



「ヤッピー」は山形労働局のイメージキャラクターです。

# 山形県の雇用労働環境について

## 山形労働局

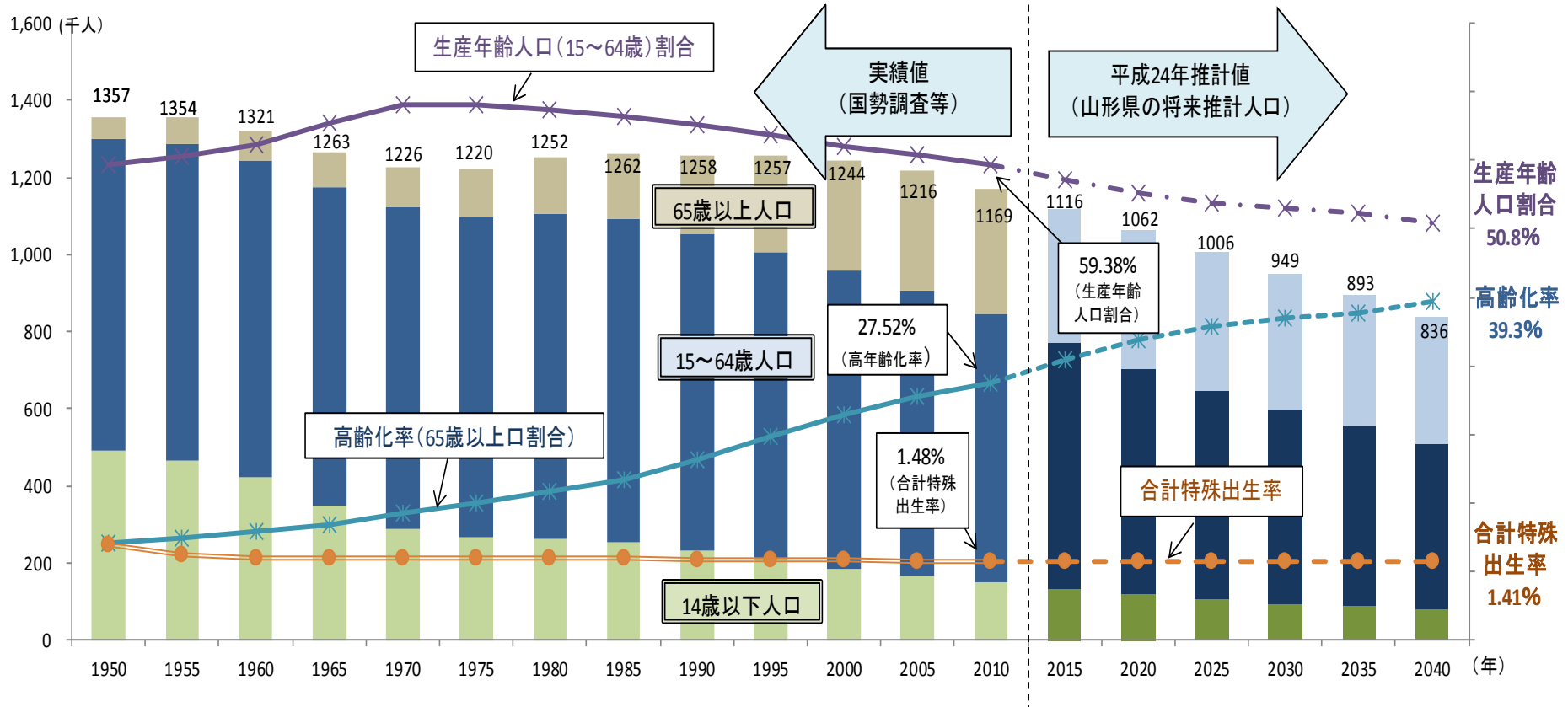
山形県正社員転換・働き方改革等推進会議資料  
平成27年12月18日

# 目次

- |     |              |          |
|-----|--------------|----------|
| I   | 山形県の人口と労働力人口 | 1～2ページ   |
| II  | 非正規雇用の現状と課題  | 3～7ページ   |
| III | 働く女性の現状      | 8～14ページ  |
| IV  | 労働時間と年休の現状   | 15～20ページ |

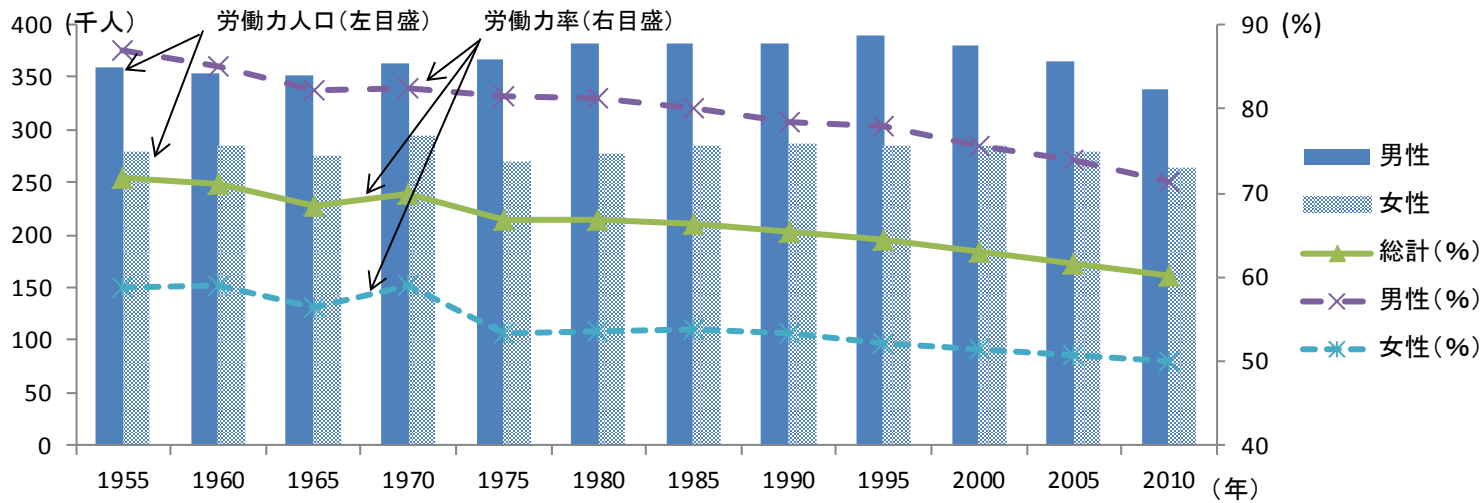
# 山形県における人口の将来推計

- 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10%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)

# 山形県における労働力人口の推移

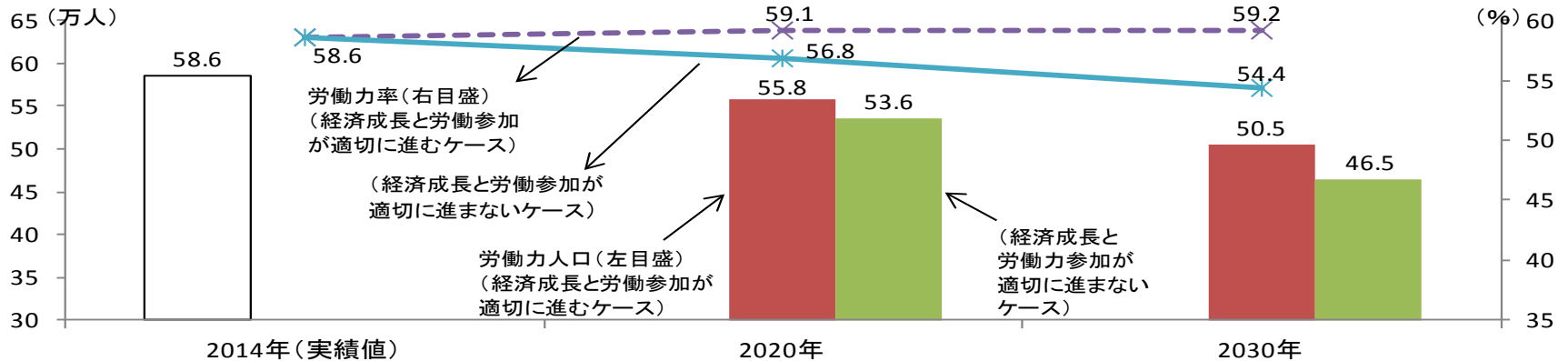


年	男女計 (単位:千人)
1955	637
1960	638
1965	626
1970	656
1975	636
1980	660
1985	667
1990	669
1995	675
2000	665
2005	643
2010	601

