

論点 より働きたい働き手への対応について

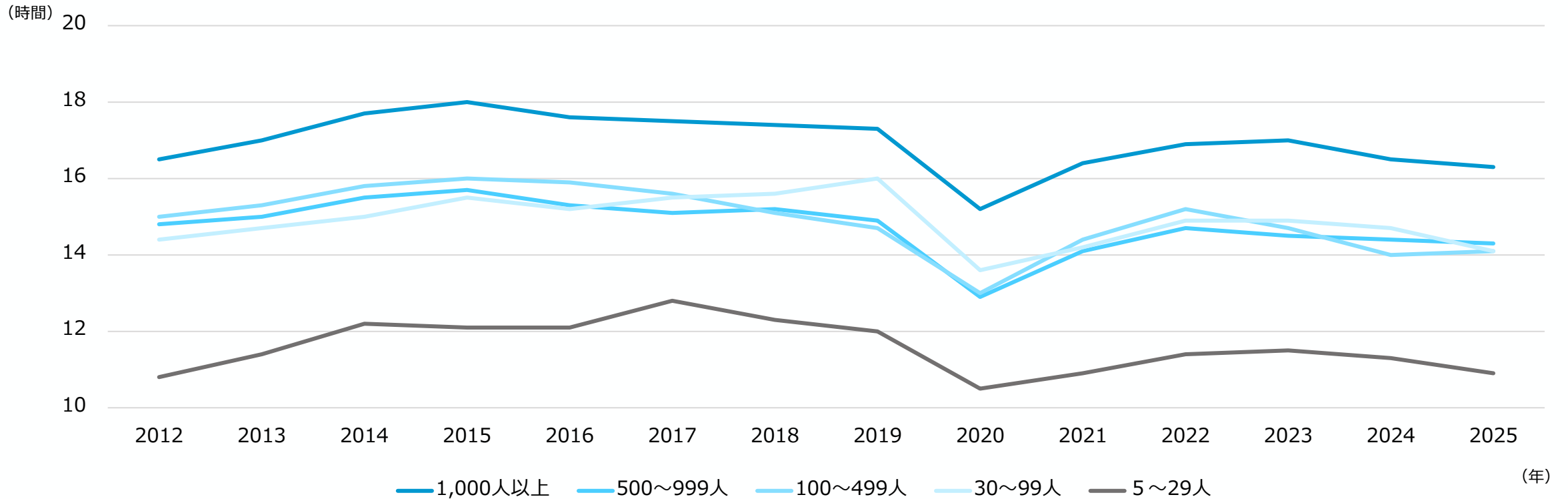
2026年3月19日

中小企業庁 経営支援課

所定外労働時間は20時間を下回る

- 所定外労働時間は、月20時間を下回る水準で推移。小規模事業者の方が短い傾向にある。

一般労働者の月当たり所定外労働時間の推移（事業所規模別）



※調査対象：常用労働者5人以上の約33,000事業所

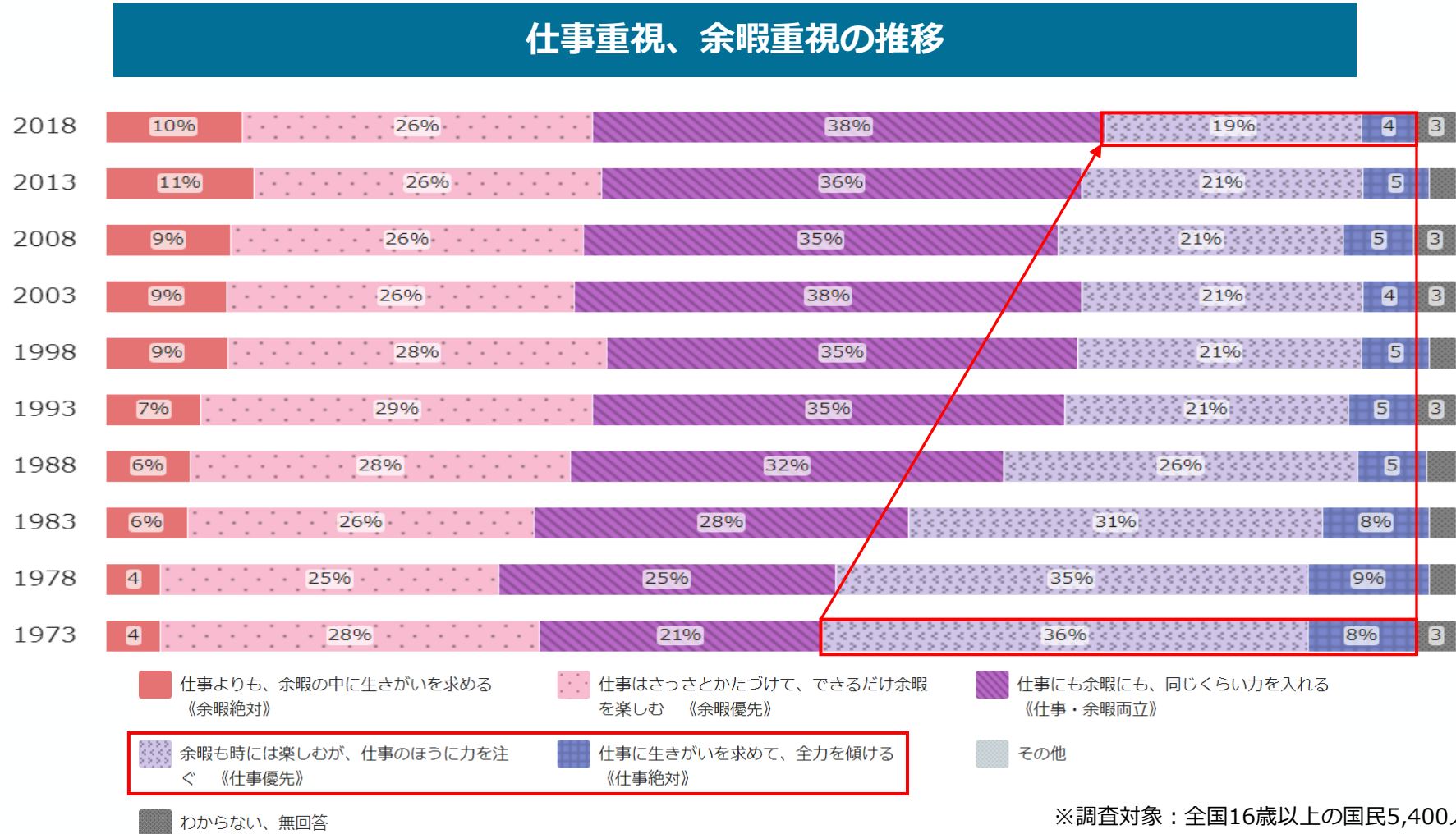
※実労働時間数は、調査対象事業所の延べ実労働時間数の合計を、前月末労働者数の合計と本月末労働者数の合計との平均で除したもの。

