

令和6年度高山市労働実態調査結果報告書

令和7年3月
高山市商工労働部雇用・産業創出課

目 次

1. 実態調査の概要	1
2. 事業所の概要	3
3. 正社員の平均年齢、労働時間、給与等	7
4. パートタイマーの平均年齢、労働時間、時給	13
5. 就業規則・労働組合・休日等の状況	14
6. 人材の過不足状況や離職等の状況	17
7. 採用状況	21
8. 外国人や障がい者雇用の状況	26
9. 定年制や退職者の再雇用実施状況	30
10. 育児に関する諸制度の実施状況	33
11. 介護に関する諸制度の実施状況	44
12. 女性の管理職の状況	52
13. ハラスメント・メンタルヘルス・LGBTQ等への配慮の取組状況	54
14. 働き方改革・多様な働き方の導入状況	56
15. 労働者を幸せにするための市の施策	60

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

市内 1,000 事業所
(市内企業700事業所及び総務省・経産省「経済センサス」の母集団情報(令和4年次フレーム)をもとに無作為抽出を行った300事業所)

3. 調査項目

- 事業所の概要
- 正社員の平均年齢、労働時間、給与等
- パートタイマーの平均年齢、労働時間、時給
- 就業規則・労働組合・休日等の状況
- 人材の過不足状況や離職等の状況
- 新卒や中途採用状況、インターシップの受入状況・意向
- 外国人や障がい者の雇用や採用の状況
- 定年制や退職者の再雇用実施状況
- 育児に関する諸制度の実施状況
- 介護に関する諸制度の実施状況
- 女性の管理職の状況
- ハラスメント・メンタルヘルス・LGBTQ等への配慮の取組状況
- 働き方改革・多様な働き方の導入状況

4. 調査期間

令和6年7月16日 ～ 令和6年8月9日

5. 調査基準日

令和6年6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

郵送及びメール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	416 事業所	(回収率	41.6%)
	うち、常用労働者がいる事業所)
	397 事業所	(回収率	39.7%)

8. 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」や無回答であった場合は、空欄としている。

nは当該設問に回答のあった事業所数を示している。nが事業所数以外の場合は、図表下に注釈を付している。

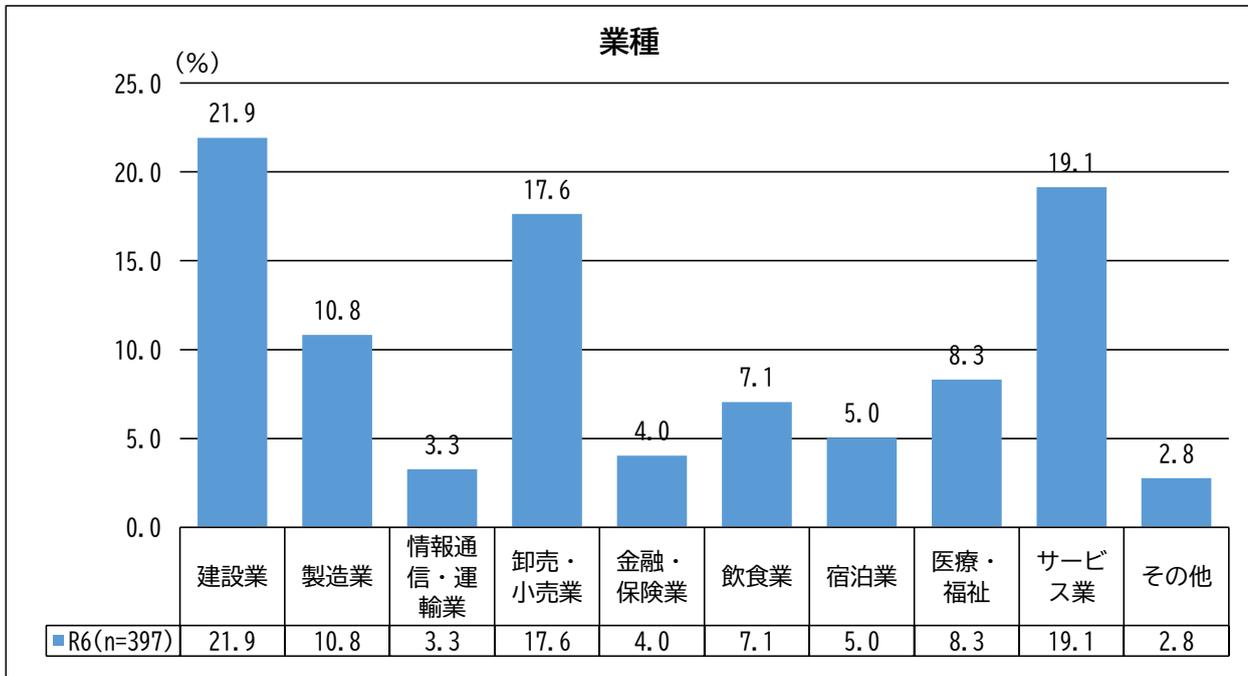
9. 用語の定義

用語	解説
常用労働者	期間を定めずに雇われている労働者、または1か月以上の期間を定めて雇われている労働者。役員や事業主の家族は常用労働者に含まない（ただし、一般労働者と同様に勤務し、同じ給与規則によって給与を受けている場合常用労働者に含まれる）。
正社員	常用労働者のうち、事業所において正社員・正職員等としている者。
パートタイマー	常用労働者のうち、1日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも短い者。
契約・嘱託社員	常用労働者のうち、「契約社員、嘱託社員、準社員」としている者、又は雇用期間の定めがある者。
派遣社員	派遣会社から事業所に派遣されている者。
所定労働時間	就業規則等で定められた、始業時刻から終業時刻までの実労働時間であり、休憩時間は含まない。
所定外労働時間	残業、休日出勤等の労働時間。
平均賃金	令和6年6月に支払われた所定内賃金又は所定外賃金の総額をそれぞれの正社員数で割って算出を依頼。
変形労働時間制	一定の期間内で週40時間、1日8時間の労働時間の原則に対して例外を認める制度
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ができる制度。
裁量労働制	業務の性質上、業務遂行の手段や時間配分等を大幅に労働者の裁量に委ねる業務に従事する者が対象で、労使協定等で定めた時間を労働したものとみなす制度。
ワークシェアリング	従業員一人当たりの労働時間を短くし、その分従業員を増やすことで全体の仕事量を変化させることなく雇用を増大、あるいは維持するという雇用調整の方法。
次世代育成支援対策推進法	事業主が、労働者の仕事と子育ての両立を支援するための一般事業主行動計画を策定し、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ育成される環境の整備に取り組むことを定めた法律。この法律においては、100人を超える労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画の策定・届出・公表が義務付けられており、100人以下の事業所においても努力義務がある。
出生時育児休業 (産後パパ育休)	原則出生後8週間以内の子を養育するために最長4週間の休業を分割して2回取得できる制度。
未就学児童の養育者を支援する制度	労働者が育児を行いながら働き続けることができるよう、すべての事業主は育児・介護休業法に基づき、未就学児童の養育者を支援する制度に従業員に適用させる義務がある。育児・介護休業法は平成21年6月に改正され、平成24年7月1日からはすべての事業主が対象となった。
短時間勤務制度	1日の所定労働時間の短縮をはじめ、週又は月の所定労働時間や所定労働日数の短縮などを労働者に認める制度。
始業・終業時刻の 繰上げ・繰下げ	所定労働時間はそのまま、事業主が決めたいいくつかの時間の中から選んで始業・終業時刻を設定すること。
介護休暇	1年度に5日間、対象家族が2人以上なら10日間、介護に従事するために取得できる休暇。
介護休業	対象家族1人につき3回まで、通算93日まで、介護に従事するために取得できる休業。
女性の職業生活における 活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)	自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活を送ることのできる社会を実現するため、国、地方公共団体、一般事業主それぞれの女性の活躍推進に関する責務等を定めた法律。この法律において、101人を超える労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画の策定・公表・届出等が義務付けられている。

2. 事業所の概要

(1)業種

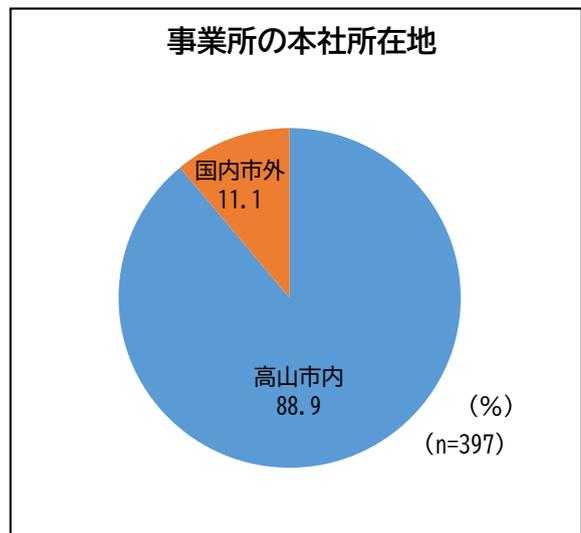
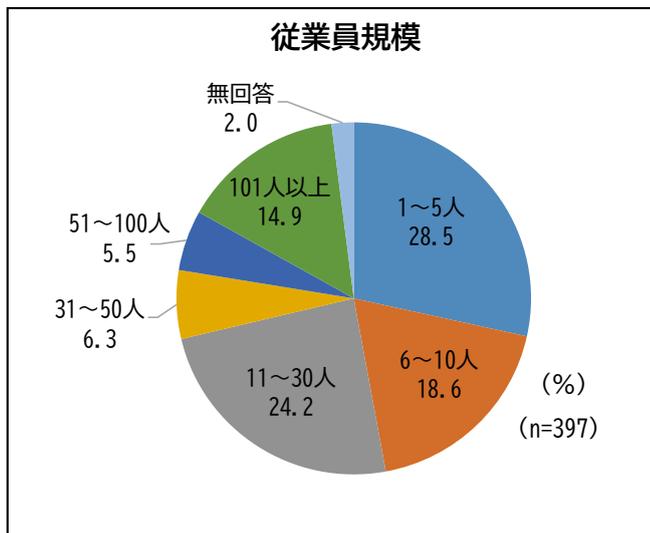
調査に回答のあった常用労働者がいる397事業所の業種は、「建設業」の割合が最も高く21.9%、次いで、「サービス業」が19.1%、「卸売・小売業」が17.6%となっている。



(2)従業員規模、事業所の所在地、

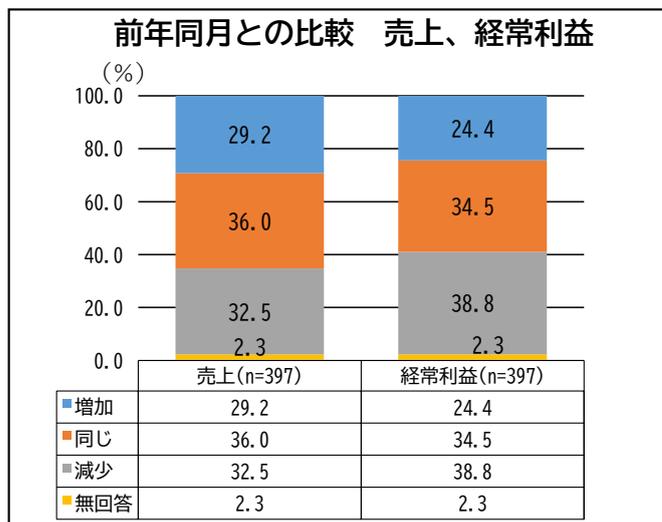
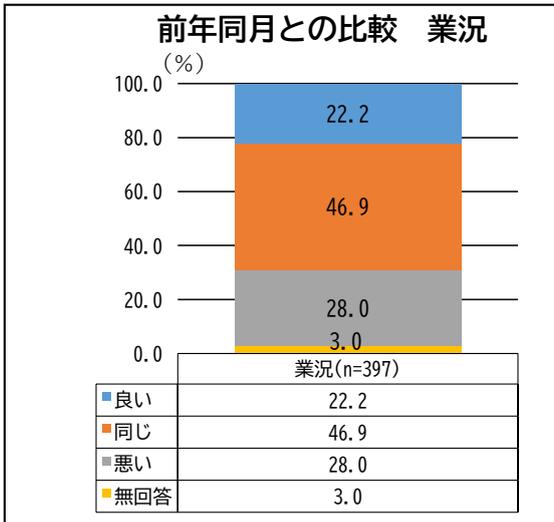
従業員規模をみると、「1~5人」の割合が28.5%と最も高く、次いで「11~30人」が24.2%、「6~10人」が18.6%となっている。

事業所の本社所在地は、「高山市内」が88.9%であり、「国内市外」が11.1%である。



(3)前年同月との状況

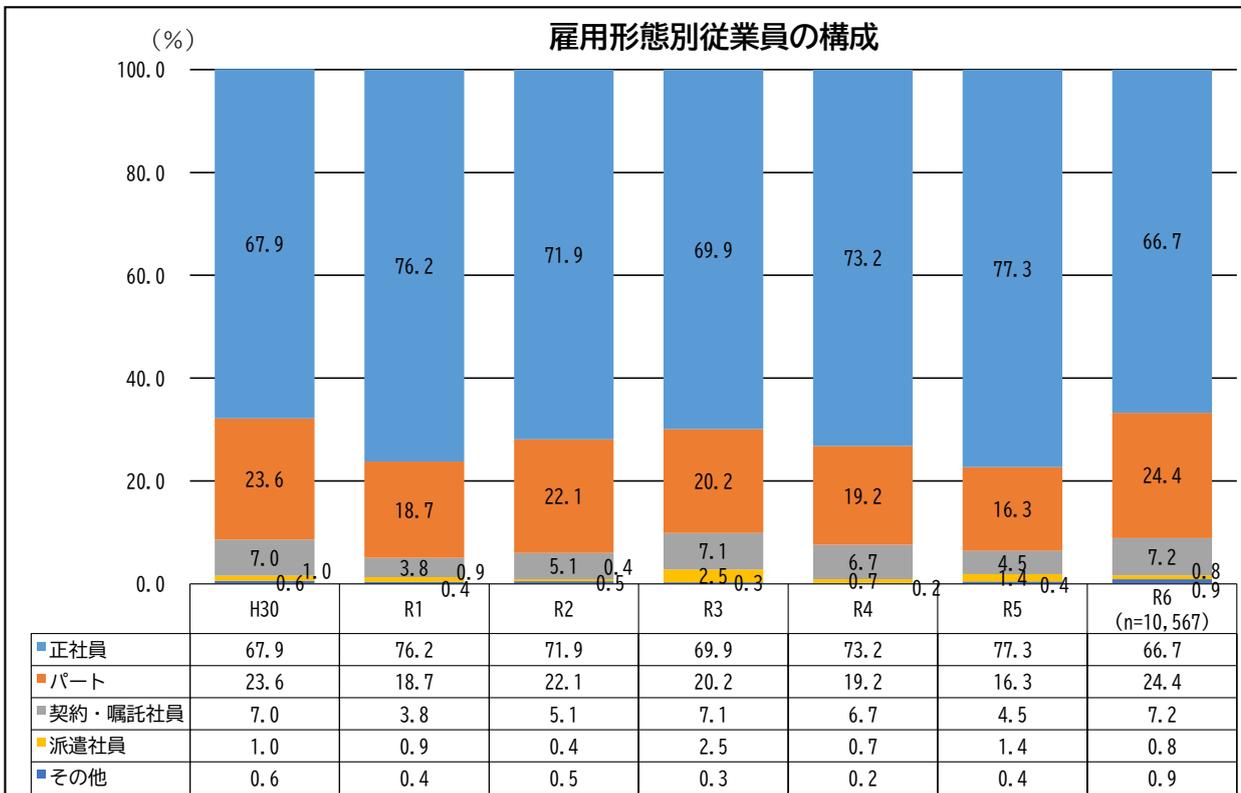
前年同月との状況では、業況、売上、経常利益ともに「増加又は良い」「同じ」と合わせた割合は半数以上となっている。



※令和6年度より調査開始

(4)雇用形態別従業員の構成

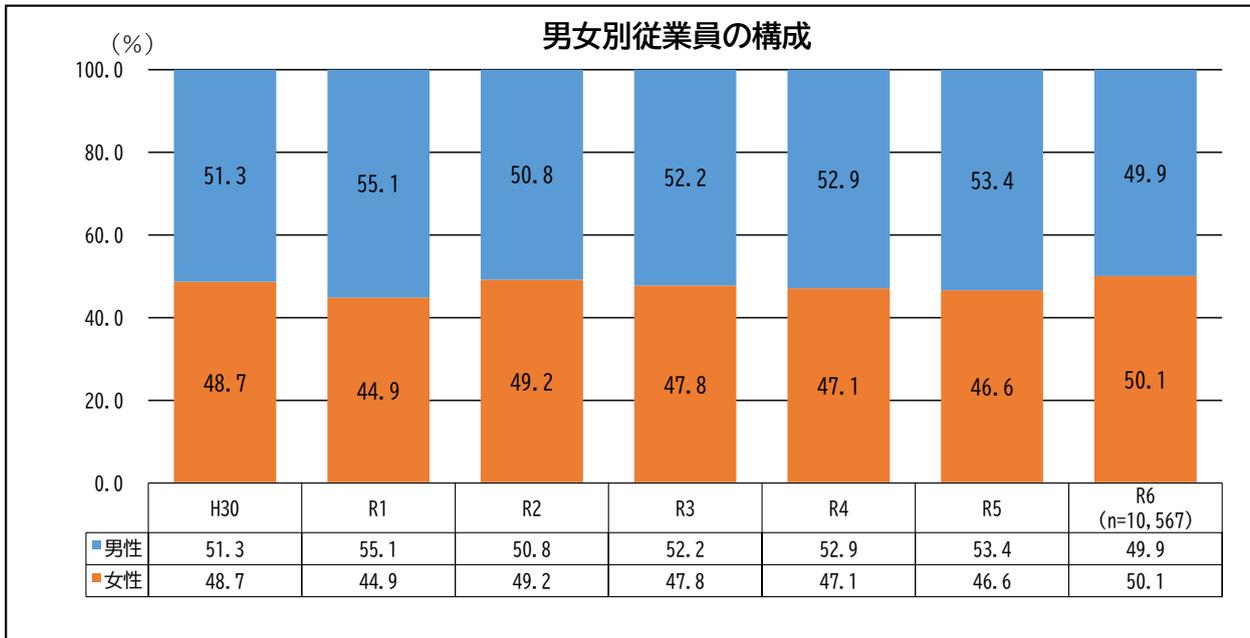
令和6年度における従業員の構成割合をみると、「正社員」の割合は66.7%、「パート」が24.4%となっている。



※nは回答事業所における従業員数の合計

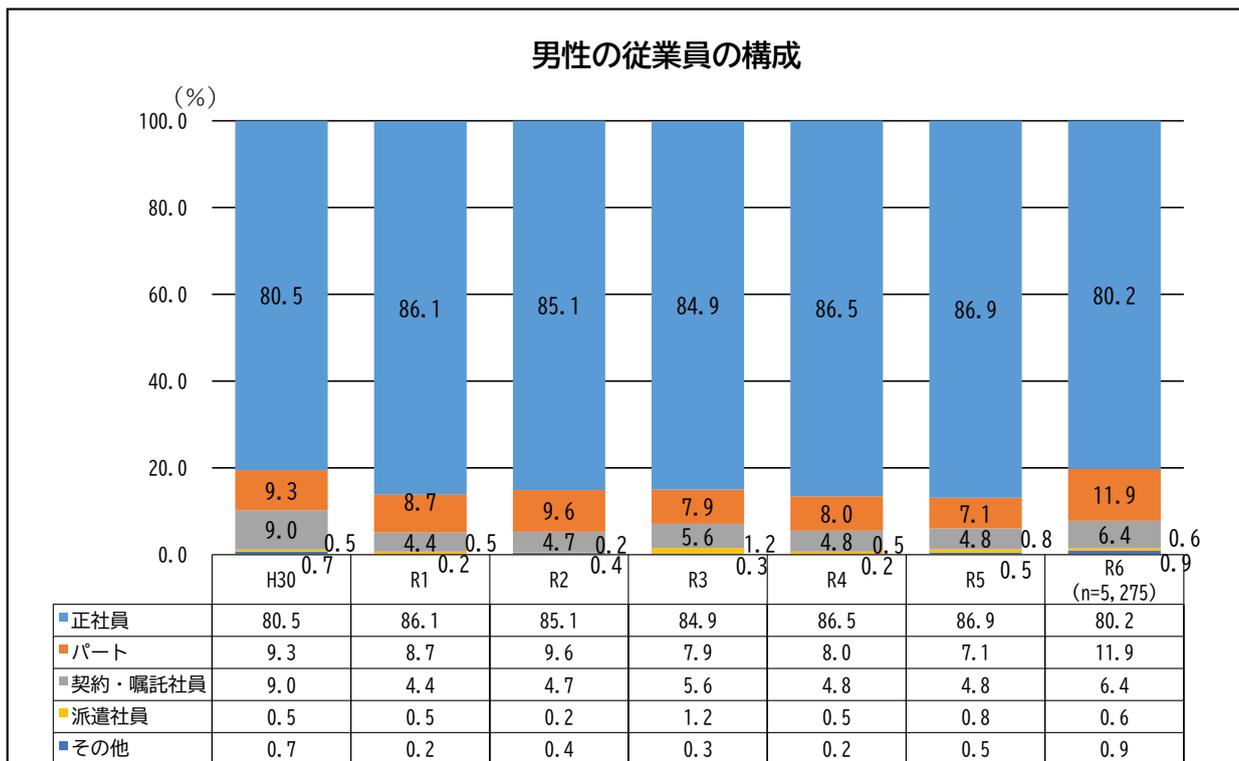
(5)男女別従業員の構成

令和6年度の従業員の男女構成は、「男性」の割合が49.9%、「女性」が50.1%となっている。令和5年度と比較すると、「男性」の割合が3.5ポイント減少している一方で、「女性」の割合は3.5ポイント増加している。



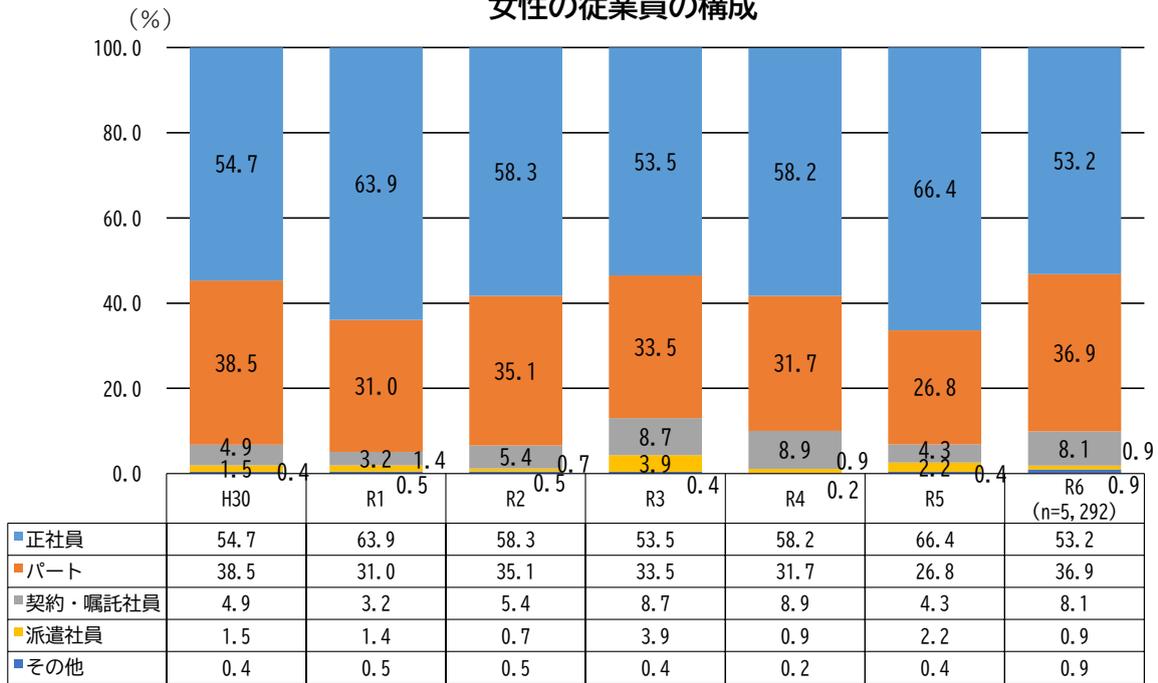
※nは回答事業所における従業員数の合計

男女別に従業員構成をみると、令和6年度の従業員に占める「正社員」の割合は、男性が80.2%、女性が53.2%であり、男女ともに令和5年度よりも減少している。



※nは回答事業所における男性従業員数の合計

女性の従業員の構成

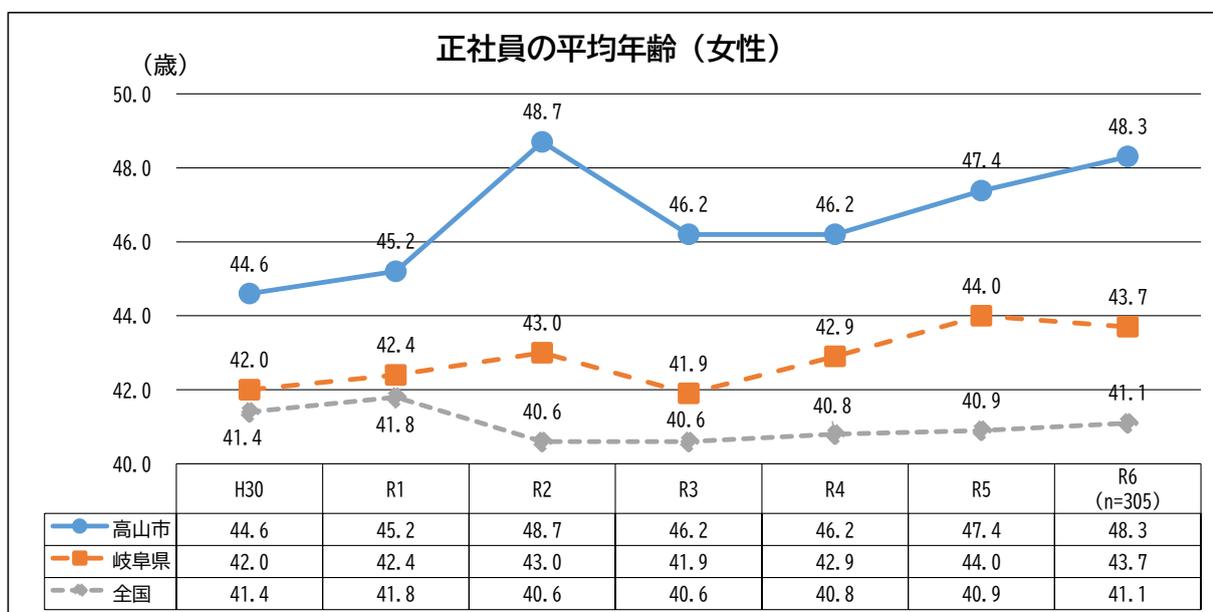
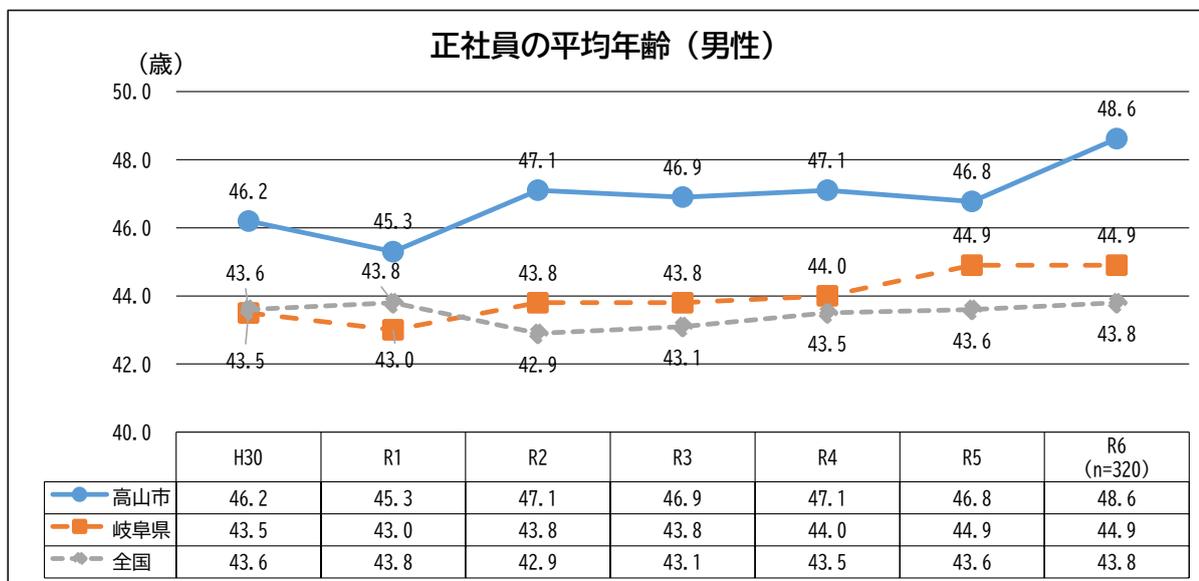


※nは回答事業所における女性従業員数の合計

3. 正社員の平均年齢、労働時間、給与等

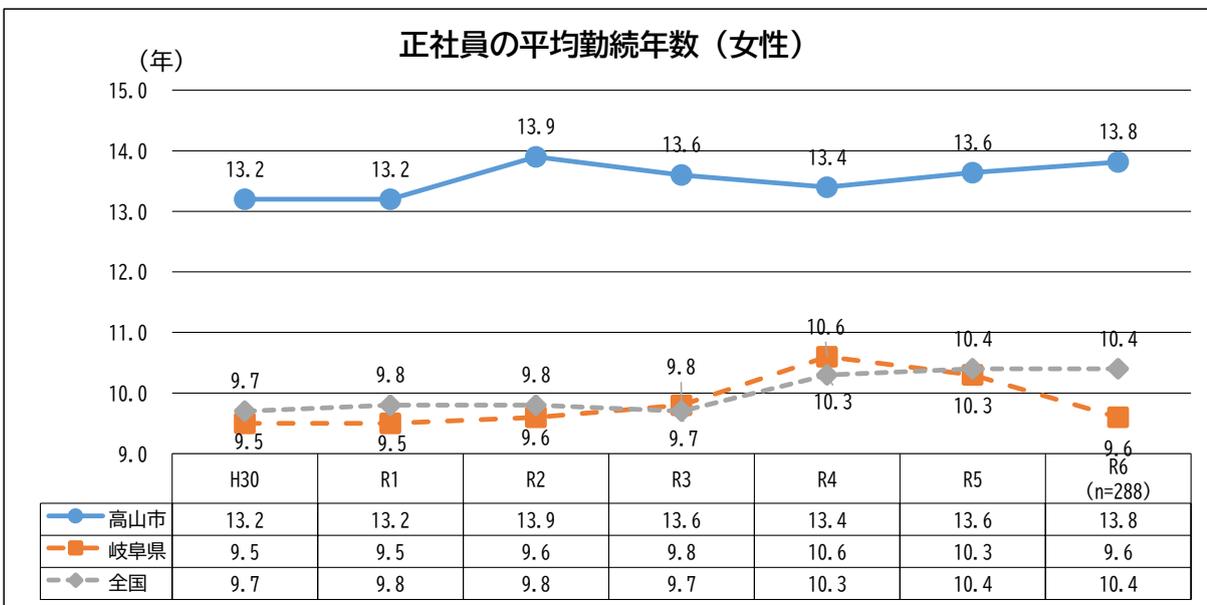
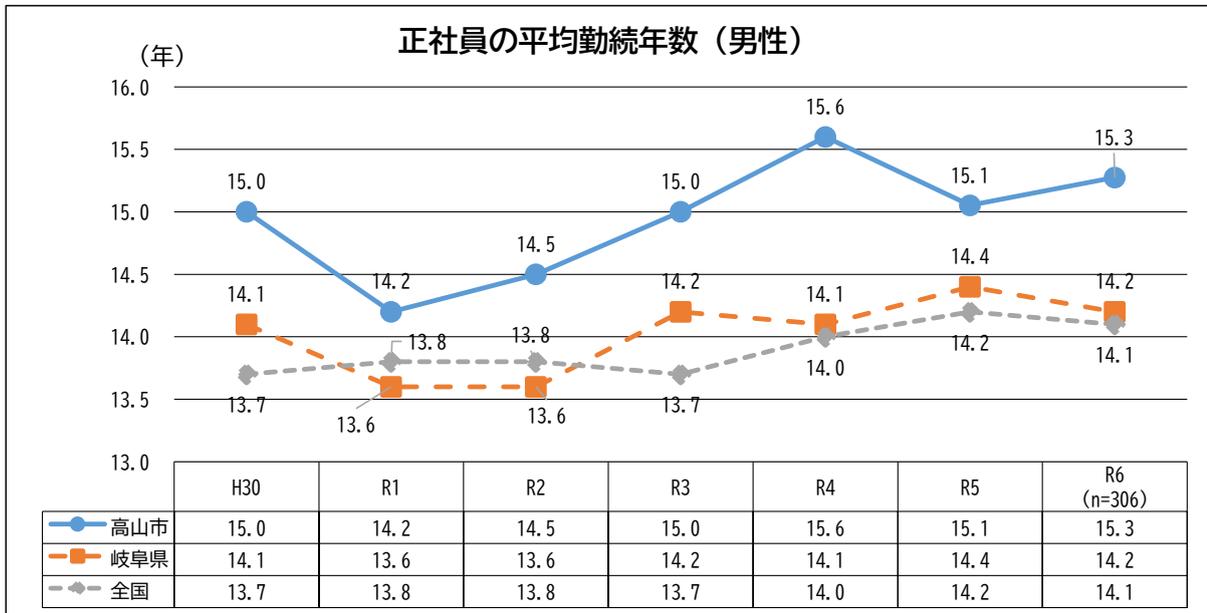
(1) 正社員の男女別平均年齢

令和6年度調査における正社員の平均年齢は、高山市は男性が48.6歳、女性が48.3歳となっており、男性は令和5年度と比較して1.8歳、女性は0.9歳、上がっている。



