

令和4年高山市労働実態調査結果報告書

令和6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. 2～3
2. 事業所の概要	P. 4～10
3. 労働環境	P. 11～12
4. 労働時間	P. 13～14
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. 16～18
7. 新規学卒者の卒業種別採用割合及び平均初任給	P. 19～20
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. 21～22
9. 定年制及び雇用調整の実施状況	P. 23～24
10. 育児に関する諸制度の実施状況	P. 25～31
11. 介護に関する諸制度の実施状況	P. 32～35
12. 出産、介護等による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. 37～39
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. 43～44
18. コロナ禍の労働環境	P. 45～47
19. 労働者を幸せにするための市の施策	P. 48

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
- 人材の過不足状況
- 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）
- 賞与（正社員）
- 新規学卒者採用状況
- 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
- 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
- コロナ禍の労働環境
- 市に対して求める施策

4. 調査期間

令和4年10月3日 ～ 令和4年10月31日

5. 調査基準日

令和4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 210 事業所（回収率 30.0%）

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、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、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

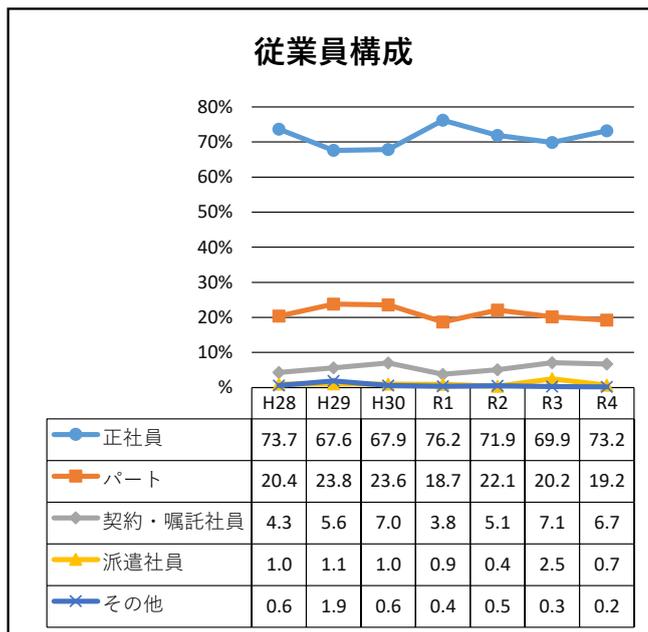
各数値は小数点第2位以下四捨五入として表示しており、それぞれの割合を足し上げても100%とならないことがある。

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

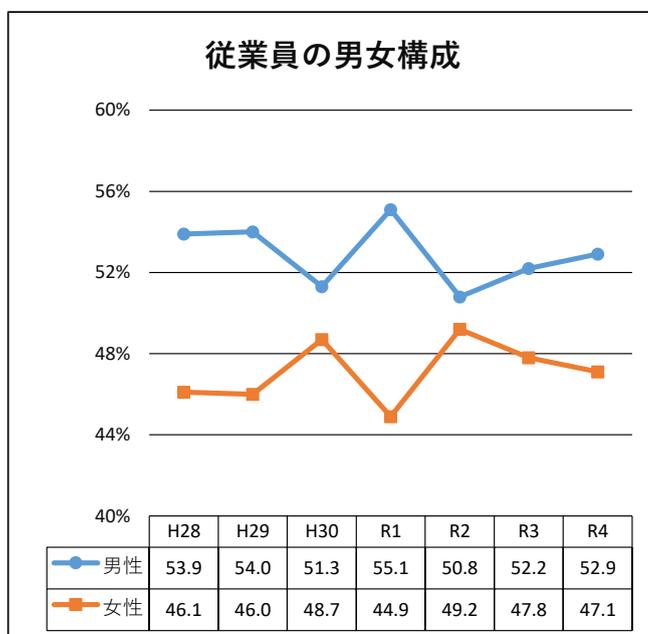
(1) 従業員の構成

令和4年度における従業員の構成割合をみると、正社員の割合は73.2%と令和3年度よりも3.3ポイント増加している。また、非正規雇用の従業員の割合は全て令和3年度よりも減少している。



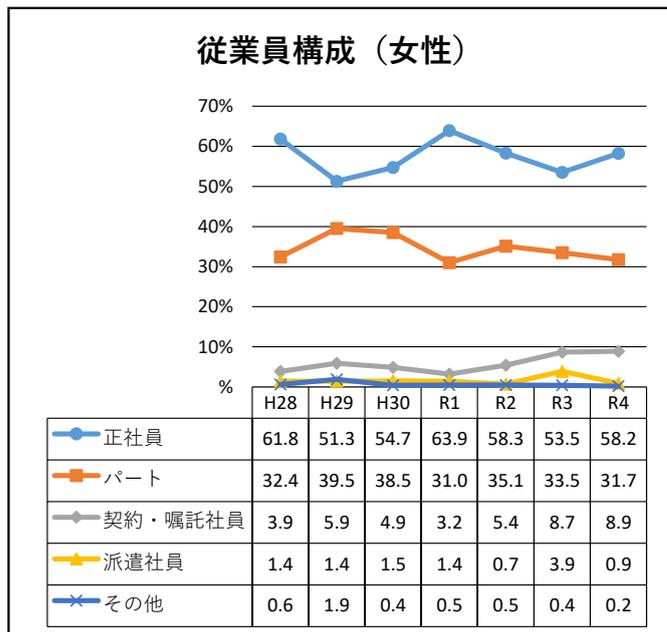
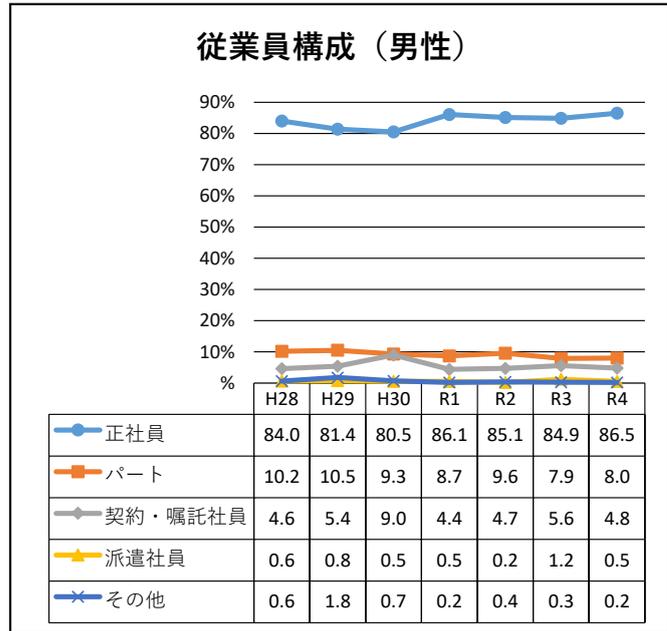
(2) 従業員の男女構成

令和4年度の従業員の男女構成は、男性の割合が52.9%、女性が47.1%となっている。令和3年度と比較すると、男性の割合が0.7ポイント増加している一方で、女性の割合は0.7ポイント減少している。



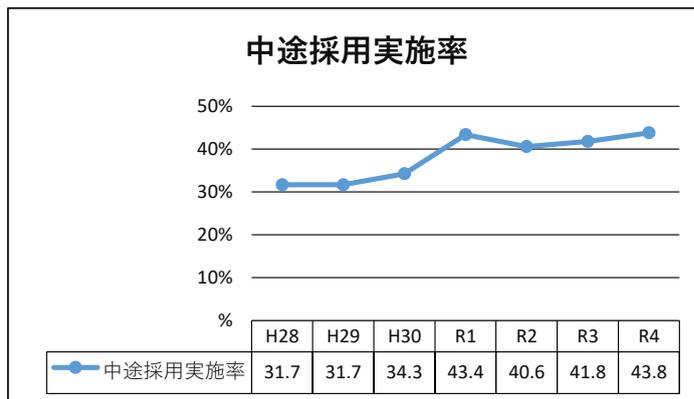
男女別に従業員構成をみると、令和4年度の従業員に占める正社員の割合は、男性が86.5%、女性が58.2%と男女ともに令和3年度よりも増加している。

また、従業員に占めるパートタイマー、契約・嘱託社員、派遣社員の割合は女性が男性を上回っている。



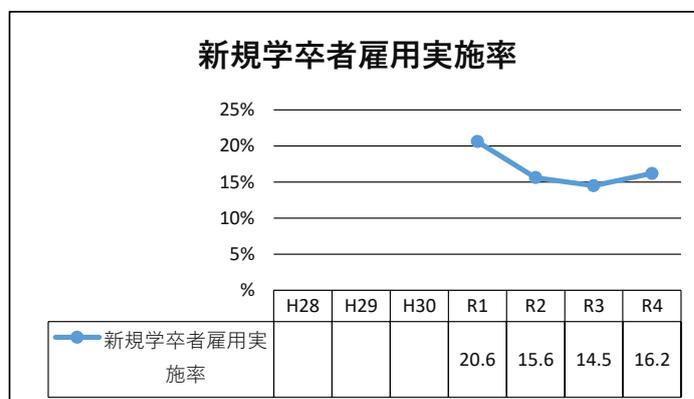
(3) 中途採用

令和4年度調査における中途採用を行っている事業所の割合は全体の43.8%となっており、令和3年度と比較すると2.0ポイント増加している。



(4) 新規学卒者の雇用

令和4年度調査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16.2%となっており、令和3年度と比較すると1.7ポイント増加している。（令和元年度より調査開始）

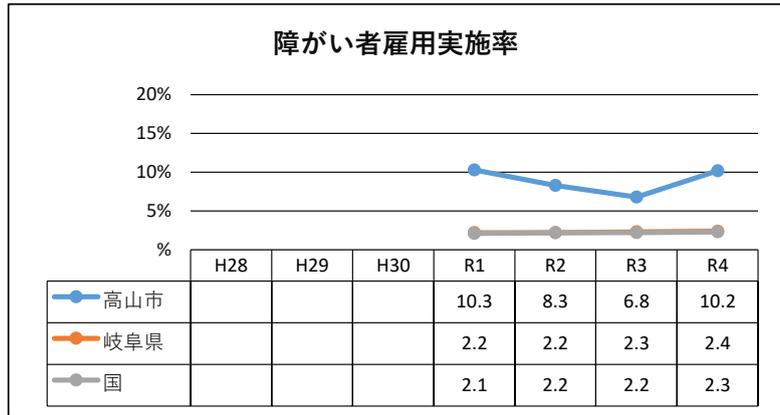


(5) 障がい者の雇用

令和4年度調査における障がい者の雇用を行っている高山市内の事業所の割合は全体の10.2%となっており、令和3年度よりも3.4ポイント増加している。また、高山市の障がい者雇用実施率は県や国を上回っている。（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。

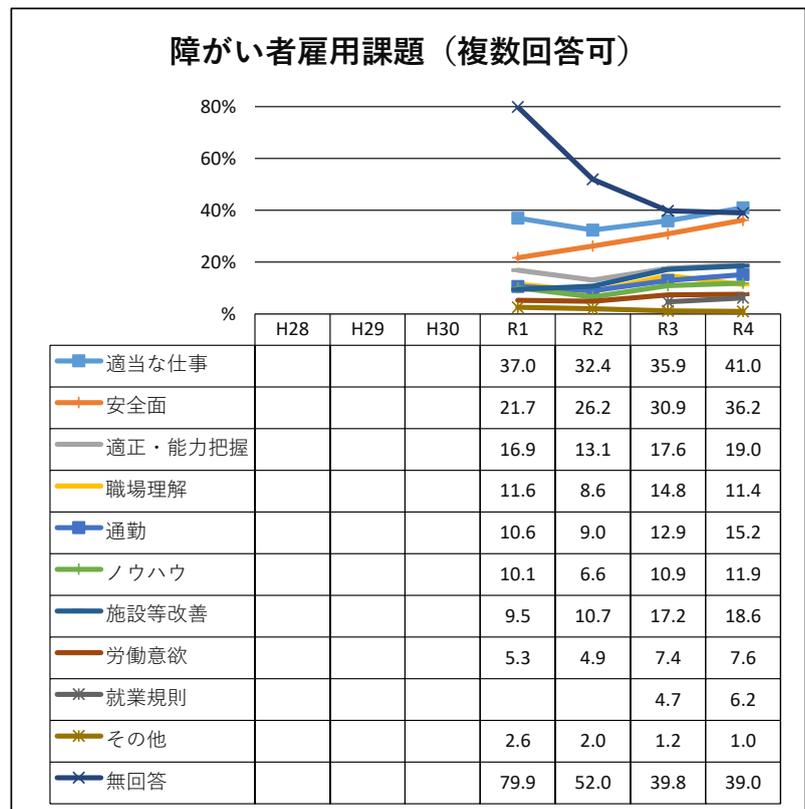
高山市に関しては国・県と比較するため、最も近い規模の区分となる従業員数51人以上の事業所を対象とした比率。



(6) 障がい者の雇用に関する課題

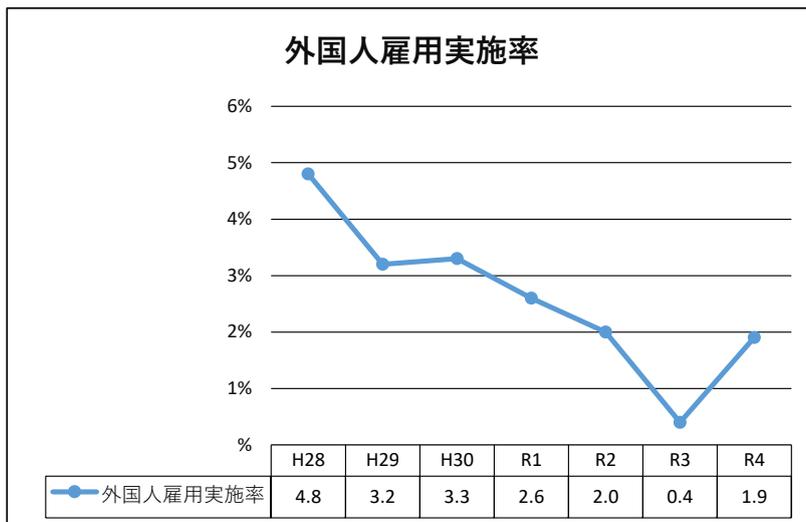
障がい者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるかわからない」と回答した事業所の割合が全体の41.0%と最も高い。次いで、「職場内の安全面の配慮」が36.2%、「採用時に適正、能力を十分把握できない」が19.0%、「設備、施設、機器の改善」が18.6%となっている。（令和元年度より調査開始）

※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。



(7)外国人の雇用

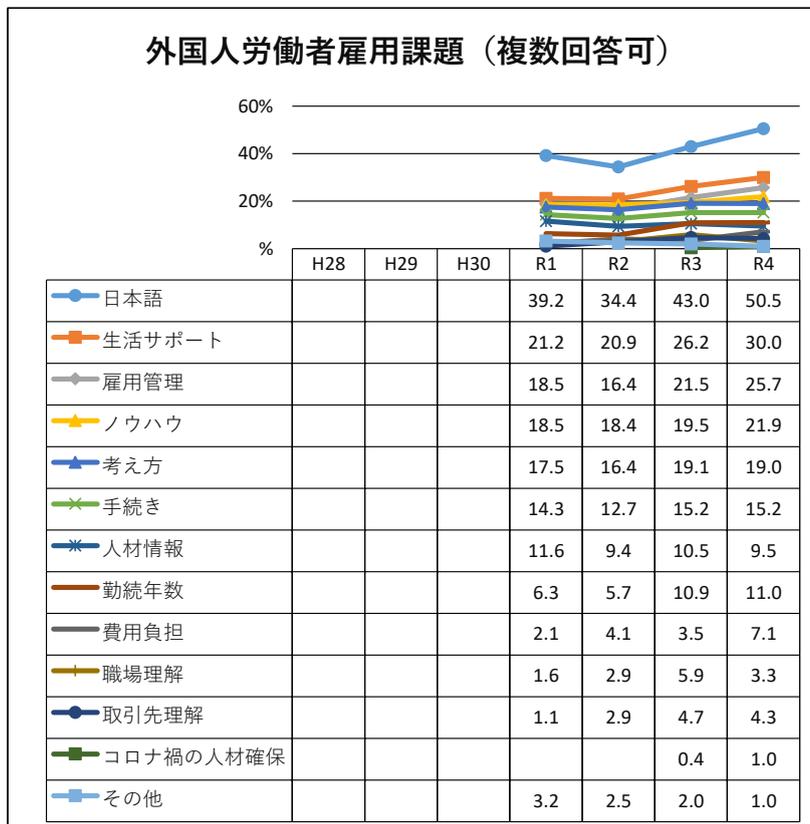
令和4年度調査における外国人の雇用を行っている事業所の割合は全体の1.9%となっており、令和3年度と比較すると、1.5ポイント増加している。



(8)外国人労働者の雇用に関する課題

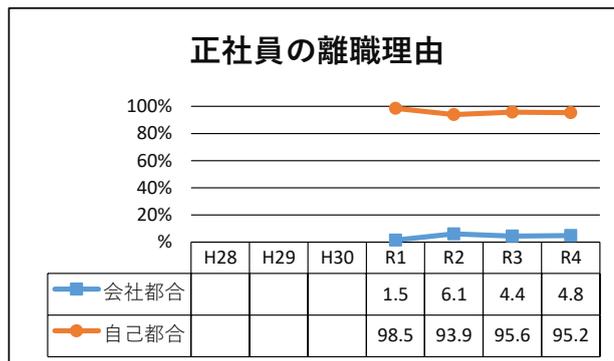
外国人労働者を雇用する際の課題として、「日本語が通じないと何かと不便」と回答した事業所の割合が全体の50.5%と最も高い。次いで、「住居や生活サポートが大変」が30.0%、「雇用管理が大変」が25.7%、「外国人を雇うノウハウがわからない」が21.9%となっている。（令和元年度より調査開始）

※令和3年度より回答選択肢に「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

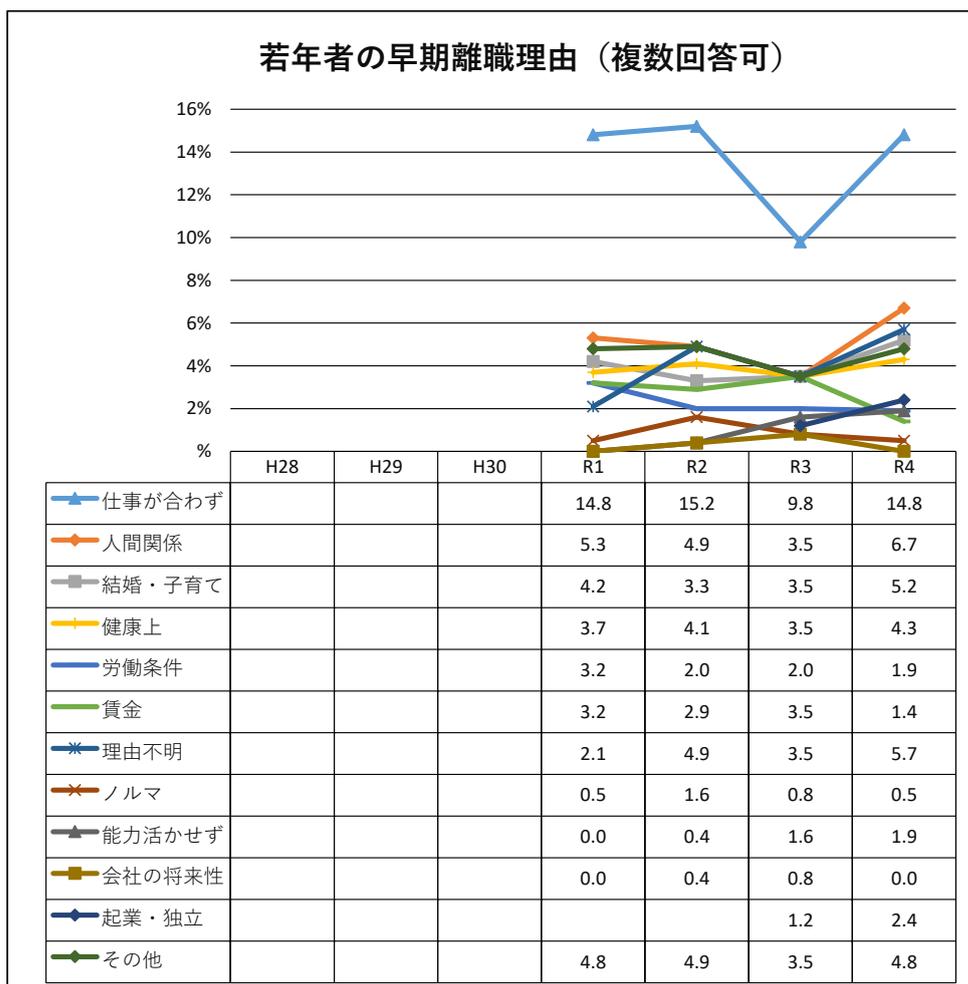
令和4年度調査における正社員の離職理由について、「会社都合」と回答した事業所の割合は4.8%となっており、令和3年度と比較すると0.4ポイント増加している。「自己都合」と回答した事業所の割合は95.2%であった。（令和元年度より調査開始）



