

平成 30 年高山市労働実態調査結果報告書

令和元年 1 0 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.27
12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況	P.31
13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況	P.32
14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況	P.34
15. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について	P.36
16. 労働者を幸せにするための市の施策	P.37

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 700 事業所

(3) 調査項目

- 事業所の業種
- 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
- 社員の労働環境
- パートタイマー関係
- 次世代育成支援対策推進法
- セクシャルハラスメント
- ワーク・ライフ・バランス
- 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
- 労働者を幸せにするための市の施策

(4) 調査期間

平成 30 年 11 月 7 日から平成 30 年 11 月 30 日まで

(5) 調査基準日

平成 30 年 7 月 1 日現在。なお、設問により基準日が異なっている場合がある。

(6) 調査方法

郵送によるアンケート調査法により実施

(7) 調査票の回収状況 回収数 210 事業所 (回収率 30.0%)

建設業 32 社、製造業 35 社、情報通信・運輸業 4 社、卸売・小売業 45 社、金融・保険業 16 社、飲食業 6 社、宿泊業 12 社、医療・福祉 17 社、サービス業 30 社、その他 13 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。
- ③1 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。
- ④1 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

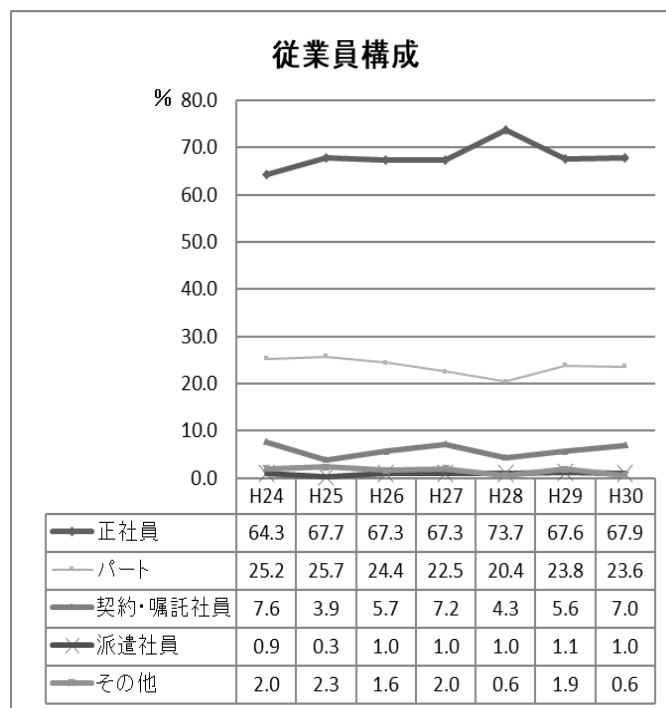
各数値は小数点第 2 位を四捨五入して表示しているため、それぞれの割合を足し上げてても 100% とならないことがある。

2. 事業所の概要

(1) 従業員の構成

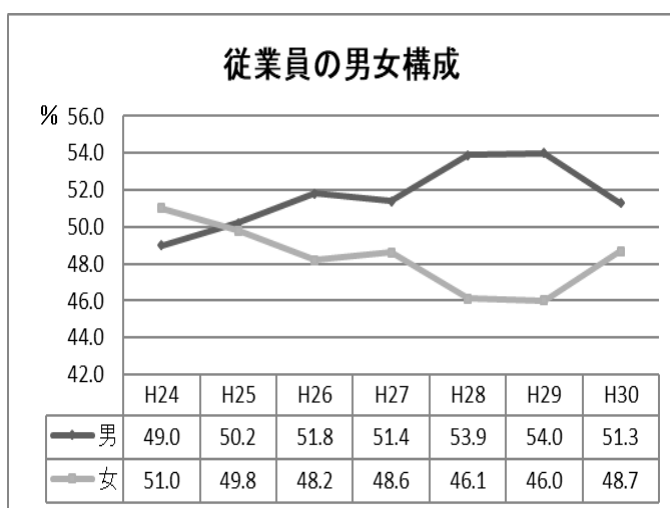
従業員の構成は、正社員の割合が67.9%、パートタイマーの割合が23.6%、契約・嘱託社員の割合が7.0%、派遣社員の割合が1.0%、その他の割合が0.6%である。

平成29年の割合と比較すると、正社員は0.3ポイント増加し、パートタイマーは0.2ポイント減少している。



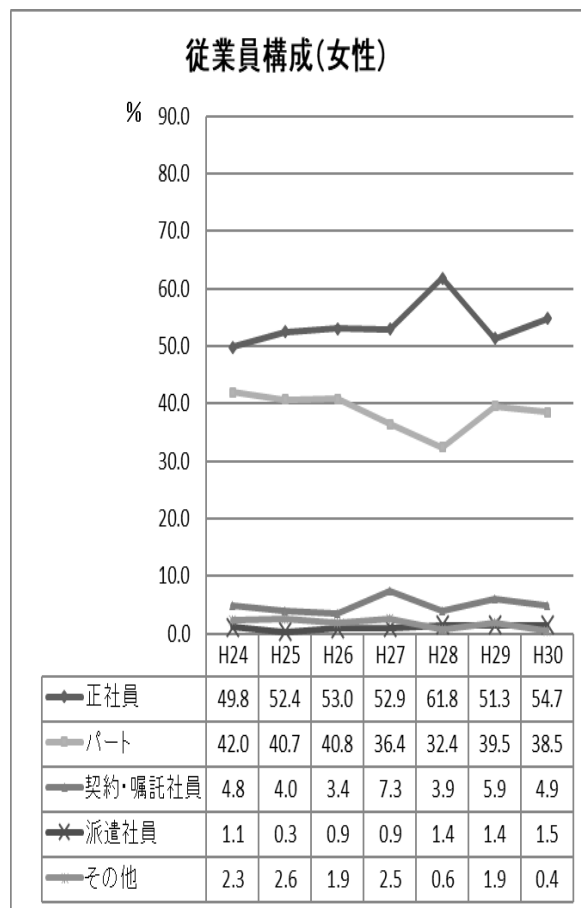
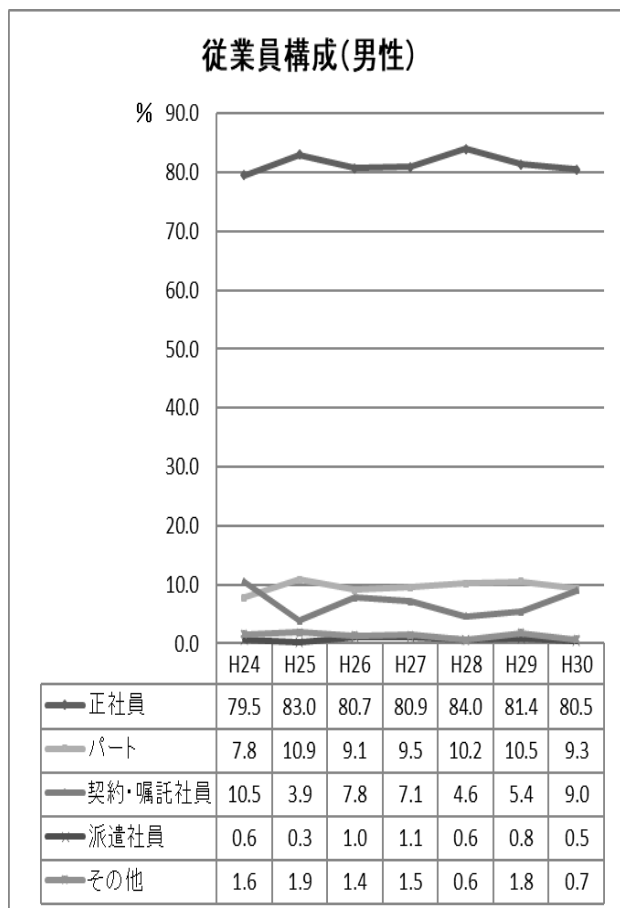
(2) 従業員の男女構成

従業員の男女構成は、男性の割合が51.3%、女性の割合が48.7%で、平成29年の割合と比較すると、男性は2.7ポイント減少し、女性は2.7ポイント増加している。



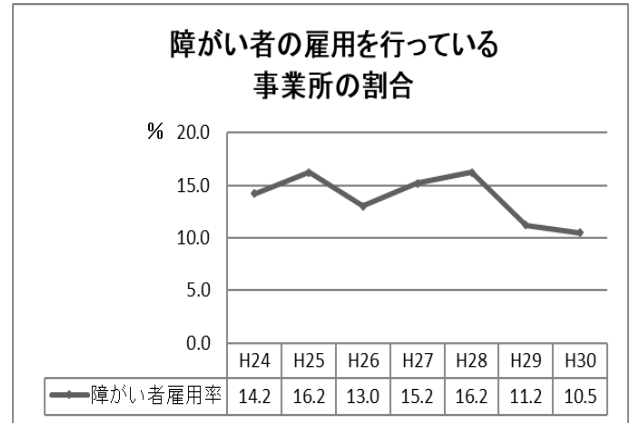
男女別の従業員構成を比較すると、雇用の形態が大きく異なる結果となっている。

男性の従業員構成は、正社員の割合が全体の80.5%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54.7%、パートタイマーの割合が38.5%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。

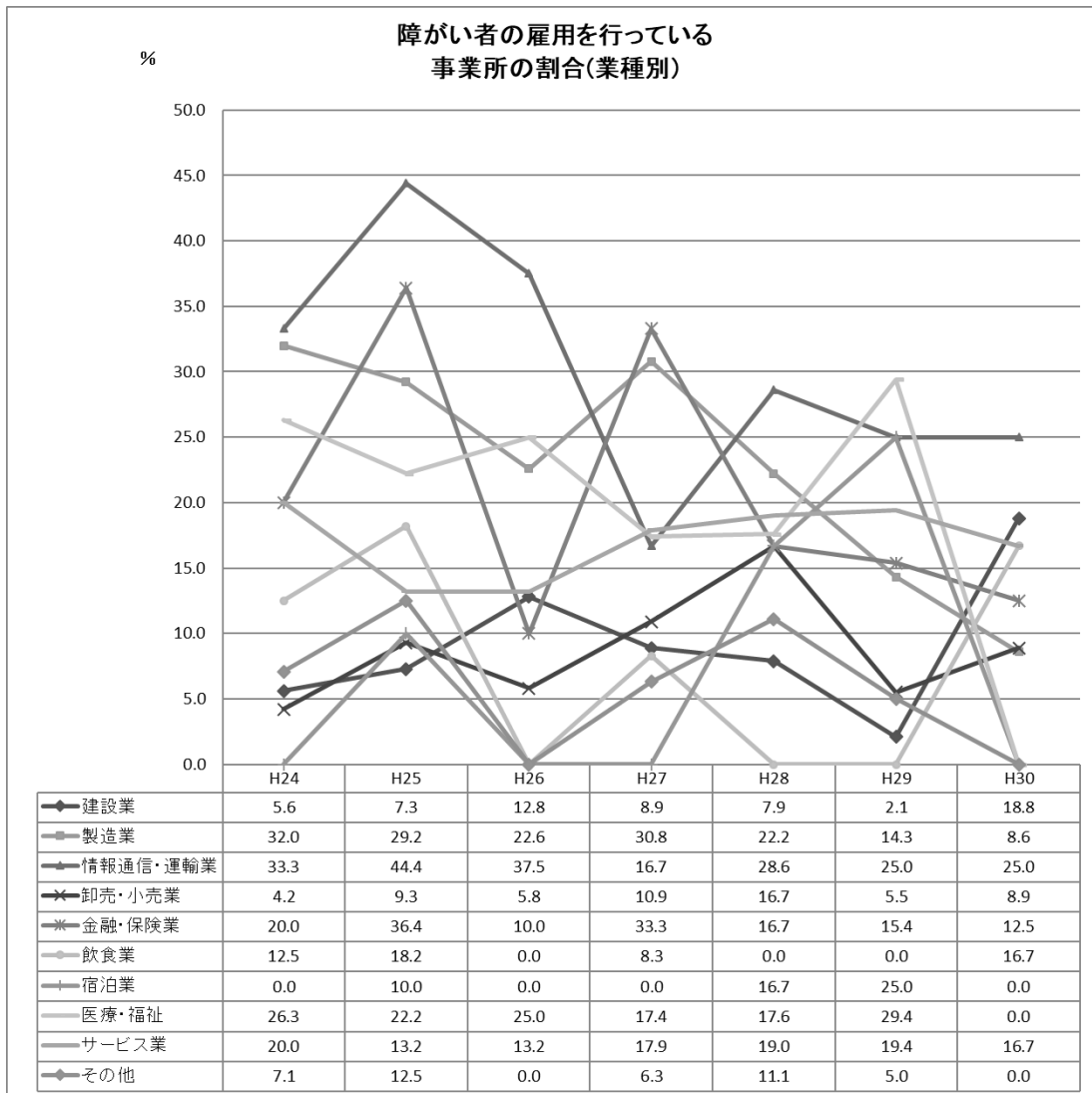


(3) 障がい者の雇用

障がい者の雇用を行っている事業所の割合は 10.5%で、平成 29 年と比較して 0.7 ポイント減少している。



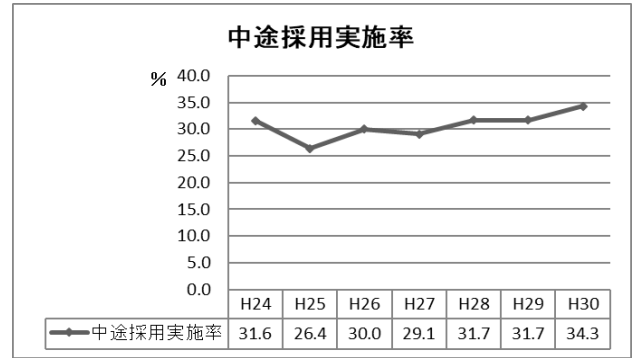
障がい者の雇用を行っている事業所の割合を業種別にみると、平成 29 年と比較して「建設業」「卸売・小売業」「飲食業」において障がい者の雇用を行っている事業所の割合が増加している。



(4) 中途採用

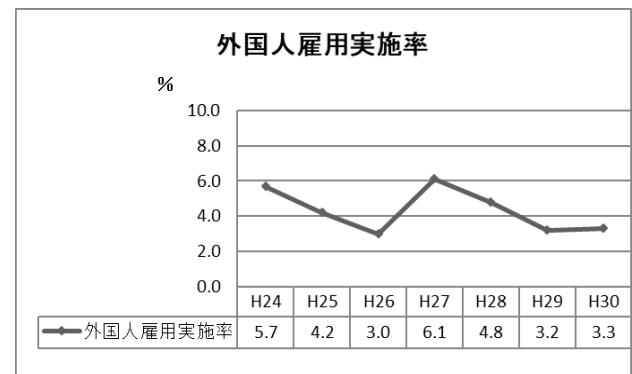
中途採用を行っている事業所の割合は34.3%で、平成29年と比較して2.6ポイント増加している。

回答のあった事業所の約3分の1の事業所において中途採用が行われている状況である。



(5) 外国人の雇用

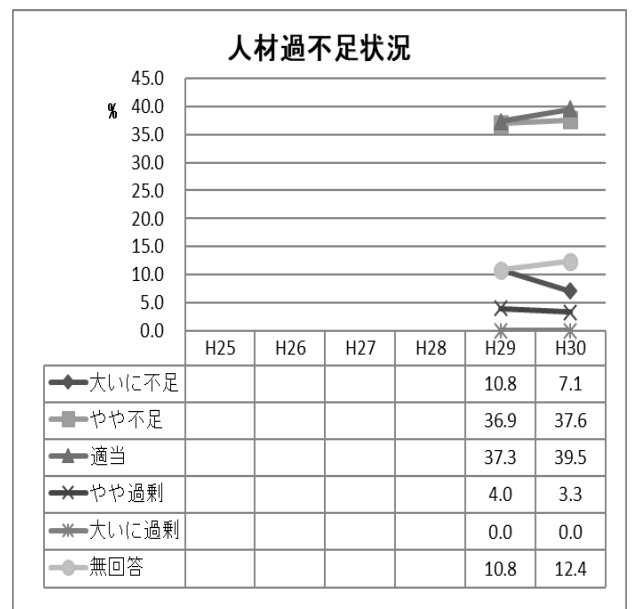
外国人の雇用を行っている事業所の割合は3.3%で、平成29年とほぼ同じ割合となっている。



