

# 調査の結果 目次

〔1〕労働時間・休日制度等	1
1 週所定労働時間	
(1) 週所定労働時間別事業所数割合	1
(2) 1事業所あたりの週所定労働時間	3
(3) 労働者1人あたりの週所定労働時間	3
2 週休制	
(1) 実施形態別事業所数割合	4
(2) 産業分類別実施形態別適用労働者数割合	4
3 休日・休暇制度	
(1) 年次有給休暇	5
(2) 年間休日総数	6
〔2〕各種休業・休暇制度	8
1 育児休業制度	
(1) 育児休業制度の規定状況	8
(2) 育児休業の取得可能期間	8
(3) 令和4年度中の出産予定女性従業員の有無	9
(4) 出産予定者の状況	9
(5) 育児休業の取得状況	10
(6) 男性従業員の育児休業取得期間	11
(7) 育児休業中の代替要員制度の状況	11
2 配偶者出産時の育児目的休暇制度	12
3 配偶者出産休暇制度	
(1) 配偶者出産休暇制度の規定状況	12
(2) 配偶者出産休暇の付与形態、取得可能日数及び取得率	13
4 多様な休暇制度	14
5 子どもを持つ労働者に対する支援制度	14
6 子の看護休暇制度	
(1) 子の看護休暇制度の規定状況	16
(2) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数	16
(3) 子の看護休暇制度の利用状況	17
7 介護休業制度	
(1) 介護休業制度の規定状況	17
(2) 介護休業の取得可能期間	18
(3) 介護休業の取得状況	18
8 育児・介護休業取得時の事業所内の対応	19
9 育児・介護休業取得者の職場復帰	
(1) 育児・介護休業取得者の職場復帰を円滑にするための措置	20
(2) 育児・介護休業取得者の復職後の配置	20

〔3〕 女性管理職の登用	21
1 女性管理職がいる事業所数割合	21
2 管理職者に占める女性管理職者の割合（役職別）	21
〔4〕 非正規社員の正社員転換	22
1 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	22
2 非正規社員から正社員への転換状況	22
〔5〕 職場のハラスメント対策	23
〔6〕 採用と離職	24
〔7〕 職業能力開発訓練	25
1 職業能力開発訓練の必要性	25
2 重視する職業能力開発訓練	25
3 国や県が実施するセミナーの受講状況	26
〔8〕 働き方改革	27
1 働き方改革への取組み内容	27
2 時間外労働の上限規制による影響	28
3 テレワークの導入状況	28

# 令和5年山形県労働条件等実態調査の結果

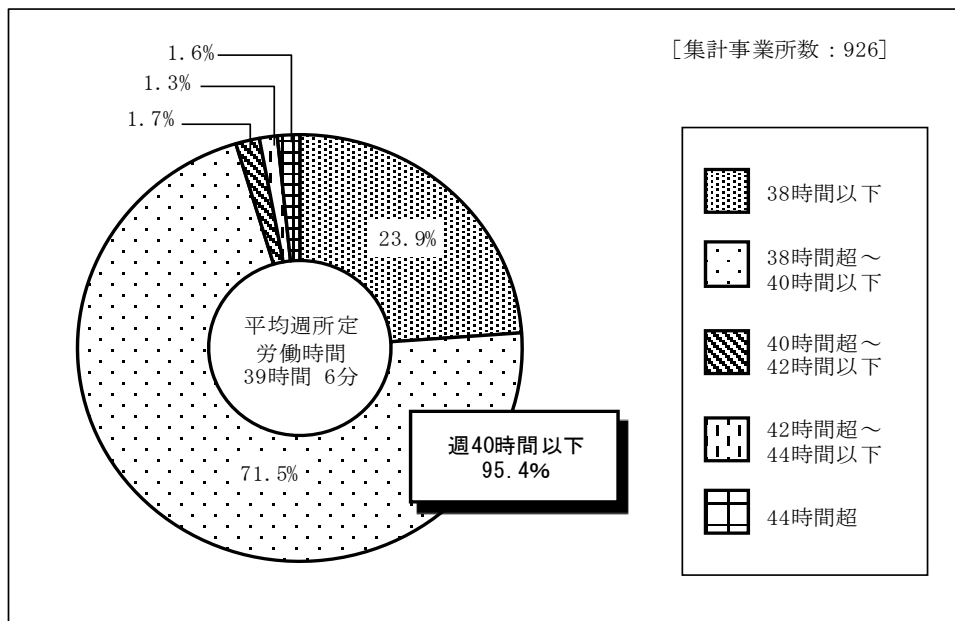
## 〔1〕労働時間・休日制度等

### 1 週所定労働時間

#### (1) 週所定労働時間別事業所数割合

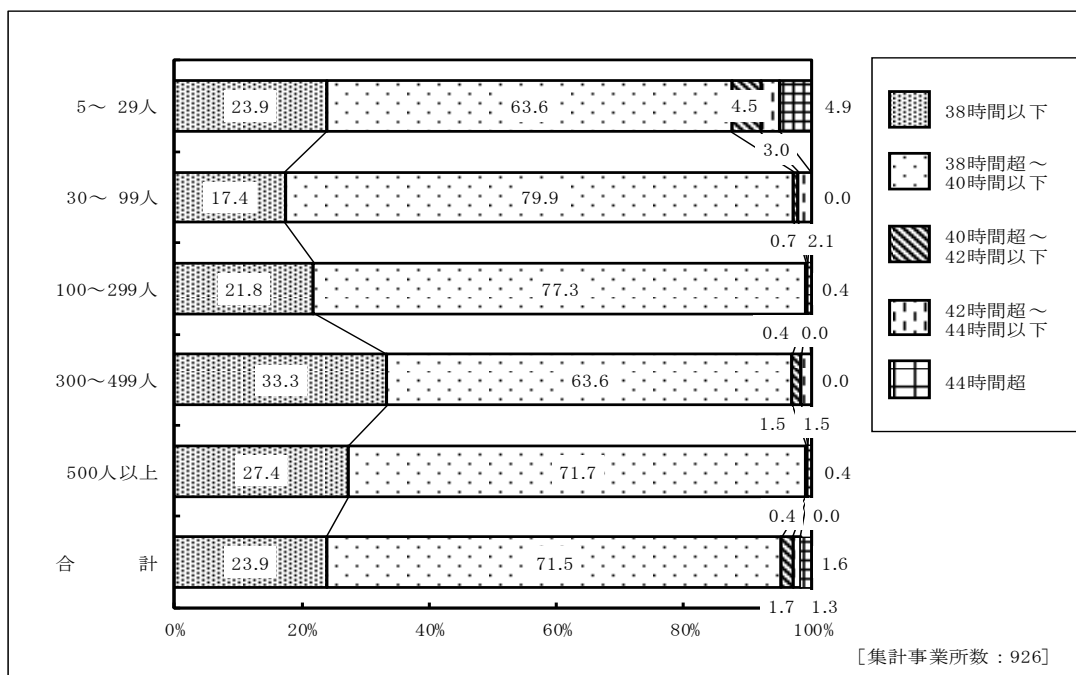
週所定労働時間を区別にみると、割合が最も高いのは「38 時間超～40 時間以下」で 71.5%（前年比 1.9 ポイント減）、次いで「38 時間以下」が 23.9%（前年比 2.2 ポイント増）となっている。週所定労働時間が 40 時間以下の事業所の割合は、95.4%（前年比 0.3 ポイント増）となっている。（第1図・付表3-1）

第1図 平均週所定労働時間



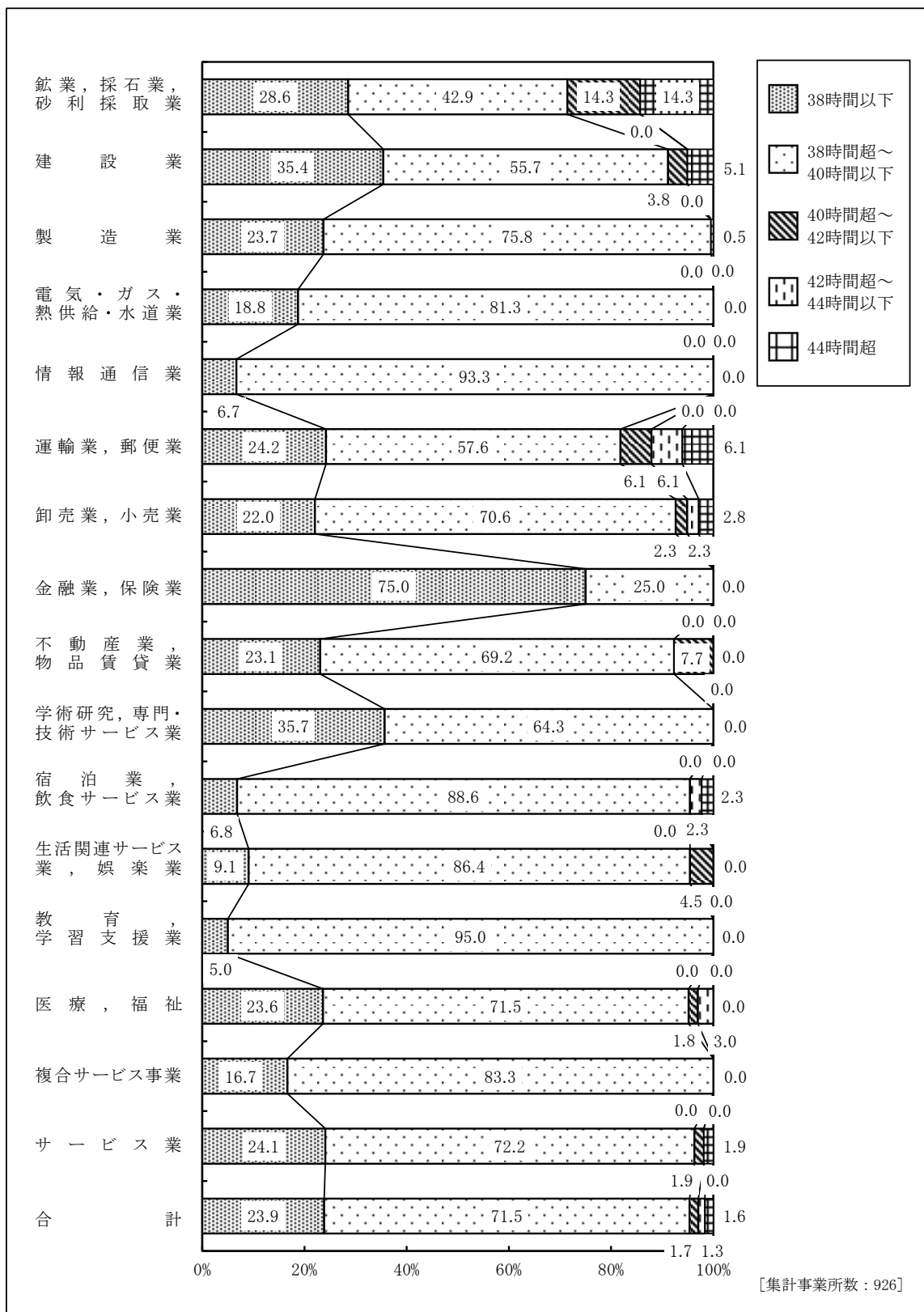
企業規模別にみても、すべての規模において「40 時間以下」の事業所が 80%以上となっている。（第2図・付表3-1）

第2図 週所定労働時間（企業規模別）



産業分類別にみると、「金融業、保険業」で「38時間以下」の事業所の割合が75.0%（前年比1.2ポイント減）と、他の業種と比べ突出して高くなっている。（第3図・付表3-1）

第3図 週所定労働時間（産業分類別）



(2) 1事業所あたりの週所定労働時間

1事業所あたりの週所定労働時間は、39時間6分で、前年より1分短くなった。

産業分類別にみると、最も短いのは、「金融業、保険業」で36時間49分、最も長いのは、「鉱業、採石業、砂利採取業」の40時間37分で3時間48分の差となっている。(第1表・付表3-2)

(3) 労働者1人あたりの週所定労働時間

労働者1人あたりの週所定労働時間は、38時間46分で、前年より5分短くなった。

産業分類別にみると、最も短いのは、「不動産業、物品賃貸業」で37時間20分、最も長いのは「鉱業、砕石業、砂利採取業」の40時間3分で2時間43分の差となっている。(第1表・付表3-2)

第1表 1事業所・労働者1人平均週所定労働時間（企業規模別、産業分類別）

区 分		1事業所あたり 週所定労働時間	労働者1人あたり 週所定労働時間
合 計		39 時間 6 分	38 時間 46 分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	39 時間 22 分	39 時間 21 分
	30 ～ 99 人	39 時間 13 分	39 時間 2 分
	100 ～ 299 人	39 時間 8 分	38 時間 57 分
	300 ～ 499 人	38 時間 50 分	38 時間 28 分
	500 人 以 上	38 時間 47 分	38 時間 38 分
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	40 時間 37 分	40 時間 3 分
	建 設 業	39 時間 12 分	37 時間 45 分
	製 造 業	38 時間 50 分	38 時間 40 分
	電気・ガス・熱供給・水道業	38 時間 44 分	38 時間 28 分
	情 報 通 信 業	39 時間 27 分	39 時間 39 分
	運 輸 業 ， 郵 便 業	40 時間 25 分	39 時間 23 分
	卸 売 業 ， 小 売 業	39 時間 17 分	39 時間 3 分
	金 融 業 ， 保 険 業	36 時間 49 分	37 時間 30 分
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	37 時間 36 分	37 時間 20 分
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	38 時間 25 分	39 時間 27 分
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	39 時間 56 分	39 時間 31 分
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	39 時間 46 分	39 時間 50 分
	教 育 ， 学 習 支 援 業	39 時間 20 分	39 時間 6 分
	医 療 ， 福 祉	39 時間 16 分	38 時間 36 分
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	39 時間 26 分	39 時間 36 分
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	38 時間 25 分	39 時間 17 分	

[集計事業所数：926 ・ 集計労働者数：75,112]

## 2 週体制

### (1) 実施形態別事業所数割合

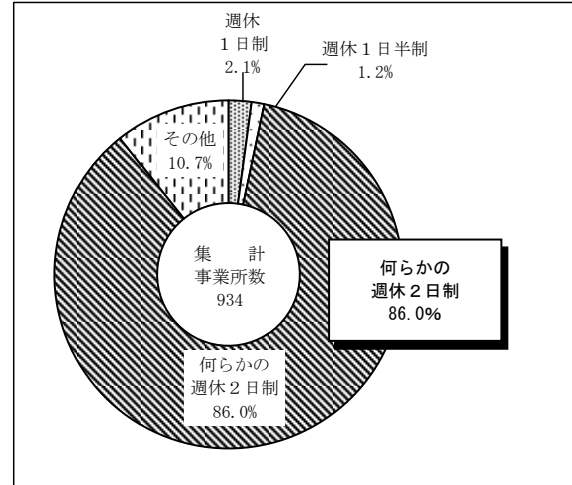
週体制を実施形態別にみると、割合が最も高いのは「何らかの週休2日制※」の86.0%（前年比0.6ポイント増）となっている。

