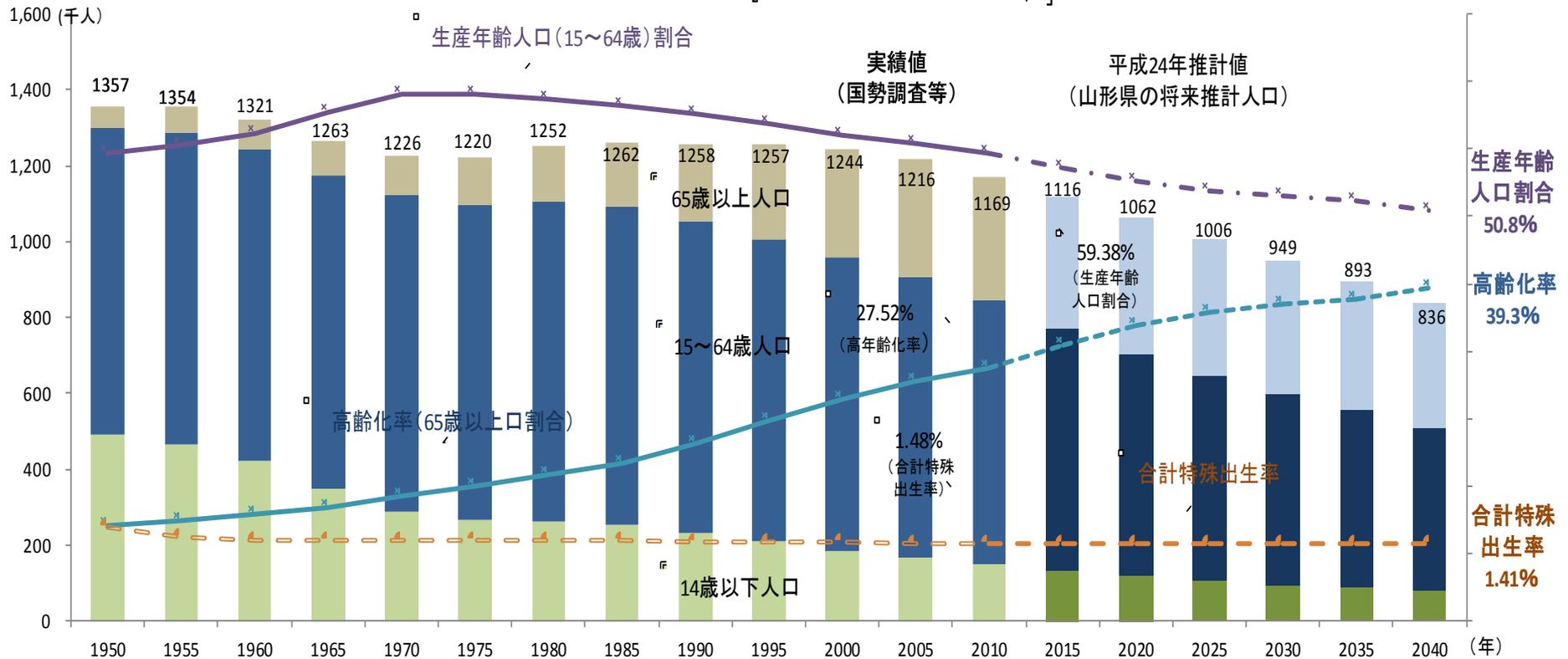


山形県の労働者をめぐる状況

山形労働局

山形県における人口の将来推計

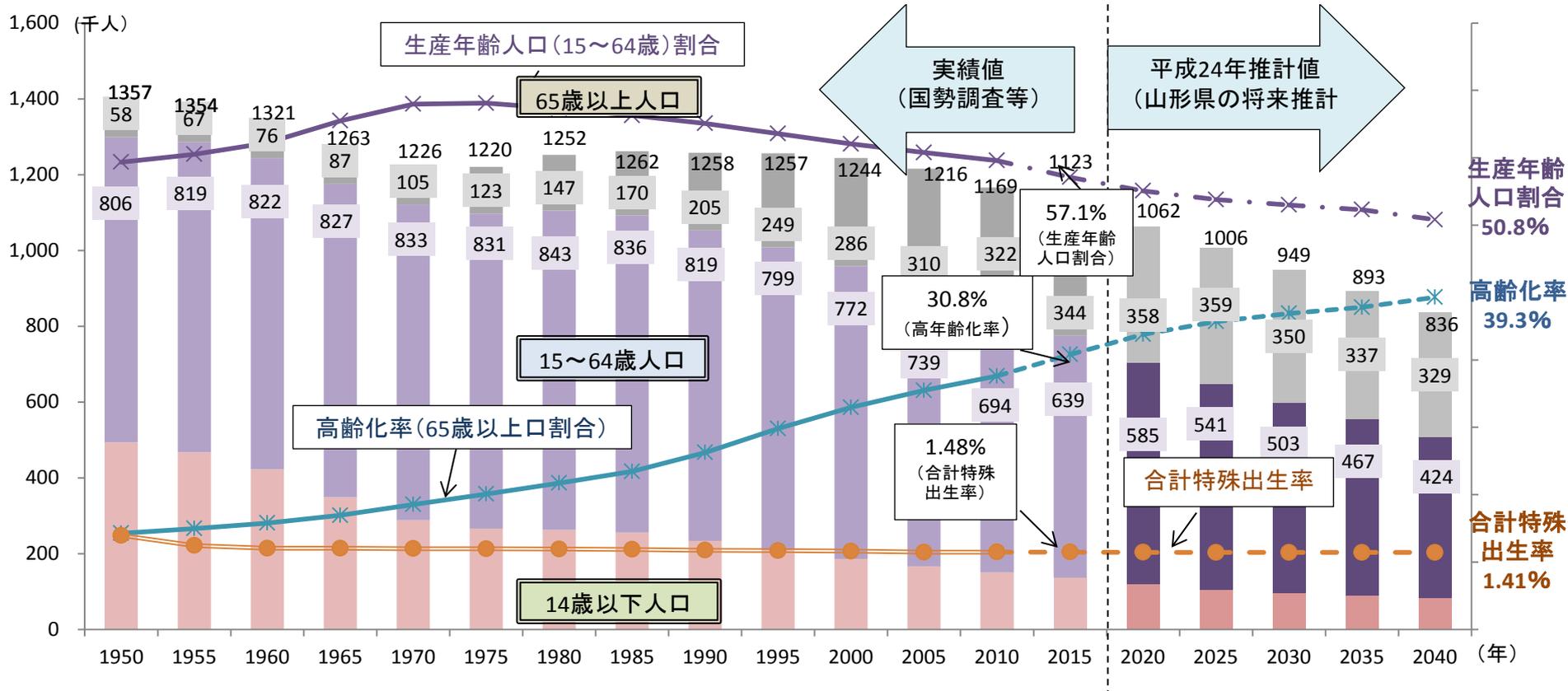
- 山形県の総人口は、1980年(昭和55年)から2010年(平成22年)の30年間で約7%減少。
- 2010年(平成22年)から2040年(平成52年)の30年間で、総人口が約30%減少すると推計されている。



資料出所: 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計): 出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

山形県における人口の将来推計 2015実績値反映 (国勢調査)

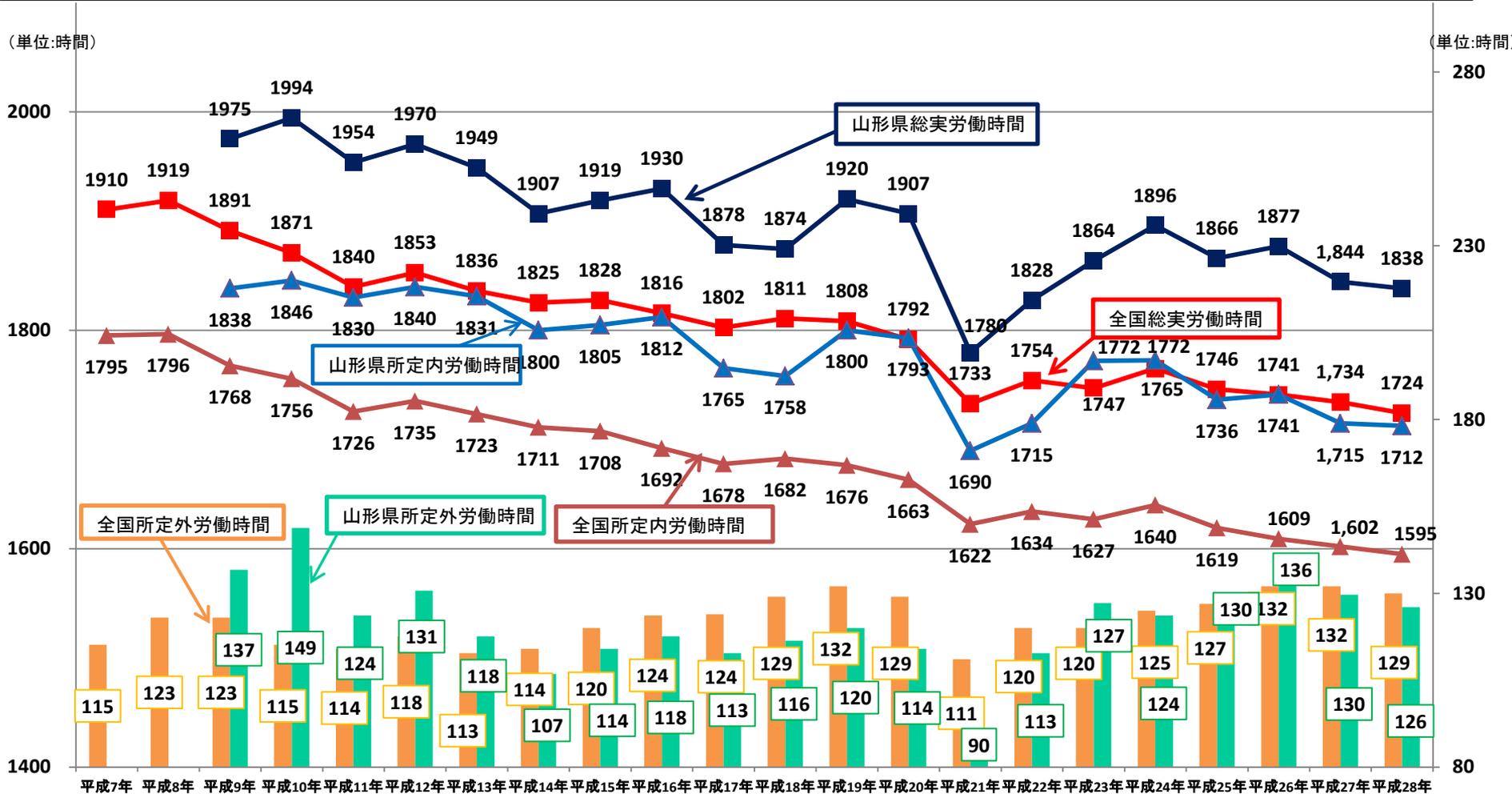
- 山形県の総人口は、1990年(平成2年)から2015年(平成27年)の25年間で約10%減少。
- 2015年(平成27年)から2040年(平成52年)の25年間で、総人口が約25%減少すると推計されている。



