

## 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15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39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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
週40時間達成割合	91.3%	91.7%	91.8%	92.8%	91.4%	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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:25 (39:22)	39:26 (39:25)	39:38 (39:29)	39:31 (39:26)	39:26 (-)	39:15 (-)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:48 (39:03)	38:53 (39:03)	38:53 (39:05)	38:57 (39:03)	38:51 (-)	38:39 (-)

※ 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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
週休2日制採用割合 (全国平均)	85.3% (88.7%)	84.3% (85.3%)	81.7% (84.3%)	81.5% (85.2%)	83.4% (-)	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17.6日となっている。
- 年次有給休暇の平均取得日数は、8.7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、49.7%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
新規付与日数 (全国平均)	16.7日 (18.3日)	17.1日 (18.3日)	16.7日 (18.5日)	17.9日 (18.4日)	17.8日 (-)	17.6日 (-)
平均取得日数 (全国平均)	8.3日 (9.0日)	7.5日 (8.6日)	9.7日 (9.0日)	10.2日 (8.8日)	9.0日 (-)	8.7日 (-)
平均取得率 (全国平均)	49.5% (49.3%)	44.0% (47.1%)	58.0% (48.8%)	56.9% (47.6%)	50.5% (-)	49.7% (-)

※ 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、116.7日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
1事業所平均	108.5日	108.5日	108.2日	107.6日	108.6日	109.4日
(全国平均)	(106.9日)	(105.4日)	(105.8日)	(107.5日)	(-)	(-)
労働者1人平均	115.4日	115.7日	114.8日	114.9日	115.8日	116.7日
(全国平均)	(113.5日)	(112.6日)	(112.9日)	(113.2日)	(-)	(-)

※ 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84.4%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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
山形県	80.2%	81.8%	80.7%	81.9%	83.7%	84.4%
全 国	—	72.4%	—	74.7%	73.1%	—

※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93.7%、男性3.4%となっている。

第8表 育児休業取得状況

年 度		平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
山形県	女性	82.5%	83.3%	89.1%	90.2%	89.7%	93.7%
	男性	0.9%	1.1%	0.7%	2.1%	2.1%	3.4%
全 国	女性	87.8%	83.6%	83.0%	86.6%	81.5%	—
	男性	2.63%	1.89%	2.03%	2.3%	2.65%	—

※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69.2%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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
山形県	66.8%	70.1%	61.1%	64.0%	66.3%	69.2%
全 国	64.5%	62.4%	62.1%	61.3%	61.3%	—

※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77.6%となっている。
- 介護休業取得者がいた事業所は全事業所の5.3%で、取得者の内訳は女性70.6%、男性29.4%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23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年
山形県	74.2%	74.5%	74.3%	76.2%	77.7%	77.6%
全国	67.1%	—	—	66.7%	—	—

