令和７年度労働条件等実態調査結果の概要

Ⅰ　労働条件等実態調査について

【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基本的事項を把握し、その実態を明らかにするとともに、労働条件の基礎資料として提供することを目的とする。

【調査の方法及び集計方法】
　調査は、調査対象事業所に調査票を郵送し、記入後に返送してもらう「郵送調査」方法と、インターネット上で回答してもらう「オンライン調査」方法を併用する形で実施した。

【調査時期】
　令和７年９月末日現在
【回収の状況】
・調査対象事業所数：１，６９８事業所
・回答事業所数　　：１，１７９事業所
・回収率　　：６９．４％

Ⅱ　調査結果について

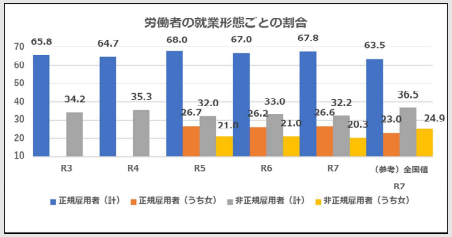
①労働者の就業形態ごとの割合

P21～22

○非正規雇用者の割合は前年度より減少している。

○非正規雇用者のうち、「パートタイム労働者（58.4%）」が最も多く、次いで「契約社員（16.8%）」、「嘱託社員（12.4%）」の順となっている。

○男女別にみると、女性の方が男性に比べ非正規雇用者の割合が高くなっている。



項目	R6	R7	（参考）全国値 R7
労働者の就業形態ごとの割合	正規　67.0% うち男　40.8% うち女　26.2% 非正規　33.0% うち男　12.0% うち女　21.0%	正規　67.8% うち男　41.2% うち女　26.6% 非正規　32.2% うち男　11.9% うち女　20.3%	正規　63.5% うち男　40.5% うち女　23.0% 非正規　36.5% うち男　11.6% うち女　24.9%

全国値…令和７年労働力調査（事業所規模５人以上）

②労働時間

P23～26

○週所定労働時間が４０時間以下の割合について、事業所平均、労働者平均ともに前年度を上回った。

項目	R6	R7
１週間の週所定労働時間が「４０時間以下」の割合	事業所　86.8% 労働者　93.3%	事業所　90.7% 労働者　94.7%

③休日休暇制度

P27～33

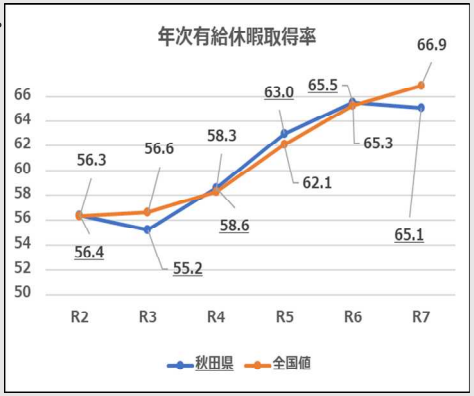
○年次有給休暇取得率は前年度よりも減少した。取得率が最大となったのは令和６年度（65.5%）。

○産業別にみると、「サービス業（69.0%）」が最も高く、次いで「製造業」、「情報通信業」（いずれも67.0%）であり、最も低い業種は「卸売、小売業（55.7%）である。

○法定休暇以外の特別休暇制度がある事業所は前年度よりも増加している。

○完全週休２日制（２日超含む）を実施している割合は事業所、労働者ともに増加している。

○年間休日総数について、事業所平均、労働者平均がともに増加している。



項目	R6	R7	（参考）全国値 R7
年次有給休暇（労働者１人あたり）	付与日数　17.4日 取得日数　11.4日 取得率　65.5%	付与日数　17.5日 取得日数　11.4日 取得率　65.1%	付与日数　18.1日 取得日数　12.1日 取得率　66.9%
特別休暇制度を導入している事業所の割合	30.7%	35.5%	60.3%
完全週休２日制（２日超含む）を実施している割合	事業所　51.3% 労働者　60.4%	事業所　60.8% 労働者　64.6%	事業所　66.6% 労働者　75.9%
平均年間休日総数	事業所　108.4日 労働者　112.4日	事業所　113.7日 労働者　114.4日	事業所　112.4日 労働者　116.6日

