

平成 20 年高山市労働実態調査結果報告書

平成 2 1 年 1 2 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.3
3. 労働環境	P.7
4. 労働時間	P.9
5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数	P.11
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.12
7. 新規学卒者の採用数及び平均初任給	P.14
8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況	P.15
9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況	P.17
10. 育児に関する諸制度の実施状況	P.19
11. 介護に関する諸制度の実施状況	P.24
12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況	P.27
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.28

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 630 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

(4) 調査期間

平成 21 年 2 月 2 日から平成 21 年 2 月 20 日

(5) 調査基準日

平成 20 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 262 事業所（回収率 41.6%）

建設業 69 社、製造業 36 社、情報通信・運輸業 10 社、卸売・小売業 53 社、金融・保険業 2 社、飲食業 5 社、宿泊業 11 社、医療・福祉業 21 社、サービス業 37 社、その他 18 社

(8) 用語の定義

- ①所定内賃金：基本給、職能給、各種手当。なお、通勤手当は除く。
- ②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
- ③短時間勤務制度：所定労働時間を短縮する制度
- ④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。
- ⑤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。

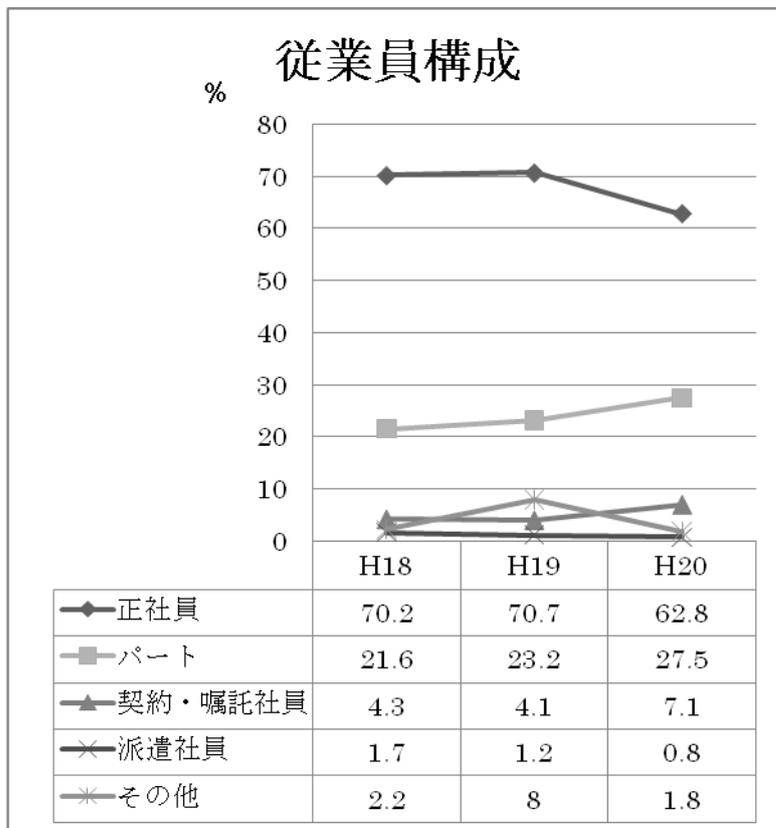
(9) 注意事項

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。

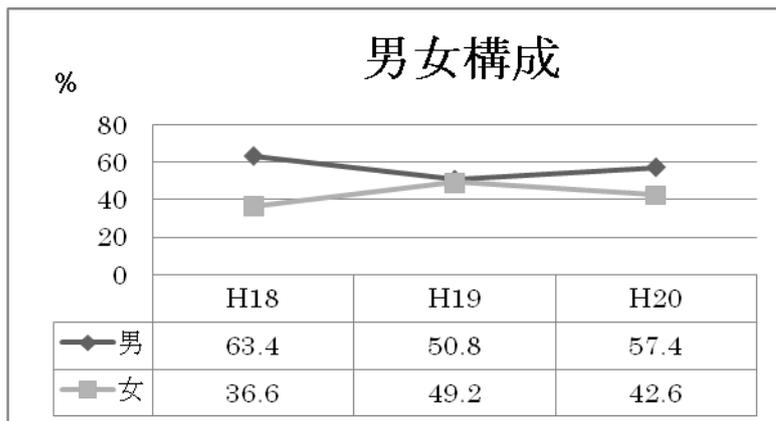
2. 事業所の概要

従業員の雇用形態については、すべての事業所において常用労働者の雇用を行っており、その平均構成については、正社員の割合が62.8%、パートタイマーが27.5%、契約・嘱託社員が7.1%、派遣社員の割合が0.8%、その他1.8%となっている。

本調査を開始した平成18年と比較すると、正社員の割合が7.4%減少し、パートタイマー、契約・嘱託社員を併せた割合が8.7%上昇していることからみると、正社員数がパート、契約・嘱託社員に移行している状況が読み取れる。



また、従業員の男女構成は、男性57.4%、女性は42.6%であり、平成18年以降男女の雇用割合は接近しつつある。

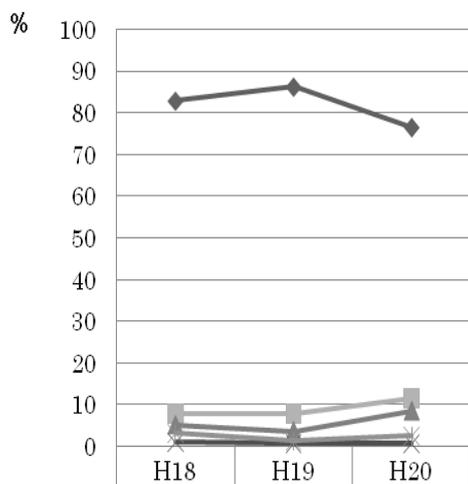


しかし、男女別の従業員構成を比較すると、雇用の形態が大きく異なっていることがわかる。

男性の従業員構成は、正社員がほぼ全体を占めているのに対し、女性の従業員構成は、正社員及びパートタイマーがほぼ同一の割合となっており、双方合わせてほぼ全体を占めることとなっている。

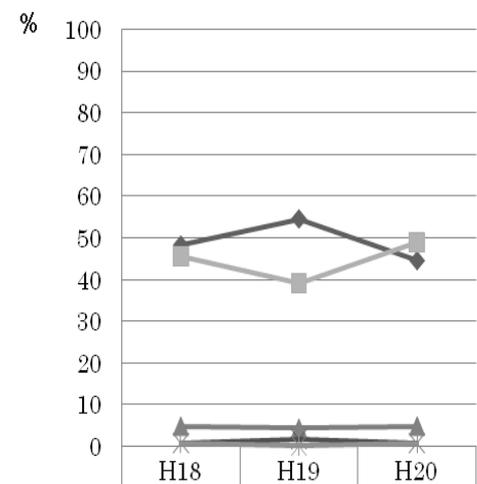
さらに、従業員構成でも触れたように、正社員の割合が減少し、パートタイマー、契約・嘱託職員の割合が増加している状態は男女共に同様であり、平成20年においては、正社員とパートタイマーの割合が逆転している。

従業員構成（男性）



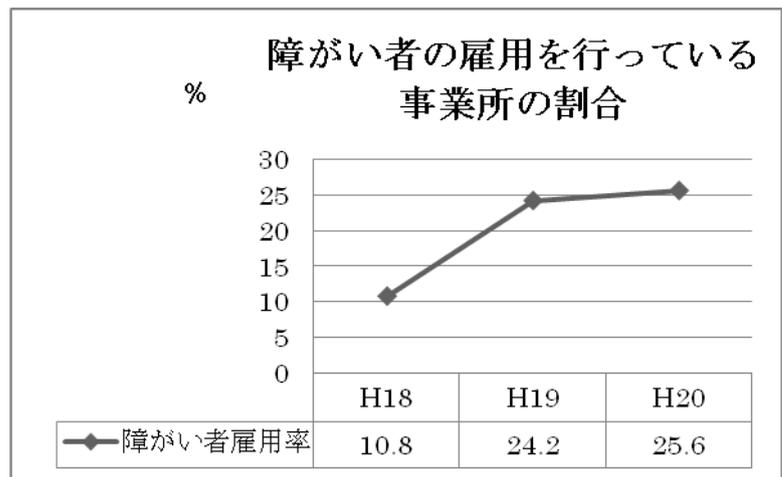
◆正社員	82.8	86.2	76.4
■パート	7.9	8.0	11.6
▲契約・嘱託社員	5.2	3.7	8.6
×派遣社員	1.0	0.7	0.8
＊その他	3.1	1.4	2.5

従業員構成（女性）

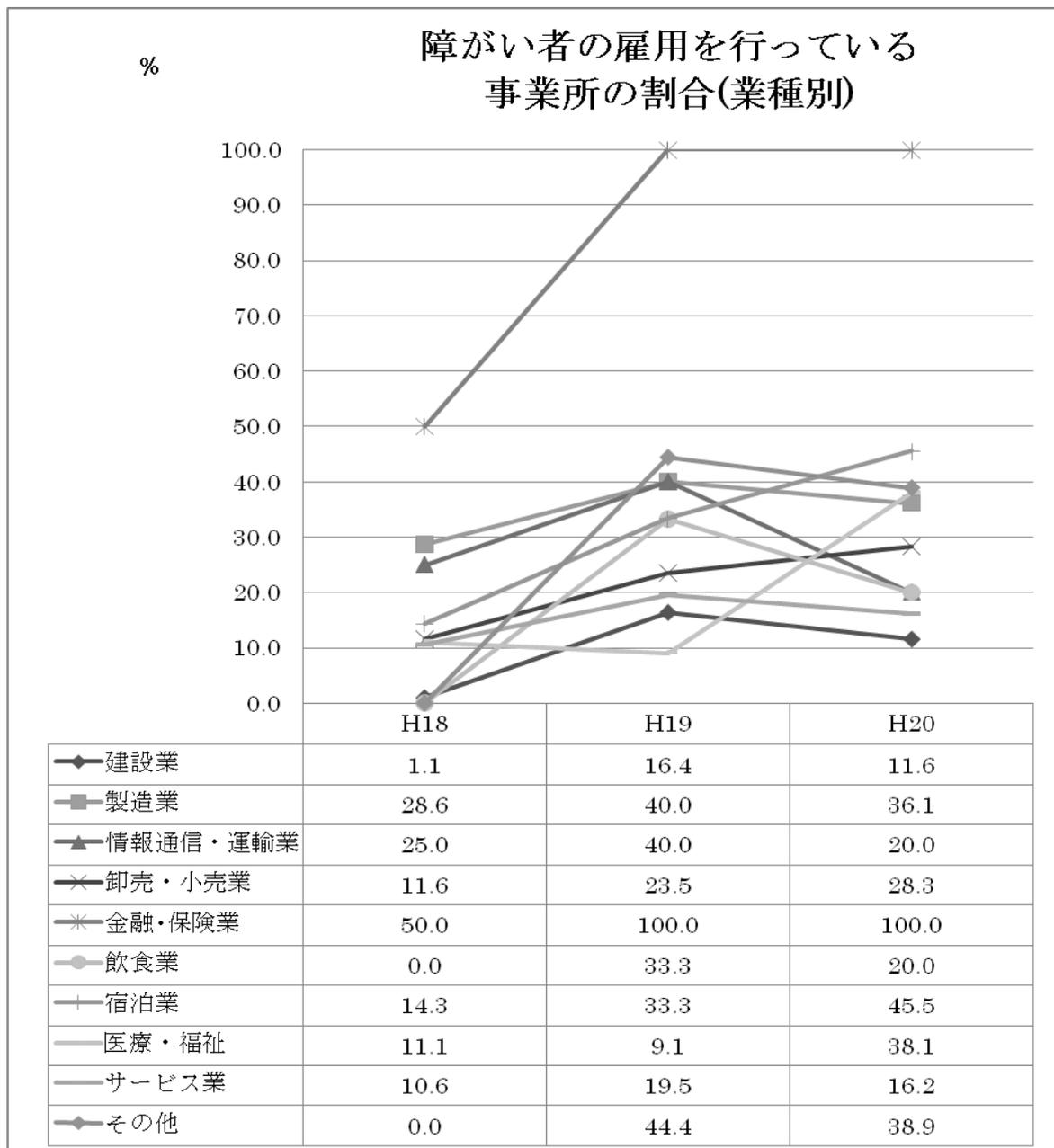


◆正社員	48.3	54.6	44.5
■パート	45.4	39.0	48.9
▲契約・嘱託社員	4.9	4.4	4.9
×派遣社員	0.8	1.8	0.8
＊その他	0.8	0.2	0.8

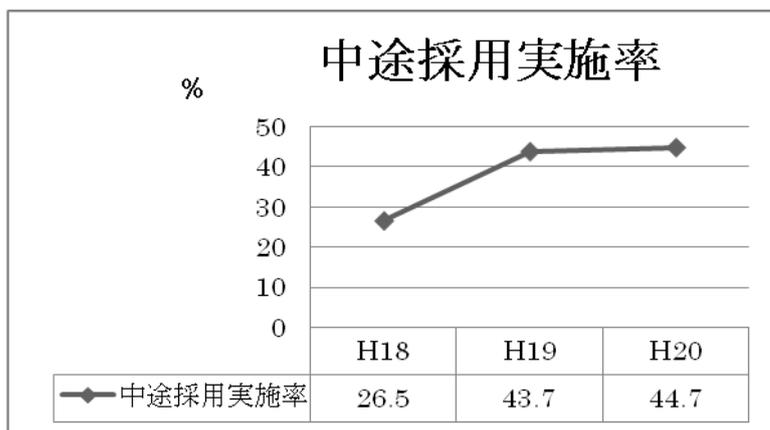
障がい者の雇用を行っている事業所は、本調査を開始した平成18年と比較すると、14.8%増の25.6%となっており、全事業所の約4分の1において障がい者雇用が行われている状態となっている。



