



本事業は、SDGsの「8 働きがいも経済成長も」に資する取組です。

2026年2月4日（水）
愛知県労働局労働福祉課
企画・勤労福祉グループ
担当 高木、長屋
内線 3328、5589
ダイヤルイン 052-954-6899

2025年 労働条件・労働福祉実態調査結果

愛知県では、県内企業における労働時間などの労働条件等を把握する「労働条件・労働福祉実態調査」を毎年実施しています。

この度、2025年の調査結果を取りまとめましたので、お知らせします。

【ポイント】

- 1 年間休日総数は1企業平均113.2日（前年112.9日）で過去最高となった。
[第4表参照]
- 2 男性の育児休業取得率は53.4%（前年37.3%）で過去最高となった。男性の育児休業期間は、「1か月～3か月未満」（32.2%）が最も高く、次いで「2週間～1か月未満」（31.2%）であった。[第8表、第9表参照]
- 3 ハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合は、「パワーハラスメント」が73.8%、「セクシュアルハラスメント」が73.2%、「妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント」が64.9%、「カスタマーハラスメント」が50.9%であった。
[第17表参照]

【調査結果の概要】 ※下線箇所は調査開始（2011年）以来、最も高い数値

- 1 労働時間・週休制・年次有給休暇の状況 ※（ ）内は昨年の調査結果
 - 1日の所定労働時間 7時間47分（7時間46分）
 - 週の所定労働時間 39時間3分（39時間2分）
 - 何らかの週休2日制以上 適用される労働者 96.0%（97.6%）
 - 年間休日総数 113.2日（112.9日）
 - 年次有給休暇 取得日数 12.3日（12.3日）／取得率69.8%（69.9%）
- 2 ワーク・ライフ・バランスの取組状況
 - 労働時間の短縮に向けた取組を実施している企業割合 59.6%（63.4%）
 - 育児休業の取得率 女性96.1%（94.4%）、男性 53.4%（37.3%）
 - 男性従業員の育児休業期間（上位3項目）
①1か月～3か月未満（32.2%） ②2週間～1か月未満（31.2%） ③3か月～6か月未満（12.7%）
 - ダブルケアをしている従業員がいるかどうかを把握している企業割合 52.0%（43.7%）
 - メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合 59.5%（64.2%）
- 3 ハラスメントの予防・解決のための取組状況
 - パワーハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合 73.8%
 - セクシュアルハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合 73.2%
 - 妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合 64.9%
 - カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合 50.9%

調 査 の 概 要

1 調査の目的

この調査は、県内の企業における労働時間などの労働条件等を把握し、労働関連施策の基礎資料とすることを目的として実施した。

2 調査対象

(1) 調査対象数 県内に本社（本店）のある法人及び個人企業から産業・企業規模別に無作為に抽出した 1,500 企業

(2) 産 業 日本標準産業分類による（農林漁業、鉱業等を除く。）

(3) 企業規模 常用労働者 10 人以上の民営企業

（注）「常用労働者」とは次の①又は②のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに雇われている労働者

② 1 か月以上の期間を定めて雇われている労働者

3 調査時点

2025 年 7 月 31 日現在

4 調査事項

(1) 労働時間・週休制・年次有給休暇

(2) ワーク・ライフ・バランス

(3) カスタマーハラスメント対策

5 調査方法

郵送調査及びオンライン調査

6 有効回答数 818 企業（有効回答率 54.5%）

産業別	企業数	構成比	企業規模別	企業数	構成比
調査計	818	100.0%	調査計	818	100.0%
建設業	105	12.8%	10～29人	372	45.5%
製造業	203	24.8%	30～49人	144	17.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	10	1.2%	50～99人	96	11.7%
情報通信業	12	1.5%	100～299人	107	13.1%
運輸業、郵便業	52	6.4%	300～999人	68	8.3%
卸売業、小売業	159	19.4%	1,000人以上	31	3.8%
金融業、保険業	10	1.2%			
不動産業、物品賃貸業	7	0.9%			
宿泊業、飲食サービス業	46	5.6%			
生活関連サービス業、娯楽業	19	2.3%			
医療、福祉	92	11.2%			
複合サービス事業、サービス業	103	12.6%			

7 利用上の注意

(1) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100.0% とならない。

(2) 統計表中、該当する数値が存在しない場合は「—」で表示し、該当する数値はあるが四捨五入して表章単位に満たない場合は「0.0」と表示した。

調 査 結 果

1 労働時間・週休制・年次有給休暇

(1) 所定労働時間（第1表、第2表）

1日の所定労働時間は、1企業平均7時間47分（前年7時間46分）となっている。

また、週の所定労働時間は、1企業平均39時間3分（同39時間2分）となっている。

（注）「所定労働時間」とは就業規則等で定められた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労働時間。

第1表 1日の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2025年	2024年
調査計		7:47	7:46
産業分類	建設業	7:47	7:46
	製造業	7:52	7:53
	電気・ガス・熱供給・水道業	7:45	7:47
	情報通信業	7:46	7:42
	運輸業、郵便業	7:49	7:53
	卸売業、小売業	7:42	7:34
	金融業、保険業	7:45	7:42
	不動産業、物品賃貸業	7:51	7:37
	宿泊業、飲食サービス業	7:32	7:41
	生活関連サービス業、娯楽業	7:41	7:42
	医療、福祉	7:51	7:50
	複合サービス事業、サービス業	7:45	7:44
企業規模	10～29人	7:43	7:40
	30～49人	7:51	7:50
	50～99人	7:50	7:51
	100～299人	7:49	7:47
	300～999人	7:50	7:52
	1,000人以上	7:48	7:50
参考 全国	就労条件総合調査	7:49	7:47

第2表 週の所定労働時間（1企業平均）

（単位：時間、分）

産業・企業規模		2025年	2024年
調査計		39:03	39:02
産業分類	建設業	39:40	39:49
	製造業	39:20	39:32
	電気・ガス・熱供給・水道業	38:42	38:49
	情報通信業	38:53	38:34
	運輸業、郵便業	39:20	39:42
	卸売業、小売業	39:25	38:20
	金融業、保険業	38:45	38:39
	不動産業、物品賃貸業	39:17	38:03
	宿泊業、飲食サービス業	37:09	38:06
	生活関連サービス業、娯楽業	37:30	38:01
	医療、福祉	38:58	39:09
	複合サービス事業、サービス業	38:29	38:33
企業規模	10～29人	38:43	38:40
	30～49人	39:24	39:14
	50～99人	39:17	39:23
	100～299人	39:22	39:17
	300～999人	39:17	39:25
	1,000人以上	38:58	39:17
参考 全国	就労条件総合調査	39:24	39:23

（注）厚生労働省「就労条件総合調査」の調査時点は1月1日で、調査対象は常用労働者30人以上を雇用する民営企業。以下、第5表まで同じ。

(2) 週休制 (第3表)

週休制の形態別適用労働者割合をみると、「何らかの週休2日制」が89.1% (前年 86.6%) となっている。そのうち「完全週休2日制」が適用される労働者は65.5% (同 72.8%) となっている。

第3表 週休制の形態別適用労働者割合

(単位: %)

年・産業・企業規模		労働者計	週休1日制 ・1日半制	何らかの 週休2日制	完全週休2 日制より 休日日数が 実質的に 少ない制 度 ※1	完全週休 2日制	実質的に完 全週休2日 制より 休日日数が 多い制度 ※2
2025年 調査計		100.0	3.9	89.1	23.6	65.5	6.9
産業 分類	建設業	100.0	3.2	94.7	22.0	72.8	2.0
	製造業	100.0	1.6	96.1	24.0	72.2	2.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	-	96.7	14.6	82.1	3.3
	情報通信業	100.0	-	99.9	0.4	99.5	0.1
	運輸業、郵便業	100.0	9.7	89.3	58.6	30.7	1.0
	卸売業、小売業	100.0	2.1	85.8	32.1	53.7	12.2
	金融業、保険業	100.0	1.4	98.0	6.0	92.0	0.6
	不動産業、物品賃貸業	100.0	14.4	66.9	-	66.9	18.8
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	12.2	51.7	20.7	31.0	36.1
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	10.6	49.7	2.4	47.3	39.7
	医療、福祉	100.0	8.5	77.4	26.0	51.4	14.2
	複合サービス事業、サービス業	100.0	9.1	80.3	12.7	67.6	10.7
企業 規模	10~29人	100.0	8.9	76.2	24.4	51.8	14.9
	30~49人	100.0	8.4	79.8	32.1	47.6	11.8
	50~99人	100.0	2.8	83.3	29.6	53.7	13.9
	100~299人	100.0	15.3	79.4	21.9	57.5	5.3
	300~999人	100.0	1.2	91.5	16.8	74.7	7.2
	1,000人以上	100.0	-	95.2	26.9	68.4	4.8
参考	2024年 調査計	100.0	2.4	86.6	13.7	72.8	11.0
	全国 令和 7年 就労条件総合調査	100.0	3.0	94.4	21.1	73.3	2.6
	全国 令和 6年 就労条件総合調査	100.0	3.6	93.3	28.1	65.2	3.2

(注) ※1 「完全週休2日制より休日日数が実質的に少ない制度」とは、月3回、隔週、月2回、月1回の週休2日制のほか、3勤1休、4勤1休等をいう。

(注) ※2 「実質的に完全週休2日制より休日日数が多い制度」とは、月1回以上週休3日制、3勤3休、3勤4休等をいう。

(3) 年間休日総数（第4表）

年間休日総数は1企業平均113.2日（前年112.9日）となっている。これを産業分類別にみると、「情報通信業」が122.3日で最も多く、「生活関連サービス業、娯楽業」が99.8日と最も少なくなっている。企業規模別にみると、300～999人が122.2日で最も多く、30～49人が110.2日と最も少なくなっている。

第4表 年間休日総数（企業割合）

年・産業・企業規模		1企業 平均 (日)	全企業	79日 以下	80～ 89日	90～ 99日	100～ 109日	110～ 119日	120～ 129日	130日 以上
2025年 調査計		113.2	100.0	4.9	3.3	4.0	18.7	27.0	39.0	3.3
産業 分類	建設業	111.2	100.0	3.3	5.6	5.6	27.8	32.2	23.3	2.2
	製造業	117.2	100.0	1.0	0.5	3.0	14.6	34.8	42.9	3.0
	電気・ガス・熱供給・水道業	117.2	100.0	-	-	-	22.2	22.2	55.6	-
	情報通信業	122.3	100.0	-	-	-	-	8.3	91.7	-
	運輸業、郵便業	105.2	100.0	6.1	4.1	6.1	42.9	16.3	24.5	-
	卸売業、小売業	113.1	100.0	4.4	5.1	3.7	14.7	28.7	39.0	4.4
	金融業、保険業	117.7	100.0	10.0	-	-	-	-	90.0	-
	不動産業、物品賃貸業	119.4	100.0	-	-	-	-	28.6	71.4	-
	宿泊業、飲食サービス業	107.8	100.0	18.4	5.3	7.9	26.3	18.4	10.5	13.2
	生活関連サービス業、娯楽業	99.8	100.0	12.5	6.3	6.3	43.8	25.0	6.3	-
	医療、福祉	111.1	100.0	9.2	6.6	2.6	18.4	15.8	43.4	3.9
	複合サービス事業、サービス業	115.2	100.0	5.4	1.1	4.3	9.7	26.9	50.5	2.2
	10～29人	111.4	100.0	7.9	5.2	4.9	20.1	24.3	32.5	5.2
	30～49人	110.2	100.0	4.8	3.2	3.2	24.0	32.8	30.4	1.6
	50～99人	113.1	100.0	2.3	-	3.4	20.5	35.2	38.6	-
企業 規模	100～299人	115.4	100.0	2.0	2.9	2.9	15.7	32.4	42.2	2.0
	300～999人	122.2	100.0	-	-	4.8	9.7	11.3	69.4	4.8
	1,000人以上	119.9	100.0	-	-	-	3.6	21.4	75.0	-
	2024年 調査計	112.9	100.0	5.4	2.8	4.5	20.6	29.4	33.3	3.9
	全 令和7年 就労条件総合調査	112.1	100.0	2.9	3.0	5.2	27.9	21.4	37.3	2.0
参考	国 令和6年 就労条件総合調査	112.1	100.0	3.1	3.9	5.4	28.4	22.0	35.8	1.5

