

令和 7 年度

職 場 環 境 調 査
報 告 書

奈 良 県

はじめに

近年の人口減少、少子高齢化、過疎化、情報化の急激な進展などにより、雇用をとりまく情勢は大きな変化に直面しており、労働力の地域偏在にも拍車がかかっています。

本報告書は、県内の事業所における「仕事と家庭の両立支援の取り組み」「多様な働き方」「定年制」「労働時間・休日・休暇」「働き方改革の実施状況」「副業・兼業」「非正規雇用労働者の労働実態」「仕事と治療の両立支援の取組」について把握することを目的に調査を行い、その結果を取りまとめたものです。

ご多忙中にもかかわらず本調査にご協力いただきました関係事業所各位に厚くお礼申し上げますとともに、今後ともより一層のご協力を賜りますようお願い申し上げます。

令和8年4月

産業部 人材・雇用政策課

目 次

調査の概要

調査結果の概要

1 仕事と家庭の両立支援の取り組み

- (1) 育児休業制度の規定 1
 - ① 育児休業制度の規定状況
 - ② 出生時育児休業を含む育児休業取得状況
 - ③ 退職した育児休業者がいた事業所割合
- (2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況 5
 - ① 育児のための所定労働時間短縮措置制度の内容及び期間
- (3) 介護休業制度 7
 - ① 介護休業制度の規定状況
 - ② 介護休業規定における期間及び取得状況
- (4) 介護休暇制度 9
 - ① 介護休暇制度の規定状況
 - ② 介護休暇規定における期間及び取得状況
- (5) 子の看護休暇制度 11
 - ① 子の看護休暇の規定状況
 - ② 子の看護休暇規定における期間及び取得状況

2 多様な働き方

- (1) 多様な正社員制度 13
 - ① 多様な正社員制度の規定状況
 - ② 多様な正社員制度の内容別規定状況

3 定年制

- (1) 定年制の規定 15
 - ① 定年制の規定状況
 - ② 定年年齢の規定状況
 - ③ 定年年齢の変更予定
- (2) 継続雇用制度の規定 18
 - ① 継続雇用制度の規定状況
 - ② 再雇用制度と勤務延長制度の年齢規定状況
- (3) 改正高年齢者雇用安定法への対応 20
 - ① 70歳までの就業確保措置への対応状況

4 労働時間・休日・休暇

- (1) 1日及び週の所定労働時間 21
 - ① 1日の所定労働時間
- (2) 週休制 22
 - ① 週休制の形態別適用労働者割合
- (3) 年次有給休暇の取得状況 23
 - ① 年次有給休暇取得資格者数と取得日数
 - ② 年次有給休暇に関する令和2年度から6年度調査の経年比較
- (4) 時間外労働・長時間労働削減への取り組み 24
 - ① 正規雇用労働者における時間外労働時間の状況
 - ② 長時間労働の発生状況
 - ③ 時間外労働の増減とその要因
 - ④ 時間外労働の削減に向けた取り組み

5 働き方改革の実施状況

- (1) 働き方改革への取り組み 27
 - ① 働き方改革への取り組み状況
 - ② 働き方改革に取り組む目的
- (2) 働き方改革実施状況 29
 - ① 働き方改革で実施している取り組み
 - ② 高齢者雇用時に求める能力
 - ③ 働き方改革実践の効果
 - ④ 働き方改革に取り組まない理由
 - ⑤ 働き方改革実現への重要項目

6 副業・兼業

- (1) 副業・兼業の導入状況 32
 - ① 副業・兼業の許可状況
 - ② 副業・兼業を検討、認めない理由
- (2) 副業・兼業人材の受け入れ 33
 - ① 副業・兼業人材の受け入れ状況
 - ② 副業・兼業人材を受け入れない理由

7 非正規雇用労働者の労働実態

- (1) 非正規雇用労働者の雇用状況 35
 - ① 非正規雇用労働者を雇用している事業所数
 - ② 非正規雇用労働者を雇用する理由
- (2) 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換 36
 - ① 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無

- ② 過去 3 年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績
- ③ 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること

8 仕事と治療の両立支援の取り組み

- (1) 長期治療を要する従業員への両立支援取り組み状況 38
 - ① 長期治療を要する疾病のために療養した従業員の割合
 - ② 治療と仕事を両立させるための支援・制度

調査の概要

1 調査の目的

県内における「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の15産業について、職場環境の実態を把握し、労働行政の基礎資料とする。

2 調査期間及び基準日

令和7年8月1日現在

ただし、育児休業及び介護休業の取得に関する項目については令和6年8月1日から令和7年8月1日の期間とした。

3 調査対象

事業所母集団データベースの母集団情報における常用雇用者5人以上の事業所から、従業員規模別・産業分類別に1,500件を無作為抽出した。

4 調査事項（調査票参照）

- (1) 仕事と家庭の両立支援の取り組みについて
- (2) 多様な働き方について
- (3) 定年制
- (4) 労働時間・休日・休暇
- (5) 働き方改革の実施状況
- (6) 副業・兼業について
- (7) 非正規雇用労働者の労働実態
- (8) 仕事と治療の両立支援の取り組みについて

5 調査方法

調査票による郵送での回答の自記式調査。

6 回答状況（別表参照）

調査対象事業所から回答があったうち、有効回答数は495事業所（有効回答率33.0%）であった。

7 調査結果の集計

奈良県産業部人材・雇用政策課において集計を行った。

8 調査結果利用上の注意

- (1) 数値は小数第 2 位を四捨五入で端数処理しているため、総数と内訳が一致しない場合がある。
- (2) 集計数が少ないものについては、数値の誤差が大きくなることもあるため、利用上注意を要する。
- (3) 前回の調査と比較する場合は、調査対象の同一性や回収率その他の条件が異なるため注意を要する。
- (4) 図表中において、「無回答・不明」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が著しく困難なものである。
- (5) 産業別名称など、文字数が多く表示が困難な場合は略称で表示する場合がある。
例：学術研究・専門・技術サービス業 ⇒ 学術研究・専門・技術業

別表 集計事業所数

単位：件(%)

産業別	規模別	全規模	5人～9人	10人～29人	30人～99人	100人～299人	300人～999人	1,000人以上	無回答
全産業		495 100.0%	133 26.9%	107 21.6%	67 13.5%	43 8.7%	36 7.3%	59 11.9%	50 10.1%
建設業		40 100.0%	18 45.0%	8 20.0%	4 10.0%	2 5.0%	2 5.0%	4 10.0%	2 5.0%
製造業		55 100.0%	11 20.0%	20 36.4%	12 21.8%	6 10.9%	2 3.6%	2 3.6%	2 3.6%
電気・ガス・熱供給・水道業		7 100.0%	0 0.0%	3 42.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	1 14.3%
情報通信業		5 100.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%
運輸業，郵送業		15 100.0%	4 26.7%	3 20.0%	4 26.7%	0 0.0%	0 0.0%	3 20.0%	1 6.7%
卸売業，小売業		84 100.0%	18 21.4%	17 20.2%	9 10.7%	5 6.0%	8 9.5%	16 19.0%	11 13.1%
金融業，保険業		19 100.0%	2 10.5%	0 0.0%	1 5.3%	1 5.3%	3 15.8%	12 63.2%	0 0.0%
不動産業，物品賃貸業		11 100.0%	3 27.3%	2 18.2%	4 36.4%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%
学術研究，専門・技術サービス業		9 100.0%	1 11.1%	3 33.3%	2 22.2%	2 22.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 11.1%
宿泊業，飲食サービス業		29 100.0%	11 37.9%	4 13.8%	3 10.3%	1 3.4%	5 17.2%	2 6.9%	3 10.3%
生活関連サービス業，娯楽業		15 100.0%	7 46.7%	3 20.0%	2 13.3%	1 6.7%	0 0.0%	0 0.0%	2 13.3%
教育，学習支援業		26 100.0%	5 19.2%	3 11.5%	6 23.1%	1 3.8%	4 15.4%	2 7.7%	5 19.2%
医療，福祉		112 100.0%	33 29.5%	30 26.8%	15 13.4%	16 14.3%	4 3.6%	6 5.4%	8 7.1%
複合サービス事業		7 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%
サービス業(その他)		30 100.0%	11 36.7%	6 20.0%	2 6.7%	3 10.0%	5 16.7%	1 3.3%	2 6.7%
無回答・不明		31 100.0%	8 25.8%	4 12.9%	2 6.5%	3 9.7%	2 6.5%	1 3.2%	11 35.5%

1 仕事と家庭の両立支援の取り組み

(1) 育児休業制度の規定

育児休業制度とは、1歳未満（一定の場合には2歳に達するまで）の子を養育する労働者の申出により子を養育するために休業できる制度のことをいう。なお、労働基準法上の産前産後休業や有給休暇、又は事務所独自で規定する配偶者の出産に伴う休暇等を除く。

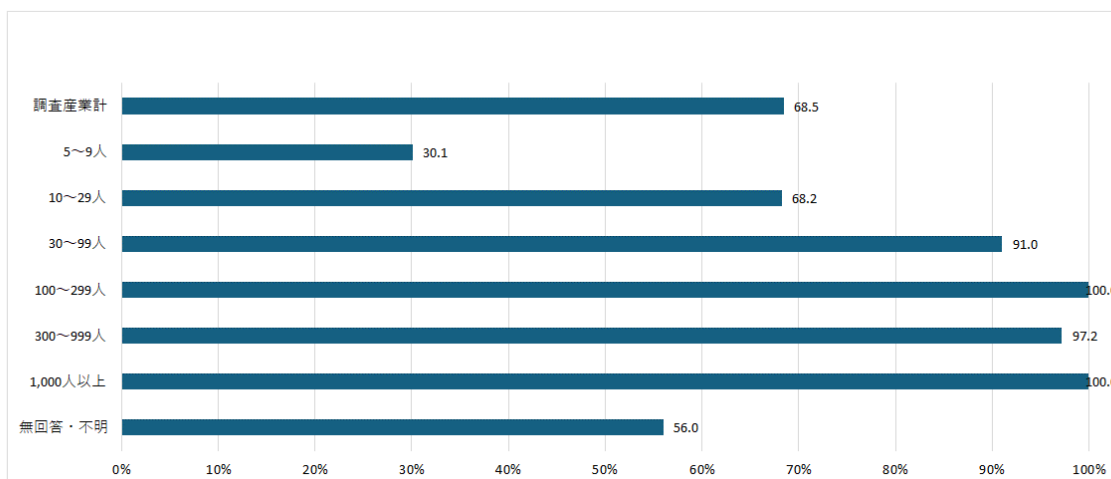
① 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定状況をみると、就業規則に「規定している」事業所は全体で68.5%となっており、従業員数が多い事業所ほど「規定している」割合が高くなっている。【図1】

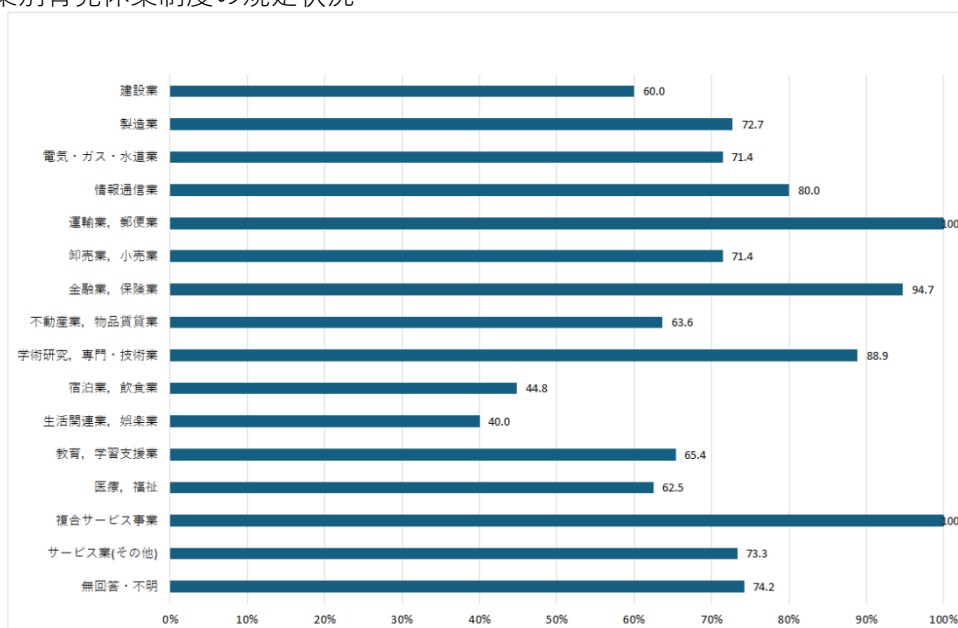
また、産業別にみると運輸業、郵便業と複合サービス事業が100.0%と最も高くなっている一方で、生活関連業、娯楽業が40.0%、宿泊業、飲食サービス業が44.8%と低くなっている。【図2】

過去5年間の経年比較を見るとほぼ横ばい状態で、育児休業制度の規定を行う事業所の増加には至っていない状況である。【図3】

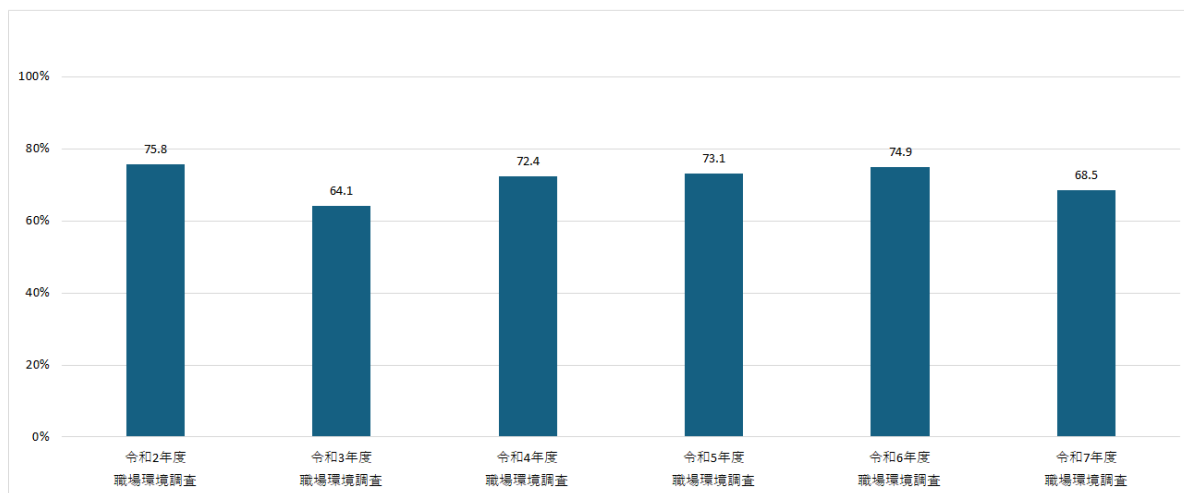
【図1】 事業所の規模別育児休業制度の規定状況



【図2】 産業別育児休業制度の規定状況



【図3】 育児休業制度の規定状況 調査全体の令和2年度～7年度職場環境調査との経年比較



育児休業制度の規定があると回答した事業所では、子の年齢による育児休業の期間を設定しているが、1歳以上2歳未満までとする事業所が最も多く47.2%となっている。【表1】

事業所によっては、2歳以上3歳未満、3歳以上まで取得できる場合もあるが、それは従業員数が多い事業所が優位となっており、従業員数が少ない事業所では、1歳未満の割合が高くなっている。

【表1】 育児休業制度の規定状況 子の年齢による期間の設定

※ () 内は件数

	規定あり合計		1歳未満		1歳以上～2歳未満		2歳以上～3歳未満		3歳以上	
	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数	割合 (%)	件数
調査産業計	100.0%	(339)	31.0%	(105)	47.2%	(160)	15.9%	(54)	5.9%	(20)
5～9人	100.0%	(40)	42.5%	(17)	40.0%	(16)	12.5%	(5)	5.0%	(2)
10～29人	100.0%	(73)	42.5%	(31)	47.9%	(35)	8.2%	(6)	1.4%	(1)
30～99人	100.0%	(61)	34.4%	(21)	49.2%	(30)	13.1%	(8)	3.3%	(2)
100～299人	100.0%	(43)	20.9%	(9)	60.5%	(26)	14.0%	(6)	4.7%	(2)
300～999人	100.0%	(35)	22.9%	(8)	45.7%	(16)	25.7%	(9)	5.7%	(2)
1,000人以上	100.0%	(59)	13.6%	(8)	44.1%	(26)	28.8%	(17)	13.6%	(8)
無回答・不明	100.0%	(28)	39.3%	(11)	39.3%	(11)	10.7%	(3)	10.7%	(3)
調査産業計	100.0%	(339)	31.0%	(105)	47.2%	(160)	15.9%	(54)	5.9%	(20)
建設業	100.0%	(24)	50.0%	(12)	25.0%	(6)	20.8%	(5)	4.2%	(1)
製造業	100.0%	(40)	35.0%	(14)	60.0%	(24)	5.0%	(2)	0.0%	(0)
電気・ガス・水道業	100.0%	(5)	40.0%	(2)	20.0%	(1)	40.0%	(2)	0.0%	(0)
情報通信業	100.0%	(4)	0.0%	(0)	25.0%	(1)	75.0%	(3)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	100.0%	(15)	53.3%	(8)	40.0%	(6)	0.0%	(0)	6.7%	(1)
卸売業、小売業	100.0%	(60)	33.3%	(20)	51.7%	(31)	8.3%	(5)	6.7%	(4)
金融業、保険業	100.0%	(18)	0.0%	(0)	66.7%	(12)	27.8%	(5)	5.6%	(1)
不動産業、物品賃貸業	100.0%	(7)	14.3%	(1)	85.7%	(6)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	100.0%	(8)	37.5%	(3)	50.0%	(4)	0.0%	(0)	12.5%	(1)
宿泊業、飲食業	100.0%	(13)	23.1%	(3)	46.2%	(6)	15.4%	(2)	15.4%	(2)
生活関連業、娯楽業	100.0%	(6)	16.7%	(1)	50.0%	(3)	16.7%	(1)	16.7%	(1)
教育、学習支援業	100.0%	(17)	23.5%	(4)	41.2%	(7)	29.4%	(5)	5.9%	(1)
医療、福祉	100.0%	(70)	30.0%	(21)	45.7%	(32)	20.0%	(14)	4.3%	(3)
複合サービス事業	100.0%	(7)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	42.9%	(3)	57.1%	(4)
サービス業（その他）	100.0%	(22)	27.3%	(6)	54.5%	(12)	18.2%	(4)	0.0%	(0)
無回答・不明	100.0%	(23)	43.5%	(10)	39.1%	(9)	13.0%	(3)	4.3%	(1)

②出生時育児休業を含む育児休業取得状況

出生時育児休業（産後パパ育休）とは、原則、子の出生後8週間以内の期間内で4週間（28日）以内、分割2回までを限度として労働者から申し出た期間休業できる制度のことをいう。

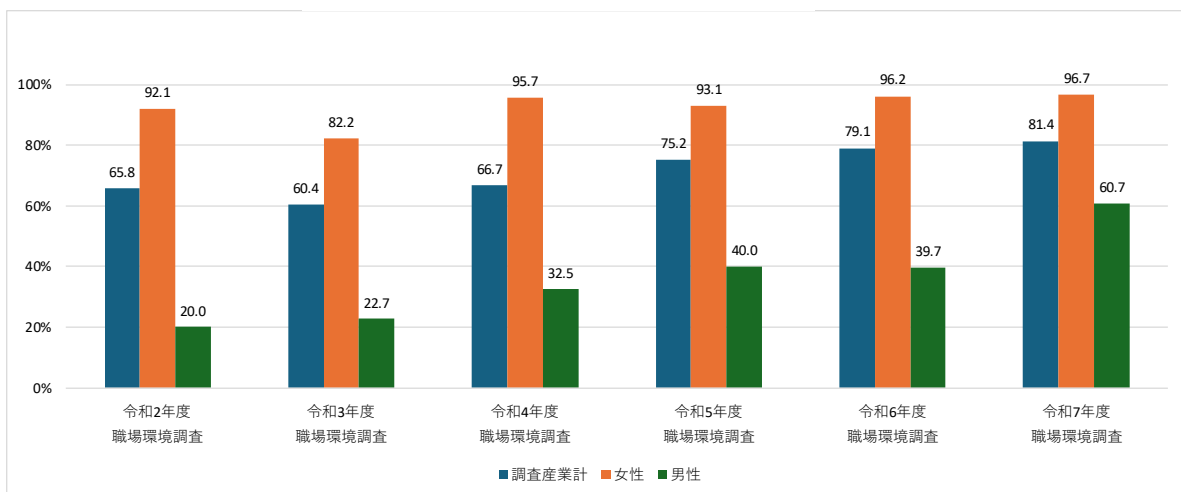
育児休業とは別に取得でき、事業主は出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者から申出があれば、出生時育児休業を与えなければならない。

また、労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、出生時育児休業期間中に就業することができる日等を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができる。

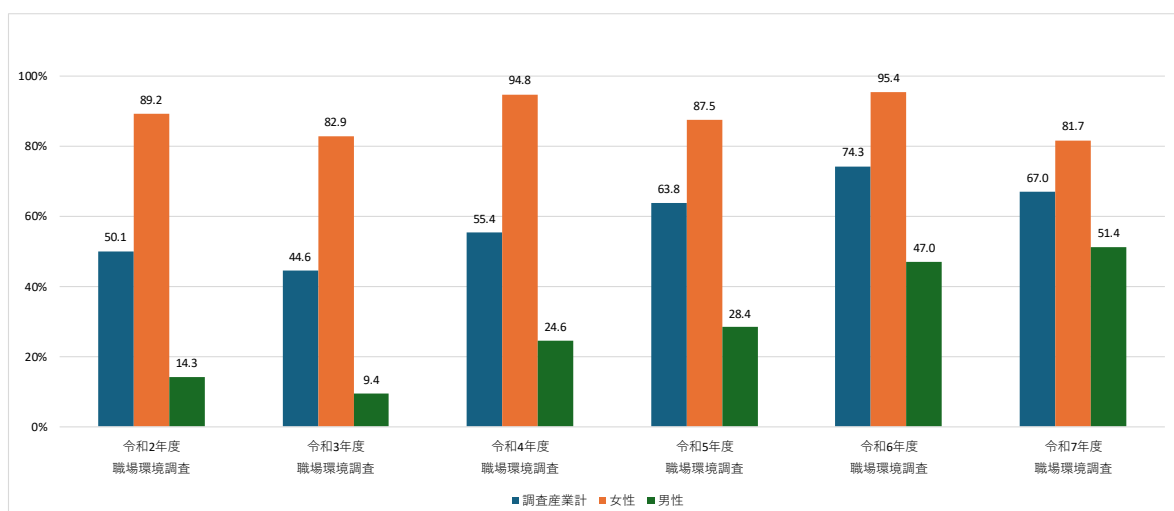
育児休業制度を規定している事業所において、実際に育児休業を取得した従業員の有無を経年比較してみると、近年男性の育児休業取得者の割合が増加し、総計として育児休業を取得する従業員がいる事業所が増加している。【図4】これは、令和7年4月から段階的に施行された育児介護休業法等の改正の影響が大きいと考えられる。

