

# 令和4年山形県労働条件等実態調査

## 結果の要約

### 【調査の説明】

本調査は、総務省の事業所母集団データベースから、県内にある事業所で常用労働者を5人以上雇用するところのうち、「産業別」及び「事業所規模別」に所定の方法により抽出した1,500事業所（100人以上の事業所は悉皆調査）を対象に行い、そのうち916事業所から有効回答を得て集計した。（調査時期は令和4年8月31日現在）

※参考

厚生労働省調査

「令和4年就労条件総合調査」

令和4年1月1日現在の状況を調査したもの。年間については令和3年、又は令和2会計年度1年間の状況を調査したもの。

「令和3年度雇用均等基本調査」

令和3年10月1日現在の状況について、令和3年10月1日から10月31日までの間に調査したもの。

## 1 労働時間・休日制度等

### (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7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51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30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
週40時間達成割合	92.6%	92.9%	93.6%	93.8%	95.1%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:23 (39:31)	39:22 (39:26)	39:08 (39:24)	39:15 (39:25)	39:07 (39:28)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:55 (39:02)	38:55 (39:03)	38:49 (39:03)	38:59 (39:04)	38:51 (39:08)

※ 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、85.4%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30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
週休2日制採用割合 (全国平均)	84.3% (84.1%)	85.0% (82.1%)	87.7% (82.5%)	87.3% (83.5%)	85.4% (83.5%)

※ 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、17.3日となっている。
- 平均取得日数は、10.5日となっている。
- 平均取得率は、60.6%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
平均付与日数	17.3日	17.3日	17.2日	17.1日	17.3日
(全国平均)	(18.2日)	(18.0日)	(18.0日)	(17.9日)	(17.6日)
平均取得日数	9.3日	9.6日	10.4日	10.4日	10.5日
(全国平均)	(9.3日)	(9.4日)	(10.1日)	(10.1日)	(10.3日)
平均取得率	53.9%	55.7%	60.5%	60.4%	60.6%
(全国平均)	(51.1%)	(52.4%)	(56.3%)	(56.6%)	(58.3%)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

### (4) 年間休日総数

- 1事業所平均の年間休日総数は、109.8日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、117.0日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
1事業所平均	108.9日	109.4日	111.3日	110.9日	109.8日
(全国平均)	(107.9日)	(108.9日)	(109.9日)	(110.5日)	(107.0日)
労働者1人平均	115.6日	116.3日	118.2日	117.8日	117.0日
(全国平均)	(113.7日)	(114.7日)	(116.0日)	(116.1日)	(115.3日)

※ 全国平均「就労条件総合調査」

## 2 各種休業・休暇制度

### (1) 育児休業制度

- 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88.5%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30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
山形県	85.2%	87.5%	86.4%	88.2%	88.5%
全 国	—	79.1%	—	79.6%	—

※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94.2%、男性21.6%となっている。

第8表 育児休業取得状況

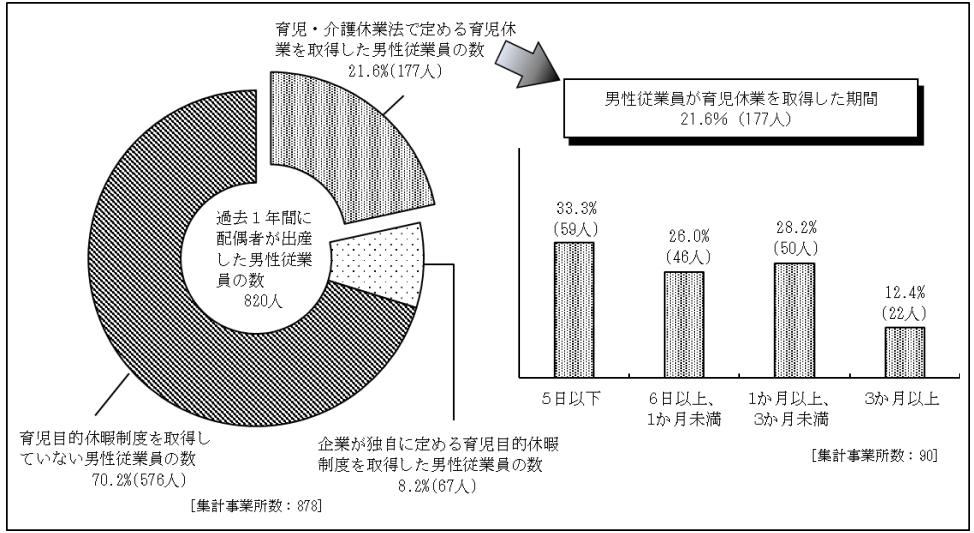
年 度		平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
山形県	女性	96.5%	95.7%	95.9%	96.8%	94.2%
	男性	5.0%	6.7%	8.1%	15.1%	21.6%
全 国	女性	82.2%	83.0%	81.6%	85.1%	—
	男性	6.16%	7.48%	12.65%	13.97%	—

