

令和7年度（2025年度）

熊本県労働条件等実態調査報告書

令和8年（2026年）3月

熊本県商工労働部
商工雇用創生局 労働雇用創生課

ま え が き

本調査は、熊本県内の事業所に雇用されている労働者の賃金・労働時間やその他の労働条件を把握し、労働行政はもとより労働関係機関等に提供することにより、健全な労使関係の発展に寄与することを目的にして昭和60年から毎年実施しているものです。

令和7年度におきましては、熊本県内の2万数千事業所の中から、層化無作為の方法により1,000事業所を抽出して調査票等を送付し、オンライン方式による調査を行いました。

この度、調査結果を取りまとめ、本県ホームページにて公開いたしますので、県民の皆様に広くご活用いただければ幸いです。

終わりに、本調査の実施にあたり、日常業務等で大変お忙しい中にご協力をいただきました事業所の皆様方に厚くお礼申し上げます。

令和8年(2026年)3月

熊本県商工労働部 商工雇用創生局 労働雇用創生課

目 次

第1 調査の概要	4
第2 調査結果	
1 労働者全般の状況	
(1) 就業形態	6
(2) 正社員・正職員の管理職登用状況	8
(3) 正社員・正職員の採用状況	9
(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由	11
2 賃金制度	
① 正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況	
(1) 正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況	12
② 正社員・正職員の賃上げ	
(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況	13
③ 正社員・正職員の一時金	
(1) 正社員・正職員への令和6年冬季一時金の支給状況	15
(2) 正社員・正職員への令和7年夏季一時金の支給状況	16
3 労働時間	
① 正社員・正職員の所定労働時間	
(1) 1日の所定労働時間	17
(2) 1週の所定労働時間	18
② 正社員・正職員の年次有給休暇	
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況	19
③ 正社員・正職員の育児休業	
(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況	20
④ 介護休業・介護休暇	
(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況	20
(2) 正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況	22

(3) 男女別の介護休業・介護休暇の取得割合	24
(4) 『正社員・正職員』と『正社員・正職員以外』の介護休業・介護休暇の取得割合	25
5 育児休業者及び介護休業者の代替	
(1) 育児休業者及び介護休業者の代替状況	25
4 誰もが働きやすい職場環境づくり	
1 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	
(1) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの取組状況	26
(2) 「ワーク・ライフ・バランス」に配慮した職場環境づくりの実施内容	27
2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）	
(1) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況	29
(2) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由	30
3 職場のハラスメント	
(1) 従業員からのハラスメントにかかわる相談や訴え状況	31
(2) ハラスメントの種類について	31
(3) カスタマーハラスメントの被害防止対策について	31
4 外国人の雇用状況について	
(1) 外国人の雇用状況	32
(2) 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由	34
(3) 外国人を雇用する上での課題	35
(4) どのような外国人を受け入れたいか	36
5 高齢者の雇用状況について	
(1) 高齢者雇用の対応について	37
5 回答事業所の内訳	
(1) 規模別・産業別内訳	39
2025年度 産業・規模・地域区分表	40

第1 調査の概要

(1) 調査の目的

熊本県内の事業所に雇用されている労働者の賃金・労働時間その他の労働条件を把握し、労働行政の基礎資料とするとともに、労働関係者・労働関係機関に提供することにより健全な労使関係の発展に役立てることを目的とする。

(2) 調査対象

- ① 地 域……熊本県全域
- ② 産 業……政府関係金融機関、ゆうちょ銀行、酒場、ビヤホール、バー、キャバレー、ナイトクラブ、郵便局、政治・経済・文化団体、宗教、公務、及び分類不能の産業を除いた全産業
- ③ 事業所……正社員・正職員を5人以上雇用する民営事業所から、規模別・産業別に層化無作為の方法により抽出した1,000事業所に調査票を送付し、令和7年6月30日時点で正社員・正職員が5人以上いる事業所に回答を求めた。
なお、抽出の際は、事業所母集団データベース（令和5年次フレーム）を使用した。

(3) 調査事項

- ① 労働者全般の状況（就業形態、正社員・正職員の管理職登用状況、正社員・正職員の採用状況、正社員・正職員以外の労働者の雇用理由）
- ② 賃金制度（正社員・正職員の初任給、賃上げ実施状況、正社員・正職員の一時金の支給状況）
- ③ 労働時間（正社員・正職員の所定労働時間、年次有給休暇・育児休業取得状況、介護休業・介護休暇取得状況、正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況、育児・介護休業者の代替）
- ④ ワーク・ライフ・バランス：仕事と生活の調和（職場環境づくり状況、実施している内容、実施したい内容）
- ⑤ 女性の活躍推進：ポジティブ・アクション（取組状況、取り組んでいない理由）
- ⑥ 職場のハラスメント（ハラスメントの相談の有無、種類、カスタマーハラスメント対策）
- ⑦ 外国人の雇用状況（雇用状況、雇用理由・課題・検討の内容）
- ⑧ 高年齢者の雇用状況について

(4) 調査の対象期日

この調査は、令和7年（2025年）6月30日現在について行った。ただし、一部事項については、対象期日前1年以内または1年度以内の状況について調査を行った。

(5) 調査方式

調査票を調査対象事業所に郵送し、オンライン回答による方式とした。

(6) 調査対象事業所の抽出

事業所母集団データベース（令和5年次フレーム）による事業所を母集団として、6つの事業所規模（正社員5人以上10人未満、10人以上30人未満、30人以上50人未満、50人以上100人未満、100人以上300人未満、300人以上）、大分類17の産業別に、層化無作為の方法により1,000事業所を抽出した。

(7) 調査実施事業所数及び回収結果

① 県内で常用雇用労働者を10人以上雇用する民営事業所数	24,723
② 調査対象事業所数	1,000
③ 正社員5人未満、事業所の廃止等により調査対象外となった事業所数	173
④ 有効回答事業所数	466
⑤ 回収率	63.9%
⑥ 有効回答率	56.3%

○ 調査対象事業所の内訳

産 業 別	事業所数
農業、林業、漁業	17
鉱業、採石場、砂利採取業	0
建設業	81
製造業	102
電気、ガス、熱供給、水道業	2
情報通信業	10
運輸業、郵便業	55
卸売業、小売業	243
金融業、保険業	29
不動産業、物品賃貸業	16
学術研究、専門・技術サービス業	30
宿泊業、飲食サービス業	92
生活関連サービス業、娯楽業	40
教育、学習支援業	29
医療、福祉	198
複合サービス業	6
サービス業（他に分類されないもの）	50
計	1,000

(8) 調査結果利用上の注意事項

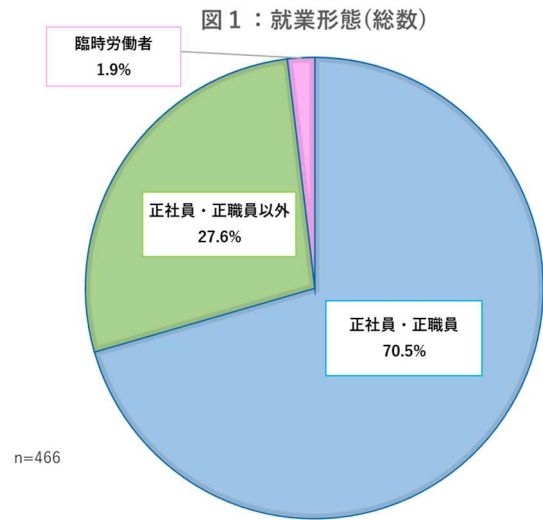
- ① この調査は無作為抽出であるため、回答事業所が毎年一定していない。したがって、集計事業所の同一性が確保されていないので、前年調査結果との比較には注意を要する。
- ② この調査を他の調査結果と比較する場合には、調査対象が異なる場合があるため十分注意を要する。
- ③ 集計は、原則として回答者数（無回答を含まない）を100とした場合の相対度数（%）で表示している。
- ④ 統計表のパーセント表示は、項目毎に小数点第2位を四捨五入しており、合計が100.0%にならない場合がある。
- ⑤ この報告書では、グラフ及び付表上の「*n*」の数値は有効回答事業所数を表す。
- ⑥ この調査は、統計法（平成19年法律第53号）第24条に基づき総務大臣に届出を行い、届出統計調査として実施した。

第2 調査結果

1 労働者全般の状況

(1) 就業形態

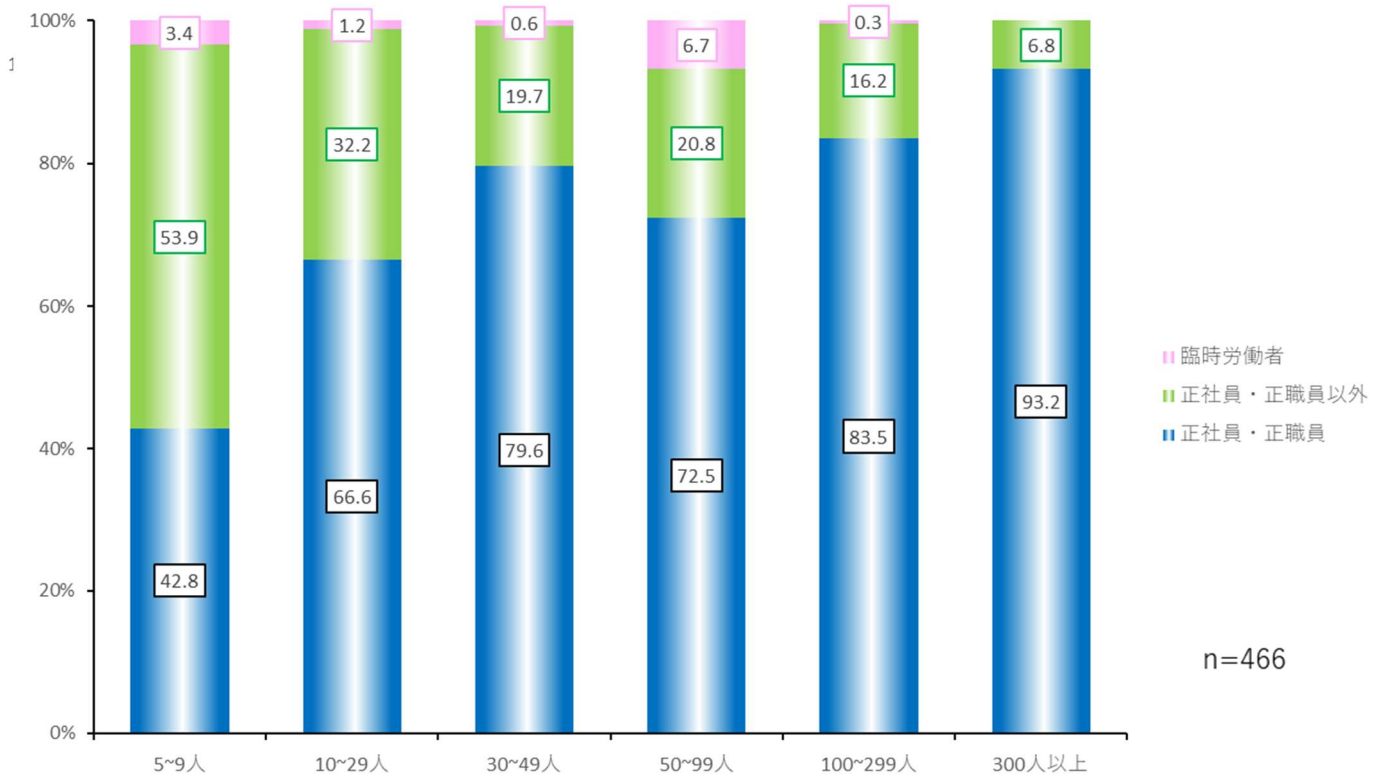
雇用労働者の就業形態をみると、『正社員・正職員』が70.5%と最も高く、『正社員・正職員以外』27.6%、『臨時労働者』1.9%となっている。(図1)



<属性別>

規模別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「300人以上」の企業で93.2%、次いで「100~299人」の企業で83.5%となっており、「5~9人」が42.8%と低くなっている。(図2-1)

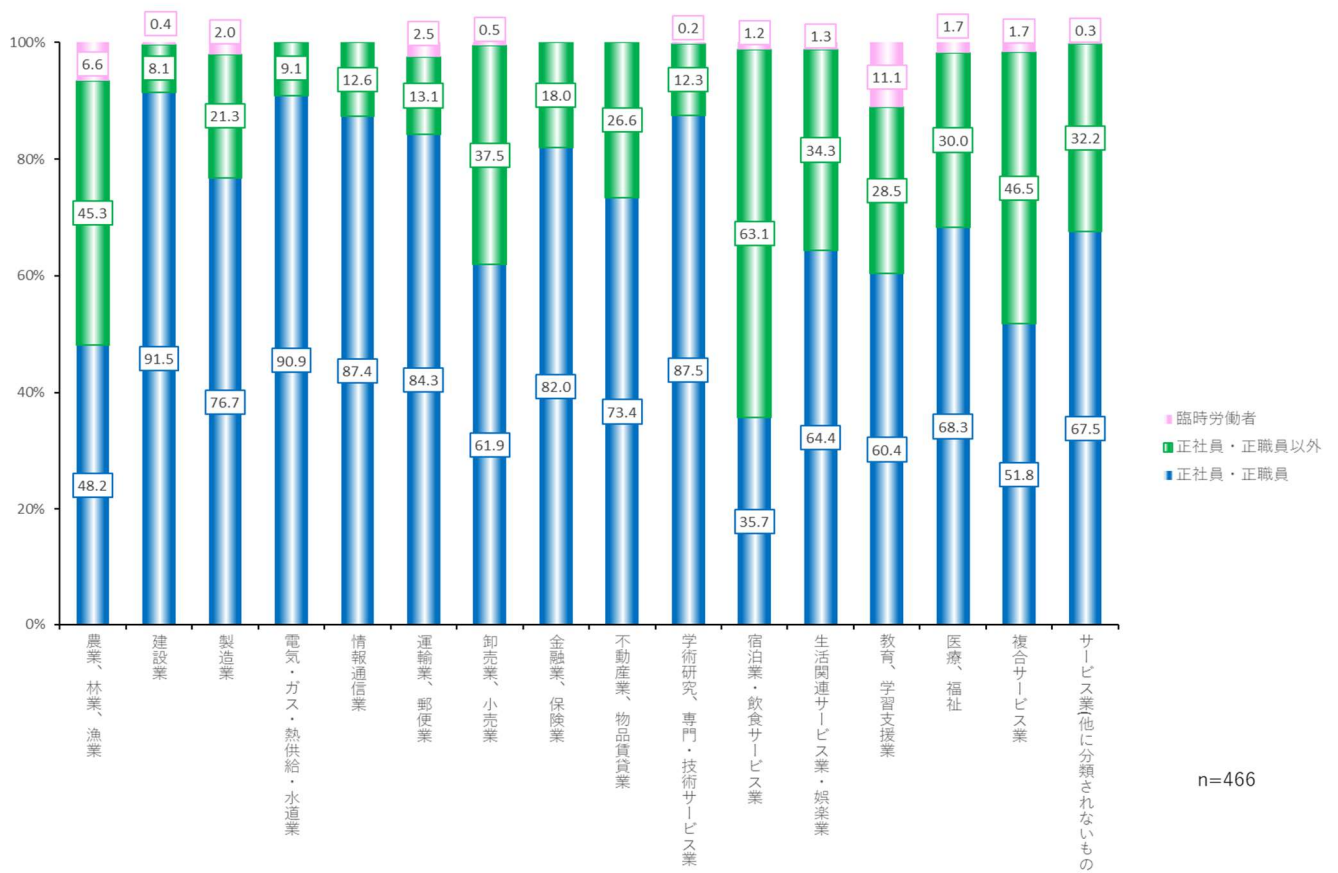
図2-1：就業形態(規模)



1 労働者全般の状況

産業別にみると、『正社員・正職員』の割合が高いのは、「建設業」91.5%、「電気・ガス・熱供給・水道業」90.9%、「学術研究、専門・技術サービス業」87.5%、などであり、逆に低いのは、「宿泊業、飲食サービス業」35.7%、「農業、林業、漁業」48.2%となっている。（図2-2）

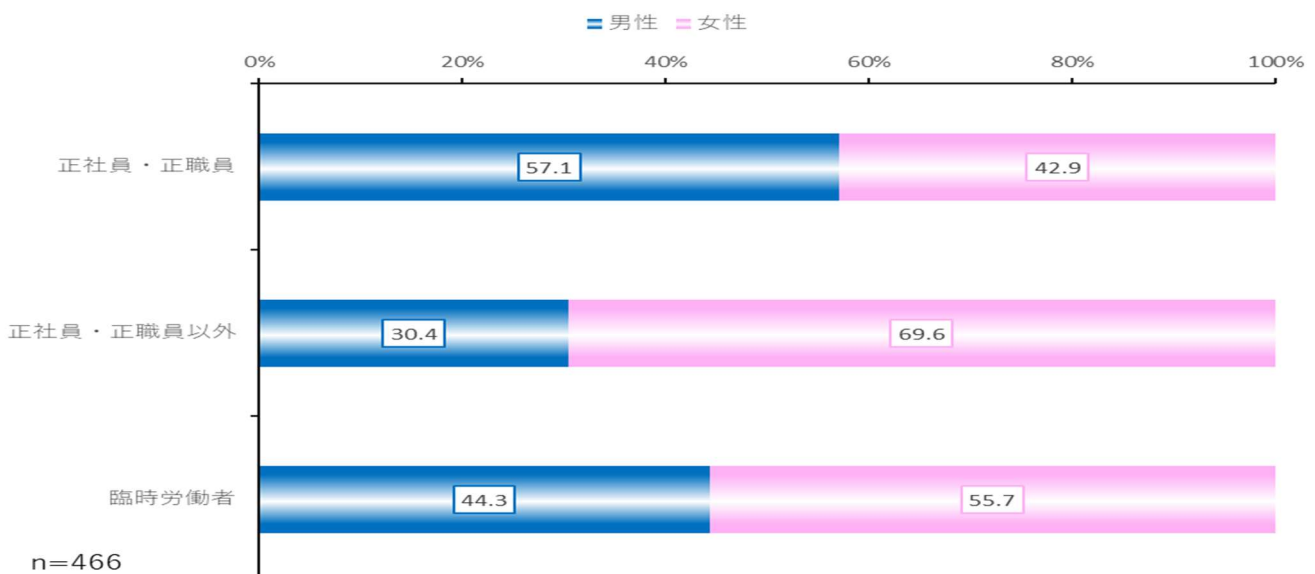
図2-2：就業形態（産業別）



就業形態別に男女の割合をみると、『正社員・正職員』における割合は、「男性」57.1%、「女性」42.9%と「男性」が上回っている。『正社員・正職員以外』の場合は、「男性」30.4%、「女性」69.6%と逆に女性が上回っている。

また、『臨時労働者』についても、「男性」44.3%、「女性」55.7%と女性が上回っている。（図3）

図3：就業形態別労働者の男女割合(総数)



(2) 正社員・正職員の管理職登用状況

管理職の男女割合を職階別にみると、「女性」の割合は「係長相当職」では33.6%であるが、「部長相当職」では19.5%となっており、職階が上がるに伴い、「女性」の割合が低くなっている。「男性」の場合は「総数」で70.1%であり、「部長相当職」においては8割以上を占めている。

(図4)

参考：男女別管理職登用状況

性別	総数	係長相当職	課長相当職	部長相当職
男性	2,049	897	706	446
女性	875	454	313	108
合計	2,924	1,351	1,019	554

<属性別>

規模別にみると、最も『女性管理職』の割合が高いのは「300人以上」の事業所が40.2%、次いで「5~9人」が36.4%となっている。(図5)

図5 : 管理職の男女割合(規模別)