また、育児休業取得割合の経年比較を見ても、男性の育休取得率が向上しており、男性の育児休業取得対象者の半数以上がこの制度を利用していることがわかる。【図5】

【図4】 育児休業者の有無（出生時育児休業を含む）令和2年度～7年度職場環境調査との経年比較



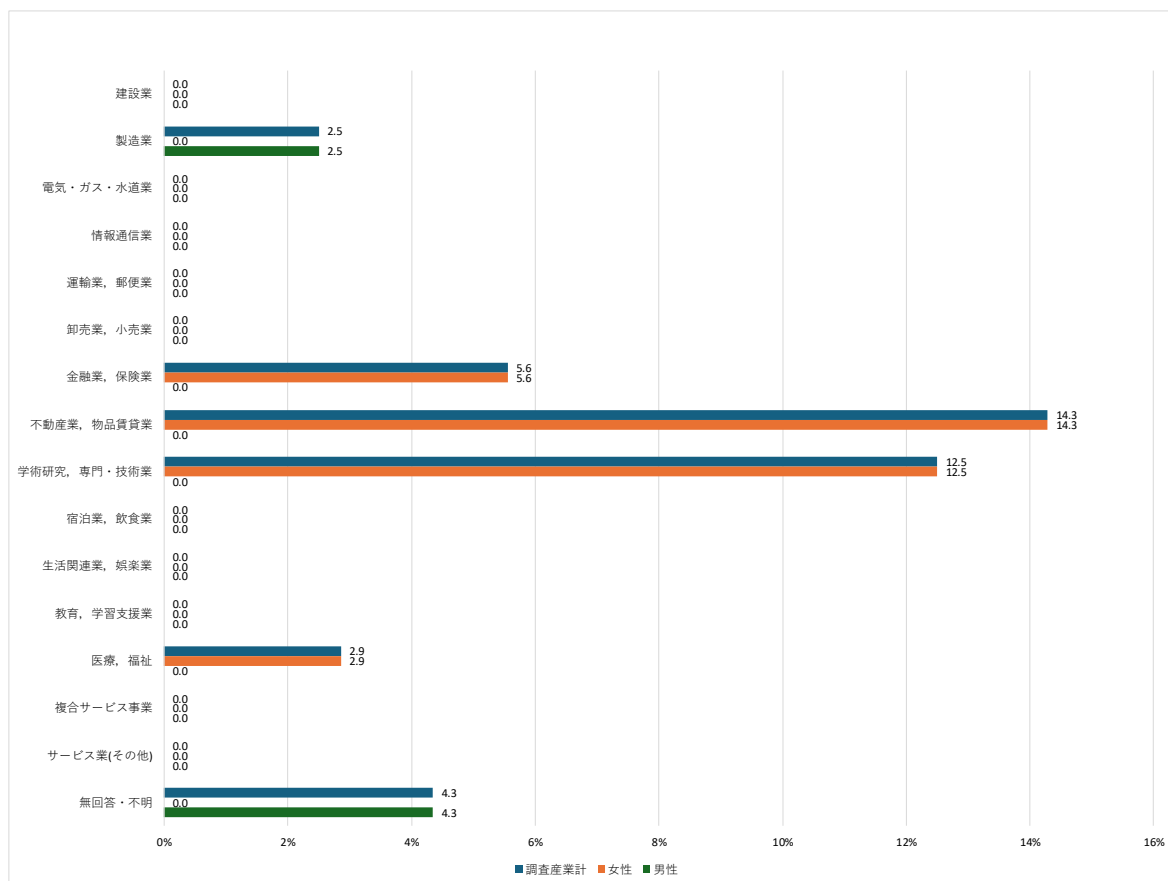
【図5】 育児休業の取得割合 令和2～7年度職場環境調査との経年比較



③退職した育児休業者がいた事業所割合

育児休業者のうち、令和6年8月1日～令和7年7月31日の間に復職予定だったが退職した者がいる割合をみると、不動産業、物品賃貸業が14.3%、教育、学習支援業の12.5%となっているものの、半数以上の産業において、退職者は0%～3.0%未満となっており、男女とも育児休業を取得後に復職する従業員が圧倒的多数となっている。

【図6】 令和6年8月1日～令和7年7月31日の間に復職予定だった育児休業者が退職した事業所割合
※数値は%



(2) 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

① 育児のための所定労働時間の短縮措置制度の内容及び期間

育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度を規定している事業所は58.4%となっており、最長利用期間は子の年齢が「3歳未満」とする事業所が26.3%、「小学校就学の始期に達するまで」が13.1%となっている。【表2】

事業所の従業員数で比較すると、従業員の多い事業所ほど規定している割合が高い。【図7】

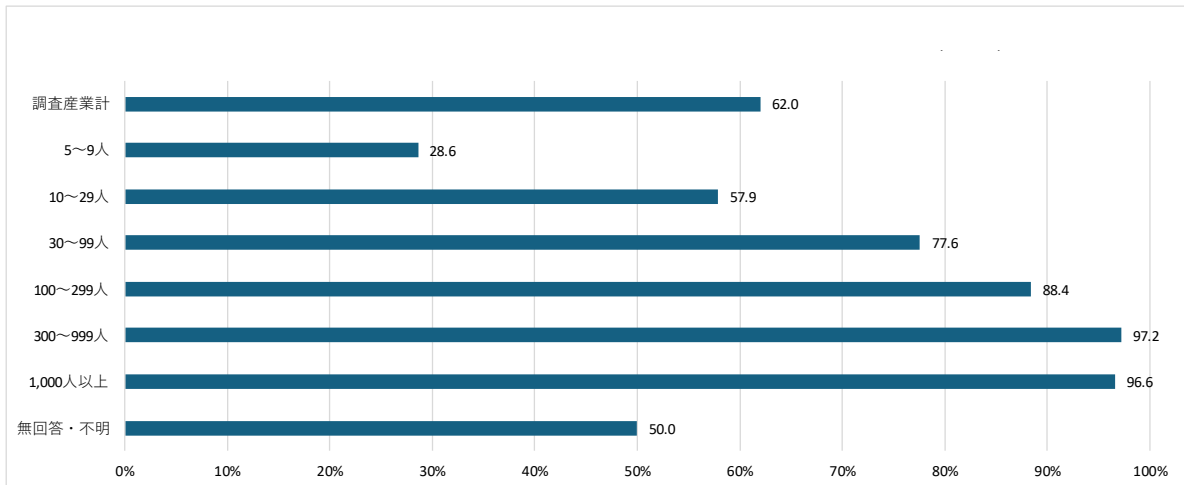
また、その内容については、「短時間勤務制度」が58.4%となっており、次いで「所定外労働の制限」が52.3%、「始業・終業時間の繰り上げ、繰り下げ」が41.0%となっている。反対に「在宅勤務・テレワーク」が7.9%、「育児のためのフレックスタイム制度」が15.8%と低くなっている。【図8】

【表2】 育児のための所定労働時間の短縮措置等制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合

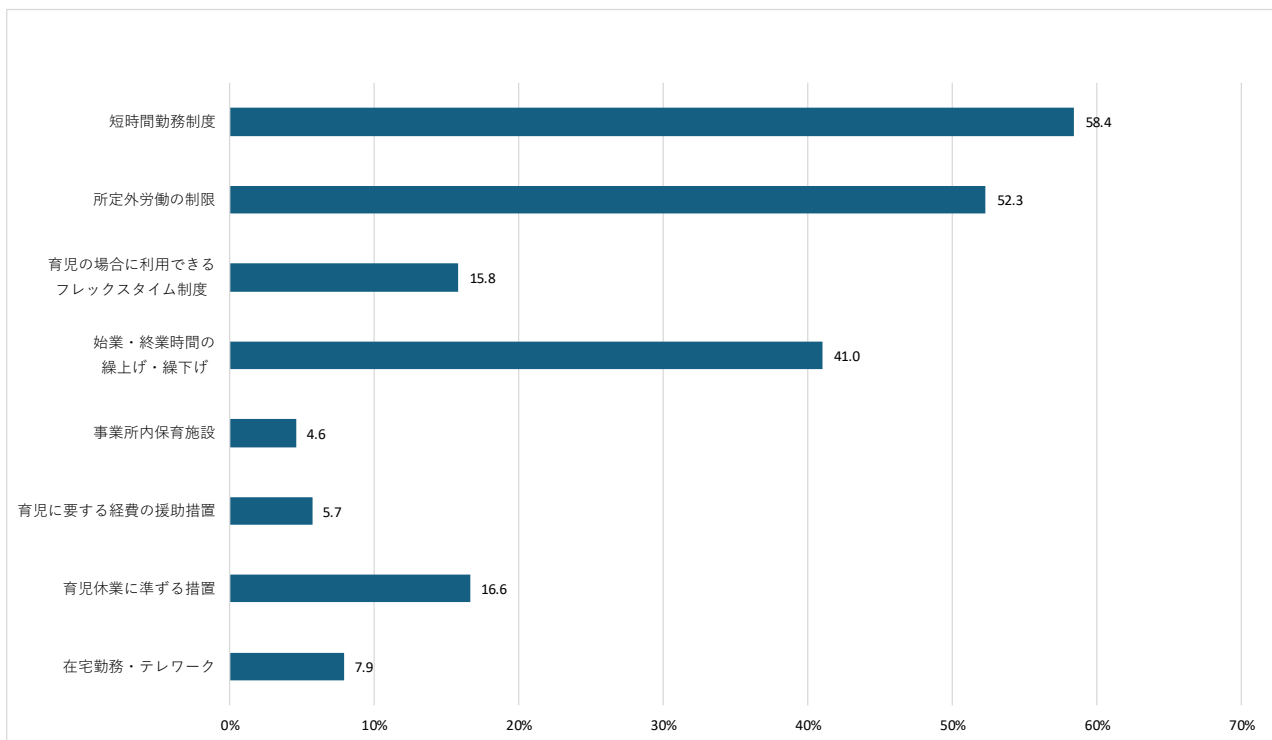
% (件数)

	制度あり	最長利用期間							制度なし	無回答・不明
		3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学から3年	小学校4年から卒業	小学校卒業以降も利用可能			
調査産業計	58.4% (289)	26.3% (130)	2.6% (13)	13.1% (65)	6.1% (30)	5.3% (26)	5.1% (25)	36.0% (178)	5.7% (28)	
5～9人	24.8% (33)	13.5% (18)	0.8% (1)	2.3% (3)	1.5% (2)	1.5% (2)	5.3% (7)	70.7% (94)	4.5% (6)	
10～29人	54.2% (58)	37.4% (40)	2.8% (3)	11.2% (12)	1.9% (2)	0.0% (0)	0.9% (1)	42.1% (45)	3.7% (4)	
30～99人	70.1% (47)	40.3% (27)	4.5% (3)	14.9% (10)	1.5% (1)	6.0% (4)	3.0% (2)	17.9% (12)	11.9% (8)	
100～299人	86.0% (37)	32.6% (14)	2.3% (1)	25.6% (11)	9.3% (4)	11.6% (5)	4.7% (2)	11.6% (5)	2.3% (1)	
300～999人	97.2% (35)	19.4% (7)	5.6% (2)	41.7% (15)	19.4% (7)	8.3% (3)	2.8% (1)	2.8% (1)	0.0% (0)	
1,000人以上	94.9% (56)	25.4% (15)	0.0% (0)	16.9% (10)	20.3% (12)	18.6% (11)	13.6% (8)	1.7% (1)	3.4% (2)	
無回答・不明	46.0% (23)	18.0% (9)	6.0% (3)	8.0% (4)	4.0% (2)	2.0% (1)	8.0% (4)	40.0% (20)	14.0% (7)	
調査産業計	58.4% (289)	26.3% (130)	2.6% (13)	13.1% (65)	6.1% (30)	5.3% (26)	5.1% (25)	36.0% (178)	5.7% (28)	
建設業	67.5% (27)	27.5% (11)	7.5% (3)	7.5% (3)	10.0% (4)	7.5% (3)	7.5% (3)	27.5% (11)	5.0% (2)	
製造業	60.0% (33)	36.4% (20)	0.0% (0)	16.4% (9)	0.0% (0)	7.3% (4)	0.0% (0)	38.2% (21)	1.8% (1)	
電気・ガス・水道業	71.4% (5)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	28.6% (2)	14.3% (1)	0.0% (0)	28.6% (2)	0.0% (0)	
情報通信業	80.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (3)	20.0% (1)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	
運輸業、郵便業	66.7% (10)	40.0% (6)	0.0% (0)	6.7% (1)	13.3% (2)	6.7% (1)	0.0% (0)	26.7% (4)	6.7% (1)	
卸売業、小売業	61.9% (52)	25.0% (21)	1.2% (1)	15.5% (13)	8.3% (7)	7.1% (6)	4.8% (4)	31.0% (26)	7.1% (6)	
金融業、保険業	89.5% (17)	52.6% (10)	0.0% (0)	5.3% (1)	15.8% (3)	5.3% (1)	10.5% (2)	10.5% (2)	0.0% (0)	
不動産業、物品賃貸業	36.4% (4)	18.2% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	18.2% (2)	0.0% (0)	45.5% (5)	18.2% (2)	
学術研究、専門・技術業	66.7% (6)	55.6% (5)	0.0% (0)	11.1% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	22.2% (2)	11.1% (1)	
宿泊業、飲食業	41.4% (12)	13.8% (4)	3.4% (1)	17.2% (5)	3.4% (1)	0.0% (0)	3.4% (1)	58.6% (17)	0.0% (0)	
生活関連業、娯楽業	46.7% (7)	6.7% (1)	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	6.7% (1)	26.7% (4)	53.3% (8)	0.0% (0)	
教育、学習支援業	57.7% (15)	26.9% (7)	0.0% (0)	19.2% (5)	7.7% (2)	3.8% (1)	0.0% (0)	30.8% (8)	11.5% (3)	
医療、福祉	48.2% (54)	20.5% (23)	5.4% (6)	12.5% (14)	3.6% (4)	3.6% (4)	2.7% (3)	42.9% (48)	8.9% (10)	
複合サービス事業	71.4% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	57.1% (4)	14.3% (1)	14.3% (1)	
サービス業(その他)	63.3% (19)	33.3% (10)	0.0% (0)	20.0% (6)	6.7% (2)	3.3% (1)	0.0% (0)	36.7% (11)	0.0% (0)	
無回答・不明	61.3% (19)	25.8% (8)	6.5% (2)	16.1% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	12.9% (4)	35.5% (11)	3.2% (1)	

【図7】 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度導入事業所割合



【図8】 育児のための所定労働時間の短縮等の内容別の措置



(3) 介護休業制度

「**介護休業制度**」とは、要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護・世話をするために、連続して休業できる制度。後述の「**介護休暇制度**」（要介護状態にある対象家族の世話をするために、時間単位の休暇を取得する制度）とは別の制度である。

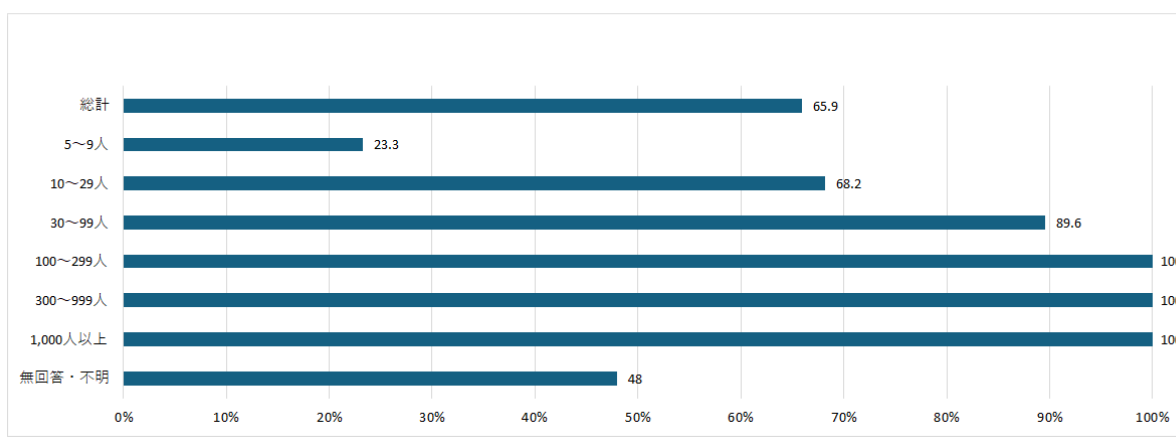
① 介護休業制度の規定状況

介護休業制度の規定状況を見ると、就業規則に規定している事業所の割合は70.0%となっている。

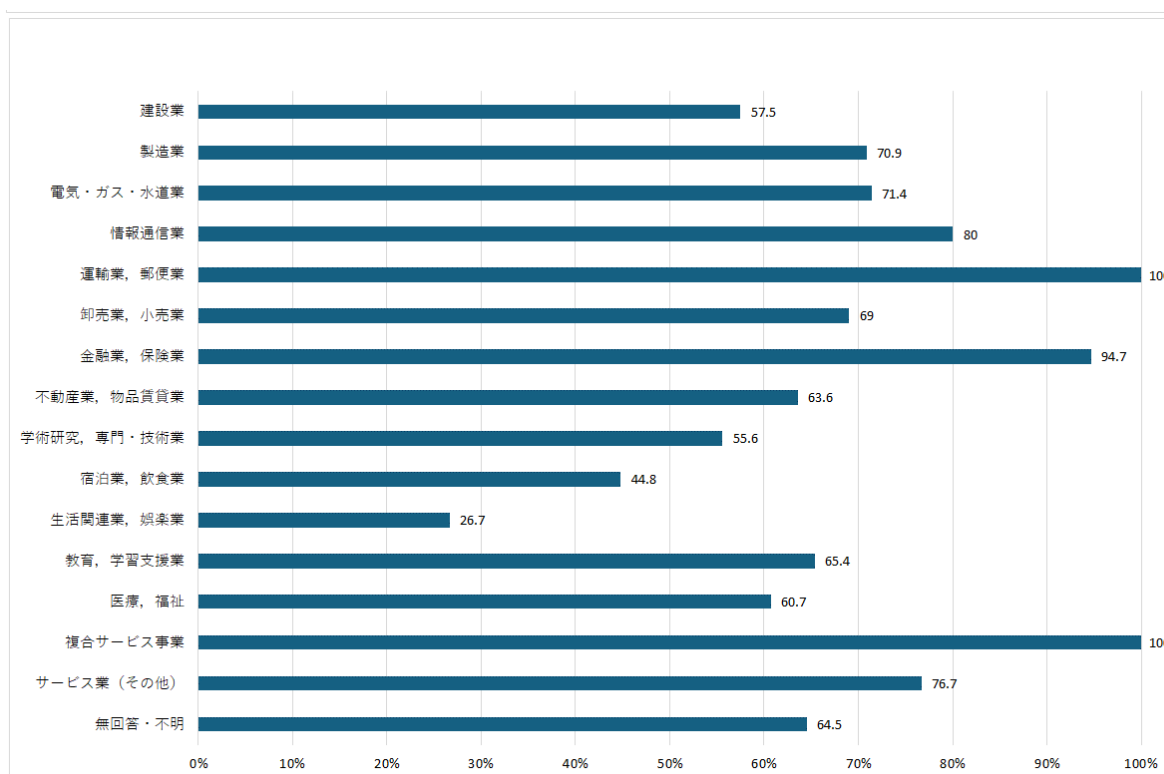
規模別にみると、従業員数が100人以上の事業所では、100%規定しているが、5人～9人の事業所では23.3%、10人～29人以下の事業所では68.2%と低い割合になっている。【図9】

産業別では運輸・郵便業と複合サービス事業が100%と最も高く、生活関連業・娯楽業が26.7%と低い割合になっている。【図10】

【図9】 事業所の規模別介護休業制度の規定状況



【図10】 産業別介護休業制度の規定状況



②介護休業規定における期間及び取得状況

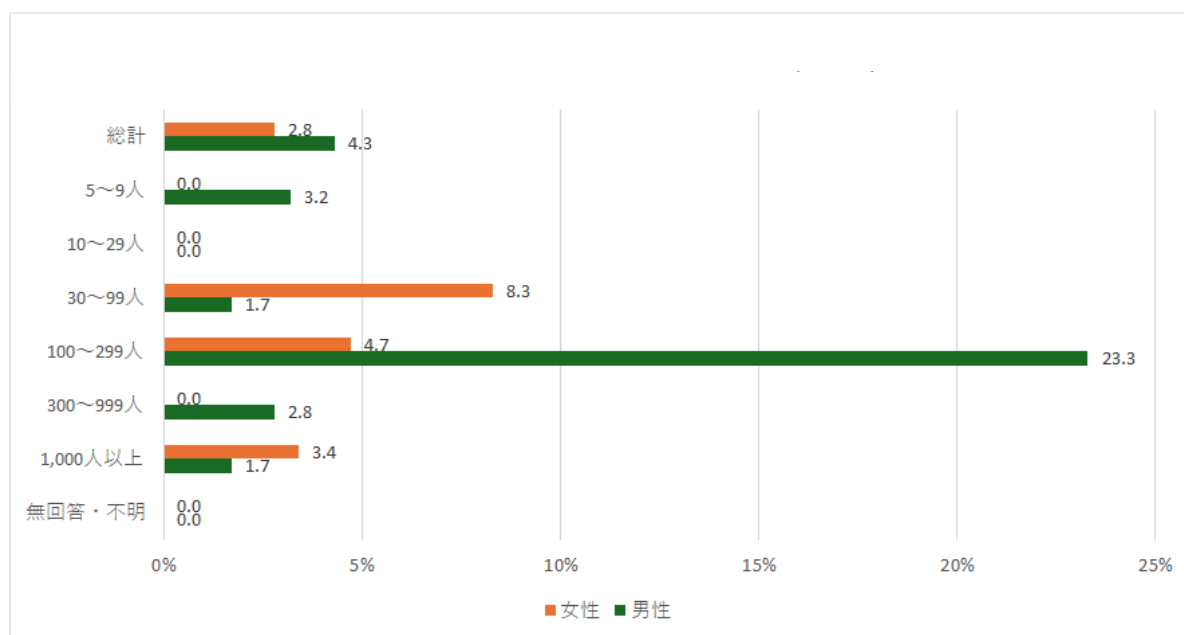
介護休業の規定がある事業所において、介護休業の取得可能期間は「通算して93日（法定どおり）」が75.1%で最も多い。続いて93日～6か月未満が10.2%となっている。また1年を超える期間としている事業所が2.3%となっている。【表3】