(2)正社員の男女別平均勤続年数

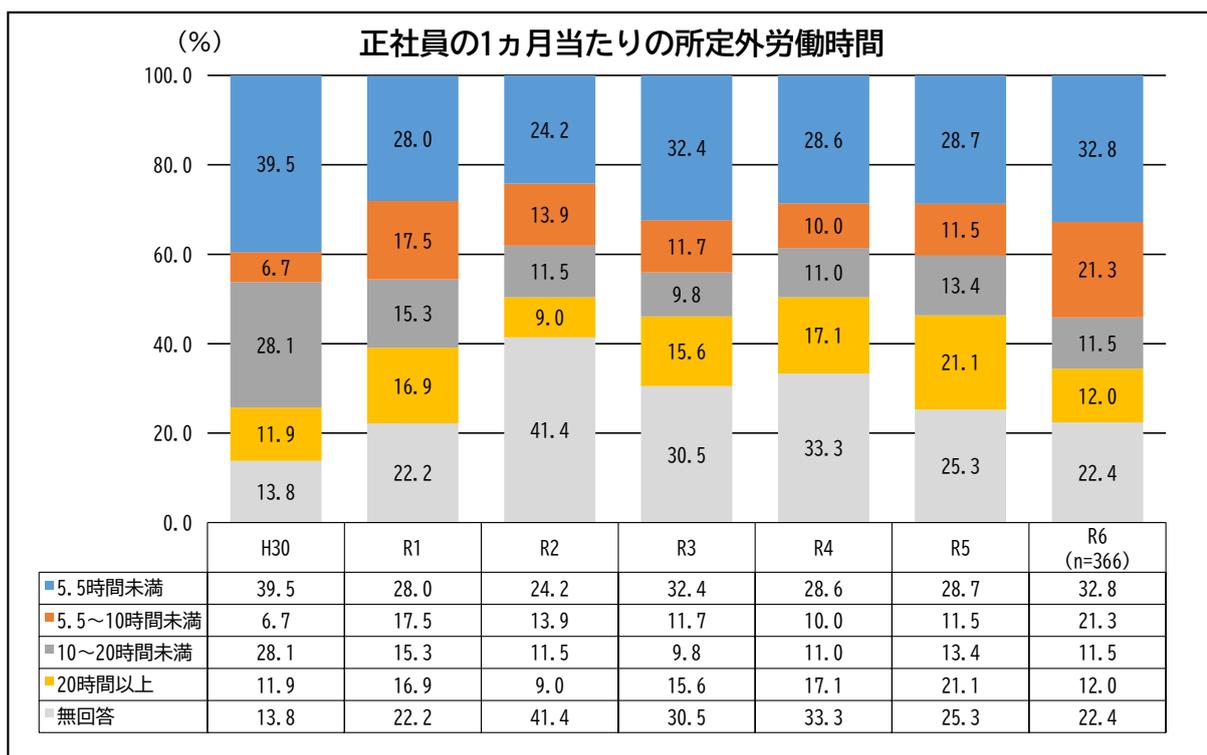
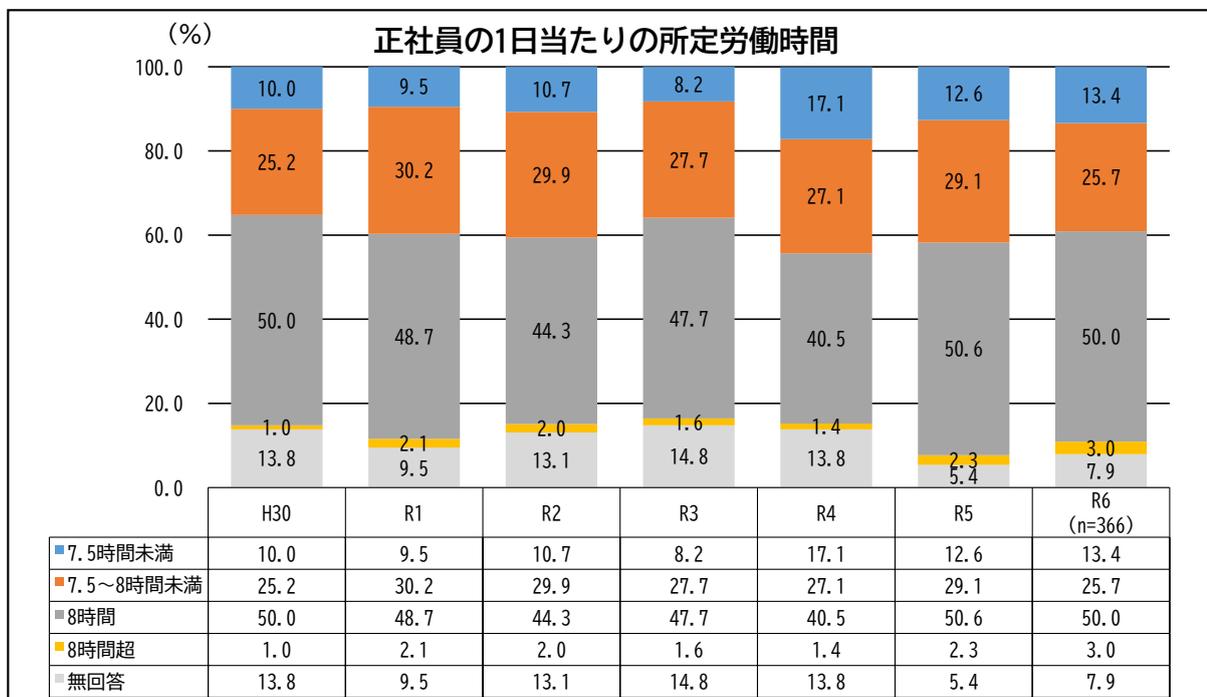
令和6年度調査における正社員の平均勤続年数では、高山市は男性が15.3年、女性が13.8年となっており、令和5年度よりも男女ともに0.2年長い。



(3)正社員の1日当たりの所定労働時間／1ヵ月当たりの所定外労働時間

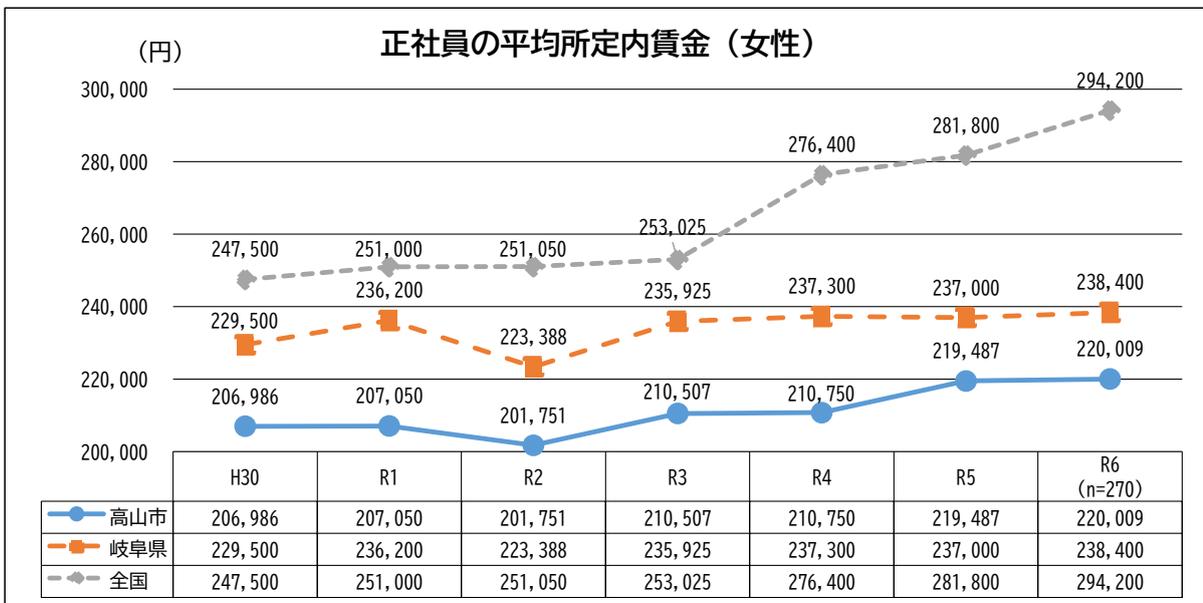
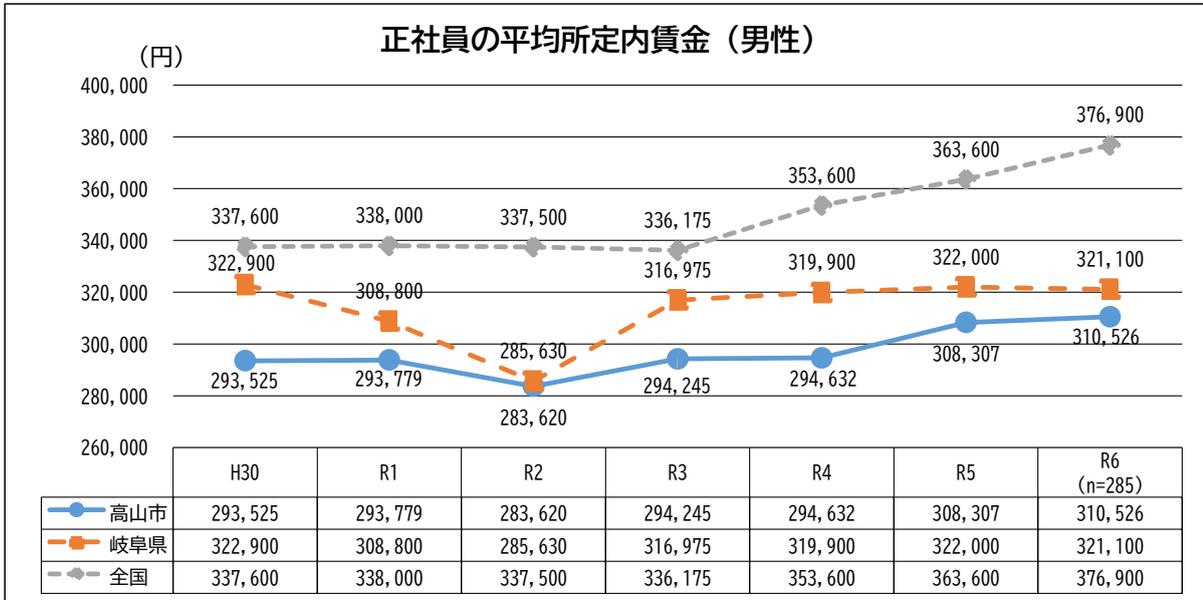
令和6年度調査における正社員の所定労働時間について、「8時間」と定めている事業所の割合が50.0%と最も高い。

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」であると回答した事業所の割合が全体の32.8%と最も高い。令和5年度調査と比較すると「20時間以上」の割合が低下し、「5.5～10時間未満」の割合が増加している。



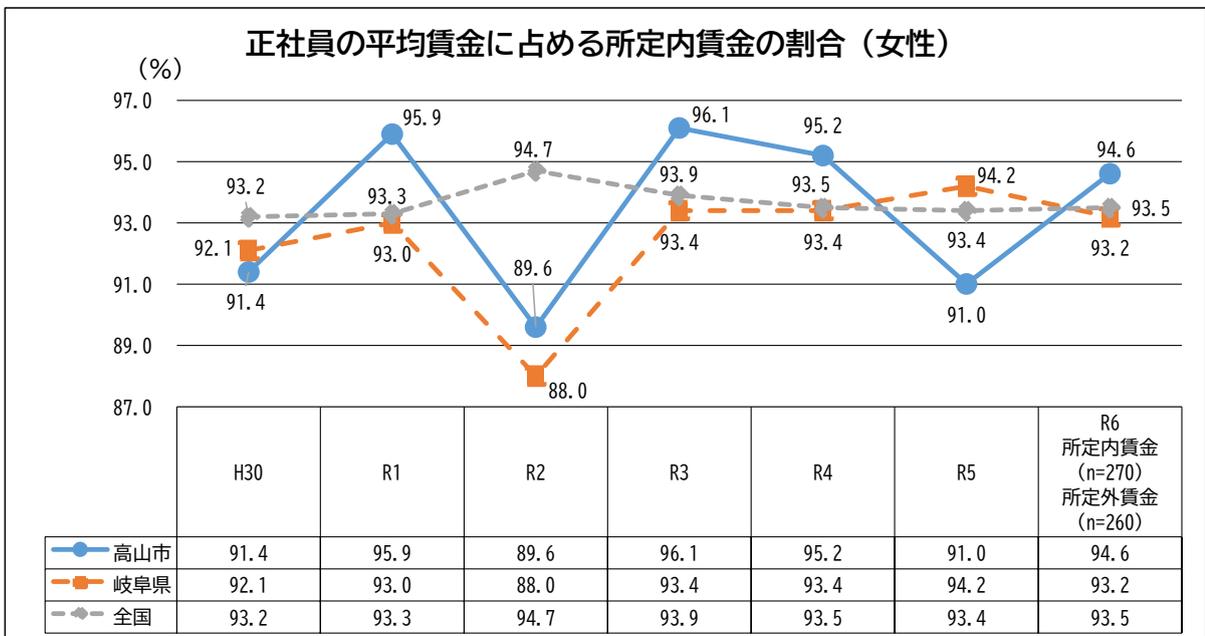
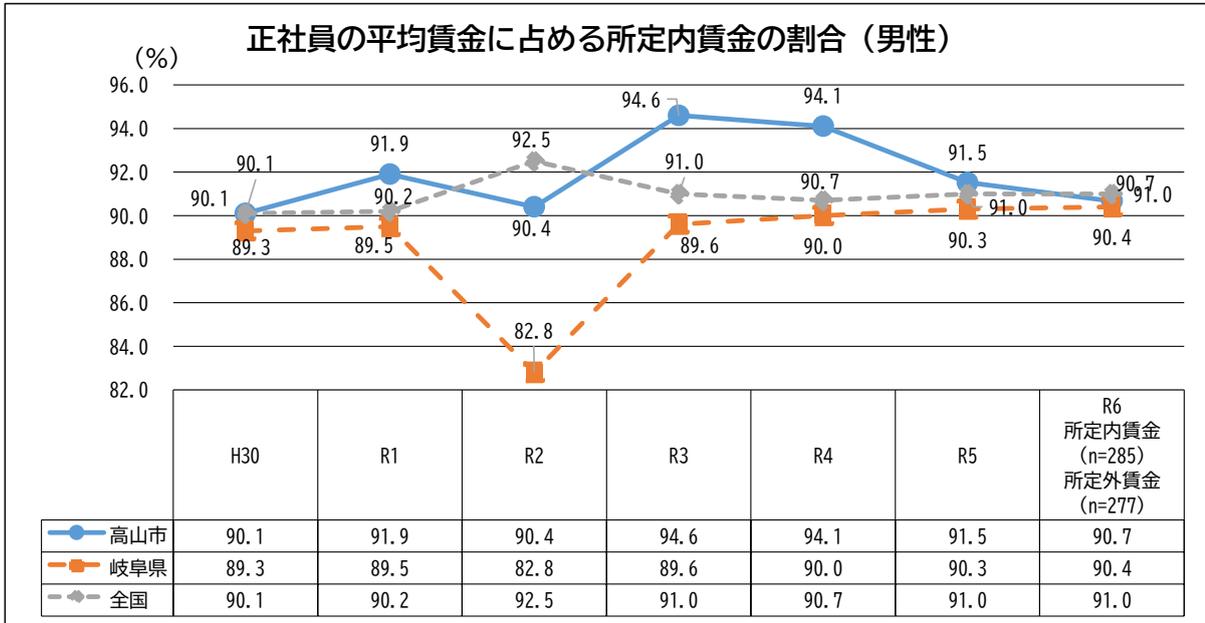
(4)正社員の男女別平均所定内賃金

令和6年度調査における正社員の平均所定内賃金では、高山市は男性が310,526円、女性が220,009円となっており、令和5年度と比較すると、男性は2,219円、女性は522円増加している。



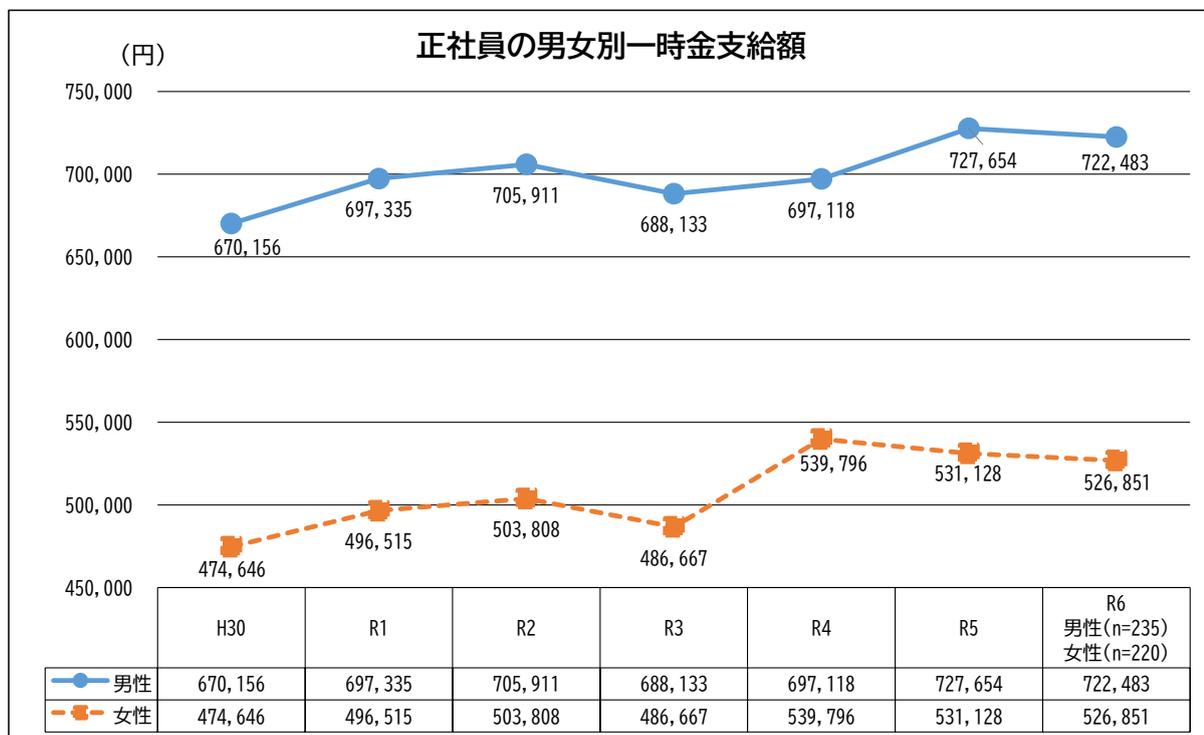
(5)正社員の男女別平均賃金に占める所定内賃金の割合

令和6年度調査における正社員の平均所定内賃金割合では、高山市は男性が90.7%、女性が94.6%である。令和5年度と比較すると、女性は上昇している。



(6)正社員の男女別一時金支給額

令和6年度調査における正社員の平均一時金支給額は、男性は722,483円、女性は526,851円である。令和5年度と比較すると、男性で5,171円、女性で4,278円減少している。



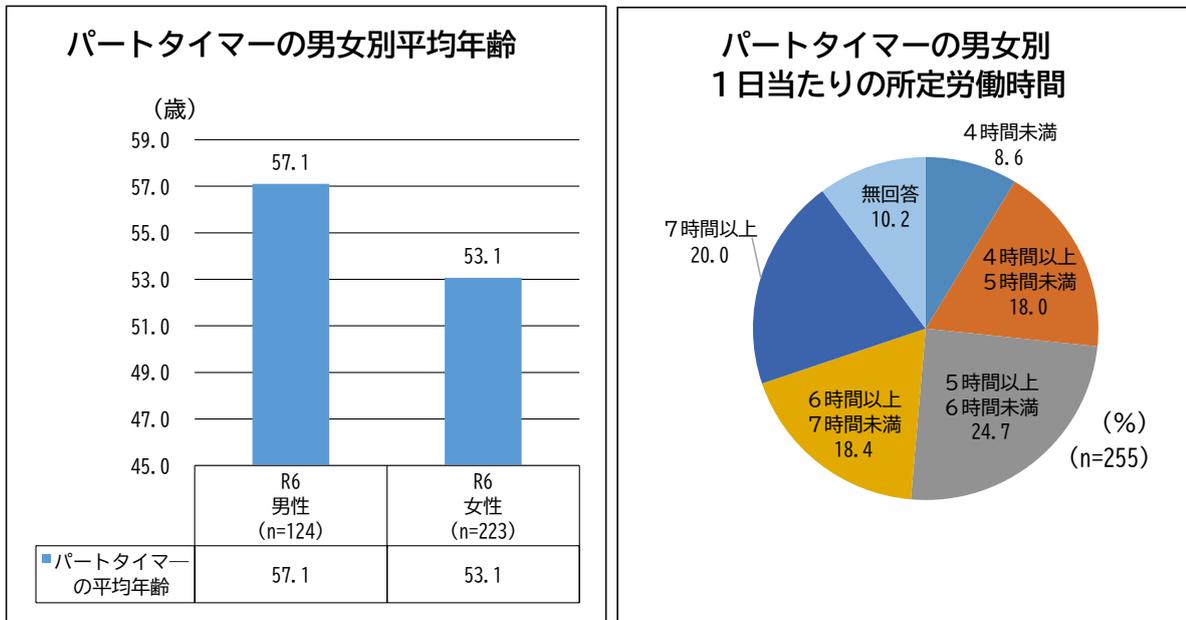
※一時金支給状況は、令和5年度調査までは、夏期・冬期・年度の3回に分けて調査し、令和6年度調査からは年間支給額を調査している。令和5年度まで、夏期・冬期・年度は平均の和とした。

4. パートタイマーの平均年齢、労働時間、時給

(1) パートタイマーの男女別平均年齢・1日当たりの所定労働時間

令和6年度調査におけるパートタイマーの平均年齢では、男性が57.1歳、女性が53.1歳となっており、正社員と比べて年齢層が高くなっている。

パートタイマーの所定労働時間は、「5時間以上6時間未満」の割合が24.7%と最も高い。

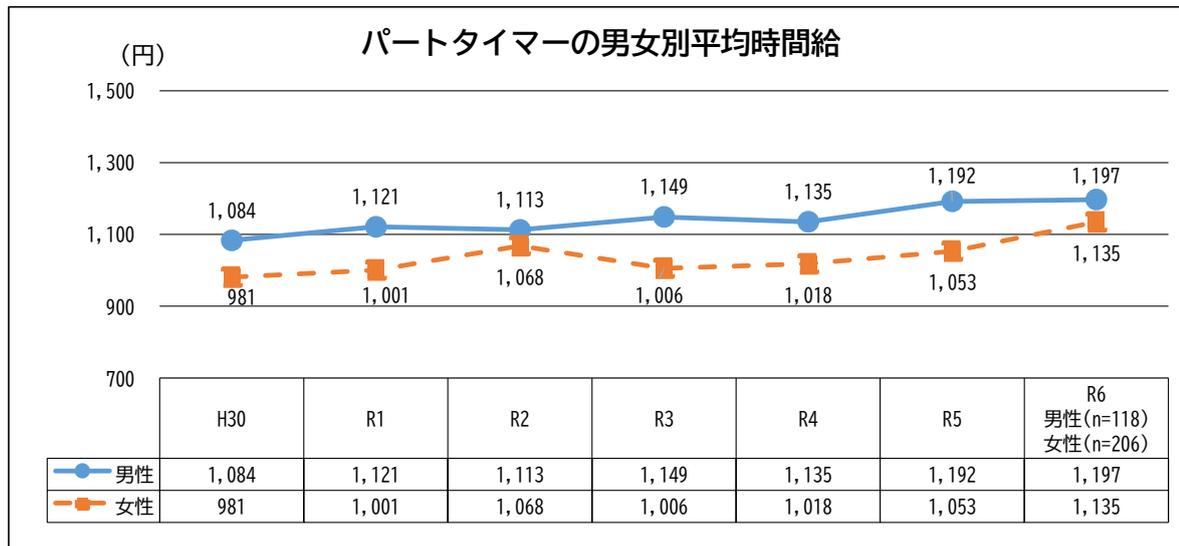


※令和6年度より調査開始

※令和6年度より調査開始

(2) パートタイマーの平均時間給 (男女別)

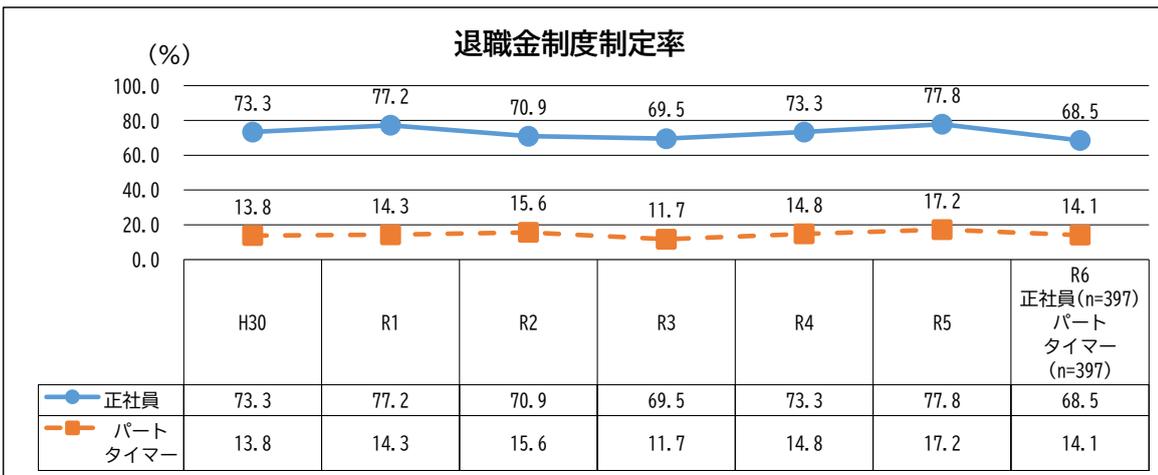
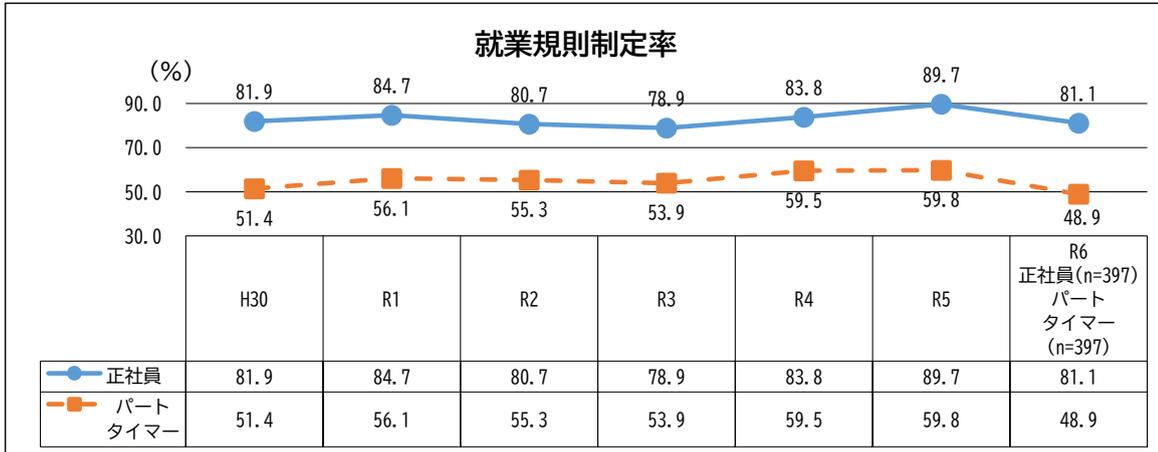
令和6年度調査におけるパートタイマーの平均時間給は、男性が1,197円、女性が1,135円である。令和5年度と比較すると、男性は5円、女性は82円増加している。



5. 就業規則・労働組合・休日等の状況

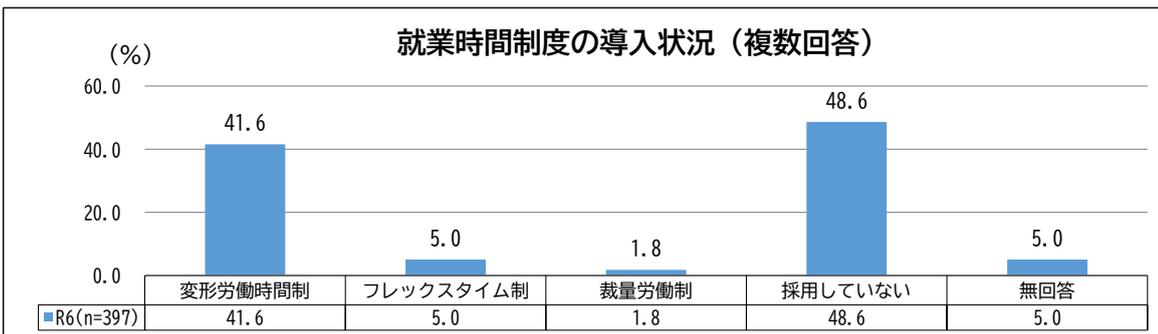
(1) 労働に関する規則の制定状況

令和6年度調査における就業規則制定率は、「正社員」が81.1%、「パートタイマー」が48.9%である。退職金制度制定率に関しては、「正社員」が68.5%、「パートタイマー」が14.1%となっている。就業規則制定率、退職金制度制定率ともに令和5年度よりも制定率が低くなっている。



(2) 就業時間制度の導入状況

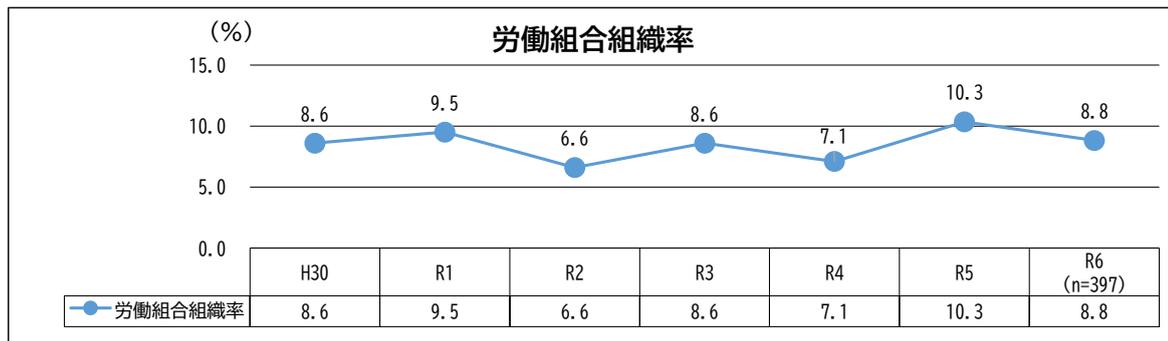
令和6年度調査において、「変形労働時間制」を導入している事業所の割合は41.6%、「フレックスタイム制」が5.0%、「裁量労働制」が1.8%である。いずれも採用していない事業所は48.6%である。



※令和6年度より調査開始

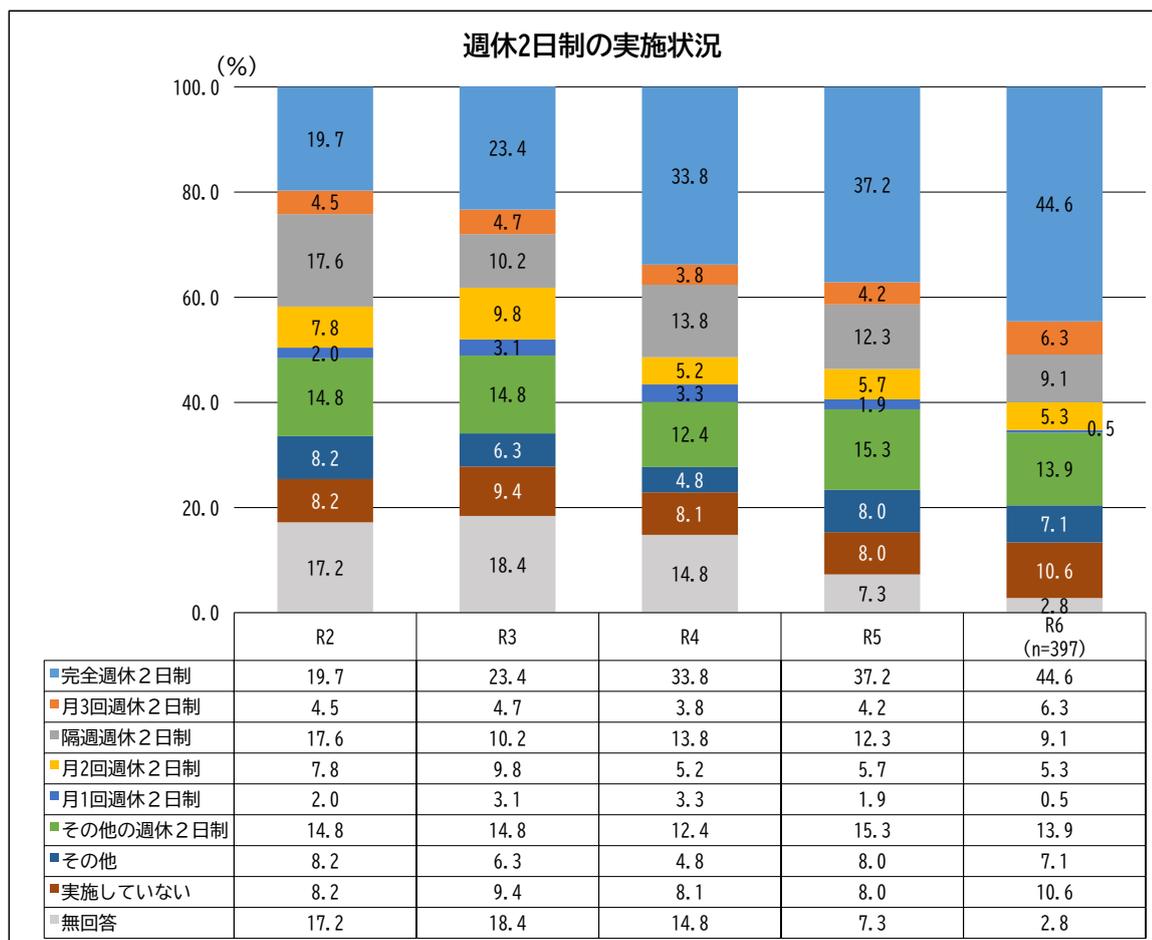
(3)労働組合の有無

令和6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8.8%である。



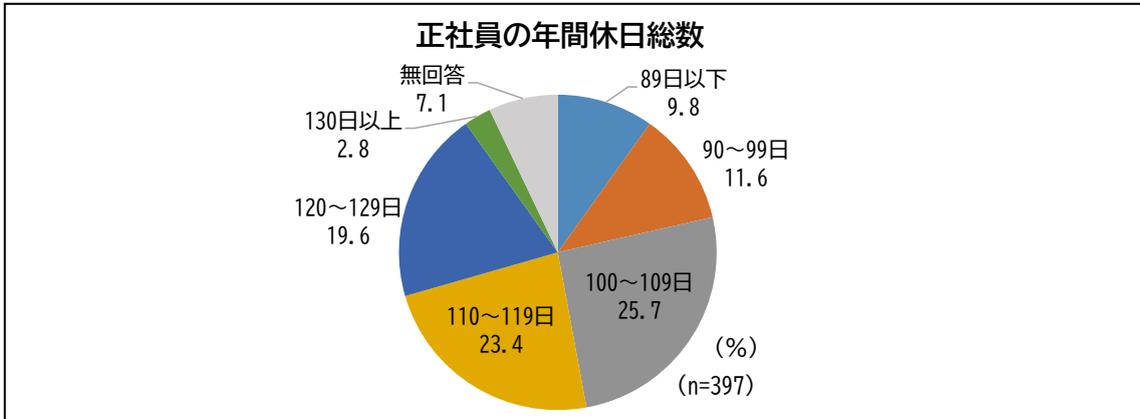
(4)週休2日制の実施状況

令和6年度調査において、週休2日制を実施している事業所の割合は86.8%である。週休2日制の実施内容については、「完全週休2日制」を導入している事業所の割合が44.6%と最も高く、次いで「その他の週休2日制」が13.9%、「隔週週休2日制」が9.1%となっている。「完全週休2日制」を導入している事業所は令和2年度調査以降、増加傾向にある。



(5)正社員の年間休日総数

令和6年度調査における年間休日総数は、「100～109日」の割合が25.7%と最も高く、次いで「110～119日」が23.4%、「120～129日」が19.6%となっている。

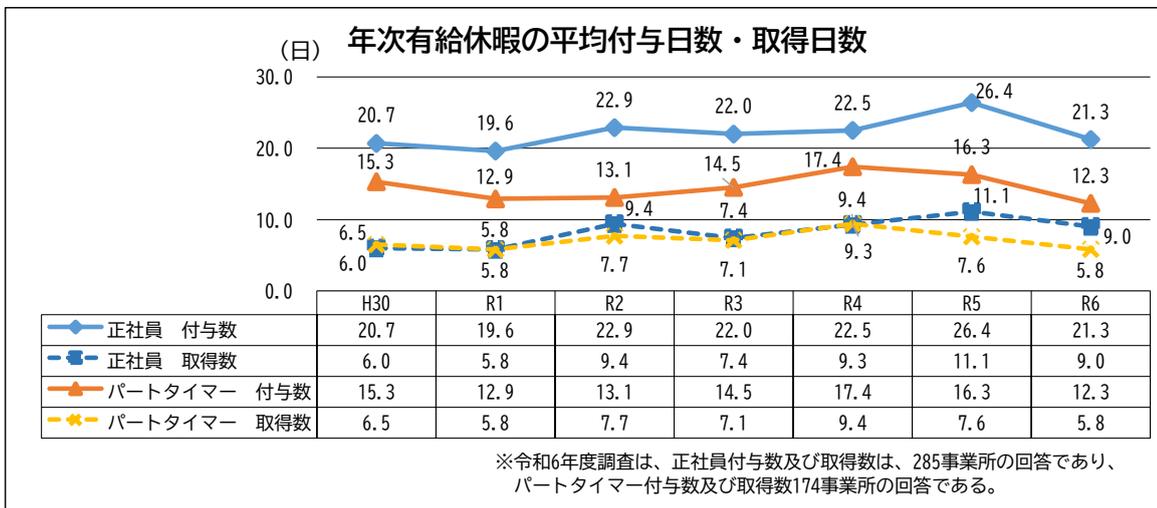


※令和6年度より調査開始

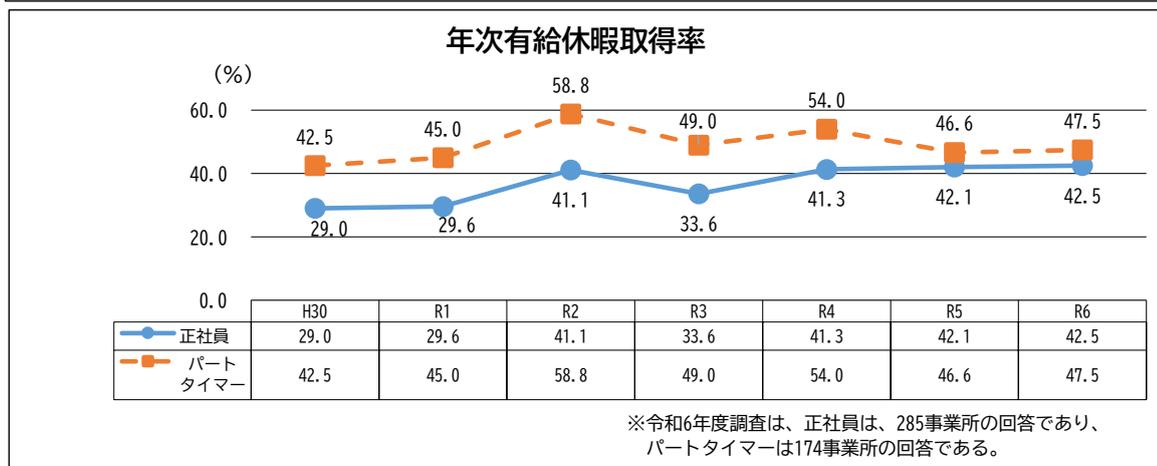
(6)正社員及びパートタイマーの年次有給休暇の取得状況

令和6年度調査における正社員の平均年次有給休暇付与日数は21.3日で、平均取得日数は9.0日、取得率42.5%である。パートタイマーについては、平均年次有給休暇付与日数は12.3日で、平均取得日数は5.8日、取得率47.5%となっている。

