

# 令和5年高山市労働実態調査結果報告書

令和6年11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5年10月3日 ～ 令和5年11月10日

## 5. 調査基準日

令和5年7月1日現在。なお、設問により基準日が異なっている場合がある。

## 6. 調査方法

郵送によるアンケート調査法により実施

## 7. 調査票の回収状況

回収数 261 事業所（回収率 37.3%）

## 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

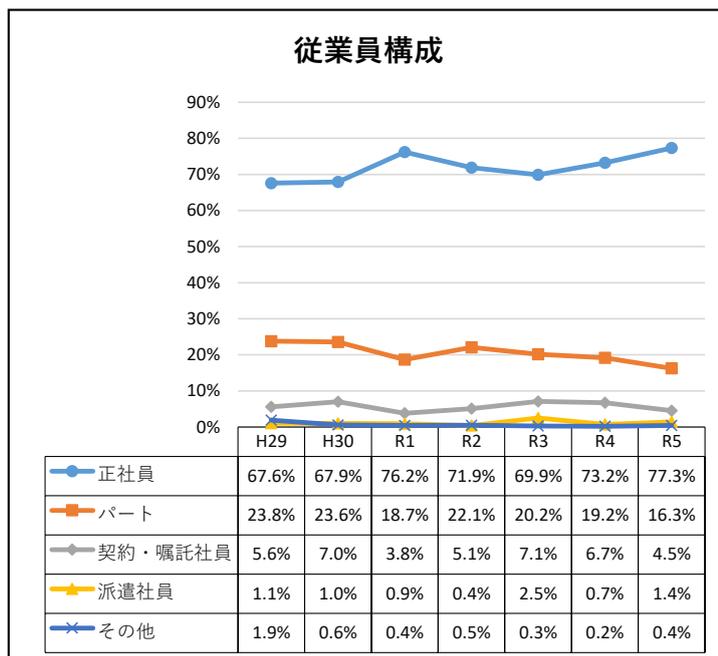
各数値は小数点第2位以下四捨五入として表示しており、それぞれの割合を足し上げても100%とならないことがある。

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

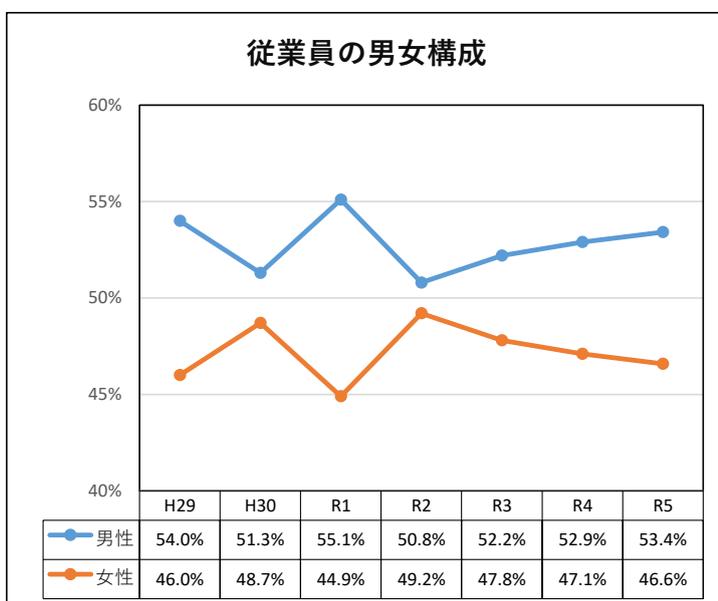
### (1) 従業員の構成

令和5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77.3%と令和4年度よりも4.1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「パート」と「契約・嘱託社員」は令和4年度よりも減少している。

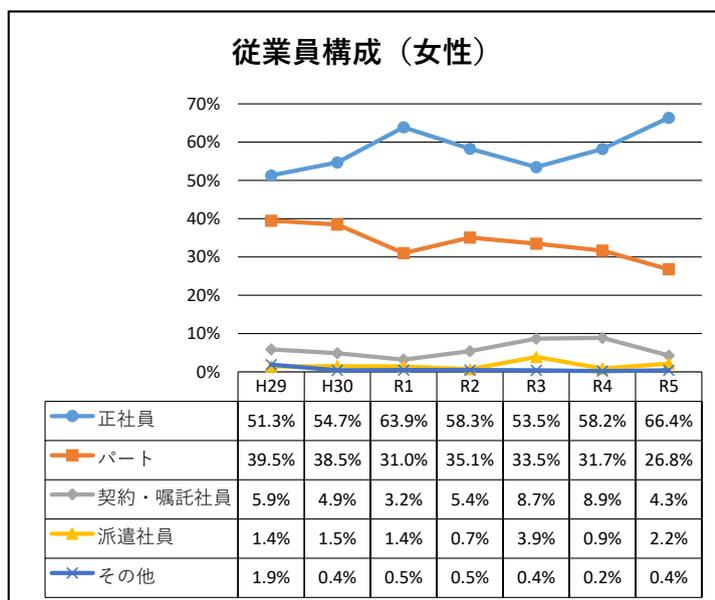
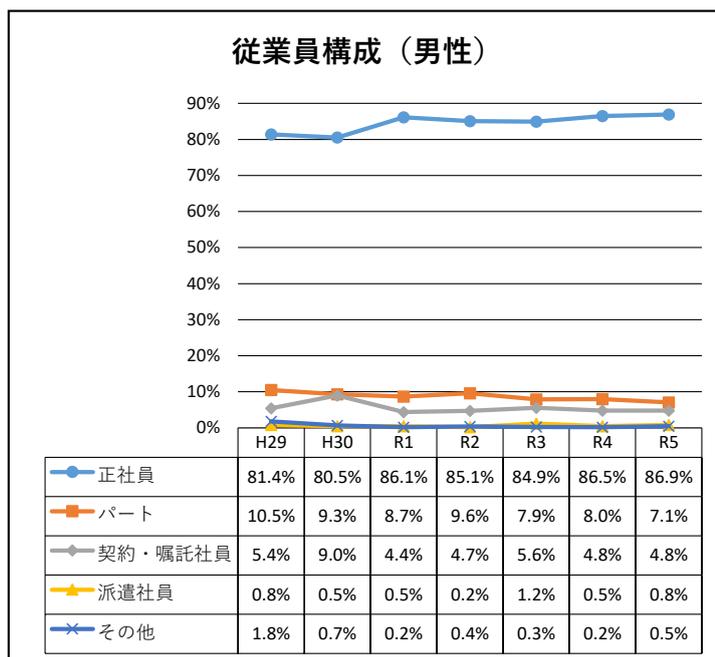


### (2) 従業員の男女構成

令和5年度の従業員の男女構成は、男性の割合が53.4%、女性が46.6%となっている。令和4年度と比較すると、男性の割合が0.5ポイント増加している一方で、女性の割合は0.5ポイント減少している。

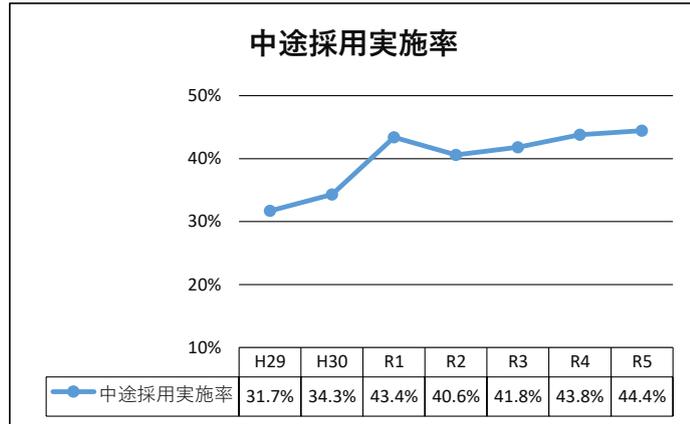


男女別に従業員構成をみると、令和5年度の従業員に占める正社員の割合は、男性が86.9%、女性が66.4%と男女ともに令和4年度よりも増加している。また、従業員に占めるパートタイマー、派遣社員の割合は女性が男性を上回っている。



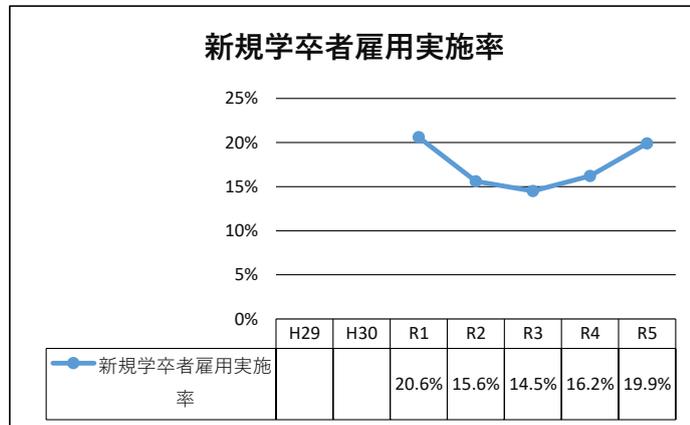
(3) 中途採用

令和5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44.4%となっており、令和4年度と比較すると0.6ポイント増加している。



(4) 新規学卒者の雇用

令和5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19.9%となっており、令和4年度と比較すると3.7ポイント増加している。  
(令和元年度より調査開始)

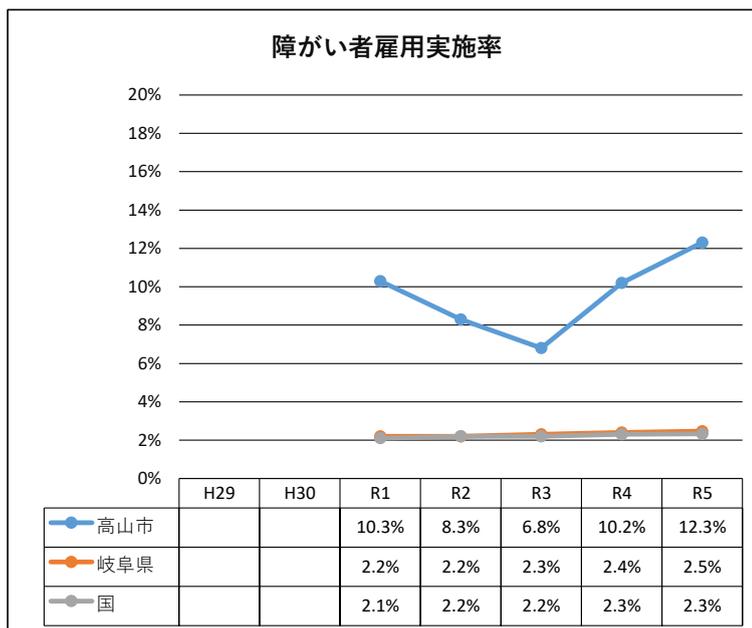


(5) 障がい者の雇用

令和5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12.3%となっており、令和4年度よりも2.1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。

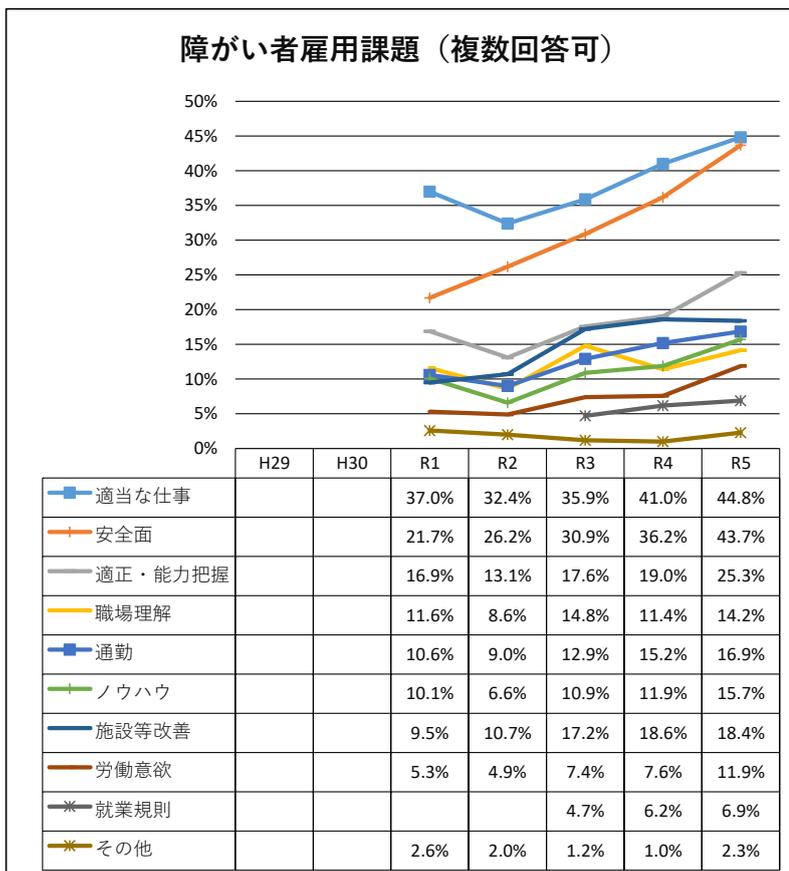
高山市に関しては国・県と比較するため、最も近い規模の区分となる従業員数51人以上の事業所を対象とした比率。



(6) 障がい者の雇用に関する課題

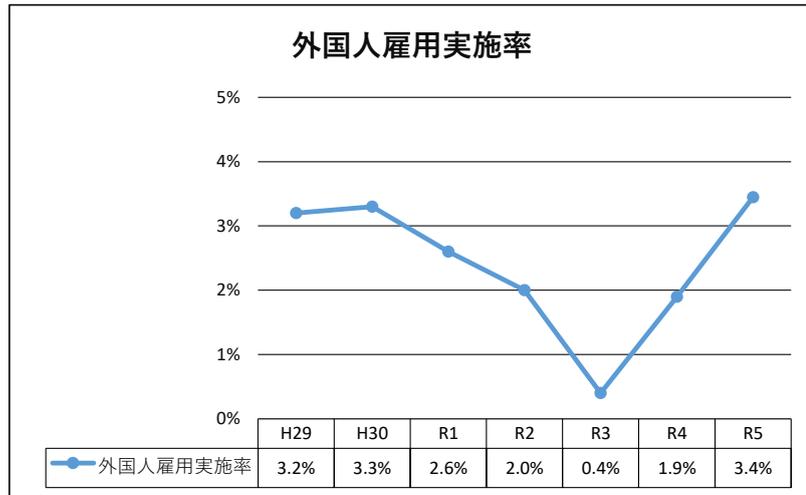
障がい者を雇用する際の課題として、「会社内に適当な仕事があるかわからない」と回答した事業所の割合が全体の44.8%と最も高い。次いで、「職場内の安全面の配慮」が43.7%、「採用時に適正・能力を十分把握できない」が25.3%、「設備、施設、機器の改善」が18.4%となっている。（令和元年度より調査開始）

※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

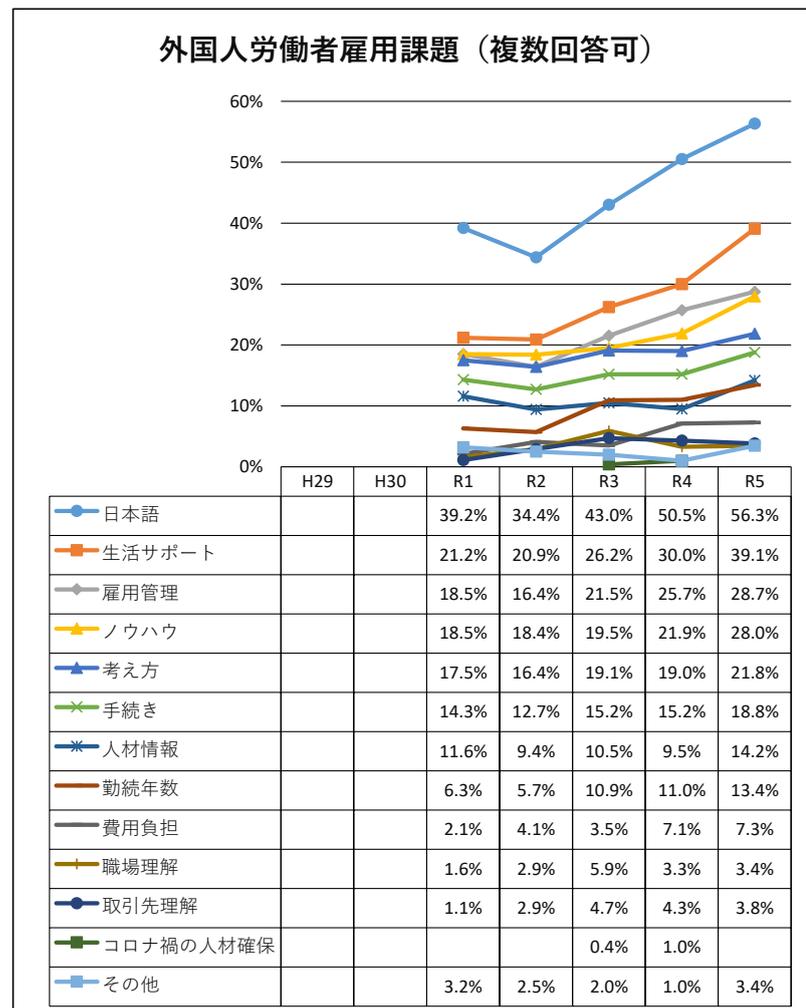
令和5年度調査における外国人の雇用を行っている事業所の割合は全体の3.4%となっており、令和4年度と比較すると、1.5ポイント増加している。



(8) 外国人労働者の雇用に関する課題

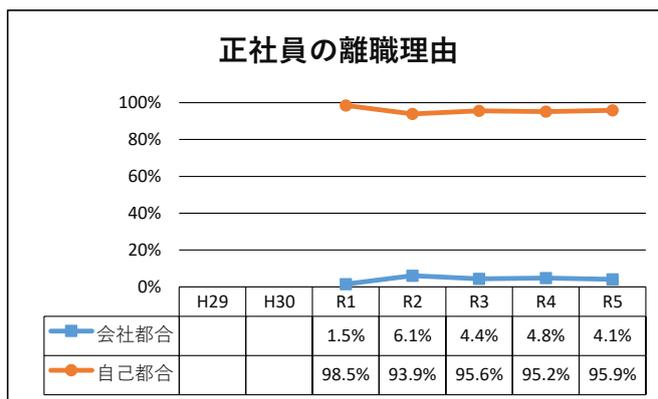
外国人労働者を雇用する際の課題として、「日本語が通じないと何かと不便」と回答した事業所の割合が全体の56.3%と最も高い。次いで、「住居や生活サポートが大変」が39.1%、「雇用管理が大変」が28.7%、「外国人を雇うノウハウがわからない」が28.0%となっている。（令和元年度より調査開始）

※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」を追加したが、令和5年度より選択肢から削除した。



(9) 正社員の離職理由

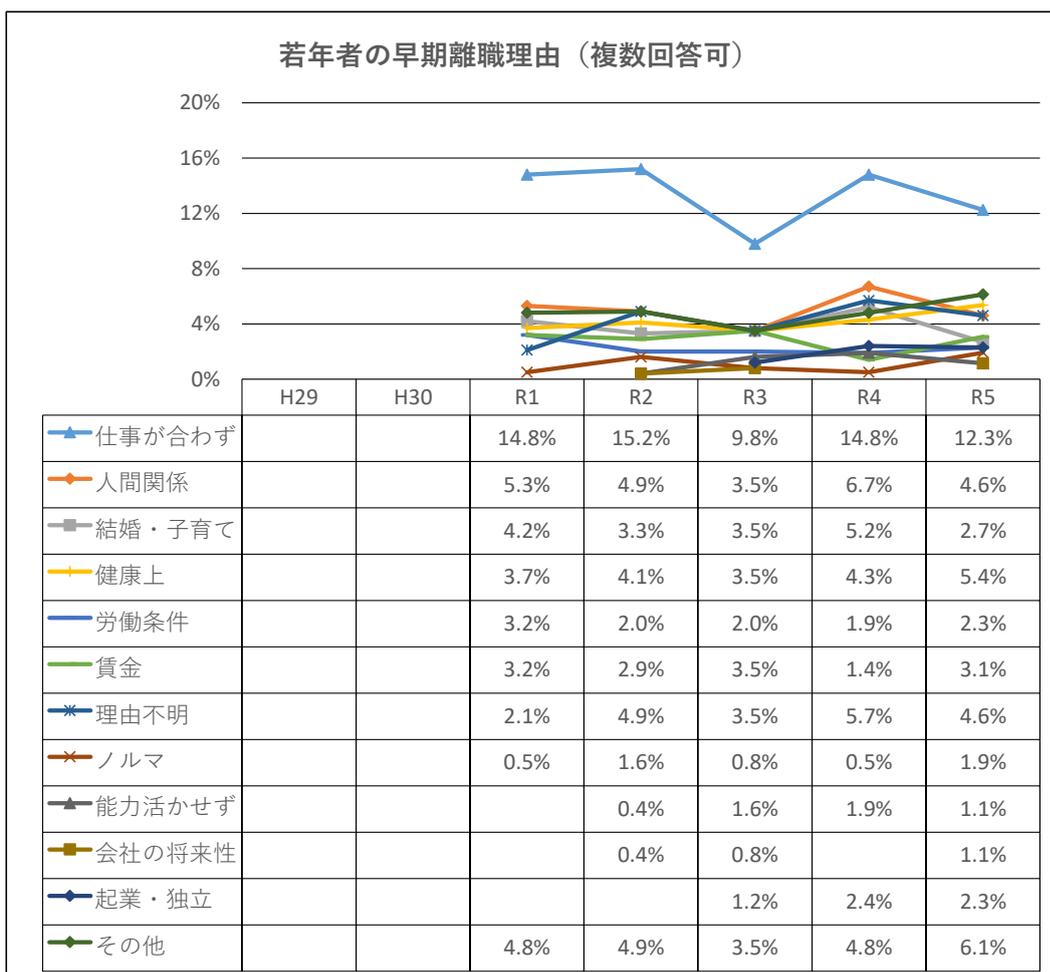
令和5年度調査における正社員の離職理由について、「会社都合」と回答した事業所の割合は4.1%となっており、令和4年度と比較すると0.7ポイント減少している。「自己都合」と回答した事業所の割合は95.9%であった。（令和元年度より調査開始）



