

令和7年度

三重県内事業所労働条件等実態調査
概要報告書

三重県雇用経済部

障がい者雇用・就労促進課

雇用対策課

調査の説明

1 調査の目的

県内の企業のうち調査対象とする規模の事業所における労働条件や労働需要、職場における労働環境を調査し、労働行政の推進に係る基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査の対象等

(1) 対象事業所

県内に所在する日本標準産業分類（令和5年7月改定）の大分類が、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業（他に分類されないもの）」に属し、常用従業者数10人以上300人未満の事業所（ただし、経営組織が個人経営、法人でない団体を除く。）

(2) 対象事業所数

2,000事業所

(3) 調査方法

オンライン調査による

(4) 調査項目

- ア 事業所の現況について
- イ 労働需要について
- ウ 正規従業者の採用状況について
- エ 行政による支援について
- オ 仕事と家庭の両立支援について
- カ 男女共同参画の取組について
- キ 多様な就労形態の導入について
- ク 誰もが働きやすい職場づくりについて
- ケ リスキリング/リカレント教育について

(5) 調査時点

令和7年7月31日現在（回答期間 令和7年8月31日から令和7年9月30日まで）

3 調査票集計状況

回答数 866事業所（回答率43.3%）

4 利用上の注意

(1) 地域区分

① 北勢地域

桑名市・四日市市・鈴鹿市・亀山市・いなべ市・桑名郡・員弁郡・三重郡

② 中南勢地域

津市・松阪市・多気郡

③ 伊勢志摩地域

伊勢市・鳥羽市・志摩市・度会郡

④ 伊賀地域

伊賀市・名張市

⑤ 東紀州地域

尾鷲市・熊野市・北牟婁郡・南牟婁郡

(2) 主な用語の説明

① 事業所

経済活動の場所ごとの単位であって、原則として次の要件を備えているもの

- ・経済活動が単一の経営主体のもとで一定の場所（一区画）を占めて行われていること
- ・物の生産や販売、サービスの提供が従業者と設備を有して継続的に行われていること

② 従業者

事業所内で実際に働いている者

③ 正規従業者

期限のない定めのない雇用契約を締結している、いわゆる正社員としての待遇を与えられている従業者（短時間正社員を含みます。）

④ 非正規従業者（フルタイム）

非正規従業者のうち、通常の正規従業者の勤務時間と同様に働く従業者（契約社員、嘱託等名称の如何を問いません。）

⑤ 非正規従業者（パートタイム）

非正規従業者のうち、通常の正規従業者の勤務時間に比べて短い労働者（パートタイマー、アルバイト等の名称を問いません。）

⑥ 就職ナビ

大学生が就職活動を行う際に利用される、企業にエントリーする機能を持ったウェブサイトのこと

⑦ 人材紹介会社

求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者の間の雇用関係の成立をあっせんする企業のこと

⑧ オウンドメディア

企業が自社で保有するメディア（ウェブサイトや自社ブログ、SNSアカウント、メルマガ等）のこと

⑨ 育児休業制度

労働者が原則として1歳に満たない子を養育するため一定期間休業できる制度

⑩ ポジティブアクション

過去の雇用慣行や性別による役割分担などが原因で男女労働者間に事実上生じている格差の是正を目的として行う措置

⑪ 変形労働時間制

就業規則等により、一定期間における1日の平均労働時間と平均週労働時間が法定労働時間（週40時間）を超えなければ、特定の日、特定の週の所定労働時間が法定労働時間の枠を超えていても、法定労働時間の枠を超えたとの取扱いをしない制度

⑫ フレックスタイム制度

一定の期間について総労働時間を定め、労働者が各日の始業及び終業時刻を選択して働く制度

⑬ 事業場外みなし労働時間制

出張や外回りの営業のように使用者の労働時間の算定が困難な場合に、原則として所定労働時間労働したものとみなす制度

⑭ 専門業務型裁量労働制

デザイナーやシステムエンジニアなど使用者が業務の遂行方法を具体的に指示することが困難なものとして法令で定められた業務について、労使協定で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度

⑮ 企画業務型裁量労働制

事業運営の企画、立案、調査及び分析の業務について、遂行方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があるため、労使委員会で定めた労働時間数を働いたものとみなす制度

⑯ 高度プロフェッショナル制度

高度の専門的知識等を有するなど一定の要件を満たす場合に、法令で定める手続きを行うことにより、労働基準法に規定する労働時間などの規制を適用しない制度

⑰ テレワーク

パーソナルコンピュータ（パソコン）やインターネットなどの情報通信技術（ICT）を利用し、場所や時間にとらわれないで働く勤労形態

⑱ 短時間勤務制度

育児や介護などの事情がある従業員が所定労働時間よりも短い時間で勤務できる制度

⑲ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

実労働時間を変えずに所定の始業時間と終業時間を早くしたり遅くしたりすること

⑳ 限定正社員制度（勤務地限定、職務限定、勤務時間限定）

勤務地・職務・勤務時間のいずれか、もしくは2つ以上の条件を限定して働く正社員を雇用する制度

㉑ リスキリング

仕事で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得させること

㉒ リカレント教育

学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学びのこと

(3) その他

- 図表中の「n」は、設問に対する回答の総数を示しています。
- 設問に（事業所数割合）と記載があるものは、パーセンテージが表しているのは各選択肢を選んだ事業所の割合であることを示しています。
- 百分率で表したものは、合計が100%にならない場合があります。
- 本調査は、報告を義務付けた指定統計調査と異なり、事業所からの任意回答に基づいていること、調査対象事業所の規模等に変動があること等から、集計対象事業所は前年度の調査と同一ではありません。

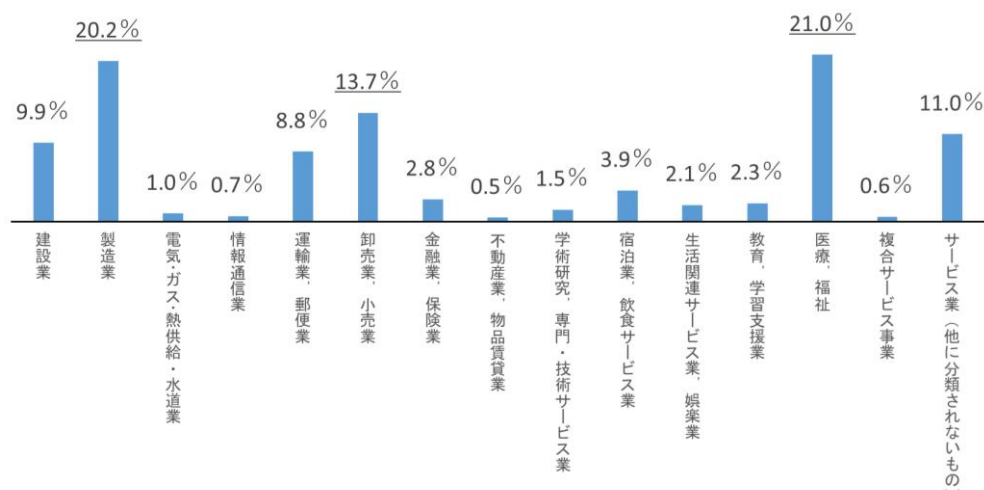
調査結果の概要

◎ 事業所の現況について

回答があった事業所の産業分類、事業所規模、正規従業員数、事業所所在地は以下のとおりで、産業分類では「医療、福祉」が21.0%と最も多く、次いで「製造業」が20.2%、「卸売業、小売業」が13.7%となっています。

