

令和7年度

労働実態調査結果報告書

令和8年3月

宮城県経済商工観光部雇用対策課

目 次

I 利用にあたって

1. 調査の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
2. 回答(集計)状況及び回答事業所の状況・・・・・・・・2
3. 利用上の留意点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
4. 産業分類表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

II 調査結果の概要

1. 労働者の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
2. 賃金・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
3. 初任給・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
4. 嘱託、契約社員の賃金・・・・・・・・・・・・・・8
5. パートタイム労働者の賃金・・・・・・・・・・・・8
6. 労働時間
(1)1日の所定労働時間・・・・・・・・・・・・・・10
(2)1週の所定労働時間・・・・・・・・・・・・・・10
(3)所定外労働時間・・・・・・・・・・・・・・・・・11
7. 週休制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
8. 年次有給休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
9. 多様な休暇制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
10. 中途採用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
11. 外国人労働者及び外国人技能実習生・・・・・・・・14
12. 障害者の雇用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
13. 育児休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15
14. 妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ・・・・・・・・16
15. 育児休業取得後の復職者・・・・・・・・・・・・17
16. 介護休業制度・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18
17. 家族を介護する労働者に対する支援制度・・・・・・・・19
18. 子どもを持つ労働者に対する支援制度・・・・・・・・20
19. 次世代育成支援対策・・・・・・・・・・・・・・・・21
20. 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について・・・・・・・・21
21. パートタイム労働法への取組・・・・・・・・・・・・22
22. 人材不足について・・・・・・・・・・・・・・・・22
23. 人材確保・定着のための取組・・・・・・・・・・・・23
24. 副業・兼業人材の活用の課題について・・・・・・・・24

III 参考

- 令和7年度労働実態調査入力要領
- 令和7年度労働実態調査回答フォーム

1 調査の概要

(1) 調査の目的

この調査は、県内における民間事業所の労働条件等の実態を把握し、労務管理改善等の基礎資料として提供するほか、労働行政運営の参考とするため、統計法（昭和22年法律第18号）に基づく届出統計調査として実施した。

(2) 調査対象

イ) 調査地区

宮城県域

ロ) 調査対象事業所

事業所規模10人以上の民間事業所で、次の14産業

①建設業 ②製造業 ③情報通信業 ④運輸業、郵便業 ⑤卸売業、小売業 ⑥金融業、保険業 ⑦不動産業、物品賃貸業 ⑧学術研究、専門・技術サービス業 ⑨宿泊業、飲食サービス業 ⑩生活関連サービス業、娯楽業 ⑪教育、学習支援業 ⑫医療、福祉 ⑬サービス業 ⑭その他（鉱業、採石業、砂利採取業、電気・ガス・熱供給・水道業）

ハ) 基礎資料

総務省統計局より事業所母集団データベースの母集団情報の使用承認を得て調査集計を行った。

※ 産業分類については「日本標準産業分類」に基づき、別表のとおりとする。

(3) 調査事業所

上記調査対象事業所から規模別・産業別に抽出した2,000事業所

(4) 調査事項

事業所の現況、賃金、労働時間、雇用、育児・介護等支援、パートタイム労働者の諸制度、人材確保・定着

(5) 調査期日

令和7年7月31日現在。ただし、初任給は令和7年4月採用時として支払われたもの。

(6) 調査の方法

みやぎ電子申請サービスによる電子調査

2 回答（集計）状況及び回答事業所の状況

(1) 回答（集計）状況

調査事業所2,000のうち590事業所から回答があり、回収率は29.5%であった。

有効回答は486事業所で、有効回答率は24.3%であった。

※ 以下において、便宜上集計事業所を「回答事業所」と表現する。

(2) 回答事業所の状況

回答事業所における産業分類、常用労働者の規模分類、労働組合の有無については表1のとおりである。

表1 調査事業所分類及び回答事業所の現況

(単位：所、%)

区 分 分 類		回答事業所	
		事業所数	構 成 比
全 体		486	100.0
産 業 分 類	建 設 業	59	12.1
	製 造 業	55	11.3
	情 報 通 信 業	17	3.5
	運 輸 業、郵 便 業	29	6.0
	卸 売 業、小 売 業	104	21.4
	金 融 業、保 険 業	9	1.9
	不 動 産 業、物 品 賃 貸 業	7	1.4
	学 術 研 究、専 門・技 術 サ ー ビ ス 業	24	4.9
	宿 泊 業、飲 食 サ ー ビ ス 業	16	3.3
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業、娯 楽 業	14	2.9
	教 育、学 習 支 援 業	24	4.9
	医 療、福 祉	78	16.0
	サ ー ビ ス 業	48	9.9
そ の 他	2	0.4	
規 模 分 類	1 0 ~ 2 9 人	172	35.4
	3 0 ~ 9 9 人	125	25.7
	1 0 0 ~ 2 9 9 人	58	11.9
	3 0 0 人 以 上	131	27.0
本 社 所 在 地	宮 城 県 内	349	71.8
	宮 城 県 外	137	28.2
労 働 組 合	有	135	27.8
	無	351	72.2

3 利用上の留意点

- (1) この調査は、無作為に抽出した事業所からの任意報告に基づいており、前年の調査と同一性が確保されているわけではない。したがって、時系列比較をする場合には注意を要する。
- (2) 集計標本数が少ない場合は、数値の変動が大きいので、注意が必要である。
- (3) 構成比は、小数点以下第2位を四捨五入しているため、その合計が100.0にならない場合がある。また、「複数回答」の場合、構成比の合計は100.0を超えることがある。なお、質問の細部については未回答の場合もあることから、必ずしもその合計が100.0にならない場合がある。
- (4) この調査の回答は事業所単位で行われているが、集計上の「規模分類」とは本社や支店等を含めた企業全体の常用労働者（正社員）の規模により分類される。
- (5) 集計については、電子計算機処理により、平均賃金、初任給及びその他の賃金については、従業員数による加重平均とした。
- (6) この報告書の図表中に表示する“N”とは集計対象数（事業所数又は労働者数）である。
- (7) この調査結果報告書に用いた次の「主な用語」の説明については、下記のとおりとする。

イ) 従業員

① 常用労働者（正社員）

期間を定めずに雇用されている一般の正規労働者。役員でも常時一定の職務に従事し、一般の従業員と同じ賃金規則、あるいは同じ基準で賃金の支払いを受けている者は「常用労働者（正社員）」に含む。

② 嘱託・契約社員

期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者。「準社員」、「非常勤」等事業所により呼称は様々である。

③ パートタイム労働者

「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い者。

④ 臨時・アルバイト

数日～数ヶ月単位の短期雇用を前提とした労働者。

⑤ 派遣労働者

派遣会社と雇用関係にありながら別の会社へ派遣され、派遣先の会社の指揮命令を受けて働く労働者。

ロ) 所定労働時間

労働協約・就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から、所定の休憩時間を差し引いた実労働時間をいう。

ハ) 所定内賃金

① 基本給

職能給、職務給等

② 諸手当

通勤手当、住宅手当、家族手当、管理職手当、特殊勤務手当、能率手当(歩合給)、精勤手当、皆勤手当、物価手当、役付手当等

ニ) 所定外賃金

時間外勤務手当、休日勤務手当、宿日直手当、深夜勤務手当等

ホ) その他の用語等については、「入力要領」及び「回答フォーム」を参照のこと。

4 産業分類表

建設業	卸売業、小売業	サービス業(他に分類されないもの)
総合工事業	各種商品卸売業	郵便局
職別工事業(設備工事業を除く)	繊維・衣服等卸売業	協同組合(他に分類されないもの)
設備工事業	飲食料品卸売業	廃棄物処理業
製造業	建築材料、鉱物・金属材料等卸売業	自動車整備業
食料品製造業	機械器具卸売業	機械等修理業
飲料・たばこ・飼料製造業	その他の卸売業	職業紹介・労働者派遣業
繊維工業	各種商品小売業	その他の事業サービス業
木材・木製品製造業(家具を除く)	織物・衣服・身の回り品小売業	政治・経済・文化団体
家具・装備品製造業	飲食料品小売業	宗教
パルプ・紙・紙加工品製造業	機械器具小売業	その他のサービス業
印刷・同関連業	その他の小売業	その他
化学工業	無店舗小売業	鉱業、採石業、砂利採取業
石油製品・石炭製品製造業	金融業、保険業	電気業
プラスチック製品製造業	銀行業	ガス業
ゴム製品製造業	協同組織金融業	熱供給業
なめし革・同製品・毛皮製造業	貸金業、クレジットカード等非預金信用機関	水道業
窯業・土石製品製造業	金融商品取引業、商品先物取引業	
鉄鋼業	補助的金融業等	
非鉄金属製造業	保険業(保険媒介代理業、保険サービス業を含む)	
金属製品製造業	不動産業、物品賃貸業	
はん用機械器具製造業	不動産取引業	
生産用機械器具製造業	不動産賃貸業・管理業	
業務用機械器具製造業	物品賃貸業	
電子部品・デバイス・電子回路製造業	学術研究、専門・技術サービス業	
電気機械器具製造業	学術・開発研究機関	
情報通信機械器具製造業	専門サービス業(他に分類されないもの)	
輸送用機械器具製造業	広告業	
その他の製造業	技術サービス業(他に分類されないもの)	
情報通信業	宿泊業、飲食サービス業	
通信業	宿泊業	
放送業	飲食店	
情報サービス業	持ち帰り・配達飲食サービス業	
インターネット附随サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	
映像・音声・文字情報制作業	洗濯・理容・美容・浴場業	
運輸業、郵便業	その他の生活関連サービス業	
鉄道業	娯楽業	
道路旅客運送業	教育、学習支援業	
道路貨物運送業	学校教育	
水運業	その他の教育、学習支援業	
航空運輸業	医療、福祉	
倉庫業	医療業	
運輸に附帯するサービス業	保健衛生	
郵便業(信書便事業を含む)	社会保険・社会福祉・介護事業	

