

Press Release



政府統計

報道関係者 各位

令和 8 年 7 月 31 日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課長 岡野 智晃

課長補佐 磯 敦夫

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和 7 年度雇用均等基本調査」結果を公表します ～女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況の公表～

厚生労働省は、この度、「令和 7 年度雇用均等基本調査」の結果を取りまとめたので、公表します。

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しています。令和 7 年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職等に占める女性割合や、育児休業制度の利用状況などについて、令和 7 年 10 月 1 日現在の状況を調査しました。

【企業調査 結果のポイント】

■女性の正社員・正職員の構成比（P 1）

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が 41.0%（令和 6 年度 37.5%）、一般職 40.1%（同 40.0%）、限定総合職 14.8%（同 14.6%）となっている。平成 28 年度に新たに調査事項に加えて以降、今回の調査ではじめて総合職の割合が一般職の割合を上回った。

■管理職等に占める女性の割合（P 7）

管理職等に占める女性の割合は、部長相当職では 9.2%（令和 6 年度 8.7%）、課長相当職では 13.2%（同 12.3%）、係長相当職では 20.9%（同 21.1%）となっている。

【事業所調査 結果のポイント】

■育児休業取得者の割合（P 25）

女性 : 88.3%（令和 6 年度 86.6%）

男性 : 50.9%（同 40.5%）

※令和 5 年 10 月 1 日から令和 6 年 9 月 30 日までの 1 年間に在職中に出産した女性（男性の場合は配偶者が出産した男性）のうち、令和 7 年 10 月 1 日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合。

※詳細は別添の「令和 7 年度雇用均等基本調査」の結果概要をご覧ください。

＜調査時期＞

令和 7 年 10 月 1 日現在の状況について、令和 7 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までの間に調査を実施。

＜調査対象＞

企業調査(常用労働者 10 人以上): 調査対象数 6,000 企業(有効回答数 3,077 企業 有効回答率 51.3%)

事業所調査(常用労働者 5 人以上): 調査対象数 6,300 事業所(有効回答数 3,291 事業所、有効回答率 52.2%)

＜調査方法＞

厚生労働省雇用環境・均等局から、調査対象企業・事業所に対し郵送により調査票を配布し、郵送・オンラインにより回収。

令和 8 年 7 月 31 日

【照会先】

雇用環境・均等局雇用機会均等課

課 長 岡野 智晃

課長補佐 磯 敦夫

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7837)

(直通電話) 03(3595)3271

「令和 7 年度雇用均等基本調査」の結果概要

目 次

結果の概要

企業調査

1 職種別正社員・正職員の状況.....	1 頁
2 正社員・正職員の採用状況.....	2
3 コース別雇用管理制度について.....	3
4 管理職等について.....	5
5 昇進について.....	11
6 不妊治療と仕事との両立支援制度について.....	14
7 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無.....	15
8 ハラスメントに関する事案への対応状況.....	18
9 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況.....	19

事業所調査

I 育児・介護休業制度等に関する事項.....	22
1 育児休業制度等.....	22
2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項.....	34
II 母性保護制度等に関する事項.....	37
1 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況.....	37
2 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況.....	38
III 多様な正社員制度に関する事項.....	39
1 多様な正社員制度の実施状況.....	39
2 多様な正社員制度の利用状況.....	40

付属統計表

企業調査.....	42
事業所調査.....	92

調査の概要.....	152
------------	-----

令和 7 年度雇用均等基本調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

企業調査結果概要

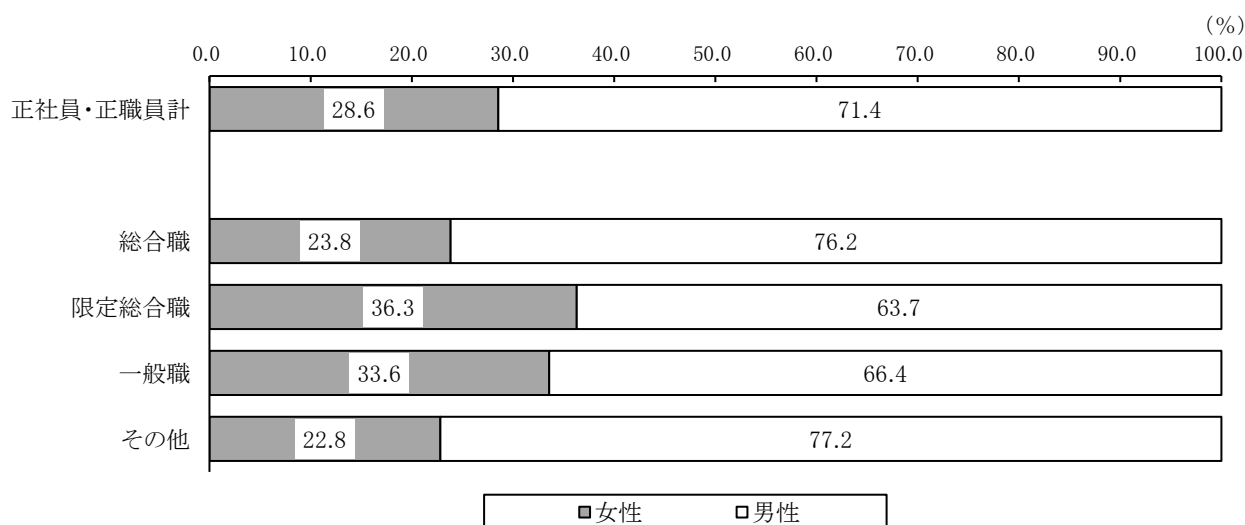
1 職種別正社員・正職員の状況

(1) 正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は 28.6%と、前回調査（令和 6 年度 27.6%）より 1.0 ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職 23.8%、限定総合職 36.3%、一般職 33.6%、その他 22.8%となっている（図 1、付属統計表第 1 表）。

図 1 職種別正社員・正職員の男女比率



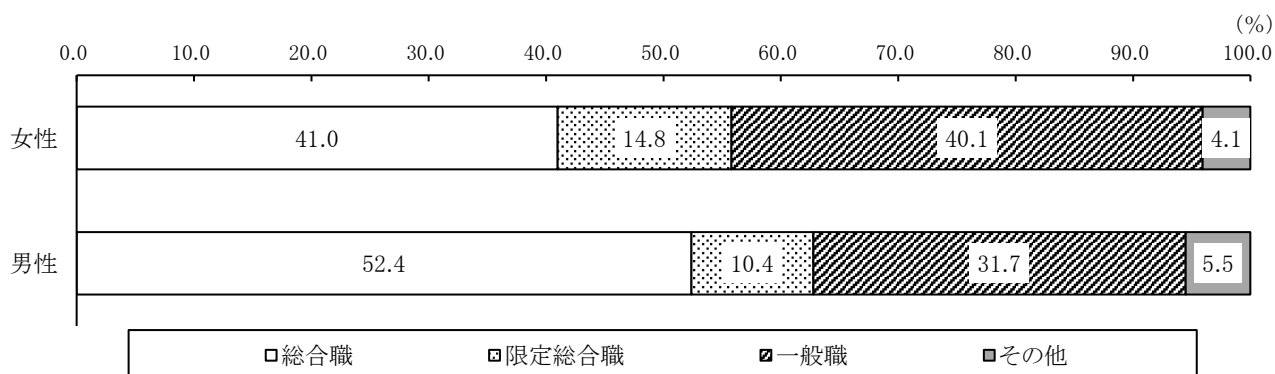
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(2) 正社員・正職員の構成比

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が 41.0%と最も高く、次いで一般職 40.1%、限定総合職 14.8%の順となっている。男女別職種別正社員・正職員割合については、平成 28 年度に新たに調査事項に加えて以降、女性は一般職の割合が最も高い状態が続いていたが、今回の調査ではじめて総合職の割合が一般職の割合を上回った。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合についても、総合職が 52.4%と最も高く、次いで一般職 31.7%、限定総合職 10.4%の順となっている（図 2、付属統計表第 2 表）。

図 2 男女別職種別正社員・正職員割合



注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

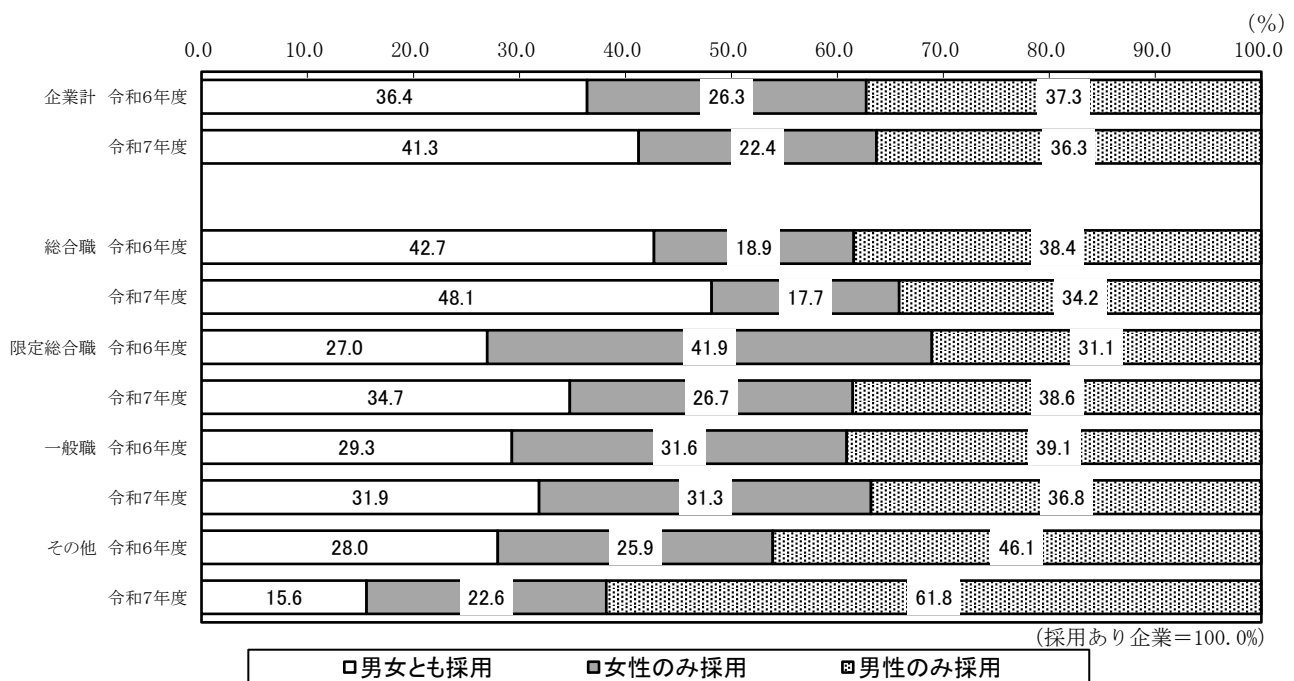
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和7年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.8%と、前回調査（令和6年度20.6%）に比べ0.2ポイント上昇した（付属統計表第3表）。

採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職では「男女とも採用」した企業の割合が48.1%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が34.2%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が38.6%と最も高く、次いで「男女とも採用」が34.7%となっている。一般職では「男性のみ採用」が36.8%と最も高く、次いで「男女とも採用」が31.9%となっている。その他では「男性のみ採用」が61.8%と最も高く、「女性のみ採用」は22.6%、「男女とも採用」は15.6%となっている（図3, 付属統計表第4表）。

図3 採用区分、採用状況別企業割合



注) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

(2) 新規学卒者を採用した企業の女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業を規模別にみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高い傾向にあり、5,000人以上規模では100.0%、1,000～4,999人規模では97.6%となっている。

女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は39.7%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が22.1%、「女性が20%以上40%未満」が20.7%の順となっている（付属統計表第5表）。

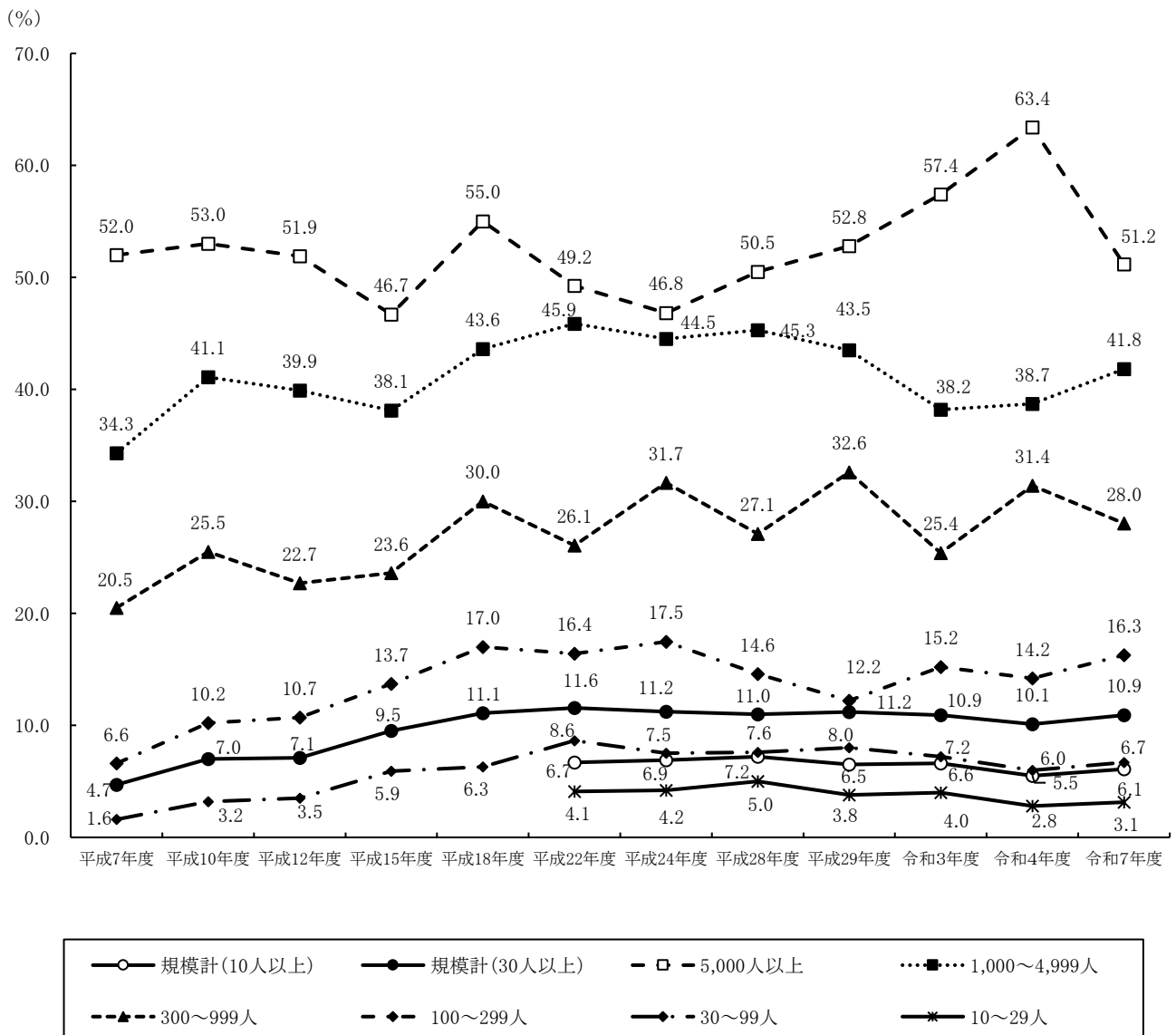
3 コース別雇用管理制度について

(1) コース別雇用管理制度の導入状況

労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業割合は、6.1%（令和4年度 5.5%）となっており、令和4年度調査に比べ0.6ポイント上昇した。