介護休業取得者の男女別割合では、男女の差はなくなっている。【図11】

【表3】 介護休業制度の規定における最長期間

	通算して93日 (法定どおり)		93日を超え 6ヶ月未満		6ヶ月		6ヶ月を超え 1年未満		1年		1年を 超える期間		無回答・不明	
	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)
調査産業計	75.1%	(229)	10.2%	(31)	5.2%	(16)	2.0%	(6)	4.3%	(13)	2.3%	(7)	1.0%	(3)
5～9人	100.0%	(24)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
10～29人	93.8%	(61)	3.1%	(2)	1.5%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	1.5%	(1)	0.0%	(0)
30～99人	84.2%	(48)	10.5%	(6)	1.8%	(1)	1.8%	(1)	0.0%	(0)	1.8%	(1)	0.0%	(0)
100～299人	86.0%	(37)	9.3%	(4)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	2.3%	(1)	0.0%	(0)	2.3%	(1)
300～999人	71.4%	(25)	5.7%	(2)	5.7%	(2)	8.6%	(3)	2.9%	(1)	5.7%	(2)	0.0%	(0)
1,000人以上	34.5%	(20)	24.1%	(14)	17.2%	(10)	3.4%	(2)	17.2%	(10)	3.4%	(2)	0.0%	(0)
無回答・不明	60.9%	(14)	13.0%	(3)	8.7%	(2)	0.0%	(0)	4.3%	(1)	4.3%	(1)	8.7%	(2)
調査産業計	75.1%	(229)	10.2%	(31)	5.2%	(16)	2.0%	(6)	4.3%	(13)	2.3%	(7)	1.0%	(3)
建設業	85.0%	(17)	0.0%	(0)	10.0%	(2)	0.0%	(0)	5.0%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
製造業	78.9%	(30)	10.5%	(4)	5.3%	(2)	0.0%	(0)	5.3%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
電気・ガス・水道業	60.0%	(3)	0.0%	(0)	20.0%	(1)	0.0%	(0)	20.0%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
情報通信業	25.0%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	75.0%	(3)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	85.7%	(12)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	14.3%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	76.4%	(42)	14.5%	(8)	1.8%	(1)	1.8%	(1)	0.0%	(0)	5.5%	(3)	0.0%	(0)
金融業、保険業	38.9%	(7)	50.0%	(9)	5.6%	(1)	0.0%	(0)	5.6%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
不動産業、物品賃貸業	85.7%	(6)	14.3%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	80.0%	(4)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	20.0%	(1)
宿泊業、飲食業	90.9%	(10)	0.0%	(0)	9.1%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
生活関連業、娯楽業	75.0%	(3)	25.0%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
教育、学習支援業	52.9%	(9)	5.9%	(1)	5.9%	(1)	23.5%	(4)	11.8%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
医療、福祉	88.5%	(54)	8.2%	(5)	3.3%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
複合サービス事業	14.3%	(1)	0.0%	(0)	28.6%	(2)	14.3%	(1)	42.9%	(3)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
サービス業（その他）	80.0%	(16)	5.0%	(1)	5.0%	(1)	0.0%	(0)	5.0%	(1)	5.0%	(1)	0.0%	(0)
無回答・不明	73.7%	(14)	5.3%	(1)	10.5%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	10.5%	(2)

【図11】 介護休業取得者の事業所規模別男女割合



(4) 介護休暇制度

「**介護休暇制度**」とは、要介護状態にある対象家族の介護・世話をするために、1日または時間単位の休暇を取得できる制度をいい、先に挙げた「**介護休業制度**」とは別の制度であるが、要介護状態の定義は、介護休業と同じである。

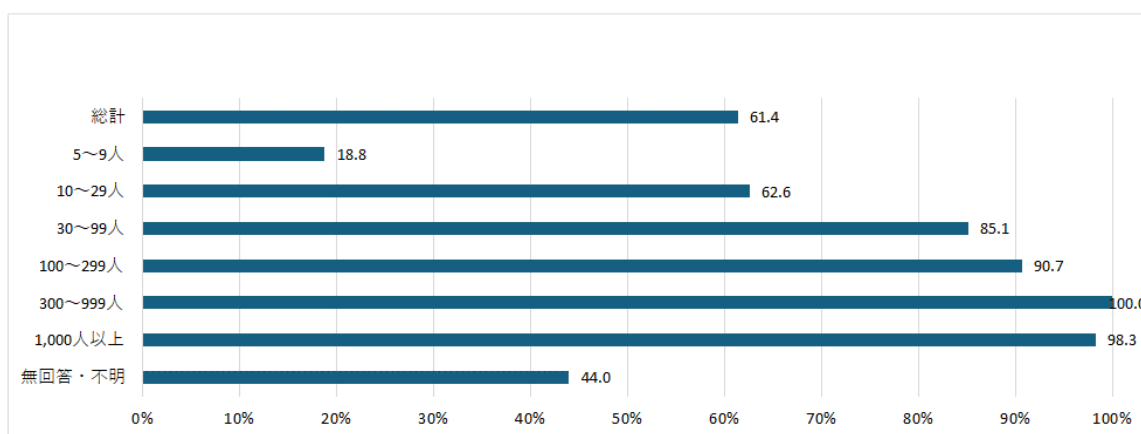
また、労働基準法上の年次有給休暇を、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うためにする場合はこれに当たらない。

① 介護休暇制度の規定状況

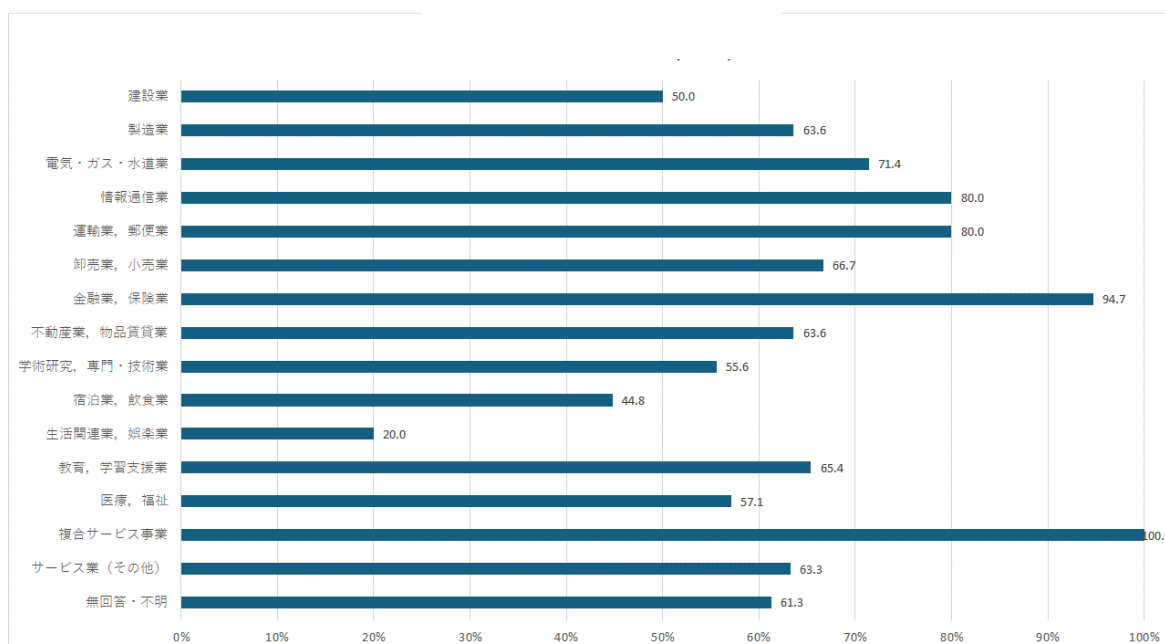
介護休暇制度の規定状況は、全体で 61.4%となっている。規模別で見ると、「介護休業制度」と同じく、従業員数が 100 人以上の事業所で高く、従業員数が少ない事業所で低い割合である。【図 12】

産業別で見ると、複合サービス事業が 100%と最も高く、生活関連・娯楽業が 20.0%と低い割合になっている。【図 13】

【図 12】 事業所の規模別介護休暇制度の規定状況



【図 13】 産業別介護休暇制度の規定状況



②介護休暇規定における期間及び取得状況

介護休暇の年間取得日数の制限では、対象家族が1人の場合、5日とする事業所が最も多く84.6%、対象家族が2人以上の場合、10日とする事業所が75.6%と、いずれも法定どおりとする事業所が最も多かった。【表4】

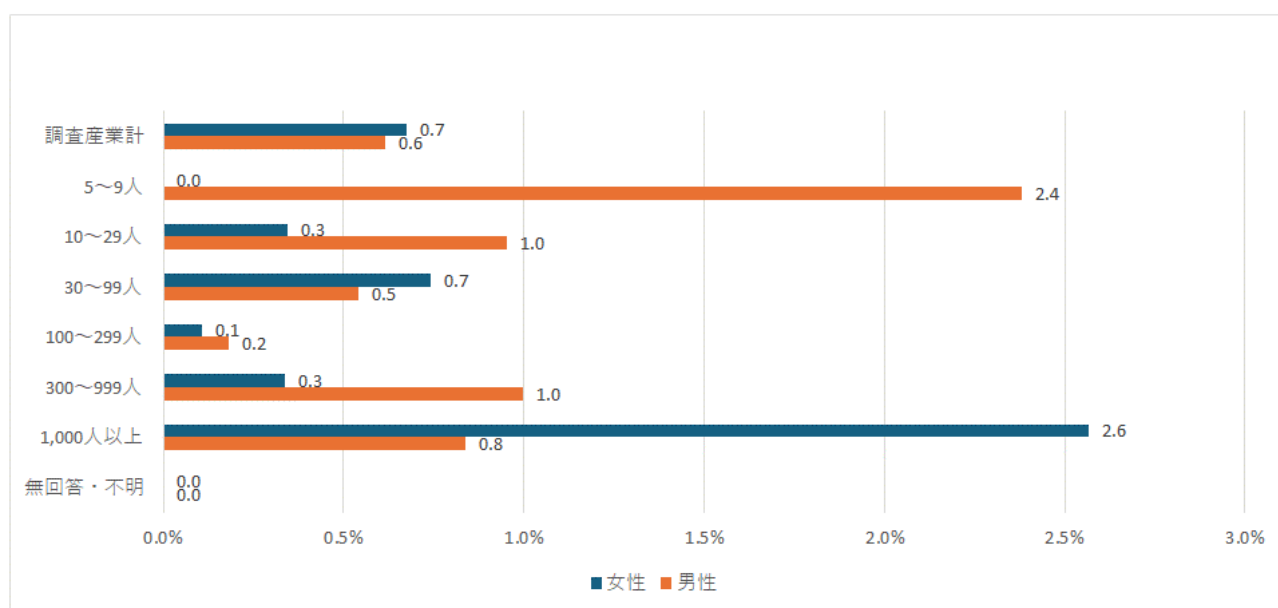
【表4】 介護休暇制度の規定状況～休暇日数の制限等

※数値は% () 内は件数

	対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合				無回答・不明
	5日(法定どおり)	6～10日	11～20日	21日以上	⑤10日(法定どおり)	⑥11～20日	⑦21～40日	⑧41日以上	
調査産業計	84.6% (236)	7.2% (20)	2.9% (8)	4.7% (13)	75.6% (211)	1.1% (3)	0.4% (1)	2.5% (7)	20.4% (57)
5～9人	90.0% (18)	5.0% (1)	0.0% (0)	5.0% (1)	55.0% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.0% (1)	40.0% (8)
10～29人	87.1% (54)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.3% (7)	69.4% (43)	0.0% (0)	0.0% (0)	8.1% (5)	22.6% (14)
30～99人	90.2% (46)	2.0% (1)	0.0% (0)	7.8% (4)	78.4% (40)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	21.6% (11)
100～299人	86.1% (31)	2.8% (1)	8.3% (3)	0.0% (0)	77.8% (28)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	22.2% (8)
300～999人	87.9% (29)	3.0% (1)	9.1% (3)	0.0% (0)	78.8% (26)	3.0% (1)	3.0% (1)	0.0% (0)	15.2% (5)
1,000人以上	71.9% (41)	26.3% (15)	1.8% (1)	0.0% (0)	91.2% (52)	3.5% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.3% (3)
無回答・不明	85.0% (17)	5.0% (1)	5.0% (1)	5.0% (1)	55.0% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.0% (1)	40.0% (8)
建設業	89.5% (17)	5.3% (1)	0.0% (0)	5.3% (1)	78.9% (15)	5.3% (1)	0.0% (0)	5.3% (1)	10.5% (2)
製造業	84.8% (28)	0.0% (0)	0.0% (0)	15.2% (5)	78.8% (26)	0.0% (0)	0.0% (0)	9.1% (3)	12.1% (4)
電気・ガス・水道業	100.0% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	40.0% (2)
情報通信業	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	33.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (2)
運輸業、郵便業	91.7% (11)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	83.3% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	16.7% (2)
卸売業、小売業	84.0% (42)	12.0% (6)	0.0% (0)	2.0% (1)	74.0% (37)	0.0% (0)	0.0% (0)	2.0% (1)	24.0% (12)
金融業、保険業	44.4% (8)	50.0% (9)	5.6% (1)	0.0% (0)	83.3% (15)	5.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (2)
不動産業、物品賃貸業	85.7% (6)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	85.7% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.3% (1)
学術研究、専門・技術業	100.0% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	80.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)
宿泊業、飲食業	100.0% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (11)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
生活関連業、娯楽業	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)	66.7% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	33.3% (1)
教育、学習支援業	64.7% (11)	5.9% (1)	23.5% (4)	0.0% (0)	58.8% (10)	5.9% (1)	5.9% (1)	0.0% (0)	29.4% (5)
医療、福祉	87.5% (49)	1.8% (1)	5.4% (3)	5.4% (3)	66.1% (37)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.8% (1)	32.1% (18)
複合サービス事業	100.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	100.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
サービス業(その他)	93.8% (15)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	87.5% (14)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.3% (1)	6.3% (1)
無回答・不明	100.0% (17)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	76.5% (13)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	23.5% (4)

介護休暇取得者の男女比を事業所規模別で見ると、「介護休業制度」と同様に介護休暇の取得には、男女による偏りはなくなっていることがうかがえる。【図14】

【図14】 介護休暇取得者の事業所規模別男女割合



(5) 子の看護休暇制度

「子の看護休暇制度」とは、負傷または疾病にかかった子の世話、または疾病の予防を図るために必要な世話を行うために、1年度において5日(子が2名以上の場合は10日)を限度として休暇を取得できる制度のことを言う。

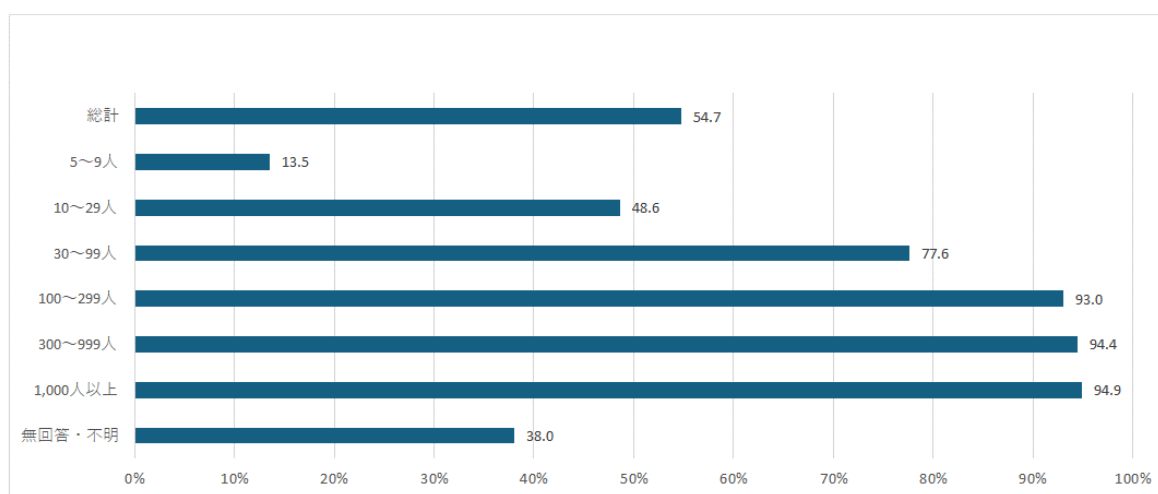
①子の看護休暇の規定状況

子の看護休暇の規定状況をみると、就業規則に「規定している」事業所は、54.7%となっている。

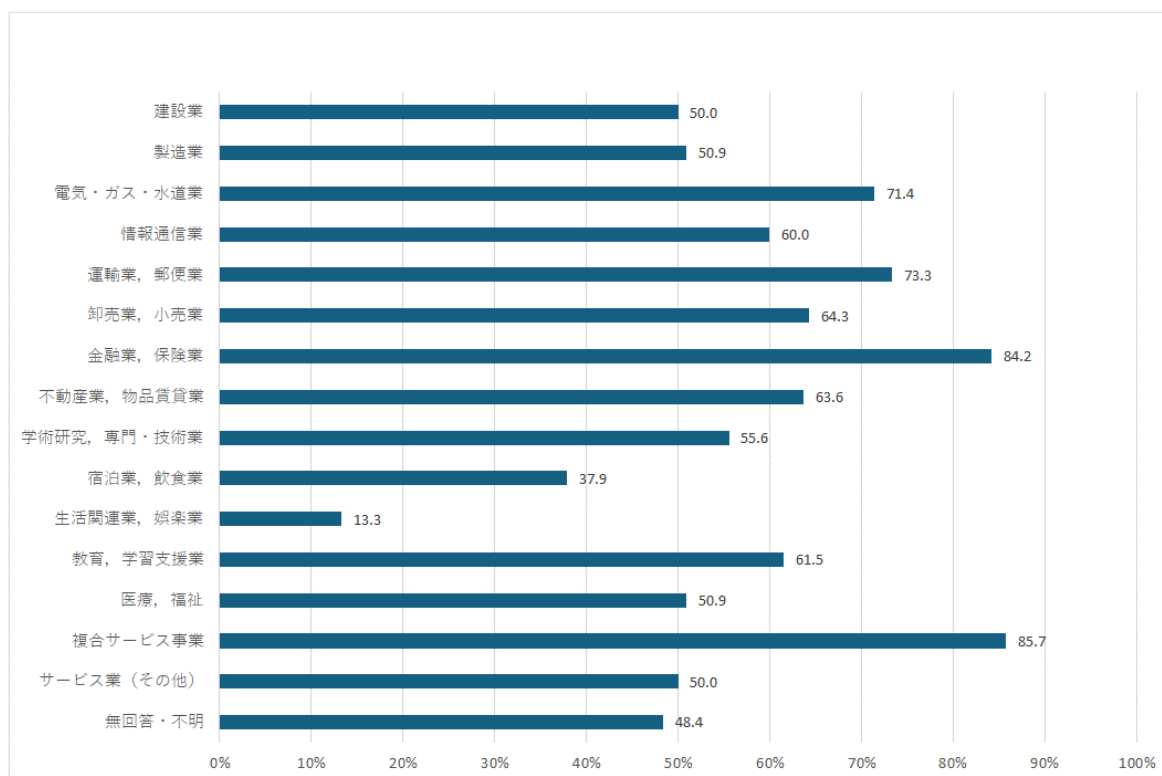
規模別にみると、従業員数が100人以上の事業所は90%以上が規定している反面、5人～9人が13.5%、10人～29人が48.6%となっており、従業員数が少ない事業所では規定する割合が低い。【図15】

また、産業別にみると、複合サービス事業と金融業、保険業が80%を超えて高くなっている。【図16】

【図15】事業所の規模別子の看護休暇の規定状況



【図16】産業別子の看護休暇の規定状況



②子の看護休暇規定における期間及び取得状況

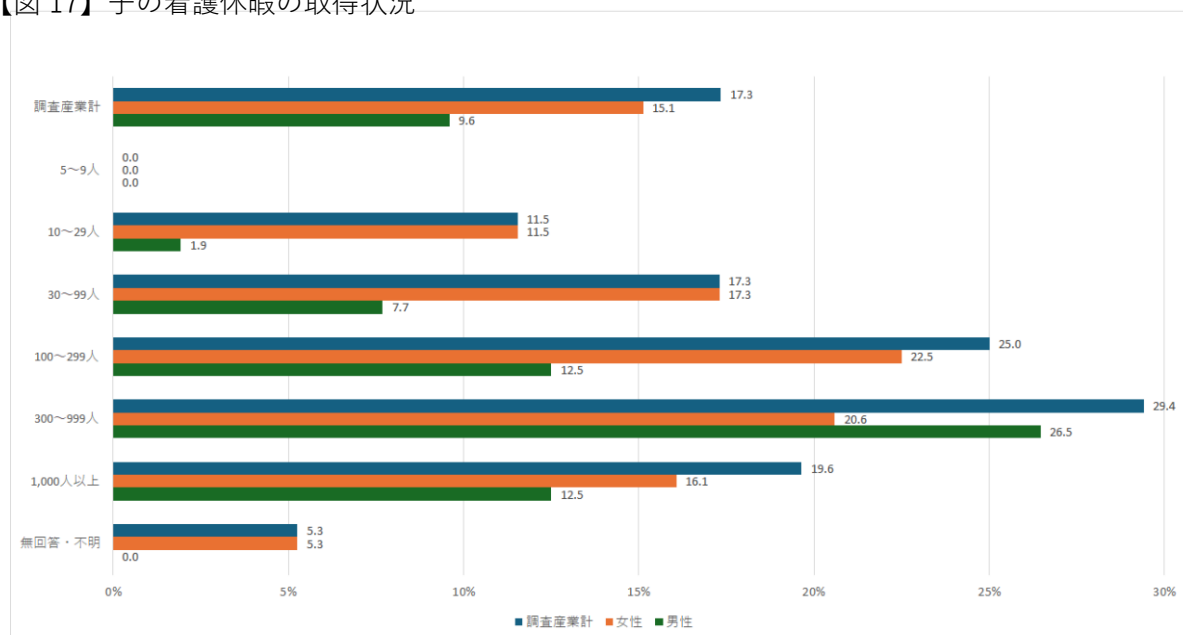
子の看護休暇の規定がある事業所において、看護休暇の期間は「小学校3年生終了まで」が46.3%で最も高い。一方で「子の看護休暇の規定なし」の事業所が41.6%となっている。【表5】

【表5】 子の看護休暇制度の規定状況～看護休暇取得可能な期間

	規定あり						子の看護等 休暇の規定なし	無回答・不明				
	小学校3年生 終了まで		小学校4年生から 小学校卒業まで		小学校卒業 以降も対象							
調査産業計	54.7%	(271)	46.3%	(229)	5.1%	(25)	3.4%	(17)	41.6%	(206)	3.6%	(18)
5～9人	13.5%	(18)	10.5%	(14)	0.8%	(1)	2.3%	(3)	85.0%	(113)	1.5%	(2)
10～29人	48.6%	(52)	43.9%	(47)	1.9%	(2)	2.8%	(3)	46.7%	(50)	4.7%	(5)
30～99人	77.6%	(52)	65.7%	(44)	6.0%	(4)	6.0%	(4)	19.4%	(13)	3.0%	(2)
100～299人	93.0%	(40)	83.7%	(36)	7.0%	(3)	2.3%	(1)	4.7%	(2)	2.3%	(1)
300～999人	94.4%	(34)	75.0%	(27)	13.9%	(5)	5.6%	(2)	2.8%	(1)	2.8%	(1)
1,000人以上	94.9%	(56)	72.9%	(43)	16.9%	(10)	5.1%	(3)	3.4%	(2)	1.7%	(1)
無回答・不明	38.0%	(19)	36.0%	(18)	0.0%	(0)	2.0%	(1)	50.0%	(25)	12.0%	(6)
建設業	50.0%	(20)	42.5%	(17)	2.5%	(1)	5.0%	(2)	42.5%	(17)	7.5%	(3)
製造業	50.9%	(28)	47.3%	(26)	1.8%	(1)	1.8%	(1)	47.3%	(26)	1.8%	(1)
電気・ガス・水道業	71.4%	(5)	57.1%	(4)	14.3%	(1)	0.0%	(0)	28.6%	(2)	0.0%	(0)
情報通信業	60.0%	(3)	40.0%	(2)	0.0%	(0)	20.0%	(1)	40.0%	(2)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	73.3%	(11)	53.3%	(8)	13.3%	(2)	6.7%	(1)	26.7%	(4)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	64.3%	(54)	53.6%	(45)	6.0%	(5)	4.8%	(4)	29.8%	(25)	6.0%	(5)
金融業、保険業	84.2%	(16)	73.7%	(14)	0.0%	(0)	10.5%	(2)	15.8%	(3)	0.0%	(0)
不動産業、物品賃貸業	63.6%	(7)	54.5%	(6)	9.1%	(1)	0.0%	(0)	36.4%	(4)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	55.6%	(5)	55.6%	(5)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	44.4%	(4)	0.0%	(0)
宿泊業、飲食業	37.9%	(11)	37.9%	(11)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	62.1%	(18)	0.0%	(0)
生活関連業、娯楽業	13.3%	(2)	13.3%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	73.3%	(11)	13.3%	(2)
教育、学習支援業	61.5%	(16)	46.2%	(12)	15.4%	(4)	0.0%	(0)	30.8%	(8)	7.7%	(2)
医療、福祉	50.9%	(57)	42.0%	(47)	5.4%	(6)	3.6%	(4)	49.1%	(55)	0.0%	(0)
複合サービス事業	85.7%	(6)	71.4%	(5)	14.3%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	14.3%	(1)
サービス業（その他）	50.0%	(15)	40.0%	(12)	6.7%	(2)	3.3%	(1)	43.3%	(13)	6.7%	(2)
無回答・不明	48.4%	(15)	41.9%	(13)	3.2%	(1)	3.2%	(1)	45.2%	(14)	6.5%	(2)