(10) 若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由

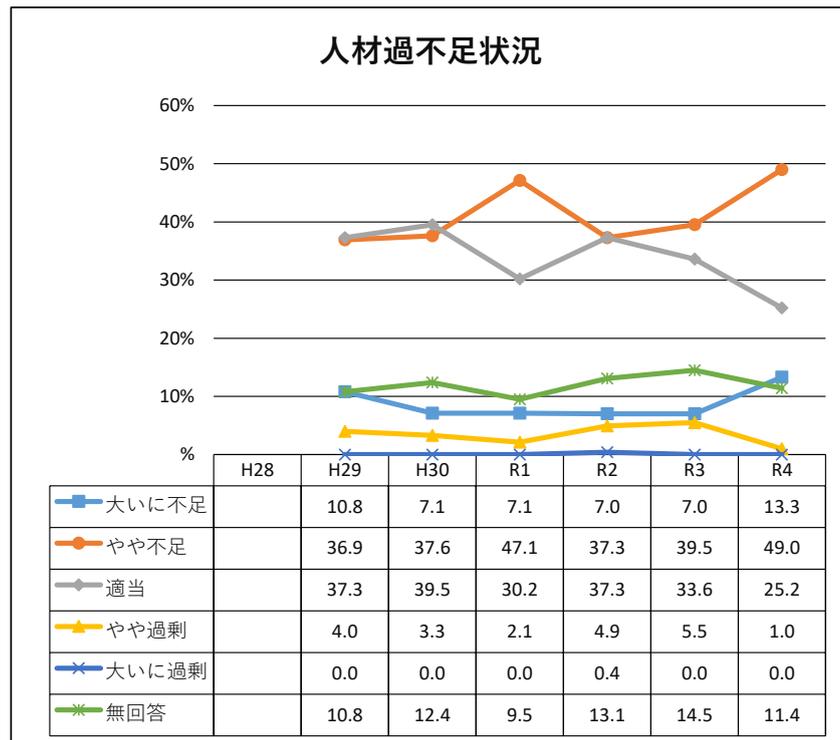
令和4年度調査における若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由として「仕事が合わなかったため」と回答した事業所の割合が14.8%と最も高い。（令和元年度より調査開始）

※令和3年度調査より回答選択肢に「企業・独立のため」を追加している。



(11) 人材の過不足状況

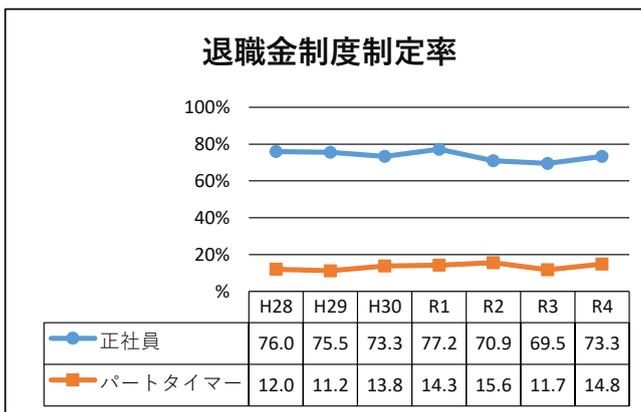
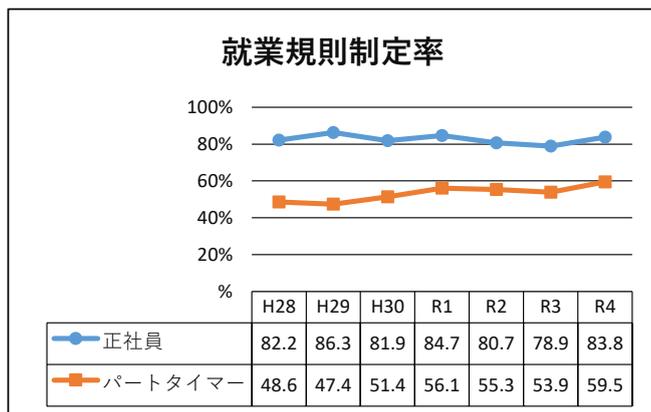
令和4年度調査における人材の過不足状況について、「やや不足」と回答した事業所の割合が全体の49.0%と最も高い。令和3年度と比較すると、「やや不足」と回答した事業所の割合は9.5ポイント増加しており、「大いに不足」の13.3%と合わせると全体の62.3%は人材不足の状況にある。（平成29年度より調査開始）



3. 労働環境

(1) 労働に関する規則の制定状況

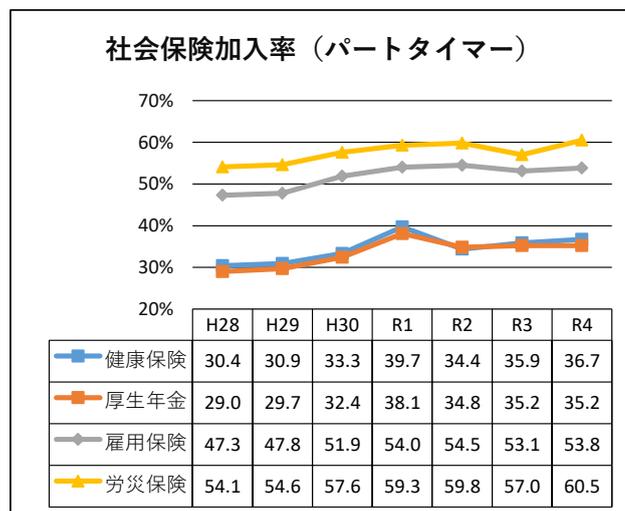
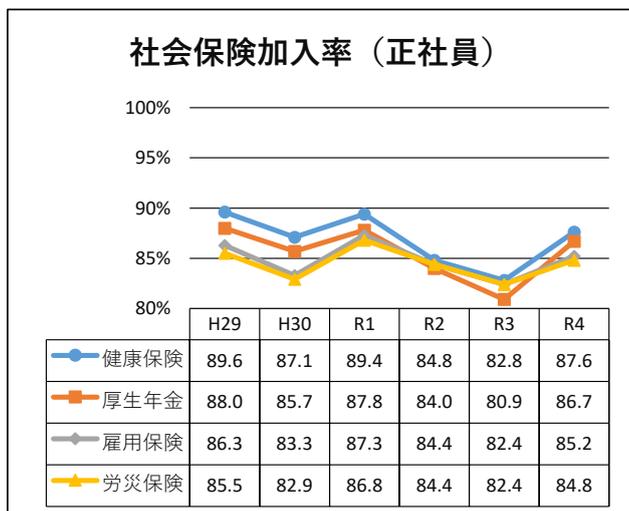
令和4年度調査における就業規則制定率は正社員が83.8%、パートタイマーが59.5%となっており、退職金制度制定率に関しては、正社員が73.3%、パートタイマーが14.8%となっている。いずれも令和3年度よりも制定率が高くなっているが、正社員とパートタイマーの差は開いている。



(2) 社会保険の加入状況

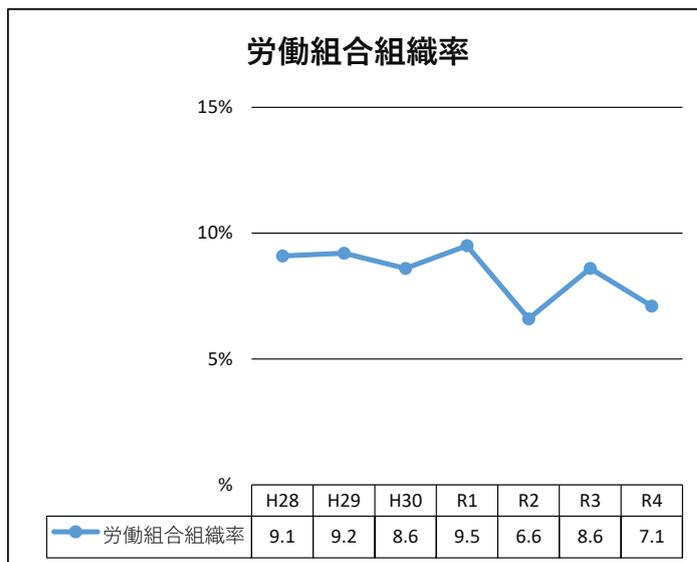
令和4年度調査における正社員の社会保険の加入率は、「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」「労災保険」の全てについて80.0%を超えており、令和3年度よりも高くなっている。

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」は約5割、「労災保険」は約6割となっており、「厚生年金」以外については令和3年度よりも高くなっている。



(3) 労働組合の有無

令和4年度調査における労働組合が組織されている事業所の割合は全体の7.1%であり、令和3年度と比較すると1.5ポイント減少している。

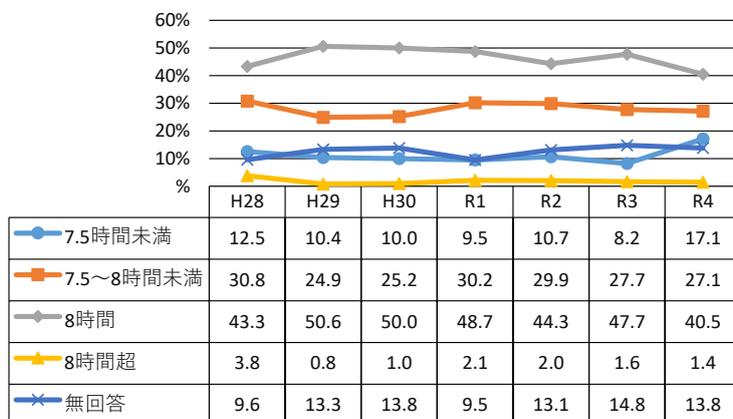


4. 労働時間

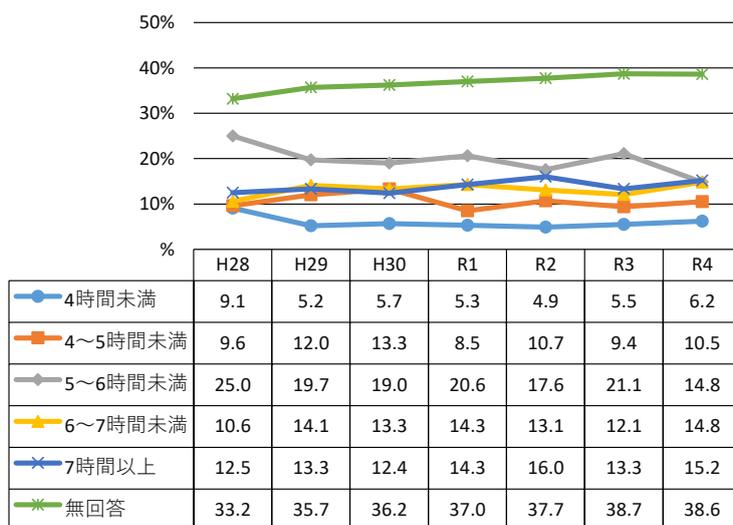
(1) 1日あたりの所定労働時間
 令和4年度調査における正社員の所定労働時間について、「8時間」と定めている事業所の割合が全体の40.5%と最も高い。

パートタイマーについては、「7時間以上」と定めている事業所の割合が全体の15.2%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）

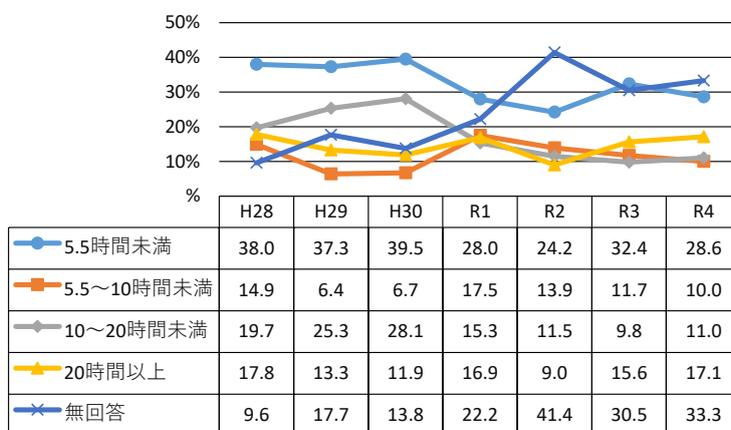


(2) 所定外労働時間

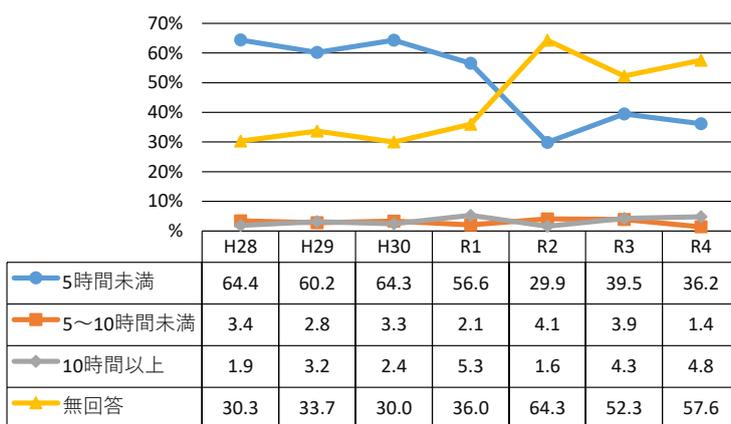
令和4年7月（1か月間）における正社員の所定外労働時間について、「5.5時間未満」であると回答した事業所の割合が全体の28.6%と最も高いが、令和3年度と比較すると3.8ポイント減少しており、「20時間以上」が1.5ポイント増加した。

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全体の36.2%と最も高い。

1ヶ月あたりの所定外労働時間（正社員）



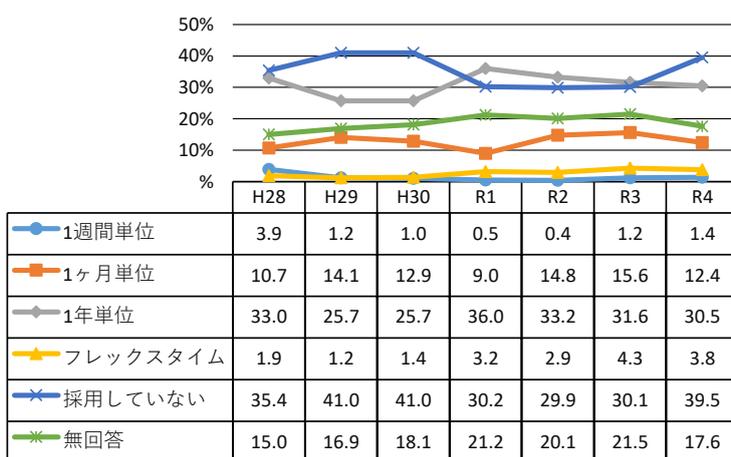
1ヶ月あたりの所定外労働時間（パートタイマー）



(3) 変形労働時間

令和4年度調査において、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42.9%であり、令和3年度より5.5ポイント減少している。また、採用している変形労働時間制の種類について、「1年単位の変形労働時間制」と回答している事業所の割合が全体の30.5%と最も高い。

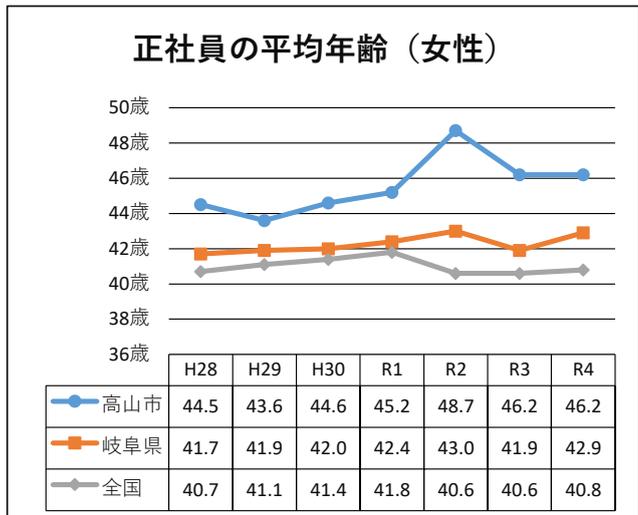
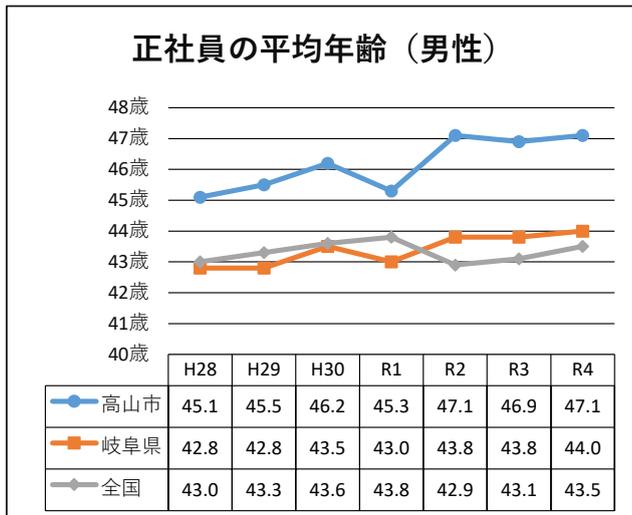
変形労働時間制の採用（複数回答可）



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

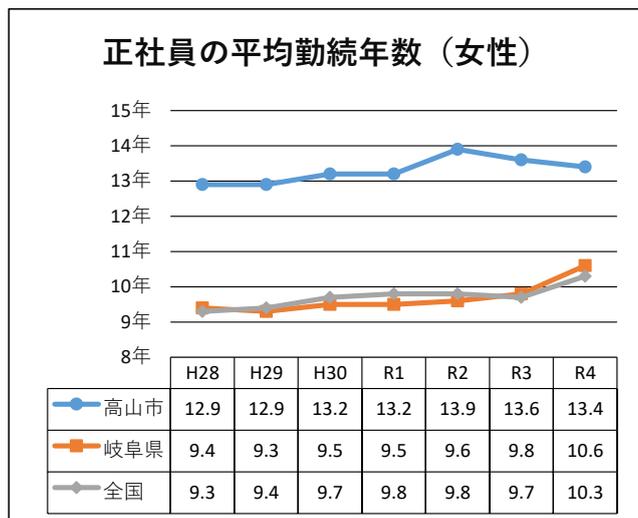
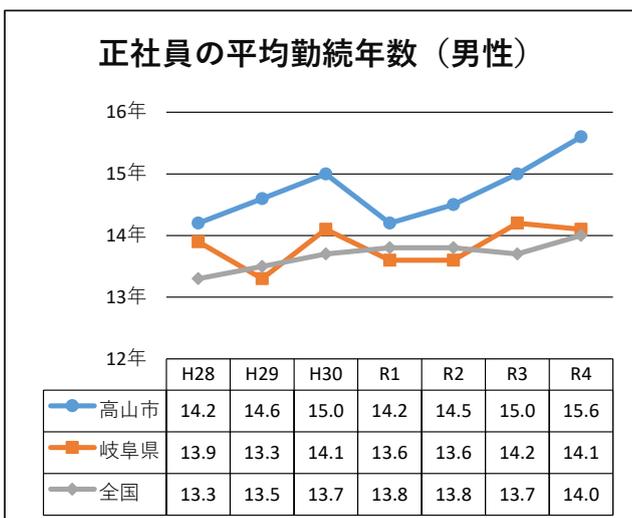
(1) 平均年齢（男女別）