(6) 人材の過不足状況

事業所の人材が「適当」と回答した事業所の割合は39.5%で、「大いに不足」・「やや不足」と回答した事業所の割合は44.7%である。

人材不足への対応策として挙げられたのは、「ハローワークの活用」「企業説明会・就職ガイダンスへの参加」「賃金の上昇」などであった。



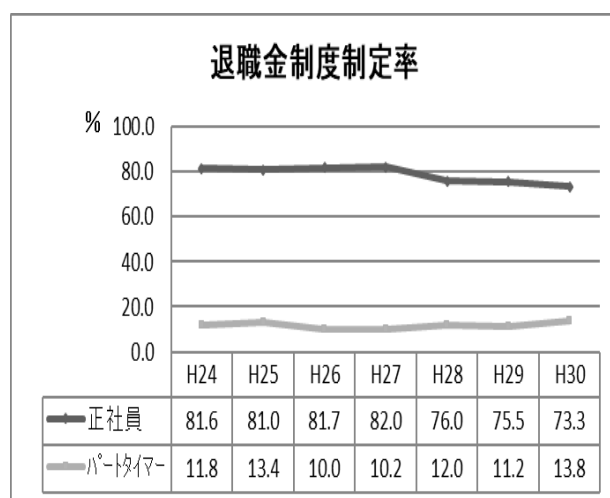
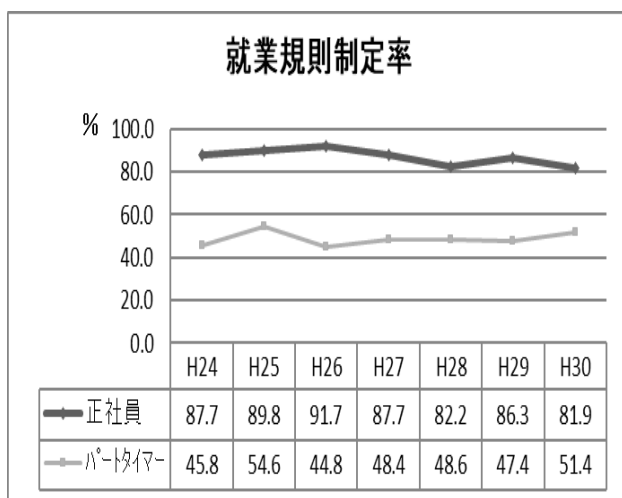
3. 労働環境

(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81.9%であるが、パートタイマーの当該割合は51.4%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73.3%であるが、パートタイマーの当該割合は13.8%にとどまっている。

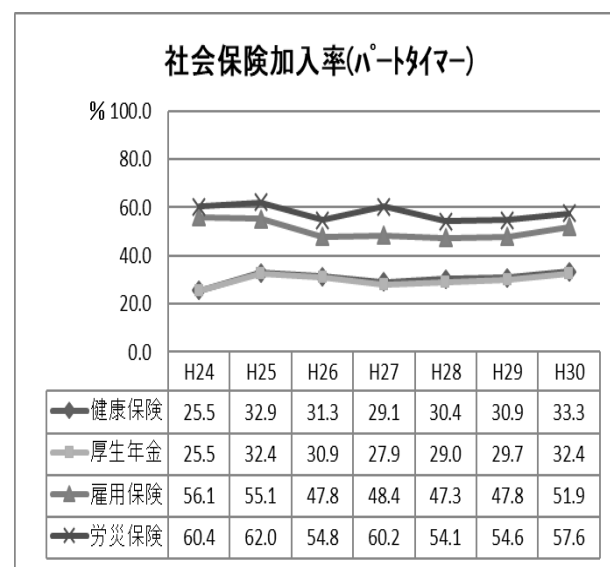
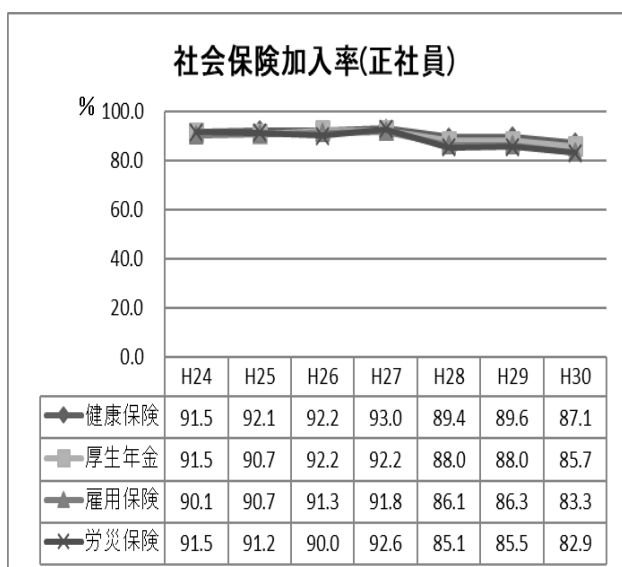
就業規則と退職金制度の制定状況について、平成29年と比較すると、正社員の就業規則と退職金制度の制定率は減少しているのに対し、パートタイマーの制定率は増加している。



(2) 社会保険の加入状況

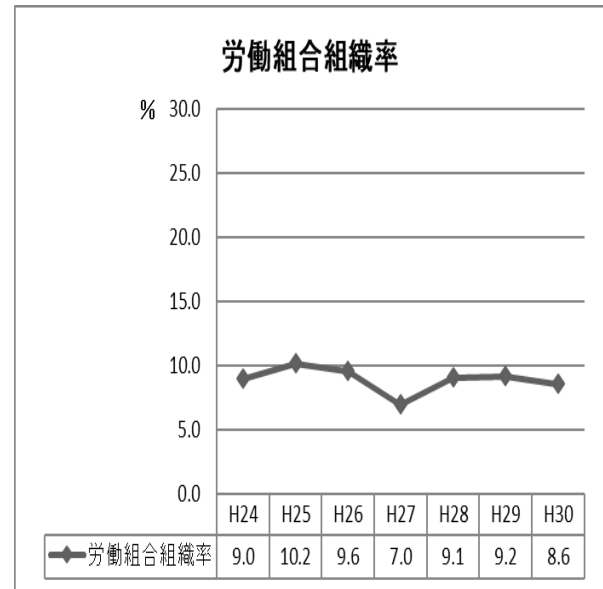
正社員における社会保険の加入率について、平成29年と比較すると、加入率は減少している。

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は低いが、平成29年と比較すると、加入率は増加している。



(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8.6%で、平成29年と比較して0.6ポイント減少している。

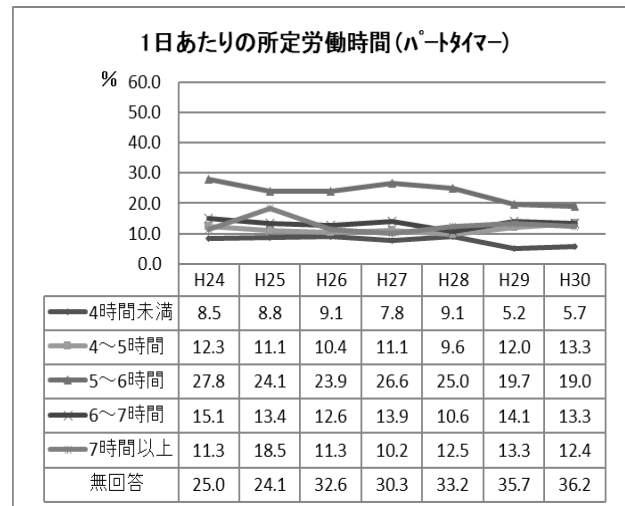
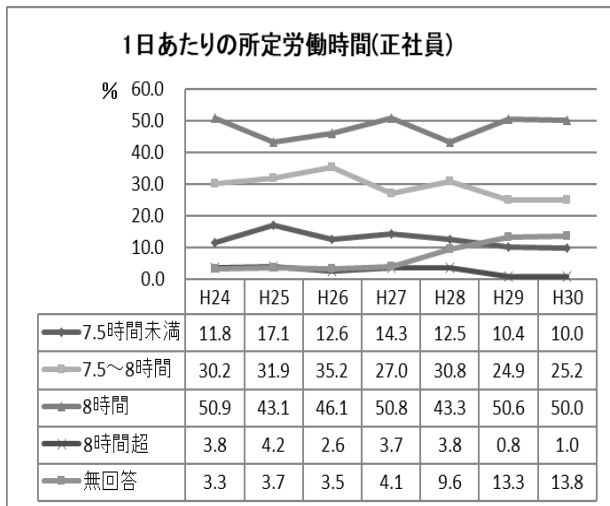


4. 労働時間

(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75.2%で、平成29年と比較して0.3ポイント減少している。

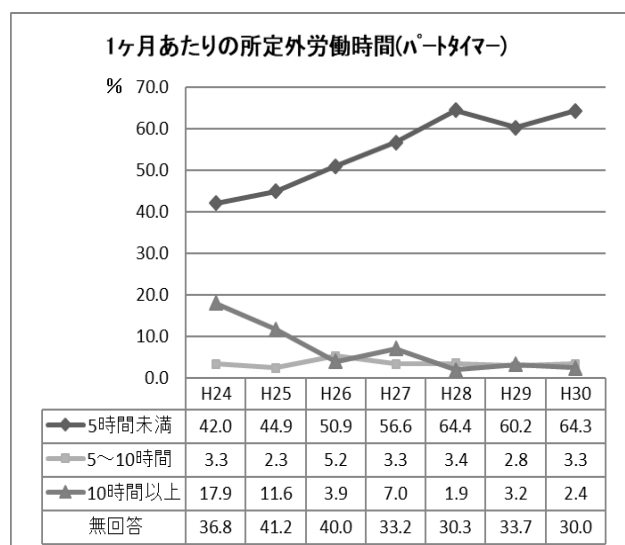
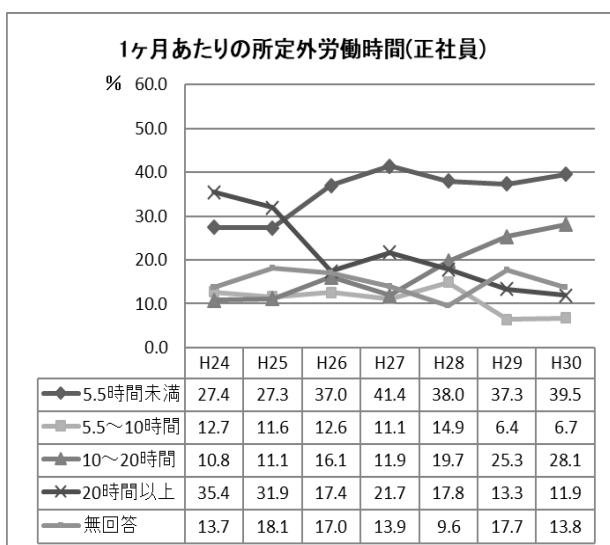
パートタイマーにおける所定労働時間は、各時間区分に分散しており、多様な勤務形態となっている。



(2) 所定外労働時間

1ヶ月あたりの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39.5%と最も高く、平成29年と比較して2.2ポイント増加している。また「10時間～20時間」が2.8ポイント増加し28.1%となっている。

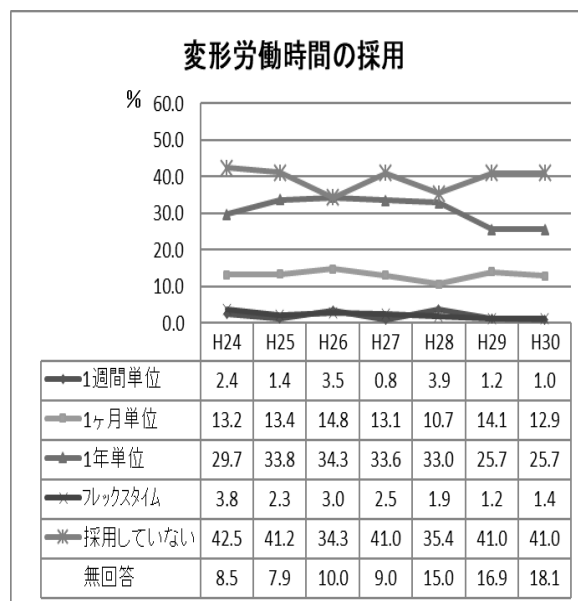
パートタイマーにおける所定外労働時間が「5時間未満」と回答した事業所の割合は、平成29年と比較し4.1ポイント増加し64.3%となっている。



(3) 変形労働時間

変形労働時間制を採用していると回答した事業所の割合は41.0%となっており、中でも「1年単位の変形労働時間制」と回答した事業所の割合が25.7%で最も高い。

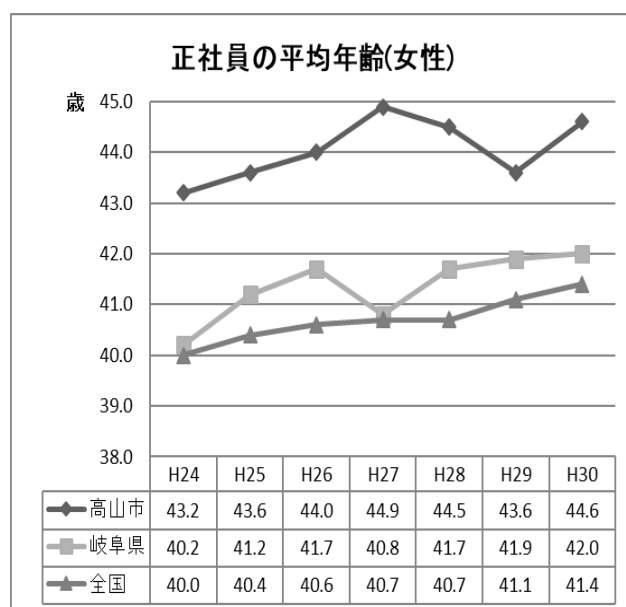
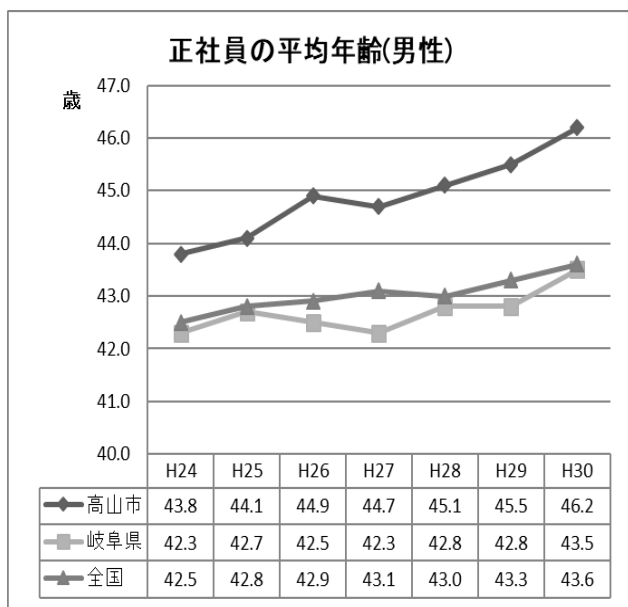
一方、約4割の事業所では同制度を採用していない。