企業規模別にみると、5,000人以上では51.2%（同63.4%）、300～999人では28.0%（同31.4%）と前回調査に比べ低下しているものの、1,000～4,999人では41.8%（同38.7%）、100～299人では6.7%（同6.0%）、10～29人では3.1%（同2.8%）と上昇している（図4、付属統計表第7表）。

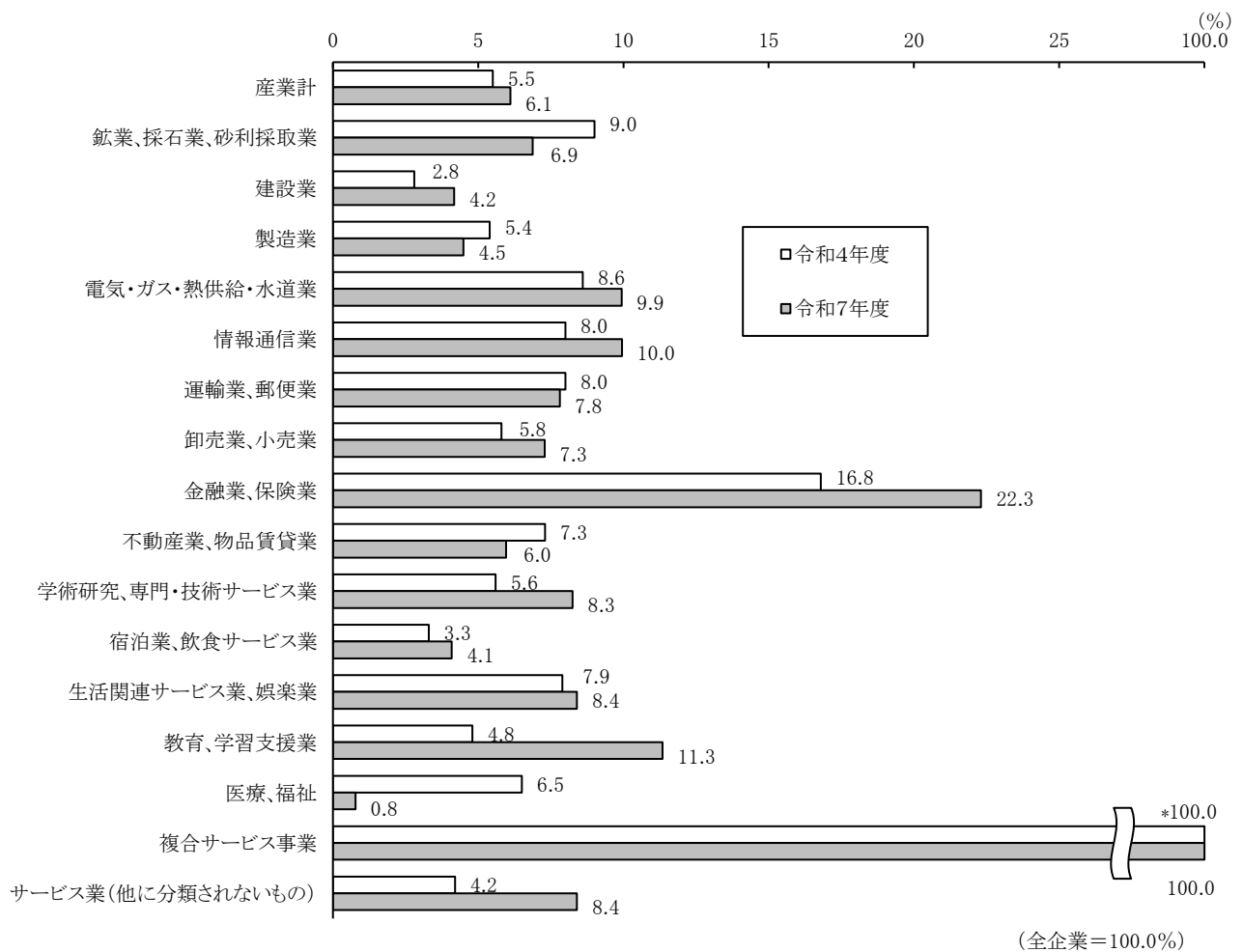
図4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



注) 平成21年度調査より、調査対象を常用労働者数30人以上から10人以上の企業に変更したため、平成18年度以前の調査においては「10～29人」規模の結果はない。

また、産業別にみると、「複合サービス事業」に次いで「金融業、保険業」が22.3%と高く、「教育、学習支援業」が11.3%、「情報通信業」が10.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が9.9%となっている（図5、附属統計表第7表）。

図5 産業別コース別雇用管理制度がある企業割合



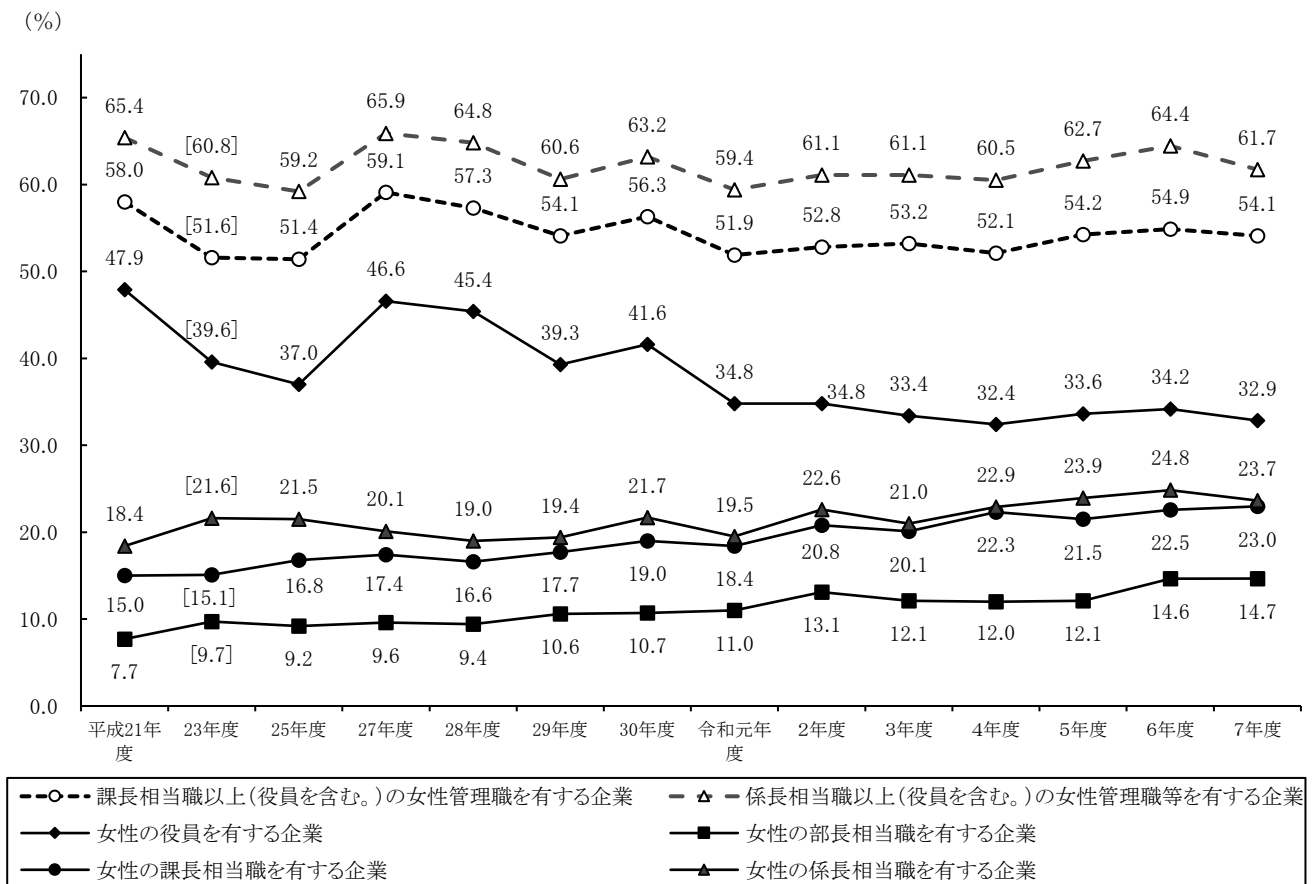
* 構成比の分母となるサンプル数が少ない（事業所数では2以下、労働者数では9以下）ため、結果の利用には注意を要する。

4 管理職等について

(1) 女性管理職等を有する企業割合

課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職を有する企業割合は 54.1%（令和 6 年度 54.9%）、係長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職等を有する企業割合は 61.7%（同 64.4%）となっている。また、女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、女性の部長相当職ありの企業は 14.7%（同 14.6%）、女性の課長相当職ありの企業は 23.0%（同 22.5%）となっている（図 6、付属統計表第 8 表）。

図 6 役職別女性管理職等を有する企業割合の推移（企業規模 10 人以上）



* 平成 23 年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(参考) 表1 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職 以上（役員 を含む。） の女性管理 職を有する 企業	係長相当職 以上（役員 を含む。） の女性管理 職等を有す る企業	（複数回答）			
			女性役員を 有する企業	女性の部長 相当職を有 する企業	女性の課長 相当職を有 する企業	女性の係長 相当職を有 する企業
平成 21 年度	54.5	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6
23 年度	[55.3]	[69.9]	[36.4]	[14.4]	[24.4]	[34.6]
25 年度	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2
27 年度	59.0	70.5	40.0	12.7	26.2	33.9
28 年度	58.8	71.0	38.5	13.5	27.1	32.0
29 年度	60.5	69.7	36.3	16.1	30.2	32.4
30 年度	59.2	70.2	36.5	14.7	30.9	37.0
令和元年度	53.3	65.5	28.2	15.5	30.5	34.9
2 年度	58.8	70.5	30.2	16.6	34.3	36.7
3 年度	57.6	70.4	29.6	15.9	31.2	36.0
4 年度	58.5	70.5	28.2	16.2	36.1	38.3
5 年度	58.7	71.9	26.8	16.8	36.6	40.9
6 年度	60.4	73.7	30.5	20.2	35.5	40.3
7 年度	60.1	72.0	27.5	19.7	38.3	41.1

*平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

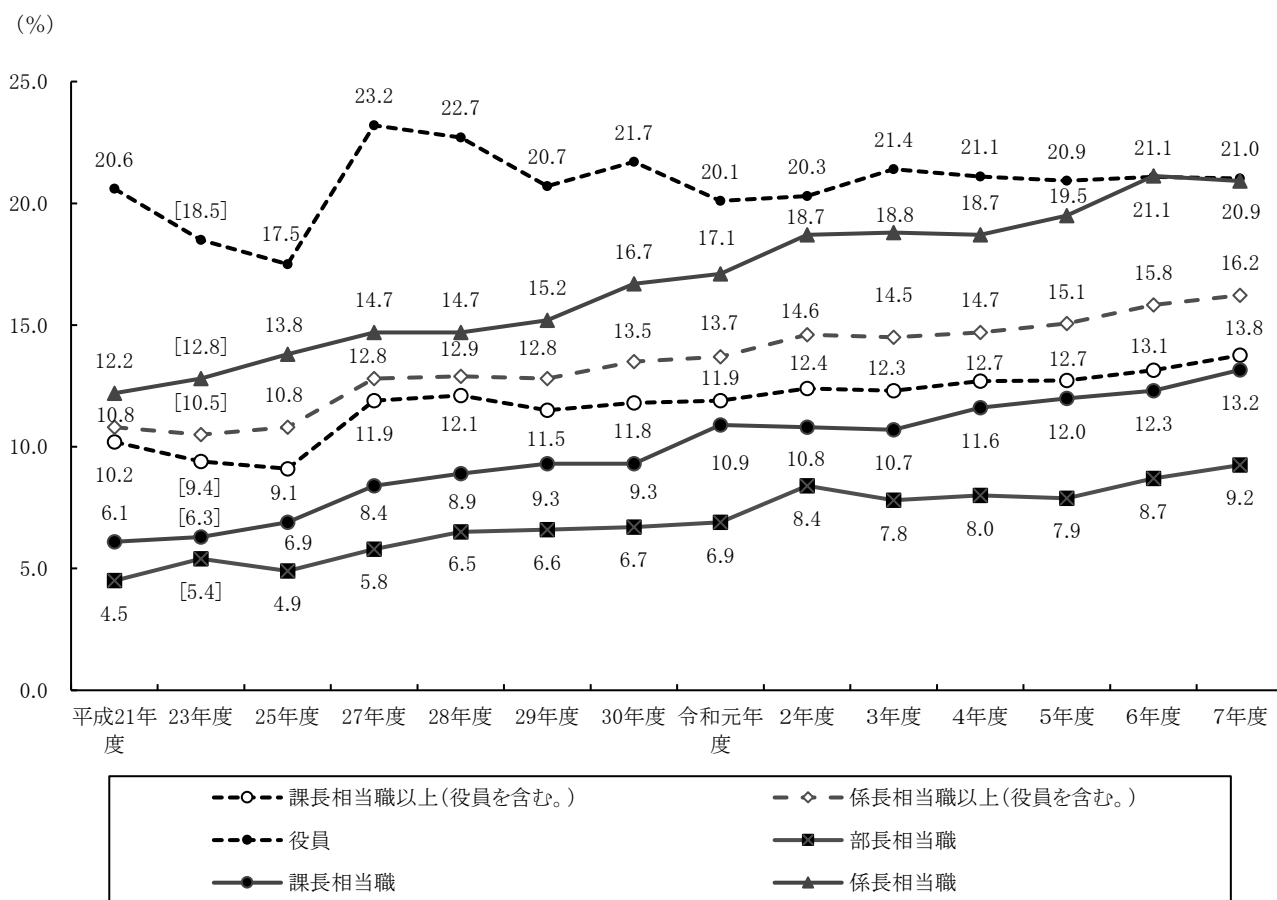
企業規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000 人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が 76.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が 94.8%、1,000～4,999 人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が 62.3%、課長相当職の女性管理職を有する企業が 85.8%となっている（付属統計表第 8 表）。

(2) 管理職等に占める女性の割合

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は 13.8%と、前回調査（令和6年度 13.1%）より 0.7 ポイント上昇した。係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合は 16.2%と、前回調査（同 15.8%）より 0.4 ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では 21.0%（同 21.1%）、部長相当職では 9.2%（同 8.7%）、課長相当職では 13.2%（同 12.3%）、係長相当職では 20.9%（同 21.1%）となっている（図 7、付属統計表第 9 表）。

