

職場環境づくり・人材確保
取組状況調査
報告書

令和8年3月

千葉県

目次

1章 調査の概要	1
1. 調査の目的	1
2. 調査項目	1
3. 調査対象	1
4. 調査票の配付	2
5. 集計にあたって	2
2章 回答事業所の属性	3
1. 業種	3
2. 従業員数	4
3. 資本金	4
3章 調査結果	5
1. 長時間労働の削減	5
(1) 長時間労働の削減に向けた取組状況	5
(2) 長時間労働の削減に取り組む上での課題	8
2. 年次有給休暇の取得促進	11
(1) 年次有給休暇の平均取得率	11
(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況	15
(3) 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題	19
3. 仕事と育児・介護の両立支援	23
(1) 育児休業制度の規定状況	23
(2) 育児休業制度の取得状況	26
(3) 育児休業中の業務対応	28
(4) 男性従業員の育児休業取得を進めていく上での課題	29
(5) 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組	30
(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況	33
(7) 介護を理由とした離職の有無	35
(8) 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題	37
(9) 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組	39
(10) 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態	42
4. 治療と仕事の両立支援	43
(1) 治療と仕事の両立支援に向けた取組	43
(2) 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題	46
5. 女性の活躍推進	49
(1) 女性管理職の割合	49
(2) 管理職に占める女性の割合	50
(3) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組	53

(4) 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題	56
6. シニアの活躍促進	59
(1) シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組	59
(2) シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題	61
7. テレワークの実施	63
(1) テレワークの実施状況	63
(2) テレワーク実施の効果	66
(3) テレワークを実施する上での課題	68
8. 職場におけるハラスメントの防止	70
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況	70
(2) ハラスメント防止のための取組状況	73
(3) ハラスメント防止対策に取り組む上での課題	76
(4) カスタマーハラスメントを受けた影響	78
(5) 効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策	80
9. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）	82
(1) 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合	82
(2) 不合理な待遇差の解消に向けた取組	86
(3) 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題	90
10. 採用・人材確保	93
(1) 人材確保・定着に向けた取組	93
(2) 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点	96
(3) 従業員の募集方法	99
(4) 令和7年度の賃上げ率	102
(5) 賃上げを実施した理由	105
(6) 賃上げを実施しなかった理由	108
(7) 外国人労働者の採用	110
(8) 従業員への奨学金返還支援	113
(9) 今年度のインターンシップや職場体験	115
11. 働きやすい職場環境づくりに向けた取組	118
(1) 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ	118
4章 その他自由意見	123
5章 調査から見てきたこと	127
6章 調査票	132

1章 調査の概要

1. 調査の目的

県では、企業のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や 職場環境の整備に関する現状を把握するため、平成17年度から隔年ごとに企業の意識や取組状況について調査を実施し、調査結果を参考に、企業における職場環境の改善に向けた取組を支援するための施策等を推進してきた。

令和7年度からは、職場環境の整備に加え、人材確保に関する動向を把握するため、「職場環境づくり・人材確保取組状況調査」として内容を一部変更して実施している。

今回の調査は、前回調査（令和5年度調査）をフォローするとともに、人手不足が深刻化していることから「人材確保・定着」に係る設問や、社会問題化している「カスタマーハラスメント」に係る設問などを新たに設け、今後の施策展開の基礎資料とするために実施したものである。

2. 調査項目

- ① 回答事業所の属性
- ② 長時間労働の削減について
- ③ 年次有給休暇の取得促進について
- ④ 仕事と育児・介護の両立支援について
- ⑤ 治療と仕事の両立支援について
- ⑥ 女性の活躍推進について
- ⑦ シニアの活躍促進について
- ⑧ テレワークの実施について
- ⑨ 職場におけるハラスメントの防止について
- ⑩ 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）について
- ⑪ 採用・人材確保について
- ⑫ 働きやすい職場環境づくりに向けた取組について

3. 調査対象

従業者規模	抽出方法	抽出数（件）
30人以下の事業所	無作為抽出	540
31人以上50人以下の事業所	無作為抽出	540
51人以上100人以下の事業所	無作為抽出	720
101人以上200人以下の事業所	無作為抽出	1,015
201人以上300人以下の事業所	全抽出	425
300人以下の事業所合計		3,240
301人以上の事業所	無作為抽出	360
合 計		3,600

（抽出条件）

令和3年経済センサスの情報を基礎とした令和5年次フレーム（母集団情報）に基づく県内の事業所（公共・個人事業主を除く）より従業者規模別に抽出した。

4. 調査票の配付

1) 調査方法

調査票の郵送配付・郵送又はオンライン回収

2) 調査期間

令和7年10月1日から令和7年10月31日まで

3) 回収状況

調査票発送数 3,600通 (前回 3,600通)

今回の返戻数 135通 (宛て先不明等で返戻されたもの) (前回 104通)

有効配付数: 3,465件 (前回 3,496件)

有効回収数: 1,004件 (前回 996件)

回収率: 29.0% (前回 28.5%)

5. 集計にあたって

1) 数値について

- ・ 調査結果の数値は、原則として有効回収に対する回答率〔※有効回答数/有効回収数 (%)〕を表記しており、小数第2位を四捨五入し小数第1位までを表記している。このため、単一回答の合計が100.0%とならない場合がある。また、一人の回答者が2つ以上の回答をしてもよい質問（複数回答）では、回答の合計が100%を上回ることもある。
- ・ 本文やグラフ・数表上の選択肢表記は、場合によっては語句を簡略化してある。
- ・ 経年変化の比較については、原則として3年以上継続的に調査した設問または、経年変化の傾向を把握する必要性が高い設問について掲載している。

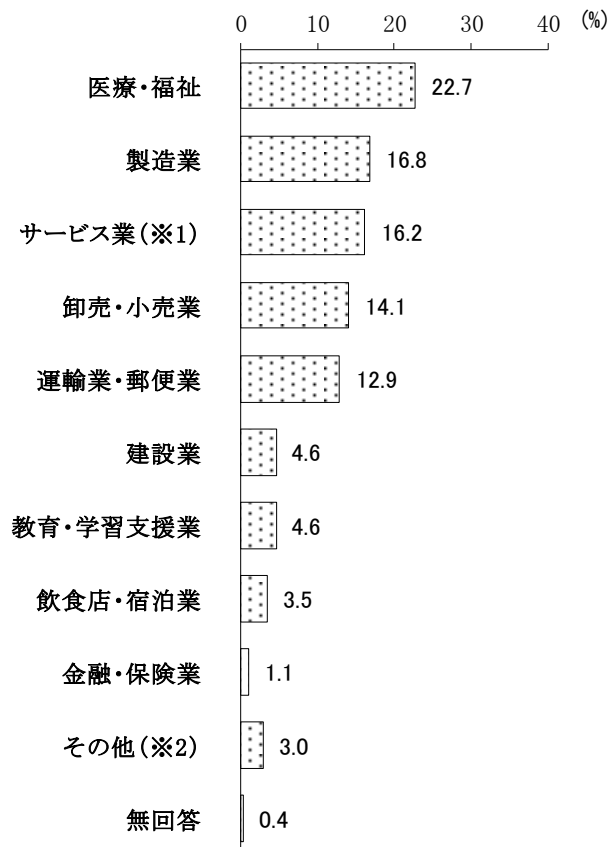
2) 自由意見について

- ・ 自由意見は、意見の主旨から分類し、終わりにまとめて掲載した。

2章 回答事業所の属性

1. 業種

図表－1 業種 (n=1,004)



(※1) 本報告書中の業種「サービス業」には、調査票の問1の選択肢における下記を内包しております。

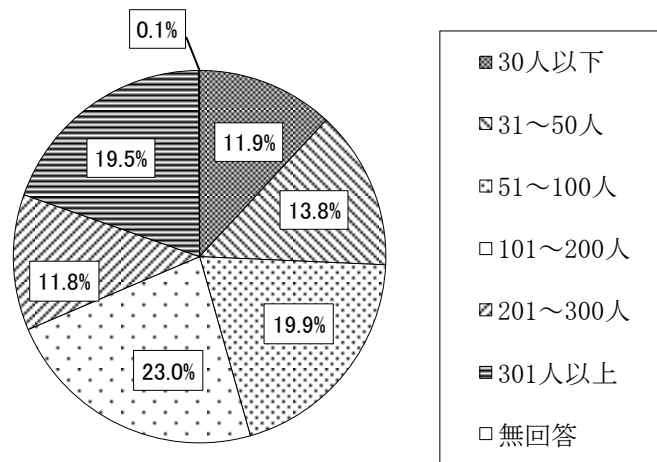
- ・学術研究・専門・技術サービス業
- ・生活関連サービス業・娯楽業
- ・複合サービス業
- ・サービス業(他に分類されないもの)

(※2) 本報告書中の業種「その他」には、調査票の問1の選択肢における下記を内包しております。

- ・農業・林業
- ・漁業
- ・鉱業・採石業・砂利採取業
- ・電気・ガス・熱供給・水道業
- ・情報通信業
- ・不動産業・物品賃貸業

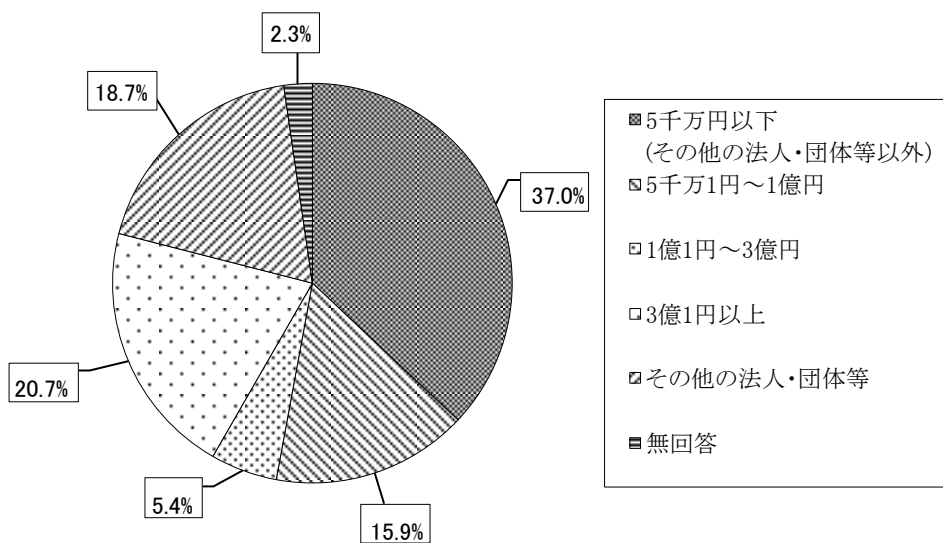
2. 従業員数

図表-2 従業員数 (n=1,004)



3. 資本金

図表-3 資本金 (n=1,004)



3章 調査結果

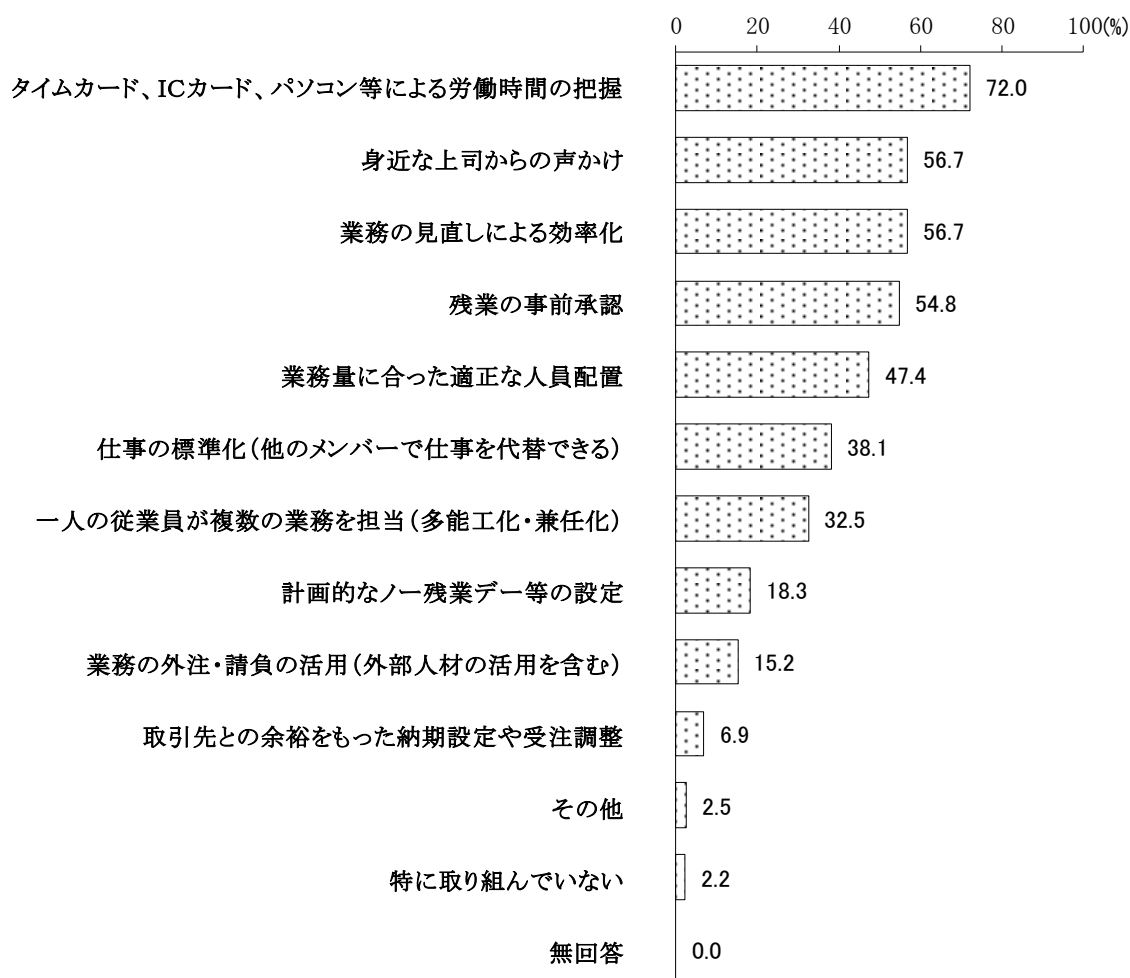
1. 長時間労働の削減

(1) 長時間労働の削減に向けた取組状況

◆「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が7割強と最も高い。

長時間労働の削減に向けた取組状況としては、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が72.0%で最も高く、次いで「身近な上司からの声かけ」及び「業務の見直しによる効率化」が同率で56.7%、「残業の事前承認」が54.8%となっている。

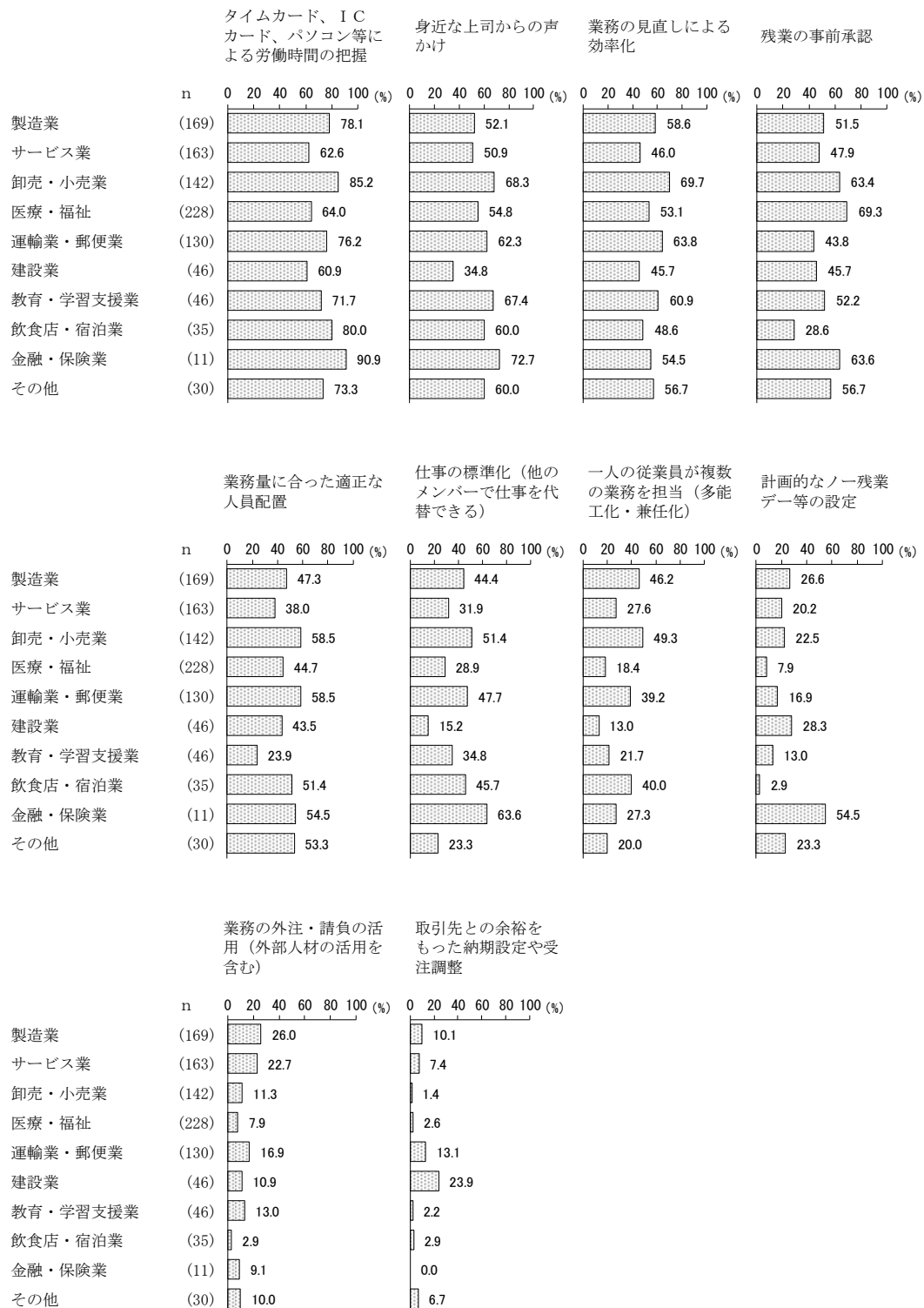
図表-4 長時間労働の削減に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別に見ると、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」で、『金融・保険業』が90.9%、『卸売・小売業』が85.2%と高くなっており、「身近な上司からの声かけ」は、『金融・保険業』が72.7%、『卸売・小売業』が68.3%と高くなっている。

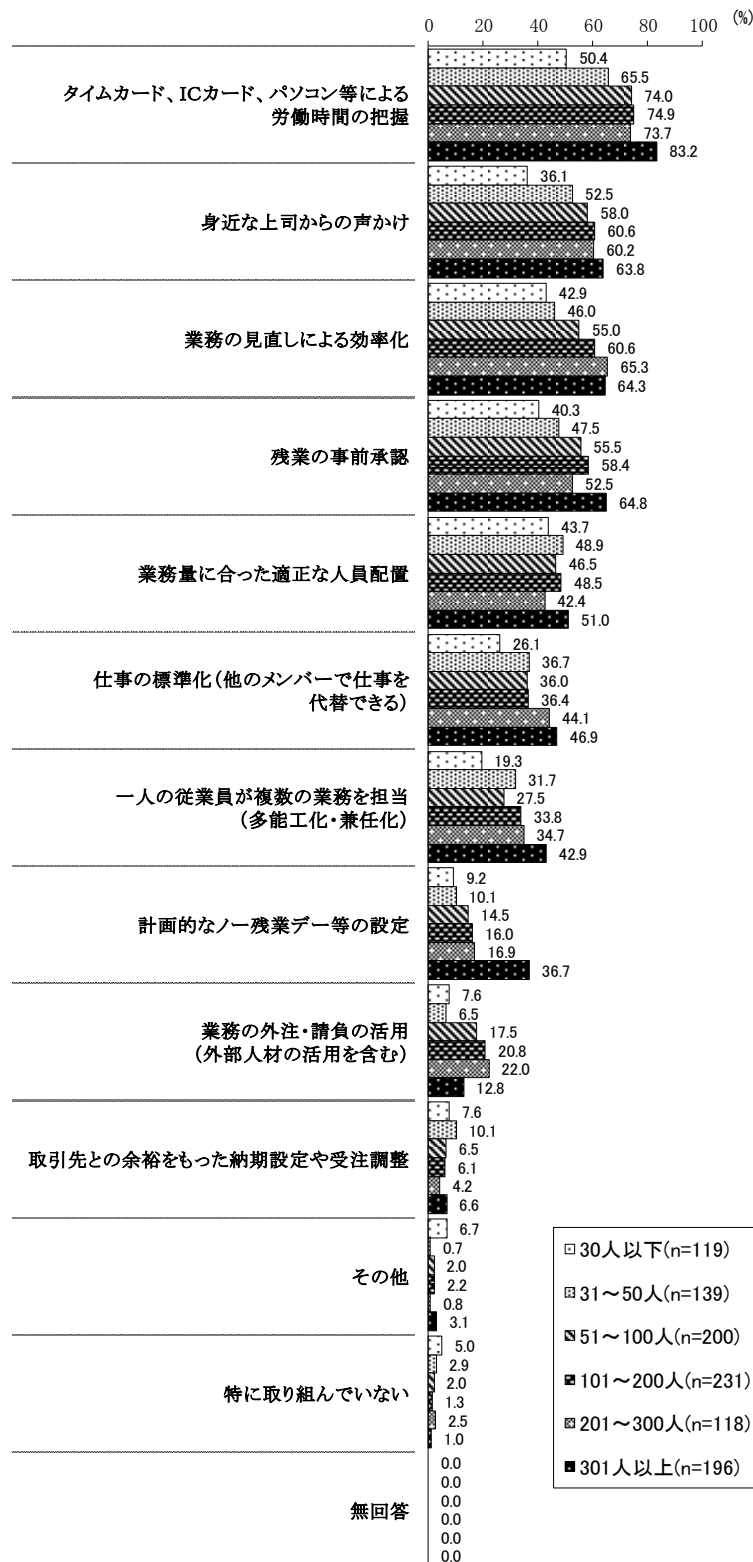
また、「計画的なノー残業デー等の設定」で、『金融・保険業』が54.5%と、他の業種に比べて高くなっている。

図表－5 長時間労働の削減に向けた取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (業種別) ※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「取引先との余裕をもった納期設定や受注調整」、「業務の外注・請負の活用（外部人材の活用を含む）」を除くと、一部変動がみられるが、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向がある。

図表-6 長時間労働の削減に向けた取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(従業員規模別)



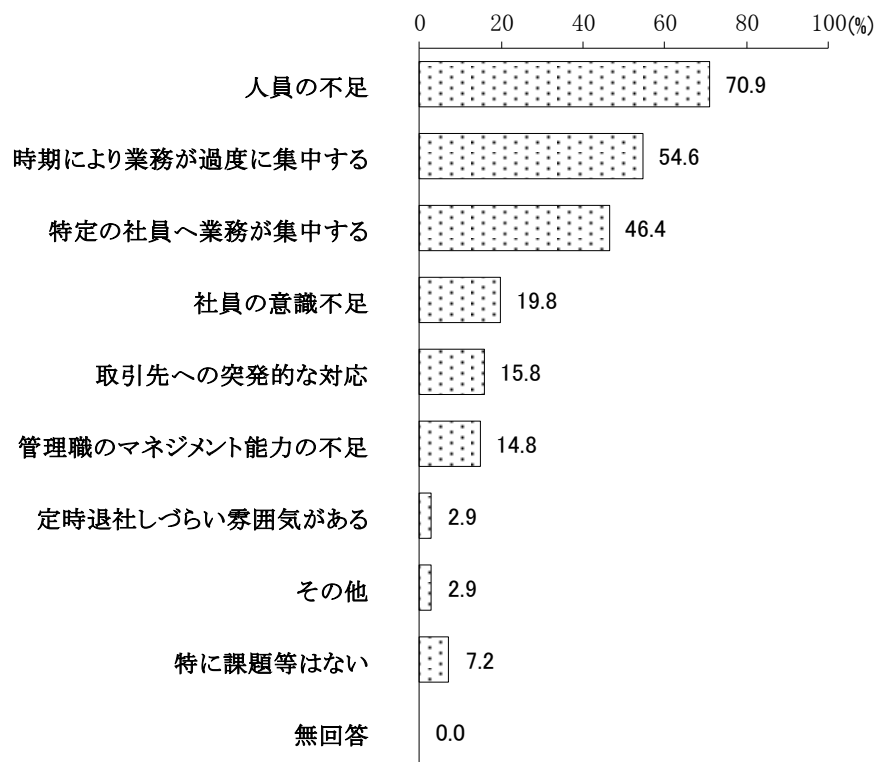
(2) 長時間労働の削減に取り組む上での課題

◆「人員の不足」が約7割と最も高い。

長時間労働の削減に取り組む上での課題としては、「人員の不足」が70.9%で最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」が54.6%、「特定の社員へ業務が集中する」が46.4%となっている。

図表-7 長時間労働の削減に取り組む上での課題

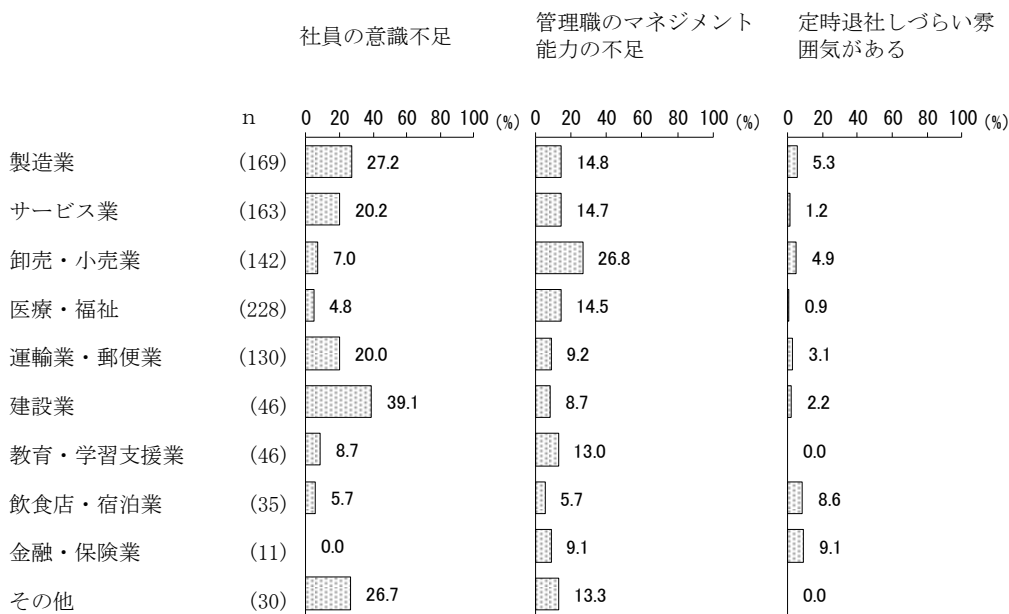
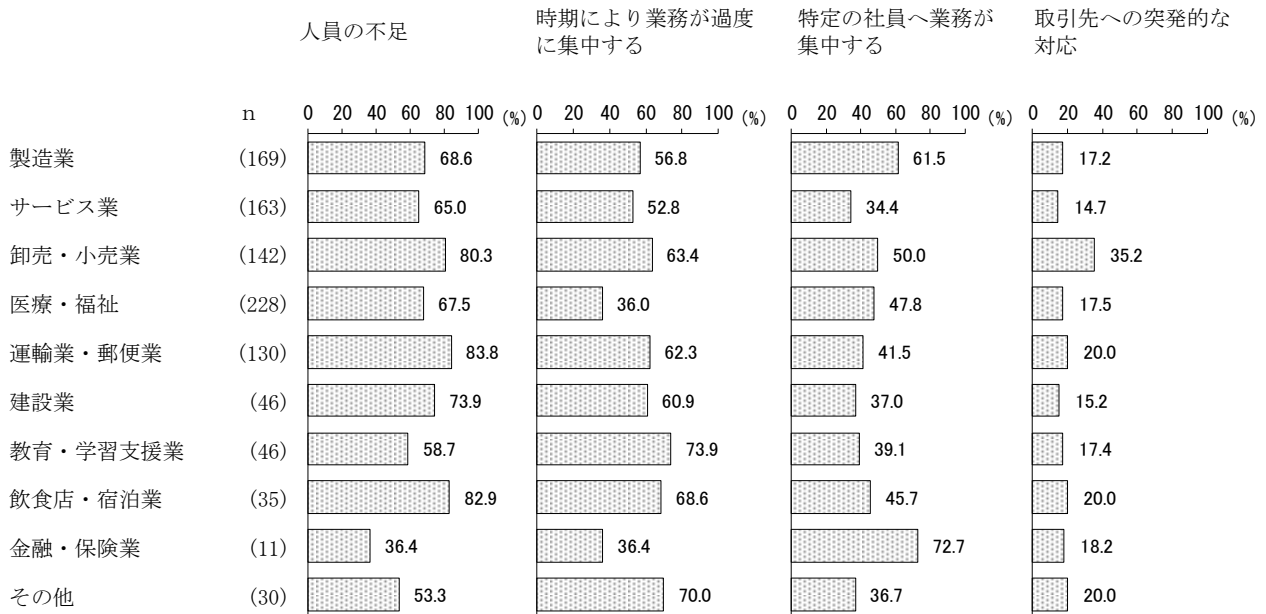
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「人員の不足」で、『運輸業・郵便業』が83.8%、『飲食店・宿泊業』が82.9%、『卸売・小売業』が80.3%と8割を超えている。

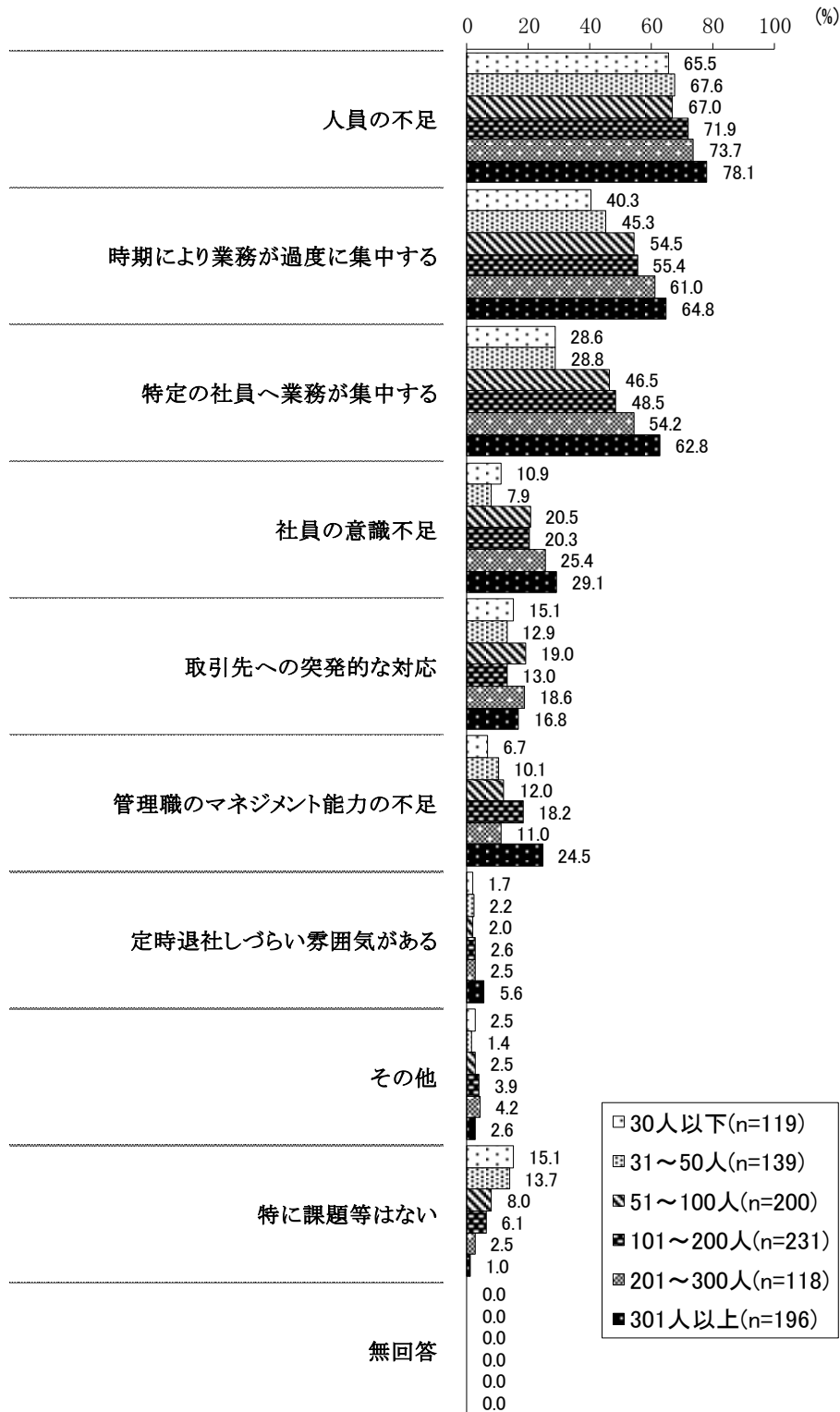
また、「取引先への突発的な対応」で、『卸売・小売業』が35.2%と、他の業種に比べて高くなっている。

図表－8 長時間労働の削減に取り組む上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (業種別) ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「人員の不足」は、「101人以上」の事業所で7割を超えている。
 また、「特定の社員への業務が集中する」は、「301人以上」の事業所で、62.8%と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表-9 長時間労働の削減に取り組む上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (従業員規模別)



2. 年次有給休暇の取得促進

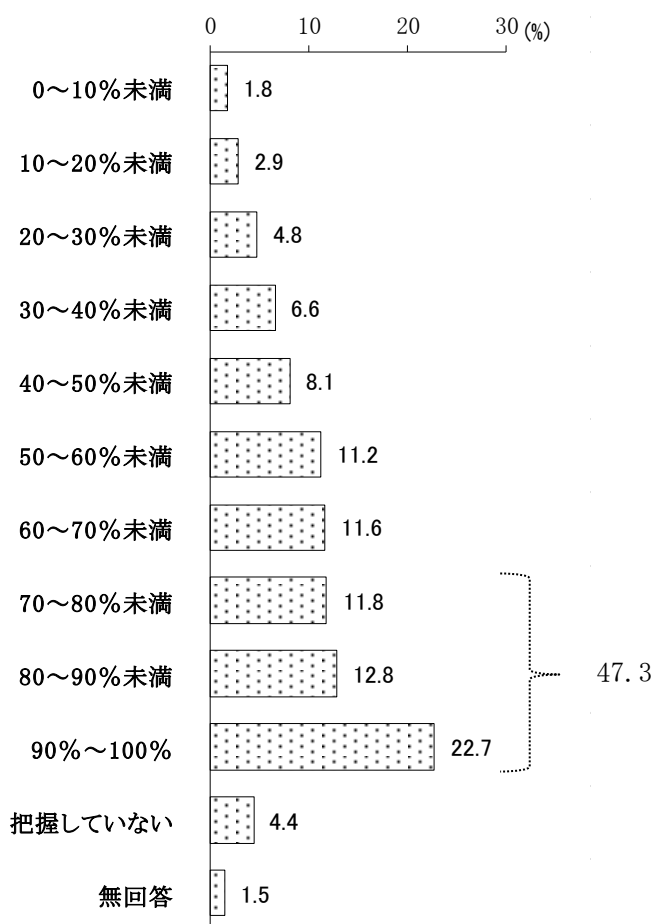
(1) 年次有給休暇の平均取得率

◆平均取得率「70%以上」は回答事業所の47.3%で達成。

年次有給休暇の平均取得率をみると、「90～100%」が22.7%と最も高く、次いで、「80～90%未満」が12.8%、「70～80%未満」が11.8%となっている。

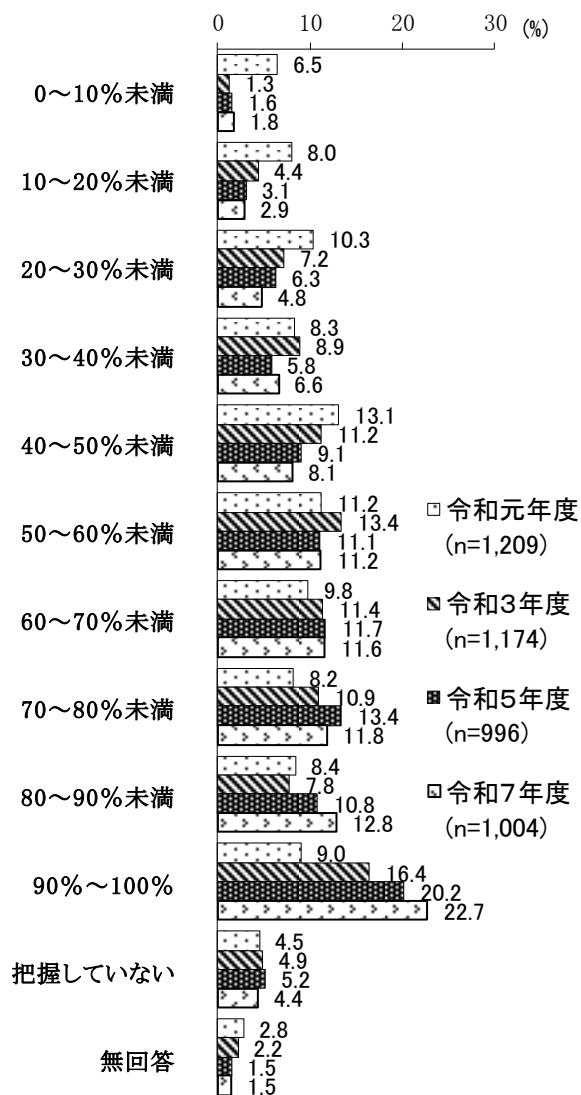
国が令和10年までの目標として掲げている取得率70%以上は、回答事業所の47.3%で達成している。

図表-10 年次有給休暇の平均取得率 (n=1,004)



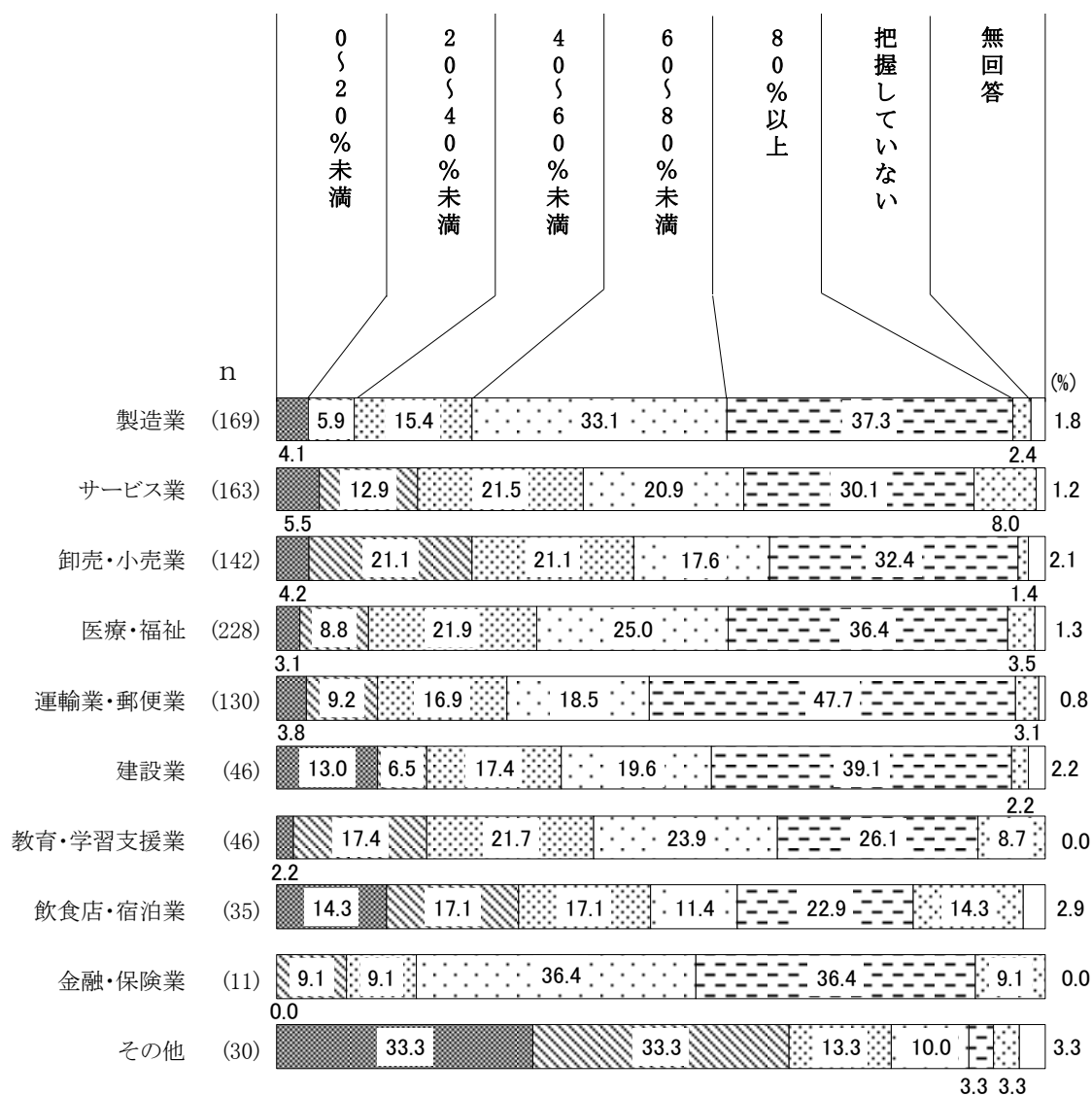
令和元年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、取得率‘70%以上’の割合が47.3%と、前回の44.4%から2.9ポイント増加している。

図表-11 年次有給休暇の平均取得率（結果の推移）



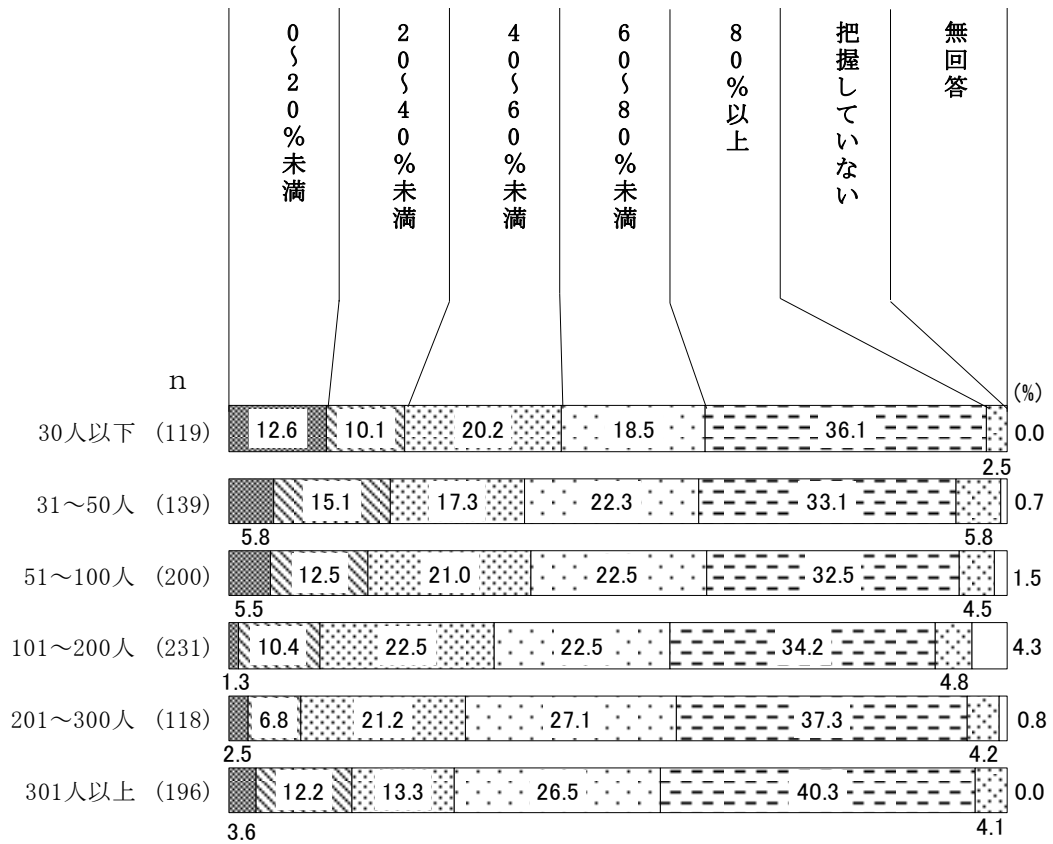
業種別に取得率‘60%以上’の割合でみると、『金融・保険業』で72.8%と最も高く、『飲食店・宿泊業』で34.3%と最も低い。

図表－12 年次有給休暇の平均取得率（業種別）



従業員規模別にみると、規模が大きくなるに従い、取得率がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-13 年次有給休暇の平均取得率（従業員規模別）

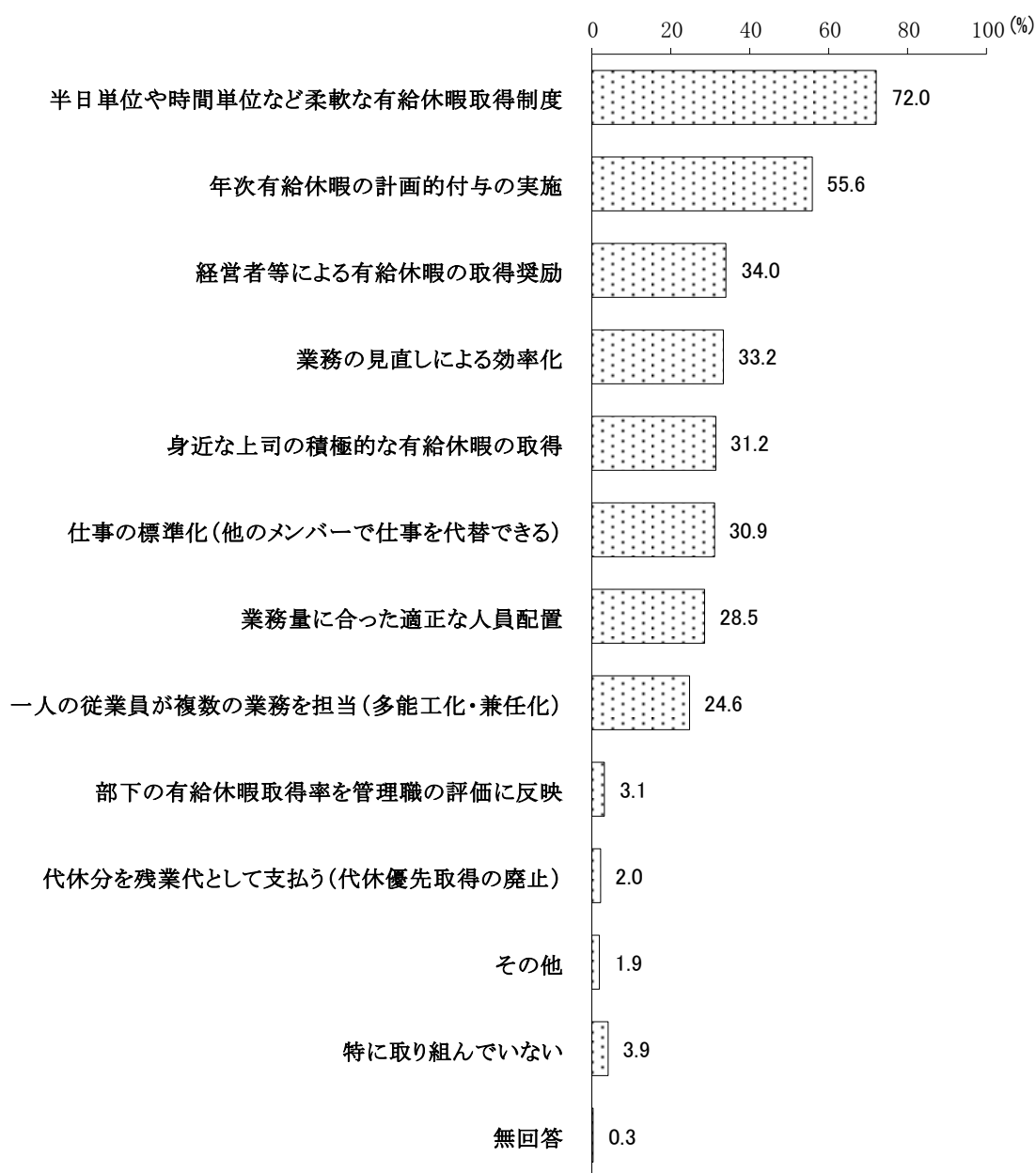


(2) 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況

◆「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が7割強と最も高い。

年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況としては、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が72.0%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が55.6%、「経営者等による有給休暇の取得奨励」が34.0%となっている。

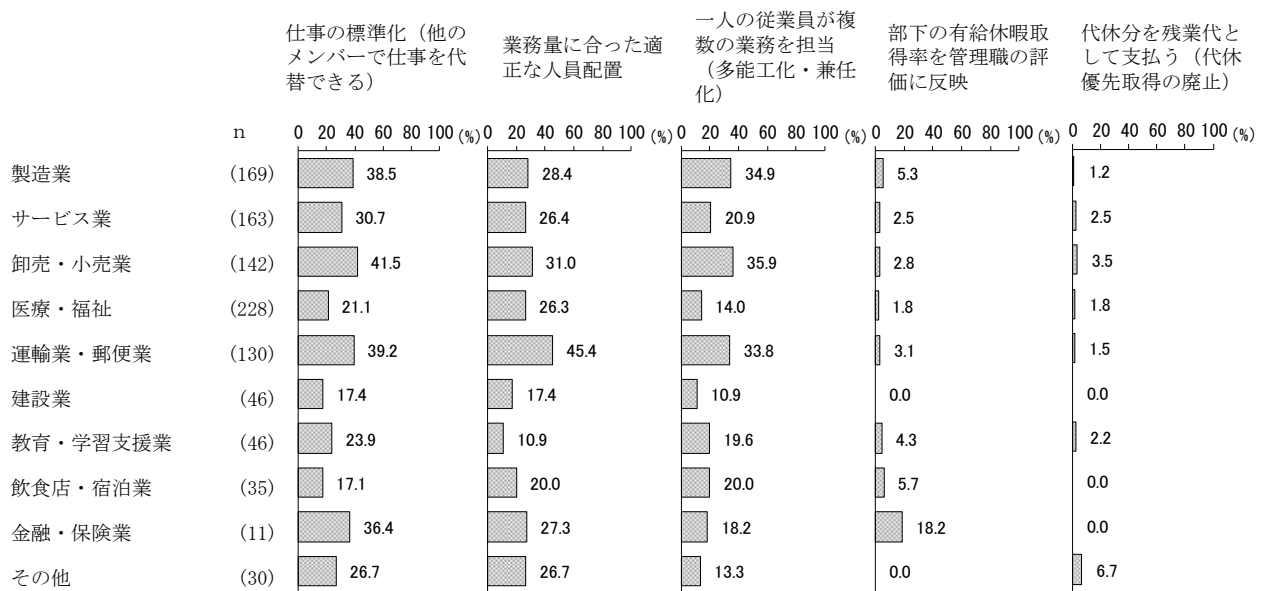
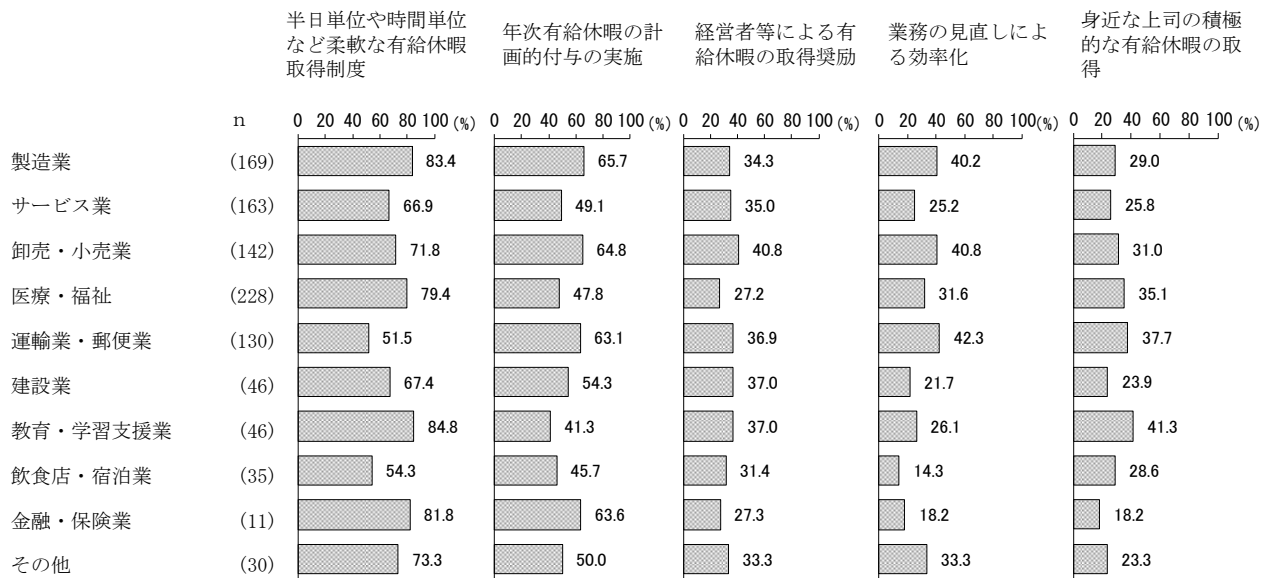
図表-14 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」で、『教育・学習支援業』が84.8%、『製造業』が83.4%、『金融・保険業』が81.8%と8割を超えている。

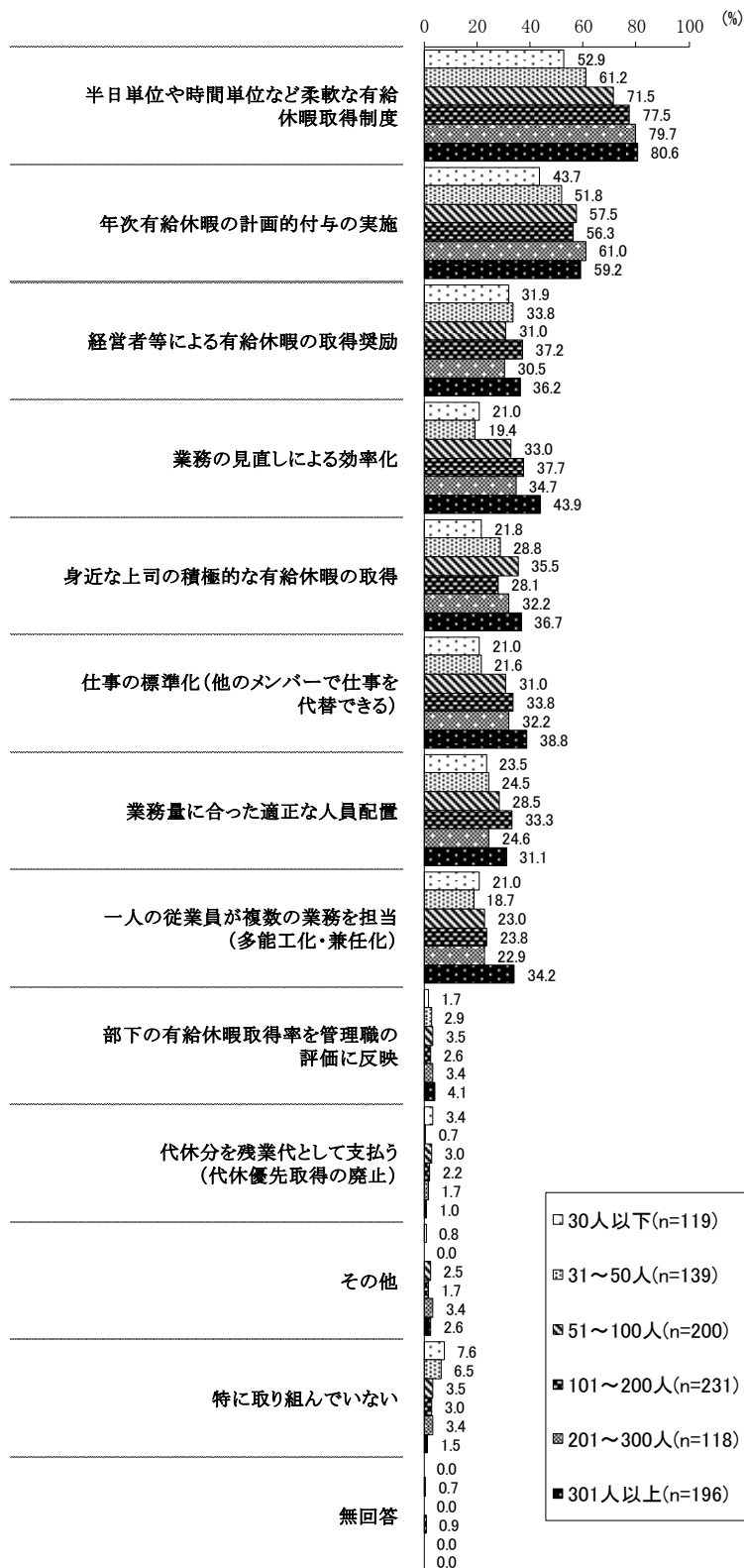
また、「業務量に合った適正な人員配置」で、『運輸業・郵便業』が45.4%と他の業種に比べて高くなっている。

