

平成 23 年高山市労働実態調査結果報告書

平成 2 4 年 9 月

高山市商工観光部商工課

目 次

| | |
|------------------------------------|------|
| 目 次 | P.1 |
| 1. 実態調査の概要 | P.2 |
| 2. 事業所の概要 | P.4 |
| 3. 労働環境 | P.8 |
| 4. 労働時間 | P.10 |
| 5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数 | P.12 |
| 6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時給 | P.13 |
| 7. 採用された新規学卒者の卒業種別及び平均初任給 | P.15 |
| 8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況 | P.16 |
| 9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況 | P.18 |
| 10. 育児に関する諸制度の実施状況 | P.20 |
| 11. 介護に関する諸制度の実施状況 | P.26 |
| 12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況 | P.29 |
| 13. 女性に関する職場の状況及びセクシャルハラスメントへの対策状況 | P.30 |
| 14. ワークライフバランスを推進するための取組み状況 | P.32 |

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、行政上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 690 事業所

(3) 調査項目

- 事業所の業種、規模
- 従業員数
- 雇用状況
- 就業規則
- 労働組合
- 社会・労働保険
- 定年制
- 賃金
- 労働時間
- 雇用調整
- 休暇制度
- 育児・介護休業制度
- 女性の労働環境
- パートタイマー関係
- 次世代育成支援対策推進法
- ワークライフバランス

(4) 調査期間

平成 24 年 2 月 29 日から平成 24 年 3 月 22 日

(5) 調査基準日

平成 23 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 257 事業所 (回収率 37.2%)

建設業 47 社、製造業 30 社、情報通信・運輸業 9 社、卸売・小売業 57 社、金融・保険業 13 社、飲食業 15 社、宿泊業 8 社、医療・福祉業 17 社、サービス業 39 社、その他 19 社、無記名 3 社

(8) 用語の定義

- ① 所定労働時間 : 就業規則で定められた実労働時間。
- ② 所定外労働時間 : 残業、休日出勤等の労働時間。
- ③ 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。
- ④ 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。

⑤1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。

⑥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。

⑦所定内賃金 : 基本給、職能給、各種手当。なお、通勤手当は除く。

⑧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。

⑨短時間勤務制度 : 所定労働時間を短縮する制度。

⑩始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ

: 所定内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。

(9) 注意事項

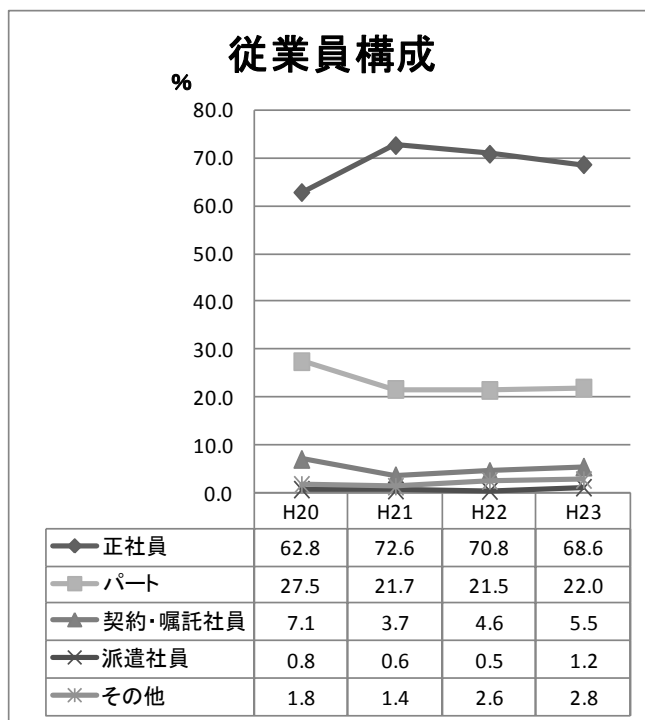
各数値は小数点第2位を四捨五入して表示しているため、それぞれの割合を足し上げても100%とならないことがある。

2. 事業所の概要

(1) 従業員の構成

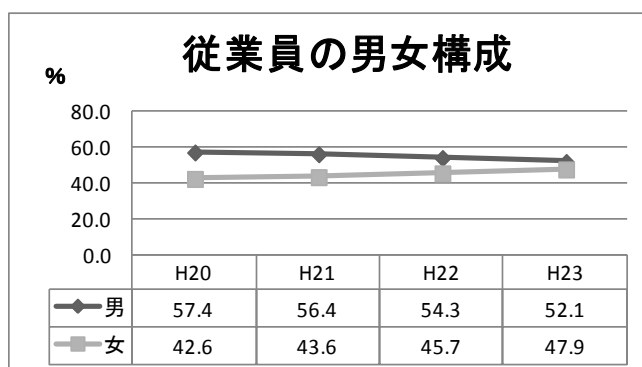
従業員の構成は、正社員の割合が68.6%、パートタイマーの割合が22.0%、契約・嘱託社員の割合が5.5%、派遣社員の割合が1.2%、その他の割合が2.8%である。

平成22年と比較すると、正社員の割合が2.2ポイント減少し、パートタイマー、契約・嘱託職員、派遣社員の割合が全て増加し、合わせて2.1ポイント増加している。



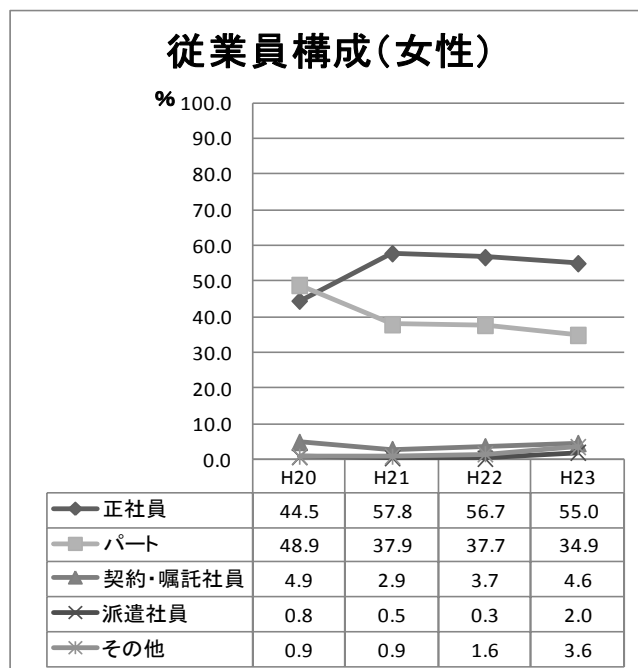
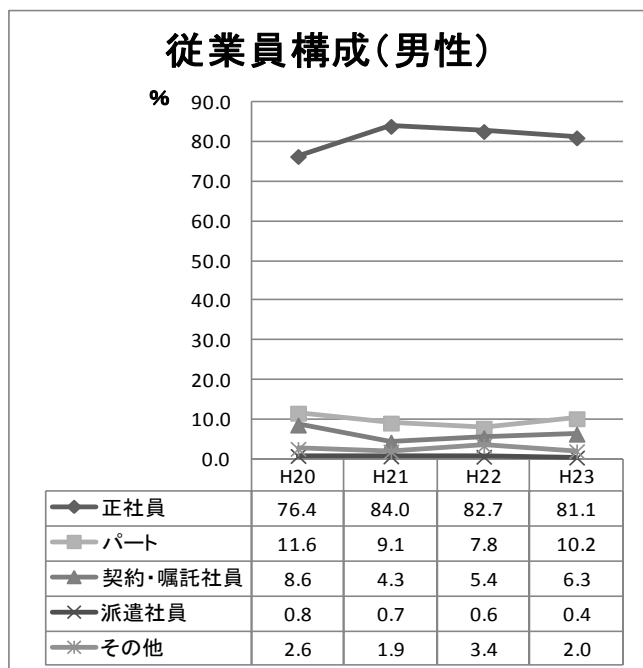
(2) 従業員の男女構成

従業員の男女構成は、男性の割合が52.1%、女性の割合が47.9%で、平成22年と比較すると、男性の割合が微減し女性の割合が微増している。



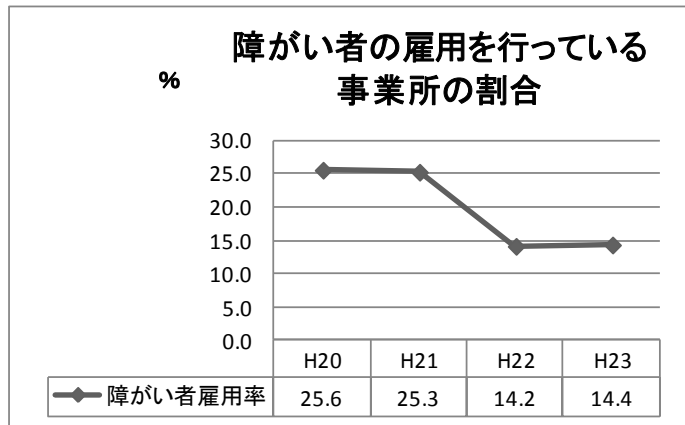
男女別の従業員構成を比較すると、雇用の形態が大きく異なる結果となっている。

男性の従業員構成は、正社員の割合が全体の81.1%を占めているのに対し、女性の従業員構成は、正社員の割合が55.0%、パートタイマーの割合が34.9%で、男性の従業員構成と比較してパートタイマーの割合が高い。

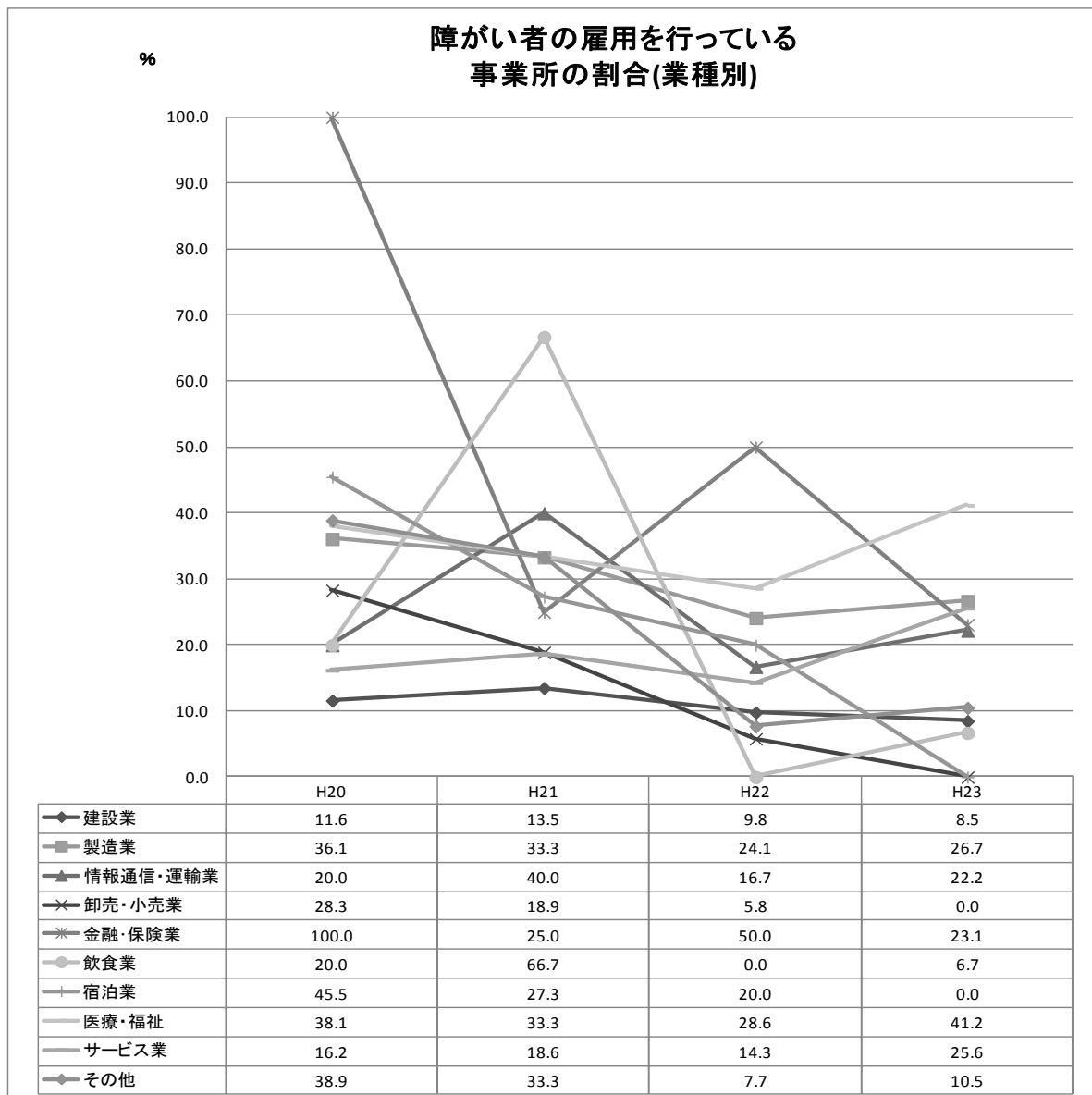


(3) 障がい者の雇用

障がい者の雇用を行っている事業所の割合は14.4%で、平成22年と比較して0.2ポイント増加している。



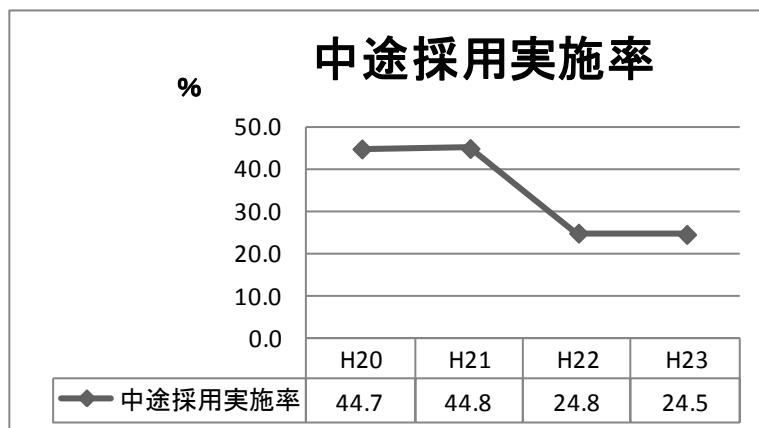
障がい者の雇用を行っている事業所の割合を業種別にみると、平成22年と比較して「製造業」「情報通信・運輸業」「飲食業」「医療・福祉」「サービス業」「その他」において障がい者の雇用を行っている事業所の割合が増加している。



(4) 中途採用

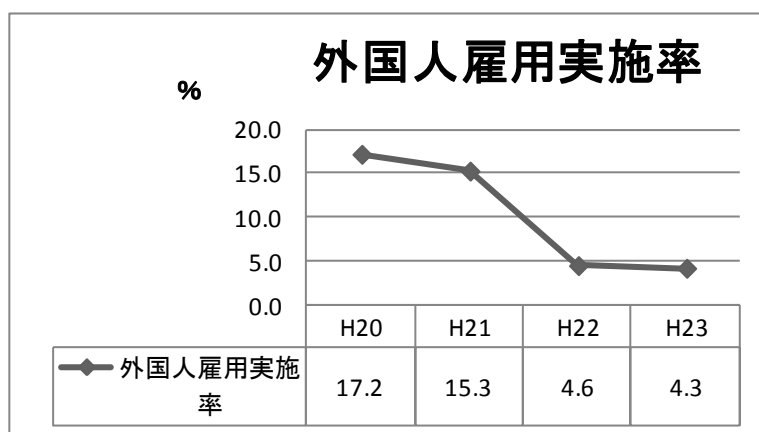
中途採用を行っている事業所の割合は24.5%で、平成22年と比較して0.3ポイント減少している。

