

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17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52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24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
週40時間達成割合	91.7%	91.8%	92.8%	91.4%	93.4%	93.4%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:26 (39:25)	39:38 (39:29)	39:31 (39:26)	39:26 (39:26)	39:15 (39:25)	39:17 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:53 (39:03)	38:53 (39:05)	38:57 (39:03)	38:51 (39:04)	38:39 (39:01)	38:52 (-)

※ 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、83.6%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24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
週休2日制採用割合 (全国平均)	84.3% (85.3%)	81.7% (84.3%)	81.5% (85.2%)	83.4% (88.6%)	83.6% (87.2%)	83.6% (-)

※ 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17.1日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、8.8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、51.3%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
新規付与日数 (全国平均)	17.1日 (18.3日)	16.7日 (18.5日)	17.9日 (18.4日)	17.8日 (18.1日)	17.6日 (18.2日)	17.1日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	7.5日 (8.6日)	9.7日 (9.0日)	10.2日 (8.8日)	9.0日 (8.8日)	8.7日 (9.0日)	8.8日 (-)
平均取得率 (全国平均)	44.0% (47.1%)	58.0% (48.8%)	56.9% (47.6%)	50.5% (48.7%)	49.7% (49.4%)	51.3% (-)

※ 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、109.4日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、116.6日となっている。

年 度	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
1事業所平均	108.5日	108.2日	107.6日	108.6日	109.4日	109.4日
(全国平均)	(105.4日)	(105.8日)	(107.5日)	(108.0日)	(108.3日)	(-)
労働者1人平均	115.7日	114.8日	114.9日	115.8日	116.7日	116.6日
(全国平均)	(112.6日)	(112.9日)	(113.2日)	(113.8日)	(113.7日)	(-)

第6表 年間休日総数の推移

※ 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85.0%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 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
山形県	81.8%	80.7%	81.9%	83.7%	84.4%	85.0%
全 国	72.4%	—	74.7%	73.1%	76.6%	—

※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93.5%、男性3.9%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
山形県	女性	83.3%	89.1%	90.2%	89.7%	93.7%	93.5%
	男性	1.1%	0.7%	2.1%	2.1%	3.4%	3.9%
全 国	女性	83.6%	83.0%	86.6%	81.5%	81.8%	—
	男性	1.89%	2.03%	2.3%	2.65%	3.16%	—

※全国「雇用均等基本調査」

(3) 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がある事業所は、全事業所の68.0%である。

第9表 子どもを持つ労働者に対する支援制度導入状況

年 度	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年
山形県	70.1%	61.1%	64.0%	66.3%	69.2%	68.0%
全 国	62.4%	62.1%	61.3%	61.3%	65.6%	—

※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79.3%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所の割合は6.3%で、取得者の内訳は女性63.5%、男性36.5%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	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年
山形県	74.5%	74.3%	76.2%	77.7%	77.6%	79.3%
全国	65.6%	—	66.7%	—	72.6%	—