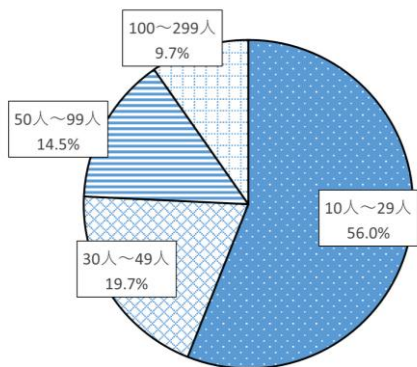
<産業分類>

(n=866)



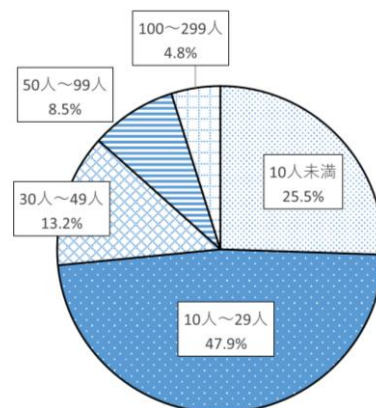
<事業所規模>

(n=866)



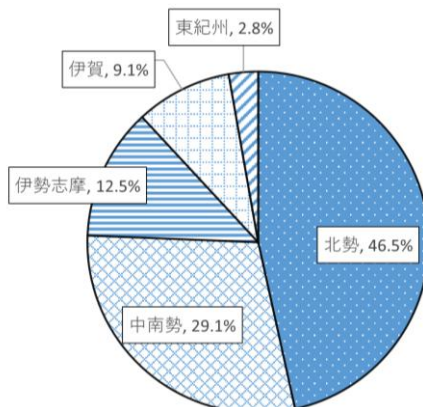
<正規従業員数>

(n=866)



<事業所所在地>

(n=866)

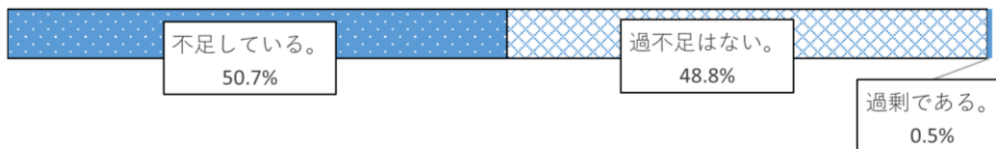


1 労働需要について

問1 (1) 通常期における労働力の過不足状況 (事業所数割合)

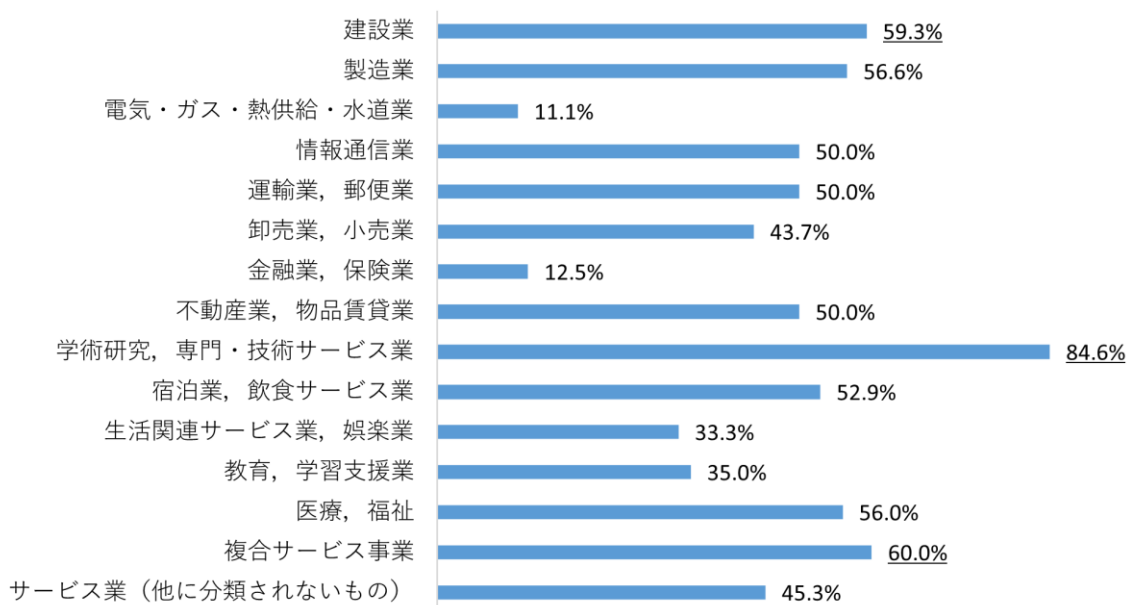
(n=866)

「不足している。」と回答した 50.7%に対し、「過不足はない。」「過剰である。」を合計すると 49.3%となっており、過不足が拮抗しています。



なお、「学術研究, 専門・技術サービス業」においては 84.6%、「複合サービス事業」においては 60.0%、「建設業」においては 59.3%が不足していると回答しています。

