

# 令和7年度和歌山県労働条件等実態調査（結果概要）

令和7年度の県内事業所における労働条件等について、調査結果を取りまとめましたので公表します。

## <和歌山県労働条件等実態調査の概要>

- 調査目的 県内事業所における労働条件等の実態を把握するため
- 調査時点 令和7年7月31日現在
- 調査対象 常用雇用者30人以上のすべての県内事業所及び常用雇用者10人以上30人未満から無作為に抽出した県内事業所、計2,000事業所を調査（有効回答1,169事業所、有効回答率58.5%）
- 調査方法 郵送又はオンライン
- 備考 隔年調査

### 1 男性の育児休業の取得率が増加（P6参照）

- 育児休業制度を規定している事業所は84.9%（前回比0.9ポイント増）となっています。
- 男性の育児休業取得率は52.4%（前回比15.5ポイント増）となっています。
- 男性の育児休業利用者の利用期間は、「2週間～1か月未満」が最多となっています。

### 2 子の看護等休暇及び介護休暇制度を規定している事業所の割合が増加

（P10～11参照）

- 子の看護等休暇制度を規定している事業所は70.8%（前回比3.5ポイント増）となっています。
- 子の看護等休暇の時間単位での取得を規定している事業所の割合は61.6%（前回比4.7ポイント増）となっています。
- 介護休暇制度を規定している事業所は71.2%（前回比3.1ポイント増）となっています。
- 介護休暇の時間単位での取得を規定している事業所の割合は59.6%（前回比2.9ポイント増）となっています。

### 3 令和6年度に、カスタマーハラスメントを受けたと判断した事例があった事業所は11.7%（P16参照）

- 産業別でみると、事例が多かったのは、①医療、福祉（20.3%）、②複合サービス事業（16.7%）となっています。
- カスタマーハラスメントの内容として多いのは、①威圧的な言動（73.7%）、②対面又は電話での精神的な攻撃（51.1%）、③同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム（49.6%）となっています。

## 令和7年度 和歌山県労働条件等実態調査の概要

### 1 回答事業所

- ・有効回答 1,169 事業所、有効回答率 58.5%（調査対象 2,000 事業所）

#### <産業別構成（以下「産業別」という。）>

産 業	事業所数（社）	割 合
建設業	76	6.5%
製造業	236	20.2%
電気・ガス・熱供給・水道業	7	0.6%
情報通信業	8	0.7%
運輸業、郵便業	53	4.5%
卸売業・小売業	186	15.9%
金融業・保険業	31	2.7%
不動産業、物品賃貸業	8	0.7%
学術研究、専門・技術サービス業	18	1.5%
宿泊業、飲食サービス業	72	6.2%
生活関連サービス業、娯楽業	18	1.5%
教育、学習支援業	34	2.9%
医療、福祉	306	26.2%
複合サービス事業	6	0.5%
サービス業（他に分類されないもの）	60	5.1%
その他	38	3.3%
不明・無回答	12	1.0%

#### <規模別構成（以下「規模別」という。）>

規 模	事業所数（社）	割 合
30人未満	286	24.5%
30～49人	235	20.1%
50～99人	225	19.2%
100～299人	195	16.7%
300人以上	188	16.1%
不明・無回答	40	3.4%

### 2 採用・賃金・休暇

#### (1) 採用状況

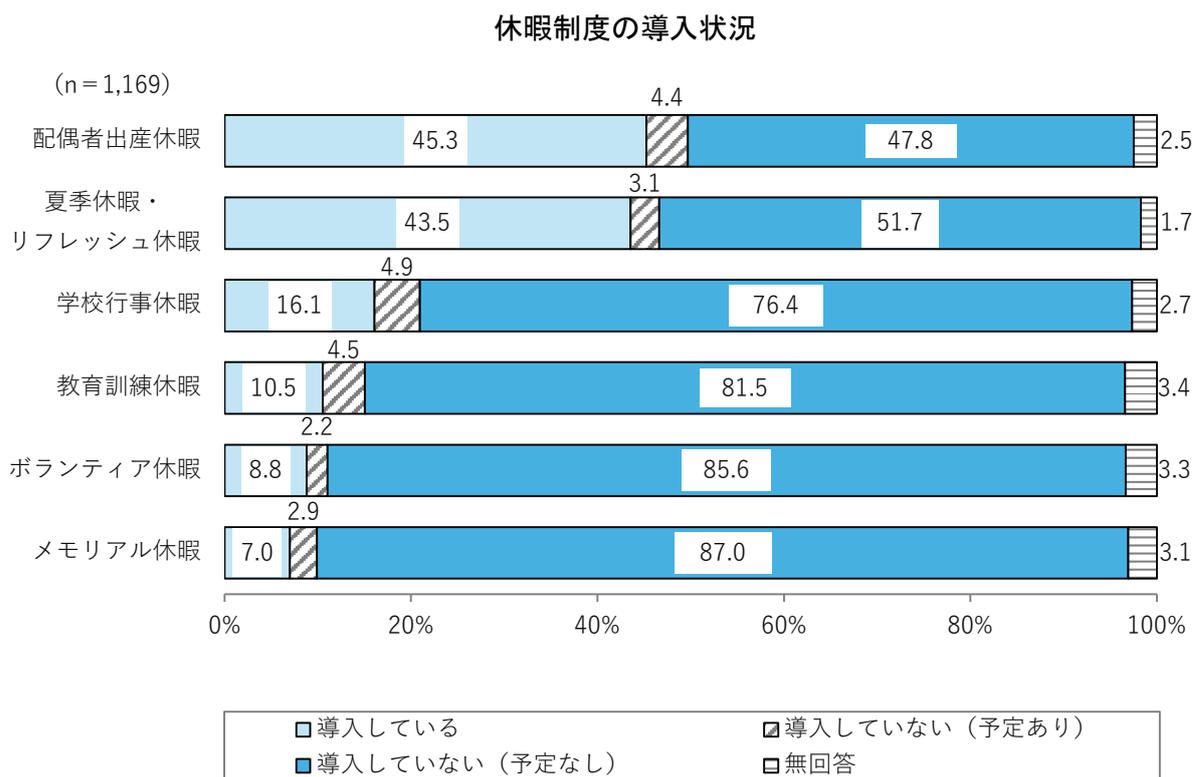
- ・採用状況としては、四年制大学卒業者を男女とも正社員として新規採用した事業所は6.8%となっている。（令和5年度調査：6.6%）

## (2) 賃金体系

- ・ 賃金体系としては、「定期昇給型と成果主義型の混合」を採用している割合が 50.3%と最も高くなっている。(令和5年度調査：45.9%)
- ・ 成果主義を取り入れている割合は、63.8%となっている。(令和5年度調査：64.2%)

## (3) 休暇制度

- ・ 休暇制度の導入状況について見ると、「配偶者出産休暇」(45.3%)や「夏季休暇・リフレッシュ休暇」(43.5%)の割合が高くなっている。



- ・ 完全週休2日制を採用している事業所の割合は、全体に対する割合で 48.2%となっている。(令和5年度調査：42.7%)

### <産業別>

完全週休2日制を採用している割合が高いのは、①不動産業、物品賃貸業(100.0%)、②金融業・保険業(87.1%)となっている。

## (4) 年次有給休暇

- ・ 年次有給休暇取得率は 68.0%となっている。(令和5年度調査：66.3%)

### <産業別>

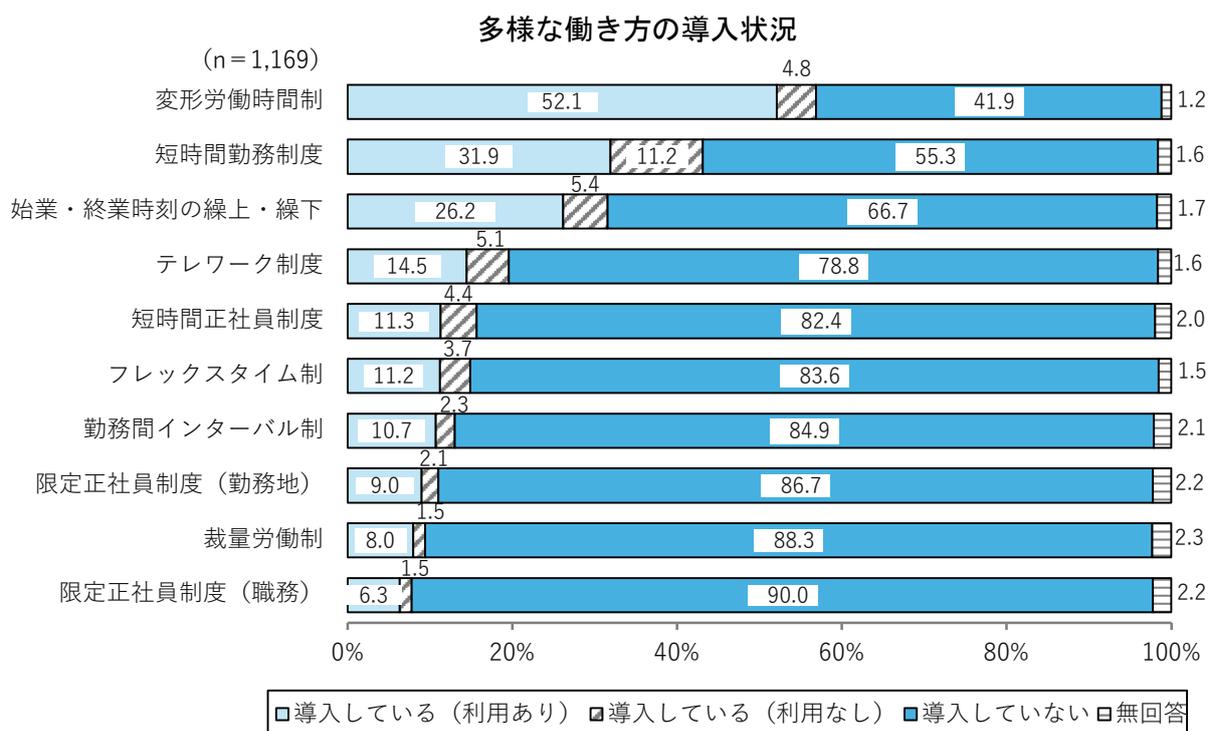
年次有給休暇取得率が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業(81.6%)、②製造業(73.5%)となっている。