※一般労働者：常用労働者のうちパートタイム労働者を除いた労働者

※所定外労働時間：早出、残業、臨時の呼び出し、休日出勤等の実労働時間数

仕事に対する働き手の意識は変化

- 労働者全体の意識は変わってきており、仕事を重視する人（仕事絶対、仕事優先）の割合は減少傾向。

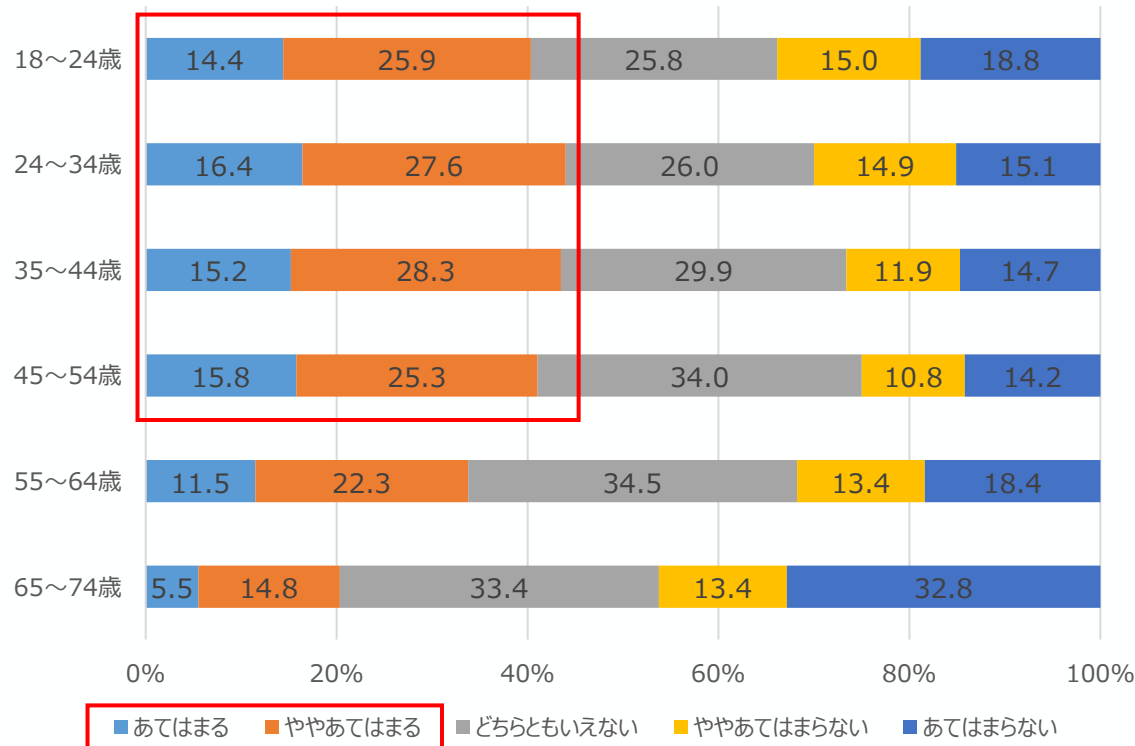


一方で、仕事に成長やスキル向上を求める層も存在

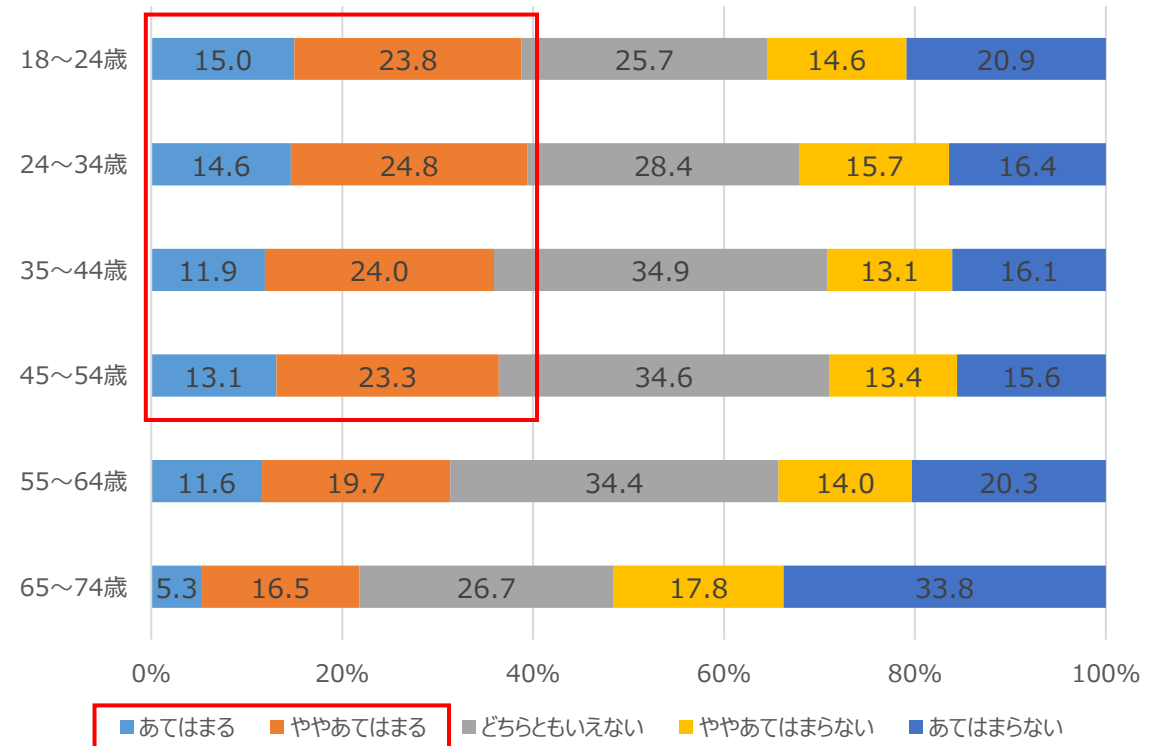
- 仕事による成長を感じられないことや自分のスキルを発揮できないことで就職や転職などを考えた人は、若手から中堅を中心に一定程度存在。