回答のあった事業所の約4分の1の事業所において中途採用が行われている状態である。



(5) 外国人の雇用

外国人の雇用を行っている事業所の割合は4.3%で、平成22年と比較して0.3ポイント減少している。



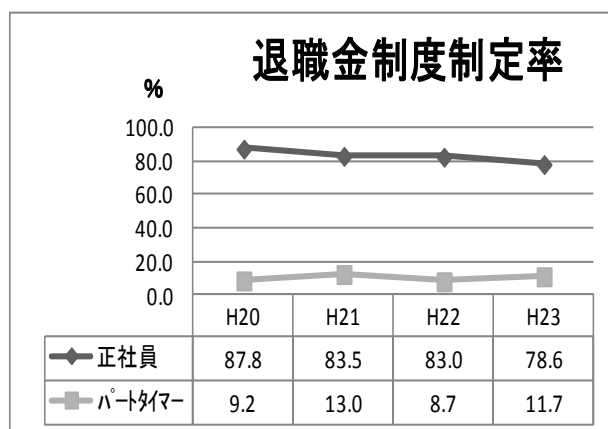
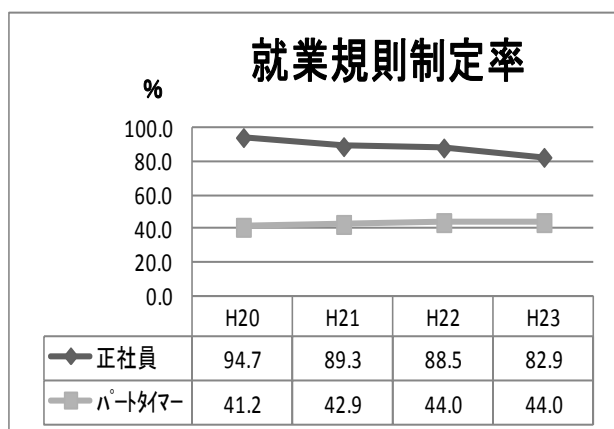
3. 労働環境

(1) 労働に関する規則の制定状況

正社員の就業規則を定めている事業所の割合は82.9%であるが、パートタイマーの当該割合は44.0%にとどまっている。

また、正社員の退職金制度を定めている事業所の割合は78.6%であるが、パートタイマーの当該割合は11.7%にとどまっている。

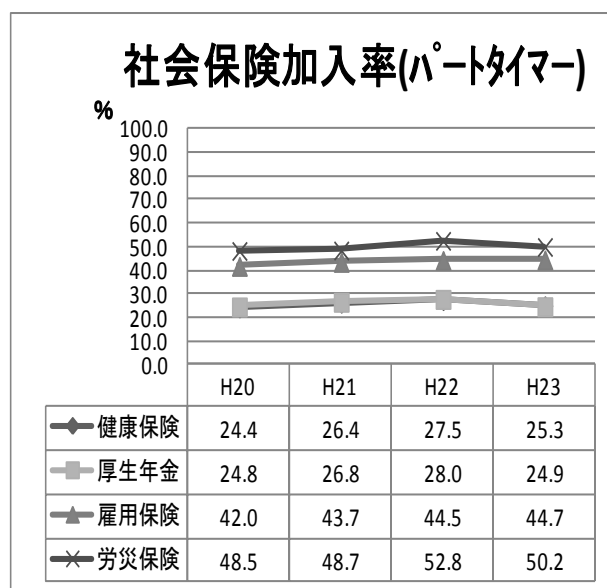
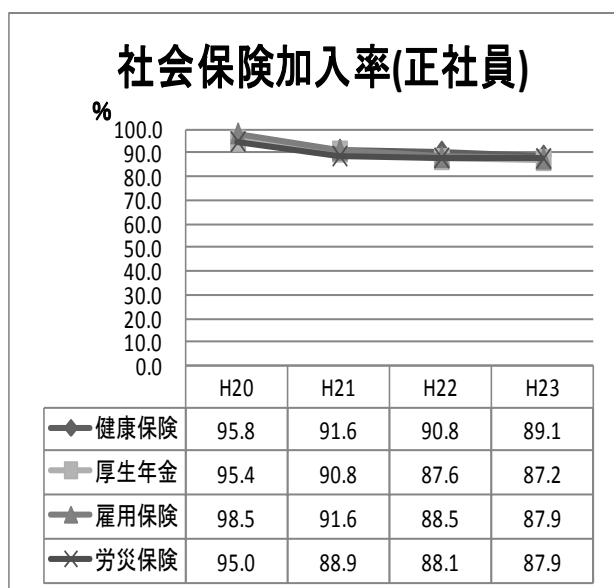
正社員に対する就業規則、退職金制度の制定状況の割合は、平成22年と比較して減少している。パートタイマーに対する就業規則、退職金制度の制定状況の割合は、平成22年と比較して就業規則の制定は増減ないが、退職金制度は増加している。



(2) 社会保険の加入状況

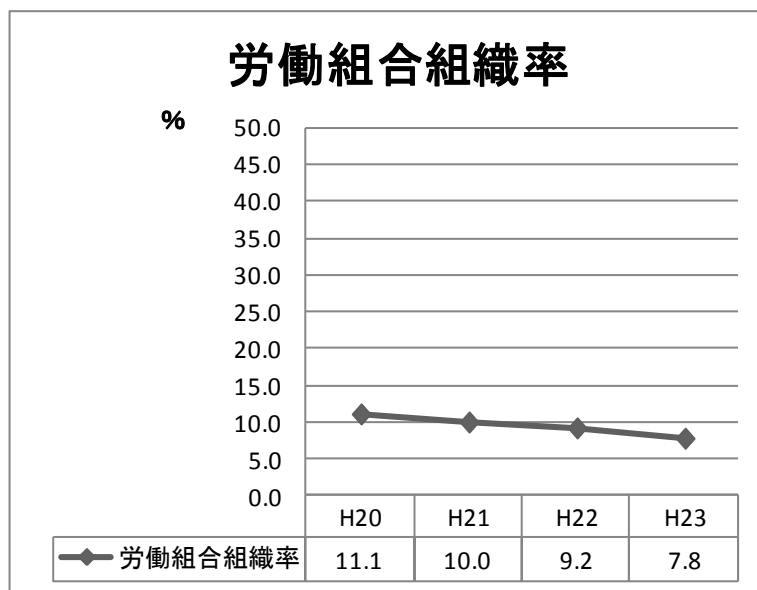
正社員における社会保険の加入率はほぼ9割であるが、各種保険の加入率は平成22年と比較して減少している。

パートタイマーにおける社会保険の加入率は、正社員と比べて加入している事業所の割合が低く、平成22年と比較すると雇用保険を除く全てで加入率が減少している。



(3) 労働組合の有無

労働組合が組織されている事業所の割合は 7.8%で、平成 22 年と比較して 1.4 ポイント減少している。

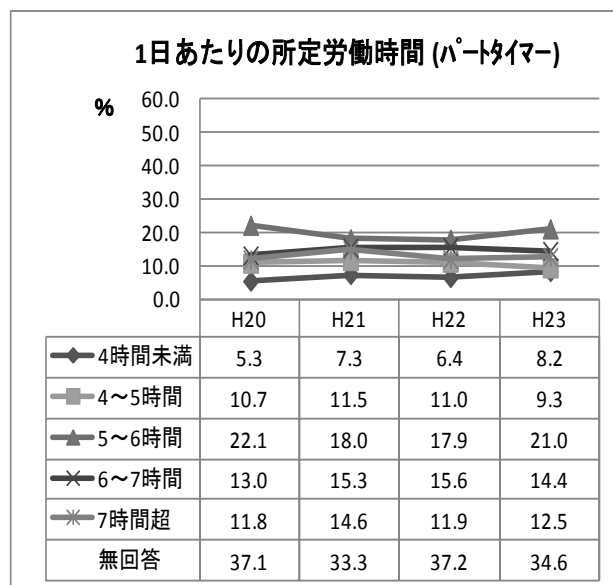
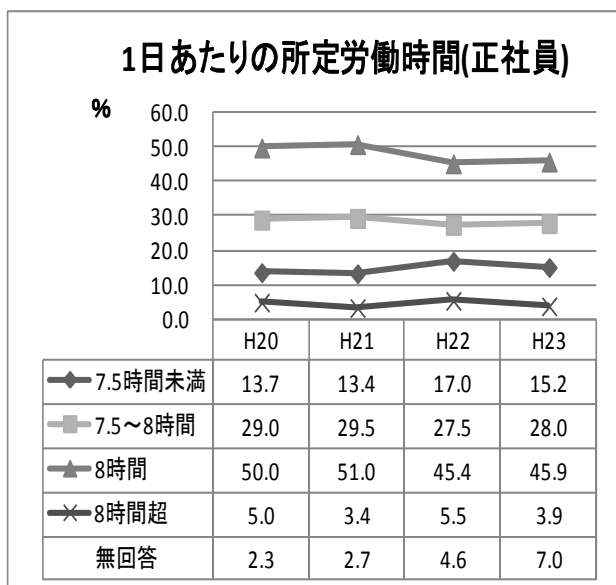


4. 労働時間

(1) 1日あたりの所定労働時間

正社員における所定労働時間を「7.5～8時間」又は「8時間」と定めている事業所の割合は73.9%で、平成22年と比較して1.0ポイント増加した。

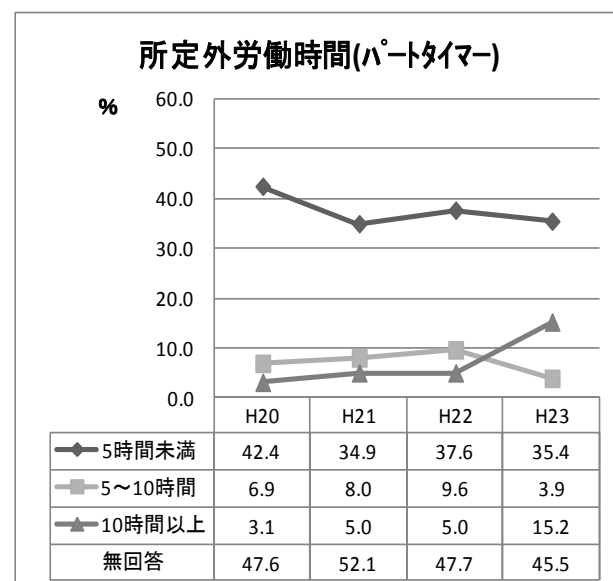
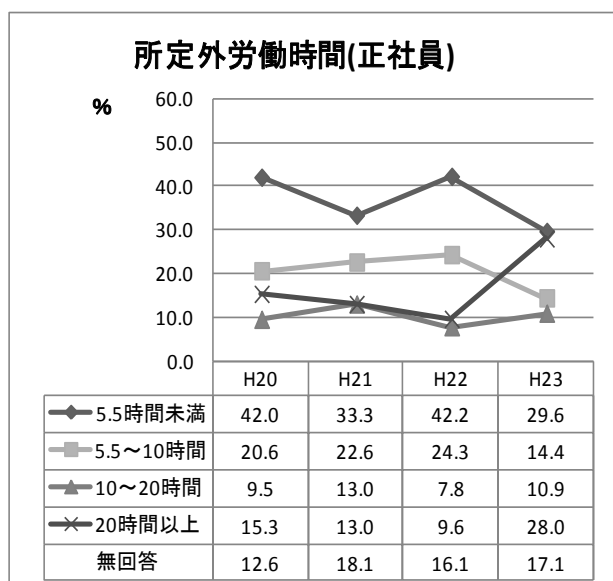
パートタイマーにおける所定労働時間は、各時間区分に分散しており、多様な勤務形態となっている。



(2) 所定外労働時間

正社員における所定外労働時間が「5.5時間未満」と回答した事業所の割合は29.6%で最も高いが、平成22年と比較して12.6ポイント減少している。一方、「10～20時間」及び「20時間以上」と回答した事業所の割合は増加している。

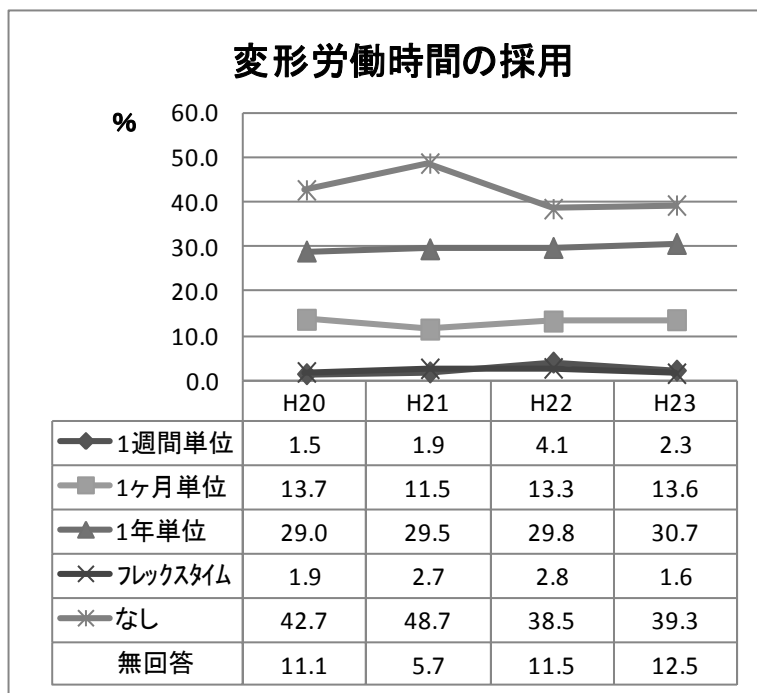
パートタイマーにおいては「5時間未満」又は「5～10時間」と回答した事業所の割合は減少したが、「10時間以上」と回答した事業所の割合は増加している。



(3) 変形労働時間

変形労働時間については、「採用していない」と回答した事業所の割合が 39.3%で最も高く、平成 22 年と比較すると 0.8 ポイント増加している。

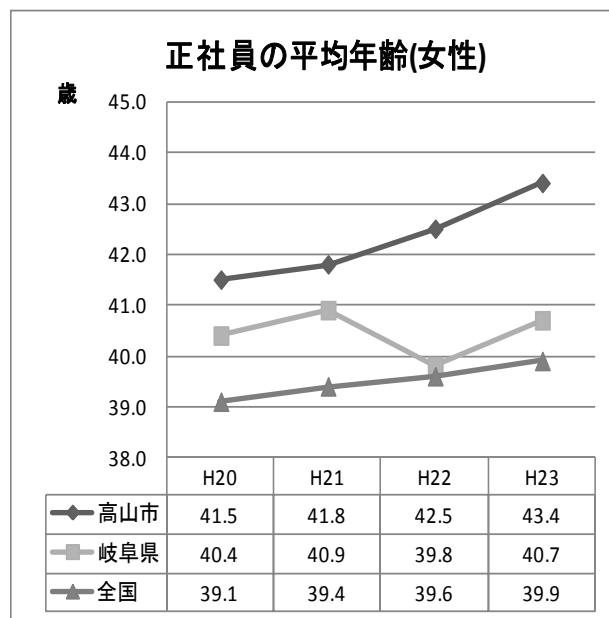
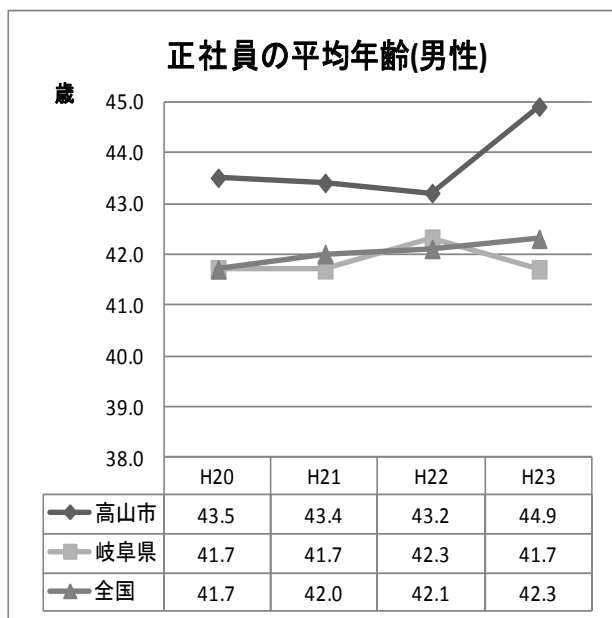
また、変形労働時間を採用している事業所においては、「1 年単位の変形労働時間制」と回答した事業所の割合が 30.7%で最も高い。



