Ⅳ　結果の概要

1　雇用の状況

（1）正社員等雇用

正社員等雇用判断D.I.（令和７年７～９月期実績見込）をみると、調査産業計で＋５ポイントとなった。

産業別にみると、「学術研究，専門・技術サービス業」＋17ポイント、「製造業」及び「不動産業，物品賃貸業」がいずれも＋10ポイントなど各産業でプラスとなった。

正社員等雇用判断D.I.（令和７年10～12月期見込）をみると、調査産業計で＋６ポイントとなった。

産業別にみると、「学術研究，専門・技術サービス業」＋18ポイント、「情報通信業」及び「不動産業，物品賃貸業」がいずれも＋17ポイントなど各産業でプラスとなった。（表１、図１、付属統計表第２表）

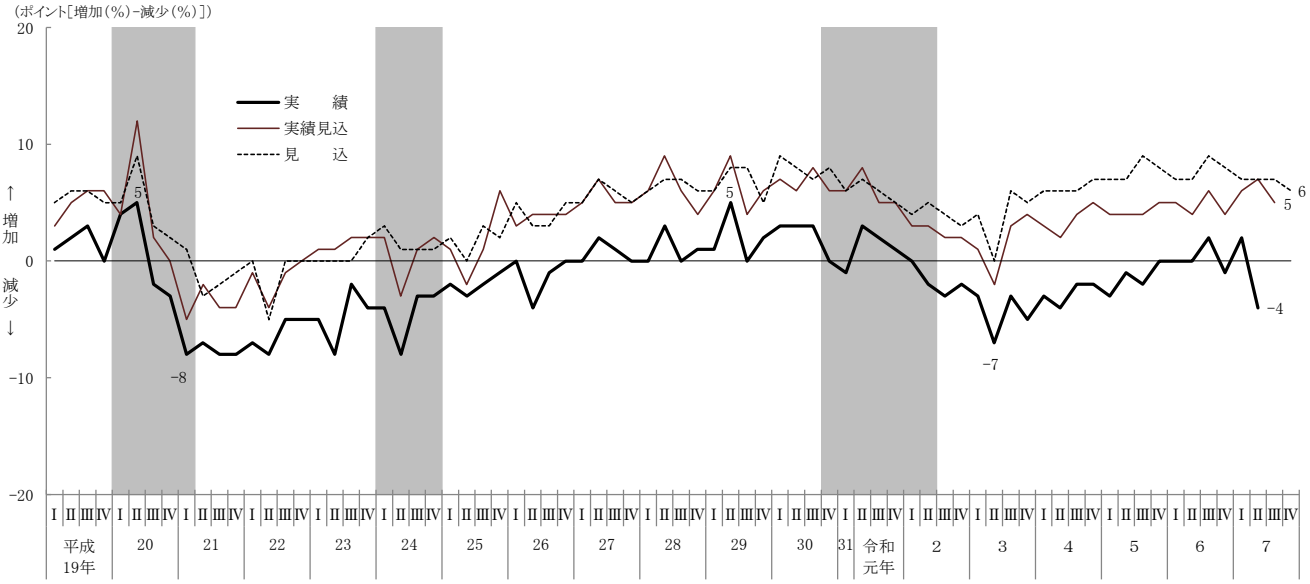
表１　産業別正社員等雇用判断状況及び雇用判断D.I.（季節調整値）

（「増加」－「減少」，単位：％、ポイント）

産業	実績（令和7年4～6月期）			実績見込（令和7年7～9月期）			見込（令和7年10～12月期）		
	増加	減少	D.I.	増加	減少	D.I.	増加	減少	D.I.
調査産業計	14	18	△ 4	15	10	5	13	7	6
建設業	13	17	△ 4	16	8	8	13	4	9
製造業	15	18	△ 3	19	9	10	14	6	8
情報通信業	24	24	0	25	20	5	25	8	17
運輸業，郵便業	15	19	△ 4	15	6	9	8	7	1
卸売業，小売業	13	15	△ 2	12	9	3	10	7	3
金融業，保険業	15	20	△ 5	14	11	3	15	9	6
不動産業，物品賃貸業	17	16	1	18	8	10	19	2	17
学術研究，専門・技術サービス業	19	15	4	26	9	17	23	5	18
宿泊業，飲食サービス業	18	9	9	10	7	3	9	5	4
生活関連サービス業，娯楽業	10	9	1	10	9	1	7	4	3
医療，福祉	12	25	△13	14	13	1	12	10	2
サービス業（他に分類されないもの）	10	14	△ 4	14	9	5	12	5	7

注：　無回答を除いて集計している。

図1　正社員等雇用判断D.I.の推移（調査産業計・季節調整値）



注：「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していた。そのため、実績は平成19年Ⅳ期、実績見込は平成20年Ⅰ期、見込は平成20年Ⅱ期以降の数値とは厳密には接続しない。

＊「常用」･･･雇用期間を定めないで雇用されている者をいう。パートタイムは除く。

「雇用判断D.I.」とは、当該期間末を前期間末と比べて「増加」と回答した事業所の割合から「減少」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。

ローマ数字は四半期（Ⅰ：1～3月、Ⅱ：4～6月、Ⅲ：7～9月、Ⅳ：10～12月）を示す。

網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。

無回答を除いて集計している。

（2）パートタイム雇用

パートタイム雇用判断D.I.（令和７年７～９月期実績見込）をみると、調査産業計で０ポイントとなった。

産業別にみると、「不動産業，物品賃貸業」、「宿泊業，飲食サービス業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」がいずれも＋４ポイントなどでプラスとなる一方、「医療，福祉」△４ポイントでマイナスとなった。

パートタイム雇用判断D.I.（令和７年10～12月期見込）をみると、調査産業計で＋１ポイントとなった。

産業別にみると、「不動産業，物品賃貸業」及び「サービス業（他に分類されないもの）」がいずれも＋６ポイント、「宿泊業，飲食サービス業」＋４ポイントなどでプラスとなる一方、「金融業，保険業」△８ポイント、「生活関連サービス業，娯楽業」△５ポイント、「製造業」△２ポイントでマイナスとなった。（表２、図２、付属統計表第２表）