就職や転職、仕事探しなどを考えた理由

●現在/直近の仕事で自分が成長できないと感じる/感じた



●現在/直近の仕事で自分のスキルを発揮できないと感じる/感じた

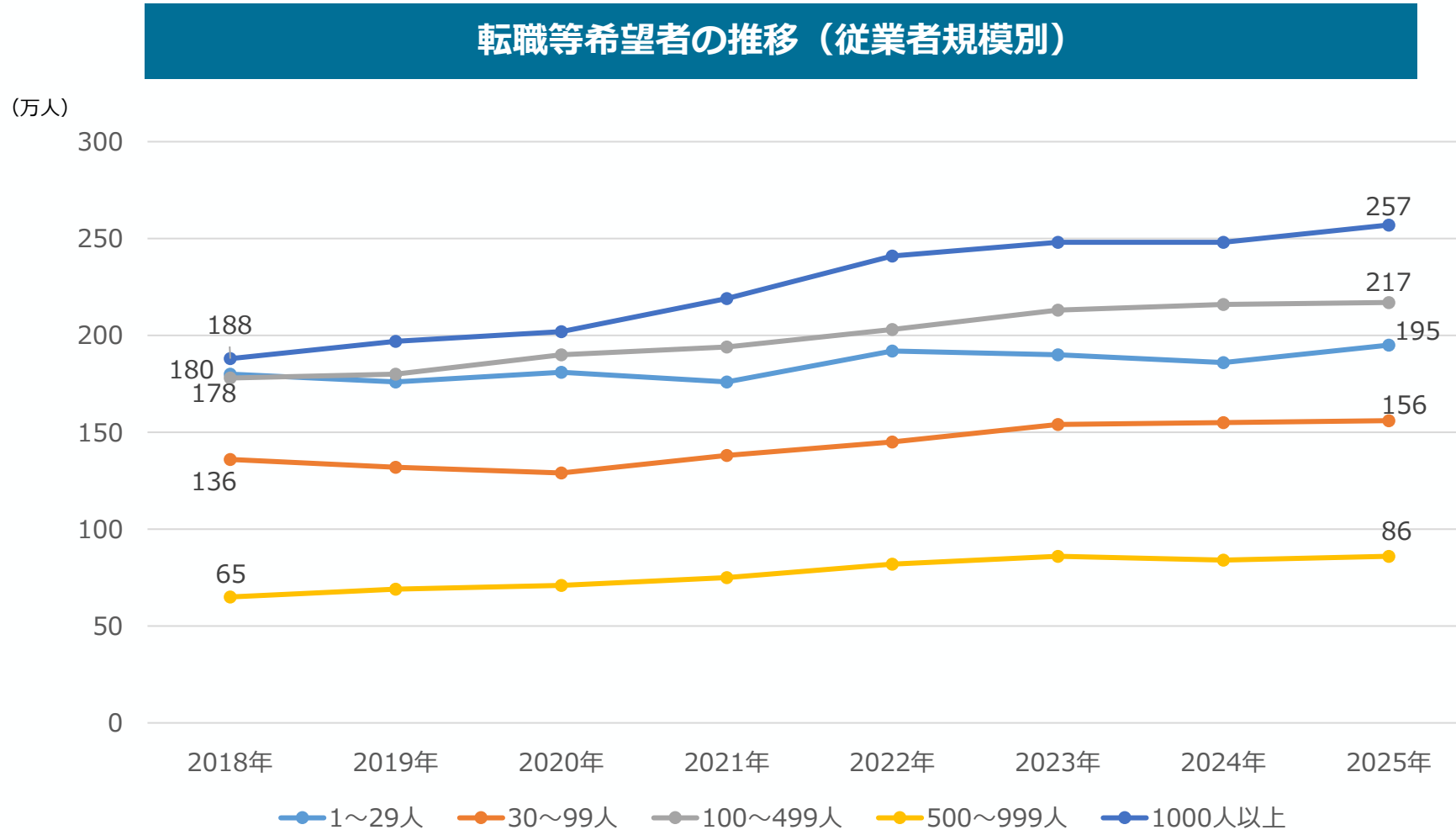


※調査対象：全国18歳～74歳の男女、ただし「まだ卒業していない」かつ「正社員での就職を考えた」と回答した方は調査の対象外

出典：ジョブズリサーチセンター「『働く』に関する2万人調査2025データ集」を基に事務局が作成

転職希望者は増加傾向

- 従業員規模を問わず、転職等希望者数は増加傾向にある。

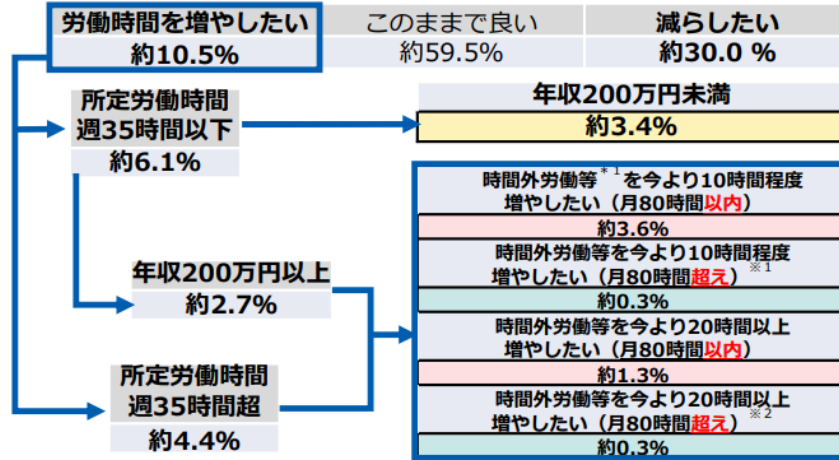


働き方改革関連法施行後5年の総点検（結果概要）

労働時間等に関する労働者の意識・意向アンケート調査（令和7年10月）

趣旨・目的	働き方改革関連法施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法の見直しについて、検討を行うこととされたことを踏まえ、労働時間等に関する労働者の意識・意向を把握する。
調査部数	有効回収数 3,000（目標回収数到達時点で終了）
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

◆労働時間の増減希望状況（n=3,000、SA）



（注）上記のほか、「時間外労働等時間（月）（直近3ヶ月平均）」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%

※ ※1と※2の合計は約0.5%

◆労働時間を増やしたい理由（n= 315、MA）

増やしたい理由	割合（%）
①仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
②業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0
③自分のペースで仕事をしたいから	19.7
④たくさん稼ぎたいから（⑤を除く）	41.6
⑤所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
⑥労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1
⑦会社や社会に貢献したいから	9.8
その他	11.7

◆時間外労働等の時間として、1か月当たり何時間程度が妥当だと考えるか（n= 3,000、SA）

時間外労働等の時間	0時間	0時間超20時間以下	20時間超45時間以下	45時間超60時間以下	60時間超80時間以下	80時間超100時間未満	100時間以上
割合（%）	21.7	43.9 [65.6] ^{*2}	27.4 [93.0]	2.7	2.0	0.9	1.4

* 1：「時間外労働等」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。
* 2：[]内は当該時間以下の割合の累計を表す。

ヒアリング調査（令和7年10～12月）

趣旨・目的	上限規制への対応状況、課題認識などについて「生の声」を把握するため、全国の都道府県労働局において、労働時間に対する希望やその理由等について企業ヒアリングを実施。その際、一部のヒアリング対象企業の協力を得て、当該企業の労働者からも、ヒアリングを実施した。
対象	<企業ヒアリング：327社> 「建設業」74社、「製造業」48社、「運輸業、郵便業」72社、「卸売業、小売業」42社、「宿泊業、飲食サービス業」43社、「医療、福祉」41社、その他7社 <労働者ヒアリング：97人> 「建設業」22人、「製造業」18人、「運輸業、郵便業」21人、「卸売業、小売業」10人、「宿泊業、飲食サービス業」12人、「医療、福祉」12人、その他2人
主な調査項目	労働時間等に関する労働者の意識・意向（労働時間の長さについての認識、労働時間をどのようにしたいか等）等

○ 現状の労働時間に対する企業としての希望は以下のとおり。

現状のままがいい（201社）

- ◆ 現状のままがいい理由として、業務量との関係（178社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（22社）、人材確保・定着（20社）等が挙げられた。
- ◆ 具体的には、労働者の健康を考えると上限まで増やしたいとは思わない、残業時間を増やすと人材の採用や定着が難しくなる等の企業からの声がある。

減らしたい（73社）

- ◆ 減らしたい理由として、人材確保・定着（22社）、労働者の健康確保・ワークライフバランス（18社）、人件費抑制（9社）等が挙げられた。

増やしたい（53社）^{*1}

- ◆ 増やしたい理由として、業務の性質（29社）、受注の確保（9社）、労働者の希望（9社）、人手不足（7社）等が挙げられた。
- ◆ 増やしたい範囲に関する主な希望は以下のとおり。
 - ・ 上限規制の枠内（25社）
 - ・ 上限規制を超えて（17社）^{*2}
 - ・ 月45時間・年6回を超えて（11社）
- ◆ 歩合制のトラックドライバー等から労働時間を増やしたいとの希望がある一方で、労働者が長時間労働を望まないとの企業からの声がある。

※ 1、2...時間外労働時間数（月平均）の内訳について、45時間以下の企業は53社のうち46社、17社のうち15社。

○ 労働者の希望・その理由は以下のとおり。

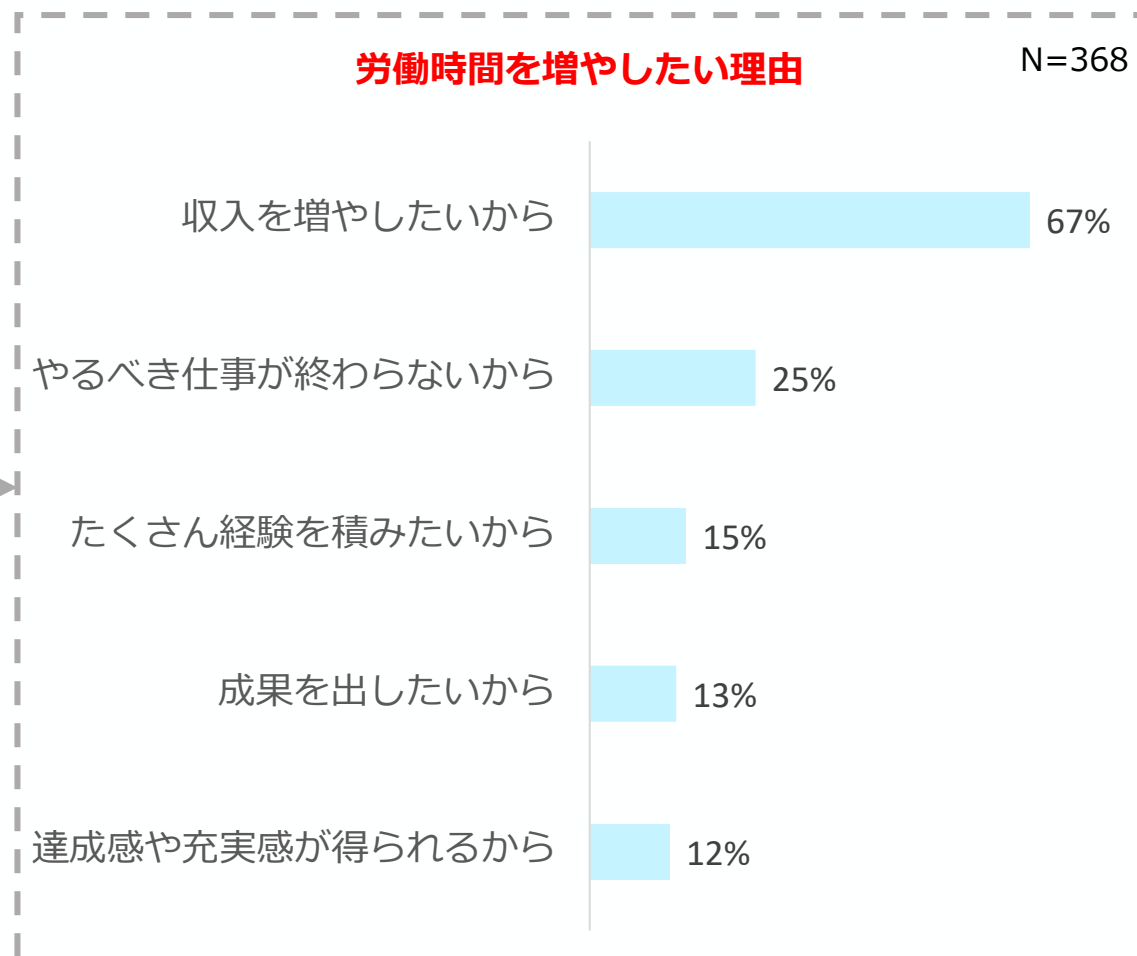
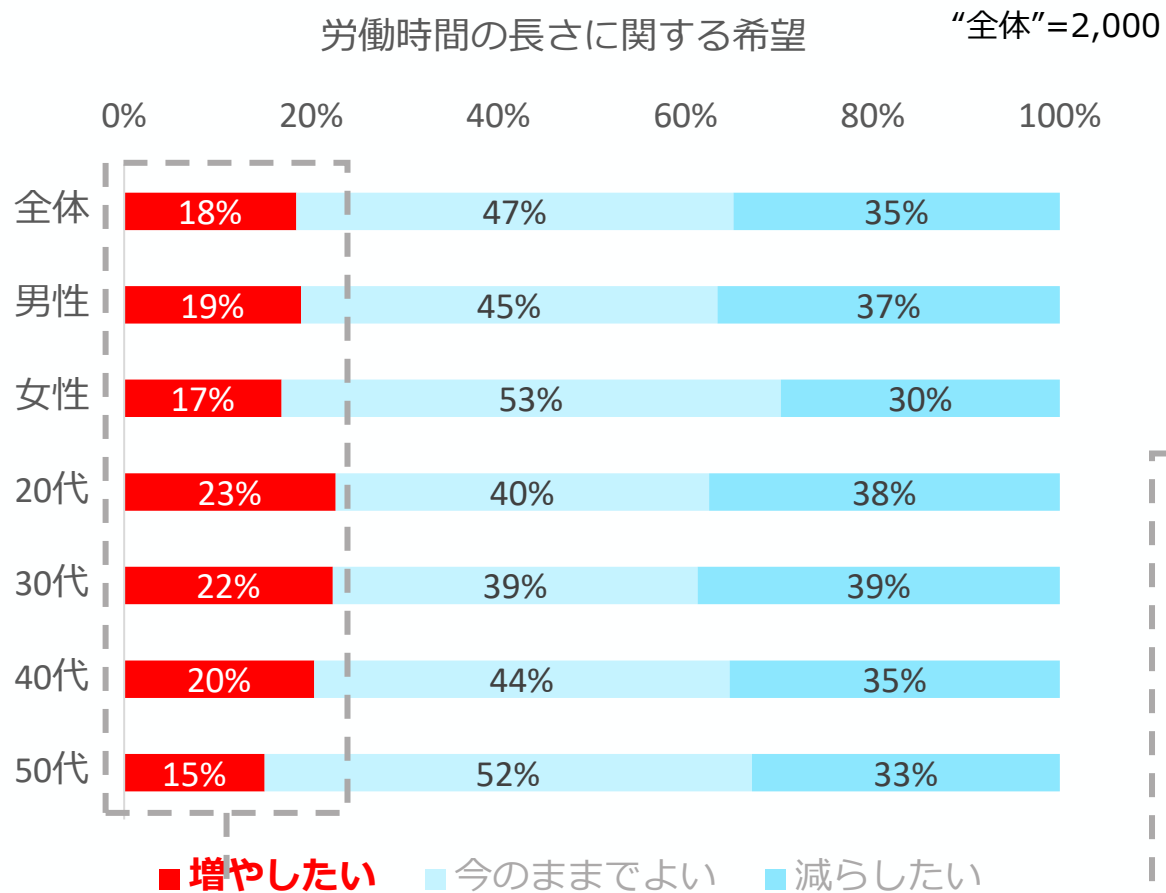
- ・ 現状のままがいい（70人）… 仕事量、収入、プライベートとのバランスなどの現状に不満がない等
- ・ 減らしたい（14人）…………… プライベートの時間の確保等、ワークライフバランスを重視する等
- ・ 増やしたい（13人）…………… 子育て中等の理由でもっと稼ぎたい、業務量との兼ね合い、技術の向上等