令和4年度調査における正社員の平均年齢について、高山市は男性が47.1歳、女性が46.2歳となっており、男性は令和3年度と比較して0.2歳高く、女性は変化していない。また、男女ともに岐阜県と全国の平均年齢を上回っている。



(2) 平均勤続年数（男女別）

令和4年度調査における正社員の平均勤続年数について、高山市は男性が15.6年、女性が13.4年となっており、令和3年度よりも男性は0.5年長く、女性は0.2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。

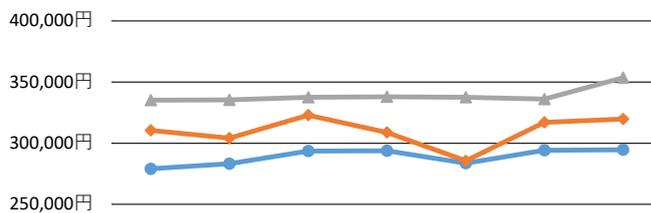


6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時間給

(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

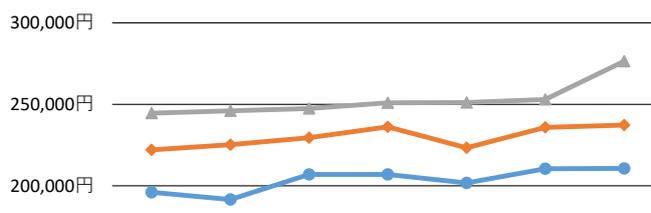
令和4年度調査における正社員の平均所定内賃金について、高山市は男性が294,632円、女性が210,750円となっており、令和3年度と比較すると、男性は387円、女性は243円増加している。一方で、男女ともに岐阜県と全国の平均所定内賃金額を下回っている。

正社員の平均所定内賃金（男性）



	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
● 高山市	279,103	283,219	293,525	293,779	283,620	294,245	294,632
◆ 岐阜県	310,500	304,200	322,900	308,800	285,630	316,975	319,900
▲ 全国	335,200	335,500	337,600	338,000	337,500	336,175	353,600

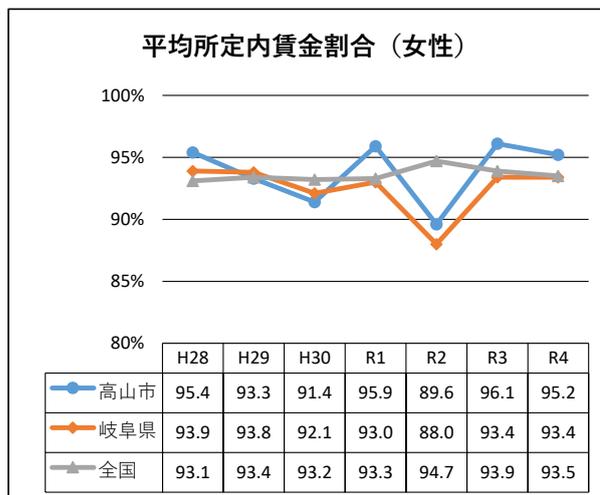
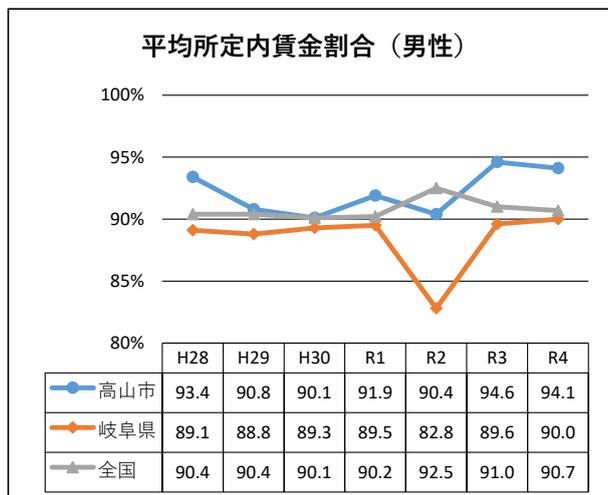
正社員の平均所定内賃金（女性）



	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4
● 高山市	196,145	191,647	206,986	207,050	201,751	210,507	210,750
◆ 岐阜県	222,100	225,200	229,500	236,200	223,388	235,925	237,300
▲ 全国	244,600	246,100	247,500	251,000	251,050	253,025	276,400

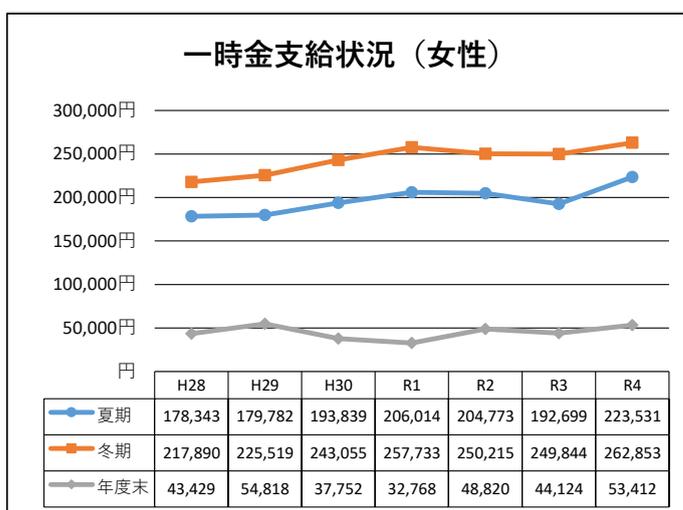
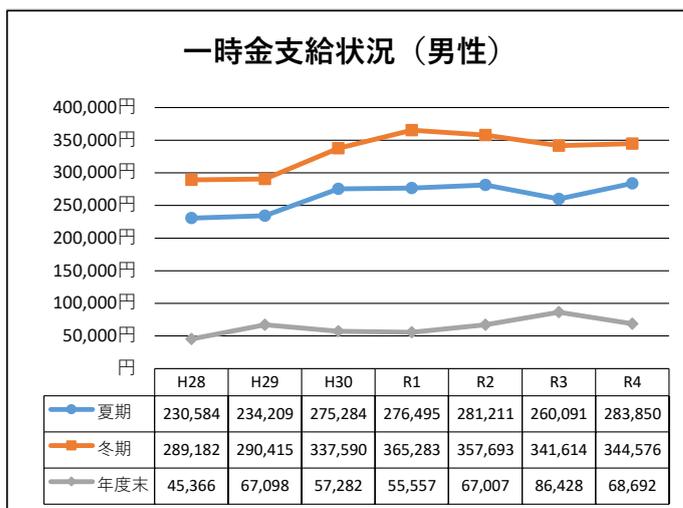
(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合（男女別）

令和4年度調査における正社員の平均所定内賃金割合について、高山市は男性が94.1%、女性が95.2%となっており、男女ともに令和3年度と比較して減少している。また、岐阜県と全国の平均所定内賃金割合と比較すると、男性は岐阜県と全国の値を上回り、女性は下回っている。



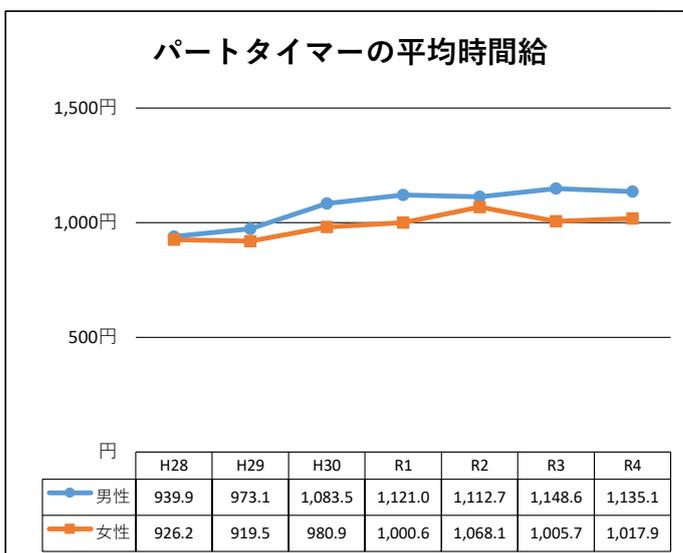
(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

令和4年度調査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344,576円、女性は262,853円であった。令和3年度と比較すると、男女ともに夏期、冬期、年度末のほぼすべてにおいて平均一時金支給額が増加している。



(4) パートタイマーの平均時間給

令和4年度調査におけるパートタイマーの平均時間給は、男性が1,135.1円、女性が1,017.9円であった。令和3年度と比較すると、男性は13.5円減少し、女性は12.2円増加している。

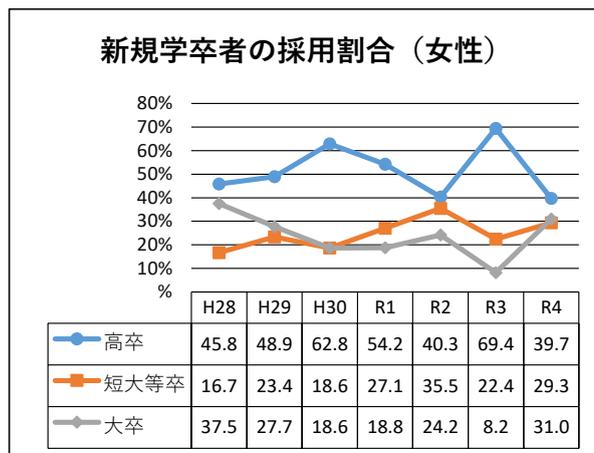
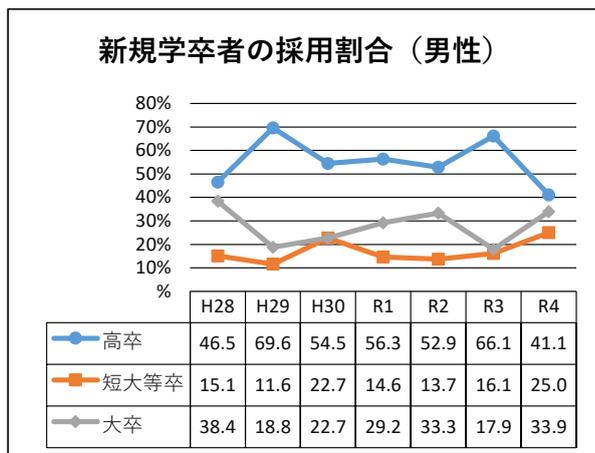


7. 新規学卒者の卒業種別採用割合及び平均初任給

(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4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58人となっている。

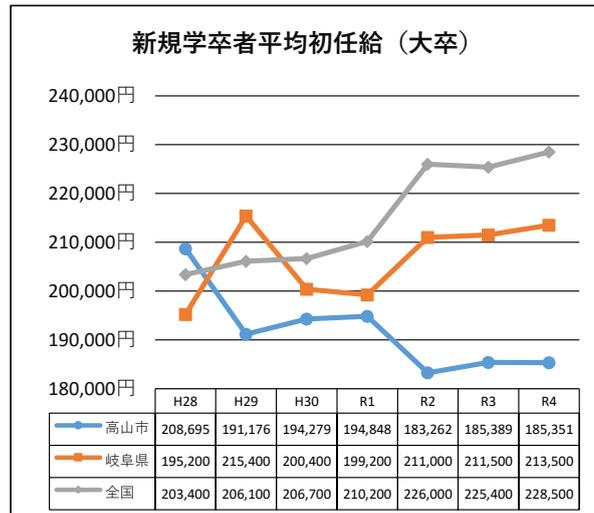
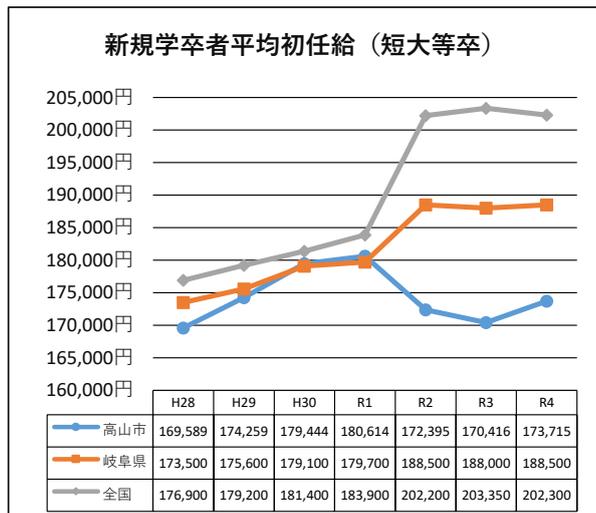
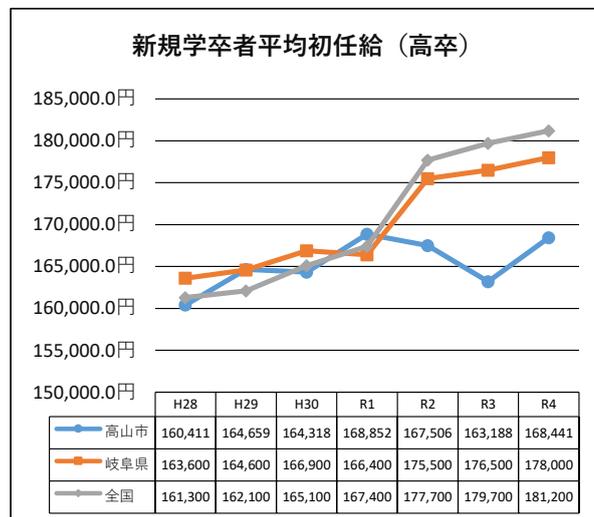
卒業種別ごとの採用割合をみると、男女ともに「高卒」の割合が最も高いが、令和3年度と比較すると大幅に減少している。一方で、「短大等卒」と「大卒」の採用割合については令和3年度よりも増加している。



(2) 新規学卒者の平均初任給

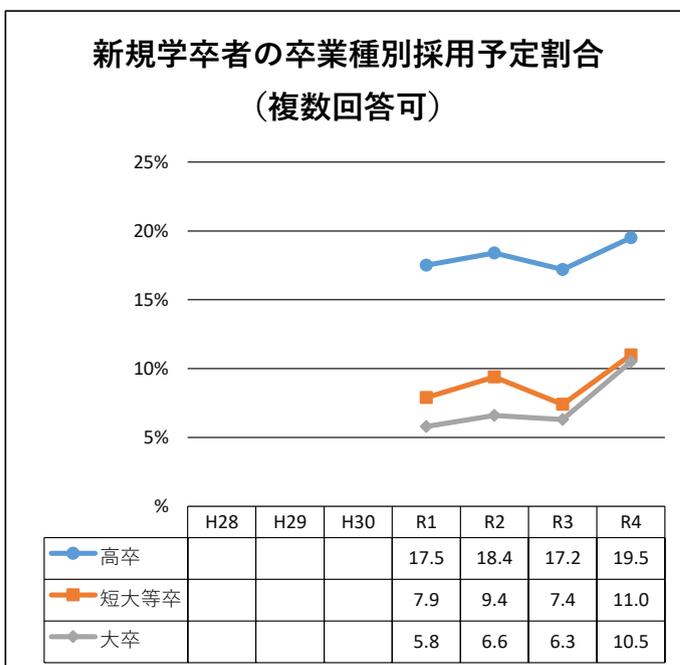
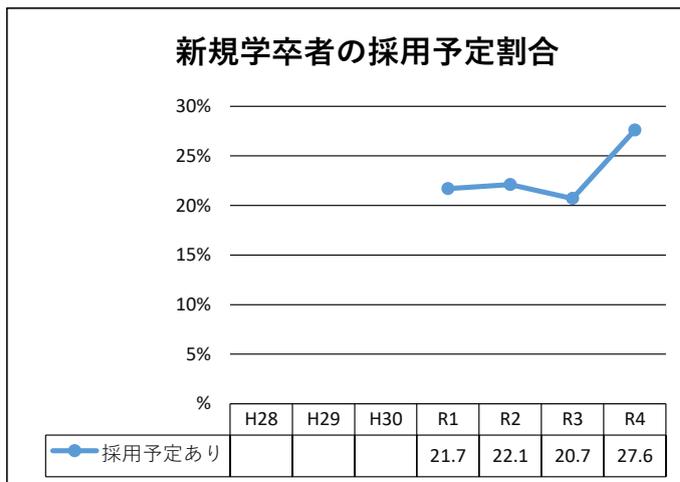
高山市における令和4年度の新規学卒者の平均初任給は、高卒が168,441円、短大等卒が173,715円、大卒が185,351円となっている。令和3年度と比較すると、高卒は5,253円、短大等卒は3,299円増加し、大卒は38円減少している。一方で、岐阜県、全国の平均初任給と比較すると、全ての卒業種別において高山市の平均初任給額が最も低い。

※本データには、新規学卒者の採用がなかった企業における採用があった場合の初任給も含まれている。



(3) 新規学卒者の採用予定

令和5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27.6%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19.5%、「短大等卒」が11.0%、「大卒」が10.5%となっており、いずれも令和3年度と比較して増加している。（令和元年度より調査開始）

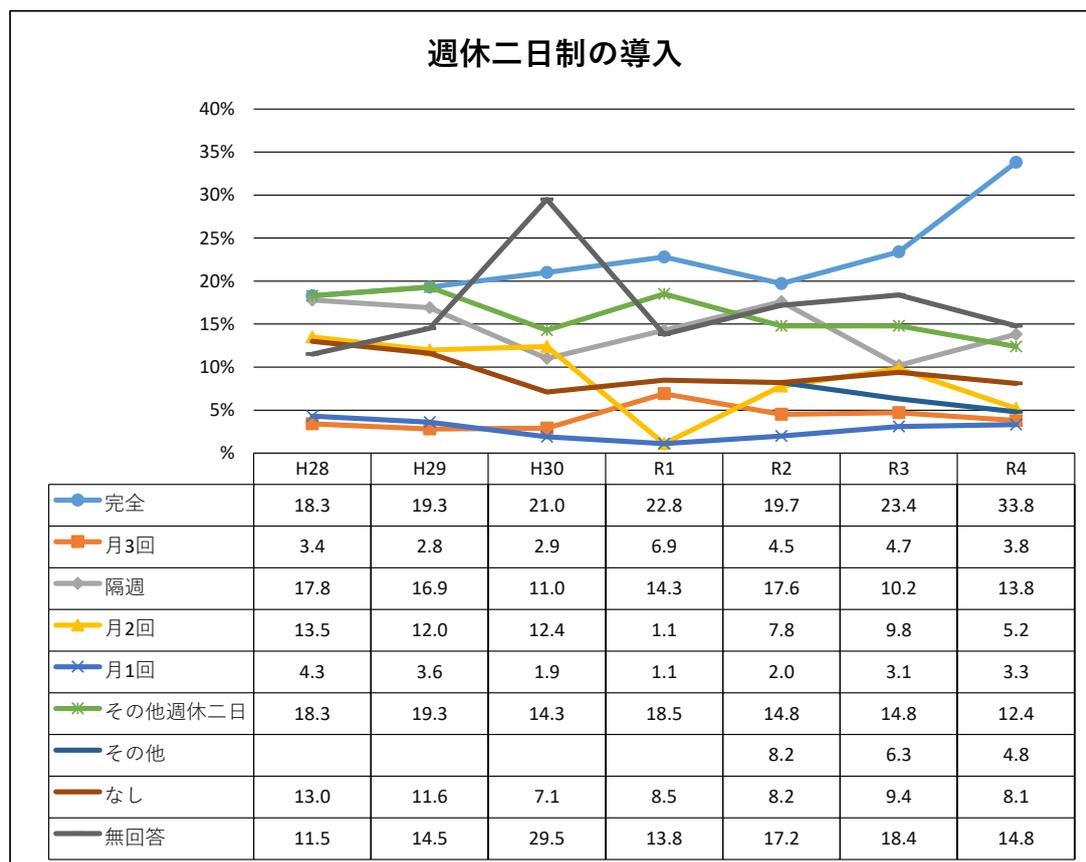


8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の取得状況

(1) 週休二日制の実施状況

令和4年度調査において、週休二日制を実施している事業所の割合は全体の77.1%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33.8%と最も高く、次いで「隔週週休二日制」が13.8%、「その他の週休二日制」が12.4%となっている。

