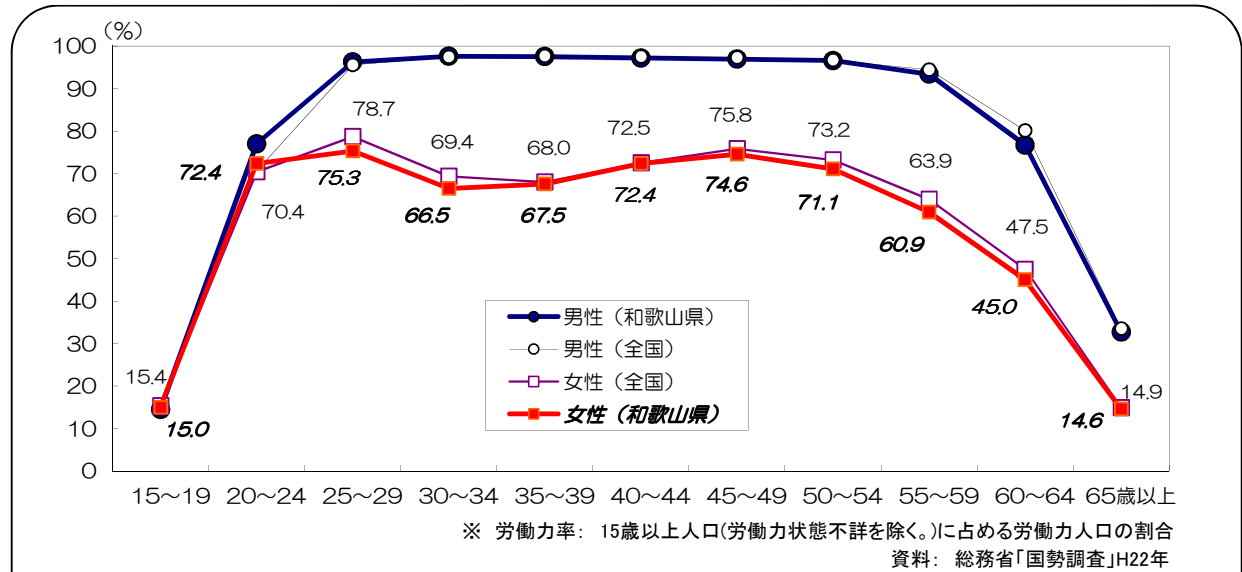


4 就 労

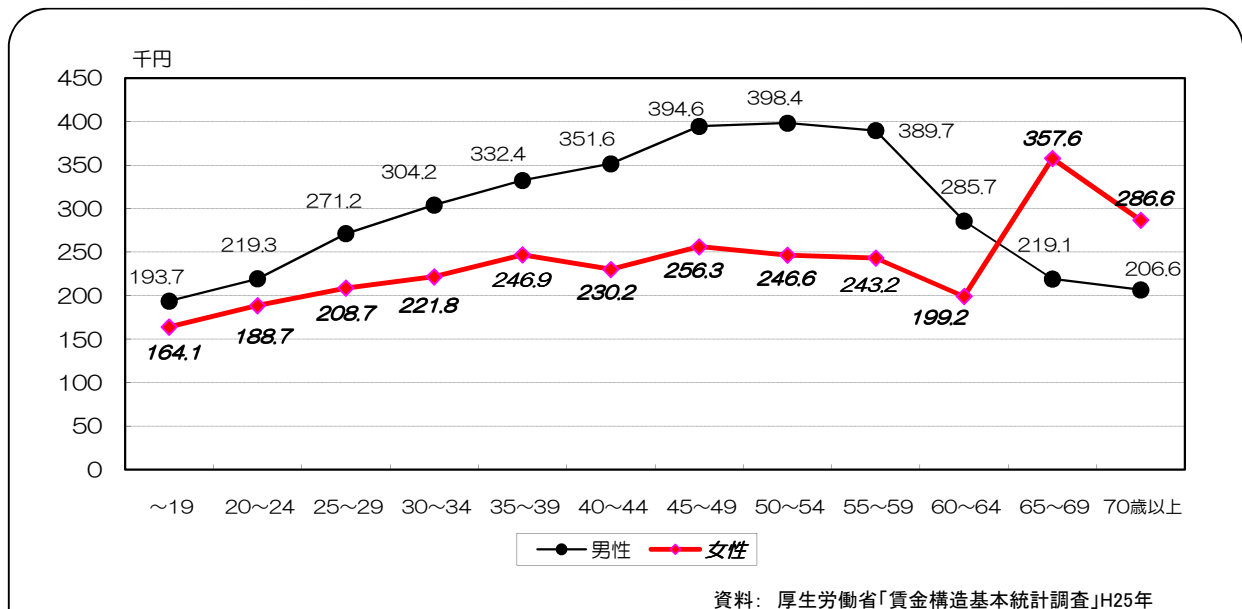
(1) 県と全国の年齢別労働力率



★ポイント★

- ◇ 男性の年齢別労働力率は、25～59歳の各年齢層で高くなる台形型となっている。
- ◇ 女性の年齢別労働力率は、M字型カーブを描き、20歳代後半で一度高くなっている。和歌山県は多くの年齢階級で全国より低い。

(2) 県の男女の年齢別賃金格差



★ポイント★

- ◇ 賃金(きまって支給する現金給与額)の差が最も大きいのは50～54歳の年齢層で、151,800円の差となっており、昨年度(165,100円)より差が縮小している。

(3) 男女別労働者一人当たり給与及び労働時間

	勤続年数(年)	実労働時間数(時)		きまって支給する現金給与額(千円)		年間賞与其他特別給与額(千円)	
		所定内	超過	所定内給与額(千円)	所定内給与額(千円)		
