

令和3年山形県労働条件等実態調査

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15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59分となっている。

第1表 週40時間以下達成事業所の割合の推移

年 度	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
週40時間達成割合	93.4%	92.6%	92.9%	93.6%	93.8%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:17 (39:31)	39:23 (39:26)	39:22 (39:24)	39:08 (39:25)	39:15 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:52 (39:02)	38:55 (39:03)	38:55 (39:03)	38:49 (39:04)	38:59 (-)

※ 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、87.3%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29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
週休2日制採用割合 (全国平均)	83.6% (84.1%)	84.3% (82.1%)	85.0% (82.5%)	87.7% (83.5%)	87.3% (-)

※ 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、17.1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、60.4%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
平均付与日数 (全国平均)	17.1日 (18.2日)	17.3日 (18.0日)	17.3日 (18.0日)	17.2日 (17.9日)	17.1日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	8.8日 (9.3日)	9.3日 (9.4日)	9.6日 (10.1日)	10.4日 (10.1)	10.4日 (-)
平均取得率 (全国平均)	51.3% (51.1%)	53.9% (52.4%)	55.7% (56.3%)	60.5% (56.6%)	60.4% (-)

※ 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、110.9日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、117.8日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
1事業所平均	109.4日	108.9日	109.4日	111.3日	110.9日
(全国平均)	(107.9日)	(108.9日)	(109.9日)	(110.5日)	(-)
労働者1人平均	116.6日	115.6日	116.3日	118.2日	117.8日
(全国平均)	(113.7日)	(114.7日)	(116.0日)	(116.1日)	(-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

2 各種休業・休暇制度について

(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88.2%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29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
山形県	85.0%	85.2%	87.5%	86.4%	88.2%
全 国	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96.8%、男性15.1%となっている。

第8表 育児休業取得状況

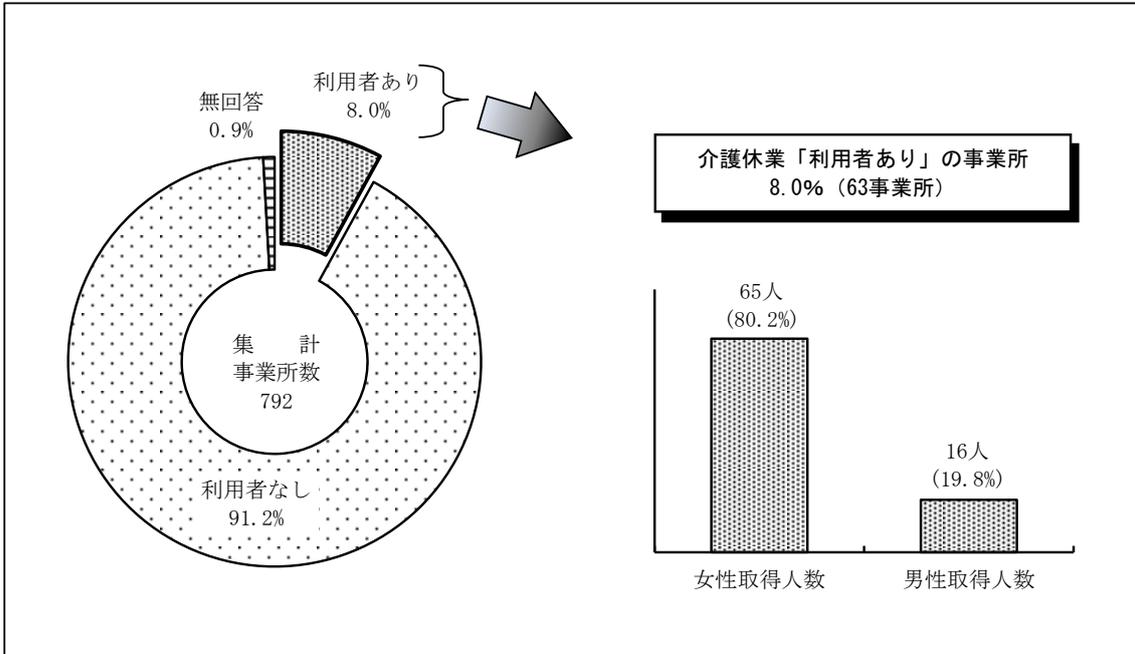
年 度		平成29年	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年
山形県	女性	93.5%	96.5%	95.7%	95.9%	96.8%
	男性	3.9%	5.0%	6.7%	8.1%	15.1%
全 国	女性	83.2%	82.2%	83.0%	81.6%	-
	男性	5.14%	6.16%	7.48%	12.65%	-

※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 81.9%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は 8.0%で、取得者の内訳は女性 80.2%、男性 19.8%となっている。

第 1 図 介護休業の取得状況



第 9 表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年 度	平成 29 年	平成 30 年	令和元年	令和 2 年	令和 3 年
山形県	79.3%	79.8%	81.4%	81.6%	81.9%
全 国	70.9%	—	74.0%	—	—

