

# 令和5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1,697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5年9月末日現在

### 【回収の状況】

- ・抽出数：1,697事業所
- ・回収数：1,145事業所  
(67.5%)

## II 調査結果について

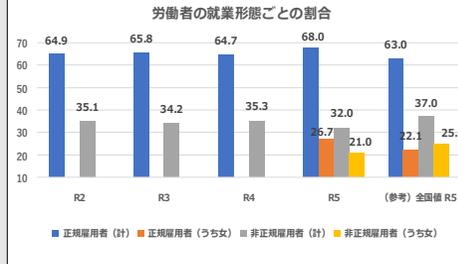
### ①労働者の就業形態ごとの割合

P19~20

○非正規雇用者の割合は前年度より減少している。

○非正規雇用者のうち、「パートタイム労働者(64.6%)」が最も多く、次いで「契約社員(15.3%)」、「嘱託社員(10.6%)」の順となっている。

○男女別にみると、女性の方が男性に比べ非正規雇用者の割合が高くなっている。



項目	R4	R5	(参考) 全国値 R5
労働者の就業形態ごとの割合	正規	64.7%	68.0%
	非正規	35.3%	32.0%
		うち男	うち男
		うち女	うち女
		非正規	非正規
		うち男	うち男
		うち女	うち女

全国値…令和5年労働力調査（事業所規模5人以上）

### ②労働時間

P21~26

○週所定労働時間が40時間以下の割合について、事業所平均は前年度と変わらなかったが、労働者平均は増加した。

項目	R4	R5
1週間の週所定労働時間が「40時間以下」の割合	事業所 88.3% 労働者 93.8%	事業所 88.3% 労働者 94.5%

### ③休日休暇制度

P27~33

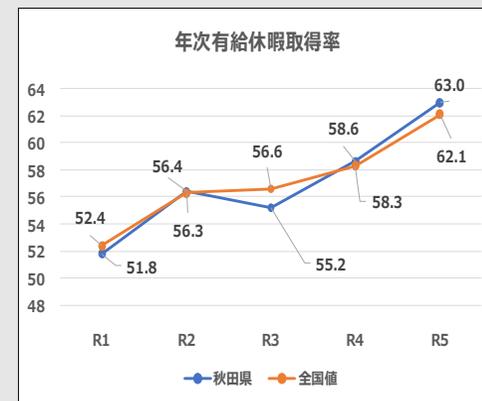
○年次有給休暇取得率は前年度よりも増加し、平成10年度以降最大の取得率となっている。

○産業別にみると、「建設業(70.8%)」が最も高く、次いで「製造業(68.9%)」であり、最も低い業種は「金融、保険業(48.9%)」である。

○法定休暇以外の特別休暇制度がある事業所は前年度よりも減少している。

○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。

○年間休日総数について、事業所平均は増加したが、労働者平均は減少している。



項目	R4	R5	(参考) 全国値 R5
年次有給休暇(労働者1人あたり)	付与日数	17.4日	17.3日
	取得日数	10.2日	10.9日
	取得率	58.6%	63.0%
特別休暇制度の有無	35.2%	31.2%	55.0%
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	51.6%	53.4%
	労働者	56.5%	60.5%
平均年間休日総数	事業所労働者	107.4日	107.5日
	労働者	112.4日	111.2日

全国値…令和5年就業条件総合調査（従業員30人以上）

## II 調査結果について（続き）

### ④賃金

P34～37

- 賃金改定を実施した事業所は83.2%となっている。
- 実施した賃金改定の具体的な内容として「基本給の引上げ（62.2%）」が最も多く、次いで「定期昇給の実施（52.7%）」となっている。
- 賃金改定の際に重要視したことは「企業の業績（52.3%）」が最も多く、次いで「労働力の確保・定着（47.9%）」となっている。
- 昇給・昇格の男女間格差の有無については「男女とも変わらない」が40.0%、「男性の方が女性より早く昇給・昇格する」が2.0%となっている。