（第4図・付表4-1）

※「何らかの週休2日制」とは、以下①～⑥のいずれかを実施している場合をいう。

- ①「完全週休2日制」
- ②「月3回週休2日制」
- ③「4週7休制」
- ④「月2回週休2日制」
- ⑤「月1回週休2日制」
- ⑥「4週5休制」

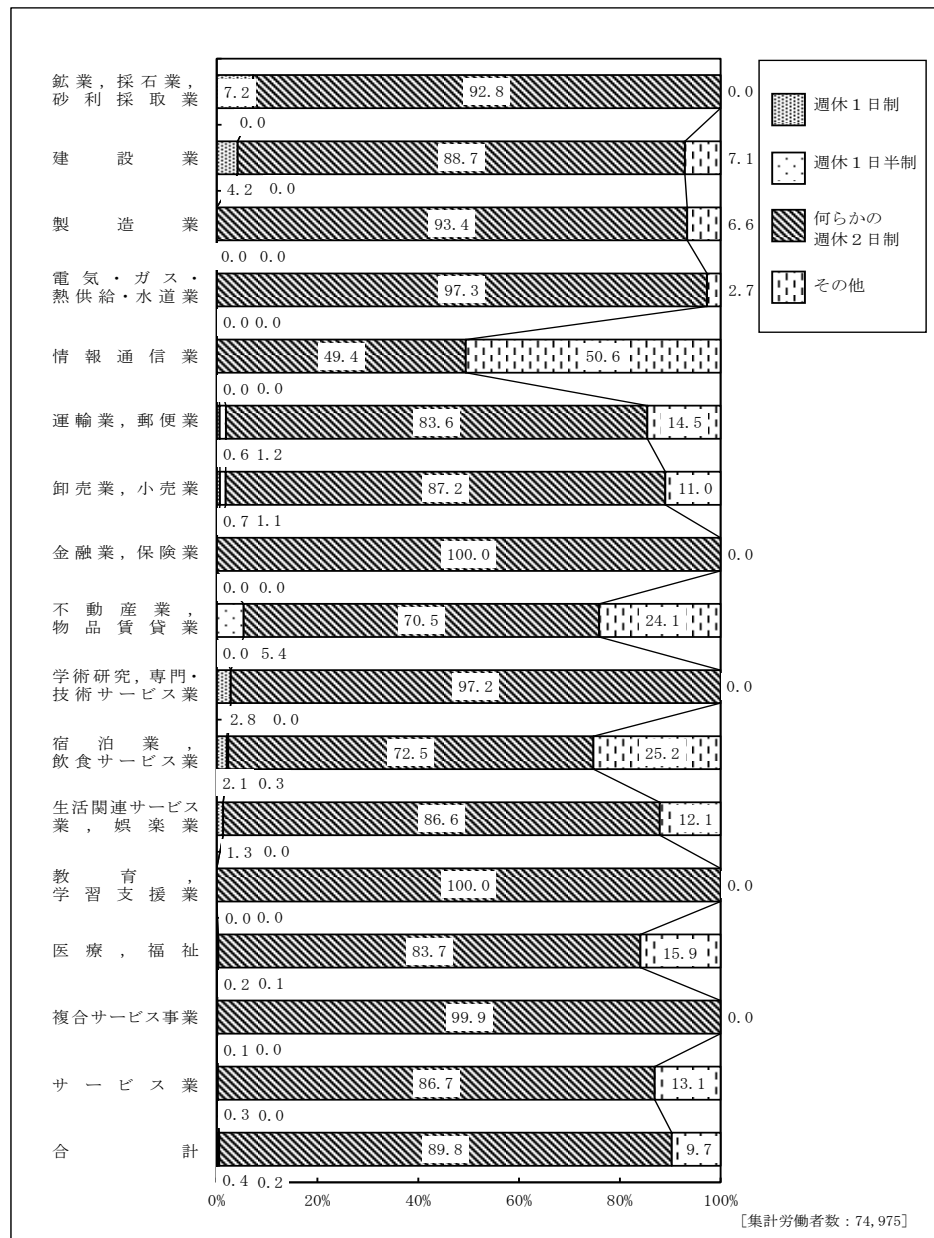
第4図 週体制実施形態別事業所数割合



### (2) 産業分類別実施形態別適用労働者数割合

「何らかの週休2日制」が適用されている労働者の割合は89.8%（前年比0.1ポイント減）となっている。（第5図・付表4-2）

第5図  
実施形態別  
適用労働者数割合  
(産業分類別)



### 3 休日・休暇制度

#### (1) 年次有給休暇

年次有給休暇の平均付与日数は17.5日（前年比0.2日増）、平均取得日数は11.7日（前年比1.2日増）、平均取得率は66.6%（前年比6.0ポイント増）となっている。

産業分類別に平均取得率をみると、取得率が高いのは、「学術研究, 専門・技術サービス業」の76.8%、次いで「製造業」の73.8%であり、最も低いのは、「宿泊業, 飲食サービス業」の45.1%となっている。「宿泊業, 飲食サービス業」は、平均付与日数、平均取得日数も最も少ない状況となっている。（第2表・付表5）

第2表 年次有給休暇の付与日数及び取得状況（企業規模別、産業分類別）

区 分		平均付与日数	平均取得日数	平均取得率
合 計		17.5 日	11.7 日	66.6 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	16.0 日	9.7 日	60.3 %
	30 ～ 99 人	17.0 日	10.3 日	60.8 %
	100 ～ 299 人	17.4 日	11.8 日	67.6 %
	300 ～ 499 人	17.6 日	12.4 日	70.8 %
	500 人 以 上	17.8 日	11.7 日	65.6 %
産 業 分 類	鉱業, 採石業, 砂利採取業	17.7 日	10.7 日	60.6 %
	建 設 業	17.2 日	10.3 日	59.6 %
	製 造 業	18.0 日	13.3 日	73.8 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	17.9 日	10.8 日	60.6 %
	情 報 通 信 業	18.5 日	11.1 日	59.9 %
	運 輸 業 , 郵 便 業	14.2 日	9.2 日	64.7 %
	卸 売 業 , 小 売 業	16.9 日	9.5 日	56.5 %
	金 融 業 , 保 険 業	19.0 日	12.1 日	63.6 %
	不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	16.8 日	9.8 日	58.5 %
	学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	18.9 日	14.5 日	76.8 %
	宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	14.1 日	6.3 日	45.1 %
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	16.8 日	9.0 日	53.9 %
	教 育 , 学 習 支 援 業	16.9 日	10.3 日	61.1 %
	医 療 , 福 祉	17.5 日	10.0 日	57.5 %
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	18.7 日	13.7 日	73.3 %
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	15.5 日	9.0 日	57.8 %	

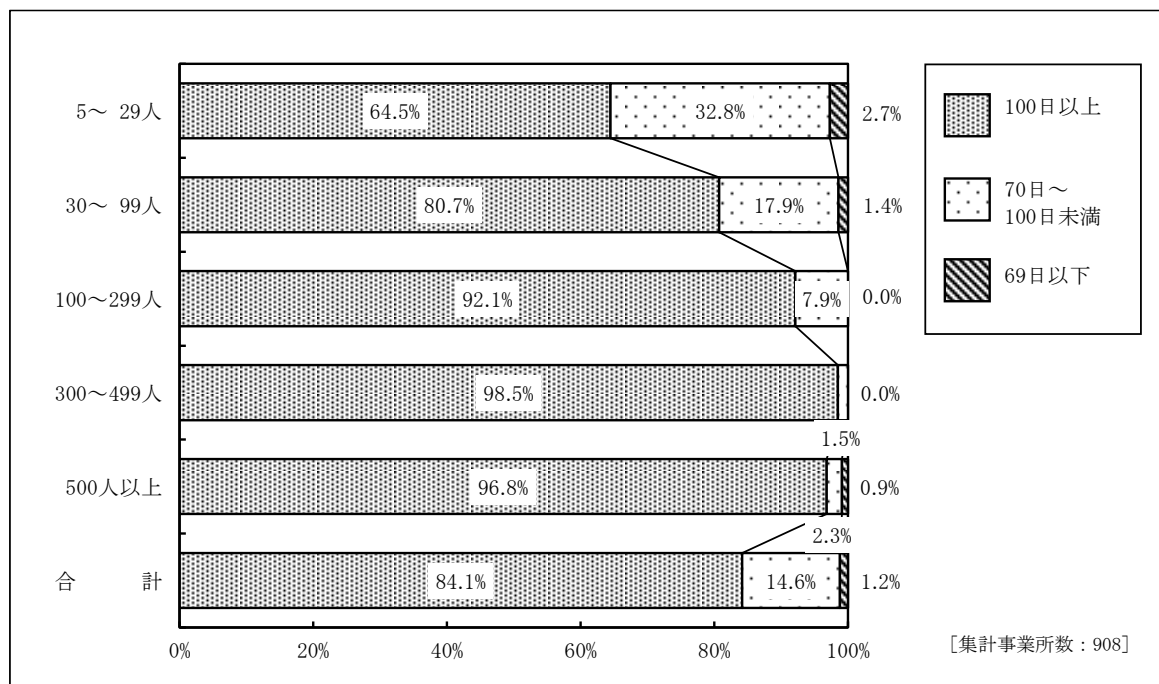
[集計事業所数：867]

## (2) 年間休日総数

年間休日総数をみると、「年間 100 日以上」の休日を設定している事業所は、全体の 84.1%（前年比 4.1 ポイント増）であり、「70～100 日未満」の事業所は 14.6%（前年比 3.2 ポイント減）となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、年間休日総数が 100 日以上の事業所の割合が高くなる傾向にあり、「5～29 人」規模では 64.5%であるのに対し、「500 人以上」規模では 96.8%となっている。（第 6 図・付表 6－1）

第 6 図 年間休日総数別事業所数割合（企業規模別）



### ア 1 事業所平均の年間休日総数

1 事業所平均の年間休日総数は 111.6 日で前年比 1.8 日増となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 105.3 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 117.7 日と、12.4 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日総数が最も多いのは、「金融業、保険業」の 123.8 日、最も少ないのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 101.6 日で 22.2 日の差がある。（第 3 表・付表 6－1）

### イ 労働者 1 人平均の年間休日総数

労働者 1 人平均の年間休日総数は 117.3 日となっている。

企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて年間休日総数は多くなっており、「5～29 人」規模では 105.8 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 120.8 日と、15.0 日の差がある。

産業分類別にみると、年間休日が最も多いのは、「金融業、保険業」の 124.1 日、最も少ないのは「生活関連サービス業、娯楽業」の 103.2 日で 20.9 日の差がある。（第 3 表・付表 6－2）



第3表 年間休日総数の状況（企業規模別、産業分類別）

区 分		1事業所 平均年間休日総数	労働者1人 平均年間休日総数
合 計		111.6日	117.3日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	105.3日	105.8日
	30 ～ 99 人	108.7日	110.0日
	100 ～ 299 人	113.3日	115.1日
	300 ～ 499 人	115.7日	118.6日
	500 人 以 上	117.7日	120.8日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	101.9日	104.7日
	建 設 業	104.7日	108.4日
	製 造 業	114.6日	118.6日
	電気・ガス・熱供給・水道業	115.1日	120.4日
	情 報 通 信 業	116.7日	112.6日
	運 輸 業 ， 郵 便 業	106.5日	114.5日
	卸 売 業 ， 小 売 業	107.9日	113.4日
	金 融 業 ， 保 険 業	123.8日	124.1日
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	106.8日	107.4日
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	118.9日	122.1日
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	102.8日	105.8日
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	101.6日	103.2日
	教 育 ， 学 習 支 援 業	116.8日	120.2日
	医 療 ， 福 祉	114.6日	119.0日
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	118.3日	121.2日
	サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	112.9日	113.6日

[集計事業所数：908]

[集計労働者数：74,105]

## 〔2〕各種休業・休暇制度

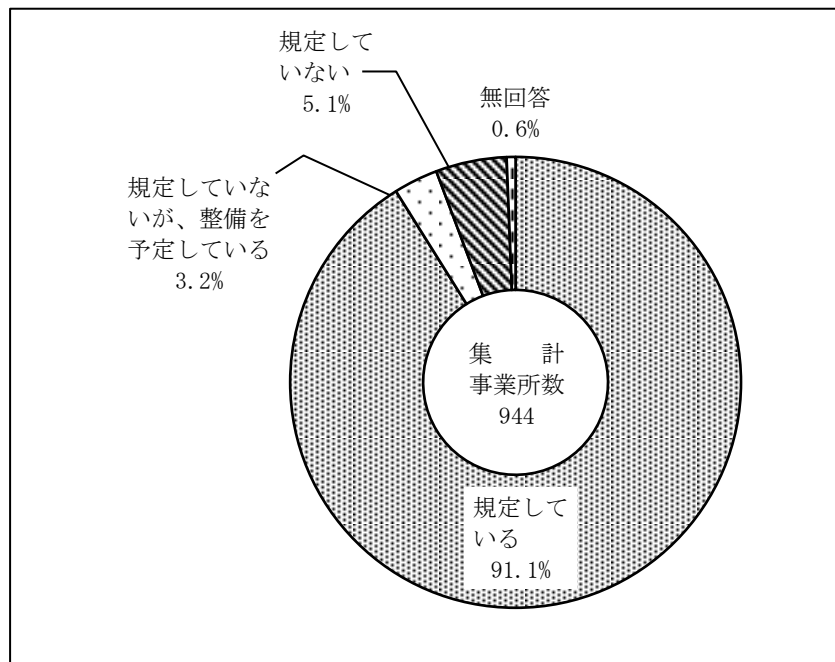
### 1 育児休業制度

#### (1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度を就業規則に「規定している」とした事業所の割合は 91.1%（前年比 2.6 ポイント増）で、「規定していないが、整備を予定している」が 3.2%（前年比 0.6 ポイント減）、「規定していない」が 5.1%（前年比 2.0 ポイント減）となっている。

（第 7 図・付表 7）

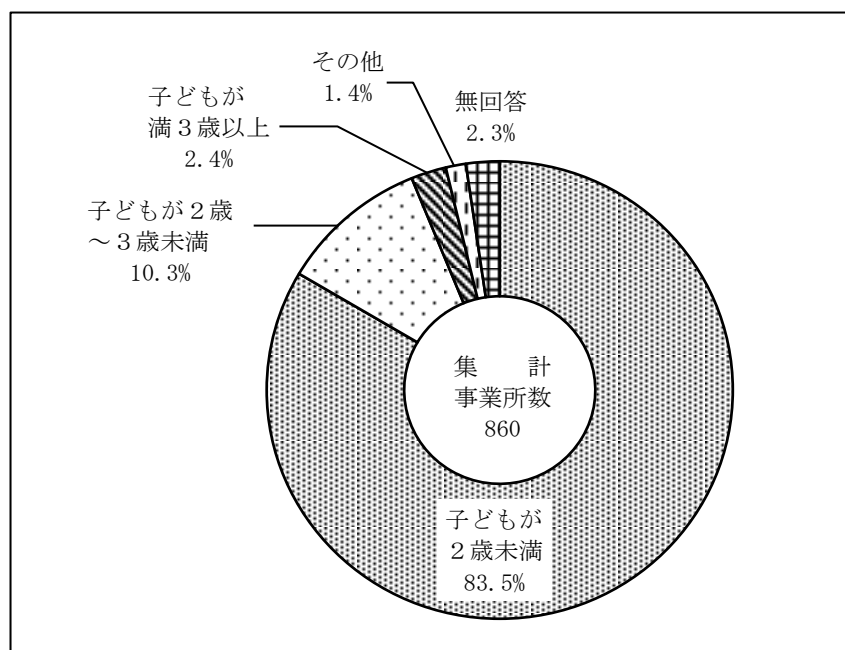
第 7 図 育児休業制度規定状況



#### (2) 育児休業の取得可能期間

育児休業制度について、最長で子が何歳になるまで利用できるかをみると、「2歳未満」とした事業所の割合が 83.5%（前年比 1.4 ポイント増）と最も高く、「2歳～3歳未満」が 10.3%（前年比 1.3 ポイント減）、「満3歳以上」が 2.4%（前年比 0.1 ポイント減）となっている。（第 8 図・付表 8）