図表-15 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(業種別) ※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



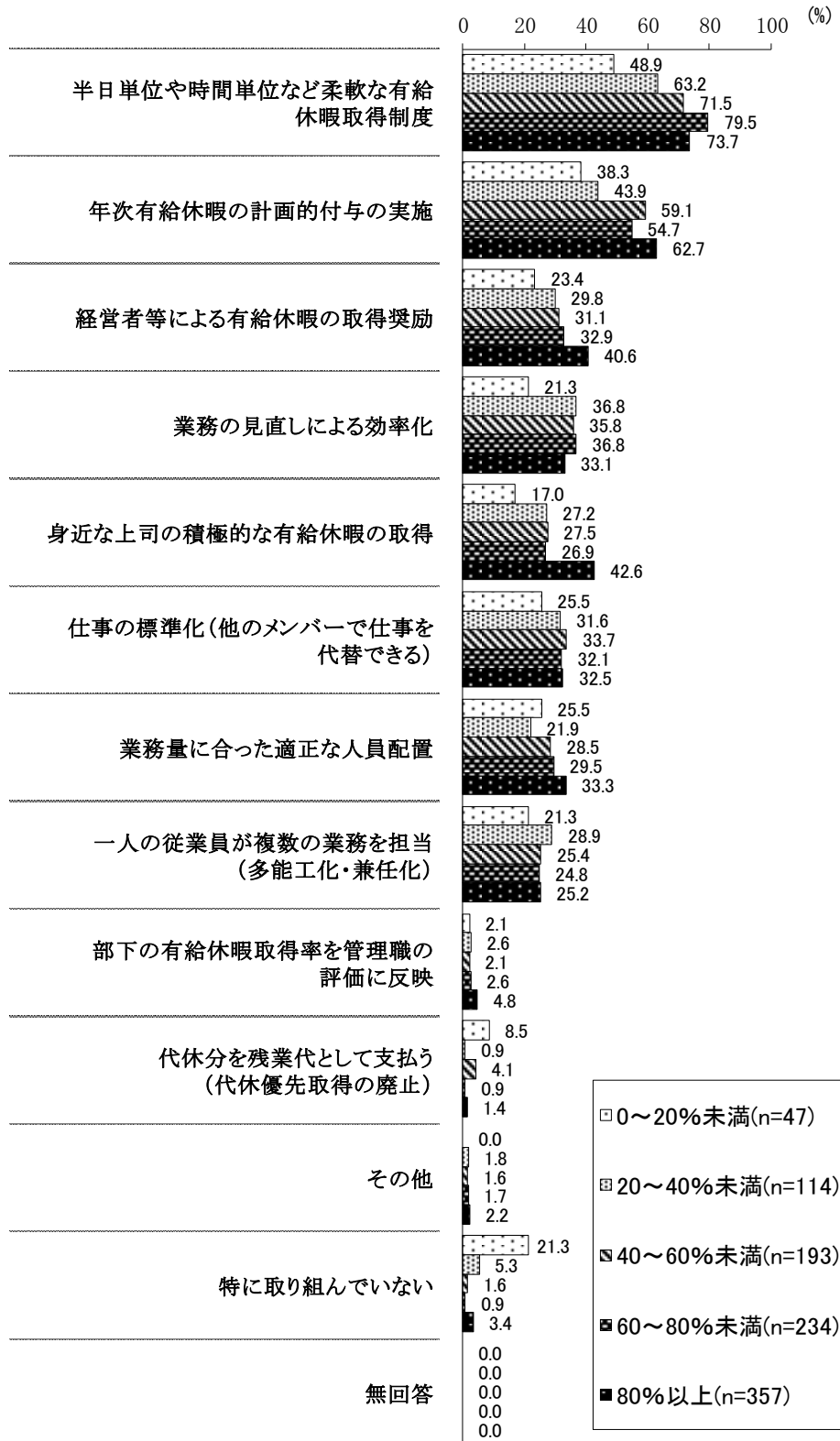
従業員規模別にみると、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」は、「51～200人」の事業所で7割台、「201人以上」の事業所で約8割となっており、「30人以下」の事業所では5割強となっている。

図表－16 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



平均取得率別にみると、平均取得率が「0～20%未満」の事業所では、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が、平均取得率が「40%以上」の事業所に比べて2割以上低くなっている。

図表-17 年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（平均取得率別）

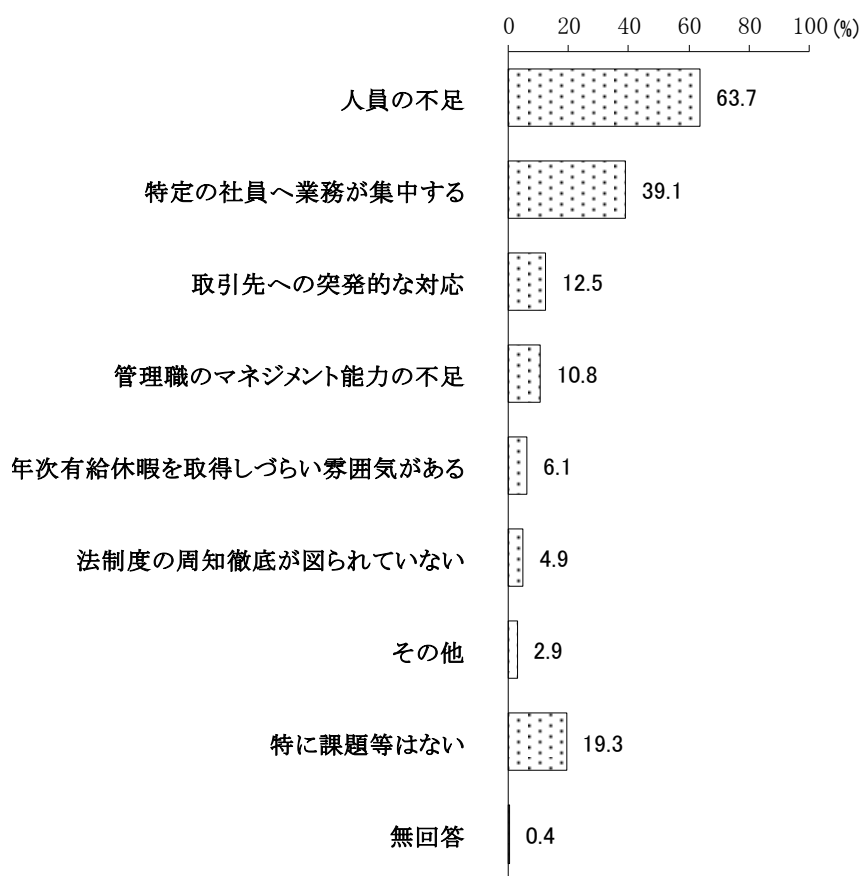


(3) 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題

◆「人員の不足」が6割強と最も高い。

年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題としては、「人員の不足」が63.7%で最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」が39.1%、「取引先への突発的対応」が12.5%となっている。

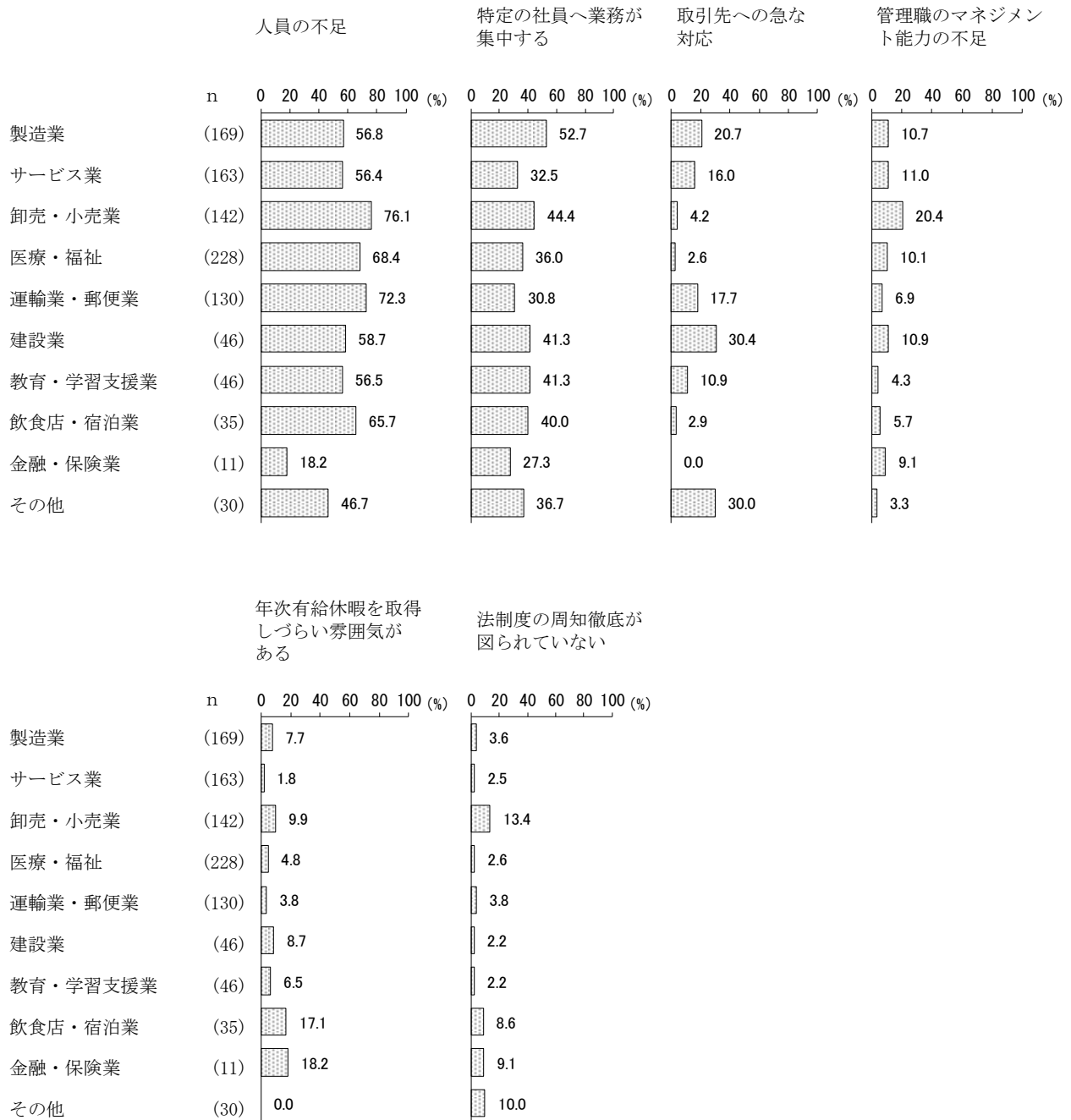
図表-18 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「人員の不足」で、『卸売・小売業』が76.1%、『運輸業・郵便業』が72.3%と、7割を超えている。

また、「管理職のマネジメント能力の不足」で、『卸売業・小売業』が20.4%と他の業種に比べて高くなっている。

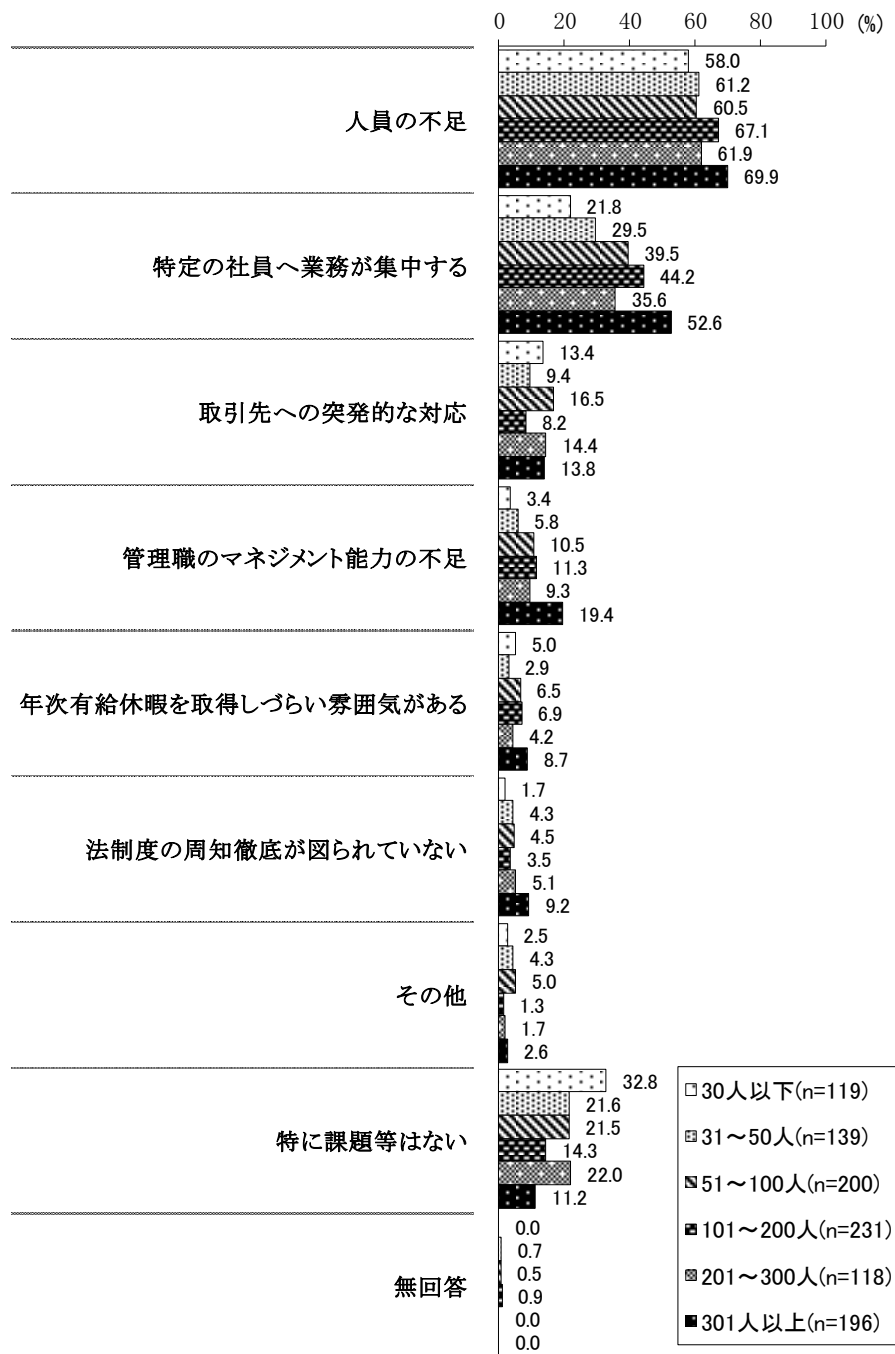
図表-19 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(業種別) ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「人員の不足」は、「301人以上」の事業所で約7割、「300人以下」の事業所では6割弱から7割弱となっている。

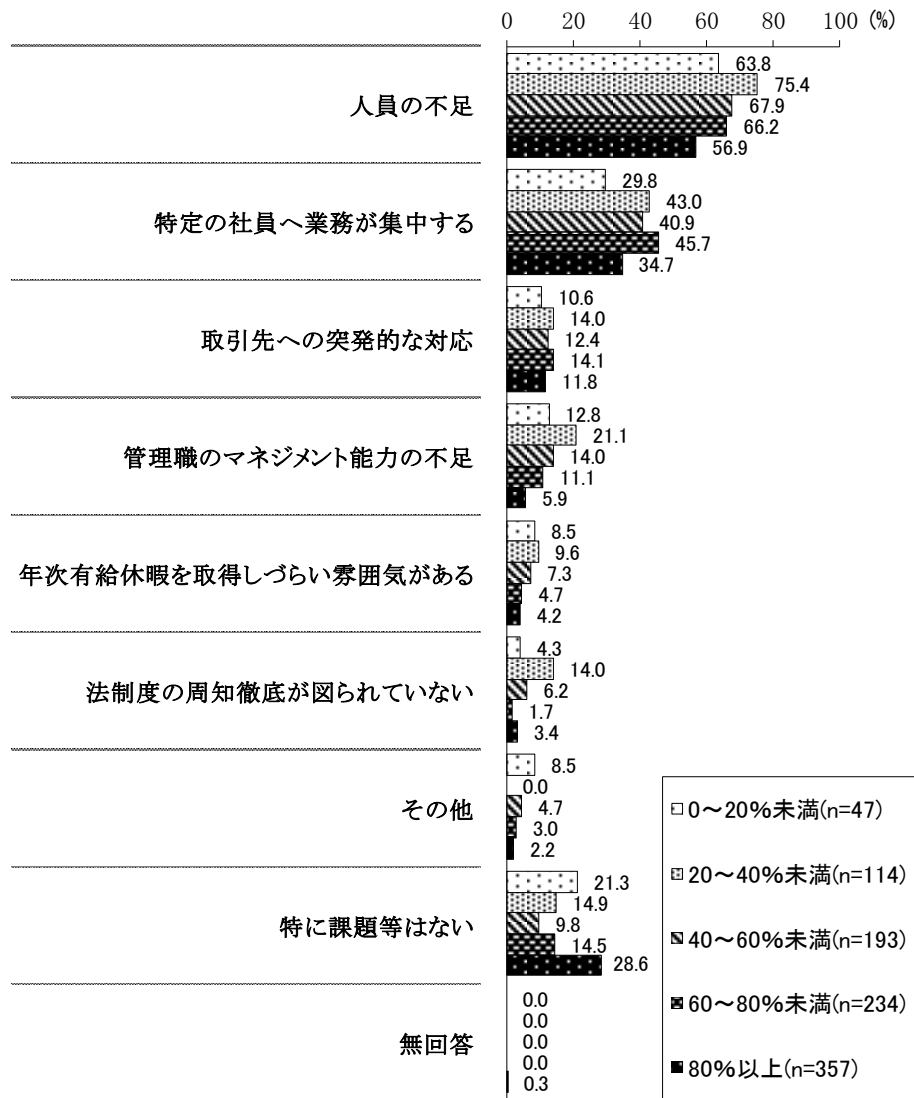
また、「特定の社員へ業務が集中する」は、「301人以上」の事業所で5割強となっており、他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表-20 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



平均取得率別にみると、「人員の不足」は、「20～40%未満」の事業所で75.4%と最も高く、次いで「40～60%未満」の事業所で67.9%、「60～80%未満」の事業所で66.2%となっている。

図表-21 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題
 [複数回答：当てはまるものすべて] (平均取得率別)



3. 仕事と育児・介護の両立支援

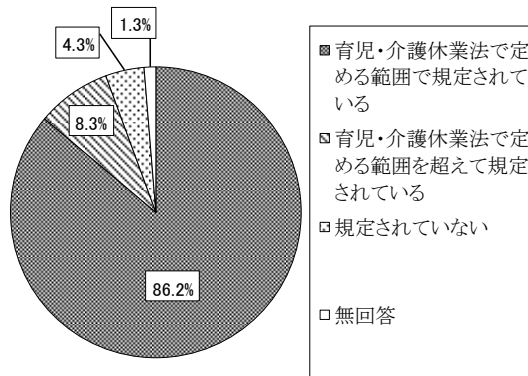
(1) 育児休業制度の規定状況

◆ 9割強の事業所で育児休業制度が「規定されている」

「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」が86.2%、「育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている」が8.3%となっており、両者を合わせた「規定されている」は94.5%となっている。

一方、「規定されていない」は4.3%となっている。

図表-22 育児休業制度の規定状況 (n=1,004)



※育児・介護休業法で定める範囲内：

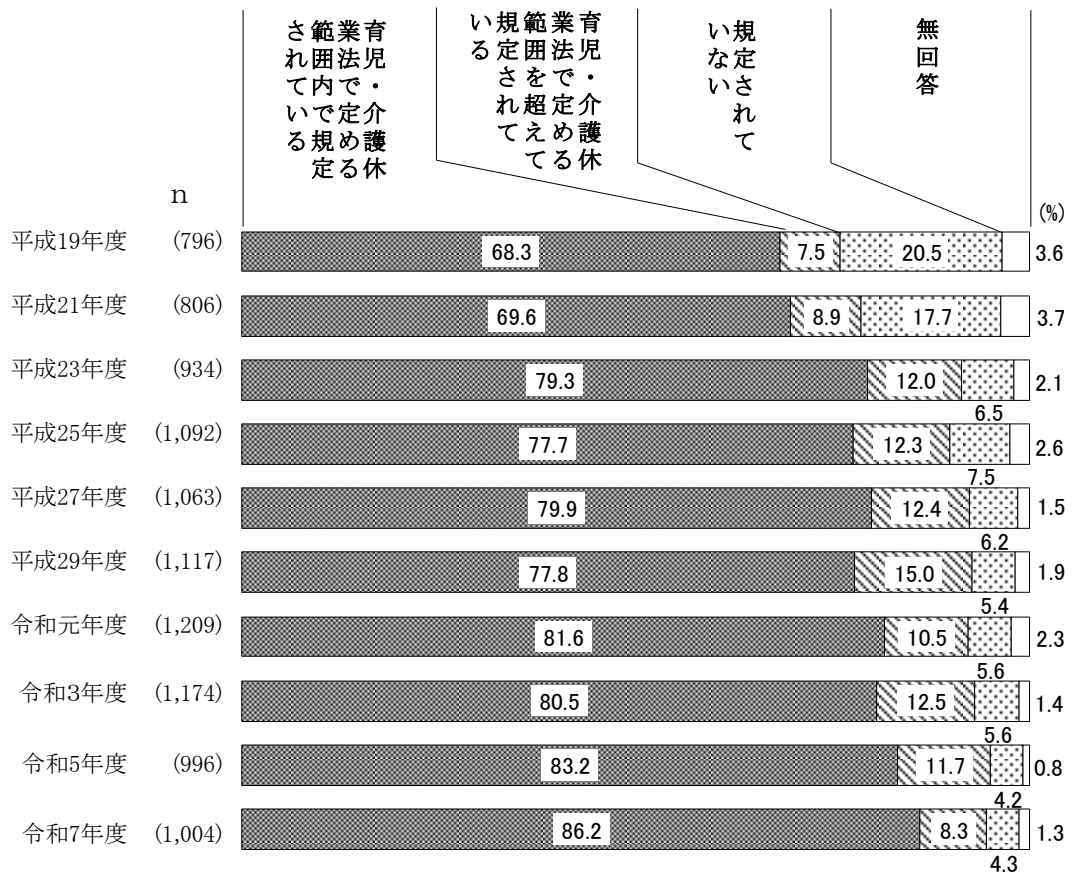
満1歳まで、特別の事情があれば2歳まで

【育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

育児休業	規定内容	件数
育児休業	3歳まで	23件
	小学校6年終了まで	23件
	小学校3年まで	5件
	小学校入学前まで	3件
	2歳まで	1件
	1歳6か月まで	1件

平成19年度から令和5年度までの調査と比較すると、‘規定されている’は平成23年度以降、90%台で推移している。

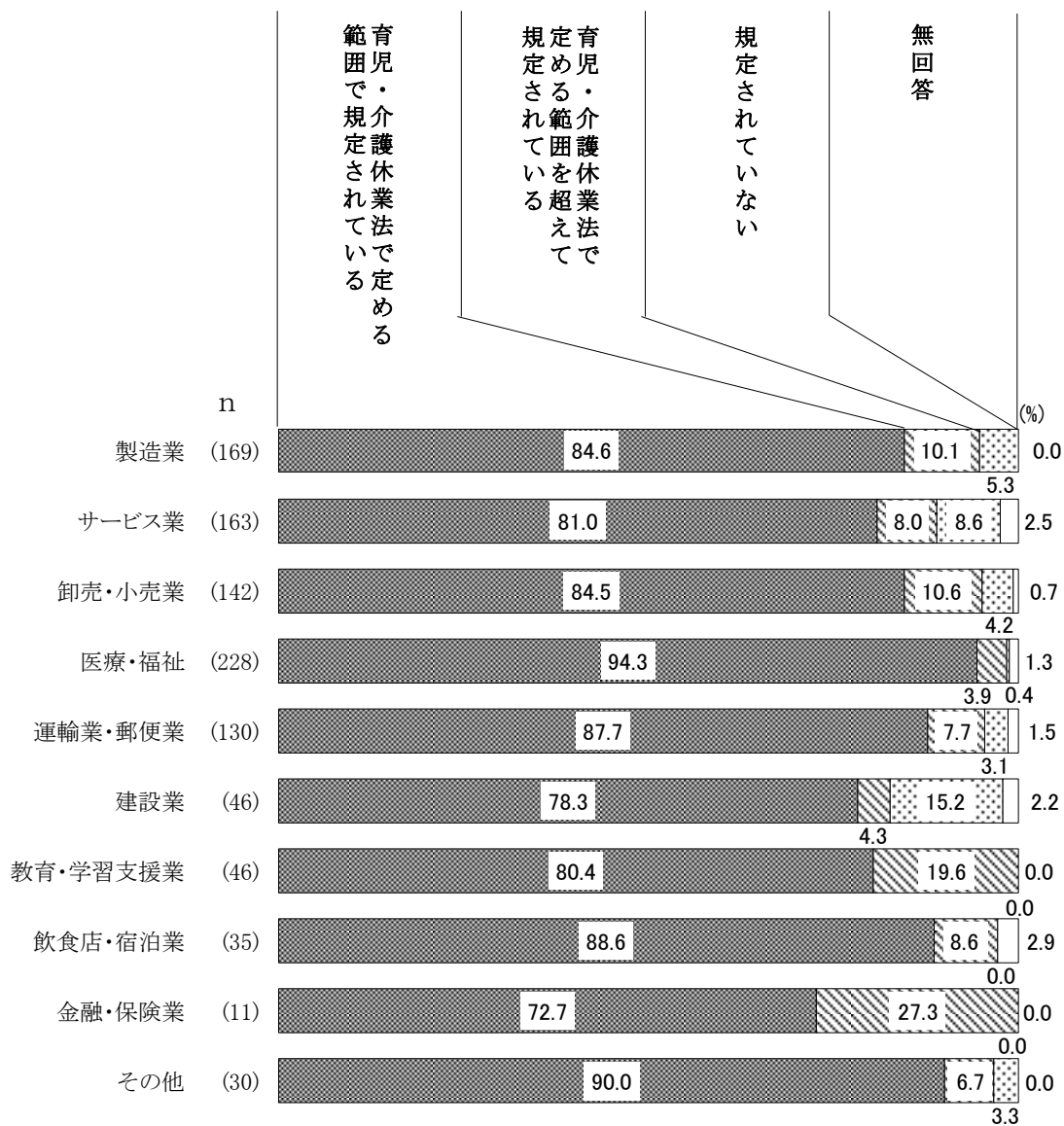
図表-23 育児休業制度の規定状況（結果の推移）



業種別にみると、「規定されている」は『教育・学習支援業』、『金融・保険業』で共に100.0%と最も高く、次いで『医療・福祉』が98.2%、『飲食店・宿泊業』が97.2%となっている。

一方、「規定されていない」は『建設業』で15.2%と最も高くなっている。

図表-24 育児休業制度の規定状況（業種別）



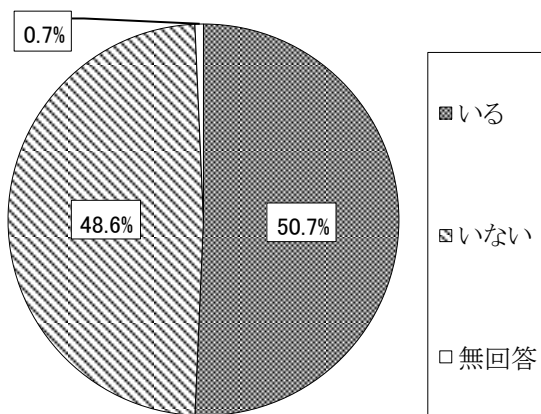
(2) 育児休業制度の取得状況

◆男性の取得率は4割強（44.6%）と過去最高。

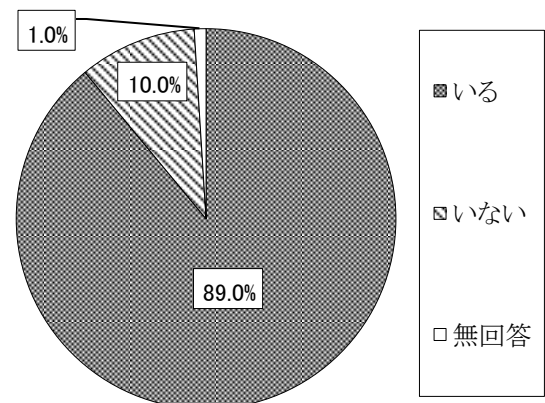
令和6年1月1日～12月31日の間に本人または配偶者が出産した従業員がいる事業所は、全体の50.7%となっている。また、そのうちの育児休業制度の取得状況をみると、取得者が「いる」は89.0%、「いない」は10.0%となっている。

育児休業の取得率を男女別にみると、男性は44.8%で過去最高となり、女性も95.7%で前回調査から1.1ポイント増加し、9割台と高い水準を維持している。

図表-25 本人または配偶者が出産した従業員の有無 (n=1,004)



図表-26 育児休業取得者の有無 (n=509)



図表-27 育児休業取得率（結果の推移）

調査年度	性別	本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
平成19年度調査	男性	1,021人	17人	1.7%
	女性	624人	621人	99.5%
平成21年度調査	男性	1,155人	25人	2.2%
	女性	677人	597人	88.2%
平成23年度調査	男性	2,240人	85人	3.8%
	女性	1,239人	1,164人	93.9%
平成25年度調査	男性	2,555人	98人	3.8%
	女性	1,623人	1,493人	92.0%
平成27年度調査	男性	1,768人	92人	5.2%
	女性	1,328人	1,195人	90.0%
平成29年度調査	男性	1,730人	141人	8.2%
	女性	1,690人	1,657人	98.0%
令和元年度調査	男性	1,796人	215人	12.0%
	女性	1,711人	1,631人	95.3%
令和3年度調査	男性	1,582人	351人	22.2%
	女性	1,428人	1,333人	93.3%
令和5年度調査	男性	1,199人	534人	44.5%
	女性	1,195人	1,131人	94.6%
令和7年度調査	男性	1,652人	740人	44.8%
	女性	1,220人	1,167人	95.7%

育児休業の取得率を従業員規模別にみると、男性は「201～300人」の事業所で68.5%、女性は「30人以下」の事業所で100.0%と最も高い取得率となっている。

一方、最も取得率が低いのは、男性は「301人以上」の事業所で36.7%、女性は「31～50人」の事業所で87.5%となっている。

図表－28 育児休業取得率（従業員規模別）

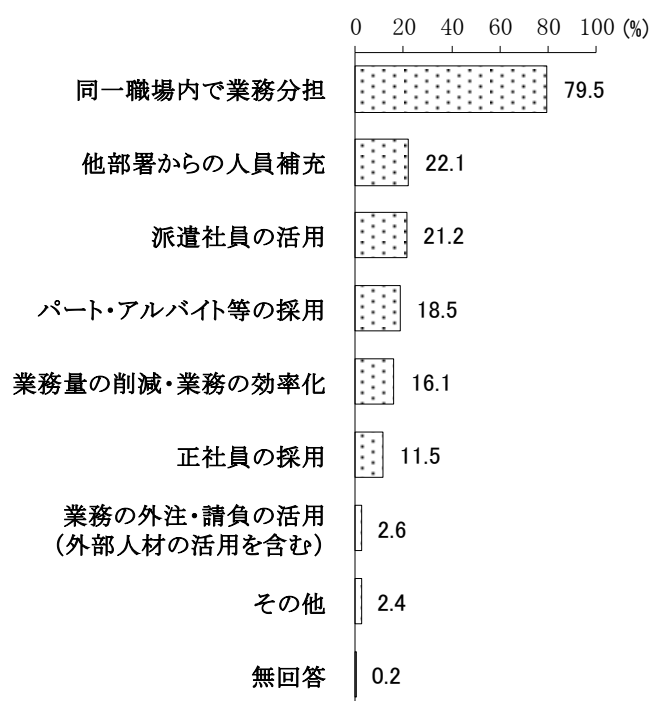
令和7年度調査		本人または配偶者が 出産した従業員数	そのうち育児休業を 取得した従業員数	育児休業取得率
性別	従業員規模			
男性	(全体)	1,652人	740人	44.8%
	30人以下	13人	8人	61.5%
	31～50人	22人	10人	45.5%
	51～100人	53人	29人	54.7%
	101～200人	175人	108人	61.7%
	201～300人	238人	163人	68.5%
	301人以上	1,150人	422人	36.7%
女性	(全体)	1,220人	1,167人	95.7%
	30人以下	20人	20人	100.0%
	31～50人	40人	35人	87.5%
	51～100人	65人	60人	92.3%
	101～200人	193人	175人	90.7%
	201～300人	161人	153人	95.0%
	301人以上	741人	724人	97.7%

(3) 育児休業中の業務対応

◆「同一職場内で業務分担」が約8割と最も高い。

「育児休業取得者がいる」と回答した事業所において、育児休業中の業務対応をみると、「同一職場内で業務分担」が79.5%で最も高く、次いで「他部署からの人員補充」が22.1%、「派遣社員の活用」が21.2%となっている。

図表-29 育児休業中の業務対応
〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(n=453※)



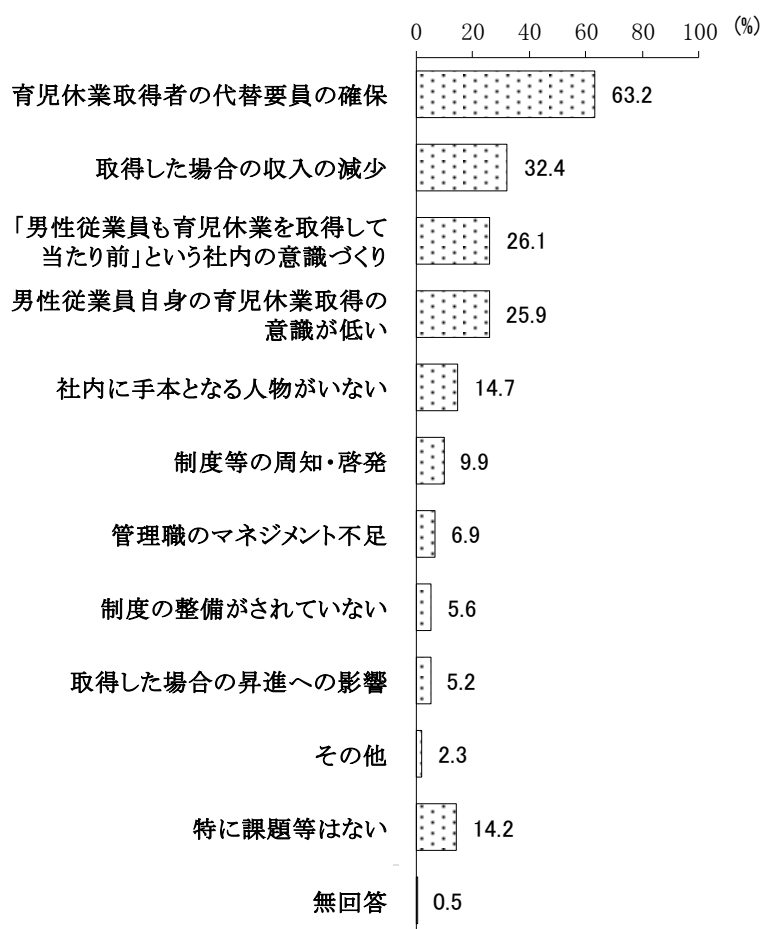
※育児休業取得者がいると回答した事業所数

(4) 男性従業員の育児休業取得を進めていく上での課題

◆「育児休業取得者の代替要員の確保」が6割強。

男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題としては、「育児休業取得者の代替要員の確保」が63.2%で最も高く、次いで「取得した場合の収入の減少」が32.4%、「『男性従業員も育児休業を取得して当たり前』という社内の意識づくり」が26.1%となっている。

図表-30 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



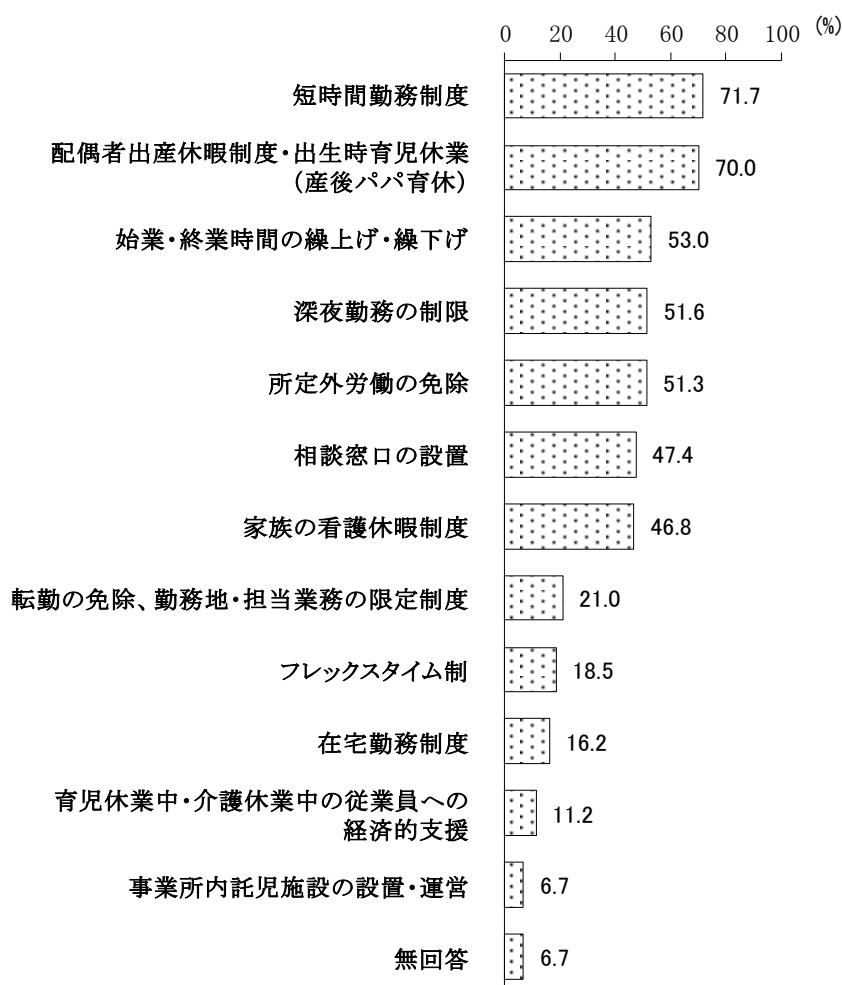
(5) 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組

◆『短時間勤務制度』が7割強と最も高い。

育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が71.7%で最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）」が70.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が53.0%となっている。一方、「事業所内託児施設の設置・運営」が6.7%と少数となっている。

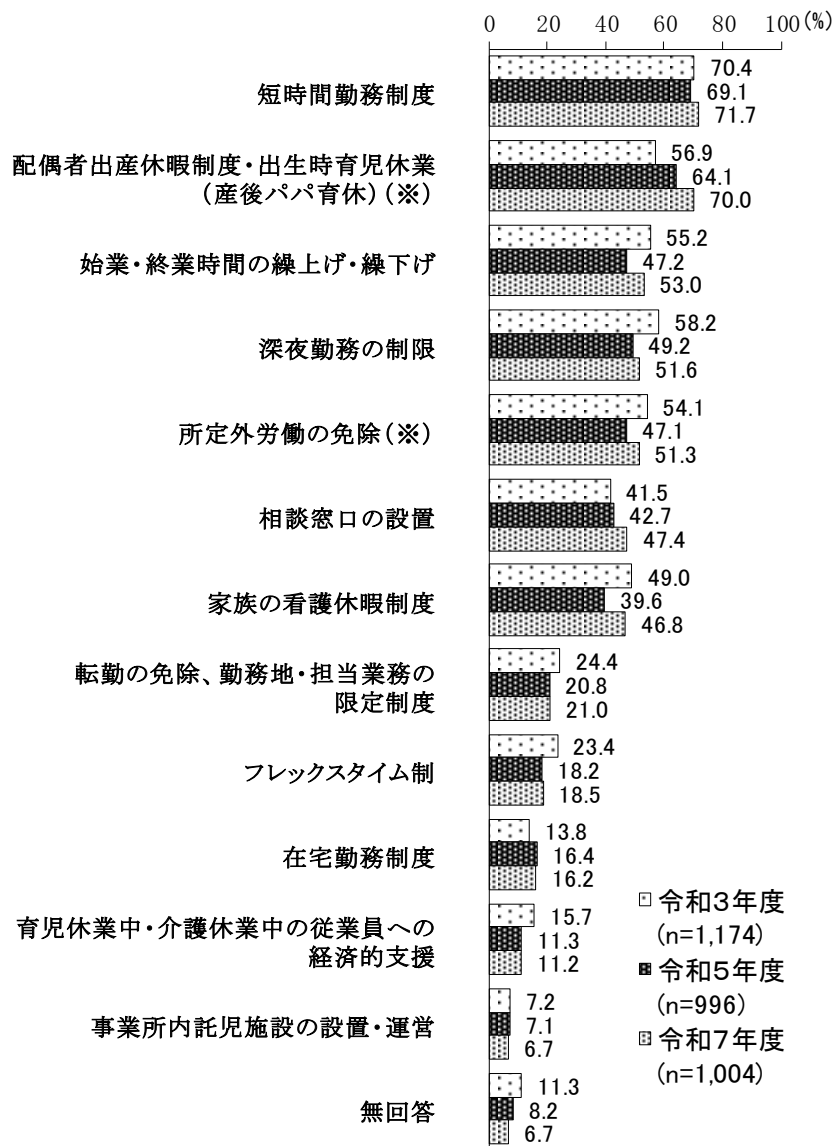
図表-31 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、「短時間勤務制度」、「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）」、「相談窓口の設置」で増加している。

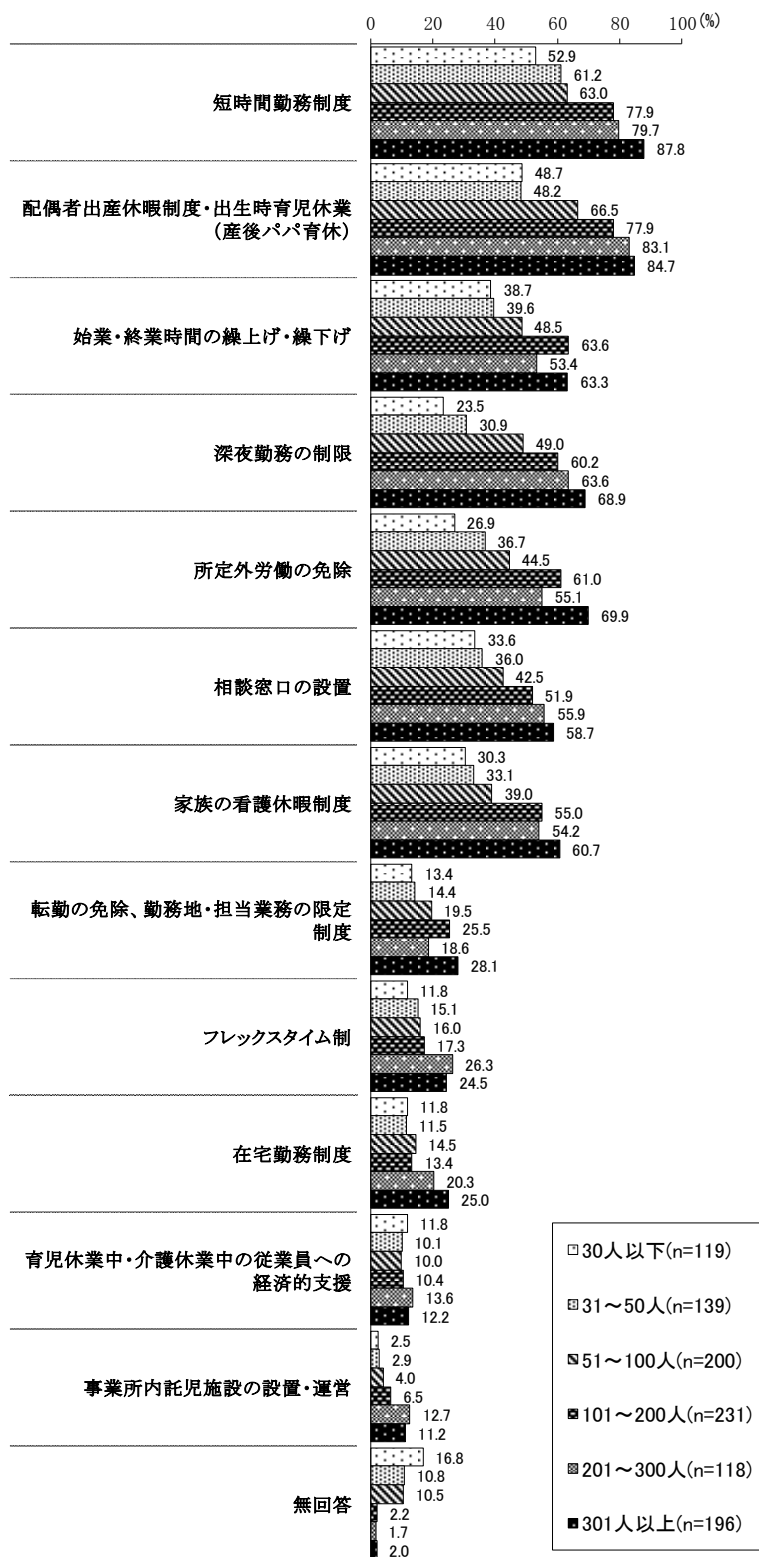
図表-32 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※) 令和3年度調査は、「配偶者出産休暇制度」「所定外労働をさせない制度」で実施

従業員規模別にみると、「フレックスタイム制」と「育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援」を除くと、一部変動がみられるが、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向がある。

図表-33 育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



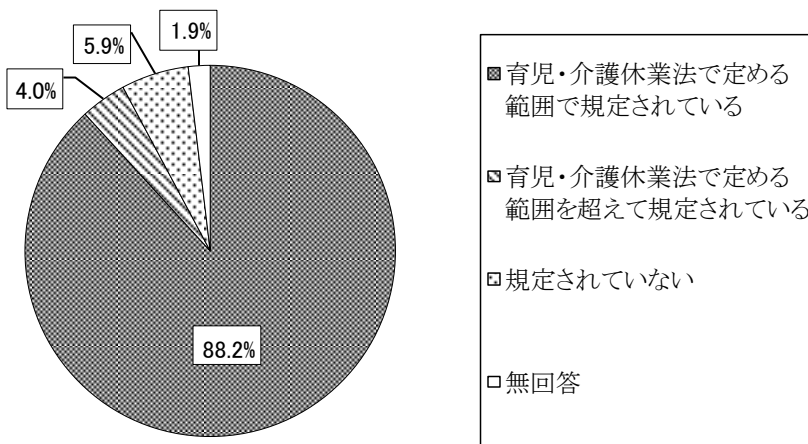
(6) 介護休業制度・介護休暇制度の規定状況

◆介護休業制度・介護休暇制度が‘規定されている’事業所は9割強。

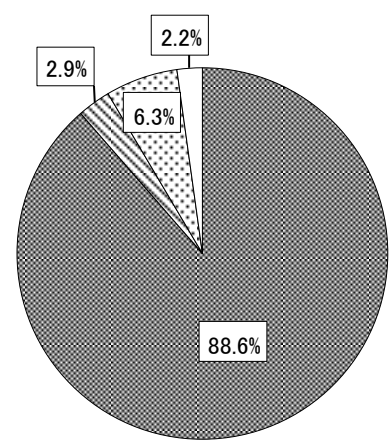
介護休業制度が‘規定されている’（「育児・介護休業法で定める範囲で規定されている」と「育児・介護休業法で定めている範囲を超えて規定されている」の合計）事業所は全体の92.2%となっており、「規定されていない」は5.9%となっている。

また、介護休暇制度について‘規定されている’事業所は全体の91.5%となっており、「規定されていない」は6.3%となっている。

図表-34 介護休業制度の規定状況
(n=1,004)



図表-35 介護休暇制度の規定状況
(n=1,004)



※育児・介護休業法に基づく

- 介護休業制度は、要介護家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割で取得可能な休業制度
- 介護休暇制度は、要介護家族1人につき5日、要介護家族が2名以上の場合は年10日を上限とした休暇制度

【介護休業制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

介護休業	通算365～366日まで	6件
	通算180～186日まで	6件
	通算2年以内	5件
	通算3年以内	1件

【介護休暇制度 育児・介護休業法で定める範囲を超える規定の主な記述内容】

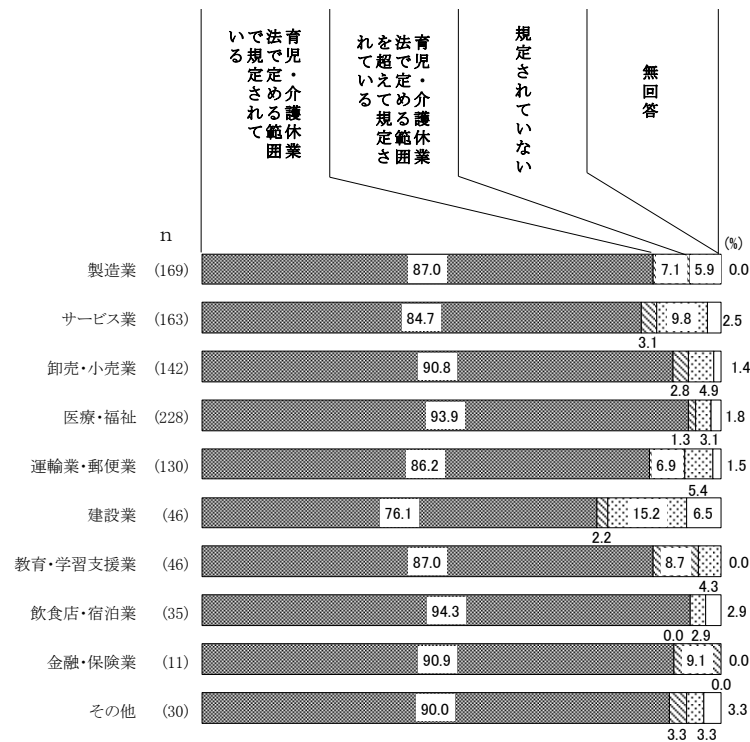
介護休暇	有給	8件
	年20日まで	3件
	年14日まで	1件

業種別にみると、『製造業』、『卸売・小売業』、『医療・福祉』、『運輸業・郵便業』、『教育・学習支援業』、『飲食店・宿泊業』、『金融・保険業』では、介護休業制度、介護休暇制度ともに‘規定されている’が9割以上となっている。

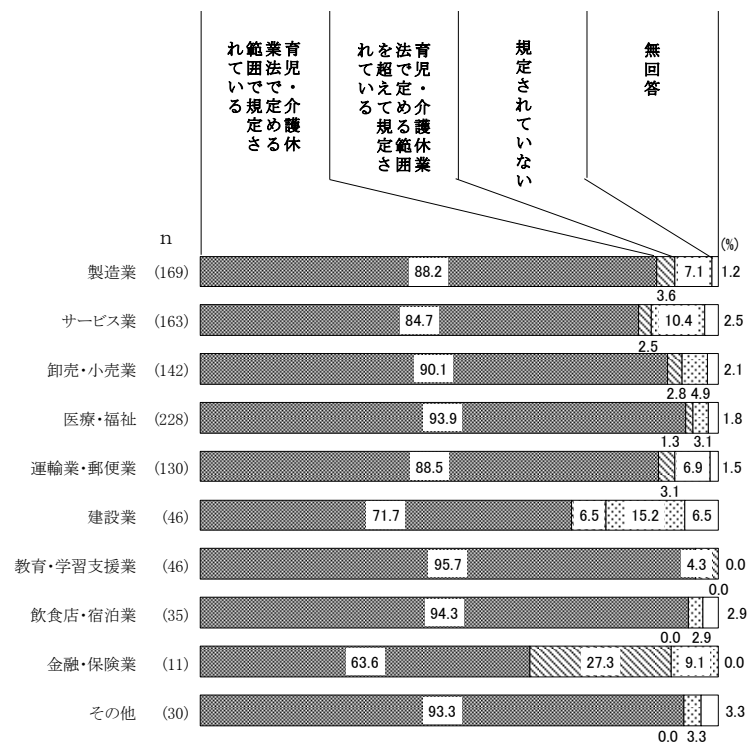
一方、『建設業』は、介護休業制度、介護休暇制度ともに「規定されていない」が1割台半ばとなっており、他業種に比べて高くなっている。

図表-36 規定状況（業種別）

介護休業制度



介護休暇制度



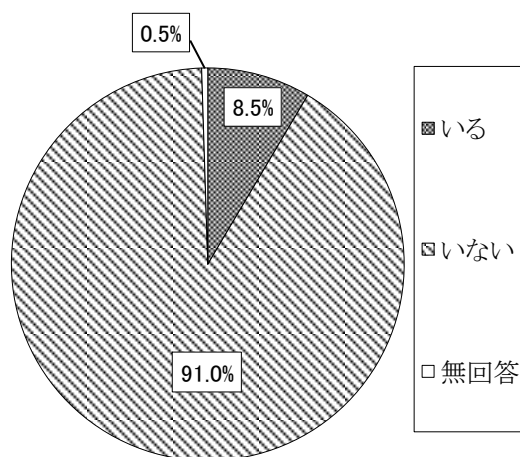
(7) 介護を理由とした離職の有無

◆介護を理由とした離職の発生率は1割弱。

令和6年1月1日～12月31日の間で離職の有無をみると、「いない」は91.0%、「いる」は8.5%となっている。

また、介護を理由とした離職者の人数は、30人以下の事業所では0人だったが、それ以上の規模では、1事業所あたり1年間に平均1人以上発生している。301人以上の事業所では2.11人と特に高くなっている。

図表-37 介護を理由とした離職の有無 (n=1,004)

