

# 令和3年山形県労働条件等実態調査 調査の結果

## 〔1〕労働時間・休日制度等について

### 1 平均週所定労働時間

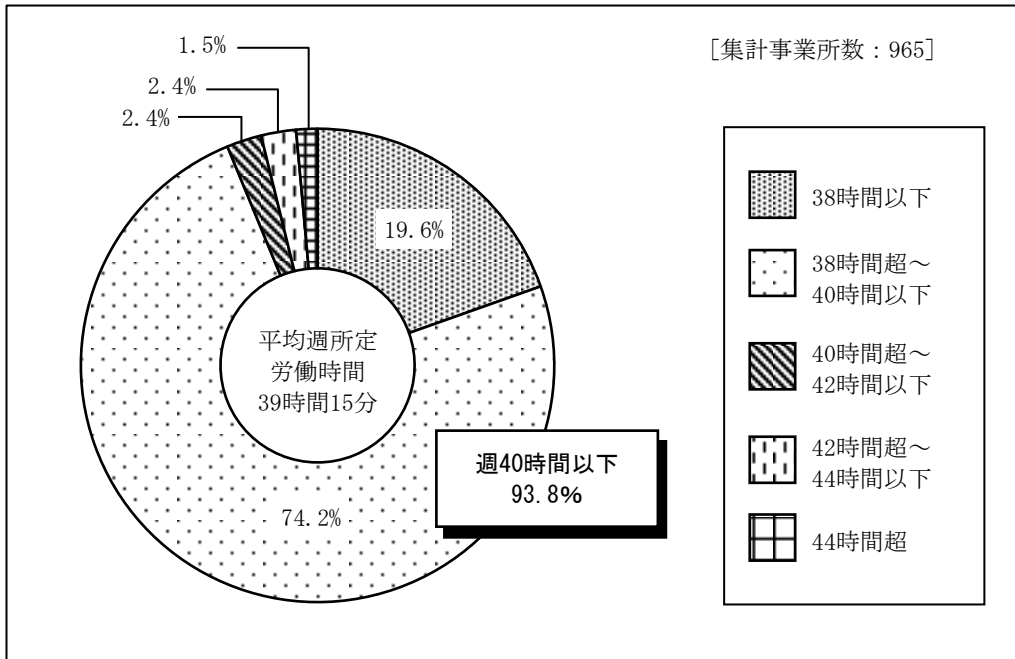
#### (1) 週所定労働時間別事業所数割合

週所定労働時間を区分別にみると、「38 時間超～40 時間以下」の事業所の割合が最も高く 74.2%、次いで「38 時間以下」が 19.6%、「40 時間超～42 時間以下」「42 時間超～44 時間以下」が 2.4%、「44 時間超」が 1.5%の順となっている。

週所定労働時間が 40 時間以下の事業所の割合は、93.8%となっている。

(第1図・付表3-1)

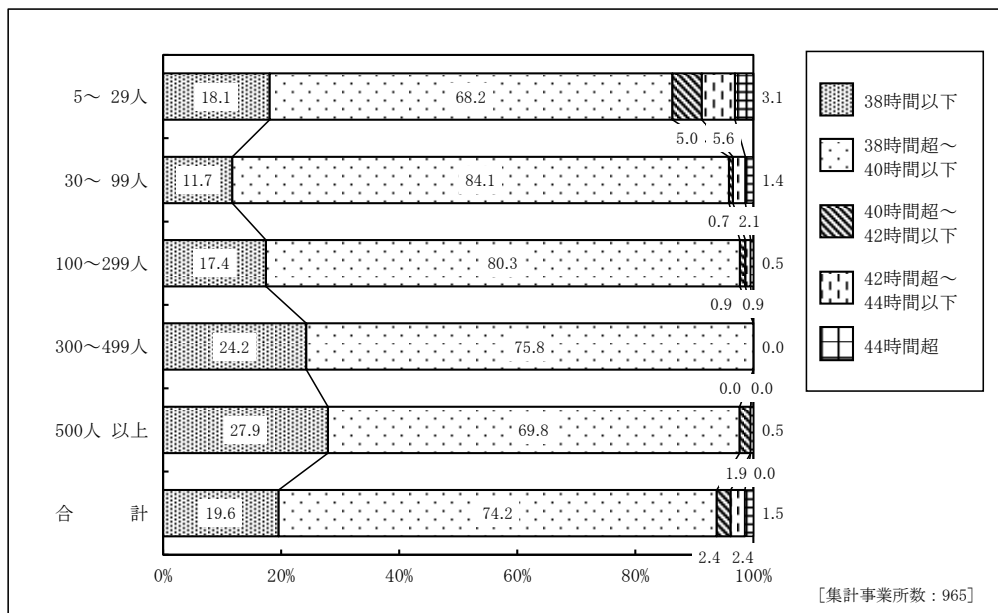
第1図 平均週所定労働時間



企業規模別にみると、5～29人規模では86.3%が「40時間以下」であるが、30人以上の規模ではいずれも9割を超える事業所が「40時間以下」となっている。

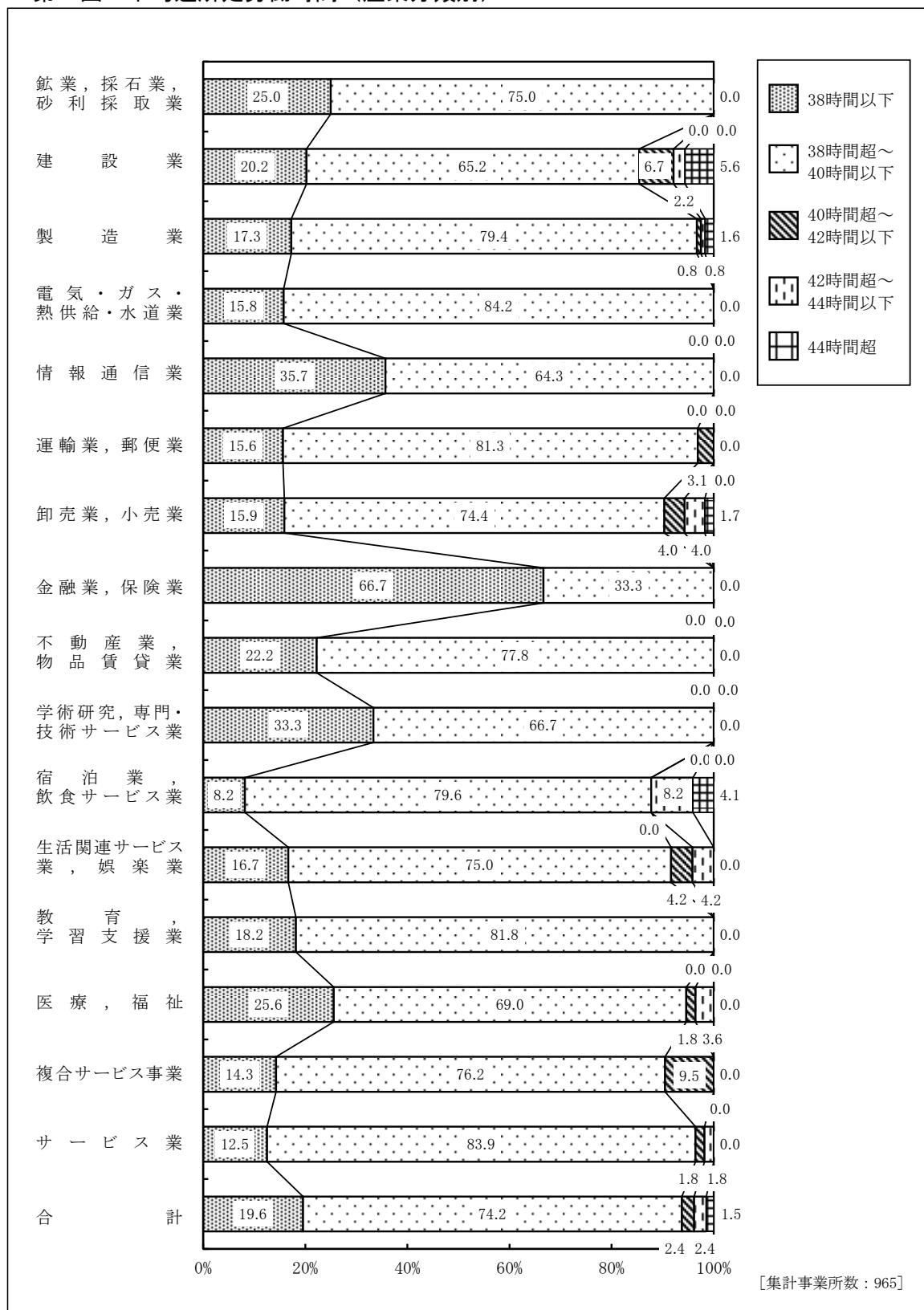
(第2図・付表3-1)

第2図 平均週所定労働時間（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」の事業所の割合が最も高く 66.7%となっている。(第3図・付表3-1)

第3図 平均週所定労働時間（産業分類別）



(2) 1事業所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。

産業分類別にみると、「製造業」が39時間21分、「非製造業」が39時間12分となっており、最も短いのは、「学術研究, 専門・技術サービス業」で37時間16分、最も長いのは、「宿泊業, 飲食サービス業」の39時間51分となっている。(第1表・付表3-2)

(3) 労働者1人平均週所定労働時間

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。

産業分類別にみると、「製造業」が38時間57分、「非製造業」が38時間59分となっており、最も短いのは、「金融業, 保険業」で37時間34分、最も長いのは「宿泊業, 飲食サービス業」の40時間07分となっている。(第1表・付表3-2)

第1表 平均週所定労働時間（企業規模別、産業分類別）

区 分		1事業所当たり 週所定労働時間	労働者1人当たり 週所定労働時間
合 計		39 時間 15 分	38 時間 59 分
企 業 規 模	5 ～ 29 人	39 時間 19 分	39 時間 22 分
	30 ～ 99 人	39 時間 35 分	39 時間 27 分
	100 ～ 299 人	39 時間 18 分	39 時間 17 分
	300 ～ 499 人	38 時間 52 分	38 時間 45 分
	500 人 以 上	38 時間 57 分	38 時間 47 分
産 業 分 類	鉱業, 採石業, 砂利採取業	39 時間 18 分	39 時間 19 分
	建 設 業	39 時間 24 分	39 時間 01 分
	製 造 業	39 時間 21 分	38 時間 57 分
	電気・ガス・熱供給・水道業	38 時間 26 分	38 時間 17 分
	情 報 通 信 業	38 時間 43 分	39 時間 06 分
	運 輸 業 , 郵 便 業	39 時間 28 分	39 時間 08 分
	卸 売 業 , 小 売 業	39 時間 19 分	39 時間 05 分
	金 融 業 , 保 険 業	37 時間 50 分	37 時間 34 分
	不 動 産 業 , 物 品 賃 貸 業	39 時間 24 分	39 時間 25 分
	学 術 研 究 , 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	37 時間 16 分	38 時間 50 分
	宿 泊 業 , 飲 食 サ ー ビ ス 業	39 時間 51 分	40 時間 07 分
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 , 娯 楽 業	39 時間 24 分	39 時間 40 分
	教 育 , 学 習 支 援 業	39 時間 07 分	38 時間 50 分
	医 療 , 福 祉	39 時間 12 分	38 時間 35 分
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	39 時間 39 分	39 時間 39 分
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	39 時間 08 分	39 時間 31 分	

[集計事業所数：965 ・ 集計労働者数：77,581]

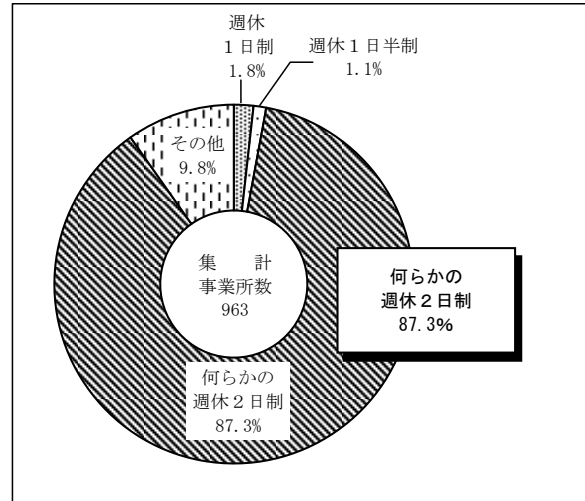
## 2 週休制

### (1) 週休制の実施形態別事業所数割合

週休制を実施形態別にみると、「何らかの週休2日制」を採用している事業所の割合が、87.3%で最も高くなっている。

(第4図・付表4-1)

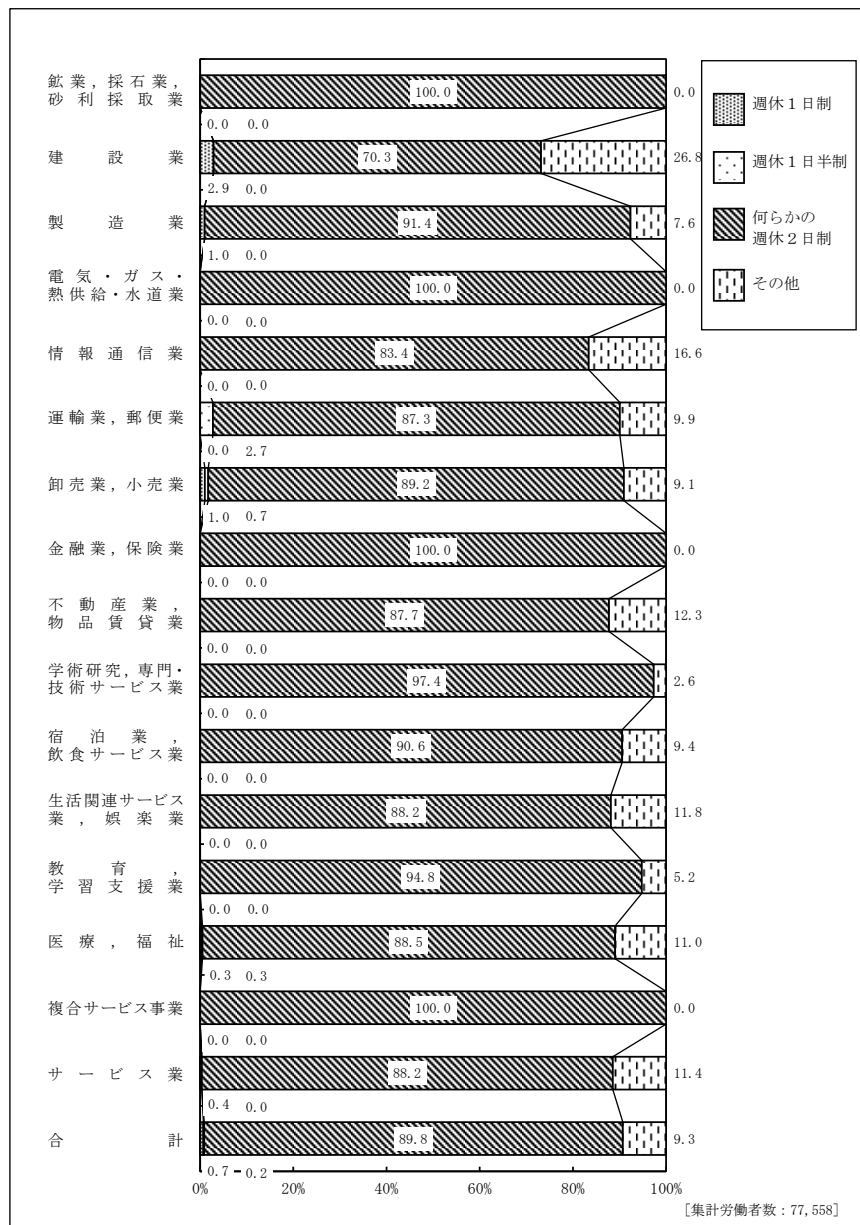
第4図 週休制実施形態別事業所数割合



### (2) 週休制の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%で、「鉱業、採石業、砂利採取業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「金融業、保険業」「複合サービス事業」では100.0%となっている。(第5図・付表4-2)

第5図  
週休制実施形態別  
適用労働者数割合  
(産業分類別)