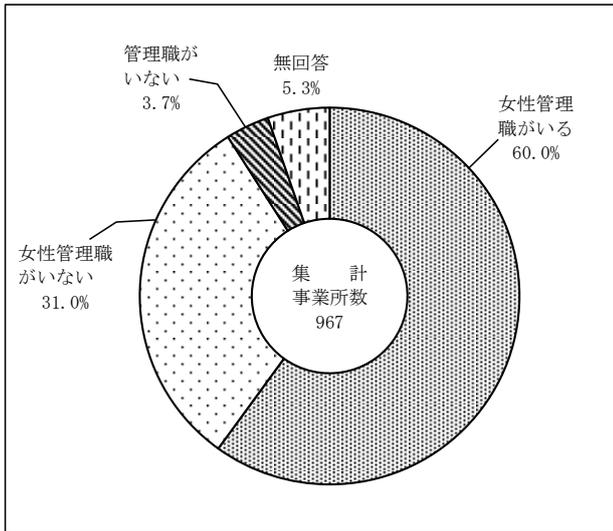
※全国「雇用均等基本調査」

3 女性従業員の働く環境について

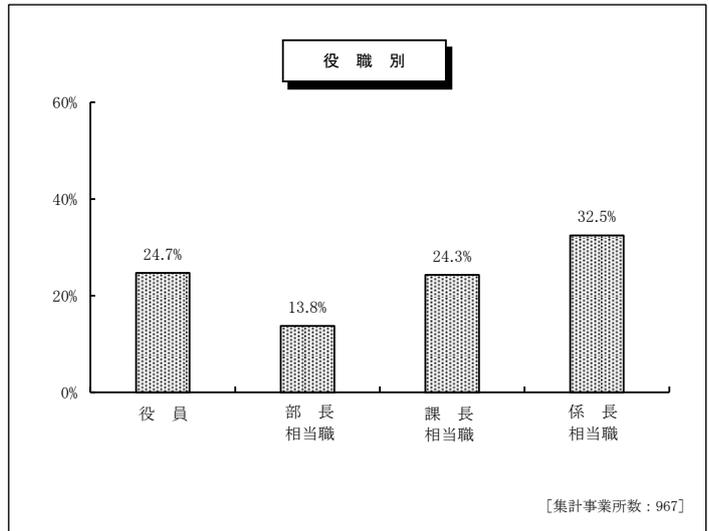
(1) 女性管理職の登用状況

- 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 60.0% (R2 56.9%) となっている。
- 役職別では女性の「係長相当職」のいる事業所の割合が最も高く、全事業所の 32.5% (R2 33.2%) となっている。

