

Ⅱ 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22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55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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
週40時間達成割合	92.8%	91.4%	93.4%	93.4%	92.6%	92.9%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:31 (39:26)	39:26 (39:26)	39:15 (39:25)	39:17 (39:31)	39:23 (39:26)	39:22 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:57 (39:03)	38:51 (39:04)	38:39 (39:01)	38:52 (39:02)	38:55 (39:03)	38:55 (-)

※ 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、85.0%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26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
週休2日制採用割合 (全国平均)	81.5% (85.2%)	83.4% (88.6%)	83.6% (87.2%)	83.6% (84.1%)	84.3% (82.1%)	85.0% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(3) 年次有給休暇

- 年次有給休暇の新規付与日数は、平均17.3日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、9.6日となっている。
- 年次有給休暇の取得日数の割合（取得率）は、55.7%となっている。

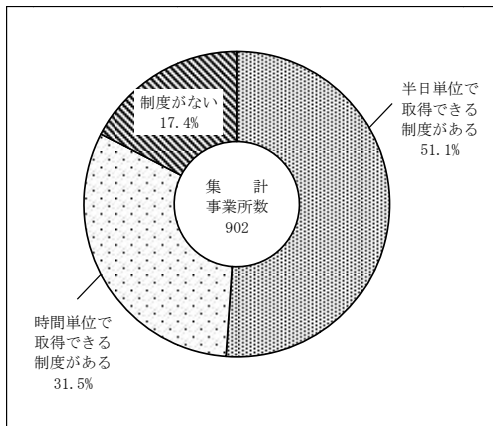
第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年
新規付与日数 (全国平均)	17.9日 (18.4日)	17.8日 (18.1日)	17.6日 (18.2日)	17.1日 (18.2日)	17.3日 (18.0日)	17.3日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	10.2日 (8.8日)	9.0日 (8.8日)	8.7日 (9.0日)	8.8日 (9.3日)	9.3日 (9.4日)	9.6日 (-)
平均取得率 (全国平均)	56.9% (47.6%)	50.5% (48.7%)	49.7% (49.4%)	51.3% (51.1%)	53.9% (52.4%)	55.7% (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