資料出所: 総務省「国勢調査」及び「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の地域別将来推計人口(平成25(2013)年3月推計): 出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口)

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)(全国・山形県)

○年間総実労働時間は減少傾向で推移している。しかし、これは一般労働者についてほぼ横ばいで推移する中で、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
 ○山形県と全国を比較すると年間総実労働時間が、山形県は100時間以上長くなっている。



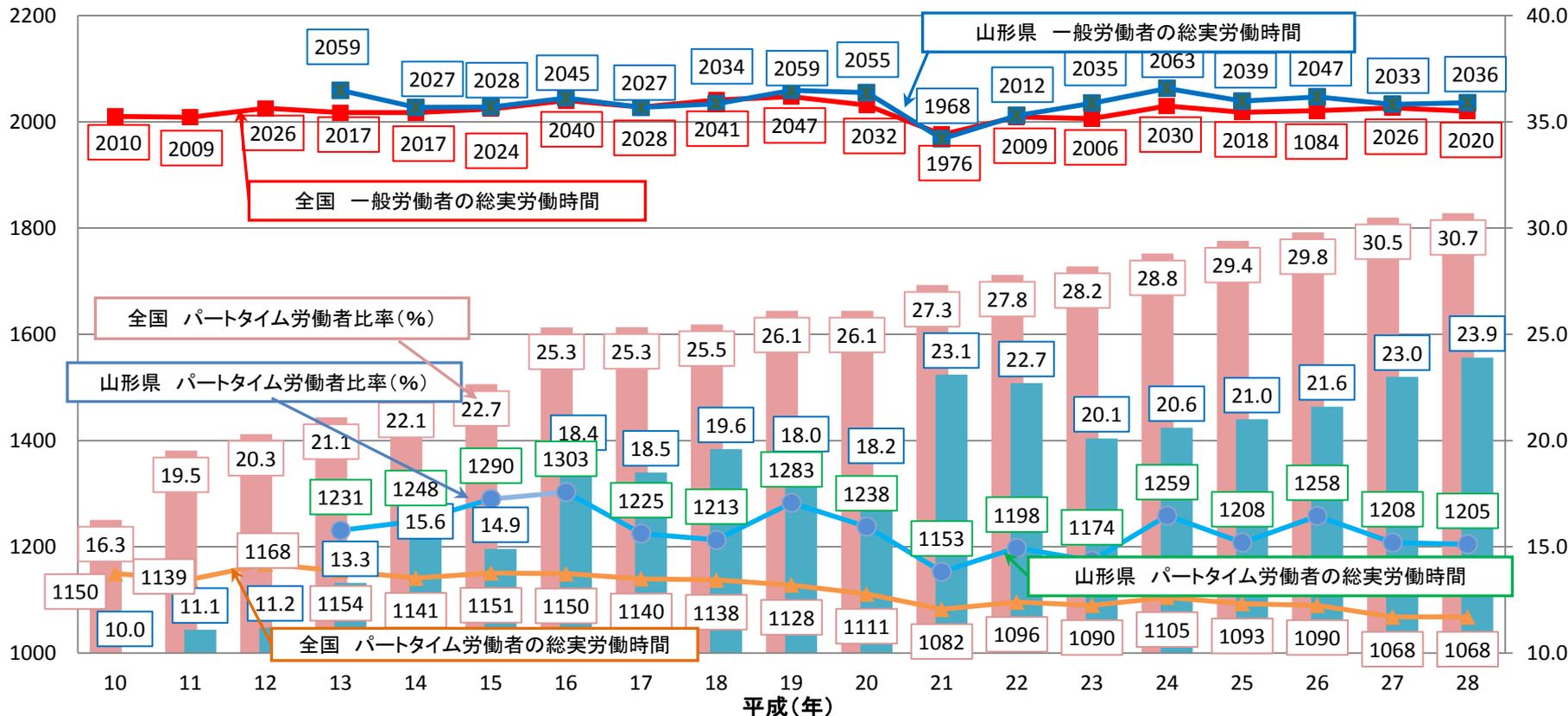
就業形態別の年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移(全国・山形県)

○一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間は、依然として2,000時間を超える水準で推移している。

○パートタイム労働者比率が上昇傾向にある。なお、山形県ではその比率は全国と比べ7~8ポイント低く、また、パートタイム労働者の年間総実労働時間は1~2割程度長くなっている。

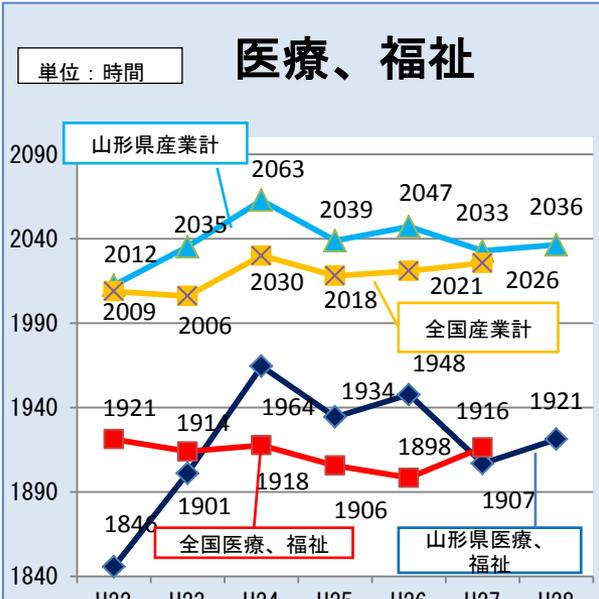
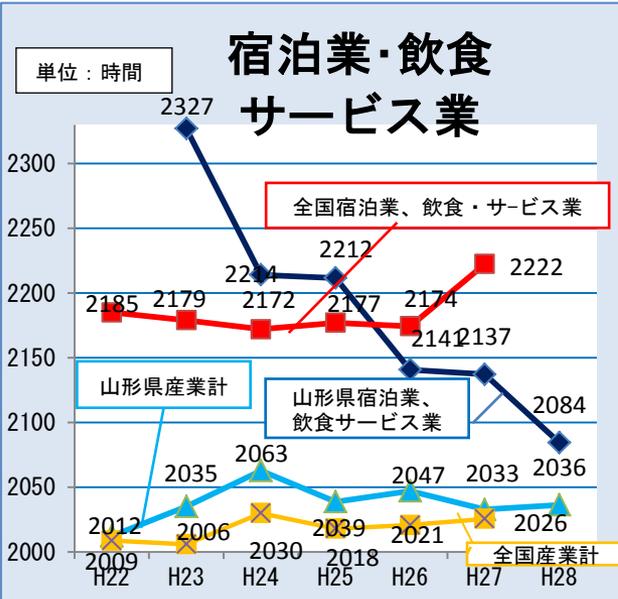
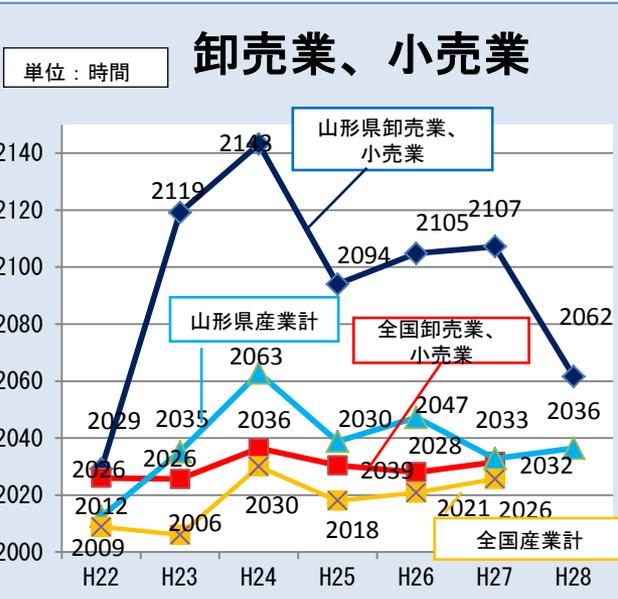
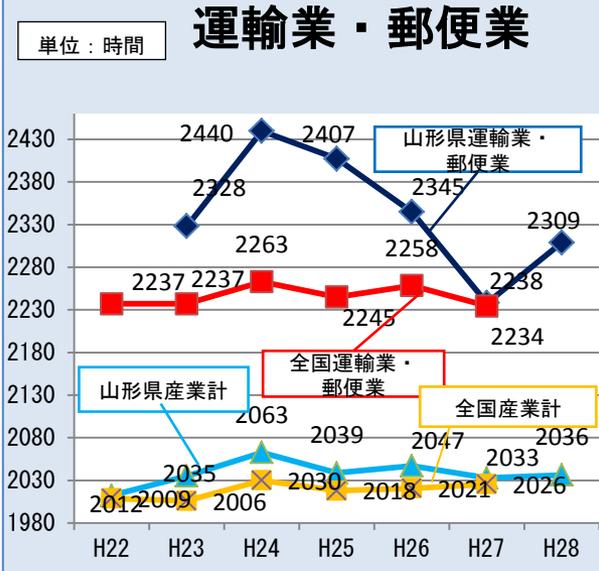
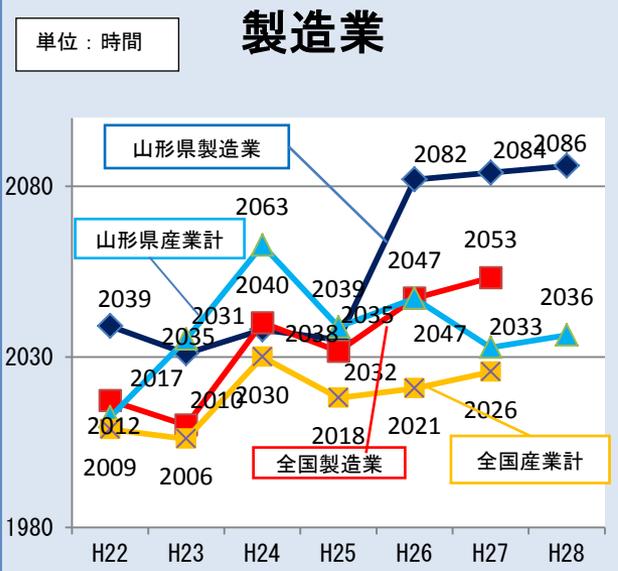
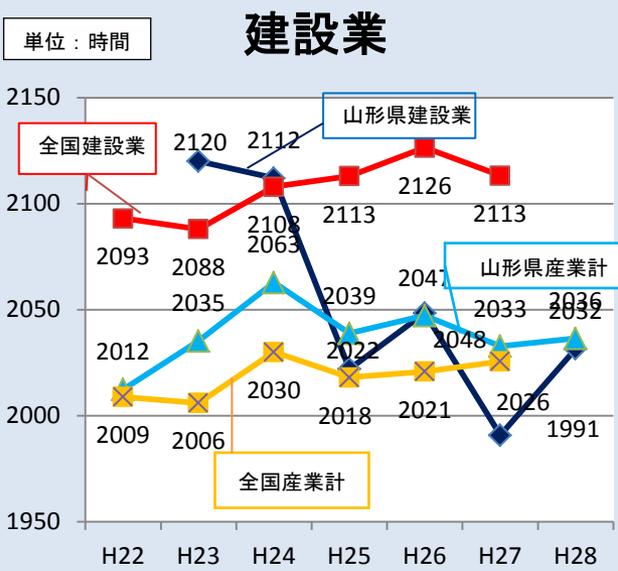
単位:時間