### 3 休日・休暇

#### (1) 年次有給休暇

年次有給休暇の新規の平均付与日数は平均 17.1 日、平均取得日数は 10.4 日で、付与日数に対する取得日数の割合（取得率）は 60.4%となっている。

企業規模別にみると、平均付与日数は「300～499 人」が最も多く、平均取得日数は「300～499 人」と「500 人以上」が同じ値で最も多くなっている。

産業分類別に平均取得率をみると、取得率が高いのは、「運輸業, 郵便業」の 75.8%、次いで「情報通信業」の 69.4%となっており、最も低いのは、「宿泊業, 飲食サービス業」の 40.0%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		17.1 日	10.4 日	60.4 %
企 業 規 模	5 ～ 29 人	15.7 日	7.8 日	49.4 %
	30 ～ 99 人	16.8 日	9.6 日	57.0 %
	100 ～ 299 人	16.9 日	10.0 日	59.1 %
	300 ～ 499 人	17.7 日	10.8 日	61.1 %
	500 人 以 上	17.3 日	10.8 日	62.5 %
産 業 分 類	鉱業, 採石業, 砂利採取業	15.9 日	9.5 日	59.4 %
	建設業	16.7 日	9.3 日	55.9 %
	製造業	17.8 日	11.1 日	62.5 %
	電気・ガス・熱供給・水道業	18.7 日	12.2 日	65.2 %
	情報通信業	18.2 日	12.6 日	69.4 %
	運輸業, 郵便業	16.4 日	12.4 日	75.8 %
	卸売業, 小売業	16.2 日	8.1 日	49.8 %
	金融業, 保険業	19.3 日	10.3 日	53.7 %
	不動産業, 物品賃貸業	15.7 日	8.1 日	51.2 %
	学術研究, 専門・技術サービス業	17.9 日	11.4 日	63.4 %
	宿泊業, 飲食サービス業	15.4 日	6.1 日	40.0 %
	生活関連サービス業, 娯楽業	15.7 日	8.5 日	54.1 %
	教育, 学習支援業	16.2 日	8.8 日	54.3 %
	医療, 福祉	16.9 日	10.0 日	59.2 %
	複合サービス事業	17.6 日	11.8 日	67.1 %
サービス業 (他に分類されないもの)	14.7 日	8.4 日	56.8 %	

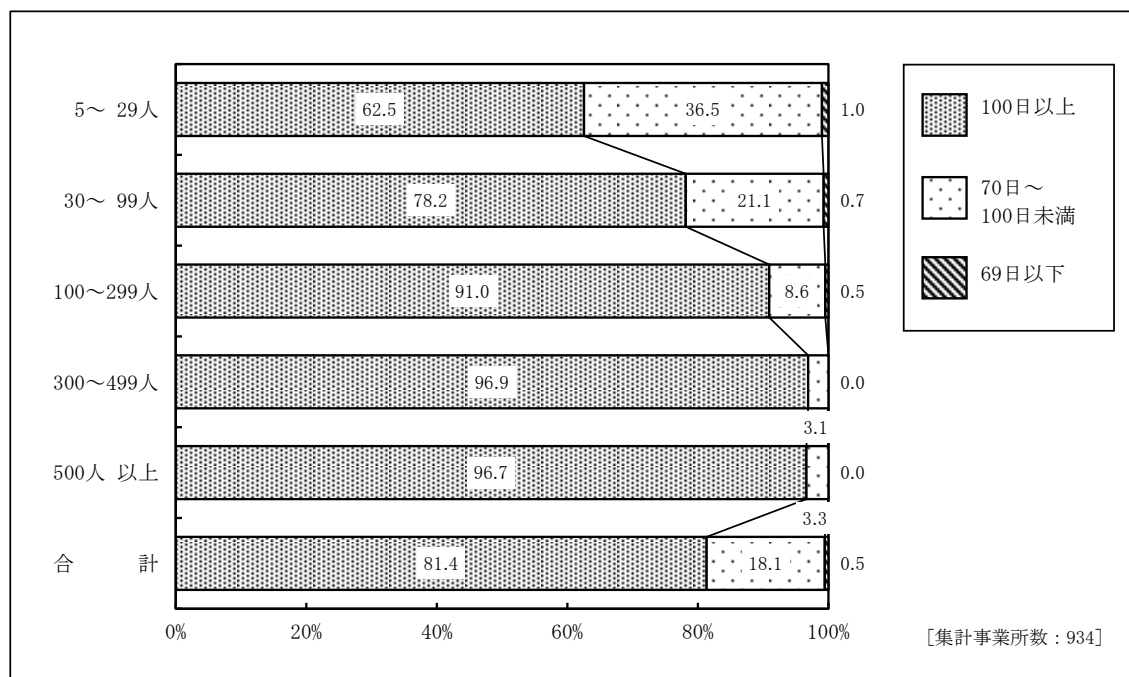
[集計事業所数：881]

## (2) 年間休日

1 事業所の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 81.4%であり、「70～100 日未満」の事業所は 18.1%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 62.5%であるのに対し、「500 人以上」規模では 96.7%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 110.9 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 103.9 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 118.6 日と、14.7 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、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 125.0 日、最も少ないのは「建設業」の 97.6 日となっている。

(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 117.8 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 104.2 日であるのに対し、「500 人以上」規模では 121.5 日と、17.3 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、「電気・ガス・熱供給・水道業」の 125.4 日、最も少ないのは「建設業」、「宿泊業、飲食サービス業」の 102.4 日となっている。

(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		110.9日	117.8日
企 業 規 模	5 ～ 29 人	103.9日	104.2日
	30 ～ 99 人	109.5日	109.6日
	100 ～ 299 人	112.8日	114.3日
	300 ～ 499 人	115.7日	121.0日
	500 人 以 上	118.6日	121.5日
産 業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	105.5日	104.6日
	建設業	97.6日	102.4日
	製造業	113.9日	119.1日
	電気・ガス・熱供給・水道業	125.0日	125.4日
	情報通信業	117.3日	119.7日
	運輸業，郵便業	105.5日	110.4日
	卸売業，小売業	109.0日	112.8日
	金融業，保険業	123.2日	123.7日
	不動産業，物品賃貸業	114.1日	111.5日
	学術研究，専門・ 技術サービス業	117.6日	119.6日
	宿泊業，飲食サービス業	99.1日	102.4日
	生活関連サービス業，娯楽業	106.9日	107.7日
	教育，学習支援業	118.0日	122.8日
	医療，福祉	113.3日	120.5日
	複合サービス事業	115.8日	114.5日
	サービス業 (他に分類されないもの)	115.0日	118.4日

[集計事業所数：934]

[集計労働者数：76,328]

## 〔2〕各種休業・休暇制度について

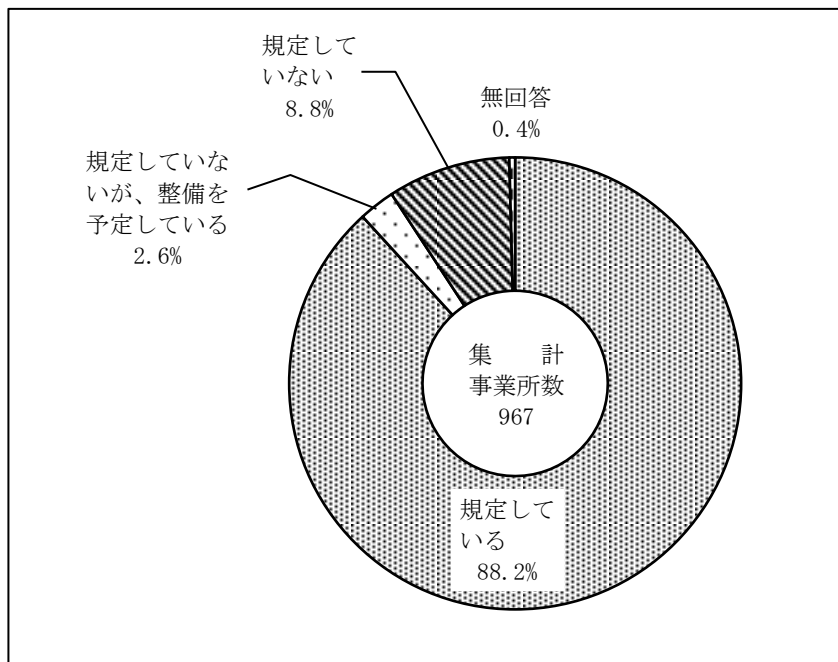
### 1 育児休業制度について

#### (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 88.2%で、「規定していないが、整備を予定している」が 2.6%、「規定していない」が 8.8%となっている。

(第7図・付表7)

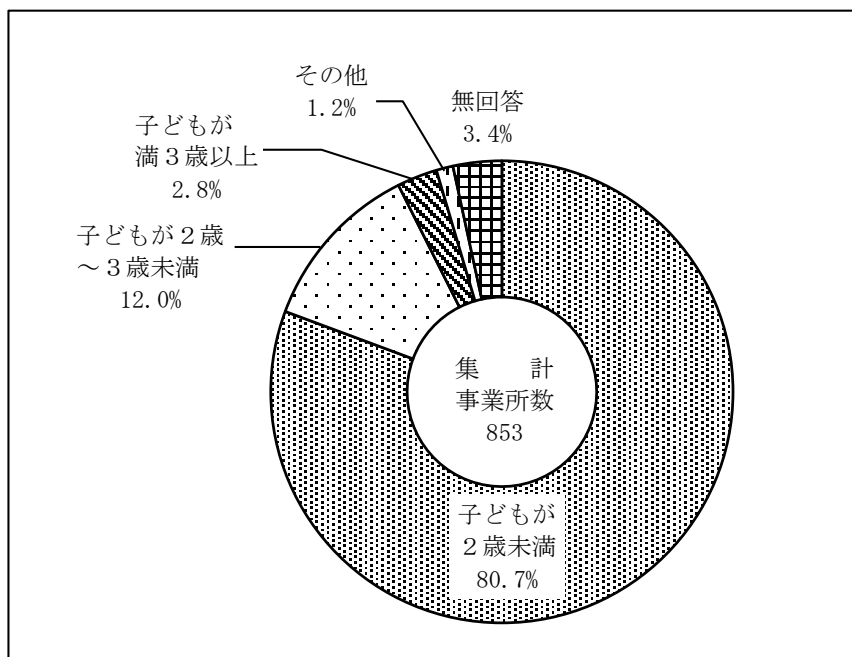
第7図 育児休業制度規定状況



#### (2) 育児休業の取得可能期間

育児休業制度について、最長で子ども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 80.7%と最も高く、「2歳～3歳未満」が 12.0%、「満3歳以上」が 2.8%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

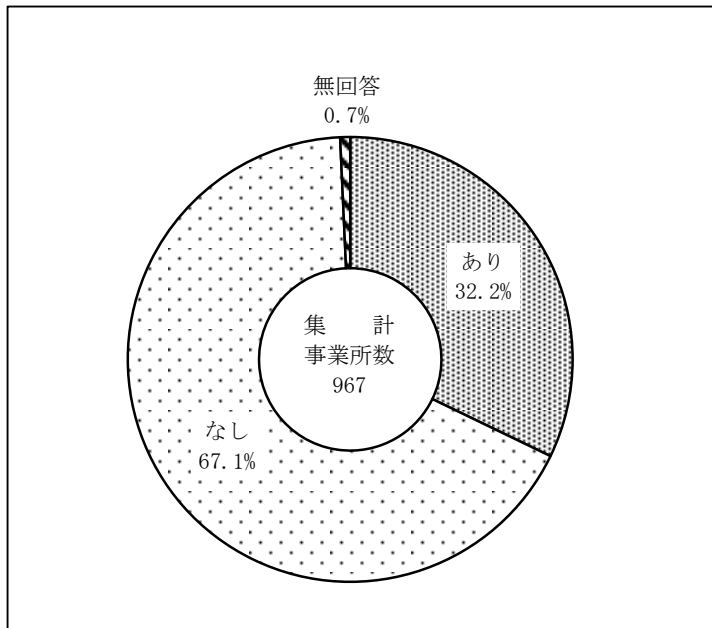




### (3) 令和2年度中の出産予定女性従業員の有無

令和2年度中に出産予定女性従業員がいたとした事業所の割合は32.2%となっている。  
(第9図・付表9)

第9図 令和2年度中の出産予定女性従業員の有無



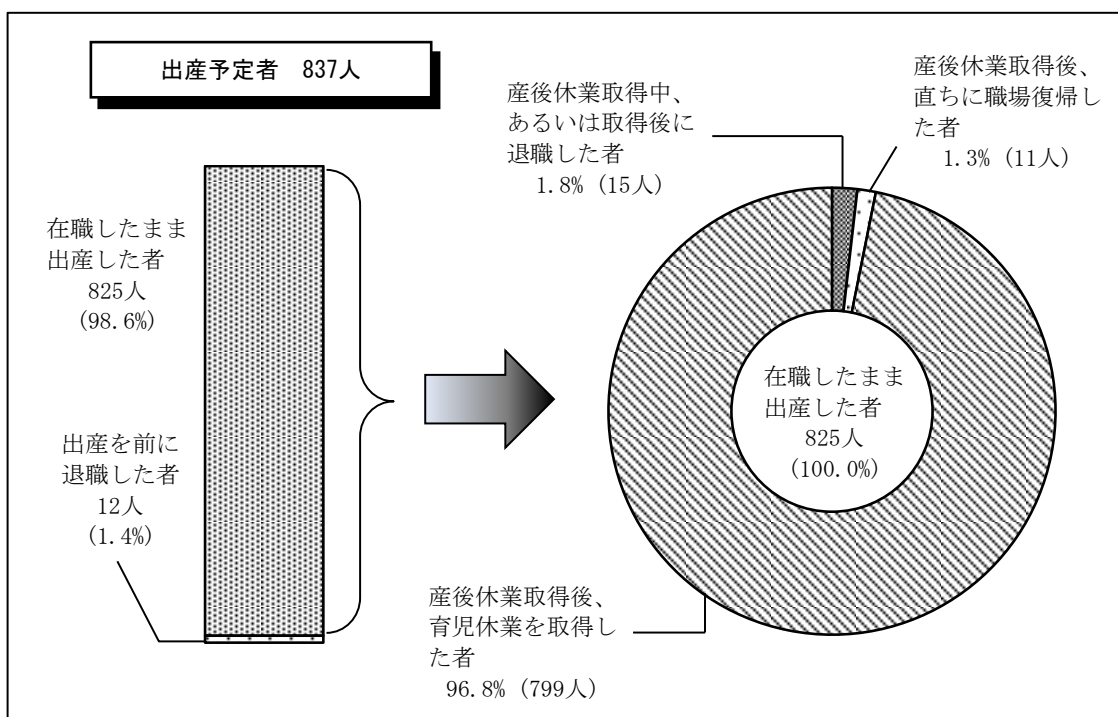
### (4) 出産予定者の状況

令和2年度中に出産予定だった女性従業員837人のうち、「出産を前に退職した者」は12人(1.4%)、「在職したまま出産した者」は825人(98.6%)となっている。

在職したまま出産した者825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15人(1.8%)、「産後休業取得後、直ちに職場復帰した者」は11人(1.3%)、「産後休業取得後、育児休業を取得した者」は799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について

育児休業の取得率(※)を男女別にみると、女性は96.8%（令和2年95.9%）、男性は15.1%（令和2年8.1%）となっている。（第4表・付表16-2）

※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2年4月1日から令和3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3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		825	799	96.8	842	127	15.1
企 業 規 模	5 ～ 29 人	29	24	82.8	44	4	9.1
	30 ～ 99 人	57	54	94.7	47	4	8.5
	100 ～ 299 人	231	221	95.7	209	23	11.0
	300 ～ 499 人	108	107	99.1	148	26	17.6
	500 人 以 上	400	393	98.3	394	70	17.8
業 分 類	鉱業，採石業，砂利採取業	1	1	100.0	1	0	0.0
	建 設 業	6	6	100.0	52	3	5.8
	製 造 業	235	227	96.6	459	75	16.3
	電気・ガス・熱供給・水道業	5	5	100.0	10	1	10.0
	情 報 通 信 業	8	8	100.0	8	1	12.5
	運 輸 業 ， 郵 便 業	6	5	83.3	20	1	5.0
	卸 売 業 ， 小 売 業	39	36	92.3	38	4	10.5
	金 融 業 ， 保 険 業	6	6	100.0	20	11	55.0
	不 動 産 業 ， 物 品 賃 貸 業	4	4	100.0	2	0	0.0
	学 術 研 究 ， 専 門 ・ 技 術 サ ー ビ ス 業	6	6	100.0	11	3	27.3
	宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	12	11	91.7	14	0	0.0
	生 活 関 連 サ ー ビ ス 業 ， 娯 楽 業	10	8	80.0	1	0	0.0
	教 育 ， 学 習 支 援 業	14	12	85.7	12	1	8.3
	医 療 ， 福 祉	379	371	97.9	132	15	11.4
	複 合 サ ー ビ ス 事 業	25	25	100.0	30	1	3.3
サ ー ビ ス 業 (他に分類されないもの)	69	68	98.6	32	11	34.4	