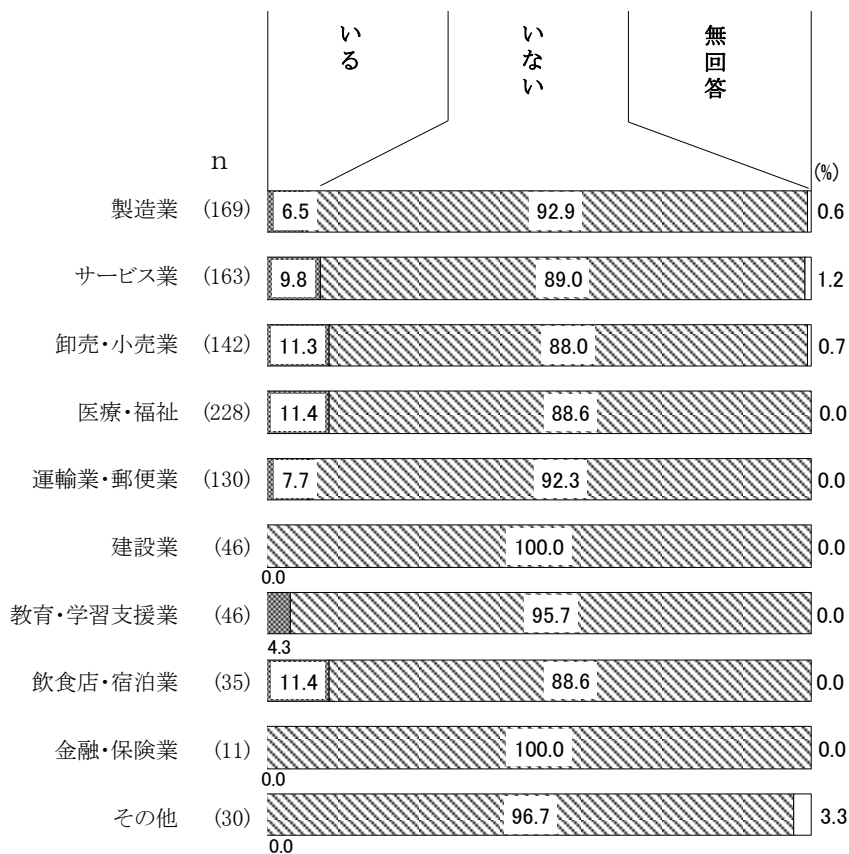


図表-38 介護を理由とした離職者の人数 (従業員規模別)

令和7年度調査 従業員規模	R6.1.1～12.31 の間に介護を理 由とした離職者 がいる 事業所 ③	介護を理由とし た離職者 男性 ①	介護を理由とし た離職者 女性 ②	合計 ①+②	平均人数 (①+②)÷③
(全体)	85	48人	99人	147人	1.73人
30人以下	0	0人	0人	0人	0人
31～50人	3	0人	4人	4人	1.33人
51～100人	10	2人	10人	12人	1.20人
101～200人	26	8人	29人	37人	1.42人
201～300人	11	7人	13人	20人	1.82人
301人以上	35	31人	43人	74人	2.11人

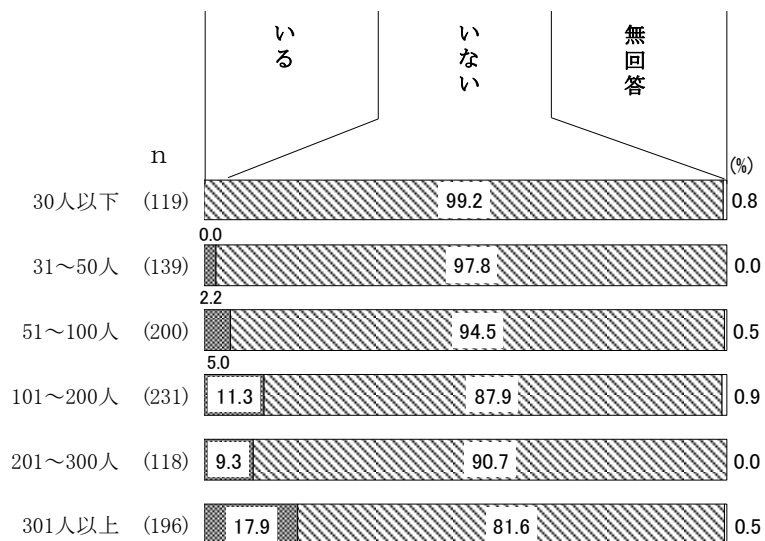
業種別にみると、『卸売・小売業』、『医療・福祉』、『飲食店・宿泊業』で「いる」が1割超となっている。

図表-39 介護を理由とした離職の有無（業種別）



従業員規模別では、規模が大きくなるに従い、「いる」の回答割合がおおむね高くなる傾向が見られ、「301人以上」では17.9%となっている。

図表-40 介護を理由とした離職の有無（従業員規模別）

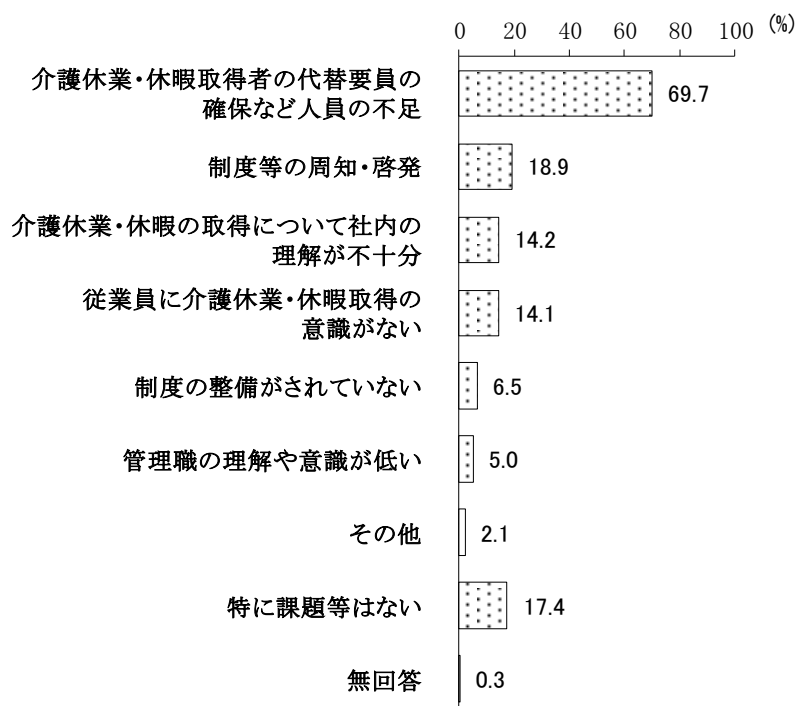


(8) 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題

◆「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が約7割。

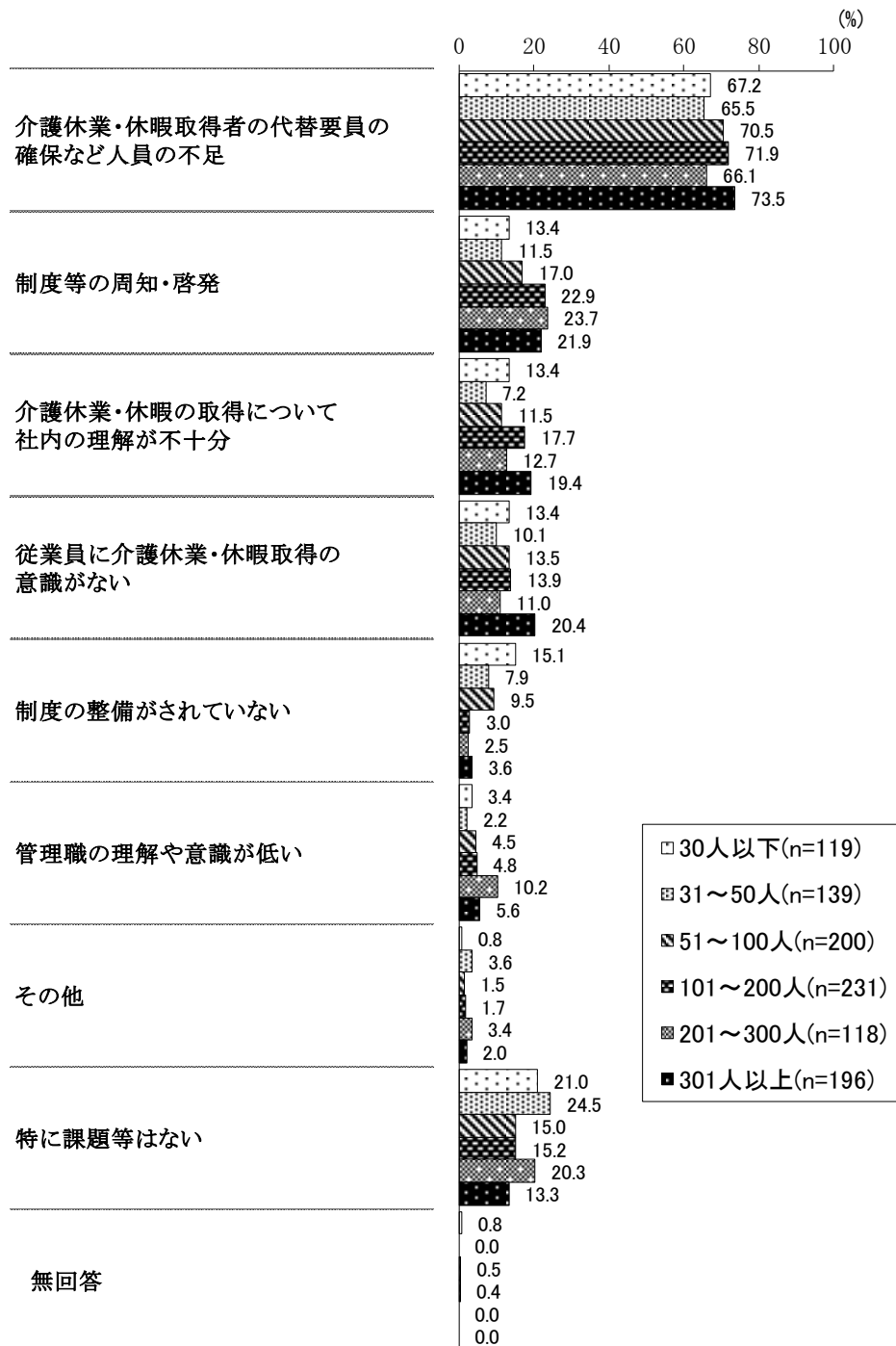
介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が69.7%で最も高く、次いで「制度等の周知・啓発」が18.9%、「介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分」が14.2%となっている。

図表-41 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



従業員規模別にみると、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」は、「301人以上」の事業所で73.5%と最も高く、次いで「101～200人」の事業所で71.9%、「51～100人」の事業所で70.5%となっている。

図表-42 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



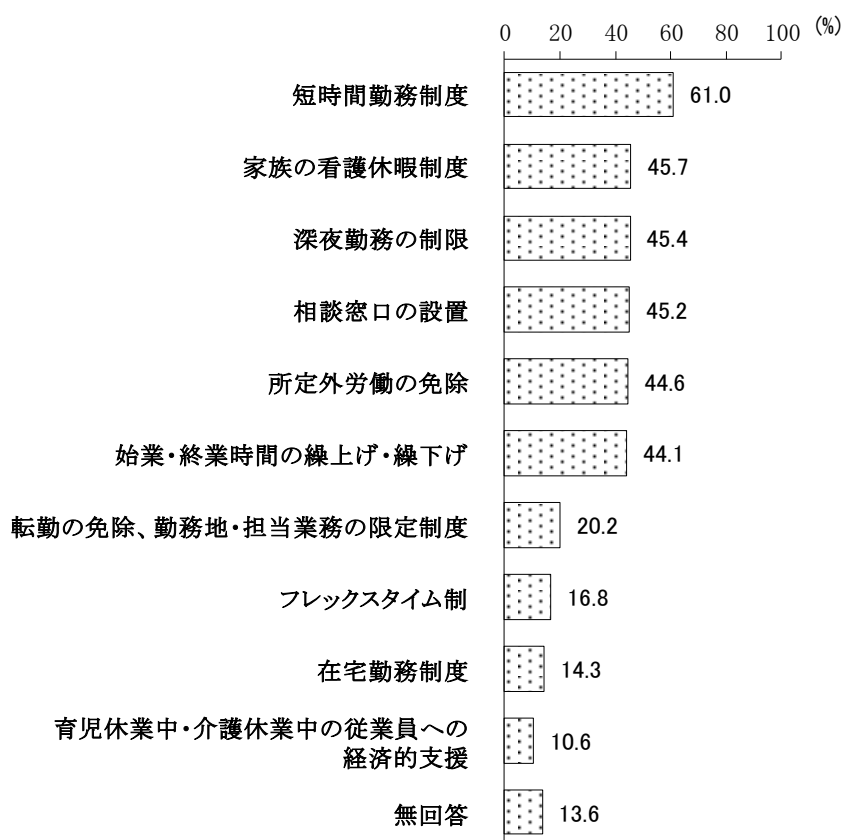
(9) 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組

◆「短時間勤務制度」が約6割と最も高い。

介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が61.0%で最も高く、次いで「家族の看護休暇制度」が45.7%、「深夜勤務の制限」が45.4%となっている。一方、「育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援」が10.6%と、約1割となっている。

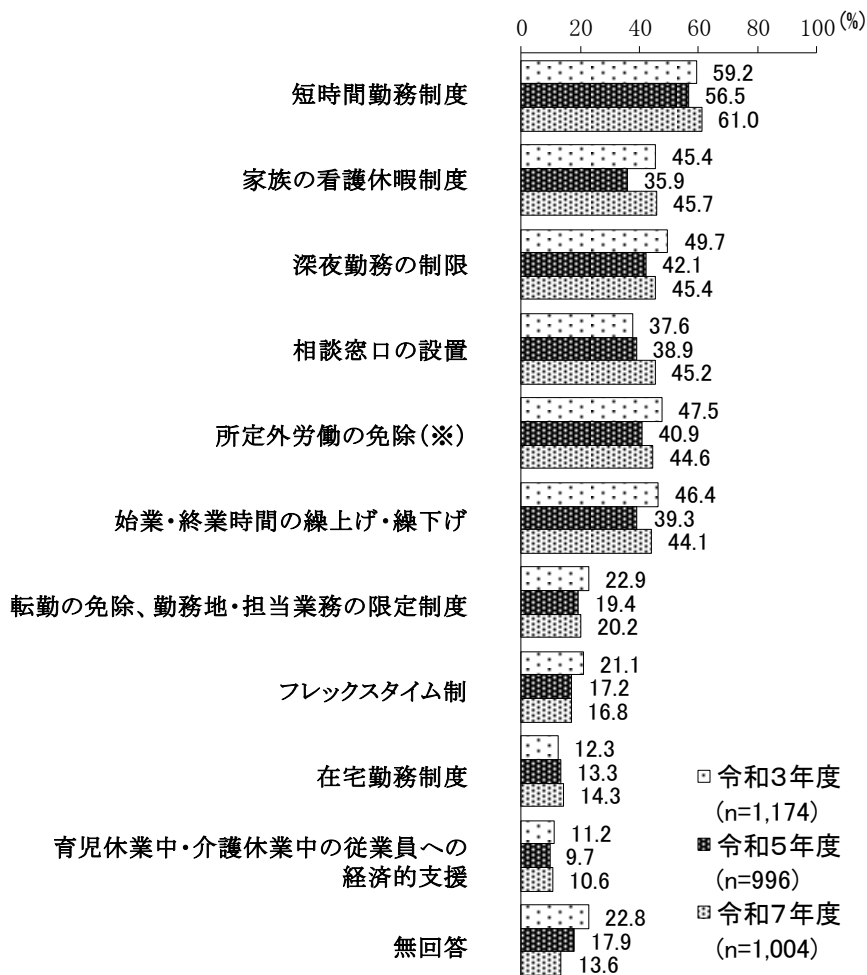
図表-43 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



令和3年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、「短時間勤務制度」、「家族の看護休暇制度」、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している。

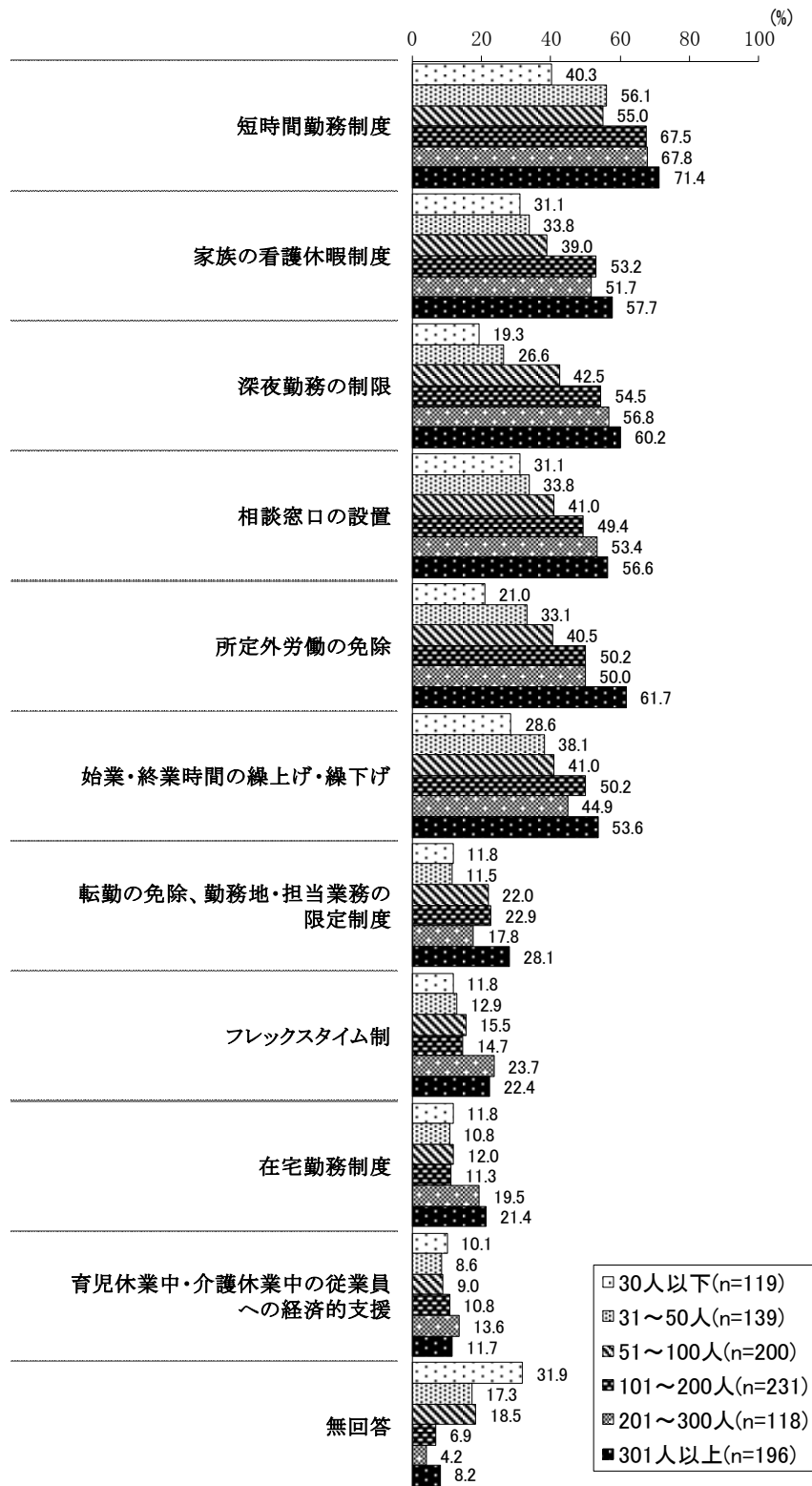
図表-44 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※) 令和元年度、令和3年度調査は、「所定外労働をさせない制度」で実施

従業員規模別にみると、一部変動がみられるが、多くの項目で、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向がある。

図表-45 介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



(10) 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無と勤務形態

◆ 出産・育児を機に退職した社員を「再雇用している」事業所は6割弱。介護を機に退職した社員を「再雇用している」事業所は6割弱。

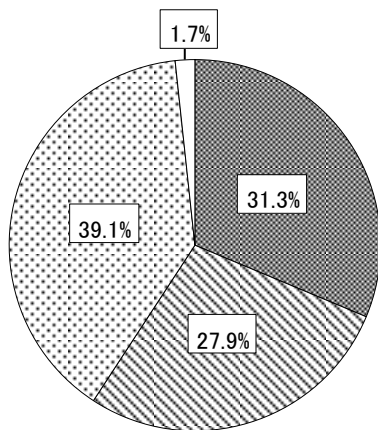
出産・育児を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は31.3%、「制度はないが再雇用している」を加えた「再雇用している」事業所は59.2%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が49.8%と最も高く、次いで「正社員として採用」は36.4%となっている。

介護を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は31.5%、「制度はないが再雇用している」を加えた「再雇用している」事業所は57.6%となっている。また、再雇用時の勤務形態は、「本人の希望により勤務形態を決めている」が50.7%と最も高く、次いで「正社員として採用」は33.4%となっている。

図表-46 出産・育児又は介護を機に退職した社員の再雇用制度の有無 (n=1,004)

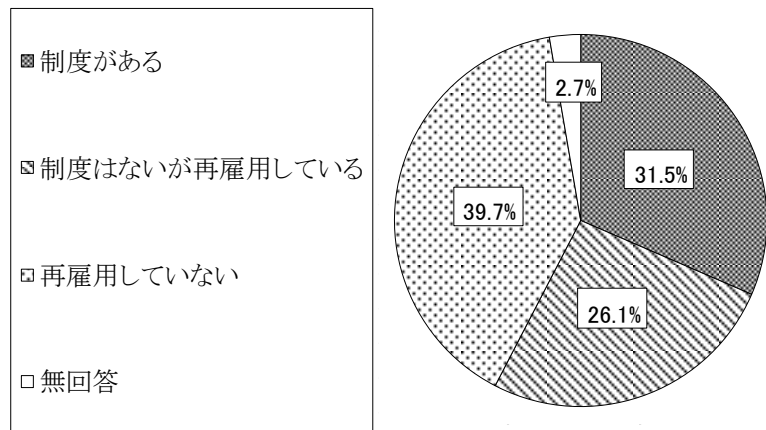
〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

(n=1,004)



〔介護を機に退職した社員の再雇用〕

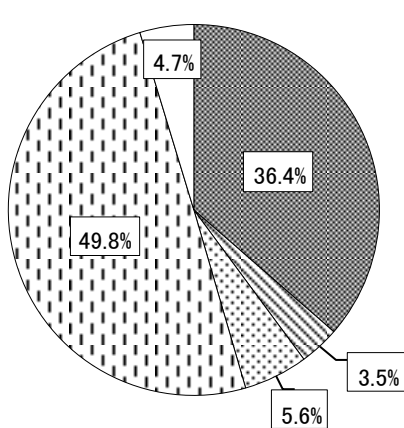
(n=1,004)



図表-47 再雇用した元社員の勤務形態

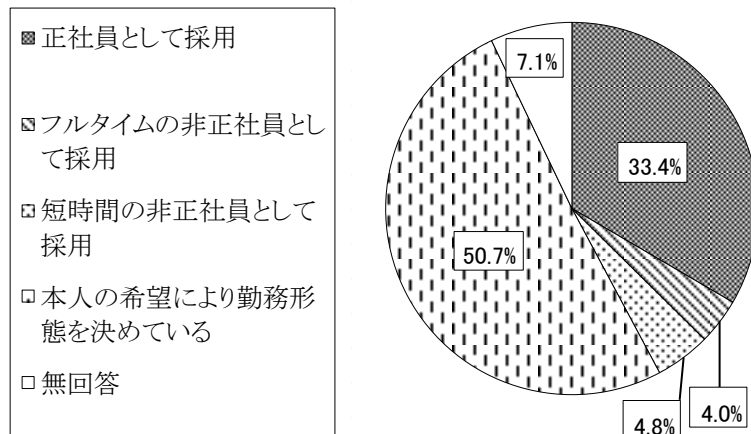
〔出産・育児を機に退職した社員の再雇用〕

(n=594)



〔介護を機に退職した社員の再雇用〕

(n=578)



4. 治療と仕事の両立支援

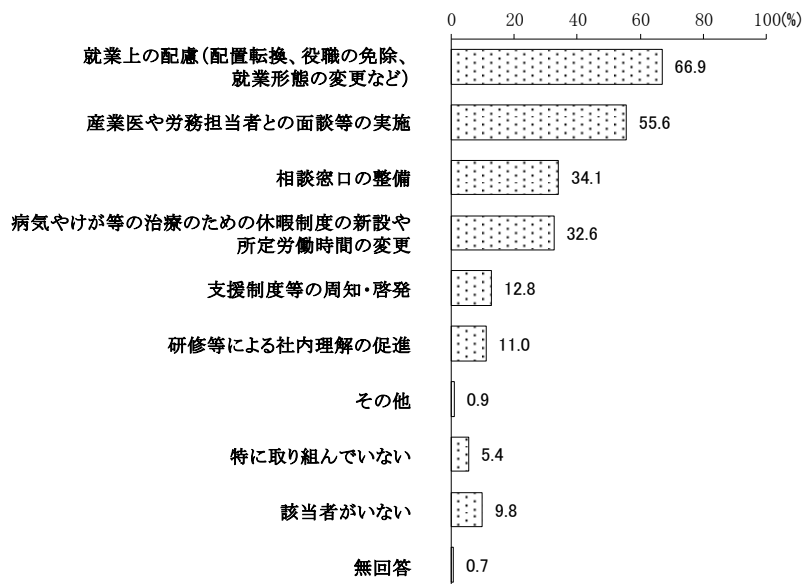
(1) 治療と仕事の両立支援に向けた取組

◆「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」が7割弱と最も高い。

治療と仕事の両立支援に向けた取組としては、「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」が66.9%で最も高く、次いで「産業医や労務担当者との面談等の実施」が55.6%、「相談窓口の整備」が34.1%となっている。

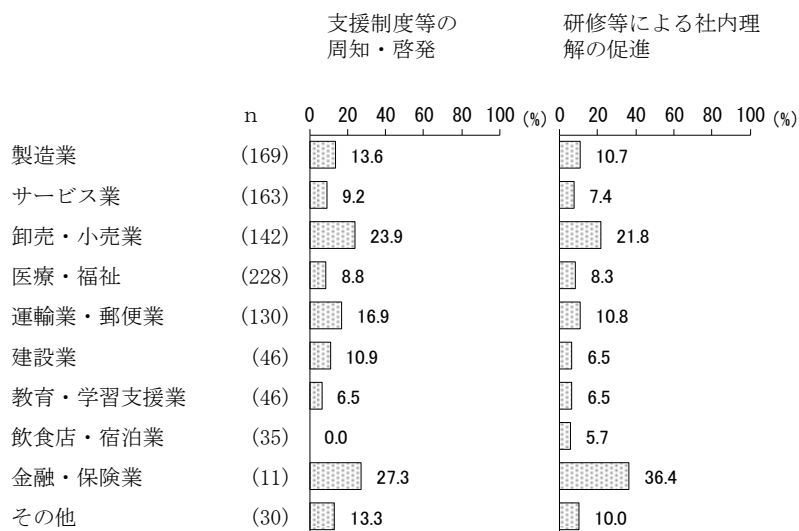
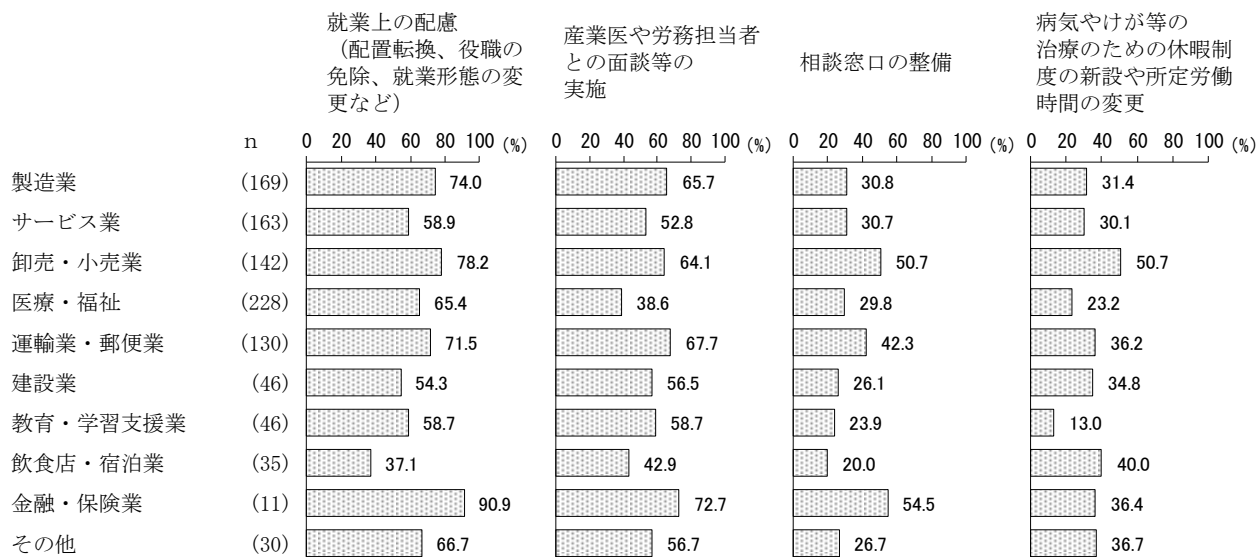
図表-48 治療と仕事の両立支援に向けた取組

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



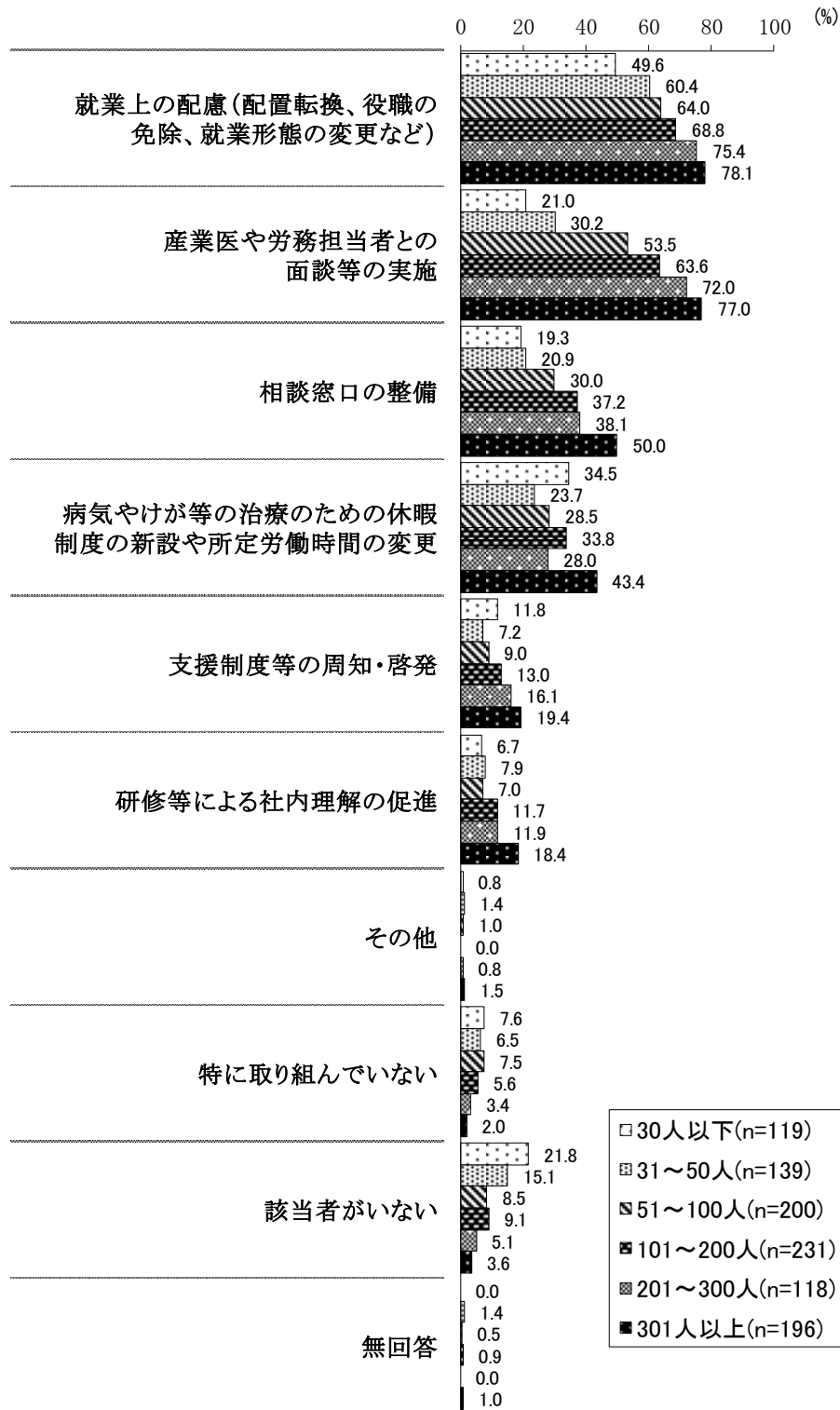
業種別にみると、「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」は、『金融・保険業』で90.9%と最も高くなっている。

図表-49 治療と仕事の両立支援に向けた取組〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (業種別) ※「その他」「特に取り組んでいない」「該当者がいない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など）」は、「201人以上」の事業所で7割超、「31人～200人」の事業所で6割台となっており、「30人以下」の事業所では約5割となっている。

図表-50 治療と仕事の両立支援に向けた取組
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



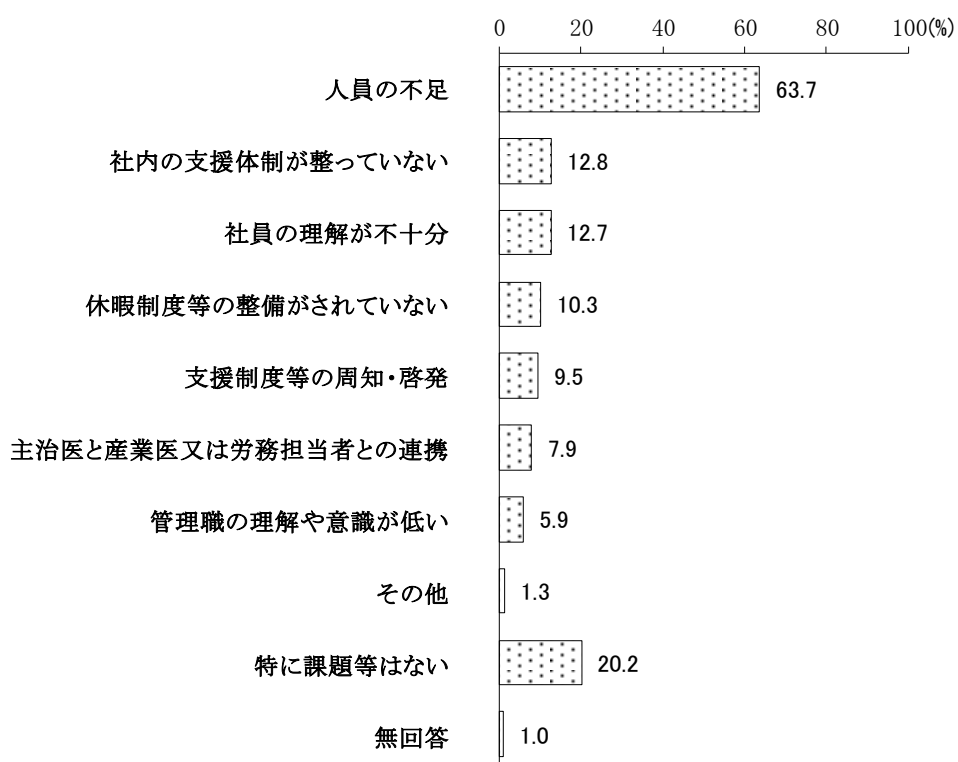
(2) 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題

◆「人員の不足」が6割強と最も高い。

治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題としては、「人員の不足」が63.7%で最も高く、次いで「社内の支援体制が整っていない」が12.8%、「社員の理解が不十分」が12.7%となっている。

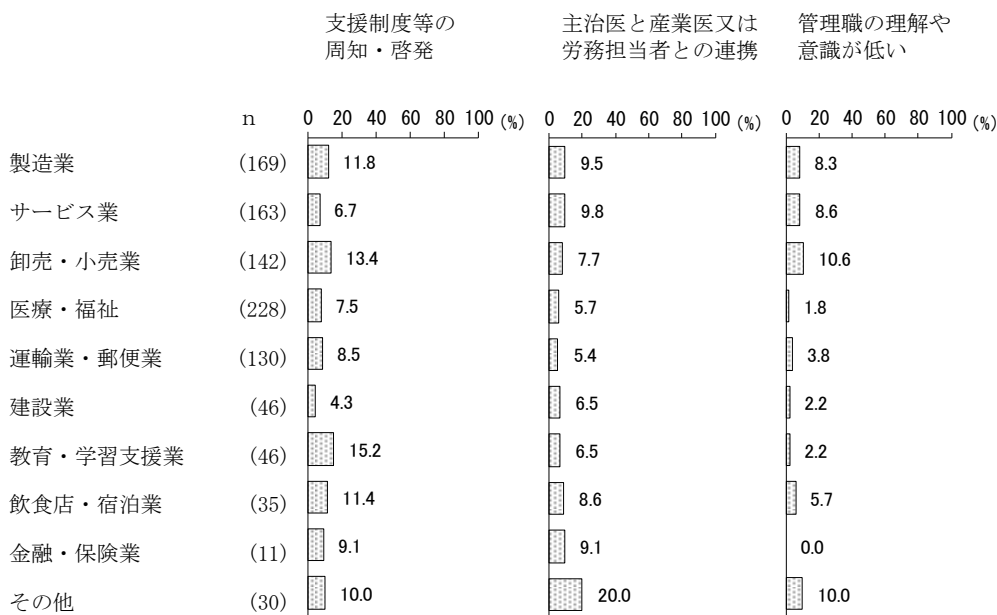
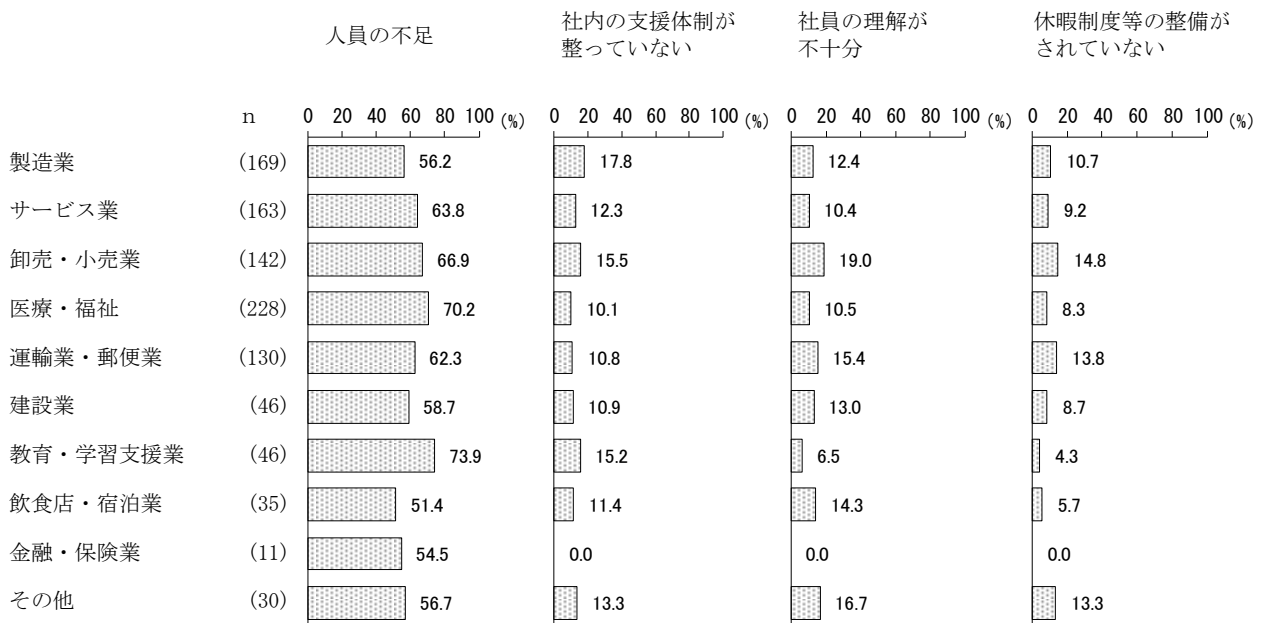
図表-51 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



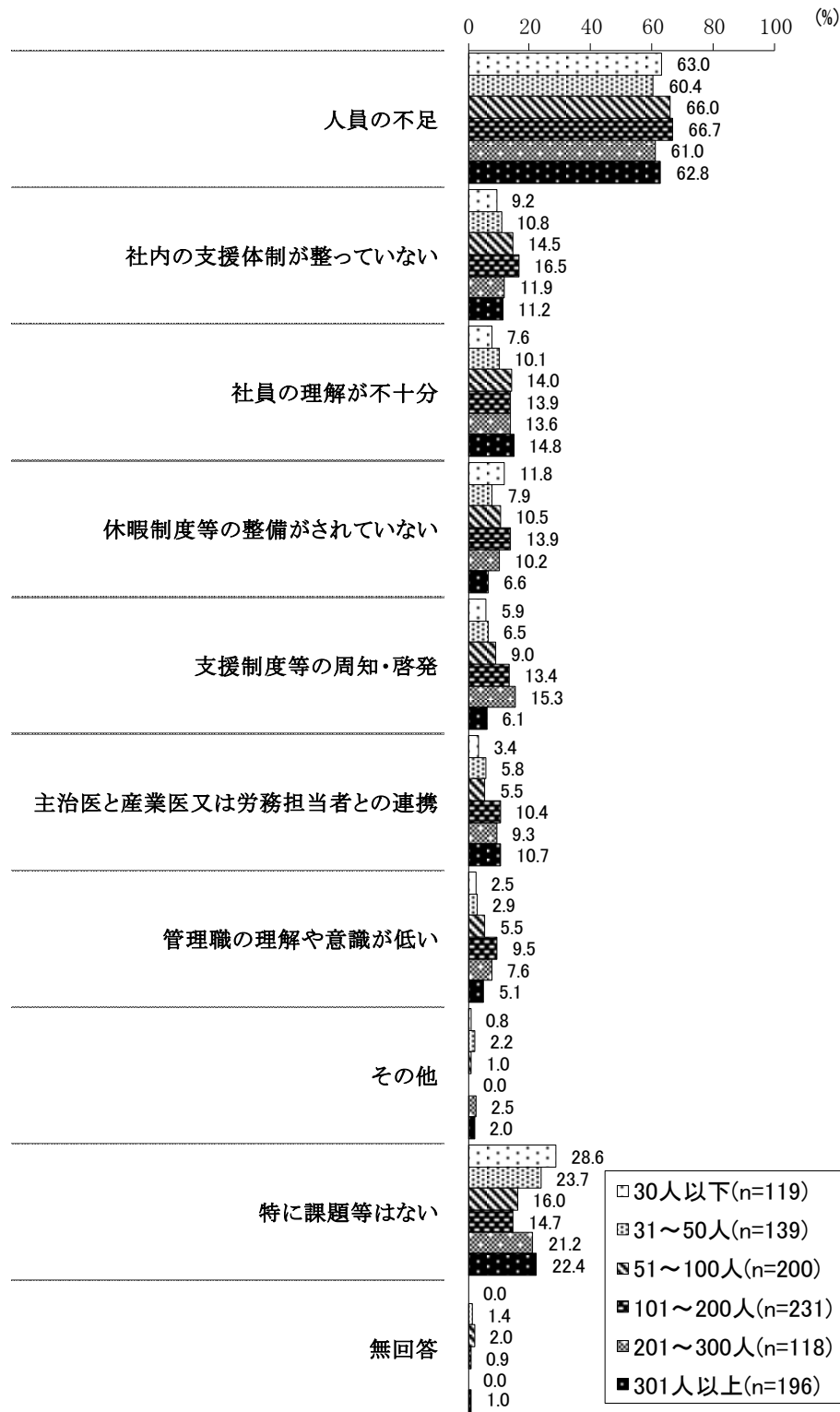
業種別にみると、「人員の不足」で、『教育・学習支援業』が73.9%と最も高くなっている。
 また、「社員の理解が不十分」で、『卸売・小売業』が19.0%と他の業種に比べて高くなっている。

図表-52 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (業種別) ※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「人員の不足」は、すべての従業員規模で6割を超えており、「101～200人」で66.7%と最も高くなっている。

図表-53 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(従業員規模別)



5. 女性の活躍推進

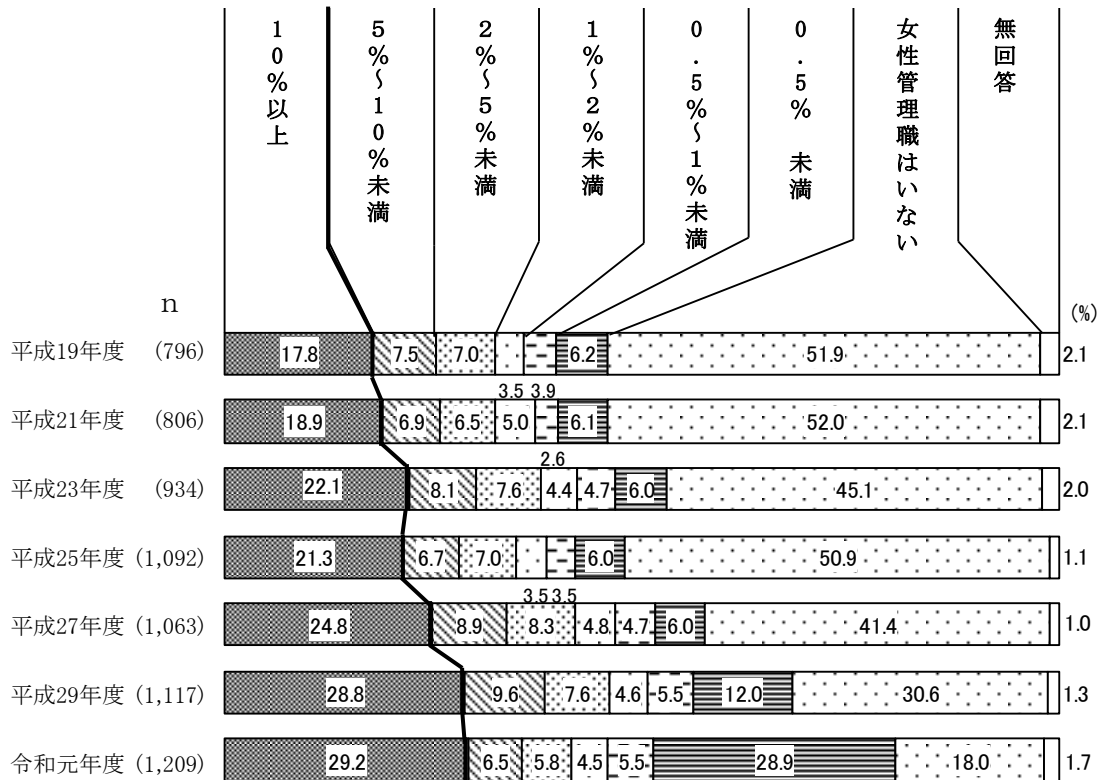
(1) 女性管理職の割合

◆管理職（係長相当職で部下を1人以上持つ者及び課長相当職以上の者）に占める女性の割合「10%以上」が0.9ポイント減少している。

平成19年度から令和5年度までの調査との比較でみると、今回、管理職に占める女性の割合「10%以上」は50.7%と回答事業所の約5割となり、そのうち「20%以上」の割合は39.8%である。

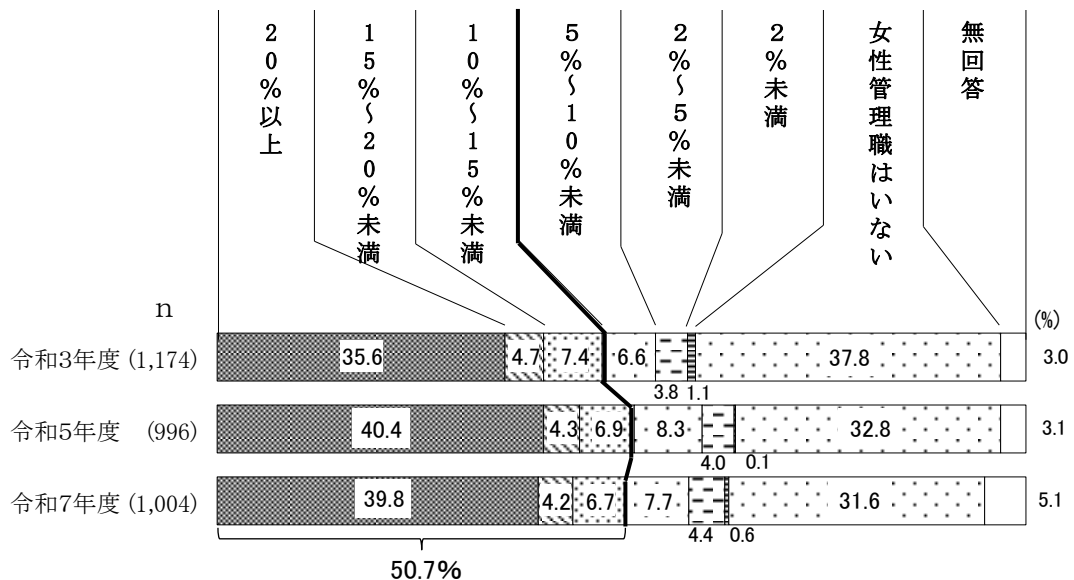
一方、「女性管理職はいない」は31.6%と前回（令和5年度）調査から1.2ポイント減少している。

図表-54 女性管理職の割合（結果の推移）



※令和元年度は、「10%~15%未満」「15%~20%未満」「20%以上」を合算して「10%以上」としている。

※平成27年度以前は、「10%以上」「10%未満」「5%未満」「2%未満」「1%未満」「0.5%未満」「女性管理職はいない」で調査。



(2) 管理職に占める女性の割合

◆管理職（課長相当職以上）に占める女性の割合は1割台半ば。

「課長相当職以上」に占める割合では16.2%となっており、政府目標である「女性管理職（課長相当職以上）18%」には達していない。

また、「係長相当職で部下を1人以上持つ者」に占める割合では25.2%となっている。

なお、管理職全体に占める女性の割合は20.2%となっている。

図表－55 管理職に占める女性の割合（n=1,004）

職 位	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
	(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	12,561人	2,039人	16.2%
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	10,139人	2,552人	25.2%
①+②管理職合計	22,700人	4,591人	20.2%

業種別にみると、「課長相当職以上」に占める割合では、『医療・福祉』で47.5%と最も高くなっており、「係長相当職で部下を1人以上持つ者」に占める割合でも、『医療・福祉』が60.4%と最も高くなっている。

図表－56 管理職に占める女性の割合（業種別）

職位	業種	男女計 〔合計人数〕	左のうち女性 〔合計人数〕	管理職に占める 女性の割合 〔%〕
		(a)	(b)	(b)／(a)
①課長相当職以上	製造業	3,355人	157人	4.7%
	サービス業	2,178人	272人	12.5%
	卸売・小売業	1,957人	370人	18.9%
	医療・福祉	1,819人	864人	47.5%
	運輸業・郵便業	967人	62人	6.4%
	建設業	646人	19人	2.9%
	教育・学習支援業	597人	126人	21.1%
	飲食店・宿泊業	243人	40人	16.5%
	金融・保険業	382人	102人	26.7%
	その他	402人	19人	4.7%
②係長相当職で部下を 1人以上持つ者	製造業	2,619人	193人	7.4%
	サービス業	1,488人	405人	27.2%
	卸売・小売業	1,288人	313人	24.3%
	医療・福祉	1,690人	1,020人	60.4%
	運輸業・郵便業	1,193人	150人	12.6%
	建設業	431人	36人	8.4%
	教育・学習支援業	456人	174人	38.2%
	飲食店・宿泊業	405人	124人	30.6%
	金融・保険業	184人	69人	37.5%
	その他	381人	64人	16.8%
①＋②管理職合計	製造業	5,974人	350人	5.9%
	サービス業	3,666人	677人	18.5%
	卸売・小売業	3,245人	683人	21.0%
	医療・福祉	3,509人	1,884人	53.7%
	運輸業・郵便業	2,160人	212人	9.8%
	建設業	1,077人	55人	5.1%
	教育・学習支援業	1,053人	300人	28.5%
	飲食店・宿泊業	648人	164人	25.3%
	金融・保険業	566人	171人	30.2%
	その他	783人	83人	10.6%

従業員規模別にみると、「課長相当職以上」に占める割合では、「31～50人」の事業所で29.5%と最も高くなっており、「係長相当職で部下を1人以上持つ者」に占める割合でも、「31～50人」の事業所で32.0%と最も高くなっている。

図表－57 管理職に占める女性の割合（従業員規模別）

職位	従業員規模	男女計 [合計人数]	左のうち女性 [合計人数]	管理職に占める 女性の割合 [%]
		(a)	(b)	(b) / (a)
①課長相当職以上	30人以下	331人	93人	28.1%
	31～50人	457人	135人	29.5%
	51～100人	921人	152人	16.5%
	101～200人	1,882人	303人	16.1%
	201～300人	1,747人	288人	16.5%
	301人以上	7,188人	1,068人	14.9%
②係長相当職で部下を 1人以上持つ者	30人以下	203人	58人	28.6%
	31～50人	300人	96人	32.0%
	51～100人	849人	225人	26.5%
	101～200人	1,549人	407人	26.3%
	201～300人	1,729人	508人	29.4%
	301人以上	5,496人	1,258人	22.9%
①+②管理職合計	30人以下	534人	151人	28.3%
	31～50人	757人	231人	30.5%
	51～100人	1,770人	377人	21.3%
	101～200人	3,431人	710人	20.7%
	201～300人	3,476人	796人	22.9%
	301人以上	12,684人	2,326人	18.3%

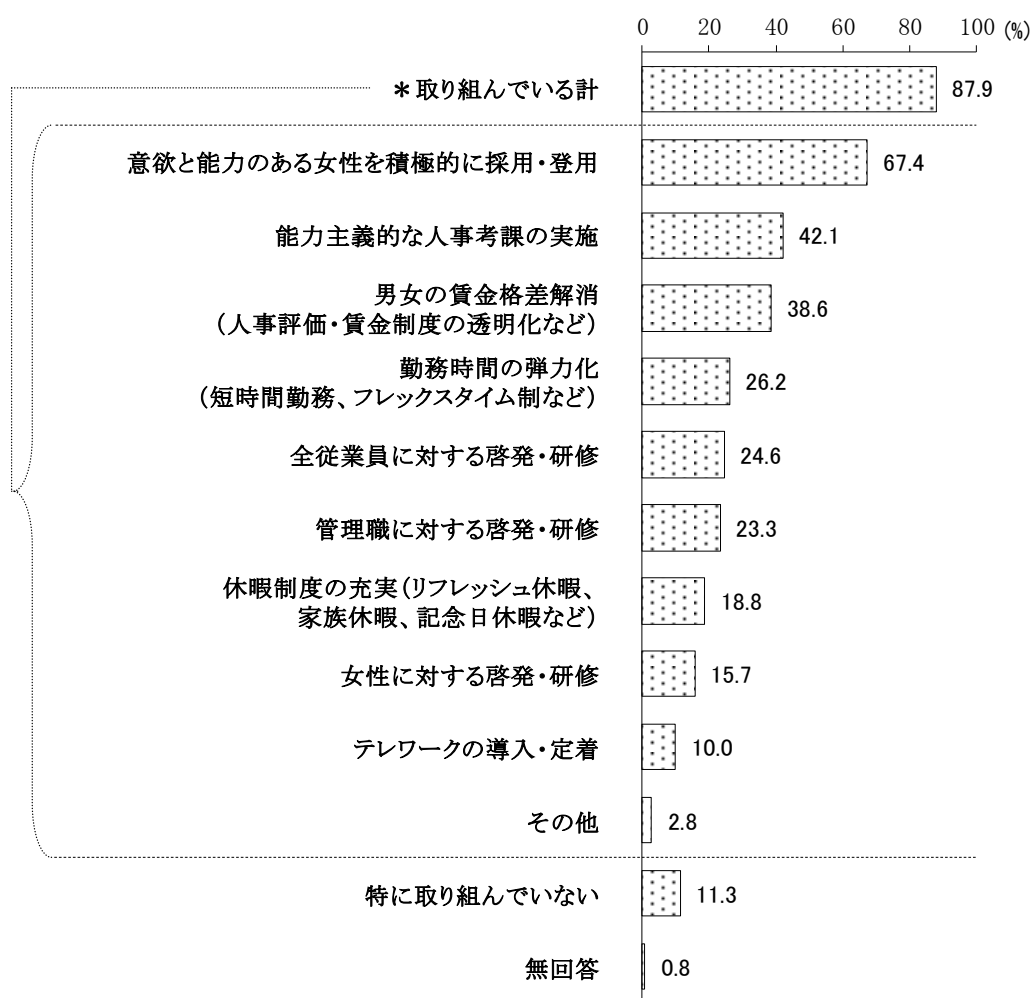
(3) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組