5. 正社員の平均年齢・平均勤続年数

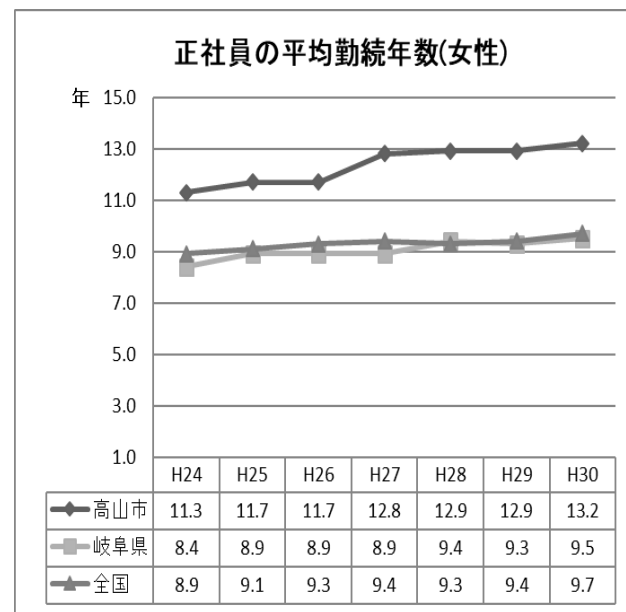
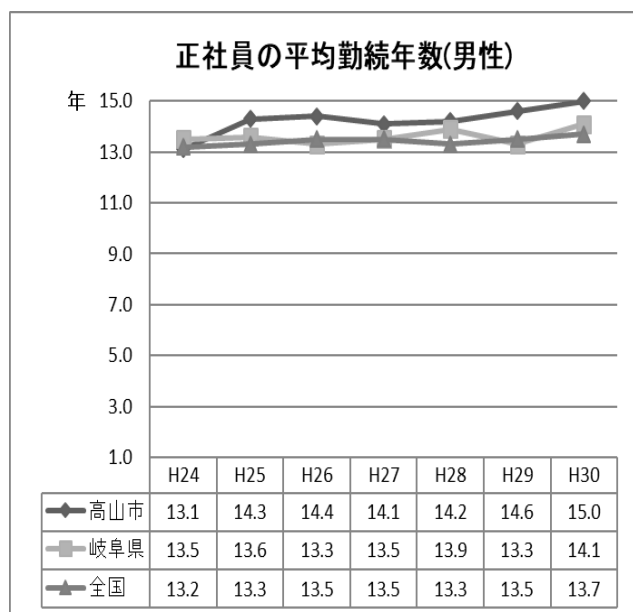
(1) 平均年齢（男女別）

正社員の平均年齢は、男性が46.2歳、女性が44.6歳である。なお、全国、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全国、岐阜県よりも高い年齢で推移している。



(2) 平均勤続年数（男女別）

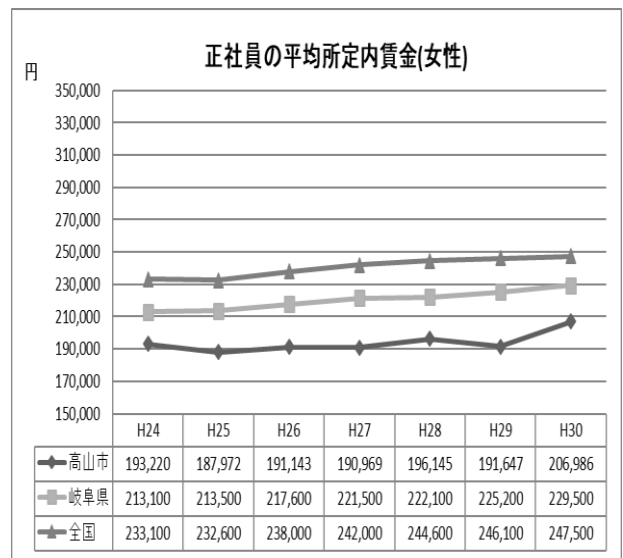
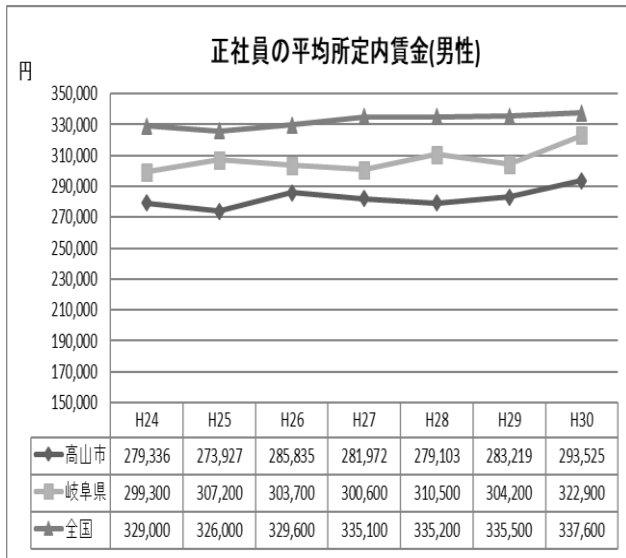
正社員の平均勤続年数は、男性が15.0年、女性が13.2年で、男性の方が女性より年数が1.8年長い。なお、全国、岐阜県における平均勤続年数はそれぞれ下記のとおりで、当市の平均勤続年数は男女とも全国、岐阜県より長い年数で推移している。



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

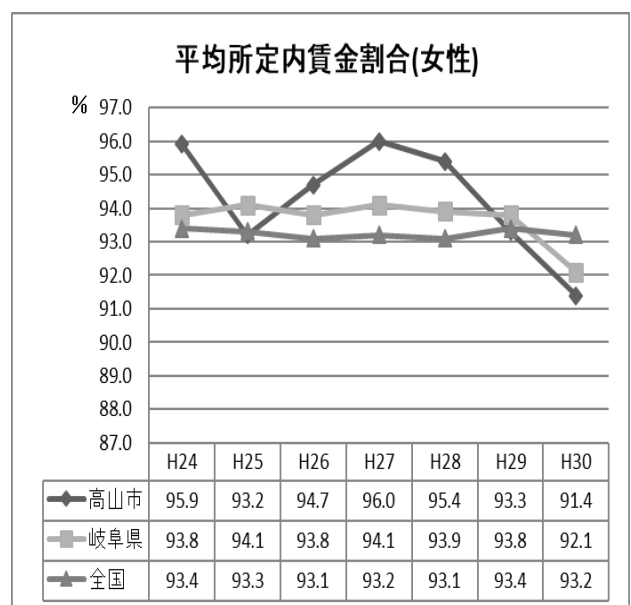
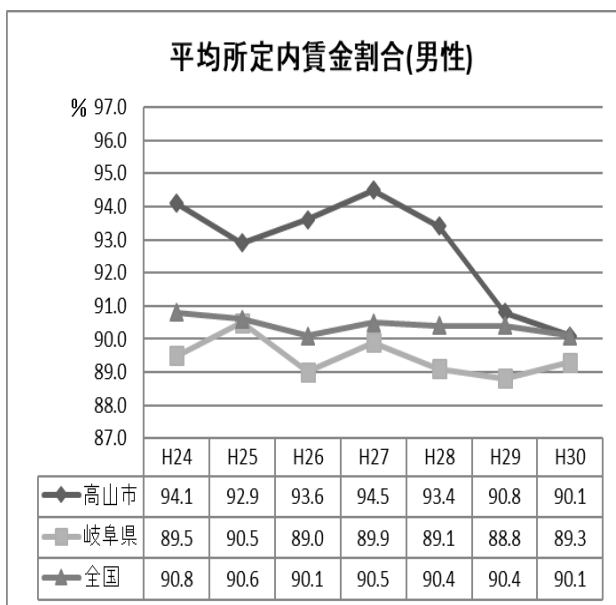
(1) 正社員の平均所定内賃金（男女別）

正社員の平均所定内賃金は、男性が293,525円、女性が206,986円で、男性が女性より86,539円高い。なお、全国、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全国、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（男女別）

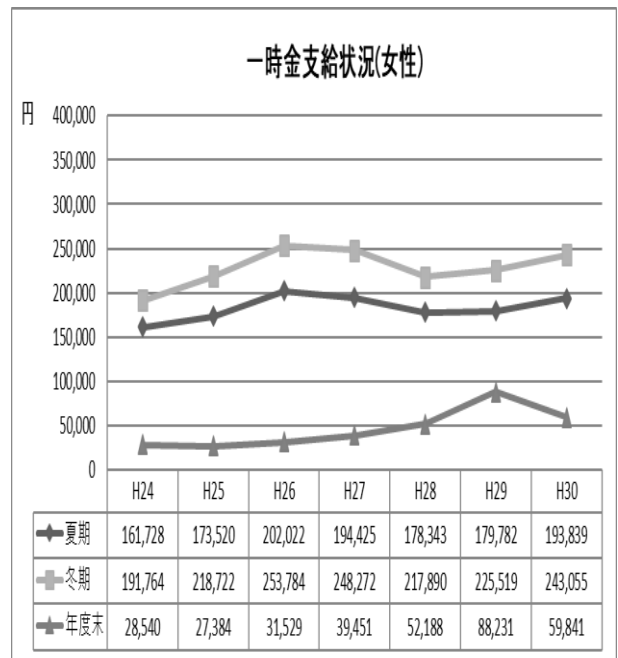
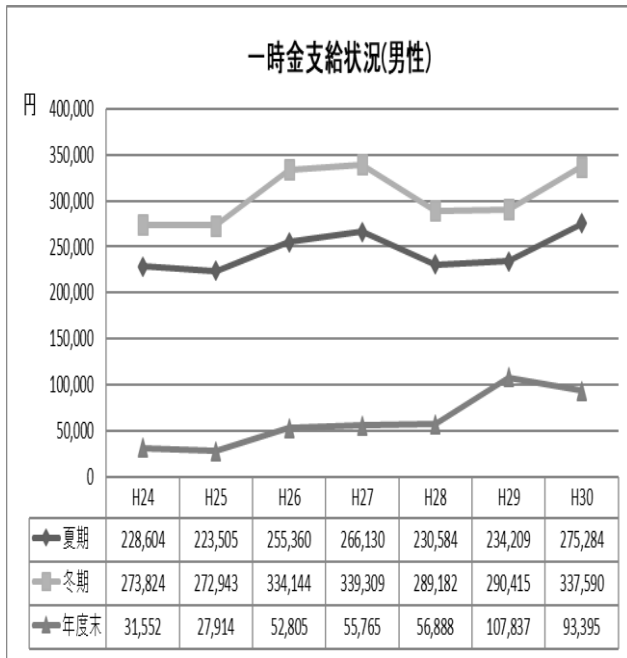
正社員の平均賃金に占める所定内賃金の割合は、男性が90.1%、女性が91.4%である。なお、全国、岐阜県における平均所定内賃金の割合はそれぞれ下記のとおりで、当市の所定内賃金の割合は男性は全国と同率で、岐阜県よりも高い割合で推移しているが、女性は全国、岐阜県よりも低い割合となっている。



(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、男性が 337,590 円、女性が 243,055 円である。また、一年間の一時金平均支給額の合計は、男性が 706,269 円、女性が 496,735 円である。

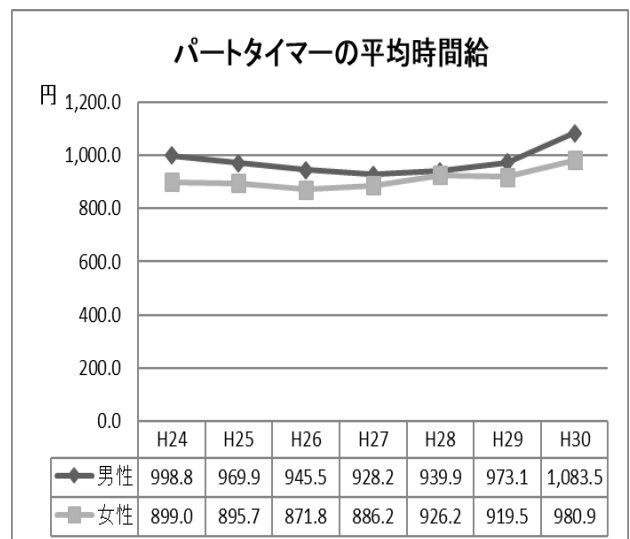
なお、平成 29 年と比較すると、男女ともに夏期と冬期の支給額が増加している。



(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 1,083.5 円、女性が 980.9 円で、男性が 102.6 円高い。

平成 29 年と比較すると、男性が 110.4 円増加し、女性も 61.4 円増加している。

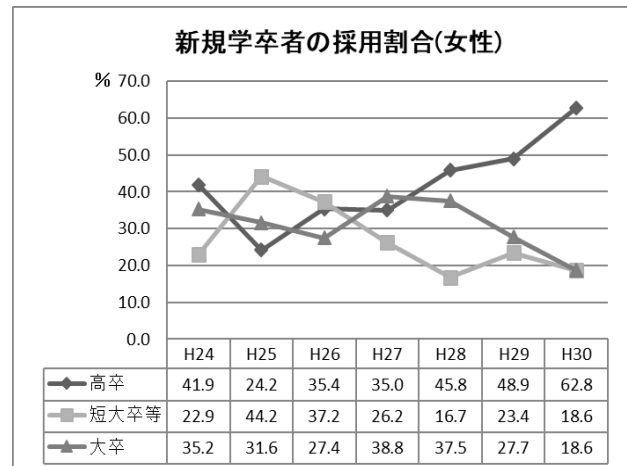
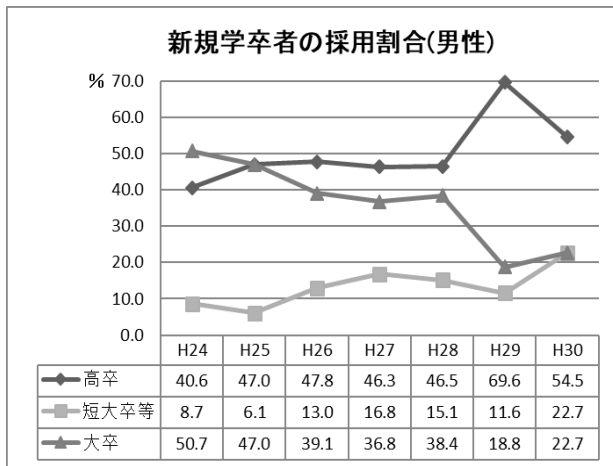


7. 採用された新規学卒者の卒業種別及び平均初任給

(1) 採用された新規学卒者の卒業種別（男女別）

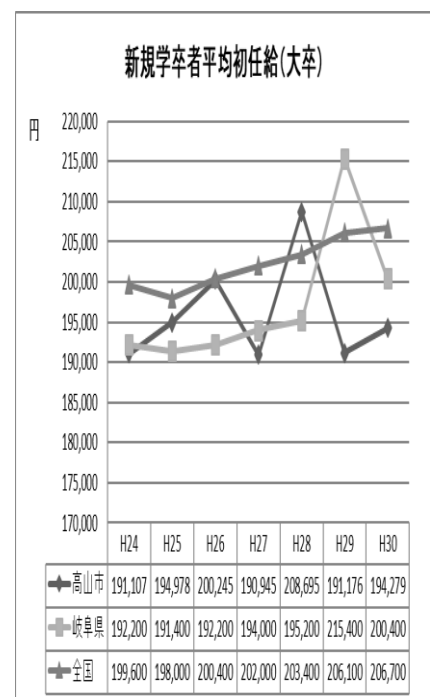
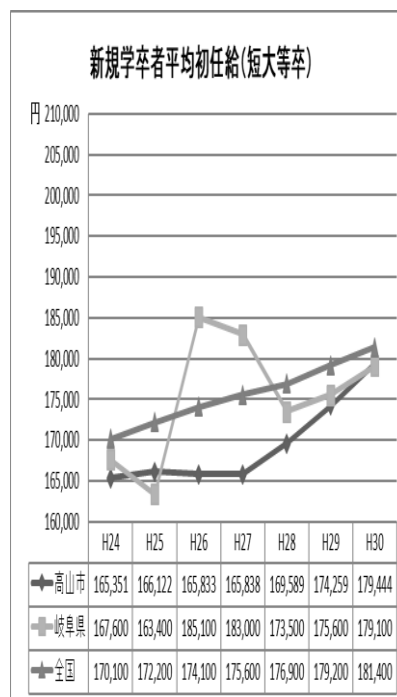
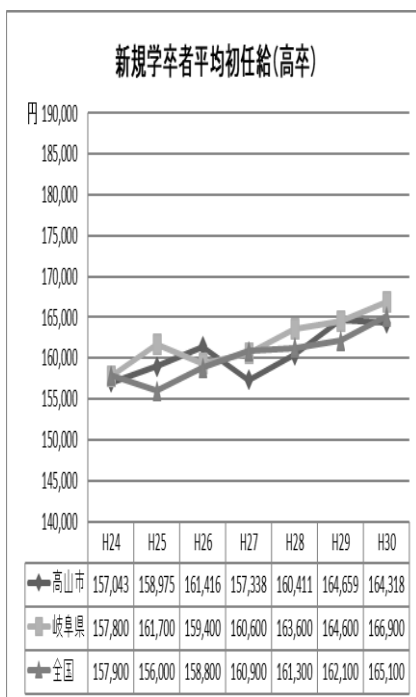
回答のあった事業所において平成30年に新規採用された新規学卒者は、男性44人、女性43人である。