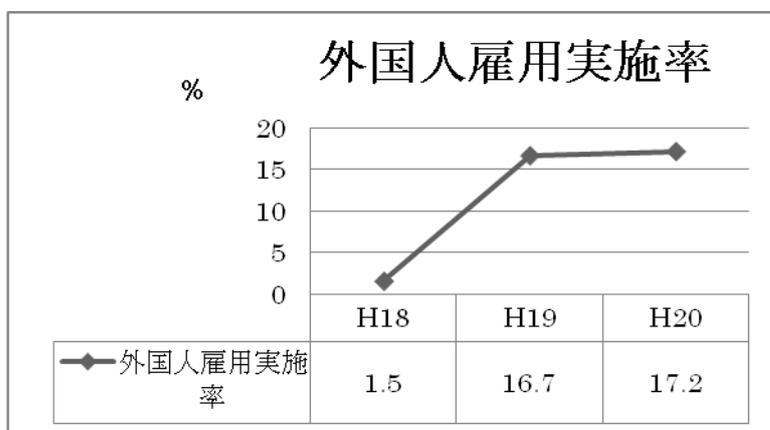
さらに業種別にみると、すべての業種において平成18年と比較して増加しており、産業全体において障がい者雇用の取り組みが推進されている。



中途採用を行っている事業所は、本調査を開始した平成18年と比較すると、18.2%増の44.7%となっており、全事業所の約半数において中途採用が行われている状態である。



外国人の雇用を行っている事業所は、本調査を開始した平成18年においてはわずか1.5%であったものが平成19年に急増し、20年においては17.2%となっている。



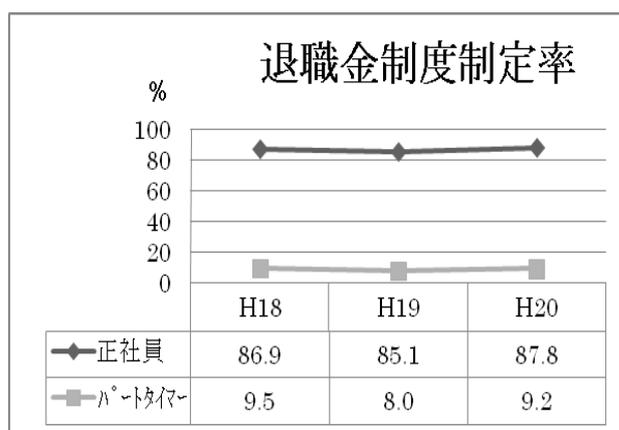
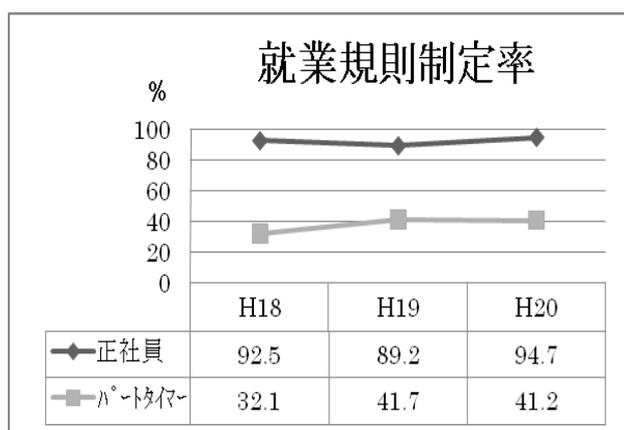
3. 労働環境

(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は94.7%であることに對し、パートタイマーにおいては41.2%となっている。

また、正社員の退職金制度を定めている事業所は87.8%であることに對し、パートタイマーにおいては9.2%となっている。

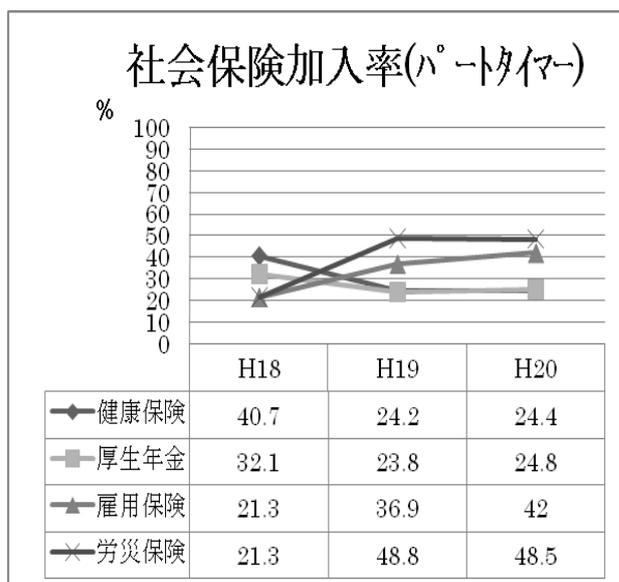
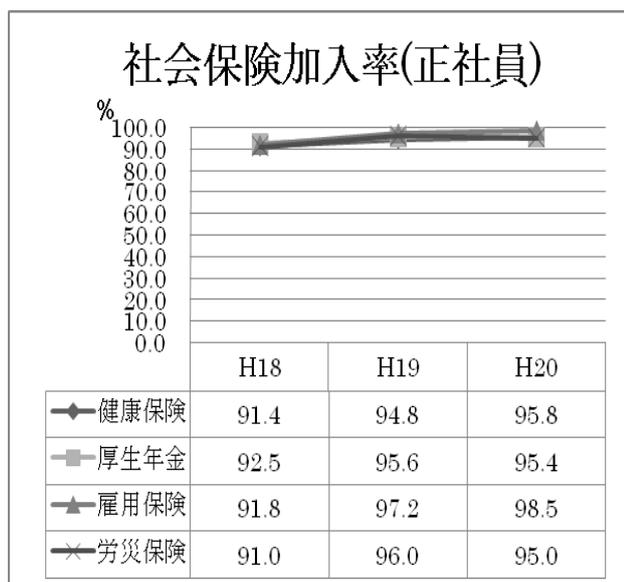
正社員及びパートタイマーに対する就業規則、退職金制度制定状況割合に関しては、ほぼ一定の値で推移している。



(2) 社会保険の加入状況

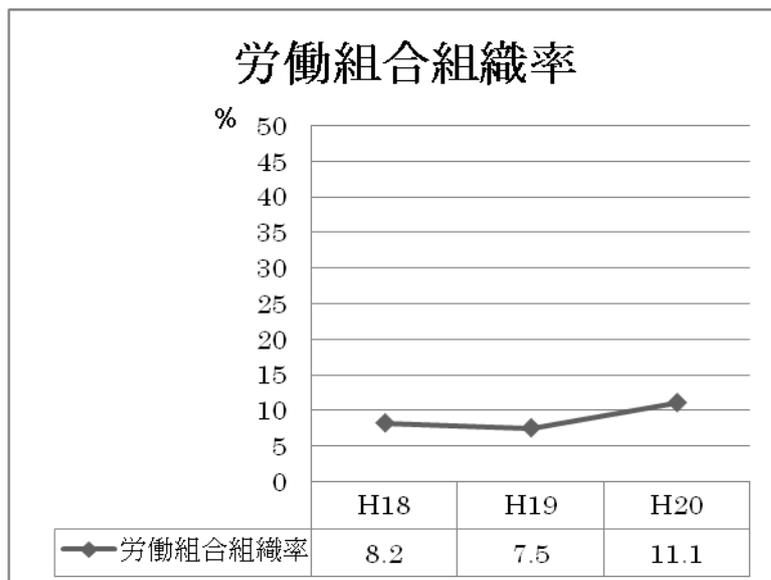
正社員における社会保険の加入率は9割以上で、各種保険の加入率はほぼ一定の値で推移している。

一方、パートタイマーにおける社会保険の加入状況は、正社員と比べ加入している事業数は少なく、約2割から5割の加入率である。



(3) 労働組合の有無

労働組合が組織されている事業所は全体の 11.1%であり、本調査を開始した平成18年以降わずかに増加している。

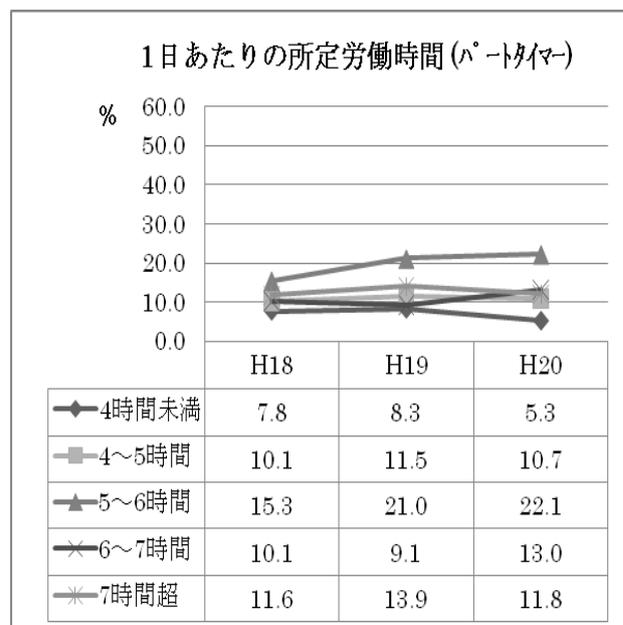
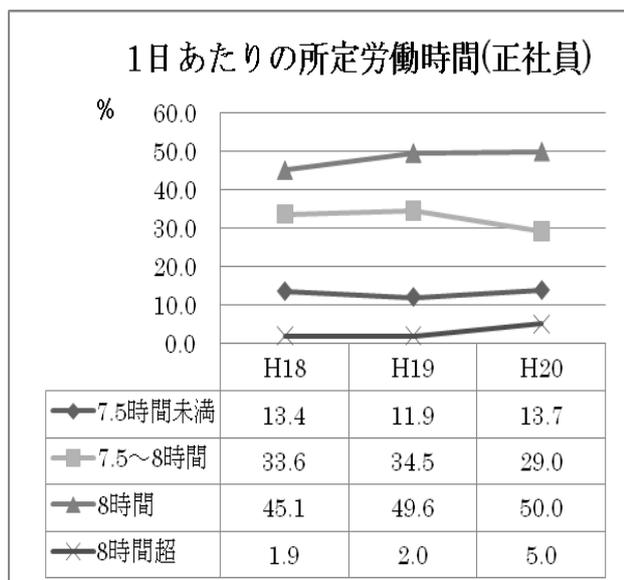


4. 労働時間

(1) 1日あたりの所定労働時間

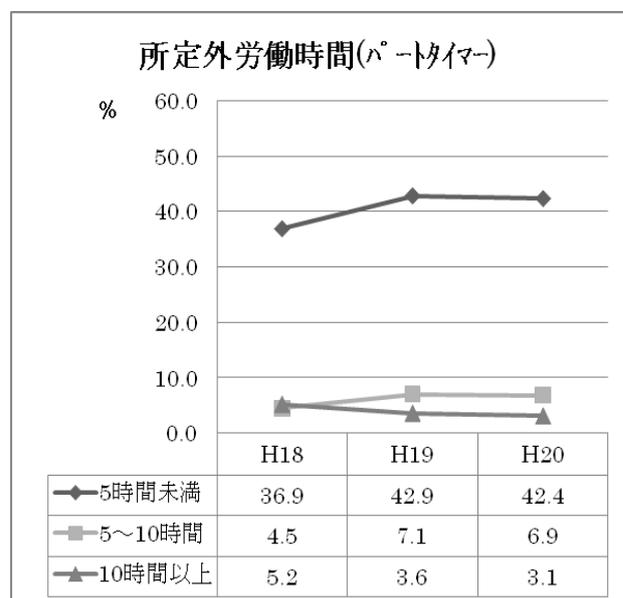
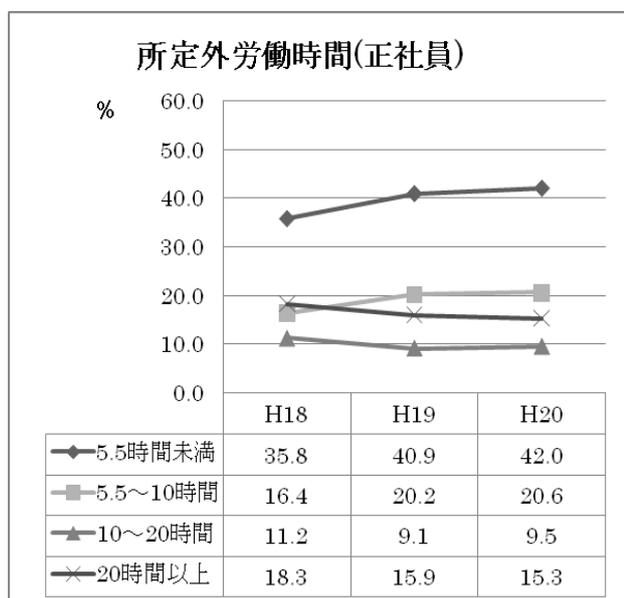
正社員における所定労働時間を「7 時間半以上 8 時間未満」又は「8 時間」と定めている事業所は全体の 79.0%を占めており、ほぼ一定の値で推移している。

一方、パートタイマーにおける所定労働時間については、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。



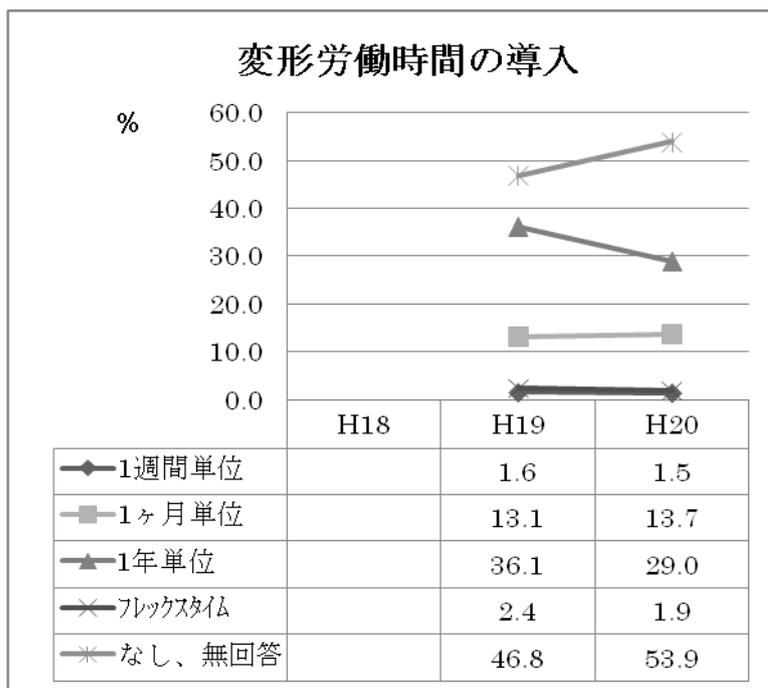
(2) 所定外労働時間

正社員における所定外労働時間において「5 時間半未満」と回答している事業所が 42.0%で最も多く、調査を開始した平成 18 年と比較して増加しているのに対し、10～20 時間、20 時間以上としている事業所は減少している。パートタイマーにおいても同様の傾向がみられ、雇用種別に関係なく所定外労働時間は減少傾向にあると考えられる。