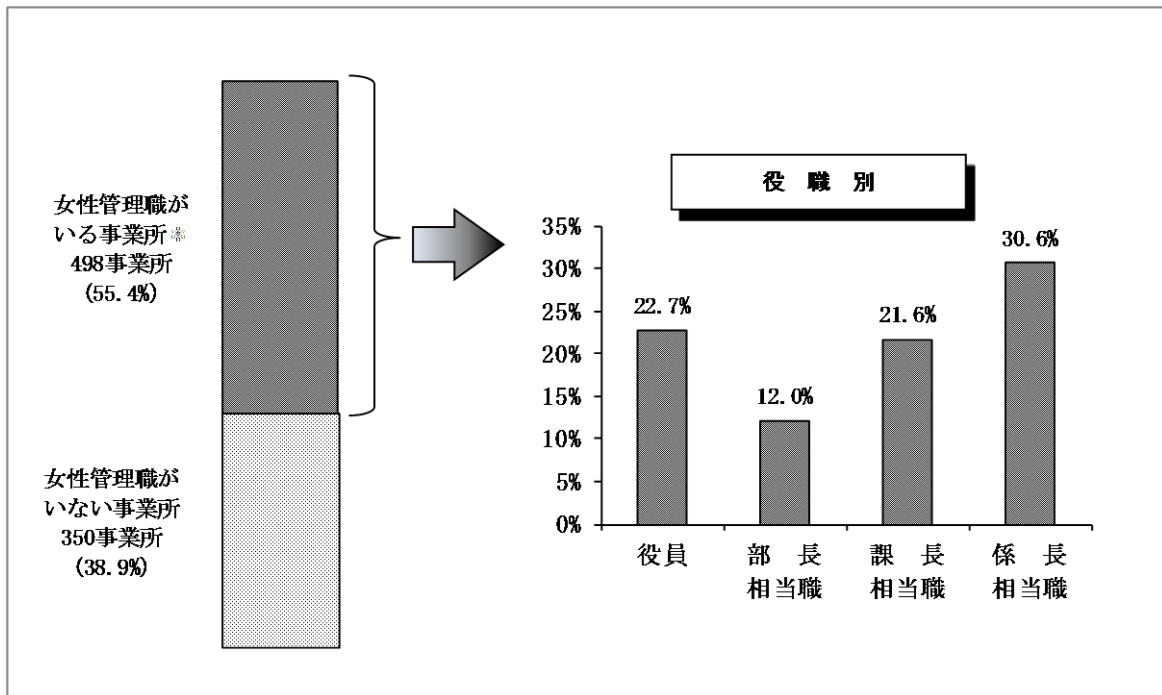
※全国「雇用均等基本調査」

### 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30.6%となっている。

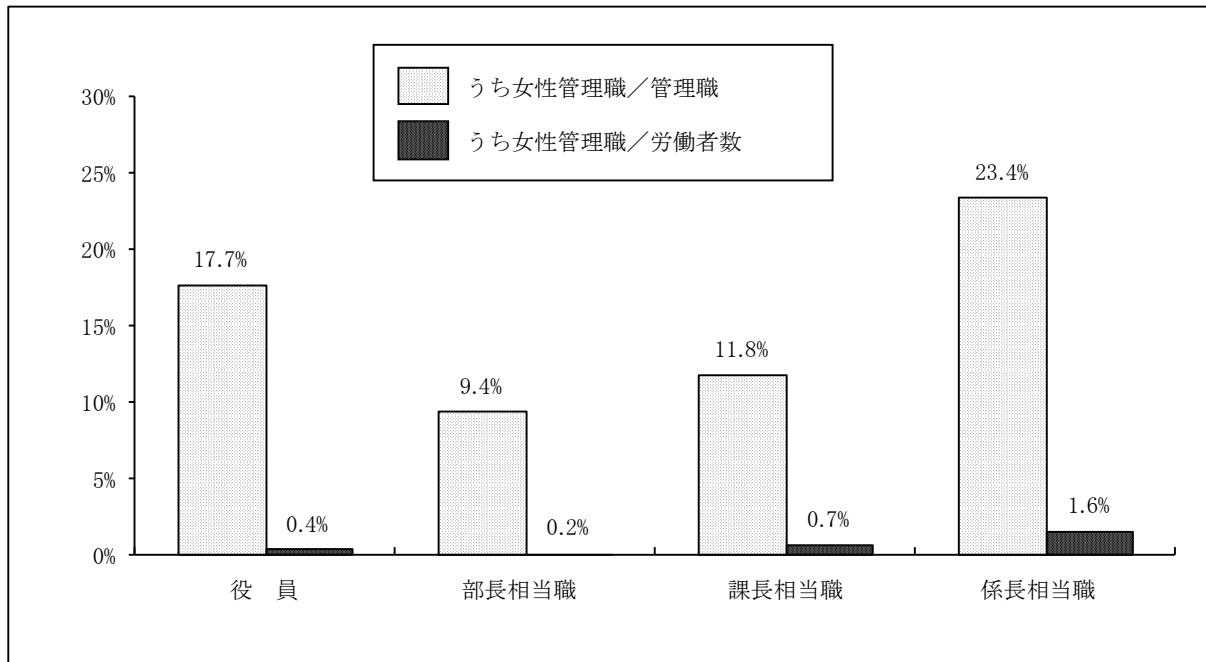
第1図 女性管理職を有する事業所数割合 [集計事業所数 862]



