

調査結果の要約

1 労働時間・休日制度等について

(1) 平均週所定労働時間

- 1事業所平均週所定労働時間は、39時間8分となっている。
- 労働者1人平均週所定労働時間は、38時間49分となっている。

第1表 週40時間達成事業所の割合の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
週40時間達成割合	93.4%	93.4%	92.6%	92.9%	93.6%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:15 (39:25)	39:17 (39:31)	39:23 (39:26)	39:22 (39:24)	39:08 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:39 (39:01)	38:52 (39:02)	38:55 (39:03)	38:55 (39:03)	38:49 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営法人

(2) 週休制

- 「何らかの週休2日制」を採用している事業所数割合は、87.7%となっている。

第4表 週休2日制を採用する事業所数割合の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
週休2日制採用割合 (全国平均)	83.6% (87.2%)	83.6% (84.1%)	84.3% (82.1%)	85.0% (82.5%)	87.7% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(3) 年次有給休暇

- 平均付与日数は、17.2日となっている。
- 平均取得日数は、10.4日となっている。
- 平均取得率は、60.5%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
平均付与日数 (全国平均)	17.6日 (18.2日)	17.1日 (18.2日)	17.3日 (18.0日)	17.3日 (18.0日)	17.2日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	8.7日 (9.0日)	8.8日 (9.3日)	9.3日 (9.4日)	9.6日 (10.1日)	10.4日 (-)
平均取得率 (全国平均)	49.7% (49.4%)	51.3% (51.1%)	53.9% (52.4%)	55.7% (56.3%)	60.5% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(4) 年間休日

- 1事業所平均の年間休日総数は、111.3日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、118.2日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
1事業所平均	109.4日	109.4日	108.9日	109.4日	111.3
(全国平均)	(108.3日)	(107.9日)	(108.9日)	(109.9日)	(-)
労働者1人平均	116.7日	116.6日	115.6日	116.3日	118.2
(全国平均)	(113.7日)	(113.7日)	(114.7日)	(116.0日)	(-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

2 育児休業制度等について

(1) 育児休業制度について

- 育児休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の86.4%となっている。

第7表 育児休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
山形県	84.4%	85.0%	85.2%	87.5%	86.4%
全 国	76.6%	75.0%	-	79.1%	-

※全国「雇用均等基本調査」、調査対象は常用労働者が5人以上の民営事業所

(2) 育児休業取得状況

- 育児休業取得率は、女性95.9%、男性8.1%となっている。

第8表 育児休業取得状況

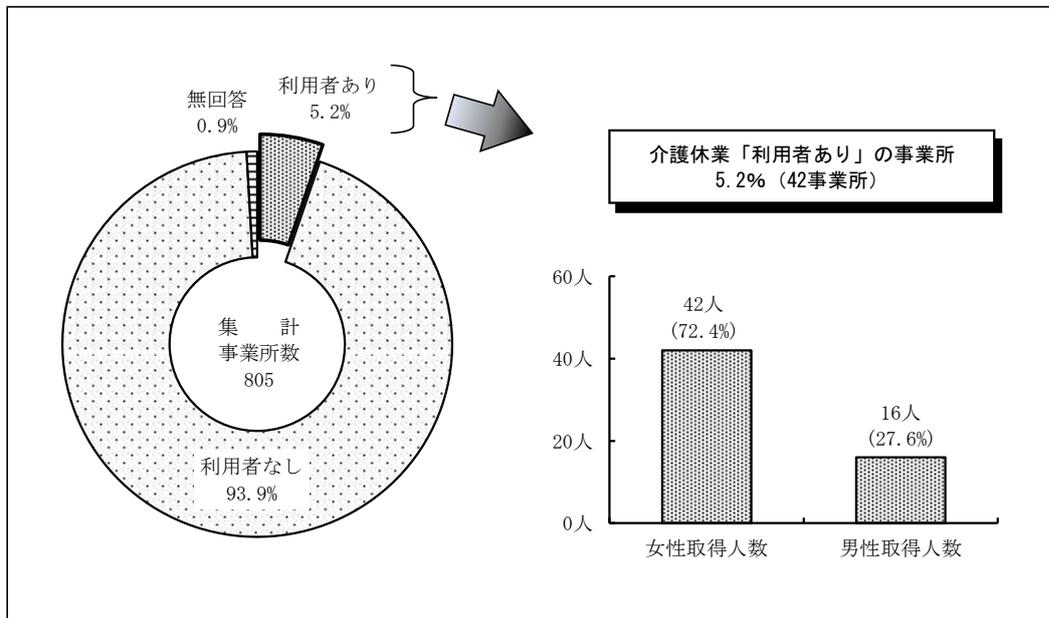
年 度		平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
山形県	女性	93.7%	93.5%	96.5%	95.7%	95.9%
	男性	3.4%	3.9%	5.0%	6.7%	8.1%
全 国	女性	81.8%	83.2%	82.2%	83.0%	-
	男性	3.16%	5.14%	6.16%	7.48%	-

※全国「雇用均等基本調査」

3 介護休業制度について

- 介護休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の 81.6%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は 5.2%で、取得者の内訳は女性 72.4%、男性 27.6%となっている。