◆取組を行っている事業所は9割弱。

女性が活躍できる職場づくりに向けた取組としては、87.9%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が67.4%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」が42.1%、「男女の賃金格差解消（人事評価・賃金制度の透明化など）」が38.6%となっている。

図表-58 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組

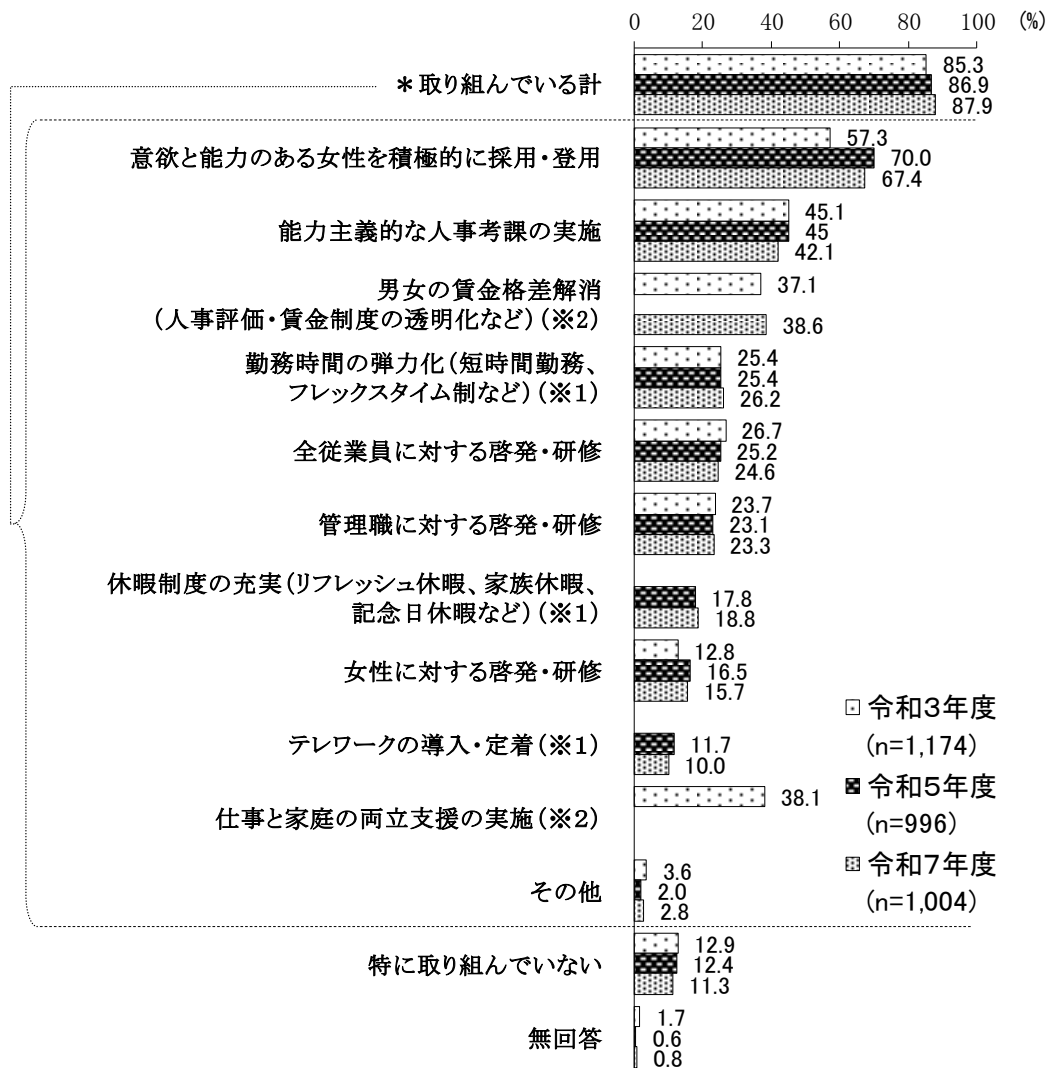
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、何らかの取組を行っている事業所の割合が87.9%と、前回の86.9%から1ポイント増加している。

また、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」の割合が67.4%と、前回（70.0%）から2.6ポイント減少している。

図表-59 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）

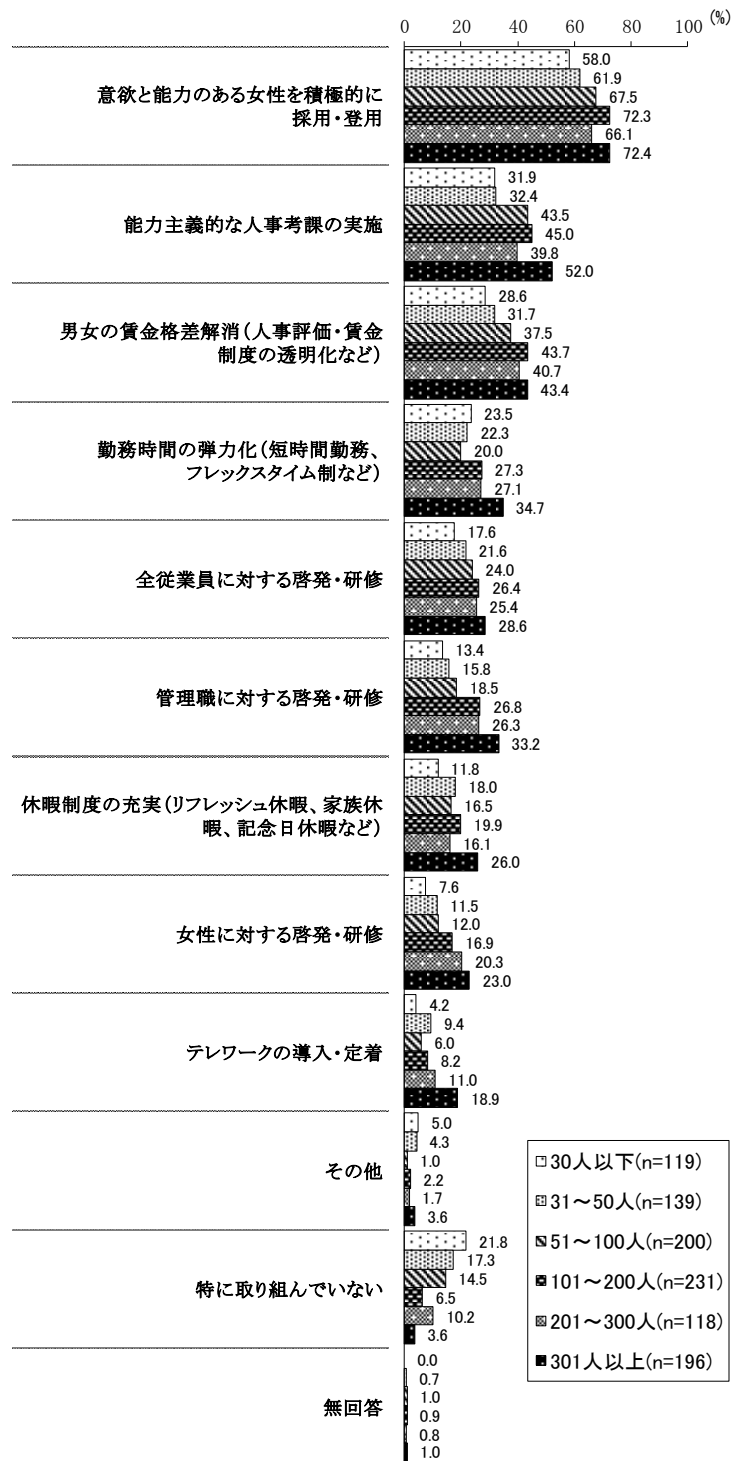


(※1) 令和5年度調査にて新設

(※2) 令和5~6年度調査は未実施

従業員規模別にみると、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」と「休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、家族休暇、記念日休暇など）」を除くと、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表－60 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

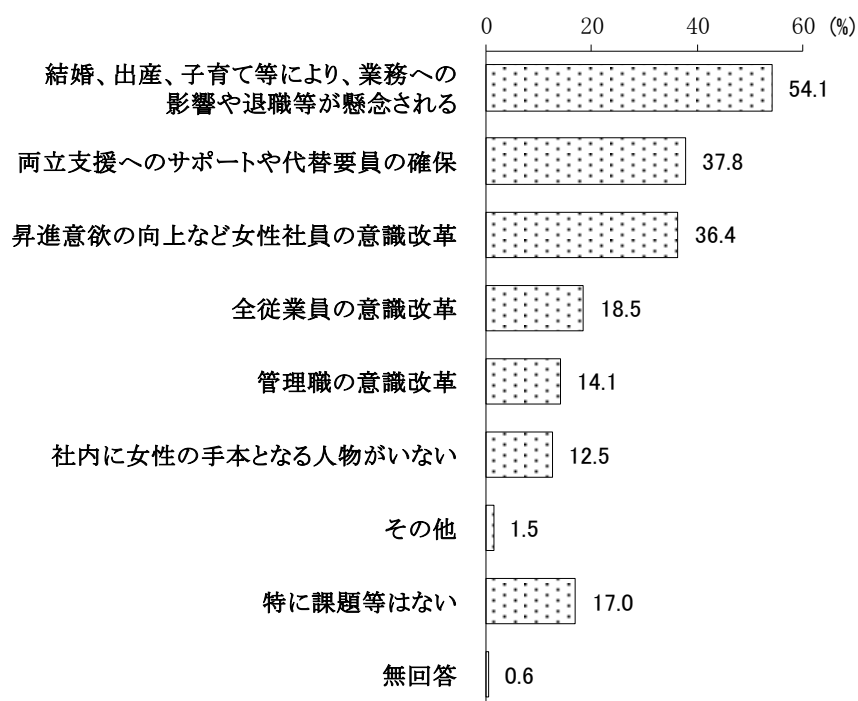


(4) 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題

◆「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が5割強と最も高い。

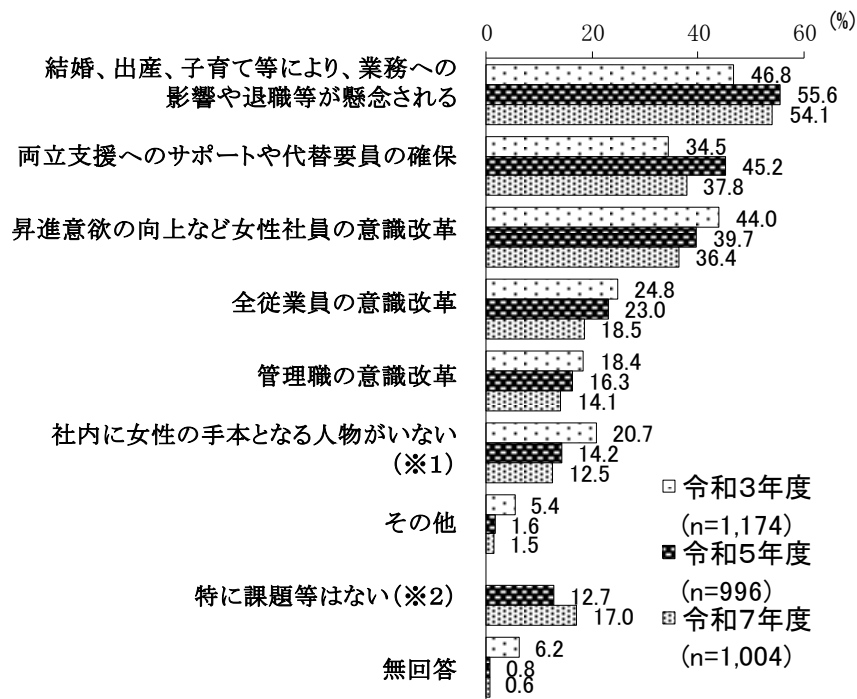
女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が54.1%で最も高く、次いで「両立支援へのサポートや代替要員の確保」が37.8%、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」が36.4%となっている。

図表-61 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



令和3年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」と「両立支援へのサポートや代替要員の確保」を除くと、全体的に減少傾向にあり、特に「両立支援へのサポートや代替要員の確保」の割合が37.8%と、前回の45.2%から7.4ポイント減少している。

図表-62 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）

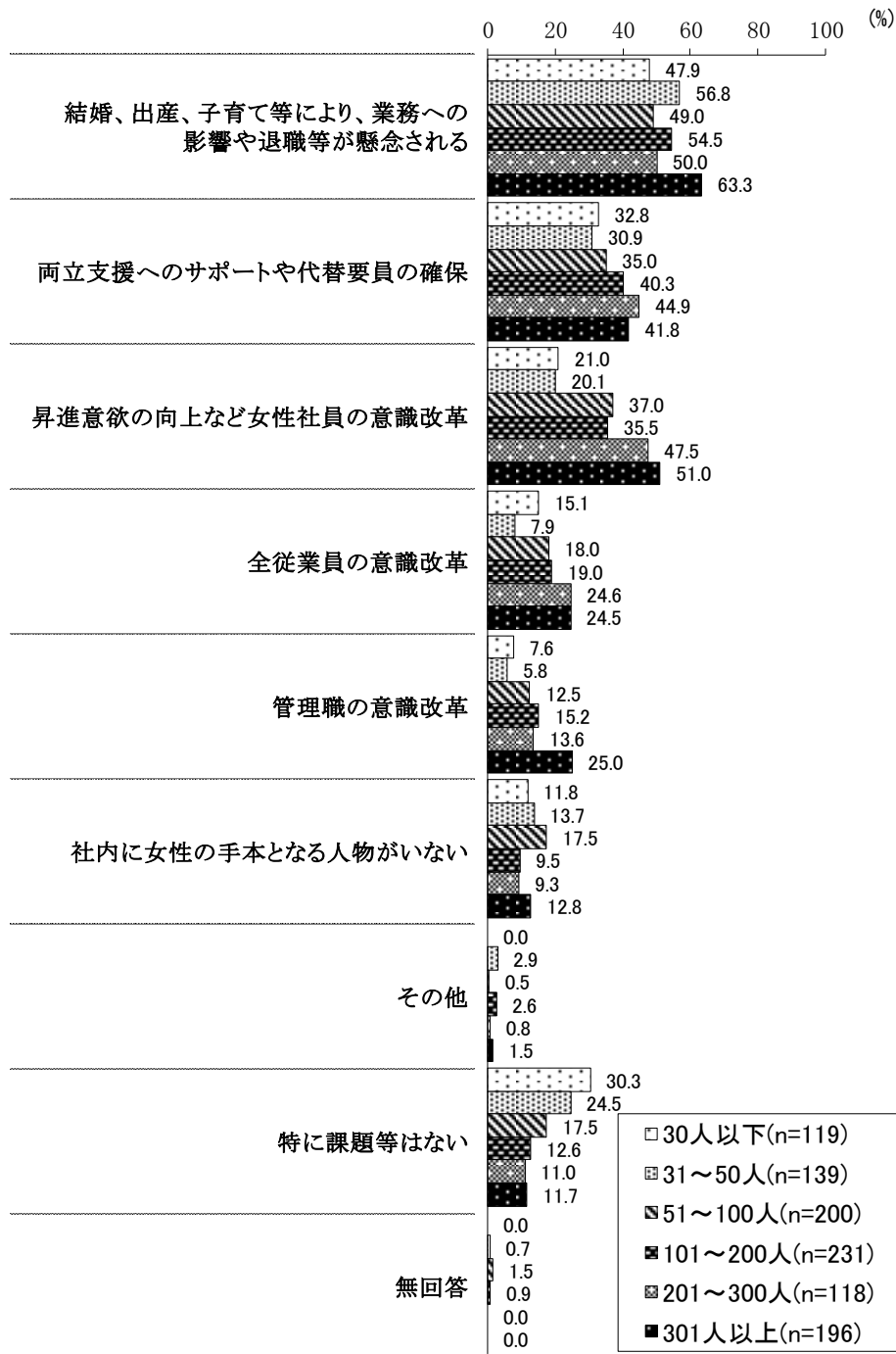


(※1) 令和3年度調査は、「社内に女性のロールモデルがない」で実施
(※2) 令和5年度調査にて新設

従業員規模別にみると、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」は、「301人以上」の事業所で63.3%と最も高く、次いで「31～50人」の事業所で56.8%、「101～200人」の事業所で54.5%となっている。

また、「管理職の意識改革」は、「301人以上」の事業所で2割台半ばとなっており、他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表－63 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



6. シニアの活躍促進

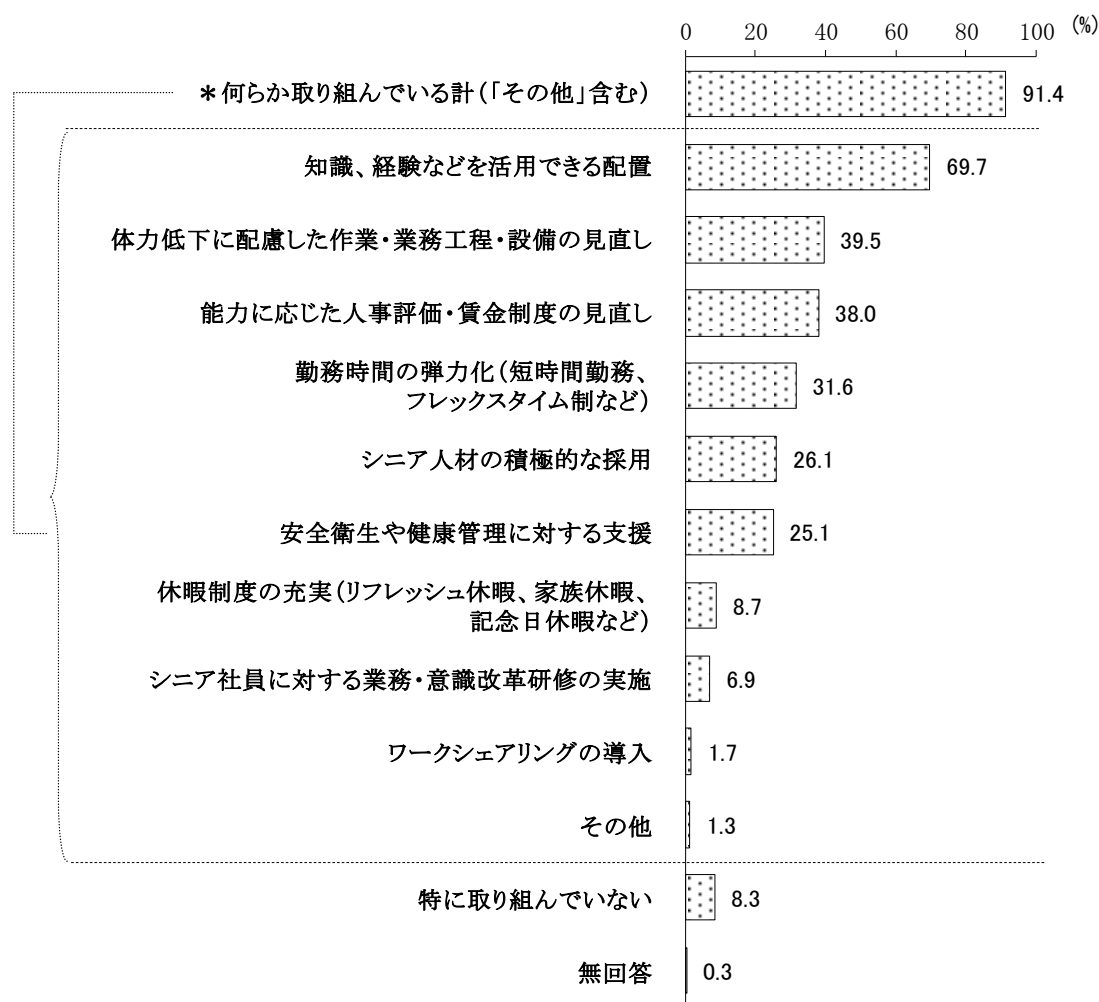
(1) シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組

◆取組を行っている事業所は約9割。

シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組としては、91.4%が何らかの取組を行っており、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が69.7%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」が39.5%、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」が38.0%、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」が31.6%となっている。

図表-64 シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組 (n=1,004)

[複数回答：当てはまるものすべて]

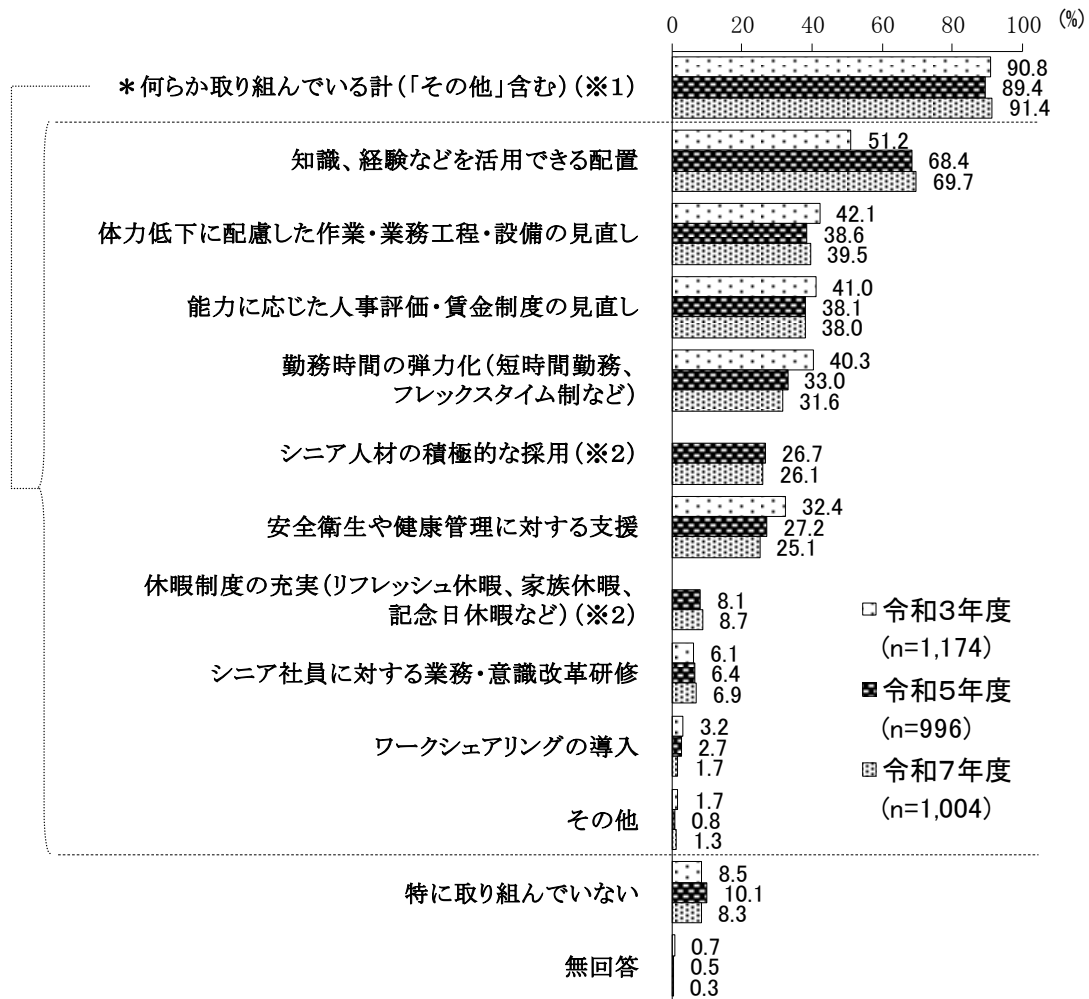


※シニア社員とは、60歳以上の常用雇用者（非正規雇用を含む）を指す。

令和3年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、何らかの取組を行っている事業所の割合が91.4%と、前回の89.4%から2ポイント増加している。

また、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」の割合が31.6%と、令和3年度以降減少傾向にある。

図表-65 シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



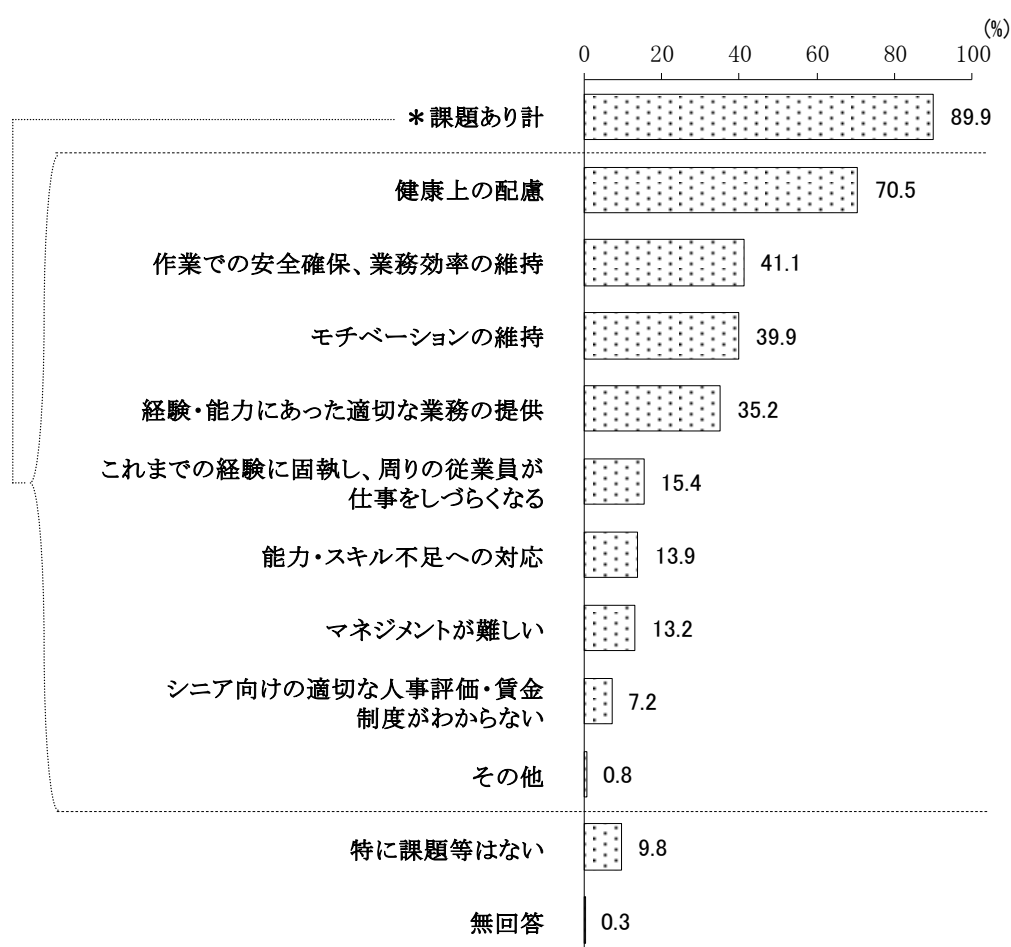
(※1) 令和3年度調査は、「* 取り組んでいる計」で実施
(※2) 令和5年度調査にて新設

(2) シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題

◆約9割の事業所で課題があると感じている。

シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上で何らかの課題がある事業所は89.9%。その中では「健康上の配慮」が70.5%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」が41.1%、「モチベーションの維持」が39.9%となっている。

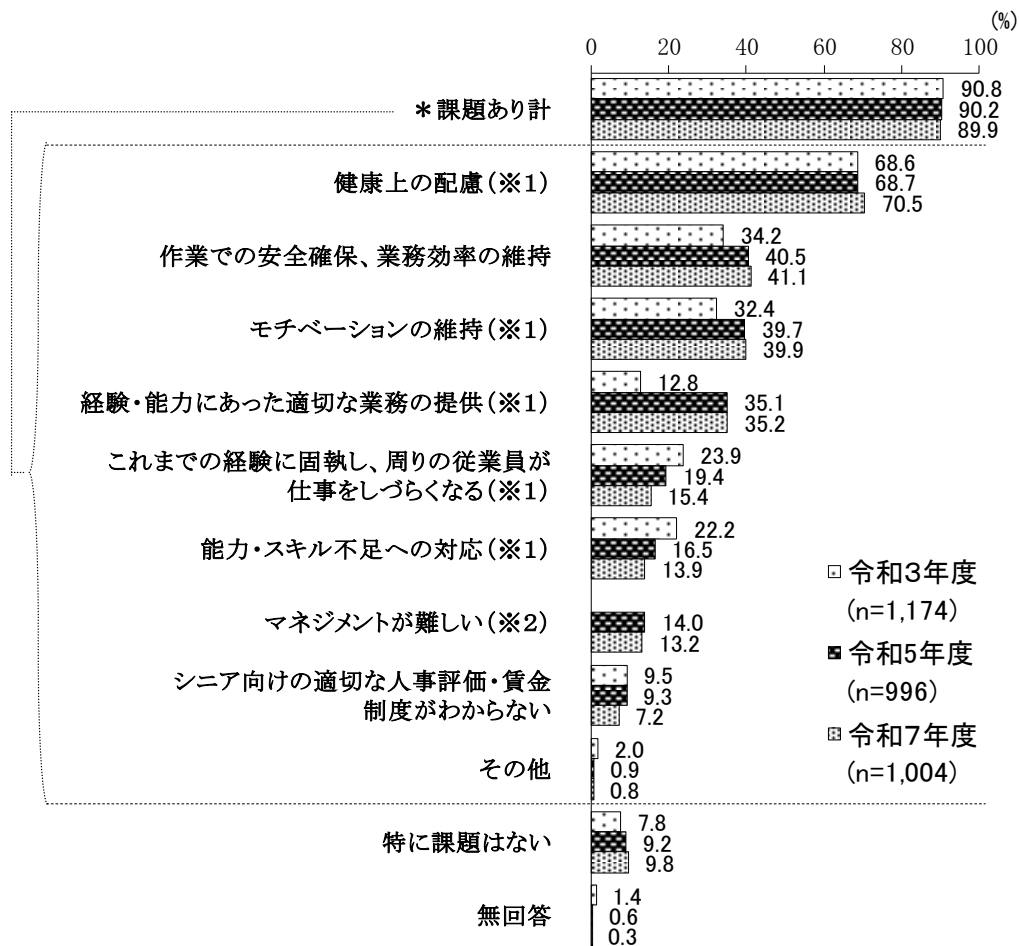
図表-66 シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題 (n=1,004)
〔複数回答：当てはまるものすべて〕



令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、何らかの課題がある事業所の割合が89.9%と、前回の90.2%から0.3ポイント減少している。

また、「これまでの経験に固執し、周りの従業員が仕事をしづらくなる（※1）」の割合が15.4%と、前回の19.4%から4ポイント減少している。

図表-67 シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（結果の推移）



(※1) 令和3年度調査は、「健康上の不安」「モチベーションの低下」「経験・能力にあった適切な業務を提供できない」「これまでの経験に固執し、周囲の従業員の仕事がやりにくい」「時代の変化が要求するスキルに対応できてない」で実施

(※2) 令和5年度調査にて新設

7. テレワークの実施

(1) テレワークの実施状況

◆テレワークを実施している事業所は3割弱であり、新型コロナ以降大きく増加している。

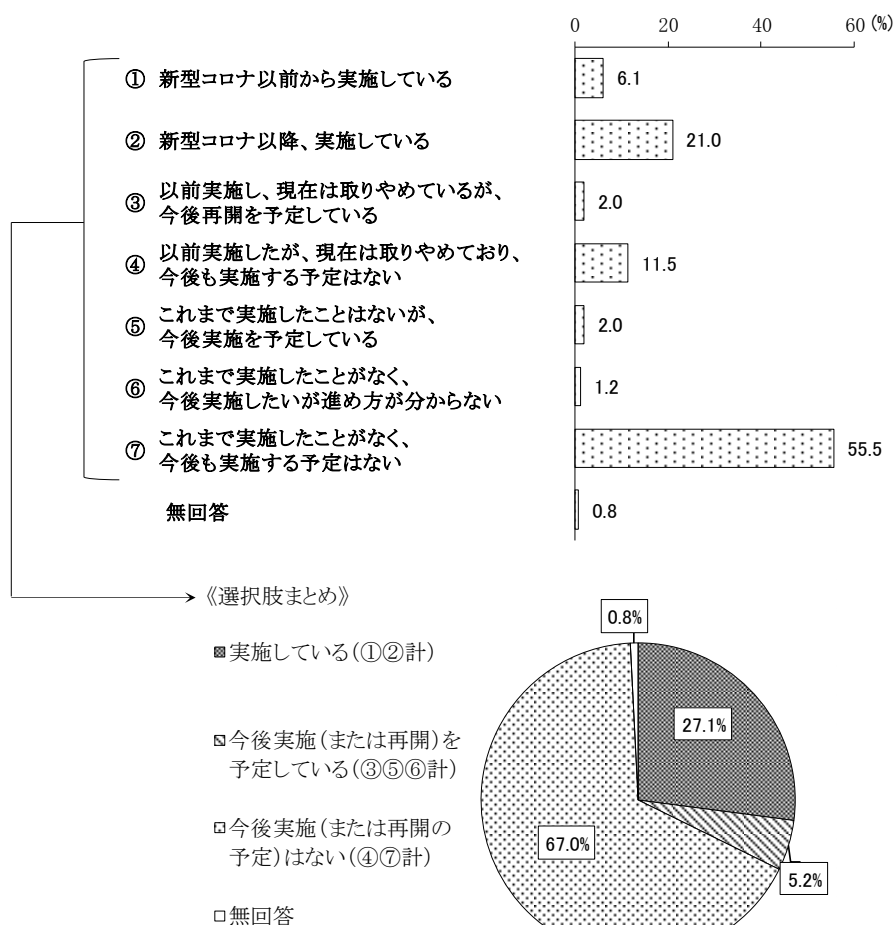
テレワークの実施状況を見ると、‘実施している’（「①新型コロナ以前から実施している」と「②新型コロナ以降、実施している」の合計）は27.1%となっている。

また、「②新型コロナ以降、実施している」は21.0%となっており、「①新型コロナ以前から実施している」の6.1%を大きく上回っている。

‘今後実施を予定している’（「③以前実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している」、「⑤これまで実施したことはないが、今後実施を予定している」、「⑥これまで実施したことがなく、今後実施したいが進め方が分からない」の合計）は5.2%となっており、‘実施している’の27.1%と合わせると、実施に積極的な事業所の割合は、32.3%となっている。

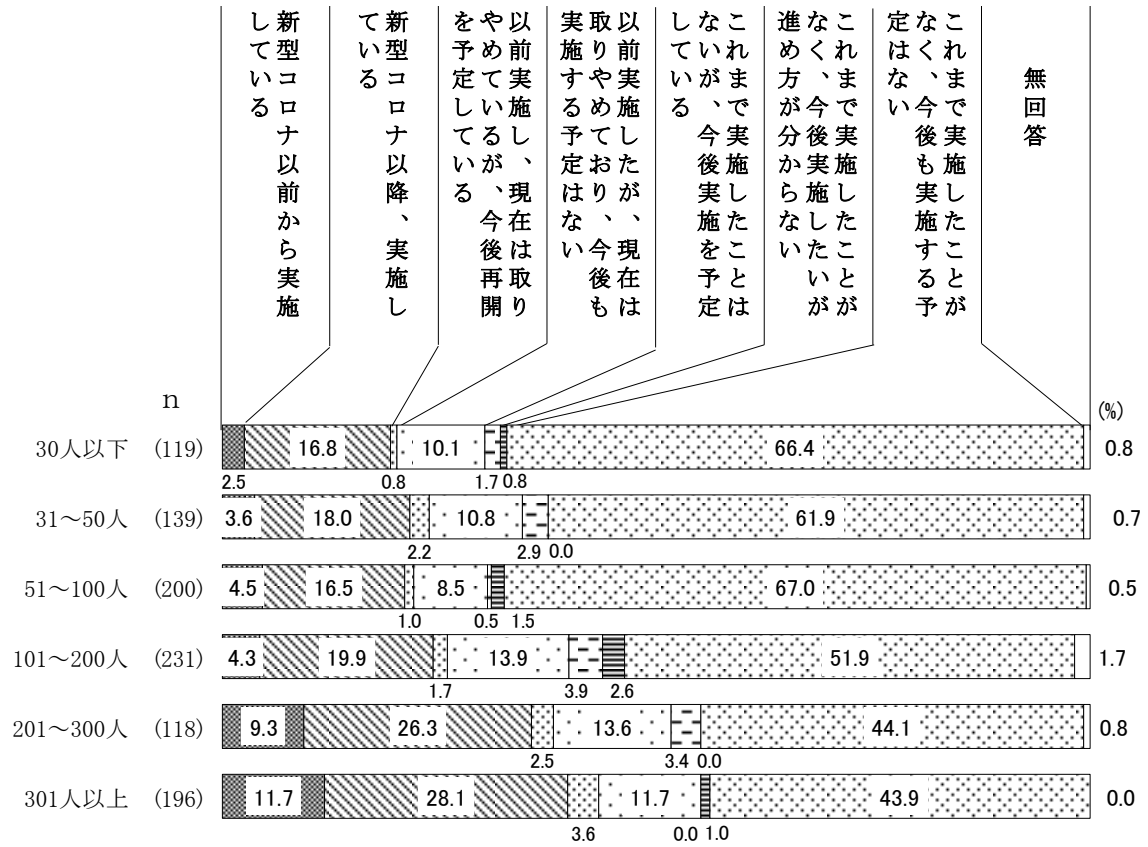
一方、‘今後実施（または再開の予定）はない’（「④以前実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない」、「⑦これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない」合計）は67.0%となっている。

図表－68 テレワークの実施状況 (n=1,004)



従業員規模別にみると、「新型コロナ以降、実施している」は、規模が大きくなるに従い、実施割合が高くなる傾向が見られ、「301人以上」の事業所で28.1%と最も高くなっている。

図表-70 テレワークの実施状況（従業員規模別）

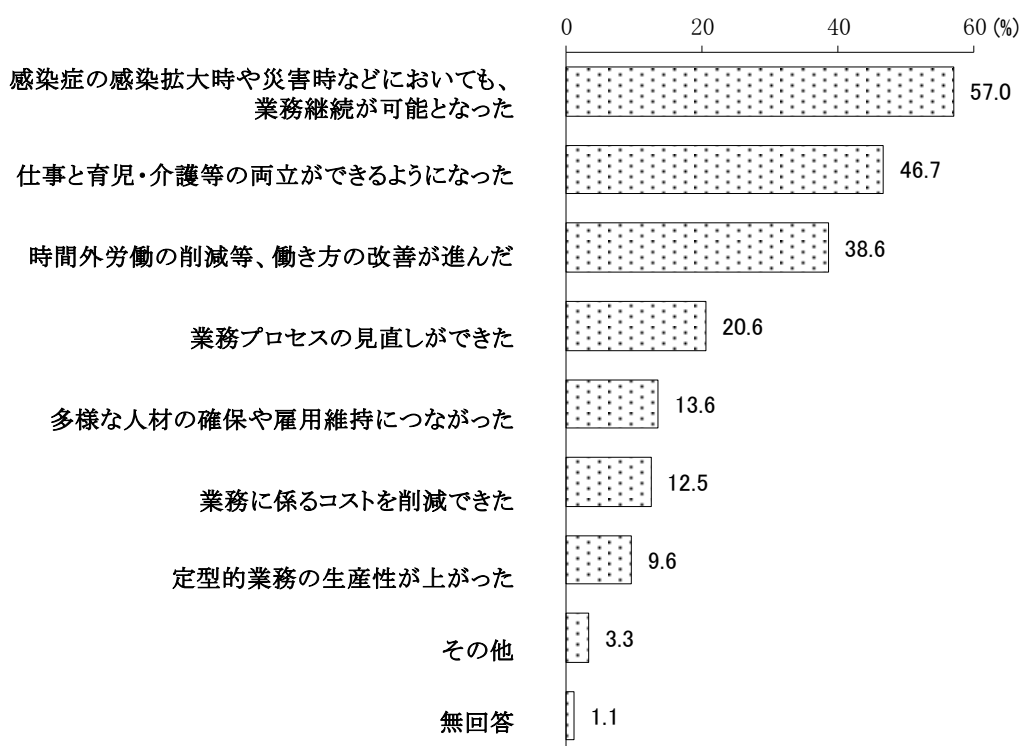


(2) テレワーク実施の効果

◆「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が6割弱と最も高い。

テレワーク実施の効果としては、「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が57.0%で最も高く、次いで「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」が46.7%、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」が38.6%となっている。

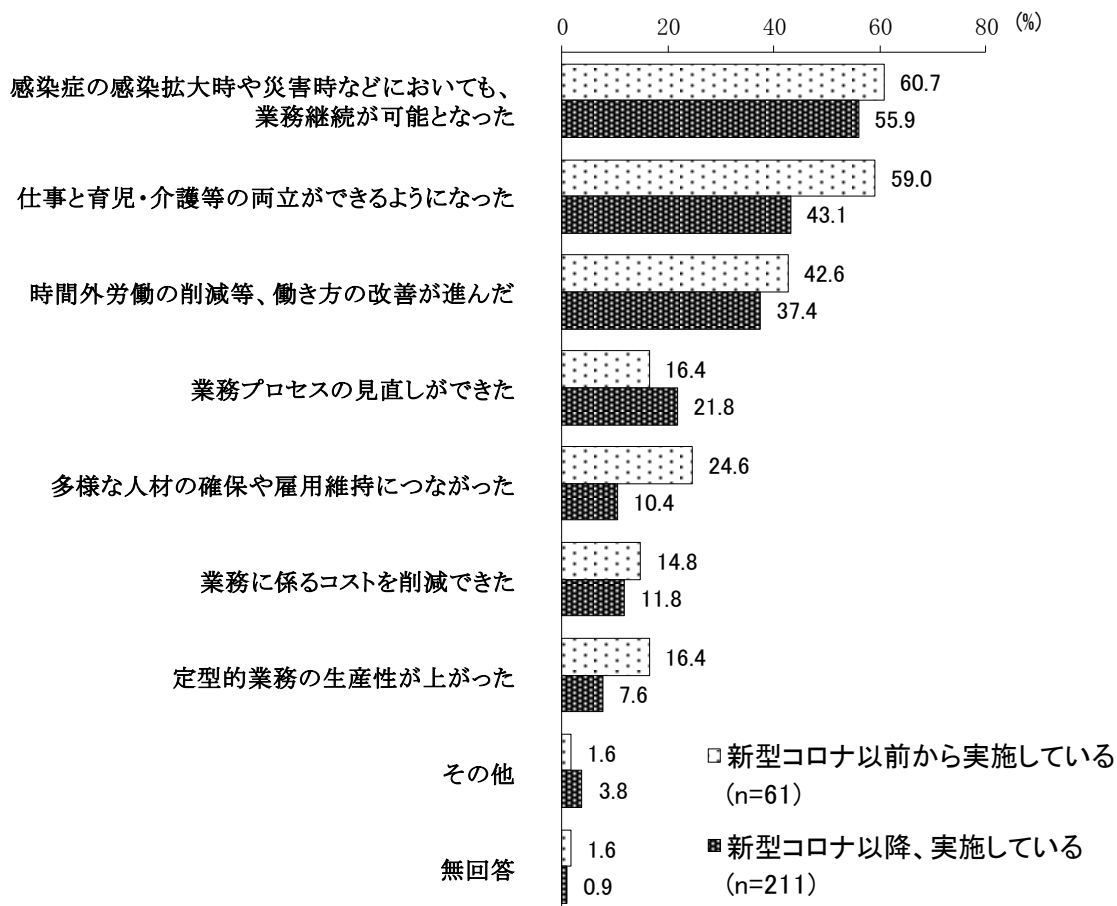
図表-71 テレワーク実施の効果
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=272※)



※テレワークを「実施している」と回答した事業所数

実施状況別にみると、「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」で、「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて、15.9ポイント高くなっている。

図表-72 テレワーク実施の効果〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(実施状況別)

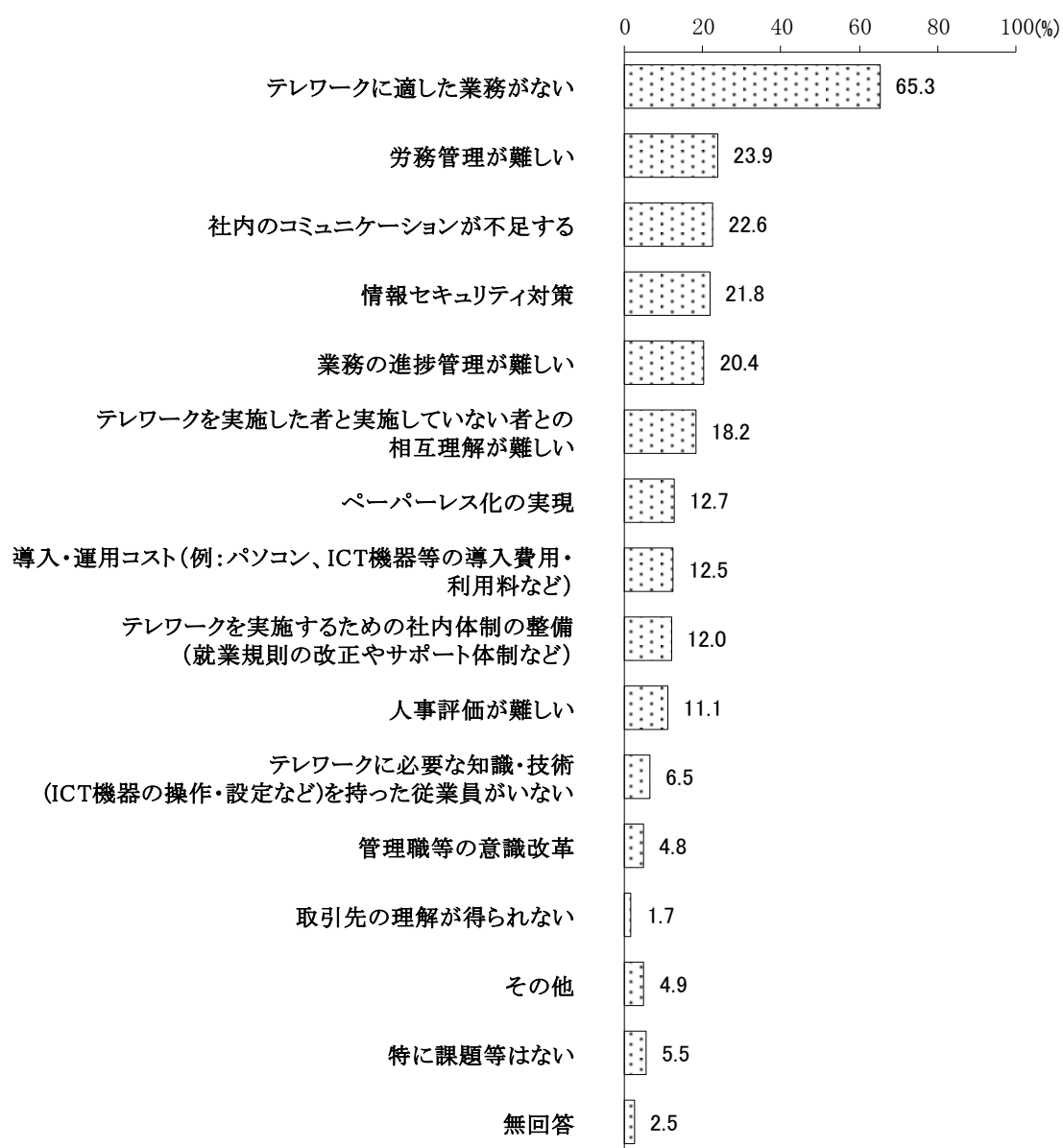


(3) テレワークを実施する上での課題

◆「テレワークに適した業務がない」が6割台半ばと最も高い。

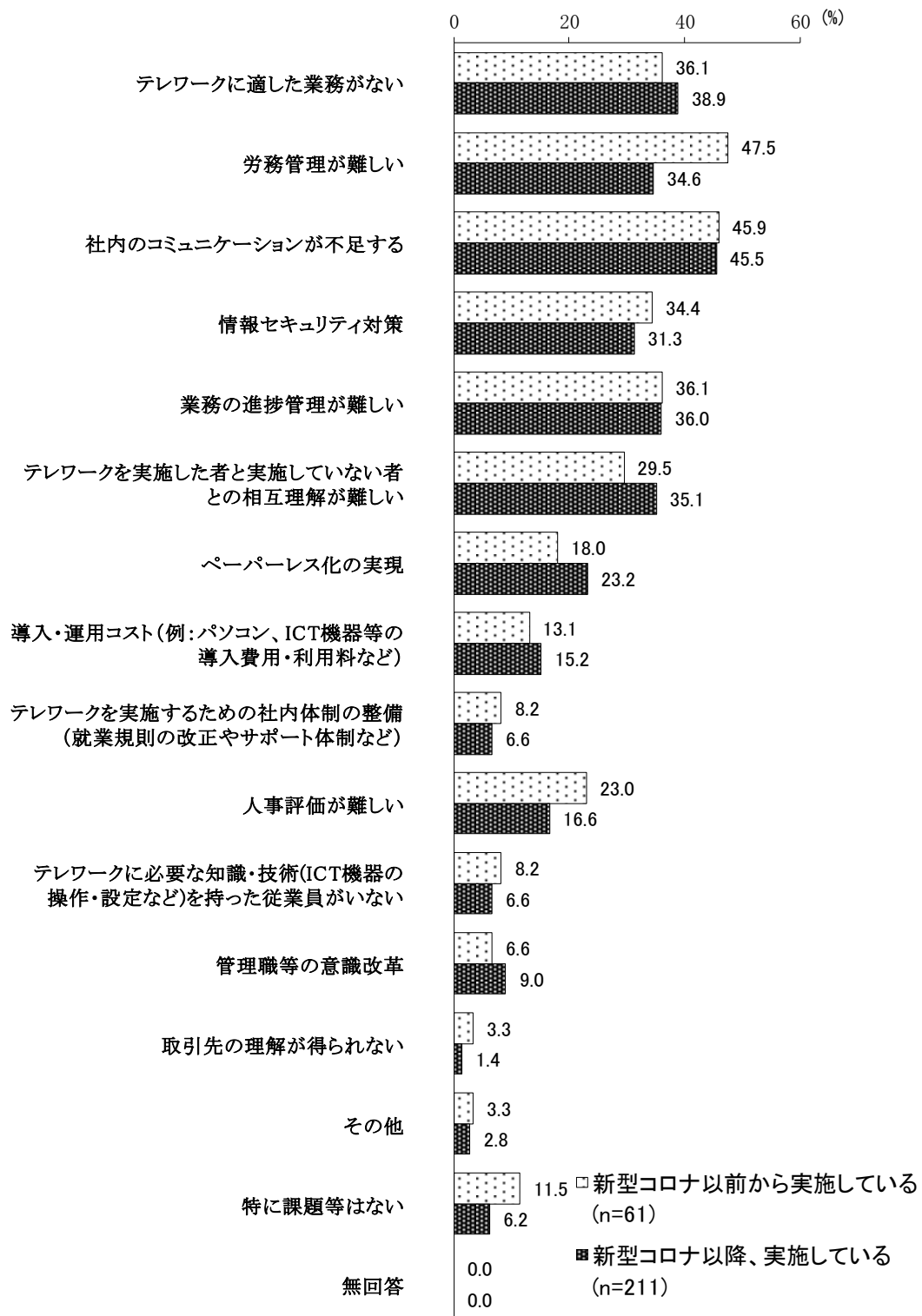
テレワークを実施する上での課題としては、「テレワークに適した業務がない」が65.3%で最も高く、次いで「労務管理が難しい」が23.9%、「社内のコミュニケーションが不足する」が22.6%となっている。

図表-73 テレワークを実施する上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



実施状況別にみると、「労務管理が難しい」で、「新型コロナ以前から実施している」事業所が、「新型コロナ以降、実施している」事業所に比べて、12.9ポイント高くなっている。

図表-74 テレワークを実施する上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕（実施状況別）



8. 職場におけるハラスメントの防止

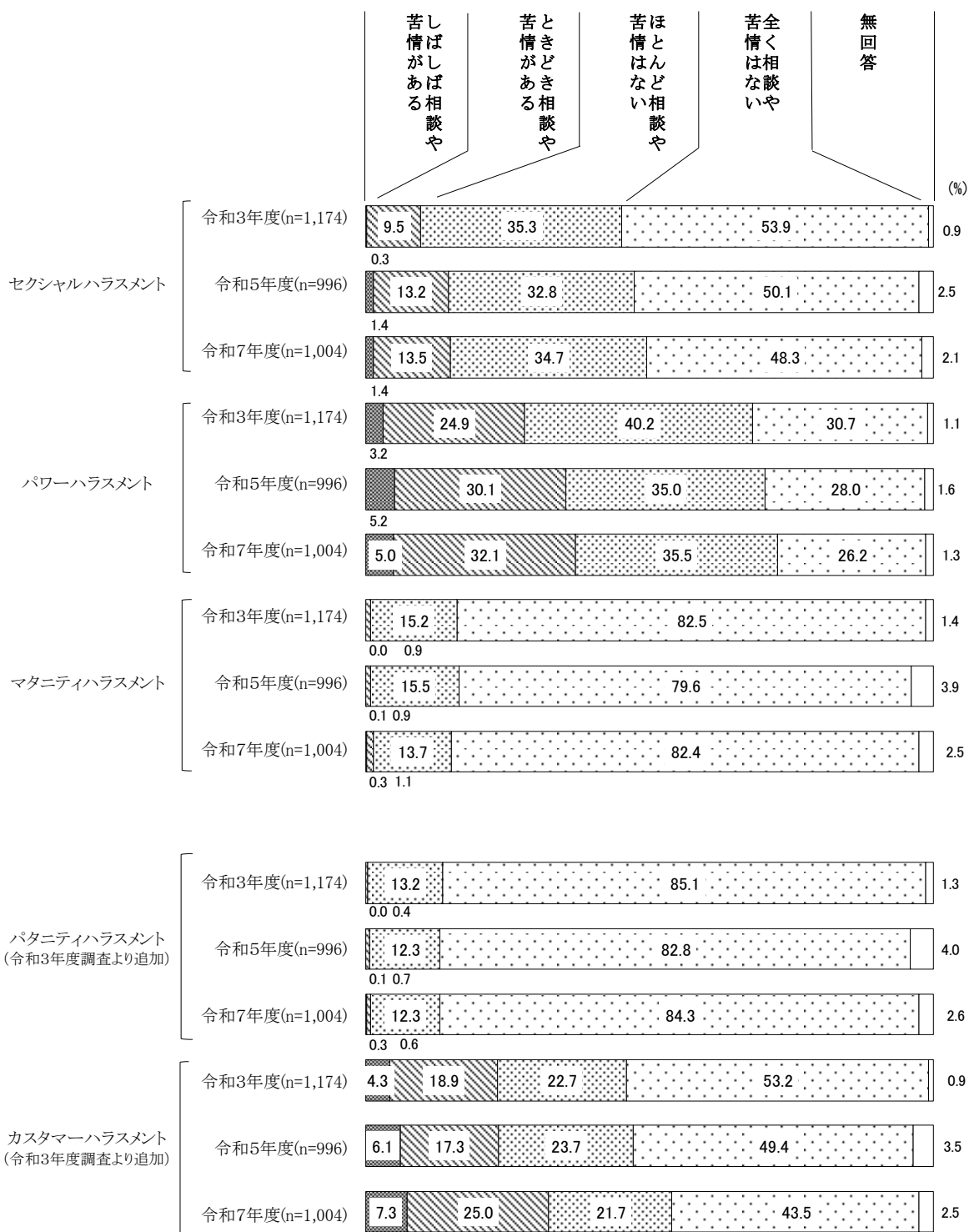
(1) 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況

◆パワーハラスメントに関する相談が4割弱、カスタマーハラスメントは3割強。

各ハラスメントに関する相談や苦情の状況を見ると、パワーハラスメントについて‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は37.1%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメントが32.3%、セクシャルハラスメントが14.9%、マタニティハラスメントが1.4%、パタニティハラスメントが0.9%となっている。

‘相談や苦情がある’（しばしば+ときどき相談や苦情がある）は、前回調査（令和5年度）と比較すると、パワーハラスメントは1.8ポイント、セクシャルハラスメントは0.3ポイント、パタニティハラスメントは0.1ポイント、カスタマーハラスメントは8.9ポイント、マタニティハラスメントは0.4ポイント増加となっている。

図表-75 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（結果の推移）



※セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。

※パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。令和元年6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」により、令和2年6月1日から企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が事業主に義務化され、中小企業は令和4年3月31日までは努力義務、同年4月1日からは義務化の対象となりました。