(4) 年次有給休暇の付与及び取得状況（第5表）

最近1年間に企業が新規付与した年次有給休暇日数は、労働者1人平均17.7日（前年17.7日）で、労働者が取得した日数は12.3日（同12.3日）、取得率は69.8%（同69.9%）となっている。

取得率を産業分類別にみると、「情報通信業」が78.2%で最も高く、「運輸業、郵便業」が42.3%と最も低くなっている。取得率を企業規模別にみると、1000人以上が72.5%で最も高く、30～49人が58.6%と最も低くなっている。なお、中小企業（10～299人）における取得率は63.9%となっている。

第5表 年次有給休暇の付与日数、取得状況（労働者1人平均）

年・産業・企業規模			新規付与 日数(日)		取得日数(日)		取得率(%)	
2025年 調査計			17.7		12.3		69.8	
産業 分類	建設業		18.7		12.2		65.5	
	製造業		18.3		14.0		76.5	
	電気・ガス・熱供給・水道業		21.0		16.0		75.9	
	情報通信業		18.2		14.2		78.2	
	運輸業、郵便業		17.0		7.2		42.3	
	卸売業、小売業		17.0		10.0		60.1	
	金融業、保険業		18.1		10.9		60.1	
	不動産業、物品賃貸業		17.5		12.4		70.9	
	宿泊業、飲食サービス業		16.0		8.4		52.4	
	生活関連サービス業、娯楽業		17.2		10.0		58.4	
	医療、福祉		16.5		12.4		75.3	
	複合サービス事業、サービス業		17.1		12.0		70.2	
企業 規模	中	10～29人	16.6	16.4	10.6	9.9	63.9	60.2
	小	30～49人		16.9		9.9		58.6
	企	50～99人		16.7		10.1		60.3
	業	100～299人		16.6		11.2		67.8
	300～999人		17.9		12.6		70.2	
	1,000人以上		18.3		13.1		72.5	
参考	2024年 調査計		17.7		12.3		69.9	
	全	令和7年 就労条件総合調査	18.1		12.1		66.9	
	国	令和6年 就労条件総合調査	16.9		11.0		65.3	

(注) 「最近1年間」とは、企業において年休を付与する上で区切りとしている期間で、1暦年又は1年度などである。

(注) 「取得率」は、集計対象となった労働者の新規付与日数計と取得日数計を用いて算出しているため、表中の取得日数を新規付与日数で除した数値とは必ずしも一致しない。

(注) 本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人～299人を雇用する民営企業」としている。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 労働時間の短縮の取組

ア 労働時間の短縮に向けた取組（第6表）

労働時間の短縮に向けた取組を「実施している」企業は 59.6%（前年 63.4%）となっている。これを企業規模別にみると、300～999 人が 80.9% で最も高く、10～29 人が 50.6% と最も低くなっている。

第6表 労働時間の短縮に向けた取組状況（企業割合）

（単位：％）

年・産業・企業規模		全企業	実施している	計画・予定あり	未実施
2025年 調査計		100.0	59.6	9.4	30.9
産業分類	建設業	100.0	61.5	9.4	29.2
	製造業	100.0	60.7	6.1	33.2
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	44.4	11.1	44.4
	情報通信業	100.0	66.7	8.3	25.0
	運輸業、郵便業	100.0	62.0	20.0	18.0
	卸売業、小売業	100.0	61.8	10.4	27.8
	金融業、保険業	100.0	70.0	10.0	20.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	83.3	16.7	—
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	45.0	17.5	37.5
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	47.1	17.6	35.3
	医療、福祉	100.0	61.6	10.5	27.9
	複合サービス事業、サービス業	100.0	55.7	3.1	41.2
	10～29人	100.0	50.6	10.9	38.5
企業規模	30～49人	100.0	57.1	12.8	30.1
	50～99人	100.0	63.0	6.5	30.4
	100～299人	100.0	73.3	9.9	16.8
	300～999人	100.0	80.9	2.9	16.2
	1,000人以上	100.0	69.0	—	31.0
参考	2024年 調査計	100.0	63.4	9.1	27.5

イ 労働時間の短縮の取組内容（第7表）

労働時間の短縮の取組内容（複数回答）として最も高いのは、「年次有給休暇の半日単位取得制度の活用」の62.2%（前年59.6%）で、次いで、「年次有給休暇の取得促進」が47.7%（同44.6%）、「特別休暇制度の活用」が36.3%（同32.5%）となっている。

第7表 労働時間の短縮の取組を実施している企業の取組内容（企業割合）

（単位：％）

労働時間の短縮の取組内容 （複数回答）	2025年調査	2024年調査
年次有給休暇の半日単位取得制度の活用	62.2	59.6
年次有給休暇の取得促進	47.7	44.6
特別休暇制度の活用	36.3	32.5
変形労働時間制度の活用	28.1	28.8
年次有給休暇の計画的付与制度の活用	28.1	27.4
年次有給休暇の時間単位取得制度の活用	24.8	26.0
ノー残業デーの設定	24.2	26.2
短時間勤務制度の活用	24.0	21.9
時間外労働時間の目標設定	21.3	24.3
フレックスタイム制の活用	18.2	19.5
週休日以外の休日の増加	12.3	12.6
週休日の増加	12.1	10.3
所定労働時間の短縮	10.3	10.1
勤務間インターバル制度の実施	5.5	4.5
その他	1.5	4.5

（注）第6表で「労働時間の短縮に向けた取組を実施している」と回答した企業を100とした割合である。

(2) 育児休業

ア 育児休業の取得状況（第8表）

育児休業取得率は、「女性」が 96.1%（前年 94.4%）、「男性」が 53.4%（同 37.3%）となっている。

第8表 育児休業取得率の状況

(単位：%)

年・企業規模			女性		男性	
2025年調査計			96.1		53.4	
企業規模	中小企業	10～29人	95.3	96.2	56.7	58.3
		30～49人		100.0		61.3
		50～99人		100.0		61.8
		100～299人		91.0		48.1
		300～999人	93.4		47.1	
		1,000人以上	100.0		55.0	
参考	2024年調査計		94.4		37.3	
	全国	令和 6年度 雇用均等基本調査	86.6		40.5	
		令和 5年度 雇用均等基本調査	84.1		30.1	

(注)厚生労働省 令和6年度「雇用均等基本調査」の調査時点は2024年10月1日で、調査対象は常用労働者5人以上を雇用する民営事業所。

(注)本調査では、中小企業の定義を「常用労働者10人～299人を雇用する民営企業」としている。

(注)男性の育児休業には産後パパ育休を含む。

$$\text{育児休業取得率} = \frac{\text{出産した人のうち、2025年7月31日までに育児休業を開始した人（開始予定の申出をした人を含む）の数}}{\text{2023年8月1日から2024年7月31日の間に出生した人（男性の場合は配偶者が出生した人）の数}} \times 100(\%)$$

イ 男性従業員の育児休業取得期間（第9表）

2024年8月1日から2025年7月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した男性従業員の育児休業期間は、「1か月～3か月未満」が 32.2%（前年 29.4%）と最も高く、次いで「2週間～1か月未満」が 31.2%（同 30.2%）、「3か月～6か月未満」が 12.7%（同 12.6%）となっている。

第9表 男性従業員の育児休業取得期間

(単位：%)

年・企業規模		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～ 1年未満	1年以上
2025年 調査計		100.0	7.0	8.9	31.2	32.2	12.7	6.6	1.4
企業規模	10～29人	100.0	43.8	10.9	32.8	4.7	3.1	4.7	—
	30～49人	100.0	13.3	26.7	20.0	20.0	13.3	6.7	—
	50～99人	100.0	9.8	9.8	26.8	31.7	19.5	—	2.4
	100～299人	100.0	3.8	17.7	36.7	27.8	7.6	5.1	1.3
	300～999人	100.0	5.1	8.0	25.7	45.7	8.3	5.1	2.2
	1,000人以上	100.0	2.8	6.8	34.4	28.9	17.2	8.7	1.2
参考	2024年 調査計	100.0	7.6	11.7	30.2	29.4	12.6	7.0	1.5

(注)育児休業後復職者は、2024年8月1日から2025年7月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した者をいう。

(注)育児休業には、産後パパ育休を含む。

(3) 育児・介護・治療と仕事の両立

ア 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員の実態把握状況（第10表）

親族等の介護を行っている従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は69.5%（前年74.6%）、傷病を抱えた従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は73.6%（同81.4%）、不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は30.5%（同37.6%）となっている。

実態把握の方法（複数回答）としては、「人事面談等で把握している」が55.0%（介護）、58.7%（傷病治療）、54.8%（不妊治療）と最も高くなっている。

第10表 親族等の介護を行っている従業員、傷病を抱えた従業員及び不妊治療中の従業員がいるかどうかの実態把握の状況（企業割合）

(単位：％)