第1図 介護休業制度の利用状況



第9表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年度	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
山形県	77.6%	79.3%	79.8%	81.4%	81.6%
全国	72.6%	70.9%	—	74.0%	—

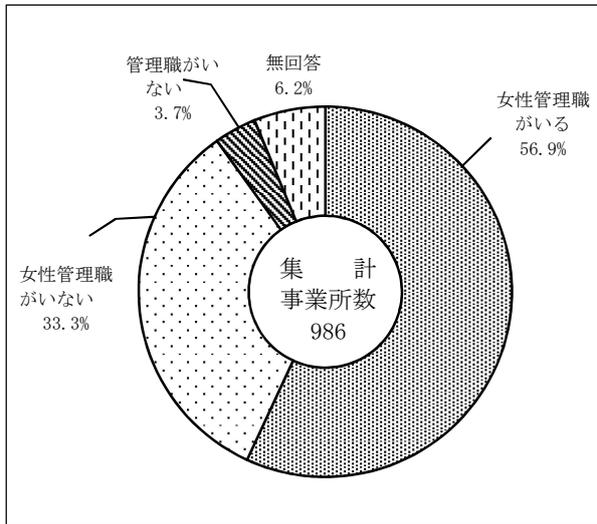
※全国「雇用均等基本調査」

4 女性従業員の働く環境について

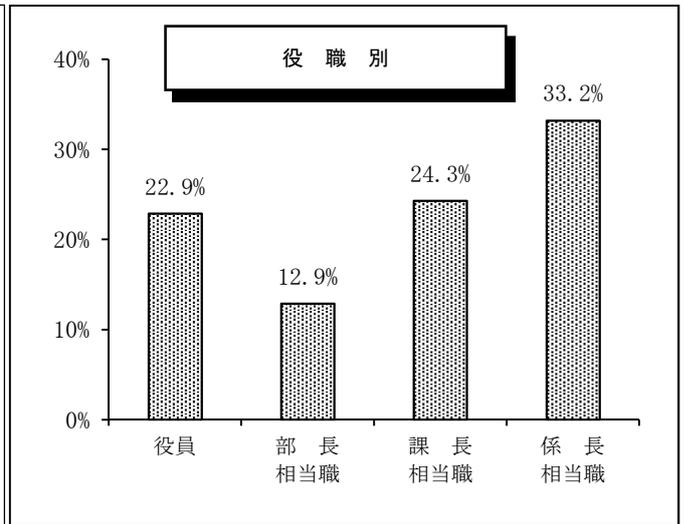
(1) 女性管理職の登用状況

- 女性管理職がいるとした事業所の割合は全事業所のうち 56.9% (R1 56.1%) となっている。
- 役職別では、「係長相当職」のいる事業所の割合が最も高く 33.2% (R1 33.0%) となっている。

第2図 女性管理職を有する事業所数割合



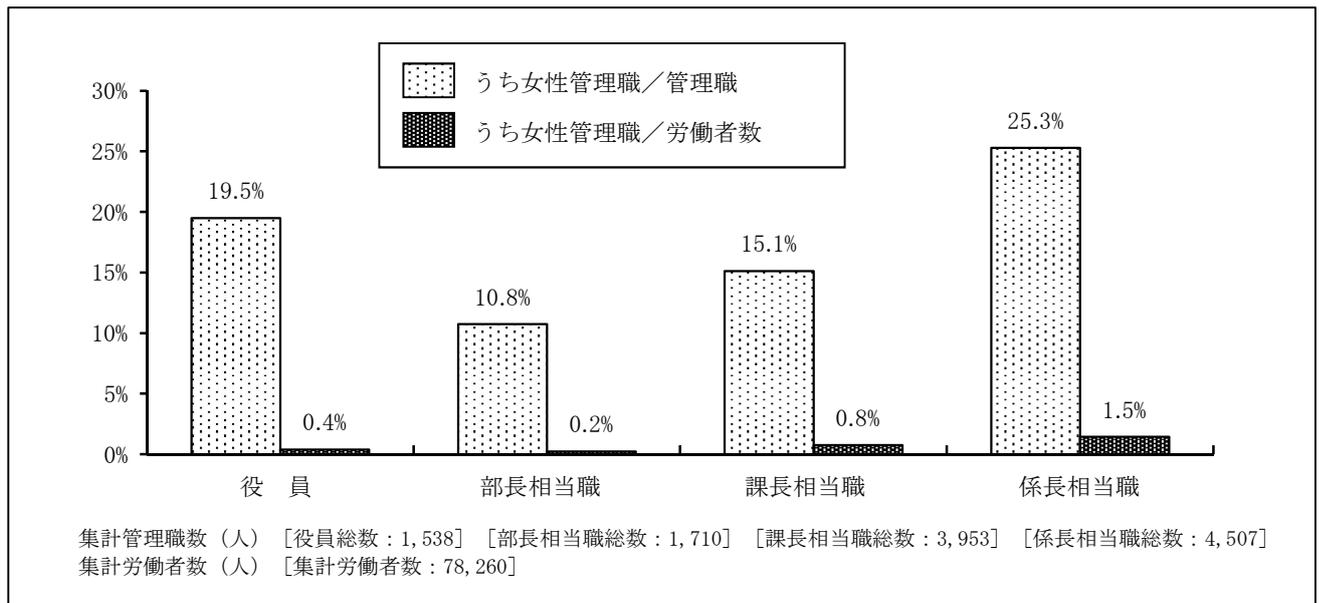
第3図 役職別女性管理職がいる事業所割合



(2) 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

- 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合は、「係長相当職」が最も高く 25.3% (R1 26.9%) となっている。