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

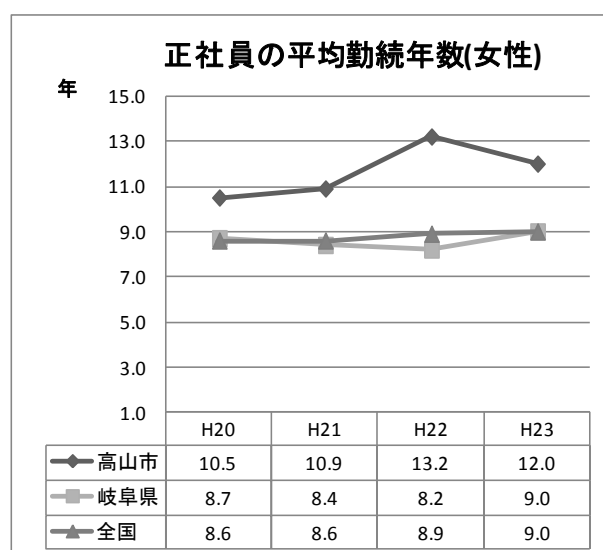
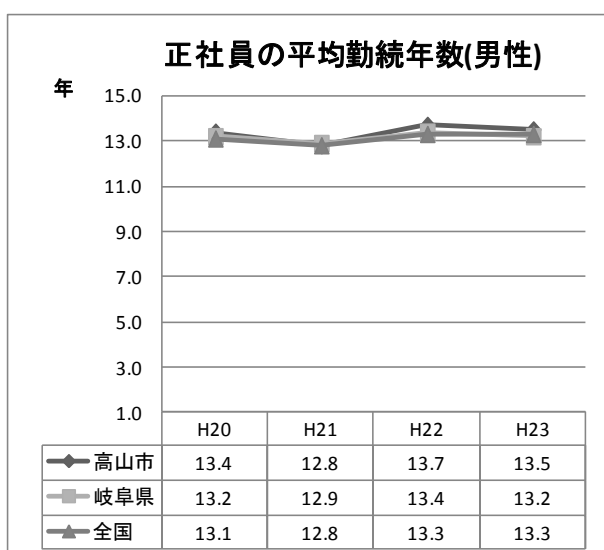
(1) 平均年齢

正社員の平均年齢は、男性が 44.9 歳、女性が 43.4 歳である。なお、国、岐阜県における平均年齢はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均年齢は男女ともに国、岐阜県よりも高い年齢で推移している。



(2) 平均勤続年数

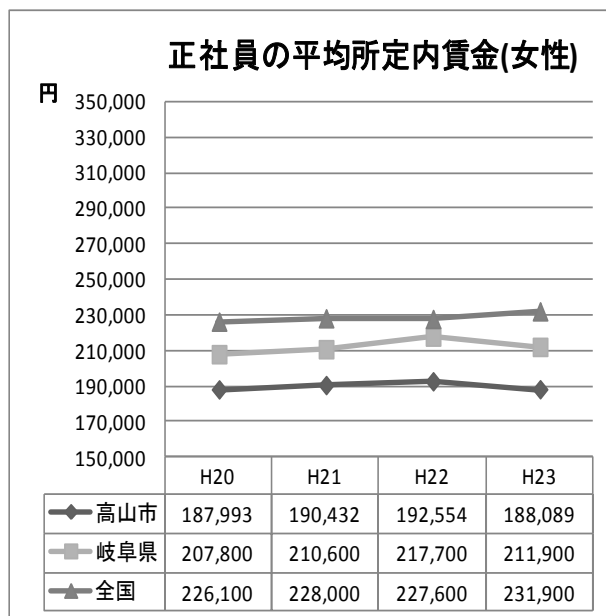
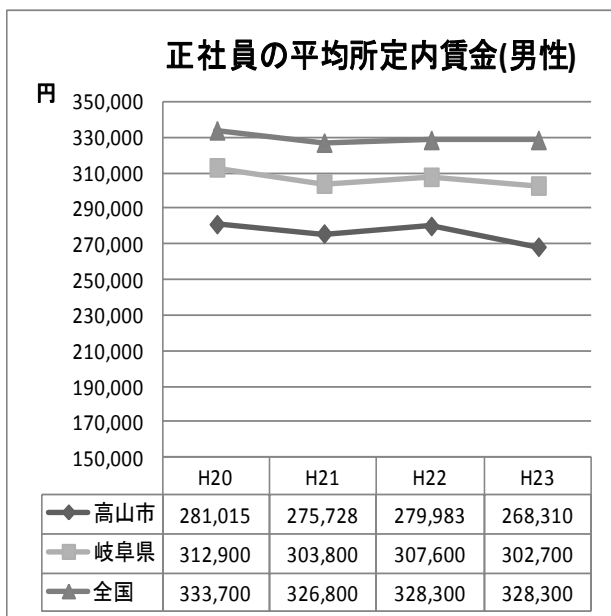
正社員の平均勤続年数は、男性が 13.5 年、女性が 12.0 年で、男性の方が女性より年数が長い。なお、国、岐阜県における平均勤続年数はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均勤続年数は国、岐阜県より長い年数で推移している。



6. 正社員の平均賃金・一時金及びパートタイマーの平均時給

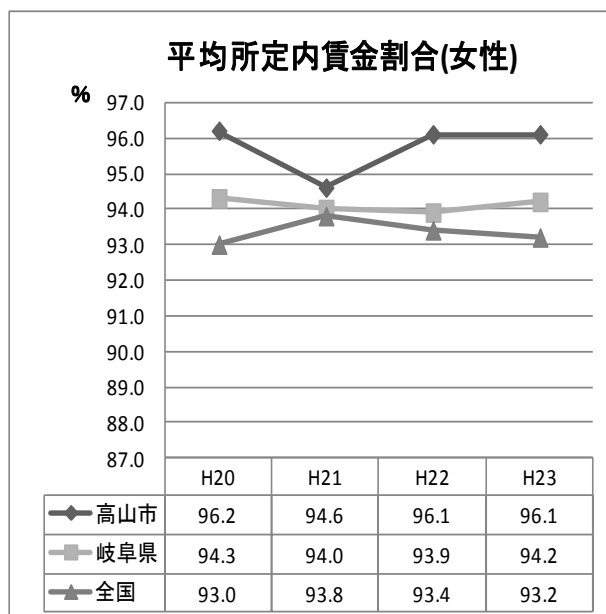
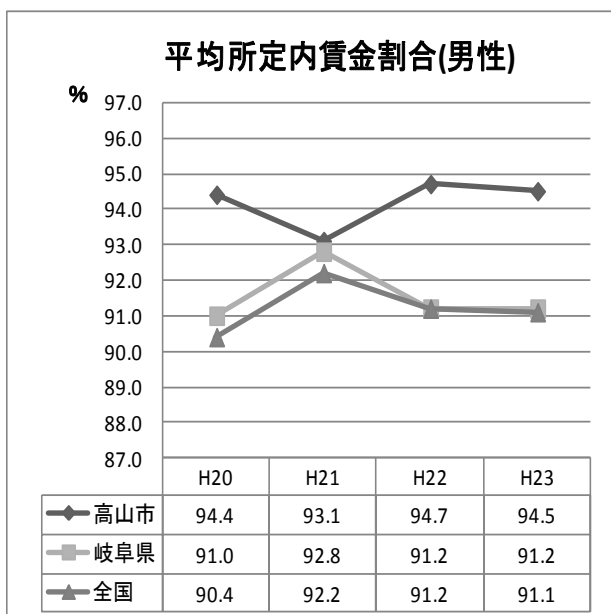
(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

正社員の平均所定内賃金は、男性が 268,310 円、女性が 188,089 円で、男性が女性より 80,221 円高い。なお、国、岐阜県における正社員の平均所定内賃金はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均所定内賃金は男女ともに国、岐阜県よりも低い金額で推移している。



(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合

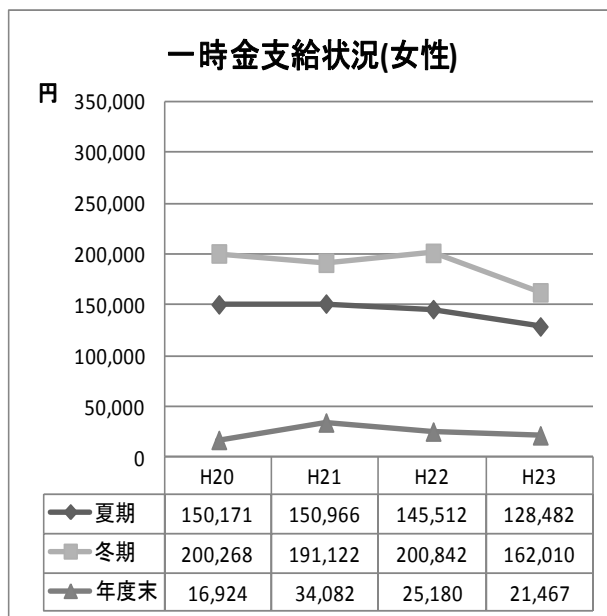
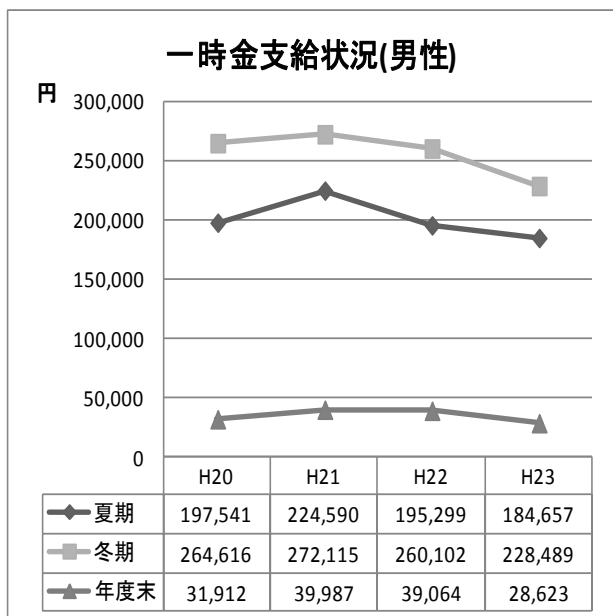
正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合は、男性で 94.5%、女性で 96.1%である。なお、国、岐阜県における平均所定内賃金の割合はそれぞれ下記のとおりで、当市の所定内賃金の割合は男女ともに国、岐阜県よりも高い割合で推移している。



(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

正社員における男女別の一時金平均支給額は、男女とも冬期の一時金が最も多く、男性で 228,489 円、女性で 162,010 円である。また年度末の一時金が最も少なく、男性で 28,623 円、女性で 21,467 円である。

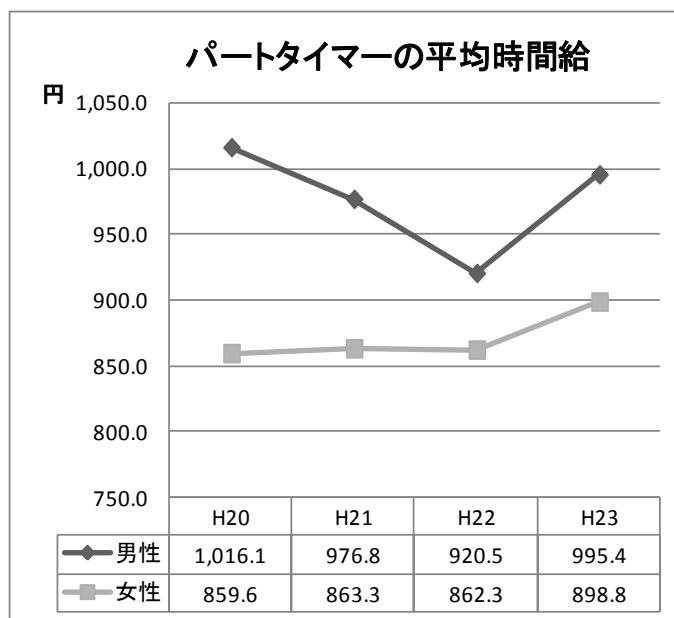
なお、平成 22 年と比較すると、すべての時期において一時金支給額は減少している。



(4) パートタイマーの平均時間給

パートタイマーの平均時間給は、男性が 995.4 円、女性が 898.8 円で、男性が 96.6 円高い。

平成 22 年と比較すると、男性が 74.9 円増加、女性が 36.5 円増加している。

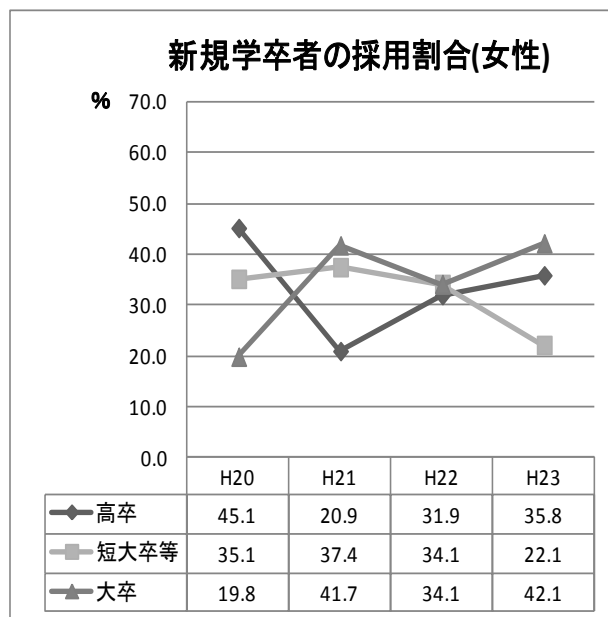
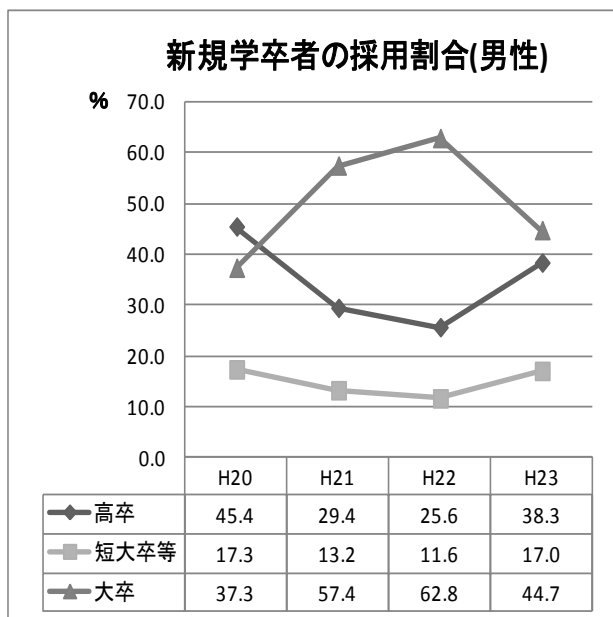