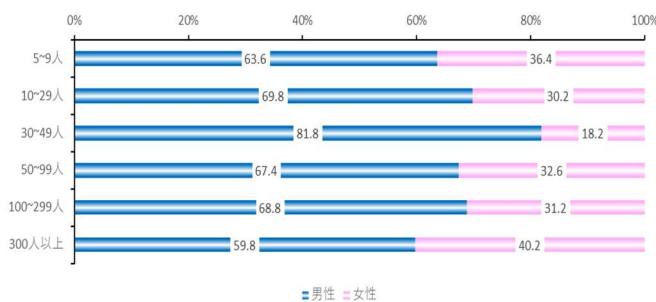
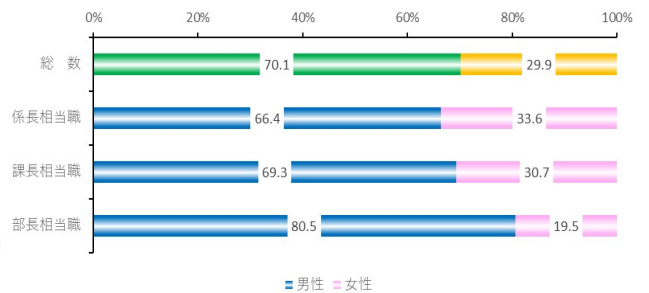
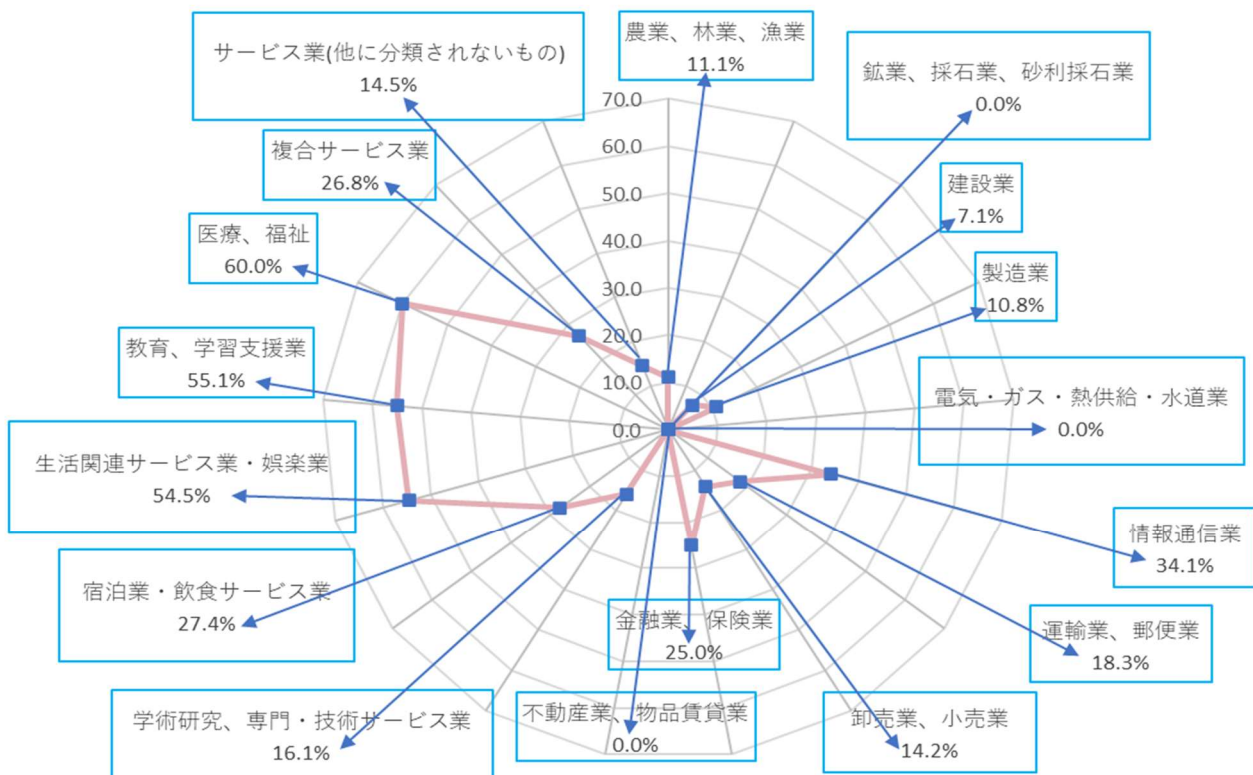


図4：管理職の男女割合(総数・職階別)



産業別にみると、『女性管理職』の割合が高いのは「医療、福祉」(60.0%)、「教育、学習支援業」(55.1%)、「生活関連サービス業・娯楽業」(54.5%)で過半数を超え、次いで「情報通信業」(34.1%)、「宿泊業・飲食サービス業」(27.4%)などとなっている。(図5-1)

図 5-1 : 女性管理職の割合(産業別)



1 労働者全般の状況

(3) 正社員・正職員の採用状況

『正社員・正職員』の採用を男女別にみると、『新規学卒者』では「男性」55.9%、「女性」44.1%、『中途採用者』では、「男性」56.5%、「女性」43.5%となっている。(図 6-1)

なお、採用の内訳は、『新規学卒者』16.1%、『中途採用者』83.9%となっている。

(図 6-2)

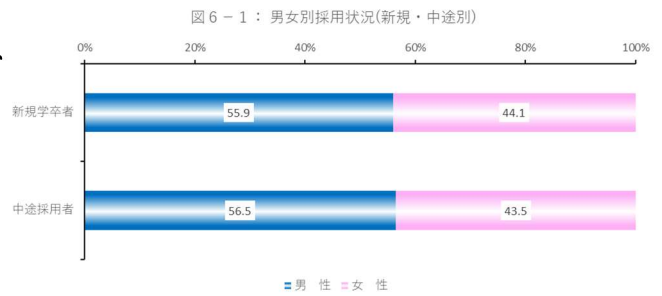


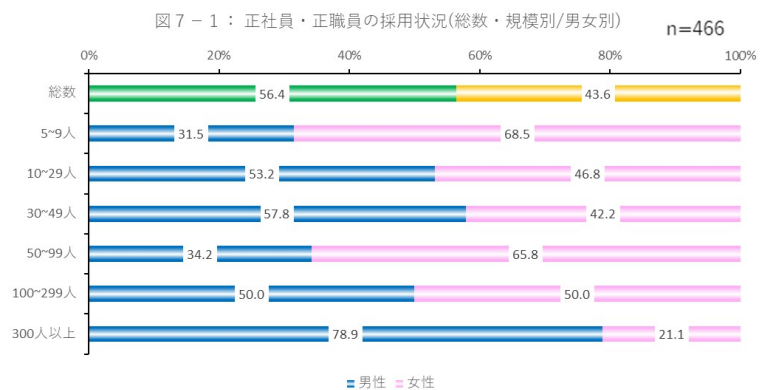
図6-2：男女別採用内訳状況

性別	新規学卒者	中途採用者	合計
男性	151	792	943
女性	119	610	729
合計	270	1,402	1,672
率	16.1%	83.9%	100.0%

<属性別>

男女の割合を規模別にみると、「女性」の採用の割合が高い順に、「5~9人」(68.5%)、「50~99人」(65.8%)、「100~299人」(50.0%)となっており、「総数」では「男性」の割合が56.4%と高くなっている。

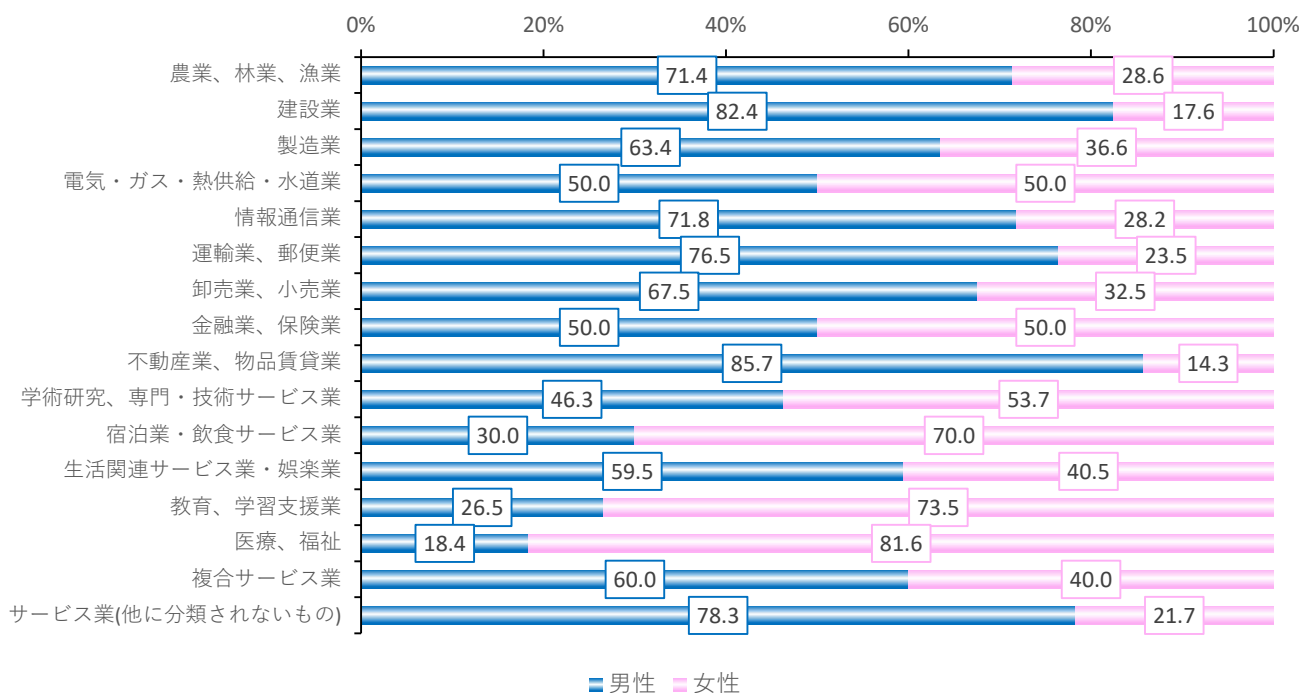
(図 7-1)



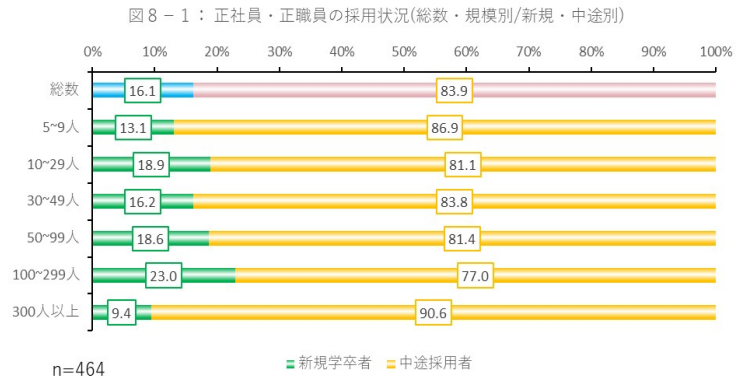
男女の割合を産業別にみると、「男性」では、「不動産業、物品賃貸業」(85.7%)、「建設業」(82.4%)、「サービス業(他に分類されないもの)」(78.3%)の割合が高く、「女性」では、「医療、福祉」(81.6%)、「教育、学習支援業」(73.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(70.0%)の割合が高くなっている。

(図 7-2)

図 7-2：正社員・正職員の採用状況(産業・男女別)

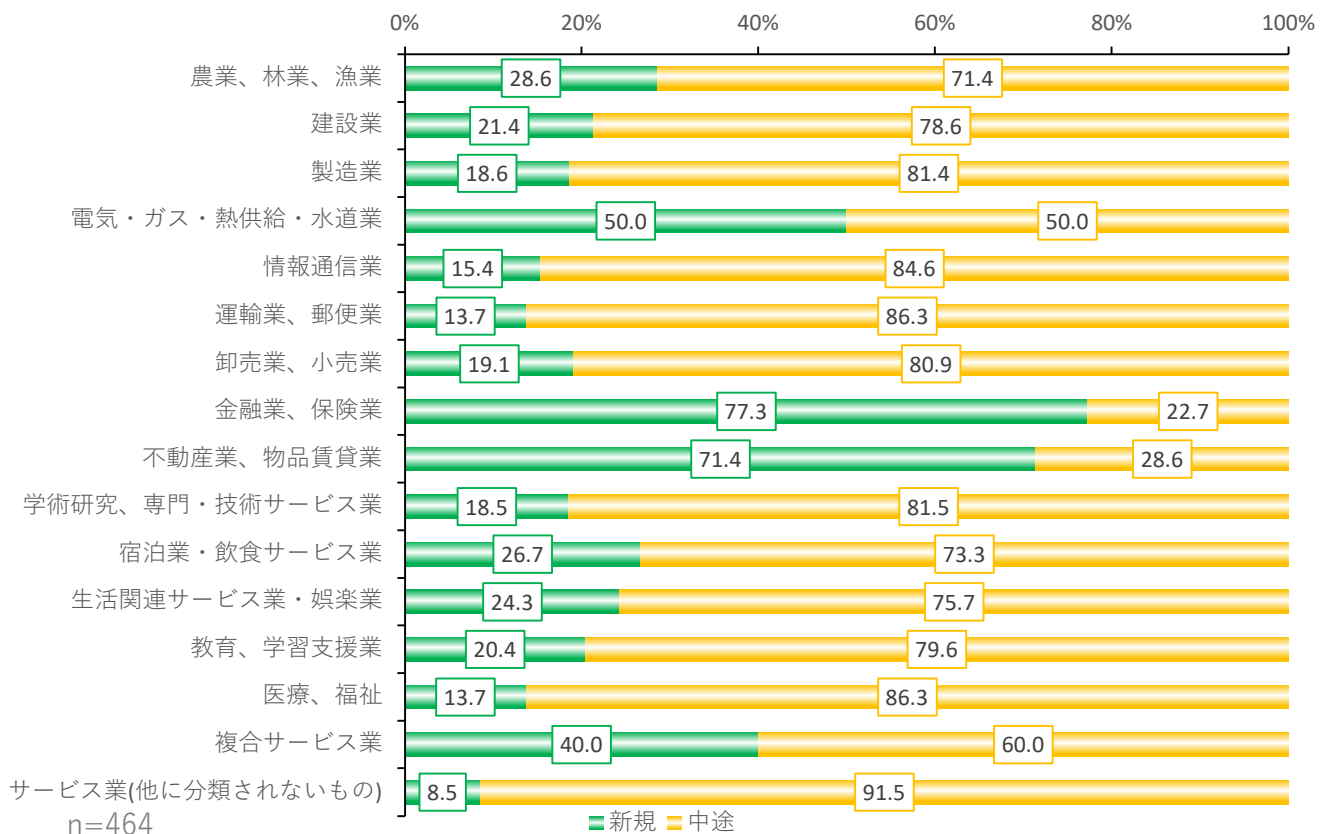


新規学卒者と中途採用者の割合を規模別にみると、『新規学卒者』の採用割合が最も高いのは、「100~299人」23.0%となっているが、総じて中途採用者の割合が高くなっている。
(図8-1)



新規学卒者と中途採用者の割合を産業別にみると、『新規学卒者』の割合が高い産業は、「金融業、保険業」(77.3%)を筆頭に、「不動産業、物品賃貸業」(71.4%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(50.0%)などとなっており、逆に、『中途採用者』の割合が高いのは、「サービス業(他に分類されないもの)」(91.5%)、「運輸業、郵便業」および「医療、福祉」(86.3%)となっている。(図8-2)

図8-2：正社員・正職員の採用状況(産業/新規・中途別)

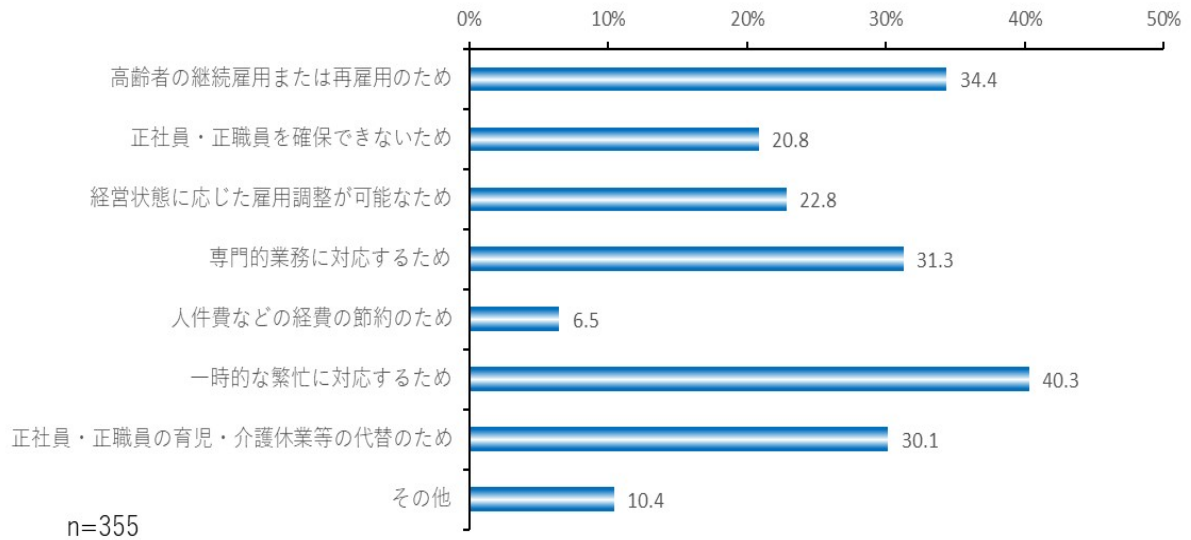


1 労働者全般の状況

(4) 正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由

雇用している理由をみると、「一時的な繁忙に対応するため」(40.3%)、「高齢者の継続雇用または再雇用のため」(34.4%)、「専門的業務に対応するため」(31.3%)などが高くなっている(以上すべて複数回答)。(図9)

図9：正社員・正職員以外の労働者を雇用している理由(複数回答)



その他の回答

- 本人の希望
- 本人より正社員登用の希望がない
- 各人の希望する就労条件への対応の為
- 本人の家庭の都合
- 本人達の働きたい時間に対応する為
- 本人の希望の働きかた

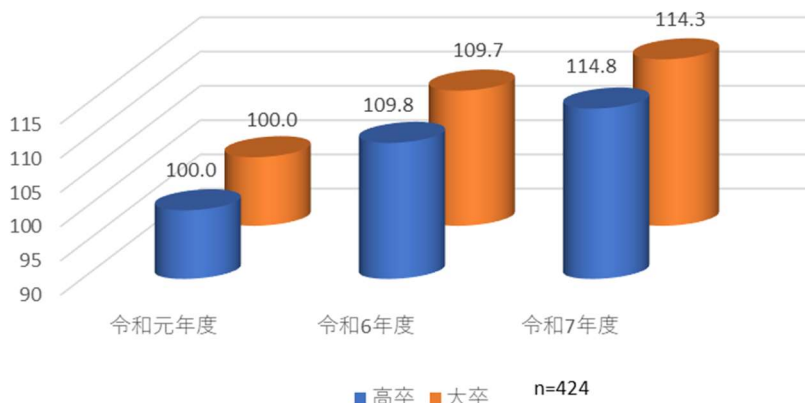
2 賃金制度

① 正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況

(1) 正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況

『正社員・正職員』の初任給に引き上げ状況は、令和元年度を基準にした指標で、高卒が令和6年度 109.8、7年度 114.8 であり、大卒が6年度 109.7、7年度 114.3 と高卒・大卒ともに全国的な引き上げ傾向と同様に引き上げられている。(図 10-1)

