

令和 3 年高山市労働実態調査結果報告書

令和 5 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間給	P. 16
7. 新規学卒者の卒業種別採用割合及び平均初任給	P. 19
8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の取得状況	P. 21
9. 定年制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、介護等での退職者の再雇用実施状況	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. 女性の職業生活に関する一般事業主行動計画の策定状況	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. コロナ禍の労働環境	P. 45
19. 労働者を幸せにするための市の施策	P. 48

10. 注意事項

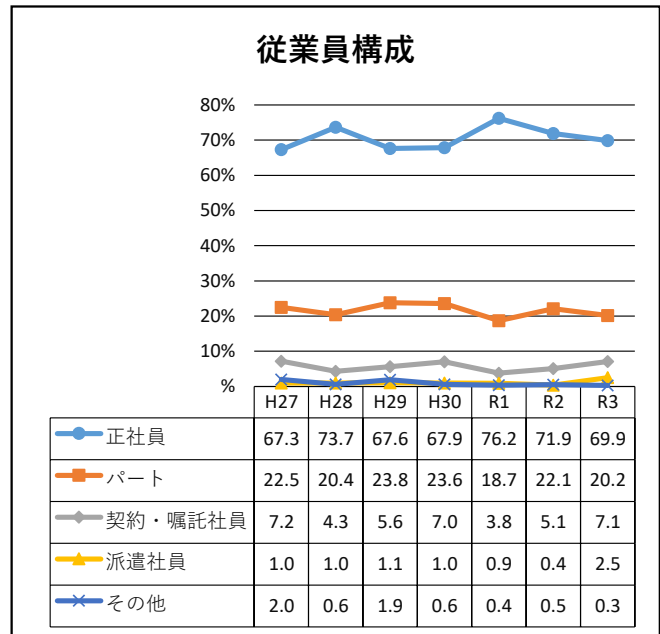
各数値は小数点第2位以下四捨五入として表示しており、それぞれの割合を足し上げても100%とならないことがある。

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

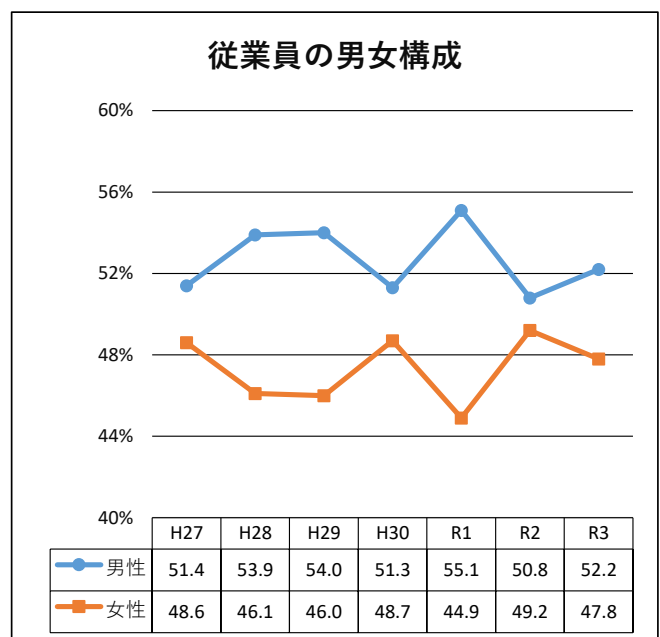
(1) 従業員の構成

令和3年度における従業員の構成割合をみると、令和2年度と比較して正社員が2.0ポイント、パートタイマーが1.9ポイント減少している。一方で、契約・嘱託社員の割合は2.0ポイント、派遣社員の割合は2.1ポイント増加している。



(2) 従業員の男女構成

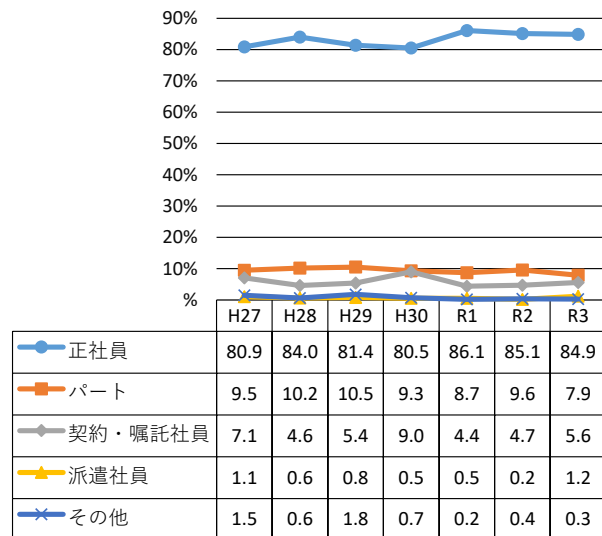
令和3年度の従業員の男女構成は、男性の割合が52.2%、女性が47.8%となっている。令和2年度と比較すると、男性の割合が1.4ポイント増加している一方で、女性の割合は1.4ポイント減少している。



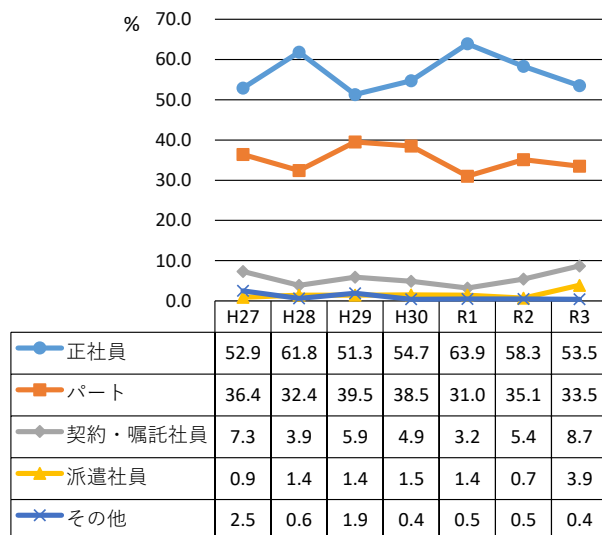
令和3年度における男性従業員に占める正社員の割合が84.9%であるのに対し、女性の正社員の割合は53.5%となっている。令和2年度と比較すると、男女ともに従業員全体に占める正社員の割合が減少しているとともに、男女間の差が26.8ポイント差から31.4ポイント差へと大きくなっている。

また、非正規雇用の従業員の割合は全ての雇用形態において男性よりも女性の方が高い。

従業員構成（男性）

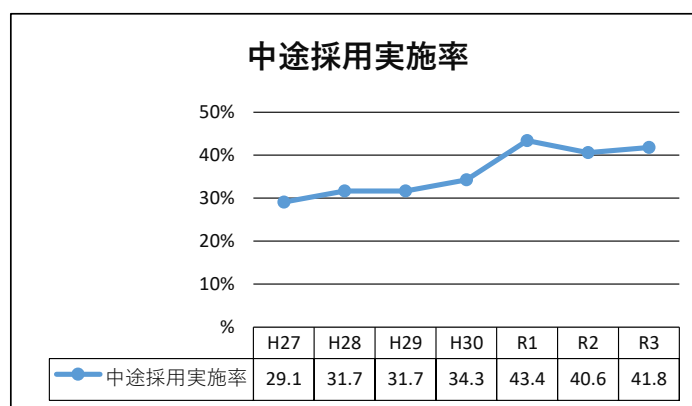


従業員構成（女性）



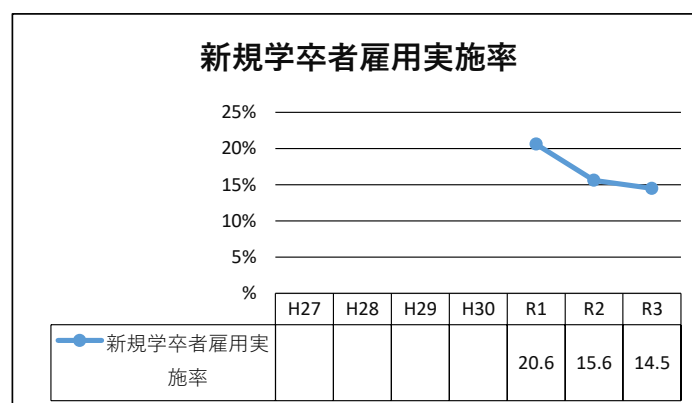
(3) 中途採用

令和3年度における中途採用を行っている事業所の割合は全体の41.8%となっており、令和2年度と比較すると1.2ポイント増加している。



(4) 新規学卒者の雇用

令和3年度における新規学卒者の雇用を行っている事業所の割合は全体の14.5%となっており、令和2年度と比較すると1.1ポイント減少している。
(令和元年度より調査開始)



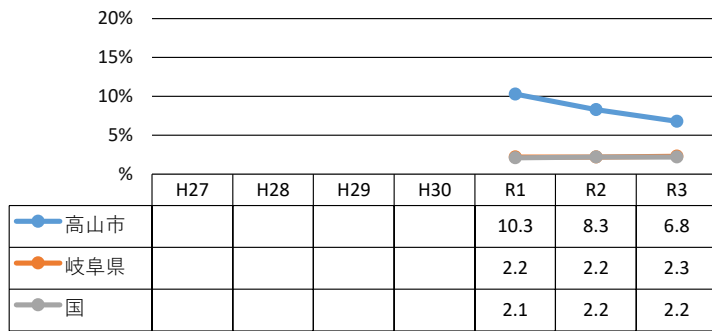
(5) 障がい者の雇用

令和3年度における障がい者の雇用を行っている事業所の割合は6.8%となっており、令和2年度と比較すると1.5ポイント減少しているが、県・国と比較すると高い割合である。（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4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、最も近い規模の区分となる従業員数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

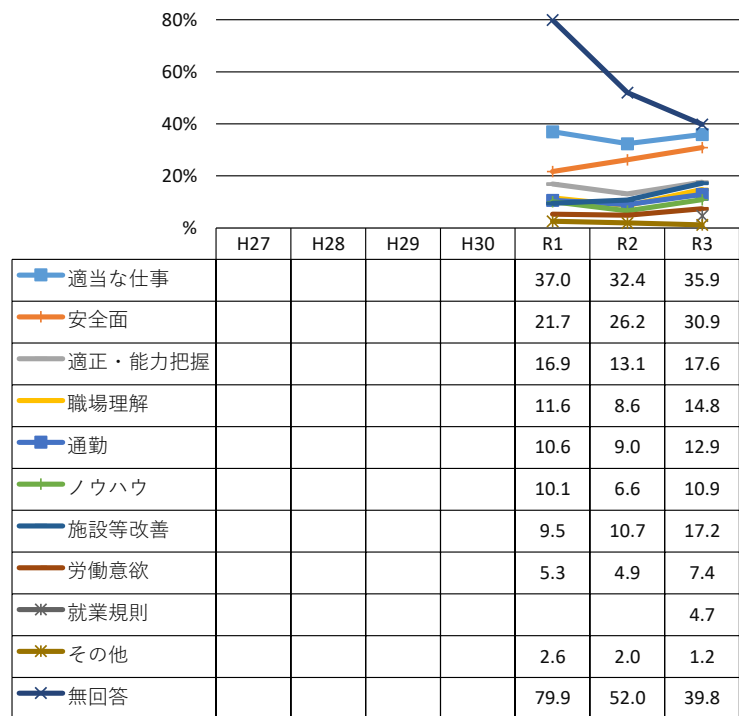


(6) 障がい者の雇用に関する課題

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35.9%と最も高い。また、「その他」を除いた全ての項目において課題であると回答した事業所の割合が令和2年度よりも高くなっている。（令和元年度より調査開始）

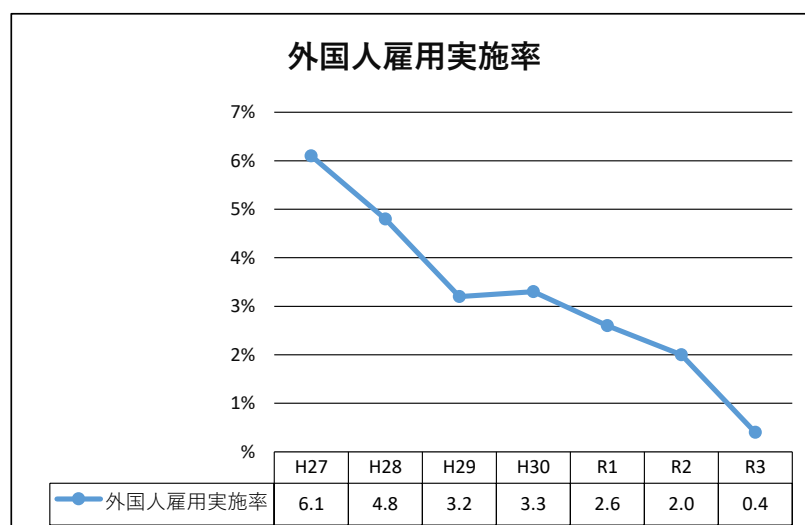
※令和3年度より回答選択肢に「就労要件や就業規則がわからない」を追加している。

障がい者雇用課題（複数回答可）



(7)外国人の雇用

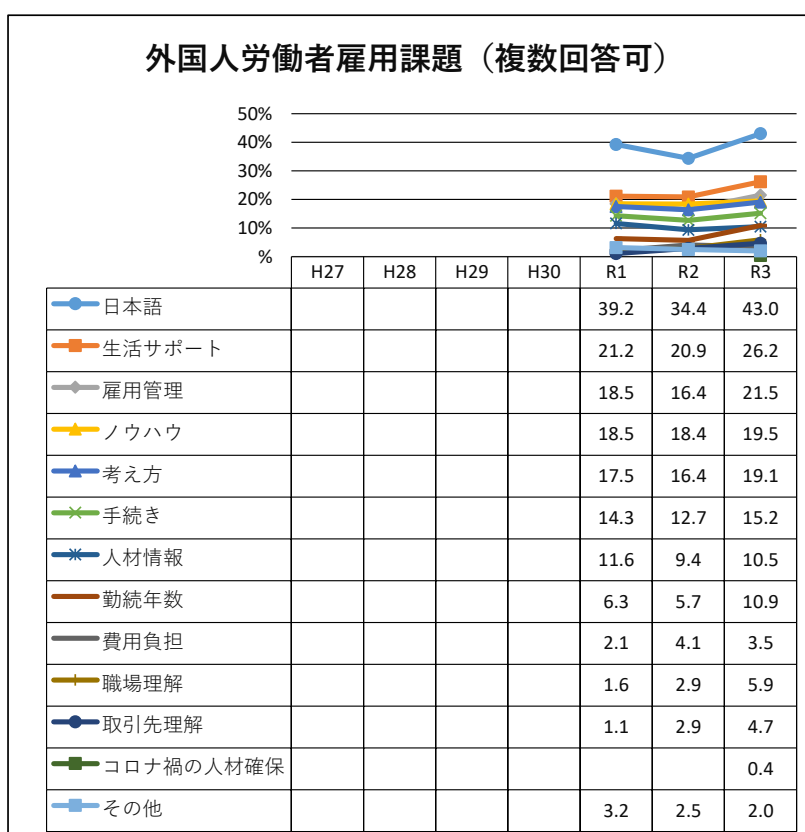
令和3年度における外国人の雇用を行っている事業所の割合は全体の0.4%となっており、令和2年度と比較すると、1.6ポイント減少している。



(8)外国人労働者の雇用に関する課題

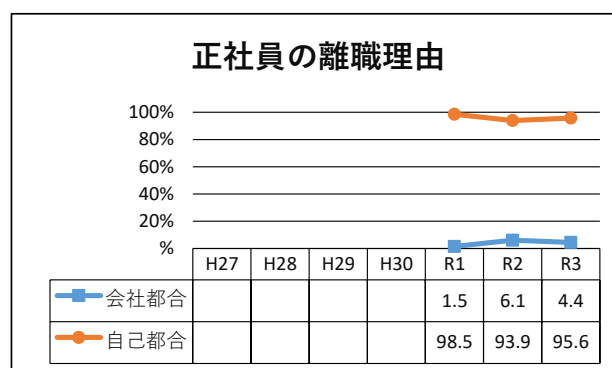
外国人労働者を雇用する際の課題として、「日本語が通じないと何かと不便」と回答した事業所の割合が全体の43.0%と最も高い。次いで、「住居や生活サポートが大変」が26.2%、「雇用管理が大変」が21.5%、「外国人を雇うノウハウがわからない」が19.5%と続いている。（令和元年度より調査開始）