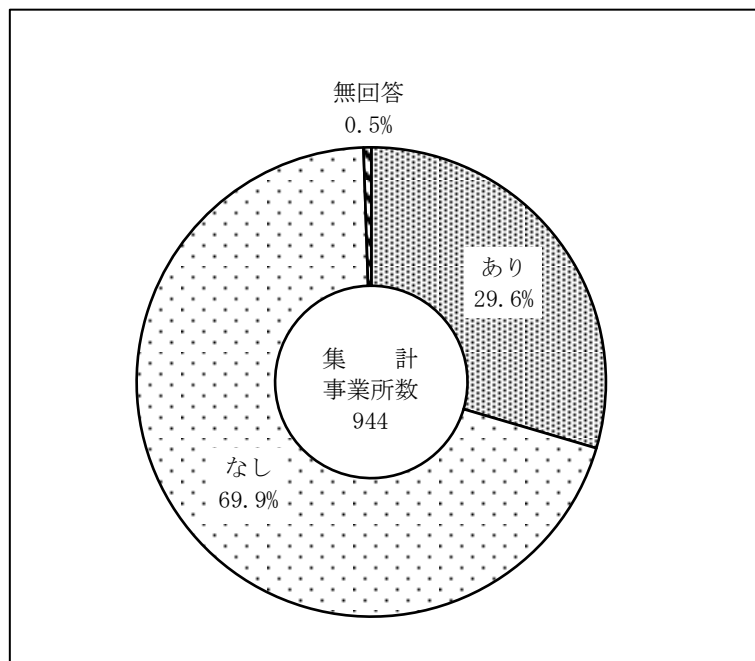
第 8 図 育児休業取得可能期間



### (3) 令和4年度中の出産予定女性従業員の有無

令和4年度中に出産予定の女性従業員がいたとした事業所の割合は 29.6%となっている。  
(第9図・付表9)

第9図 令和4年度中の出産予定女性従業員の有無



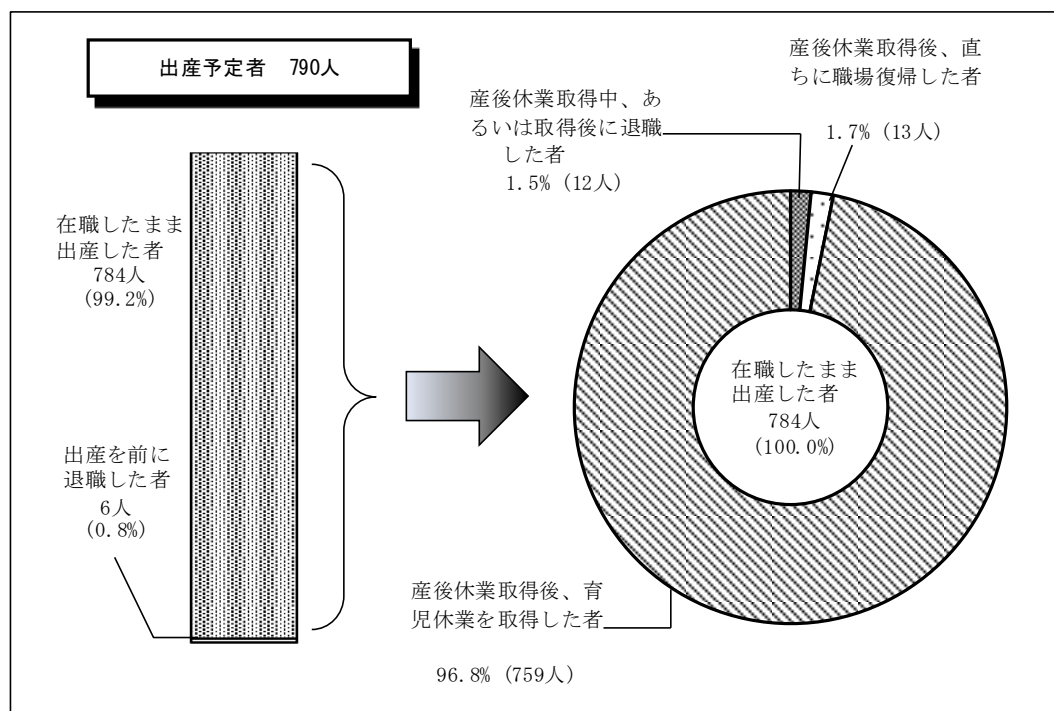
### (4) 出産予定者の状況

令和4年度中に出産予定だった女性従業員 790 人のうち、「出産を前に退職した者」は6人 (0.8%)、「在職したまま出産した者」は784人 (99.2%) となっている。

在職したまま出産した者 784 人のうち、「産後休業取得中、あるいは取得後に退職した者」は12人 (1.5%)、「産後休業取得後、直ちに職場復帰した者」は13人 (1.7%)、「産後休業取得後、育児休業を取得した者」は759人 (96.8%) となっている。

(第10図・付表10)

第10図 出産予定者の内訳



### (5) 育児休業の取得状況

育児休業の取得率※を男女別にみると、女性は96.8%（前年比2.6ポイント増）、男性は35.2%（前年比13.6ポイント増）となっている。

企業規模別に取得率をみると、女性は「300～499人」規模で98.7%と最も高く、30人以上の各規模において90%以上、29人以下の規模において80%台となっている。

男性は、全ての企業規模で前年度より取得率が上がっており、特に「30～99人」規模では52.6%と最も高くなっている。（第4表・付表13-3）

※出産者又は配偶者が出産した者に占める、育児休業取得者〔令和4年4月1日から令和5年3月31日までの1年間の出産者又は配偶者が出産した者のうち、令和5年8月31日までに育児休業を開始（申出をしている者を含む）した者〕の割合

第4表 育児休業の取得状況

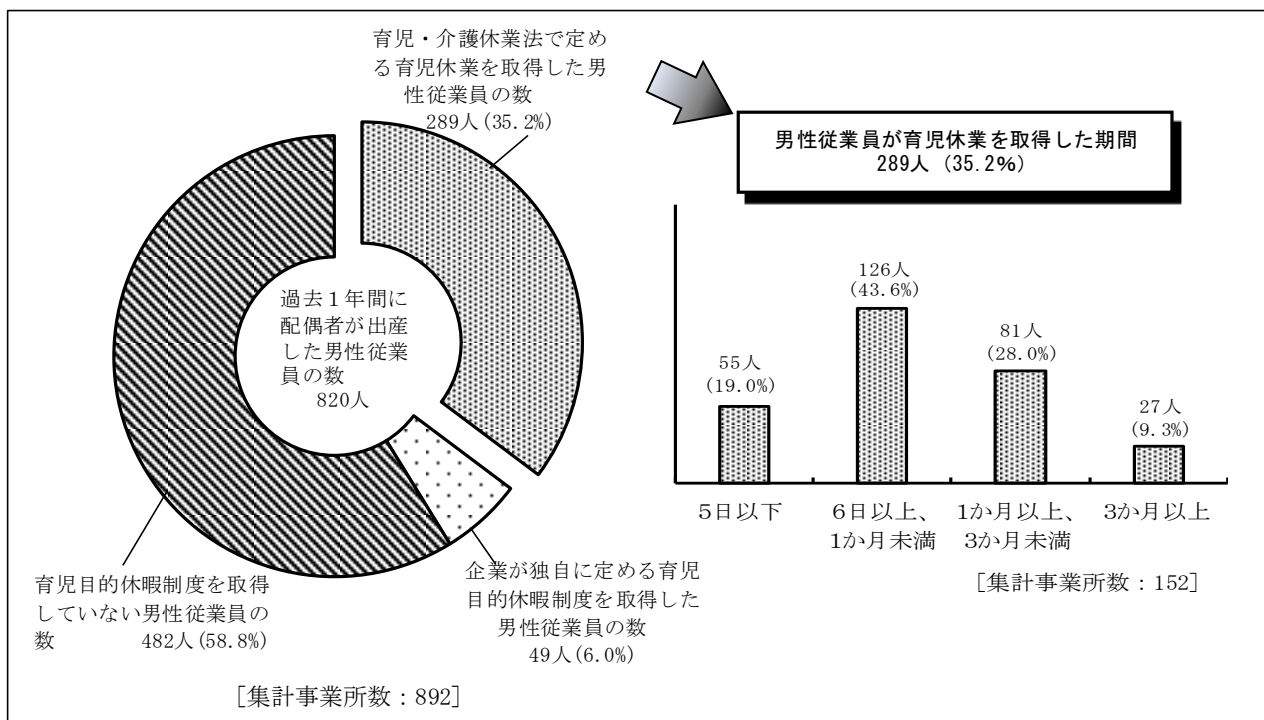
区 分		女 性			男 性		
		出産者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)	配偶者が 出産した 者 (人)	育児休業 取得者 (人)	育児休業 取得率 (%)
合 計		784	759	96.8	820	289	35.2
企 業 規 模	5 ～ 29 人	21	18	85.7	41	9	22.0
	30 ～ 99 人	46	43	93.5	57	30	52.6
	100 ～ 299 人	209	202	96.7	226	73	32.3
	300 ～ 499 人	150	148	98.7	156	51	32.7
	500 人 以 上	358	348	97.2	340	126	37.1
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	0	0	0.0	0	0	0.0
	建 設 業	8	6	75.0	42	10	23.8
	製 造 業	237	235	99.2	465	161	34.6
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	100.0	10	5	50.0
	情 報 通 信 業	1	1	100.0	14	4	28.6
	運 輸 業 ， 郵 便 業	6	6	100.0	25	11	44.0
	卸 売 業 ， 小 売 業	43	40	93.0	47	20	42.6
	金 融 業 ， 保 険 業	12	9	75.0	23	10	43.5
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	2	2	100.0	2	2	100.0
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	5	5	100.0	5	4	80.0
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	8	7	87.5	6	2	33.3
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	5	4	80.0	10	6	60.0
	教 育 ， 学 習 支 援 業	10	9	90.0	11	4	36.4
	医 療 ， 福 祉	402	392	97.5	123	46	37.4
複 合 サ ー ビ ス 事 業	16	16	100.0	25	3	12.0	
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	27	25	92.6	12	1	8.3	

[集計事業所数：[女性]279 [男性]892]

(6) 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「6日以上1か月未満」が最も多い126人(43.6%)、次いで「1か月以上3か月未満」が81人(28.0%)となっている。(第11図・付表13-1、2)

第11図 男性従業員の育児休業取得期間別取得者数

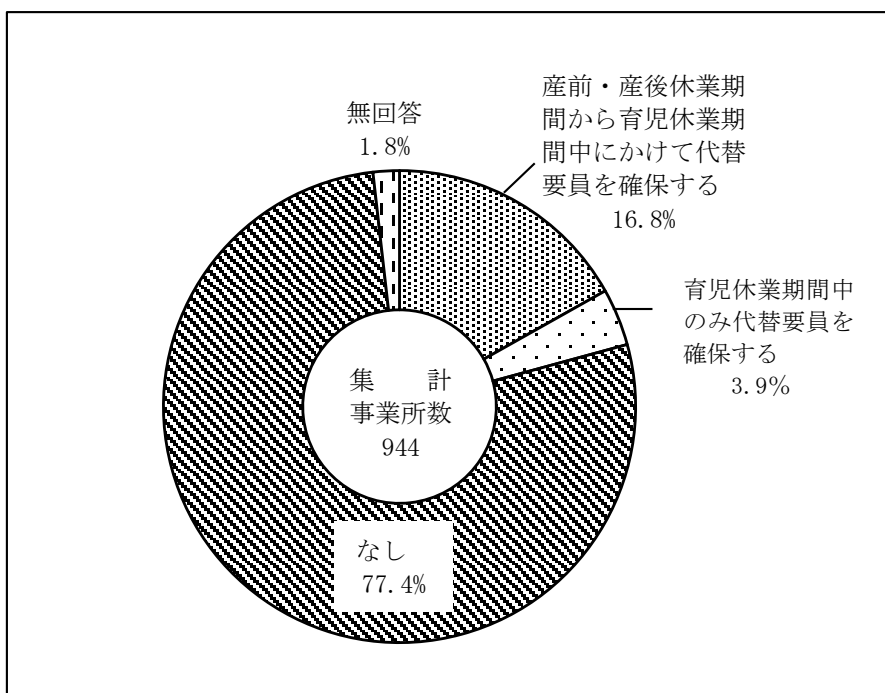


(7) 育児休業中の代替要員制度の状況

育児休業中に、「産前・産後休業期間から育児休業期間中にかけて代替要員を確保する」とした事業所は全体の16.8%（前年比0.1ポイント増）、「育児休業期間中のみ代替要員を確保する」とした事業所は3.9%（前年比0.5ポイント増）となっている。

(第12図・付表11)

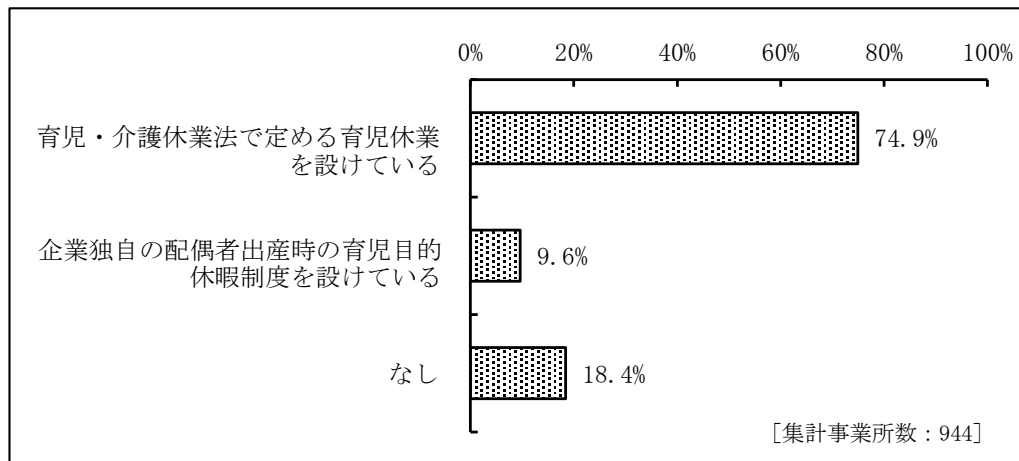
第12図 育児休業取得中の代替要員制度の状況



## 2 配偶者出産時の育児目的休暇制度

配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態をみると、「育児・介護休業法で定める育児休業」とした事業所の割合が 74.9%（前年比 3.1 ポイント増）、「企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度」とした事業所が 9.6%（前年比 1.8 ポイント減）となっている。（第 13 図・付表 12）