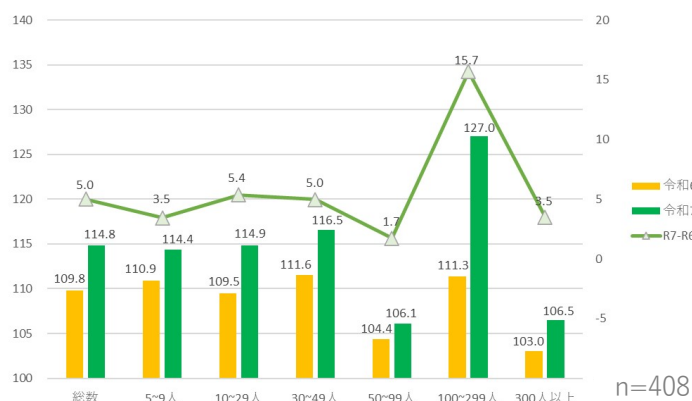
図 10-1：正社員・正職員の初任給引き上げ実施状況



<属性別>高卒・大卒別の初任給引き上げ状況 (指標ベース)

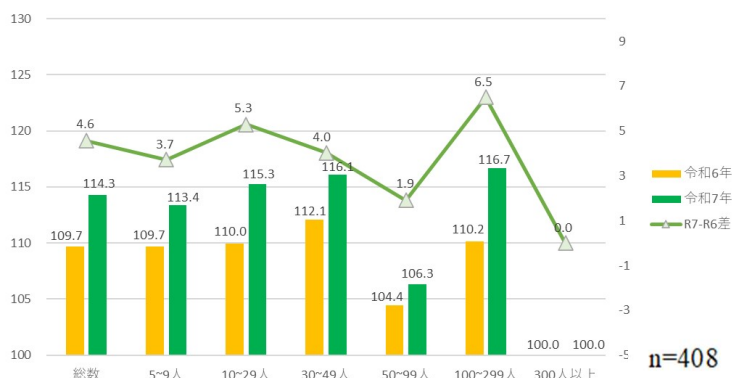
規模別の『高卒』初任給の引き上げ状況については、令和6年度から7年度の引き上げ幅が最も高く、正社員・正職員「100～299人」の事業所で、15.7ポイントアップとなっている。
 続いて、「10～29人」が5.4ポイントとなっている。
 総数では5.0ポイントのアップとなっている。(図 10-2)

図 10-2：正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況 (規模別) 高卒



規模別の『大卒』の初任給に引き上げ状況については、高卒と同様の動きであり、規模ごとに多少の引き上げ率の差はあるものの、総じて令和7年度の引き上げ率が大きくなっている。(図 10-3)

図 10-3：正社員・正職員の初任給の引き上げ実施状況 (規模別) 大卒

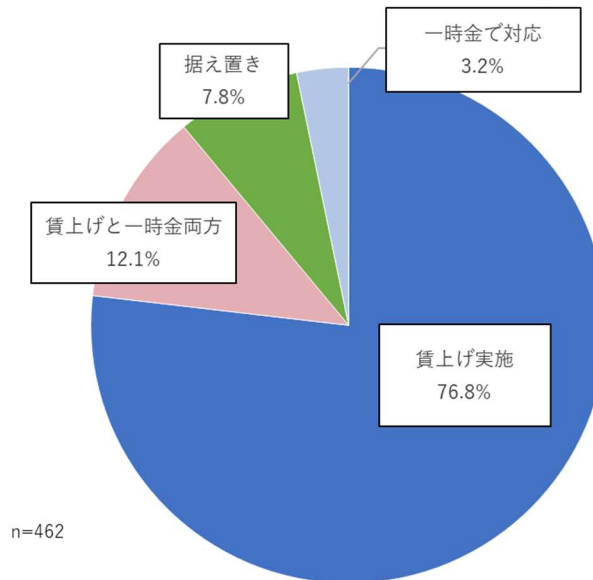


2 正社員・正職員の賃上げ

(1) 正社員・正職員の賃上げ実施状況

『正社員・正職員』の賃上げ（定期昇給を含む）の実施状況は、「賃上げを実施した」76.8%、「賃上げと一時金両方に対応した」12.1%、「賃上げをせずに据え置いた」7.8%、「一時金」で対応した」3.2%の順になっている。（図 11）

図 1 1：正社員・正職員の賃上げの実施状況（総数）

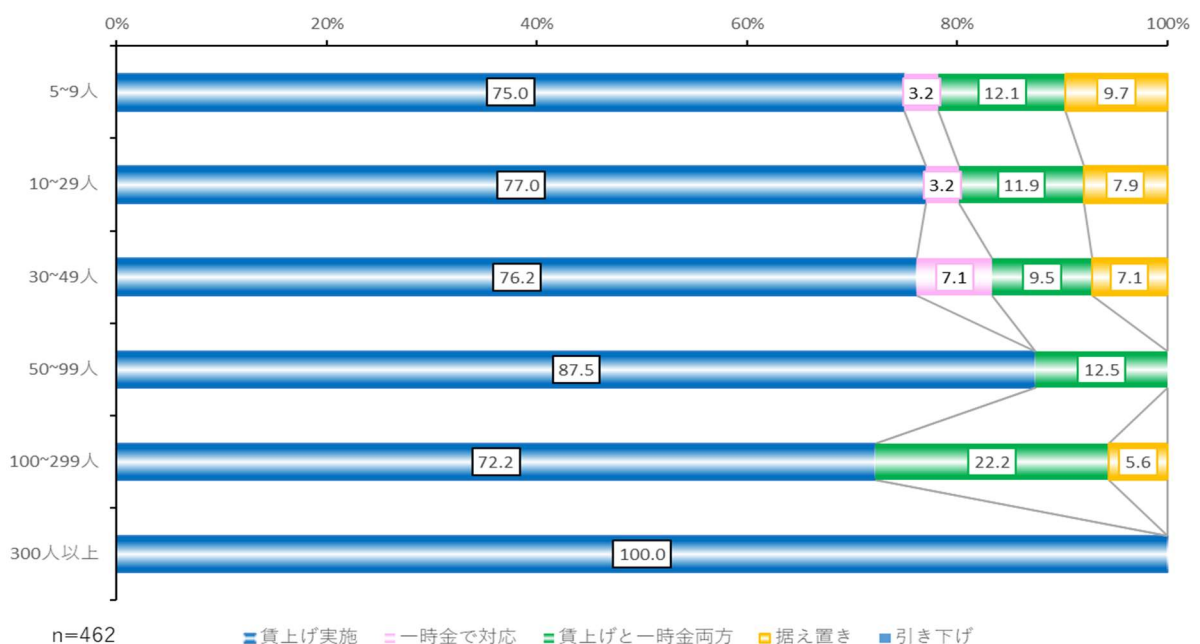


<属性別>

規模別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が最も高いのは「300人以上」で100%となっている。

また「据え置き」は「5～9人」（9.7%）、「10～29人」（7.9%）、「30～49人」（7.1%）で高くなっている。（図 12-1）

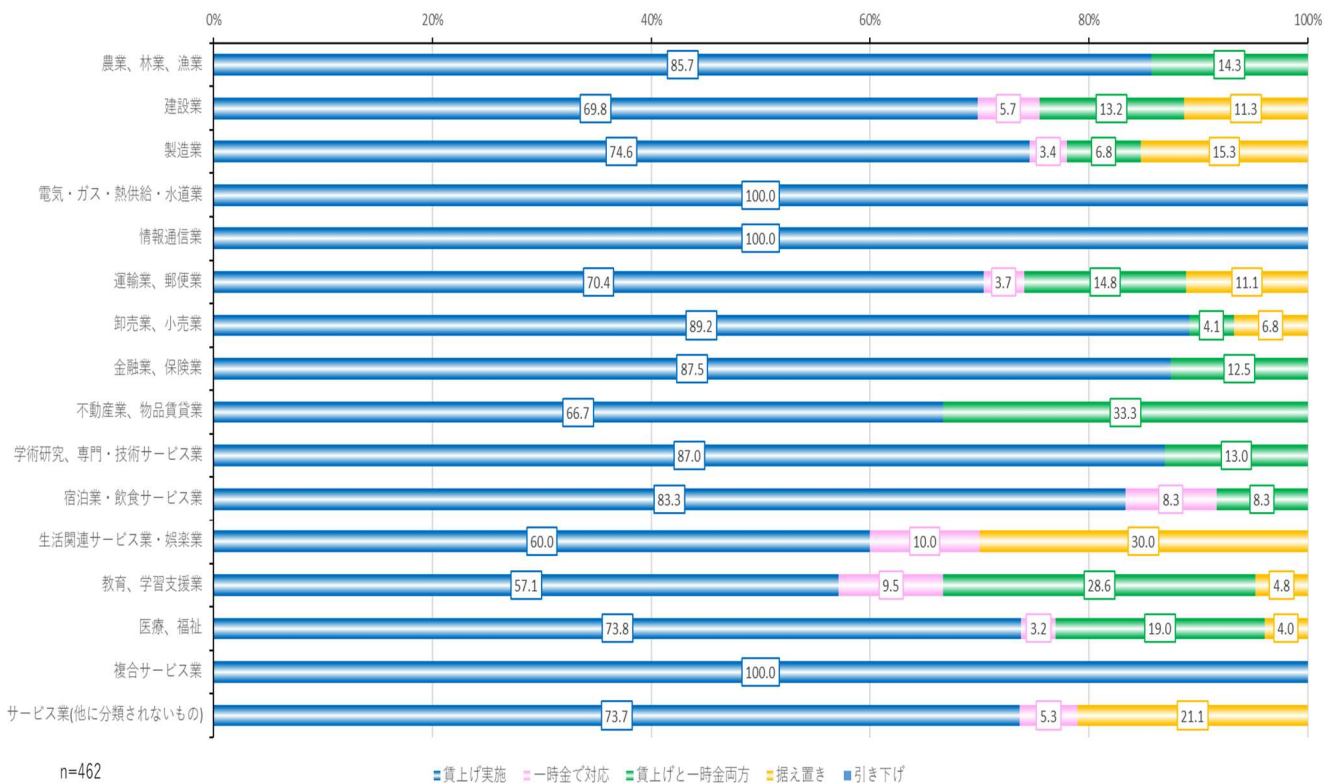
図 1 2 - 1：正社員・正職員の賃上げの実施状況（規模別）



産業別にみると、『何らかの賃上げを実施（「賃上げ実施」と「賃上げと一時金両方」の合計）』の割合が高いのは、「農業、林業、漁業」、「電気、ガス、熱供給、水道業」、「情報通信業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「複合サービス業」（いずれも100%）である。また「一時金で対応」は「生活関連サービス、娯楽業」（10.0%）、「教育、学習支援業」（9.5%）が高く、「据え置き」は「生活関連サービス、娯楽業」（30.0%）、「サービス業（他に分類されないもの）」（21.1%）が高くなっている。

（図 12-2）

図 12-2：正社員・正職員の賃上げの実施状況（産業別）



2 賃金制度

③ 正社員・正職員の一時金

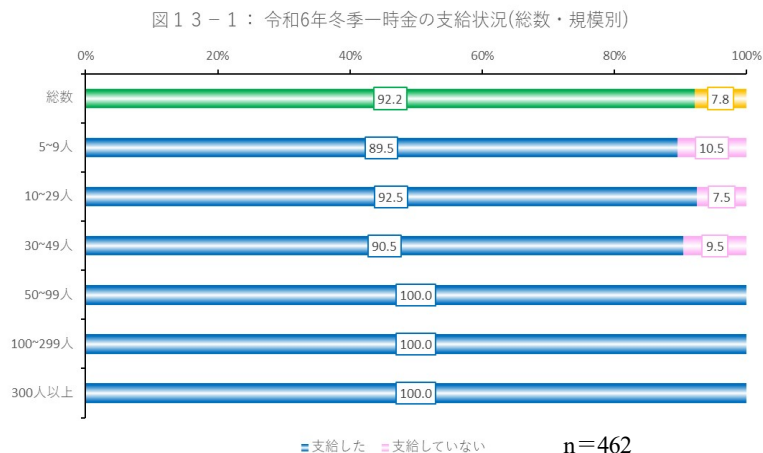
(1) 正社員・正職員への令和6年冬季一時金の支給状況

『正社員・正職員』の令和6年冬季一時金の支給状況をみると、総数で「支給した」が92.2%で「支給していない」が7.8%となっている。

(図 13-1)

<属性別>

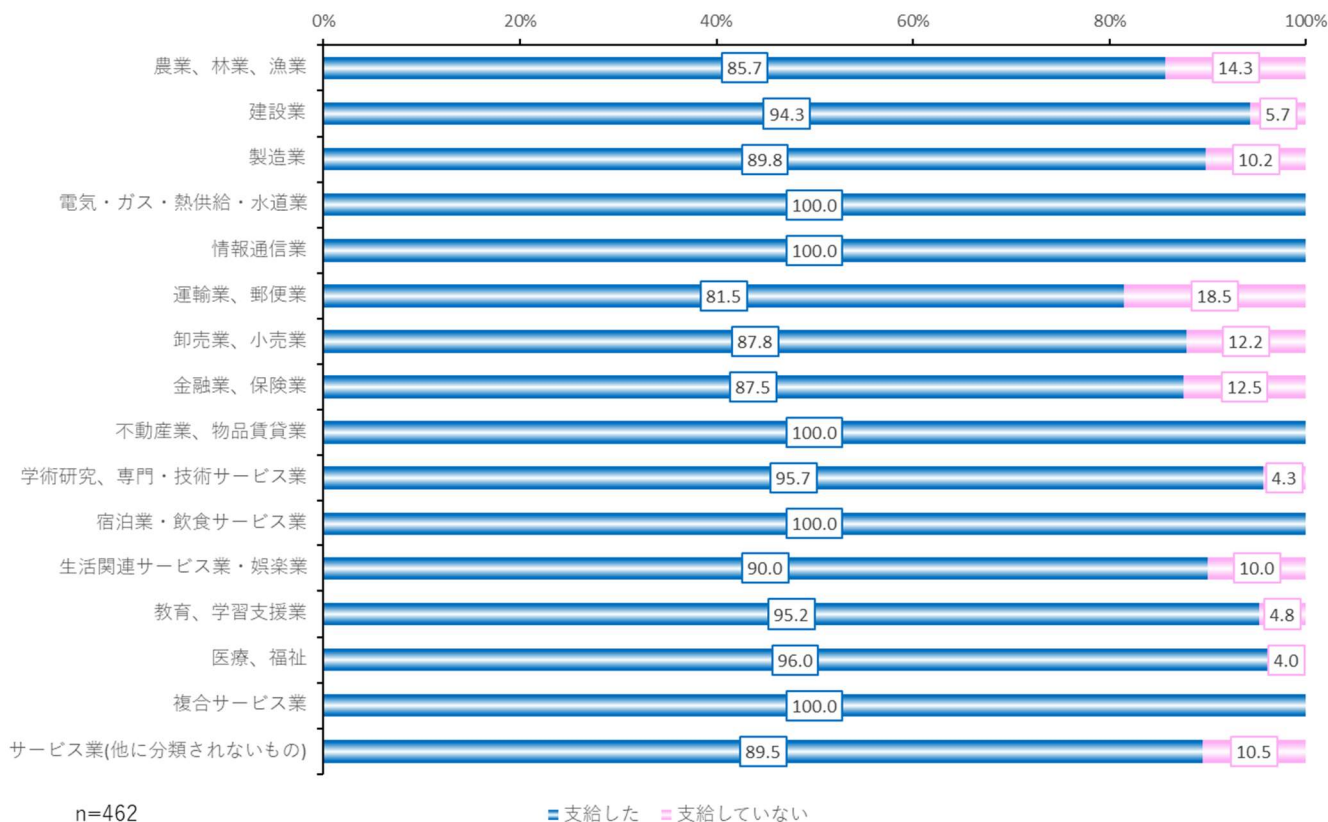
規模別にみると、「支給した」割合は、「300人以上」、「100~299人」、「50~99人」がそれぞれ100%となっている。(図 13-1)



産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「複合サービス業」が各100%、次いで「医療・福祉」(96.0%)、「学術研究、専門・技術サービス業」(95.7%)などとなっている。

(図 13-2)

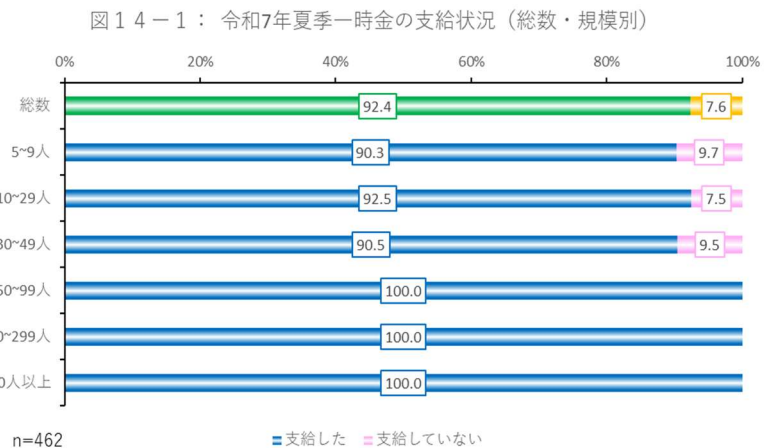
図 13-2 : 令和6年冬季一時金の支給状況(産業別割合)



(2) 正社員・正職員への令和7年夏季一時金の支給状況

『正社員・正職員』への令和7年夏季一時金の支給状況をみると、総数で「支給した」が92.4%で「支給していない」が7.6%となっている。(図14-1)

令和6年冬季一時金の支給状況と比較すると、「総数」での「支給した」割合が、92.4%となり0.2ポイント増加している。



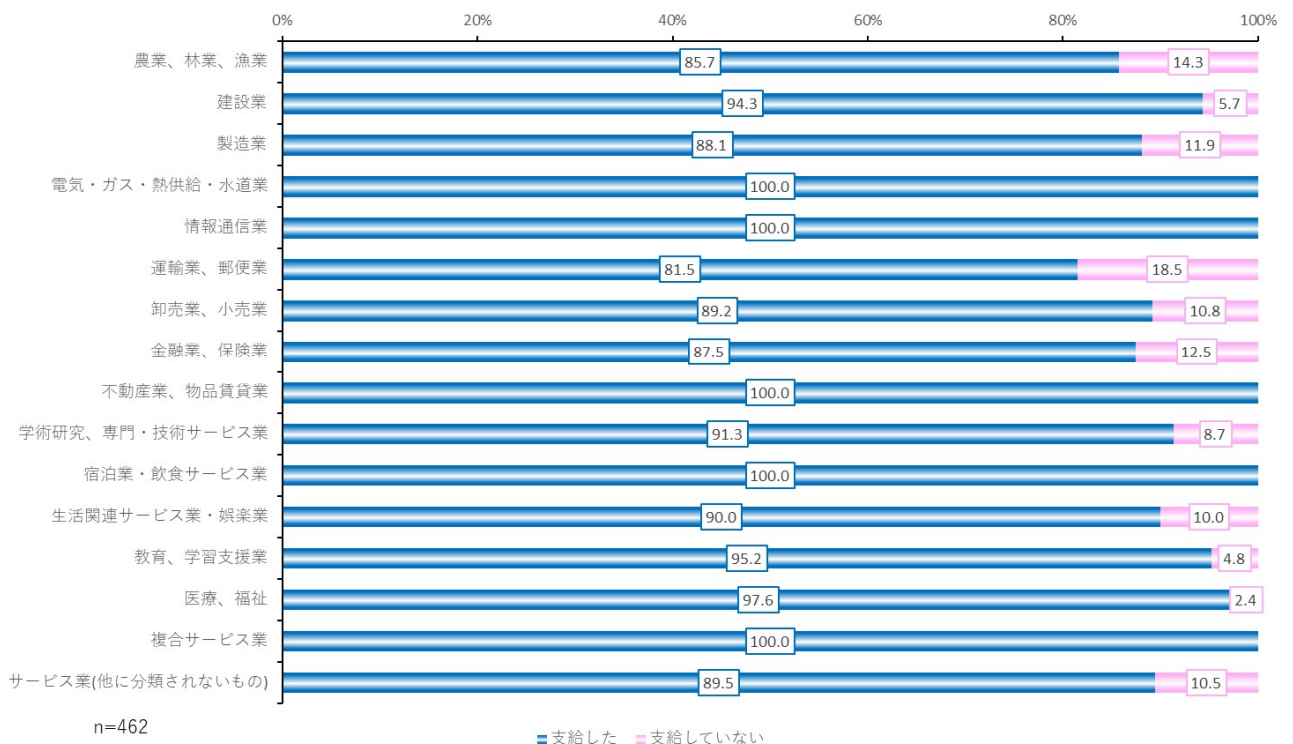
<属性別>

規模別にみると、「支給した」割合が高いのは「50~99人」、「100~299人」、「300人以上」が100%となっており、「30~49人」以下は支給していない事業所も若干見受けられる。