※令和3年度より回答選択肢に「新型コロナウイルスの影響による外国人求職者の確保」を追加している。



(9) 正社員の離職理由

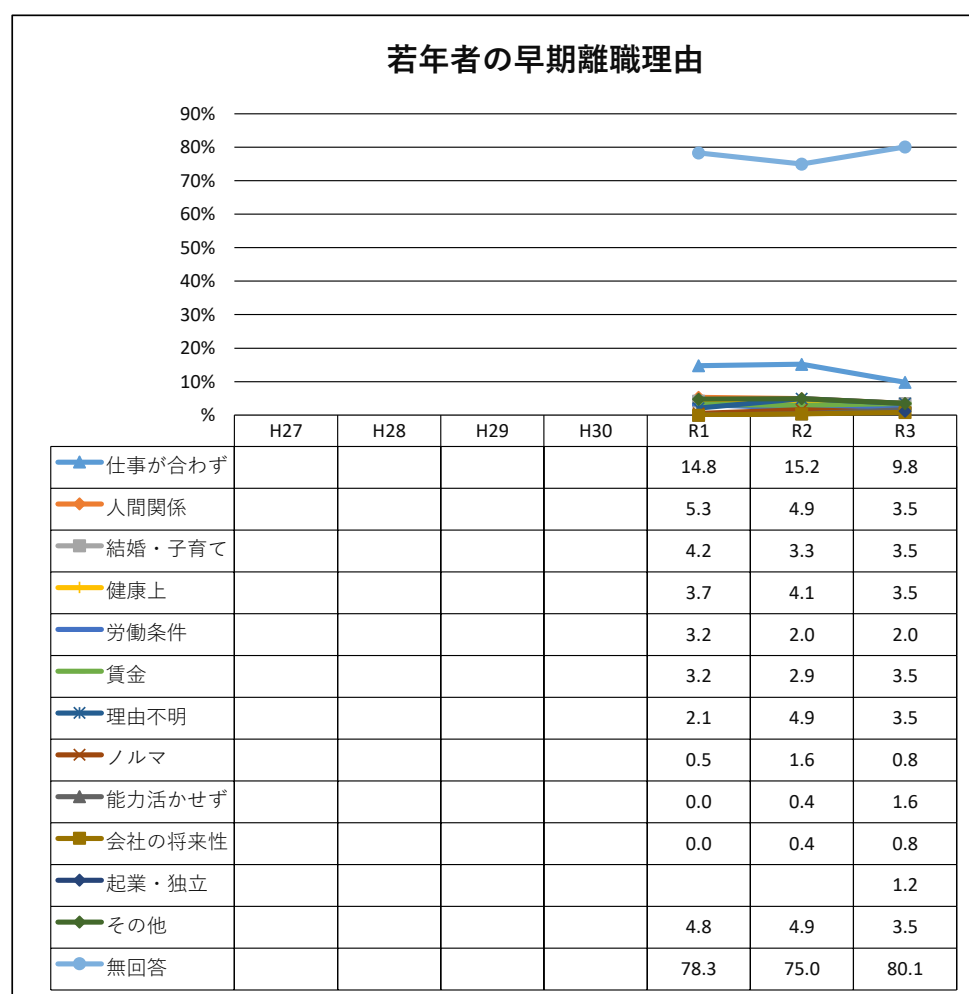
令和3年度における正社員の離職理由について、「会社都合」と回答した事業所の割合は4.4%、「自己都合」と回答した事業所の割合は95.6%であった。（令和元年度より調査開始）



(10) 若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由

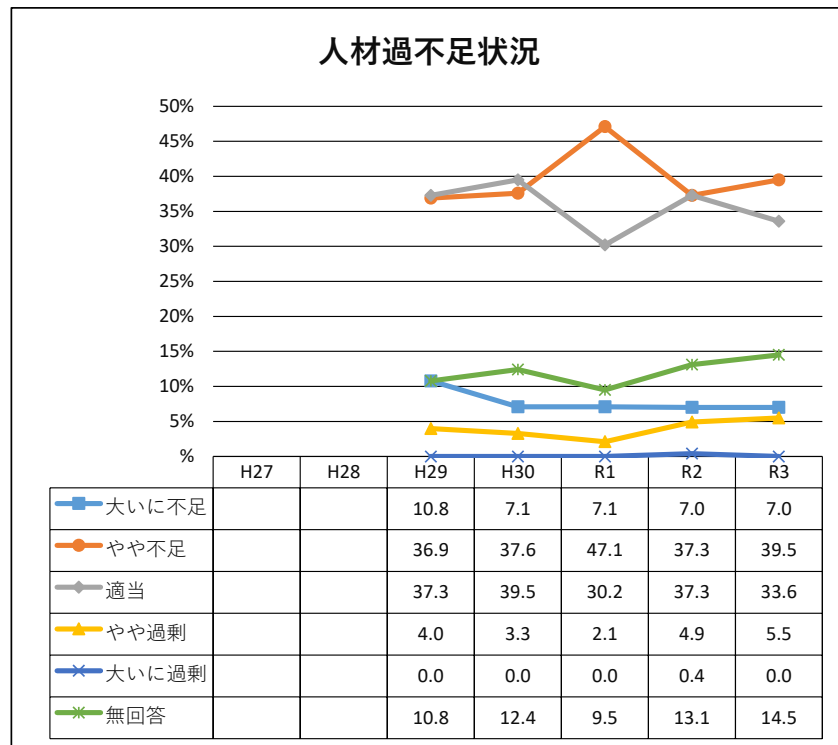
令和3年度における若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由として「仕事合わなかったため」と回答した事業所の割合が9.8%と最も高い。（令和元年度より調査開始）

※令和3年度より回答選択肢に「企業・独立のため」を追加している。



(11) 人材の過不足状況

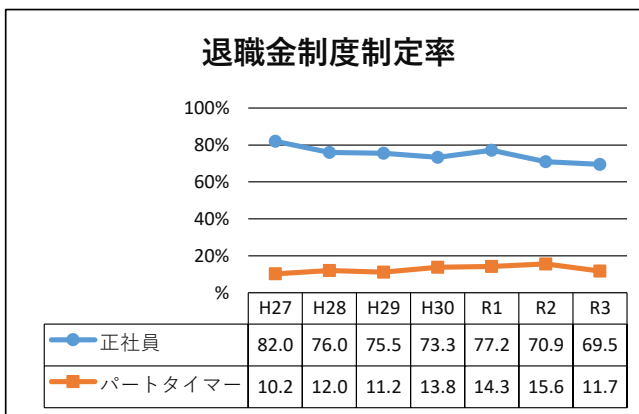
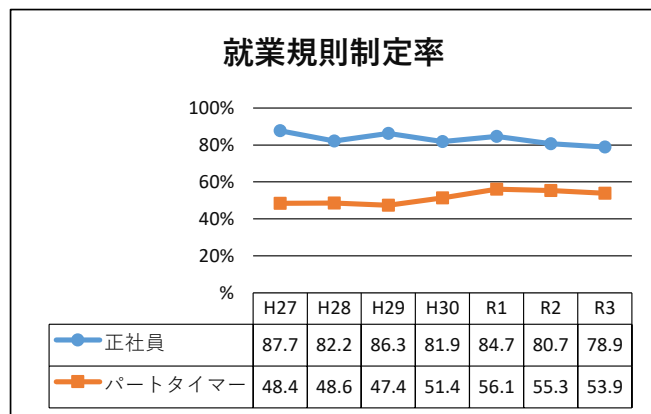
令和3年度における人材の過不足について、「やや不足」と回答した事業所の割合が全体の39.5%と最も高い。令和2年度と比較すると、「やや不足」と回答した事業所の割合は2.2ポイント増加しており、「大いに不足」の7%と合わせると全体の46.5%は人材不足の状況にある。（平成29年度より調査開始）



3. 労働環境

(1) 労働に関する規則の制定状況

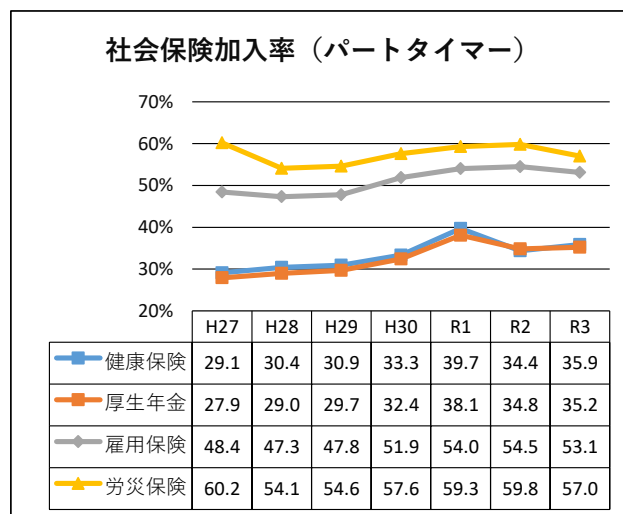
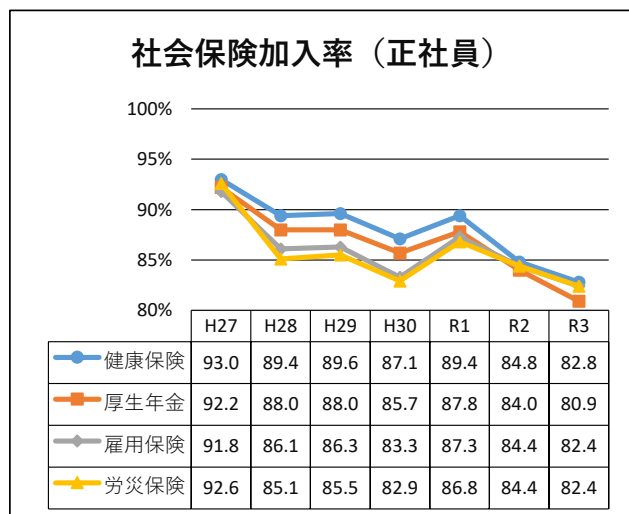
令和3年度における正社員の就業規則制定率が78.9%であるのに対し、パートタイマーに関しては53.9%と大きな差が開いている。退職金制度制定率に関しては、正社員が69.5%、パートタイマーが11.7%とさらに正社員とパートタイマーの間に大幅な差が開いている。また、就業規則と退職金制度どちらに関しても、正社員とパートタイマーの両方においてその制定率が令和2年度よりも低くなっている。



(2) 社会保険の加入状況

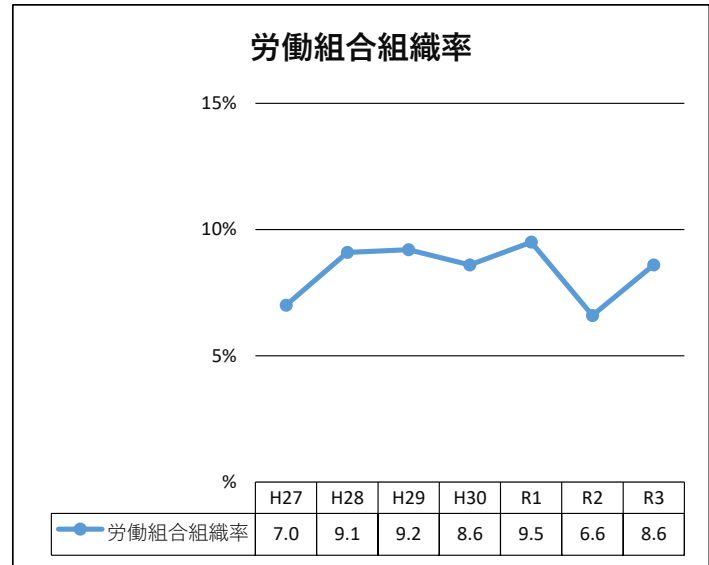
正社員における社会保険の加入率は、「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」「労災保険」の全てについて80.0%を超えている。しかしながら、令和2年度と比較すると、4つの社会保険全てにおいて加入率が減少している。

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」「労災保険」については全体の約5割となっている。令和2年度と比較すると、「健康保険」「厚生年金」の加入率は増加しているが、「雇用保険」「労災保険」の加入率は減少している。



(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全体の8.6%であり、令和2年度と比較すると2.0ポイント増加している。

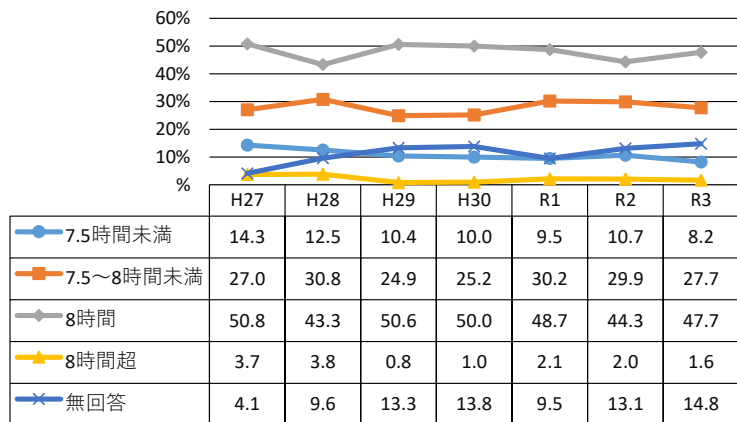


4. 労働時間

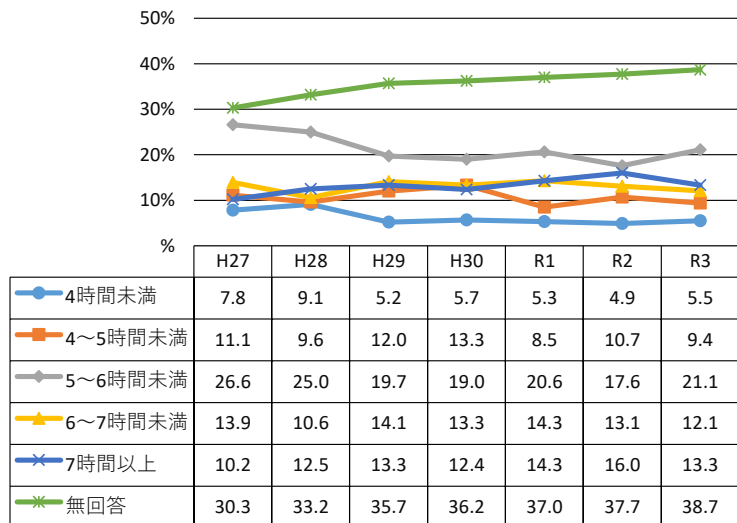
(1)1日あたりの所定労働時間
正社員における所定労働時間について、「8時間」と定めている事業所の割合が全体の47.7%と最も高い。

パートタイマーにおける1日あたりの所定労働時間については、「5時間以上6時間未満」と定めている事業所の割合が21.1%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）

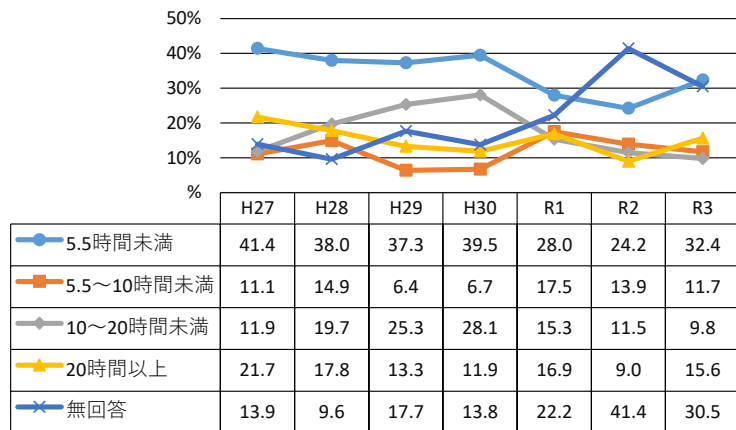


(2) 所定外労働時間

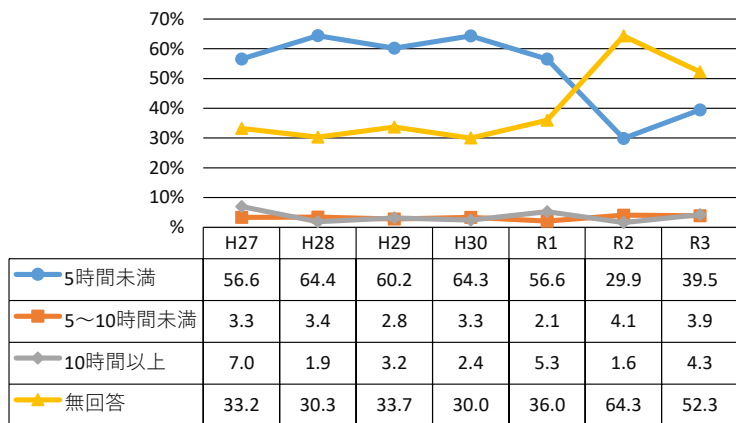
正社員における1ヶ月あたりの所定外労働時間について、「5.5時間未満」であると回答した事業所の割合が32.4%と最も高く、令和2年度よりも8.2ポイント増加している。

パートタイマーに関しては、所定外労働時間を「5時間未満」と回答した事業所の割合が39.5%と最も高く、令和2年度と比較すると9.6ポイント増加している。

1ヶ月あたりの所定外労働時間（正社員）



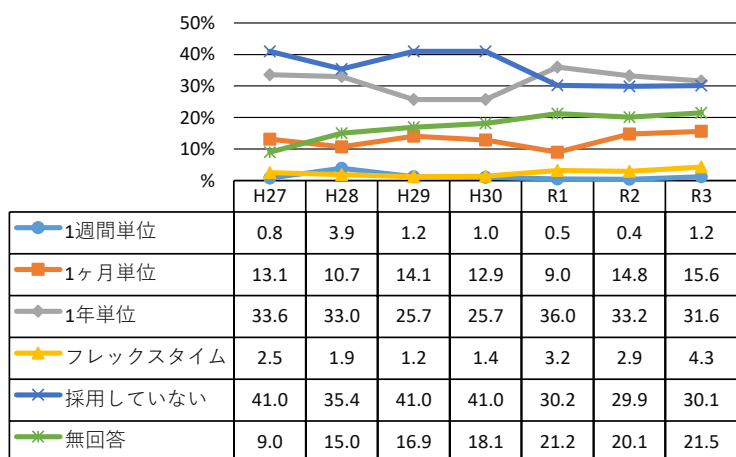
1ヶ月あたりの所定外労働時間（パートタイマー）



(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52.7%であり、令和2年度より1.4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31.6%と最も高い。