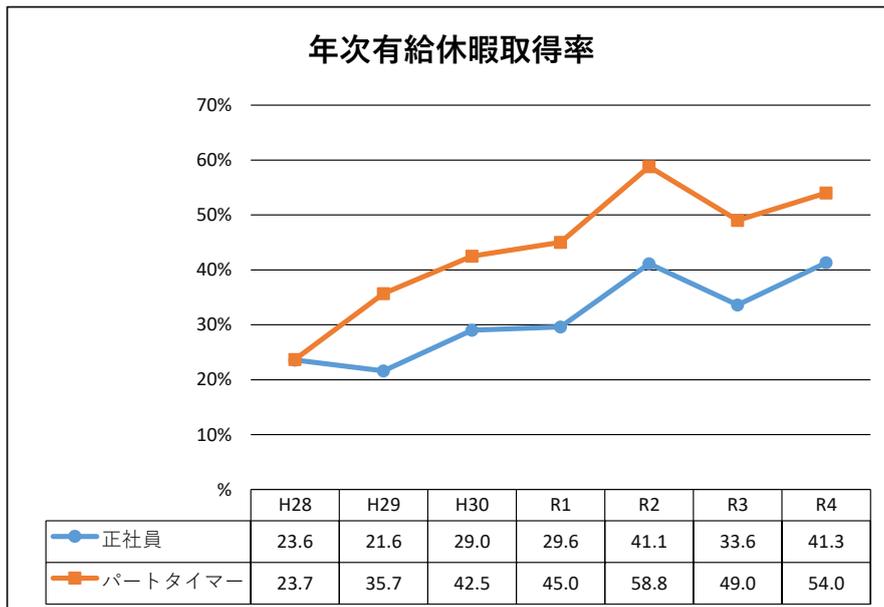
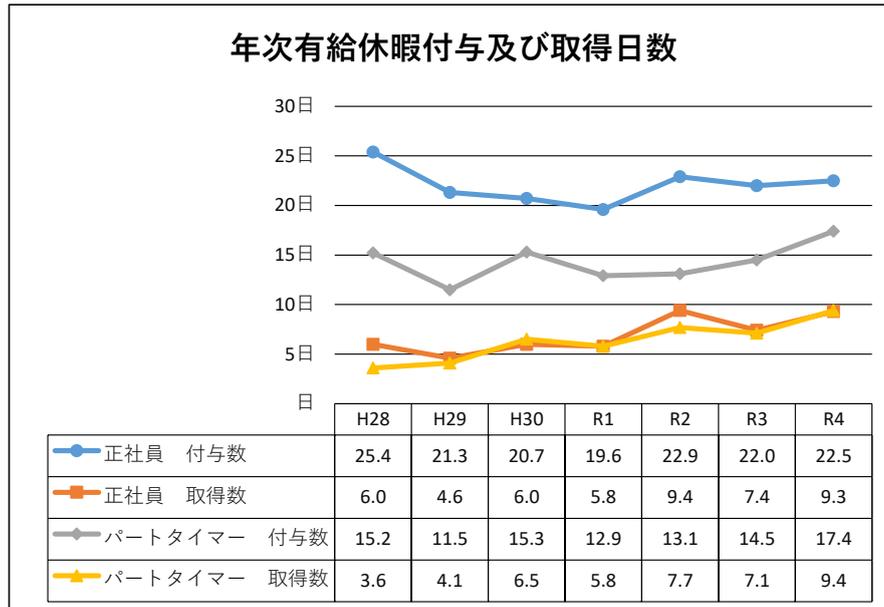
※令和2年度より回答選択肢に「その他」を追加している。



(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4年度調査における正社員1人あたりの平均年次有給休暇付与日数は22.5日で、平均取得日数は9.3日、取得率41.3%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17.4日で、平均取得日数は9.4日、取得率54.0%となっている。

令和3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増加している。

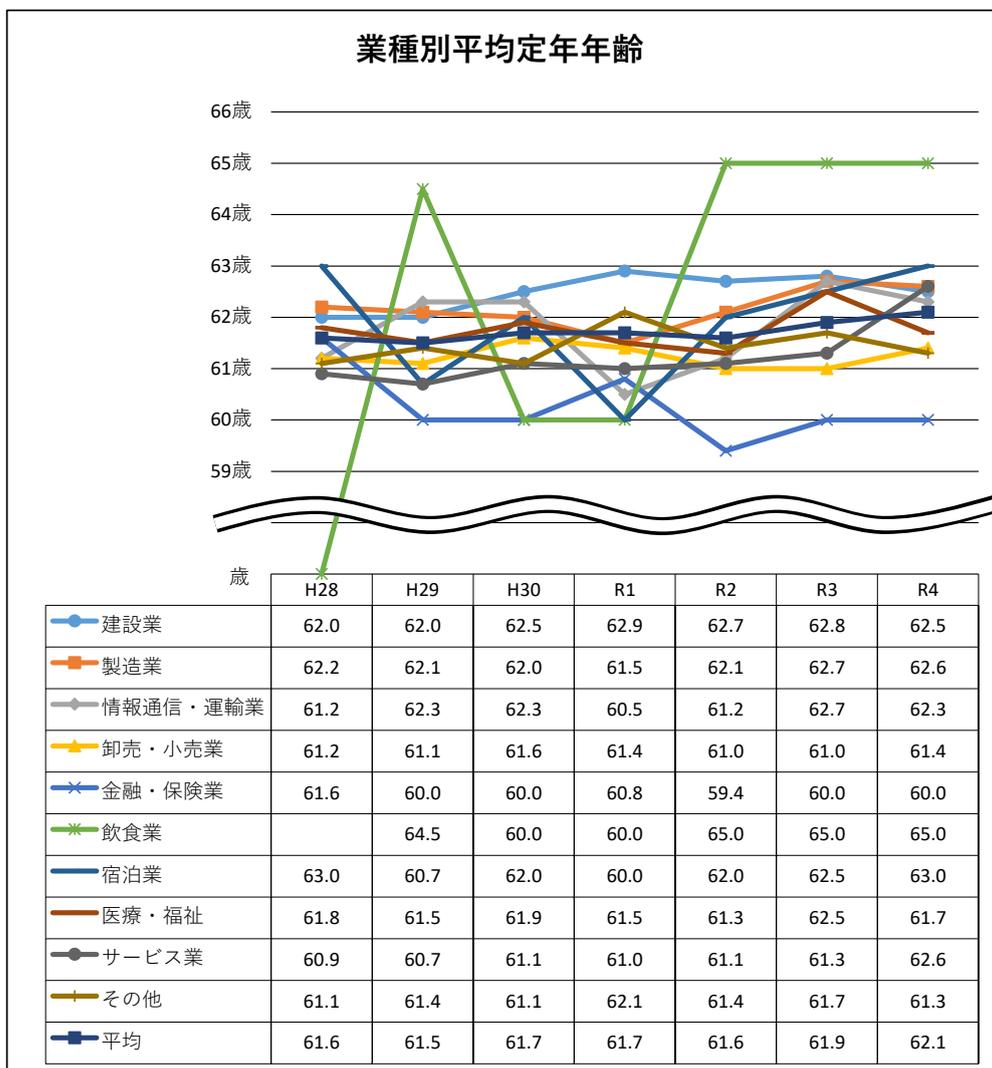
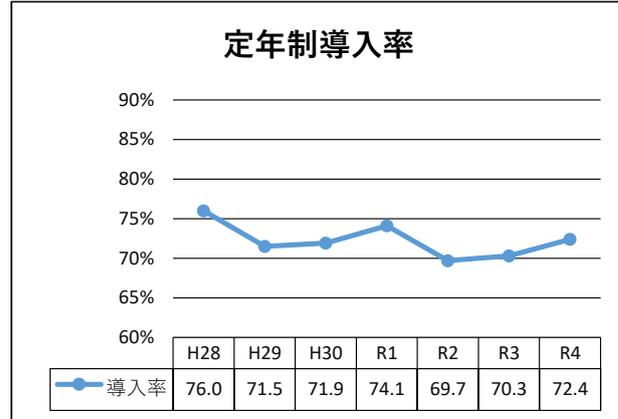


9. 定年制及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

令和4年度調査において、定年制を定めている事業所の割合は全体の72.4%となっている。平均定年年齢は62.1歳であり、令和3年度と比較して0.2歳高くなっている。

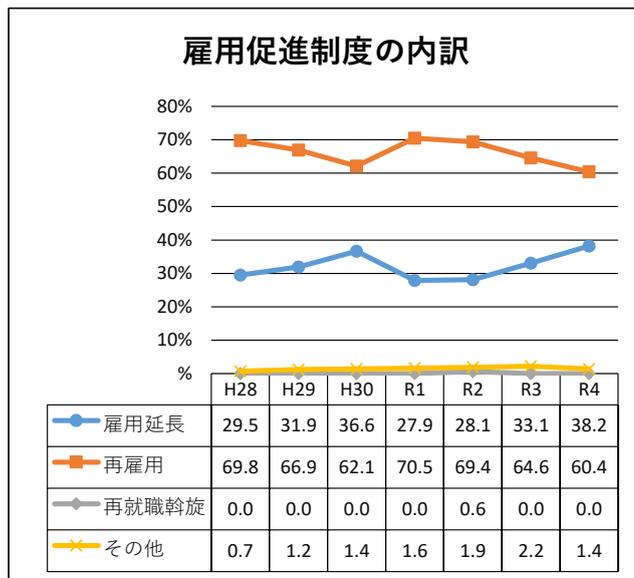
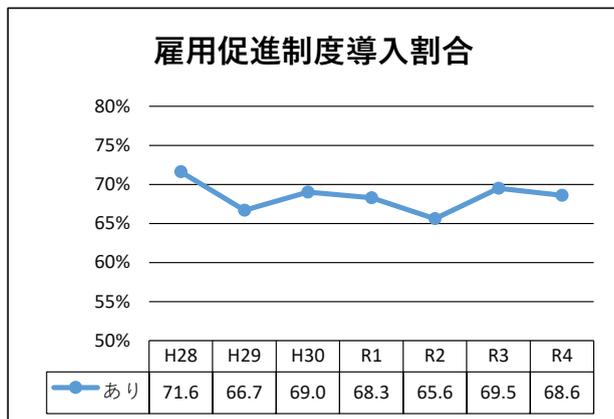
また、業種別で平均定年年齢をみると、「飲食業」において平均定年年齢が65.0歳と最も高い。



※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

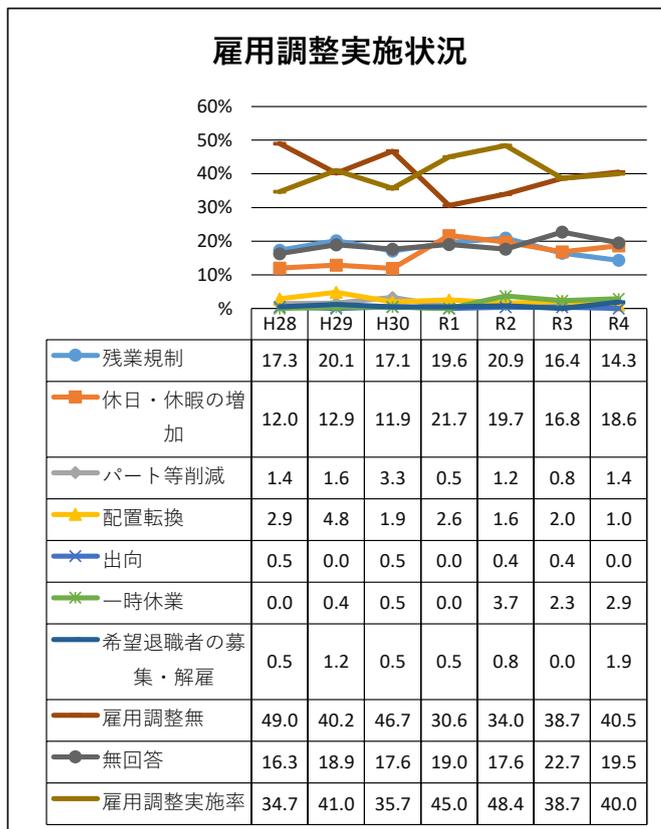
令和4年度調査において、定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は全体の68.6%となっている。また、雇用促進制度の実施内容については、「再雇用」を採用している事業所の割合が60.4%と最も高い。



(3) 雇用調整（労働力の削減）の実施状況

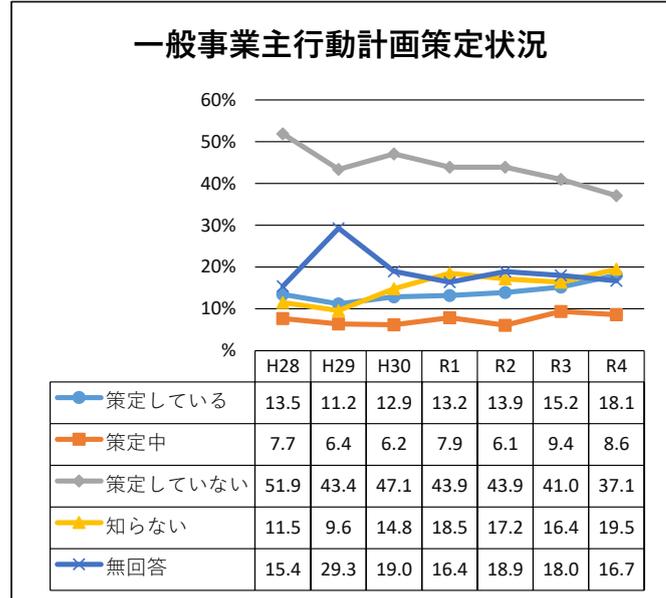
令和4年度調査において、雇用調整を実施している事業所の割合は全体の40.0%となっており、令和3年度よりも1.3ポイント増加している。

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18.6%と最も高い。



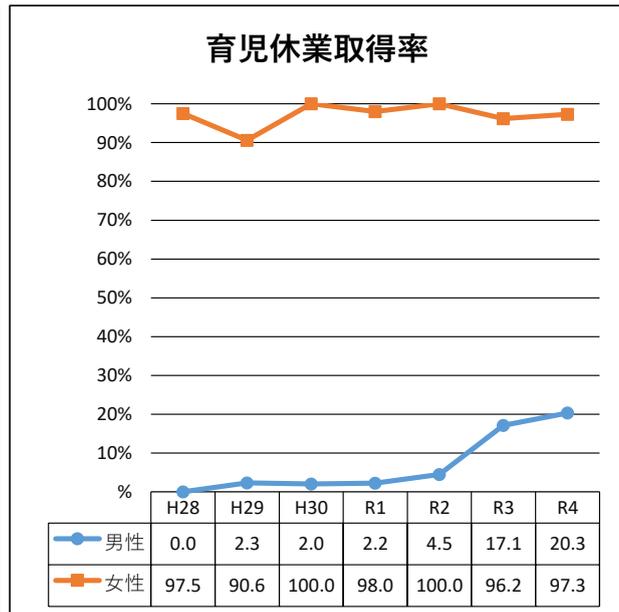
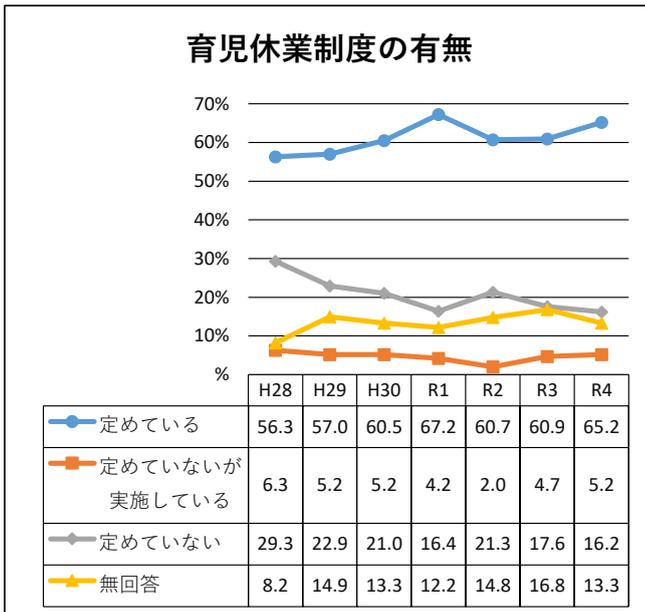
10. 育児に関する諸制度の実施状況

(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4年度調査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18.1%となっており、令和3年度よりも2.9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37.1%と最も高いが、令和3年度と比較すると3.9ポイント減少している。

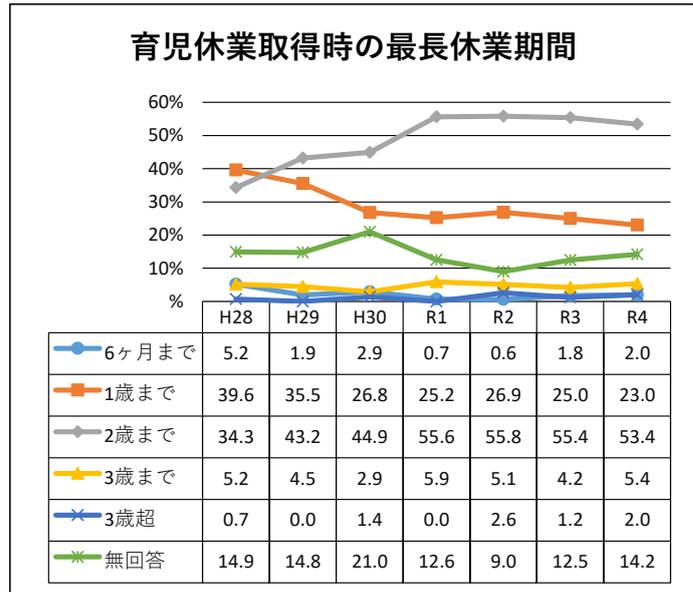


(2) 育児休業制度の有無

令和4年度調査において、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65.2%、「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5.2%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3年度よりも4.8ポイント増加している。
 また、男性の育児休業取得率は20.3%と令和3年度と比較して3.2ポイント増加している。



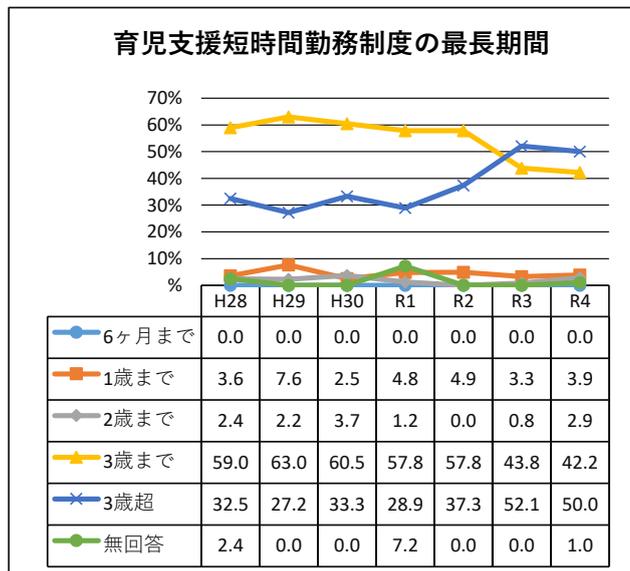
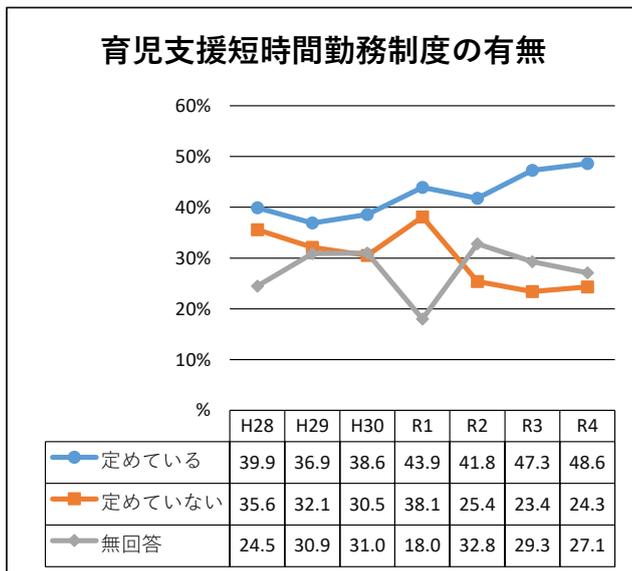
育児休業制度を定めている事業所において、その最長休業期間を「2歳まで」と回答している事業所の割合が全体の53.4%と最も高い。