全国値…令和７年就労条件総合調査（従業員３０人以上）

Ⅱ　調査結果について（続き）

④賃金

P34～37

○賃金引上げを実施した事業所は87.7%となっている。

○実施した賃金改定の具体的な内容として「基本給の引上げ（66.0%）」が最も多く、次いで「定期昇給の実施（58.7%）」となっている。

○賃金改定の際に重要視したことは「労働力の確保・定着（63.8%）」が最も多く、次いで「企業の業績（52.1%）」となっている。

○昇給・昇格の男女間格差の有無については「男女とも変わらない」が48.4%、「男性の方が女性より早く昇給・昇格する」が3.6%となっている。

項目	R6	R7	（参考）全国値 R7
賃金改定の実施	引上げた 85.7% 引下げた 0.5% 実施していない 10.1%	引上げた 87.7% 引下げた 0.2% 実施していない 10.3%	引上げた 91.5% 引下げた 1.1% 実施していない 2.4%

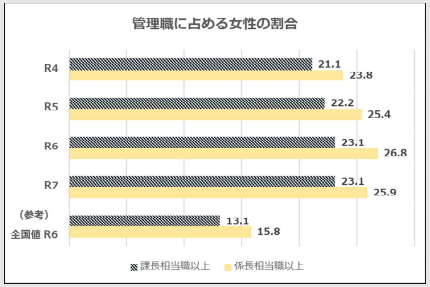
全国値…令和７年度賃金引上げ等の実態に関する調査（事業所規模100人以上）

⑤男女共同参画

P38～43

○管理職に占める女性の割合は、課長相当職以上については前年度と同値、係長相当職以上については前年度を下回っている。

○管理職等に女性が少ない、あるいは全くいない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいない（35.2%）」が最も多く、次いで「女性本人が管理職を希望しない（17.1%）」、「管理職につくための在職年数等を満たしている者がいない（15.7%）」となっている。



○女性のみに適用される職場制度や慣行は「特になし（42.5%）」が最も多く、次いで、「職員または来客に対するお茶出し（12.3%）」となっている。

項目	R6	R7	（参考）全国値 R6
管理職に占める女性の割合	課長相当職以上 23.1% 係長相当職以上 26.8%	課長相当職以上 23.1% 係長相当職以上 25.9%	課長相当職以上 13.1% 係長相当職以上 15.8%
パワーハラスメント防止対策の規定がある事業所の割合	67.7%	72.0%	―
職場でのセクシュアルハラスメント等防止規定がある事業所の割合	69.3%	74.2%	―

全国値…令和６年雇用均等基本調査（企業規模１０人以上・企業調査）

⑥育児・介護休業制度

P44～52

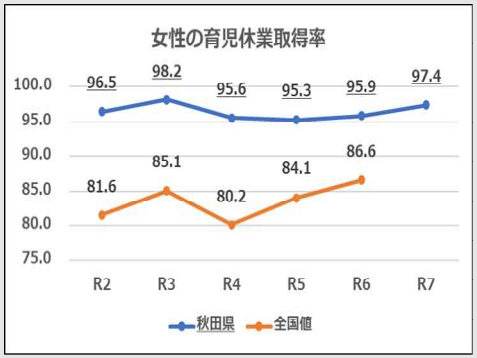
○男性の育児休業取得率は、１５年連続の増加で過去最大となっている。

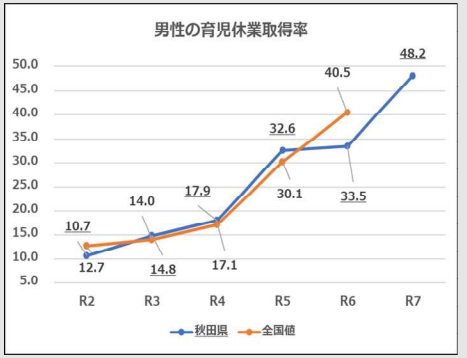
○女性の育児休業取得率は、２年連続で増加している。

○男性の育児休暇該当者がいる事業所において、取得者が全くいない、又は少ない（5割以下）理由としては「家族等の協力が得られるため取得を希望しない（41.4%）」が最も多く、次いで「収入減への不安から該当者が取得を希望しない（29.6%）」となっている。