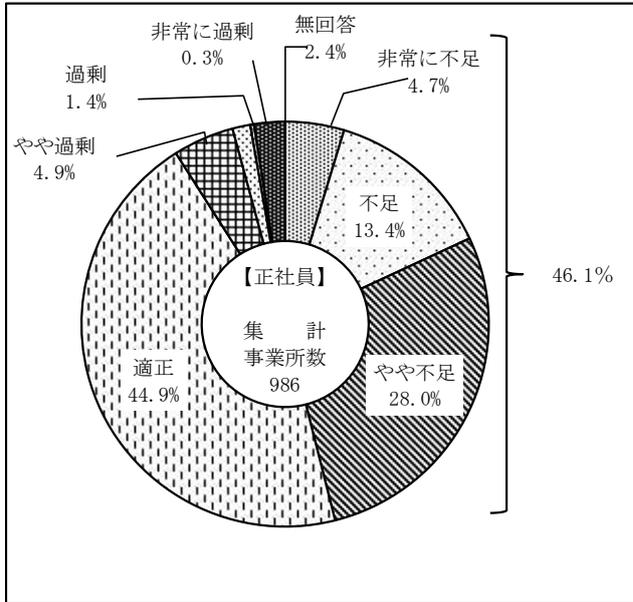
第4図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