(10) 若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由

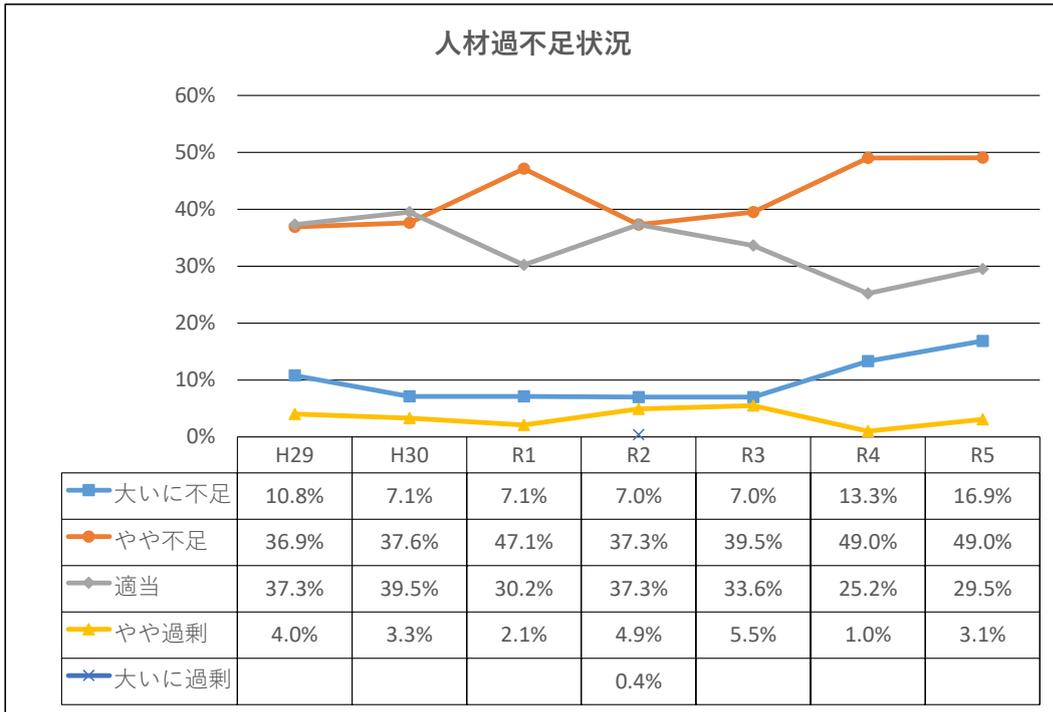
令和5年度調査における若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由として「仕事が合わなかったため」と回答した事業所の割合が12.3%と最も高い。（令和元年度より調査開始）

※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

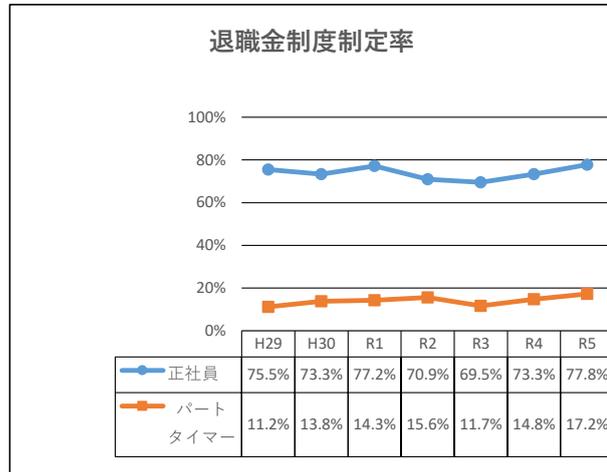
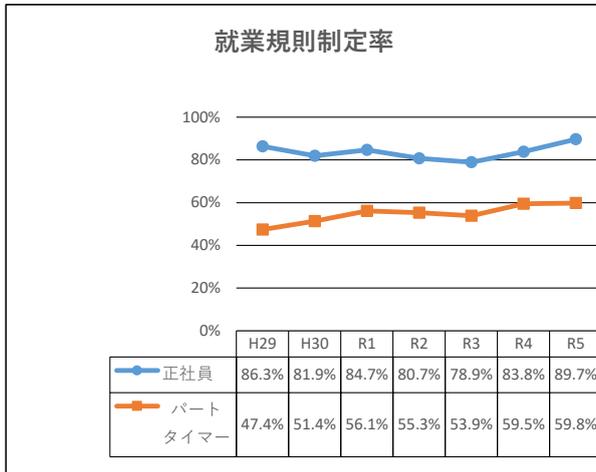
令和5年度調査における人材の過不足状況について、「やや不足」と回答した事業所の割合が全体の49.0%と最も高い。令和4年度と比較すると、「大いに不足」と回答した事業所の割合は3.6ポイント増加しており、「やや不足」と合わせると全体の65.9%は人材不足の状況にある。（平成29年度より調査開始）



### 3. 労働環境

#### (1) 労働に関する規則の制定状況

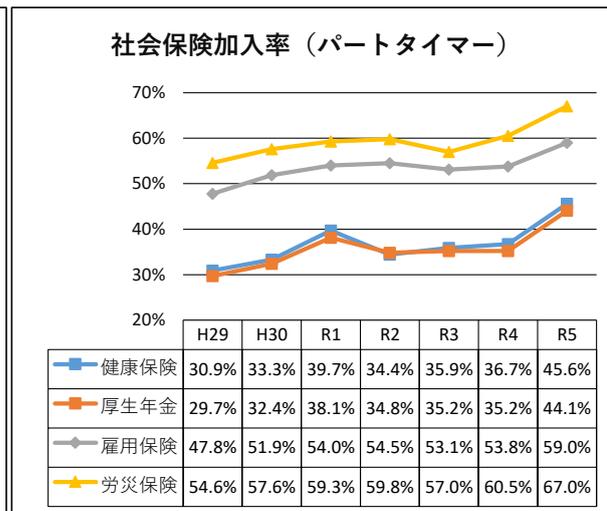
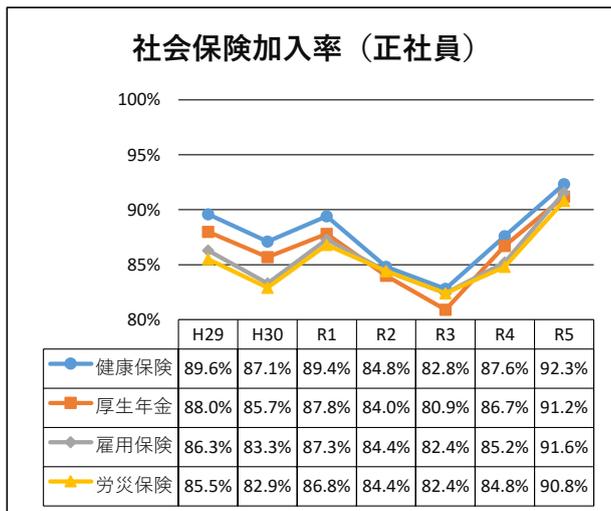
令和5年度調査における就業規則制定率は正社員が89.7%、パートタイマーが59.8%となっており、退職金制度制定率に関しては、正社員が77.8%、パートタイマーが17.2%となっている。いずれも令和4年度よりも制定率が高くなっているが、正社員とパートタイマーの差は開いている。



#### (2) 社会保険の加入状況

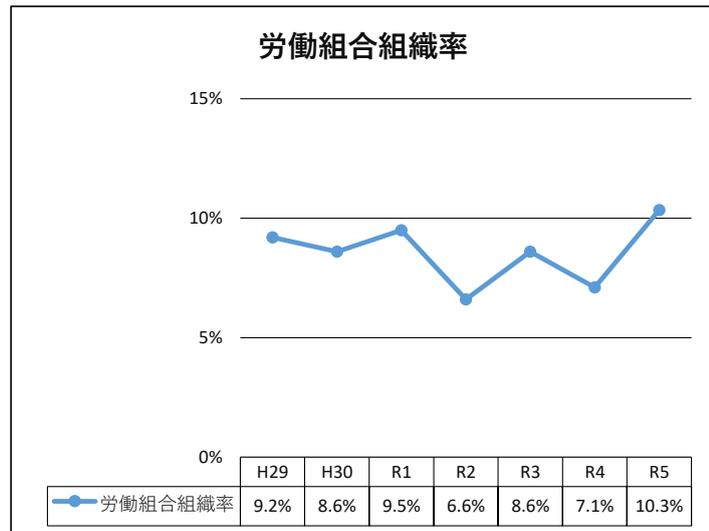
令和5年度調査における正社員の社会保険の加入率は、「健康保険」「厚生年金」「雇用保険」「労災保険」の全てについて90.0%を超えており、令和4年度よりも高くなっている。

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4割、「雇用保険」は約6割、「労災保険」は約7割となっており、全てにおいて令和4年度よりも高くなっている。



(3)労働組合の有無

令和5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10.3%であり、令和4年度と比較すると3.2ポイント増加している。

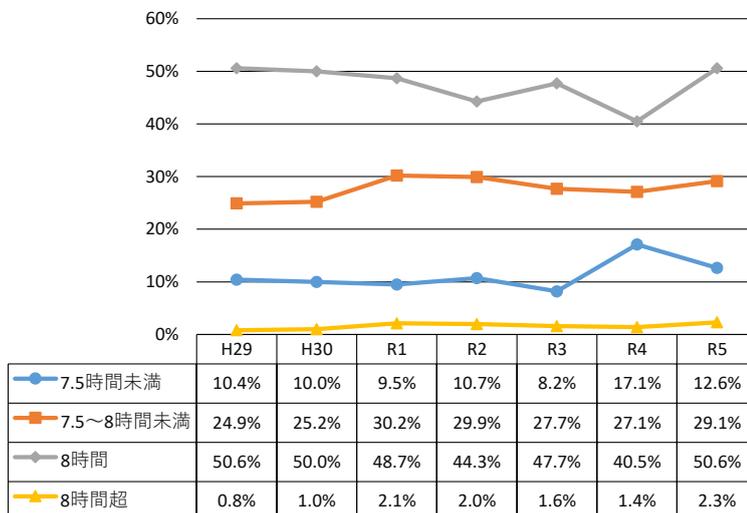


## 4. 労働時間

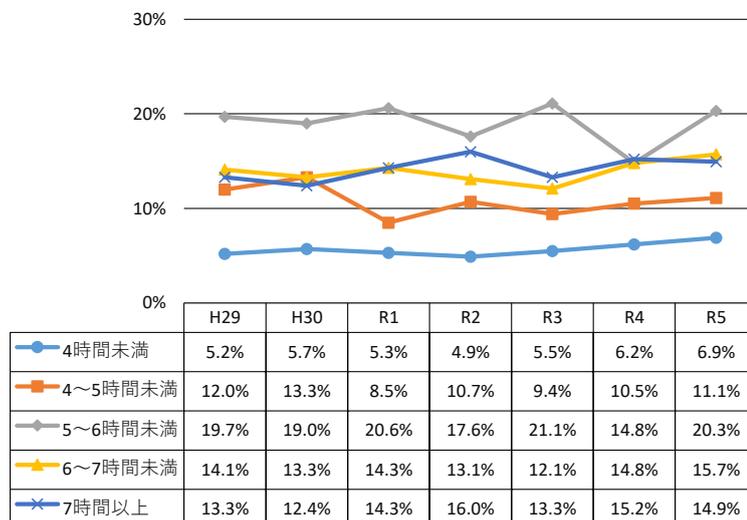
(1)1日あたりの所定労働時間  
令和5年度調査における正社員の所定労働時間について、「8時間」と定めている事業所の割合が全体の50.6%と最も高い。

パートタイマーについては、「5～6時間未満」と定めている事業所の割合が全体の20.3%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）

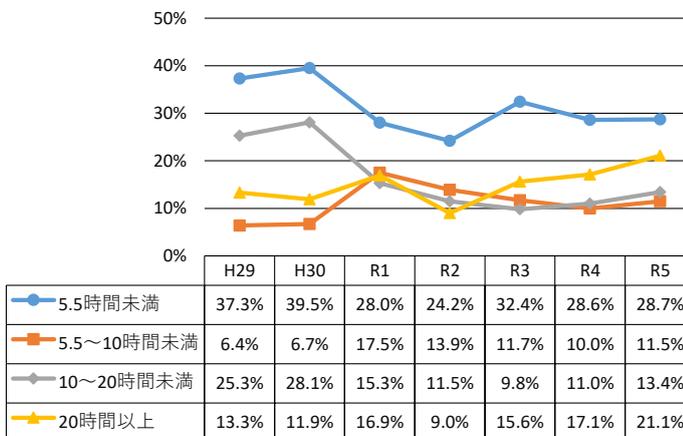


### (2) 所定外労働時間

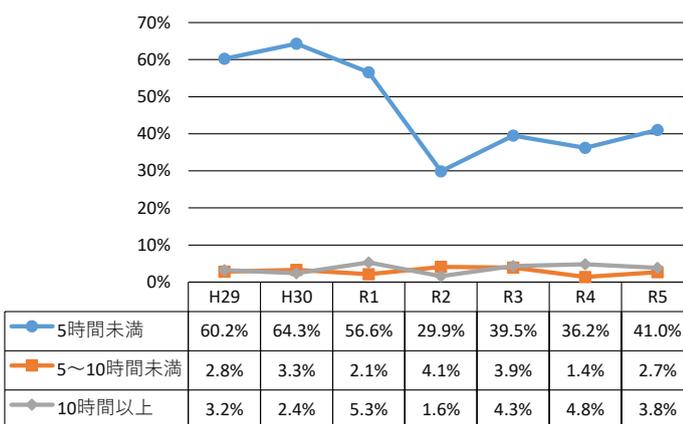
令和5年7月（1か月間）における正社員の所定外労働時間について、「5.5時間未満」と回答した事業所の割合が全体の28.7%と最も高いが、令和4年度と比較すると0.1ポイント増加しており、「20時間以上」が4.0ポイント増加した。

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41.0%と最も高い。

#### 1ヶ月あたりの所定外労働時間（正社員）



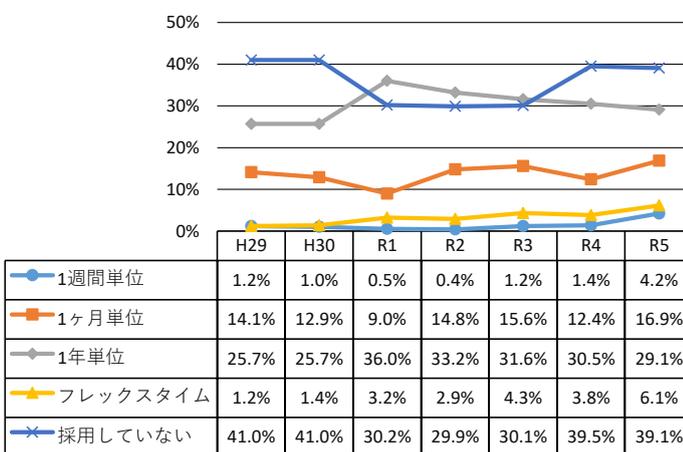
#### 1ヶ月あたりの所定外労働時間（パートタイマー）



### (3) 変形労働時間

令和5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53.2%であり、令和4年度より10.3ポイント増加している。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29.1%と最も高い。

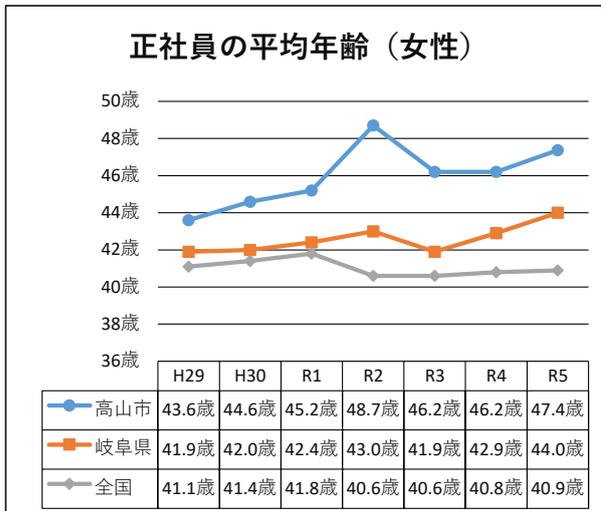
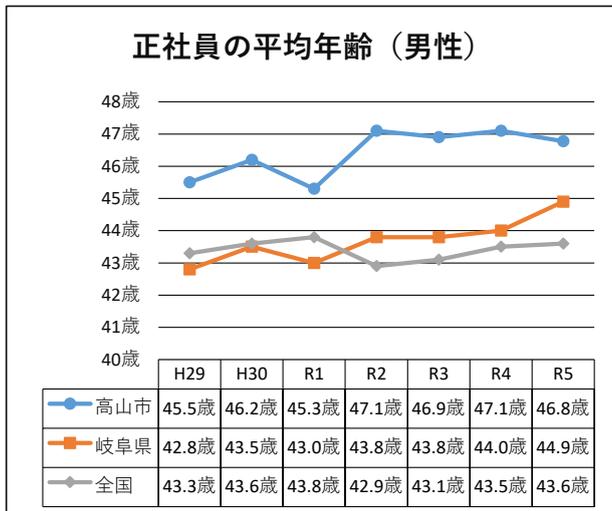
#### 変形労働時間制の採用（複数回答可）



## 5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

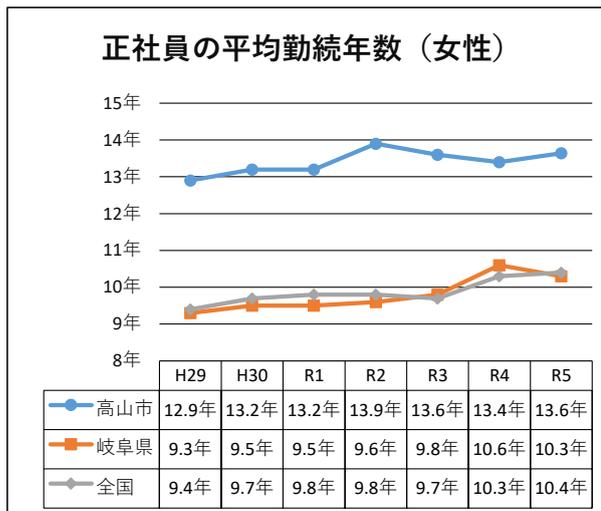
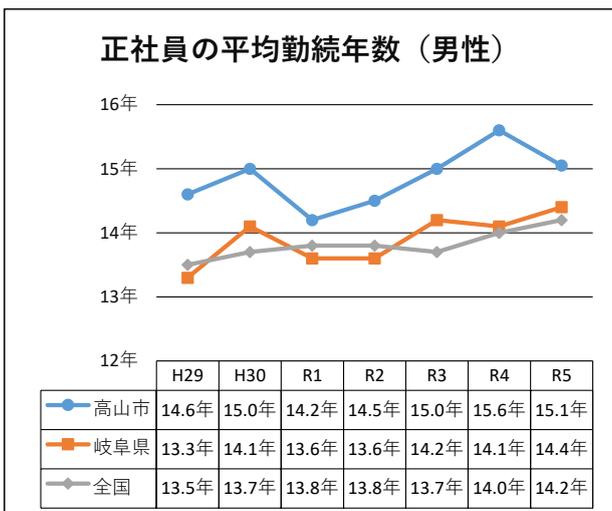
### (1) 平均年齢（男女別）