(図14-1)

産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「宿泊業・飲食サービス業」、「複合サービス業」が各100.0%、次いで「医療・福祉」(97.6%)、「教育、学習支援業」(95.2%)などとなっている。(図14-2)

図14-2：令和7年夏季一時金の支給状況(産業別割合)



3 労働時間

// 3 労働時間 //

① 正社員・正職員の所定労働時間

(1) 1日の所定労働時間

『正社員・正職員』の1日の所定労働時間は、全体で7時間47分となっている。

(図 15-1)

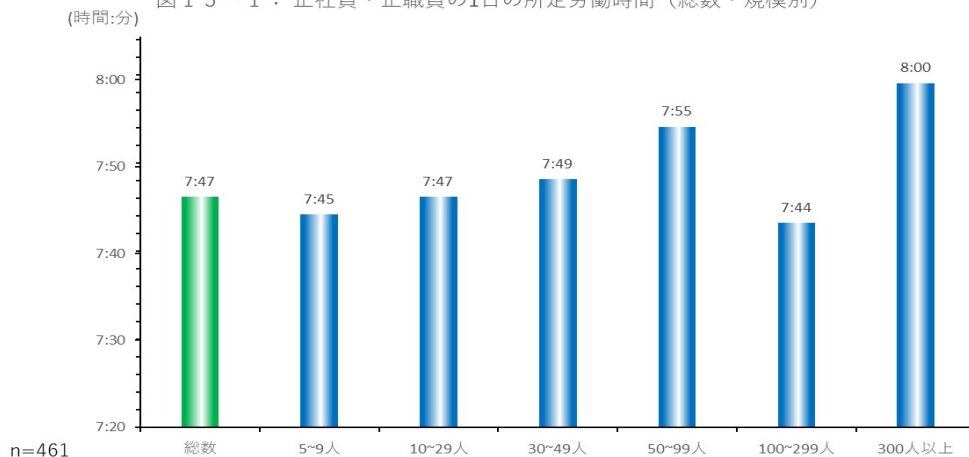
【所定労働時間】

就業規則等で定められている始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた時間

<属性別>

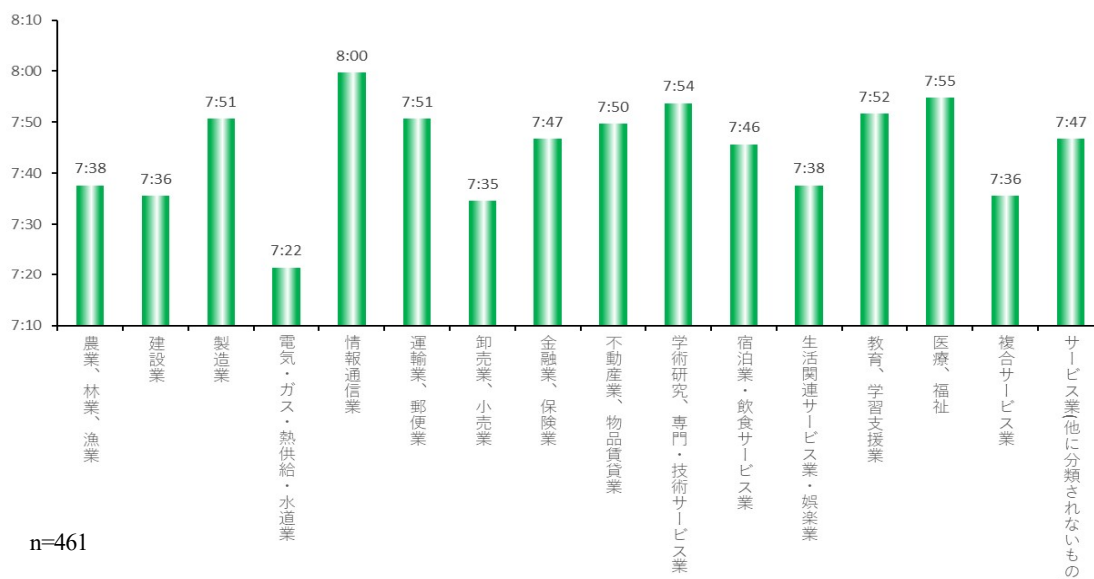
規模別にみると、最も短いのは「100～299人」（7時間44分）で、逆に最も長いのは「300人以上」（8時間00分）となっている。（図 15-1）

図 15-1：正社員・正職員の1日の所定労働時間（総数・規模別）



産業別にみると、最も短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（7時間22分）であり、最も長いのは「情報通信業」（8時間00分）となっている。（図 15-2）

図 15-2：正社員・正職員の1日の所定労働時間（産業別）



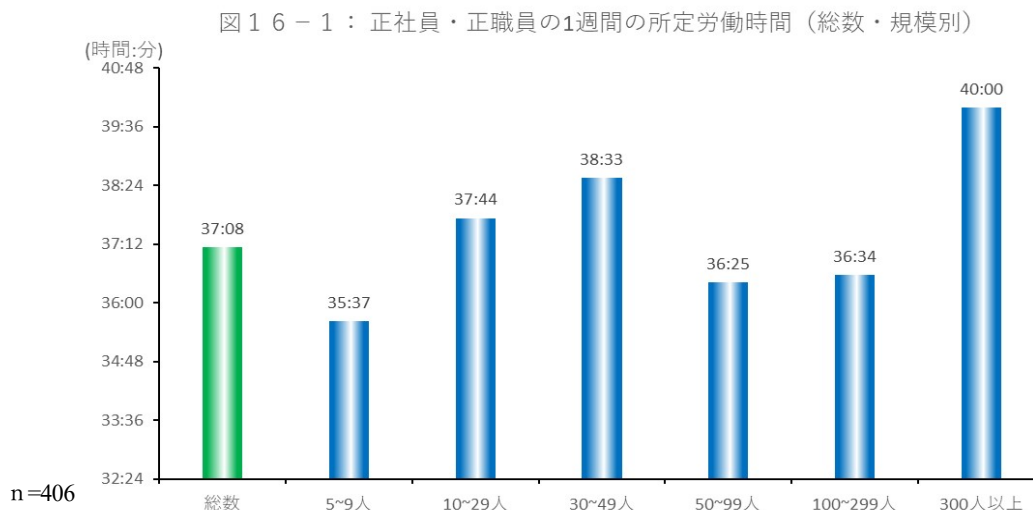
(2) 1週の所定労働時間

『正社員・正職員』の1週の所定労働時間は、全体で37時間8分となっている。

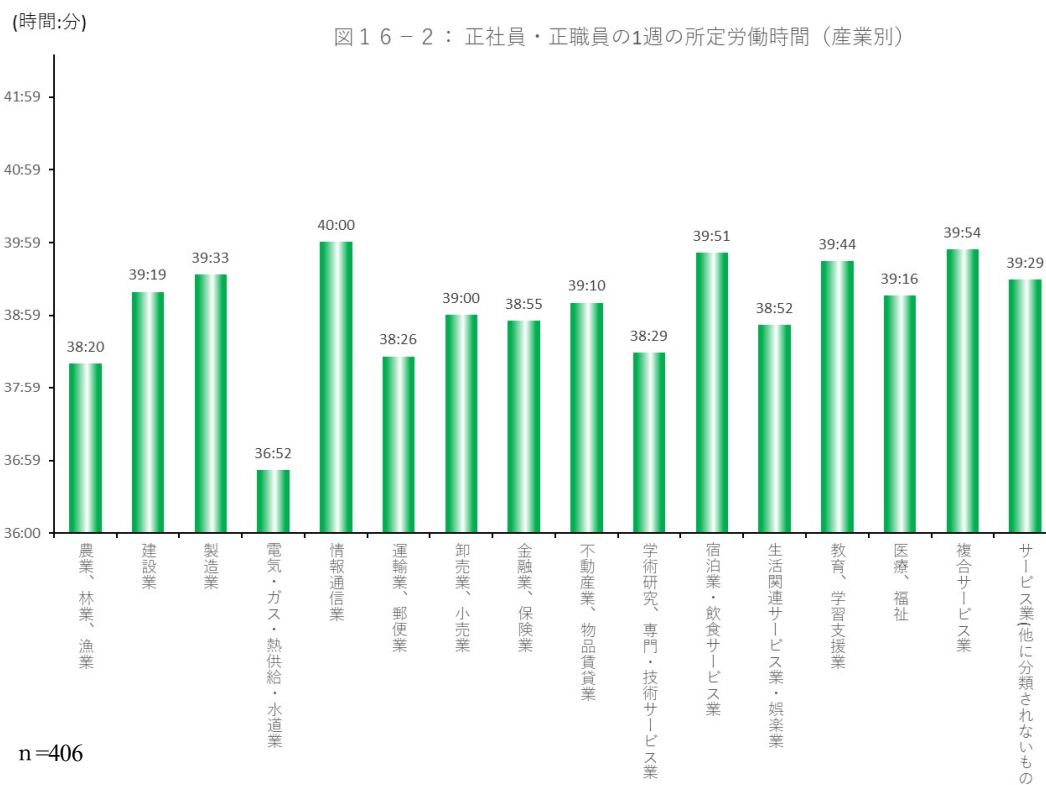
(図16-1)

<属性別>

規模別にみると、最も短いのは「5～9人」(35時間37分)で、逆に最も長いのは「300人以上」(40時間0分)となっている。(図16-1)



産業別にみると、1週の所定労働時間が短いのは「電気・ガス・熱供給・水道業」(36時間52分)、「農業・林業・漁業」(38時間20分)、「運輸業、郵便業」(38時間26分)などで、逆に長いのは、「情報通信業」(40時間0分)、「複合サービス業」(39時間54分)、「宿泊業・飲食サービス業」(39時間51分)などとなっている。(図16-2)



② 正社員・正職員の年次有給休暇

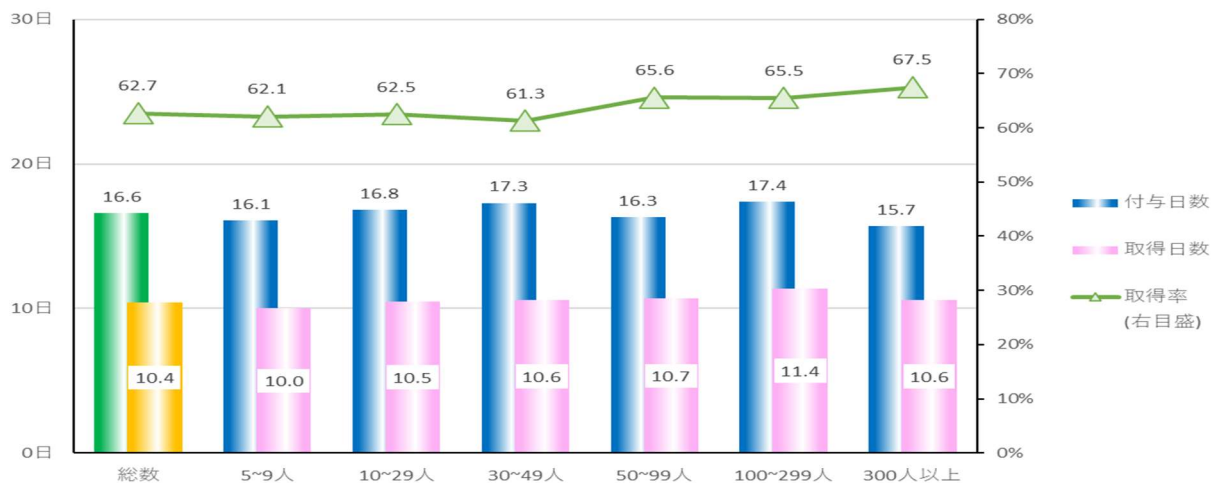
(1) 正社員・正職員の年次有給休暇取得状況

『正社員・正職員』の年次有給休暇付与日数（前年からの繰越分を除く）の平均は16.6日、取得日数は10.4日、取得率は62.7%となっている。（図17-1）

<属性別>

規模別に見ると、『付与日数』で「100～299人」（17.4日）が最も多い。『取得日数』でも「100～299人」（11.4日）が最も多くなっている。『取得率』は「300人以上」が67.5%と最も高くなっている。（図17-1）

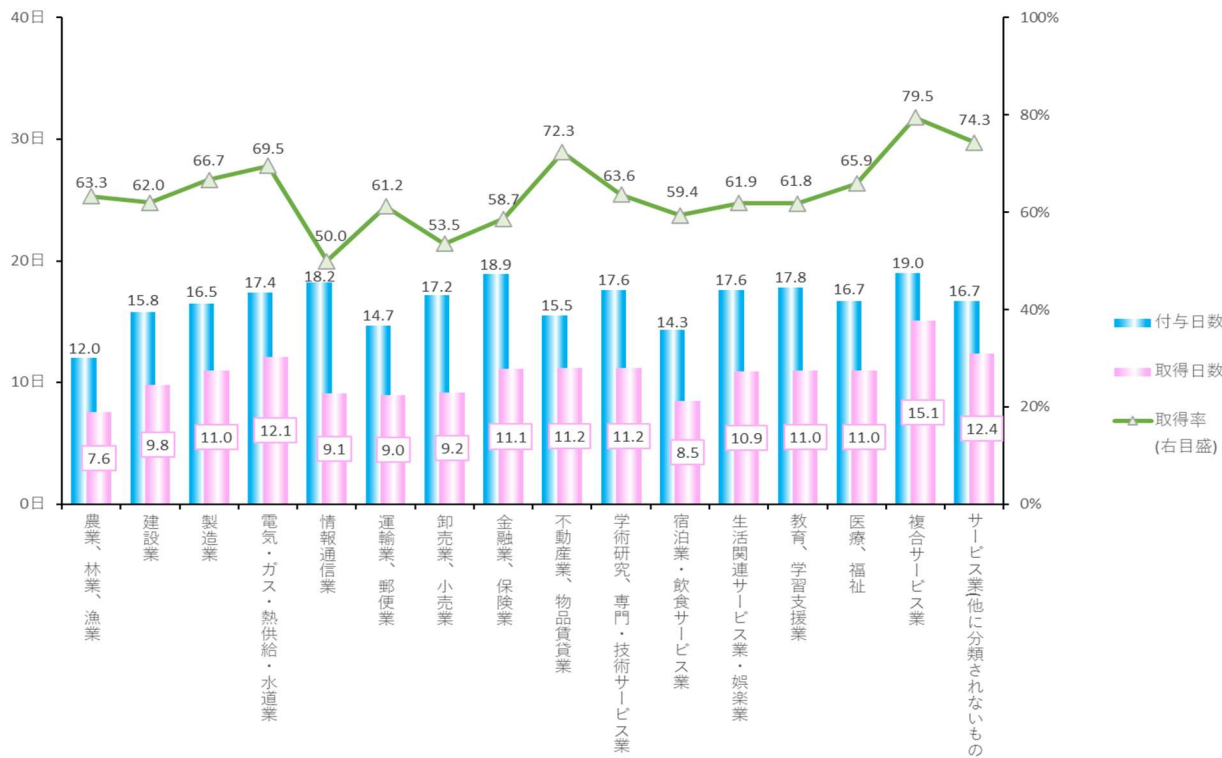
図17-1：正社員・正職員の年次有給休暇（規模別）



(注)付与日数には繰越分を含まない。

産業別に見ると、『付与日数』では「複合サービス業」（19.0日）、「金融・保険業」（18.9日）が多い。『取得日数』では「複合サービス業」（15.1日）が多く、『取得率』でも「複合サービス業」（79.5%）が最も高くなっている。（図17-2）

図17-2：正社員・正職員の年次有給休暇（産業別）



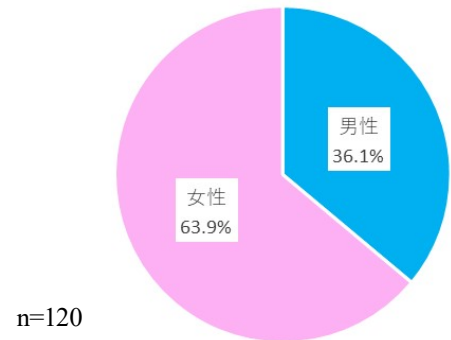
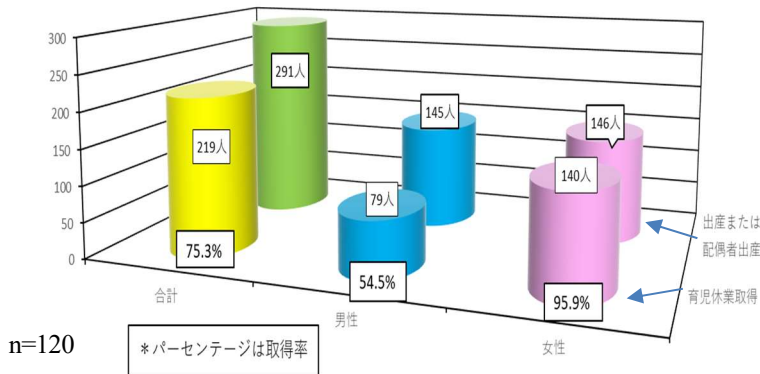
3 正社員・正職員の育児休業

(1) 正社員・正職員の育児休業取得状況

『正社員・正職員』の育児休業取得状況をみると、「令和6年7月から令和7年6月までの間に出産した『正社員・正職員（女性）』のうち「育児休業を取得した正社員・正職員（女性）」は、95.9%となっている。それに対し、配偶者が出産した『正社員・正職員（男性）』のうち「育児休業を取得した正社員・正職員（男性）」は54.5%と女性の取得率より低くなっている。（図18-1）また、育児休業取得者総数に占める男女の割合は、女性63.9%、男性36.1%となっている。（図18-2）

図18-1：正社員・正職員の育児休業取得状況

図18-2：正社員・正職員の育児休業取得割合(男女別)



4 介護休業・介護休暇

(1) 正社員・正職員の介護休業・介護休暇取得状況

介護休業とは、2週間以上の期間にわたり常時介護が必要な対象家族を介護するための休業

- ・対象家族1人につき通算93日に達するまで、3回を上限として分割取得可能

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対して与えられる休暇

- ・1年度で5日間取得可能
- ・要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日を限度として取得可能

(令和7年(2025年)6月30日現在)

○介護休業

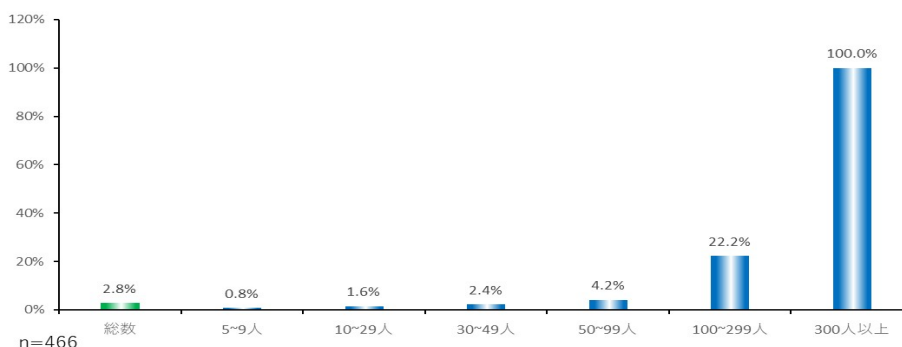
『正社員・正職員』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は2.8%となっている。

(図19-1)

