

令和4年度労働条件等実態調査結果の概要

I 労働条件等実態調査について

【調査の目的】

この調査は、県内における民間事業所の労働条件等の基本的事項を把握し、その実態を明らかにするとともに、労働条件の基礎資料として提供することを目的とする。

【調査対象】

総務省統計局より提供された母集団情報（事業所常用雇用者数5人以上の民営事業所）から、事業所産業小分類及び事業所従業員・事業従事者規模別に抽出された1,711の民営事業所とする。

【調査の方法及び集計方法】

調査は、調査対象事業所に調査票を郵送し、記入後に返送してもらう「郵送調査」方法とした。集計は、民間業者に委託した。

【調査時期】

令和4年9月末日現在

【回収の状況】

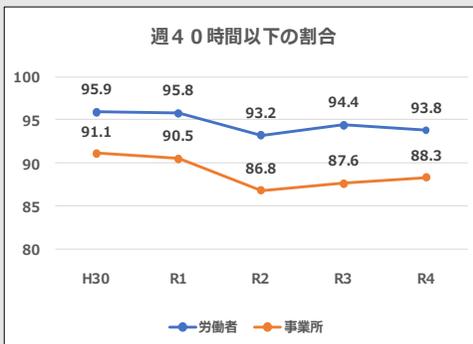
- ・抽出数：1,711事業所
- ・回収数：1,183事業所
(69.1%)

II 調査結果について

①労働時間

P17~22

- 週所定労働時間が40時間以下の割合について、事業所は前年度よりも増加しているが、労働者は減少した。事業所、労働者ともに、平成30年度が過去最大となっている。
- 平均週所定労働時間、平均日所定労働時間は事業所、労働者ともに前年度よりも改善傾向にある。
- 産業別にみると、1事業所当たりの平均週所定労働時間が最も短い事業所は「金融、保険業（37時間41分）」であり、最も長い業種は「運輸、郵便業（40時間00分）」である。



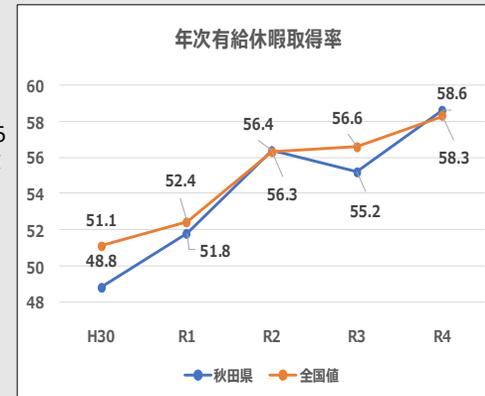
項目	R3		R4		(参考) 全国値 R4
1週間の週所定労働時間が「40時間以下」の割合	事業所 労働者	87.6% 94.4%	事業所 労働者	88.3% 93.8%	事業所 労働者 — —
平均週所定労働時間	事業所 労働者	39:24 39:14	事業所 労働者	39:21 39:09	事業所 労働者 39:28 39:08
平均日所定労働時間	事業所 労働者	7:44 7:47	事業所 労働者	7:43 7:45	事業所 労働者 7:48 7:47

全国値…令和4年就労条件総合調査（従業員30人以上）

②休日休暇制度

P23~29

- 年次有給休暇取得率は前年度よりも増加し、平成10年度以降最大の取得率となっているほか、平均付与日数も過去最大となっている。
- 産業別で最も年次有給休暇取得率が高い業種は「情報通信業（68.0%）」、次いで「製造業（67.4%）」であり、最も低い業種は「宿泊、飲食業（46.0%）」である。
- 法定休暇以外の休暇制度がある事業所は前年度よりもわずかに増加している。
- 完全週休2日制（2日超含む）を実施している割合は事業所、労働者ともに増加している。
- 年間休日総数は2年連続の増加となり、事業所、労働者ともに過去最大となっている。



項目	R3		R4		(参考) 全国値 R4
年次有給休暇（労働者1人あたり）	付与日数 取得日数 取得率	17.2日 9.5日 55.2%	付与日数 取得日数 取得率	17.4日 10.2日 58.6%	付与日数 取得日数 取得率 17.6日 10.3日 58.3%
特別休暇制度の有無	34.9%		35.2%		58.9%
完全週休2日制（2日超含む）を実施している割合	事業所 労働者	47.5% 54.7%	事業所 労働者	51.6% 56.5%	事業所 労働者 57.3% 69.9%
年間休日総数	事業所 労働者	107.1日 110.0日	事業所 労働者	107.4日 112.4日	事業所 労働者 107.0日 115.3日