年次有給休暇取得率は、令5年度と比較すると、正社員、パートタイマーともに横ばいで推移している。



※令和6年度調査は、正社員付与数及び取得数は、285事業所の回答であり、パートタイマー付与数及び取得数は174事業所の回答である。

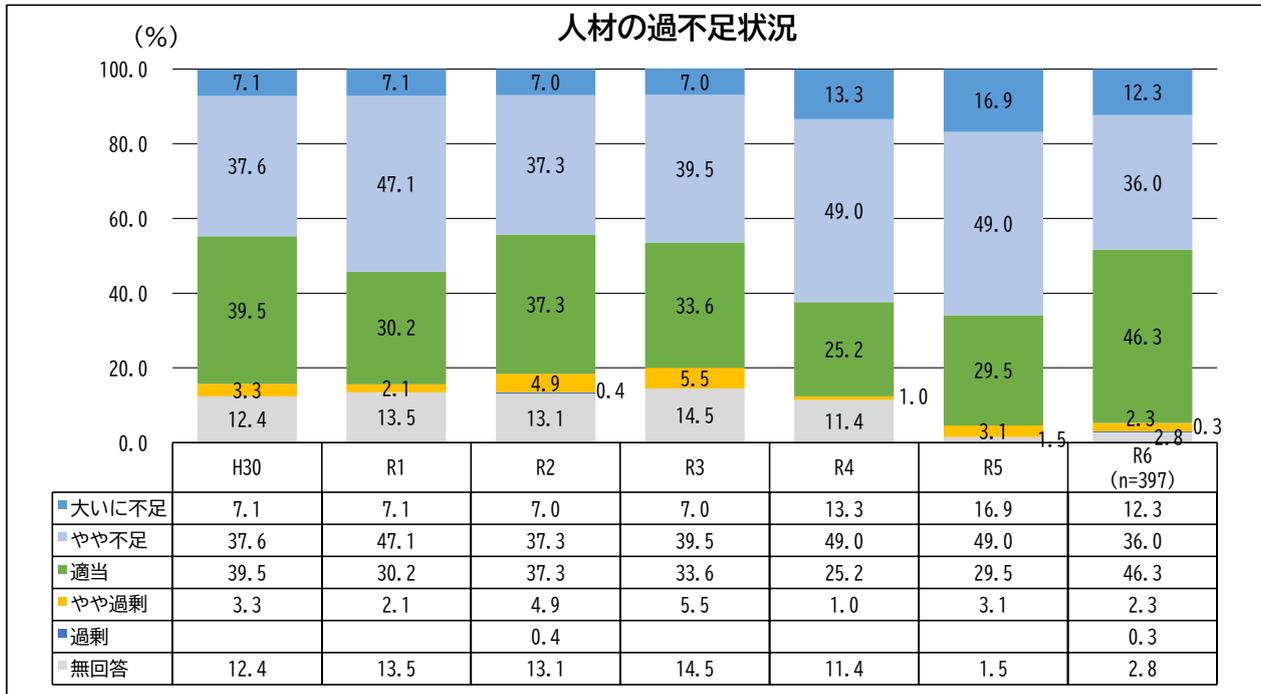


※令和6年度調査は、正社員は、285事業所の回答であり、パートタイマーは174事業所の回答である。

6. 人材の過不足状況や離職等の状況

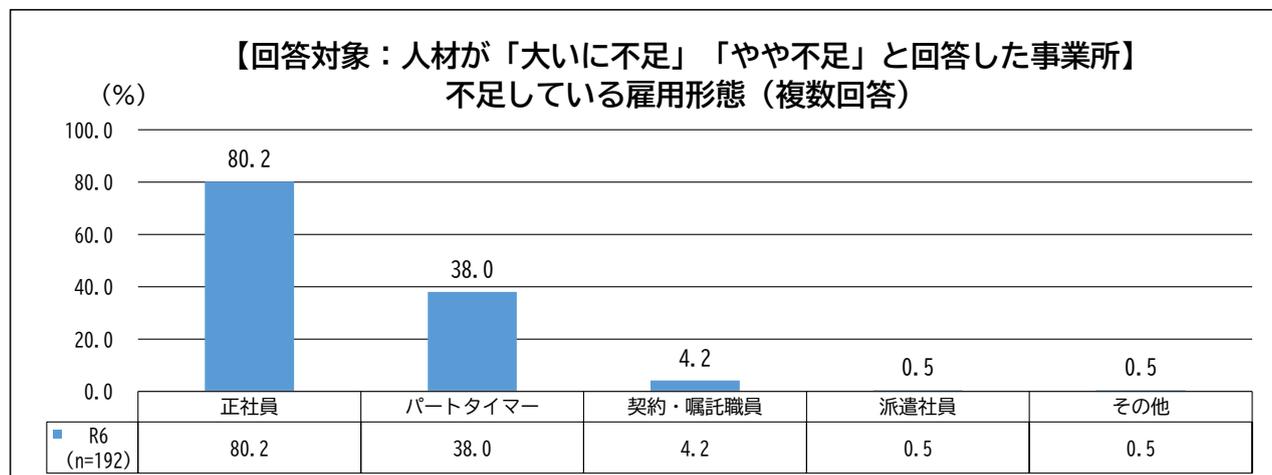
(1) 人材の過不足状況

令和6年度調査における人材の過不足状況について、「適当」と回答した事業所の割合は46.3%と最も高い。令和5年度と比較すると、「大いに不足」「やや不足」を合わせた割合は17.6ポイント減少しており、人材不足の状況は昨年度より緩和されている。



(2) 不足している雇用形態

令和6年度調査における不足している雇用形態をみると、「正社員」の割合が80.2%と最も高くなっている。「パートタイマー」や「契約・嘱託職員」は50%以下となっている。



※令和6年度より調査開始

(3)不足している人数・職種

不足人数は、162事業所から回答があり、1事業所当たり3.6人であった。不足している職種は以下の通りである。

◆不足している人数
1事業所当たり3.6人
(162事業所から回答あり)

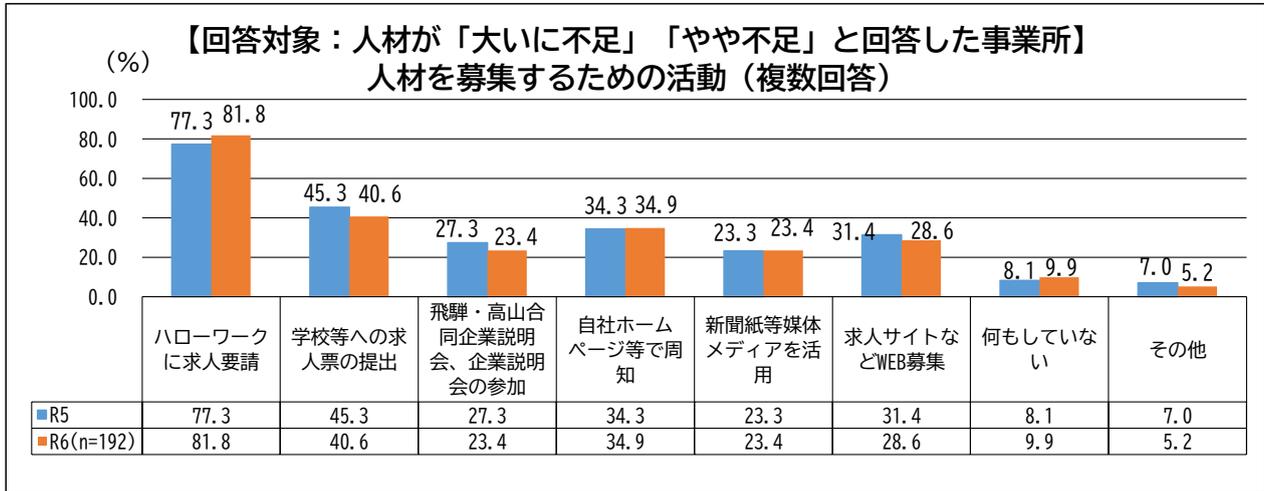
◆不足している職種

建設業	作業員	19	情報通信・運輸業	営業	3	医療・福祉	介護職員	6		
	建築・土木施工管理技術者	12		事務・経理	2		看護師	3		
	建築・土木設計技術者	7		番組制作者・編集者	2		薬剤師	3		
	重機オペレーター	5		運転手・配送作業員	2		指導専門員	3		
	電気工事士	3		バス・タクシー乗務員	2		事務・経理	2		
	工務担当者	2		その他	1		保育士	2		
	営業	2		卸売・小売業	営業		9	医師	1	
	事務・経理	1			運転手・配送作業員		4	臨床検査技師	1	
	機械設計技術者	1			職人(造園・木工・電工・内装)		3	臨床工学技師	1	
	電気・電子・通信技術者	1			接客・販売員		2	理学療法士	1	
倉庫作業員	1	作業員	2		作業療法士	1				
製造業	作業員	13	事務・経理		1	管理栄養士	1			
	生産・品質管理技術者	3	生産・品質管理技術者		1	ケアマネージャー	1			
	事務・経理	3	CADオペレーター		1	支援相談員	1			
	営業	2	重機オペレーター		1	ホームヘルパー	1			
	運転手・配送作業員	2	倉庫作業員		1	運転手・配送作業員	1			
	製造オペレーター	1	施設・設備管理者	1	接客・販売員	1				
	製造検査員	1	調理師・調理補助	1	清掃員	1				
	倉庫作業員	1	清掃員	1	サービス業	事務・経理	4			
	施設・設備管理者	1	その他	2		接客・販売員	4			
	金融・保険業	営業	4	飲食業		接客・販売員	6	営業	4	
事務・経理		3	調理師・調理補助			6	清掃員	3		
宿泊業		接客・販売員	4			事務・経理	1	整備士	3	
		調理師・調理補助	4			清掃員	1	運転手・配送作業員	2	
		清掃員	2			その他	警備員	1	調理師・調理補助	1
		警備員	1				接客・販売員	4	警備員	1
		施設・設備管理者	1				調理師・調理補助	4	学童保育支援員	1
		その他	農業従事者				3	清掃員	2	理容師
			作業員(製造)		3		警備員	1	その他	6
			事務・経理		1		施設・設備管理者	1	農業者	3
	接客・販売員		1	その他	1		作業員(製造)	3		
	その他		1	その他	1		事務・経理	1		
					接客・販売員		1			
					その他		1			

※不足している人数の回答があった事業所のうち、具体的な職種の回答があったのは153事業所であり、その回答を示している。
※表中の数字は、当該職種が不足していると回答した事業所数である。

(4)採用活動の状況

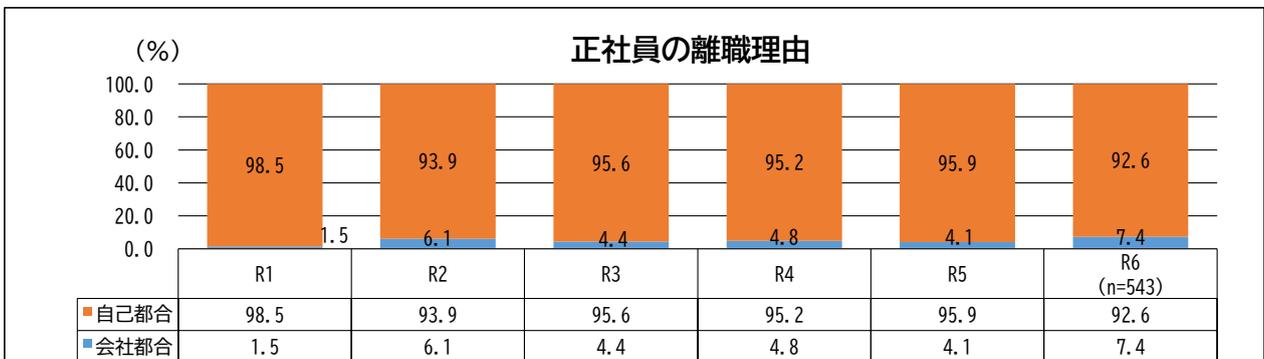
令和6年度調査における人材を募集するための活動については、「ハローワークに求人要請」の割合が81.8%と最も高くなっている。次いで「学校等への求人票の提出」が40.6%「自社ホームページ等で周知」が34.9%となっている。



(5)正社員の離職理由

令和6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7.4%となっており、令和5年度と比較すると3.3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92.6%であった。1事業所当たりの離職者数は1.37人である。

正社員の早期離職率については、全体が36.8%、35歳未満正社員が55.2%となっている。



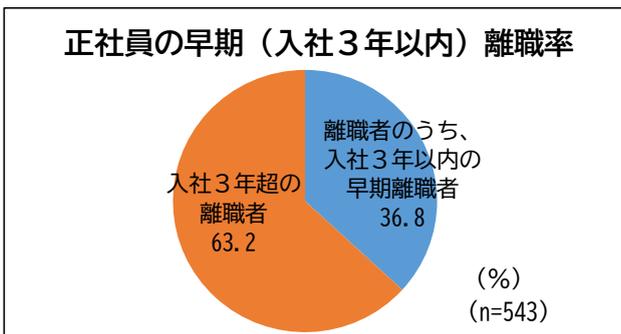
※令和元年度より調査開始

※nは回答事業所における離職した正社員数の合計

◆離職者数

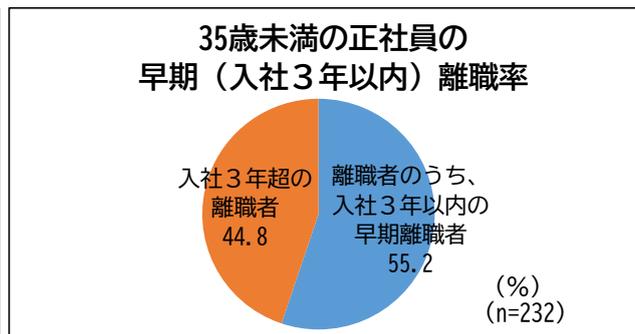
1事業所当たりの離職者数1.37人

※令和6年度より調査開始



※令和6年度より調査開始

※nは回答事業所における離職した正社員数の合計

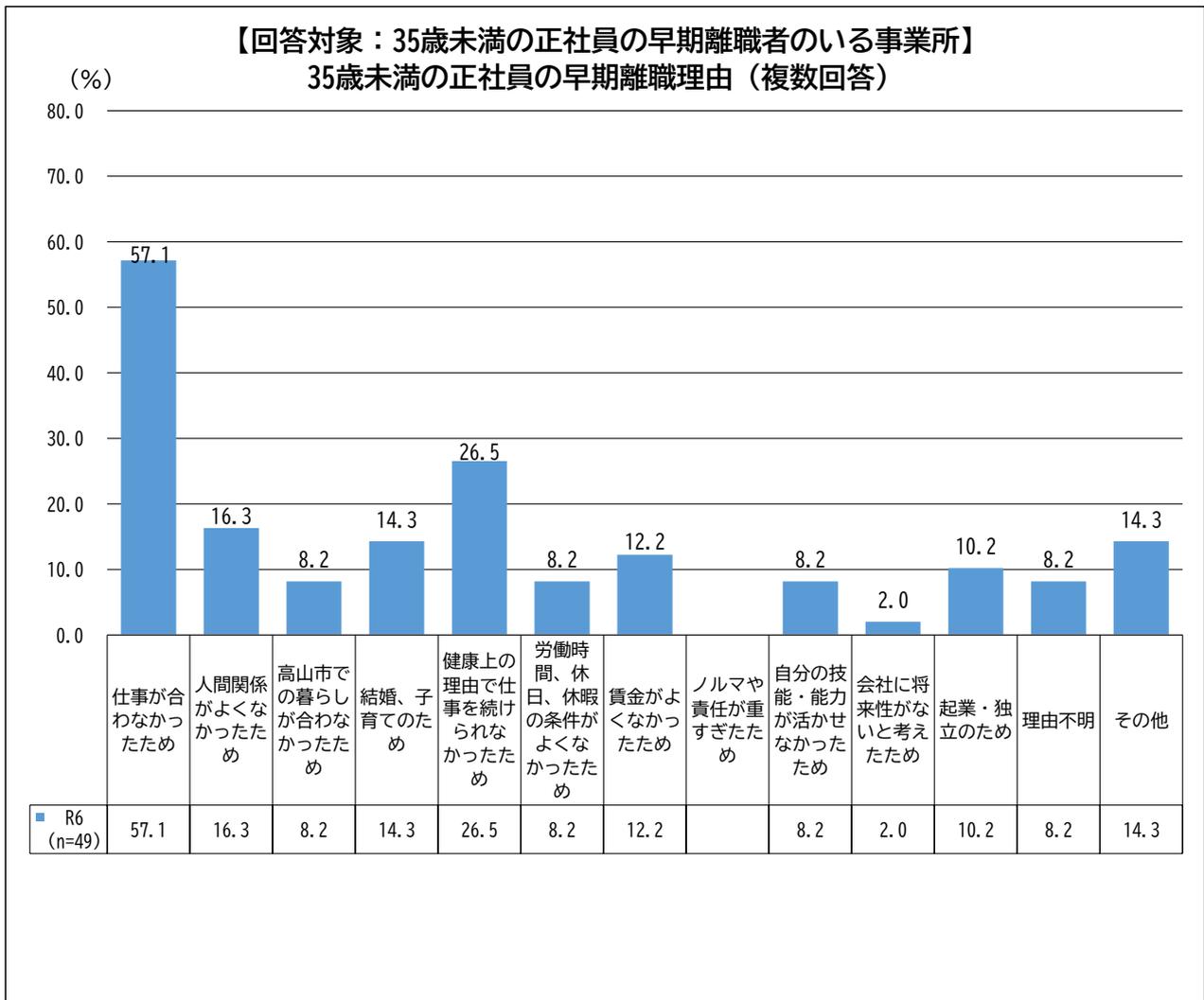


※令和6年度より調査開始

※nは回答事業所における離職した35歳未満の正社員数の合計

(6)若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由

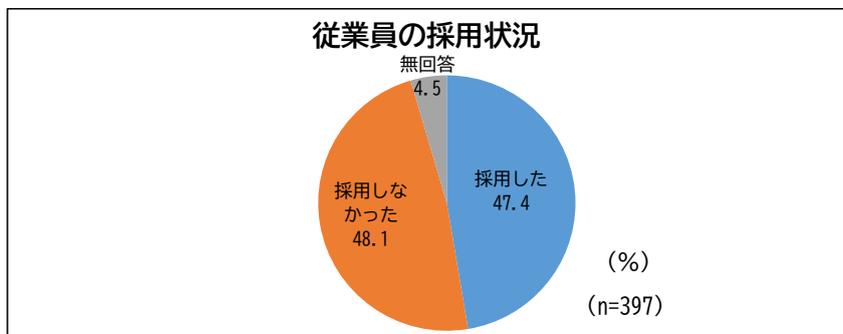
令和6年度調査における若年層（35歳未満）の早期離職（入社3年以内の離職）理由として「仕事が合わなかったため」と回答した事業所の割合が57.1%と最も高い。



7. 採用状況

(1) 従業員の採用状況

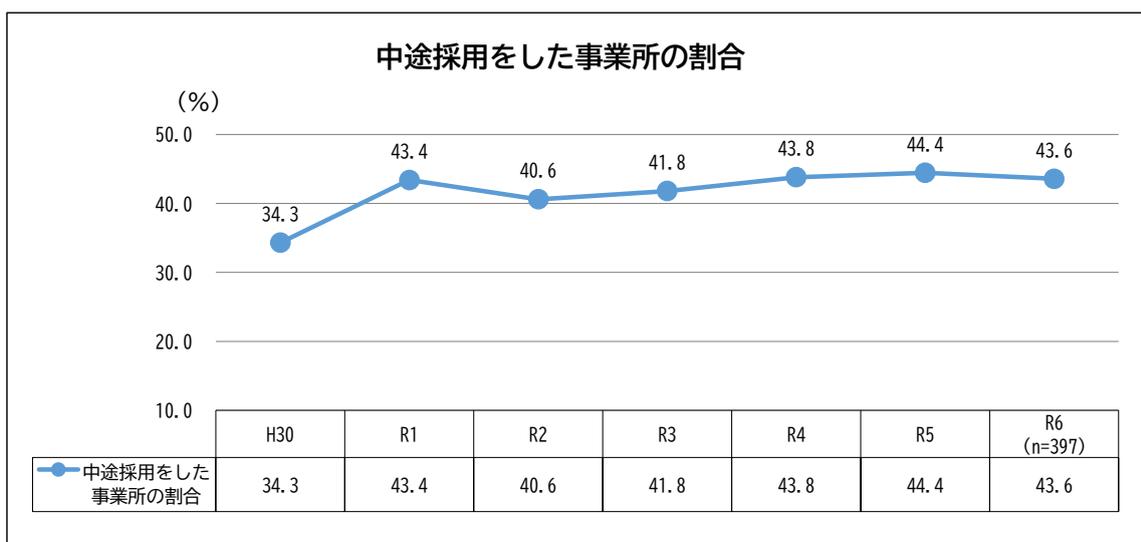
令和5年度中に従業員を採用したと回答した事業所の割合は、全体の47.4%である。



※令和6年度より調査開始

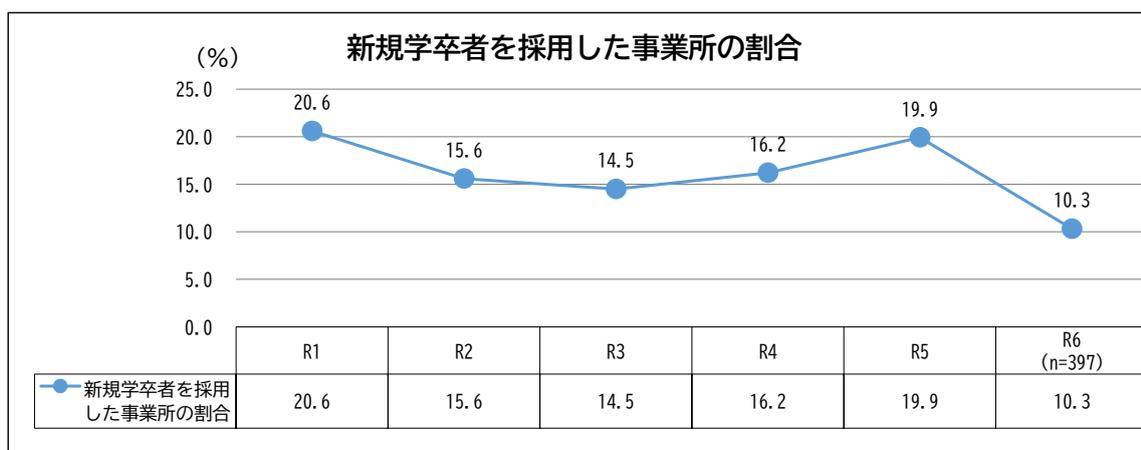
(2) 中途採用をした事業所

令和6年度調査において中途採用を行っている事業所の割合は43.6%となっており、横ばいで推移している。



(3) 新規学卒者を採用した事業所

令和6年度調査において新規学卒者の雇用を行っている事業所の割合は10.3%となっており、令和5年度と比較すると9.6ポイント減少している。

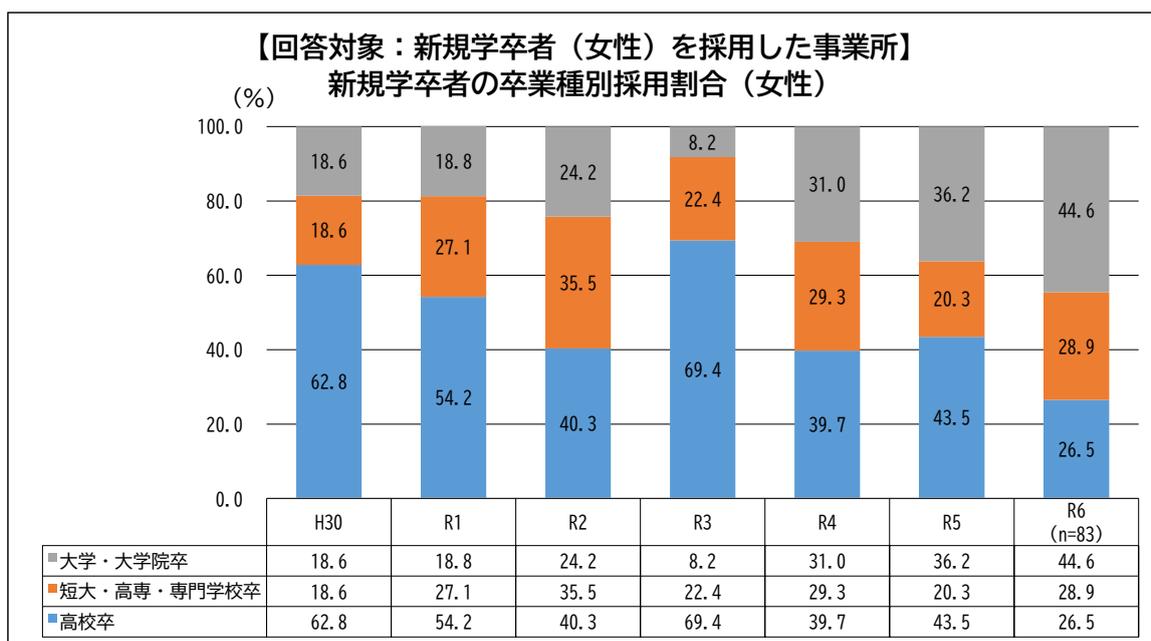
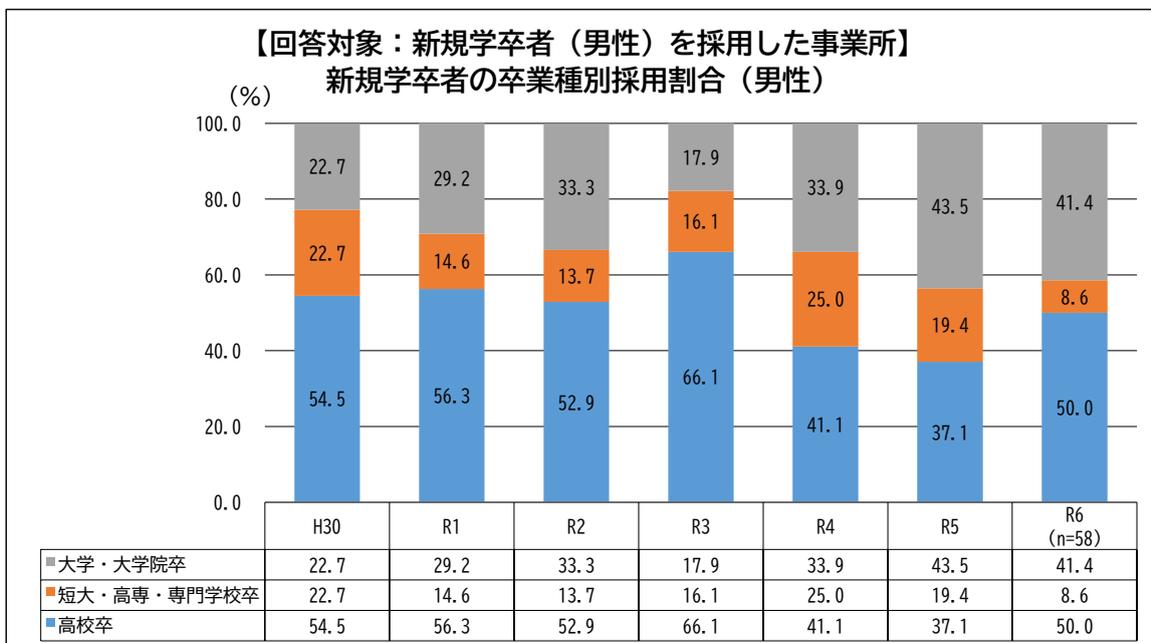


※令和元年度より調査開始

(4)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6年度に採用された新規学卒者の人数は男性が58人、女性が83人となっている。

卒業種別ごとの採用割合をみると、令和6年度は男性では「高校卒」の割合が最も高い。女性は令和3年度以降、「大学・大学院卒」の割合が増加しており、令和6年度は44.6%と「高校卒」よりも割合が高くなっている。

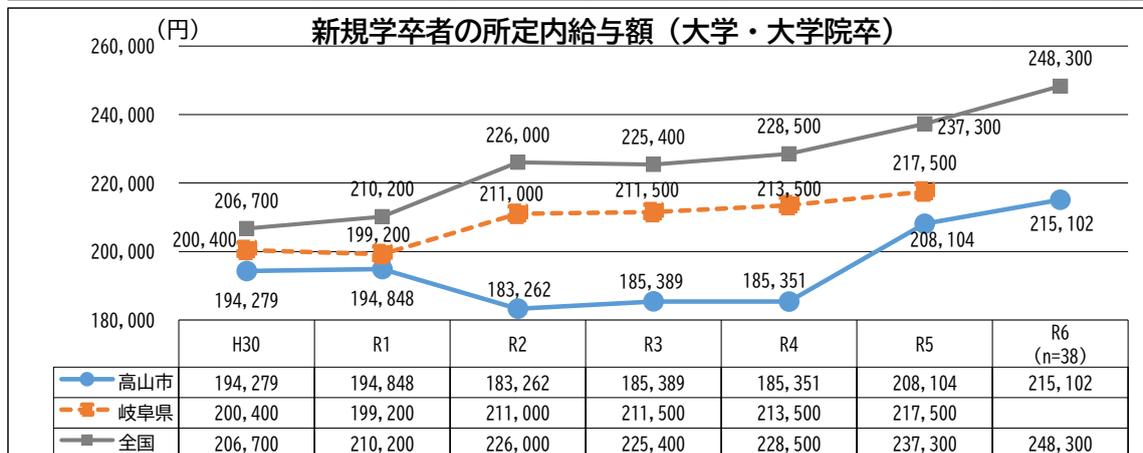
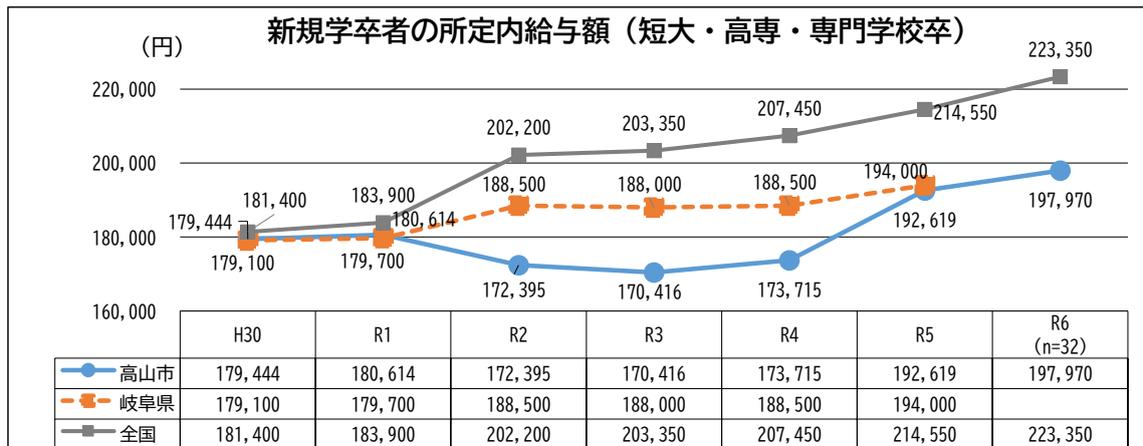
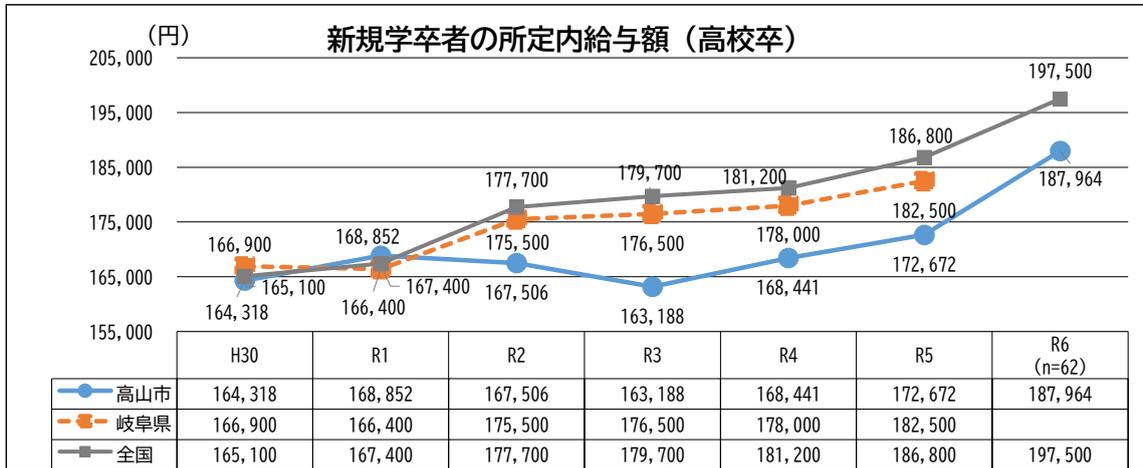


(5)新規学卒者の所定内給与額

高山市における令和6年度の新規学卒者の平均初任給は、高卒が187,964円、短大等卒が197,970円、大卒が215,102円となっている。令和5年度と比較すると、高卒は15,292円、短大等卒は5,351円、大卒は6,998円増加している。

(岐阜県の令和6年度の数值は、2025年3月時点で未公表)

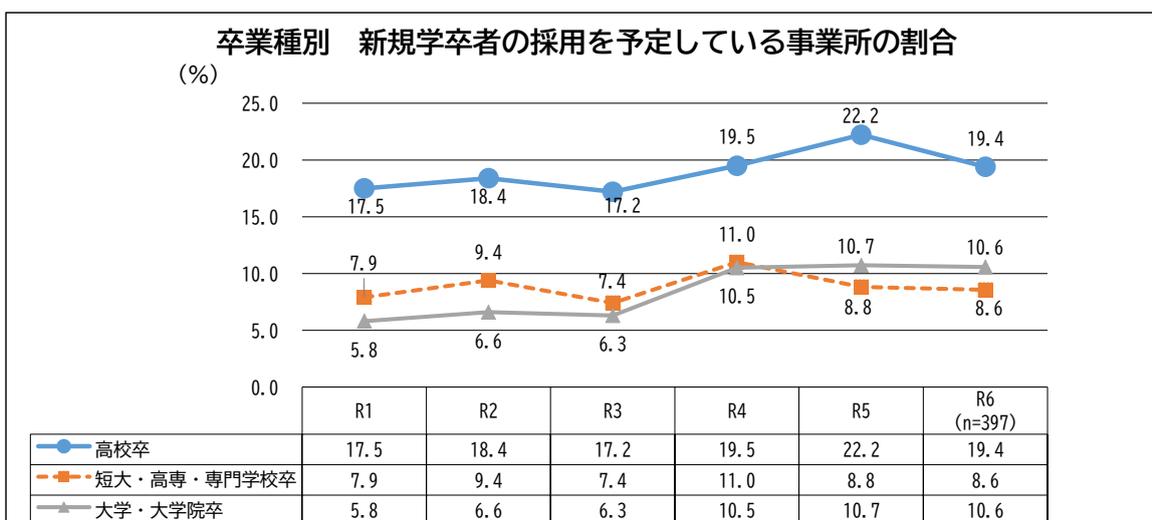
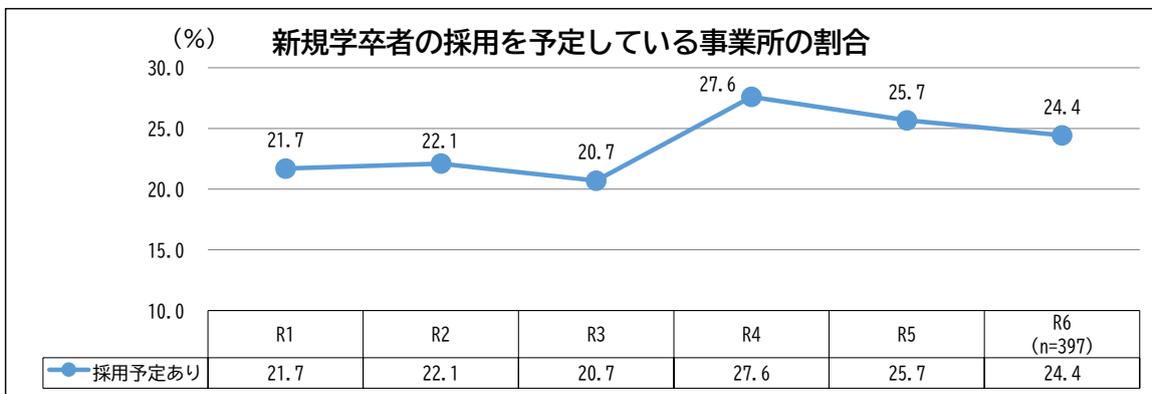
※本データには、その年度において、新規学卒者の採用がなかった企業が採用をした場合の初任給を含んでいる。