※全国「雇用均等基本調査」

(3) 男性従業員の育児休業取得期間

● 育児休業を取得した男性について、取得期間別の人数は「5日以下」が最も多い 59 人 (33.3%)、次いで「1か月以上3か月未満」が 50 人 (28.2%) となっている。

第1図 男性従業員の育児休業取得期間別取得者数



(4) 介護休業制度

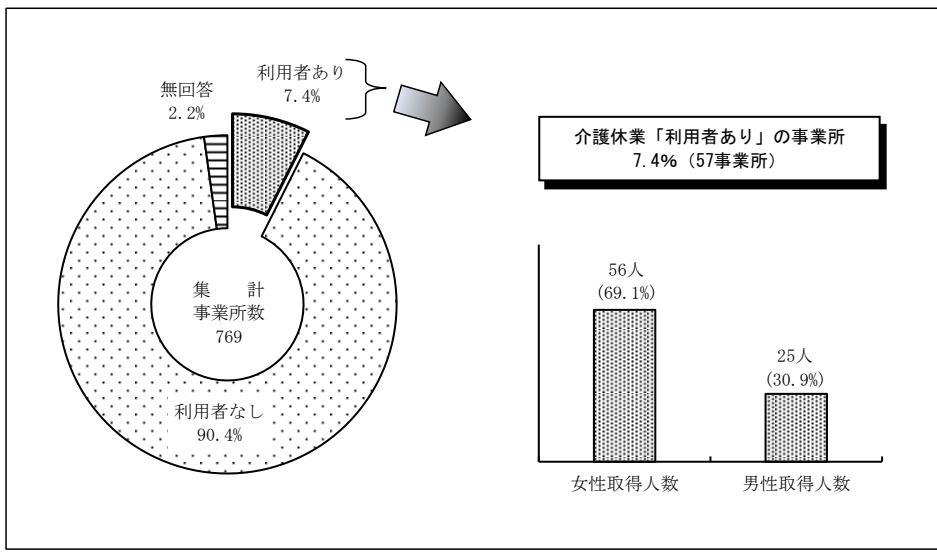
● 介護休業制度を就業規則に規定している事業所は、全事業所の 84.0%となっている。  
 ● 介護休業取得者がいた事業所の割合は 7.4%で、取得者の内訳は女性 69.1%、男性 30.9%となっている。

第9表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年度	平成30年	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年
山形県	79.8%	81.4%	81.6%	81.9%	84.0%
全国	—	74.0%	—	—	—