#### (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。

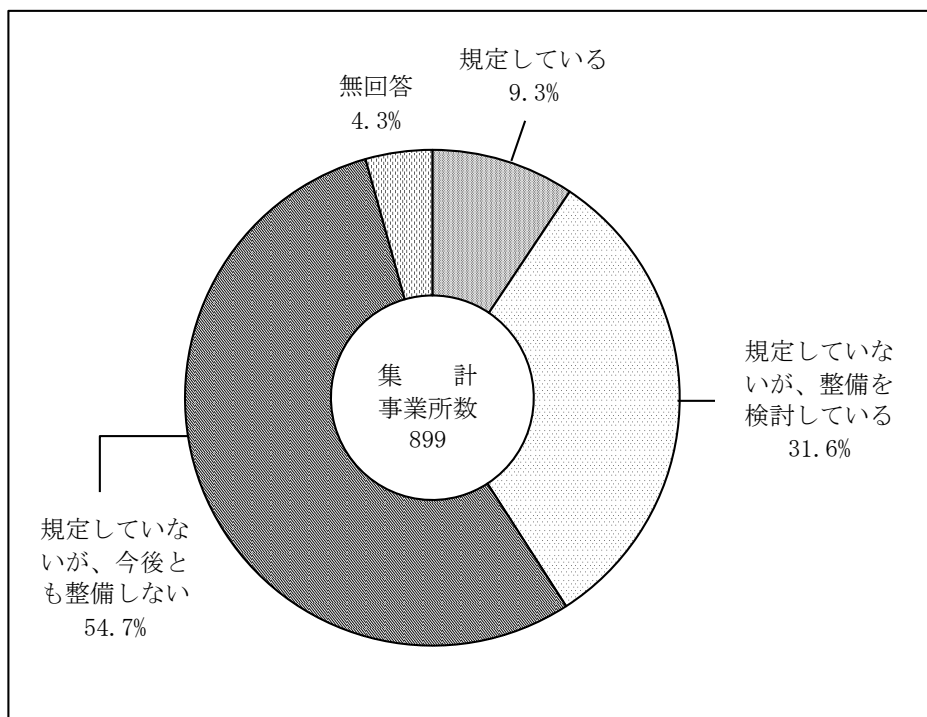
第2図 役職別の管理職者に占める女性管理職者数割合



(3) 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的雇用について

●退職した職員を優先的に再雇用する制度を就業規則に規定している事業所は 84 事業所 (9.3%) となっている。

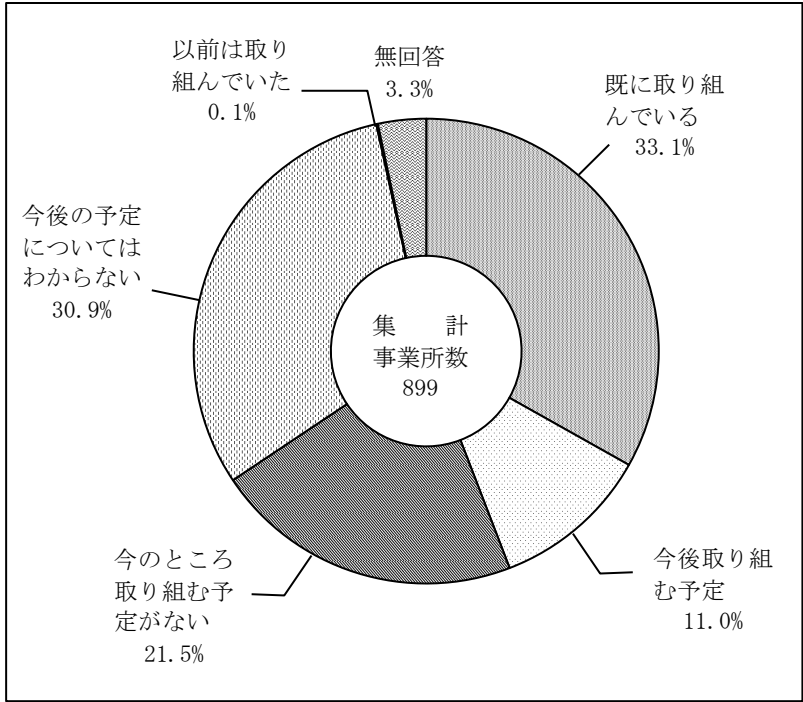
第3図 出産・育児・介護等により退職した職員の優先的再雇用制度の有無



(4) 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」33.1%、「今後取り組む予定」11.0%となっている。
- 男女労働者間の格差解消のために取り組みを実施している事業所割合は44.1%となっている。

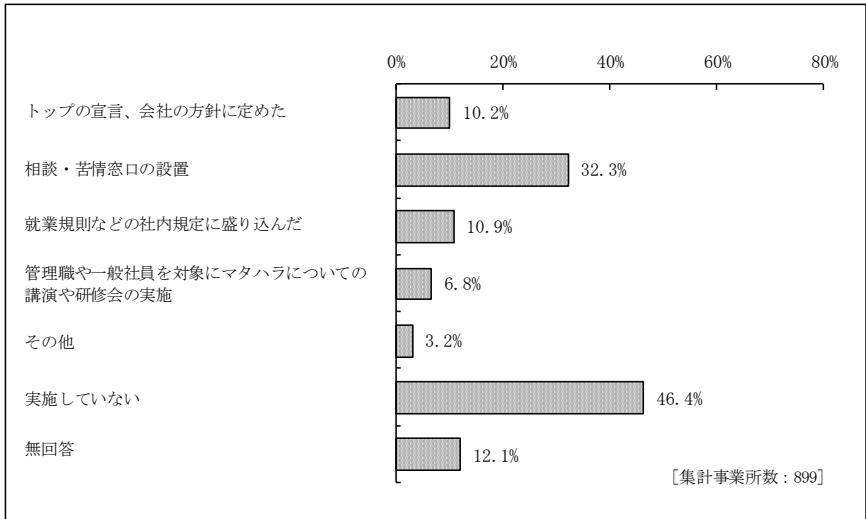
第4図 男女労働者間の格差是正措置の実施状況



(5) 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」32.3%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」10.9%などとなっている。