(3) 変形労働時間

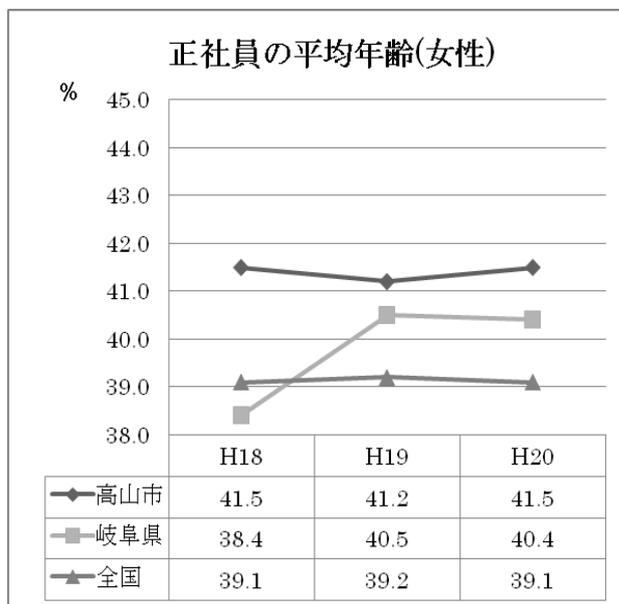
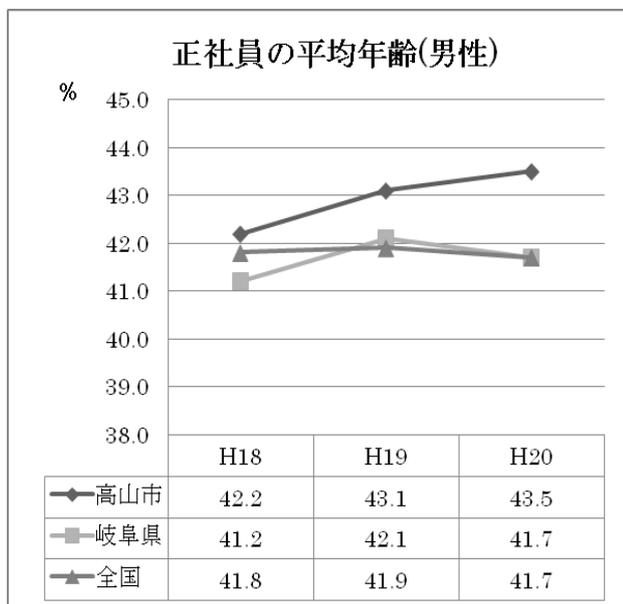
変形労働時間については、「採用していない」と回答している事業所及び「無回答」が 53.9%で最も多く、本調査を開始した平成 19 年と比較すると増加している。



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

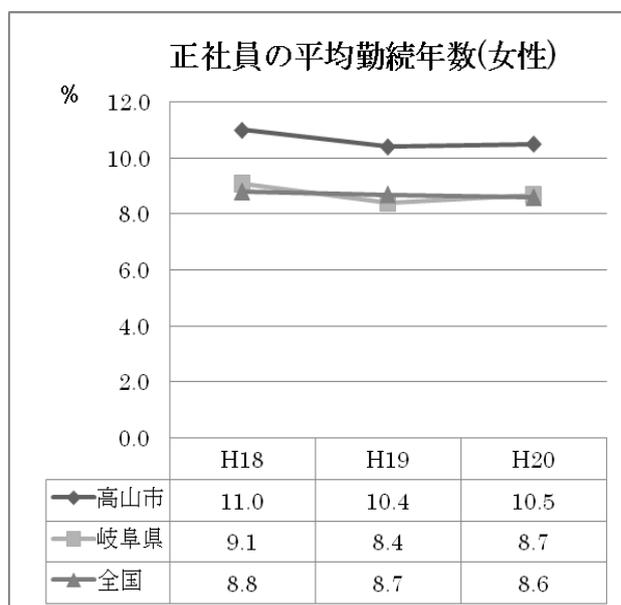
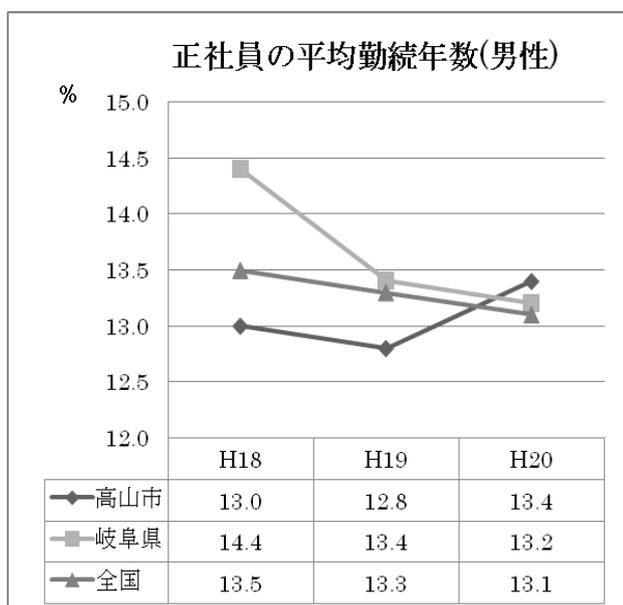
(1) 平均年齢

正社員の平均年齢は、男性 43.5 歳、女性 41.5 歳であった。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となっており、高山市の男性及び女性の平均年齢は国、岐阜県よりもやや高くなっている。



(2) 平均勤続年数

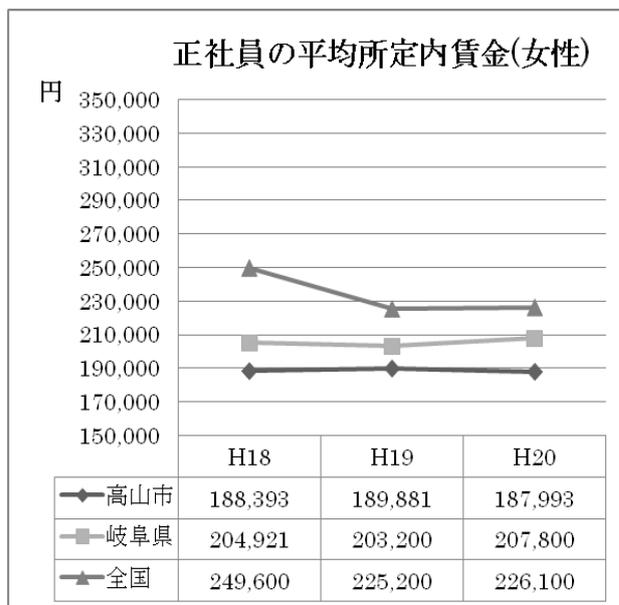
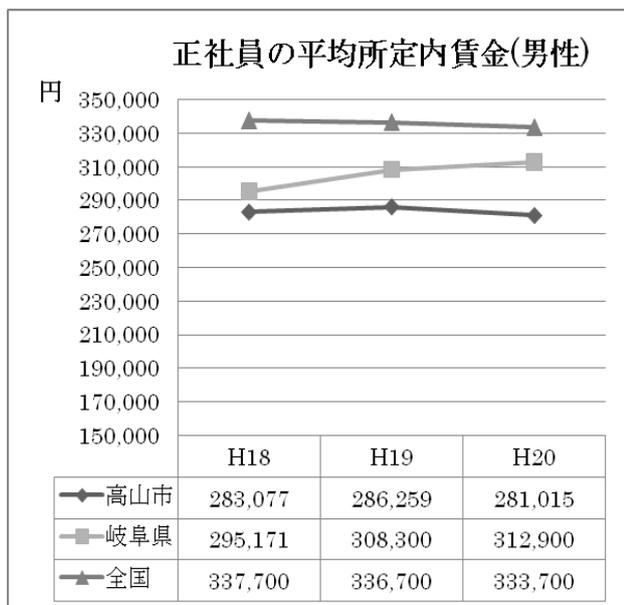
正社員の平均勤続年数は、男性が 13.4 年、女性が 10.5 年となっており、男性の方が女性より勤続年数が長くなっている。なお、国、岐阜県における平均勤続年数は下記のとおりであり、平成 18 年調査と比較すると、男性については国、岐阜県よりも勤続年数が長くなっている一方、女性については国、岐阜県よりも勤続年数が長い状態で推移している。



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）

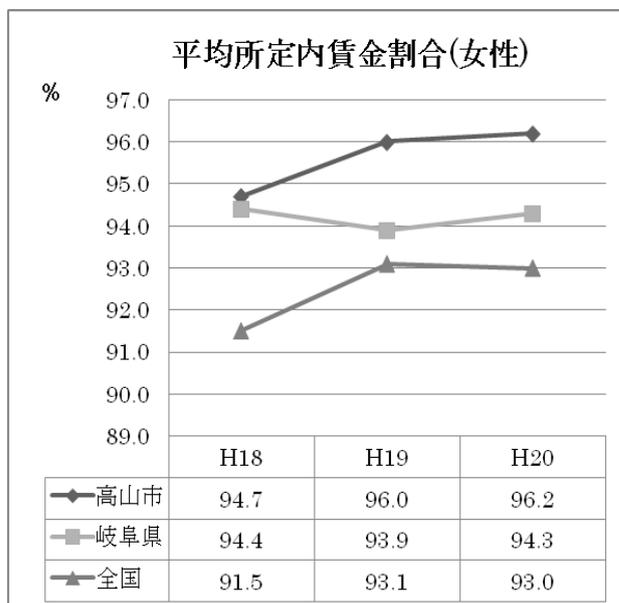
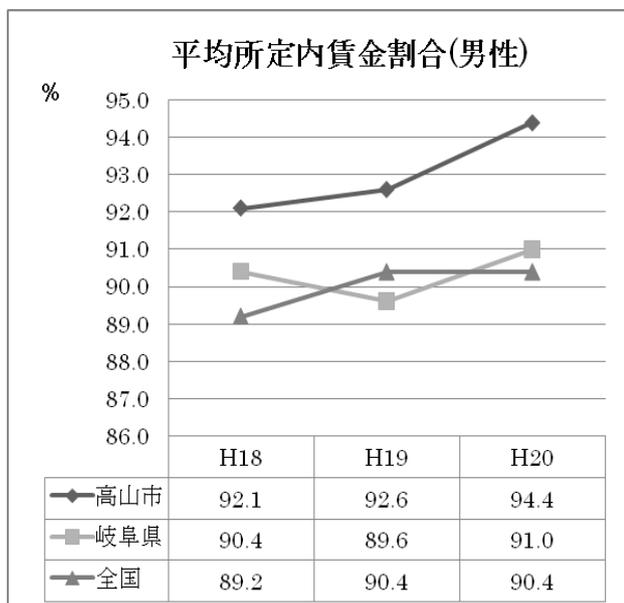
正社員の平均所定内賃金は、男性で281,015円、女性で187,993円となっており、男性が女性より93,022円高い。なお、国、岐阜県における正社員の平均所定内賃金は、男性の平均所定内賃金のほうが高くなっており、男女とも当市より高くなっている。



(2) 正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合

正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合は、男性において94.4%、女性においては96.2%である。

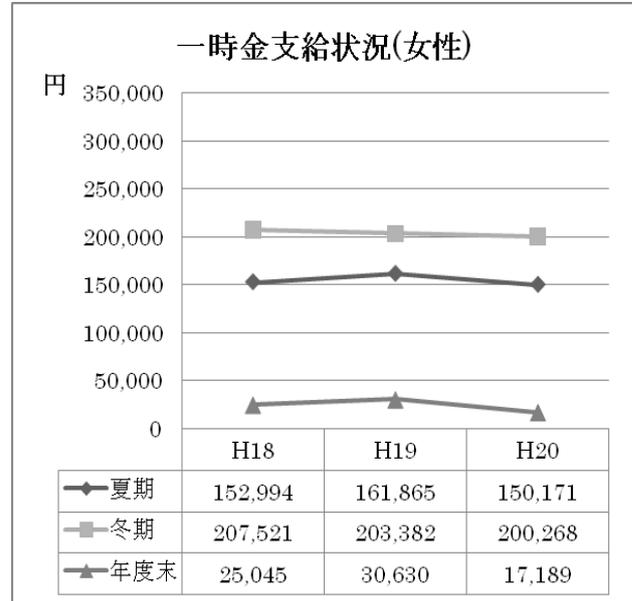
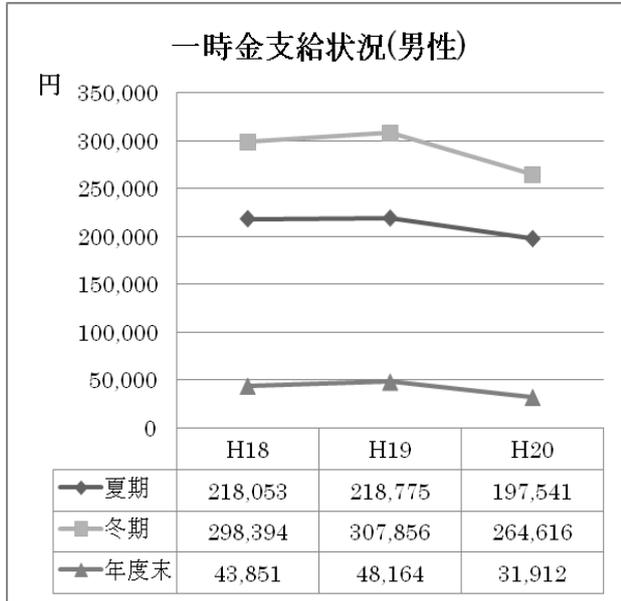
平成18年以降割合が増加していることは、所定外労働時間が縮減傾向にあることから判断できる。