第2図 女性管理職を有する事業所数割合



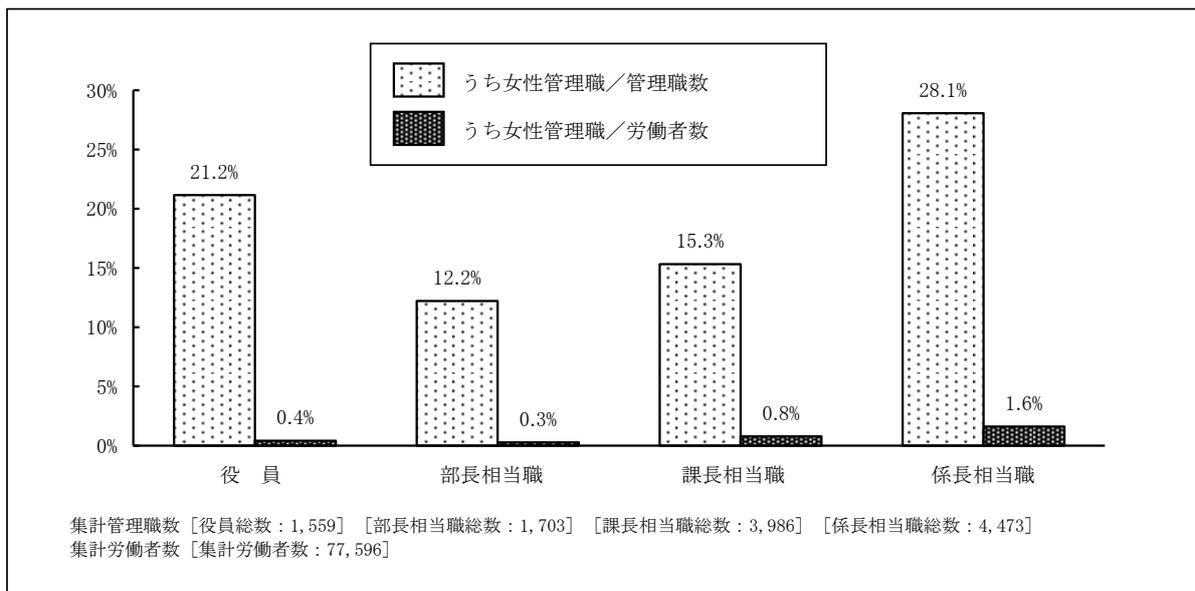
第3図 役職別女性管理職を有する事業所割合



(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 28.1% (R2 25.3%) となっている。

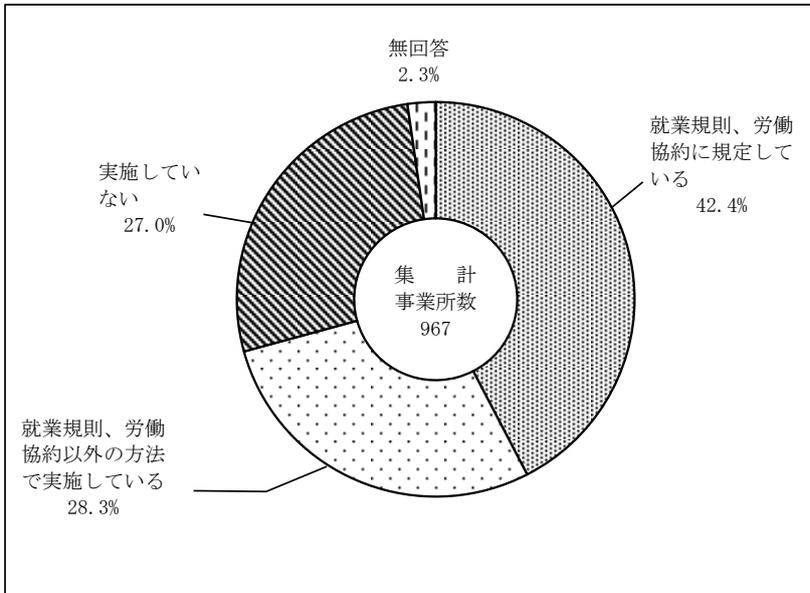
第4図 役職別の管理職者数に占める女性管理職者数割合



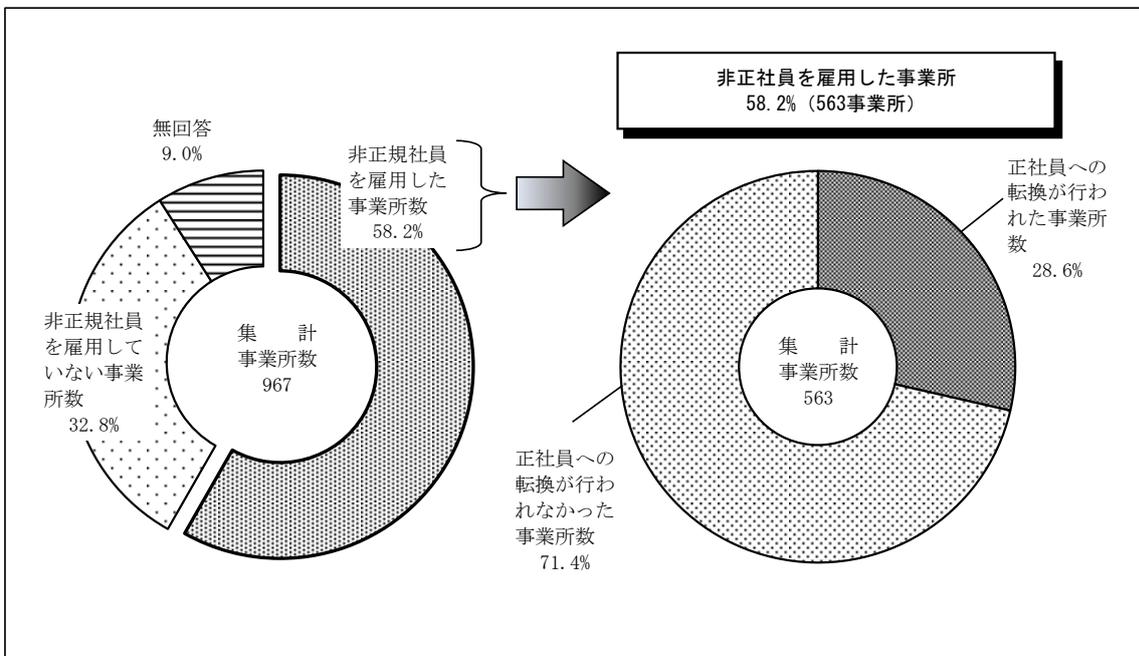
4 非正規労働者の正社員転換について

- 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 42.4%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 28.3%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 28.6%となっている。