各産業において「不足している。」が選択された割合



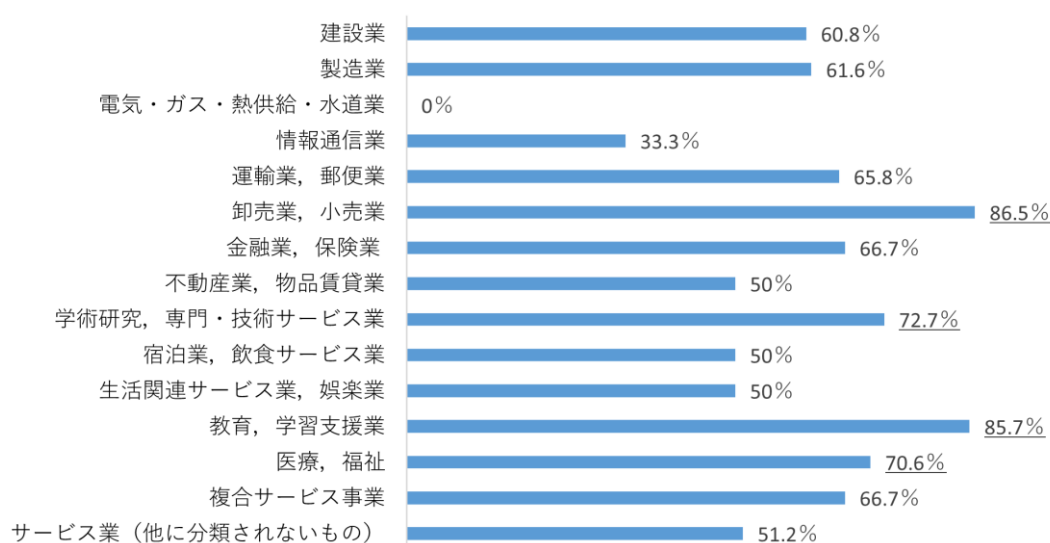
問1 (2) 通常期に不足している労働力 (事業所数割合)

(n=439)

問1 (1) で「不足している。」と回答した事業所のうち、その数は「1人以上3人未満」であるという回答が6割を超えています。特に、「卸売業・小売業」や「学術研究, 専門・技術サービス業」、「教育, 学習支援業」、「医療・福祉」において「1人以上3人未満」を選択した割合が高くなっています。

1人以上3人未満	3人以上5人未満	5人以上10人未満	10人以上
65.6%	22.3%	7.3%	4.8%

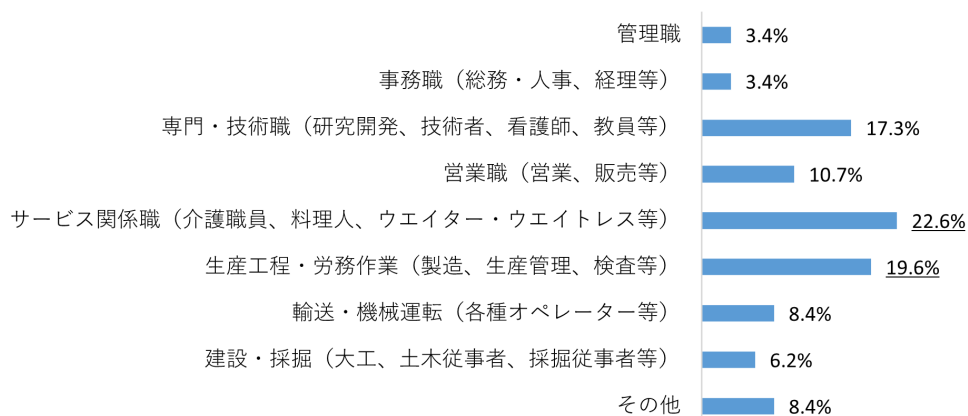
「1人以上3人未満」を選択した割合 (産業別)



問1 (3) 求める職種 (事業所数割合)

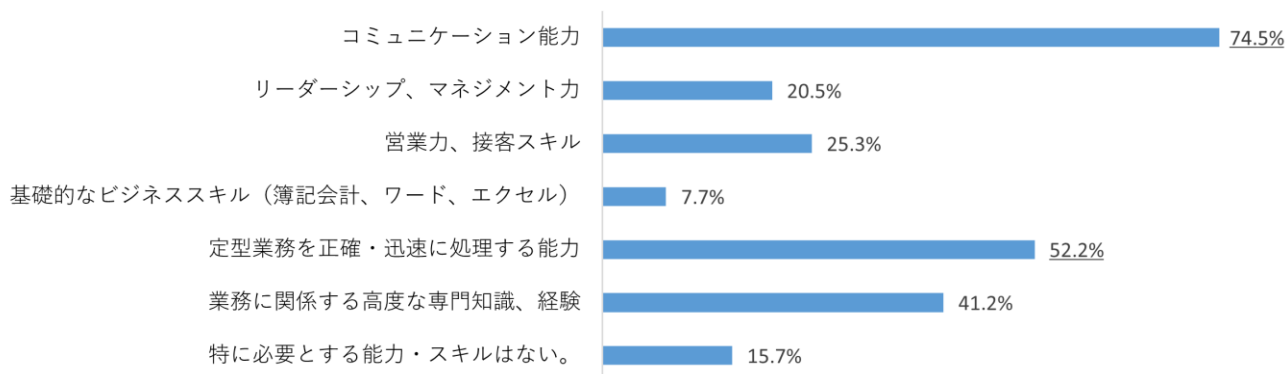
(n=439)

問1 (1) で「不足している。」と回答した事業所のうち、求める職種としては「サービス関係職」が22.6%と最も多く、次いで「生産工程・労務作業」が19.6%となっています。



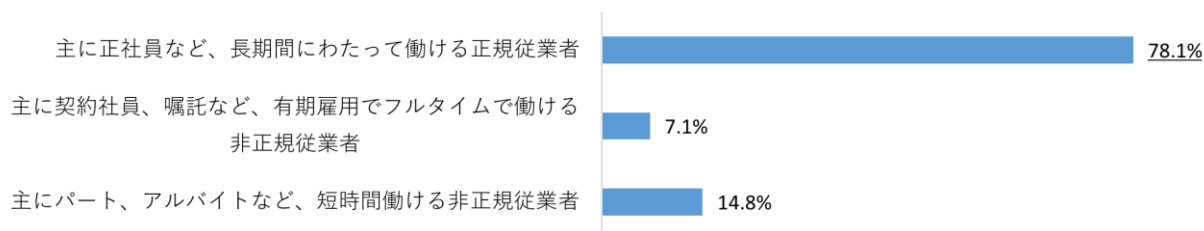
問1（4）求める能力・スキル（事業所数割合）（3つ選択） (n=1041)

問1（1）で「不足している。」と回答した事業所のうち、求める能力・スキルは「コミュニケーション能力」が74.5%、「定型業務を正確・迅速に処理する能力」が52.2%と圧倒的に高くなっています。



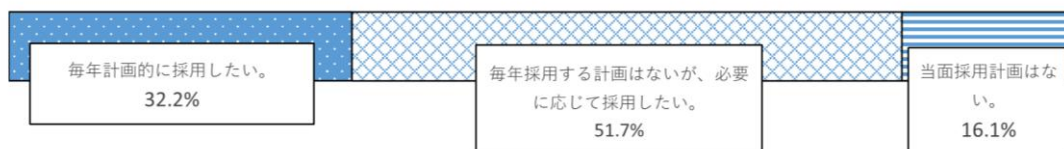
問1（5）求める労働力の雇用形態（事業所数割合） (n=439)

