

令和 2 年高山市労働実態調査結果報告書

令和 4 年 3 月
高山市商工労働部雇用・産業創出課

目 次

目 次	P. 1
1. 実態調査の概要	P. 2
2. 事業所の概要	P. 4
3. 労働環境	P. 11
4. 労働時間	P. 13
5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数	P. 15
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. 16
7. 採用された新規学卒者の卒業種別及び平均初任給	P. 19
8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況	P. 21
9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況	P. 23
10. 育児に関する諸制度の実施状況	P. 25
11. 介護に関する諸制度の実施状況	P. 32
12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況	P. 36
13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況	P. 37
14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況	P. 40
15. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について	P. 41
16. メンタルヘルス対策の取組状況	P. 42
17. 働き方改革の取組状況	P. 43
18. 労働者を幸せにするための市の施策	P. 45

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、行政運営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700事業所

3. 調査項目

- 事業所の業種、規模
 - 従業員数
 - 雇用状況
 - 人材の状況
 - 就業規則（正社員、パート）
 - 退職金制度（正社員、パート）
 - 社会・労働保険（正社員、パート）
 - 労働組合
 - 労働時間（正社員、パート）
 - 賃金（正社員、パート）
 - 休暇制度（正社員、パート）
 - 定年制
 - 雇用調整
 - 次世代育成支援対策推進法
 - 育児・介護休業制度
 - 女性の労働環境
 - ワーク・ライフ・バランス
 - 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
 - メンタルヘルス対策
 - 働き方改革

4. 調査期間

令和2年11月13日 ～ 令和2年11月26日

5. 調査基準日

令和2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 244 事業所（回収率 34.9%）
※ 常時労働者を雇用していない事業所は除く。

8. 集計

高山市商工労働部雇用・産業創出課

9. 用語の定義

- 所定労働時間 : 就業規則で定められた実労働時間
- 所定外労働時間 : 残業、休日出勤等の労働時間
- 1週間単位の非定型的変形労働時間制
 - : 30人未満の小売店、旅館、料理店及び飲食店の事業所で、労使協定により1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度
- 1ヶ月単位の変形労働時間制
 - : 1ヶ月以内の一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が原則40時間以下の範囲内において、1日8時間及び1週40時間を超えて労働させることができる制度
- 1年単位の変形労働時間制
 - : 1年以内の一定期間を平均し、1週間あたりの労働時間が原則40時間以下の範囲内において、1日8時間及び1週40時間を超えて労働させることができる制度
- フレックスタイム制 : 所定労働時間はそのままで、労使協定内で時間を自由に設定すること
- 所定内賃金 : 基本給、職能給、各種手当(通勤手当は除く)
- 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
- 短時間勤務制度 : 所定労働時間を短縮する制度
- 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
 - : 所定労働時間はそのままで、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

10. 注意事項

各数値は小数点第2位以下四捨五入として表示しており、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。

集計された数値が「0」の場合、また、無回答や計算元の値が「0」であった場合には数値が表示されない。

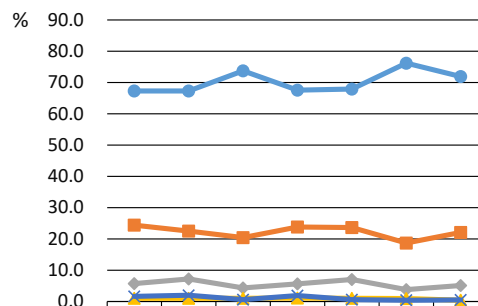
2. 事業所の概要

(1) 従業員の構成

従業員の構成は、正社員の割合が71.9%、パートタイマーの割合が22.1%、契約・嘱託社員の割合が5.1%、派遣社員の割合が0.4%、その他の割合が0.5%である。

令和元年度と比較すると、正社員は4.3ポイント減少しているのに対し、パートタイマーは3.4ポイント増加している。

従業員構成

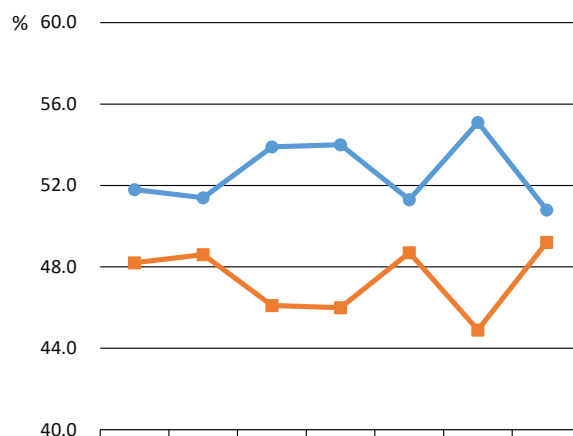


	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
正社員	67.3	67.3	73.7	67.6	67.9	76.2	71.9
パート	24.4	22.5	20.4	23.8	23.6	18.7	22.1
契約・嘱託社員	5.7	7.2	4.3	5.6	7.0	3.8	5.1
派遣社員	1.0	1.0	1.0	1.1	1.0	0.9	0.4
その他	1.6	2.0	0.6	1.9	0.6	0.4	0.5

(2) 従業員の男女構成

従業員の男女構成は、男性の割合が50.8%、女性が49.2%となっている。令和元年度と比較すると、女性が4.3ポイント増加している。

従業員の男女構成

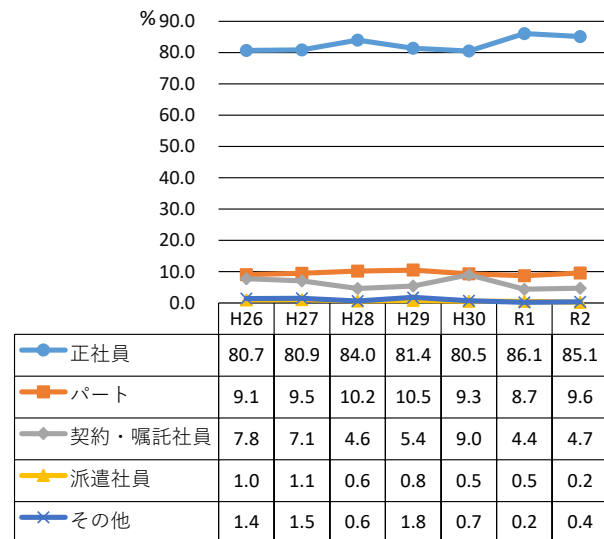


	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
男性	51.8	51.4	53.9	54.0	51.3	55.1	50.8
女性	48.2	48.6	46.1	46.0	48.7	44.9	49.2

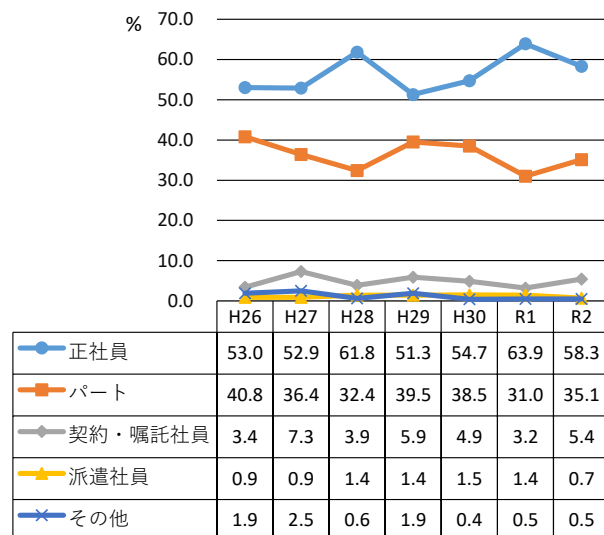
男女別の従業員構成を比較すると、男女で雇用の形態が大きく異なっている。

男性の正社員の割合が全体の85.1%であるのに対し、女性の正社員の割合は58.3%で26.8ポイントの差が開いている。また、パートタイマーの割合は、男性が9.6%であるのに対し、女性が35.1%と男性よりも女性の方が25.5ポイント高い。

従業員構成（男性）

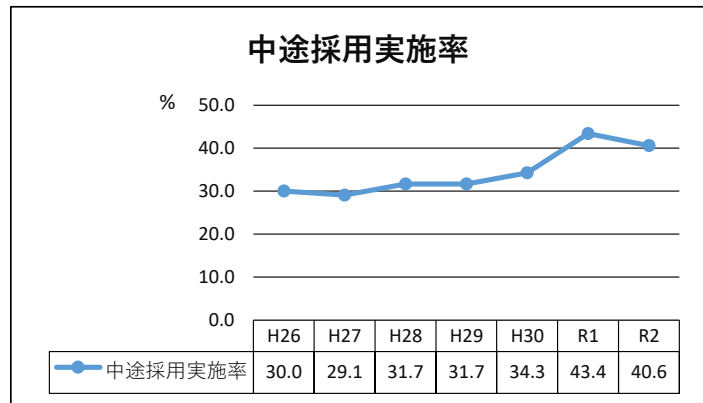


従業員構成（女性）



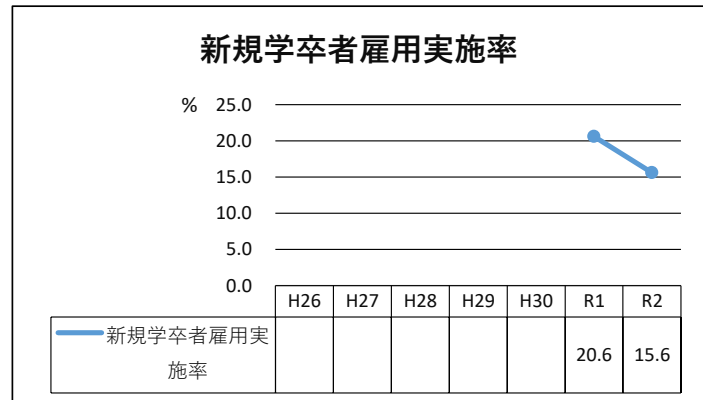
(3) 中途採用

中途採用を行っている事業所の割合は40.6%となっており、令和元年度と比較すると2.8ポイント減少している。



(4) 新規学卒者の雇用

新規学卒者の雇用を行っている事業所の割合は、令和元年度と比較すると5.0ポイント減少し、15.6ポイントとなっている。（令和元年より調査開始）



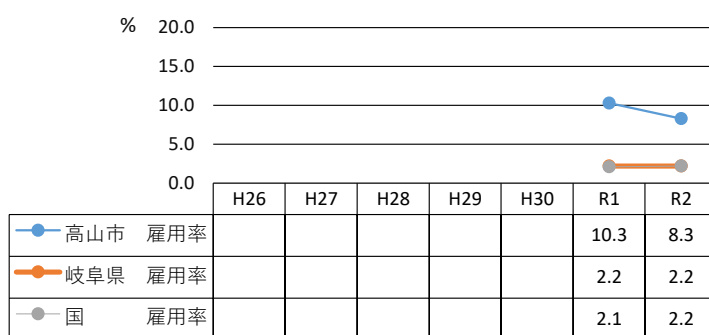
(5) 障がい者の雇用

障がい者の雇用を行っている事業所の割合は高山市が8.3%で、令和元年度と比較すると2.0ポイント減少しているが、県・国と比較すると高い比率を保っている。（令和元年度より調査開始）

※国・県の雇用率は、障がい者雇用促進法により障がい者の雇用が義務付けられている企業（従業員数43.5人以上）のみを対象とした比率（従業員数の規定については令和3年3月時点）を示している。

高山市に関しては国・県と比較するため、同規模の従業員数51人以上の事業所を対象とした比率。

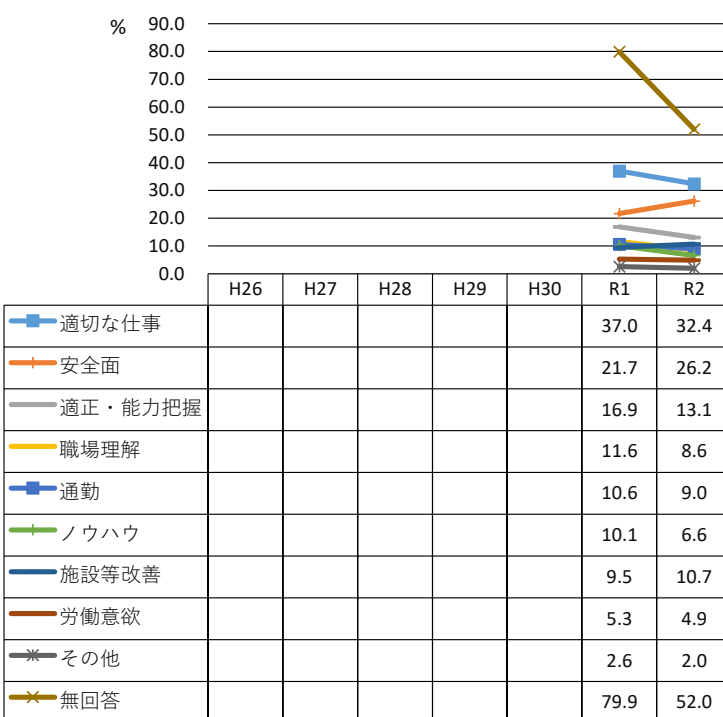
障がい者の雇用を行っている事業所の割合



(6) 障がい者の雇用に関する課題

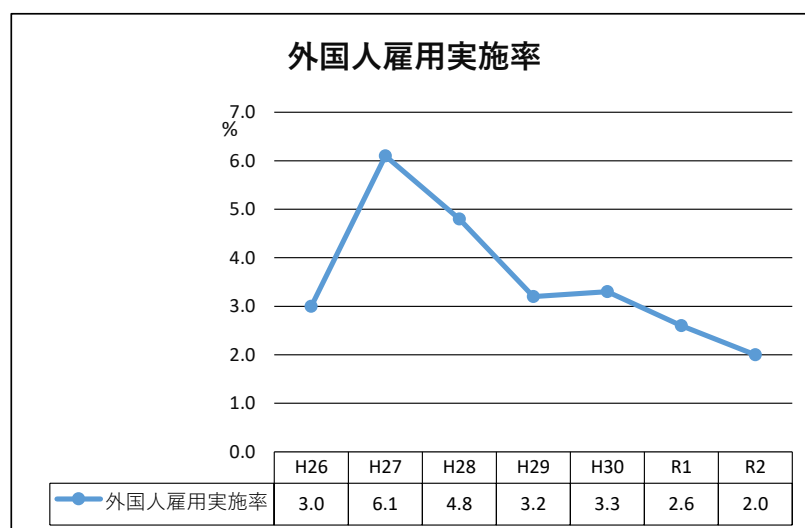
障がい者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるかわからない」と回答した事業所の割合が最も高く、32.4%であった。次いで、「職場内の安全面の配慮」と回答した事業所の割合が26.2%であった。（令和元年度より調査開始）

障がい者雇用課題



(7) 外国人の雇用

外国人の雇用を行っている事業所の割合は2.0%となっており、令和元年度と比較すると、0.6ポイント減少している。



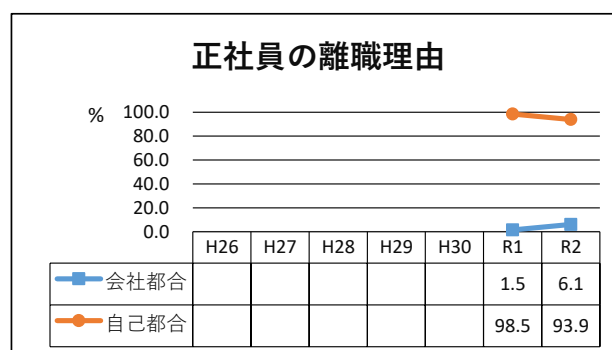
(8) 外国人労働者の雇用に関する課題

外国人労働者を雇用する際の課題として、「日本語が通じないと何かと不便」と回答した事業所の割合が34.4%と最も高かった。次いで、「住居や生活サポートが大変」と回答した事業所の割合が20.9%であった。（令和元年度より調査開始）