<属性別>

規模別でみると、「300人以上」(100.0%)で最も高く、次いで「100~299人」(22.2%)、「50~99人」(4.2%)となっている。(図19-1)

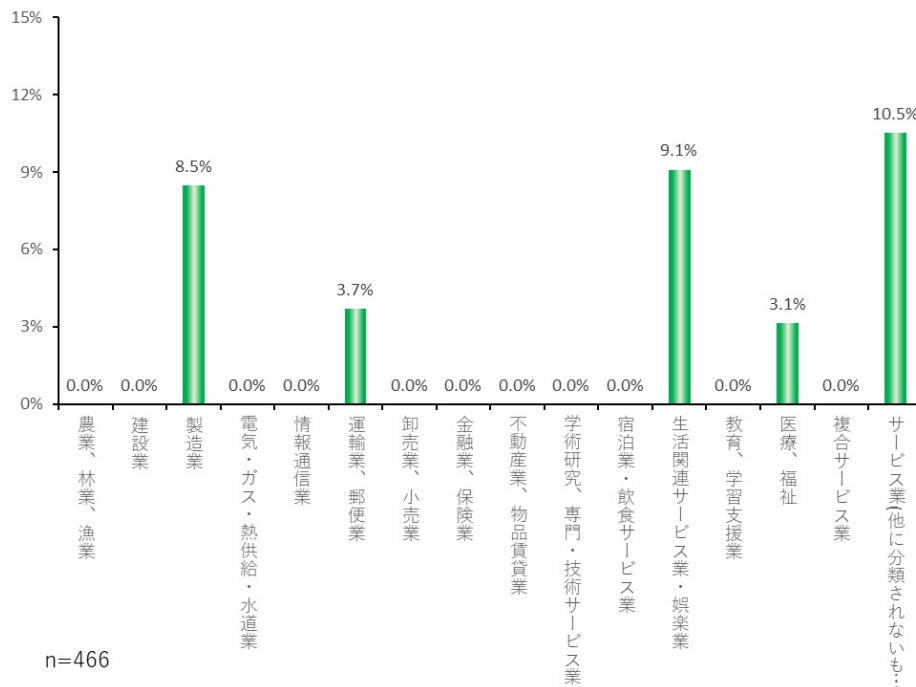
図19-1：正社員・正職員の介護休業取得事業所の割合(規模別)



3 労働時間

産業別でみると、「サービス業（他に分類されないもの）」(10.5%)で最も高く、次いで、「生活関連サービス業・娯楽業」(9.1%)、「製造業」(8.5%)などとなっている。(図19-2)

図19-2：正社員・正職員の介護休業取得事業所の割合（産業別）



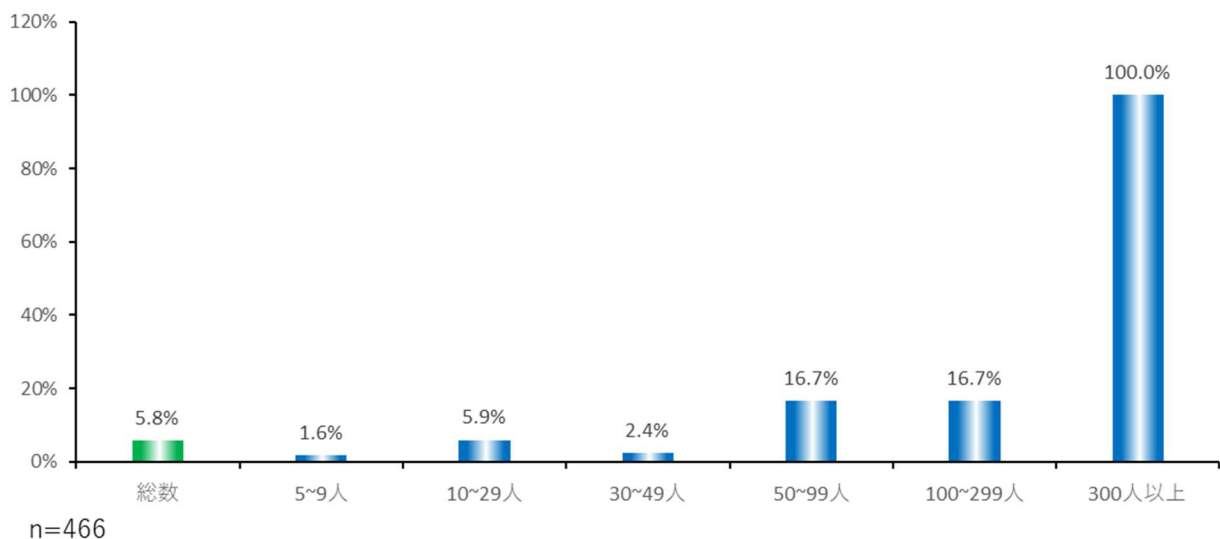
○介護休暇

『正社員・正職員』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は5.8%となっている。(図20-1)

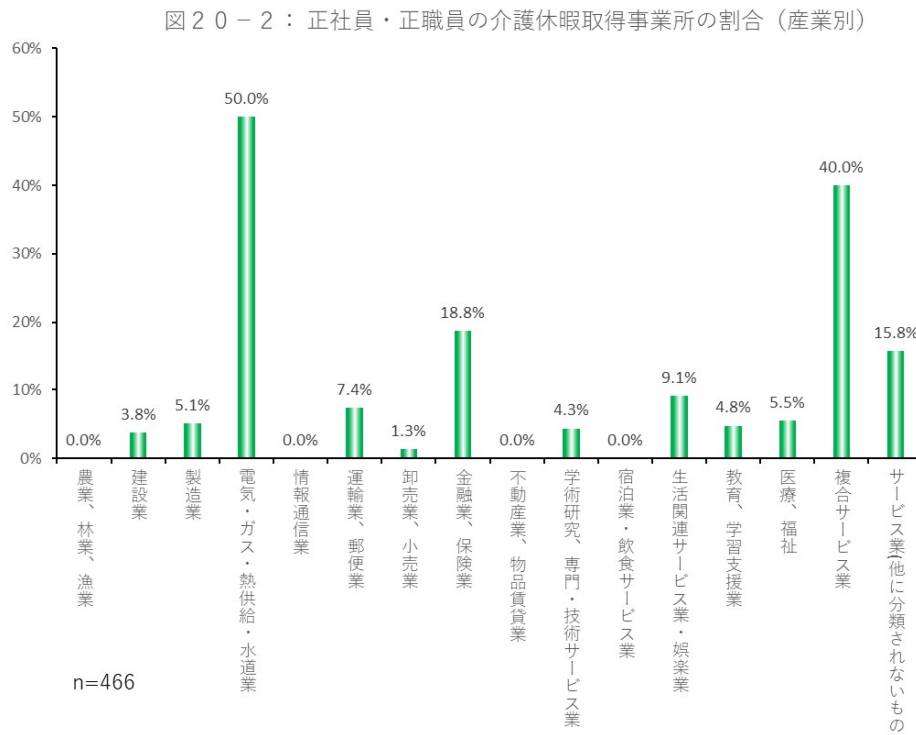
<属性別>

規模別でみると、「300人以上」(100.0%)が最も高く、次いで、「100~299人」(16.7%)、「50~99」(16.7%)などとなっている。(図20-1)

図20-1：正社員・正職員の介護休暇取得事業所の割合（規模別）



産業別でみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（50.0%）が最も高く、次いで「複合サービス業」（40.0%）、「金融業、保険業」（18.8%）などとなっている。（図20-2）



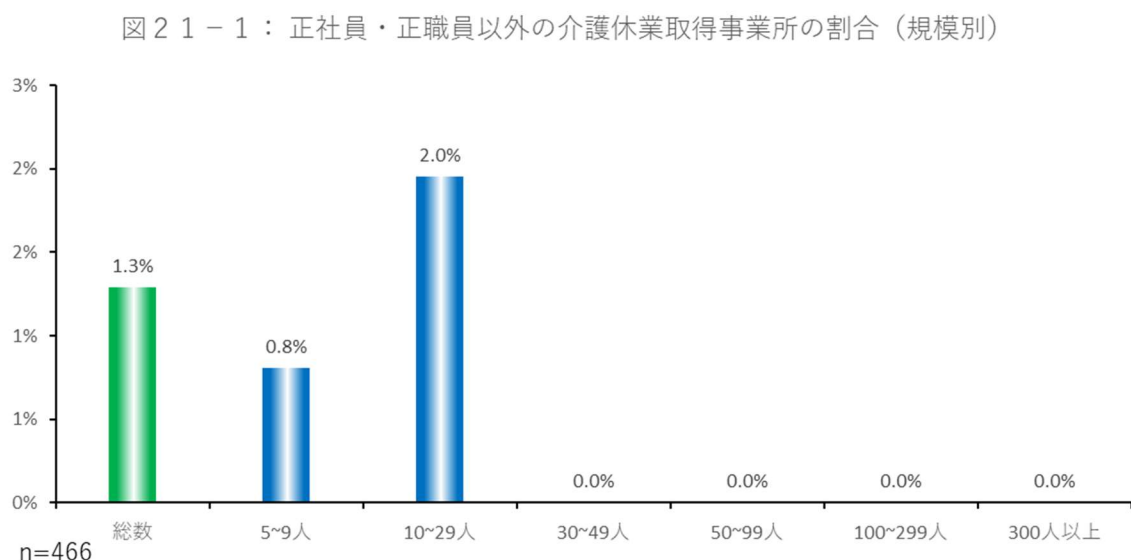
（2）正社員・正職員以外の介護休業・介護休暇取得状況

○介護休業

『正社員・正職員以外』の介護休業取得状況をみると、総数で取得事業所は1.3%となっている。（図21-1）

<属性別>

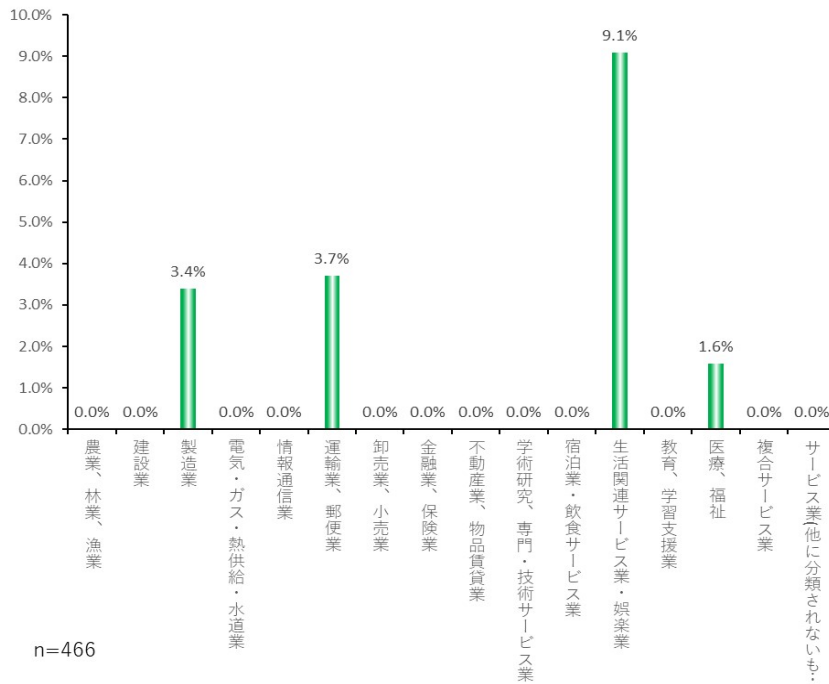
規模別でみると、「10~29人」（2.0%）、次いで、「5~9人」（0.8%）となっている。（図21-1）



3 労働時間

産業別にみると、「生活関連サービス業」(9.1%)で最も高く、次いで「運輸業、郵送業」(3.7%)、「製造業」(3.4%)となっている。(図21-2)

図21-2：正社員・正職員以外の介護休業取得事業所の割合（産業別）



○介護休暇

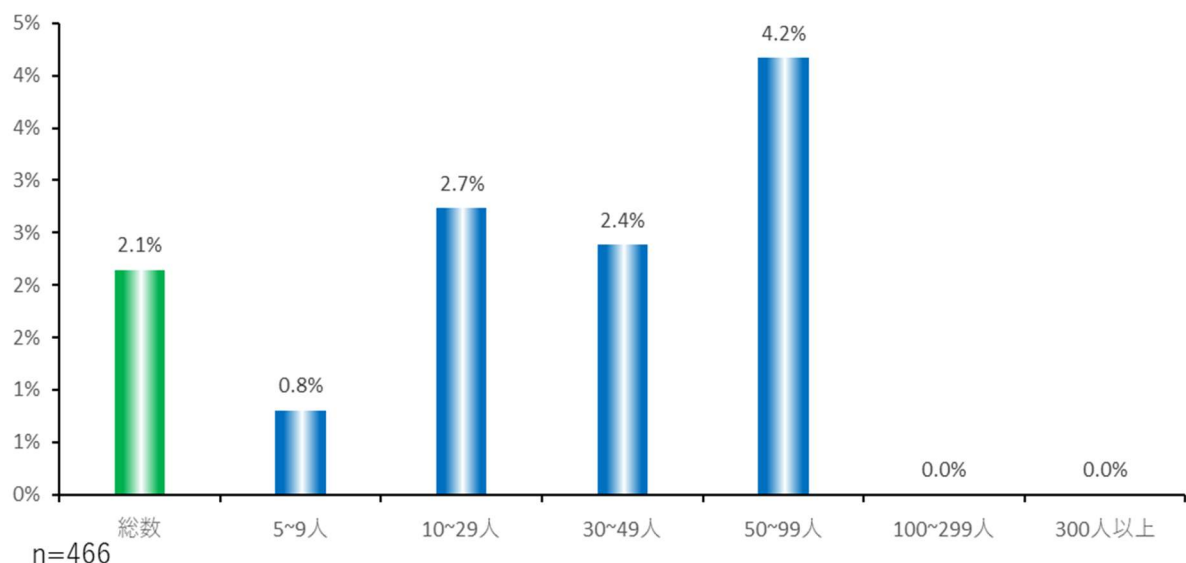
『正社員・正職員以外』の介護休暇取得状況をみると、総数で取得事業所は2.1%となっている。

(図22-1)

<属性別>

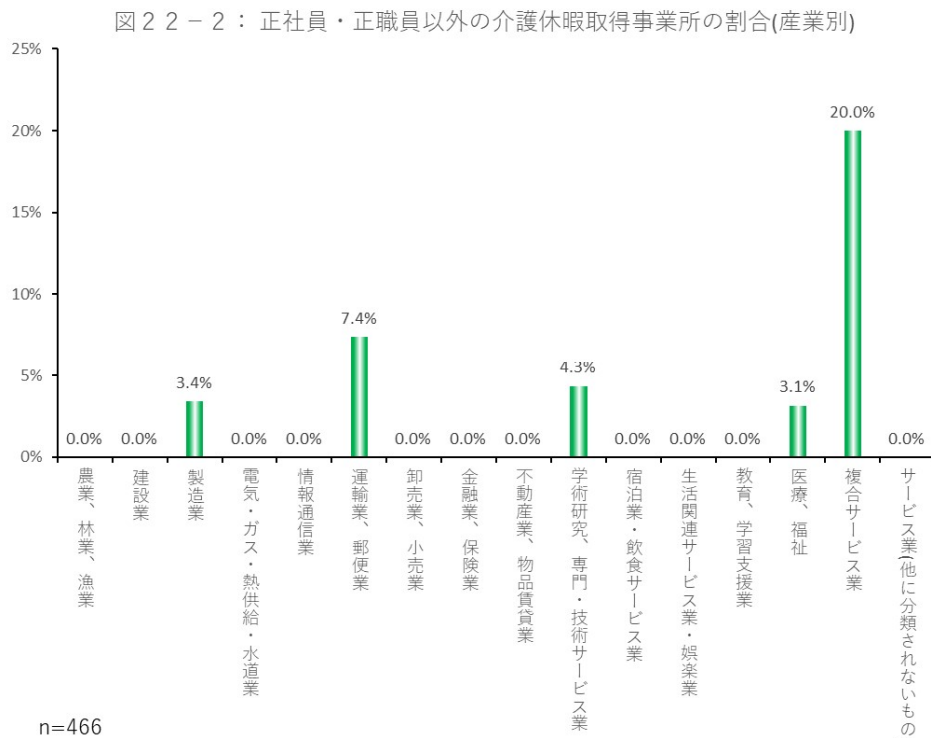
規模別で見ると、「50~99人」(4.2%)が最も高く、次いで「10~29人」(2.7%)、「30~49人」(2.4%)などとなっている。(図22-1)

図22-1：正社員・正職員以外の介護休暇取得事業所の割合（規模別）



産業別でみると、「複合サービス業」(20.0%)が最も高く、次いで、「運輸業、郵便業」(7.4%)、「学術研究、専門、技術サービス業」(4.3%)、「製造業」(3.4%)となっている。

(図 22-2)



(3) 男女別の介護休業・介護休暇の取得割合

『正社員・正職員』『正社員・正職員以外』の介護休業の回答事業所の男女別取得割合は、「女性」75.0%、「男性」25.0%となっている。(図：23)

介護休暇については、「女性」63.4%、「男性」36.6%となっている。(図：24)

図 2 3 : 介護休業取得状況 (男女別) n = 24

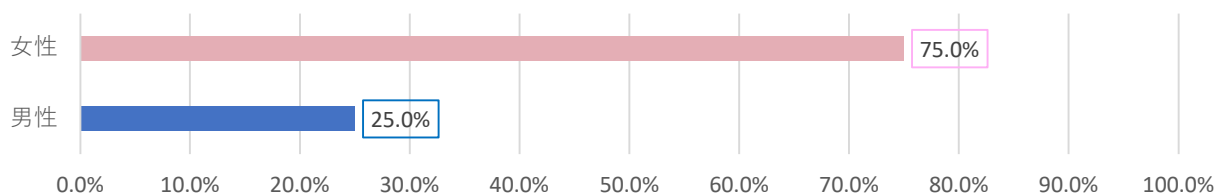
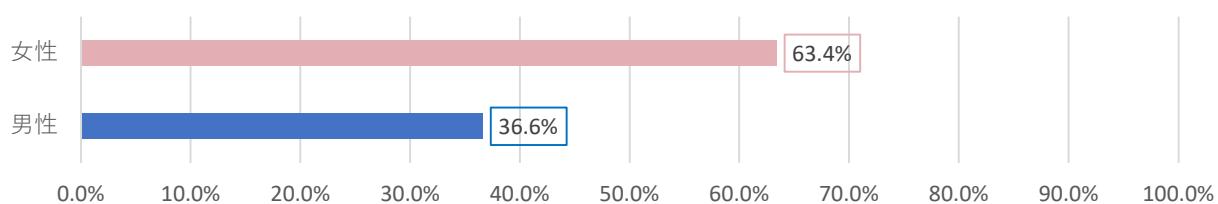


図 2 4 : 介護休暇取得状況 (男女別) n = 71



(4) 『正社員・正職員』と『正社員・正職員以外』の介護休業・介護休暇の取得割合

介護休業の取得割合は、『正社員・正職員』66.7%、『正社員・正職員以外』33.3%となっている。(図 25)

介護休暇の取得割合は、『正社員・正職員』73.2%、『正社員・正職員以外』26.8%となっている。(図 26)