変形労働時間制の採用

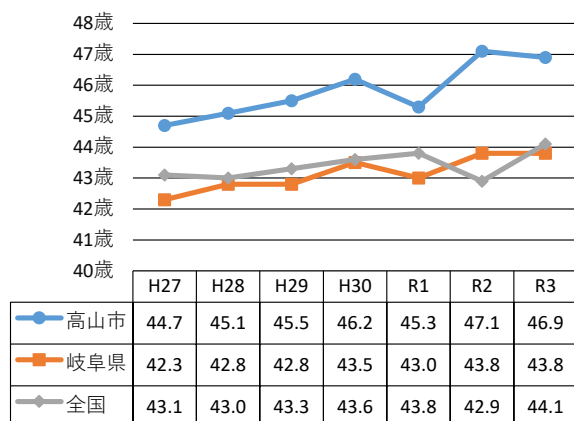


5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

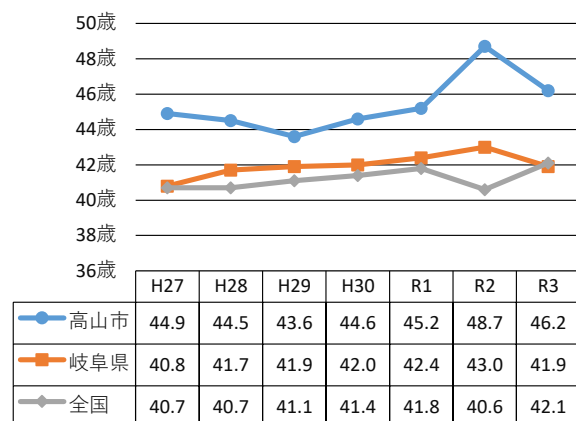
(1) 平均年齢（男女別）

令和3年度の高山市における正社員の平均年齢は、男性が46.9歳、女性が46.2歳となっており、男女ともに令和2年度と比較すると低い。一方で、男女ともに岐阜県と全国の正社員の平均年齢を上回っている。

正社員の平均年齢（男性）



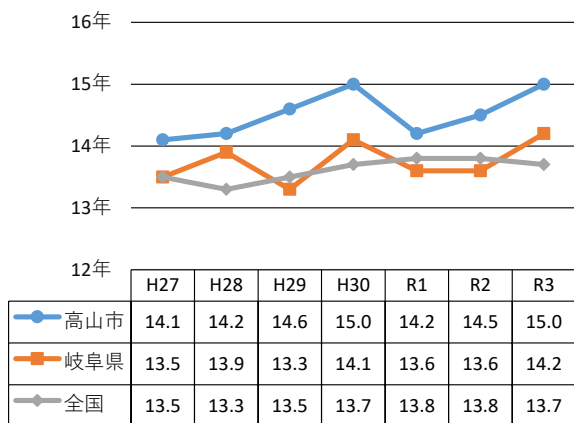
正社員の平均年齢（女性）



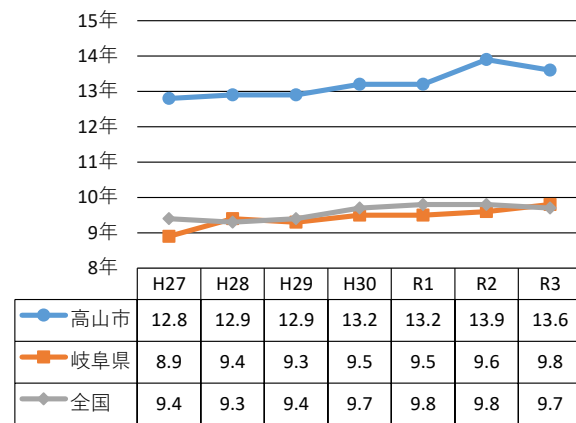
(2) 平均勤続年数（男女別）

令和3年度の高山市における正社員の平均勤続年数は、男性が15.0年、女性が13.6年となっており、令和2年度よりも男性は0.5年長く、女性は0.3年短い。また、男女ともに岐阜県と全国の平均勤続年数を上回っている。

正社員の平均勤続年数（男性）



正社員の平均勤続年数（女性）

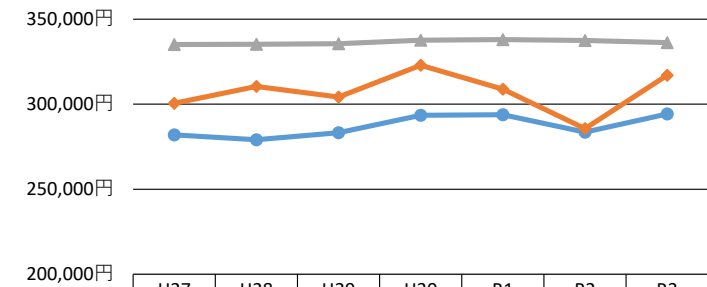


6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時間給

(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

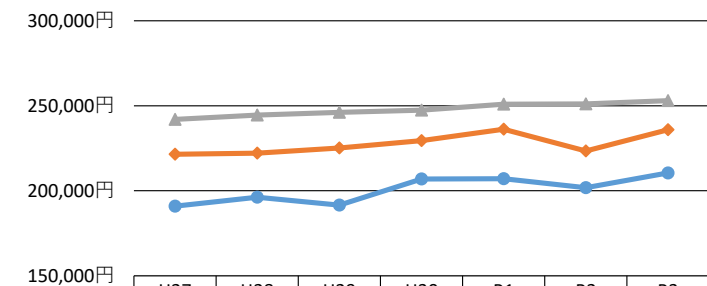
令和3年度の高山市における正社員の平均所定内賃金は、男性が294,245円、女性が210,507円となっており、令和2年度と比較すると男女ともに増加している。一方で、男女ともに岐阜県と全国平均所定内賃金額を下回っている。

正社員の平均所定内賃金（男性）



	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
高山市	281,972	279,103	283,219	293,525	293,779	283,620	294,245
岐阜県	300,600	310,500	304,200	322,900	308,800	285,630	316,975
全国	335,100	335,200	335,500	337,600	338,000	337,500	336,175

正社員の平均所定内賃金（女性）

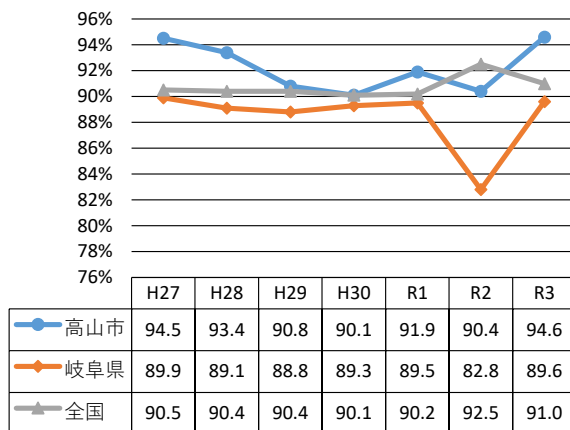


	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
高山市	190,969	196,145	191,647	206,986	207,050	201,751	210,507
岐阜県	221,500	222,100	225,200	229,500	236,200	223,388	235,925
全国	242,000	244,600	246,100	247,500	251,000	251,050	253,025

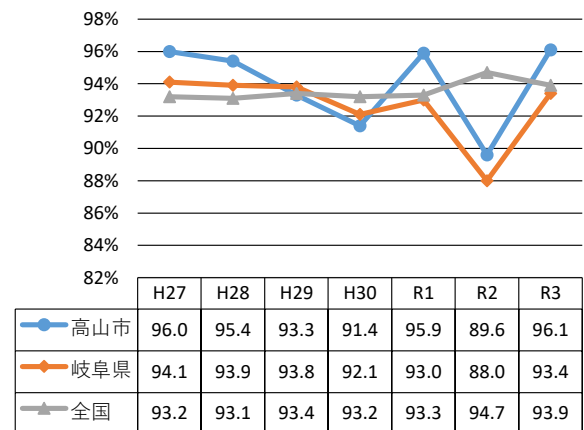
(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合（男女別）

令和3年度の高山市における正社員の平均所定内賃金割合は、男性が94.6%、女性が96.1%となっており、男女ともに令和2年度と比較して増加している。また、男女ともに岐阜県と全国の平均所定内賃金割合を上回っている。

平均所定内賃金割合（男性）

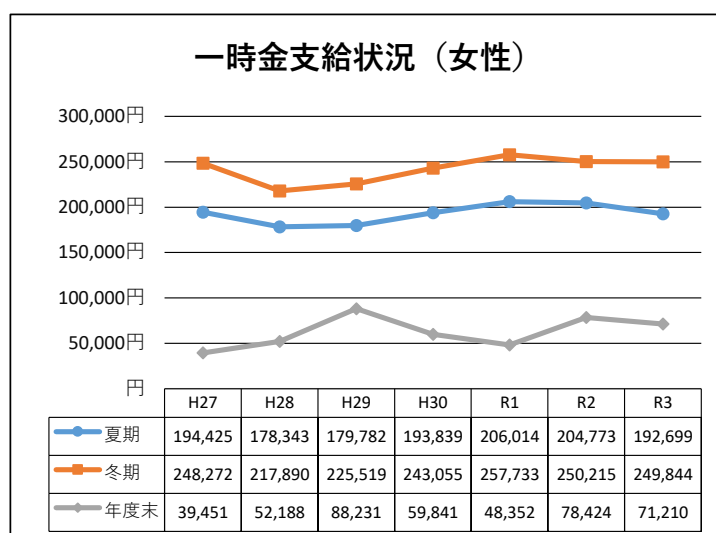
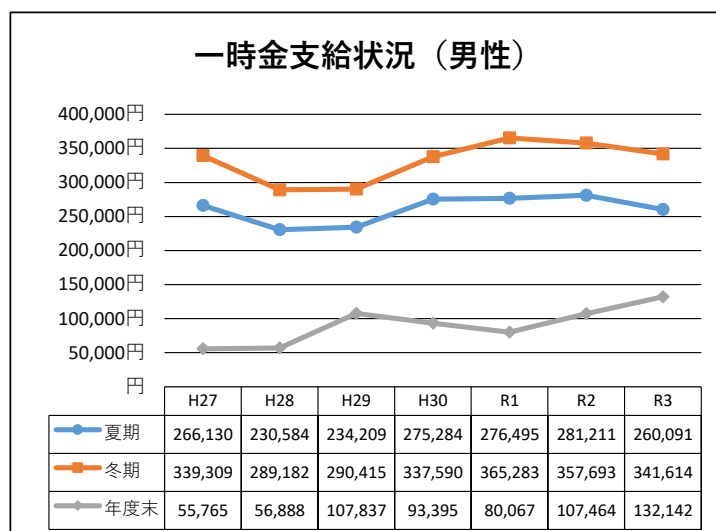


平均所定内賃金割合（女性）



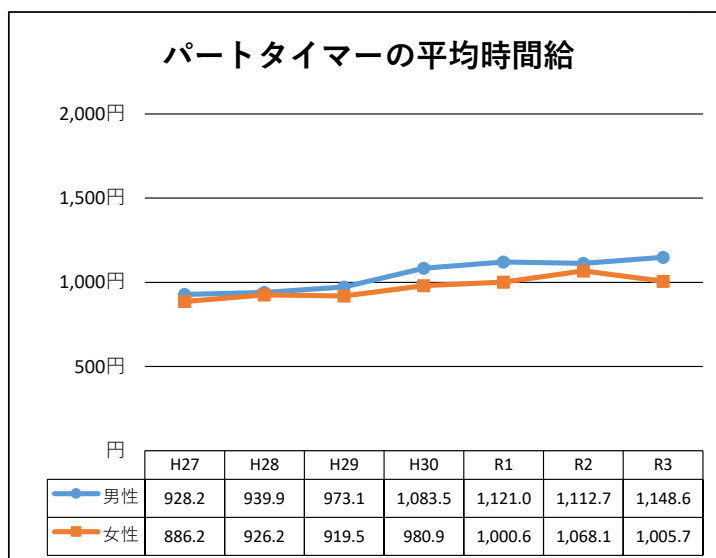
(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

令和3年度における正社員の平均一時金支給額は、男女ともに冬期が最も高く、男性は341,614円、女性は249,844円であった。男性については、令和2年度と比較して年度末の支給額が増加している一方で、夏期と冬期に関しては減少している。女性については、全ての一時金について支給額が令和2年度よりも減少している。



(4) パートタイマーの平均時間給

令和3年度におけるパートタイマーの平均時間給は、男性が1,148.6円、女性が1,005.7円であった。令和2年度と比較すると、男性は35.9円増加し、女性は62.4円減少している。

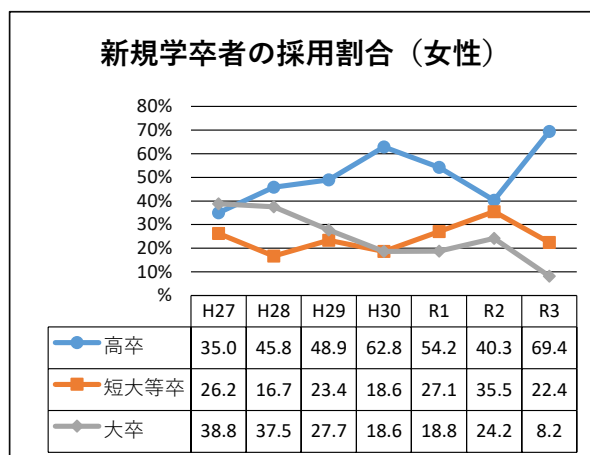
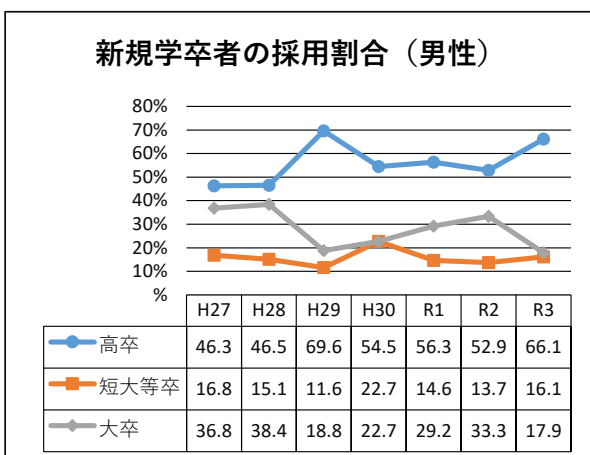


7. 新規学卒者の卒業種別採用割合及び平均初任給

(1) 採用された新規学卒者の卒業種別採用割合（男女別）

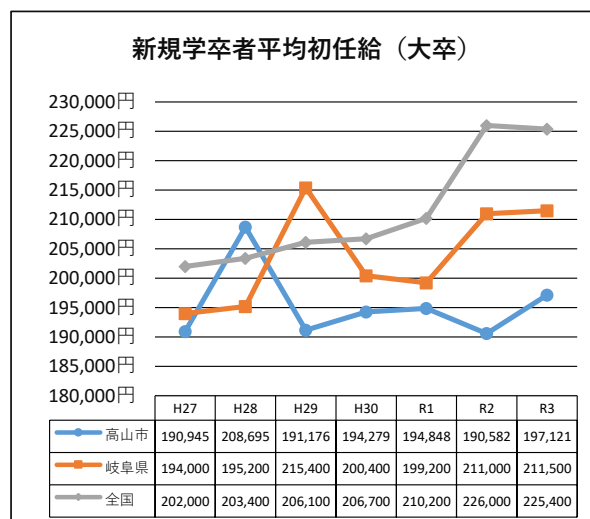
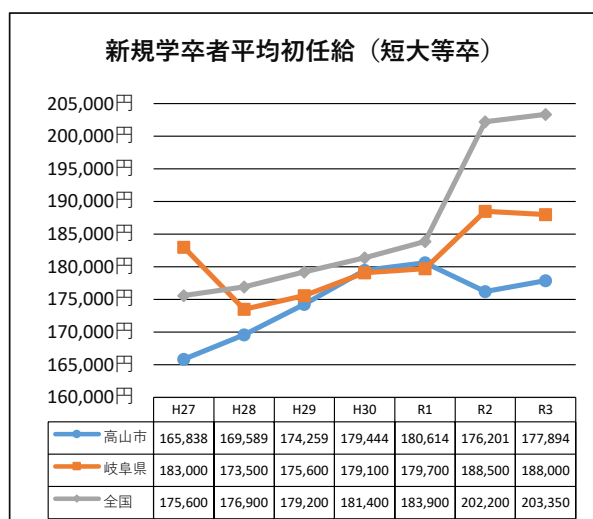
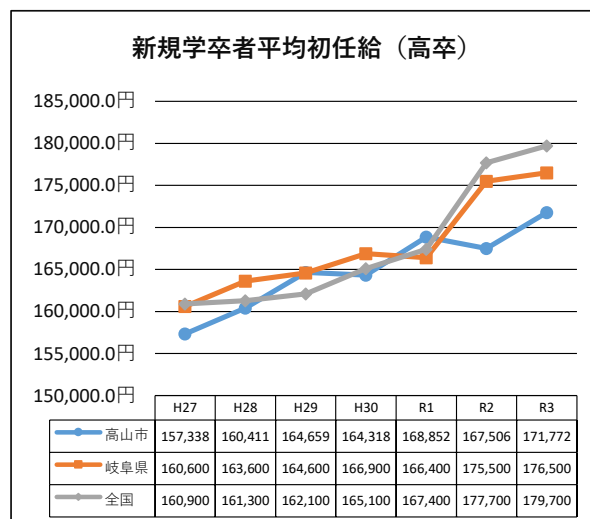
回答のあった事業所において、令和3年度に採用された新規学卒者の人数は男性が56人、女性が49人となっている。

卒業種別ごとの採用割合をみると、男女ともに「高卒」の割合が最も高く、令和2年度と比較すると大幅に増加している。一方で、全体として「短大等卒」と「大卒」の採用割合が令和2年度と比較して大幅に減少している。



(2) 新規学卒者の平均初任給

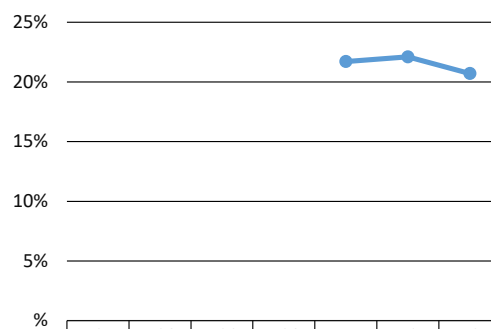
高山市における令和3年度に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒が171,772円、短大等卒が177,894円、大卒が197,121円となっている。令和2年度と比較すると、大卒の初任給は6,539円、高卒は4,266円、短大等卒は1,693円増加している。岐阜県、全国の平均初任給と比較すると、全ての卒業種別において高山市の平均初任給額が最も低い。