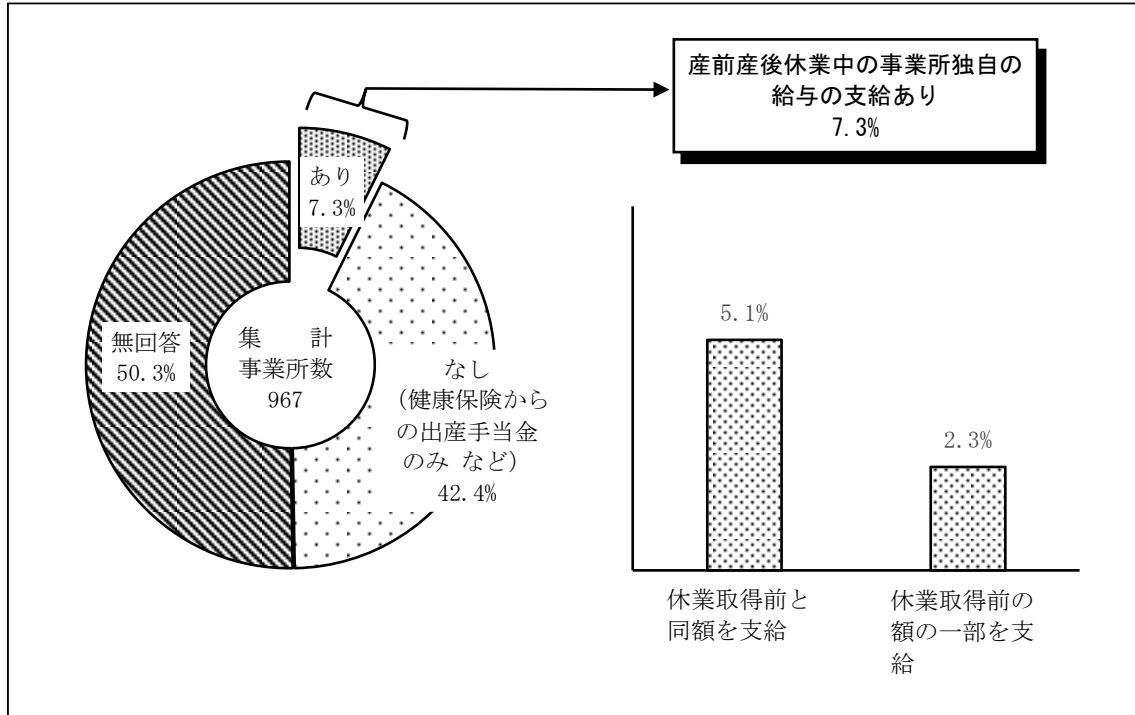
[集計事業所数：[女性]311 [男性]898]

(6) 休業中の事業所独自の給与支給の有無

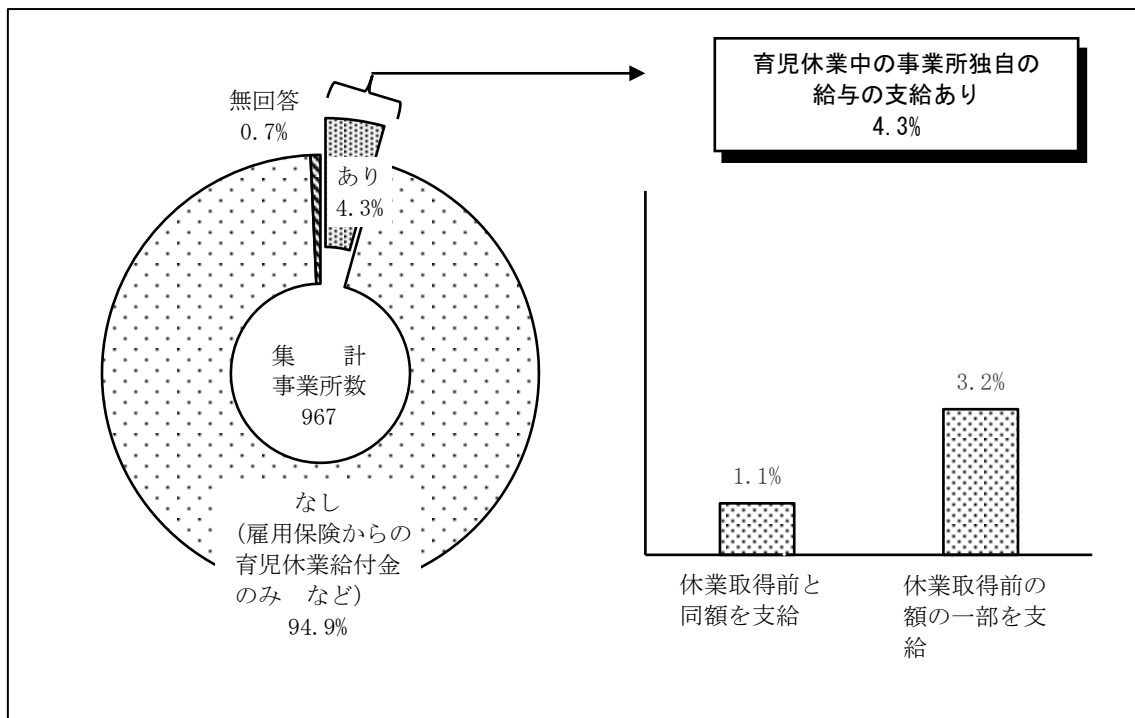
産前・産後休業中に事業所独自の給与の支給のある事業所は 7.3%で、そのうち休業取得前と同額を支給する事業所は全体の 5.1%、休業取得前の額の一部を支給する事業所は 2.3%となっている。

同様に、育児休業中の事業所独自の給与の支給については、支給のある事業所が 4.3%で、そのうち休業取得前と同額を支給する事業所は全体の 1.1%、休業取得前の額の一部を支給する事業所は 3.2%となっている。(第 11、12 図・付表 11、12)

第 11 図 産前・産後休業中の事業所独自の給与支給の有無



第 12 図 育児休業中の事業所独自の給与支給の有無

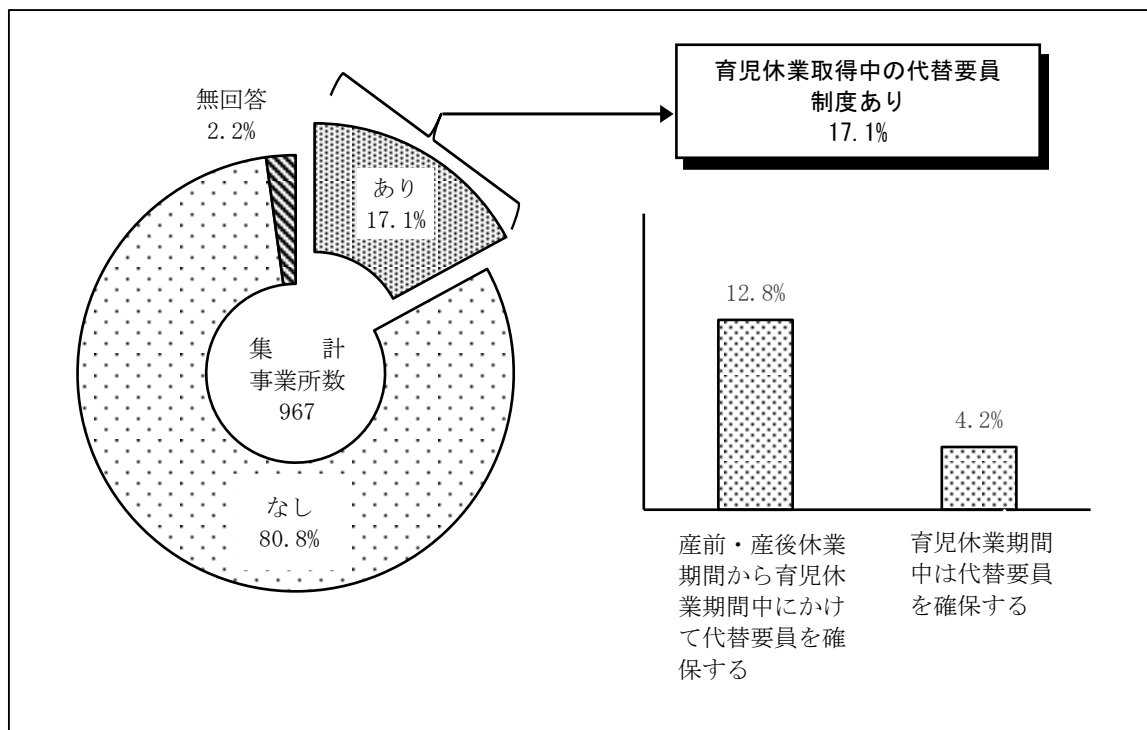


### (7) 育児休業取得中の代替要員制度の有無

育児休業取得中の代替要員制度がある事業所は、全事業所の 17.1%となっている。そのうち、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事業所は全体の 12.8%、育児休業期間中のみ代替要員を確保する事業所は 4.2%となっている。

(第 13 図・付表 13)

第 13 図 育児休業取得中の代替要員制度の有無

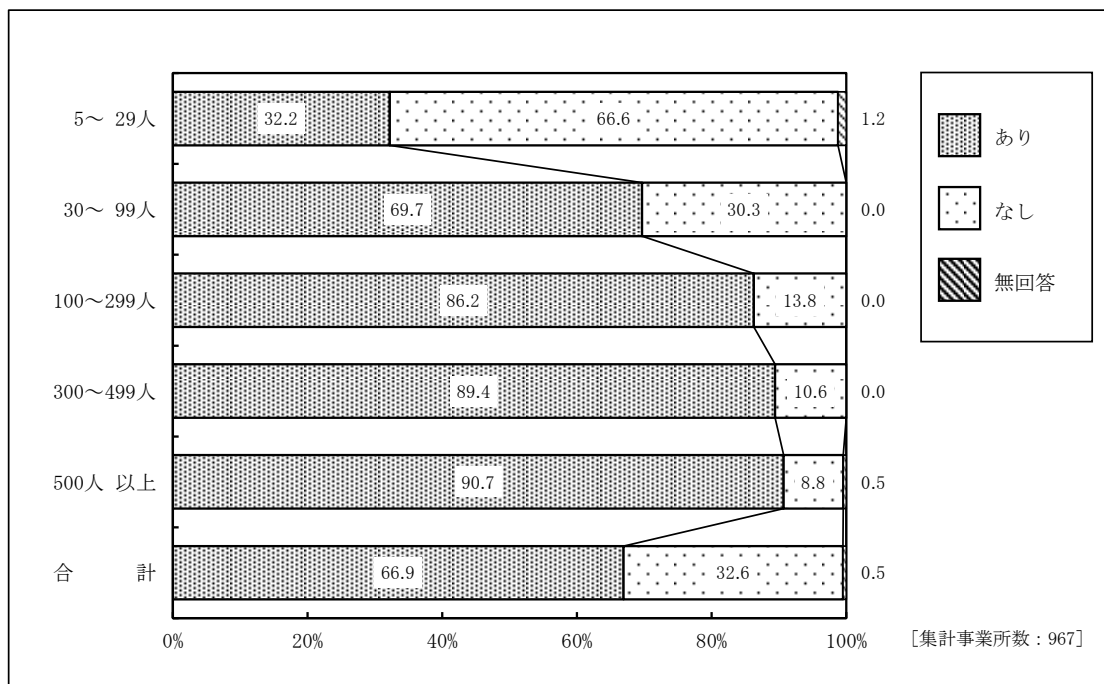


## 2 配偶者出産時の育児目的休暇制度について

### (1) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の規定状況

配偶者出産時の育児目的休暇制度を設けているとした事業所の割合は 66.9%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第 14 図・付表 14)

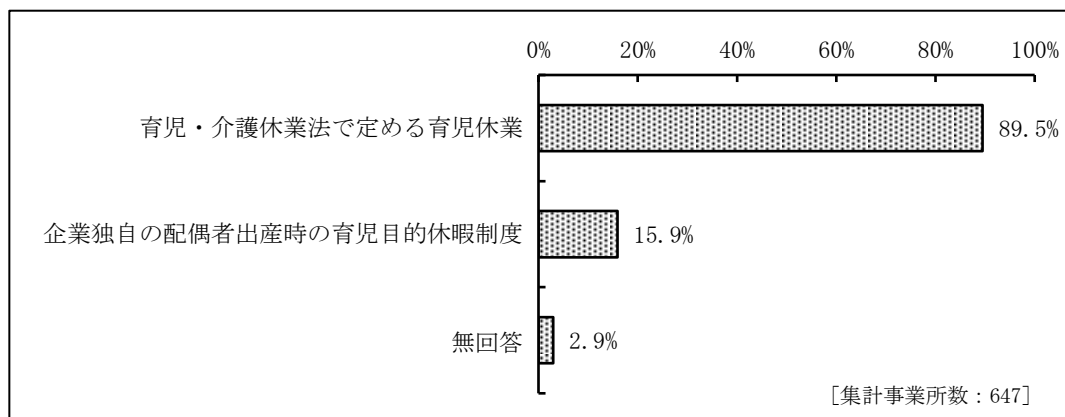
第 14 図 配偶者出産時の育児目的休暇制度規定状況 (企業規模別)



## (2) 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態

配偶者出産時の育児目的休暇制度について、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 89.5%、「企業独自の配偶者出産時の育児目的休暇制度」が 15.9%となっている。(第 15 図・付表 15)

第 15 図 配偶者出産時の育児目的休暇制度の実施形態

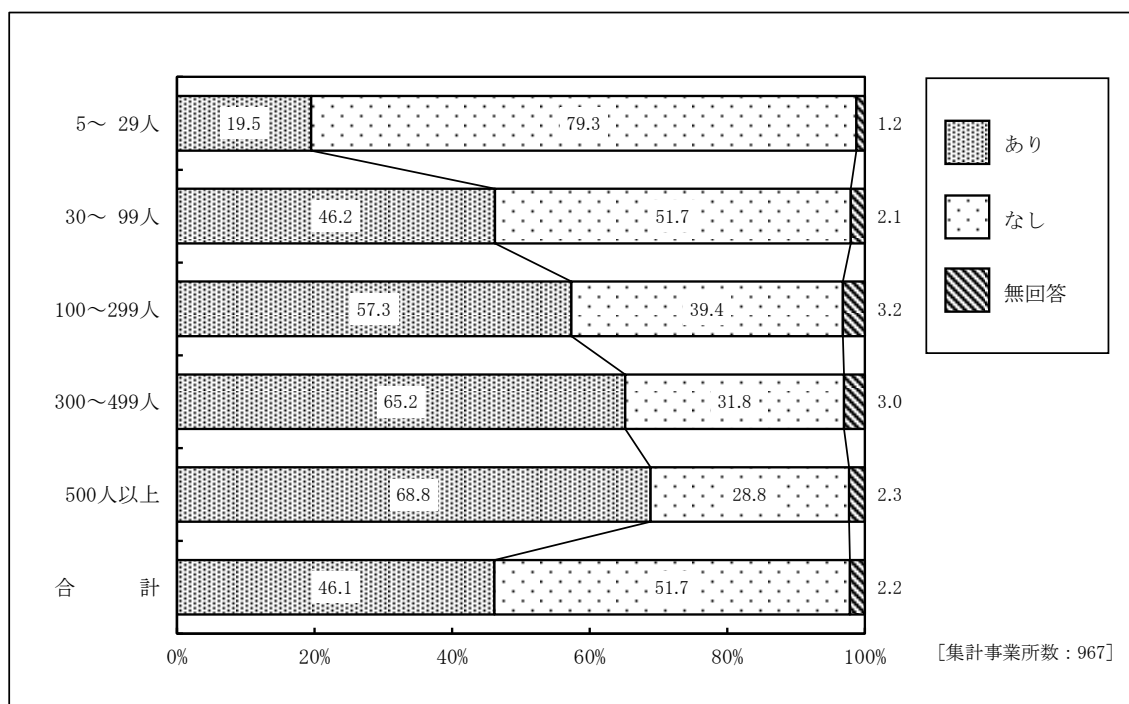


## 3 配偶者出産休暇制度について

### (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 46.1%となっており、企業規模別にみると、企業規模が大きくなるにつれて、制度を設けている事業所の割合が高くなっている。(第 16 図・付表 17)