※令和5年度から回答選択肢の「大卒」に大学院卒を含む。

(6)新規学卒者の採用予定

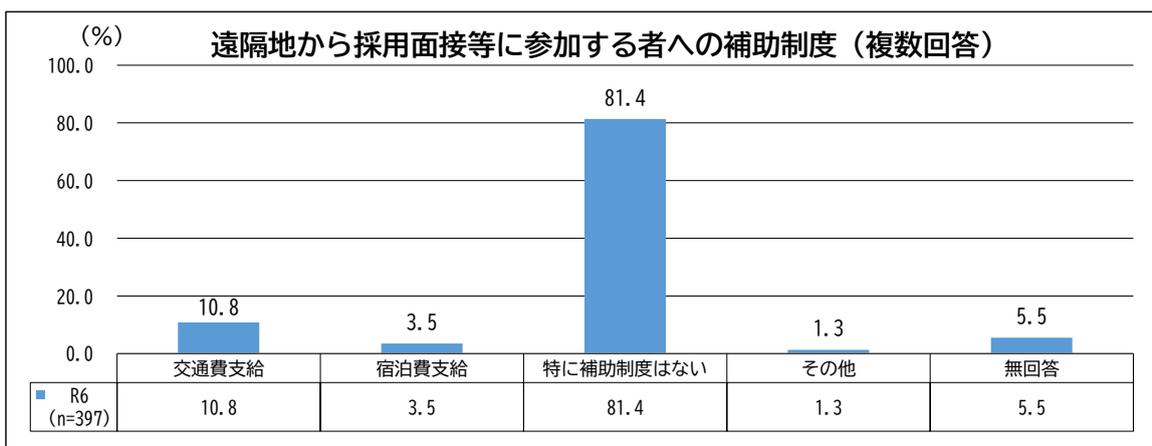
令和7年3月卒業の新規学卒者を採用する予定があると回答している事業所の割合は、24.4%である。その中でも、卒業種別に採用予定割合をみると、「高校卒」が19.4%、「短大・高専・専門学校卒」が8.6%、「大学・大学院卒」が10.6%となっている。



※令和元年度より調査開始

(7)遠隔地から採用面接等に参加する者への補助制度

遠隔地から、採用面接に参加する者への補助制度としては、「特に補助制度はない」と回答した事業所が81.4%(323事業所)と大半となっている。「交通費支給」がある事業所は10.8%(43事業所)、「宿泊費支給」がある事業所は3.5%(14事業所)である。

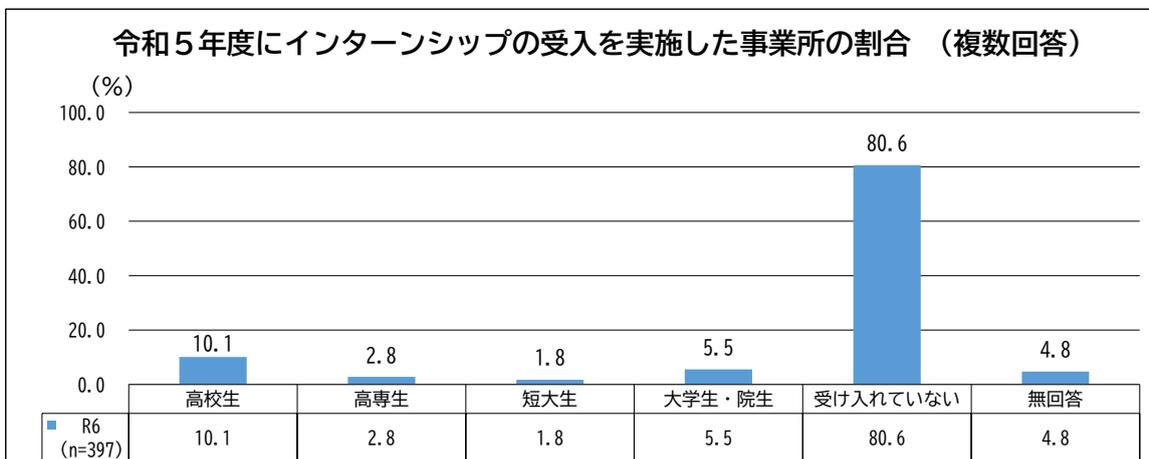


※令和6年度より調査開始

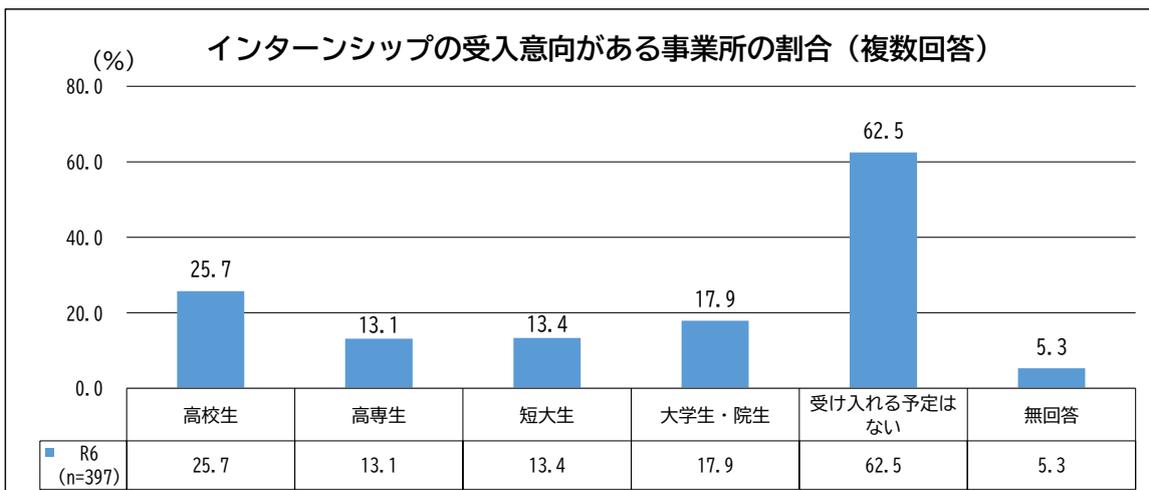
(8) インターンシップの受入状況

令和5年度のインターンシップの受入状況を見ると、「受け入れていない」と回答した企業が80.6%を占め、最も多くなっている。

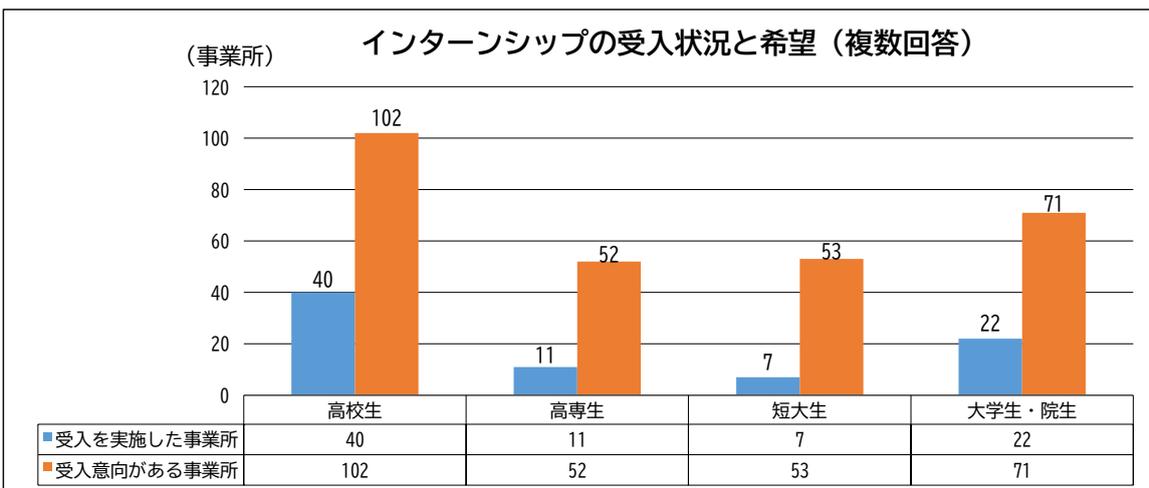
一方で、受入希望をみると、「高校生」の受入を希望する企業が25.7%（102事業所）であり、最も高くなっている。



※令和6年度より調査開始



※令和6年度より調査開始

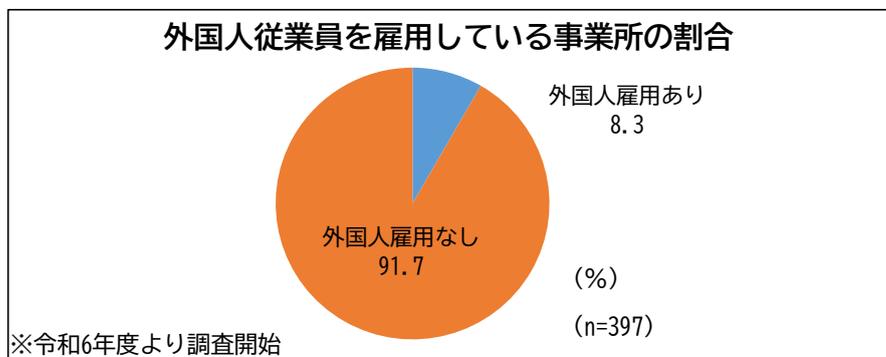


※令和6年度より調査開始

8. 外国人や障がい者雇用の状況

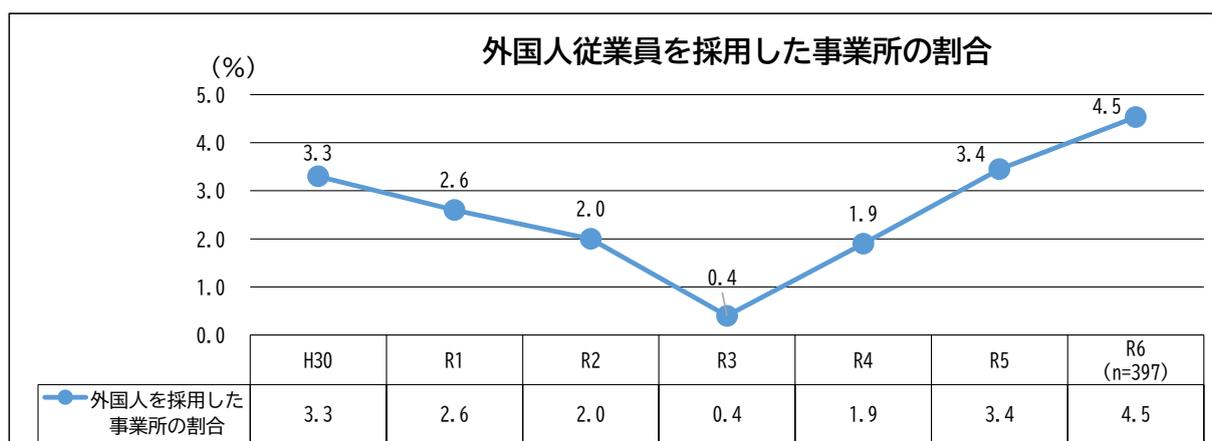
(1)外国人労働者を雇用している事業所

外国人従業員を雇用している事業所 8.3%（33事業所）である。



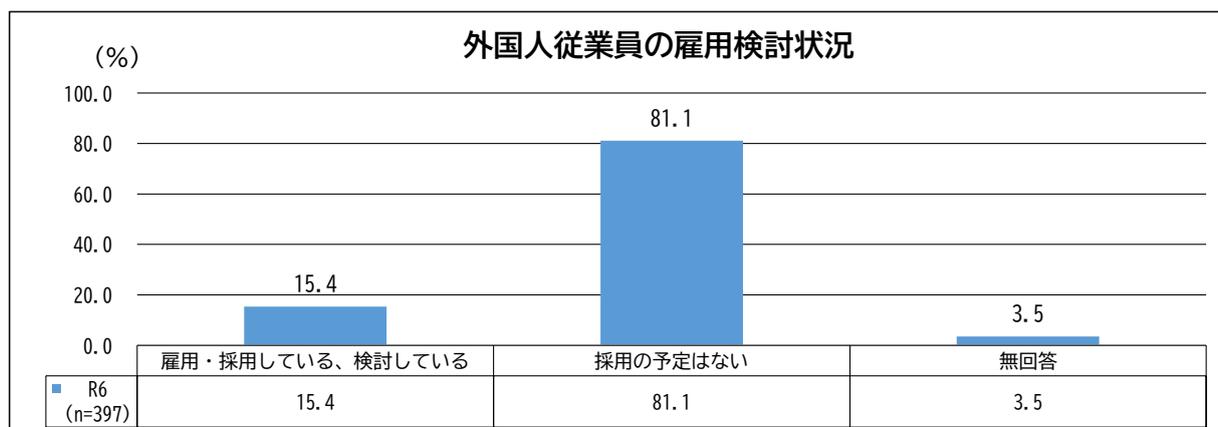
(2)外国人従業員を採用した事業所の割合

令和6年度調査における外国人従業員を採用した事業所の割合は全体の4.5%となっており、令和5年度と比較すると、1.1ポイント増加している。



(3)外国人従業員の雇用検討状況

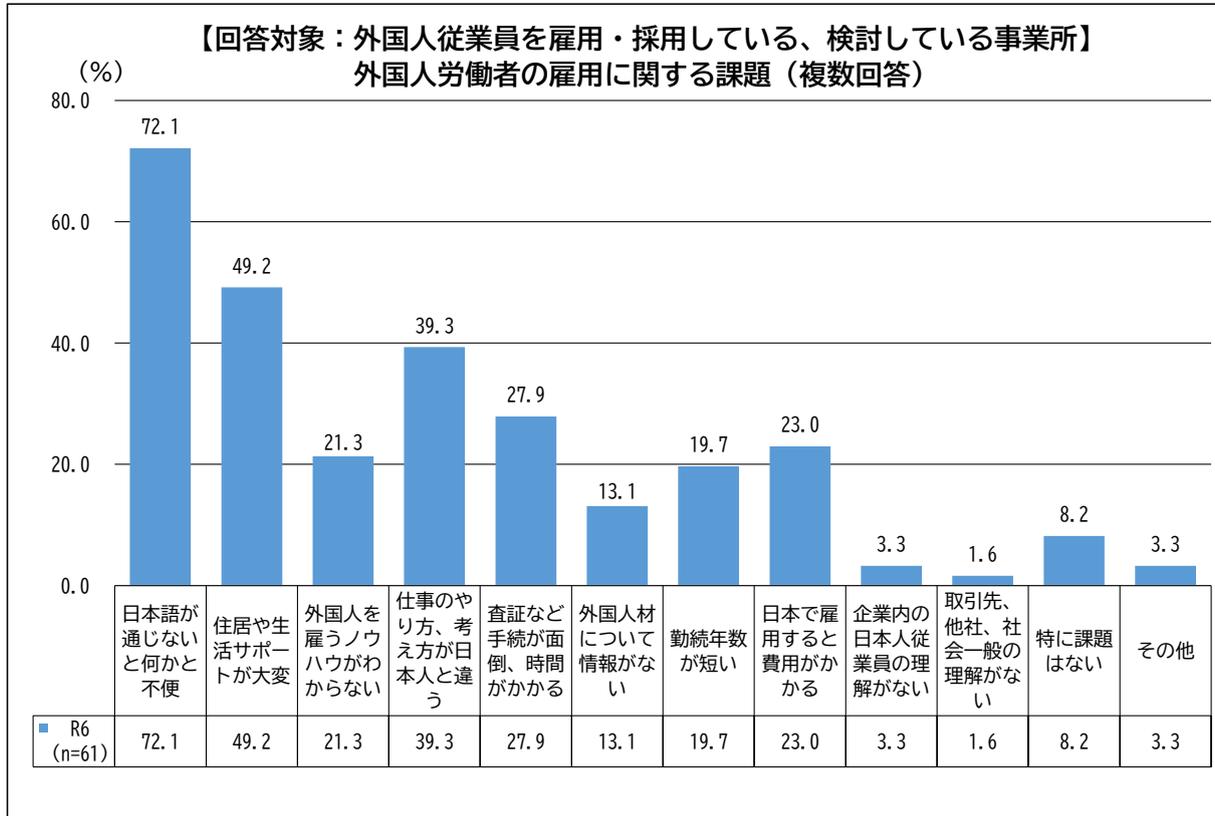
外国人従業員の雇用検討状況については、81.1%の企業が「採用の予定はない」と回答した一方で、「雇用・採用している、検討している」と回答した企業が15.4%となっている。



※令和6年度より調査開始

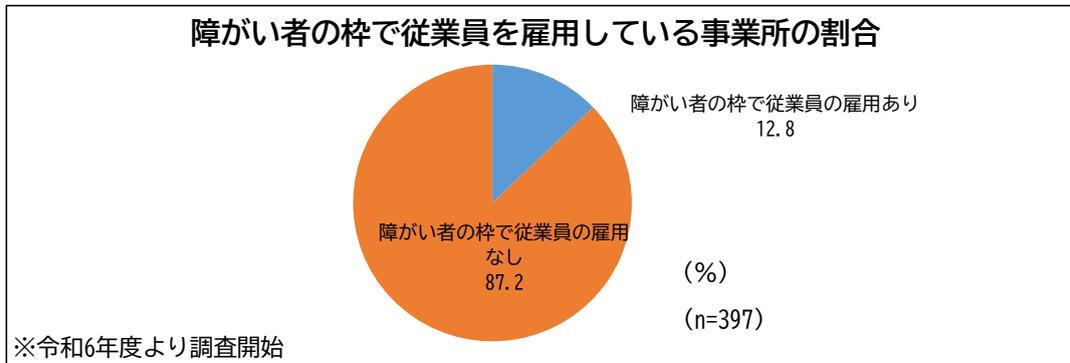
(4)外国人従業員の雇用に関する課題

外国人従業員を雇用している又は新たに雇用する場合の課題としては、「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72.1%と最も高い。次いで、「住居や生活サポートが大変」が49.2%、「仕事のやり方、考え方が日本人と違う」が39.3%、「査証など手続きが面倒、時間がかかる」が27.9%となっている。



(5)障がい者の枠で従業員を雇用している事業所

障がい者の枠で従業員を雇用している事業所は12.8%（51事業所）である。



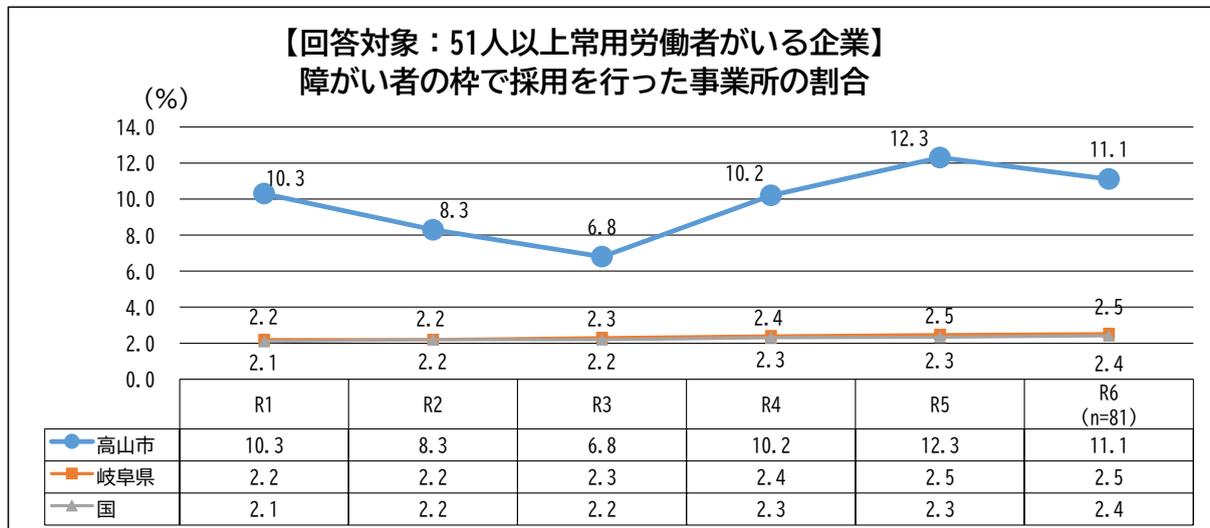
(6)障がい者の採用

令和6年度調査において、障がい者の枠で採用を行った高山市内の事業所の割合は全体の11.1%となっており、令和5年度よりも1.2ポイント減少している。

(全国及び岐阜県の令和6年度の数値は、2024年12月時点で未公表)

※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。

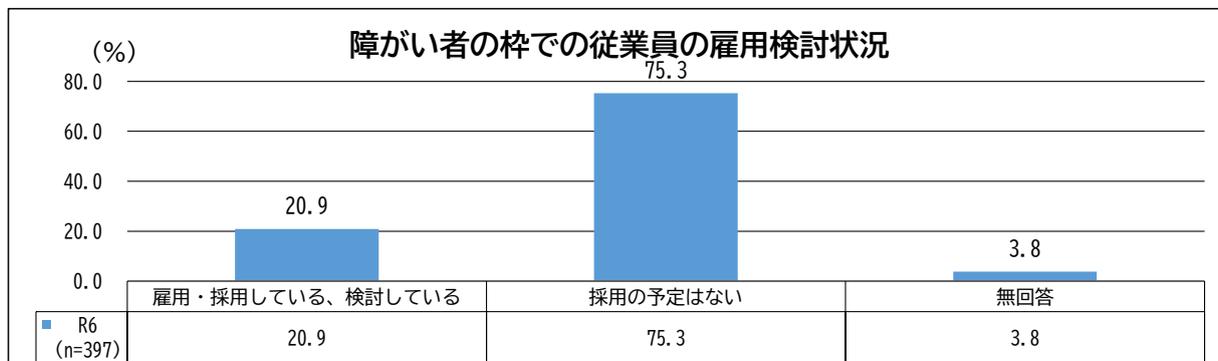
高山市に関しては国・県と比較するため、最も近い規模の区分となる企業全体の常用労働者数が51人以上の事業所を対象とした比率。



※令和元年度より調査開始

(7) 障がい者の枠での従業員の雇用検討状況

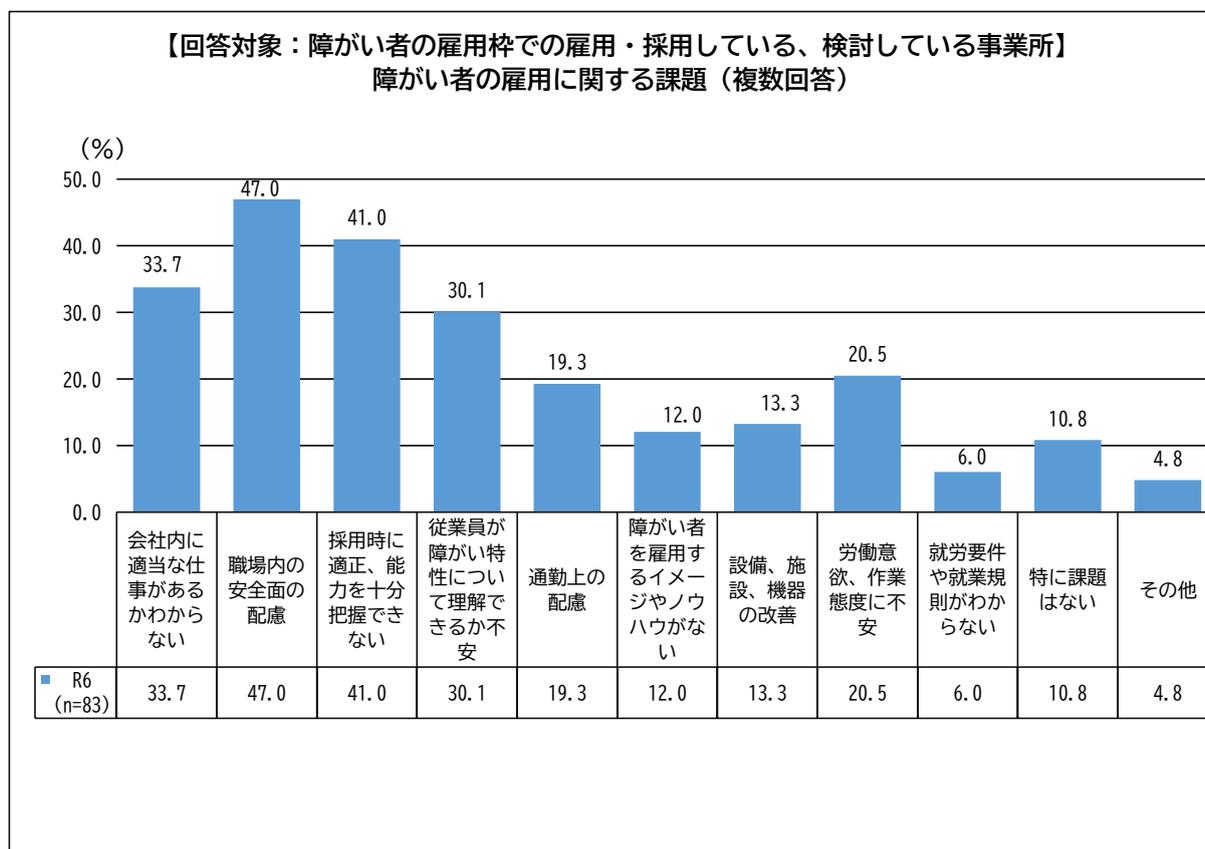
障がい者の枠での従業員の雇用検討状況については、75.3%の企業が「採用の予定はない」と回答した一方で、「雇用・採用している、検討している」と回答した企業が20.9%となっている。



※令和6年度より調査開始

(8) 障がい者の雇用に関する課題

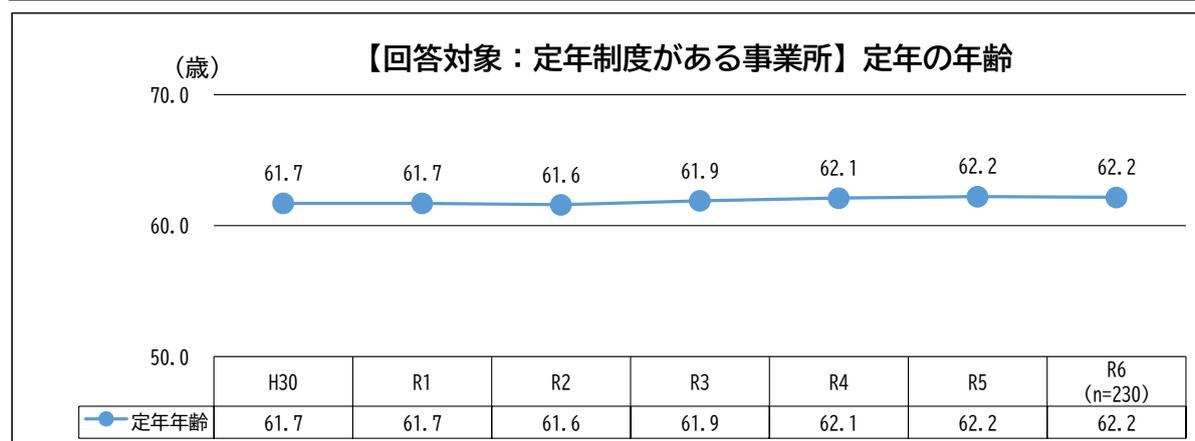
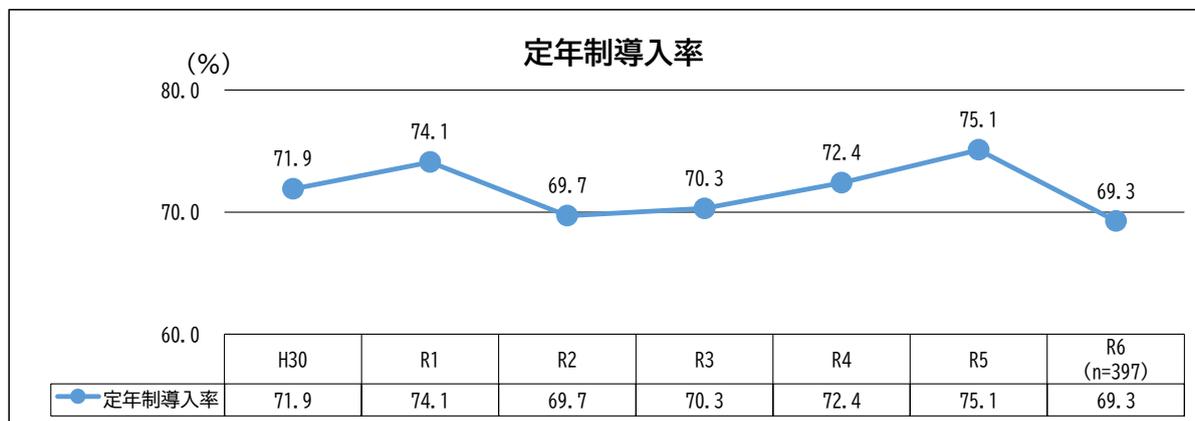
障がい者を雇用する際の課題として、「職場内の安全面の配慮」と回答した事業所の割合が47.0%と最も高い。次いで「採用時に適正、能力を十分把握できない」が41.0%、「会社内に適当な仕事があるかわからない」33.7%「従業員が障がい特性について理解できるか不安」が30.1%となっている。



9. 定年制や退職者の再雇用実施状況

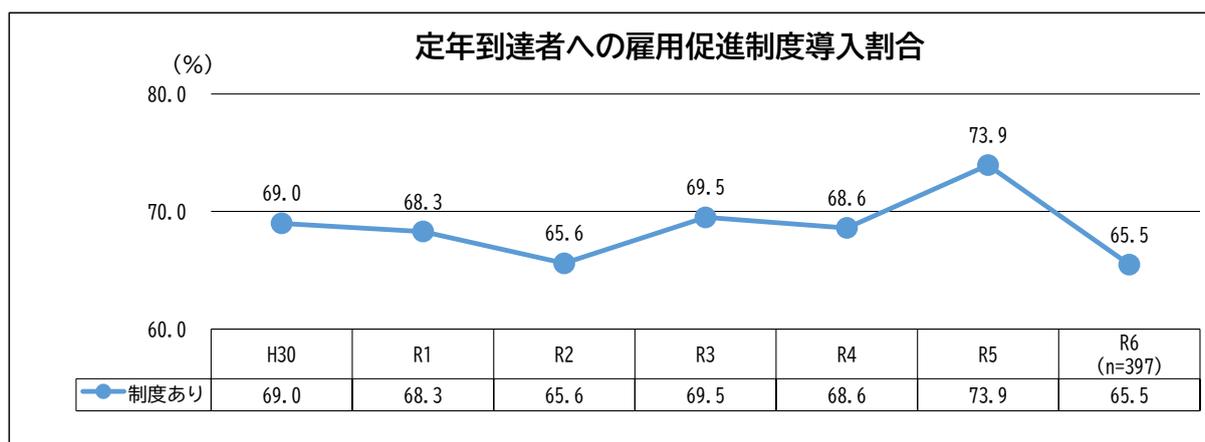
(1) 定年制の有無

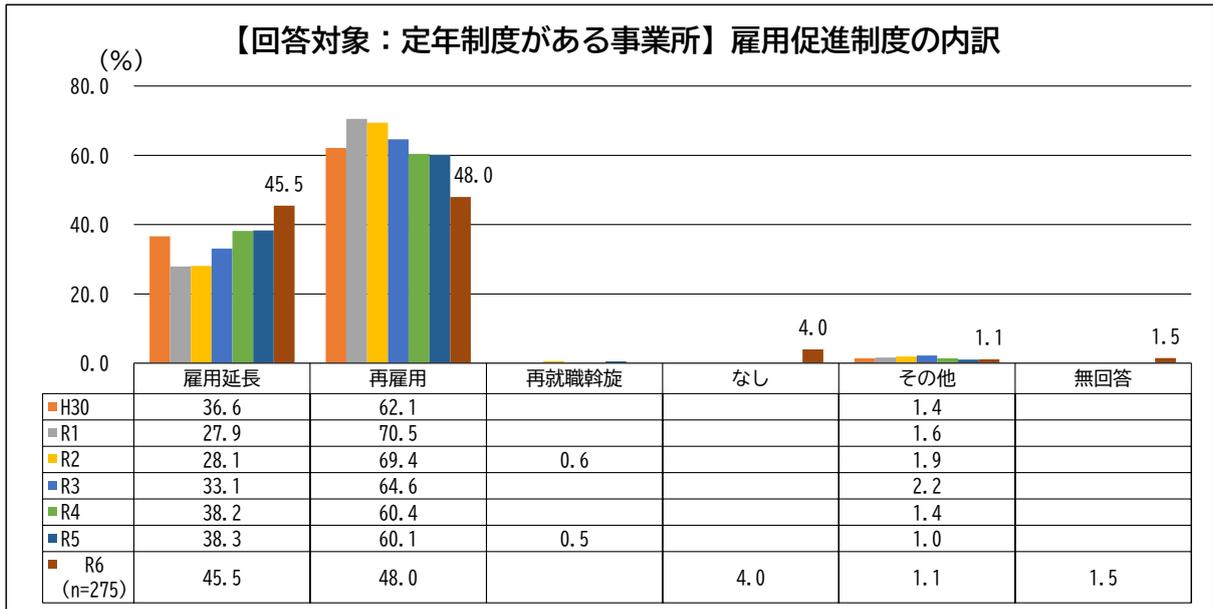
令和6年度調査において、定年制を定めている事業所の割合は全体の69.3%となっている。平均定年年齢は62.2歳であり、横ばいで推移している。



(2) 定年後の雇用促進制度

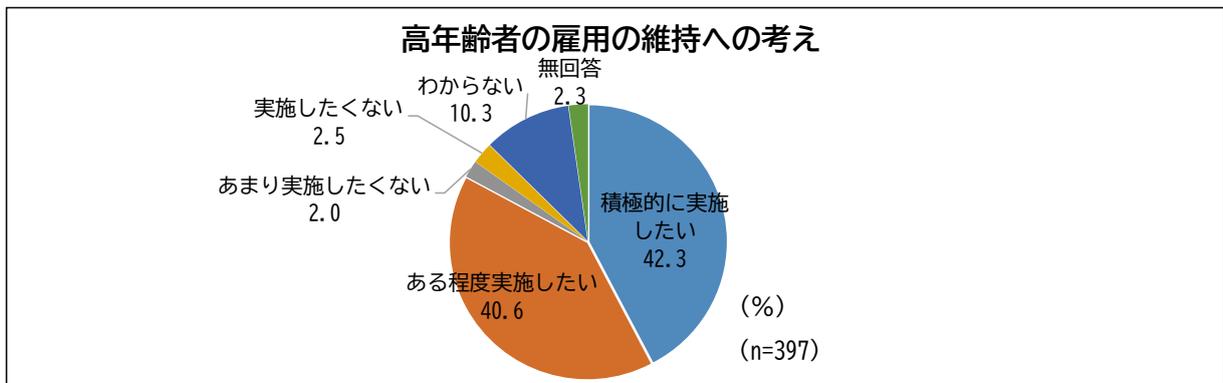
令和6年度調査において、定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は65.5%となっている。また、雇用促進制度の実施内容については、「再雇用」を採用している事業所の割合が48.0%と最も高い。





(3) 高齢者の雇用の維持への考え

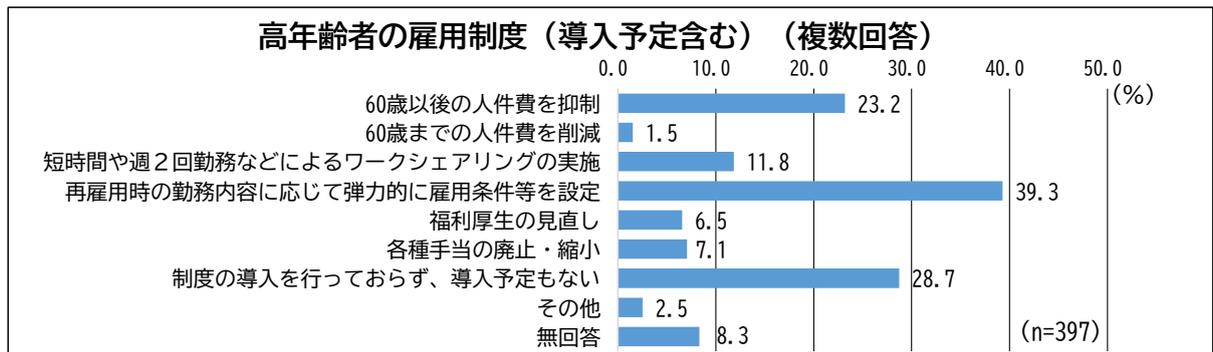
高齢者の雇用の維持への考えについて、「積極的に実施したい」「ある程度実施したい」を合わせた割合は、82.9%となっている。