- ・ 時間単位による年次有給休暇について、取得を認めている事業所の割合は 43.3%となっている。(令和5年度調査：36.8%)

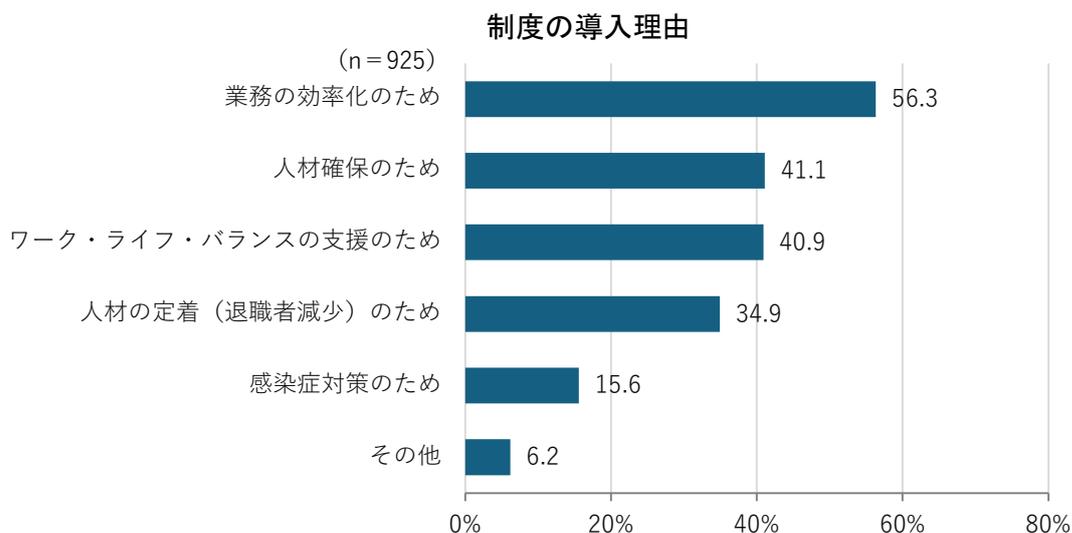
### 3 多様な働き方

#### (1) 多様な働き方

- 多様な働き方について、何らかの制度を導入していると回答した事業所は79.1%となっている。(令和5年度調査：73.5%)
- 制度を導入かつ利用している割合を個別に見ると、「変形労働時間制」(52.1%)が最も多く、次いで「短時間勤務制度」(31.9%)、「始業・終業時刻の繰上・繰下」(26.2%)の順に高くなっている。

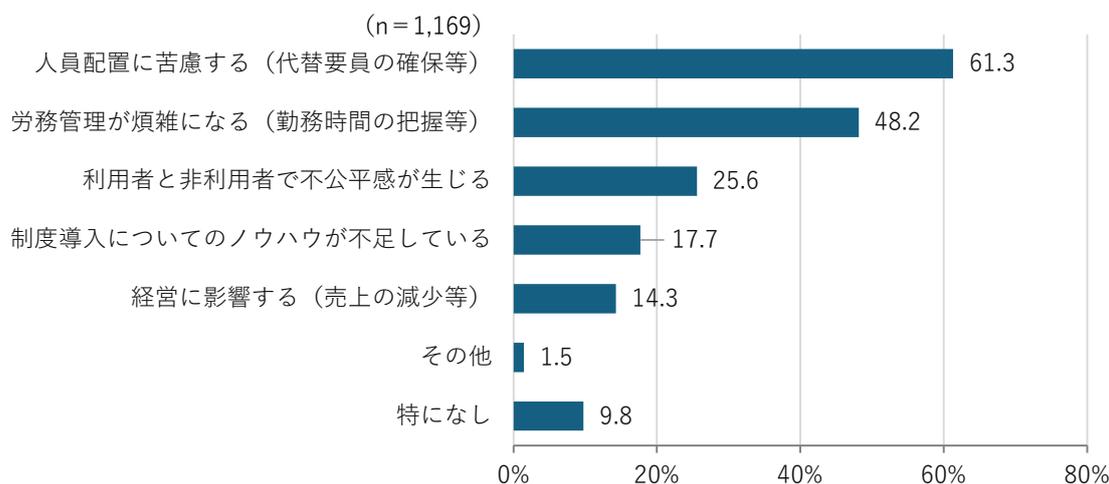


- 多様な働き方の制度を導入した理由は、「業務の効率化」が56.3%で最も高く、次いで「人材確保のため」が41.1%となっている。



- 多様な働き方に今後取り組むに当たっての課題としては、「人員配置に苦慮する」(61.3%)や「労務管理が煩雑になる」(48.2%)と回答した事業所の割合が高くなっている。

## 多様な働き方の課題



### (2) 副業・兼業制度

- 副業・兼業を認めている事業所の割合は 50.6%となっている。

#### <産業別>

副業・兼業を認めている割合が高いのは、①生活関連サービス業、娯楽業 (88.9%)、②情報通信業 (75.0%) となっている。

#### <規模別>

副業・兼業を認めている割合が高いのは、①30人未満 (61.9%)、②300人以上 (48.9%) の事業所となっている。

- 副業・兼業を認めていない事業所の割合は 35.7%となっている。
- 副業・兼業を認めていない理由は、「過重労働となり本業務に支障をきたす恐れがあるため」が 84.4%で最も高く、次いで「労働時間の管理・把握が困難であるため」が 44.4%となっている。

- 副業・兼業している人材を受け入れたことがある事業所の割合は 48.8%となっている。

#### <産業別>

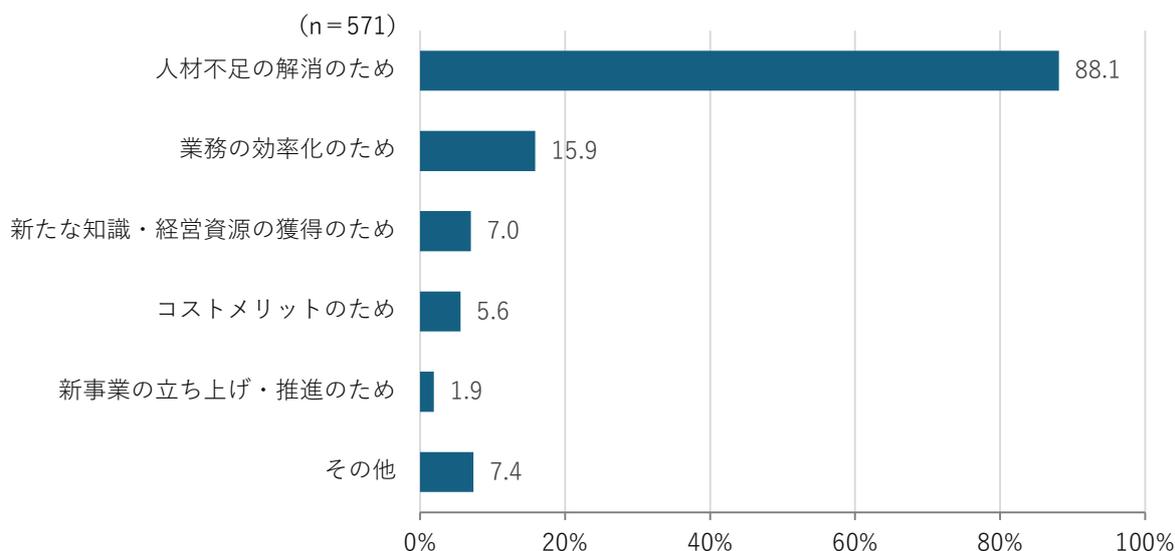
副業・兼業している人材を受け入れたことがある割合が高いのは、①生活関連サービス業、娯楽業 (83.3%)、②宿泊業、飲食サービス業 (79.2%) となっている。