(4) 年次有給休暇の取得単位

- 年次有給休暇を、半日単位で取得できる制度のある事業所数割合は 51.1%、時間単位で取得できる制度のある事業所数割合は 31.5%となっている。

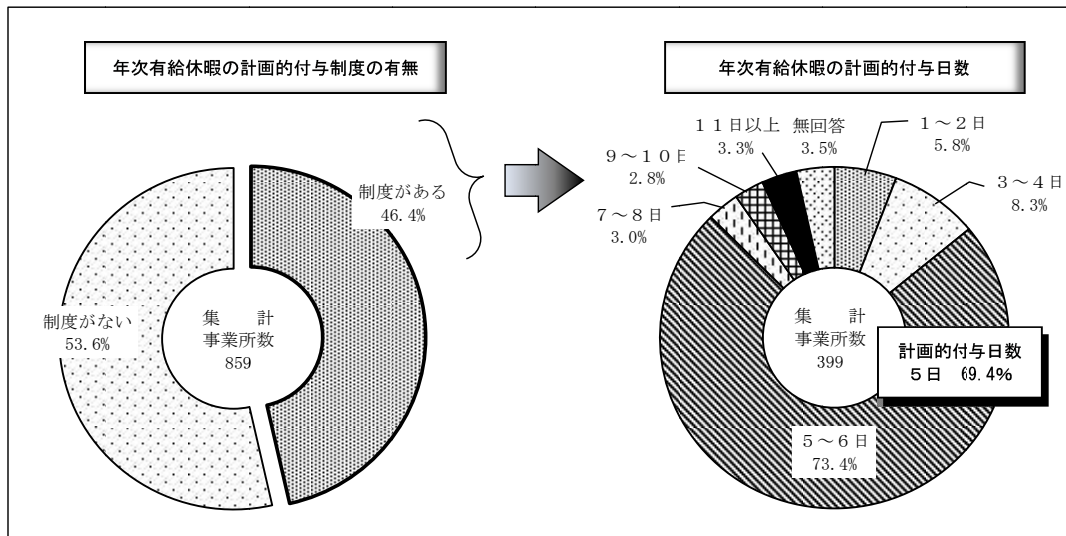


第1図
年次有給休暇の取得単位別事業所数割合

(5) 年次有給休暇の計画的付与制度

- 年次有給休暇を計画的に付与する制度のある事業所数割合は、46.4%となっている。
- 計画的付与日数を5日とする事業所数割合は、69.4%となっている。

第2図 年次有給休暇の計画的付与制度別事業所数割合



(6) 年間休日

- 1事業所平均の年間休日総数は、109.4日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、116.3日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
1事業所平均	107.6日	108.6日	109.4日	109.4日	108.9日	109.4日
(全国平均)	(107.5日)	(108.0日)	(108.3日)	(107.9日)	(108.9日)	(—)
労働者1人平均	114.9日	115.8日	116.7日	116.6日	115.6日	116.3日
(全国平均)	(113.2日)	(113.8日)	(113.7日)	(113.7日)	(114.7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87.5%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 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
山形県	81.9%	83.7%	84.4%	85.0%	85.2%	87.5%