※令和6年度より調査開始

(4) 高齢者の雇用制度

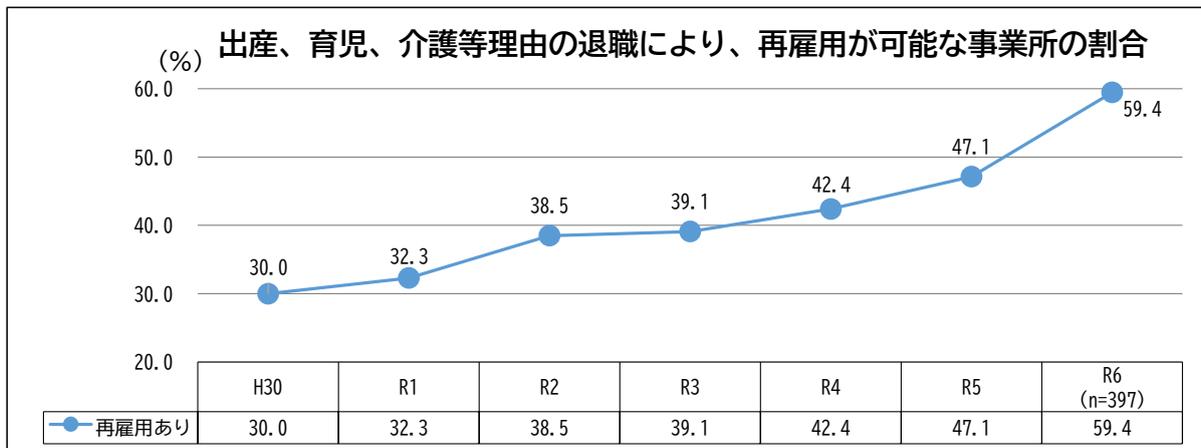
高齢者の雇用制度としては、「再雇用時の勤務内容に応じて弾力的に雇用条件等を設定」が全体の39.3%と最も高くなっている。次いで、「制度の導入を行っておらず、導入予定もない」が28.7%、「60歳以後の person 費を抑制」が23.2%となっている。



※令和6年度より調査開始

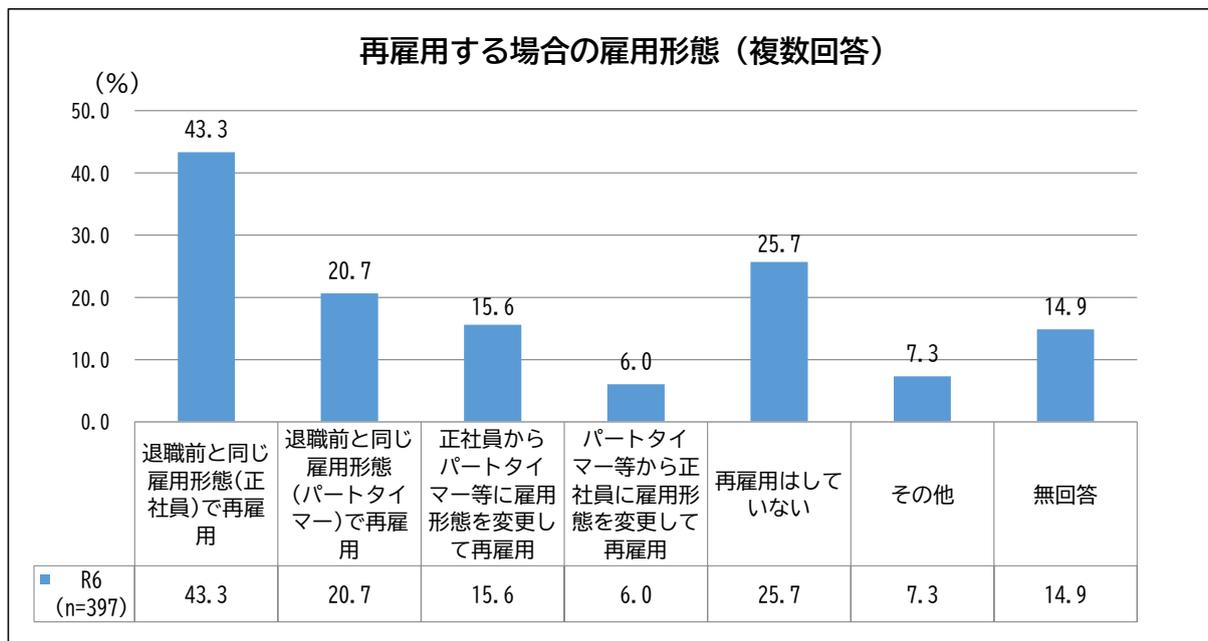
(5) 出産、育児、介護等理由による退職者の再雇用が可能な事業所の割合

出産、育児、介護等理由の退職者の再雇用が可能な事業所の割合は、59.4%であり、令和5年度と比較すると12.3ポイント増加している。



(6) 再雇用する場合の雇用形態

再雇用する場合の雇用形態としては、「退職前と同じ雇用形態（正社員）で再雇用」が43.3%と最も高くなっている。



※令和6年度より調査開始

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

令和6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「策定中である」と回答した事業所の割合は20.9%である。また、「策定していない」と回答している事業所の割合は56.2%であり、令和5年度調査と比較して13.3ポイント増加している。

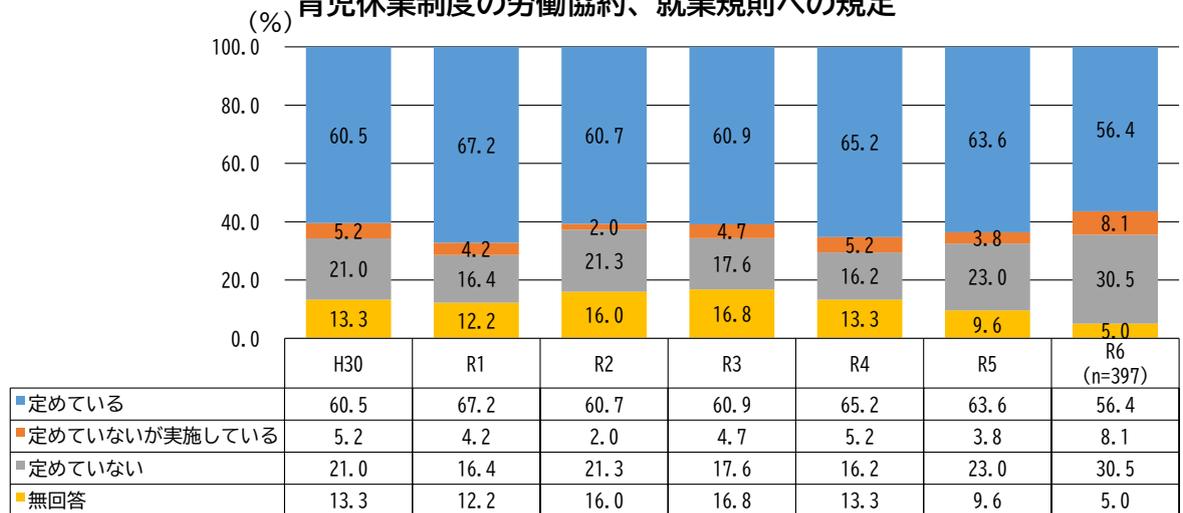
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況



(2) 育児休業制度の有無

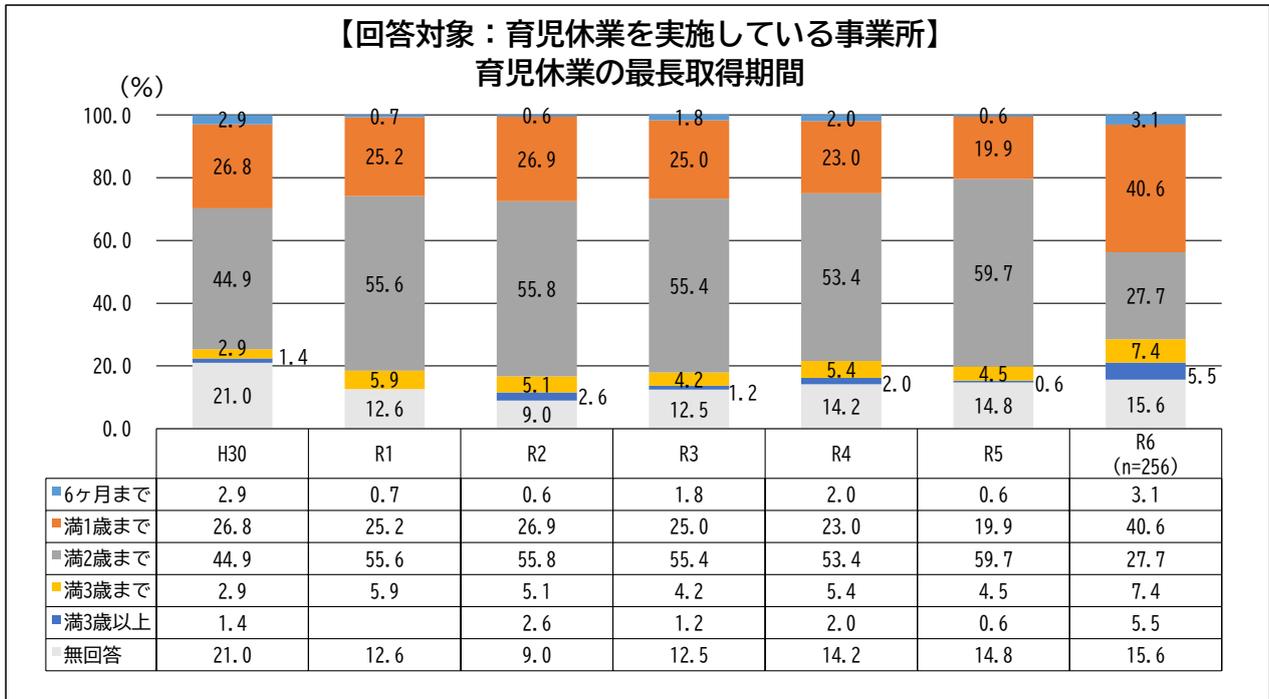
令和5年度調査において、育児休業制度を労働協約、就業規則への規定に「定めている」と回答している事業所の割合は56.4%、「定めていないが実施している」と回答している事業所の割合は8.1%となっている。

育児休業制度の労働協約、就業規則への規定



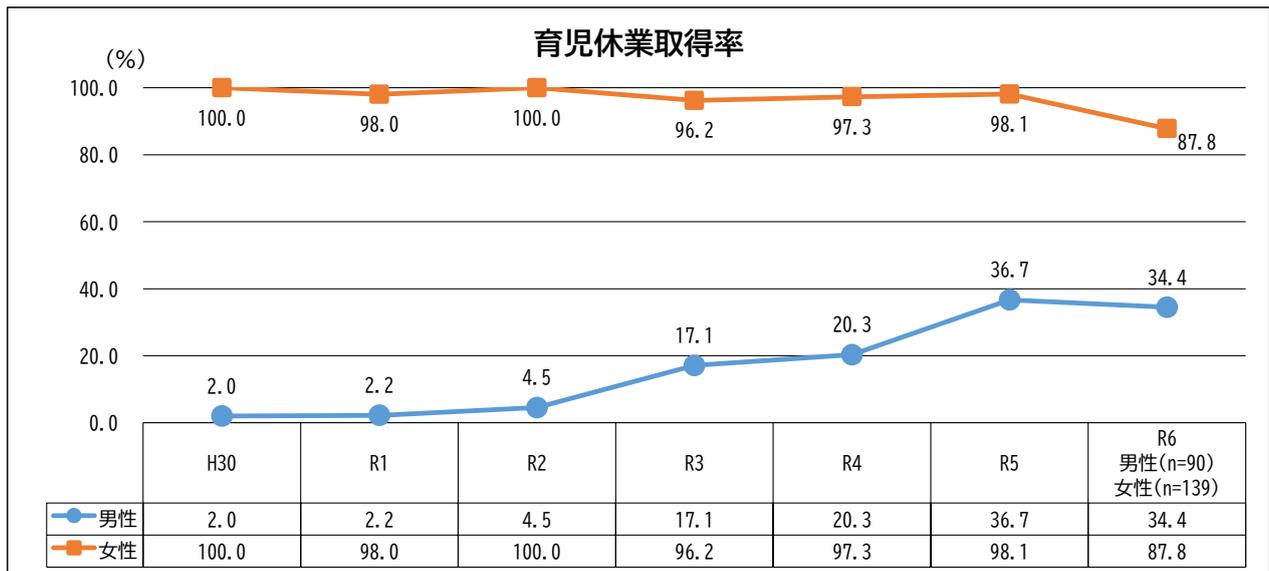
(3) 育児休業制度の有無

育児休業制度を定めている事業所において、その最長休業期間は、「満1歳まで」と回答している事業所の割合が40.6%と最も高く、次いで「満2歳まで」が27.7%となっている。



(4) 育児休業の取得率

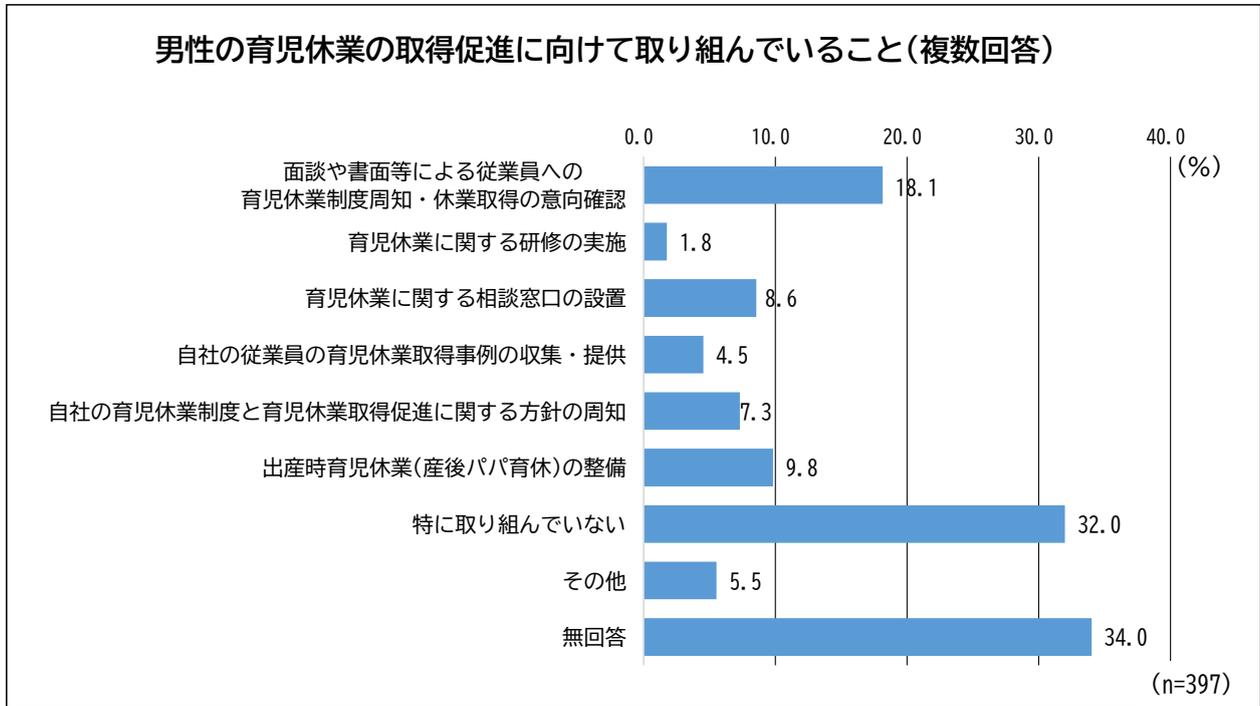
令和6年度の女性の育児休業取得率は87.8%、男性の育児休業取得率は34.4%となっており、男女ともに令和5年度と比較して低下している。



※男性のnは回答事業所における出産した配偶者をもつ男性従業員数の合計
女性のnは回答事業所における出産した女性従業員数の合計

(5)男性の育児休業の取得促進に向けて取り組んでいること

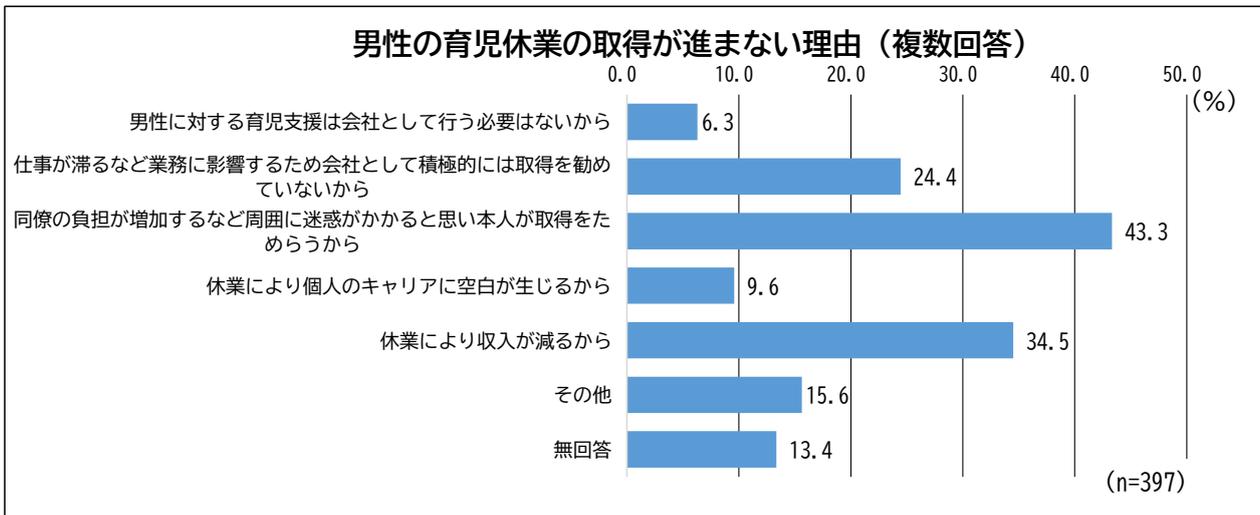
男性の育児休業の取得促進に向けて取り組んでいることとしては、「面談や書面等による従業員への育児休業制度の周知・休業取得の意向確認」が18.1%、「出産時育児休業（産後パパ育休）の整備」が9.8%である。なお「特に取り組んでいない」と回答した事業所は32.0%を占めている。



※令和6年度より調査開始

(6)男性の育児休業の取得が進まない理由

男性の育児休業の取得が進まない理由としては、「同僚の負担が増加するなど周囲に迷惑がかかると思い本人が取得をためらうから」が全体の43.3%と最も高くなっている。



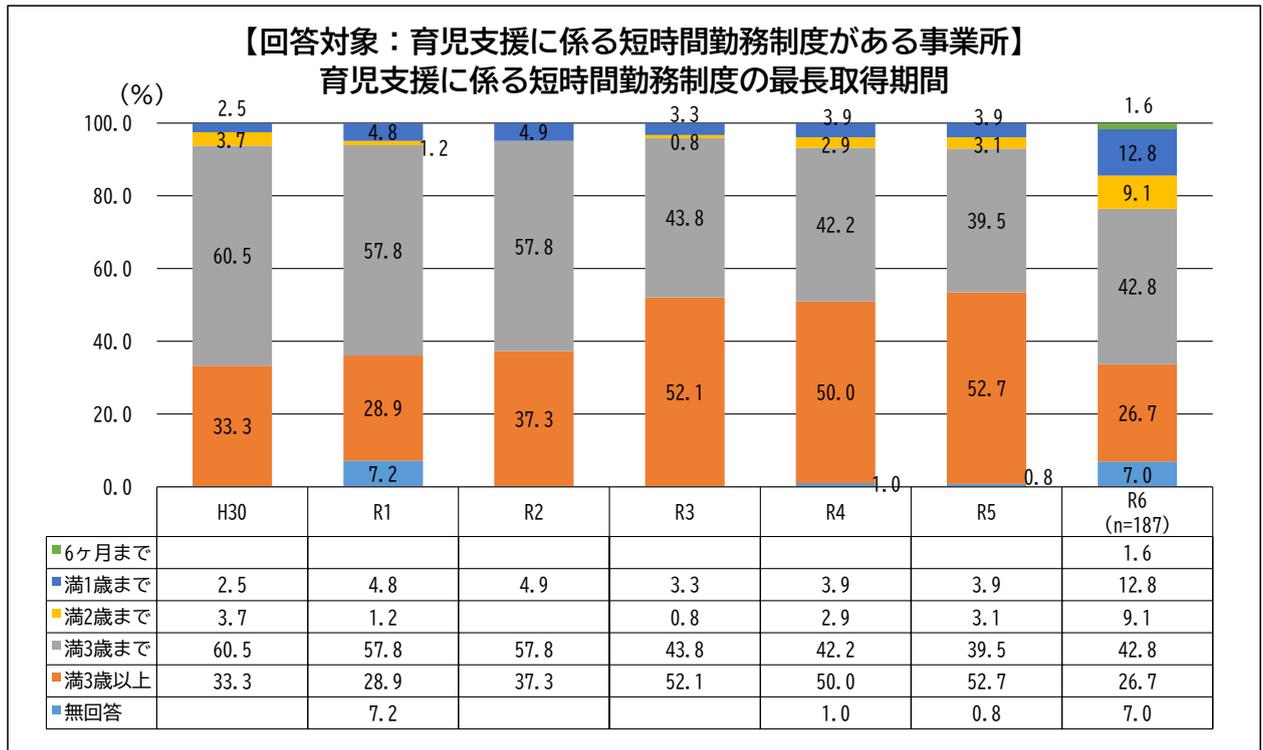
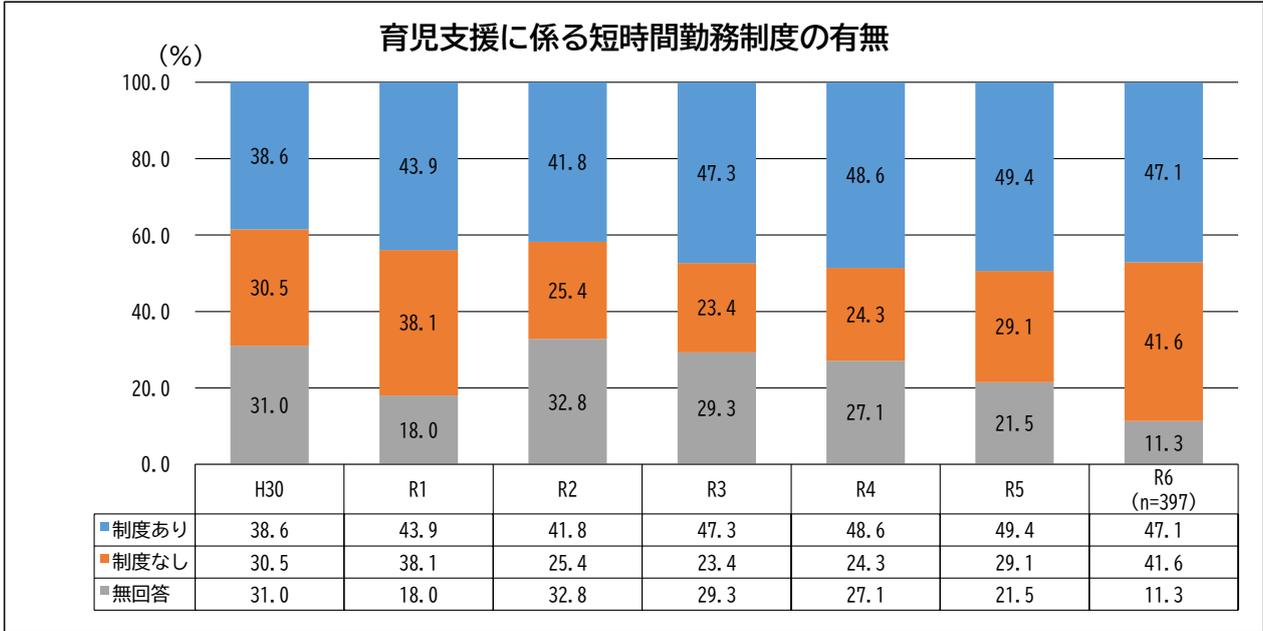
※令和6年度より調査開始

(7)未就学児童の養育者を支援する制度

①育児支援に係る短時間勤務制度の有無及び最長取得期

令和6年度調査において、育児支援のための短時間勤務制度を「制度あり」と回答している事業所の割合は全体の47.1%である。

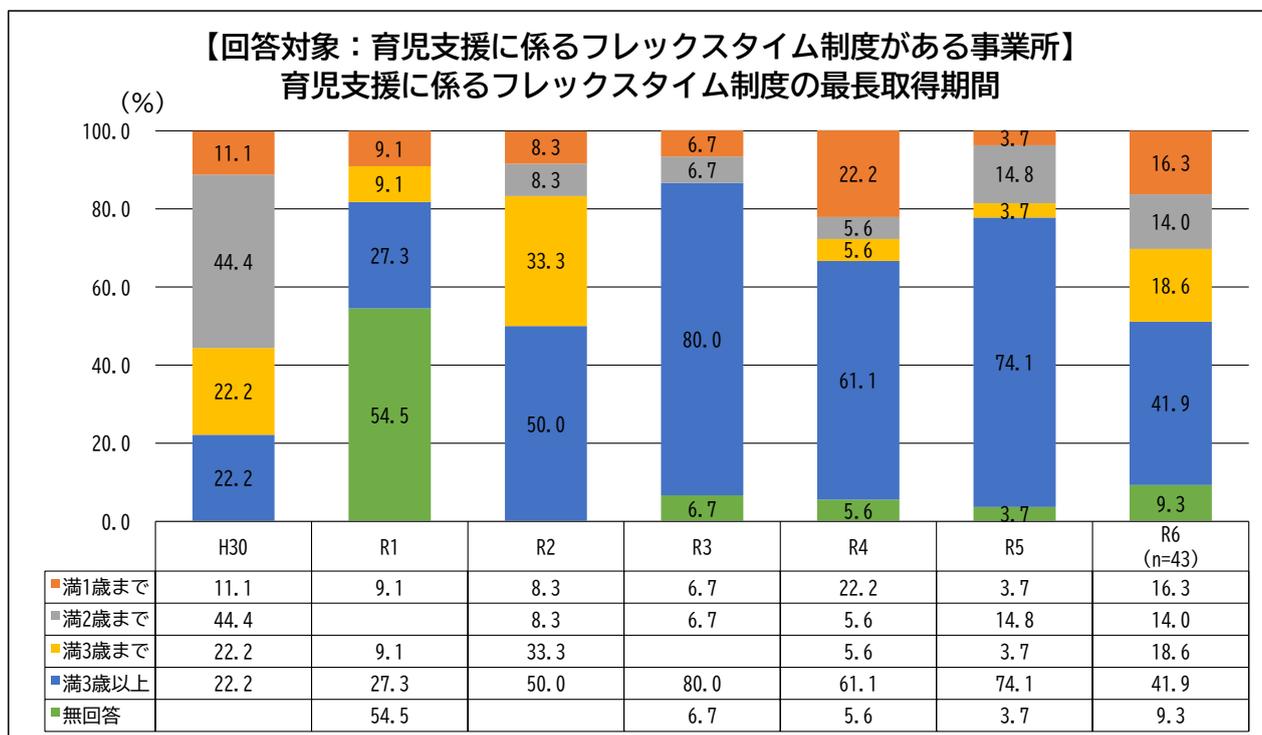
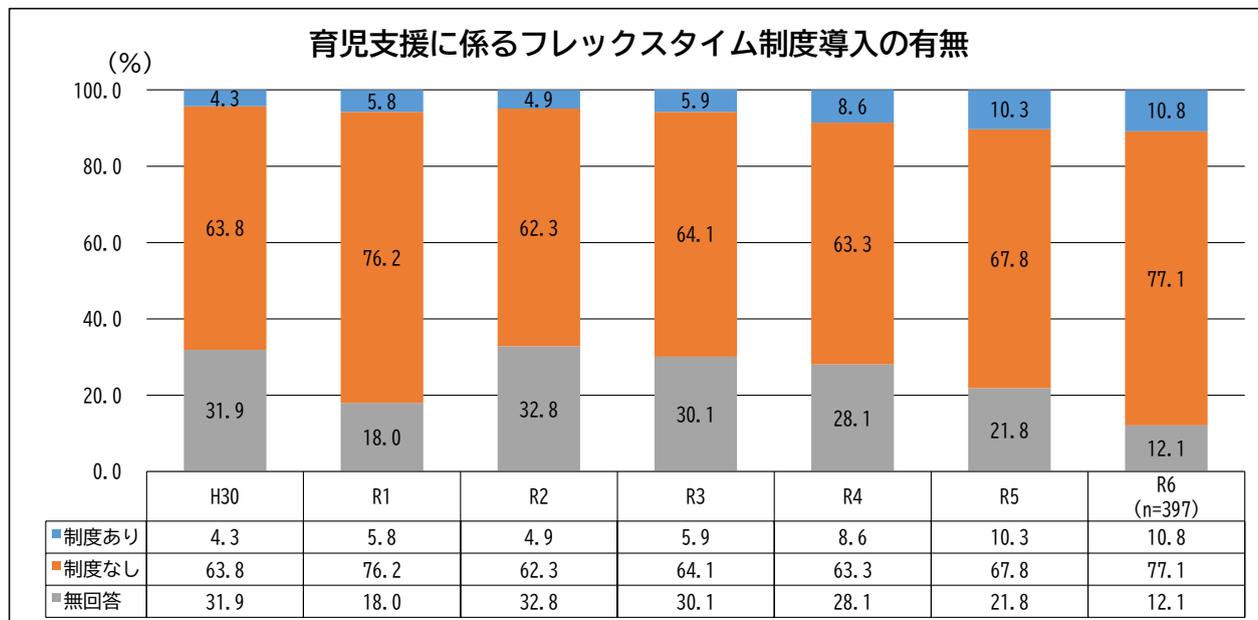
また、当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳まで」としている事業所の割合が42.8%と最も高い。



②育児に係るフレックスタイム制度の有無・最長取得期間

令和6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がある事業所の割合は10.8%であり、横ばいで推移している。

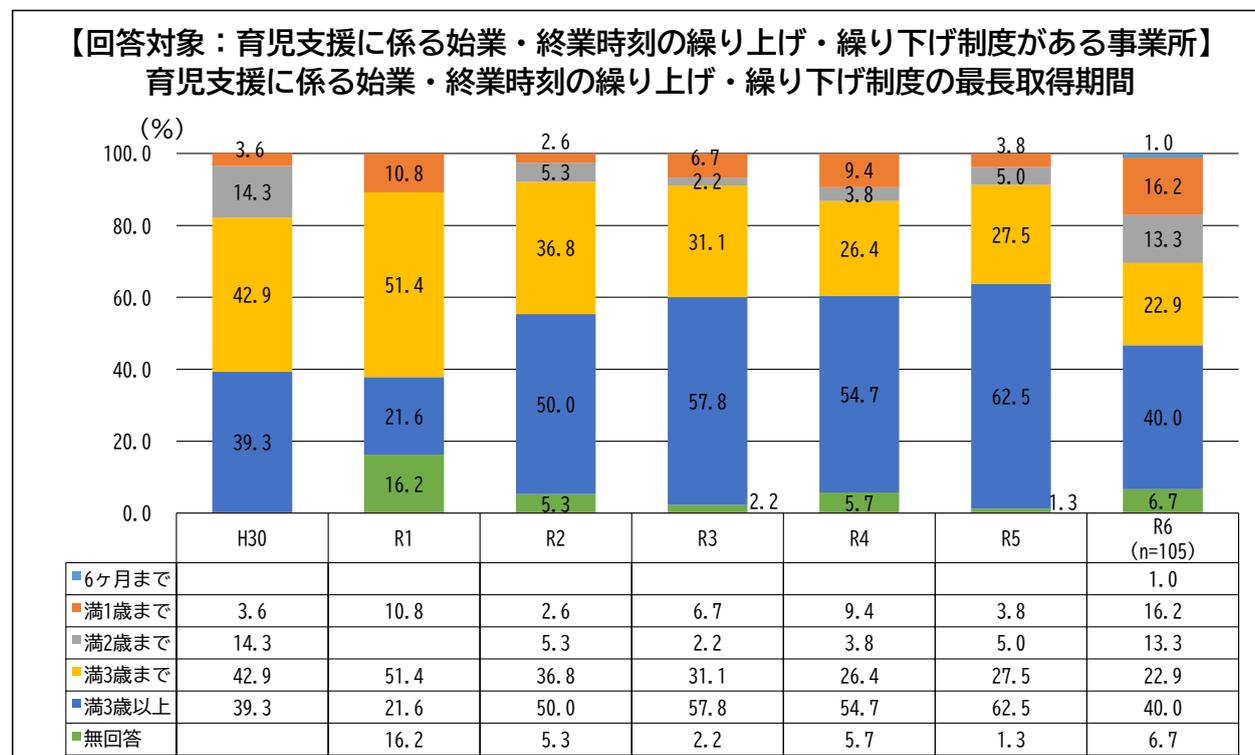
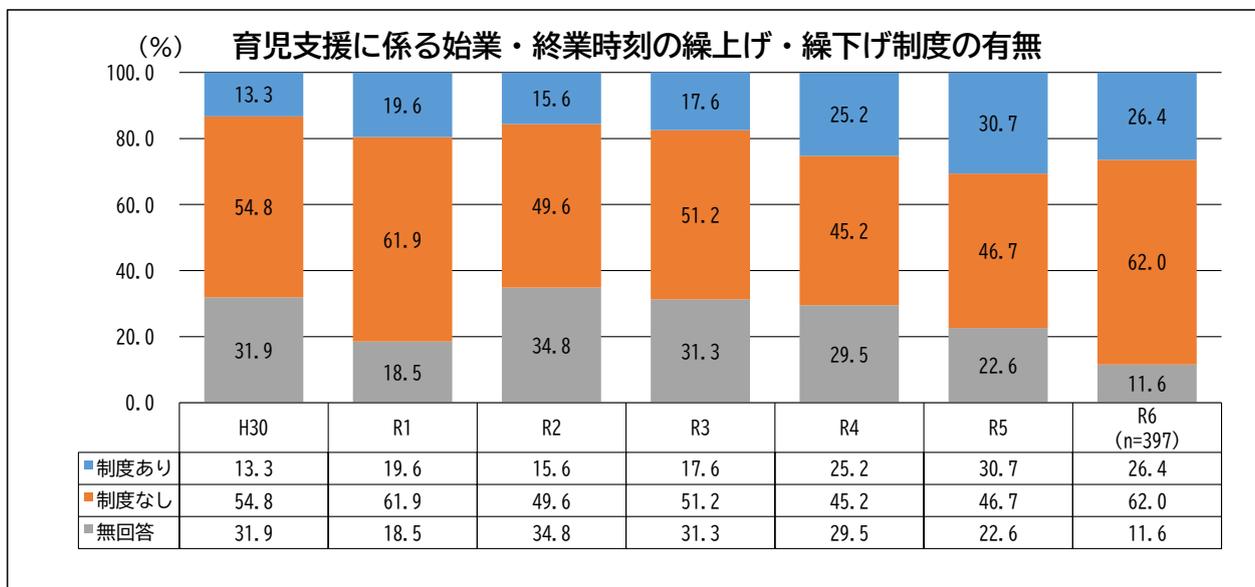
当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳以上」としている事業所の割合が41.9%と最も高い。



③育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の有無及び最長取得期間

令和6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・繰下げの制度がある事業所の割合は、26.4%となっており、令和5年度よりも4.3ポイント減少している。