女性	平成23年	9.0	167	8	232.3	217.3	570.7
	平成24年	8.0	168	6	233.3	217.7	543.3
	平成25年	9.4	165	6	227.6	216.4	474.6
男性	平成23年	14.1	170	18	328.8	293.7	845.3
	平成24年	13.1	170	14	338.8	310.1	889.8
	平成25年	14.1	167	15	334.6	303.7	830.9

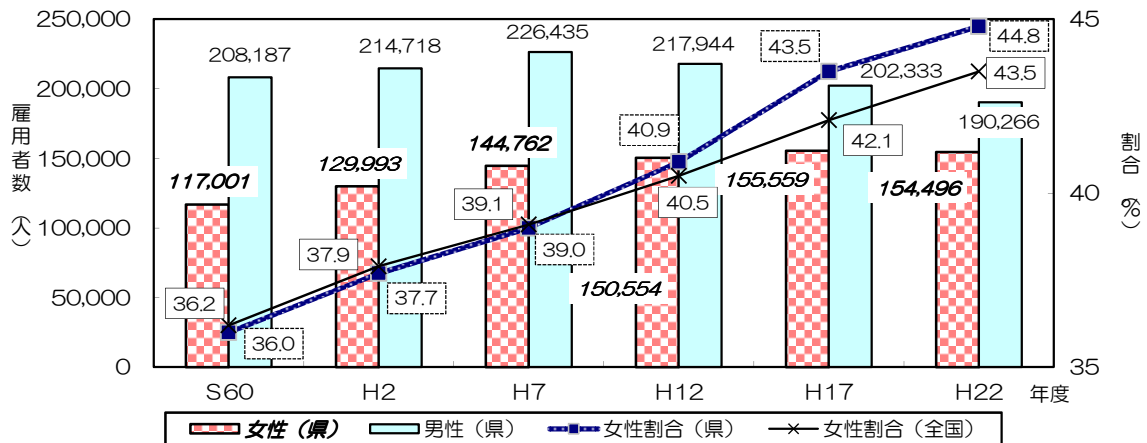
※ 一般労働者(パートタイム労働者を除く。)が10人以上の民営企業分である。
 ※ きまって支給する現金給与額: 労働契約等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。
 ※ 所定内給与額: きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。
 ※ 年間賞与其他特別給与額: 1年間における賞与、期末手当等特別給与額をいう。

