

令和6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。

【調査時期】

令和6年9月末日現在

【回収の状況】

- ・調査対象事業所数：1,716事業所
- ・回答事業所数：1,170事業所
- ・回収率：68.2%

II 調査結果について

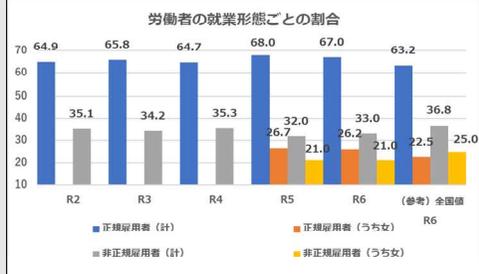
①労働者の就業形態ごとの割合

P19~20

○非正規雇用の割合は前年度より微増している。

○非正規雇用のうち、「パートタイム労働者(59.7%)」が最も多く、次いで「契約社員(17.6%)」、「嘱託社員(11.5%)」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の割合が高くなっている。



項目	R5	R6	(参考) 全国値 R6
労働者の就業形態ごとの割合	正規	68.0%	正規 67.0%
	うち男	41.3%	うち男 40.8%
	うち女	26.7%	うち女 26.2%
	非正規	32.0%	非正規 33.0%
	うち男	11.0%	うち男 12.0%
	うち女	21.0%	うち女 21.0%
			正規 63.2%
			うち男 40.7%
			うち女 22.5%
			非正規 36.8%
			うち男 11.8%
			うち女 25.0%

全国値…令和6年労働力調査(事業所規模5人以上)

②労働時間

P21~24

○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、労働者平均ともに前年度を下回った。

項目	R5	R6
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 94.5%	事業所 86.8% 労働者 93.3%

③休日休暇制度

P25~31

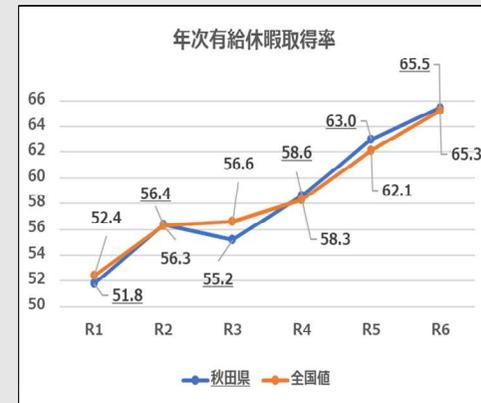
○年次有給休暇取得率は前年度よりも増加し、平成10年度以降最大の取得率となっている。

○産業別にみると、「製造業(72.2%)」が最も高く、次いで「サービス業(70.6%)」であり、最も低い業種は「宿泊、飲食業(49.3%)」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、労働者ともに減少している。

○年間休日総数について、事業所平均、労働者平均ともに増加している。



項目	R5	R6	(参考) 全国値 R6
年次有給休暇(労働者1人あたり)	付与日数	17.3日	付与日数 17.4日
	取得日数	10.9日	取得日数 11.4日
	取得率	63.0%	取得率 65.5%
特別休暇制度の有無	31.2%	30.7%	59.9%
完全週休2日制(2日超含む)を実施している割合	事業所	53.4%	事業所 51.3%
	労働者	60.5%	労働者 60.4%
平均年間休日総数	事業所	107.5日	事業所 108.4日
	労働者	111.2日	労働者 112.4日

全国値…令和6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）

④賃金

P32～35

- 賃金引上げを実施した事業所は85.7%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（65.7%）」が最も多く、次いで「定期昇給の実施（57.8%）」となっている。
- 賃金改定の際に重要視したことは「労働力の確保・定着（59.7%）」が最も多く、次いで「企業の業績（51.0%）」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40.2%、「男性の方が女性より早く昇給・昇格する」が3.1%となっている。

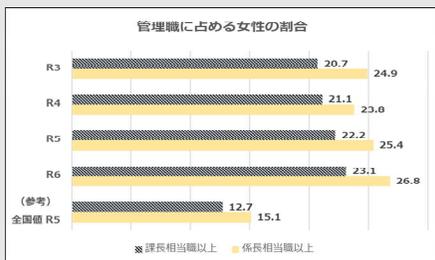
項目	R6		(参考) 全国値 R6	
賃金改定の実施	引き上げた	85.7%	引き上げた	91.2%
	引き下げた	0.5%	引き下げた	0.1%
	実施していない	10.1%	実施していない	2.3%