全国値…令和4年就労条件総合調査（従業員30人以上）

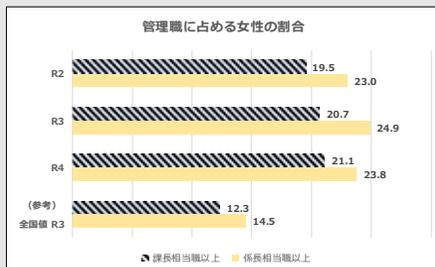
II 調査結果について（続き）

③女性の雇用管理

P30～31

○課長相当職以上の管理職に占める女性の割合は前年度よりも増加し過去最大となっているが、係長相当職以上の管理職に占める女性の割合は前年度より減少した。

○管理職等に女性が少ない、あるいは全くない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」が27.2%、「管理職に就くための在職年数等を満たしている者がいない」が16.7%となっている。



全国値…令和3年雇用均等基本調査（企業規模10人以上）

④育児休業制度・介護休業制度

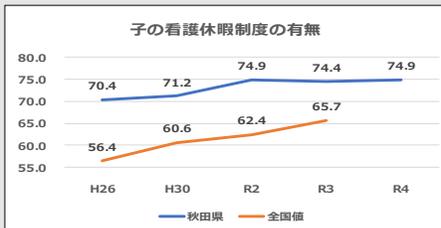
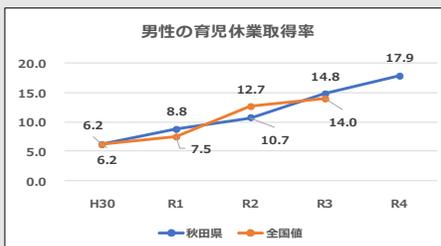
P32～38

○男性の育児休業取得率は、12年連続の増加で過去最大となっている。

○女性の育児休業取得率は、令和3年度まで増加していたが、令和4年度は減少した。

○子の看護休暇制度は、着実に増加しているほか、育児休業制度規定のある事業所の割合も前年度より増加し、過去最大となっている。

○介護休業制度規定、介護休暇制度規定の有無については、前年度と大きな変化はなかった。



項目	R3	R4	(参考) 全国値 R3
育児休業取得率	女性	98.2%	女性
	男性	14.8%	男性
子の看護休暇制度規定の有無	74.4%	74.9%	65.7%
育児休業制度規定の有無	84.6%	87.0%	79.6%
介護休業制度規定の有無	79.1%	79.1%	(R元) 74.0%
介護休暇制度規定の有無	76.8%	76.8%	(R2) 63.1%

全国値…令和3年度雇用均等基本調査（事業所規模5人以上）

※介護休業規定の有無は令和元年調査、介護休暇制度規定の有無は令和2年

⑤職場におけるハラスメント防止対策

P39～40

○職場におけるパワーハラスメント防止対策の規定がある事業所及び職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の規定がある事業所はともに前年度より増加している。

項目	R3		R4	
パワーハラスメント防止対策	規定の有無	59.7%	規定の有無	65.6%
	相談体制の有無	62.1%	相談体制の有無	66.6%
セクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策	規定の有無	65.2%	規定の有無	69.3%
	相談体制の有無	61.5%	相談体制の有無	66.5%

⑥仕事と子育ての両立支援

P41～46

○仕事と子育ての両立支援のために何らかの支援・措置を行っている事業所の割合は前年度より増加している。

○具体的な支援・措置として「短時間勤務制度（55.3%）」が最も多く、次いで、「所定外労働の免除（44.8%）」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（32.3%）」、「1歳以上の子を対象とする育児休業（26.6%）」の順となっている。

項目	R3	R4	(参考) 全国値 R3	
仕事と子育ての両立支援のために措置・支援を行っている事業所	66.5%	67.4%	—	
具体的措置	短時間勤務制度	56.0%	55.3%	68.9%
	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	8.6%	9.0%	17.8%
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	34.0%	32.3%	39.5%
	所定外労働の免除	46.7%	44.8%	62.7%
	事業所内託児所	1.9%	1.7%	5.0%
	育児に要する経費の援助措置	5.3%	4.7%	6.8%
	1歳以上の子を対象とする育児休業	23.2%	26.6%	—
	小学生以上の子を対象とする看護休暇制度	7.4%	7.4%	—

全国値…令和3年度雇用均等基本調査（事業所規模5人以上）

II 調査結果について（続き）

⑦多様な働き方の実施状況

P51

○事業所で実施している多様な働き方として、「半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の推進（48.0%）」が最も多く、次いで「資格取得等キャリアアップ支援制度の導入（44.0%）」、「正社員化制度の導入（42.2%）」、「人事評価制度の導入（40.6%）」の順となっている。

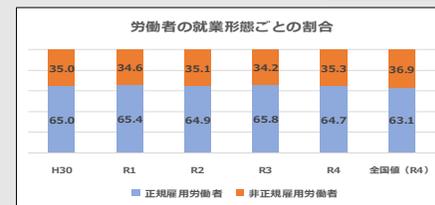
項目	R4	項目	R4
勤務間インターバル制度の導入	4.6%	副業・兼業の推進	5.8%
フレックスタイム制度の推進	8.4%	テレワークの推進	9.5%
半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の推進	48.0%	社内コミュニケーションツールの導入	16.4%
資格取得等キャリアアップ支援制度の導入	44.0%	地域限定勤務制度の導入	12.8%
正社員化制度の導入	42.2%	短時間勤務制度の導入	31.6%
社内における職業転換制度の導入	10.4%	人事評価制度の導入	40.6%