(3) 正社員の一時金支給状況（男女別）

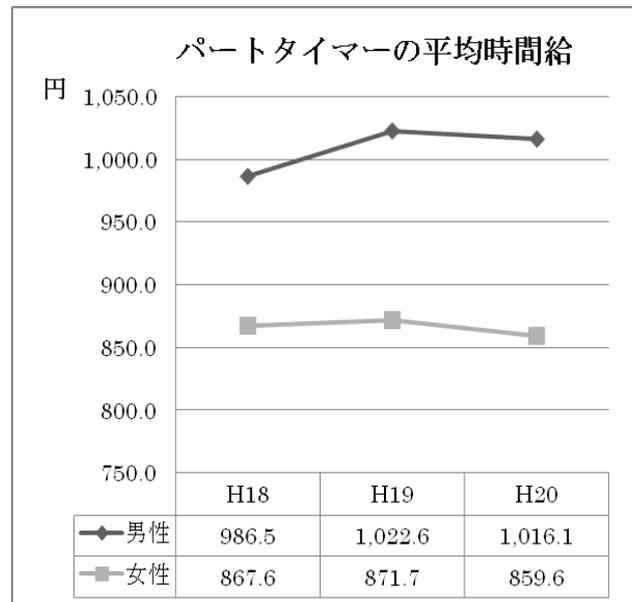
正社員における男性及び女性の一時金平均支給額は下記のとおりである。男女とも冬期の一時金が最も多く、男性で264,616円、女性で200,268円であり、また年度末の一時金が最も少なく、男性で31,912円、女性で17,189円であった。

なお、一時金はすべての時期において減少傾向にある。



(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1016.1円、女性859.6円であり、男性が156.5円高くなっている。



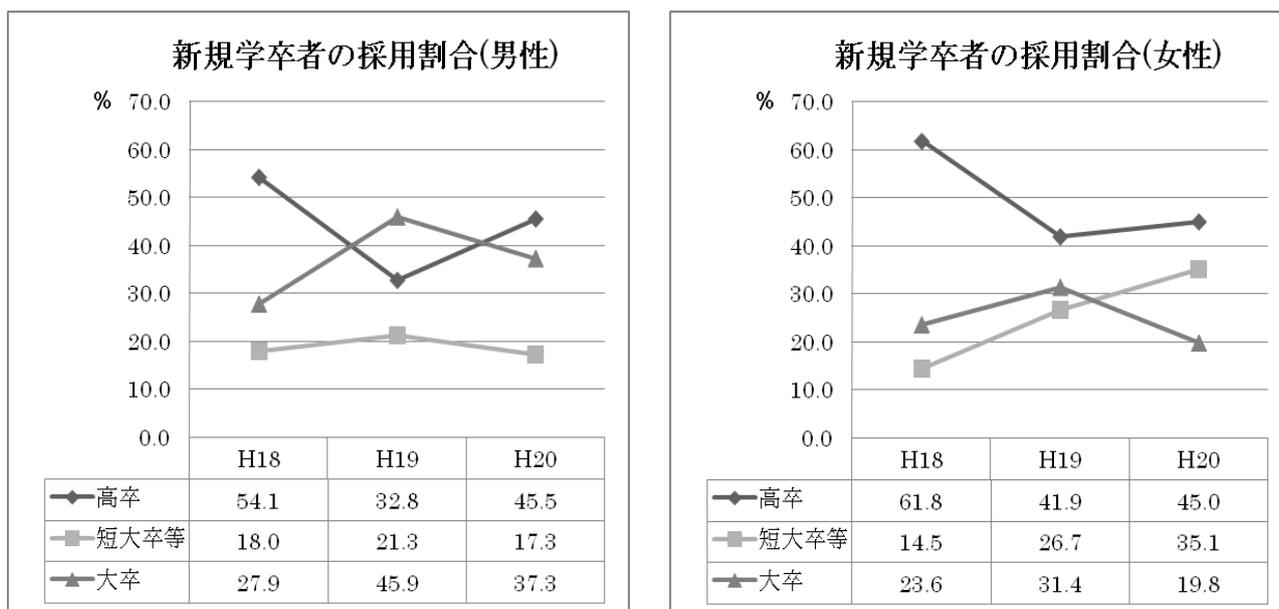
7. 新規学卒者の採用数及び平均初任給

(1) 新規学卒者の採用数

平成20年に新規採用された新規学卒者は、男性110人、女性111人である。

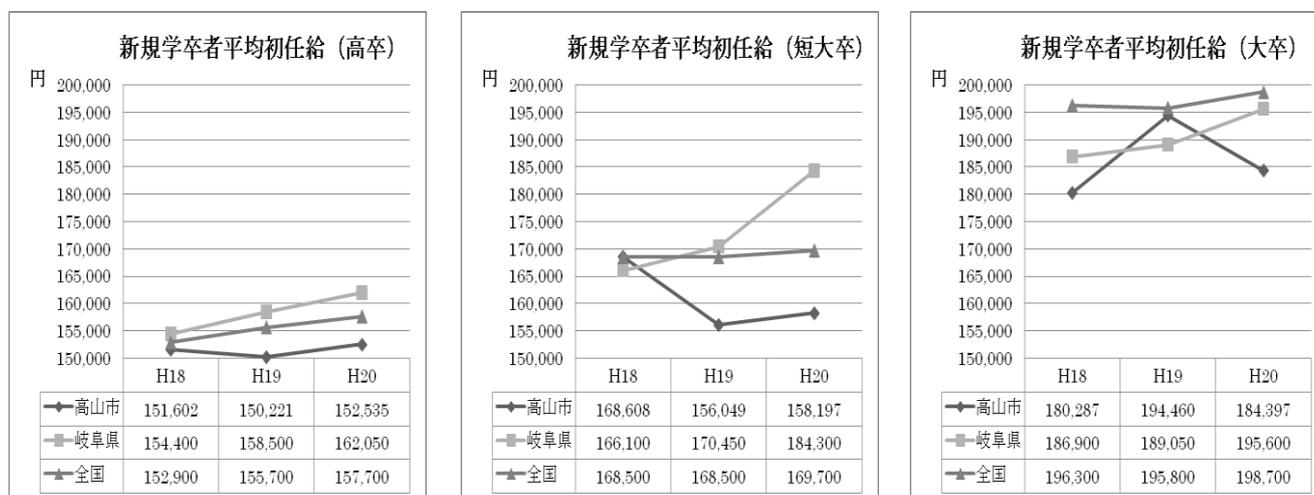
卒業別の採用割合は下記のとおりとなっており、男女ともに「高校卒業者」の採用が多い傾向にある。

その他として、男性においては「大学卒業者」の割合が比較的に高く、女性においては「大学卒業者」の割合と「短期大学卒業者」の割合が接近・反転している。



(2) 新規学卒者の平均初任給

平成20年に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒で152,535円、短大等卒で158,197円、大卒で184,397円であった。なお、国、岐阜県における新規学卒者の平均初任給との比較は下記のとおりで、いずれの区分においても、当市の平均初任給は、国、岐阜県よりも低くなっている。

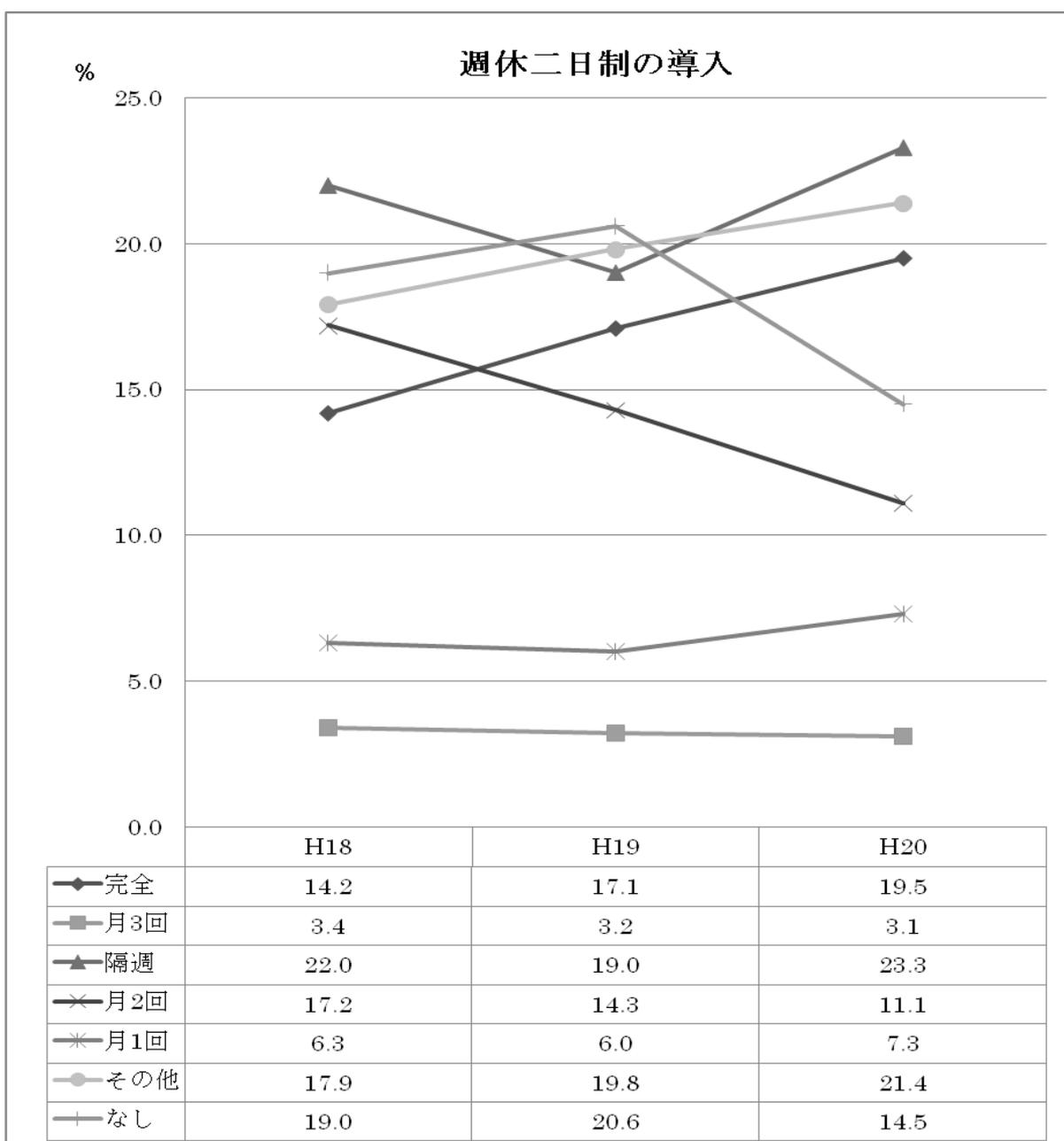
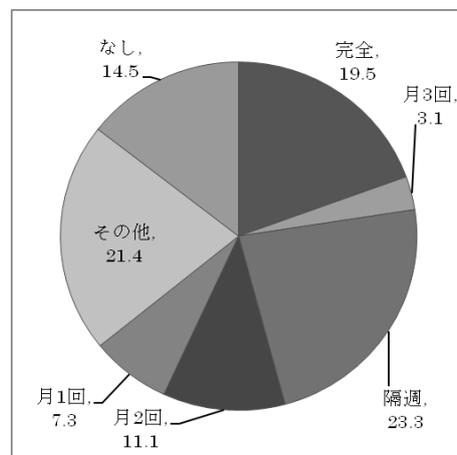


8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況

(1) 週休二日制の実施状況

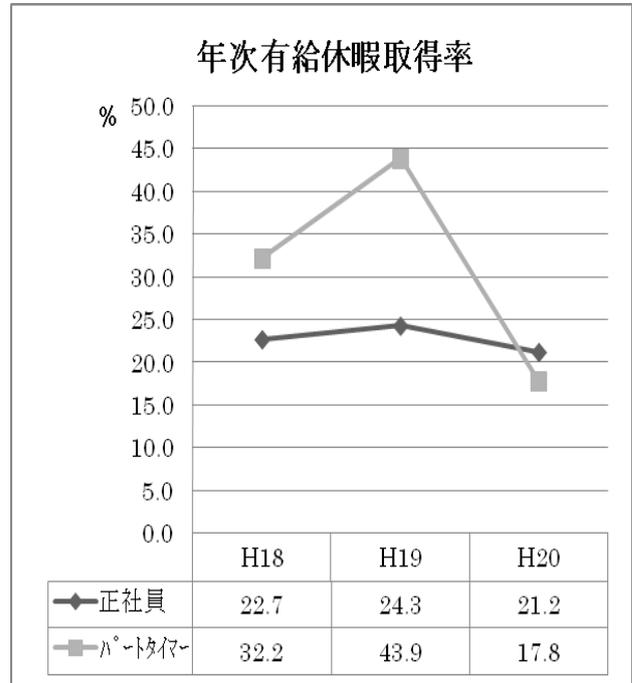
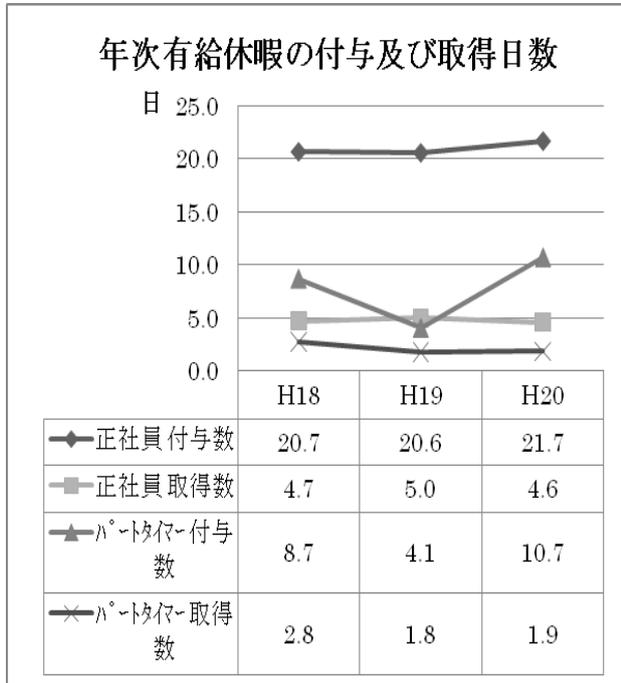
週休二日制の実施内容において、完全週休二日制を実施しているのは、全体の19.5%であり、月3回は3.1%、隔週は23.3%等なんらかの形で週休二日制を導入している企業は全体の85.5%となっている。