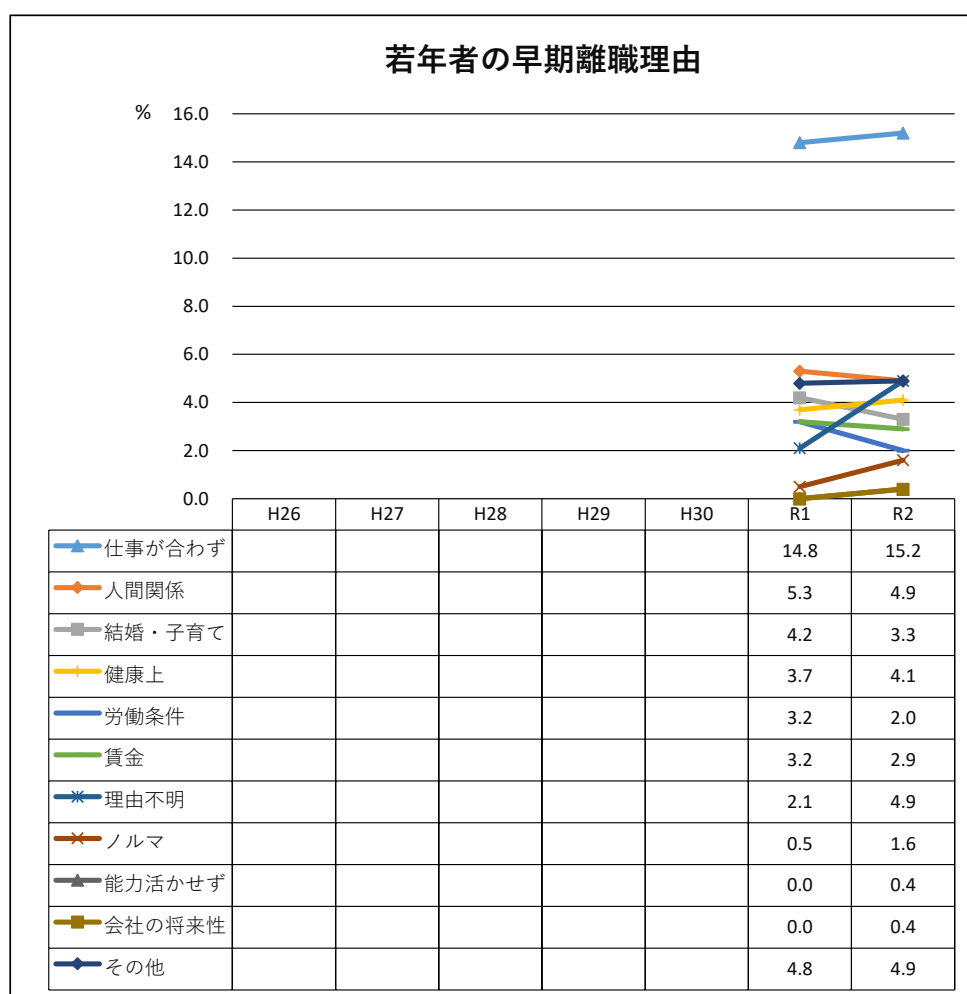
(9) 正社員の離職理由

正社員の離職理由が「会社都合」と回答した事業所の割合は6.1%であったのに対して、「自己都合」と回答した事業所の割合は93.9%であった。（令和元年度より調査開始）



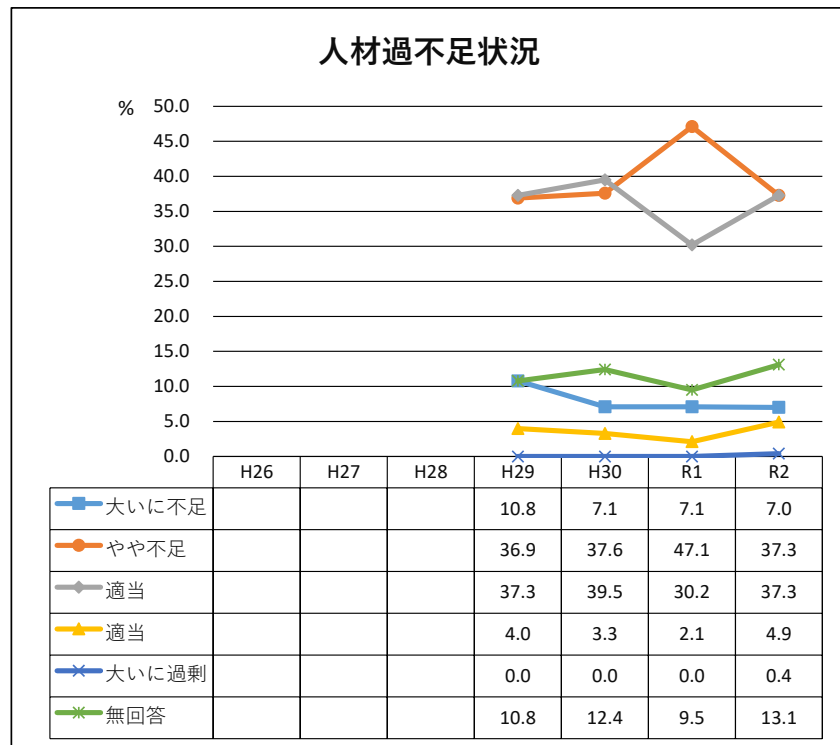
(10) 若年層の早期離職理由

若年層の早期離職理由として「仕事が合わなかったため」と回答した事務所の割合が15.2%と最も高かった。次いで「人間関係がよくなかったため」「理由不明」「その他」が同率で4.9%であった。（令和元年度より調査開始）



(11) 人材の過不足状況

人材の過不足について、「適当」「やや不足」と回答した事業所の割合はともに37.3%であった。「大いに不足」と回答した事業所の割合は7.0%で、「やや不足」と合わせると、全体の約4割の事業所が人材の不足を感じている。（平成29年度より調査開始）

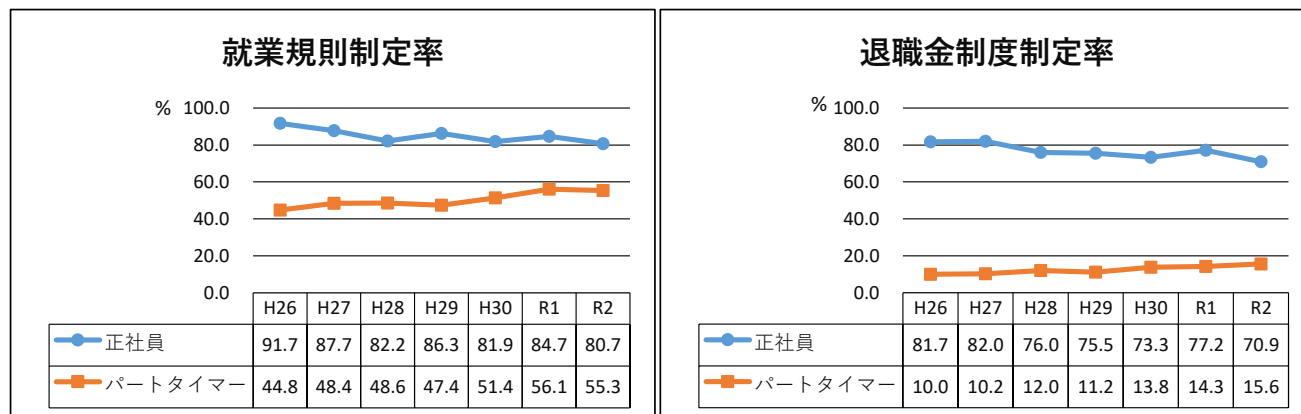


3. 労働環境

(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が80.7%であるのに対し、パートタイマーに関しては55.3%にとどまっている。また、どちらの割合も令和元年度と比較すると減少している。

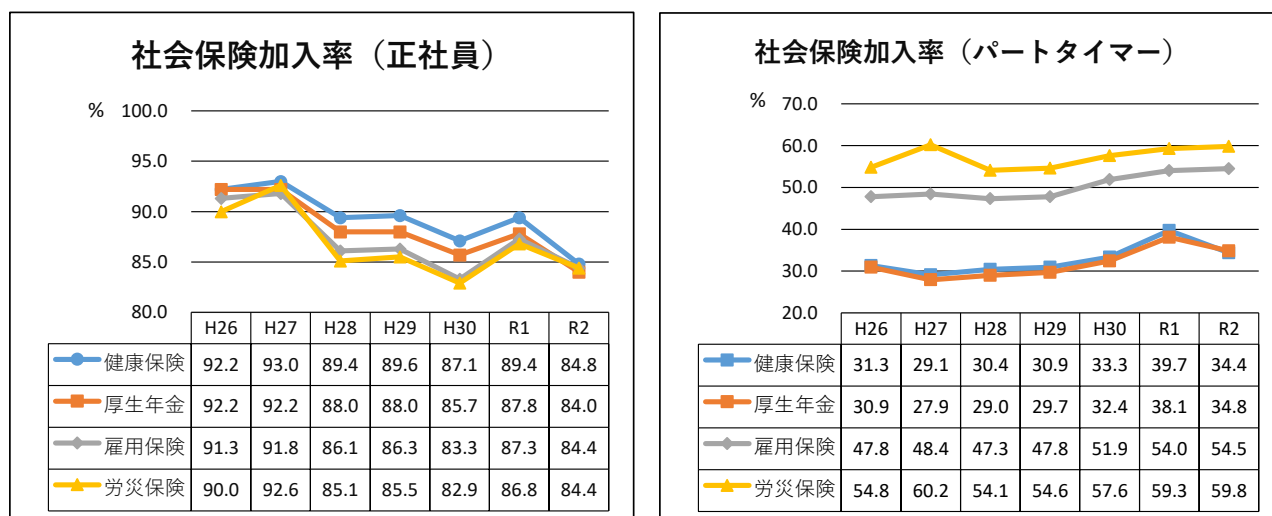
退職金制度制定率に関しては、正社員が70.9%、パートタイマーが15.6%と就業規則制定率よりも正社員とパートタイマーの間に大幅な差が開いている。しかしながら、パートタイマーの当該割合は令和元年度と比較して増加している。



(2) 社会保険の加入状況

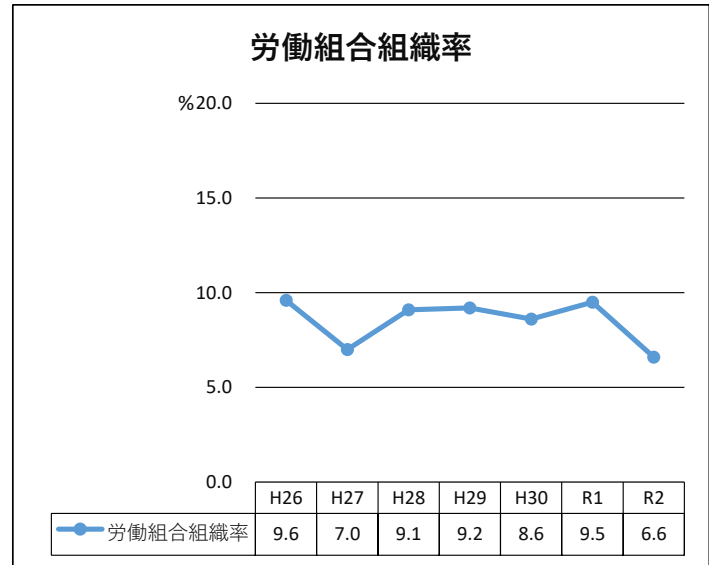
正社員における社会保険の加入率は、「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」「労災保険」の四つすべてが80.0%を超えている。しかしながら、令和元年度と比較すると、四つの社会保険すべてにおいて加入率が減少している。

パートタイマーにおける社会保険加入率は、「健康保険」「厚生年金」については全体の約3割、「雇用保険」は全体の約5割、「労災保険」は全体の約6割にとどまっており、正社員と大きく差が開いている。また、令和元年度と比較すると、「健康保険」「厚生年金」の加入率は減少している一方で、「雇用保険」「労災保険」の加入率は増加している。



(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、回答のあった事業所の6.6%であった。これは、令和元年度と比較すると、2.9ポイント減少している。

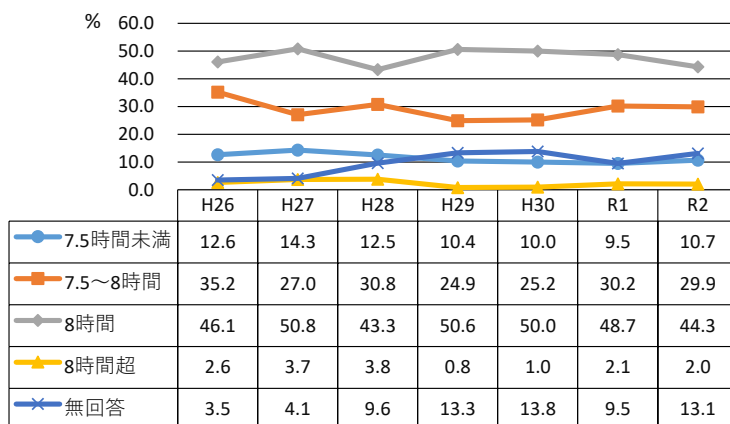


4. 労働時間

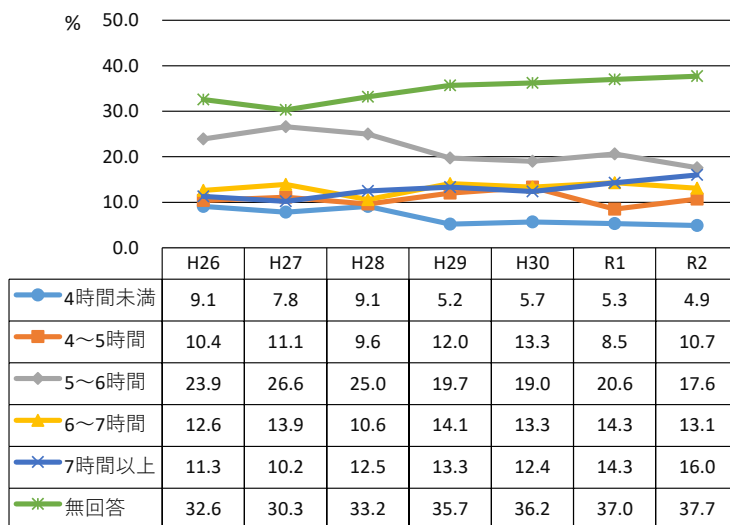
(1)1日あたりの所定労働時間
正社員における所定労働時間については、「7.5～8時間」または「8時間」と定めている事業所の割合を合わせると74.2%であり、令和元年度よりも4.7ポイント減少している。それに対して、「7.5時間未満」と回答している事業所の割合は10.7%で、令和元年度よりも1.2ポイント増加している。

パートタイマーにおける1日あたりの所定労働時間は、事業所によって様々であるが、「5～6時間」と回答している事業所の割合が17.6%と最も高い。

1日あたりの所定労働時間（正社員）



1日あたりの所定労働時間（パートタイマー）

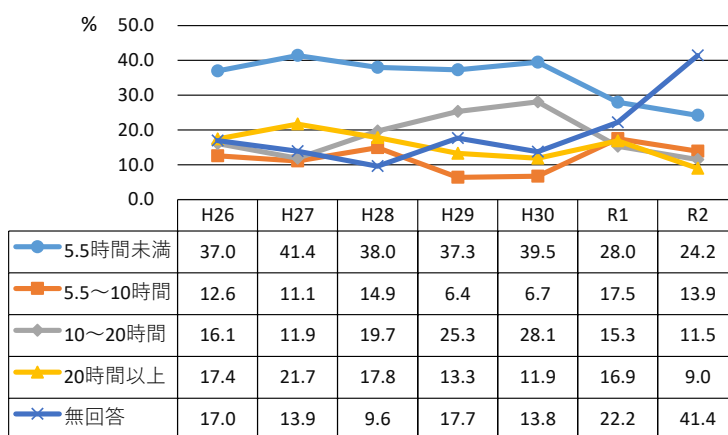


(2) 所定外労働時間

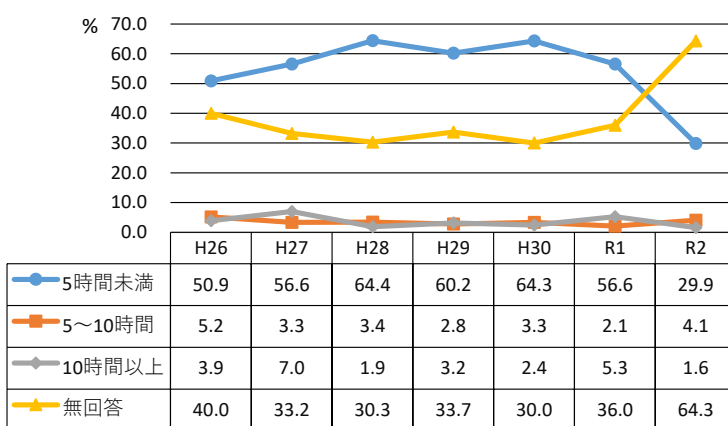
正社員における1ヶ月あたりの所定外労働時間は、「5.5時間未満」であると回答した事業所の割合が最も高く、24.2%であった。これは、令和元年度と比較すると3.8ポイント減少している。

パートタイマーにおける1ヶ月あたりの所定外労働時間は、「5時間未満」と回答した事業所の割合が29.9%と最も高かった。これは、令和元年度と比較すると26.7ポイント減少している。

1ヶ月あたりの所定外労働時間（正社員）



1ヶ月あたりの所定外労働時間（パートタイマー）



(3) 変形労働時間

変形労働時間制を採用していると回答した事業所の割合は全体の51.3%であり、令和元年度より2.6ポイント増加している。特に、1年単位の変形労働時間制を採用している事業所の割合が33.2%と最も高い。また、約3割の事業所では変形労働時間制を採用していない。

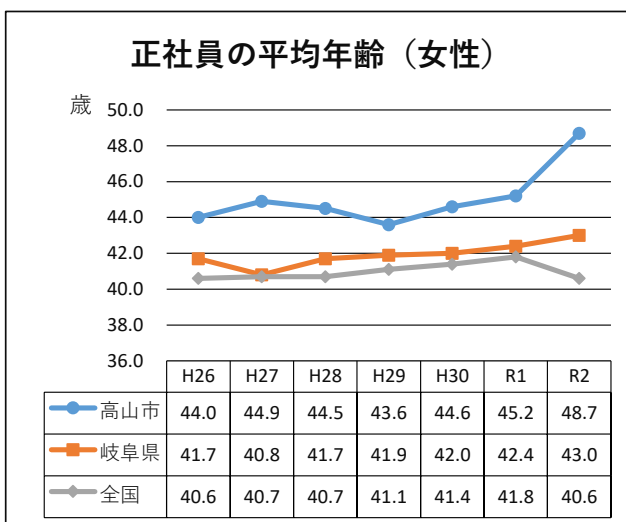
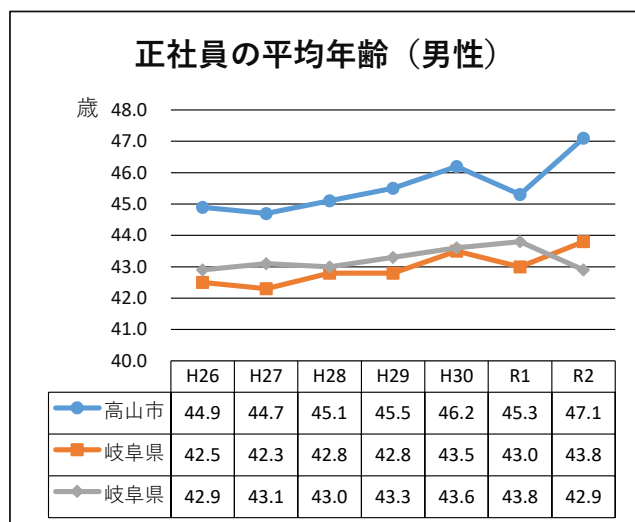
変形労働時間制の採用