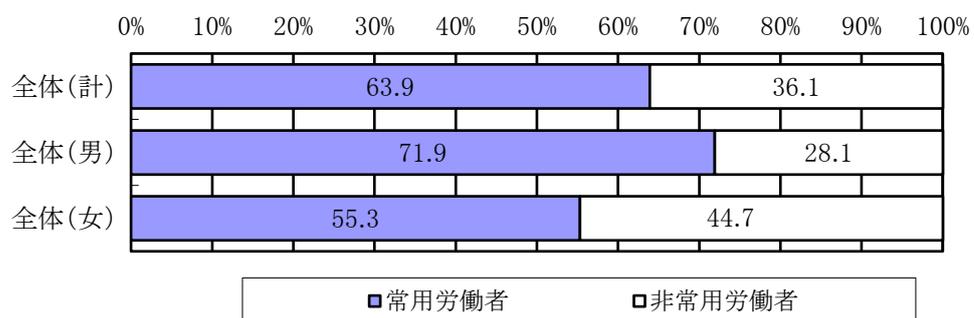
1 労働者の構成

常用労働者は63.9%、非常用労働者は36.1%

調査事業所における労働者を雇用形態別に分類すると、その構成は常用労働者（正社員）の割合が63.9%（前年57.8%）、非常用労働者（常用労働者以外の者）は36.1%（同42.2%）となっている。

非常用労働者の内訳は、「嘱託・契約社員」10.4%、「パートタイム労働者」14.0%、「臨時・アルバイト」6.1%、「派遣労働者」3.8%、「その他」1.8%となっている。（図1）

図1 労働者の構成（N=27,679・労働者割合）



2 賃金

平均賃金は 363,485 円 (42.7 歳)

令和 7 年 7 月における平均賃金は、平均年齢 42.7 歳（前年 42.3 歳）で 363,485 円（同 358,727 円）であり、前年比 101.3%であった。

このうち「所定内賃金」は 329,838 円（同 329,532 円）で、その内訳は「基本給」が 273,271 円（同 272,843 円）、「諸手当」が 56,567 円（同 56,690 円）となっている。また、「所定外賃金」は 33,647 円（同 29,195 円）となっている。

男女別にみると、男性の平均賃金は、平均年齢 43.6 歳（同 43.3 歳）で 403,289 円（同 399,422 円）となっており、女性は平均年齢 41.5 歳（同 40.5 歳）で、300,627 円（同 284,996 円）となっている。（表 2、図 2）

表 2 平均賃金（N=10,327 人）

（単位：円）

	平均年齢 (歳)	所 定 内 賃 金			所定外賃金	平均賃金
		基 本 給	諸 手 当	所定内賃金 計	時間外・ 休日手当等	
計	42.7	273,271	56,567	329,838	33,647	363,485
男	43.6	296,669	64,050	360,719	42,570	403,289
女	41.5	236,321	44,750	281,071	19,557	300,627



3 初任給

「高校卒」「短大、専修、高専卒」「大学卒」「大学院卒」で初任給が前年を上回る

令和7年3月新規学卒者の初任給は、「高校卒」が194,514円（前年174,590円）、「短大、専修、高専卒」が222,659円（同190,975円）、「大学卒」が253,742円（同226,608円）、「大学院卒」が264,564円（同246,690円）となっている。

前年との比較では、「高校卒」「短大、専修、高専卒」「大学卒」「大学院卒」すべての区分で増加している。

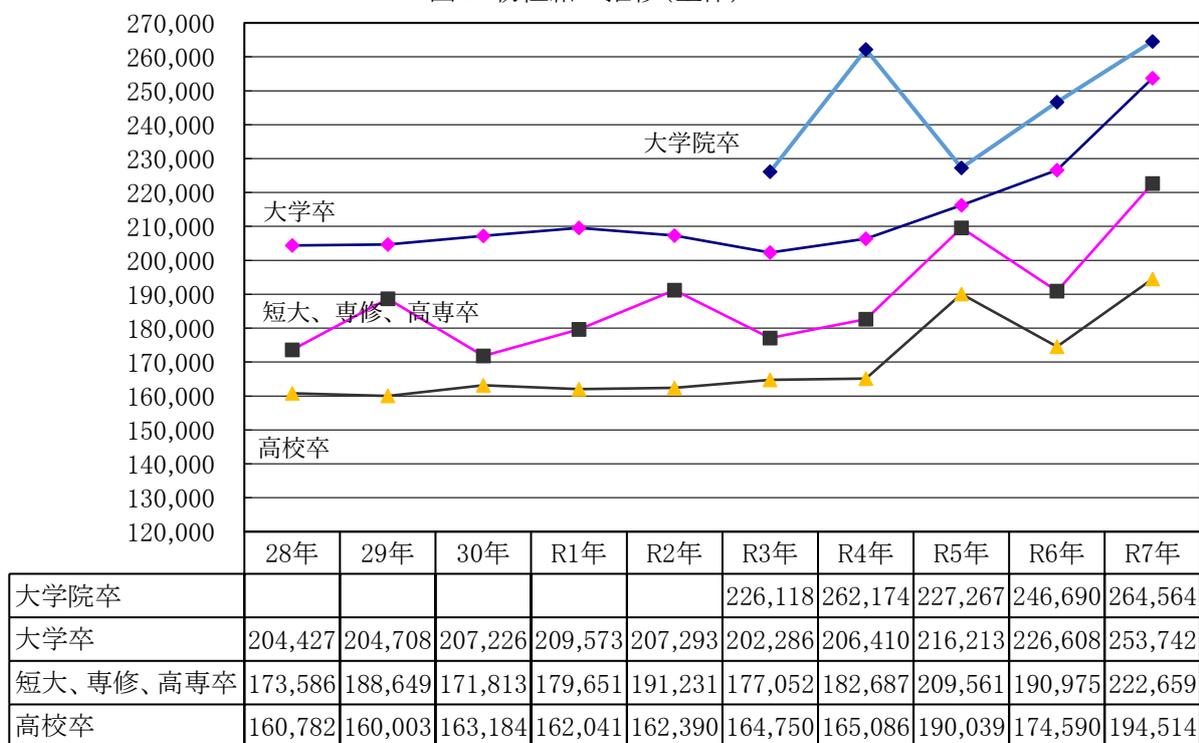
男女別に初任給を見ると、「高校卒」で2,088円、「大学院卒」で20,838円、男性が高くなっており、「短大、専修、高専卒」で14,930円、「大学卒」で1,233円、女性が高くなっている。（表3、図3）

表3 令和7年度新規学卒者の初任給（N=112）

（単位：人、円）

	高 校 卒		短大、専修、高専卒		大 学 卒		大 学 院 卒	
	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給	採用 人員	平均初任給
計	80	194,514	70	222,659	373	253,742	19	264,564
男	44	195,454	29	213,915	152	253,012	10	274,435
女	36	193,366	41	228,845	221	254,245	9	253,597

図3 初任給の推移(全体)



4 嘱託、契約社員の賃金

1時間あたりの平均時間給は1,616円

本調査では、嘱託、契約社員は期間を定めた労働契約により「常用労働者（正社員）」に準じた労働条件で主に専門的な業務に従事する労働者とする。

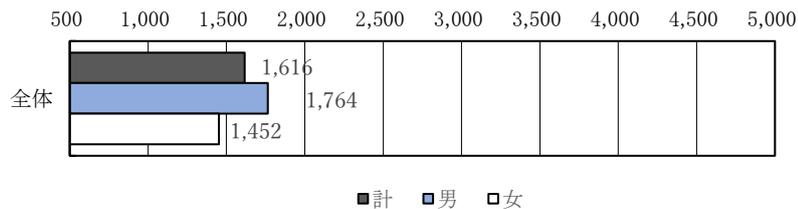
嘱託、契約社員の1時間あたりの平均時間給は、全体が1,616円（前年1,668円）で、男女別では、男性が1,764円（同1,856円）、女性が1,452円（同1,390円）となっており、男女差は312円となっている。（表4、図4）