○子の看護休暇制度規定がある事業所の割合、育児休業制度規定のある事業所の割合はともに前年度より増加している。

○介護休業制度規定のある事業所の割合、介護休暇制度規定のある事業所の割合はともに前年度より増加している。





項目	R6	R7	（参考）全国値 R6
育児休業取得率	女性 95.9% 男性 33.5%	女性 97.4% 男性 48.2%	女性 86.6% 男性 40.5%
子の看護休暇制度規定を設けている事業所の割合	72.2%	76.0%	（R3） 65.7%
育児休業制度規定を設けている事業所の割合	82.6%	89.0%	（R3） 79.6%
介護休業制度規定を設けている事業所の割合	79.6%	81.7%	（R6） 72.3%
介護休暇制度規定を設けている事業所の割合	74.9%	78.3%	（R6） 68.1%

全国値…令和６年度雇用均等基本調査（事業所規模５人以上）
※介護休業制度の規定の有無、介護休暇制度の規定の有無については令和４年度調査、
子の看護休暇制度規定の有無、育児休業制度規定の有無は令和３年度調査

Ⅱ　調査結果について（続き）

⑦仕事と子育ての両立支援

P53～54

○仕事と子育ての両立支援のために何らかの支援・措置を行っている事業所の割合は66.3%で前年度から微増した。

○具体的な支援・措置として「短時間勤務制度（55.8%）」が最も多く、次いで、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（35.2%）」、「所定外労働の免除（35.1%）」「小学生以上の子を対象とする看護休暇制度」（23.7%）」の順となっている。

○妊娠・出産・育児または介護を理由に退職した労働者の再雇用特別措置制度を設けている事業所の割合は33.5%であった。

⑧多様な働き方

P55～56

○事業所で実施している多様な働き方として、「半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の導入（59.4%）」が最も多く、次いで「正社員化制度の導入（36.6%）」、「人事評価制度の導入（35.8%）」、「短時間勤務制度の導入（35.5%）」の順となっている。

○働き方改革推進に向けた課題としては、「適正な人員の確保（57.1%）」が最も多く、次いで、「従業員の意識改革や取組促進（48.4%）」、「管理者の意識改革や取組促進(48.0%)」となっている。

実施している多様な働き方

項目	R6	R7	項目	R6	R7
勤務間インターバル制度の導入	6.2%	25.4%	副業・兼業の推進	9.5%	15.2%
フレックスタイム制度の推進	6.2%	6.9%	テレワークの推進	5.1%	6.5%
半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の導入	52.7%	59.4%	社内コミュニケーションツールの導入	17.0%	17.4%
人事評価制度の導入	33.2%	35.8%	地域限定勤務制度の導入	9.2%	9.0%
社内における職業転換制度の導入	9.3%	10.9%	短時間勤務制度の導入	33.6%	35.5%
正社員化制度の導入	37.8%	36.6%	その他	1.1%	5.2%
全く取り組んでいない	12.0%	6.2%	無回答	0.0%	0.0%

⑨キャリアアップ支援制度の状況

P57～61

○労働者の主体的なキャリア形成に向けた取組及び自己啓発に対し支援を実施している事業所は71.5%であった。

○労働者の主体的なキャリア形成に向けた取組として「人材育成に対する基本的方針の策定（98.1%）」が最も多く、次いで「労働者の意向や課題に応じて個別最適化したOFF-JTの実施（33.1%）」の順となっている。

○労働者の自己啓発に対する支援として「受講料の金銭的援助（54.9%）」が最も多く、次いで「自己啓発を通して取得した資格等に対する報酬（24.8%）」となっている。

