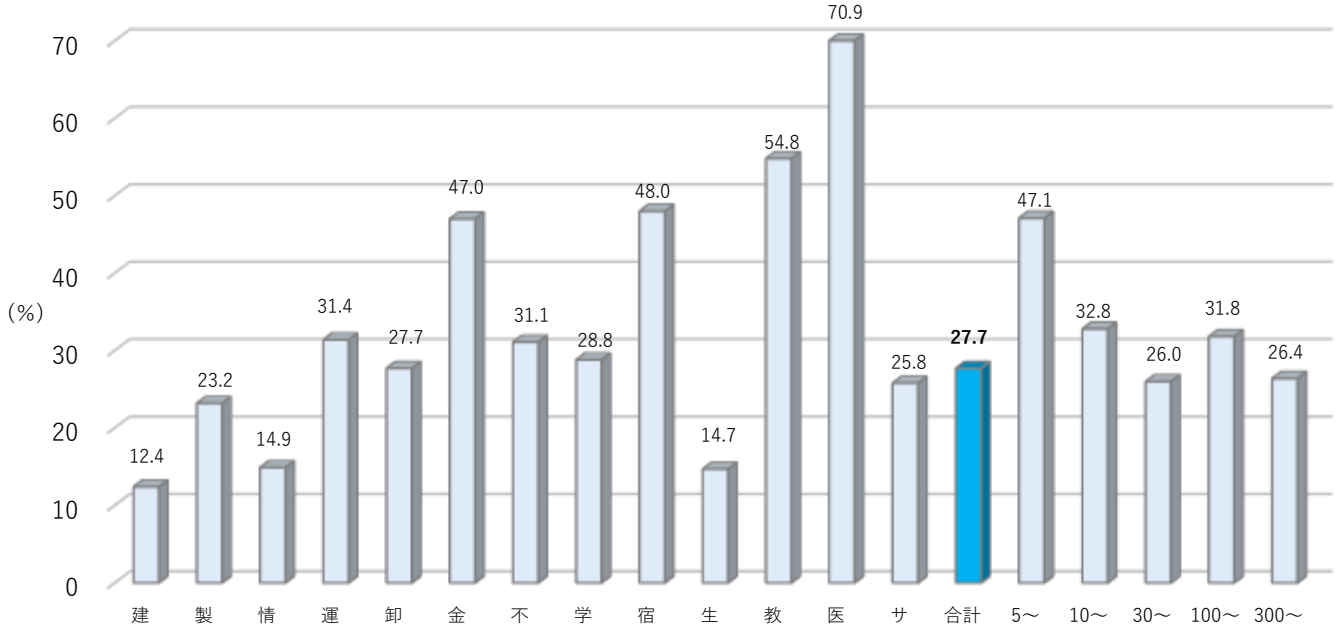
女性活躍推進に特に取り組んでいない理由（複数回答）



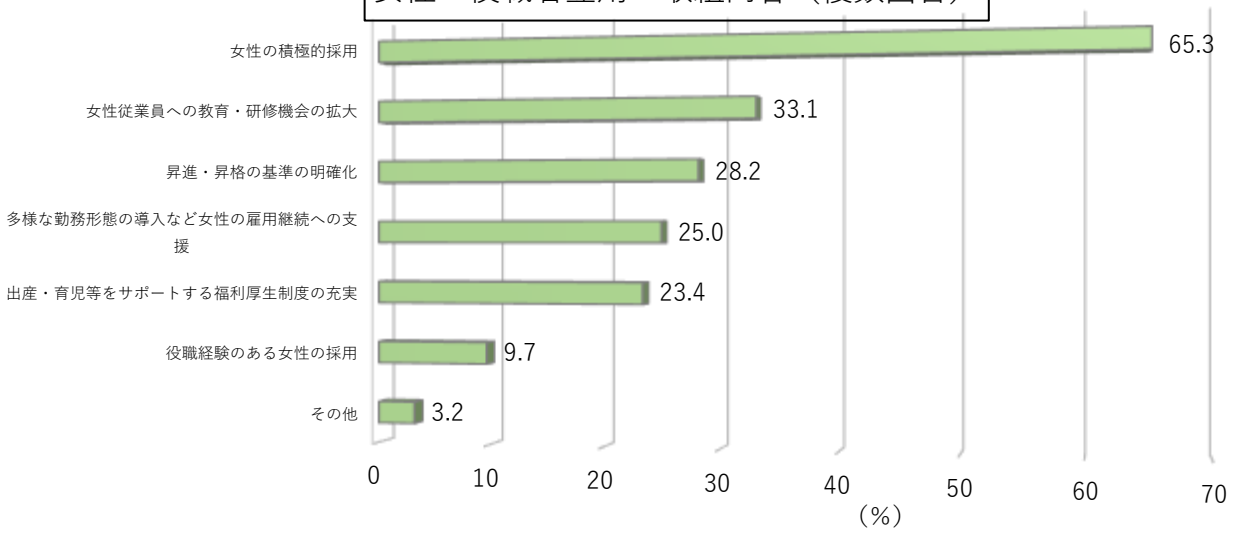
女性管理職（役員を除く）の割合



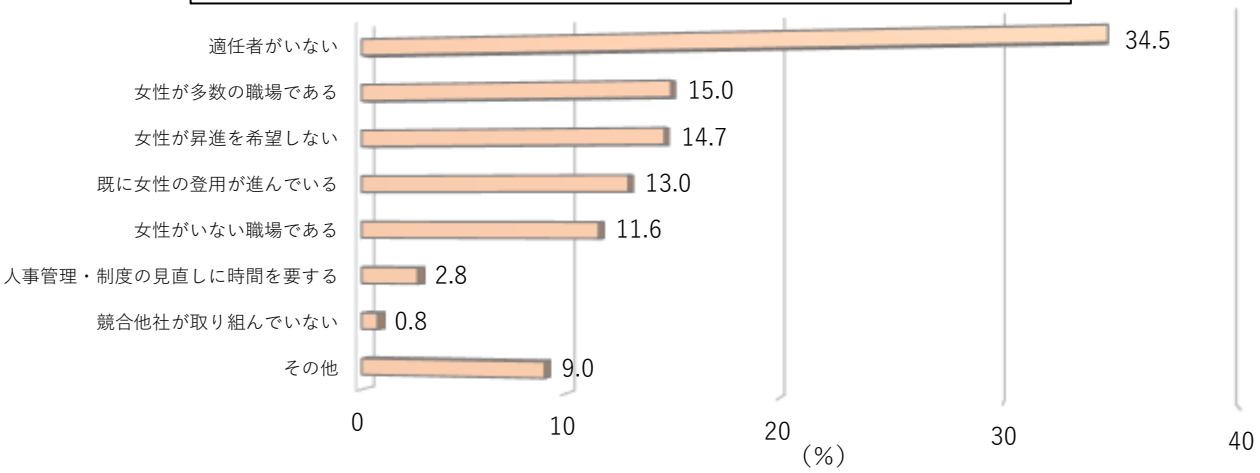
女性役職者（非管理職）の割合



女性の役職者登用の取組内容（複数回答）



女性の役職者登用に特に取り組んでいない理由（複数回答）

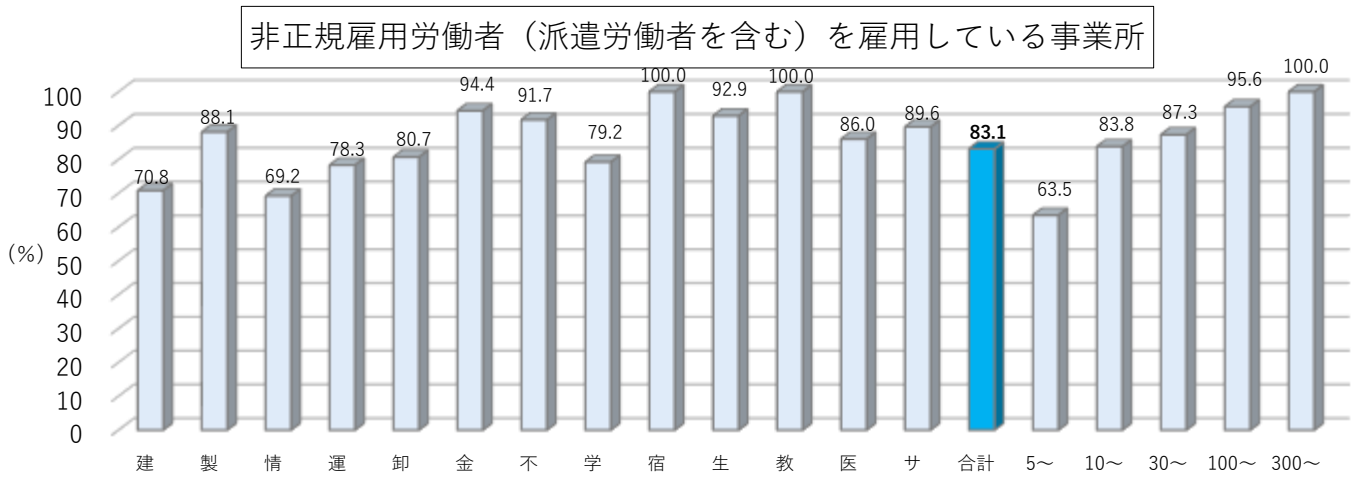


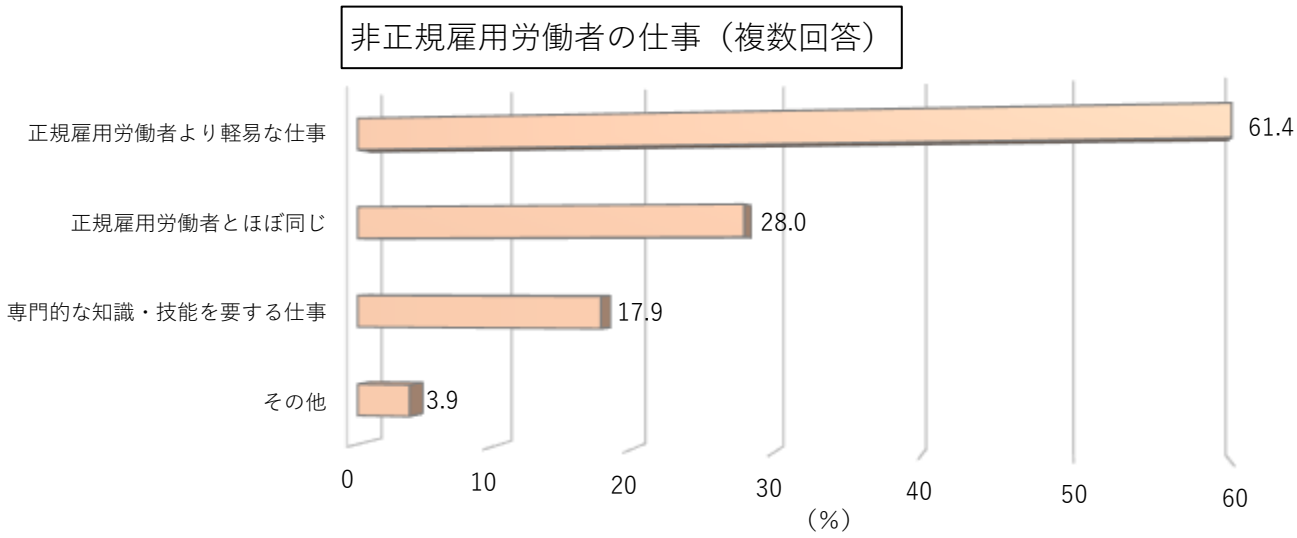
７－（１）．非正規雇用労働者　～非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の状況（雇用）～