表4 嘱託、契約社員の平均時間給（合計N=286・事業所割合）

（単位：%、円）

	800円未満	800～999円	1,000～1,199円	1,200～1,399円	1,400円以上	平均時間給
計	0.0	6.6	31.8	22.4	39.2	1,616
男	0.0	5.0	26.4	23.9	44.7	1,764
女	0.0	8.7	38.6	20.5	32.3	1,452

図4 産業別嘱託、契約社員の平均時間給(N=286)（円）



5 パートタイム労働者の賃金

1時間あたりの平均時間給は1,236円

「パートタイム労働者」とは、「常用労働者（正社員）」よりも所定労働時間が短い労働者を指す。今回の調査では全労働者の14.0%（前年14.3%）を占めた。

パートタイム労働者の1時間あたりの平均時間給は、全体で1,236円（同1,179円）となっている。男女別では、男性が1,326円（同1,269円）、女性が1,209円（同1,140円）となり、男女差は117円（同129円）となっている。（図5、図6）

図5 パートタイム労働者の平均時間給(N=350)（円）

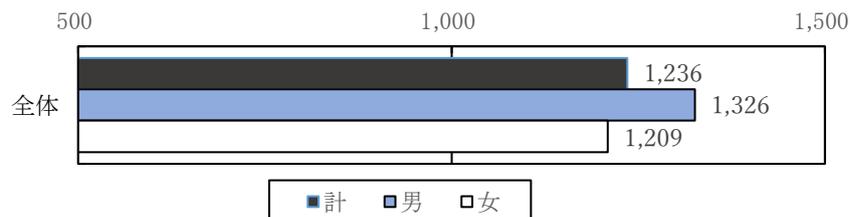
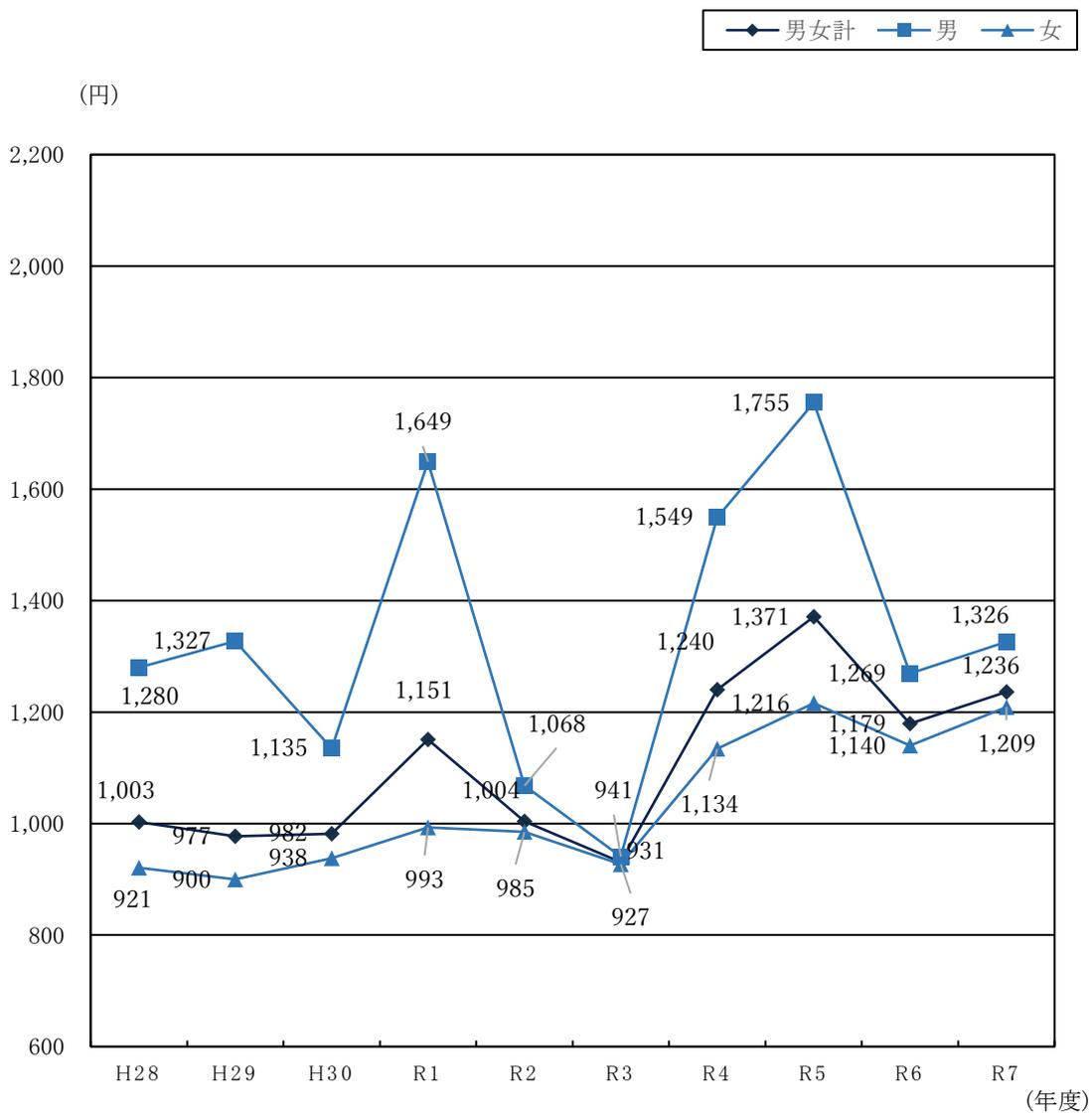


図6 パートタイム労働者の平均時間給の推移



6 労働時間

(1) 1日の所定労働時間

常用労働者（正社員） 7時間46分、パートタイム労働者 5時間59分

常用労働者（正社員）の1日の所定労働時間は、平均7時間46分（前年7時間49分）となっている。1日8時間としている事業所は全体の53.2%である。（図7）

パートタイム労働者の1日の所定労働時間は、平均5時間59分（同5時間38分）となっている。（図8）

図7 1日の所定労働時間
常用労働者（正社員）
（N=455・事業所割合）

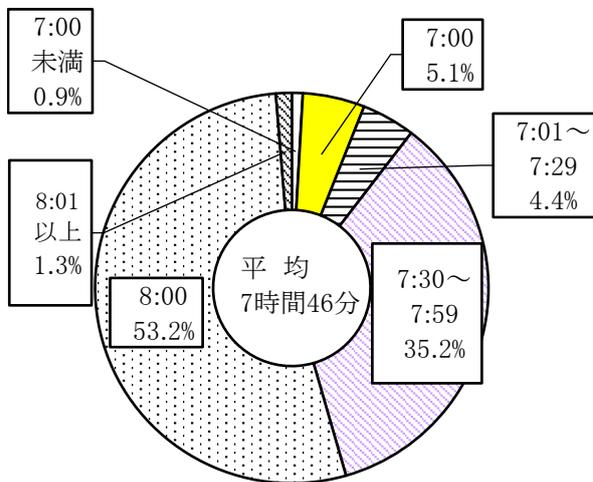
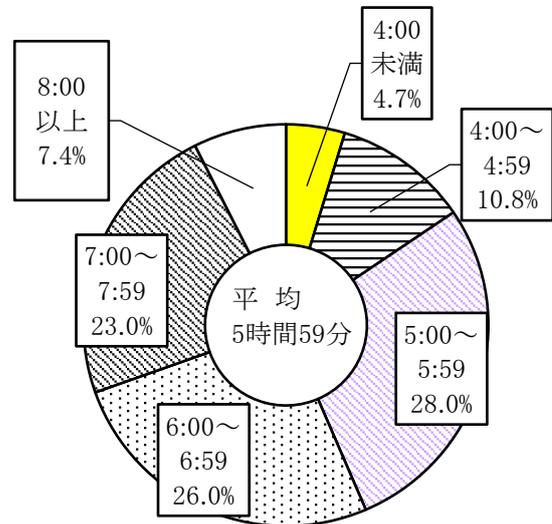


図8 1日の所定労働時間
パートタイム労働者
（N=296・事業所割合）



(2) 1週の所定労働時間

常用労働者（正社員） 39時間00分、パートタイム労働者 26時間25分

常用労働者（正社員）の1週の所定労働時間は、平均39時00分（前年39時間19分）となっている。1週40時間としている事業所は全体の54.7%である。（図9）

また、パートタイム労働者の1週の所定労働時間は、平均26時間25分（同24時間46分）となっている。（図10）

図9 1週の所定労働時間
常用労働者(正社員)
(N=408・事業所割合)