#### <規模別>

副業・兼業している人材を受け入れたことがある割合が高いのは、30人未満の事業所で、57.0%となっている。

- 副業・兼業している人材を受け入れた目的としては、「人材不足の解消のため」が 88.1%で最も高く、次いで「業務の効率化のため」が 15.9%となっている。

## 副業・兼業している人材を受け入れた目的



## 4 定年制（高齢者雇用）

- 何らかの定年制（一律定年制、職種別定年制、その他の定年制）を定めている事業所の割合は89.2%となっている。（令和5年度調査：84.2%）

### <産業別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、（100.0%）となっている。

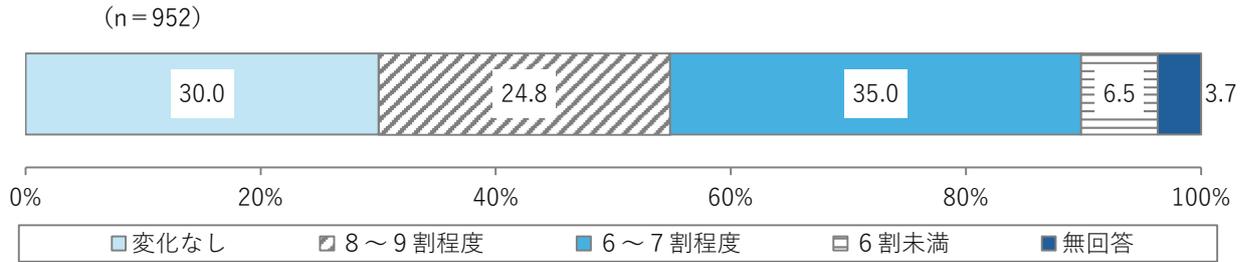
一方、定年制を定めていない割合が高いのは、①宿泊業、飲食サービス業（29.2%）、②不動産業、物品賃貸業（25.0%）となっている。

### <規模別>

何らかの定年制を定めている割合が高いのは、100～299人以上の事業所で99.0%となっている。

- 一律定年制を定めている場合の各年齢の割合について、60歳は60.8%（令和5年度調査：67.7%）、61歳は0.4%（令和5年度調査：0.3%）、62歳は2.1%（令和5年度調査：0.8%）、63歳は1.3%（令和5年度調査：1.5%）、64歳は0.3%（令和5年度調査：0.6%）、65歳以上は34.2%（令和5年度調査：29.0%）と、60歳が最も高くなっており、次いで65歳以上の割合が高くなっている。
- 何らかの定年制を定めている場合の対応は、
  - (ア) 定年年齢の引き上げ：実施予定（5.2%） 検討中（26.5%）
  - (イ) 定年制の廃止：実施済又は実施を予定（0.7%） 検討中（8.7%）
  - (ウ) 継続雇用制度：勤務延長制度又は再雇用制度がある（91.3%）
 となっている。
- 勤務延長又は再雇用後の賃金水準は、定年前と比較して「6～7割程度」が35.0%で最も高くなっている。（令和5年度調査：36.0%）

## 勤務延長又は再雇用後の賃金水準



## 5 育児・介護休業制度等

### (1) 育児休業制度

- 育児休業制度を規定している事業所の割合は 84.9%となっている。(令和5年度調査：84.0%)

子が2歳に達するまでの間(原則1歳までであるが、保育所に入所を希望しているが入所できない、配偶者が死亡・疾病等で子の療育が困難になったなどの事情がある場合は、最長2歳に達するまでの取得可)、育児休業をすることができるように規定している事業所の割合は 34.5% (令和5年度調査：29.3%)、法を上回る規定をしている事業所の割合は 10.9%となっている。

#### <産業別>

法を上回る規定をしている割合が高いのは、①金融業・保険業 (35.5%)、②電気・ガス・熱供給・水道業 (28.6%) となっている。

規定がない割合が高いのは、①不動産業、物品賃貸業 (37.5%)、②宿泊業、飲食サービス業 (30.6%) となっている。

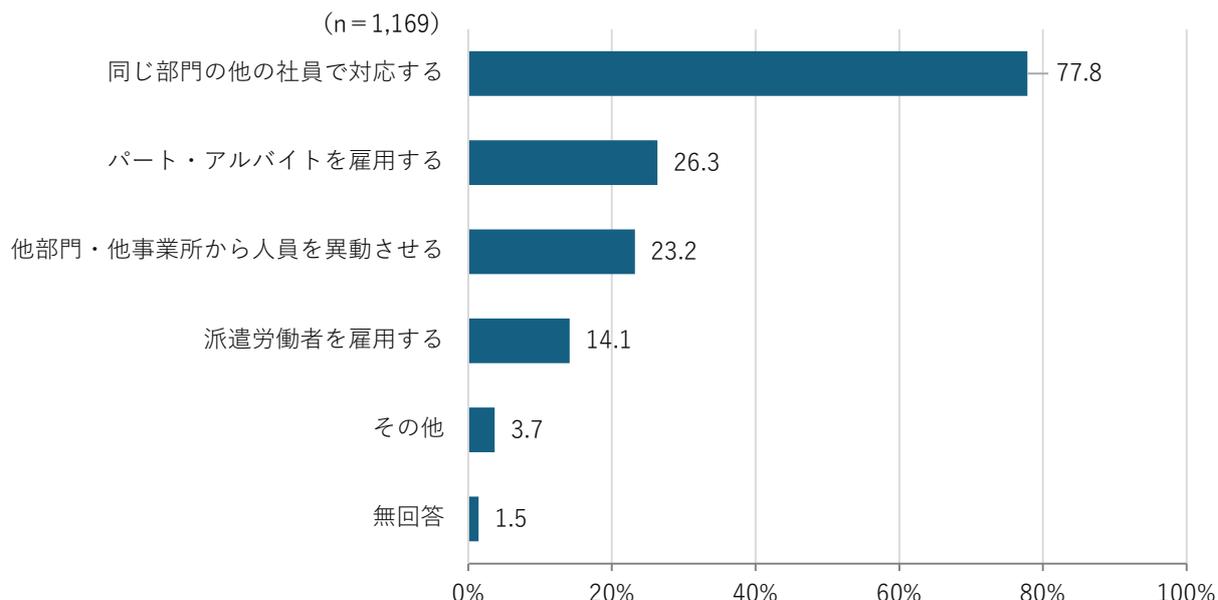
#### <規模別>

規模が大きいほど、規定がある割合が高くなっている。

### (2) 育児休業取得率

- 育児休業取得率は、男性 52.4%、女性 91.3%となっている。(令和5年度調査：男性 36.9%、女性 92.4%)
- 男性の育児休業利用者の利用期間は「2週間～1か月未満」、女性の育児休業利用者の利用期間は「1～1年半未満」が最多となっている。
- 育児休業取得者がいた事業所における育児休業を取得する際の雇用管理としては、「同じ部門の他の社員で対応する」が最も多く、その割合は 77.8%となっている。(令和5年度調査：78.8%)

### 育児休業を取得する際の雇用管理



### (3) 介護休業制度

- 介護休業制度を規定している事業所の割合は 78.5%となっている。(令和5年度調査：77.4%)

#### <産業別>

介護休業制度を規定している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究、専門・技術サービス業、複合サービス事業 (100.0%)、②製造業 (91.9%) となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①宿泊業、飲食サービス業 (40.3%)、②生活関連サービス業、娯楽業 (38.9%) となっている。