(3) 新規学卒者の採用予定

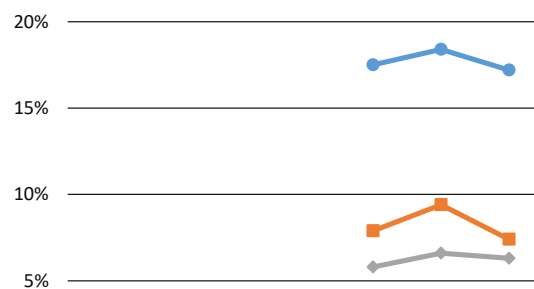
令和4年3月卒業の新規学卒者を採用する予定があると回答している事業所の割合は、全体の20.7%である。その中でも、卒業種別に採用予定割合をみると、「高卒」が17.2%、「短大等卒」が7.4%、「大卒」が6.3%となっており、いずれも令和2年度と比較して減少している。（令和元年度より調査開始）

新規学卒者の採用予定割合



	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
採用予定あり					21.7	22.1	20.7

新規学卒者の卒業種別採用予定割合 (複数回答可)

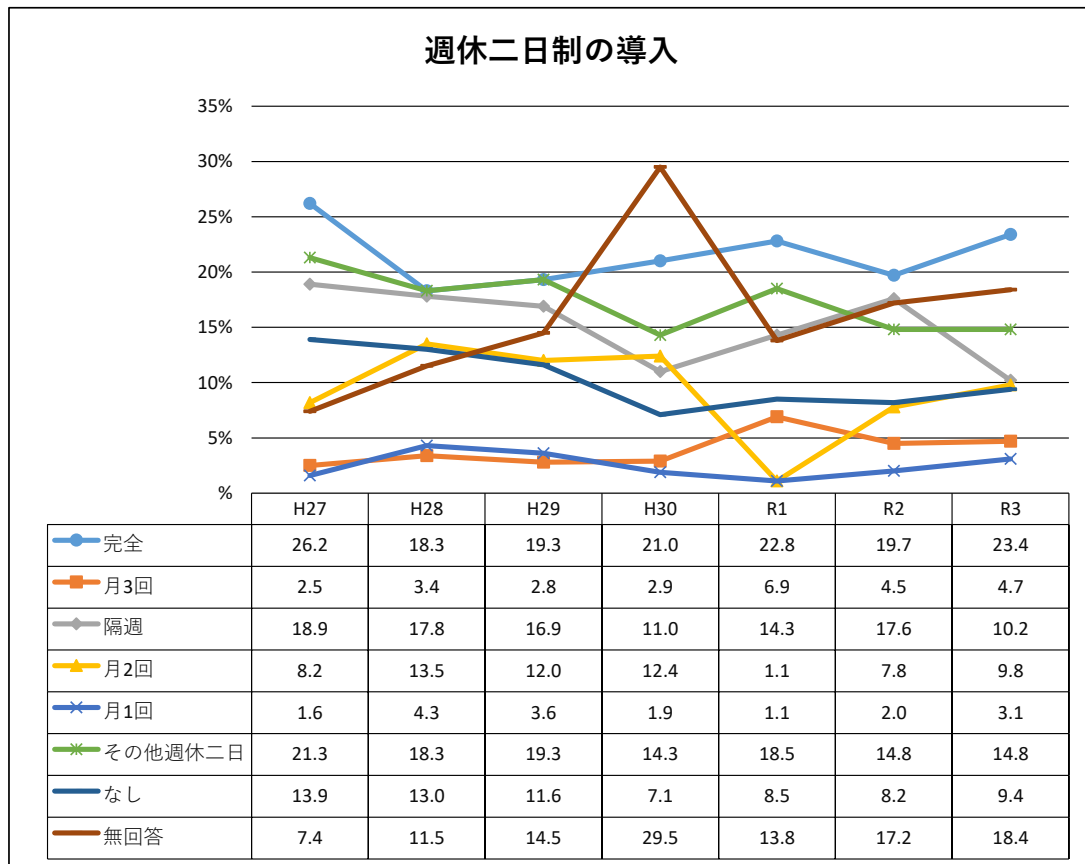


	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
高卒					17.5	18.4	17.2
短大等卒					7.9	9.4	7.4
大卒					5.8	6.6	6.3

8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の取得状況

(1) 週休二日制の実施状況

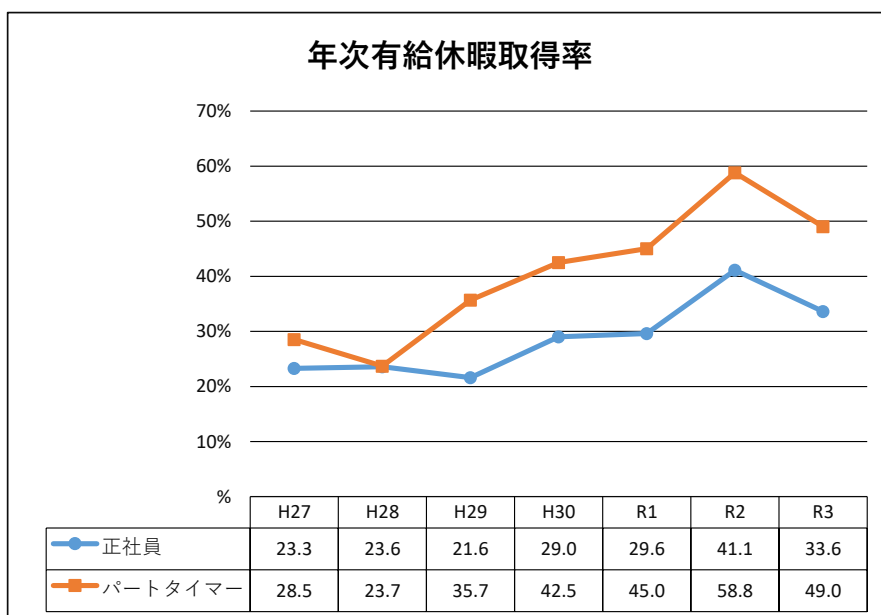
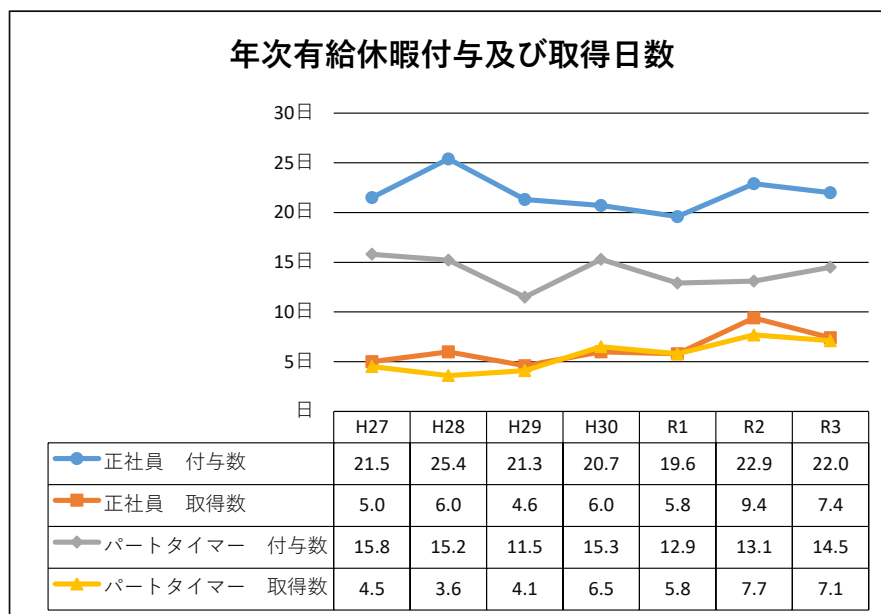
令和3年度において、週休二日制を実施している事業所の割合は全体の66.0%である。週休二日制の実施内容については、「完全週休二日制」を導入している事業所の割合が23.4%と最も高く、次いで「その他の週休二日制」が14.8%、「隔週週休二日制」が10.2%となっている。



(2) 年次有給休暇の取得状況（正社員及びパートタイマー）

令和3年度における正社員1人あたりの平均年次有給休暇付与日数は22.0日で、平均取得日数は7.4日（取得率33.6%）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14.5日で、平均取得日数は7.1日（取得率49.0%）となっている。

令和2年度と比較すると、正社員、パートタイマーともに年次有給休暇取得率が減少している。



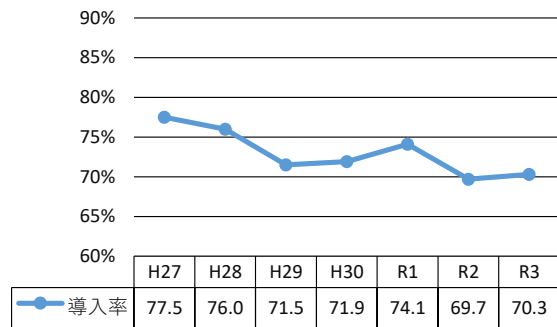
9. 定年制及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

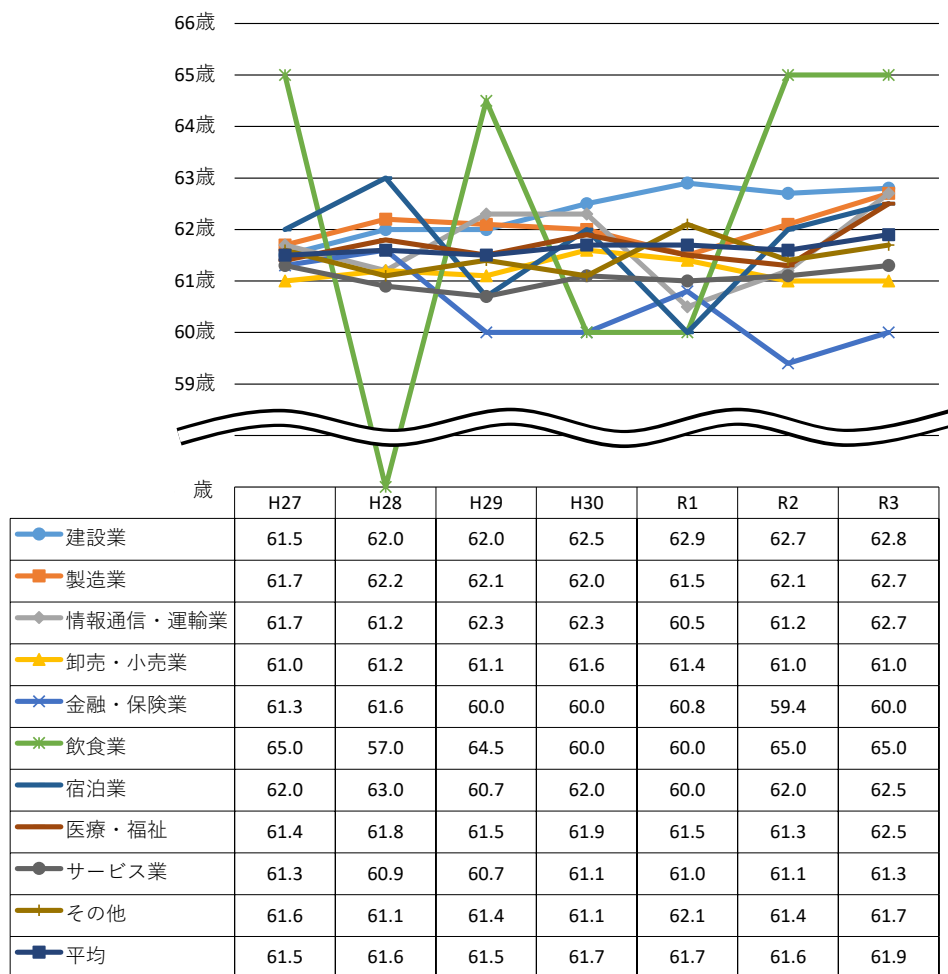
令和3年度において、定年制を定めている事業所の割合は全体の70.3%となっており、平均定年年齢は61.9歳である。令和2年度と比較すると、定年制を定める事業所の割合が0.6ポイント増加し、平均定年年齢は0.3歳高くなっている。

また、業種別で平均定年年齢をみると、飲食業において平均定年年齢が65.0歳と最も高い。

定年制導入率



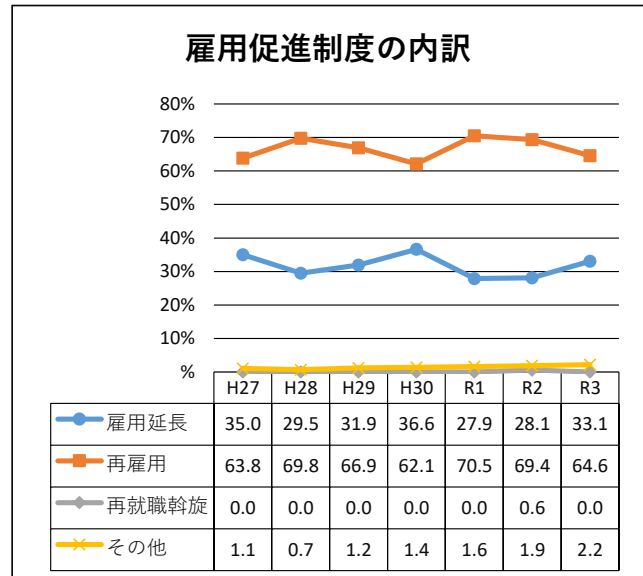
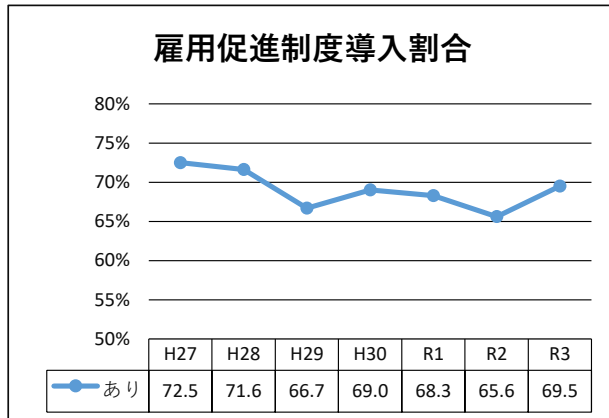
業種別平均定年年齢



※平成28年度の飲食業について、定年年齢に関する回答を得ることができなかった。

(2) 定年後の雇用促進制度

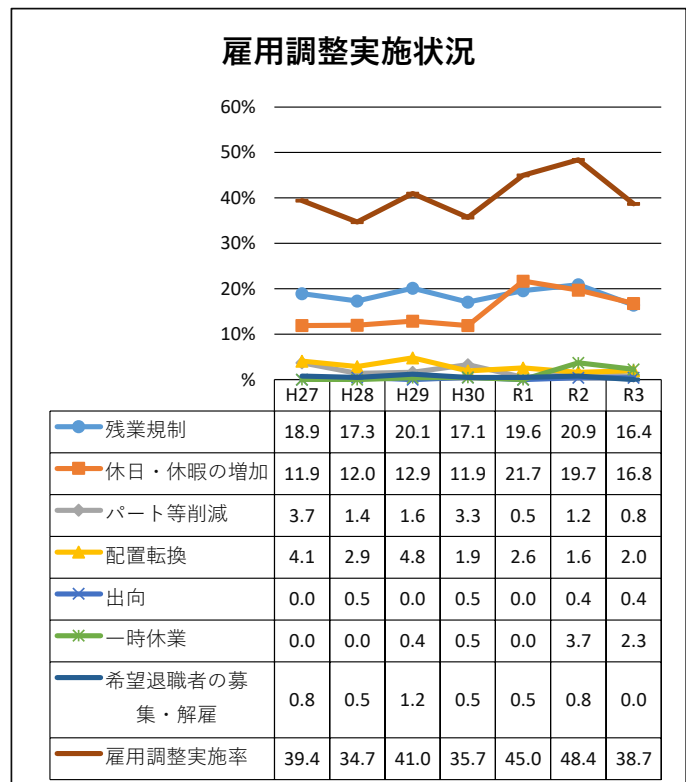
令和3年度において、定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は全体の69.5%となっており、令和2年度と比較して3.9ポイント増加している。また、雇用促進制度の実施内容については、「再雇用」を採用している事業所の割合が64.6%と最も高い。



(3) 雇用調整(労働力の削減)の実施状況

令和3年度において、雇用調整を実施している事業所の割合は全体の38.7%となっており、令和2年度よりも9.7ポイント減少している。

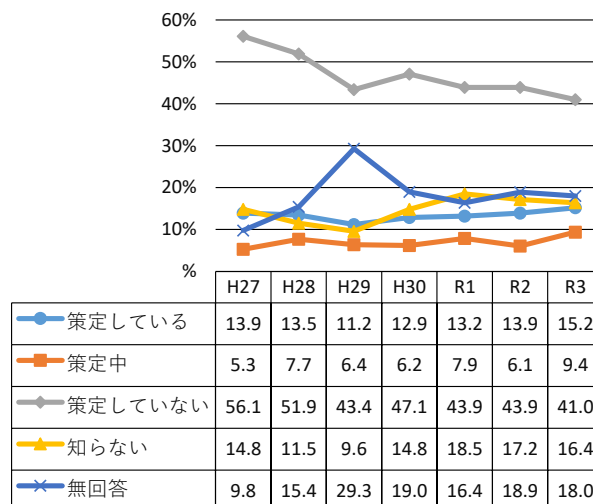
雇用調整の実施内容については、「休日・休暇の増加」を採用している事業所の割合が16.8%と最も高い。



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
令和3年度における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、「策定している」と回答した事業所の割合は全体の15.2%となっており、令和2年度よりも1.3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についても9.4%と令和2年度と比較して3.3ポイント増加している。
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全体の41.0%と最も高いが、令和2年度と比較すると2.9ポイント減少している。また、「制度を知らない」と回答している事業所の割合についても、全体の18.0%と令和2年度より0.9ポイント減少している。