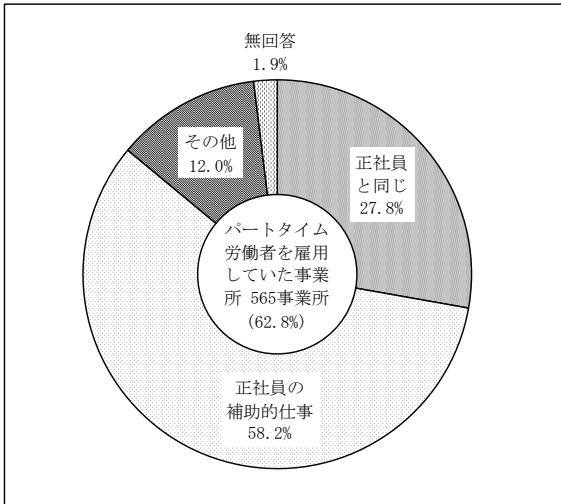
第5図 マタニティハラスメント対策について



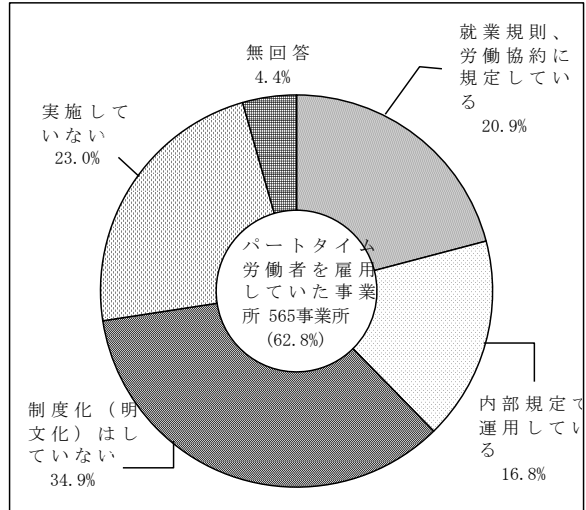
## 5 パートタイム労働者について

- 過去1年間にパートタイム労働者を雇用していた事業所割合は62.8%である。
- パートタイム労働者の仕事内容は、「正社員の補助的仕事」が58.2%と最も高い。
- パートタイム労働者から正社員への転換を推進する措置を「就業規則、労働協約に規定している」20.9%、「内部規定で運用している」16.8%、「制度化（明文化）はしていない」34.9%となっている。