資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」H25年

★ポイント★

- ◇ 平成25年の男性と女性の労働者(パートタイム労働者を除く。)の所定内労働時間数の差は2時間、超過実労働時間数の差は9時間となっており、どちらも男性の方が多い。
- ◇ 賃金(所定内給与額)をみると、男性は303,700円、女性は216,400円で、女性は男性よりも87,300円少ない。昨年(92,400円)より格差は縮小したが、男女ともに賃金は減少している。

(4) 雇用者数に占める女性の割合



※雇用者: 会社、団体、官公庁又は個人商店に雇われている人(住み込みの家事手伝い、日々雇用されている人、パートタイムやアルバイトで働いている人も含む)及び会社などの役員(会社の社長・取締役・監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・幹事などの役員)

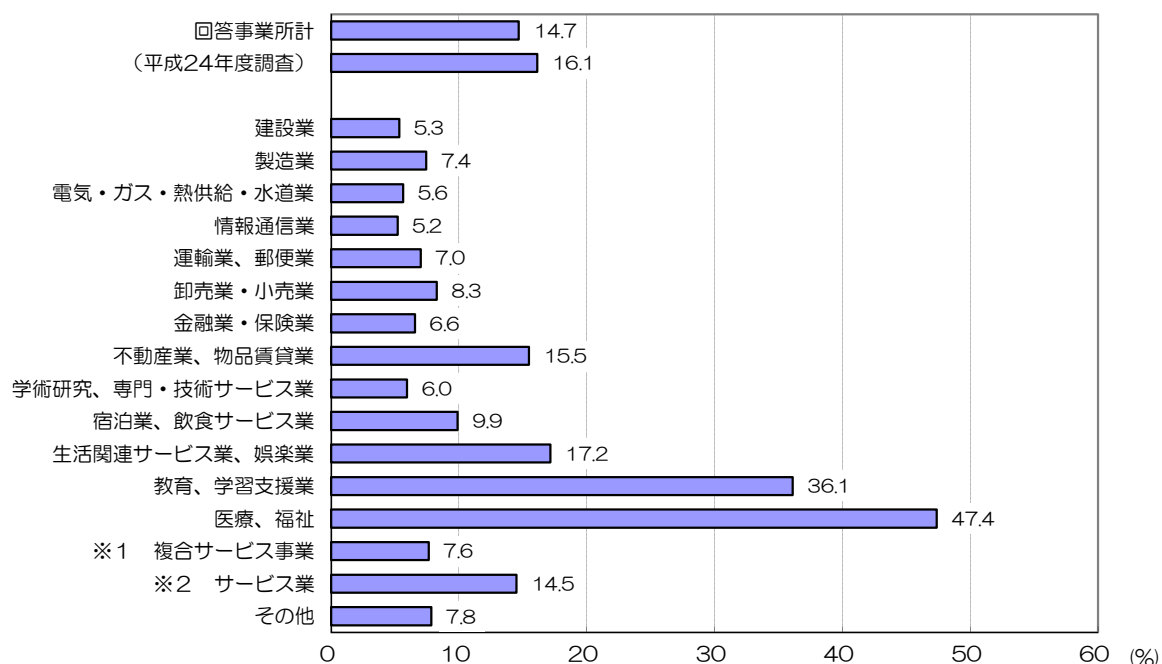
資料: 総務省「国勢調査」H22年

★ポイント★

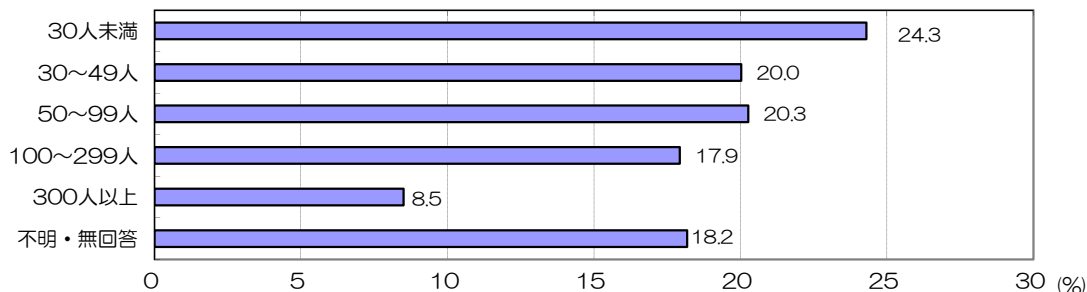
- ◇ 平成22年度の和歌山県の女性雇用者数は154,496人で、雇用者総数に占める割合は44.8%となり、平成17年調査よりも1.3%増加し、全国値よりも高い。

(5) 県内の民営企業の事務所における管理職に占める女性割合

【 産業別 】



【 規模別 】



※1 複合サービス事業・・・郵便局、協同組合

※2 サービス事業・・・他に分類されないもの

資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H25年度

★ポイント★

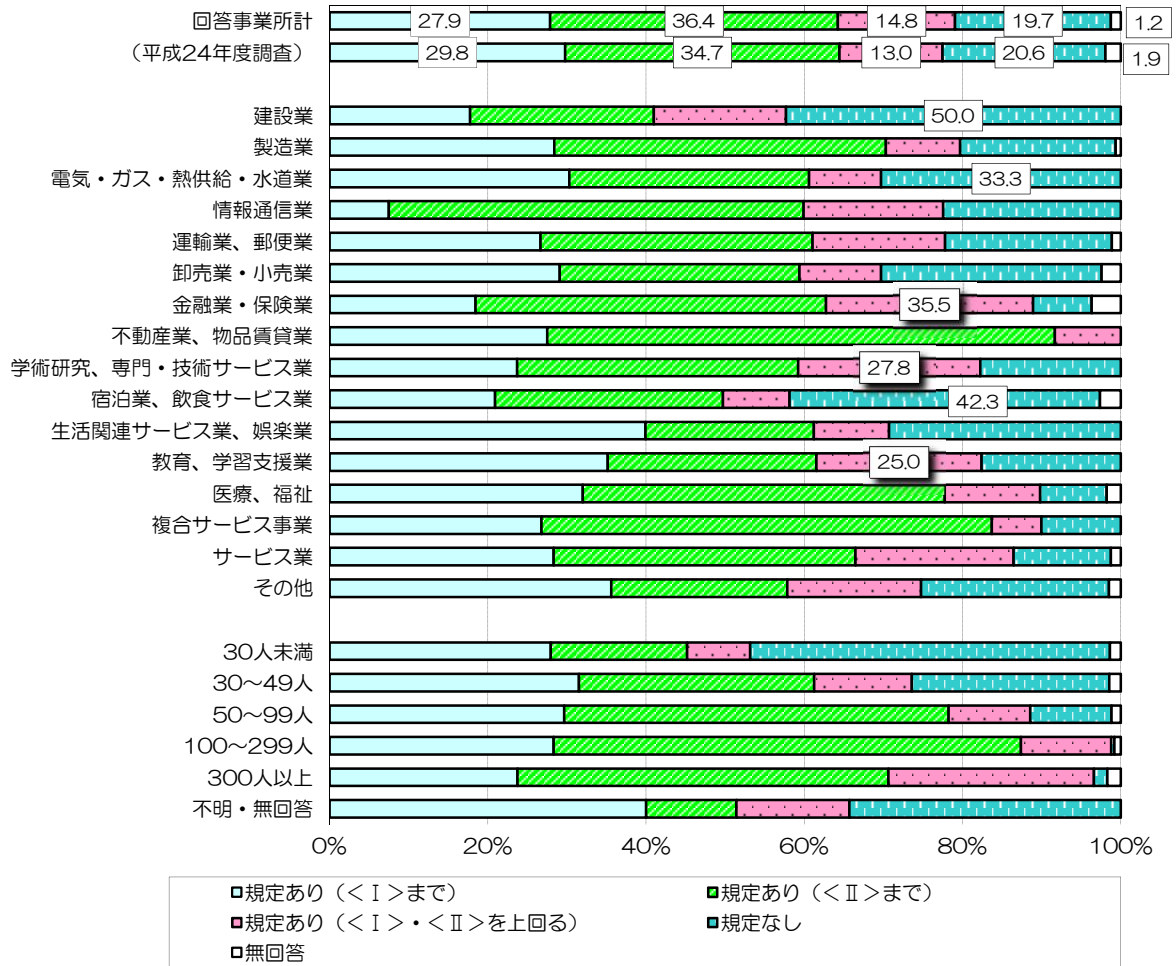
◇ 管理職(役員・部長相当職・課長相当職・係長相当職の合計)に占める女性の割合は、14.7%
(平成24年度:16.1%)