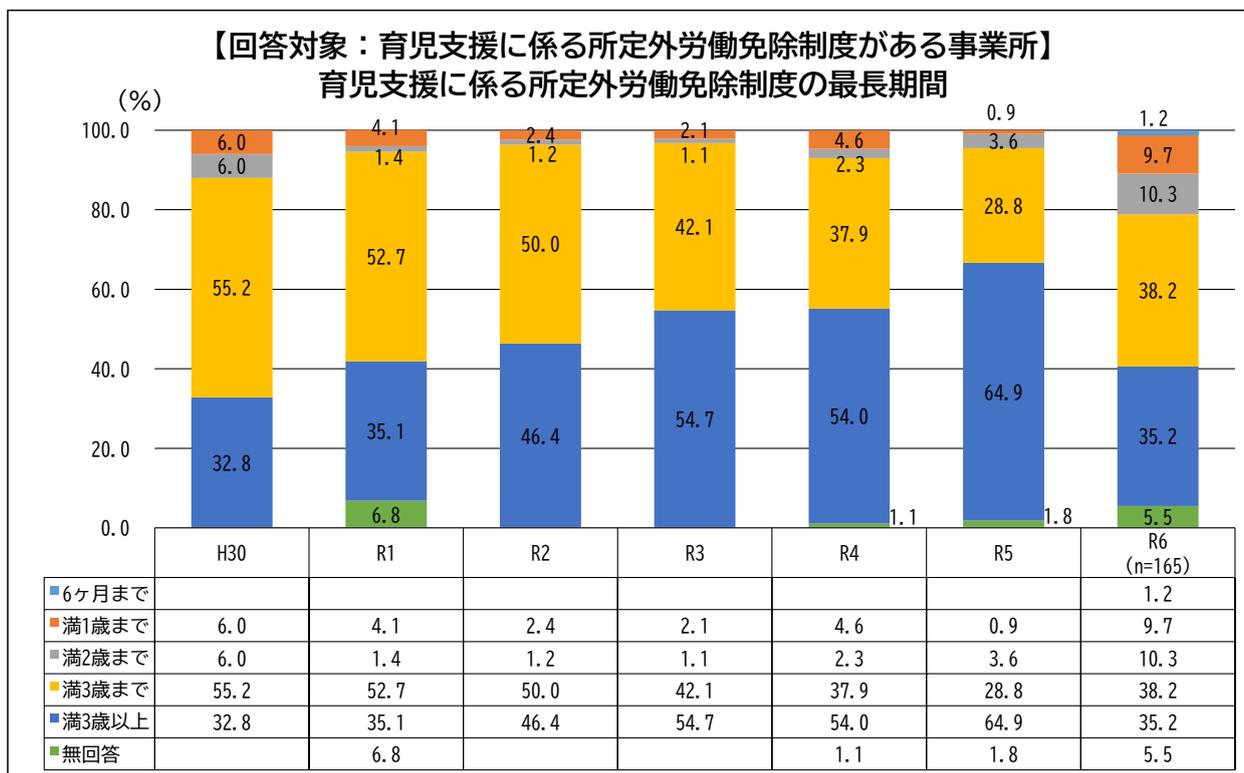
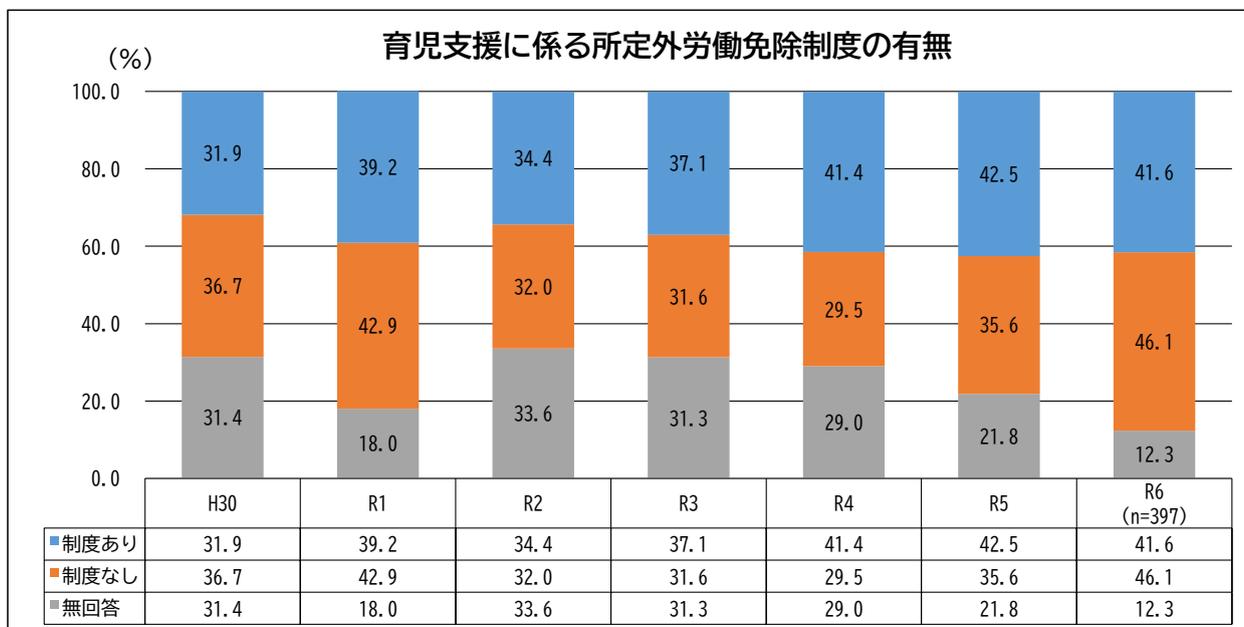
また、当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳以上」としている事業所の割合が40.0%と最も高い。



④育児支援に係る所定外労働の免除制度の有無・最長取得期間

令和6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がある事業所の割合は全体の41.6%であり、令和5年度と比較すると0.9ポイント減少している。

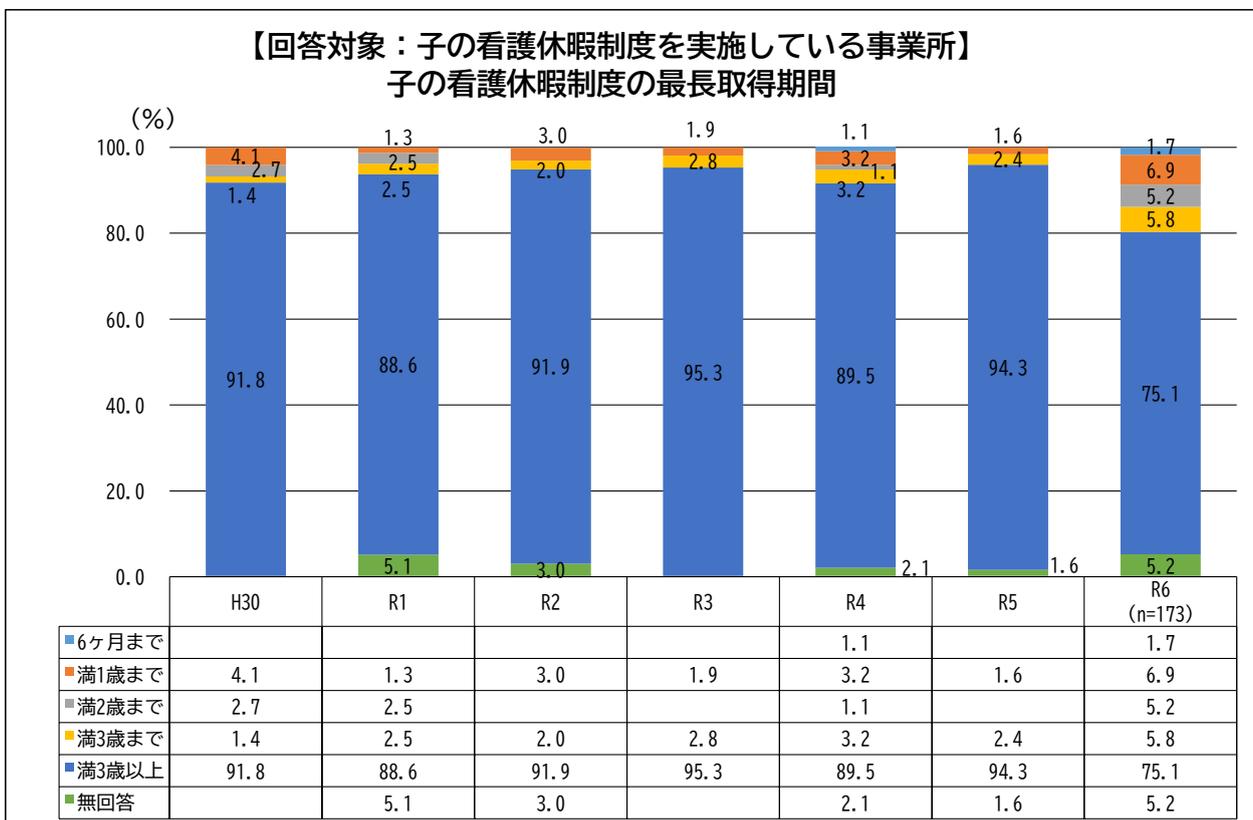
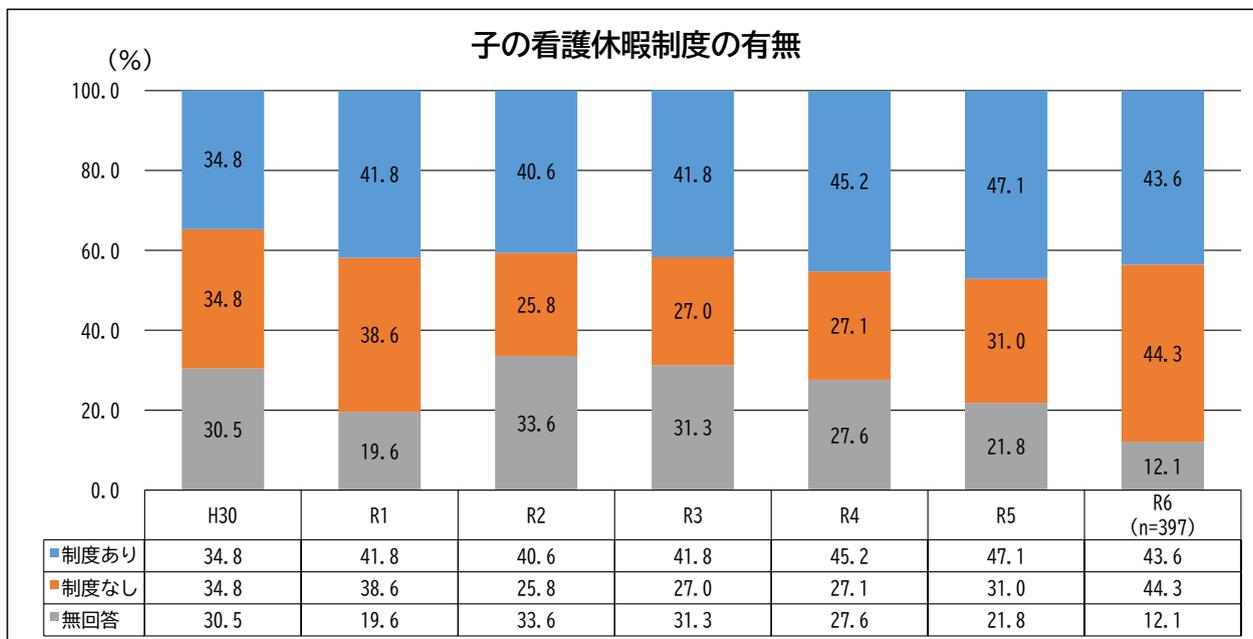
また、当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳まで」としている事業所の割合が38.2%と最も高い。



⑤育児支援に係る子の看護休暇制度の有無・最長取得期間

令和6年度調査において、育児支援のための子の看護休暇制度がある事業所の割合は43.6%で、令和5年度と比較すると3.5ポイント減少している。

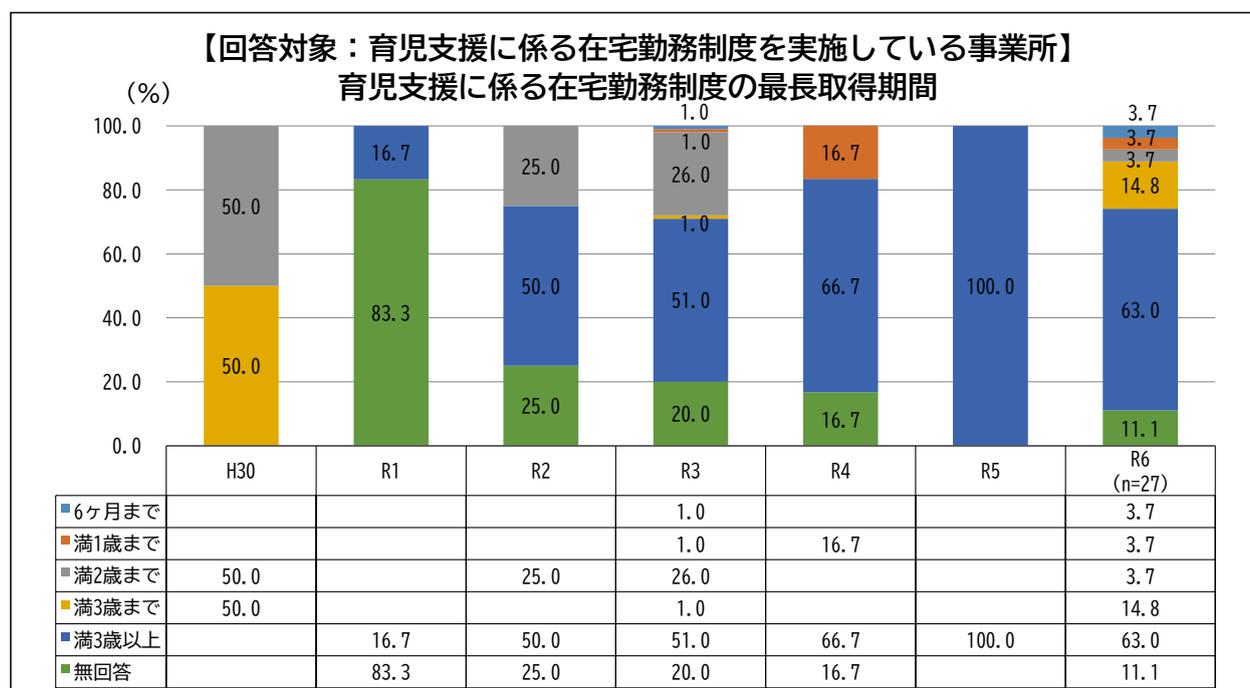
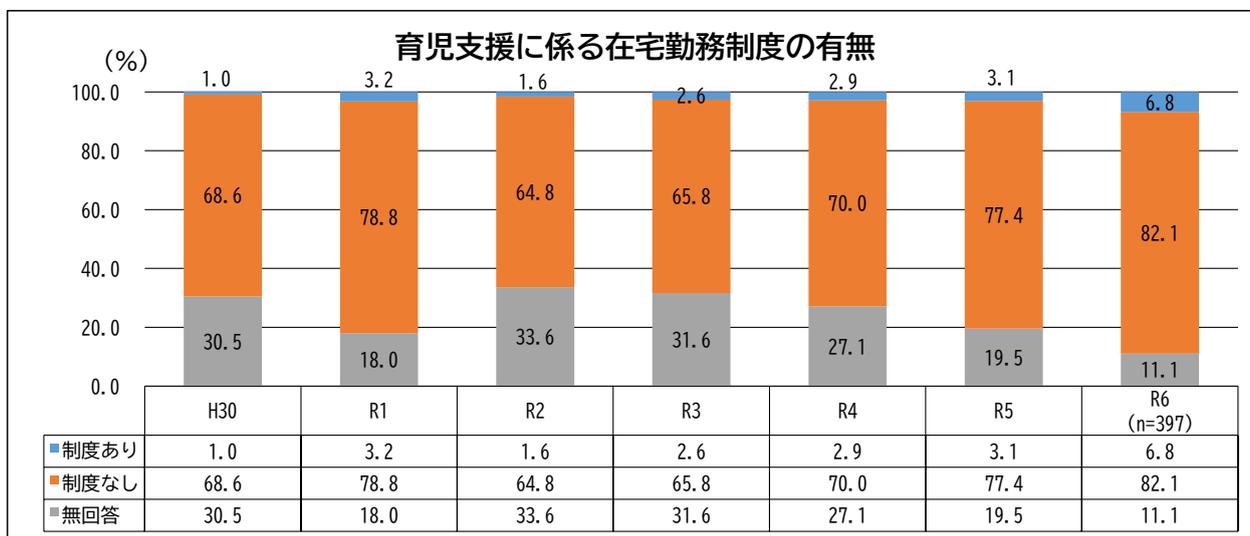
また、当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳以上」としている事業所の割合が75.1%と最も高い。



⑥育児支援に係る在宅勤務制度の有無及び最長取得期間

令和6年度調査において、育児支援のための在宅勤務制度がある事業所の割合は6.8%となっており、令和5年度よりも3.7ポイント増加している。

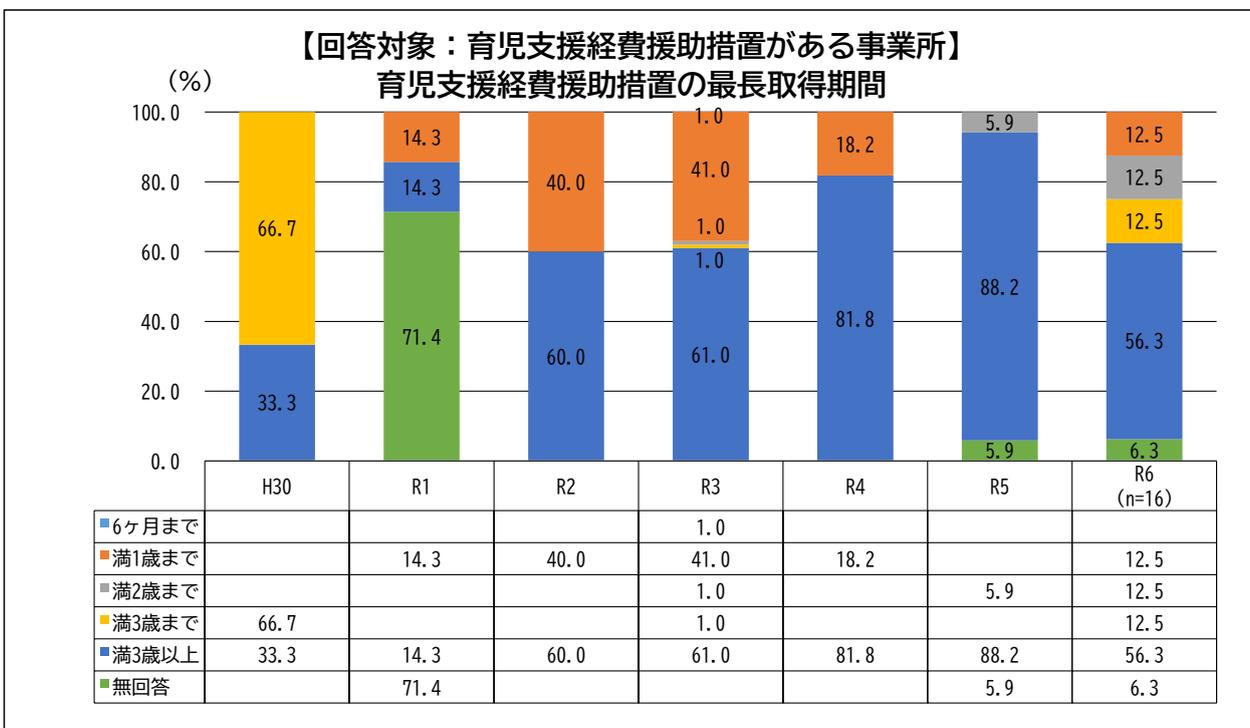
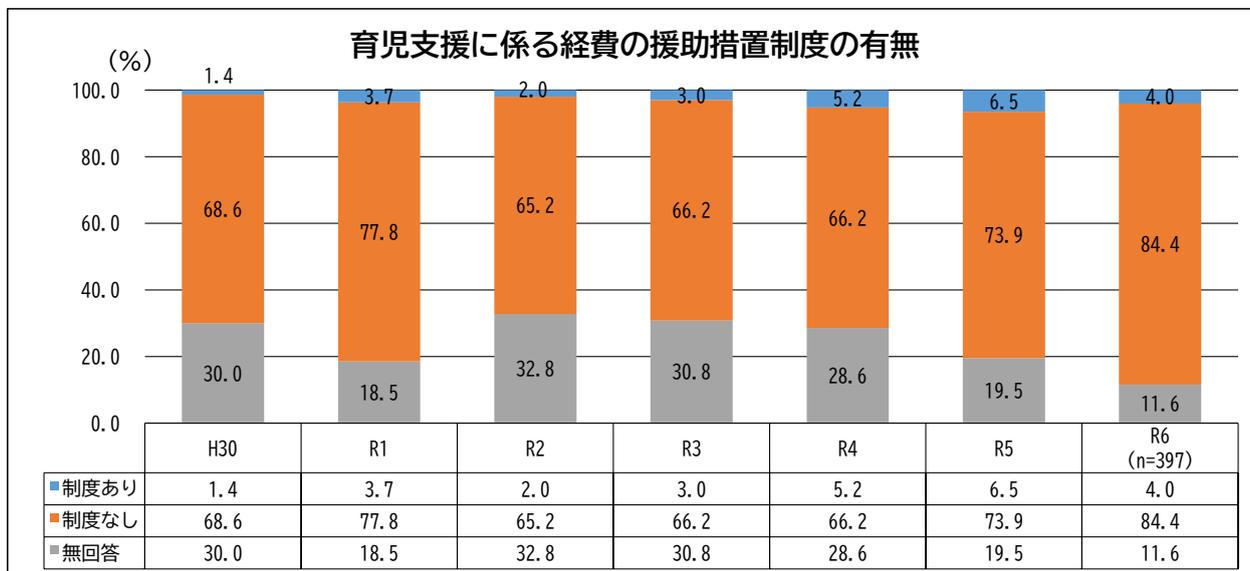
また、当該制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳以上」としている事業所の割合が63.0%と最も高い。



⑦育児支援に係る経費の援助措置の有無及び最長取得期間

令和6年度調査において、育児に要する経費の援助措置制度がある事業所の割合は4.0%となっており、令和5年度と比較すると1.9ポイント減少している。

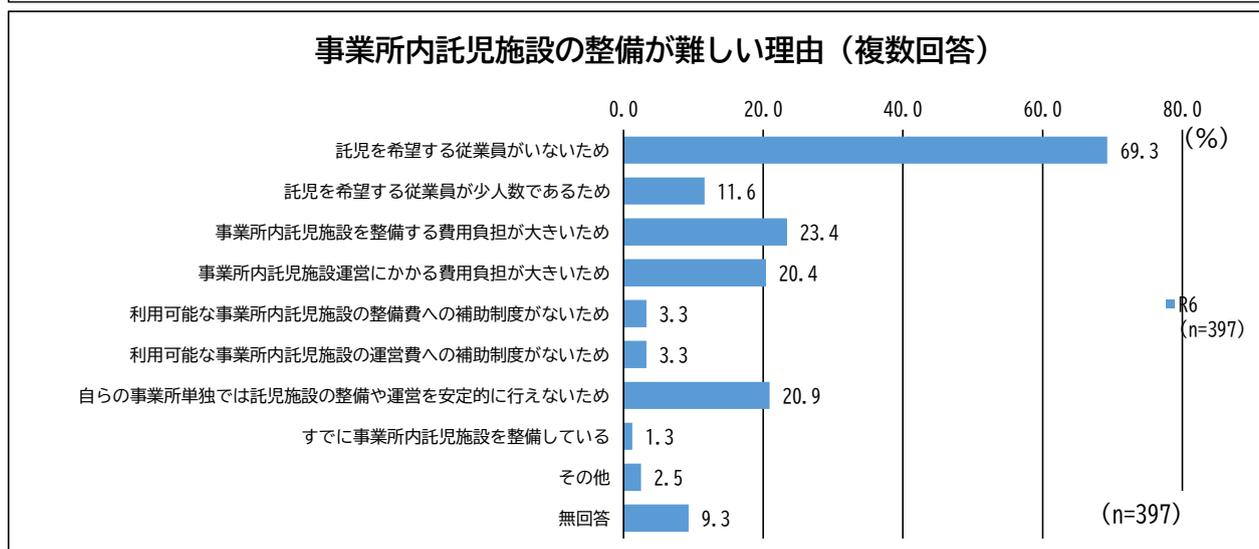
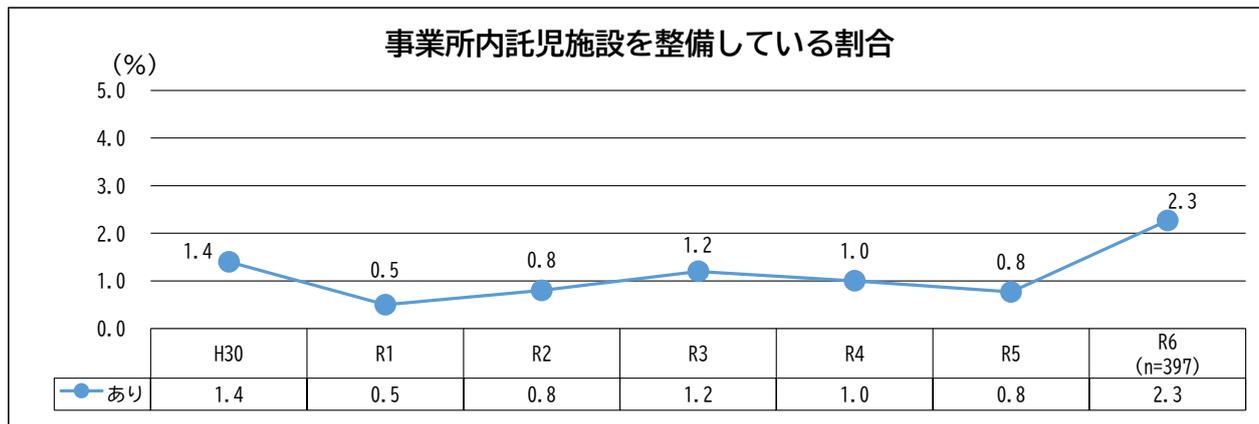
また、当該措置制度がある事業所において、その最長期間を「満3歳以上」としている事業所の割合が56.3%と最も高い。



⑧事業所内託児施設の整備状況

令和6年度調査において、事業所内託児施設を整備している事業所の割合は2.3%（9事業所）となっており、令和5年度と比較すると1.5ポイント増加している。

事業所内託児施設の整備が難しい理由は「託児を希望する従業員がいないため」との回答の割合が69.3%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23.4%、「自らの事業所単独では託児施設の整備や運営を安定的に行えないため」が20.9%となっている。

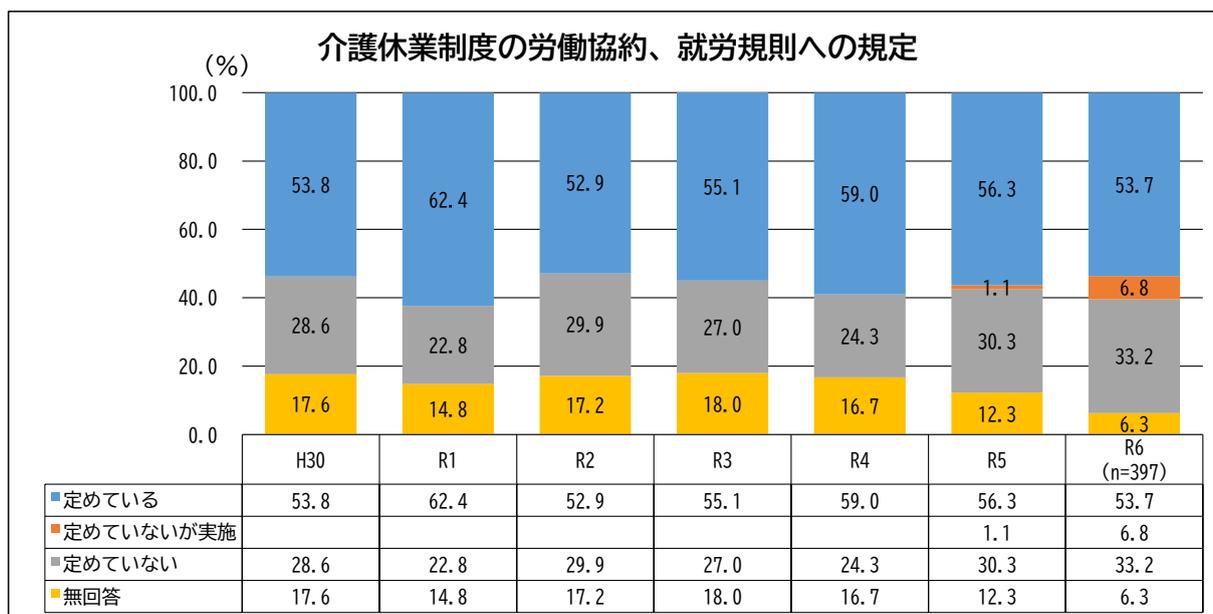


11. 介護に関する諸制度の実施状況

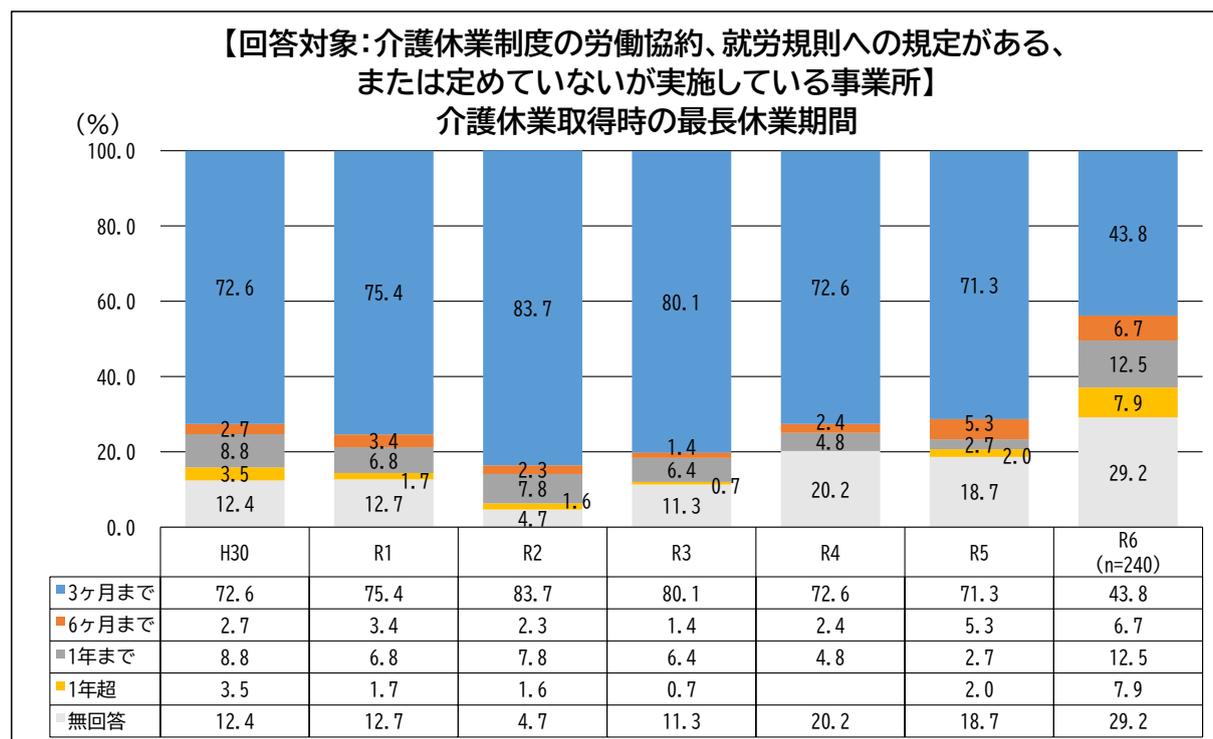
(1) 介護休業制度の労働協約、就労規則への規定及び最長取得期間

令和6年度調査において、介護休業制度を労働協約、就労規則に定めている事業所の割合は全体の53.7%となっており、令和5年度と比較すると2.6ポイント減少している。

また、当該制度を定めている、または定めていないが実施し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49.3%と最も高い。



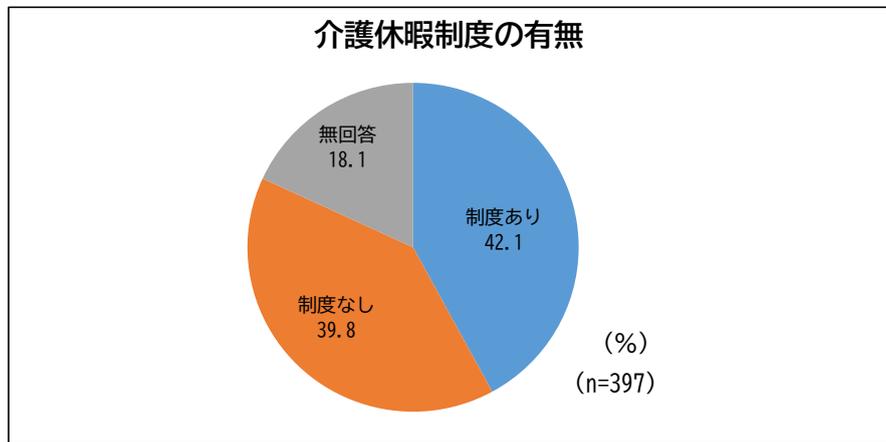
※令和5年度より回答選択肢に「定めていないが実施」を追加。



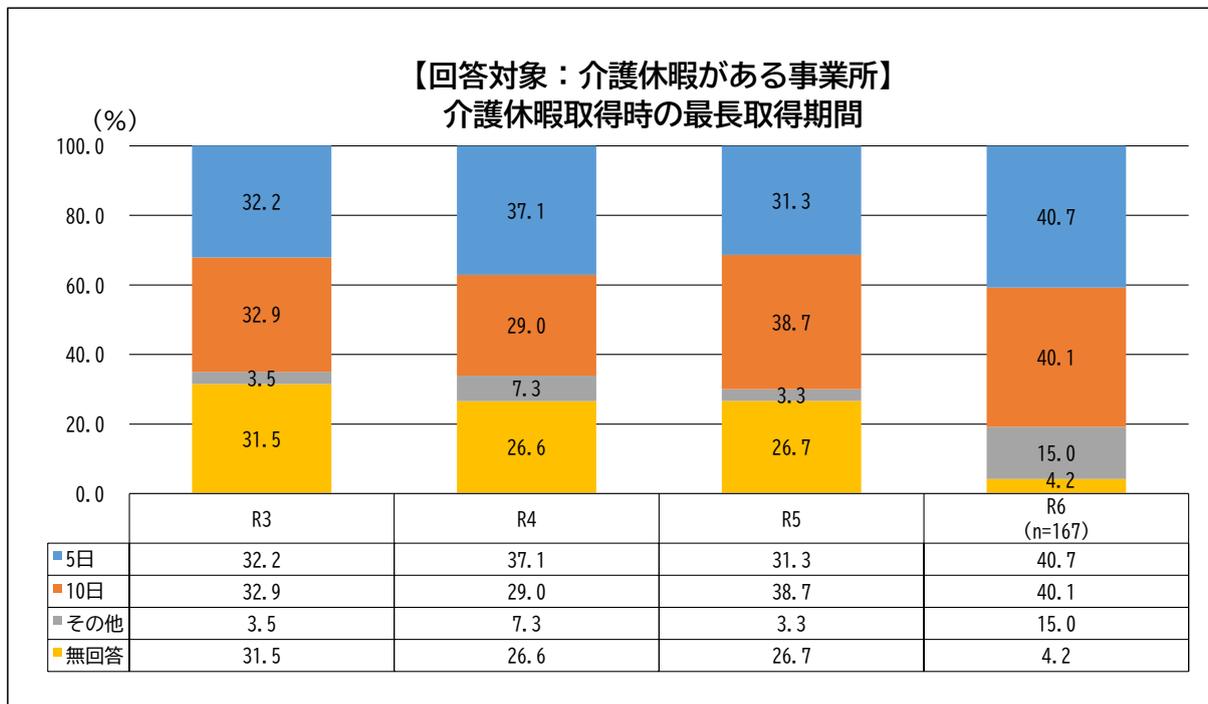
(2)介護休暇制度の状況及び最長取得期間

令和6年度調査において、介護支援のための介護休暇制度がある事業所の割合は、42.1%である。

また、当該制度がある事業所において、最長期間を「5日」としている事業所の割合が40.7%と最も高い。



※令和6年度より調査開始



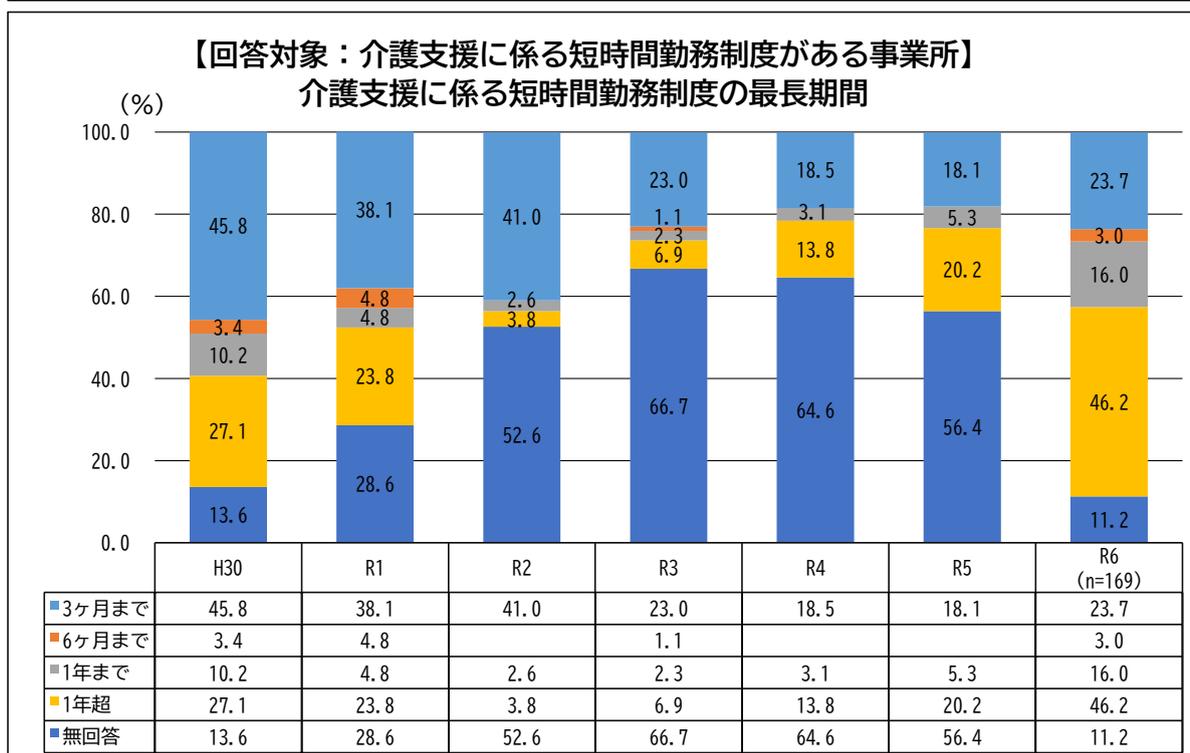
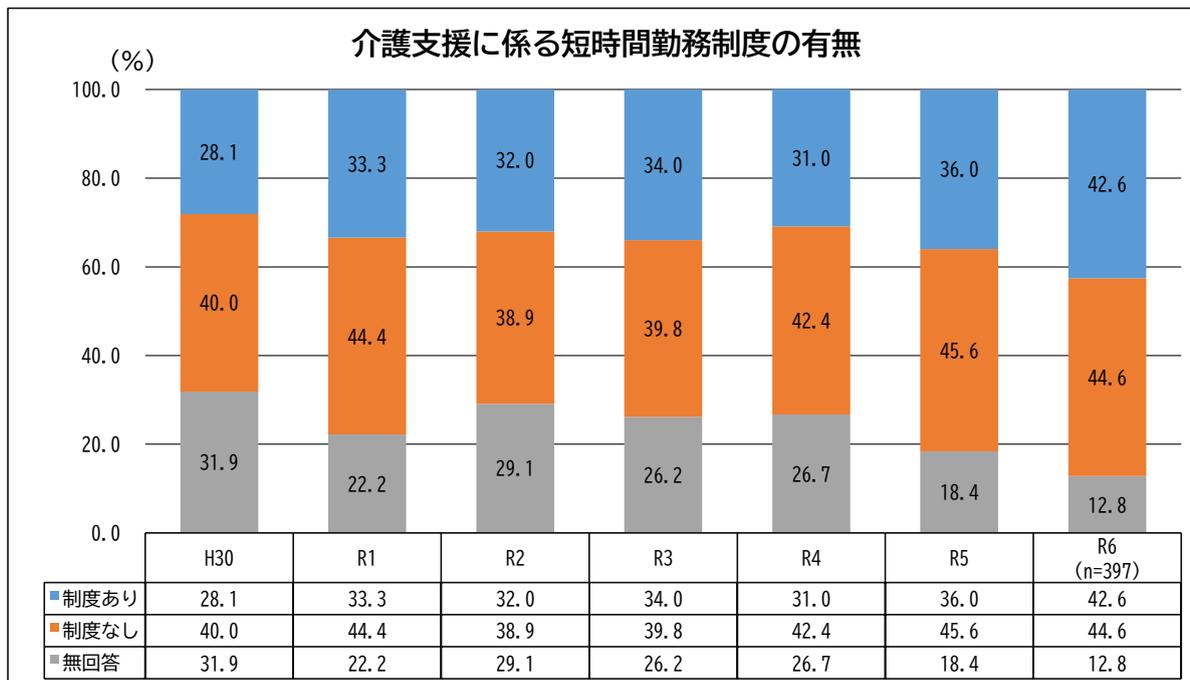
※令和3年度より調査開始

