

平成 21 年高山市労働実態調査結果報告書

平成 2 2 年 1 2 月

高山市商工観光部商工課

目 次

目 次	P.1
1. 実態調査の概要	P.2
2. 事業所の概要	P.3
3. 労働環境	P.7
4. 労働時間	P.9
5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数	P.11
6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時給	P.12
7. 新規学卒者の採用数及び平均初任給	P.14
8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況	P.15
9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況	P.17
10. 育児に関する諸制度の実施状況	P.19
11. 介護に関する諸制度の実施状況	P.25
12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況	P.28
13. 女性に関する職場の状況及びセクシャルハラスメントへの対策状況	P.29

1. 実態調査の概要

(1) 調査目的

この調査は、高山市内における事業所の労働条件等の実態を把握し、行政上の基礎資料を得ることを目的としている。

(2) 調査対象

建設業、製造業、情報通信・運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、飲食業、宿泊業、医療・福祉、サービス業、その他の事業所のうちから無作為に抽出した 690 事業所

(3) 調査項目

- 事業所の業種、規模
- 従業員数
- 雇用状況
- 就業規則
- 労働組合
- 社会・労働保険
- 定年制
- 賃金
- 労働時間
- 雇用調整
- 休暇制度
- 育児・介護休業制度
- 女性の労働環境
- パートタイマー関係
- 次世代育成支援対策推進法

(4) 調査期間

平成 22 年 2 月 26 日から平成 22 年 3 月 19 日

(5) 調査基準日

平成 21 年 7 月 1 日現在。なお、設問により基準日が異なっている場合がある。

(6) 調査方法

郵送によるアンケート調査法により実施

(7) 調査票の回収状況 回収数 261 事業所 (回収率 37.8%)

建設業 52 社、製造業 36 社、情報通信・運輸業 10 社、卸売・小売業 53 社、金融・保険業 8 社、飲食業 12 社、宿泊業 11 社、医療・福祉業 21 社、サービス業 43 社、その他 15 社

(8) 用語の定義

- ①所定内賃金：基本給、職能給、各種手当。なお、通勤手当は除く。
- ②所定外賃金：残業、休日出勤手当等所定外の労働に関する賃金
- ③短時間勤務制度：所定労働時間を短縮する制度
- ④フレックスタイム制：所定労働時間はそのまま、労使協定内で時間を自由に設定すること。
- ⑤始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
：所定内労働時間はそのまま、事業主が決めたいくつかの時間の中から繰上げ等を設定すること。

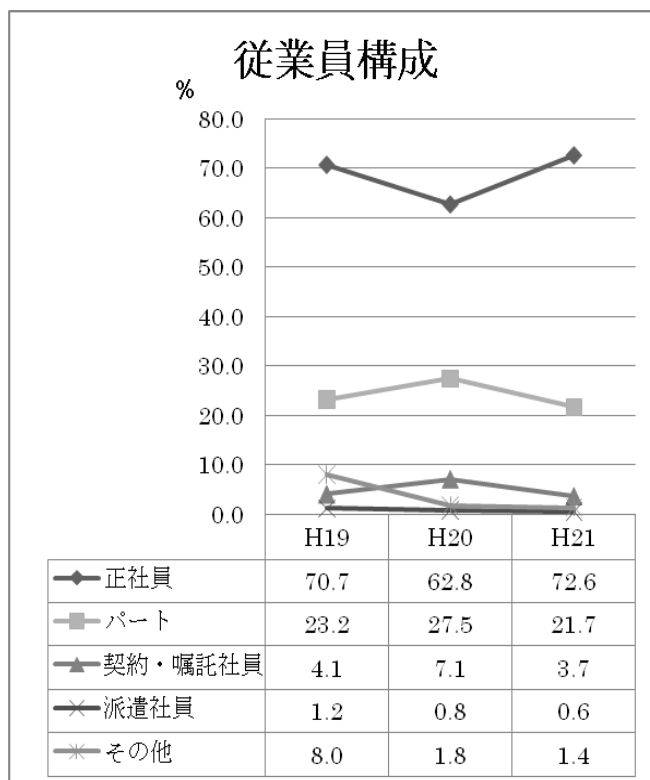
(9) 注意事項

各数値は小数点第 2 位を四捨五入して表示しているため、それぞれの割合を足し上げても 100% とならないことがある。

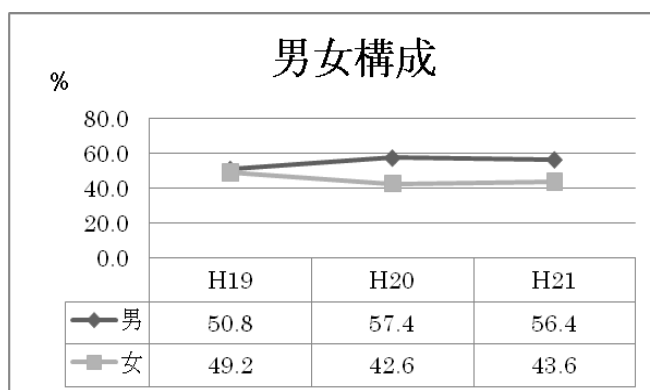
2. 事業所の概要

従業員の構成は、正社員の割合が72.6%、パートタイマーの割合が21.7%、契約・嘱託社員の割合が3.7%、派遣社員の割合が0.6%、その他の割合が1.4%である。

平成20年と比較すると、正社員の割合が9.8ポイント増加し、パートタイマー、契約・嘱託社員の割合が全て減少し、合わせて9.2ポイント減少している。



従業員の男女構成は、男性の割合が56.4%、女性の割合が43.6%で、平成20年の調査結果とほぼ同じ結果である。

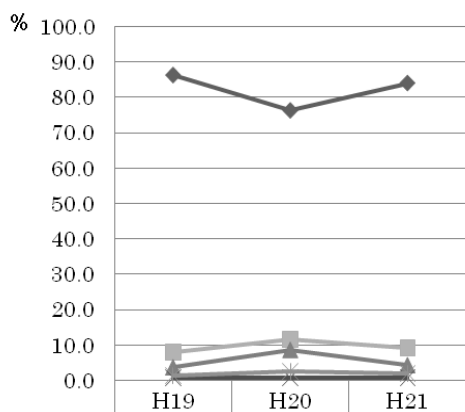


男女別の従業員構成を比較すると、雇用の形態が大きく異なる結果となっている。

男性の従業員構成は、正社員の割合が全体の84.0%を占めているのに対し、女性の従業員構成は、正社員の割合が57.8%、パートタイマーの割合が37.9%で、男性の従業員構成と比較してパートタイマーの割合が高い。

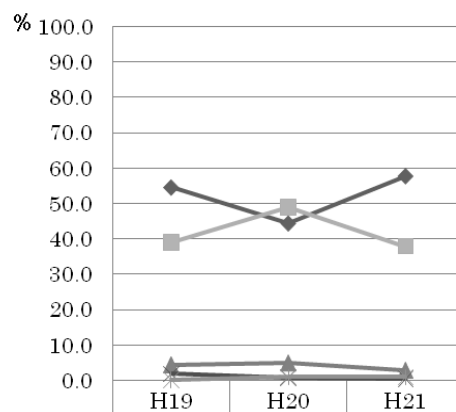
また、平成20年の女性の従業員構成では、パートタイマーの割合が正社員の割合を上回っていたが、平成21年は正社員の割合がパートタイマーの割合を上回っている。

従業員構成（男性）



◆ 正社員	86.2	76.4	84.0
■ パート	8.0	11.6	9.1
▲ 契約・嘱託社員	3.7	8.6	4.3
× 派遣社員	0.7	0.8	0.7
✱ その他	1.4	2.6	1.9

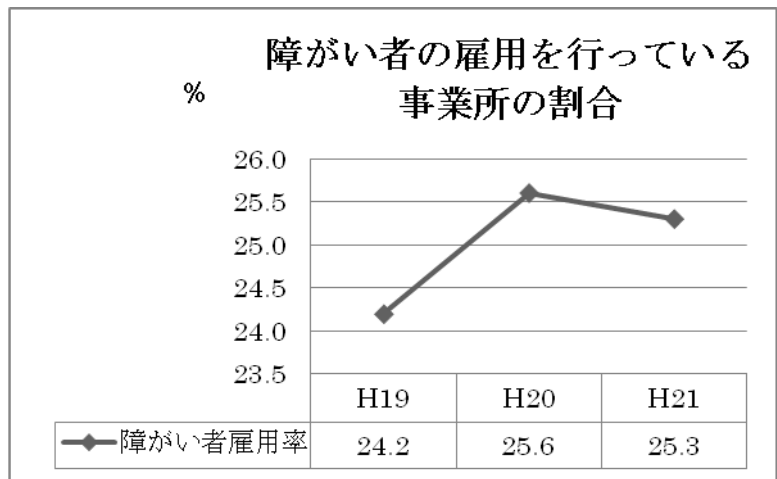
従業員構成（女性）



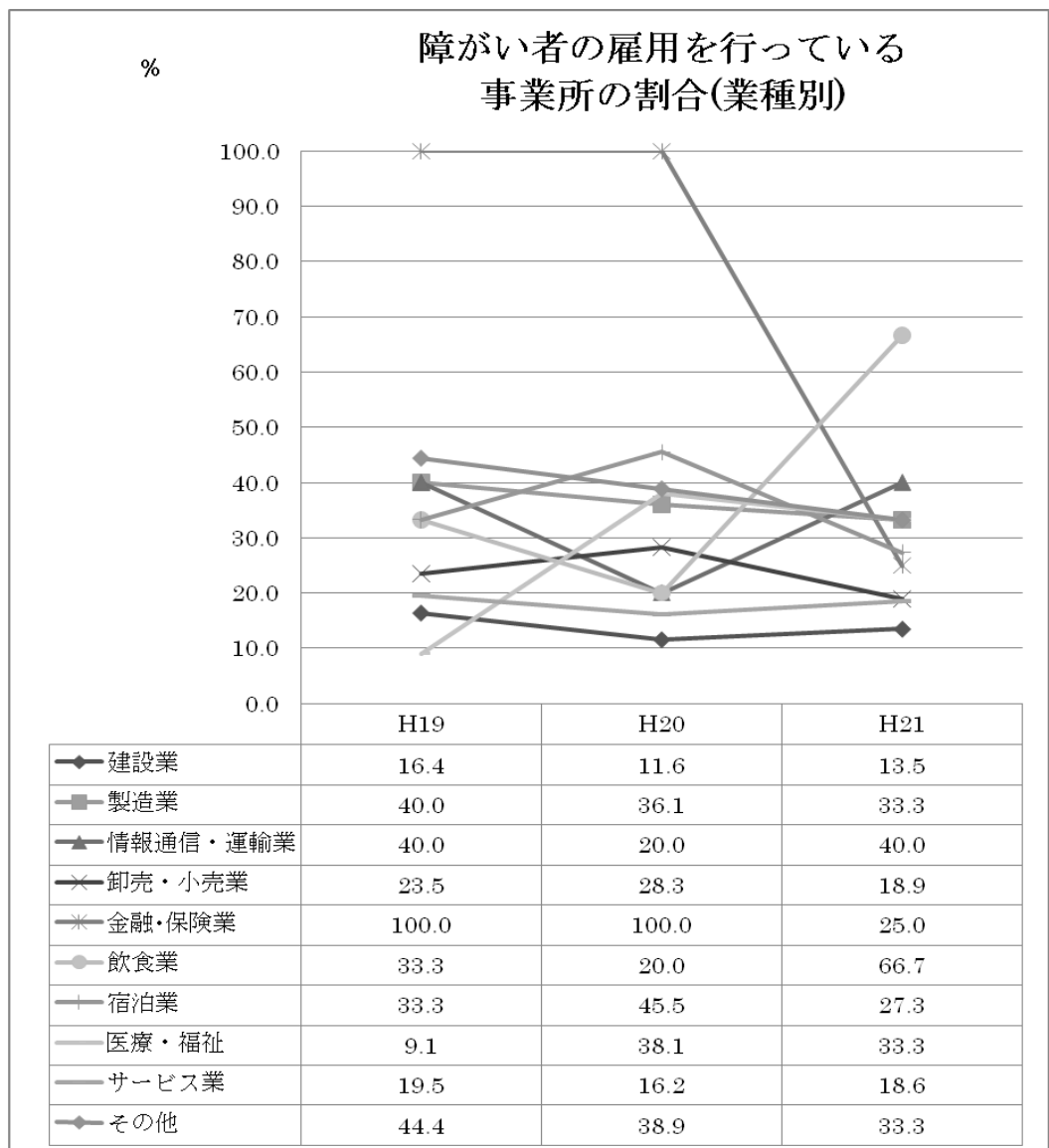
◆ 正社員	54.6	44.5	57.8
■ パート	39.0	48.9	37.9
▲ 契約・嘱託社員	4.4	4.9	2.9
× 派遣社員	1.8	0.8	0.5
✱ その他	0.2	0.9	0.9

障がい者の雇用を行っている事業所の割合は25.3%で、平成20年と比較して0.3ポイント減少している。

全事業所の約4分の1の事業所において障がい者の雇用が行われている状態である。

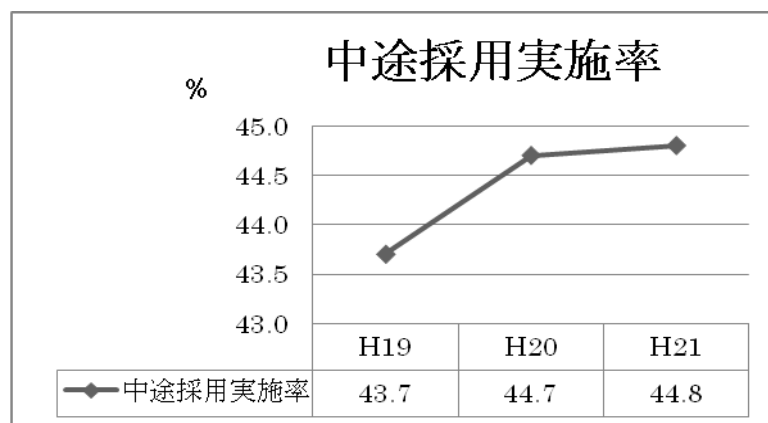


障がい者の雇用を行っている事業所の割合を業種別にみると、平成20年と比較して「建設業」「情報通信・運輸業」「飲食業」「サービス業」において障がい者の雇用を行っている事業所の割合が増加している。