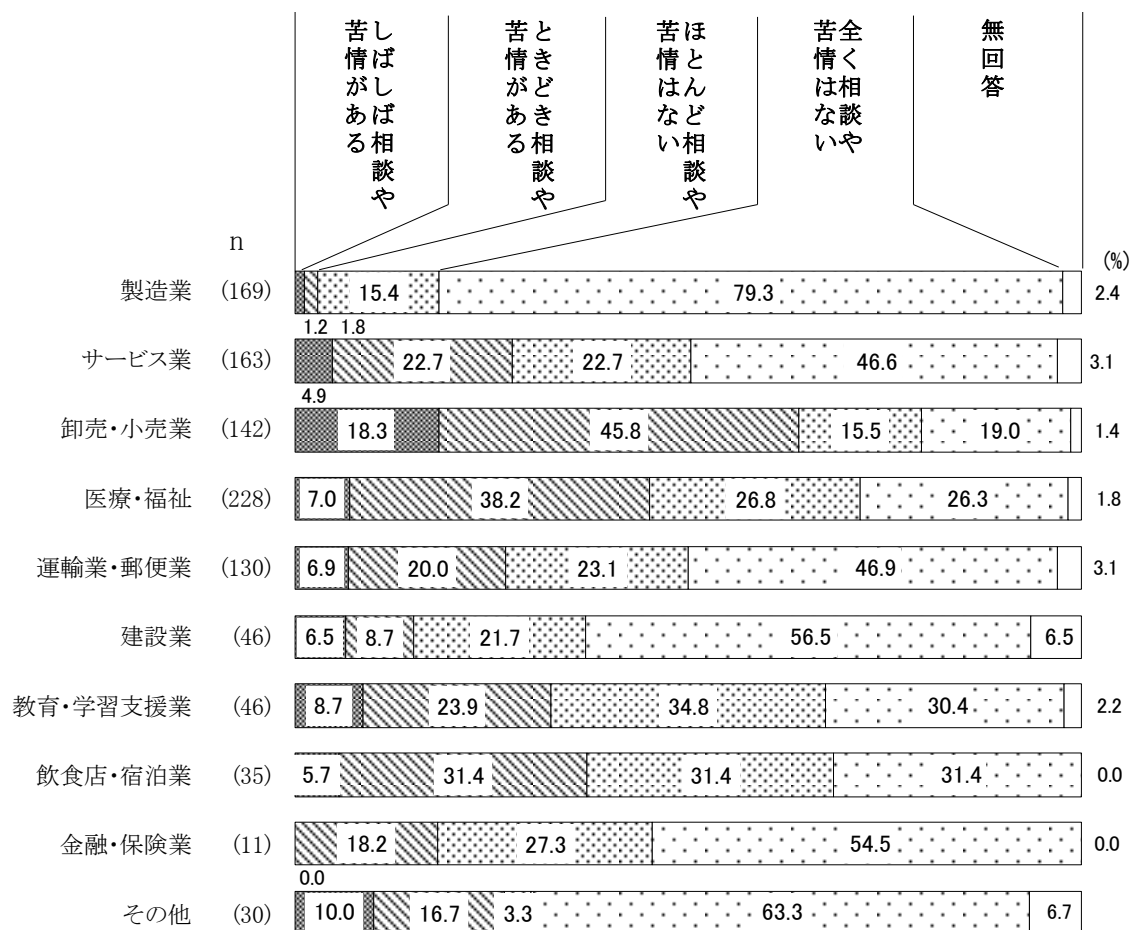
※マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。

※パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。

※カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

「カスタマーハラスメント」について業種別にみると、「相談や苦情がある」（しばしば+ときどき相談や苦情がある）では、『卸売・小売業』が64.1%と最も高く、次いで『医療・福祉』が45.2%、『飲食店・宿泊業』が37.1%となっている。

図表-76 各ハラスメントに関する相談や苦情の状況（カスタマーハラスメント・業種別）



(2) ハラスメント防止のための取組状況

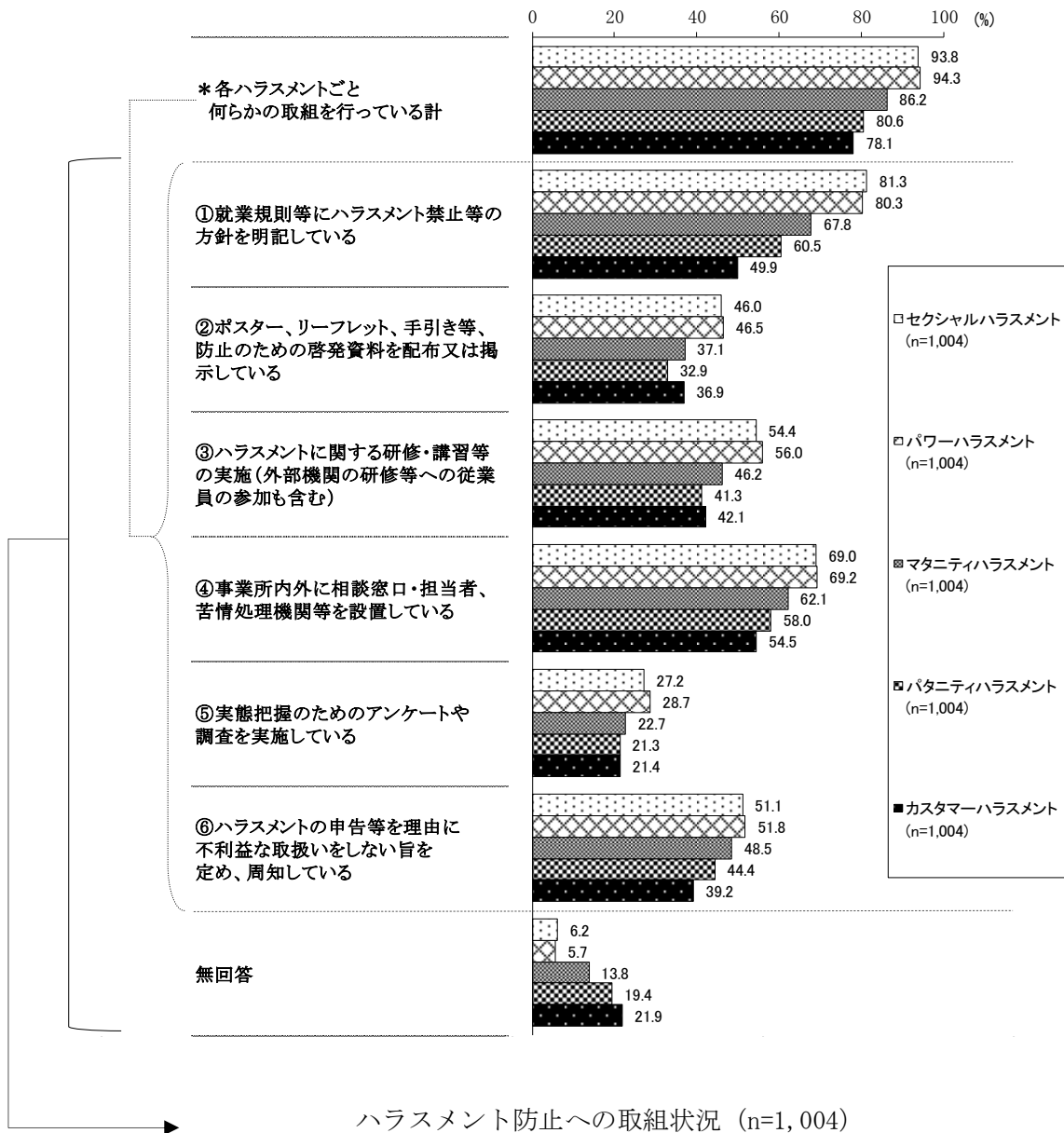
- ◆「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」は、「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」では8割以上となっている。「マタニティハラスメント」、「パタニティハラスメント」では6割以上の実施となっている。
「カスタマーハラスメント」では、「ポスター、リーフレット、手引き等、防止のための啓発資料を配布又は掲示している」、「実態把握のためのアンケートや調査を実施している」、「ハラスメントの申告等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、周知している」が4割以下となっており、他のハラスメントと比べて低くなっている。
また、ハラスメント防止のために、「何かしらの取組を行っている」事業所が9割台半ばとなっている。

ハラスメント防止のための取組状況としては、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で7割弱から8割となっている。

「マタニティハラスメント」と「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で6割弱から7割弱となっている。

「カスタマーハラスメント」では、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が5割台半ばとなっている。

図表-77 ハラスメント防止のための取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕（n=1,004）



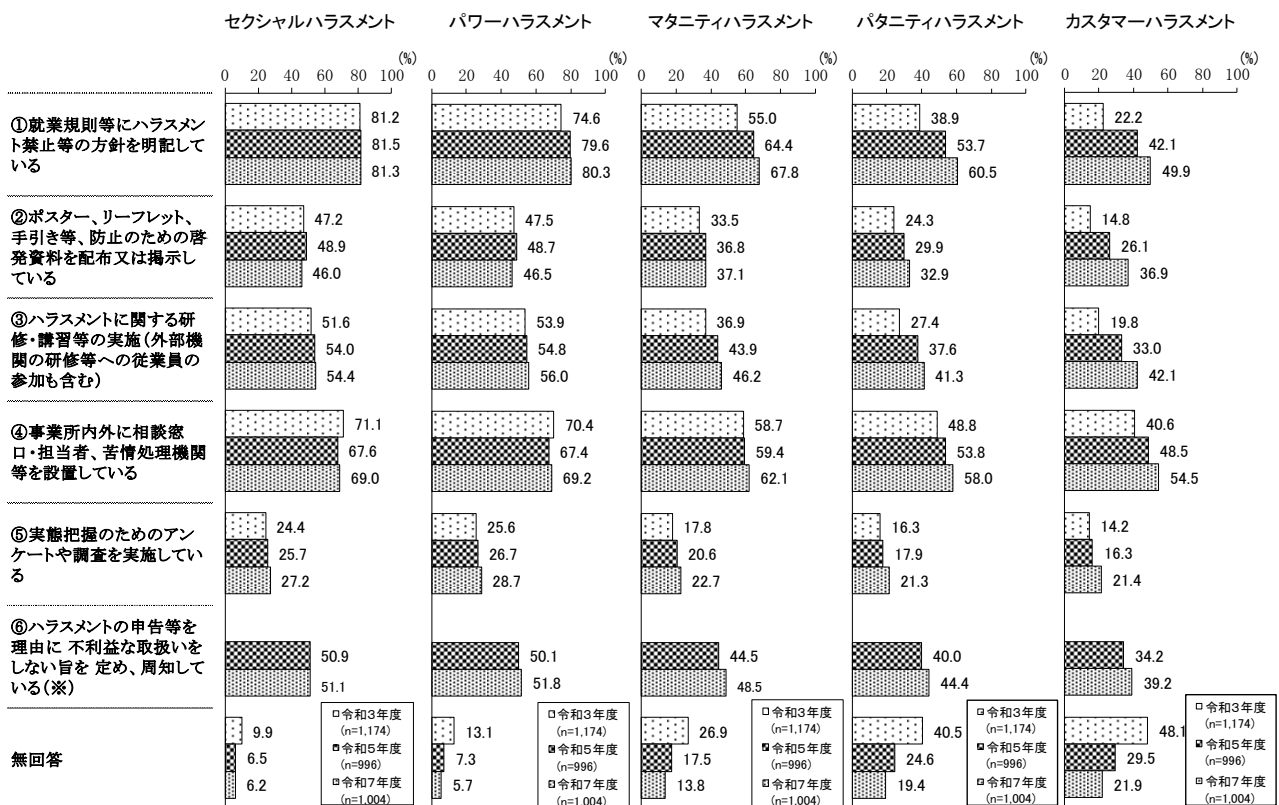
(※)「取組を行っていない」には、問30に無回答だった事業所を計上している。

令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、「セクシャルハラスメント」、「パワーハラスメント」、「マタニティハラスメント」では、大きな違いは見られない。

「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合が60.5%と、前回の53.7%から6.8ポイント増加している。

「カスタマーハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」の割合が49.9%と、前回の42.1%から7.8ポイント、「ポスター、リーフレット、手引き等、防止のための啓発資料を配布又は掲示している」の割合が36.9%と、前回の26.1%から10.8ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習等の実施」の割合が42.1%と、前回の33.0%から9.1ポイント、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」の割合が54.5%と、前回の48.5%から6ポイント、「ハラスメントの申告等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、周知している」の割合が39.2%と、前回の34.2%から5ポイント、それぞれ増加している。

図表-78 ハラスメント防止のための取組状況〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(結果の推移)



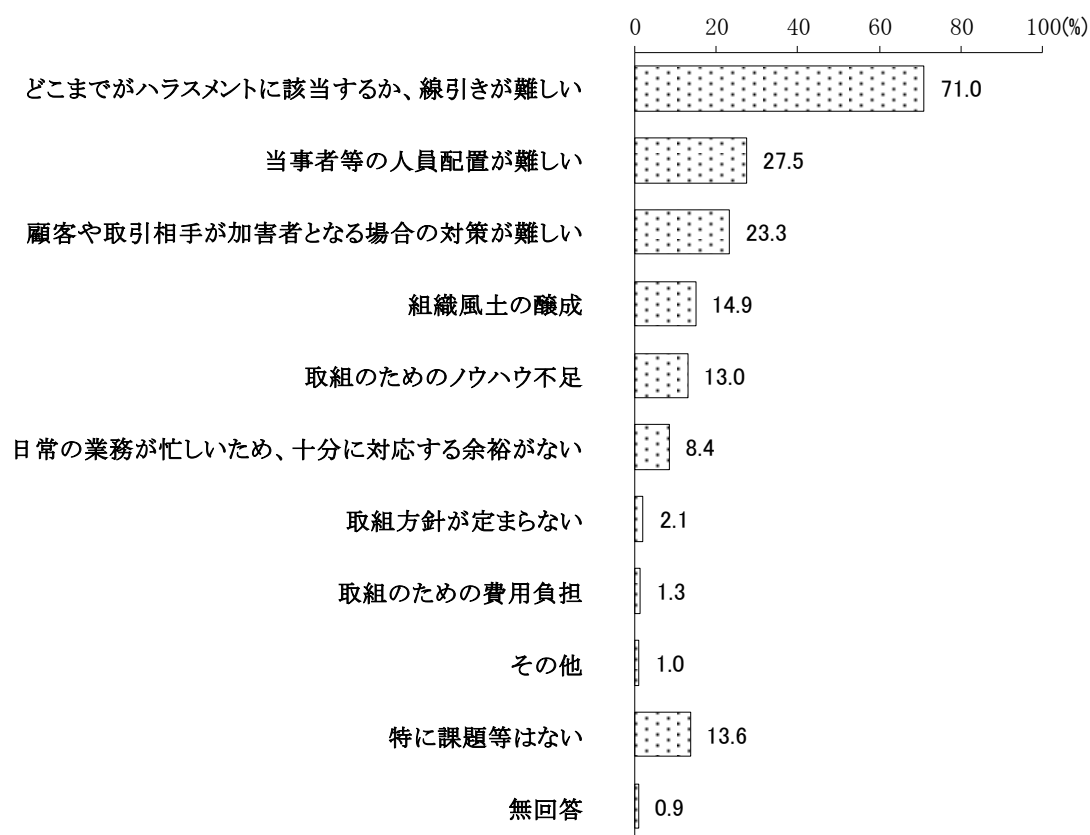
(※) 令和5年度調査にて新設

(3) ハラスメント防止対策に取り組む上での課題

◆「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が約7割と最も高い。

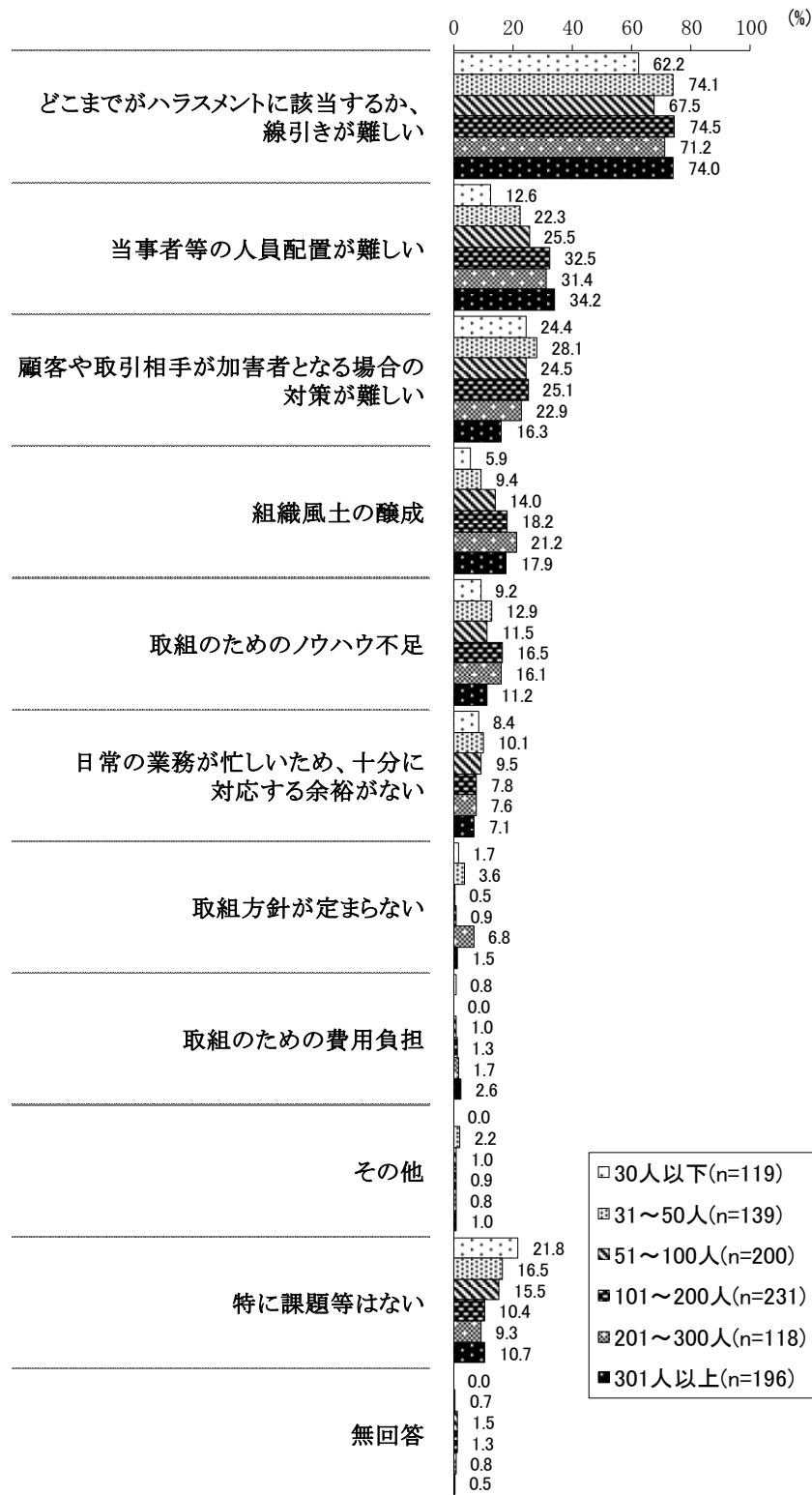
ハラスメント防止対策に取り組む上での課題としては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が71.0%で最も高く、次いで「当事者等の人員配置が難しい」が27.5%、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」が23.3%となっている。

図表-79 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



従業員規模別にみると、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」は、「31～50人」及び「101人以上」の事業所において、7割超となっている。

図表-80 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

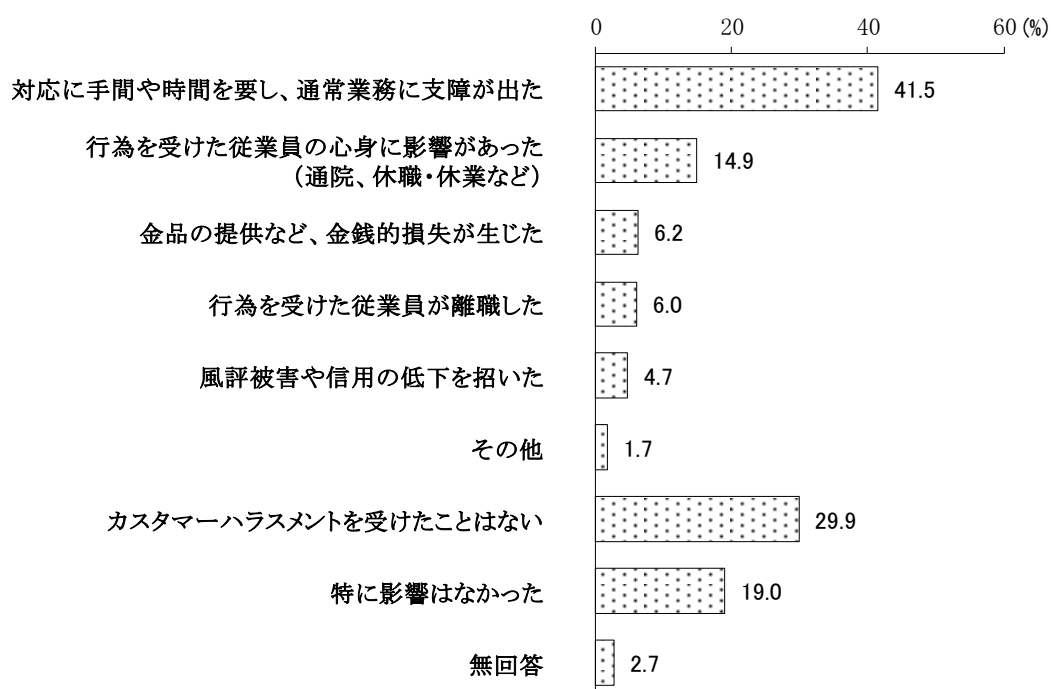


(4) カスタマーハラスメントを受けた影響

◆「対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た」が4割強と最も高い。

カスタマーハラスメントを受けた影響については、「対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た」が41.5%で最も高く、「行為を受けた従業員の心身に影響があった（通院、休職・休業など）」が14.9%、「金品の提供など、金銭的損失が生じた」が6.2%となっている。

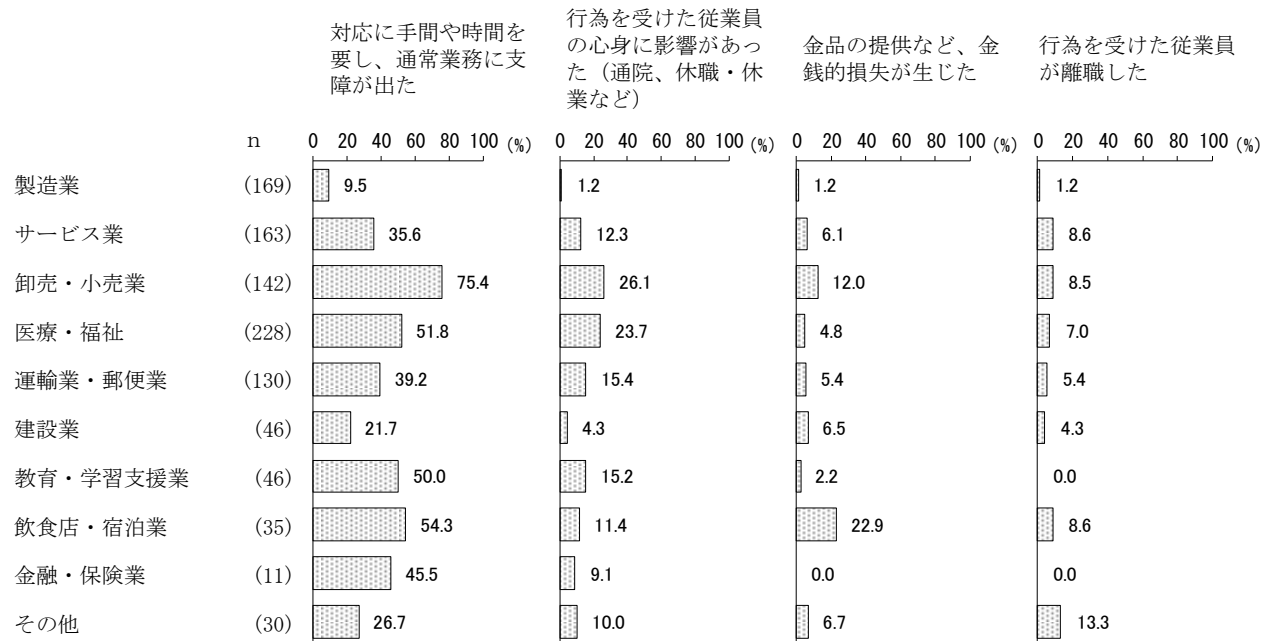
図表-81 カスタマーハラスメントを受けた影響
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た」で、『卸売・小売業』が75.4%と最も高く、次いで、『飲食店・宿泊業』が54.3%、『医療・福祉』が51.8%となっている。

また、「金品の提供など、金銭的損失が生じた」で、『飲食店・宿泊業』が22.9%と他の業種に比べて高くなっている。

図表－82 カスタマーハラスメントを受けた影響（業種別）



風評被害や信用の低下を招いた

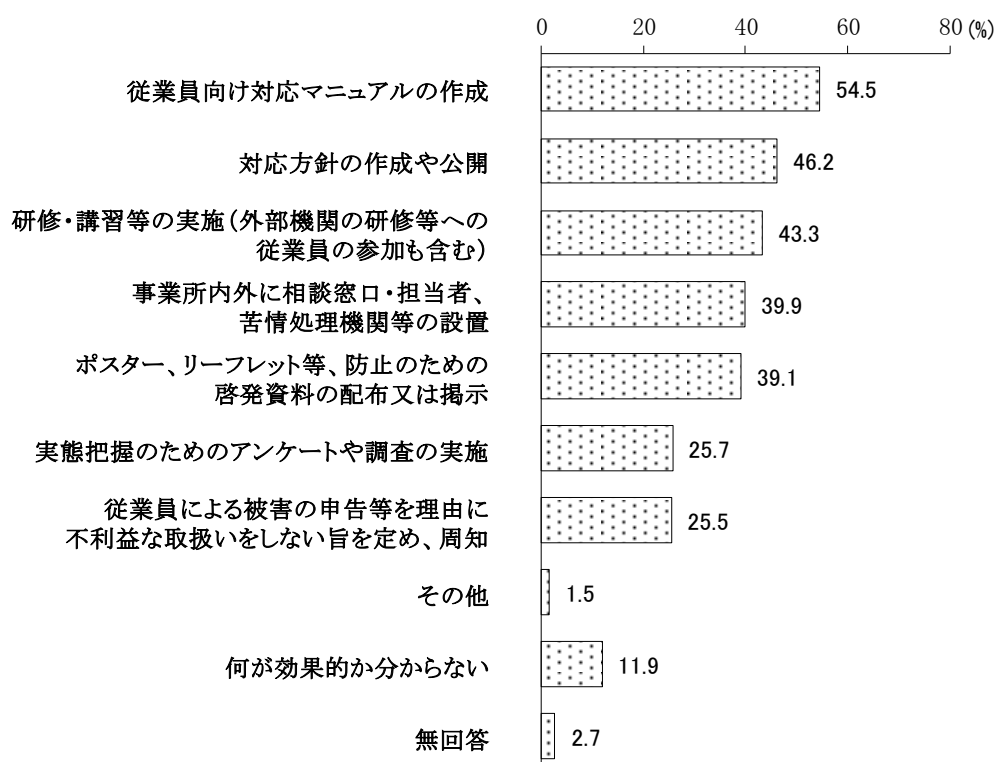


(5) 効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策

◆「従業員向け対応マニュアルの作成」が5割台半ばと最も高い。

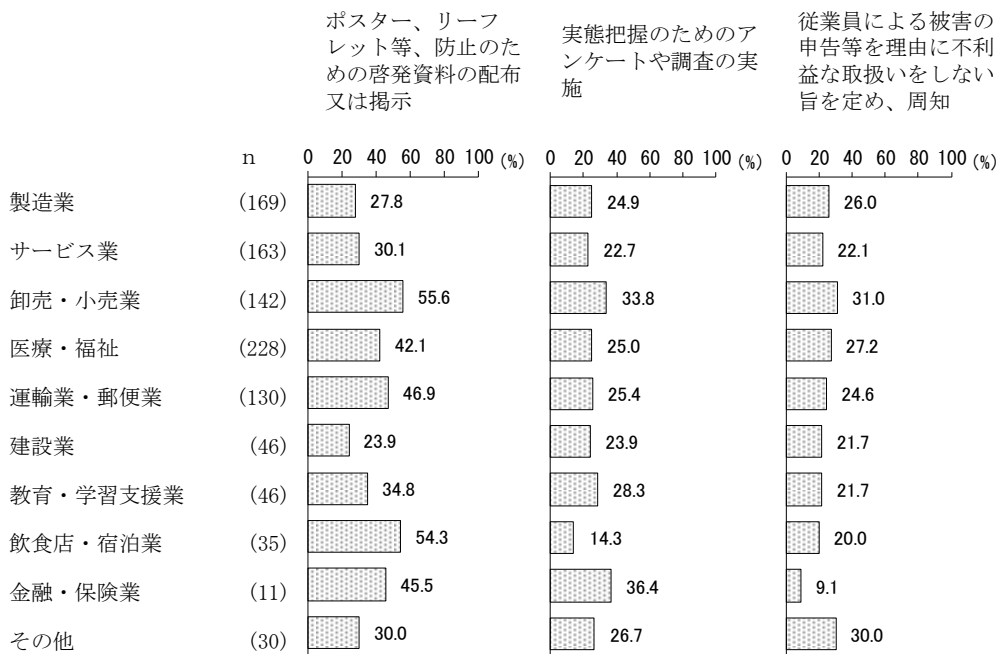
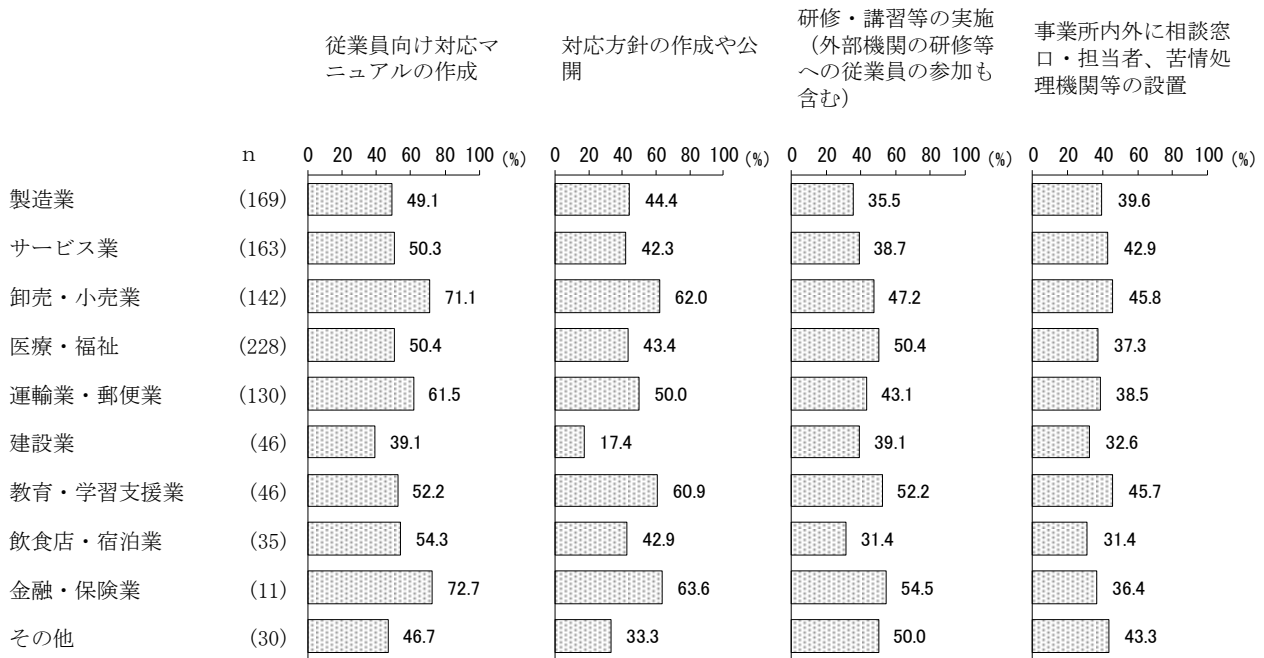
効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策については、「従業員向け対応マニュアルの作成」が54.5%で最も高く、次いで「対応方針の作成や公開」が46.2%、「研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む）」が43.3%となっている。

図表-83 効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「従業員向け対応マニュアルの作成」で、『金融・保険業』が72.7%と最も高く、次いで『卸売・小売業』が71.1%、『運輸業・郵便業』が61.5%となっている。

図表-84 効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策（業種別）



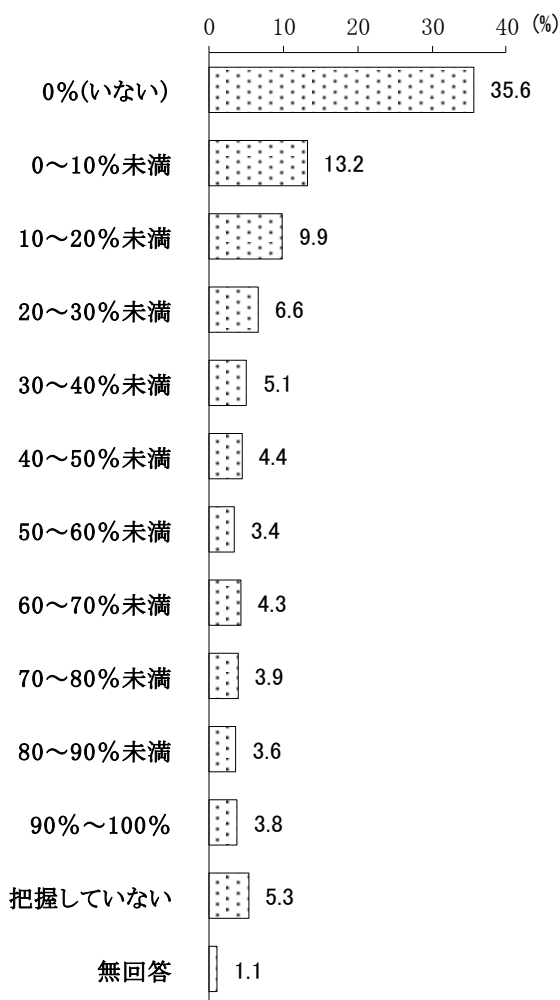
9. 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）

（1）「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合

◆「0%（いない）」が3割台半ばと最も高く、「0～10%未満」が1割強で続く。

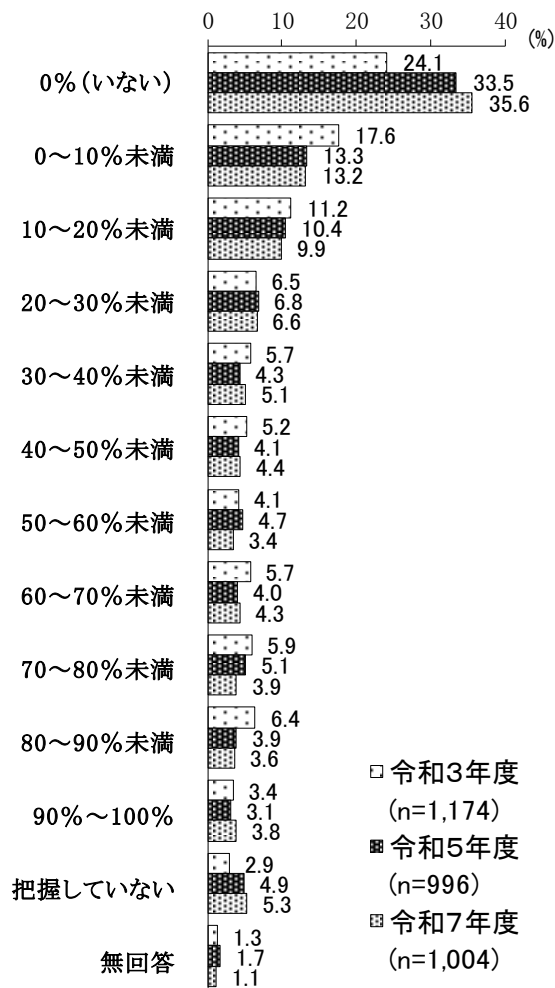
「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合をみると、「0%（いない）」が35.6%と最も高く、次いで、「0～10%未満」が13.2%、「10～20%未満」が9.9%となっている。

図表-85 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（n=1,004）



令和3年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、「0%（いない）」の割合が35.6%と、前回の33.5%から2.1ポイント増加している。

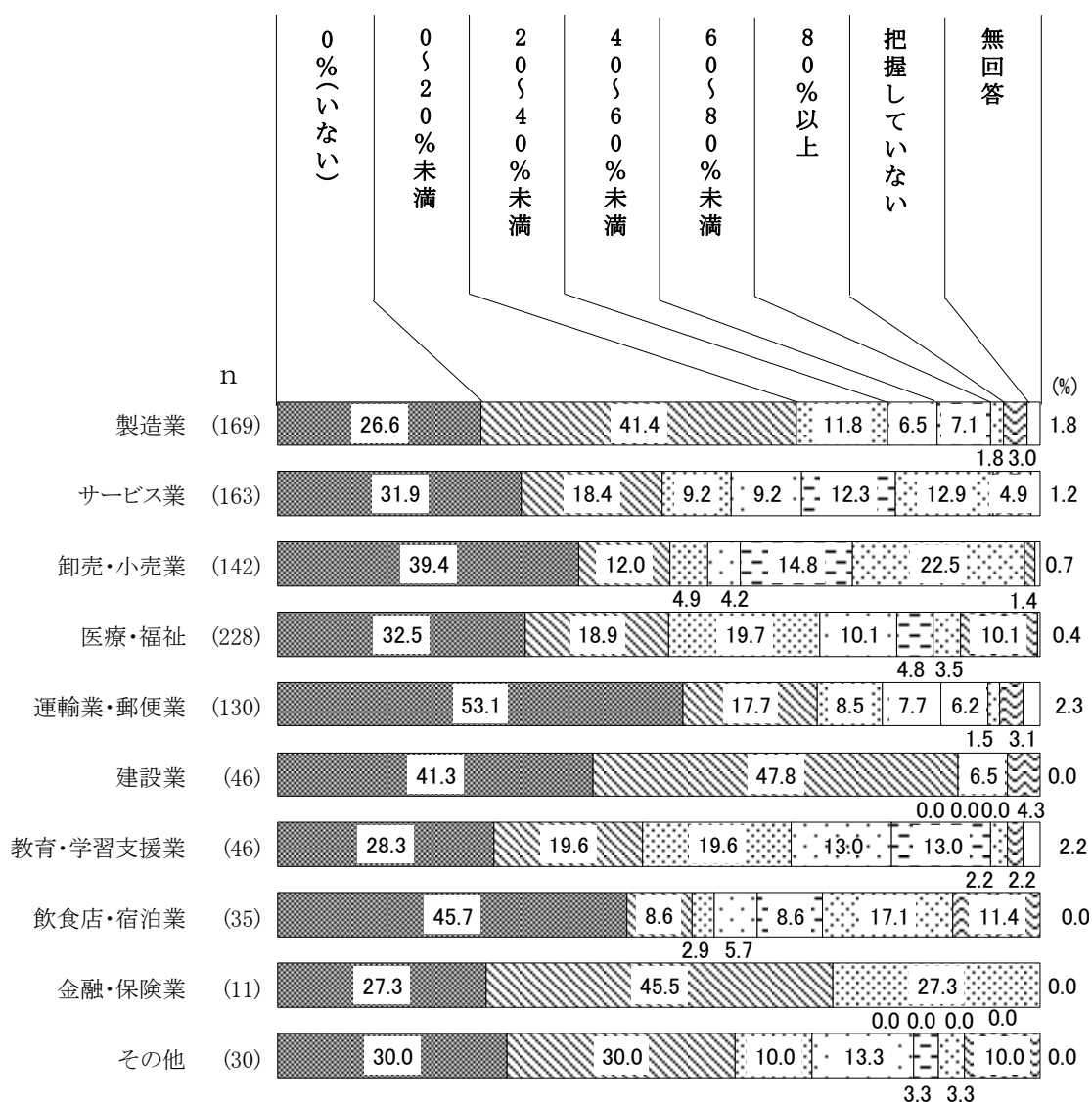
図表-86 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（結果の推移）



業種別にみると、「0%（いない）」は、『運輸業・郵便業』で53.1%と高く、『製造業』で26.6%と低い。

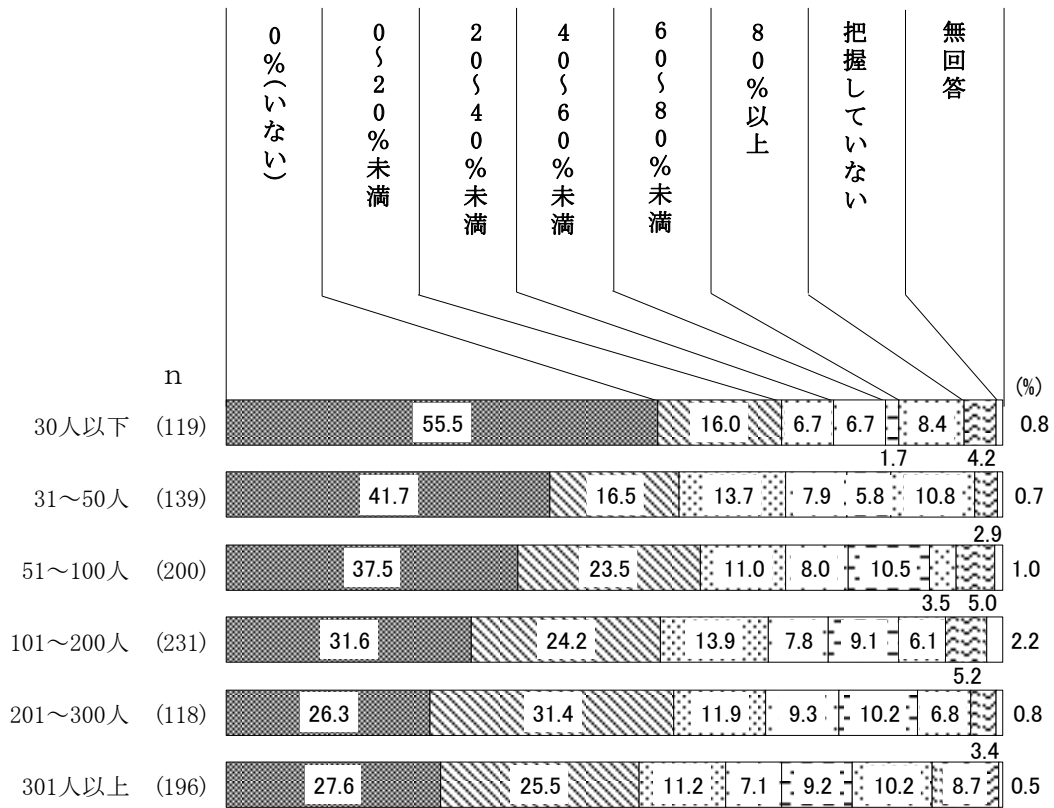
また、対象となる非正規社員の割合が「60%以上」の業種は、『卸売・小売業』が37.3%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』が25.7%、『サービス業』が25.2%となっている。

図表-87 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（業種別）



従業員規模別にみると、「301人以上」の事業所では、対象となる非正規社員の割合が‘60%以上’で19.4%と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表－88 「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合（従業員規模別）

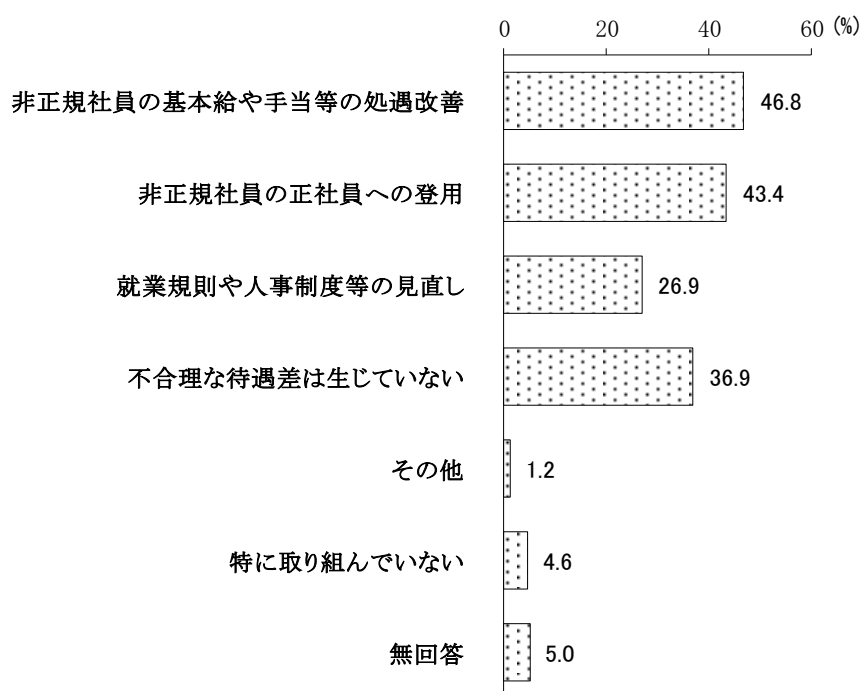


(2) 不合理な待遇差の解消に向けた取組

◆「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が4割台半ばと最も高い。

不合理な待遇差の解消に向けた取組としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が46.8%で最も高く、次いで「非正規社員の正社員への登用」が43.4%、「就業規則や人事制度等の見直し」が26.9%となっている。一方で「不合理な待遇差は生じていない」は36.9%、「特に取り組んでいない」は4.6%となっている。

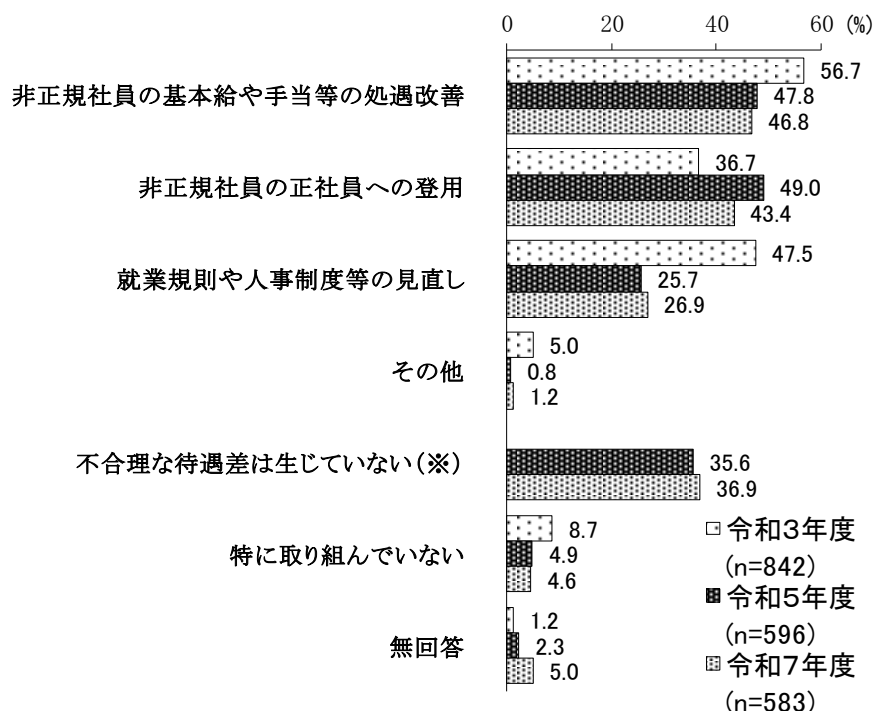
図表-89 不合理な待遇差の解消に向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=583※)



※「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員がいると回答した事業所数

令和3年度から令和5年度までの調査との比較で見ると、「非正規社員の正社員への登用」の割合が43.4%と、前回の49.0%から5.6ポイント減少している。

図表-90 不合理な待遇差の解消に向けた取組
 [複数回答：当てはまるものすべて] (結果の推移)

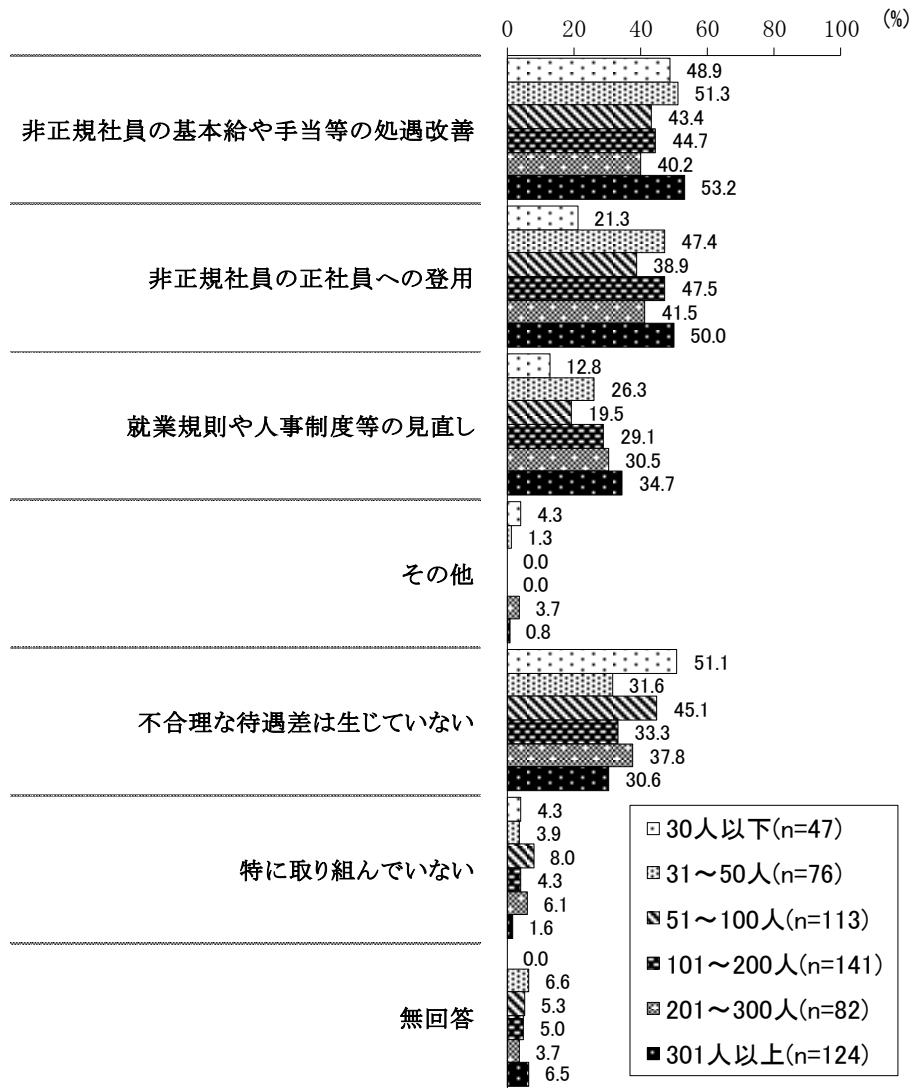


(※) 令和5年度調査にて新設

従業員規模別にみると、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」は、いずれの規模でも4割以上となっている。

また、「不合理な待遇差は生じていない」は「30人以下」の事業所で約5割となっており、他の規模の事業所と比べて高くなっている。

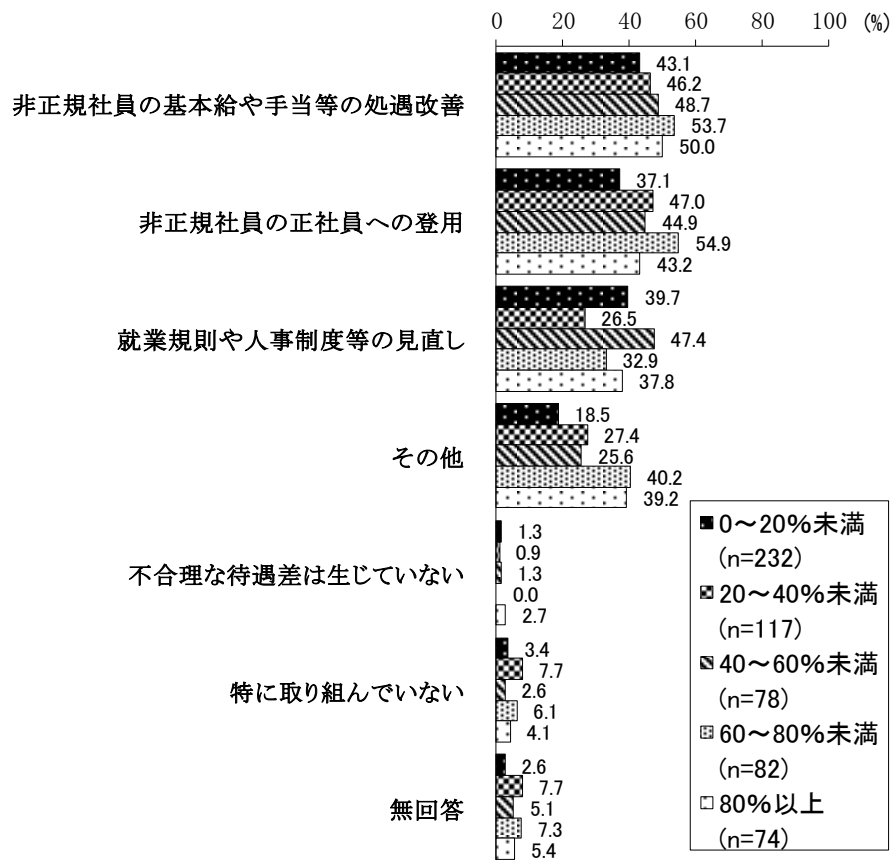
図表-91 不合理な待遇差の解消に向けた取組
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



対象となる非正規社員の割合別にみると、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」はいずれの事業所でも4割以上となっている。

また、「非正規社員の正社員への登用」は、対象となる非正規社員が「60～80%未満」の事業所で5割台半ばとなっており、他の割合の事業所と比べて高くなっている。

図表-92 不合理な待遇差の解消に向けた取組〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



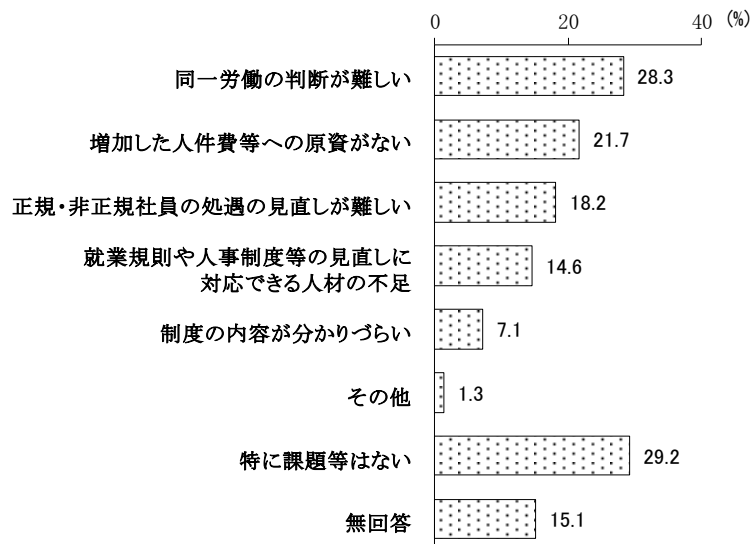
(3) 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

◆「同一労働の判断が難しい」が3割弱と最も高い。

不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題としては、「同一労働の判断が難しい」が28.3%で最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」が21.7%、「正規・非正規社員の処遇の見直しが難しい」が18.2%となっている。

図表－93 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=636※)