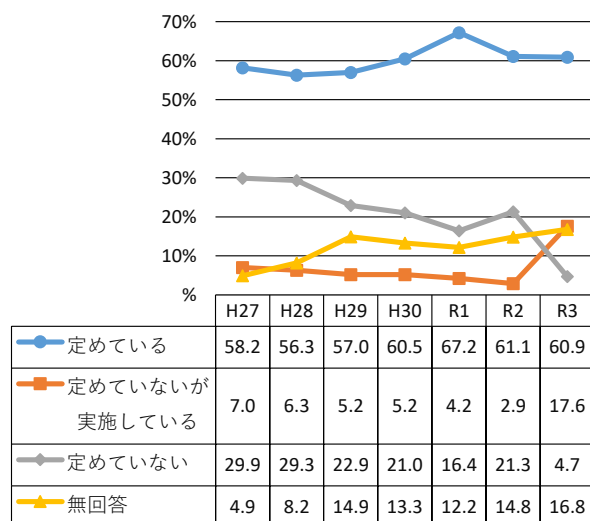
一般事業主行動計画策定状況



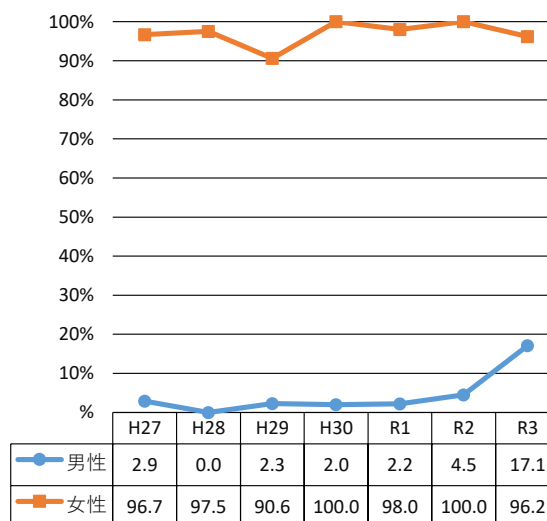
(2) 育児休業制度の有無

令和3年度において、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全体の60.9%、「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17.6%となっており、育児休業制度を実施している事業所の割合が令和2年度よりも14.5ポイント増加している。
また、男性の育児休業取得率は令和2年度と比較して12.6ポイント増加している。

育児休業制度の有無

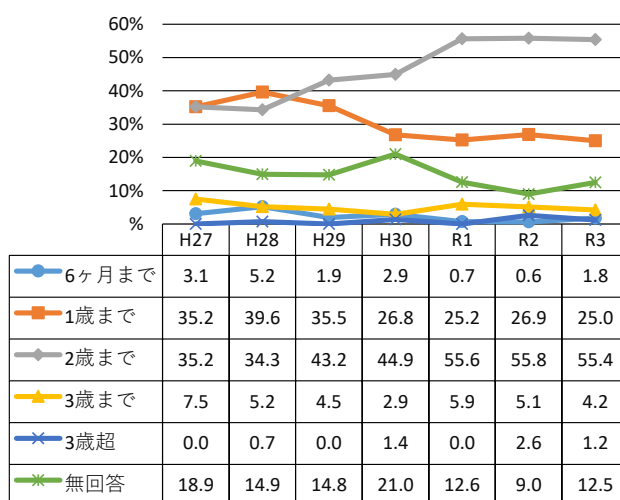


育児休業取得率



育児休業制度を定めている事業所において、その最長休業期間を「2歳まで」と回答している事業所の割合が全体の55.4%と最も高い。

育児休業取得時の最長休業期間

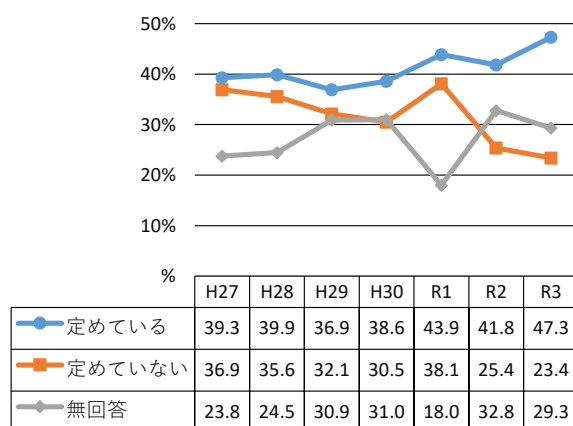


(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の有無

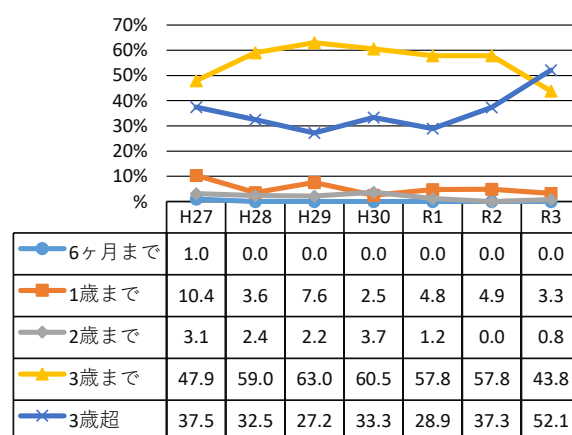
令和3年度において、育児支援のための短時間勤務制度を「定めている」と回答している事業所の割合は全体の47.3%であり、令和2年度と比較すると5.5ポイント増加している。

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歳超」としている事業所の割合が52.1%と最も高く、令和2年度と比較すると14.8ポイント増加している。

育児支援短時間勤務制度の有無



育児支援短時間勤務制度の最長期間

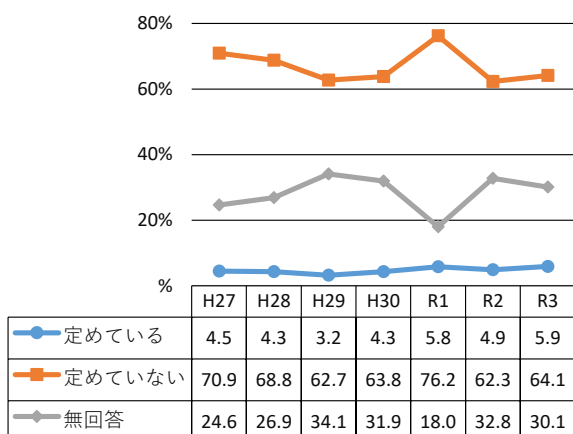


(4) 育児に係るフレックスタイム制度の有無

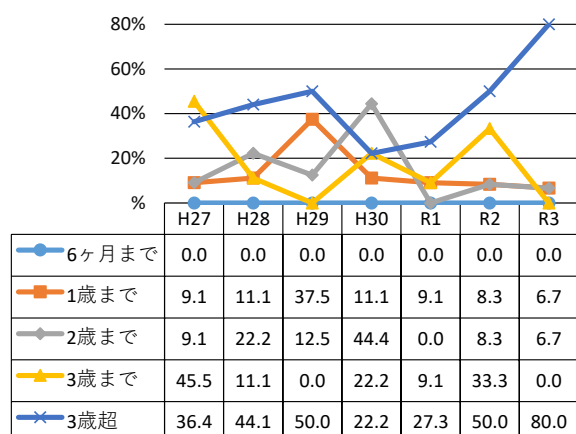
令和3年度において、育児支援のためのフレックスタイム制度を定めている事業所の割合は全体の5.9%となっており、令和2年度と比較すると1.0ポイント増加している。

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」としている事業所の割合が80.0%と最も高い。

育児支援フレックスタイム制度の有無



育児支援フレックスタイム制度の最長期間

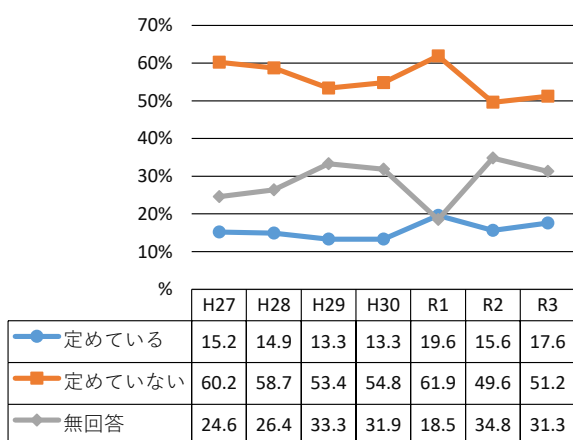


(5) 育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の有無

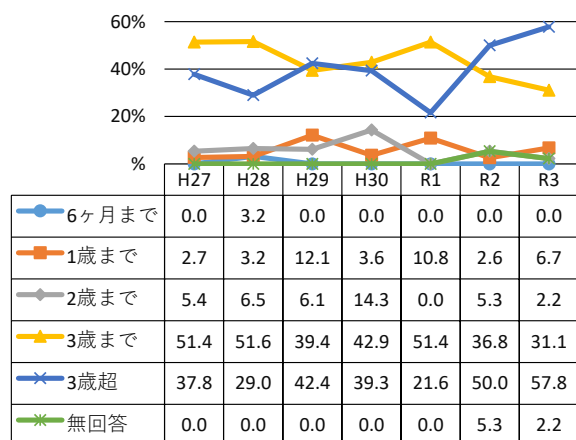
令和3年度において、育児支援のための始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は全体の17.6%となっており、令和2年度よりも2.0ポイント増加している。

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歳超」としている事業所の割合が57.8%と最も高く、令和2年度と比較すると7.8ポイント増加している。

育児支援始業・終業時刻変動制度の有無



育児支援始業・終業時刻変動制度の最長期間

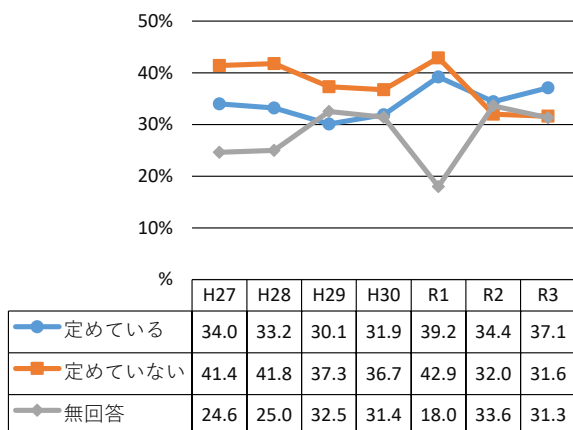


(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の有無

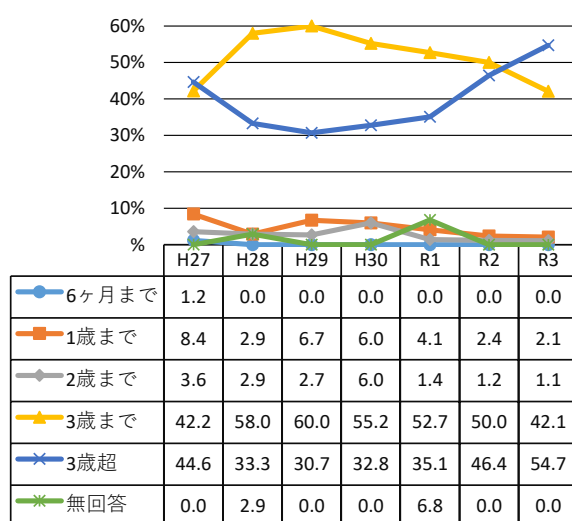
令和3年度における育児支援のための所定外労働の免除制度を定めている事業所の割合は37.1%であり、令和2年度と比較すると2.7ポイント増加している。

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歳超」としている事業所の割合が54.7%と最も高く、令和2年度と比較すると8.3ポイント増加している。

育児支援所定外労働免除制度の有無



育児支援所定外労働免除制度の最長期間について

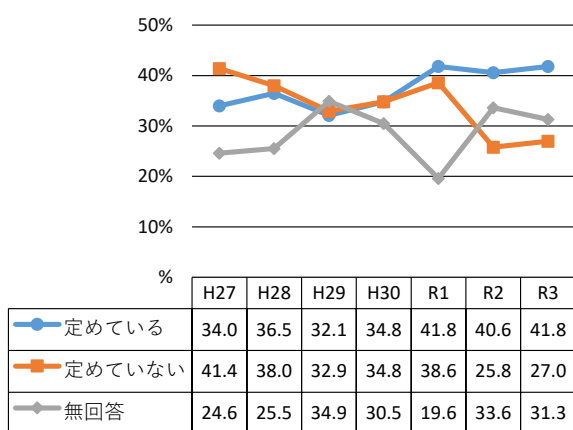


(7) 育児支援に係る子の看護休暇制度の有無

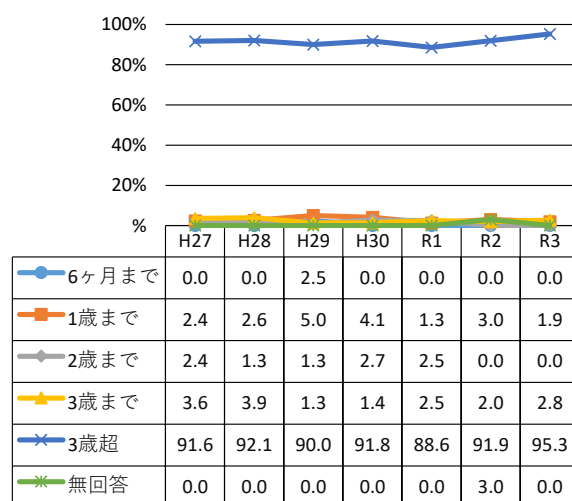
令和3年度において、育児支援のための子の看護休暇制度を定めている事業所の割合は全体の41.8%で、令和2年度と比較すると1.2ポイント増加している。

また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が95.3%と最も高い。

子の看護休暇制度の有無



子の看護休暇制度の最長期間について

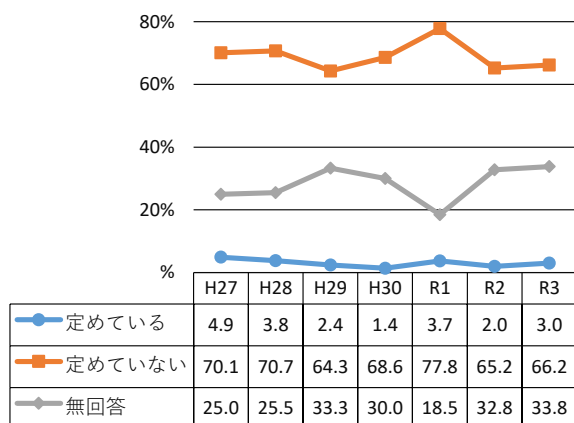


(8) 育児支援に係る経費の援助措置制度の有無

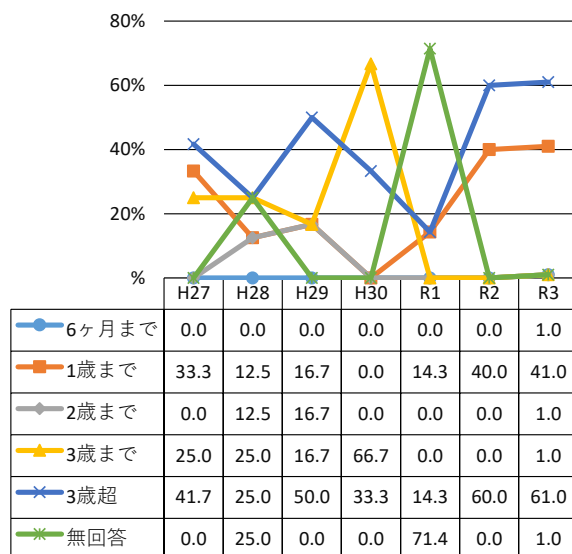
令和3年度において、育児に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は全体の3.0%となっており、令和2年度と比較すると1.0ポイント増加している。

また、当該措置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61.0%と最も高い。

育児支援経費援助措置の有無



育児支援経費援助措置の最長期間

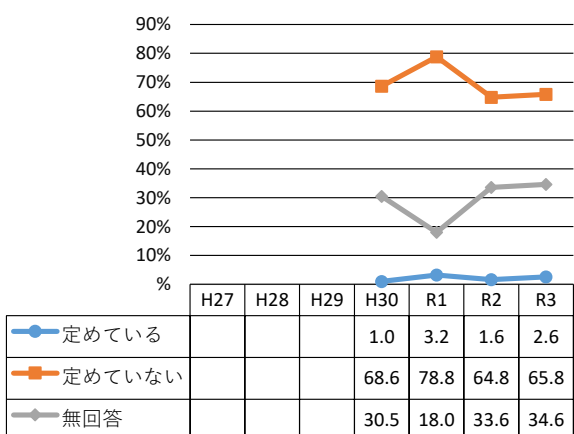


(9) 育児支援に係る在宅勤務制度の有無

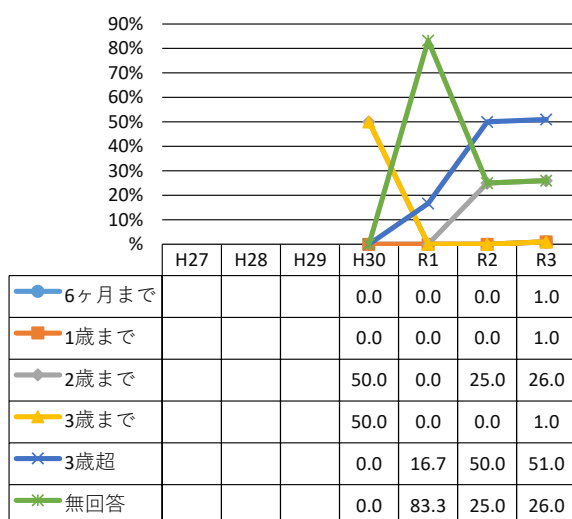
令和3年度において、育児支援のための在宅勤務制度を定めている事業所の割合は全体の2.6%となっており、令和2年度よりも1.0ポイント増加している。

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歳超」としている事業所の割合が51.0%と最も高い。（平成30年度より調査開始）