第 13 図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態

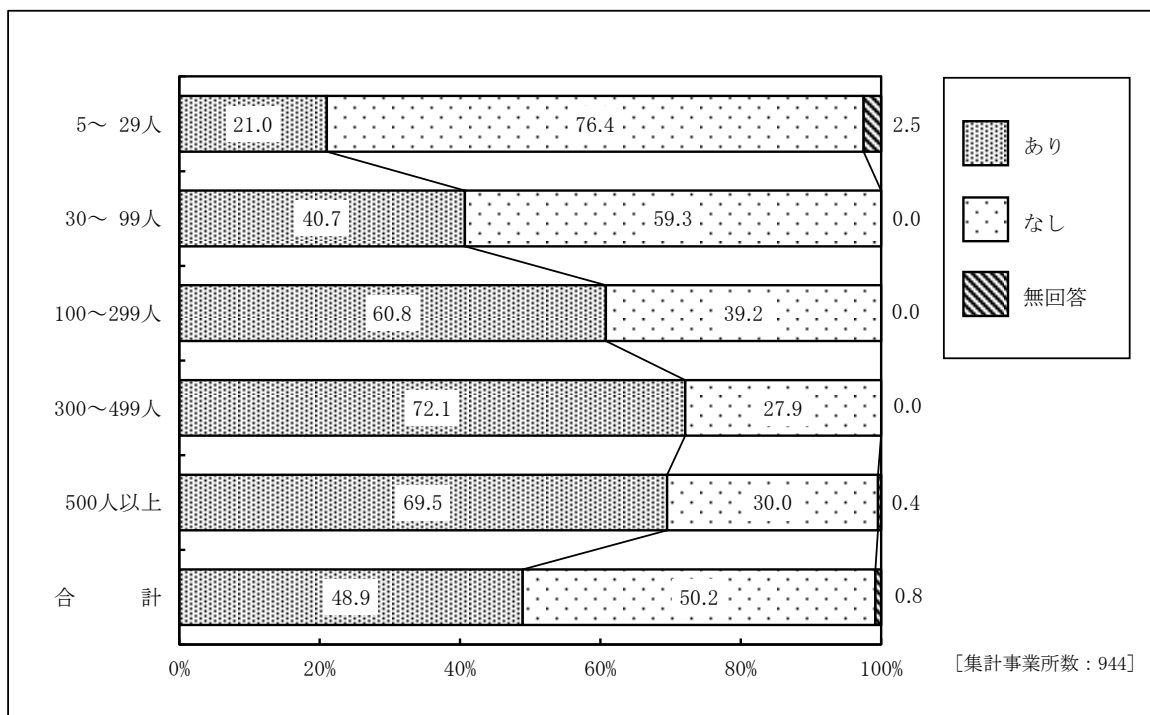


## 3 配偶者出産休暇制度

### (1) 配偶者出産休暇制度の規定状況

配偶者出産休暇制度を設けているとした事業所の割合は 48.9%（前年比 2.7 ポイント減）となっており、企業規模別にみると、「300～499 人」が 72.1%と最も割合が高くなっている。（第 14 図・付表 14）

第 14 図 配偶者出産休暇制度規定状況（企業規模別）

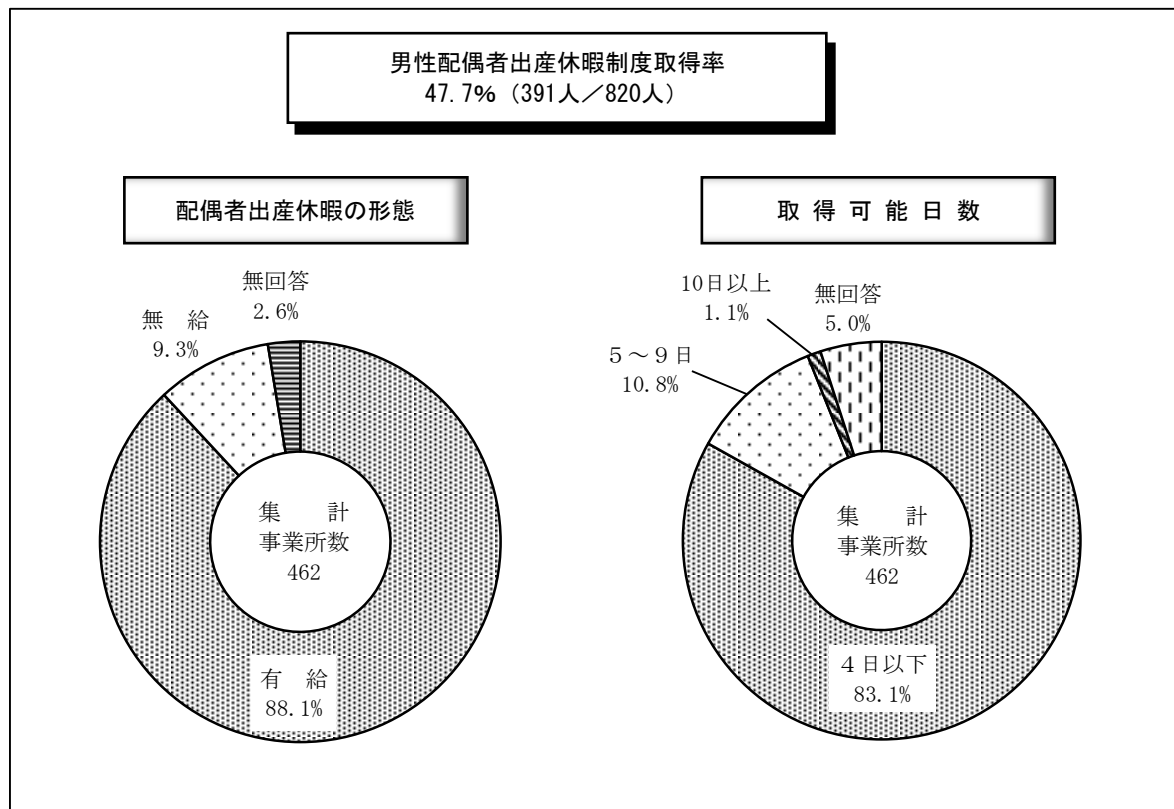


(2) 配偶者出産休暇の付与形態、取得可能日数及び取得率

配偶者出産休暇について、付与形態をみると、「有給」とした事業所の割合が88.1%(前年比0.8ポイント増)、「無給」が9.3%(前年同率)となっている。

また、取得可能日数をみると「4日以下」とした事業所の割合が83.1%(前年比6.4ポイント増)、「5～9日」が10.8%(前年比1.3ポイント減)となっている。(第15図・付表15)

第15図 配偶者出産休暇の付与形態、取得可能日数及び取得率

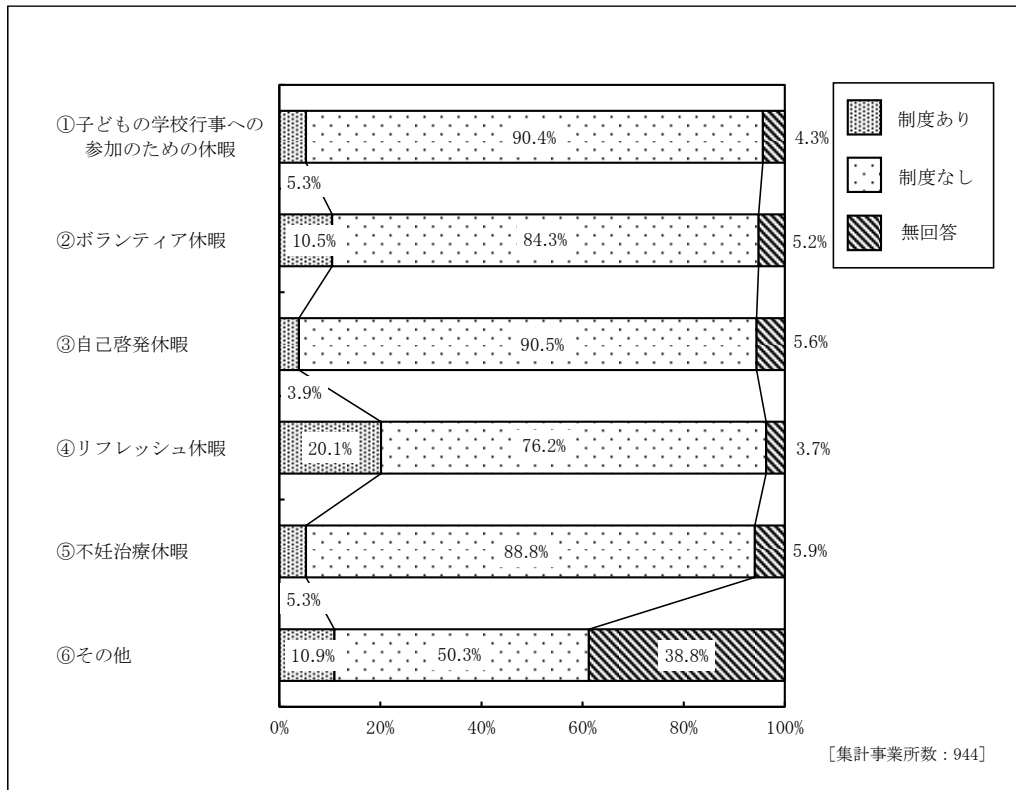


#### 4 多様な休暇制度

多様な休暇制度の内容をみると、リフレッシュ休暇があるとした事業所が 20.1%と最も高く、次いでボランティア休暇があるとした事業所が 10.5%となっている。

(第 16 図、付表 19-1~6)

第 16 図 多様な休暇制度の内容



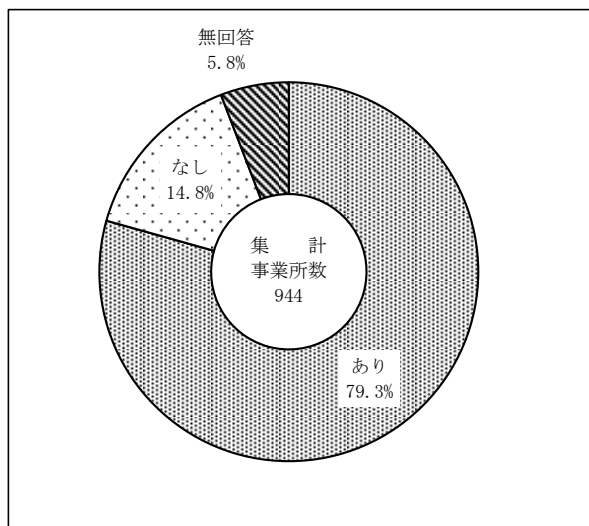
#### 5 子どもを持つ労働者に対する支援制度

子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入しているとした事業所の割合は 79.3% (前年比 5.9 ポイント増)、導入していない事業所の割合は 14.8% (5.4 ポイント減) となっている。

導入している制度の内容としては、「短時間勤務制度」次いで「所定外労働をさせない制度」が多くなっている。

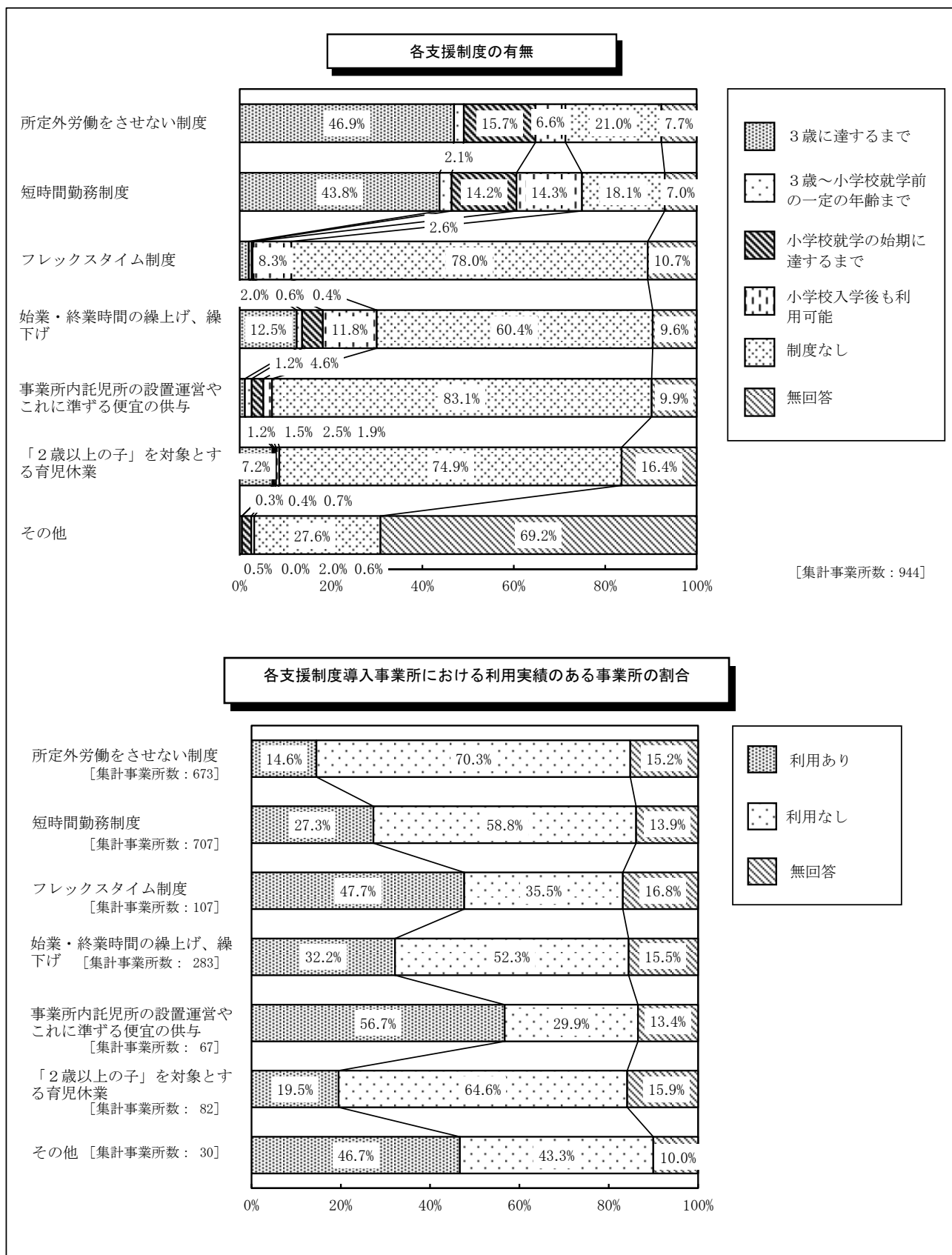
支援制度を導入している事業所における利用実績をみると、「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」が「利用あり」の割合が高くなっている。(第 17、18 図・付表 20-1~7)