全 国	74.7%	73.1%	76.6%	75.0%	—	—

※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95.7%、男性6.7%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
山形県	女性	90.2%	89.7%	93.7%	93.5%	96.5%	95.7%
	男性	2.1%	2.1%	3.4%	3.9%	5.0%	6.7%
全 国	女性	86.6%	81.5%	81.8%	83.2%	82.2%	—
	男性	2.3%	2.65%	3.16%	5.14%	6.16%	—

※全国「雇用均等基本調査」

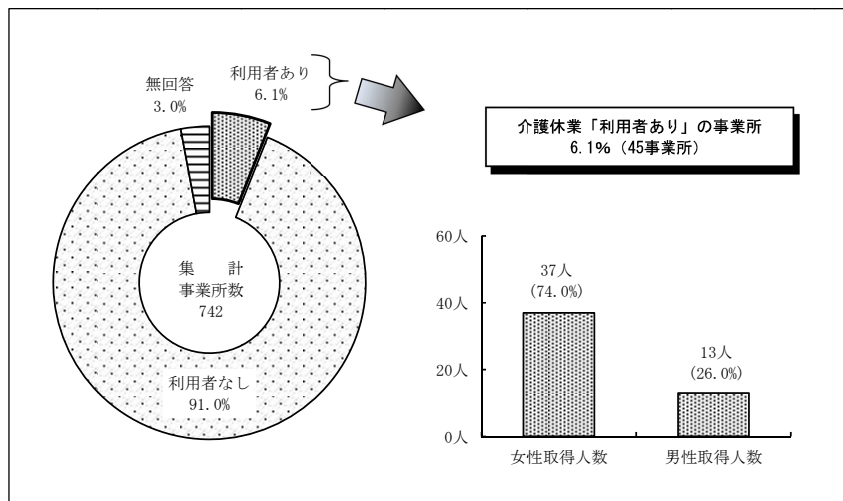
3 介護休業制度について

- 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81.4%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は6.1%で、取得者の内訳は女性74.0%、男性26.0%となっている。

第9表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
山形県	76.2%	77.7%	77.6%	79.3%	79.8%	81.4%
全 国	66.7%	—	72.6%	70.9%	—	—

※全国「雇用均等基本調査」

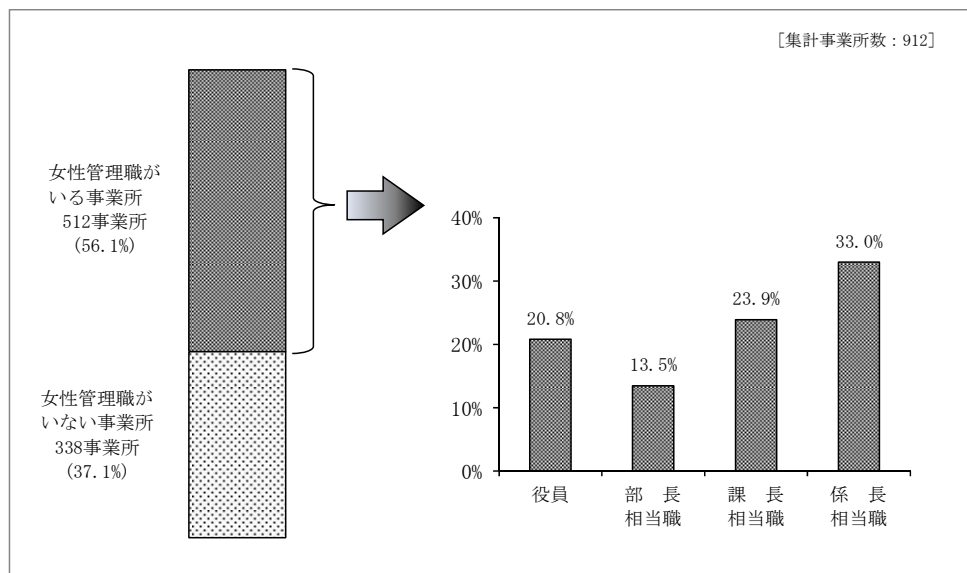


4 女性従業員の働く環境について

(1) 女性管理職の登用状況

- 女性管理職がいる事業所の割合は全事業所のうち 56.1% (H30 52.9%) 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 33.0% (H30 31.5%) となっている。