図 7 役職別女性管理職等割合の推移（企業規模 10 人以上）



* 平成 23 年度の [] 内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

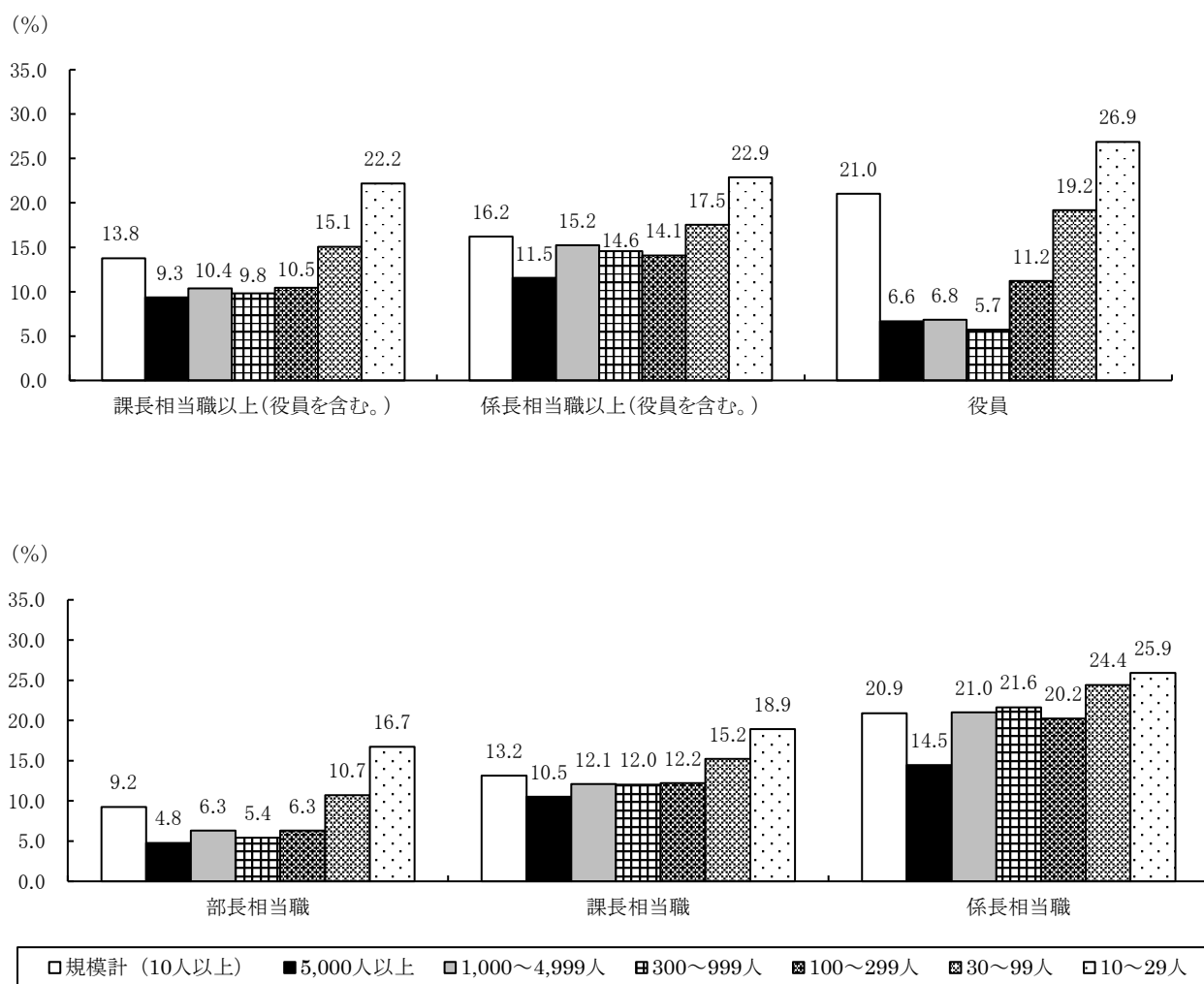
(参考) 表2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	課長相当職以上（役員を含む。）	係長相当職以上（役員を含む。）	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
平成 21 年度	6.3	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
23 年度	[6.8]	[8.7]	[13.9]	[4.5]	[5.5]	[11.9]
25 年度	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
27 年度	7.8	10.2	16.0	4.3	7.0	13.9
28 年度	8.7	10.4	15.7	5.4	7.9	13.8
29 年度	8.9	11.1	16.0	5.4	8.6	14.5
30 年度	8.7	11.4	15.4	5.1	8.4	15.9
令和元年度	9.5	12.2	13.6	5.5	10.3	16.6
2 年度	9.7	12.9	14.6	6.2	10.1	17.9
3 年度	9.5	12.8	16.1	6.1	9.5	18.3
4 年度	10.0	12.9	15.0	6.1	10.5	17.8
5 年度	10.4	13.6	14.0	6.4	11.3	18.8
6 年度	10.8	14.3	16.5	7.1	11.2	20.2
7 年度	11.5	14.8	15.1	7.3	12.5	20.4

*平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

企業規模別にみると、いずれの管理職等の割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職が16.7%、課長相当職が18.9%、係長相当職が25.9%となっている（図8、付属統計表第9表）。

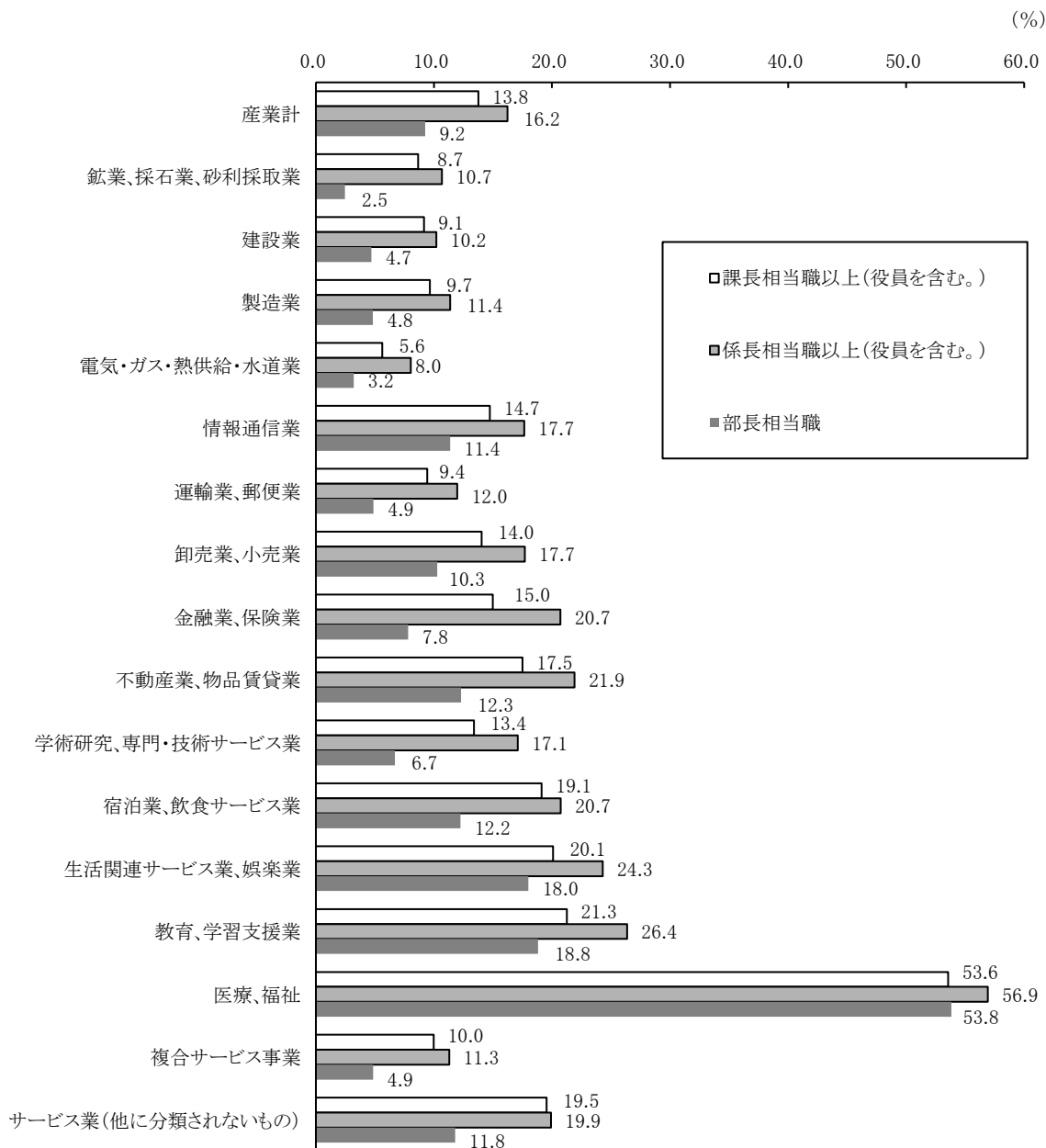
図8 企業規模別役職別女性管理職等割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合を産業別にみると、「医療、福祉」（53.6％）が突出して高くなっており、次いで「教育、学習支援業」（21.3％）、「生活関連サービス業、娯楽業」（20.1％）、「サービス業（他に分類されないもの）」（19.5％）となっている（図9、附属統計表第9表）。

図9 産業別女性管理職等割合



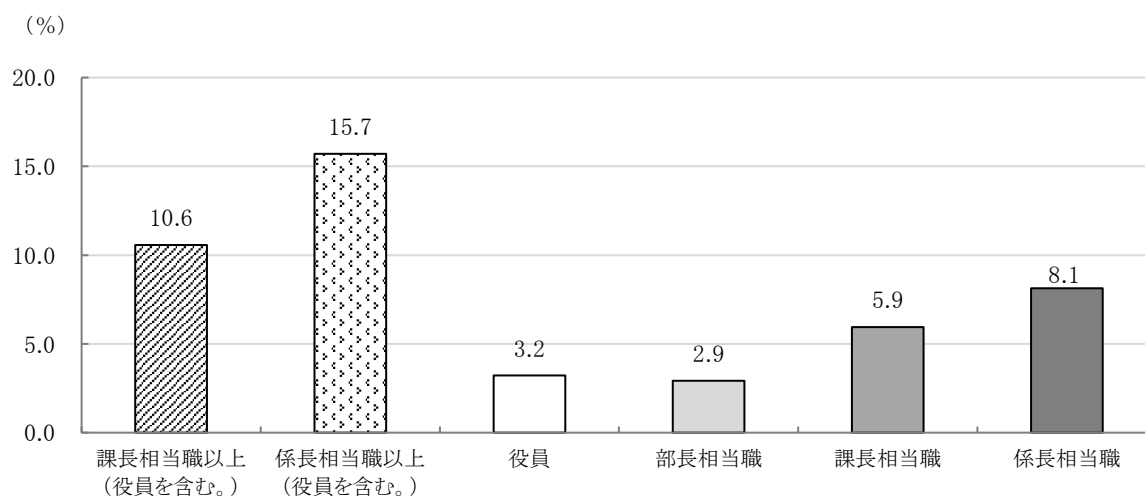
5 昇進について

(1) 女性昇進者がいた企業割合

令和6年10月1日から令和7年9月30日の間に、各役職に新たに就いた女性がいたかをみると、課長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は10.6%と、前回調査（令和5年度8.6%）より2.0ポイント上昇、係長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は15.7%と、前回調査（同13.3%）より2.4ポイント上昇した。

これを役職別にみると、部長相当職へは2.9%（同1.9%）、課長相当職へは5.9%（同4.9%）、係長相当職へは8.1%（同7.7%）となっている（図10、付属統計表第10表）。

図10 役職別女性昇進者を有する企業割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

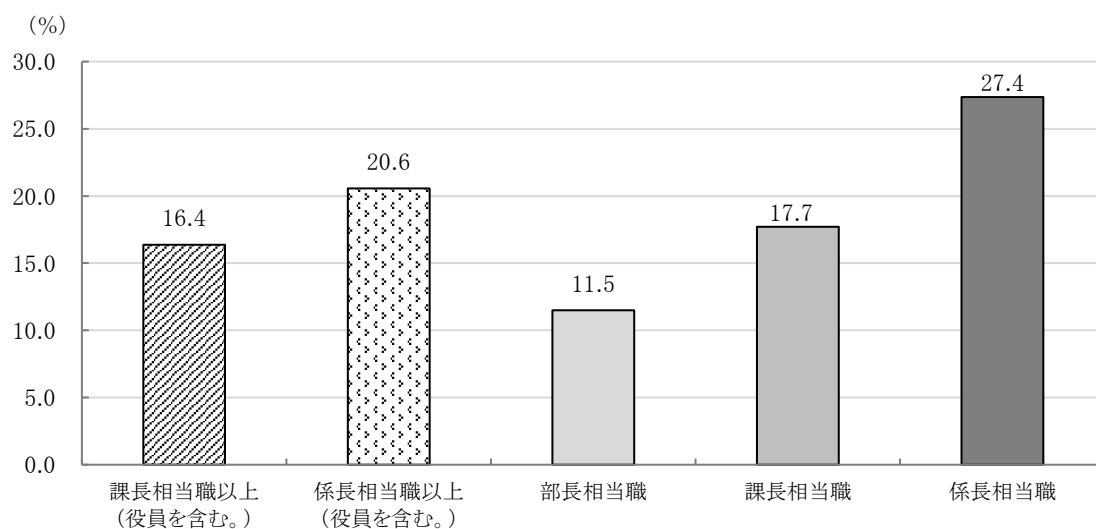
企業規模別にみると、規模が大きくなるほど各役職とも女性昇進者を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職へが39.0%、課長相当職へは81.4%、係長相当職へは60.7%、1,000～4,999人規模では、部長相当職へが24.8%、課長相当職へは60.5%、係長相当職へは62.4%であった（付属統計表第10表）。

(2) 昇進者に占める女性の割合

令和6年10月1日から令和7年9月30日の間に、新たに役職についた昇進者に占める女性割合（以下「女性昇進者割合」という。）は、課長相当職以上では16.4%と、前回調査（令和5年度14.6%）より1.8ポイント上昇、係長相当職以上では20.6%と、前回調査（同19.0%）より1.6ポイント上昇した。

これを役職別にみると、部長相当職では11.5%（同9.5%）、課長相当職では17.7%（同15.8%）、係長相当職では27.4%（同25.7%）となっている（図11, 附属統計表第11表）。