問1（1）で「不足している。」と回答した事業所のうち、求める労働力については、「主に正社員など、長期間にわたって働ける正規従業者」が78.1%と、安定した労働力を確保したいニーズが高くなっています。



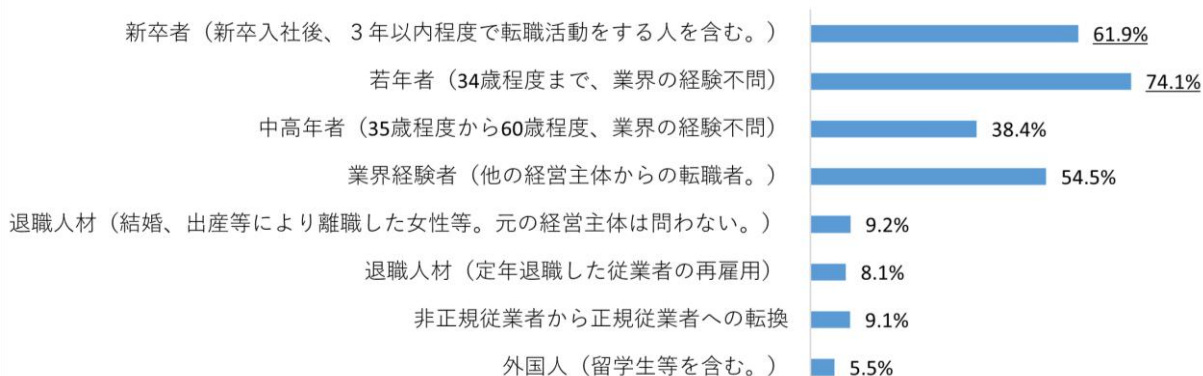
2 正規従業者の採用状況について

問2（1）正規従業者の採用計画について（事業所数割合） (n=866)



問2（2）今後1年間に採用したいと考えるカテゴリー（事業所数割合）（3つ選択）（n=1896）

問2（1）で「毎年計画的に採用したい。」「毎年採用する計画はないが、必要に応じて採用したい。」と回答した企業のうち、今後1年間に採用したいと考えるカテゴリーは若年者が74.1%、次いで新卒者が61.9%と高い割合を占めています。

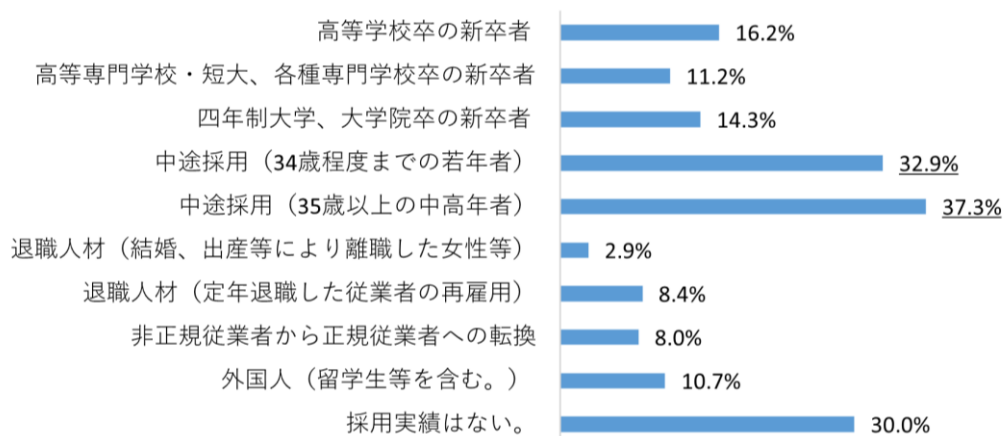


若年者・新卒者以外が選ばれている割合を産業別にみると、中高年者は運輸業、郵便業で65.2%、業界経験者や定年退職者は電気・ガス・熱供給・水道業で85.7%、42.9%とそれぞれ高くなっています。また、結婚や出産による退職人材や非正規従業員からの転換は金融業、保険業で56.5%、34.8%と高く、外国人材は宿泊業、飲食サービス業で10.7%となっています。

	回答事業所数	新卒者	若年者	中高年者	業界経験者	女性等 より離職した 結婚、出産等に 雇用	定年退職者し た従業員の再 雇用	非正規従業員 からの転換	外国人	
回答事業所計	727	61.9	74.1	38.4	54.5	9.2	8.1	9.1	5.5	
産業別	建設業	76	72.4	81.6	35.5	60.5	1.3	3.9	1.3	2.6
	製造業	154	60.4	83.1	31.8	51.3	6.5	5.8	6.5	7.8
	電気・ガス・熱供給・水道業	7	85.7	57.1	28.6	85.7	0.0	42.9	0.0	0.0
	情報通信業	6	83.3	66.7	16.7	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0
	運輸業、郵便業	66	39.4	77.3	65.2	56.1	4.5	9.1	7.6	1.5
	卸売業、小売業	84	70.2	81.0	34.5	56.0	4.8	8.3	1.2	7.1
	金融業、保険業	23	91.3	26.1	13.0	26.1	56.5	0.0	34.8	0.0
	不動産業、物品賃貸業	2	100.0	100.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	学術研究・専門・技術サービス業	12	83.3	100.0	16.7	58.3	8.3	0.0	8.3	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	28	53.6	71.4	42.9	57.1	7.1	3.6	14.3	10.7
	生活関連サービス業、娯楽業	14	71.4	64.3	14.3	42.9	7.1	0.0	21.4	0.0
	教育、学習支援業	16	68.8	68.8	12.5	56.3	18.8	18.8	12.5	0.0
	医療、福祉	162	58.6	61.7	43.8	59.3	13.6	8.6	15.4	8.0
	複合サービス事業	3	33.3	66.7	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	74	55.4	81.1	44.6	47.3	8.1	16.2	8.1	4.1	

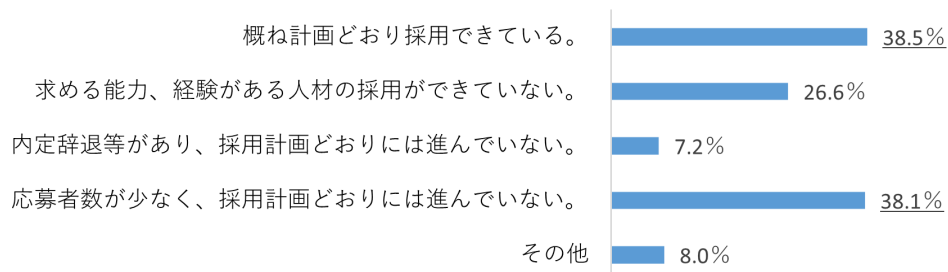
問2（3）令和6年4月以降の正規従業者採用実績（事業所数割合）（複数回答） (n=1489)