資料出所:総務省「国勢調査」

※「労働力率」とは、15歳以上の人口(労働力状態「不詳」を除く)に占める労働力人口の割合をいう。

# 山形県における労働力人口と労働力率の見通し



資料出所:2014年実績値は総務省「労働力調査」、2020年及び2030年は(独)労働政策研究・研修機構推計

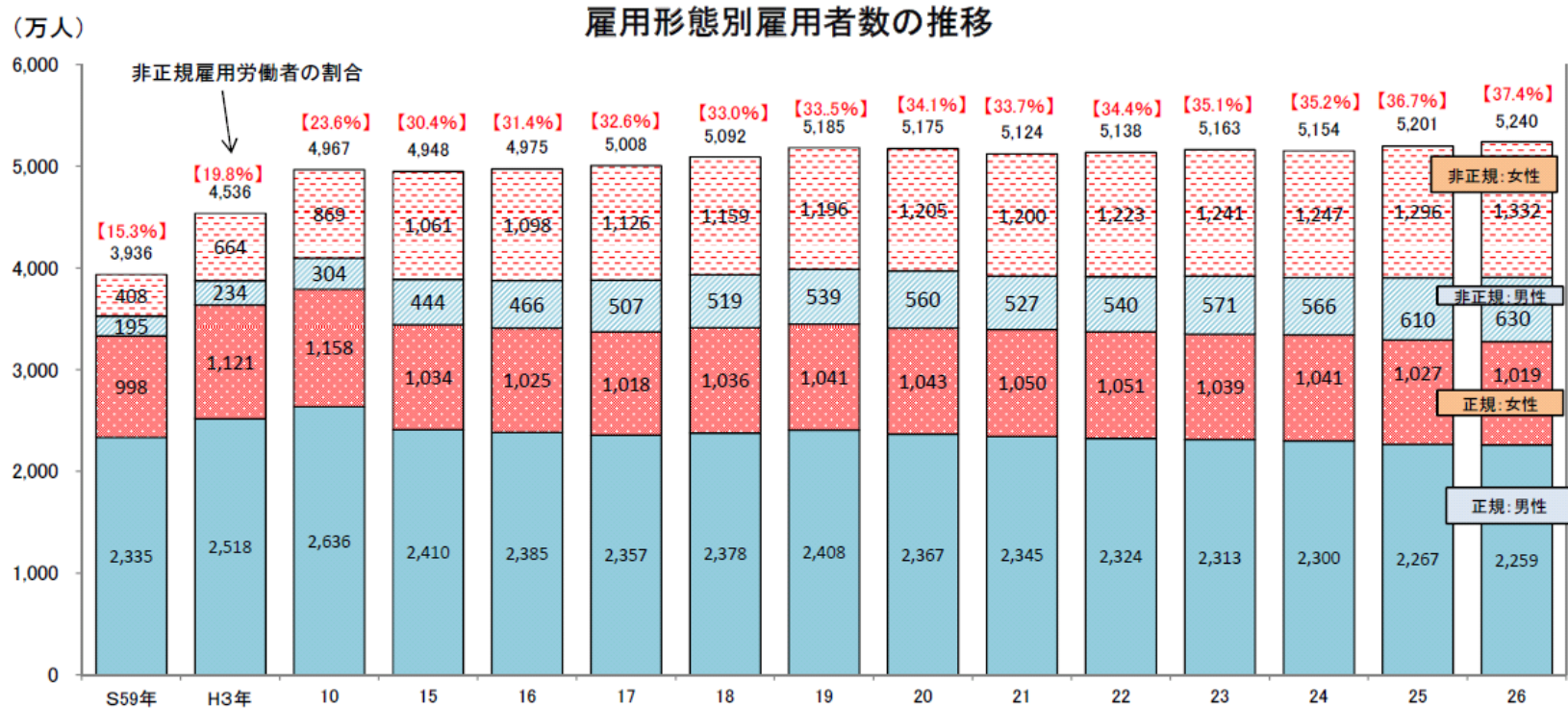
※推計は、(独)労働政策研究・研修機構が、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成24年1月推計):出生中位・死亡推計」を用いて行ったもの

※経済成長と労働参加が適切に進むケース:「日本再興戦略」を踏まえた高成長が実現し、かつ労働市場への参加が進むケース

※経済成長と労働参加が適切に進まないケース:復興需要を見込んで2020年まで一定程度の経済成長率を想定するが、2021年以降は経済成長率はゼロ、かつ労働市場への参加が進まないケース

# 雇用形態別雇用者数の推移等(全国)

○ 役員を除く雇用者に占める非正規の職員・従業員の割合は、1991年(平成3年)には約2割あったが、2003年(平成15年)には3割を超え、2014年(平成26年)には、37.4%となっている。



(資料出所) 平成10年までは総務省統計局「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、平成15年以降は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」(年平均)

(注)1) 平成17年から平成23年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。

2) 平成23年の数値、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。

3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

4) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

5) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

6) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

# 就業形態の多様化に関する総合実態調査からみる非正規雇用労働者の割合 (平成26年・全国)

○ 平成26年「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によれば、全労働者に占める、パートタイム労働者等正社員以外の割合は4割となっている。

## 非正規雇用労働者の割合

(単位：%)

	全労働者	正社員	正社員以外の労働者	パートタイム労働者	契約社員 (専門職)	嘱託社員 (再雇用者)	派遣労働者 (受け入れ)	臨時労働者	出向社員	その他
総数	100.0	60.0	40.0	23.2	3.5	2.7	2.6	1.7	1.2	5.2

資料出所:厚生労働省「平成26年就業形態の多様化に関する総合実態調査」

(注)1)平成26年度調査は、事業所規模5人以上の民営事業所に加え、官公営の事業所も調査対象としているため、前回平成22年調査結果と本調査結果は接続しない。

2)本調査の調査対象事業所は、一般公務部門(日本標準産業分類(平成19年11月改定)において「公務(他に分類されるものを除く)」に該当するもの)は調査対象外となっている、事業所規模5人未満の事業所は調査対象外となっている、「正社員」の定義が異なることなどの理由から、非正規雇用労働者割合として通常用いられている総務省「労働力調査」の結果とは異なることに留意する必要がある。

3)正社員:雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員をいう。

4)パートタイム労働者:常用労働者のうち、フルタイム正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週間の所定労働日数が少ない者をいう。

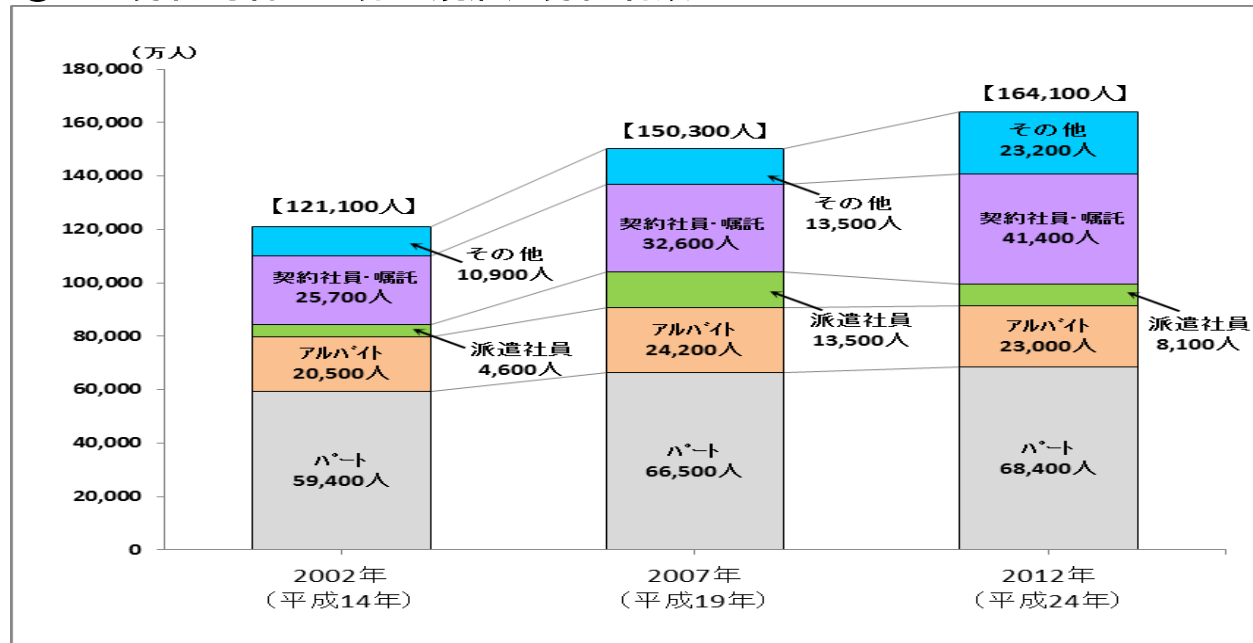
5)契約社員(専門職):特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者をいう。「特定職種」とは、例えば、科学研究者、機械・電気技術者、プログラマー、医師、薬剤師、デザイナーなどの専門職種をいう。

注1)定年退職者等の再雇用者であっても、上記の定義にあてはまる場合は「契約社員(専門職)」としている。

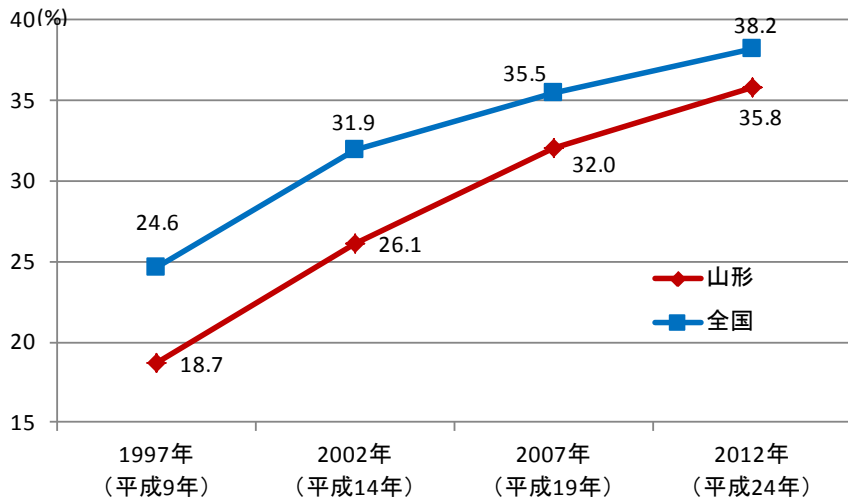
注2)「パートタイム労働者」、「臨時労働者」及び「その他」の労働者であっても、上記の定義にあてはまる場合は「契約社員(専門職)」としている。