令和5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46.8歳、女性が47.4歳となっており、男性は令和4年度と比較して0.3歳低く、女性は1.2歳高い。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）

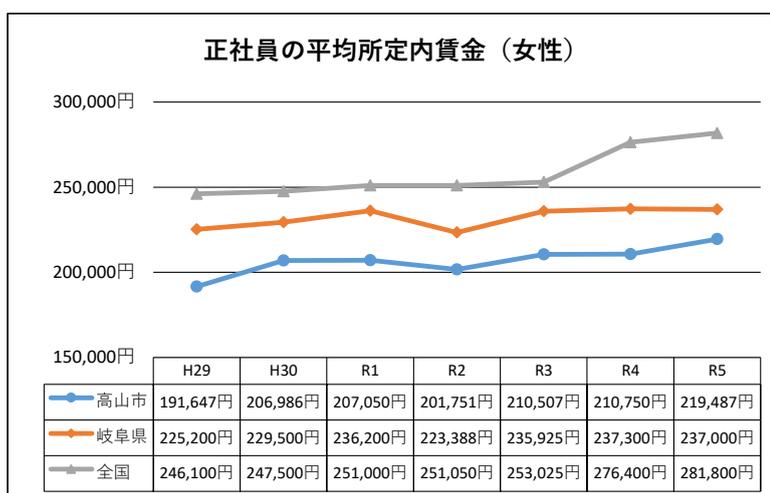
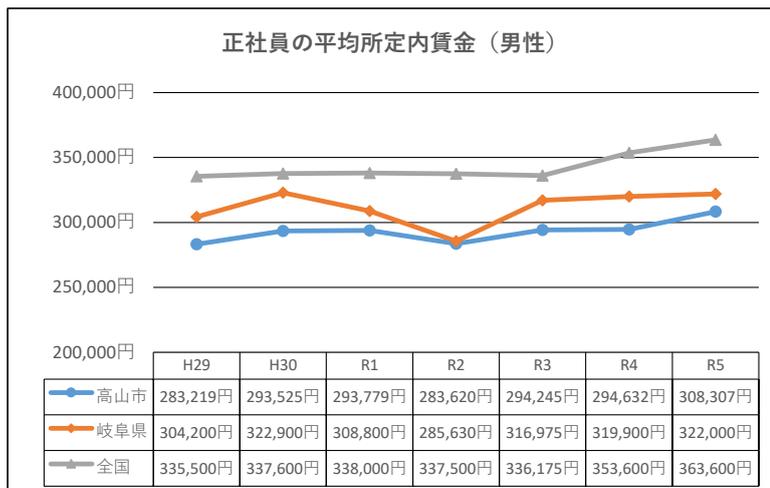
令和5年度調査における正社員の平均勤続年数について、高山市は男性が15.1年、女性が13.8年となっており、令和4年度よりも男性は0.5年短く、女性は0.4年長い。また、男女ともに岐阜県と全国の平均勤続年数を上回っている。



## 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

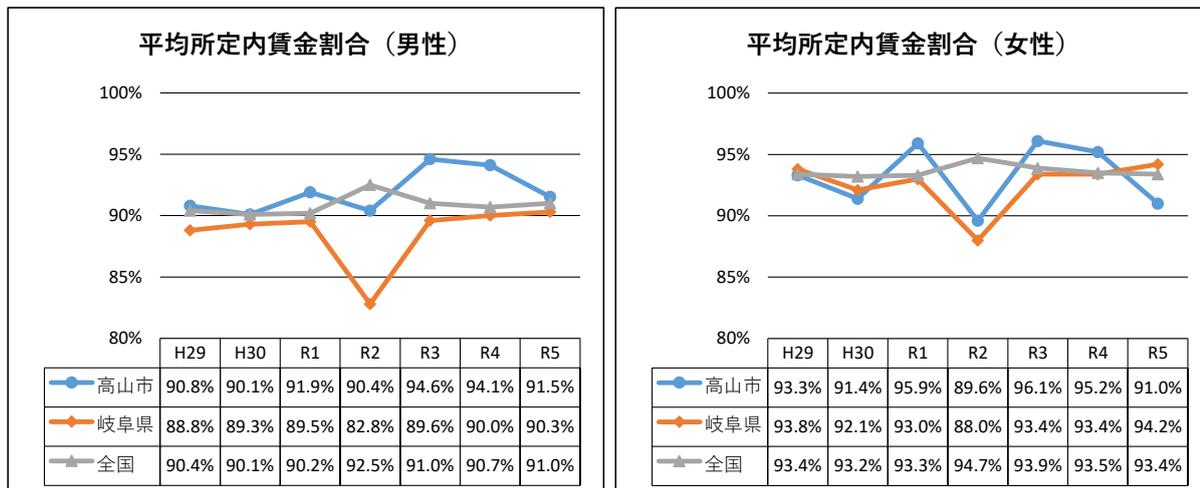
### (1) 正社員の平均所定内賃金 (男女別)

令和5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308,307円、女性が219,487円となっており、令和4年度と比較すると、男性は13,675円、女性は8,737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。



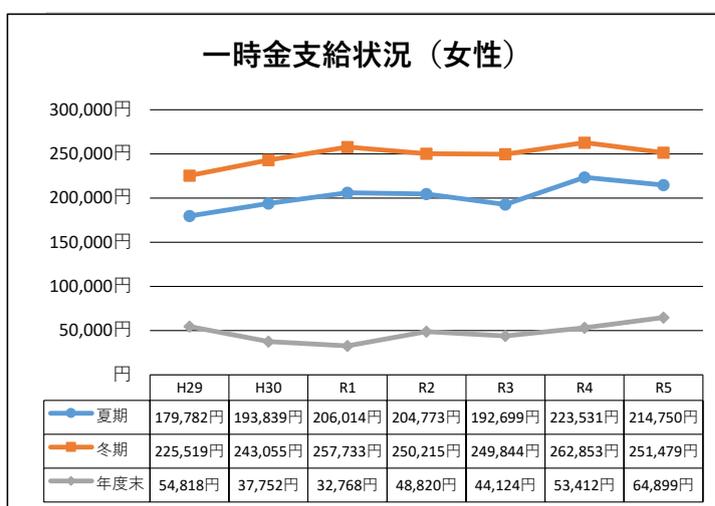
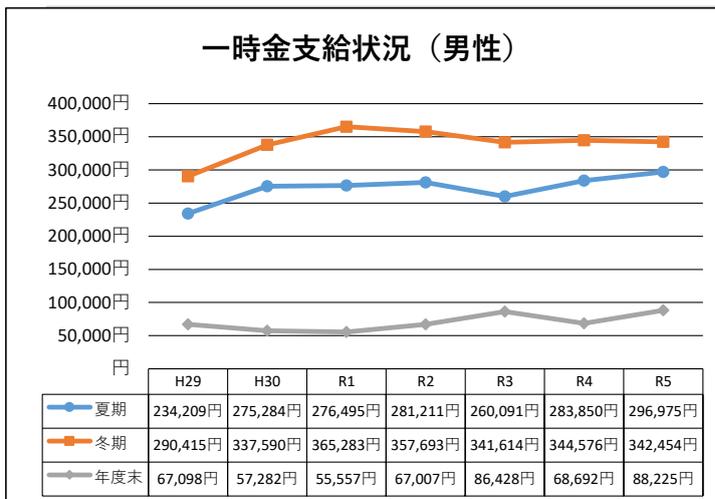
(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合（男女別）

令和5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91.5%、女性が91.0%となっており、男女ともに令和4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。



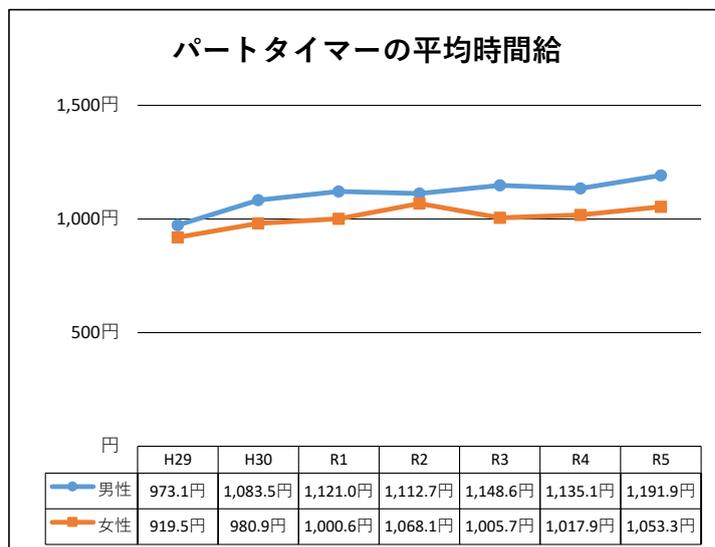
(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

令和5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342,454円、女性は251,479円であった。令和4年度と比較すると、男性は冬期が減少、女性は夏期、冬期は減少し、年度末が増加している。



(4) パートタイマーの平均時間給

令和5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1,191.9円、女性が1,053.3円であった。令和4年度と比較すると、男性は56.8円、女性は35.4円増加している。

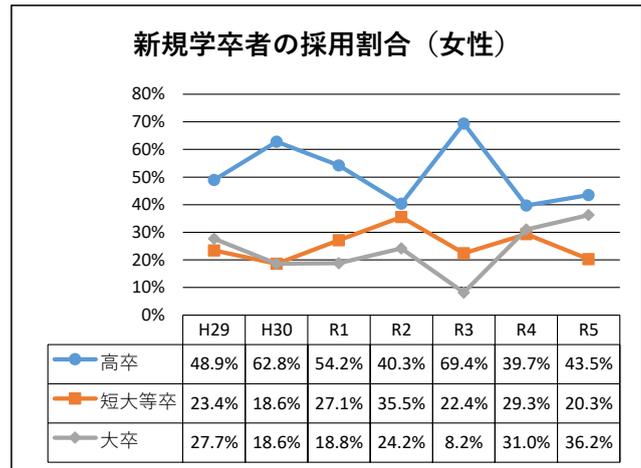
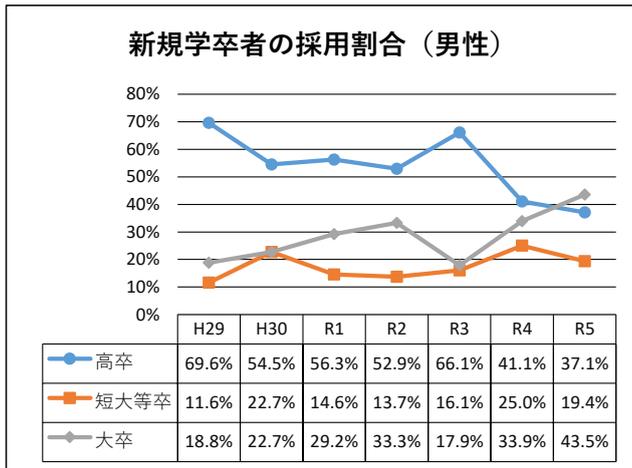


## 7. 新規学卒者の卒業種別採用割合及び平均初任給

### (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5年度に採用された新規学卒者の人数は男性が62人、女性が69人となっている。

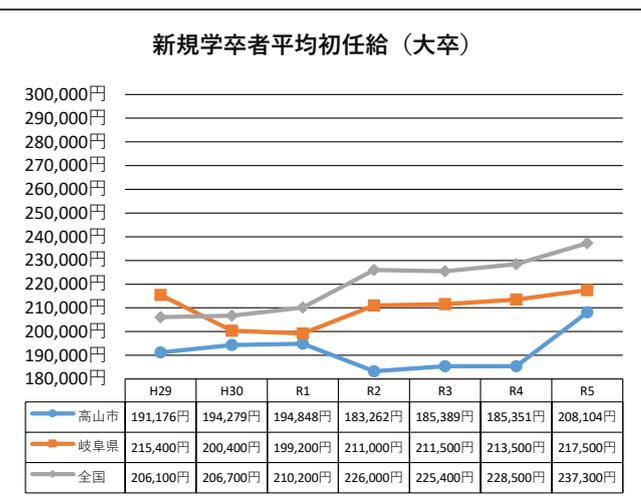
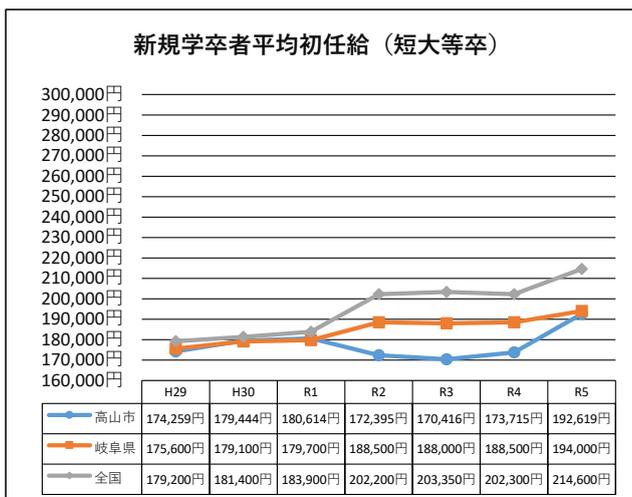
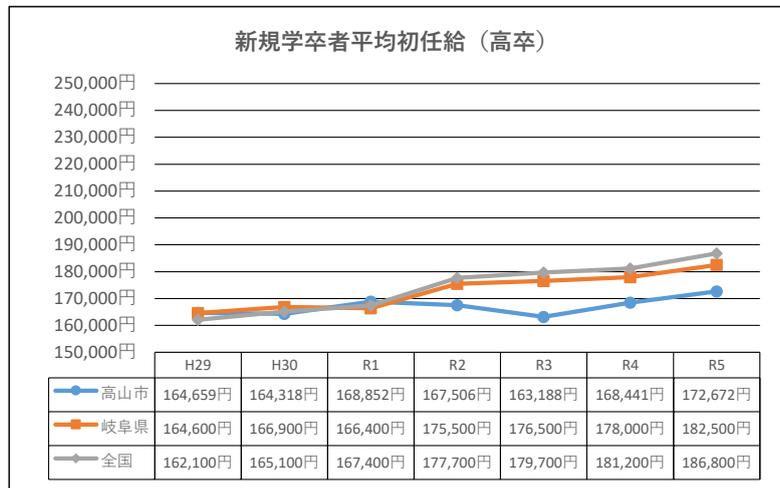
卒業種別ごとの採用割合をみると、男性は「大卒」、女性は「高卒」の割合が最も高い。



### (2) 新規学卒者の平均初任給

高山市における令和5年度の新規学卒者の平均初任給は、高卒が172,672円、短大等卒が192,619円、大卒が208,104円となっている。令和4年度と比較すると、高卒は4,231円、短大等卒は18,904円、大卒は22,753円増加している。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、その年度において、新規学卒者の採用がなかった企業が採用をした場合の初任給を含んでいる。

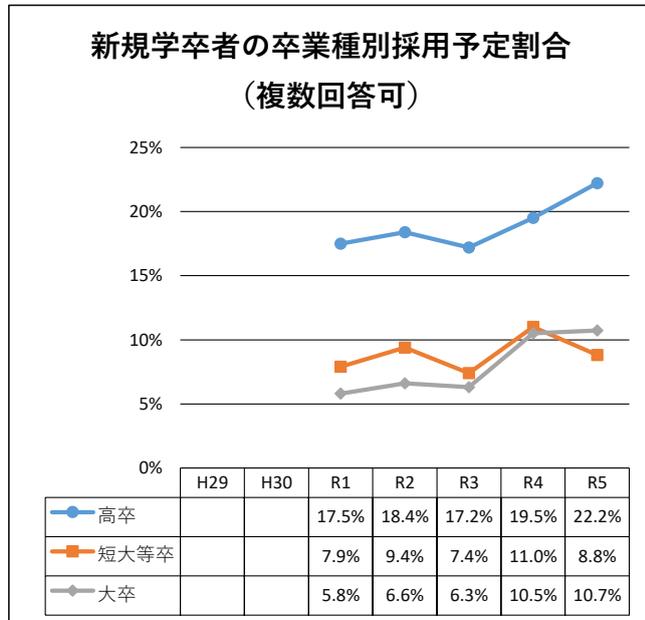
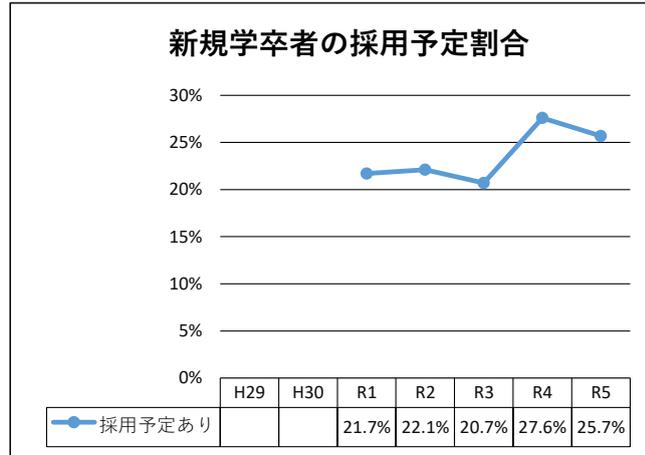


※令和5年度から回答選択肢の「大卒」に大学院卒を含む。

(3) 新規学卒者の採用予定

令和6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25.7%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22.2%、「短大等卒」が8.8%、「大卒」が10.7%となっている。

※令和元年度より調査開始

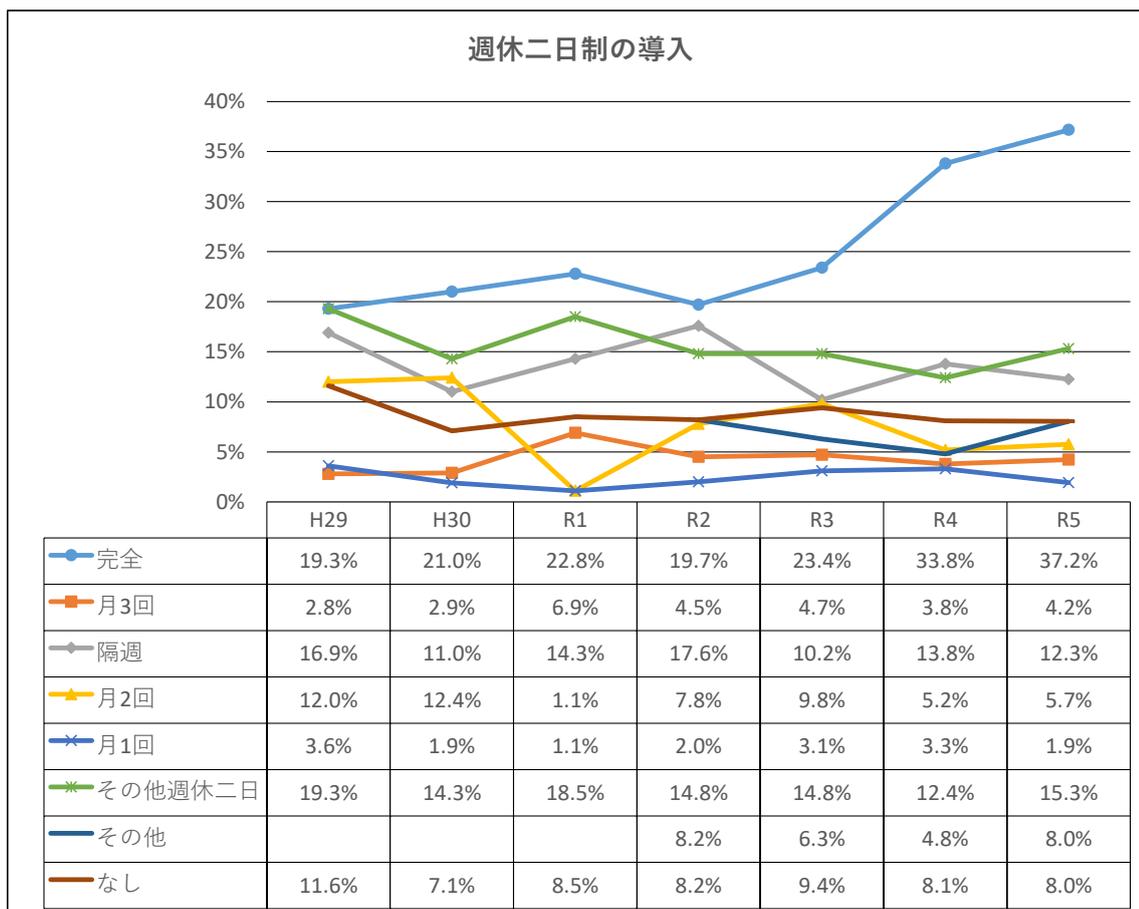


## 8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の取得状況

### (1) 週休二日制の実施状況

令和5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84.7%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37.2%と最も高く、次いで「その他の週休二日制」が15.3%、「隔週週休二日制」が12.3%となっている。

