

「育児・介護休業法」の準備・理解度【新設】 P38～43

育児・介護休業法が2025年4月1日から段階的に施行され、仕事と育児・介護の両立に向けた労働環境の整備が進んでいる。
 育児休業と介護休業を比べると、育児休業の方が制度の理解度や準備、活用の項目において「理解できている」の回答割合が高い。

育児休業制度に対する理解度



介護休業制度に対する理解度



育児休業制度に関する社内制度準備



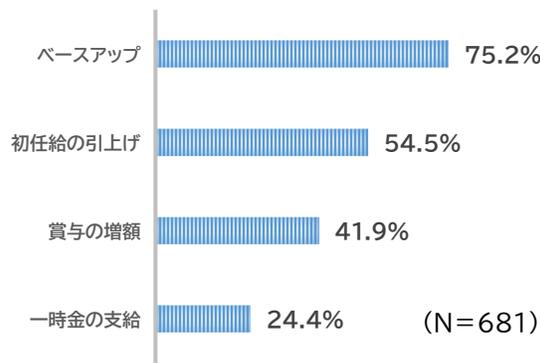
介護休業制度に関する社内制度準備



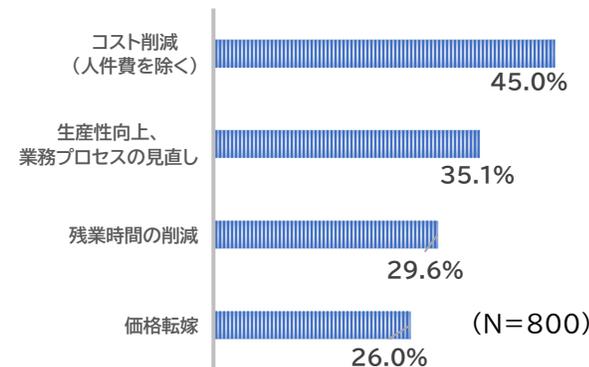
賃金引上げに伴う対応について【新設】 P66～68

過去1年間において、賃金の引上げを実施したと回答した事業所は85.1%と、多くの事業所で実施された。

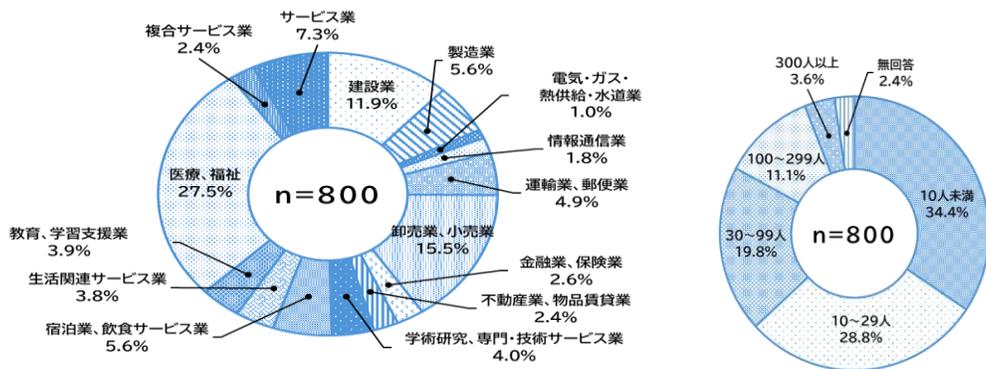
賃金引上げに関する具体的な取組 (上位4項目) (複数回答)



人件費増加に対する取組 (上位4項目) (複数回答)



【業種別】 事業所の属性 【規模別】



有効回収数 送付数:2,000件 有効回収数:800件(回答率40%)

(産業大分類事業所比率と従業員規模を考慮し、無作為に抽出)

