

令和7年山形県労働条件等実態調査

調査結果の要約

【調査の説明】

本調査は、総務省の事業所母集団データベースから、県内にある事業所で常用労働者を5人以上雇用するところのうち、「産業別」及び「事業所規模別」に所定の方法により抽出した1,500事業所（100人以上の事業所は悉皆調査）を対象に行い、そのうち986事業所から有効回答を得て集計した。（調査時期は令和7年8月31日現在）

※参考

厚生労働省調査

「令和7年就労条件総合調査」

令和7年1月1日現在の状況を調査したもの。年間については令和6年、又は令和5会計年度1年間の状況を調査したもの。

「令和6年度雇用均等基本調査」

令和6年10月1日現在の状況について、令和6年10月1日から10月31日までの間に調査したもの。

1 労働時間・休日制度等

(1) 週所定労働時間

- 1事業所平均週所定労働時間は、38時間57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47分となっている。

第1表 週40時間以下達成事業所の割合の推移

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
週40時間達成割合	93.8%	95.1%	95.4%	95.3%	95.6%

第2表 1事業所平均週所定労働時間の推移

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均週所定労働時間 (全国平均)	39:15 (39:25)	39:07 (39:28)	39:06 (39:20)	38:53 (39:23)	38:57 (39:24)

第3表 労働者1人平均週所定労働時間の推移

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均週所定労働時間 (全国平均)	38:59 (39:04)	38:51 (39:08)	38:46 (39:04)	38:45 (-)	38:47 (-)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営企業（法人含む）

(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、82.9%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	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
週休2日制採用割合 (全国平均)	87.3% (83.5%)	85.4% (83.5%)	86.0% (85.4%)	85.5% (90.9%)	82.9% (92.6%)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営企業（法人含む）

(3) 年次有給休暇

- 平均付与日数は、17.6日となっている。
- 平均取得日数は、12.5日となっている。
- 平均取得率は、71.2%となっている。

第5表 年次有給休暇の推移

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
平均付与日数	17.1日	17.3日	17.5日	17.6日	17.6日
(全国平均)	(17.9日)	(17.6日)	(17.6日)	(16.9日)	(18.1日)
平均取得日数	10.4日	10.5日	11.7日	12.5日	12.5日
(全国平均)	(10.1日)	(10.3日)	(10.9日)	(11.0日)	(12.1日)
平均取得率	60.4%	60.6%	66.6%	71.1%	71.2%
(全国平均)	(56.6%)	(58.3%)	(62.1%)	(65.3%)	(66.9%)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営企業（法人含む）

(4) 年間休日総数

- 1事業所平均の年間休日総数は、114.8日となっている。
- 労働者1人平均の年間休日総数は、118.7日となっている。

第6表 年間休日総数の推移

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
1事業所平均	110.9日	109.8日	111.6日	113.9日	114.8日
(全国平均)	(110.5日)	(107.0日)	(110.7日)	(112.1日)	(112.4日)
労働者1人平均	117.8日	117.0日	117.3日	118.8日	118.7日
(全国平均)	(116.1日)	(115.3日)	(115.6日)	(116.4日)	(116.6日)

※ 全国平均「就労条件総合調査」：調査対象は常用労働者が30人以上の民営企業（法人含む）

2 各種休業・休暇制度

(1) 育児休業制度

- 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91.6%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	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
山形県	88.2%	88.5%	91.1%	91.0%	91.6%
全 国	79.6%	—	—	—	—

※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96.0%、男性55.5%となっている。

第8表 育児休業取得状況（男女別）

年 度		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
山形県	女性	96.8%	94.2%	96.8%	96.8%	96.0%
	男性	15.1%	21.6%	35.2%	42.9%	55.5%
全 国	女性	85.1%	80.2%	84.1%	86.6%	—
	男性	13.97%	17.13%	30.1%	40.5%	—

※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

(3) 男性従業員の育児休業取得期間

● 育児休業を取得した男性について、取得期間別の人数は「2週間以上1か月未満」が最も多い156人（35.3%）、次いで「1か月以上3か月未満」が150人（33.9%）となっている。

第9表 男性従業員の育児休業取得期間別取得状況

年度		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
育児休業を取得した男性従業員の人数		—	177人 (100%)	289人 (100%)	346人 (100%)	442人 (100%)
育児休業取得期間	5日未満	—	59人 (33.3%)	55人 (19.0%)	20人 (5.8%)	31人 (7.0%)
	5日以上2週間未満		46人 (26.0%)	126人 (43.6%)	34人 (9.8%)	49人 (11.1%)
	2週間以上1か月未満	—			122人 (35.3%)	156人 (35.3%)
	1か月以上3か月未満	—	50人 (28.2%)	81人 (28.0%)	126人 (36.4%)	150人 (33.9%)
	3か月以上6か月未満	—	22人 (12.4%)	27人 (9.3%)	30人 (8.7%)	35人 (7.9%)
	6か月以上12か月未満				8人 (2.3%)	17人 (3.8%)
	12か月以上				6人 (1.7%)	4人 (0.9%)