【統計表７－１　(P76)】

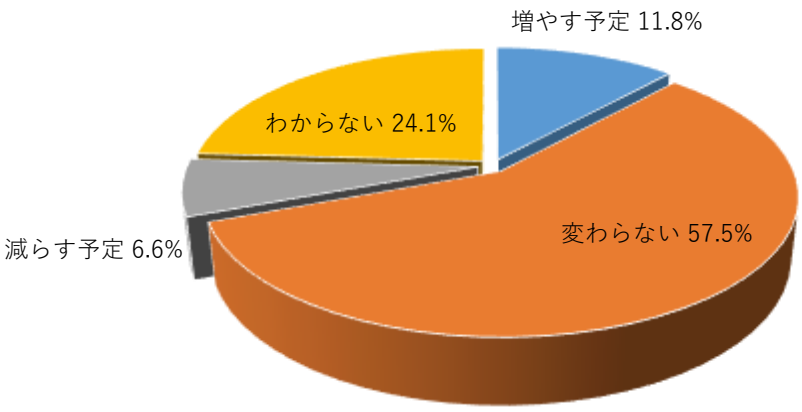
非正規雇用労働者を雇用している事業所は　83.1%（R6 調査 70.9%、＋12.2 ポイント）
非正規雇用労働者の過不足状況は、「適正である」が 50.6%、「不足している」が 19.4%
非正規雇用労働者の仕事内容は「正規雇用労働者より軽易な仕事」が最多で　61.4%
今後の非正規雇用労働者の雇用予定は「変わらない」が　57.5%

◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）を雇用している事業所は 83.1%で、前回調査（R6 70.9%）より 12.2 ポイント高くなっている。
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の過不足状況は、「適正である」が 50.6%、「不足している」が 19.4%となっている。
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の仕事内容は、「正規雇用労働者より軽易な仕事」の 61.4%が最も高くなっている。
◆　今後の非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の雇用予定は、「変わらない」の 57.5%が最も高くなっている。
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を含む）の正規雇用労働者への転換制度については、「制度あり・実績あり」の 34.7%が最も高く、次いで、「制度あり・実績なし」が 24.2%となっている。

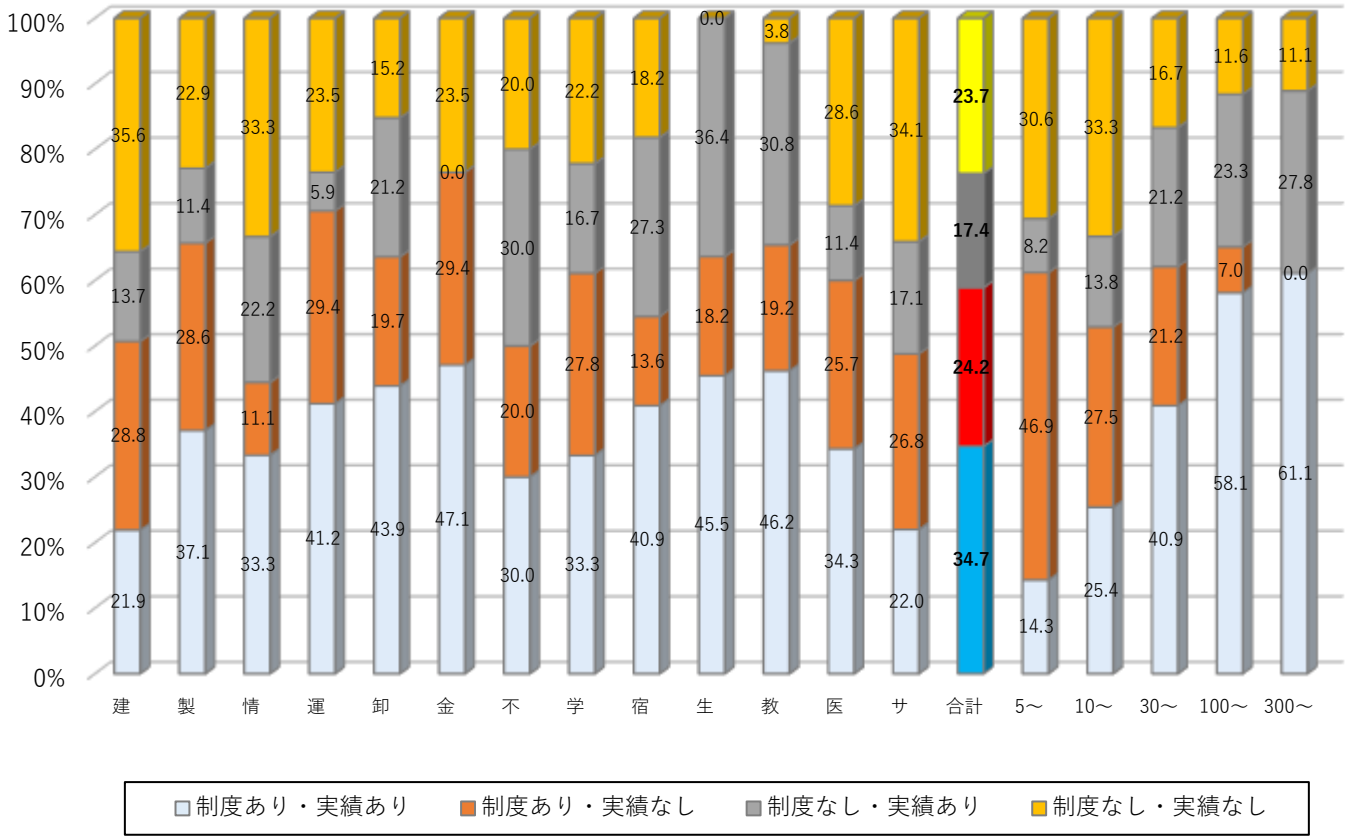




今後の非正規雇用労働者の雇用予定



正規雇用労働者への転換制度の有無、実績



７－（２）．非正規雇用労働者　～非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）の状況（各種制度）～

【統計表７－２、７－３　(P77～79)】

正規雇用労働者と同様の制度となっているのは「年次有給休暇」が最多で　67.0%
非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは「賃金」が最多で　59.3%
非正規雇用労働者を対象とした制度がないのは「家族手当」が最多で　77.6%

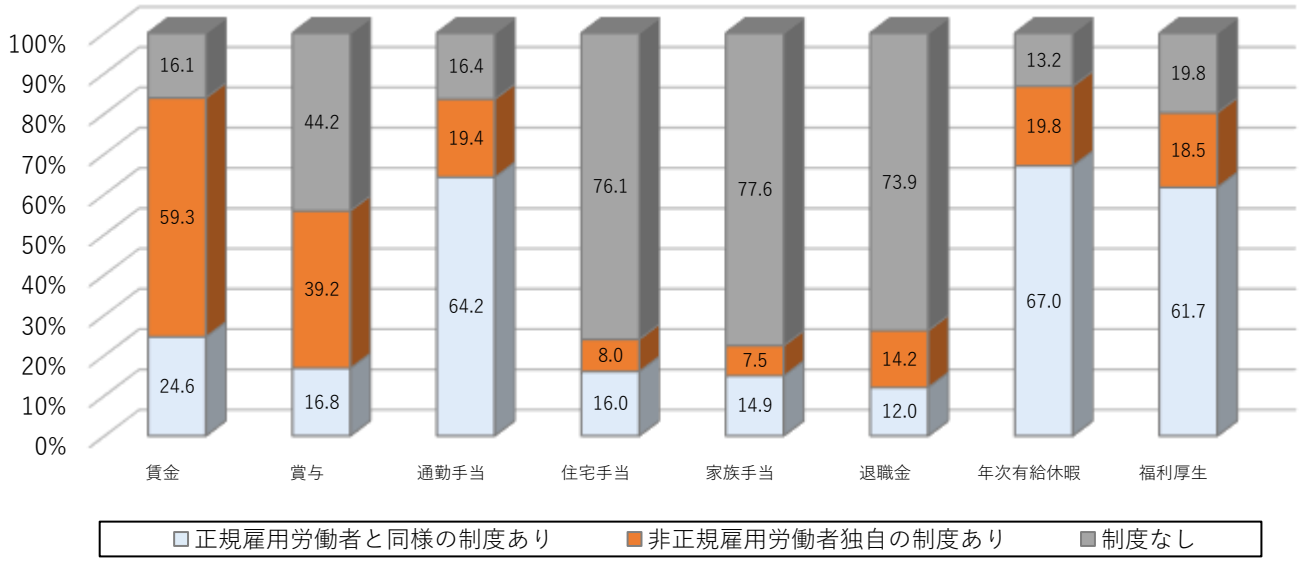
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした各種制度について、正規雇用労働者と同様の制度となっているのは、「年次有給休暇」の 67.0%が最も高く、以下「通勤手当」の 64.2%、「福利厚生」の 61.7%となっている。

◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）独自の制度となっているのは、「賃金」の 59.3%が最も高く、以下「賞与」の 39.2%、「年次有給休暇」の 19.8%となっている。

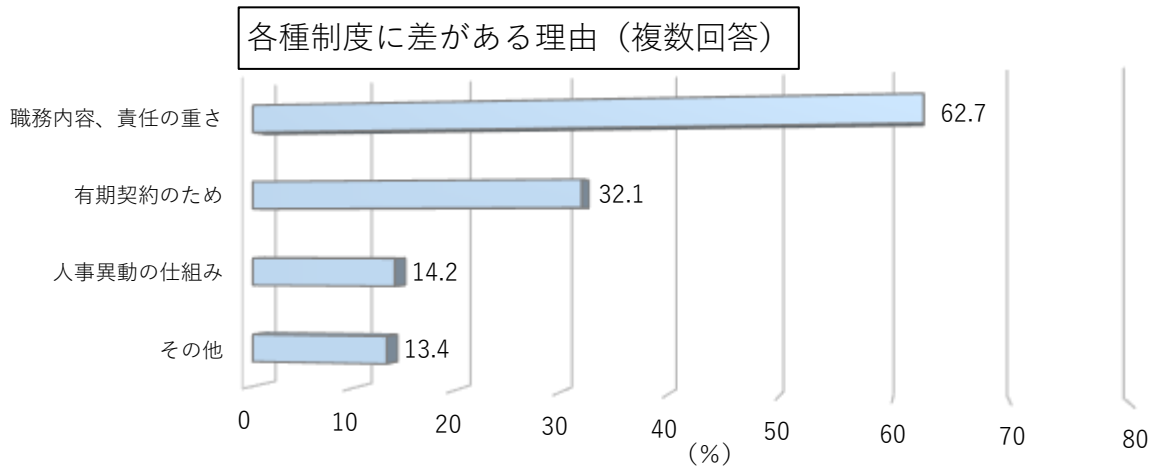
◆　非正規雇用労働者（派遣労働者を除く）を対象とした制度がないのは、「家族手当」の 77.6%が最も高く、以下「住宅手当」の 76.1%、「退職金」の 73.9%となっている。

◆　各種制度について「非正規雇用労働者独自の制度があり」又は「非正規雇用労働者を対象とした制度はなし」とした事業所における理由は、「職務内容、責任の重さが違う」の 62.7%が最も高く、次いで「有期契約のため」32.1%となっている。