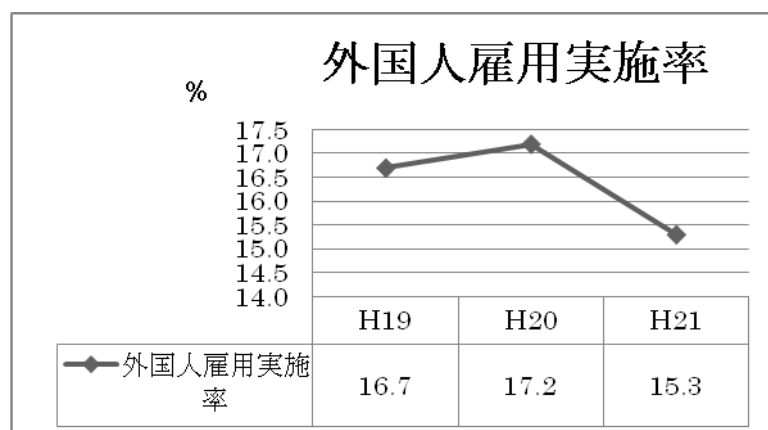


中途採用を行っている事業所の割合は 44.8%で、平成 20 年と比較して 0.1 ポイント増加している。

回答のあった事業所の半数近くにおいて中途採用が行われている状態である。



外国人の雇用を行っている事業所の割合は 15.3%で、平成 20 年と比較して 1.9 ポイント減少している。



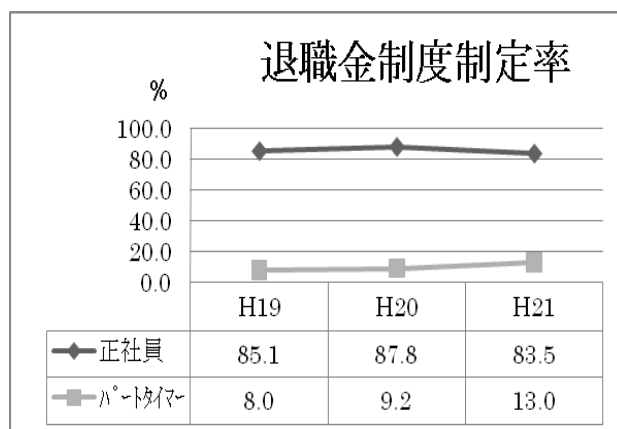
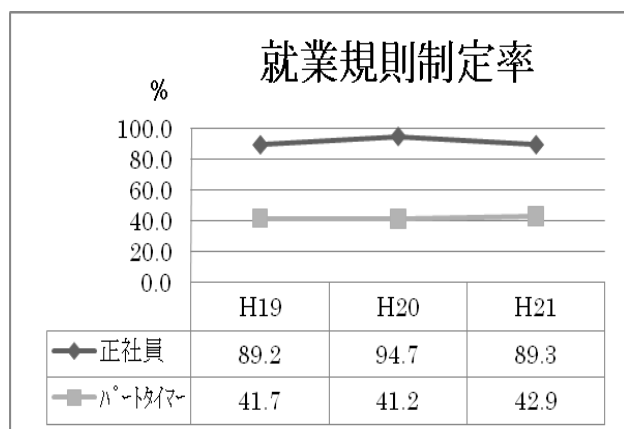
3. 労働環境

(1) 労働に関する規則の制定状況

正社員の就業規則を定めている事業所の割合は89.3%であるが、パートタイマーの当該割合は42.9%にとどまっている。

また、正社員の退職金制度を定めている事業所の割合は83.5%であるが、パートタイマーの当該割合は13.0%にとどまっている。

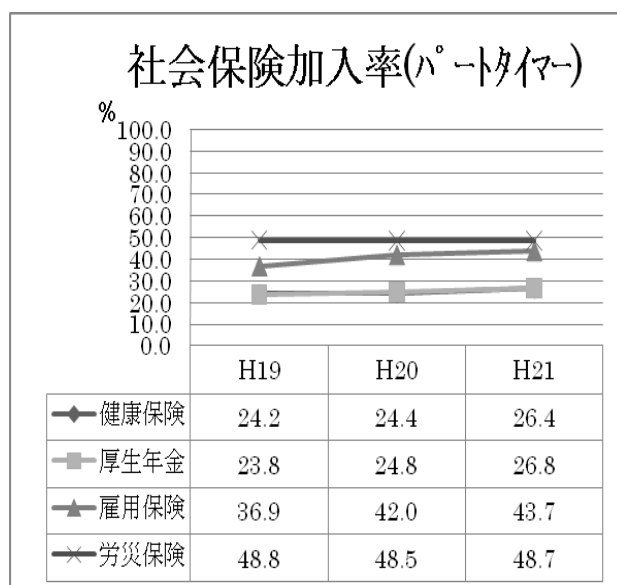
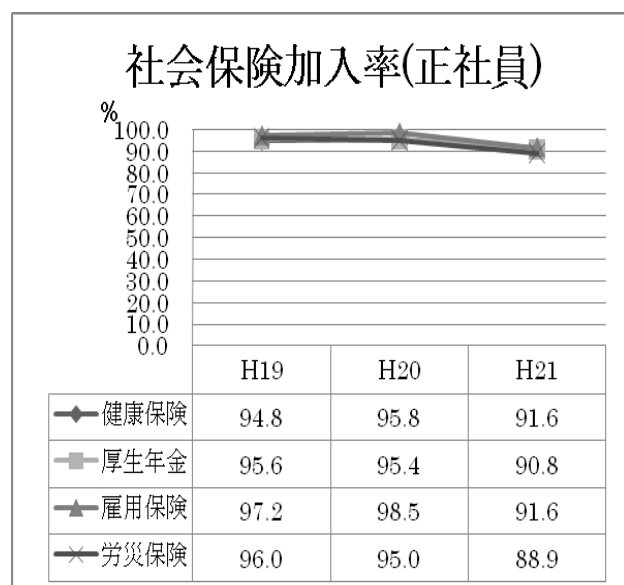
正社員に対する就業規則、退職金制度の制定状況の割合は、平成20年と比較して減少傾向、パートタイマーに対する就業規則、退職金制度の制定状況の割合は、平成20年と比較して増加傾向にある。



(2) 社会保険の加入状況

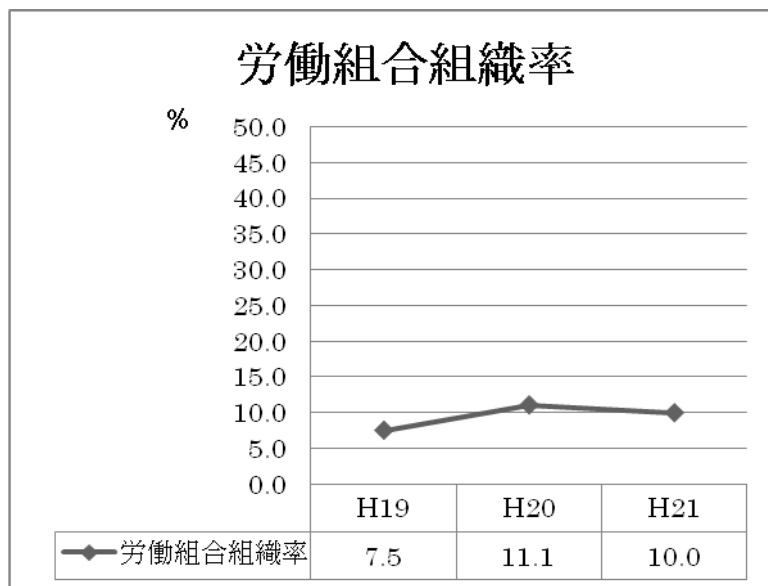
正社員における社会保険の加入率はほぼ9割以上であるが、各種保険の加入率は平成20年と比較して減少傾向にある。

パートタイマーにおける社会保険の加入率は、正社員と比べて加入している事業所の割合が低く、5割未満の加入率である。



(3) 労働組合の有無

労働組合が組織されている事業所の割合は 10.0%で、平成 20 年と比較して 1.1 ポイント減少している。

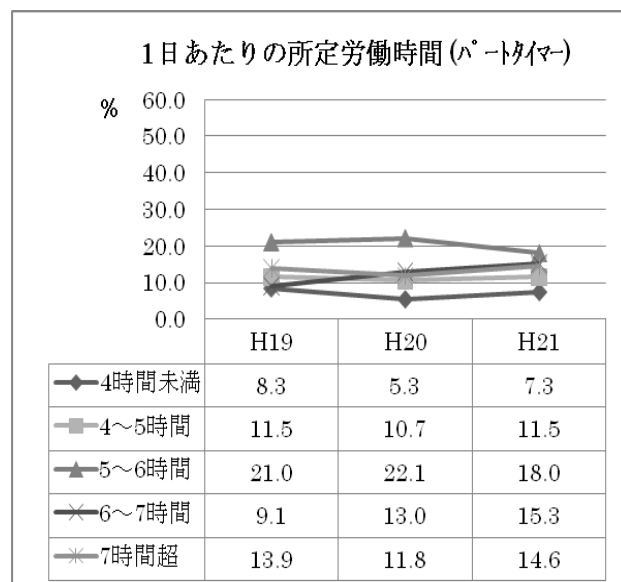
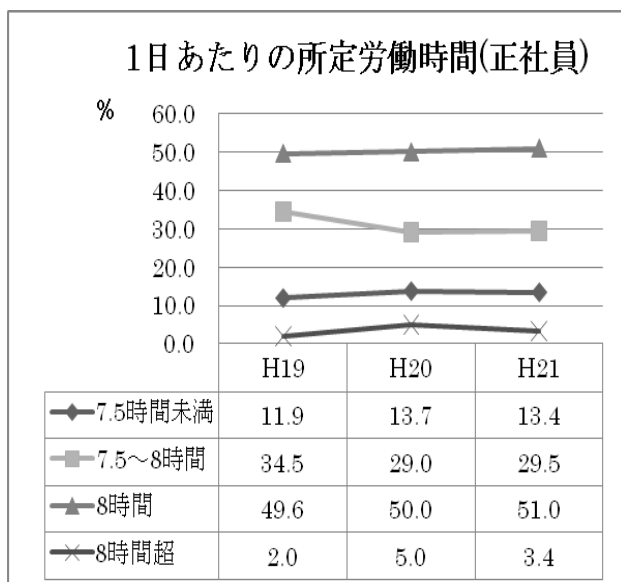


4. 労働時間

(1) 1日あたりの所定労働時間

正社員における所定労働時間を「7.5～8 時間」又は「8 時間」と定めている事業所の割合は 80.5%で、平成 20 年と比較して 1.5 ポイント増加した。

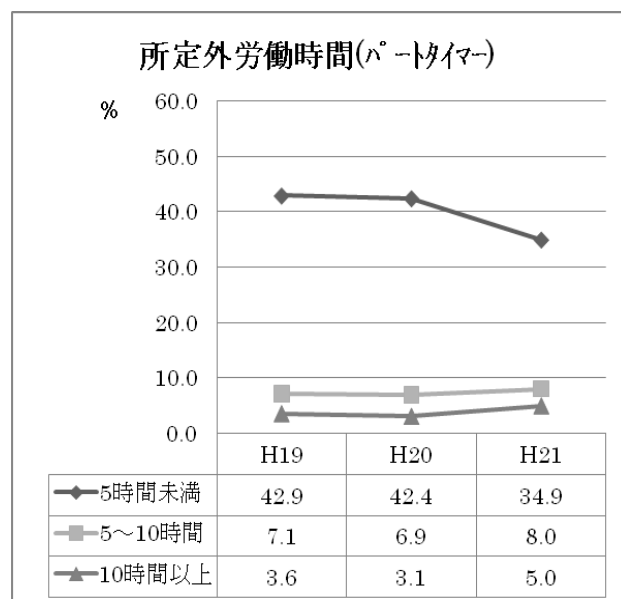
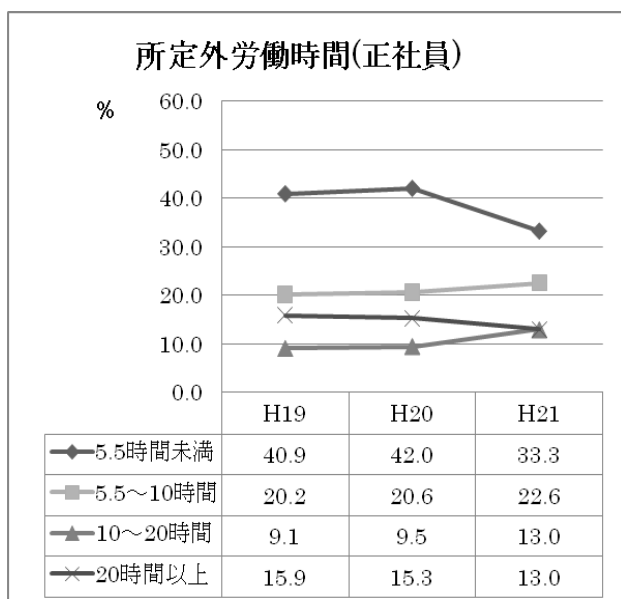
パートタイマーにおける所定労働時間は、各時間区分に分散しており、多様な勤務形態となっている。



(2) 所定外労働時間

正社員における所定外労働時間が「5.5 時間未満」と回答した事業所の割合は 33.3%で最も高いが、平成 20 年と比較して 8.7 ポイント減少している。

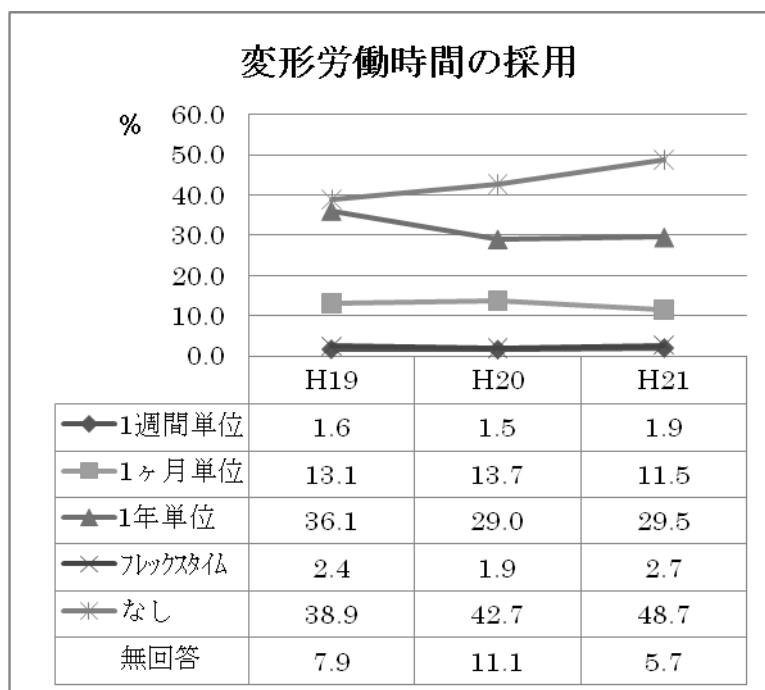
一方、「5.5～10 時間」又は「10～20 時間」と回答した事業所の割合は合わせて 35.6%で、平成 20 年と比較して 5.5 ポイント増加している。パートタイマーにおいても「5 時間未満」と回答した事業所の割合が減少し、「5～10 時間」又は「10 時間以上」と回答した事業所の割合が増加している。