令和6年8月1日から令和7年8月1日までの1年間に、子の看護休暇取得者がいた事業所の割合は17.3%（女性15.1%、男性9.6%）となっている。【図17】

【図17】 子の看護休暇の取得状況



2 多様な働き方

(1) 多様な正社員制度

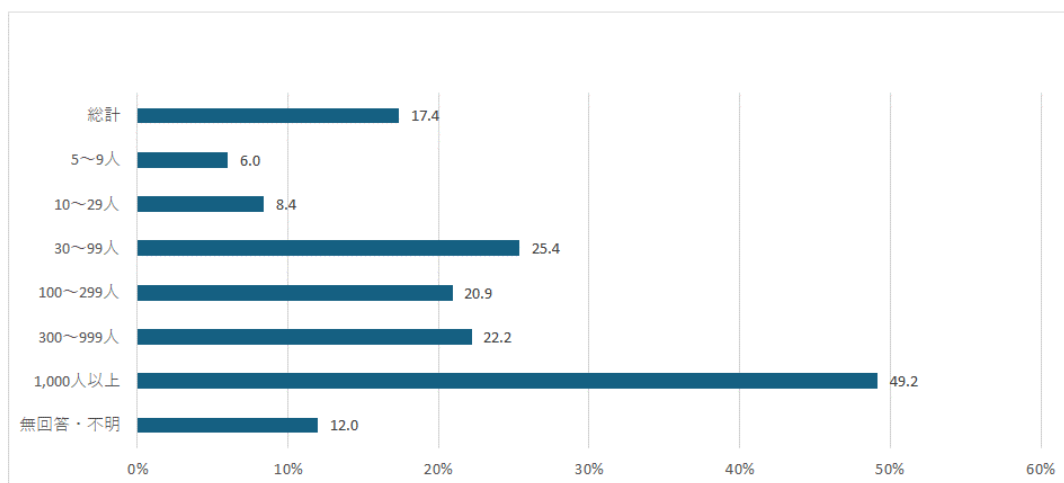
「多様な正社員」とは、職務内容や勤務地、所定労働時間を限定して勤務できる正規雇用労働者制度のことを言う。正社員と非正規雇用の労働者の二極化を緩和し、労働者のワークライフバランスと、優秀な人材の確保・定着を図る労使双方にとって望ましい多面的な働き方である。

①多様な正社員制度の規定状況

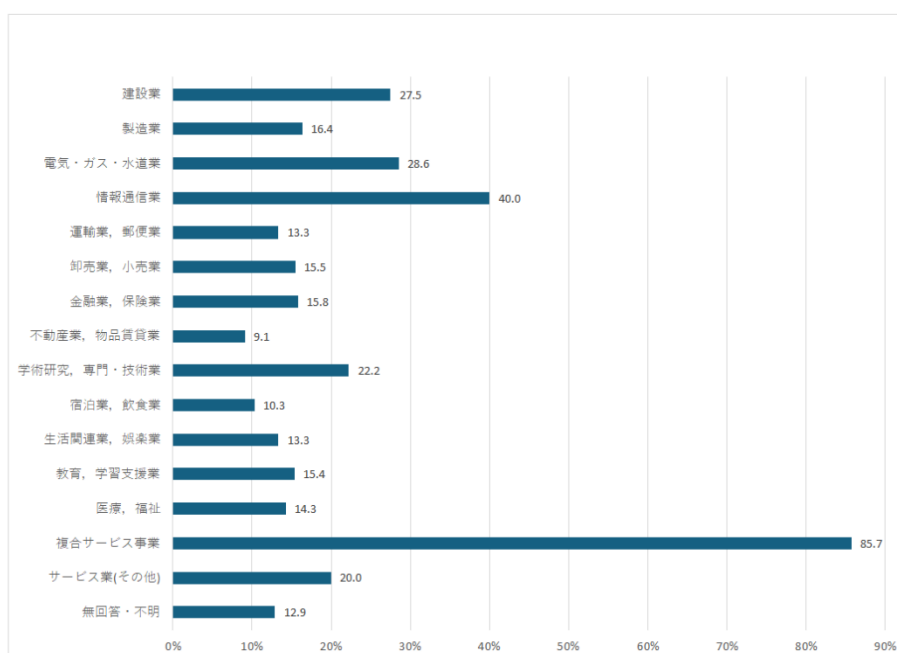
多様な正社員制度を規定している事業所は全体で17.4%となっており、事業所の規模別で見ると、従業員が1,000人以上の事業所は49.2%と突出している。それ以下の規模の事業所では、6.0%~25.4%となっている。【図18】

また、産業別では、複合サービス事業が85.7%と高く、不動産業・物品賃貸業が9.1%と最も低くなっている。【図19】

【図18】事業所の規模別多様な正社員制度の規定状況



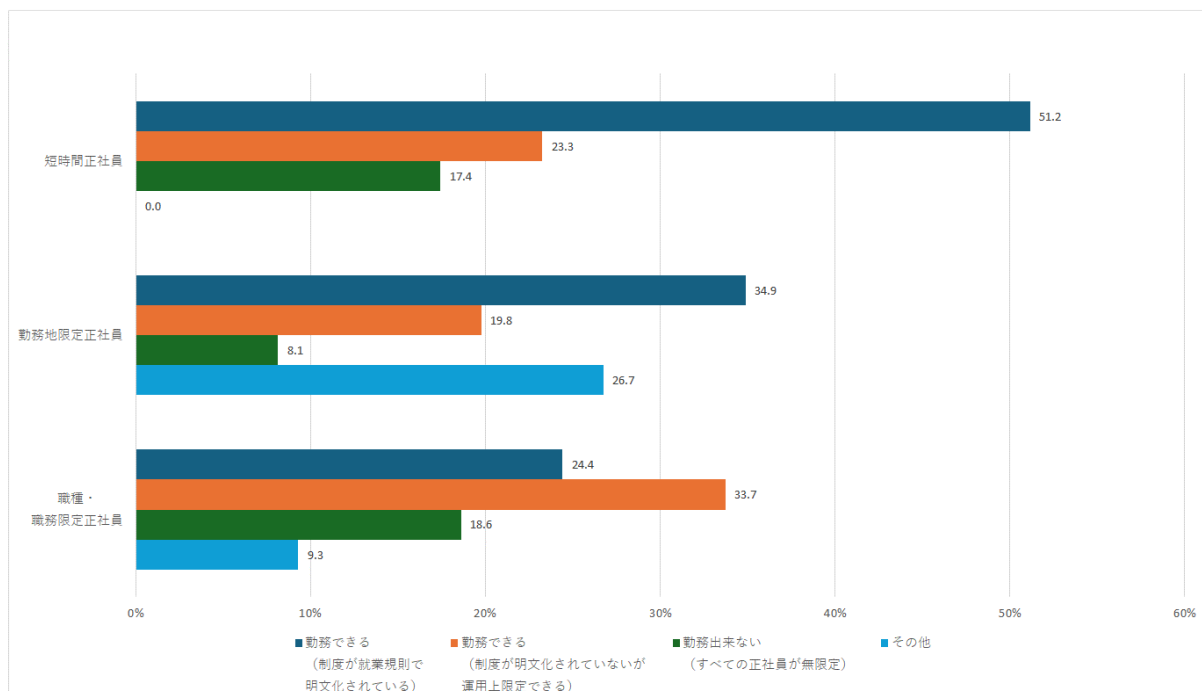
【図19】産業別多様な正社員制度の規定状況



②多様な正社員制度の内容別規定状況

多様な正社員制度を規定している事業所で、「職種・職務限定正社員」「勤務地限定正社員」「短時間正社員」の規定状況は、「短時間正社員」が「制度が就業規則で明文化されている」と「明文化されていないが運用上可能」を合わせた「勤務できる」が74.5%、「勤務地限定正社員」が54.7%、「職種・職務限定正社員」が58.1%となっている。【図20】

【図20】産業別多様な正社員制度の内容別規定状況



3 定年制

(1) 定年制の規定

労働者の定年を定める場合は、原則 60 歳を下回することはできない。また、事業主には 65 歳までの高年齢雇用確保措置が義務付けられている。65 歳未満の定年を規定している事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずる必要がある。(高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 8 条、9 条)

また、改正高年齢雇用安定法が施行され、70 歳までの就業確保措置を講じることが「努力義務」となっている。

①定年制の規定状況

定年制の規定状況で、一律に定めているとした事業所は、規模別では従業員数が 1,000 人以上の事業所で 94.9%と高く、5 人～9 人の事業所が 42.1%と低くなっている。産業別では、情報通信業、運輸業・郵便業、複合サービス事業が 100%、生活関連業、娯楽業が 40.0%となっている。職業別に定めている事業所は教育・学習支援業が 15.4%となっている他は 10%以下となっている。一方で、定年を定めていない事業所は、従業員が 5 人～9 人で 57.1%、10 人～29 人で 29.0%と高くなっている。【表 6】

【表 6】 定年制の規定状況

	% (件数)									
	調査産業計		一律に定めている		職種別に定めている		定めていない		無回答・不明	
調査産業計	100.0%	(495)	70.3%	(348)	2.6%	(13)	26.5%	(131)	0.6%	(3)
5～9人	100.0%	(133)	42.1%	(56)	0.8%	(1)	57.1%	(76)	0.0%	(0)
10～29人	100.0%	(107)	70.1%	(75)	0.9%	(1)	29.0%	(31)	0.0%	(0)
30～99人	100.0%	(67)	88.1%	(59)	4.5%	(3)	7.5%	(5)	0.0%	(0)
100～299人	100.0%	(43)	90.7%	(39)	7.0%	(3)	2.3%	(1)	0.0%	(0)
300～999人	100.0%	(36)	94.4%	(34)	5.6%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
1,000人以上	100.0%	(59)	94.9%	(56)	5.1%	(3)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
無回答・不明	100.0%	(50)	58.0%	(29)	0.0%	(0)	36.0%	(18)	6.0%	(3)
調査産業計	100.0%	(495)	70.3%	(348)	2.6%	(13)	26.5%	(131)	0.6%	(3)
建設業	100.0%	(40)	72.5%	(29)	2.5%	(1)	25.0%	(10)	0.0%	(0)
製造業	100.0%	(55)	80.0%	(44)	0.0%	(0)	20.0%	(11)	0.0%	(0)
電気・ガス・水道業	100.0%	(7)	85.7%	(6)	0.0%	(0)	14.3%	(1)	0.0%	(0)
情報通信業	100.0%	(5)	100.0%	(5)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	100.0%	(15)	100.0%	(15)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	100.0%	(84)	73.8%	(62)	0.0%	(0)	23.8%	(20)	2.4%	(2)
金融業、保険業	100.0%	(19)	94.7%	(18)	5.3%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
不動産業、物品賃貸業	100.0%	(11)	63.6%	(7)	0.0%	(0)	36.4%	(4)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	100.0%	(9)	88.9%	(8)	0.0%	(0)	11.1%	(1)	0.0%	(0)
宿泊業、飲食業	100.0%	(29)	41.4%	(12)	3.4%	(1)	55.2%	(16)	0.0%	(0)
生活関連業、娯楽業	100.0%	(15)	40.0%	(6)	0.0%	(0)	60.0%	(9)	0.0%	(0)
教育、学習支援業	100.0%	(26)	53.8%	(14)	15.4%	(4)	26.9%	(7)	3.8%	(1)
医療、福祉	100.0%	(112)	64.3%	(72)	4.5%	(5)	31.3%	(35)	0.0%	(0)
複合サービス事業	100.0%	(7)	100.0%	(7)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
サービス業（その他）	100.0%	(30)	76.7%	(23)	3.3%	(1)	20.0%	(6)	0.0%	(0)
無回答・不明	100.0%	(31)	64.5%	(20)	0.0%	(0)	35.5%	(11)	0.0%	(0)

②定年年齢の規定状況

定年年齢の規定状況を見ると、60歳と規定している事業所が57.5%と最も多く、次いで65歳の34.8%となっている。この傾向は、事業所の規模や産業別でも同じ傾向である【表7】

【表7】定年年齢の規定状況

	% (件数)					
	60歳	61歳～64歳	65歳	66歳～69歳	70歳	71歳以上
調査産業計	57.5% (200)	3.2% (11)	34.8% (121)	1.4% (5)	2.3% (8)	0.9% (3)
5～9人	41.1% (23)	3.6% (2)	46.4% (26)	1.8% (1)	7.1% (4)	0.0% (0)
10～29人	60.0% (45)	1.3% (1)	33.3% (25)	1.3% (1)	1.3% (1)	2.7% (2)
30～99人	52.5% (31)	3.4% (2)	37.3% (22)	1.7% (1)	3.4% (2)	1.7% (1)
100～299人	61.5% (24)	0.0% (0)	35.9% (14)	2.6% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
300～999人	76.5% (26)	2.9% (1)	17.6% (6)	2.9% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
1,000人以上	60.7% (34)	5.4% (3)	33.9% (19)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
無回答・不明	58.6% (17)	6.9% (2)	31.0% (9)	0.0% (0)	3.4% (1)	0.0% (0)
調査産業計	57.5% (200)	3.2% (11)	34.8% (121)	1.4% (5)	2.3% (8)	0.9% (3)
建設業	48.3% (14)	6.9% (2)	41.4% (12)	0.0% (0)	3.4% (1)	0.0% (0)
製造業	61.4% (27)	0.0% (0)	34.1% (15)	2.3% (1)	2.3% (1)	0.0% (0)
電気・ガス・水道業	50.0% (3)	16.7% (1)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
情報通信業	80.0% (4)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
運輸業、郵便業	20.0% (3)	0.0% (0)	66.7% (10)	6.7% (1)	6.7% (1)	0.0% (0)
卸売業、小売業	71.0% (44)	1.6% (1)	27.4% (17)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
金融業、保険業	88.9% (16)	0.0% (0)	11.1% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
不動産業、物品賃貸業	71.4% (5)	0.0% (0)	28.6% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
学術研究、専門・技術業	75.0% (6)	0.0% (0)	25.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
宿泊業、飲食業	58.3% (7)	0.0% (0)	33.3% (4)	8.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)
生活関連業、娯楽業	50.0% (3)	16.7% (1)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
教育、学習支援業	42.9% (6)	21.4% (3)	35.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
医療、福祉	51.4% (37)	2.8% (2)	38.9% (28)	1.4% (1)	2.8% (2)	2.8% (2)
複合サービス事業	57.1% (4)	0.0% (0)	42.9% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)
サービス業（その他）	34.8% (8)	4.3% (1)	39.1% (9)	4.3% (1)	13.0% (3)	4.3% (1)
無回答・不明	65.0% (13)	0.0% (0)	35.0% (7)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)

③定年年齢の変更予定

定年年齢の変更予定を見ると、「変更する予定はなく、検討もしていない」が58.6%と最も多い。「年齢を上げる予定がある」「年齢を上げることを検討している」を合わせた、定年年齢を上げる可能性がある事業所は35.9%である。反対に「年齢を下げる予定がある」「年齢を下げることを検討している」事業所はいずれも0%となっている。【表8】

【表8】定年年齢の変更予定状況

	%						件数	
	年齢を上げる 予定がある	年齢を上げることを 検討している	年齢を下げる 予定がある	年齢を下げることを 検討している	変更する予定はなく 検討もしていない	無回答・不明		
調査産業計	4.3% (15)	31.6% (110)	0.0% (0)	0.0% (0)	58.6% (204)	5.5%	(19)	
5～9人	1.8% (1)	35.7% (20)	0.0% (0)	0.0% (0)	55.4% (31)	7.1%	(4)	
10～29人	6.7% (5)	26.7% (20)	0.0% (0)	0.0% (0)	65.3% (49)	1.3%	(1)	
30～99人	3.4% (2)	23.7% (14)	0.0% (0)	0.0% (0)	69.5% (41)	3.4%	(2)	
100～299人	5.1% (2)	30.8% (12)	0.0% (0)	0.0% (0)	64.1% (25)	0.0%	(0)	
300～999人	0.0% (0)	41.2% (14)	0.0% (0)	0.0% (0)	52.9% (18)	5.9%	(2)	
1,000人以上	5.4% (3)	35.7% (20)	0.0% (0)	0.0% (0)	48.2% (27)	10.7%	(6)	
無回答・不明	6.9% (2)	34.5% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	44.8% (13)	13.8%	(4)	
調査産業計	4.3% (15)	31.6% (110)	0.0% (0)	0.0% (0)	58.6% (204)	5.5%	(19)	
建設業	10.3% (3)	27.6% (8)	0.0% (0)	0.0% (0)	62.1% (18)	0.0%	(0)	
製造業	4.5% (2)	31.8% (14)	0.0% (0)	0.0% (0)	63.6% (28)	0.0%	(0)	
電気・ガス・水道業	0.0% (0)	33.3% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (4)	0.0%	(0)	
情報通信業	0.0% (0)	80.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	20.0% (1)	0.0%	(0)	
運輸業、郵便業	13.3% (2)	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	80.0% (12)	0.0%	(0)	
卸売業、小売業	0.0% (0)	37.1% (23)	0.0% (0)	0.0% (0)	53.2% (33)	9.7%	(6)	
金融業、保険業	0.0% (0)	55.6% (10)	0.0% (0)	0.0% (0)	38.9% (7)	5.6%	(1)	
不動産業、物品賃貸業	0.0% (0)	42.9% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	57.1% (4)	0.0%	(0)	
学術研究、専門・技術業	0.0% (0)	25.0% (2)	0.0% (0)	0.0% (0)	75.0% (6)	0.0%	(0)	
宿泊業、飲食業	0.0% (0)	33.3% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	58.3% (7)	8.3%	(1)	
生活関連業、娯楽業	0.0% (0)	16.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	66.7% (4)	16.7%	(1)	
教育、学習支援業	21.4% (3)	28.6% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	35.7% (5)	14.3%	(2)	
医療、福祉	4.2% (3)	30.6% (22)	0.0% (0)	0.0% (0)	56.9% (41)	8.3%	(6)	
複合サービス事業	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	71.4% (5)	14.3%	(1)	
サービス業（その他）	4.3% (1)	21.7% (5)	0.0% (0)	0.0% (0)	73.9% (17)	0.0%	(0)	
無回答・不明	5.0% (1)	30.0% (6)	0.0% (0)	0.0% (0)	60.0% (12)	5.0%	(1)	

(2) 継続雇用制度の規定

継続雇用制度とは、定年後に従業員の希望に応じて、雇用を継続する制度で、高齢者雇用安定法の改正により希望者全員を対象とすることが必要となっている。

具体的には、再雇用制度と勤務延長制度があり、再雇用制度は、定年年齢に達した従業員を一度退職扱いにし、あらためて再雇用する制度で、勤務延長制度は、退職させることなく引き続き雇用する制度のことを言う。

①継続雇用制度の規定状況

継続雇用制度の規定状況は、措置があるとした事業所は全体の90.2%に上る。産業別では、電気・ガス・水道業、情報通信業、運輸業・郵便業、不動産業・物品賃貸業ですべての事業所(100%)が雇用確保措置を実施している。

継続雇用制度の内訳は、再雇用制度が73.0%、勤務延長制度が23.3%、その他が2.0%となっており、再雇用制度を採用する事業所が多いことがうかがえる。【表9】

【表9】継続雇用制度の規定状況

% (件数)

	措置がある		継続雇用制度 (再雇用制度)	継続雇用制度 (勤務延長制度)	その他		措置がない		無回答・不明			
	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)		
調査産業計	90.2%	(314)	73.0%	(254)	23.3%	(81)	2.0%	(7)	7.8%	(27)	2.0%	(7)
5～9人	80.4%	(45)	55.4%	(31)	28.6%	(16)	3.6%	(2)	16.1%	(9)	3.6%	(2)
10～29人	88.0%	(66)	70.7%	(53)	22.7%	(17)	1.3%	(1)	12.0%	(9)	0.0%	(0)
30～99人	96.6%	(57)	79.7%	(47)	30.5%	(18)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	3.4%	(2)
100～299人	97.4%	(38)	76.9%	(30)	28.2%	(11)	5.1%	(2)	2.6%	(1)	0.0%	(0)
300～999人	100.0%	(34)	79.4%	(27)	14.7%	(5)	5.9%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
1,000人以上	89.3%	(50)	78.6%	(44)	17.9%	(10)	0.0%	(0)	8.9%	(5)	1.8%	(1)
無回答・不明	82.8%	(24)	75.9%	(22)	13.8%	(4)	0.0%	(0)	10.3%	(3)	6.9%	(2)
建設業	86.2%	(25)	72.4%	(21)	17.2%	(5)	3.4%	(1)	10.3%	(3)	3.4%	(1)
製造業	93.2%	(41)	81.8%	(36)	20.5%	(9)	0.0%	(0)	4.5%	(2)	2.3%	(1)
電気・ガス・水道業	100.0%	(6)	100.0%	(6)	16.7%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
情報通信業	100.0%	(5)	60.0%	(3)	20.0%	(1)	20.0%	(1)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	100.0%	(15)	73.3%	(11)	26.7%	(4)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	91.9%	(57)	85.5%	(53)	14.5%	(9)	0.0%	(0)	4.8%	(3)	3.2%	(2)
金融業、保険業	94.4%	(17)	72.2%	(13)	16.7%	(3)	11.1%	(2)	5.6%	(1)	0.0%	(0)
不動産業、物品賃貸業	100.0%	(7)	85.7%	(6)	28.6%	(2)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	87.5%	(7)	87.5%	(7)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	12.5%	(1)	0.0%	(0)
宿泊業、飲食業	91.7%	(11)	66.7%	(8)	25.0%	(3)	0.0%	(0)	8.3%	(1)	0.0%	(0)
生活関連業、娯楽業	83.3%	(5)	33.3%	(2)	33.3%	(2)	16.7%	(1)	0.0%	(0)	16.7%	(1)
教育、学習支援業	85.7%	(12)	78.6%	(11)	14.3%	(2)	0.0%	(0)	14.3%	(2)	0.0%	(0)
医療、福祉	91.7%	(66)	62.5%	(45)	38.9%	(28)	0.0%	(0)	8.3%	(6)	0.0%	(0)
複合サービス事業	57.1%	(4)	42.9%	(3)	42.9%	(3)	0.0%	(0)	42.9%	(3)	0.0%	(0)
サービス業(その他)	82.6%	(19)	60.9%	(14)	26.1%	(6)	8.7%	(2)	13.0%	(3)	4.3%	(1)
無回答・不明	85.0%	(17)	75.0%	(15)	15.0%	(3)	0.0%	(0)	10.0%	(2)	5.0%	(1)