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

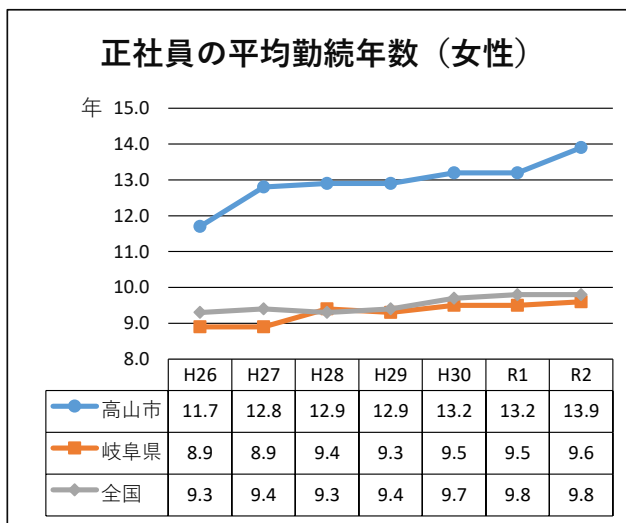
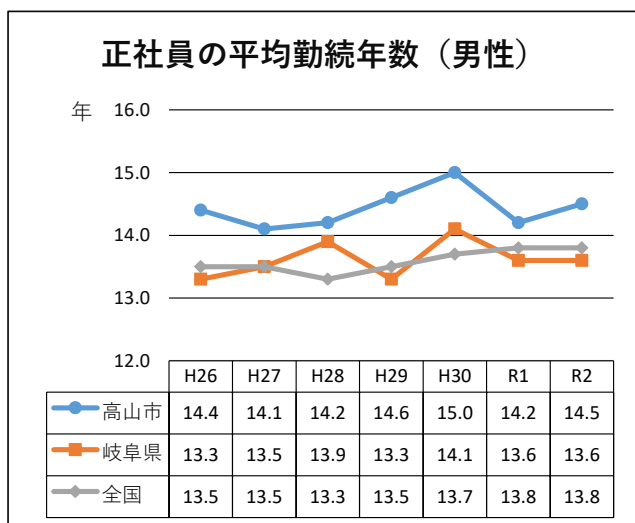
(1) 平均年齢（男女別）

正社員の平均年齢は、男性が47.1歳、女性が48.7歳であり、男女ともに岐阜県や全国平均年齢よりも高い。また、高山市の正社員の平均年齢は男女ともに令和元年度よりも高くなっている。



(2) 平均勤続年数（男女別）

正社員の平均勤続年数は、男性が14.5年、女性が13.9年となっており、男性の方が女性よりも0.6年長い。また、高山市の平均勤続年数は岐阜県や全国平均勤続年数よりも高い数値で推移している。特に、女性は岐阜県や全国平均勤続年数よりも約4年も上回っている。

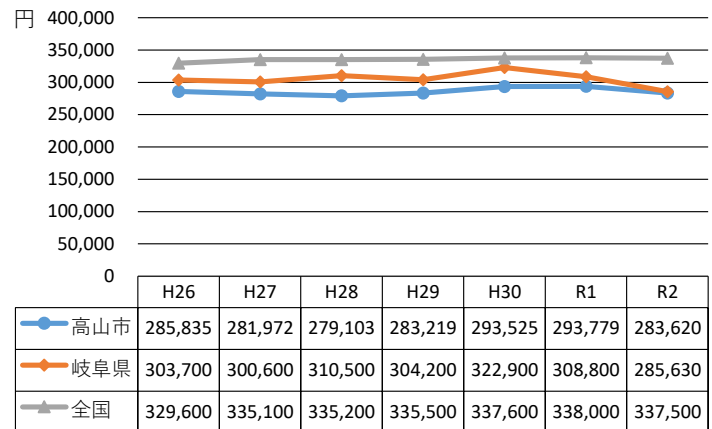


6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時給

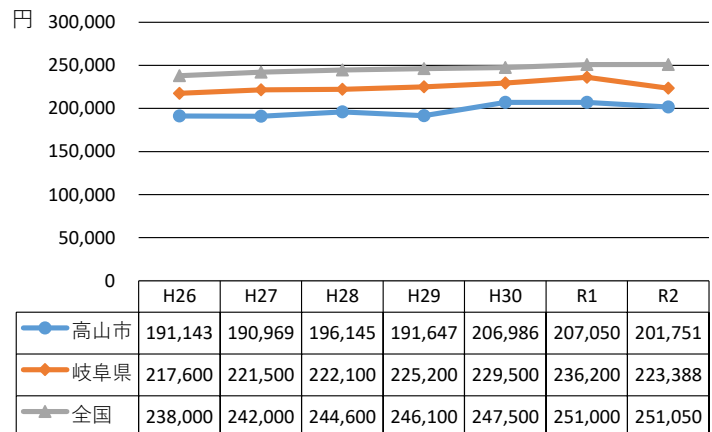
(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

正社員の平均所定内賃金は、男性が283,620円、女性が201,751円となっており、男性が女性より81,869円上回っている。なお、全国、岐阜県における正社員の平均所定内賃金はそれぞれグラフのとおりで、高山市の平均所定内賃金は、男女ともに全国、岐阜県より低い金額で推移している。

正社員の平均所定内賃金（男性）



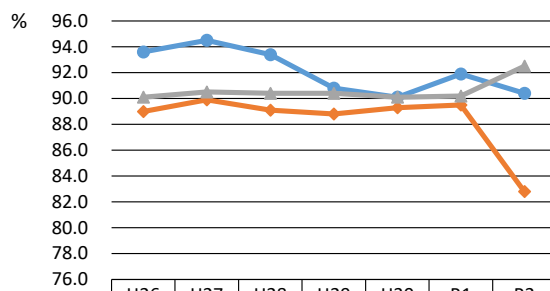
正社員の平均所定内賃金（女性）



(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合（男女別）

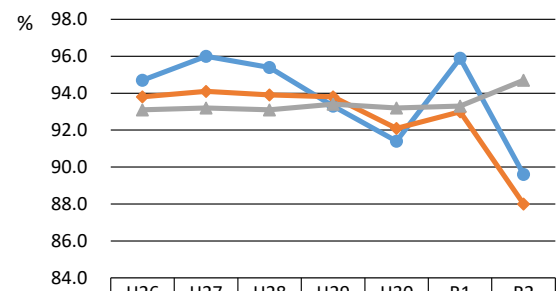
正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合は、男性が90.4%、女性が89.6%である。令和元年度と比較して、全国の平均所定内賃金割合が増加している一方で、高山市と岐阜県の割合は大幅に減少している。

平均所定内賃金割合（男性）



	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
高山市	93.6	94.5	93.4	90.8	90.1	91.9	90.4
岐阜県	89.0	89.9	89.1	88.8	89.3	89.5	82.8
全国	90.1	90.5	90.4	90.4	90.1	90.2	92.5

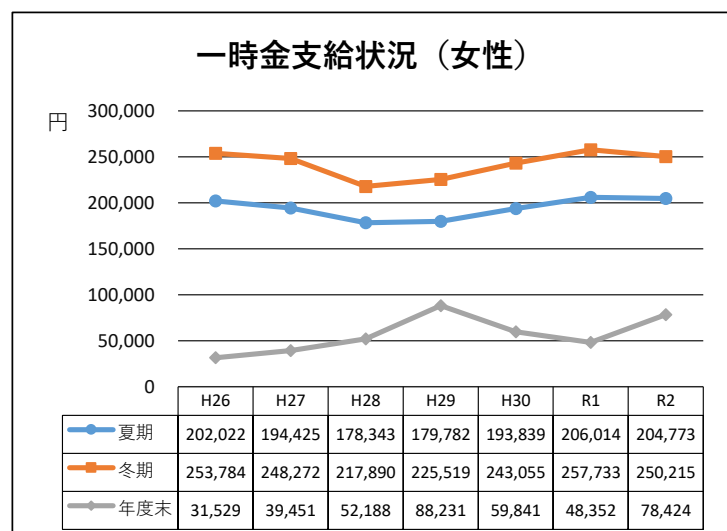
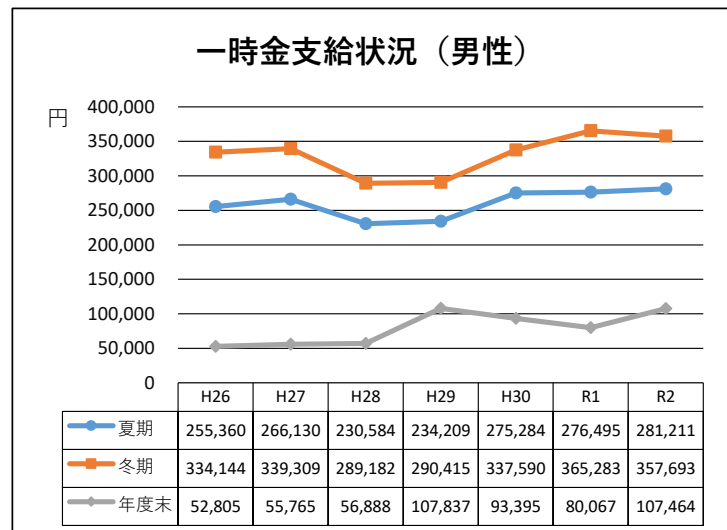
平均所定内賃金割合（女性）



	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2
高山市	94.7	96.0	95.4	93.3	91.4	95.9	89.6
岐阜県	93.8	94.1	93.9	93.8	92.1	93.0	88.0
全国	93.1	93.2	93.1	93.4	93.2	93.3	94.7

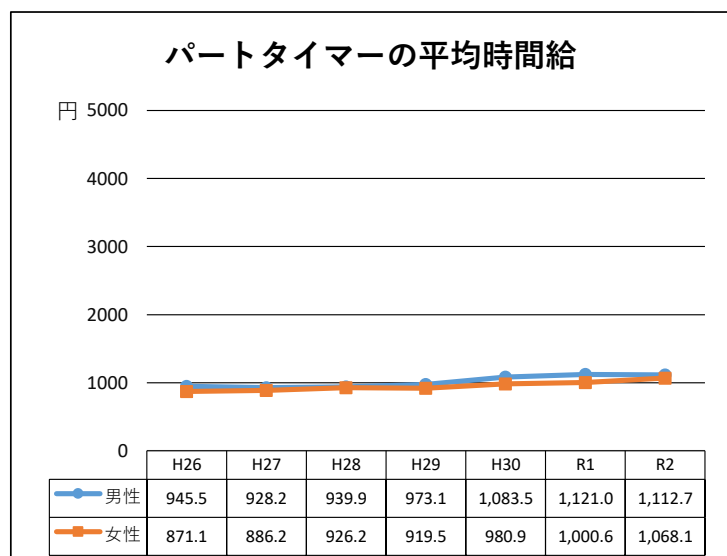
(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

正社員における一時金の平均支給額は、男女ともに冬期が最も高く、男性は357,693円、女性は250,215円であった。また、男女ともに冬期の一時金の支給額は令和元年度よりも減少している。夏期の一時金については、男性は令和元年度よりも4,716円増加しているが、女性は1,241円減少している。年度末の一時金については、男女ともに令和元年度よりも増加している。



(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1,112.7円、女性が1,068.1円であった。男性は8.3円減少し、女性は67.5円増加している。

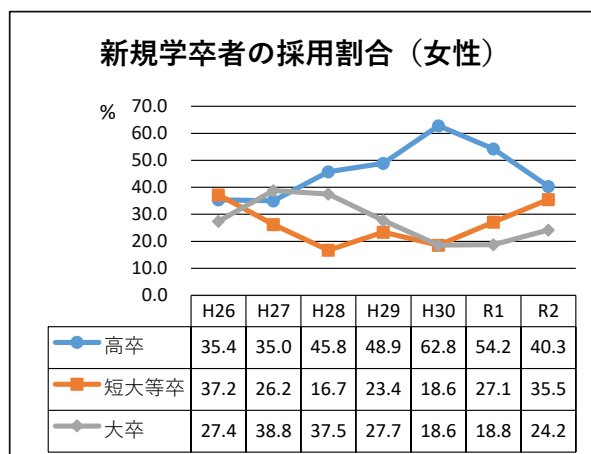
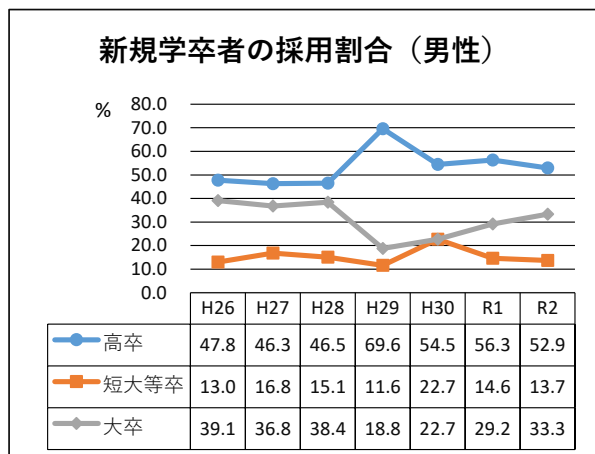


7. 採用された新規学卒者の卒業種別及び平均初任給

(1) 採用された新規学卒者の卒業種別（男女別）

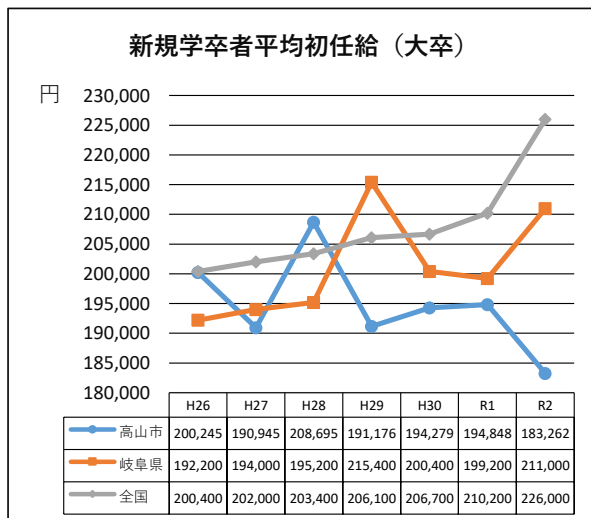
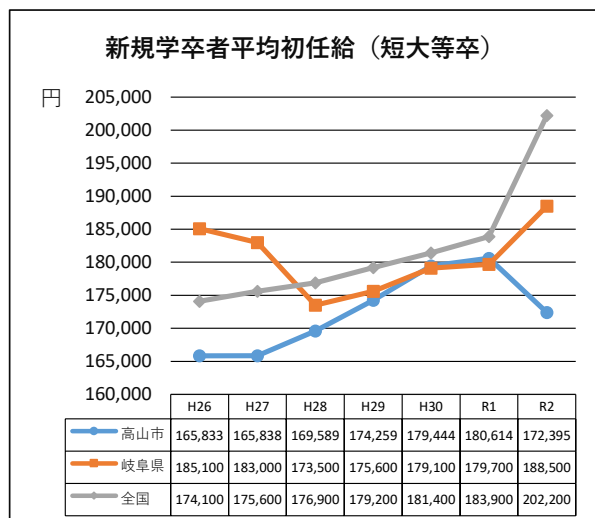
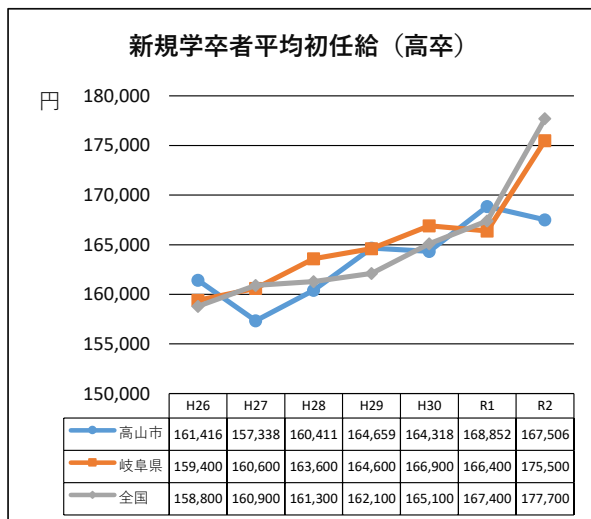
回答のあった事業所において、令和2年度に採用された新規学卒者は男性が51人、女性が62人となっている。

卒業種別ごとの採用割合をみると、男女ともに「高卒」の割合が最も高いが、令和元年度よりも減少している。それに対して、女性は「短大等卒」の割合が令和元年度よりも8.4ポイント増加している。「大卒」の採用割合は男女ともに令和元年度よりも増加している。