(3) 変形労働時間

変形労働時間については、「採用していない」と回答した事業所の割合が 48.7%で最も高く、平成 20 年と比較して 6.0 ポイント増加している。

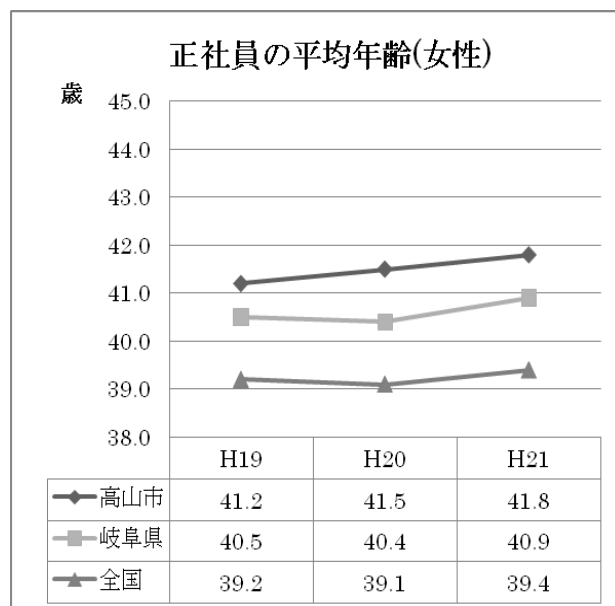
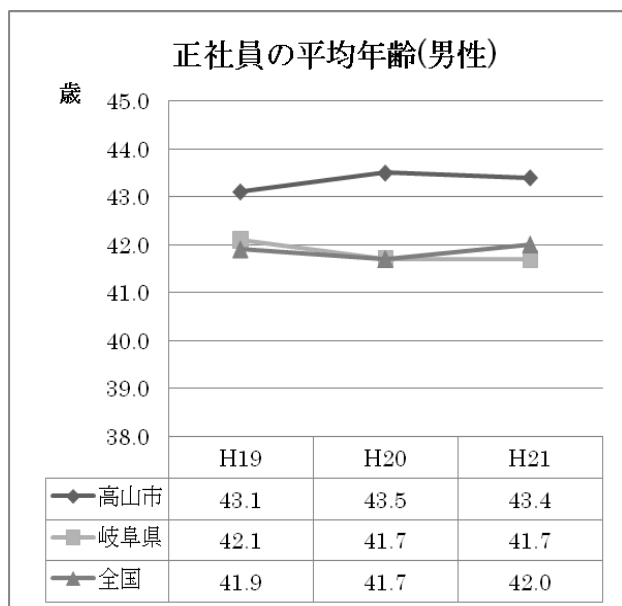
また、変形労働時間を採用している事業所においては、「1年単位の変形労働時間制」と回答した事業所の割合が 29.5%で最も高い。



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

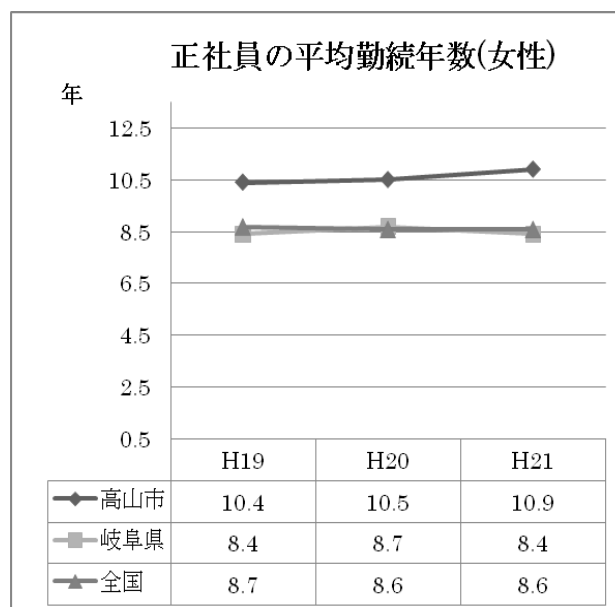
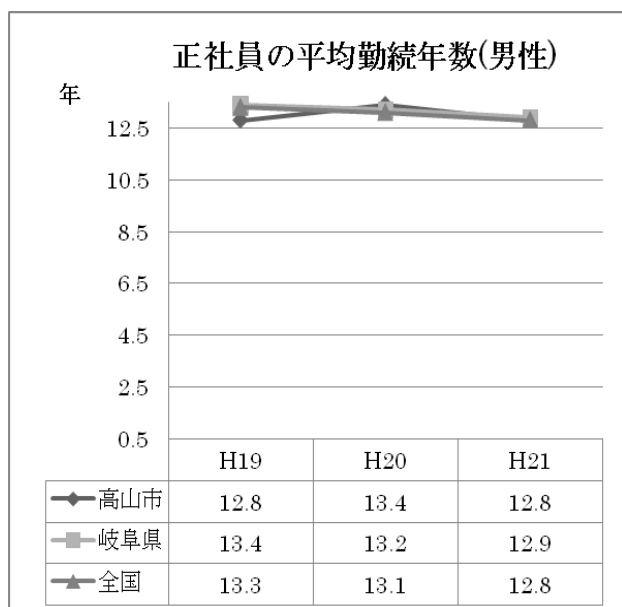
(1) 平均年齢

正社員の平均年齢は、男性が43.4歳、女性が41.8歳である。なお、国、岐阜県における平均年齢はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均年齢は男女ともに国、岐阜県よりも高い年齢で推移している。



(2) 平均勤続年数

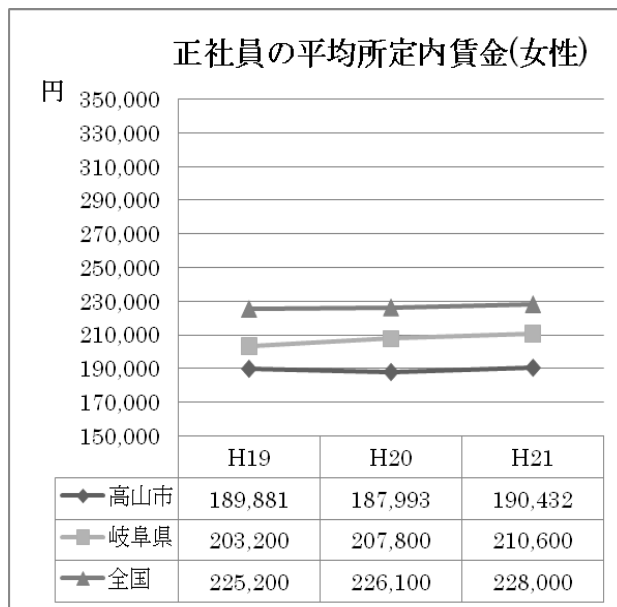
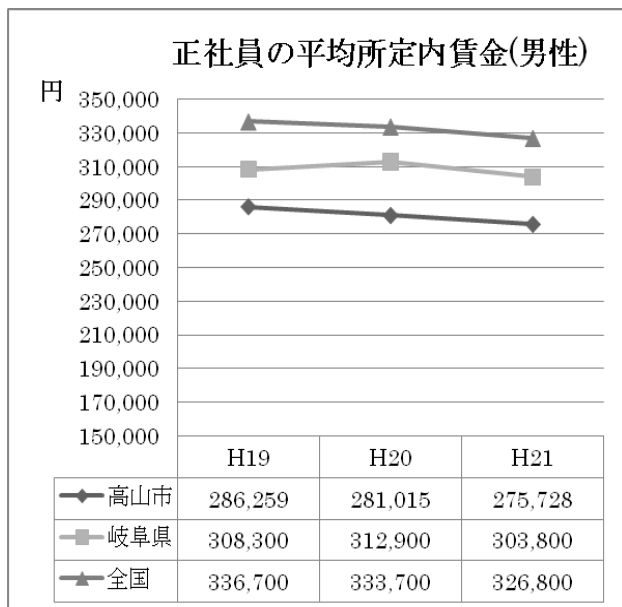
正社員の平均勤続年数は、男性が12.8年、女性が10.9年で、男性の方が女性より年数が長い。なお、国、岐阜県における平均勤続年数はそれぞれ下記のとおりで、当市の男性の平均勤続年数は国、岐阜県とほぼ同じであるが、女性の平均勤続年数は国、岐阜県より長い年数で推移している。



6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時給

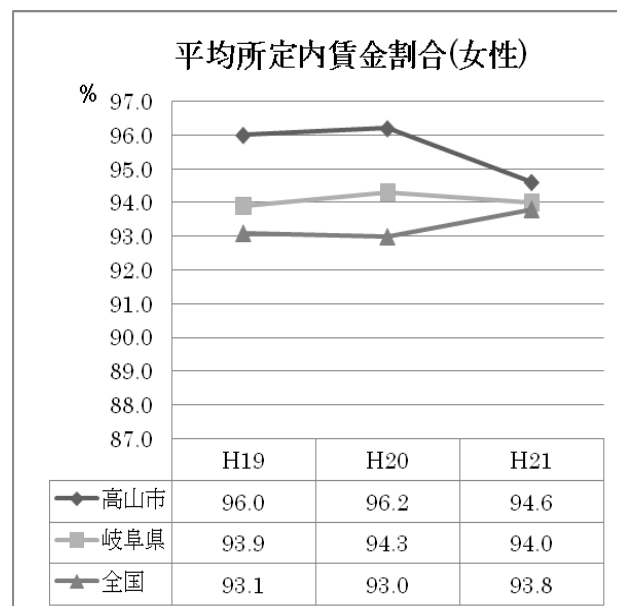
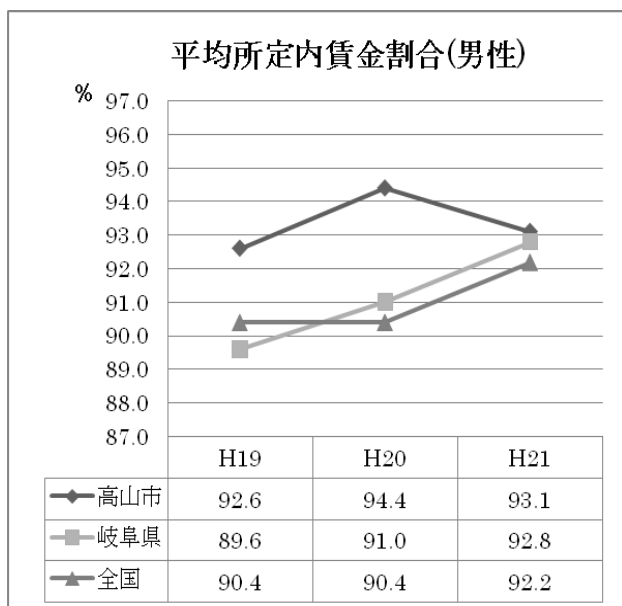
(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

正社員の平均所定内賃金は、男性が275,728円、女性が190,432円で、男性が女性より85,296円高い。なお、国、岐阜県における正社員の平均所定内賃金はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均所定内賃金は男女ともに国、岐阜県よりも低い金額で推移している。



(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合

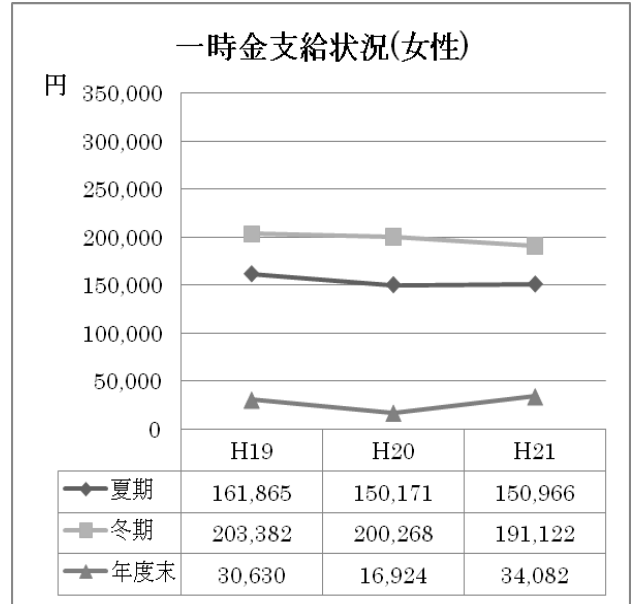
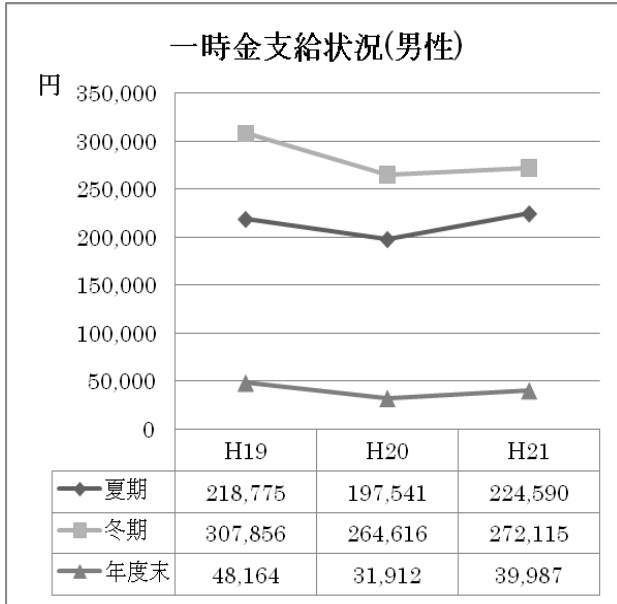
正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合は、男性で93.1%、女性で94.6%である。なお、国、岐阜県における平均所定内賃金の割合はそれぞれ下記のとおりで、当市の所定内賃金の割合は男女ともに国、岐阜県よりも高い割合で推移している。



(3) 正社員の一時金支給状況(男女別)

正社員における男女別の一時金平均支給額は、男女とも冬期の一時金が最も多く、男性で 272,115 円、女性で 191,122 円である。また年度末の一時金が最も少なく、男性で 39,987 円、女性で 34,082 円である。

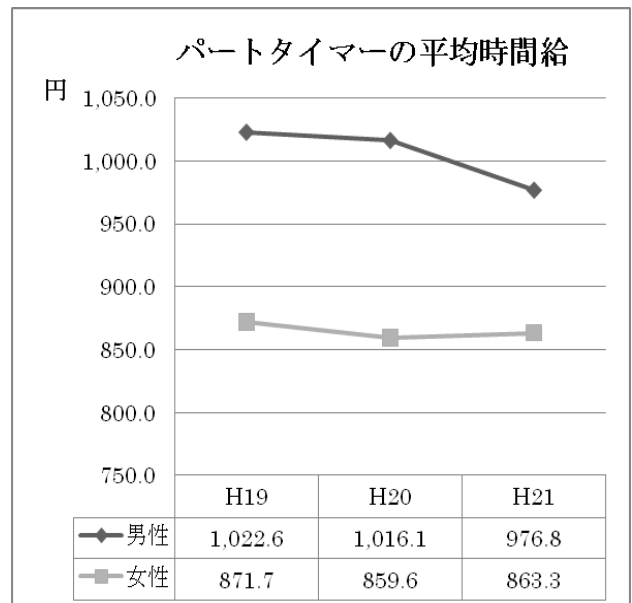
なお、平成 20 年と比較すると、女性正社員の冬期の一時金を除いて、すべての時期において増加している。