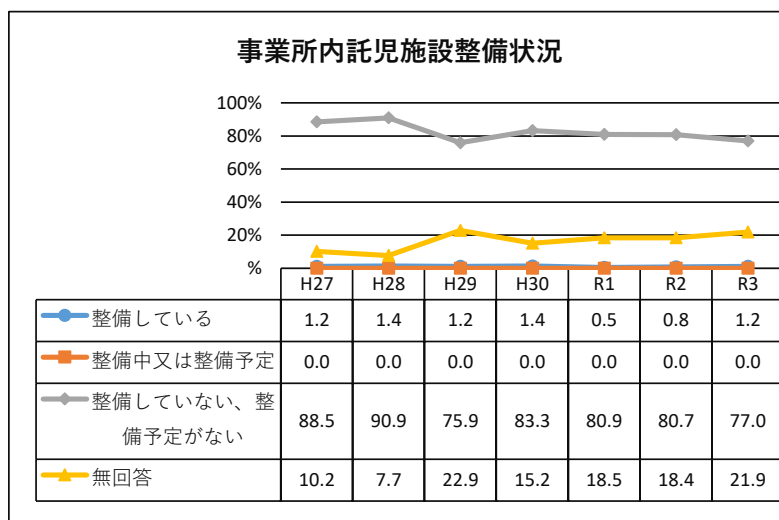
育児支援に係る在宅勤務制度の有無



育児支援に係る在宅勤務制度の最長期間について

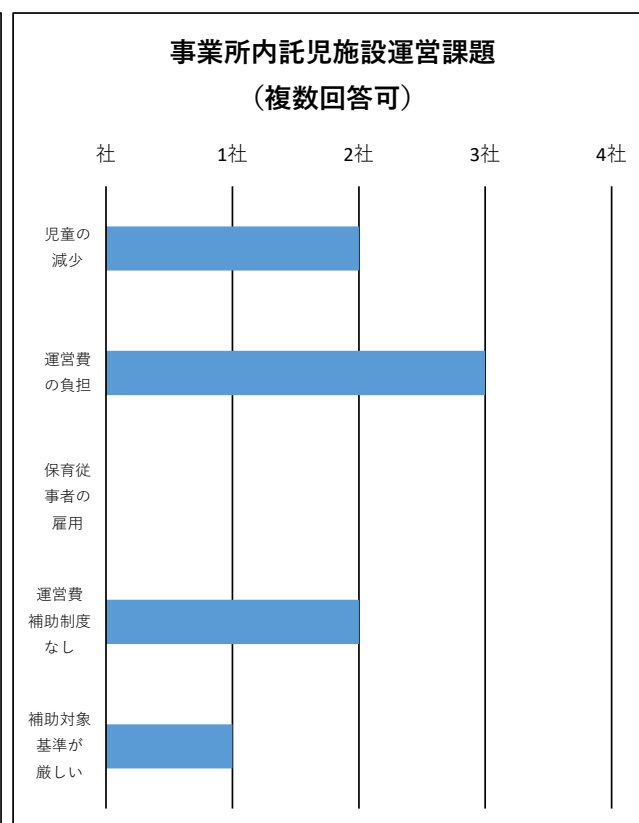
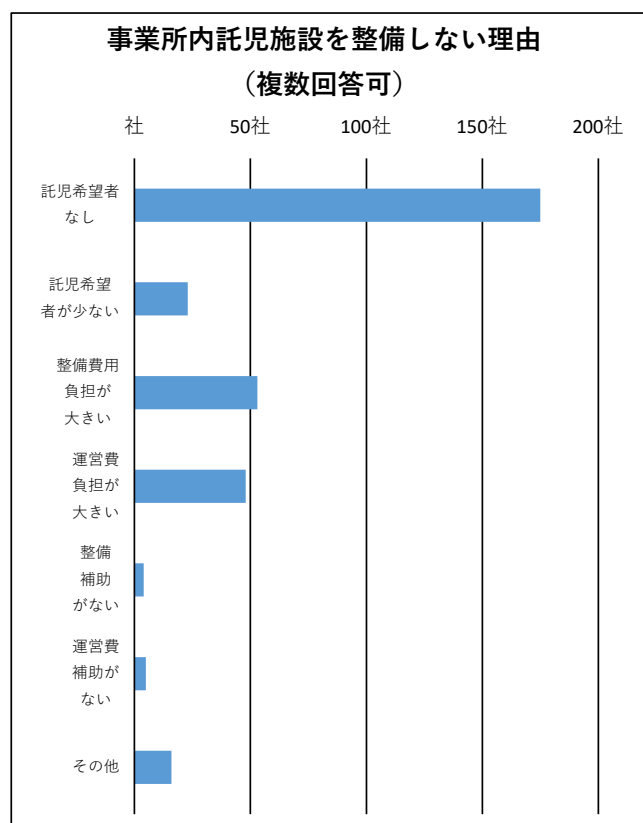


(10) 事業所内託児施設の整備状況
令和3年度において、事業所内託児所を「整備している」と回答した事業所の割合は全体の1.2%であり、令和2年度と比較すると0.4ポイント増加している。それに対して、「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所の割合は全体の77.0%であった。



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、その理由を「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88.8%（197社中175社）と最も高い。次いで、「事業所内託児施設を整備する費用負担が大きい」が26.9%（197社中53社）、「事業所内託児施設運営にかかる費用負担が大きい」が24.4%（197社中48社）となっている。

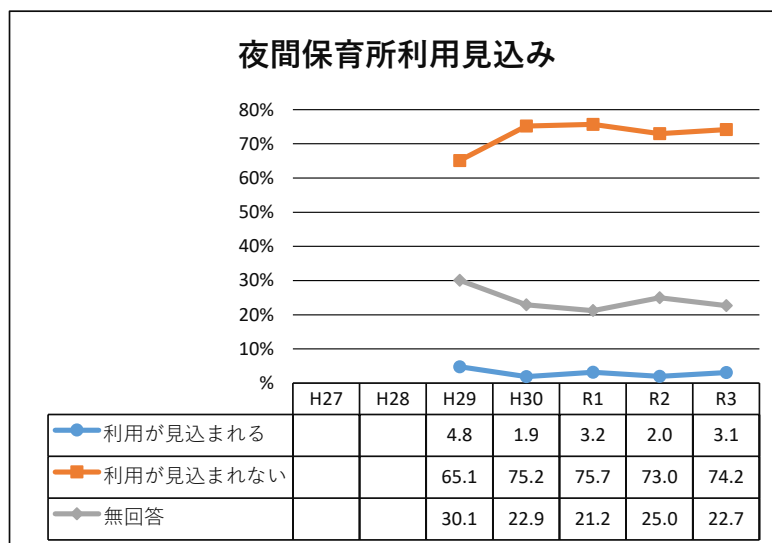
また、事業所内託児施設を運営する上での課題として、事業所内託児施設を整備している3社全てが「運営費の負担が大きい」と回答している。



(11) 夜間保育所の開設

令和3年度において、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3.1%となっており、令和2年度と比較すると1.1ポイント増加している。

夜間保育所に関して、「働く親の助けになると思う」、「利用状況について把握できていない」、「開設時間を再考してほしい」、「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」など様々な意見があった。（平成29年度より調査開始）

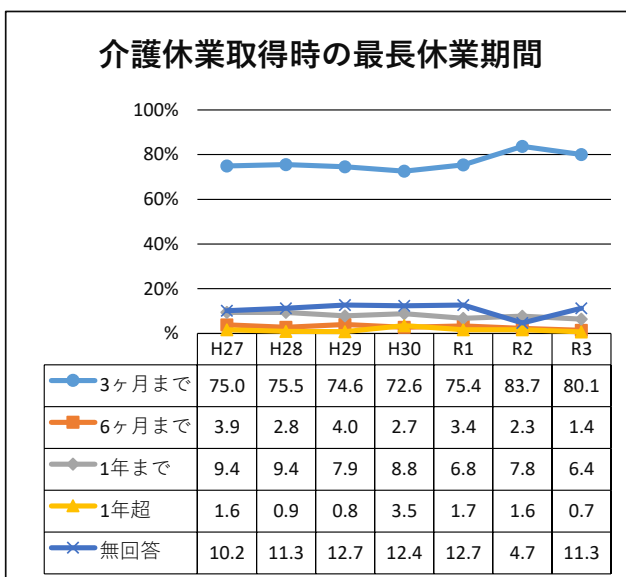
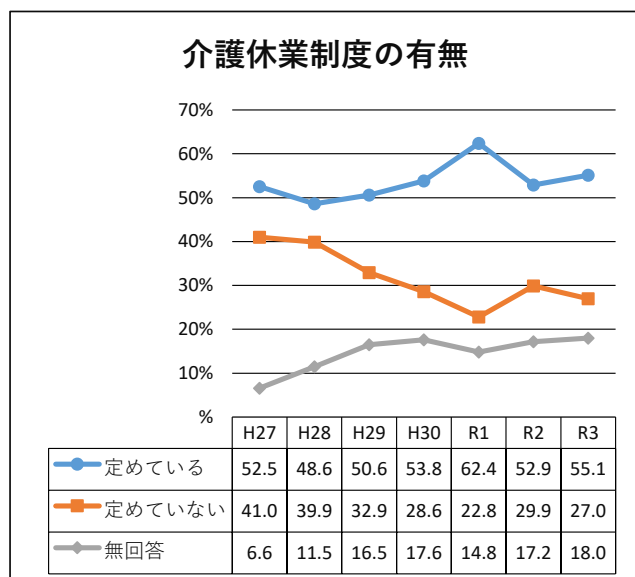


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(1) 介護休業制度の有無

令和3年度において、介護休業制度を定めている事業所の割合は全体の55.1%となっており、令和2年度と比較すると2.2ポイント増加している。

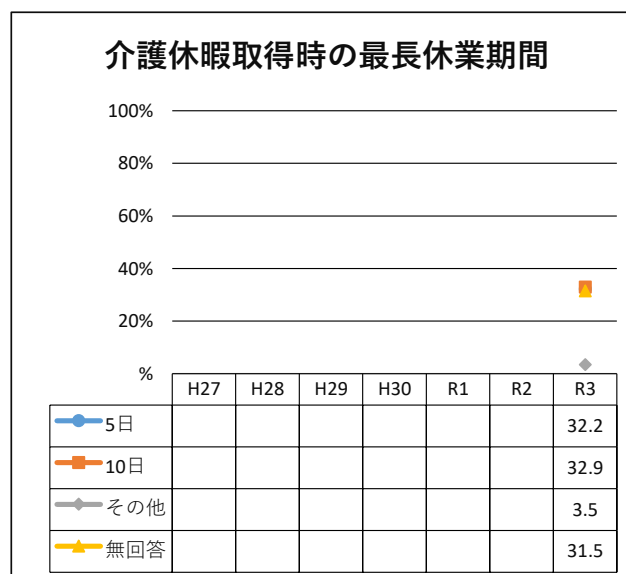
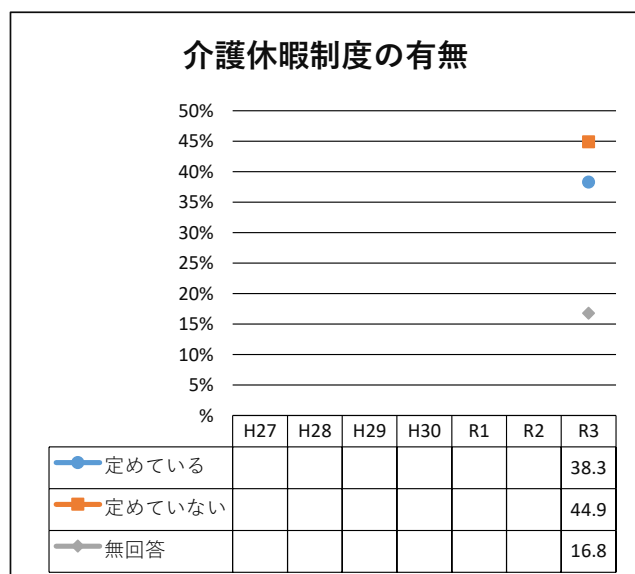
また、当該制度を定めている事業所においてその最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が80.1%と最も高い。



(2) 介護休暇制度の有無

令和3年度において、介護休暇制度を定めている事業所の割合は全体の38.3%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「10日間」としている事業所の割合が32.9%と最も高い。（令和3年度より調査開始）

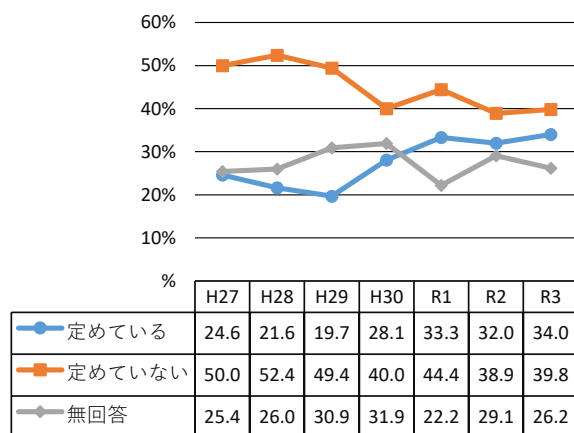


(3) 介護支援に係る短時間勤務制度の実施状況

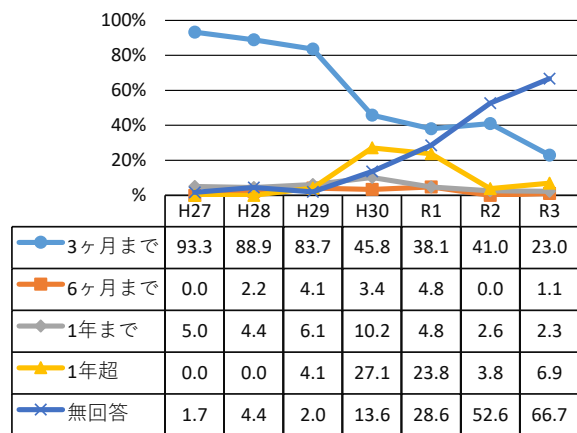
令和3年度における介護支援のための短時間勤務制度を定めている事業所の割合は全体の34.0%となっており、令和2年度と比較すると2.0ポイント増加している。

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23.0%と最も高い。

介護支援短時間勤務制度の有無



介護支援短時間勤務制度の最長期間

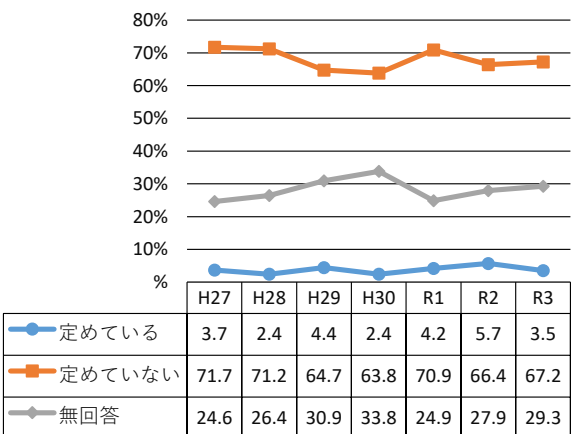


(4) 介護支援に係るフレックスタイム制度の有無

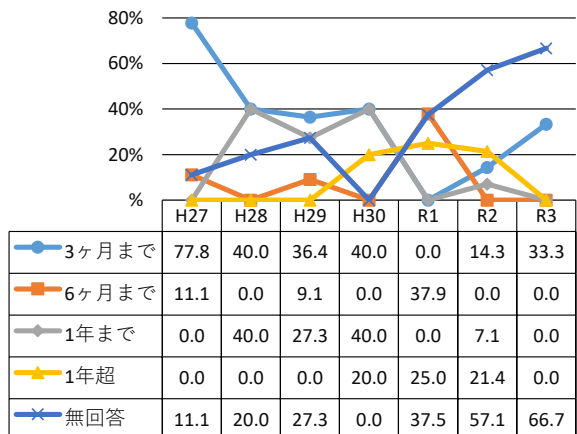
令和3年度において、介護支援のためのフレックスタイム制度を定めている事業所の割合は全体の3.5%となっており、令和2年度よりも2.2ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所においてその最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が33.3%と最も高い。

介護支援フレックスタイム制度の有無



介護支援フレックスタイム制度の最長期間

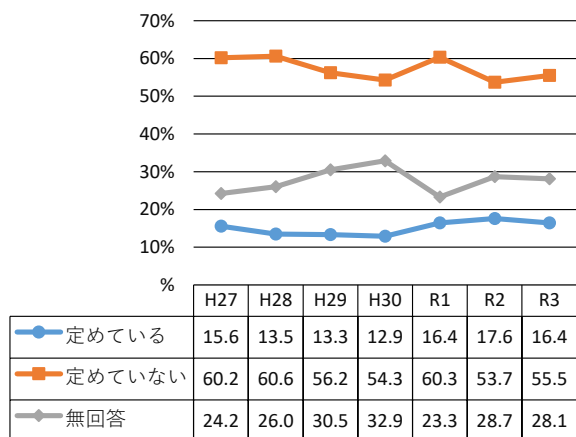


(5) 介護支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の有無

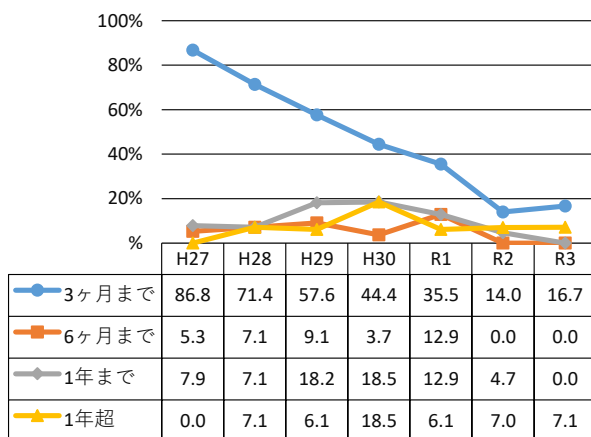
令和3年度における介護支援のための始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を定めている事業所の割合は全体の16.4%となっており、令和2年度と比較して1.2ポイント減少している。