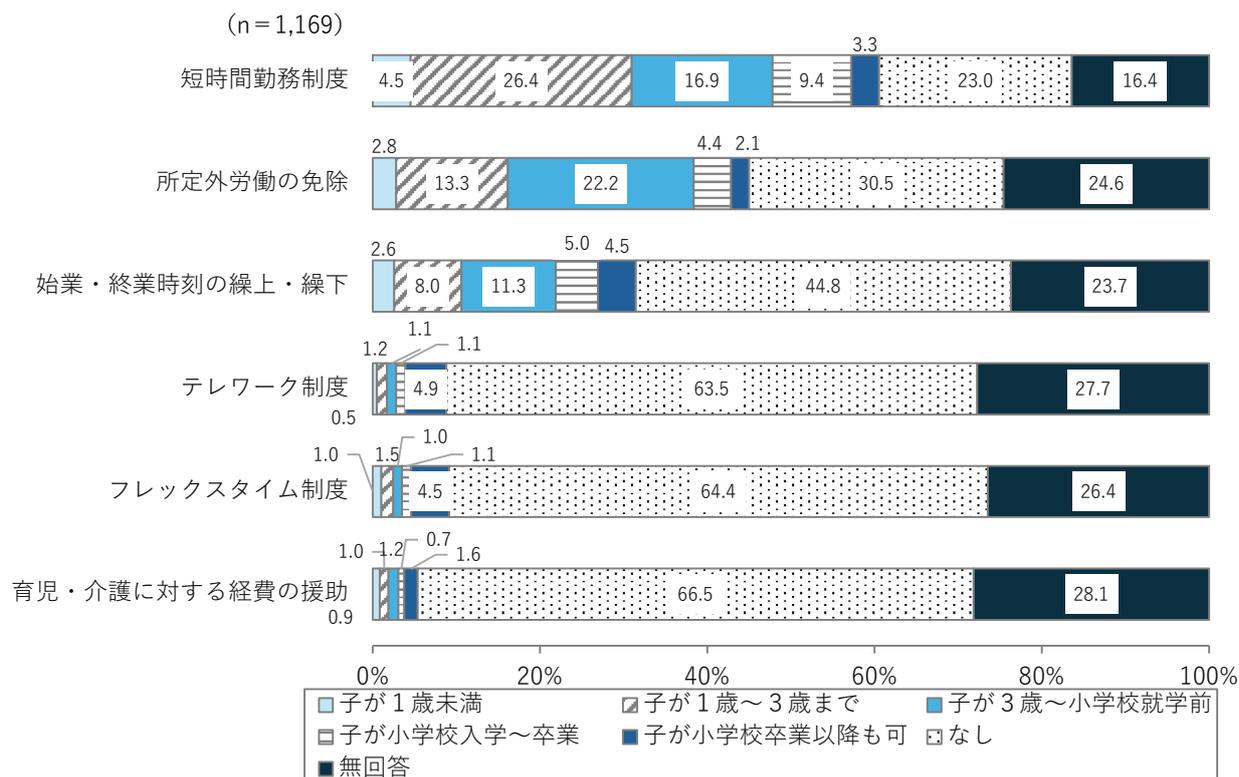
#### <規模別>

規定している割合が高いのは、①100~299人 (95.4%)、②300人以上 (94.7%) の事業所となっている。

### (4) 育児・介護の支援制度

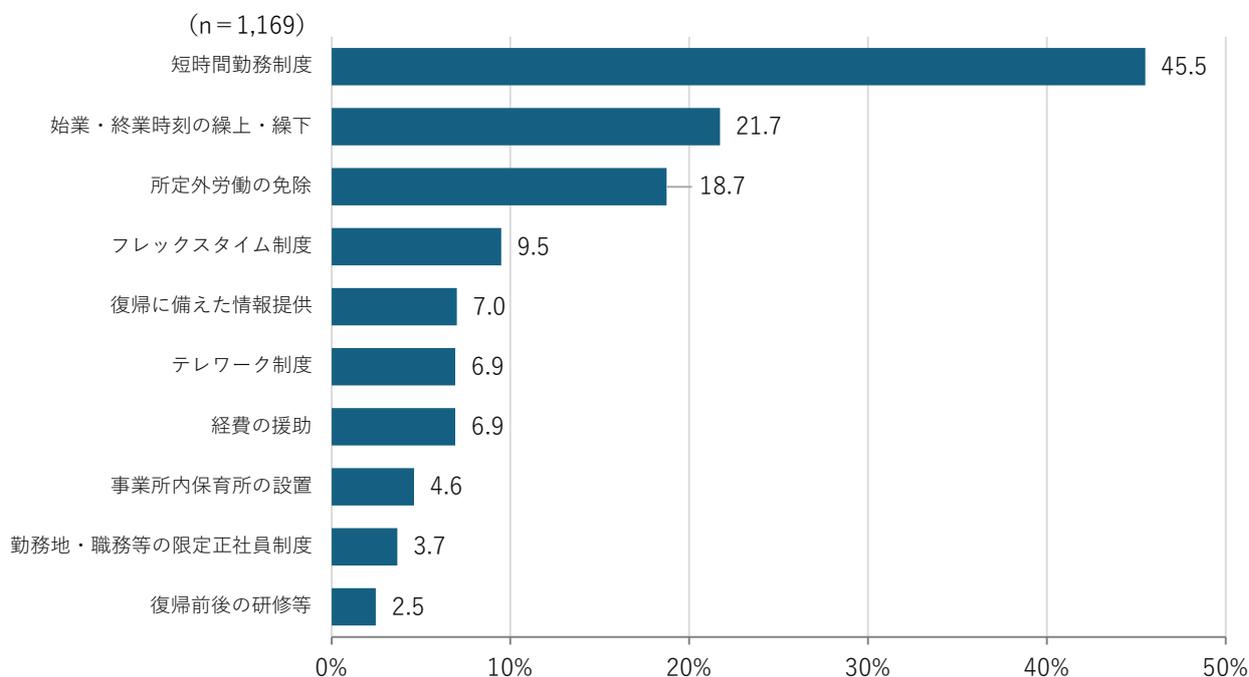
- 何らかの育児のための支援措置がある事業所の割合は 68.3%となっている。(令和5年度調査：63.5%)
- 支援措置として多いのは、「短時間勤務制度」60.6%、(令和5年度調査：58.0%)、「所定外労働の免除」45.0% (令和5年度調査：43.4%)、「始業・終業時間の繰上・繰下」31.5% (令和5年度調査：26.3%) となっている。

### 育児のための支援措置及び利用可能な期間



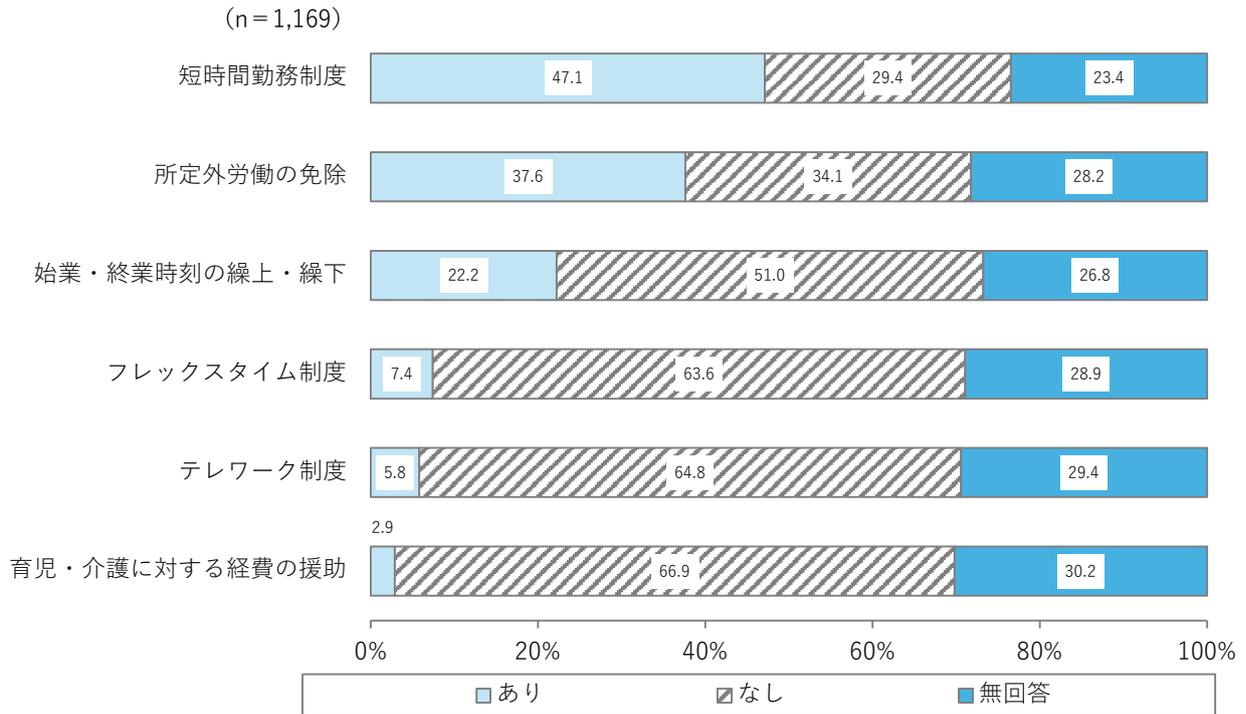
- ・ 育児のための支援措置について、従業員からのニーズが最も高いのは、「短時間勤務制度」(45.5%) となっている。

### 育児のための支援措置(従業員からのニーズ)



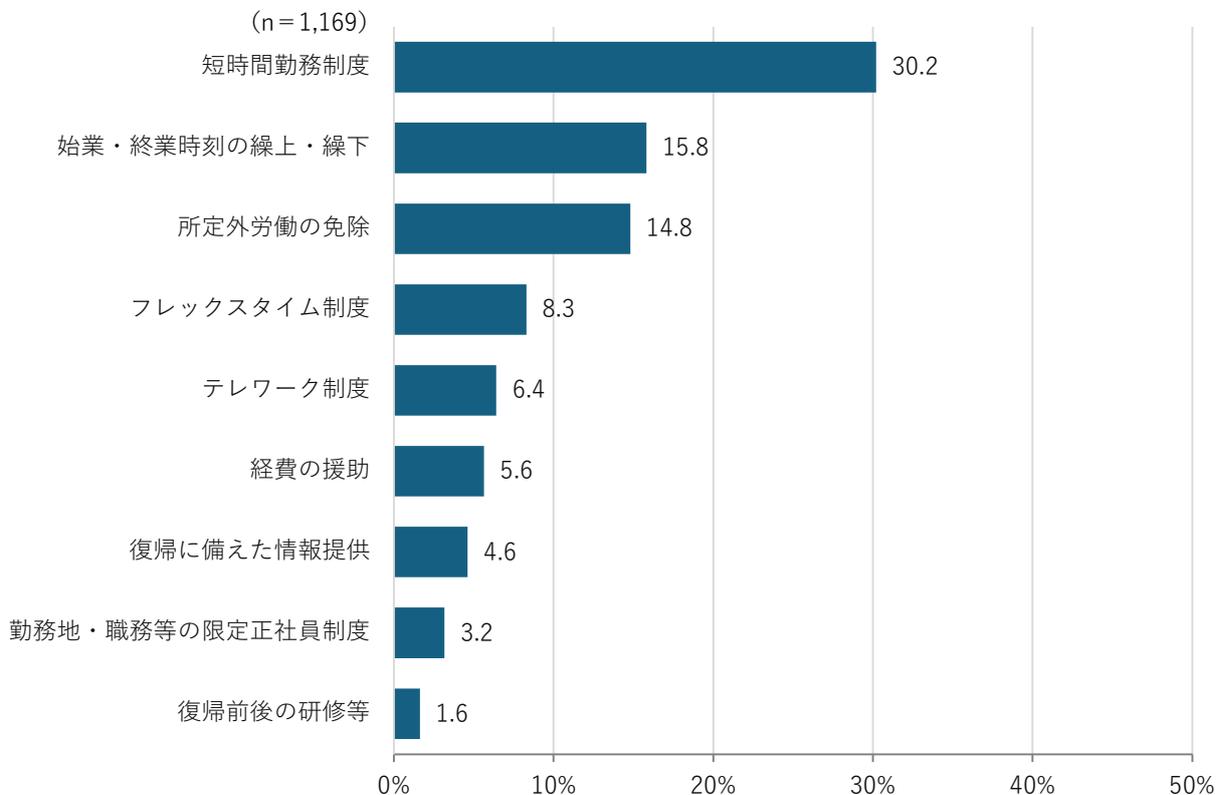
- ・ 何らかの介護のための支援措置がある事業所の割合は、54.4%となっている。(令和5年度調査：53.4%)
- ・ 支援措置として多いのは短時間勤務制度 47.1% (令和5年度調査：46.9%)、所定外労働の免除 37.6% (令和5年度調査：36.8%) となっている。