第5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



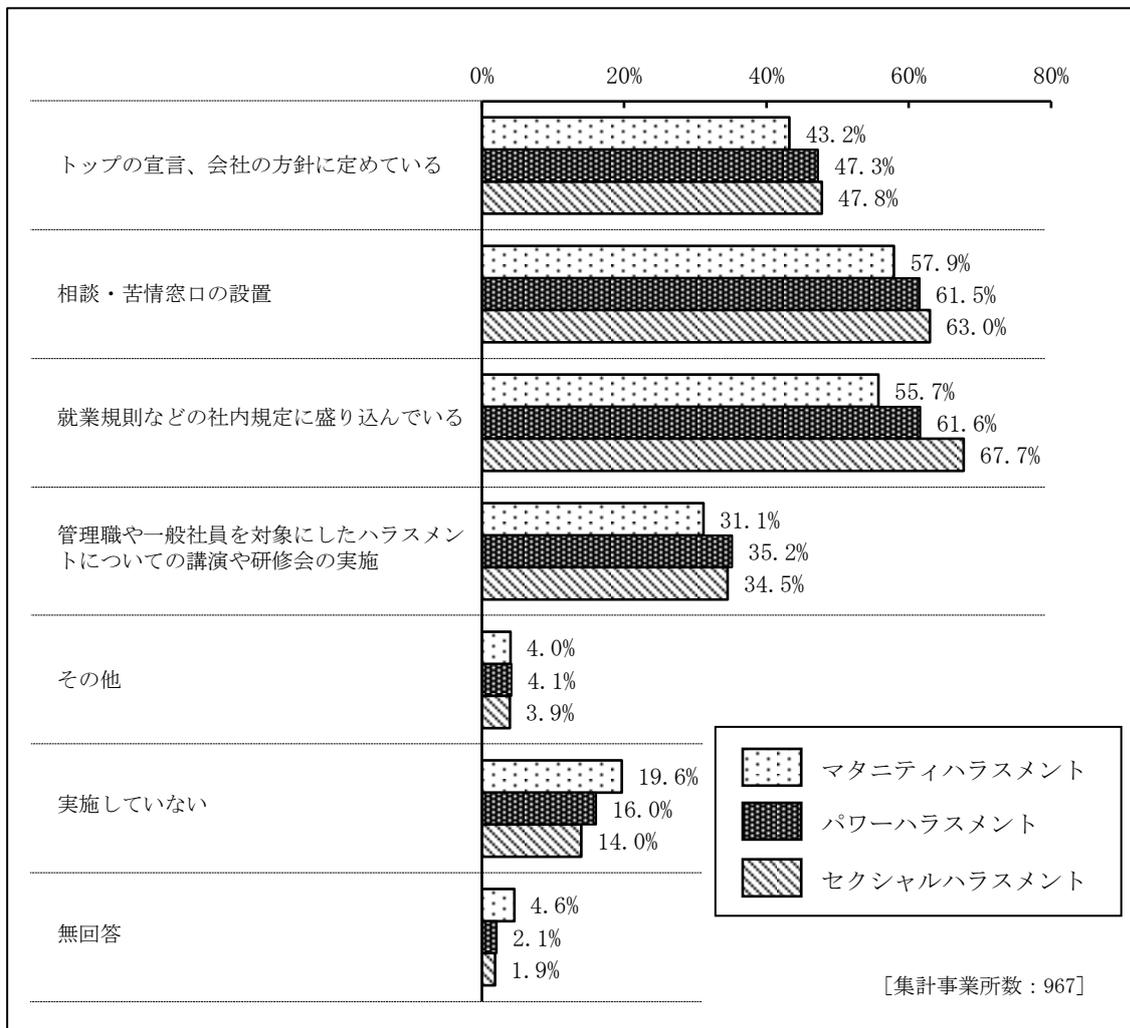
第6図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



5 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 57.9%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」55.7%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「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で 61.6%、次いで「相談・苦情窓口の設置」61.5%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 67.7%、次いで「相談・苦情窓口の設置」63.0%などとなっている。