非正規雇用労働者（派遣労働者除く）の各種制度



各種制度に差がある理由（複数回答）



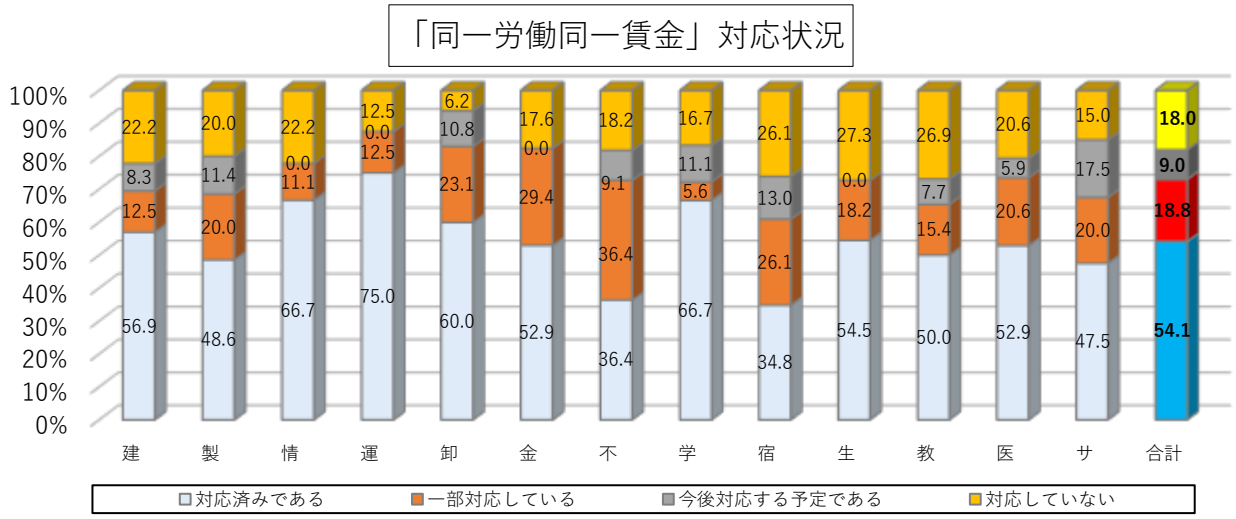
７－（３）．非正規雇用労働者　～同一労働同一賃金～

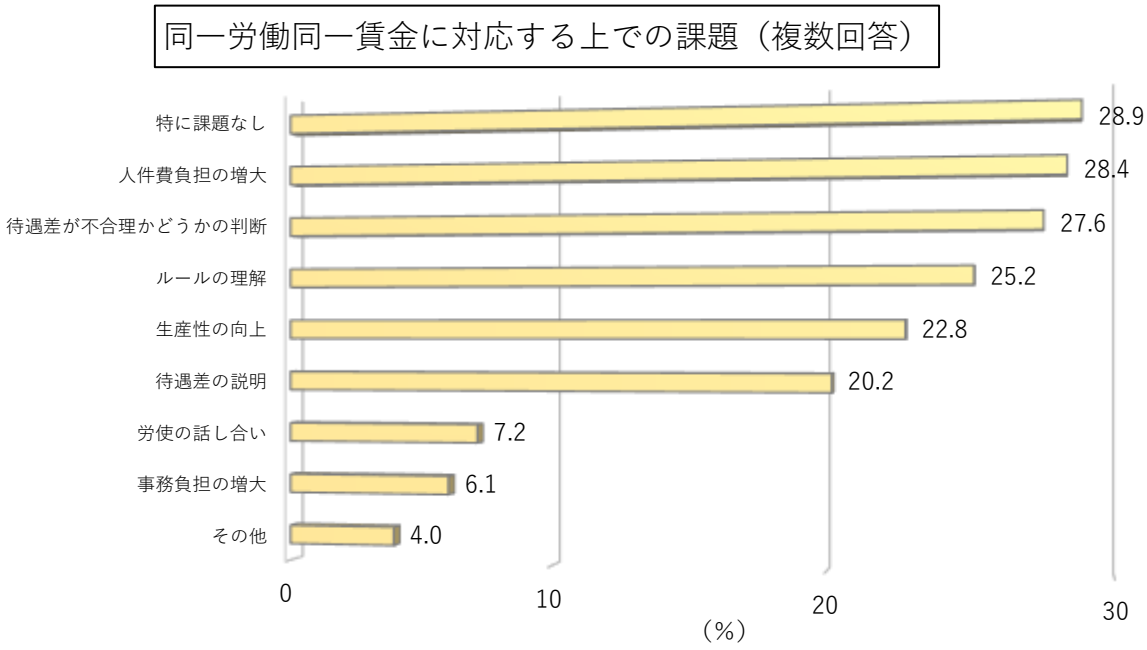
【統計表７－４　(P80)】

同一労働同一賃金について、対応状況は「対応済みである」の回答が最多で　54.1%
同一労働同一賃金に対応する上での課題について、「特に課題なし」が最多で　28.9%

◆　同一労働同一賃金について、対応状況は「対応済みである」が 54.1%、「一部対応している」が 18.8%、「今後対応する予定である」が 9.0%、「対応していない」が 18.0%となっている。

◆　同一労働同一賃金に対応する上での課題については、「特に課題なし」の 28.9%が最も高く、次いで「人件費負担の増加」の 28.4%となっている。





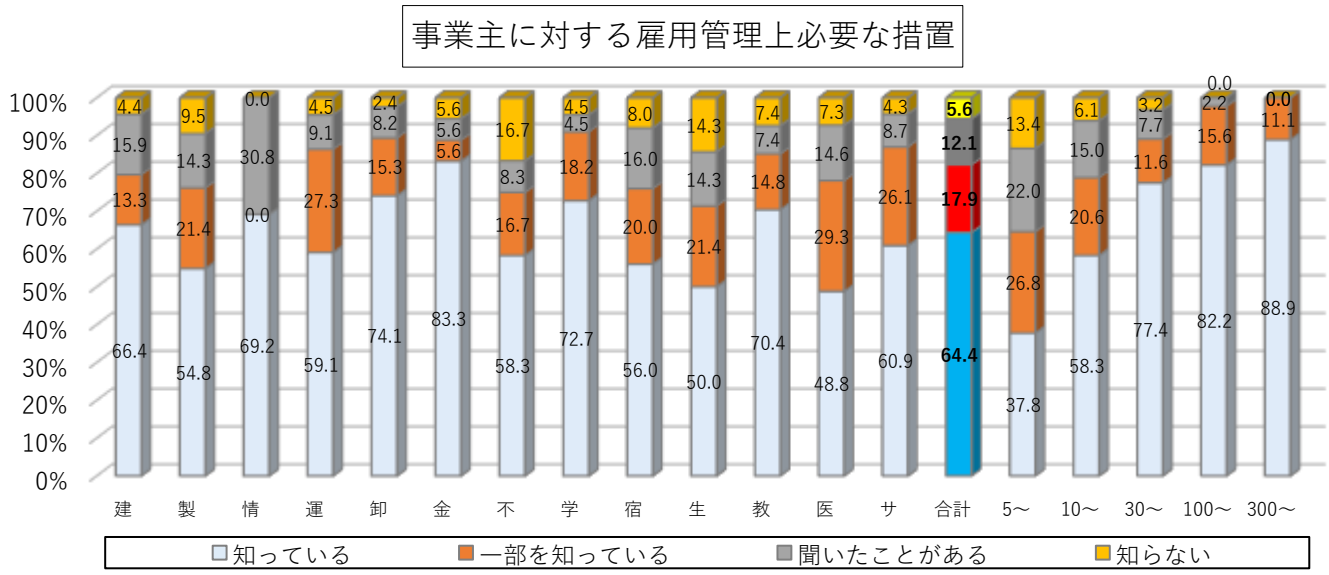
８．ハラスメント防止対策

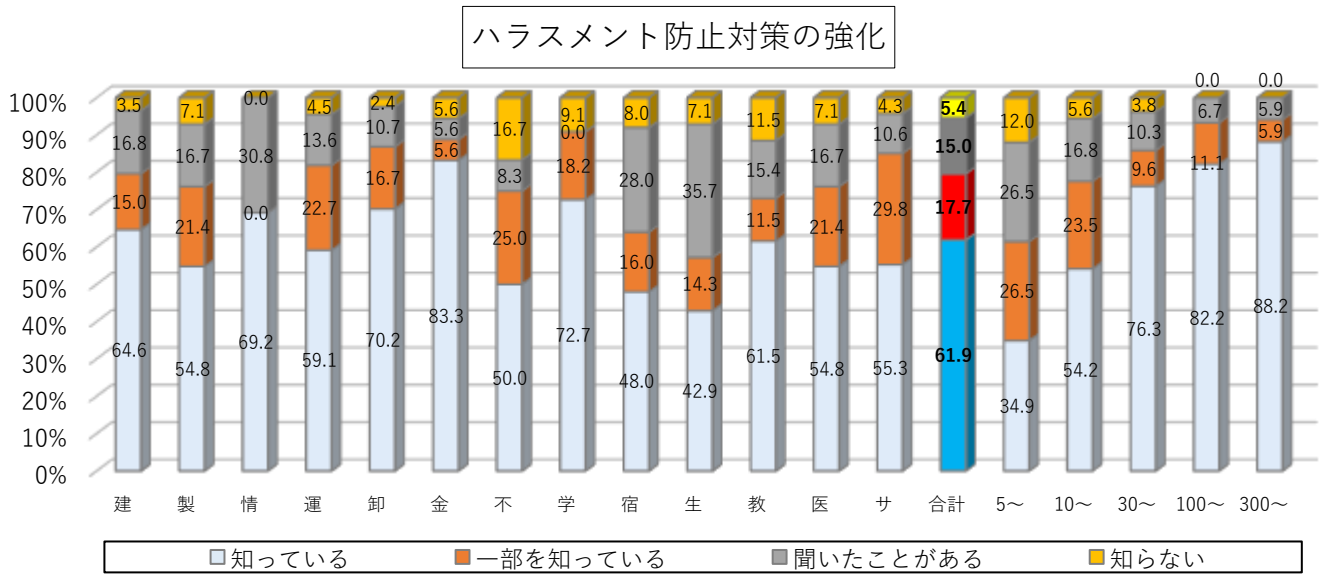
【統計表８－１～７　(P81～87)】

令和元年(2019 年)６月５日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について知っている事業所は　64.4%
防止対策の強化について知っている事業所は　61.9%

◆　令和元年(2019 年)６月５日に公布された「改正労働施策総合推進法」に関して、事業主の義務となる雇用管理上必要な措置について、「知っている」とした事業所は 64.4%、「一部を知っている」とした事業所は 17.9%、「聞いたことがある」とした事業所は 12.1%となっており、一方「知らない」とした事業所は 5.6%となっている。

◆　労働者のハラスメント相談に対する不利益な取扱いが禁止されるなど、防止対策が強化されたことについて、「知っている」とした事業所は 61.9%、「一部を知っている」とした事業所は 17.7%、「聞いたことがある」とした事業所は 15.0%となっており、一方「知らない」とした事業所は 5.4%となっている。





セクハラ防止対策を実施した事業所は　55.7%（R6 調査 38.9%、＋16.8 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　67.9%
マタハラ防止対策を実施した事業所は　44.4%（R6 調査 27.6%、＋16.8 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　70.0%
パワハラ防止対策を実施した事業所は　55.7%（R6 調査 40.0%、＋15.7 ポイント）
実施方法は「就業規則等に禁止を明文化」が最多で　66.0%
ハラスメント防止対策を進める上での課題は、
「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」が最多で　47.3%

◆　セクハラ防止対策を実施した事業所の割合は、55.7%で、前回調査(R6 38.9%）より 16.8 ポイント高くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の 77.8%が最も高く、「情報通信業」の 38.5%が最も低くなっている。

実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が 67.9%と最も高く、以下「内部相談窓口の設置」の 42.2%、「一般従業員向け研修」の 31.7%となっている。

◆　マタハラ防止対策を実施した事業所の割合は、44.4%で、前回調査(R6 27.6%）より 16.8 ポイント高くなっている。

業種別では、「金融業、保険業」の 77.8%が最も高く、「情報通信業」の 38.5%が最も低くなっている。

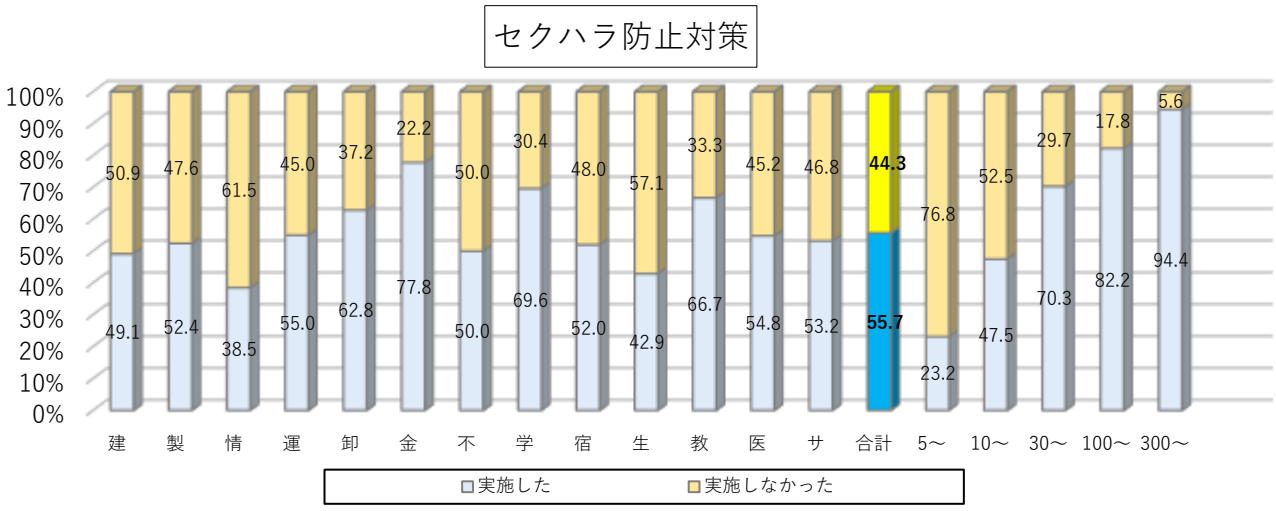
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が 70.0%と最も高く、次いで「内部相談窓口の設置」の 47.4%、「一般従業員向け研修」の 34.3%となっている。