単位:%



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」(注) 事業所規模5人以上

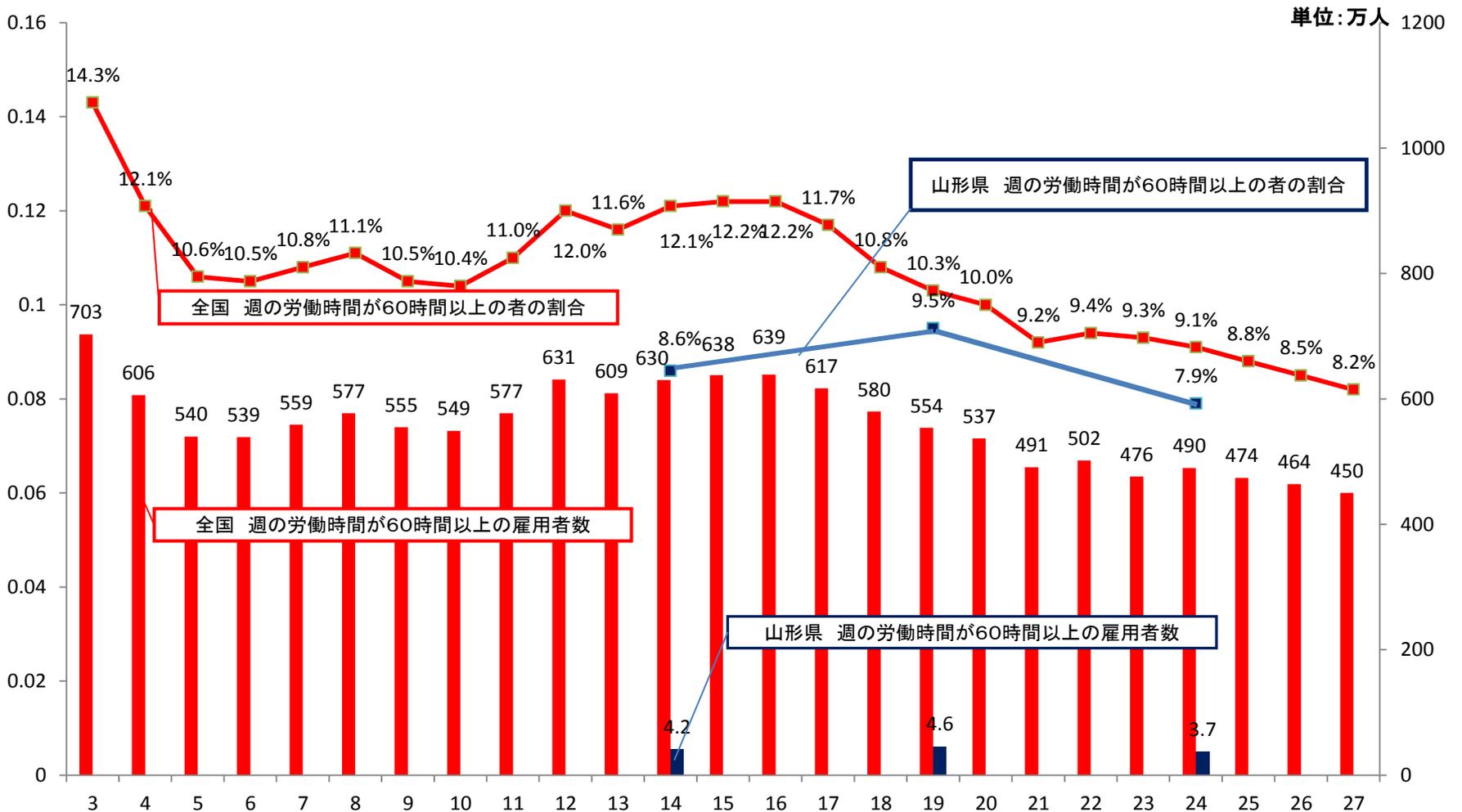
一般労働者(パートタイム労働者除く)の業種別の年間総労働時間の推移(全国・山形県)



週60時間以上の雇用者数及び割合の推移

週60時間以上の雇用者の割合は、近年低下傾向にあるが依然として1割弱で推移しており、山形県も同傾向にある。

※新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)に掲載された「雇用・人材戦略」の2020年(平成32年)までの目標 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 平成20年10.0% → 2020年目標 5割減(5%)



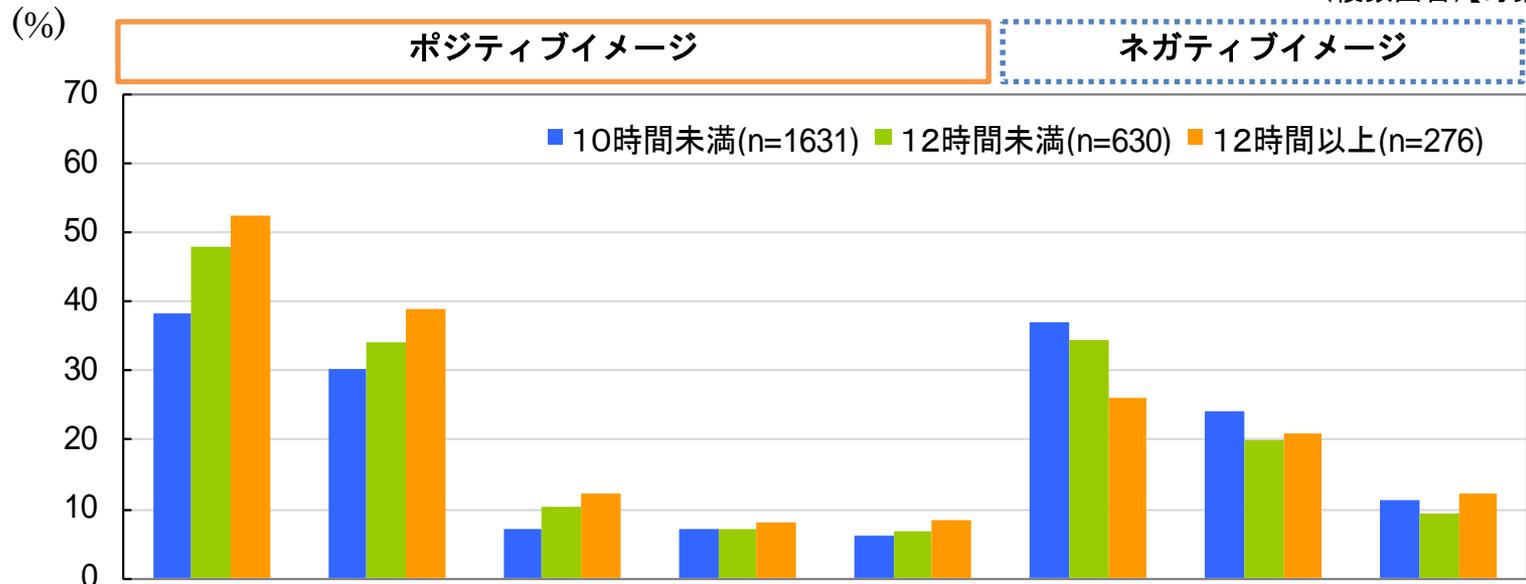
資料出所:総務省「労働力調査」((注)資料は非農林業雇用者数により作成。) 総務省「就業構造基本調査」(山形分)