# 山形県内における非正規雇用の現状

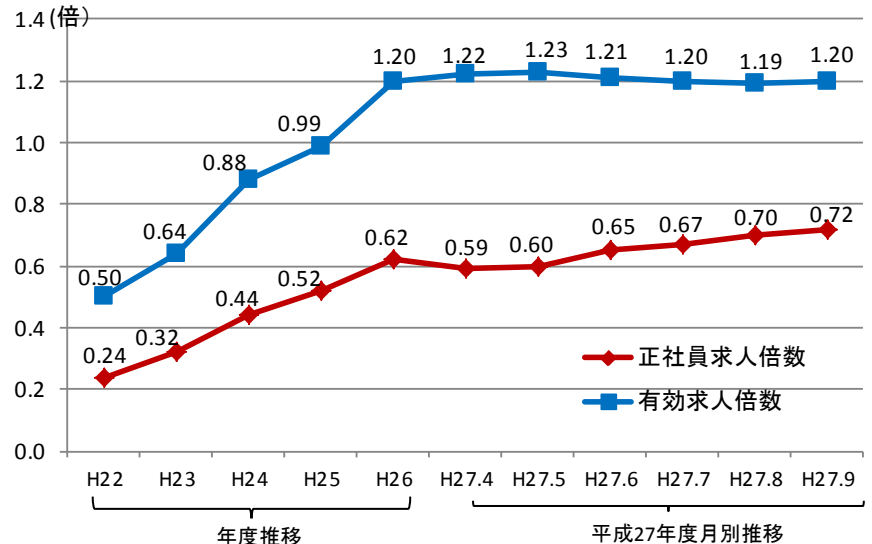
## ①山形労働局管内の非正規雇用労働者数



## ②山形労働局管内の雇用者に占める非正規の割合



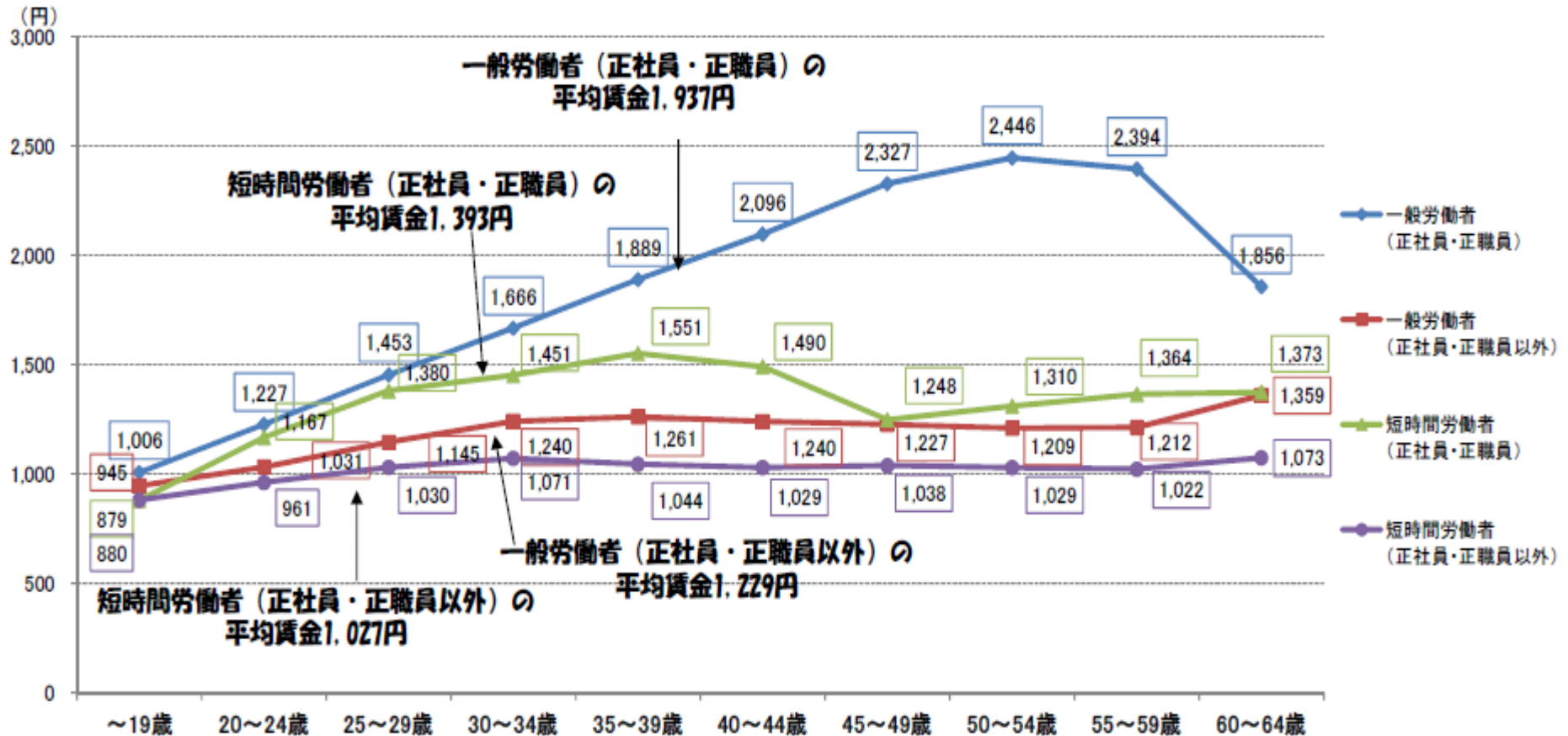
## ③山形労働局管内の正社員有効求人倍率



# 「非正規雇用」の現状と課題

## 【賃金カーブ(時給ベース)】

○ 非正規雇用には、雇用が不安定、賃金が低い、能力開発の機会が乏しい、セーフティネットが不十分等の課題がある。



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)雇用形態別表:第1表

(注)1)賃金は、平成26年6月分の所定内給与額

2)一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値

3)一般労働者:常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者

4)短時間労働者:同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者

5)正社員・正職員:事業所で正社員・正職員とする者

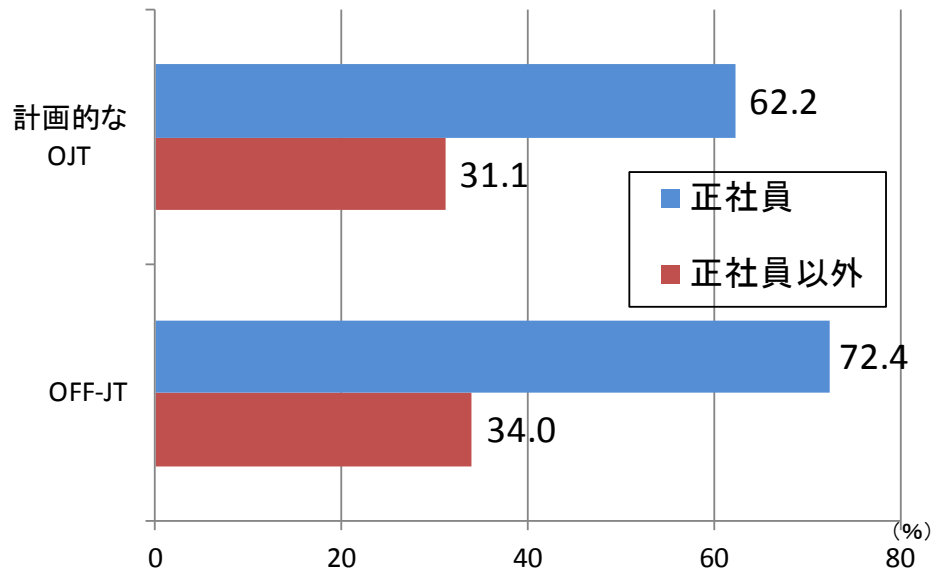
6)正社員・正職員以外:事業所で正社員・正職員以外の者



# 「非正規雇用」の現状と課題

## 【事務所における教育訓練の実施状況】

○ 正社員に教育訓練を実施している事業所は、計画的なOJT,OFF-JTのいずれも、正社員の約半数となっている。



資料出所:厚生労働省「平成26年度能力開発基本調査」(調査対象年度は平成25年度)事業所調査 第1表

- (注)1) 正社員: 常用労働者のうち、雇用期間の定めのない者であって、パートタイム労働者などを除いた社員。  
 2) 正社員以外: 常用労働者のうち、「嘱託」「契約社員」「パートタイム労働者」又はそれに近い名称で呼ばれている者など。派遣労働者及び請負労働者は含まない。  
 3) 計画的なOJT: 日常の業務に就きながら行われる教育訓練のことをいい、教育訓練に関する計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に教育訓練を実施することをいう。例えば、教育訓練計画に基づき、ライン長などが教育訓練担当者として作業方法等について部下に指導することなどが、これに含まれる。  
 4) OFF-JT: 業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(研修)のことをいう。例えば、社内で実施(労働者を1カ所に集合させて実施する集合訓練など)や、社外で実施(業界団体や民間の教育訓練機関など社外の教育訓練機関が実施する教育訓練に労働者を派遣することなど)が、これに含まれる。