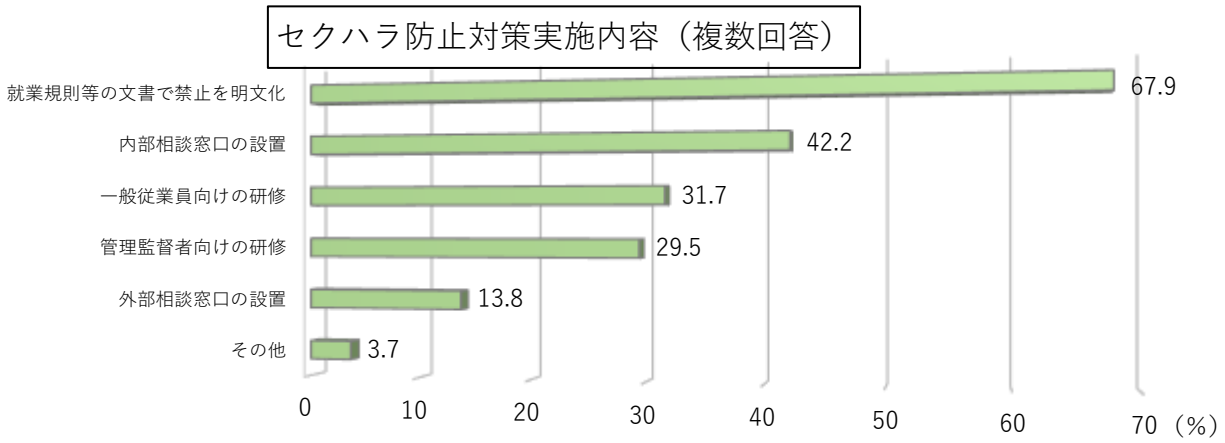
◆　パワハラ防止対策を実施した事業所の割合は、55.7%で、前回調査(R6 40.0%）より 15.7 ポイント高くなっている。

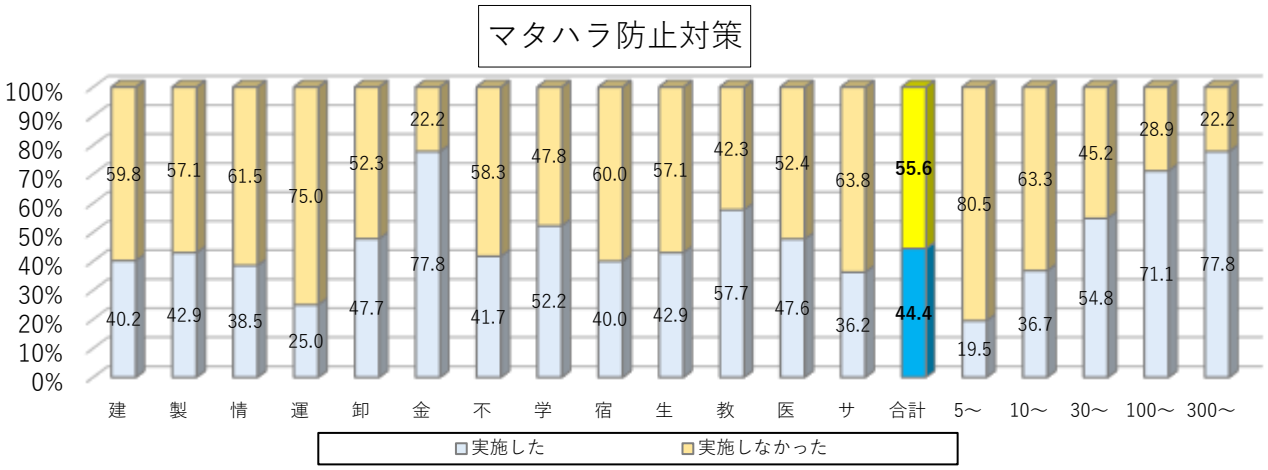
業種別では、「金融業、保険業」の 77.8%が最も高く、「情報通信業」の 38.5%が最も低くなっている。

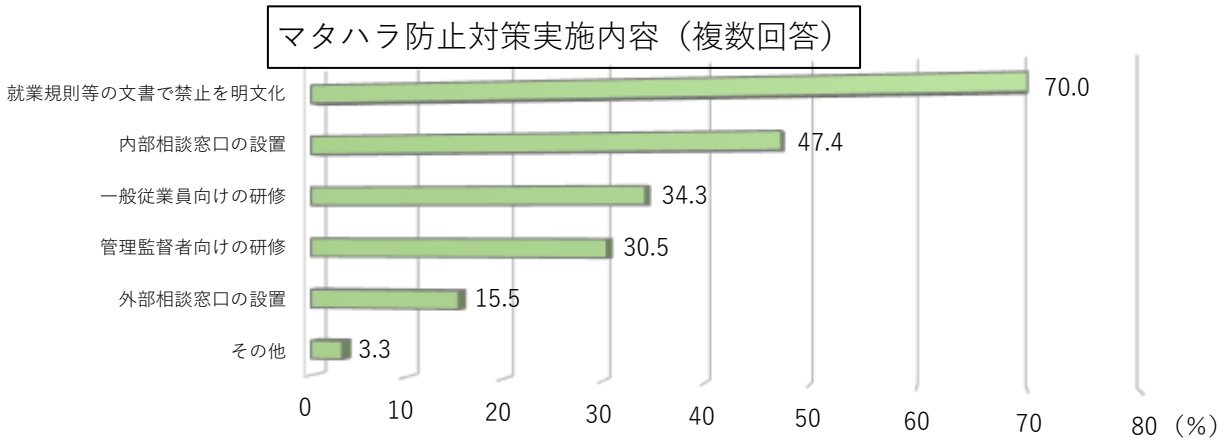
実施方法は、「就業規則等に禁止を明文化」が 66.0%と最も高く、次いで「内部相談窓口の設置」の 42.9%、「一般従業員向け研修」の 32.1%となっている。

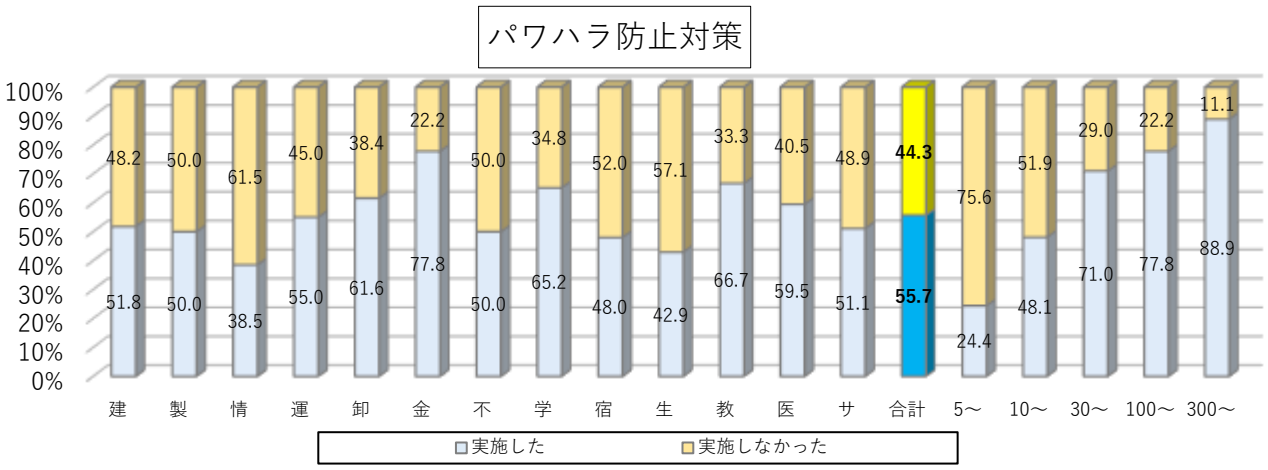
◆　ハラスメント防止対策を進める上での課題については、「必要な指導とハラスメントの線引きが難しい」の 47.3%が最も高く、以下「特に課題はない」の 32.5%、「何をしたら良いかわからない」の 9.3%となっている。



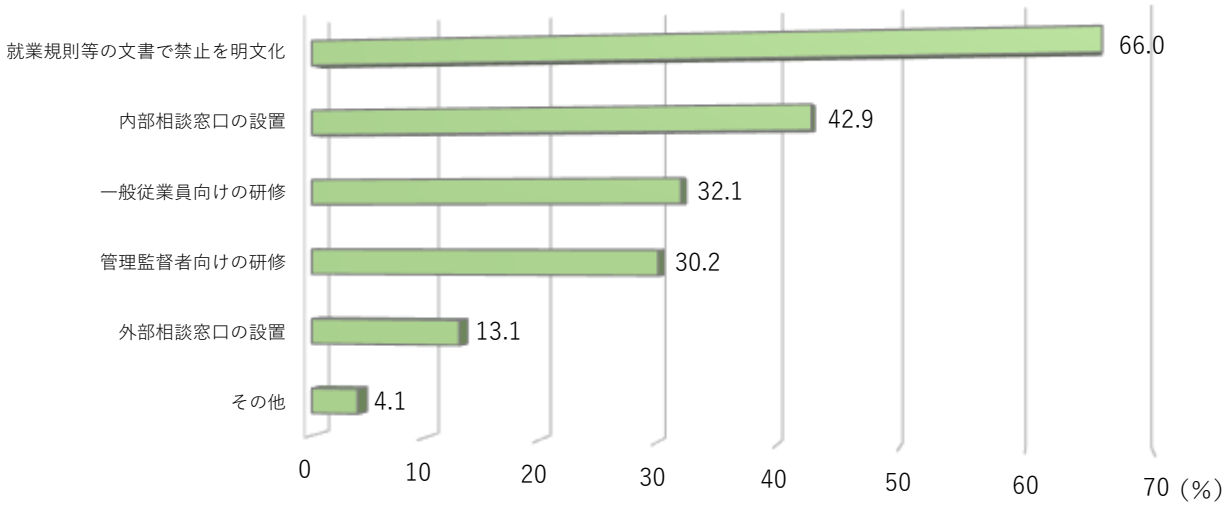

セクハラ防止対策実施内容（複数回答）
就業規則等の文書で禁止を明文化
内部相談窓口の設置
一般従業員向けの研修
管理監督者向けの研修
外部相談窓口の設置
その他
67.9
42.2
31.7
29.5
13.8
3.7
0
10
20
30
40
50
60
70（%）


マタハラ防止対策
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
59.8 57.1 61.5 75.0 52.3 22.2 58.3 47.8 60.0 57.1 42.3 52.4 63.8 55.6 80.5 63.3 45.2 28.9 22.2
40.2 42.9 38.5 25.0 47.7 77.8 41.7 52.2 40.0 42.9 57.7 47.6 36.2 44.4 19.5 36.7 54.8 71.1 77.8
建 製 情 運 卸 金 不 学 宿 生 教 医 サ 合計 5～ 10～ 30～ 100～ 300～
実施した
実施しなかった