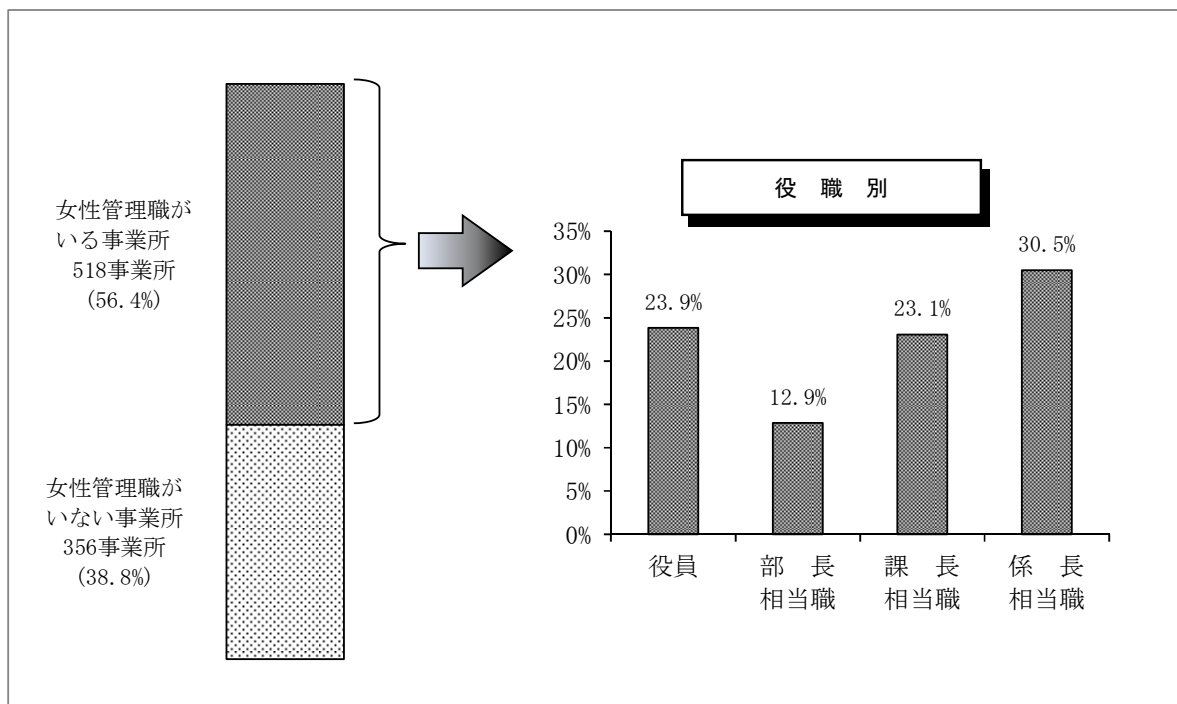
※全国「雇用均等基本調査」

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56.4%（H28 55.4%）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30.5%（H28 30.6%）となっている。

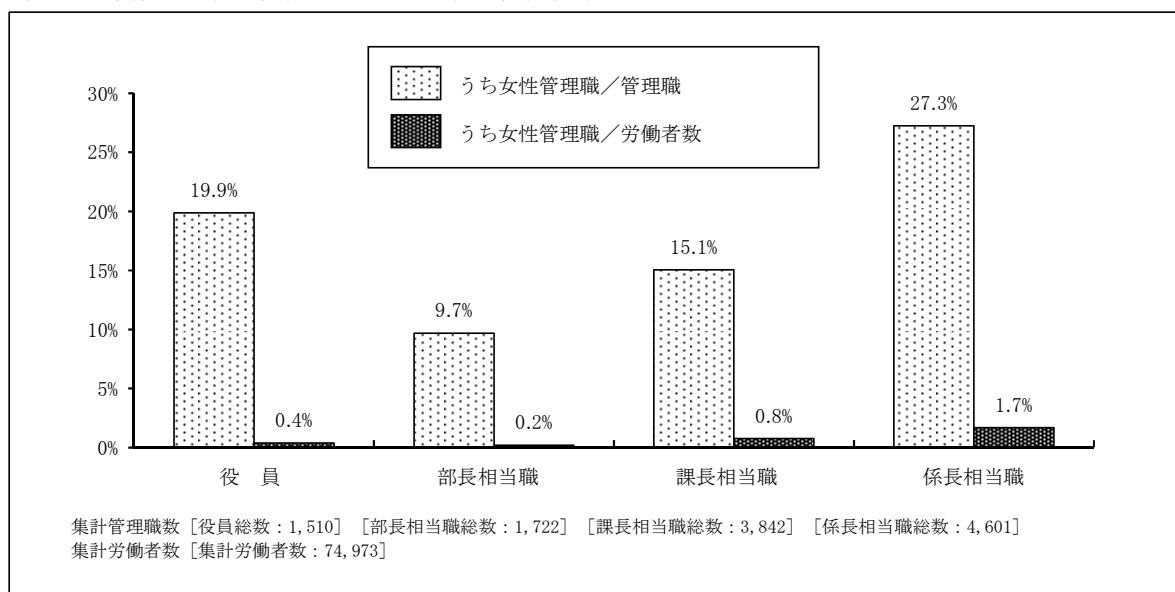
第1図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数918]