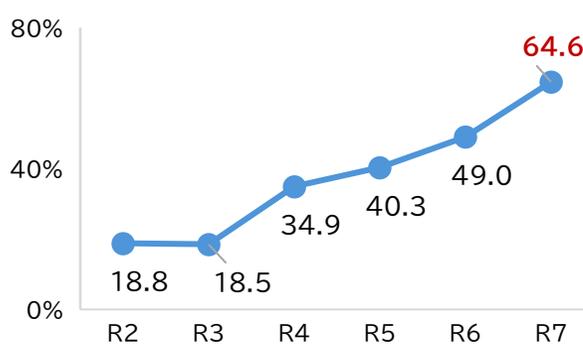
調査期間 令和7年9月5日から9月29日

男性の育児休業取得率 P28

令和7年度の調査結果では、「10人～29人」と「30人から99人」規模の事業所での男性の育児休業取得率が大きく上昇した。

男性の育児休業取得率 経年比較

規模別 男性の育児休業取得率



	10人未満	10～29人	30～99人	100～299人	300人以上
R5	5.0%	29.5%	31.9%	46.5%	47.6%
R6	37.5%	20.7%	35.5%	61.0%	60.9%
R7	33.3%	44.9%	62.5%	72.1%	69.7%

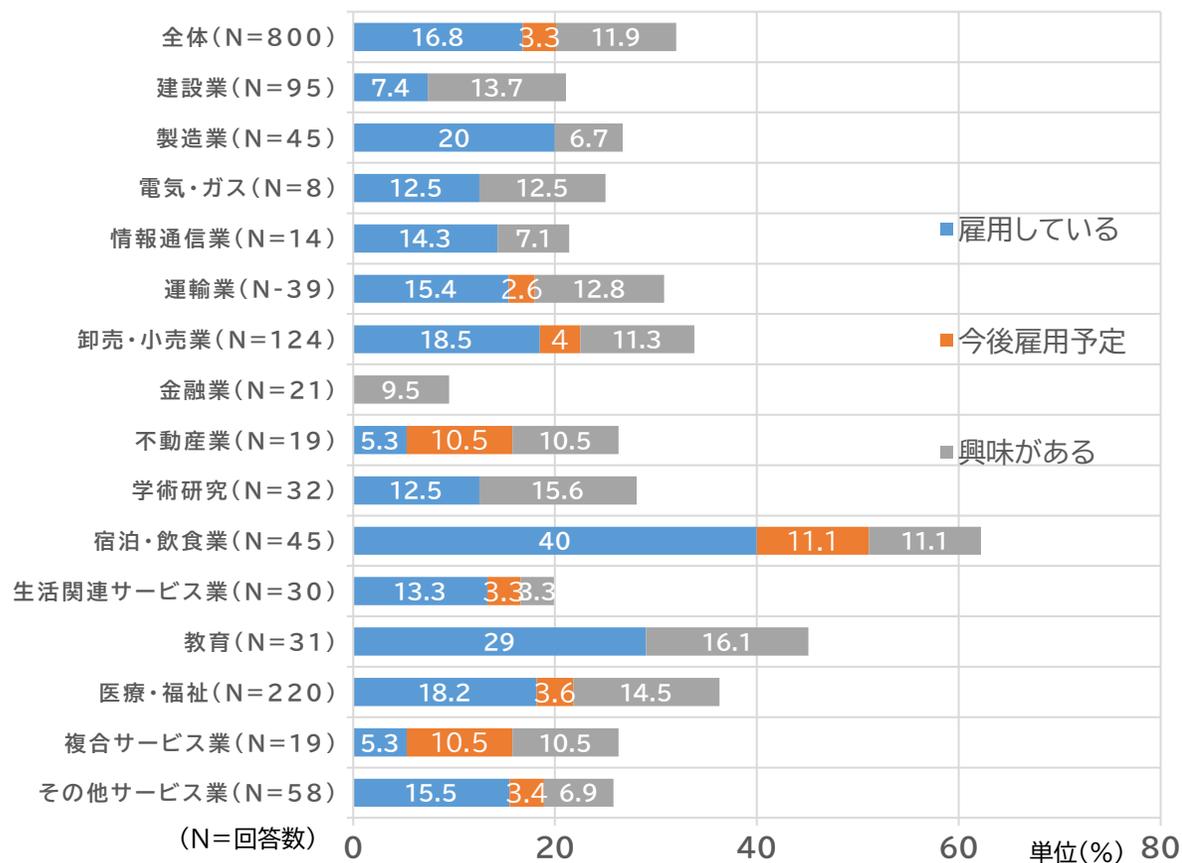
※令和6年8月1日から令和7年7月31日までに配偶者が出産した者のうち男性従業員が育児休業した者(予定者も含む)