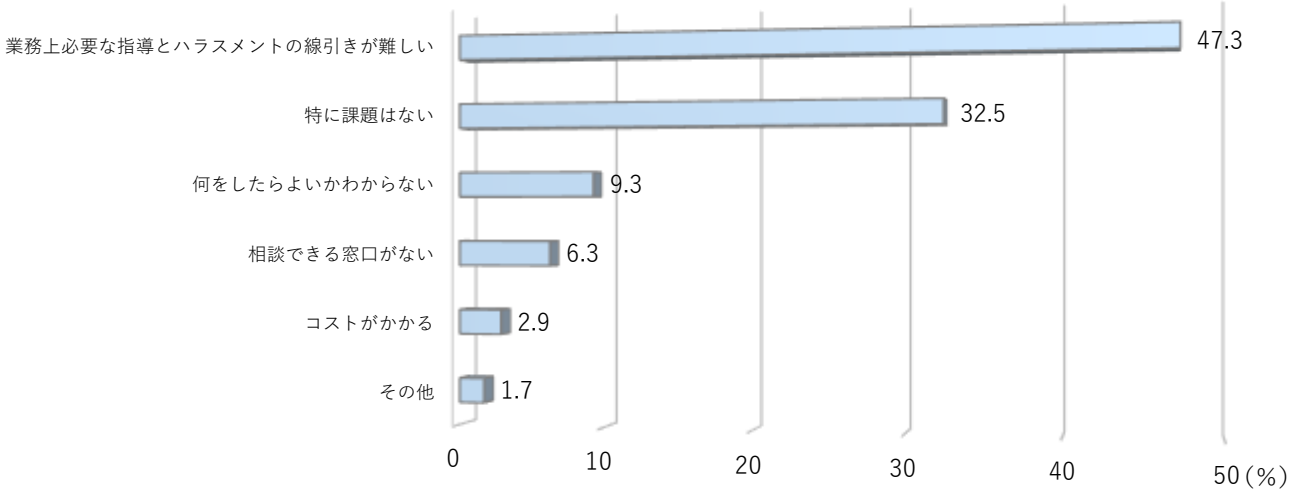

マタハラ防止対策実施内容（複数回答）
就業規則等の文書で禁止を明文化
内部相談窓口の設置
一般従業員向けの研修
管理監督者向けの研修
外部相談窓口の設置
その他
70.0
47.4
34.3
30.5
15.5
3.3
0
10
20
30
40
50
60
70
80（%）


パワハラ防止対策
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
48.2 50.0 61.5 45.0 38.4 22.2 50.0 34.8 52.0 57.1 33.3 40.5 48.9 44.3 75.6 51.9 29.0 22.2 11.1
51.8 50.0 38.5 55.0 61.6 77.8 50.0 65.2 48.0 42.9 66.7 59.5 51.1 55.7 24.4 48.1 71.0 77.8 88.9
建 製 情 運 卸 金 不 学 宿 生 教 医 サ 合計 5～ 10～ 30～ 100～ 300～
実施した
実施しなかった

パワハラ防止対策実施内容（複数回答）



ハラスメント防止対策を進める上での課題（複数回答）



カスタマーハラスメント（以下、「カスハラ」という。）に関して、従業員から報告を受けたと答えた事業所は　20.6%（R6 調査 22.8%、▲2.2 ﾎﾟｲﾝﾄ）
カスハラの対策を実施した事業所は、27.0%（R6 調査 23.8%、＋3.2 ﾎﾟｲﾝﾄ）

◆　従業員からカスハラの報告を受けたと回答した事業所の割合は 20.6%で、前回調査（R6　22.8%）より 2.2 ポイント低くなっている。

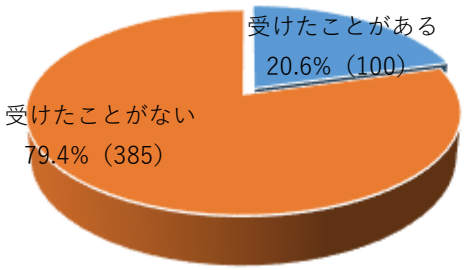
カスハラの内容に関する回答数としては、「威圧的な言動（説教、威嚇、脅迫など）」の 75（全体の 75.0%）が最も高くなっており、以下「精神的な攻撃（暴言）」の 51（全体の 51%）、「継続的、執拗な言動（繰り返しの嫌がらせやクレーム）」の 31（全体の 31.0%）となっている。

◆　カスハラ対策を実施した事業所の割合は 27.0%で、前回調査（R6　23.8%）より 3.2 ポイント高くなっている。

実施対策に関する回答数としては、「基本方針・基本姿勢の明確化」が 56（43.1%）と最も高くなっており、次いで「従業者等（被害者）のための相談対応体制の整備」の 44（33.8%）、「従業者等への配慮の措置（被害を受けた従業者への配慮）」の 37（28.5%）となっている。

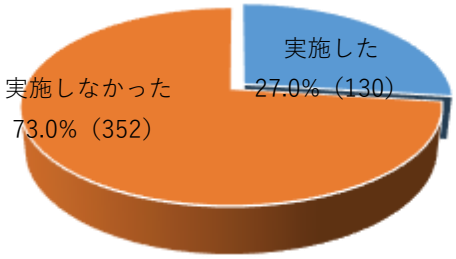
Ａ－１
従業員からのカスハラに関する報告の有無

（　）内は回答数

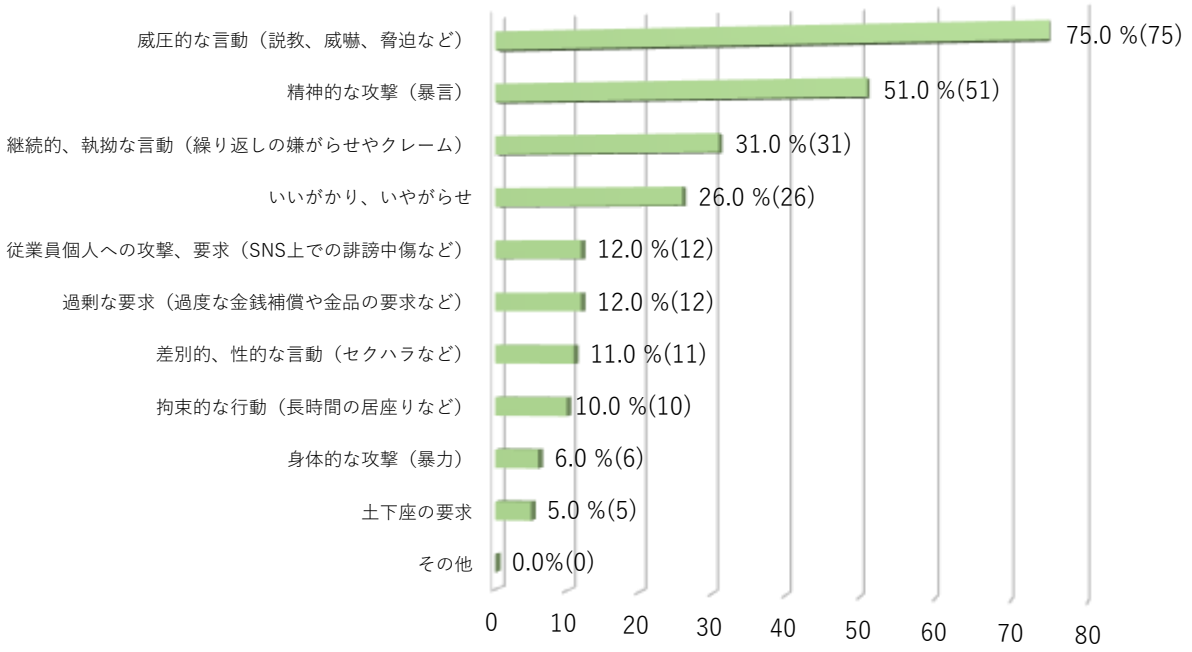


Ｂ－１
事業所におけるカスハラ対策の実施の有無

（　）内は回答数

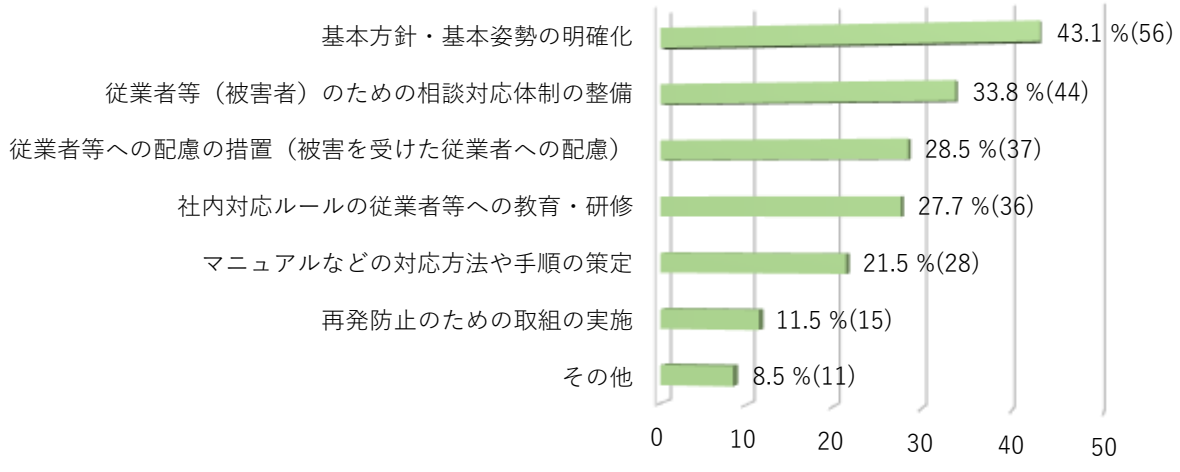


Ａ－２　カスハラの報告内容（複数回答）



（　）内は回答数

Ｂ－２　実施したカスハラ対策の内容（複数回答）



（　）内は回答数

９．働き方について

【統計表９－１～５ (P88～92)】

従業員の働き方に課題があるとしている事業所は	52.2%（R6 調査 43.9%、＋8.3 ポイント）
働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取組を検討中」としている事業所は	63.6%（R6 調査 56.4%、＋7.2 ポイント）
働き方改革の経営への影響で「プラスの影響があった」としている事業所は	57.6%（R6 調査 51.1%、＋6.5 ポイント）

◆　従業員の働き方に課題があるとしている事業所は、52.2%となっており、業種別では、「金融業、保険業」及び「教育学習支援業」の 66.7%が最も高く、次いで「卸売業、小売業」の 61.9%となっている。
　規模別では、「300 人以上」が 83.3%で最も高く、次いで「100～299 人」の 73.3%となっている。
いる。

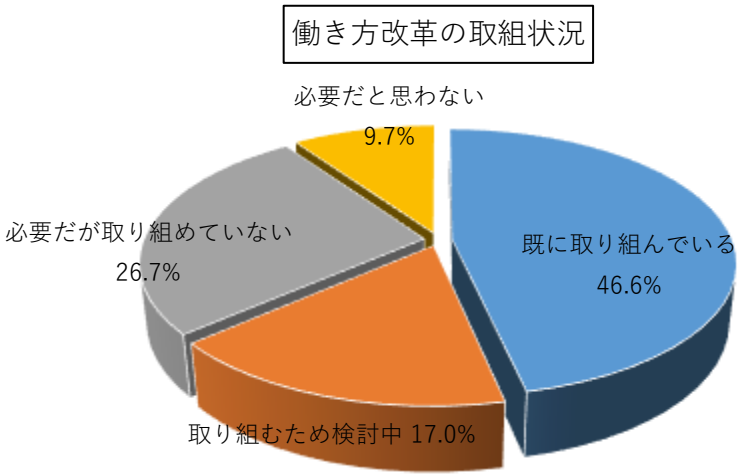
◆　働き方改革に「既に取り組んでいる」又は「取り組むため検討中である」とした事業所は、63.6%となっており、その取組内容としては、「業務体制・業務内容の見直し」の 63.6%が最も高く、次いで「半日単位・時間単位の年次有給休暇の付与」の 53.5%となっている。