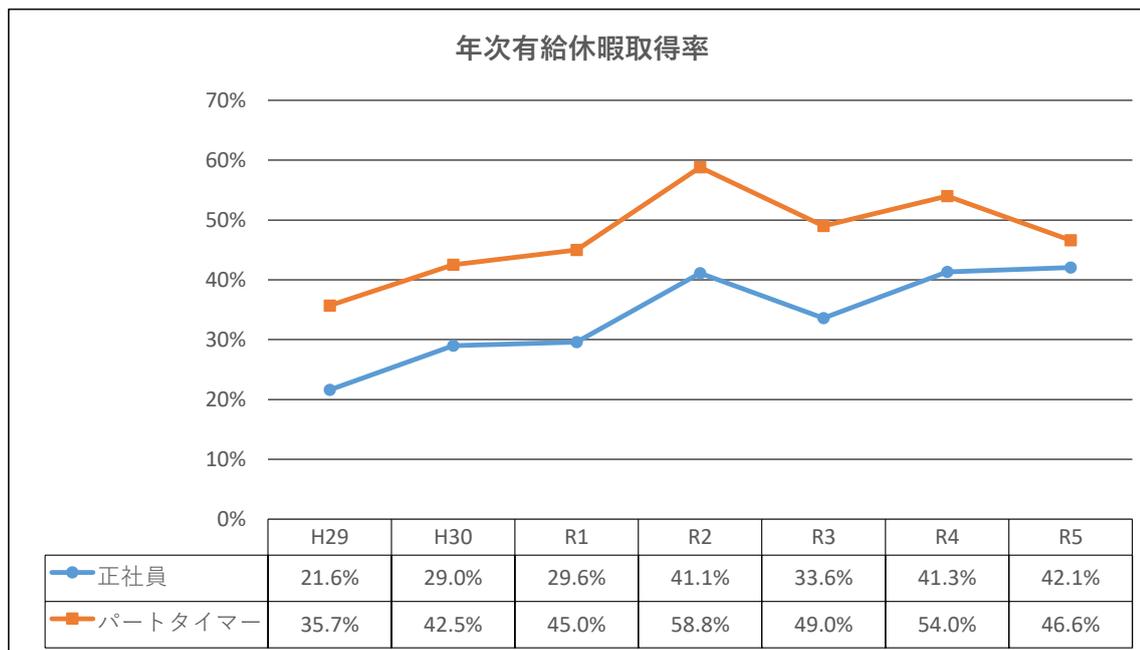
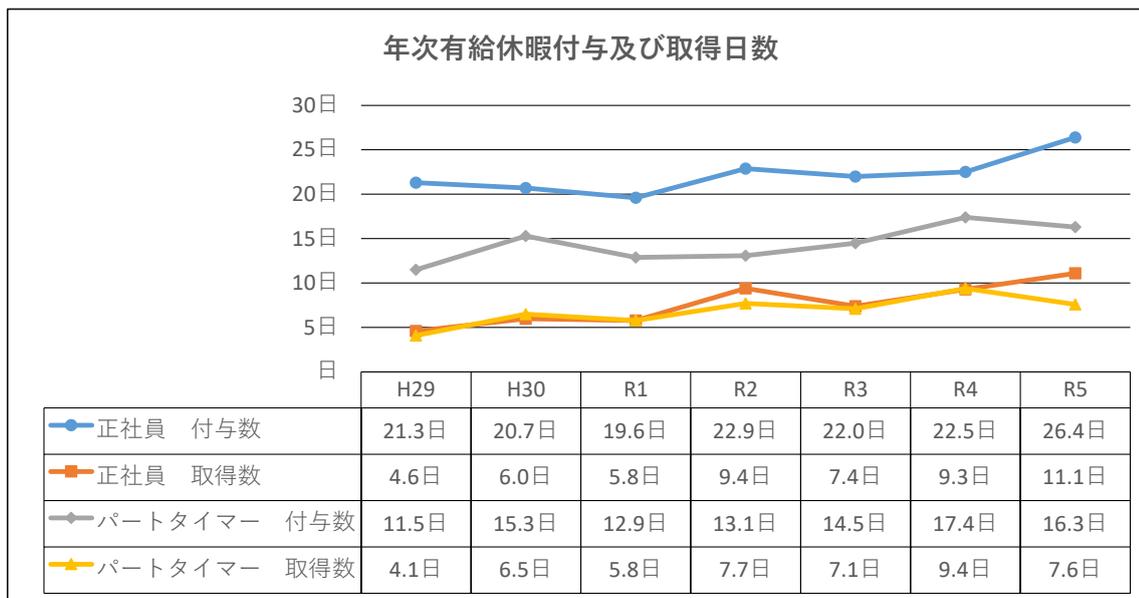
※令和2年度より回答選択肢に「その他」を追加。



(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5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26.4日で、平均取得日数は11.1日、取得率42.1%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16.3日で、平均取得日数は7.6日、取得率46.6%となっている。

令和4年度と比較すると、正社員においては年次有給休暇取得率が増加している。

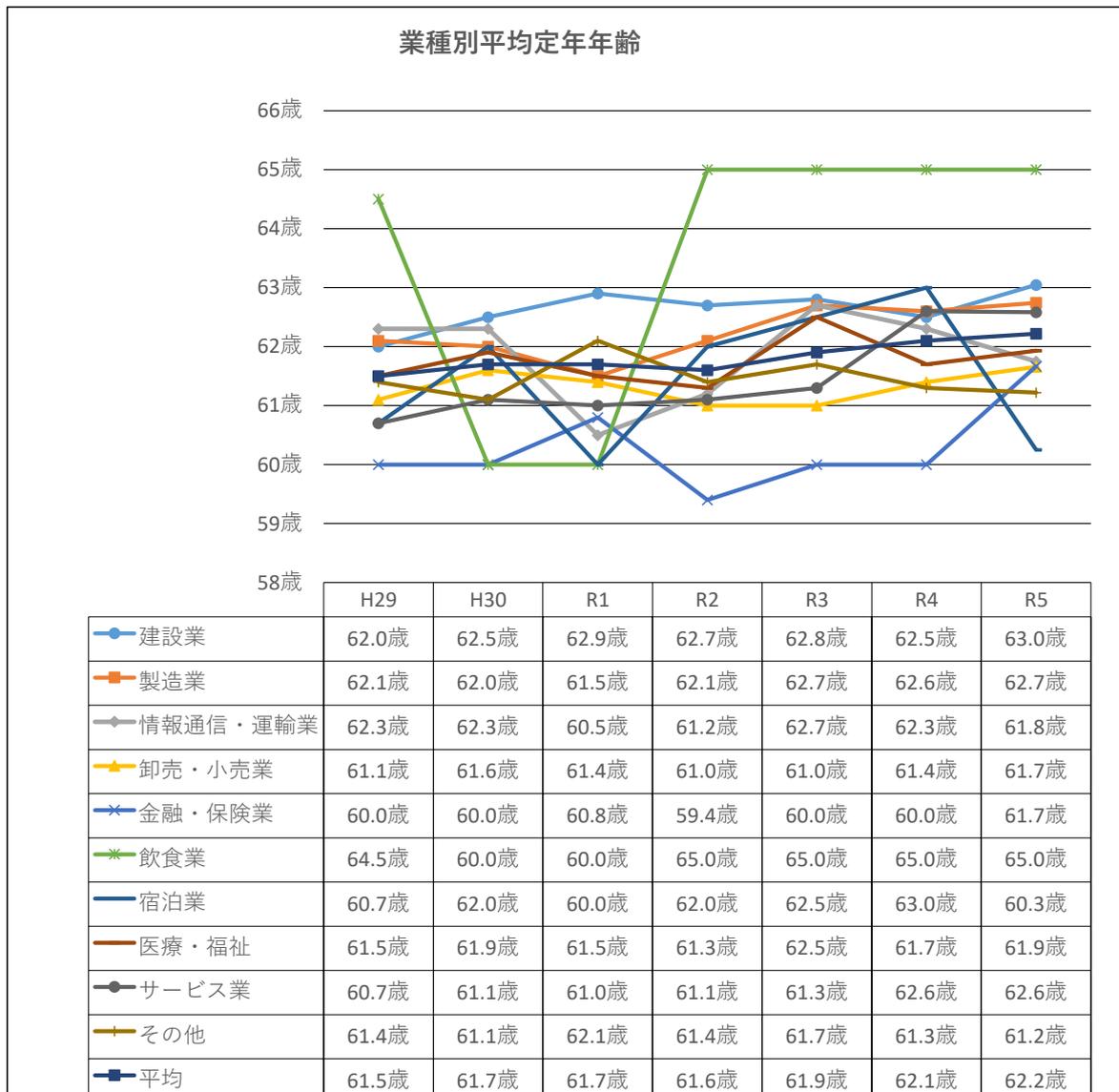
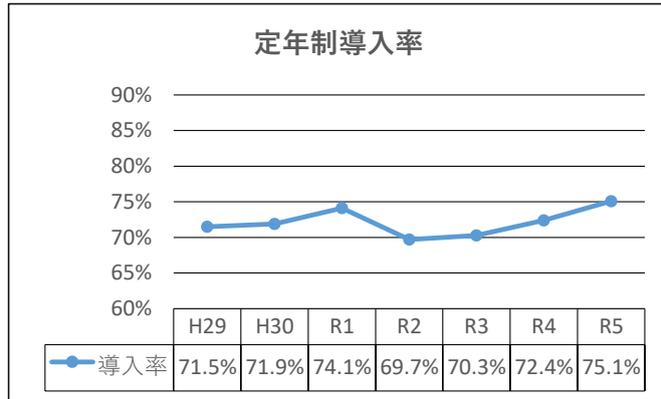


## 9. 定年制及び雇用調整の実施状況

### (1) 定年制の有無

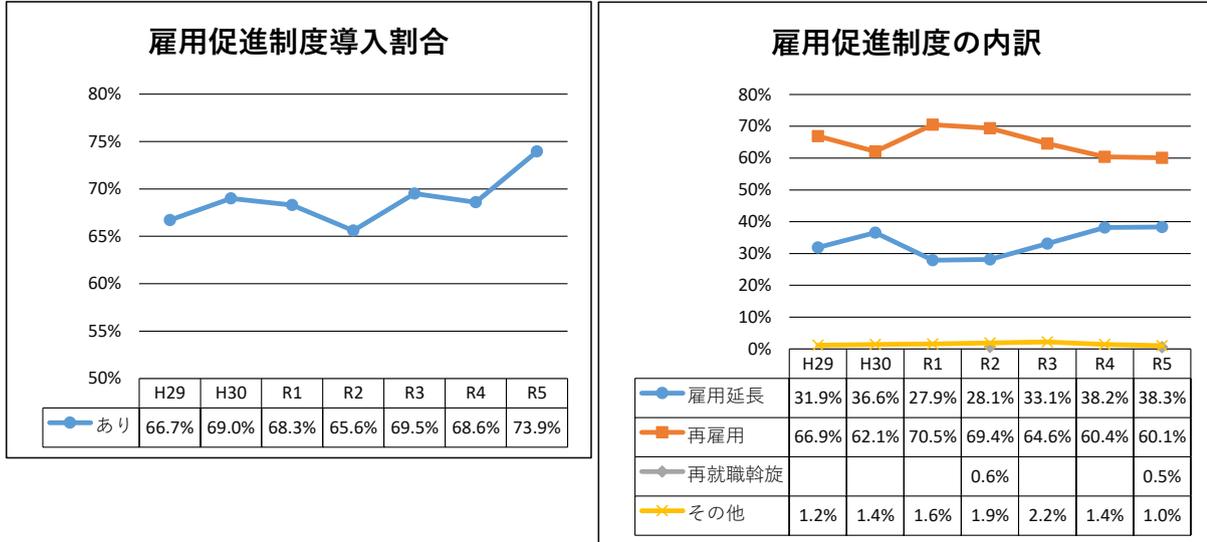
令和5年度調査において、定年制を定めている事業所の割合は全体の75.1%となっている。平均定年年齢は62.2歳であり、令和4年度と比較して0.1歳高くなっている。

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。



(2) 定年後の雇用促進制度

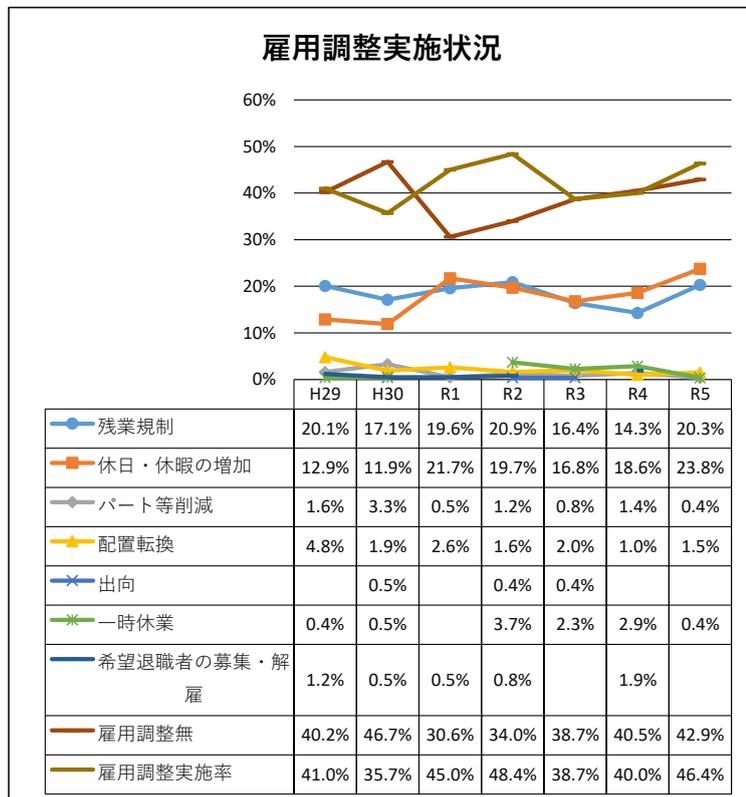
令和5年度調査において、定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は全体の73.9%となっている。また、雇用促進制度の実施内容については、「再雇用」を採用している事業所の割合が60.1%と最も高い。



(3) 雇用調整（労働力の削減）の実施状況

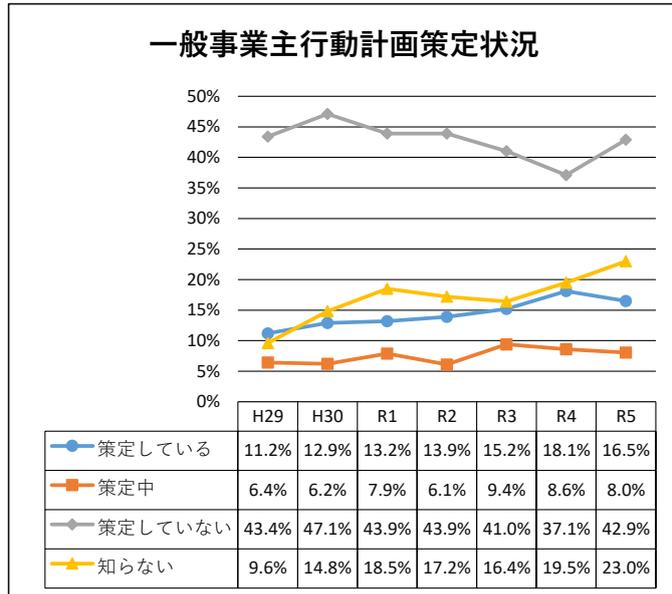
令和5年度調査において、雇用調整を実施している事業所の割合は全体の46.4%となっており、令和4年度よりも6.4ポイント増加している。

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23.8%と最も高い。



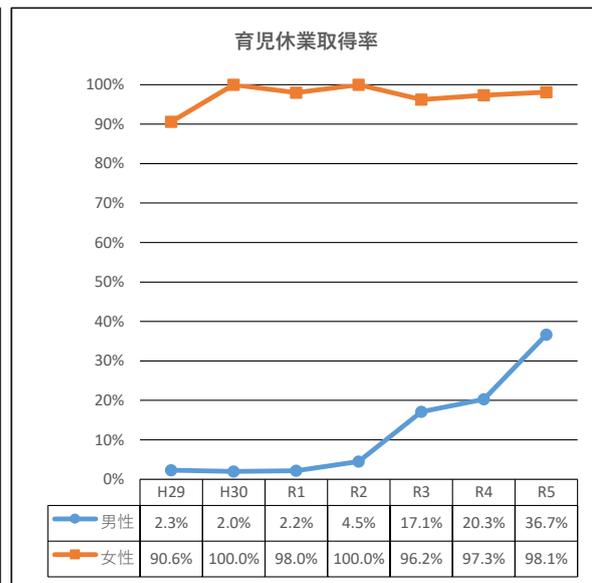
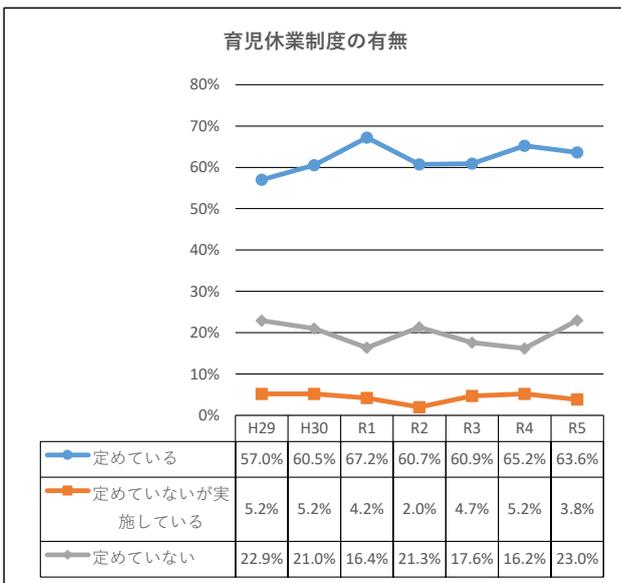
## 10. 育児に関する諸制度の実施状況

(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5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16.5%となっており、令和4年度よりも1.6ポイント減少している。  
 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42.9%と最も高い。

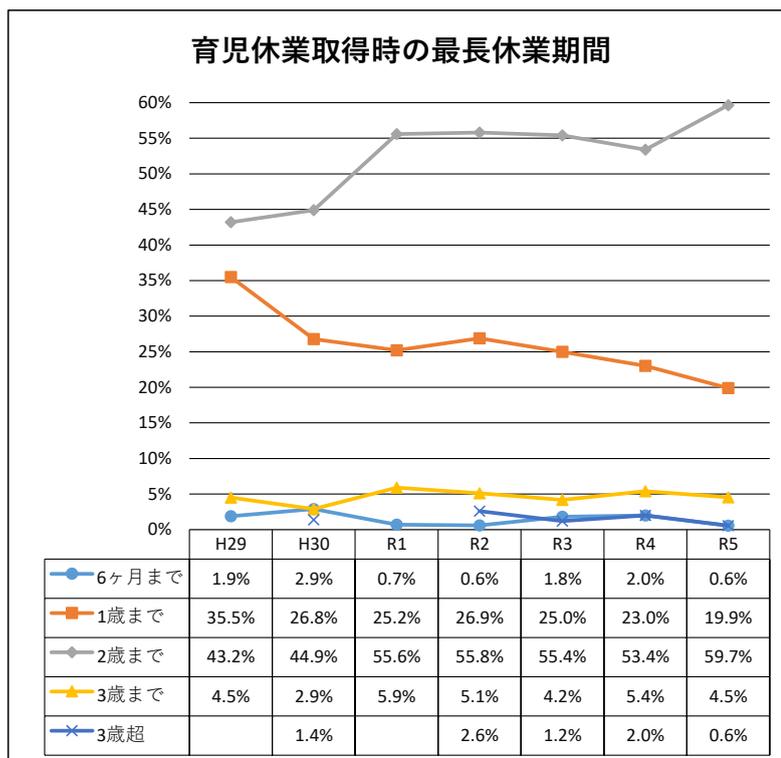


(2) 育児休業制度の有無

令和5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63.6%、「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3.8%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4年度よりも3ポイント減少している。  
 また、男性の育児休暇取得率は36.7%と令和4年度と比較して16.4ポイント増加している。