第 17 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無





第 18 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

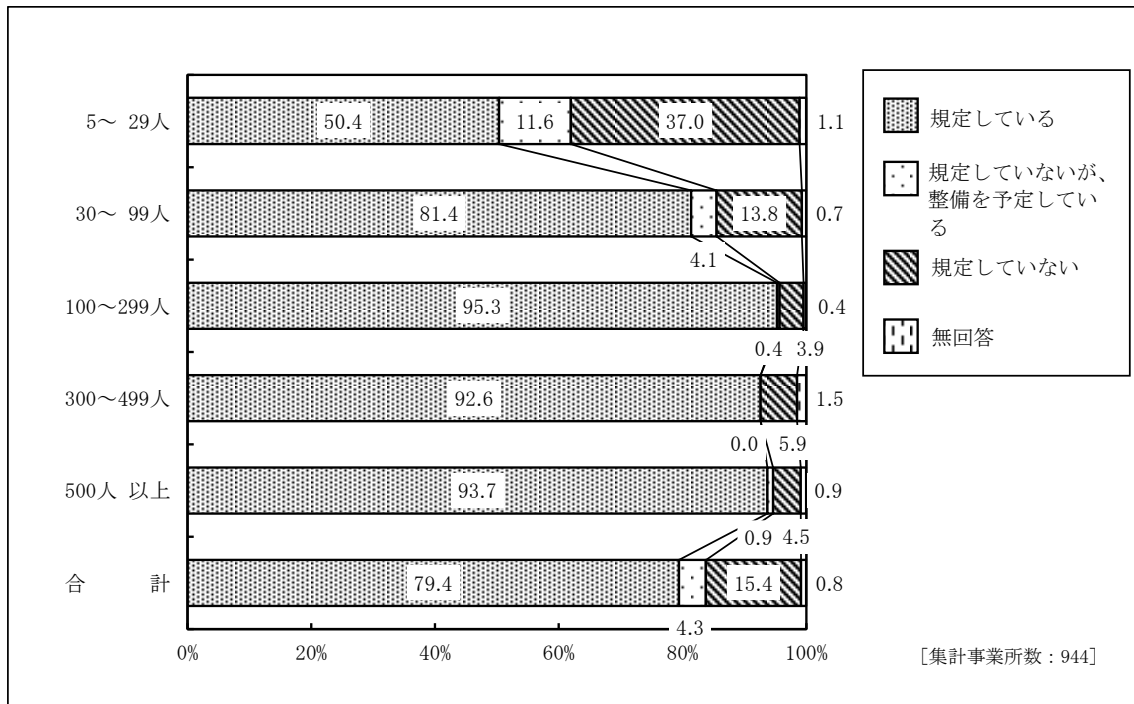


## 6 子の看護休暇制度

### (1) 子の看護休暇制度の規定状況

子の看護休暇制度を設けているとした事業所の割合は 79.4%（前年比 4.1 ポイント増）となっており、企業規模別にみると、「100～299 人」では「規定している」とした事業所は 95.3%（前年比 4.8 ポイント増）となっている。（第 19 図・付表 16）

第 19 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

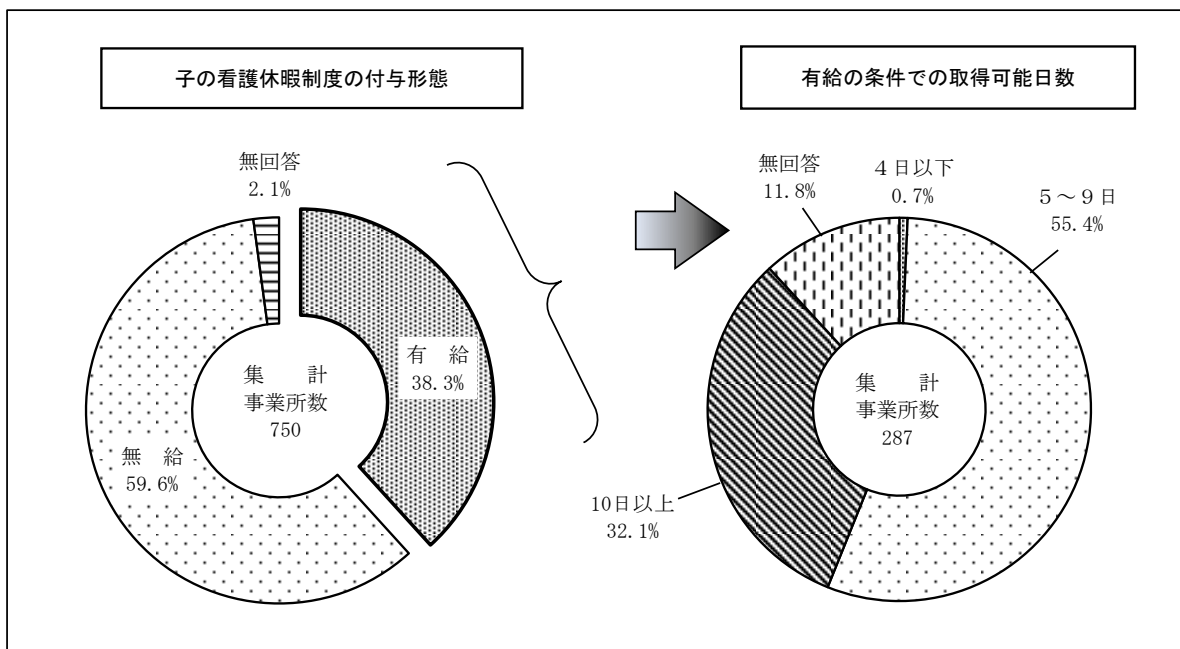


### (2) 子の看護休暇の付与形態及び取得可能日数

子の看護休暇制度について、付与形態をみると「有給」とした事業所の割合が 38.3%（前年比 1.9 ポイント増）、「無給」が 59.6%（前年比 1.0 ポイント減）となっている。

また、有給で取得可能な日数をみると「5～9日」とした事業所の割合が 55.4%（前年比 0.4 ポイント増）、「10日以上」が 32.1%（前年比 2.2 ポイント増）となっている。（第 20 図・付表 17-1）

第 20 図 子の看護休暇の付与形態、有給で取得可能な日数

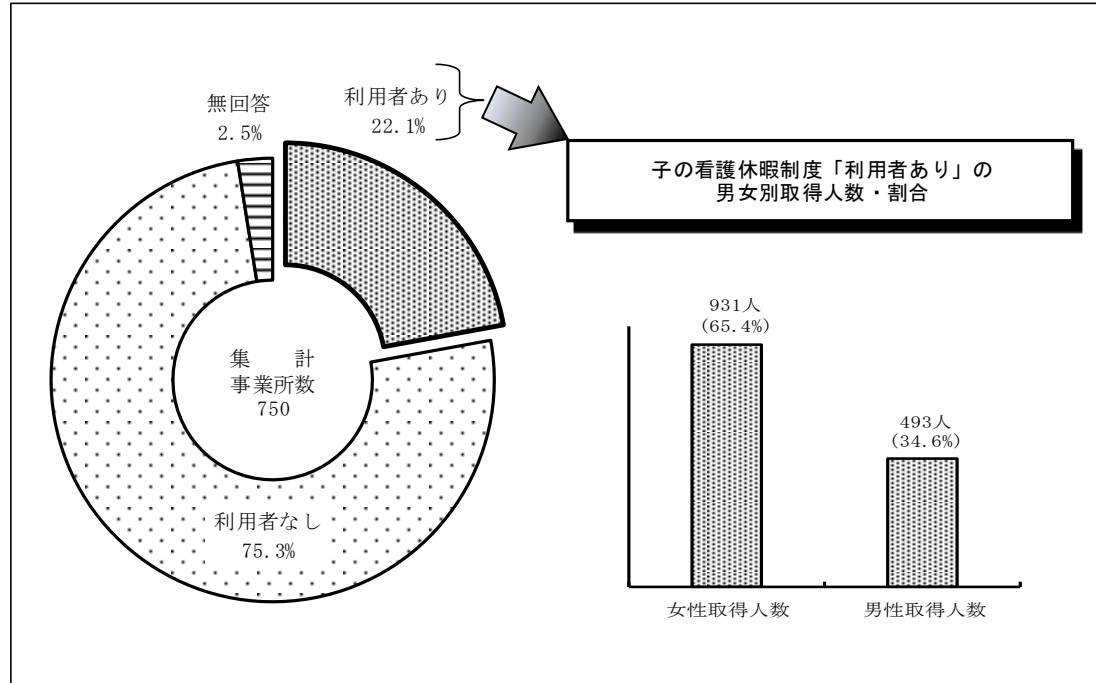


### (3) 子の看護休暇制度の利用状況

過去1年間における子の看護休暇制度の利用状況をみると「利用者なし」が75.3%（前年比1.2ポイント減）、「利用者あり」が22.1%（前年比1.5ポイント増）となっている。

子の看護休暇制度の利用者を男女別でみると、女性が65.4%、男性が34.6%となっている。（第21図・付表18）

第21図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合

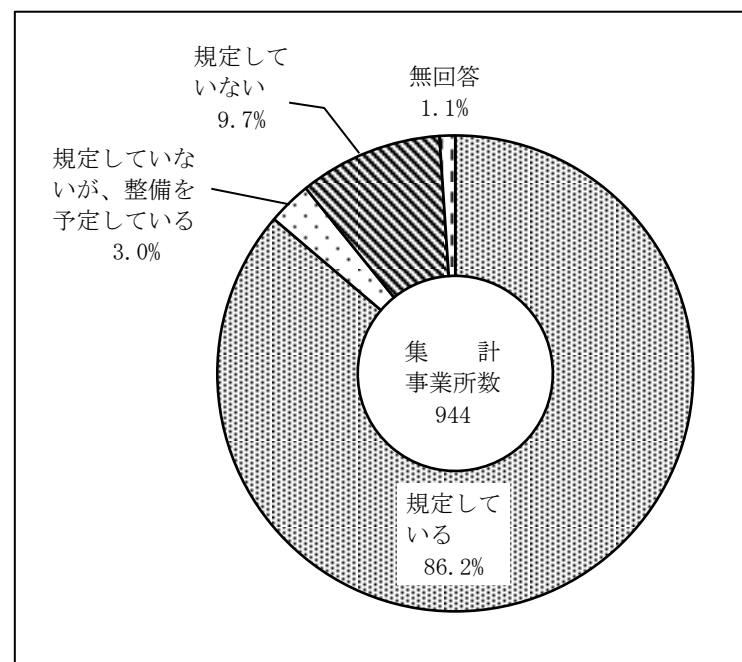


## 7 介護休業制度

### (1) 介護休業制度の規定状況

介護休業制度を就業規則に「規定している」とした事業所の割合は86.2%（前年比2.2ポイント増）、「規定していないが、整備を予定している」が3.0%（前年比0.9ポイント減）、「規定していない」が9.7%（前年比1.3ポイント減）となっている。（第22図・付表21）

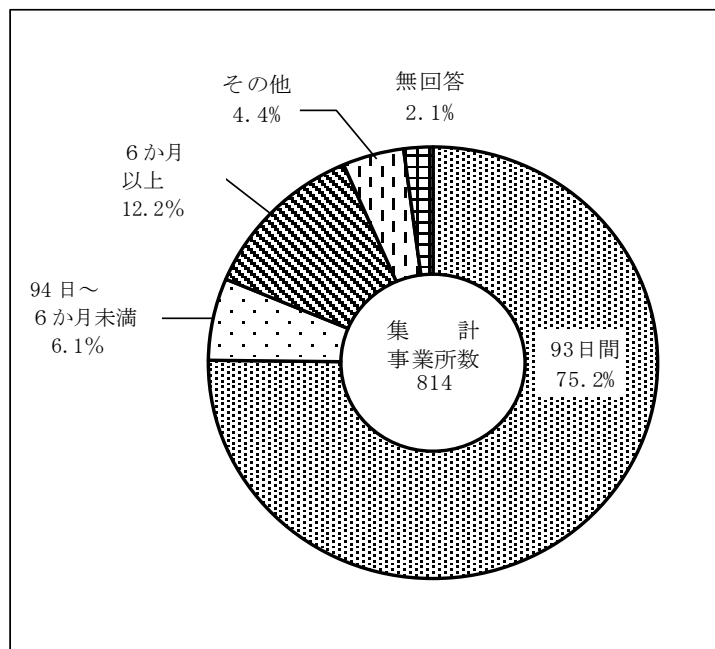
第22図 介護休業制度の規定状況



## (2) 介護休業の取得可能期間

介護休業制度について、最長でどのくらいの期間取得できるかをみると、「93日間」とした事業所の割合が75.2%（前年比0.2ポイント増）と最も高く、次いで「6か月以上」が12.2%（前年比0.4ポイント増）、「94日～6か月未満」が6.1%（前年比0.9ポイント増）となっている。（第23図・付表22）

第23図 介護休業取得可能期間

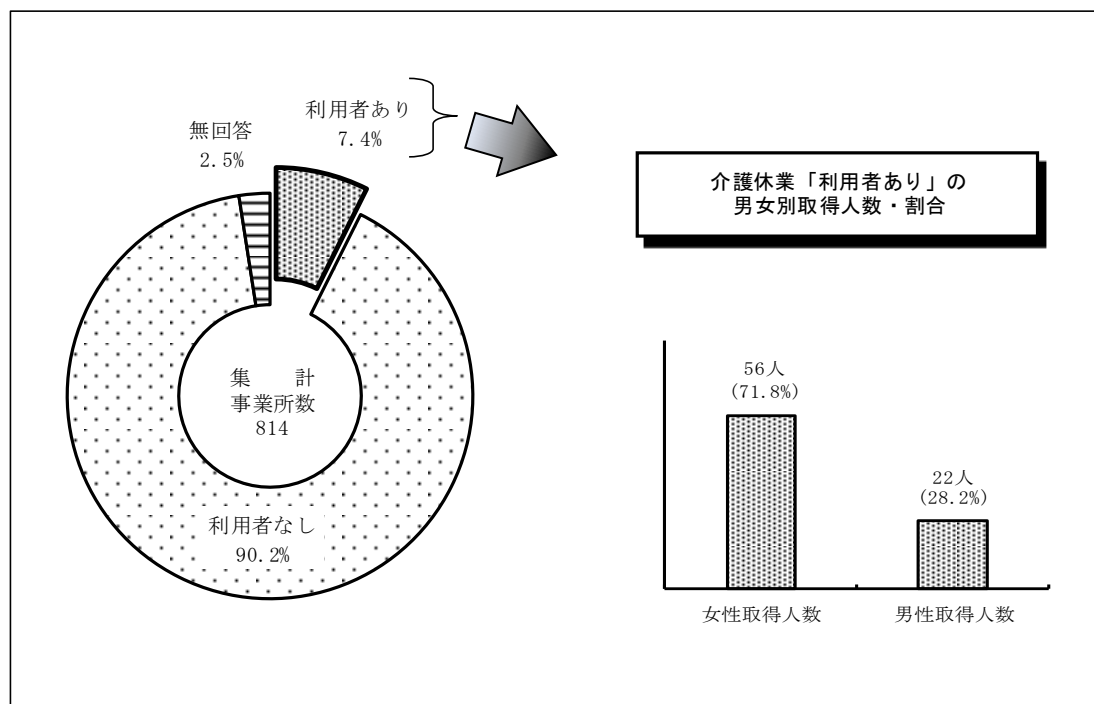


※ 育児・介護休業法では、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能としている。

## (3) 介護休業の取得状況

介護休業の取得状況をみると、「利用者あり」とした事業所の割合は7.4%（前年同数）、利用者を男女別でみると女性が71.8%、男性が28.2%となっている。（第24図・付表23）