○ その他、個別制度について、副業兼業（11社）、変形労働時間制（6社）、裁量労働制（4社）に関する課題・要望が挙げられた。

※ 企業・労働者からの回答（労働時間に対する希望）のうち、その理由や背景・事情等については、厚生労働省において粗く分類したものを、複数理由等が挙げられている場合は、複数計上した。

労働時間の増加を望む労働者も存在

- 労働時間の増加を望む労働者も一定数存在。「収入を増やしたい」に加え、「仕事が終わらない」、「経験を積みたい」、「成果を出したい」などの理由も存在。

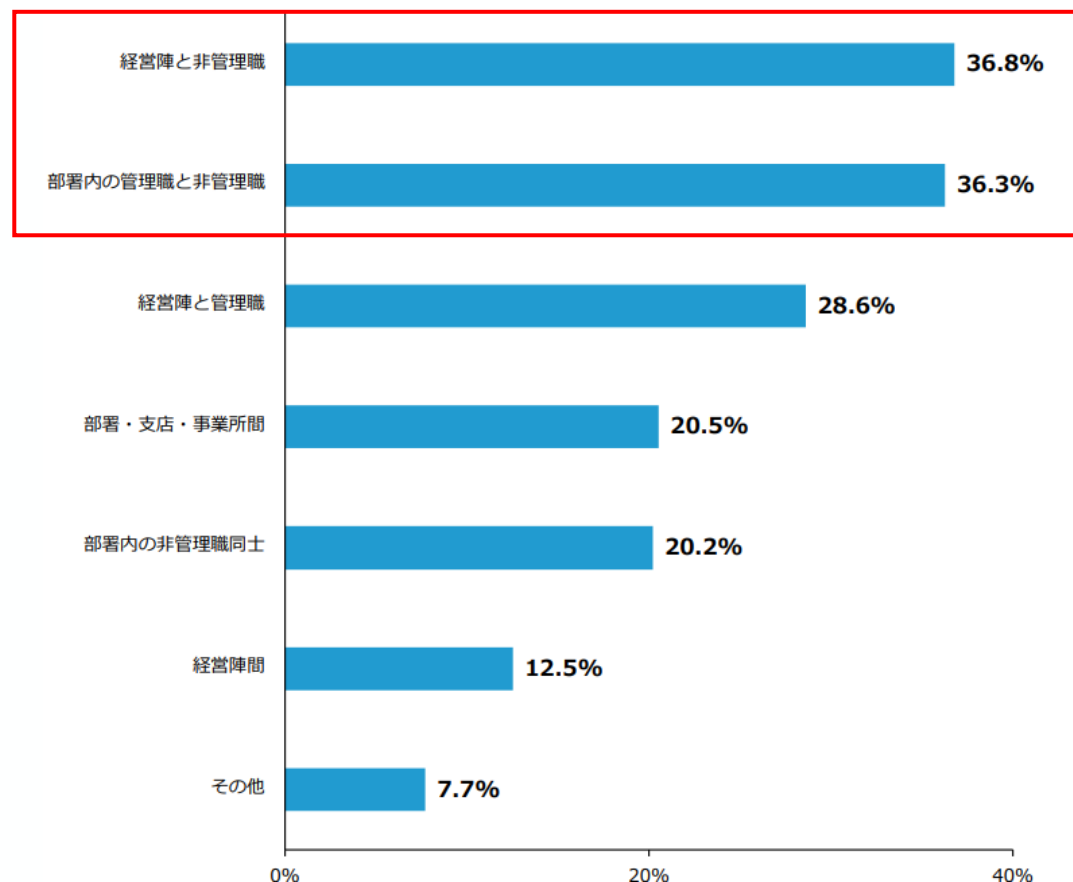


※調査対象：現在就業中の20歳～59歳の正社員男女2,000名

経営陣・管理職と非管理職との間でコミュニケーションが必ずしも円滑でない

- 社内コミュニケーションが円滑でない関係性は、経営陣・管理職と非管理職との間で割合が高い。

社内コミュニケーションが円滑でない関係性



36協定の締結状況

- 事業所規模が小さいほど、36協定は締結していない割合が高い。経営層の理解不足等により、現行の労働法制を十分に活用できていない可能性。

36協定の締結状況		(研究開発業務従事者、管理監督者、機密の事務を取り扱う者、監視・断続労働者、高度プロフェSSIONAL制度適用者を除く)							(SA)
割合 (%)	計	特別条項付			特別条項なし			36協定を締結していない	
		計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所 ^{*1} で締結	計	うち事業所で締結	うち本社など上位の事業所で締結		
全事業所計	100.0	35.1	31.3	3.9	14.6	12.8	1.7	42.3	
事業所規模	1～9人	100.0 (71.3)	23.7	21.0	2.8	12.5	10.9	1.6	54.1
	10～29人	100.0 (20.4)	57.8	51.1	6.7	20.6	18.3	2.2	17.4
	30～49人	100.0 (4.0)	75.4	68.6	6.8	16.1	15.4	0.7	4.5
	50～99人	100.0 (2.6)	75.3	69.1	6.3	22.7	19.8	2.9	0.5
	100～299人	100.0 (1.3)	84.8	79.7	5.0	14.0	12.4	1.6	0.7
	300人以上	100.0 (0.3)	93.4	87.8	5.6	5.8	5.3	0.5	0.2
労働組合の有無	過半数労働組合 ^{*2} のみがある	100.0 (6.3)	88.6	76.4	12.2	6.0	5.4	0.6	1.5
	過半数組合ではない労働組合のみがある	100.0 (2.4)	52.2	42.5	9.7	36.1	26.7	9.4	4.4
	過半数組合と過半数組合ではない労働組合がある	100.0 (0.5)	82.7	29.6	53.0	0.0	0.0	—	—
	労働組合はない	100.0 (90.2)	30.8	28.0	2.9	14.8	13.1	1.6	46.7