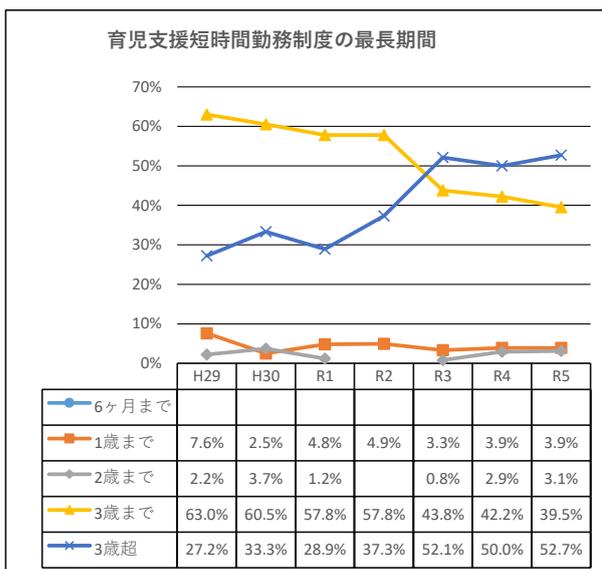
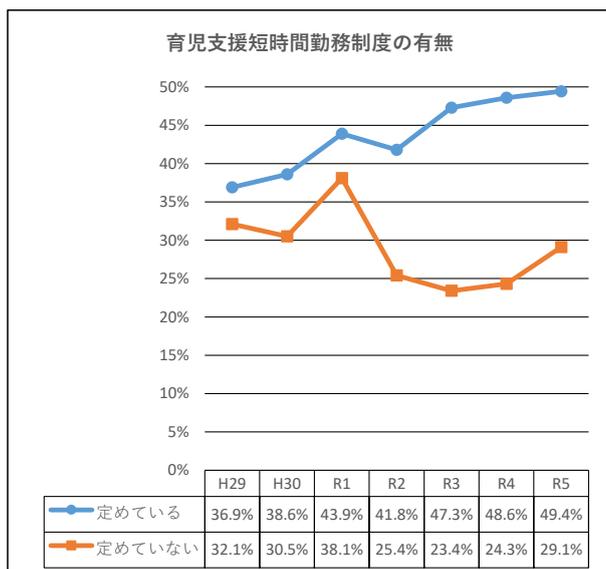
育児休業制度を定めている事業所において、その最長休業期間を「2歳まで」と回答している事業所の割合が全体の59.7%と最も高い。



### (3) 育児支援に係る短時間勤務制度の有無

令和5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49.4%であり、令和4年度と比較すると0.8ポイント増加している。

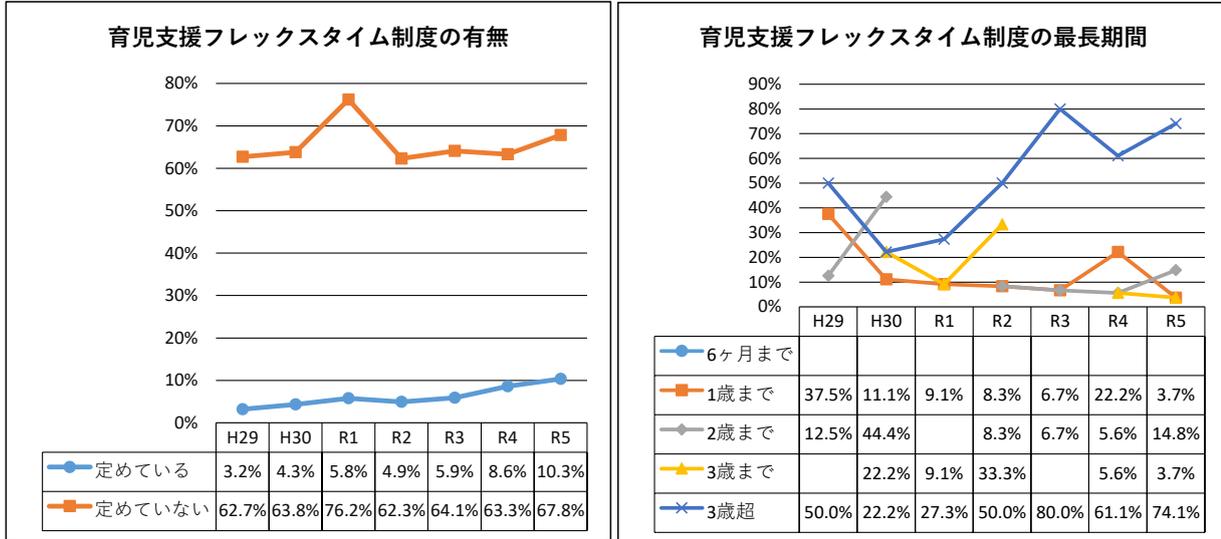
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が52.7%と最も高い。



(4) 育児に係るフレックスタイム制度の有無

令和5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10.3%となっており、令和4年度と比較すると1.7ポイント増加している。

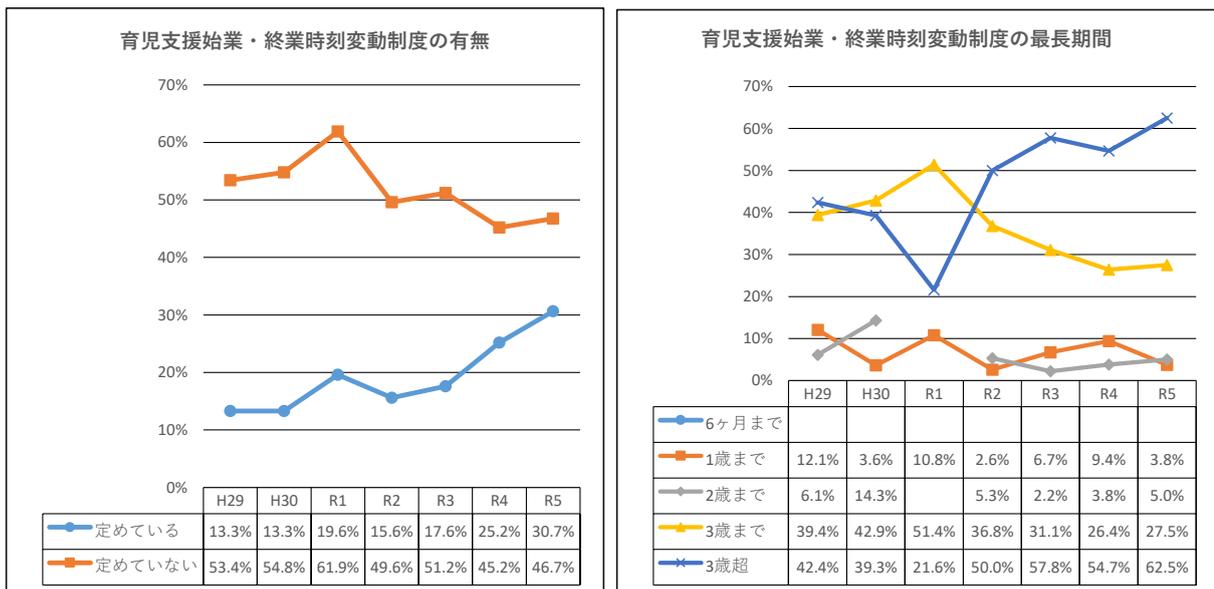
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が74.1%と最も高い。



(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5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30.7%となっており、令和4年度よりも5.5ポイント増加している。

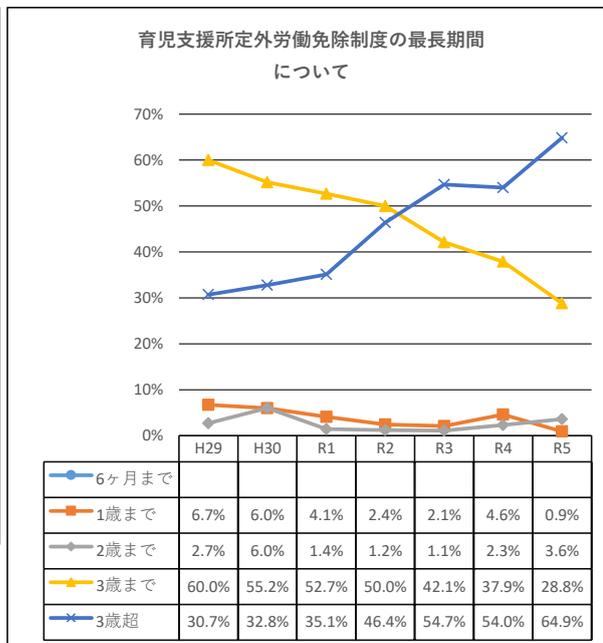
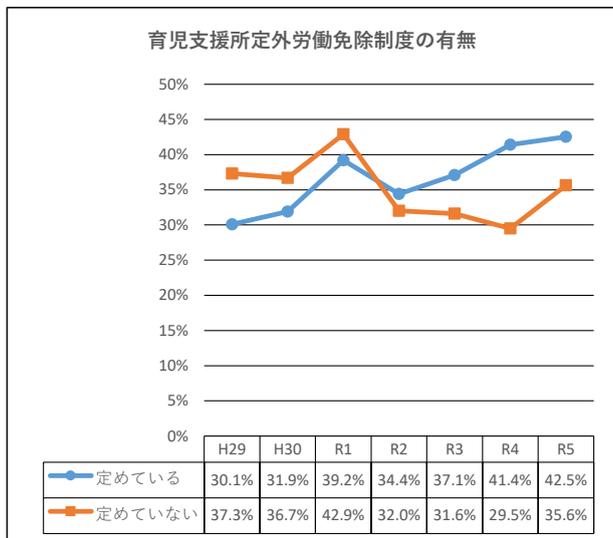
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が62.5%と最も高い。



(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の有無

令和5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42.5%であり、令和4年度と比較すると1.1ポイント増加している。

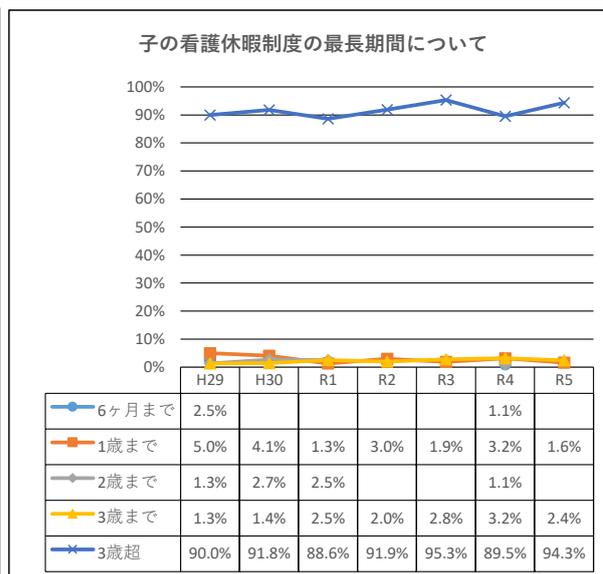
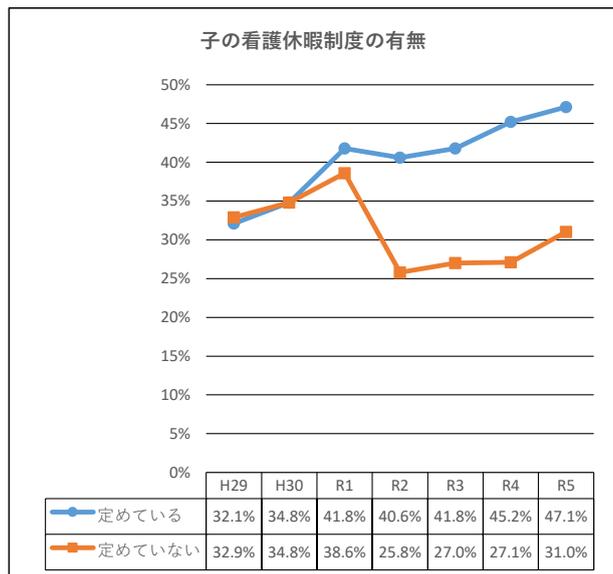
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が64.9%と最も高い。



(7) 育児支援に係る子の看護休暇制度の有無

令和5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47.1%で、令和4年度と比較すると1.9ポイント増加している。

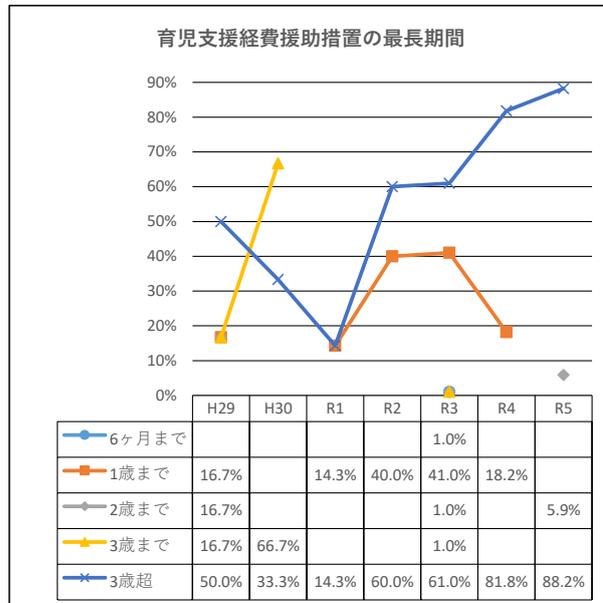
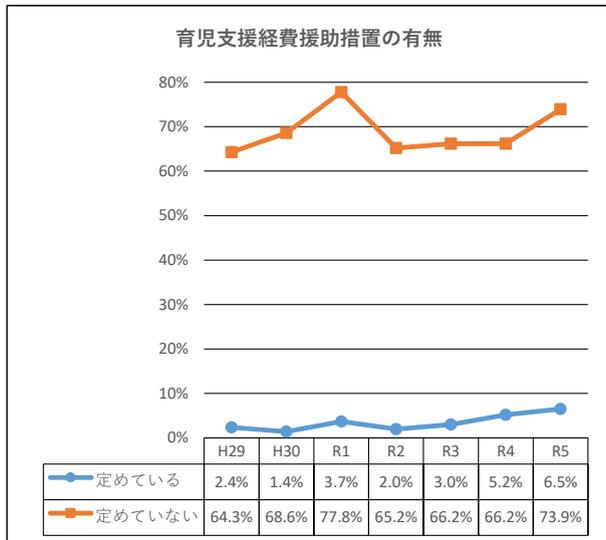
また、当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が94.3%と最も高い。



(8) 育児支援に係る経費の援助措置の有無

令和5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6.5%となっており、令和4年度と比較すると1.3ポイント増加している。

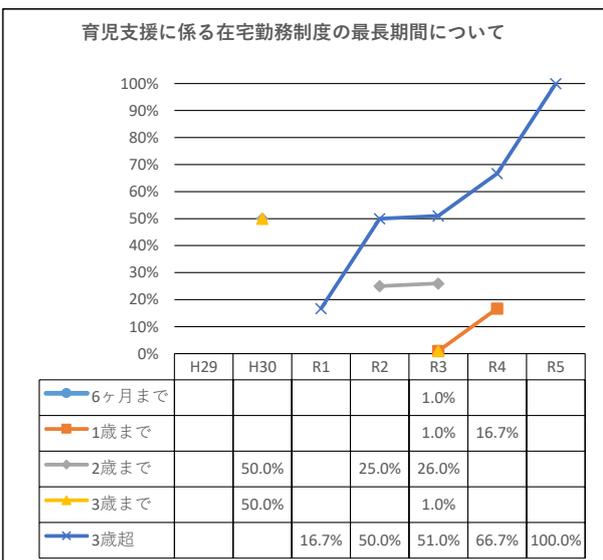
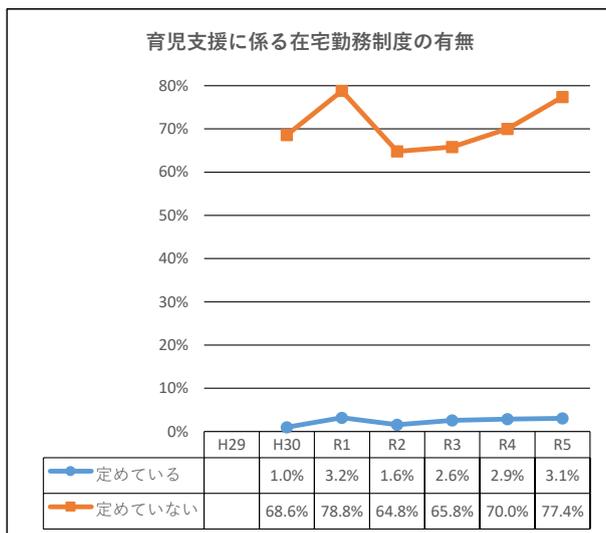
また、当該措置を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」としている事業所の割合が88.2%と最も高い。



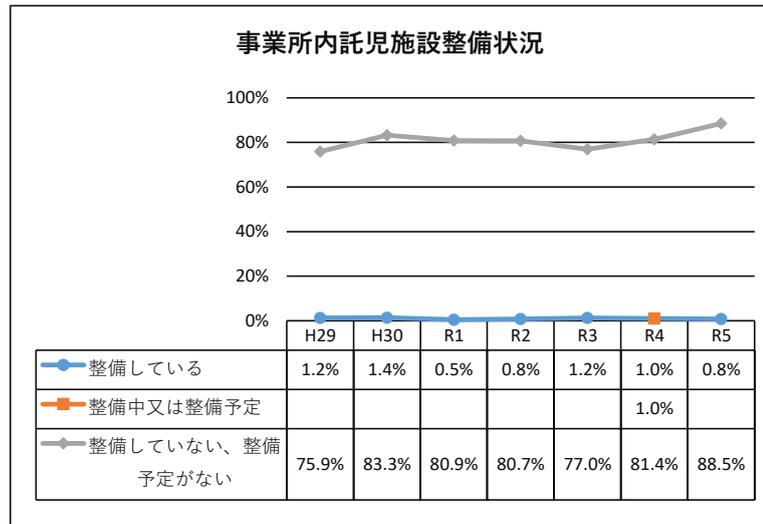
(9) 育児支援に係る在宅勤務制度の有無

令和5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3.1%となっており、令和4年度よりも0.2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100%と最も高い。（平成30年度より調査開始）

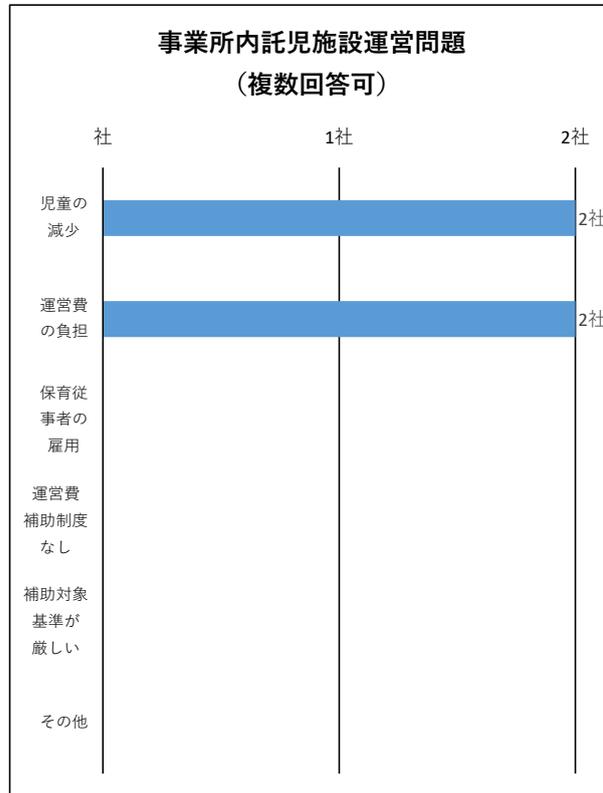
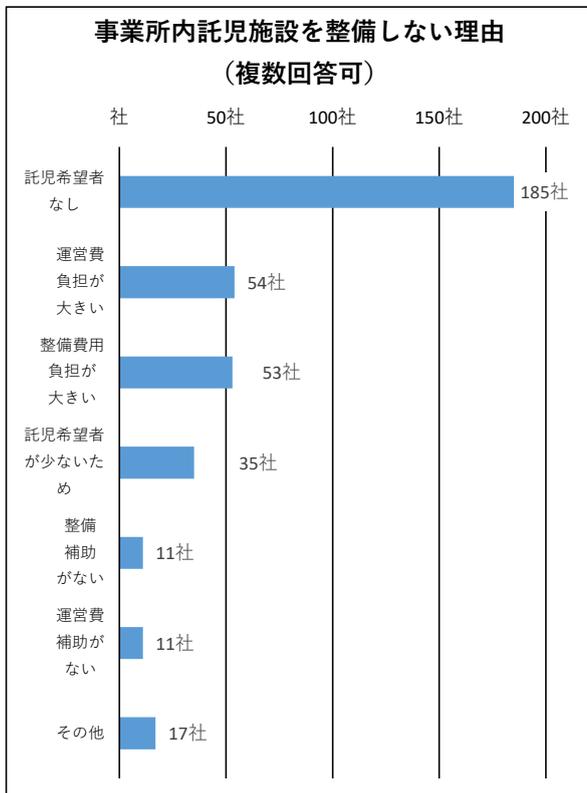