全国値…令和6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

P36～40

- 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いらない（19.4%）」が最も多く、次いで「女性本人が管理職を希望しない（11.7%）」、「管理職につくための在職年数等を満たしている者がいらない（11.7%）」となっている。



- 女性のみに適用される職場制度や慣行は「特になし（75.3%）」が最も多く、次いで、「職員または来客に対するお茶出し（13.1%）」となっている。

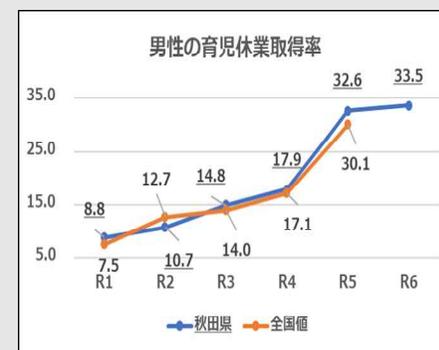
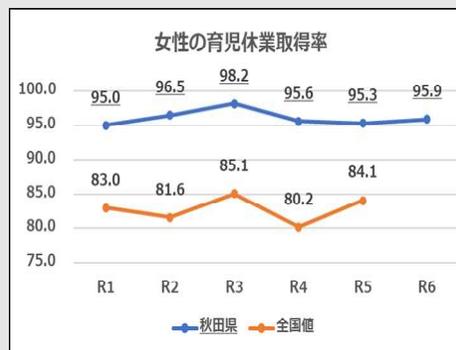
項目	R5	R6	(参考) 全国値 R5
管理職に占める女性の割合	課長相当職以上 22.2% 係長相当職以上 25.4%	課長相当職以上 23.1% 係長相当職以上 26.8%	課長相当職以上 12.7% 係長相当職以上 15.1%
パワーハラスメント防止対策の規定の有無	67.1%	67.7%	—
職場におけるセクシュアルハラスメント等の規定の有無	70.0%	69.3%	—

全国値…令和5年度雇用均等基本調査（企業規模10人以上・企業調査）

⑥育児・介護休業制度

P41～50

- 男性の育児休業取得率は、14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、3年ぶりに増加している。
- 出生時育児休業制度規定がある事業所は64.3%、平均取得日数は17.2日となった。
- 子の看護休暇制度規定がある事業所の割合、育児休業制度規定のある事業所の割合はともに前年度より減少している。
- 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	R5		R6		(参考) 全国値 R5	
育児休業取得率	女性	95.3%	女性	95.9%	女性	84.1%
	男性	32.6%	男性	33.5%	男性	30.1%
出生時育児休業制度規定の有無	—		64.3%		—	
子の看護休暇制度規定の有無	74.0%		72.2%		(R3) 65.7%	
育児休業制度規定の有無	87.5%		82.6%		(R3) 79.6%	
介護休業制度規定の有無	79.3%		79.6%		(R4) 72.8%	
介護休暇制度規定の有無	76.2%		74.9%		(R4) 69.9%	

全国値…令和5年度雇用均等基本調査（事業所規模5人以上）

※介護休業制度の規定の有無、介護休暇制度の規定の有無については令和4年度調査、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

II 調査結果について（続き）

⑦仕事と子育ての両立支援

P51～52

- 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65.9%で前年度とほぼ同値である。
- 具体的な支援・措置として「短時間勤務制度（53.4%）」が最も多く、次いで、「所定外労働の免除（35.4%）」、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（30.7%）」、「1歳以上の子を対象とする育児休業」（19.9%）」の順となっている。
- 妊娠・出産・育児または介護を理由に退職した労働者の再雇用特別措置制度を設けている事業所の割合は27.1%であった。

⑧多様な働き方

P53～54

- 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（52.7%）」が最も多く、次いで「正社員化制度の導入（37.8%）」、「短時間勤務制度の導入（33.6%）」、「人事評価制度の導入（33.2%）」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（56.4%）」が最も多く、次いで、「従業員の意識改革や取組促進（50.2%）」、「管理者の意識改革や取組促進（47.2%）」となっている。

実施している多様な働き方

項目	R5	R6	項目	R5	R6
勤務間インターバル制度の導入	5.0%	6.2%	副業・兼業の推進	6.4%	9.5%
フレックスタイム制度の推進	4.8%	6.2%	テレワークの推進	6.5%	5.1%
半日・時間単位等柔軟な年休取得制度の導入	53.1%	52.7%	社内コミュニケーションツールの導入	14.5%	17.0%
人事評価制度の導入	33.5%	33.2%	地域限定勤務制度の導入	10.4%	9.2%
社内における職業転換制度の導入	10.6%	9.3%	短時間勤務制度の導入	27.8%	33.6%
その他	0.9%	1.1%	全く取り組んでいない	10.9%	12.0%