本調査を開始した平成18年と比較すると、「完全」「隔週」「その他」の割合が増加しており、全体としてなんらかの形で週休二日制を実施する事業所が増加している。



(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、21.7 日で、休暇の平均取得日数は、4.6 日(取得率 21.2%)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、10.7 日で、休暇の平均取得日数は 1.9 日(取得率 17.8%)である。

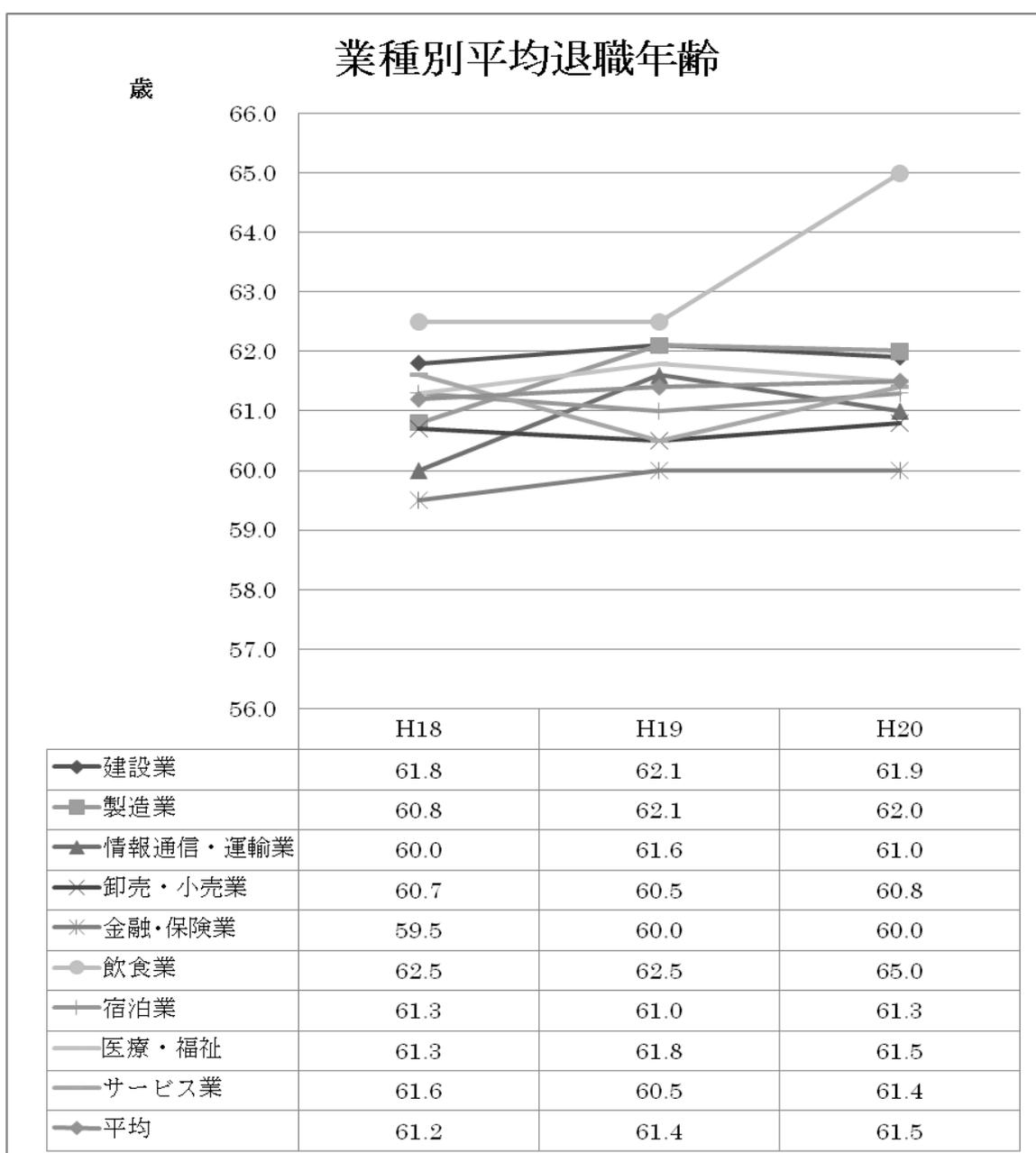
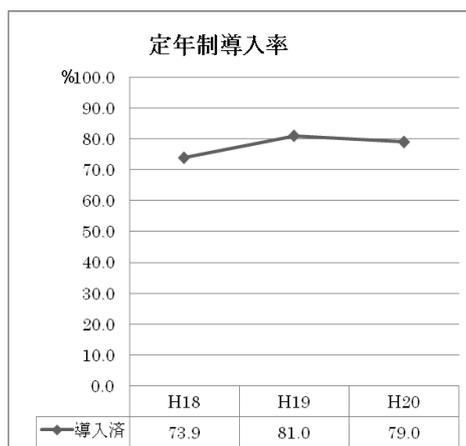


9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

定年制を定めている事業所は、79.0%であり、平均退職年齢は61.5歳となっている。

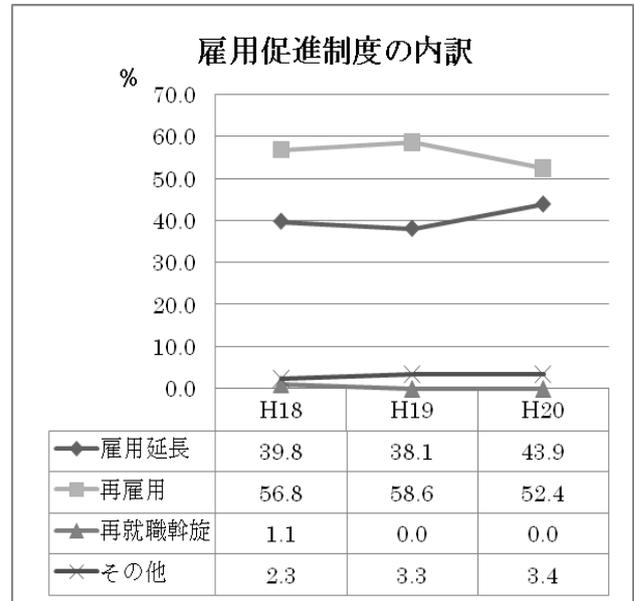
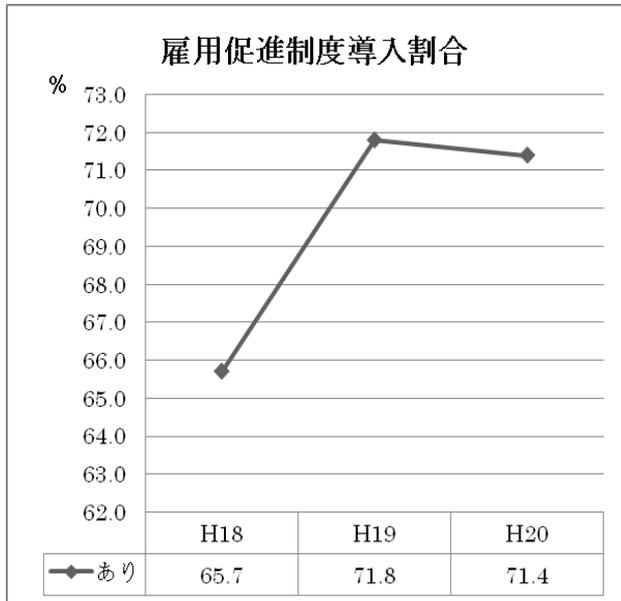
業種別平均退職年齢は、ほぼ一定の値で推移しており、最も高いのは飲食業の65.0歳である。



(2) 定年後の雇用促進制度

定年後の雇用促進制度を制度化している事業所は、全体の 71.4%となっており、平成 18 年以降大幅に増加している。

また、雇用促進制度の内容については下記のとおりであり、「雇用延長」「再雇用」がそれぞれ 43.9%、52.4%と大半を占め、「再就職の斡旋」を行っている企業は、本調査回答事業者の中では 1 社もなかった。



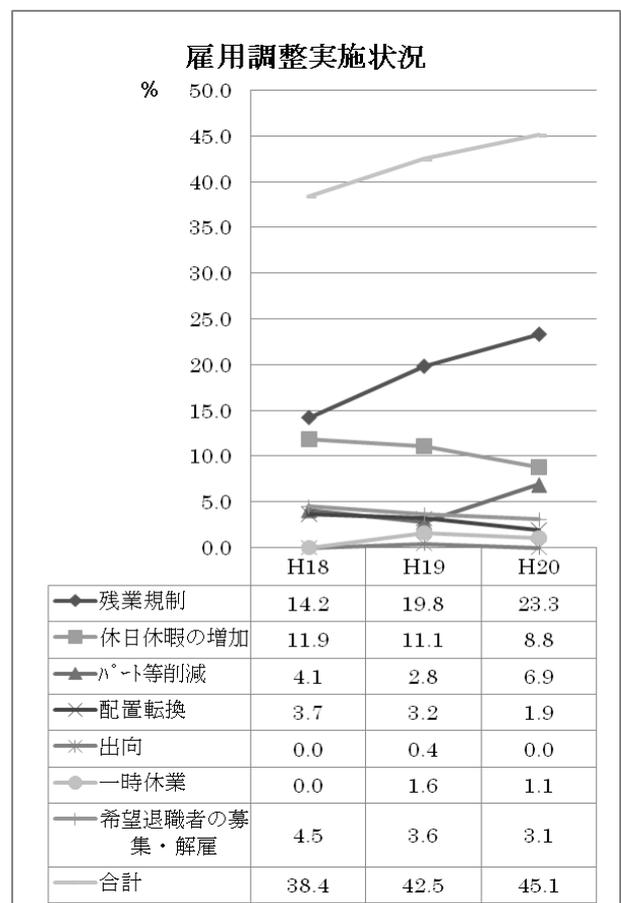
(3) 雇用調整の実施状況

雇用調整を実施している事業所は、全体の 45.1%であり、調査を開始した平成 18 年と比較すると 6.7%増加している。

実施内容を考察してみると、「残業規制」と回答している企業が増加しており、所定外労働時間が減少傾向であることから同様のことがわかる。

また、その他に増加傾向にあるものとしては、「パート等削減」があげられる。

逆に、減少傾向にあるものとしては、「休日休暇の増加」「希望退職者の募集・解雇」があげられる。

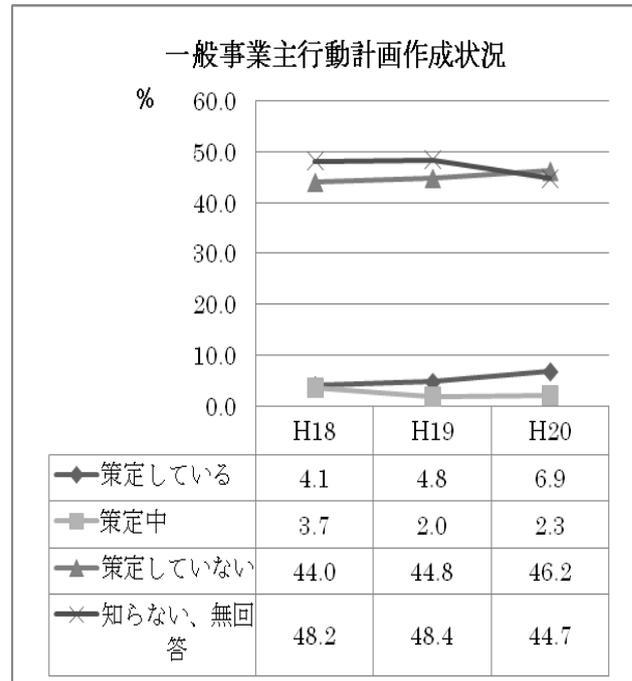


10. 育児に関する諸制度の実施状況

(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」「策定中」と回答している事業者が全体の概ね1割程度となっており、「策定していない」「知らない」と回答している事業所が全体の9割を占めている。

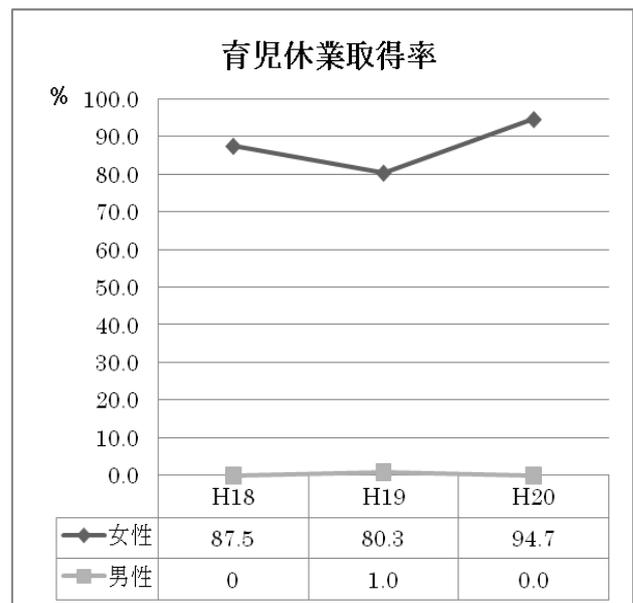
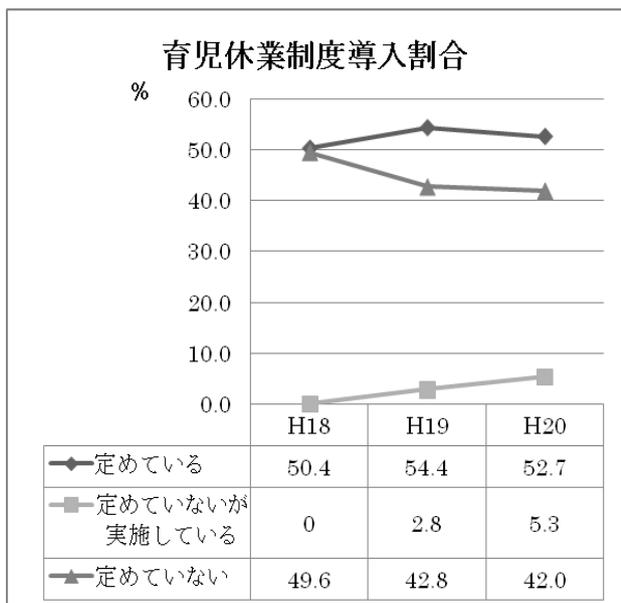
現在は、301人以上の事業所においては策定・公表及び従業員への周知徹底が義務化、300人以下の事業所においては努力義務とされているため、策定指導は元より、同法の周知徹底が必要となっている。