②再雇用制度と勤務延長制度の年齢規定状況

再雇用制度と勤務延長制度を採用している事業所で、最高雇用年齢を規定している割合は、再雇用制度で75.6%、勤務延長制度で17.3%、規定していない割合は、再雇用制度で22.9%、勤務延長制度で16.9%となっている。また、最高雇用年齢は再雇用制度で65歳が72.6%、66歳以上が26.4%、勤務延長制度では65歳が56.5%、66歳以上が41.3%となっている。【表10】【表11】

【表 10】再雇用制度における最高雇用年齢の規定状況

	定めている (定める予定も含)						定めていない		無回答・不明			
	60～64歳		65歳		66歳以上							
総計	75.6%	201	<1.0%>	2	<72.6%>	146	<26.4%>	53	22.9%	61	1.5%	4
5～9人	50.0%	16	<0.0%>	0	<50.0%>	8	<50.0%>	8	50.0%	16	0.0%	0
10～29人	66.7%	36	<0.0%>	0	<88.9%>	32	<11.1%>	4	31.5%	17	1.9%	1
30～99人	76.0%	38	<2.6%>	1	<63.2%>	24	<34.2%>	13	22.0%	11	2.0%	1
100～299人	90.9%	30	<0.0%>	0	<76.7%>	23	<23.3%>	7	9.1%	3	0.0%	0
300～999人	92.9%	26	<0.0%>	0	<73.1%>	19	<26.9%>	7	7.1%	2	0.0%	0
1,000人以上	89.4%	42	<0.0%>	0	<76.2%>	32	<23.8%>	10	8.5%	4	2.1%	1
無回答・不明	59.1%	13	<7.7%>	1	<61.5%>	8	<30.8%>	4	36.4%	8	4.5%	1
建設業	81.8%	18	<0.0%>	0	<72.2%>	13	<27.8%>	5	18.2%	4	0.0%	0
製造業	72.2%	26	<3.8%>	1	<69.2%>	18	<26.9%>	7	27.8%	10	0.0%	0
電気・ガス・水道業	50.0%	3	<0.0%>	0	<100.0%>	3	<0.0%>	0	33.3%	2	16.7%	1
情報通信業	100.0%	3	<0.0%>	0	<66.7%>	2	<33.3%>	1	0.0%	0	0.0%	0
運輸業、郵便業	72.7%	8	<0.0%>	0	<37.5%>	3	<62.5%>	5	27.3%	3	0.0%	0
卸売業、小売業	81.1%	43	<2.3%>	1	<74.4%>	32	<23.3%>	10	17.0%	9	1.9%	1
金融業、保険業	100.0%	14	<0.0%>	0	<92.9%>	13	<7.1%>	1	0.0%	0	0.0%	0
不動産業、物品賃貸業	100.0%	6	<0.0%>	0	<33.3%>	2	<66.7%>	4	0.0%	0	0.0%	0
学術研究、専門・技術業	71.4%	5	<0.0%>	0	<100.0%>	5	<0.0%>	0	28.6%	2	0.0%	0
宿泊業、飲食業	77.8%	7	<0.0%>	0	<57.1%>	4	<42.9%>	3	22.2%	2	0.0%	0
生活関連業、娯楽業	50.0%	1	<0.0%>	0	<100.0%>	1	<0.0%>	0	50.0%	1	0.0%	0
教育、学習支援業	78.6%	11	<0.0%>	0	<81.8%>	9	<18.2%>	2	14.3%	2	7.1%	1
医療、福祉	68.0%	34	<0.0%>	0	<70.6%>	24	<29.4%>	10	30.0%	15	2.0%	1
複合サービス事業	100.0%	3	<0.0%>	0	<100.0%>	3	<0.0%>	0	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（その他）	66.7%	10	<0.0%>	0	<80.0%>	8	<20.0%>	2	33.3%	5	0.0%	0
無回答・不明	60.0%	9	<0.0%>	0	<66.7%>	6	<33.3%>	3	40.0%	6	0.0%	0

※ 〈 〉内は、「定めている」を100としたときの割合

【表 11】勤務延長制度における最高雇用年齢の規定状況

	定めている (予定も含む)						定めていない		無回答・不明			
	60～64歳		65歳		66歳以上							
総計	17.3%	46	<2.2%>	1	<56.5%>	26	<41.3%>	19	16.9%	45	1.1%	3
5～9人	21.9%	7	<0.0%>	0	<57.1%>	4	<42.9%>	3	31.3%	10	0.0%	0
10～29人	14.8%	8	<0.0%>	0	<62.5%>	5	<37.5%>	3	18.5%	10	0.0%	0
30～99人	20.0%	10	<0.0%>	0	<60.0%>	6	<40.0%>	4	20.0%	10	2.0%	1
100～299人	18.2%	6	<16.7%>	1	<33.3%>	2	<50.0%>	3	24.2%	8	0.0%	0
300～999人	10.7%	3	<0.0%>	0	<100.0%>	3	<0.0%>	0	14.3%	4	0.0%	0
1,000人以上	19.1%	9	<0.0%>	0	<44.4%>	4	<55.6%>	5	4.3%	2	4.3%	2
無回答・不明	13.6%	3	<0.0%>	0	<66.7%>	2	<33.3%>	1	4.5%	1	0.0%	0
建設業	18.2%	4	<0.0%>	0	<25.0%>	1	<75.0%>	3	9.1%	2	0.0%	0
製造業	8.3%	3	<0.0%>	0	<100.0%>	3	<0.0%>	0	16.7%	6	0.0%	0
電気・ガス・水道業	0.0%	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	16.7%	1	0.0%	0
情報通信業	0.0%	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	33.3%	1	0.0%	0
運輸業、郵便業	36.4%	4	<0.0%>	0	<25.0%>	1	<75.0%>	3	0.0%	0	0.0%	0
卸売業、小売業	7.5%	4	<0.0%>	0	<50.0%>	2	<50.0%>	2	7.5%	4	1.9%	1
金融業、保険業	14.3%	2	<0.0%>	0	<100.0%>	2	<0.0%>	0	14.3%	2	0.0%	0
不動産業、物品賃貸業	16.7%	1	<0.0%>	0	<100.0%>	1	<0.0%>	0	16.7%	1	0.0%	0
学術研究、専門・技術業	0.0%	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	<0.0%>	0	0.0%	0	0.0%	0
宿泊業、飲食業	22.2%	2	<0.0%>	0	<50.0%>	1	<50.0%>	1	22.2%	2	0.0%	0
生活関連業、娯楽業	50.0%	1	<0.0%>	0	<0.0%>	0	<100.0%>	1	50.0%	1	0.0%	0
教育、学習支援業	7.1%	1	<0.0%>	0	<100.0%>	1	<0.0%>	0	28.6%	4	7.1%	1
医療、福祉	30.0%	15	<6.7%>	1	<66.7%>	10	<26.7%>	4	34.0%	17	2.0%	1
複合サービス事業	100.0%	3	<0.0%>	0	<66.7%>	2	<33.3%>	1	0.0%	0	0.0%	0
サービス業（その他）	20.0%	3	<0.0%>	0	<0.0%>	0	<100.0%>	3	26.7%	4	0.0%	0
無回答・不明	20.0%	3	<0.0%>	0	<66.7%>	2	<33.3%>	1	0.0%	0	0.0%	0

※ 〈 〉内は、「定めている」を100としたときの割合

(3) 改正高年齢者雇用安定法への対応

継続雇用制度とは、定年後に従業員の希望に応じて、雇用を継続する制度で、高年齢者雇用安定法の改正により希望者全員を対象とすることが必要となっている。

具体的には、再雇用制度と勤務延長制度があり、再雇用制度は、定年年齢に達した従業員を一度退職扱いにし、あらためて再雇用する制度で、勤務延長制度は、退職させることなく引き続き雇用する制度のことを言う。

① 70歳までの就業確保措置への対応状況

継続雇用制度における70歳までの就業確保について、具体的にどのような措置がなされているかをみると、「特に対応はしていない」事業所が49.1%と最も多く、「70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している」が12.9%となっている。「定年年齢を70歳まで引き上げた」事業所は2.0%、「70歳までの継続雇用制度を導入した」は11.3%と、すでに措置を行っている事業所もある。【表12】

【表12】70歳までの就業確保措置への対応状況

	%(件数)													
	定年年齢を70歳まで引き上げた		今後、定年年齢を70歳まで引き上げることを検討している		70歳までの継続雇用制度を導入した		70歳までの継続雇用制度を導入することを検討している		特に対応はしていない		その他		無回答・不明	
総計	2.0%	(10)	6.1%	(30)	11.3%	(56)	12.9%	(64)	49.1%	(243)	14.9%	(74)	3.6%	(18)
5～9人	3.0%	(4)	6.0%	(8)	6.8%	(9)	8.3%	(11)	67.7%	(90)	6.0%	(8)	2.3%	(3)
10～29人	0.9%	(1)	9.3%	(10)	4.7%	(5)	14.0%	(15)	45.8%	(49)	19.6%	(21)	5.6%	(6)
30～99人	1.5%	(1)	3.0%	(2)	20.9%	(14)	14.9%	(10)	35.8%	(24)	22.4%	(15)	1.5%	(1)
100～299人	0.0%	(0)	2.3%	(1)	14.0%	(6)	25.6%	(11)	41.9%	(18)	14.0%	(6)	2.3%	(1)
300～999人	2.8%	(1)	5.6%	(2)	22.2%	(8)	11.1%	(4)	52.8%	(19)	5.6%	(2)	0.0%	(0)
1,000人以上	3.4%	(2)	6.8%	(4)	15.3%	(9)	10.2%	(6)	33.9%	(20)	28.8%	(17)	1.7%	(1)
無回答・不明	2.0%	(1)	6.0%	(3)	10.0%	(5)	14.0%	(7)	46.0%	(23)	10.0%	(5)	12.0%	(6)
総計	2.0%	(10)	6.1%	(30)	11.3%	(56)	12.9%	(64)	49.1%	(243)	14.9%	(74)	3.6%	(18)
建設業	7.5%	(3)	10.0%	(4)	12.5%	(5)	15.0%	(6)	32.5%	(13)	20.0%	(8)	2.5%	(1)
製造業	0.0%	(0)	9.1%	(5)	14.5%	(8)	16.4%	(9)	38.2%	(21)	18.2%	(10)	3.6%	(2)
電気・ガス・水道業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	14.3%	(1)	14.3%	(1)	71.4%	(5)	0.0%	(0)	0.0%	(0)
情報通信業	0.0%	(0)	20.0%	(1)	20.0%	(1)	20.0%	(1)	20.0%	(1)	20.0%	(1)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	0.0%	(0)	20.0%	(3)	20.0%	(3)	13.3%	(2)	26.7%	(4)	20.0%	(3)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	4.8%	(4)	9.5%	(8)	13.1%	(11)	10.7%	(9)	44.0%	(37)	10.7%	(9)	7.1%	(6)
金融業、保険業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	5.3%	(1)	15.8%	(3)	21.1%	(4)	52.6%	(10)	5.3%	(1)
不動産業、物品賃貸業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	18.2%	(2)	18.2%	(2)	36.4%	(4)	27.3%	(3)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	22.2%	(2)	55.6%	(5)	22.2%	(2)	0.0%	(0)
宿泊業、飲食業	3.4%	(1)	0.0%	(0)	6.9%	(2)	6.9%	(2)	65.5%	(19)	17.2%	(5)	0.0%	(0)
生活関連業、娯楽業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	6.7%	(1)	6.7%	(1)	60.0%	(9)	20.0%	(3)	6.7%	(1)
教育、学習支援業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	7.7%	(2)	11.5%	(3)	57.7%	(15)	15.4%	(4)	7.7%	(2)
医療、福祉	1.8%	(2)	4.5%	(5)	12.5%	(14)	16.1%	(18)	55.4%	(62)	8.0%	(9)	1.8%	(2)
複合サービス事業	0.0%	(0)	0.0%	(0)	0.0%	(0)	28.6%	(2)	57.1%	(4)	14.3%	(1)	0.0%	(0)
サービス業(その他)	0.0%	(0)	10.0%	(3)	10.0%	(3)	0.0%	(0)	70.0%	(21)	10.0%	(3)	0.0%	(0)
無回答・不明	0.0%	(0)	3.2%	(1)	6.5%	(2)	9.7%	(3)	61.3%	(19)	9.7%	(3)	9.7%	(3)

4 労働時間・休日・休暇

(1) 1日及び週の所定労働時間

労働基準法の第32条には「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。」「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。」と規定されている。※一部例外あり

① 1日の所定労働時間

正規雇用労働者の1日の所定労働時間については平均7時間37分、週所定労働時間については平均37時間51分と、規定を下回っている。産業別でみると、1日の所定労働時間では、労働基準法の規定を超えているものはないが、週所定労働時間では、建設業においてわずかに規定を超えている。【表13】

【表13】正規雇用労働者の1日の所定労働時間及び週所定労働時間

(単位：時間、分)

	1日の所定労働時間	週所定労働時間
調査産業計	7:37	37:51
5～9人	7:28	36:15
10～29人	7:38	38:01
30～99人	7:53	38:55
100～299人	7:41	38:40
300～999人	7:22	38:56
1,000人以上	7:47	38:44
無回答・不明	7:25	37:08
建設業	7:53	40:22
製造業	7:46	39:11
電気・ガス・水道業	6:51	33:00
情報通信業	7:51	38:08
運輸業，郵便業	7:55	39:35
卸売業，小売業	7:47	39:20
金融業，保険業	7:28	37:22
不動産業，物品賃貸業	7:20	39:12
学術研究，専門・技術業	7:36	38:33
宿泊業，飲食業	6:55	33:38
生活関連業，娯楽業	7:08	36:30
教育，学習支援業	7:31	37:25
医療，福祉	7:32	35:59
複合サービス事業	8:00	40:00
サービス業（その他）	7:25	38:47
無回答・不明	7:54	37:42

(2) 週休制

労働基準法では事業所が従業員に対して毎週少なくとも1日の休日を与えることを義務付けている。ただし、週休1日制だけでなく、4週間で4日以上の日を休ませる変形週休制も認められている。昨今では、事業所が2日以上の日を任意で設定できるため、週休2日制が広く普及している。

①週休制の形態別適用労働者割合

週休制で最も多いのは、「何らかの週休2日制」で79.5%、そのうち完全週休2日制が59.8%となっている。週休2日制より休日日数が実質的に多い制度を採用している事業所13.0%を含めると、92.5%の労働者が週休2日制で勤務していることになる。ただし、週休2日制を導入していても、完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度も19.7%あるため、実質週休2日未満の労働者は、週休1日または1日半の7.6%を合わせると、27.3%に上る。【表14】

【表14】主な週休制の形態別労働者割合

	週休1日制又は 週休1日半制		何らかの 週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が実質的に 少ない制度（注1）		完全週休2日制		完全週休2日制より 休日日数が実質的に 多い制度（注2）	
	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)
調査産業計	7.6%	(800)	79.5%	(8390)	19.7%	(2076)	59.8%	(6314)	13.0%	(1369)
5～9人	11.1%	(69)	64.7%	(401)	18.1%	(112)	46.6%	(289)	24.2%	(150)
10～29人	8.8%	(111)	68.7%	(869)	24.6%	(311)	44.1%	(558)	22.5%	(285)
30～99人	14.8%	(326)	74.0%	(1631)	29.4%	(648)	44.6%	(983)	11.2%	(247)
100～299人	1.4%	(31)	80.7%	(1779)	16.0%	(352)	64.7%	(1427)	17.9%	(395)
300～999人	16.7%	(237)	79.8%	(1132)	14.9%	(212)	64.8%	(920)	3.5%	(50)
1,000人以上	0.1%	(2)	93.4%	(2081)	5.6%	(124)	87.8%	(1957)	6.5%	(145)
無回答・不明	3.9%	(24)	80.4%	(497)	51.3%	(317)	29.1%	(180)	15.7%	(97)
建設業	6.8%	(36)	86.6%	(460)	34.5%	(183)	52.2%	(277)	6.6%	(35)
製造業	3.5%	(96)	93.2%	(2522)	14.9%	(403)	78.3%	(2119)	3.2%	(87)
電気・ガス・水道業	0.0%	(0)	70.9%	(56)	15.2%	(12)	55.7%	(44)	29.1%	(23)
情報通信業	0.0%	(0)	93.5%	(143)	0.0%	(0)	93.5%	(143)	6.5%	(10)
運輸業、郵便業	18.8%	(87)	74.1%	(344)	35.8%	(166)	38.4%	(178)	7.1%	(33)
卸売業、小売業	5.0%	(71)	78.7%	(1112)	20.9%	(295)	57.8%	(817)	16.3%	(230)
金融業、保険業	0.0%	(0)	95.0%	(401)	0.0%	(0)	95.0%	(401)	5.0%	(21)
不動産業、物品賃貸業	51.1%	(89)	25.9%	(45)	4.0%	(7)	21.8%	(38)	23.0%	(40)
学術研究、専門・技術業	0.0%	(0)	87.7%	(178)	28.1%	(57)	59.6%	(121)	12.3%	(25)
宿泊業、飲食業	6.3%	(14)	59.9%	(133)	19.4%	(43)	40.5%	(90)	33.8%	(75)
生活関連業、娯楽業	40.9%	(47)	47.8%	(55)	4.3%	(5)	43.5%	(50)	11.3%	(13)
教育、学習支援業	25.5%	(167)	65.4%	(429)	31.6%	(207)	33.8%	(222)	9.1%	(60)
医療、福祉	3.8%	(81)	67.5%	(1443)	8.2%	(175)	59.3%	(1268)	28.7%	(613)
複合サービス事業	0.0%	(0)	100.0%	(96)	0.0%	(0)	100.0%	(96)	0.0%	(0)
サービス業（その他）	21.1%	(99)	71.3%	(335)	33.6%	(158)	37.7%	(177)	7.7%	(36)
無回答・不明	1.8%	(13)	88.7%	(638)	50.8%	(365)	38.0%	(273)	9.5%	(68)

（注1）月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制の他、3勤1休、4勤1休等をいう。

（注2）月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(3) 年次有給休暇の取得状況

年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者に対して付与される「有給」の休暇で、事業者は、業種、業態、正社員、パートタイムなどの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して年次有給休暇を与えなければならない。また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の有給休暇を取得させることが使用者の義務となっている。

①年次有給休暇取得資格者の付与日数と取得日数

年次有給休暇の付与日数は平均で年16.1日となっているが、従業員数が5人～9人の事業所では13日、1,000人以上の事業所では19.2日と規模が大きい事業所ほど付与される日数が増えている。また、労働者1人当たりの取得日数では、従業員数が5人～9人の事業所では7.4日、1,000人以上の事業所では13.8日と、こちらも事業所の規模にほぼ比例している。産業別では、付与日数は電気・ガス・水道業が22.5日、金融業・保険業が19.3日と多くなっている。取得日数では、複合サービス事業が16.9日、金融業・保険業が14.5日と多いが、その他サービス業で7.0日、運輸業・郵便業で8.7日と少なくなっている。【表15】

【表15】年次有給休暇の付与日数、取得日数及び平均取得率

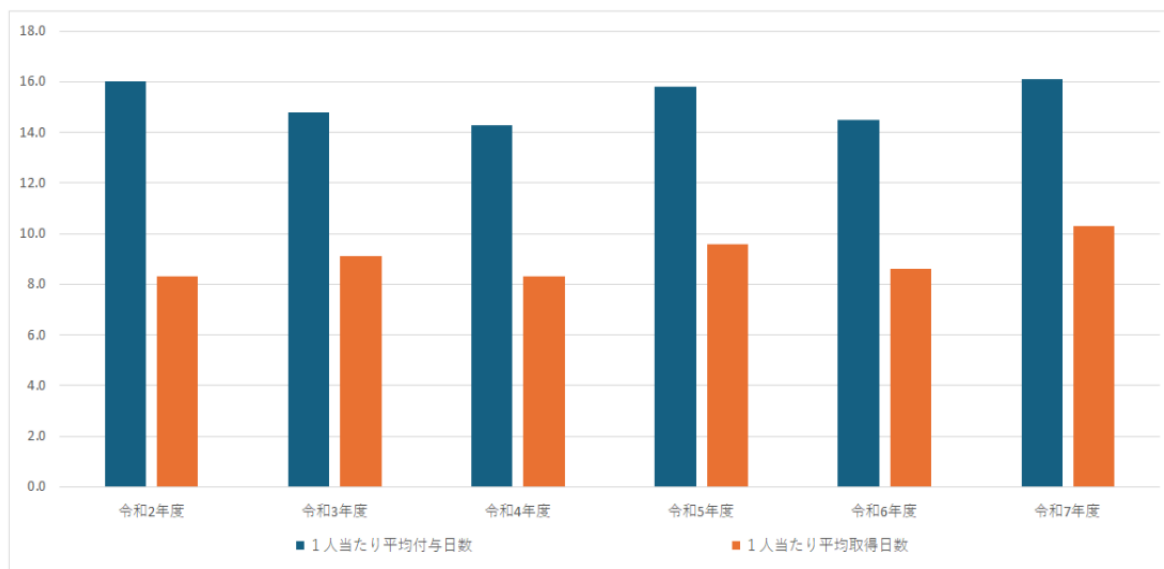
※数値は%（ ）内は総日数

	労働者1人平均付与日数 (総日数)		労働者1人平均取得日数 (総日数)		労働者1 人平均取 得率
総計	16.1	(145,414)	10.3	(92,759)	63.8%
5～9人	13	(4,808)	7.4	(2,736)	56.9%
10～29人	14.4	(14,997)	9.1	(9,496)	63.3%
30～99人	15.8	(28,173)	9.3	(16,571)	58.8%
100～299人	15.4	(33,544)	10.8	(23,493)	70.0%
300～999人	17.8	(34,814)	9.9	(19,373)	55.6%
1,000人以上	19.2	(19,864)	13.8	(14,247)	71.7%
無回答・不明	14	(9,214)	10.4	(6,844)	74.3%
建設業	16.7	(6,695)	9.6	(3,848)	57.5%
製造業	16.2	(29,590)	10.5	(19,172)	64.8%
電気・ガス・水道業	22.5	(1,555)	14.3	(987)	63.5%
情報通信業	17.4	(2,311)	14.4	(1,921)	83.1%
運輸業、郵便業	16.2	(6,942)	8.7	(3,724)	53.6%
卸売業、小売業	17.1	(21,287)	10.2	(12,671)	59.5%
金融業、保険業	19.3	(8,189)	14.5	(6,157)	75.2%
不動産業、物品賃貸業	14.6	(2,020)	10.4	(1,434)	71.0%
学術研究、専門・技術業	11.3	(2,322)	9.3	(1,897)	81.7%
宿泊業、飲食業	15	(3,513)	9.0	(2,118)	60.3%
生活関連業、娯楽業	11.8	(1,377)	9.2	(1,076)	78.1%
教育、学習支援業	18.1	(10,975)	9.3	(5,664)	51.6%
医療、福祉	15.5	(30,056)	10.8	(20,947)	69.7%
複合サービス事業	18.7	(1,735)	16.9	(1,574)	90.7%
サービス業(その他)	15.3	(9,013)	7.0	(4,126)	45.8%
無回答・不明	13.5	(7,834)	9.4	(5,446)	69.5%

②年次有給休暇に関する令和2年度から令和7年度調査の経年比較

労働者ひとり当たりの年次有給休暇付与日数と一人当たりの取得日数の平均を経年比較してみると、令和7年度は取得日数が微増しているが、全体としては大きな変化は見られない。【図21】