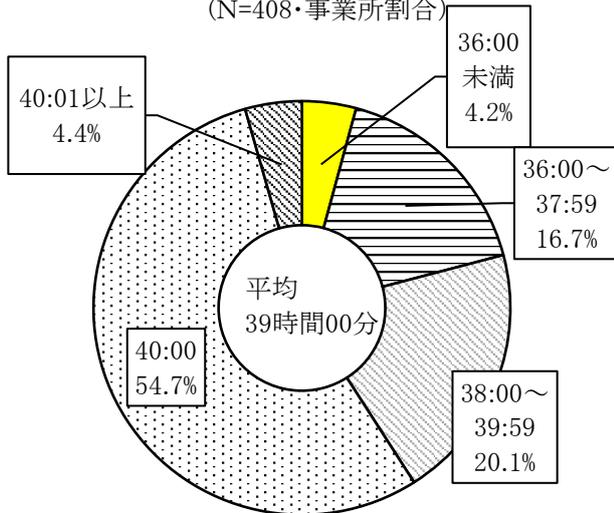
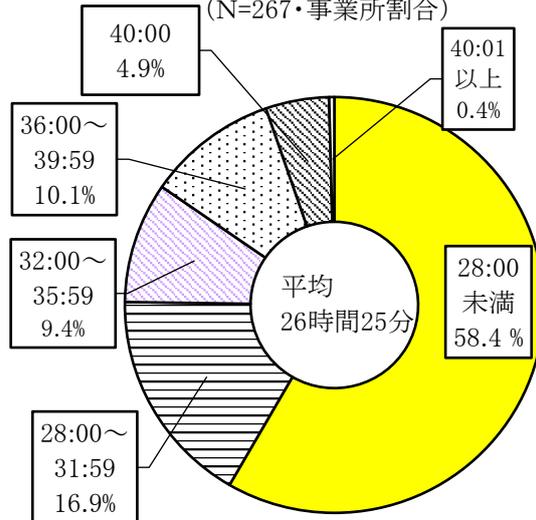


図10 1週の所定労働時間
パートタイム労働者
(N=267・事業所割合)



(3) 所定外労働時間

常用労働者（正社員） 14時間00分、パートタイム労働者5時間52分

常用労働者（正社員）の1か月の所定外労働時間の平均は、14時間00分（前年13時間13分）となっている。（図11）

パートタイム労働者の1か月の所定外労働時間の平均は、5時間52分（同6時間03分）となっている。（図12）

図11 1か月の所定外労働時間
常用労働者（正社員）
(N=393・事業所割合)

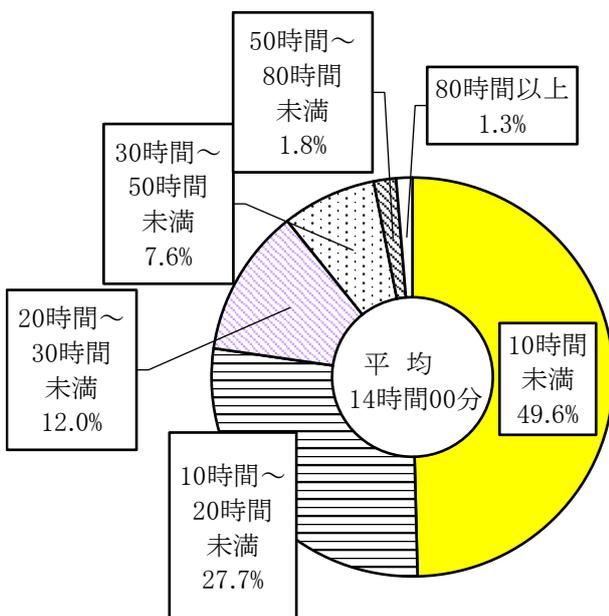
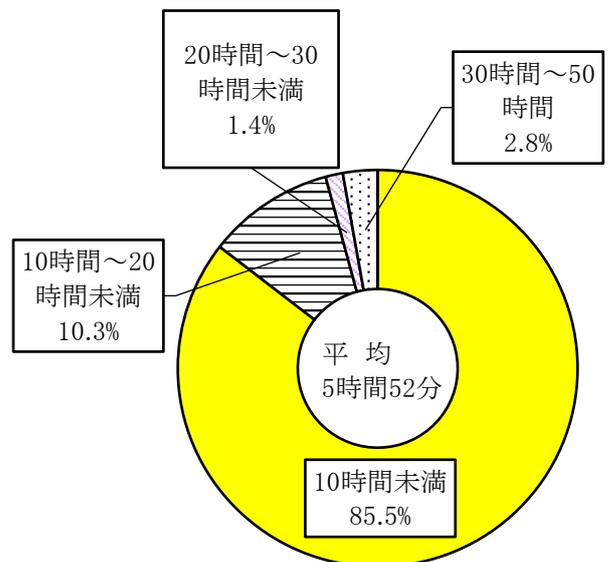


図12 1か月の所定外労働時間
(パートタイム労働者)
(N=145・事業所割合)



7 週休制度

完全週休2日制 56.4%、完全週休2日制より多い 10.2%

週休制の実施形態を見ると、「完全週休2日制」を実施している事業所の割合は56.4%（前年58.3%）となっており、「完全週休2日制より多い」が10.2%（同5.2%）となっている。（表5）

表5 週休制の実施形態（N=465・事業所割合）

（単位%）

採用なし	採用あり	週休1日制	週休1日半制	週休2日制		完全週休2日制より多い	その他
				完全	月1～3回		
3.2	96.8	1.8	2.4	56.4	23.1	10.2	6.0

8 年次有給休暇制度

年次有給休暇の平均取得日数（率）は10.6日（39.2%）

令和6年度（1年間）の常用労働者（正社員）の年次有給休暇の平均取得日数は10.6日（前年11.2日）で、平均取得率は39.2%（同42.5%）となっている。

パートタイム労働者の平均付与日数は18.7日（前年18.3日）で、平均取得日数は9.4日（同9.7日）、平均取得率は50.5%（同53.0%）となっている。（表6）

表6 年次有給休暇（常用労働者（正社員）N=413、パートタイム労働者N=235）

（単位：日、%）

常用労働者（正社員）			パートタイム労働者		
平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日数	取得率	平均付与日数 （繰越含）	平均取得 日数	取得率
27.0	10.6	39.2	18.7	9.4	50.5

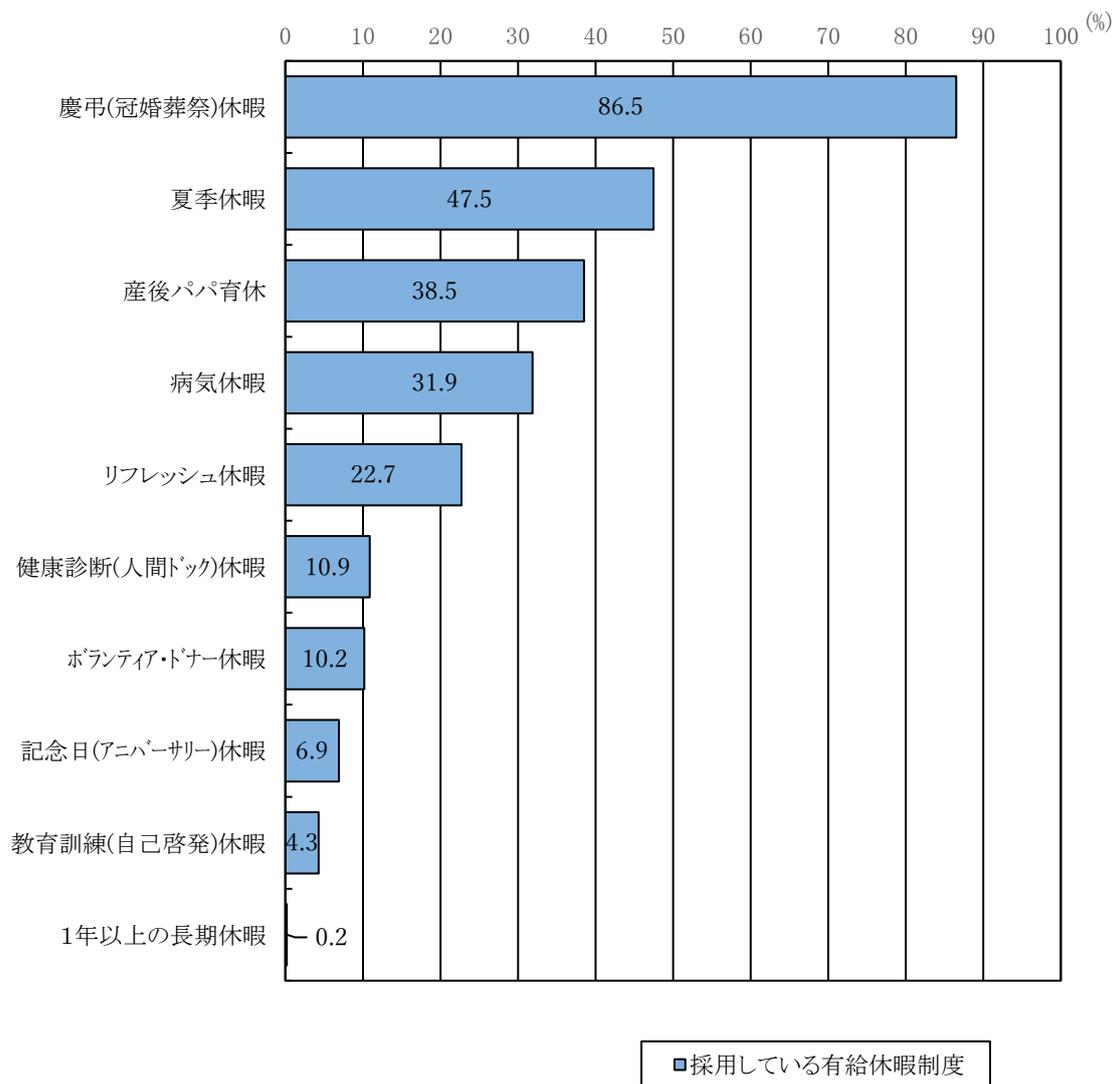
9 多様な休暇制度

有給休暇で「産後パパ育休制度」を導入しているのは38.5%

従業員の福利厚生としての多様な休暇制度について、有給休暇としての「夏季休暇」は47.5%（前年55.1%）の事業所が導入しており、「病気休暇」は31.9%（同35.7%）が導入している。