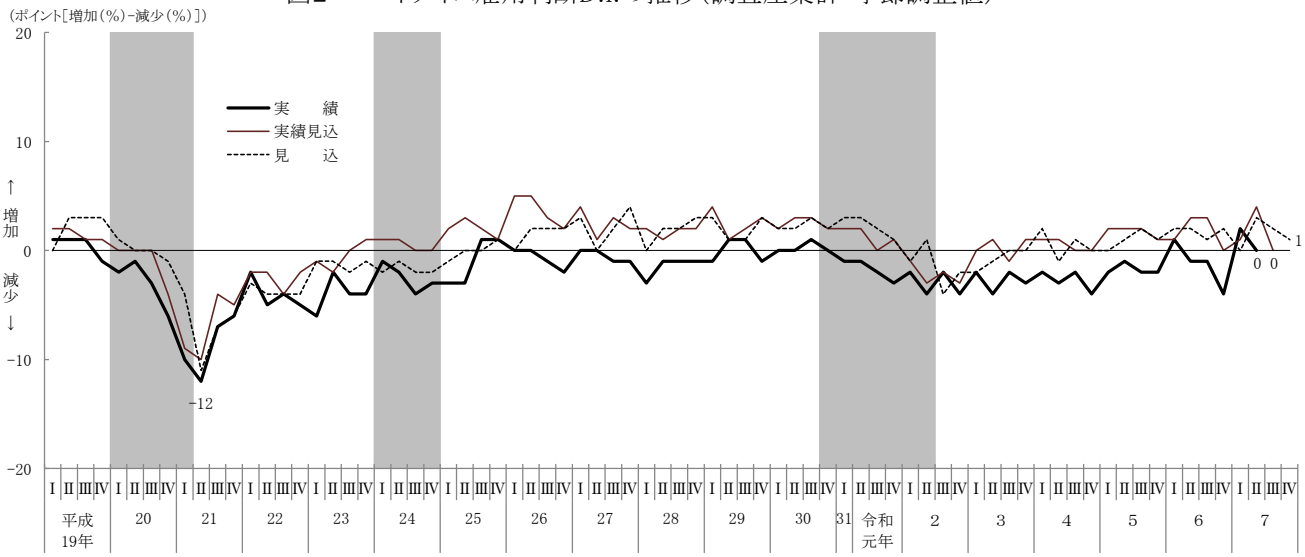
表2　産業別パートタイム雇用判断状況及び雇用判断D.I.（季節調整値）

（「増加」－「減少」，単位：％、ポイント）

産業	実績（令和7年4～6月期）			実績見込（令和7年7～9月期）			見込（令和7年10～12月期）		
	増加	減少	D.I.	増加	減少	D.I.	増加	減少	D.I.
調査産業計	10	10	0	8	8	0	6	5	1
建設業	3	6	△ 3	5	2	3	1	1	0
製造業	5	7	△ 2	6	5	1	2	4	△ 2
情報通信業	7	6	1	6	4	2	5	5	0
運輸業，郵便業	9	13	△ 4	8	7	1	6	6	0
卸売業，小売業	9	12	△ 3	10	9	1	7	5	2
金融業，保険業	8	8	0	7	7	0	0	8	△ 8
不動産業，物品賃貸業	14	9	5	12	8	4	8	2	6
学術研究，専門・技術サービス業	6	4	2	5	4	1	4	4	0
宿泊業，飲食サービス業	31	4	27	13	9	4	14	10	4
生活関連サービス業，娯楽業	17	9	8	12	11	1	6	11	△ 5
医療，福祉	11	12	△ 1	7	11	△ 4	6	6	0
サービス業（他に分類されないもの）	16	10	6	12	8	4	11	5	6

注：　無回答を除いて集計している。

図2　パートタイム雇用判断D.I.の推移（調査産業計・季節調整値）



注：「雇用判断D.I.」とは、当該期間末を前期間末と比べて「増加」と回答した事業所の割合から「減少」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
ローマ数字は四半期（Ⅰ:1～3月、Ⅱ:4～6月、Ⅲ:7～9月、Ⅳ:10～12月）を示す。
網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。
無回答を除いて集計している。

2　労働者の過不足状況

（1）正社員等労働者

令和７年８月１日現在の正社員等労働者過不足判断D.Ⅰ.をみると、調査産業計で＋46ポイントの不足超過となった。

産業別にみると、特に「建設業」、「情報通信業」、「運輸業，郵便業」、「学術研究，専門・技術サービス業」で人手不足感が高くなっている。（表３､図３、図４、付属統計表第３－１表）

表3　産業別正社員等労働者過不足状況及び正社員等労働者過不足判断D.I.

（「不足」－「過剰」，単位：％、ポイント）

産業	令和7年2月調査 1)			令和7年5月調査 1)			令和7年8月調査 1)		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
調査産業計	51	3	48	47	3	44	49	3	46
建設業	61	－	61	59	1	58	61	2	59
製造業	50	4	46	45	4	41	48	4	44
情報通信業	59	1	58	57	－	57	58	1	57
運輸業，郵便業	60	2	58	57	2	55	58	2	56
卸売業，小売業	32	5	27	31	3	28	30	3	27
金融業，保険業	31	－	31	31	2	29	38	1	37
不動産業，物品賃貸業	47	2	45	46	2	44	47	1	46
学術研究，専門・技術サービス業	63	－	63	61	2	59	57	1	56
宿泊業，飲食サービス業	49	2	47	45	2	43	42	1	41
生活関連サービス業，娯楽業	41	3	38	38	3	35	38	3	35
医療，福祉	60	2	58	53	3	50	58	4	54
サービス業（他に分類されないもの）	50	2	48	52	1	51	52	1	51

注：無回答を除いて集計している。

1）「2月調査」は2月1日現在、「5月調査」は5月1日現在、「8月調査」は8月1日現在の状況である。

（2）パートタイム労働者

令和７年８月１日現在のパートタイム労働者過不足判断D.Ⅰ.をみると、調査産業計で＋27ポイントの不足超過となった。

産業別にみると、特に「サービス業（他に分類されないもの）」、「宿泊業，飲食サービス業」、「卸売業，小売業」、「生活関連サービス業，娯楽業」で人手不足感が高くなっている。（表４、図３、付属統計表第３－１表）

表4　産業別パートタイム労働者過不足状況及びパートタイム労働者過不足判断D.I.