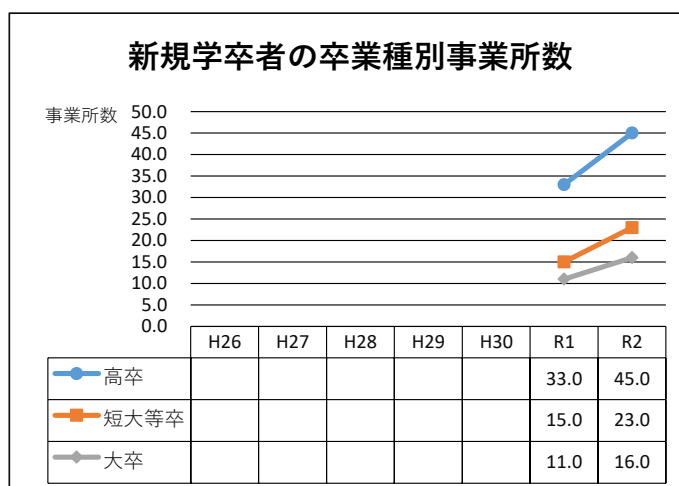
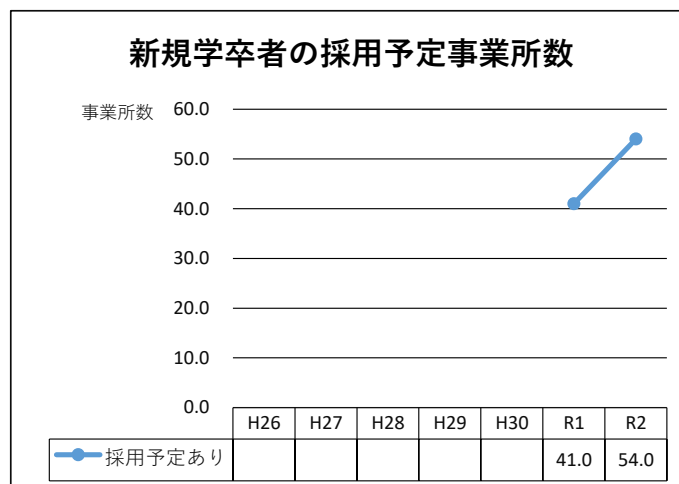
(2) 新規学卒者の平均初任給

令和2年度に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒が167,506円、短大等卒が172,395円、大卒が183,262円であった。高山市の平均初任給は、岐阜県や全国平均初任給よりも低い金額である。また、いずれの卒業種別においても、岐阜県や全国平均初任給が令和元年度より増加しているのに対して、高山市の平均初任給は減少している。



(3) 新規学卒者の採用予定

令和3年度3月卒業の新規学卒者を採用する予定があると回答している事業所は、54社であった。その中でも、卒業種別に採用予定割合をみると、「高卒」が45社、「短大卒等」が23社、「大卒」が16社となっており、いずれも令和元年度よりも増加している。
(令和元年度より調査開始)



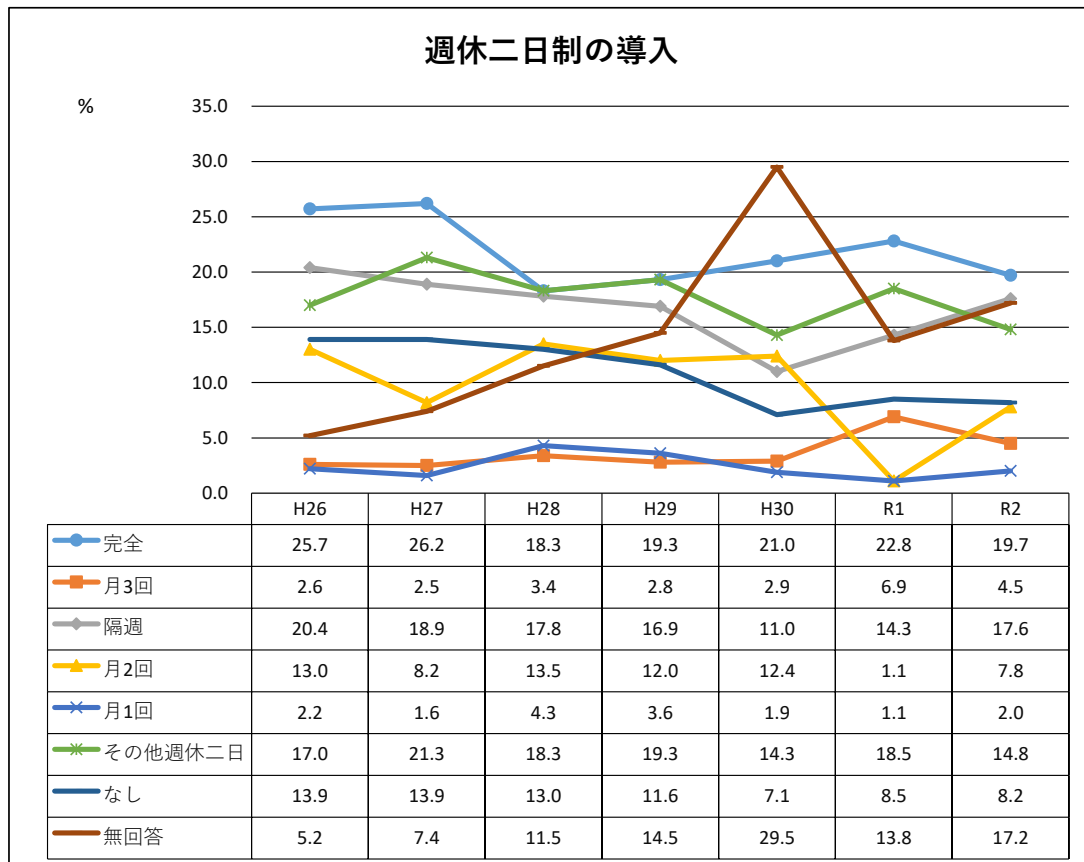
※複数回答が可能なため、「採用予定あり」と回答した事業所数を卒業種別の事業所数の合計が上回る

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については、「完全週休二日制」を導入している事業所の割合が最も高く19.7%、次いで「隔週週休二日制」が17.6%、「その他の週休二日制」が14.8%となっている。回答のあった事業所の中で、何らかの週休二日制を導入している事業所の割合が66.4%となっている。

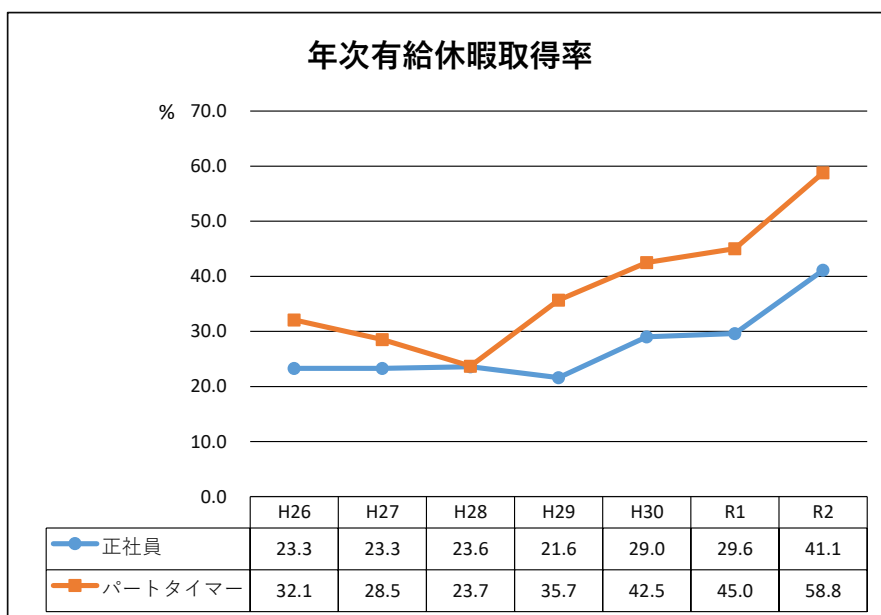
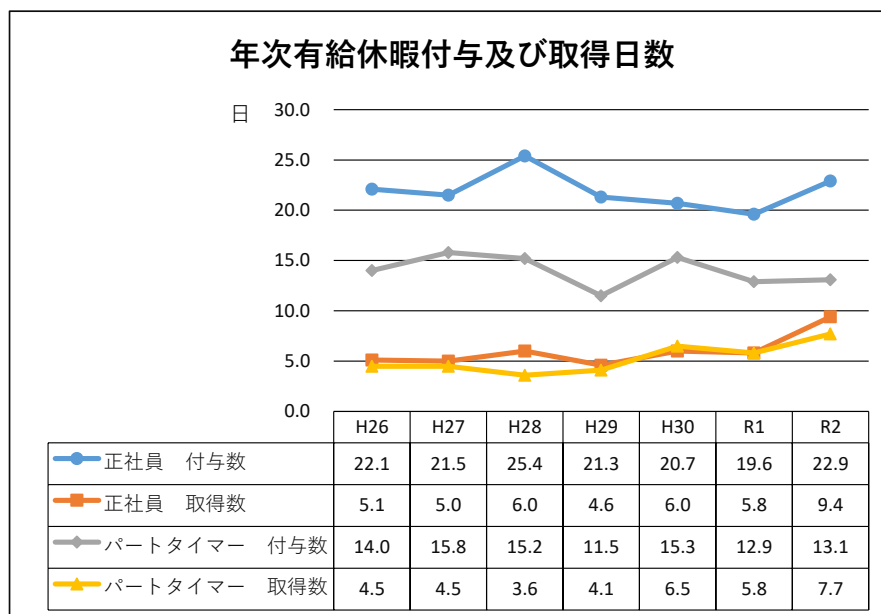
令和元年度と比較すると、「隔週週休二日制」「月2回週休二日制」「月1回週休二日制」を導入していると回答した事業所の割合が増加している。



(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22.9日で、平均取得日数は9.4日（取得率41.1%）である。パートタイマーについては、1人あたりの平均年次有給休暇付与日数は13.1日で、平均取得日数は7.7日（取得率58.8%）となっている。

正社員・パートタイマーともに、平均付与日数・平均取得日数・取得率のすべてが令和元年度よりも増加している。



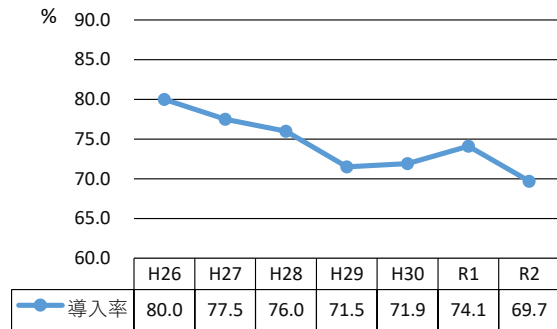
9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

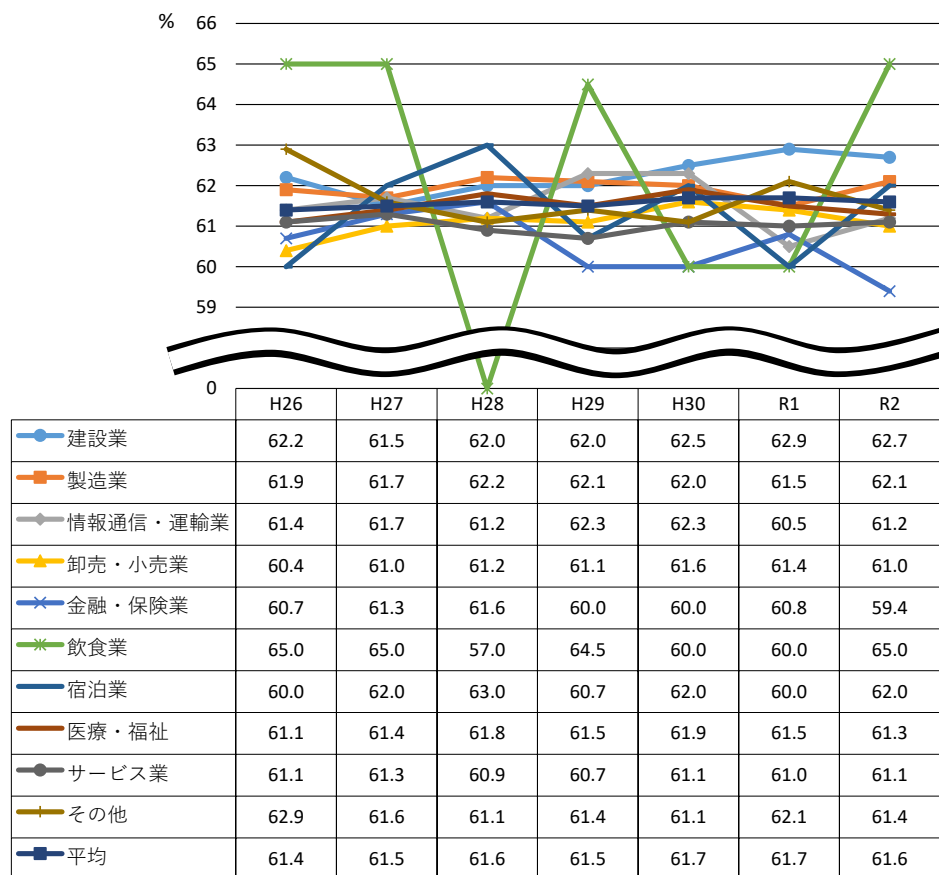
回答のあった事業所において、定年制を定めている事業所の割合は69.7%で、平均定年年齢は61.6歳であった。

また、業種別で平均定年年齢をみると、令和2年度において最も高いのは飲食業で65.0歳であった。

定年制導入率

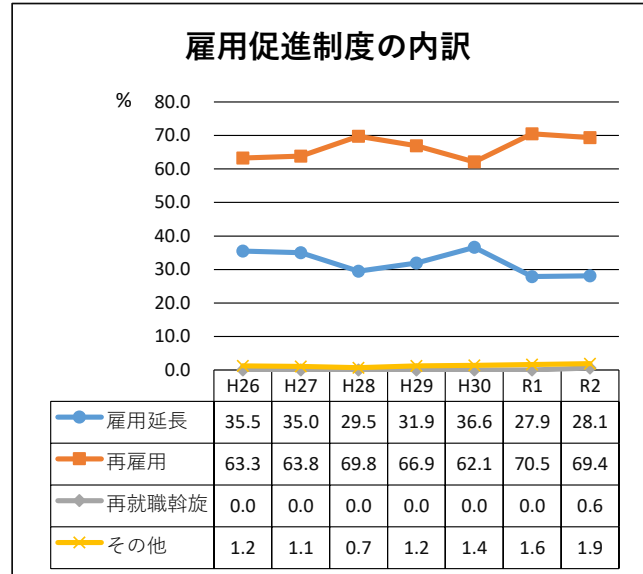
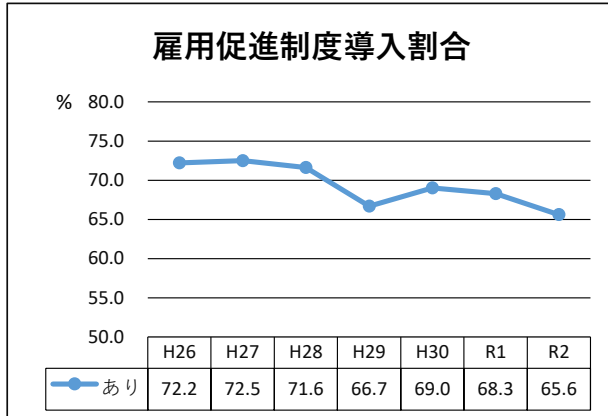


業種別平均定年年齢



(2) 定年制後の雇用促進制度

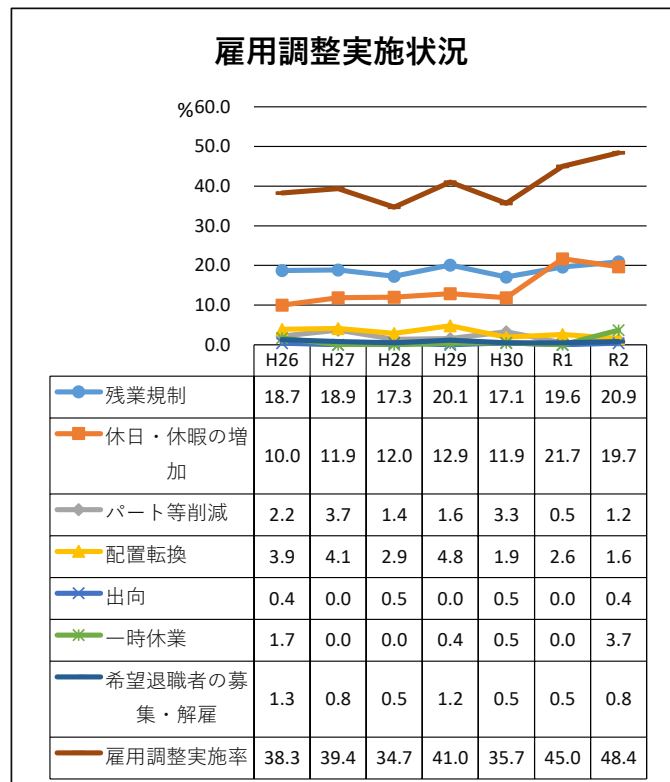
定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は65.6%となっており、令和元年度と比較して2.7ポイント減少している。また、具体的に採用している雇用促進制度の内容については、「再雇用」を実施採用している事業所の割合が69.4%と最も高く、次いで「雇用延長」が28.1%となっている。