年・企業規模		全企業	把握している	把握方法（複数回答）					特に把握していない	無回答		
				介護休暇、傷病休暇など、自己申告制度の活用申請の際に把握している	人事面談等で把握している	相談窓口で把握している	従業員アンケート等を実施し、把握している	その他				
介護	2025年 調査計		[100.0]	[69.5]	100.0	44.6	55.0	21.3	4.4	7.0	[22.2]	[8.3]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[62.6]	100.0	27.9	67.0	12.9	3.9	9.4	[26.9]	[10.5]
		30～49人	[100.0]	[69.4]	100.0	37.0	54.0	17.0	2.0	9.0	[19.4]	[11.1]
		50～99人	[100.0]	[72.2]	100.0	45.7	52.9	27.1	1.4	4.3	[21.6]	[6.2]
		100～299人	[100.0]	[77.6]	100.0	69.9	33.7	25.3	3.6	4.8	[16.8]	[5.6]
		300～999人	[100.0]	[82.4]	100.0	67.9	44.6	39.3	12.5	3.6	[17.6]	-
	1,000人以上	[100.0]	[87.1]	100.0	88.9	48.1	44.4	11.1	-	[9.7]	[3.2]	
参考	2024年 調査計		[100.0]	[74.6]	100.0	46.3	58.0	14.1	3.1	5.6	[21.0]	[4.4]
傷病治療	2025年 調査計		[100.0]	[73.6]	100.0	44.4	58.7	19.9	1.5	8.8	[16.1]	[10.3]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[67.2]	100.0	28.7	68.0	11.9	1.2	9.4	[19.6]	[13.2]
		30～49人	[100.0]	[71.9]	100.0	38.0	58.0	17.0	-	13.0	[16.5]	[11.5]
		50～99人	[100.0]	[73.1]	100.0	47.1	58.8	20.6	-	8.8	[18.3]	[8.6]
		100～299人	[100.0]	[83.8]	100.0	65.9	39.8	23.9	1.1	9.1	[11.4]	[4.8]
		300～999人	[100.0]	[89.7]	100.0	63.9	50.8	41.0	4.9	3.3	[5.9]	[4.4]
	1,000人以上	[100.0]	[87.1]	100.0	88.9	55.6	40.7	7.4	-	[6.5]	[6.5]	
参考	2024年 調査計		[100.0]	[81.4]	100.0	52.8	56.0	14.2	2.0	5.4	[14.6]	[3.9]
不妊治療	2025年 調査計		[100.0]	[30.5]	100.0	32.0	54.8	21.2	0.8	10.4	[54.9]	[14.5]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[30.9]	100.0	22.6	61.7	12.2	0.9	13.9	[52.4]	[16.7]
		30～49人	[100.0]	[33.3]	100.0	25.0	45.8	27.1	-	8.3	[51.4]	[15.3]
		50～99人	[100.0]	[29.9]	100.0	41.4	51.7	31.0	-	6.9	[55.7]	[14.4]
		100～299人	[100.0]	[28.0]	100.0	60.0	40.0	20.0	-	10.0	[60.7]	[11.2]
		300～999人	[100.0]	[22.1]	100.0	46.7	66.7	53.3	6.7	-	[66.2]	[11.8]
	1,000人以上	[100.0]	[41.9]	100.0	38.5	53.8	23.1	-	7.7	[54.8]	[3.2]	
参考	2024年 調査計		[100.0]	[37.6]	100.0	34.0	56.9	13.4	1.6	10.8	[52.7]	[9.7]

イ ダブルケアをしている従業員の実態把握（第 11 表）

（注）「ダブルケア」とは、子育てと介護の役割を同時に担うことをいう。

ダブルケアをしている従業員がいるかどうかの実態把握を行っている企業の割合は 52.0%（前年 43.7%）となっている。実態把握の結果、「ダブルケアをしている従業員がいる」企業の割合は 3.2%（同 4.4%）となっている。

第 11 表 ダブルケアをしている従業員がいるかどうかの実態把握の状況（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		全企業	把握している	実態把握		特に把握していない	無回答
				ダブルケアをしている従業員がいる	ダブルケアをしていない従業員		
2025年 調査計		100.0	52.0	3.2	48.8	40.2	7.8
企業規模	10～29人	100.0	62.4	2.4	59.9	29.0	8.6
	30～49人	100.0	55.6	1.4	54.2	32.6	11.8
	50～99人	100.0	49.5	3.1	46.4	44.3	6.2
	100～299人	100.0	34.6	3.7	30.8	58.9	6.5
	300～999人	100.0	26.5	1.5	25.0	72.1	1.5
	1,000人以上	100.0	35.5	22.6	12.9	61.3	3.2
参考	2024年 調査計	100.0	43.7	4.4	39.3	54.7	1.6

ウ 介護・治療と仕事の両立を支援する取組（第12表）

介護・治療と仕事の両立を支援する取組がある企業の割合は、介護では54.5%（前年55.8%）、傷病治療では52.7%（同56.8%）、不妊治療では32.0%（同26.0%）となっている。

両立を支援する取組内容（複数回答）としては、「介護・治療のために利用できる休暇・休暇制度」が63.5%（介護）、53.8%（傷病治療）と最も高くなっている。一方、不妊治療では「相談窓口の設置・体制の整備（産業保健スタッフの配置、対応手順の整理等）」が49.2%と最も高くなっている。

第12表 介護・治療と仕事の両立を支援する取組の有無及び取組内容（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模			全企業	取組がある	取組内容（複数回答）							取組はない	無回答
					介護・治療のために利用できる 休暇・休職制度	相談窓口の設置・体制の整備 （産業保健スタッフの配置 対応手順の整理等）	両立を支援する柔軟な働き方に 資する制度	管理監督者や労働者等に対する 研修、情報提供	補償・介護独自の経済的な支援（所得 療費に対する補助など）	企業独自の経済的な支援（所得 療費に対する補助など）	その他		
介護	2025年 調査計		[100.0]	[54.5]	100.0	63.5	34.8	44.2	19.1	3.6	5.4	[36.8]	[8.7]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[41.1]	100.0	60.8	15.7	39.9	11.8	0.7	9.2	[48.1]	[10.8]
		30～49人	[100.0]	[51.4]	100.0	62.2	23.0	41.9	13.5	1.4	5.4	[36.1]	[12.5]
		50～99人	[100.0]	[58.3]	100.0	57.1	39.3	41.1	14.3	5.4	3.6	[35.4]	[6.3]
		100～299人	[100.0]	[69.2]	100.0	63.5	52.7	43.2	25.7	2.7	1.4	[26.2]	[4.7]
		300～999人	[100.0]	[88.2]	100.0	65.0	60.0	55.0	30.0	8.3	-	[10.3]	[1.5]
	1,000人以上	[100.0]	[93.5]	100.0	89.7	58.6	58.6	41.4	13.8	10.3	[3.2]	[3.2]	
	参考	2024年 調査計	[100.0]	[55.8]	100.0	65.2	26.3	67.6	12.9	2.5	4.2	41.0	[3.2]
傷病治療	2025年 調査計		[100.0]	[52.7]	100.0	53.8	34.1	42.7	13.2	7.0	7.2	[38.1]	[9.2]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[39.0]	100.0	42.2	5.8	13.0	3.2	1.4	4.4	[50.0]	[11.0]
		30～49人	[100.0]	[47.2]	100.0	33.3	3.0	6.5	1.2	0.9	1.4	[38.9]	[13.9]
		50～99人	[100.0]	[56.3]	100.0	31.3	4.2	5.1	0.9	1.6	0.7	[35.4]	[8.3]
		100～299人	[100.0]	[71.0]	100.0	25.6	8.1	7.7	2.3	0.7	0.2	[24.3]	[4.7]
		300～999人	[100.0]	[88.2]	100.0	28.2	9.0	7.0	3.5	1.2	0.2	[11.8]	[0.0]
	1,000人以上	[100.0]	[90.3]	100.0	65.0	20.5	3.5	2.1	1.2	0.2	[6.5]	[3.2]	
	参考	2024年 調査計	[100.0]	[56.8]	100.0	60.1	31.1	66.0	12.1	7.0	3.9	[39.5]	[3.7]
不妊治療	2025年 調査計		[100.0]	[32.0]	100.0	36.3	49.2	31.3	11.5	5.0	9.9	[55.0]	[13.0]
	企業規模	10～29人	[100.0]	[22.3]	100.0	42.2	16.9	37.3	8.4	3.6	16.9	[62.9]	[14.8]
		30～49人	[100.0]	[31.3]	100.0	33.3	20.0	44.4	8.9	4.4	13.3	[52.8]	[16.0]
		50～99人	[100.0]	[33.3]	100.0	31.3	40.6	53.1	3.1	6.3	3.1	[53.1]	[13.5]
		100～299人	[100.0]	[40.2]	100.0	25.6	39.5	53.5	4.7	2.3	4.7	[48.6]	[11.2]
		300～999人	[100.0]	[57.4]	100.0	28.2	48.7	66.7	23.1	5.1	2.6	[39.7]	[2.9]
	1,000人以上	[100.0]	[64.5]	100.0	65.0	50.0	60.0	35.0	15.0	10.0	[32.3]	[3.2]	
	参考	2024年 調査計	[100.0]	[26.0]	100.0	30.4	67.6	27.1	8.7	3.4	5.8	[65.7]	[8.3]

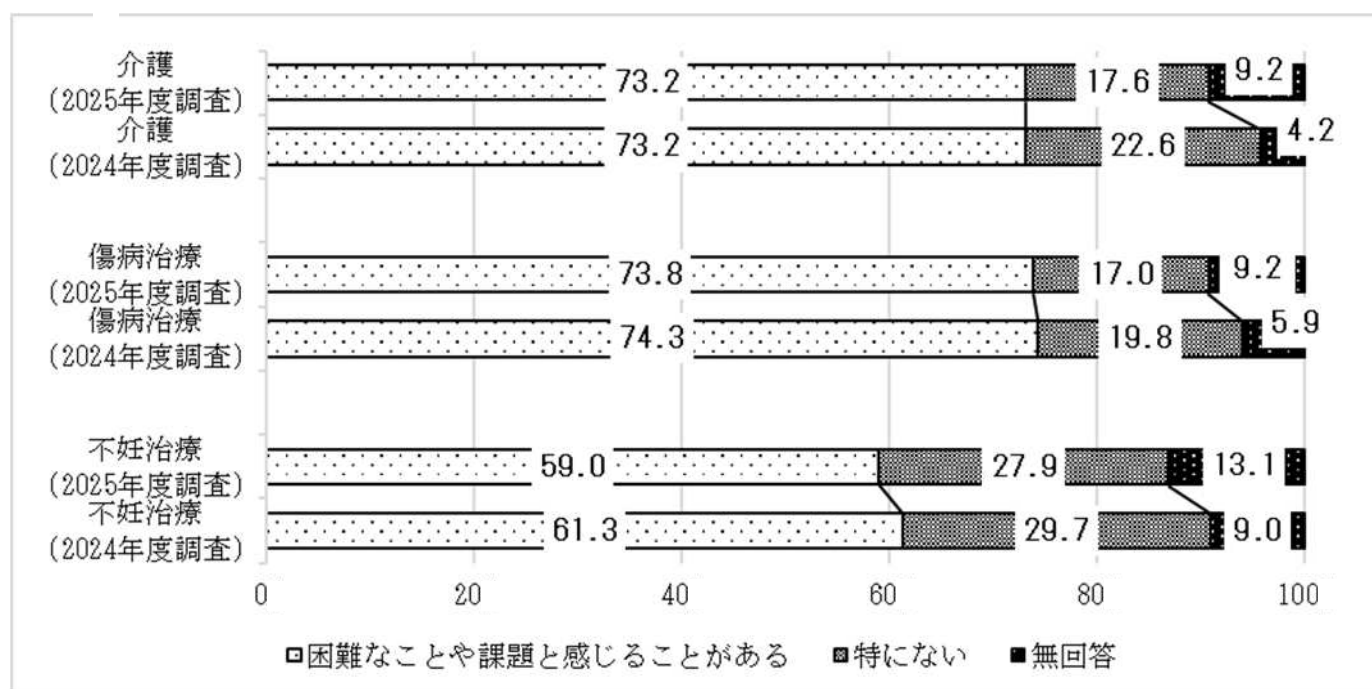
エ 介護・治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての困難なことや課題
(図表1、図表2、図表3、図表4)