○労働者の自己啓発等の取組に対する支援を実施していない理由として「必要性が感じられない（32.4%）」が最も多く、次いで「従業員のモチベーションが少ない（26.9%）」となっている。

労働者の主体的なキャリア形成に関する取組	秋田県（R7）	（参考）全国（R6）
人材育成に関する基本的方針の策定	98.1%	35.2%
経営者や管理職から主体的なキャリア形成の重要性を発信	21.5%	28.7%
上司による定期的な面談の実施（1 on 1ミーティング等）	14.2%	68.3%
労働者の意向を重視した人員配置	28.0%	22.0%
社内兼務制度等の導入・実施	13.5%	16.6%
キャリアコンサルティングの実施	4.7%	14.0%
兼業・副業の推進、容認	2.1%	19.1%
人材育成に関するPDCAのための労働者に対する調査	8.8%	10.9%
自己啓発に対する支援	16.6%	46.3%
労働者の意向や課題に応じて個別最適化されたOFF-JTの実施	33.1%	23.4%
労働者の主体的な取り組みに対する人事考課における考慮	6.2%	28.3%
職務遂行に必要なスキル・知識等に対する情報提供	22.8%	52.4%
その他	2.3%	3.9%
取組を実施していない	10.1%	-

労働者の自己啓発に対する支援の取組	秋田県（R7）	（参考）全国（R6）
受講料等の金銭的援助	54.9%	74.7%
社内の自主的な勉強会に対する援助	16.3%	36.3%
教育訓練休暇（有給・無給を含む）の付与	11.3%	17.4%
就業時間の配慮	16.9%	40.4%
教育訓練期間、通信教育に関する情報提供	22.6%	39.4%
自己啓発を通して取得した資格等に関する報酬	24.8%	38.9%
自己啓発の取組に対する人事考課における考慮	12.8%	28.8%
その他	1.9%	3.9%
支援を実施していない	10.0%	-

全国値…令和６年能力開発基本調査（事業所調査）

Ⅱ　調査結果について（続き）

⑩外国人材

P62～65

○外国人材を受入れている事業所は8.2%で、受入れていない事業所は90.0%であった。

○受入れしている外国人材の在留資格は「技能実習（34.5%）」が最も多く、次いで「永住者・定住者（28.5%）」、「特定技能（21.5%）」の順となっている。

○外国人材の受入れを予定・検討していない理由として、「日本人の採用を優先しているから」、「日本語によるコミュニケーションが難しいから」（ともに36.5%）が最も多く、次いで「従業員が充足しているから（34.2%）」の順となっている。

項目	R7
外国人材を受入れしている事業所	8.2%
外国人材受入れを予定している事業所	1.7%
外国人材受入れを検討している事業所	9.1%
外国人材受入れを予定・検討していない事業所	73.6%

⑪定年制

P66～69

○定年制のある事業所は87.7%で、定年年齢については「60歳以下（51.7%）」が最も多く、次いで「65歳（34.5%）」、「66歳以上（9.0%）」の順となっている。

○定年制実施事業所のうち継続雇用制度のある事業所は85.0%で、雇用延長できる最高年齢は「70歳以上または上限なし（60.9%）」が最も多く、次いで「65歳（36.3%）」の順となっている。

○継続雇用制度のある事業所において、継続雇用の対象となる者は、「原則として希望者全員(63.3%)」が最も多く、次いで「会社が特に必要と定めた者（16.0%）」の順となっている。

項目	R6	R7	（参考）全国（R4）
定年制がある事業所の割合	82.5%	87.7%	94.4%
継続雇用制度が規定されている事業所の割合	84.3%	85.0%	94.2%

※全国の現状値
→令和4年度就労条件総合調査

Ⅲ　課題及び対応策

課題

○多様な人材の労働参加促進

慢性的な労働力不足が続く当県においては、若年者に加え多様な人材の労働参加により労働力を確保すべきところである一方、外国人材を受け入れている県内事業所は8.2%にとどまっているほか、障害者や高齢者、その他の潜在的労働者の就労につながる多様な働き方の導入には偏りがある。