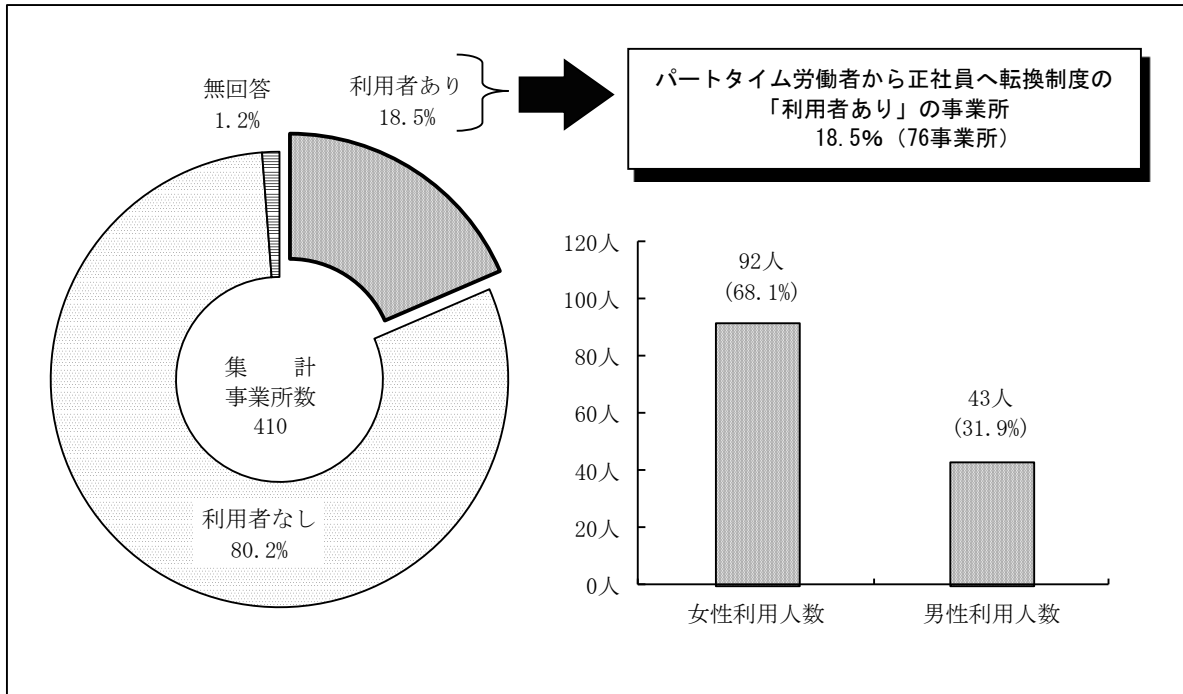
第6図 パートタイム労働者の仕事内容



第7図 正社員への転換を推進する措置の規定状況



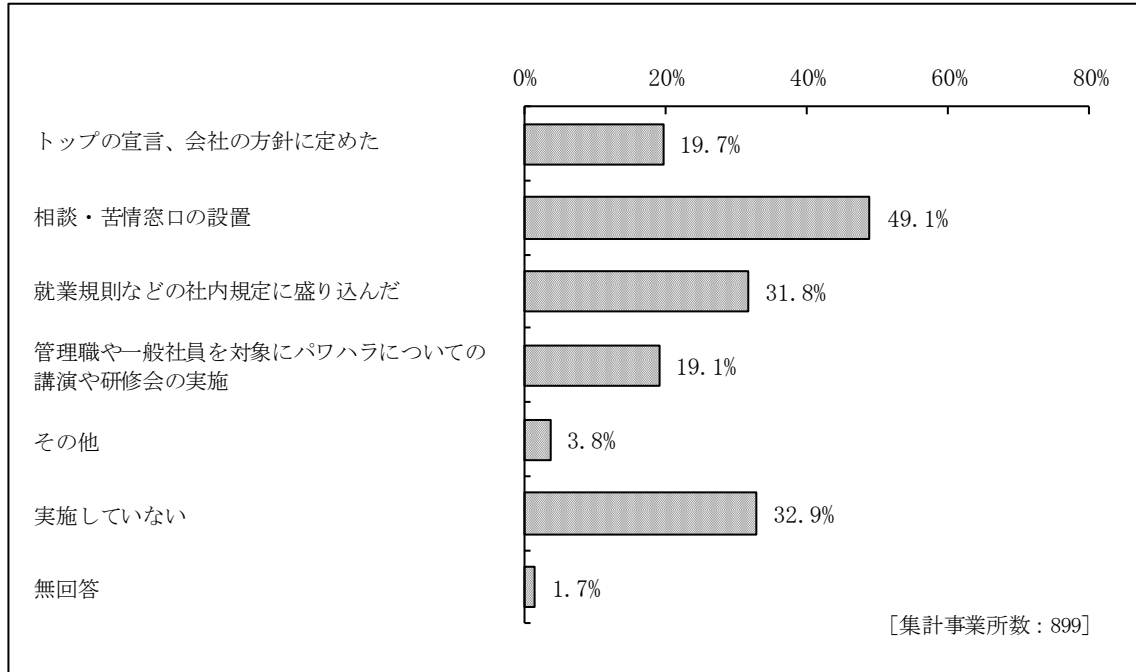
第8図 パートタイム労働者から正社員への転換推進措置の実績



## 6 職場の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」49.1%、「就業規則などの社内規定に盛り込んだ」31.8%などとなっている。