卒業種別の採用割合をみると、男性は高卒の採用割合が平成29年と比較して15.1ポイント減少し54.5%、女性においては高卒が13.9ポイント増加し62.8%となっている。



(2) 新規学卒者の平均初任給

平成30年に採用された新規学卒者の平均初任給は、高卒で164,318円、短大等卒で179,444円、大卒で194,279円となっており、平成29年と比較すると「短大卒」、「大卒」において増加している。なお、全国、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、当市の平均初任給は、短大卒のみ岐阜県の平均を上回っている。

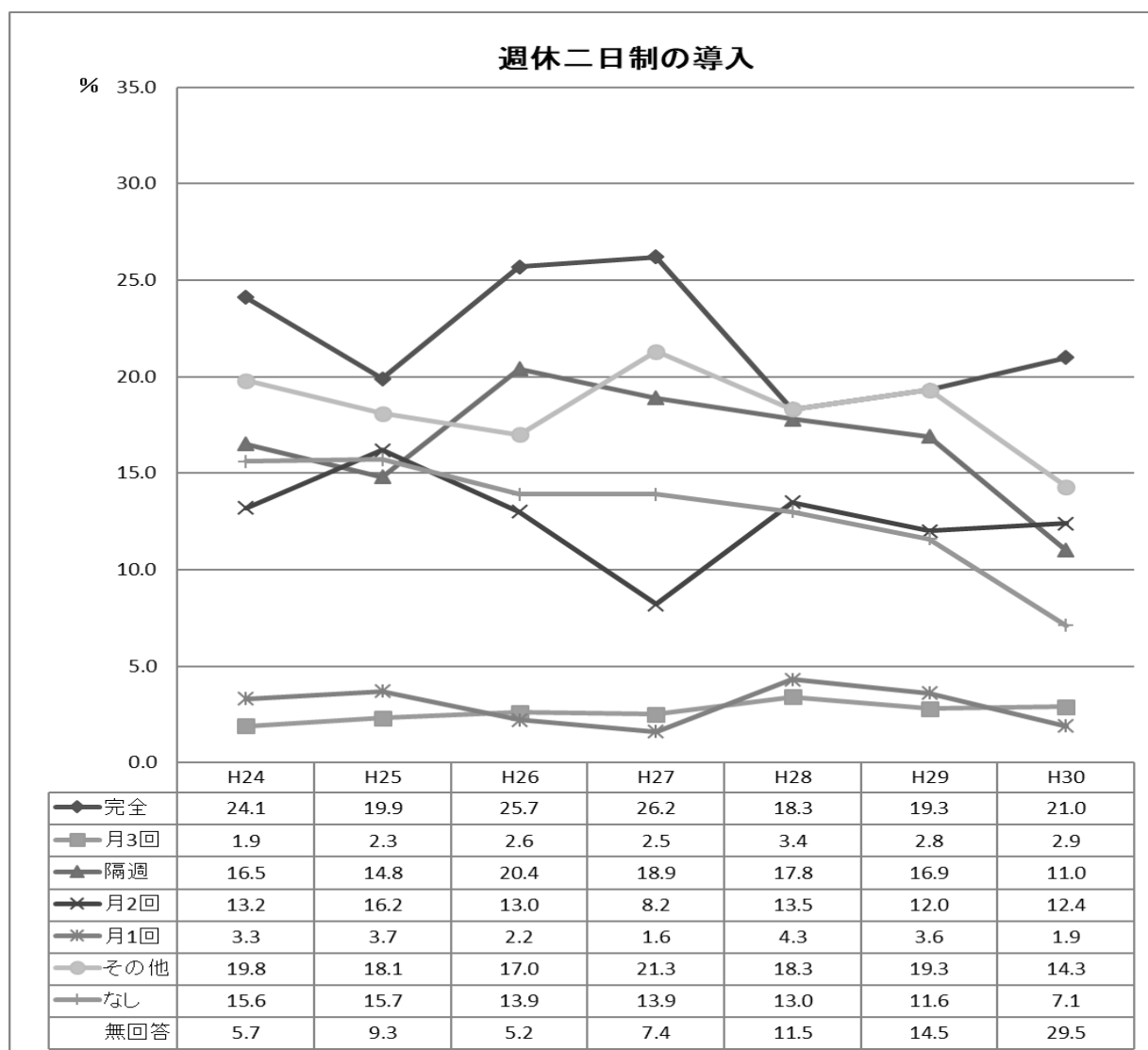
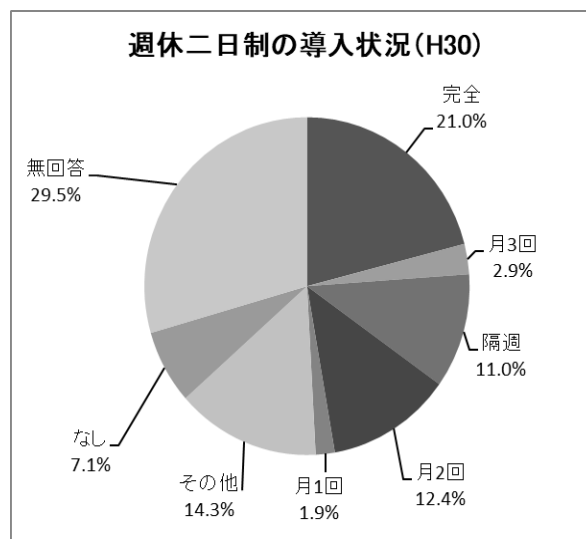


8. 週休二日制の実施状況及び年次有給休暇の状況

(1) 週休二日制の実施状況

週休二日制の実施状況は、「完全週休二日制」を実施している事業所の割合が21.0%で、「隔週」が11.0%、「月2回」が12.4%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の6割以上を占めている。

平成29年と比較すると、「完全」、「月3回」、「月2回」と回答した事業所の割合が増加している。

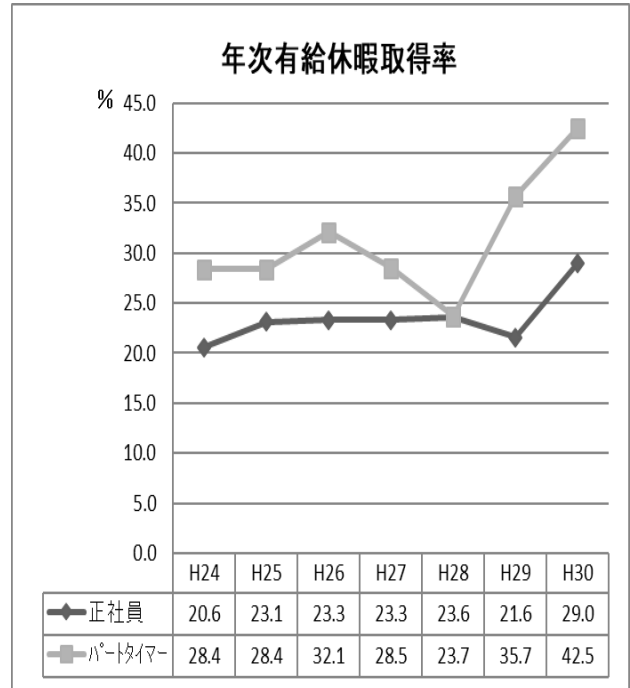
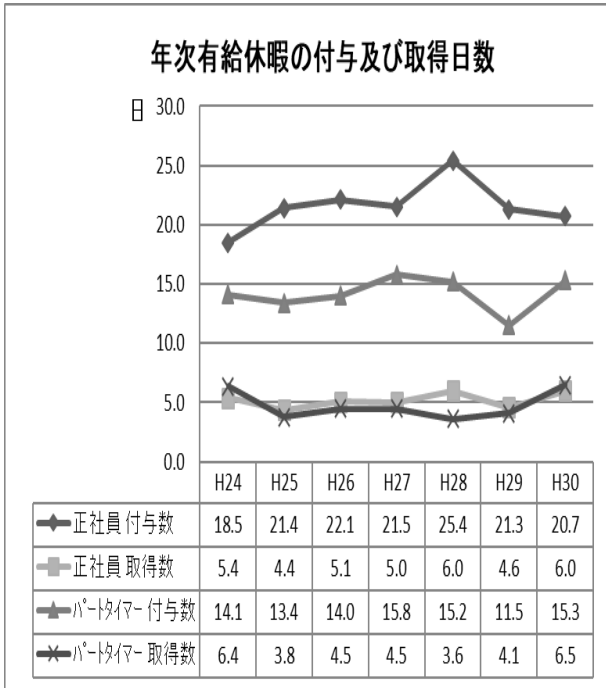


(2) 年次有給休暇の状況（正社員及びパートタイマー）

正社員1人あたりの平均年次有給休暇付与日数は20.7日で、休暇の平均取得日数は6.0日(取得率29.0%)である。

パートタイマー1人あたりの平均休暇付与日数は、15.3日で、休暇の平均取得日数は6.5日(取得率42.5%)である。

取得率について平成29年と比較すると、正社員は7.4ポイント増加し、パートタイマーは6.8ポイント増加している。



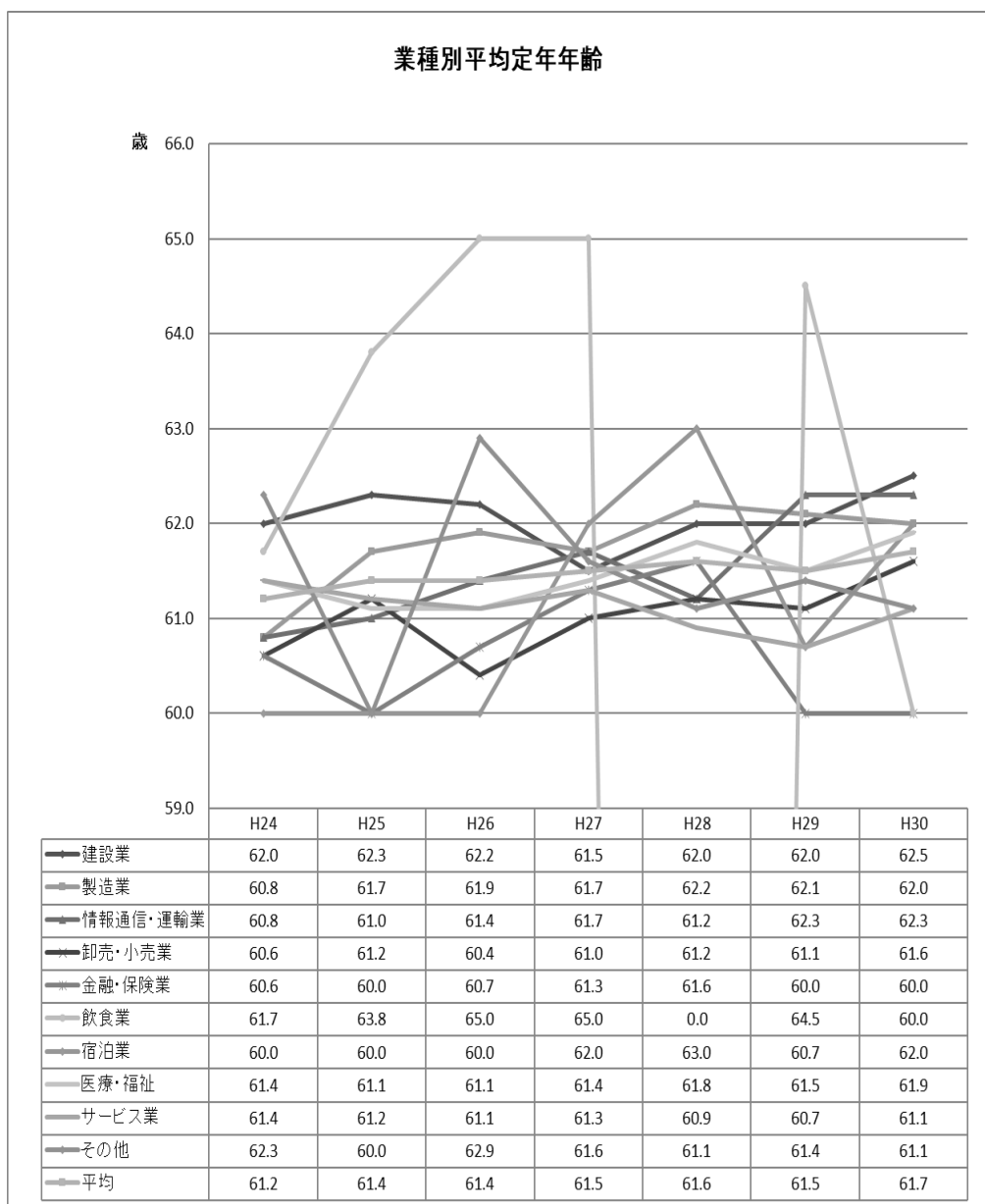
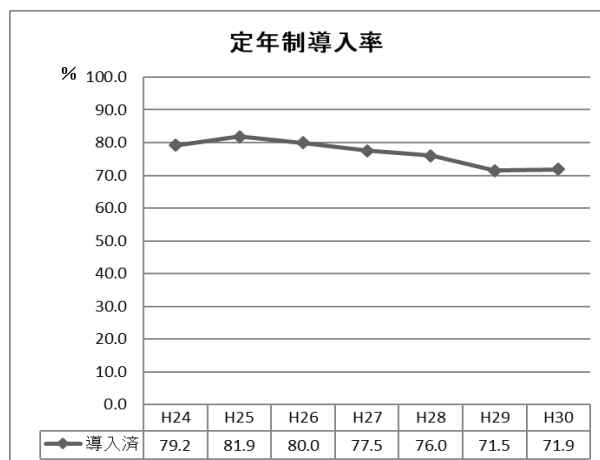
9. 定年制の実施状況及び雇用調整の実施状況

(1) 定年制の有無

定年制を定めている事業所の割合は71.9%で、平均定年年齢は61.7歳である。

平成29年と比較すると、業種別平均定年年齢は、飲食業で4.5ポイント減少したが、その他の業種においては、ほぼ一定の値で推移している。

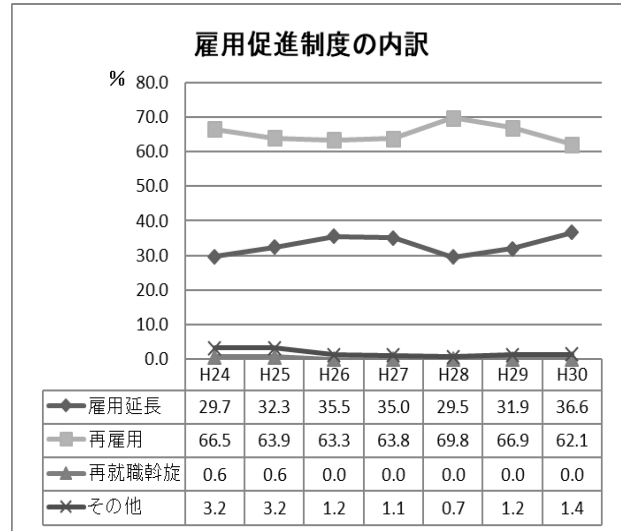
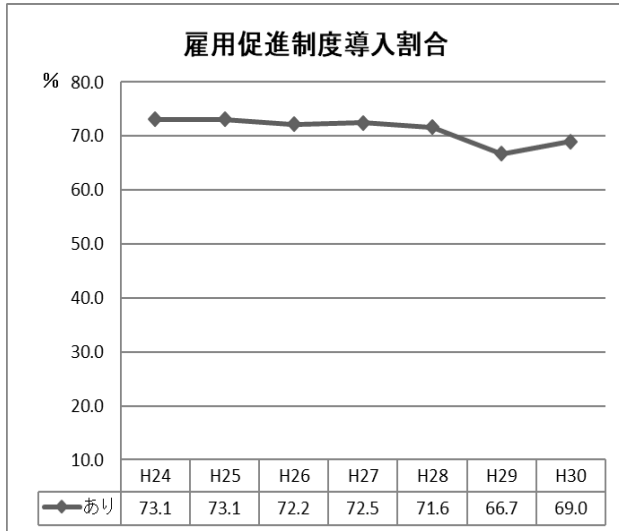
なお、平均定年年齢が最も高いのは「建設業」の62.5歳である。



(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 69.0%で、平成 29 年と比較すると 2.3 ポイント増加している。