7. 採用された新規学卒者の卒業種別及び平均初任給

(1) 採用された新規学卒者の卒業種別

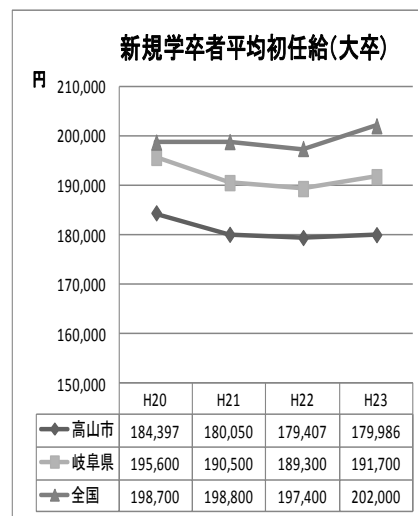
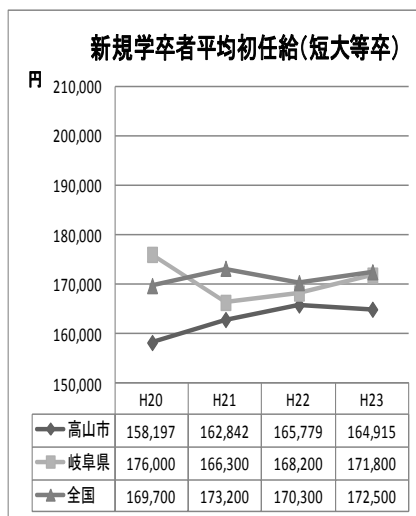
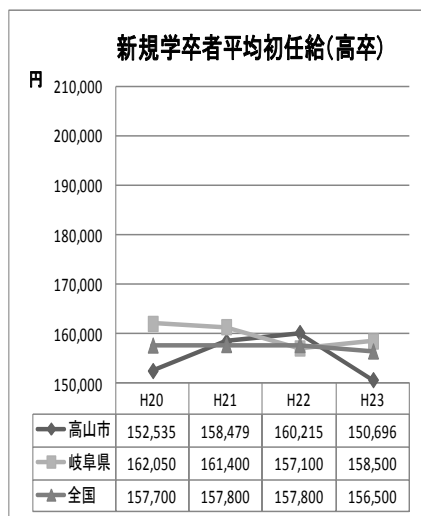
回答のあった事業所において平成 23 年に新規採用された新規学卒者は、男性 47 人、女性 95 人である。

卒業種別の採用割合をみると、平成 22 年と比較して男性は大卒の採用割合が 18.1 ポイント減少し 44.7%となっており、女性では大卒の採用割合が 8.0 ポイント増加し 42.1%となっている。



(2) 新規学卒者の平均初任給

平成 23 年に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒で 150,696 円、短大等卒で 164,915 円、大卒で 179,986 円である。なお、国、岐阜県における新規学卒者の平均初任給はそれぞれ下記のとおりで、当市の高卒、短大等卒、大卒の平均初任給は、国及び岐阜県よりも低い。

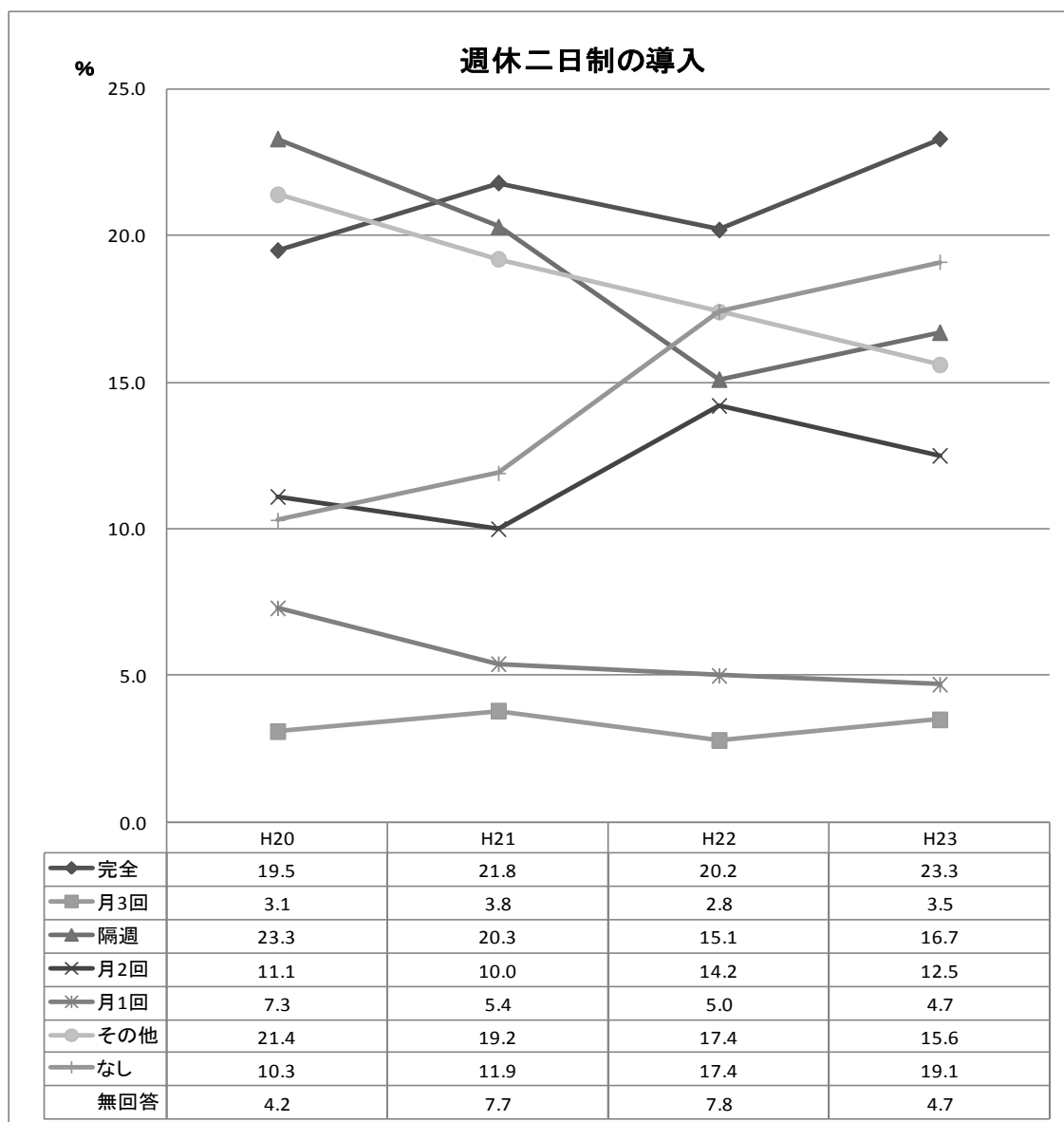
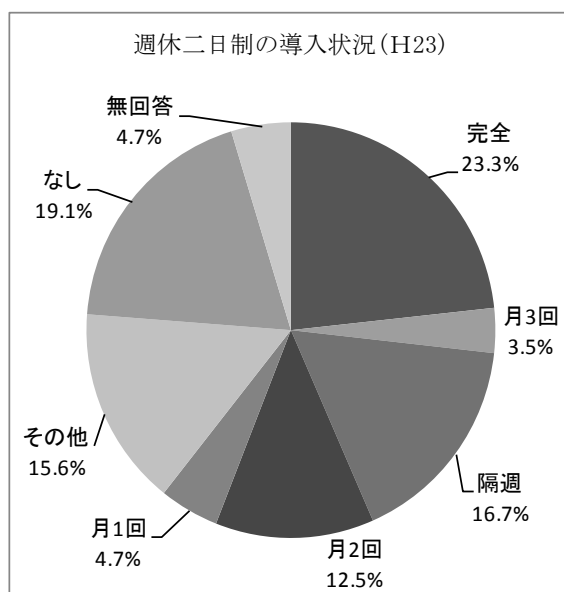


8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況

(1) 週休二日制の実施状況

週休二日制の実施状況は、「完全週休二日制」を実施している事業所の割合が23.3%で、「月3回」が3.5%、「隔週」が16.7%となっており、その他も含めて何らかの形で週休二日制を導入している事業所の割合は全体で76.3%である。

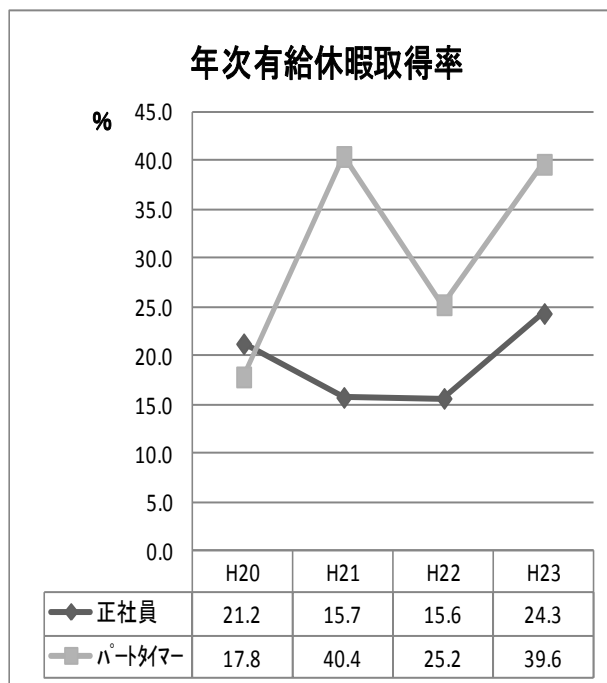
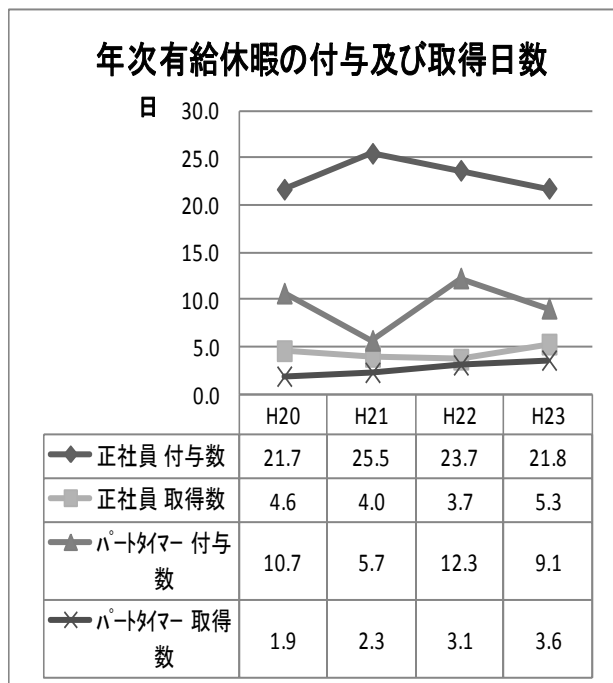
平成22年と比較すると、「完全」「隔週」「月3回」の割合が増加しているが、「なし」と回答した事業所の割合も増加している。



(2) 年次有給休暇の状況（正社員及びパートタイマー）

正社員1人あたりの平均年次有給休暇付与日数は21.8日で、休暇の平均取得日数は5.3日(取得率24.3%)である。

一方、パートタイマー1人あたりの平均休暇付与日数は、9.1日で、休暇の平均取得日数は3.6日(取得率39.6%)である。

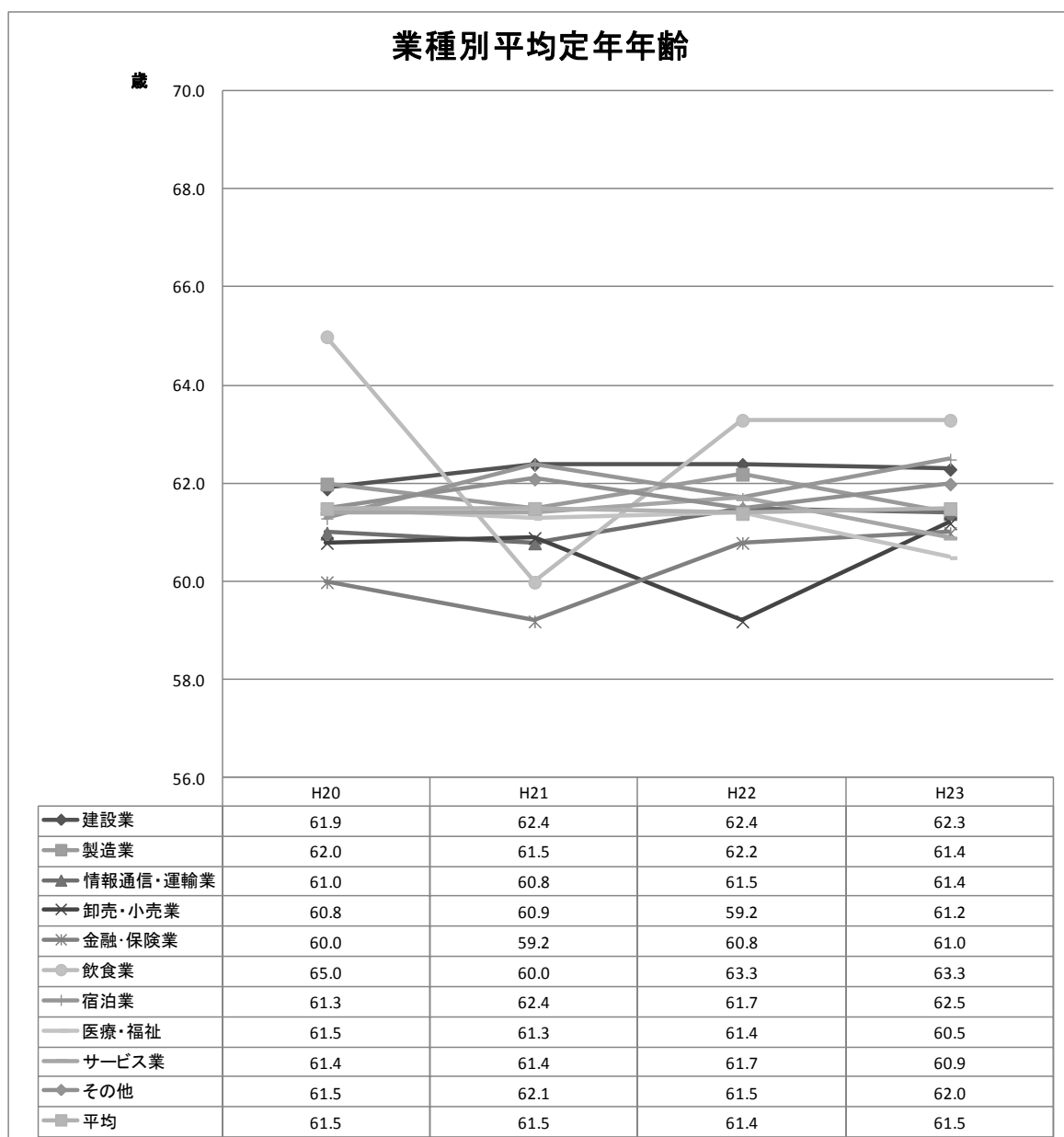
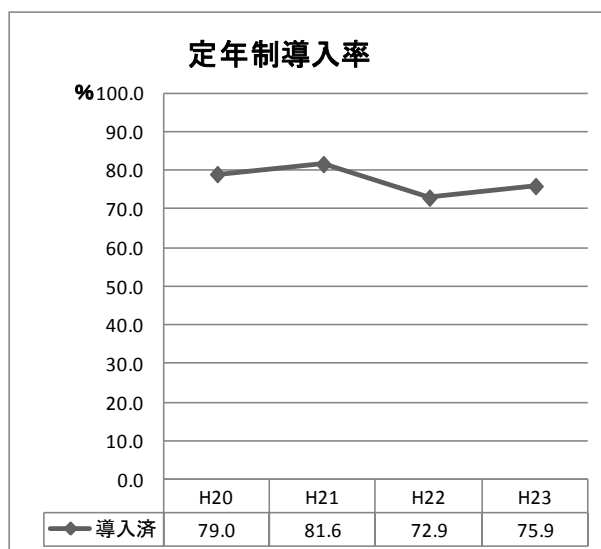