第 16 図 配偶者出産休暇制度規定状況（企業規模別）

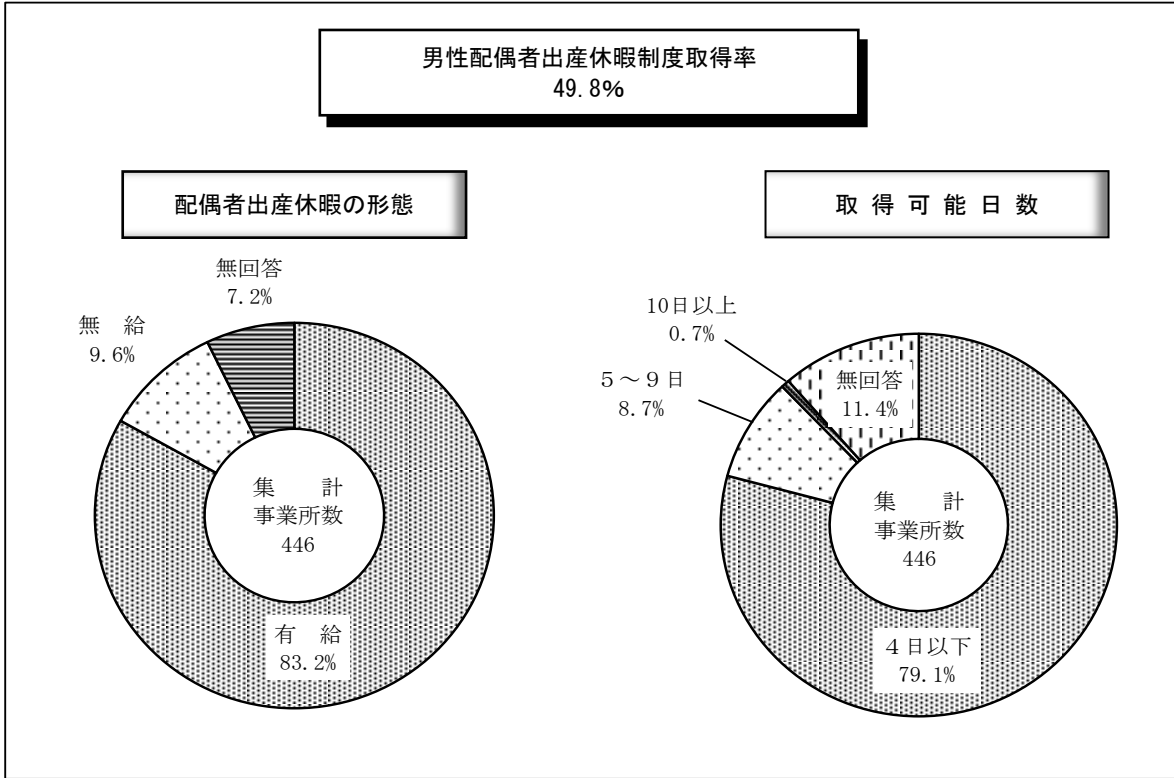


(2) 配偶者出産休暇制度の付与形態及び取得可能日数、取得率

配偶者出産休暇制度について、付与形態をみると、「有給」とした事業所の割合が83.2%「無給」が9.6%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79.1%、「5～9日」が8.7%となっている。(第17図・付表18)

第17図 配偶者出産休暇制度の付与形態、取得可能日数及び取得率



4 子どもを持つ労働者に対する支援制度について

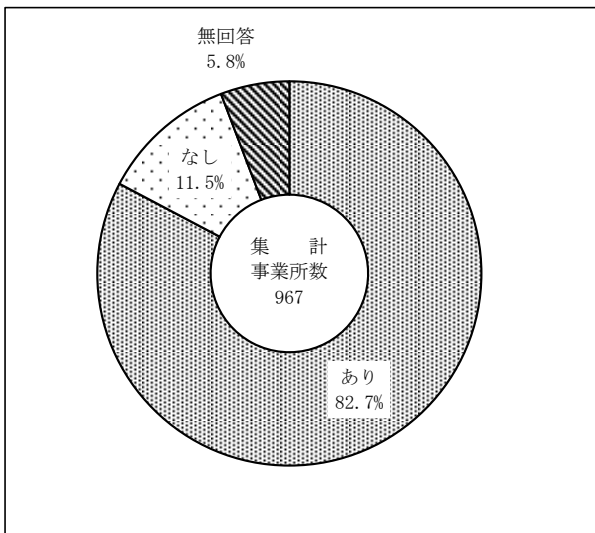
子どもを持つ労働者に対して、勤務時間短縮等の支援制度を導入しているとした事業所の割合は82.7%、導入していない事業所の割合は11.5%となっている。

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。

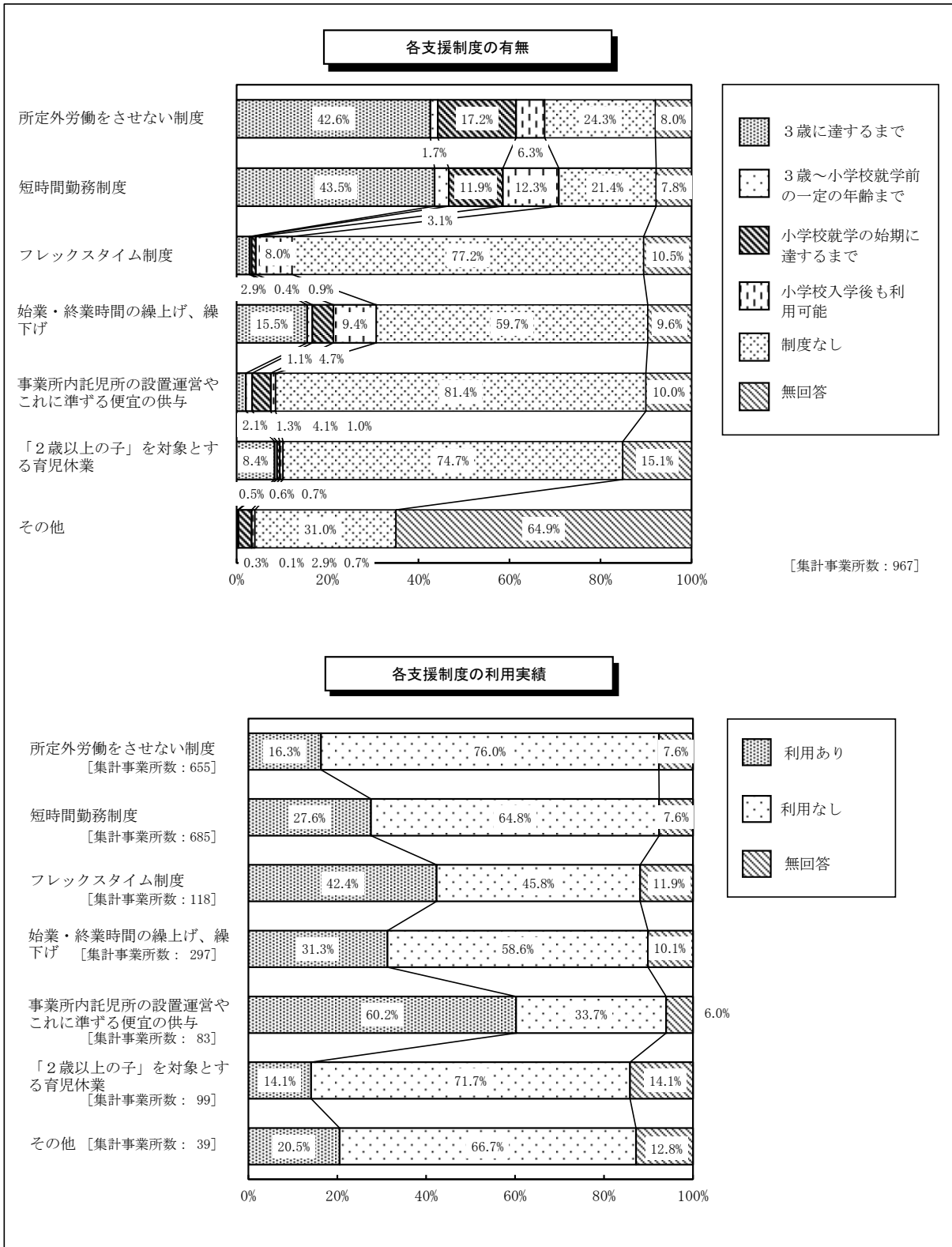
支援制度を導入している事業所における、利用実績をみると「事業所内託児所の設置運営やこれに準ずる便宜の供与」、次いで「フレックスタイム制度」が多くなっている。

(第18、19図・付表19-1、2、3、4、5、6、7)

第18図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の有無



第 19 図 子どもを持つ労働者に対する支援制度の導入状況

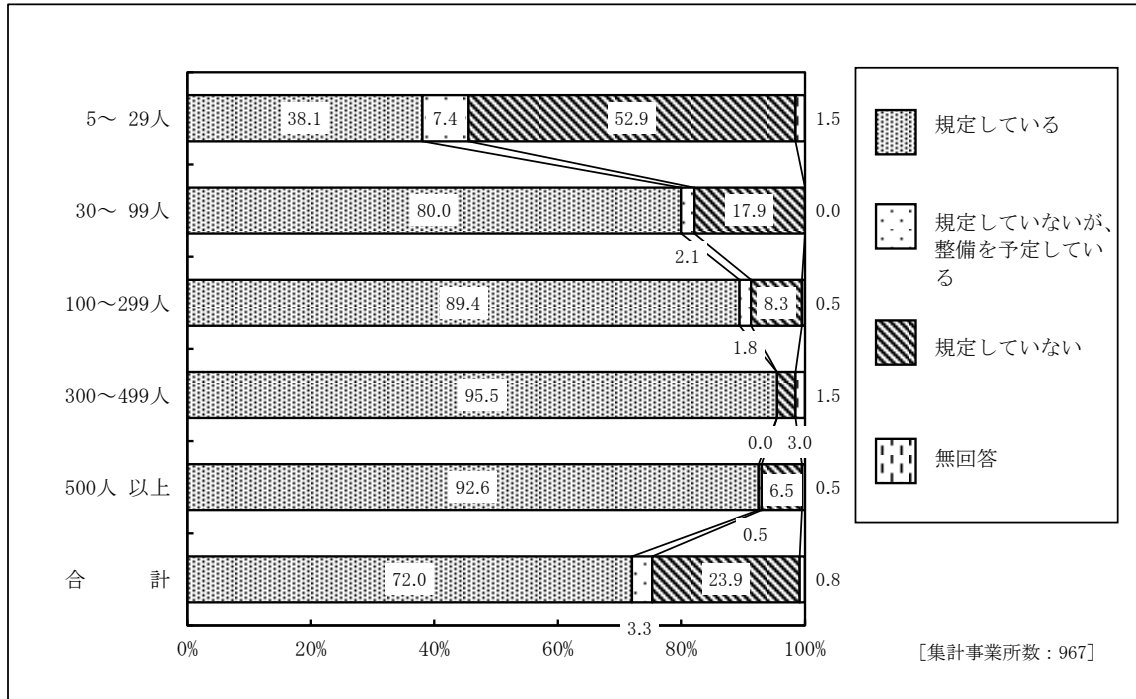


## 5 子の看護休暇制度について

### (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 72.0%となっており、企業規模別にみると、概ね企業規模が大きくなるにつれて制度を設けている事業所の割合が高くなる傾向にある。(第 20 図・付表 20)

第 20 図 子の看護休暇制度の規定状況（企業規模別）

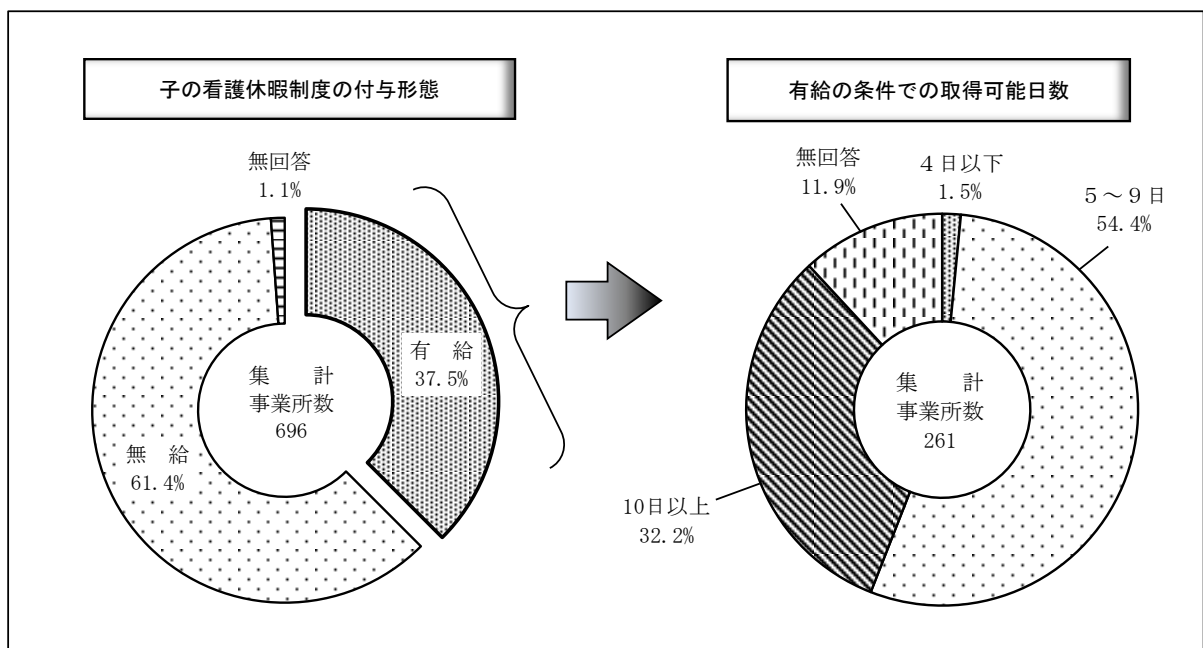


### (2) 子の看護休暇制度の付与形態及び取得可能日数

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 37.5%、「無給」が 61.4%となっている。

また、有給で取得可能な日数をみると「5日～9日」とした事業所の割合が 54.4%、「10日以上」が 32.2%となっている。(第 21 図・付表 21-1)

第 21 図 子の看護休暇制度の付与形態、有給で取得可能な日数

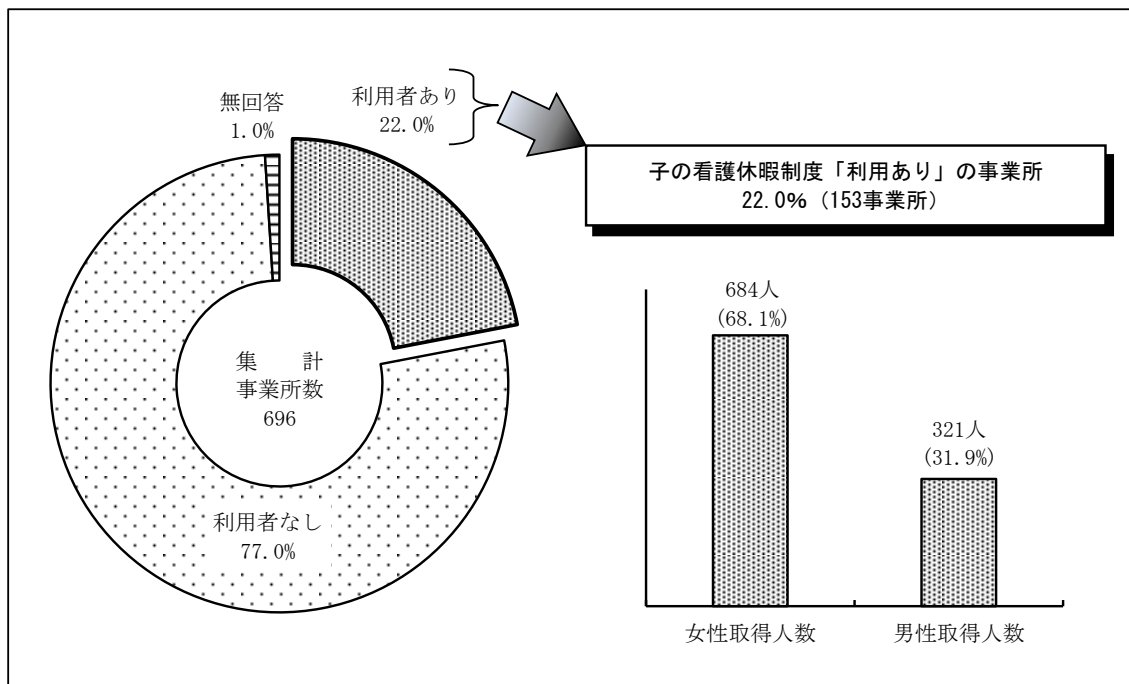




### (3) 子の看護休暇制度の利用状況

子の看護休暇制度について、「利用者なし」77.0%、「利用者あり」22.0%となっており、子の看護休暇制度の利用者を男女比で見ると、男性31.9%、女性68.1%となっている。  
(第22図・付表22)