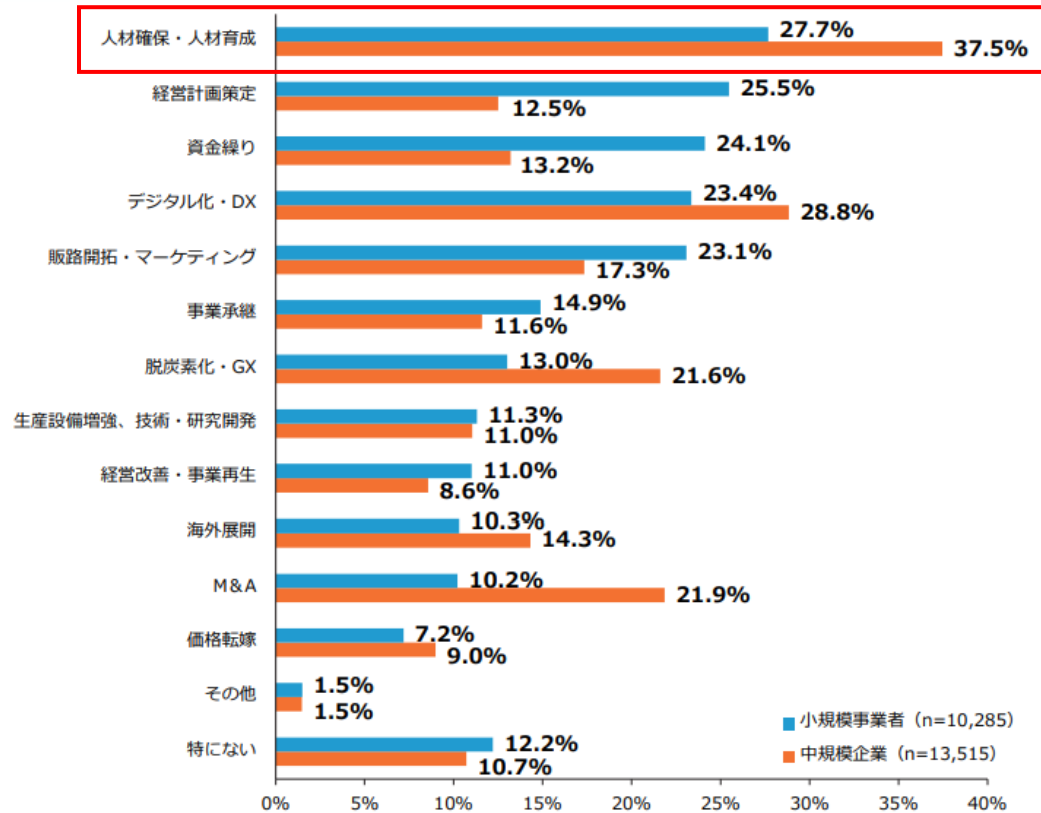
* 1：本社や、管区や地域を統括する特定エリア内の統括支社等も含む。

* 2：事業所の労働者の過半数で組織する労働組合

人材課題は事業者自力での対応が難しいが、必ずしも相談につながっていない

- 経営課題の中でも「人材確保・人材育成」について、自力での対応が難しいと考えている事業者の割合が高い。
- 一方、支援機関が相談される頻度が最も高い経営課題は、「資金繰り改善」や「販路の強化・開拓」であり、「人材確保・人材育成」とはなっていない。

事業者が自力での対応が難しいと考えている経営課題 (企業規模別)

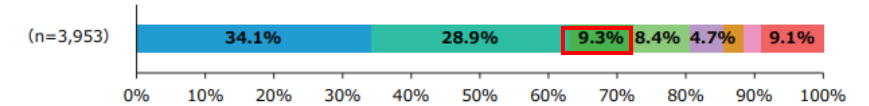


※事業者が自力で対応していくことが難しいと考えている経営課題について、当てはまるものを3つまで確認したものを複数回答として集計。複数回答のため、合計は必ずしも100%にならない。

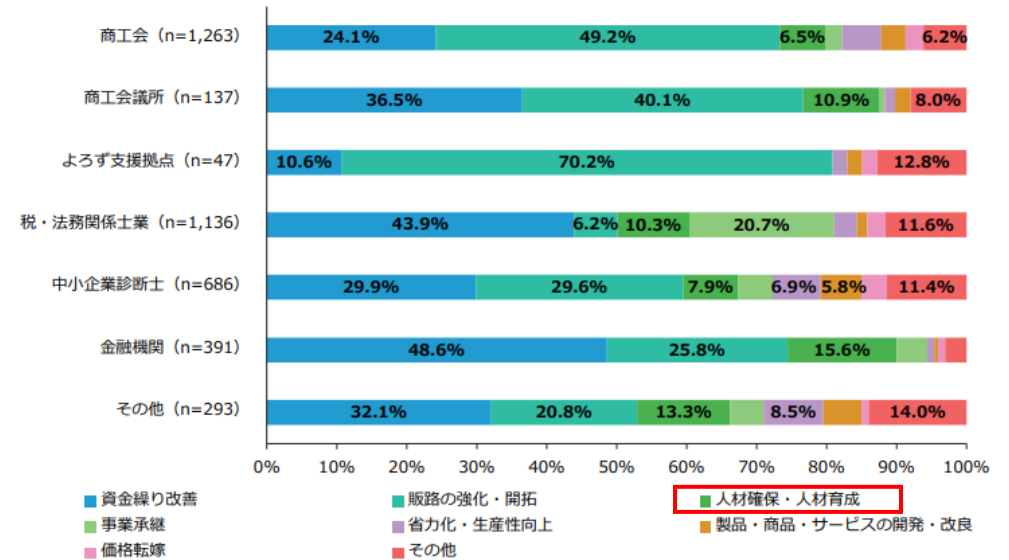
出典：中小企業庁「小規模企業白書2025」を基に作成

事業者から相談される頻度が最も高い経営課題

(1) 全体



(2) 支援機関別



※事業者から相談される頻度が高い経営課題について、上位1～3位までの回答のうち、1位として回答されたものを集計している。

※支援機関が支援先の事業者から相談される経営課題について、ここでの「その他」とは、「賃上げ」、「脱炭素化・GX」、「成長型M&A」、「デジタル・DX」、「その他」と回答した先を合計したもの。

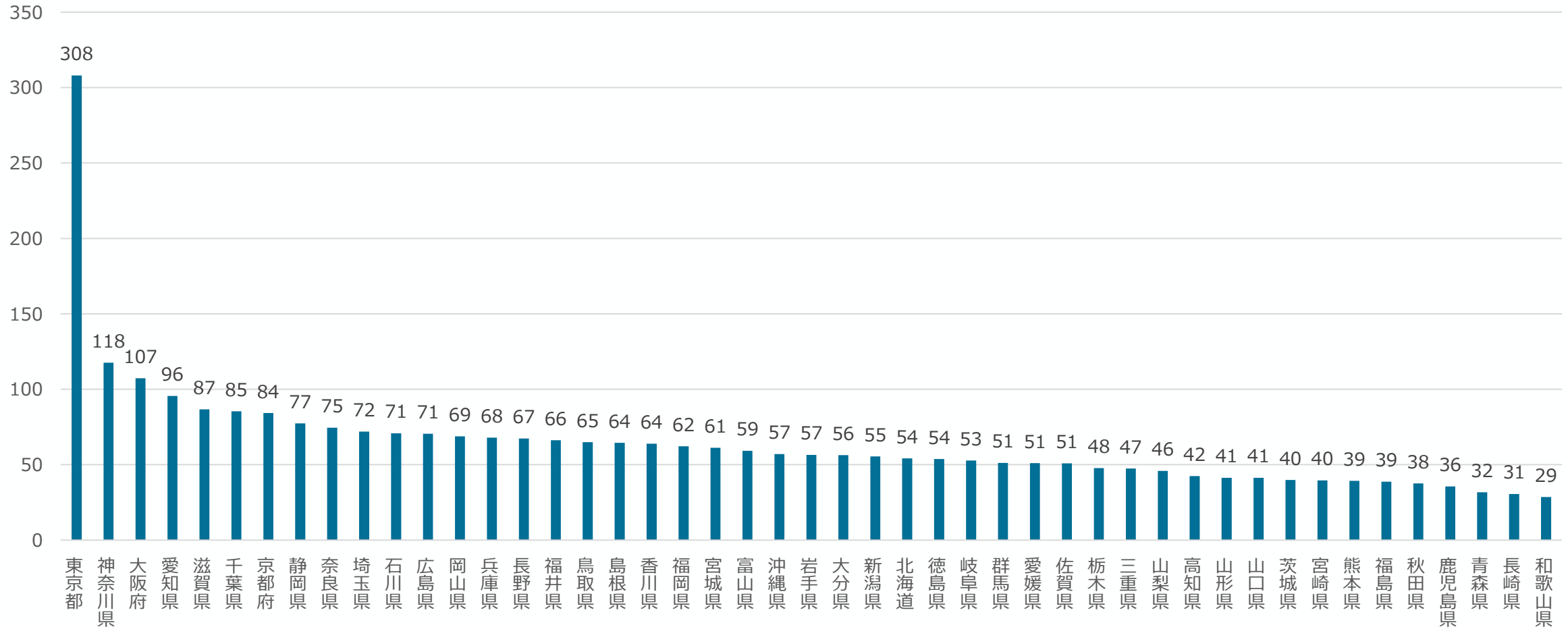
※支援機関について、ここでの「その他」とは、「都道府県等中小企業支援センター」、「中小企業団体中央会」、「その他」と回答した先を合計したもの。