(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27.3%（H28 23.4%）となっている。

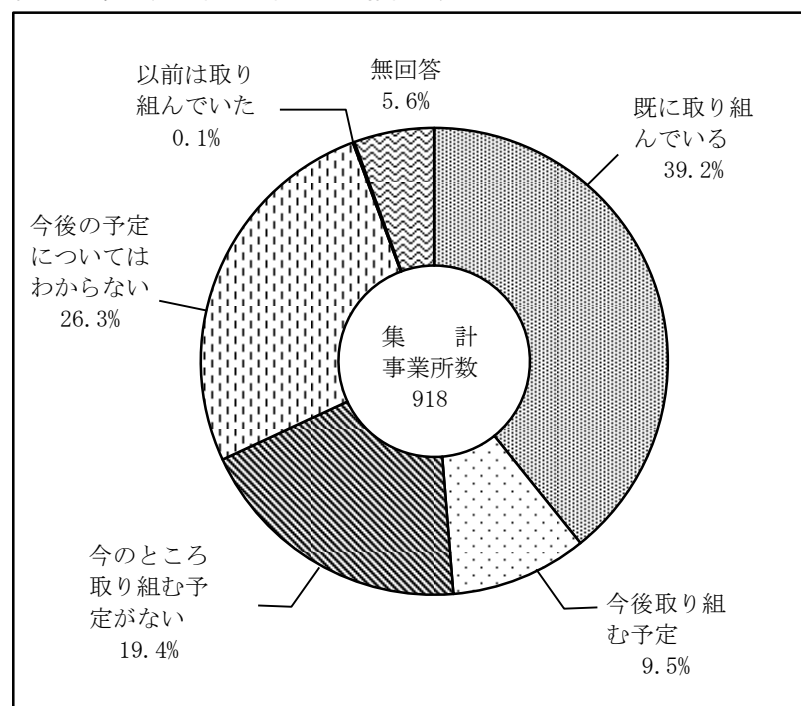
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(3) 男女労働者間の格差解消について

- 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための措置を「既に取り組んでいる」39.2% (H28 33.1%)、「今後取り組む予定」9.5% (H28 11.0%)となっている。
- 男女労働者間の格差解消のために取組みを実施している事業所割合は 48.7% (H28 44.1%)となっている。

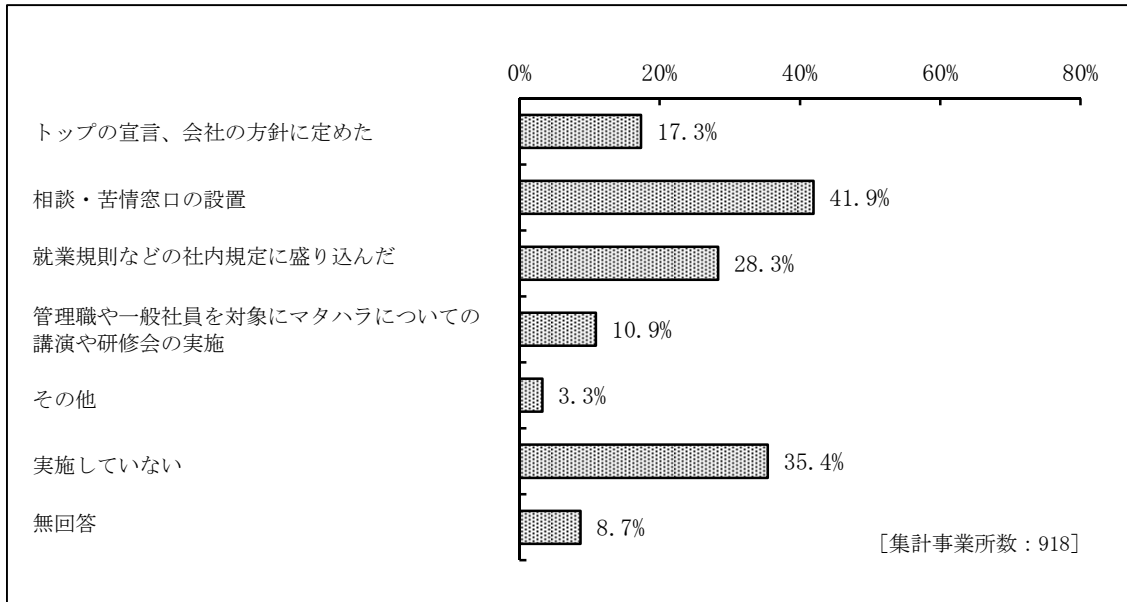
第3図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



(4) 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の対策として、「相談・苦情窓口の設置」41.9% (H28 32.3%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」28.3% (H28 10.9%) となっている。