## 介護のための支援措置



- 介護のための支援措置について、従業員からのニーズが高いのは「短時間勤務制度」(30.2%)となっている。

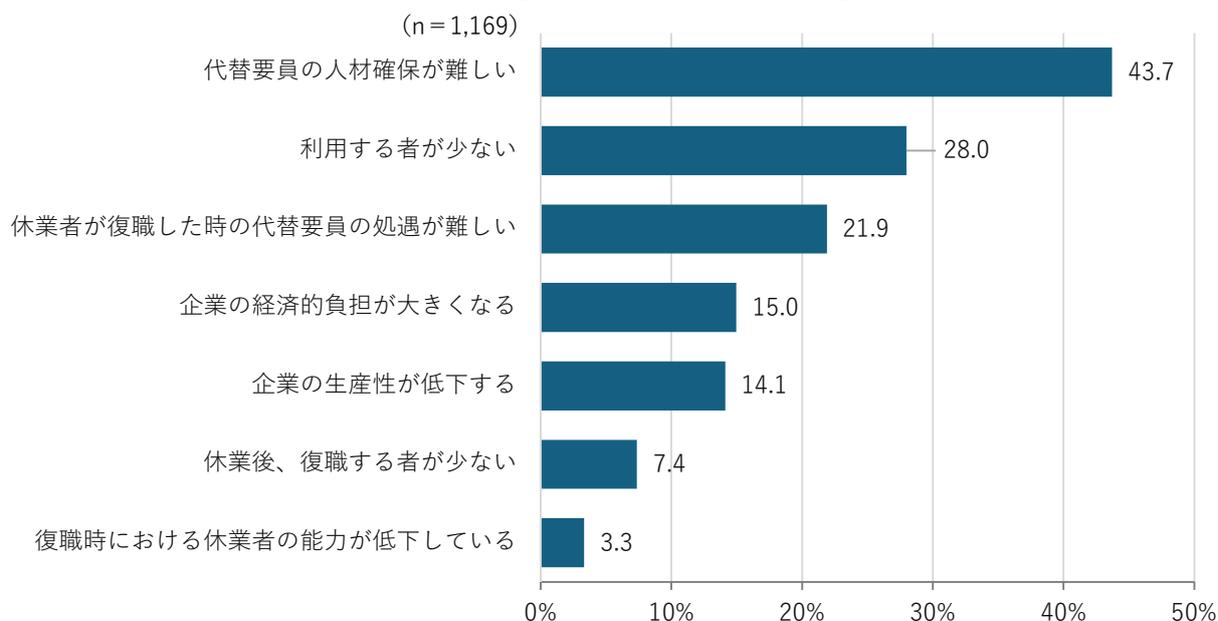
## 介護のための支援措置(従業員からのニーズ)



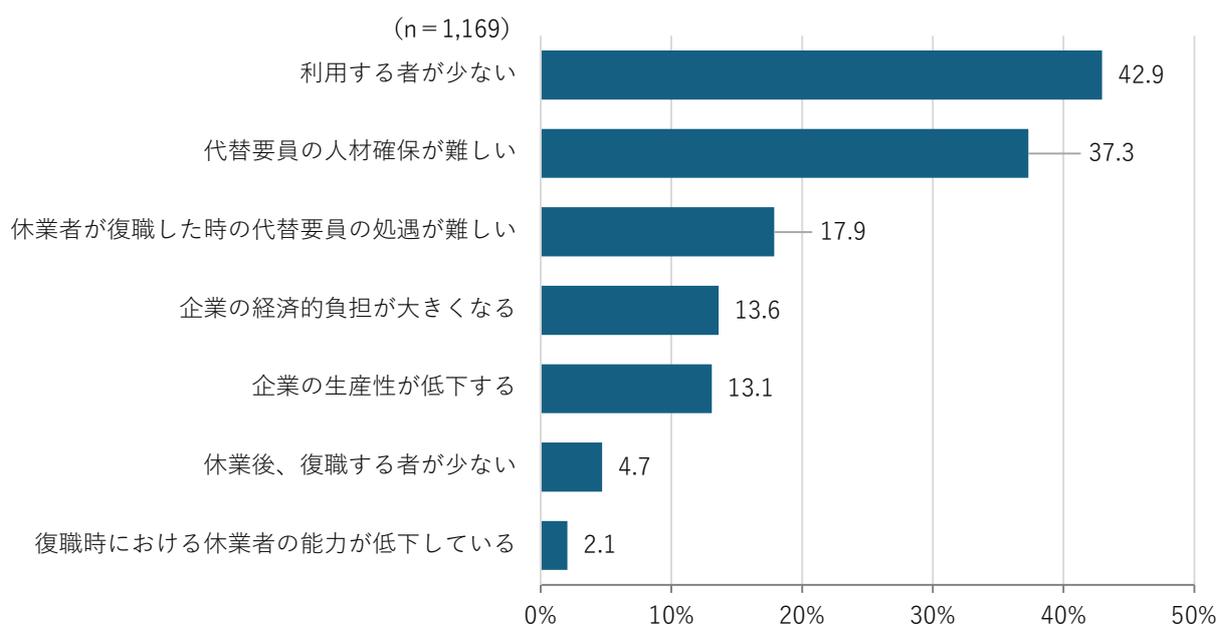
### (5) 育児・介護休業の導入及び運用における問題点

- 問題点としては「代替要員の人材確保が難しい」(育児 43.7%、介護 37.3%)、「利用する者が少ない」(育児 28.0%、介護 42.9%)と回答した事業所が多くなっている。

### 育児休業の導入及び運用における問題点



### 介護休業の導入及び運用における問題点



## (6) 子の看護等休暇制度

- 子の看護等休暇制度を規定している事業所の割合は 70.8%となっている。(令和5年度調査：67.3%)

### <産業別>

子の看護等休暇制度を規定している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業、学術研究、専門・技術サービス業、複合サービス事業 (100.0%)、②金融業・保険業 (93.5%) となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①建設業、不動産業、物品賃貸業、生活関連サービス業、娯楽業 (50.0%)、②宿泊業、飲食サービス業 (45.8%) となっている。

### <規模別>

子の看護等休暇制度を規定している割合が高いのは、300人以上の事業所で、92.6%となっている。

- ・ 子の看護等休暇の時間単位での取得を規定している事業所の割合は 61.6%となっている。(令和5年度調査：56.9%)

### (7) 介護休暇制度

- ・ 介護休暇制度を規定している事業所の割合は 71.2%となっている。(令和5年度調査：68.1%)

#### <産業別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、複合サービス事業 (100.0%)、②金融業・保険業 (90.3%) となっている。

一方、規定のない割合が高いのは、①生活関連サービス業、娯楽業 (55.6%)、②不動産業、物品賃貸業、宿泊業、飲食サービス業 (37.5%) となっている。

#### <規模別>

介護休暇制度を規定している割合が高いのは、300人の事業所で、91.0%となっている。

- ・ 介護休暇の時間単位での取得を規定している事業所の割合は 59.6%となっている。(令和5年度調査：56.7%)