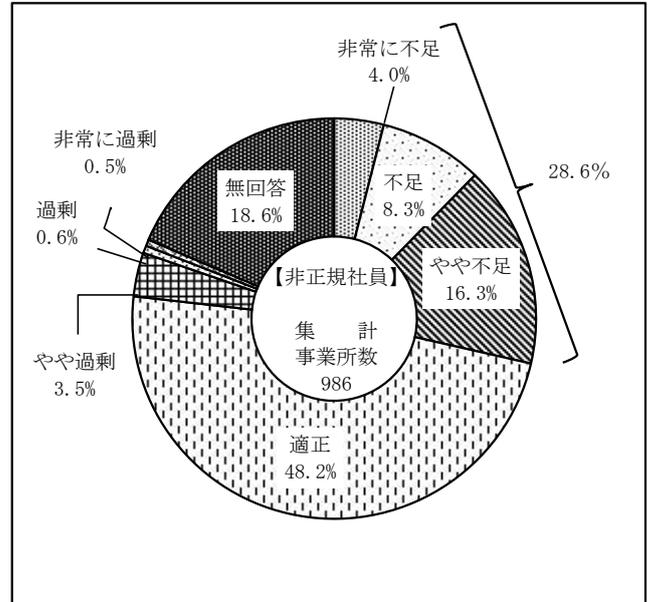
5 人手不足の状況について

●正社員が「不足」しているとした事業所は46.1%（R1 57.3%）、非正規社員が「不足」している事業所は28.6%（R1 41.1%）となっている。

第5図 正社員の過不足状況



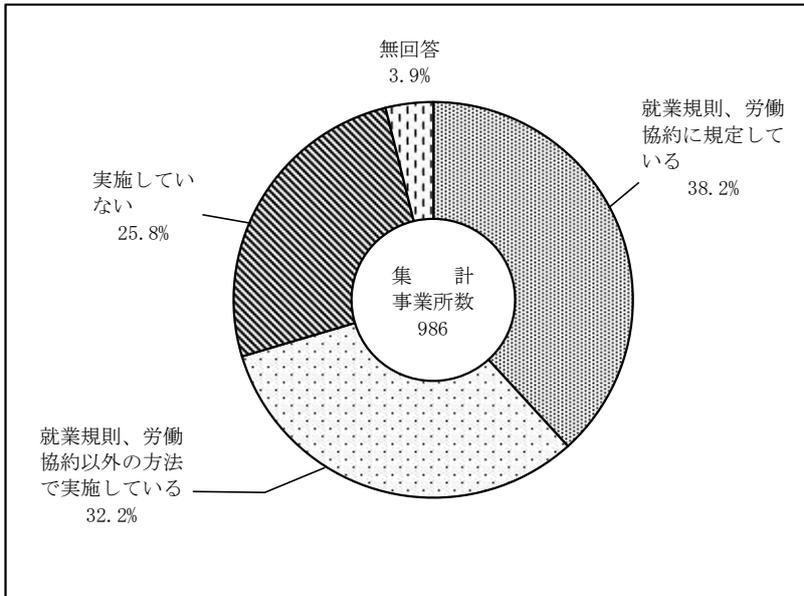
第6図 非正規社員の過不足状況



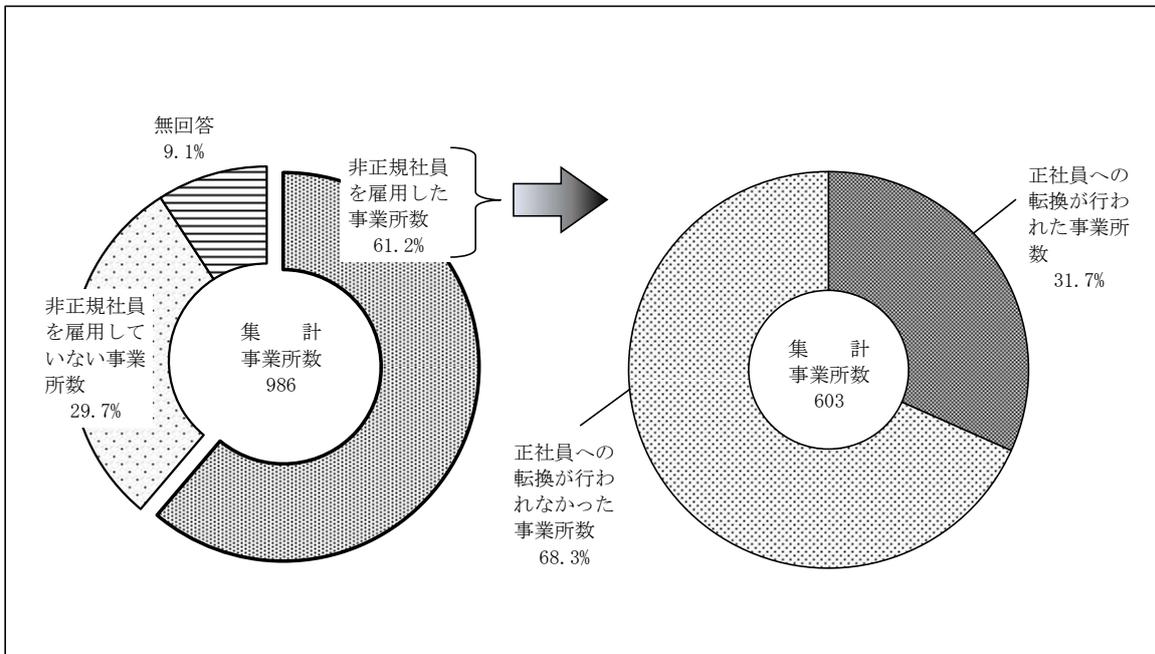
6 非正規労働者の正社員転換について