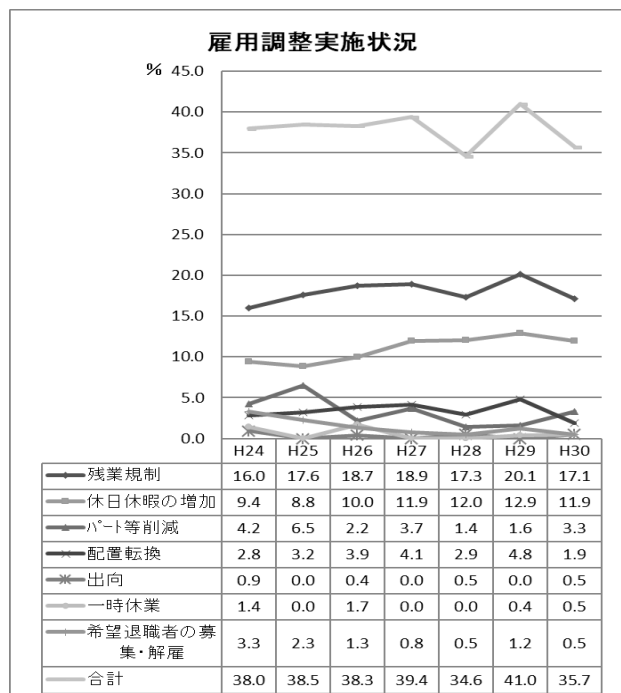
また、雇用促進制度の内訳では、「雇用延長」と「再雇用」がそれぞれ 36.6%、62.1%と大半を占めている。



(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 35.7%で、平成 29 年と比較すると 5.3 ポイント減少している。

実施内容をみると、平成 29 年と比べて「パート等削減」、「出向」、「一時休業」は増加している。



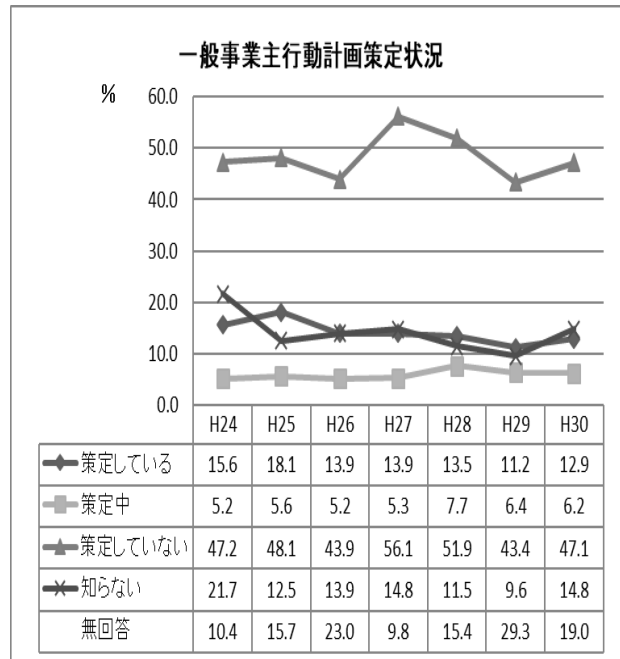
10. 育児に関する諸制度の実施状況

(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 12.9%で、平成 29 年と比較すると 1.7 ポイント増加している。

また、「策定中」と回答した事業所の割合は 6.2%で、0.2 ポイント減少している。

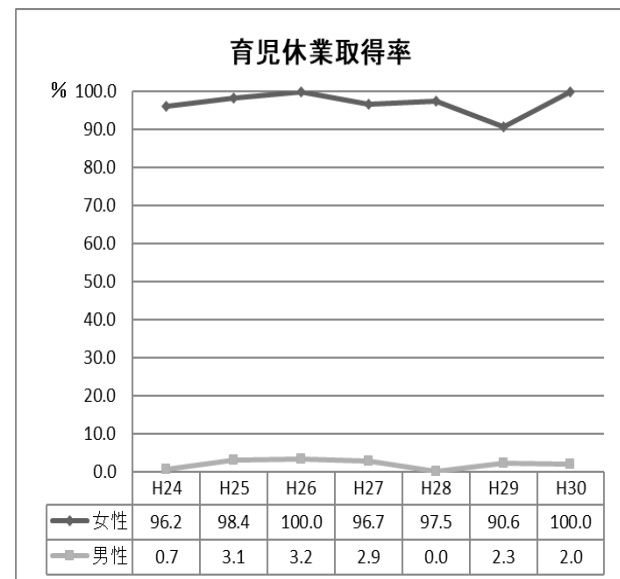
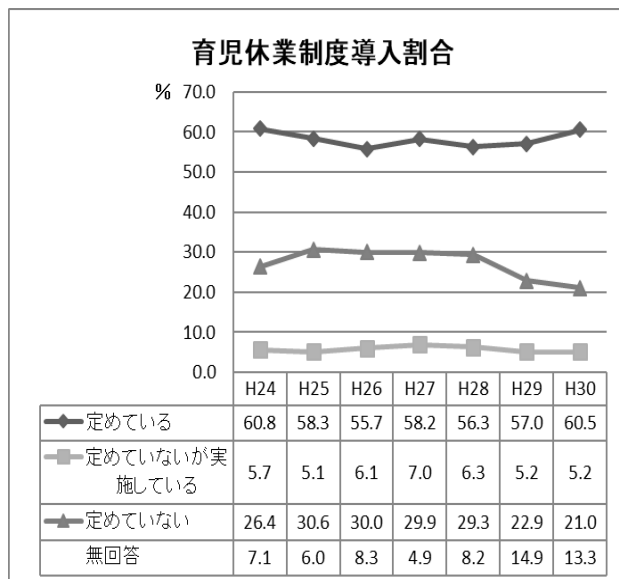
なお、「策定していない」又は「知らない」と回答した事業所の割合は 6 割以上を占めている。



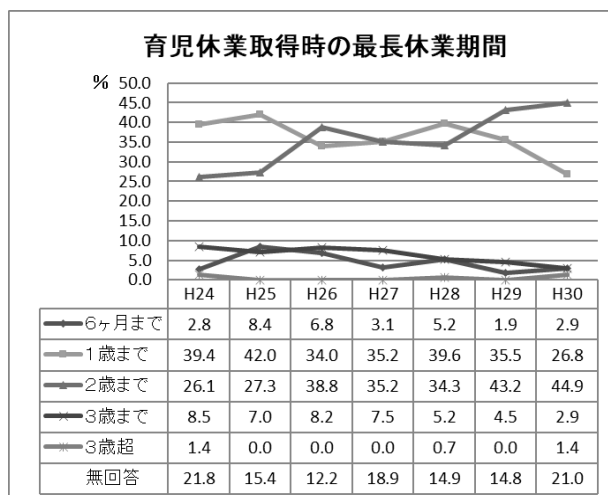
(2) 育児休業制度の実施状況

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 65.7%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 100%と高い値で推移しているのに対し、男性の取得率は低い値で推移している。



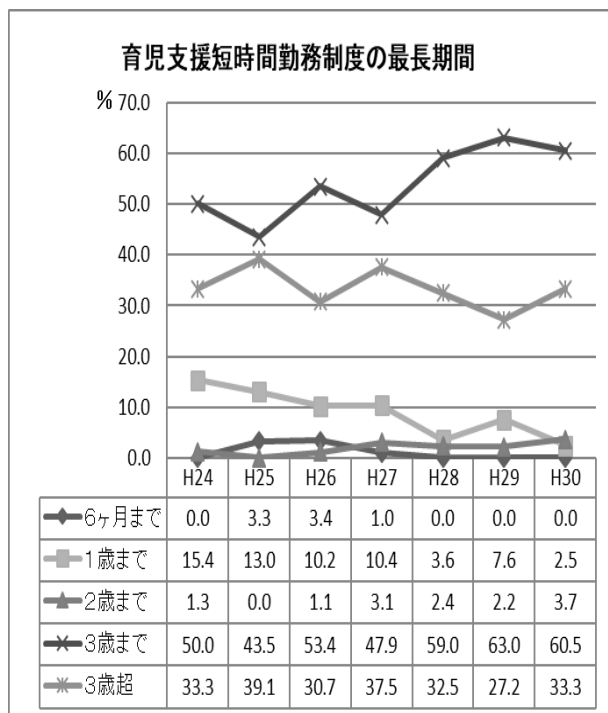
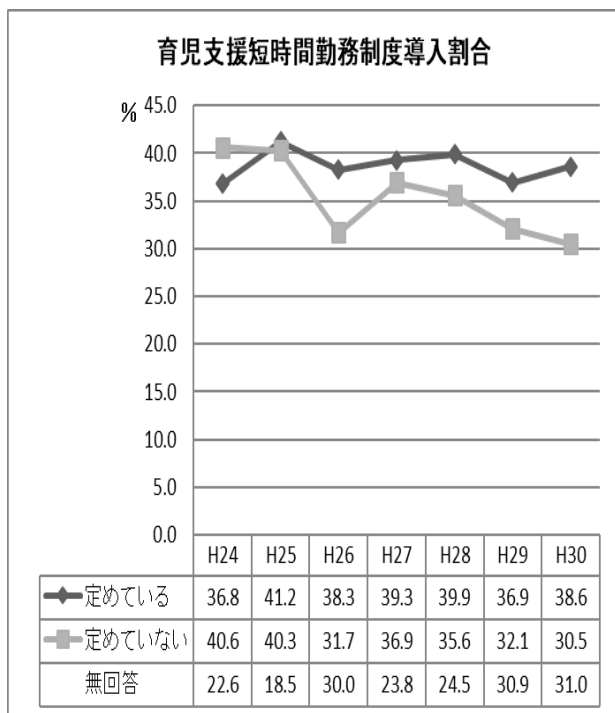
育児休業取得時の最長休業期間は「1歳まで」、「2歳まで」と回答した事業所の割合が多く、それぞれ26.8%、44.9%となっている。



(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38.6%で、平成29年と比較すると1.7ポイント増加している。

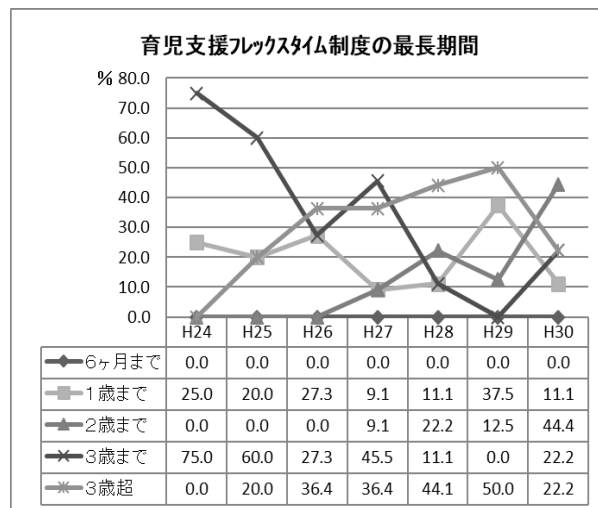
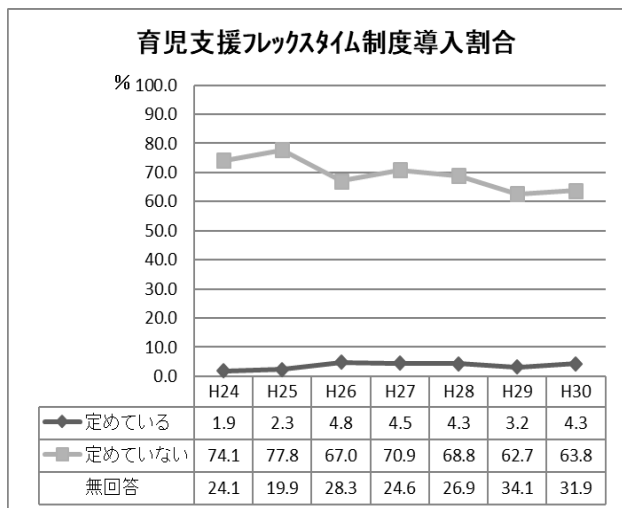
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳まで」と回答した事業所の割合が60.5%で最も高い。



(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4.3%で、本調査に回答したほとんどの事業所において定められていない。

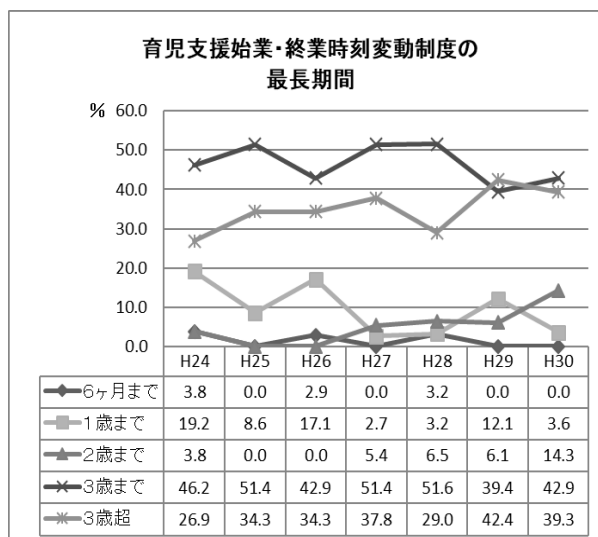
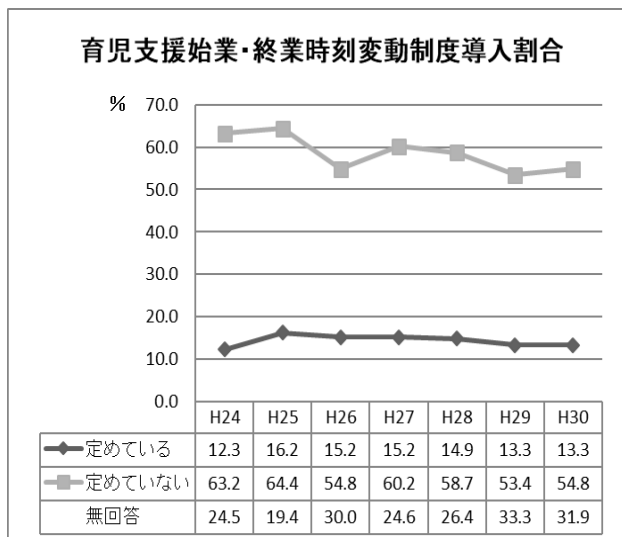
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「2歳まで」と回答した事業所の割合が44.4%で最も高い。



(5) 育児支援に係る始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の状況

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13.3%で、平成29年と同じである。

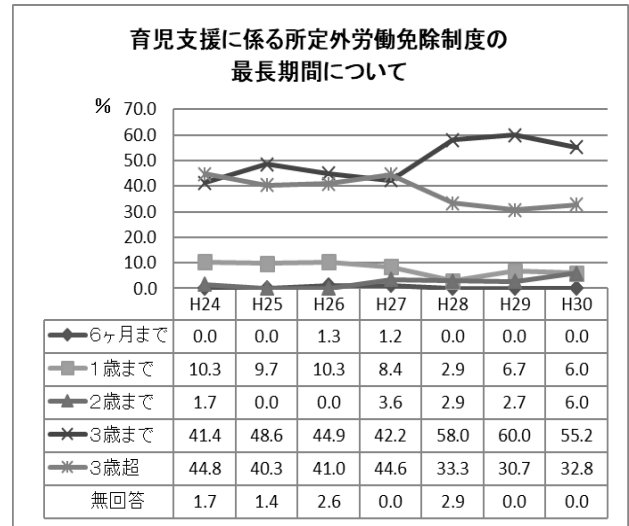
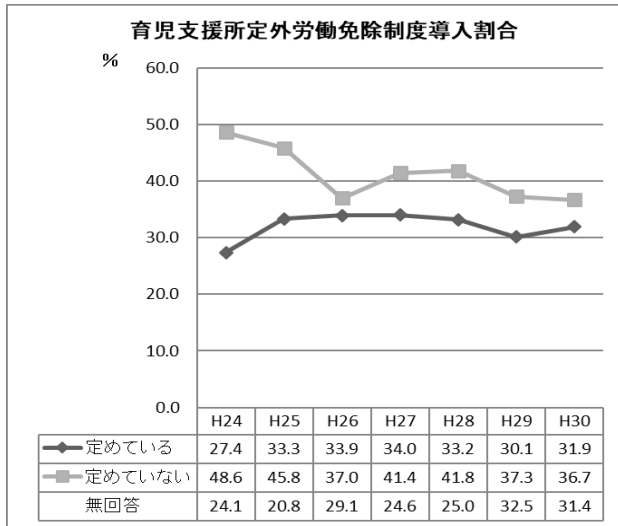
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳まで」と回答した事業所の割合が42.9%で最も高い。