◆　働き方改革の経営への影響は、「プラスの影響があった」の 57.6%が最も高く、次いで「特に変わりない」の 36.7%となっている。

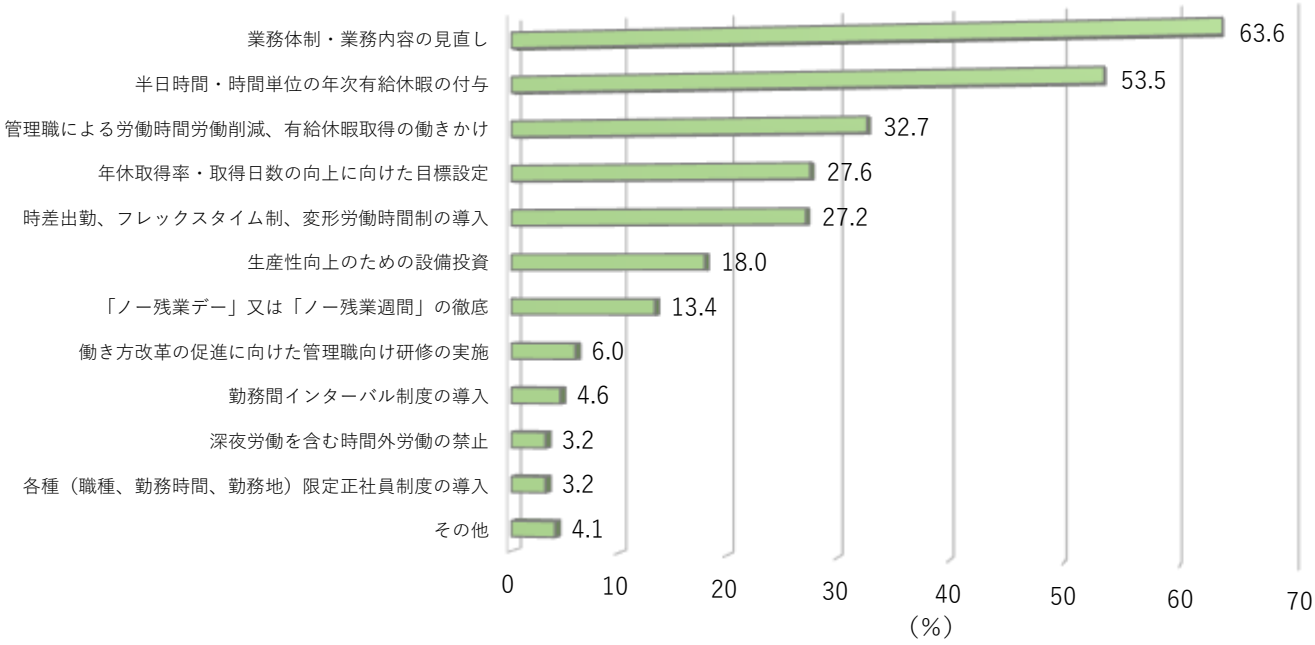
◆　プラスの影響は、「労働環境の改善」の 72.5%が最も高く、次いで「労働意欲の向上」の 30.8%となっている。

◆　働き方改革に取り組む上での課題は、「従業員の意識改革」の 48.8%が最も高く、次いで「管理職の意識改革」の 39.8%となっている。

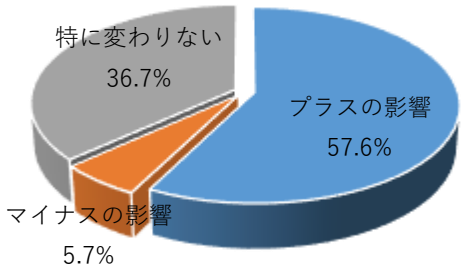
◆　働き方改革を進めるために行政に求める支援は、「特にない」の 71.5%が最も高く、以下、「優遇措置・助成制度の導入」の 57.4%、「制度等の情報提供」の 43.3%となっている。