第24図 介護休業取得状況

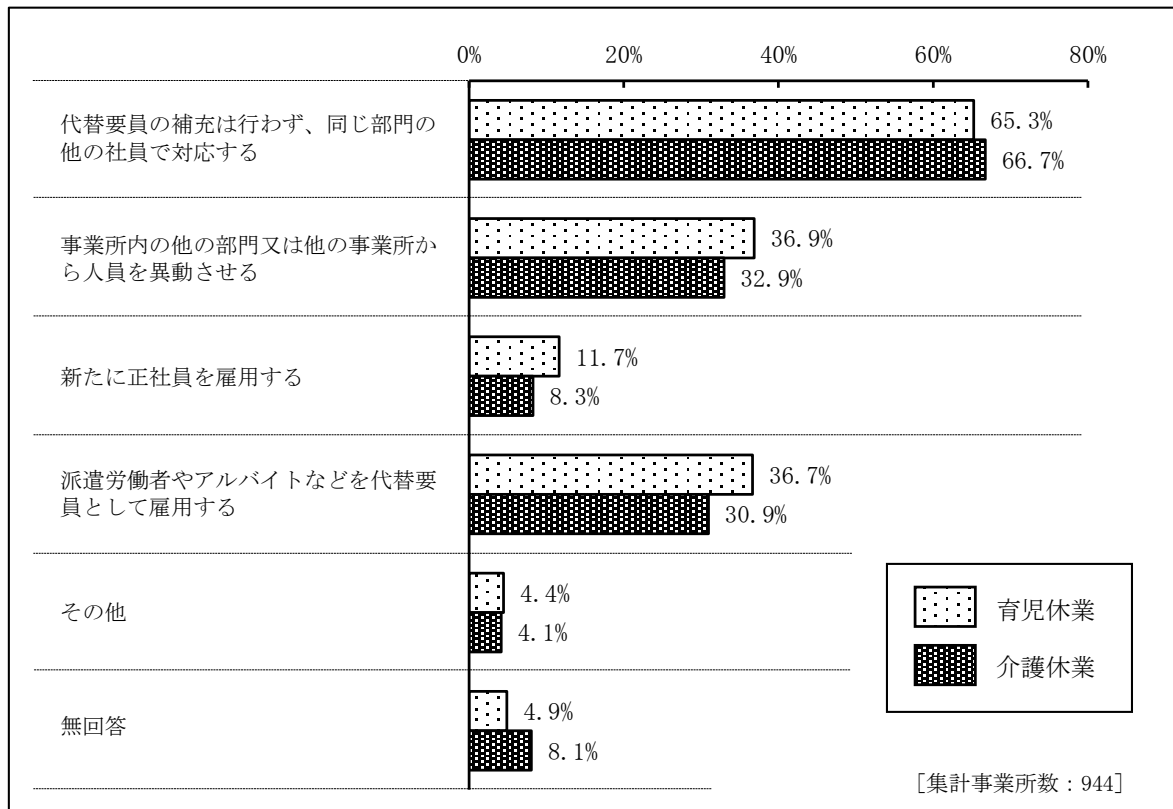


## 8 育児・介護休業取得時の事業所内の対応

育児休業取得者の代替要員を確保する方法については、「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応する」が 65.3%（前年比 2.3 ポイント減）で最も多く、次いで「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させる」が 36.9%（前年比 1.4 ポイント増）となっている。

介護休業取得者の代替要員については、「代替要員の補充は行わず、同じ部門の他の社員で対応する」が 66.7%（前年比 2.7 ポイント減）で最も多く、次いで「事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させる」32.9%（前年比 0.4 ポイント増）となっている。（第 25 図・付表 24-1、2）

第 25 図 育児・介護休業取得時の事業所内の対応



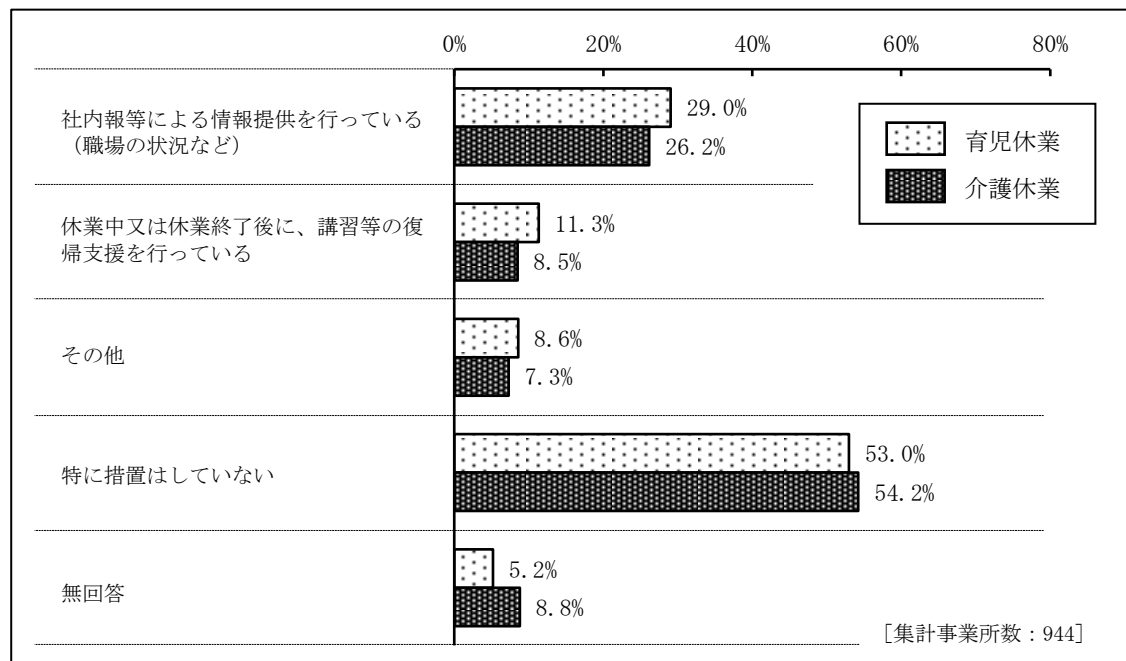
## 9 育児・介護休業取得者の職場復帰

### (1) 育児・介護休業取得者の職場復帰を円滑にするための措置

育児・介護休業取得者の職場復帰を円滑にするための措置の内容は、いずれの休業でも「社内報等による情報提供を行っている（職場の情報など）」が最も多く、育児休業で29.0%（前年比2.6ポイント増）、介護休業で26.2%（前年比2.5ポイント増）となっている。

また、「特に措置はしていない」とした事業所は、育児休業で全体の53.0%（前年比5.3ポイント減）、介護休業で全体の54.2%（前年比5.8ポイント減）となっている。（第26図・付表25-1、2）

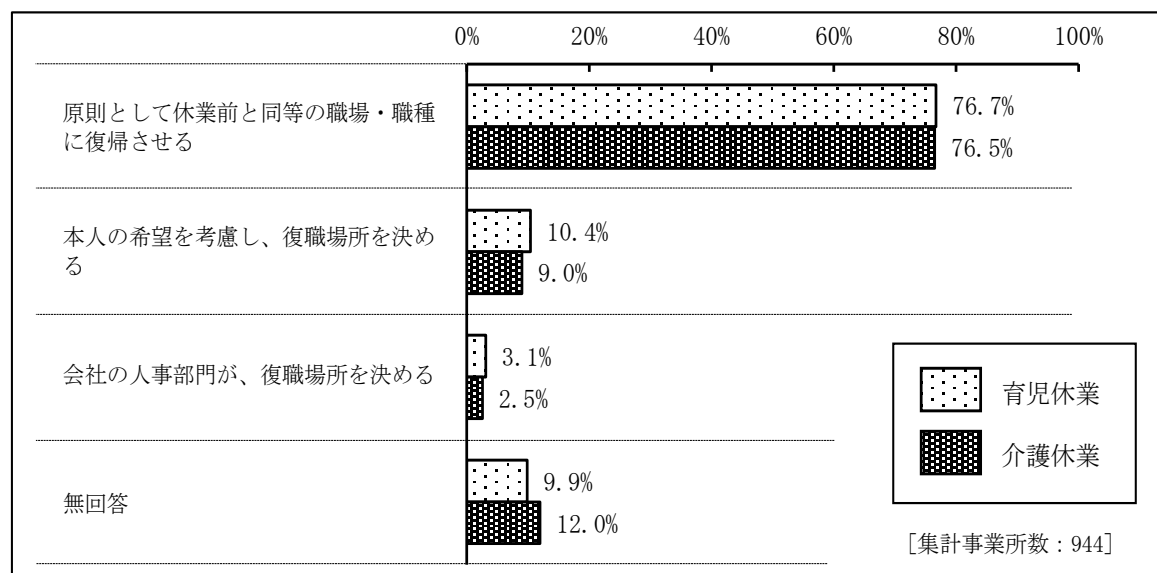
第26図 育児・介護休業取得者の職場復帰を円滑にするための措置の有無



### (2) 育児・介護休業取得者の復帰後の配置

育児・介護休業取得者の復帰後の配置について、いずれの休業でも「原則として休業前と同等の職場・職種に復帰させる」が最も多くなっている（育児休業76.7%、介護休業76.5%）。（第27図・付表26-1、2）

第27図 育児・介護休業取得者の復帰後の配置



### 〔3〕女性管理職の登用

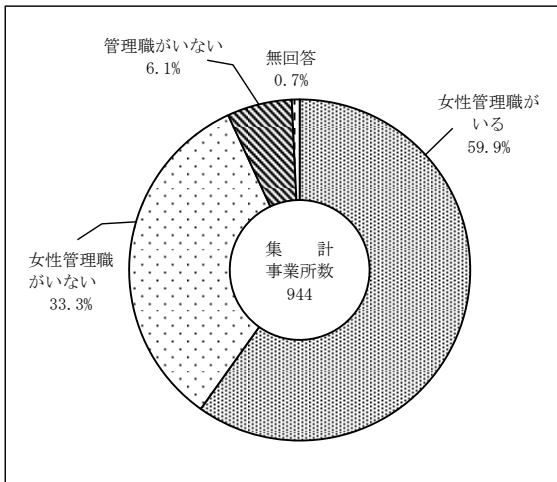
#### 1 女性管理職がいる事業所数割合

全事業所のうち、女性管理職がいるとした事業所の割合は、59.9%（前年比 1.8 ポイント増）となっている。

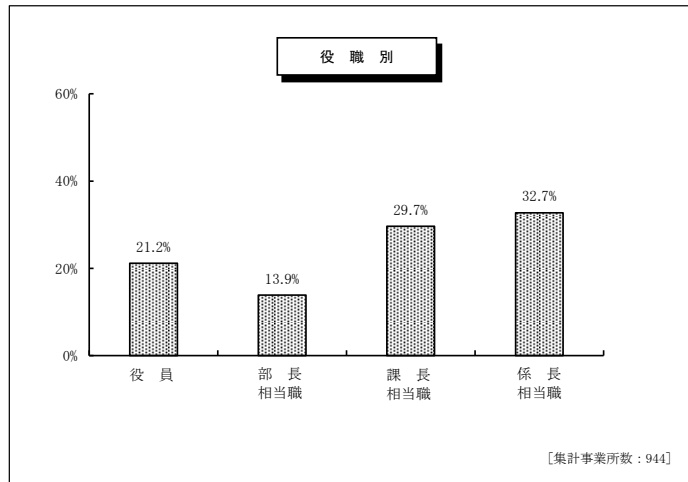
役職別にみると、女性役員がいるとした事業所の割合は全事業所の 21.2%、同様に部長相当職がいるとした事業所は 13.9%、課長相当職がいるとした事業所は 29.7%、係長相当職がいるとした事業所は 32.7%となっている。

（第 28、29 図・付表 27-1、5）

第 28 図 女性管理職がいる事業所数割合



第 29 図 女性管理職がいる事業所数割合（役職別）



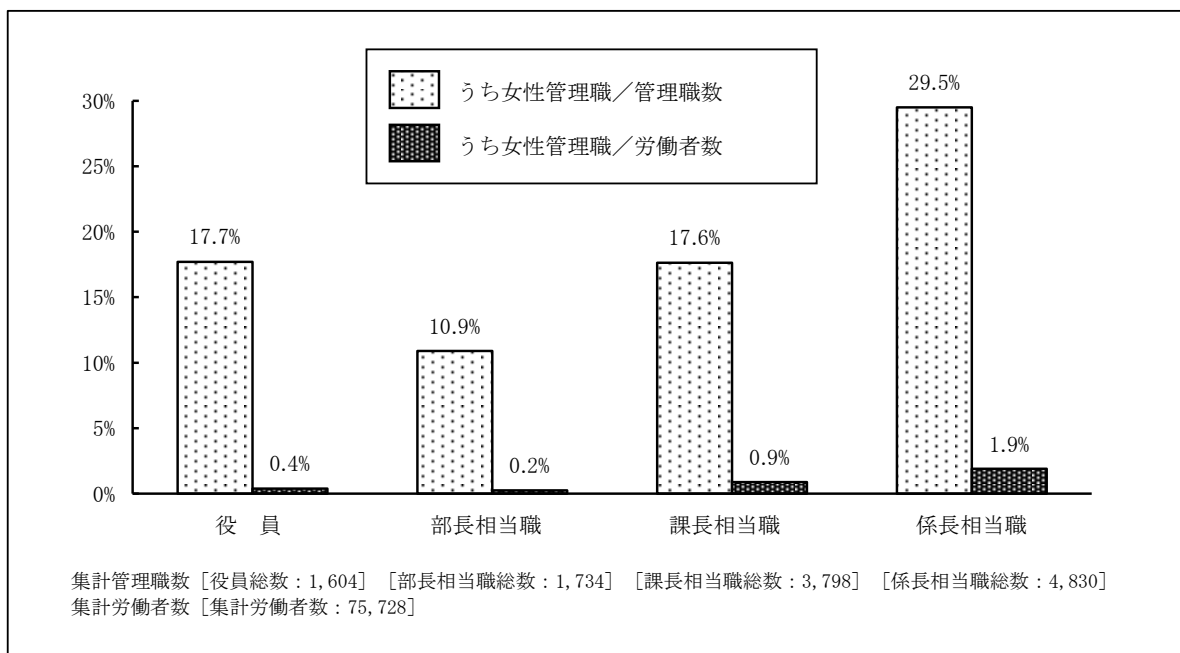
#### 2 管理職者に占める女性管理職者の割合（役職別）

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、役員は 17.7%、部長相当職は 10.9%、課長相当職は 17.6%、係長相当職は 29.5%となっている。