## 【各種制度の適用状況】

○ 適用されている各種制度割合は、正社員に比べて正社員以外は大きく下回っている。

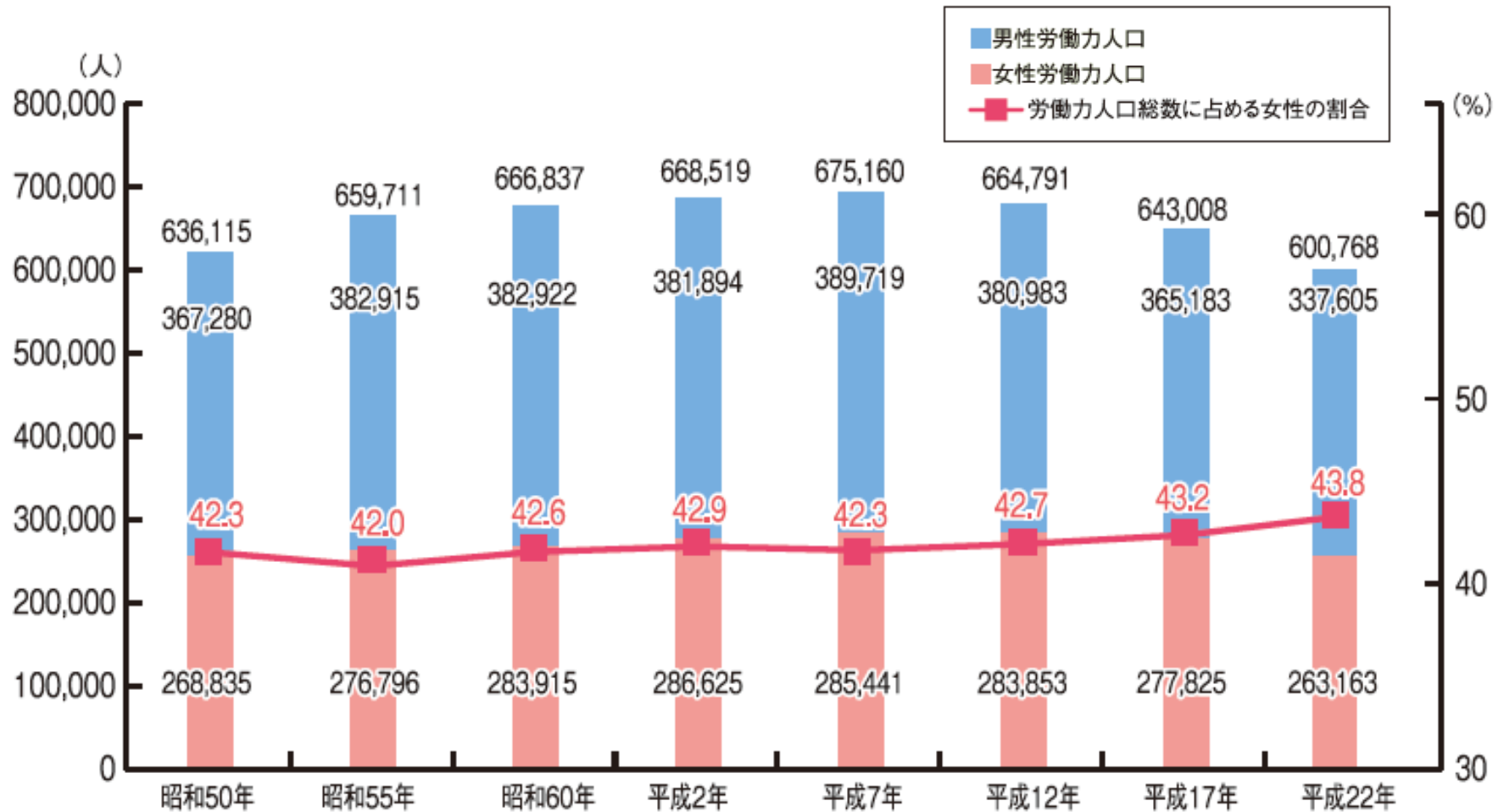
(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

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 個人調査 第14表

- (注)1) 調査回答には制度の「あり」、「なし」、「不詳」の3つがあり、上記割合は「あり」と回答した者の割合。  
 2) 正社員: 雇用されている労働者で雇用期間の定めのない者のうち、他企業への出向者などを除いたいわゆる正社員をいう。  
 3) 正社員以外: 正社員以外の者で、「契約社員(専門職)」「嘱託社員(再雇用者)」「出向社員」「派遣労働者」「臨時労働者」「パートタイム労働者」「その他」である者。

# 山形県の働く女性の現状(女性労働者の割合)

○ 労働力人口の減少する中、女性労働者の割合は増加している。

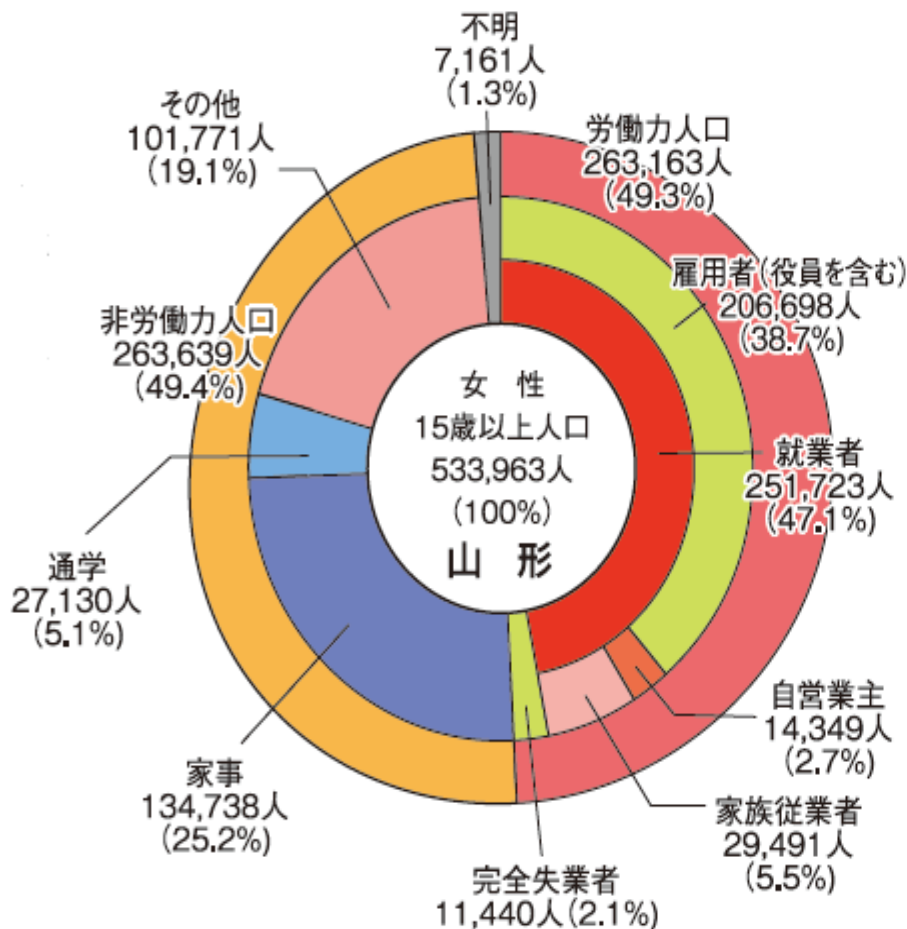


総務省「国勢調査」

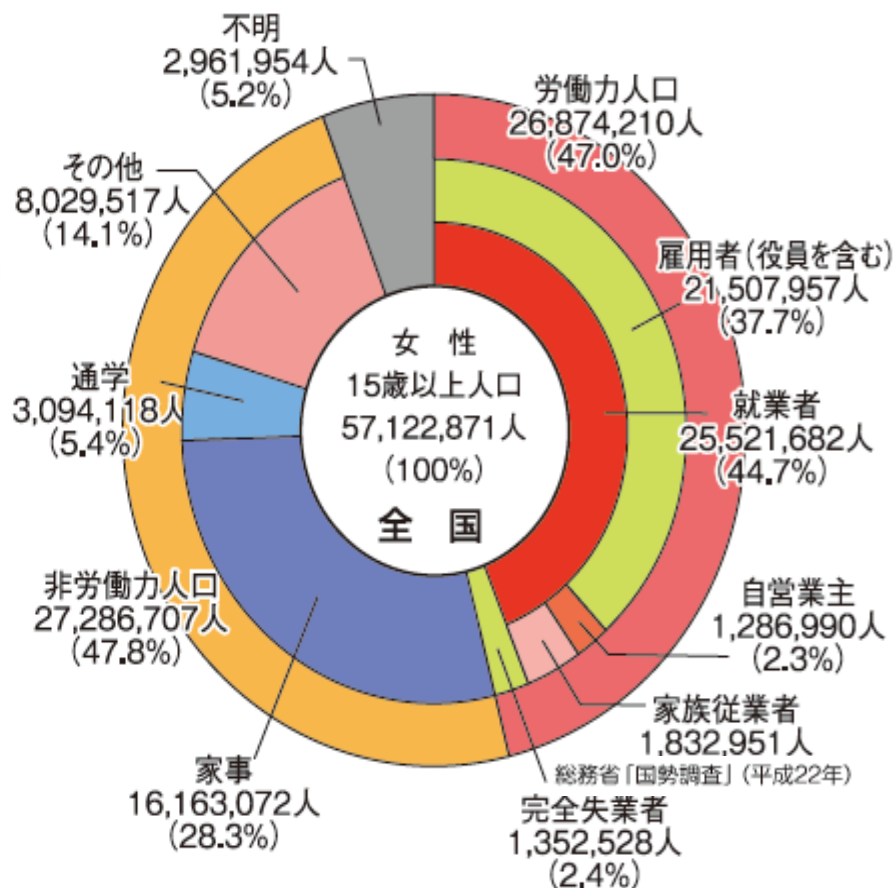
# 山形県の働く女性の現状(女性の労働力状態)

○ 女性の15歳以上人口に占める労働力人口の割合は全国を上回っている。

山形の女性の労働力状態  
(15歳以上)