「中途採用（34歳程度までの若年者）」「中途採用（35歳以上の中高年者）」がそれぞれ32.9%、37.3%と割合が高く、新卒者の2倍以上となっています。



問2（4）正規従業者の採用活動状況（事業所数割合）（複数回答） (n=1024)

「概ね計画どおり採用できている。」が38.5%と最も高く、次いで「応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」が38.1%となっています。

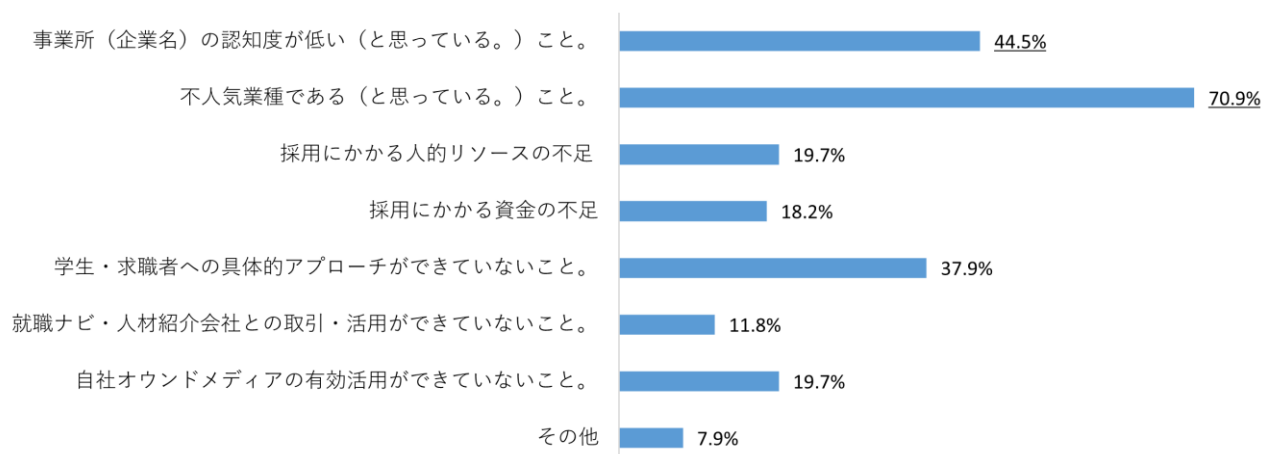


「応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」が選択された割合について、産業別にみると、「医療・福祉」で46.7%、「建設業」で46.5%、「学術研究、専門・技術サービス業」で46.2%、「製造業」で42.3%、「運輸業、郵便業」で39.5%と高くなっています。一方、「電気・ガス・熱供給・水道業」は「概ね計画どおり採用できている。」が88.9%となっています。

	回答事業所数	概ね計画どおり採用できている。	求める能力、経験がある人材の採用ができていない。	内定辞退等があり、採用計画どおりには進んでいない。	応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。	その他	
回答事業所計	866	38.5	26.6	7.2	38.1	8.0	
産業別	建設業	86	29.1	33.7	1.2	46.5	7.0
	製造業	175	32.6	34.3	9.1	42.3	6.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	9	88.9	11.1	11.1	11.1	0.0
	情報通信業	6	33.3	33.3	16.7	33.3	0.0
	運輸業、郵便業	76	42.1	17.1	9.2	39.5	7.9
	卸売業、小売業	119	37.8	20.2	11.8	25.2	18.5
	金融業、保険業	24	70.8	25.0	4.2	12.5	0.0
	不動産業、物品賃貸業	4	25.0	25.0	0.0	25.0	25.0
	学術研究、専門・技術サービス業	13	30.8	30.8	0.0	46.2	0.0
	宿泊業、飲食サービス業	34	29.4	32.4	0.0	38.2	8.8
	生活関連サービス業、娯楽業	18	61.1	16.7	0.0	33.3	5.6
	教育、学習支援業	20	60.0	15.0	15.0	25.0	5.0
	医療、福祉	182	34.1	32.4	4.4	46.7	4.9
	複合サービス事業	5	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0
サービス業(他に分類されないもの)	95	47.4	13.7	10.5	34.7	8.4	

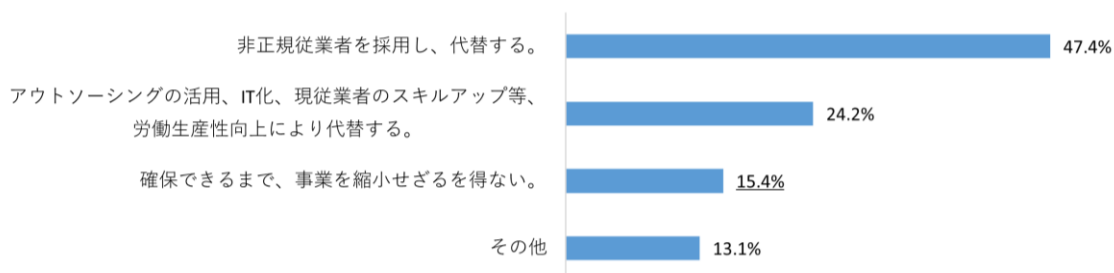
問2 (5) 「応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」理由として考えられること (事業所数割合) (3つ選択) (n=761)

問2 (4) で「応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」と回答した企業のうち、理由として考えられることとしては、「不人気業種である (と思っている。) こと。」が70.0%と最も高く、次いで「事業所 (企業名) の認知度が低い (と思っている。) こと。」が44.5%となっています。