第22図 子の看護休暇制度の取得実績、男女別取得人数・割合

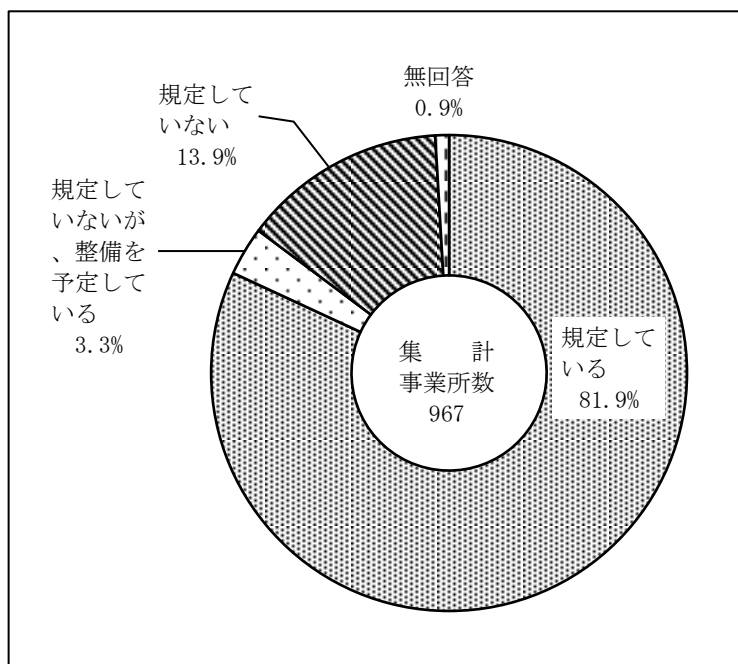


## 6 介護休業制度について

### (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81.9%、「規定していないが、整備を予定している」が3.3%、「規定していない」が13.9%となっている。  
(第23図・付表23)

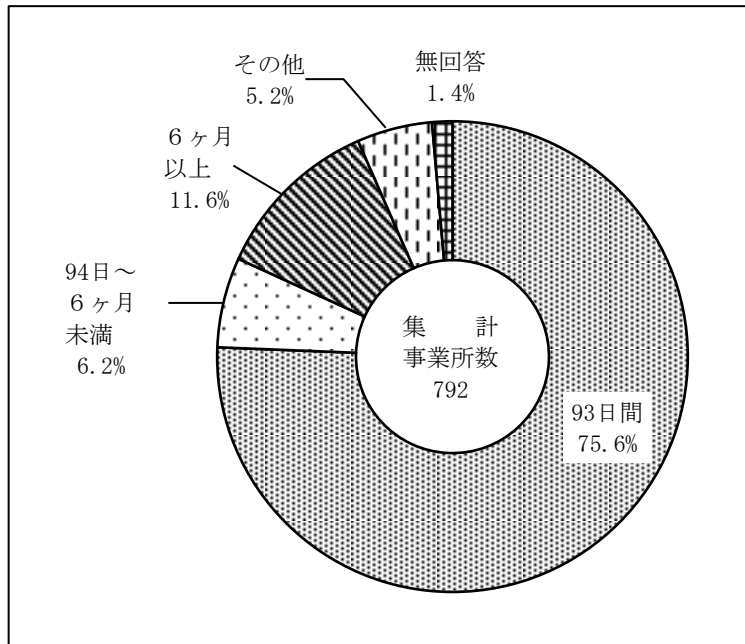
第23図 介護休業制度の規定状況



## (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75.6%と最も高く、次いで「6か月以上」が11.6%、「94日～6か月未満」が6.2%となっている。(第24図・付表24)

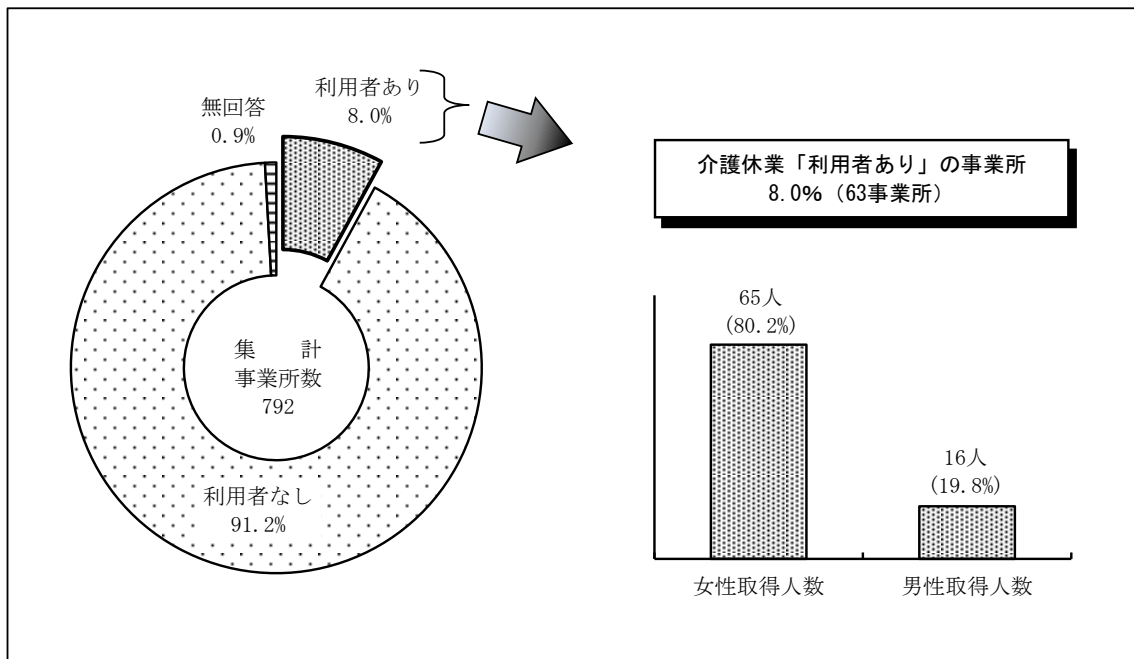
第24図 介護休業取得可能期間



## (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8.0%、利用者の内訳は女性80.2%、男性19.8%となっている。(第25図・付表25)

第25図 介護休業取得状況

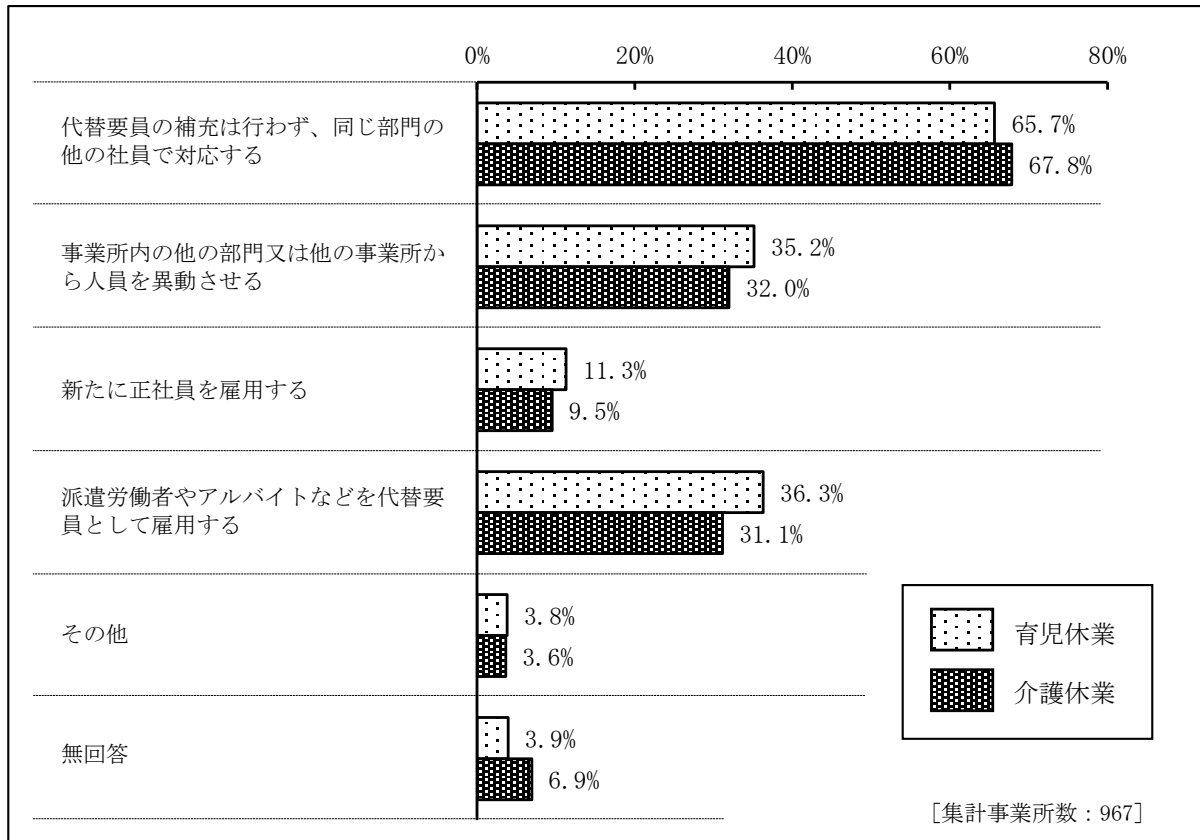


## 7 育児・介護休業取得時の事業所内の対応について

育児休業取得者の代替要員を確保する方法について、「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65.7%で最も多く、続いて「派遣労働者やアルバイトを代替要員として雇用する」が36.3%となっている。

同様に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67.8%で最も多く、続いて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32.0%となっている。(第26図・付表26-1、2)

第26図 育児・介護休業取得時の事業所内の対応について



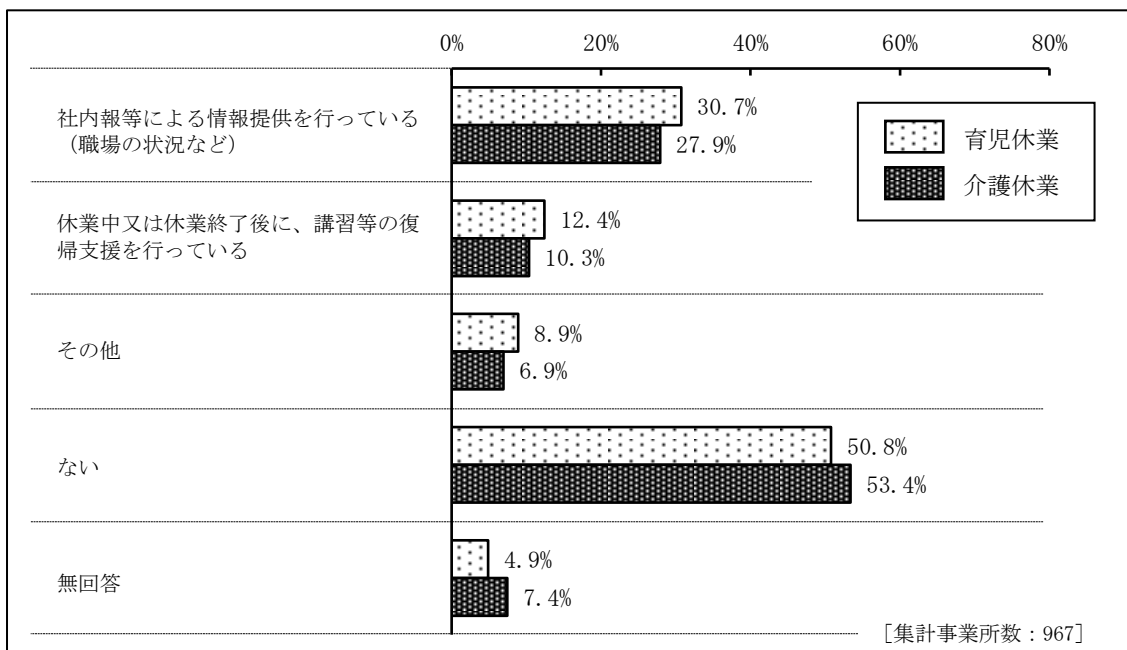
## 8 育児・介護休業取得者の職場復帰について

### (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（職場の状況など）」が最も多くなっている（育児休業 30.7%、介護休業 27.9%）。

また、そのような措置をとっていない事業所は、育児休業で全体の 50.8%、介護休業で全体の 53.4%となっている。（第 27 図・付表 27-1、2）

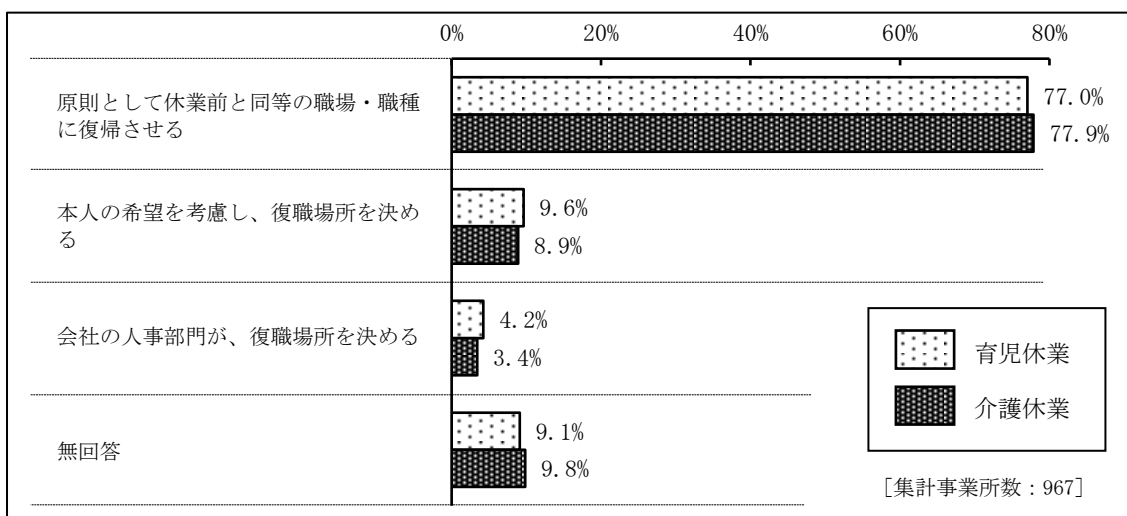
第 27 図 育児・介護休業取得者の職場復帰を円滑にするための措置の有無



### (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 77.0%、介護休業 77.9%）。（第 28 図・付表 28-1、2）

第 28 図 育児・介護休業取得者の復帰後の配置



### [3] 女性従業員の働く環境について

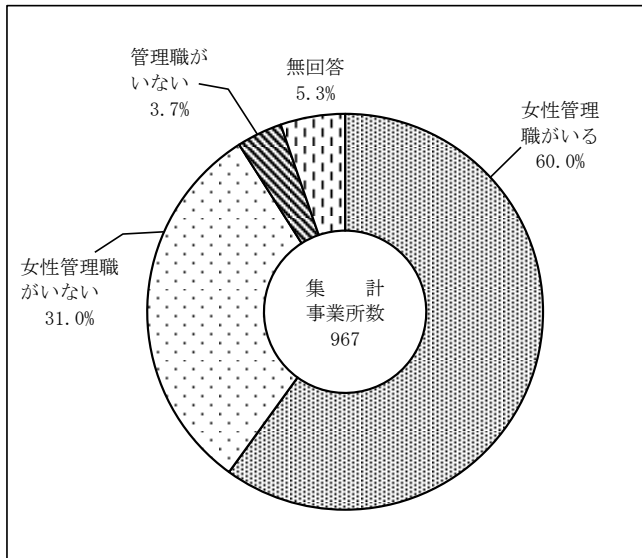
#### 1 女性管理職の登用状況

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、60.0%となっている。

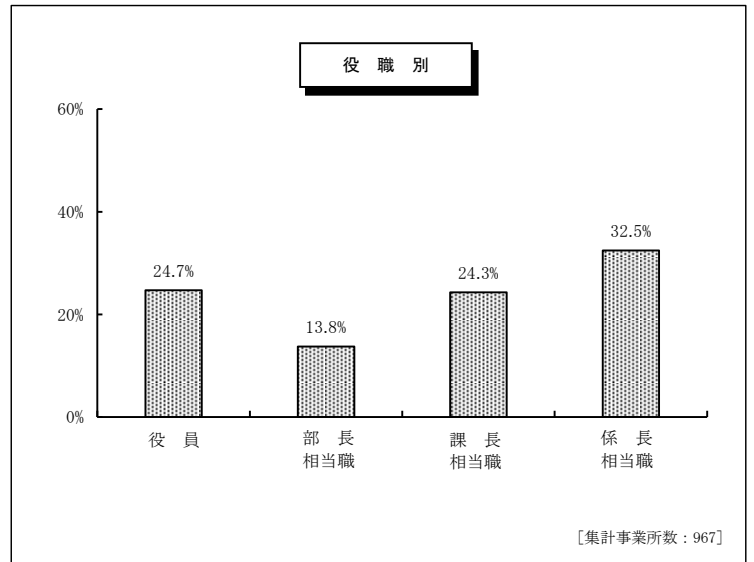
役職別にみると、女性役員がいる事業所の割合は全体の24.7%、同様に部長相当職は13.8%、課長相当職は24.3%、係長相当職は32.5%となっている。