第7図 職場のハラスメントへの防止対策事業所

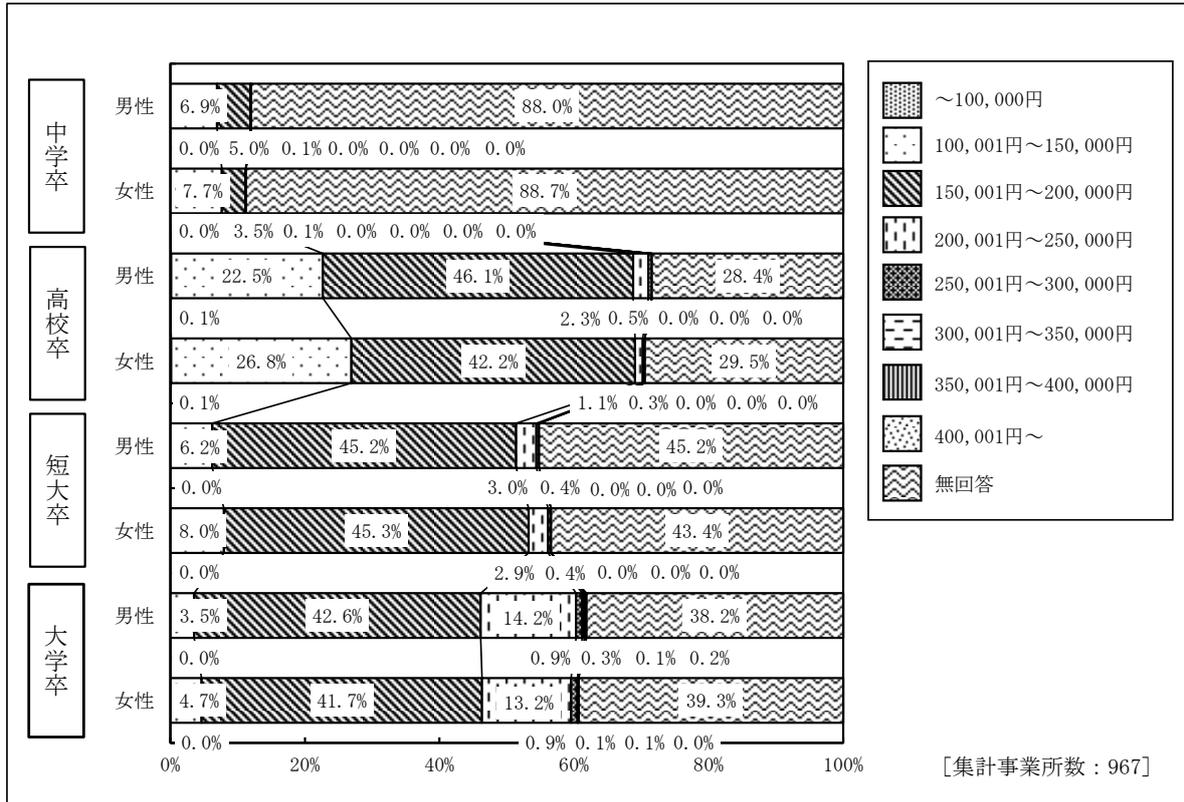


6 賃金について

(1) 正社員の初任給

- 最終学歴ごとの初任給で最も割合が高いのは、中学卒で 100,001 円～150,000 円、高校卒、短大卒、大学卒では 150,001 円～200,000 円となっている。
- また、同じ最終学歴で男女の 1 事業所平均初任給を比較すると、4 種類すべての最終学歴において男性の平均初任給が女性の平均初任給を上回っている。

第 8 図 正社員の初任給



第 10 表 1 事業所平均初任給

	男性	女性
中学卒	<平均> 153,583 円	<平均> 149,569 円
高校卒	<平均> 161,407 円	<平均> 157,637 円
短大卒	<平均> 171,036 円	<平均> 169,829 円
大学卒	<平均> 188,793 円	<平均> 185,868 円

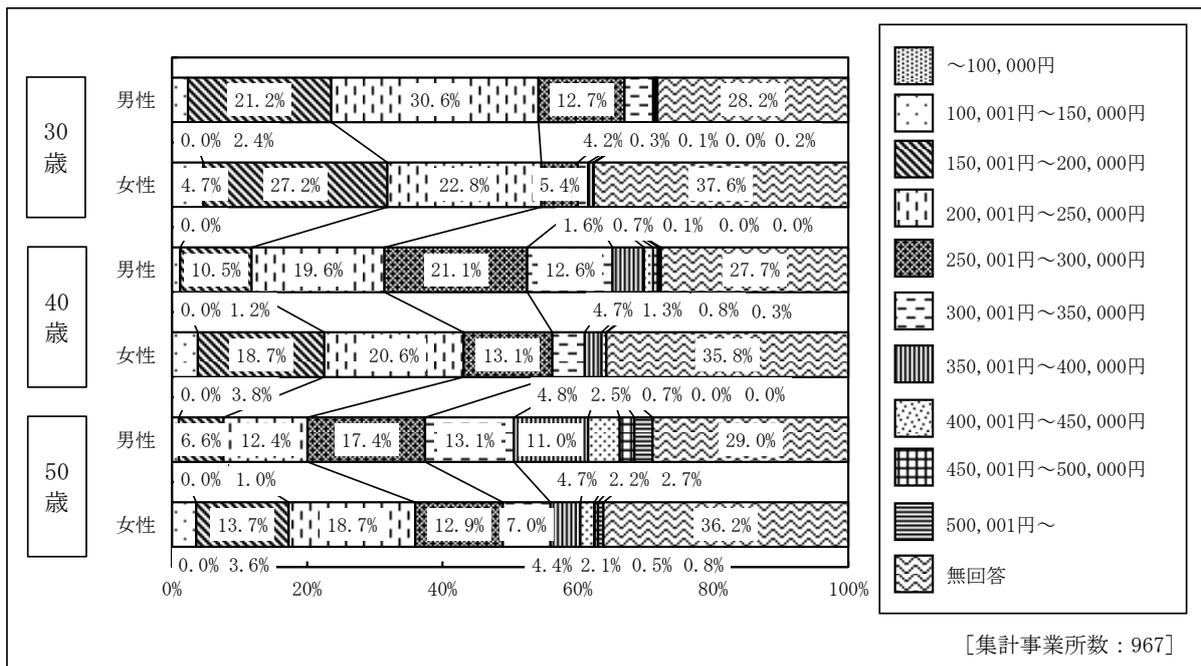
※平均初任給は無回答を除いて算出

(2) 年齢ごとの正社員の賃金

- 年齢、性別ごとの正社員の賃金で最も割合が高い金額は以下のとおりとなっている。

30歳男性：200,001円～250,000円	30歳女性：150,001円～200,000円
40歳男性：250,001円～300,000円	40歳女性：200,001円～250,000円
50歳男性：250,001円～300,000円	50歳女性：200,001円～250,000円
- また、同じ年齢で男女の1事業所平均賃金を比較すると、3種類すべての年齢において男性の平均賃金が女性の平均賃金を上回っている。

第9図 年齢ごとの正社員の賃金



第11表 1事業所平均賃金

	男性	女性
30歳	<平均> 227,033円	<平均> 206,238円
40歳	<平均> 267,826円	<平均> 232,866円
50歳	<平均> 310,044円	<平均> 255,644円