## 6 パートタイム労働者

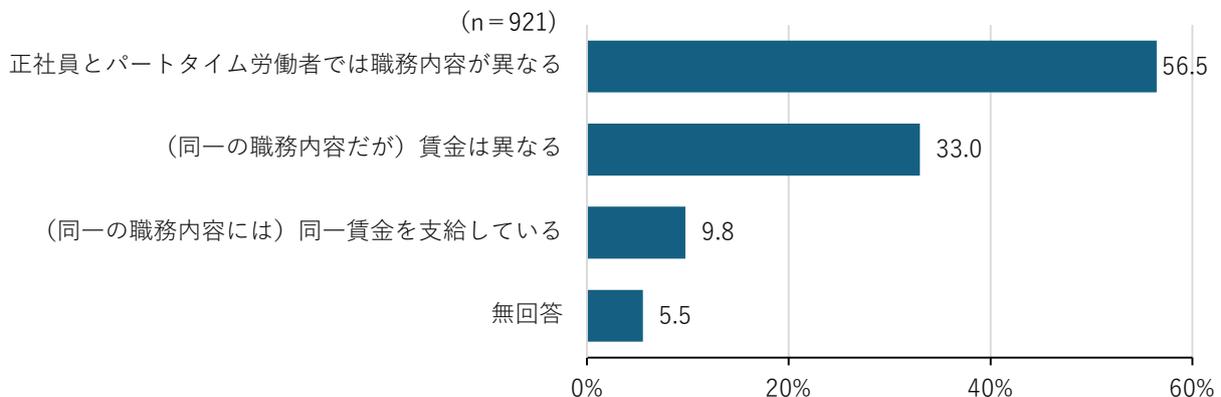
- ・ 各種制度の適用状況を見ると、

就業規則	91.3%	(正社員 94.1%)
昇給制度	59.8%	(正社員 87.7%)
特別給与(賞与等)	51.2%	(正社員 86.7%)
教育訓練	44.3%	(正社員 64.8%)
健康診断	80.2%	(正社員 93.3%)
正社員に切り替える制度	57.5%	

となっている。

- ・ 同一労働同一賃金について、正社員と同一の職務内容であるパートタイム労働者がおり、同一の賃金を支給している事業所は9.8%となっている。

#### 同一労働同一賃金について

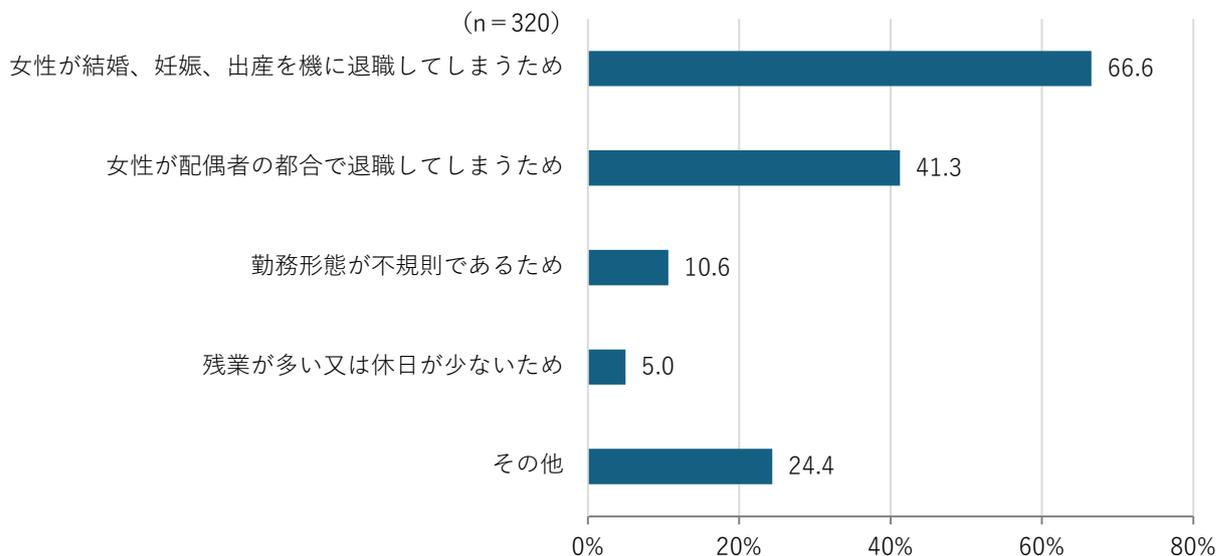


- ・ パートタイム労働者の労働契約を雇入通知書等の書面により結んでいる事業所の割合は 92.9%となっている。(令和5年度調査：89.9%)

## 7 女性の活躍促進

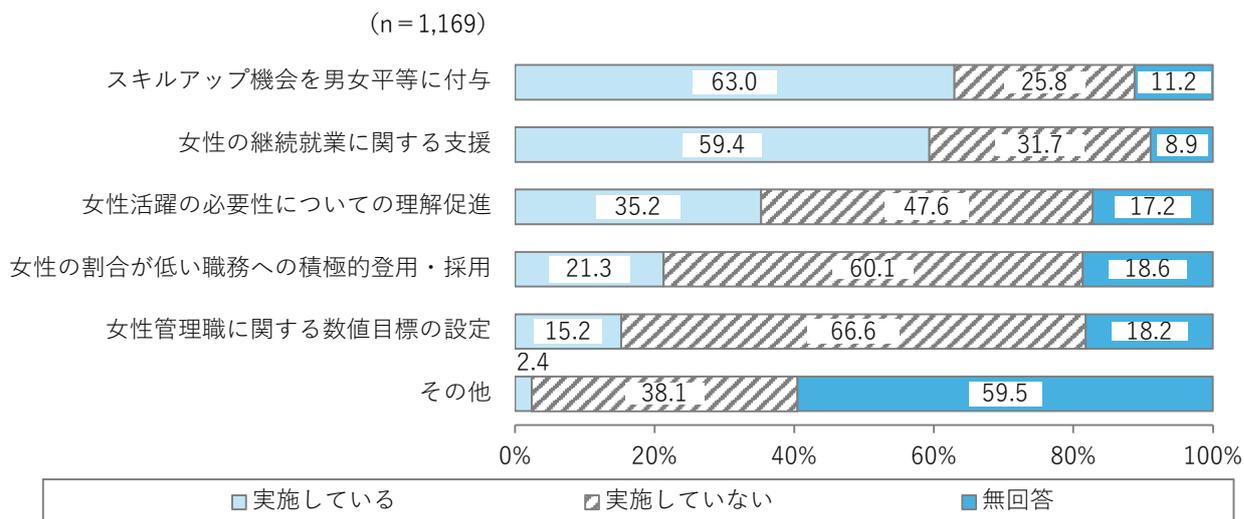
- 男女別の平均勤続年数に差異があると回答した事業所は、27.4%となっている。(令和5年度調査：31.7%)
- 差異が生じる理由としては、「女性が結婚、妊娠、出産を機に退職してしまうため」が66.6%で最も多くなっている。

男女別平均勤続年数に差異が生じる理由



- 女性の活躍推進に向けた取組としては、「スキルアップ機会を男女平等に付与」が63.0%で最も多くなっている。

女性の活躍推進に向けた取組



- 管理職（係長相当職以上）に占める女性の割合は24.4%となっている。(令和5年度調査：22.7%)

### <産業別>

管理職に占める女性の割合が高いのは、①医療、福祉(47.3%)、②教育、学習支援業(47.2%)となっている。

### <規模別>

管理職に占める女性の割合が高いのは、30人未満の事業所で、35.3%となっている。

- ・ 不妊治療と仕事の両立支援に関する制度があるのは8.5%となっている。

### <産業別>

不妊治療と仕事の両立支援に関する制度がある割合が高いのは、①金融業・保険業(41.9%)、②情報通信業(37.5%)