(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31.9%で、平成29年と比較すると1.8ポイント増加している。

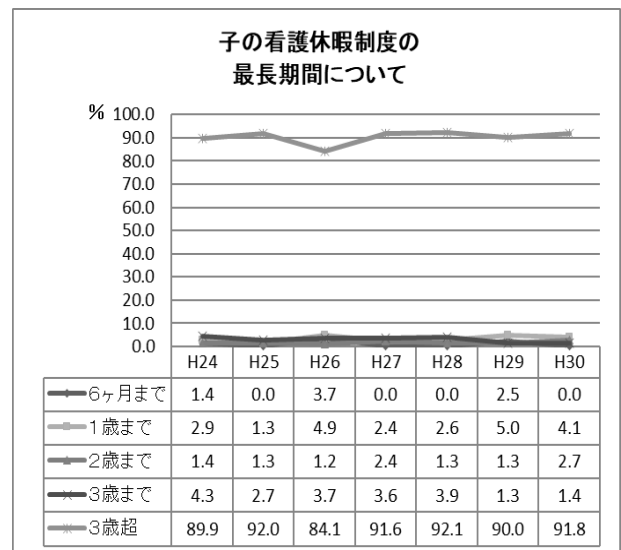
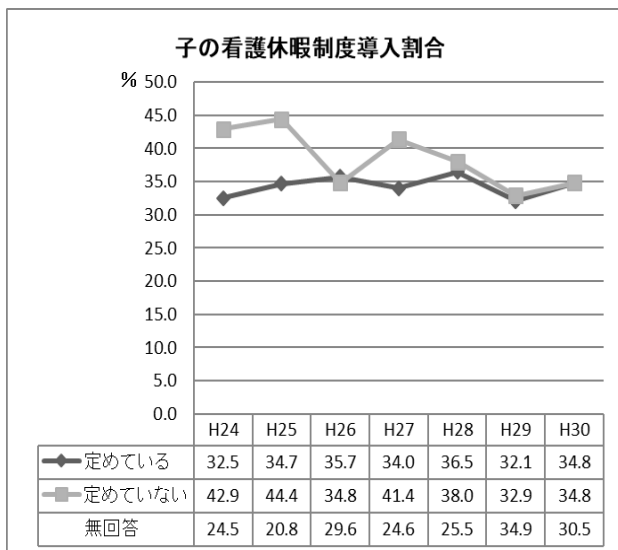
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳まで」と回答した事業所の割合が55.2%で最も高い。



(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34.8%で、平成29年と比較すると2.7ポイント増加している。

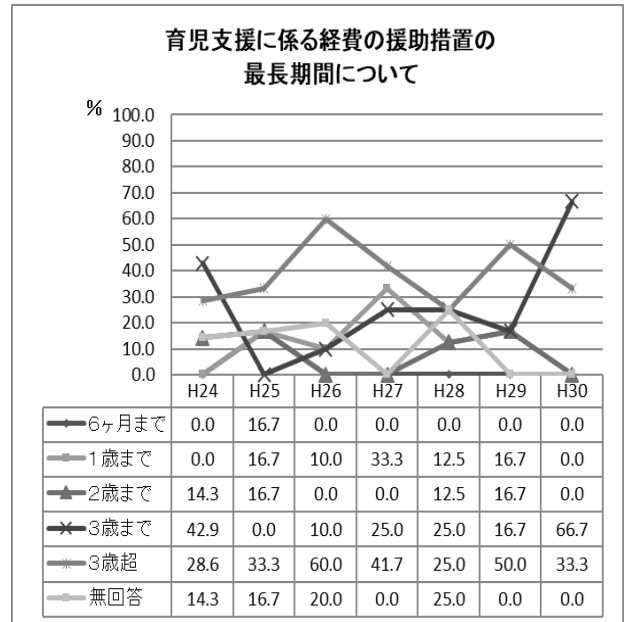
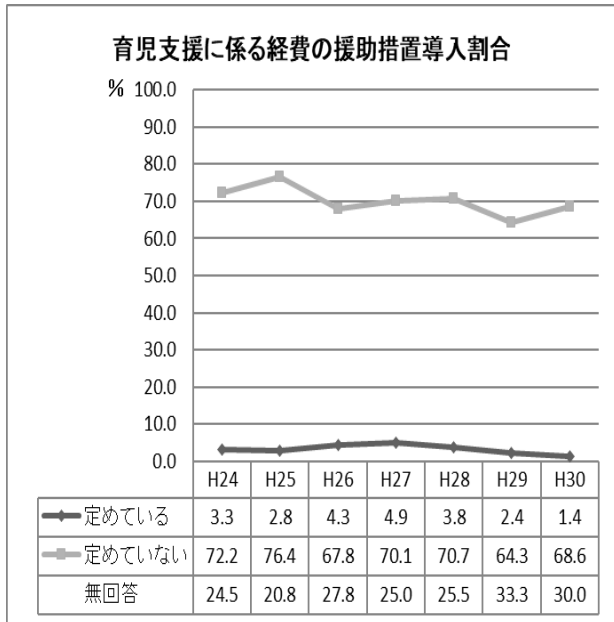
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3歳超」と回答した事業所の割合が9割を超えている。



(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1.4%で、平成29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歳まで」と回答した事業所の割合が66.7%で最も高い。

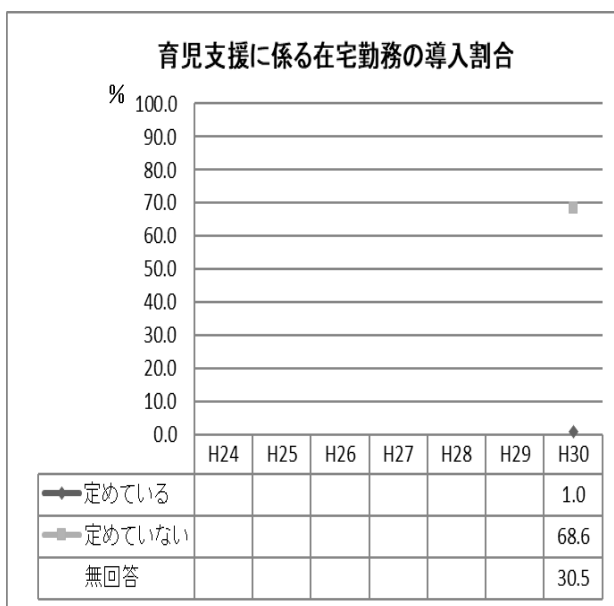


(9) 育児支援に係る在宅勤務制度の状況

育児を支援するために、在宅勤務制度を定めている事業所の割合は1.0%（210社中2社）である。

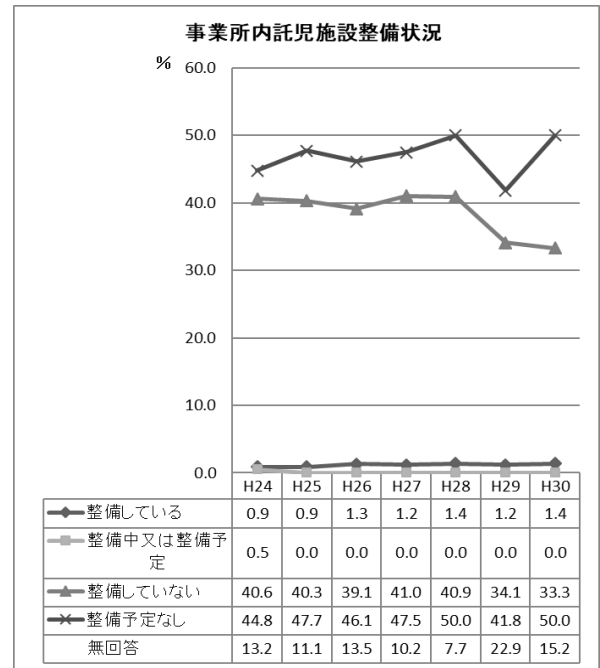
当該制度を定めている2つの事業では、その最長期間を「2歳まで」、「3歳まで」とそれぞれ回答している。

(H30年より調査開始)



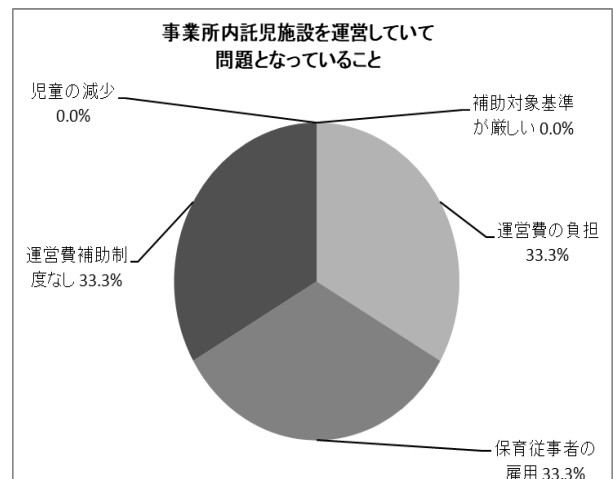
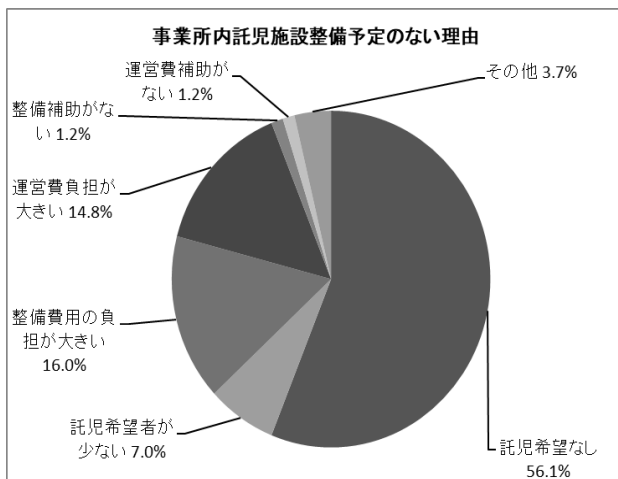
(10) 事業所内託児施設の整備状況

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1.4%となっており、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」「運営費負担が大きい」等、費用面の問題があるという回答が約3割を占めている。

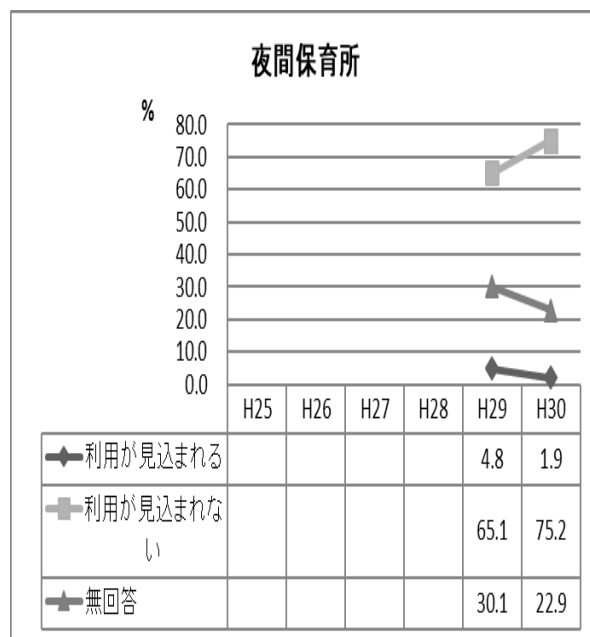
また、現在事業所内託児施設を運営している事業所において問題となっていることについては、「運営費の負担」「保育従事者の雇用」「運営費補助制度なし」との回答であった。



(1 1) 夜間保育所の開設

夜間保育所の開設により、従業員の「利用が見込まれる」と回答した事業所の割合は1.9%で、平成29年と比較すると2.9ポイント減少している。

夜間保育所についての意見では、「非常にありがたいと思う」、「母子家庭、父子家庭が多いと思うので、充実させていってほしい」、「市外からの通勤者にも柔軟に開放してほしい」などの意見があった。

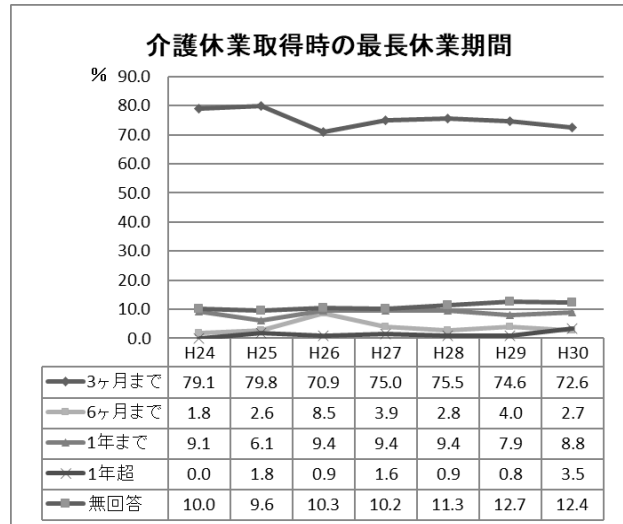
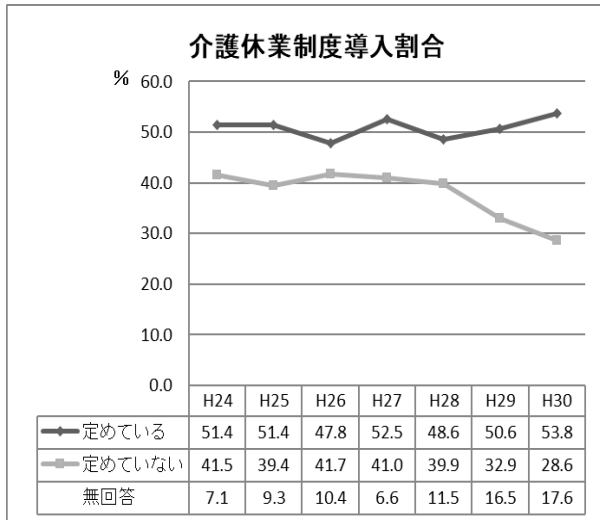


11. 介護に関する諸制度の実施状況

(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 53.8% で、平成 29 年と比較すると 3.2 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 72.6% で最も高い。

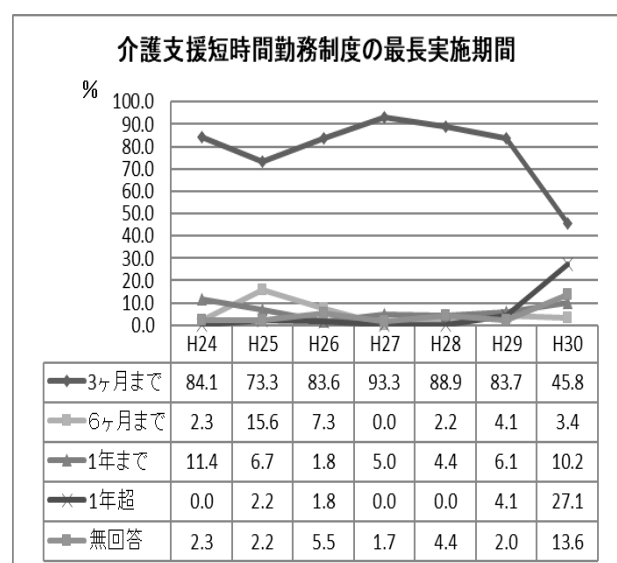
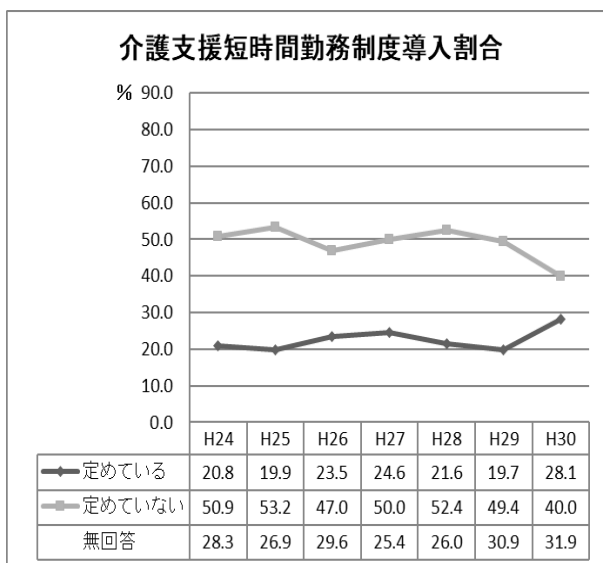