(第29、30図・付表29-1、5)

第29図 女性管理職を有する事業所数割合



第30図 役職別女性管理職がいる事業所数割合

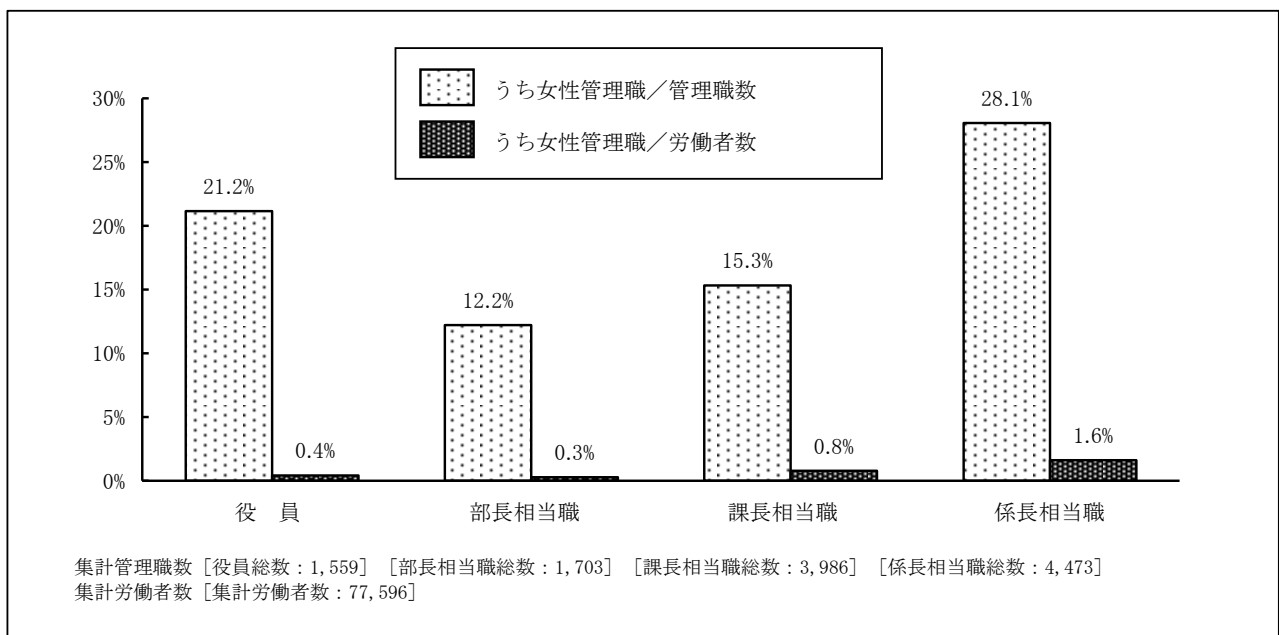


#### 2 役職別の管理職者に占める女性管理職者の割合

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21.2%、部長相当職は12.2%、課長相当職は15.3%、係長相当職は28.1%となっている。

(第31図・付表29-2、3)

第31図 役職別の管理職者に占める女性管理職者割合

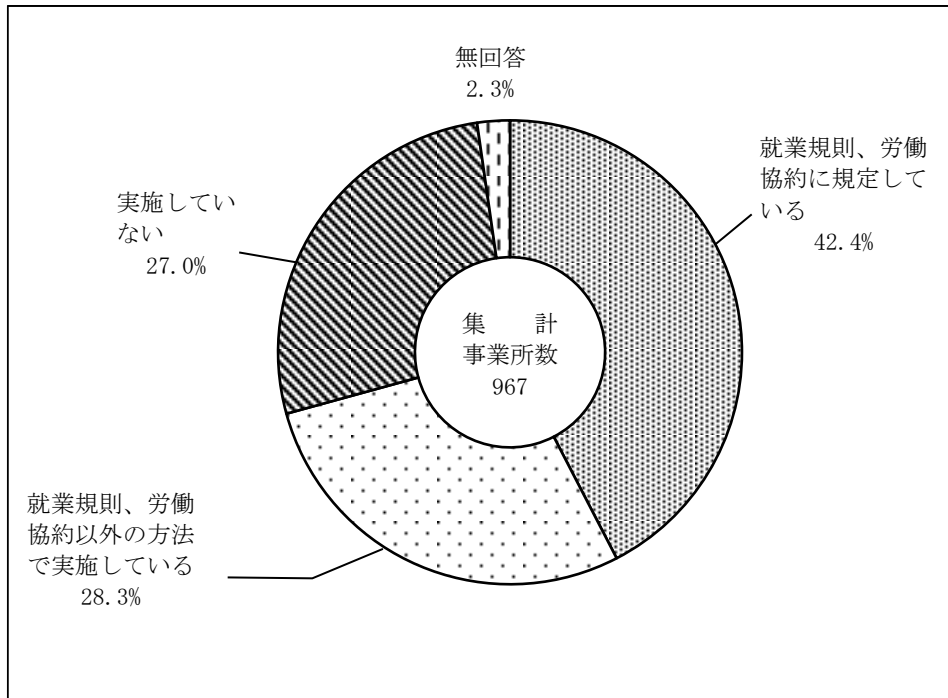


## 〔4〕非正規労働者の正社員転換について

### 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 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。(第 32 図・付表 30)

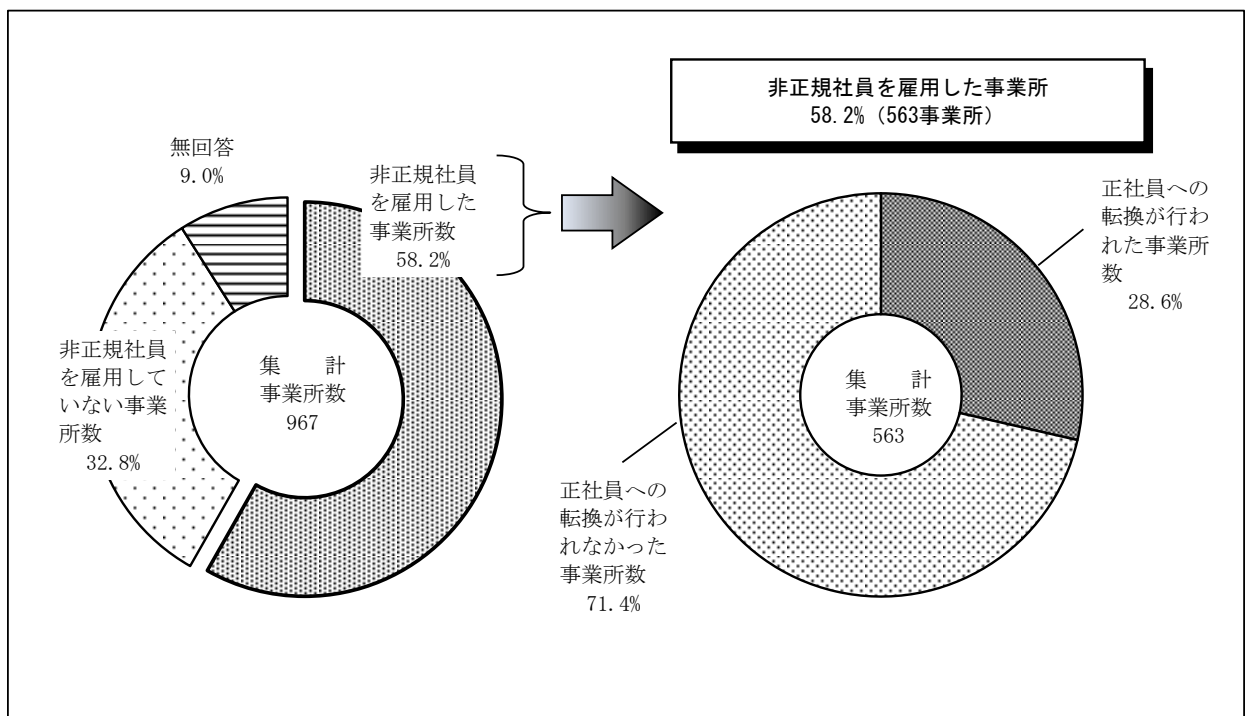
第 32 図 非正規社員から正社員への転換を推進する措置の規定状況



### 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 58.2%であり、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、28.6%となっている。(第 33 図・付表 31)

第 33 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

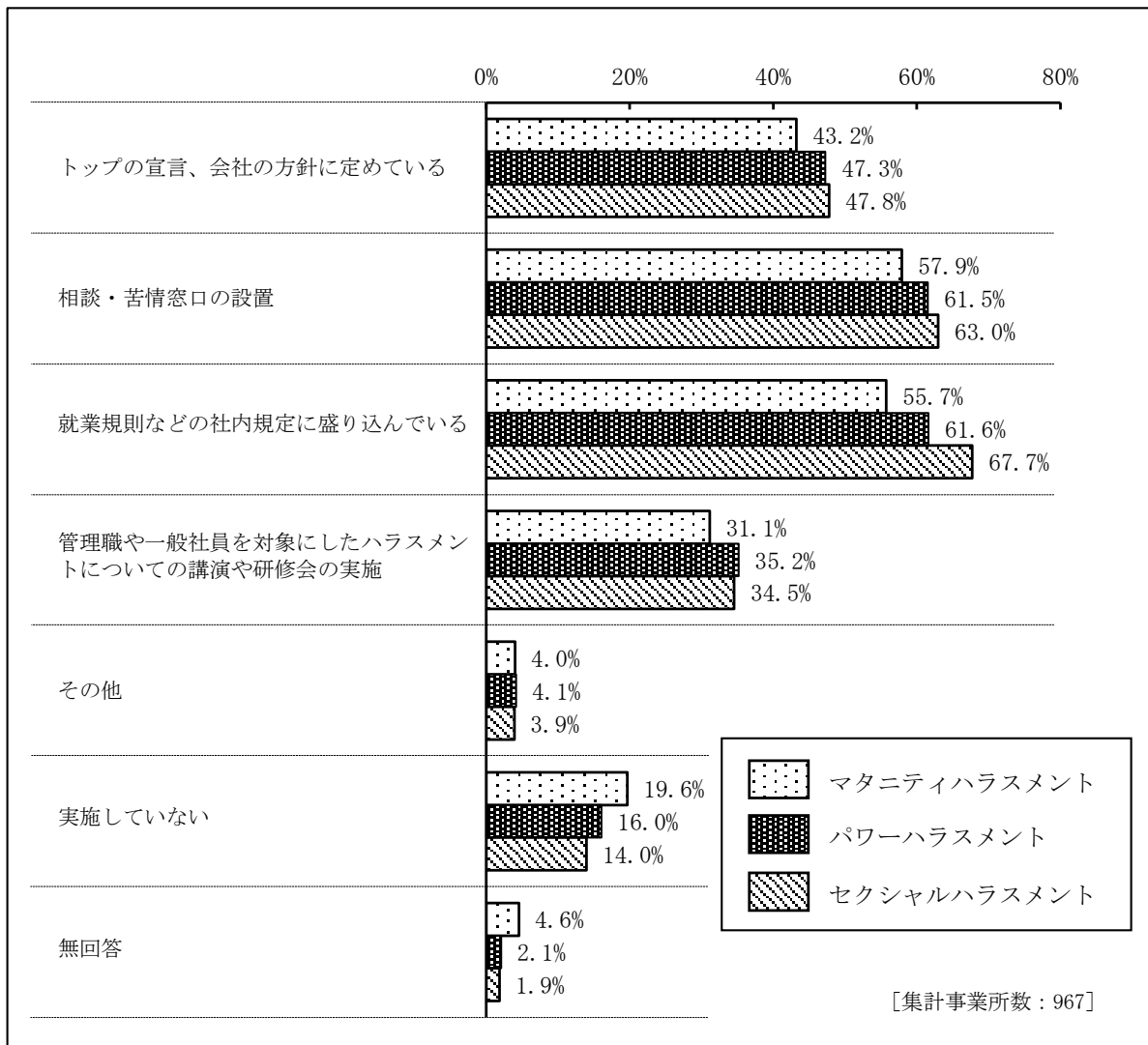
マタニティハラスメント防止対策を実施しているとした事業所における取り組みの内容として最も多いのは、「相談・苦情窓口の設置」で 57.9%、次いで「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」55.7%、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」43.2%などとなっている。

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だ」61.6%、「相談・苦情窓口の設置」で61.5%、次いで「、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」47.3%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%、「トップの宣言, 会社の方針に定めた」47.8%などとなっている。

(第 34 図・付表 32-1、2、3)

第 34 図 職場のハラスメント防止対策の状況



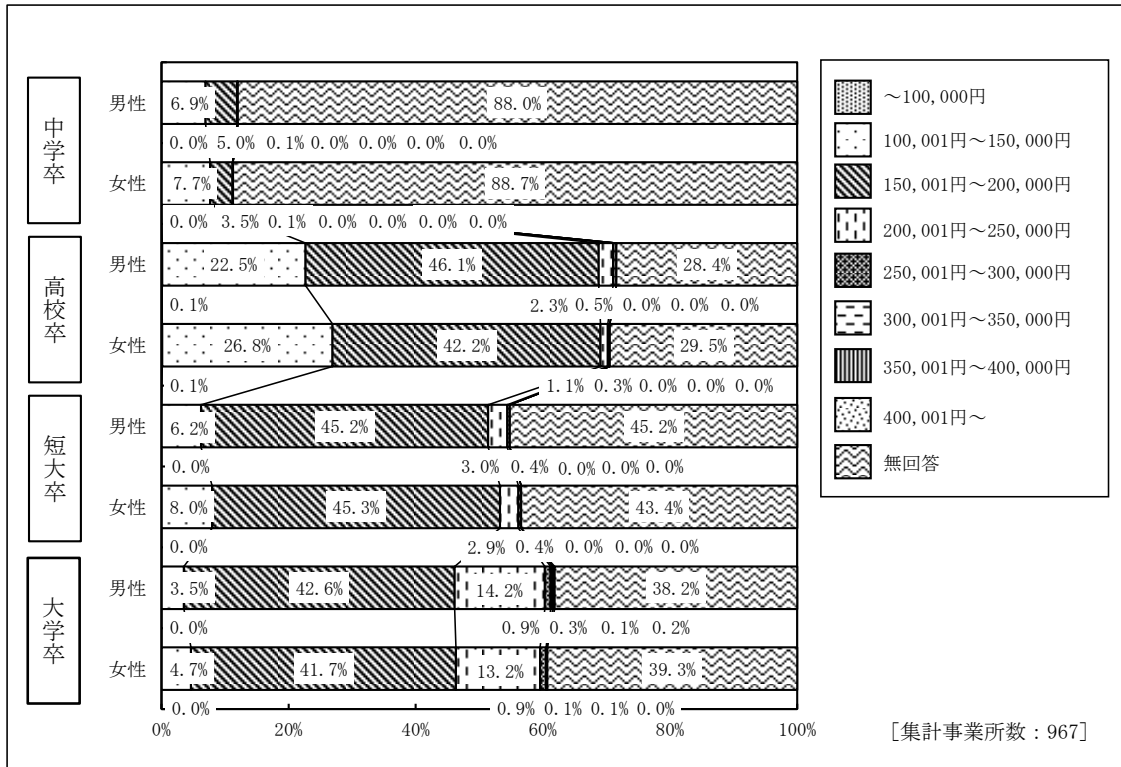
## [6] 賃金について

### 1 正社員の初任給

性別及び最終学歴ごとの正社員の平均初任給は、男女ともに最終学歴が上がるほど高くなっている。また、同じ最終学歴で男女の平均初任給を比較すると、すべての最終学歴で女性より男性の平均初任給が高くなっている。