(3) 雇用調整(労働力の削減)の実施状況

雇用調整を実施している事業所の割合は48.4%となっており、令和元年度よりも3.4ポイント増加している。

事業所が実施している具体的な雇用調整の内容については、「残業規制」を実施している事業所の割合が最も高く、20.9%であった。それに次いで、「休日・休暇の増加」を実施している事業所の割合が19.7%となっている。

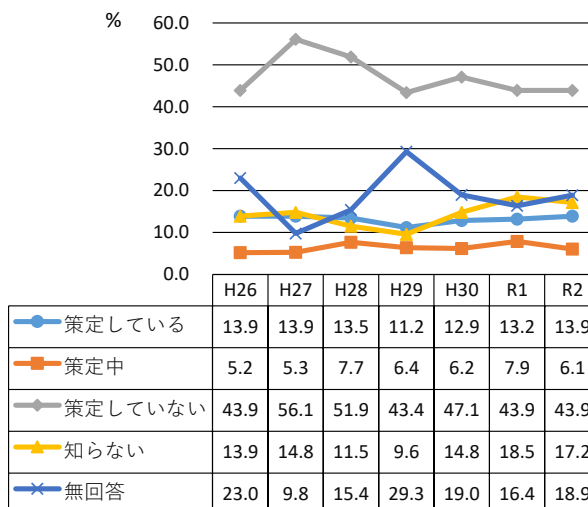


10. 育児に関する諸制度の実施状況

(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」と回答している事業所の割合は13.9%となっており、令和元年度よりも0.7ポイント増加している。また、「策定中」と回答している事業所の割合は6.1%である。

それに対して、「策定していない」と回答している事業所の割合は最も高く、43.9%であり、令和元年度と比較して変化していない。また、「知らない」と回答している事業所の割合は17.2%となっている。

一般事業主行動計画策定状況

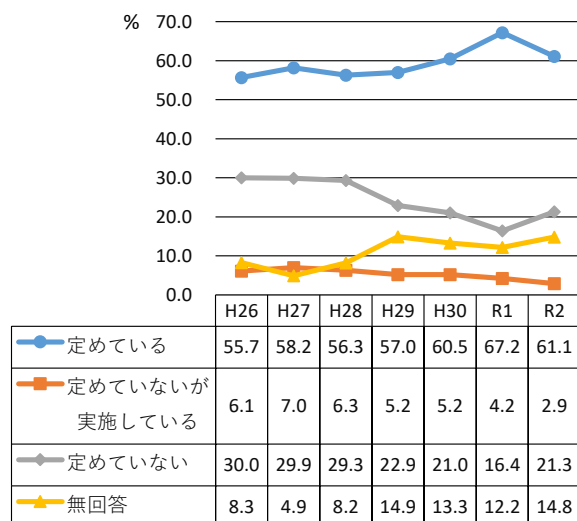


(2) 育児休業制度の実施状況

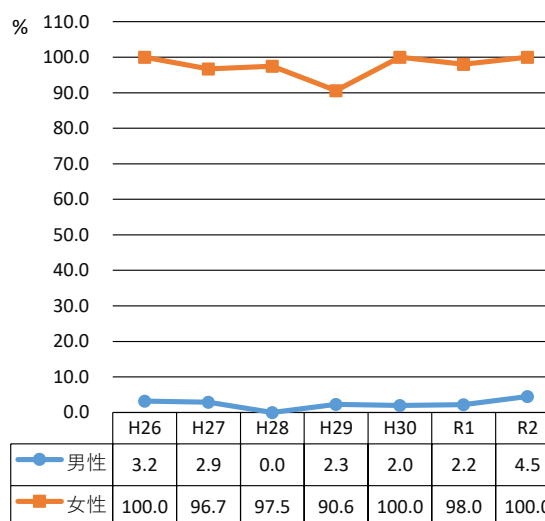
育児休業制度を「定めている」と回答している事業所の割合が61.1%、「定めていないが実施している」と回答している事業所の割合が2.9%で約6割の事業所において育児休業制度が実施されている。

また、育児休業の取得率は男女間で大きな差が開いており、女性の取得率が100.0%であるのに対し、男性の取得率は4.5%にとどまっている。

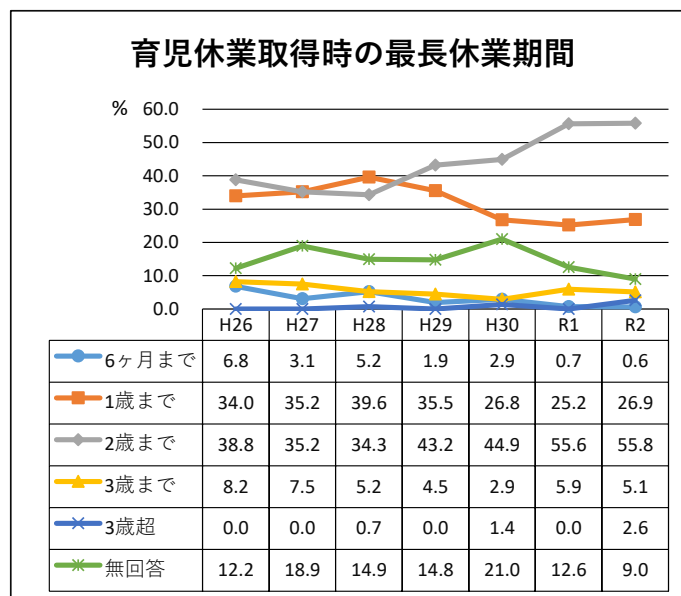
育児休業制度導入割合



育児休業取得率



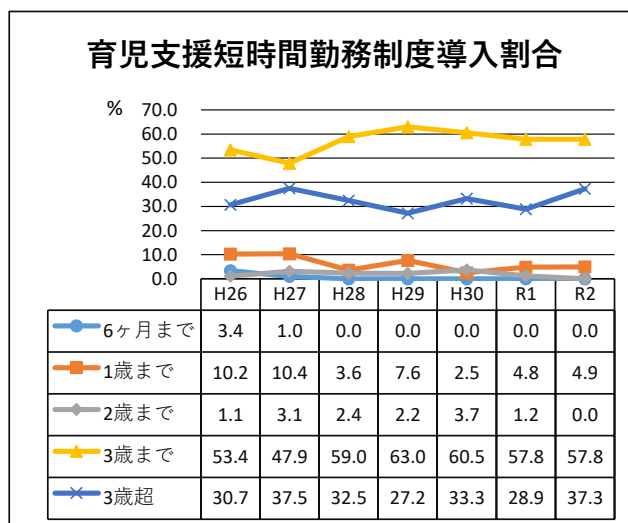
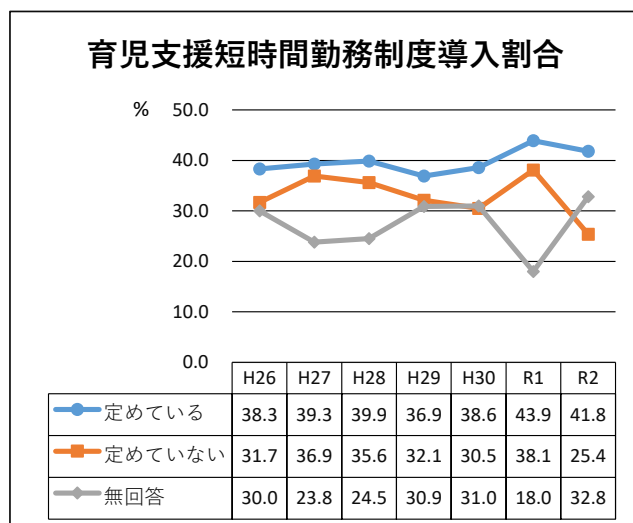
育児休業取得時の最長休業期間を「2歳まで」と回答している事業所の割合が55.8%と最も高く、次いで「1歳まで」と回答している事業所の割合が26.9%となっている。



(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の状況

育児支援として短時間勤務制度を「定めている」と回答している事業所の割合は41.8%であり、令和元年度と比較すると2.1ポイント減少している。

また、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」としている事業所の割合が最も高く57.8%であった。次いで、「3歳超」としている事業所の割合が高く37.3%となっている。

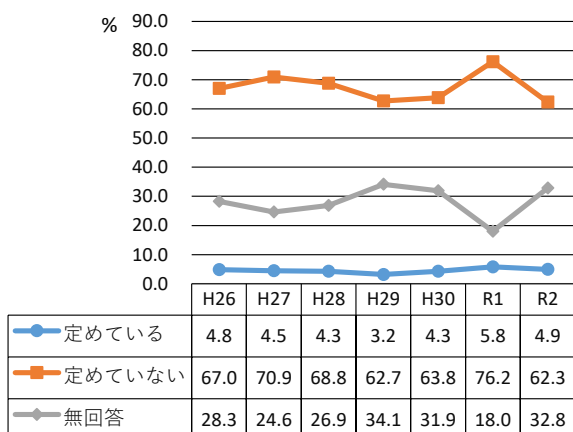


(4) 育児に係るフレックスタイム制度の状況

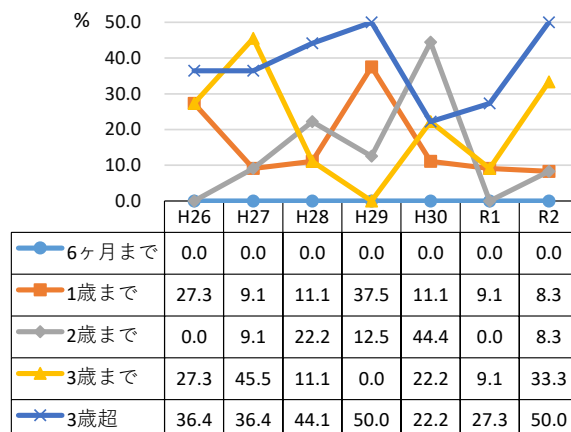
育児支援のためにフレックスタイム制度を定めている事業所の割合は4.9%となっており、令和元年度と比較すると0.9ポイント減少している。

当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が最も高く、50.0%であった。

育児支援フレックスタイム制度導入割合



育児支援フレックスタイム制度の最長期間

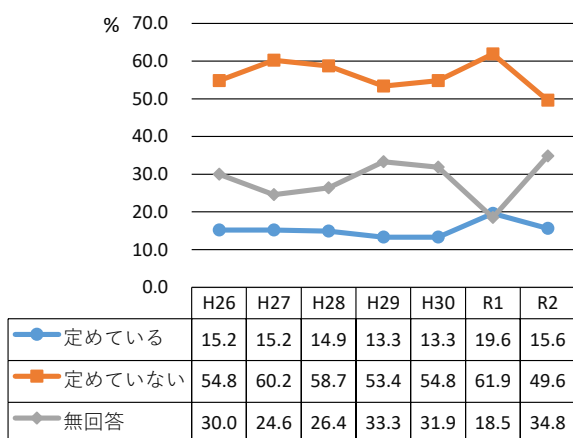


(5) 育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の状況

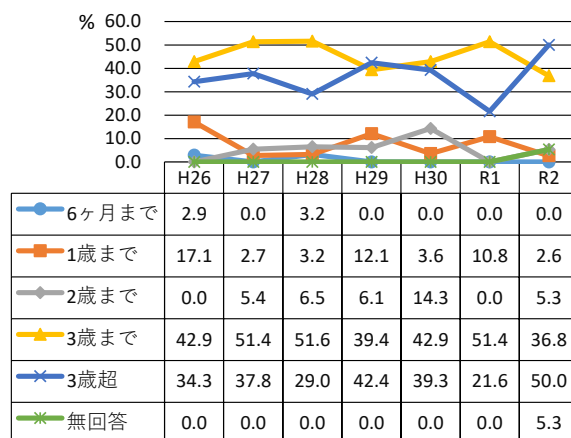
育児を支援するために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は15.6%となっており、令和元年度よりも4ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が最も高く50.0%となっている。次いで、「3歳まで」としている事業所の割合が36.8%となっている。

育児支援始業・終業時刻変動制度導入割合



育児支援始業・終業時刻変動制度の最長期間

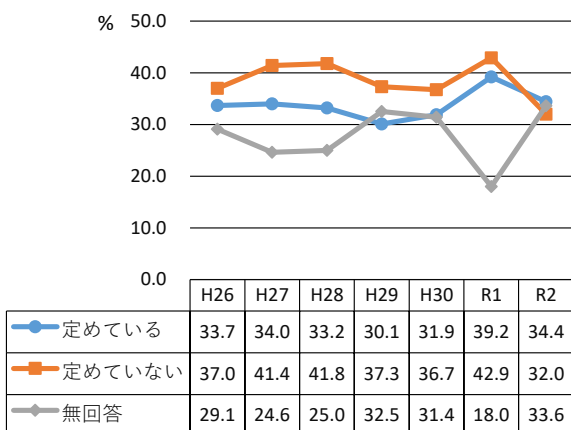


(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の状況

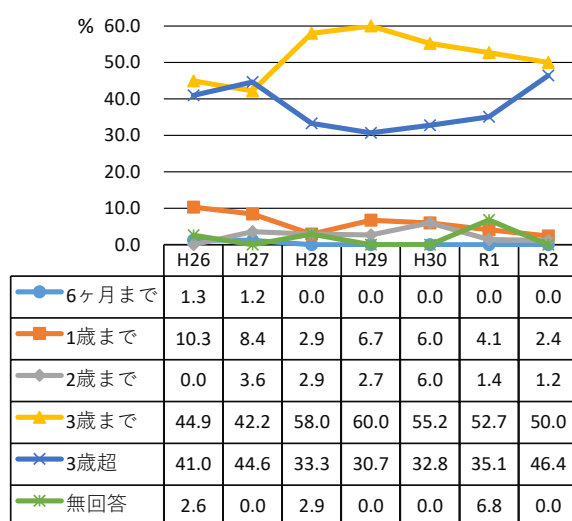
育児支援として、所定外労働の免除制度を定めている事業所の割合は34.4%であり、令和元年度と比較すると4.8ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3歳まで」としている事業所の割合が最も高く50.0%となっている。それに続いて、「3歳超」としている事業所の割合が46.4%となっている。

育児支援所定外労働免除制度導入割合



育児支援所定外労働免除制度の最長期間について

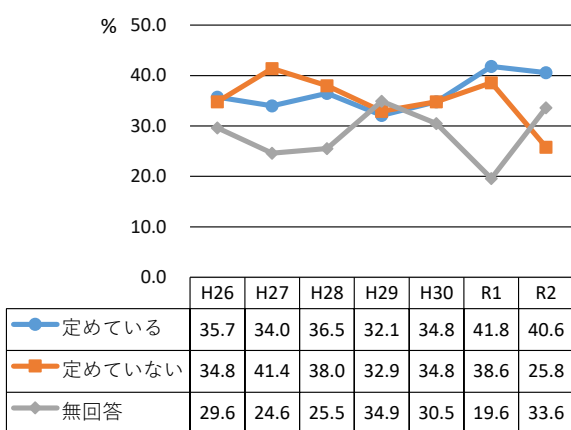


(7) 育児に係る子の看護休暇制度の状況

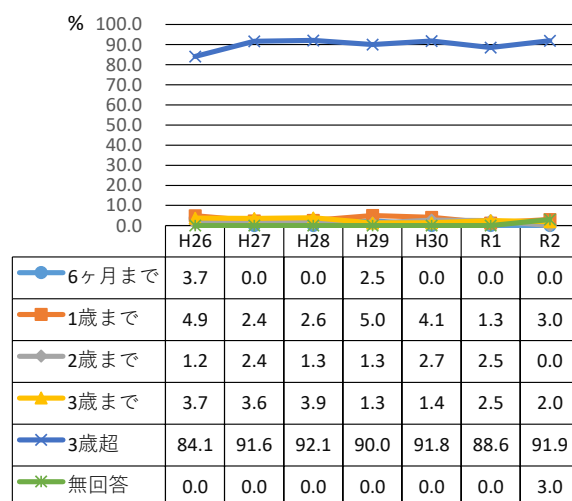
育児支援のために、子の看護休暇制度を定めている事業所の割合は40.6%で、令和元年度と比較すると1.2ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が最も高く、91.9%となっている。

子の看護休暇制度導入割合



子の看護休暇制度の最長期間について

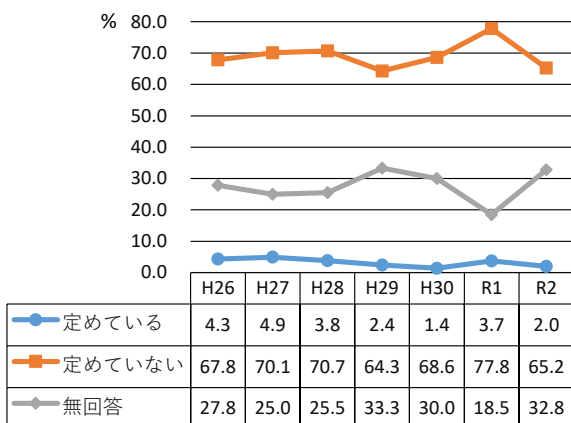


(8) 育児支援に係る経費の援助措置制度の状況

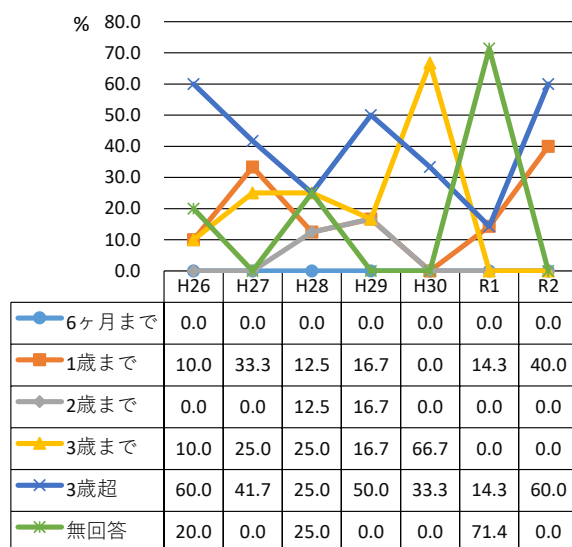
育児支援として、育児に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は2.0%となっており、令和元年度と比較すると1.7ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、当制度の最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が60.0%、「1歳まで」としている事業所の割合が40.0%であった。