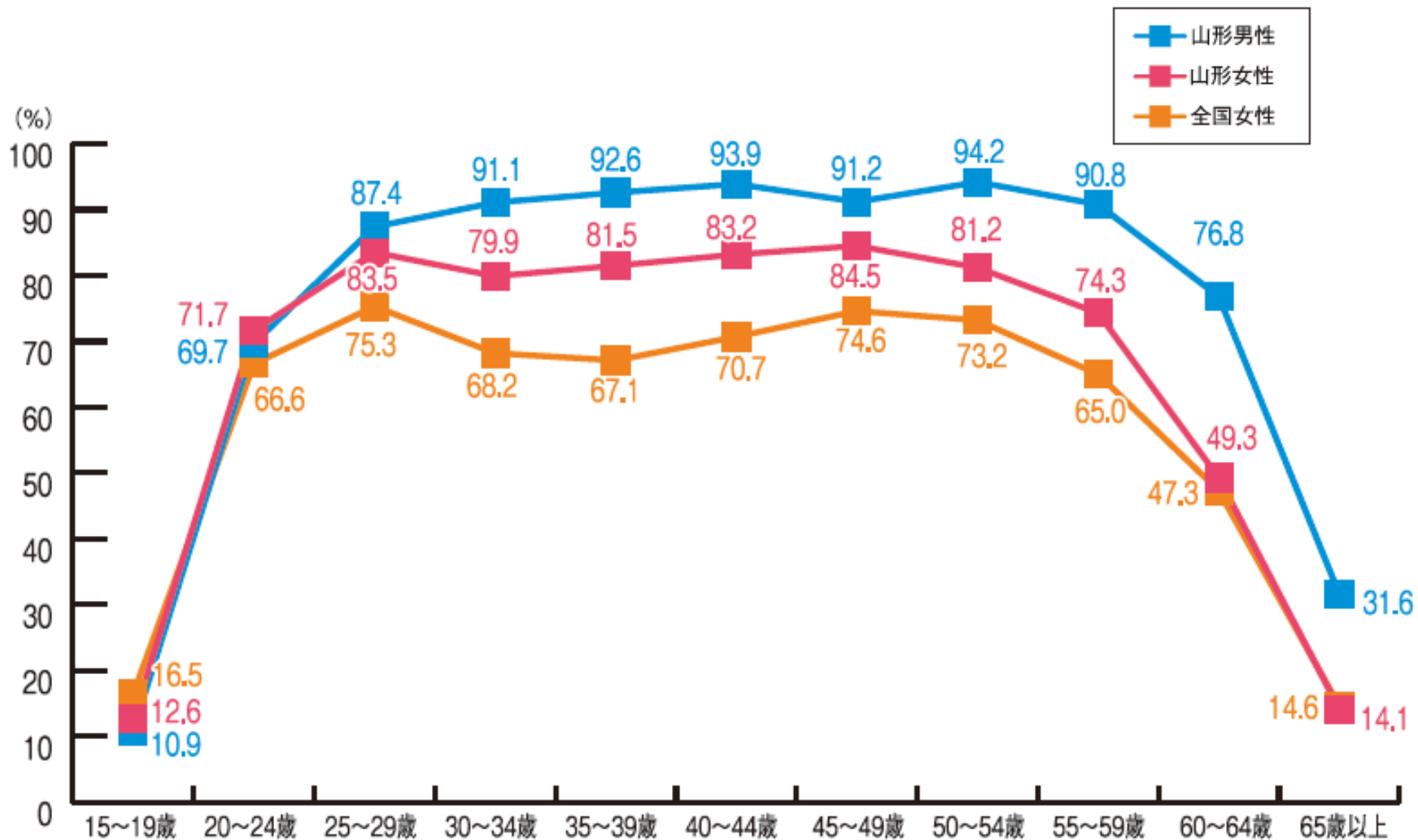
全国の女性の労働力状態  
(15歳以上)



総務省「国勢調査」(平成22年)

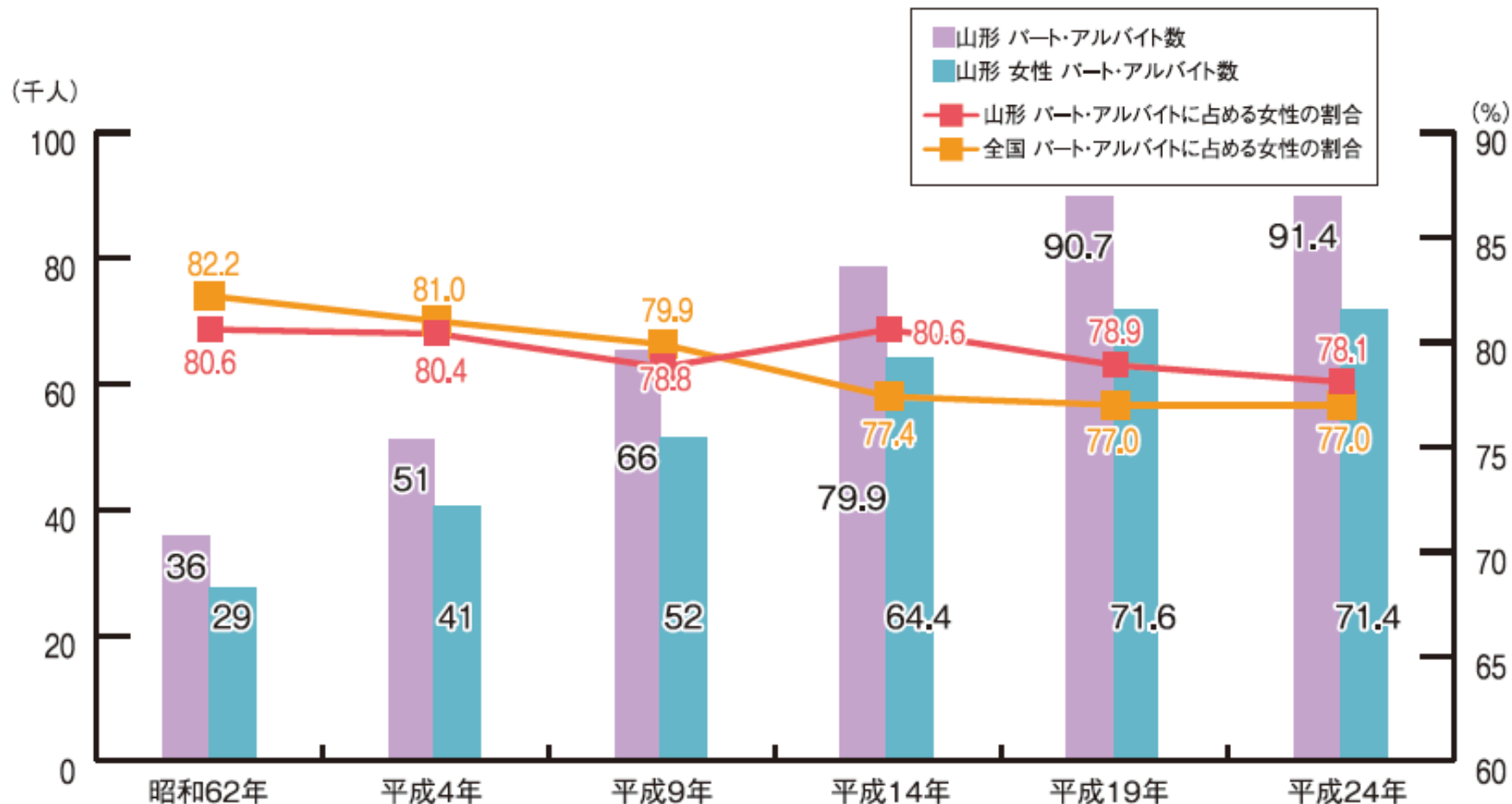
# 山形県の働く女性の現状(女性の有業率)

○ 山形の女性有業率は30歳代でもほぼ8割台と高い水準にある。



# 山形県の働く女性の現状（パート・アルバイトに占める割合）

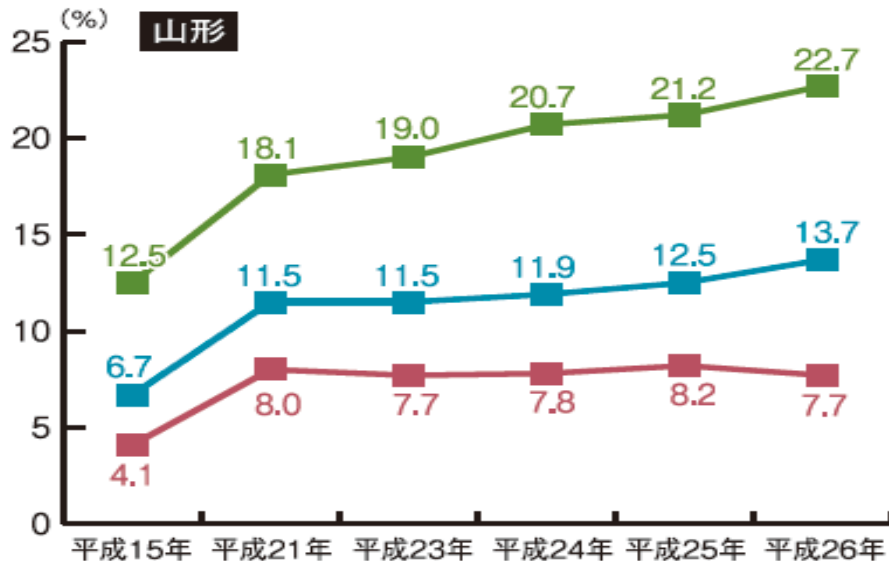
○ パート・アルバイトに占める女性の割合は全国よりも高い。



総務省「就業構造基本調査」

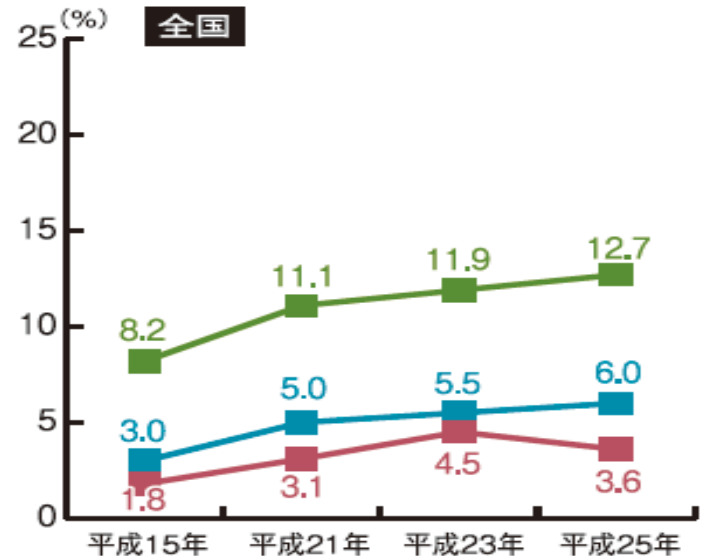
# 山形県の働く女性の現状(役職者の割合)