(第35図・第5表・付表33-1、2、3、4、5、6、7、8)

第35図 正社員の初任給



第5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

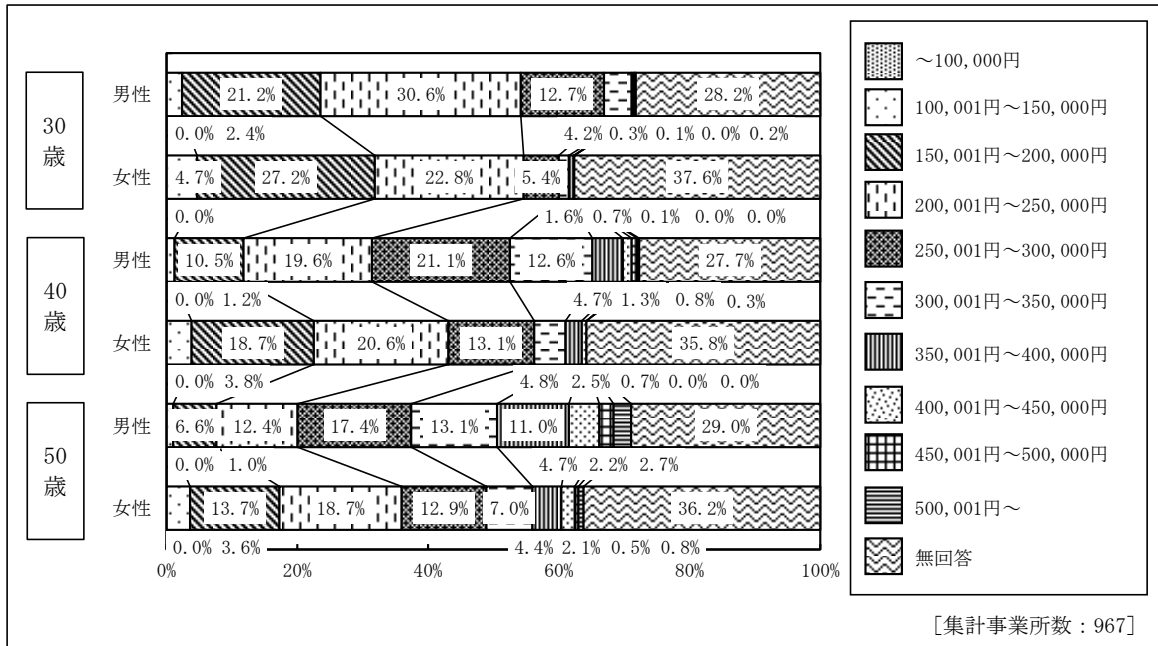
※平均初任給は無回答を除いて算出



## 2 年齢ごとの正社員の賃金

性別及び年齢ごとの正社員の平均賃金は、男女ともに年齢が上がるほど高くなっている。また、同じ年齢で男女の平均賃金を比較すると、すべての年齢で女性より男性の平均賃金が高くなっている。(第36図・第6表・付表34-1、2、3、4、5、6)

第36図 正社員の賃金



第6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

※平均賃金は無回答を除いて算出

## 〔7〕採用と離職について

平成30年度から令和2年度までの、最終学歴ごとの新規採用人数、うち離職した人数、離職率は以下の通りとなっている。

(第37、38、39、40、41、42図・付表35-1、2、3、4、5、6)

### 1 (令和2年度採用) 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数

#### 【男性・離職率】

新卒…中・高卒 6.6%、短大・専門学校卒 12.7%、大学卒 9.4%

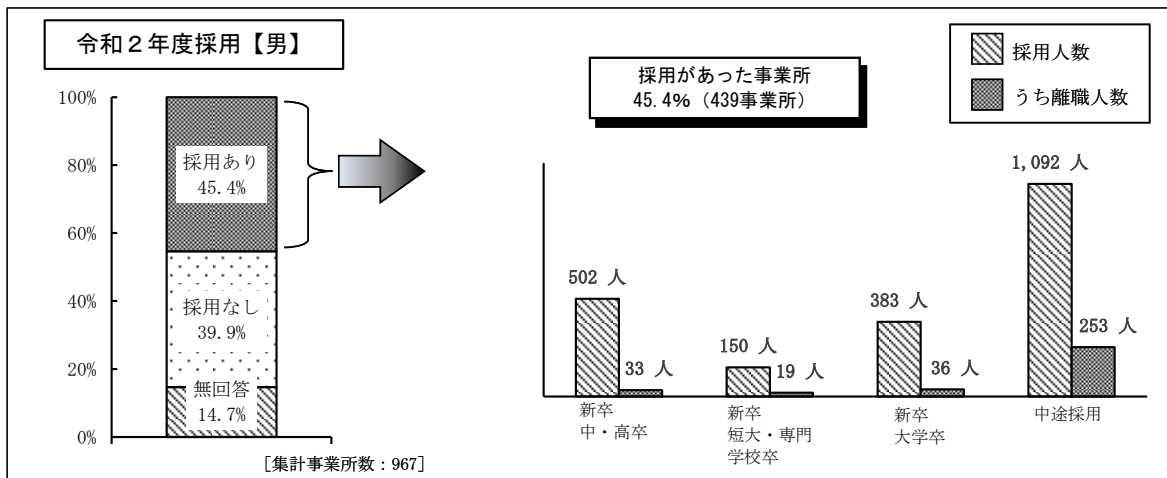
中途採用…23.2%

#### 【女性・離職率】

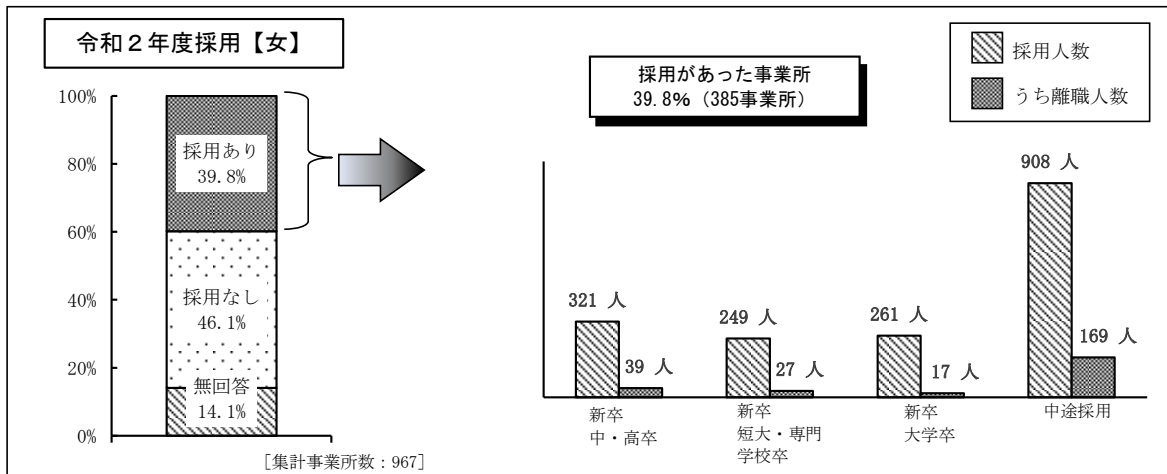
新卒…中・高卒 12.1%、短大・専門学校卒 10.8%、大学卒 6.5%

中途採用…18.6%

第37図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数（令和2年度採用・男）



第38図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数（令和2年度採用・女）



## 2 (令和元年度採用) 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数

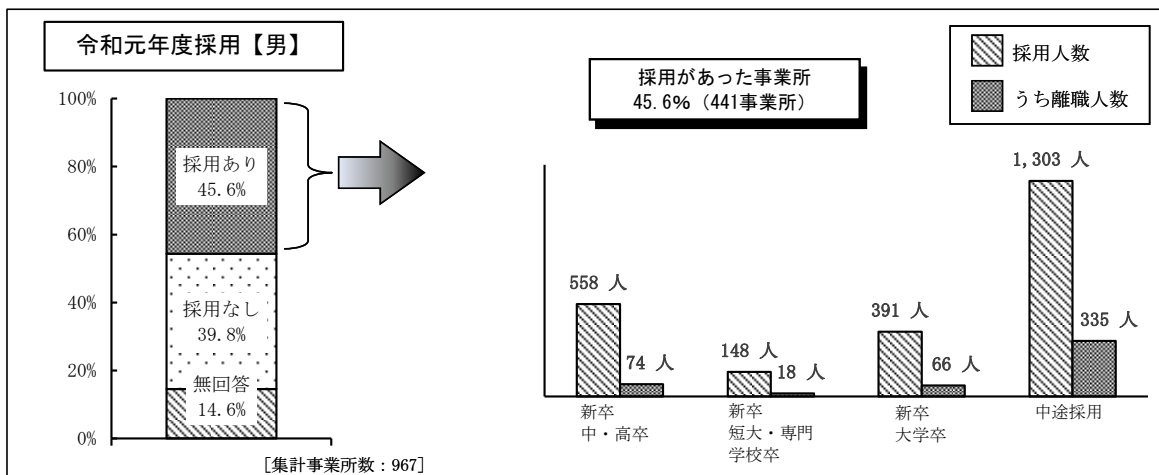
### 【男性・離職率】

新卒…中・高卒 13.3%、短大・専門学校卒 12.2%、大学卒 16.9%  
 中途採用…25.7%

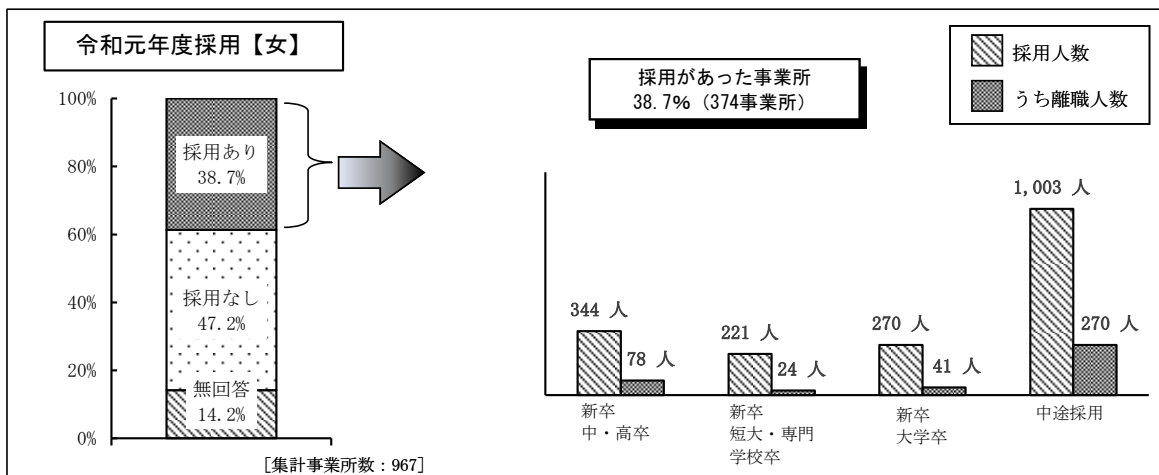
### 【女性・離職率】

新卒…中・高卒 22.7%、短大・専門学校卒 10.9%、大学卒 15.2%  
 中途採用…26.9%

第 39 図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数 (令和元年度採用・男)



第 40 図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数 (令和元年度採用・女)



### 3 (平成30年度採用) 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数

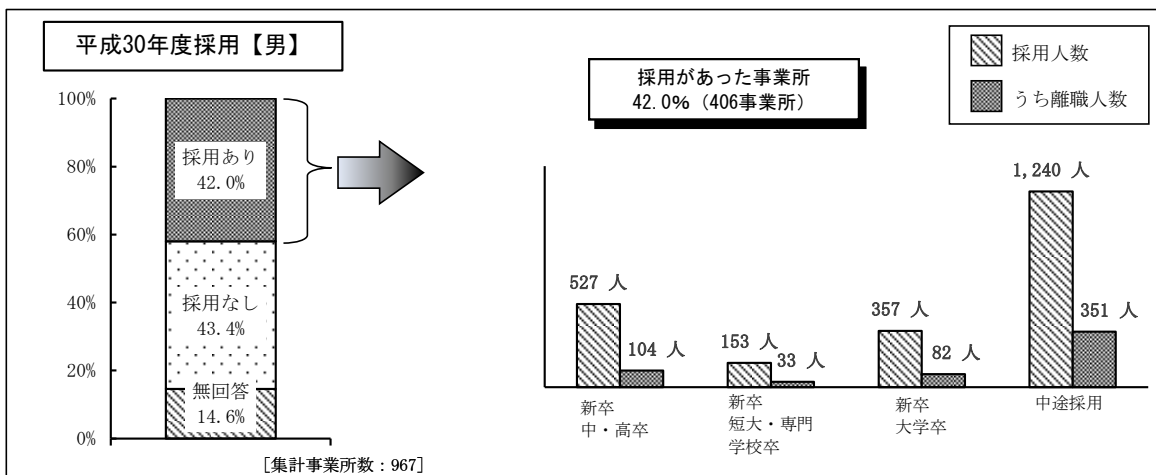
#### 【男性・離職率】

新卒…中・高卒 19.7%、短大・専門学校卒 21.6%、大学卒 23.0%  
 中途採用…28.3%

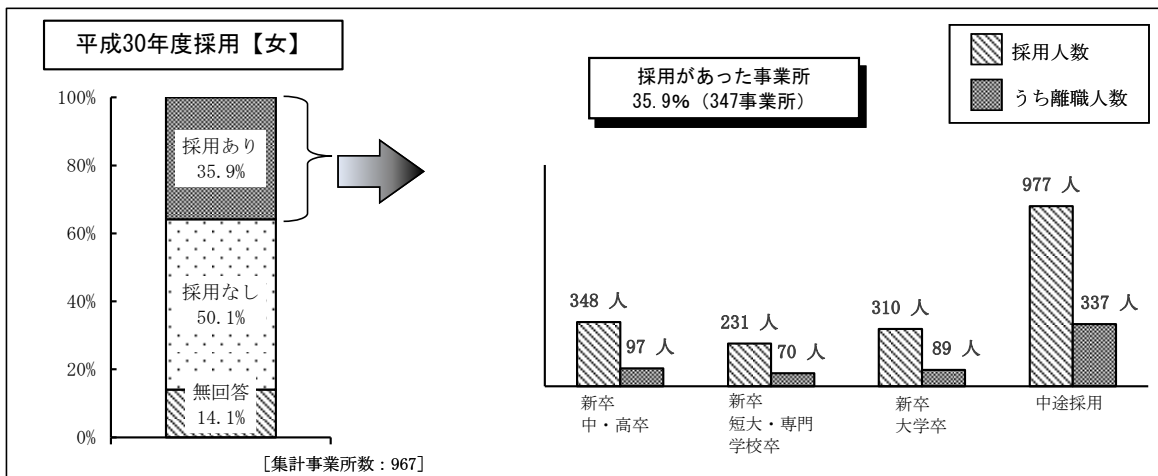
#### 【女性・離職率】

新卒…中・高卒 27.9%、短大・専門学校卒 30.3%、大学卒 28.7%  
 中途採用…34.5%

第41図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数 (平成30年度採用・男)