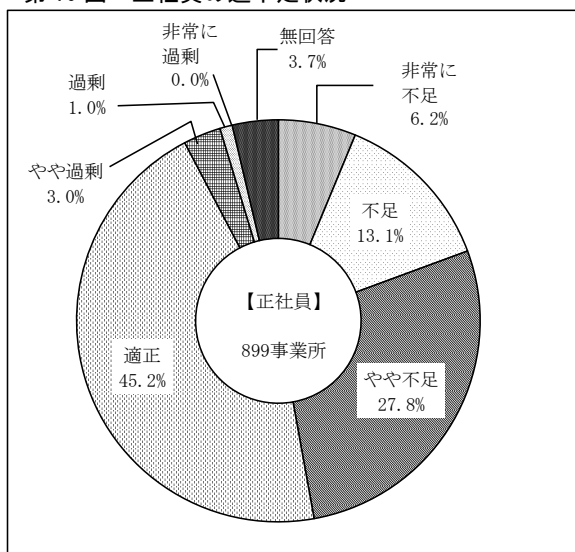
第9図 職場のパワーハラスメント防止の対策（事業所数割合）



## 7 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 47.1%、非正規社員が「不足」している事業所は 34.6%となっている。

第10図 正社員の過不足状況



第11図 非正規社員の過不足状況