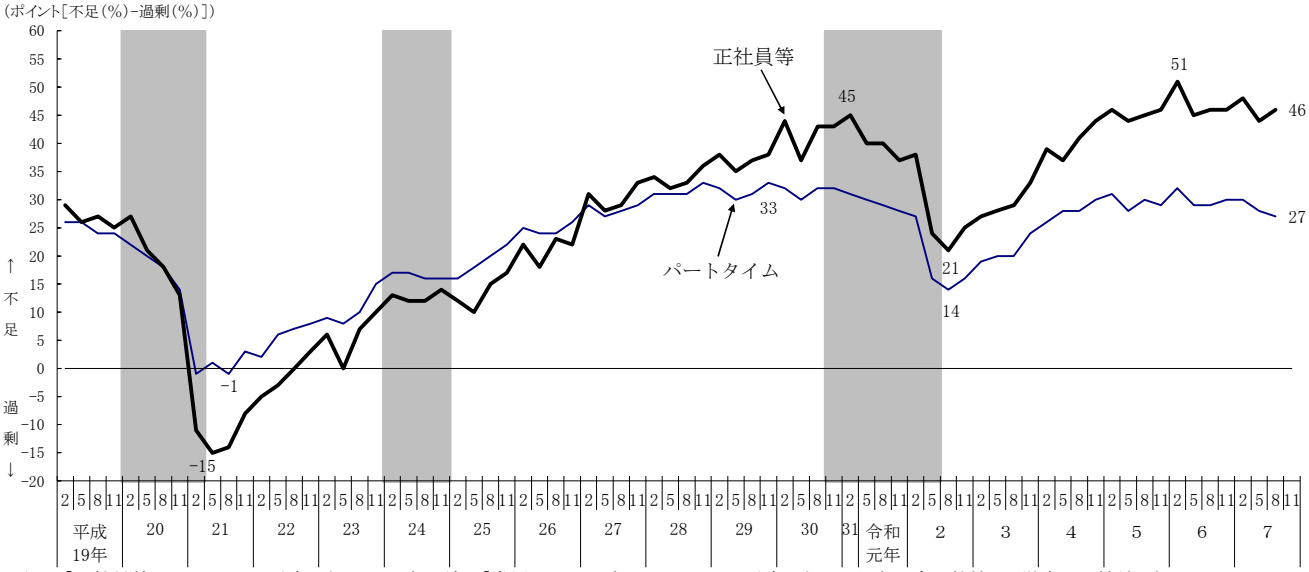
（「不足」－「過剰」，単位：％、ポイント）

産業	令和7年2月調査 1)			令和7年5月調査 1)			令和7年8月調査 1)		
	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.	不足	過剰	D.I.
調査産業計	33	3	30	30	2	28	30	3	27
建設業	7	1	6	9	1	8	2	－	2
製造業	18	2	16	18	2	16	16	3	13
情報通信業	10	－	10	8	－	8	11	1	10
運輸業，郵便業	30	2	28	32	2	30	29	1	28
卸売業，小売業	39	1	38	37	1	36	37	3	34
金融業，保険業	9	1	8	12	3	9	9	3	6
不動産業，物品賃貸業	31	1	30	33	3	30	32	2	30
学術研究，専門・技術サービス業	11	1	10	13	3	10	16	3	13
宿泊業，飲食サービス業	56	4	52	50	2	48	46	4	42
生活関連サービス業，娯楽業	44	4	40	41	3	38	38	4	34
医療，福祉	39	5	34	36	2	34	37	4	33
サービス業（他に分類されないもの）	53	3	50	49	1	48	48	－	48

注：無回答を除いて集計している。

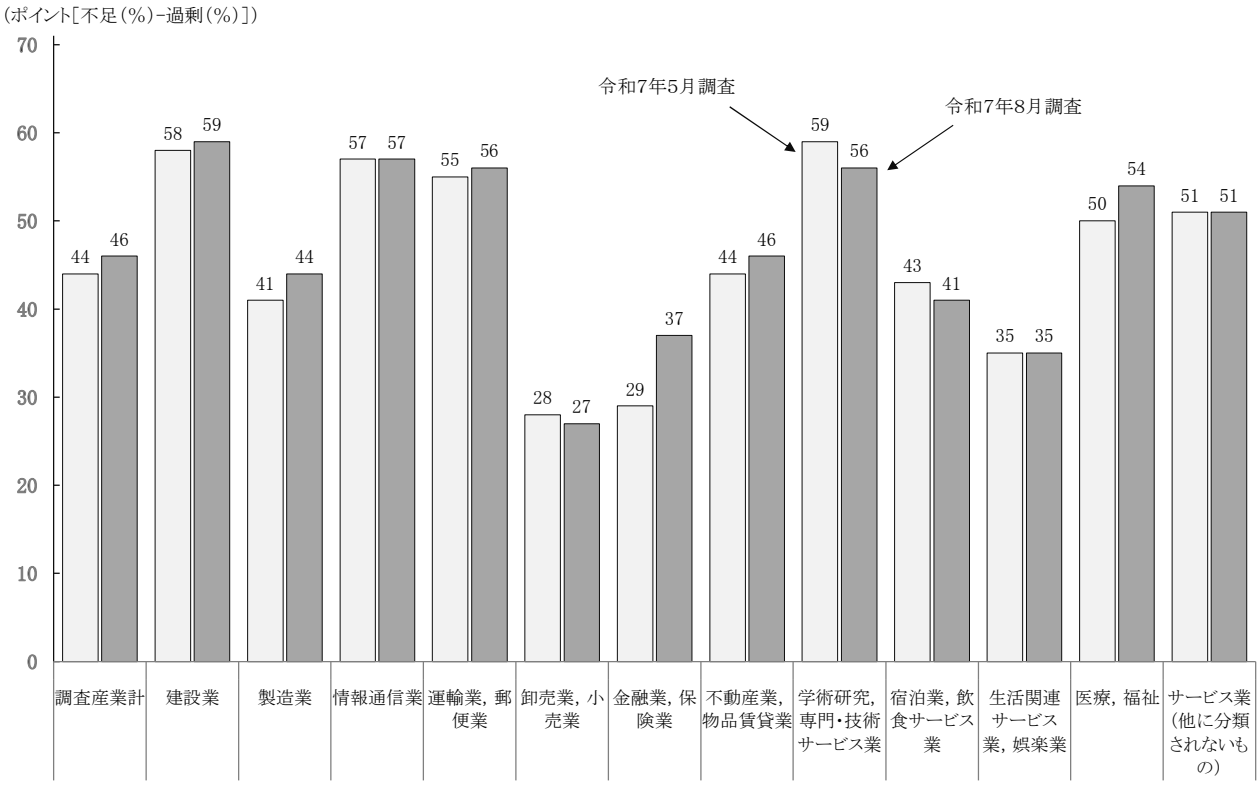
1）「2月調査」は2月1日現在、「5月調査」は5月1日現在、「8月調査」は8月1日現在の状況である。