○ 役職者に占める女性の割合は全国よりも高い。



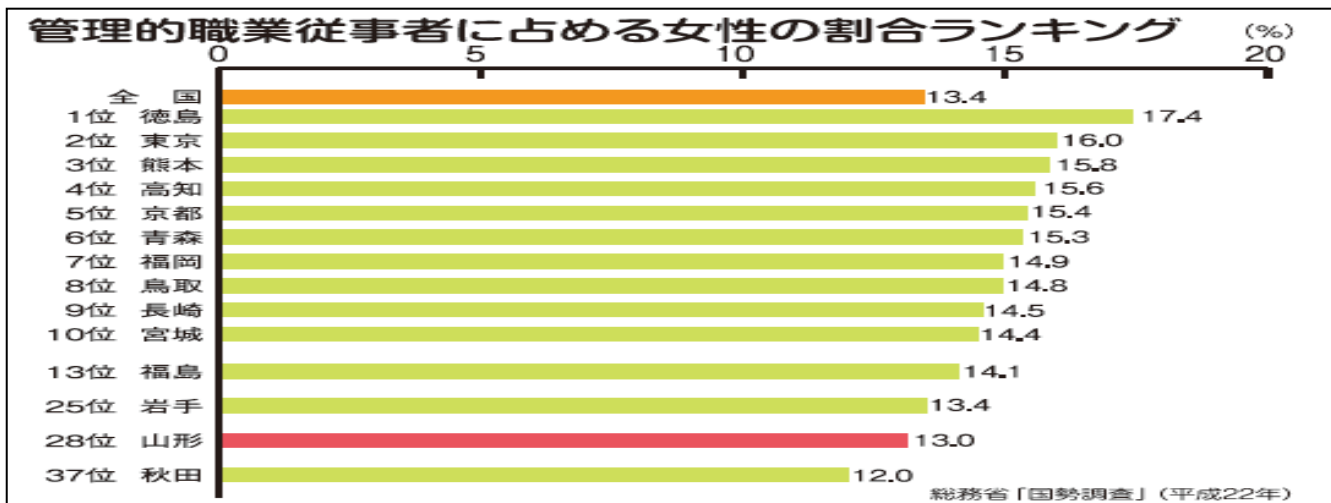
山形県「山形県労働条件実態調査」

※事業所規模30人以上



厚生労働省「雇用均等基本調査」

■ 係長担当職 ■ 課長担当職 ■ 部長担当職



# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要

豊かで活力ある社会の実現を図るためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。そのため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進する。

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

## 基本方針等の策定

- 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定(閣議決定)。
- 地方公共団体(都道府県、市町村)は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定(努力義務)。

## 事業主行動計画の策定等

- 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。
- 国や地方公共団体、民間事業主は以下の事項を実施(労働者が300人以下の民間事業主については努力義務)。

- 女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析  
【参考】状況把握する事項： ①女性採用比率 ②勤続年数男女差  
③労働時間の状況 ④女性管理職比率 等
- 上記の状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- 女性の活躍に関する情報の公表(省令で定める事項のうち、事業主が選択して公表)

- 国は、優れた取組を行う一般事業主の認定を行うこととする。

## 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

- 国は、職業訓練・職業紹介、啓発活動、情報の収集・提供等を行うこととする。地方公共団体は、相談・助言等に努めることとする。
- 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする(任意)。

## その他

- 原則、公布日施行(事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行)。
- 10年間の時限立法。

# 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要（民間事業主関係部分）

## 1 基本方針等

- ▶ 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定（閣議決定）。
- ▶ 地方公共団体（都道府県、市町村）は、上記基本方針等を勘案して、当該区域内における推進計画を策定（努力義務）。

## 2 事業主行動計画等

※①～③について大企業(301人以上)：義務／中小企業(300人以下)：努力義務

### ① 自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析

#### ✎ 状況把握の必須項目（※省令）

- ①女性採用比率 ②勤続年数男女差 ③労働時間の状況 ④女性管理職比率

### ② 状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・公表

（指針に即した行動計画を策定・公表（労働者への周知含む））

#### ✎ 行動計画の必須記載事項

- ▶目標（定量的目標） ▶取組内容 ▶実施時期 ▶計画期間

※ 衆議院による修正により、取組実施・目標達成の努力義務が追加

### ③ 女性の活躍に関する情報公表

#### ✎ 情報公表の項目（※省令）

女性の職業選択に資するよう、省令で定める情報（限定列举）から事業主が適切と考えるものを公表

### ④ 認定制度

#### ✎ 認定基準（※省令）

### ⑤ 履行確保措置

厚生労働大臣（都道府県労働局長）による報告徴収・助言指導・勧告

## — 行動計画策定指針（告示） —

### ▶ 国は、事業主行動計画の策定に関する指針を策定。

- ▶ 女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定。
- ▶ 各企業は、これらを参考に自社の課題解決に必要な取組を選択し、行動計画を策定。
  - 女性の積極採用に関する取組
  - 配置・育成・教育訓練に関する取組
  - 継続就業に関する取組
  - 長時間労働是正など働き方の改革に向けた取組
  - 女性の積極登用・評価に関する取組
  - 雇用形態や職種の転換に関する取組（パート等から正規雇用へ、一般職から総合職へ等）
  - 女性の再雇用や中途採用に関する取組
  - 性別役割分担意識の見直し等 職場風土改革に関する取組

## 3 その他（施行期日等）

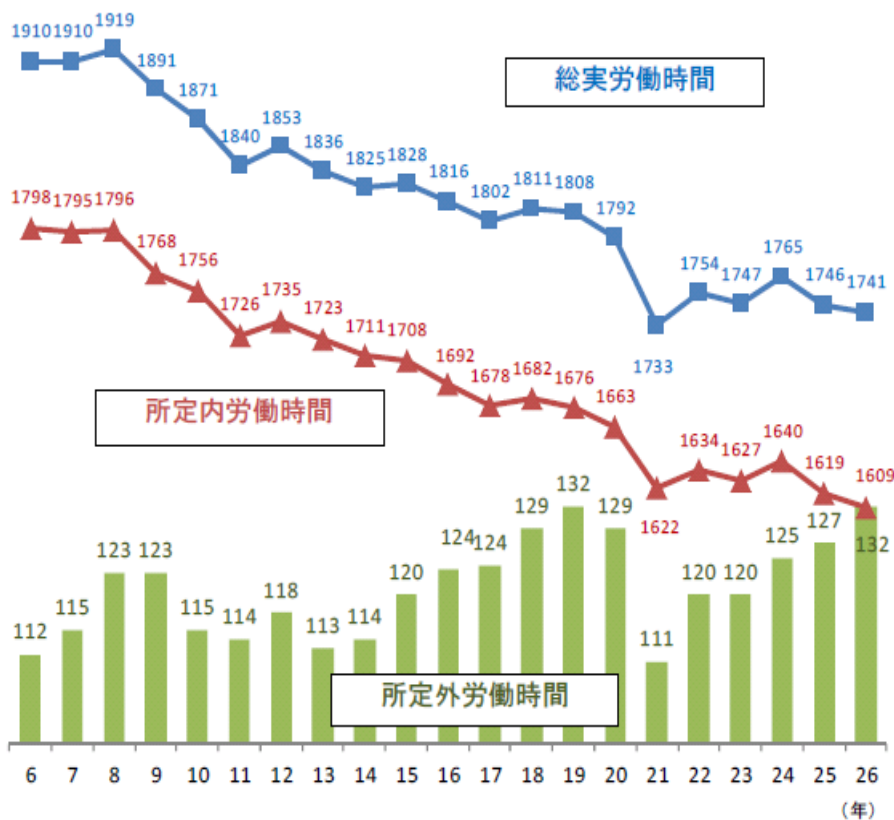
- ▶ 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。
- ▶ 原則、公布日施行（事業主行動計画の策定については、平成28年4月1日施行）。 ▶ 10年間の時限立法。



# 年間総実労働時間の推移(全国)

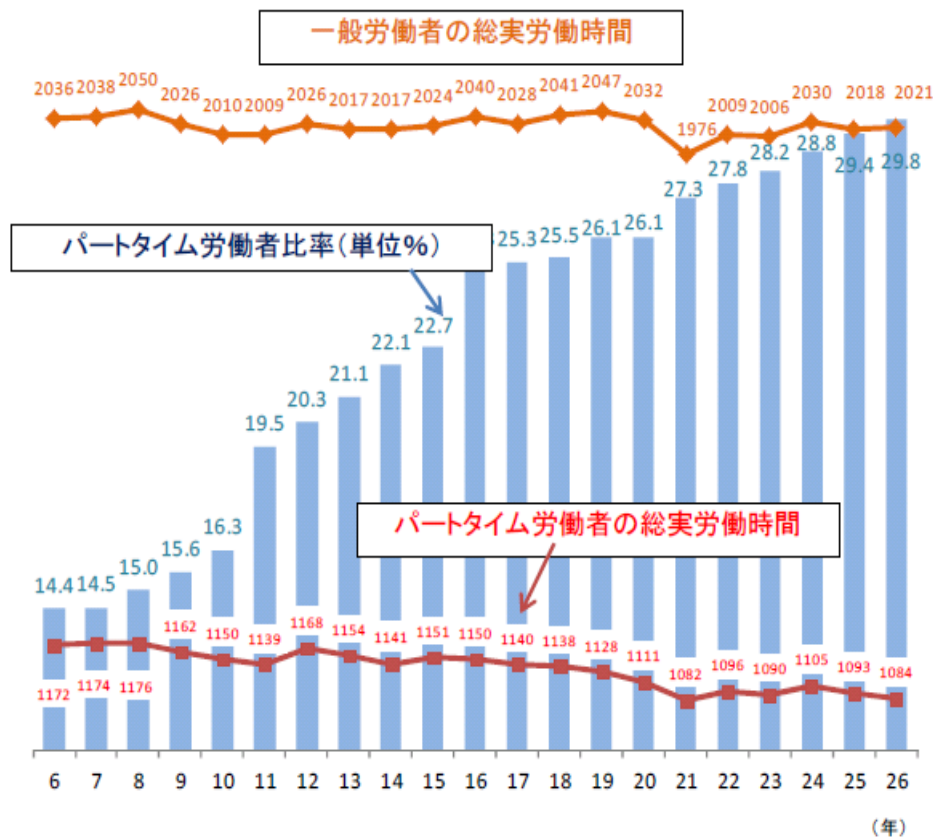
- 就業形態計別の年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは、パートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。
- 一般労働者(パートタイム労働者以外の者)の総実労働時間は、2,000時間を超える水準で推移している。