外国人雇用に関する状況【新設】 P62～65

全業種で比べると外国人雇用状況調べにおいて「雇用している」「今後雇用予定」「興味がある」の項目は全体の32%あり、「雇用している」の項目では、16.8%であり外国人雇用は限定的である。

現在外国人雇用を行う事業所の採用理由として「人手不足の解消のため」が63.9%で最も高く、また雇用する上での課題としては「人事管理やコミュニケーションの取り方など職場での受入れノウハウが無い」が40.5%で最も高かった。

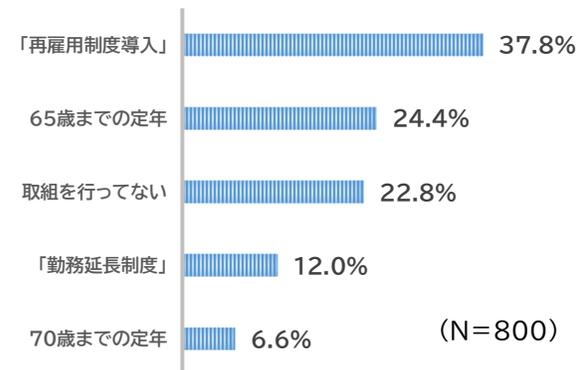
各業種における外国人雇用状況調べ



高齢者雇用に関する状況【新設】 P58～61

高齢者(60歳以上)を雇用している事業所は73.4%と、一定程度の雇用は進んでいる。事業所の規模が30人以上の企業では90%以上の事業所が雇用している。

高齢者雇用安定法施行に伴う事業所での取組 (上位5項目) (複数回答)



※「再雇用制度導入」とは定年年齢に達した労働者を一度退職扱いにした後、再度雇用する制度。

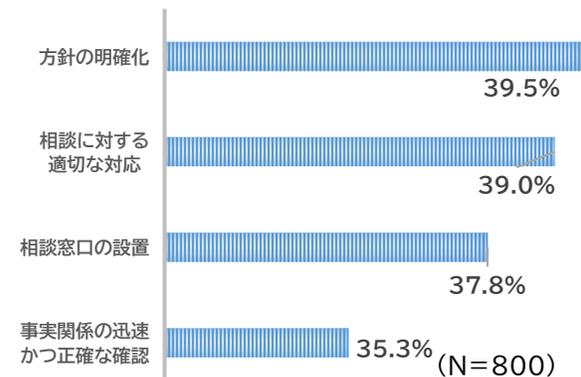
※「勤務延長制度」とは、定年年齢に達した労働者が退職することなく、雇用形態を維持したまま一定期間働き続けられる制度。

ハラスメント対策(カスハラ編)【新設】 P47

労働施策総合推進法が2026年10月1日に施行予定。

セクハラ・パワハラ・マタハラについては、対策実施が50%前後である一方、カスハラ対策は40%未満。カスハラ対策はこれから本格化する見通し。

各事業所におけるハラスメント対策で行っている取組 (上位4項目) (複数回答)



※「カスハラ」とは、「カスタマー・ハラスメント」の略であり、顧客、利用者、取引先等が、その立場や優位性を背景として、業務の範囲を超える不当な要求や、暴言・威圧的言動・継続的な迷惑行為を行い、労働者の就業環境を害する行為をいう。