長時間労働者の意識

- 労働時間が長い人ほど、上司が残業をしている人に対して「頑張っている人」「責任感が強い人」等のポジティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間が短い人ほど、上司が残業をしている人に対して「仕事が遅い人」「残業代を稼ぎたい人」等のネガティブなイメージを持っていると考えている傾向が強い。
- 労働時間の長短が、上司の評価態度(の想定)に影響されていることがうかがわれる。

一日の労働時間別「上司が抱いている残業をしている人のイメージ(想定)」

(複数回答)【母数:正社員】



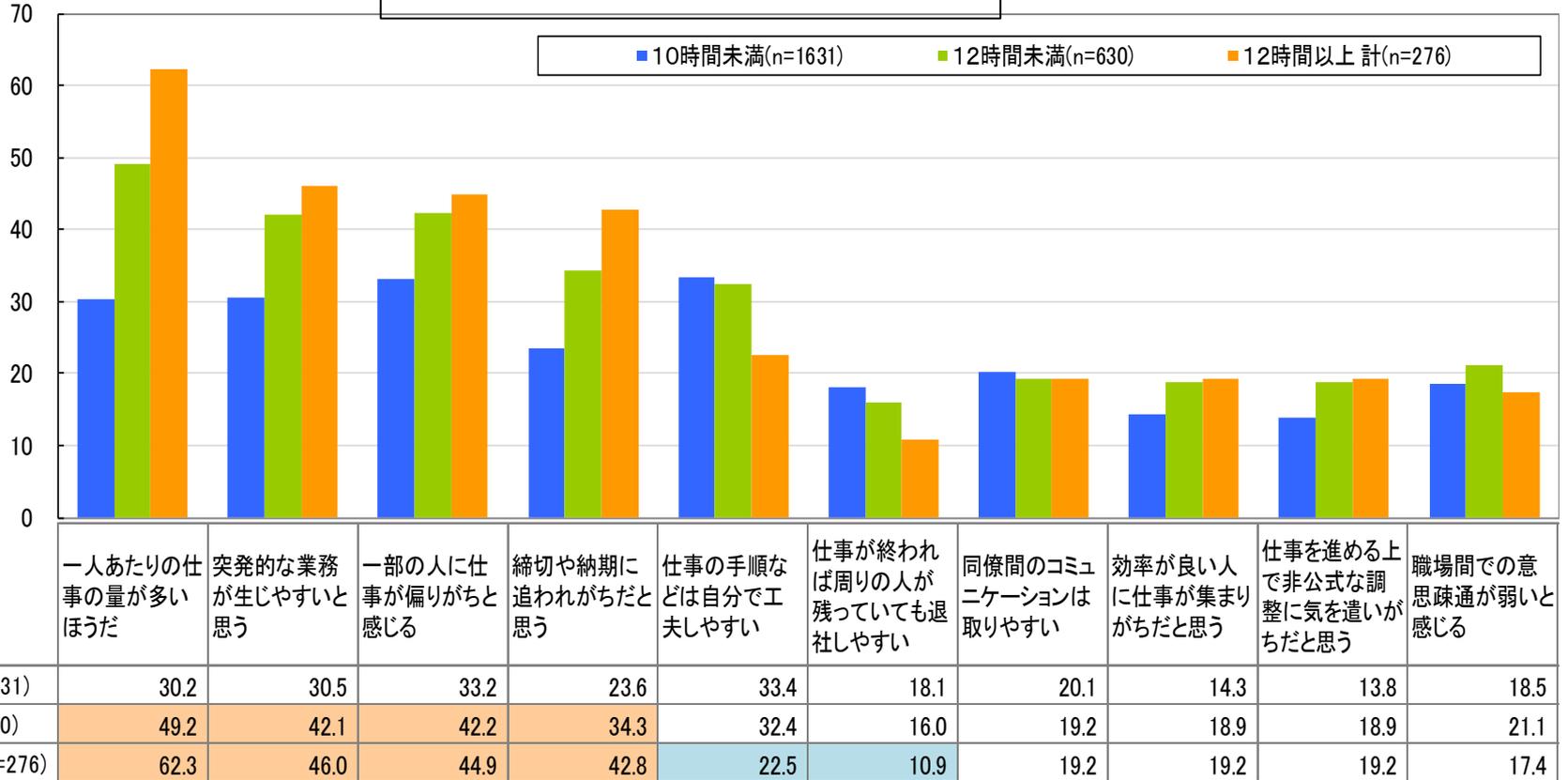
	頑張っている人	責任感が強い人	仕事ができる人	評価される人	期待されている人	仕事が遅い人	残業代を稼ぎたい人	仕事以外にやることがない人
10時間未満(n=1631)	38.4	30.4	7.1	7.0	6.1	37.1	24.2	11.2
12時間未満(n=630)	47.8	34.1	10.3	7.0	6.7	34.3	20.0	9.2
12時間以上(n=276)	52.5	38.8	12.3	8.0	8.3	26.1	21.0	12.3

長時間労働の職場の特徴

○ 労働時間が長い人は、職場の雰囲気として「一人あたりの仕事の量が多い」「突発的業務が生じやすい」「一部のの人に仕事が偏りがち」「締切や納期に追われがち」と感じている。

一日の労働時間別 職場の特徴

(複数回答) 【母数：正社員】



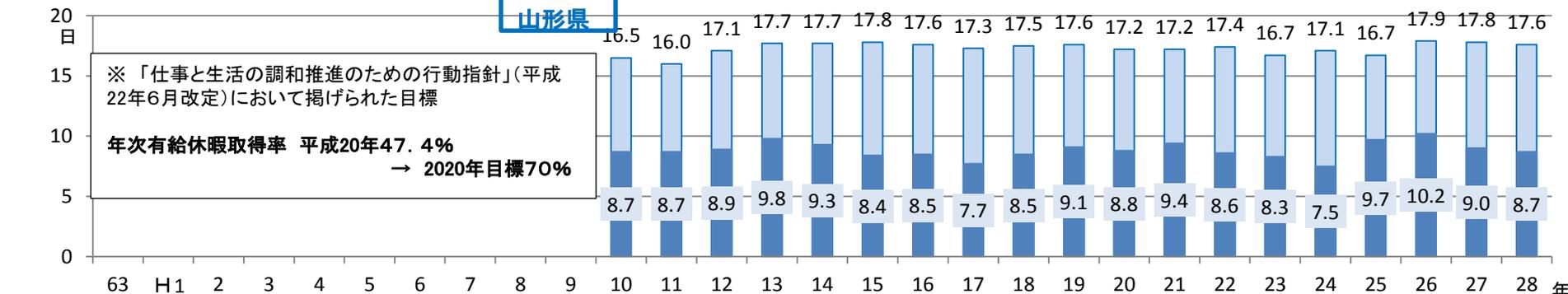
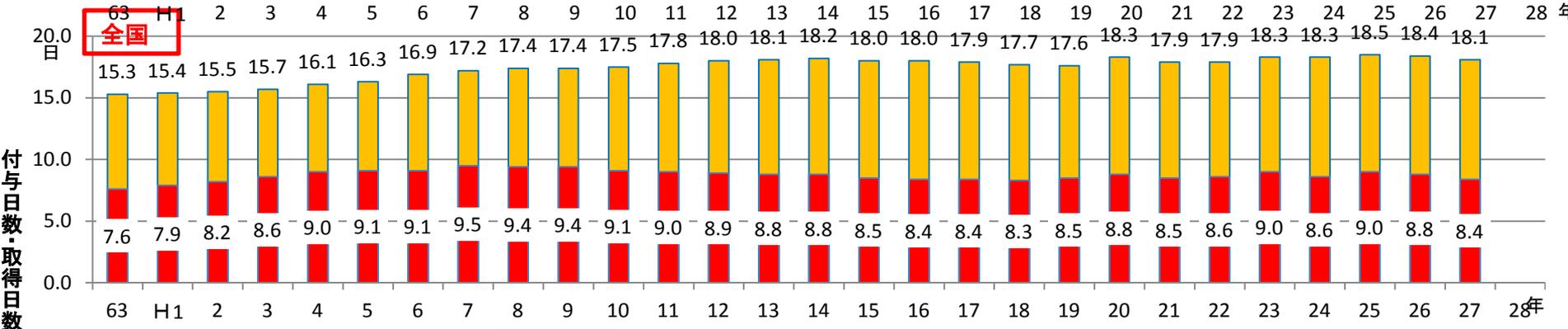
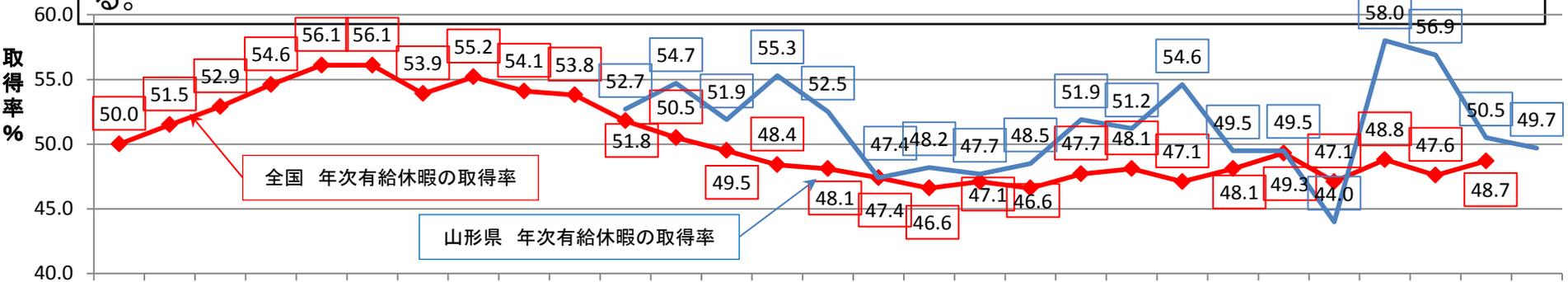
※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に高い