※全国「雇用均等基本調査」

第2図 介護休業の取得状況

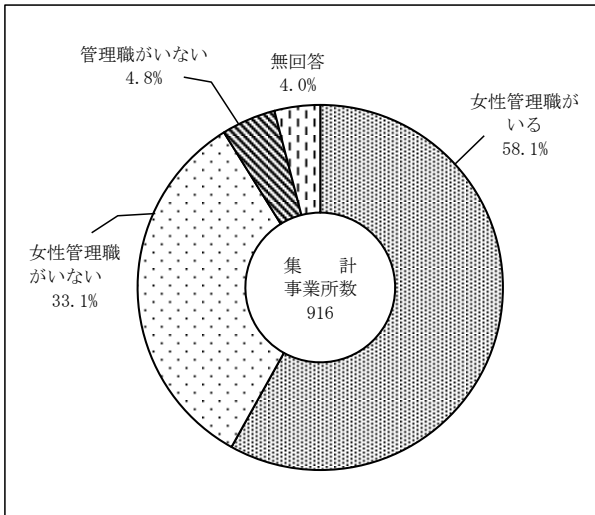


### 3 女性管理職の登用

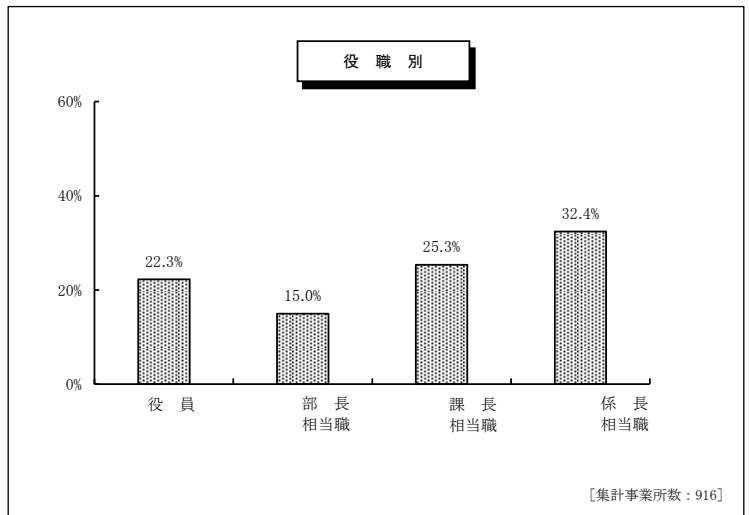
#### (1) 女性管理職がいる事業所数割合

- 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 58.1%となっている。
- 役職別では、全事業所に占める女性「役員」がいる事業所は 22.3%、同様に「部長相当職」は 15.0%、「課長相当職」は 25.3%、「係長相当職」は 32.4%となっている。

