

令和5年山形県労働条件等実態調査

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944事業所から有効回答を得て集計した。（調査時期は令和5年8月31日現在）

※参考

厚生労働省調査

「令和5年就労条件総合調査」

令和5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4年、又は令和3会計年度1年間の状況を調査したもの。

「令和4年度雇用均等基本調査」

令和4年10月1日現在の状況について、令和4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) 週所定労働時間

- 1事業所平均週所定労働時間は、39時間6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46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	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
週40時間達成割合	92.9%	93.6%	93.8%	95.1%	95.4%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:22 (39:26)	39:08 (39:24)	39:15 (39:25)	39:07 (39:28)	39:06 (39:20)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:55 (39:03)	38:49 (39:03)	38:59 (39:04)	38:51 (39:08)	38:46 (39:04)

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

(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、86.0%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	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
週休2日制採用割合 (全国平均)	85.0% (82.1%)	87.7% (82.5%)	87.3% (83.5%)	85.4% (83.5%)	86.0% (85.4%)

※ 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、17.5日となっている。
- 平均取得日数は、11.7日となっている。
- 平均取得率は、66.6%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
平均付与日数	17.3日	17.2日	17.1日	17.3日	17.5日
(全国平均)	(18.0日)	(18.0日)	(17.9日)	(17.6日)	(17.6日)
平均取得日数	9.6日	10.4日	10.4日	10.5日	11.7日
(全国平均)	(9.4日)	(10.1日)	(10.1日)	(10.3日)	(10.9日)
平均取得率	55.7%	60.5%	60.4%	60.6%	66.6%
(全国平均)	(52.4%)	(56.3%)	(56.6%)	(58.3%)	(62.1%)

※ 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、111.6日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、117.3日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
1事業所平均	109.4日	111.3日	110.9日	109.8日	111.6日
(全国平均)	(108.9日)	(109.9日)	(110.5日)	(107.0日)	(110.7日)
労働者1人平均	116.3日	118.2日	117.8日	117.0日	117.3日
(全国平均)	(114.7日)	(116.0日)	(116.1日)	(115.3日)	(115.6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91.1%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	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
山形県	87.5%	86.4%	88.2%	88.5%	91.1%
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96.8%、男性35.2%となっている。

第8表 育児休業取得状況（男女別）

年 度		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
山形県	女性	95.7%	95.9%	96.8%	94.2%	96.8%
	男性	6.7%	8.1%	15.1%	21.6%	35.2%
全 国	女性	83.0%	81.6%	85.1%	80.2%	—
	男性	7.48%	12.65%	13.97%	17.13%	—

※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「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9表 男性従業員の育児休業取得期間別取得状況

年 度		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
育児休業を取得した男性従業員の人数		—	—	—	177人 (100%)	289人 (100%)
育児休業取得期間	5日以下	—	—	—	59人 (33.3%)	55人 (19.0%)
	6日以上1か月未満	—	—	—	46人 (26.0%)	126人 (43.6%)
	1か月以上3か月未満	—	—	—	50人 (28.2%)	81人 (28.0%)
	3か月以上	—	—	—	22人 (12.4%)	27人 (9.3%)

※令和4年から調査開始

(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86.2%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71.8%、男性28.2%となっている。

第10表 介護休業制度の就業規則への規定状況

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
山形県	81.4%	81.6%	81.9%	84.0%	86.2%
全 国	74.0%	—	—	—	—

※全国「雇用均等基本調査」

第11表 介護休業取得者がいた事業所数割合

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
取得者がいた事業所数割合	6.1%	5.2%	8.0%	7.4%	7.4%

第12表 介護休業取得者の男女別内訳

年 度		令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
取得状況	女性	74.0%	72.4%	80.2%	69.1%	71.8%
	男性	26.0%	27.6%	19.8%	30.9%	28.2%

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 59.9%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 21.2%、同様に「部長相当職」は 13.9%、「課長相当職」は 29.7%、「係長相当職」は 32.7%となっている。

第 13 表 女性管理職がいる事業所数割合

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
事業所数割合	56.1%	56.9%	60.0%	58.1%	59.9%

第 14 表 全事業所に占める女性管理職がいる事業所数割合（役職別）

年 度		令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
事業所数割合	役員	20.8%	22.9%	24.7%	22.3%	21.2%
	部長相当職	13.5%	12.9%	13.8%	15.0%	13.9%
	課長相当職	23.9%	24.3%	24.3%	25.3%	29.7%
	係長相当職	33.0%	33.2%	32.5%	32.4%	32.7%

(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 29.5%となっている。
--

第 15 表 管理職者に占める女性管理職者数割合（役職別）

年 度		令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
女性管理職者数割合	役員	16.8%	19.5%	21.2%	19.6%	17.7%
	部長相当職	11.8%	10.8%	12.2%	11.8%	10.9%
	課長相当職	15.0%	15.1%	15.3%	15.4%	17.6%
	(課長相当職以上)	(14.6%)	(15.0%)	(15.9%)	(15.4%)	(16.0%)
	係長相当職	26.9%	25.3%	28.1%	24.9%	29.5%