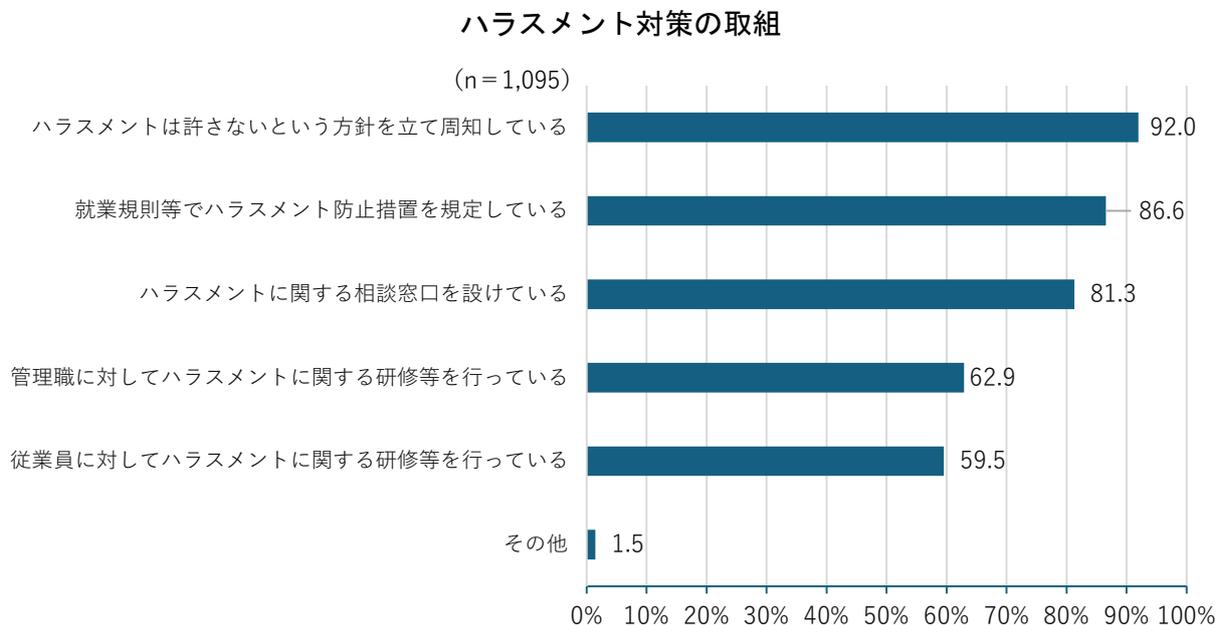
### <規模別>

不妊治療と仕事の両立支援に関する制度がある割合が高いのは、300人以上の事業所で、26.6%となっている。

## 8 労務管理

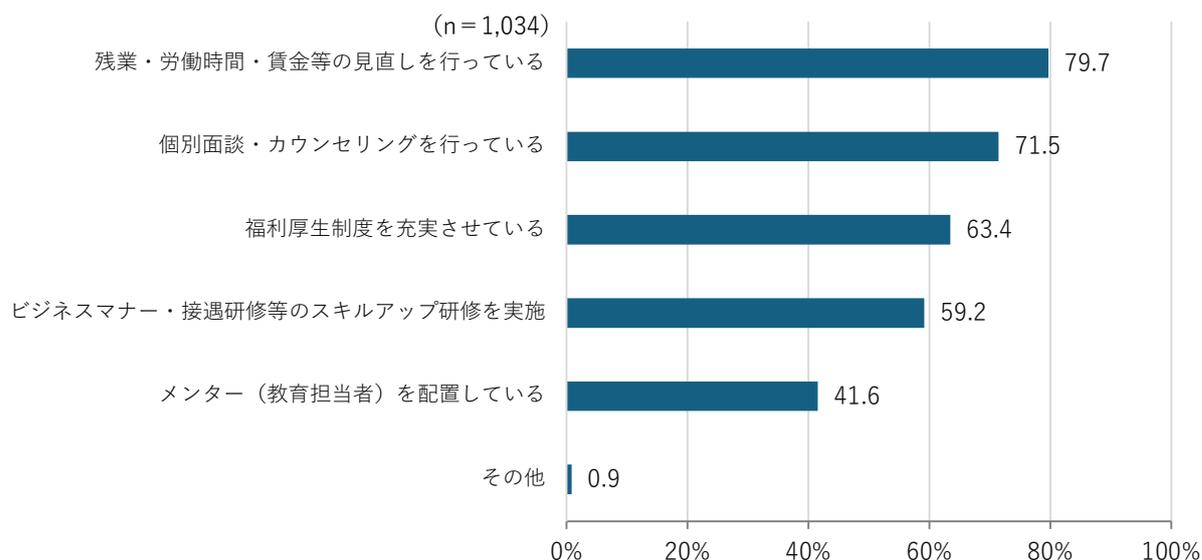
### (1) ハラスメントに関する取組

- ・ セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント（以下、「ハラスメント」という）について何らかの対策を実施している事業所の割合は93.7%となっている。（令和5年度調査：90.4%）
- ・ ハラスメント対策の取組内容として多いのは、ハラスメントは許さないという方針をたてている92.0%（令和5年度調査：91.8%）、就業規則等で防止措置を規定86.6%（令和5年度調査：86.3%）となっている。



- ・ 若手社員の職場定着について何らかの取組を実施している事業所の割合は、88.5%となっている。（令和5年度調査：86.1%）
- ・ 職場定着についての取組内容として多いのは、残業・労働時間・賃金等の見直し79.7%（令和5年度調査：74.5%）、個別面談・カウンセリングの実施71.5%（令和5年度調査：66.8%）となっている。

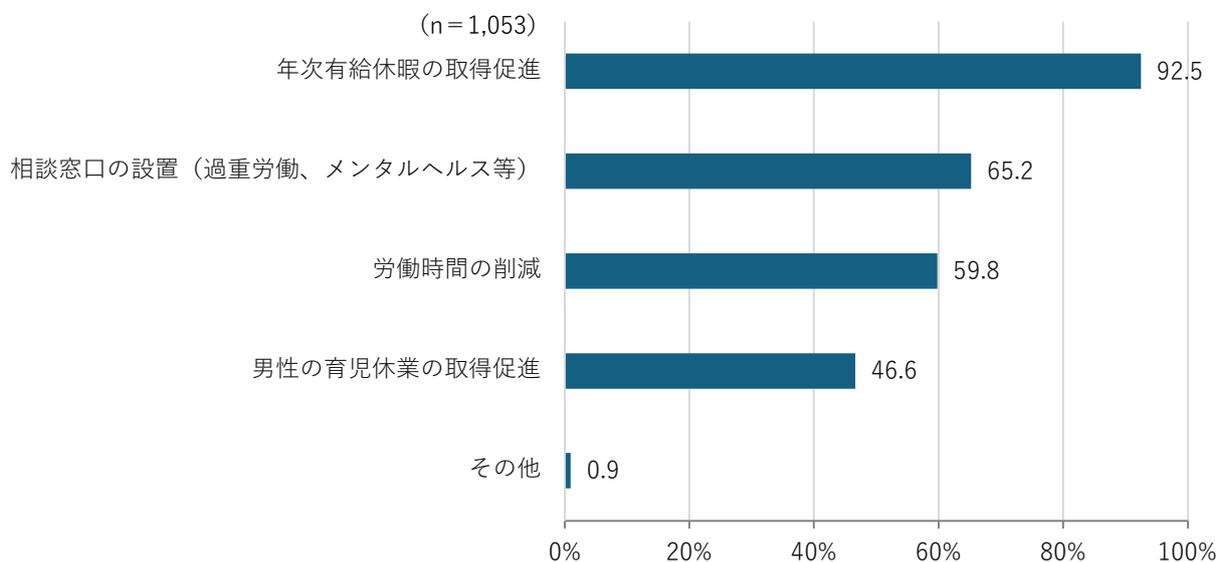
### 若手社員の職場定着への具体的な取組



### (2) ワーク・ライフ・バランスに関する取組

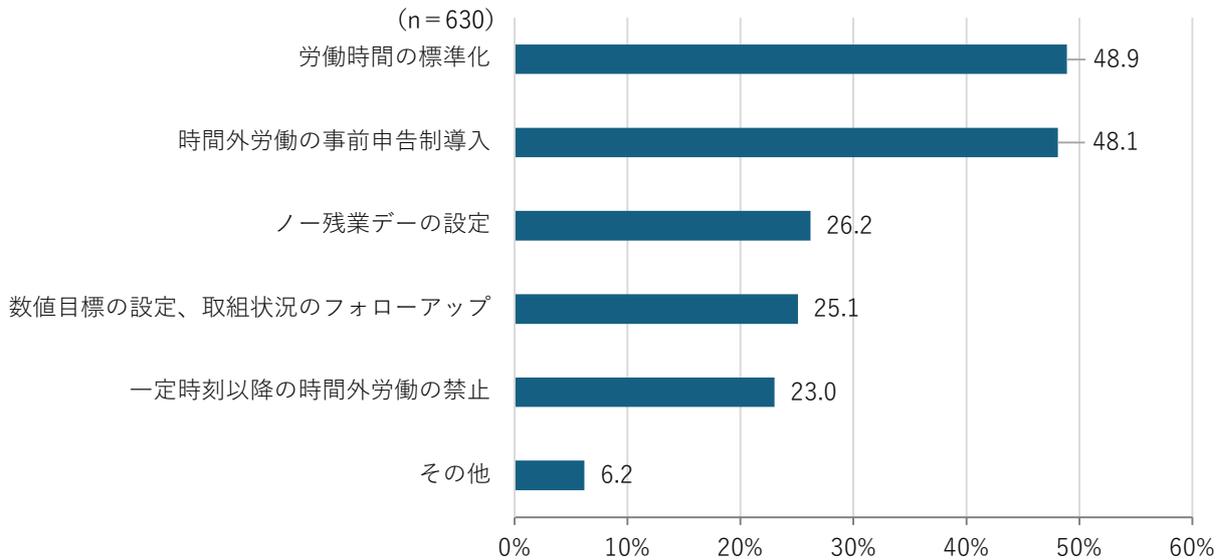
- ・ ワーク・ライフ・バランスについて何らかの取組を実施している事業所の割合は90.1%となっている。（令和5年度調査：89.9%）
- ・ ワーク・ライフ・バランスの取組内容として多いのは、年次有給休暇の取得促進92.5%（令和5年度調査：91.8%）相談窓口の設置65.2%（令和5年度調査：59.9%）となっている。