(4) パートタイマーの平均時間給

パートタイマーの平均時間給は、男性が 976.8 円、女性が 863.3 円で、男性が 113.5 円高い。

平成 20 年と比較すると、男性が 39.3 円減少、女性が 3.7 円増加している。

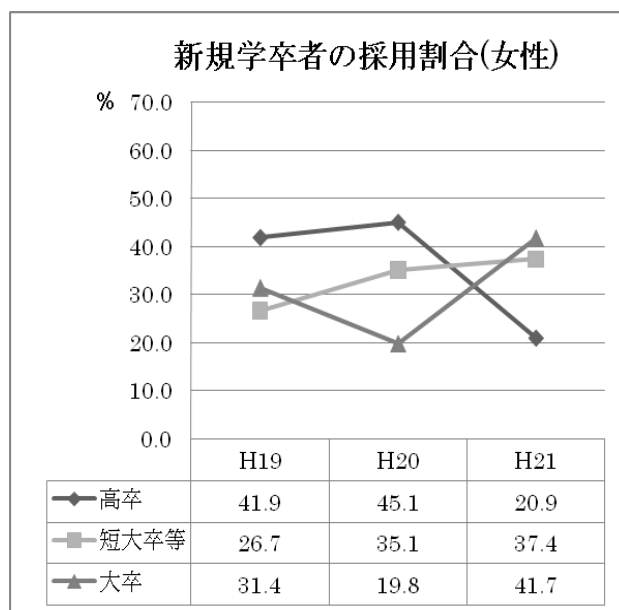
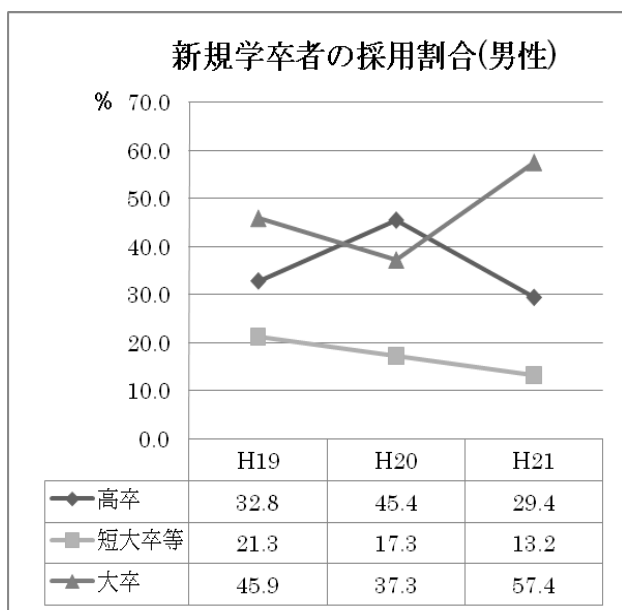


7. 新規学卒者の採用数及び平均初任給

(1) 新規学卒者の採用数

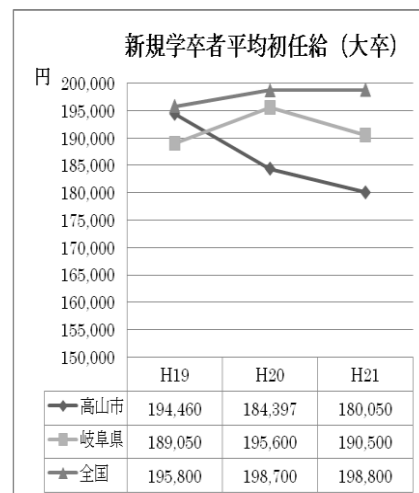
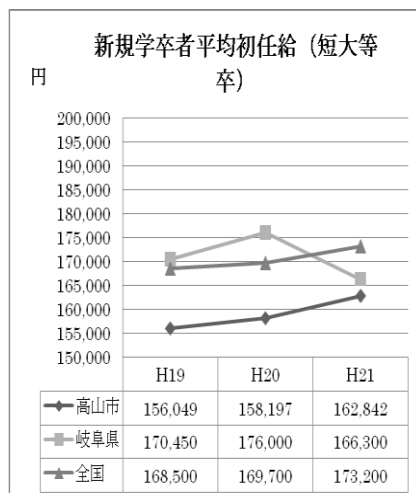
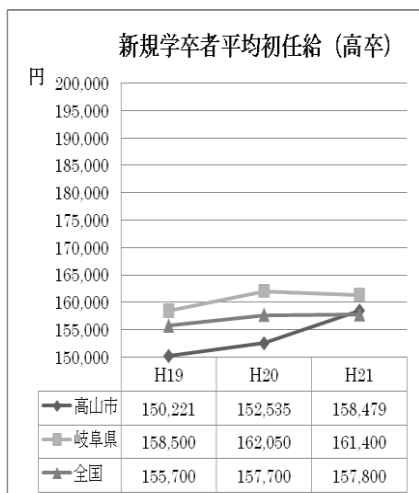
回答のあった事業所において平成21年に新規採用された新規学卒者は、男性68人、女性139人である。

卒業種別の採用割合をみると、平成20年と比較して男女ともに大卒の採用割合が増加しており、男性が20.1ポイント増加の57.4%、女性が21.9ポイント増加の41.7%である。



(2) 新規学卒者の平均初任給

平成21年に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒で158,479円、短大等卒で162,842円、大卒で180,050円である。なお、国、岐阜県における新規学卒者の平均初任給はそれぞれ下記のとおりで、当市の高卒の平均初任給は国よりも高くなっているが、短大等卒、大卒の平均初任給は、国、岐阜県よりも低い。

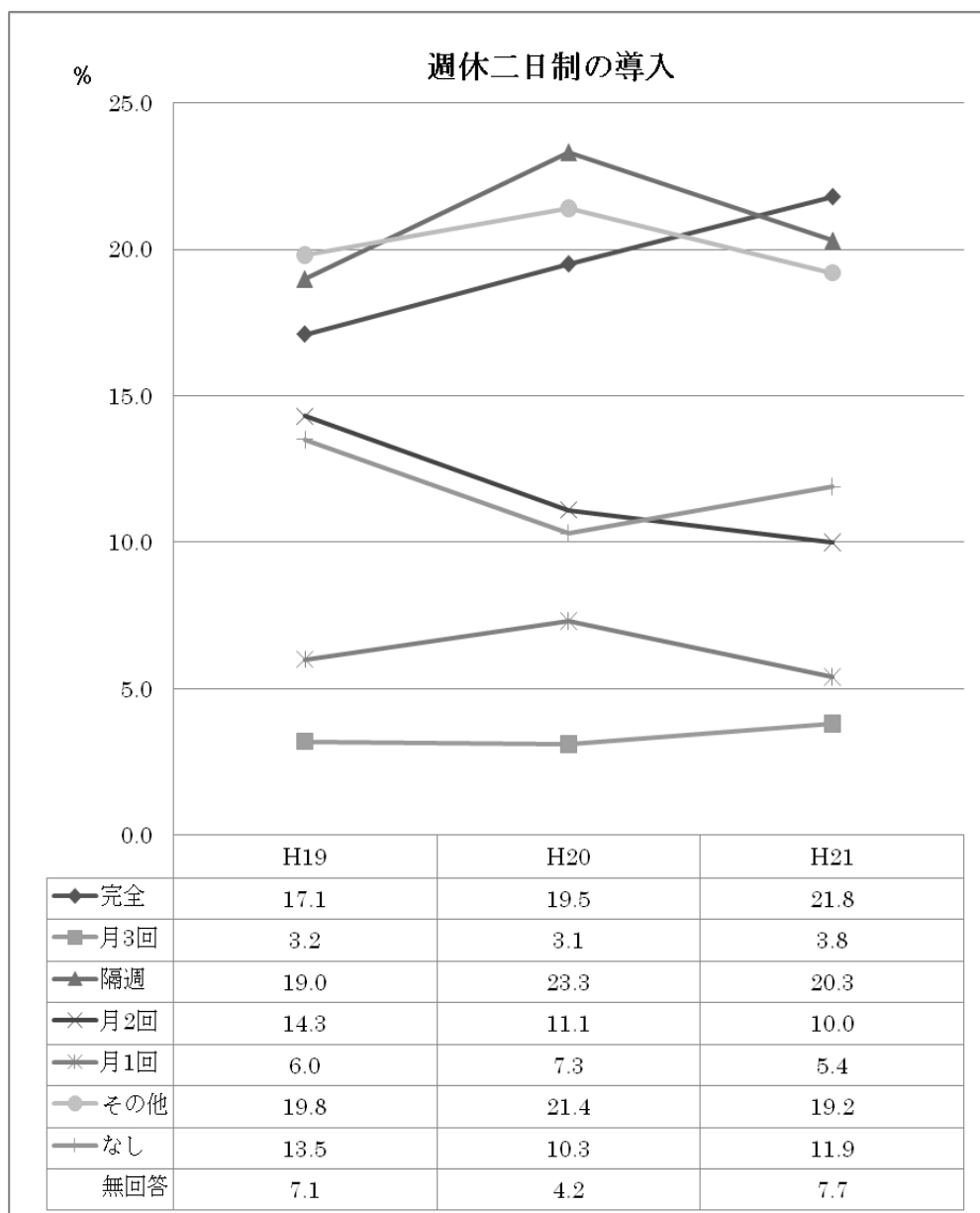
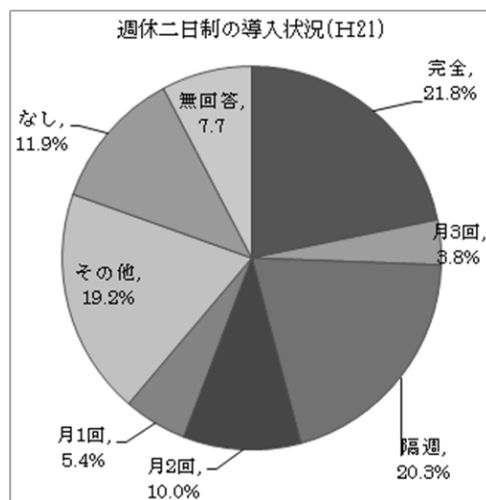


8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況

(1) 週休二日制の実施状況

週休二日制の実施状況は、「完全週休二日制」を実施している事業所の割合が21.8%で、「月3回」が3.8%、「隔週」が20.3%となっており、その他も含めて何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は全体で80.5%である。

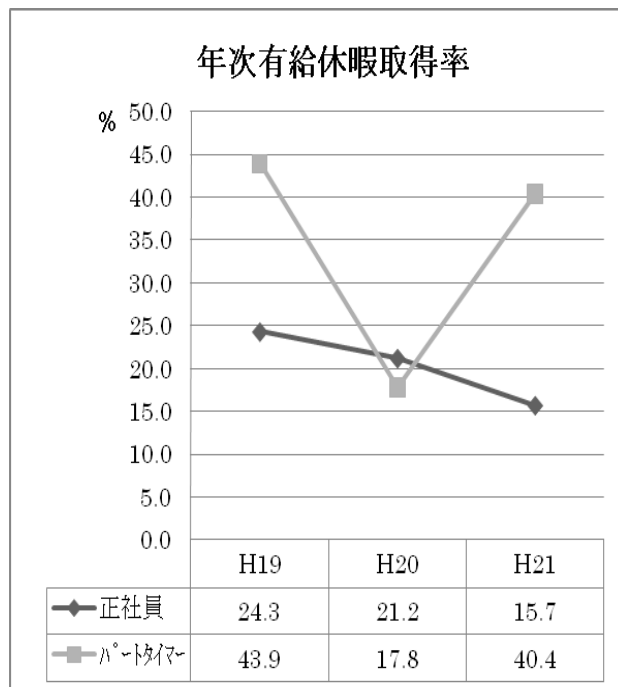
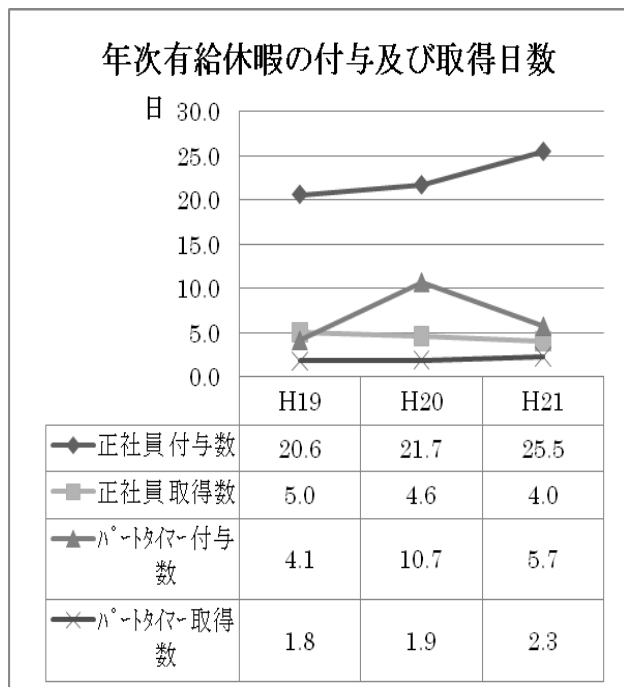
平成20年と比較して「完全週休二日制」又は「月3回」と回答した事業所の割合が増加しているが、「なし」と回答した事業所の割合も増加している。