育児支援経費援助措置導入割合



育児支援経費援助措置の最長期間

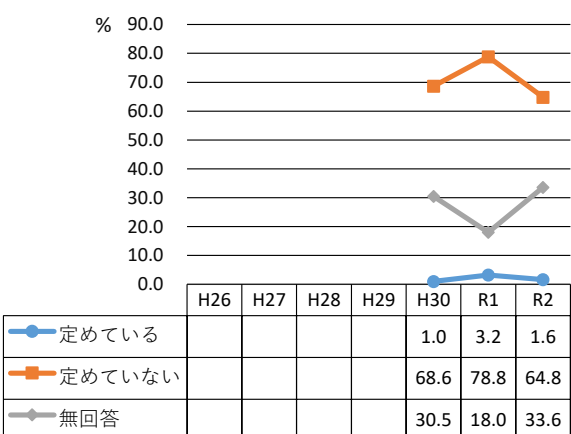


(9) 育児支援に係る在宅勤務制度の状況

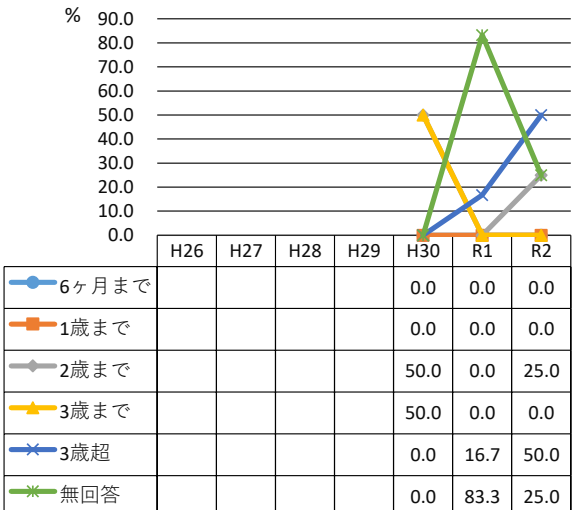
育児支援として、在宅勤務を定めている事業所の割合は1.6%となっており、令和元年度よりも1.6ポイント減少している。

また、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」としている事業所の割合が50.0%、「2歳まで」としている事業所の割合が25.0%となっている。（平成30年度より調査開始）

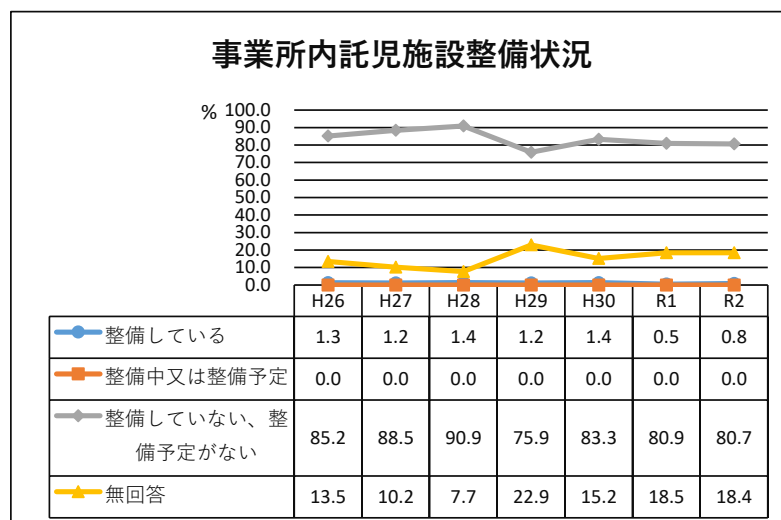
育児支援に係る在宅勤務の導入割合



育児支援に係る在宅勤務の最長期間について

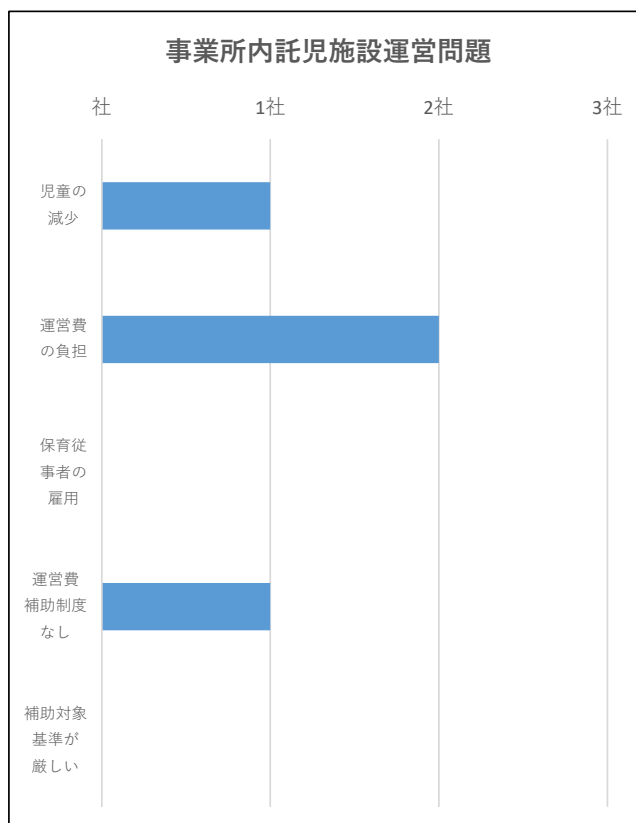
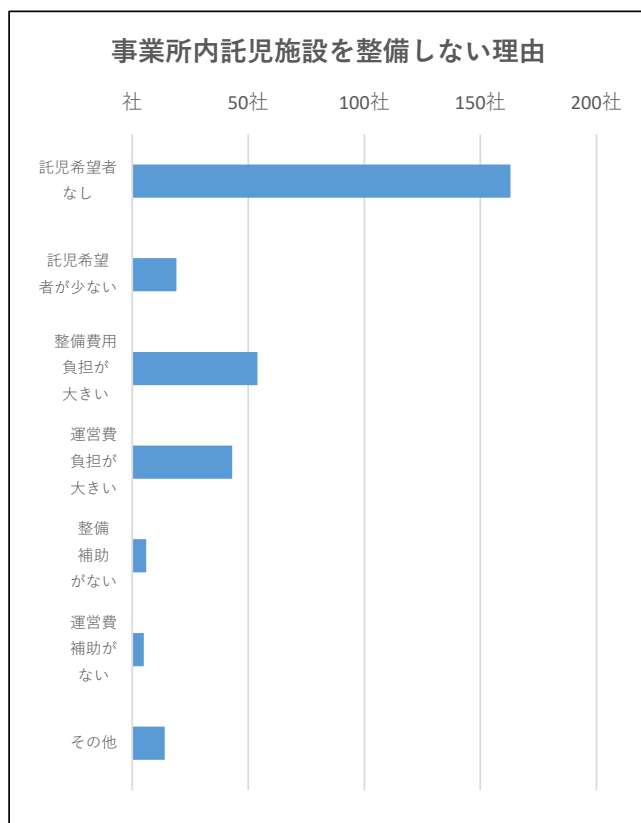


(10) 事業所内託児施設の整備状況
事業所内託児所を「整備している」と回答した事業所の割合は、0.8%であった。それに対して、「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所の割合は80.7%であった。



事業所内託児施設を「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所において、その理由として「託児を希望する従業員がいないため」と回答している事業所の割合が最も高く、163社であった。次いで、「事業内託児施設を整備する費用負担が大きいため」が54社、「事業所内託児施設運営にかかる費用負担が大きいため」が43社となっている。

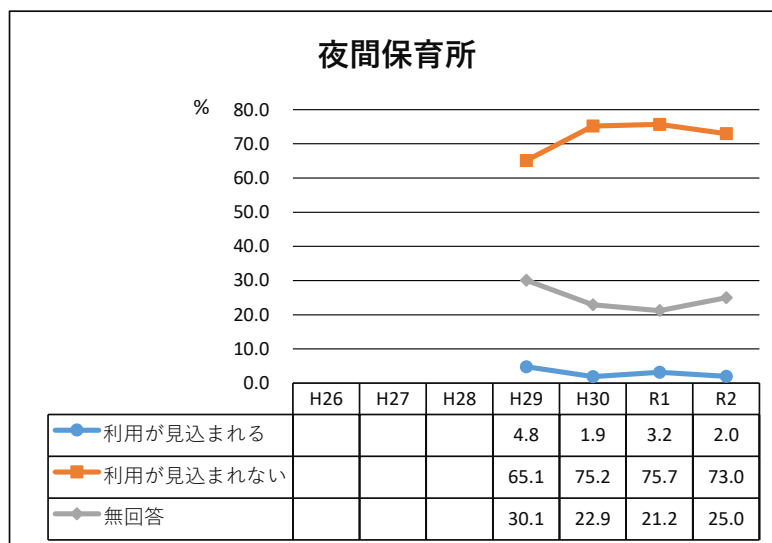
また、事業所内託児施設を「整備している」と回答した事業所において問題となっていることとして、「運営費の負担」と回答している事業所の割合が最も高く、2社であった。次いで、「入所児童数の減少」「利用可能な運営費補助制度がないこと」と回答している事業所の割合がそれぞれ1社であった。



(11) 夜間保育所の開設

夜間保育所の開設により、従業員の「利用が見込まれる」と回答した事業所の割合は2.0%となっており、令和元年度と比較すると1.2ポイント減少している。それに対して、「利用が見込まれない」と回答している事業所の割合は73.0%であった。

夜間保育所について、「利用状況について把握できていない」「必要に応じて事業所内の保育所で夜間保育を行っている」「今後、夜間保育がさらに必要になると思う」など様々な意見があった。（平成29年度より調査開始）

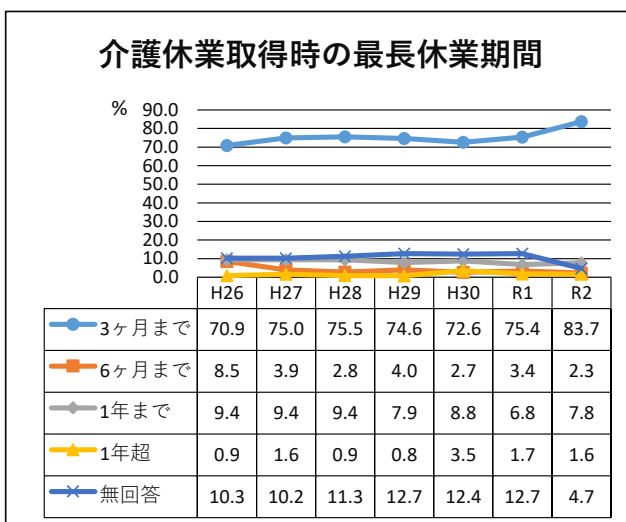
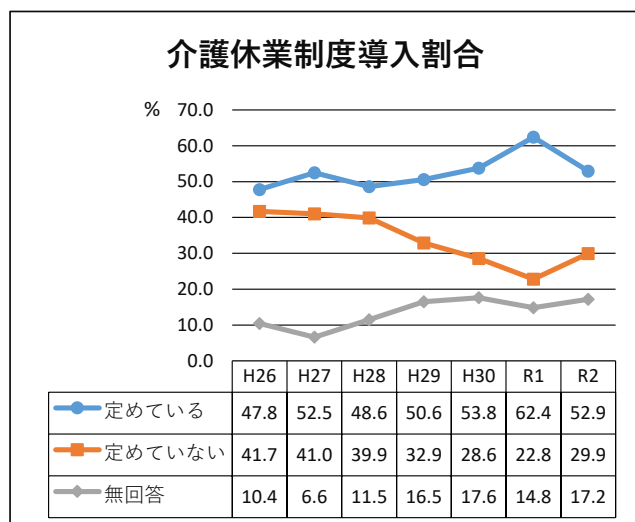


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(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52.9%で、令和元年度と比較すると9.5ポイント減少している。

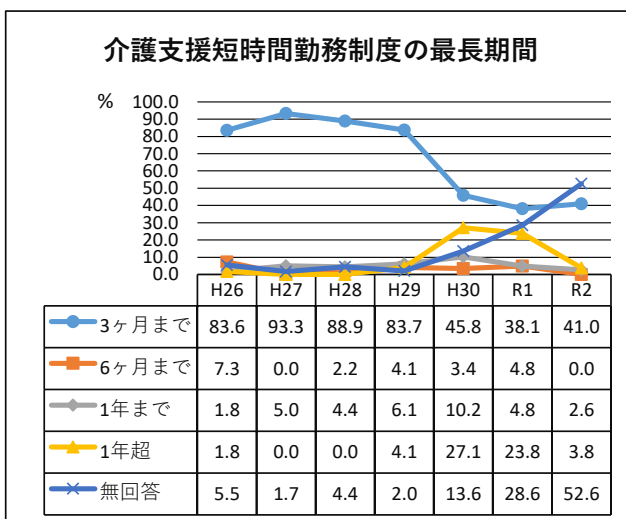
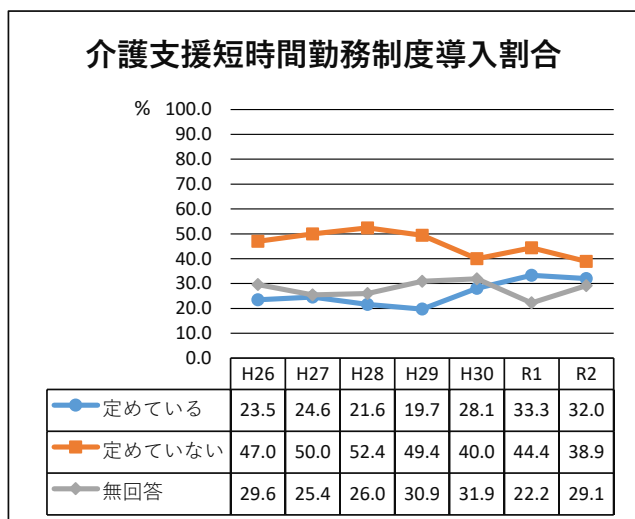
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が最も高く83.7%であった。



(2) 短時間勤務制度の状況

介護支援として、短時間勤務制度を定めている事業所の割合は32.0%となっている。

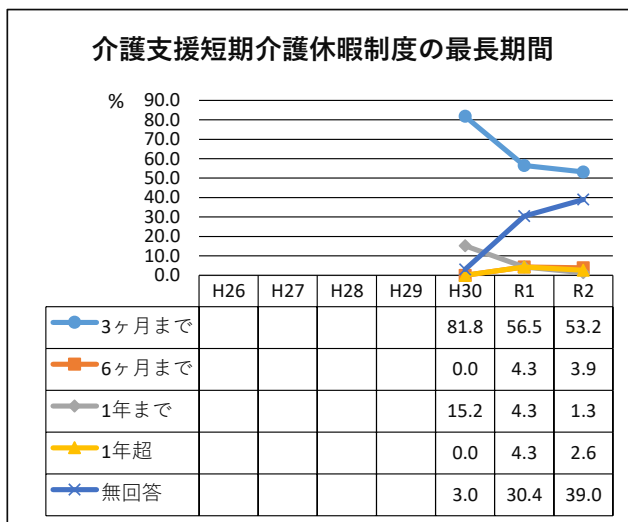
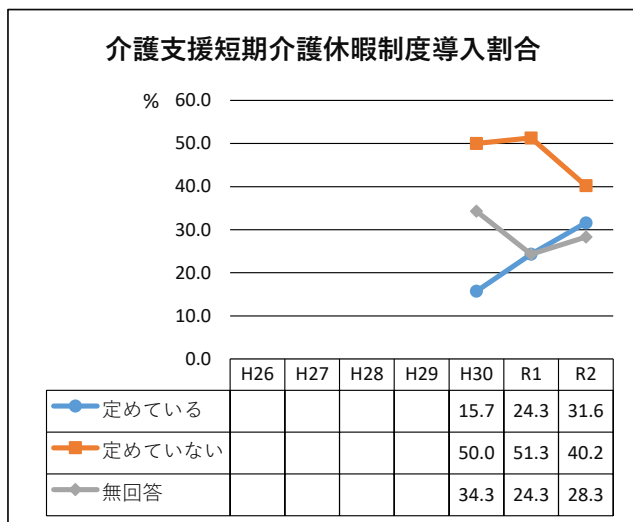
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が41.0%と最も高くなっている。