第3図 女性管理職がいる事業所数割合



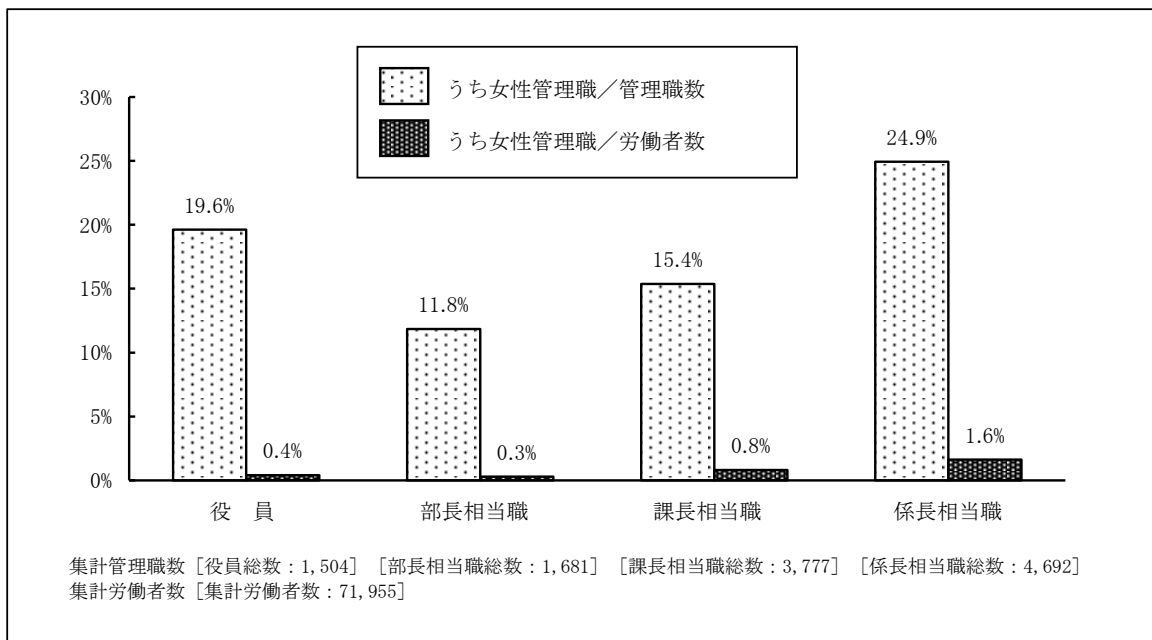
第4図 女性管理職がいる事業所数割合（役職別）



#### (2) 管理職者に占める女性管理職者の割合（役職別）

- 役職別に、管理職者に占める女性管理職者の割合をみると、「係長相当職」が最も高く 24.9%（R3 28.1%）となっている。

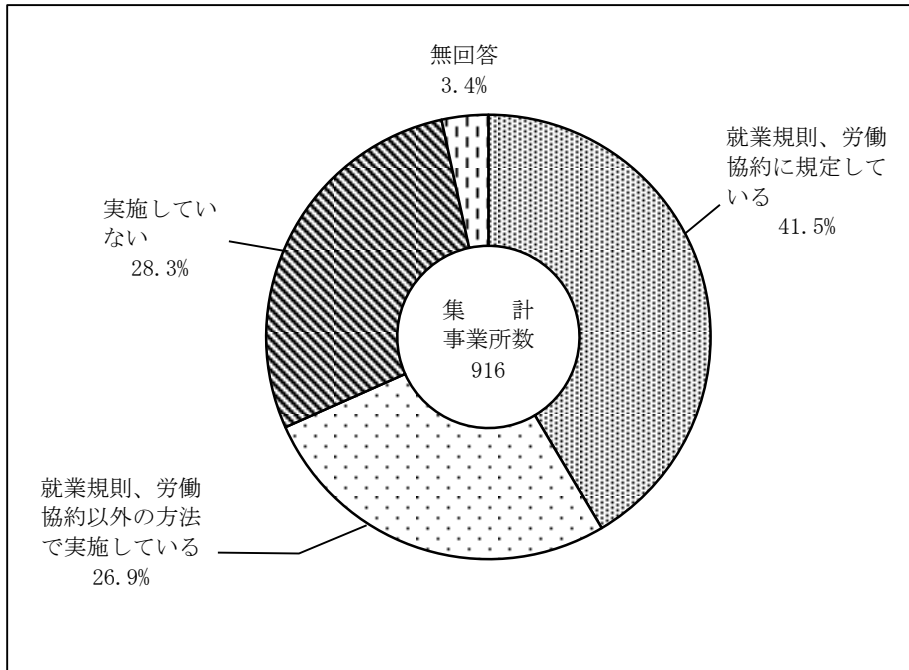
第5図 管理職者数に占める女性管理職者数割合（役職別）



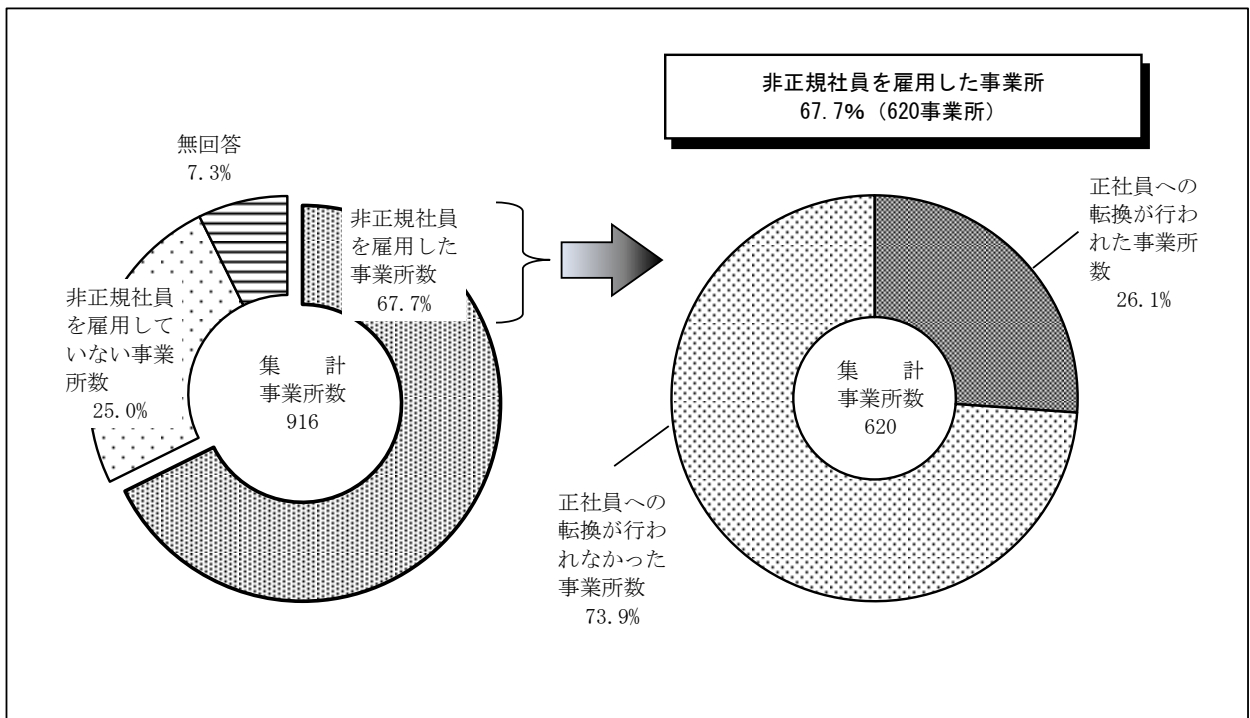
#### 4 非正規社員の正社員転換

- 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 