介護・治療と仕事の両立支援に取り組むに当たって困難なことや課題を感じることもある企業の割合は、介護では73.2%（前年73.2%）、傷病治療で73.8%（同74.3%）、不妊治療では59.0%（同61.3%）となっている。

困難なことや課題と感じるもの（複数回答）としては、介護、傷病治療及び不妊治療ともに「代替要員の確保」が最も高く、介護では83.6%（同82.0%）、傷病治療では84.1%（同82.1%）、不妊治療では71.6%（同66.6%）となっている。

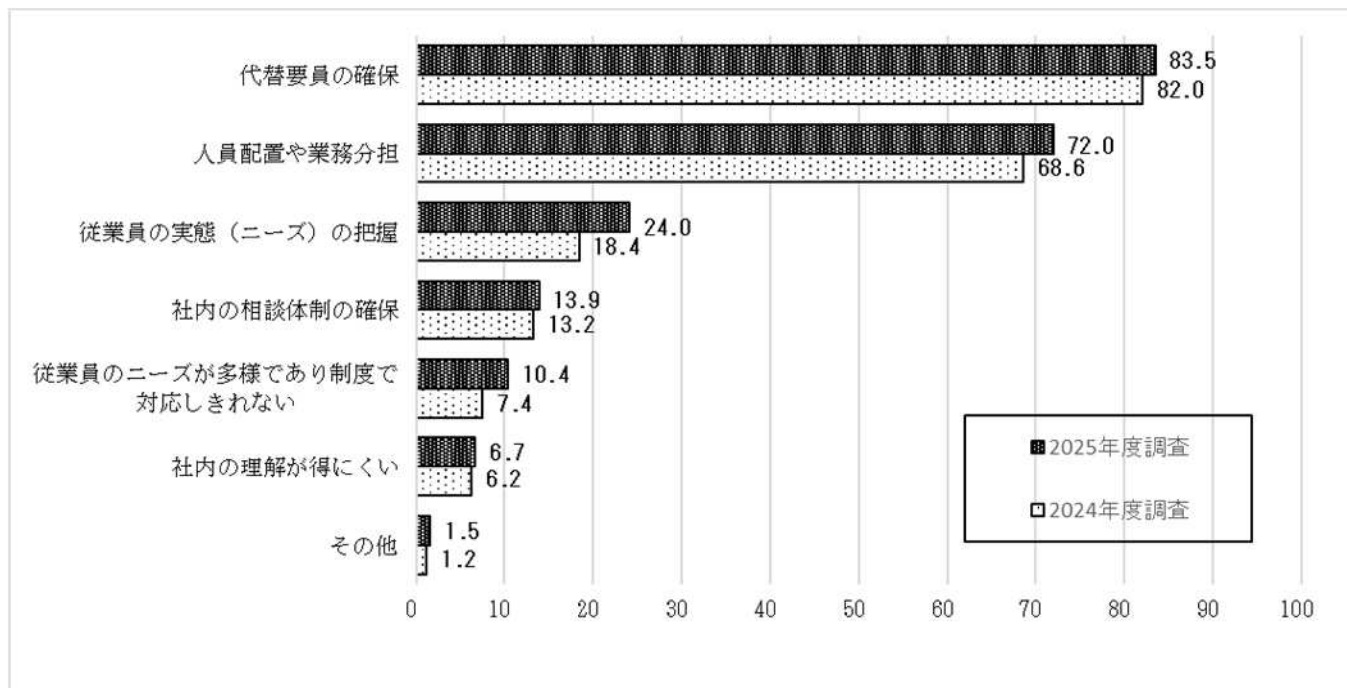
図表1 介護・治療と仕事の両立支援に取り組むに当たっての困難なことや課題の有無（企業割合）

（単位：％）



図表2 介護と仕事の両立支援に取り組むに当たり、困難なことや課題と感じるもの（複数回答）（企業割合）

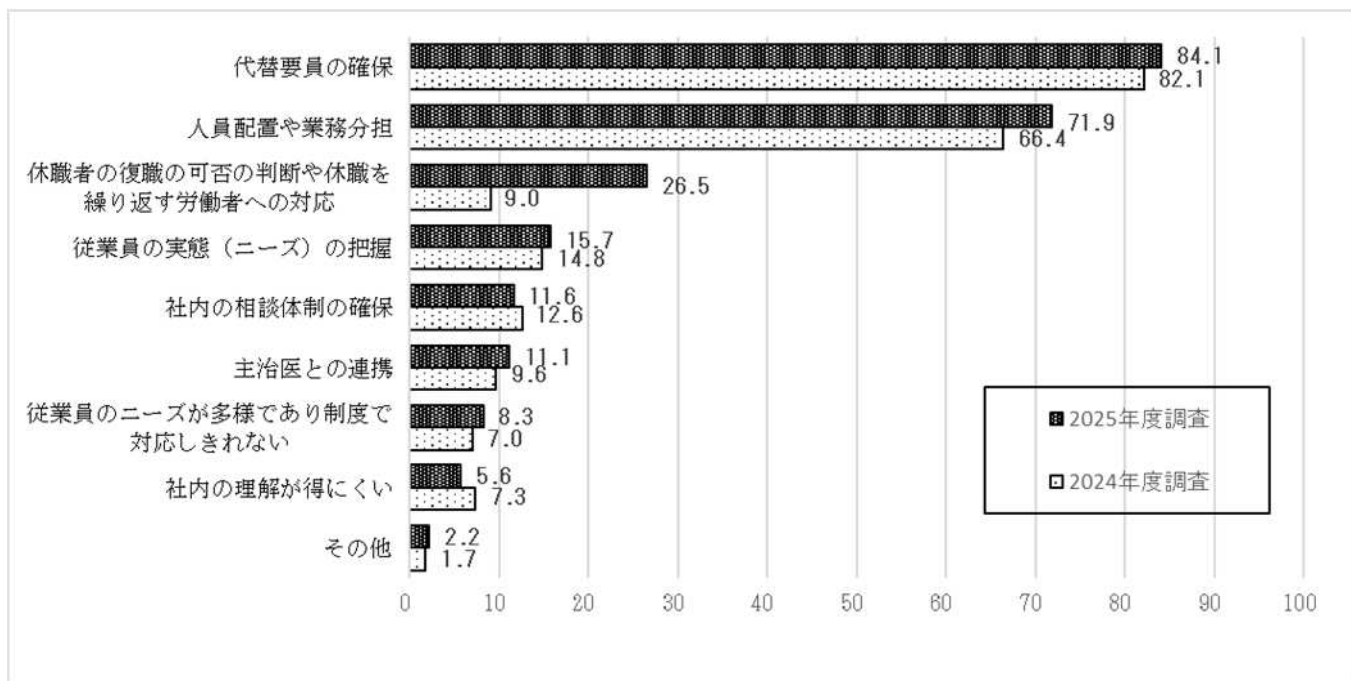
（単位：％）



（注）図表2の割合は、「困難なことや課題とを感じることもある」企業を100としたときの割合である。

図表3 傷病治療と仕事の両立支援に取り組むに当たり、困難なことや課題と感じるもの（複数回答）（企業割合）

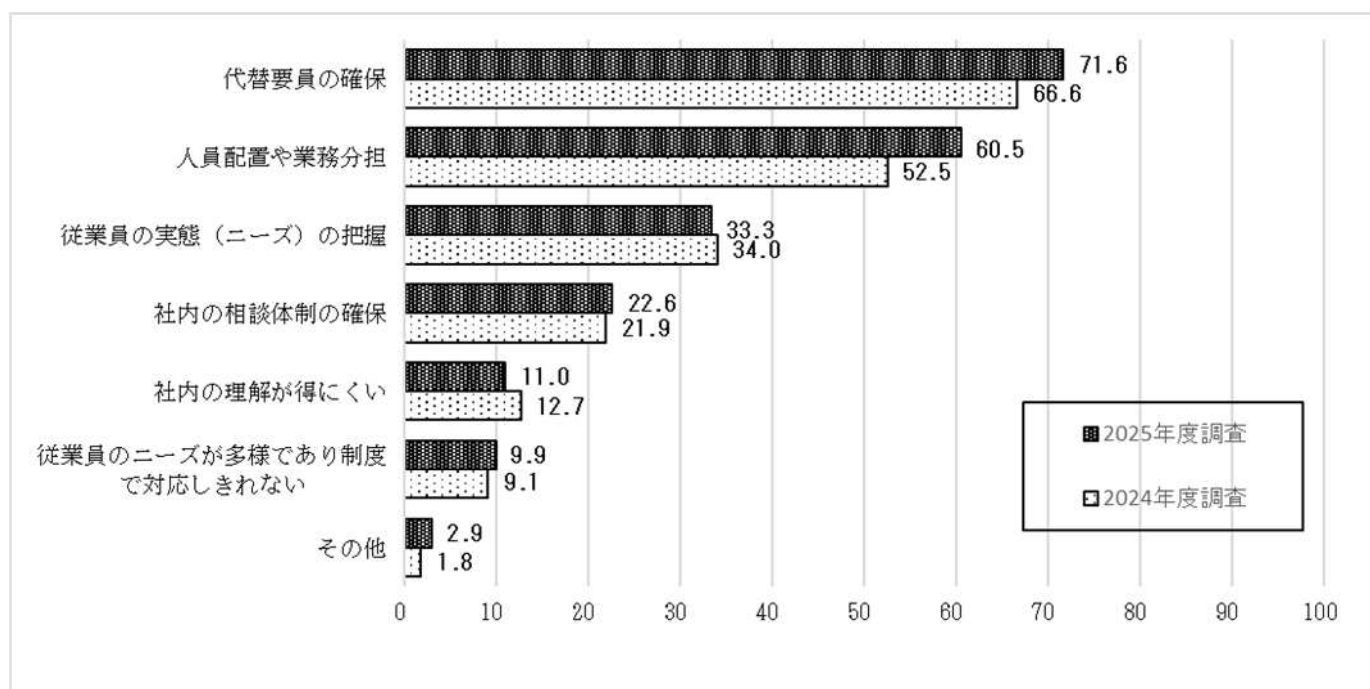
（単位：％）



（注）図表3の割合は、「困難なことや課題とを感じることもある」企業を100としたときの割合である。

図表4 不妊治療と仕事の両立支援に取り組むに当たり、困難なことや課題と感
 じるもの（複数回答）（企業割合）

（単位：％）



（注）図表4の割合は、「困難なことや課題と感じることがある」企業を100としたときの割合である。

(4) メンタルヘルス対策

ア メンタルヘルス対策の取組状況（第13表）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は59.5%（前年64.2%）となっており、企業規模が大きいほど、取り組んでいる割合も高くなっている。

取組内容（複数回答）として最も高いのは、「ストレスチェックの実施」が61.2%（前年63.3%）で、次いで「メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任」が33.3%（同32.2%）、「健康診断後の保健指導におけるメンタルヘルス対策の実施」が31.8%（同36.1%）となっている。