問2（6）正規従業者を採用計画どおりに採用できなかった場合、必要な労働力をどのように確保するか（事業所数割合）
（n=475）

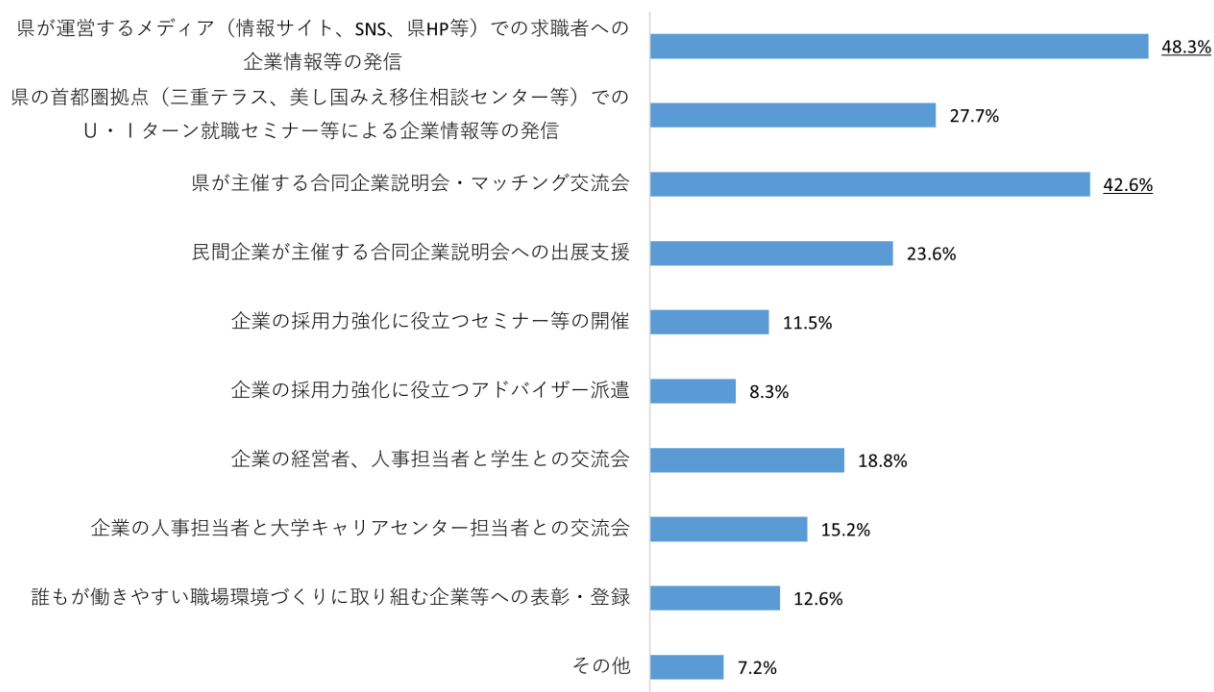
問2（4）で「求める能力、経験がある人材の採用ができていない。」「内定辞退等があり、採用計画どおりには進んでいない。」「応募者数が少なく、採用計画どおりには進んでいない。」と回答した企業のうち、「確保できるまで、事業を縮小せざるを得ない。」と回答した企業は15.4%と一定割合存在しています。



3 行政による支援について

問3（1）若年雇用推進にあたっての行政による企業への支援で有効だと思うもの（事業所数割合）（3つ選択）
（n=1869）

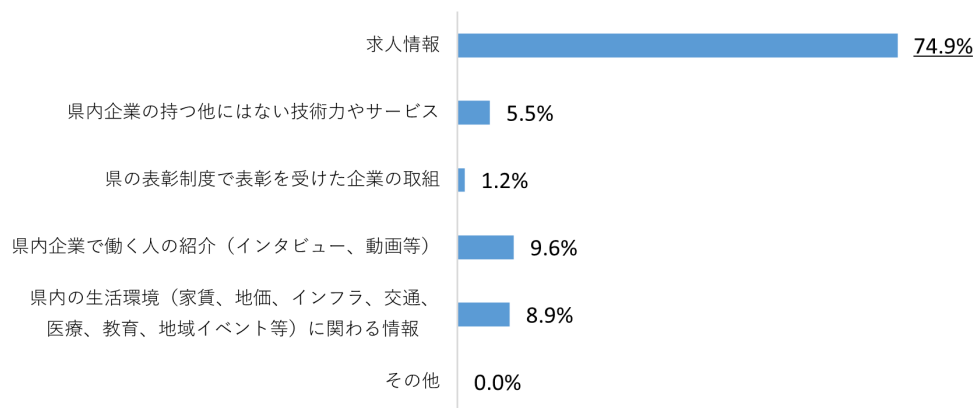
「県が運営するメディア（情報サイト、SNS、県HP等）での求職者への企業情報等の発信」が48.3%と最も高く、次いで「県が主催する合同企業説明会・マッチング交流会」が42.6%となっています。



問3（2）県が運営するメディアで発信するコンテンツとして、有効と思われるもの（事業所数割合）

(n=1869)

問3（1）で「県が運営するメディアでの求職者への企業情報等の発信」と回答した企業のうち、有効だと思われるものは「求人情報」が74.9%と圧倒的に高くなっています。



4 仕事と家庭の両立支援について

問4（1）過去1年間で出産・配偶者に出産のあった従業員数・うち育児休業を取得した従業員数

区分	出産・配偶者に出産のあった従業員数				
	人	男性 人	女性 人	育児休業取得者数	
				男性 人 (%)	女性 人 (%)
令和2年度	647	325	322	42 (12.9)	310 (96.3)
令和3年度	499	235	264	22 (9.4)	256 (97.0)
令和4年度	564	303	261	78 (25.7)	254 (97.3)
令和5年度	513	251	262	82 (32.7)	238 (90.8)
令和6年度	723	386	337	193 (50.0)	330 (97.9)

問4（2）育児休業取得期間（復職者のみ）

	男性	女性
5日未満	23人	0人
5日以上～2週間未満	52人	0人
2週間以上～1か月未満	65人	1人
1か月以上～3か月未満	47人	3人
3か月以上～6か月未満	11人	8人
6か月以上～1年未満	17人	130人
1年以上	2人	186人
計	217人	328人

5 男女共同参画の取組について

問5 ポジティブアクションへの取組状況（事業所数割合）

(n=866)

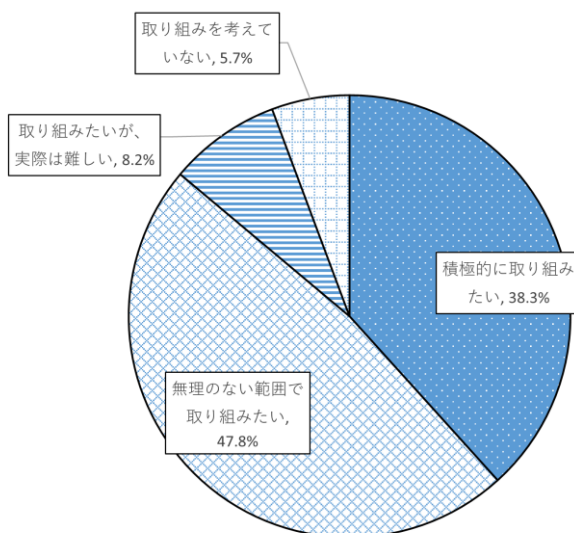
女性の能力発揮促進のための事業所の積極的取組（ポジティブアクション）について、回答のあった866事業所のうち「取り組んでいる」と回答した事業所は49.4%と前年度の44.7%より4.7ポイント増加しています。