図3　雇用形態別労働者過不足判断D.I.の推移（調査産業計）



注：「正社員等」については、平成19年11月調査以前は「常用」として調査していたため、平成20年2月調査以降の数値とは厳密には接続しない。
*「常用」･･･雇用期間を定めないで雇用されている者をいう。パートタイムは除く。
「労働者過不足判断D.I.」とは、「不足」と回答した事業所の割合から「過剰」と回答した事業所の割合を差し引いた値である。
グラフ横軸の「2」は2月１日現在、「5」は5月１日現在、「8」は8月１日現在、「11」は11月１日現在の状況を示す。
網掛け部分は内閣府の景気基準日付（四半期基準日付）による景気後退期を示す。
無回答を除いて集計している。

図4　産業別正社員等労働者過不足判断D.I.



注：無回答を除いて集計している。
「5月調査」は5月１日現在、「8月調査」は8月１日現在の状況である。

3　労働者の過不足に関する対応状況

（1）労働者が不足している部門等への対応状況

労働者が不足している部門等に何らかの対応をした事業所の割合（令和７年４～６月期実績）をみると、調査産業計で67%となった。

「対応した」事業所について、対応内容（複数回答）をみると、調査産業計では「中途採用の開始・拡大・強化」とする事業所の割合が64%と最も多く、次いで「新規学卒者の採用の開始・拡大・強化」49%、「臨時、パートタイム労働者の採用」及び「在職者の労働条件の改善（賃金）」がいずれも39%などとなった。（表５－１、付属統計表第５－１表）

表5－1　産業、労働者が不足している部門等への対応状況別事業所割合（令和7年4～6月期実績）

（単位:%）

産業	労働者が不足している部門等がある	対応した	対応内容（複数回答）									
			採用促進・受け入れ等								労働条件の改善	
			新規学卒者の採用の開始・拡大・強化	中途採用の開始・拡大・強化	臨時、パートタイム労働者の採用	配置転換による労働者の受入れ	出向者の受入れ	外部人材（派遣労働者等）の受入れ	定年延長、定年廃止、再雇用者の採用・受入れ 1)	正社員以外から正社員への登用	求人条件（募集賃金）の引き上げ	求人条件（労働時間・休暇、学歴、必要資格・経験等）の緩和
調査産業計	82	67 (100)	(49)	(64)	(39)	(15)	(7)	(22)	(23)	(20)	(38)	(14)
建設業	87	72 (100)	(66)	(73)	(9)	(6)	(8)	(17)	(24)	(14)	(48)	(20)
製造業	82	69 (100)	(56)	(67)	(24)	(16)	(10)	(35)	(25)	(19)	(44)	(11)
情報通信業	77	68 (100)	(68)	(71)	(14)	(11)	(13)	(23)	(18)	(17)	(35)	(12)
運輸業，郵便業	82	66 (100)	(36)	(64)	(31)	(13)	(5)	(15)	(30)	(22)	(34)	(22)
卸売業，小売業	76	65 (100)	(43)	(46)	(52)	(21)	(7)	(15)	(18)	(21)	(38)	(13)
金融業，保険業	63	45 (100)	(59)	(74)	(22)	(17)	(13)	(25)	(25)	(22)	(23)	(4)
不動産業，物品賃貸業	79	64 (100)	(41)	(76)	(38)	(16)	(12)	(17)	(24)	(21)	(32)	(15)
学術研究，専門・技術サービス業	83	74 (100)	(72)	(78)	(22)	(15)	(19)	(22)	(19)	(21)	(32)	(16)
宿泊業，飲食サービス業	83	63 (100)	(38)	(51)	(70)	(7)	(9)	(15)	(14)	(22)	(45)	(16)
生活関連サービス業，娯楽業	79	56 (100)	(40)	(54)	(60)	(13)	(2)	(9)	(16)	(20)	(33)	(18)
医療，福祉	84	72 (100)	(50)	(66)	(54)	(15)	(3)	(21)	(22)	(20)	(28)	(14)
サービス業（他に分類されないもの）	88	67 (100)	(35)	(64)	(51)	(17)	(2)	(9)	(25)	(21)	(49)	(17)