また、「産後パパ育休」を導入している事業所は38.5%（同38.0%）となっている。（図13）

図13 多様な休暇制度（N=423・事業所割合）

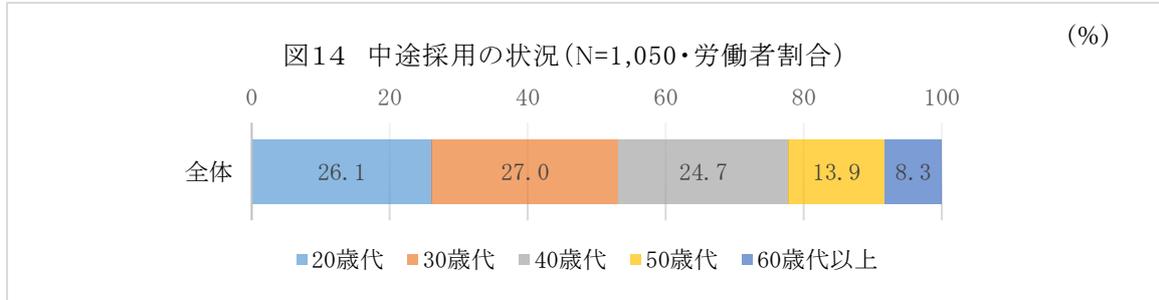


10 中途採用

20歳代の中途採用者は26.1%

令和6年度（1年間）に正社員として中途採用された従業員を年代別にみると、20歳代が26.1%（前年24.3%）、30歳代が27.0%（前年28.0%）、40歳代が24.7%（前年22.4%）、50歳代が13.9%（前年16.0%）、60歳以上が8.3%（前年9.2%）となっている。

なお、中途採用を実施した事業所の割合は45.9%（前年45.2%）となっている。（図14）



11 外国人労働者及び外国人技能実習生

外国人を受け入れている事業所は11.4%

外国人労働者等を受け入れている事業所は11.4%（前年9.2%）となっている。（表7）

表7 外国人労働者及び外国人技能実習生の有無 (N=463・事業所割合)

外国人労働者及び外国人技能実習生の有無										
いない (%)	いる (%)	技能実習生			特定技能			その他外国人		
		事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)	事業 所数	人 数	事業所 平均(人)
88.6	11.4	18	113	6.3	10	21	2.1	32	116	3.6

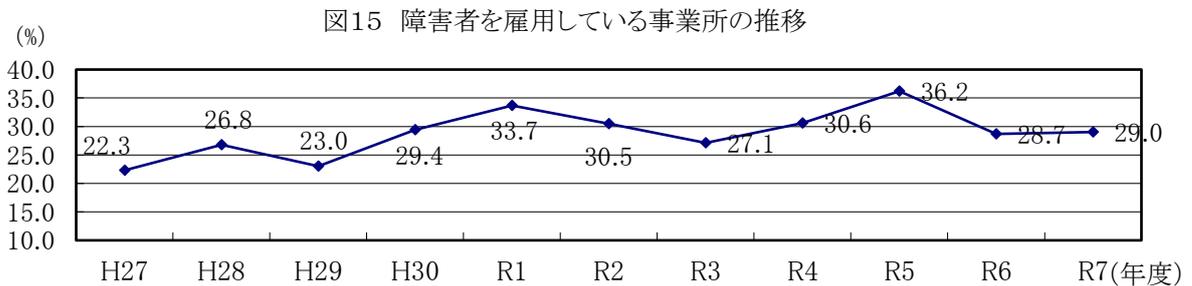
1 2 障害者の雇用

障害者を雇用している事業所は 29.0%

障害者を雇用している事業所は全体の 29.0%（前年 28.7%）となっている。（表 8、図 1 5）

表 8 障害者の雇用状況（N=458）

障害者の雇用状況(事業所、%)			
雇用していない		雇用している	
事業所数	構成比	事業所数	構成比
325	71.0	133	29.0



1 3 育児休業制度

育児休業の取得率は男性 42.0%、女性 90.3%

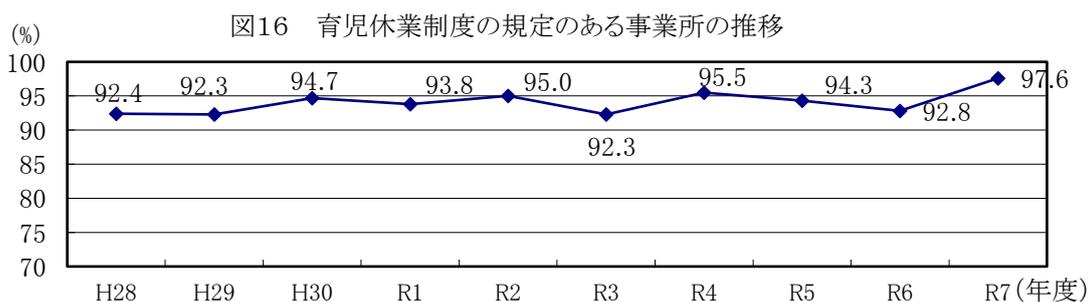
育児休業制度の規定のある事業所は 97.6%（前年 92.8%）となっている。育児休業取得率は、「男性」が 42.0%（前年 39.9%）、「女性」が 90.3%（前年 94.7%）となっている。

（表 9、図 1 6）

表 9 育児休業制度（制度の有無 N=459・事業所割合、取得率 N=483・労働者割合）

（単位:%）

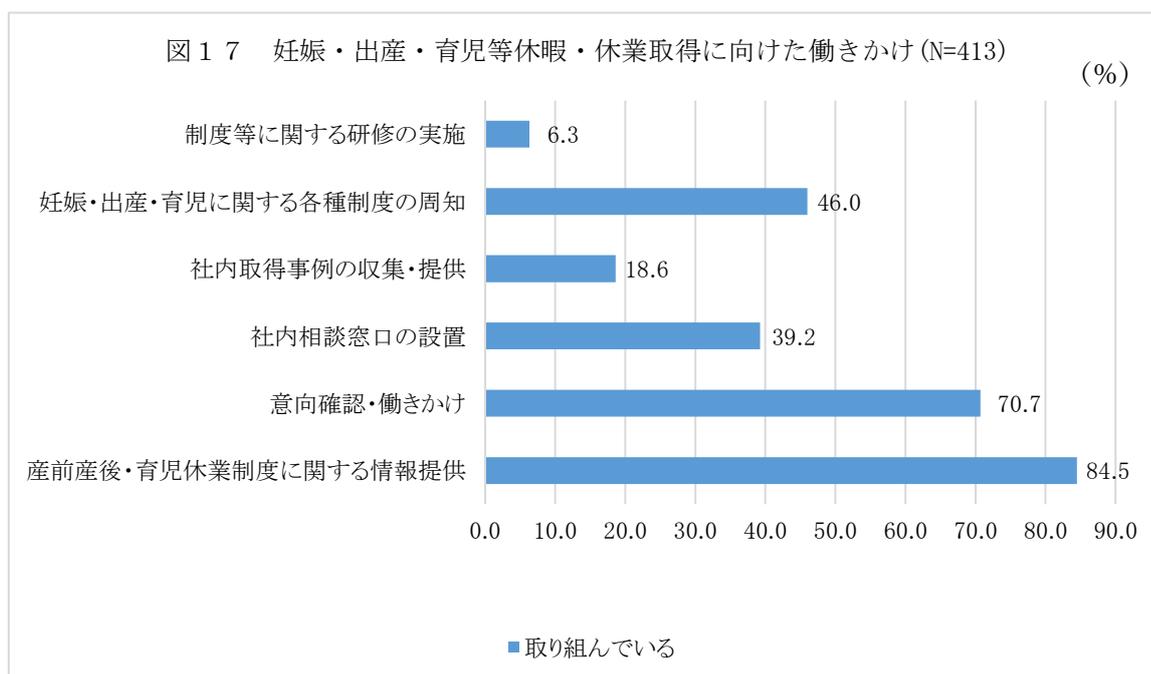
育児休業制度規定の有無		育児休業取得率		
ある	なし	男女計	男性	女性
97.6	2.4	67.9	42.0	90.3