【図21】年次有給休暇の付与日数と取得日数（令和2～令和7年度職場環境調査との比較）



（4）時間外労働・長時間労働削減への取り組み

法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければならない。

①時間外労働が年720時間以内 ②時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満 ③時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内 ④時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度となる。

また、特別条項の有無に関わらず、1年を通して常に時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にしなければならない。

①正規雇用労働者における時間外労働時間の状況

正規雇用労働者における1か月間の平均時間外労働時間の状況をみると、全体では1時間～9時間が40.2%、10時間～19時間が16.2%と高い割合になっているが、反対に時間外労働が0時間と回答した事業所も21.8%ある。

産業別でみると、運輸業・郵便業で1か月40時間以上残業をする割合が26.7%と飛びぬけて高い割合になっている。その他にも、製造業や宿泊業・飲食業でも40時間を超える時間外労働を行うことがあると回答している【表16】

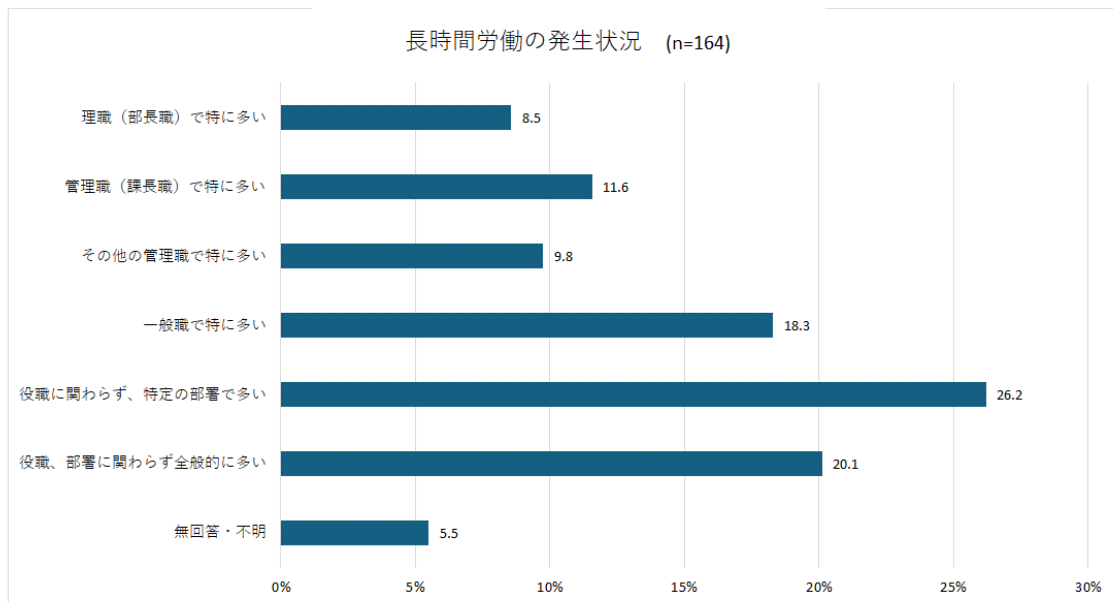
【表 16】正規雇用労働者の1か月の平均残業時間

	% (件数)											
	①0時間	②1～9時間	③10～19時間	④20～29時間	⑤30～39時間	⑥40～49時間	⑦50～59時間	⑧60～69時間	⑨70～79時間	⑩80時間以上	無回答・不明	
調査産業計	21.8% (108)	40.2% (199)	16.2% (80)	9.5% (47)	4.6% (23)	0.8% (4)	0.6% (3)	0.4% (2)	0.2% (1)	0.8% (4)	4.8% (24)	
5～9人	39.1% (52)	36.8% (49)	4.5% (6)	3.8% (5)	3.8% (5)	0.8% (1)	0.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.8% (1)	9.8% (13)	
10～29人	30.8% (33)	37.4% (40)	15.9% (17)	10.3% (11)	2.8% (3)	0.9% (1)	0.0% (0)	0.9% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.9% (1)	
30～99人	9.0% (6)	50.7% (34)	22.4% (15)	9.0% (6)	3.0% (2)	1.5% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.5% (1)	1.5% (1)	1.5% (1)	
100～299人	4.7% (2)	48.8% (21)	23.3% (10)	16.3% (7)	7.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
300～999人	5.6% (2)	38.9% (14)	25.0% (9)	11.1% (4)	8.3% (3)	2.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	5.6% (2)	2.8% (1)	
1,000人以上	3.4% (2)	44.1% (26)	23.7% (14)	15.3% (9)	10.2% (6)	0.0% (0)	1.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.7% (1)	
無回答・不明	22.0% (11)	30.0% (15)	18.0% (9)	10.0% (5)	2.0% (1)	0.0% (0)	2.0% (1)	2.0% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	14.0% (7)	
調査産業計	21.8% (108)	40.2% (199)	16.2% (80)	9.5% (47)	4.6% (23)	0.8% (4)	0.6% (3)	0.4% (2)	0.2% (1)	0.8% (4)	4.8% (24)	
建設業	22.5% (9)	32.5% (13)	17.5% (7)	17.5% (7)	10.0% (4)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
製造業	18.2% (10)	38.2% (21)	20.0% (11)	12.7% (7)	5.5% (3)	0.0% (0)	1.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	1.8% (1)	1.8% (1)	
電気・ガス・水道業	28.6% (2)	28.6% (2)	28.6% (2)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
情報通信業	0.0% (0)	40.0% (2)	60.0% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
運輸業、郵便業	0.0% (0)	6.7% (1)	13.3% (2)	26.7% (4)	26.7% (4)	6.7% (1)	13.3% (2)	0.0% (0)	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	
卸売業、小売業	26.2% (22)	38.1% (32)	19.0% (16)	7.1% (6)	3.6% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	6.0% (5)	
金融業、保険業	5.3% (1)	63.2% (12)	26.3% (5)	5.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
不動産業、物品賃貸業	18.2% (2)	45.5% (5)	9.1% (1)	27.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
学術研究、専門・技術業	11.1% (1)	22.2% (2)	22.2% (2)	33.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.1% (1)	
宿泊業、飲食業	31.0% (9)	24.1% (7)	3.4% (1)	10.3% (3)	10.3% (3)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.4% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	17.2% (5)	
生活関連業、娯楽業	26.7% (4)	53.3% (8)	6.7% (1)	6.7% (1)	6.7% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
教育、学習支援業	34.6% (9)	46.2% (12)	3.8% (1)	3.8% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	11.5% (3)	
医療、福祉	23.2% (26)	49.1% (55)	15.2% (17)	2.7% (3)	0.9% (1)	0.9% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.9% (1)	7.1% (8)	
複合サービス事業	0.0% (0)	71.4% (5)	14.3% (1)	0.0% (0)	14.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	
サービス業（その他）	23.3% (7)	33.3% (10)	20.0% (6)	13.3% (4)	3.3% (1)	3.3% (1)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	0.0% (0)	3.3% (1)	
無回答・不明	19.4% (6)	38.7% (12)	12.9% (4)	12.9% (4)	3.2% (1)	3.2% (1)	0.0% (0)	3.2% (1)	0.0% (0)	6.5% (2)	0.0% (0)	

②長時間労働の発生状況

長時間労働の発生状況を見ると、役職にかかわらず、特定の部署で多いとしたものが 26.2%、役職、部署にかかわらず全般的に多い、が 20.1%となっている。【図 22】

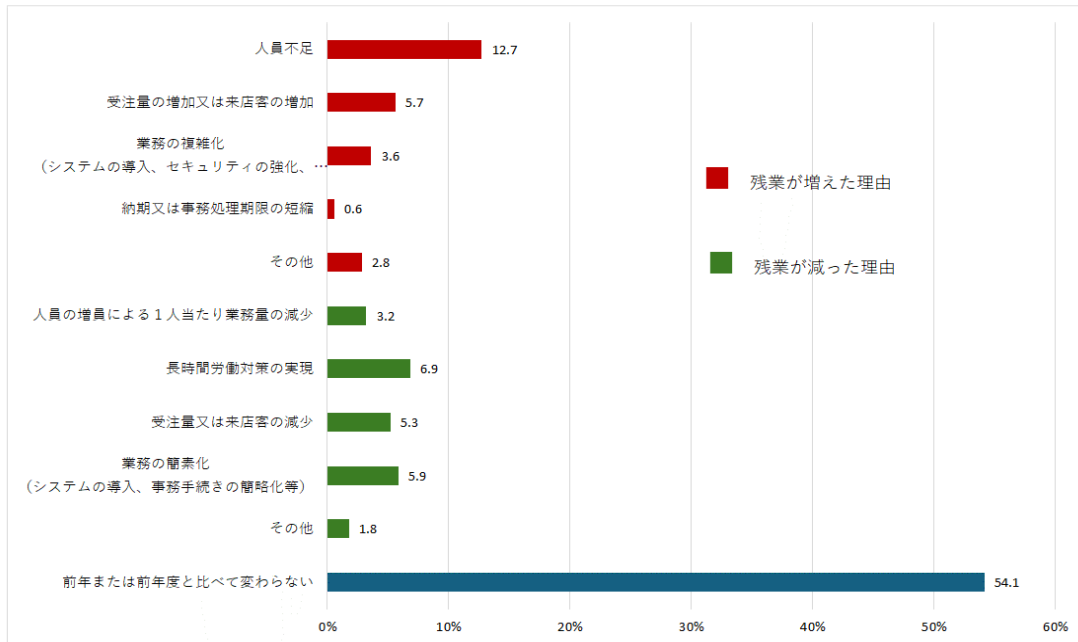
【図 22】 長時間労働の発生状況



③時間外労働の増減とその要因

残業時間の増減については、前年に比べて変わらないとしたものが 54.1%と最も多かった。残業時間が増えた理由としては、人員不足が 12.7%と最も高く、減った理由としては、長時間労働対策の実現が 6.9%、と最も高い割合になっている。【図 23】

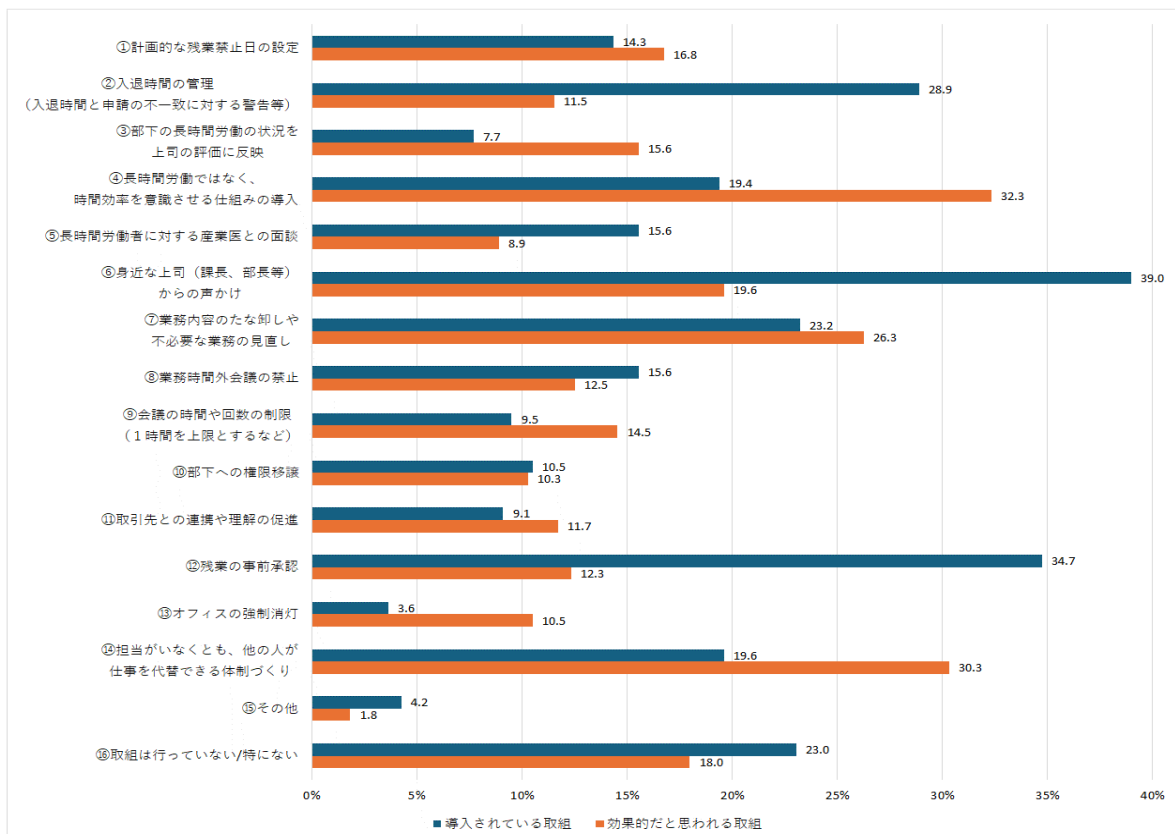
【図 23】 残業時間の前年度との比較



④時間外労働の削減に向けた取り組み

時間外労働の削減に向け導入されている取り組みについては、「身近な上司からの声掛け」が 39.0%、「残業の事前承認」が 34.7%と多く、効果的だと思われる取り組みとしては、「長時間労働ではなく、時間効率を意識させる仕組みの導入」が 32.3%、「担当がいなくても他の人が代替できる体制づくり」が 30.3%と高くなっている【図 24】

【図 24】 残業時間を削減する取り組み



5 働き方改革の実施状況

(1) 働き方改革への取り組み

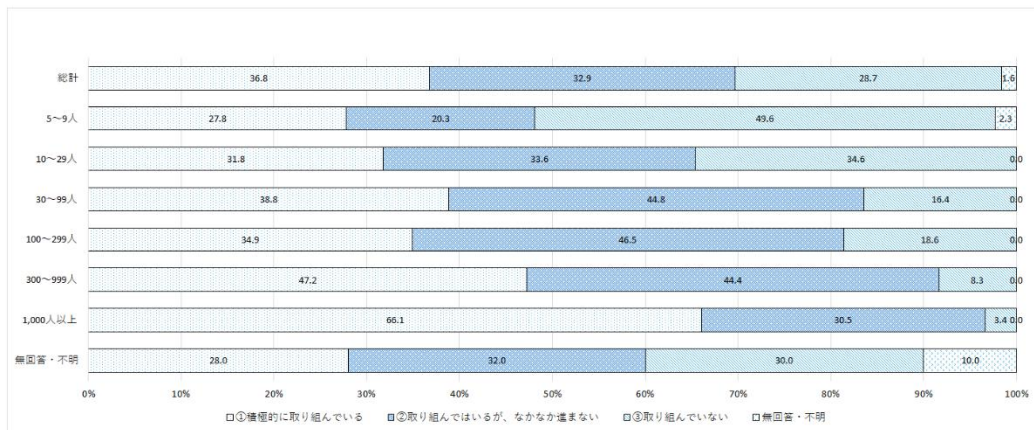
「働き方改革」は、この課題の解決のため、働く人々の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、労働者一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指している。

①働き方改革への取り組み状況

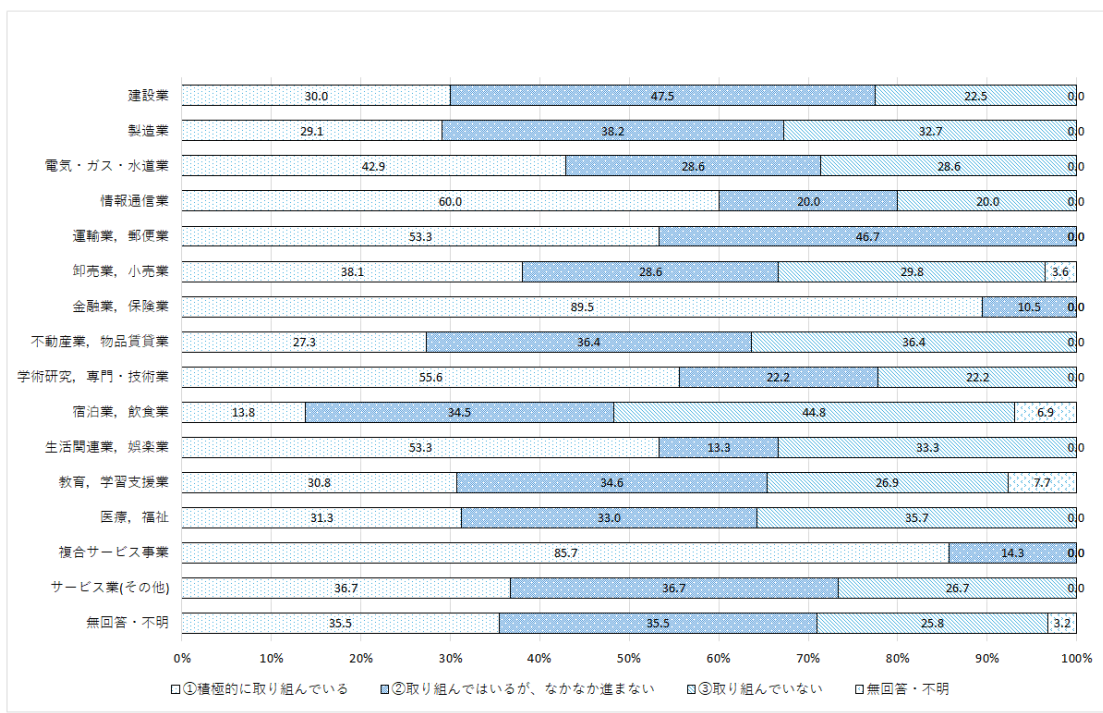
働き方改革の実施状況を事業所の規模別にみると、従業員数が100人以上の事業所では80%以上の事業所が何らかの取り組みを行っているとは回答している。反対に従業員数が少ない事業所では「取り組んでいない」と回答する割合が高くなっている。【図25】

産業別でみると、運輸業・郵便業、金融業・保険業、複合サービス事業では何らかの取り組みを行っているとの回答が100%となっている。反対に取り組んでいないと回答したものが高い業種は、宿泊業・飲食業で44.8%、不動産業・物品賃貸業が36.4%と高い割合になっている。【図26】

【図25】働き改革の実施状況～規模別

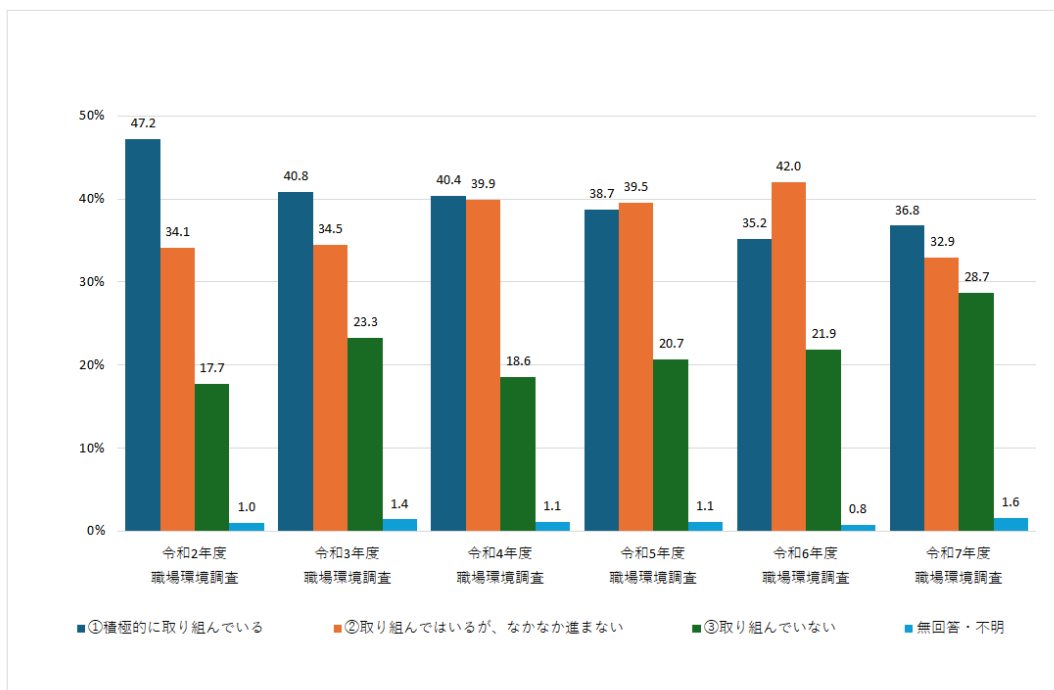


【図26】働き改革の実施状況～産業別



また、働き方改革の実施状況を経年で比較してみると、令和2年度から令和4年度にかけては、「積極的に取り組んでいる」と回答した事業者が40%を超え一番多くなっているが、令和5年度から令和6年度では「取り組んではいるが、なかなか進まない」と回答した事業者が「積極的に取り組んでいる」事業者を上回る結果となっている。他方、取り組んでいないとした事業者が毎年2割程度ある。【図27】

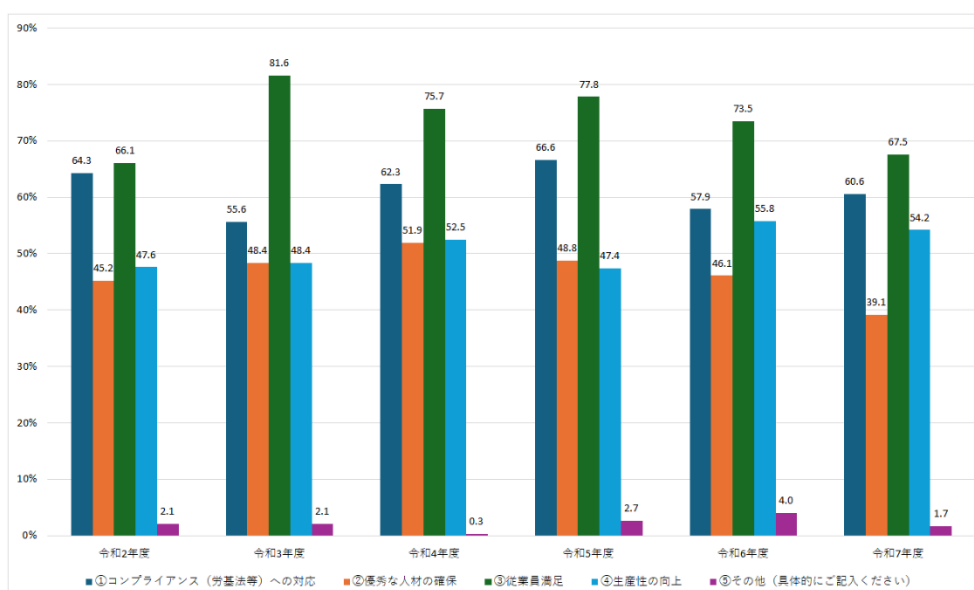
【図27】働き改革の実施状況 令和2年度～令和6年度経年比較



②働き方改革に取り組む目的

働き方改革に取り組む目的としては、「従業員満足」とした事業者が毎年最も多く、次いで「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」となっている。「生産性の向上」も5割前後の事業者が該当すると回答している。【図28】