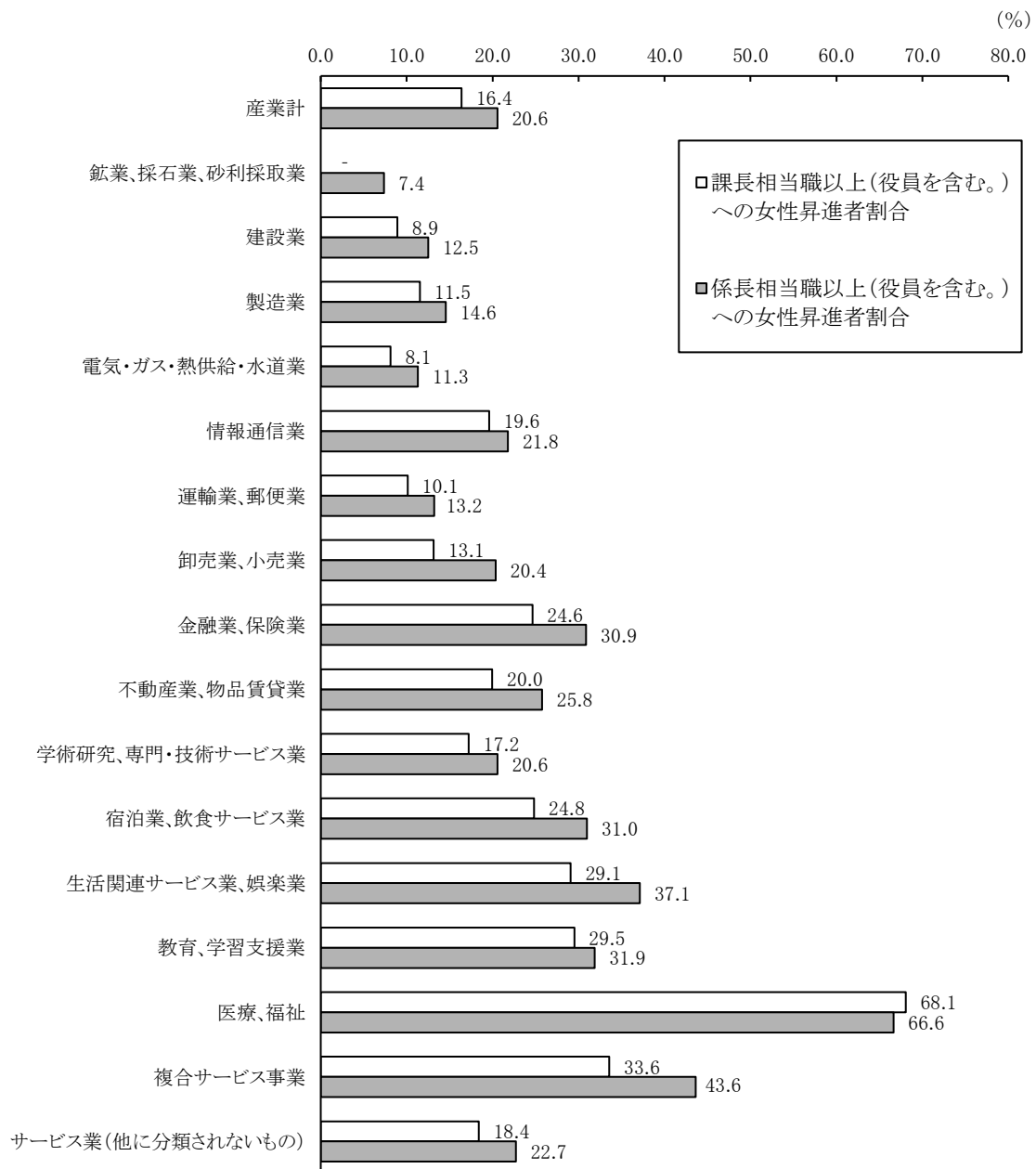
図11 役職別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

課長相当職以上への女性昇進者割合を産業別にみると、「医療、福祉」（68.1%）、「複合サービス事業」（33.6%）、「教育、学習支援業」（29.5%）の順で高くなっている（図 12、付属統計表第 11 表）。

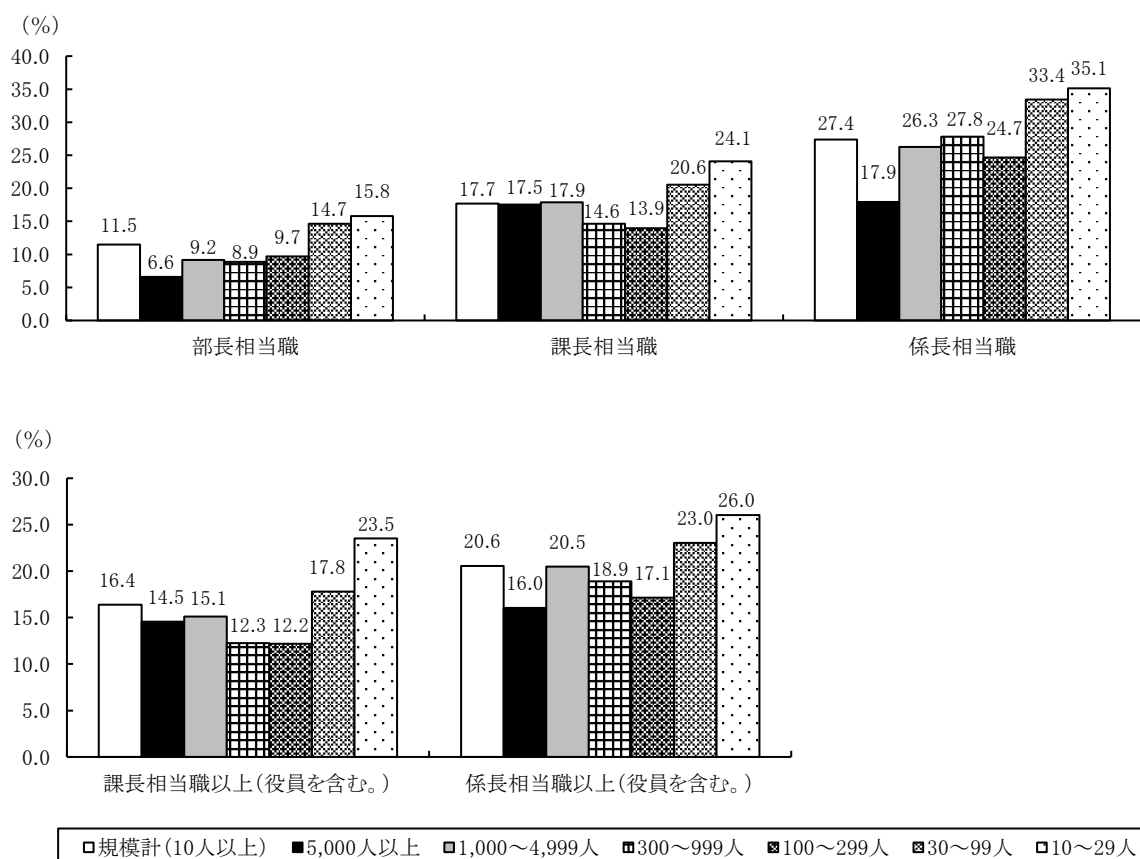
図 12 産業別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に 2 回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で 1 人ずつ計上した。

企業規模別にみると、課長相当職以上への女性昇進者割合は、5,000人以上規模で14.5%、1,000～4,999人規模で15.1%、300～999人規模で12.3%、100～299人規模で12.2%、30～99人規模で17.8%、10～29人規模で23.5%となっている（図13、付属統計表第11表）。

図13 企業規模別役職別女性昇進者割合



(当該役職への昇進者総数=100.0%)

注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

6 不妊治療と仕事との両立支援制度について

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は35.1%であり、前回調査（令和5年度36.9%）より1.8ポイント減少した。制度の内容別に内訳をみると、「短時間勤務制度」が46.1%と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が40.7%、「時差出勤制度」が35.7%、「所定外労働の制限の制度」が30.3%、「フレックスタイム制度」が27.9%となっている（付属統計表第12表）

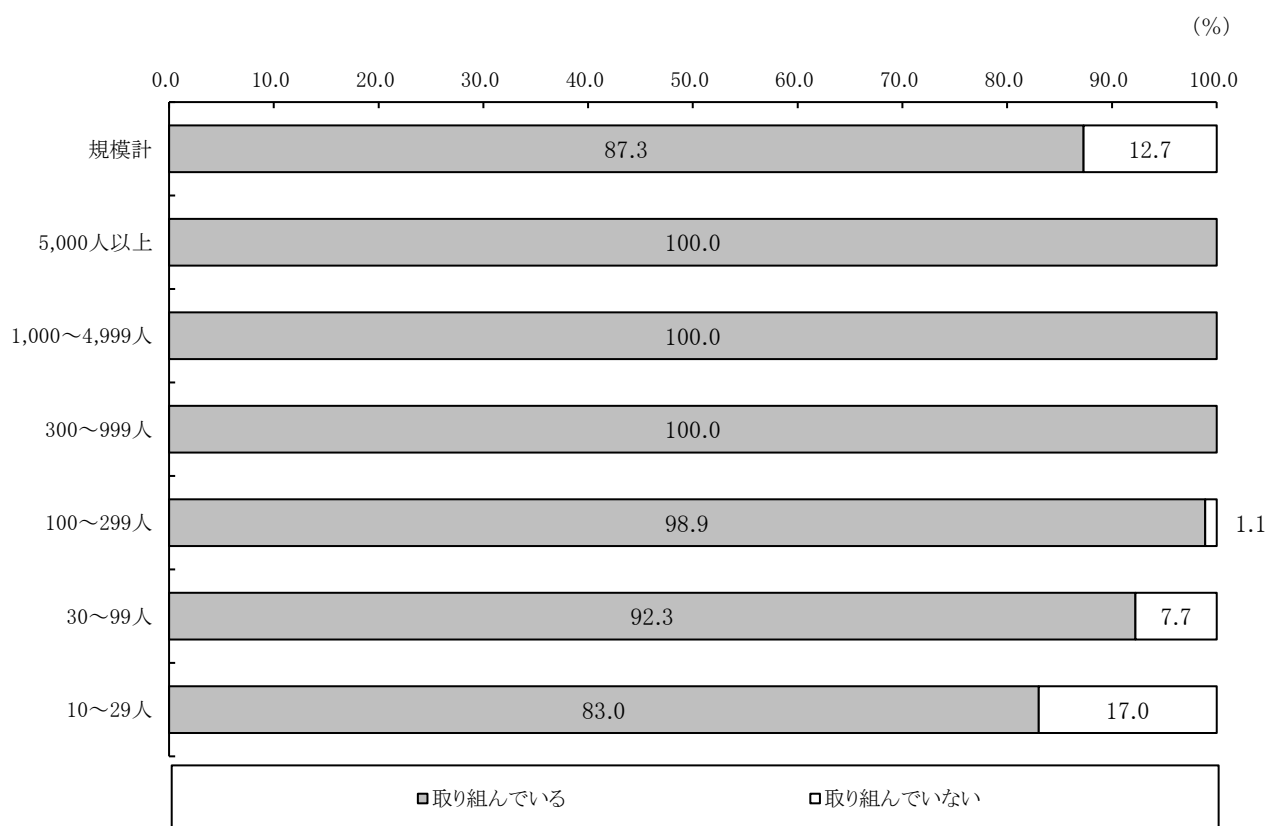
7 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(1) セクシュアルハラスメント

セクシュアルハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は87.3%と、前回調査（令和6年度89.9%）より2.6ポイント減少した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上、1,000～4,999人、300～999人では100.0%、100～299人では98.9%、30～99人では92.3%、10～29人では83.0%となっている（図14、付属統計表第13表）。

図14 企業規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

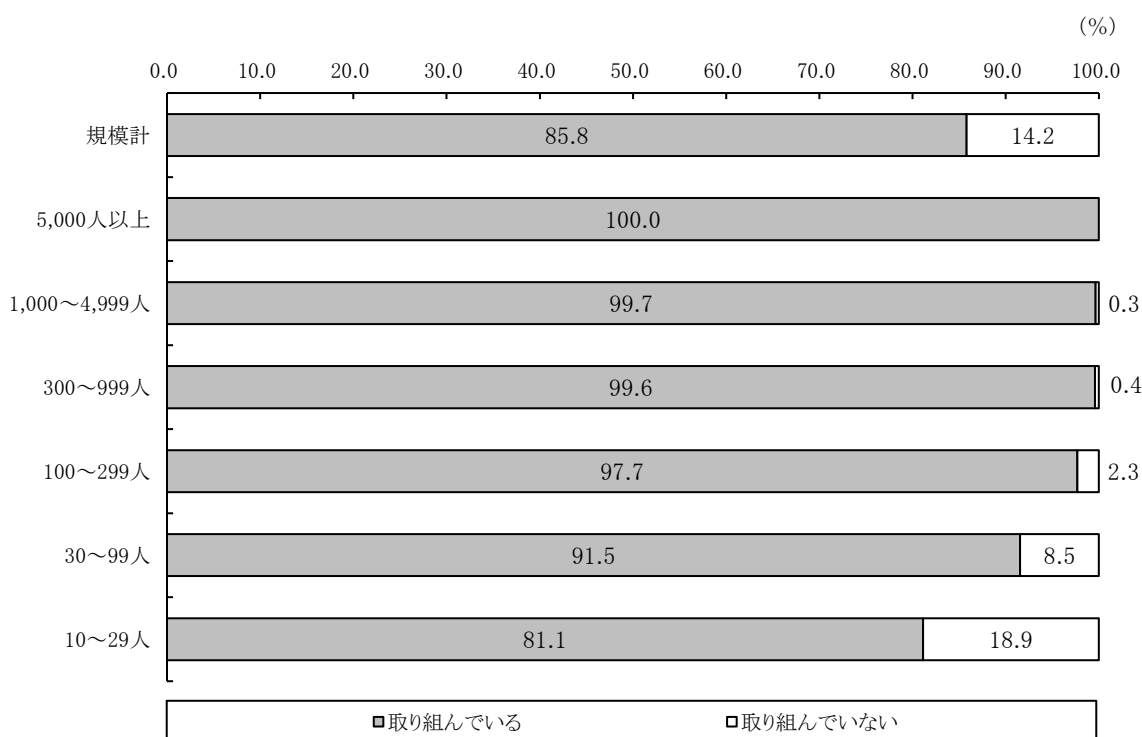


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は85.8%と、前回調査（令和6年度88.0%）より2.2ポイント減少した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.7%、300～999人では99.6%、100～299人では97.7%、30～99人では91.5%、10～29人では81.1%となっている（図15、付属統計表第14表）。

図15 企業規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の
取組の有無別企業割合

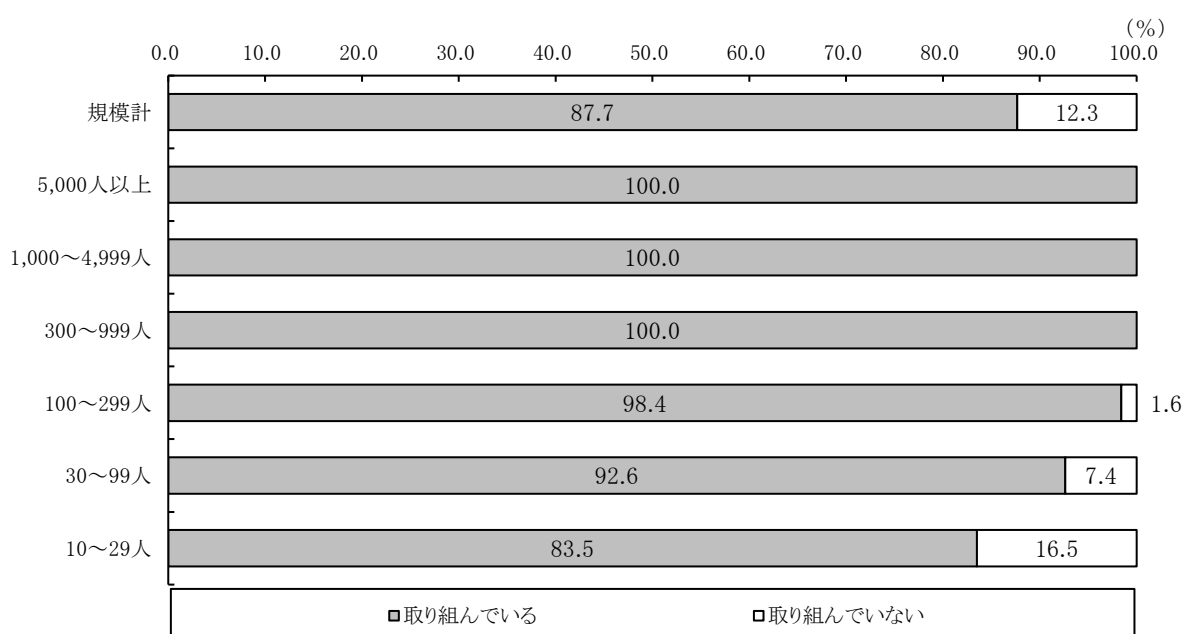


(3) パワーハラスメント

パワーハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は87.7%と、前回調査（令和6年度90.0%）より2.3ポイント減少した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上、1,000～4,999人、300～999人では100.0%、100～299人では98.4%、30～99人では92.6%、10～29人では83.5%となっている。（図16、付属統計表第15表）。