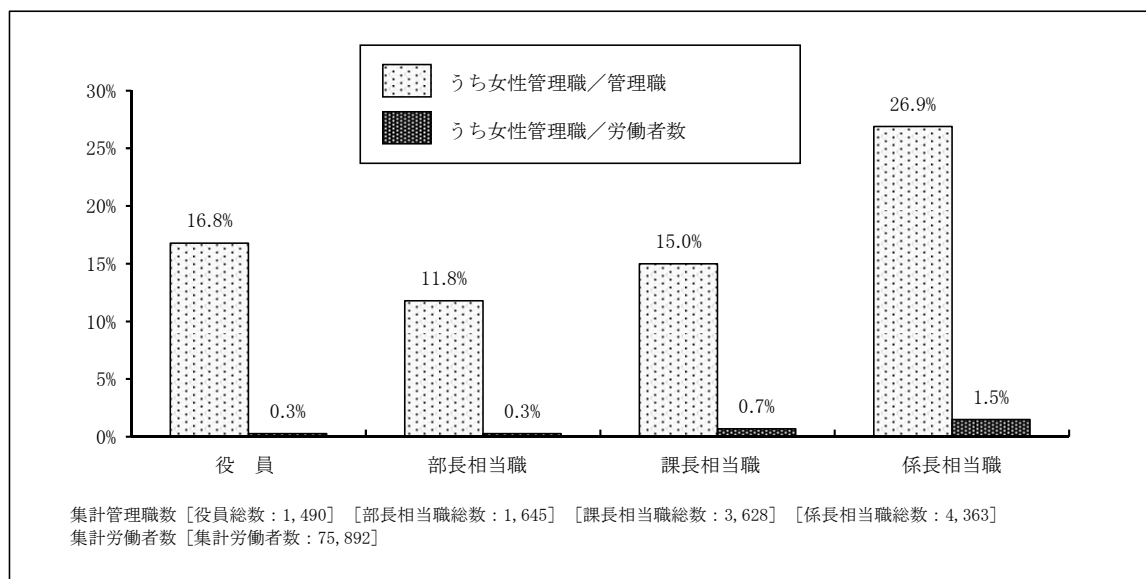
第4図 女性管理職を有する事業所数割合



(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 26.9% (H30 24.7%) となっている。

第5図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(3) マタニティハラスメント対策について

- 職場のマタニティハラスメント防止対策をしている事業所は 64.0%で、対策の内容は「相談・苦情窓口の設置」45.2%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」36.5%などとなっている。

第10表 マタニティハラスメントへの防止対策事業所

年 度	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
マタニティハラスメント	42.5%	41.5%	55.9%	57.8%	64.0%

5 職場のハラスメント対策について

- 職場のパワーハラスメント防止対策をしている事業所は 74.2%で、対策の内容は「相談・苦情窓口の設置」54.2%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」48.8%などとなっている。
- 職場のセクシャルハラスメント防止対策をしている事業所は 78.7%で、対策の内容は「相談・苦情窓口の設置」57.2%「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」57.6%などとなっている。

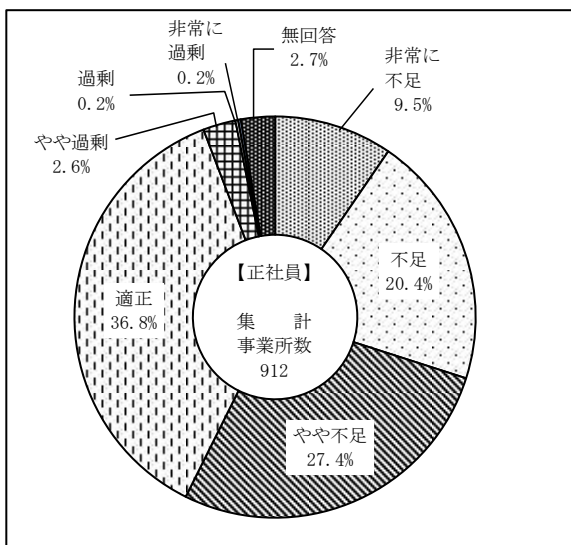
第11表 職場のハラスメントへの防止対策事業所

年 度	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和元年
パワーハラスメント	61.4%	65.4%	69.8%	70.2%	74.2%
セクシャルハラスメント	—	—	—	75.8%	78.7%