(10) 事業所内託児施設の整備状況  
 令和5年度調査において、事業所内託児施設を「整備している」と回答した事業所の割合は全体の0.8%であり、令和4年度と比較すると0.2ポイント減少している。それに対して、「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所の割合は全体の88.5%であった。



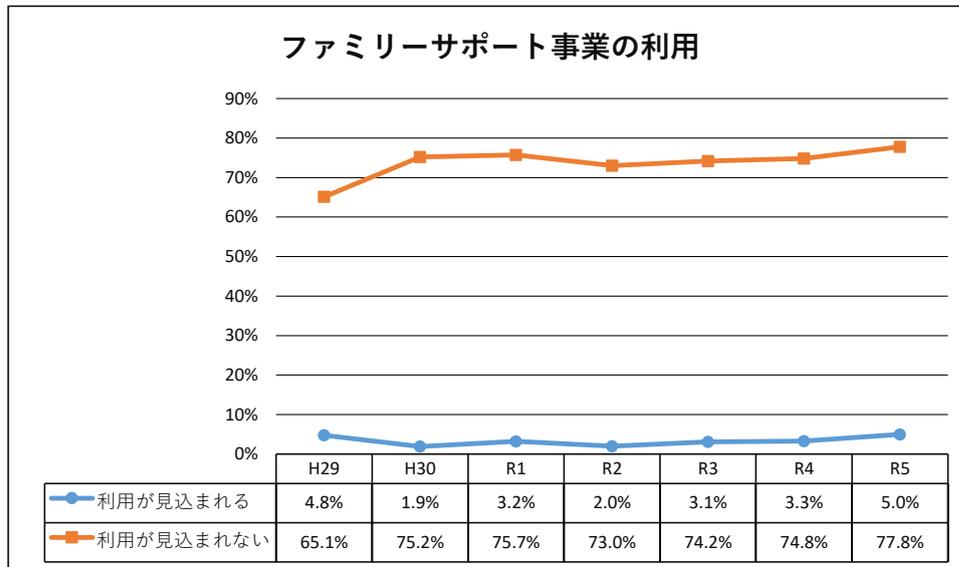
事業所内託児施設を「整備していない、整備予定がない」と回答した事業所において、その理由を「託児を希望する従業員がいないため」と回答している事業所の割合が81.1%（228社中185社）と最も高い。次いで、「事業所内託児施設運営にかかる費用負担が大きいため」が23.7%（228社中54社）、「事業所内託児施設を整備する費用負担が大きいため」が23.2%（228社中53社）となっている。

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」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5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5.0%となっており、令和4年度と比較すると1.7ポイント増加している。（平成29年度より調査開始）

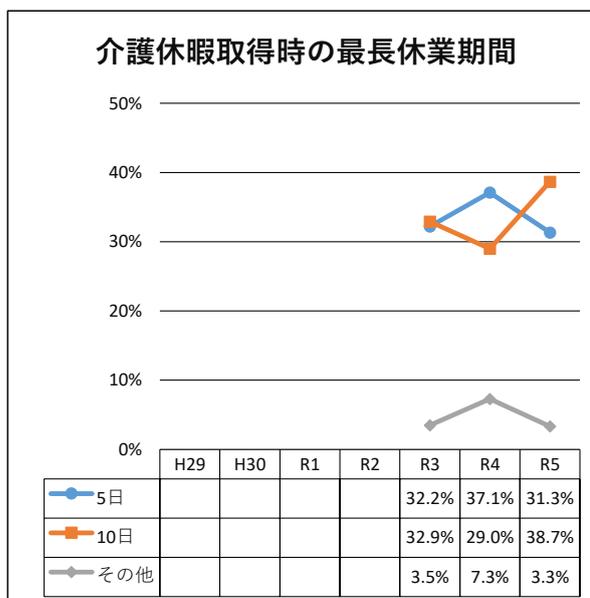
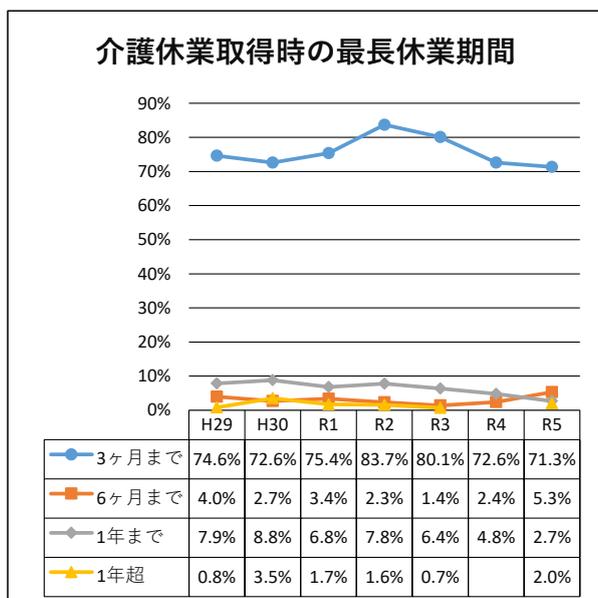
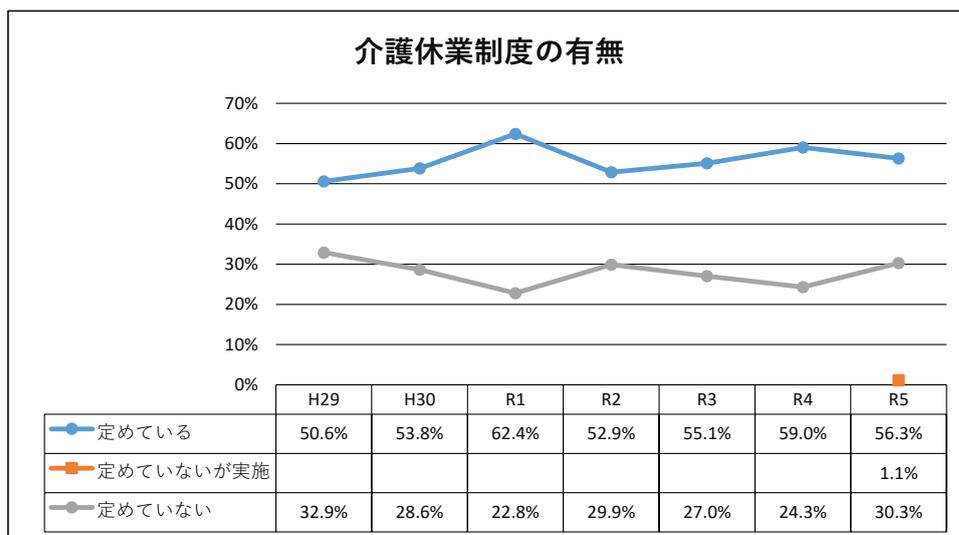


## 11. 介護に関する諸制度の実施状況

### (1) 介護休業制度の有無

令和5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56.3%となっており、令和4年度と比較すると2.7ポイント減少している。

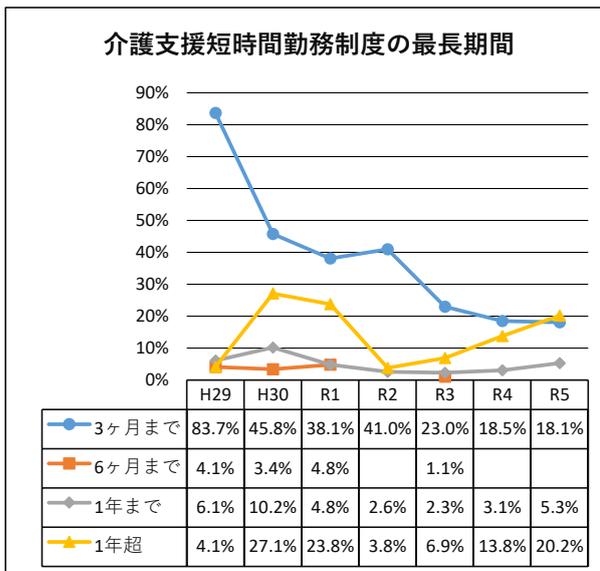
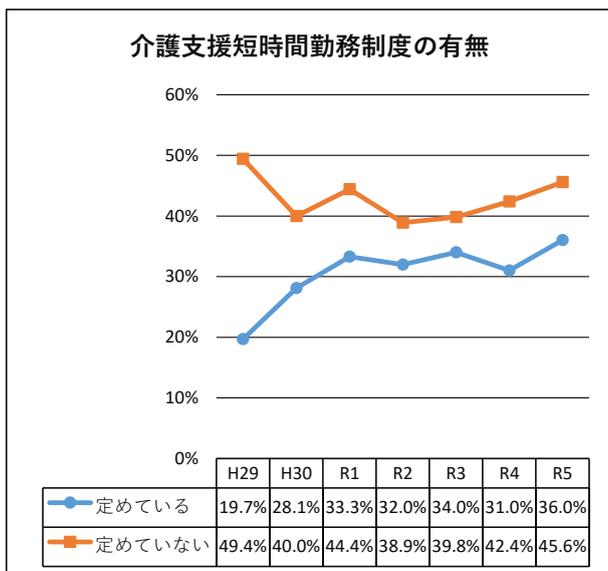
また、当該制度を定めている事業所において、介護休業取得時の最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が71.3%と最も高い。介護休暇取得時の最長期間については、「10日」としている事業所の割合が38.7%と最も高い。※R5年度より回答選択肢に「定めていないが実施」を追加。



(2) 介護支援に係る短時間勤務制度の有無

令和5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36.0%となっており、令和4年度と比較すると5.0ポイント増加している。

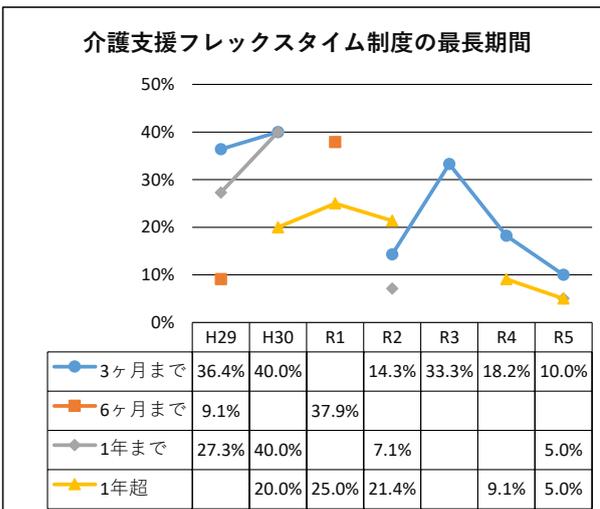
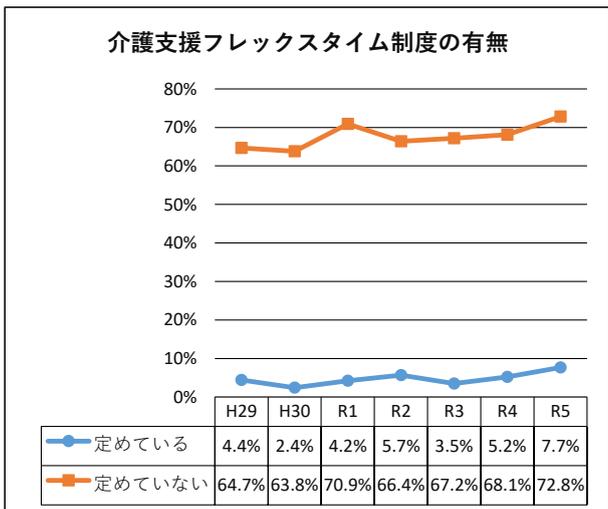
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年超」としている事業所の割合が20.2%と最も高い。



(3) 介護支援に係るフレックスタイム制度の有無

令和5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7.7%となっており、令和4年度よりも2.5ポイント増加している。

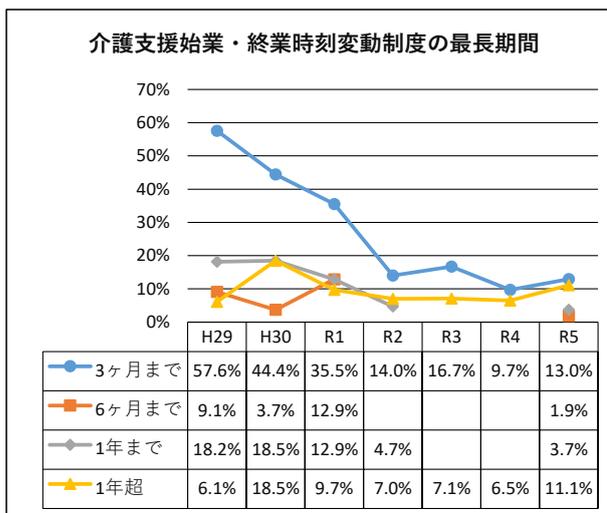
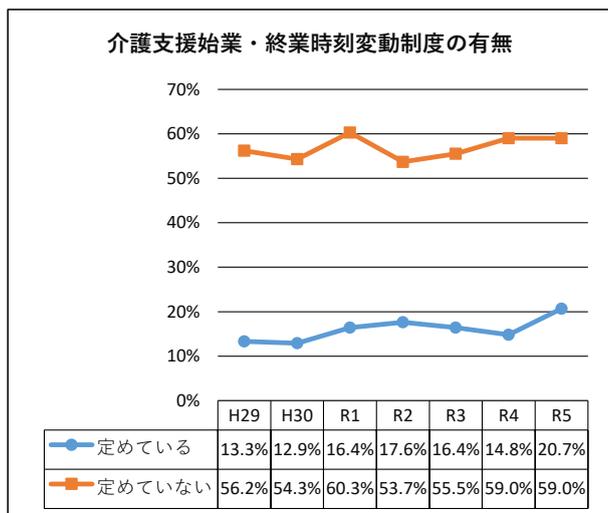
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が10.0%と最も高い。



(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5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20.7%となっており、令和4年度と比較して5.9ポイント増加している。

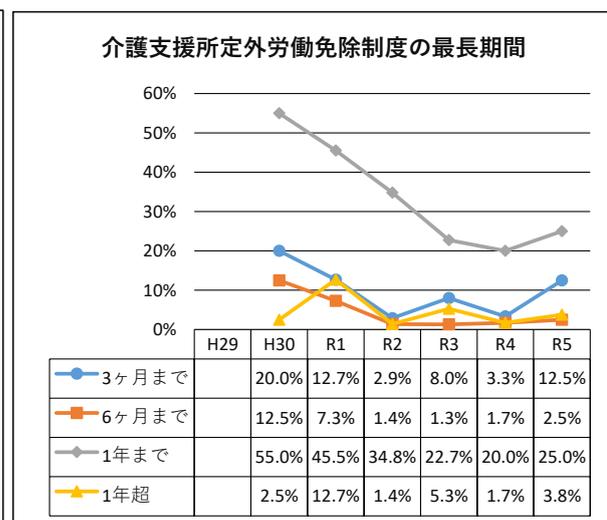
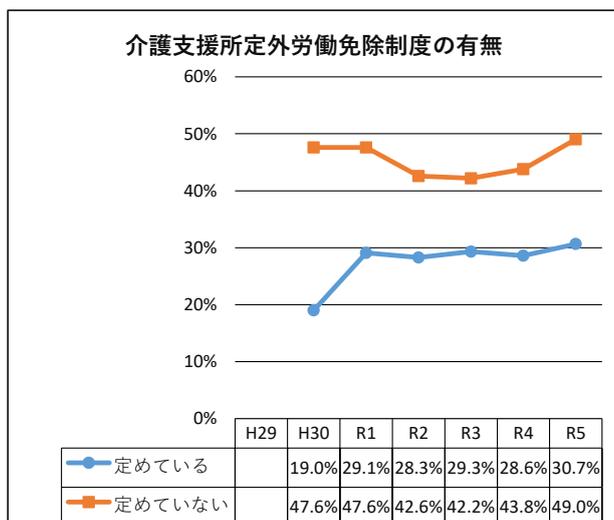
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「3ヶ月まで」としている事業所の割合が13.0%と最も高い。



(5) 介護支援に係る所定外労働免除制度の有無

令和5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30.7%となっており、令和4年度よりも2.1ポイント増加している。

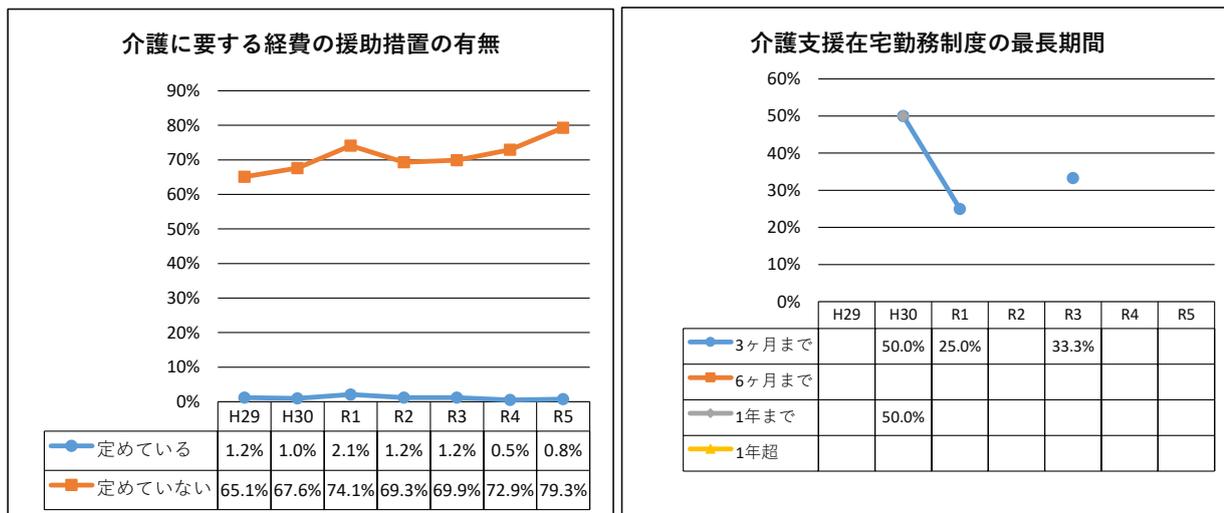
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年まで」としている事業所の割合が25.0%と最も高い。（平成30年度より調査開始）



(6) 介護に要する経費の援助措置の有無

令和5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0.8%となっており、令和4年度よりも0.3ポイント増加している。

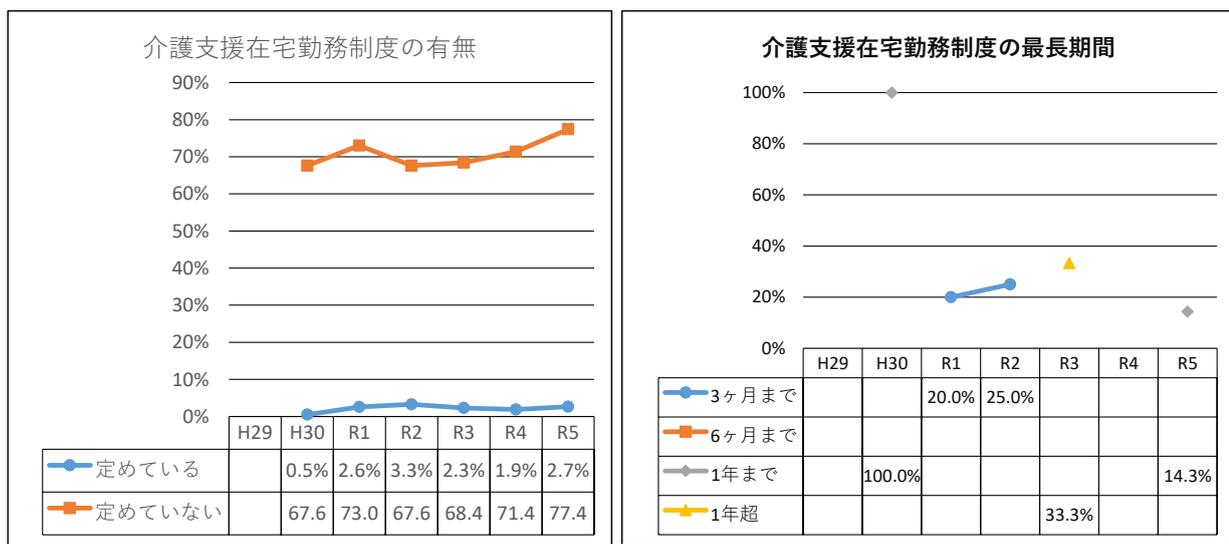
また、今回の調査では、当該措置を定めている事業所における最長期間に関する回答を得ることができなかった。（最長期間については平成30年度より調査開始）