※ ■ は、10時間未満労働者に対して5%水準で有意に低い

資料出所:「ワーク・ライフ・バランスに関する個人・企業調査報告書」(平成26年5月内閣府)

年次有給休暇の取得率の推移

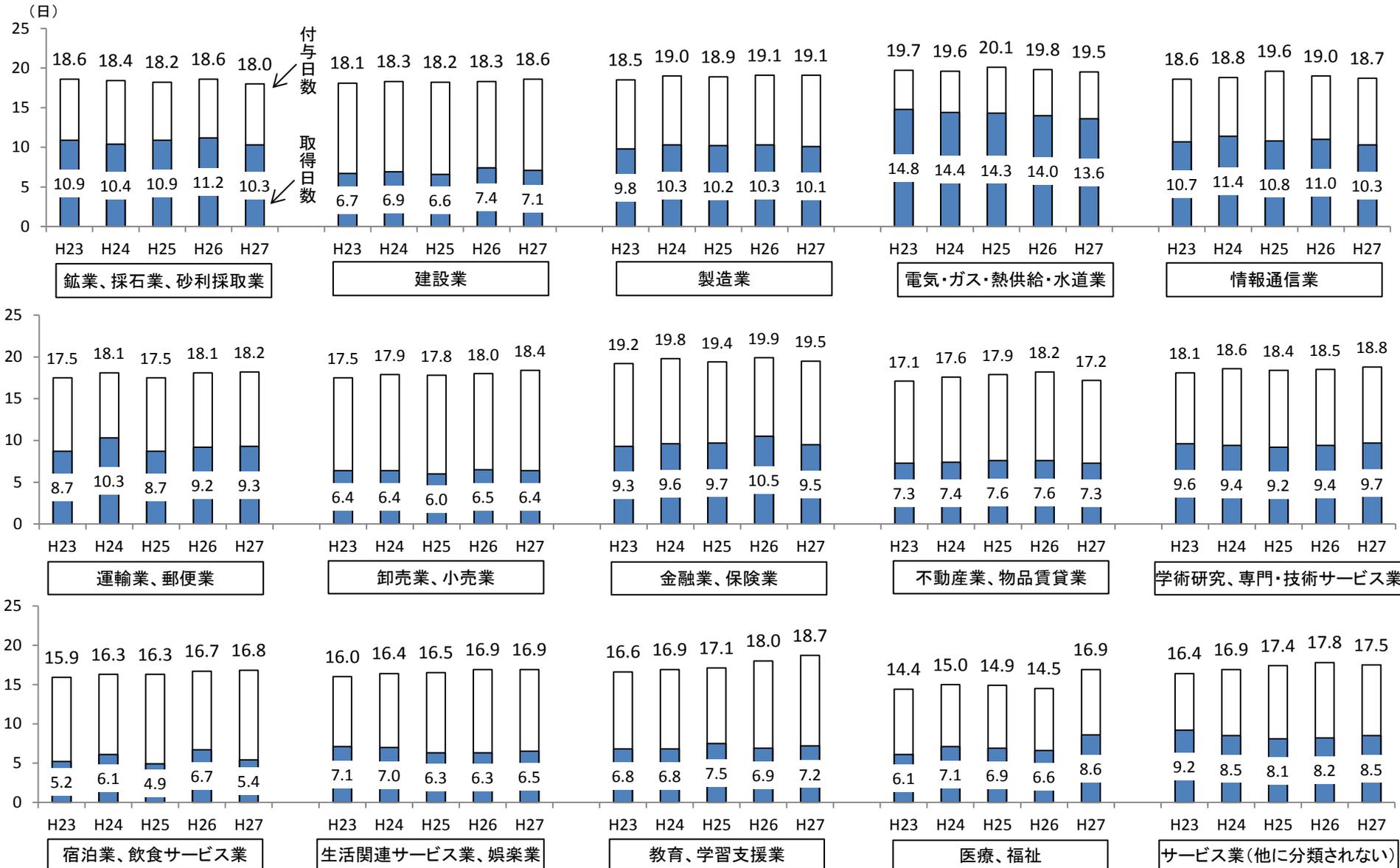
○年次有給休暇の取得率は、欧米諸国ではほぼ完全取得されている状況と比較して、近年5割台で低迷している。



※「仕事と生活の調和推進のための行動指針」(平成22年6月改定)において掲げられた目標
年次有給休暇取得率 平成20年47.4%
 → 2020年目標70%

資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)
 (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業」
 →平成26年以降の調査対象:「常時労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む。)」
 資料出所:山形県「山形県労働条件実態調査結果報告書」調査対象事業所は常用労働者5人以上を雇用する事業所のうち、産業別、事業所規模別に所定の方法(100人以上悉皆調査)により抽出した1500事業所

産業別労働者一人当たりの平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移(全国)



資料出所:厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1)「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2)「取得率」は、全取得日数/前付与日数×100(%)である。

※「運輸業、郵便業」について、H23のデータ(平成24年調査)より平成21年経済センサス基礎調査による抽出替えを行ったことから、平成29年10月に民営化された郵便事業(株)が新たに調査対象となった。

年次有給休暇を取り残す理由

(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」(2011年)より作成)

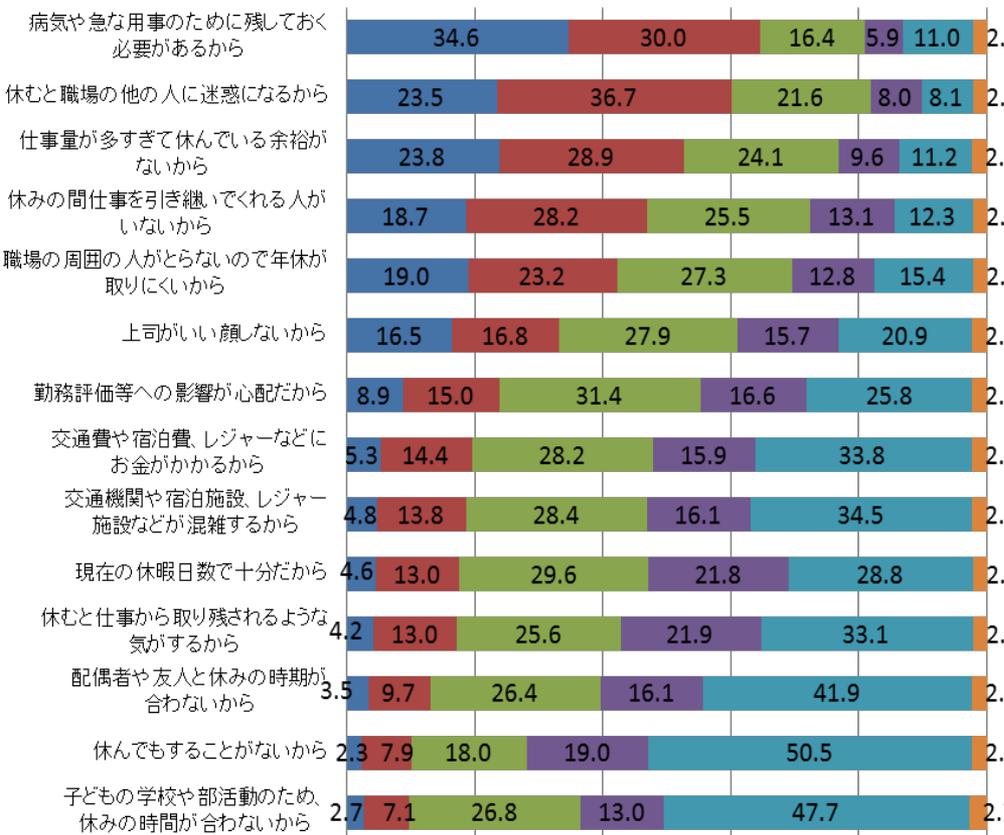
○ 年休を取り残す理由として「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」が64.6%^(※)で最も多く、ついで「休むと職場の他の人に迷惑になるから」が60.2%^(※)。概ね年休取得率が低くなるほど「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」や「職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから」などの割合は高くなり、概ね年休取得率が高くなるほど「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」を挙げる割合は高くなっている。

(※「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの合計)

年次有給休暇を取り残す理由【正社員調査】

(N=2003)