9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

定年制を定めている事業所の割合は75.9%で、平均定年年齢は61.5歳である。

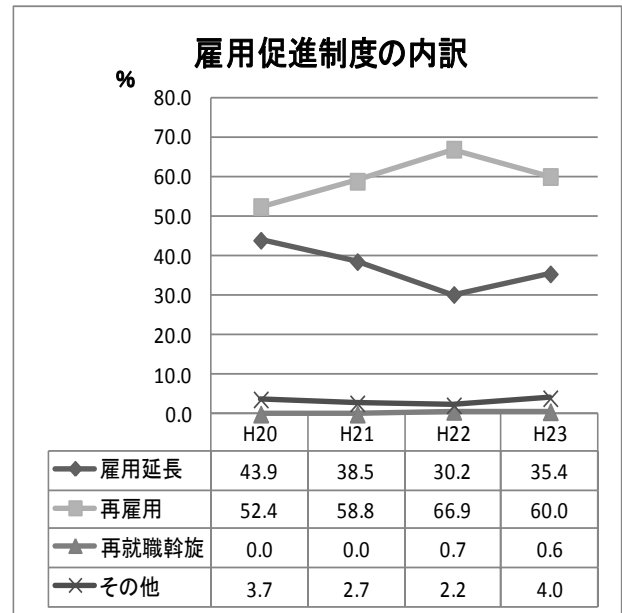
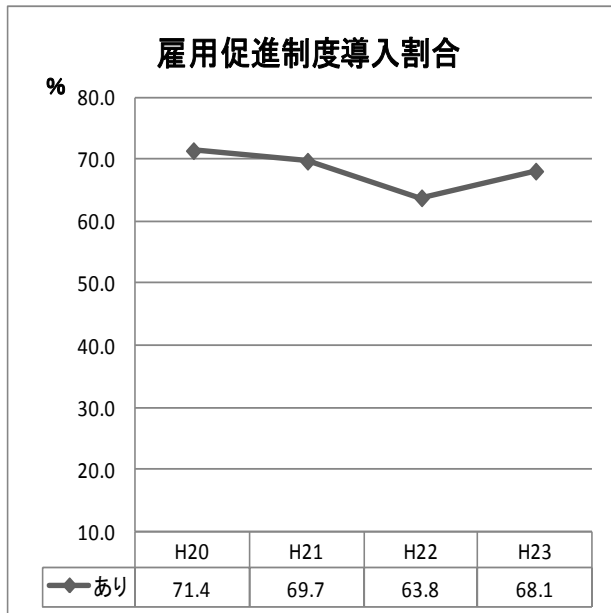
業種別平均定年年齢は、「卸売・小売業」「金融・保険業」「飲食業」を除きほぼ一定の値で推移している。平均定年年齢が最も高いのは「飲食業」の63.3歳である。



(2) 定年後の雇用促進制度

定年後の雇用促進制度を定めている事業所の割合は 68.1%で、平成 22 年と比較すると、4.3 ポイント増加している。

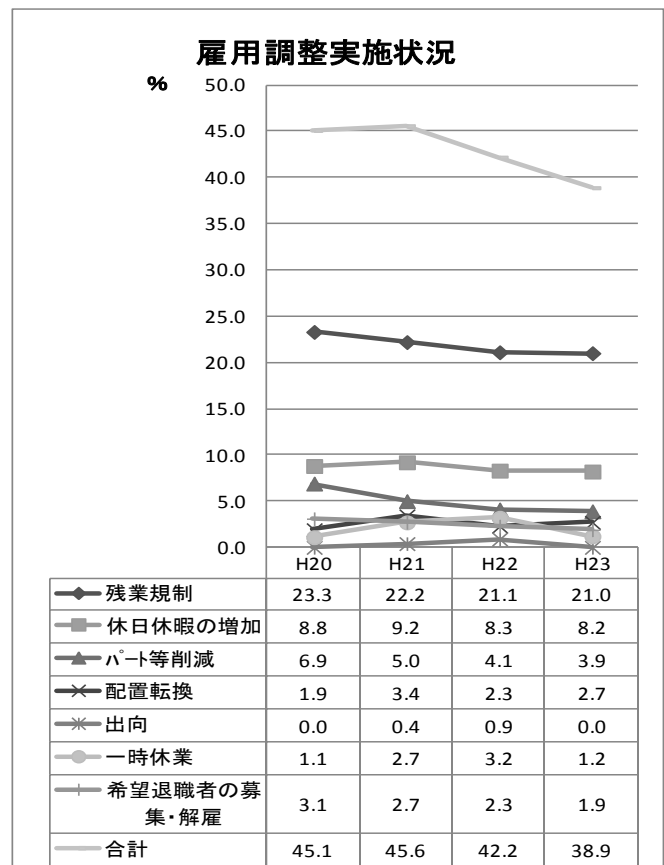
また、雇用促進制度の内訳では、「雇用延長」及び「再雇用」がそれぞれ 35.4%、60.0%と大半を占め、「再就職の斡旋」及び「その他」の割合は低い。



(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整を実施している事業所の割合は 38.9%で、平成 22 年と比較すると 3.3 ポイント減少している。

実施内容をみると、平成 22 年と比べて「残業規制」が 0.1 ポイント、「休日休暇の増加」が 0.1 ポイント、「パート等削減」が 0.2 ポイント、「出向」が 0.9 ポイント、「希望退職者の募集・解雇」が 0.4 ポイント減少している。



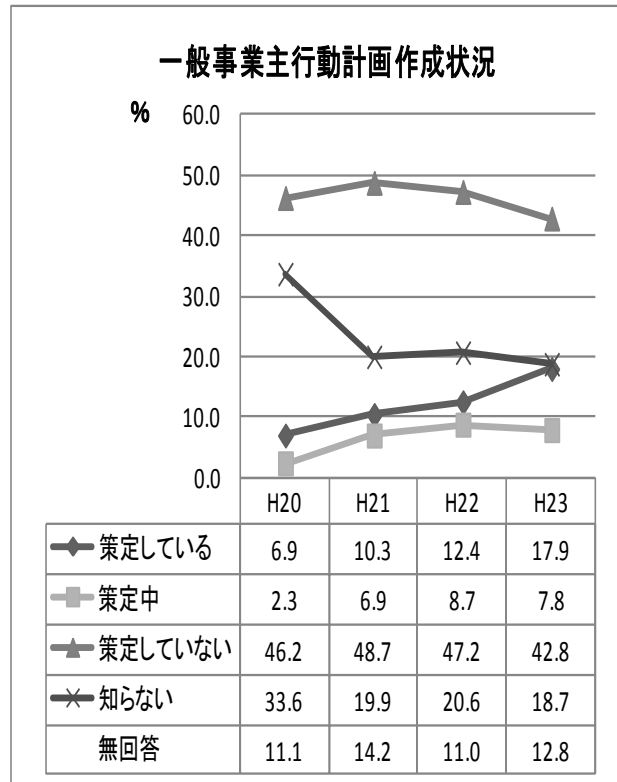
10. 育児に関する諸制度の実施状況

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

一般事業主行動計画の策定状況については、「策定している」と回答した事業所の割合は 17.9%で、平成 22 年と比較すると 5.5 ポイント増加しており、「策定中」と回答した事業所の割合は 7.8%で、平成 22 年と比較して 0.9 ポイント減少している。

しかし、「策定していない」「知らない」と回答した事業所の割合は依然として高い。

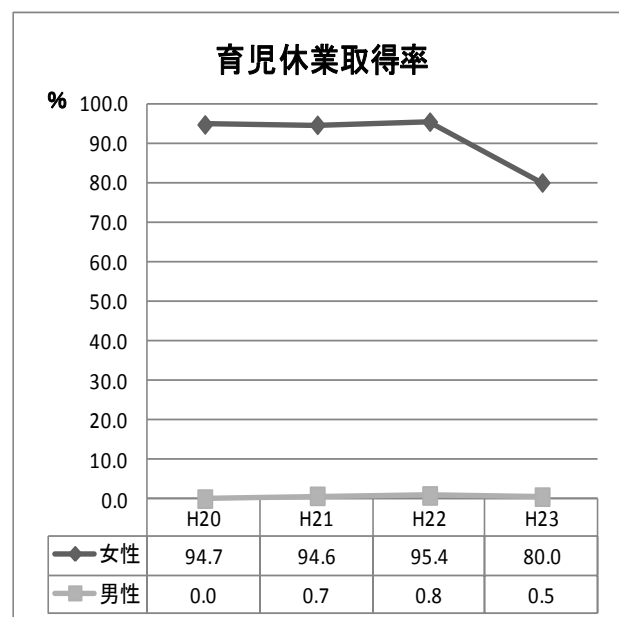
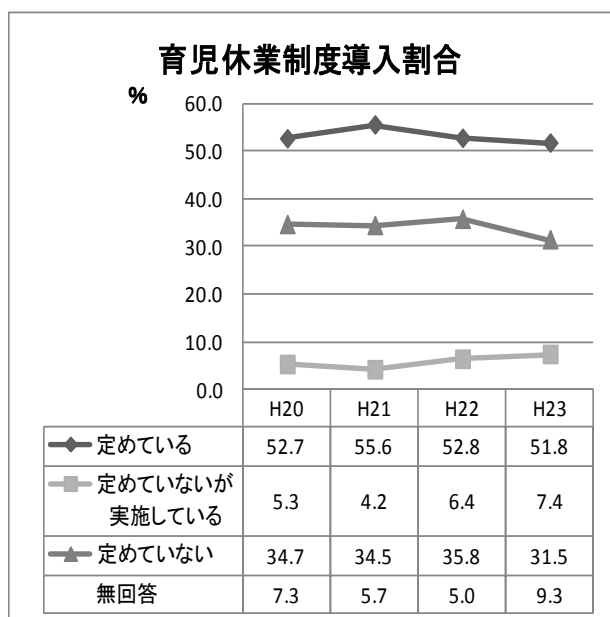
現在、101 人以上の労働者を雇用する事業所においては当該計画の策定・届け出が義務化、100 人以下の労働者を雇用する事業所においてはそれらが努力義務とされているため、策定指導はもとより、同法の周知徹底が必要となっている。



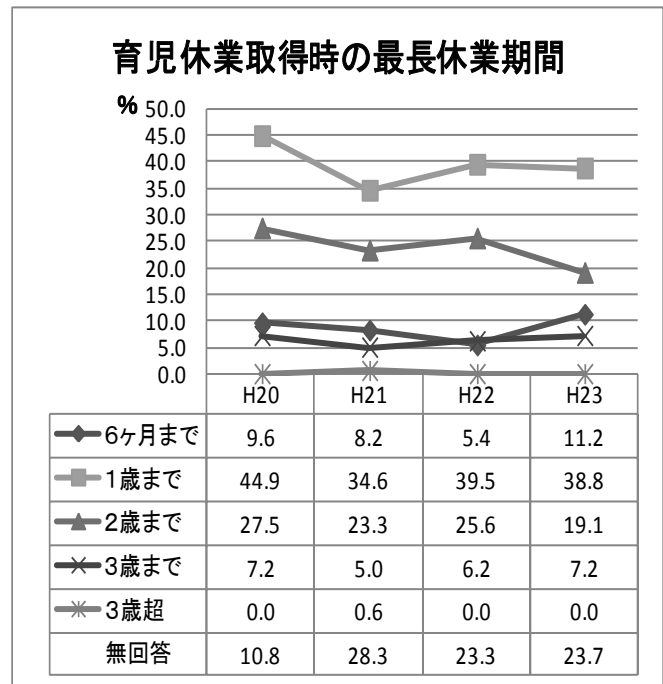
(2) 育児休業制度の実施状況

育児休業制度を「定めている」又は「定めていないが実施している」と回答した事業所の割合は合わせて 59.2%である。

また、育児休業の男女別の取得率は大きく異なり、女性の取得率は 80%以上の高い値で推移しているのに対し、男性の取得率は 1%以下の低い値で推移している。



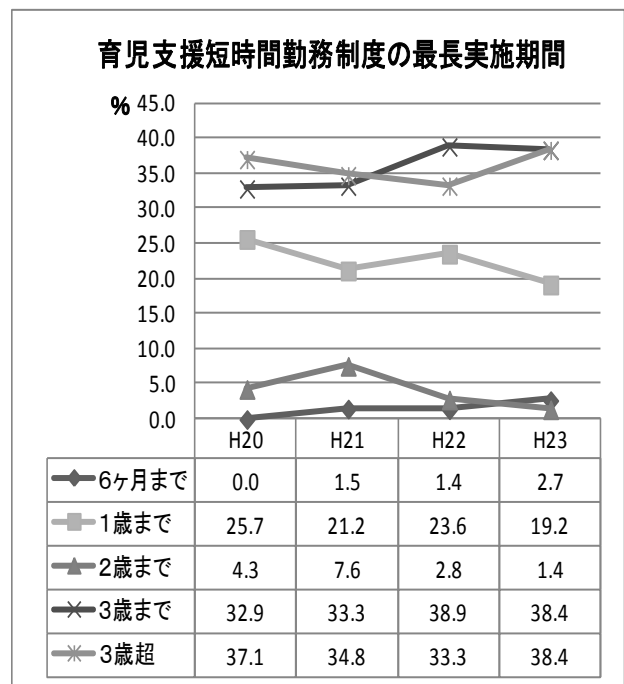
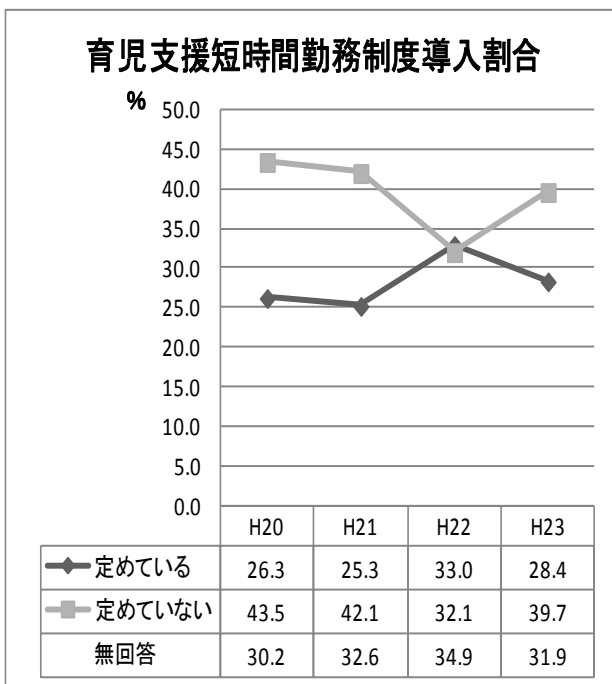
育児休業取得時の最長休業期間は、「1歳まで」と回答した事業所の割合が38.8%で最も高い。次に「2歳まで」が19.1%、「3歳まで」が7.2%となっている。