※「地方公共団体」と回答した先を除いて集計している。

地方ほど支援者数が十分ではない（中小企業診断士）

- 中小企業1万社当たりの中小企業診断士の数は、東京都、神奈川県、大阪府、愛知県などの都市圏では多い一方で、和歌山県、長崎県、青森県、鹿児島県などの地方では少ない。

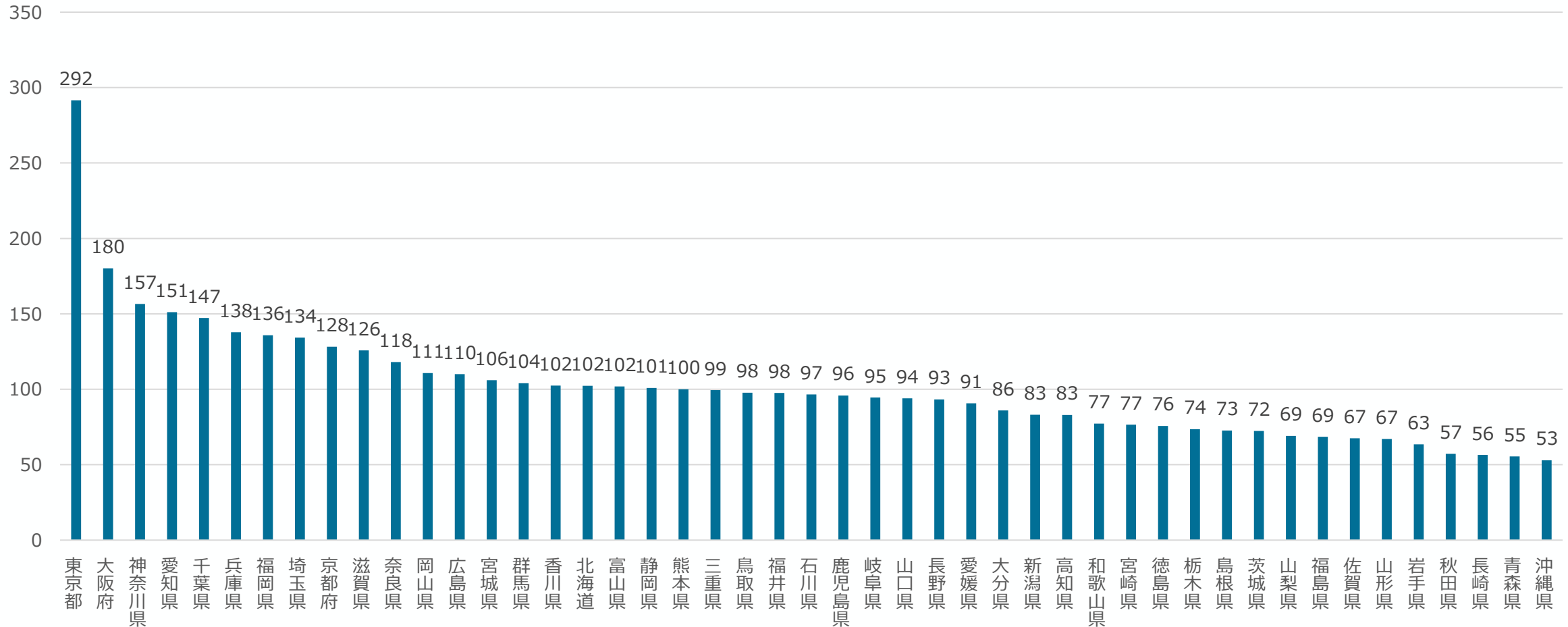
中小企業1万社当たりの中小企業診断士の数



地方ほど支援者数が十分ではない（社会保険労務士）

- 中小企業1万社当たりの社会保険労務士の数は、東京都、大阪府、神奈川県、愛知県などの都市圏では多い一方で、沖縄県、青森県、長崎県、秋田県などの地方では少ない。

中小企業1万社当たりの社会保険労務士の数



働き方改革に関する経営者や支援機関の声

- 事務局にて、中小企業や経営支援機関に対し、中小企業への働き方改革の影響について随時ヒアリングを実施。

<残業時間に関する現状>

- 残業している企業は10時間/月程度の残業時間がボリューム層という体感。（支援機関）
- 中小企業で正社員の残業時間が45時間を超えるような企業は少ない。（支援機関）
- 働きたいと思っている労働者は一定程度いるが、80時間を超えて働きたい人はいない。（支援機関）
- 設備工事では土日作業や、ゼネコンに付いて工期厳守の対応が必要だが、小規模事業者はシフト調整が難しく、労働時間を100時間以内に抑えるのに苦労している。（建設業）
- トラックドライバーは賃金が歩合制ということもあり、上限規制を超えて働きたい意欲が比較的強い。（支援機関）
- 残業時間の一律規制を疑問視する声や、運輸や建設業が工期の関係で今までどおり受注してくれないといった影響が出ている。受注側からすると、資材遅れや酷暑に対し、発注者側がなかなか工期を柔軟に見直してくれず、上限規制が厳しい。（支援機関、建設業）
- サプライチェーン上の納期に追われることが多々あり、限られた人員で仕事時間を延長しながら間に合わせることもある。残業に規制がかかることで、途中で仕事をやめて納期を延ばすことになれば信用を失う可能性もある。（金属めっき加工）

働き方改革に関する経営者や支援機関の声

<より「働きたい」理由>

- ・「働きたい」と言っている人は「生活のためにお金を稼ぎたい」という人がほとんどで、残業してでもスキルアップしたいと言っている人は少ない。（支援機関、システム開発事業）
- ・監督署に指導されないよう残業時間管理にしっかり対応していたら、真面目で健康なドライバーが、生活のためにもっと働きたいという理由で他社へ行ってしまった。（廃棄物処理業）
- ・そもそも事務量大く、やむ無く働いている、業務があるが残業できないため残して帰る、家に持ち帰って作業しているという声もある。（支援機関）
- ・従業員（技術者）からは「さらに職能を向上させたい」「資格を取りたい」「ものづくりが純粋に楽しい」という声がある。（木材製造業）
- ・高度な技術を持っている中堅の施工管理者は、しっかりとしたものを納めたいという強い意志を持っている人が多く、そういった人たちが残業規制により苦しんでいる。（建設業）
- ・自社製造ラインに多くの工程があり、各工程単位で社員を配属しているが、意欲的な社員からは自身の担当の前後の工程を学びたいという声があり、36協定の範囲内で、残業時間として希望する担当外工程の仕事をやっても良いこととしている。（精密製罐加工業）
- ・36協定の範囲内で、成長のための資格取得等については残業時間に含むことを認めている。（精密機械加工）

<36協定の締結について>

- ・建設業や製造業などで労使関係がある事業者であれば、36協定を締結し残業規制のルールも理解しているが、飲食業など小規模事業者や創業したての経営者は、そもそも36協定の存在を知らない。（支援機関）
- ・小規模事業者では、36協定を始めとする労働法規制は顧問税理士や商工会・会議所の経営指導員からの指摘で認識することが多い。その上で、実務の相談となると、働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点が窓口となる。（支援機関）