(2) 育児休業制度の実施状況

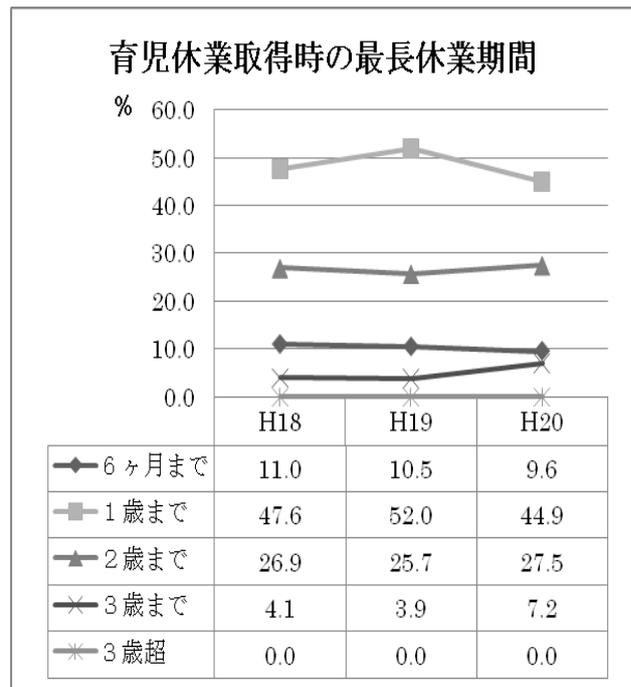
育児休業制度を「定めている」事業所は52.7%であり、「定めていないが実施している」と回答している事業所5.3%を含めると増加している傾向が読み取れる。

また、男女における取得率は大きく異なり、女性職員の取得率が80%以上の高い数値で推移しているのに対し、本年の男性職員取得率は0.0%となっており、まったく実施されていない。



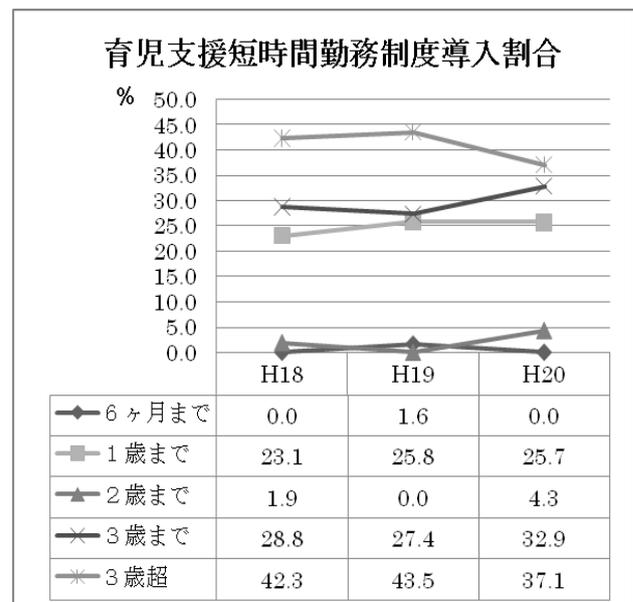
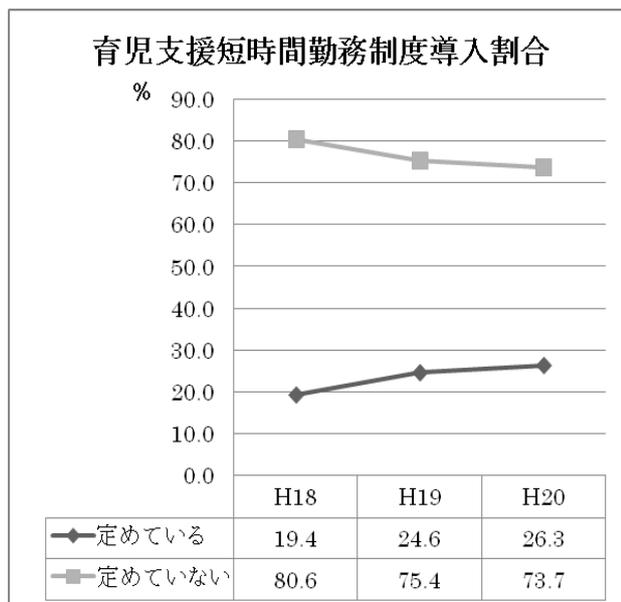
また、育児休業取得時の最長休業期間で最も多いのが「1歳まで」としている事業所で、全体の44.9%である。

ただし、その割合は平成18年と比較していると減少しており、代わりに「2歳まで」「3歳まで」と回答している事業所が増加している。



(3) 育児支援に係る短時間勤務制度の状況

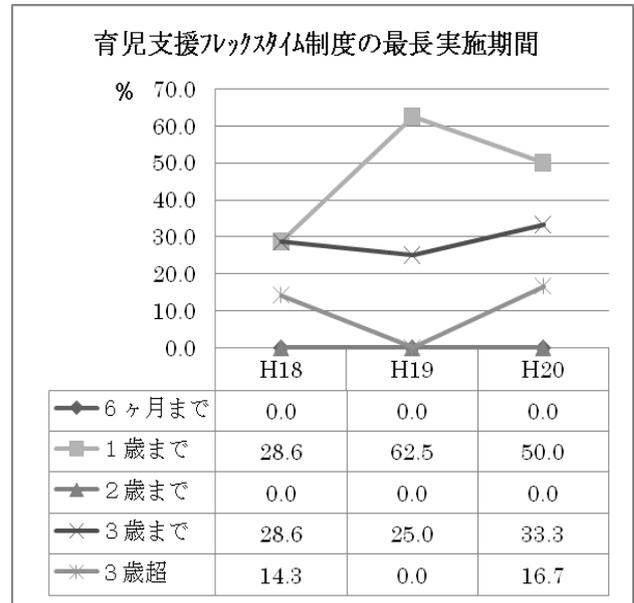
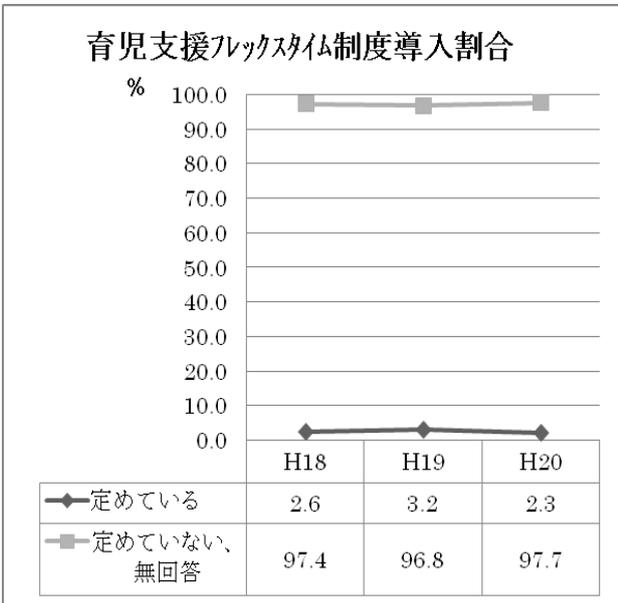
育児を支援するために、短時間勤務制度を定めている事業所は26.3%であり増加傾向にある。また、短時間勤務制度を定めている事業所において、最長の期間を「3歳超」と定めている事業所が最も多く37.1%となっているが、平成18年以降減少傾向にあり、「3歳まで」と回答している事業所の割合が増加している。



(4) 育児支援に係るフレックスタイム制の状況

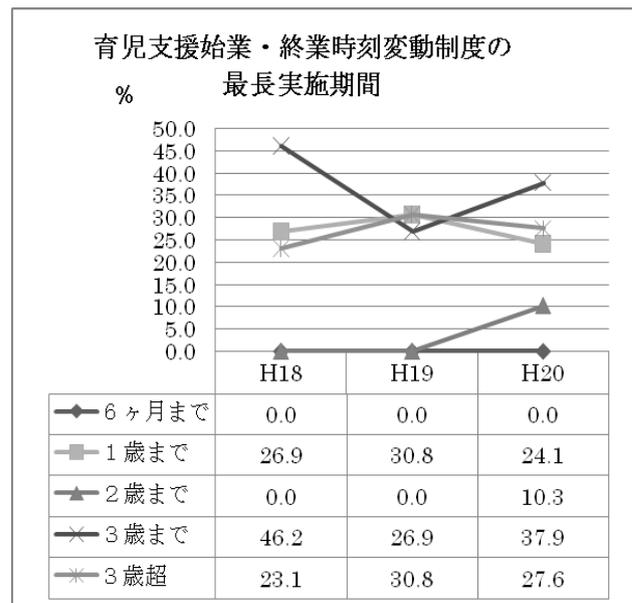
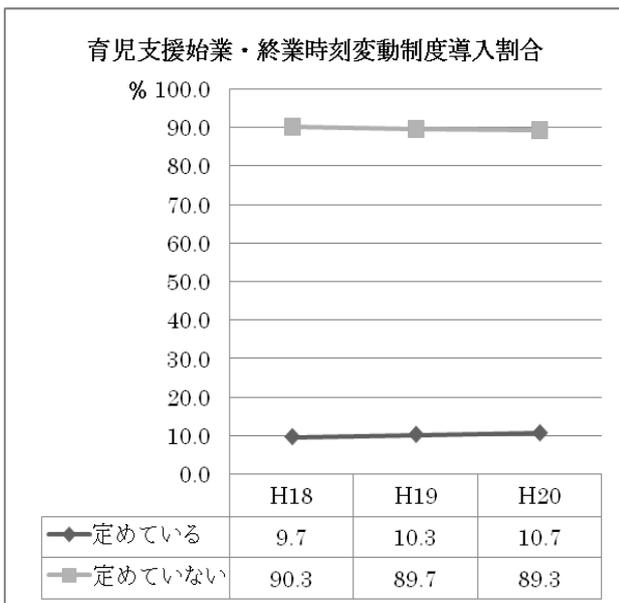
育児を支援するために、フレックスタイム制を定めている事業所は 2.3%であり、ほとんどの事業者において定められていない。

定めている事業所においては、前述の育児支援短時間勤務制度導入割合と同様に「3歳まで」と回答している割合が増加している。



(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

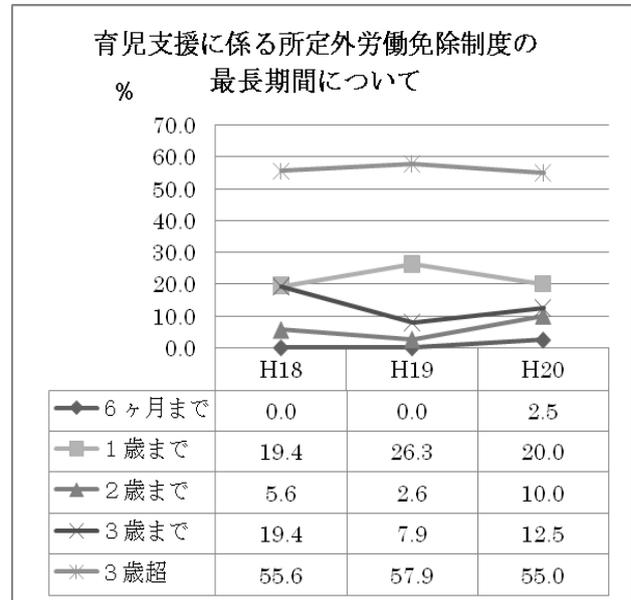
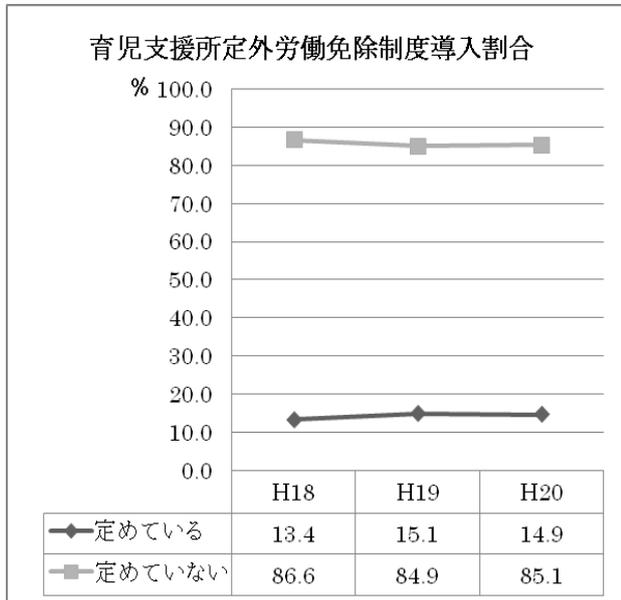
育児を支援するために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所は、10.7%となっており、わずかではあるが増加傾向にある。また、最も多くの事業所が定めている最長の期間は、「1歳まで」「3歳まで」「3歳超」の区分で大半を占め、それぞれ 24.1%、37.9%、27.6%となっている。