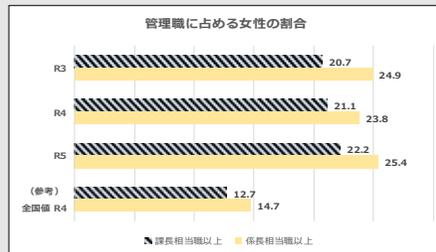
項目	R5		(参考) 全国値 R5	
賃金改定の実施	実施した	83.2%	実施した又は実施を予定している	89.2%
	実施していない	12.3%	実施していない	5.4%

全国値…令和5年度賃金引上げ等の実態に関する調査（事業所規模100人以上）

### ⑤男女共同参画

P38～42

- 課長相当職以上、係長相当職以上の管理職に占める女性の割合はいずれも前年度より増加し過去最大となっている。
- 管理職等に女性が少ない、あるいは全くいない理由は、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がない（28.3%）」が最も多く、次いで「女性本人が管理職を希望しない（17.3%）」となっている。
- 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いずれも前年度より増加している。
- 女性のみ適用される職場制度や慣行は「特になし（77.8%）」が最も多く、次いで、「職員または来客に対するお茶出し（10.1%）」となっている。



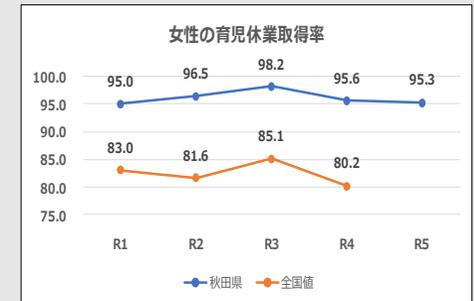
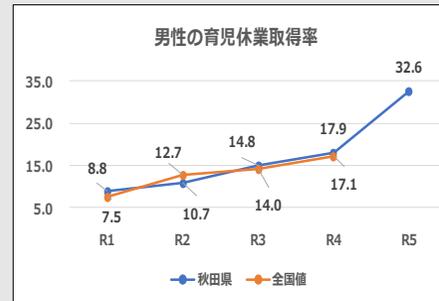
項目	R4		R5		(参考) 全国値 R4
管理職に占める女性の割合	課長相当職	21.1%	課長相当職	22.2%	課長相当職 12.7%
	係長相当職	23.8%	係長相当職	25.4%	係長相当職 14.7%
パワーハラスメント防止対策の規定の有無	65.6%		67.1%		—
職場におけるセクシュアルハラスメント等の規定の有無	69.3%		70.0%		—

全国値…令和4年度雇用均等基本調査（企業規模10人以上）

### ⑥育児・介護休業制度

P43～51

- 男性の育児休業取得率は、13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4年度から2年連続で減少している。
- 子の看護休暇制度規定がある事業所は前年度より減少しているが、育児休業制度規定のある事業所の割合は前年度より増加している。
- 介護休業制度規定のある事業所は前年度より増加しているが、介護休暇制度規定のある事業所は前年度より減少している。



項目	R4		R5		(参考) 全国値 R4
育児休業取得率	女性	95.6%	女性	95.3%	女性 80.2%
	男性	17.9%	男性	32.6%	男性 17.1%
子の看護休暇制度規定の有無	74.9%		74.0%		(R3) 65.7%
育児休業制度規定の有無	87.0%		87.5%		(R3) 79.6%
介護休業制度規定の有無	79.1%		79.3%		72.8%
介護休暇制度規定の有無	76.8%		76.2%		69.9%

全国値…令和4年度雇用均等基本調査（事業所規模5人以上）

※子の看護休暇制度規定の有無、育児休業制度規定の有無は令和3年度調査

### ⑦仕事と子育ての両立支援

P52～57

- 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66.0%で前年度より減少している。
- 具体的な支援・措置として「短時間勤務制度（55.1%）」が最も多く、次いで、「所定外労働の免除（40.5%）」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（29.8%）」、「1歳以上の子を対象とする育児休業（18.8%）」の順となっている。

## II 調査結果について（続き）

### ⑧多様な働き方

P58～59

○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導入（53.1%）」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（41.7%）」、「人事評価制度の導入（33.5%）」「正社員化制度の導入（33.1%）」の順となっている。

○働き方改革推進に向けた課題としては、「適正な人員の確保（54.4%）」が最も多く、次いで、「従業員の意識改革や取組促進（49.3%）」、「管理者の意識改革や取組促進（47.5%）」となっている。