(7) 介護支援に係る在宅勤務制度の有無

令和5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2.7%となっており、令和4年度よりも0.8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14.3%と最も高い。（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

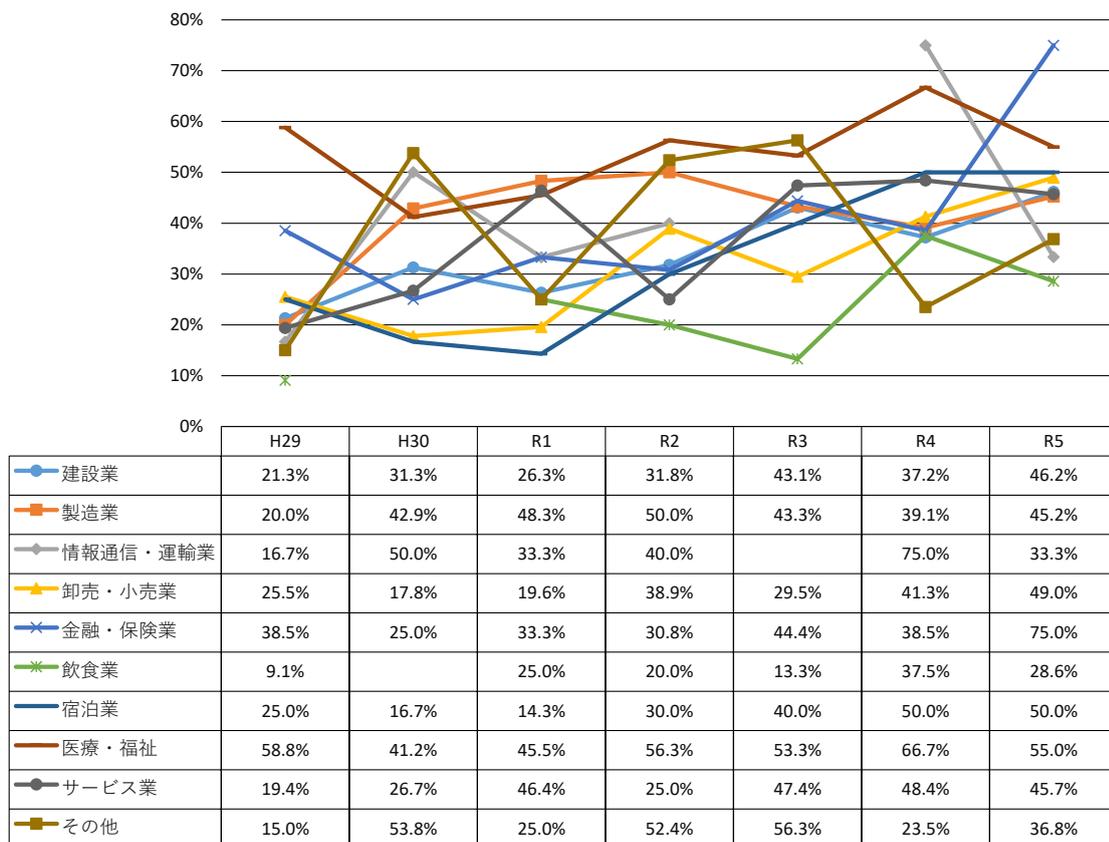
令和5年度調査において、出産、介護などのために退職した従業員を再雇用している事業所の割合は全体の47.1%となっており、令和4年度より4.7ポイント増加している。

業種別でみると、「金融・保険業」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。

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）

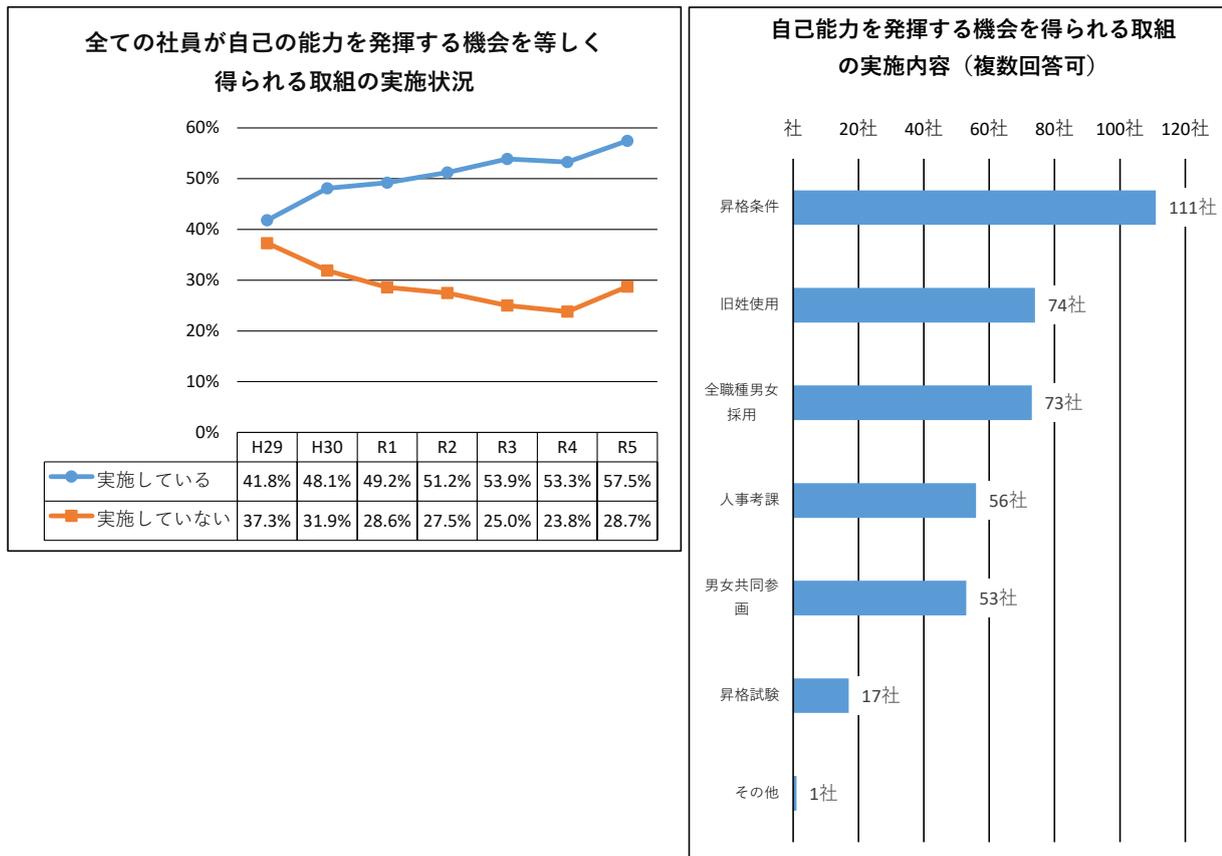


### 13. 社員に関する職場の状況及びハラスメントへの対策状況

(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5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57.5%となっており、令和4年度と比較して4.2ポイント増加している。

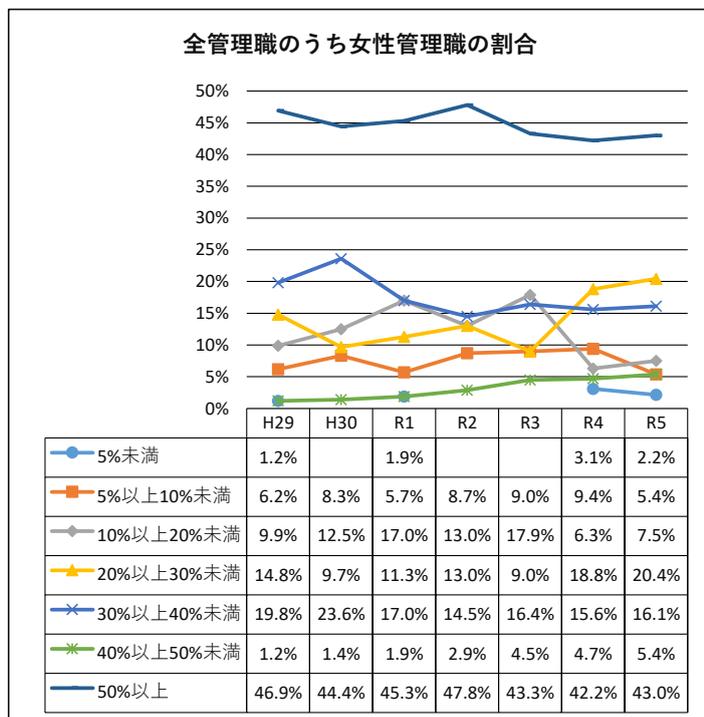
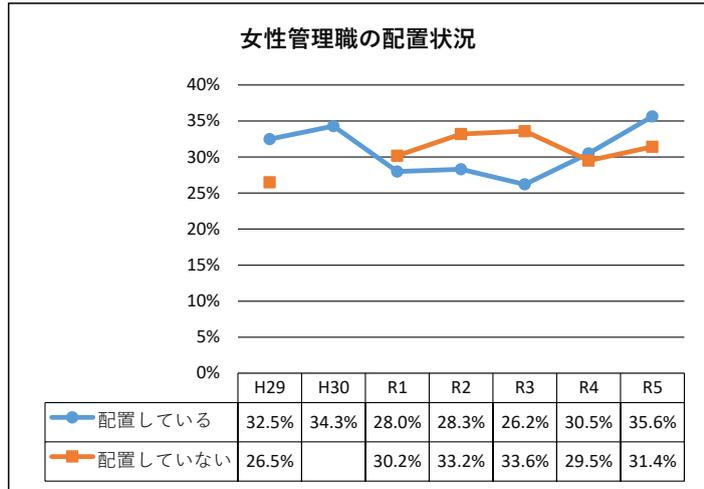
当該取組を実施している事業所におけるその実施内容として、「転勤の経験、残業の有無、懇親会などへの出席回数などを昇格の条件にしていない」と回答した事業所数の割合が74.0%（150社中111社）と最も高い。次いで、「結婚により戸籍の姓が変わっても通称として旧姓の使用が可能である」が49.3%（150社中74社）、「全ての職種に男女を採用している」が48.7%（150社中73社）、「人事考課制度を取り入れている」が37.3%（150社中56社）となっている。



(2) 女性管理職の配置状況

令和5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35.6%となっており、令和4年度よりも5.1ポイント増加している。

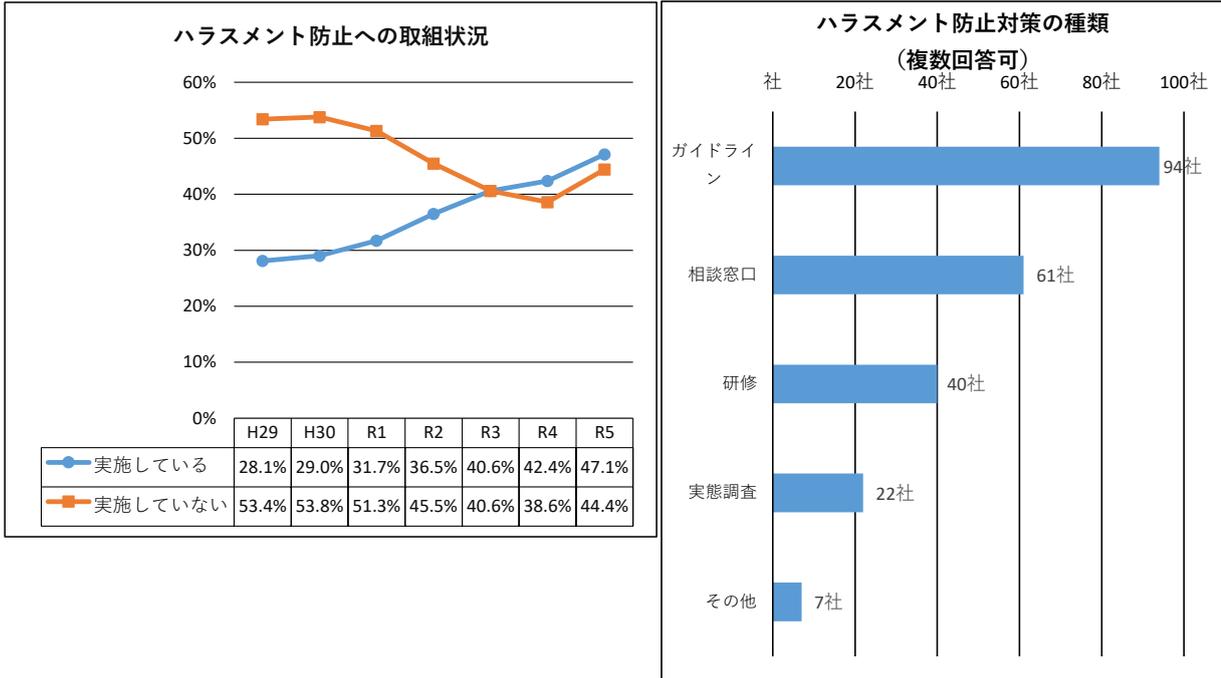
また、女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50.0%以上」と回答した事業所の割合が43.0%と最も高い。



(3) ハラスメント防止への取組状況

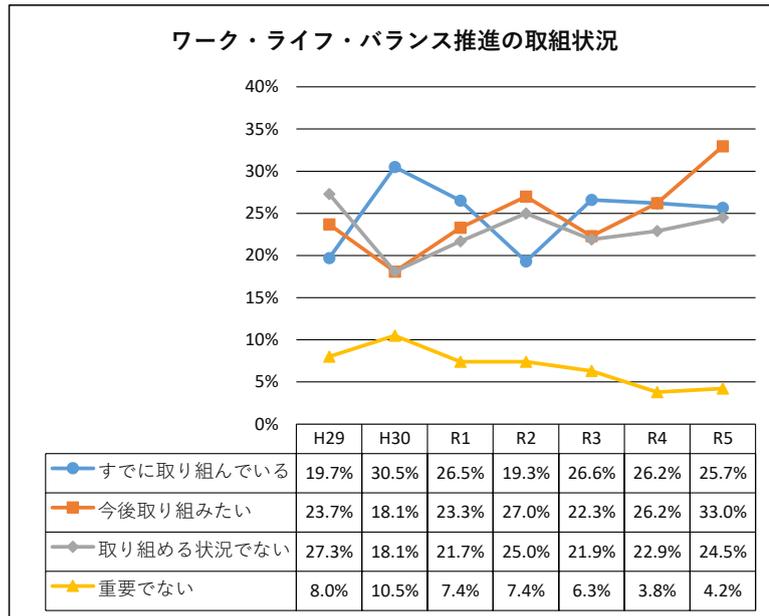
令和5年度調査において、ハラスメント防止の取組を行っている事業所の割合は全体の47.1%となっており、令和4年度より4.7ポイント増加している。

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%（123社中94社）と最も高い。次いで、「ハラスメント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49.6%（123社中61社）、「研修を行っている」が32.5%（123社中40社）、「ハラスメント実態調査などを行っている」が17.9%（123社中22社）となっている。

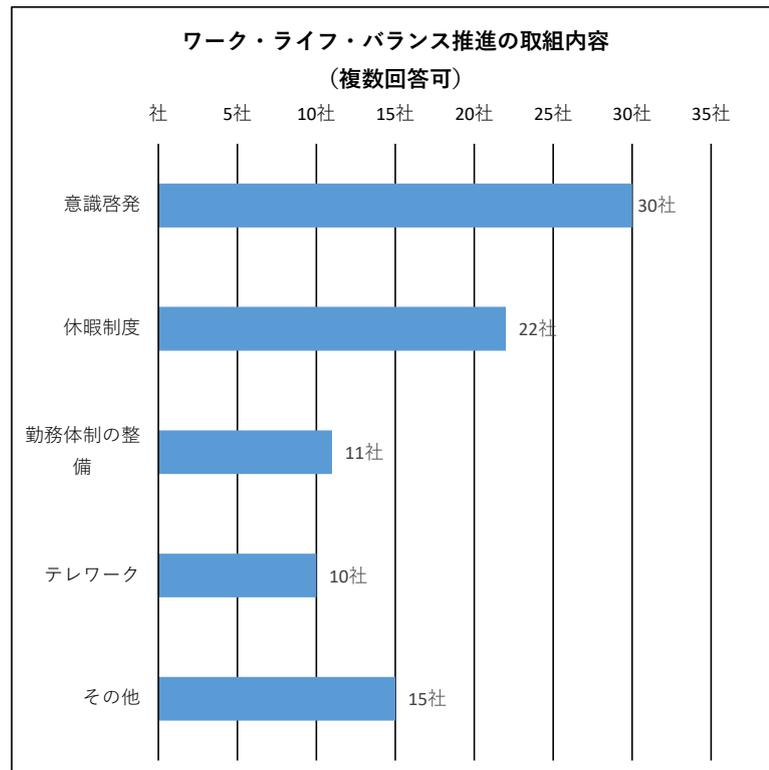


## 14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

(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5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25.7%となっており、令和4年度と比較して0.5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4.2%となっており、令和4年度と比較して0.4ポイント増加している。



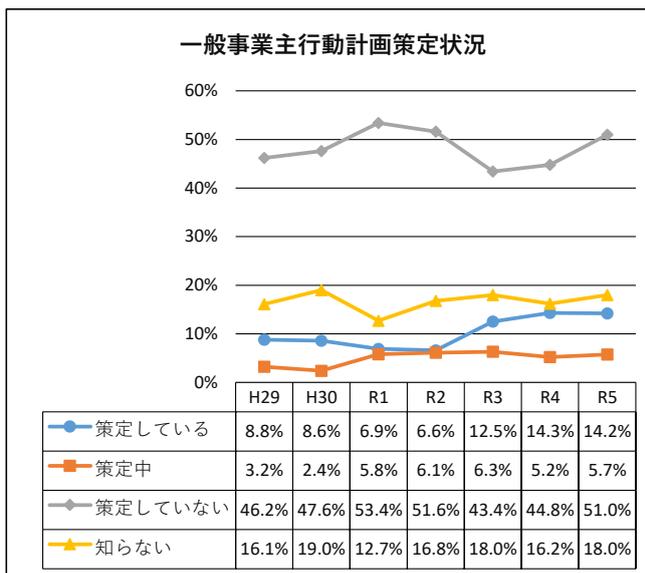
(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組内容  
 (複数回答可)  
 ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を実施している事業所における具体的な取組内容として、「研修開催などの意識啓発」と回答している事業所の割合が44.8% (67社中30社) と最も高い。次いで、「短期介護休暇などの休暇制度の整備」が32.8% (67社中22社)、「フレックスタイム制などの勤務体制の整備」が16.4% (67社中11社)、「テレワーク (在宅勤務)」が14.9% (67社中10社) となっている。



## 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

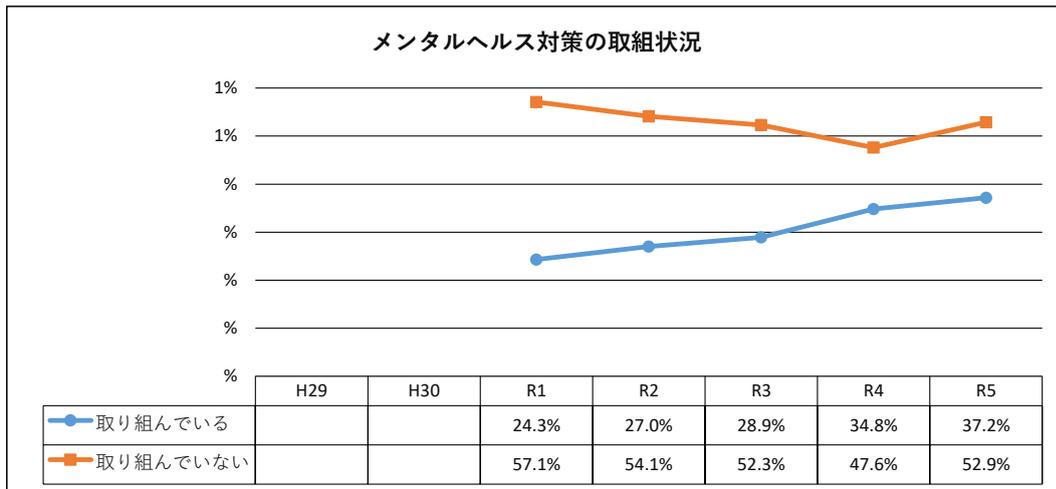
令和5年度調査において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を「策定している」と回答した事業所の割合が全体の14.2%となっており、令和4年度と比較して0.1ポイント減少している。