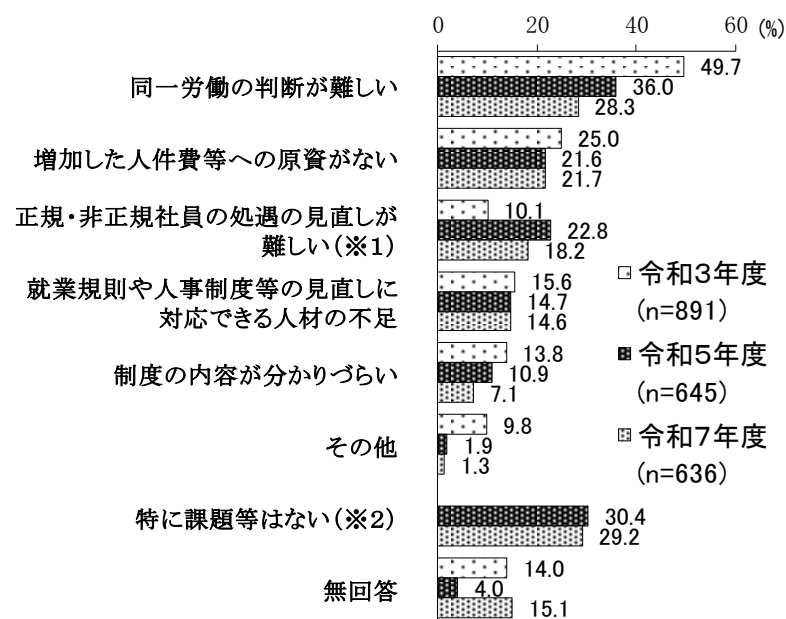


※「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員がいる、または把握していないと回答した事業所数

令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、「同一労働の判断が難しい」の割合が28.3%と、前回の36.0%から7.7ポイント減少している。

図表－94 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題

〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (結果の推移)



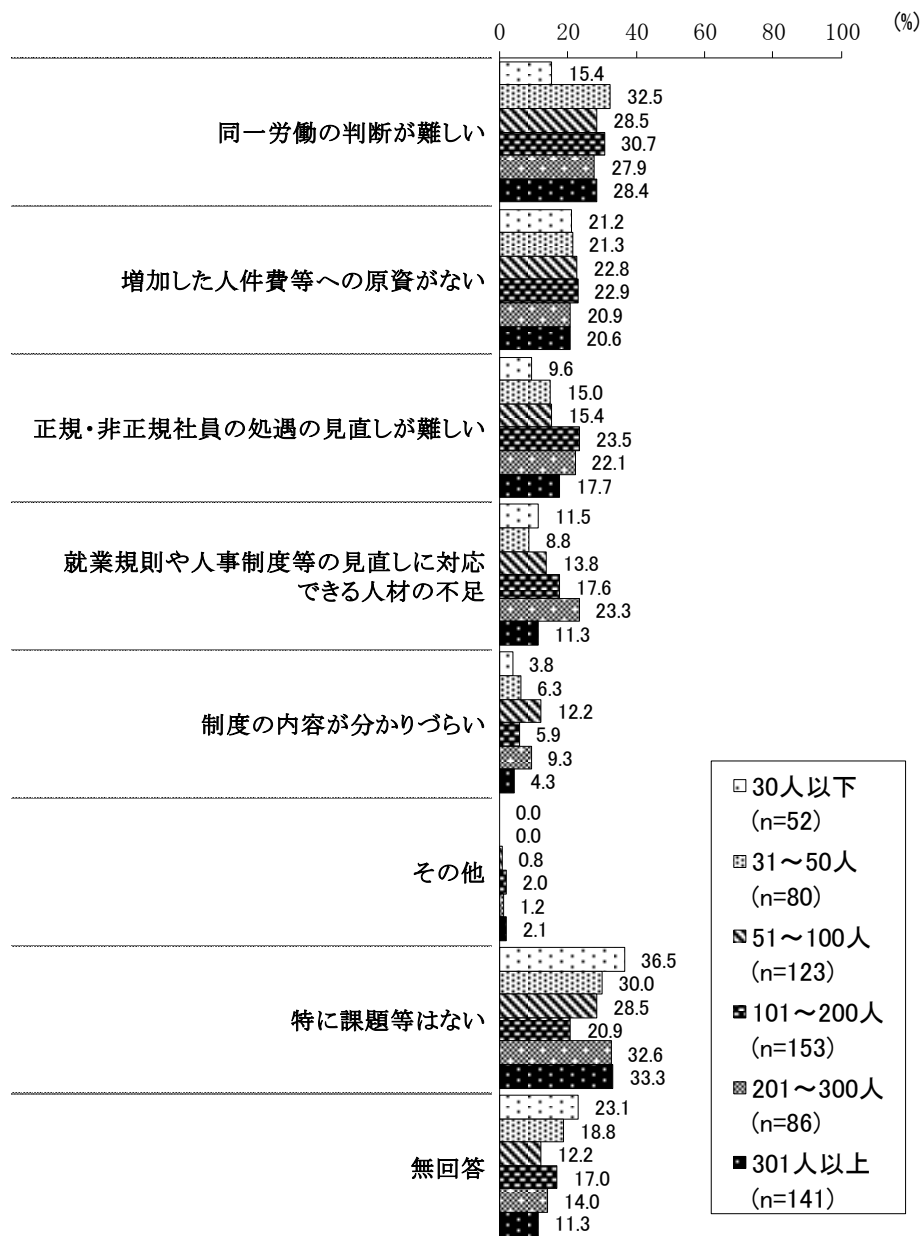
(※1) 令和3年度調査は、「正規・非正規社員の処遇差が大きい」で実施

(※2) 令和5年度調査にて新設

従業員規模別にみると、「同一労働の判断が難しい」は「31～50人」及び「101～200人」の事業所で3割を超えている。

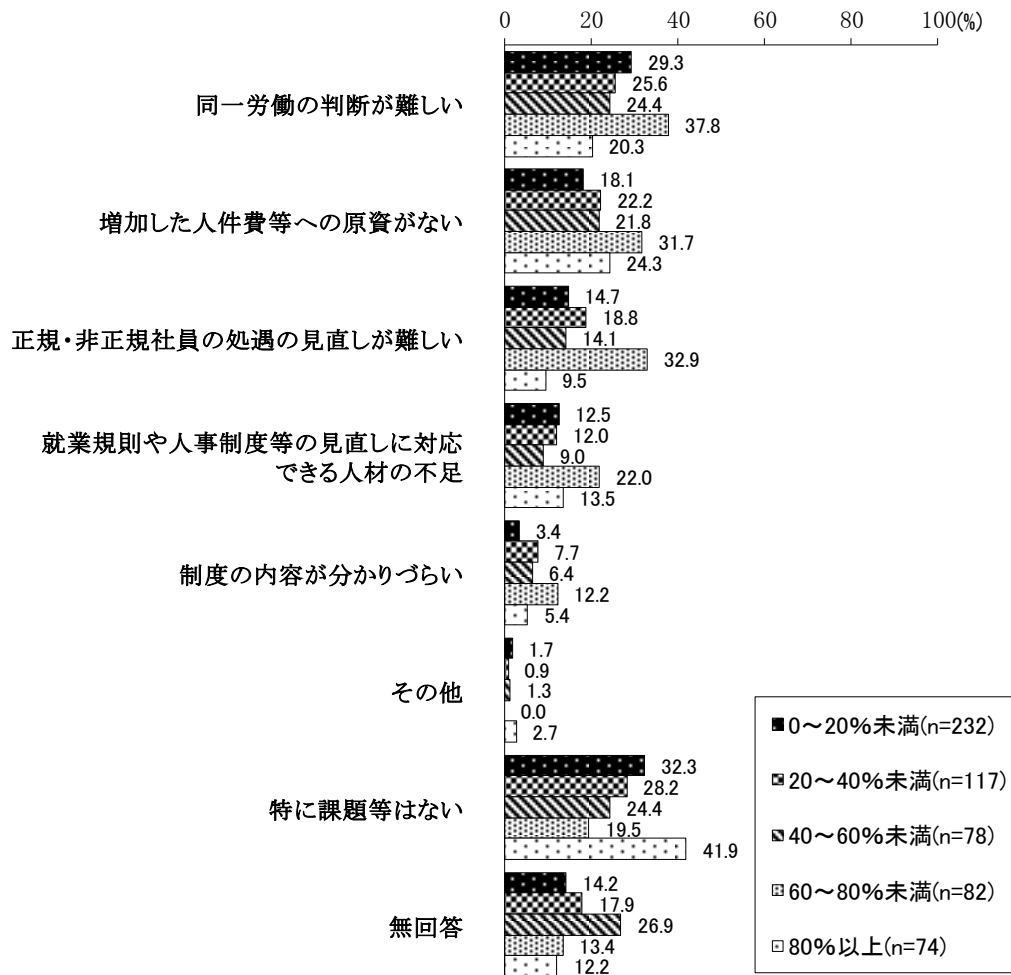
また、「就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足」は、「201～300人」の事業所で2割強と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表－95 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



対象となる非正規社員の割合別にみると、「同一労働の判断が難しい」は、対象となる非正規社員の割合が「60～80%未満」で37.8%と最も高く、次いで「0～20%未満」で29.3%となっている。

図表-96 不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題〔複数回答：当てはまるものすべて〕
 (「同一労働同一賃金」の対象となる非正規社員の割合別)



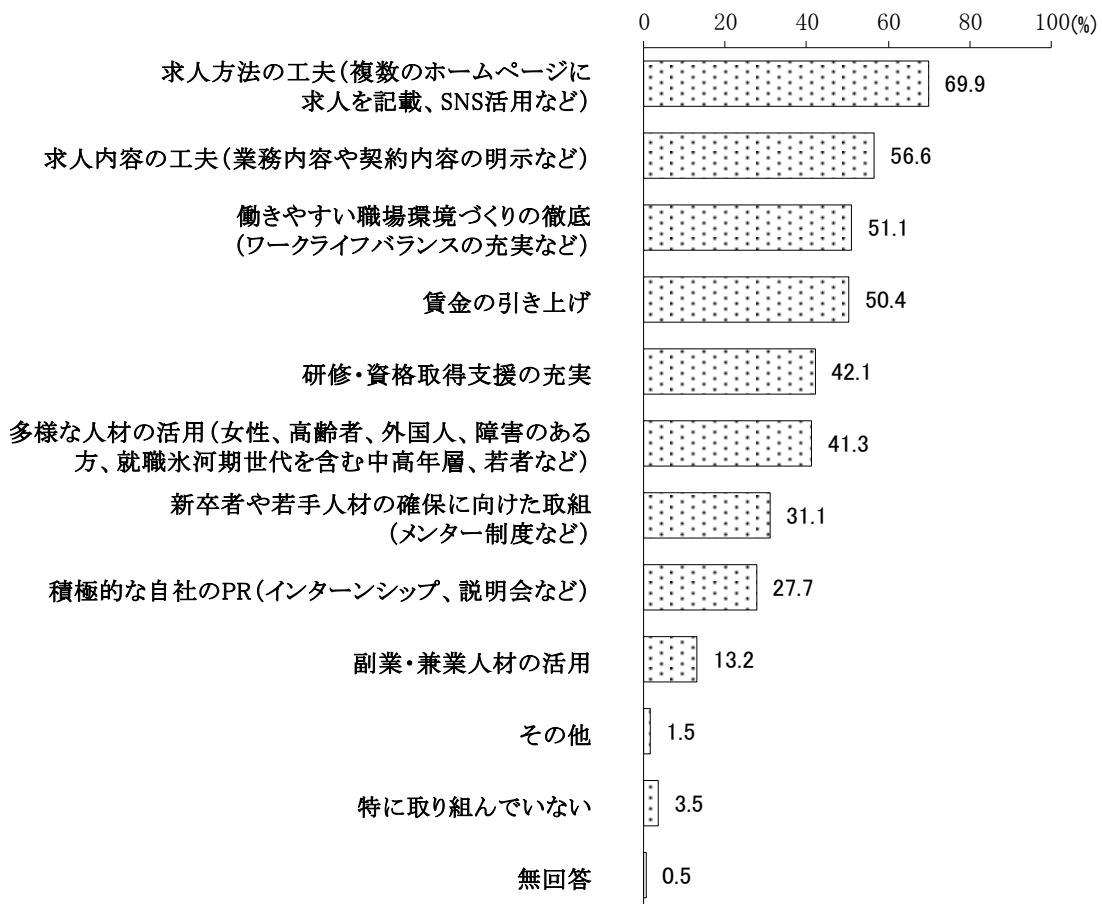
10. 採用・人材確保

(1) 人材確保・定着に向けた取組

◆「求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS活用など）」が約7割と最も高い。

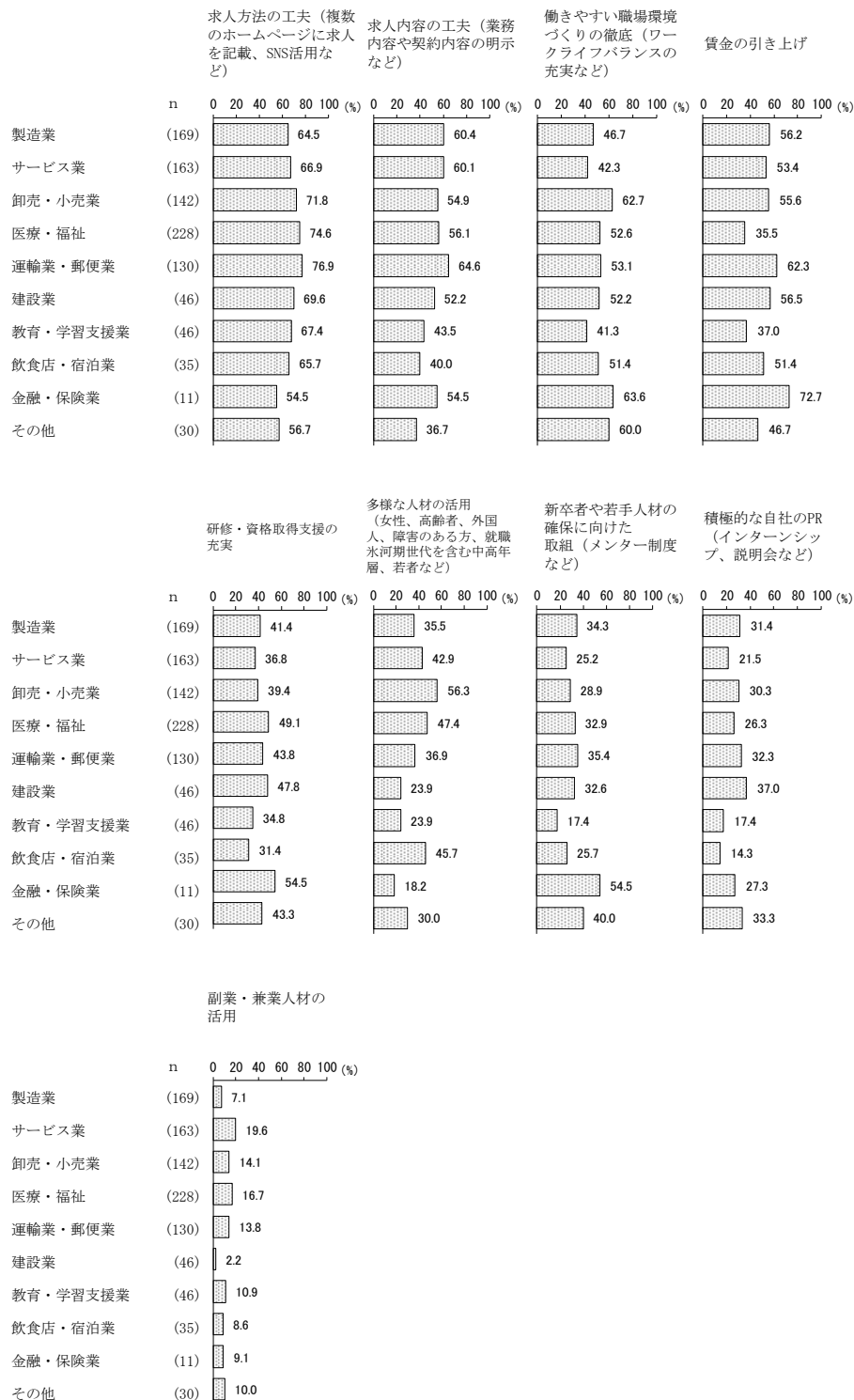
人材確保・定着に向けた取組としては、「求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS活用など）」が69.9%で最も高く、次いで「求人内容の工夫（業務内容や契約内容の明示など）」が56.6%、「働きやすい職場環境づくりの徹底（ワークライフバランスの充実など）」が51.1%となっている。

図表-97 人材確保・定着に向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



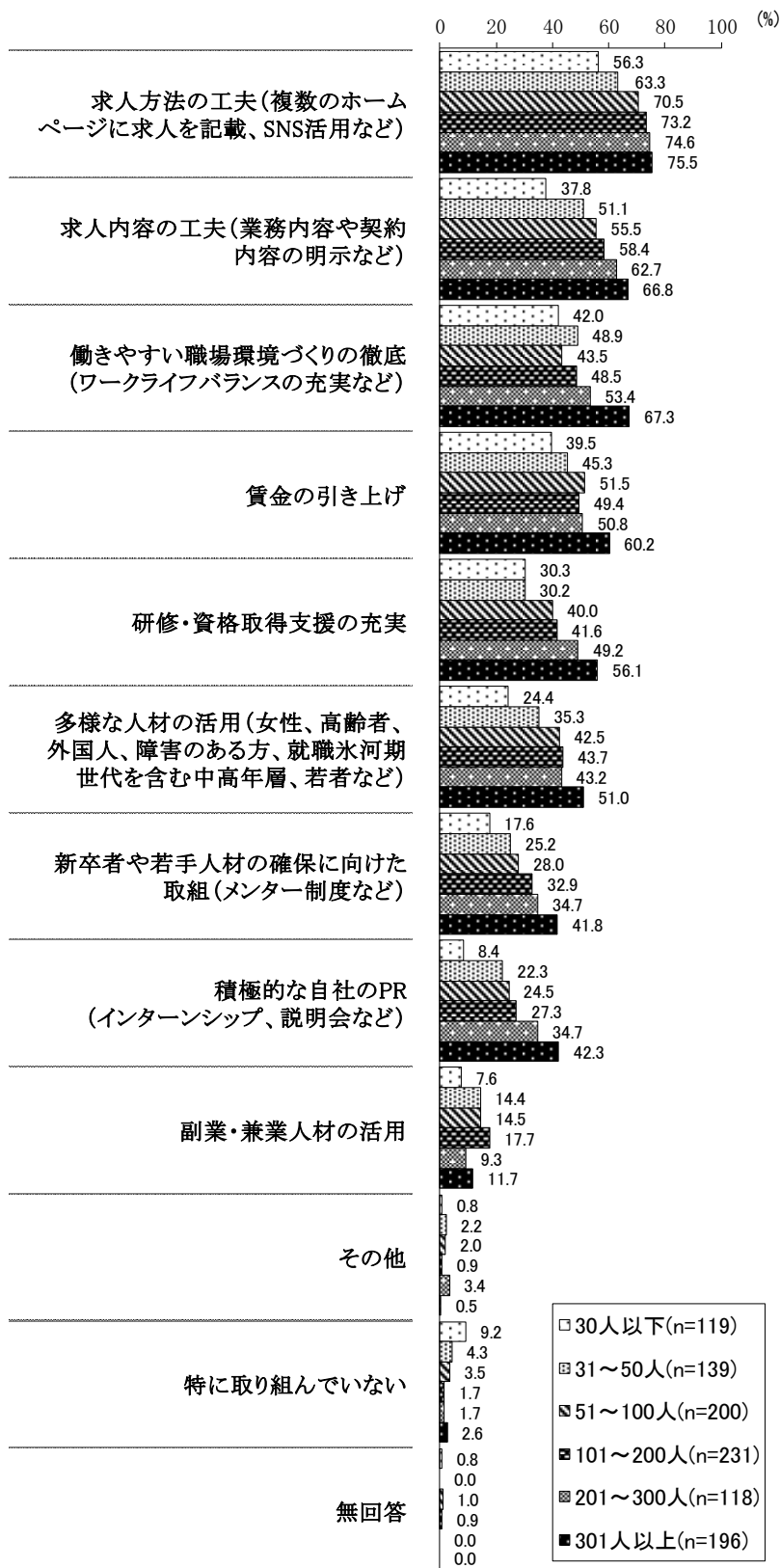
業種別にみると、「求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS活用など）」で、『運輸業・郵便業』が76.9%、『医療・福祉』が74.6%、『卸売・小売業』が71.8%と7割を超えている。また、「新卒者や若手人材の確保に向けた取組（メンター制度など）」は、『金融・保険業』で54.5%と、他の業種に比べて高くなっている。

図表-98 人材確保・定着に向けた取組 [複数回答：当てはまるものすべて] (業種別)
※「その他」「特に取り組んでいない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、規模が大きくなるに従い、取組の割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表－99 人材確保・定着に向けた取組
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

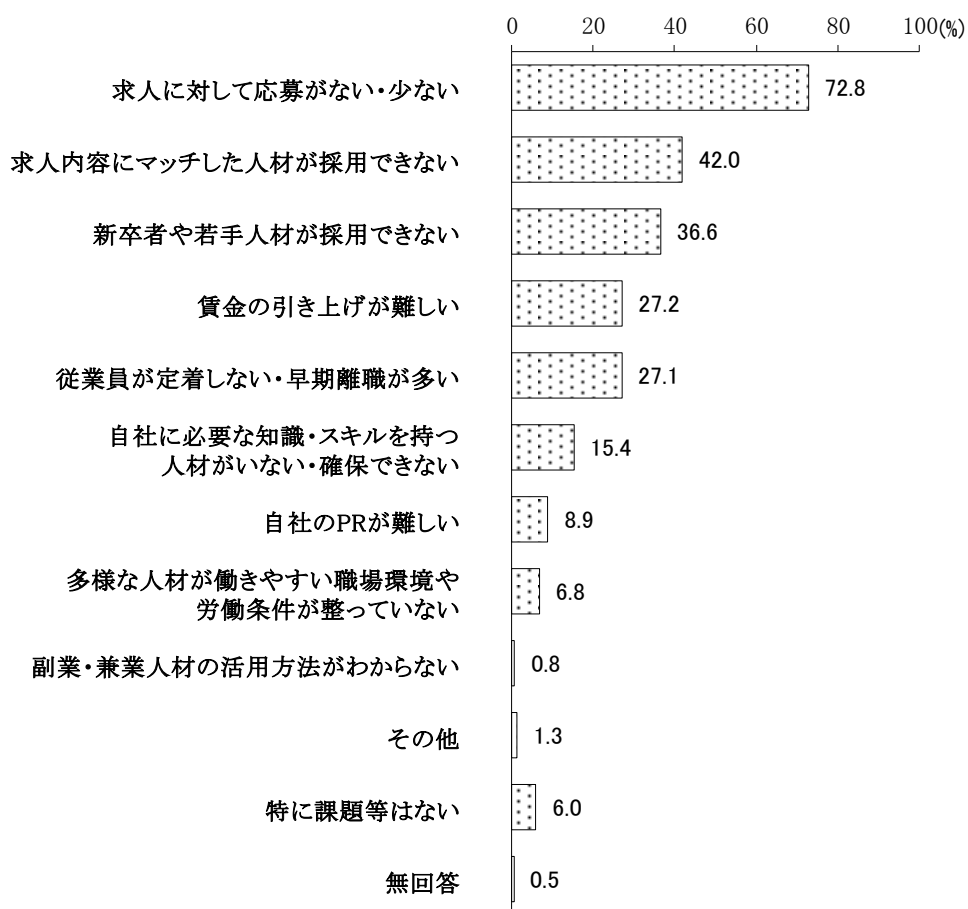


(2) 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点

◆「求人に対して応募がない・少ない」が7割強と最も高い。

人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点について、「求人に対して応募がない・少ない」が72.8%で最も高く、次いで「求人内容にマッチした人材が採用できない」が42.0%、「新卒者や若手人材が採用できない」が36.6%となっている。

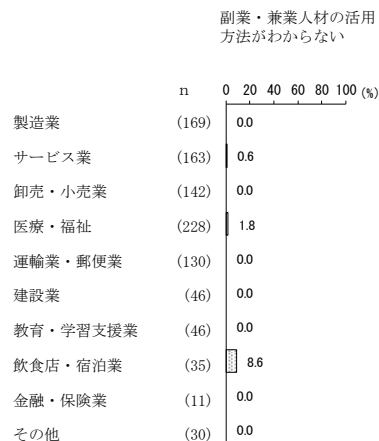
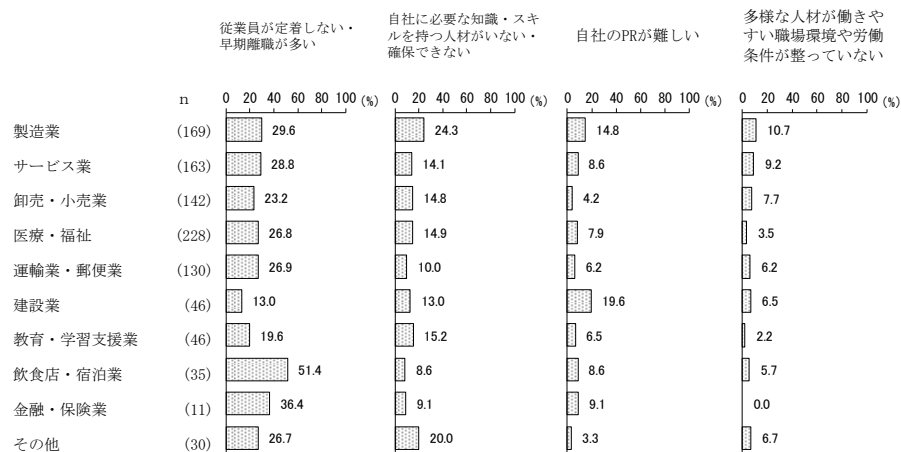
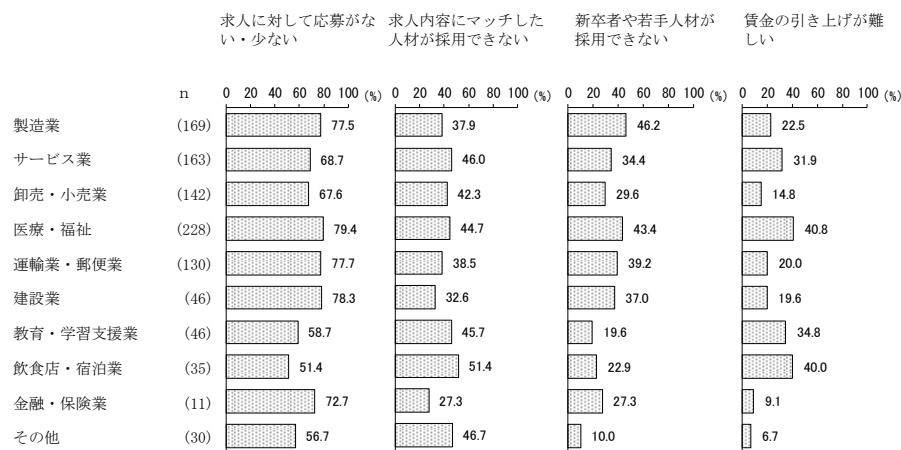
図表-100 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「求人に対して応募がない・少ない」は、すべての業種で最も高い割合となっている。

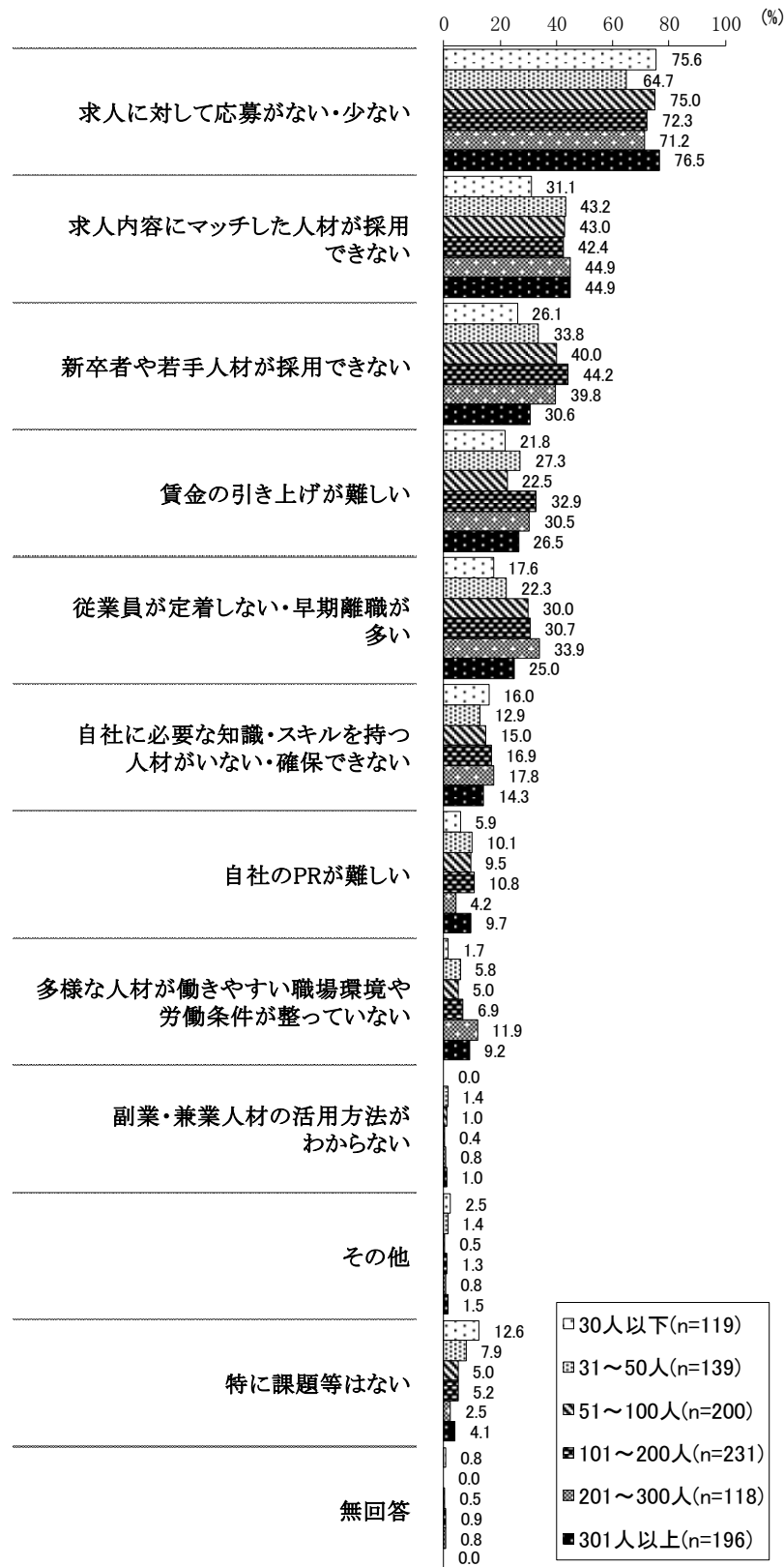
なお、『飲食店・宿泊業』では「求人内容にマッチした人材が採用できない」及び「従業員が定着しない・早期離職が多い」が「求人に対して応募がない・少ない」と同率で最も高くなっており、他の業種に比べて高くなっている。

図表-101 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点〔複数回答：当てはまるものすべて〕
（業種別）※「その他」「特に課題等はない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「求人に対して応募がない・少ない」は、すべての従業員規模で6割を超えており、「301人以上」の事業所で76.5%と最も高くなっている。

図表-102 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

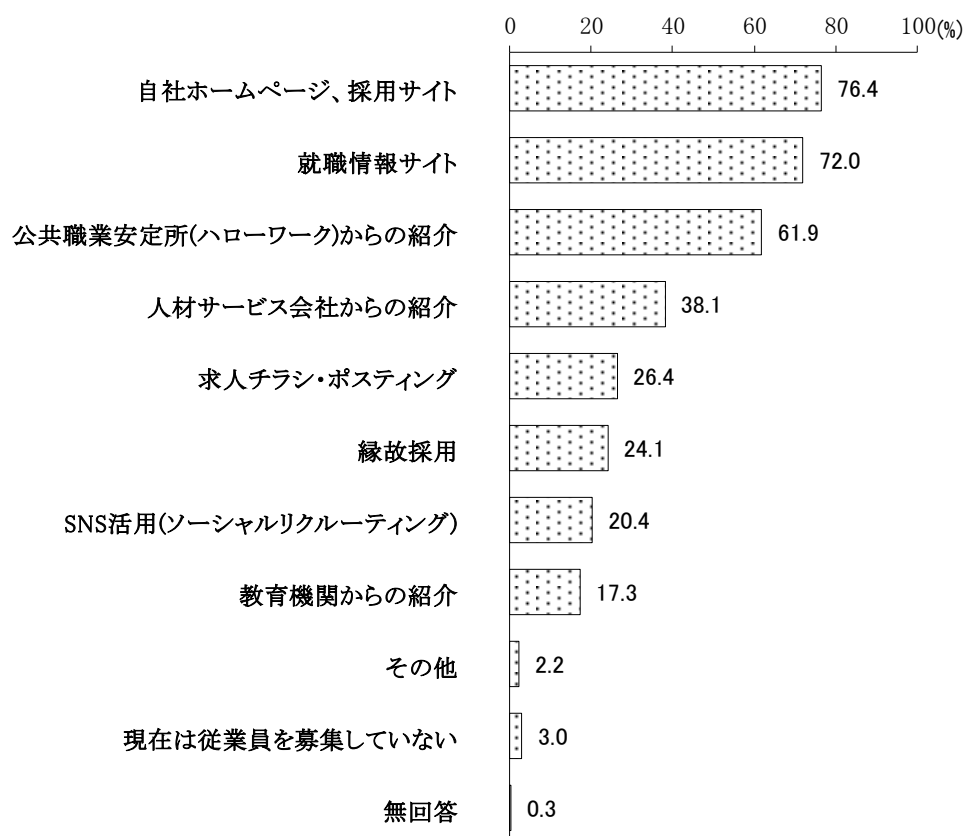


(3) 従業員の募集方法

◆「自社ホームページ、採用サイト」が7割台半ばと最も高い。

従業員の募集方法について、「自社ホームページ、採用サイト」が76.4%で最も高く、次いで「就職情報サイト」が72.0%、「公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介」が61.9%となっている。

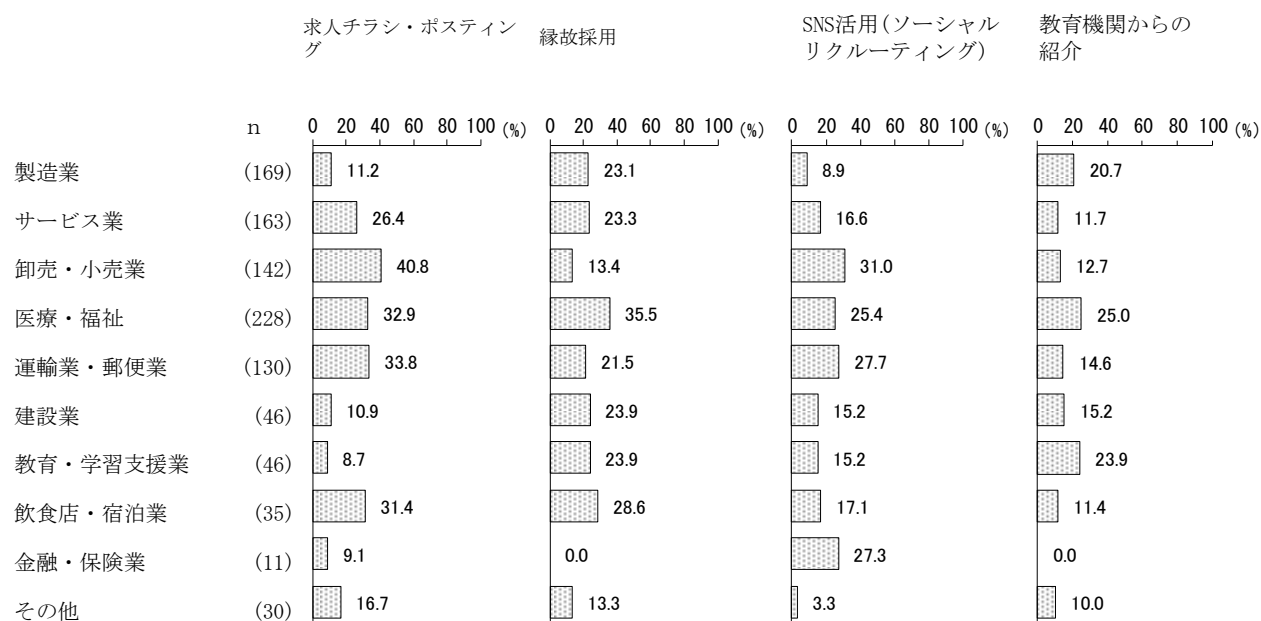
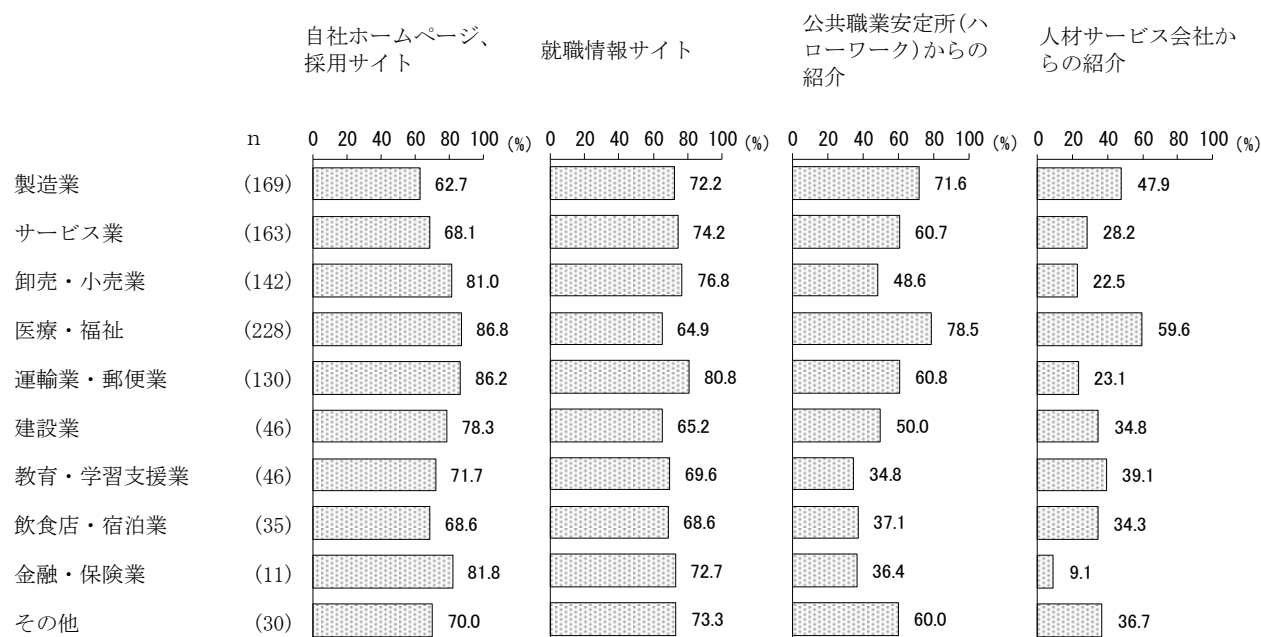
図表-103 従業員の募集方法
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「自社ホームページ、採用サイト」は、『医療・福祉』が86.8%、『運輸業・郵便業』が86.2%、『金融・保険業』が81.8%、『卸売・小売業』が81.0%と8割を超えている。

また、「人材サービス会社からの紹介」は『医療・福祉』が59.6%と他の業種に比べて高くなっている。

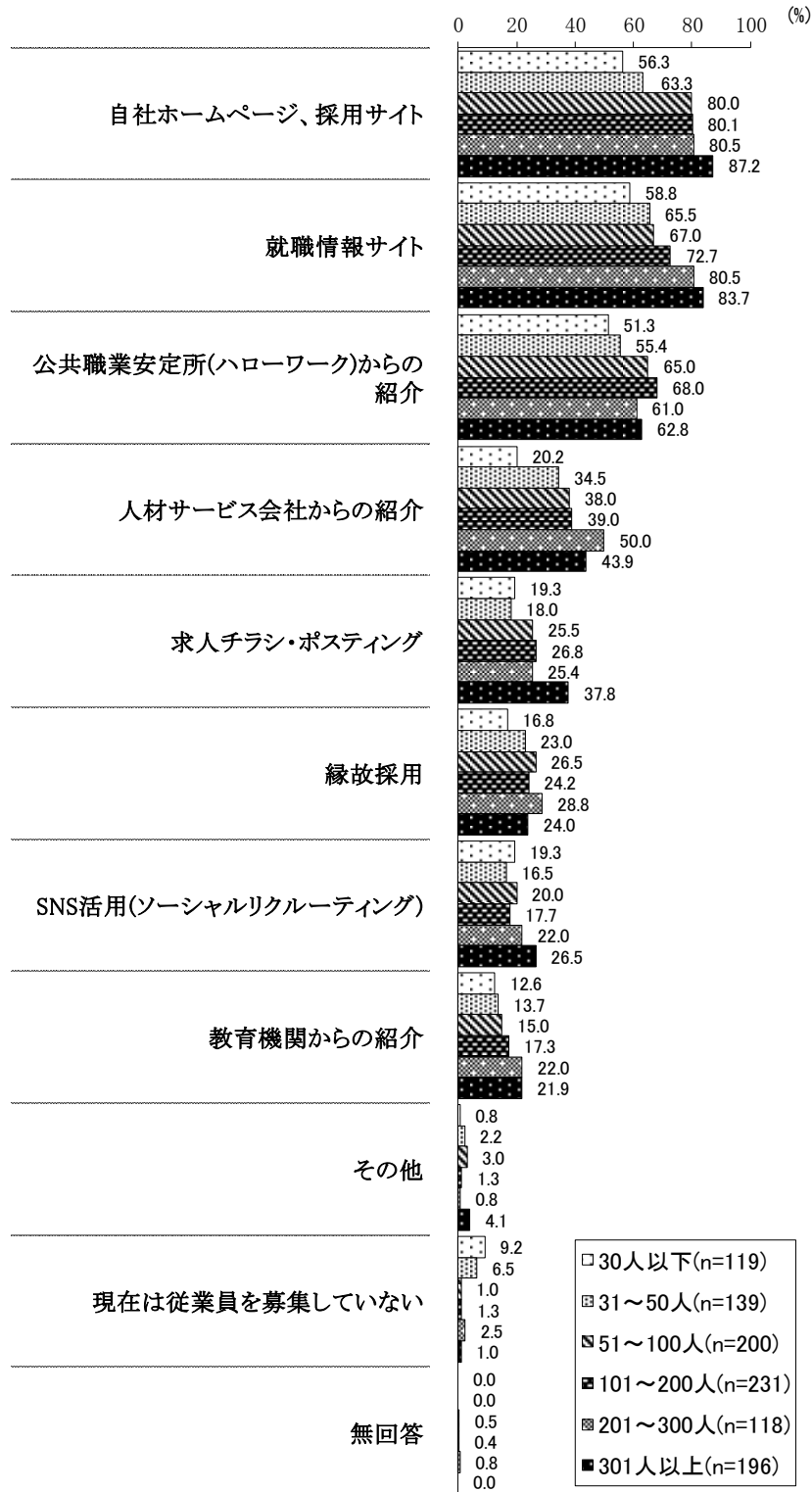
図表-104 従業員の募集方法 [複数回答：当てはまるものすべて]
(業種別) ※「その他」「現在は従業員を募集していない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「自社ホームページ、採用サイト」は規模が大きくなるに従い、取組の割合が高くなる傾向が見られる。

「求人チラシ・ポスティング」は、「301人以上」の事業所では37.8%と最も高くなっている。

図表-105 従業員の募集方法
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）

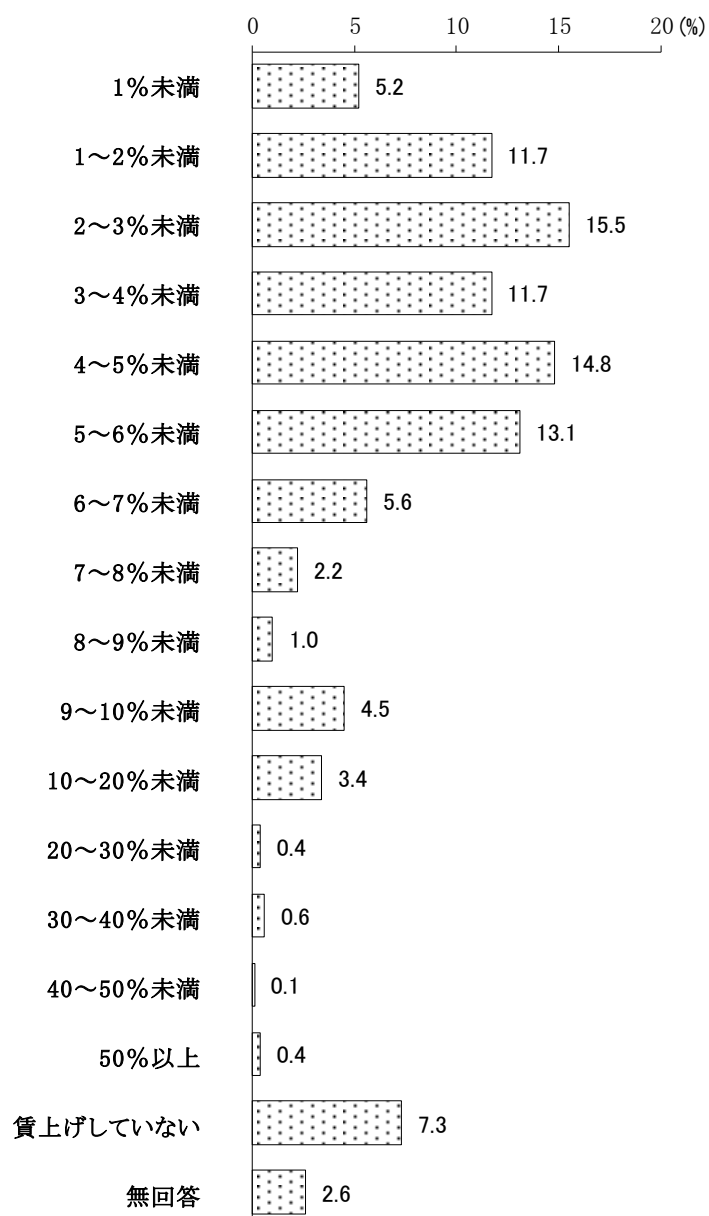


(4) 令和7年度の賃上げ率

◆「2～3%未満」が1割台半ばと最も高い。

令和7年度の賃上げ率について、「2～3%未満」が15.5%で最も高く、次いで「4～5%未満」が14.8%、「5～6%未満」が13.1%となっている。

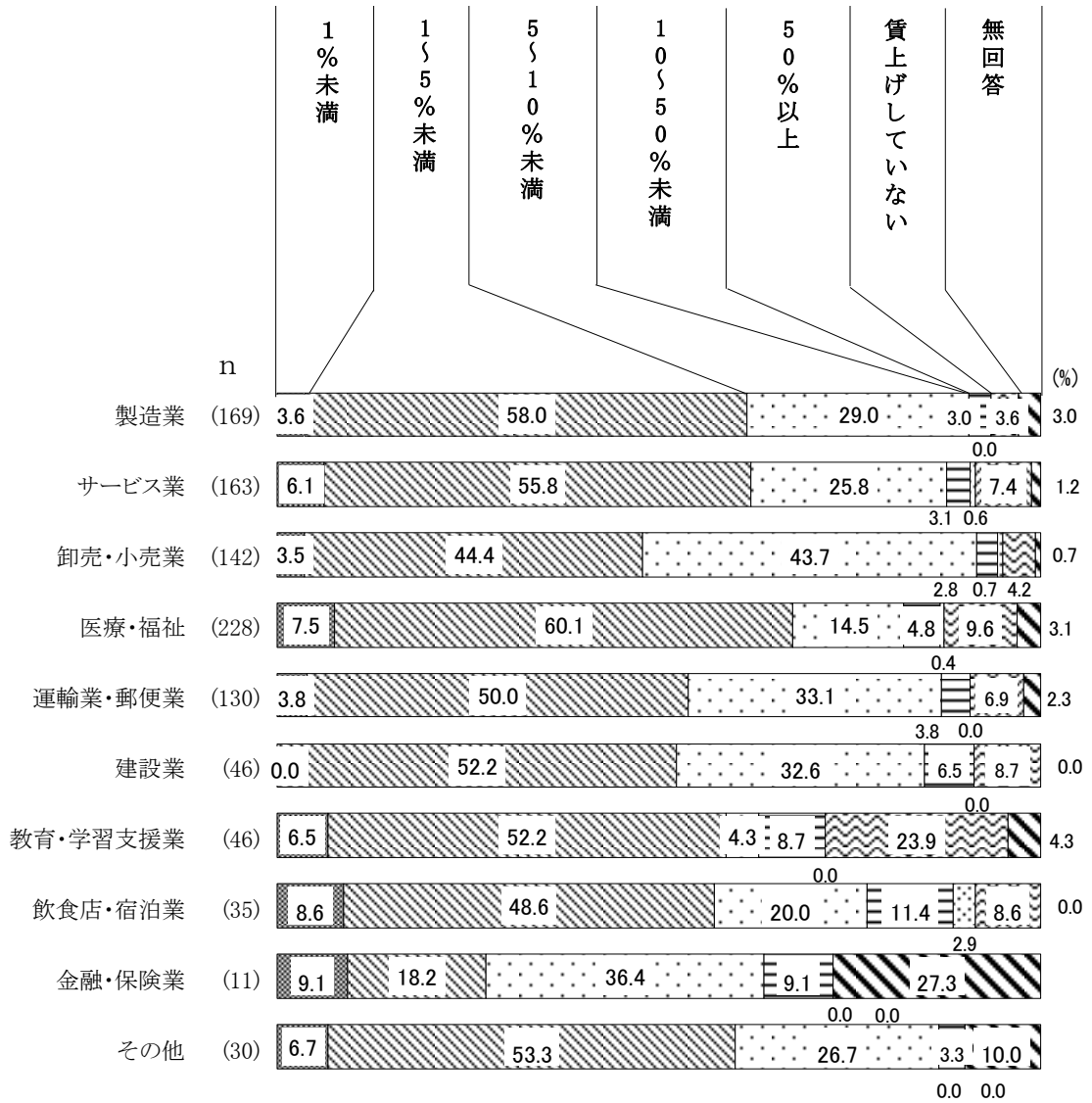
図表-106 令和7年度の賃上げ率 (n=1,004)



業種別にみると、「賃上げしていない」は、『教育・学習支援業』で23.9%と高くなっている。

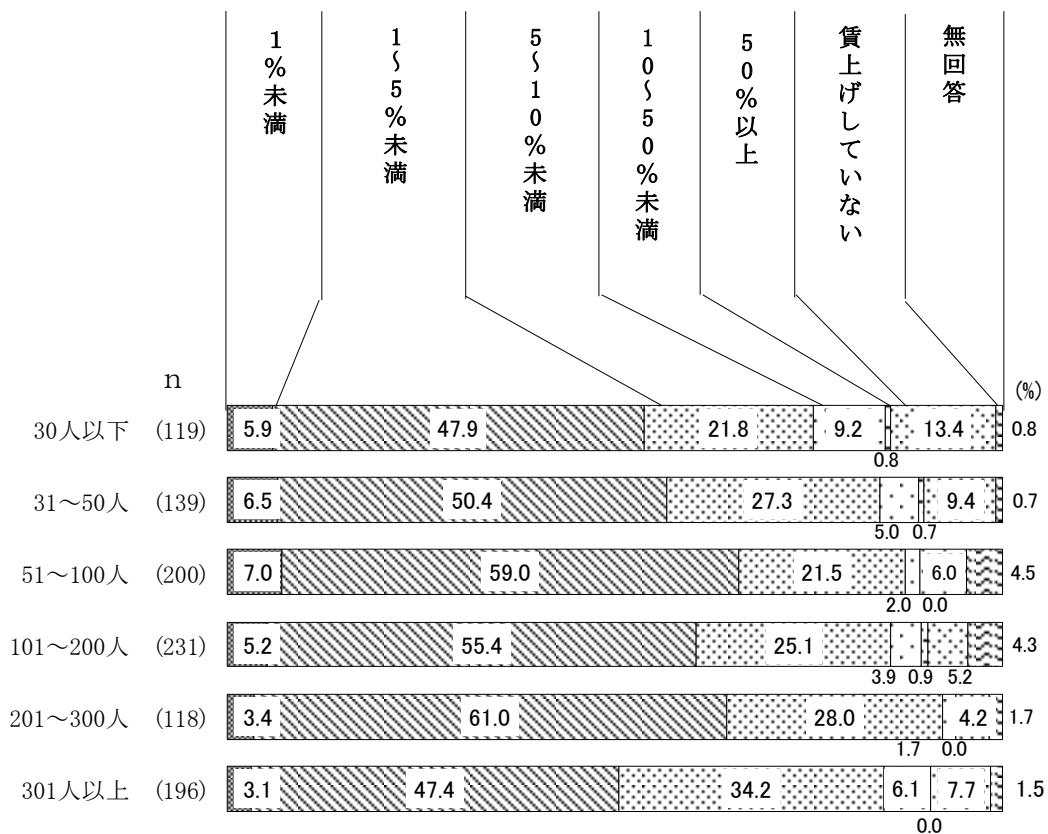
また賃上げ率が‘10%以上’は、『飲食店・宿泊業』が14.3%と最も高く、次いで『金融・保険業』が9.1%、『教育・学習支援業』が8.7%となっている。

図表-107 令和7年度の賃上げ率 (業種別)



従業員規模別にみると、「賃上げしていない」は、「30人以下」の事業所で13.4%と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表-108 令和7年度の賃上げ率 (従業員規模別)