(3)介護を行う従業員を支援する制度

①介護支援に係る短時間勤務制度の有無及び最長取得期間

令和6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42.6%となっており、令和5年度と比較すると6.6ポイント増加している。

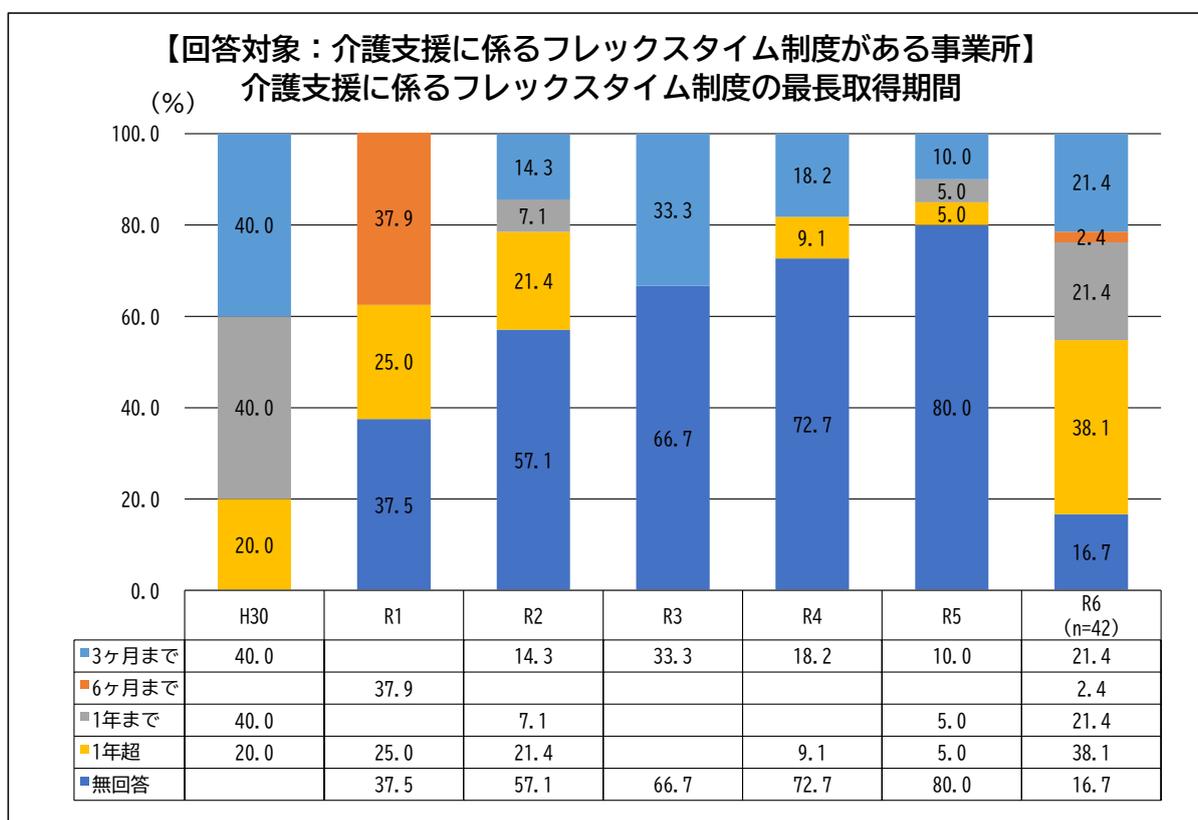
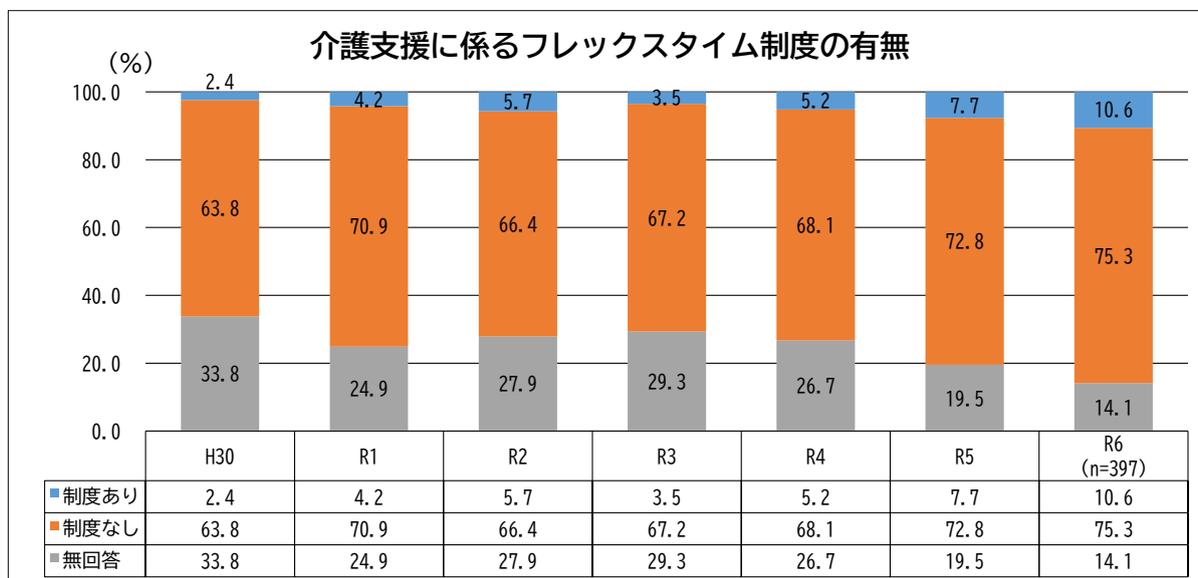
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年超」としている事業所の割合が46.2%と最も高い。



②介護支援に係るフレックスタイム制度の有無及び最長取得期間

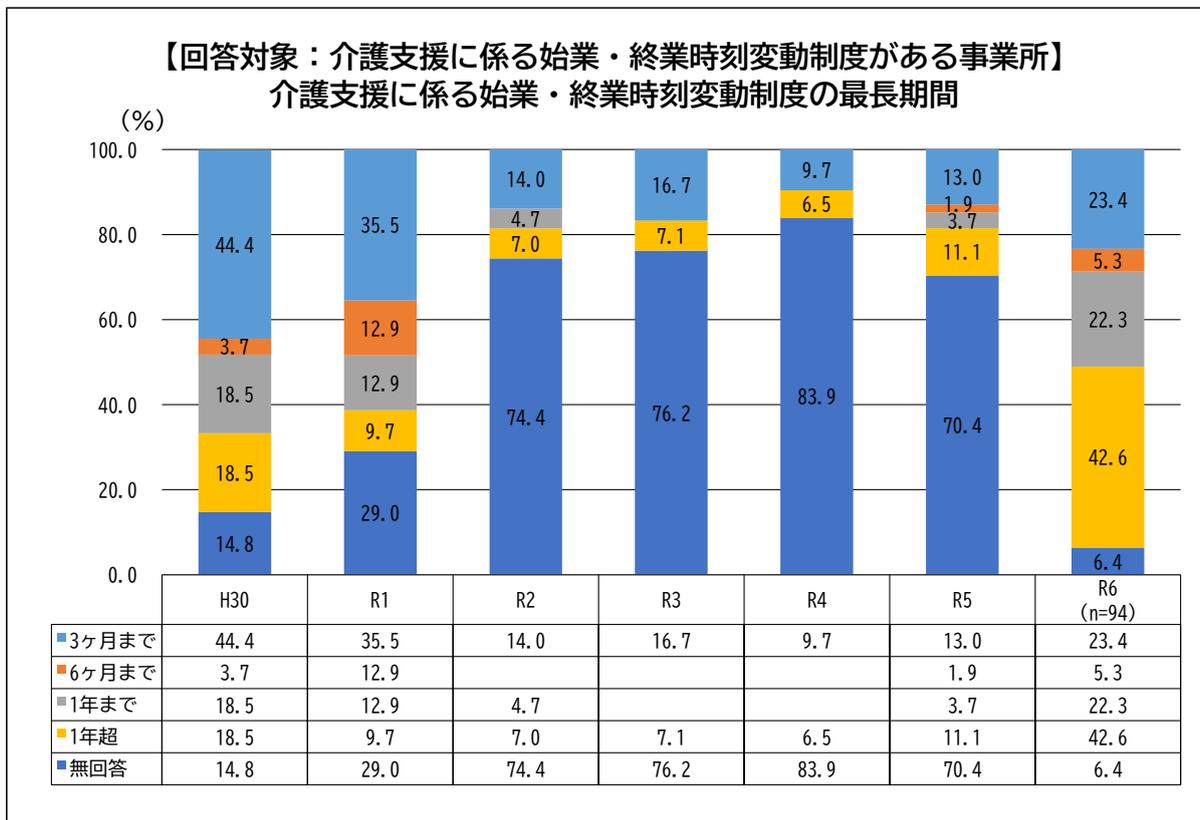
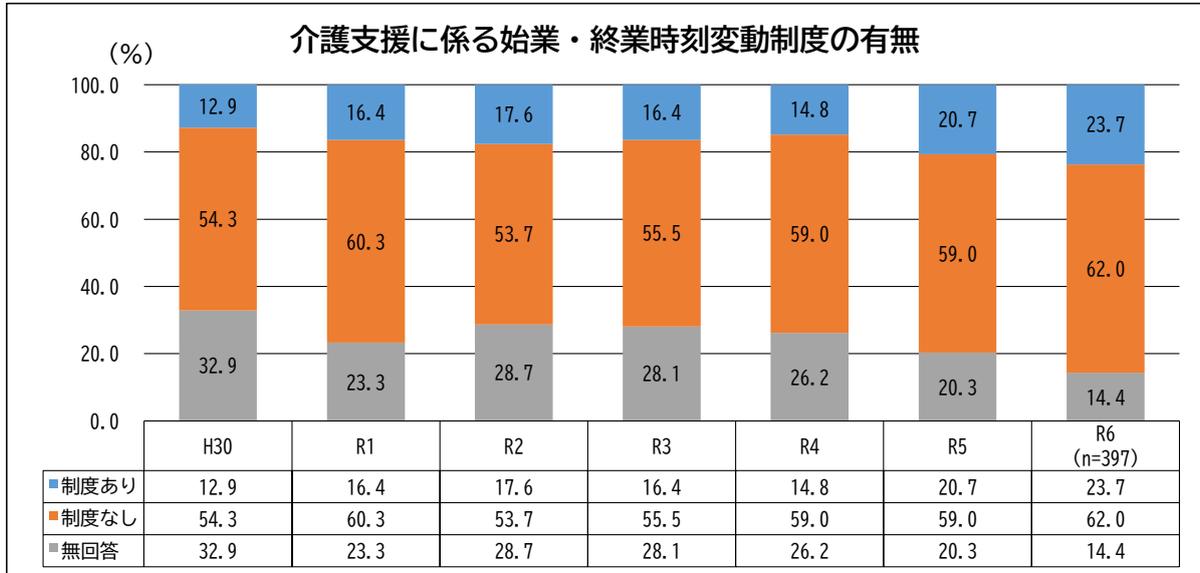
令和6年度調査において、フレックスタイム制度がある事業所の割合は全体の10.6%となっており、令和5年度よりも2.9ポイント増加している。

また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年超」としている事業所の割合が38.1%と最も高い。



③介護支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の有無及び最長取得期間

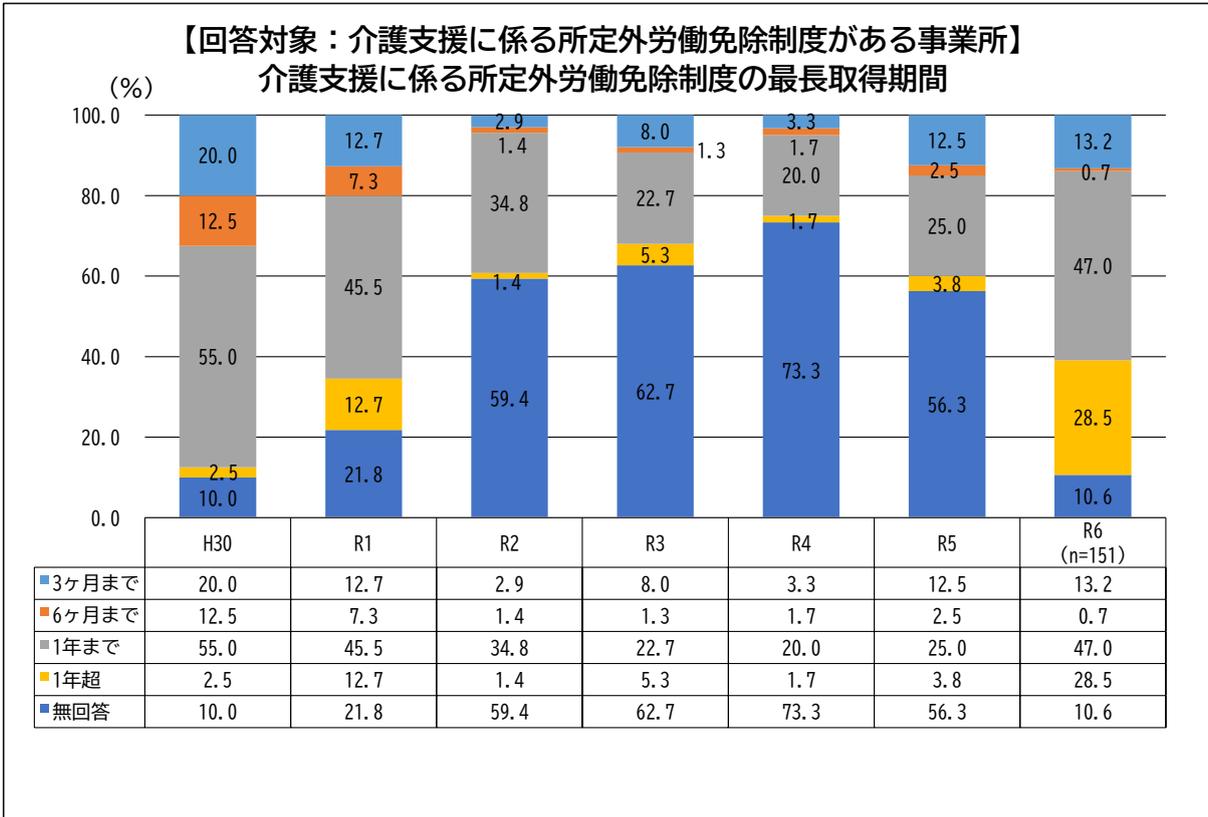
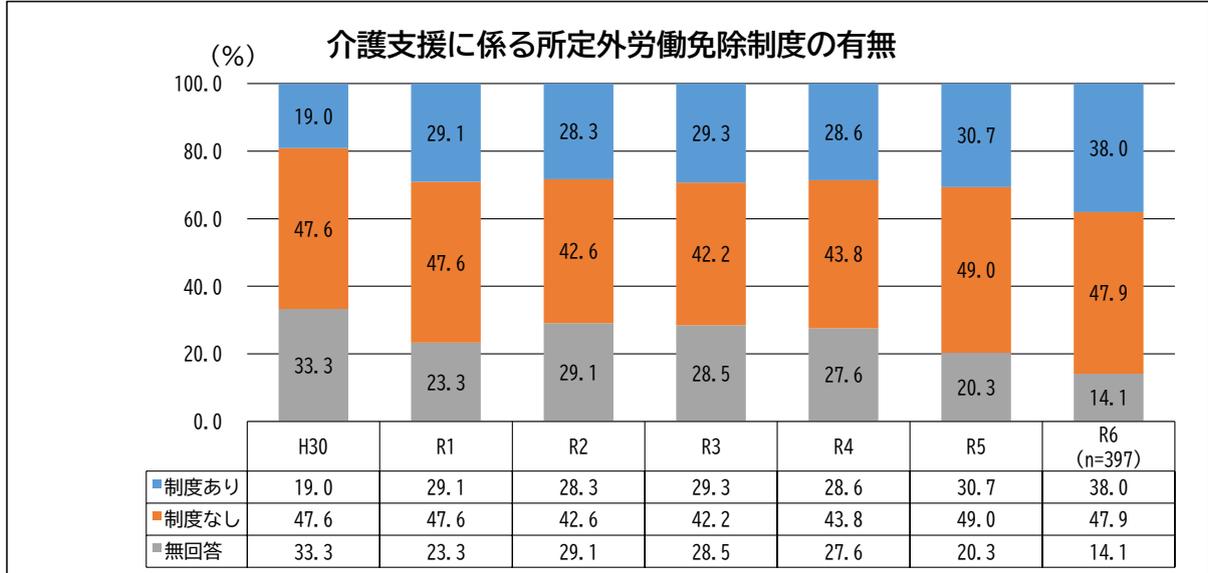
令和6年度調査において、介護支援のための始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を定めている事業所の割合は全体の23.7%となっており、令和5年度と比較して3.0ポイント増加している。
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年超」としている事業所の割合が42.6%と最も高い。



④介護支援に係る所定外労働免除制度の有無及び最長取得期間

令和6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がある事業所の割合は38.0%となっており、令和5年度よりも7.3ポイント増加している。

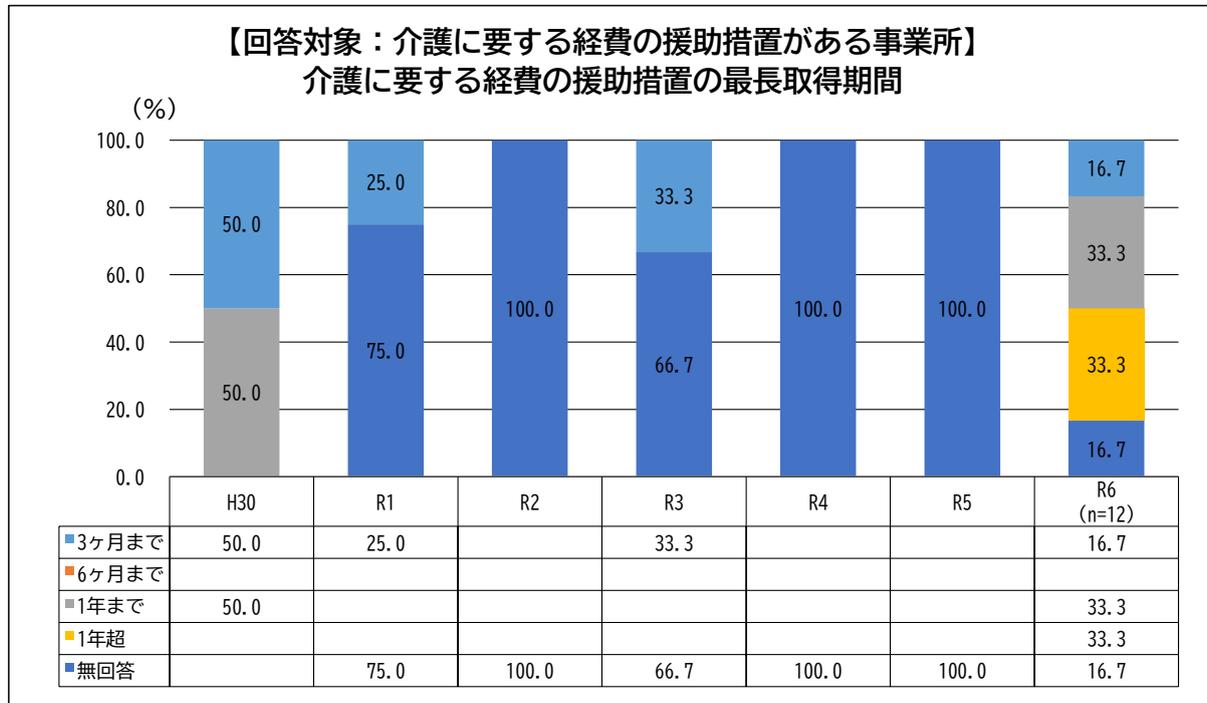
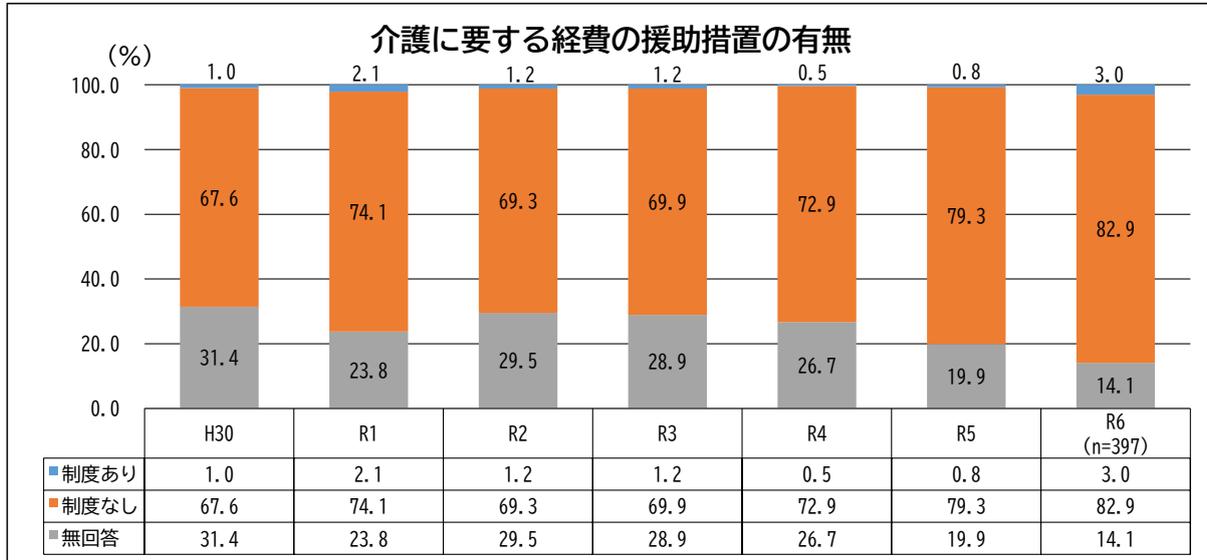
また、当該制度を定めている事業所において、最長期間を「1年まで」としている事業所の割合が47.0%と最も高い。



⑤介護に要する経費の援助措置の有無及び最長取得期間

令和6年度において、介護に要する経費の援助措置がある事業所の割合は全体の3.0%となっており、令和5年度よりも2.2ポイント増加している。

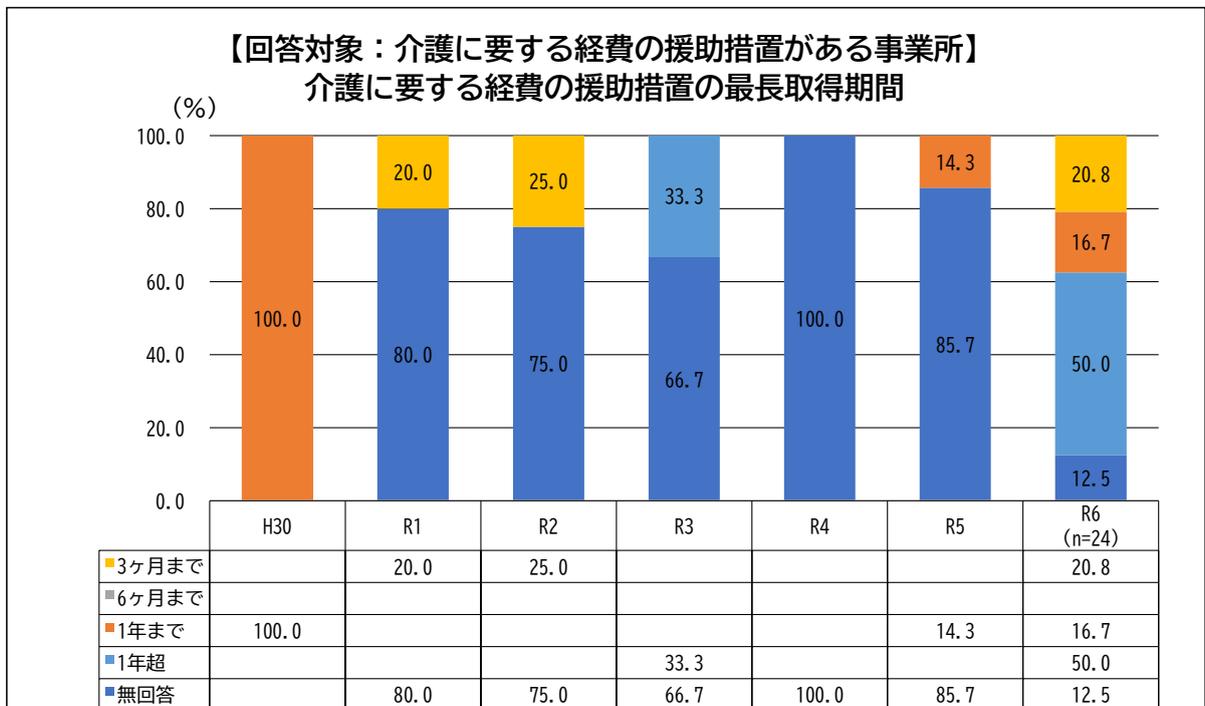
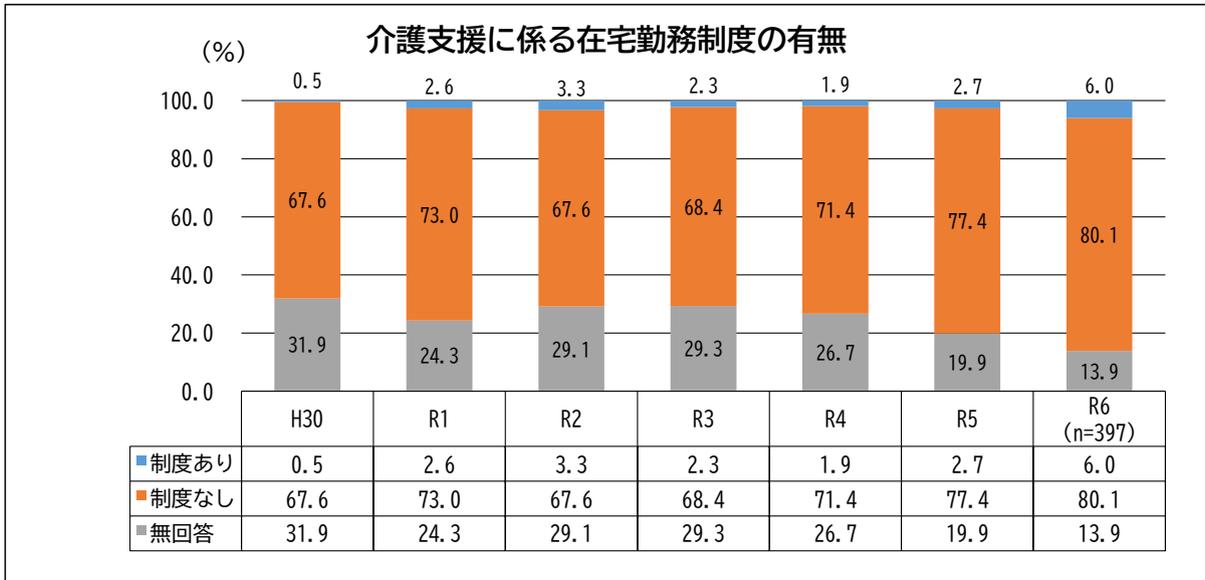
また、当該制度がある事業所において、最長期間を「1年まで」「1年超」としている事業所の割合が33.3%と最も高い。



⑥介護支援に係る在宅勤務制度の有無及び最長取得期間

令和6年度調査において、介護支援のための在宅勤務制度がある事業所の割合は全体の6.0%となっており、令和5年度よりも3.3ポイント増加している。

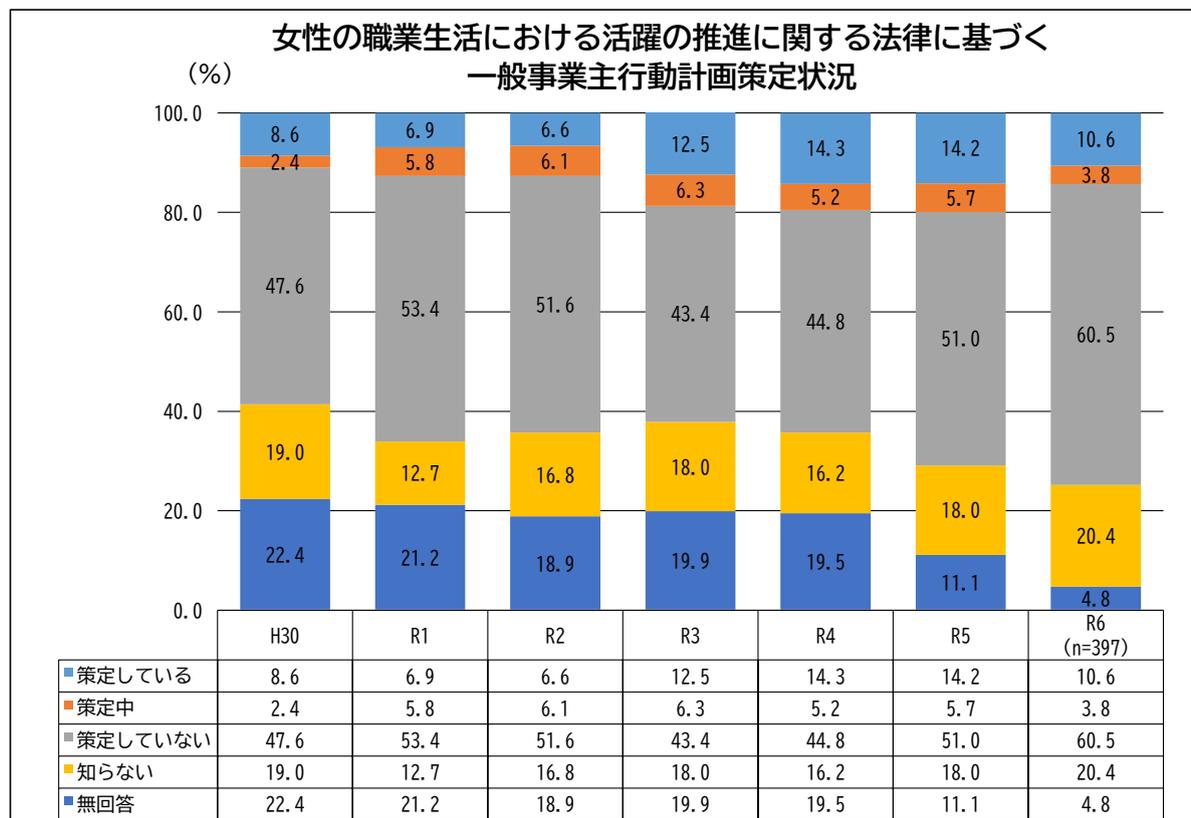
また、当該制度がある事業所において、最長期間を「1年超」としている事業所の割合が50.0%と最も高い。