【図28】働き改革に取り組む目的 令和2年度～7年度経年比較

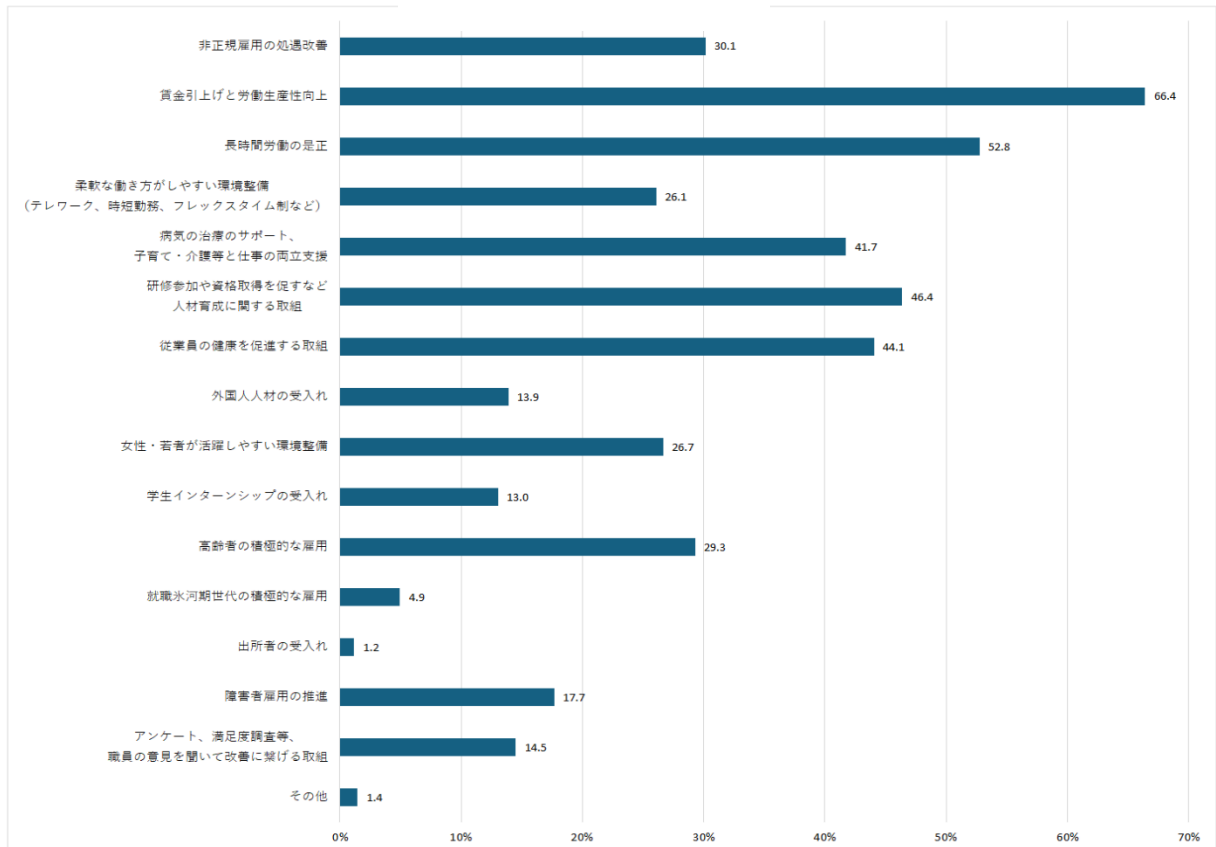


(2) 働き方改革実施状況

①働き方改革で実施している取り組み

働き方改革として事業者が実施している取り組み内容をみると、「賃金引上げと労働生産性向上」が66.4%、「長時間労働の是正」が52.8%と高い割合になっている。反対に「出所者の受け入れ」が1.2%、「就職氷河期世代の積極的な雇用」が4.9%など、多様な人材の受け入れはあまり進んでいないことがうかがえる。【図29】

【図29】働き方改革の取り組み内容

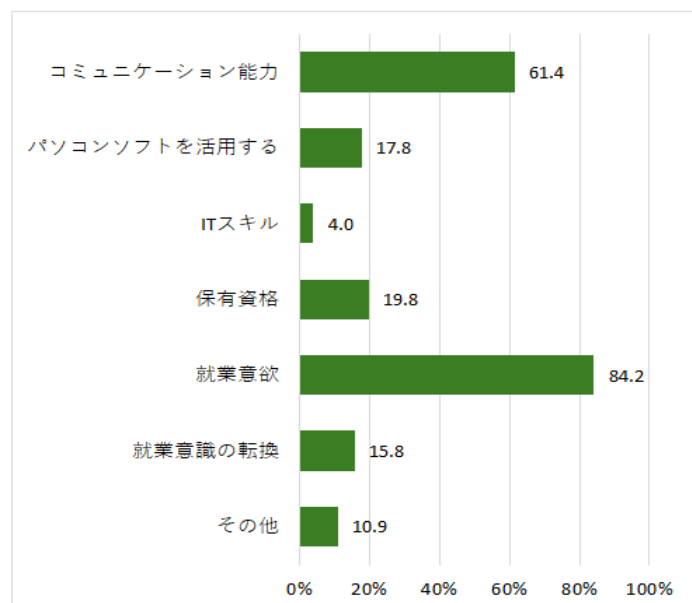


②高齢者雇用時に求める能力

働き方改革への取り組みで、特に「高齢者の積極的な受け入れ」と回答した29.3%に対し、高齢者を雇用するにあたり求める能力について尋ねると、「就業意欲」が84.2%と突出して高く、次いでコミュニケーション能力が61.4%となった。

反対に「ITスキル」は4.0%と低くなっている。【図30】

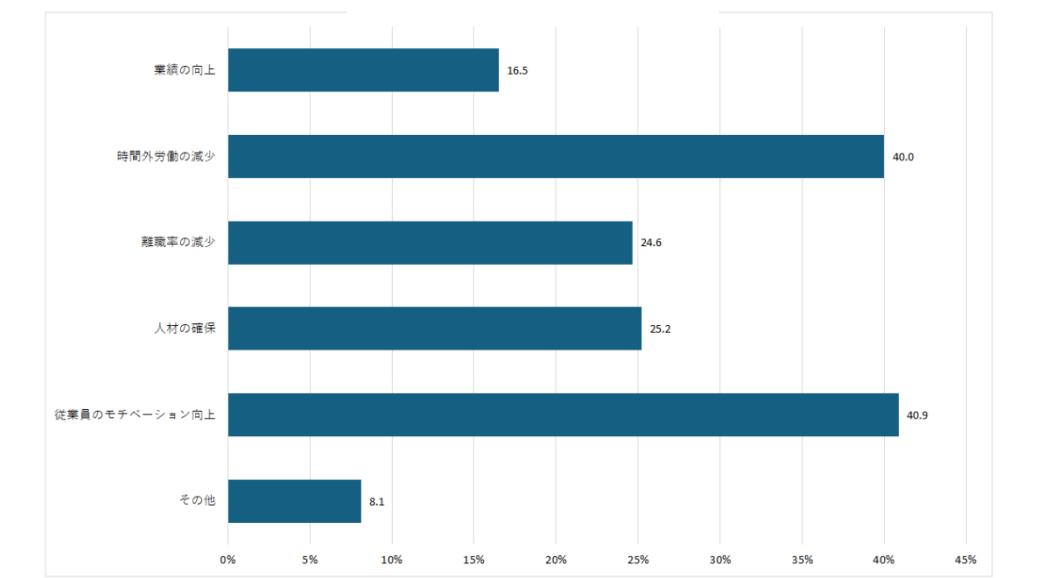
【図30】高齢者を雇用する際に求める能力



③働き方改革実践の効果

働き方改革に「積極的に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、なかなか進まない」と、何らかの取り組みを行っていると回答した事業所にその効果について尋ねてみると、「従業員のモチベーション向上」が40.9%、「時間外労働の減少」が40.0%、効果があったと回答した。【図 31】

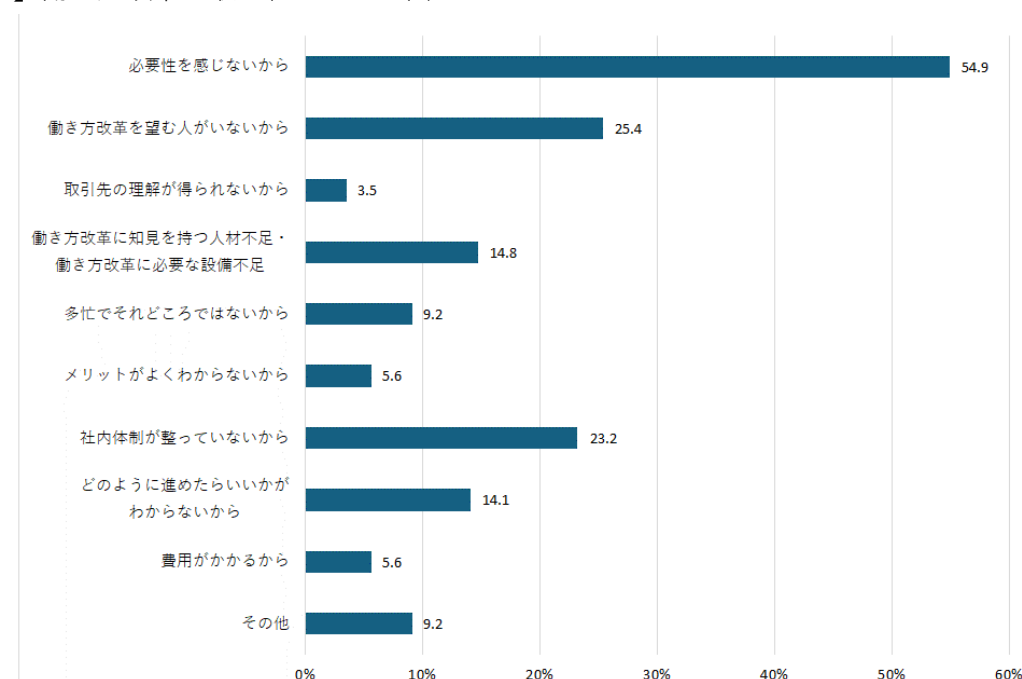
【図 31】働き方改革の取り組みによる効果



④働き方改革に取り組まない理由

働き方改革に取り組まない理由としては、「必要性を感じないから」が54.9%、働き方改革を望む人がいないから」が25.4%と高くなっている。また、「どのように進めたらいいかがわからない」が14.1%、「メリットがよくわからない」が45.6%と、理解不足が課題ともなっている。【図 32】

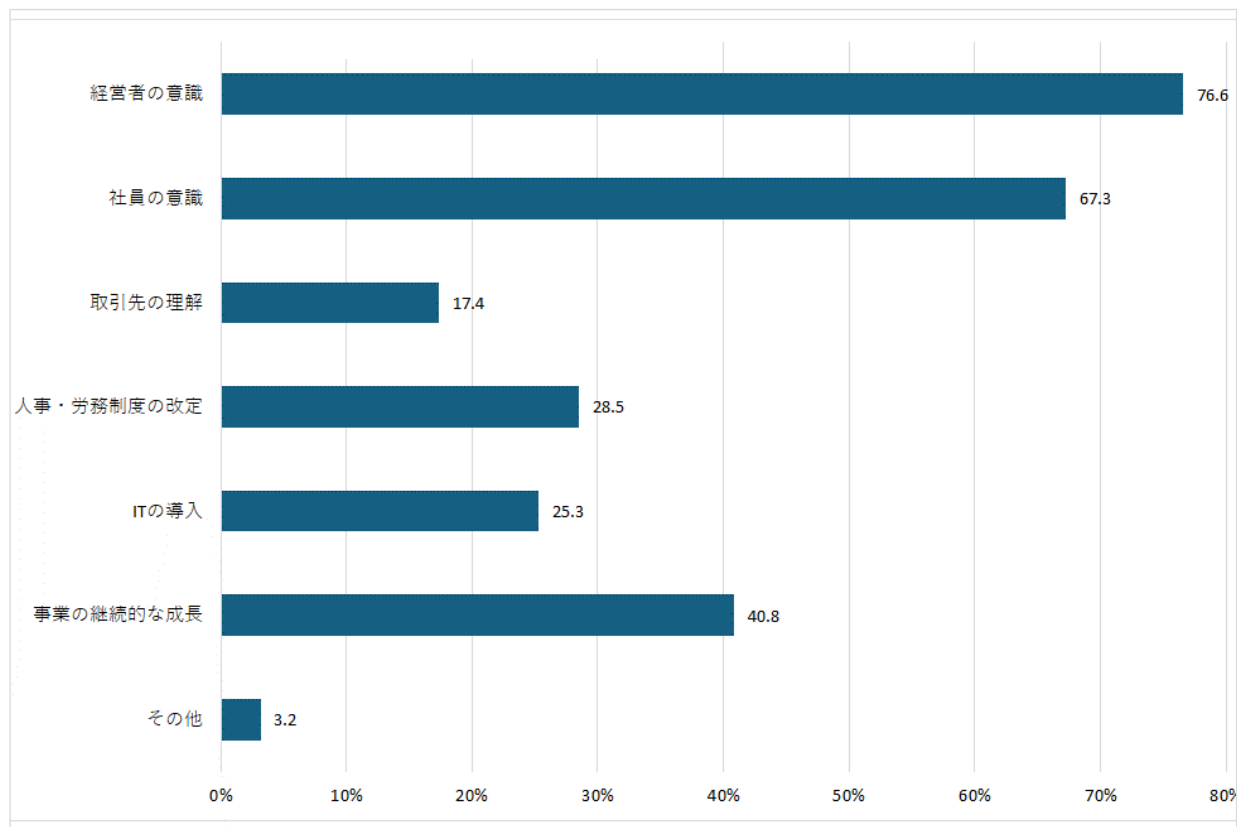
【図 32】働き方改革に取り組まない理由



⑤働き方改革実現への重要項目

働き方改革実現への重要項目としては、「経営者の意識」が76.6%、「社員の意識」が67.3%と、「人の意識」を重要とする回答が高い値になっている。そのほか、「事業の継続的な成長」が40.8%、「人事・労務制度の改定」が28.5%となっている。

【図 33】働き方改革実現のために重要なこと



また、「働き方改革実現のために重要なことについて」の令和2年度から令和7年度の経年比較をみると、「経営者の意識」や「社員の意識」が高い値になっているが、「取引先の理解」や「ITの導入」とする意見が徐々に増えてきていることがわかる。【表 17】

【表 17】働き方改革実現のために重要なことについて、令和2年度～令和7年度経年比較 ※数値は%

	経営者の意識	社員の意識	取引先の理解	人事・労務制度の改定	ITの導入	事業の継続的な成長	その他
令和2年度	76.0%	67.6%	11.1%	26.2%	13.6%	32.0%	2.4%
令和3年度	71.1%	64.8%	13.3%	21.4%	8.6%	39.0%	2.5%
令和4年度	73.5%	67.8%	13.4%	30.5%	16.0%	37.1%	2.2%
令和5年度	80.7%	75.9%	14.7%	37.3%	23.2%	52.0%	2.6%
令和6年度	77.6%	74.5%	17.6%	38.9%	30.6%	41.6%	3.1%
令和7年度	76.6%	67.3%	17.4%	28.5%	25.3%	40.8%	3.2%

6 副業・兼業

(1) 副業・兼業の導入状況

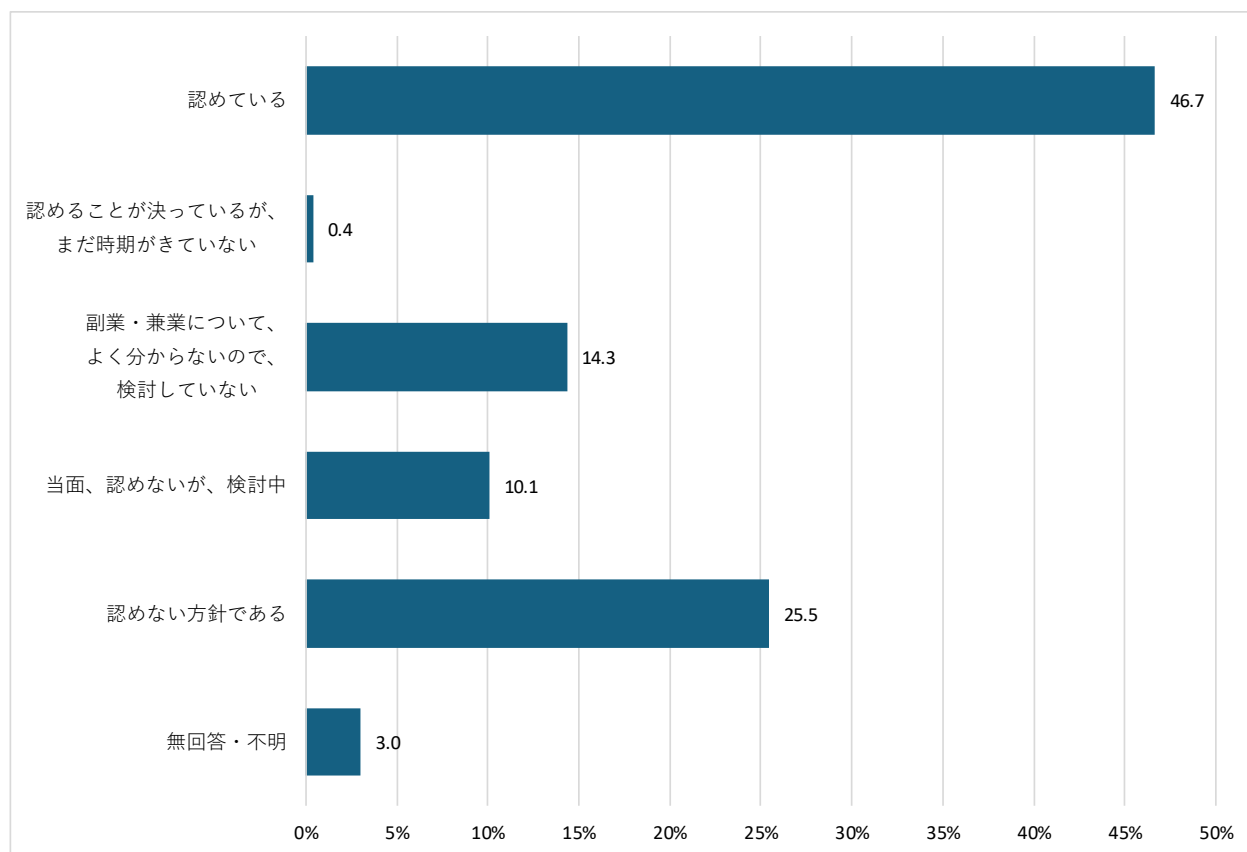
厚生労働省は、平成30年1月、副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめたガイドラインを作成した。また、ルールを明確化するため令和2年9月にガイドラインを改定している。

さらに、副業・兼業を希望する労働者が、適切な職業選択を通じ、多様なキャリア形成を図っていくことを促進するため、令和4年7月にガイドラインを改定し、副業・兼業の導入を推奨している。

①副業・兼業の許可状況

副業・兼業の許可状況では、「認めている」が46.7%と最も高いが、「認めない方針である」が25.5%、「副業・兼業についてよく分からないので、検討していない」が14.3%、「当面、認めないが、検討中」が10.1%と、半数は現状認めていない、または検討していない状態である。【図34】

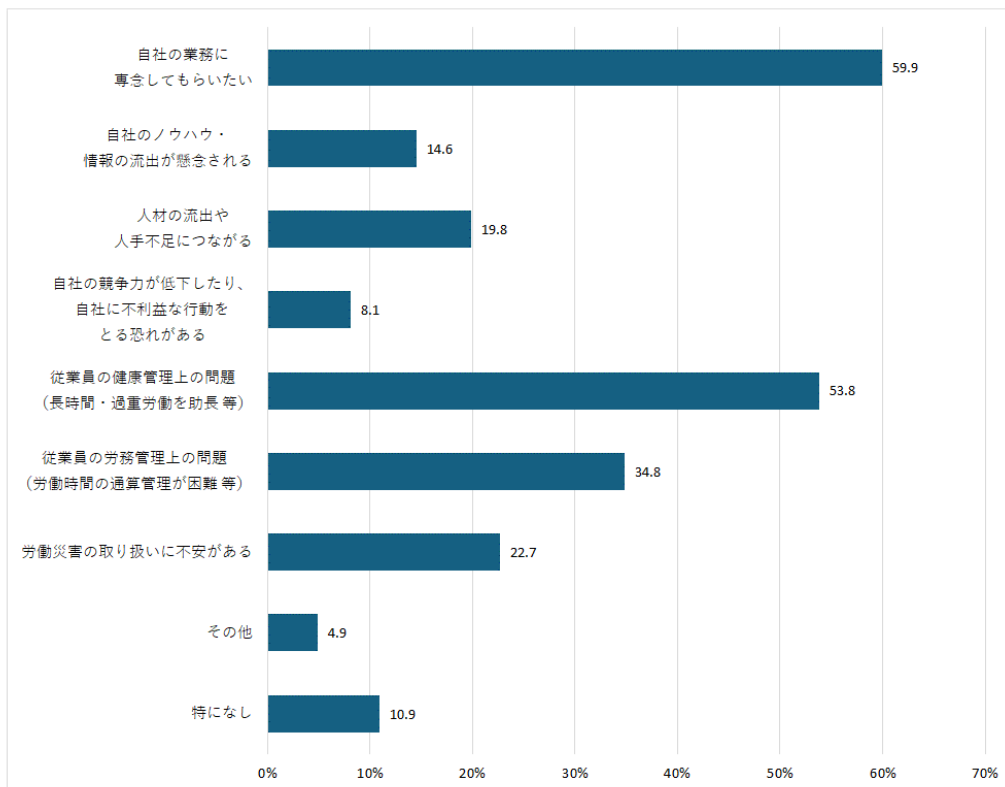
【図34】副業・兼業の許可状況



②副業・兼業を検討、認めない理由

副業・兼業を検討、認めない理由としては、「自社の業務に専念してもらいたい」が59.9%、「従業員の健康管理上の問題(長時間労働・過重労働を助長等)」が53.8%と高くなっている。他方、「人材の流出や人手不足につながる」が19.8%、「自社のノウハウ、情報の流出が懸念される」が14.6%と、人材や情報などの流出を心配する回答もあった。【図35】

【図 35】 副業・兼業を認めない理由

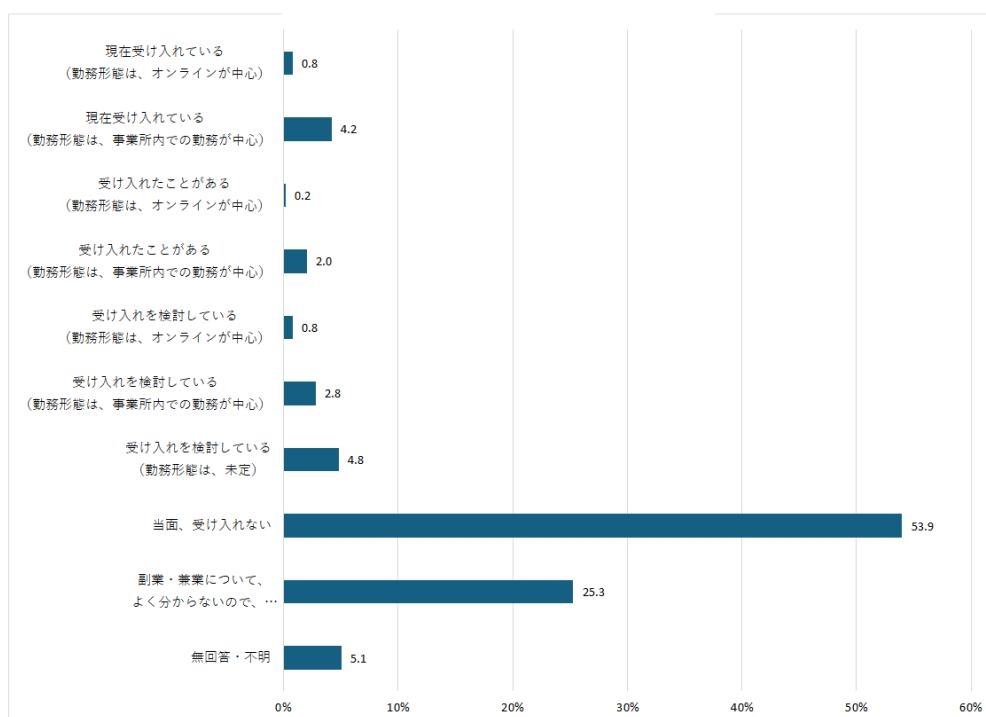


(2) 副業・兼業人材の受け入れ

① 副業・兼業人材の受け入れ状況

副業・兼業人材の受け入れ状況については、「当面、受け入れない」が53.9%と最も高く、次いで「副業・兼業について、よく分からないので、検討していない」が25.3%と、「受け入れない」「受け入れを検討していない」とする事業所が大半を占めている。【図 36】