(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の状況

育児を支援するために、短時間勤務制度を定めている事業所の割合は28.4%で、平成22年と比較すると4.6ポイント減少している。

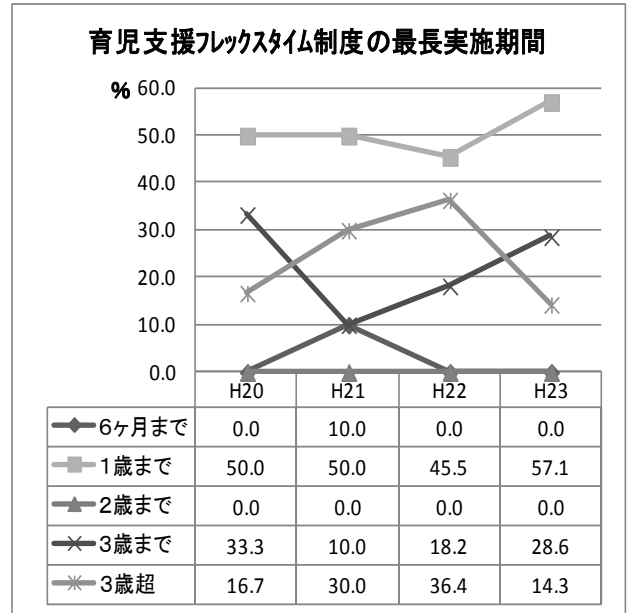
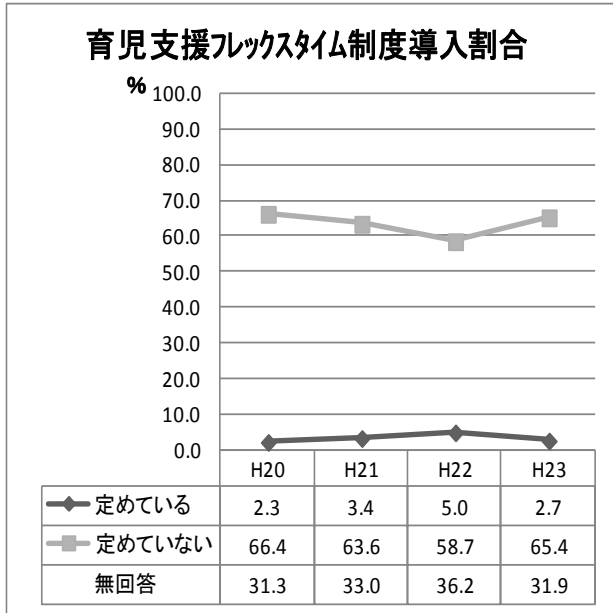
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳まで」「3歳超」と回答した事業所の割合がともに38.4%で最も高い。また、「1歳まで」と回答した事業所の割合は19.2%であり、平成22年と比較すると4.4ポイント減少している。



(4) 育児支援に係るフレックスタイム制の状況

育児を支援するために、フレックスタイム制を定めている事業所の割合は 2.7%で、本調査に回答した事業所のほとんどにおいて定められていない。

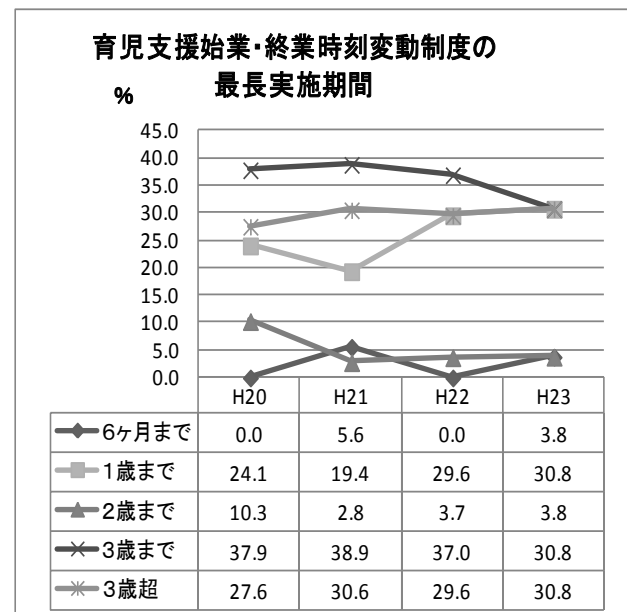
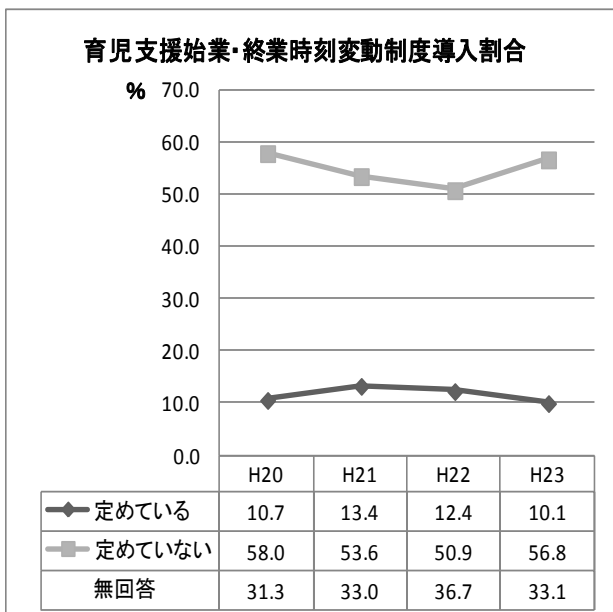
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「1 歳まで」と回答した事業所の割合が 57.1%で最も高い。次に「3 歳まで」と回答した事業所の割合が 28.6%で、平成 21 年以降増加傾向にある。



(5) 育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の状況

育児を支援するために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は 10.1%で、平成 22 年と比較すると 2.3 ポイント減少している。

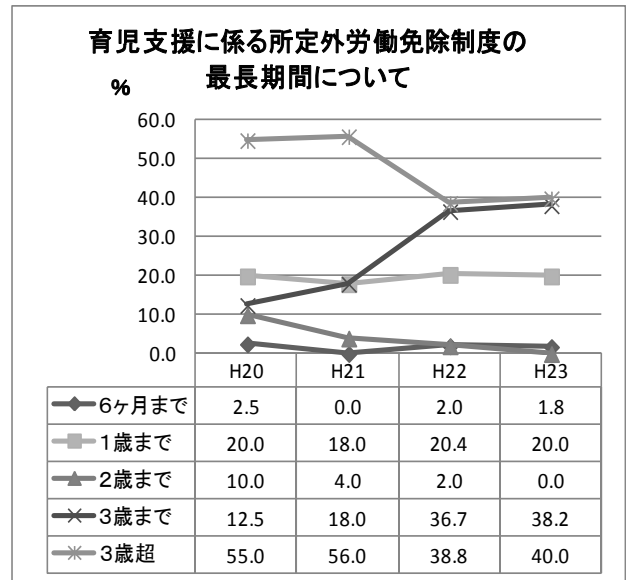
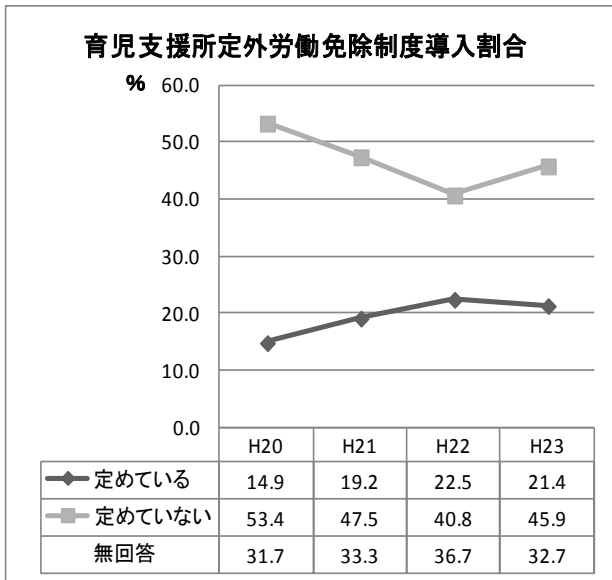
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「1 歳まで」「3 歳まで」「3 歳超」と回答した事業所の割合がともに 30.8%で最も高い。



(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の状況

育児を支援するために、所定外労働の免除制度を定めている事業所の割合は21.4%で、平成22年と比較すると1.1ポイント減少している。

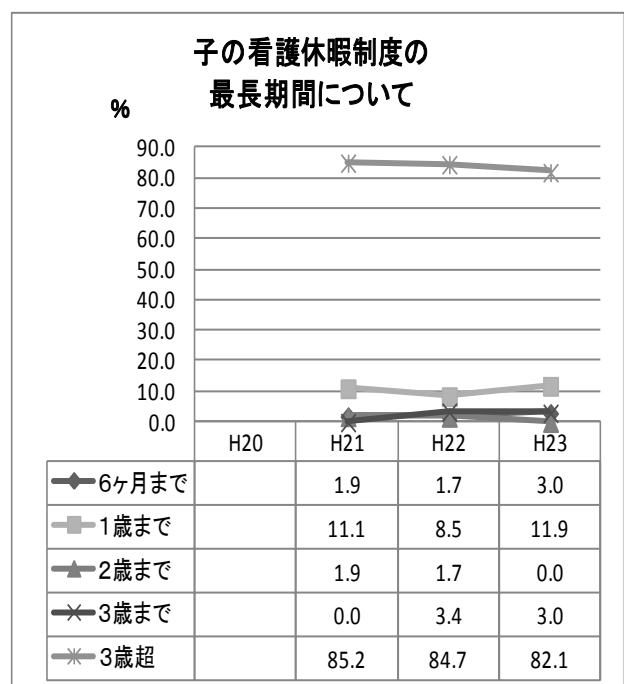
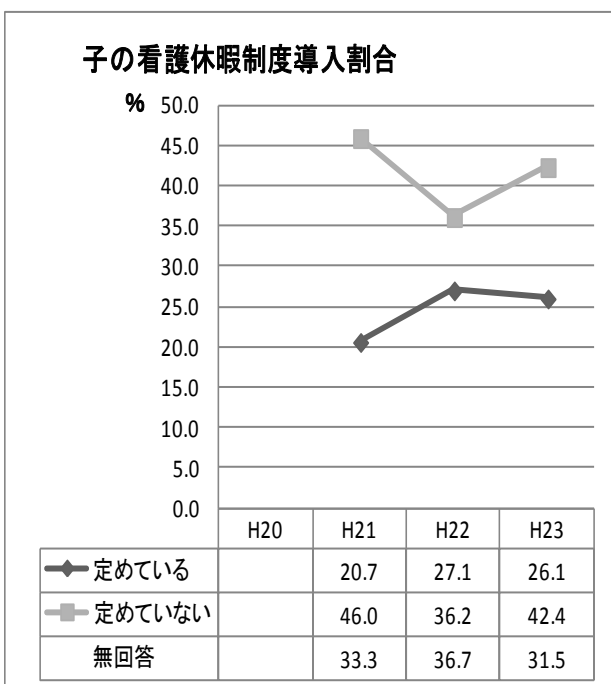
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が40.0%で最も高い。また、「3歳まで」と回答した事業所の割合が38.2%で、平成20年以降増加傾向にある。



(7) 育児支援に係る子の看護休暇制度の状況

育児を支援するために、子の看護休暇制度を定めている事業所の割合は26.1%で、平成22年と比較すると1.0ポイント減少している。

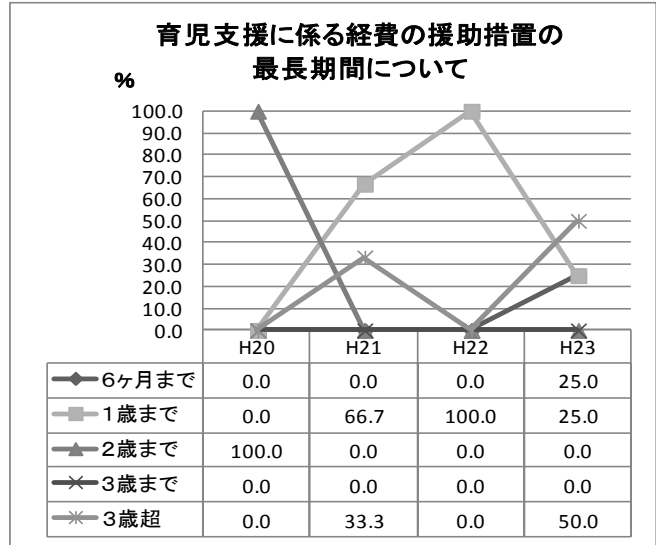
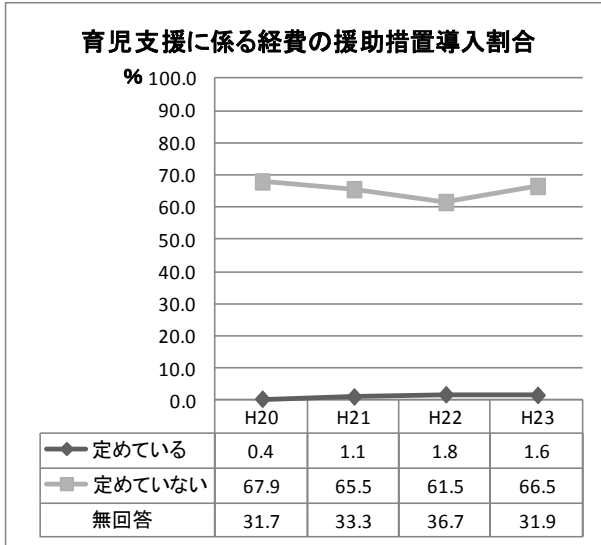
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が82.1%で最も高い。



(8) 育児支援に係る経費の援助措置制度の状況

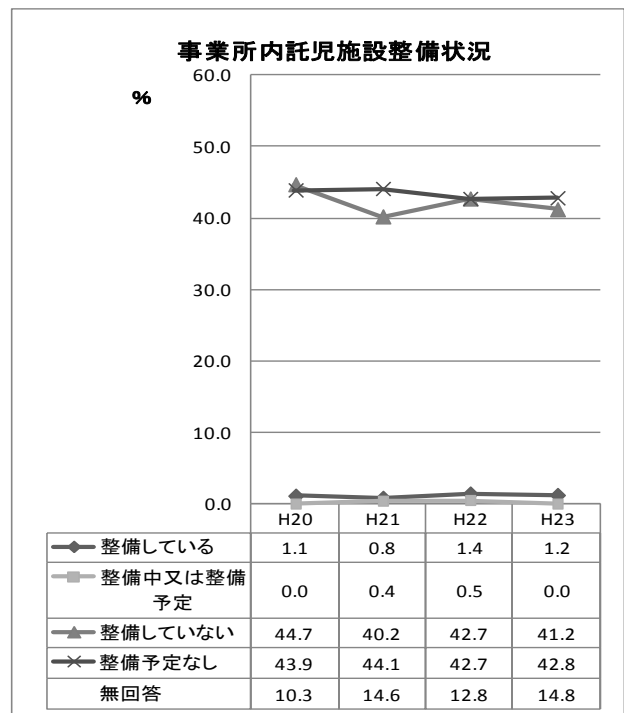
育児を支援するために、育児に要する経費の援助措置を定めている事業所の割合は1.6%で、平成20年以降低い値で推移している。

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」と回答した事業所の割合が50.0%で最も高い。



(9) 事業所内託児施設の整備状況

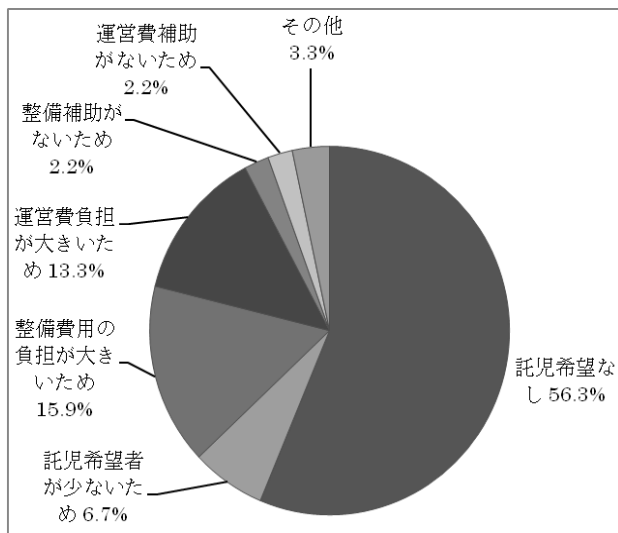
事業所内託児施設を「整備している」と回答した事業所の割合は1.2%で、平成20年以降低い値で推移している。