また、当該制度を定めている事業所において、「3ヶ月まで」としている事業所の割合が16.7%と最も高い。

介護支援始業・終業時刻変動制度の有無



介護支援始業・終業時刻変動制度の最長期間

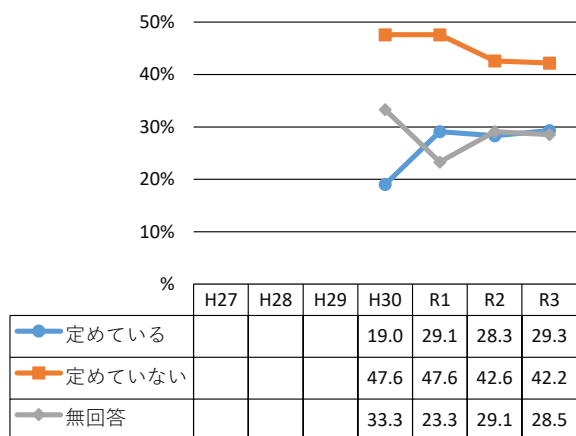


(6) 介護支援に係る所定外労働免除制度の有無

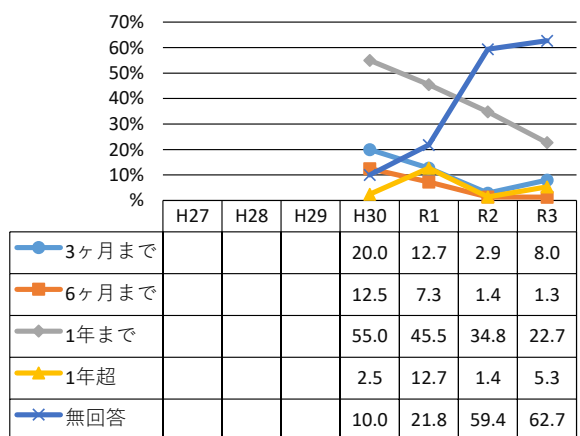
令和3年度における介護支援のための所定外労働免除制度を定めている事業所の割合は全体の29.3%となっており、令和2年度よりも1.0ポイント増加している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年まで」としている事業所の割合が22.7%と最も高い。（平成30年度より調査開始）

介護支援所定外労働免除制度の有無



介護支援所定外労働免除制度の最長期間

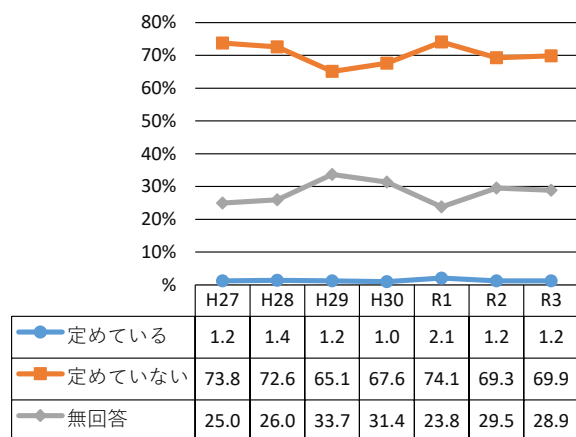


(7) 介護に要する経費の援助措置の有無

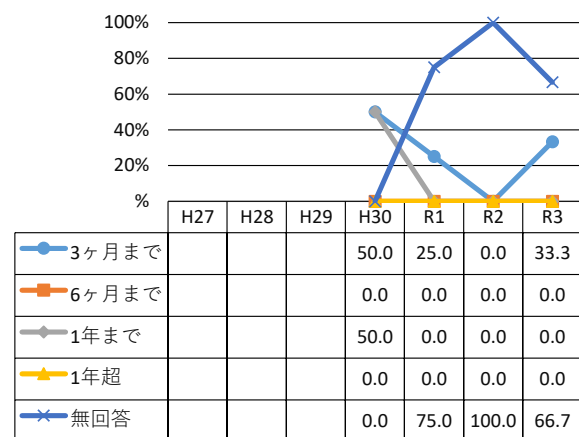
令和3年度において、介護に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は全体の1.2%となっている。

また、当該措置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33.3%と最も高い。（最長期間については平成30年度より調査開始）

介護に要する経費の援助措置の有無



介護支援在宅勤務制度の最長期間

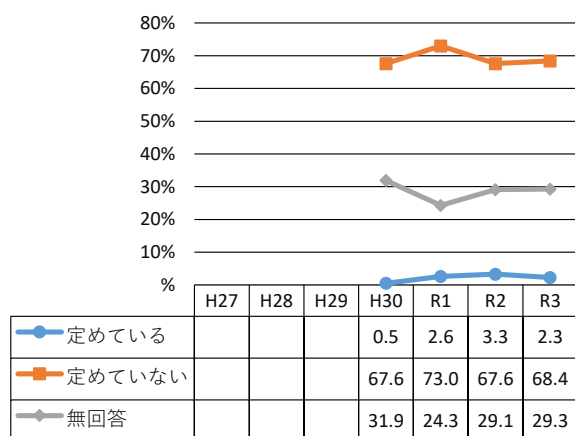


(8) 介護支援に係る在宅勤務制度の有無

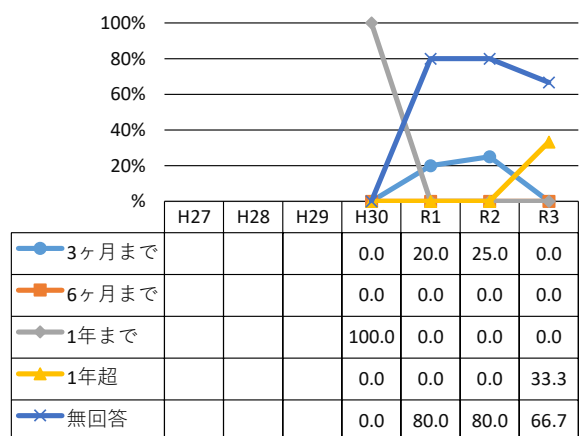
令和3年度における介護支援のための在宅勤務制度を定めている事業所の割合は全体の2.3%となっており、令和2年度よりも1.0ポイント減少している。

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「1年超」としている事業所の割合が33.3%と最も高い。（平成30年度より調査開始）

介護支援在宅勤務制度の有無



介護支援在宅勤務制度の最長期間



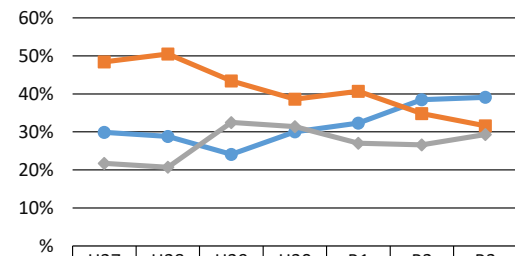
12. 出産、介護等による退職者の再雇用実施状況

(1) 出産、介護等による退職者の再雇用実施状況

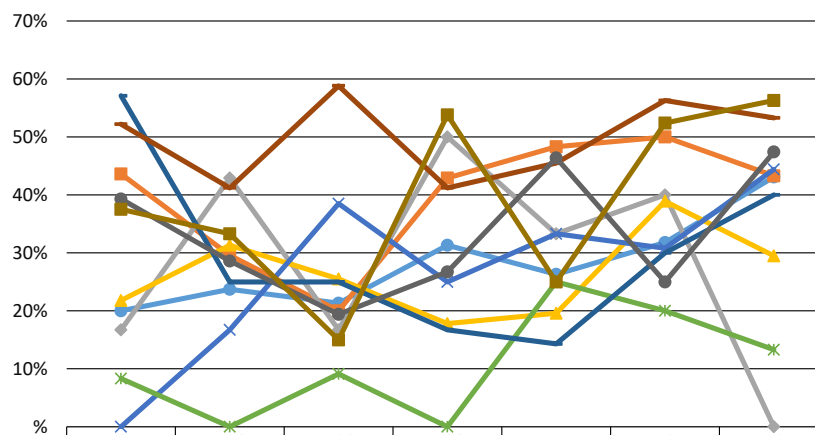
令和3年度において、出産、介護などのために退職した従業員を再雇用している事業所の割合は全体の39.1%となっており、令和2年度より0.6ポイント増加している。

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事業所の割合が53.3%と最も高い。それに対して、「情報通信・運輸業」においては再雇用を実施している事業所がみられなかった。

出産・介護等による退職者の再雇用有無



出産、介護等による退職者の再雇用実施状況（業種別）



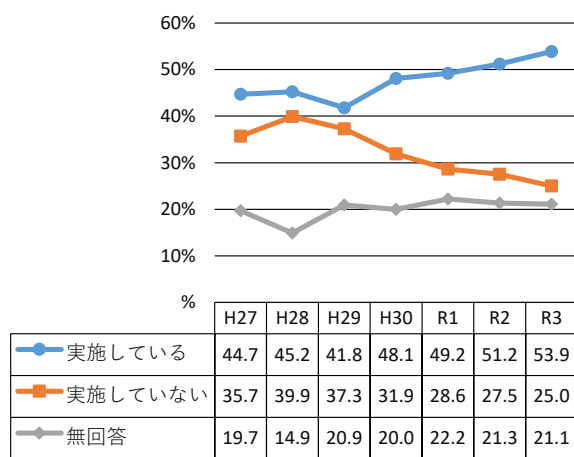
13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況

(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

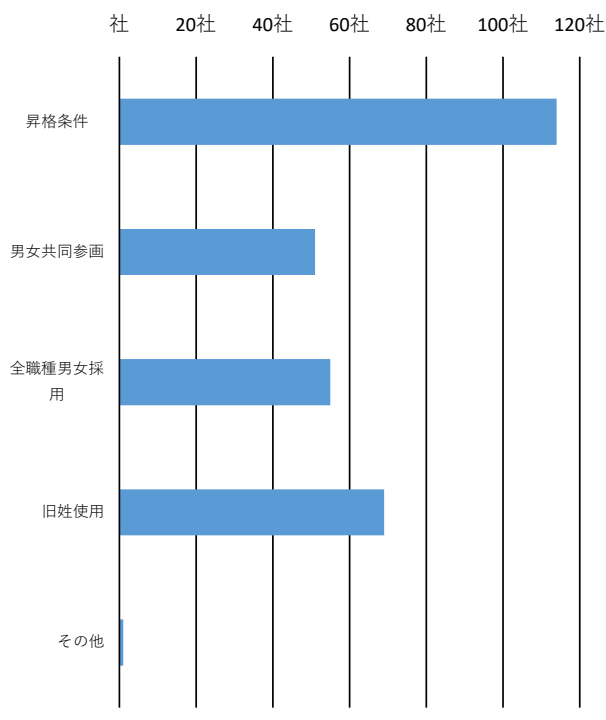
令和3年度において、全ての社員が自己の能力を発揮する機会を等しく得られる取組を実施している事業所の割合が全体の53.9%となっており、令和2年度と比較して2.7ポイント増加している。

当該取組を実施している事業所におけるその実施内容として、「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」と回答した事業所数の割合が82.6%（138社中114社）と最も高い。次いで、「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50.0%（138社中69社）、「全ての職種に男女を採用している」が39.9%（138社中55社）、「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37.0%（138社中51社）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実
施内容（複数回答可）

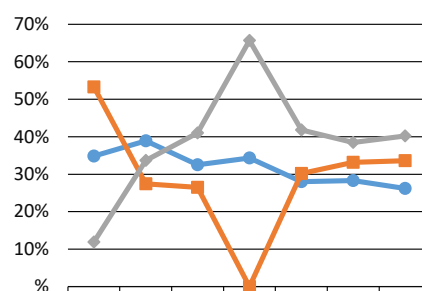


(2) 女性管理職の配置状況

令和3年度において、女性管理職を配置している事業所の割合は全体の26.2%となっており、令和2年度よりも2.1ポイント減少している。

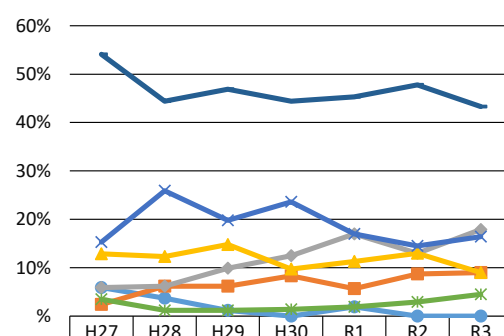
また、女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50.0%以上」と回答した事業所の割合が43.3%と最も高い。

女性管理職の配置状況



	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
配置している	34.8	38.9	32.5	34.3	28.0	28.3	26.2
配置していない	53.3	27.4	26.5	0.0	30.2	33.2	33.6
無回答	11.9	33.7	41.0	65.7	41.8	38.5	40.2

全管理職のうち女性管理職の割合



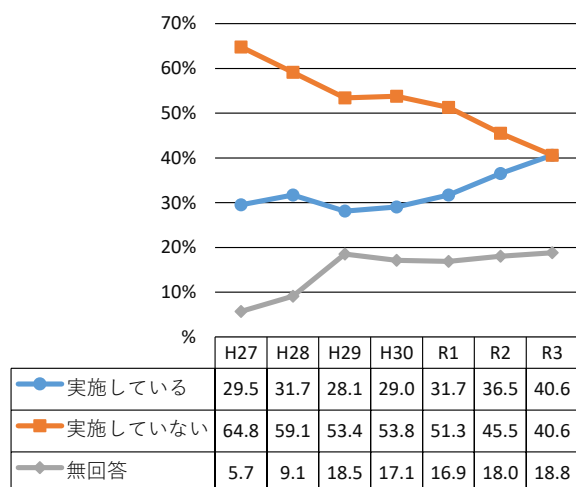
	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
5%未満	5.9	3.7	1.2	0.0	1.9	0.0	0.0
5%以上10%未満	2.4	6.2	6.2	8.3	5.7	8.7	9.0
10%以上20%未満	5.9	6.2	9.9	12.5	17.0	13.0	17.9
20%以上30%未満	12.9	12.3	14.8	9.7	11.3	13.0	9.0
30%以上40%未満	15.3	25.9	19.8	23.6	17.0	14.5	16.4
40%以上50%未満	3.5	1.2	1.2	1.4	1.9	2.9	4.5
50%以上	54.1	44.4	46.9	44.4	45.3	47.8	43.3

(3) セクシュアルハラスメント防止への取組状況

令和3年度において、セクシュアルハラスメント防止の取組を行っている事業所の割合は全体の40.6%となっており、令和2年度より4.1ポイント増加している。

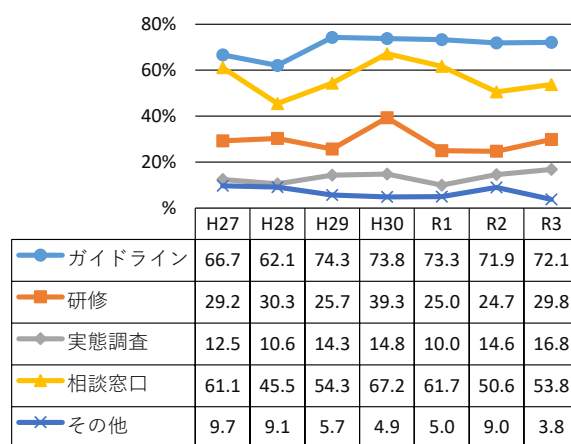
また、当該取組を行っている事業所における具体的な取組内容として、「ガイドラインなどで明示した文書がある」と回答している事業所の割合が72.1%と最も高い。次いで、「セクハラ防止等対策委員会の設置や苦情対応の相談窓口がある」が53.8%、「研修を行っている」が29.8%、「セクハラ実態調査などを行っている」が16.8%となっている。

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の取組内容

(複数回答可)



14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

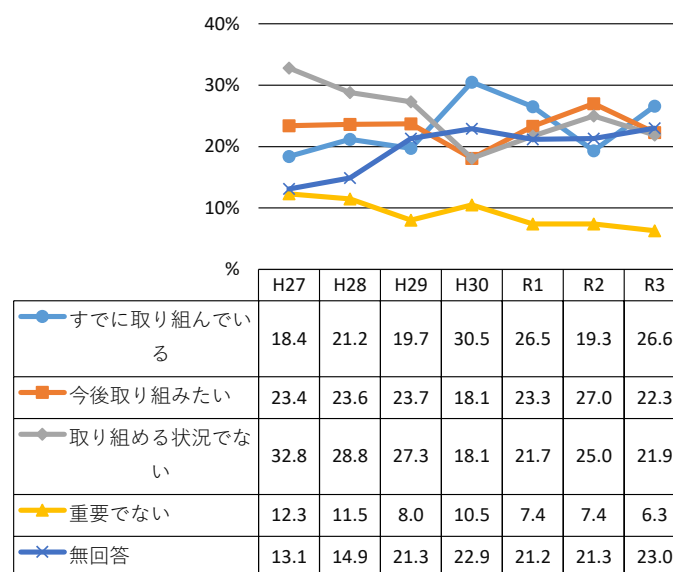
(1) ワーク・ライフ・バランス

を推進するための取組状況

令和3年度において、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26.6%となっており、令和2年度と比較して7.3ポイント増加している。

また、「ワーク・ライフ・バランスは重要ではない」と回答している事業所の割合が全体の6.3%となっており、令和2年度と比較して1.1ポイント減少している。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組状況