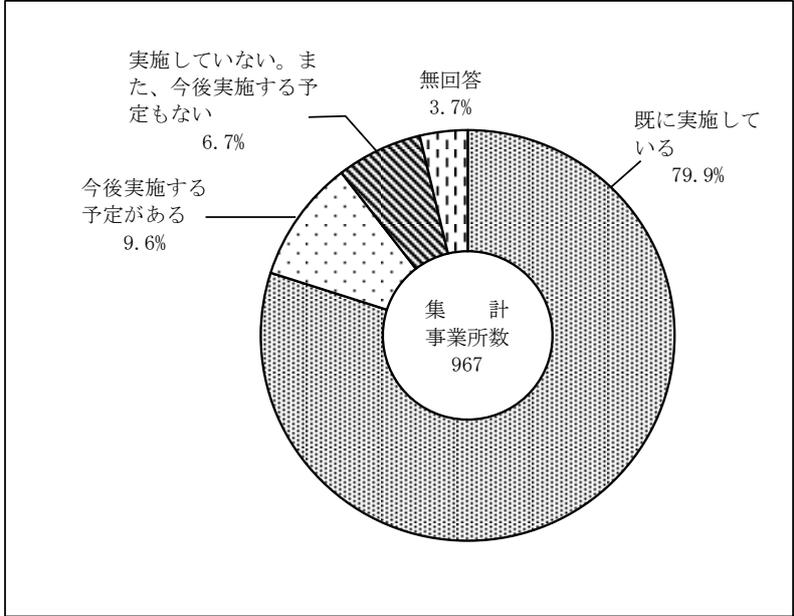
※平均初任給は無回答を除いて算出

7 働き方改革について

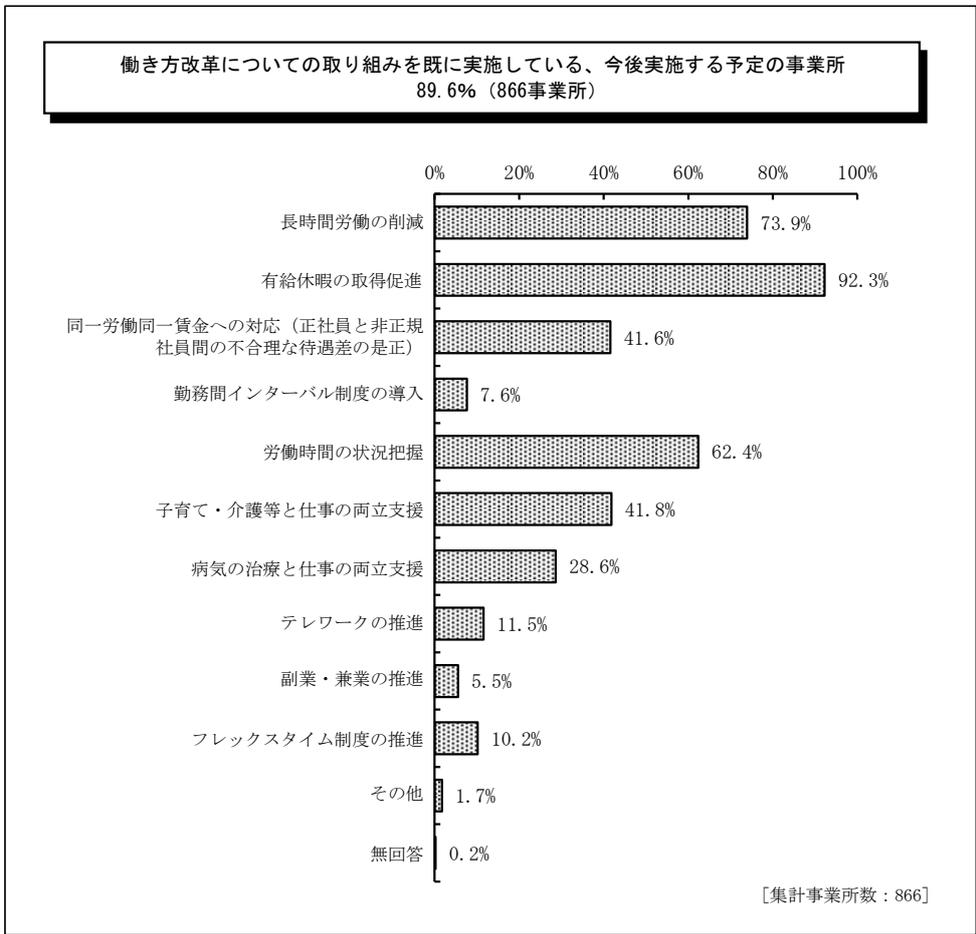
(1) 働き方改革への取り組み状況について

- 働き方改革への取り組みについて、「既に実施している」とした事業所は 79.9%、「今後実施する予定がある」事業所は 9.6%となっている。
- 取り組みの内容は、「有給休暇の取得促進」92.3%、「長時間労働の削減」73.9%、「労働時間の状況把握」62.4%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