(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の有無

令和4年度調査において、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48.6%であり、令和3年度と比較すると1.3ポイント増加している。

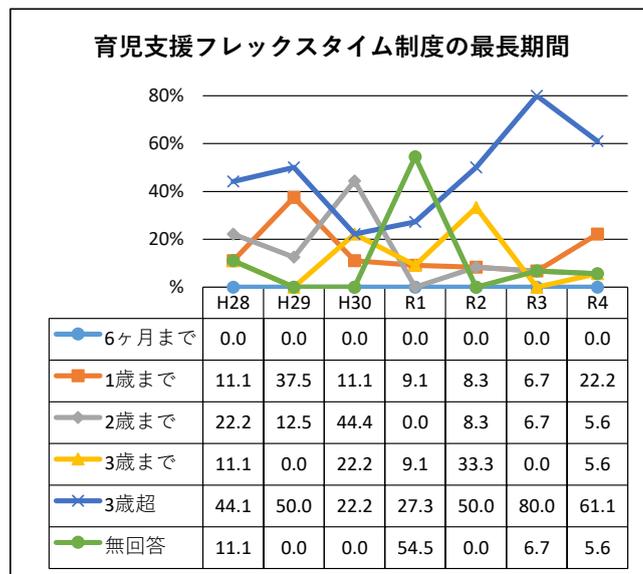
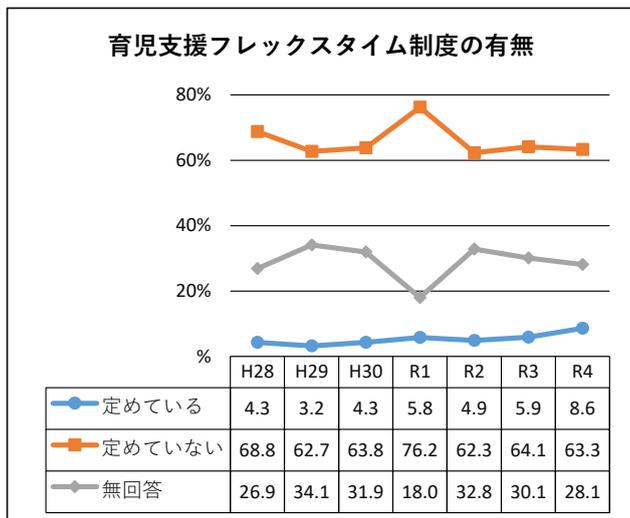
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が50.0%と最も高い。



(4) 育児に係るフレックスタイム制度の有無

令和4年度調査において、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8.6%となっており、令和3年度と比較すると2.7ポイント増加している。

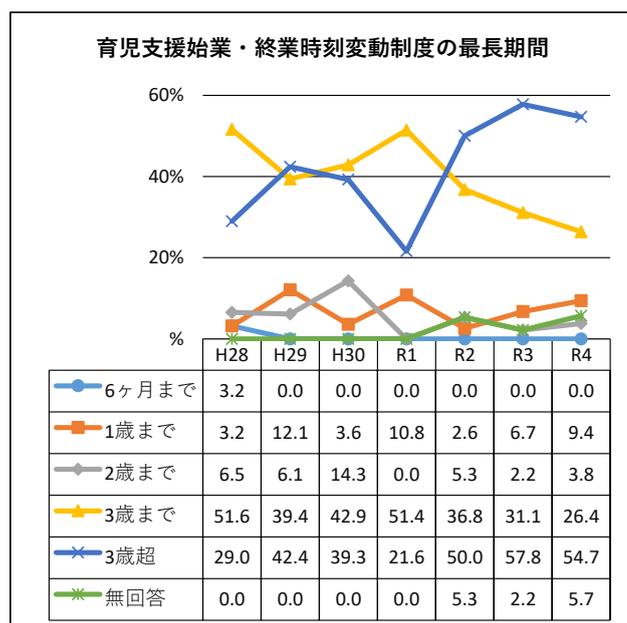
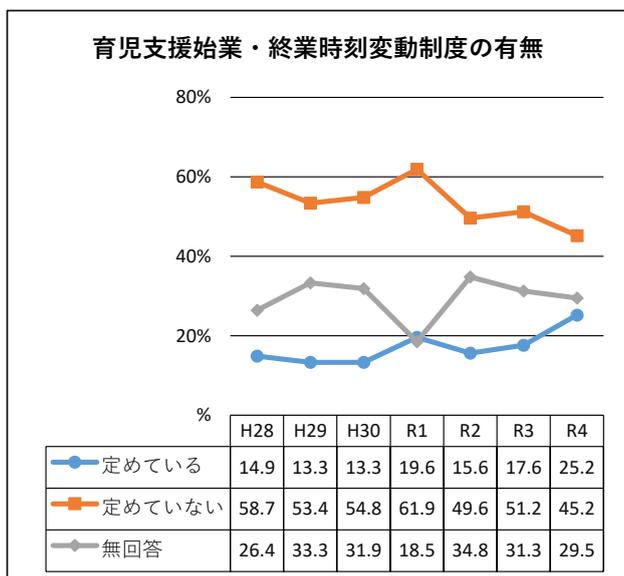
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が61.1%と最も高い。



(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4年度調査において、育児支援のための始業・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25.2%となっており、令和3年度よりも7.6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%と最も高い。

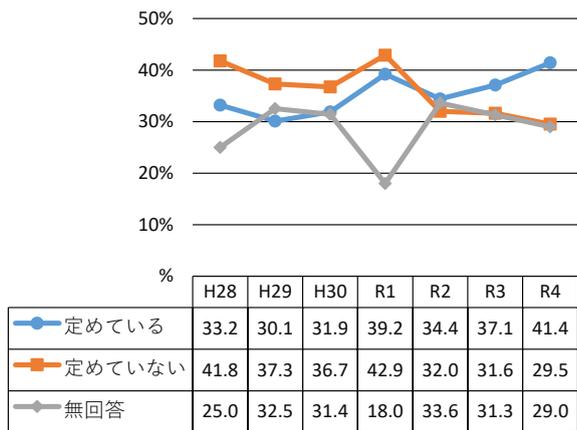


(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の有無

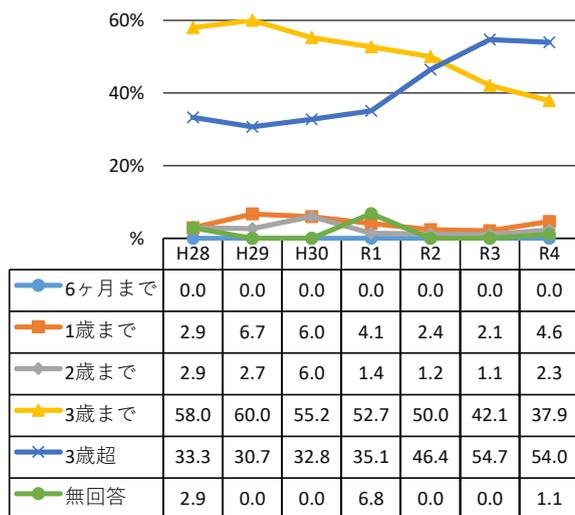
令和4年度調査における育児支援のための所定外労働の免除制度を定めている事業所の割合は全体の41.4%であり、令和3年度と比較すると4.3ポイント増加している。

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54.0%と最も高い。

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

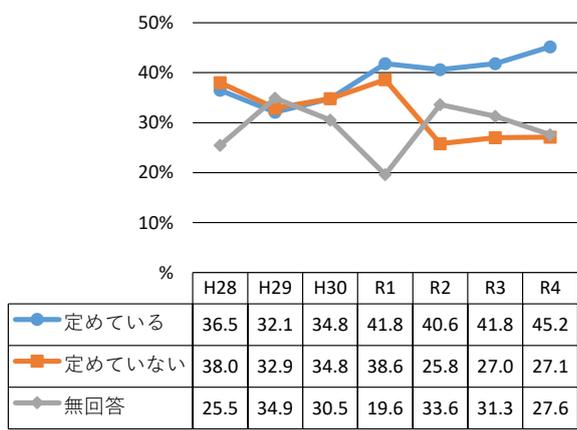


(7) 育児支援に係る子の看護休暇制度の有無

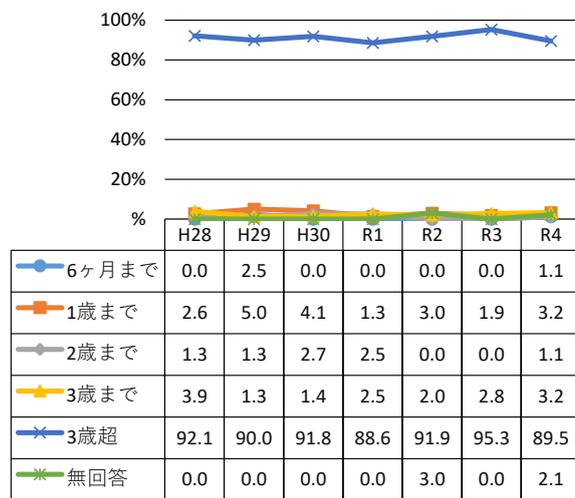
令和4年度調査において、育児支援のための子の看護休暇制度を定めている事業所の割合は全体の45.2%で、令和3年度と比較すると3.4ポイント増加している。

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89.5%と最も高い。

子の看護休暇制度の有無



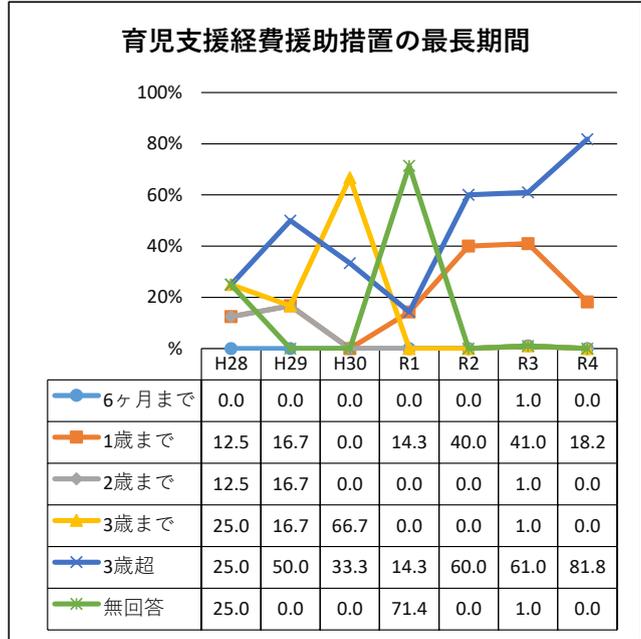
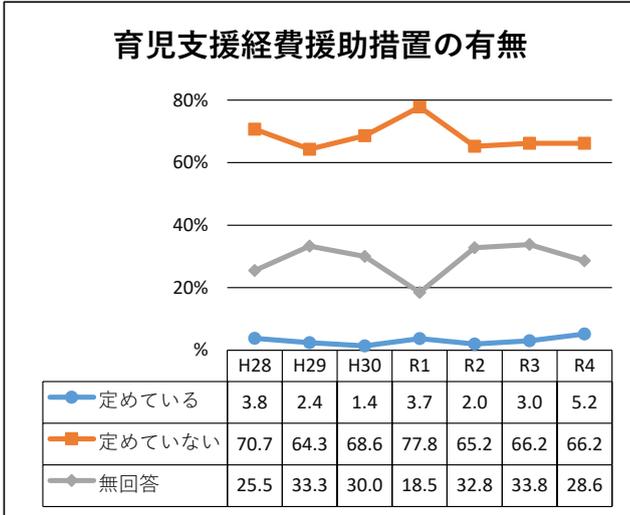
子の看護休暇制度の最長期間について



(8) 育児支援に係る経費の援助措置の有無

令和4年度調査において、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5.2%となっており、令和3年度と比較すると2.2ポイント増加している。

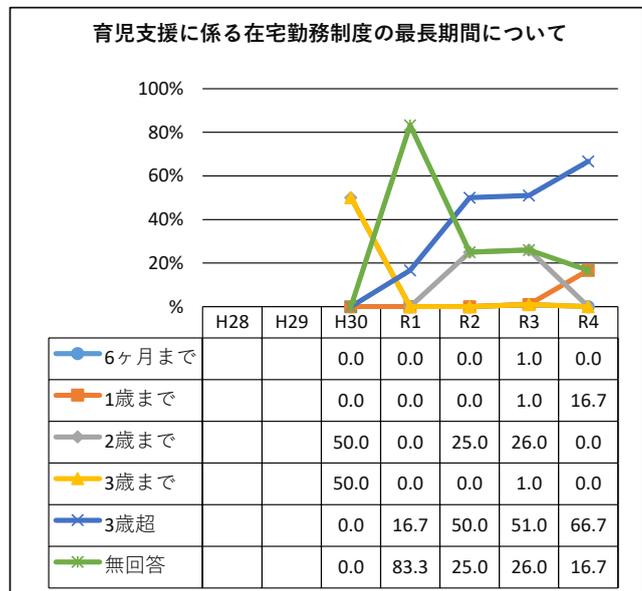
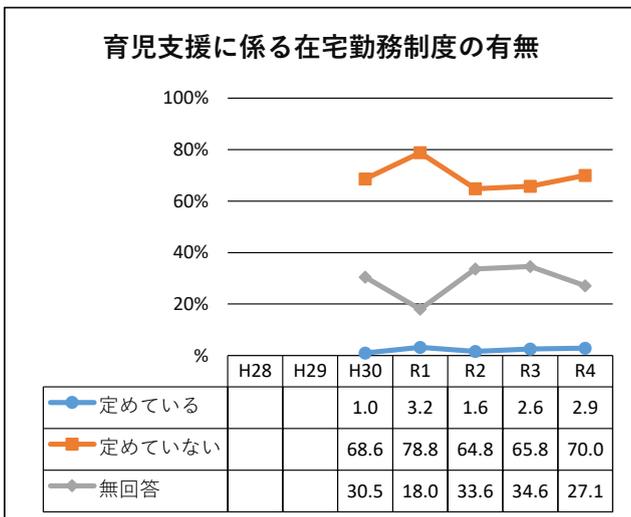
また、当該措置を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が81.8%と最も高い。



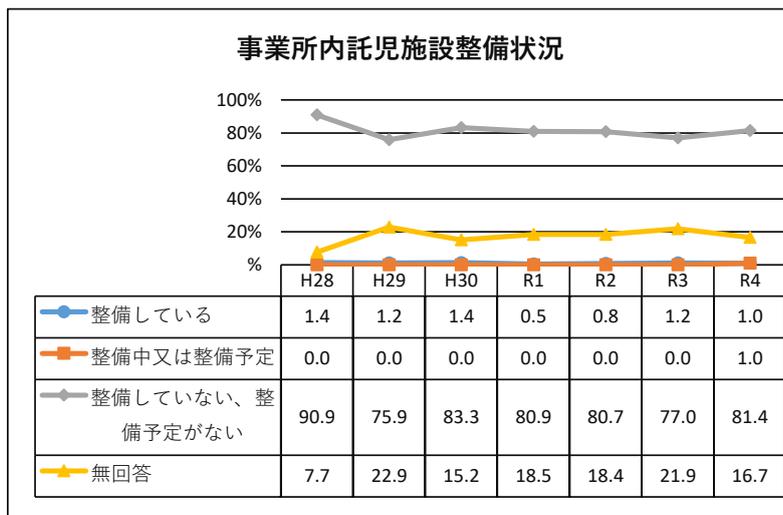
(9) 育児支援に係る在宅勤務制度の有無

令和4年度調査において、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2.9%となっており、令和3年度よりも0.3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66.7%と最も高い。（平成30年度より調査開始）

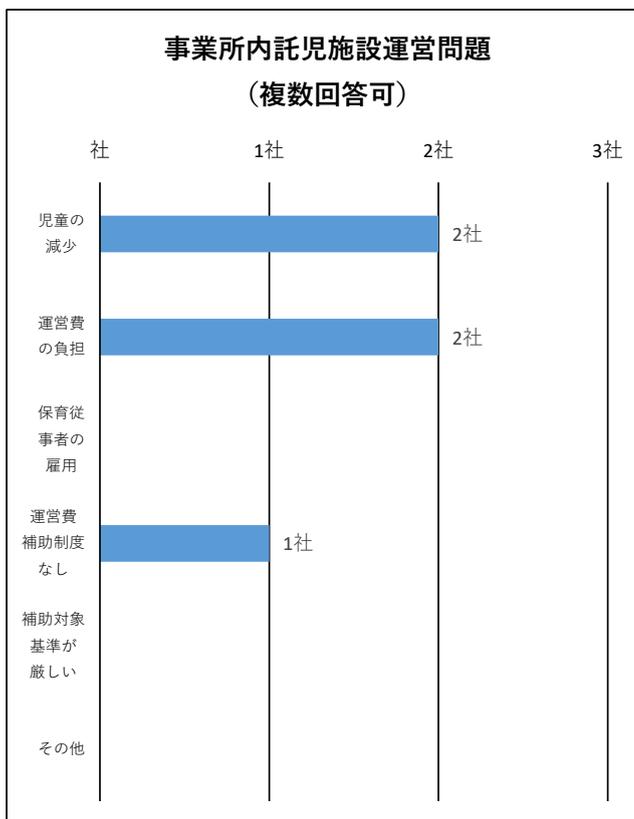
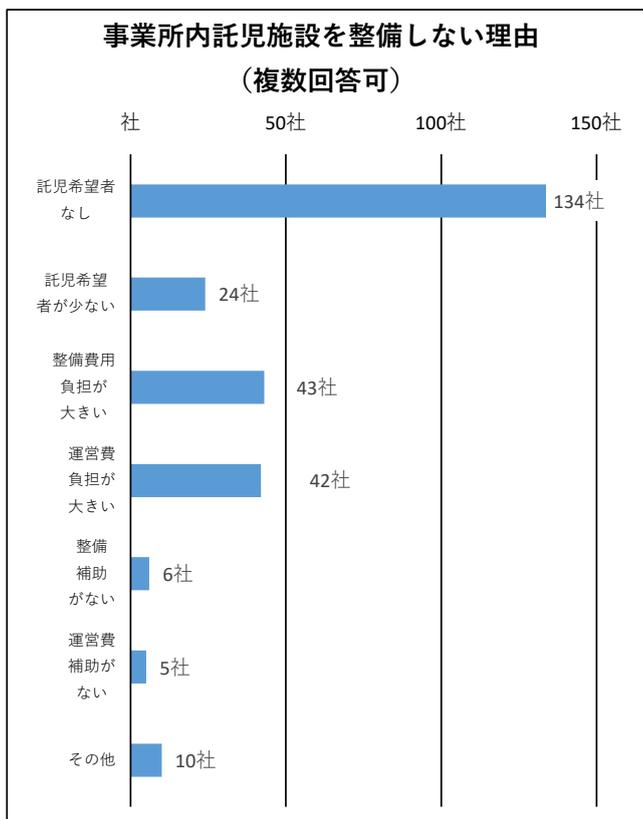


(10) 事業所内託児施設の整備状況
 令和4年度調査において、事業所内託児施設を「整備している」と回答した事業所の割合は全体の1.0%であり、令和3年度と比較すると0.2ポイント減少している。それに対して、「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所の割合は全体の81.4%であった。



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78.4%（171社中134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ため」が25.1%（171社中43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24.6%（171社中42社）となっている。