第 13 表 メンタルヘルス対策の取組の有無及び取組内容（企業割合）

年・産業・企業規模		全企業	取り組んでいる	取 組 内 容（複数回答）				メンタルヘルス対策の実務を行う担当者の選任
				ストレスチェックの実施	健康診断後の保健指導の実施	社内メンタルヘルス対策相談窓口の設置		
2025年 調査計		[100.0]	[59.5] 100.0	61.2	31.8	30.4	33.3	
産業分類	建設業	[100.0]	[54.3] 100.0	47.4	35.1	22.8	24.6	
	製造業	[100.0]	[65.5] 100.0	60.2	33.1	37.6	39.8	
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[50.0] 100.0	80.0	40.0	60.0	60.0	
	情報通信業	[100.0]	[91.7] 100.0	72.7	54.5	45.5	63.6	
	運輸業、郵便業	[100.0]	[76.9] 100.0	60.0	42.5	30.0	37.5	
	卸売業、小売業	[100.0]	[54.7] 100.0	56.3	29.9	29.9	29.9	
	金融業、保険業	[100.0]	[80.0] 100.0	75.0	25.0	37.5	37.5	
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[57.1] 100.0	75.0	25.0	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[43.5] 100.0	45.0	15.0	10.0	10.0	
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[47.4] 100.0	44.4	44.4	22.2	11.1	
企業規模	医療、福祉	[100.0]	[52.2] 100.0	60.4	27.1	27.1	35.4	
	複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[63.1] 100.0	84.6	26.2	29.2	32.3	
	10～29人	[100.0]	[38.4] 100.0	23.1	25.9	21.0	28.0	
	30～49人	[100.0]	[54.9] 100.0	34.2	22.8	29.1	24.1	
	50～99人	[100.0]	[75.0] 100.0	77.8	31.9	23.6	36.1	
	100～299人	[100.0]	[91.6] 100.0	93.9	34.7	29.6	32.7	
参考	300～999人	[100.0]	[97.1] 100.0	92.4	40.9	48.5	45.5	
	1,000人以上	[100.0]	[93.5] 100.0	100.0	55.2	58.6	51.7	
	2024年 調査計	[100.0]	[64.2] 100.0	63.3	36.1	31.3	32.2	
	令和 6年 労働安全衛生調査	[100.0]	[63.2] 100.0	65.3	31.1	46.1	34.5	
全国	令和 5年 労働安全衛生調査	[100.0]	[63.8] 100.0	65.0	31.5	45.0	33.1	

（単位：％）

年・産業・企業規模		取 組 内 容（複数回答）					取り組んでいない	無回答
		職場環境等の評価及び改善（ストレスチェックの結果を含む）	管理監督者や労働者等への教育研修、情報提供	外部機関（行政機関等）を活用した対策の実施	職場復帰支援プログラム（職場復帰支援を含む）	その他		
2025年 調査計		28.3	27.9	16.6	15.6	7.6	[33.3]	[7.2]
産業分類	建設業	21.1	28.1	15.8	8.8	7.0	[38.1]	[7.6]
	製造業	34.6	25.6	17.3	21.1	4.5	[31.0]	[3.4]
	電気・ガス・熱供給・水道業	60.0	60.0	60.0	40.0	-	[40.0]	[10.0]
	情報通信業	45.5	45.5	27.3	36.4	18.2	[8.3]	-
	運輸業、郵便業	30.0	30.0	17.5	7.5	2.5	[19.2]	[3.8]
	卸売業、小売業	18.4	28.7	17.2	16.1	8.0	[34.0]	[11.3]
	金融業、保険業	37.5	50.0	-	37.5	-	[20.0]	-
	不動産業、物品賃貸業	25.0	-	25.0	-	-	[42.9]	-
	宿泊業、飲食サービス業	15.0	25.0	10.0	-	15.0	[43.5]	[13.0]
	生活関連サービス業、娯楽業	11.1	22.2	33.3	-	11.1	[47.4]	[5.3]
企業規模	医療、福祉	31.3	18.8	4.2	6.3	18.8	[35.9]	[12.0]
	複合サービス事業、サービス業	32.3	32.3	20.0	21.5	6.2	[32.0]	[4.9]
	10～29人	6.3	21.0	13.3	7.7	11.9	[53.2]	[8.3]
	30～49人	16.5	24.1	17.7	3.8	8.9	[31.3]	[13.9]
	50～99人	33.3	23.6	13.9	8.3	1.4	[20.8]	[4.2]
	100～299人	39.8	19.4	15.3	16.3	4.1	[5.6]	[2.8]
参考	300～999人	48.5	50.0	13.6	33.3	6.1	[2.9]	-
	1,000人以上	72.4	62.1	48.3	62.1	13.8	[3.2]	[3.2]
	2024年 調査計	30.5	30.1	19.4	17.1	4.4	[34.4]	[1.4]
	令和 6年 労働安全衛生調査	54.7	-	-	23.1	2.8	-	-
全国	令和 5年 労働安全衛生調査	48.7	-	-	25.1	1.9	-	-

（注）厚生労働省「労働安全衛生調査」の調査時点は10月31日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所。

イ 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（第14表）

職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由をみると、「専門のスタッフがいない」が41.9%（前年37.3%）と最も高く、次いで「取り組み方が分からない」が35.7%（同31.2%）となっている。

第14表 職場のメンタルヘルス対策に取り組んでいない理由（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		取 り 組 ん で い な い	取り組んでいない理由（複数回答）					
			専 門 の ス タ フ が い な い	取 り 組 み 方 が 分 か ら な い	必 要 性 を 感 じ な い	労 働 者 の 関 心 が な い	経 費 が か か る	そ の 他
2025年 調査計		[33.3] 100.0	41.9	35.7	33.8	14.7	11.0	8.5
企 業 規 模	10～29人	[53.2] 100.0	39.9	32.8	35.4	17.2	15.2	8.1
	30～49人	[31.3] 100.0	48.9	37.8	37.8	8.9	6.7	6.7
	50～99人	[20.8] 100.0	55.0	65.0	15.0	5.0	－	5.0
	100～299人	[5.6] 100.0	16.7	16.7	33.3	16.7	－	16.7
	300～999人	[2.9] 100.0	－	50.0	－	－	－	100.0
	1,000人以上	[3.2] 100.0	100.0	－	－	－	－	－
2024年 調査計		[34.4] 100.0	37.3	31.2	30.5	15.8	9.3	6.1

（注） 第13表で「メンタルヘルス対策に取り組んでいない」と回答した企業を100とした割合である。

(5) テレワーク

ア テレワークの導入状況（第15表、図表5）

テレワークを導入している企業の割合は26.5%（前年30.5%）となっている。これを産業分類別にみると、「情報通信業」が66.7%で最も高く、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が50.0%となっている。企業規模別にみると、1,000人以上が58.1%で最も高く、10～29人が20.4%と最も低くなっている。

なお、中小企業（10～299人）におけるテレワークを導入している企業の割合は、23.8%となっている。

また、テレワークを導入している企業において、テレワークを行っている常用労働者の割合を尋ねたところ、「5%未満」との回答が38.1%で最も高く、次いで「5%以上10%未満」が28.6%となっている。

第15表 テレワークの導入状況（企業割合）

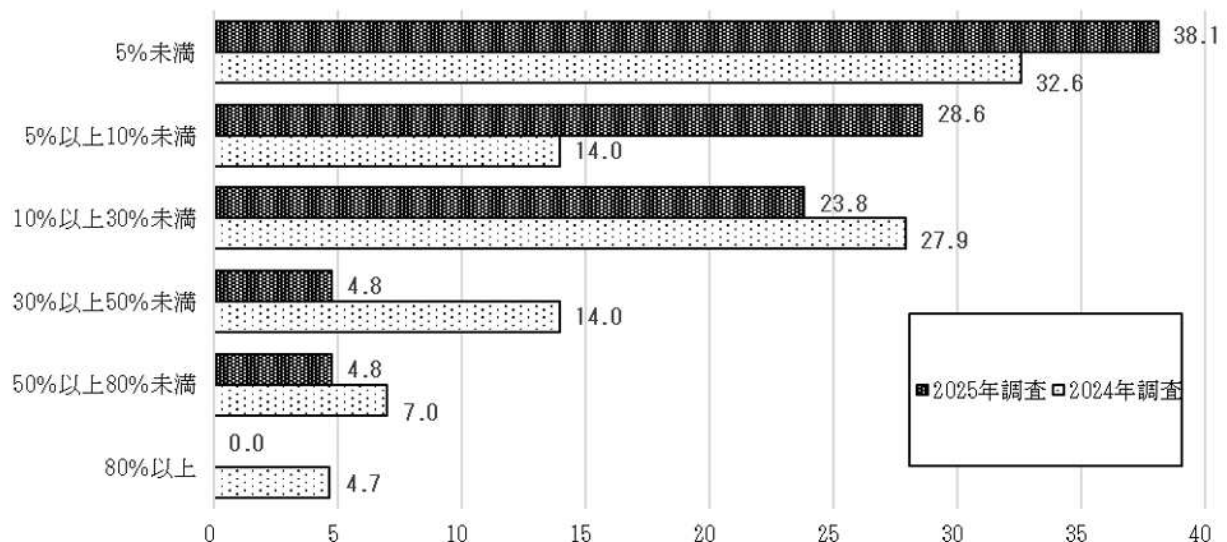
（単位：%）

年・産業・企業規模		全企業	導入している		実施している	実施していない	導入していない		導入の予定がある、または検討している	導入の予定はない	過去に導入したが、現在は廃止している	無回答
2025年 調査計		100.0	26.5	(100.0)	(55.8)	(44.2)	65.8	(100.0)	(2.8)	(90.0)	(7.2)	7.7
産業分類	建設業	100.0	33.3	(100.0)	(45.7)	(54.3)	59.0	(100.0)	(3.2)	(87.1)	(9.7)	7.6
	製造業	100.0	27.1	(100.0)	(69.1)	(30.9)	69.5	(100.0)	(2.8)	(90.1)	(7.1)	3.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	50.0	(100.0)	(60.0)	(40.0)	40.0	(100.0)	-	(100.0)	-	10.0
	情報通信業	100.0	66.7	(100.0)	(100.0)	-	33.3	(100.0)	-	(75.0)	(25.0)	-
	運輸業、郵便業	100.0	15.4	(100.0)	(12.5)	(87.5)	80.8	(100.0)	-	(95.2)	(4.8)	3.8
	卸売業、小売業	100.0	28.3	(100.0)	(60.0)	(40.0)	62.3	(100.0)	(2.0)	(84.8)	(13.1)	9.4
	金融業、保険業	100.0	20.0	(100.0)	(50.0)	(50.0)	70.0	(100.0)	-	(85.7)	(14.3)	10.0
	不動産業、物品賃貸業	100.0	28.6	(100.0)	(50.0)	(50.0)	71.4	(100.0)	(20.0)	(80.0)	-	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	13.0	(100.0)	(33.3)	(66.7)	67.4	(100.0)	-	(100.0)	-	19.6
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	15.8	(100.0)	(33.3)	(66.7)	73.7	(100.0)	(7.1)	(92.9)	-	10.5
	医療、福祉	100.0	17.4	(100.0)	(25.0)	(75.0)	71.7	(100.0)	-	(98.5)	(1.5)	10.9
	複合サービス事業、サービス業	100.0	31.1	(100.0)	(59.4)	(40.6)	61.2	(100.0)	(7.9)	(84.1)	(7.9)	7.8
企業規模	10～29人	100.0	20.4	(100.0)	(34.2)	(65.8)	70.4	(100.0)	(2.3)	(93.1)	(4.6)	9.1
	30～49人	100.0	22.2	(100.0)	(62.5)	(37.5)	66.7	(100.0)	(4.2)	(88.5)	(7.3)	11.1
	50～99人	100.0	27.1	(100.0)	(53.8)	(46.2)	67.7	(100.0)	(1.5)	(86.2)	(12.3)	5.2
	100～299人	100.0	34.6	(100.0)	(62.2)	(37.8)	62.6	(100.0)	(3.0)	(83.6)	(13.4)	2.8
	300～999人	100.0	41.2	(100.0)	(71.4)	(28.6)	55.9	(100.0)	(5.3)	(89.5)	(5.3)	2.9
	1,000人以上	100.0	58.1	(100.0)	(100.0)	-	32.3	(100.0)	-	(90.0)	(10.0)	9.7
参考	2024年 調査計	100.0	30.5	(100.0)	(60.7)	(39.3)	67.9	(100.0)	(4.9)	(84.0)	(11.1)	1.6
	令和6年 通信利用動向調査	100.0	47.3	-	-	-	-	-	4.0	48.8	-	-
	令和5年 通信利用動向調査	100.0	49.9	-	-	-	-	-	3.0	47.1	-	-