(2) 年次有給休暇の状況（正社員及びパートタイマー）

正社員 1 人あたりの平均年次有給休暇付与日数は 25.5 日で、休暇の平均取得日数は 4.0 日(取得率 15.7%)である。

一方パートタイマー 1 人あたりの平均休暇付与日数は、5.7 日で、休暇の平均取得日数は 2.3 日(取得率 40.4%)である。

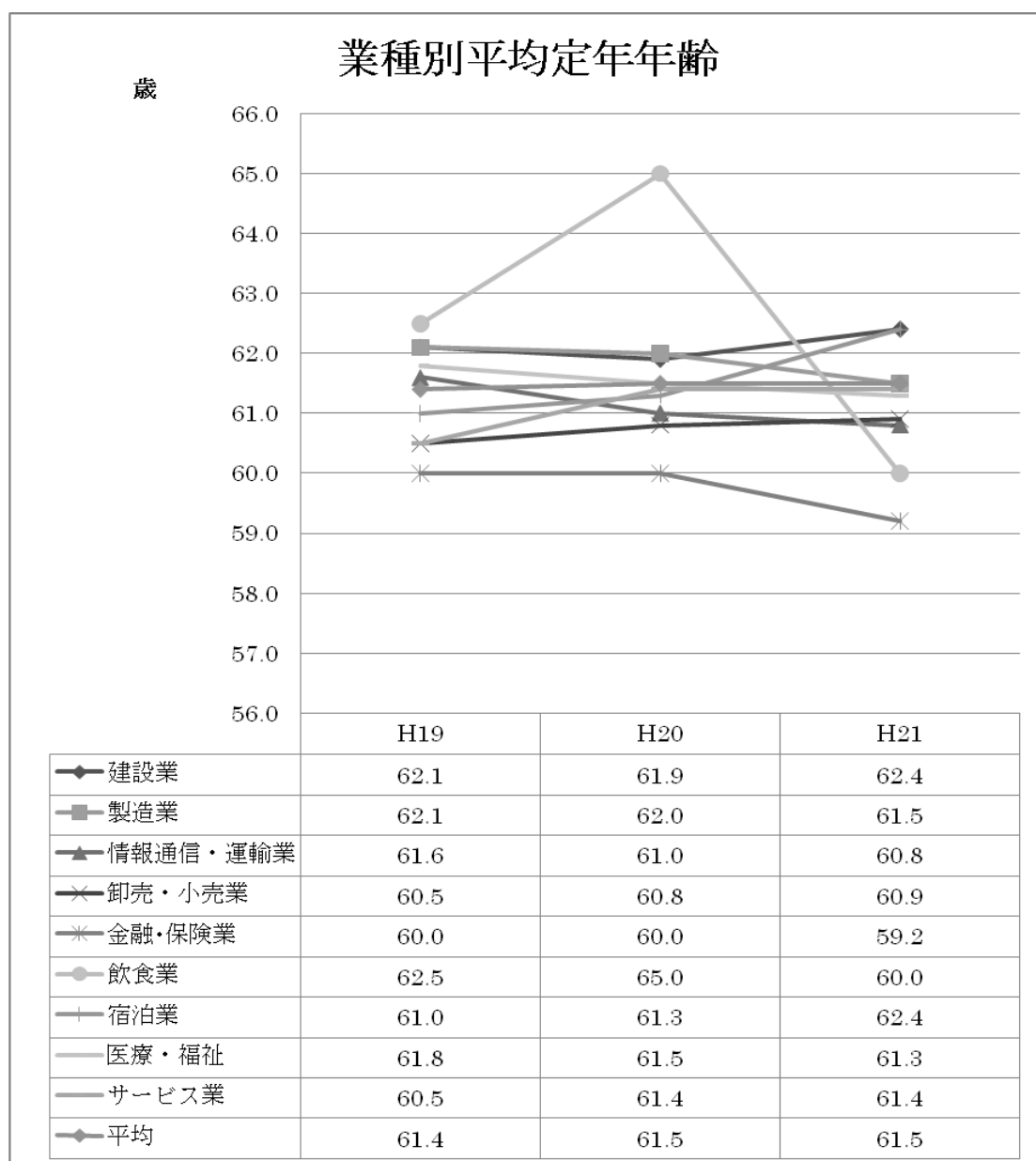
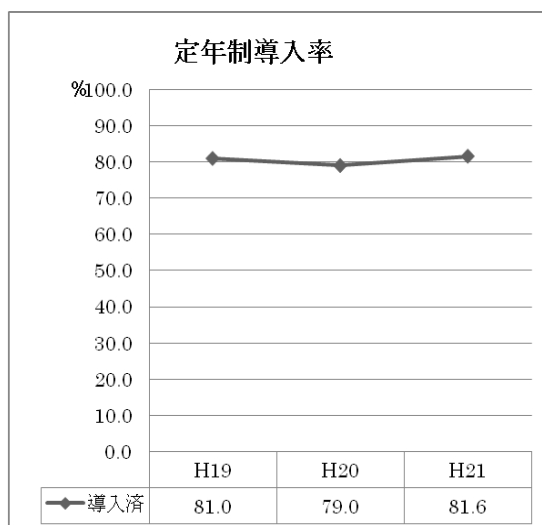


9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

定年制を定めている事業所の割合は81.6%で、平均定年年齢は61.5歳である。

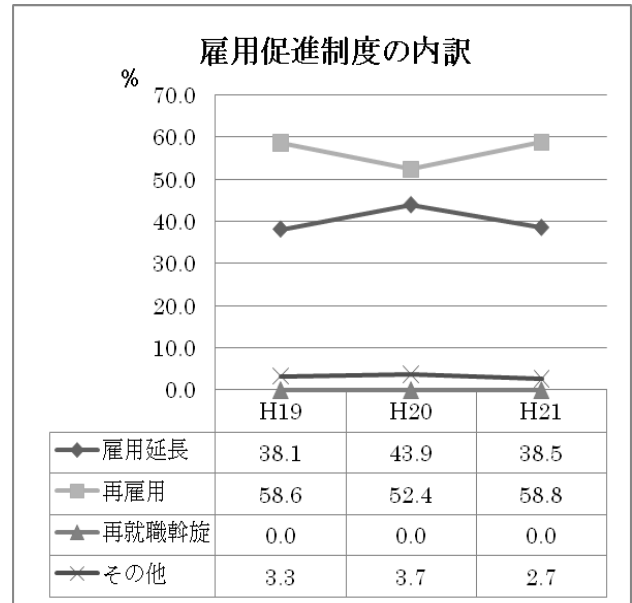
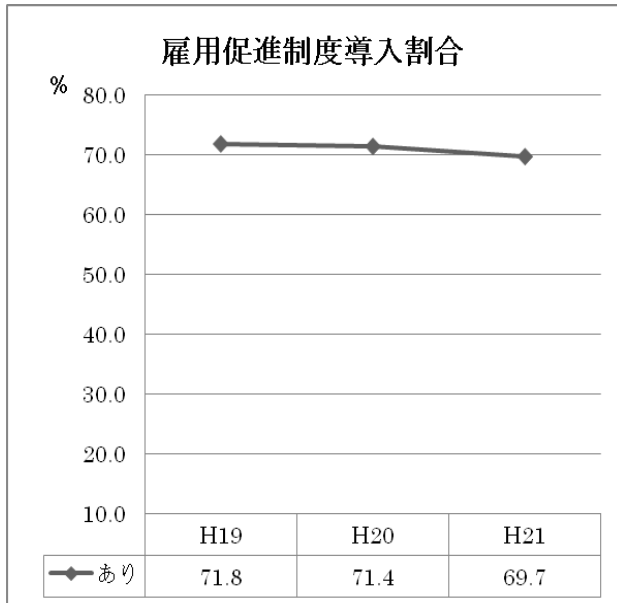
業種別平均定年年齢は、「飲食業」を除きほぼ一定の値で推移しており、最も年齢が高いのは「建設業」及び「宿泊業」の62.4歳である。



(2) 定年後の雇用促進制度

定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は 69.7%で、平成 20 年と比較すると、1.7 ポイント減少している。

また、雇用促進制度の内訳では、「雇用延長」及び「再雇用」がそれぞれ 38.5%、58.8%と大半を占め、「再就職の斡旋」を行っている事業所は、本調査に回答した事業所の中では 1 社もなかった。

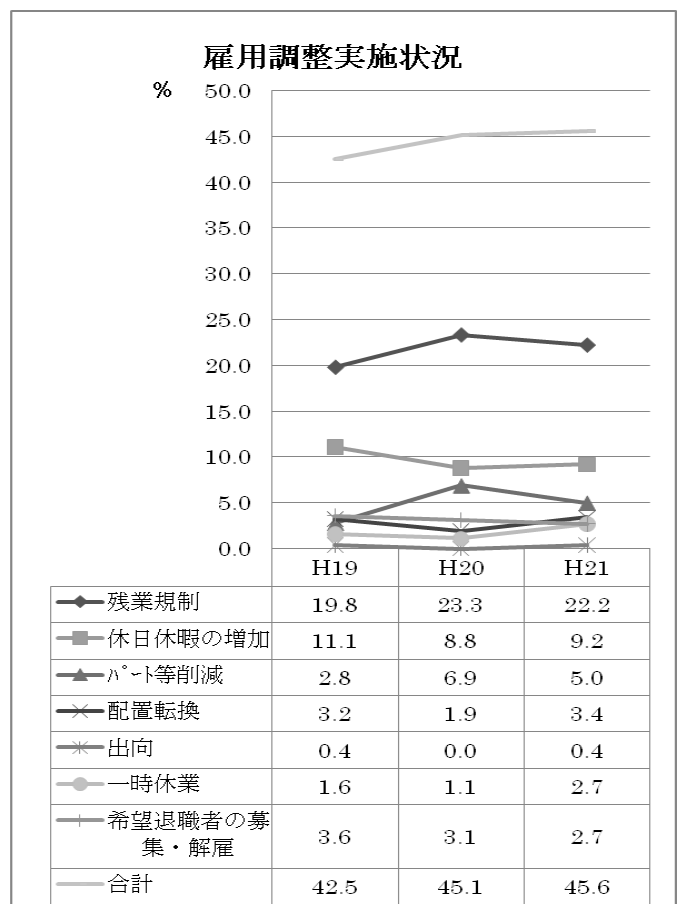


(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整を実施している事業所の割合は 45.6%で、平成 20 年と比較すると 0.5 ポイント増加している。

実施内容をみると、「残業規制」と回答した事業所の割合は 22.2%で、平成 20 年より 1.1 ポイント減少しており、「休日休暇の増加」と回答した事業所の割合は 9.2%で、平成 20 年より 0.4 ポイント増加している。

また、「パート等削減」と回答した事業所の割合は 5.0%で、平成 20 年より 1.9 ポイント減少している。



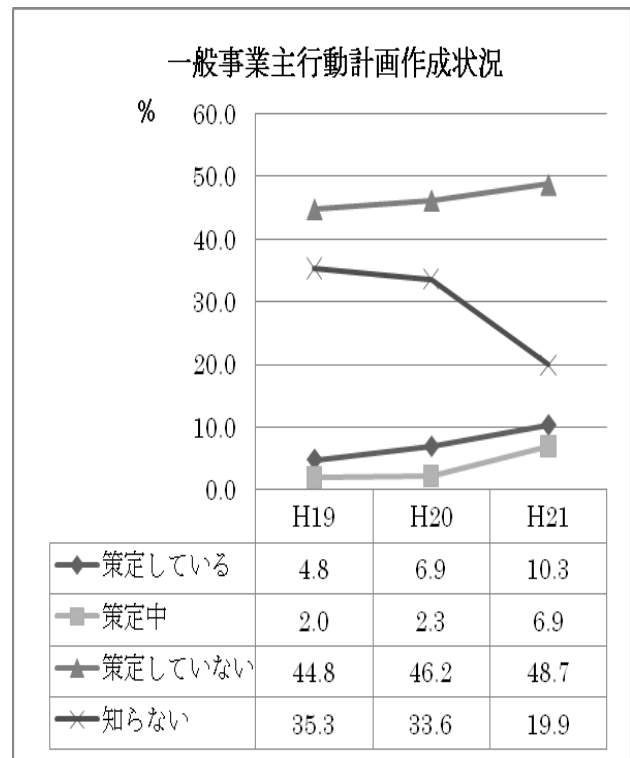
10. 育児に関する諸制度の実施状況

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

一般事業主行動計画の策定状況については、「策定している」と回答した事業所の割合は10.3%で、平成20年と比較すると3.4ポイント増加しており、「策定中」と回答した事業所の割合は6.9%で、平成20年と比較して4.6ポイント増加している。

しかし、「策定していない」「知らない」と回答した事業所の割合は依然として高い。

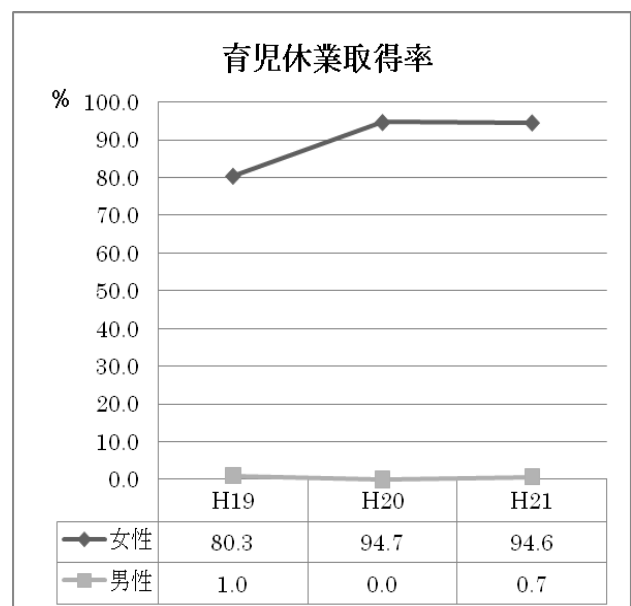
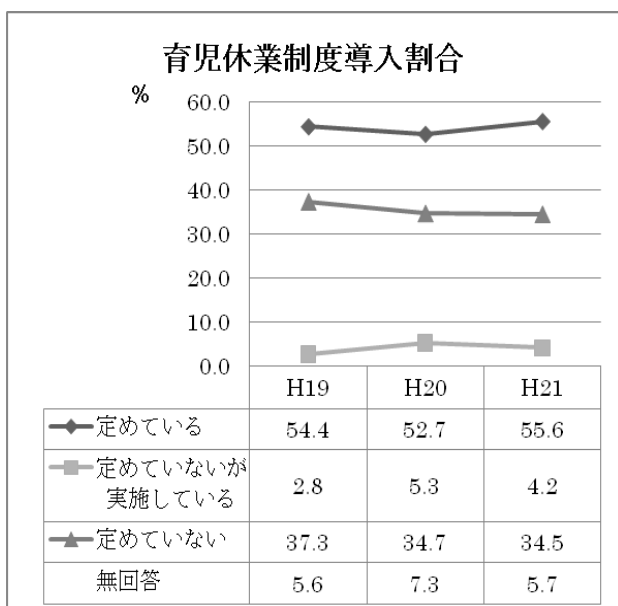
現在は、301人以上の事業所においては当該計画の策定・公表及び従業員への周知徹底が義務化、300人以下の事業所においてはそれらが努力義務とされているため、策定指導はもとより、同法の周知徹底が必要となっている。



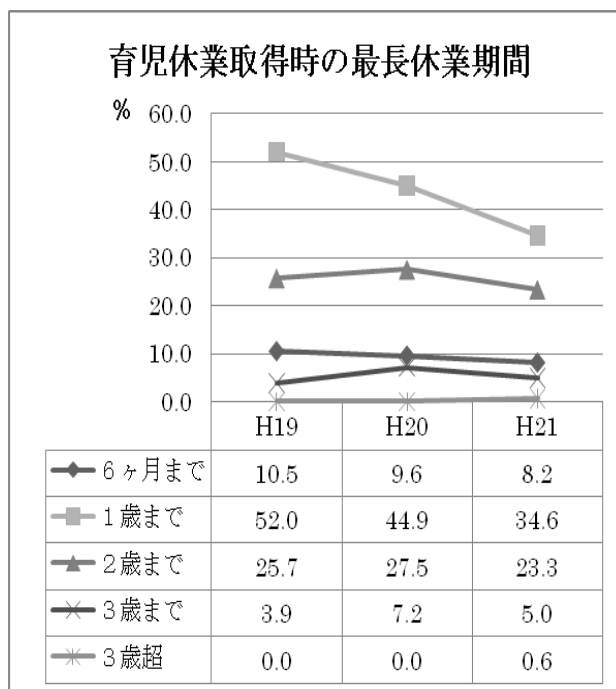
(2) 育児休業制度の実施状況

育児休業制度を「定めている」又は「定めていないが実施している」と回答した事業所の割合は合わせて59.8%で、平成20年の58.0%から1.8ポイント増加している。