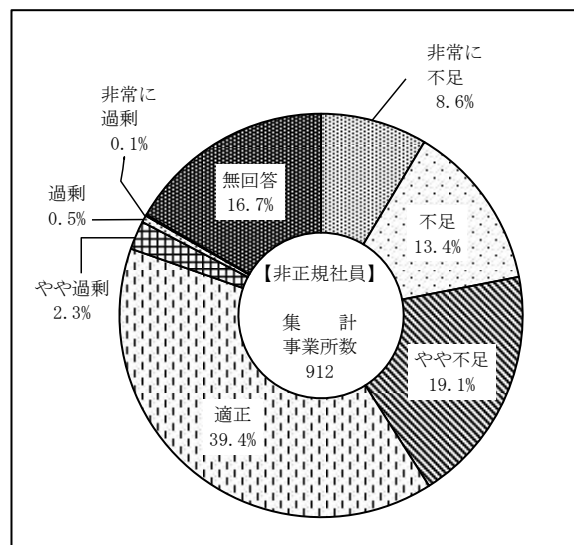
6 人材不足の状況について

- 正社員が「不足」している事業所は 57.3% (H30 58.8%)、非正規社員が「不足」している事業所は 41.1% (H30 40.0%) となっている。

第6図 正社員の過不足状況



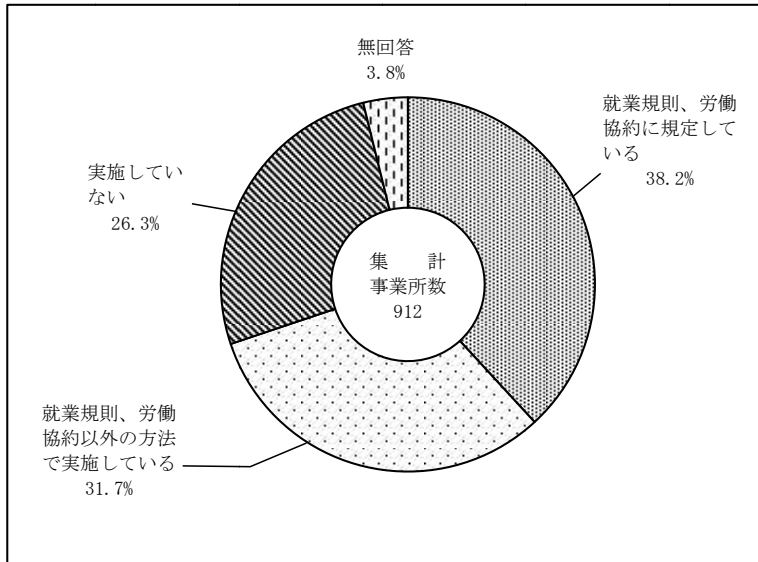
第7図 非正規社員の過不足状況



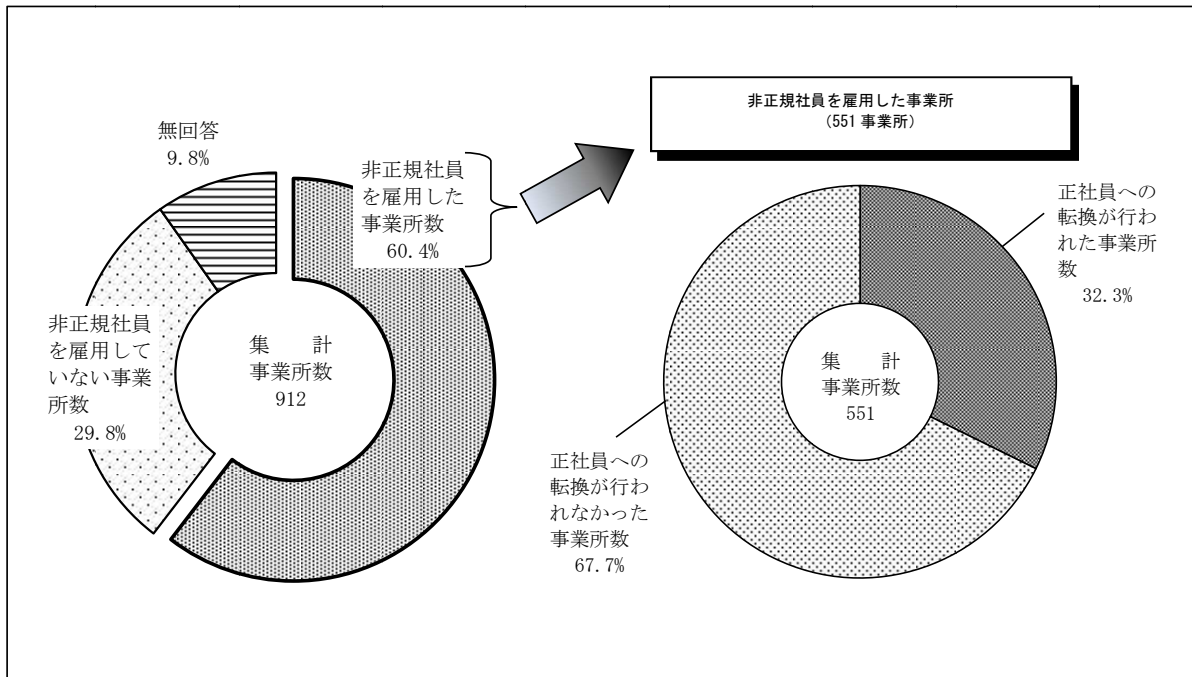
7 非正規労働者の正社員化について

- 非正規社員から正社員への転換を就業規則に規定している事業所は 38.2%、就業規則以外の方法で実施している事業所は 31.7%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 32.3%となっている。

第8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



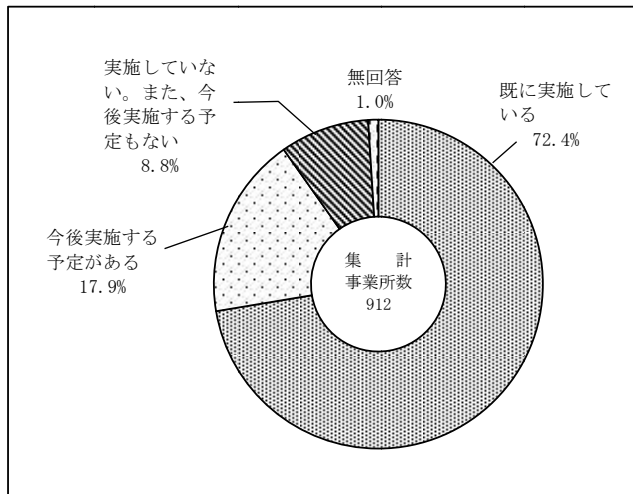
第9図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