区分	回答 事業所数	取り組んでい る	取り組んでいない		
			予定あり	検討中	予定なし
	事業所	%	%	%	%
令和3年度	695	43.3	1.6	23.2	31.9
令和4年度	661	41.6	2.4	20.3	35.7
令和5年度	758	51.8	0.9	20.7	26.5
令和6年度	904	44.7	4.6	27.5	23.1
令和7年度	866	49.4	3.3	18.8	28.4

問6 女性が長く働ける環境づくりへの取組状況（事業所数割合）

(n=866)

回答のあった 866 事業所のうち「積極的に取り組みたい」が 38.3%、「無理のない範囲で取り組みたい」が 47.8%で、両方を合わせた「取り組みたい」が 86.1%と前年度の 87.5%より 1.4 ポイント減少しています。



問7 管理職に占める女性の割合（事業所数割合）

管理職に占める女性の割合は、回答事業所全体で見ると 19.1%であり、前年度の 20.0%より 0.9 ポイント減少しました。

区分	回答 事業所数	管理職に占める女性の割合		
		全体	部長相当職	課長相当職
	事業所	%	%	%
令和3年度	694	11.6	13.1	10.9
令和4年度	660	13.9	12.6	14.5
令和5年度	758	15.9	15.9	15.9
令和6年度	904	20.0	21.5	18.9
令和7年度	866	19.1	18.5	19.6

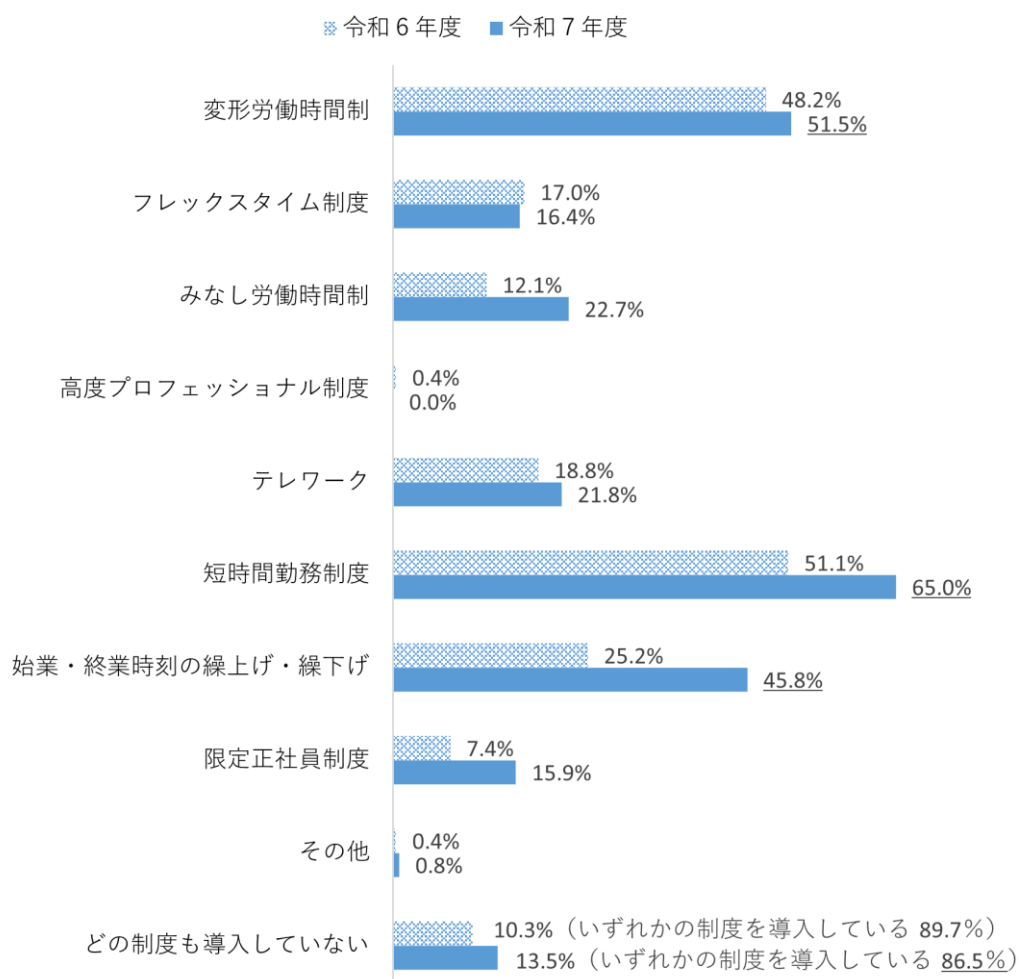
6 多様な就労形態の導入について

問8 多様な就労形態の導入状況（事業所数割合）（複数回答）

(n=866)

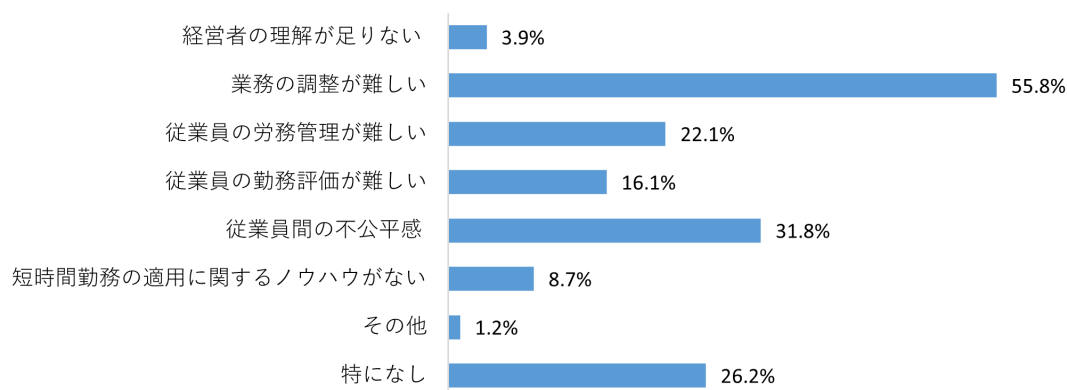
多様な就労形態の導入状況について、いずれかの制度を導入している事業所が、回答があった866事業所のうち86.5%で前年度の89.7%から3.2ポイント減少しました。

「短時間勤務制度」を全社的あるいは一部分に導入している事業所が、回答事業所全体の65.0%と最も多く、「変形労働時間制」が51.5%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が45.8%と続いています。