図16 企業規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



8 ハラスメントに関する事案への対応状況

(1) セクシュアルハラスメント

過去3年間に、セクシュアルハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業割合は6.6%と、前回調査（令和6年度6.0%）より0.6ポイント上昇した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では88.1%、1,000～4,999人では70.5%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか（複数回答）をみると、「事実関係を確認した」が91.0%、「被害者に対する配慮を行った」が83.4%、「再発防止に向けた措置を講じた」が82.4%であった（付属統計表第16表）。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

過去3年間に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業割合は0.9%と、前回調査（令和6年度0.9%）と同水準であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では32.6%、1,000～4,999人では13.5%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか（複数回答）をみると、「事実関係を確認した」が76.0%、「再発防止に向けた措置を講じた」が73.9%、「被害者に対する配慮を行った」が61.7%であった（付属統計表第17表）。

(3) パワーハラスメント

過去3年間に、パワーハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業割合は14.7%と、前回調査（令和6年度14.6%）より0.1ポイント上昇した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では96.4%、1,000～4,999人では89.0%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか（複数回答）をみると、「事実関係を確認した」が92.0%、「再発防止に向けた措置を講じた」が81.3%、「被害者に対する配慮を行った」が77.1%であった（付属統計表第18表）。

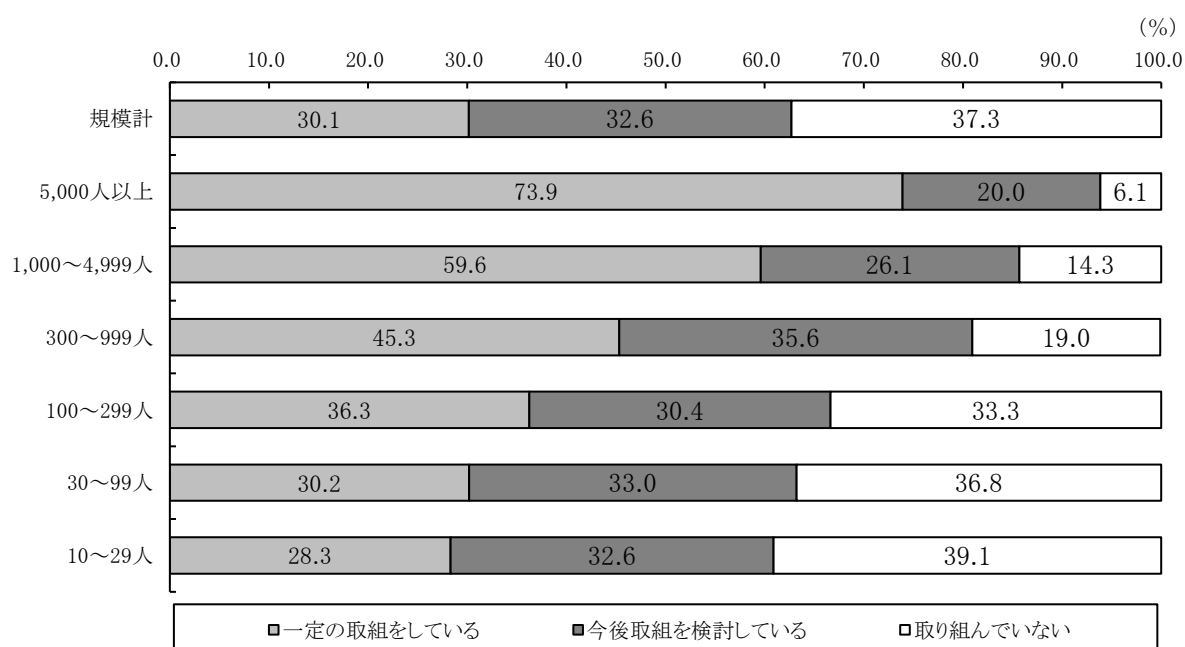
9 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況

(1) 顧客から自社の労働者に対する著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という）

カスタマーハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は30.1%と、前回調査（令和6年度30.1%）と同水準であった。また、「今後取組を検討している」企業割合は32.6%、「取り組んでいない」企業割合は37.3%であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では73.9%、1,000～4,999人では59.6%、300～999人では45.3%、100～299人では36.3%、30～99人では30.2%、10～29人では28.3%となっている（図17、付属統計表第19表）。

図17 企業規模別カスタマーハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



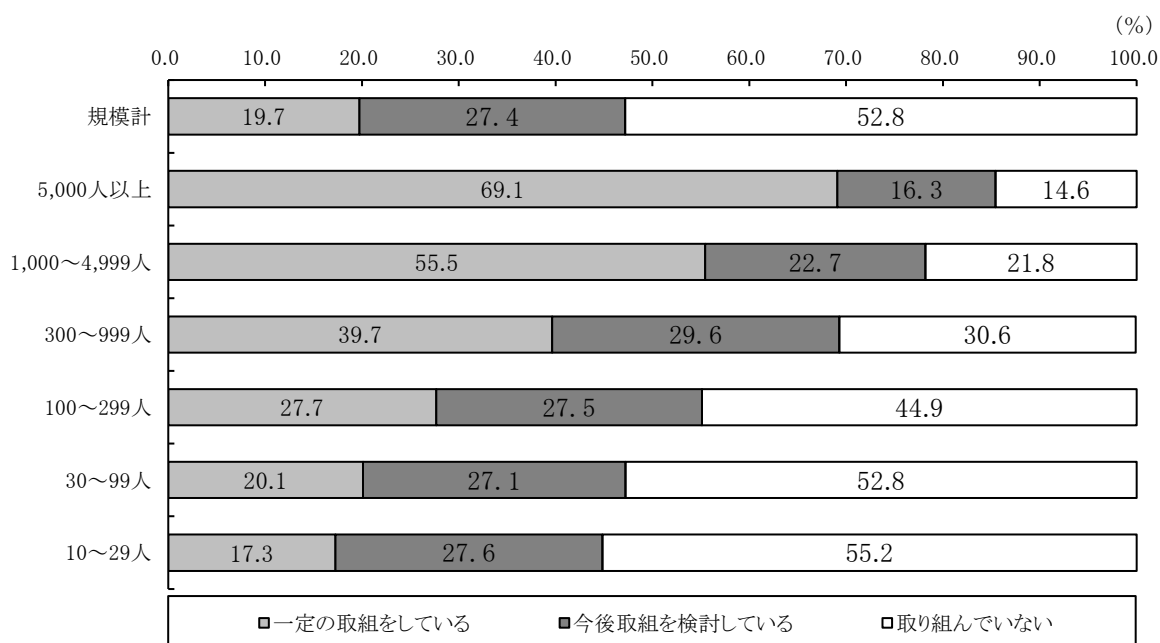
(2) 就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント

就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は19.7%と、前回調査（令和6年度24.7%）より5.0ポイント減少した。

また、「今後取組を検討している」企業割合は27.4%、「取り組んでいない」企業割合は52.8%であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では69.1%、1,000～4,999人では55.5%、300～999人では39.7%、100～299人では27.7%、30～99人では20.1%、10～29人では17.3%となっている（図18, 附属統計表第20表）。

図18 企業規模別就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



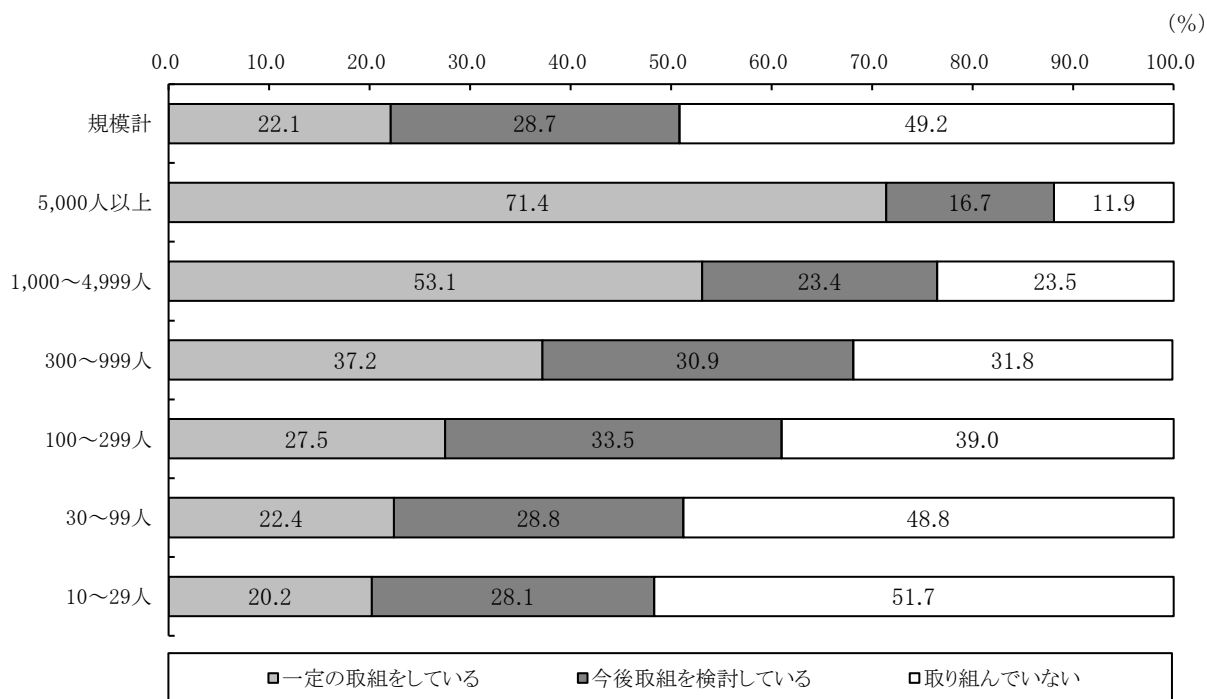
(3) 取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント

取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は22.1%と、前回調査（令和6年度26.1%）より4.0ポイント減少した。

また、「今後取組を検討している」企業割合は28.7%、「取り組んでいない」企業割合は49.2%であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では71.4%、1,000～4,999人では53.1%、300～999人では37.2%、100～299人では27.5%、30～99人では22.4%、10～29人では20.2%となっている（図19、附属統計表第21表）。

図19 企業規模別取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



事業所調査結果概要

I 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度等

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では84.0%と、前回調査（令和3年度79.6%）より4.4ポイント上昇した（図1, 附属統計表第1表）。

産業別にみると、「複合サービス事業」（98.6%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（97.1%）、「情報通信業」（96.6%）、「教育、学習支援業」（95.4%）で規定がある事業所の割合が高くなっている（附属統計表第1表）。

規模別にみると、500人以上で100.0%、100～499人で99.8%、30～99人で95.6%、5～29人で81.3%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合は高くなっている（図2, 附属統計表第1表）。

また、出生時育児休業制度（以下「産後パパ育休制度」という。）の規定がある事業所の割合を規模別にみると、500人以上で99.8%、100～499人で96.5%、30～99人で82.4%、5～29人で66.2%であった。（図3, 附属統計表第4表）。