0% 20% 40% 60% 80% 100%



年休取得割合別年休を取り残す理由の各項目の肯定割合

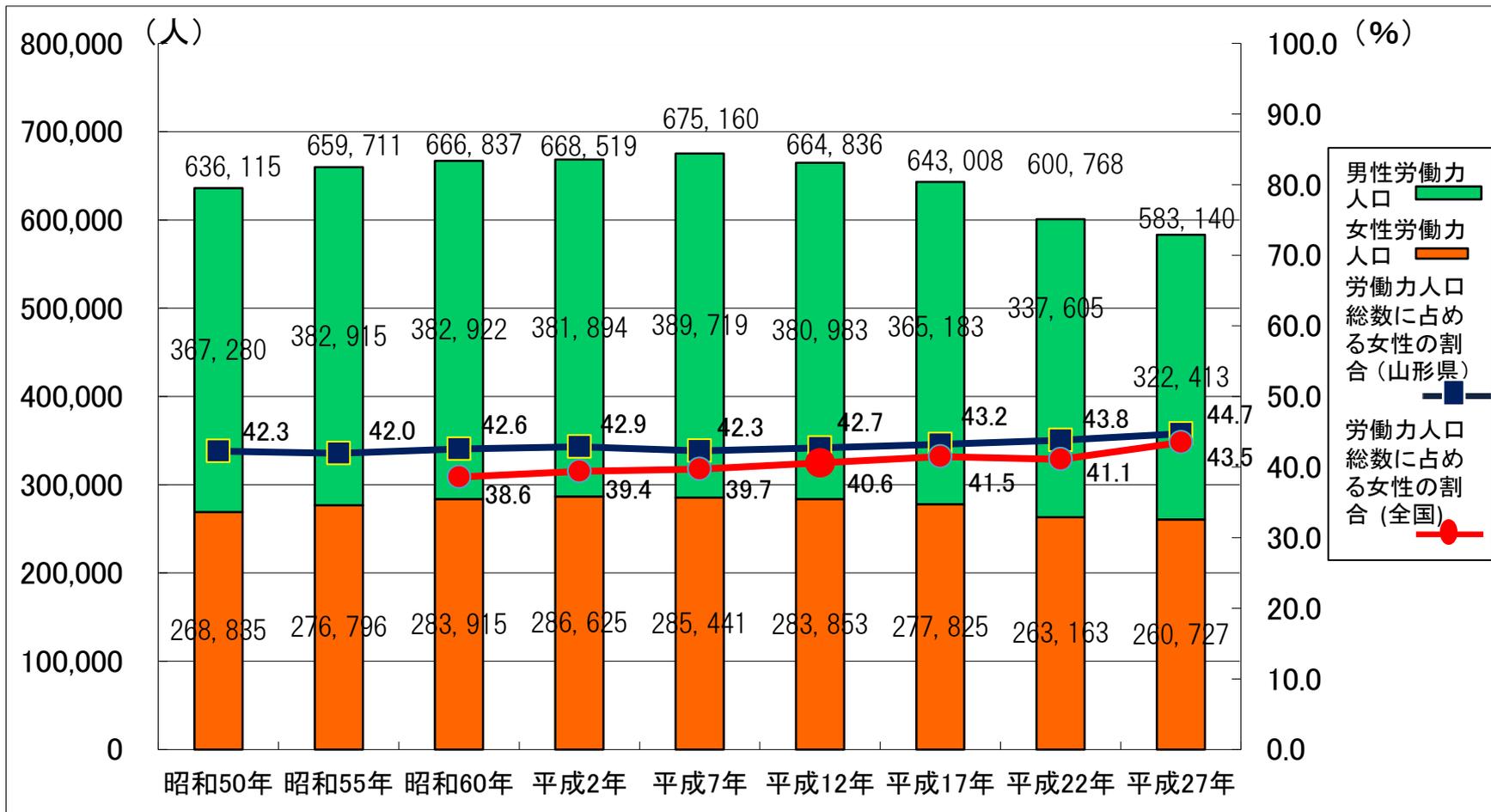
(単位=%)

	付与有り 0%	0~25% 未満	25~50% 未満	50~75% 未満	75%以 上	計 (全体)
病気や急な用事のために残しておく必要があるから	59.5	57.1	61.8	71.2	79.3	64.6
休むと職場の他の人に迷惑になるから	67.3	76.7	68.5	58.0	47.1	60.2
仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから	61.9	70.9	64.5	48.1	37.6	52.7
休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから	52.1	62.4	56.5	44.5	34.6	46.9
職場の周囲の人がとらないので年休が取りにくいから	66.1	54.7	43.8	36.0	21.8	42.2
上司がいい顔しないから	48.5	37.1	33.9	27.9	20.1	33.3
勤務評価等への影響が心配だから	31.2	30.5	25.9	21.6	13.8	23.9
交通費や宿泊費、レジャーなどにお金がかかるから	18.3	17.7	22.3	19.8	18.4	19.7
交通機関や宿泊施設、レジャー施設などが混雑するから	16.7	20.0	17.9	19.2	20.5	18.6
現在の休暇日数で十分だから	22.9	18.5	18.3	18.0	14.7	17.6
休むと仕事から取り残されるような気がするから	19.8	23.8	20.6	13.5	13.4	17.2
配偶者や友人と休みの時期が合わないから	12.5	12.4	16.0	15.3	11.7	13.2
休んでもすることがないから	12.1	10.9	10.7	7.2	9.7	10.2
子どもの学校や部活動のため、休みの時間が合わないから	7.4	9.0	13.6	9.0	10.2	9.8

※「肯定割合」は「年次有給休暇を取り残す理由」で各項目に対し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」と回答したものの割合の合計

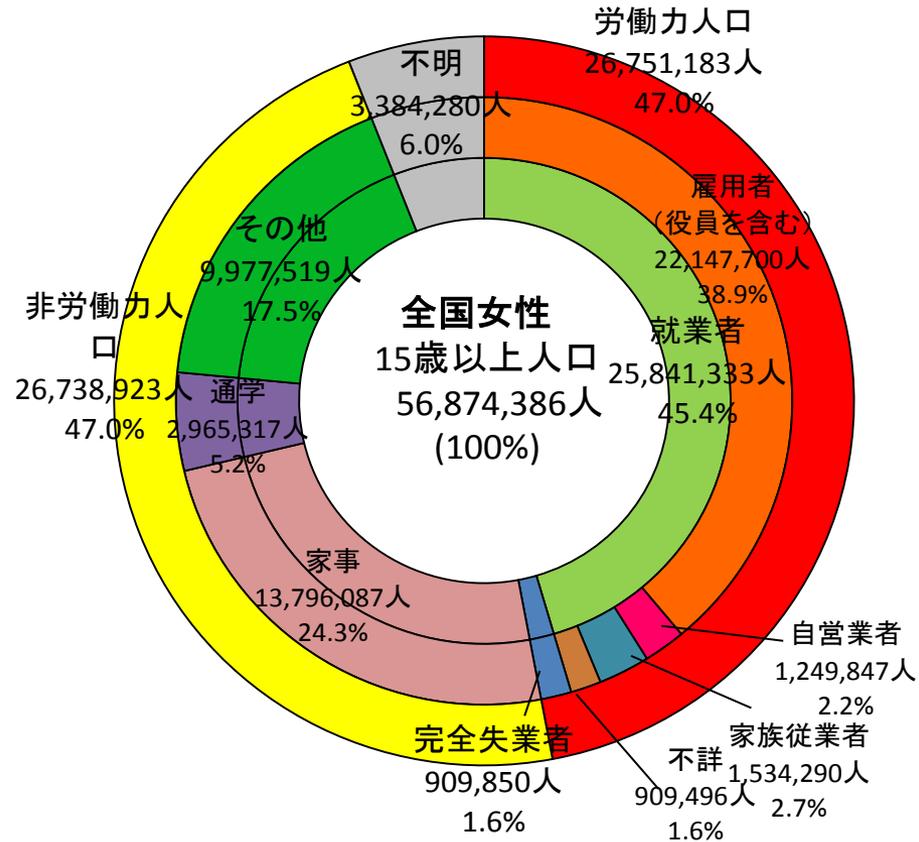
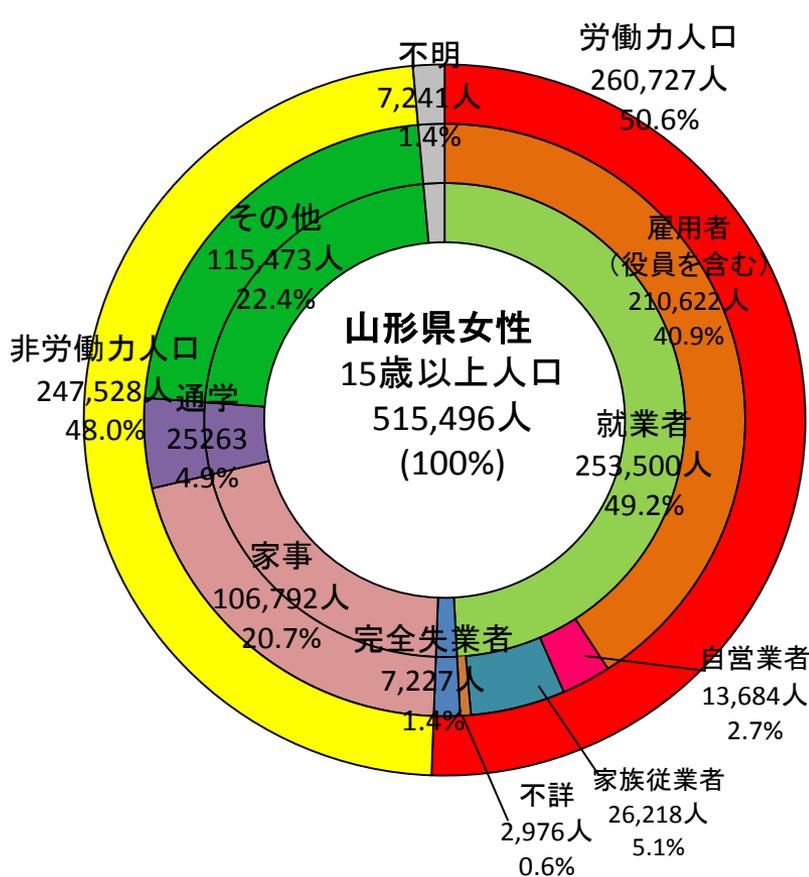
労働力人口に占める女性割合の推移

労働力人口が減少する一方、労働力人口に占める女性労働者の割合は44.7%と過去最高となった。



女性の労働力状態(全国・山形県)