産業	対応内容（複数回答）（つづき）										特別な対応をしていない	労働者が不足している部門等はない
	労働条件の改善（つづき）				業務の調整等							
	在職者の労働条件の改善（賃金）	在職者の労働条件の改善（その他の時間の制度の充実など）（休暇の取得促進、育児支援や所定労働時間の削減、復帰支援）	労務管理の改善（労働条件以外の福利厚生、労使関係など）	教育訓練・能力開発による業務可能範囲の拡大	時間外労働（残業や休日出勤）の増加	省力化投資の実施	外注化・下請化等の推進	業務の効率化の推進	事業の縮小・見直しの実施	人事・能力評価基準の見直し		
調査産業計	(39)	(25)	(13)	(15)	(15)	(11)	(7)	(37)	(3)	(9)	14	18
建設業	(47)	(34)	(19)	(18)	(10)	(9)	(16)	(38)	(1)	(13)	15	13
製造業	(43)	(22)	(12)	(15)	(19)	(15)	(8)	(42)	(2)	(9)	14	18
情報通信業	(39)	(26)	(17)	(20)	(11)	(8)	(14)	(40)	(5)	(11)	9	23
運輸業，郵便業	(43)	(28)	(21)	(17)	(17)	(7)	(9)	(39)	(6)	(10)	16	18
卸売業，小売業	(34)	(25)	(14)	(13)	(12)	(12)	(5)	(35)	(5)	(6)	12	24
金融業，保険業	(22)	(13)	(6)	(12)	(13)	(13)	(6)	(35)	(1)	(10)	17	38
不動産業，物品賃貸業	(29)	(20)	(14)	(13)	(9)	(3)	(4)	(33)	(4)	(6)	15	21
学術研究，専門・技術サービス業	(36)	(24)	(15)	(19)	(12)	(10)	(14)	(37)	(1)	(10)	10	17
宿泊業，飲食サービス業	(34)	(19)	(8)	(10)	(20)	(7)	(1)	(30)	(6)	(11)	20	17
生活関連サービス業，娯楽業	(32)	(17)	(12)	(6)	(15)	(16)	(12)	(28)	(5)	(10)	22	21
医療，福祉	(35)	(27)	(10)	(13)	(14)	(9)	(1)	(38)	(4)	(7)	13	16
サービス業（他に分類されないもの）	(43)	(23)	(13)	(15)	(14)	(9)	(7)	(29)	(2)	(12)	21	12

注：無回答を「労働者が不足している部門等はない」と回答したとみなして集計している。

1)「再雇用者」には定年退職後に継続雇用した者だけでなく、子育てのために一旦退職した女性などを再雇用した場合も含む。

（２）労働者が過剰となっている部門等への対応状況

労働者が過剰となっている部門等に何らかの対応をした事業所の割合（令和７年４～６月期実績）をみると、調査産業計で７％となった。

「対応した」事業所について、対応内容（複数回答）をみると、調査産業計では「配置転換による労働者の送出し」とする事業所の割合が35％と最も多く、次いで「中途採用の削減・停止」32％、「残業規制」31％などとなった。（表５－２、付属統計表第５－２表）

表５－２　産業、労働者が過剰となっている部門等への対応状況別事業所割合（令和7年4～6月期実績）

（単位：％）

産業	労働者が過剰となっている部門等がある	対応した	対応内容（複数回答）													特別な対応をしていない	労働者が過剰となっている部門等はない
			採用抑制・送出し等							業務の調整等							
			新規学卒者の採用の抑制・停止	中途採用の削減・停止	臨時、パートタイム労働者の再契約停止・解雇	配置転換による労働者の送出し	出向者の送出し	外部人材（派遣労働者等）の削減	希望退職者の募集、解雇	残業規制	休日の振替、夏期休暇等の休日・休暇の増加	一時休業（一時帰休）	所定内労働時間の短縮	賃金等労働費用の削減	下請・外注の削減		
調査産業計	25	7 (100)	(22)	(32)	(11)	(35)	(11)	(18)	(3)	(31)	(7)	(3)	(9)	(3)	(4)	18	75
建設業	22	6 (100)	(24)	(29)	(12)	(53)	(6)	(18)	(6)	(24)	(12)	(-)	(6)	(-)	(-)	16	78
製造業	31	10 (100)	(17)	(37)	(8)	(31)	(10)	(29)	(3)	(35)	(7)	(5)	(4)	(1)	(5)	21	69
情報通信業	16	7 (100)	(21)	(21)	(14)	(71)	(43)	(14)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(7)	9	84
運輸業，郵便業	24	5 (100)	(17)	(33)	(8)	(25)	(-)	(8)	(-)	(33)	(25)	(-)	(8)	(8)	(8)	19	76
卸売業，小売業	25	8 (100)	(20)	(21)	(23)	(42)	(12)	(13)	(8)	(30)	(3)	(3)	(14)	(7)	(6)	17	75
金融業，保険業	19	3 (100)	(25)	(-)	(-)	(50)	(-)	(25)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	16	81
不動産業，物品賃貸業	24	3 (100)	(17)	(50)	(17)	(17)	(-)	(-)	(17)	(33)	(17)	(17)	(-)	(-)	(-)	20	76
学術研究，専門・技術サービス業	21	6 (100)	(15)	(54)	(8)	(23)	(8)	(-)	(-)	(46)	(15)	(-)	(-)	(-)	(-)	14	79
宿泊業，飲食サービス業	32	8 (100)	(-)	(27)	(-)	(18)	(-)	(18)	(-)	(64)	(-)	(-)	(18)	(-)	(9)	24	68
生活関連サービス業，娯楽業	29	5 (100)	(10)	(20)	(20)	(50)	(20)	(10)	(-)	(-)	(20)	(-)	(10)	(-)	(-)	24	71
医療，福祉	23	6 (100)	(50)	(44)	(6)	(31)	(6)	(6)	(-)	(25)	(-)	(-)	(13)	(-)	(-)	17	77
サービス業（他に分類されないもの）	21	4 (100)	(-)	(13)	(13)	(25)	(25)	(13)	(-)	(38)	(13)	(-)	(25)	(13)	(-)	17	79