(6) 育児支援に係る所定外労働の免除制度の状況

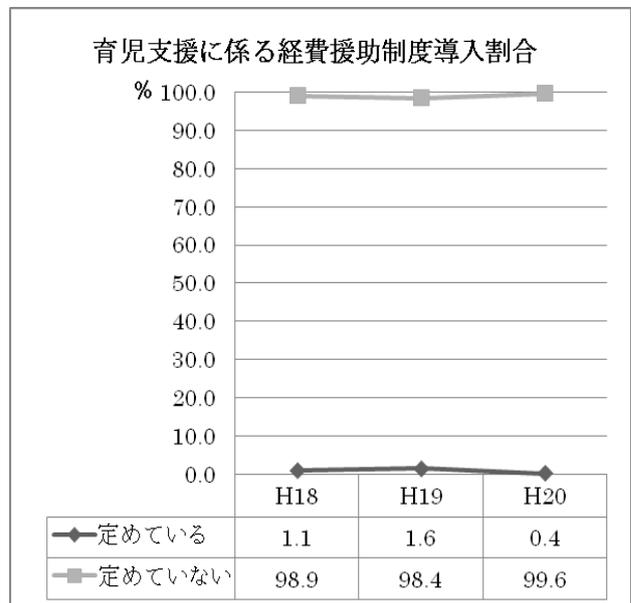
育児を支援するために、所定外労働時間の免除制度を定めている事業所は 14.9% であり、ほぼ一定の値で推移している。

また、所定外労働時間の免除制度を定めている事業所において、最長の期間を「3歳超」と定めている事業所が最も多く、全体の 55.0% となっている。



(7) 育児支援に係る経費の援助措置制度の状況

育児に要する経費の援助措置を定めている事業所は 0.4% となっており、ほとんどの事業所において実施されていない。

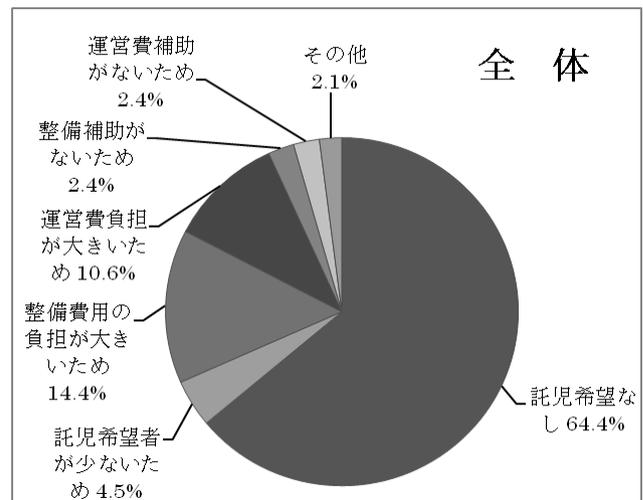
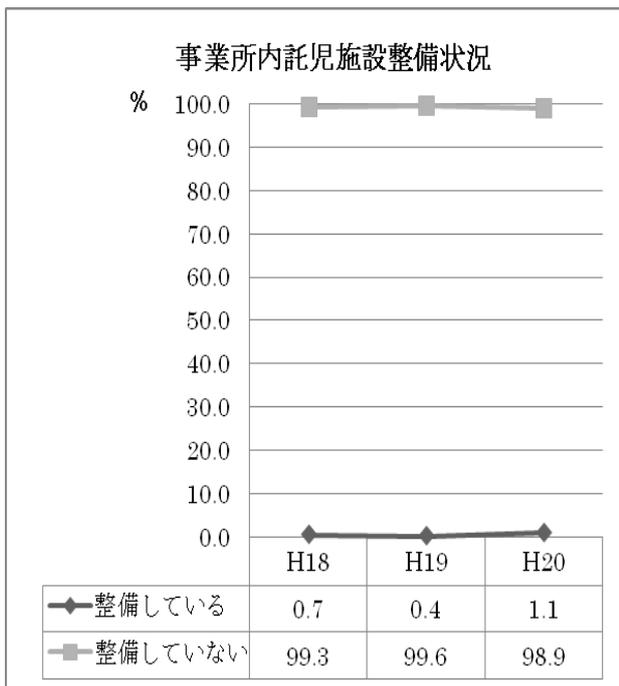


(8) 事業所内託児施設の整備状況

事業所内託児施設を「整備している」と回答している事業所は全体の 1.1%となっており、ほとんどの事業所において整備されていない。

「整備していない」「整備予定なし」としている理由については、「託児希望者なし」「託児希望者が少ない」といった利用者ニーズがそもそもないというものが約7割を占め、「整備費用の負担が大きいため」「運営費負担が大きいため」など費用に関する問題がその他約3割を占めている。

また、現在事業所内託児施設を整備している事業所において問題となっているのは、「運営費の負担」や「補助対象基準が厳しい」といった費用負担に関するものがほとんどである。

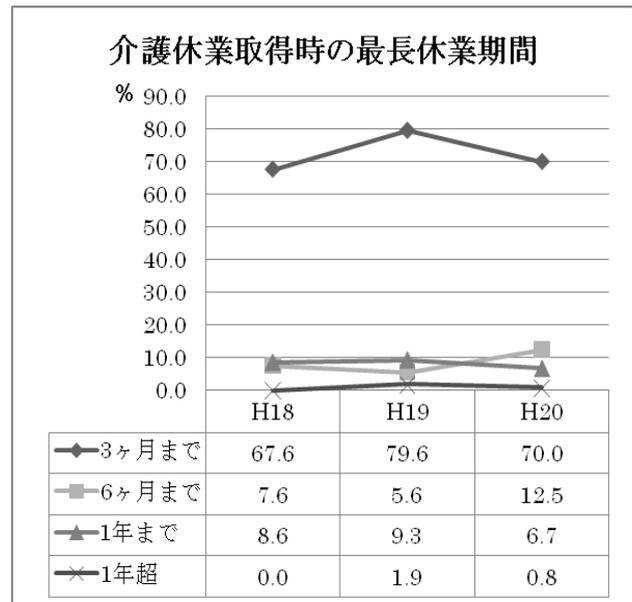
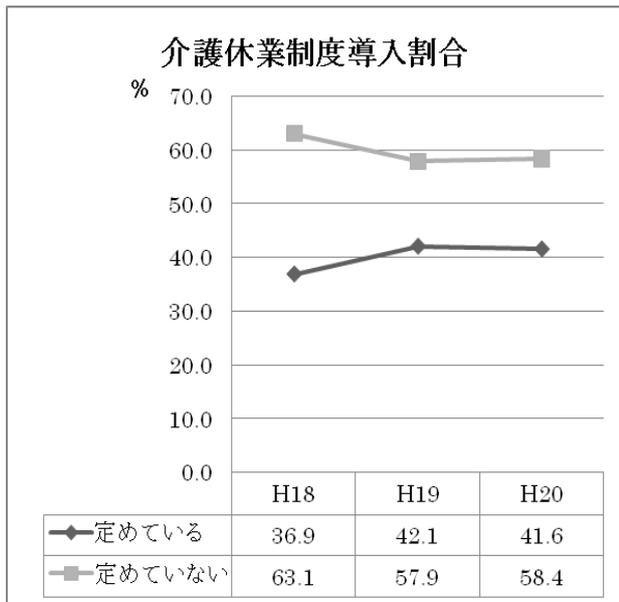


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(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は 41.6%となっており、調査を開始した平成 18 年度と比較して増加傾向にある。

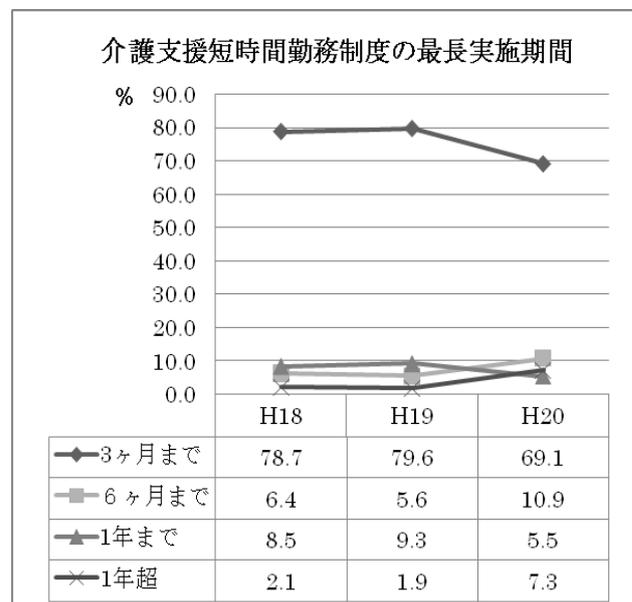
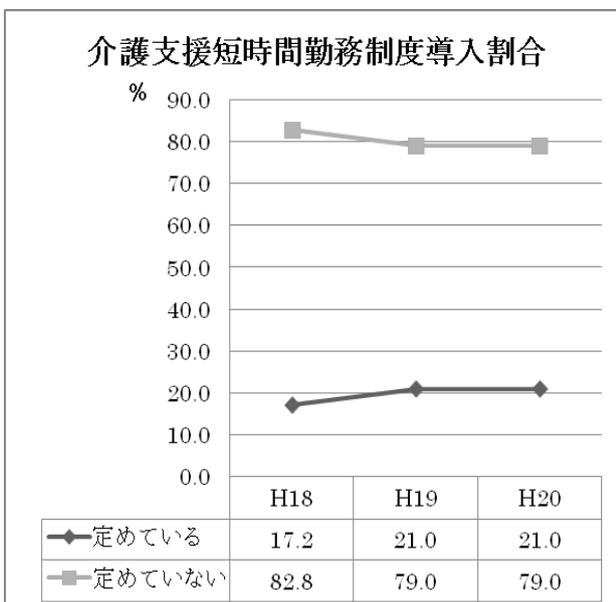
介護休業取得時の最長休業期間として、最も多くの事業所が定めている期間は「3 ヶ月まで」で約 7 割を占めているが、「6 ヶ月まで」としている事業所も増加傾向にある。



(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は 21.0%であり介護休業制度の実施状況と同様に増加傾向にある。

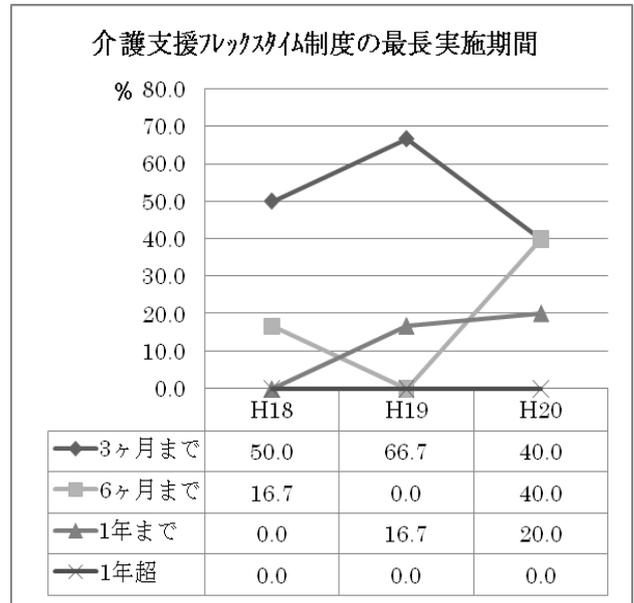
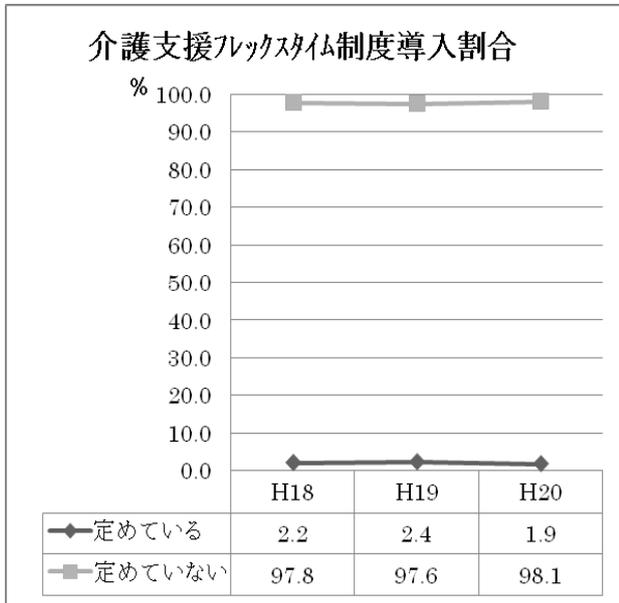
また、短時間勤務制度を適用する最長の期間を「3 ヶ月まで」と定めている事業所が最も多いが、「6 か月まで」「1 年超」といったように長期間制度が利用できる事業者が増加している。



(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は1.9%であり、制度を導入している事業所はほとんどない。

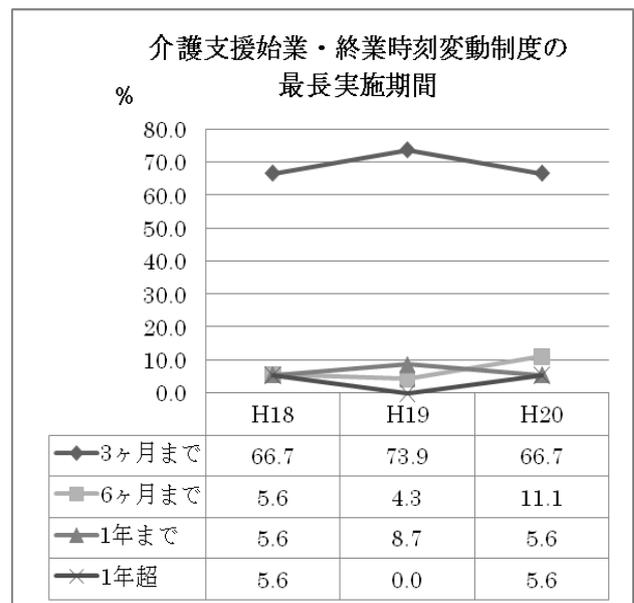
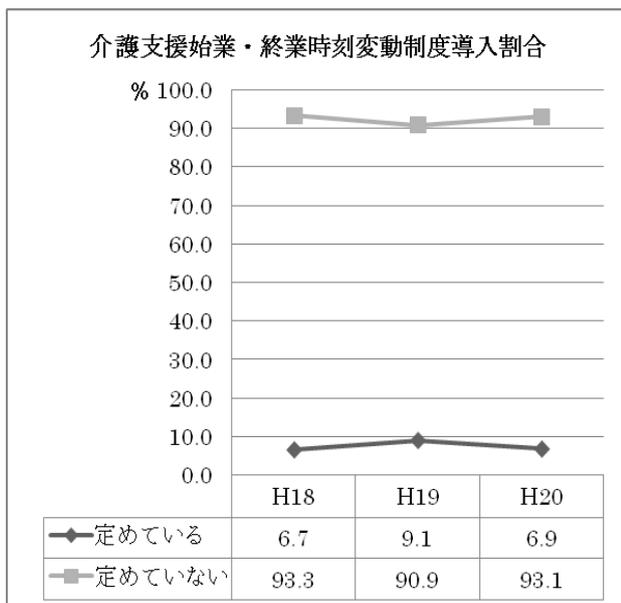
そのうち、「3か月まで」と回答している事業所が最も多いが、短時間勤務制度と同様に、「6か月まで」「1年まで」といったように長期間制度が利用できる事業者が増加している。