1.4 妊娠・出産・育児等休暇・休業取得に向けた働きかけ

情報提供に取り組んでいると回答した事業所は全体で84.5%

「産前産後・育児休業制度に関する情報提供」に取り組んでいると回答した事業所は84.5%（前年79.9%）となっている。また、「意向確認・働きかけ」に取り組んでいる事業所は70.7%（同71.9%）、「妊娠・出産・育児に関する各種制度の周知」に取り組んでいる事業所は46.0%（同42.2%）となっている。（図1.7）



1 5 育児休業取得後の復職者

育児休業期間2週間～1か月未満で復職した割合は26.4%

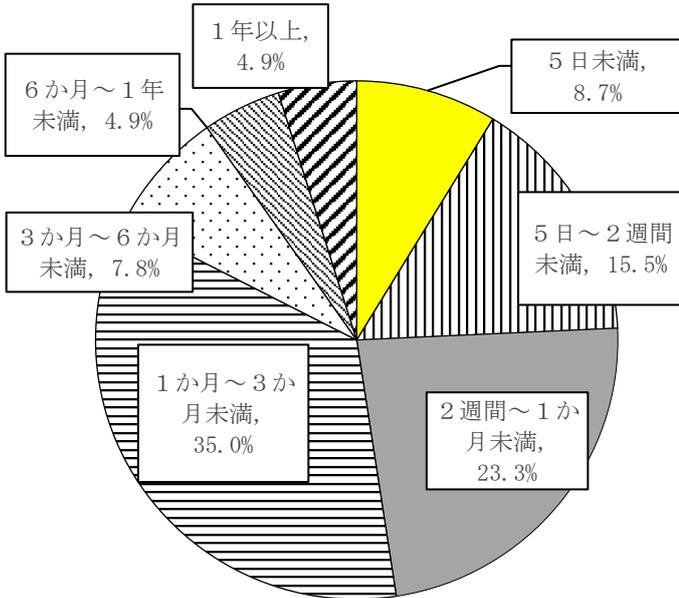
育児休業取得後の復職者について、育児休業期間2週間～1か月未満で復職した割合は26.4%と高くなっており、5日未満が4.6%と少なくなっている。

また、全体の男女別では、男性は育児休業期間1か月～3か月未満が35.0%、女性は育児休業期間1年以上が30.5%と高くなっている。(表10、図18-1、2)

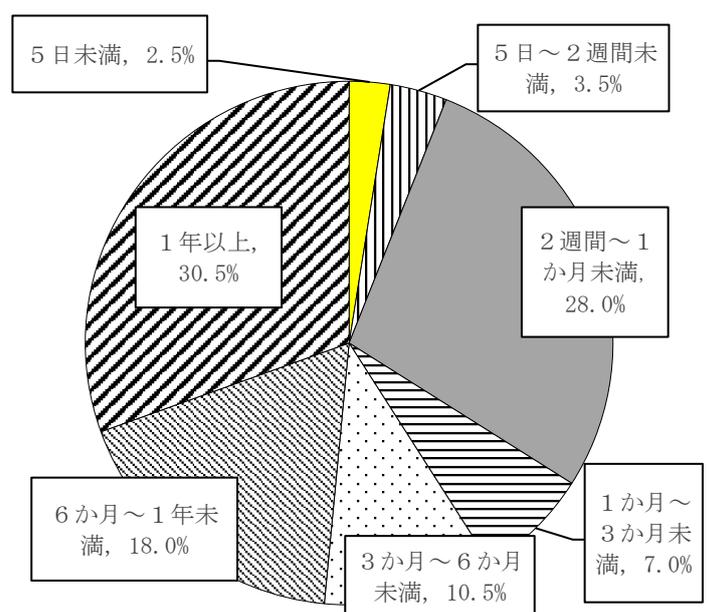
表10 育児休業取得後の復職者 (N=303・復職者人数、人数割合) (人、%)

	5日未満		5日～ 2週間未満		2週間～ 1か月未満		1か月～ 3か月未満		3か月～ 6か月未満		6か月～ 1年未満		1年以上	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
計	14	4.6	23	7.6	80	26.4	50	16.5	29	9.6	41	13.5	66	21.8
男	9	8.7	16	15.5	24	23.3	36	35.0	8	7.8	5	4.9	5	4.9
女	5	2.5	7	3.5	56	28.0	14	7.0	21	10.5	36	18.0	61	30.5

男性の育児休業取得後復職者割合 (N=103) (図18-1)



女性の育児休業取得後復職者割合 (N=200) (図18-2)



16 介護休業制度

介護休業制度の規定のある事業所は 95.9%

介護休業制度の規定のある事業所は 95.9%（前年 93.4%）となっている。

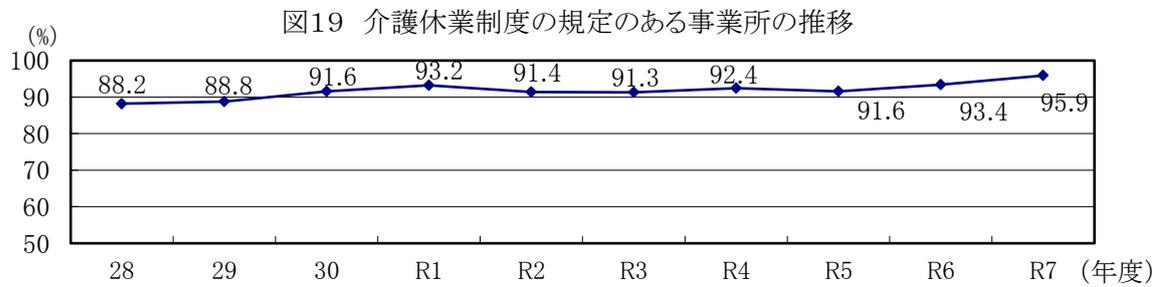
介護休業利用状況は、制度のある 439 事業所中「男性」18 人、「女性」12 人となっている。

（表 1 1、図 1 9）

表 1 1 介護休業制度（制度の有無 N=458、利用状況 N=30）

（単位:%、人）

介護休業制度規定の有無		介護休業利用状況(実人数)		
ある	なし	男女計	男性	女性
95.9	4.1	30	18	12



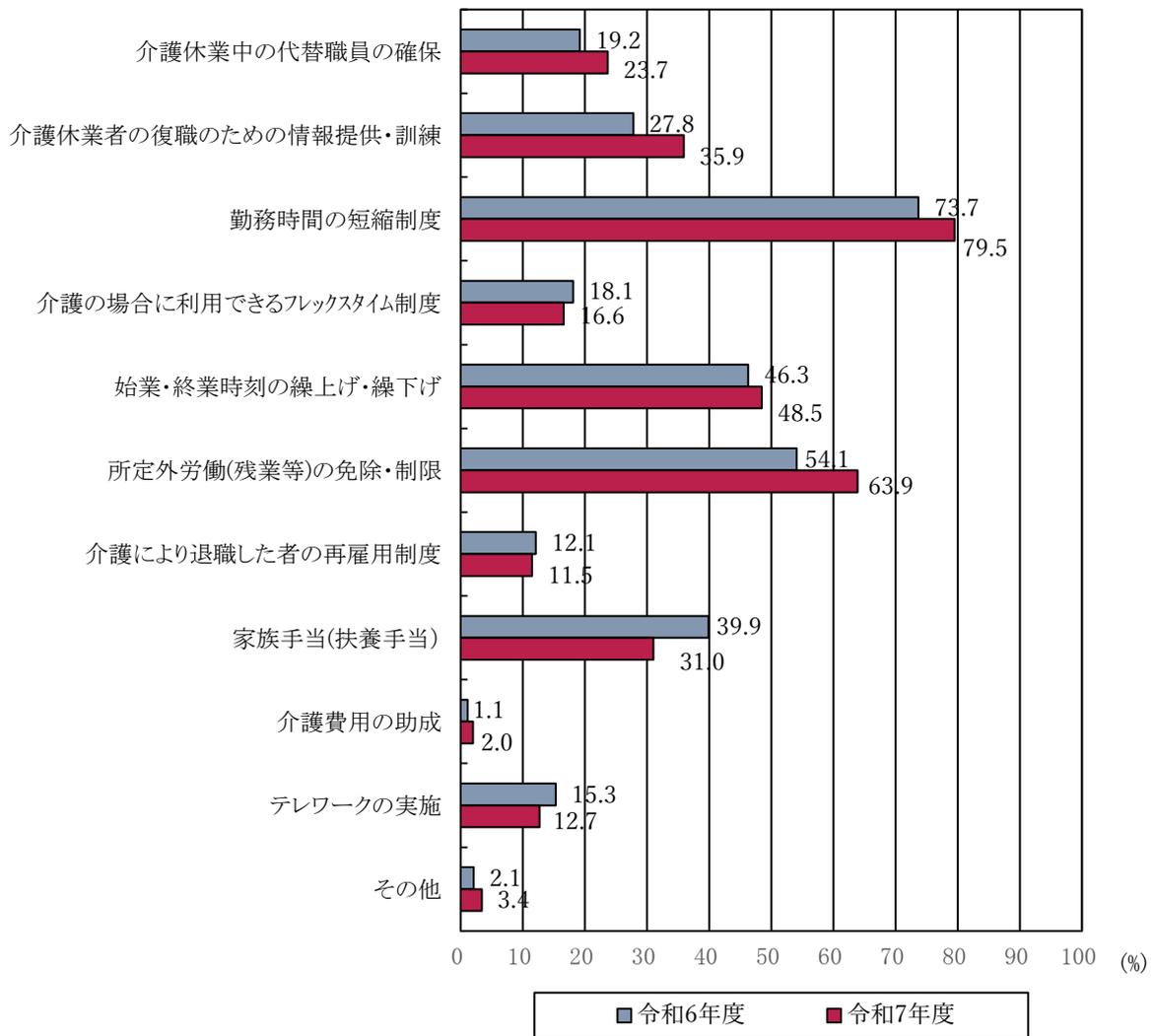
1.7 家族を介護する労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 79.5%、所定外労働（残業等）の免除・制限 63.9%