⑨リスクリング・リカレント・キャリアアップ支援制度の状況

P55～57

- 事業所で実施しているリスクリング・リカレント教育・キャリアアップ支援に関する取組として、「資格取得・社外研修プログラムに係る経費補助（43.9%）」が最も多く、次いで「資格取得等を処遇へ反映する仕組みの実施（26.0%）」、「事業所負担によるeラーニングを活用した研修（22.1%）」、「資格取得の一時金支給（21.2%）」の順となっている。
- リスクリング・リカレント教育・キャリアアップ支援制度を実施していない理由として、「必要性が感じられない（32.7%）」が最も多く、次いで「業務の遂行に支障が生じる（16.2%）」、「費用対効果が見込めない（12.1%）」、「制度導入の手法がわからない（11.2%）」の順であった。

実施しているリスクリング・リカレント教育・キャリアアップ支援制度	秋田県
社内公募による独自の研修制度の実施	6.4%
事業所負担によるeラーニングを活用した研修	22.1%
他企業や自治体と連携した研修制度の実施	13.9%
資格取得・社外研修プログラムに係る経費補助	43.9%
資格取得等を処遇へ反映する仕組みの実施	26.0%
新しいDXツールの学習推奨・支援	5.1%
キャリアコンサルティングの実施	2.1%
スキルアップに時間活用できる勤務制度の導入	4.6%
資格取得の一時金支給	21.2%

⑩定年制

P58～61

- 定年制のある事業所は82.5%で、定年年齢については「60歳以下（57.2%）」が最も多く、次いで「65歳（31.9%）」、「66歳以上（6.3%）」の順となっている。
- 定年制実施事業所のうち継続雇用制度のある事業所は84.3%で、雇用延長できる最高年齢は「70歳以上または定年なし（58.6%）」が最も多く、次いで「65歳（38.7%）」、「66～69歳（1.4%）」の順となっている。
- 継続雇用制度のある事業所において、継続雇用の対象となる者は、「原則として希望者全員（60.2%）」が最も多く、次いで「会社が定めた基準を満たした者（13.8%）」、「会社が特に必要と定めた者（12.3%）」の順となっている。

項目	R5	R6	(参考) 全国 (R4)
定年制がある事業所の割合	86.1%	82.5%	94.4%
継続雇用制度が規定されている事業所の割合	85.7%	84.3%	94.2%

III 課題及び今後の方針

課題①

○男性が育児に参画しやすい環境づくり

男性の育児休業取得率（33.5%）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（95.9%）と大きな差がある。

また、働き方改革推進に向けて必要な取組として、「管理者の意識改革や取組促進（47.2%）」や「制度やノウハウの理解促進（20.2%）」となっており、企業の制度に対する理解促進が課題である。

育児休業取得率	秋田県 R6	全国値 R5
男性	33.5%	30.1%
女性	95.9%	84.1%

全国値…令和5年度雇用均等基本調査
(企業規模10人以上・企業調査)



方針①

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魅力ある職場環境づくりを促進する必要がある。

課題②

○多様な働き方及びライフスタイルの実現

事業所における多様な勤務制度の導入割合については、ほとんどの項目において全調査対象事業所の10%を下回っている。

また、年次有給休暇取得率（65.5%）は前年度より増加し、全国値（65.3%）をわずかに上回っているものの、政府の目標値(70%)を下回っている。

実施している多様な勤務制度			
勤務間インターバル制度の導入	6.2%	テレワークの推進	5.1%
フレックスタイム制度の推進	6.2%	地域限定勤務制度の導入	9.2%
項目	秋田県 R6	全国値 R6	目標値
年次有給休暇取得率	65.5%	65.3%	70.0%

※全国値…令和6年度就労条件総合調査
目標値…第4次少子化社会対策大綱



方針②

多様な人材の労働参加を促進するためにも、事業所における場所や時間にとらわれない柔軟な勤務体系の導入が図られるよう、経営者の意識改革を促すとともに、制度やその導入のノウハウの周知を行うほか、休暇や休業をとりやすい就業環境づくりが必要である。

課題③

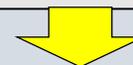
○働く女性の処遇改善

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（13.1%）」や「制服の着用(9.1%)」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。

非正規雇用労働者の割合 (%)	秋田県 R6	全国値 R6
男女計	33.0%	36.8%
男性	12.0%	11.8%
女性	21.0%	25.0%

※全国値…令和6年度労働力調査
(事業所規模5人以上)



方針③

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。