- 非正規社員から正社員への転換を就業規則等に規定しているとした事業所は 38.2%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 32.2%となっている。
- 非正規社員を雇用した事業所のうち、非正規社員から正社員への転換が行われた事業所の割合は 31.7%となっている。

第7図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



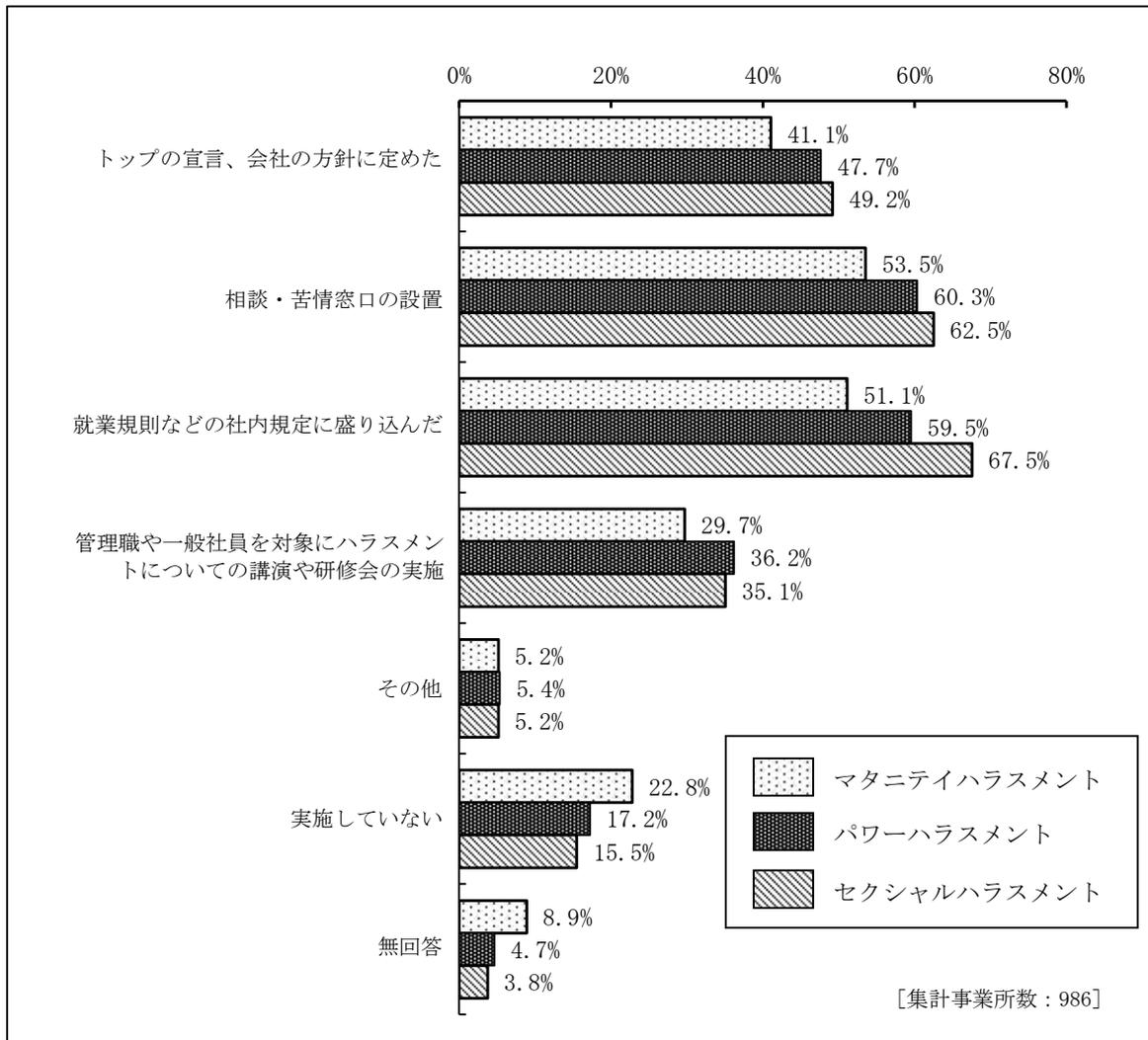
第8図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