図1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

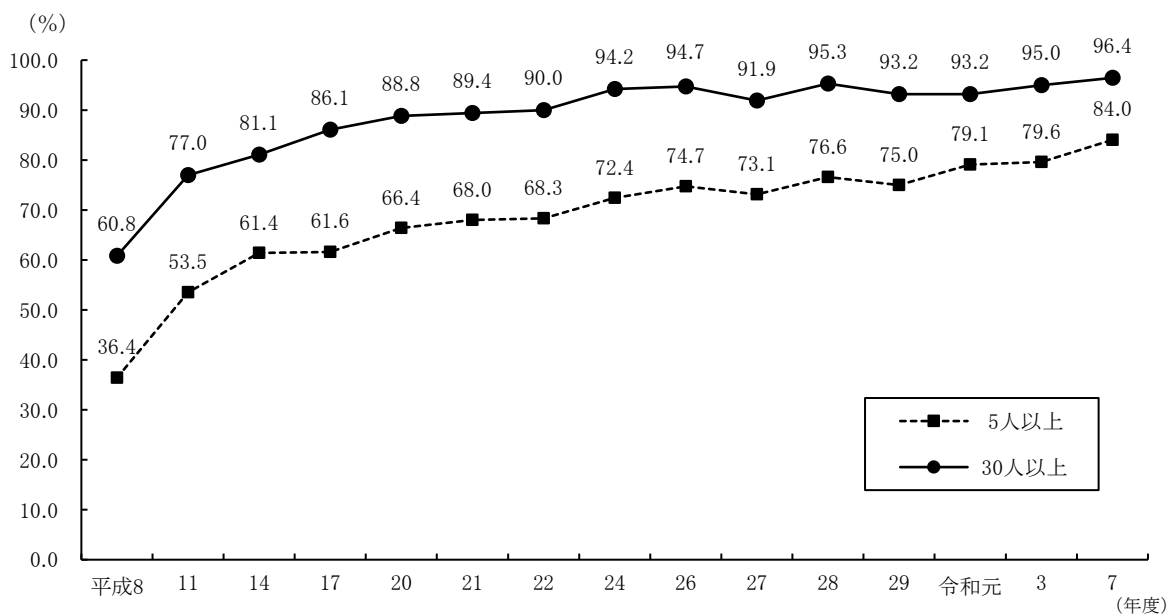


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合

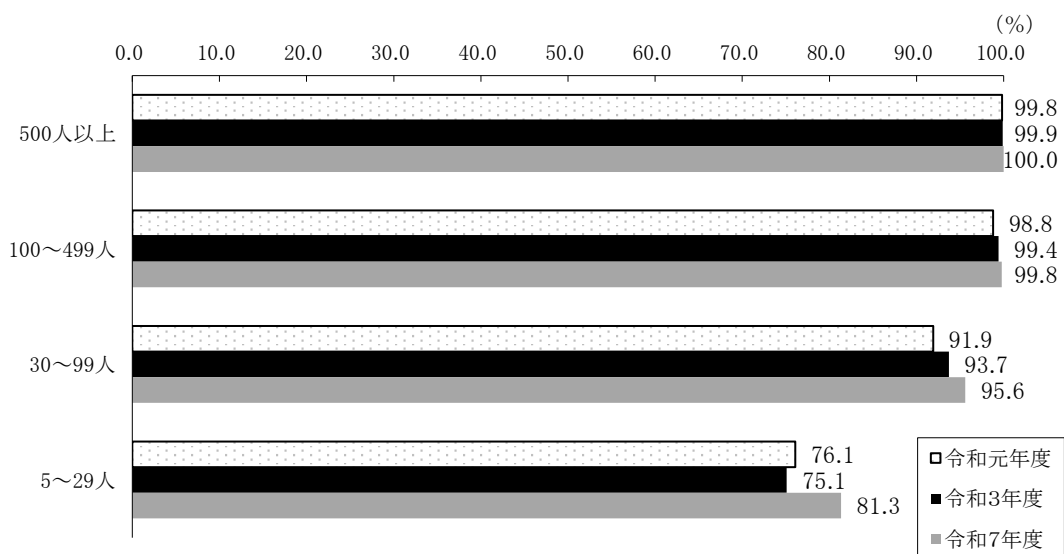
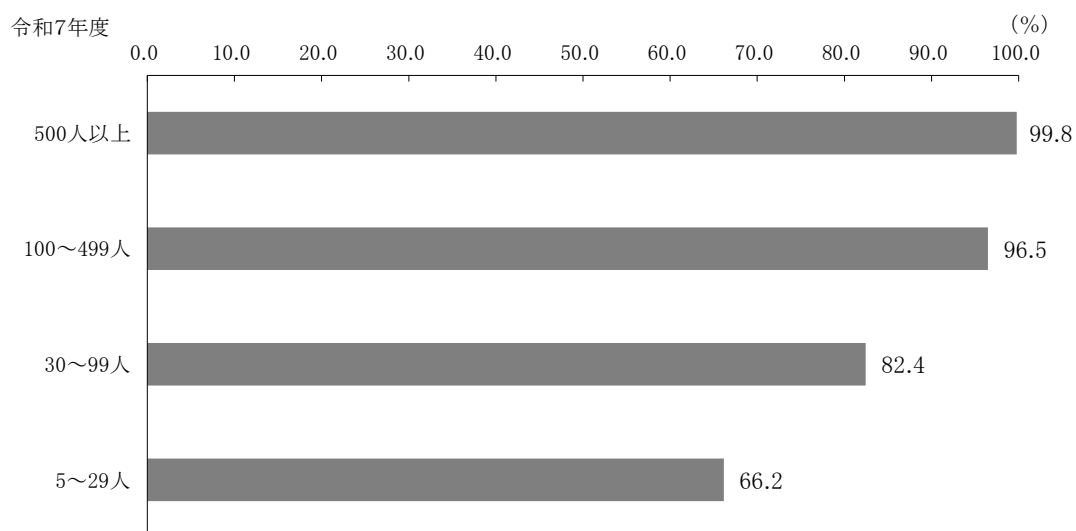


図3 事業所規模別産後パパ育休制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業制度の内容

ア 最長育児休業期間

育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで育児休業を取得できるかについてみると、「2歳（法定どおり）」が70.2%（令和3年度60.5%）と最も高くなっており、次いで「2歳未満」19.3%（同28.4%）、「2歳を超え3歳未満」7.5%（同7.8%）の順となっている（表1, 付属統計表第2表）。

また、産後パパ育休制度の規定がある事業所において、出生後どの程度の期間、産後パパ育休を取得できるかについてみると、「4週間（法定どおり）」が93.8%と最も高くなっており、次いで「4週間以上」4.2%、「4週間未満」2.0%の順となっている（表2, 付属統計表第5表）。

表1 最長育児休業期間別事業所割合

(%)

	育児休業制度 の規定がある 事業所計	2歳未満	2歳 (法定どおり)	2歳を超え 3歳未満	3歳以上
令和元年度	100.0	33.0	56.7	7.5	2.8
令和3年度	100.0	28.4	60.5	7.8	3.3
令和7年度	100.0	19.3	70.2	7.5	3.0

表2 最長産後パパ育休休業期間別事業所割合

(%)

	産後パパ育休 制度の規定が ある事業所計	4週間未満	4週間 (法定どおり)	4週間以上
令和7年度	100.0	2.0	93.8	4.2

イ 取得可能回数

育児休業制度の規定がある事業所において、同じ子について取得することができる育児休業の回数は、「2回（法定どおり）」が85.9%と最も多くなっており、「制限なし」は3.3%となっている（表3, 付属統計表第3表）。

また、産後パパ育休制度の規定がある事業所において、同じ子について取得することができる育児休業の回数は、「2回（法定どおり）」が95.4%と最も多くなっており、「制限なし」は1.3%となっている（表4, 付属統計表第6表）。

表3 育児休業取得可能回数別事業所割合

(%)

	育児休業制度の 規定がある 事業所計	1回	2回 (法定どおり)	3回	4回以上	制限なし	不明
令和7年度	100.0	10.3	85.9	0.1	0.3	3.3	0.0

表4 産後パパ育休取得可能回数別事業所割合

(%)

	産後パパ育休制 度の規定がある 事業所計	1回	2回 (法定どおり)	3回以上	制限なし
令和7年度	100.0	2.8	95.4	0.4	1.3

(3) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者割合（育児休業取得率）

女性

令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和7年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は88.3%と、前回調査（令和6年度86.6%）より1.7ポイント上昇した（図4, 付属統計表第12表）。

また、同期間内に出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は74.8%で、前回調査（同73.2%）より1.6ポイント上昇した（表5, 付属統計表第13表）。

男性

令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和7年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は50.9%と、前回調査（令和6年度40.5%）より10.4ポイント上昇した（図4, 付属統計表第12表）。

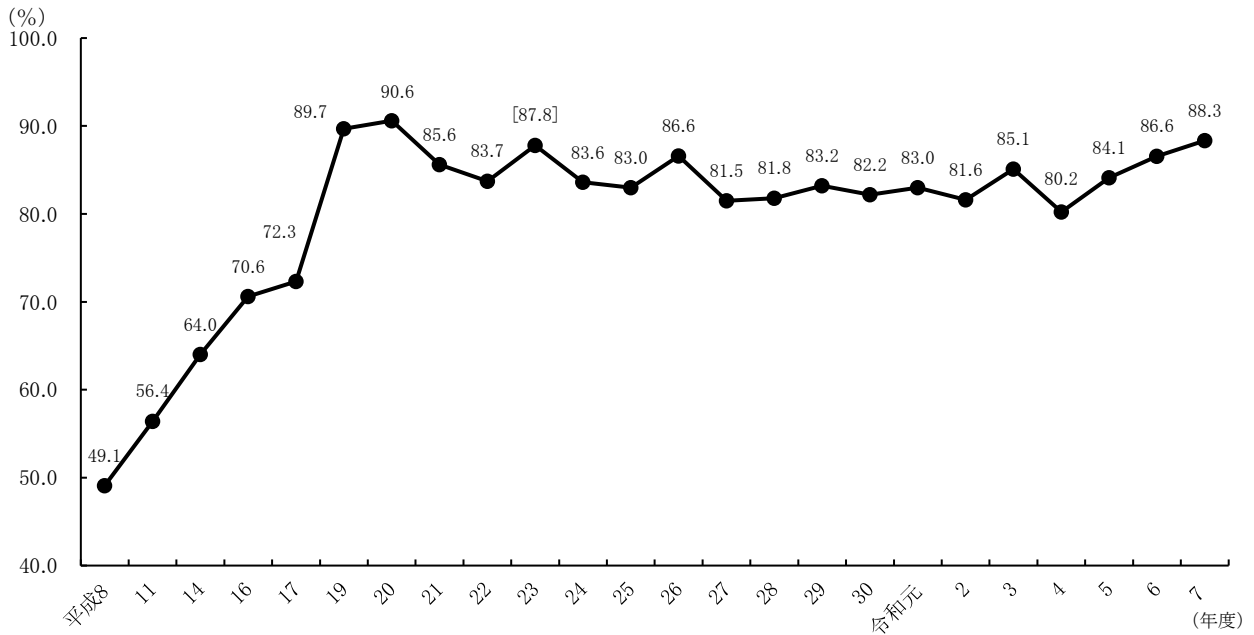
育児休業を開始した者のうち産後パパ育休を取得した者の割合は58.3%と、前回調査（同60.6%）より2.3ポイント減少した（表6, 付属統計表第14表）。

また、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の育児休業取得率は40.4%で、前回調査（同33.2%）より7.2ポイント上昇した（表5, 付属統計表第13表）。

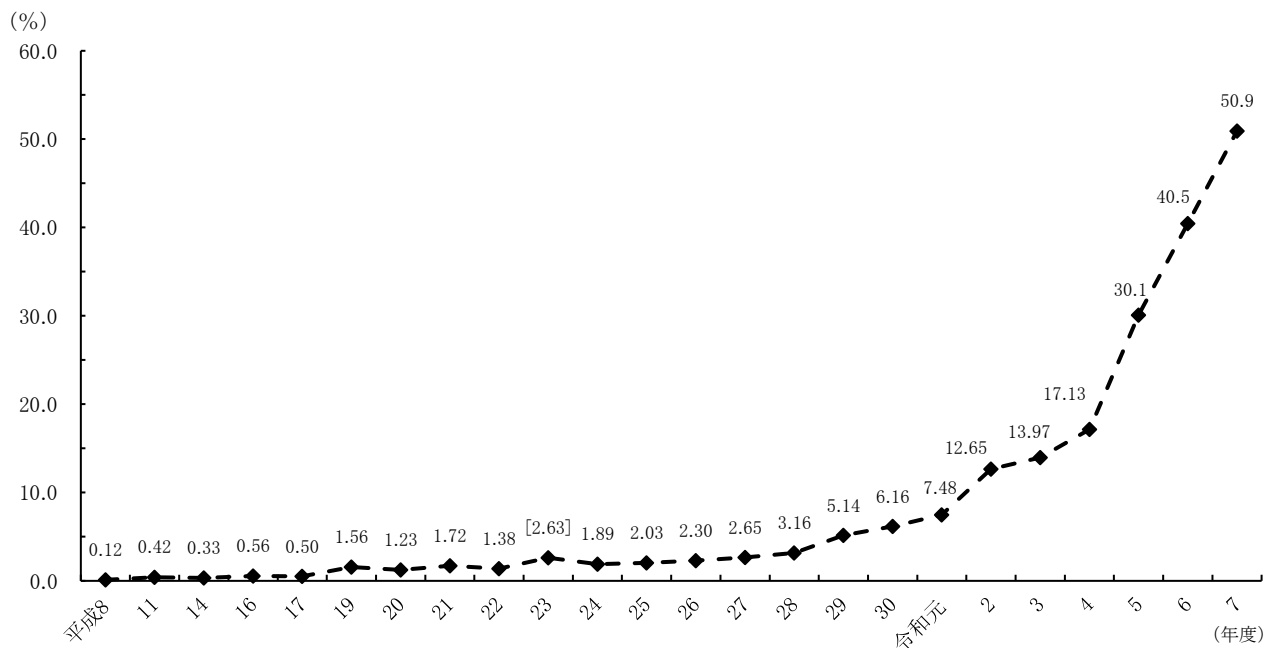
育児休業を取得した者のうち産後パパ育休の取得率は56.8%だった（表6, 付属統計表第14表）。

図4 育児休業取得率の推移

女性



男性



注：平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

育児休業取得率＝
$$\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業(※1)を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※2)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

(※1) 令和5年度以降は産後パパ育休を含む。(※2) 平成22年度までは、調査前年度1年間。

表5 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成 25 年 度	平成 26 年 度	平成 27 年 度	平成 28 年 度	平成 29 年 度	平成 30 年 度	令和元 年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
女 性	69.8	75.5	73.4	70.0	70.7	69.6	77.5	62.5	68.6	65.5	75.7	73.2	74.8
男 性	0.8	2.1	4.1	3.4	5.7	7.5	3.1	11.8	14.2	8.6	26.9	33.2	40.4

表6 男性育児休業者割合うち産後パパ育休取得者割合 (%)

	配偶者出産者 計	男性育児 休業者	産後パパ 育休 取得者	配偶者出産者 計（うち有期 契約労働者）	男性育児 休業者	産後パパ 育休 取得者
令和 6 年度	100.0	40.5 (100.0)	24.5 (60.6) (100.0)	100.0	33.2 (100.0)	27.4 (82.6) (10.5)
令和 7 年度	100.0	50.9 (100.0)	29.7 (58.3) (100.0)	100.0	40.4 (100.0)	23.0 (56.8) (9.1)

注：調査前々年 10 月 1 日～翌年 9 月 30 日までの間に配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

イ 育児休業者の有無別事業所割合

女性

令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち令和7年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は89.6%と、前回調査（令和6年度89.0%）より0.6ポイント上昇した（図5, 付属統計表第10表）。

また、女性の有期契約労働者についてみると、在職中に出産した女性の有期契約労働者がいた事業所のうち、育児休業者がいた事業所の割合は76.5%で、前回調査（同75.1%）より1.4ポイント上昇した（表7, 付属統計表第11表）。

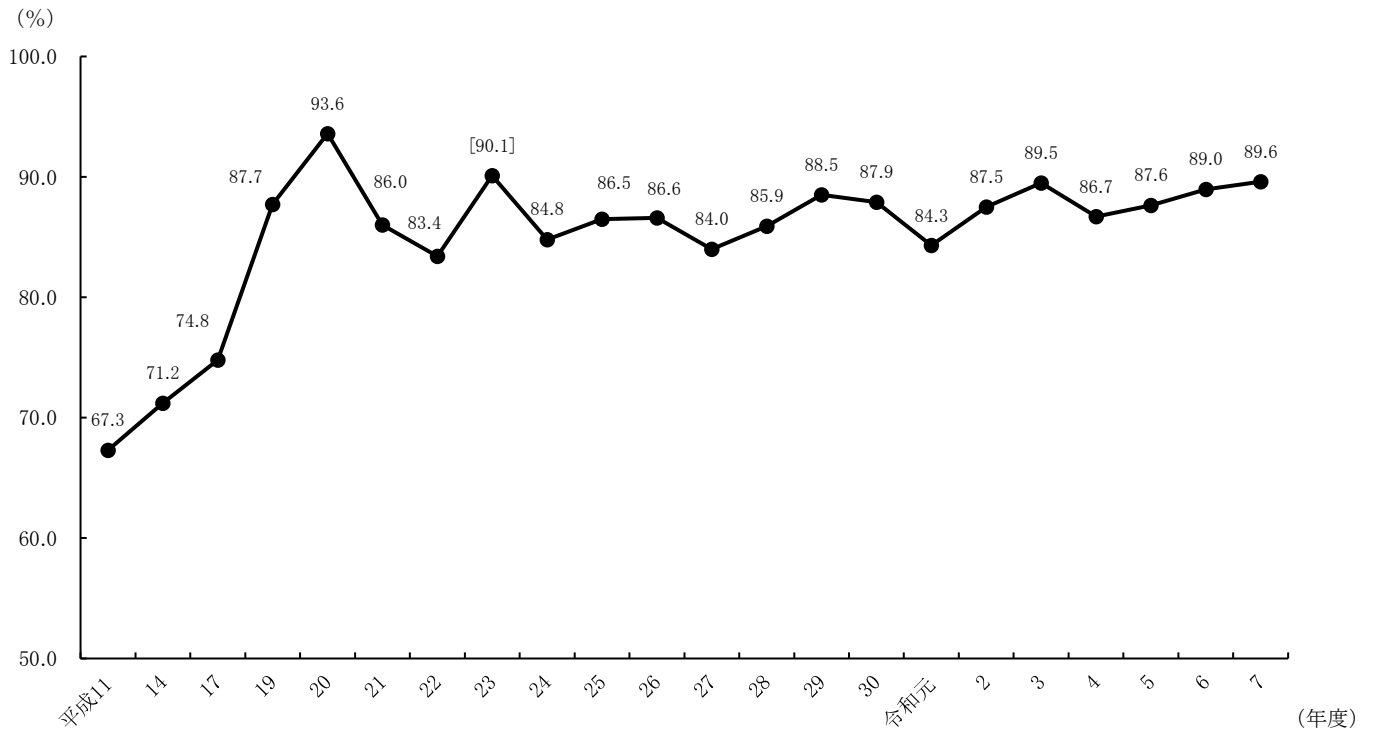
男性

令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち令和7年10月1日までの間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は57.1%と、前回調査（令和6年度41.0%）より16.1ポイント上昇した（図5, 付属統計表第10表）。