注：無回答を「労働者が過剰となっている部門等はない」と回答したとみなして集計している。

【ここからは８月調査の特別項目（調査期ごとに異なる項目）となります。】

４　令和６年度新規学卒者の採用枠での募集

（１）新規学卒者の採用枠での募集状況

令和６年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を「行った」事業所の割合は、調査産業計で59％となった。

上記事業所について、募集時期をみると、調査産業計では「年間を通して随時」とする割合が50％と最も多く、次いで「春季（３月～５月頃）のみ」26％、「年複数回（春季と秋季など）」13％などとなっており、５年前の令和２年８月調査（令和元年度新規学卒者について調査）と比較すると、「春季（３月～５月頃）のみ」と「年間を通して随時」の割合が逆転している。（表６）

表6　令和6年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集の有無、募集時期別事業所割合

（単位：％）

産業	計	令和6年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集の有無								
		行った	募集時期					行わなかった	本社等でしか回答できない	無回答
			春季(3月～5月頃)のみ 3)	年複数回(春季と秋季など)	年間を通して随時	左記以外	無回答			
調査産業計	100	59 (100)	(26)	(13)	(50)	(8)	(3)	28	12	0
令和６年８月調査（調査産業計）1)	100	57 (100)	(30)	(13)	(46)	(8)	(3)	29	13	1
令和２年８月調査（調査産業計）2)	100	61 (100)	(50)	(10)	(24)	(2)	(14)	26	12	1
建設業	100	70 (100)	(24)	(8)	(60)	(5)	(3)	16	13	0
製造業	100	73 (100)	(33)	(13)	(41)	(11)	(2)	20	7	0
情報通信業	100	73 (100)	(28)	(17)	(45)	(8)	(1)	19	6	1
運輸業，郵便業	100	38 (100)	(27)	(21)	(37)	(10)	(4)	40	21	0
卸売業，小売業	100	53 (100)	(36)	(17)	(39)	(5)	(3)	25	23	－
金融業，保険業	100	55 (100)	(43)	(20)	(27)	(4)	(6)	15	30	－
不動産業，物品賃貸業	100	59 (100)	(37)	(17)	(41)	(5)	(－)	34	7	－
学術研究，専門・技術サービス業	100	77 (100)	(23)	(20)	(51)	(4)	(2)	16	5	2
宿泊業，飲食サービス業	100	46 (100)	(19)	(11)	(67)	(3)	(－)	31	19	4
生活関連サービス業，娯楽業	100	39 (100)	(26)	(18)	(36)	(16)	(4)	50	10	1
医療，福祉	100	67 (100)	(11)	(9)	(69)	(7)	(3)	25	7	0
サービス業(他に分類されないもの)	100	30 (100)	(10)	(13)	(71)	(3)	(3)	57	13	－

注：「正社員」とは、調査対象事業所で正社員とする者をいう(表7～表9も同じ)。
1) 令和6年8月調査は、令和5年度新規学卒者について調査をしている(表7～表9も同じ)。
2) 令和2年8月調査は、令和元年度新規学卒者について調査をしている。
3) 令和2年8月調査では、「春季のみ」として調査をしている。

（２）募集時期が「春季（３月～５月頃）のみ」であった事業所の今後の春季以外の時期の募集予定

令和６年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集時期が「春季（３月～５月頃）のみ」であった事業所について、今後、春季に加えて他の時期にも募集を行う予定の有無をみると、調査産業計では「未定」とする事業所の割合が48％と最も多く、次いで「全く予定していない」25％、「検討している」12％、「予定している」10％となった（表７）。

表7　令和6年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集時期が「春季（3月～5月頃）のみ」の事業所が、今後、春季に加えて他の時期にも募集を行う予定の有無別事業所割合（令和7年8月1日現在）

（単位：％）

産業	令和6年度新規学卒者の採用枠での正社員の募集時期が「春季(3月～5月頃)のみ」	春季に加えて他の時期にも募集を行う予定				
		予定している	検討している	全く予定していない	未定	無回答
調査産業計	〈26〉 100	10	12	25	48	4
令和６年８月調査（調査産業計）	〈30〉 100	13	15	29	42	1
建設業	〈24〉 100	16	18	13	51	2
製造業	〈33〉 100	4	14	32	48	3
情報通信業	〈28〉 100	3	18	40	40	－
運輸業，郵便業	〈27〉 100	8	12	24	56	－
卸売業，小売業	〈36〉 100	13	12	17	49	9
金融業，保険業	〈43〉 100	14	6	17	61	3
不動産業，物品賃貸業	〈37〉 100	5	8	39	47	－
学術研究，専門・技術サービス業	〈23〉 100	5	16	24	51	3
宿泊業，飲食サービス業	〈19〉 100	33	25	8	33	－
生活関連サービス業，娯楽業	〈26〉 100	14	14	24	48	－
医療，福祉	〈11〉 100	25	－	20	50	5
サービス業(他に分類されないもの)	〈10〉 100	50	17	－	17	17

注：〈 〉は、令和6年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を行った事業所を100とした割合である。

（3）既卒者の応募可否及び採用状況

令和６年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を「行った」事業所のうち、「既卒者は応募可能だった」とする事業所の割合は、調査産業計で71％となり、そのうち「採用にいたった」は43％となった（表８）。

表8　令和6年度新規学卒者の採用枠で正社員を募集した際の既卒者の応募の可否及び採用状況別事業所割合

（単位：％）

産業	令和6年度新規学卒者の採用枠で正社員の募集を行った		既卒者の応募の可否及び採用状況					
			既卒者は応募可能だった		採用にいたった	採用にいたらなかった	応募不可だった	無回答
調査産業計	[59]	100	71	(100)	(43)	(57)	26	2
令和６年８月調査（調査産業計）	[57]	100	72	(100)	(40)	(60)	27	1
建設業	[70]	100	73	(100)	(36)	(64)	23	4
製造業	[73]	100	60	(100)	(33)	(67)	38	2
情報通信業	[73]	100	82	(100)	(45)	(55)	16	2
運輸業，郵便業	[38]	100	64	(100)	(38)	(62)	34	2
卸売業，小売業	[53]	100	70	(100)	(43)	(57)	27	3
金融業，保険業	[55]	100	79	(100)	(48)	(52)	21	－
不動産業，物品賃貸業	[59]	100	61	(100)	(38)	(62)	33	6
学術研究，専門・技術サービス業	[77]	100	74	(100)	(37)	(63)	24	1
宿泊業，飲食サービス業	[46]	100	78	(100)	(44)	(56)	22	－
生活関連サービス業，娯楽業	[39]	100	69	(100)	(42)	(58)	26	5
医療，福祉	[67]	100	84	(100)	(54)	(46)	13	3
サービス業（他に分類されないもの）	[30]	100	78	(100)	(47)	(53)	21	2