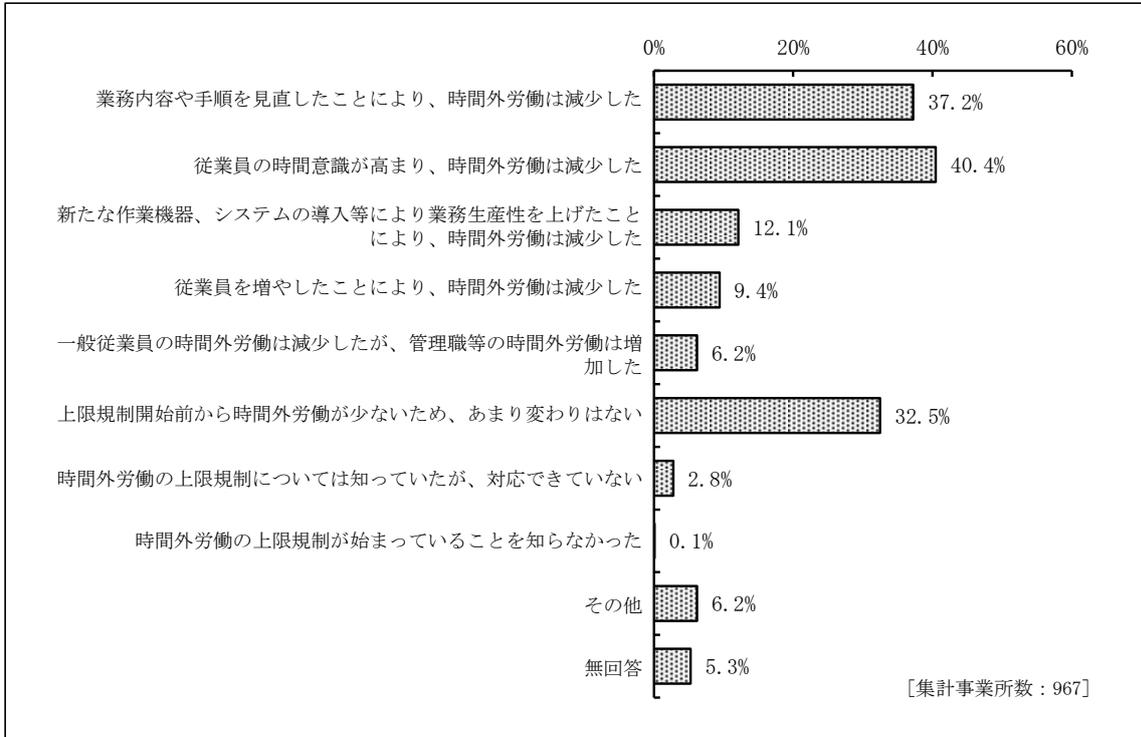
第 11 図 働き方改革への取り組み内容別事業所数割合



(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」40.4%、「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」37.2%などとなっている。