問9 正規従業者を対象とした短時間勤務制度適用の課題（事業所数割合）（複数回答）

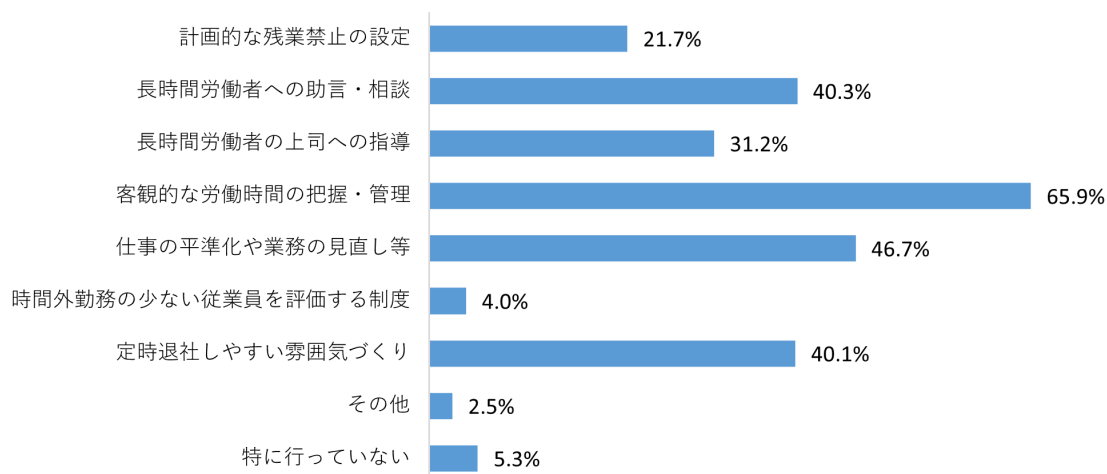
(n=1434)



7 誰もが働きやすい職場づくりについて

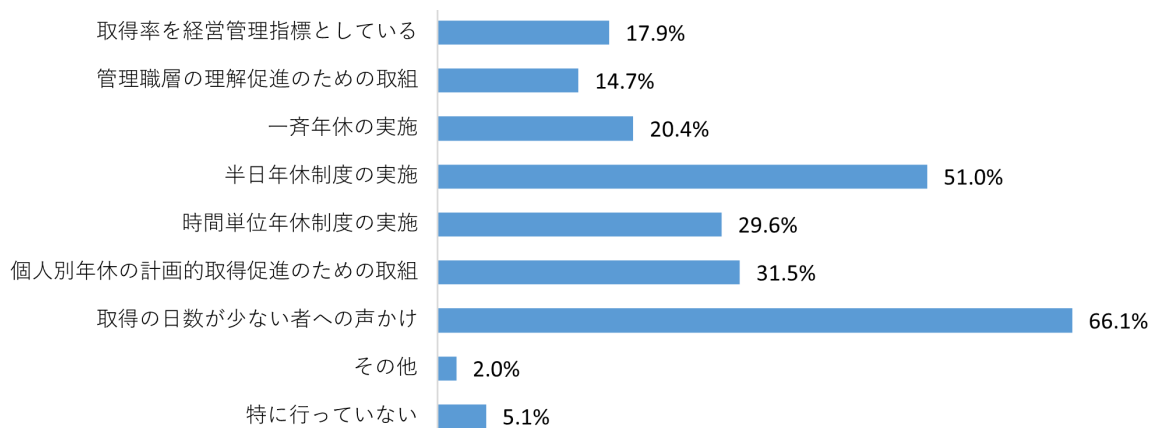
問10（1）長時間労働対策のための対応状況（事業所数割合）（複数回答）

(n=2232)



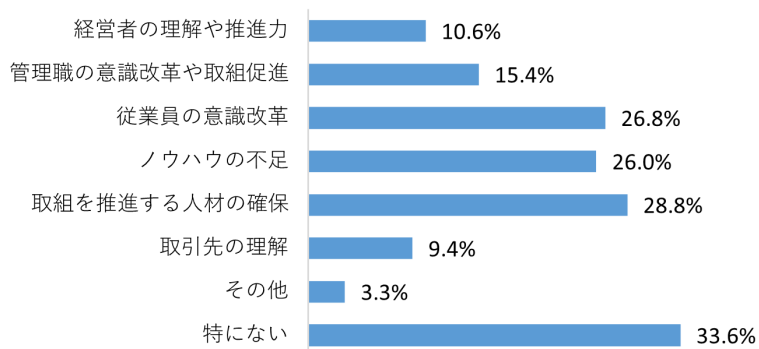
問10（2）年次有給休暇の取得促進のための対応状況（事業所数割合）（複数回答）

(n=2063)



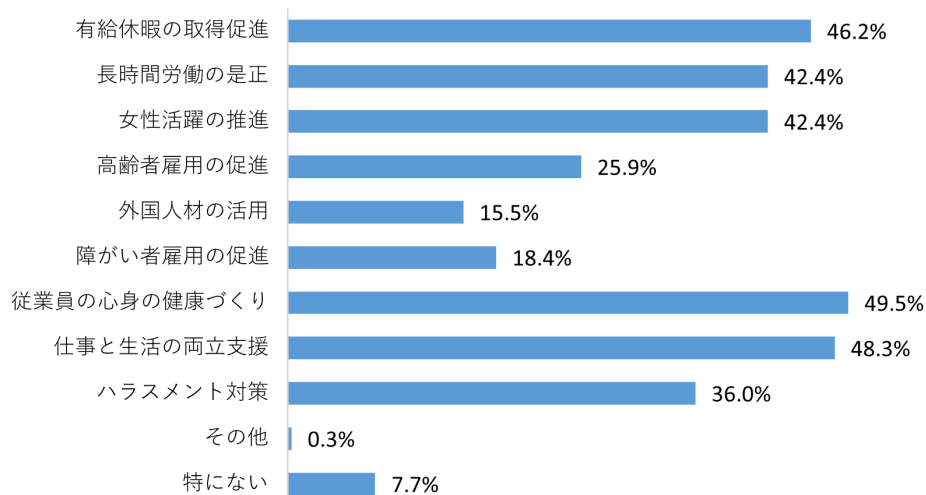
問 11 働き方改革を推進する取組を行う中での課題（事業所数割合）（複数回答）

(n=1332)



問 12 今後取り組んでいきたいと考える取組（事業所数割合）（複数回答）

(n=2880)



8 リスキング/リカレント教育について

問 13 リスキングやリカレント教育により能力・キャリア開発を行う上での課題（事業所数割合）（複数回答）

(n=1378)