図 25：正社員と正社員以外の介護休業取得割合

n=24

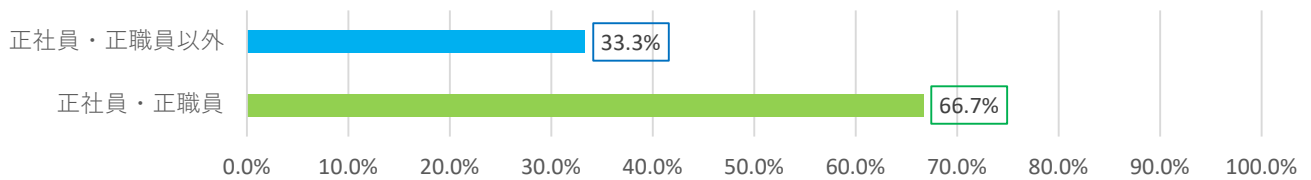
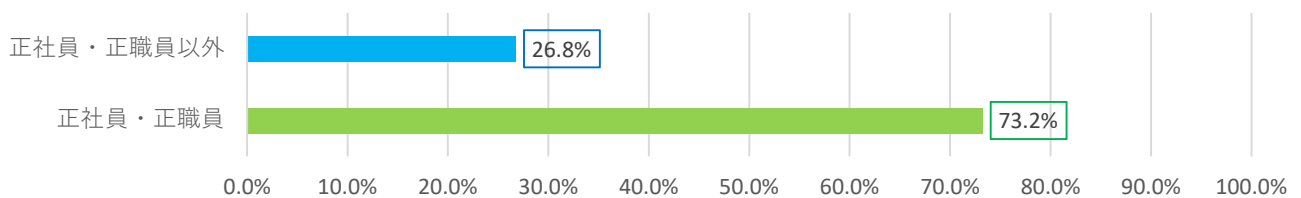


図 26：正社員と正社員以外の介護休暇取得割合

n=71

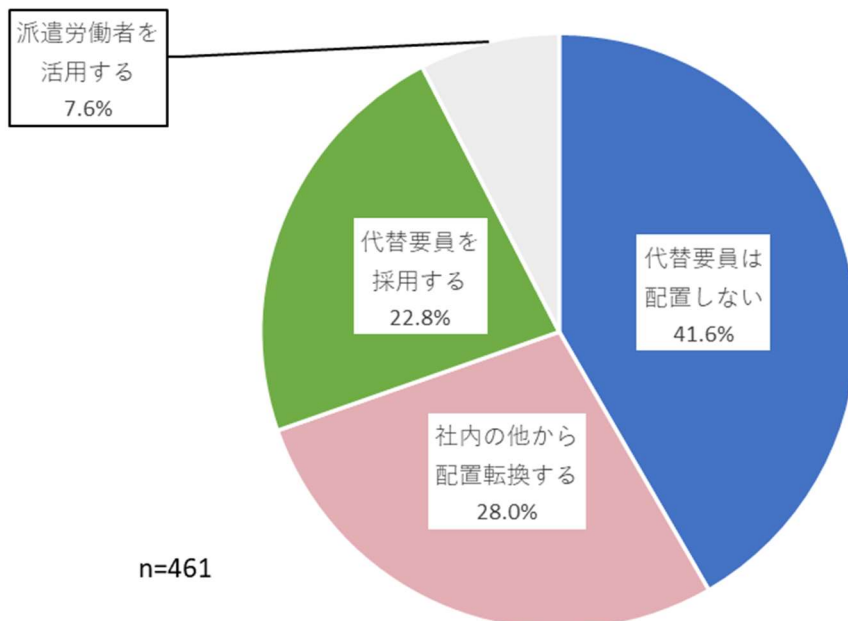


5 育児休業者及び介護休業者の代替

(1) 育児休業者及び介護休業者の代替状況

育児休業者及び介護休業者の代替要員についてみると、「代替要員は配置しない」(41.6%)が最も多く、「社内の他から配置転換する」(28.0%)と続き、「派遣労働者を活用する」(7.6%)が最も少なくなっている。(図 27)

図 27：育児休業中・介護休業中の代替要員の採用・配置



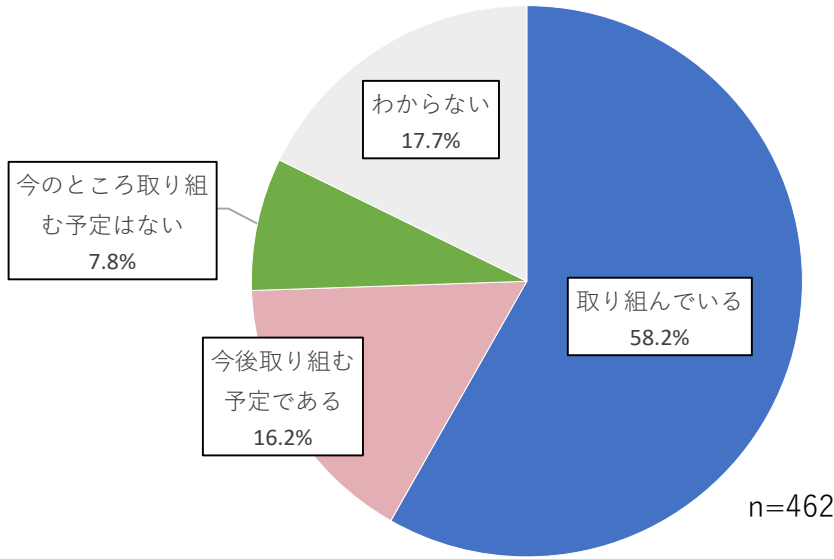
4 誰もが働きやすい職場環境づくり

① ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

(1) 『ワーク・ライフ・バランス』に配慮した職場環境づくりの取組状況

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境づくり取組状況については、「取り組んでいる」が58.2%と最も多く、次いで「今後取り組む予定である」16.2%、「今のところ取り組む予定はない」7.8%、「わからない」17.7%となっている。（図28）

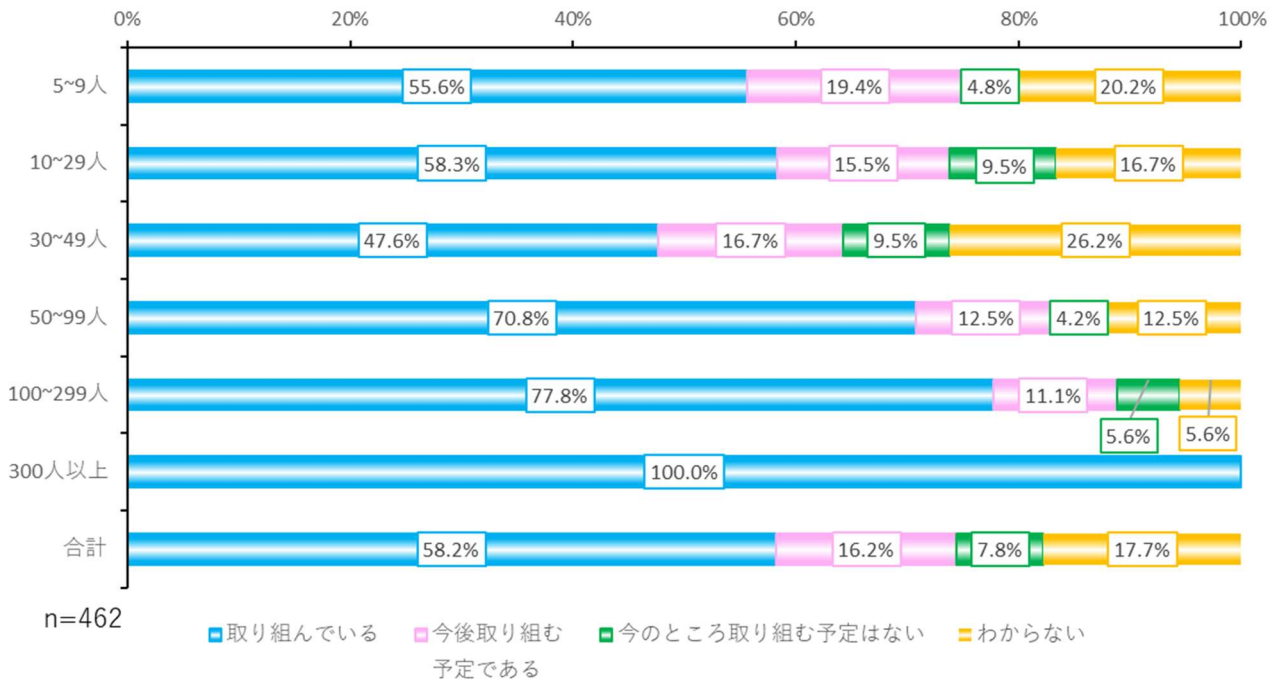
図28：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（総数）



<属性別>

事業所の規模別で見ると、『取り組んでいる』は「300人以上」の事業所では100.0%で最も高く、次いで「100~299人」（77.8%）、「50~99人」（70.8%）となっている。（図29-1）

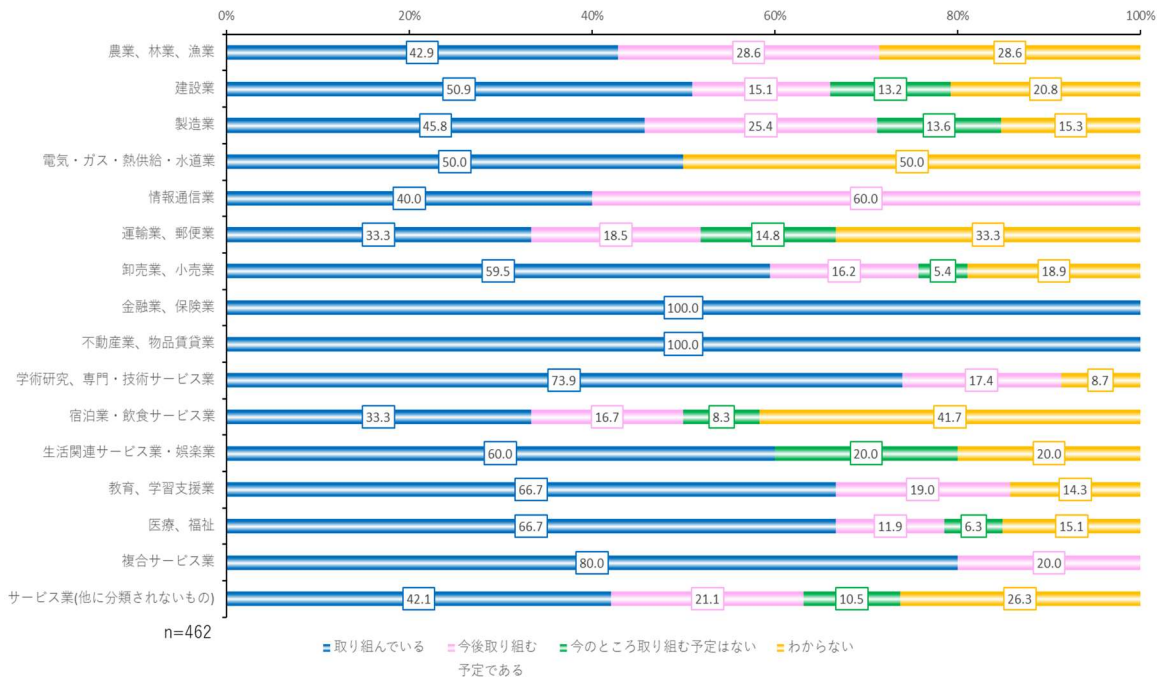
図29-1：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（規模別）



4 誰もが働きやすい職場環境づくり

産業別でみると、『取り組んでいる』は「金融業、保険業」及び「不動産業、物品賃貸業」（各100.0%）で最も高く、次いで「複合サービス業」（80.0%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（73.9%）などとなっている。
 逆に『今のところ取り組む予定はない』が「生活関連サービス業・娯楽業」（20.0%）で最も高く、次いで「運輸業、郵便業」（14.8%）、「製造業」（13.6%）などとなっている。（図29-2）

図29-2：ワーク・ライフ・バランスの取組状況（産業別）

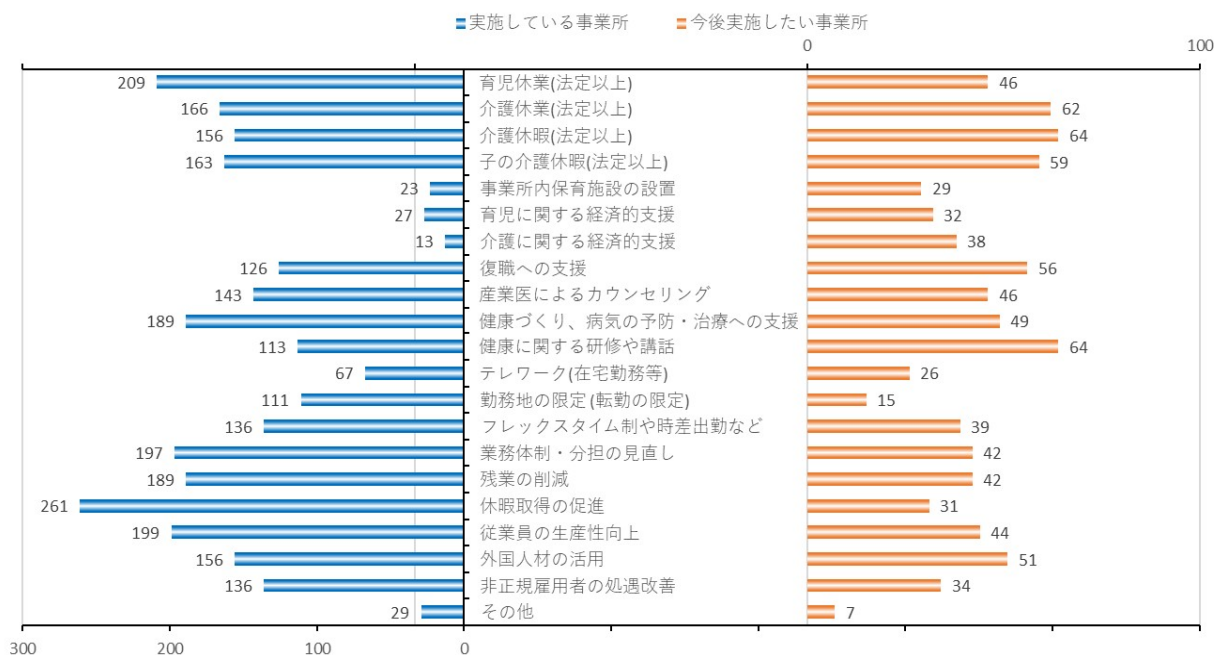


(2) 『ワーク・ライフ・バランス』に配慮した職場環境づくりの実施内容

ワーク・ライフ・バランスの実施内容について『実施している』内容については、「休暇取得の促進」(261事業所)が最も多く、次いで「育児休業(法定以上)」(209事業所)、「従業員の生産性向上」(199事業所)などとなっている。

また『今後実施したい』内容については、「介護休暇(法定以上)」、「健康に関する研修や講話」(64事業所)などとなっている(以上すべて複数回答)。（図30）

図30：ワーク・ライフ・バランスの取組内容（複数回答）

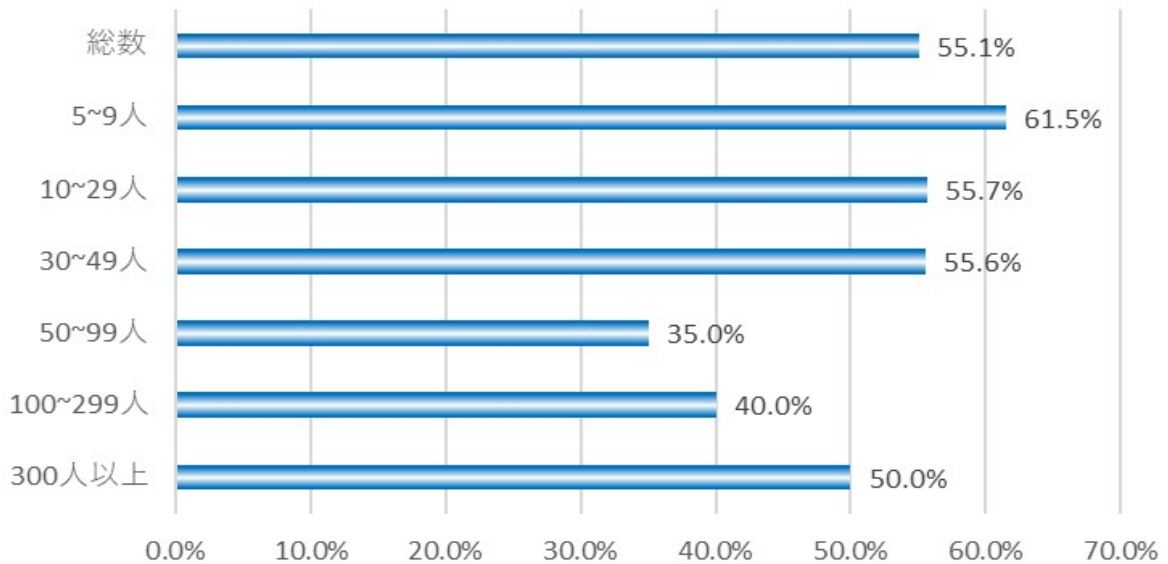


<属性別>

規模別でみると、『実施したいものがある事業所』では、「5～9人」(61.5%)で最も高くなっており、次いで「10～29人」55.7%、「30～49人」55.6%となっている。(以上すべて複数回答)。

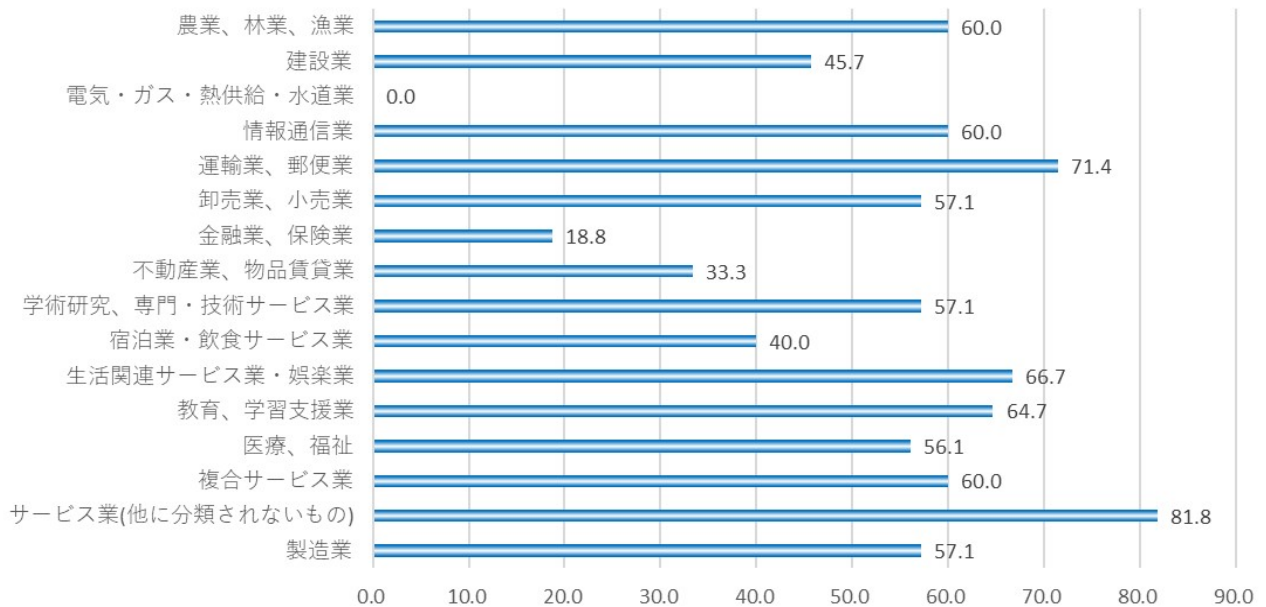
(図 31-1)

図 3 1 - 1 : ワークライフバランス実施希望がある事務所 (複数回答)



産業別でみると、『ワーク・ライフ・バランスに関し実施したいものがある事業所』は、「サービス業(他に分類されないもの)」(81.8%)が最も高く、次いで「運輸業、郵便業」(71.4%)などとなっている。(図 31-2)

図 3 1 - 2 : ワークライフバランス実施希望がある事業所 (産業別) (複数回答)