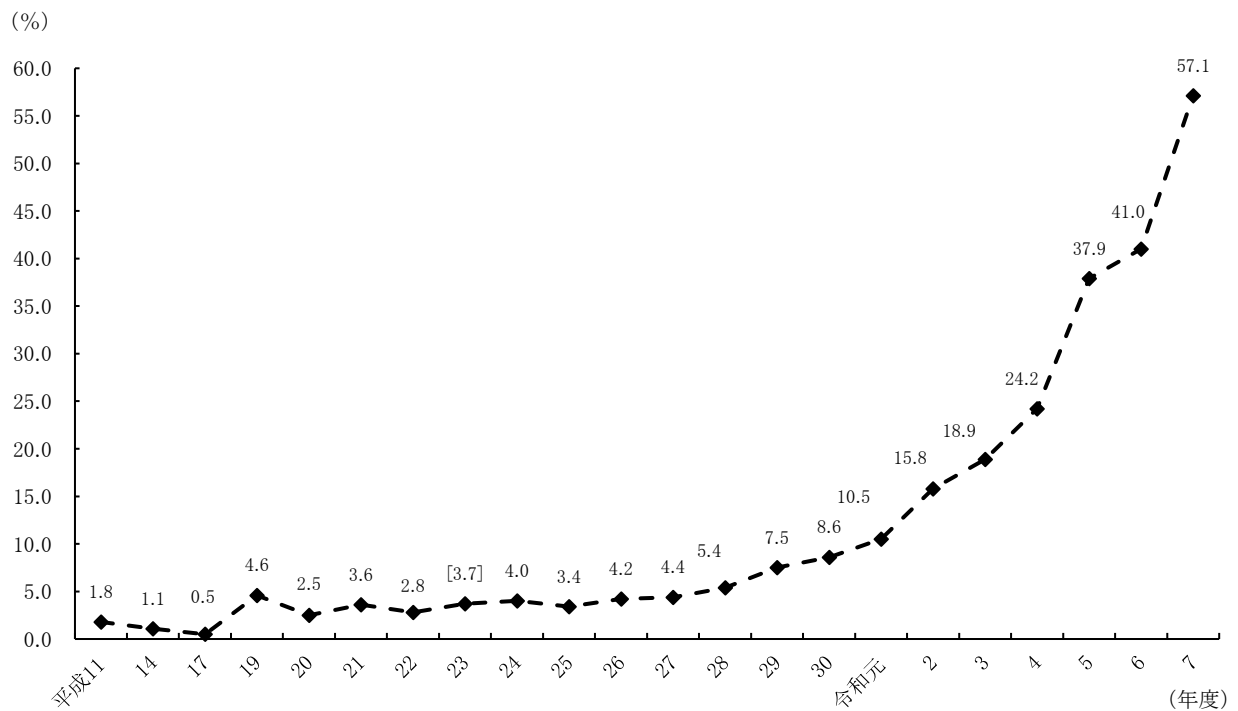
また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は47.7%で、前回調査（同41.3%）より6.4ポイント上昇した（表7, 付属統計表第11表）。

図5 育児休業者の有無別事業所割合

女性



男性



注:平成 23 年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

表7 有期契約労働者の育児休業者がいた事業所割合

(%)

	女性				男性			
	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者あり	育児休業者なし
令和5年度	100.0	93.2	83.8	16.2	100.0	83.9	30.0	70.0
令和6年度	100.0	86.2	75.1	24.9	100.0	81.8	41.3	58.7
令和7年度	100.0	83.1	76.5	23.5	100.0	82.6	47.7	52.3

注1：調査対象事業所のうち、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2：「育児休業者」は、調査前々年10月1日～翌年9月30日に出産した者又は配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

注3：「制度の対象となる有期契約労働者」とは、各調査時点では、①同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること（令和4年4月からこの要件は廃止）、②子が1歳6か月になる日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと。

(4) 育児休業制度等に関する取組状況

ア 個別の意向確認の実施状況別事業所割合

妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して、個別に育児休業制度等の周知や意向確認を行っている事業所の割合は、76.9%であった（表8, 付属統計表第7表）。

表8 個別の意向確認の実施状況別事業所割合

(%)

	事業所計	育児休業制度等の個別の周知・意向確認を行っている	行っていない
令和7年度	100.0	76.9	23.0

イ 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合

育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合（複数回答）をみると、「育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置等）」40.1%、「いずれも行っていない」36.9%、「自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得に関する方針の周知」35.1%の順で多くなっている（表9, 付属統計表第8表）。

表9 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備内容別事業所割合（複数回答）

(%)

	事業所計	措置の内容（複数回答）				いずれも行っていない
		育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施	育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置等）	自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供	自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得に関する方針の周知	
令和7年度	100.0	6.9	40.1	16.0	35.1	36.9

ウ 産後パパ育休期間中の就業に関する労使協定の締結状況

産後パパ育休期間中の就業を可能とする労使協定について、締結している事業所の割合は25.5%であった（表10、付属統計表第9表）。

表10 産後パパ育休期間中の就業に関する労使協定の締結状況別事業所割合

(%)

	事業所計	労使協定を締結している	労使協定を締結していない
令和7年度	100.0	25.5	74.4

(5) 育児休業終了後の復職状況

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職予定であった者のうち、女性については実際に復職した者の割合は92.1%（令和5年度93.2%）、退職した者の割合は7.9%（同6.8%）であった。

男性については実際に復職した者の割合は98.1%（同97.3%）、退職した者の割合は1.9%（同2.7%）であった（表11、付属統計表第15表）。

表11 育児休業終了後の復職者及び退職者割合

(%)

	女性			男性		
	育児休業取得者計	復職者	退職者	育児休業取得者計	復職者	退職者
令和3年度	100.0	93.1	6.9	100.0	97.5	2.5
令和5年度	100.0	93.2	6.8	100.0	97.3	2.7
令和7年度	100.0	92.1	7.9	100.0	98.1	1.9

注1:「育児休業取得者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職予定であった者をいう。

注2:同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人として計上し、同一労働者が期間を継続延長した場合は1人として計上した。

(6) 育児休業の取得期間

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者の育児休業期間は、女性は「12か月～18か月未満」が31.4%と最も高く、次いで「10か月～12か月未満」が28.7%、「18か月～24か月未満」12.4%の順となっている。

一方、男性は「1か月～3か月未満」が30.3%と最も高く、次いで「2週間～1か月未満」が28.0%、「5日～2週間未満」14.1%の順となっている（表12、図6、付属統計表第16表）。

表12 取得期間別育児休業後復職者割合

(%)

	育児休業後復職者計	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～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明
女性 令和7年度	100.0	0.6	0.6	0.5	1.4	3.6	4.6	10.6	28.7	31.4	12.4	3.5	1.8	0.3
男性 令和7年度	100.0	6.8	14.1	28.0	30.3	10.1	5.2	1.1	2.4	1.8	0.1	0.1	0.1	0.1

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。

【参考】取得期間別育児休業後復職者割合(延べ人数)

(%)

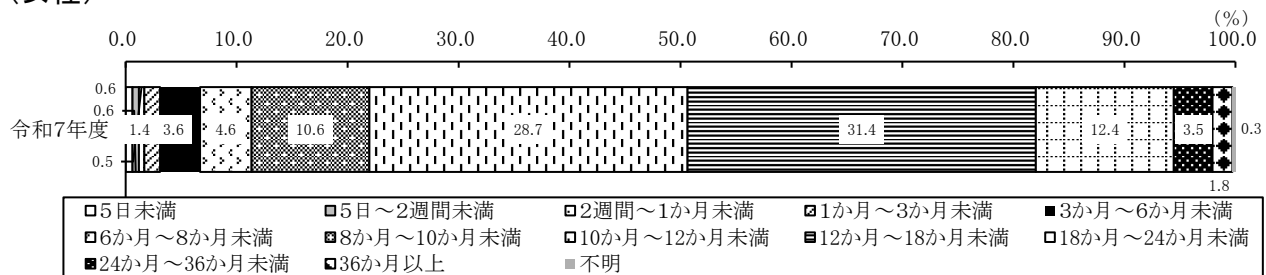
	育児休業後復職者計	5日未満	5日～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～8か月未満	8か月～10か月未満	10か月～12か月未満	12か月～18か月未満	18か月～24か月未満	24か月～36か月未満	36か月以上	不明
女性 令和3年度	100.0	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6	-
女性 令和5年度	100.0	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6	-
男性 令和3年度	100.0	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-	-
男性 令和5年度	100.0	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-	-

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。

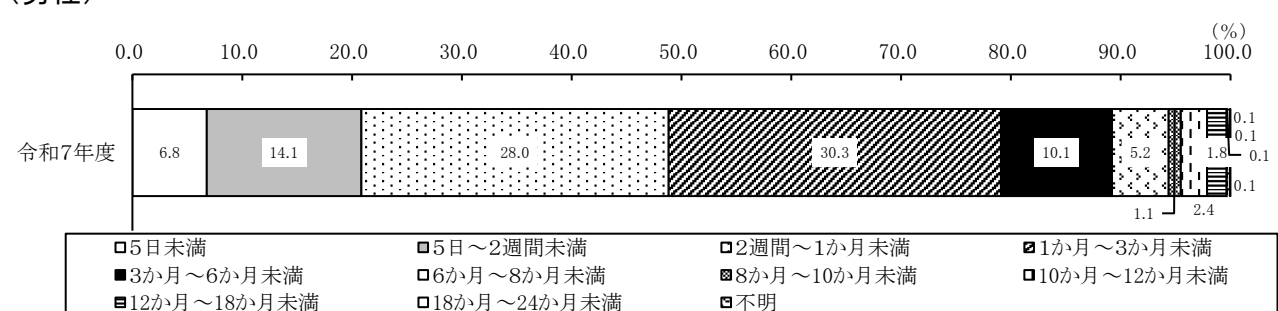
令和3年度と令和5年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

図6 男女別、取得期間別育児休業後復職者割合

(女性)



(男性)



注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

(7) 育児休業の分割回数

令和6年4月1日から令和7年3月31日までの1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者の育児休業の分割回数は、女性は「1回」が96.3%と最も高く、次いで「2回」が3.2%、「不明」が0.3%の順となっている。

また、男性においても「1回」が78.6%と最も高く、次いで「2回」が18.6%、「3回」が1.7%の順となっている(表13、付属統計表第17表)。

表13 分割回数別育児休業後復職者割合

(%)

令和7年度	育児休業後復職者計	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上	不明
女性	100.0	96.3	3.2	0.2	-	0.0	0.0	0.3
男性	100.0	78.6	18.6	1.7	0.4	0.0	0.2	0.4

注:「育児休業後復職者」は、調査前年度1年間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を終了し、復職した者をいう。

(8) 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表状況

男性の育児休業・育児目的休暇の取得率を公表している事業所の割合は 26.2%と、前回調査（令和 5 年度 20.2%）より 6.0 ポイント上昇した。

事業所規模別に見ると、500 人以上で 82.3%、100～499 人で 58.5%、30～99 人で 29.3%、5～29 人の事業所で 24.2%である（表 14、付属統計表第 18 表）。

表 14 男性の育児休業・育児目的休暇の取得率の公表の有無別事業所割合 (%)

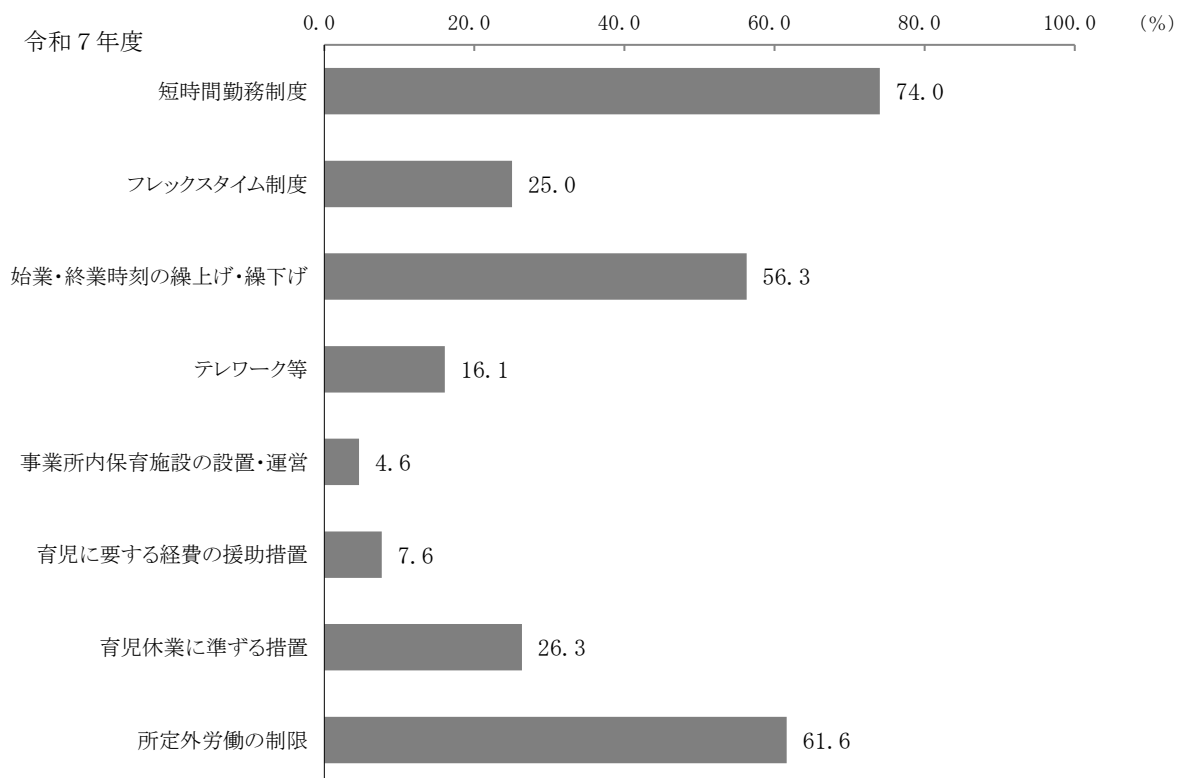
	事業所計	公表あり	公表なし
令和 3 年度	100.0	15.8	84.2
令和 5 年度	100.0	20.2	79.7
令和 7 年度	100.0	26.2	73.8

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 3 歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

3 歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」74.0%、「所定外労働の制限」61.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」56.3%の順で多くなっている（図 7、付属統計表第 19 表）。