第42図 正社員の新規採用人数とそのうち離職した人数 (平成30年度採用・女)

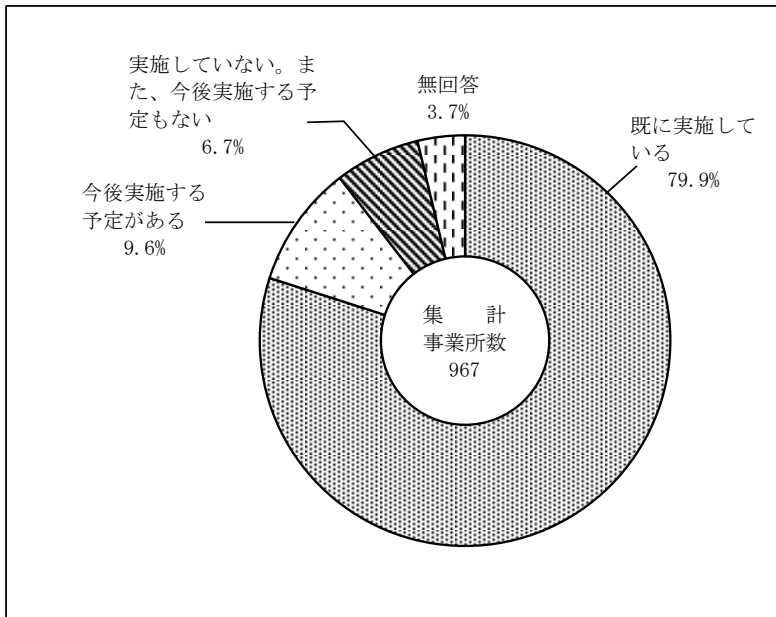


## 〔8〕働き方改革について

### 1 働き方改革への取り組み実施状況

働き方改革への取り組みについて、「既の実施している」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。(第 43 図・付表 36)

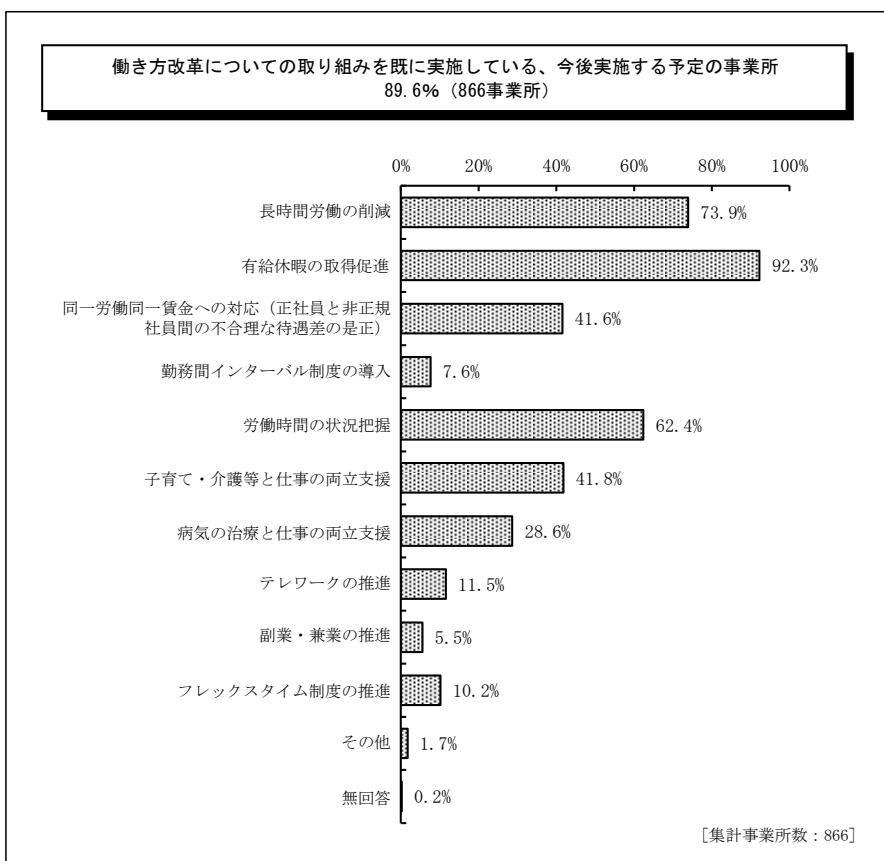
第 43 図 働き方改革への取り組み実施状況



### 2 働き方改革への取り組み内容

「既の実施している」または「今後実施する予定がある」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、「有給休暇の取得促進」で 92.3%、次いで「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 44 図・付表 37)

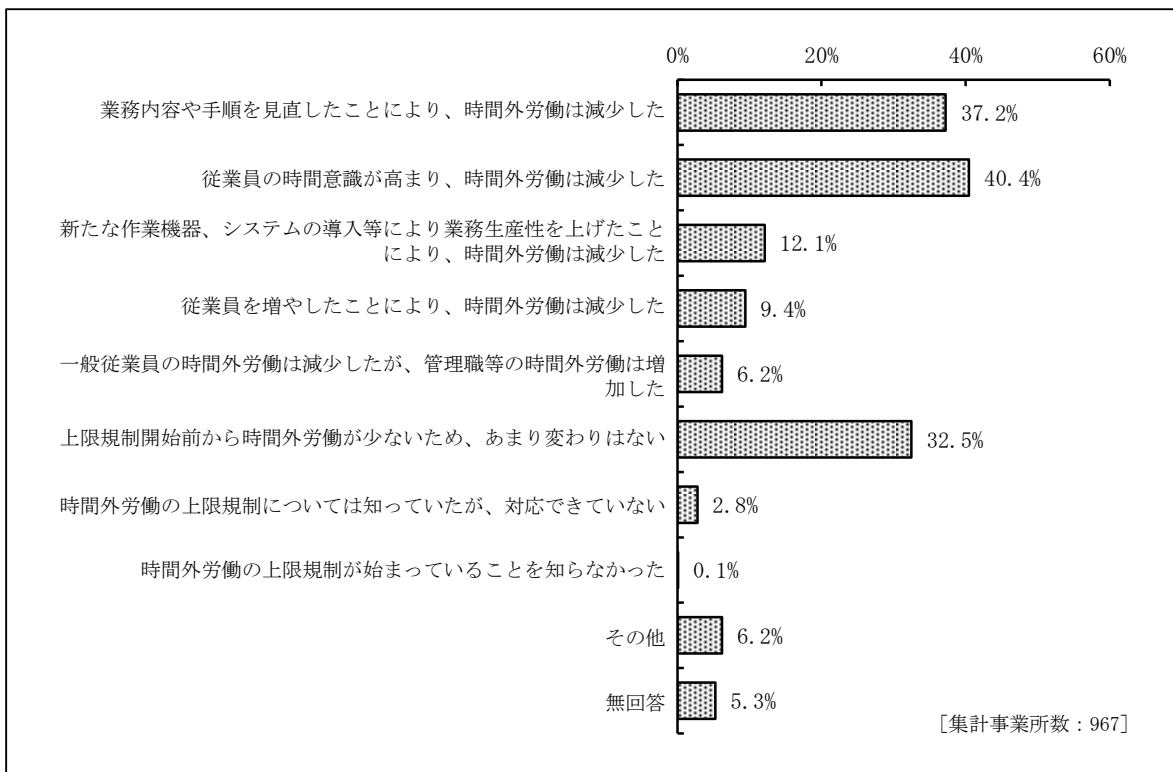
第 44 図 働き方改革への取り組み内容



### 3 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状況については、「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45図・付表38）

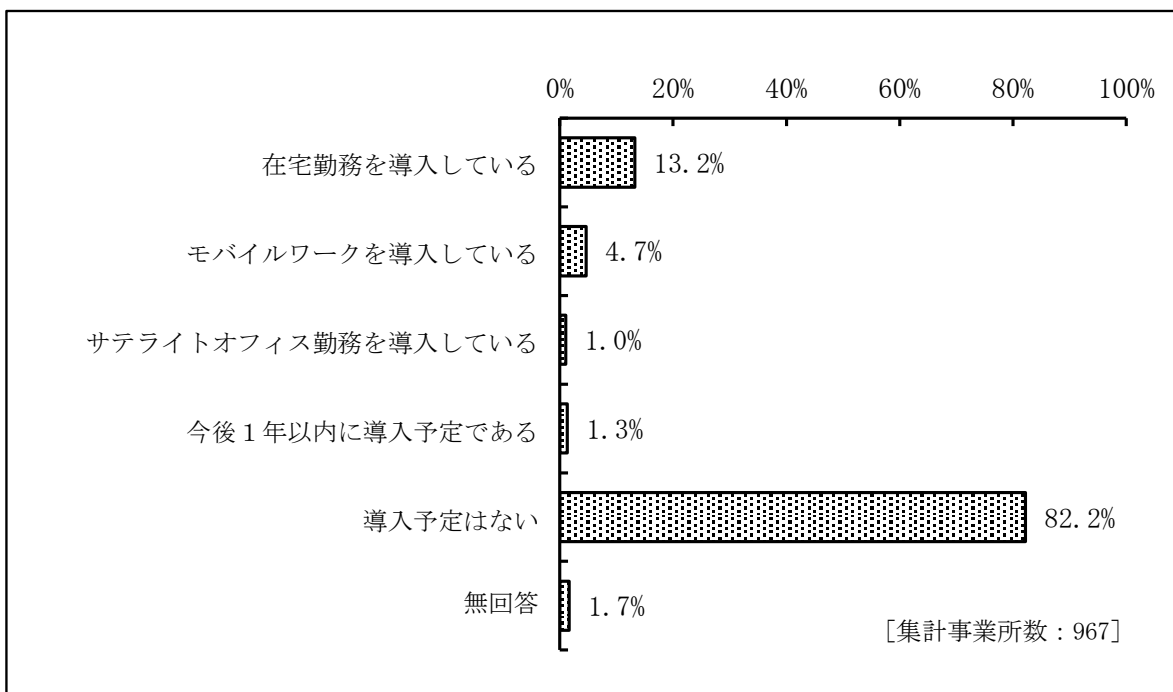
第45図 時間外労働の上限規制への対応



### 4 テレワークの導入状況について

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」13.2%、「モバイルワークを導入している」4.7%などとなっている一方で、「導入予定はない」とした事業所が82.2%に上っている。（第46図・付表39）

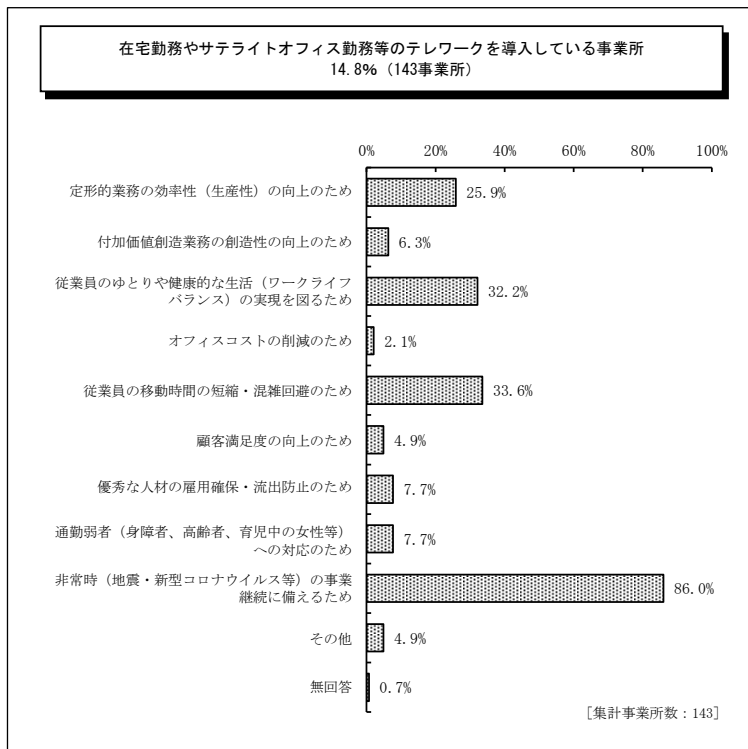
第46図 テレワークの導入状況



## 5 テレワークを導入した理由

テレワークの導入理由について、「非常時（地震・新型コロナウイルス等）へ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47図・付表40）

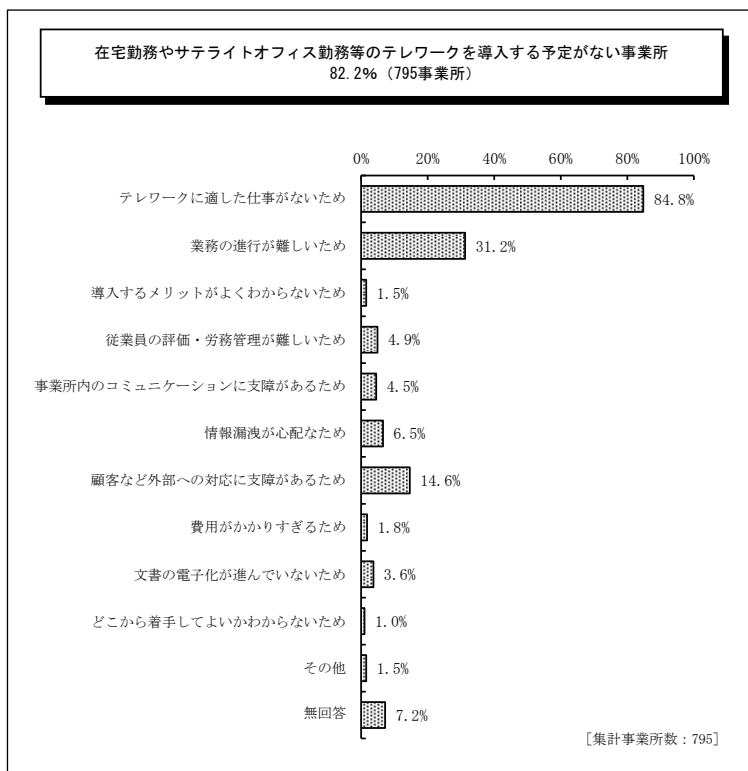
第47図 テレワークを導入した理由



## 6 テレワークを導入しない理由

テレワークを導入しない理由について、「テレワークに適した仕事がないため」84.8%、「業務の進行が難しいため」31.2%などとなっている。（第48図・付表41）

第48図 テレワークを導入しない理由

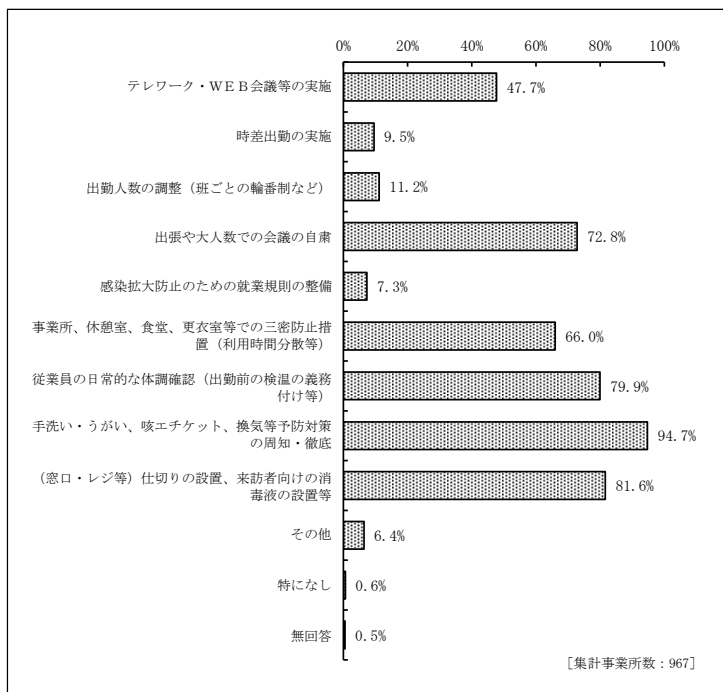


## 〔9〕新型コロナウイルスの影響について

### 1 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための対策について

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため事業所で取った対策について、「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%などとなっている。(第48図・付表42)

第48図 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための対策について



### 2 新型コロナウイルス感染症拡大により従業員へ取った対応について

新型コロナウイルス感染症拡大により従業員へ取った対応について、「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」29.3%、「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」25.4%などとなっている。(第49図・付表43)

第49図 新型コロナウイルス感染症拡大により従業員へ取った対応について