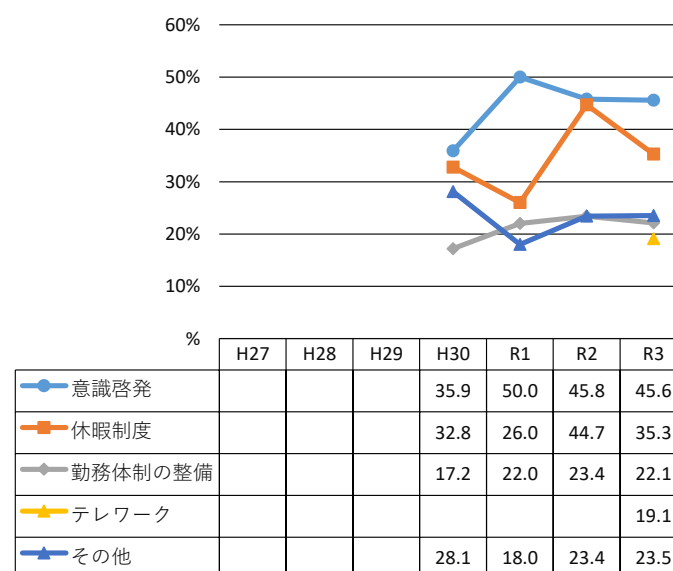


(2) ワーク・ライフ・バランス の取組内容

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45.6%と最も高い。次いで、「短期介護休暇などの休暇制度の整備」が35.3%、「フレックスタイム制などの勤務体制の整備」が22.1%、「テレワーク（在宅勤務）」が19.1%となっている。（平成30年度より調査開始）

※令和3年度より回答選択肢に「テレワーク（在宅勤務）」を追加している。

ワーク・ライフ・バランス推進の取組内容



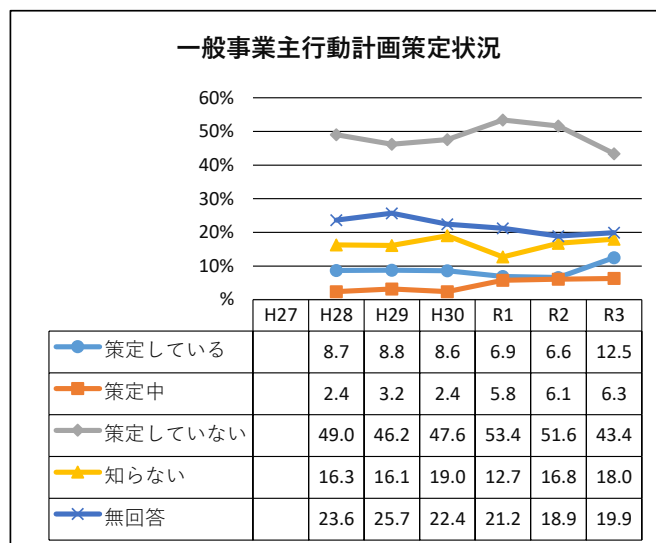
15. 女性の職業生活に関する一般事業主行動計画の策定状況

(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

令和3年度において、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を「策定している」と回答した事業所の割合が全体の12.5%となっており、令和2年度と比較して5.9ポイント増加している。

一方、「策定していない」と回答している事業所の割合は全体の43.4%と令和2年度と比較して8.2ポイント減少している。

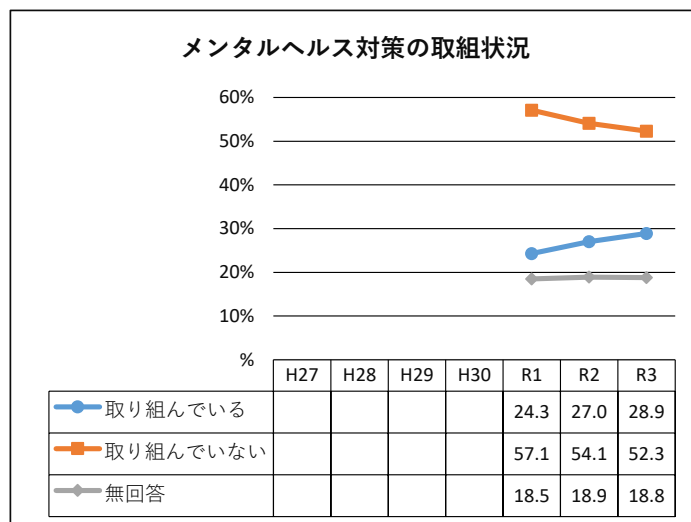
(平成28年度より調査開始)



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

令和3年度において、メンタルヘルス対策に「取り組んでいる」と回答した事業所の割合は全体の28.9%となっており、令和2年度と比較すると1.9ポイント増加している。また、「取り組んでいない」と回答した事業所の割合は全体の52.3%となっており、令和2年度よりも1.8ポイント減少しているものの、回答のあった事業所の約半数は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）

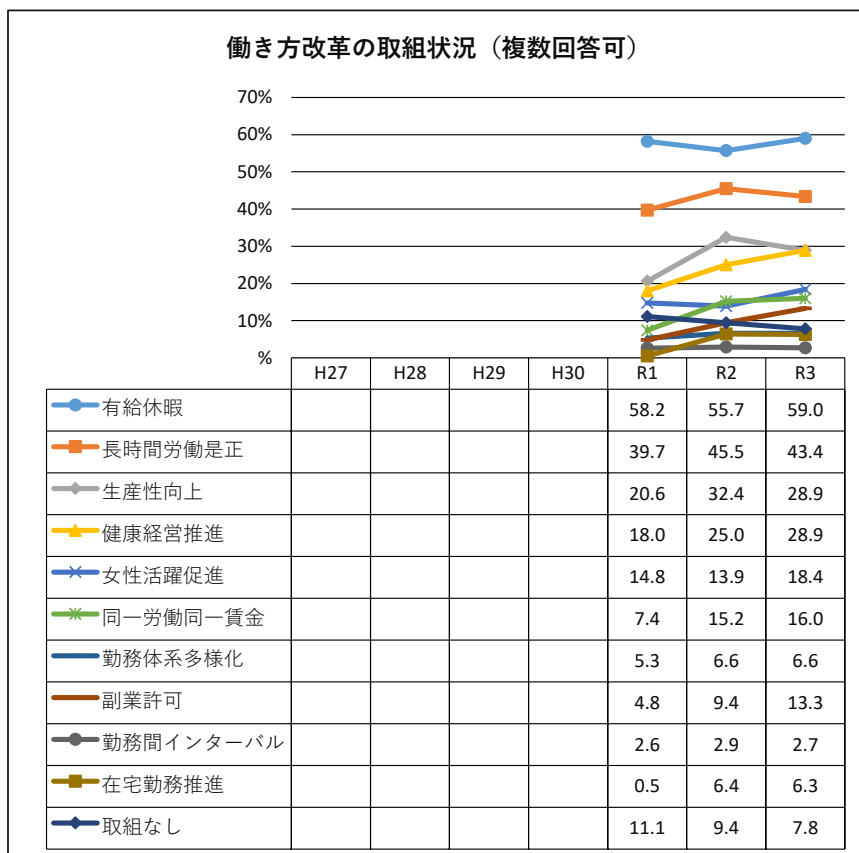


17. 働き方改革の取組状況

(1) 働き方改革の取組状況について

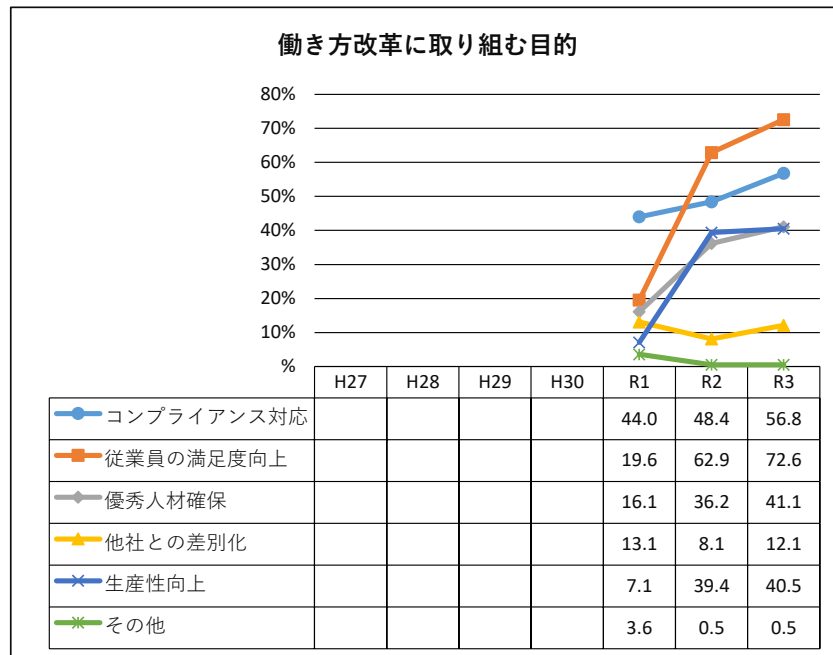
令和3年度において、働き方改革のために「有給休暇消化率の向上」に取り組んでいる事業所の割合が全体の59.0%と最も高い。次いで、「長時間労働の是正」が43.4%、「社員の生産性の向上」と「健康経営の推進」が28.9%となっている。

また、働き方改革について「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全体の7.8%となっており、令和2年度と比較すると1.6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

令和3年度における各事業所が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全体の72.6%と最も高い。次いで、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」が56.8%、「優秀な人材の確保」としている事業所の割合が41.1%となっている。（令和元年度より調査開始）



18. コロナ禍の労働環境

(1) テレワークの導入状況

令和2年度におけるテレワークの導入について、「新型コロナウイルス流行前からすでに導入」と回答している事業所の割合が全体の1.2%、「新型コロナウイルスの感染対策で導入」と回答している事業所の割合が全体の8.6%となっている。一方で、全体の65.6%の事業所がテレワークについて「導入予定なし」と回答している。（令和3年度より調査開始）

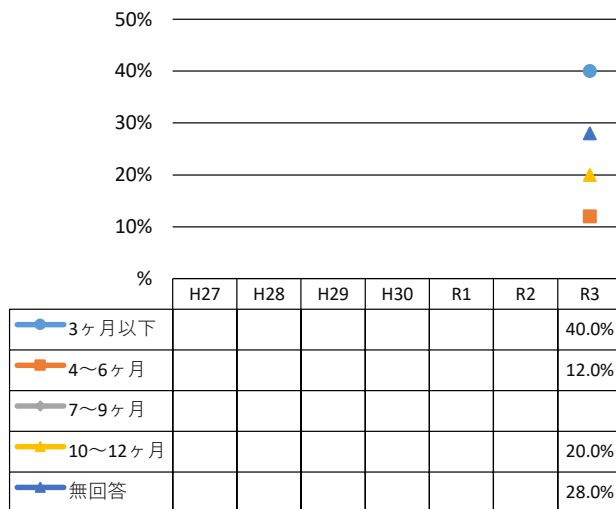
テレワークの導入状況



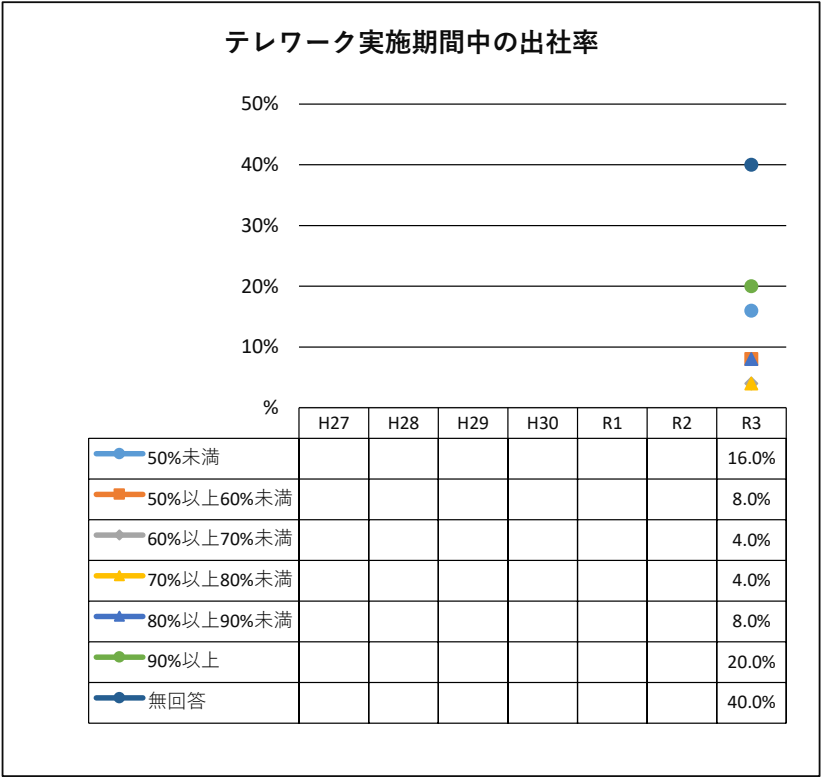
(2) テレワークの実施期間

テレワークを実施している事業所におけるその実施期間について、「3ヶ月以下」と回答している事業所の割合が40.0%と最も高い。次いで、「10～12ヶ月」が20.0%、「4～6ヶ月」が12.0%となっている。（令和3年度より調査開始）

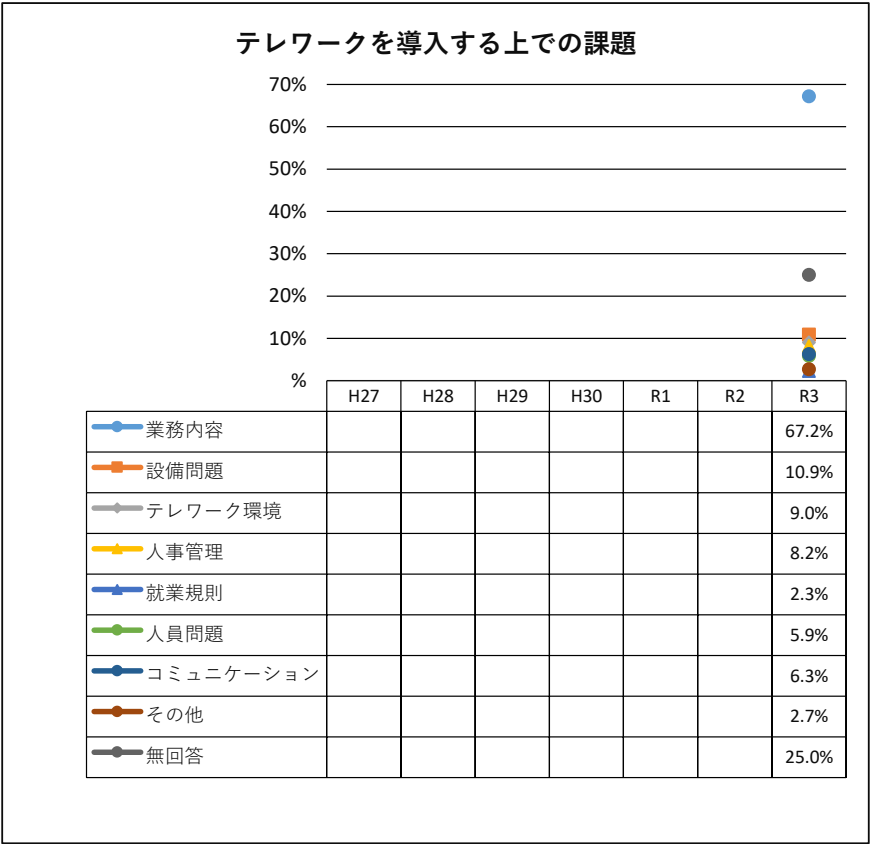
テレワーク実施期間



また、テレワークの実施期間中における
 出社率について、「90%以上」としている
 事業所の割合が20.0%と最も高い。次い
 で、出社率が「50%未満」と回答している
 事業所の割合が16.0%、「50%以上60%未
 満」と「80%以上90%未満」の割合が8.0%、
 「60%以上70%未満」と「70%以上80%未
 満」の割合が4.0%となっている。（令和3年度
 より調査開始）



(3)テレワークを導入する上での課題
 テレワークを導入する上での課題
 について、「業務内容がテレワークと
 なじまない」と回答している事業所の
 割合が全体の67.2%と最も高い。次い
 で、「企業側の機器やシステム等の設
 備問題」が10.9%、「家庭でのテレ
 ワーク環境」が9.0%、「人事管理の問
 題」が8.2%となっている。



(4)新型コロナウイルスの影響による雇用調整

令和2年度において、新型コロナウイルスの影響による雇用調整を行っていないと回答した事業所の割合は全体の57.8%である。雇用調整を実施している事業所の中では、「社員の休業」を行っている割合が全体の19.5%と最も高い。次いで、「労働時間の短縮」が6.6%、「新規・中途採用の募集中止」が2.3%、「教育訓練」が1.6%となっている。（令和3年度より調査開始）



19. 労働者を幸せにする市の施策

労働者がより幸せとなるために求められる市の施策として、以下のような回答があった。

【労政施策】

- ・全国と比較して人件費が安すぎるため、賃金の基本的な改革を市、企業ともに行う。
- ・企業が人手不足となった際に、即座に雇用を確保できるような体制を設ける。
- ・新型コロナウイルスが経済に影響を及ぼさなくなるまで各種支援を継続する。
- ・観光産業のにぎわいを取り戻すために、観光客誘致を早期に進める。
- ・労働者が幸せを感じて働くためには企業が安定していることが大前提であるため、企業が安定的に経営ができ、社員に福利を還元できるような施策を設ける。
- ・女性が職場復帰等しやすいような子育て支援策を設ける。
- ・各種助成金を拡充する。
- ・コロナ以前よりも町（商店街）の衰退が気になるため、市全体が活性化しにぎわいを取り戻すことが労働者の幸せにつながる。
- ・高山市の出身者が高山市に戻って就職したくなるような施策を設ける。
- ・子どもたちが今後も高山市で暮らしたい、高山市で働きたいと思うことができる住環境、労働環境を整備する。
- ・公共事業の労務単価を引き上げることで賃金が上昇し、労働者の働きがい、やる気等につながる。

【インフラ整備】

- ・子育て、スポーツ、健康、文化等に関する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を推進する。
- ・「休日にすることがない。仕事をしての方がよい。」という人が多いので、しっかり休日にも楽しめるような場所を整備する。

【その他】

- ・人口減少、超高齢化などの社会問題の解決と持続可能な地域づくりをする。
- ・相談窓口の開設時間延長および休日の開設を実施する。