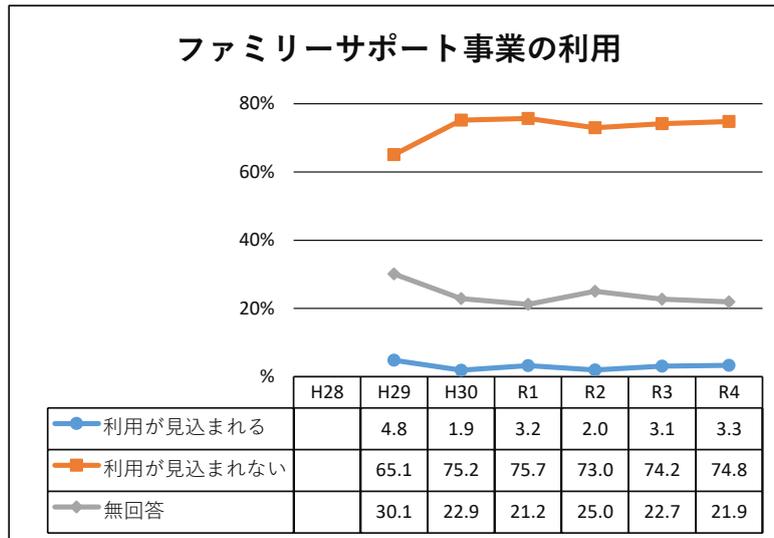
また、事業所内託児施設を整備しているまたは整備予定である事業所において、事業所内託児施設を運営する上での問題として、「入所児童数の減少」「運営費の負担が大きい」「利用可能な運営費補助制度がないこと」が挙げられている。



(11) ファミリーサポート事業の利用

令和4年度調査において、託児等の支援を行うファミリーサポート事業に関して「今後、従業員の利用が見込まれる」と回答した事業所の割合は全体の3.3%となっており、令和3年度と比較すると0.2ポイント増加している。

また、夜間保育所に関して「良い事業だと思う」「本事業について詳しく知りたい」「周知活動など協力できることがあれば教えてほしい」「本事業があることを知らなかった」「高山市中心部より遠方に住む市民には距離的に利用が難しい」など様々な意見があった。（平成29年度より調査開始）

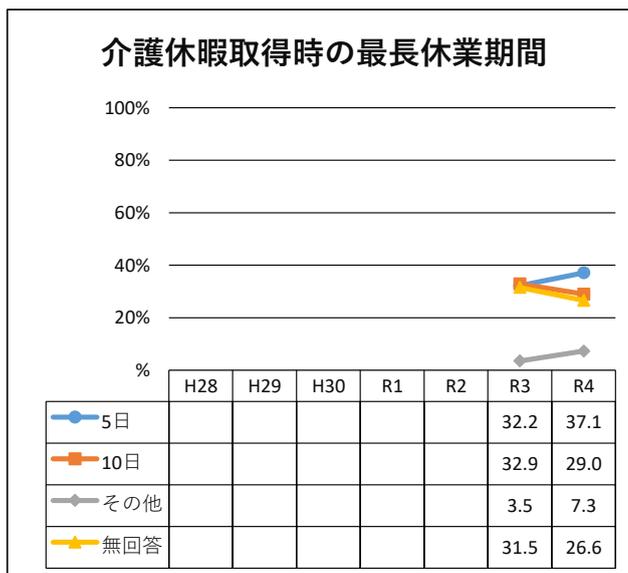
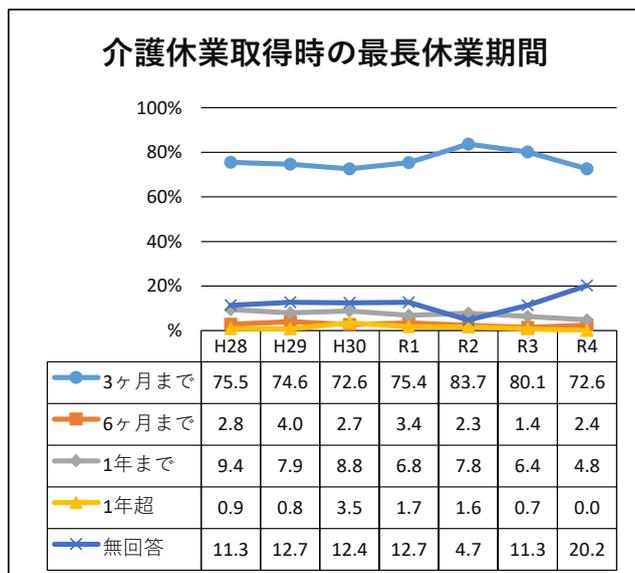
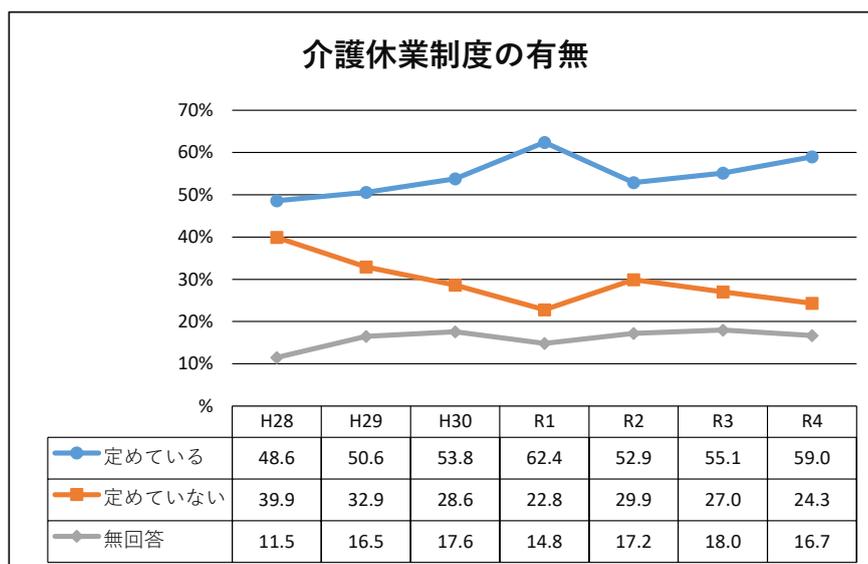


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(1) 介護休業制度の有無

令和4年度調査において、介護休業制度を定めている事業所の割合は全体の59.0%となっており、令和3年度と比較すると3.9ポイント増加している。

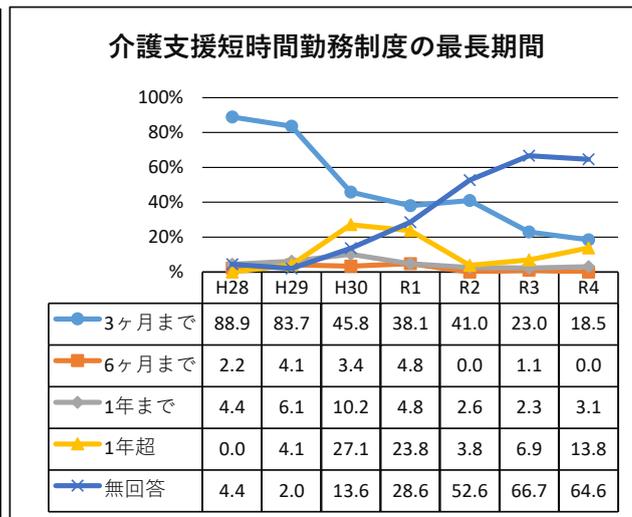
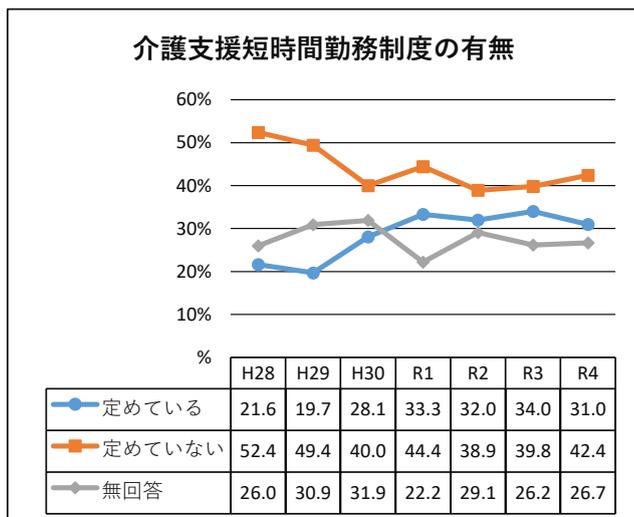
また、当該制度を定めている事業所において、介護休業取得時の最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が72.6%と最も高い。介護休暇取得時の最長期間については、「5日」としてしている事業所の割合が37.1%と最も高い。



(2) 介護支援に係る短時間勤務制度の有無

令和4年度調査において、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31.0%となっており、令和3年度と比較すると3.0ポイント減少している。

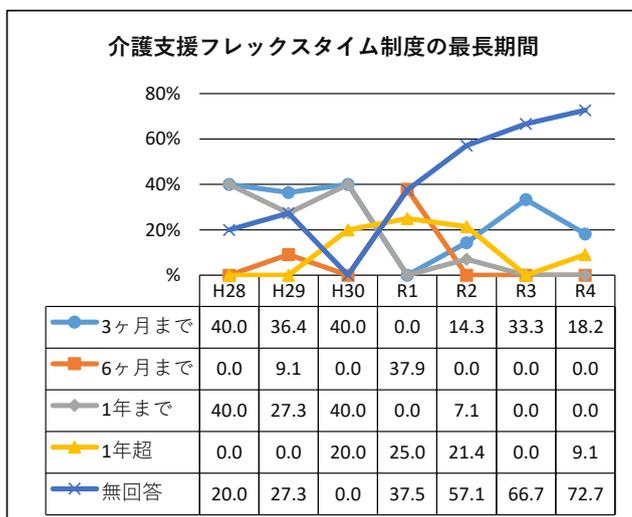
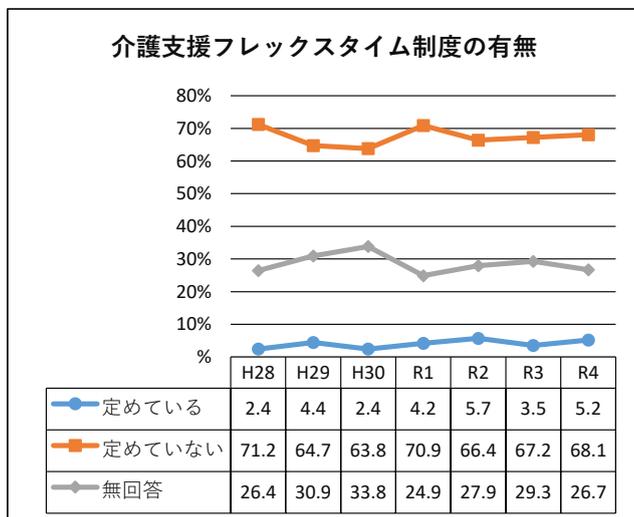
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が18.5%と最も高い。



(3) 介護支援に係るフレックスタイム制度の有無

令和4年度調査において、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5.2%となっており、令和3年度よりも1.7ポイント増加している。

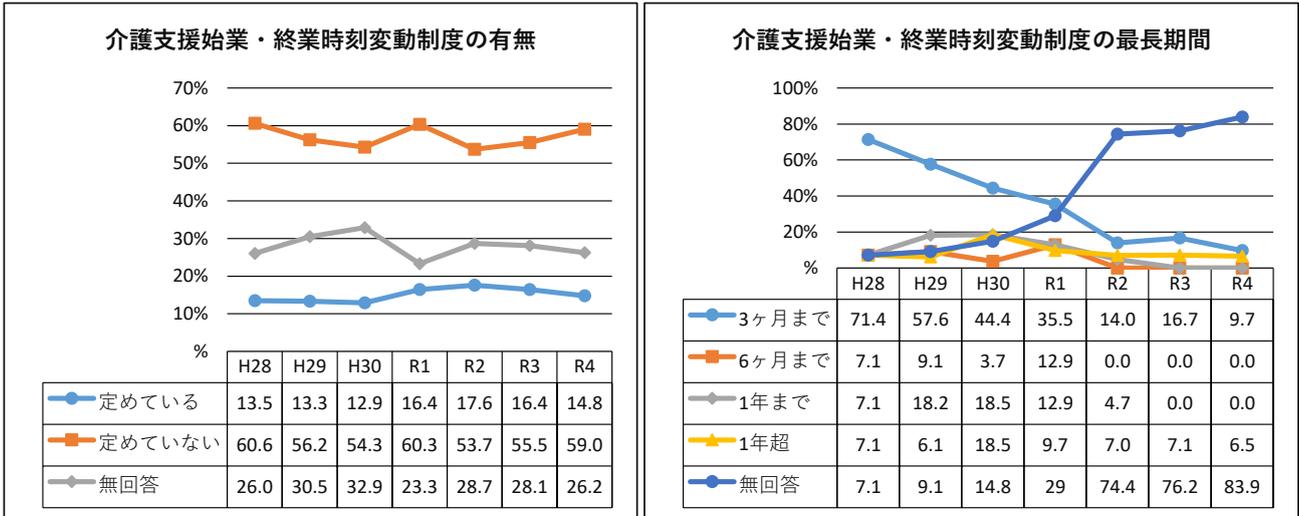
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が18.2%と最も高い。



(4) 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4年度調査において、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14.8%となっており、令和3年度と比較して1.6ポイント減少している。

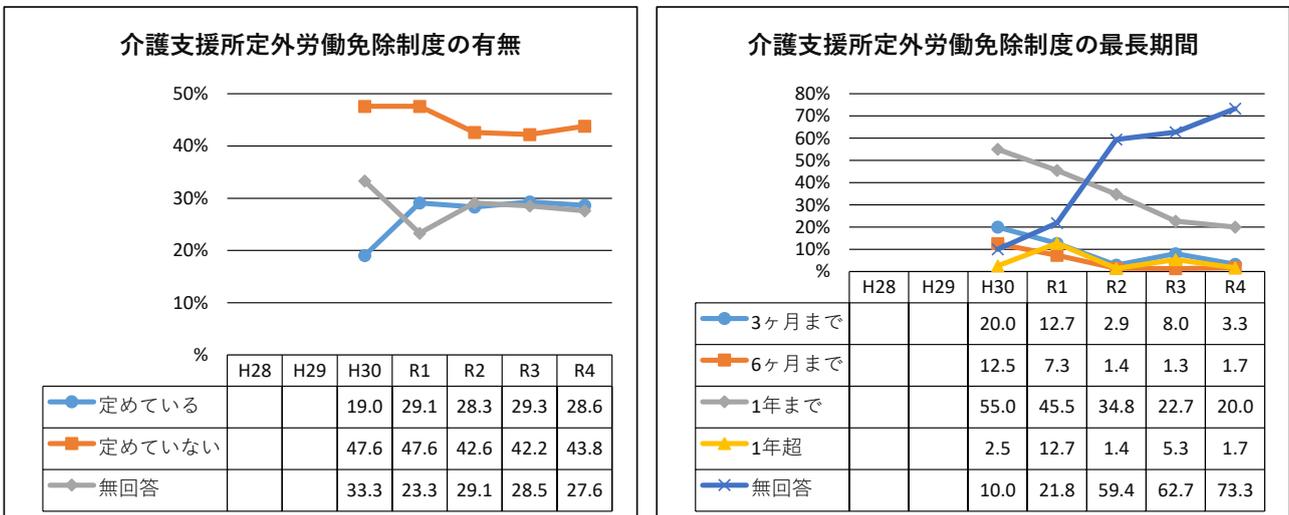
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が9.7%と最も高い。



(5) 介護支援に係る所定外労働免除制度の有無

令和4年度調査において、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28.6%となっており、令和3年度よりも0.7ポイント減少している。

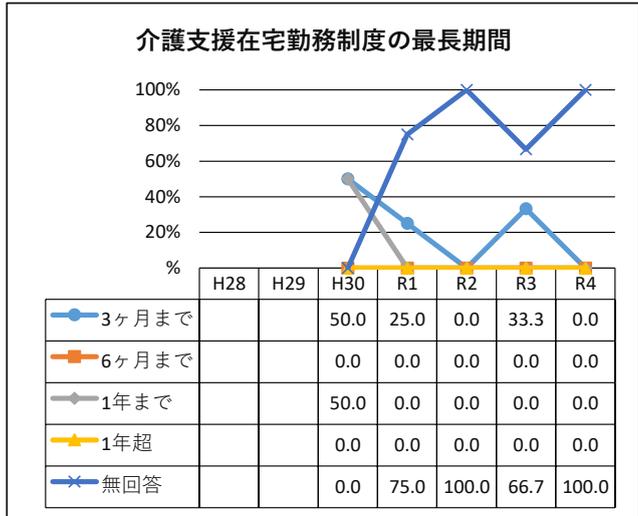
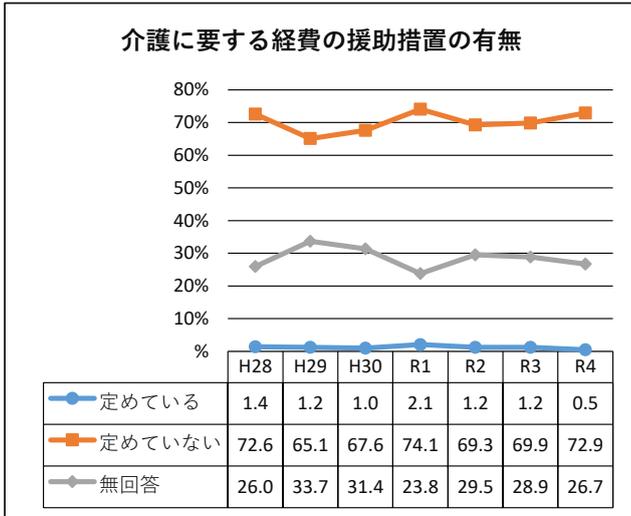
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年まで」としている事業所の割合が20.0%と最も高い。（平成30年度より調査開始）



(6) 介護に要する経費の援助措置の有無

令和4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0.5%となっており、令和3年度よりも0.7ポイント減少している。

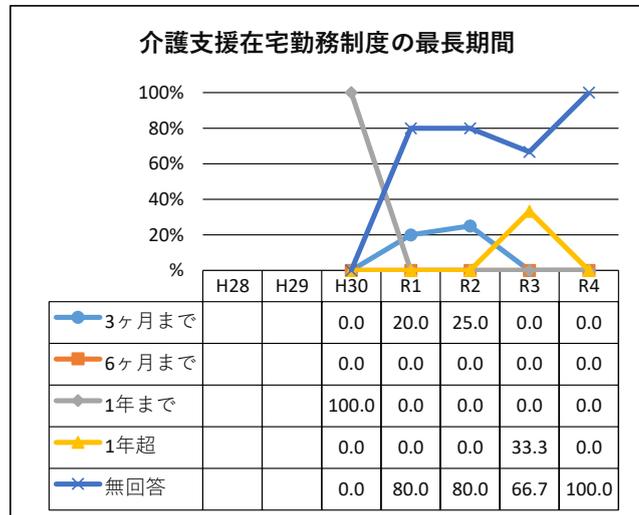
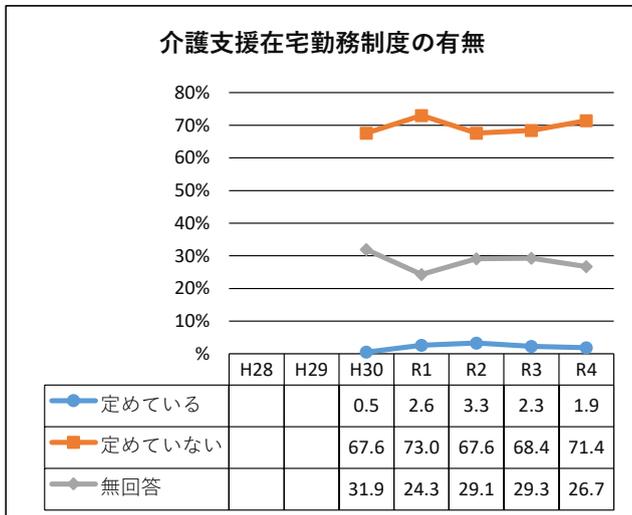
また、今回の調査では、当該措置を定めている事業所における最長期間に関する回答を得ることができなかった。（最長期間については平成30年度より調査開始）



(7) 介護支援に係る在宅勤務制度の有無

令和4年度調査において、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1.9%となっており、令和3年度よりも0.4ポイント減少している。