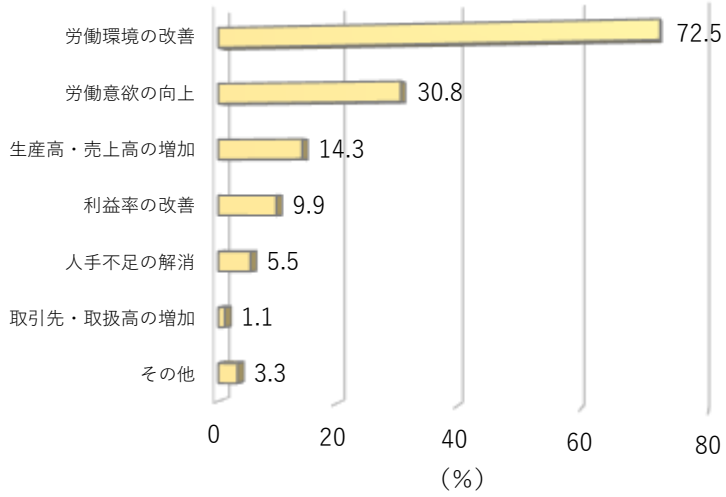
働き方改革の取組内容（複数回答）



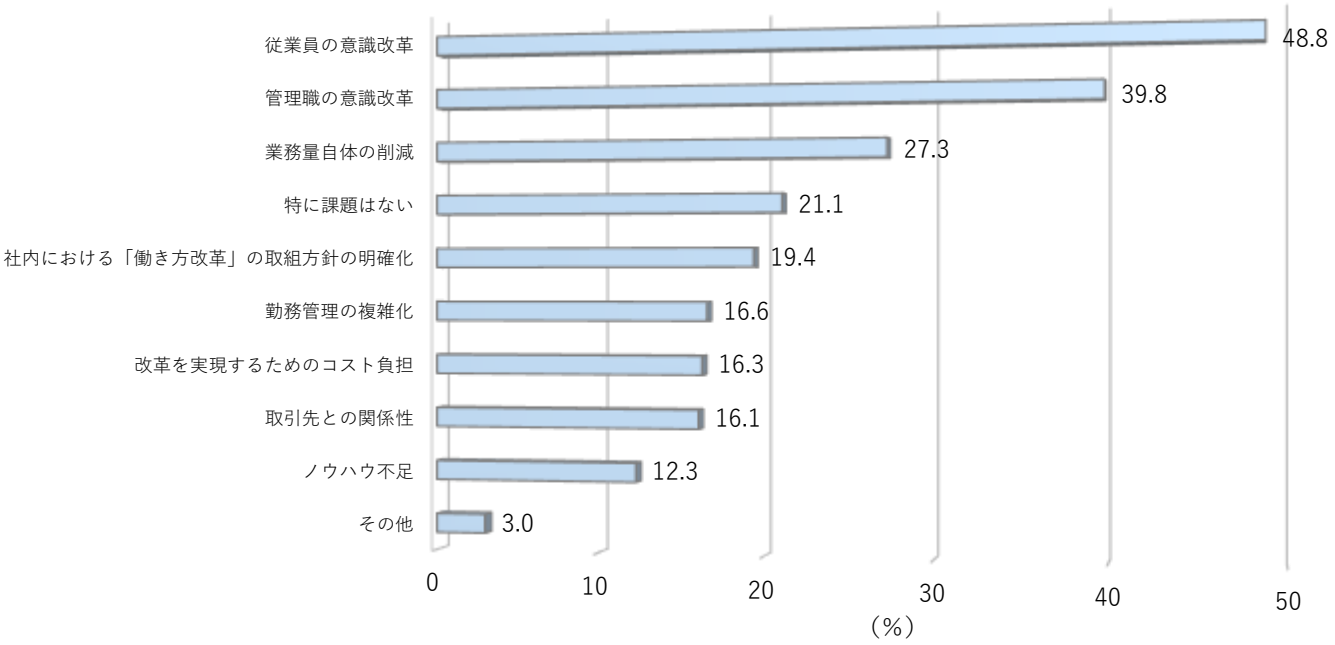
働き方改革の経営への影響



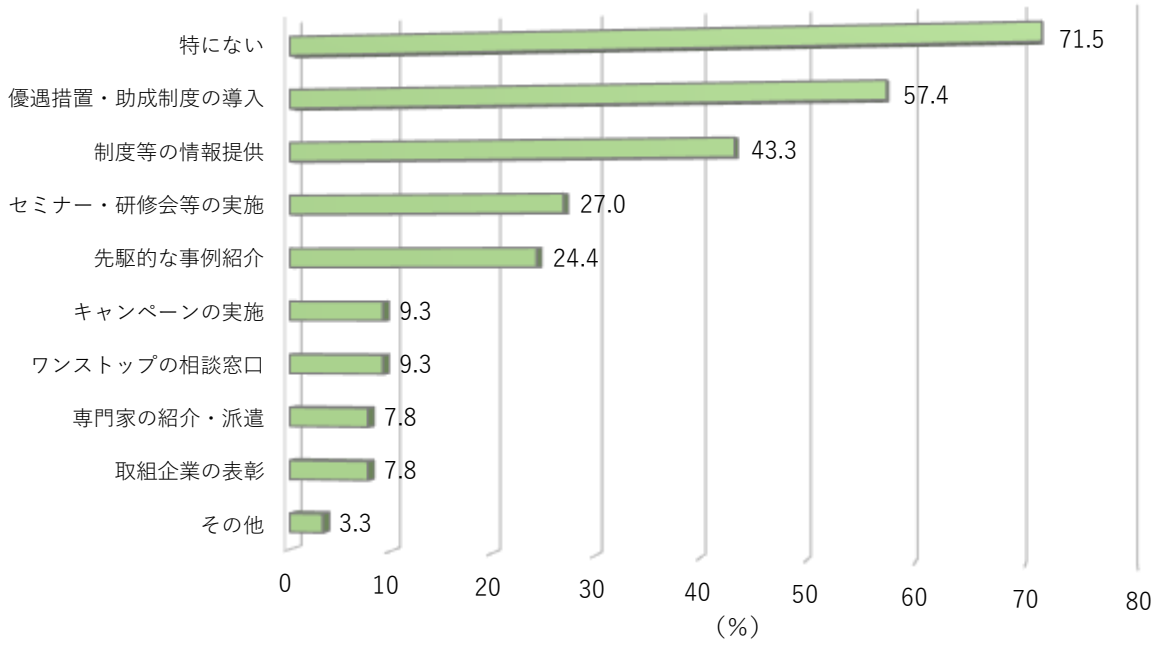
プラスの影響の具体的影響（複数回答）



働き方改革に取り組む上での課題（複数回答）



働き方改革に取り組むために行政に求める支援（複数回答）



１０－（１）．副業・兼業について ～社外への送出について～

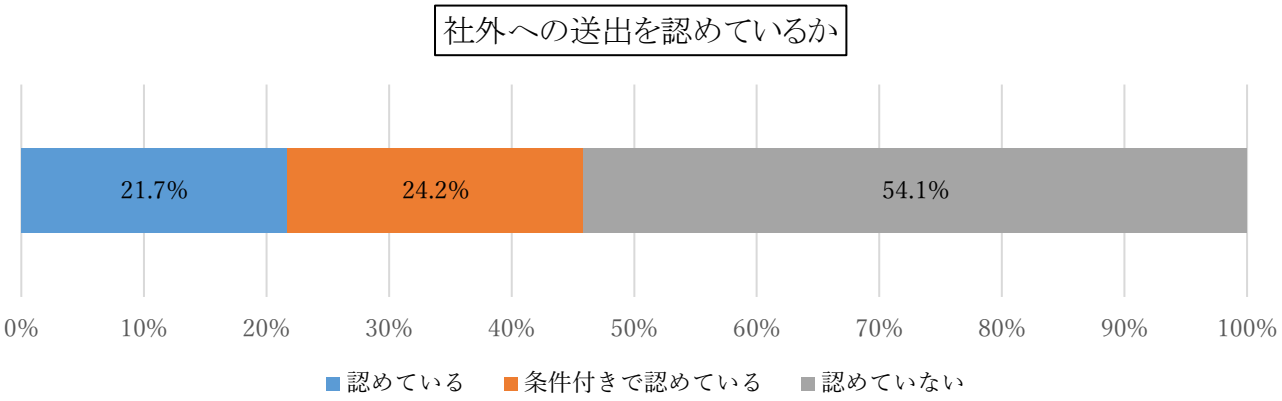
【統計表１０－１～２(P93～94)】

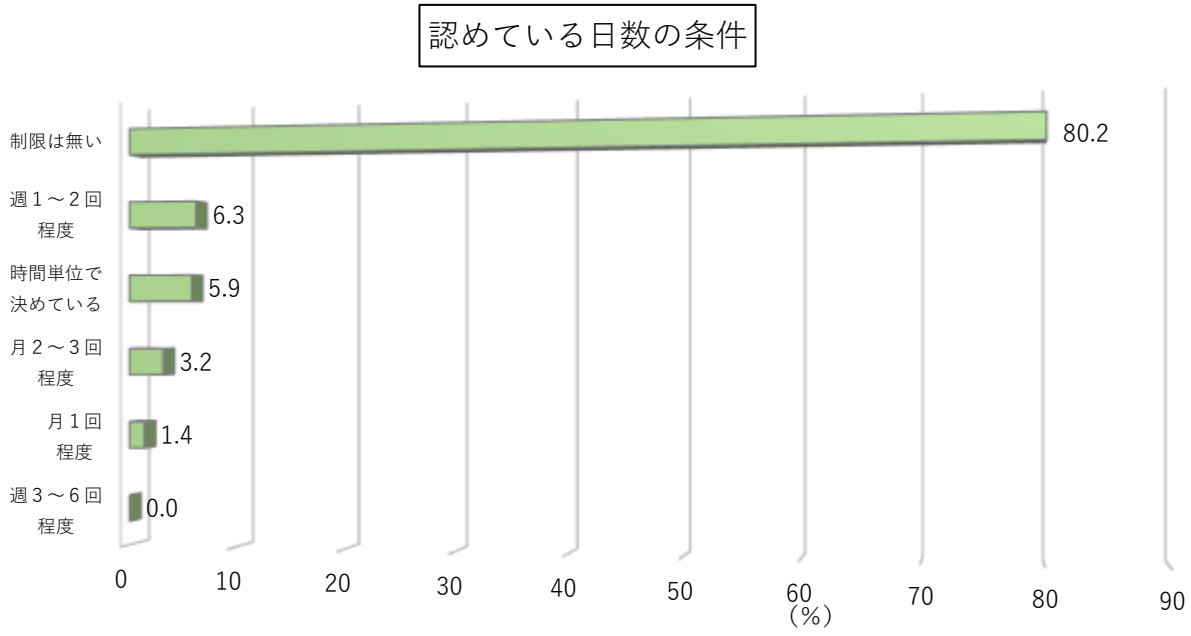
社外への送出を「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は　45.9%
社外への送出をする日数の制限について「制限はない」が最多で　80.2%
社外への送出により認められた効果について「特に効果は見られない」が最多で　67.6%
社外への送出を認めていない理由については、
「従業員には本業に集中してもらいたいため」が最多で　61.1%

◆　副業・兼業について、社外への送出を「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は 45.9%となっており、業種別では、「不動産業、物品賃貸業」の 83.3%が最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」の 72.0%となっている。
規模別では、「300 人以上」が 72.2%で最も高く、次いで「５～９人」の 50.0%となっている。

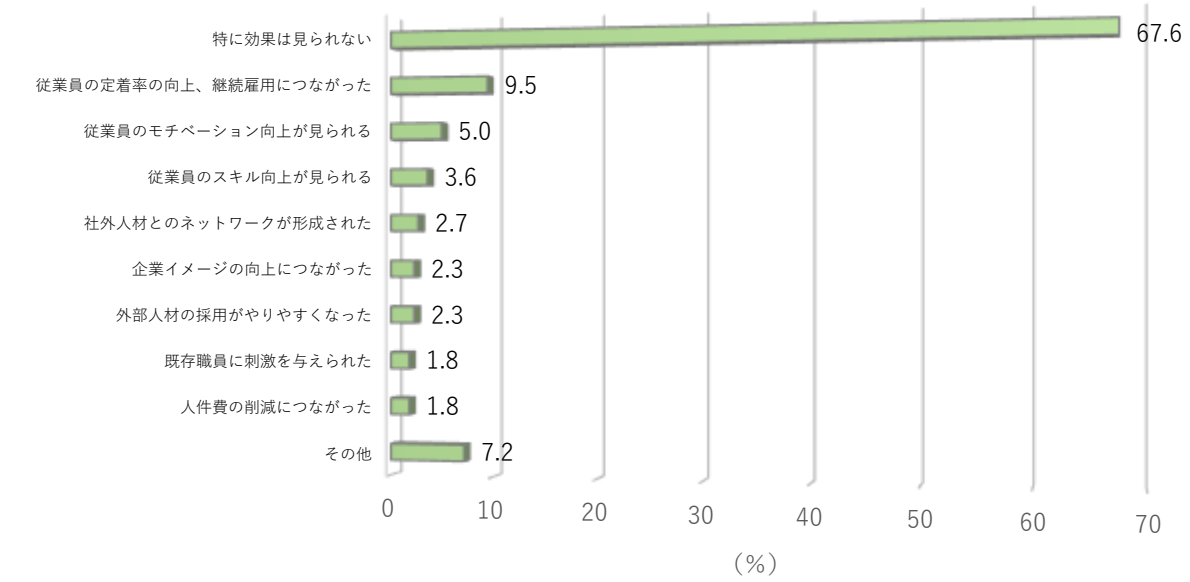
◆　社外への送出により見られた効果は、「特に効果は見られない」の 67.6%が最も多く、次いで「従業員の定着率の向上、継続雇用につながった」の 9.5%となっている。

◆　社外への送出を認めていない理由は、「従業員には本業に集中してもらいため」の 61.1%が最も多く、次いで「従業員の長時間労働を助長するため」の 36.3%となっている。

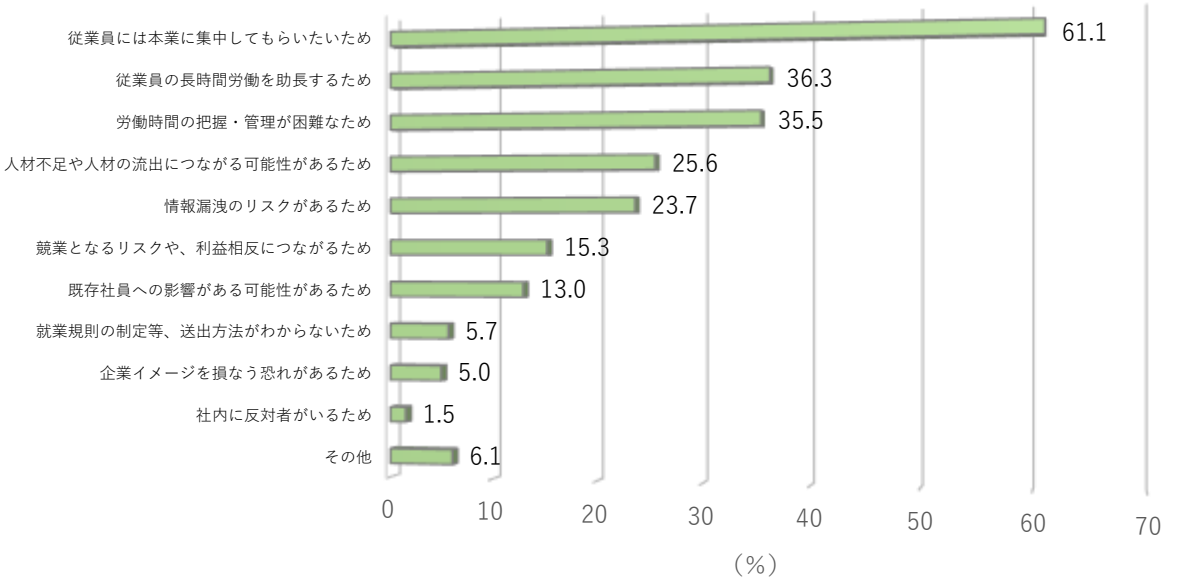




社外への送出で見られた効果（複数回答）



社外への送出を認めていない理由（複数回答）



１０－（２）．副業・兼業について ～社内への受け入れについて～

【統計表１０－３～４(P95～96)】

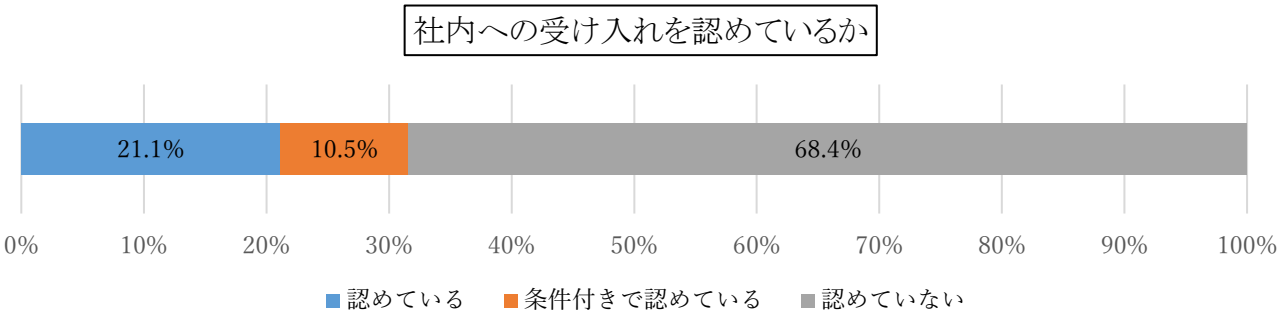
社内への受け入れを「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は　31.6%
人材確保予定について、「今後の状況はわからない」が最多で　50.3%
社外へ送出する日数の制限について「制限はない」が最多で　66.9%
社内への受け入れにより認められた効果について「特に効果は見られない」が最多で　43.7%
社内への受け入れを認めていない理由については、「情報漏洩のリスクがあるため」が最多で 38.8%

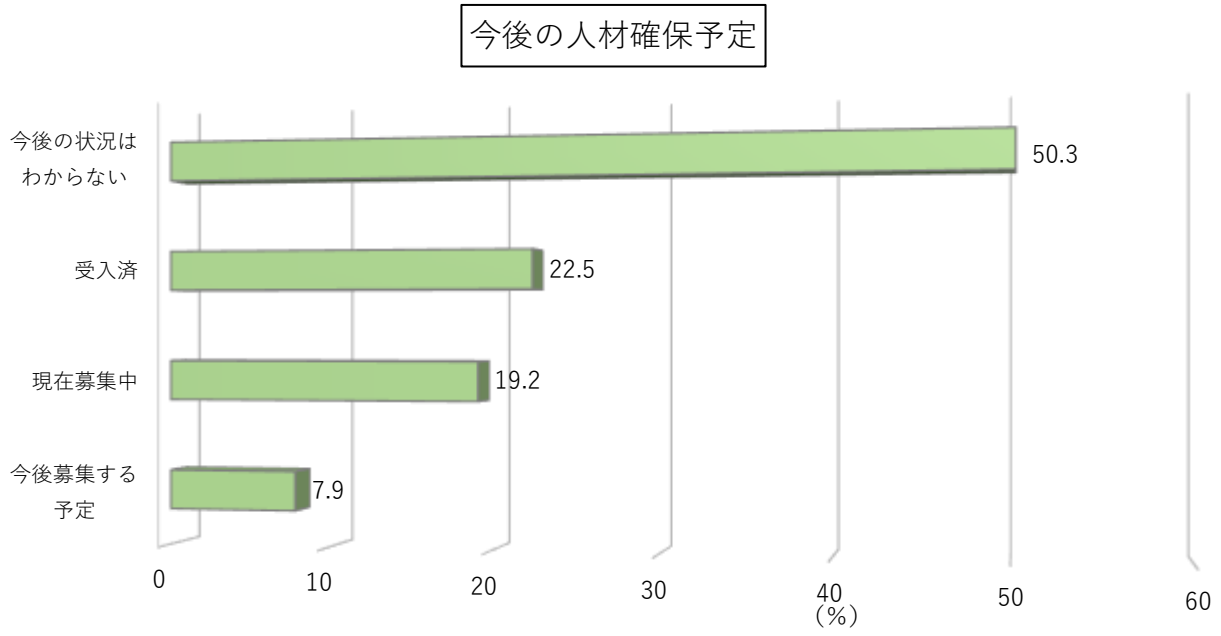
◆　副業・兼業について、社内への受け入れを「認めている」または「条件付きで認めている」事業所は 31.6%となっており、業種別では、「不動産業、物品賃貸業」の 75.0%が最も高く、次いで「生活関連サービス業、娯楽業」の 61.5%となっている。
規模別では、「300 人以上」が 38.9%で最も高く、次いで「５～９人」の 35.4%となっている。