注：［　］は、全有効回答事業所を100とした割合である。
「既卒者」とは、学校卒業後すぐに調査対象事業所に就職する者以外で、35歳未満の者をいう。勤務経験の有無は問わない。

（4）既卒者の新規学卒者の採用枠での応募についての今後の方針

既卒者の新規学卒者の採用枠での応募についての今後の方針をみると、調査産業計では「応募可能としたい」及び「現在のところ未定」とする事業所の割合がいずれも31％と最も多く、次いで「本社等でしか回答できない」16％、「年齢によって応募可能としたい」13％、「応募不可としたい」３％となった（表９）。

表9　既卒者の新規学卒者の採用枠での応募についての今後の方針別事業所割合（令和7年8月1日現在）

（単位：％）

産業	計	既卒者の新規学卒者の採用枠での応募の今後の方針					
		応募可能としたい	年齢によって応募可能としたい	応募不可としたい	現在のところ未定	本社等でしか回答できない	無回答
調査産業計	100	31	13	3	31	16	5
令和６年８月調査（調査産業計）	100	32	13	3	31	18	4
建設業	100	35	18	4	19	18	6
製造業	100	25	15	5	36	16	3
情報通信業	100	33	25	3	29	9	2
運輸業，郵便業	100	32	5	3	29	21	9
卸売業，小売業	100	23	12	2	31	26	6
金融業，保険業	100	16	15	2	28	34	4
不動産業，物品賃貸業	100	25	9	5	47	9	5
学術研究，専門・技術サービス業	100	31	20	2	33	10	4
宿泊業，飲食サービス業	100	29	14	1	21	22	13
生活関連サービス業，娯楽業	100	22	11	4	44	13	6
医療，福祉	100	52	10	2	23	9	5
サービス業（他に分類されないもの）	100	25	11	3	43	13	6

注：「既卒者」とは、学校卒業後すぐに調査対象事業所に就職する者以外で、35歳未満の者をいう。勤務経験の有無は問わない。

5　働き方改革の取組

（1）長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現への取組

長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現に「取り組んでいる」事業所の割合は調査産業計で78%、「改善の必要がない職場環境である（長時間労働は行われていない、多様で柔軟な働き方をするような性質の仕事ではないなど）」16%、「取り組んでいない」５%となった。

「取り組んでいる」事業所について、取組内容（複数回答）をみると、調査産業計では「業務の効率化を進める」とする事業所の割合が67%と最も多く、次いで「時間外労働の事前申告制」54%、「長時間労働抑制に関する数値目標の設定」45%などとなった。（表10）

表10　産業・企業規模、長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現への取組の有無及び取組内容別事業所割合（令和7年8月1日現在）

（単位：%）

産業・企業規模	計	長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現への取組																	
		取り組んでいる	取組内容（複数回答）									業務等の見直し				無回答	改善の必要がない職場環境である（長時間労働は行われていない、多様で柔軟な働き方をするような性質の仕事ではないなど）	取り組んでいない（左記以外）	無回答
			ノー残業デーの徹底	時間外労働の事前申告制	長時間労働抑制に関する数値目標の設定	「勤務間インターバル2）制度」の導入・活用	「フレックスタイム」等の柔軟な就業時間管理	「テレワーク制度」の導入・活用	「多様な正社員」3）の導入・活用	朝型勤務・「ゆう活」4）の実施	副業・兼業の推進・容認	省力化投資（機械化・自動化、IT化）を行う	業務の効率化5）を進める	周辺業務の外部委託（アウトソーシング）を進める	事業の縮小・見直し6）を行う				
調査産業計	100	78（100）	(26)	(54)	(45)	(17)	(32)	(28)	(16)	(3)	(15)	(44)	(67)	(16)	(8)	(0)	16	5	1
令和6年11月調査（調査産業計）1)	100	74（100）	(25)	(55)	(46)	(15)	(33)	(30)	(16)	(2)	(16)	(44)	(69)	(18)	(6)	(0)	18	6	1
1,000人以上	100	88（100）	(30)	(58)	(60)	(31)	(41)	(39)	(23)	(3)	(18)	(51)	(71)	(21)	(7)	(0)	8	2	1
300～999人	100	84（100）	(26)	(55)	(41)	(11)	(35)	(27)	(13)	(3)	(14)	(39)	(68)	(13)	(7)	(0)	11	4	0
100～299人	100	71（100）	(20)	(53)	(34)	(7)	(24)	(22)	(12)	(2)	(14)	(43)	(68)	(14)	(9)	(−)	21	6	2
30～99人	100	62（100）	(24)	(46)	(32)	(5)	(19)	(14)	(8)	(4)	(13)	(36)	(57)	(12)	(8)	(1)	27	9	2
建設業	100	81（100）	(45)	(63)	(59)	(18)	(32)	(33)	(14)	(2)	(5)	(47)	(71)	(23)	(3)	(1)	13	4	1
製造業	100	82（100）	(34)	(54)	(55)	(21)	(46)	(38)	(15)	(2)	(19)	(54)	(76)	(20)	(5)	(−)	13	4	1
情報通信業	100	90（100）	(20)	(50)	(39)	(18)	(63)	(74)	(20)	(3)	(29)	(40)	(64)	(25)	(7)	(1)	8	1	1
運輸業，郵便業	100	82（100）	(16)	(34)	(62)	(17)	(19)	(13)	(16)	(2)	(7)	(26)	(65)	(11)	(10)	(−)	11	5	2
卸売業，小売業	100	83（100）	(23)	(63)	(49)	(28)	(28)	(27)	(18)	(6)	(9)	(42)	(64)	(15)	(7)	(−)	13	4	1
金融業，保険業	100	91（100）	(57)	(66)	(47)	(29)	(46)	(51)	(29)	(4)	(29)	(49)	(71)	(15)	(9)	(1)	7	2	−
不動産業，物品賃貸業	100	78（100）	(26)	(57)	(40)	(15)	(42)	(41)	(17)	(5)	(15)	(42)	(57)	(14)	(6)	(−)	16	5	1
学術研究，専門・技術サービス業	100	87（100）	(31)	(52)	(43)	(12)	(50)	(61)	(20)	(6)	(18)	(47)	(72)	(23)	(4)	(1)	6	6	2
宿泊業，飲食サービス業	100	68（100）	(5)	(39)	(61)	(19)	(18)	(4)	(21)	(1)	(14)	(31)	(56)	(14)	(12)	(1)	19	10	3
生活関連サービス業，娯楽業	100	63（100）	(19)	(51)	(40)	(8)	(20)	(13)	(8)	(3)	(12)	(28)	(59)	(15)	(10)	(−)	28	8	1
医療，福祉	100	73（100）	(19)	(60)	(21)	(7)	(13)	(4)	(15)	(2)	(18)	(49)	(65)	(11)	(10)	(1)	20	6	2
サービス業（他に分類されないもの）	100	63（100）	(22)	(48)	(35)	(2)	(28)	(28)	(10)	(2)	(13)	(31)	(59)	(11)	(8)	(−)	30	6	1