また、今回の調査では、当該制度を定めている事業所における最長期間に関する回答を得ることができなかった。（平成30年度より調査開始）

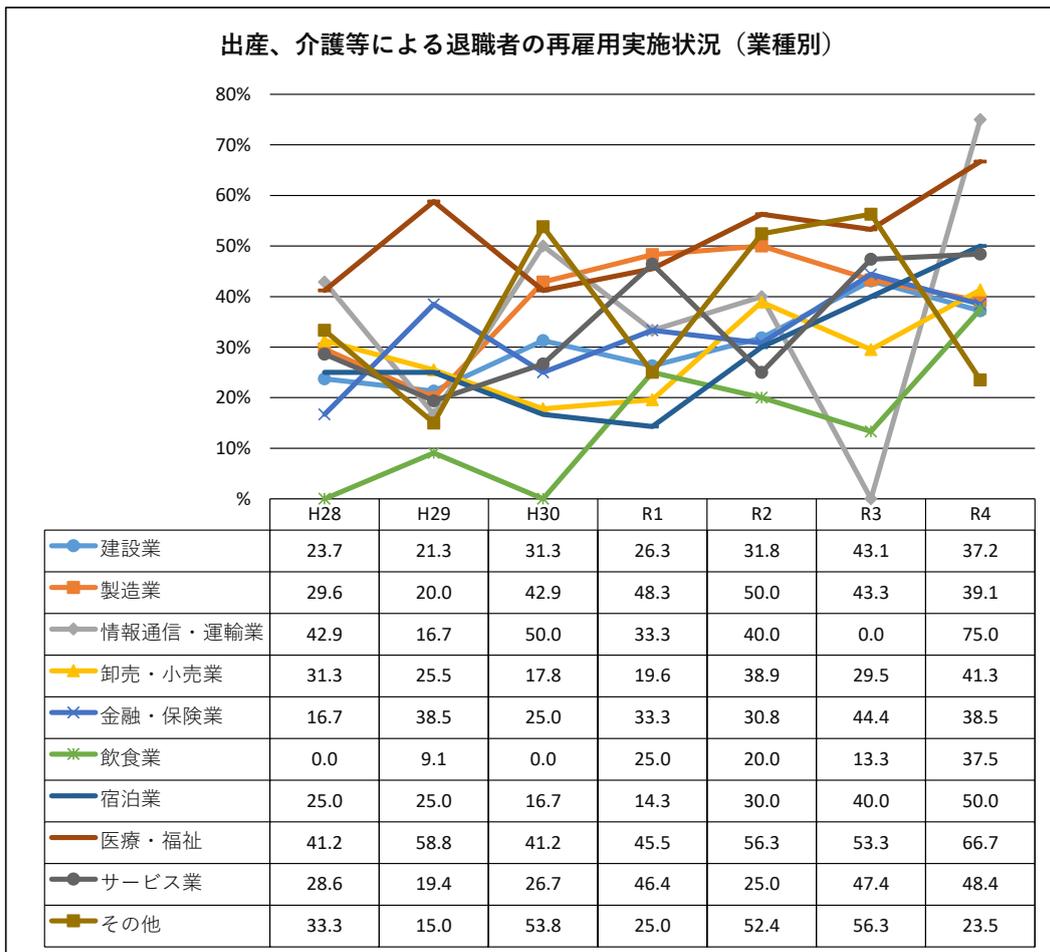
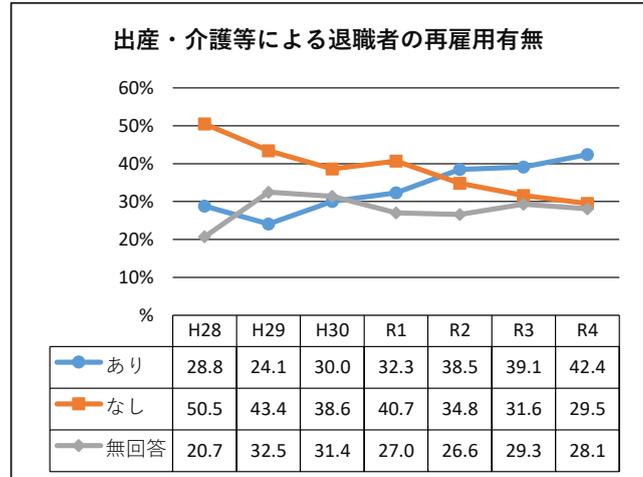


12. 出産、介護等による退職者の再雇用実施状況

(1) 出産、介護等による退職者の再雇用実施状況

令和4年度調査において、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42.4%となっており、令和3年度より3.3ポイント増加している。

業種別でみると、「情報通信・運輸業」において再雇用を実施している事業所の割合が75.0%と最も高い。

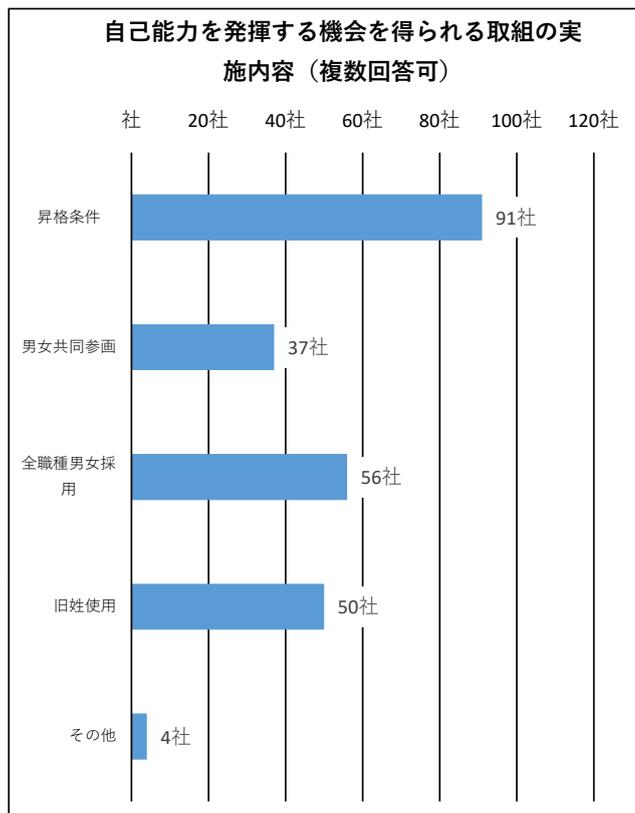
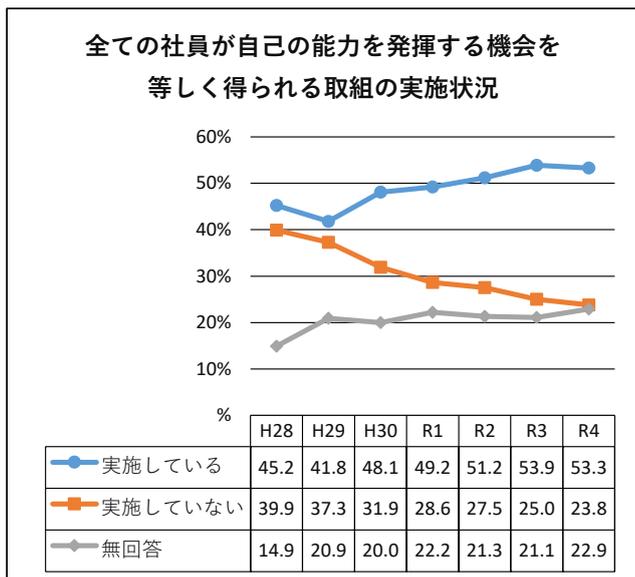


13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況

(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4年度調査において、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は全体の53.3%となっており、令和3年度と比較して0.6ポイント減少している。

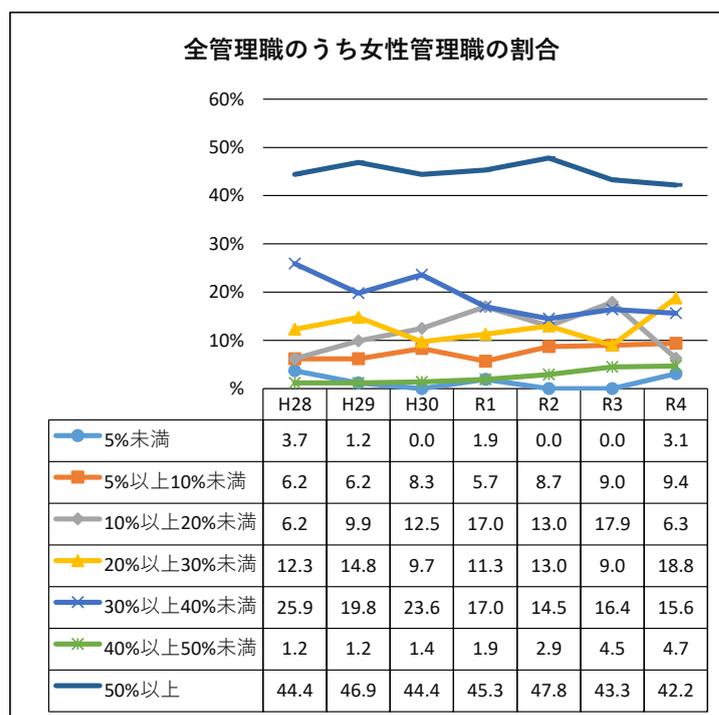
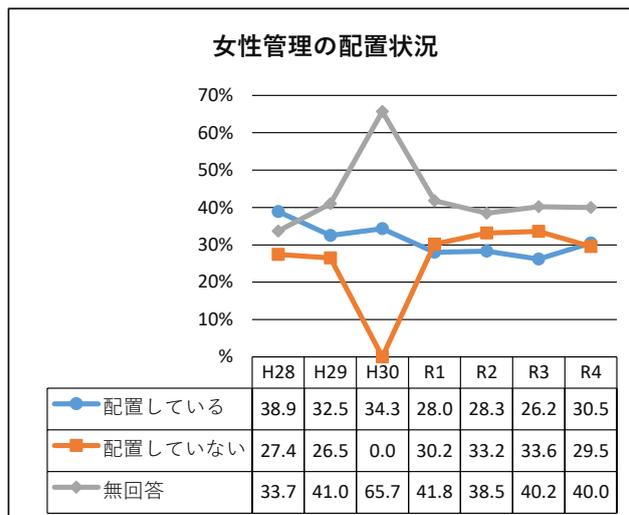
当該取組を実施している事業所におけるその実施内容として、「転勤の経験、残業の有無、懇親会などへの出席回数などを昇格の条件にしていない」と回答した事業所数の割合が81.3%（112社中91社）と最も高い。次いで、「全ての職種に男女を採用している」が50.0%（112社中56社）、「結婚により戸籍の姓が変わっても通称として旧姓の使用が可能である」が44.6%（112社中50社）、「事業計画などの重要事項について男女両方が参画して検討する取組がある」が33.0%（112社中37社）となっている。



(2) 女性管理職の配置状況

令和4年度調査において、女性管理職を配置している事業所の割合は全体の30.5%となっており、令和3年度よりも4.3ポイント増加している。

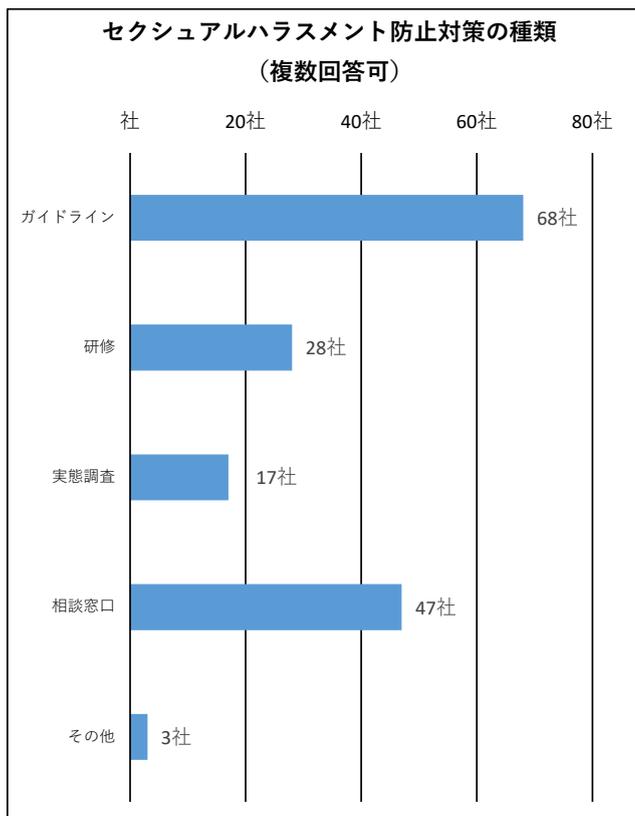
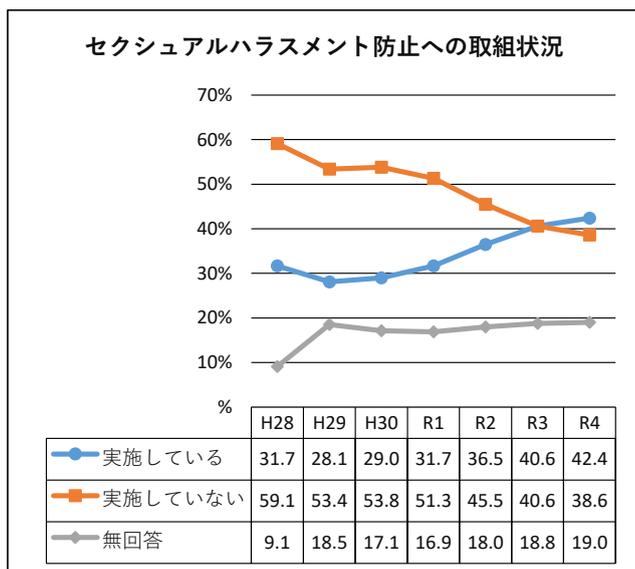
また、女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50.0%以上」と回答した事業所の割合が42.2%と最も高い。



(3)セクシュアルハラスメント防止への取組状況

令和4年度調査において、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42.4%となっており、令和3年度より1.8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76.4%（89社中68社）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52.8%（89社中47社）、「研修を行っている」が31.5%（89社中28社）、「セクハラ実態調査などを行っている」が19.1%（89社中17社）となっている。

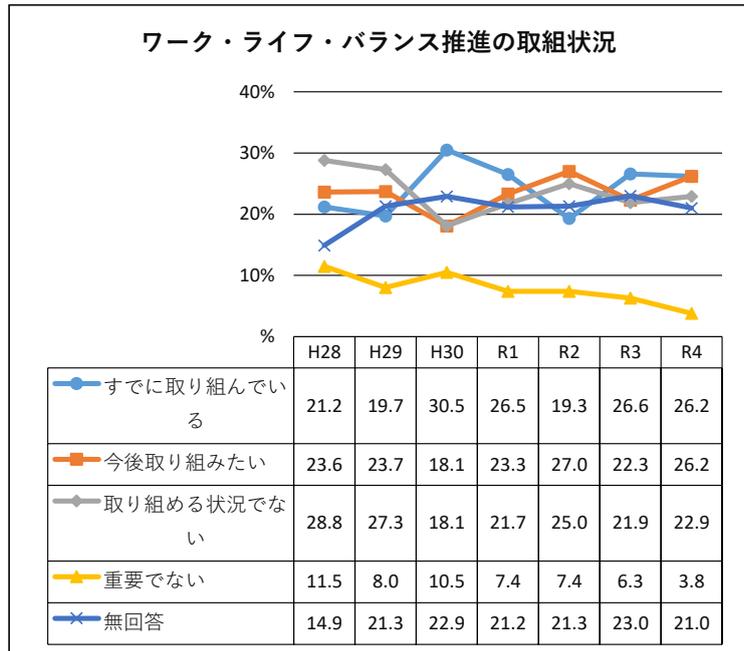


14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

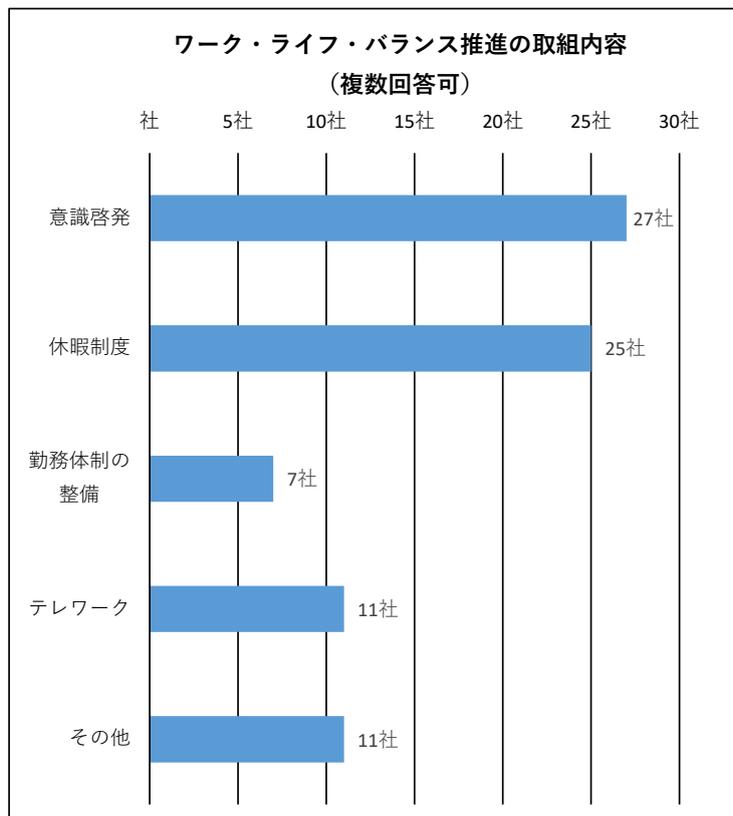
令和4年度調査において、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を「すでに取り組んでいる」と回答している事業所の割合は全体の26.2%となっており、令和3年度と比較して0.4ポイント減少している。

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3.8%となっており、令和3年度と比較して2.5ポイント減少している。



(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組内容
(複数回答可)

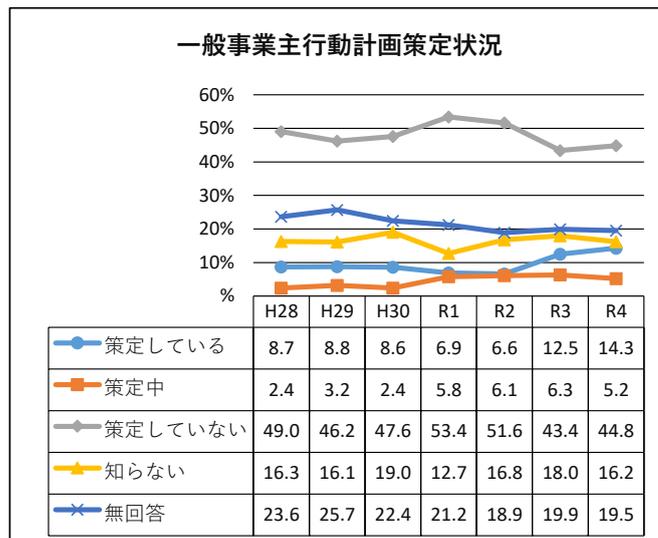
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を実施している事業所における具体的な取組内容として、「研修開催などの意識啓発」と回答している事業所の割合が49.1% (55社中22社) と最も高い。次いで、「短期介護休暇などの休暇制度の整備」が45.5% (55社中25社)、「テレワーク (在宅勤務)」が20.0% (55社中11社)、「フレックスタイム制などの勤務体制の整備」が12.7% (55社中7社) となっている。



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

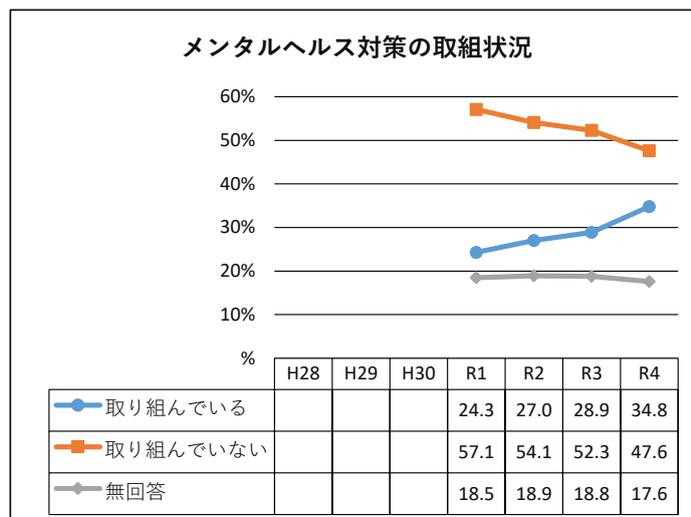
令和4年度調査において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を「策定している」と回答した事業所の割合が全体の14.3%となっており、令和3年度と比較して1.8ポイント増加している。