また、育児休業の男女別の取得率は大きく異なり、女性の取得率は80%以上の高い値で推移しているのに対し、男性の取得率は1%以下の低い値で推移している。



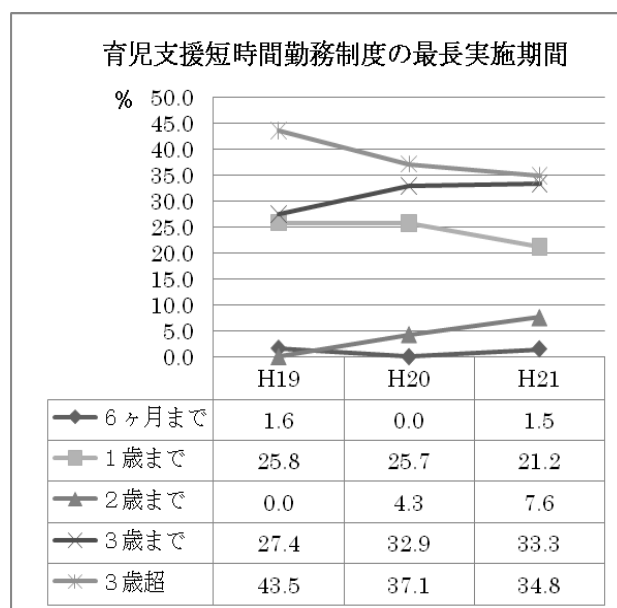
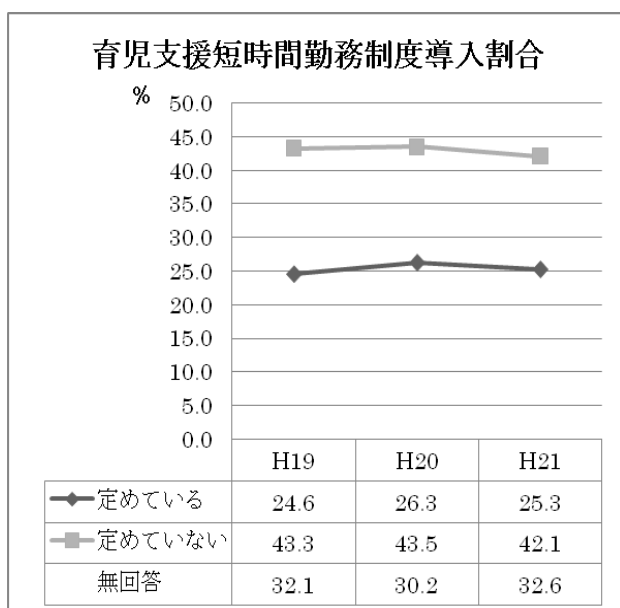
育児休業取得時の最長休業期間は、「1歳まで」と回答した事業所の割合が34.6%で最も高い。次に「2歳まで」が23.3%、「6ヶ月まで」が8.2%となっている。



(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の状況

育児を支援するために、短時間勤務制度を定めている事業所の割合は25.3%で、平成19年からほぼ横ばいである。

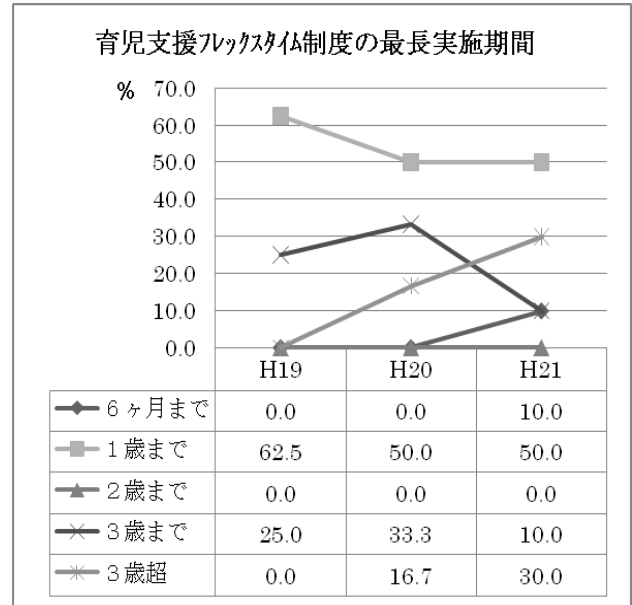
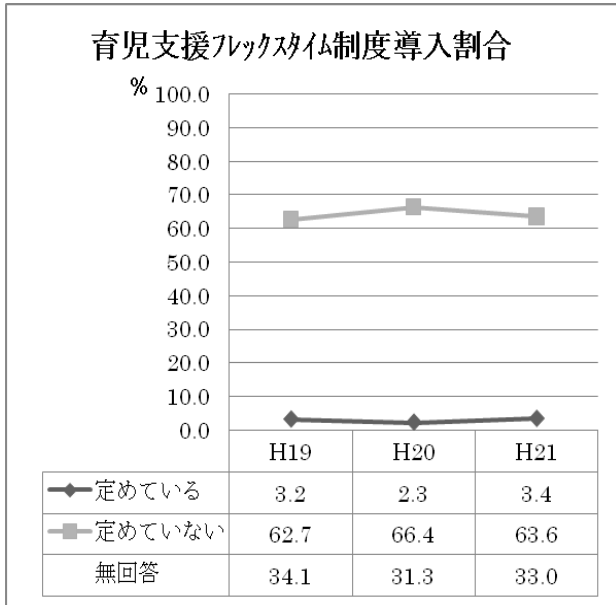
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が34.8%で最も高いが、平成19年以降減少傾向にある。また、「3歳まで」と回答した事業所の割合は33.3%であり、平成19年以降増加傾向にある。



(4) 育児支援に係るフレックスタイム制の状況

育児を支援するために、フレックスタイム制を定めている事業所の割合は3.4%で、本調査に回答した事業所のほとんどにおいて定められていない。

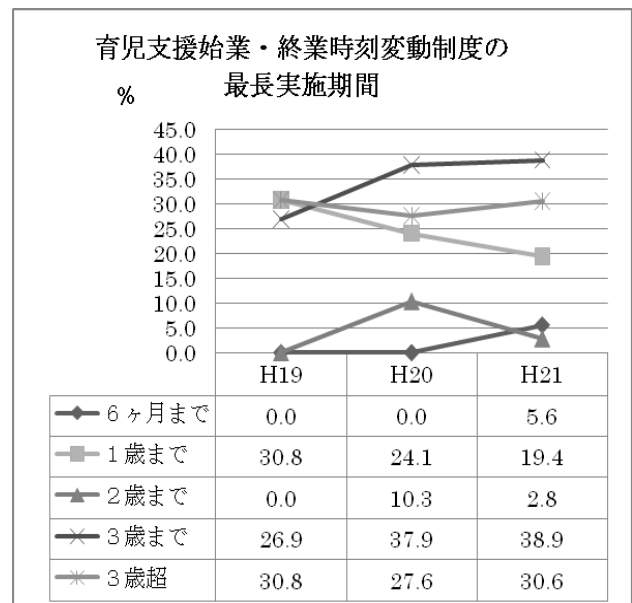
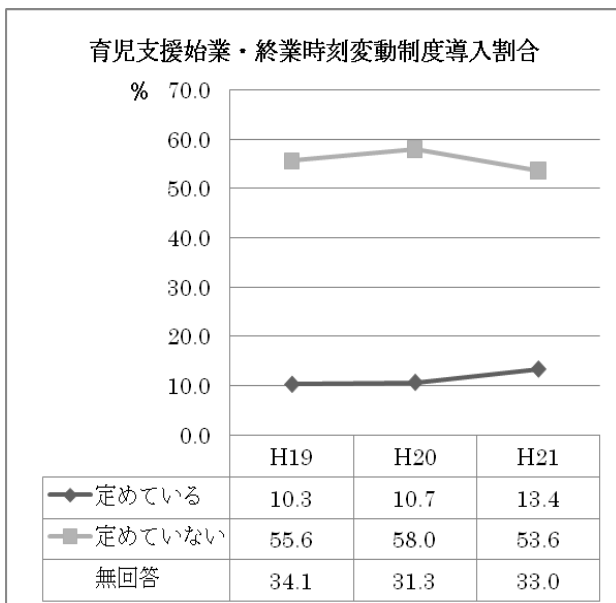
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「1歳まで」と回答した事業所の割合が50.0%で最も高い。次に「3歳超」と回答した事業所の割合が30.0%で、平成19年以降増加傾向にある。



(5) 育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の状況

育児を支援するために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は13.4%で、平成19年以降増加傾向にある。

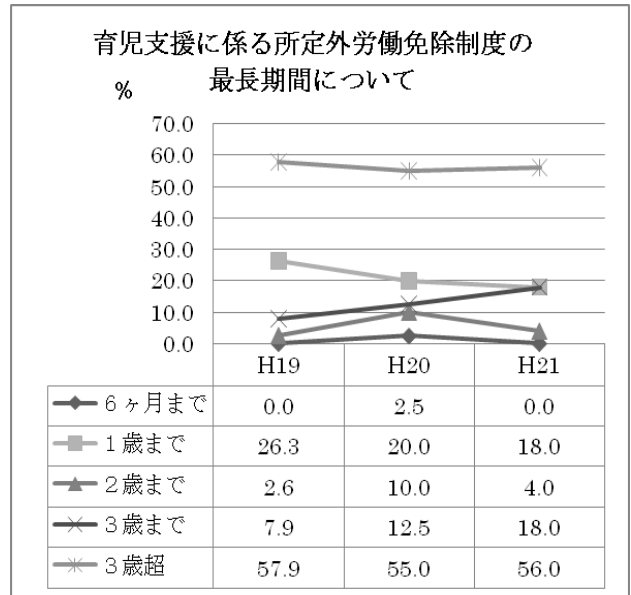
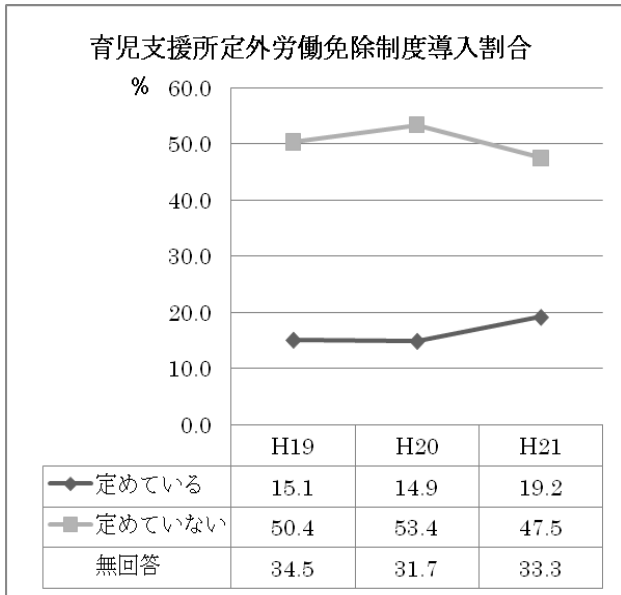
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳まで」と回答した事業所の割合が38.9%で最も高く、平成19年以降増加傾向にある。



(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の状況

育児を支援するために、所定外労働の免除制度を定めている事業所の割合は19.2%で、平成20年と比較すると4.3ポイント増加している。

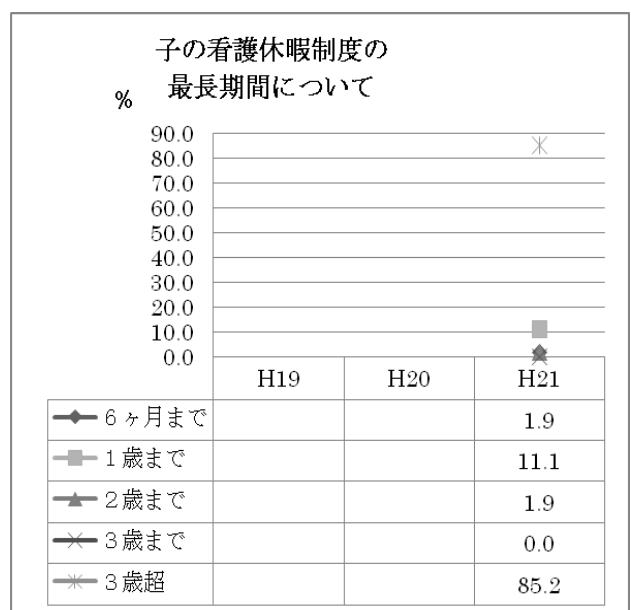
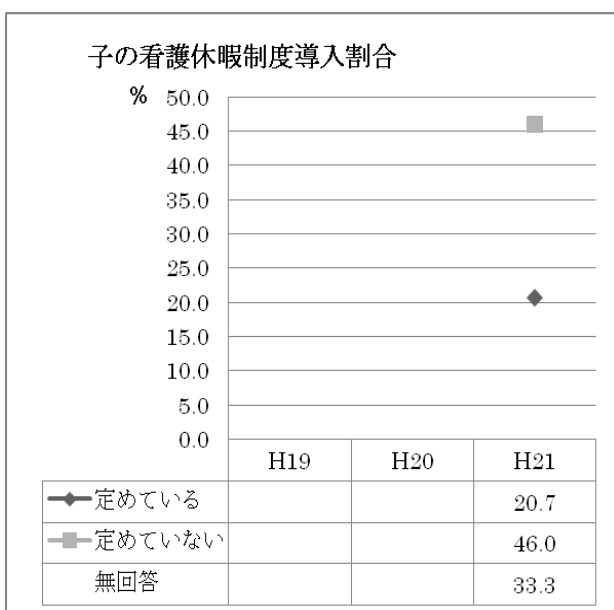
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が56.0%で最も高い。また、「3歳まで」と回答した事業所の割合が18.0%で、平成19年以降増加傾向にある。