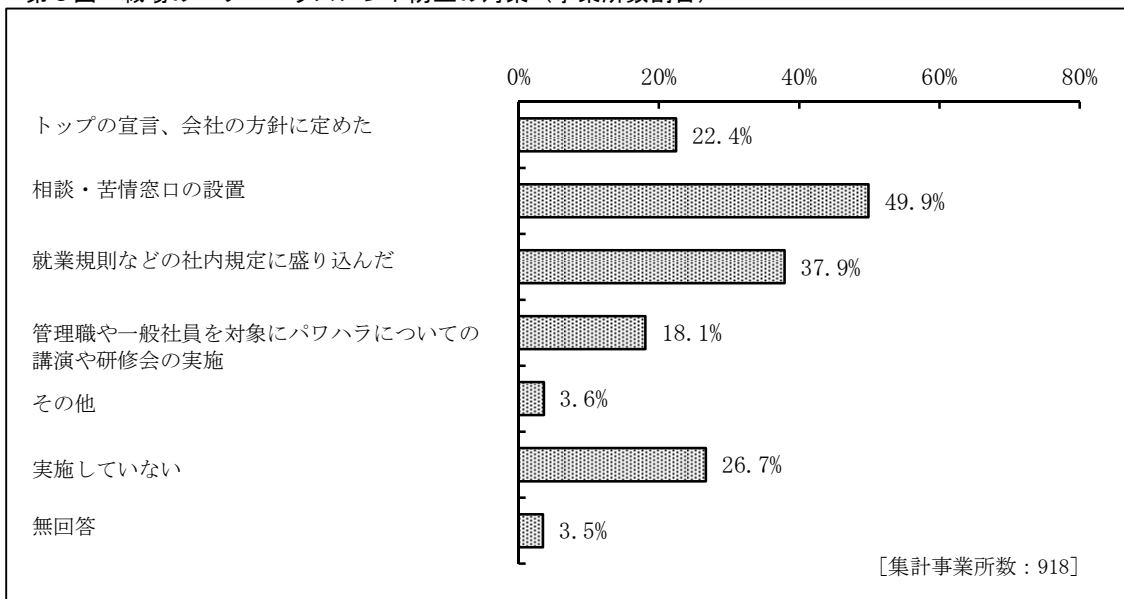
第4図 マタニティハラスメント対策について



5 パワー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の対策として、「相談・苦情窓口の設置」49.9% (H28 49.1%)、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」37.9% (H28 31.8%) となっている。