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



(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

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(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

# 週労働時間別雇用者数の推移(全国)

- 週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、30代男性では17.0%と以前より低下したものの高水準で推移している。  
山形県の週労働時間60時間以上の雇用者の割合は8.3%で、全国平均(8.8%)より若干低い(※厚生労働省「就業構造基本調査」(平成24年))。

	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
週60時間以上の者	639万人	476万人	490万人	474万人	464万人
	12.2%	9.3%	9.1%	8.8%	8.5%
週35時間以上 週60時間未満の者	3354万人	3227万人	3412万人	3327万人	3284万人
	64.0%	63.2%	63.7%	61.6%	60.5%
週35時間未満の者	1237万人	1385万人	1436万人	1568万人	1651万人
	23.6%	27.1%	26.8%	29.0%	30.4%
合 計	5243万人	5105万人	5359万人	5399万人	5432万人

## 30代男性で週労働時間60時間以上の者

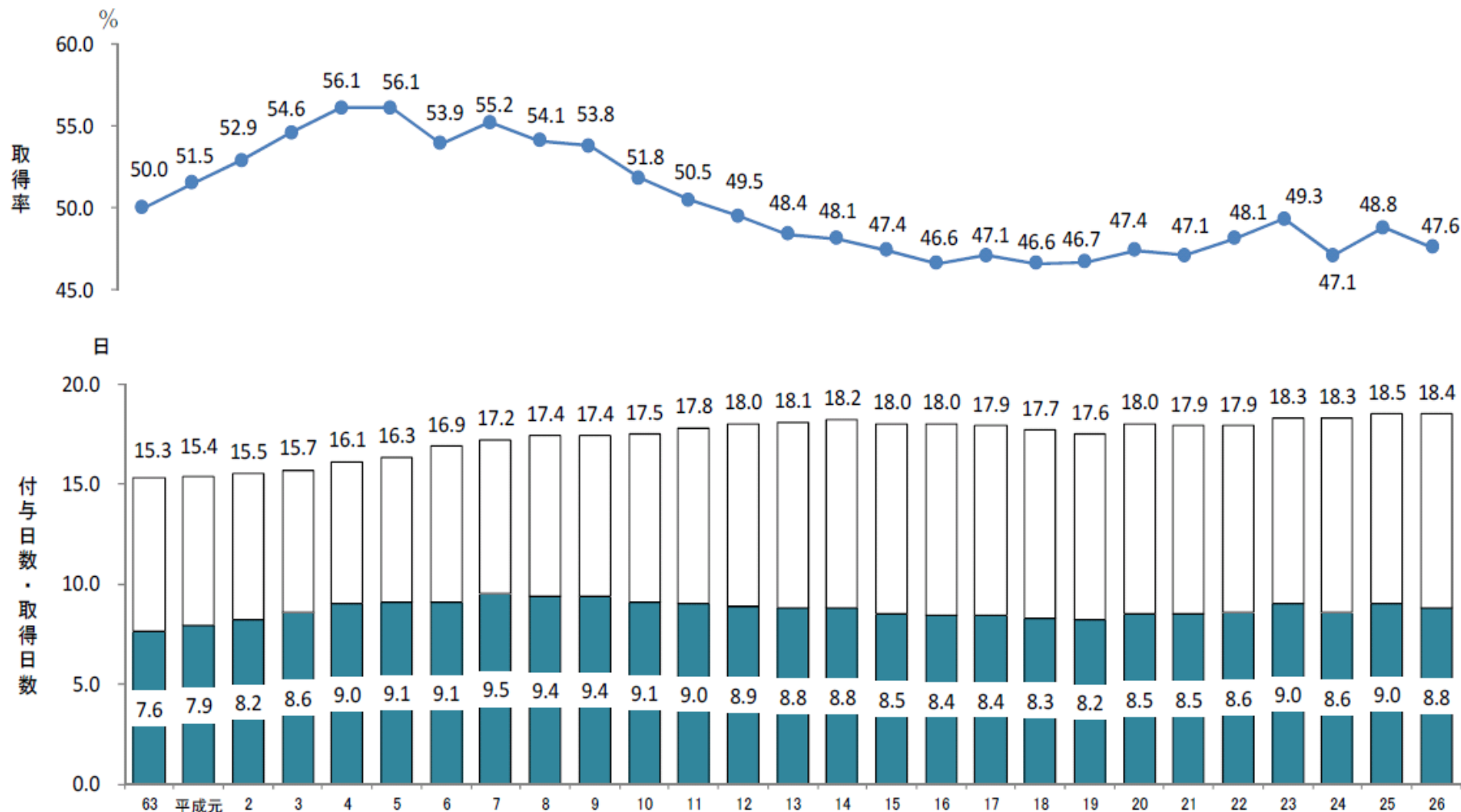
	平成16年	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年
30代男性で週60 時間以上の者	200万人	141万人	144万人	135万人 (124万人)	126万人 (115万人)
	23.8%	18.4%	18.2%	17.6% (17.2%)	17.0% (16.5)%

資料出所:総務省「労働力調査」(平成23年岩手県、宮城県及び福島県を除く)

※ 上記の表は雇用者についてのもの。ただし、「30代男性で週労働時間60時間以上の者」については、雇用者だけでなく自営業者と家族従業員を含んだ数値により作成。なお、平成25年、26年の括弧内については、雇用者のみの数値により作成。

# 年次有給休暇の取得率等の推移(全国)

○ 年次有給休暇の取得率については、依然として5割を下回る水準で推移している。



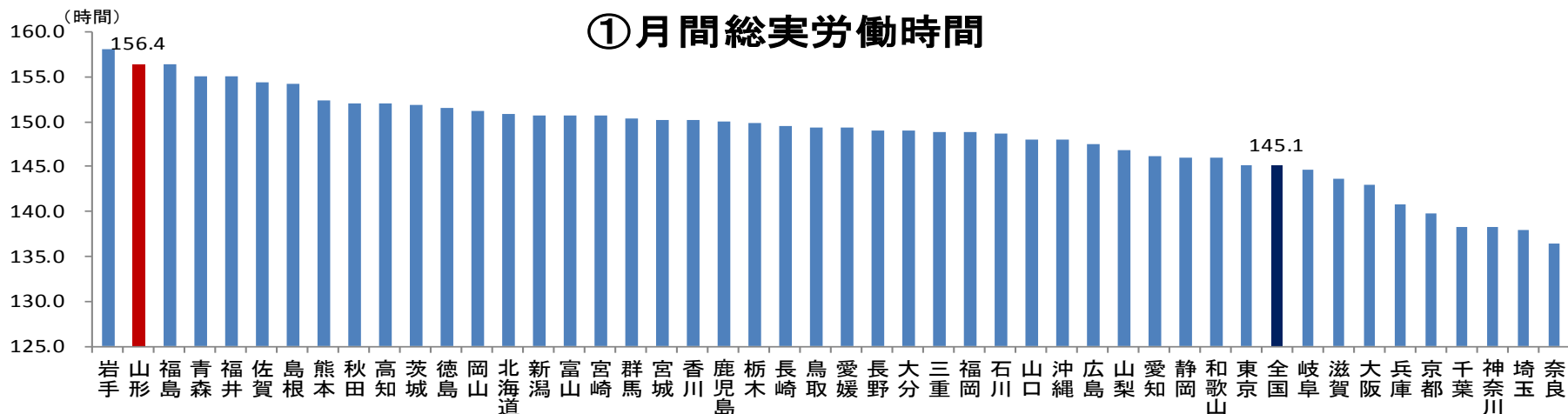
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (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人以上の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業」  
 4) 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)  
 なお、平成25年と同一の調査対象で時系列で比較した場合、平成26年の年次有給休暇の取得率は47.3%となる。