全労働者数に占める女性管理職者の割合をみると、役員は 0.4%、部長相当職は 0.2%、課長相当職は 0.9%、係長相当職は 1.9%となっている。

（第 30 図・付表 27-2、3）

第 30 図 管理職者に占める女性管理職者数割合（役職別）

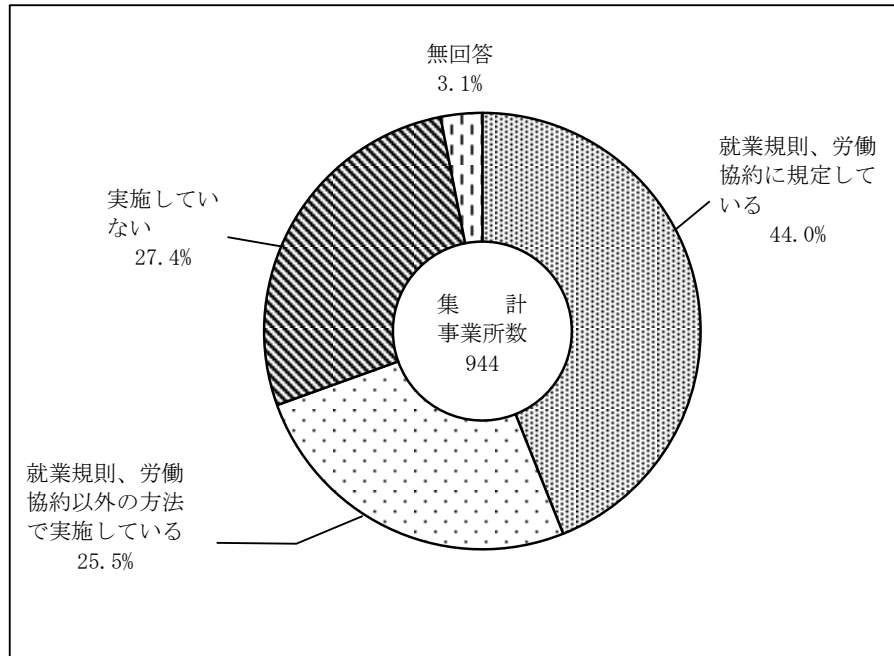


## 〔4〕非正規社員の正社員転換

### 1 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

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 44.0%（前年比 2.5 ポイント増）、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 25.5%（前年比 1.4 ポイント減）となっている。（第 31 図・付表 28）

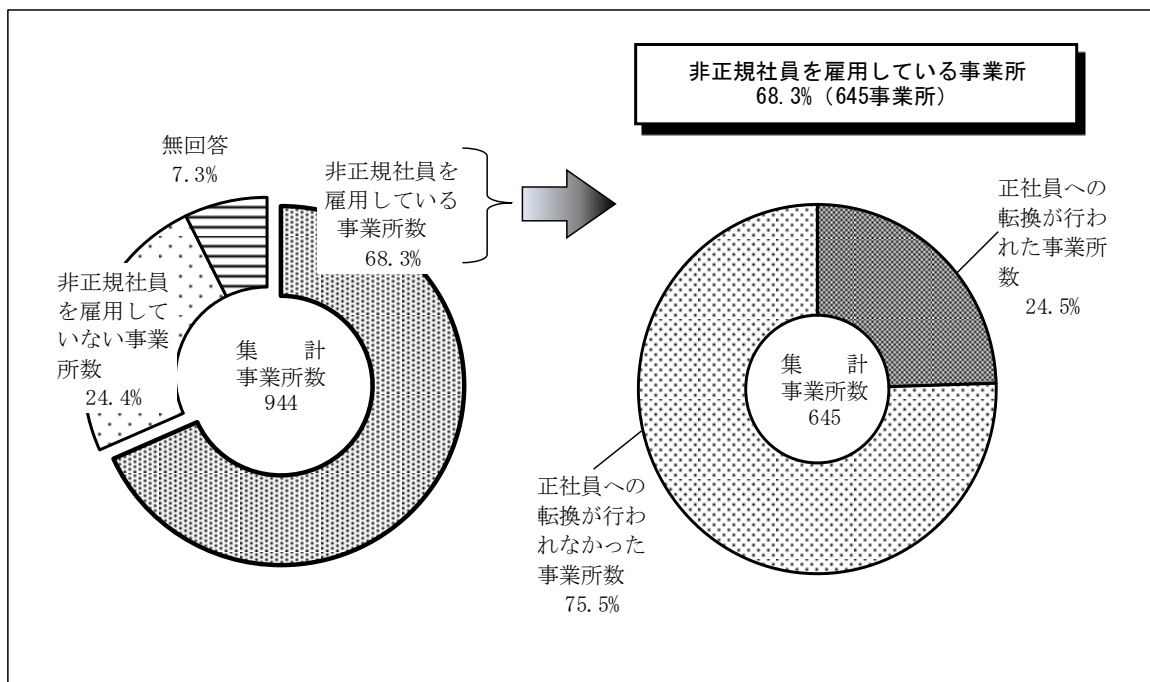
第 31 図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



### 2 非正規社員から正社員への転換状況

非正規社員を雇用しているとした事業所は 68.3%（前年比 0.6 ポイント増）であり、そのうち、過去 1 年間に非正規社員から正社員への転換を行った事業所は、24.5%（前年比 1.6 ポイント減）となっている。（第 32 図・付表 29）

第 32 図 非正規社員から正社員への転換が行われた事業数割合





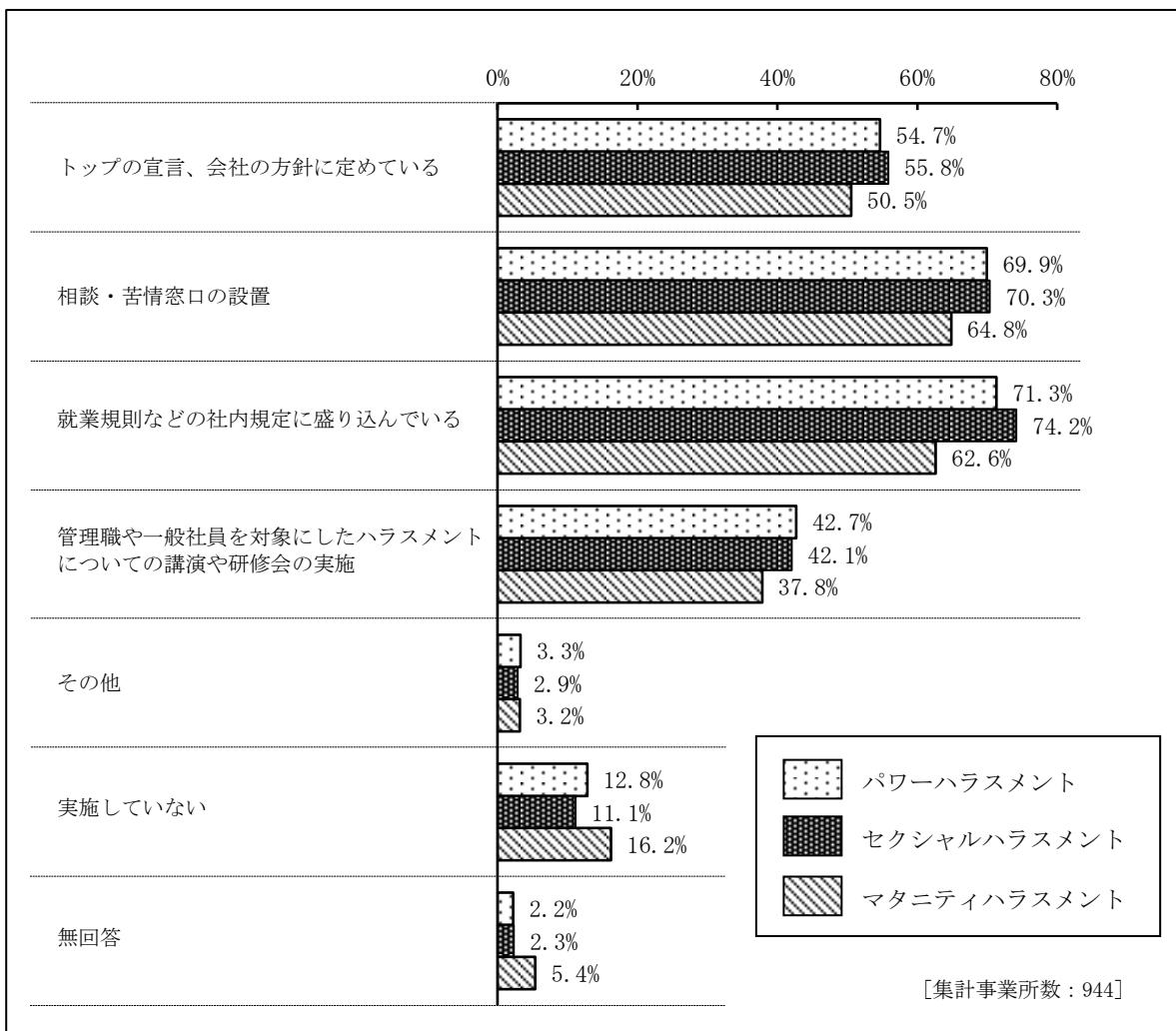
## 〔5〕職場のハラスメント対策

パワーハラスメント防止対策で最も多いのは、「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で71.3%、次いで「相談・苦情窓口の設置」が69.9%、「トップの宣言,会社の方針に定めている」が54.7%などとなっている。

セクシャルハラスメント防止対策で最も多いのは、「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で74.2%、次いで「相談・苦情窓口の設置」70.3%、「トップの宣言,会社の方針に定めている」55.8%などとなっている。

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の内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で64.8%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」が62.6%、「トップの宣言,会社の方針に定めている」が50.5%などとなっている。(第33図・付表30-1~3)

第33図 職場のハラスメント防止対策の状況



## 〔6〕採用と離職

過去1年間の正社員の採用人数と、そのうち離職した人数及び離職率は次の図のとおりであった。（第34、35図・付表31-2、3）

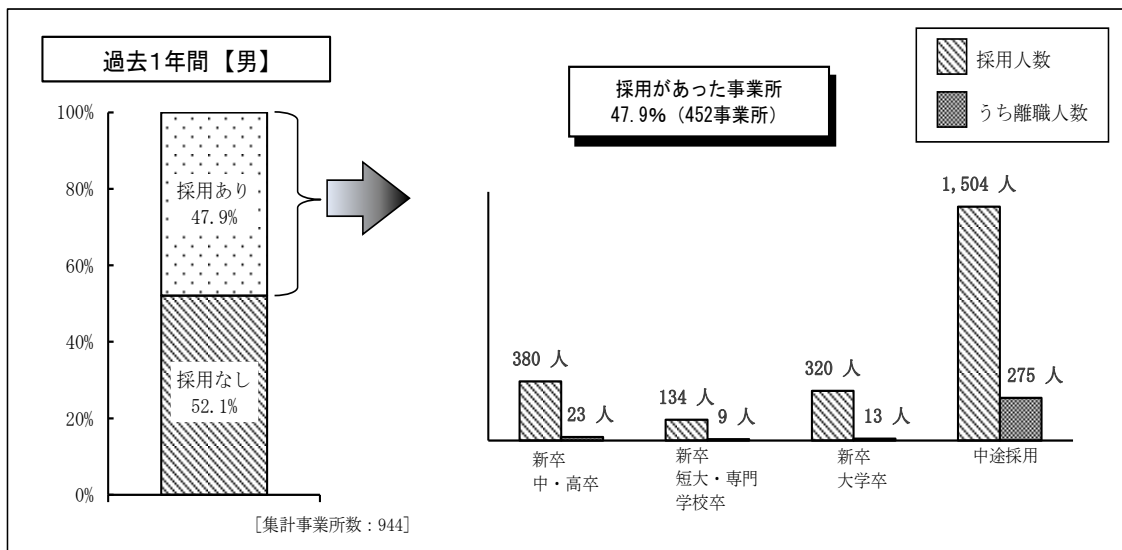
### 【男性・離職率】

新卒…中・高卒 6.1%、短大・専門学校卒 6.7%、大学卒 4.1%  
 中途採用…18.3%

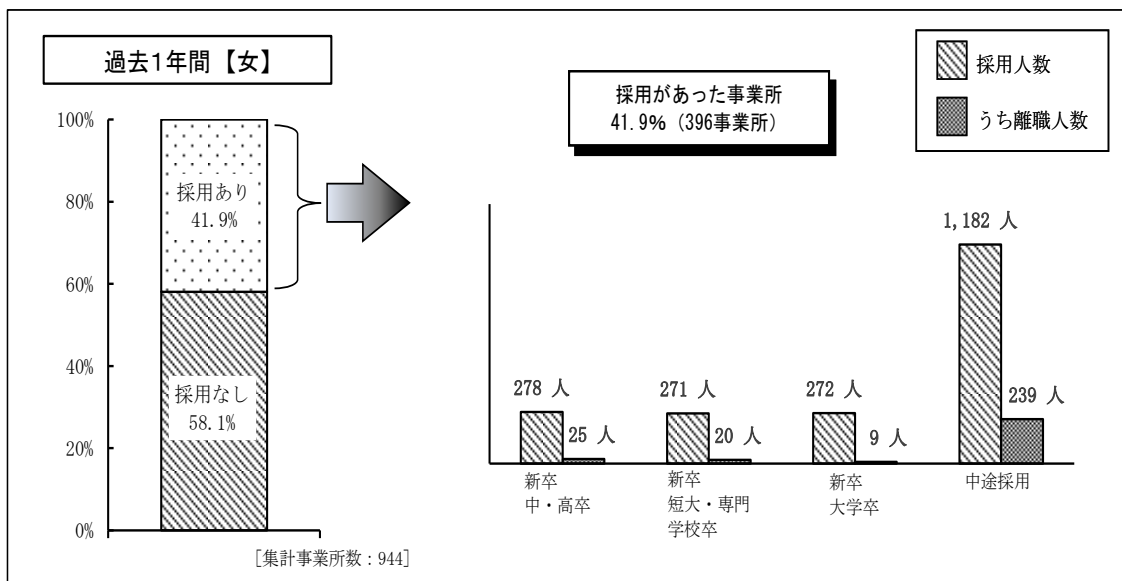
### 【女性・離職率】

新卒…中・高卒 9.0%、短大・専門学校卒 7.4%、大学卒 3.3%  
 中途採用…20.2%

第34図 過去1年間の正社員新規採用人数とそのうち離職した人数（男）



第35図 過去1年間の正社員新規採用人数とそのうち離職した人数（女）

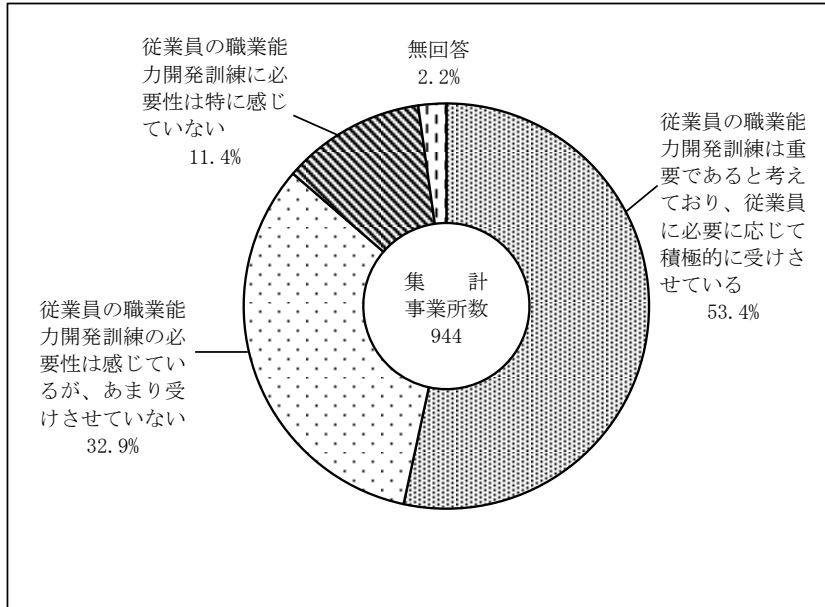


## 〔7〕職業能力開発訓練

### 1 職業能力開発訓練の必要性

職業能力開発訓練を重要・必要だと考えているとした事業所は全体の 86.3%となっており、職業能力開発訓練を積極的に受けさせている事業所は全体の 53.4%となっている。(第 36 図・付表 32)