7 職場のハラスメント対策について

- マタニティハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 53.5%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」51.1%などとなっている。
- パワーハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 60.3%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」59.5%などとなっている。
- セクシャルハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」で 67.5%、次いで「相談・苦情窓口の設置」62.5%などとなっている。

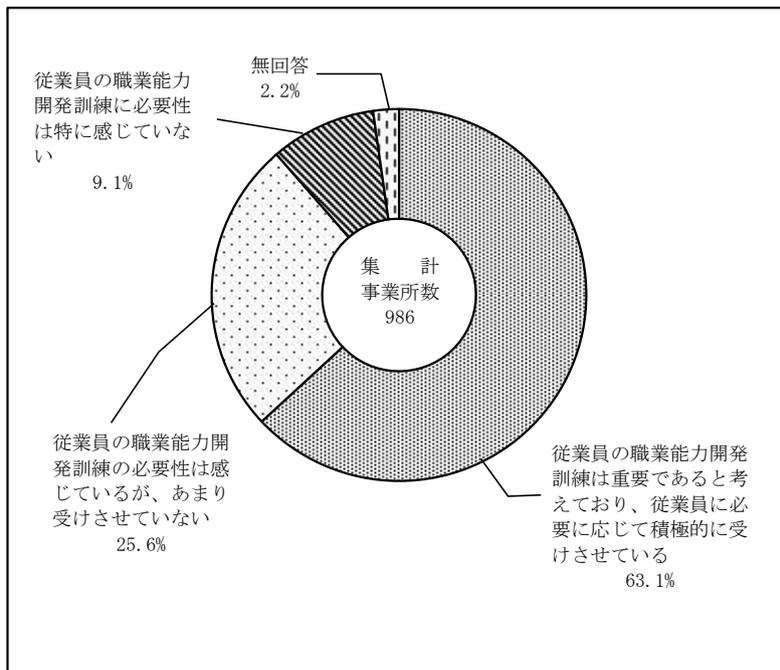
第9図 職場のハラスメントへの防止対策事業所



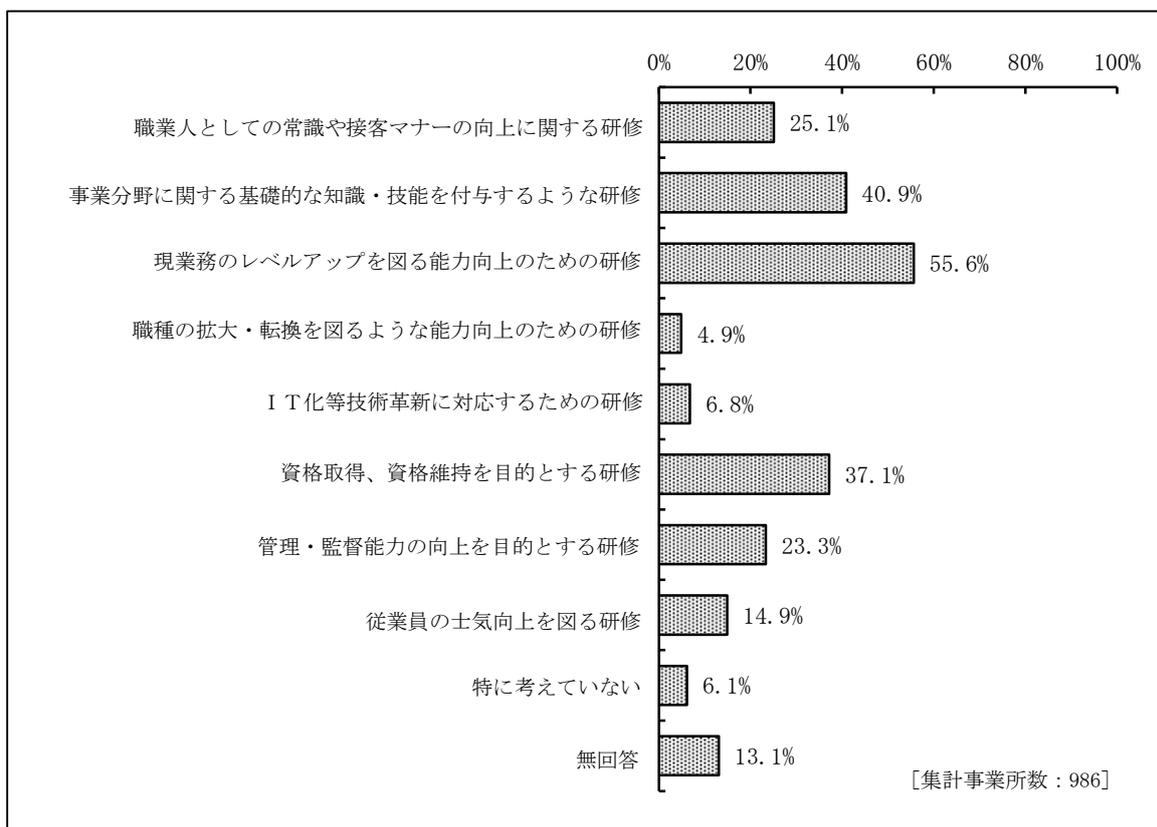
8 職業能力開発訓練について

- 職業能力開発訓練を積極的に受けさせているとした事業所の割合は 63.1%となっている。
- 重視している研修は、「現業務のレベルアップを図る能力向上のための研修」55.6%、「事業分野に関する基礎的な知識・技能を付与するような研修」40.9%などとなっている。