(7) 育児支援に係る子の看護休暇制度の状況

育児を支援するために、子の看護休暇制度を定めている事業所の割合は20.7%である。

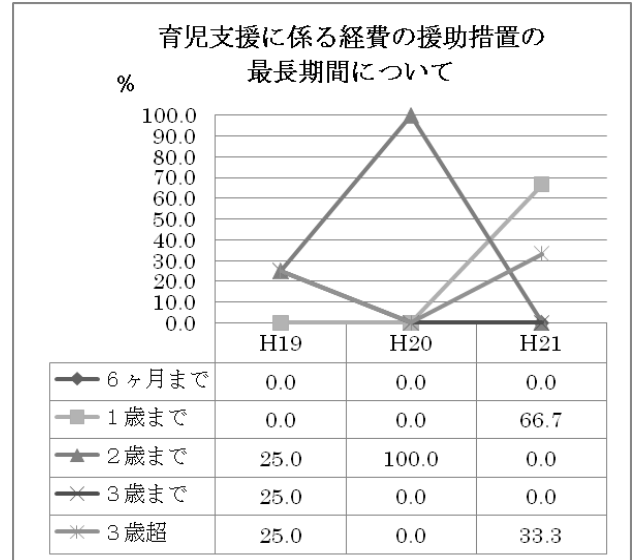
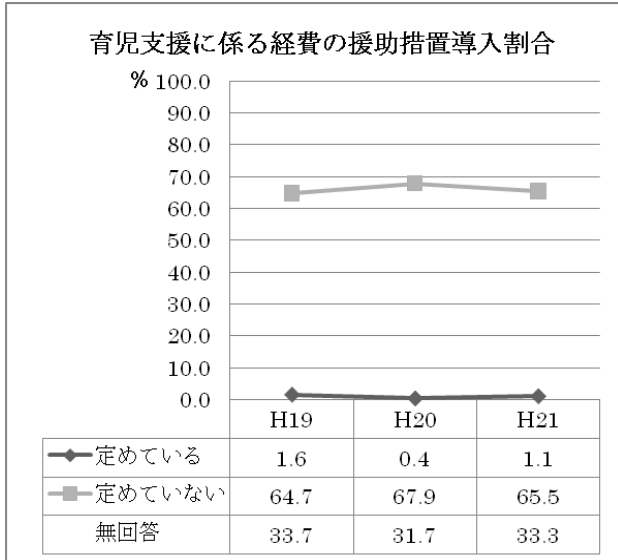
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が85.2%で最も高い。



(8) 育児支援に係る経費の援助措置制度の状況

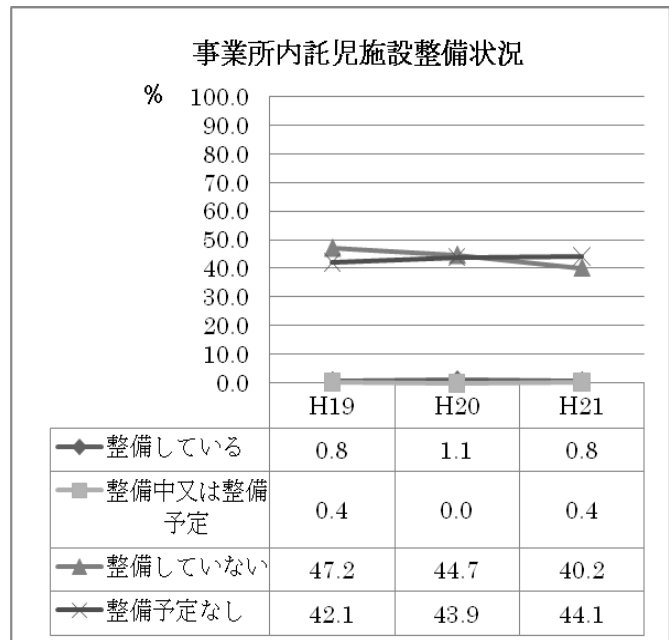
育児を支援するために、育児に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は1.1%で、平成19年以降低い値で推移している。

当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「1歳まで」と回答した事業所の割合が66.7%で最も高い。



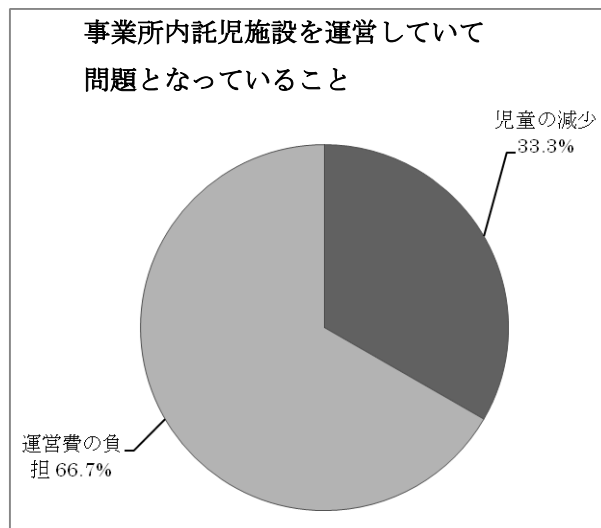
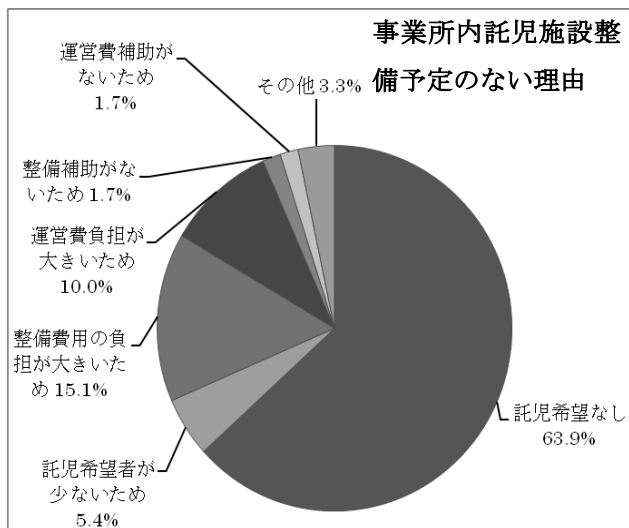
(9) 事業所内託児施設の整備状況

事業所内託児施設を「整備している」と回答した事業所の割合は0.8%で、平成19年以降低い値で推移している。



「整備していない」「整備予定なし」と回答した理由では、「託児希望なし」「託児希望者が少ない」といった利用者ニーズがそもそも少ないという回答の割合が約7割を占め、「整備費用の負担が大きいため」「運営費負担が大きいため」等、費用面の問題があるという回答が約3割である。

また、現在事業所内託児施設を運営している事業所において問題となっていることについては、「児童数の減少」又は「運営費の負担」という回答であった。

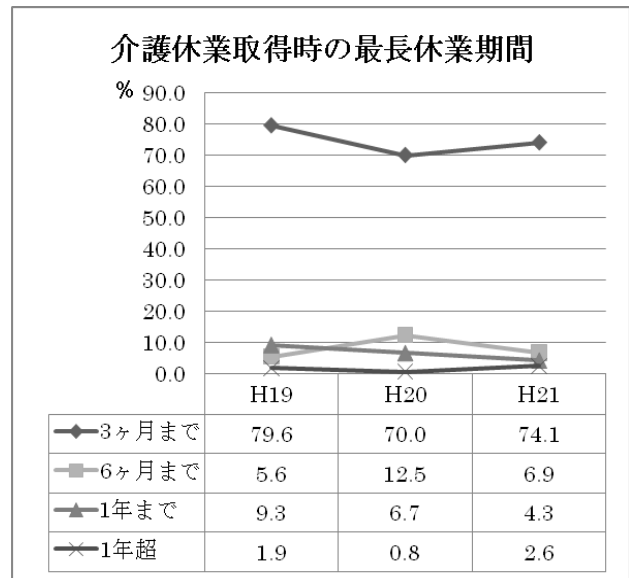
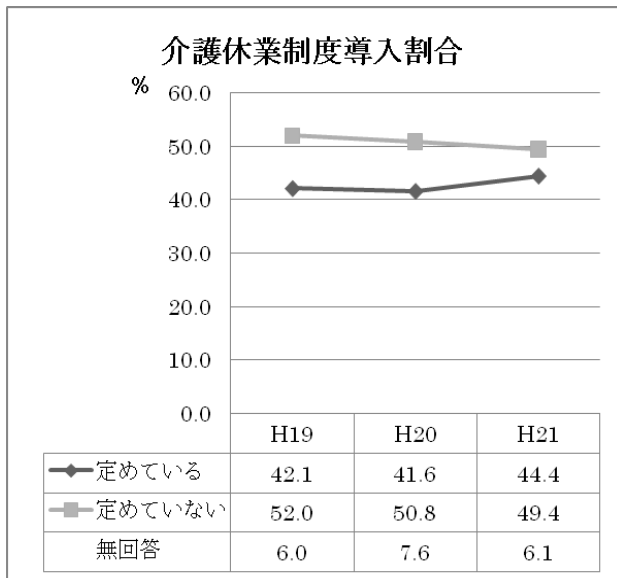


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(1) 介護休業制度の実施状況

介護休業制度を定めている事業所の割合は 44.4%で、平成 20 年と比較すると 2.8 ポイント増加している。

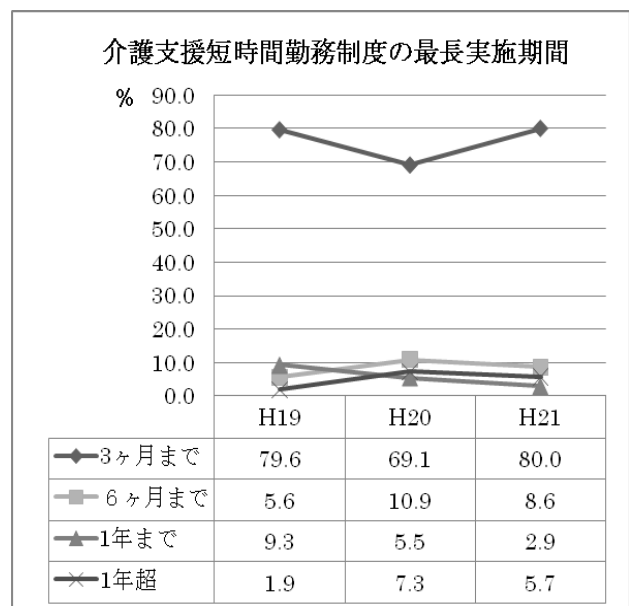
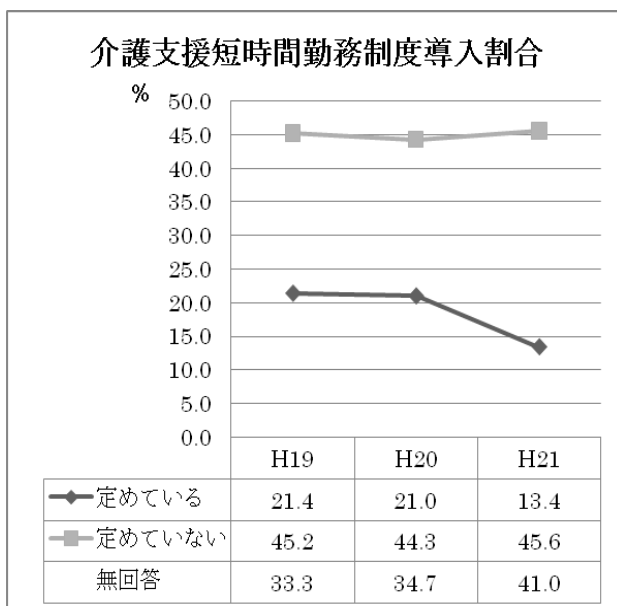
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 74.1%で最も高く、平成 20 年と比較すると 4.1 ポイント増加している。



(2) 短時間勤務制度の状況

介護支援のために、短時間勤務制度を定めている事業所の割合は 13.4%で、平成 20 年と比較すると 7.6 ポイント減少している。

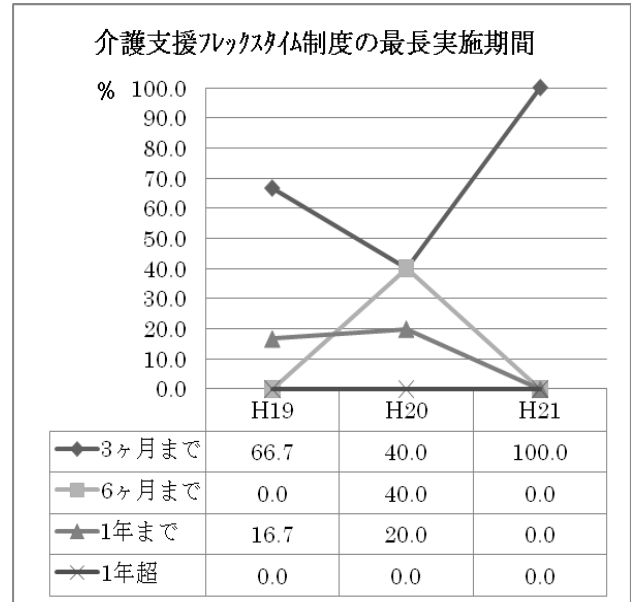
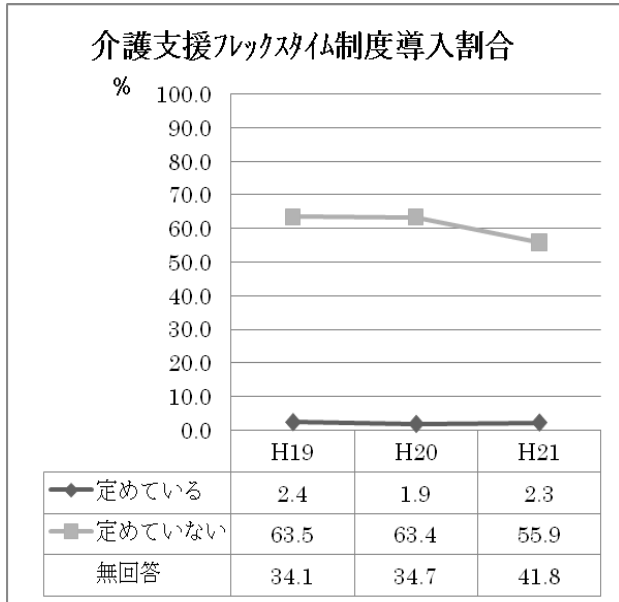
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 80.0%で最も高く、平成 20 年と比較すると 10.9 ポイント増加している。