(3) 短期介護休暇制度の状況

介護支援として、短期介護休暇制度を定めている事業所の割合は31.6%となっており、令和元年度と比較すると7.3ポイント増加している。

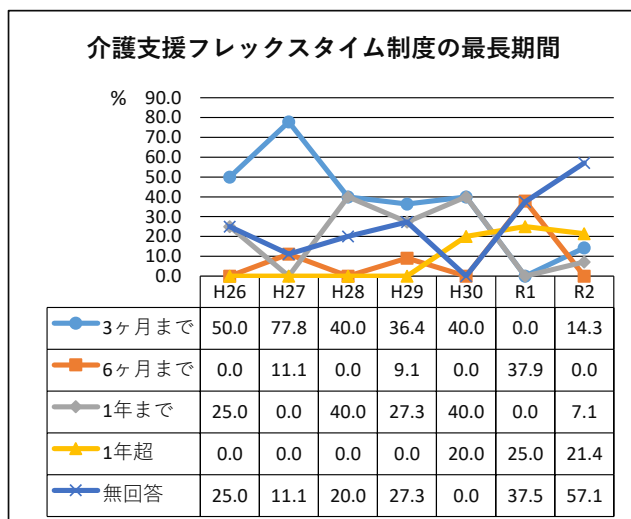
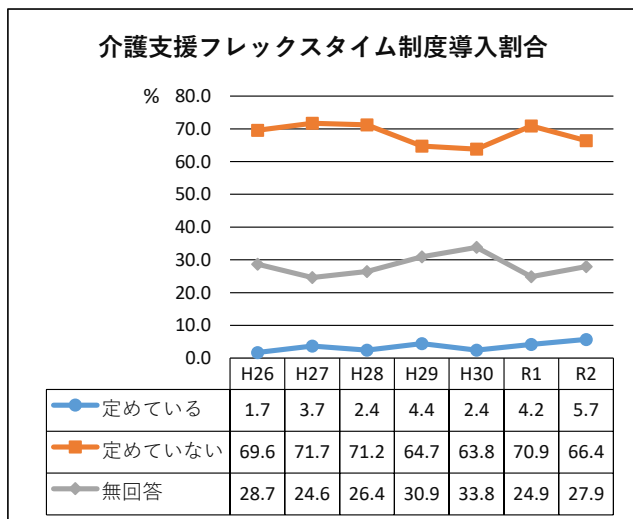
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が53.2%と最も高い。（平成30年度より調査開始）



(4) フレックスタイム制の状況

介護支援として、フレックスタイム制を定めている事業所の割合は5.7%となっており、令和元年度よりも1.5ポイント増加した。

また、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年超」としている事業所の割合が最も高く、21.4%であった。

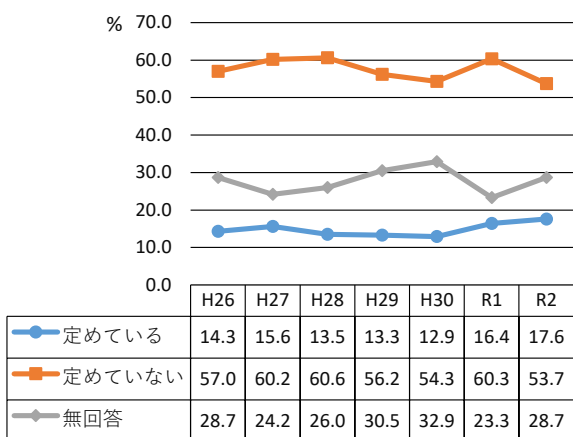


(5) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況

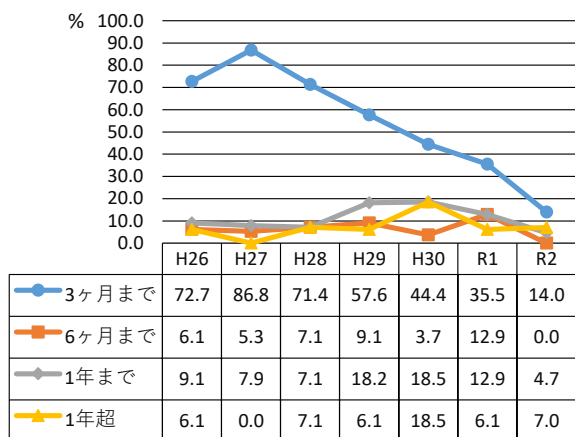
介護支援として、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を定めている事業所の割合は、17.6%となっており、令和元年度と比較して1.2ポイント増加している。

また、当該制度を定めている事業所において、「3ヶ月まで」としている事業所の割合が最も高く、14.0%であった。

介護支援始業・終業時刻変動制度導入割合



介護支援始業・終業時刻変動制度の最長期間

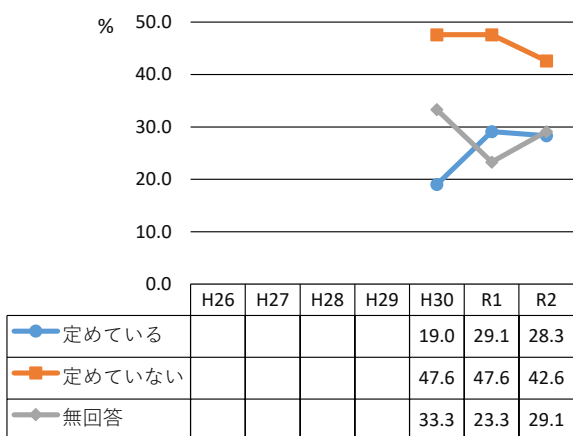


(6) 所定外労働免除制度の状況

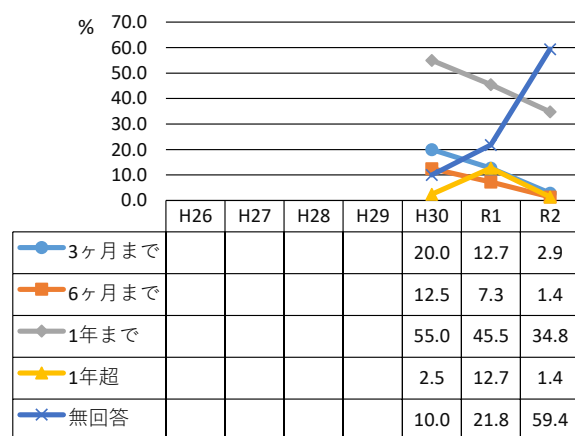
介護支援として、所定外労働免除制度を定めている事業所の割合は28.3%となっており、令和元年度よりも0.8ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年まで」としている事業所の割合が最も高く34.8%となっている。（平成30年度より調査開始）

介護支援所定外労働免除制度導入割合



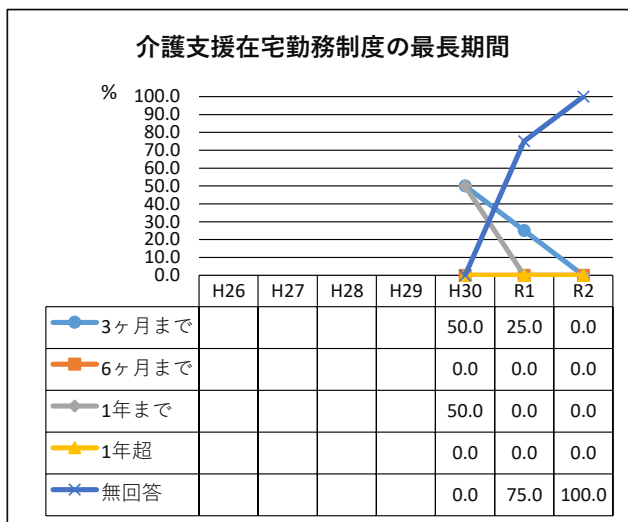
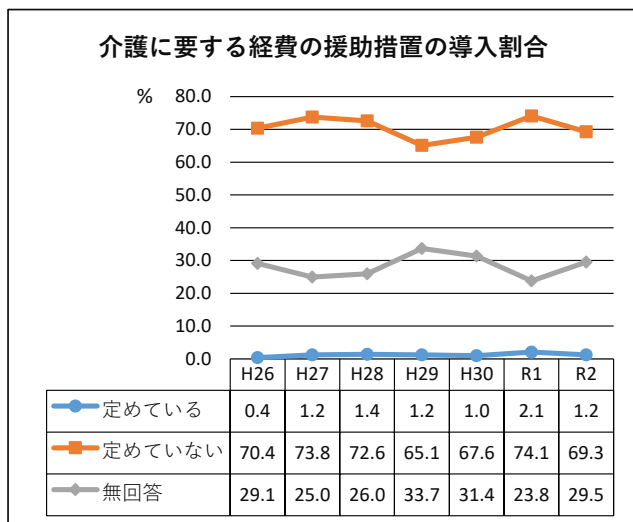
介護支援所定外労働免除制度の最長期間



(7) 介護に要する経費の援助措置の状況

介護支援として、介護に要する経費の援助措置制度を定めている事業所の割合は1.2%にとどまっており、令和元年度よりも0.9ポイント減少している。

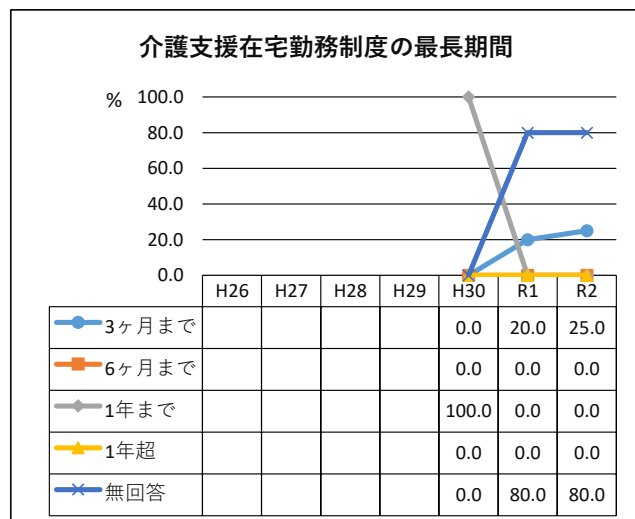
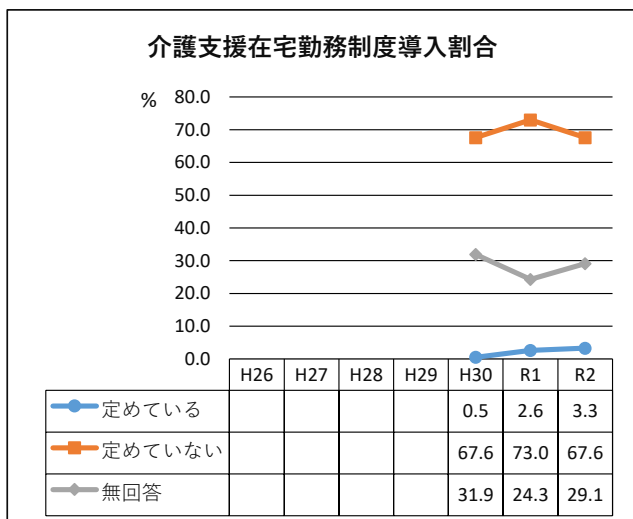
また、令和2年度における当該制度を定めている事業所が設定している実施最長期間についての回答を得ることができなかった。（最長期間については平成30年度より調査開始）



(8) 在宅勤務制度の状況

介護支援として、在宅勤務制度を定めている事業所の割合は3.3%となっており、令和元年度よりも0.7ポイント増加している。

また、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」としている事業所の割合が最も高く25.0%であった。（平成30年度より調査開始）

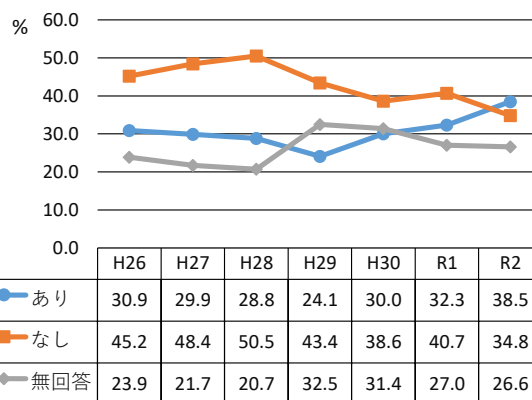


12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況

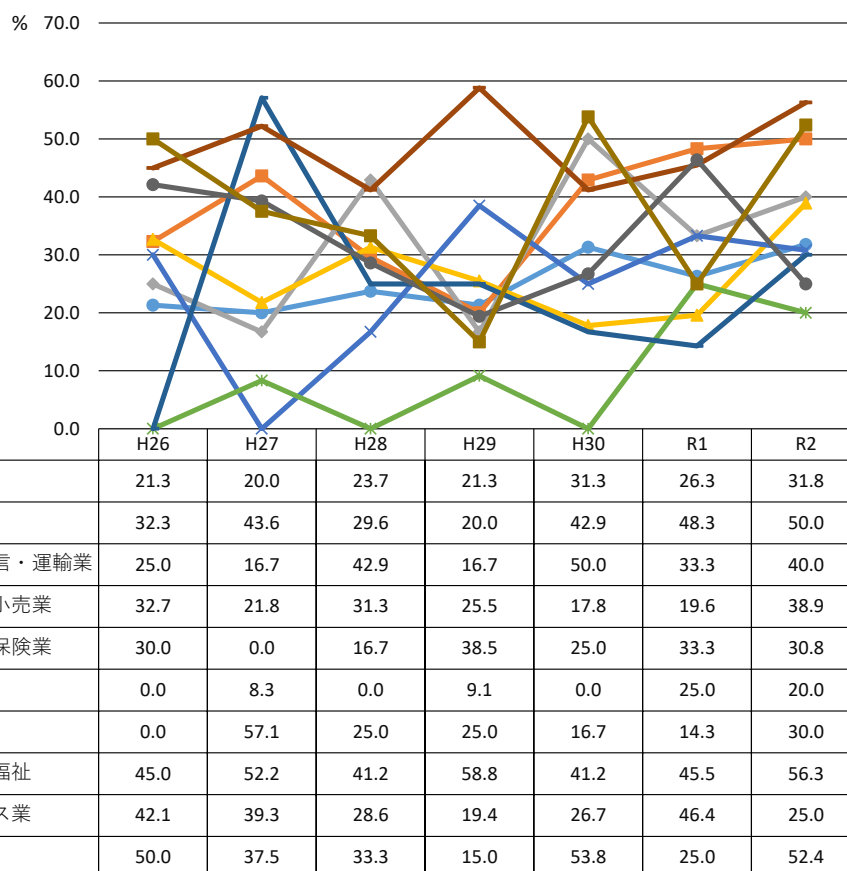
(1) 出産、介護等での退職者の再雇用の有無
 出産、介護などのために退職した従業員を再雇用している事業所の割合は全体の38.5%となっており、令和元年度よりも6.2ポイント増加している。

業種別でみると、「医療・福祉」において再雇用を実施していると回答している事業所の割合が56.3%と最も高い。また、多くの業種において、再雇用を実施している事業所の割合が令和元年度と比較して増加している。

出産・介護等での退職者再雇用制度の有無



出産、介護等での退職者の再雇用の状況



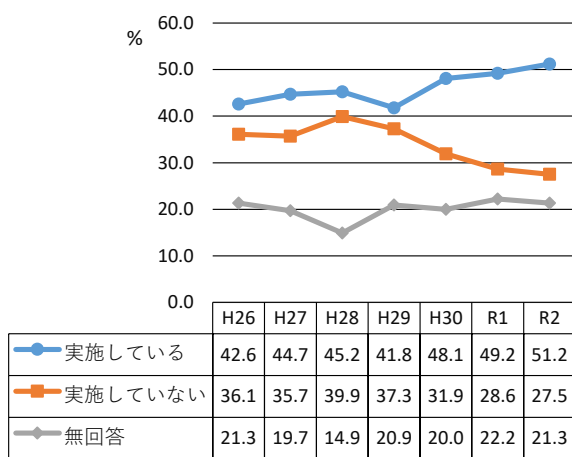
13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況

(1) 全ての社員の自己能力発揮促進の取組状況

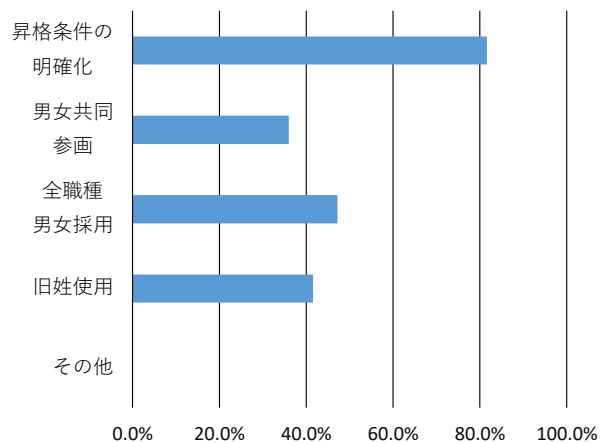
全ての社員の自己能力発揮促進の取組を実施している事業所の割合は51.2%となっており、令和元年度と比較して2ポイント増加している。

当該取組を実施している事業所125社において、その取組内容として「転勤の経験、残業の有無、懇親会などへの出席回数などを昇格の条件にしていない」を回答した事業所の割合が81.6%と最も高かった。次いで、「全ての職種に男女を採用している」が47.2%、「結婚により戸籍の姓が変わっても通称として旧姓の使用が可能である」が41.6%、「事業計画などの重要事項について男女両方が参画して検討する取組がある」が36.0%となっている。