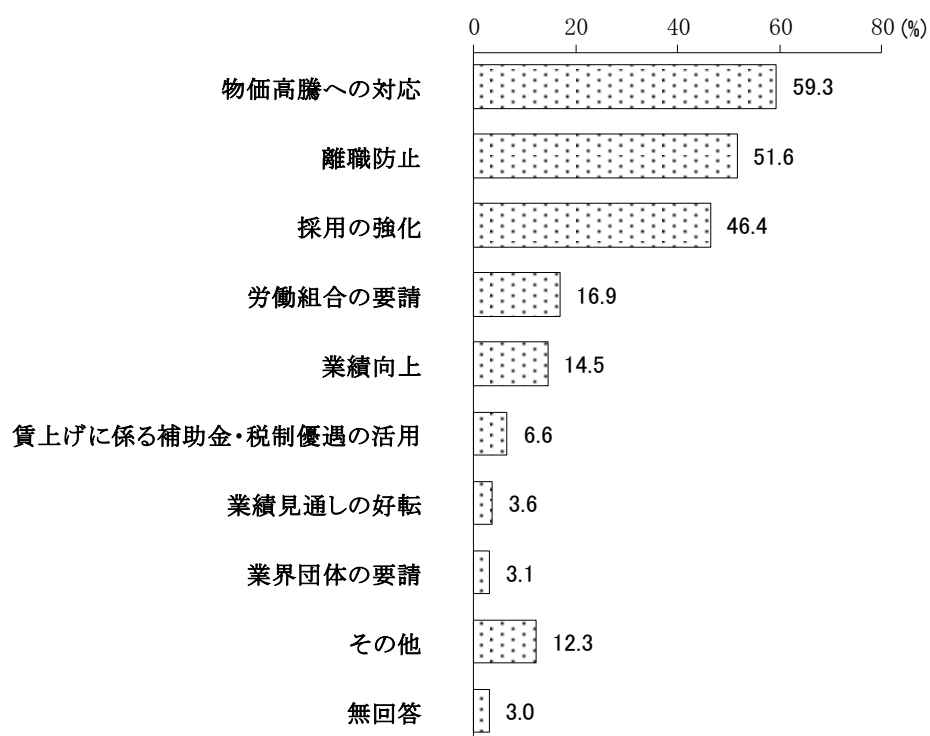


(5) 賃上げを実施した理由

◆「物価高騰への対応」が6割弱と最も高い。

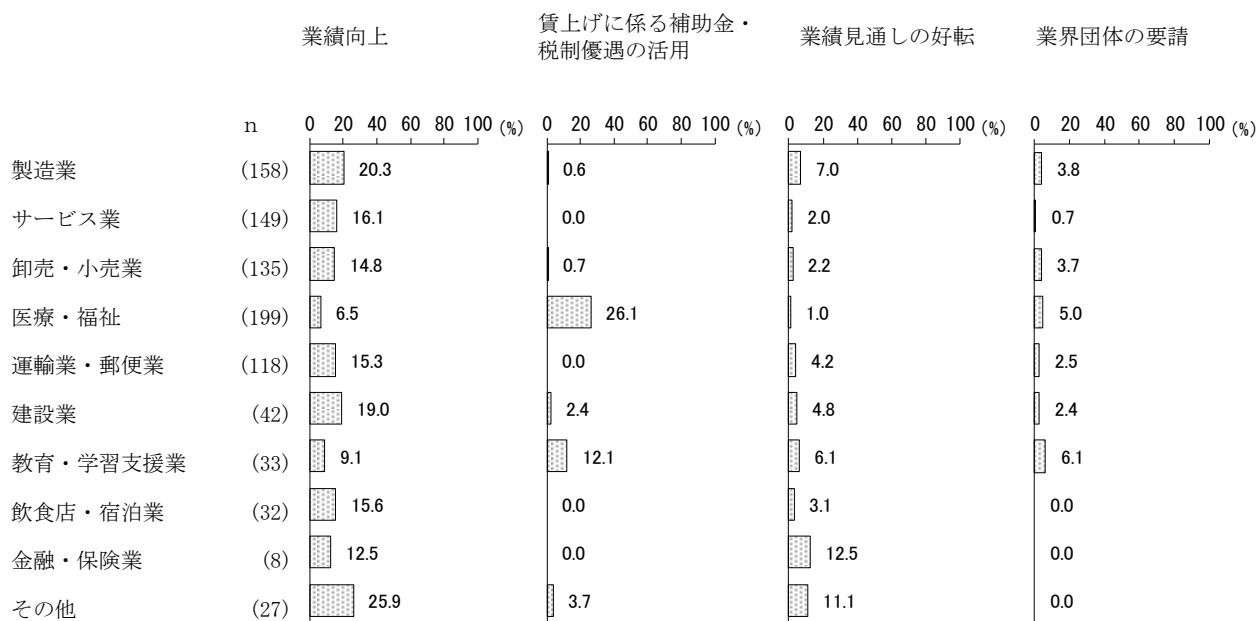
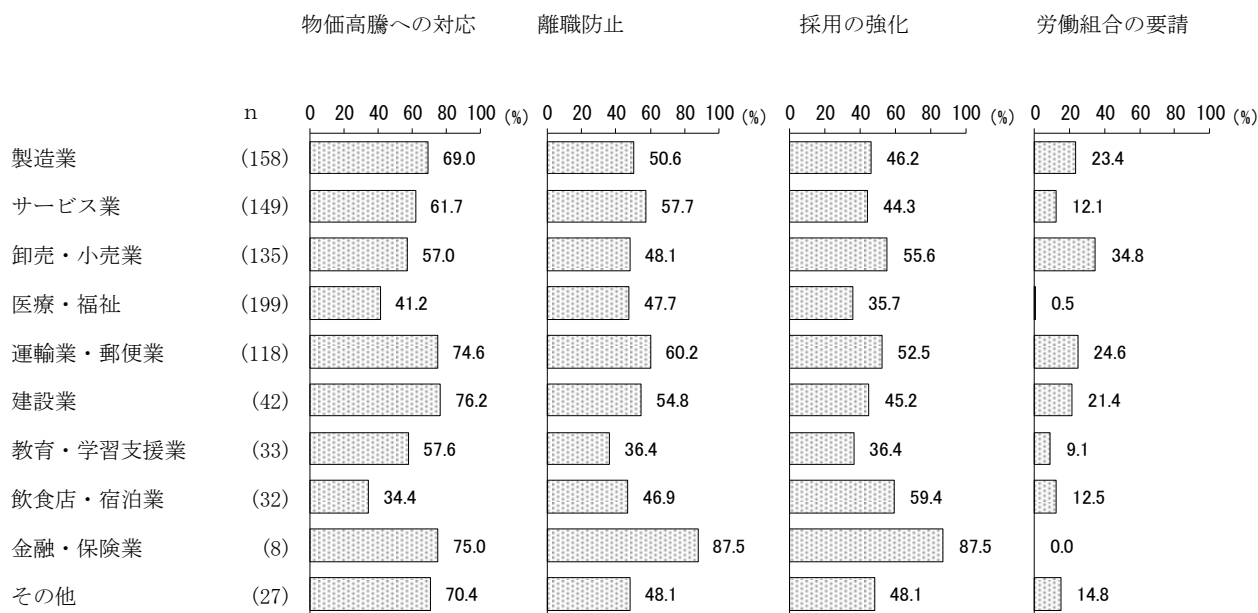
賃上げを実施した理由について、「物価高騰への対応」が59.3%で最も高く、次いで「離職防止」が51.6%、「採用の強化」が46.4%となっている。

図表-109 賃上げを実施した理由
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=905)



業種別にみると、「物価高騰への対応」で、『建設業』が76.2%と最も高く、次いで『金融・保険業』が75.0%、『運輸業・郵便業』が74.6%となっている。

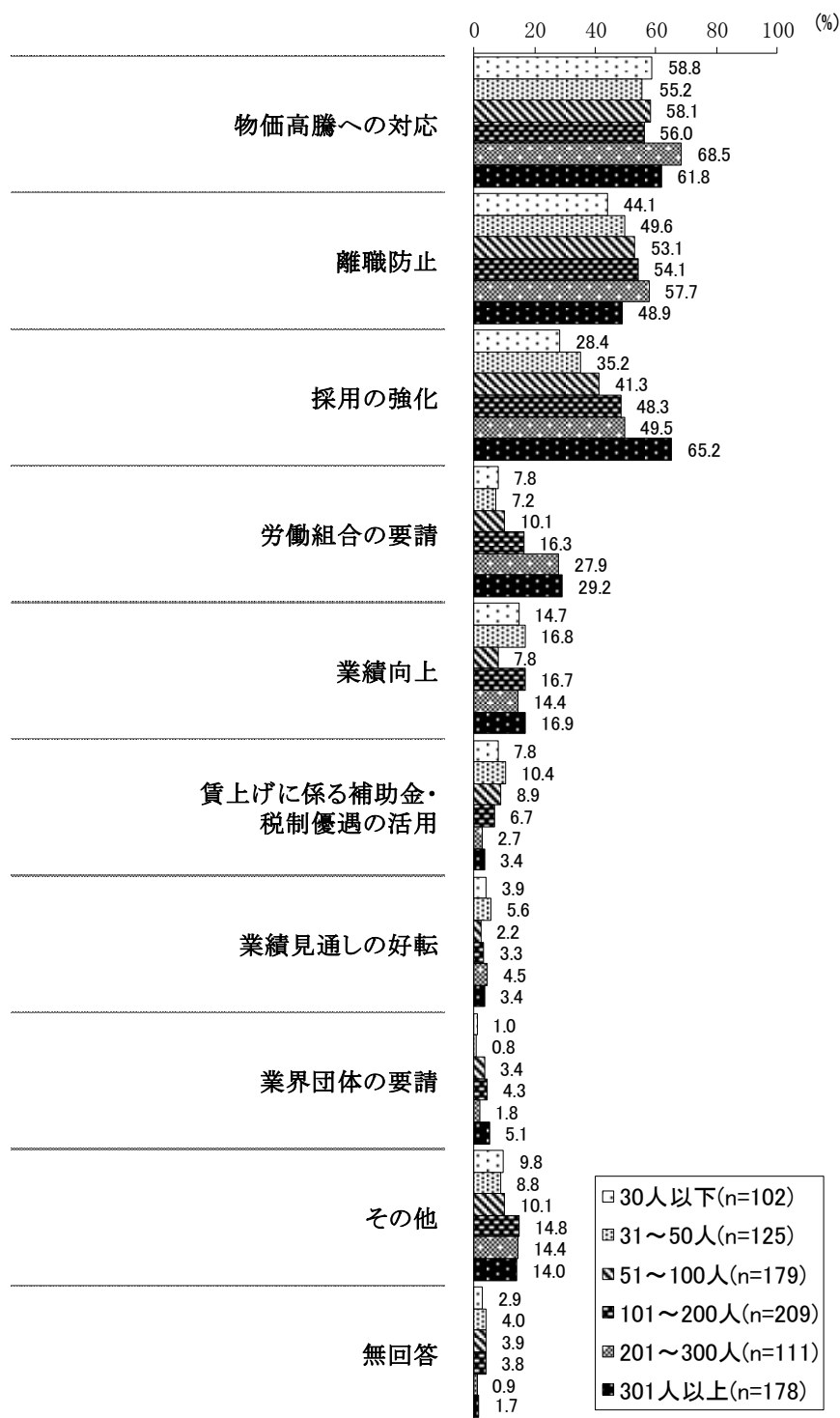
図表-110 賃上げを実施した理由〔複数回答：当てはまるものすべて〕
(業種別) ※「その他」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「物価高騰への対応」は、「201～300人」の事業所で68.5%と最も高くなっている。

また、「採用の強化」は、「301人以上」の事業所で65.2%と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表－111 賃上げを実施した理由
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



(6) 賃上げを実施しなかった理由

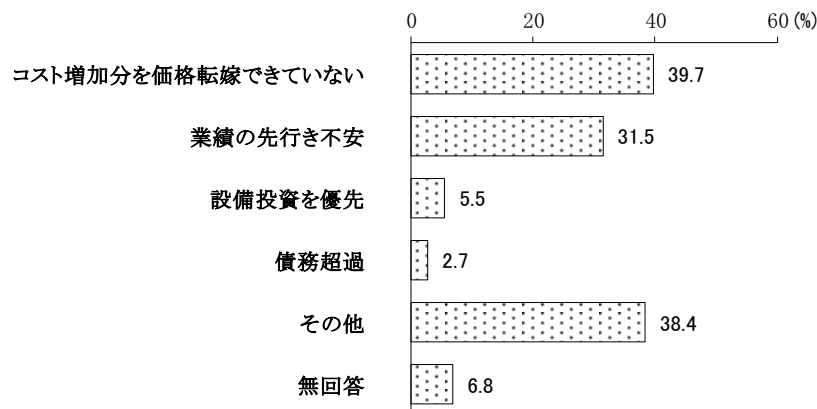
◆「コスト増加分を価格転嫁できていない」が4割弱と最も高い。

賃上げを実施しなかった理由について、「コスト増加分を価格転嫁できていない」が39.7%で最も高く、次いで「業績の先行き不安」が31.5%、「設備投資を優先」が5.5%となっている。

なお、「その他」が38.4%と高くなっており、内容としては下記のような回答があった（一部抜粋）。

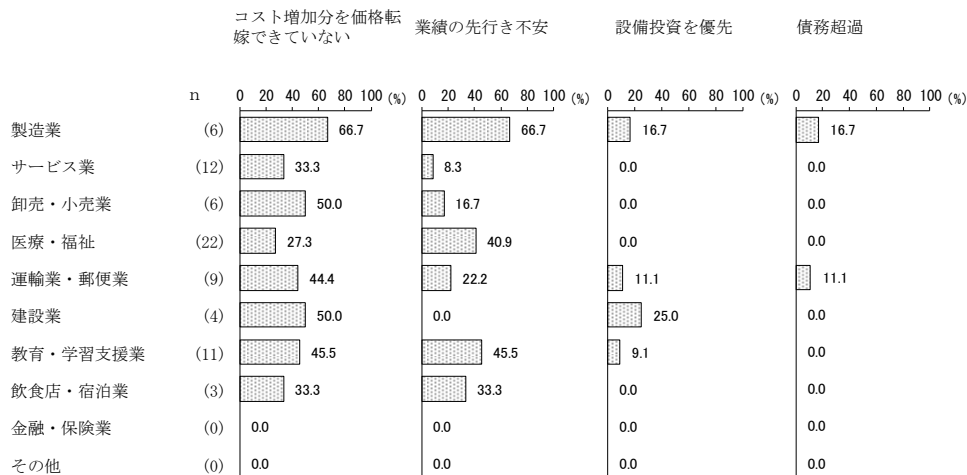
- ・ 過去にすでに賃上げを実施したため（6件）
- ・ 事業所では賃上げの決定ができないため（6件）
- ・ これから上げる・検討中（6件）
- ・ 原資が不足しているため（2件）
- ・ 既に十分な水準の給与であるため（2件）

図表-112 賃上げを実施しなかった理由
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=73)



業種別にみると、『医療・福祉』で「業績の先行き不安」が40.9%と最も高くなっている。

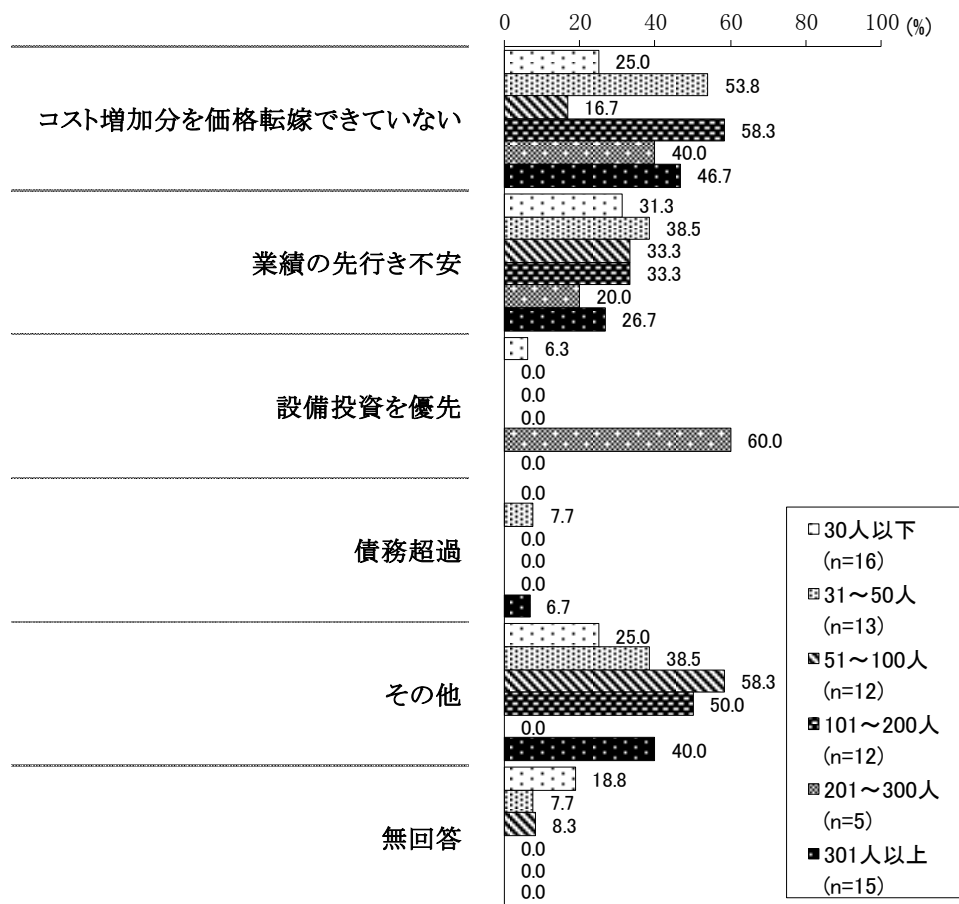
図表-113 賃上げを実施しなかった理由
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (業種別) ※「その他」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「コスト増加分を価格転嫁できていない」は、「31～50人」の事業所と「101～200人」の事業所で半数を超えている。

また、「設備投資を優先」は、「201～300人」の事業所で60.0%と他の規模の事業所と比べて高くなっている。

図表-114 賃上げを実施しなかった理由
 [複数回答：当てはまるものすべて] (従業員規模別)



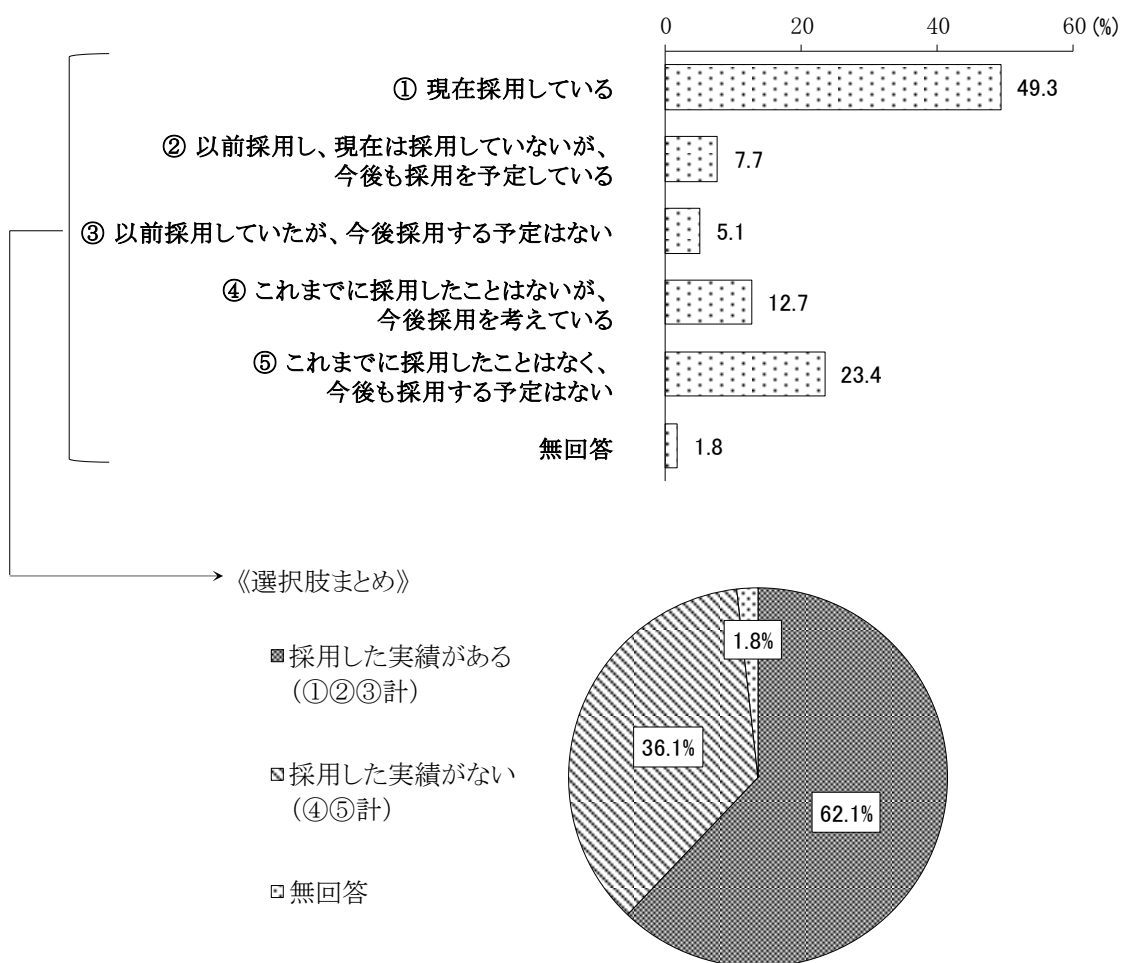
(7) 外国人労働者の採用

◆外国人を‘採用した実績がある’事業所は6割強。

外国人労働者の採用について、「現在採用している」が49.3%で最も高く、次いで「これまでに採用したことはなく、今後採用を考えている」が12.7%、「これまでに採用したことはないが、今後採用する予定はない」が23.4%となっている。

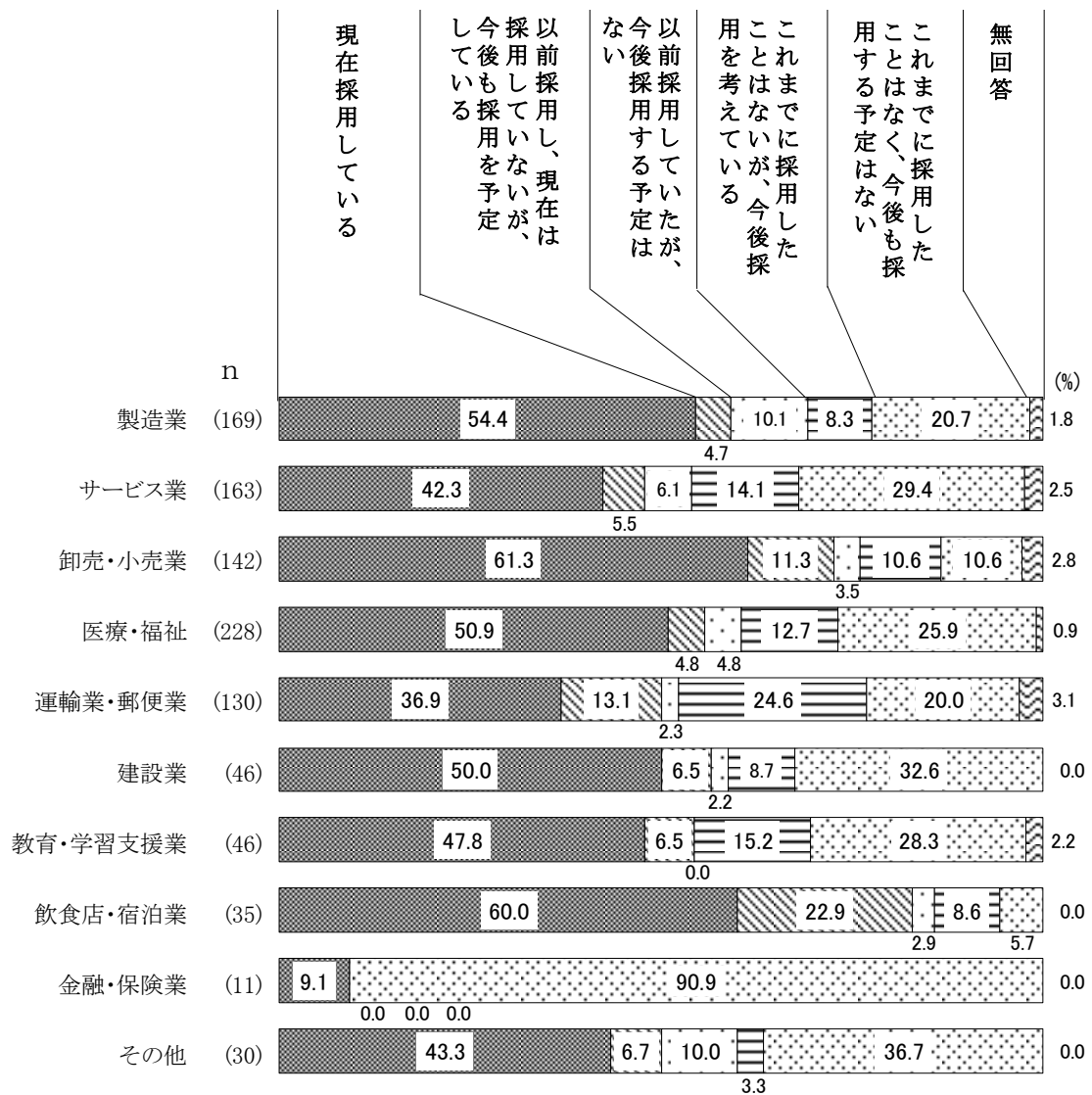
外国人を‘これまでに採用した実績がある’事業所は、全体の62.1%となっており、‘外国人を採用した実績がない’事業所は、36.1%となっている。

図表-115 外国人労働者の採用 (n=1,004)



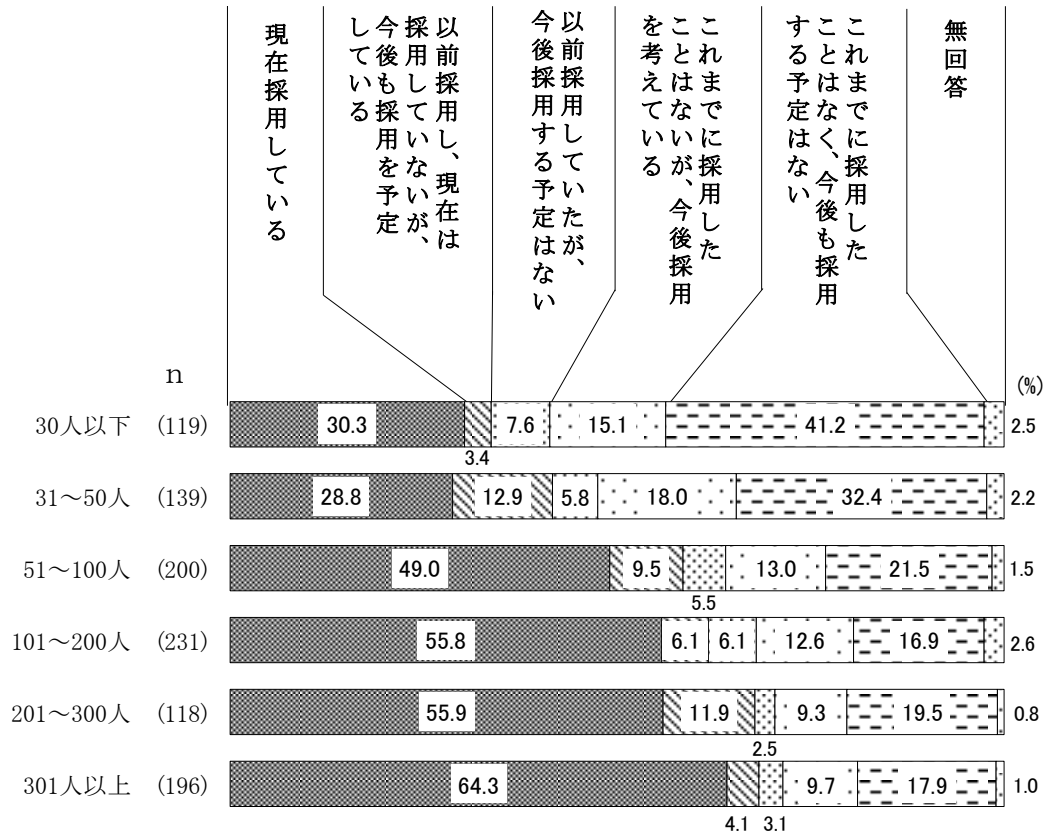
業種別にみると、「現在採用している」は、『卸売・小売業』で61.3%と最も高く、次いで『飲食店・宿泊業』が60.0%、『製造業』が54.4%となっている。

図表－116 外国人労働者の採用（業種別）



従業員規模別では、規模が大きくなるに従い、「現在採用している」の回答割合がおおむね高くなる傾向が見られる。

図表-117 外国人労働者の採用 (従業員規模別)

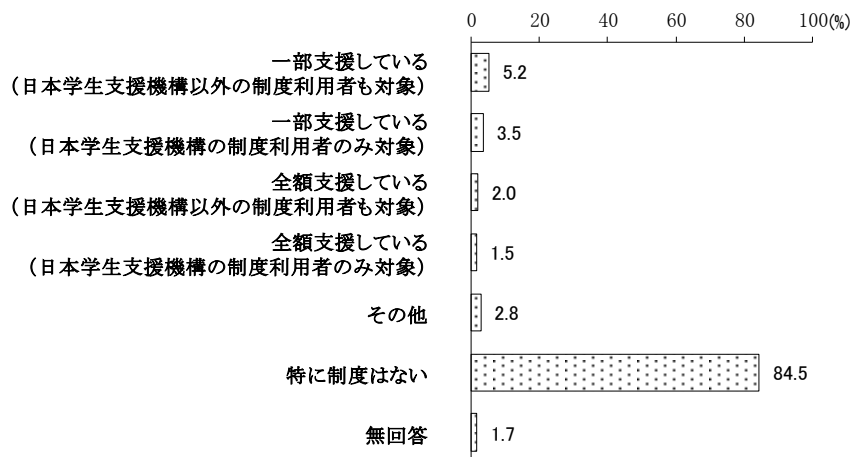


(8) 従業員への奨学金返還支援

◆「一部支援している」が5.2%と最も高い。

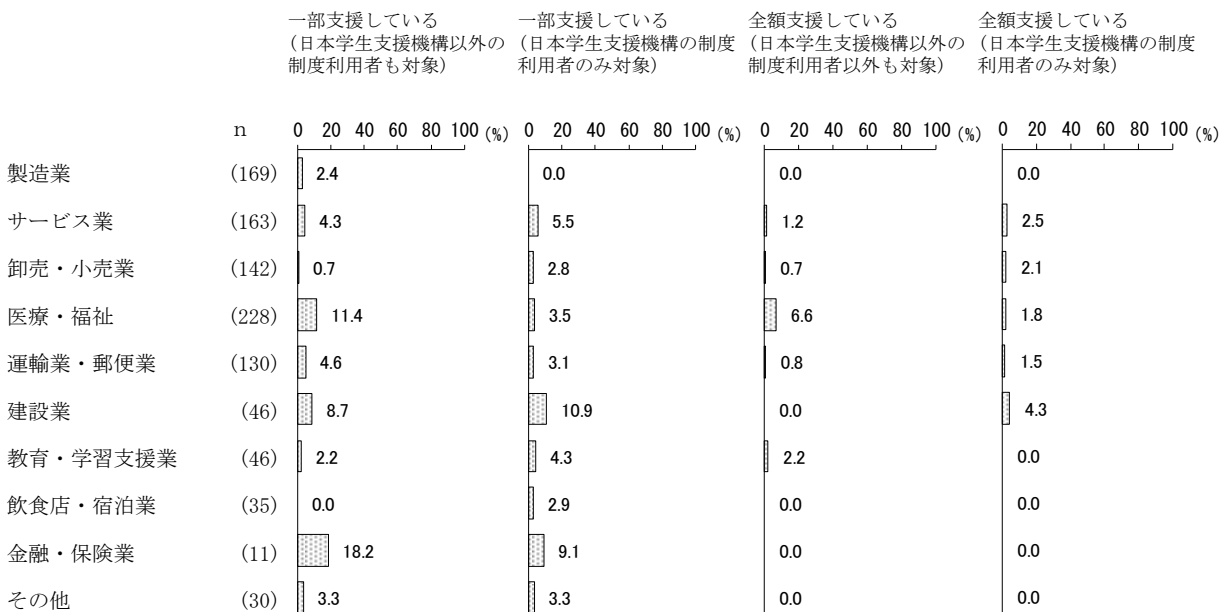
従業員への奨学金返還支援について、「一部支援している（日本学生支援機構以外の制度利用者も対象）」が5.2%で最も高く、次いで「一部支援している（日本学生支援機構の制度利用者のみ対象）」が3.5%、「全額支援している（日本学生支援機構以外の制度利用者も対象）」が2.0%となっている。

図表-118 従業員への奨学金返還支援
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



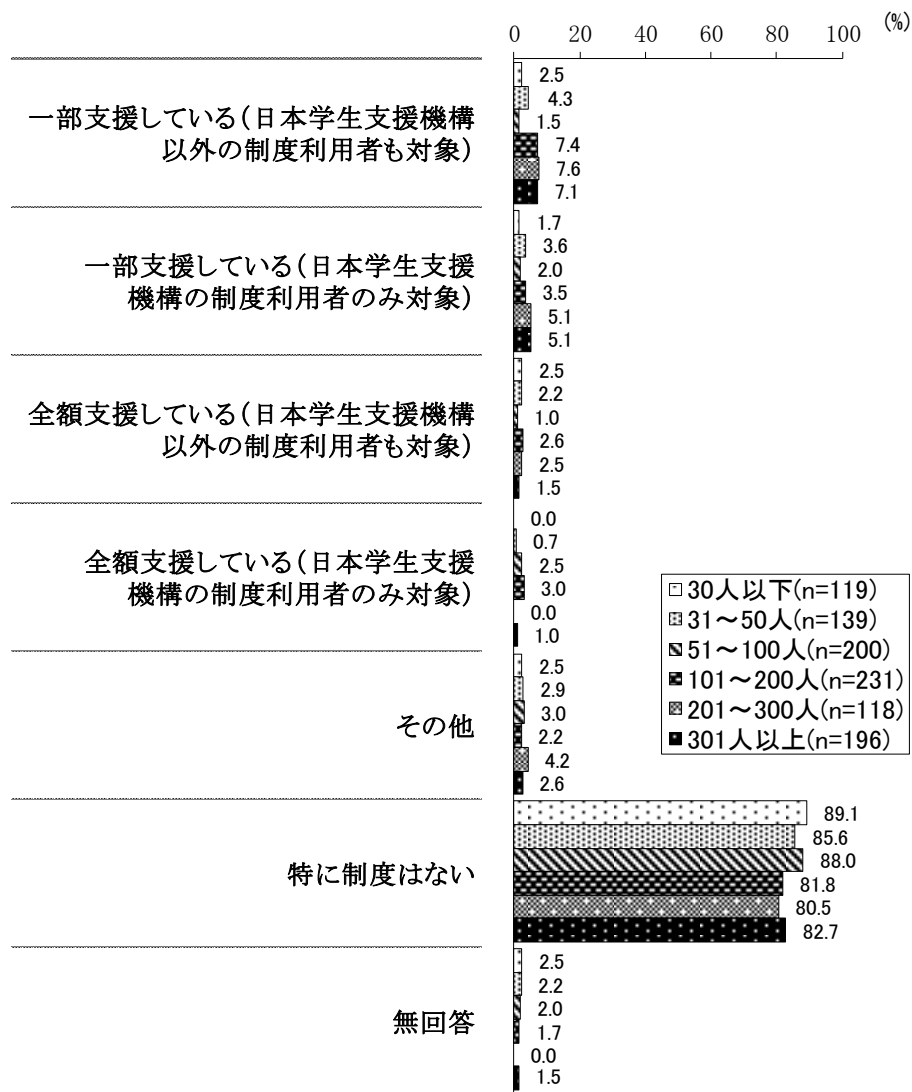
業種別にみると、『金融・保険業』で「一部支援している」が18.2%と、最も高くなっている。

図表-119 従業員への奨学金返還支援 〔複数回答：当てはまるものすべて〕
（業種別）※「その他」「特に制度はない」「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「一部支援している（日本学生支援機構の制度利用者以外を対象）」は、
 ‘101人以上’の事業所で7%を超えている。

図表-120 従業員への奨学金返還支援
 [複数回答：当てはまるものすべて]（従業員規模別）

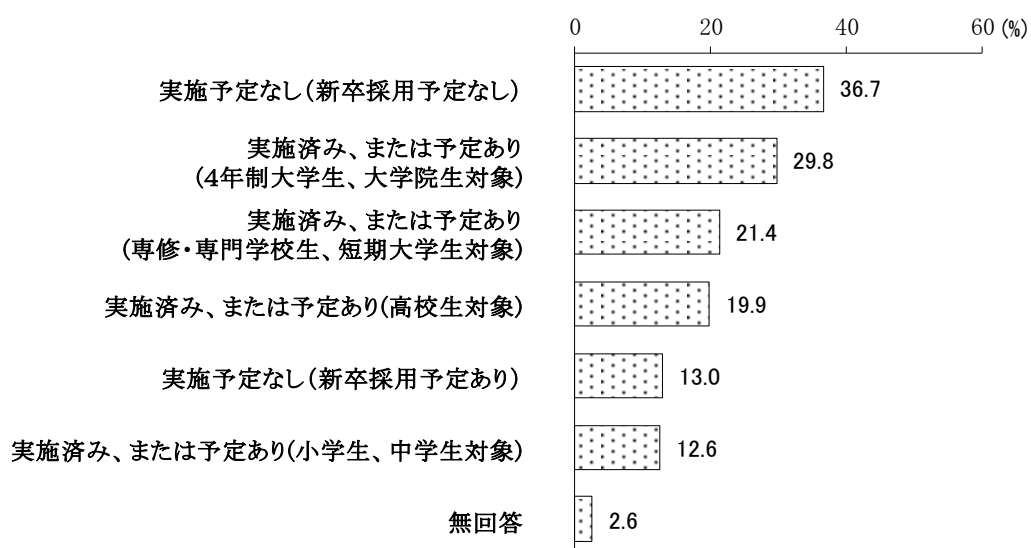


(9) 今年度のインターンシップや職場体験

◆「実施予定なし（新卒採用予定なし）」が3割台半ばと最も高い。

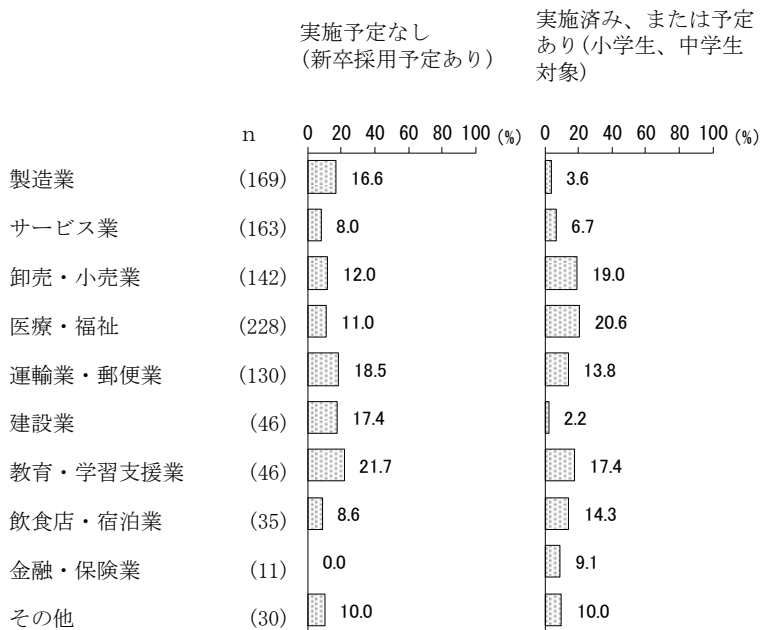
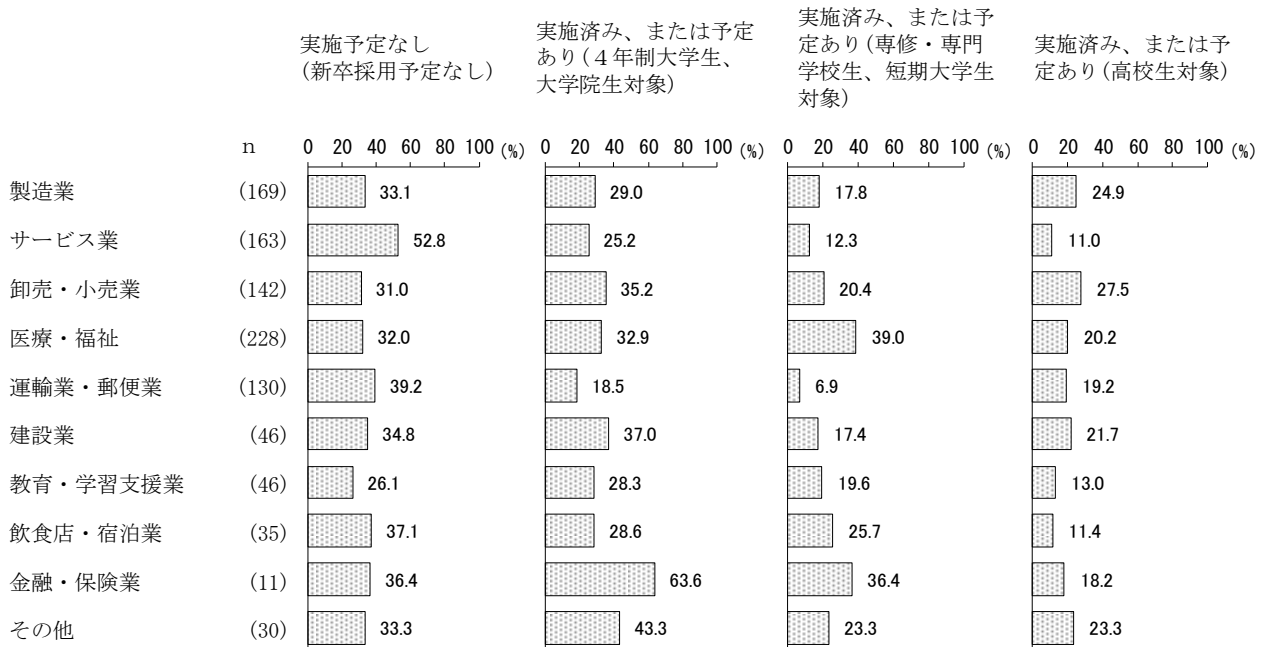
今年度のインターンシップや職場体験について、「実施予定なし（新卒採用予定なし）」が36.7%で最も高く、次いで「実施済み、または予定あり（4年制大学生、大学院生対象）」が29.8%、「実施済み、または予定あり（専修・専門学校生、短期大学生対象）」が21.4%となっている。

図表-121 今年度のインターンシップや職場体験
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



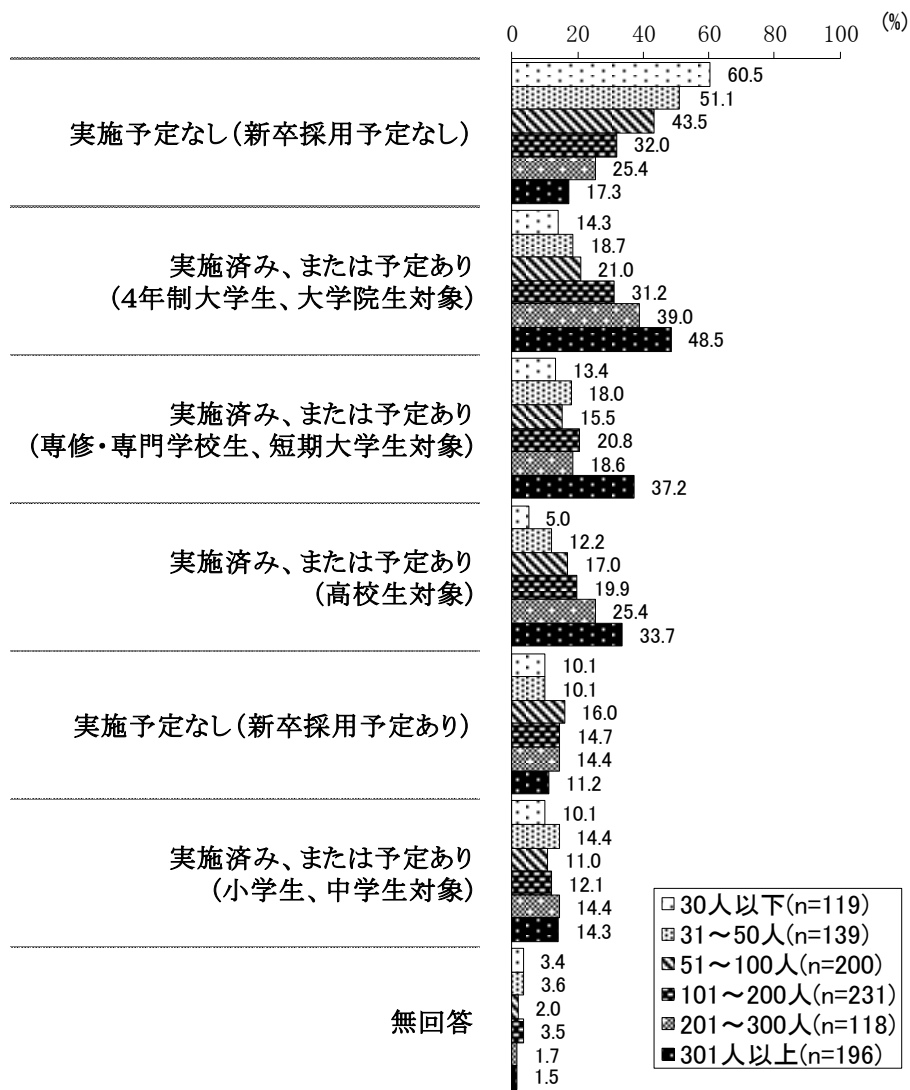
業種別にみると、「実施予定なし（新卒採用予定なし）」は『サービス業』で52.8%と他の業種に比べて高くなっている。

図表-122 今年度のインターンシップや職場体験
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（業種別）※「無回答」を除く



従業員規模別にみると、「実施済み、または予定あり（4年制大学生、大学院生対象）」と「実施済み、または予定あり（高校生対象）」では、規模が大きくなるに従い割合が高くなっている。

図表-123 今年度のインターンシップや職場体験
 [複数回答：当てはまるものすべて]（従業員規模別）



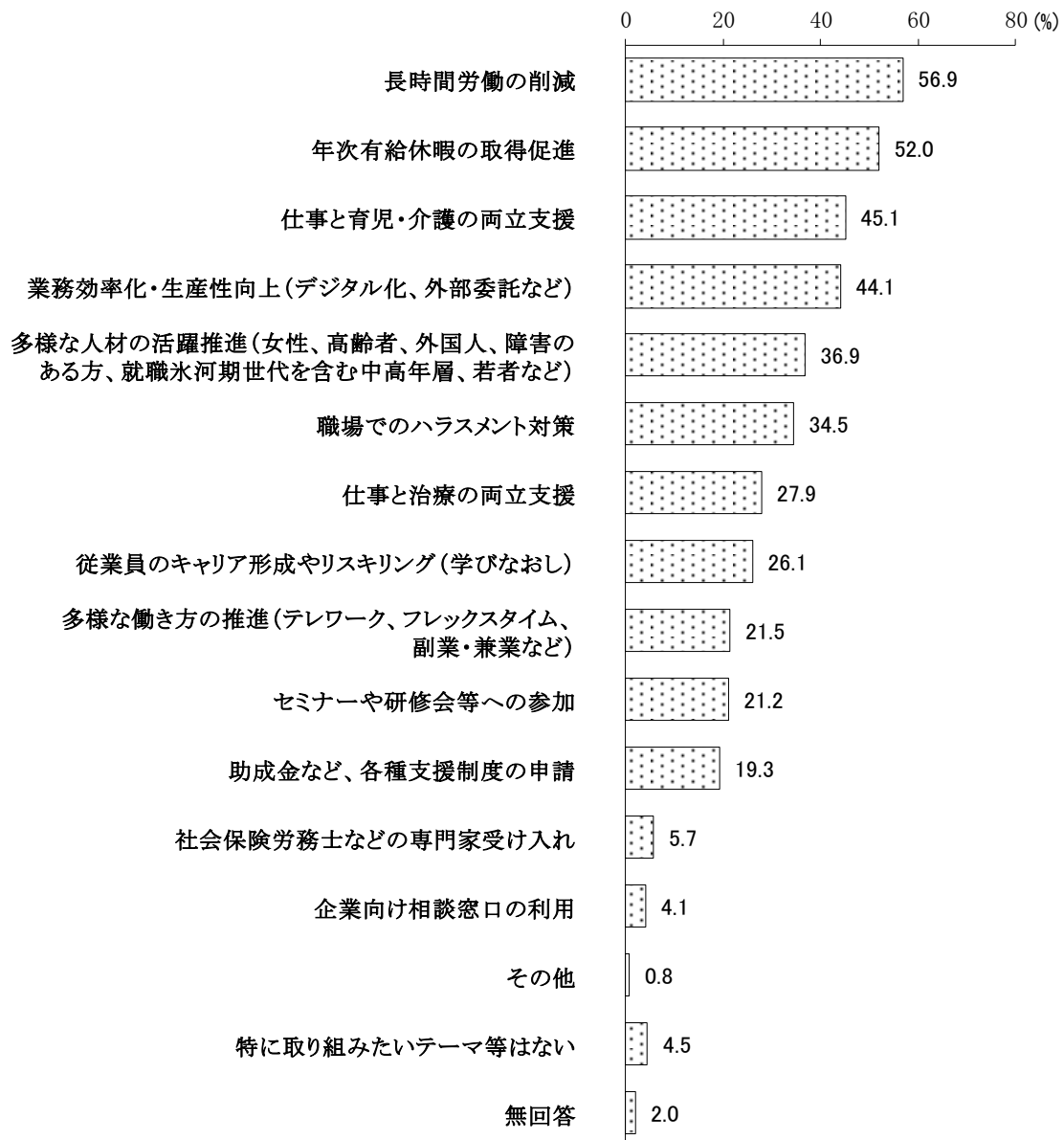
1 1. 働きやすい職場環境づくりに向けた取組

(1) 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ

◆「長時間労働の削減」が6割弱と最も高い。

働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマとしては、「長時間労働の削減」が56.9%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」が52.0%、「仕事と育児・介護の両立支援」が45.1%となっている。

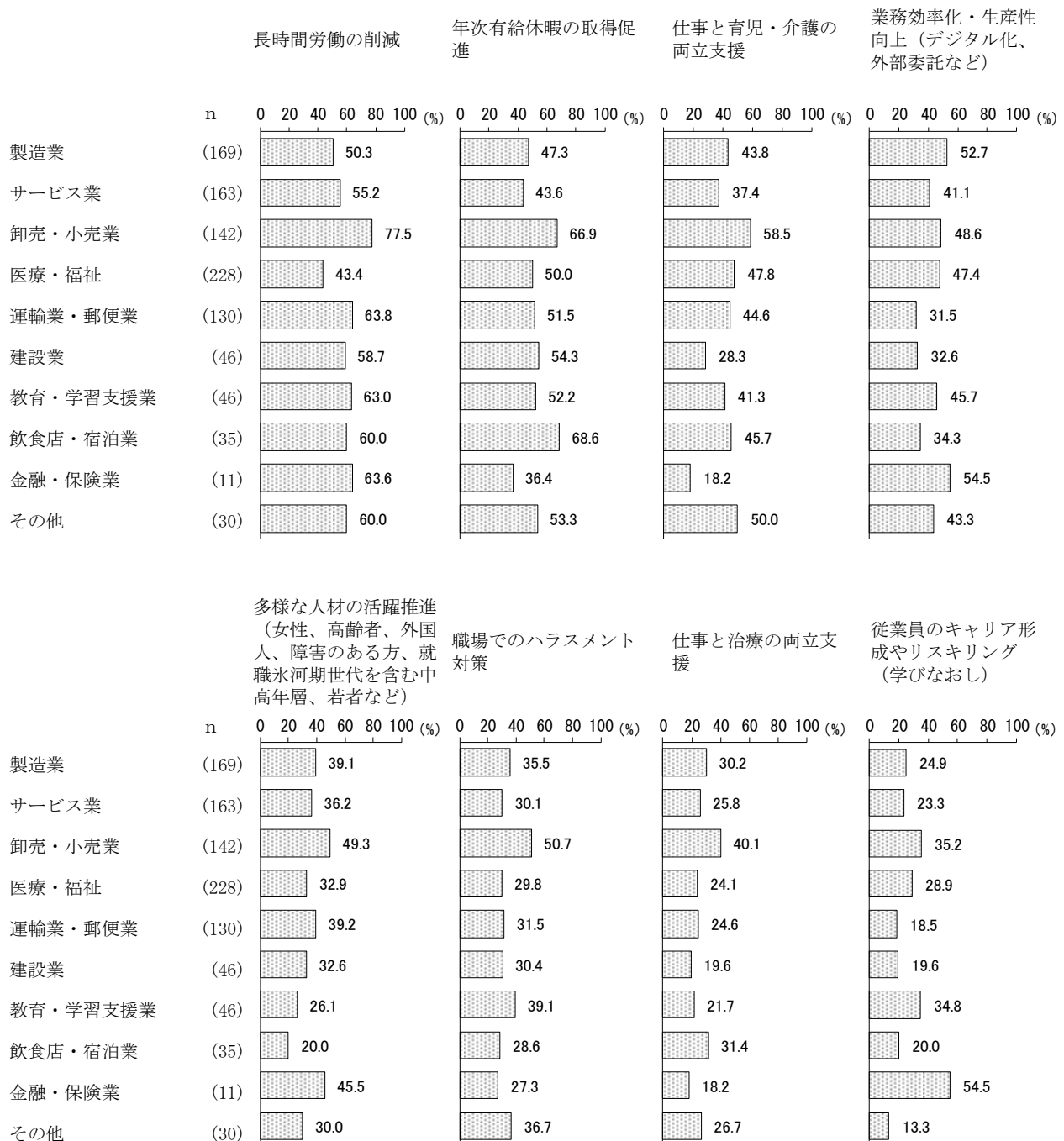
図表-124 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕 (n=1,004)



業種別にみると、「長時間労働の削減」は『卸売・小売業』が77.5%と他の業種に比べて高くなっている。

また、「仕事と育児・介護の両立支援」は『金融・保険業』で18.2%となっており、他の業種に比べて低くなっている。

図表-125 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（業種別） ※「その他」「無回答」を除く



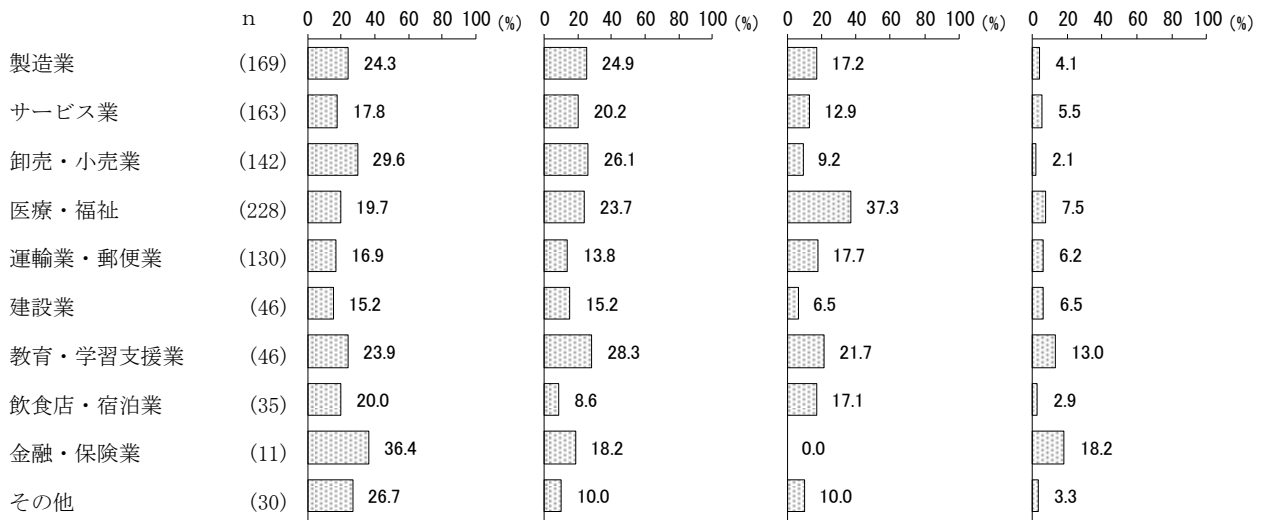
※次ページへ続く

多様な働き方の推進
(テレワーク、フレック
スタイム、副業・兼
業など)