（注）総務省「通信利用動向調査」の調査対象は常用雇用者規模100人以上の企業で、調査時点は8月末。

図表5 テレワークを利用する常用労働者の割合

（単位：%）



イ 今後のテレワークの実施について（第 16 表）

現在テレワークを導入している企業に、今後のテレワークの実施について尋ねたところ、現状よりも拡大する企業の割合が 5.0%（前年 6.7%）で、現状と同程度を維持する企業の割合が 81.0%（同 66.0%）、現状よりも縮小する企業の割合が 3.3%（同 8.0%）となっている。

第 16 表 今後のテレワークの実施について（企業割合）

（単位：％）

年・企業規模		全企業	現状よりも拡大する	現在と同程度を維持する	現状よりも縮小する	新型コロナウイルス感染症が流行する以前の水準に戻す	分らない
2025年 調査計		100.0	5.0	81.0	3.3	0.8	9.9
企業規模	10～29人	100.0	3.8	92.3	—	—	3.8
	30～49人	100.0	10.0	85.0	5.0	—	—
	50～99人	100.0	—	85.7	7.1	—	7.1
	100～299人	100.0	4.3	87.0	4.3	—	4.3
	300～999人	100.0	—	70.0	5.0	5.0	20.0
	1,000人以上	100.0	11.1	61.1	—	—	27.8
参考	2024年 調査計	100.0	6.7	66.0	8.0	3.3	16.0

(6) 「パワーハラスメント」・「セクシュアルハラスメント」・「妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント」・「カスタマーハラスメント」の予防・解決のための取組（第17表）

(注) 本調査における「パワーハラスメント」とは、職場において行われる、優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害されることをいう。

「セクシュアルハラスメント」とは、職場において行われる、労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されたりすることをいう。

「妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント」とは、職場において行われる、上司・同僚からの妊娠・出産・育児（子の看護等休暇を含む）、介護に関する言動や制度又は措置の利用に関する言動により男女労働者の就業環境が害されることです。

「カスタマーハラスメント」とは、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為により、労働者の就業環境が害されることです。

ハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合は、パワーハラスメントが73.8%、セクシュアルハラスメントが73.2%、妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントが64.9%、カスタマーハラスメントが50.9%である。

また、取組内容（複数回答）は、「就業規則等への対応方針の明文化及び周知」が70.4%（パワーハラスメント）、71.0%（セクシュアルハラスメント）、70.2%（妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント）と最も高くなっている。一方、カスタマーハラスメントでは「相談・苦情対応窓口の設置」が最も多く、59.1%となっている。

第 17 表 「パワーハラスメント」・「セクシュアルハラスメント」・「妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント」・「カスタマーハラスメント」の予防・解決のための取組の有無及び取組内容（企業割合）

年・企業規模			全企業	取組がある	取組内容（複数回答）				
					就業規則等への対処方針の明文化及び周知	行為者に対する懲戒規定や対応方針等の明文化及び周知	相談・苦情対応窓口の設置	労働者や管理監督者を対象とした研修・セミナーの開催	
パワーハラスメント	2025年 調査計		[100.0]	[73.8]	100.0	70.4	41.9	64.7	33.3
	企業規模	10～29人	[100.0]	[59.7]	100.0	55.0	23.9	46.8	13.5
		30～49人	[100.0]	[73.6]	100.0	67.0	32.1	50.9	23.6
		50～99人	[100.0]	[83.3]	100.0	77.5	46.3	76.3	27.5
		100～299人	[100.0]	[92.5]	100.0	81.8	59.6	81.8	52.5
		300～999人	[100.0]	[98.5]	100.0	89.6	67.2	92.5	71.6
		1,000人以上	[100.0]	[96.8]	100.0	96.7	83.3	96.7	80.0
セクシュアルハラスメント	2025年 調査計		[100.0]	[73.2]	100.0	71.0	42.7	64.4	30.9
	企業規模	10～29人	[100.0]	[57.8]	100.0	58.6	25.6	47.4	12.6
		30～49人	[100.0]	[75.7]	100.0	65.1	31.2	49.5	22.0
		50～99人	[100.0]	[82.3]	100.0	73.4	45.6	72.2	26.6
		100～299人	[100.0]	[92.5]	100.0	83.8	61.6	82.8	47.5
		300～999人	[100.0]	[98.5]	100.0	86.6	67.2	92.5	64.2
		1,000人以上	[100.0]	[96.8]	100.0	96.7	83.3	96.7	76.7
妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメント	2025年 調査計		[100.0]	[64.9]	100.0	70.2	42.4	65.9	30.7
	企業規模	10～29人	[100.0]	[50.0]	100.0	59.7	23.1	48.4	9.7
		30～49人	[100.0]	[61.1]	100.0	65.9	34.1	50.0	23.9
		50～99人	[100.0]	[71.9]	100.0	71.0	42.0	73.9	20.3
		100～299人	[100.0]	[89.7]	100.0	76.0	58.3	81.3	50.0
		300～999人	[100.0]	[92.6]	100.0	88.9	68.3	93.7	63.5
		1,000人以上	[100.0]	[93.5]	100.0	89.7	82.8	96.6	75.9
カスタマーハラスメント	2025年 調査計		[100.0]	[50.9]	100.0	42.3	25.2	59.1	24.3
	企業規模	10～29人	[100.0]	[46.0]	100.0	40.4	14.6	46.8	9.4
		30～49人	[100.0]	[45.8]	100.0	39.4	24.2	47.0	16.7
		50～99人	[100.0]	[52.1]	100.0	42.0	24.0	66.0	22.0
		100～299人	[100.0]	[52.3]	100.0	51.8	42.9	80.4	42.9
		300～999人	[100.0]	[70.6]	100.0	47.9	39.6	83.3	47.9
		1,000人以上	[100.0]	[80.6]	100.0	32.0	36.0	68.0	64.0

(単位：％)

年・企業規模			取組内容（複数回答）				取組はない	無回答
			相談者のプライバシー 保護措置の実施及び周知	相談等を理由に不利及び 利益及び取扱い	被害者に対する適正な 配慮の実施	その他		
パワー ト ハラスメン	2025年 調査計		33.6	33.4	34.6	4.3	[17.6]	[8.6]
	企業 規模	10～29人	13.1	15.3	21.6	7.2	[29.0]	[11.3]
		30～49人	19.8	20.8	22.6	4.7	[14.6]	[11.8]
		50～99人	35.0	32.5	31.3	1.3	[10.4]	[6.3]
		100～299人	57.6	53.5	46.5	3.0	[3.7]	[3.7]
		300～999人	65.7	61.2	64.2	1.5	[1.5]	—
		1,000人以上	80.0	86.7	76.7	—	—	[3.2]
セク シ ュ ア ル ハ ラ ス メ ン ト	2025年 調査計		33.6	32.7	34.1	4.0	[18.2]	[8.6]
	企業 規模	10～29人	13.5	14.9	20.5	6.5	[30.4]	[11.8]
		30～49人	18.3	19.3	23.9	4.6	[13.2]	[11.1]
		50～99人	36.7	31.6	31.6	1.3	[12.5]	[5.2]
		100～299人	56.6	51.5	43.4	3.0	[3.7]	[3.7]
		300～999人	64.2	61.2	64.2	1.5	[1.5]	—
		1,000人以上	80.0	86.7	76.7	—	—	[3.2]
妊 娠 ・ 出 産 ・ 育 児 ・ ハ ラ ス メ ン ト	2025年 調査計		35.4	34.8	32.6	3.6	[24.2]	[10.9]
	企業 規模	10～29人	14.0	12.9	18.3	6.5	[35.5]	[14.5]
		30～49人	20.5	23.9	25.0	5.7	[25.0]	[13.9]
		50～99人	34.8	34.8	26.1	—	[19.8]	[8.3]
		100～299人	56.3	53.1	38.5	1.0	[6.5]	[3.7]
		300～999人	68.3	63.5	65.1	1.6	[4.4]	[2.9]
		1,000人以上	79.3	86.2	72.4	—	[3.2]	[3.2]
カ ス タ マ ー ハ ラ ス メ ン ト	2025年 調査計		23.6	23.6	27.4	7.7	[35.8]	[13.3]
	企業 規模	10～29人	11.1	12.9	21.6	9.4	[40.1]	[14.0]
		30～49人	19.7	19.7	21.2	12.1	[38.2]	[16.0]
		50～99人	24.0	22.0	24.0	2.0	[36.5]	[11.5]
		100～299人	48.2	44.6	39.3	7.1	[34.6]	[13.1]
		300～999人	33.3	29.2	37.5	4.2	[20.6]	[8.8]
		1,000人以上	44.0	52.0	44.0	4.0	[9.7]	[9.7]

3 カスタマーハラスメント対策

(1) カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案の有無 (第18表)

過去3年間に、カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案があった企業の割合は12.2%（前年18.8%）となっている。これを産業分類別にみると、「金融業、保険業」が30.0%と最も高く、次いで「不動産業、物品賃貸業」が28.6%となっている。

第18表 カスタマーハラスメントに関する従業員からの相談実績又は事案の有無
(企業割合)

(単位：%)