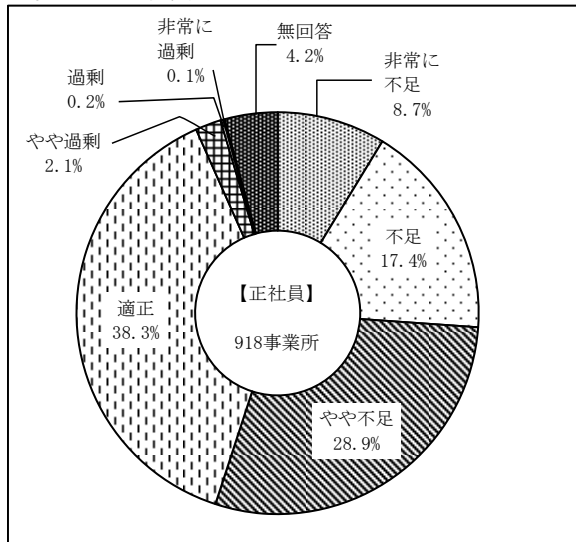
第5図 職場のパワーハラスメント防止の対策（事業所数割合）



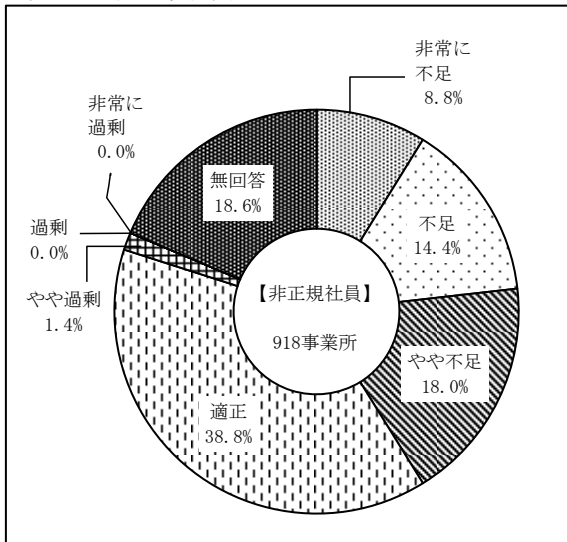
6 人材不足の状況について

●正社員が「不足」している事業所は 55.0% (H28 47.1%)、非正規社員が「不足」している事業所は 41.2% (H28 34.6%) となっている。

第6図 正社員の過不足状況



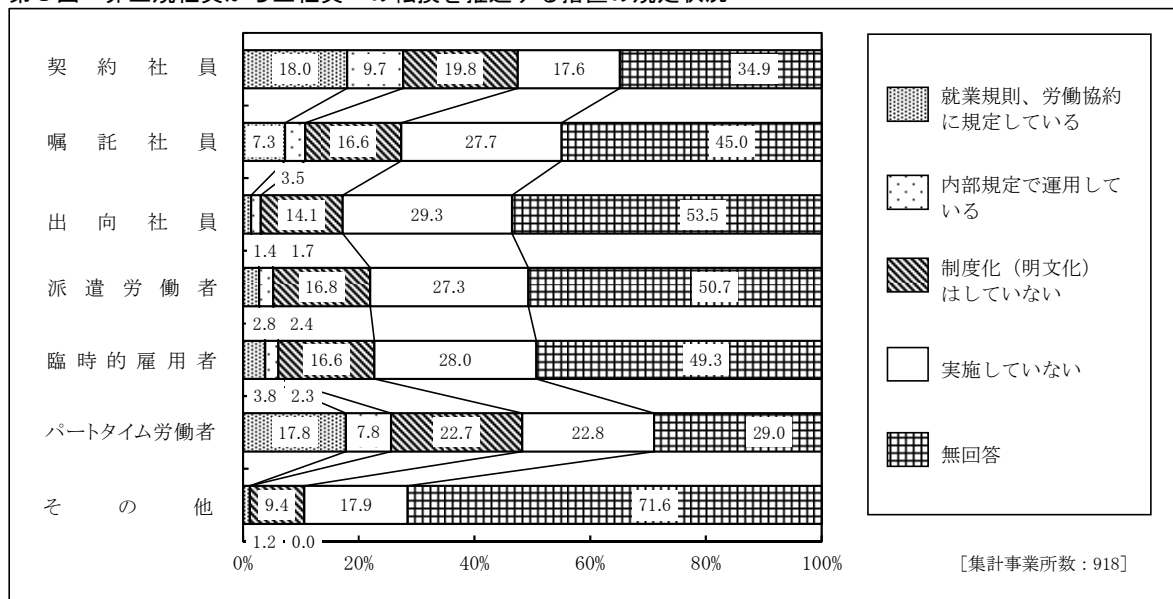
第7図 非正規社員の過不足状況



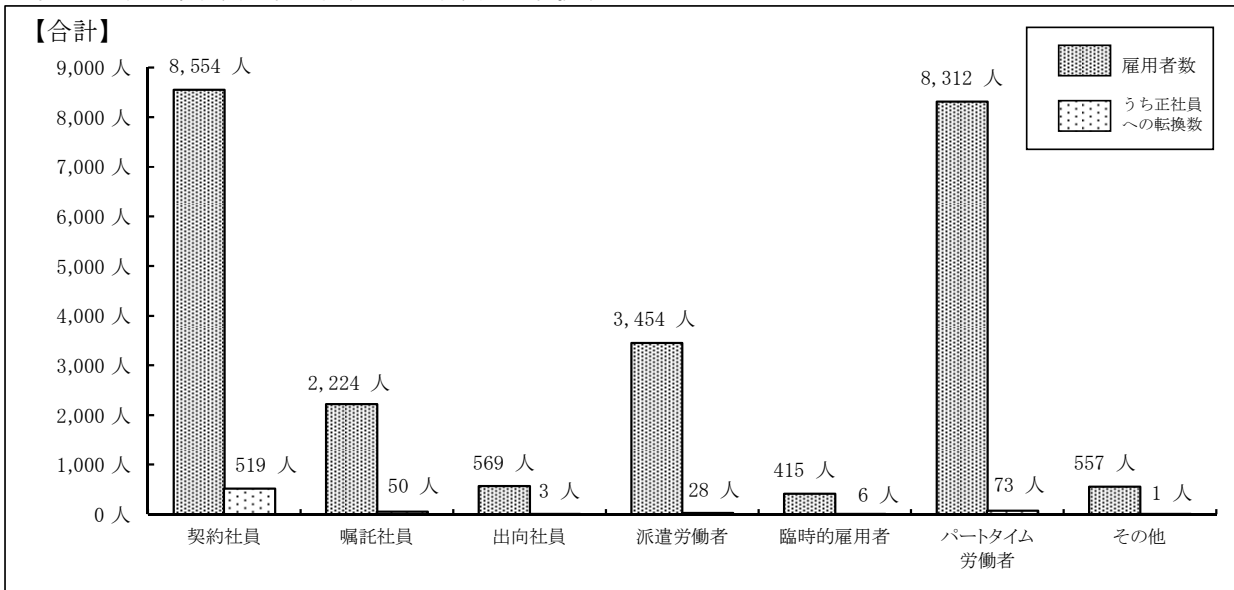
7 非正規労働者の正社員化について

●契約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 18.0%、パートタイム労働者から正社員への転換を規定している事業所は 17.8% 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 非正規社員の雇用者数及び正社員への転換数



8 職業能力開発訓練について

●職業能力開発訓練を積極的に受けさせている事業所の割合は62.2%となっている。

第10図 職業能力開発訓練の受講実績（企業規模別）