第12図 時間外労働の上限規制への対応

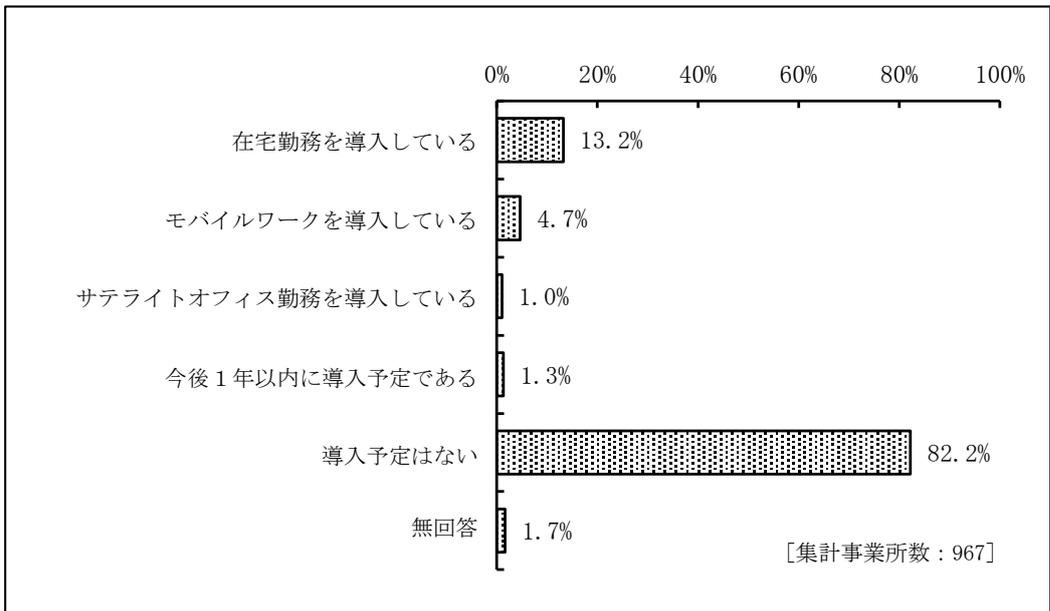


(3) テレワークについて

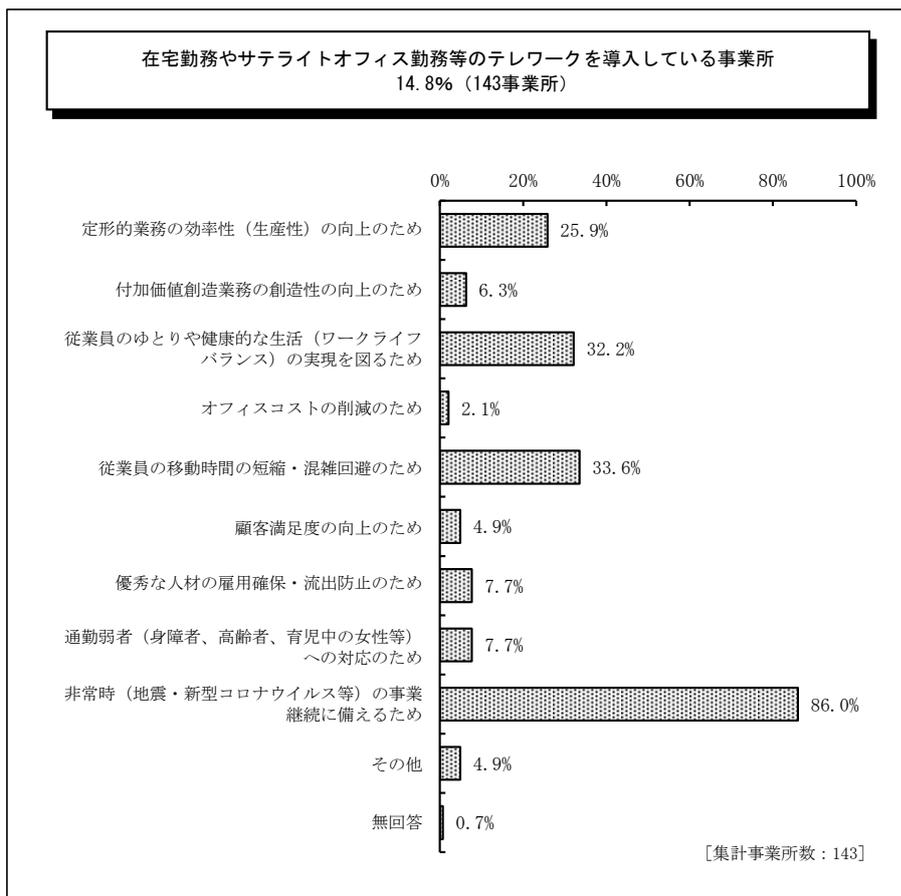
● テレワークの導入状況は、「在宅勤務を導入している」13.2%、「モバイルワークを導入している」4.7%、「サテライトオフィスを導入している」1.0%などとなっている。

● テレワークを導入した理由は、「非常時（地震、新型コロナウイルス感染症等）の事業継続に備えるため」86.0%、「従業員の移動時間の短縮・混雑回避のため」33.6%などとなっている。

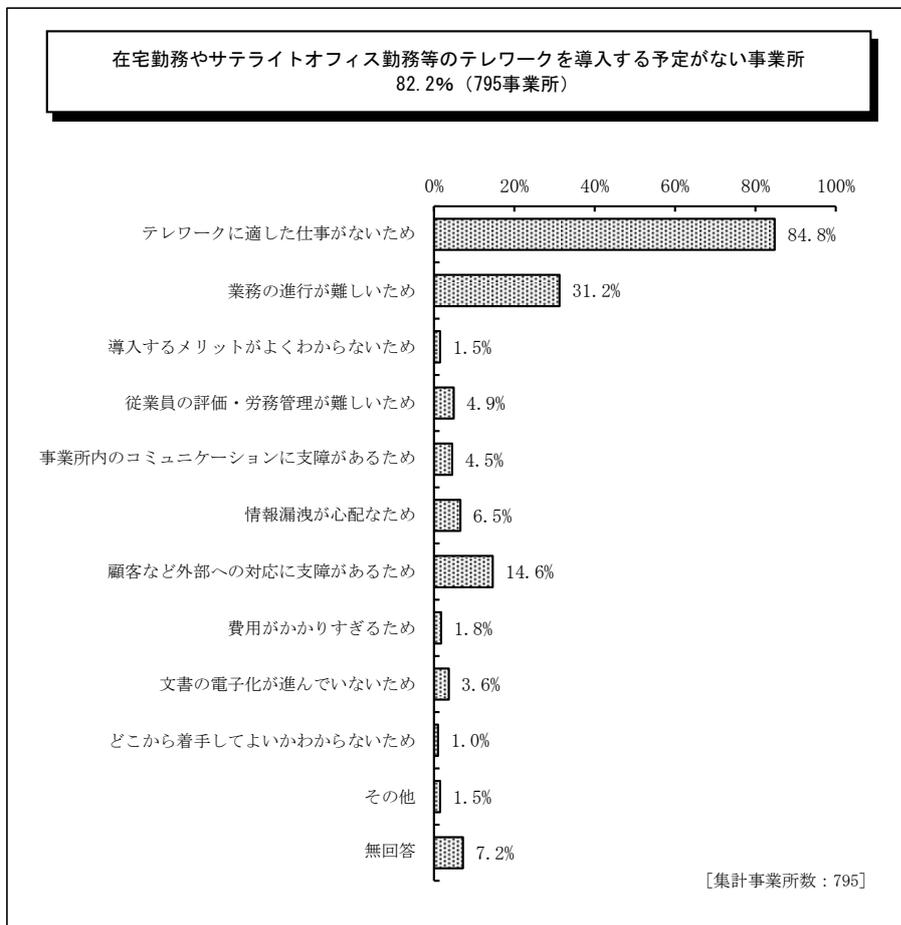
第13図 テレワークの導入状況別事業所数割合



第 14 図 テレワークを導入した理由



第 15 図 テレワークを導入しない理由



8 新型コロナウイルス感染症の影響について

- 新型コロナウイルス感染症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」94.7%、「(窓口・レジ等)仕切りの設置、来訪者向けの消毒液の設置等」81.6%、「従業員の日常的な体調確認(出勤前の検温の義務付け等)」79.9%、などとなっている。

第16図 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための対策