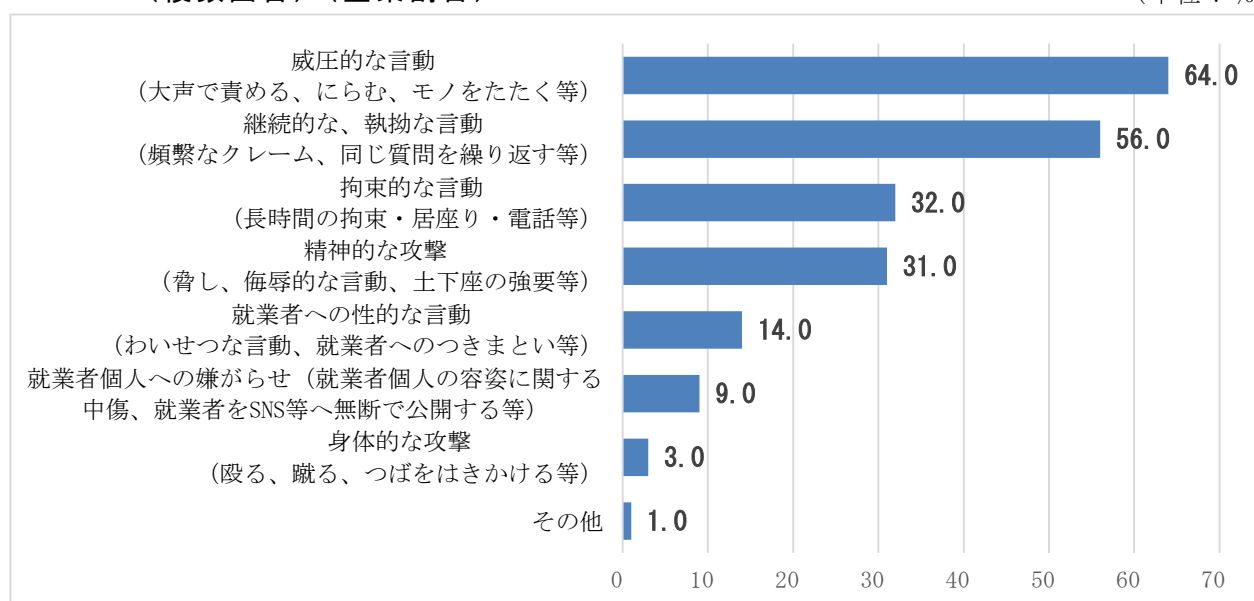
年・産業・企業規模		全企業	あった	なかった	不明	無回答
2025年 調査計		100.0	12.2	68.2	13.0	6.6
産業分類	建設業	100.0	6.7	70.5	15.2	7.6
	製造業	100.0	2.5	79.8	13.8	3.9
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	20.0	40.0	20.0	20.0
	情報通信業	100.0	8.3	83.3	8.3	—
	運輸業、郵便業	100.0	15.4	75.0	7.7	1.9
	卸売業、小売業	100.0	15.1	62.3	12.6	10.1
	金融業、保険業	100.0	30.0	50.0	20.0	—
	不動産業、物品賃貸業	100.0	28.6	71.4	—	—
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	19.6	58.7	10.9	10.9
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	26.3	42.1	26.3	5.3
	医療、福祉	100.0	22.8	57.6	9.8	9.8
	複合サービス事業、サービス業	100.0	12.6	69.9	13.6	3.9
企業規模	10～29人	100.0	10.5	71.2	9.9	8.3
	30～49人	100.0	11.1	69.4	8.3	11.1
	50～99人	100.0	11.5	70.8	14.6	3.1
	100～299人	100.0	8.4	71.0	17.8	2.8
	300～999人	100.0	23.5	51.5	25.0	—
	1,000人以上	100.0	29.0	45.2	22.6	3.2
参考	2024年 調査計	100.0	18.8	64.7	15.2	1.4

（２）従業員からの相談実績又は事案があったカスタマーハラスメントの内容（図表６）

従業員からの相談実績又は事案があったカスタマーハラスメントの内容（複数回答）としては、「威圧的な言動（大声で責める、にらむ、モノをたたく等）」が 64.0%と最も高く、次いで「継続的な、執拗な言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）」が 56.0%、「拘束的な言動（長時間の拘束・居座り・電話等）」が 32.0% となっている。

図表６ 従業員からの相談実績又は事案があったカスタマーハラスメントの内容（複数回答）（企業割合）

（単位：％）



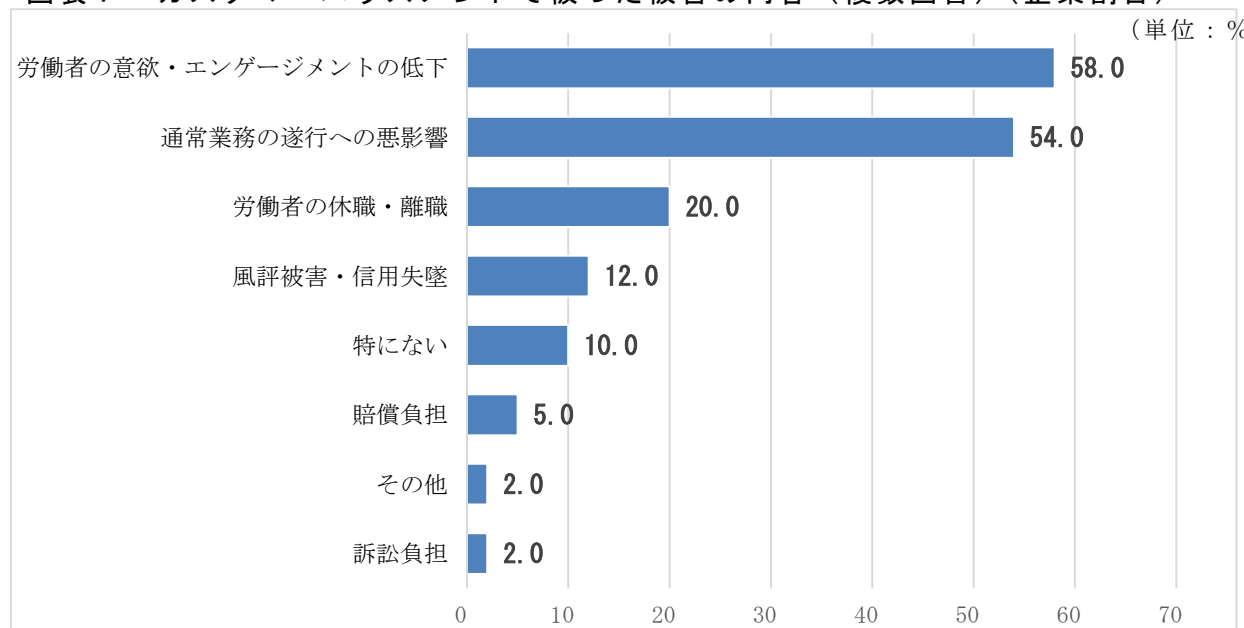
（注）図表６の割合は、「カスタマーハラスメントの相談実績又は事案があった」企業を 100 としたときの割合である。

（３）カスタマーハラスメントで被った損害や被害（図表７）

カスタマーハラスメントで被った損害や被害（複数回答）としては、「労働者の意欲・エンゲージメントの低下」が 58.0%と最も高く、次いで「通常業務の遂行への悪影響」が 54.0%、「労働者の休職・離職」が 20.0%となっている。

図表７ カスタマーハラスメントで被った被害の内容（複数回答）（企業割合）

（単位：％）



（注）図表７の割合は、「カスタマーハラスメントの相談実績又は事案があった」企業を 100 としたときの割合である。

(4) カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組（第19表）

カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組がある企業の割合は45.7%（前年46.4%）となっている。これを産業分類別にみると、「医療・福祉」が60.9%と最も高く、次いで「宿泊業、飲食サービス業」54.3%となっている。企業規模別にみると、300～999人が63.2%と最も高く、10～29人が42.2%と最も低くなっている。

また、取組内容（複数回答）は、「社内相談窓口の設置」が50.0%と最も高く、次いで「対応マニュアルの作成・研修の実施」が28.6%、「顧客等への周知・啓発」が27.0%となっている。

第 19 表 カスタマーハラスメントの予防・解決に関する取組の有無及び取組内容
(企業割合)

年・産業・企業規模		全企業	取組がある	取 組 内 容 (複数回答)			
				対応マニュアルの実施	顧客等への周知・啓発	行為者に対する出入り禁止等	を取引先から場合の取引先への被害
2025年 調査計		[100.0]	[45.7] 100.0	28.6	27.0	20.6	14.2
産業分類	建設業	[100.0]	[34.3] 100.0	16.7	8.3	11.1	16.7
	製造業	[100.0]	[36.0] 100.0	17.8	15.1	12.3	13.7
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[50.0] 100.0	20.0	60.0	-	-
	情報通信業	[100.0]	[50.0] 100.0	50.0	33.3	-	33.3
	運輸業、郵便業	[100.0]	[51.9] 100.0	14.8	44.4	25.9	48.1
	卸売業、小売業	[100.0]	[49.1] 100.0	26.9	28.2	20.5	14.1
	金融業、保険業	[100.0]	[50.0] 100.0	80.0	60.0	-	-
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[42.9] 100.0	66.7	66.7	33.3	-
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[54.3] 100.0	40.0	20.0	48.0	8.0
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[52.6] 100.0	20.0	30.0	40.0	-
企業規模	医療、福祉	[100.0]	[60.9] 100.0	32.1	35.7	35.7	1.8
	複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[48.5] 100.0	46.0	30.0	8.0	16.0
	10～29人	[100.0]	[42.2] 100.0	20.4	28.7	25.5	14.6
	30～49人	[100.0]	[42.4] 100.0	19.7	19.7	19.7	16.4
	50～99人	[100.0]	[40.6] 100.0	30.8	17.9	12.8	10.3
	100～299人	[100.0]	[51.4] 100.0	38.2	27.3	16.4	14.5
参考	300～999人	[100.0]	[63.2] 100.0	41.9	41.9	18.6	7.0
	1,000人以上	[100.0]	[61.3] 100.0	63.2	21.1	15.8	26.3
2024年 調査計		[100.0]	[46.4] 100.0	26.3	19.9	19.4	16.7

(単位：％)

年・産業・企業規模		取 組 内 容 (複数回答)				取組はない	無回答
		社内相談窓口の設置	警備会社、警察等との連携	(産業保健スタッフのための連携)	その他		
2025年 調査計		50.0	8.6	9.9	9.9	[45.2]	[9.0]
産業分類	建設業	58.3	2.8	13.9	11.1	[55.2]	[10.5]
	製造業	63.0	-	9.6	12.3	[58.6]	[5.4]
	電気・ガス・熱供給・水道業	60.0	20.0	20.0	20.0	[20.0]	[30.0]
	情報通信業	83.3	-	16.7	-	[33.3]	[16.7]
	運輸業、郵便業	44.4	7.4	-	7.4	[44.2]	[3.8]
	卸売業、小売業	47.4	7.7	9.0	7.7	[37.7]	[13.2]
	金融業、保険業	40.0	20.0	-	-	[50.0]	-
	不動産業、物品賃貸業	33.3	33.3	-	-	[57.1]	-
	宿泊業、飲食サービス業	28.0	16.0	-	12.0	[34.8]	[10.9]
	生活関連サービス業、娯楽業	30.0	20.0	10.0	-	[36.8]	[10.5]
企業規模	医療、福祉	39.3	12.5	3.6	12.5	[29.3]	[9.8]
	複合サービス事業、サービス業	56.0	14.0	26.0	10.0	[43.7]	[7.8]
	10～29人	42.0	10.2	3.2	8.9	[46.8]	[11.0]
	30～49人	52.5	-	6.6	16.4	[44.4]	[13.2]
	50～99人	43.6	5.1	15.4	10.3	[52.1]	[7.3]
	100～299人	60.0	10.9	7.3	9.1	[43.0]	[5.6]
参考	300～999人	60.5	9.3	32.6	4.7	[36.8]	-
	1,000人以上	68.4	21.1	21.1	10.5	[35.5]	[3.2]
2024年 調査計		39.5	8.0	9.8	6.9	[51.5]	[2.1]