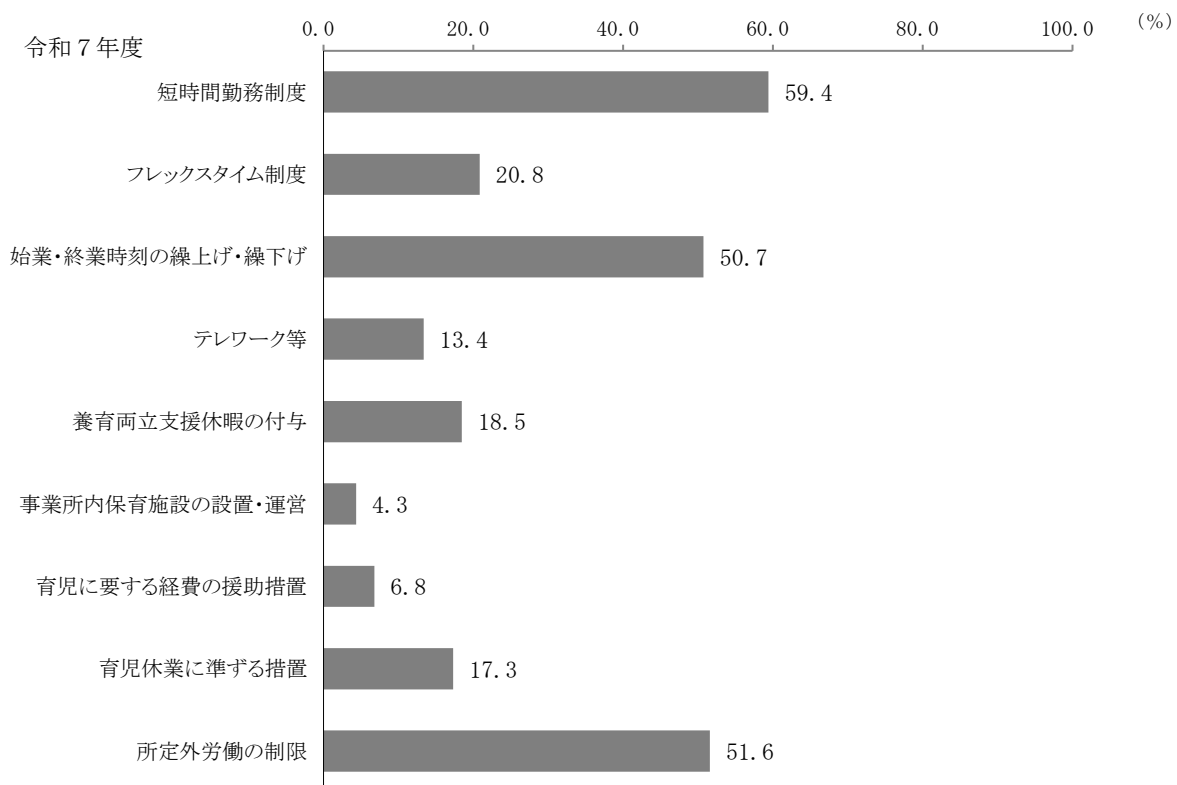
図 7 3 歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の各制度の有無別事業所割合（複数回答）



(2) 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の状況

3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」59.4%、「所定外労働の制限」51.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」50.7%の順で多くなっている（図8, 附属統計表第21表）。

図8 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の各制度の有無別事業所割合
（複数回答）



「制度あり」と回答している事業所において、導入割合の多い措置の最長利用可能期間の状況をみると、「短時間勤務制度」については、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く57.7%、次いで「小学校3年生修了（又は9歳）まで」が16.2%となっている。

「所定外労働の制限」については、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く69.8%、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が11.3%となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「小学校就学の始期に達するまで」が最も高く55.3%、次いで「小学校卒業以降も利用可能」が24.2%となっている（表15, 附属統計表第20表, 21表）。

表 15 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の制度の有無
及び最長利用可能期間別事業所割合

(%)

(令和7年度)	事業 所計	制度 あり	最長利用可能期間				制度 なし	不明
			小学校 就学の 始期に 達する まで ①	小学校 3年生 修了 (又は 9歳) まで ②	小学校 卒業 (又は 12歳) まで ③	小学校 卒業以 降も利 用可能 ④		
短時間勤務制度	100.0	59.4 (100.0)	(57.7)	(16.2)	(12.8)	(13.3)	40.5	0.1
フレックスタイム制度	100.0	20.8 (100.0)	(38.0)	(11.2)	(7.6)	(43.2)	79.1	0.1
始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	100.0	50.7 (100.0)	(55.3)	(11.8)	(8.8)	(24.2)	49.2	0.1
テレワーク等	100.0	13.4 (100.0)	(35.9)	(7.2)	(4.6)	(52.2)	86.5	0.1
養育両立支援休暇の付与	100.0	18.5 (100.0)	(65.0)	(16.3)	(8.0)	(10.8)	81.4	0.1
事業所内保育施設 の設置・運営	100.0	4.3 (100.0)	(72.7)	(6.5)	(8.2)	(12.6)	95.6	0.1
育児に要する経費の 援助措置	100.0	6.8 (100.0)	(46.3)	(16.5)	(16.1)	(21.2)	93.1	0.1
育児休業に準ずる措置	100.0	17.3 (100.0)	(57.0)	(11.1)	(11.3)	(20.6)	82.6	0.1
所定外労働の制限	100.0	51.6 (100.0)	(69.8)	(10.1)	(8.8)	(11.3)	48.3	0.1
いずれかの制度	100.0	69.5 (100.0)	(50.9)	(12.9)	(9.1)	(27.1)	30.4	0.1

Ⅱ 母性保護制度等に関する事項

1 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況

(1) 産前産後休業の期間

産前産後に関する休業期間の規定について、「単胎妊娠（以下「単胎」という。）及び多胎妊娠（以下「多胎」という。）ともに法定どおり」（単胎：産前6週間産後8週間、多胎：産前14週間産後8週間）とする事業所の割合は91.9%（令和2年度92.6%）、「単胎のみ法定を上回る規定あり」は2.0%（同2.2%）、「多胎のみ法定を上回る規定あり」は1.1%（同1.1%）、「単胎・多胎ともに法定を上回る規定あり」は2.9%（同3.3%）であった（表16, 付属統計表第22表）。

表 16 産前産後休業期間別事業所割合

	事業所計	単胎・多胎 ともに法定 どおり	単胎のみ法 定を上回る 規定あり	多胎のみ法 定を上回る 規定あり	単胎・多胎 ともに法定 を上回る規 定あり	不明
平成27年度	100.0	91.7	2.0	3.9	2.2	0.2
令和2年度	100.0	92.6	2.2	1.1	3.3	0.9
令和7年度	100.0	91.9	2.0	1.1	2.9	2.1

(2) 母性保護制度の利用期間中の賃金の取扱い

ア 産前産後休業

産前産後休業期間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は29.2%（令和2年度24.7%）で、そのうち60.2%（同60.7%）が「全期間100%支給」としている（表17, 図9, 付属統計表第23表）。

表 17 産前産後休業中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給	全期間 100%支給	その他	無給	不明
平成27年度	100.0	18.5 (100.0)	(63.9)	(36.1)	81.4	0.2
令和2年度	100.0	24.7 (100.0)	(60.7)	(39.3)	71.6	3.7
令和7年度	100.0	29.2 (100.0)	(60.2)	(39.8)	69.3	1.5

イ 育児時間

育児時間中の賃金を「有給」とする事業所の割合は27.8%（令和2年度25.3%）で、そのうち55.4%（同59.9%）が「全期間100%支給」としている（表18, 図9, 付属統計表第23表）。

表 18 育児時間中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給	全期間 100%支給	その他	無給	不明
平成27年度	100.0	17.4 (100.0)	(65.9)	(34.1)	82.4	0.2
令和2年度	100.0	25.3 (100.0)	(59.9)	(40.1)	71.0	3.7
令和7年度	100.0	27.8 (100.0)	(55.4)	(44.6)	70.6	1.7

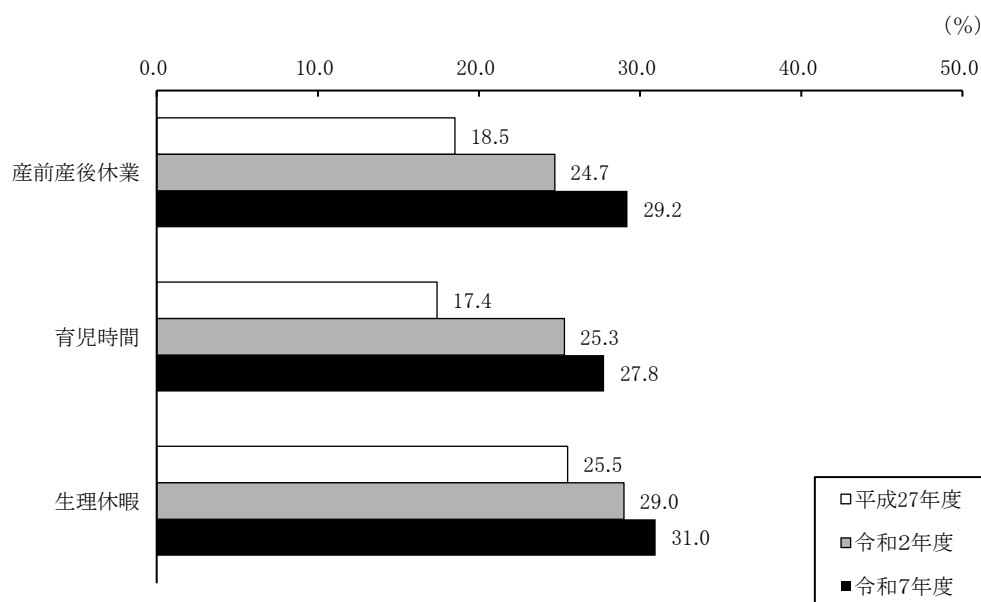
ウ 生理休暇

生理休暇中の賃金を「有給」とする事業所の割合は 31.0%（令和 2 年度 29.0%）で、そのうち 53.2%（同 65.6%）が「全期間 100%支給」としている（表 19, 図 9, 付属統計表第 23 表）。

表 19 生理休暇中の賃金の有無別事業所割合

	事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成 27 年度	100.0	25.5 (100.0)	(70.6)	(29.4)	74.3	0.2
令和 2 年度	100.0	29.0 (100.0)	(65.6)	(34.4)	67.3	3.7
令和 7 年度	100.0	31.0 (100.0)	(53.2)	(46.8)	67.4	1.6

図 9 母性保護制度利用中に賃金支給がある事業所割合



2 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況

(1) 育児時間の請求

令和 5 年 10 月 1 日から令和 6 年 9 月 30 日の間に出産し、出産後職場復帰（育児休業後職場復帰した者も含む。）した女性労働者がいた事業所のうち、令和 7 年 10 月 1 日までの間に育児時間の請求者がいた事業所の割合は 17.1%（令和 2 年度 18.0%）であった。

出産者のうち、育児時間の請求をした者の割合は 13.1%（同 14.2%）であった（付属統計表第 24 表）。

(2) 生理休暇の請求

女性労働者がいる事業所のうち、令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 3 月 31 日までの間に生理休暇の請求者がいた事業所の割合は 4.9%（令和 2 年度 3.3%）であった。

女性労働者のうち、生理休暇を請求した者の割合は 1.1%（同 0.9%）であった（付属統計表第 25 表）。

Ⅲ 多様な正社員制度に関する事項

1 多様な正社員制度の実施状況

多様な正社員制度の実施状況は、多様な正社員として「勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）」が26.6%（令和6年度24.3%）となっている。制度ごとの状況（複数回答）をみると、「短時間正社員」が19.5%（同15.9%）、「勤務地限定正社員」が16.2%（同16.0%）、「職種・職務限定正社員」が14.2%（同13.4%）となっている（表20、付属統計表第26表）。

表 20 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合 (%)

	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況（複数回答）			制度が就業規則等で明文化されていない
			短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	
令和6年度	100.0	24.3 (100.0)	15.9 (65.4)	16.0 (65.8)	13.4 (55.2)	75.7
令和7年度	100.0	26.6 (100.0)	19.5 (73.4)	16.2 (61.0)	14.2 (53.6)	73.4

注：本調査における「短時間正社員」は、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(※)を除く。

※3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度、3歳から小学校就学前までの子についての柔軟な働き方を
実現するための措置としての短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度

2 多様な正社員制度の利用状況

(1) 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者がいた事業所割合は、「短時間正社員」が30.1%（令和6年度28.8%）、「勤務地限定正社員」が46.7%（同48.1%）、「職種・職務限定正社員」が39.6%（同40.9%）となっている（表21, 付属統計表第28表）。

表 21 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合

(%)

		勤務できる(制度 が就業規則等で明 文化されている) 事業所計	利用者 あり	利用状況			利用者 なし	不明
				男女とも 利用者 あり	女性のみ 利用者 あり	男性のみ 利用者 あり		
短時間正社員	令和 6 年度	100.0	28.8	6.1	20.7	2.0	71.2	0.0
		(100.0)	(21.2)	(71.9)	(6.9)			
	令和 7 年度	100.0	30.1	5.5	21.5	3.2	69.5	0.4
		(100.0)	(18.1)	(71.4)	(10.5)			
勤務地限定 正社員	令和 6 年度	100.0	48.1	22.3	18.7	7.0	51.7	0.2
		(100.0)	(46.4)	(39.0)	(14.6)			
	令和 7 年度	100.0	46.7	22.7	16.3	7.7	52.8	0.5
		(100.0)	(48.7)	(35.0)	(16.4)			
職種・職務 限定正社員	令和 6 年度	100.0	40.9	17.3	17.8	5.8	59.1	-
		(100.0)	(42.2)	(43.6)	(14.2)			
	令和 7 年度	100.0	39.6	20.2	12.7	6.6	59.9	0.5
		(100.0)	(51.1)	(32.2)	(16.7)			

注：「利用者」は、多様な正社員制度の各種制度がある（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。

(2) 多様な正社員制度の利用者割合

多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者の割合は、「短時間正社員」が3.4%（令和6年度6.0%）、「勤務地限定正社員」が14.0%（同24.2%）、「職種・職務限定正社員」が13.2%（同26.9%）となっている（表22, 附属統計表第31表）。

表 22 多様な正社員制度の利用者割合

(%)

		男女計		女性		男性	
		常用労働者計	利用者	女性常用労働者計	利用者	男性常用労働者計	利用者
短時間正社員	令和6年度	100.0	6.0 (100.0)	100.0	9.3 (71.1)	100.0	3.2 (28.9)
	令和7年度	100.0	3.4 (100.0)	100.0	5.3 (75.7)	100.0	1.6 (24.3)
勤務地限定正社員	令和6年度	100.0	24.2 (100.0)	100.0	28.1 (49.8)	100.0	21.2 (50.2)
	令和7年度	100.0	14.0 (100.0)	100.0	17.5 (59.3)	100.0	10.9 (40.7)
職種・職務限定正社員	令和6年度	100.0	26.9 (100.0)	100.0	32.2 (53.2)	100.0	22.6 (46.8)
	令和7年度	100.0	13.2 (100.0)	100.0	15.2 (55.5)	100.0	11.3 (44.5)

注1：多様な正社員として勤務できる（制度が就業規則等で明文化されている）事業所の常用労働者を100として集計した。

注2：「利用者」は、令和6年10月1日から令和7年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。

注3：本調査における「短時間正社員」は、育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度（※）を除く。

※3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度、3歳から小学校就学前までの子についての柔軟な働き方を実現するための措置としての短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度