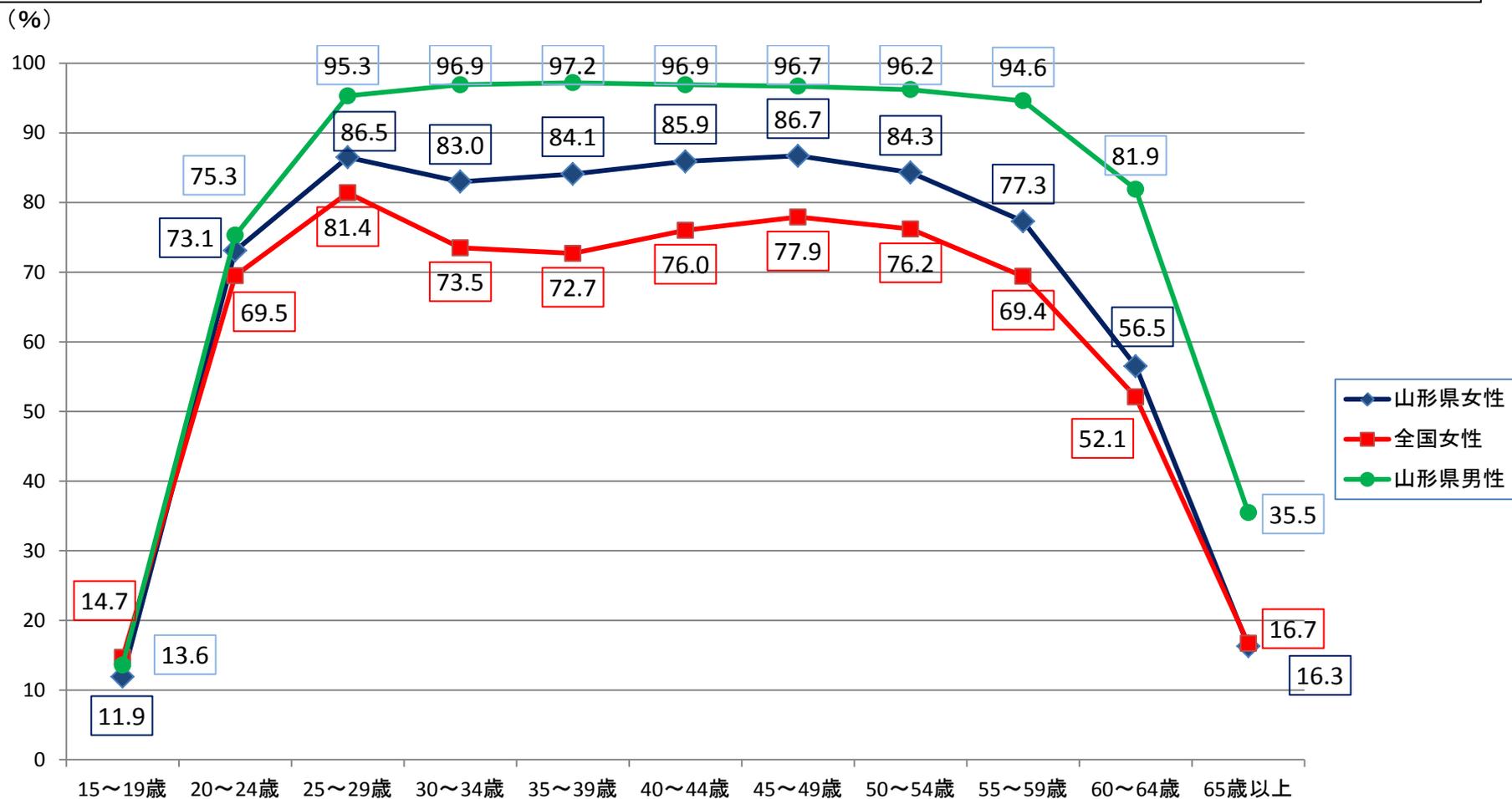
山形県の女性の15歳以上人口に占める労働力人口の割合は、50.6%と全国の47.0%を上回っている。



資料出所:「国勢調査」平成27年

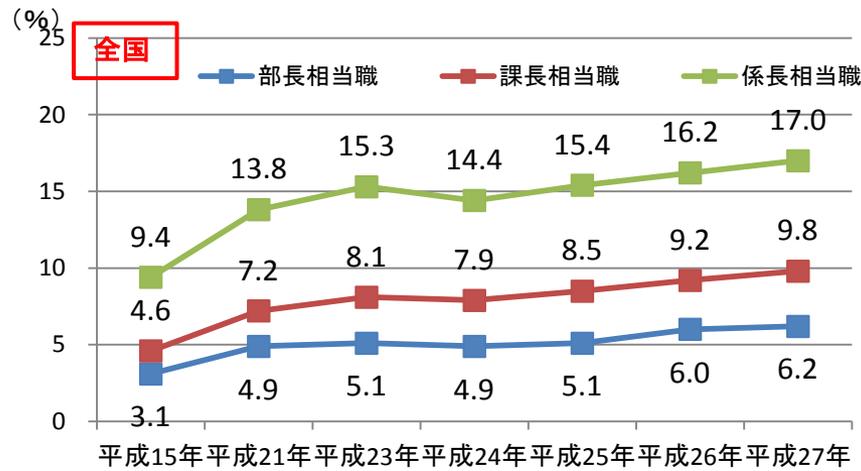
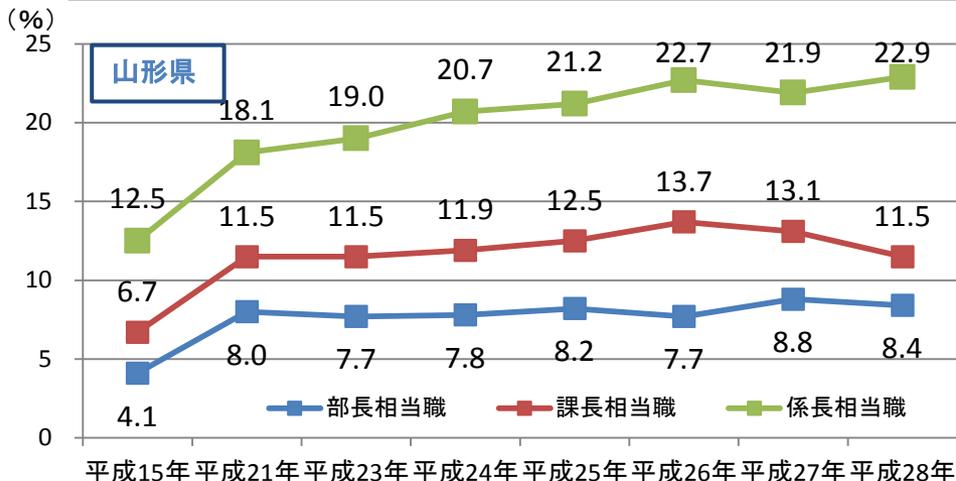
女性の年齢階級別労働力率の変化(全国・山形県)

全国に比べ、山形県ではM字型カーブ(出産・子育て期に女性の労働力率が下がる)の底が浅く、出産・子育て期においても女性の労働力率が高い。



管理職に占める女性の割合(全国・山形県)

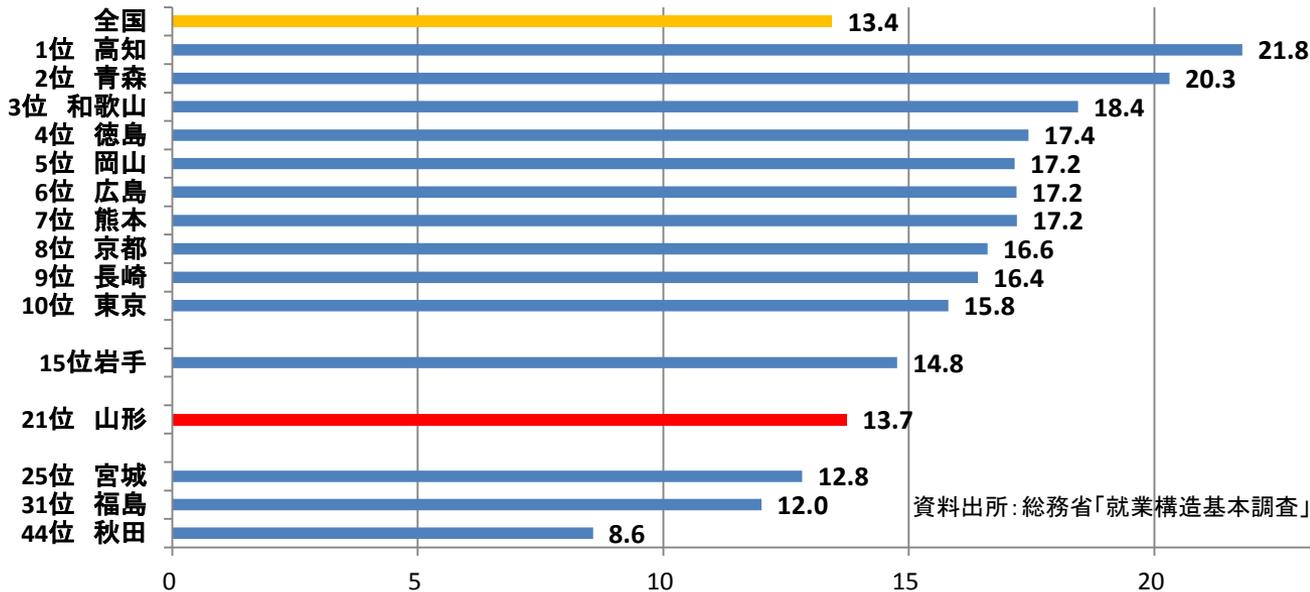
全国と比べ、いずれの職階においても女性の割合が高い。
 平成24年の就業構造基本調査によると、管理職に占める女性の割合は全国21位。



平成15年 平成21年 平成23年 平成24年 平成25年 平成26年 平成27年 平成28年
 資料出所: 山形県「山形県労働条件等実態調査」

平成15年 平成21年 平成23年 平成24年 平成25年 平成26年 平成27年
 資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