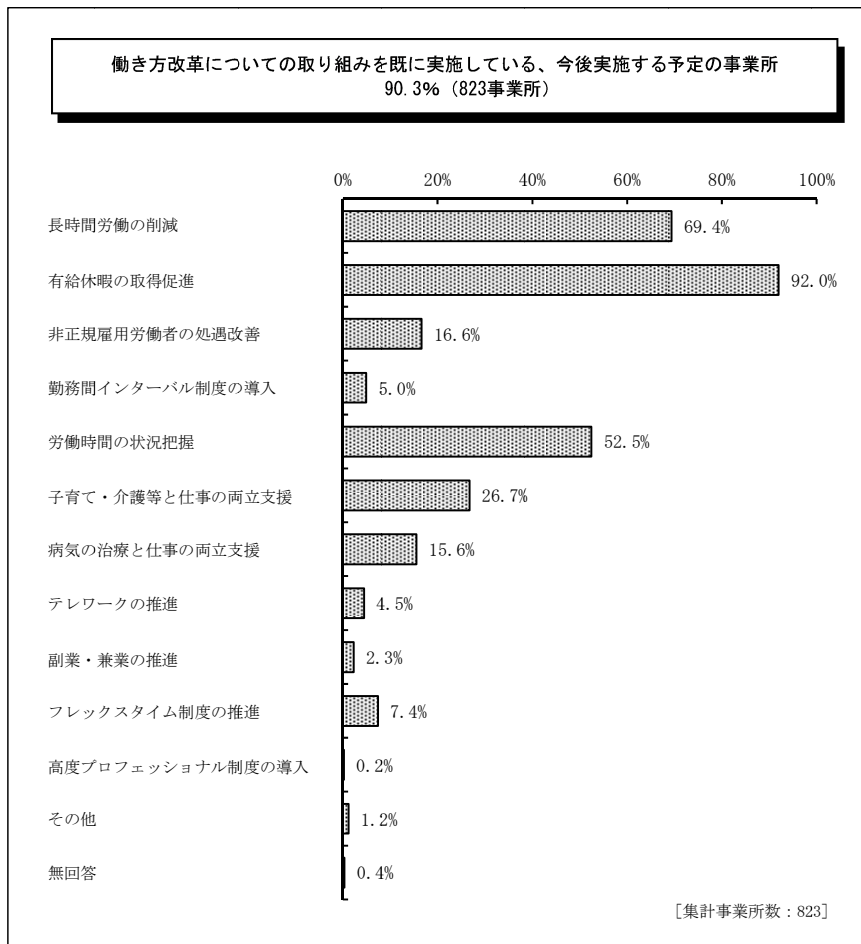
8 働き方改革について

- 働き方改革への取り組みについて、「既の実施している」事業所は 72.4%、「今後実施する予定がある」事業所は 17.9%となっている。
- 取り組みの内容は、「有給休暇の取得促進」92.0%、「長時間労働の削減」69.4%、「労働時間の状況把握」52.5%などとなっている。

第 10 図 働き方改革への取り組み状況別事業所数割合

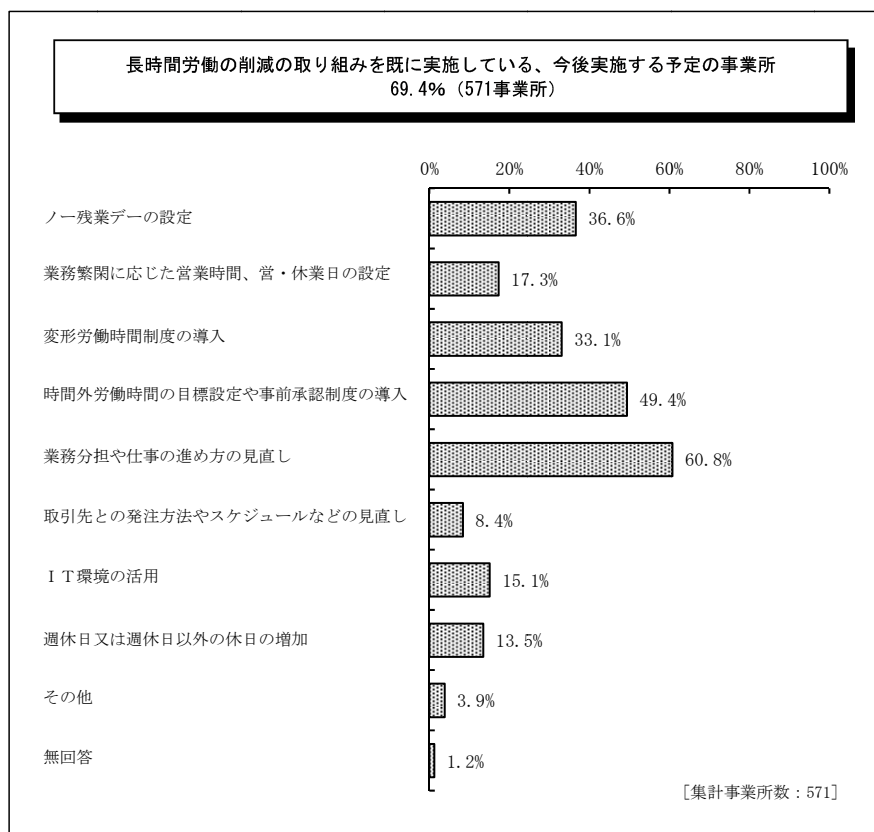


第 11 図 働き方改革への取り組み内容別事業所数割合



- 「長時間労働の削減」に関する具体的な取り組み内容は、「業務分担や仕事の進め方の見直し」60.8%、「時間外労働時間の目標設定や事前承認制度の導入」49.4%、「ノー残業デーの設定」36.6%などとなっている。
- 働き方改革に取り組むうえでの問題点としては、「人員に余裕がない」が62.3%と最も高く、次に「人事労務管理が煩雑になる」が33.4%、「コストがかかる」が24.8%となっている。

第12図 長時間労働の削減の取り組み内容別事業所数割合



第13図 働き方改革に取り組むうえでの問題点別事業所数割合