◆　今後の人材確保の予定については「今後の状況はわからない」の 50.3%が最も高く、次いで「受入済」の 22.5%となっている。

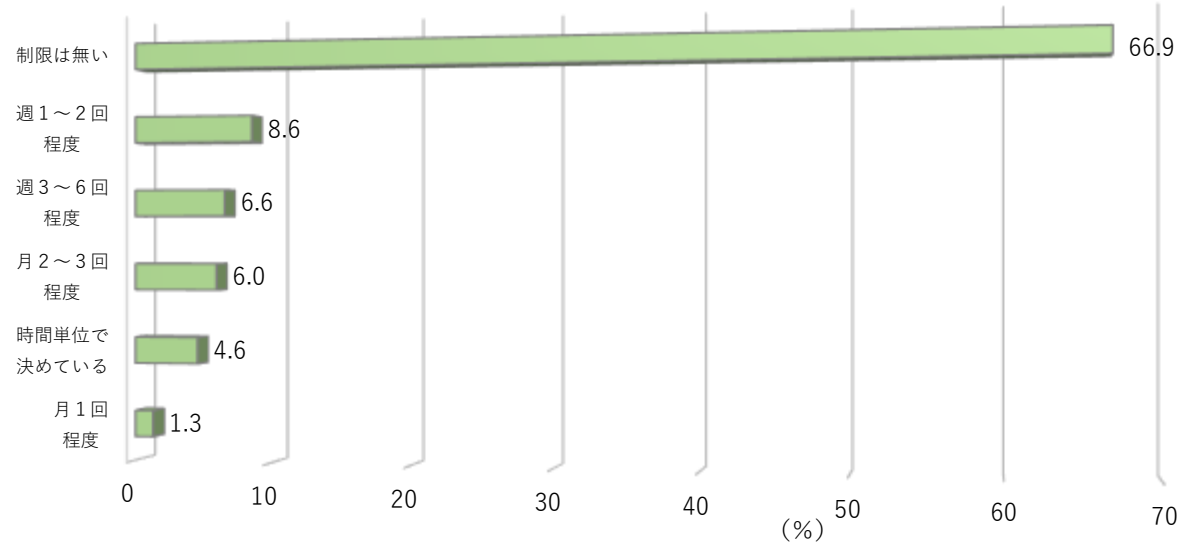
◆　社内への受け入れにより見られた効果は、「特に効果は見られない」の 43.7%が最も多く、次いで「必要な人員を確保できた」の 27.8%となっている。

◆　社内への受け入れを認めていない理由は、「情報漏洩のリスクがあるため」の 38.8%が最も多く、次いで「責任を持って仕事をしてもらえない可能性があるため」の 35.8%となっている。

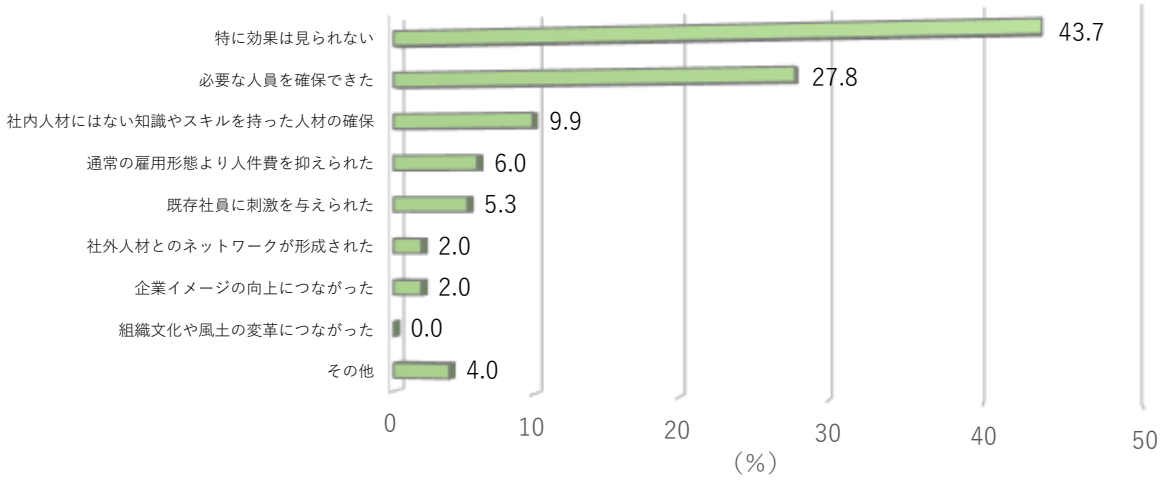




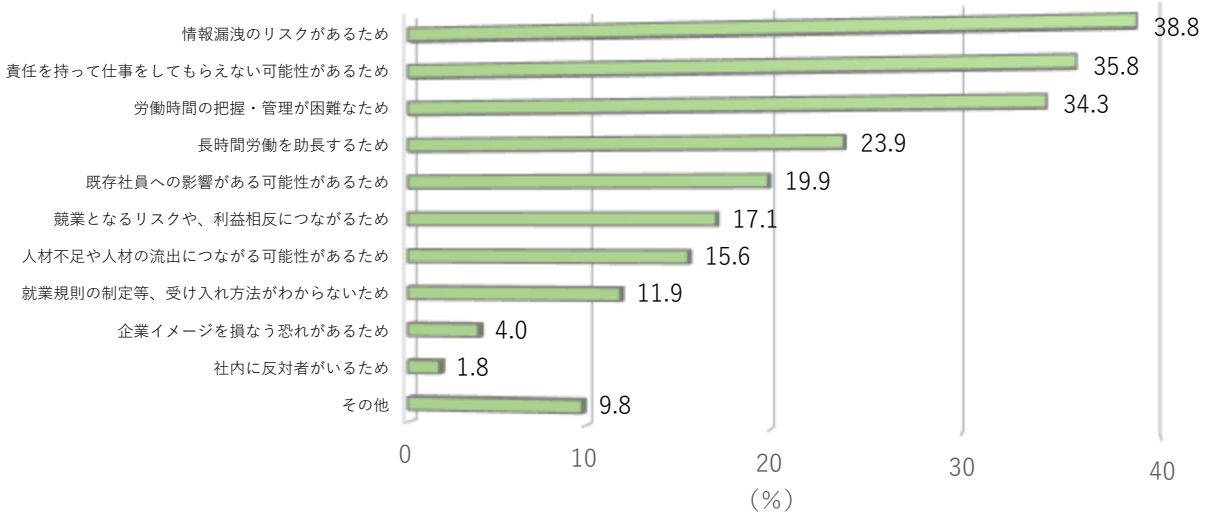
認めている日数の条件



社内への受け入れで見られた効果（複数回答）



社内への受け入れを認めていない理由（複数回答）



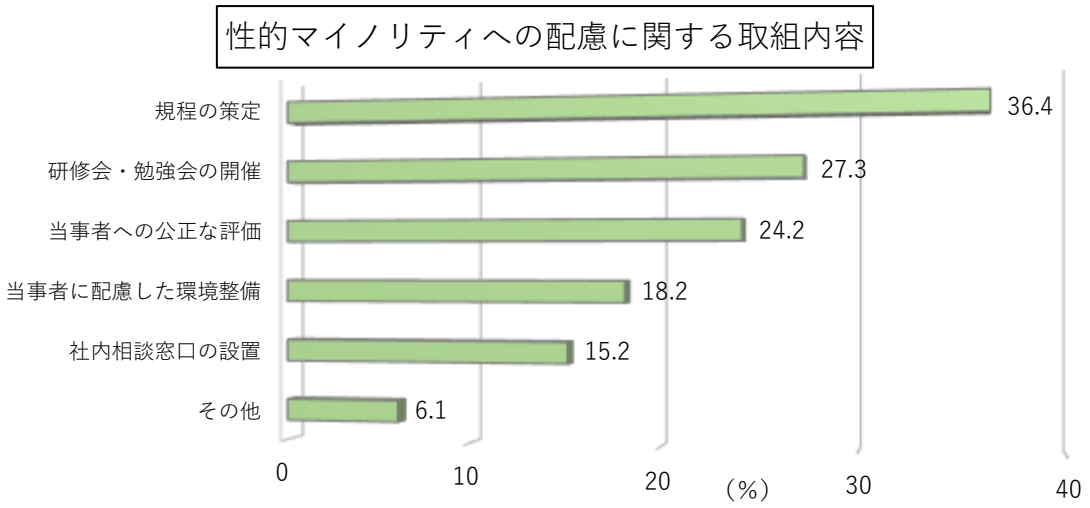
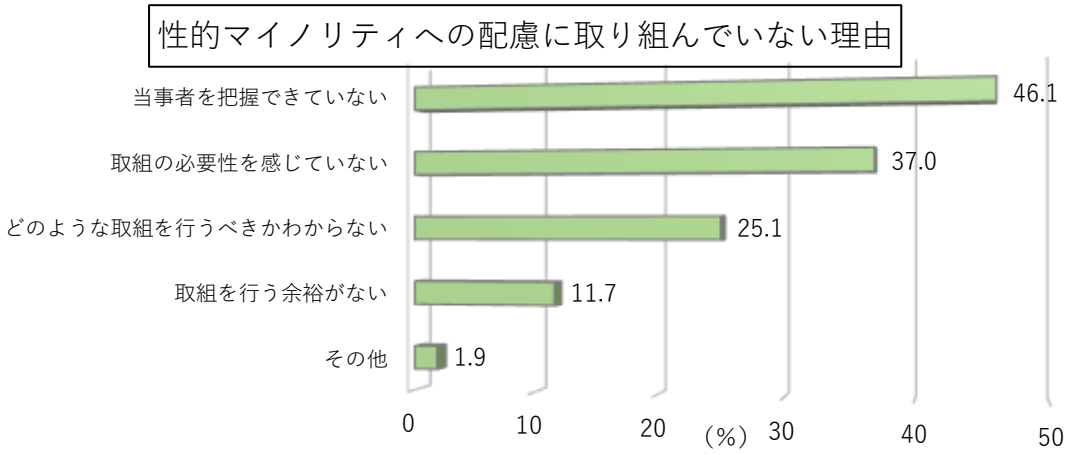
１１．性的マイノリティへの配慮について

【統計表１１－１～２(P97～98)】

従業員に対する性的マイノリティへの配慮に取り組んでいる事業所は　7.2%
取組内容について、「規程の策定」が最多で　36.4%
従業員に対する性的マイノリティへの配慮に取り組んでいない事業所は　92.8%
取り組んでいない理由について、「当事者を把握できていない」が最多で　46.1%

◆　性的マイノリティへの配慮について、「取り組んでいる」事業所は 7.2%となっており、業種別では、「金融業、保険業」の 26.7%が最も高く、「運輸業、郵便業」及び「不動産業・物品賃貸業」の 0%が最も低くなっている。

規模別では、「300 人以上」が 33.3%で最も高く、次いで「100～299 人」の 12.5%となっている。

◆　取組内容については、「規程の策定」が 36.4%と最も高く、次いで「研修会・勉強会の開催」の 27.3%、「当事者への公正な評価」の 24.2%となっている。

◆　性的マイノリティへの配慮について、「取り組んでいない」事業所は 92.8%となっており、取り組んでいない理由としては、「当事者を把握できていない」の 46.1%が最も高く、次いで「取組の必要性を感じていない」の 37.0%、「どのような取組を行うべきかわからない」の 25.1%となっている。