⑧非正規雇用労働者

P52～60

○非正規雇用労働者の割合は前年度より増加している。

○非正規雇用労働者のうち、「パートタイム労働者（65.2%）」が最も多く、次いで「契約社員（15.3%）」、「嘱託社員（10.2%）」の順となっている。



項目	R3		R4		(参考) 全国値 R4
	正規	非正規	正規	非正規	
労働者の就業形態ごとの割合	65.8%	34.2%	64.7%	35.3%	63.1% 36.9%

全国値…令和4年労働力調査（事業所規模5人以上）

III 課題及び対応策

○男性の育児休業を取得しやすい環境づくり

男性の育児休業取得率（17.9%）は前年度より増加しているものの、女性の育児休業取得率（95.6%）と大きな差がある。また、第5次秋田県男女共同参画推進計画に定める目標値（12.0%）を上回っているが、政府が定める目標値（R7:30.0%）を下回っている。

男性の育児休業取得率(%)	現状値	目標値
秋田県	(R4) 17.9	(R7) 12.0
(参考) 全国	(R3) 14.0	(R7) 30.0

※全国の現状値…令和3年度雇用均等基本調査、
全国の目標値…少子化大綱（令和5年2月閣議決定）

○多様な働き方及びライフスタイルの実現

仕事と子育ての両立支援における具体的な支援・措置は、全国値と比較して当県の数値が下回っている。また、年次有給休暇取得率（58.6%）は前年度より増加し、全国値（58.3%）をわずかに上回っているものの、政府が定める目標値（70.0%）を下回っている。

年次有給休暇取得率(%)	現状値	目標値
秋田県	(R4) 58.6	—
(参考) 全国	(R4) 58.3	(R7) 70.0

※全国の現状値…令和4年就労条件総合調査、
全国の目標値…第4次少子化社会対策大綱

○女性のキャリア形成に向けた支援の強化

課長相当職以上に占める女性の割合（21.1%）は、全国値を上回っているものの、第5次秋田県男女共同参画推進計画に定める目標値（21.5%）をわずかに下回っている。

また、管理職等に女性が少ない理由として「必要な知識や経験、判断力等を有する女性が少ない（27.2%）」が最も多く、次いで「管理職に就くための女性が在職年数等を満たしている者がいない（16.7%）」となっており、女性のキャリア形成が課題である。

管理職に占める女性の割合(%)	現状値	目標値
秋田県	(R4) 21.1	(R7) 21.5
(参考) 全国	(R3) 12.3	※ 30.0

※全国の現状値…令和3年度雇用均等基本調査
全国の目標値…第5次男女共同参画基本計画において、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%となるように取り組むこととしている。

育児や介護等の家庭生活の多くは女性が担っており、女性活躍を困難にしていることから、男性の職業生活と家庭生活の両立に向けた意識啓発を図る必要がある。

【関連事業】

- ・男性の家事・育児参画意識醸成事業
→男性が育児休業を取得しやすい環境整備や男性の家事・育児参画を推進するための企業向けセミナーを開催する。
- ・家族で取り組む楽しく楽しく（らくたの）家事・育児支援事業
→家事・育児を楽しくする意識の醸成を図るため、家事・育児に関する家族向けセミナーの開催や父親同士の情報共有のための交流会を開催する。

職業生活と家庭生活を両立し、ワーク・ライフ・バランスが実現できるよう、リモートワークやフレックスタイム制度、短時間勤務制度の導入等、企業における取組を促進するとともに、休暇や休業を取りやすい職場環境づくりが必要である。

【関連事業】

- ・魅力ある職場づくりステップアップ支援事業
→多様な働き方や休暇制度の導入、従業員の学び直し機会の提供等に係る実践講座の開催や専門家による伴走支援、職場環境整備費用の助成を行う。
- ・若年女性に魅力ある職場づくり促進事業
→あきた女性活躍・両立支援センターの推進員による企業訪問、社会保険労務士の派遣による一般事業主行動計画の策定・取組支援等を行う。

女性が自らの意思によってその個性と能力を十分に発揮できる機会を拡大し、職業生活における女性のチャレンジを後押しする必要があることから、女性のキャリア形成や再就職への支援を強化する必要がある。

【関連事業】

- ・官民一体による女性の意識改革推進事業
→県内で働く若年女性や学生を対象として官民一体で企画・運営するラウンドテーブルを開催する。
- ・女性の新規就業支援事業
→結婚や出産等でいったん離職するなどし、現在積極的な就職活動を行っていない女性に対して、就職についての意識啓発、就業の支援、受入企業の意識啓発等を行う。

課題

対応策