41.5%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 26.9%となっている。
- 非正規社員を雇用した事業所のうち、過去 1 年間に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 26.1%となっている。

第 6 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



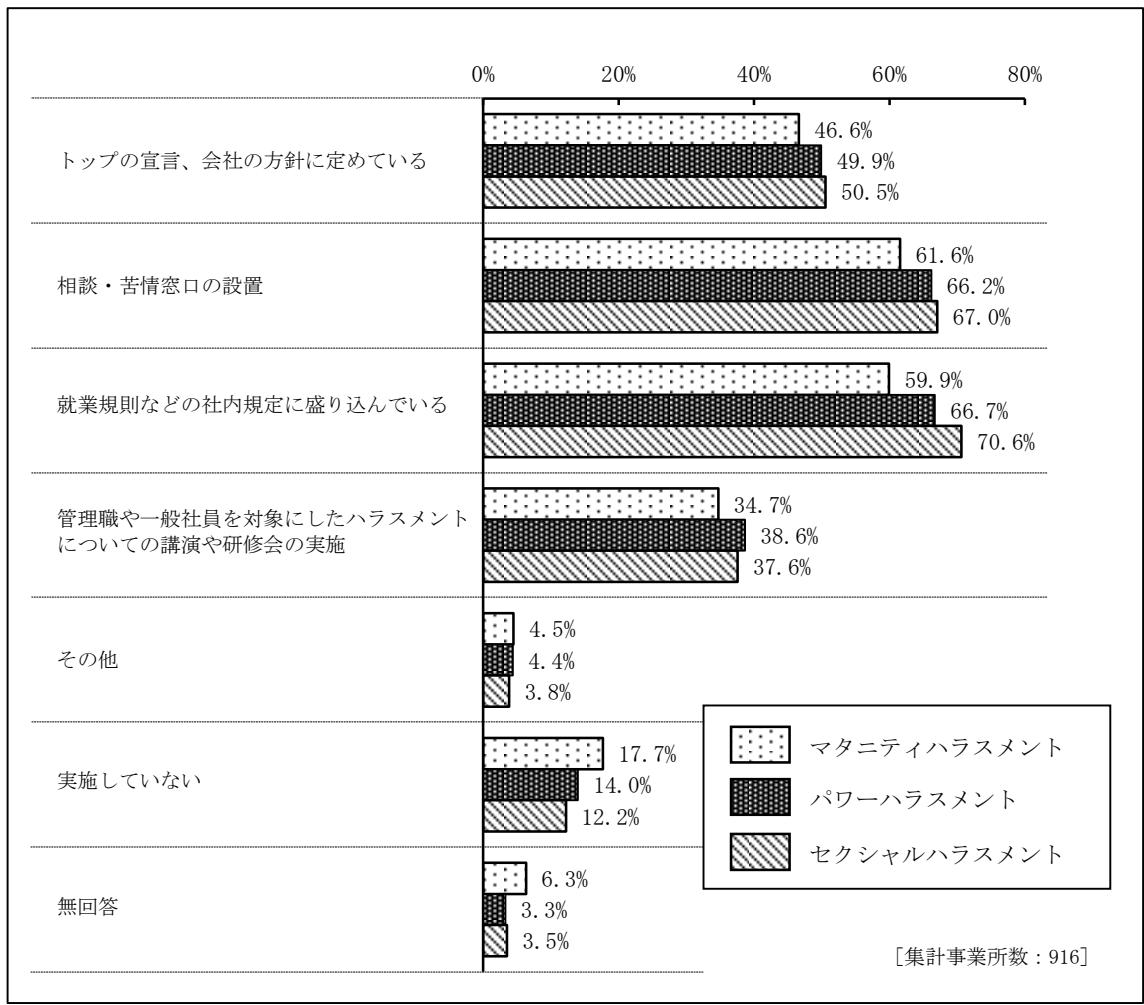
第 7 図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業所数割合