第 10 図 職業能力開発訓練の必要性別事業所数割合



第 11 図 重視したいと考える職業能力開発訓練

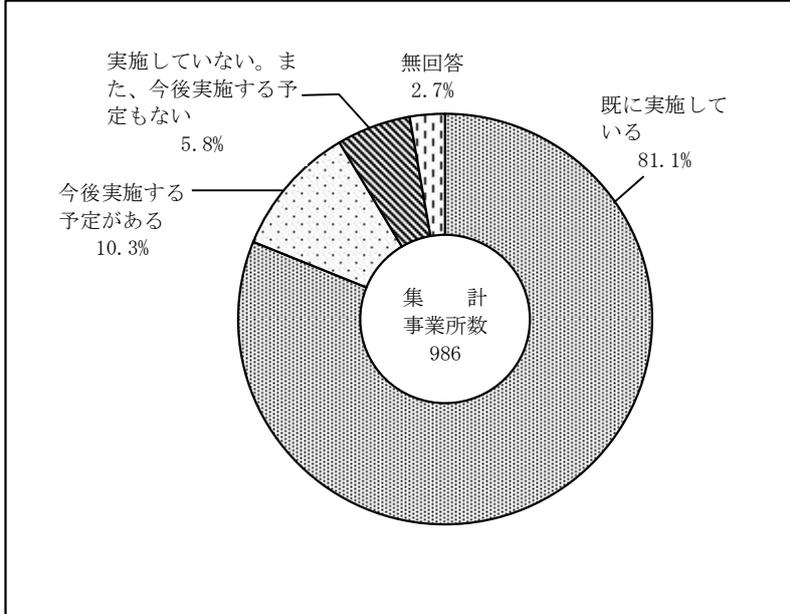


9 働き方改革について

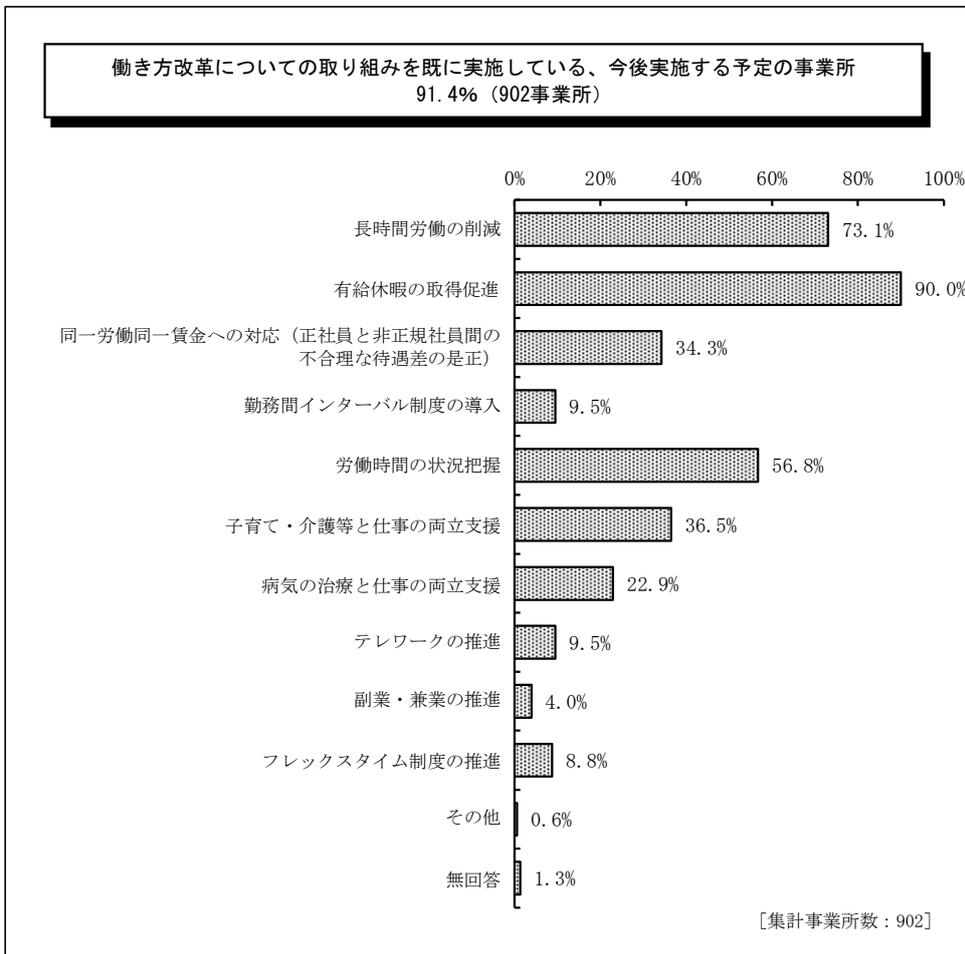
(1) 働き方改革への取り組み状況について

- 働き方改革への取り組みについて、「既の実施している」とした事業所は81.1%、「今後実施する予定がある」事業所は10.3%となっている。
- 取り組みの内容は、「有給休暇の取得促進」90.0%、「長時間労働の削減」73.1%、「労働時間の状況把握」56.8%などとなっている。

第12図 働き方改革への取り組み状況別事業所数割合



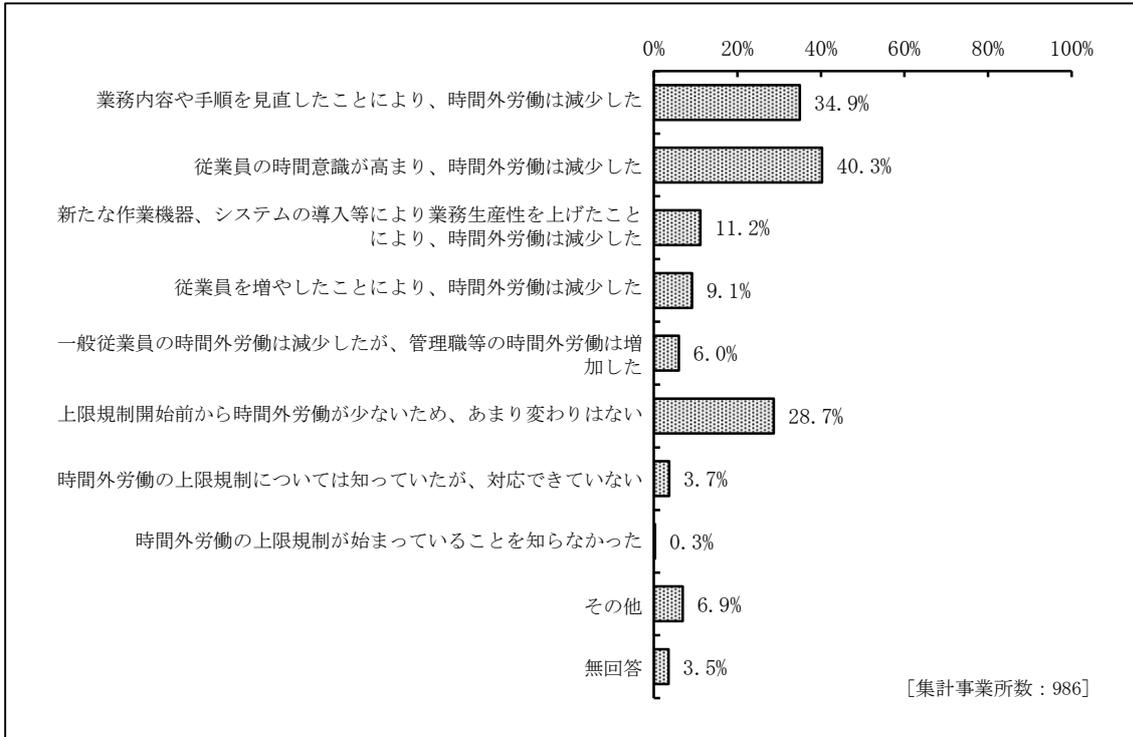
第13図 働き方改革への取り組み内容別事業所数割合



(2) 時間外労働の上限規制への対応について

- 時間外労働の上限規制への対応は、「従業員の時間意識が高まり、時間外労働は減少した」40.3%、「業務内容や手順を見直したことにより、時間外労働は減少した」34.9%などとなっている。