**（５）カスタマーハラスメントの予防・解決に取り組むに当たり課題と感
じること（第 20 表）**

カスタマーハラスメントの予防・解決に取り組むに当たり課題と感
じることがある企業の割合は 57.3%（前年 62.1%）となっている。

課題と感じること（複数回答）として最も高いのは、「迷惑行為と正当な
クレームや要求との区別が難しい」が 24.3%（同 27.1%）、次いで「取組
を行うノウハウがない」が 17.1%（18.2%）、「顧客等に対し毅然とした
対応が取れない」が 14.8%（12.6%）となっている。

第 20 表 カスタマーハラスメントの予防・解決に取り組むに当たり課題と感
 ことの有無及び内容（企業割合）

年・産業・企業規模		全企業	課題がある	取組内容（複数回答）					
				経営層・管理職の意識が低い	一般社員等の意識が低い	関係者（顧客等）の意識が低い	問題発生 の把握が困難	従業員等のプライバシー確保が難しい	従業員等の精神的なケアが難しい
2025年 調査計		[100.0]	[57.3] 100.0	6.1	6.5	9.9	14.8	7.7	14.4
産業分類	建設業	[100.0]	[52.4] 100.0	10.5	2.9	4.8	17.1	8.6	8.6
	製造業	[100.0]	[50.7] 100.0	6.4	9.4	7.9	15.3	6.9	8.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[70.0] 100.0	10.0	-	20.0	10.0	-	30.0
	情報通信業	[100.0]	[50.0] 100.0	-	25.0	8.3	8.3	-	8.3
	運輸業、郵便業	[100.0]	[57.7] 100.0	7.7	9.6	13.5	19.2	11.5	9.6
	卸売業、小売業	[100.0]	[56.6] 100.0	5.7	5.7	11.9	14.5	8.8	14.5
	金融業、保険業	[100.0]	[80.0] 100.0	-	-	10.0	40.0	10.0	20.0
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[57.1] 100.0	14.3	-	-	14.3	14.3	28.6
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[54.3] 100.0	4.3	2.2	8.7	4.3	4.3	23.9
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[68.4] 100.0	-	10.5	-	10.5	-	5.3
企業規模	医療、福祉	[100.0]	[66.3] 100.0	2.2	3.3	13.0	6.5	6.5	22.8
	複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[65.0] 100.0	6.8	7.8	13.6	21.4	9.7	22.3
	10～29人	[100.0]	[52.7] 100.0	4.0	5.1	10.5	7.5	8.3	12.4
	30～49人	[100.0]	[50.0] 100.0	6.3	4.2	11.1	6.3	4.2	11.1
	50～99人	[100.0]	[65.6] 100.0	7.3	6.3	18.8	14.6	6.3	19.8
参考	100～299人	[100.0]	[61.7] 100.0	10.3	11.2	28.0	15.0	5.6	9.3
	300～999人	[100.0]	[75.0] 100.0	10.3	7.4	19.1	11.8	16.2	27.9
	1,000人以上	[100.0]	[67.7] 100.0	3.2	16.1	16.1	19.4	9.7	25.8
2024年 調査計		100.0	62.1 100.0	5.9	5.5	12.1	16.0	6.4	14.9

（単位：％）

年・産業・企業規模		取組内容（複数回答）							課題は特にな	無回答
		取組を行うノウハウがない	取組を行う費用が確保できない	社内に対応するための適切な人材がいない	顧客等に対し毅然とした対応が取れない	迷惑行為と正当なクレームや要求との区別が難しい	取組を進めることで顧客等から敬遠されることがある	その他		
2025年 調査計		17.1	4.5	11.0	14.8	24.3	11.6	1.8	[31.8]	[10.9]
産業分類	建設業	12.4	1.0	10.5	10.5	16.2	10.5	1.9	[35.2]	[12.4]
	製造業	16.3	4.9	9.4	12.8	19.7	11.3	2.0	[41.4]	[7.9]
	電気・ガス・熱供給・水道業	40.0	-	-	40.0	40.0	10.0	10.0	-	[30.0]
	情報通信業	-	-	8.3	8.3	8.3	-	8.3	[33.3]	[16.7]
	運輸業、郵便業	13.5	9.6	15.4	11.5	21.2	15.4	1.9	[34.6]	[7.7]
	卸売業、小売業	24.5	6.9	11.9	15.7	25.8	11.3	0.6	[28.9]	[14.5]
	金融業、保険業	30.0	-	-	20.0	60.0	-	-	[20.0]	-
	不動産業、物品賃貸業	14.3	-	14.3	14.3	28.6	-	-	[42.9]	-
	宿泊業、飲食サービス業	8.7	2.2	6.5	17.4	32.6	13.0	2.2	[30.4]	[15.2]
	生活関連サービス業、娯楽業	15.8	5.3	15.8	15.8	36.8	21.1	-	[21.1]	[10.5]
企業規模	医療、福祉	18.5	6.5	9.8	17.4	26.1	9.8	3.3	[21.7]	[12.0]
	複合サービス事業、サービス業	15.5	1.9	15.5	17.5	30.1	14.6	1.0	[27.2]	[7.8]
	10～29人	16.1	5.9	11.8	12.4	18.3	12.1	1.3	[34.7]	[12.6]
	30～49人	16.7	3.5	11.1	11.8	20.1	5.6	4.2	[36.1]	[13.9]
	50～99人	16.7	3.1	13.5	17.7	34.4	14.6	2.1	[24.0]	[10.4]
参考	100～299人	16.8	0.9	7.5	17.8	23.4	14.0	1.9	[30.8]	[7.5]
	300～999人	22.1	4.4	7.4	19.1	48.5	14.7	-	[22.1]	[2.9]
	1,000人以上	22.6	9.7	12.9	29.0	35.5	9.7	-	[25.8]	[6.5]
2024年 調査計		18.2	3.2	9.6	12.6	27.1	11.6	1.1	34.9	3.0

（６）カスタマーハラスメント防止対策として愛知県に求める取組（第 21 表）

カスタマーハラスメント防止対策として愛知県に求める取組がある企業の割合は 56.8%となっている。

愛知県に求める取組の内容（複数回答）として最も高いのは、「ポスター・リーフレットによる消費者への普及啓発」が 32.4%、次いで「専門家による相談窓口の設置」が 25.2%、「専用 Web サイトによる情報発信」が 24.2%となっている。

第 21 表 カスタマーハラスメント防止対策として愛知県に求める取組の有無及び
内容（企業割合）

年・産業・企業規模		全企業	と カ ス タ マ ー ハ ラ ス メ ン ト に 求 め る 取 組 防 止 対 策	取 組 内 容（複数回答）			
				専 用 W e b サ イ ト に よ る 情 報 発 信	ポ ス タ ー・リ ー フ レ ッ ト に よ る 消 費 者 へ の 普 及 啓 発	シ ン ポ ジ ウ ム・セ ミ ナ ー に よ る 普 及 啓 発	
2025年 調査計		[100.0]	[56.8]	100.0	24.2	32.4	7.8
産 業 分 類	建設業	[100.0]	[48.6]	100.0	25.7	25.7	7.6
	製造業	[100.0]	[48.8]	100.0	22.2	25.1	7.4
	電気・ガス・熱供給・水道業	[100.0]	[80.0]	100.0	20.0	50.0	-
	情報通信業	[100.0]	[58.3]	100.0	41.7	25.0	8.3
	運輸業、郵便業	[100.0]	[59.6]	100.0	25.0	28.8	11.5
	卸売業、小売業	[100.0]	[57.2]	100.0	22.6	39.0	6.9
	金融業、保険業	[100.0]	[60.0]	100.0	50.0	50.0	10.0
	不動産業、物品賃貸業	[100.0]	[85.7]	100.0	42.9	28.6	14.3
	宿泊業、飲食サービス業	[100.0]	[60.9]	100.0	10.9	30.4	-
	生活関連サービス業、娯楽業	[100.0]	[57.9]	100.0	21.1	31.6	5.3
	医療、福祉	[100.0]	[71.7]	100.0	20.7	46.7	12.0
	複合サービス事業、サービス業	[100.0]	[59.2]	100.0	33.0	31.1	8.7
企 業 規 模	10～29人	[100.0]	[53.5]	100.0	19.4	30.6	5.4
	30～49人	[100.0]	[51.4]	100.0	21.5	34.7	6.3
	50～99人	[100.0]	[57.3]	100.0	22.9	29.2	5.2
	100～299人	[100.0]	[57.9]	100.0	30.8	31.8	14.0
	300～999人	[100.0]	[79.4]	100.0	44.1	42.6	16.2
	1,000人以上	[100.0]	[67.7]	100.0	32.3	32.3	12.9
参考	2024年 調査計	[100.0]	[67.6]	100.0	11.8	18.5	3.9

（単位：％）

年・産業・企業規模	取 組 内 容（複数回答）				求 め る 取 組 は 特 に な い	無 回 答
	専 門 家 に よ る 相 談 窓 口 の 設 置	企 業 へ の ア ド バ イ ザ ー （ 専 門 家 ） の 派 遣	そ の 他			
2025年 調査計	25.2	10.9	1.5	[32.3]	[10.9]	
産 業 分 類	建設業	18.1	5.7	2.9	[37.1]	[14.3]
	製造業	22.2	11.8	0.5	[43.8]	[7.4]
	電気・ガス・熱供給・水道業	20.0	20.0	10.0	-	[20.0]
	情報通信業	16.7	25.0	-	[25.0]	[16.7]
	運輸業、郵便業	19.2	5.8	-	[34.6]	[5.8]
	卸売業、小売業	24.5	11.9	1.3	[28.3]	[14.5]
	金融業、保険業	20.0	10.0	-	[40.0]	-
	不動産業、物品賃貸業	57.1	14.3	-	[14.3]	-
	宿泊業、飲食サービス業	34.8	4.3	2.2	[21.7]	[17.4]
	生活関連サービス業、娯楽業	36.8	5.3	-	[31.6]	[10.5]
	医療、福祉	30.4	14.1	1.1	[16.3]	[12.0]
	複合サービス事業、サービス業	31.1	13.6	2.9	[33.0]	[7.8]
企 業 規 模	10～29人	21.2	9.4	1.9	[33.9]	[12.6]
	30～49人	20.8	6.9	0.7	[36.8]	[11.8]
	50～99人	26.0	13.5	2.1	[31.3]	[11.5]
	100～299人	30.8	16.8	-	[33.6]	[8.4]
	300～999人	41.2	13.2	2.9	[17.6]	[2.9]
	1,000人以上	35.5	12.9	-	[22.6]	[9.7]
参考	2024年 調査計	18.4	8.4	0.4	[29.6]	[2.8]

（注）2025 年調査は選択項目を一部削除。