## 5 職場のハラスメント対策

- 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組み内容として、最も多いのは「相談・苦情窓口の設置」で 61.6%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で 59.9%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組み内容として、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 66.7%、次いで「相談・苦情窓口の設置」66.2%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組み内容として、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 70.6%、次いで「相談・苦情窓口の設置」67.0%などとなっている。

第8図 職場のハラスメントへの防止対策事業所

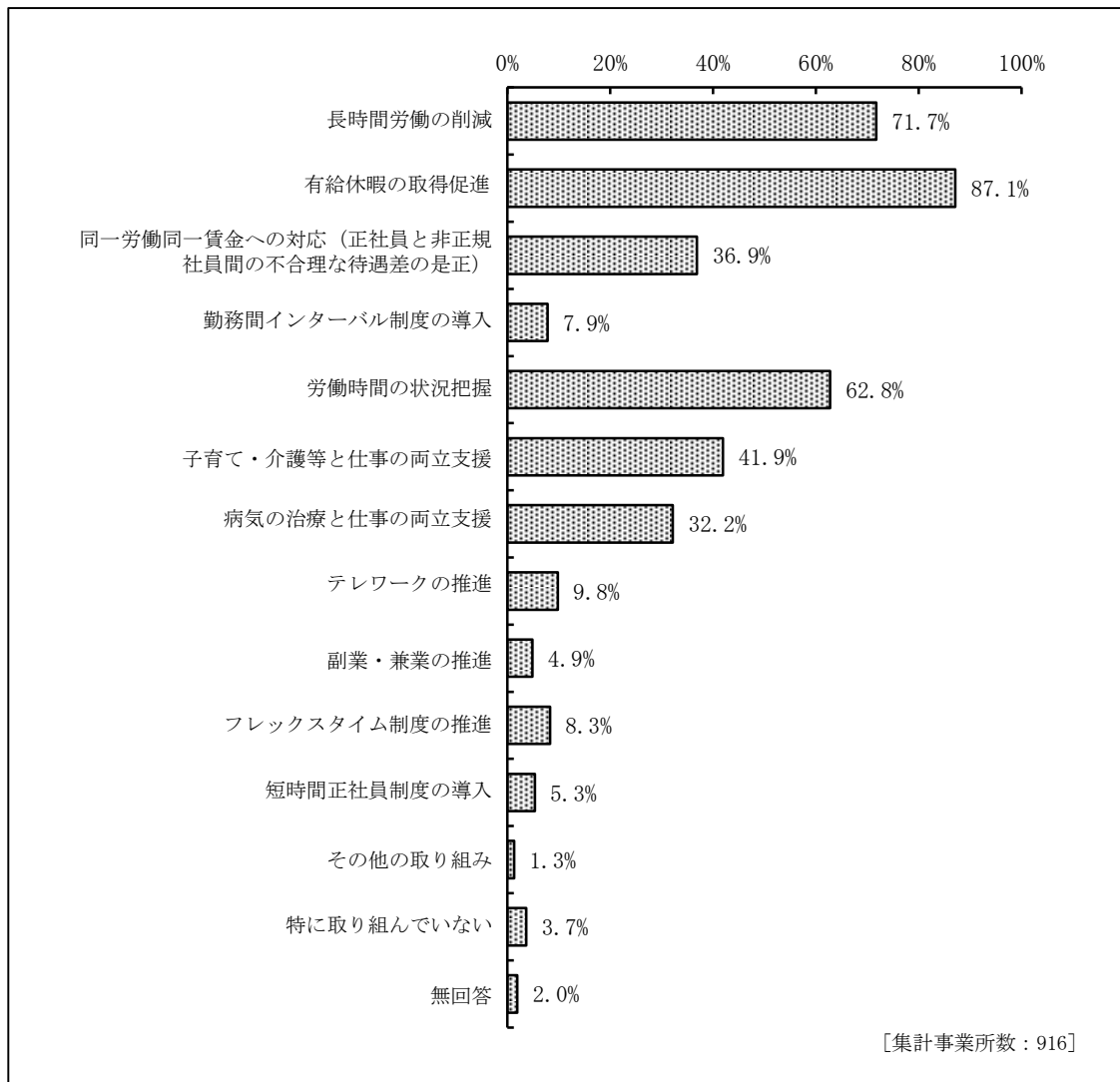


## 6 働き方改革

### (1) 働き方改革への取組み状況

- 職場における働き方改革の取組み内容は、「有給休暇の取得促進」87.1%、「長時間労働の削減」71.7%、「労働時間の状況把握」62.8%などとなっている。

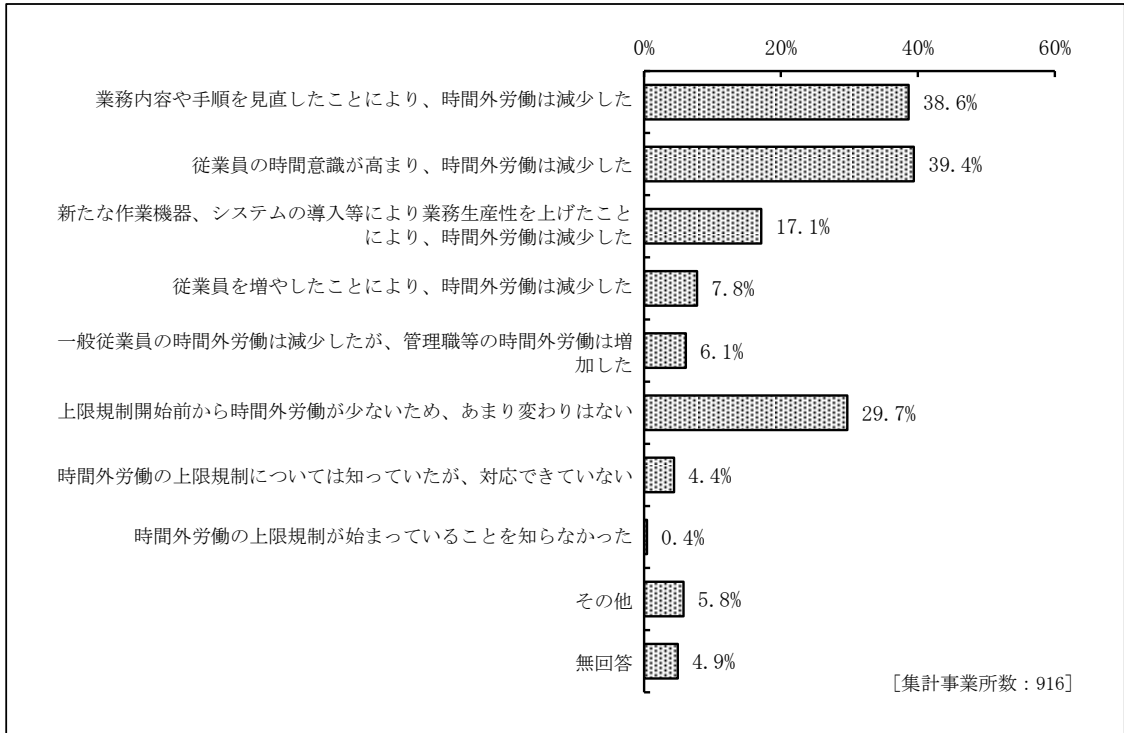
第9図 働き方改革への取組み内容別事業所数割合



(2) 時間外労働の上限規制への対応

● 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」39.4%、「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」38.6%などとなっている。