(2) 短時間勤務制度の状況

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 28.1% で、平成 29 年と比較すると 8.4 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 45.8% で、平成 29 年と比較すると、37.9 ポイント減少している。

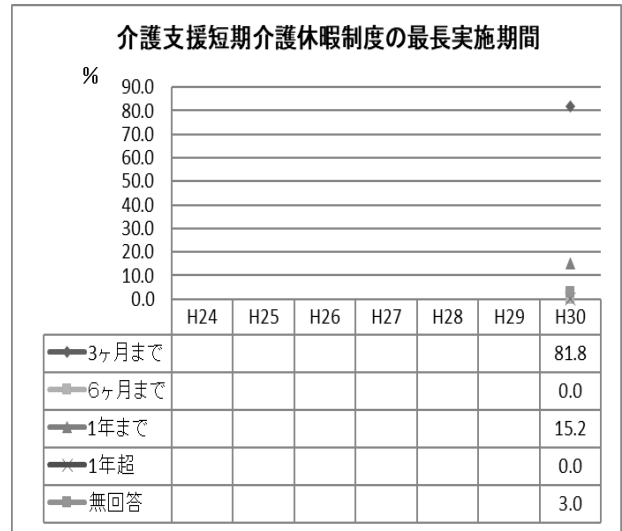
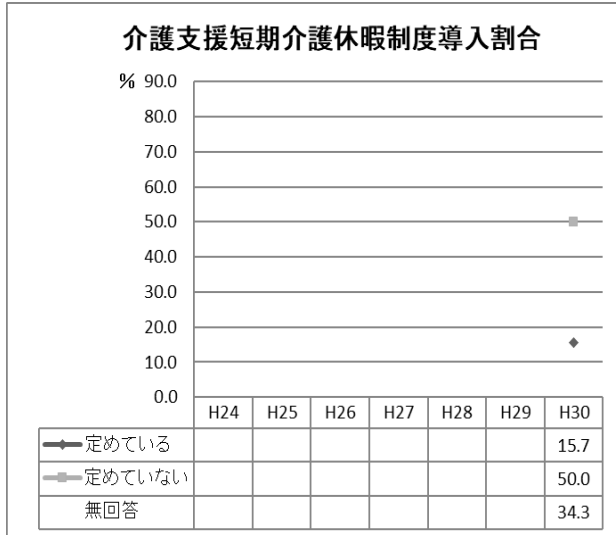
一方、「1 年まで」・「1 年超」と回答した事業所の割合は 37.3% で、平成 29 年と比較すると 27.1 ポイント増加している。



(3) 短期介護休暇制度の状況

介護支援のために、短期介護休暇制度を定めている事業所の割合は15.7%であり、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8割以上を占めている。

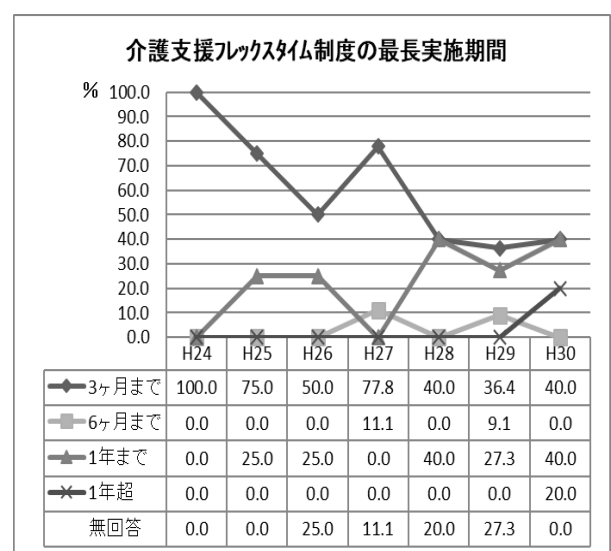
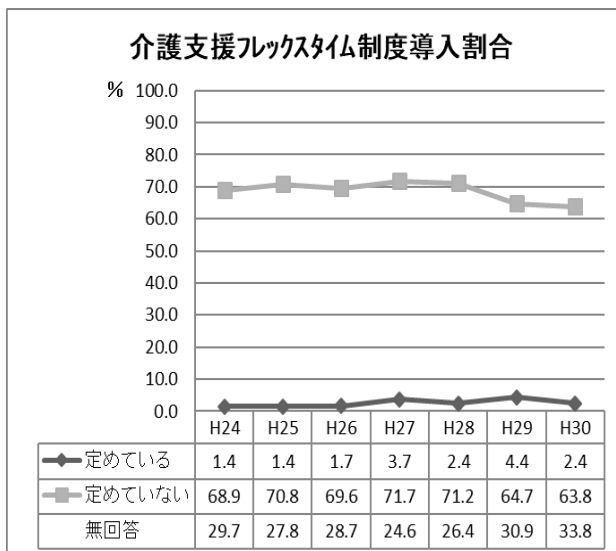
(H30年より調査開始)



(4) 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2.4%と極めて少ない状況である。

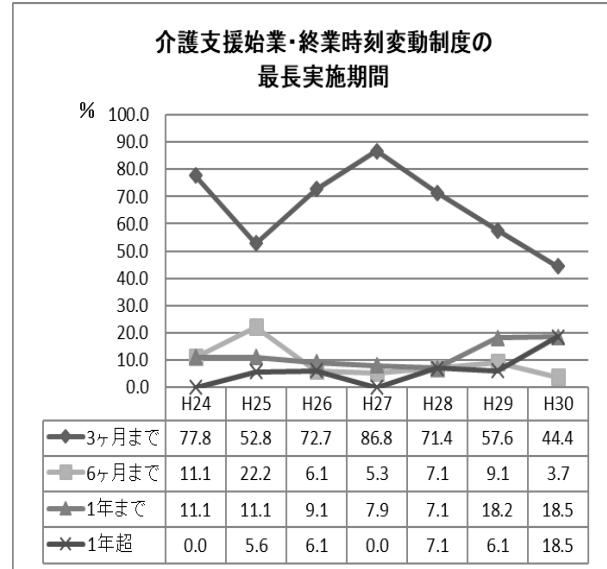
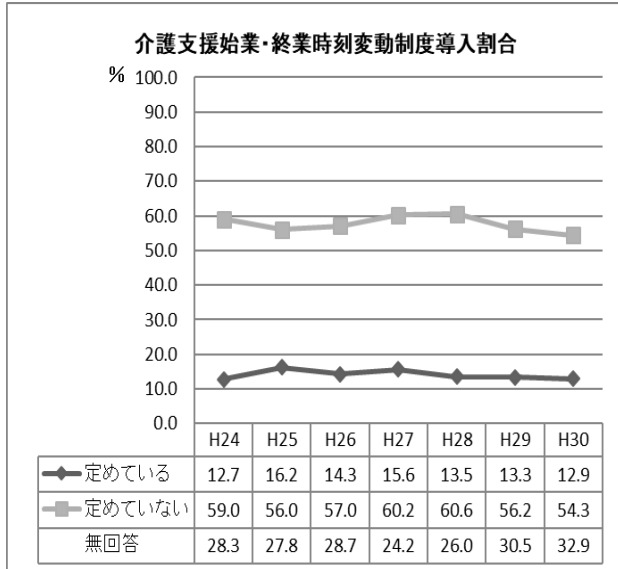
当該制度を定めている事業所において、その最長期間を「3ヶ月まで」「1年まで」と回答した事業所の割合がそれぞれ40.0%で最も高い。



(5) 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 12.9%で、平成 29 年と比較すると 0.4 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 44.4%で最も高い。

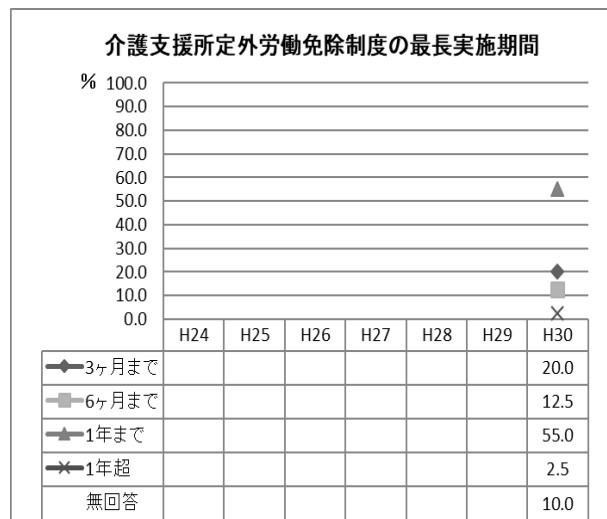
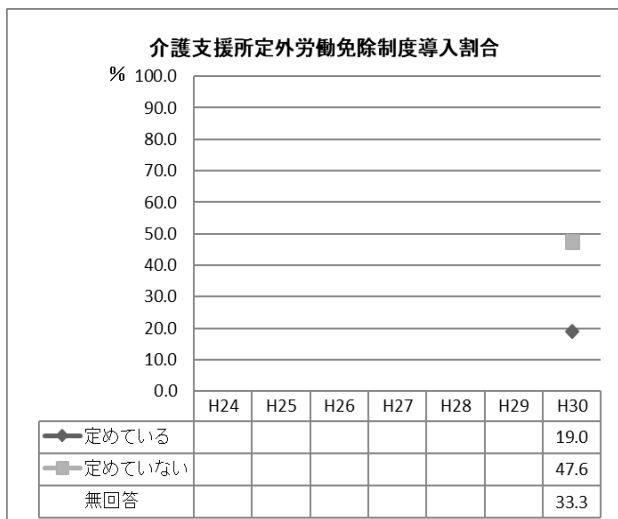


(6) 所定外労働免除制度の状況

介護支援のために、所定外労働免除制度を定めている事業所の割合は 19.0%である。

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 年まで」と回答した事業所の割合が 55.0%で最も高い。

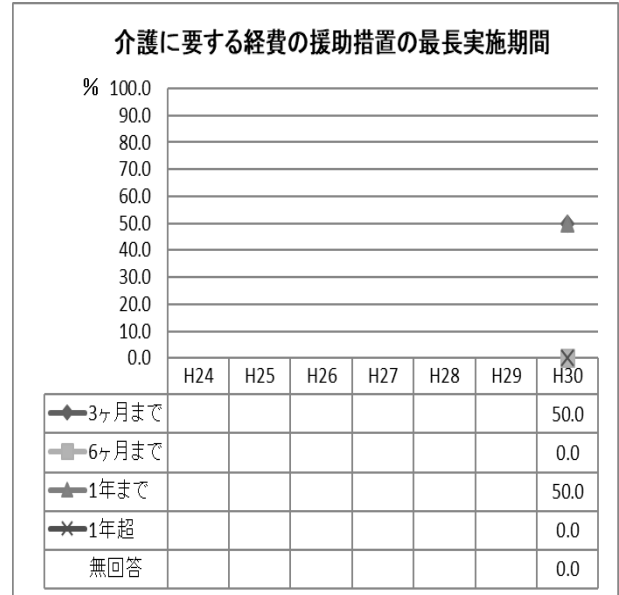
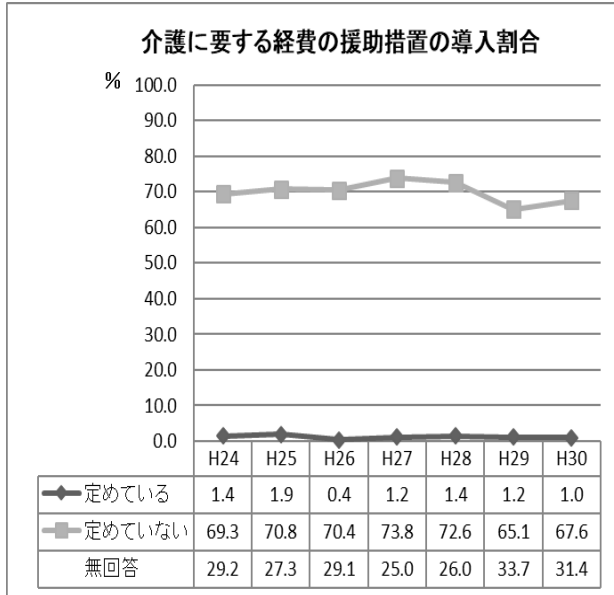
(H30 年より調査開始)



(7) 介護に要する経費の援助措置の状況

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1.0%（210社中2社）で、過去から低い値で推移している。

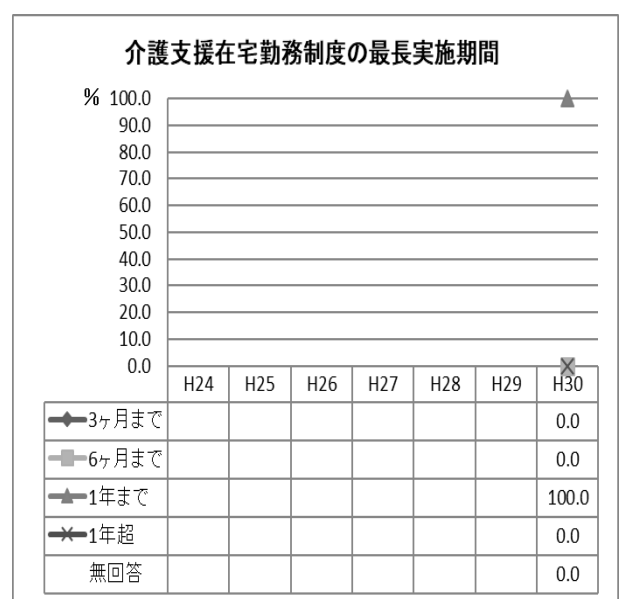
当該制度を定めている2つの事業所では、その最長期間を「3ヶ月まで」、「1年まで」とそれぞれ回答している。