管理職に占める女性の割合ランキング



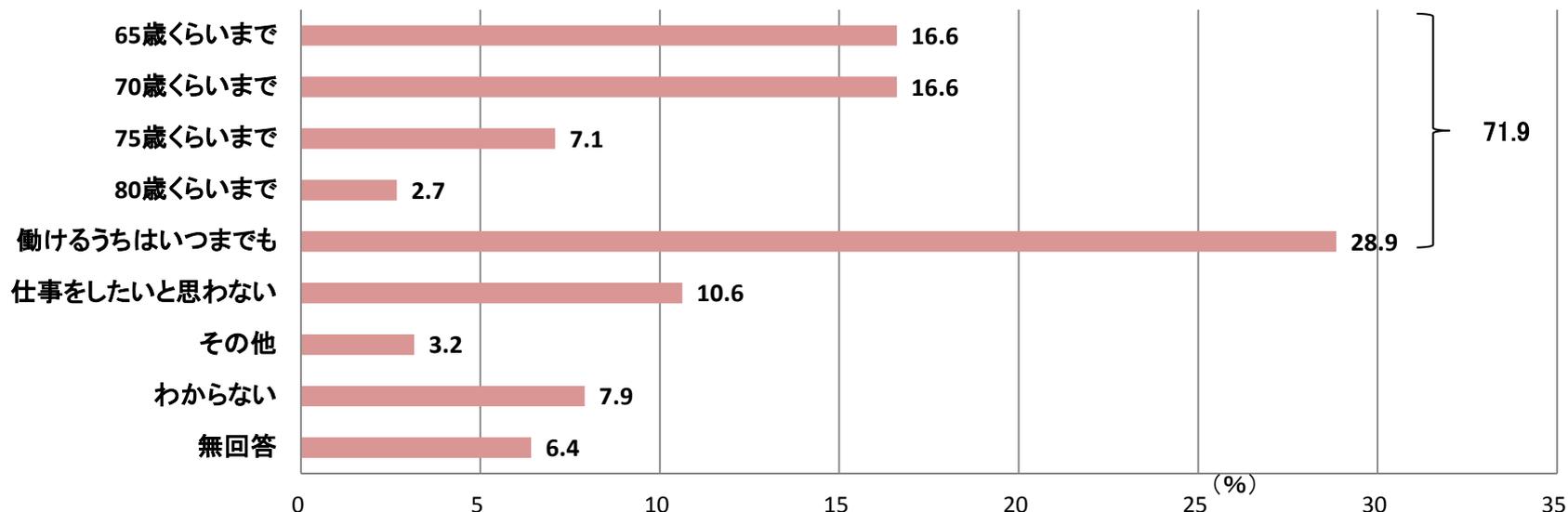
資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成24年)

高齢者の雇用状況

○就労を希望する高齢者(60歳以上)の割合は、約7割となっている。

○山形県の企業のうち、66歳以上まで働ける企業割合は約7割、70歳以上まで働ける企業割合は約2割となっている。

高齢者の就業希望



資料出所: 内閣府「高齢者の日常生活に関する意識調査」(平成26年)
対象は全国60歳以上の男女

65歳以上まで働ける企業割合

	全国	山形県
希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合	75.6%	74.7%
70歳以上まで働ける企業割合	22.6%	21.1%

従業員31人以上の企業の状況を取りまとめたもの

全国: 156,113社 山形県: 1,578社

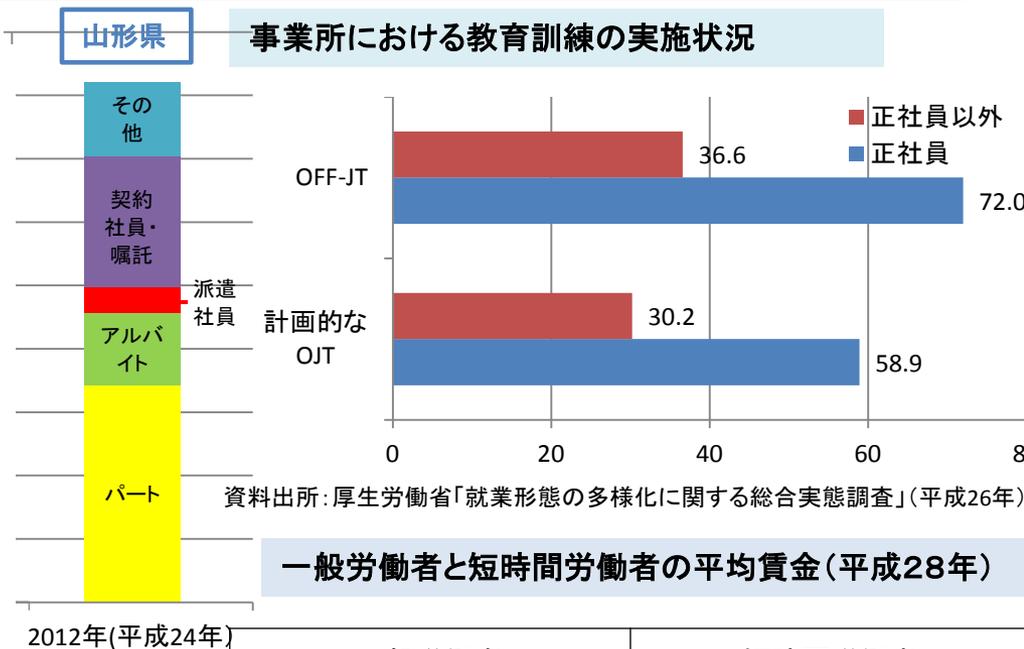
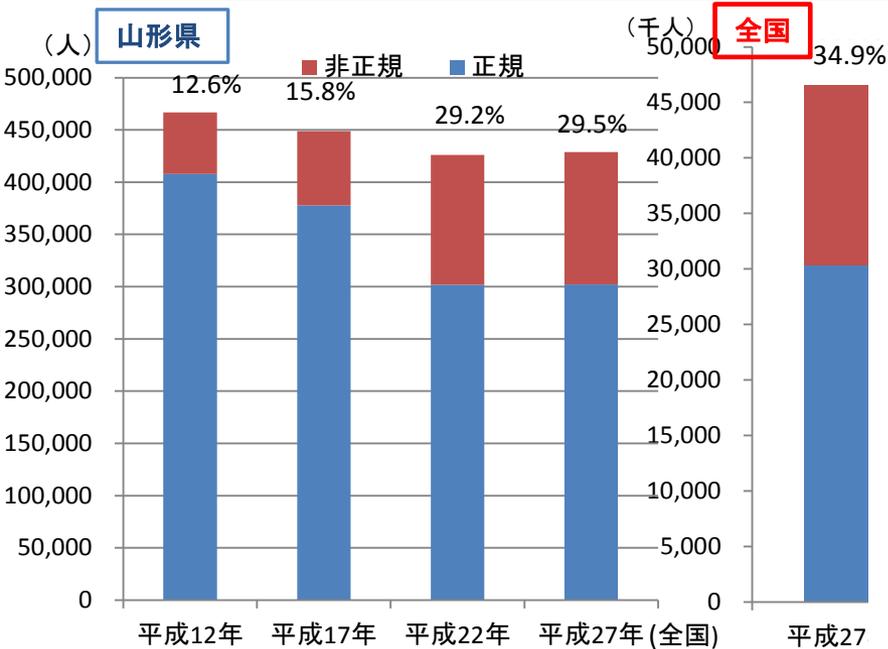
資料出所: 「平成29年高齢者の雇用状況(6月1日)」

注: 「希望者全員が65歳以上まで働ける企業」とは、
①定年制を廃止している企業
②65歳以上の定年制を導入している企業
③希望者全員65歳以上の継続雇用制度を導入している企業の合計となる。

「70歳以上まで働ける企業」とは、
①定年制を廃止した企業
②70歳以上の定年制を導入している企業
③70歳以上までの継続雇用制度を導入している企業
④その他の制度で70歳以上まで雇用している企業の合計となる。

山形県内における非正規雇用の現状

雇用者に占める非正規の割合は、29.5%と全国の34.9%を下回っている。



一般労働者と短時間労働者の平均賃金(平成28年)

一般労働者		短時間労働者	
正社員	正社員以外	正社員	正社員以外
1,950円(▲0.4%)	1,299円(3.3%)	1,410円(3.1%)	1,060円(1.5%)

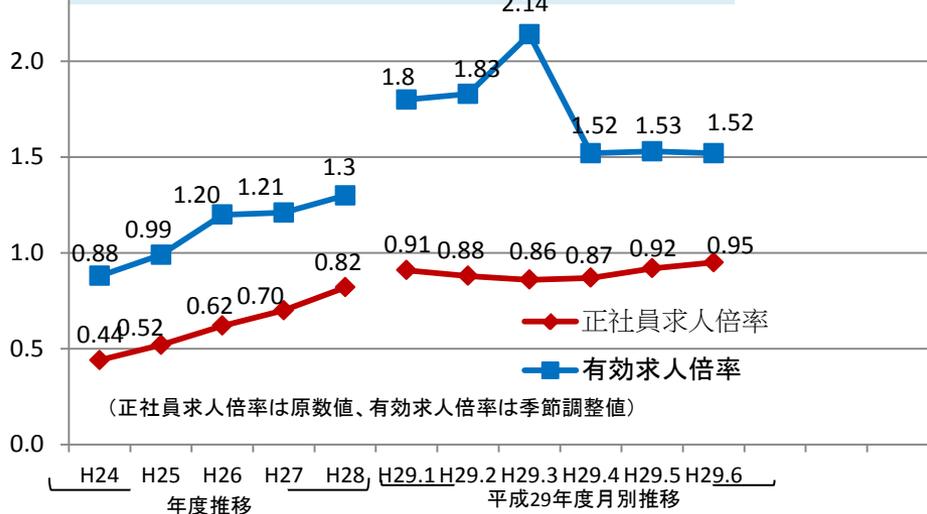
注) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定労働時間で除した値。()内は、平成27年からの増減率。
資料出所: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

各種制度の適用状況

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

資料出所: 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成26年)

山形労働局管内の正社員有効求人倍率



(正社員求人倍率は原数値、有効求人倍率は季節調整値)