## 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5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37.2%となっており、令和4年度と比較すると2.4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52.9%となっており、令和4年度よりも5.3ポイント増加している。（令和元年度より調査開始）

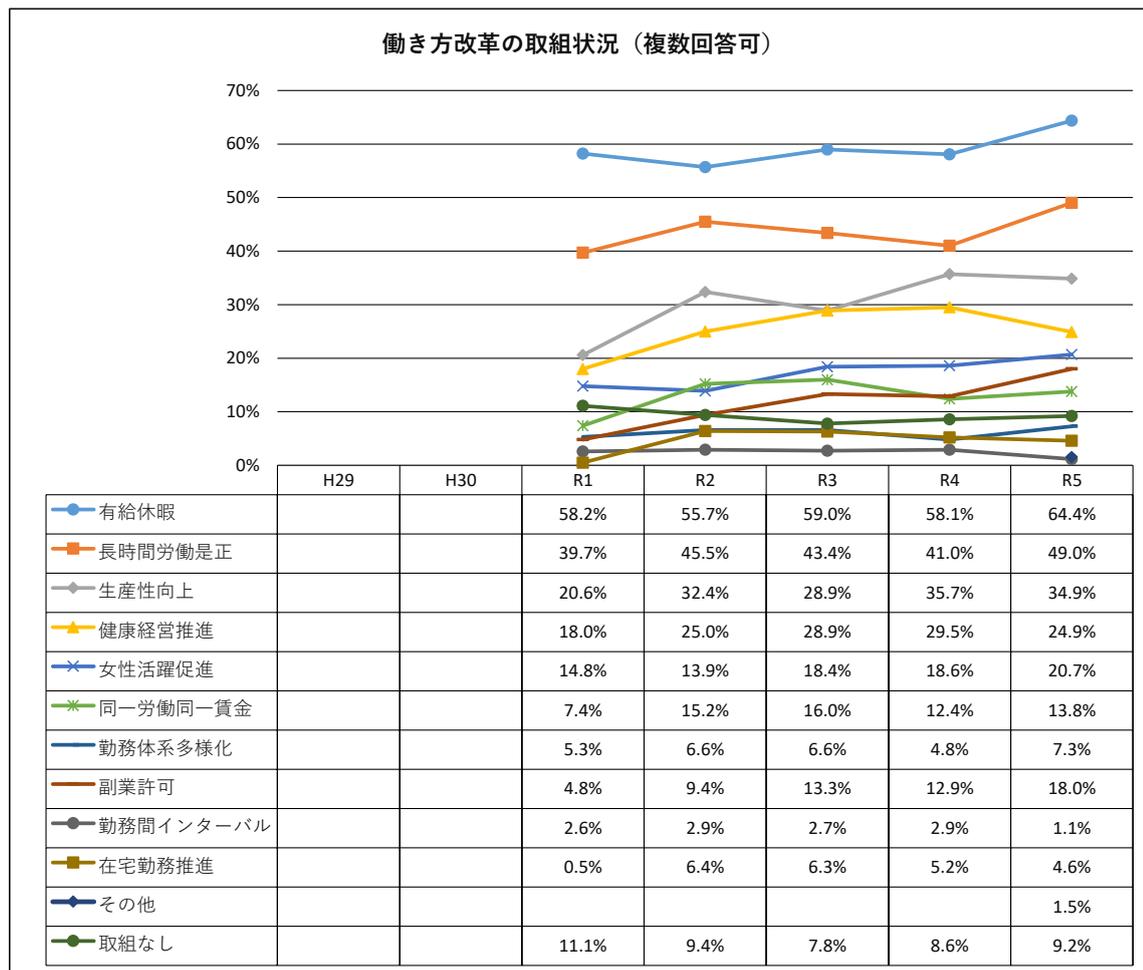


## 17. 働き方改革の取組状況

### (1) 働き方改革の取組状況について

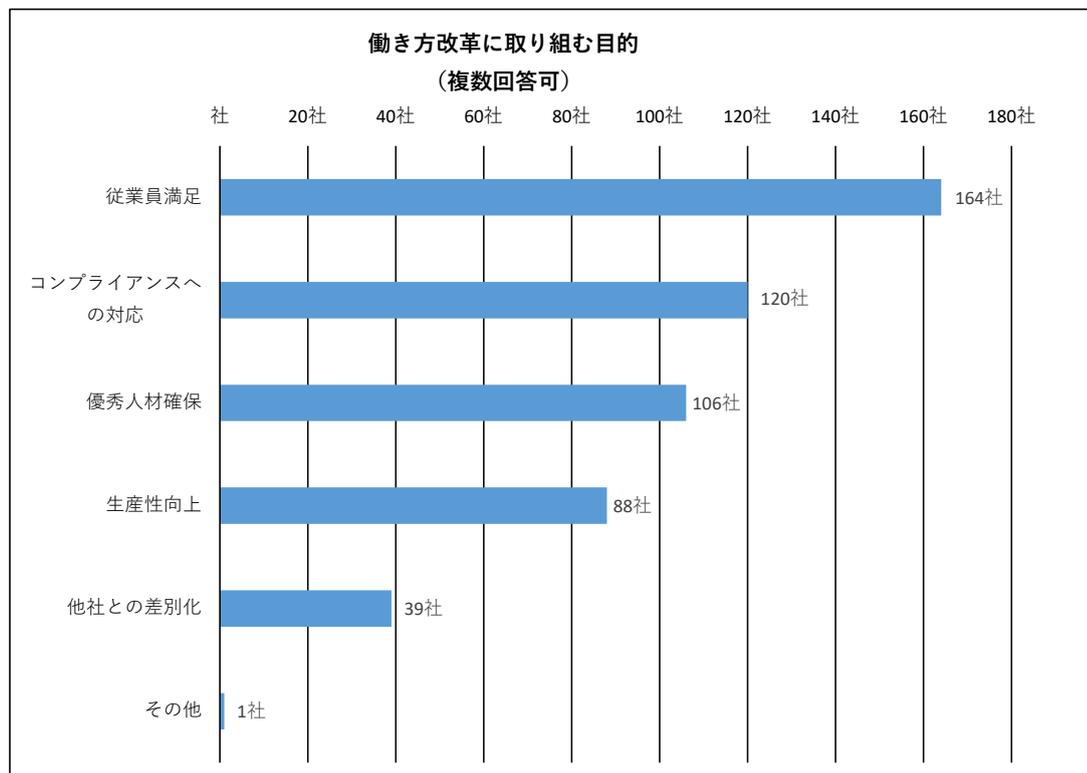
令和5年度調査において、働き方改革のために「有給休暇消化率の向上」に取り組んでいる事業所の割合が全体の64.4%と最も高い。次いで、「長時間労働の是正」が49.0%、「社員の生産性の向上」が34.9%となっている。

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9.2%となっており、令和4年度と比較すると0.6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

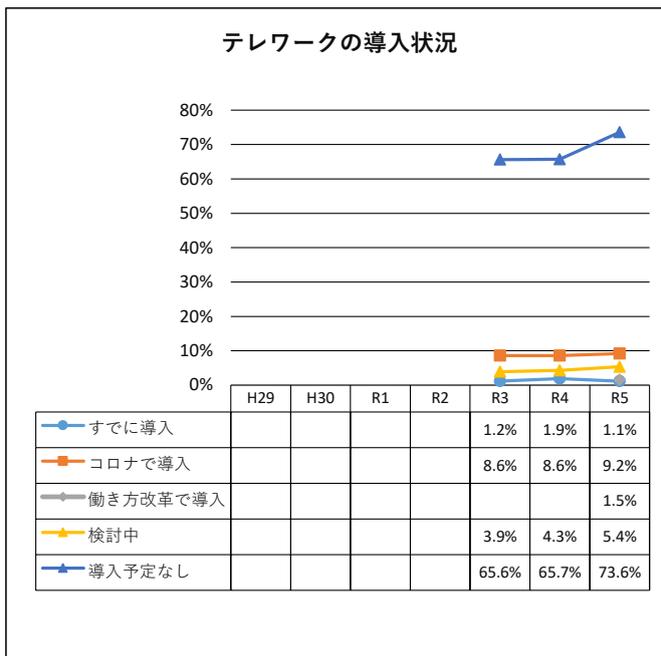
令和5年度調査における各事業所が働き方改革に取り組む目的について、「従業員満足」と回答している事業所の割合が全体の78.1%（210社中164社）と最も高い。次いで、「コンプライアンス（労働基準法等）への対応」が57.1%（210社中120社）、「優秀な人材の確保」が50.5%（210社中106社）となっている。（令和元年度より調査開始）



## 18. コロナ禍の労働環境

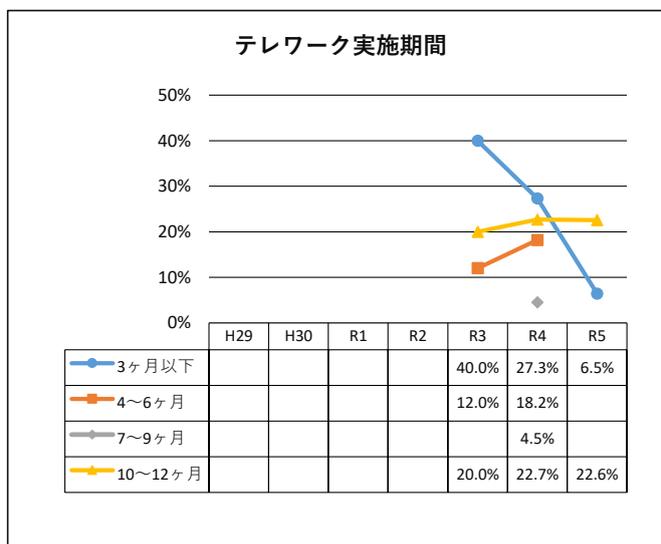
### (1) テレワークの導入状況

令和5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1.1%、「新型コロナウイルスの感染対策で導入」が全体の9.2%、「働き方改革として導入」が全体の1.5%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5.4%と令和4年度よりも1.1ポイント増加している。一方で、全体の73.6%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／「働き方改革として導入」の回答については、令和5年度より項目追加。）

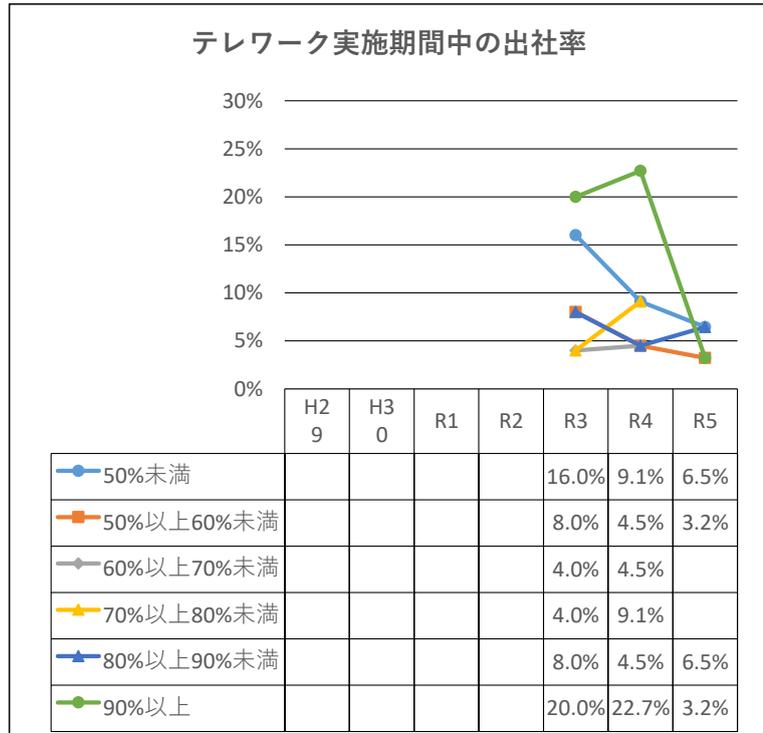


### (2) テレワークの実施期間

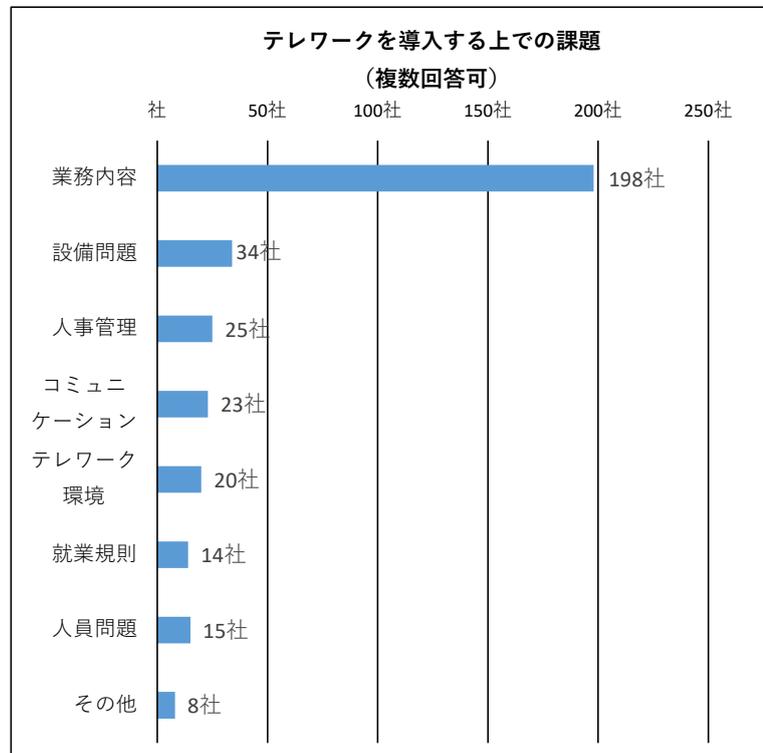
テレワークを実施している事業所におけるその実施期間について、「10～12ヶ月」と回答している事業所の割合が22.6%と最も高い。次いで、「3ヶ月以下」が6.5%となっている。（令和3年度より調査開始）



また、テレワークの実施期間における出勤率について、「50%未満」「80%以上90%未満」としている事業所の割合が各6.5%と最も高い。次いで、「50%以上60%未満」「90%以上」が各3.2%となっている。（令和3年度より調査開始）

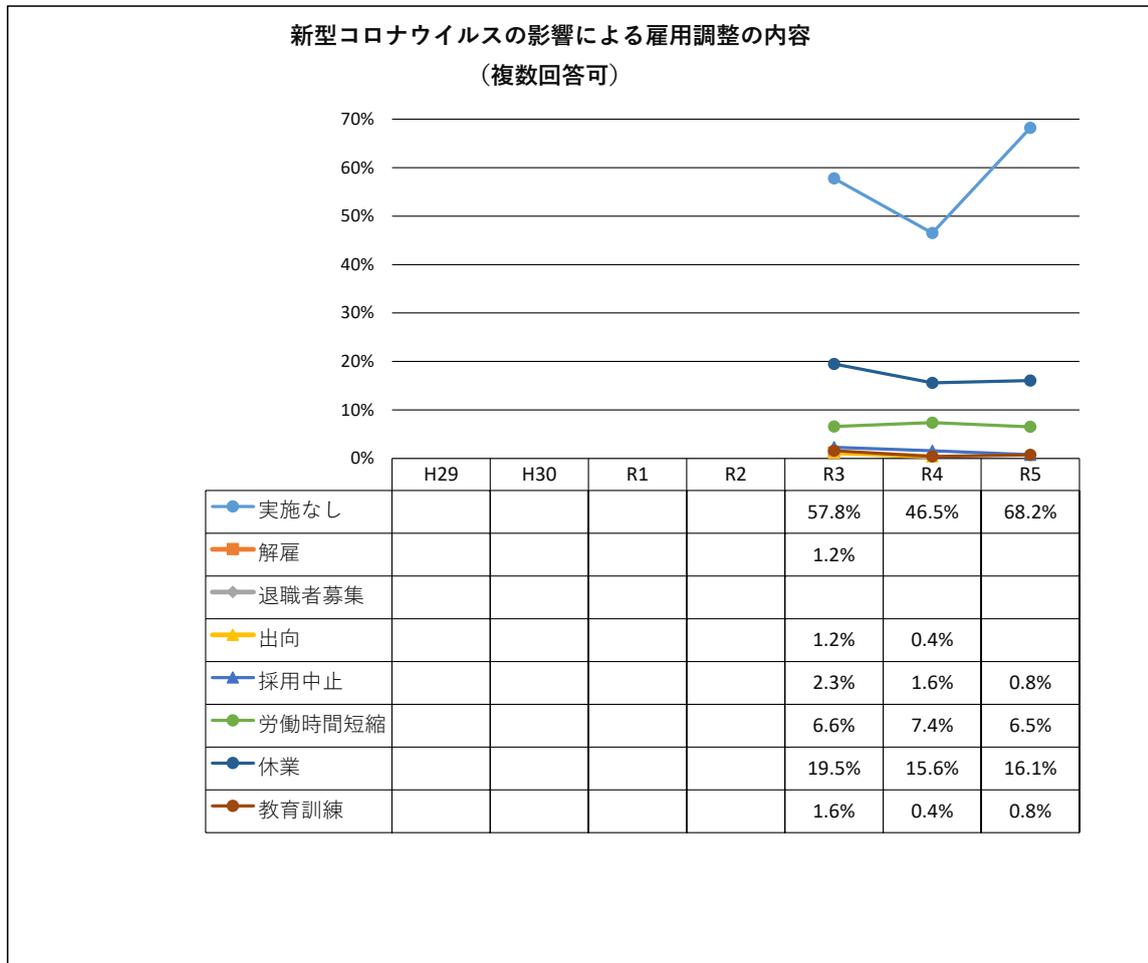


(3)テレワークを導入する上での課題  
 テレワークを導入する上での課題について、「業務内容がテレワークとなじまない」と回答している事業所の割合が全体の75.9%（261社中198社）と最も高い。次いで、「企業側の機器やシステム等の設備問題」が13.0%（261社中34社）「人事管理の問題」が9.6%（261社中25社）、となっている。



(4) 新型コロナウイルスの影響による雇用調整

令和5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18.8%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68.2%となっており、令和4年度と比較すると21.7ポイント増加している。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16.1%と最も高い。次いで、「労働時間の短縮」が6.5%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。

### 【労政政策】

- ・若者が戻りたくなるまちにして欲しい
- ・商品を買ってもらい、ほめてもらって給与が上がるのが何よりやる気となる 品質向上のための助成や（コンテスト出品費用等）セミナー受講、宣伝となる取り組み（ふるさと納税も）連携して盛り上げられる企業同士の出会いの場を作ること
- ・地域のヨコのつながりを強化する施策（例えば、自分と近い方との交流）年齢・社会人年数・子育て・趣味など
- ・高齢化社会になり社員の中にも親の介護生活を余儀なくされたとき、より福祉が充実され安心した生活ができる高山市であってほしいです
- ・市の施策について今何を発信してどのようなことを期待して、その結果がどうであったのかの情報を見えるようにしてほしい
- ・労働者への利用しやすい補助金制度（高山市地域に勤務などの条件にて数万円程度の支援、Uターン者に対しての手厚い支援など）
- ・手続きが簡単で自己負担がない、共働きなどの子供受入機関の充実と勤務先企業への補助など
- ・飲食業、特に私店の板場においては、教育（技術）が必要です。今の時代修行というような考えはあまり若者には受け入れられません。しかも労働時間問題など職人を育てる実態にはあっていません。今後どのようにしてよいか大変頭を悩ませています。
- ・労働者、各一人ずつの心身の調子に寄り添って仕事を進める
- ・従業員のプライベートを充実させることが大切だと考えます。現在、人材不足のため一人一人の負担が大きくなっているため、人材採用に関する施策に力を入れていただきたいです。

### 【インフラ整備】

- ・建設業の働き方改革を進めてほしい・魅力ある産業に変えていきたい
- ・公共事業の均等発注での景気対策
- ・生コンは生活基盤産業であるので、一年通して均一な工事発注をお願いしたい 本年は資材高騰が激しいので速やかな積算改良実施をお願いしたい
- ・観光業以外での産業の創出や、現在の産業であっても補助制度の充実・拡大。制度上難しいことは理解しているが入札制度において事業にもよるが金額ありきではなく、地域貢献や密着度も加味して地域でお金を回す
- ・低価な国地（土地）販売、若者の支援。老人（運転できない方）の交通インフラ（買い物）高山市全体ののらマイカーの使用
- ・子育ての環境を整備推進する

### 【その他】

- ・休日になにかイベントが欲しい
- ・減税対策