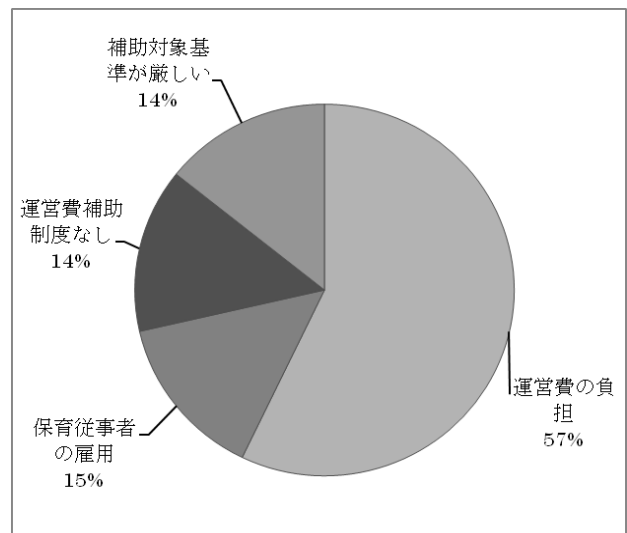
「整備していない」「整備予定なし」と回答した理由では、「託児希望なし」「託児希望者が少ない」といった利用者ニーズがそもそも少ないという回答の割合が6割以上を占め、「整備費用の負担が大きいため」「運営費負担が大きいため」等、費用面の問題があるという回答が約3割である。

また、現在事業所内託児施設を運営している事業所において問題となっていることについては、「運営費の負担」や「保育従事者の雇用」などの回答があった。

事業所内託児施設整備予定のない理由



事業所内託児施設を運営していて問題となっていること

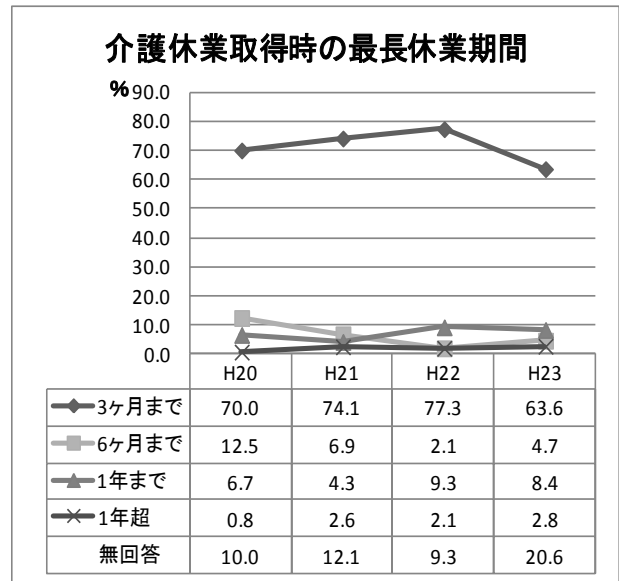
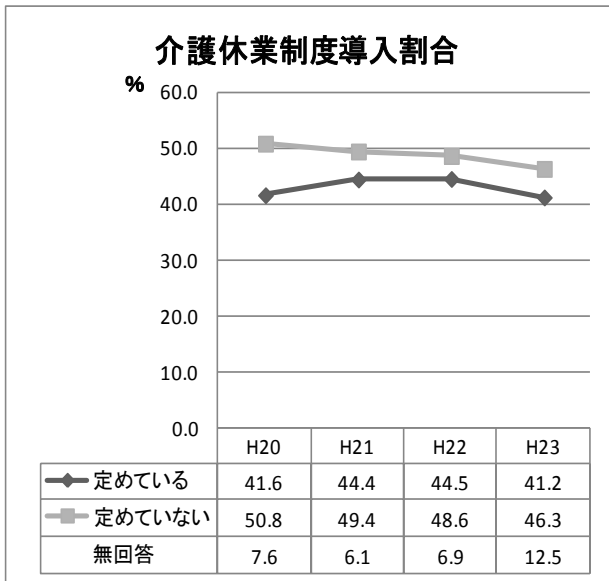


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(1) 介護休業制度の実施状況

介護休業制度を定めている事業所の割合は 41.2%で、平成 22 年と比較すると 3.3 ポイント減少している。

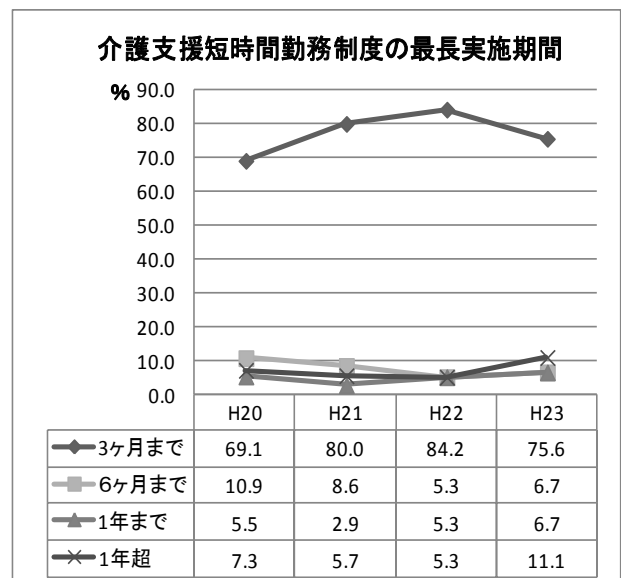
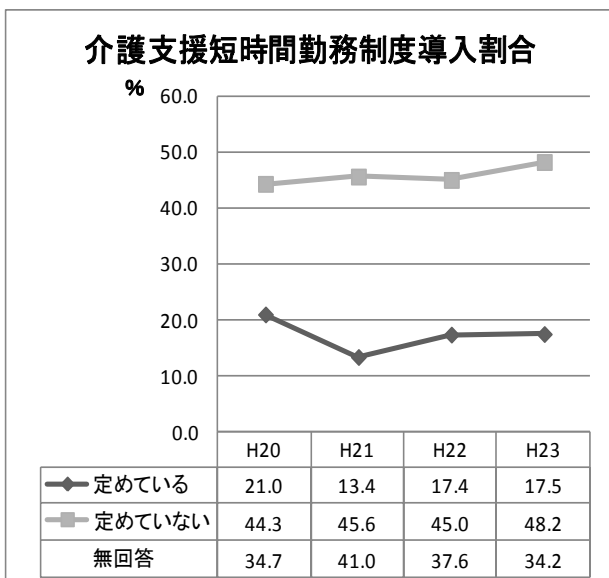
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 63.6%で最も高いが、平成 22 年と比較すると 13.7 ポイント減少している。



(2) 短時間勤務制度の状況

介護支援のために、短時間勤務制度を定めている事業所の割合は 17.5%で、平成 22 年と比較すると 0.1 ポイント増加している。

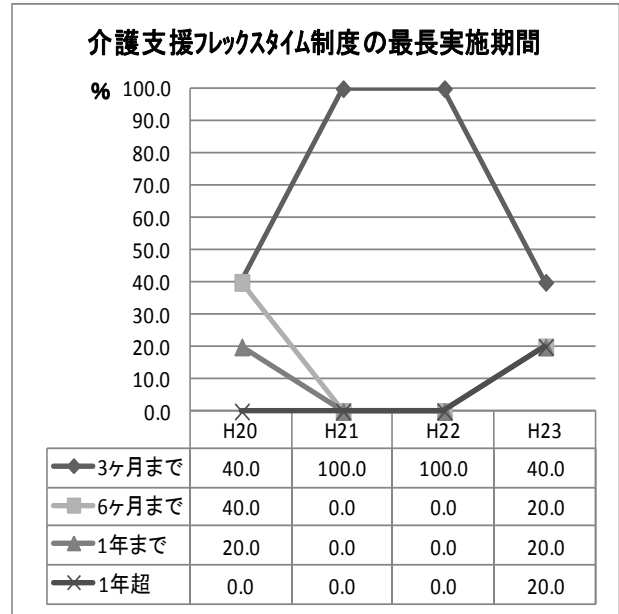
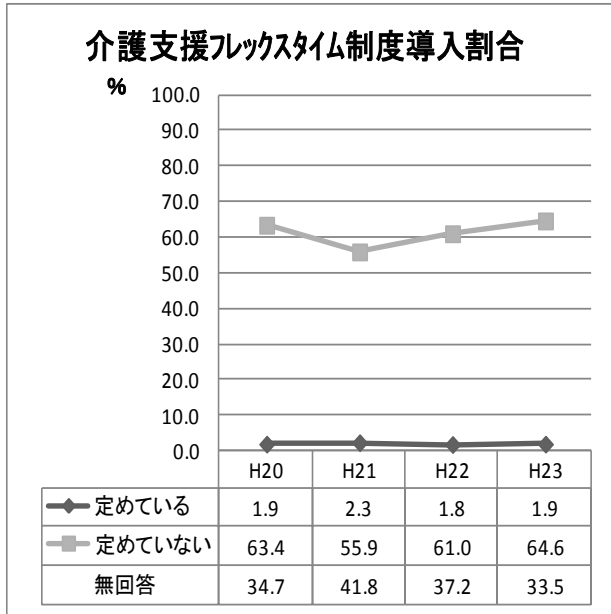
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 75.6%で最も高いが、平成 22 年と比較すると 8.6 ポイント減少している。



(3) フレックスタイム制の状況

介護支援のために、フレックスタイム制を定めている事業所の割合は 1.9%で、平成 20 年以降低い値で推移している。

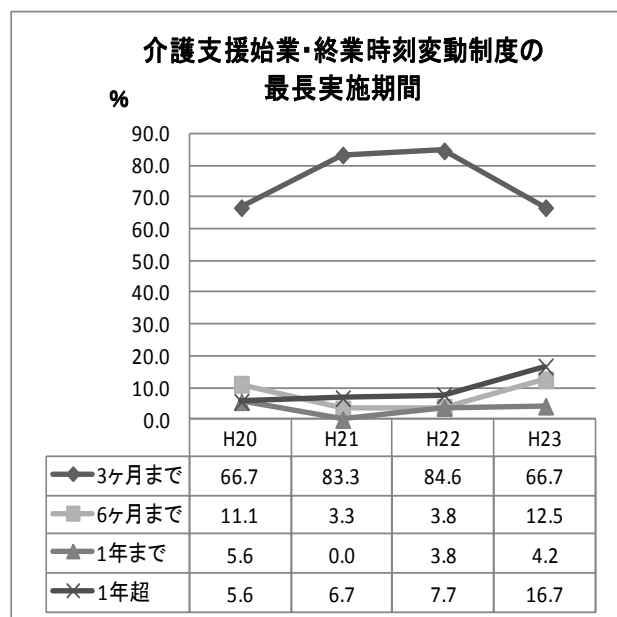
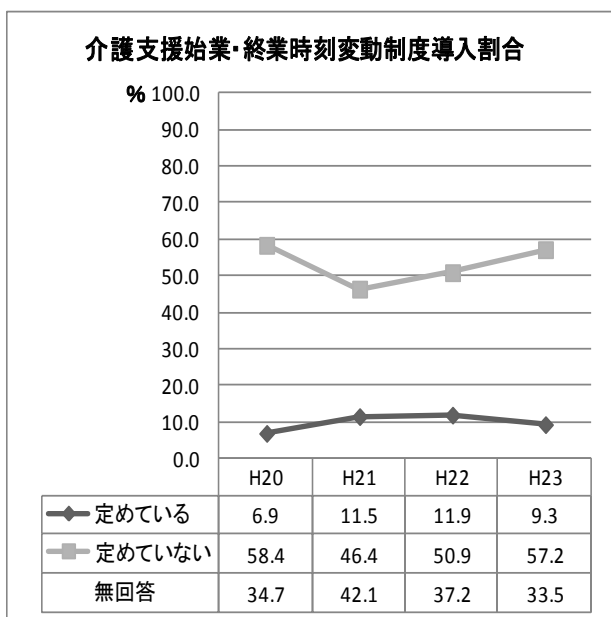
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 40.0%で最も高い。



(4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況

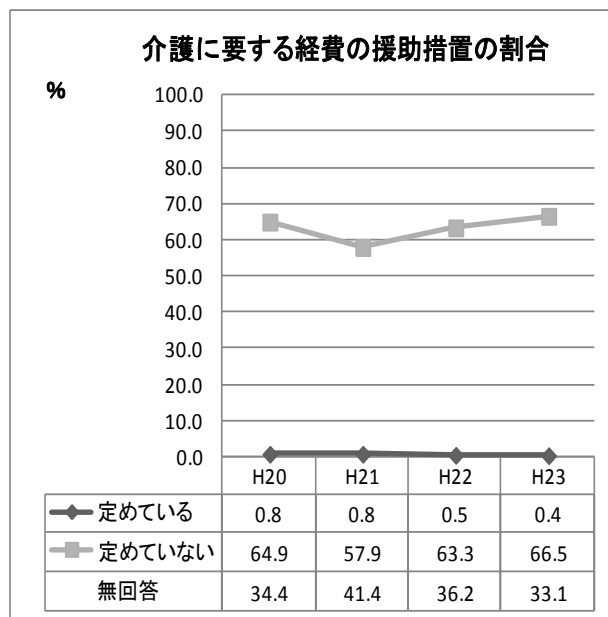
介護支援のために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所の割合は 9.3%で、平成 22 年と比較すると 2.6 ポイント減少している。

当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3 ヶ月まで」と回答した事業所の割合が 66.7%で最も高い。



(5) 介護に要する経費の援助措置の有無

介護支援のために、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 0.4%で、平成 20 年以降低い値で推移している。

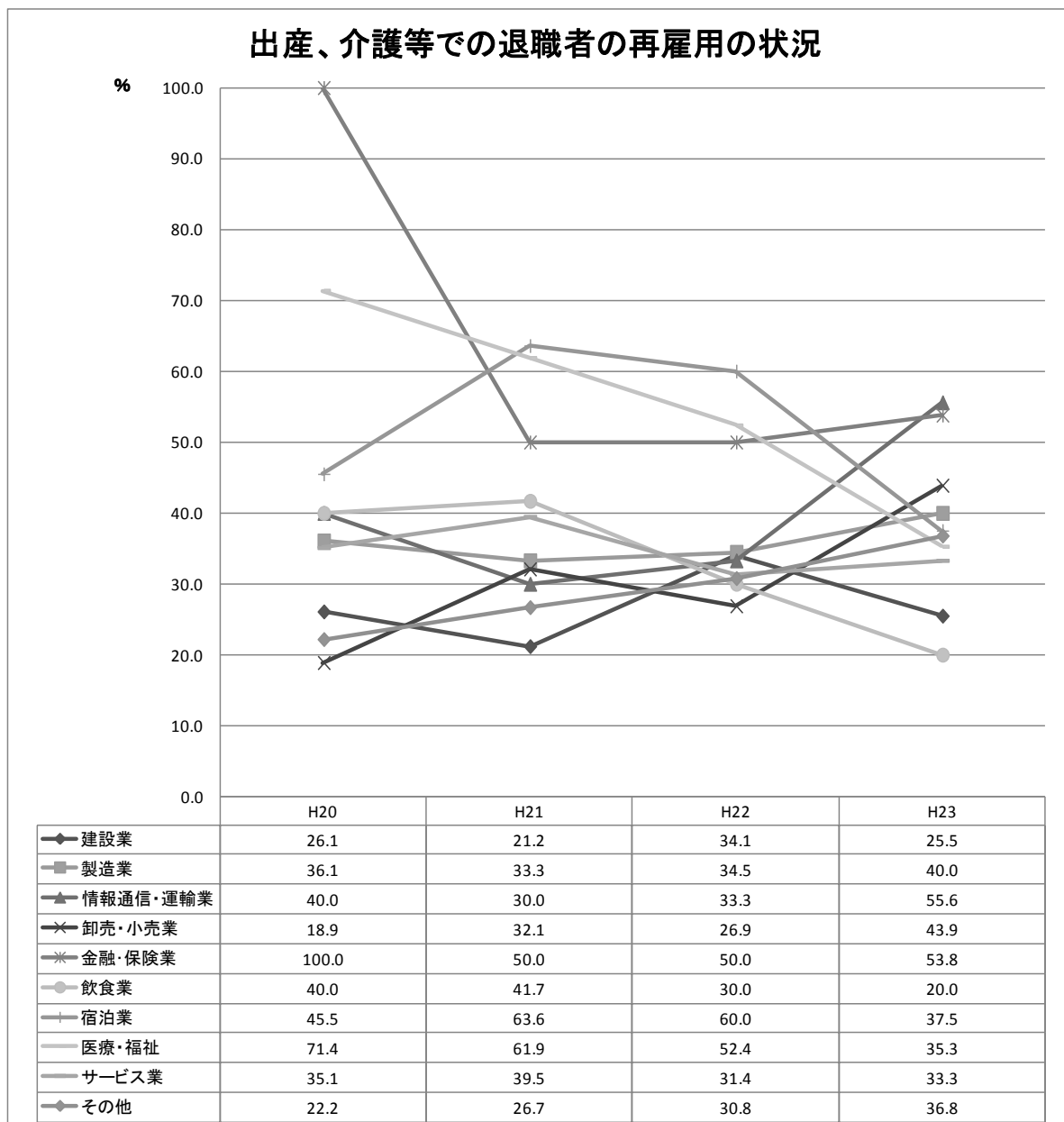
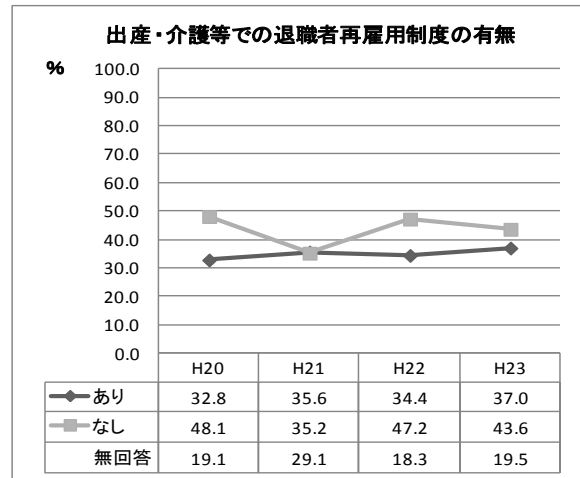