家族を介護する労働者に対する支援制度の実施状況について、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の79.5%（前年73.7%）であった。

また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」も63.9%（同54.1%）と他の項目より高い割合を示している。（図20）

図20 家族を介護する労働に対する支援制度(R6N=281、R7N=410・複数回答)

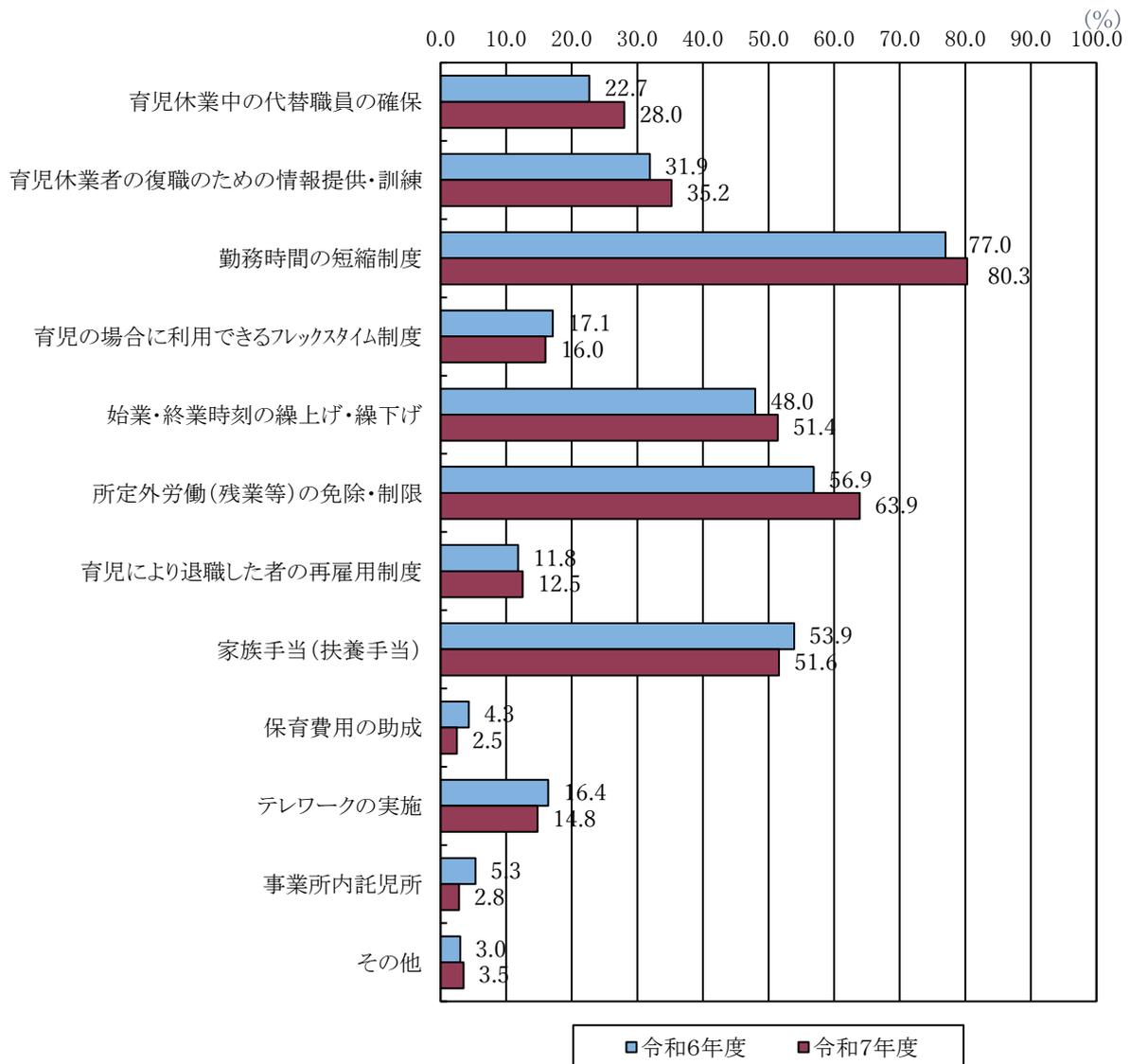


18 子どもを持つ労働者に対する支援制度

勤務時間の短縮制度 80.3%、所定外労働（残業等）の免除・制限 63.9%

子どもを持つ労働者に対する支援制度の実施状況について、「勤務時間の短縮制度」を採用している事業所が全体の80.3%（前年77.0%）であった。また、「所定外労働（残業等）の免除・制限」は63.9%（同56.9%）であった。（図21）

図21 子どもを持つ労働者に対する支援制度(R6N=304、R7N=432・複数回答)



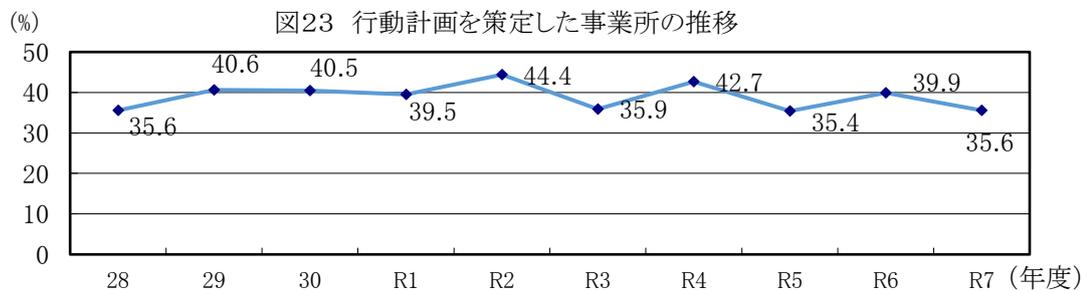
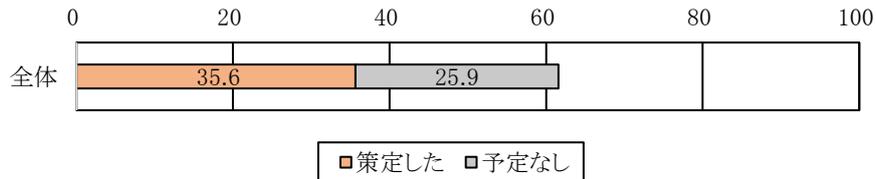
19 次世代育成支援対策

行動計画策定済みの事業所は35.6%

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を「策定した」事業所は35.6%（前年39.9%）であった。一方「予定なし」は25.9%（同25.1%）であった。

（図22、図23）

図22 次世代育成支援対策への取組み「策定した」(N=432・事業所割合) (%)



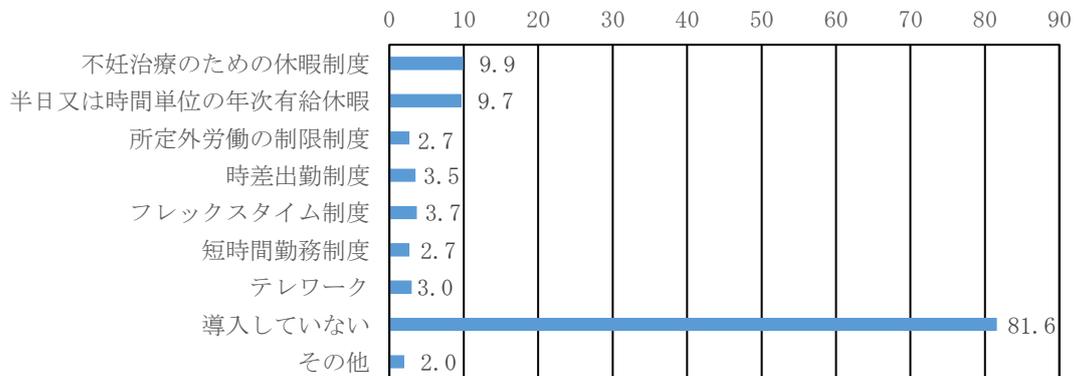
20 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について