### ワーク・ライフ・バランスに関する具体的な取組内容



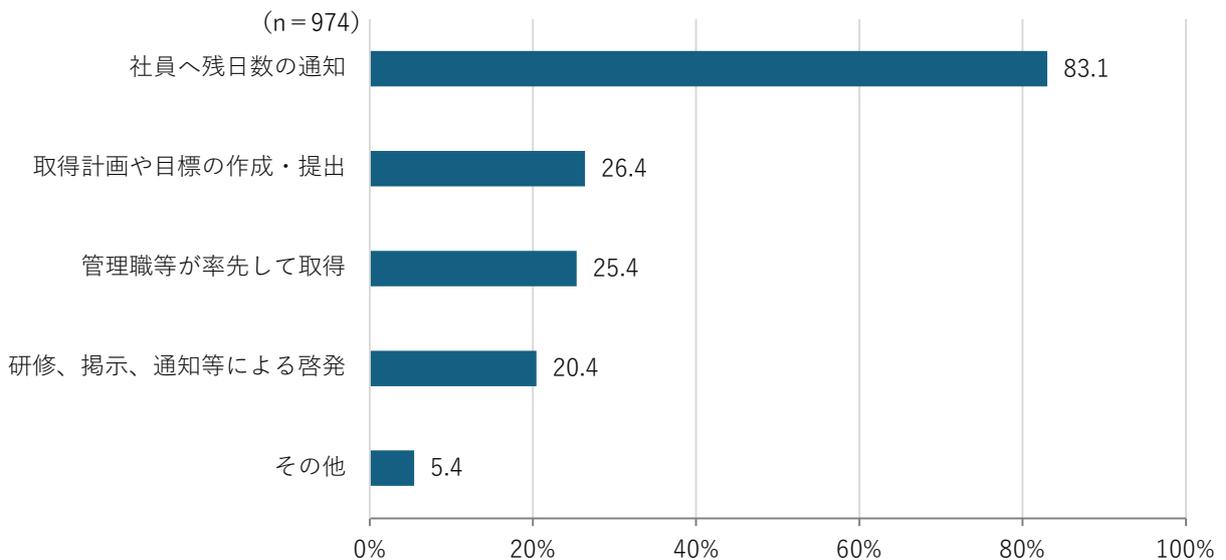
- ・ 労働時間削減を実施している事業所のうち、具体的な取組内容として多いのは、従業員間の労働時間の平準化48.9%（令和5年度調査：47.7%）、時間外労働の事前申告制度導入48.1%（令和5年度調査：41.7%）となっている。

### 労働時間削減に関する具体的な取組内容



- 有給休暇取得促進に取り組んでいる事業所のうち、具体的な取組内容として多いのは、社員へ残日数の通知 83.1%（令和5年度調査：76.1%）、計画取得や目標の作成・提出 26.4%（令和5年度調査：29.8%）となっている。

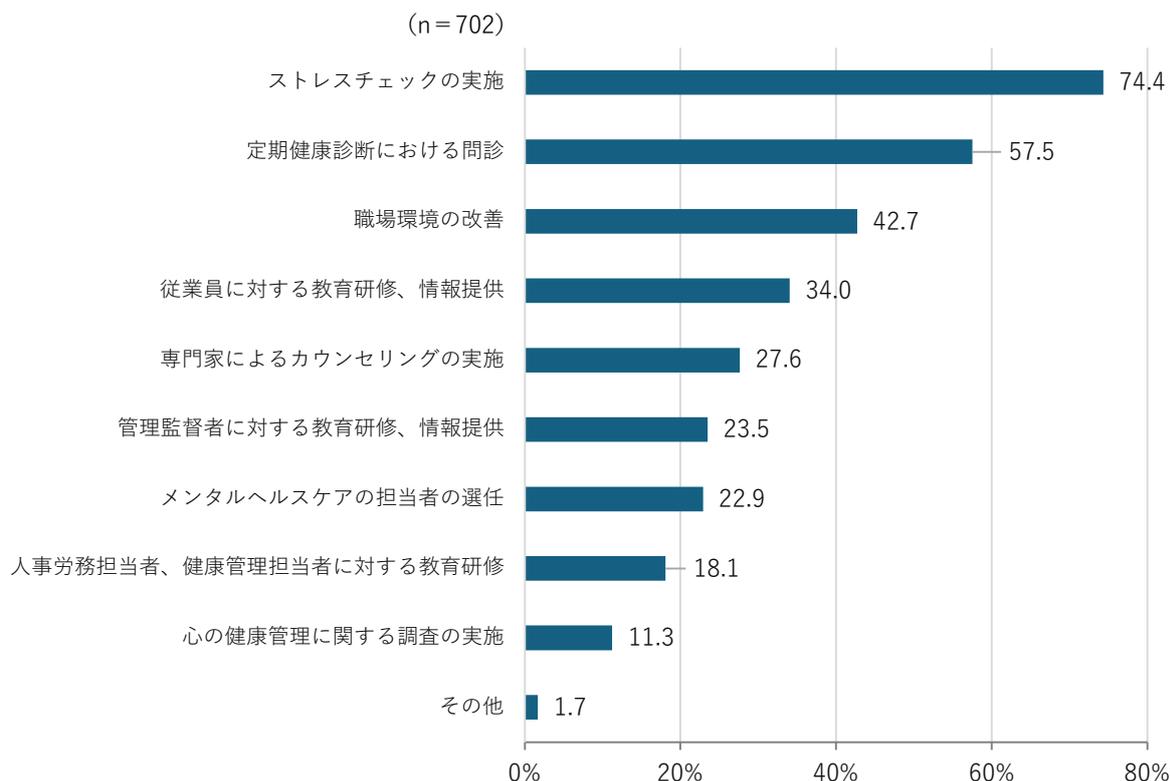
### 有給休暇取得促進に関する具体的な取組内容



### (3) メンタルヘルスケア（心の健康対策）に関する取組

- メンタルヘルスケアに関する取組を実施している事業所の割合は 60.1% となっている。（令和5年度調査：57.5%）
- メンタルヘルスケアの取組内容として多いのは、ストレスチェックの実施 74.4%（令和5年度調査：71.7%）、定期健康診断における問診 57.5%（令和5年度調査：58.2%）となっている。

## メンタルヘルスケアに関する具体的な取組内容



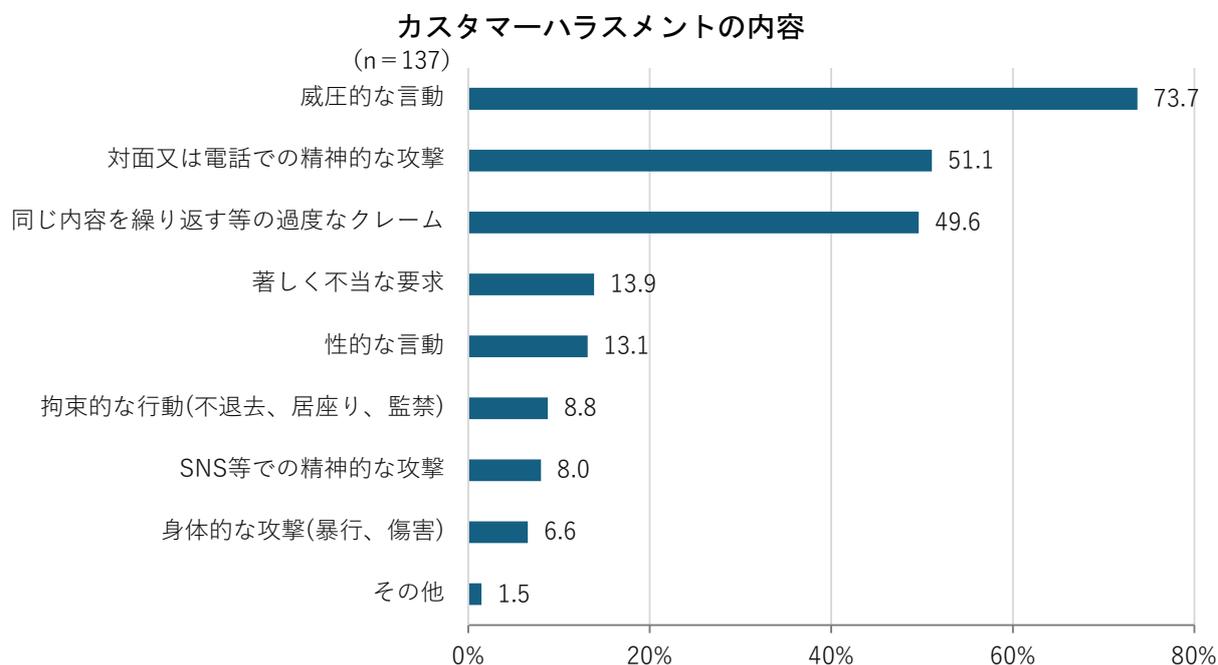
### (4) カスタマーハラスメント

- 令和6年度に、カスタマーハラスメントを受けたと判断した事例があったのは11.7%となっている。

#### 〈産業別〉

事例が多かったのは、①医療、福祉 (20.3%)、②複合サービス事業 (16.7%) となっている。

- カスタマーハラスメントの内容として多いのは、威圧的な言動 (73.7%)、対面又は電話での精神的な攻撃 (51.1%)、同じ内容を繰り返す等の過度なクレーム (49.6%) となっている。



## 9 外国人労働者

・外国人労働者を雇用した理由としては、「人手不足の解消・緩和のため」が 80.9%で最も高くなっている。

・外国人労働者を雇用する上での課題として多いのは、①コミュニケーションを取ることが難しい 45.8%、②外国人労働者の雇用や管理についてのノウハウがない 31.1%、③文化や価値観等の違いにより、トラブルになる 26.3%となっている。