働き方改革に関する経営者や支援機関の声

<働き手の価値観の多様化>

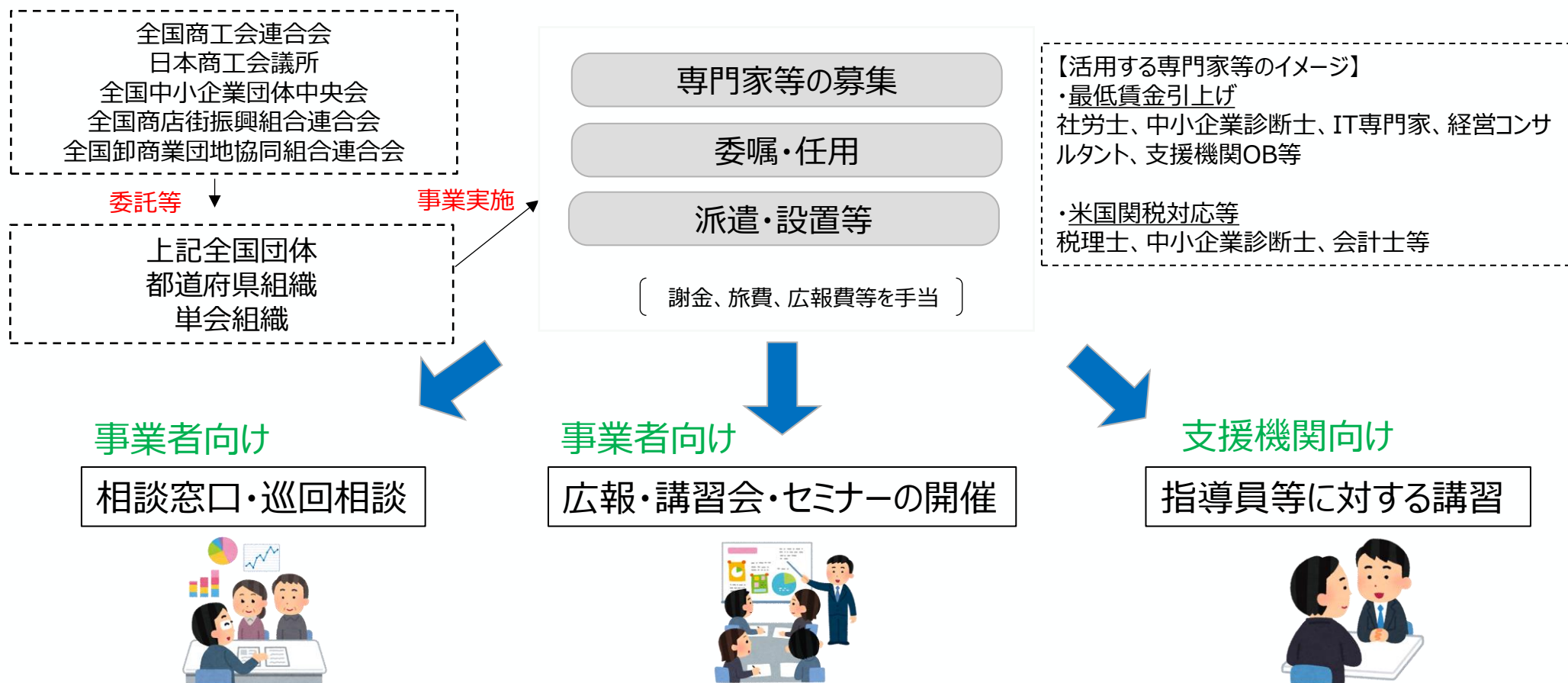
- ・労働者側は基本的に働きたがらない。一方でもっと働きたい人も一定数おり、「仕事が間に合わない」、「もっと稼ぎたい」という側面から、なぜ残業してはいけないのかと言われる。（金属部品製造業）
- ・残業や休暇等の労働条件で会社を選ぶ若者は顕著に増加しており、残業が多い企業は選ばれにくい。経営者も残業が多い会社は人が採れない/辞めてしまうということは理解しているし、中小企業は残業手当も払えない。（支援機関）
- ・もっと稼ぎたい人もいれば、定時で帰って家族サービスをしたい人もいる。自分の意志で働きたい人が働ける環境があった方が良い。（建設業）
- ・新商品の開発においては寝ずに没頭することもある。稼ぎたい人が働けない制度には違和感。（金属めっき加工）

<働き方改革の風潮に対して>

- ・法律上の上限には達していなくても、社内の風潮などにより残業ができない。働かないことを推奨するような国の姿勢に反発する経営者もいる。（支援機関）
- ・働き方改革やコロナ禍の影響で、働くことに対して過度にネガティブな風潮が生まれ、規制された労働時間内で成果を出すのは難しいと感じている。残業せず成果を出せるのは、過去に多くの努力を重ねた一部の人だけであり、彼らも今後は十分なインプットができず、成果が減少していく可能性がある。（人材紹介事業）
- ・経営者としては法律の範囲内であれば残業しても問題ないと伝えているものの、残業管理は現場の管理職に一任しているため従業員に伝わり切っておらず、現場では残業を抑えることが目的化している。（医療機器製造）
- ・定時退社が健康のために大事だという考えもあるが、働きたい人が働ける制度があればいいと思う。働ける時にしっかり働くことはスキルアップにつながり、機会損失を防ぐ。（福祉事業）
- ・働きたい人が国の規制で働けないのは、国家の体力の低下につながる。責任の所在を明確にした上であれば、もう少し働けるようにしてほしいというのが現場の声。（廃棄物処理業）

経営相談体制強化事業の概要【事業環境変化対応型支援事業の内数】

- 地域の中小・小規模事業者が、経営相談等の従来の課題に加え、省力化・賃上げ、エネルギー価格・物価の高騰、米国関税等の足下の課題に適切に対応していくためには、身近な相談機関である商工会、商工会議所等の相談体制を強化することにより、経営課題の解決を積極的に図っていく必要がある。
- 具体的には、社労士、中小企業診断士、エネルギー管理士、税理士といった当該分野への知見を有する専門家を派遣することにより、商工会・商工会議所の相談体制の強化を図るとともに、指導力向上を推進する。