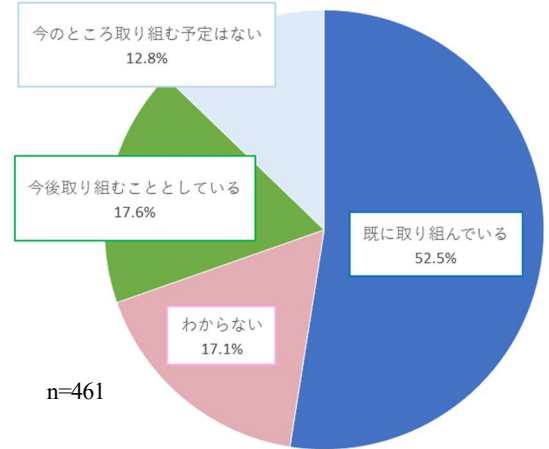


2 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）

(1) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）の取組状況については、「すでに取り組んでいる」（52.5%）が最も高く、「今後取り組むこととしている」（17.6%）、「わからない」（17.1%）、「今のところ取り組む予定はない」（12.8%）となっている。（図 32-1）

図 3 2 - 1 ポジティブアクションの取組状況（総数）

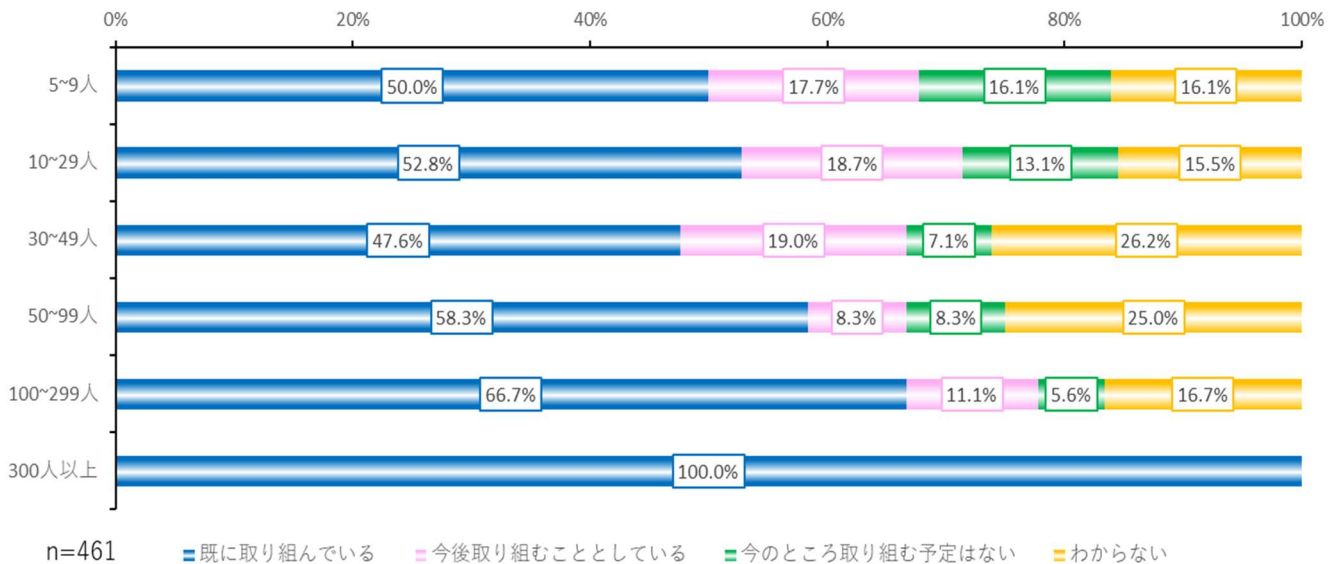


【女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）】
職場で男女の間に生じている格差を解消するために、企業が自主的、積極的に行う取組。

<属性別>

事業所の規模別でみると、『すでに取り組んでいる』では「300人以上」（100.0%）、「100～299人」（66.7%）が高くなっている。「今後取り組むこととしている」を含めると全事業所で65%を超えている。「100人以上」の事業所では75%を超える事業所が「すでに取り組んでいる」又は「今後取り組むこととしている」となっている。（図 32-2）

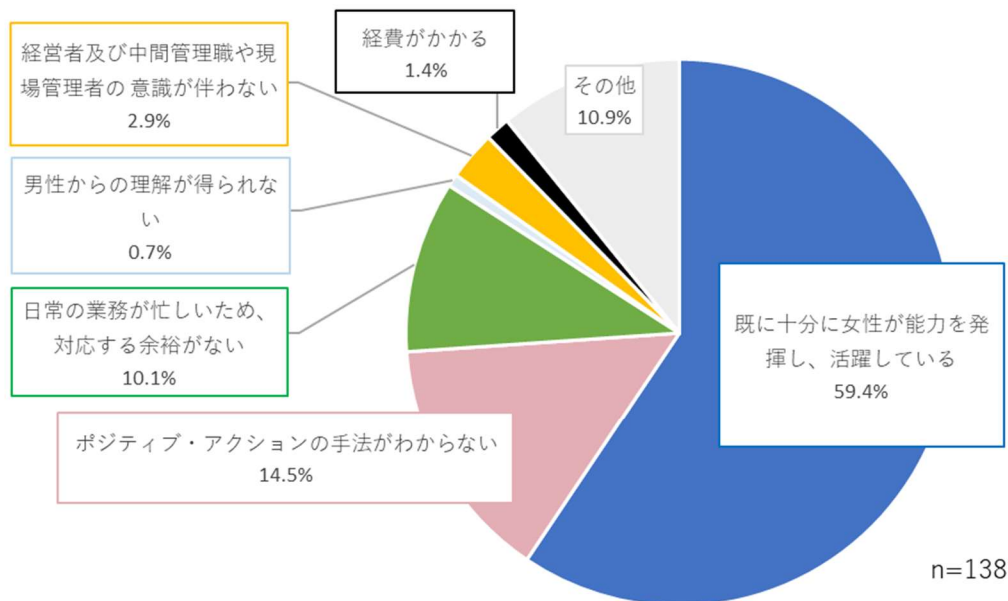
図 3 2 - 2 : ポジティブアクションの取組状況（規模別）



(2) 女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由

女性の活躍推進（ポジティブ・アクション）に取り組んでいない理由をみると、「既に十分に女性が能力を發揮し、活躍している」（59.4%）が最も高く、続いて「ポジティブ・アクションの手法がわからない」（14.5%）、「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（10.1%）などとなっている。（図 33）

図 33： ポジティブアクションに取り組んでいない理由



その他の回答 ○女性社員がいない職場のため

○女性の正社員が少ないため

○現状特に男女差がない

○事務と現場作業で役割が完全に分担されているため

○経理職だけのため

○女性が活動を希望しないため

○業務が肉体労働で夜勤や待機、緊急呼び出し等あるため

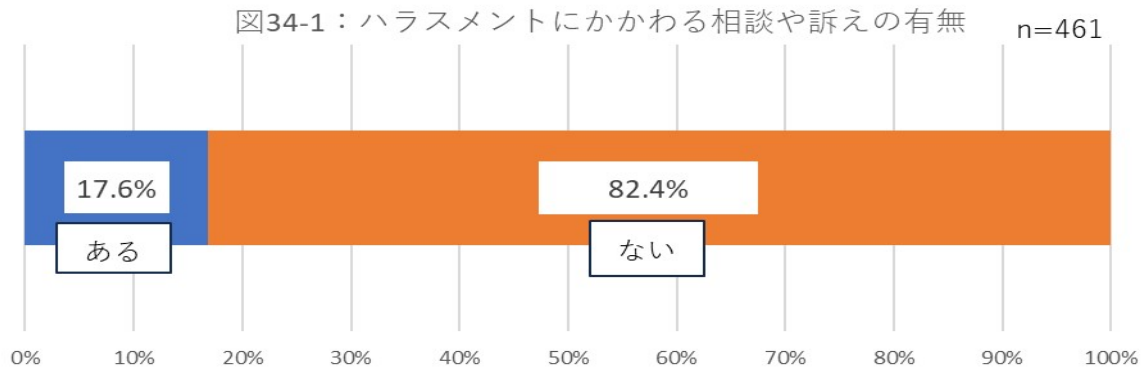
ほぼ男性の職場となっているため

○女性が事務職、男性が運転手と分けているため

3 職場のハラスメント

(1) 従業員からのハラスメントにかかわる相談や訴え状況

従業員からのハラスメントにかかわる相談や訴えを受けたことがある事業所は全体の17.6%であった。(図 34-1)

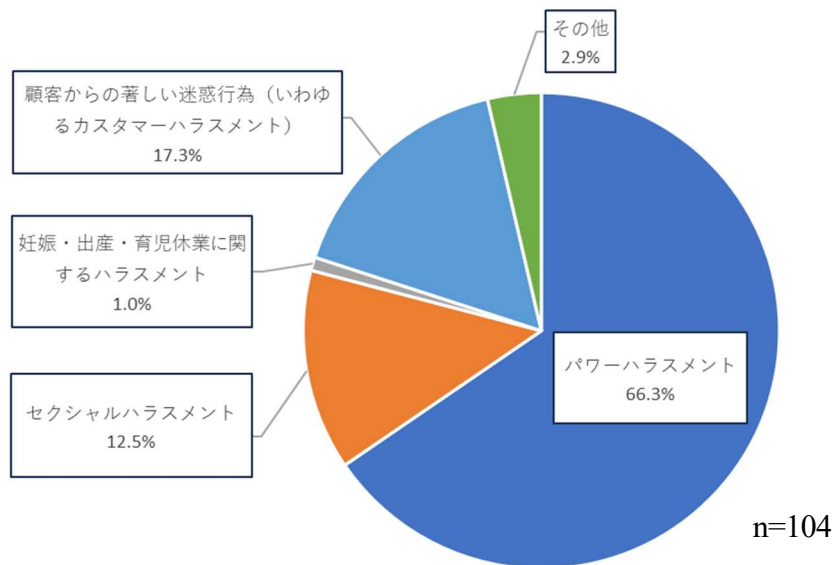


(2) ハラスメントの種類状況

相談や訴えのあったハラスメントの内訳をみると、パワーハラスメントが66.3%と最も多く、次いで顧客からの著しい迷惑行為(カスタマーハラスメント)が17.3%となっている。また、セクシャルハラスメントも12.5%となっている。

(図 34-2)

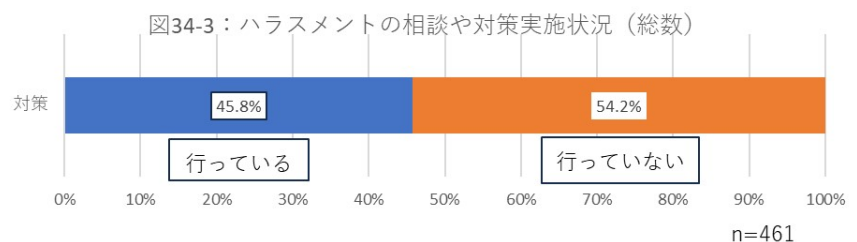
図34-2：相談のあったハラスメントの種類(総数)



(3) カスタマーハラスメントの被害防止対策について

カスタマーハラスメントについての被害防止策の取組を行っている事業所は45.8%となっている。

(図 34-3)

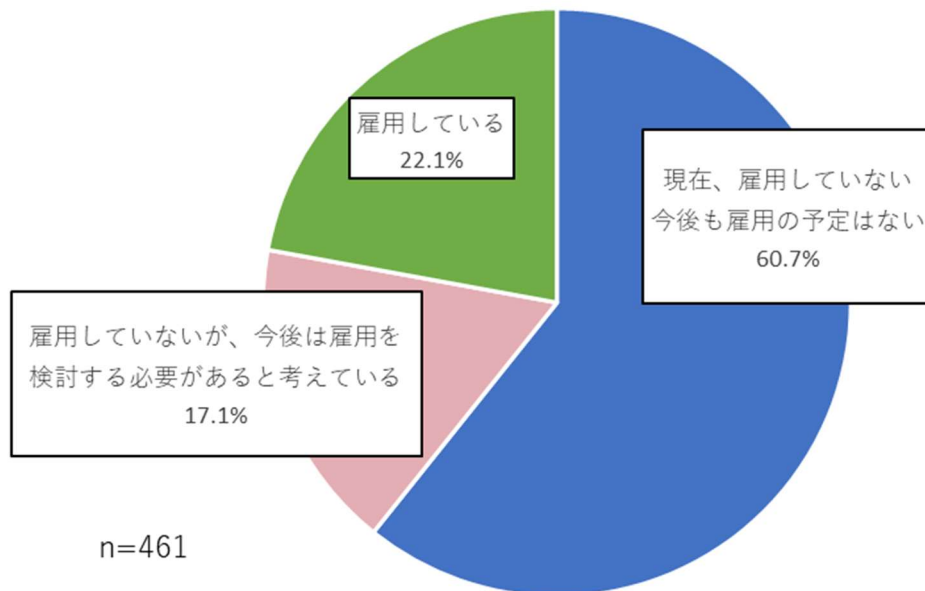


4 外国人の雇用状況について

(1) 外国人の雇用状況

外国人の雇用状況を見ると、「現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない」が60.7%で最も高く、次に「雇用している」(22.1%)、「雇用していないが、今後は雇用を検討する必要があると考えている」(17.1%)となっている。(図35-1)

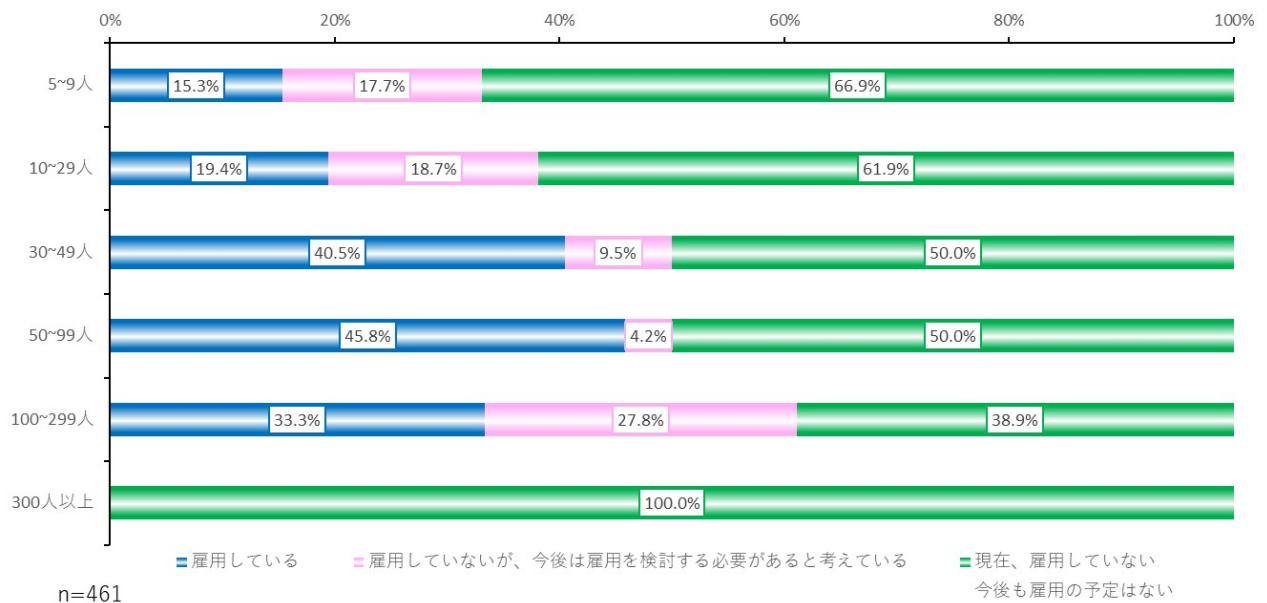
図35-1: 外国人の雇用状況



<属性別>

事業所の規模別で見ると、『雇用している』は「50～99人」の事業所では45.8%で最も高く、次いで「30～49人」(40.5%)、「100～299人」(33.3%)などとなっている。(図35-2)

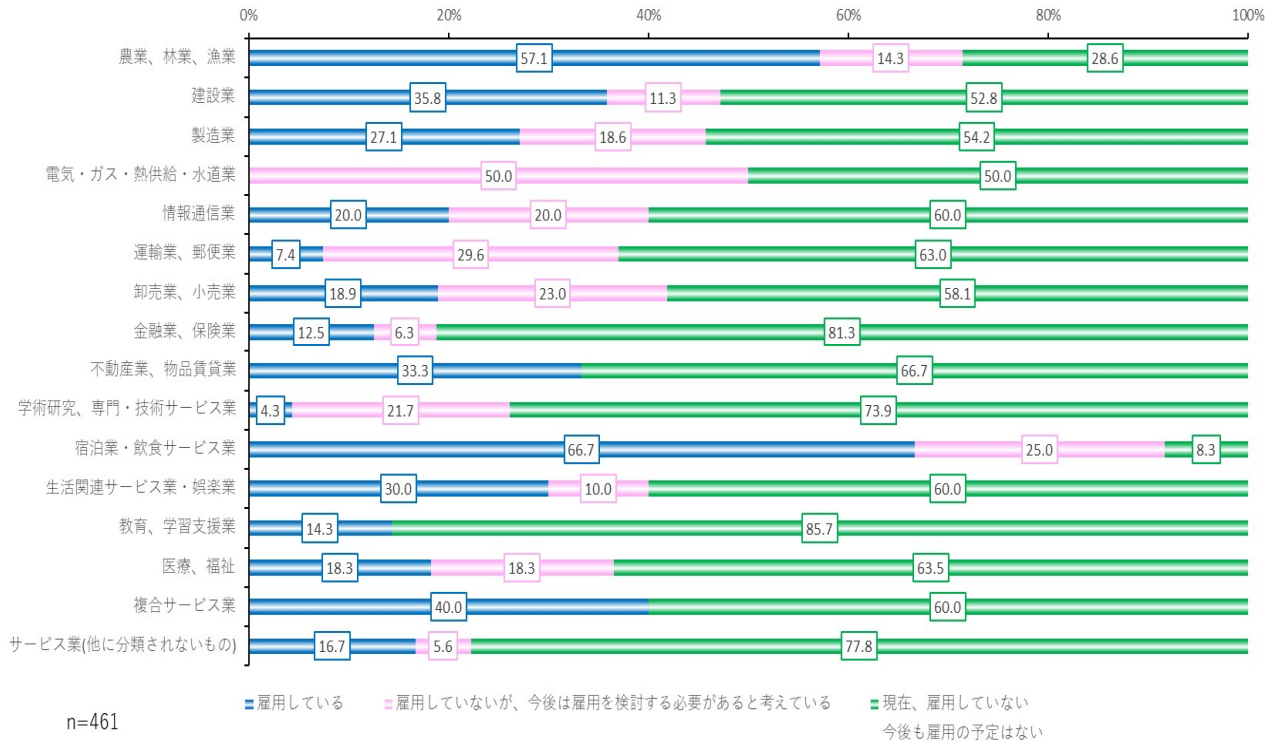
図35-2: 外国人の雇用状況（規模別）



4 誰もが働きやすい職場環境づくり

産業別でみると、『雇用している』は「宿泊・飲食サービス業」(66.7%)で最も高く、次いで、「農業、林業、漁業」(57.1%)、「複合サービス業」(40.0%)などとなっている。逆に『現在、雇用していない、今後も雇用の予定はない』は「教育、学習支援業」(85.7%)、「金融業・保険業」(81.3%)などとなっている。(図 35-3)