12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況

(1) 出産、介護等での退職者の再雇用の有無

出産、介護などのために退職した従業員を再雇用している事業所の割合は 37.0% で、平成 22 年と比較すると 2.6 ポイント増加している。

業種別の状況をみると、「情報通信・運輸業」において再雇用している事業所の割合が 55.6% で最も高く、次に「金融・保険業」が 53.8%、「卸売・小売業」が 43.9% となっている。

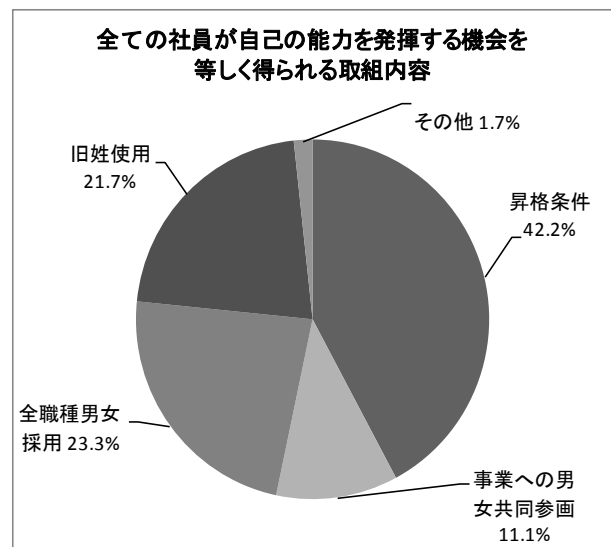
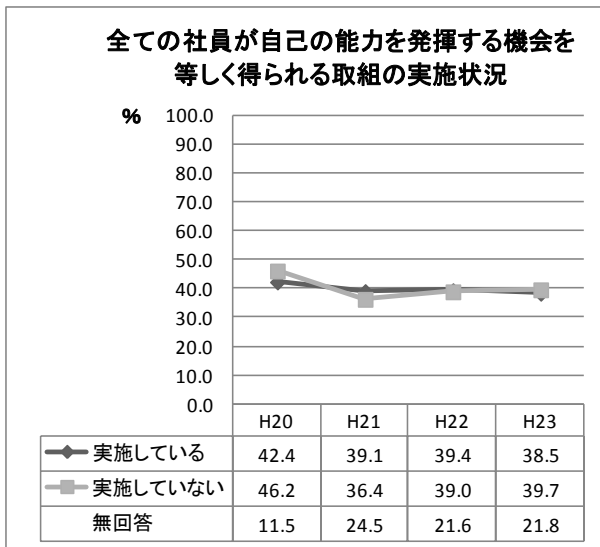


13. 女性に関する職場の状況及びセクシャルハラスメントへの対策状況

(1) 女性社員の能力発揮促進の取組状況

女性社員の能力発揮促進の取組を実施している事業所の割合は38.5%で、平成22年と比較して0.9ポイント減少している。

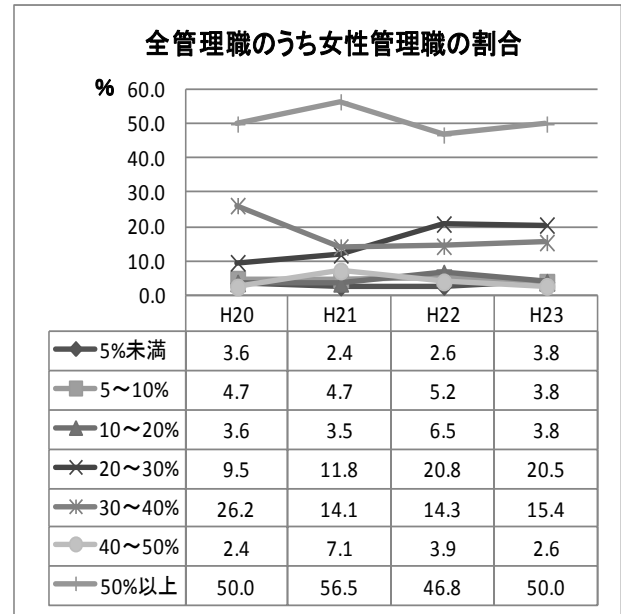
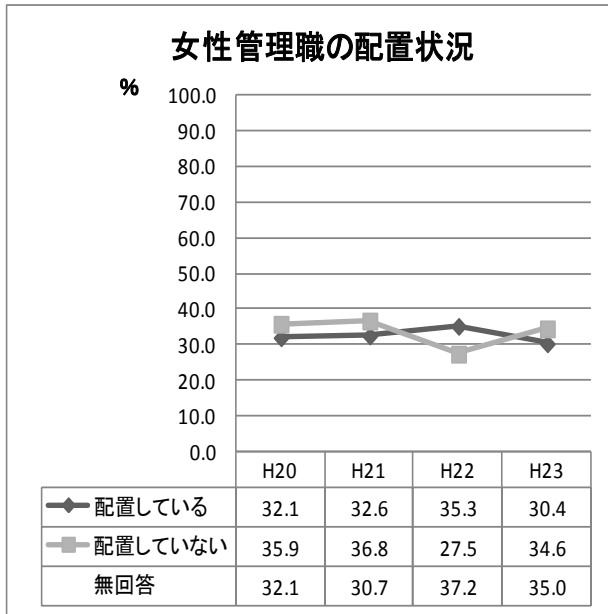
当該取組を実施している事業所において、その取組の内容として最も高い回答率であったのが「昇格条件（昇格に転勤経験、残業の有無、懇親会への出席回数などを条件にしていない）」で42.2%、次に「全職種男女採用」が23.3%、「旧姓使用」が21.7%となっている。



(2) 女性管理職の状況

女性管理職を配置している事業所の割合は 30.4%で、平成 22 年と比較して 4.9 ポイント減少している。

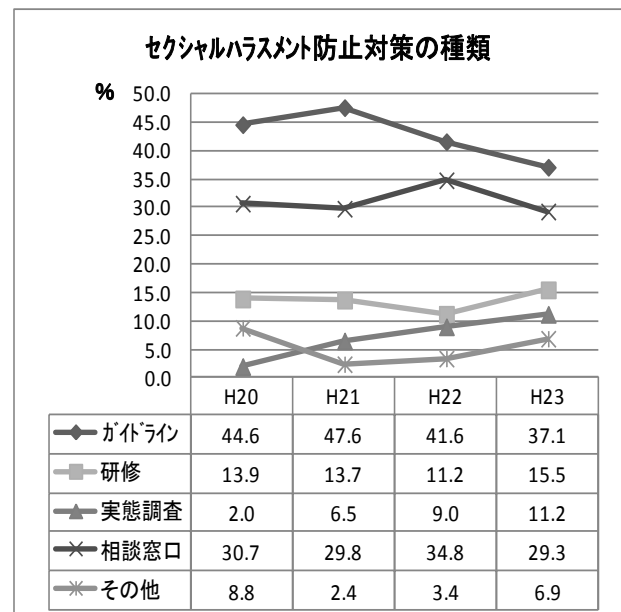
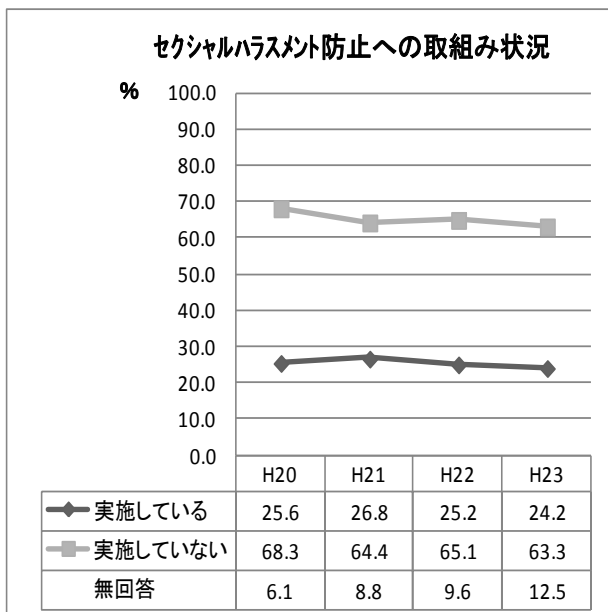
女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50%以上」と回答した事業所の割合が最も高く、全体の 50.0%を占めている。



(3) セクシャルハラスメント防止への取組み状況

セクシャルハラスメント防止への取組みを行っている事業所の割合は 24.2%で、全体の約 4 分の 1 の事業所でしか実施されていない状況である。

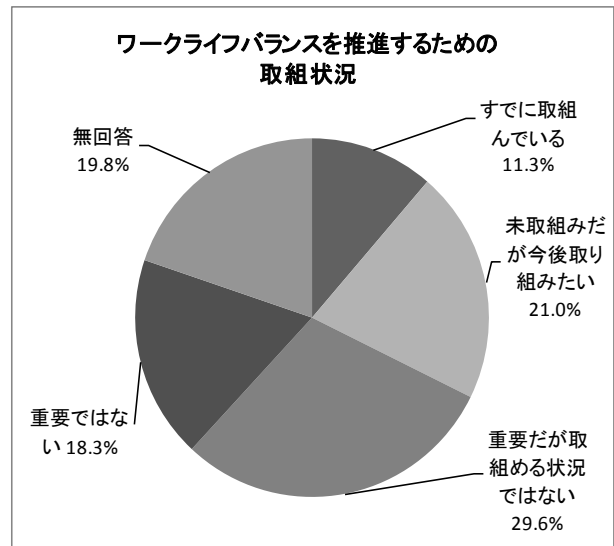
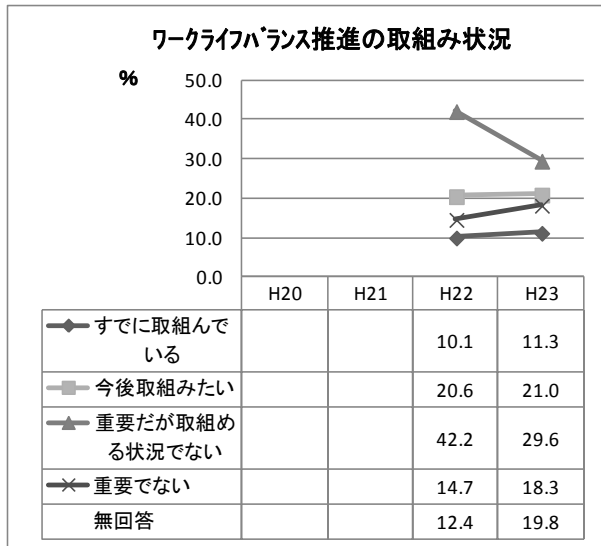
当該取組みを行っている事業所において、対策の内容として「ガイドラインの作成」と回答した事業所の割合が 37.1%で最も高く、次に「相談窓口の設置」が 29.3%となっている。また、「実態調査」と回答した事業所の割合は 11.2%で、平成 20 年以降増加傾向にある。



14. ワークライフバランスを推進するための取組み状況（H22 調査から実施）

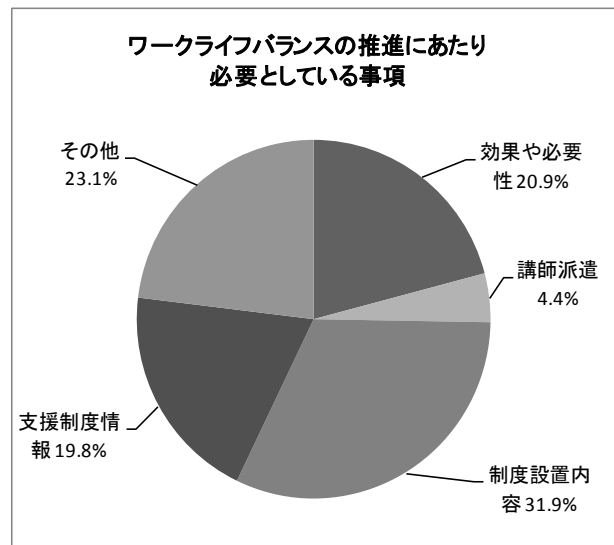
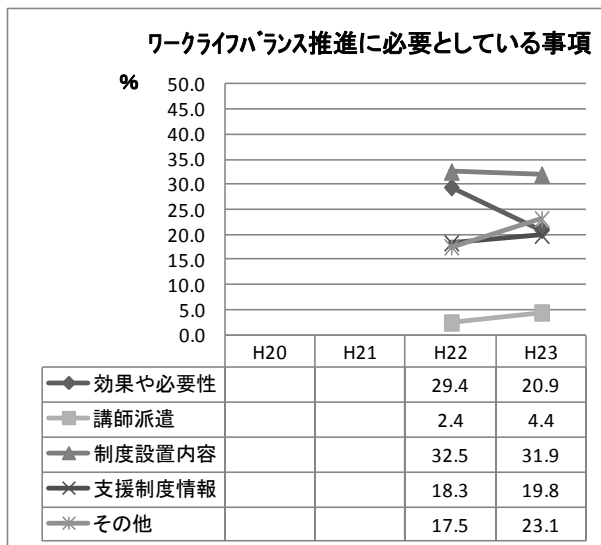
(1) ワークライフバランスを推進するための取組み状況

ワークライフバランスを推進するための取組みをすでに実施している事業所の割合は 11.3%、まだ取組んでいないが今後取組みたいと考えている事業所の割合は 21.0%である。



(2) ワークライフバランスを推進するにあたり必要としている事項

ワークライフバランスを推進するにあたり必要としている事項については、「どのような制度を設ければワークライフバランスを推進することができるか知りたい」や、「効果や必要性を詳しく知りたい」などの回答があった。



上記 (1) (2) から、ワークライフバランスの重要性についての認識は広まってきたが、推進の方法や効果については、今後周知が必要となっている。