注：　網掛け部分は、取組内容（複数回答）で産業・企業規模ごとに事業所割合が最も多くなっているところを示す。
1)「長時間労働の是正や多様で柔軟な働き方の実現への取組」に関する事項の調査時期について、従前の11月調査から8月調査に変更したことにより調査時期が異なるため、数値を比較する際は注意を要する。
2)「勤務間インターバル」とは、実際の終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間の休息時間を設けることをいう。なお、実際の終業時刻から始業時刻までの具体的な時間数を定めてない場合は該当しない。
3)「多様な正社員」とは、職務、勤務地、勤務時間等が限定される正社員をいう。
4)「ゆう活」とは、朝型勤務などを推進し、夕方早くに職場を出るという生活スタイルに変えるものをいう。
5)「業務の効率化」とは、無駄な業務の削減、仕事の分担・進め方の見直し等をいう。
6)「事業の縮小・見直し」とは、営業時間の短縮、製品・サービスの絞り込み等をいう。

（2）雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組

同一労働同一賃金など、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けて「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所の割合は調査産業計で62%、「検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した」21%、「取り組んでいない」６%、「異なる雇用形態が存在しない」８%となった。

「取り組んでいる又は取り組んだ」事業所について、取組内容（複数回答）をみると、調査産業計では「基本給」とする事業所の割合が56%と最も多く、次いで「福利厚生」54%、「諸手当」53%などとなった。(表11)

表11　産業・企業規模、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組の有無及び取組内容別事業所割合（令和7年8月1日現在）

（単位：%）

産業・企業規模	計	雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組									
		取り組んでいる又は取り組んだ	取組内容（複数回答）					検討の結果、待遇の見直しは必要ないと判断した	取り組んでいない（右記以外）	異なる雇用形態が存在しない	無回答
			基本給	諸手当	福利厚生	左記3つ以外（教育訓練の実施など）	無回答				
調査産業計	100	62 (100)	(56)	(53)	(54)	(28)	(1)	21	6	8	3
令和6年11月調査（調査産業計）1)	100	64 (100)	(52)	(50)	(53)	(30)	(0)	21	5	7	2
1,000人以上	100	70 (100)	(58)	(54)	(60)	(32)	(1)	15	5	7	4
300～999人	100	65 (100)	(53)	(52)	(58)	(27)	(0)	21	6	6	2
100～299人	100	61 (100)	(54)	(53)	(47)	(26)	(1)	25	5	7	2
30～99人	100	49 (100)	(57)	(54)	(44)	(26)	(0)	26	9	13	3
建設業	100	56 (100)	(64)	(56)	(55)	(28)	(−)	19	7	15	3
製造業	100	67 (100)	(58)	(50)	(58)	(34)	(0)	19	4	7	2
情報通信業	100	64 (100)	(68)	(58)	(62)	(30)	(−)	22	4	9	2
運輸業，郵便業	100	66 (100)	(61)	(56)	(50)	(24)	(−)	14	6	11	3
卸売業，小売業	100	56 (100)	(49)	(50)	(55)	(26)	(0)	26	6	9	3
金融業，保険業	100	74 (100)	(46)	(39)	(60)	(29)	(2)	12	6	6	3
不動産業，物品賃貸業	100	57 (100)	(52)	(58)	(58)	(30)	(−)	25	7	8	2
学術研究，専門・技術サービス業	100	65 (100)	(56)	(51)	(64)	(29)	(1)	15	7	10	3
宿泊業，飲食サービス業	100	58 (100)	(55)	(58)	(51)	(24)	(−)	20	11	5	6
生活関連サービス業，娯楽業	100	49 (100)	(60)	(54)	(45)	(14)	(1)	30	7	10	3
医療，福祉	100	63 (100)	(47)	(58)	(46)	(27)	(1)	22	7	4	4
サービス業（他に分類されないもの）	100	59 (100)	(66)	(50)	(51)	(26)	(2)	21	7	10	2

注:　網掛け部分は、取組内容（複数回答）で産業・企業規模ごとに事業所割合が最も多くなっているところを示す。

1)「雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保の実現に向けた取組」に関する事項の調査時期について、従前の11月調査から8月調査に変更したことにより調査時期が異なるため、数値を比較する際は注意を要する。