(3) フレックスタイム制の状況

介護支援のために、フレックスタイム制を定めている事業所の割合は2.3%で、平成19年以降低い値で推移している。

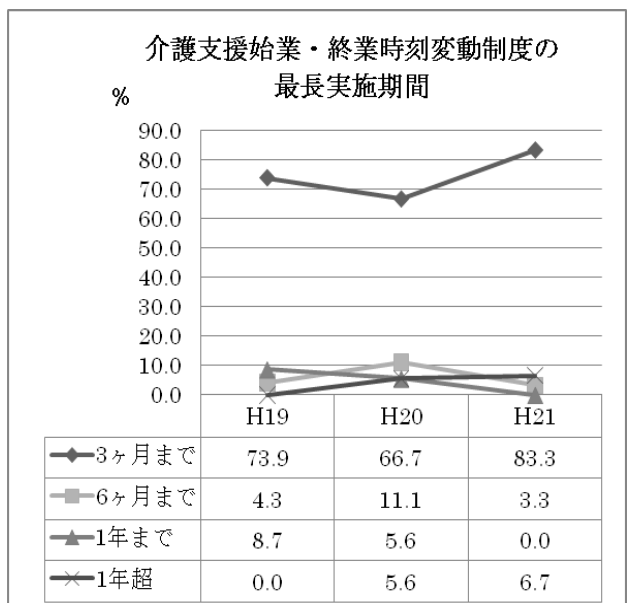
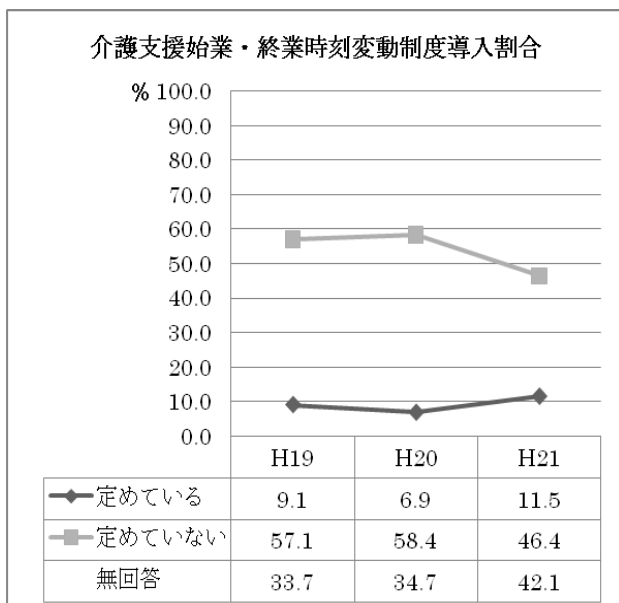
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」と回答した事業所の割合が100.0%である。



(4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況

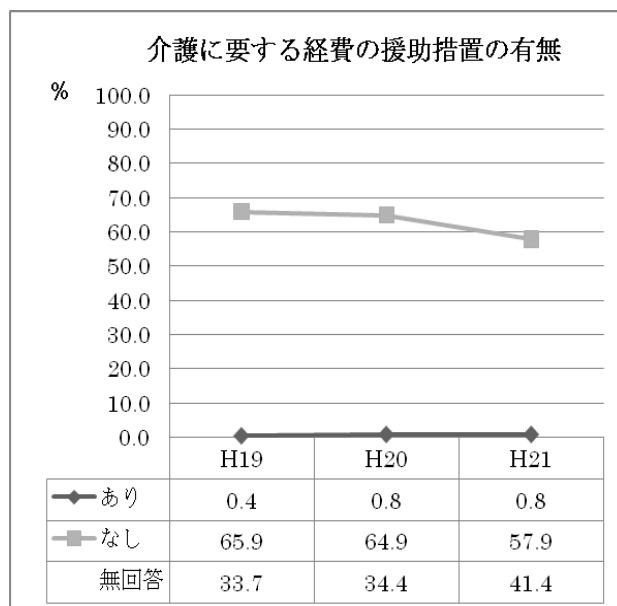
介護支援のために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は11.5%で、平成20年と比較すると4.6ポイント増加している。

当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」と回答した事業所の割合が83.3%で最も高く、平成20年と比較すると16.6ポイント増加している。



(5) 介護に要する経費の援助措置の有無

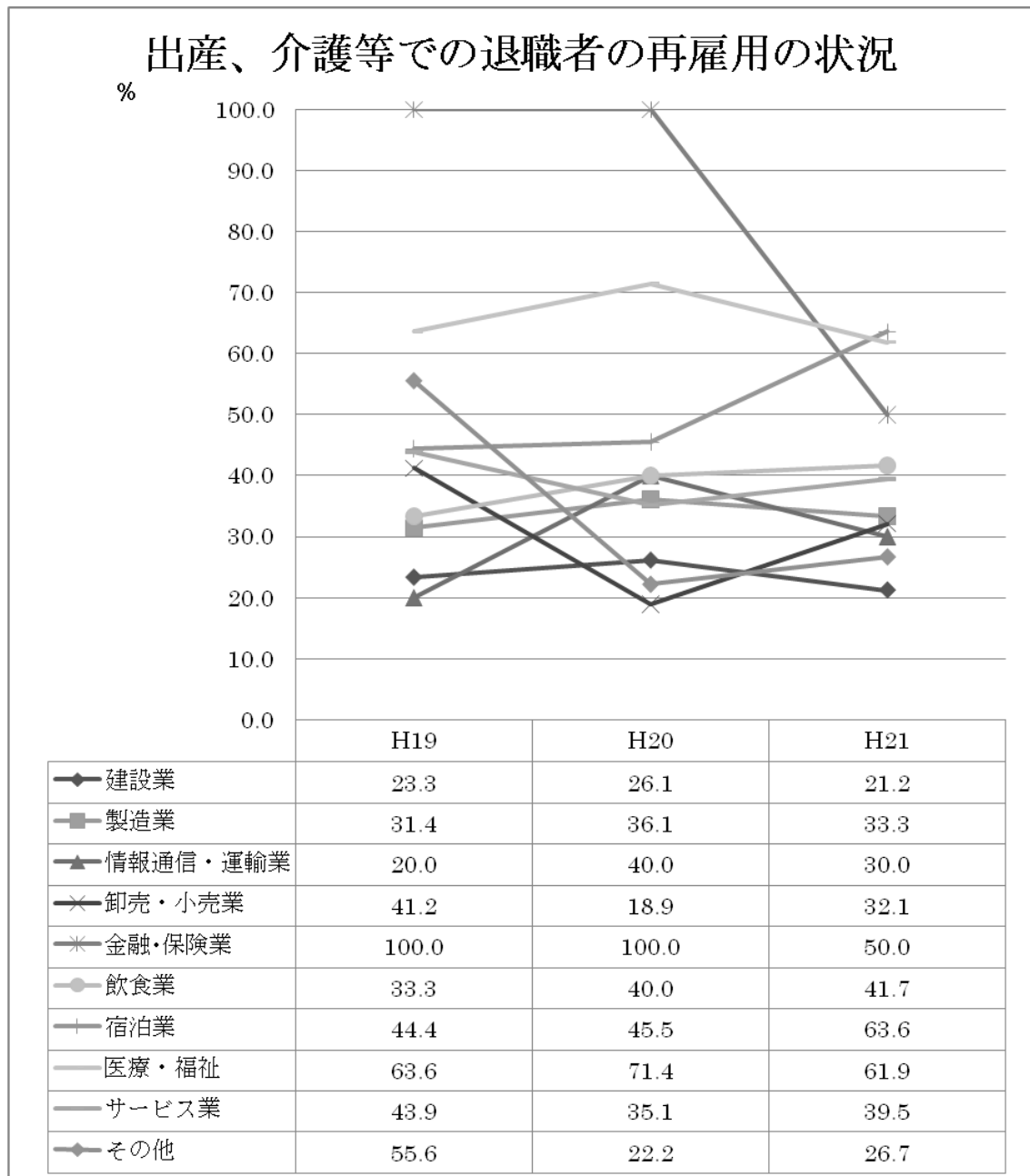
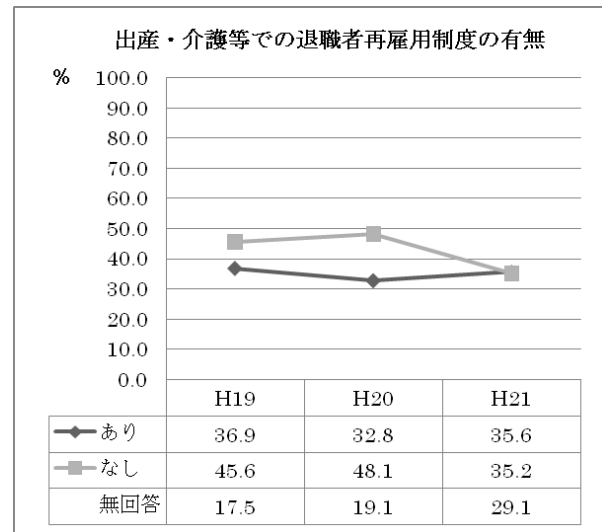
介護支援のために、介護に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は0.8%で、平成19年以降低い値で推移している。



12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況

(1) 出産、介護等での退職者の再雇用の有無
 出産、介護などのために退職した従業員を再雇用している事業所の割合は35.6%で、平成20年と比較すると2.8ポイント増加している。

業種別の状況をみると、「宿泊業」において再雇用している事業所の割合が63.6%で最も高く、次に「医療・福祉」が61.9%、「金融・保険業」が50.0%となっている。

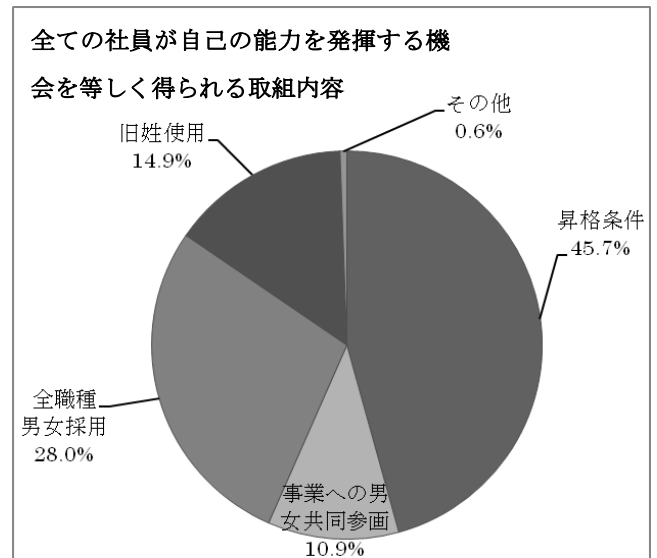
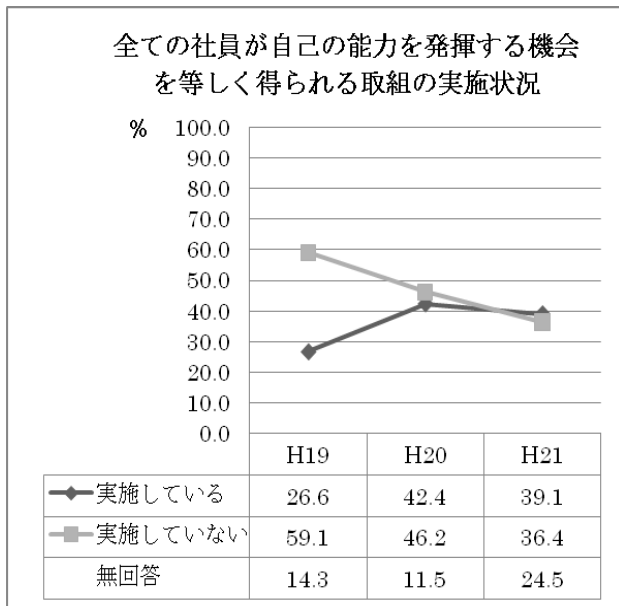


13. 女性に関する職場の状況及びセクシャルハラスメントへの対策状況

(1) 女性社員の能力発揮促進の取組状況

女性社員の能力発揮促進の取組を実施している事業所の割合は 39.1%で、平成 20 年と比較して 3.3 ポイント減少している。

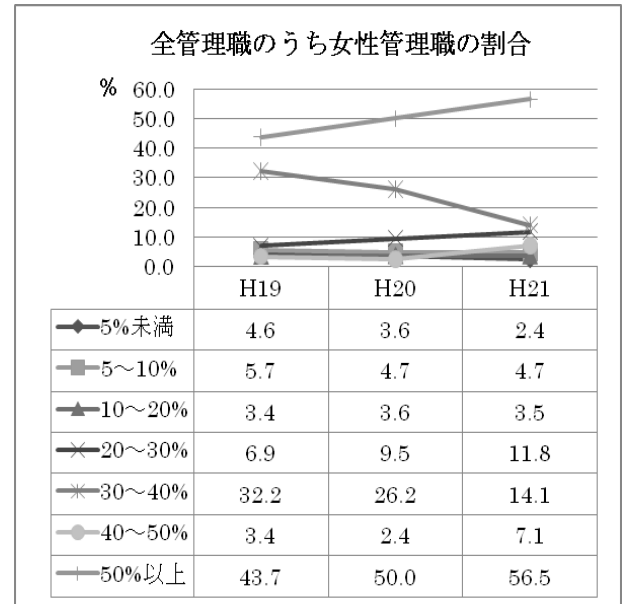
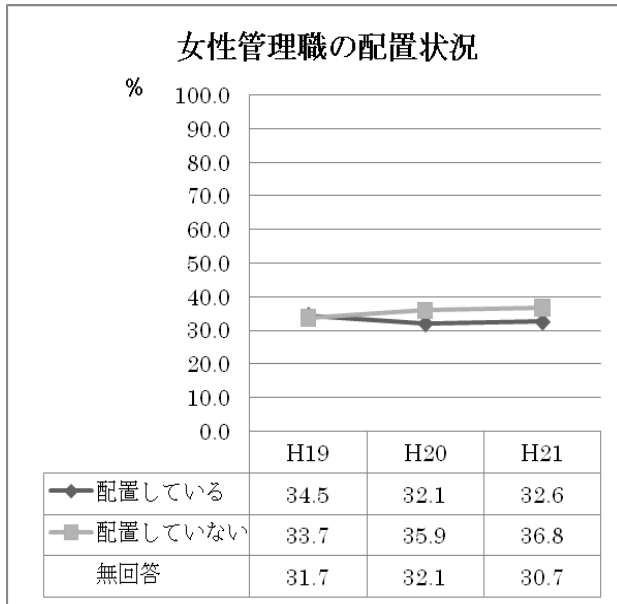
当該取組を実施している事業所において、その取組の内容として最も高い回答率であったのが「昇格条件（昇格に転勤経験、残業の有無、懇親会への出席回数などを条件にしていない）」で 45.7%、次に「全職種男女採用」が 28.0%となっている。



(2) 女性管理職の状況

女性管理職を配置している事業所の割合は 32.6%で、平成 19 年からほぼ横ばいである。

女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50%以上」と回答した事業所の割合が最も高く、全体の半数以上を占めている。



(3) セクシャルハラスメント防止への取組み状況

セクシャルハラスメント防止への取組みを行っている事業所の割合は 26.8%で、平成 19 年以降増加傾向にあるが、全体の約 4 分の 1 の事業所でしか実施されていない状況である。

当該取組みを行っていると回答した事業所において、対策の内容として「ガイドラインの作成」と回答した事業所の割合が 47.6%で最も高く、次に「相談窓口の設置」が 29.8%となっている。また、「実態調査」と回答した事業所の割合は 6.5%であるが、平成 20 年以降増加傾向にある。