※令和6年から育児休業取得期間の内訳を国の調査と同様のものに変更したため、令和4年、5年は参考掲載

(4) 介護休業制度

● 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86.5%となっている。
● 介護休業取得者がいた事業所の割合は10.1%で、取得者の内訳は女性75.4%、男性24.6%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	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
山形県	81.9%	84.0%	86.2%	86.6%	86.5%
全国	—	72.8%	—	72.3%	—

※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

第11表 介護休業取得者がいた事業所数割合

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
山形県	8.0%	7.4%	7.4%	7.3%	10.1%
全国	—	1.4%	—	1.9%	—

※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

第12表 介護休業取得者の男女別内訳

年度		令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
取得状況	女性	80.2%	69.1%	71.8%	77.6%	75.4%
	男性	19.8%	30.9%	28.2%	22.4%	24.6%

3 女性管理職の登用

(1) 女性管理職がいる事業所数割合

● 女性管理職がいるとした事業所の割合は全事業所のうち 64.4%となっている。
● 役職別では、全事業所に占める女性「役員」がいる事業所は 26.5%、同様に「部長相当職」は 16.9%、「課長相当職」は 35.2%、「係長相当職」は 37.5%となっている。

第 13 表 女性管理職がいる事業所数割合

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
事業所数割合	60.0%	58.1%	59.9%	63.2%	64.4%

第 14 表 全事業所に占める女性管理職がいる事業所数割合（役職別）

年 度		令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
事業所数割合	役員	24.7%	22.3%	21.2%	22.5%	26.5%
	部長相当職	13.8%	15.0%	13.9%	15.5%	16.9%
	課長相当職	24.3%	25.3%	29.7%	32.5%	35.2%
	係長相当職	32.5%	32.4%	32.7%	38.7%	37.5%

(2) 管理職者に占める女性管理職者の割合（役職別）

● 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、「係長相当職」が最も高く 31.7%となっている。
--

第 15 表 管理職者に占める女性管理職者数割合（役職別）

年 度		令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
女性管理職者数割合	役員	21.2%	19.6%	17.7%	17.4%	20.3%
	部長相当職	12.2%	11.8%	10.9%	10.9%	13.1%
	課長相当職	15.3%	15.4%	17.6%	18.0%	19.7%
	(課長相当職以上)	(15.9%)	(15.4%)	(16.0%)	(16.0%)	(18.3%)
	係長相当職	28.1%	24.9%	29.5%	30.2%	31.7%

4 非正規社員の正社員転換

● 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 44.8%、就業規則等以外の方法で実施している事業所は 27.1%となっている。
● 非正規社員を雇用した事業所のうち、過去 1 年間に非正規社員から正社員への転換が行われた事業所の割合は 22.4%となっている。

第 16 表 非正規社員から正社員への転換の規定状況

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
就業規則等での規定	42.4%	41.5%	44.0%	45.4%	44.8%
それ以外の方法で実施	28.3%	26.9%	25.5%	27.5%	27.1%

第 17 表 非正規社員から正社員への転換状況

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
転換を行った事業所数割合	28.6%	26.1%	24.5%	24.6%	22.4%

5 職場のハラスメント対策

(1) 職場のハラスメントに対する対策について

- 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組み内容として、最も多いのは「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で73.0%、次いで「相談・苦情窓口の設置」で70.9%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組み内容として、最も多いのは「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で70.2%、次いで「相談・苦情窓口の設置」68.9%などとなっている。
- 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組み内容として、最も多いのは「就業規則などの社内規定に盛り込んでいる」で67.1%、次いで「相談・苦情窓口の設置」で66.8%などとなっている。
- カスタマ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組み内容として、最も多いのは「相談・苦情窓口の設置」で42.4%、次いで「トップの宣言、会社の方針に定めている」で33.9%となっている。

第18表 職場のハラスメントに対して何らかの防止対策を実施している事業所割合

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
パワーハラスメント	81.9%	82.8%	85.0%	86.5%	87.3%
セクシャルハラスメント	84.2%	84.3%	86.5%	87.0%	85.0%
マタニティハラスメント	75.8%	76.0%	78.4%	80.2%	82.0%
カスタマーハラスメント※	-	-	-	-	57.1%