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4年度調査において、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34.8%となっており、令和3年度と比較すると5.9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47.6%となっており、令和3年度よりも4.7ポイント減少している。（令和元年度より調査開始）

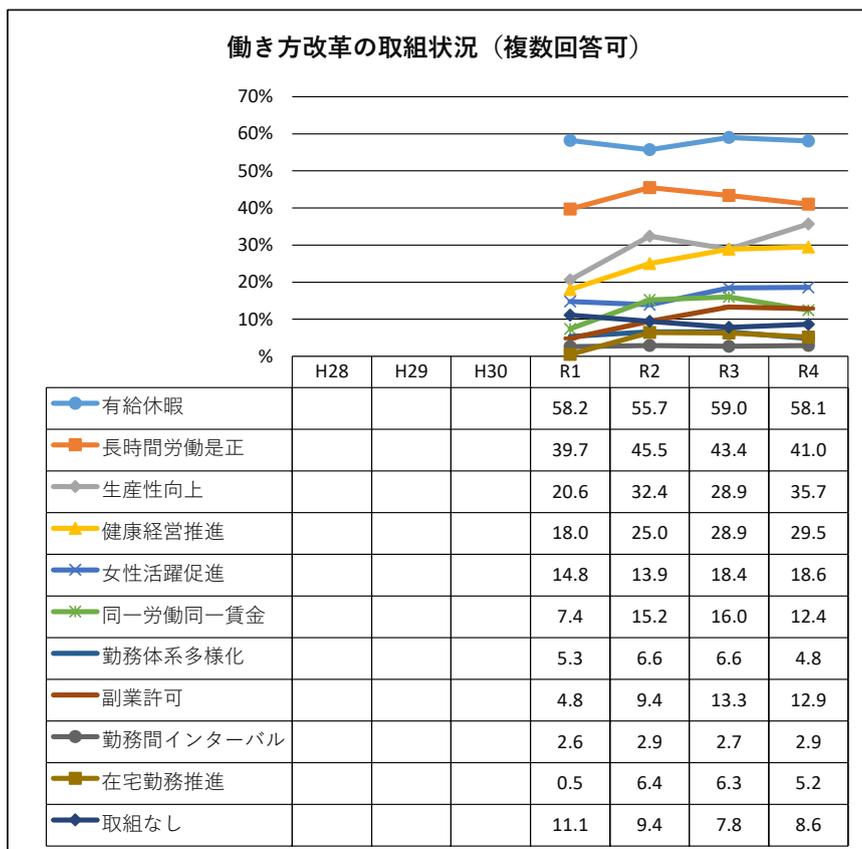


17. 働き方改革の取組状況

(1) 働き方改革の取組状況について

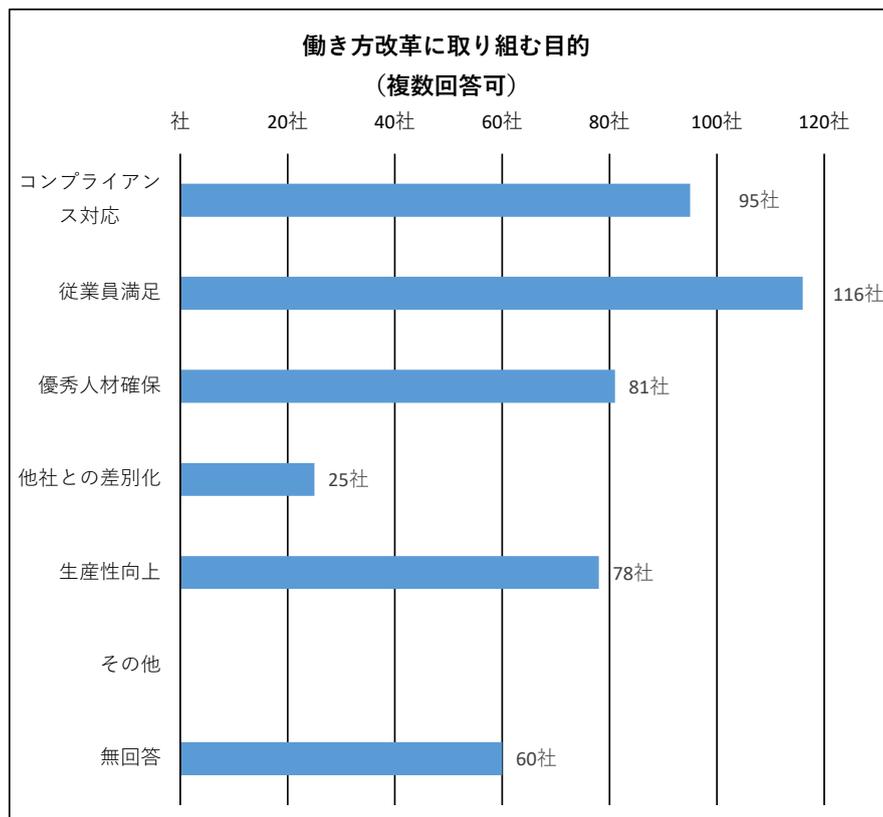
令和4年度調査において、働き方改革のために「有給休暇消化率の向上」に取り組んでいる事業所の割合が全体の58.1%と最も高い。次いで、「長時間労働の是正」が41.0%、「社員の生産性の向上」が35.7%となっている。

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8.6%となっており、令和3年度と比較すると0.8ポイント増加している。（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

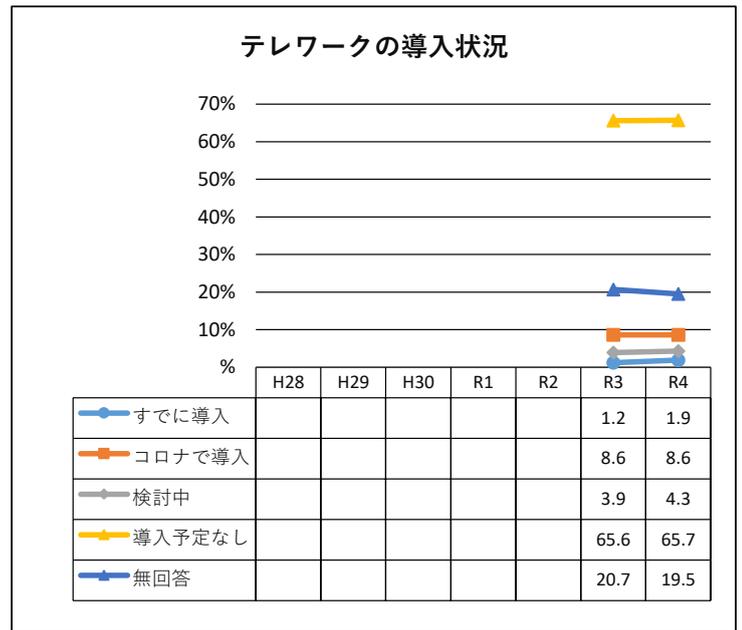
令和4年度調査における各事業所が働き方改革に取り組む目的について、「従業員満足」と回答している事業所の割合が全体の74.4%（156社中116社）と最も高い。次いで、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」が60.9%（156社中95社）、「優秀な人材の確保」が51.9%（156社中81社）となっている。（令和元年度より調査開始）



18. コロナ禍の労働環境

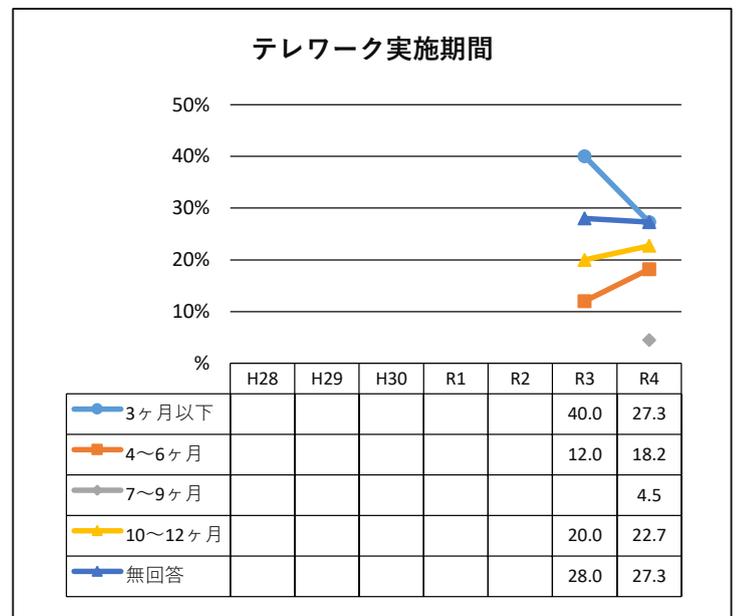
(1) テレワークの導入状況

令和4年度調査におけるテレワークの導入状況について、「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1.9%、「新型コロナウイルスの感染対策で導入」が全体の8.6%となっている。また、「導入を検討している」と回答した事業所の割合が4.3%と令和3年度よりも0.4ポイント増加している。一方で、全体の65.7%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）

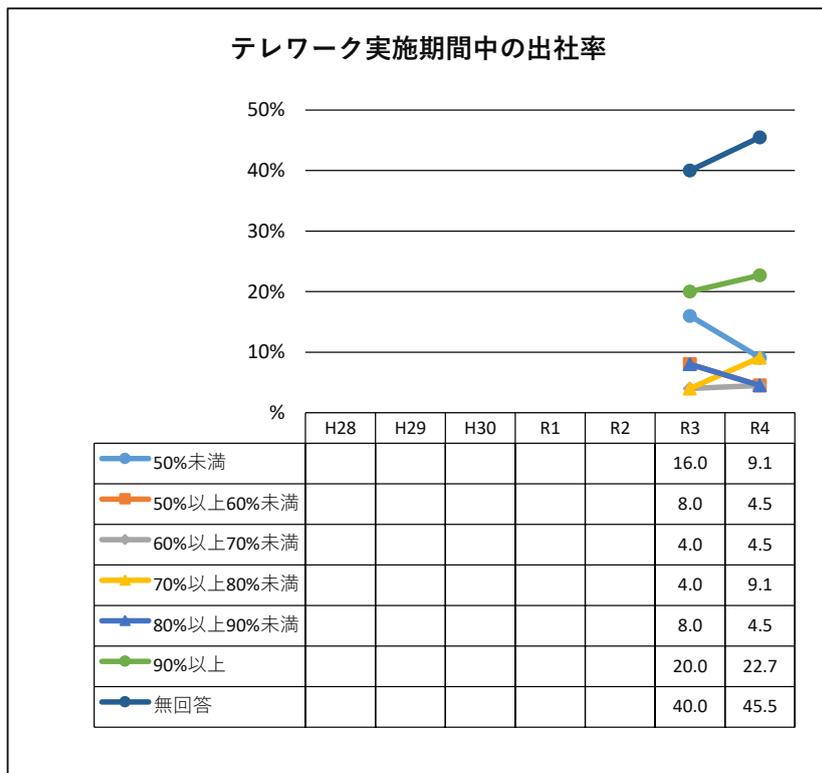


(2) テレワークの実施期間

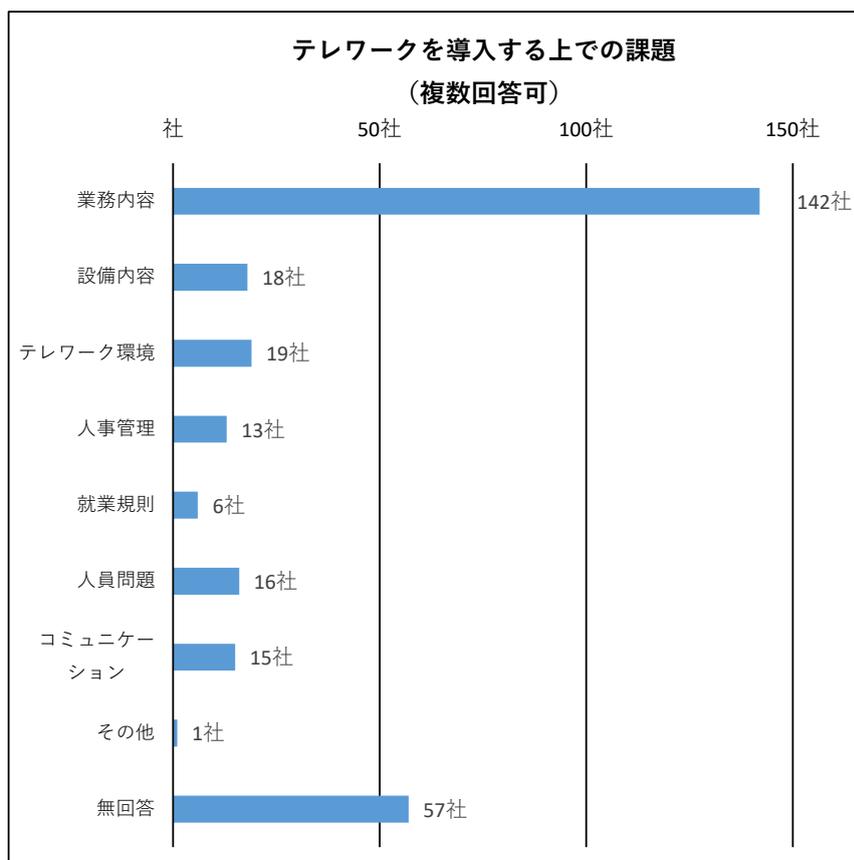
テレワークを実施している事業所におけるその実施期間について、「3ヶ月以下」と回答している事業所の割合が27.3%と最も高い。次いで、「10～12ヶ月」が22.7%、「4～6ヶ月」が18.2%、「7～9ヶ月」が4.5%となっている。（令和3年度より調査開始）



また、テレワークの実施期間における出勤率について、「90%以上」としている事業所の割合が22.7%と最も高い。次いで、「50%未満」「70%以上80%未満」が9.1%、「50%以上60%未満」「60%以上70%未満」「80%以上90%未満」が4.5%となっている。
(令和3年度より調査開始)

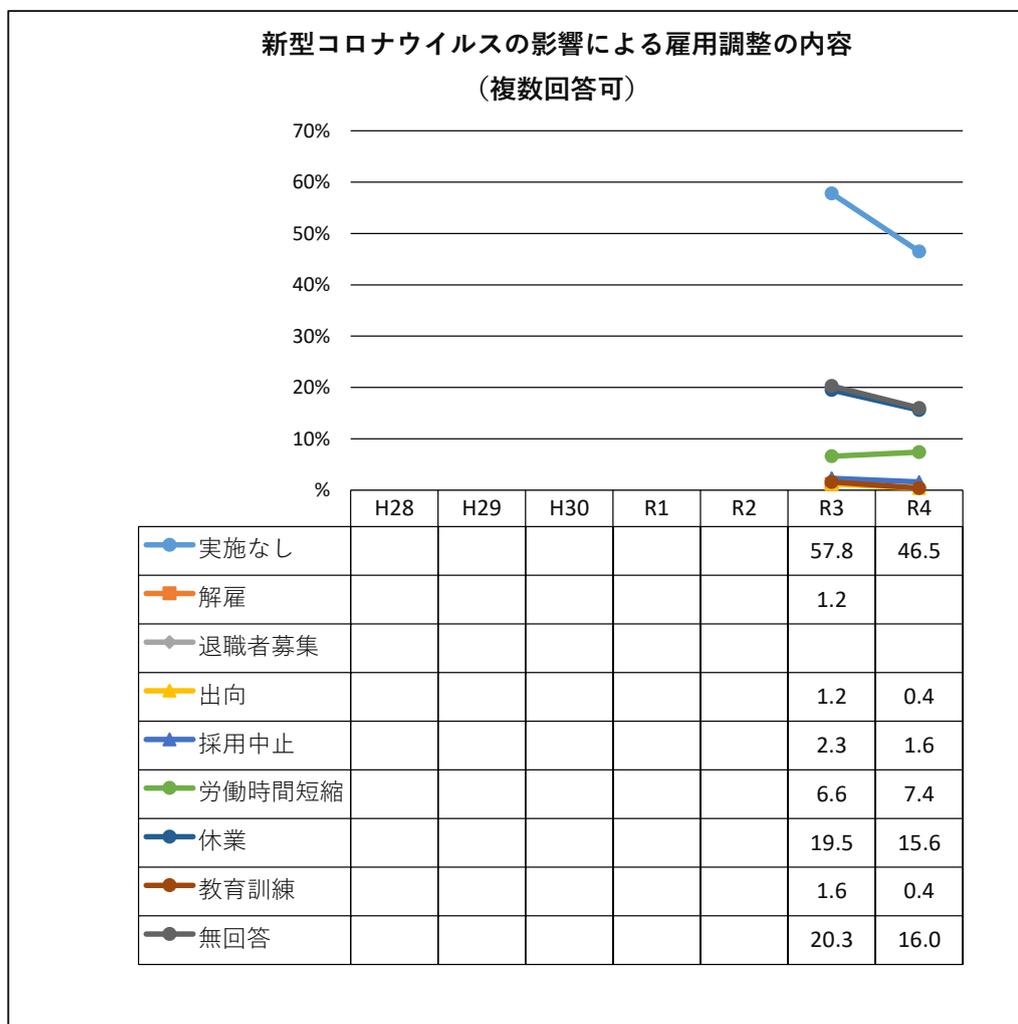


(3)テレワークを導入する上での課題
テレワークを導入する上での課題について、「業務内容がテレワークとなじまない」と回答している事業所の割合が全体の67.6% (210社中142社)と最も高い。次いで、「家庭でのテレワーク環境」が9.0% (210社中19社)、「企業側の機器やシステム等の設備問題」が8.6% (210社中18社)となっている。



(4) 新型コロナウイルスの影響による雇用調整

令和4年度調査において、新型コロナウイルスの影響による雇用調整を行っている事業所の割合は全体の37.5%である。一方で、「雇用調整は行っていない」と回答した事業所の割合は46.5%となっており、令和3年度と比較すると11.3ポイント減少している。また、雇用調整の実施内容について、「社員の休業」を行っている事業所の割合が全体の15.6%と最も高い。次いで、「労働時間の短縮」が7.4%、「新規・中途採用の募集中止」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ための市の施策

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。

【賃金について】

- ・賃金上げを図る施策を設ける。
- ・従業員の給与増加に取り組む企業に対する補助制度を設ける。

【労働環境、働き方改革について】

- ・労働環境の改善や就業規則の整備を小規模企業だけで行うことが難しいため、助成金等で支援をする。
- ・中小企業の景気回復の施策に取り組むことが従業員の労働環境改善につながる。
- ・他社の従業員同士での異業種間交流の場を設けることで、他社から学び自分たちの組織を改革するきっかけをつくる。
- ・市が一丸となってノー残業デーを導入する。
- ・8時間労働や休暇取得推進等に取り組むと売上が減少してしまうため、生産性の向上も意識したうえで働き方改革を進めるべきである。

【人材確保、人材流出対策について】

- ・若者が安心して暮らせる街づくりに取り組んで、若者の定住を促進する。
- ・特に高卒者の市外転出に対する施策が必要である。
- ・将来的に自動車が無くても生活していけるスモールタウンの構想や冬でも役立つ交通網の整備に取り組むことで、人口の市外流出を防ぐ。
- ・外向きだけではなく内向きのブランド力向上を図ることで、市民が高山市で働くことの充実感ややりがいを感じることができるようにする。
- ・都市部からの移住促進の取り組みを強化する。
- ・参画企業を募り、高山市全体でUターン就職者を誘致する。
- ・観光産業における採用活動は旅客の増減に合わせて行うため、要員計画を立てることが難しく労働力の確保がままならない。急激な観光需要増加への対応が困難な現況に対して、より踏み込んだ対策が必要である。
- ・大手就職情報発信ウェブサイトを利用すると高額な費用がかかるため、低コストで採用活動を行うことができるような施策があるとよい。
- ・高齢者が健康的に長く働き、生きがいを得ることができるような支援策があるとよい。