#### 実施している多様な働き方

項目	R4	R5	項目	R4	R5
勤務間インターバル制度の導入	4.6%	5.0%	副業・兼業の推進	5.8%	6.4%
フレックスタイム制度の推進	8.4%	4.8%	テレワークの推進	9.5%	6.5%
半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の導入	48.0%	53.1%	社内コミュニケーションツールの導入	16.4%	14.5%
資格取得等キャリアアップ支援制度の導入	44.0%	41.7%	地域限定勤務制度の導入	12.8%	10.4%
正社員化制度の導入	42.2%	33.1%	短時間勤務制度の導入	31.6%	27.8%
社内における職業転換制度の導入	10.4%	10.6%	人事評価制度の導入	40.6%	33.5%

## III 課題及び対応策

### ○男性の育児休業取得促進と働き方改革の推進

男性の育児休業取得率（32.6%）は前年度より大きく増加しているものの、女性の育児休業取得率（95.3%）と大きな差がある。

また、働き方改革推進に向けた課題として、「従業員の意識改革や取組促進（49.3%）」や「管理者の意識改革や取組促進（47.5%）」となっており、企業の意識改革が課題である。

育児休業取得率(%)	現状値	全国値
男性	(R5) 32.6	(R4) 17.1
女性	(R5) 95.3	(R4) 80.2

※全国の現状値…令和4年度雇用均等基本調査

### ○企業における女性の登用促進

課長相当職以上に占める女性の割合（22.2%）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（23.0%）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（28.3%）」が最も多く、次いで「女性本人が管理職を希望しない（17.3%）」となっており、女性の登用促進が課題である。

課長相当職以上に占める女性の割合(%)	現状値	目標値
秋田県	(R5) 22.2	(R7) 23.0
(参考) 全国	(R4) 12.7	(R7) 18.0

※全国の現状値…令和4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

### ○働く女性の処遇改善

全雇用者に占める女性非正規雇用者の割合（21.0%）は全国値を下回っているものの、男性に比べるとその割合は高くなっている。

また、女性のみにも適用される職場制度や慣行として「職員または来客に対するお茶出し（10.1%）」や「制服の着用（7.0%）」が実施されている企業があり、根強い性別役割分担意識が課題である。

非正規雇用者の割合(%)	現状値	全国値
男女計	(R5) 32.0 (100%)	(R5) 37.0 (100%)
男性	(R5) 11.0 (34%)	(R5) 11.9 (32%)
女性	(R5) 21.0 (66%)	(R5) 25.1 (68%)

※全国の現状値…令和5年労働力調査

男性が育児休業を取得しやすい環境整備や仕事と家庭の両立に向けた企業の意識啓発を図るとともに、若者等が就職先として企業を選択してもらうためにも働きがいのある魅力ある職場環境づくりを促進する必要がある。

#### 【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。
- ・魅力的な職場づくりステップアップ支援事業  
→若年者等が働きやすい職場環境づくりを促進するため、人材育成や多様な勤務形態の導入等に向けた支援を行う。

多様な視点によるイノベーションを促進し、企業等の成長につなげるため、女性の登用促進に向けた企業の意識啓発するとともに、女性自身の意識改革を図る必要がある。

#### 【関連事業】

- ・企業ネットワーク構築支援事業  
→県内3地域に女性活躍推進の核となる企業を育成するとともに、好事例が地域に展開されるための企業間ネットワーク構築に向けた研修会を開催する。
- ・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。

様々な状況に置かれた女性が、自らの希望を実現して働くことができるように正規雇用を望む非正規雇用者には正社員への道が開かれるようにするとともに、性別役割分担意識の解消を図り、女性が性別による差別を受けることなく働くことができる環境づくりが必要である。

#### 【関連事業】

- ・人材投資促進事業（若年女性の正規雇用化への支援）  
→若年女性の正規雇用化促進に向けた奨励金を支給（国のキャリアアップ助成金の上乘せ）する。
- ・男女共同参画推進事業  
→男女が共にあらゆる分野で活躍できる社会の実現を目指すため、地域の推進的役割等を担う人材の養成等を行う。

課題

対応策