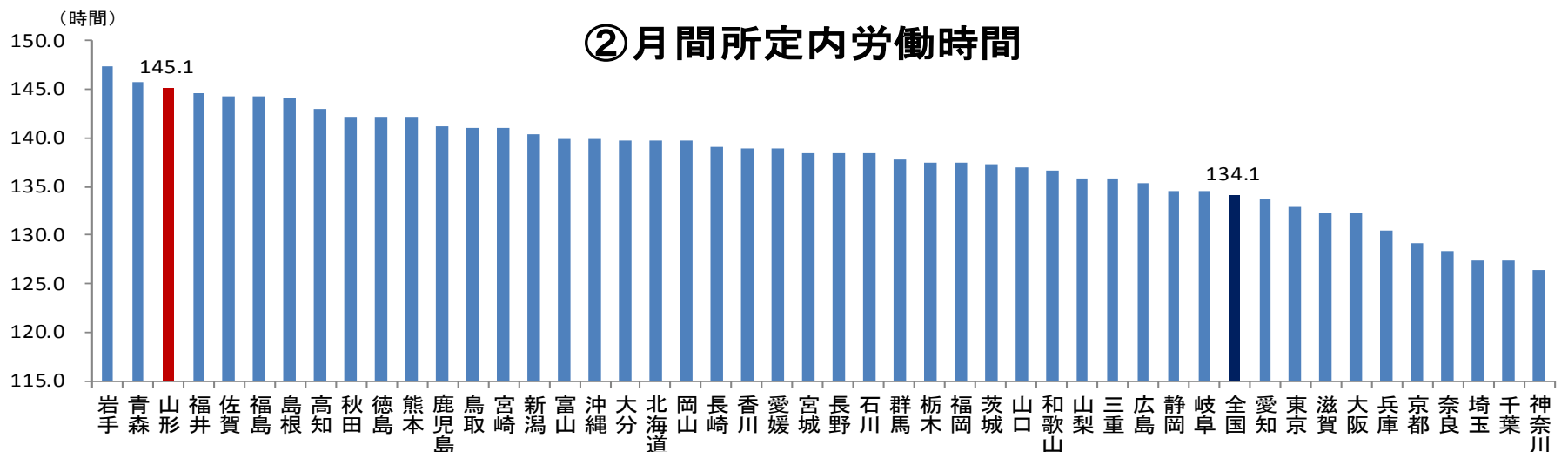
年

# 都道府県別の労働時間の現状

○ 平成26年における山形県の月間総実労働時間は156.4時間であり、全国では2番目に長くなっている。

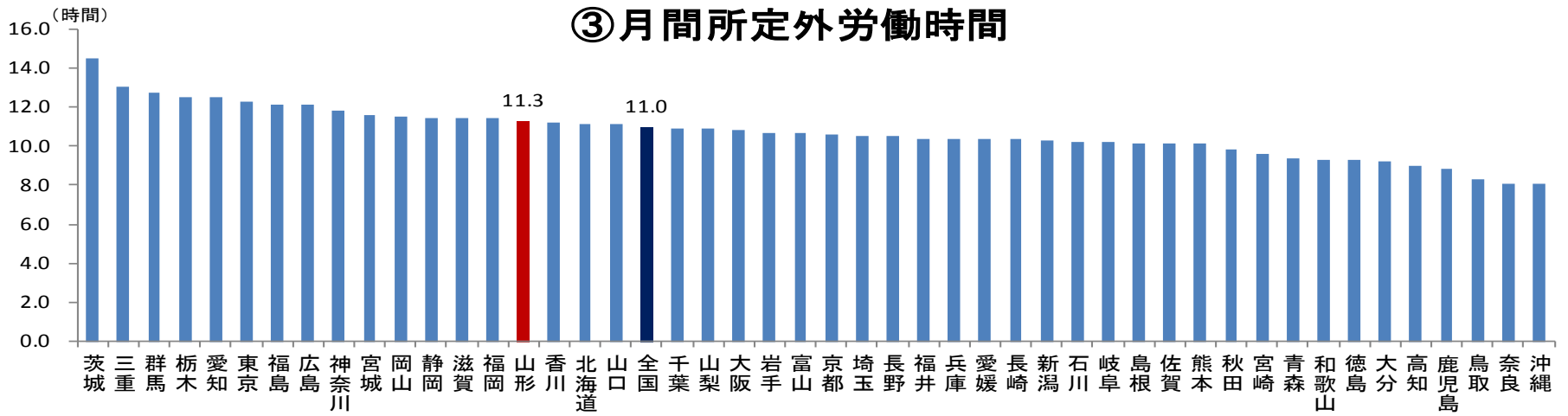


資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査 平成26年年平均分結果概要」 事業所規模5人以上



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査 平成26年年平均分結果概要」 事業所規模5人以上

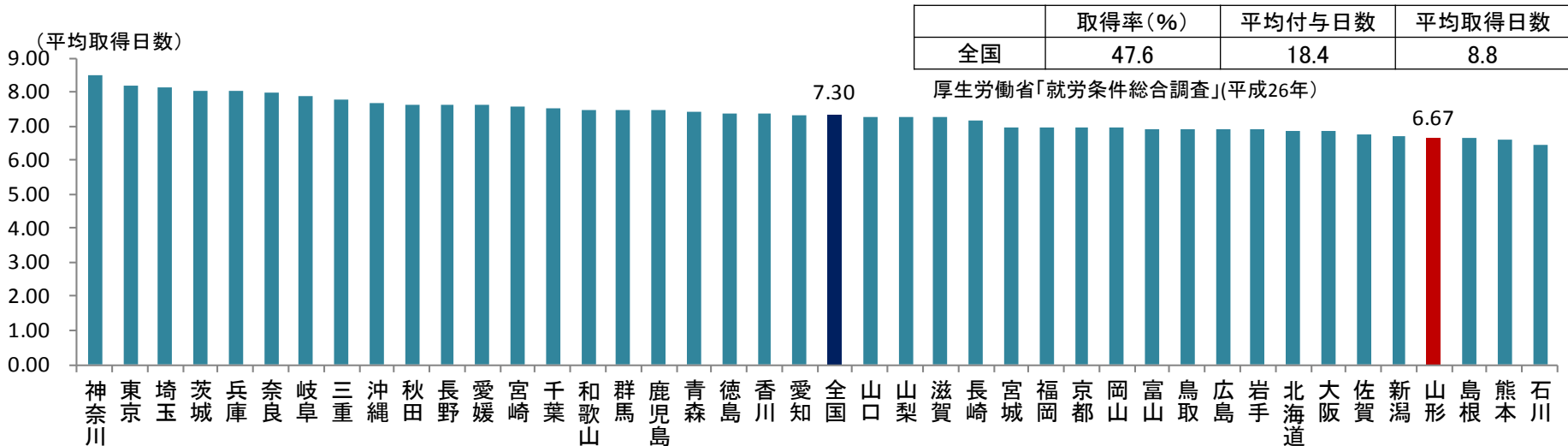
### ③月間所定外労働時間



資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計調査地方調査 平成26年年平均分結果概要」事業所規模5人以上

### 都道府県別の年次有給休暇の取得日数

○ 中小企業団体中央会の調査結果によれば、山形県における年次有給休暇の平均取得日数は6.67日で、全国平均(7.30日)より短くなっている。



	取得率(%)	平均付与日数	平均取得日数
全国	47.6	18.4	8.8

厚生労働省「就労条件総合調査」(平成26年)

資料出所:北海道中小企業団体中央会「平成27年中小企業労働事情実態調査報告」

※福島県、栃木県、福井県、大分県、高知県、静岡県を除く。

注)付与日数には繰越日数を含まない。

注)「就労条件総合調査」について、常用労働者からパートタイム労働者を除いた労働者について調査

## 取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝方の働き方・テレワーク



企業名：医療法人社団順仁堂 順仁堂 遊佐病院	所在地：山形県飽海郡遊佐町
社員数：98名（うち看護師47名）	業種：病院

### 取組の目的

看護師の定着、新規採用者確保が課題の地方の病院である。

まず、看護師の離職者を減らすことを目的として、働きやすい職場環境を整える（年次有給休暇の取得の促進・健康確保措置の実施）ことにした。

次に、取組を対外的に発信することにより、新規看護師の確保を目指すこととした。

### 取組の概要

#### 〈現在の取組〉

1. 病院長によるWLBを推進するという方針のもと、副院長兼総看護師長をトップとするWLB推進委員会を立ち上げ、以下のような取組を推進している。
  - 毎月、年次有給休暇の取得状況を委員会で確認し、そのデータを基に、取得状況が低調な社員に対し、各所属長が取得を促している。
  - 年次有給休暇取得促進のため、誕生日に年次有給休暇を取得するよう推奨している。
  - 風通しのよい職場づくりと、職責・部署を越えた交流を図ることを目的とし、全社員を対象に、所定労働時間中にティータイムミーティングを1か月に1回開催している。情報共有の場として毎回7割近い参加がある。
  - 給与支払日をノー残業デーとして、家庭団らんの日と定めている。
  - 各社員が残業をしないと決めた日に、そのことを周囲にも明らかとなるよう、かえる（帰る）バッジを着用して就業する。
  - 腰痛を抱える社員の割合（67%）を減らすため、産業医、理学療法士の協力のもと始業前腰痛予防体操を実施している。
2. これらの取組についてWLB通信を発行し、病院内に掲示やHPで公表して周知している。

#### 〈今後の取組〉

- 多様な働き方の設定（短時間勤務制度）。

#### 〈現状とこれまでの取組の効果〉

- 年次有給休暇取得率が、取組前の2012年度には35.7%であったが、2014年度には57.1%となり21.4ポイント上昇した。
- 誕生日に年次有給休暇を取得する社員は、75名（77%）に達している（2014年度）。
- 月平均所定外労働時間数が、取組前の2012年度には2.2時間であったが、2014年度には1.0時間となり、1.2時間減少した。
- 腰痛を抱える社員の割合が、2012年度67%→2013年度56%へ11ポイント減少した。腰痛予防体操が習慣化し、患者さんも巻き込んで実施している。これらの取組を進めることにより
- 看護師の離職率が取組前2012年13.6%から、取組開始後2013年には0%と大きく改善した。
- これまで、看護師募集をしてもなかなか集まらなかったところ、今年度3人の新規募集に対して5人の応募があり、結果5人全員採用した。

#### 《新規雇用増加につながった方策で効果があったと考える取組》

1. 病院長による「WLBを推進する」という力強い宣言。
2. 求職者が働くことのできる条件に応じた多様な勤務形態を提示したこと。例えば育児、孫育てのために夜勤回数の半減、免除を認めたこと。また、採用後の必要な期間、当面は日直のみの勤務希望を受け入れたこと。
3. 職場の雰囲気が良いので、必要に応じ、他人に気兼ねすることなく自由に年次有給休暇を取得できること。

#### 《新規雇用者が、この事業場を選んだ理由》

1. WLBを積極的に推進しているところに魅力を感じた。（WLB通信）
2. 仕事と家庭の両立ができ、働き続けられると思った。  
等の意見があった。