セミナーや研修会等へ
の参加

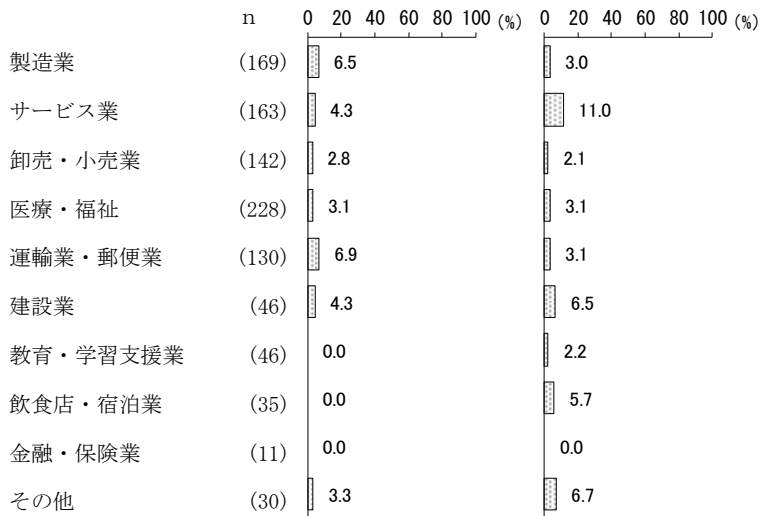
助成金など、各種支
援制度の申請

社会保険労務士など
の専門家受け入れ



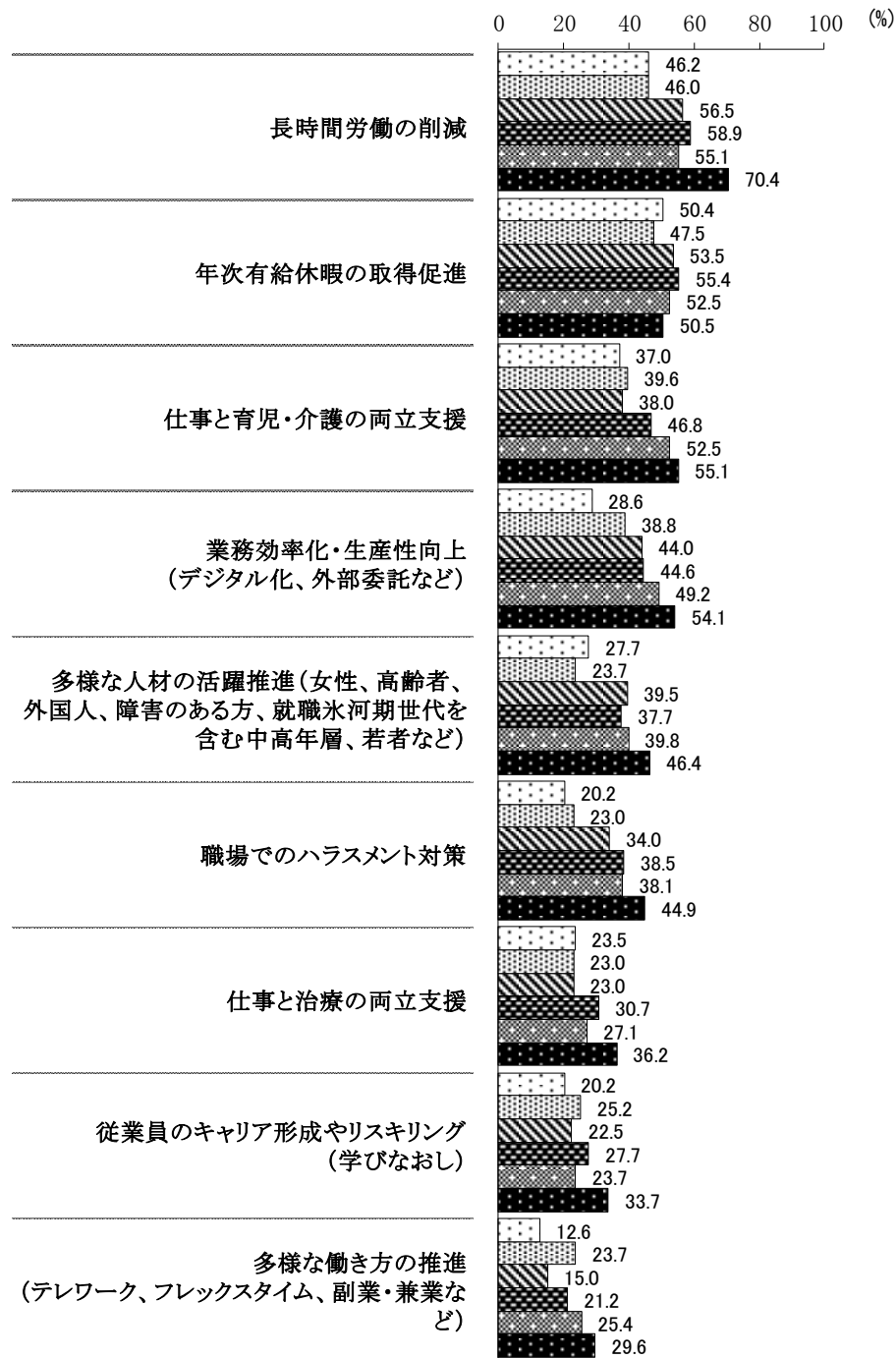
企業向け相談窓口の利
用

特に取り組みたいテー
マ等はない

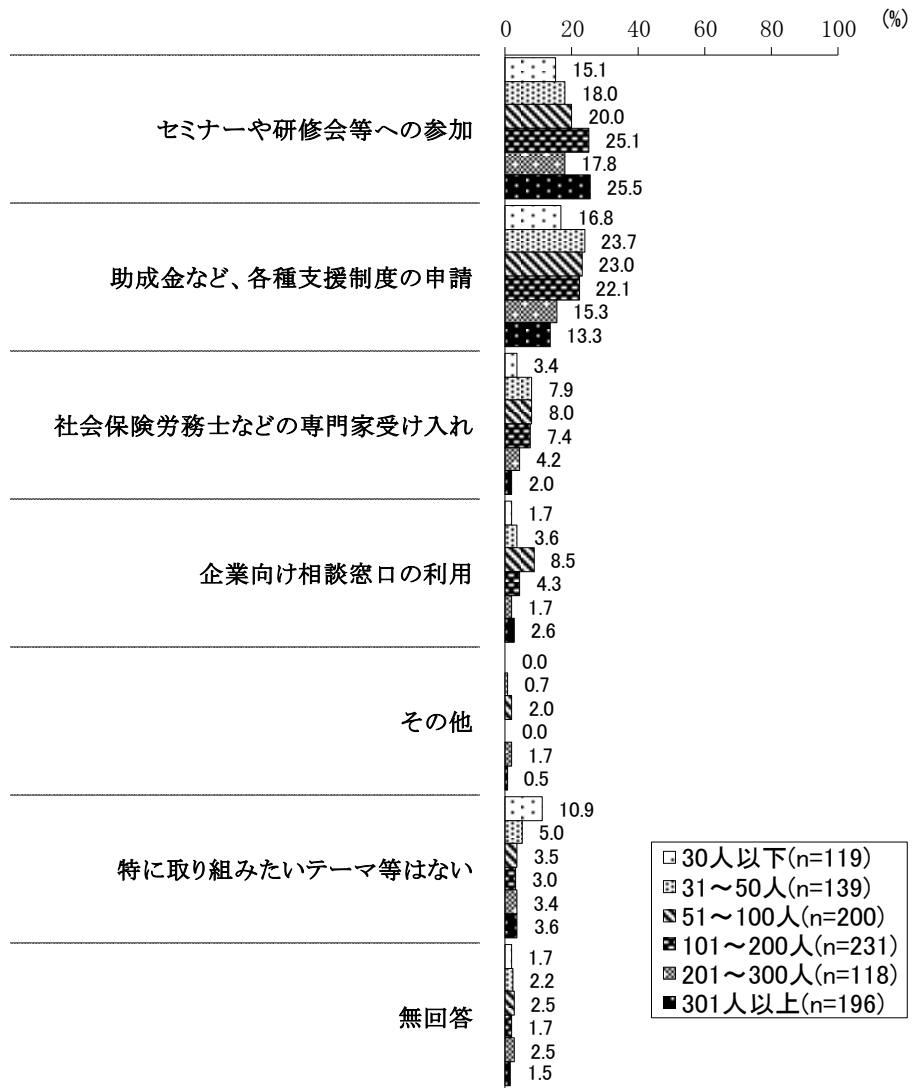


従業員規模別にみると、「長時間労働の削減」は、「301人以上」の事業所で約7割、「101人～200人」の事業所で6割弱となっており、「50人以下」の事業所では4割台となっている。

図表-126 働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマ
〔複数回答：当てはまるものすべて〕（従業員規模別）



※次ページへ続く



4章 その他自由意見

自由記述欄に寄せられた主な意見を分類した。主な意見は以下の通り。

前向きなご意見

- 色々と情報をいただけるとありがたいです。（医療・福祉／101～200人）
- 助け合い活動の中の介護事業に柔軟に対応できる体制で臨んでいます。有償支援活動との組合せで利用者さんに喜んでいただける活動を展開しています。（サービス業／101～200人）
- 今後とも情報をお願いします。（運輸業・郵便業／301人以上）

運用する上での課題

- 病院から施設に移り管理をしていますが、施設は、課題が大きい人のこと、教育のこと、施設管理のこと、お金のこと、管理者支援が必要と感じている。（医療・福祉／301人以上）
- 介護職員の処遇改善に至急取り組んで下さい。人員の確保が出来ず、今後の運営に支障をきたします。看護職員も積極的採用を試みているが応募（求人）が少ない。（医療・福祉／301人以上）
- 育児・介護休暇中。代替人員の派遣等を検討して欲しい。（サービス業／301人以上）
- 介護報酬で得られる金額と、支払いたい賃金が合わないし、同一労働同一賃金の考えは理解しているが、現状とつり合わなくなっている。（医療・福祉／101～200人）

国・県への要望

- 「103万円の壁」が無くなるように国に働きかけて下さい。時給上げても労働者に入る所得は変わらない。物価高にも対応できない。こんなアンケート取っても変わらなければ何も意味がなし。（卸売・小売業／101～200人）
- 年収の壁を無くして下さい！（サービス業／31～50人）
- 税の引き下げを実施していただきたい。（運輸業・郵便業／51～100人）
- 年度予算の関係上、仕方のない事だとは思いますが、どうしても8月中旬～年度末（3月末）に道路工事が集中し、仕事量のバランスがとても悪いので、4月～翌3月でバランス良く公共工事を振り分けて欲しいと思います。警備料金（役所単価）を上げて欲しい＝従業員の賃金上げがとても難しく、定着率も上げにくい。（サービス業／201～300人）

- 人を雇うには資源が必要。人件費高騰や当営業所では「貸切バス事業者」の基準額上昇による値上げにより、費用が増加し続けている。倉庫業のため、価格転嫁が荷主へ行うことになるが、非常に厳しい現実があり、職場環境づくりへ影響している。運送業も「基準的な運賃」が国の主導で見直される。倉庫業についても、何らかの基準等で料金収受や交渉を行いやすくしていただきたい。（サービス業／301人以上）
- 従業員労働環境改善のための財政支援策、取り組んだ事業所への補助金を交付する（施設等）。保育所、介護施設等の充実によりワーカーの負担軽減をお願いしたい。（卸売・小売業／101～200人）
- 雇用定着のための助成金等。（サービス業／51～100人）
- 市区町村によって、施設への応募が異なる気がします。労働者確保はどこも大変だと思いますが、特に医療と福祉はどうしても人材が必要不可欠です。補助金や助成金など使っていただき、人材確保へ力を入れてくれたら、もう少し頑張れそうな気がします。（医療・福祉／31～50人）
- どの業種も人材不足ですが、まだまだ働ける方や若い方への介護への支援をお願いしたいです。（医療・福祉／301人以上）
- 介護人材の採用、採用してもすぐ退職してしまう。公的な助成金など取り組んでいただきたいです。（医療・福祉／301人以上）
- 応募者がなかなかこないなので人材採用が難しいです。公的な支援がほしいです。（医療・福祉／301人以上）
- 中小企業向けの採用イベントの開催など積極的に推進していただきたいです。（サービス業／301人以上）
- 年々最低労働賃金の値上げで中小企業の利益減に大きく響く。また、非正規社員の給与は上がるが、管理職社員や正社員の昇給は少なく、正社員になりたがらない者が増え、若い世代は割の良い仕事へ転職し離職者も増えている現状。今は悪循環な社会。行政も今の世の中で、民間に寄り添った施策対応を行って欲しい。日本はおとなしいが、海外であれば暴動が起きてもおかしくない世の中。官民が協力出来る方法を考えて欲しい。（サービス業／31～50人）
- 少子高齢化に伴う労働人口の減少や働く人たちのニーズの多様化など目まぐるしく変わる社会情勢（労働環境）の中で、適切に対応するために大きな制度改正はもとより、事業所が抑えておくべきポイントやその解説など、わかりやすくまとめた情報の提供並びに講習会（研修会）の開催を検討いただきたいです。（卸売・小売業／31～50人）

- 介護業界は、慢性的な人材不足が続いています。人材確保のため、紹介会社に毎年多額な紹介料を支払っています。本来、介護報酬は入居者のお世話をする施設の運営費に使うべきものなのですが、一部流出している形になります。紹介料は、成功報酬型とスカウト型に二分されますが、成功報酬型は採用する人材の想定年収の25%~30%が紹介料で、大変高額な金額です。厚生労働省指導で、もっと安価にするよう規制して欲しい。（医療・福祉／101~200人）
- 人員確保が非常に難しいです。補助金等さまざまな形でお力添えいただけると助かります。どうぞよろしく願います。（医療・福祉／31~50人）
- 法令手続きの簡素化はぜひ推進していただきたいです。（運輸業・郵便業／101~200人）
- 県では無理かもしれませんが、外国人雇用の緩和を進め、単純作業を含む幅広い業務においても外国人が働けるよう、就労ビザの条件を見直していただきたいと考えます。また、技能実習制度や特定技能制度における受け入れ可能業種の制限を撤廃し、人手不足の解消に向けて「働きたい外国人が希望する職種で働ける環境」を整備していただきたいと思います。千葉県南部は人手が不足しています。人口増加につながる取組を県としてしっかり考えて実行していただきたい。（卸売・小売業／51~100人）
- 物価高騰に対して賃金はそのままとされている。時給者は最低賃金などにより分かりやすいが、社員採用者は評価制度が据え置かれた状態となります。この場所は工場地域となりますが、経費高騰についていけないため、電気代補助金、水道やガスに掛かるものについても補助金を積極的に行ってほしい。（製造業／51~100人）
- 県内の中小ものづくり企業活性化を進めて欲しいです。東京都大田区産業振興センターを見てみると羨ましいです。（製造業／31~50人）
- 自治体発注の工事などの適正料金が下請け企業まで降りてきていない。下請けとは警備員単価。元請けだけでなく、一次二次以降の下請けの実際の単価まで監視しないと一時下請けがマージンをかなり抜いている。公共労務費単価の金額などには程遠い金額でのやり取りになっている。また、市町村単位での発注業務で役所より値下げ依頼もある。この状態では職場の環境は中抜き業者しか整わないと思う。市町村発注の工事について最下請けまでの実際の発注単価を調べ、公共労務費単価との乖離を明確にした上で対策を立てて欲しい。（サービス業／51~100人）

取り組めない要因

- 運送事業を営んでいます。燃料費（軽油）の高止まりが経営の足かせになっています。県で実施して頂いている燃料の補助をもう少し高いレベルでお願いしたいです。（運輸業・郵便業／30人以下）
- 副業ができる職場だと人材が集まると思う。（医療・福祉／51～100人）
- 国の制度だけ決まっていくが、ほとんど企業努力で対応していかなければならない制度だけです。企業に余裕が無ければ雇用増には繋がりません。どうにもならないとは思いますが、日本に閉塞感しかありません。（卸売・小売業／51～100人）
- 人材を確保するために、人材紹介会社を利用しなければならないのはおかしい。企業への負担＝従業員への締め付けになる。紹介手数料の一元化を図る等、対策を考えてほしい。（医療・福祉／51～100人）
- 最低賃金をどんどん上げるのは中・小・零細企業にとってはとても厳しく大変だ。取引先にも値上げ交渉しても値上げはしてくれても満額にはならず、しかし従業員には辞められると困るため、賃上げし、会社の利益はほぼなく節約・節約！！障害者雇用率も上がり、調整金の支払い労働保険料等負担が増加している。とにかく先行きが不安しかない。（サービス業／101～200人）
- 設問が一般企業向けで、学校という職場にとっては、答えづらいものが多いので、回答していません。賃上げとかテレワークとか答えようがありません。給料を上げたくても、上げられません。テレワークできるわけありません。ご理解ください。（教育・学習支援業／101～200人）
- 介護報酬の見直しによる増額よりも、毎年最低賃金の上昇率が高く、物価上昇による経費の増加と人件費である固定費の増加により中小企業は年々赤字の増加。このような状況の中、少額の支援金や助成金等では、追いつかないのが現状です。また、融資金利の上昇により借入金に対する利息の改定による負担も増加。ご利用者の利用期間等も年々短くなっています。稼働率を上げるにもご利用者が慣れてきたところで入所施設へ移動するというような状況です。（医療・福祉／30人以下）
- 介護事業所では介護報酬による収入がほとんどです。継続的な賃上げや新規雇用を作るにはそもそもその収入が上らなければ、すべて会社の持ち出しになります。介護報酬が微増しかしないなか、どうやって就労状況を改善できるのか教えてください。収入は変わらないのに、支出は増える。これでどう収益を上げるのでしょうか。（医療・福祉／31～50人）

5章 調査から見えてきたこと

働きやすい職場環境づくりに向けた取組は、前回（令和5年度）調査との比較等から、全体として一定程度進展していることが確認できた。特に、制度の整備や柔軟な働き方を可能とする取組は、多くの事業所で実施されている。一方で、各分野に共通する課題として「人員の不足」や「代替要員の確保」が依然として大きく、業務の偏在や繁忙期の対応が取組推進の妨げとなっている。

また、テレワークや同一労働同一賃金、ハラスメント対策などでは、業務特性や判断の難しさから取組に差が生じている状況がうかがえる。

今後は、制度の整備にとどまらず、実際の利用促進や職場内の理解醸成を図るとともに、人材確保や生産性向上に向けた取組と一体的に進めていくことが重要である。多様な人材が安心して働き続けられる職場環境づくりを、引き続き推進していく必要がある。

働きやすい職場環境づくりに関する企業の現状や抱える課題について、今回の調査結果や経年変化等を踏まえて、以下のように整理した。

（1）長時間労働の削減に向けた取組は、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が7割強で実施されている。

長時間労働の削減に向けた取組状況としては、「タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握」が72.0%で最も高く、次いで「身近な上司からの声かけ」及び「業務の見直しによる効率化」が同率で56.7%、「残業の事前承認」が54.8%となっている（図表-4）。

課題は、「人員の不足」と「時期により業務が過度に集中」、「特定の社員へ業務が集中」。

長時間労働の削減に取り組む上での課題としては、「人員の不足」が70.9%で最も高く、次いで「時期により業務が過度に集中する」が54.6%、「特定の社員へ業務が集中する」が46.4%となっている。（図表-7）。

（2）年次有給休暇の平均取得率「70%以上」は回答事業所の47.3%で達成しており、前回（令和5年度）調査から2.9ポイント増加している。また、取得促進に向けた取組は、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が7割強で、「年次有給休暇の計画的付与の実施」が5割台半ばで実施されている。

①令和7年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率を、前回（令和5年度）調査との比較で見ると、取得率「70%以上」の割合が47.3%と、前回の44.4%から2.9ポイント増加している（図表-11）。

②年次有給休暇の取得促進に向けた取組状況としては、「半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度」が72.0%で最も高く、次いで「年次有給休暇の計画的付与の実施」が55.6%、「経営者等による有給休暇の取得奨励」が34.0%となっている。（図表-14）。

課題は、「人員の不足」と「特定の社員へ業務が集中」。

年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題としては、「人員の不足」が63.7%で最も高く、次いで「特定の社員へ業務が集中する」が39.1%、「取引先への突発的対応」が12.5%となっている。（図表-18）。

(3) 仕事と育児・介護の両立支援は、制度の規定化とあわせて、利用を促していく必要がある。

- ①「育児休業制度」は9割強の事業所で規定化され、平成23年度以降90%台で推移している(図表-23)。
- ②男性の育児休業の取得率は、4割強(44.6%)と過去最高となった(図表27)。
- ③育児休業中の業務対応としては、「同一職場内で業務分担」が79.5%(図表-29)。
- ④男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題としては、「育児休業取得者の代替要員の確保」が63.2%(図表-30)。
- ⑤育児中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が71.7%で最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業(産後パパ育休)」が70.0%、「始業・終業時間の繰上げ・繰下げ」が53.0%となっている(図表-31)。また、前回(令和5年度)調査との比較でみると、「短時間勤務制度」、「配偶者出産休暇制度・出生時育児休業(産後パパ育休)」、「相談窓口の設置」で増加している(図表-32)。
- ⑥「介護休業制度」は、92.2%の事業所で、「介護休暇制度」は、91.5%の事業所で規定化されている(図表-34)(図表-35)。
- ⑦介護中の社員に対する支援制度・配慮の取組としては、「短時間勤務制度」が61.0%で最も高く、次いで「家族の看護休暇制度」が45.7%、「深夜勤務の制限」が45.4%となっている(図表-43)。また、令和3年度から令和5年度までの調査との比較でみると、「短時間勤務制度」、「家族の看護休暇制度」、「相談窓口の設置」、「在宅勤務制度」で増加している(図表-44)。
- ⑧出産・育児を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は31.3%、介護を機に退職した社員の再雇用「制度がある」事業所は31.5%(図表-46)。

介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題は、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」。

介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題としては、「介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足」が69.7%で最も高く、次いで「制度等の周知・啓発」が18.9%、「介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分」が14.2%となっている(図表-41)。

(4) 治療と仕事の両立支援に向けた取組は、「就業上の配慮(配置転換、役職の免除、就業形態の変更など)」が7割弱の事業所で実施されている。

治療と仕事の両立支援に向けた取組としては、「就業上の配慮(配置転換、役職の免除、就業形態の変更など)」が66.9%で最も高く、次いで「産業医や労務担当者との面談等の実施」が55.6%、「相談窓口の整備」が34.1%となっている(図表-48)。

課題は、「人員の不足」。

治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題としては、「人員の不足」が63.7%で最も高く、次いで「社内の支援体制が整っていない」が12.8%、「社員の理解が不十分」が12.7%となっている(図表-51)。

(5) 女性が活躍できる職場づくりに向けた取組は9割弱の事業所で進んでいるものの、「課長相当職以上」に占める女性の割合では16.2%となっている。

- ①女性が活躍できる職場づくりに向けた取組としては、87.9%が何らかの取組を行っており、その中では、「意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用」が67.4%と最も高く、次いで「能力主義的な人事考課の実施」が42.1%、「男女の賃金格差解消（人事評価・賃金制度の透明化など）」が38.6%となっている(図表-58)。
- ②「課長相当職以上」に占める割合では16.2%、「係長相当職で部下を1人以上持つ者」に占める割合では25.2%となっている(図表-55)。

課題は、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」と「両立支援へのサポートや代替要員の確保」。

女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題としては、「結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される」が54.1%で最も高く、次いで「両立支援へのサポートや代替要員の確保」が37.8%、「昇進意欲の向上など女性社員の意識改革」が36.4%となっている(図表-61)。

(6) シニア社員が活躍できる職場づくりに向けた取組は、約9割の事業所で実施している。

シニアが活躍できる職場づくりに向けた取組としては、91.4%が何らかの取組を行っており、その中では、「知識、経験などを活用できる配置」が69.7%と最も高く、次いで、「体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し」が39.5%、「能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し」が38.0%、「勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など）」が31.6%となっている(図表-64)。

課題は、「健康上の配慮」が約7割。

シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上で何らかの課題がある事業所は89.9%。その中では「健康上の配慮」が70.5%で最も高く、次いで「作業での安全確保、業務効率の維持」が41.1%、「モチベーションの維持」が39.9%となっている(図表-66)。

(7) テレワークを実施している事業所は3割弱であり、新型コロナ以降大きく増加している。また、その効果として「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」と捉えられている。

- ①テレワークの実施状況をみると、「実施している」（「①新型コロナ以前から実施している」と「②新型コロナ以降、実施している」の合計）は27.1%となっている。また、「②新型コロナ以降、実施している」は21.0%となっており、「①新型コロナ以前から実施している」（6.1%）を大きく上回っている(図表-68)。
- ②テレワーク実施の効果としては、「感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった」が57.0%で最も高く、次いで「仕事と育児・介護等の両立ができるようになった」が46.7%、「時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ」が38.6%となっている。(図表-71)。

テレワークを実施する上での課題は、「テレワークに適した業務がない」が6割台半ば。

テレワークを実施する上での課題としては、「テレワークに適した業務がない」が65.3%で最も高く、次いで「労務管理が難しい」が23.9%、「社内のコミュニケーションが不足する」が22.6%となっている(図表-73)。

(8) 「パワーハラスメント」の相談や苦情は全事業所の4割弱で、「カスタマーハラスメント」は3割強で発生している。カスタマーハラスメントを受けた影響については、「対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た」が4割強で、効果的な対策は、「従業員向け対応マニュアルの作成」だと考えられている。また、ハラスメント防止のために、「何かしらの取組を行っている」事業所が9割台半ばとなっている。

- ①各ハラスメントに関する相談や苦情の状況を見ると、パワーハラスメントについて「相談や苦情がある」(しばしば+ときどき相談や苦情がある)は37.1%と5項目中で最も高く、次いで、カスタマーハラスメントが32.3%、セクシャルハラスメントが14.9%、マタニティハラスメントが1.4%、パタニティハラスメントが0.9%となっている(図表-75)。
- ②ハラスメント防止のための取組状況としては、「セクシャルハラスメント」と「パワーハラスメント」は、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で7割弱から8割となっている。「マタニティハラスメント」と「パタニティハラスメント」では、「就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している」と「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」で6割弱から7割弱となっている。「カスタマーハラスメント」では、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が5割台半ばとなっている(図表-77)。
- ③カスタマーハラスメントを受けた影響については、「対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た」が41.5%で最も高く、「行為を受けた従業員の心身に影響があった(通院、休職・休業など)」が14.9%、「金品の提供など、金銭的損失が生じた」が6.2%となっている(図表-81)。
- ④効果的だと考えるカスタマーハラスメント対策については、「従業員向け対応マニュアルの作成」が54.5%で最も高く、次いで「対応方針の作成や公開」が46.2%、「研修・講習等の実施(外部機関の研修等への従業員の参加も含む)」が43.3%となっている(図表-83)。

課題は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が約7割。

ハラスメント防止対策に取り組む上での課題としては、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が71.0%で最も高く、次いで「当事者等の人員配置が難しい」が27.5%、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」が23.3%となっている(図表-79)。

(9) 不合理な待遇差の解消(同一労働同一賃金)に向けた取組は、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」、「非正規社員の正社員への登用」が4割強から4割台半ばで実施されている。また、前回(令和5年度)調査に比べ、「非正規社員の正社員への登用」の割合は5.6ポイント減少しており、取組の進行が鈍化していることがうかがえる。

- ①不合理な待遇差の解消に向けた取組としては、「非正規社員の基本給や手当等の処遇改善」が46.8%で最も高く、次いで「非正規社員の正社員への登用」が43.4%、「就業規則や人事制度等の見直し」が26.9%となっている(図表-89)。

②前回（令和5年度）調査との比較でみると、「非正規社員の正社員への登用」の割合（43.4%）が、前回（49.0%）から5.6ポイント減少している（図表-90）。

課題は、「同一労働の判断が難しい」。

不合理な待遇差の解消を進めていく上での課題としては、「同一労働の判断が難しい」が28.3%で最も高く、次いで「増加した人件費等への原資がない」が21.7%、「正規・非正規社員の処遇の見直しが難しい」が18.2%となっている（図表-93）。

（10）人材確保・定着に向けた取組は、「求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS活用など）」が約7割。従業員の募集方法は、「自社ホームページ、採用サイト」が7割台半ば。外国人を「採用した実績がある」事業所は6割強。従業員への奨学金返還支援は、「一部支援している」が1割未満。今年度のインターンシップや職場体験は、「実施予定なし（新卒採用予定なし）」が3割台半ば。

①人材確保・定着に向けた取組としては、「求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS活用など）」が69.9%で最も高く、次いで「求人内容の工夫（業務内容や契約内容の明示など）」が56.6%、「働きやすい職場環境づくりの徹底（ワークライフバランスの充実など）」が51.1%となっている。（図表-97）。

②従業員の募集方法について、「自社ホームページ、採用サイト」が76.4%で最も高く、次いで「就職情報サイト」が72.0%、「公共職業安定所（ハローワーク）からの紹介」が61.9%となっている（図表-103）。

課題は、「求人に対して応募がない・少ない」。

人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点について、「求人に対して応募がない・少ない」が72.8%で最も高く、次いで「求人内容にマッチした人材が採用できない」が42.0%、「新卒者や若手人材が採用できない」が36.6%となっている（図表-100）。

③外国人労働者の採用について、「現在採用している」が49.3%で最も高く、次いで「これまでに採用したことはなく、今後も採用する予定はない」が23.4%、「これまでに採用したことはないが、今後採用を考えている」が12.7%となっている（図表-115）。

④従業員への奨学金返還支援については、「一部支援している（日本学生支援機構以外の制度利用者も対象）」が5.2%で最も高く、次いで「一部支援している（日本学生支援機構の制度利用者のみ対象）」が3.5%、「全額支援している（日本学生支援機構以外の制度利用者も対象）」が2.0%となっている（図表-118）。

⑤今年度のインターンシップや職場体験について、「実施予定なし（新卒採用予定なし）」が36.7%で最も高く、次いで「実施済み、または予定あり（4年制大学生、大学院生対象）」が29.8%、「実施済み、または予定あり（専修・専門学校生、短期大学生対象）」が21.4%となっている（図表-121）。

（11）働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマは、「長時間労働の削減」と「年次有給休暇の取得促進」。

働きやすい職場環境づくりに向けて今後取り組みたいテーマとしては、「長時間労働の削減」が56.9%で最も高く、次いで「年次有給休暇の取得促進」が52.0%、「仕事と育児・介護の両立支援」が45.1%となっている（図表-124）。

6章 調査票

令和7年度職場環境づくり・人材確保取組状況調査

(旧：働きやすい職場環境づくり取組状況調査)

貴事業所（貴社）におかれましては、時下ますます御清祥のことと存じます。

千葉県では、企業のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）や職場環境の整備に関する現状を把握するため、平成17年度から隔年ごとに企業の意識や取組状況について調査を実施してまいりました。

この調査の結果を踏まえ、企業における職場環境の改善に向けた取組を支援するための施策等を推進してきたところですが、これまでの効果を確認し、施策をより良いものとしていくため、令和7年度より、人材確保に関する項目を追加した「職場環境づくり・人材確保取組状況調査」を実施することといたしました。

つきましては、業務御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、本調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果はホームページへの掲載等を予定しています。また、御回答いただきました内容は、統計作成の目的のみに使用いたします。

令和7年10月
事業主各位

千葉県商工労働部雇用労働課長 重藤 好功

<回答方法>

次のいずれかにより、**令和7年10月31日(金)**までに御回答ください。

- ① 紙での回答（郵送）の場合
 - ・調査票に御記入の上、同封の返信用封筒(切手不要)に入れて、令和7年10月31日(金)までに到着するよう投函してください。
- ② インターネットでの回答の場合
 - ・右のQRコード又は下記のURLから、ちば電子申請サービス【千葉県】の本調査専用フォームにより御回答ください。(ちば電子申請サービスの利用者登録は任意です。)

https://apply.e-tumo.jp/pref-chiba-u/offer/offerList_detail?tempSeq=47882

QRコード



<記入にあたっての注意点>

1. この調査票の送付先である**貴事業所のみ**の状況について御回答ください。
2. 設問に従い、選択肢の番号を選んでください。(紙での回答の場合は、○で囲んでください。)
3. 「その他()」に当てはまる場合は、()内に具体的内容を御記入ください。
4. 設問の中で指定がない限り、**令和7年10月1日現在**で御回答ください。
5. インターネットで御回答いただいた場合は、調査票の郵送は不要です。
6. 調査結果は千葉県ホームページで公表します。なお、御回答いただいた方で、御希望された方には調査結果(概要版)を送付いたします。

【問い合わせ先】千葉県商工労働部 雇用労働課 多様な働き方推進班

電話：043-223-2743

FAX：043-221-1180

E-mail：koyou3@mz.pref.chiba.lg.jp

属性についてお伺いします。

問1 業種をお選びください。

※ 複数業種にまたがる場合には、直近の売上高が最も大きいものをお選びください。

(○は1つ)

1	農業・林業	2	漁業
3	鉱業・採石業・砂利採取業	4	建設業
5	製造業	6	電気・ガス・熱供給・水道業
7	情報通信業	8	運輸業・郵便業
9	卸売業・小売業	10	金融業・保険業
11	不動産業・物品賃貸業	12	学術研究・専門・技術サービス業
13	宿泊業・飲食サービス業	14	生活関連サービス業・娯楽業
15	教育・学習支援業	16	医療・福祉
17	複合サービス業	18	サービス業（他に分類されないもの）

問2 貴事業所（貴社）の規模をお選びください。

(○は1つ)

1	30人以下
2	31～50人
3	51～100人
4	101～200人
5	201～300人
6	301人以上

問3 貴事業所（貴社）の資本金をお選びください。

(○は1つ)

1	5千万円以下（5以外）
2	5千万1円～1億円
3	1億1円～3億円
4	3億1円以上
5	その他の法人・団体等

長時間労働の削減についてお伺いします。

問4 長時間労働の削減に当たり、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|----|------------------------------|---|
| 1 | 計画的なノー残業デー等の設定 | |
| 2 | 身近な上司からの声かけ | |
| 3 | 残業の事前承認 | |
| 4 | 業務量に合った適正な人員配置 | |
| 5 | 業務の見直しによる効率化 | |
| 6 | 仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる） | |
| 7 | 一人の従業員が複数の業務を担当（多能工化・兼任化） | |
| 8 | タイムカード、ICカード、パソコン等による労働時間の把握 | |
| 9 | 取引先との余裕をもった納期設定や受注調整 | |
| 10 | 業務の外注・請負の活用（外部人材の活用を含む） | |
| 11 | その他（ | ） |
| 12 | 特に取り組んでいない | |

問5 長時間労働の削減に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|-----------------|---|
| 1 | 人員の不足 | |
| 2 | 定時退社しづらい雰囲気がある | |
| 3 | 時期により業務が過度に集中する | |
| 4 | 管理職のマネジメント能力の不足 | |
| 5 | 社員の意識不足 | |
| 6 | 特定の社員へ業務が集中する | |
| 7 | 取引先への突発的な対応 | |
| 8 | その他（ | ） |
| 9 | 特に課題等はない | |

年次有給休暇の取得促進についてお伺いします。

問6 令和6年度における従業員の年次有給休暇の平均取得率をお選びください。

(○は1つ)

1	0～10%未満	2	10～20%未満	3	20～30%未満
4	30～40%未満	5	40～50%未満	6	50～60%未満
7	60～70%未満	8	70～80%未満	9	80～90%未満
10	90%～100%	11	把握していない		

問7 年次有給休暇の取得促進に向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

1	半日単位や時間単位など柔軟な有給休暇取得制度
2	年次有給休暇の計画的付与の実施
3	業務量に合った適正な人員配置
4	業務の見直しによる効率化
5	仕事の標準化（他のメンバーで仕事を代替できる）
6	一人の従業員が複数の業務を担当（多能工化・兼任化）
7	経営者等による有給休暇の取得奨励
8	身近な上司の積極的な有給休暇の取得
9	部下の有給休暇取得率を管理職の評価に反映
10	代休分を残業代として支払う（代休優先取得の廃止）
11	その他（
12	特に取り組んでいない

問8 年次有給休暇の取得促進に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	人員の不足
2	年次有給休暇を取得しづらい雰囲気がある
3	管理職のマネジメント能力の不足
4	法制度の周知徹底が図られていない
5	特定の社員へ業務が集中する
6	取引先への突発的な対応
7	その他（
8	特に課題等はない

仕事と育児・介護の両立支援についてお伺いします。

問9 以下の制度が就業規則や労働協約等で規定されていますか。

(各制度についてそれぞれ○は1つ)

	育児休業 制度	介護休業 制度	介護休暇 制度
育児・介護休業法で定める範囲で規定されている	1	1	1
育児・介護休業法で定める範囲を超えて規定されている ※具体的な内容を記載してください	2	2	2
規定されていない	3	3	3

各制度について「2」を選んだ方は以下に制度名と具体的な内容を記載してください。

問10 令和6年1月1日～12月31日の間に出産(男性の場合は配偶者が出産)した従業員はいますか。

(○は1つ)

- 1 いる ⇒ (男性 人 女性 人)
- 2 いない ⇒ 問13にお進みください。

問10 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問11 出産した従業員のうち、育児休業を取得した従業員はいますか。

(○は1つ)

- 1 いる ⇒ (男性 人 女性 人)
- 2 いない ⇒ 問13にお進みください。

問 11 で「1」を選んだ方にお伺いします。

問 12 育児休業中の社員の業務について、どのように対応していますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 他部署からの人員補充 |
| 2 | パート・アルバイト等の採用 |
| 3 | 派遣社員の活用 |
| 4 | 正社員の採用 |
| 5 | 同一職場内で業務分担 |
| 6 | 業務量の削減・業務の効率化 |
| 7 | 業務の外注・請負の活用（外部人材の活用を含む） |
| 8 | その他（) |

問 13 男性従業員の育児休業の取得を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|----------------------------------|
| 1 | 育児休業取得者の代替要員の確保 |
| 2 | 制度の整備がされていない |
| 3 | 男性従業員自身の育児休業取得の意識が低い |
| 4 | 管理職のマネジメント不足 |
| 5 | 社内に手本となる人物がいない |
| 6 | 「男性従業員も育児休業を取得して当たり前」という社内の意識づくり |
| 7 | 取得した場合の収入の減少 |
| 8 | 取得した場合の昇進への影響 |
| 9 | 制度等の周知・啓発 |
| 10 | その他（) |
| 11 | 特に課題等はない |

問 14 令和6年1月1日～12月31日の間に介護を理由とした離職者はいますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|------------------|
| 1 | いる ⇒ (男性 人 女性 人) |
| 2 | いない |

問 15 介護と仕事の両立支援を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	介護休業・休暇取得者の代替要員の確保など人員の不足
2	制度の整備がされていない
3	従業員に介護休業・休暇取得の意識がない
4	介護休業・休暇の取得について社内の理解が不十分
5	管理職の理解や意識が低い
6	制度等の周知・啓発
7	その他 ()
8	特に課題等はない

問 16 出産・育児又は介護を機に退職した社員を再雇用する制度の有無や再雇用の状況について、該当する番号をお選びください。

(それぞれ○は1つ)

	出産・育児	介護
制度がある	1	1
制度はないが再雇用している	2	2
再雇用していない ⇒問 18 へお進みください。	3	3

問 16 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 17 再雇用した元社員の勤務形態で最も多いものをお選びください。

(それぞれ○は1つ)

	出産・育児	介護
正社員として採用	1	1
フルタイムの非正社員として採用	2	2
短時間の非正社員として採用	3	3
本人の希望により勤務形態を決めている	4	4

問 18 育児・介護中の社員に対する支援制度や配慮など、取り組んでいること
 について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	育児	介護
①配偶者出産休暇制度・出生時育児休業（産後パパ育休）	1	
②育児休業中・介護休業中の従業員への経済的支援	2	2
③相談窓口の設置	3	3
④家族の看護休暇制度	4	4
⑤転勤の免除、勤務地・担当業務の限定制度	5	5
⑥短時間勤務制度	6	6
⑦フレックスタイム制	7	7
⑧始業・終業時間の繰上げ・繰下げ	8	8
⑨所定外労働の免除	9	9
⑩深夜勤務の制限	10	10
⑪在宅勤務制度	11	11
⑫事業所内託児施設の設置・運営	12	

治療と仕事の両立支援についてお伺いします。

問 19 治療と仕事の両立に向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | 病気やけが等の治療のための休暇制度の新設や所定労働時間の変更 | |
| 2 | 就業上の配慮（配置転換、役職の免除、就業形態の変更など） | |
| 3 | 産業医や労務担当者との面談等の実施 | |
| 4 | 相談窓口の整備 | |
| 5 | 研修等による社内理解の促進 | |
| 6 | 支援制度等の周知・啓発 | |
| 7 | その他（ | ） |
| 8 | 特に取り組んでいない | |
| 9 | 該当者がいない | |

問 20 治療と仕事の両立支援を進めていく上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|--------------------|---|
| 1 | 人員の不足 | |
| 2 | 休暇制度等の整備がされていない | |
| 3 | 主治医と産業医又は労務担当者との連携 | |
| 4 | 社内の支援体制が整っていない | |
| 5 | 社員の理解が不十分 | |
| 6 | 管理職の理解や意識が低い | |
| 7 | 支援制度等の周知・啓発 | |
| 8 | その他（ | ） |
| 9 | 特に課題等はない | |

女性の活躍推進についてお伺いします。

問 21 女性の管理職等（※）の人数をお答えください。

	男女計	左のうち女性
①課長相当職以上	人	人
②係長相当職で部下を1人以上持つ者	人	人

※ ここでの管理職等とは、企業の組織系統の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。課長・係長等の役職を採用していない場合は、貴事業所の実態により適宜判断してください。

問 22 女性が活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか。

（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|----|--------------------------------|---|
| 1 | 意欲と能力のある女性を積極的に採用・登用 | |
| 2 | 能力主義的な人事考課の実施 | |
| 3 | 勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など） | |
| 4 | 休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、家族休暇、記念日休暇など） | |
| 5 | テレワークの導入・定着 | |
| 6 | 管理職に対する啓発・研修 | |
| 7 | 女性に対する啓発・研修 | |
| 8 | 全従業員に対する啓発・研修 | |
| 9 | 男女の賃金格差解消（人事評価・賃金制度の透明化など） | |
| 10 | その他（ | ） |
| 11 | 特に取り組んでいない | |

問 23 女性が活躍できる職場づくりを進めていく上での課題や問題点をお答えください。

（当てはまるものすべてに○）

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | 結婚、出産、子育て等により、業務への影響や退職等が懸念される | |
| 2 | 両立支援へのサポートや代替要員の確保 | |
| 3 | 昇進意欲の向上など女性社員の意識改革 | |
| 4 | 管理職の意識改革 | |
| 5 | 全従業員の意識改革 | |
| 6 | 社内に女性の手本となる人物がない | |
| 7 | その他（ | ） |
| 8 | 特に課題等はない | |

シニアの活躍促進についてお伺いします。

問 24 シニアが活躍できる職場づくりに向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|--------------------------------|
| 1 | 知識、経験などを活用できる配置 |
| 2 | 能力に応じた人事評価・賃金制度の見直し |
| 3 | 体力低下に配慮した作業・業務工程・設備の見直し |
| 4 | 安全衛生や健康管理に対する支援 |
| 5 | 勤務時間の弾力化（短時間勤務、フレックスタイム制など） |
| 6 | ワークシェアリングの導入 |
| 7 | シニア社員に対する業務・意識改革研修の実施 |
| 8 | 休暇制度の充実（リフレッシュ休暇、家族休暇、記念日休暇など） |
| 9 | シニア人材の積極的な採用 |
| 10 | その他（ |
| 11 | 特に取り組んでいない |

問 25 シニアが活躍できる職場づくりを進めていく上での課題や問題点を教えてください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|------------------------------|
| 1 | モチベーションの維持 |
| 2 | 健康上の配慮 |
| 3 | 作業での安全確保、業務効率の維持 |
| 4 | 経験・能力にあった適切な業務の提供 |
| 5 | シニア向けの適切な人事評価・賃金制度がわからない |
| 6 | これまでの経験に固執し、周りの従業員が仕事をしづらくなる |
| 7 | 能力・スキル不足への対応 |
| 8 | マネジメントが難しい |
| 9 | その他（ |
| 10 | 特に課題等はない |

テレワークの実施についてお伺いします。

本調査におけるテレワークとは、情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務をいい、

①在宅勤務 ②サテライトオフィス勤務 ③モバイル勤務の3つを指します。

- ①「在宅勤務」……………従業員の自宅で業務を行う形態
- ②「サテライトオフィス勤務」…メインのオフィス以外の決められた場所で業務を行う形態
(例)普段勤務する事業所と異なる自社の事業所、自社が契約する外部オフィス 等
- ③「モバイル勤務」……………上記以外で、ノートパソコンやスマートフォン・携帯電話等を活用して、移動中など、臨機応変に選択した場所で業務を行う形態

問 26 現在、テレワークを実施していますか。

(○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1 | 新型コロナ以前から実施している |
| 2 | 新型コロナ以降、実施している |
| 3 | 以前実施し、現在は取りやめているが、今後再開を予定している |
| 4 | 以前実施したが、現在は取りやめており、今後も実施する予定はない |
| 5 | これまで実施したことはないが、今後実施を予定している |
| 6 | これまで実施したことがなく、今後実施したいが進め方が分からない |
| 7 | これまで実施したことがなく、今後も実施する予定はない |

問 26 で「1～2」を選んだ方にお伺いします。

問 27 テレワーク実施の効果についてお答えください。(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|----------------------------------|
| 1 | 時間外労働の削減等、働き方の改善が進んだ |
| 2 | 業務プロセスの見直しができた |
| 3 | 業務に係るコストを削減できた |
| 4 | 定型的業務の生産性が上がった |
| 5 | 仕事と育児・介護等の両立ができるようになった |
| 6 | 多様な人材の確保や雇用維持につながった |
| 7 | 感染症の感染拡大時や災害時などにおいても、業務継続が可能となった |
| 8 | その他 () |

問 28 テレワークを実施する上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | テレワークに適した業務がない |
| 2 | 導入・運用コスト（例：パソコン、ICT 機器等の導入費用・利用料など） |
| 3 | 情報セキュリティ対策 |
| 4 | テレワークに必要な知識・技術（ICT 機器の操作・設定など）を持った従業員がいない |
| 5 | ペーパーレス化の実現 |
| 6 | 社内のコミュニケーションが不足する |
| 7 | 業務の進捗管理が難しい |
| 8 | 労務管理が難しい |
| 9 | 人事評価が難しい |
| 10 | テレワークを実施するための社内体制の整備（就業規則の改正やサポート体制など） |
| 11 | 管理職等の意識改革 |
| 12 | テレワークを実施した者と実施していない者との相互理解が難しい |
| 13 | 取引先の理解が得られない |
| 14 | その他（ ） |
| 15 | 特に課題等はない |

職場におけるハラスメントの防止についてお伺いします。

問 29 セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメント・
 パタニティハラスメント・カスタマーハラスメントに関する相談や苦情の状況等に
 ついて、該当する番号をお選びください。 (それぞれ〇は1つ)

- ※ セクシャルハラスメントとは、「性的な言動」に対する労働者の対応により、労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されたりすることです。
- ※ パワーハラスメントとは、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させることです。令和元年6月5日に公布された「改正労働施策総合推進法」により、令和2年6月1日から企業に対する職場のパワーハラスメント防止措置が事業主に義務化され、中小企業は令和4年3月31日までは努力義務、同年4月1日からは義務化の対象となりました。
- ※ マタニティハラスメントとは、妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め・降格などの不利益な取扱いを行うことです。
- ※ パタニティハラスメントとは、育児休業や、育児のための短時間勤務等を希望する男性従業員に対し、嫌がらせや不利益な取扱いを行うことです。
- ※ カスタマーハラスメントとは、顧客や取引先から暴力や悪質なクレームなどの著しい迷惑行為を受けることです。

	セクシャル ハラス メント	パワー ハラス メント	マタニティ ハラス メント	パタニティ ハラス メント	カスタマー ハラス メント
①しばしば相談や苦情がある	1	1	1	1	1
②ときどき相談や苦情がある	2	2	2	2	2
③ほとんど相談や苦情はない	3	3	3	3	3
④全く相談や苦情はない	4	4	4	4	4

問 30 ハラスメント防止のための取組状況について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

	セクシャル ハラス メント	パワー ハラス メント	マタニティ ハラス メント	パタニティ ハラス メント	カスタマー ハラス メント
①就業規則等にハラスメント禁止等の方針を明記している	1	1	1	1	1
②ポスター、リーフレット、手引き等、防止のための啓発資料を配布又は掲示している	2	2	2	2	2
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む）	3	3	3	3	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している	4	4	4	4	4
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施している	5	5	5	5	5
⑥ハラスメントの申告等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、周知している	6	6	6	6	6

問 31 ハラスメント防止対策に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

1	どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	
2	当事者等の人員配置が難しい	
3	顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい	
4	組織風土の醸成	
5	日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	
6	取組のためのノウハウ不足	
7	取組方針が定まらない	
8	取組のための費用負担	
9	その他 ()	
10	特に課題等はない	

問 32 貴事業所（貴社）はカスタマーハラスメントを受けたことがありますか。

受けたことがある場合、貴社にどのような影響がありましたか。

（当てはまるものすべてに○）

- | | |
|---|---|
| 1 | 対応に手間や時間を要し、通常業務に支障が出た |
| 2 | 金品の提供など、金銭的損失が生じた |
| 3 | 風評被害や信用の低下を招いた |
| 4 | 行為を受けた従業員の心身に影響があった（通院、休職・休業など） |
| 5 | 行為を受けた従業員が離職した |
| 6 | その他（ ） |
| 7 | カスタマーハラスメントを受けたことはない |
| 8 | 特に影響はなかった |

問 33 企業が実施するカスタマーハラスメント対策について、現在、貴事業所（貴社）で実施していない対策も含め、効果的だと思うものをお答えください。

（当てはまるものすべてに○）

- | | |
|---|---|
| 1 | 対応方針の作成や公開 |
| 2 | 従業員向け対応マニュアルの作成 |
| 3 | ポスター、リーフレット等、防止のための啓発資料の配布又は掲示 |
| 4 | 研修・講習等の実施（外部機関の研修等への従業員の参加も含む） |
| 5 | 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等の設置 |
| 6 | 実態把握のためのアンケートや調査の実施 |
| 7 | 従業員による被害の申告等を理由に不利益な取扱いをしない旨を定め、周知 |
| 8 | その他（ ） |
| 9 | 何が効果的か分からない |

不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）についてお伺いします。

問 34 「同一労働同一賃金」(※)の対象になる非正規社員が、貴事業所（貴社）の
全体の何割を占めるかお選びください。 (○は1つ)

〔※ 同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間における基本給や賞与等の不合理な待遇差が禁止されています。〕

1	0%(いない) ⇒問 37 へ	2	0～10%未満	3	10～20%未満
4	20～30%未満	5	30～40%未満	6	40～50%未満
7	50～60%未満	8	60～70%未満	9	70～80%未満
10	80～90%未満	11	90%～100%	12	把握していない ⇒ 問 36 へ

問 34 で「2～11」をお選びになった方にお伺いします。

問 35 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）に向けて、どのように取り組んでいますか。
(当てはまるものすべてに○)

1	非正規社員の基本給や手当等の処遇改善
2	非正規社員の正社員への登用
3	就業規則や人事制度等の見直し
4	その他 ()
5	不合理な待遇差は生じていない
6	特に取り組んでいない

問 36 不合理な待遇差の解消（同一労働同一賃金）を進めていく上での課題や問題点
をお答えください。 (当てはまるものすべてに○)

1	就業規則や人事制度等の見直しに対応できる人材の不足
2	増加した人件費等への原資がない
3	正規・非正規社員の処遇の見直しが難しい
4	同一労働の判断が難しい
5	制度の内容が分かりづらい
6	その他 ()
7	特に課題等はない

採用・人材確保についてお伺いします。

問 37 人材確保・定着に向けて、どのように取り組んでいますか。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|---|
| 1 | 求人方法の工夫（複数のホームページに求人を記載、SNS 活用など） |
| 2 | 求人内容の工夫（業務内容や契約内容の明示など） |
| 3 | 新卒者や若手人材の確保に向けた取組（メンター制度など） |
| 4 | 働きやすい職場環境づくりの徹底（ワークライフバランスの充実など） |
| 5 | 研修・資格取得支援の充実 |
| 6 | 副業・兼業人材の活用 |
| 7 | 多様な人材の活用（女性、高齢者、外国人、障害のある方、
就職氷河期世代を含む中高年層、若者など） |
| 8 | 賃金の引き上げ |
| 9 | 積極的な自社の PR（インターンシップ、説明会など） |
| 10 | その他（) |
| 11 | 特に取り組んでいない |

問 38 人材確保・定着に取り組む上での課題や問題点をお答えください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|------------------------------|
| 1 | 求人に対して応募がない・少ない |
| 2 | 求人内容にマッチした人材が採用できない |
| 3 | 新卒者や若手人材が採用できない |
| 4 | 従業員が定着しない・早期離職が多い |
| 5 | 自社に必要な知識・スキルを持つ人材がいない・確保できない |
| 6 | 副業・兼業人材の活用方法がわからない |
| 7 | 多様な人材が働きやすい職場環境や労働条件が整っていない |
| 8 | 賃金の引き上げが難しい |
| 9 | 自社の PR が難しい |
| 10 | その他（) |
| 11 | 特に課題等はない |

問 39 従業員の募集方法について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|-----------------------|
| 1 | 就職情報サイト |
| 2 | 自社ホームページ、採用サイト |
| 3 | SNS 活用(ソーシャルリクルーティング) |
| 4 | 求人チラシ・ポスティング |
| 5 | 公共職業安定所(ハローワーク)からの紹介 |
| 6 | 教育機関からの紹介 |
| 7 | 人材サービス会社からの紹介 |
| 8 | 縁故採用 |
| 9 | その他 () |
| 10 | 現在は従業員を募集していない |

問 40 令和7年度における賃上げ率の程度をお選びください。

(当てはまるもの1つに○)

- | | | | | | |
|----|------------|----|----------|----|----------|
| 1 | 1%未満(16以外) | 2 | 1～2%未満 | 3 | 2～3%未満 |
| 4 | 3～4%未満 | 5 | 4～5%未満 | 6 | 5～6%未満 |
| 7 | 6～7%未満 | 8 | 7～8%未満 | 9 | 8～9%未満 |
| 10 | 9～10%未満 | 11 | 10～20%未満 | 12 | 20～30%未満 |
| 13 | 30～40%未満 | 14 | 40～50%未満 | 15 | 50%以上 |
| 16 | 賃上げしていない | | | | |

問 40 で「1～15」を選んだ方にお伺いします。

問 41 賃上げを実施した理由をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1 | 採用の強化 | |
| 2 | 離職防止 | |
| 3 | 物価高騰への対応 | |
| 4 | 業績向上 | |
| 5 | 業績見通しの好転 | |
| 6 | 業界団体の要請 | |
| 7 | 労働組合の要請 | |
| 8 | 賃上げに係る補助金・税制優遇の活用 | |
| 9 | その他 (|) |

問 40 で「16」を選んだ方にお伺いします。

問 42 賃上げを実施しなかった理由をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1 | コスト増加分を価格転嫁できていない | |
| 2 | 業績の先行き不安 | |
| 3 | 設備投資を優先 | |
| 4 | 債務超過 | |
| 5 | その他 (|) |

問 43 外国人労働者の採用について、該当する番号をお選びください。

(○は1つ)

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | 現在採用している |
| 2 | 以前採用し、現在は採用していないが、今後も採用を予定している |
| 3 | 以前採用していたが、今後採用する予定はない |
| 4 | これまでに採用したことはないが、今後採用を考えている |
| 5 | これまでに採用したことはなく、今後も採用する予定はない |

問 44 従業員への奨学金返還支援について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|---|
| 1 | 全額支援している（日本学生支援機構の制度利用者のみ対象） |
| 2 | 全額支援している（1以外） |
| 3 | 一部支援している（日本学生支援機構の制度利用者のみ対象） |
| 4 | 一部支援している（3以外） |
| 5 | その他（) |
| 6 | 特に制度はない |

問 45 今年度のインターンシップや職場体験等について、該当する番号をお選びください。

(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|---|--------------------------------|
| 1 | 実施済み、または予定あり(4年制大学生、大学院生対象) |
| 2 | 実施済み、または予定あり(専修・専門学校生、短期大学生対象) |
| 3 | 実施済み、または予定あり(高校生対象) |
| 4 | 実施済み、または予定あり(小学生、中学生対象) |
| 5 | 実施予定なし(新卒採用予定あり) |
| 6 | 実施予定なし(新卒採用予定なし) |

働きやすい職場環境づくりに向けた取組についてお伺いします。

問 46 働きやすい職場環境づくりに向けて、今後取り組みたいテーマ等をお選びください。
(当てはまるものすべてに○)

- | | |
|----|--|
| 1 | 長時間労働の削減 |
| 2 | 年次有給休暇の取得促進 |
| 3 | 仕事と育児・介護の両立支援 |
| 4 | 仕事と治療の両立支援 |
| 5 | 多様な人材の活躍推進 (女性、高齢者、外国人、障害のある方、
就職氷河期世代を含む中高年層、若者など) |
| 6 | 多様な働き方の推進 (テレワーク、フレックスタイム、副業・兼業など) |
| 7 | 職場でのハラスメント対策 |
| 8 | 従業員のキャリア形成やリスクリング (学びなおし) |
| 9 | 業務効率化・生産性向上 (デジタル化、外部委託など) |
| 10 | セミナーや研修会等への参加 |
| 11 | 社会保険労務士などの専門家受け入れ |
| 12 | 企業向け相談窓口の利用 |
| 13 | 助成金など、各種支援制度の申請 |
| 14 | その他 () |
| 15 | 特に取り組みたいテーマ等はない |

問 47 県への御意見・御要望などがありましたら、御自由に記載してください。

御協力ありがとうございました。

職場環境づくり・人材確保取組状況調査報告書

令和8年3月

- 発行 千葉県商工労働部雇用労働課
〒260-8667
千葉市中央区市場町1番1号
電話 043-223-2743
- 分析・編集 株式会社東京商工リサーチ