(8) 在宅勤務制度の状況

介護支援のために在宅勤務制度を定めている事業所の割合は0.5%（210社中1社）である。

当該制度を定めている事業所では、その最長期間を「1年まで」と回答している。（H30年より調査開始）

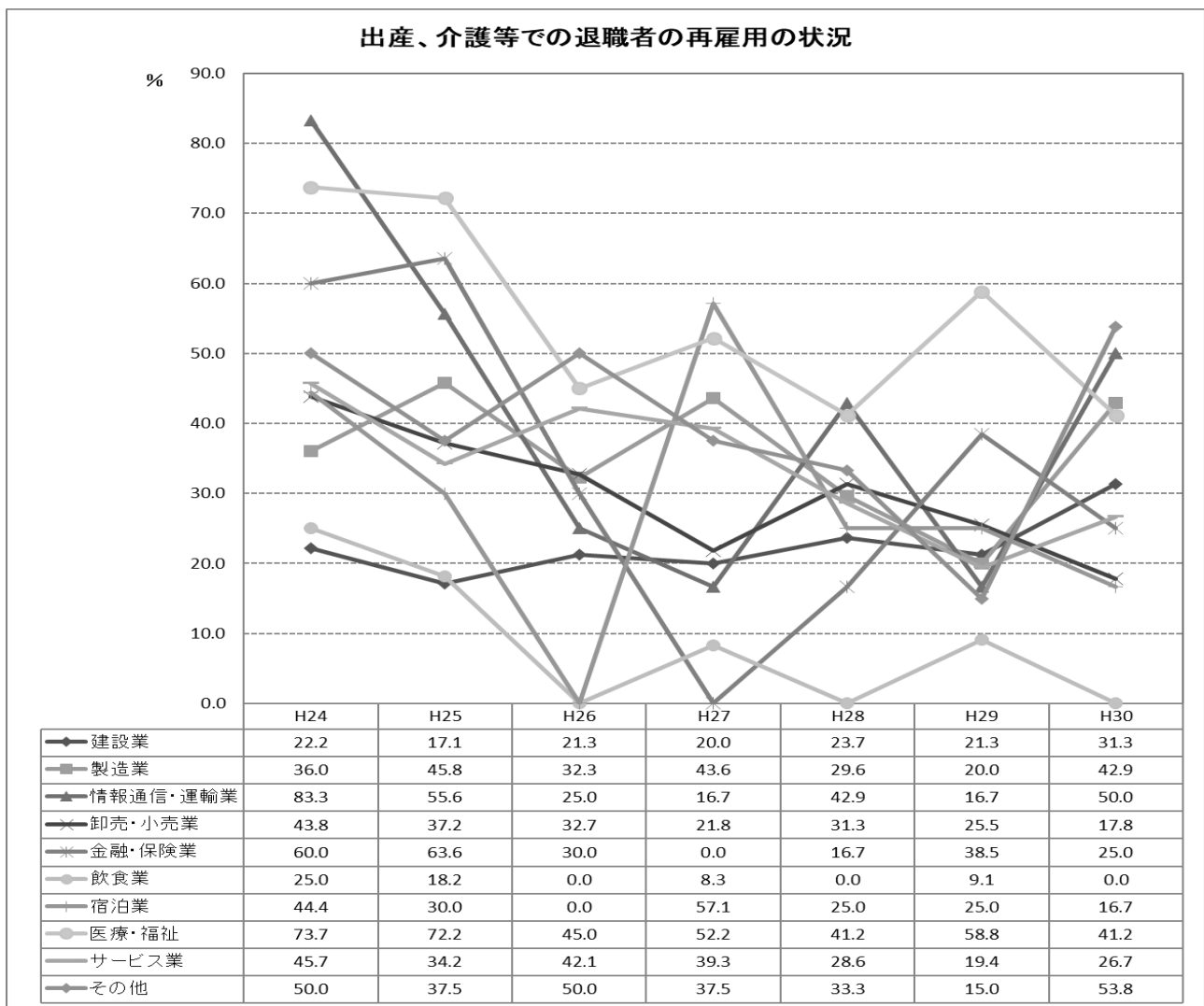
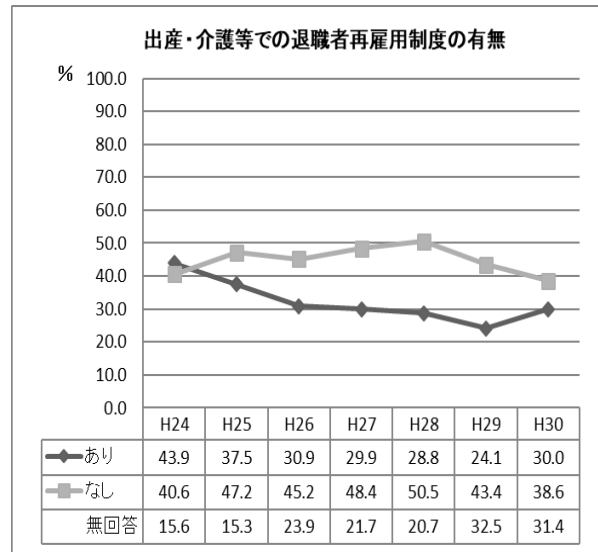


12. 出産、介護等での退職者再雇用の状況

(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30.0%で、平成29年と比較すると5.9ポイント増加している。

業種別の状況をみると「その他」において再雇用している事業所の割合が53.8%で最も高く、次に「情報通信・運輸業」が50.0%となっている。

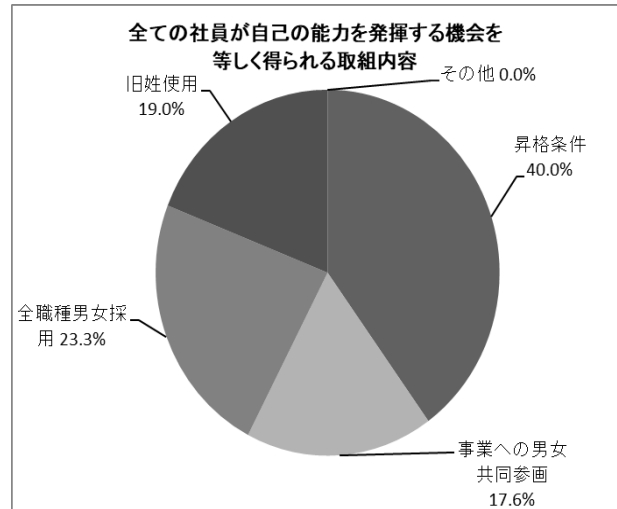
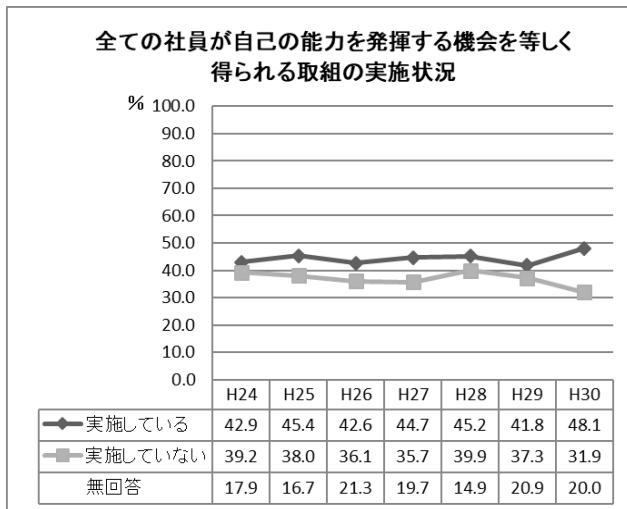


13. 社員に関する職場の状況及びセクシュアルハラスメントへの対策状況

(1) 全ての社員の能力発揮促進の取組状況

全ての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48.1%で、平成29年と比較して6.3ポイント増加している。

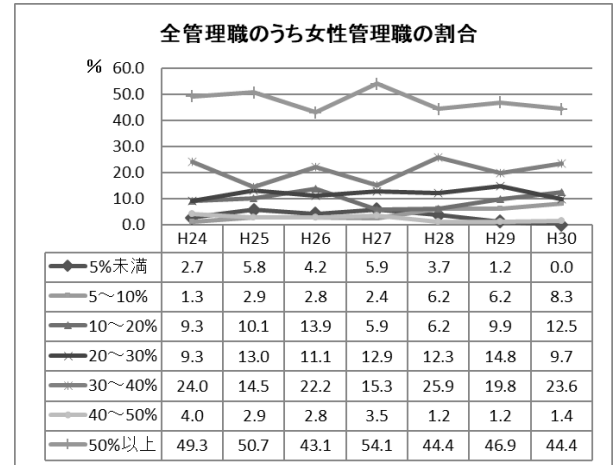
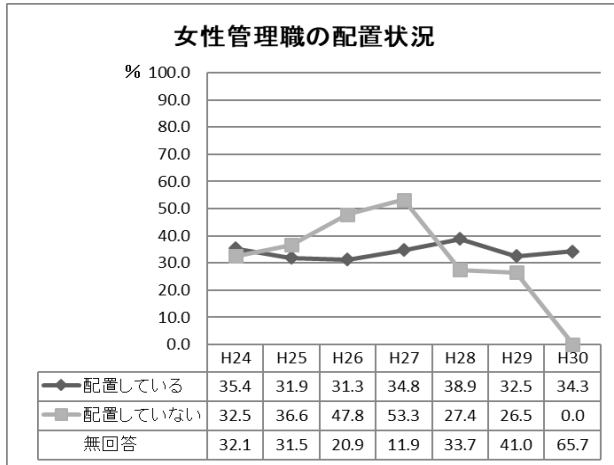
当該取組を実施している事業所において、その取組の内容として最も高い回答率であったのが「昇格条件（昇格に転勤経験、残業の有無、懇親会への出席回数などを条件にしていない）」で40.0%、次に「全職種男女採用」が23.3%となっている。



(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 34.3%で、平成 29 年と比較して 1.8 ポイント増加している。

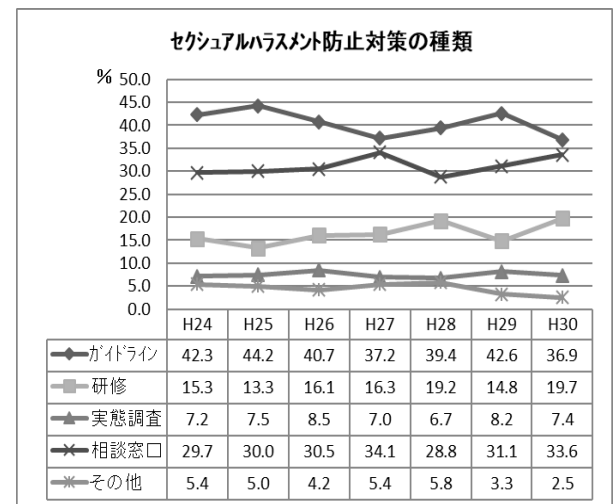
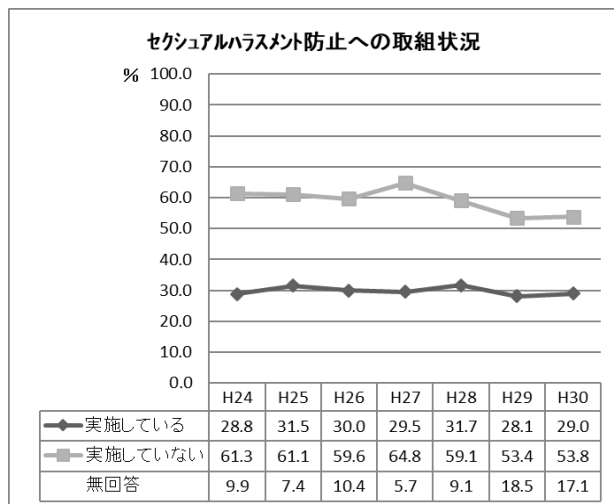
女性管理職を配置している事業所において、全体の管理職のうち女性管理職の占める割合が「50%以上」と回答した事業所の割合が最も高く、44.4%となっている。



(3) セクシュアルハラスメント防止への取組状況

セクシュアルハラスメント防止への取組を行っている事業所の割合は 29.0%で、平成 29 年と比較して 0.9 ポイント増加している。

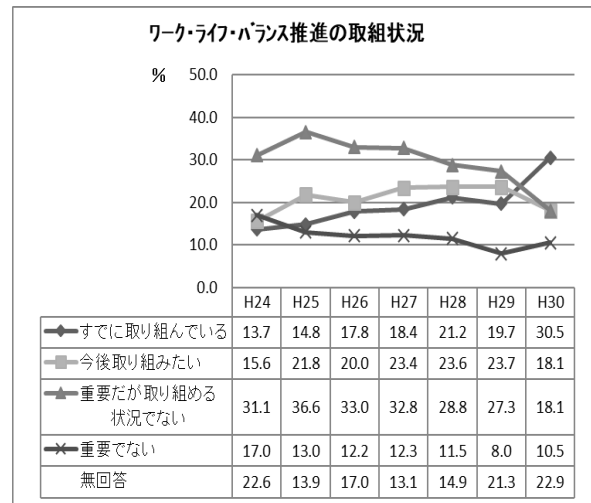
当該取組を行っているとは回答した事業所における対策の内容として、「ガイドラインの作成」と回答した事業所の割合が 36.9%で最も高く、次に「相談窓口の設置」が 33.6%となっている。



14. ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

(1) ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組状況

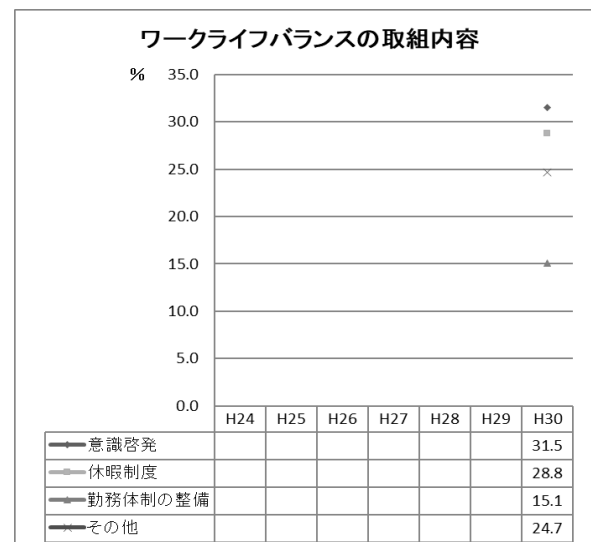
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組をすでに実施している事業所の割合は30.5%、まだ取り組んでいないが今後取り組みたいと考えている事業所の割合は18.1%である。



(2) ワーク・ライフ・バランスの取組内容

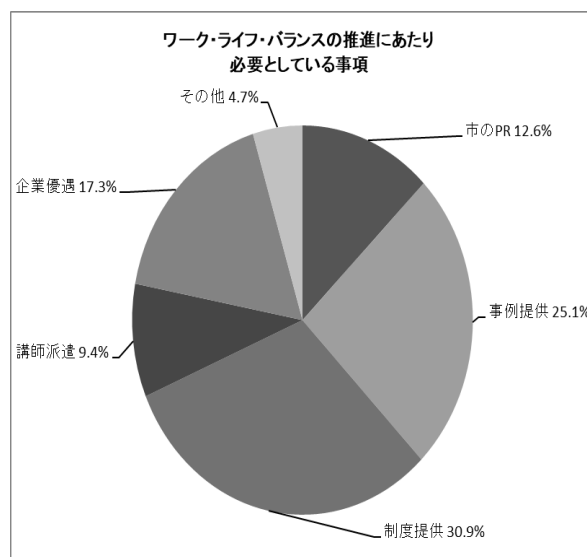
ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組内容は「意識啓発」が31.5%で最も高く、次に「休暇制度」の28.8%となっている。

(H30年より調査開始)



(3) 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の割合は「ワーク・ライフ・バランスを推進している企業の取組事例に関する情報提供」が25.1%、「雇用や休業制度に関する法律や助成制度に関する情報提供」が30.9%で、情報提供に関する回答が約半数を占めている。

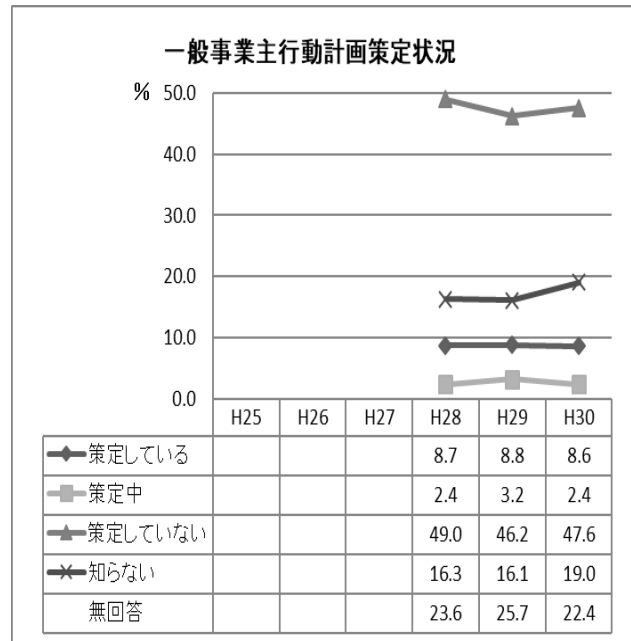


15. 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について

(1) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

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 8.6%で、「策定中」の 2.4%と併せても、11.0%と低い値となっている。

一方、「策定していない」、「知らない」と回答した事業所の割合は 6 割以上を占めている。



16.労働者を幸せにするための市の施策

(1) 労働者を幸せにするための市の施策として、次のような回答があった。

- ・住民が暮らしやすくするための公共インフラの充実
- ・助成金、補助金の支給
- ・男女の賃金差、労働差を無くすための会社(雇用側)への呼びかけ
- ・正社員と契約社員との処遇相違等の是正
- ・安心して子どもを預けられる保育所の充実
- ・生活に直結する市税(市民税・固定資産税)の減額
- ・市の公共事業(工事)の増額
- ・高山市全体を活性化し、事業収益及び賃金が上昇する施策の実施
- ・大学進学者や20代~30代が移住しやすい環境づくり
- ・介護手当の充実、介護施設の人手不足への対策
- ・景気対策の実行
- ・インターンシップの推進
- ・ワーク・ライフ・バランスの従業員側に対する啓発