全ての社員が自己の能力を発揮する機会を
等しく得られる取組の実施状況



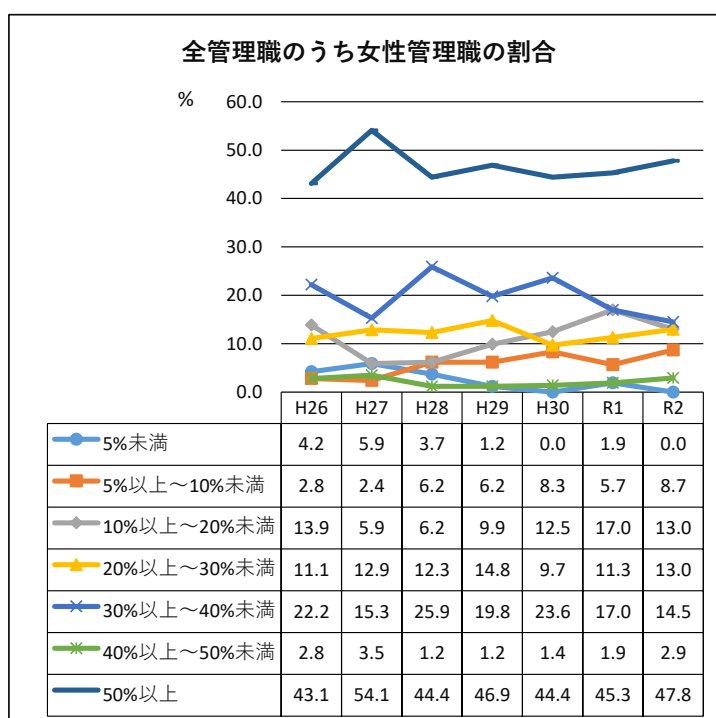
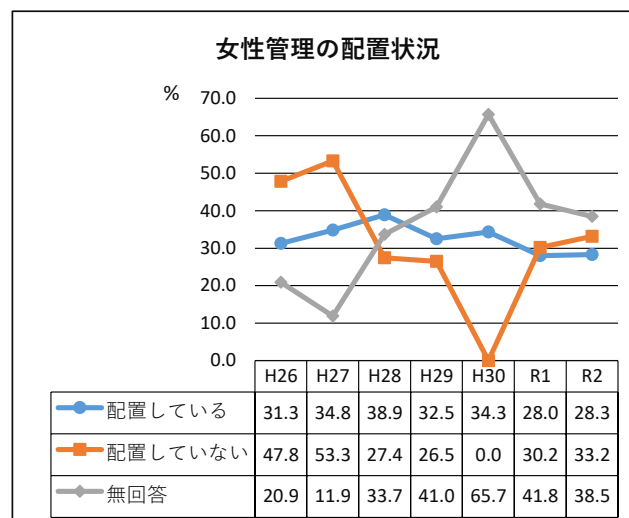
自己能力を発揮する機会を得られる取組の
内訳



(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28.3%となっており、令和元年度よりも0.3ポイント増加している。

また、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「50.0%以上」と回答した事業所の割合が最も高く、47.8%となっている。これは、令和元年度と比較すると2.5ポイント高い。

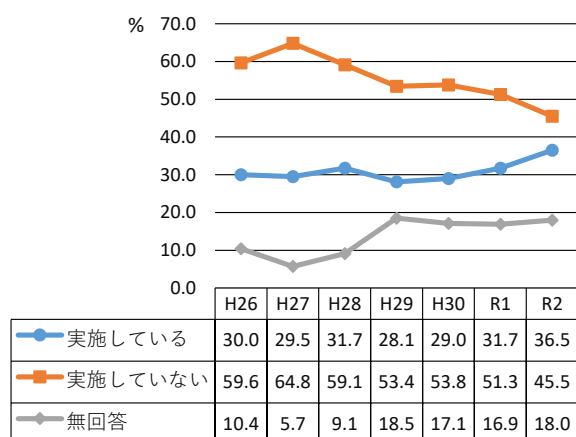


(3) セクシュアルハラスメント防止への取組状況

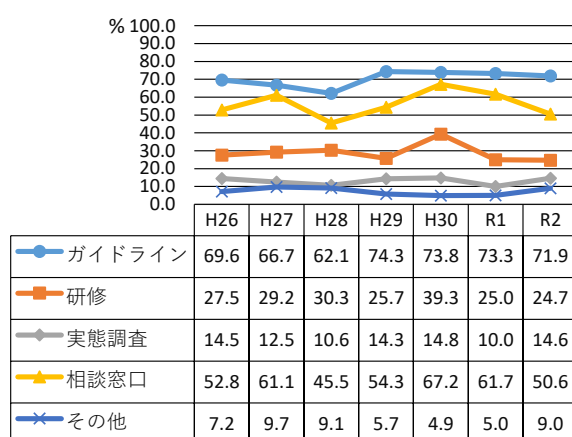
セクシュアルハラスメント防止への取組を行っている事業所の割合は全体の36.5%となっており、令和元年度より4.8ポイント増加している。

また、当該取組を行っていると回答した事業所における具体的なセクシュアルハラスメントの防止策として、「ガイドラインなどで明示した文書がある」と回答している事業所の割合が71.9%と最も高かった。次いで、「セクハラ防止等対策委員会の設置や苦情対応の相談窓口がある」が50.6%、「研修を行っている」が24.7%、「セクハラ実態調査などを行っている」が14.6%となっている。

セクシュアルハラスメント防止への取組状況



セクシュアルハラスメント防止対策の種類



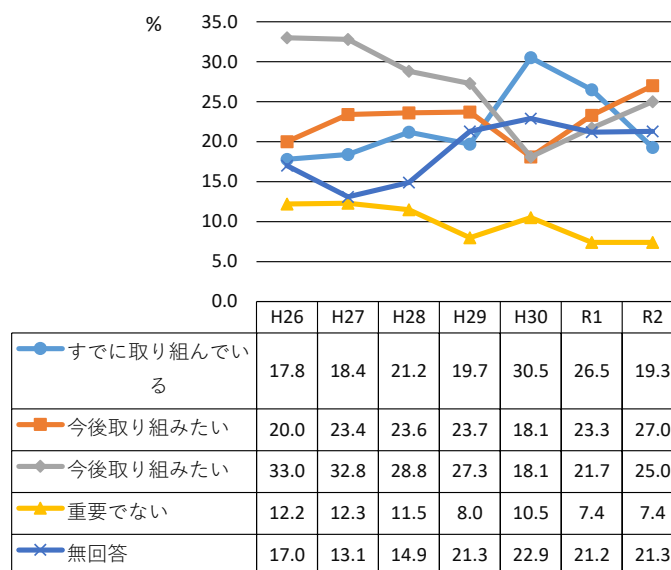
14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を「すでに取り組んでいる」と回答している事業所の割合は全体の19.3%となっており、令和元年度と比較して7.2ポイント減少している。

また、「今後取り組みたい」「重要だが取り組める状況ではない」と回答している事業所の割合がそれぞれ令和元年度よりも増加しており、当該取組に対しての関心が高まっていると考えられる。

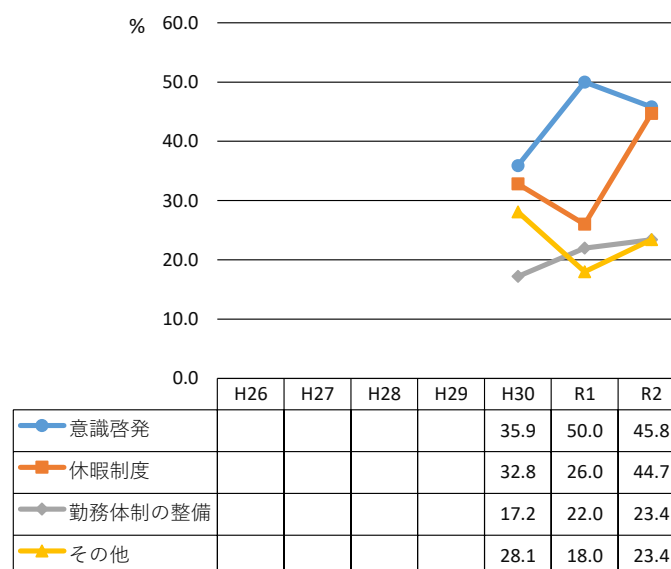
ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況



(2) ワーク・ライフ・バランスの取組内容

ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を実施している事業所における具体的な取組内容として、「研修開催などの意識啓発」が最も高く、45.8%であった。次いで、「短期介護休暇などの休暇制度の整備」が44.7%、「フレックスタイム制などの勤務体制の整備」が23.4%であった。（平成30年度より調査開始）

ワーク・ライフ・バランスの取組内容

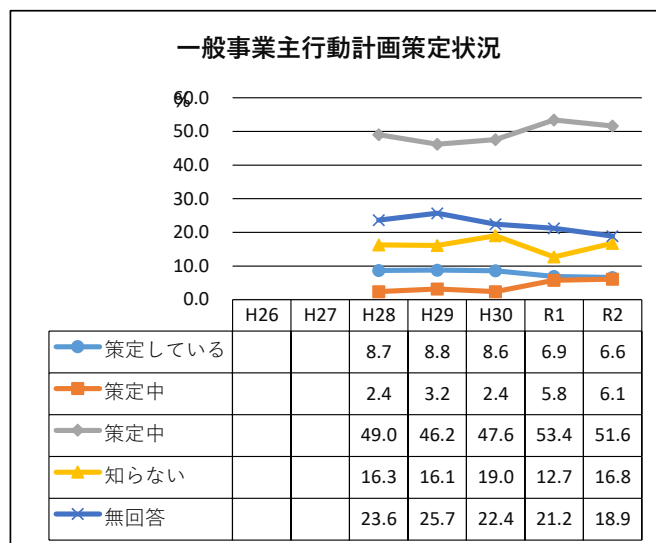


15. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律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」と回答している事業所の割合は6.6%となっており、「策定中」の6.1%と併せても、一般事業主行動計画の策定に取り組んでいる事業所の割合は、回答のあった事業所の約1割にとどまっている。

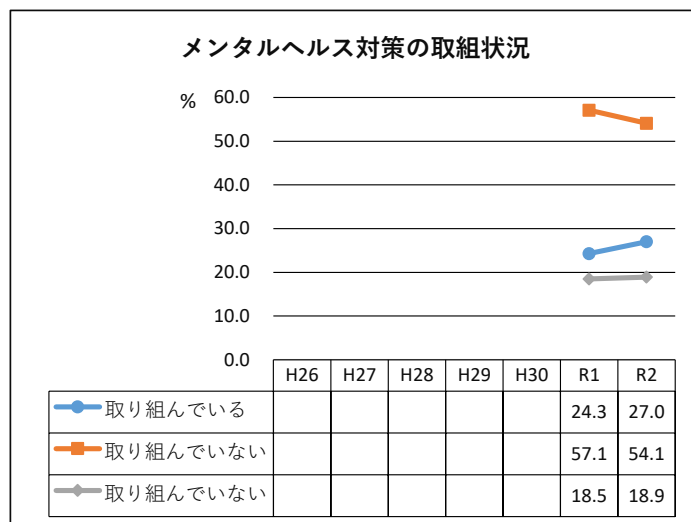
一方、「策定していない」と回答している事業所の割合は51.6%、「制度を知らない」と回答している事業所の割合は16.8%となっている。（平成28年度より調査開始）



16. メンタルヘルス対策の取組状況

(1) メンタルヘルス対策の取組状況について

メンタルヘルス対策について、「取り組んでいる」と回答している事業所の割合は全体の27.0%となっており、令和元年度と比較すると2.7ポイント増加している。また、「取り組んでいない」と回答している事業所の割合は54.1%となっており、回答のあった事業所の約半数は依然としてメンタルヘルス対策に取り組んでいない。（令和元年度より調査開始）

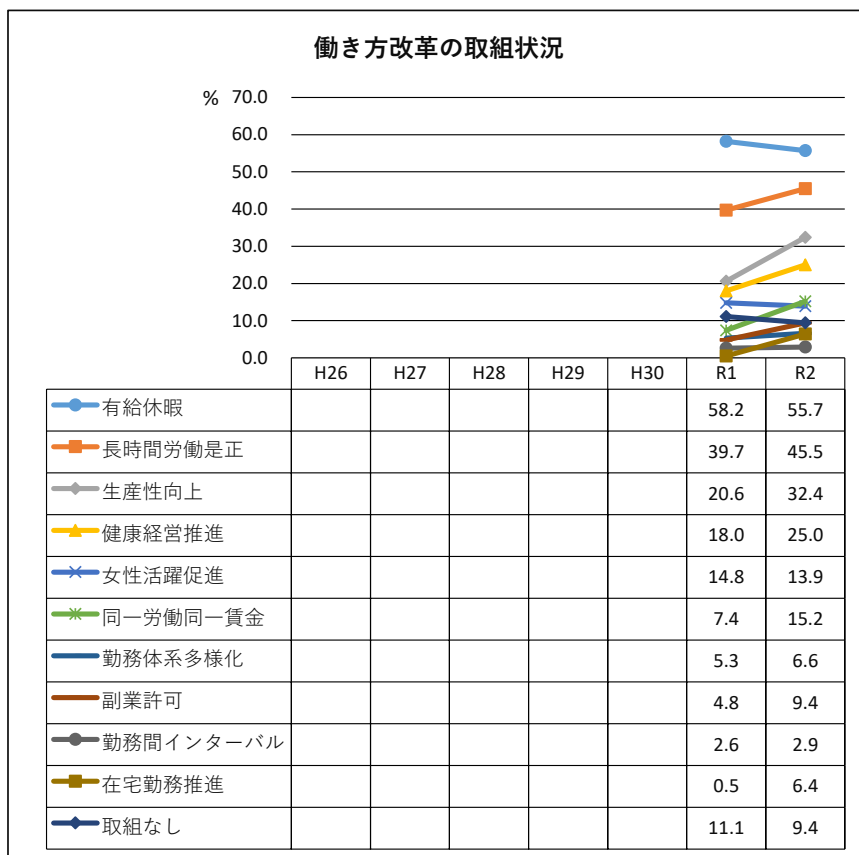


17. 働き方改革の取組状況

(1) 働き方改革の取組状況について

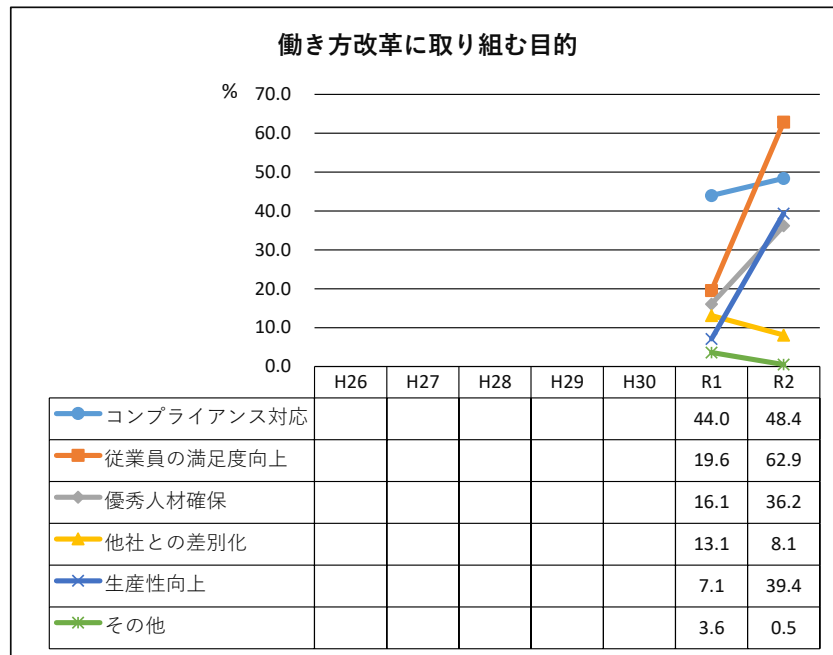
働き方改革の取組内容について、「有給休暇消化率の向上」と回答している事業所の割合が55.7%と最も高い。次いで、「長時間労働の是正」が45.5%、「社員の生産性の向上」が32.4%となっている。

また、「取り組んでいない（取り組む予定はない）」と回答している事業所の割合は9.4%となっており、令和元年度と比較すると1.7ポイント減少している。（令和元年度より調査開始）



(2) 働き方改革に取り組む目的について

働き方改革に取り組む目的について、「従業員の満足度向上」と回答している事業所の割合が最も高く、62.9%であった。次いで、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」と回答している事業所の割合が48.4%、「生産性向上」としている事業所の割合が39.4%となっている。（令和元年度より調査開始）



18. 労働者を幸せにするための市の施策

労働者を幸せにするための市の施策として、次のような回答があった。

【労政施策】

- ・基本給の引き上げに対する助成制度
- ・ノー残業デー導入の呼びかけ
- ・労働者が働きやすい環境をつくる
- ・安定した雇用と昇給、ボーナス支給を行うことができるような支援制度
- ・新型コロナウイルス感染症に対する支援制度の充実
- ・事業所に対する新型コロナウイルス感染症に関する給付金だけでなく、個人に対する給付金制度の整備
- ・企業誘致等の人口増加の施策。
- ・消費を喚起する施策等を行うことによる景気の下支え
- ・地域密着型企业への就業者斡旋、就職説明会の開催
- ・設備投資のための融資への補助、税金の減免など企業の事業継続に対する支援
- ・様々な資格を取得できる学びの場を設ける
- ・労働者の確保に対する施策
- ・女性が仕事をやりやすくなる環境の整備

【公共工事関係】

- ・公共事業を発注する際の労務単価の引き上げ
- ・建築工事の発注体制を整える
- ・公共工事、各種補助金等の拡充

【インフラ整備】

- ・子育て、スポーツ、健康、文化等の施設整備を充実させる
- ・保育所や介護施設の充実、公共インフラの拡充等による住みやすい街づくり

【その他】

- ・民間企業が参加できる公共行事、イベントの開催