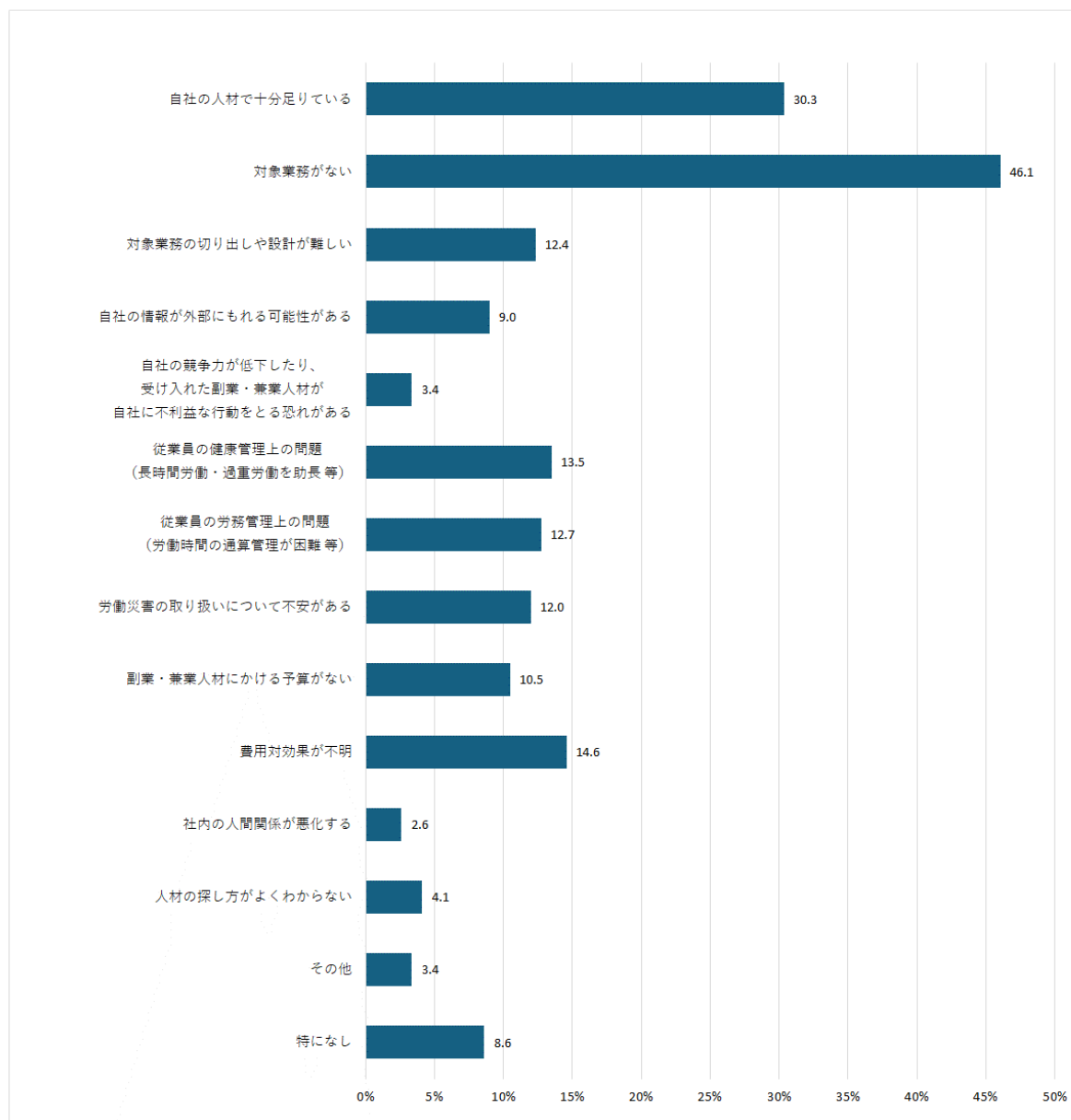
【図 36】 副業・兼業人材の受け入れ状況



②副業・兼業人材を受け入れない理由

副業・兼業人材を受け入れない理由としては、「対象業務がない」が46.1%と高く、「自社の人材で十分足りている」が30.3%と、現状では副業・兼業人材を受け入れる必要がないと回答する事業所が多かった。【図 37】

【図 37】 副業・兼業人材を受け入れない理由



7 非正規雇用労働者の労働実態

(1) 非正規雇用労働者の雇用状況

非正規労働者とは、正規雇用（正社員）以外の雇用形態で働く労働者を指し、契約社員、派遣社員、パートタイマー、アルバイトなどが含まれる。非正規労働者の定義は、労働基準法上の「労働者」であることに変わりはないが、雇用契約の期間や労働条件、キャリア形成の機会などで正規雇用と異なる点が多いため、様々な問題も指摘されている。

①非正規雇用労働者を雇用している事業所数

非正規雇用労働者を雇用している事業所数をみると、全体では69.7%となっている。産業別では、情報通信業が100%、金融業、保険業が94.7%と高く、逆に電気・ガス・水道業は28.6%と低い。

また、短時間正規雇用労働者を雇用している事業所は、全体では14.1%で、学術研究、専門・技術業が55.6%と最も高く、次いで製造業が21.8%となっている。【表18】

【表18】 就業形態別労働者を雇用している事業所の割合

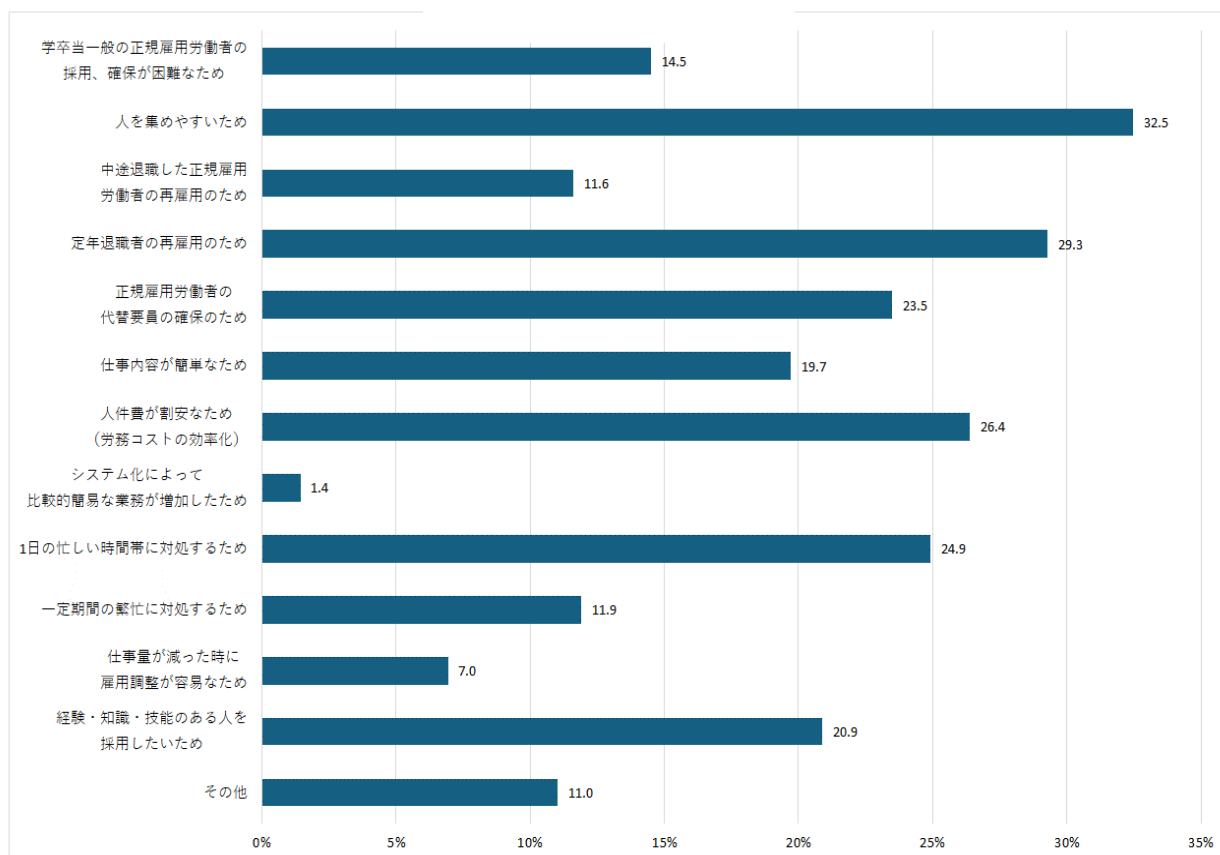
	正規雇用労働者		うち短時間正規雇用労働者		非正規雇用労働者		無回答・不明	
	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)	%	(件数)
調査産業計	84.4%	(418)	14.1%	(70)	69.7%	(345)	6.1%	(30)
5～9人	75.9%	(101)	13.5%	(18)	57.9%	(77)	3.8%	(5)
10～29人	88.8%	(95)	16.8%	(18)	74.8%	(80)	3.7%	(4)
30～99人	91.0%	(61)	22.4%	(15)	79.1%	(53)	4.5%	(3)
100～299人	93.0%	(40)	16.3%	(7)	83.7%	(36)	4.7%	(2)
300～999人	94.4%	(34)	2.8%	(1)	80.6%	(29)	2.8%	(1)
1,000人以上	89.8%	(53)	8.5%	(5)	74.6%	(44)	5.1%	(3)
無回答・不明	68.0%	(34)	12.0%	(6)	52.0%	(26)	24.0%	(12)
建設業	92.5%	(37)	17.5%	(7)	40.0%	(16)	7.5%	(3)
製造業	90.9%	(50)	21.8%	(12)	58.2%	(32)	9.1%	(5)
電気・ガス・水道業	100.0%	(7)	0.0%	(0)	28.6%	(2)	0.0%	(0)
情報通信業	80.0%	(4)	20.0%	(1)	100.0%	(5)	0.0%	(0)
運輸業、郵便業	93.3%	(14)	20.0%	(3)	66.7%	(10)	0.0%	(0)
卸売業、小売業	82.1%	(69)	10.7%	(9)	76.2%	(64)	4.8%	(4)
金融業、保険業	94.7%	(18)	5.3%	(1)	94.7%	(18)	0.0%	(0)
不動産業、物品賃貸業	81.8%	(9)	18.2%	(2)	81.8%	(9)	0.0%	(0)
学術研究、専門・技術業	100.0%	(9)	55.6%	(5)	66.7%	(6)	0.0%	(0)
宿泊業、飲食業	48.3%	(14)	6.9%	(2)	82.8%	(24)	6.9%	(2)
生活関連業、娯楽業	80.0%	(12)	6.7%	(1)	60.0%	(9)	13.3%	(2)
教育、学習支援業	69.2%	(18)	3.8%	(1)	80.8%	(21)	11.5%	(3)
医療、福祉	85.7%	(96)	15.2%	(17)	83.9%	(94)	5.4%	(6)
複合サービス事業	100.0%	(7)	0.0%	(0)	57.1%	(4)	0.0%	(0)
サービス業(その他)	93.3%	(28)	13.3%	(4)	53.3%	(16)	0.0%	(0)
無回答・不明	83.9%	(26)	16.1%	(5)	48.4%	(15)	16.1%	(5)

②非正規雇用労働者を雇用する理由

非正規雇用労働者を雇用する理由は、「人を集めやすいため」が32.5%と最も高く、次いで「定年退職者の再雇用のため」が29.3%、「人件費が割安なため(労務コストの効率化)」が26.4%となっている。

【図 38】

【図 38】 非正規雇用労働者を雇用する理由

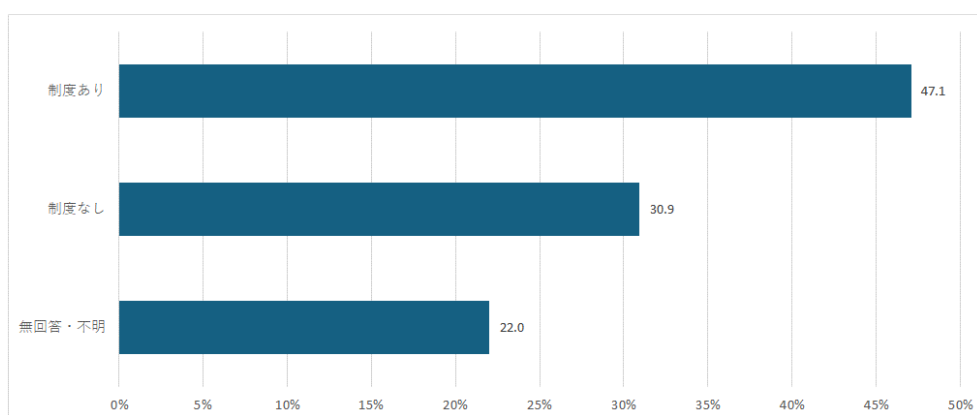


(2) 非正規雇用労働者から正規雇用労働者への転換

①非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無

非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無については、「制度有り」が47.1%、「制度なし」が30.9%となっている。

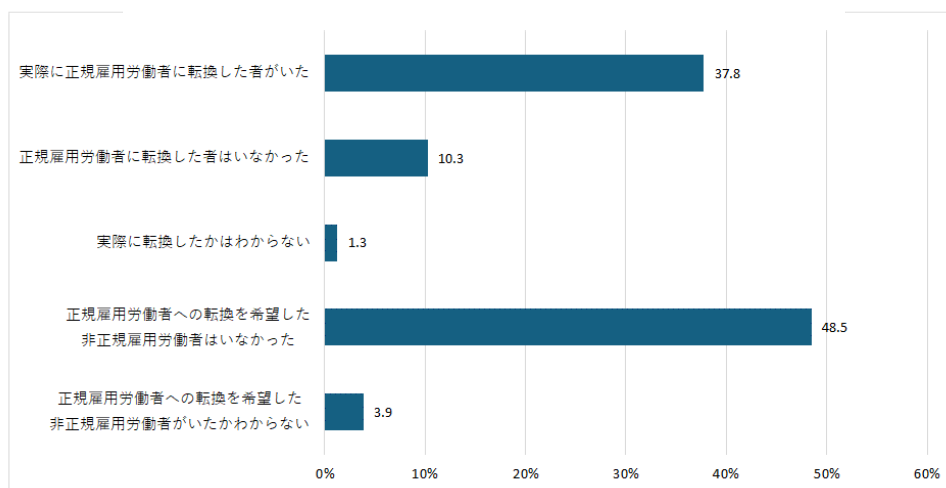
【図 39】 非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する制度の有無



②過去3年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績

過去3年間に非正規労働者から正規雇用労働者に転換した実績の有無については、「実際に正規雇用労働者に転換した者がいた」と回答した事業所が37.8%、「正規雇用労働者に転換したものはなかった」が10.3%となっている。また、「正規労働者への転換を希望した非正規雇用労働者はいなかった」が48.5%と高い値になっている。

【図40】過去3年間に非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換した実績

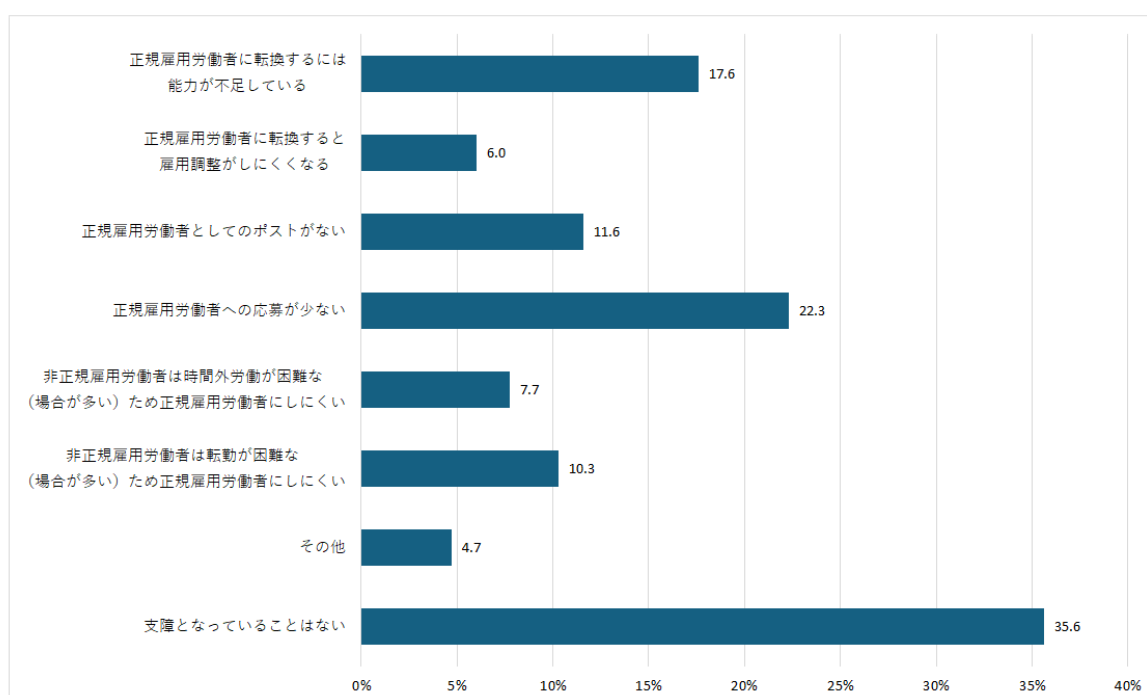


③非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること

非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていることの問いには、「支障となっていることはない」が35.6%、「正規雇用労働者への応募が少ない」が22.3%となっている。

具体的な支障については、「正規雇用労働者に転換するには能力が不足している」が17.6%、「正規雇用労働者としてのポストがない」が11.6%となっている。

【図41】非正規雇用労働者から正規雇用労働者に転換する際に支障になっていること



8 仕事と治療の両立支援の取り組み

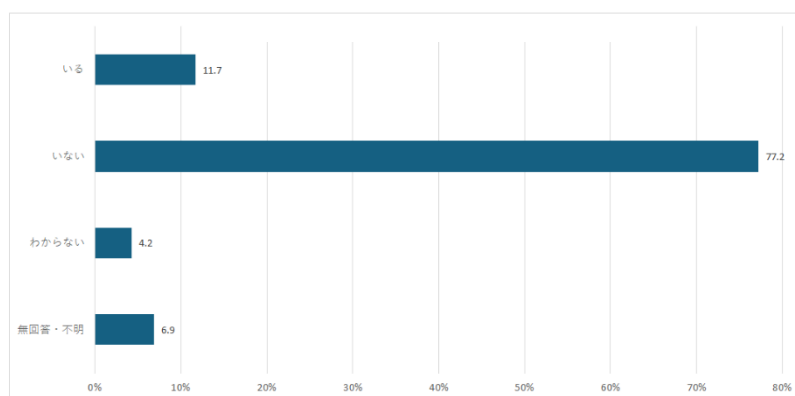
(1) 長期治療を要する従業員への両立支援取り組み状況

傷病を抱え、長期治療を要する労働者の中には、働く意欲や能力があるにもかかわらず、通院や治療と仕事の両立が難しく、就労の継続や復職が困難になる場合がある。傷病を抱える労働者の健康に配慮した職場づくり、治療と仕事の両立に向けた支援体制の整備が重要となっている。

①長期治療を要する疾病のために療養した従業員の割合

長期治療を要する疾病のために療養した従業員の割合を見ると、「いる」とした事業所は11.7%、「いない」とした事業所は77.2%となっている。【図41】

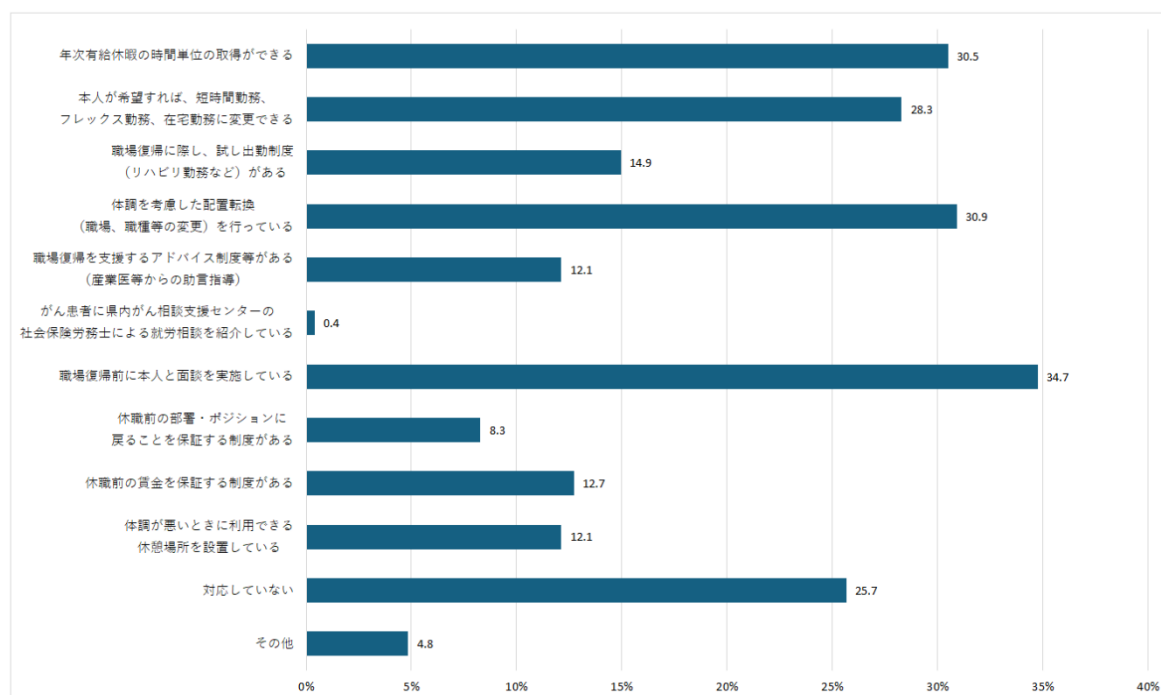
【図41】 長期治療を要する疾病のために療養した従業員の割合



②治療と仕事を両立させるための支援・制度

治療と仕事を両立させるための支援・制度について、その取り組み内容については「職場復帰前に本人と面談を実施している」が34.7%、「体調を考慮した配置転換(職場、職種等の変更)を行なっている」が30.9%となっている反面、「対応していない」が25.7%となっている。【図42】

【図42】 治療と仕事を両立させるための支援・制度



令和7年度 職場環境調査報告書

令和8年（2026年）4月 発行

奈良県産業部 人材・雇用政策課

〒630-8501

奈良市登大路町30番地

電話 0742-22-1101（代）