第10図 時間外労働の上限規制への対応

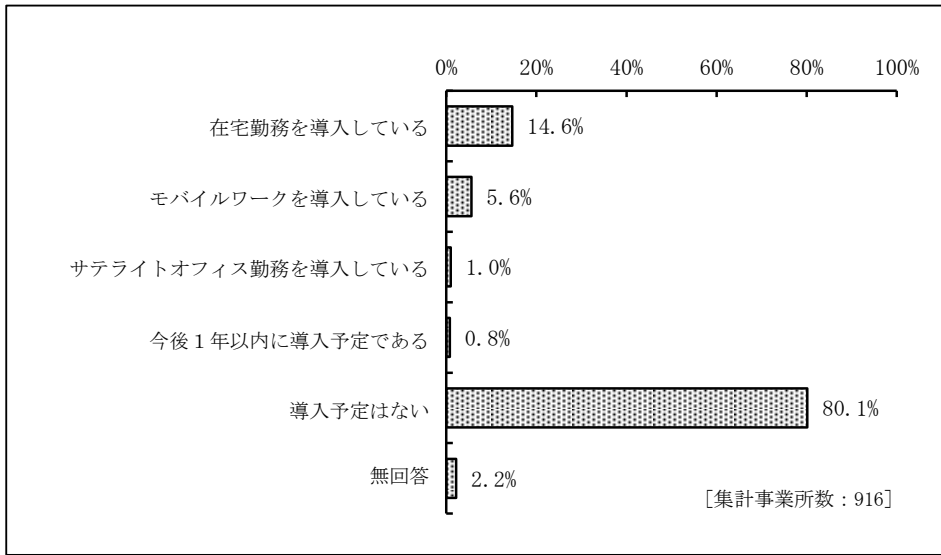


(3) テレワーク

● テレワークの導入状況は、「在宅勤務を導入している」14.6%、「モバイルワークを導入している」5.6%などとなっている。

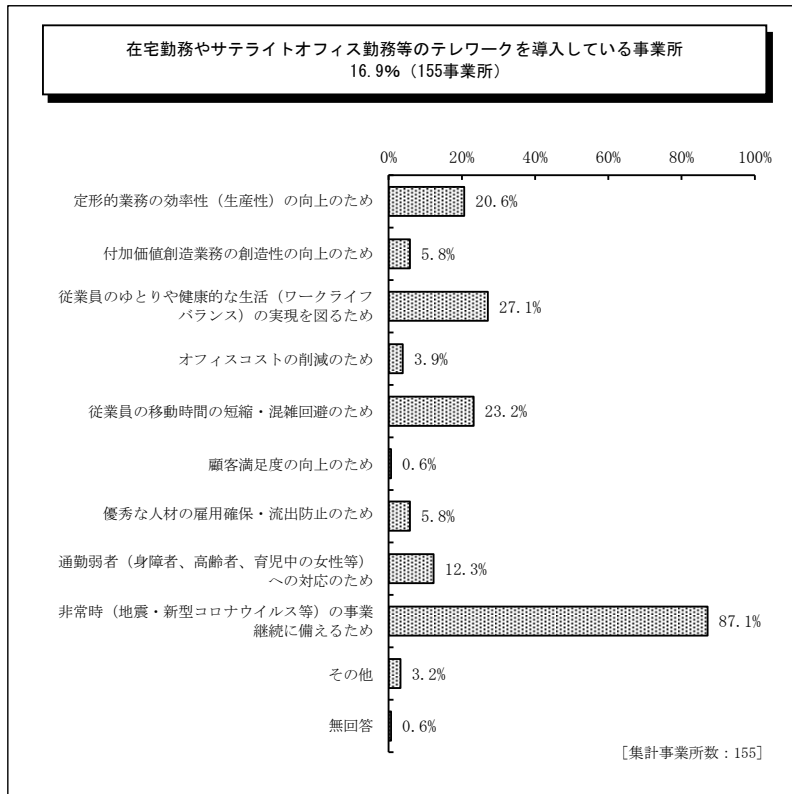
● テレワークを導入した理由は、「非常時（地震、新型コロナウイルス等）の事業継続に備えるため」87.1%、「従業員のゆとりや健康的な生活（ワークライフバランス）の実現を図るため」27.1%などとなっている。

第11図 テレワークの導入状況別事業所数割合





第12図 テレワークを導入した理由



## 7 新型コロナウイルス感染症の影響

● 新型コロナウイルス感染症拡大により従業員に取った対応について、「学校の休校等に伴い、子どもを持つ従業員に有給の特別休暇を与えた」が38.6%、「雇用調整助成金等を活用し、従業員の雇用の維持を図った」が27.6%などとなっている。

第13図 新型コロナウイルス感染症拡大により従業員に取った対応について