実施している多様な勤務制度			
勤務間インターバル制度の導入	25.4%	テレワークの推進	6.5%
フレックスタイム制度の推進	6.9%	地域限定勤務制度の導入	9.0%

○企業の主体的な人材育成と労働者のスキルアップの促進

労働者の自己啓発の取組に対し支援を実施している県内事業所は72.3%であり、全国値（85.4%）を下回っている。支援を実施しない理由としては「必要性が感じられない（32.4%）」や「従業員のモチベーションがない（26.9%）」が挙げられており、企業・労働者双方におけるスキルアップに関する動機付けが課題である。

項目	秋田県　R7	全国値　R6
労働者の自己啓発に係る取組の支援割合	72.3%	85.4%

※全国値…令和６年度能力開発基本調査
※秋田県の数値については、「自己啓発に係る支援を実施していない」、「無回答」以外の回答を記載した事業所の割合を記載

○企業における女性の活躍推進

全雇用者に占める女性非正規雇用者の割合（20.3%)は全国値を下回っているものの、男性に比べるとその割合は高くなっている。

また、女性の管理職割合（係長相当職以上）は全国値を上回っているものの、第５次男女共同参画計画で設定された目標値（30%）を下回っており、更なる女性の活躍推進が課題である。

非正規雇用者の割合（%）	秋田県　R7	全国値 R7
男女計	32.2%	36.4%
男性	11.9%	11.6%
女性	20.3%	24.8%

※全国値…令和７年度
労働力調査
（事業所規模５人以上）

対応策

外国人材や高齢者、障害者、その他の多様な人材の労働参加が促進され、地域経済を支える労働力の確保が図られるよう、県内企業の意識啓発や、受入しやすい労働環境の整備を実施する必要がある。

【関連事業】
・外国人材受入サポートセンター事業
→県内企業からの外国人材受入の相談に対し、雇用から定着、育成までの実践的な伴走支援を行うとともに、セミナー等の開催を通じ外国人材の受入環境整備を促進する。
・働き方アップデートモデル創出事業（Ｒ８年度新規）
→時間的制約等により労働市場に参画できない潜在労働者の就労を促進するための、多様で柔軟な働き方の導入や年収の壁を意識せず能力を発揮できる環境整備などのモデル事例を創出・波及させることで、県内企業における深刻な労働力不足の解消を図る。

働く方々の主体的なスキルアップや企業主導の「人への投資」を支援しインセンティブを高めることで、企業の主体的な人材育成や労働者のスキルアップを促進し、雇用の安定や就職促進、労働生産性の向上を図ることが必要である。

【関連事業】
・スキルアップ促進奨励金
→高度な資格取得や専門スキルを習得するため、国の専門実践教育訓練を６ヶ月を超えて受講した場合に奨励金を支給する。
・中核人材育成支援事業
→県内企業が大卒者等をビジネスの高度化や新たな付加価値の創出を担う中核人材として育成する取組を支援する。
・中小企業ＤＸ化ステップアップ事業
→業務のデジタル化やＤＸ化の展開に必要な労働者の学び直しに関する講習を県立技術専門校で実施し、県内中小企業等の生産性及び労働者の賃金水準向上につなげる。

様々な状況に置かれた女性が自らの希望を実現して働くことができるように、個々の状況に応じた働き方を選択できる環境づくりを進めるとともに、企業経営者の理解促進、女性自身の意識改革により更なる女性の管理職登用を進める必要がある。

【関連事業】
・企業ネットワーク構築支援事業
→若年女性の県内定着や回帰に向け、企業経営者、マネジメント層及び女性従業員を対象とした研修会を県内３地区で開催する。
女性活躍の真の目的や必要性への理解促進、女性従業員のキャリアアップに対する意欲向上を促すことで、県内企業の取組拡大や地域内ネットワークの構築による県全体の底上げを図る。