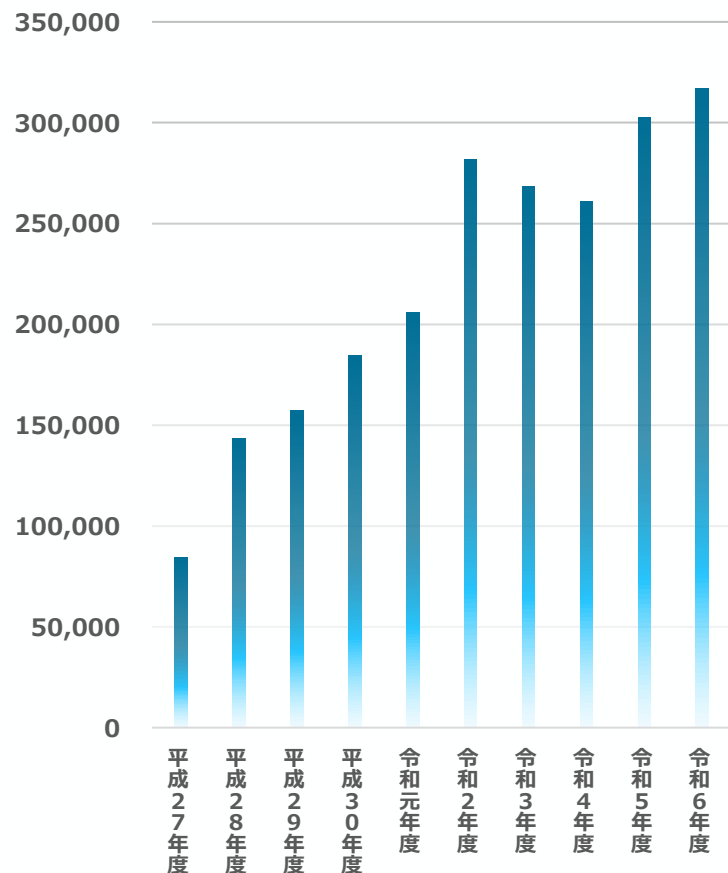


関連施策

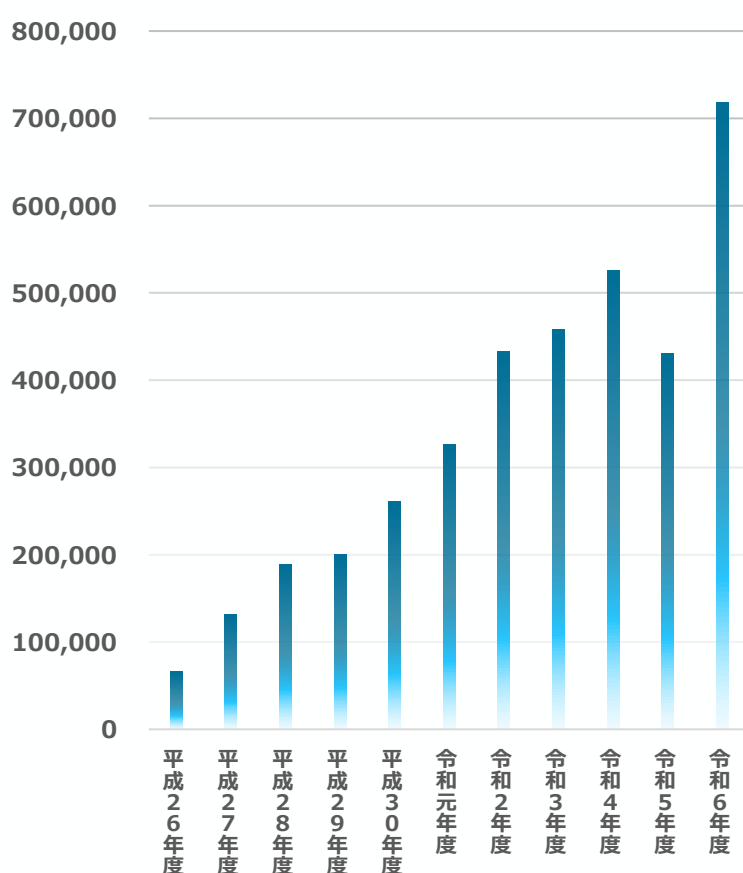
よろず支援拠点

- 平成26年度に事業を開始し、令和6年度で創設から10年が経過。知名度の向上により、年々相談件数は増加。令和6年度は30万件強の相談対応を実施。
- 小規模事業者を中心とした様々な業種の事業者からの、売上拡大、経営改善、創業、事業承継、人手不足等の多様な経営課題に関する相談に対応しており、よろず支援拠点で対応した事業者の課題の延べ件数も増加傾向。

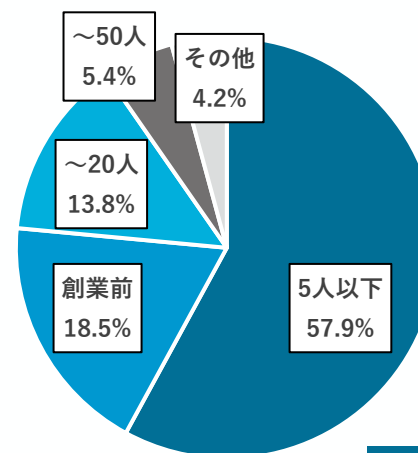
相談実績件数（相談回数の延べ件数）の推移



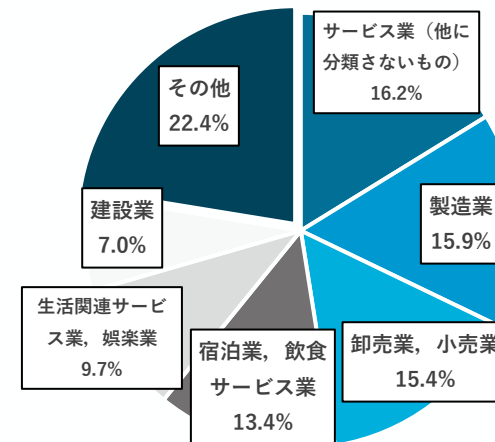
相談対応件数（課題（中）の延べ件数）の推移



従業員数



業種



相談内容

主な経営課題	割合
1. 売上拡大	57.0%
2. 経営改善	23.8%
3. 創業	14.5%
4. 事業承継・廃業等	4.7%
うち、人手不足関連	25.0%

※上記1~4の経営課題から細分化した分類のうち、「IT活用（内部関連）」、「雇用・労務」、「現場改善・生産性向上」に関する相談対応を、人手不足関連とカウントしている。

働き方改革推進支援センター（中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業）

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、センター本部及び47都道府県センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

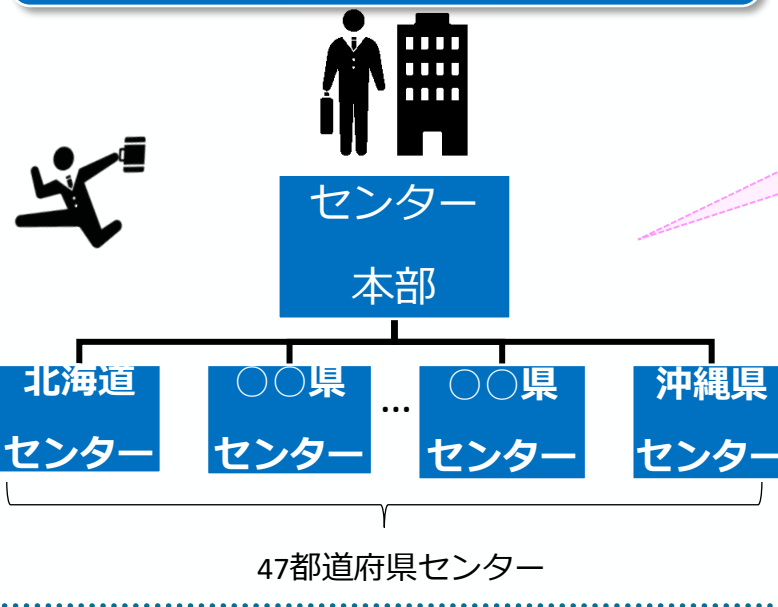
- ・ 中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・ セミナーの実施

中小企業等



・ 来所、電話、メールによる相談

働き方改革推進支援センター



- ・ サイト等の運営による周知啓発、総合的な情報発信
- ・ 専門家研修の実施（職務分析・職務評価等）

商工団体・業種別団体等

- ・ 商工団体等と連携した、中小企業等に対するセミナーの開催

実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度): 窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

小規模事業者を支える商工会・商工会議所

- 小規模事業者の抱える課題を把握し、各種相談等に応じるためには、身近な支援機関である商工会・商工会議所の役割は大きい。
- 令和6年度における経営指導員が実施した経営指導の件数は、商工会・商工会議所合計で403万件。（その内、労働関係は約1割）

	商工会	商工会議所	合計
商工会・商工会議所数	1,589	515	2,104
商工業者数	132万者	378万者	510万者
会員数（組織率）	77万者(59%)	126万者（33%）	203万者(40%)
経営指導員数 延べ	4,053人	3,393人	7,446人
経営指導件数	250万件	153万件	403万件

取引かけこみ寺

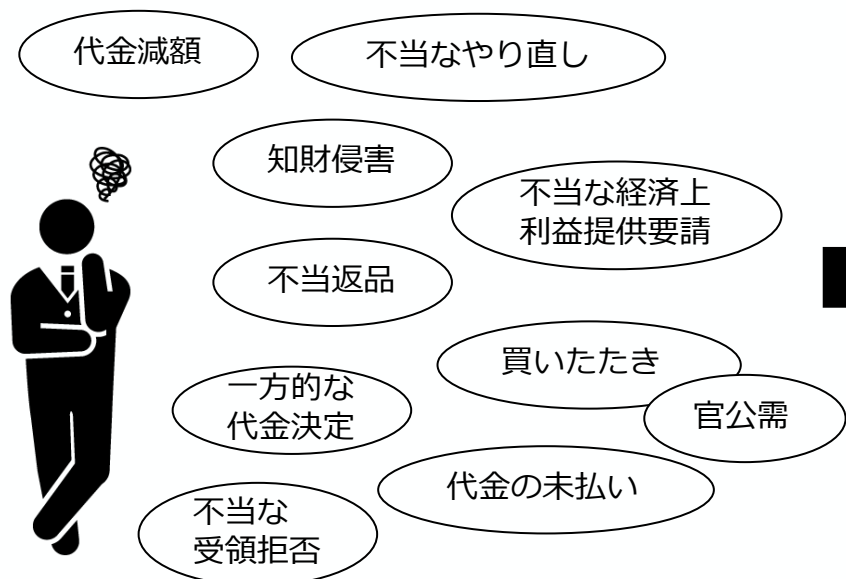
- 各都道府県の中小企業振興機関協会の協力を得て、本部及び全国47都道府県に「取引かけこみ寺」を設置。
- 代金の減額や買ったたきといった取引上の悩みに関する様々な相談を受け付け、専門の相談員や弁護士がアドバイスを行う。年間11,000件超の相談に対応。（2024年度）
- 令和7年6月に、官公需に関する相談の受付も開始。

相談無料

全国48か所

秘密厳守

匿名相談可能



- 弁護士による無料相談
- 裁判外紛争解決手続（ADR）
- 取適法違反のおそれがある場合、中小企業庁への通報
- 地方公共団体における官公需相談窓口を紹介