12. 女性の管理職の状況

(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

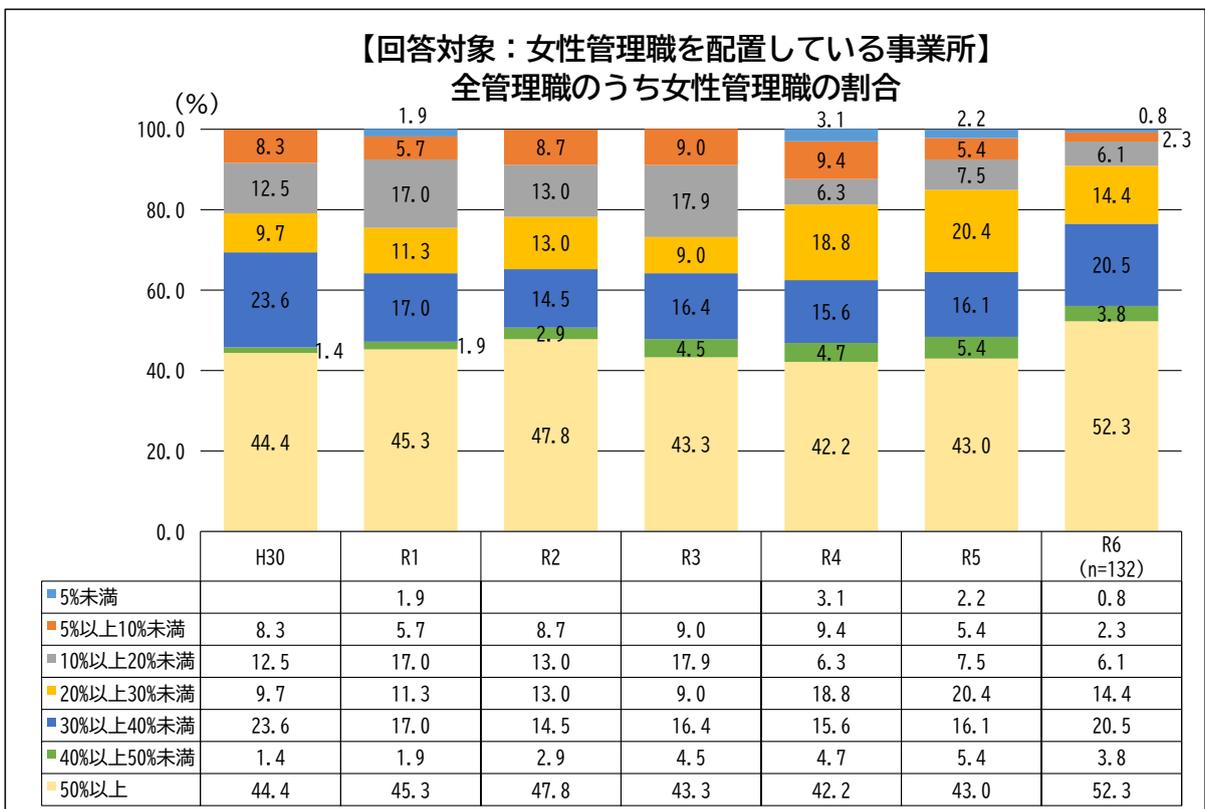
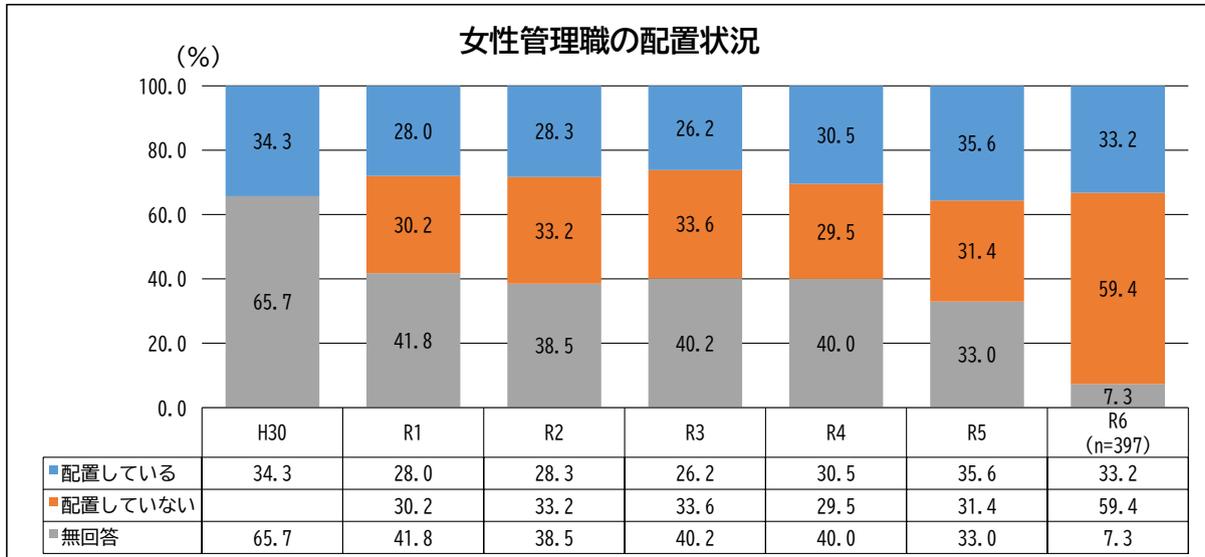
令和6年度調査において、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を「策定している」と回答した事業所の割合が全体の10.6%となっており、令和5年度と比較して3.6ポイント減少している。



(2)女性管理職の配置状況

令和6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33.2%となっており、令和5年度よりも2.4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52.3%と最も高い。

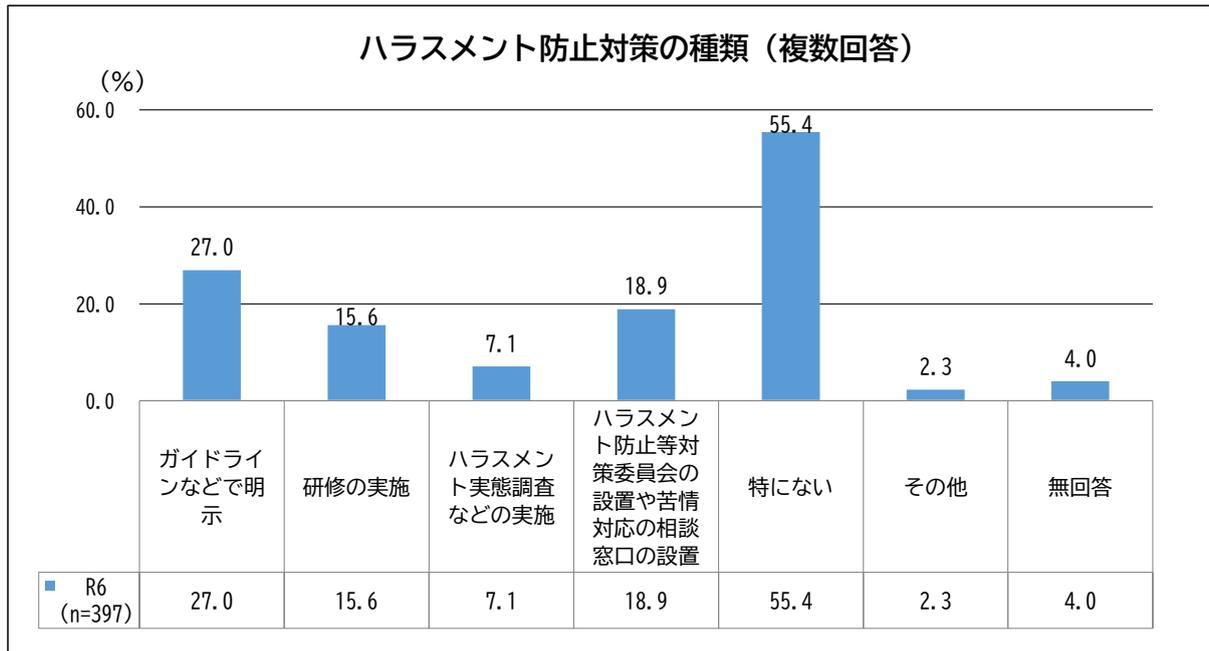
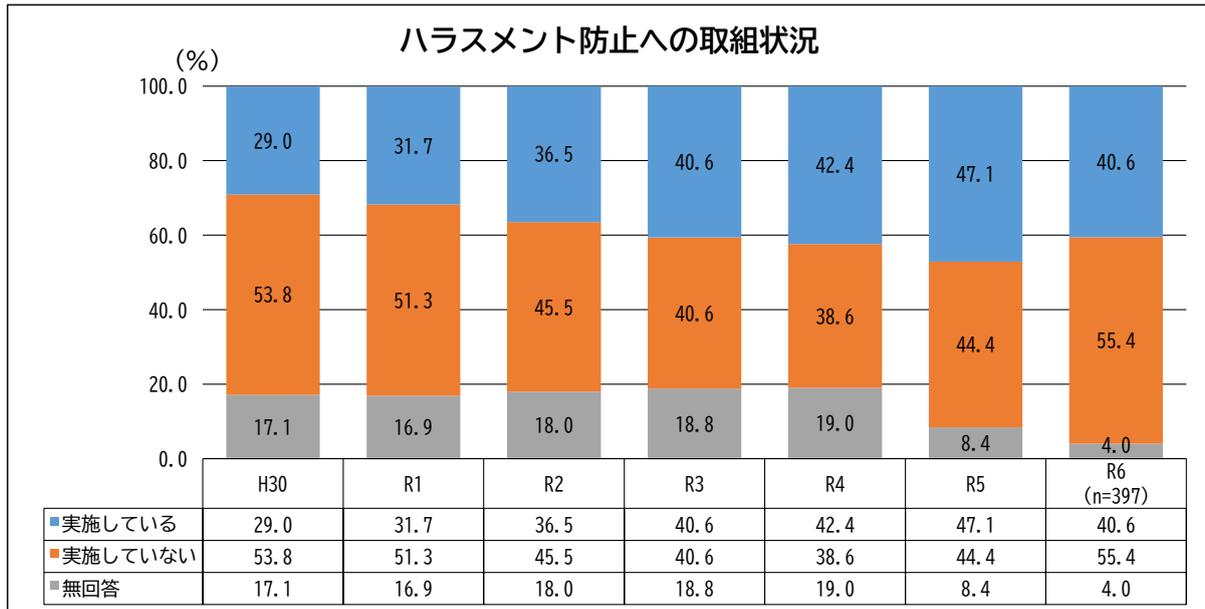


13. ハラスメント・メンタルヘルス・LGBTQ等への配慮の取組状況

(1) ハラスメント防止への取組状況

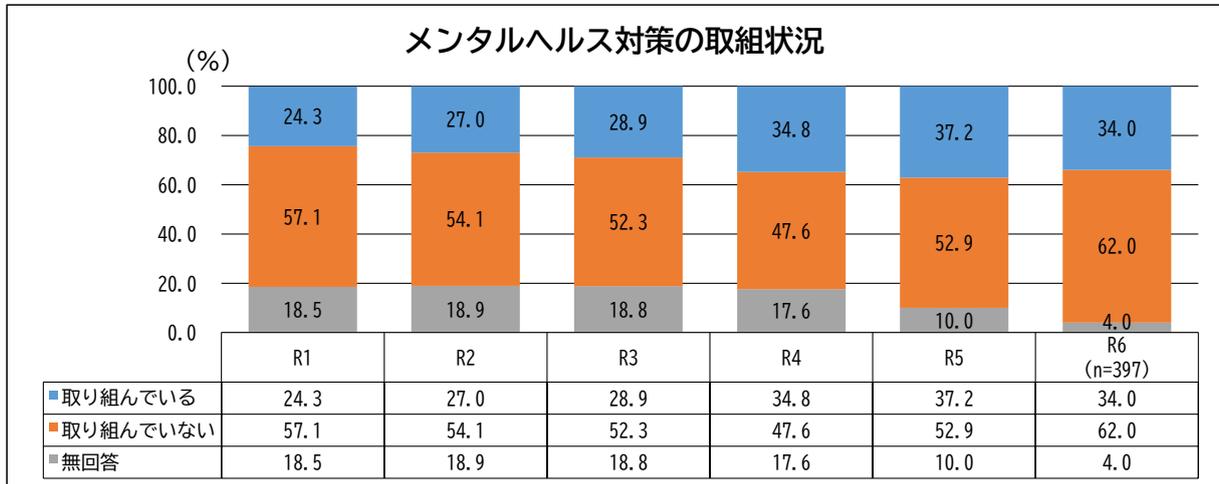
令和6年度調査において、ハラスメント防止の取組を行っている事業所の割合は、40.6%となっており、令和5年度より6.5ポイント減少している。

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、「特にない」が55.4%と高くなっている。取組としては、「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27.0%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18.9%となっている。



(2)メンタルヘルス対策の取組状況について

令和6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34.0%となっており、令和5年度と比較すると3.2ポイント減少している。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62.0%となっており、令和5年度よりも9.1ポイント増加している。

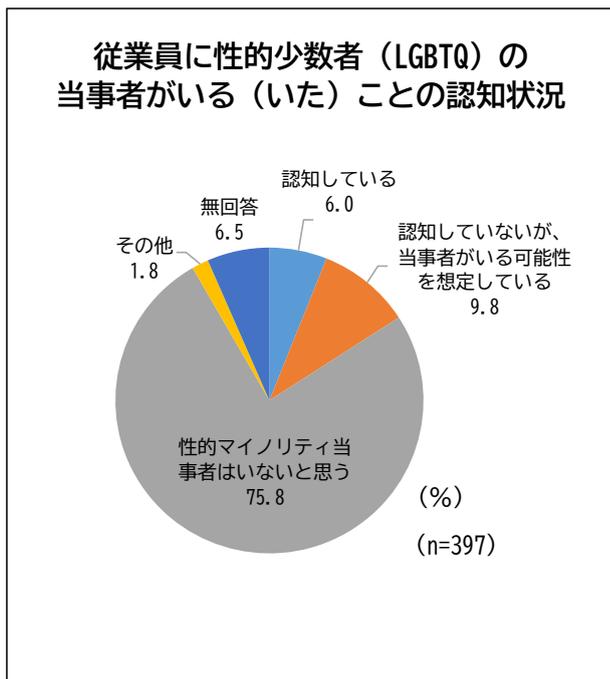


※令和元年度より調査開始

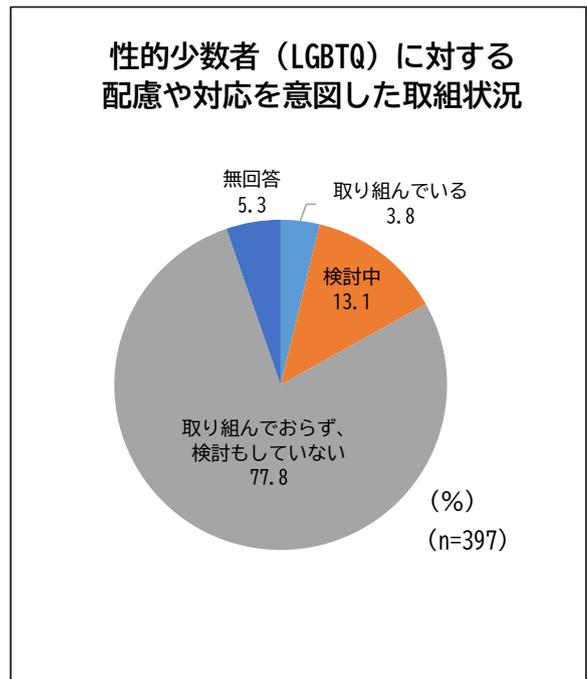
(3)性的マイノリティ（LGBTQ）等への配慮

従業員に性的マイノリティの当事者がいることの認知状況をみると、「性的マイノリティ当事者はいないと思う」が全体の75.8%と最も高くなっている。「認知していないが、当事者がいる可能性を想定している」という回答は9.8%に留まる。

性的マイノリティに対する配慮や対応を意図した取組状況については、全体の16.9%の事業所が「取り組んでいる」「検討中」と回答している。



※令和6年度より調査開始



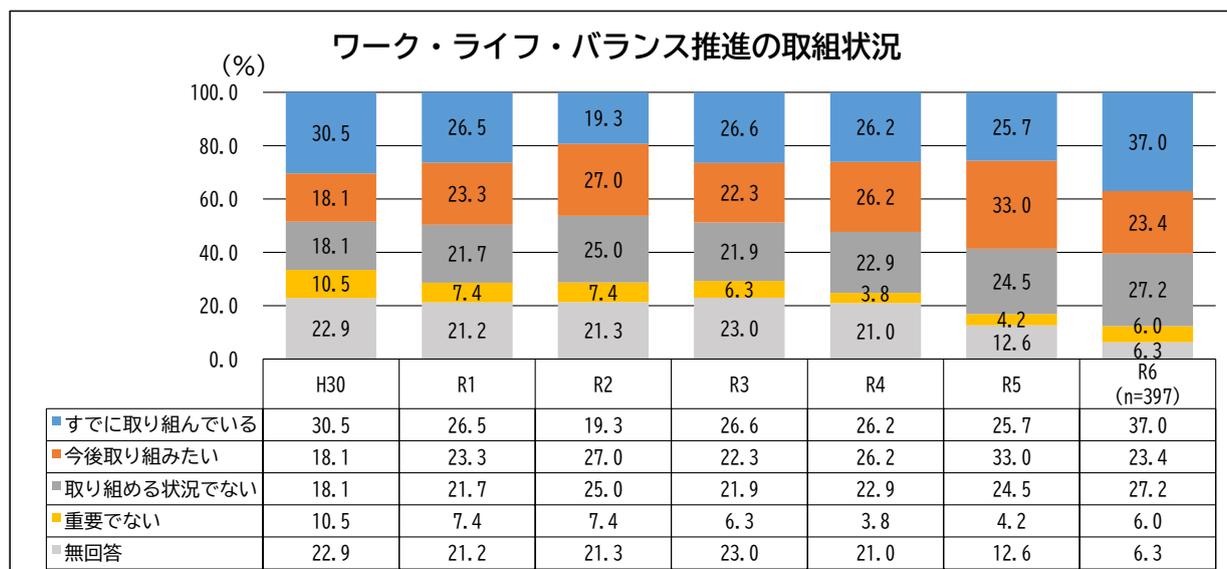
※令和6年度より調査開始

14. 働き方改革・多様な働き方の導入状況

(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6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37.0%となっており、令和5年度と比較して11.3ポイント増加している。

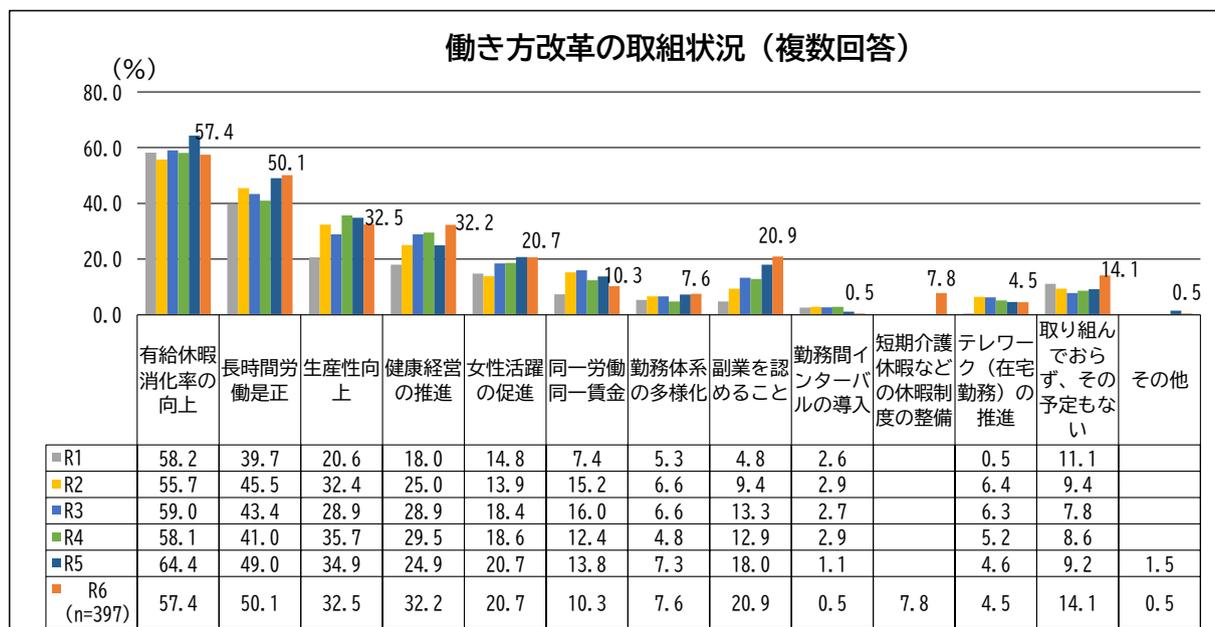
また、「ワーク・ライフ・バランスは重要ではない」と回答している事業所の割合は全体の6.0%である。



(2) 働き方改革の取組状況

令和6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57.4%と最も高い。次いで、「長時間労働是正」が50.1%、「社員の生産性の向上」が32.5%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14.1%となっている。

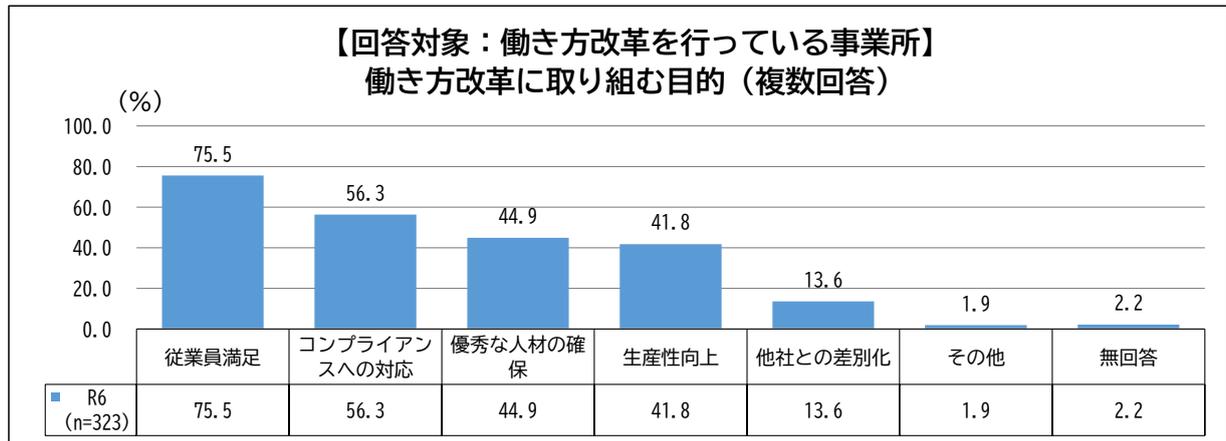


※令和元年度より調査開始

※令和6年度より「短期介護休暇などの休暇制度の整備」の項目を追加

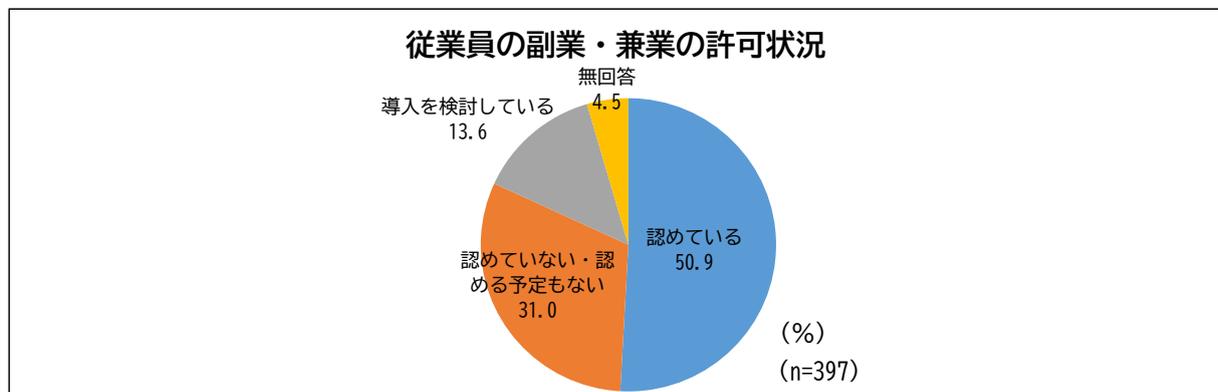
(3)働き方改革に取り組む目的について

令和6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は75.5%と最も高い。次いで、「コンプライアンスへの対応」が56.3%、「優秀な人材の確保」が44.9%となっている。



(4)従業員の副業・兼業の許可状況

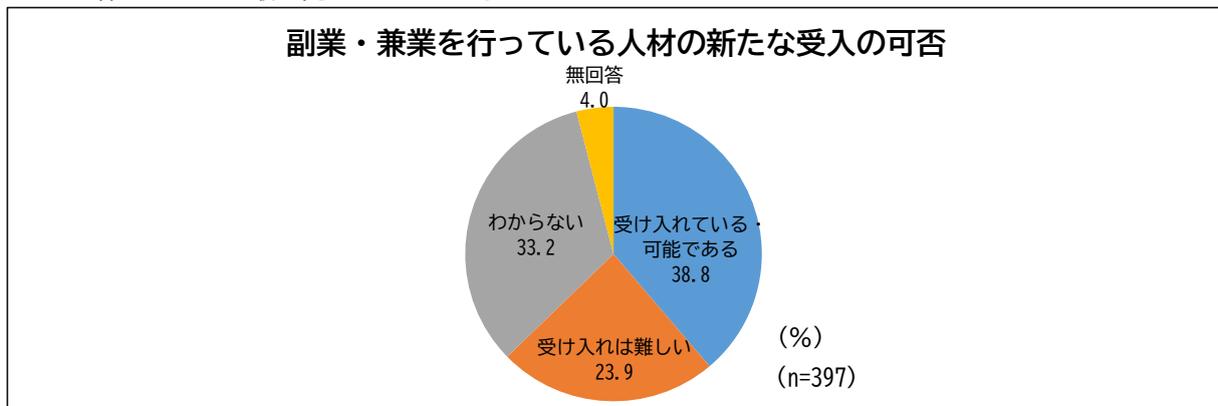
従業員の副業・兼業の許可状況については、「認めている」が全体の50.9%と最も高くなっている。



※令和6年度より調査開始

(5)副業・兼業を行っている人材の新たな受入の可否

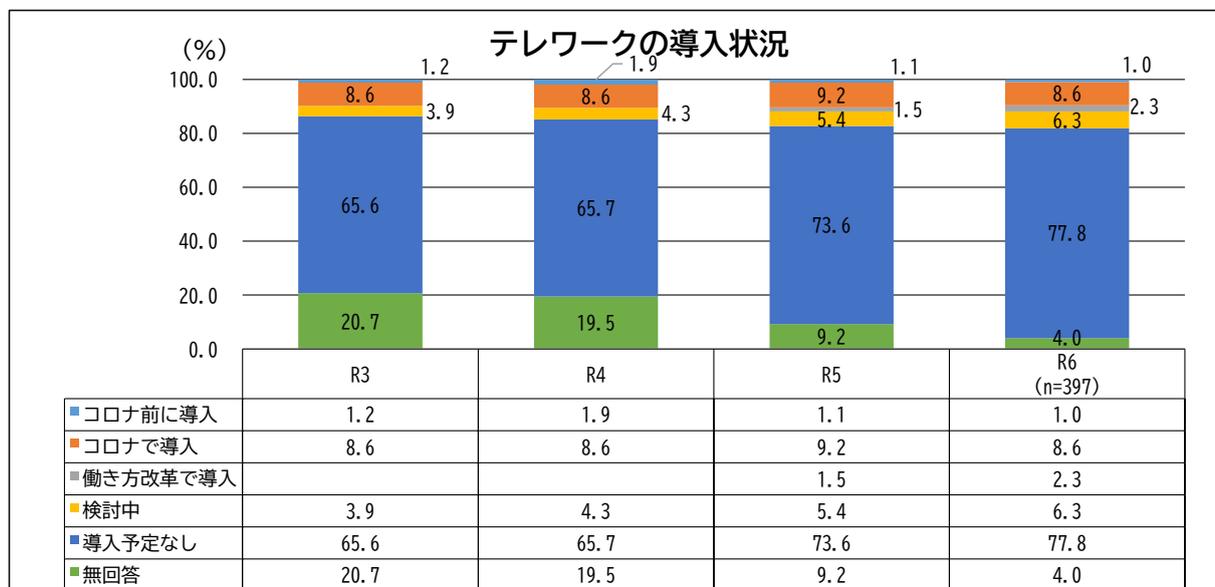
副業・兼業を行っている人材の新たな受入の可否については、「受け入れている・可能である」が全体の38.8%と最も高くなっている。



※令和6年度より調査開始

(6)テレワークの導入状況

令和6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は1.0%、「新型コロナウイルスの感染対策で導入」は8.6%、「働き方改革として導入」が全体の2.3%である。また、「導入を検討している」と回答した事業所の割合が6.3%はである。一方で、全体の77.8%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。

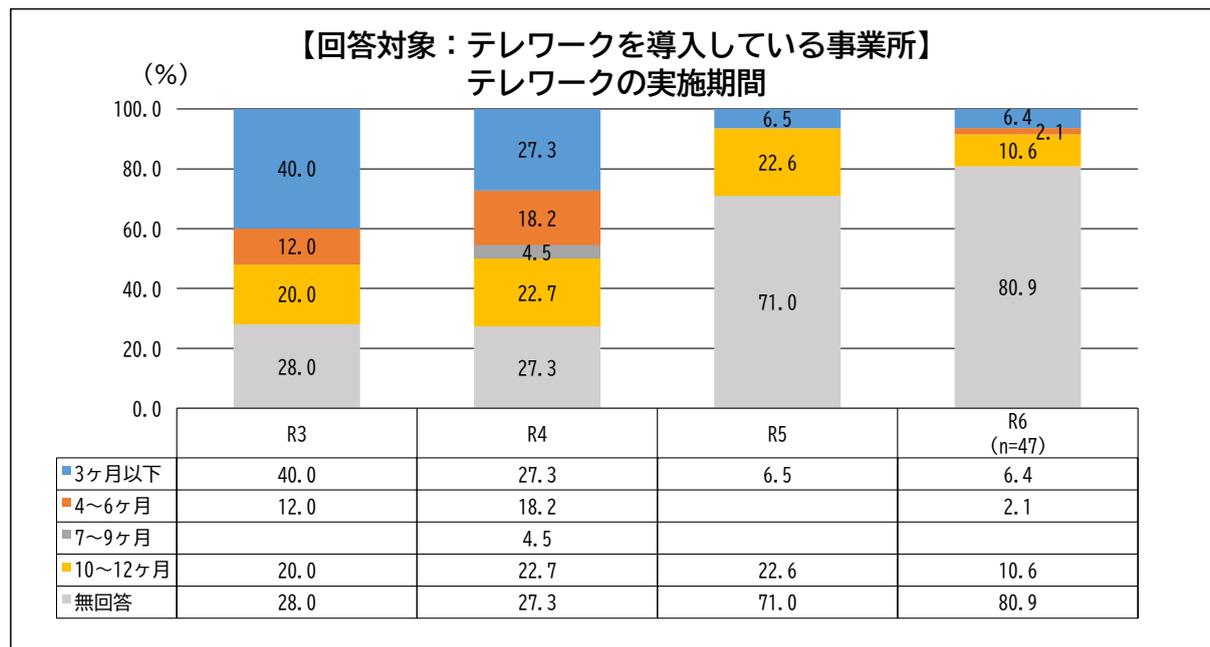


※令和3年度より調査開始

※令和5年度より「働き方改革として導入」の項目を追加

(7)テレワークの実施期間

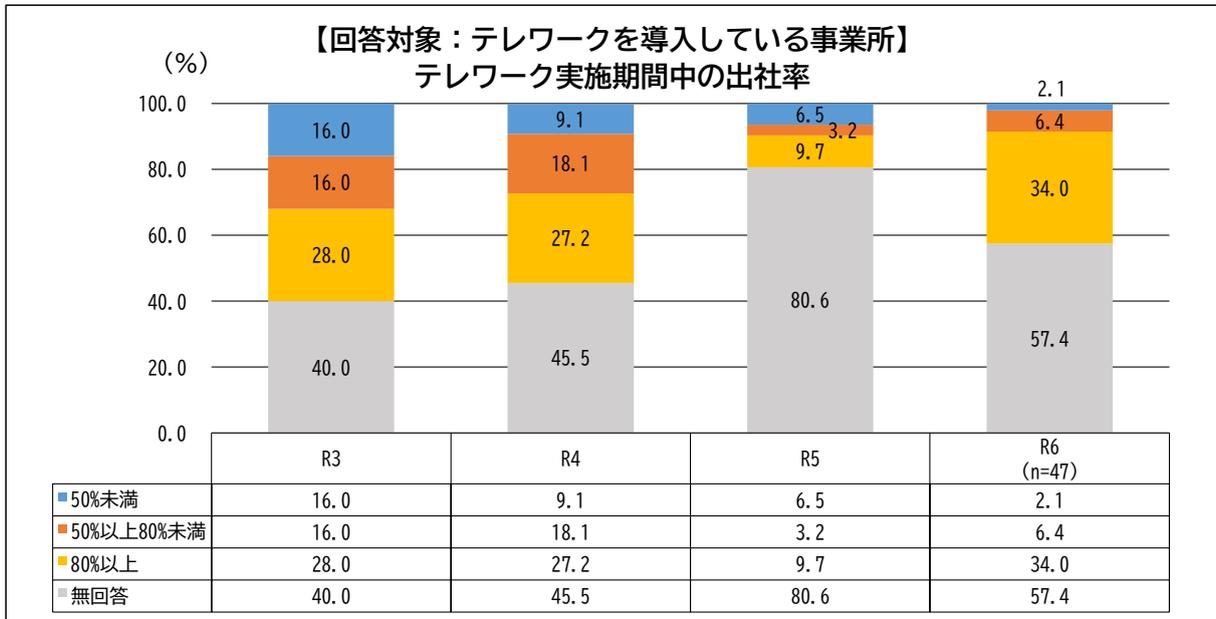
テレワークを実施している事業所におけるその実施期間について、「10~12ヶ月」と回答している事業所の割合が10.6%と最も高い。次いで、「3ヶ月以下」が6.4%となっている。



※令和3年度より調査開始

(8)テレワーク実施期間中の出勤率

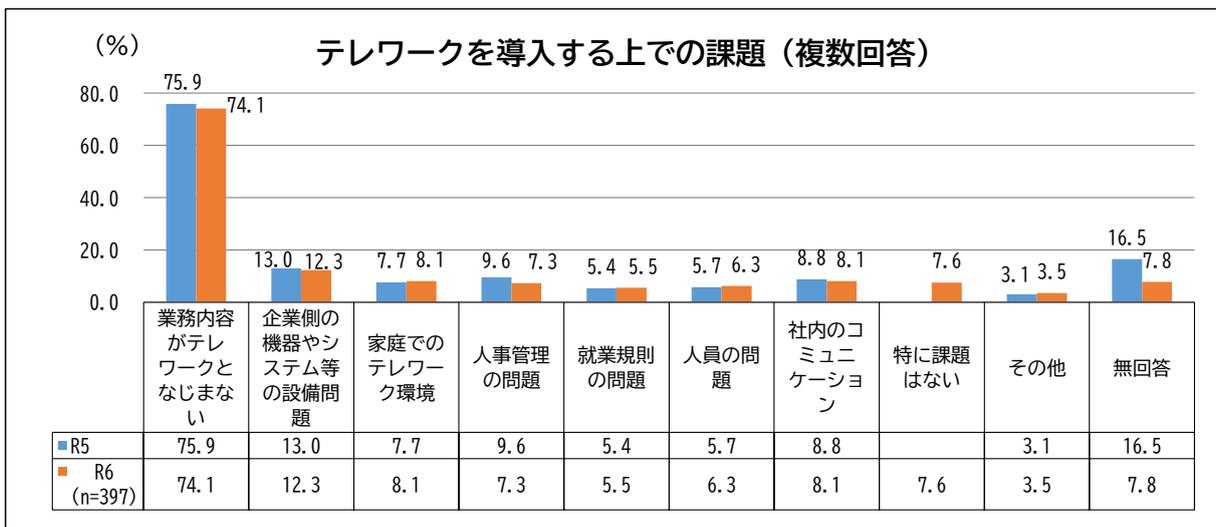
テレワークの実施期間における出勤率について、「80%以上」としている事業所の割合が34.0%と最も高く、次いで「50%以上80%未満」が6.4%となっている。



※令和3年度より調査開始

(9)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74.1%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12.3%、「家庭でのテレワーク環境」「社内のコミュニケーション」が各8.1%となっている。



※令和5年度より調査開始

15. 労働者を幸せにするための市の施策

労働者を幸せにするため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。

No.	項目	件数	業種別件数
1	労働力の確保・若者の就業支援	13	建設業(1) 製造業(2) 金融・保険業(1) 飲食業(1) 宿泊業(1) 医療・福祉(3) サービス業(3) その他(1)
2	賃金引き上げにつながる施策	9	建設業(2) 卸売・小売業(2) 飲食業(1) 医療・福祉(1) サービス業(2) その他(1)
3	減税	9	建設業(1) 卸売・小売業(4) サービス業(4)
4	補助金などの支援	8	建設業(2) 情報通信・運輸業(1) 卸売・小売業(1) 宿泊業(1) 医療・福祉(2) サービス業(1)
5	子育て・介護支援	8	建設業(1) 製造業(1) 金融・保険業(1) 医療・福祉(3) サービス業(2)
6	ワークライフバランス改善に向けた周知・支援	7	建設業(2) 飲食業(1) 医療・福祉(1) サービス業(3)
7	経営者への支援	6	情報通信・運輸業(1) 卸売・小売業(3) 飲食業(1) サービス業(1)
8	地域内経済循環の構築・大都市圏との格差是正	6	製造業(1) 情報通信・運輸業(3) 飲食業(1) サービス業(1)
9	女性の労働環境整備	3	製造業(1) 医療・福祉(1) サービス業(1)
10	景気回復・物価高対策	2	建設業(1) サービス業(1)
11	受注額適正化に向けた指導	2	建設業(2)
12	外国人採用支援	2	飲食業(1) 医療・福祉(1)
13	公共交通の整備	2	製造業(2)
14	就労に関する情報の発信	2	その他(2)
15	その他	13	建設業(7) 卸売・小売業(4) 金融・保険業(1) 宿泊業(1)
回答事業所数		62	