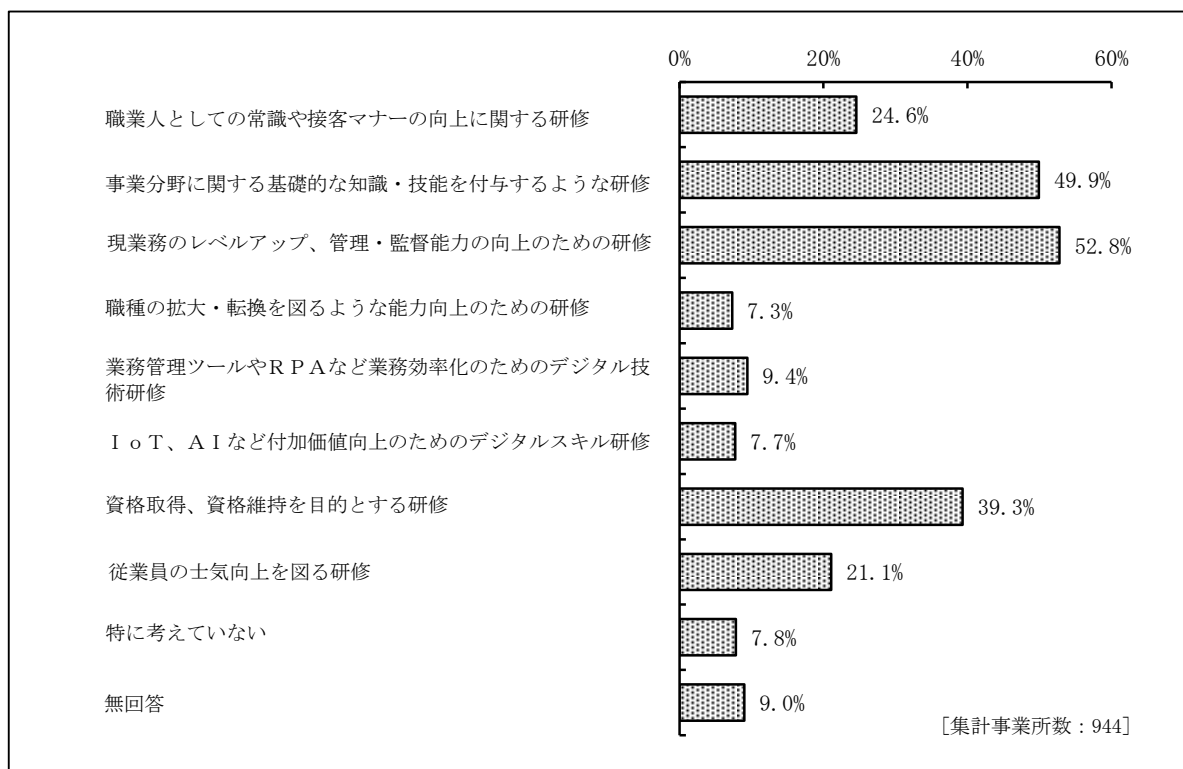
第 36 図 職業能力開発訓練の必要性



### 2 重視する職業能力開発訓練

職業能力開発訓練を受けさせる際に重視する内容としては、「現業務のレベルアップ、管理・監督能力向上のための研修」が 52.8%で最も高く、次いで「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」49.9%などとなっている。(第 37 図・付表 33)

第 37 図 重視したいと考える職業能力開発訓練

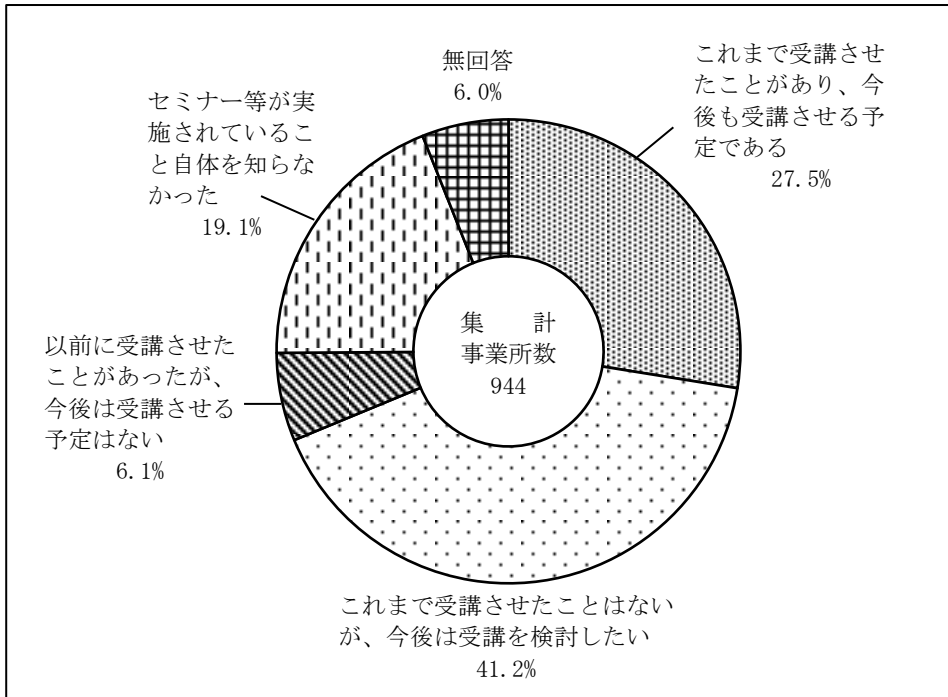


### 3 国や県が実施するセミナーの受講状況

「これまで受講させたことがあり、今後も受講させる予定である」が 27.5%、「これまで受講させたことはないが、今後は受講を検討したい」が 41.2%などとなっている。

(第 38 図・付表 34)

第 38 図 国や県実施の各種セミナーの受講状況

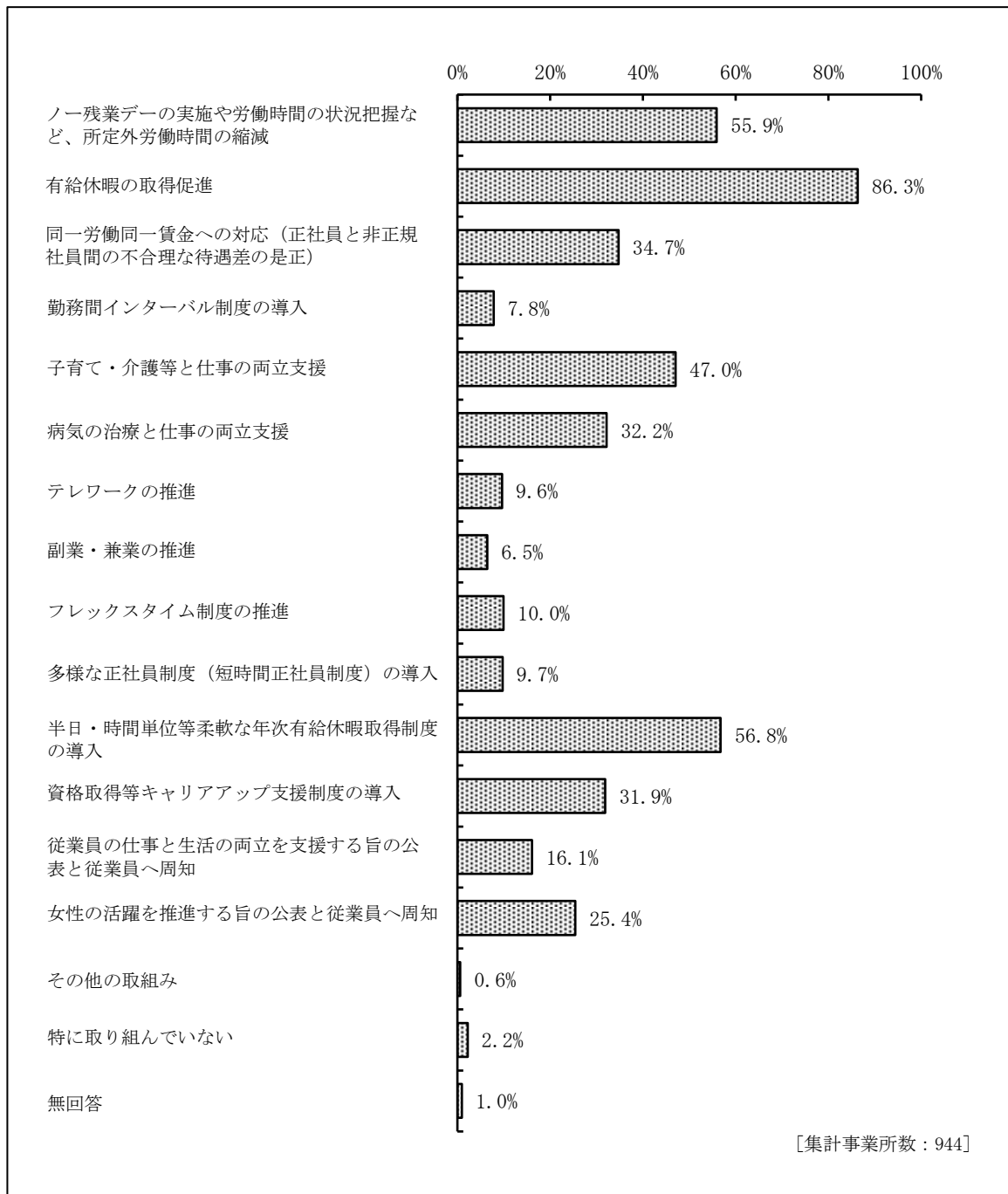


## 〔8〕働き方改革

### 1 働き方改革への取組み内容

取組み内容として最も多いのは、「有給休暇の取得促進」で 86.3%（前年比 0.8 ポイント減）、次いで「半日・時間単位等柔軟な年次有給休暇取得制度の導入」が 56.8%、「ノー残業デーの実施や労働時間の状況把握など、所定外労働時間の縮減」が 55.9%となっている。（第 39 図・付表 35）

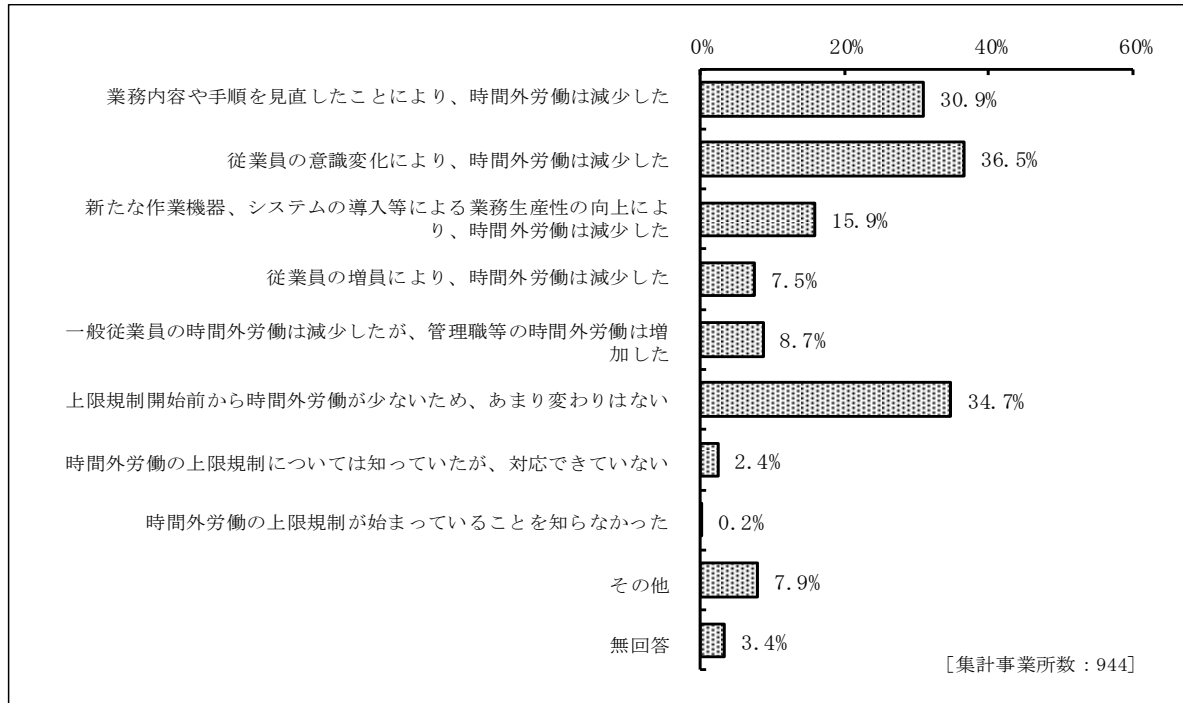
第 39 図 働き方改革への取組み内容



## 2 時間外労働の上限規制による影響

時間外労働の上限規制による影響については、「従業員の意識変化により、時間外労働は減少した」が 36.5%（前年比 2.9 ポイント減）、「上限規制開始前から時間外労働が少ないため、あまり変わりはない」が 34.7%（前年比 5.0 ポイント増）となっている。（第 40 図・付表 36）

第 40 図 時間外労働の上限規制による影響



## 3 テレワークの導入状況

テレワークの導入状況について、「在宅勤務を導入している」が 14.7%（前年比 0.1 ポイント増）、「モバイルワークを導入している」が 5.2%（前年比 0.4 ポイント減）となっている一方で、「導入予定はない」とした事業所が 80.4%（前年比 0.3 ポイント増）となっている。（第 41 図・付表 37）

第 41 図 テレワークの導入状況