不妊治療のための休暇制度を採用している事業所は9.9%

不妊治療を受ける労働者に配慮した取組について、「不妊治療のための休暇制度」を採用している事業所は9.9%、「半日又は時間単位の年次有給休暇」を採用している事業所は9.7%となった。

また、「所定外労働の制限制度」及び「短時間勤務制度」を採用している事業所はそれぞれ2.7%となっている。一方、「導入していない」と回答した事業所は81.6%となった。（図24）

図24 不妊治療を受ける労働者に配慮した取組 (N=403・複数回答) (%)

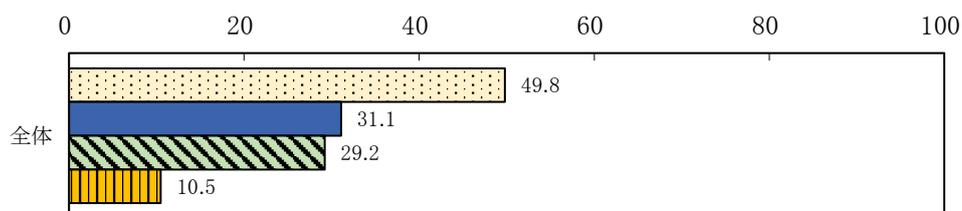


2.1 パートタイム労働法への取組

募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知に取り組んでいる割合は49.8%

パートタイムから通常の労働者への転換を推進するための措置について、「通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知」は49.8%、「通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与」は31.1%、「パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入(試験制度など)」は29.2%の事業所が取り組んでいた。(図2.5)

図2.5 通常の労働者への転換を推進するための措置 (N=267・事業所割合) (%)



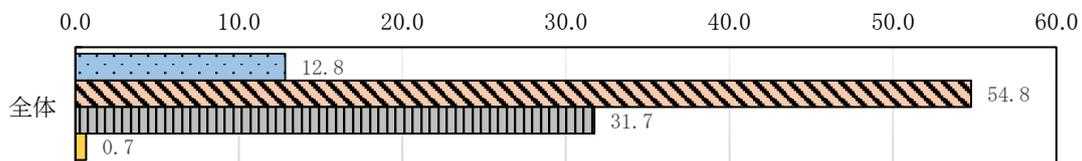
- 通常の労働者募集の場合、募集内容の既雇用パートタイム労働者への周知
- 通常の労働者ポストの社内公募の場合、既雇用パートタイム労働者への機会の付与
- パートタイム労働者の通常労働者への転換制度の導入(試験制度など)
- その他

2.2 人材不足について

人材がやや不足している割合は54.8%

人材不足について、「やや不足」が最も多く54.8%、次いで「不足はしていない」が31.7%、「かなり不足」が12.8%となった。(図2.6)

図2.6 人材不足について (N=460・事業所割合) (%)



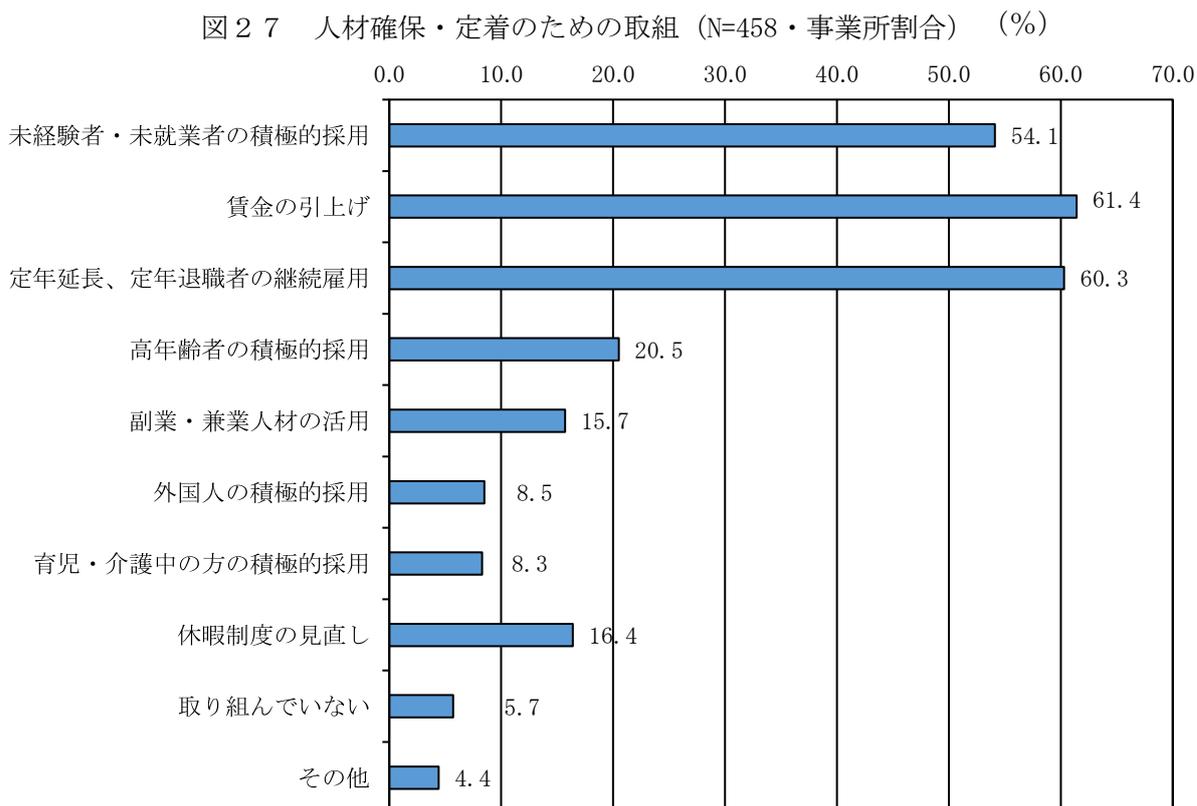
- かなり不足
- やや不足
- 不足はしていない
- その他

2 3 人材確保・定着のための取組

人材確保・定着のための取組について、「賃金の引上げ」が61.4%

人材確保・定着のための取組については「賃金の引上げ」が最も多く61.4%であった。次いで「定年延長、定年退職者の継続雇用」が60.3%、「未経験者・未就業者の積極的採用」が54.1%となった。

また、「取り組んでいない」は5.7%であった。(図27)



2 4 副業・兼業人材の活用の課題について

副業・兼業人材を活用している事業所の課題は「労働時間や健康状態の管理」が33.0%

副業・兼業人材を活用している事業所が課題と感じていることは「労働時間や健康状態の管理」が33.0%、「各種保険の加入可否の判断・手続き等」が23.9%、「副業・兼業に関する規則等の整備」が17.4%であった。

また、副業・兼業人材を活用していない事業所で、課題と感じていることは「情報漏洩等、業務上のリスクがある」が40.8%、「効果があるかわからない」が24.3%、「活用方法が不明」が21.4%であった。（図28-1、2）

図28-1（副業・兼業人材活用事業所）課題と感じていること
(N=109・事業所割合)

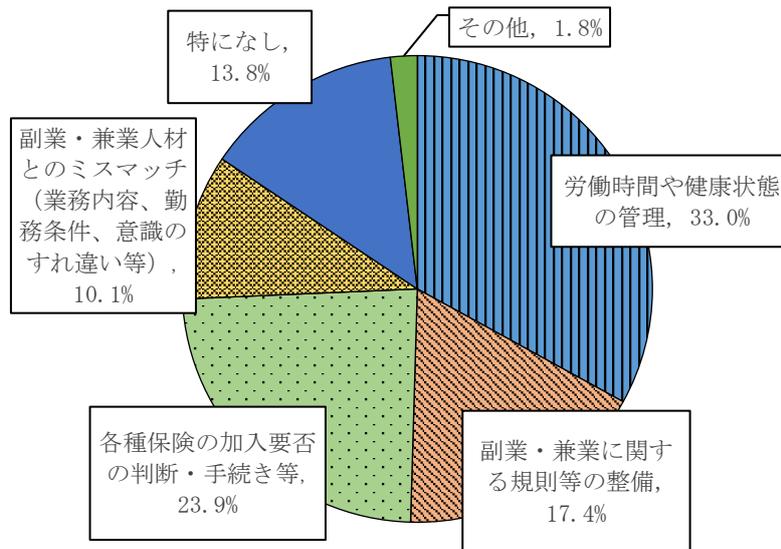


図28-2（副業・兼業人材活用していない事業所）課題と感じていること
(N=387・事業所割合)