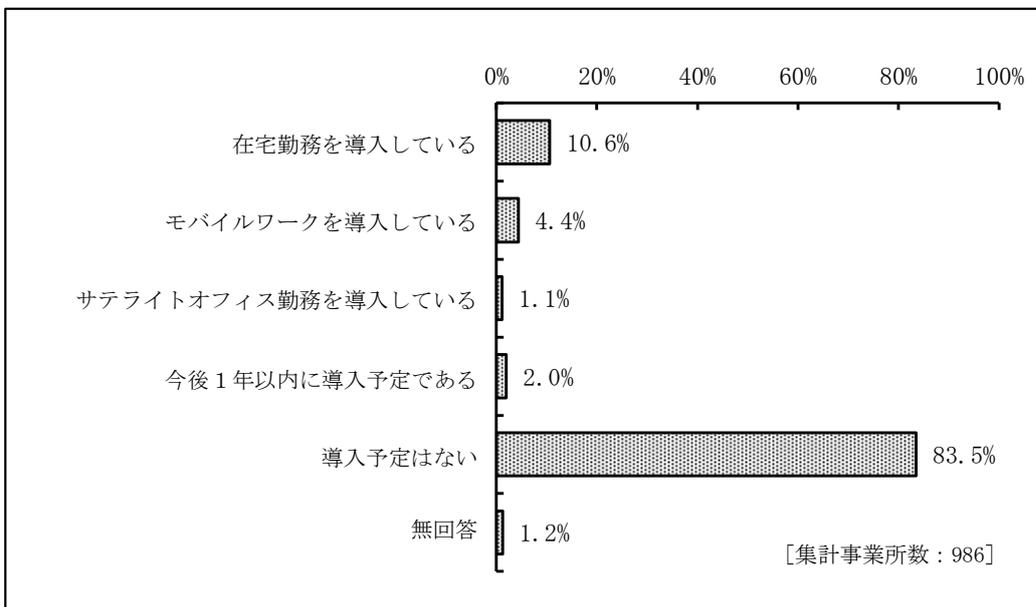
第14図 時間外労働の上限規制への対応



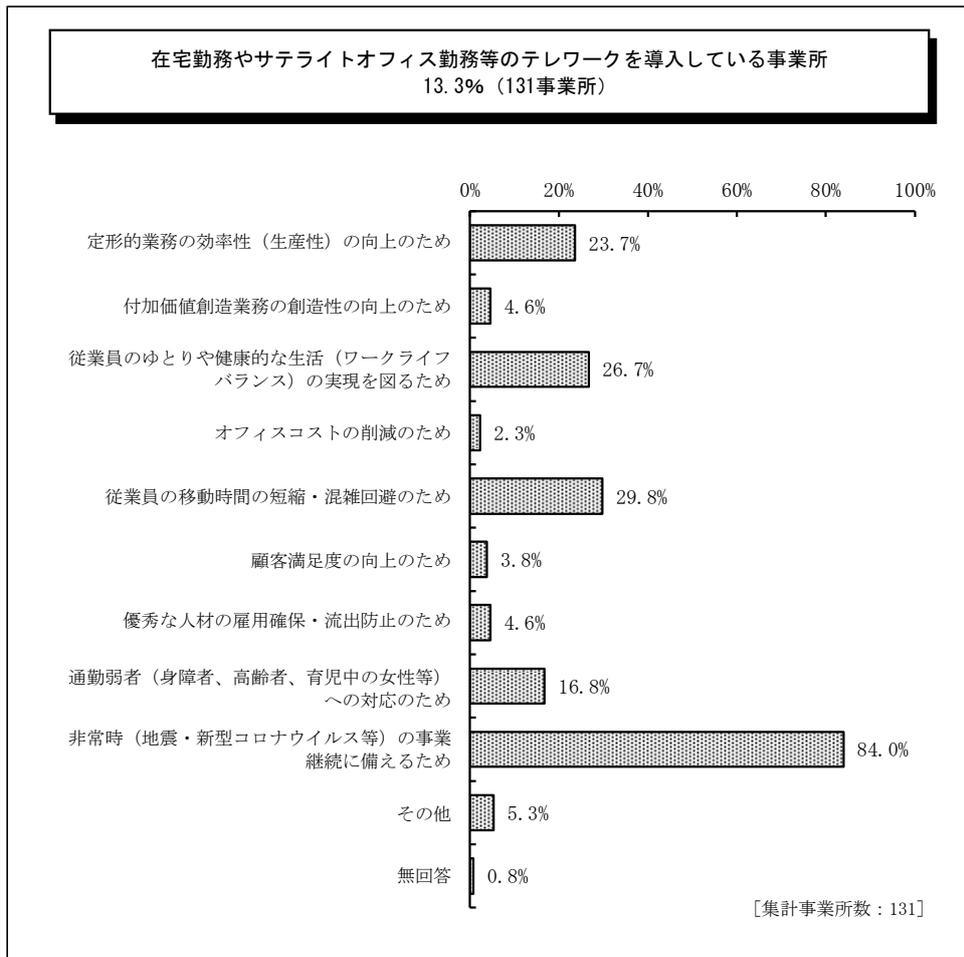
(3) テレワークについて

- テレワークの導入状況は、「在宅勤務を導入している」10.6%、「モバイルワークを導入している」4.4%、「サテライトオフィスを導入している」1.1%などとなっている。
- テレワークを導入した理由は、「非常時（自身、新型コロナウイルス等）の事業継続に備えるため」84.0%、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避のため」29.8%などとなっている。

第15図 テレワークの導入状況別事業所数割合



第16図 テレワークを導入した理由



10 新型コロナウイルスの影響について

- 新型コロナウイルス感染拡大防止のため実施した対策については、「手洗い・うがい・咳エチケット、換気等予防対策の周知・徹底」92.2%、「従業員の日常的な体調確認（出勤前の検温の義務付け等）」76.0%、「（窓口・レジ等）仕切りの設置、来訪者向けの消毒液の設置等」73.3%などとなっている。

第17図 新型コロナウイルス感染拡大防止のための対策