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 44.0%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 25.5%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 24.5%となっている。

第 16 表 非正規社員から正社員への転換の規定状況

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
就業規則等での規定	38.2%	38.2%	42.4%	41.5%	44.0%
それ以外の方法で実施	31.7%	32.2%	28.3%	26.9%	25.5%

第 17 表 非正規社員から正社員への転換状況

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
転換を行った事業所数割合	32.3%	31.7%	28.6%	26.1%	24.5%

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 71.3%、次いで「相談・苦情窓口の設置」69.9%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 74.2%、次いで「相談・苦情窓口の設置」70.3%などとなっている。
- マタニティ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「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」で 62.6%などとなっている。

第 18 表 職場のハラスメントに対して何らかの防止対策を実施している事業所割合

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
パワーハラスメント	74.2%	78.1%	81.9%	82.8%	85.0%
セクシャルハラスメント	78.7%	80.7%	84.2%	84.3%	86.5%
マタニティーハラスメント	63.9%	68.3%	75.8%	76.0%	78.4%

第 19 表 パワーハラスメント防止対策取組み状況

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
トップの宣言、会社の方針に定めている	36.5%	47.7%	47.3%	49.9%	54.7%
相談・苦情窓口の設置	54.2%	60.3%	61.5%	66.2%	69.9%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	48.8%	59.5%	61.6%	66.7%	71.3%

第 20 表 セクシャルハラスメント防止対策取組み状況

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
トップの宣言、会社の方針に定めている	38.8%	49.2%	47.8%	50.5%	55.8%
相談・苦情窓口の設置	57.2%	62.5%	63.0%	67.0%	70.3%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	57.6%	67.5%	67.7%	70.6%	74.2%

第 21 表 マタニティーハラスメント防止対策取組み状況

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
トップの宣言、会社の方針に定めている	26.2%	41.1%	43.2%	46.6%	50.5%
相談・苦情窓口の設置	45.2%	53.5%	57.9%	61.6%	64.8%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	36.5%	51.1%	55.7%	59.9%	62.6%

6 職業能力開発訓練

- 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 53.4%となっている。
- 今後重視する研修は、「現業務のレベルアップ、管理・監督能力の向上のための研修」52.8%、「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 22 表 職業能力開発訓練の必要性

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
訓練等は重要であると考えており、積極的に受けさせている	—	63.1%	—	—	53.4%
訓練等の必要性は感じているが、あまり受けさせていない	—	25.6%	—	—	32.9%

※ 3 年毎の調査

第 23 表 重視する職業能力開発訓練

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
現業務のレベルアップ、管理・監督能力の向上のための研修	—	55.6%	—	—	52.8%
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%	—	—	49.9%
資格取得・資格維持を目的とする研修	—	37.1%	—	—	39.3%

※ 3 年毎の調査

7 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」86.3%、「半日・時間単位等柔軟な年次有給休暇取得制度の導入」56.8%、「ノー残業デーの実施や労働時間の把握など、所定外労働時間の縮減」55.9%などとなっている。

第 24 表 働き方改革への取組み内容別事業所数割合

年 度	令和元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年
ノー残業デーの実施や労働時間の把握など、所定外労働時間の縮減 ※ 1	—	—	—	—	55.9%
有給休暇の取得促進	92.0%	90.0%	92.3%	87.1%	86.3%
同一労働同一賃金への対応	—	34.3%	41.6%	36.9%	34.7%
労働時間の状況把握 ※ 2	52.5%	56.8%	62.4%	62.8%	—
子育て・介護等と仕事の両立支援	26.7%	36.5%	41.8%	41.9%	47.0%
半日・時間単位等柔軟な年次有給休暇取得制度の導入 ※ 3	—	—	—	—	56.8%

※ 1、※ 3 については、令和 5 年から追加した調査項目

※ 2 は令和 4 年度までの調査項目、令和 5 年からは※ 1 に項目統合

(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は、「従業員の意識変化により、時間外労働は減少した」36.5%、「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」34.7%などとなっている。

第25表 時間外労働の上限規制による影響別事業所数割合

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
業務内容や手順の見直し	—	34.9%	37.2%	38.6%	30.9%
従業員の意識変化	—	40.3%	40.4%	39.4%	36.5%
新たな作業機器、システムの導入等による業務生産性の向上	—	11.2%	12.1%	17.1%	15.9%
上限規制開始前から時間外労働が少ない	—	28.7%	32.5%	29.7%	34.7%

※令和2年から調査開始

(3) テレワークの導入状況

● テレワークの導入状況は、「在宅勤務を導入している」14.7%、「モバイルワークを導入している」5.2%などとなっている。

第26表 テレワークの導入状況別事業所数割合

年 度	令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年
在宅勤務を導入している	—	10.6%	13.2%	14.6%	14.7%
モバイルワークを導入している	—	4.4%	4.7%	5.6%	5.2%

※令和2年から調査開始