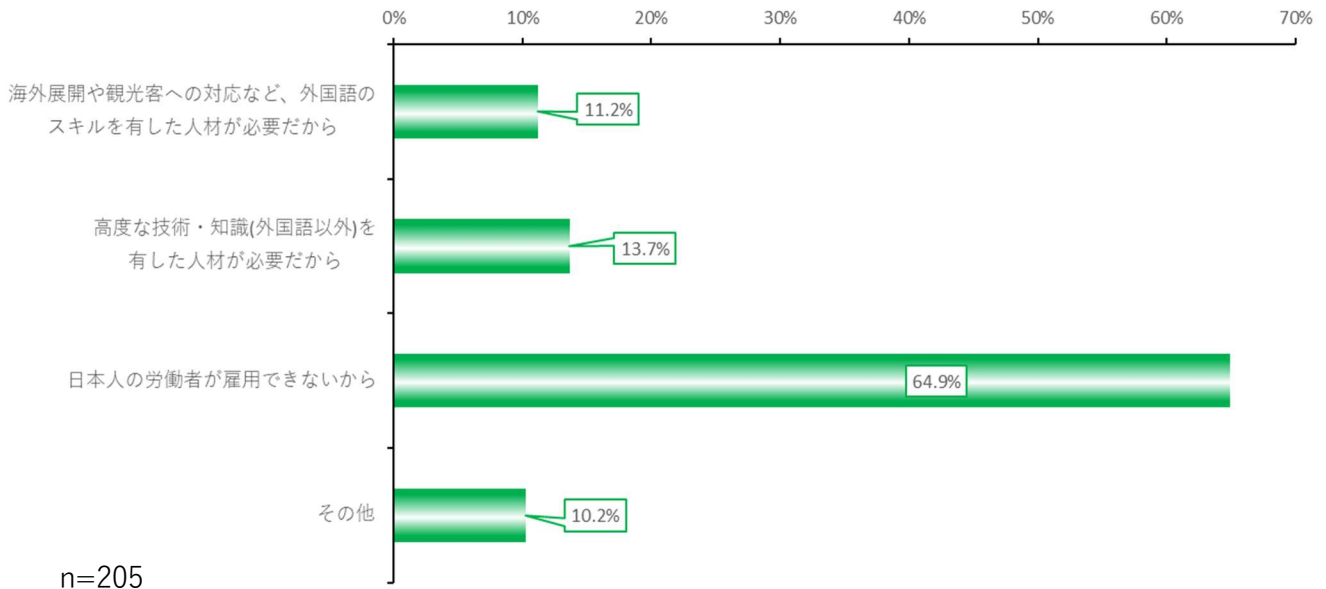
図35-3: 外国人の雇用状況 (産業別)



(2) 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由

『外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由』をみると、「日本人の労働者が雇用できないから」(64.9%)が最も高く、次に「高度な技術・知識(外国語以外)を有した人材が必要だから」(13.7%)、「海外展開や観光客への対応など、外国語のスキルを有した人材が必要だから」(11.2%)、などとなっている。(以上すべて複数回答) (図 36)

図36: 外国人を雇用している理由・雇用を検討する必要がある理由 (複数回答)



その他の回答

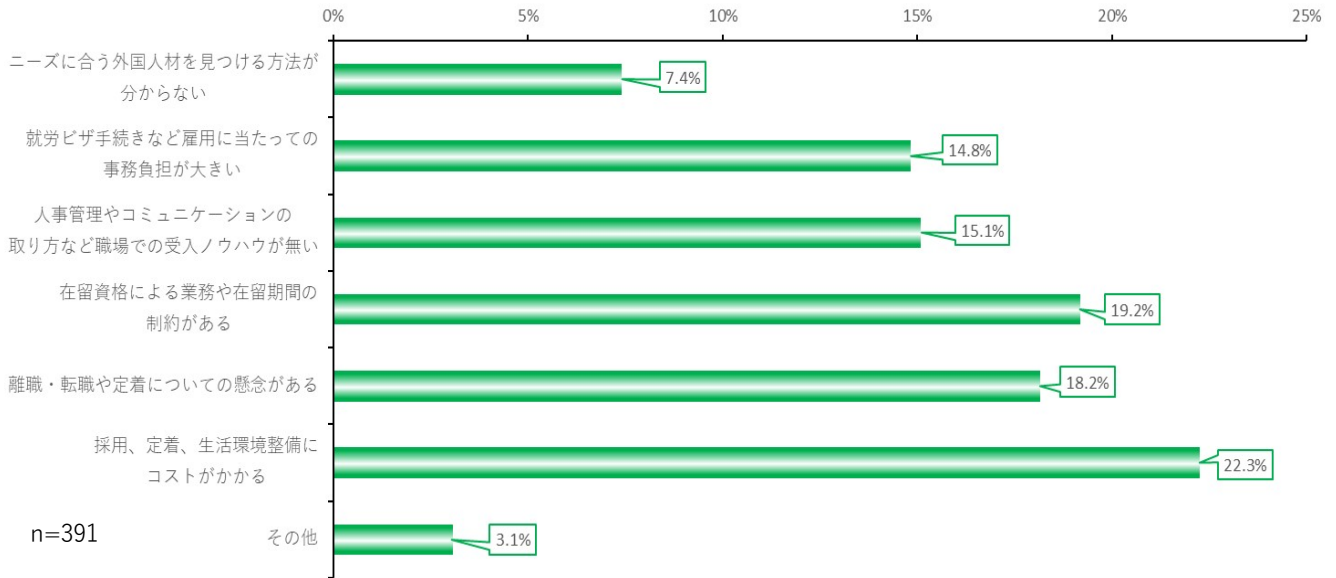
- 自社で受入および研修プログラム(施設)を有している
- 日本人の採用者と同等のレベルにあったため。
- 就労資格があり、コミュニケーションを含む採用基準を満たしていたので採用した。
- グローバル時代に対応できる様
- ハローワークより留学生や家族を紹介される。
- 特に雇用の制限をしていないため
- 雇用の安定化
- 新聞配達員の高齢化など働き手の減少が著しいため
- 人手不足問題
- 職場風土の活性化

(3) 外国人を雇用する上での課題

『外国人を雇用する上での課題』をみると、「採用、定着、生活環境整備にコストがかかる」(22.3%)が最も高く、次に「在留資格による業務や在留期間の制約がある」(19.2%)、「就職・転職や定着についての懸念がある」(18.2%)などがあげられる。(以上すべて複数回答)

(図 37)

図37: 外国人を雇用する上での課題 (複数回)



その他の回答

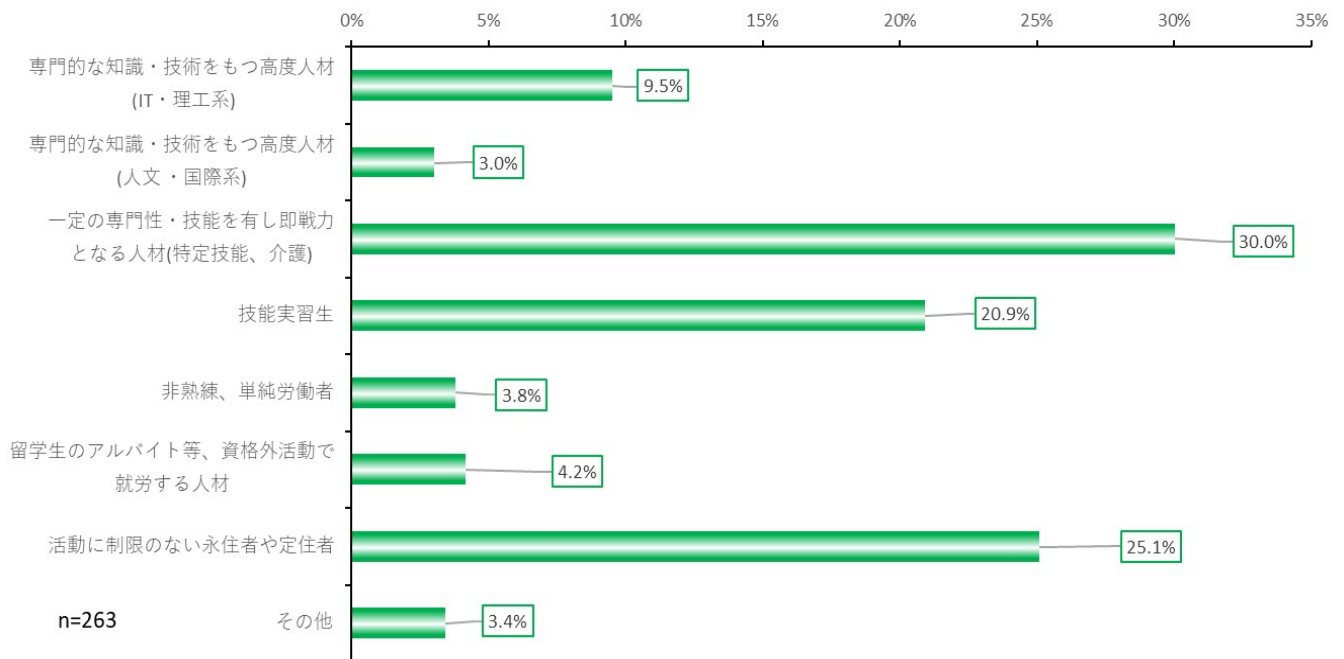
- 日本語能力
- 小規模事業所のため賃金面等で定着が難しい
- ごみ問題・騒音
- 言葉の問題

(4) どのような外国人を受け入れたいか

『どのような層で外国人を受け入れたいか』をみると、「一定の専門性・技能を有し即戦力となる人材(特定技能、介護)」(30.0%)が最も高く、次に「活動に制限のない永住者や定住者」(25.1%)、「技能実習生」(20.9%)などがあげられる。(以上すべて複数回答)

(図 38)

図38: 今後、どのような層(在留資格・業務)で外国人を受け入れたいか (複数回答)



その他の回答

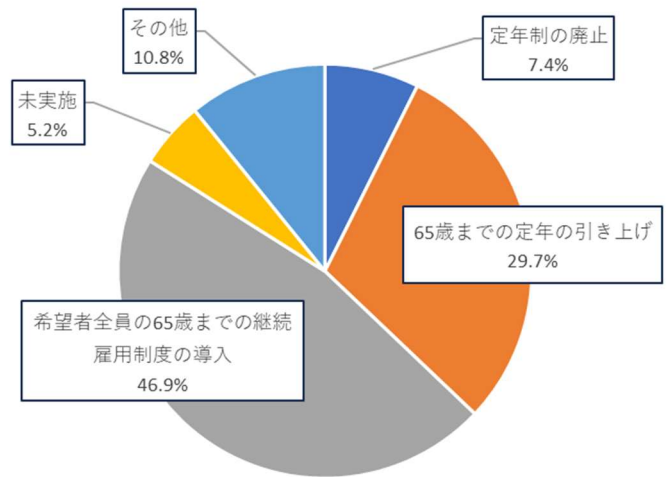
- コミュニケーション能力が有る人材
- 日本語が話せる人
- 専門的な知識・技術をもつ高度人材
- 大型自動車免許の取得者

5 高齢者の雇用状況について

(1) 高齢者雇用の対応について

各事業所の高齢者雇用の対応については、「希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入」が最も多く、46.9%を占めている。次いで、「65歳までの定年の引き上げ」が29.7%となっている。(図39-1)

図39-1：高齢者の雇用対応（総数）

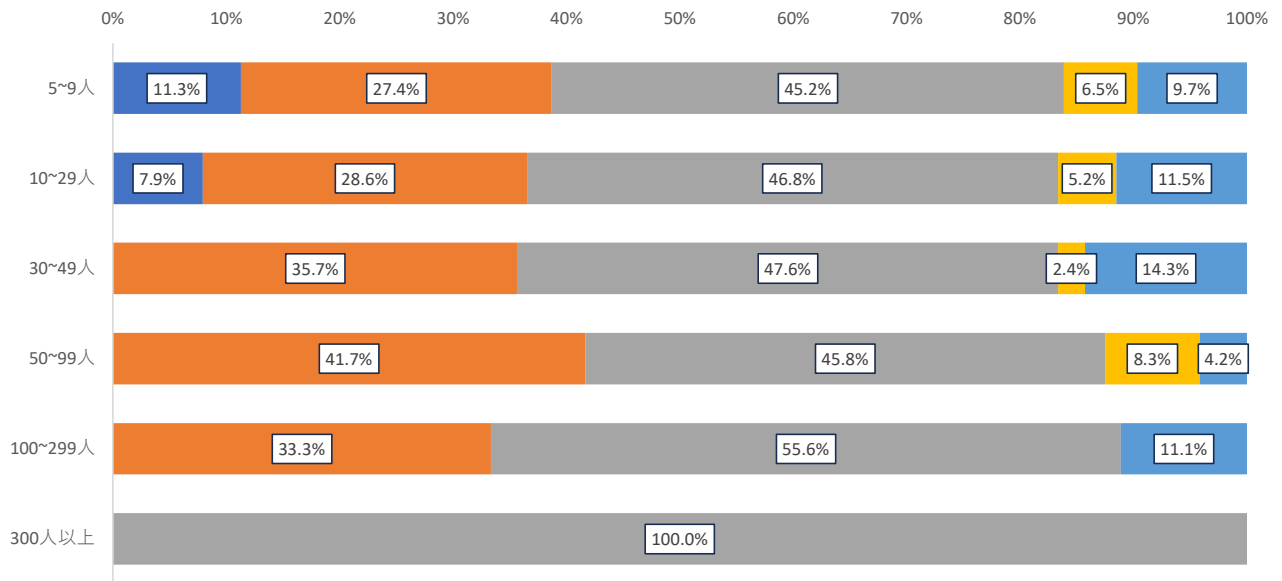


n=461

<属性別>

高齢者雇用の対応について、規模別に見てみると65歳までの定年の引き上げは全体の80%以上の事業所で実施されている。そのうち「定年制の廃止」については小規模事業者の割合が高くなっている。(図39-2)

図39-2：高齢者の雇用対応（規模別）



n=461

■ 定年制の廃止 ■ 65歳までの定年の引き上げ ■ 希望者全員の65歳までの継続雇用制度の導入 ■ 未実施 ■ その他

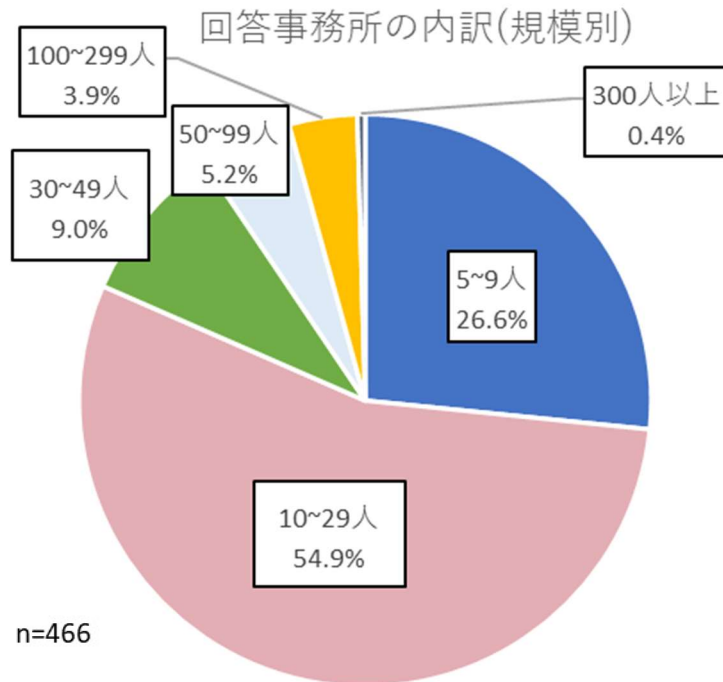
その他の回答

- 定年70歳となっている（複数回答あり）
- 定年を65歳とし、本人との話し合いにて単年契約で70歳まで延長している。
- 元気で働けるまで、労働日数を相談の上働いてもらう
- 70歳以上の希望者継続雇用
- 定年は満65歳、65歳を超えて希望する者、70歳以降も希望する者は満80歳又は85歳まで再雇用

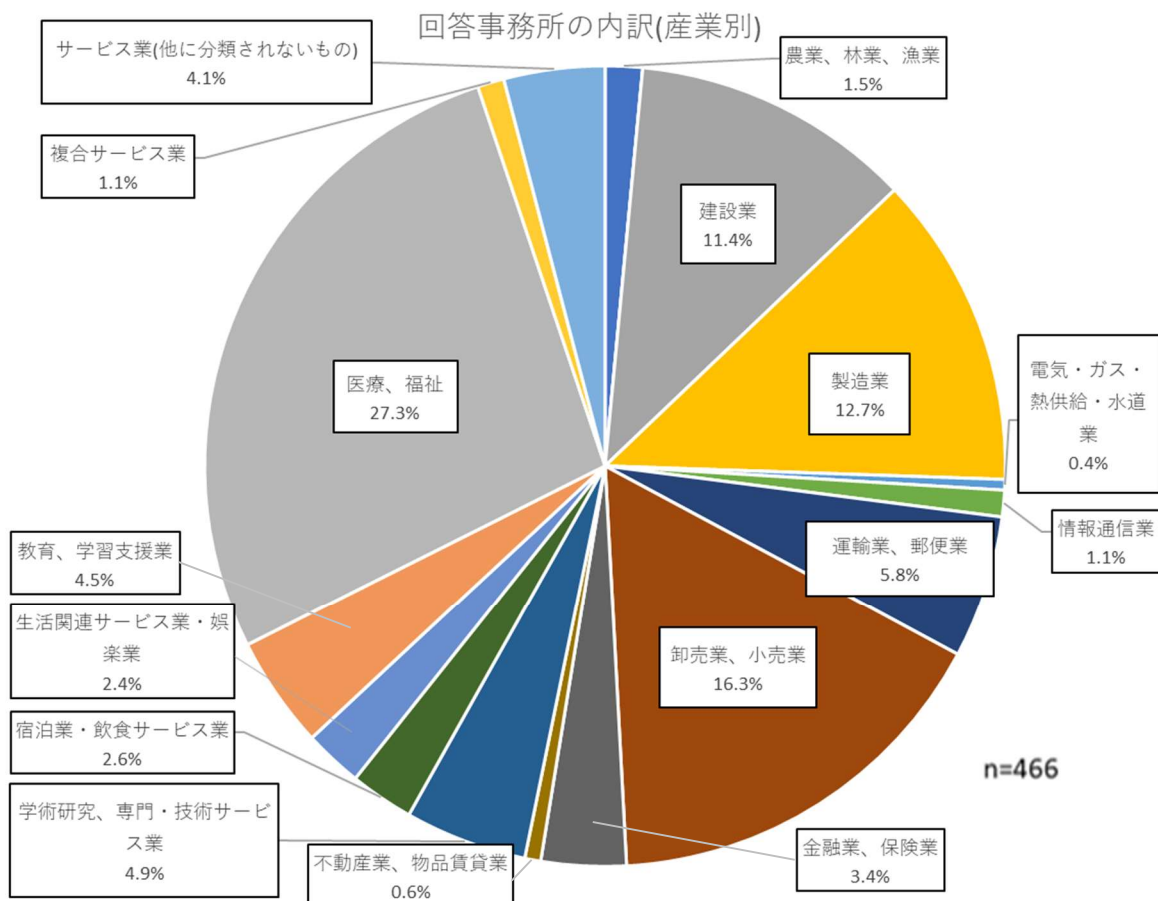
5 回答事業所の内訳

(1) 規模別・産業別内訳

■ 規模別



■ 産業別



2025年度 産業・規模・地域区分表

【調査対象事業所数】

有効回答事業者の内訳

規模別（正社員数）	事業所数
5~9人	124
10~29人	256
30~49人	42
50~99人	24
100~299人	18
300人以上	2
総 数	466

産業別	事業所数	産業別	事業所数
農業、林業、漁業	7	不動産業、物品賃貸業	3
鉱業、採石業、砂利採石業	0	学術研究、専門・技術サービス業	23
建設業	53	宿泊業・飲食サービス業	12
製造業	59	生活関連サービス業・娯楽業	11
電気・ガス・熱供給・水道業	2	教育、学習支援業	21
情報通信業	5	医療、福祉	127
運輸業、郵便業	27	複合サービス業	5
卸売業、小売業	76	サービス業(他に分類されないもの)	19
金融業、保険業	16		
総 数			466

【地域別調査対象事業所数】

地域区分	事業所数
1 熊本市	468
2 県 北	228
3 県 南	304
計	1,000