※令和7年から追加した調査項目

第19表 パワーハラスメント防止対策取組み状況

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
トップの宣言、会社の方針に定めている	47.3%	49.9%	54.7%	58.3%	57.1%
相談・苦情窓口の設置	61.5%	66.2%	69.9%	72.5%	70.9%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	61.6%	66.7%	71.3%	71.3%	73.0%

第20表 セクシャルハラスメント防止対策取組み状況

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
トップの宣言、会社の方針に定めている	47.8%	50.5%	55.8%	58.0%	54.5%
相談・苦情窓口の設置	63.0%	67.0%	70.3%	72.9%	68.9%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	67.7%	70.6%	74.2%	74.7%	70.2%

第21表 マタニティハラスメント防止対策取組み状況

年度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
トップの宣言、会社の方針に定めている	43.2%	46.6%	50.5%	54.1%	54.3%
相談・苦情窓口の設置	57.9%	61.6%	64.8%	68.2%	66.8%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	55.7%	59.9%	62.6%	65.9%	67.1%

第 22 表 カスタマーハラスメント防止対策取組み状況

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
トップの宣言、会社の方針に定めている	-	-	-	-	33.9%
相談・苦情窓口の設置	-	-	-	-	42.4%
就業規則など社内規定に盛り込んでいる	-	-	-	-	31.2%

※令和 7 年から追加した調査項目

(2) カスタマーハラスメントの有無について

- カスタマーハラスメントの有無について、ハラスメントがあったと回答した事業所は 10.4%、なかったと答えた事業所は 88.5%となっている。

第 23 表 カスタマーハラスメントの有無

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
あり	-	-	-	-	10.4%
なし	-	-	-	-	88.5%

※令和 7 年から追加した調査項目

(3) 受けたことのあるカスタマーハラスメントの状況について

- 受けたことのあるカスタマーハラスメントについて、最も多いのは「継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）」で 61.2%、次いで「威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）」で 59.2%となっている。

第 24 表 受けたことのあるカスタマーハラスメント

年 度	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年	令和 6 年	令和 7 年
精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉棄損、侮辱、暴言、土下座の要求）	-	-	-	-	41.7%
威圧的な言動（大声で責める、反社会的な者とのつながりをほのめかす等）	-	-	-	-	59.2%
継続的な（繰り返される）、執拗な（しつこい）言動（頻繁なクレーム、同じ質問を繰り返す等）	-	-	-	-	61.2%

※令和 7 年から追加した調査項目

6 働き方改革

(1) 働き方改革への取組み状況

- 職場における働き方改革の取組み内容は、「有給休暇の取得促進」81.3%、「半日・時間単位等柔軟な年次有給休暇取得制度の導入」64.6%、「ノー残業デーの実施や労働時間の把握など、所定外労働時間の縮減」52.7%などとなっている。

第25表 働き方改革への取組み内容別事業所数割合

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
ノー残業デーの実施や労働時間の把握など、所定外労働時間の縮減 ※1	—	—	55.9%	52.9%	52.7%
有給休暇の取得促進	92.3%	87.1%	86.3%	84.5%	81.3%
同一労働同一賃金への対応	41.6%	36.9%	34.7%	34.3%	35.7%
労働時間の状況把握 ※2	62.4%	62.8%	—	—	—
子育て・介護等と仕事の両立支援	41.8%	41.9%	47.0%	43.9%	49.7%
半日単位の年次有給休暇制度の導入 ※3			56.8%	64.0%	42.7%
時間単位の年次有給休暇取得制度の導入 ※3	—	—			64.6%

※1については、令和5年から追加した調査項目

※2は令和4年度までの調査項目、令和5年からは※1に項目統合

※3については、令和7年より半日単位と時間単位に分割

(2) 時間外労働の上限規制による影響

- 時間外労働の上限規制による影響は、「上限規制開始前から時間外労働が少ないため、あまり変わりはない」39.9%、「従業員の意識変化により、時間外労働は減少した」31.4%などとなっている。

第26表 時間外労働の上限規制による影響別事業所数割合

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
業務内容や手順の見直し	37.2%	38.6%	30.9%	28.5%	27.8%
従業員の意識変化	40.4%	39.4%	36.5%	31.1%	31.4%
新たな作業機器、システムの導入等による業務生産性の向上	12.1%	17.1%	15.9%	14.1%	15.2%
上限規制開始前から時間外労働が少ない	32.5%	29.7%	34.7%	39.1%	39.9%

(3) テレワークの導入状況

- テレワークの導入状況は、「在宅勤務を導入している」12.6%、「モバイルワークを導入している」2.8%などとなっている。

第27表 テレワークの導入状況別事業所数割合

年 度	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	令和7年
在宅勤務を導入している	13.2%	14.6%	14.7%	15.2%	12.6%
モバイルワークを導入している	4.7%	5.6%	5.2%	3.5%	2.8%