(4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの状況

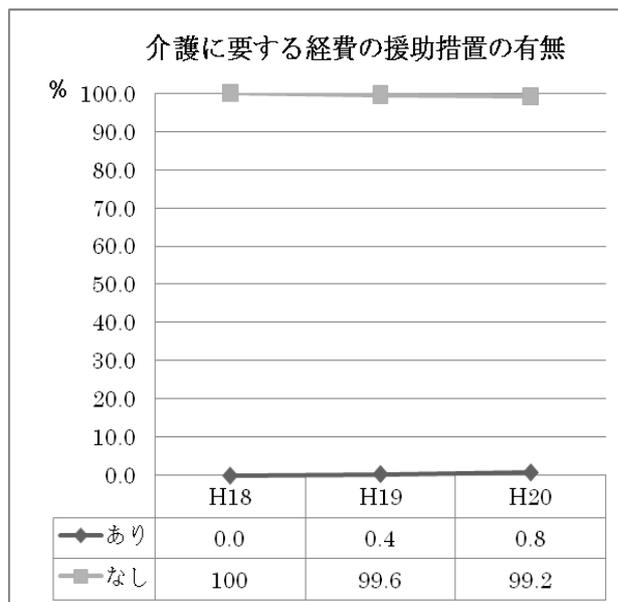
介護支援のために、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度を定めている事業所は6.9%となっており、ほぼ一定の割合で推移している。

また、最も多くの事業所が定めている最長の期間は、「3ヶ月まで」であり、66.7%となっている。



(5) 介護に要する経費の援助措置の有無

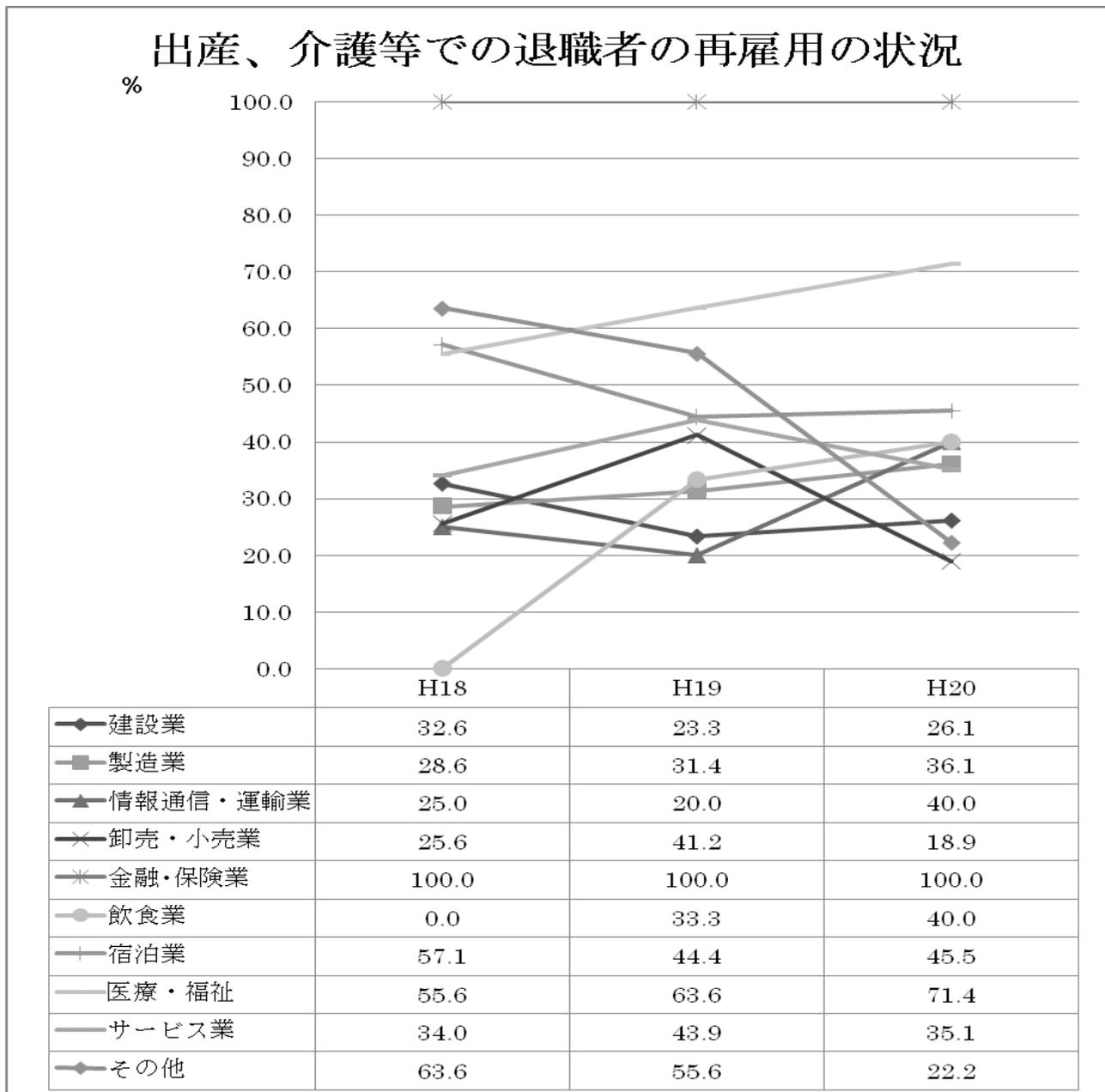
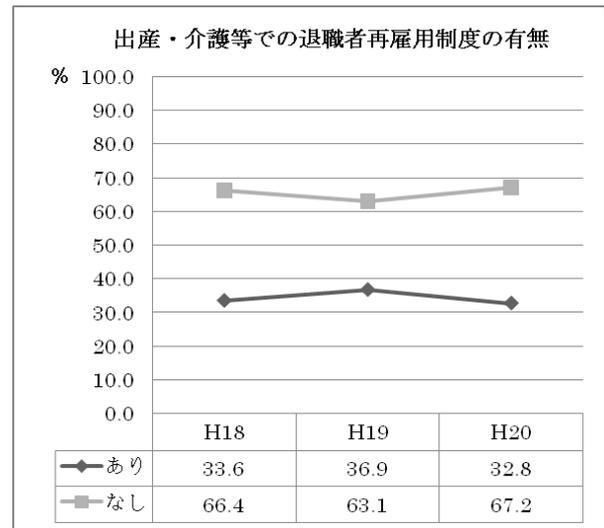
介護に要する経費の援助措置の有無については、0.8%の事業所のみが実施していると回答しており、ほとんど実施されていない状態である。



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は、32.8%となっており、ほぼ一定の割合で推移している。

業種別の状況を見ると、「金融・保険業」において、回答をいただいたすべての事業所で実施しているのははじめ、「医療・福祉」71.4%、「宿泊業」が45.5%などで増加している反面、「その他」事業所においては大幅に減少している。

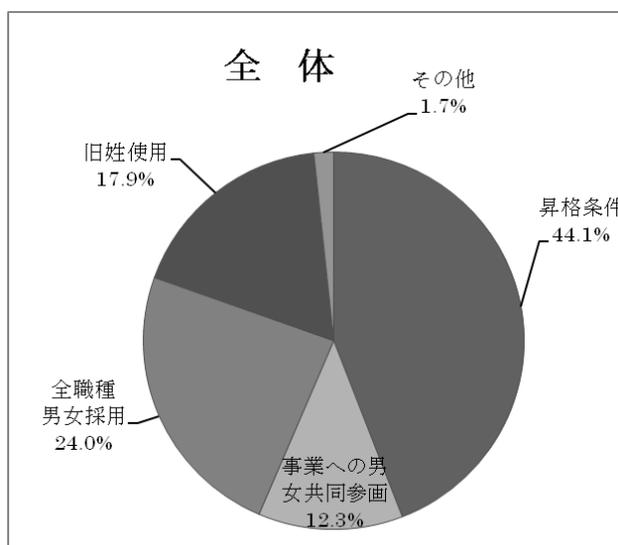
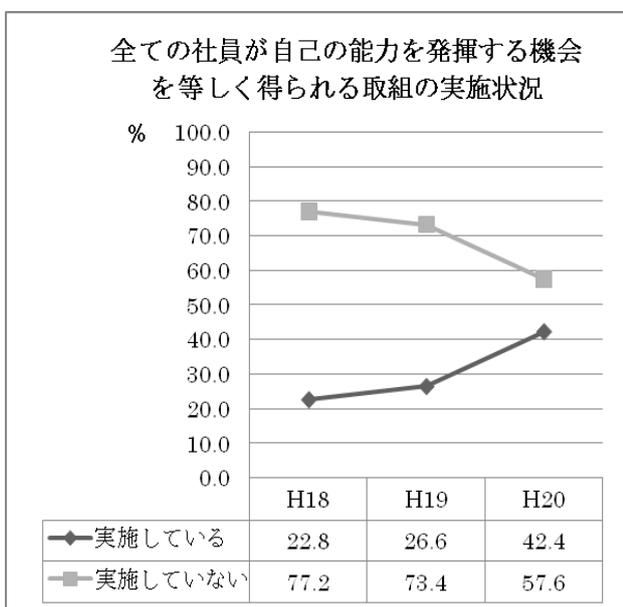


13. 女性に関する職場の状況及びセクシャルハラスメントへの対策状況

(1) 女性社員の能力発揮促進の取組状況

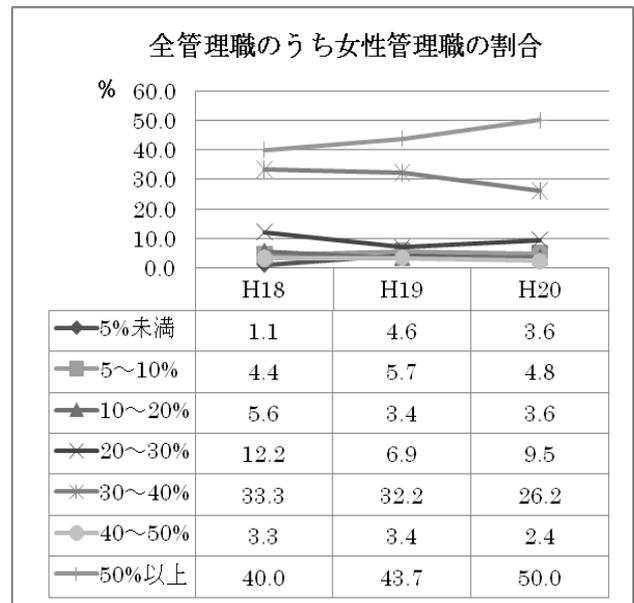
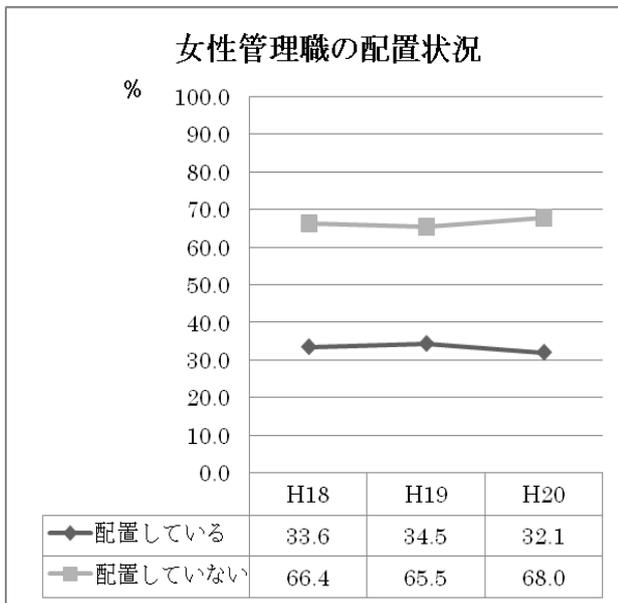
女性社員の能力発揮促進の取組を実施している事業所は、調査を開始した平成18年の概ね2倍となる42.4%であり、各事業所にて様々な取組を実施している。

中でも最も多くの事業所が取組んでいるのは「昇格条件」で、転勤経験、残業の有無、懇親会への出席条件を昇格条件にしていなしていないとしていない事業所が全体の44.1%となっているのははじめ、「全職種男女採用」が24.0%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は、全体の32.1%である。また、女性管理職を配置している事業所において、女性管理職が全体の管理職に占める割合が「50%以上」となる事業所が最も多く、全体の半数を占めている。



(3) セクシャルハラスメントへの防止対策状況

セクシャルハラスメントへの防止対策を行っている事業所は、全体の25.6%となっており、平成18年以降増加傾向にあるが、いまだに全体の約4分の1の事業所でしか実施されていない状況である。

セクシャルハラスメントへの防止対策内容として最も多いのは、「ガイドラインの作成」44.6%となっている。また、セクシャルハラスメントの状況を最も把握できると考えられる「実態調査」に関しては2.0%にとどまっているが、「相談窓口」を設置している事業所が増加しており、こちらで状況を把握していると推察される。