※ 産業別 ・管理職に占める女性割合が高いのは、
①医療、福祉(47.4%) ②教育、学習支援業(36.1%)
・割合が低いのは、
①情報通信業(5.2%) ②建設業(5.3%)
③電気・ガス・熱供給・水道業(5.6%)

※ 規模別 ・管理職に占める女性の割合が高いのは、30人未満(24.3%)
・管理職に占める女性の割合が低いのは、300人以上(8.5%)

(6) 育児休業制度・介護休業制度・子の看護休暇制度の規定の有無
(規定があるとは、就業規則、労働協約、社内規定等で制度が明文化されていることをいう。)

◆ 育児休業制度の規定の有無、内容



※ < I >…「労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」
< II >…「一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる」

資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H25年度

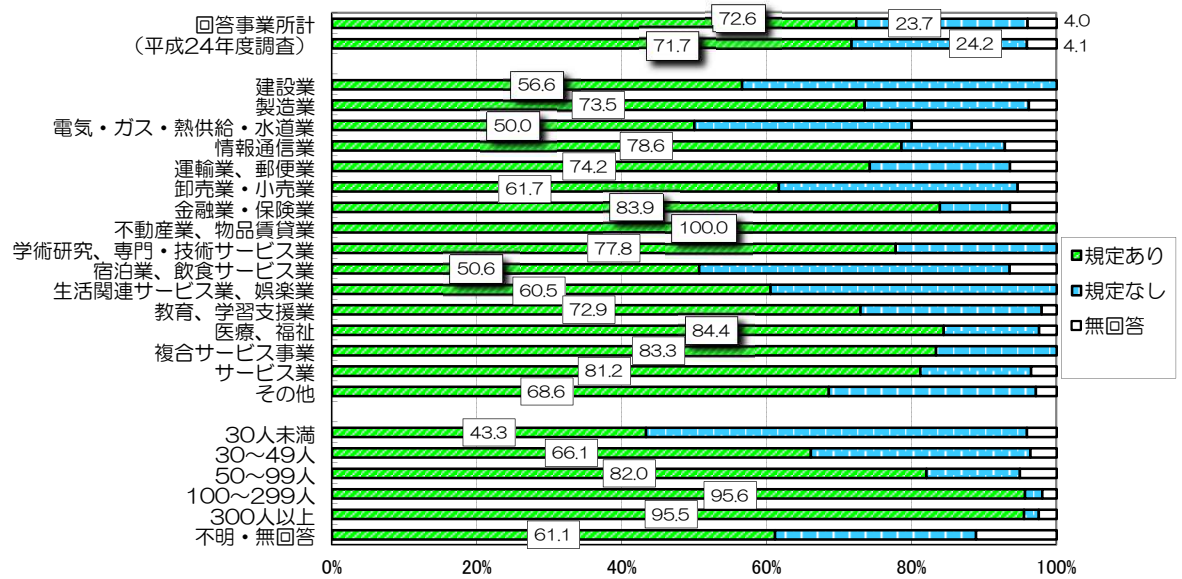
★ポイント★

- ◇ 平成25年度に育児休業制度の規定を設けている事業所は、79.1% (平成24年度：77.5%)
- < I >まで規定しているのが27.9% (平成24年度：29.8%)
- < II >までを規定しているのが36.4% (平成23年度：34.7%)
- < I >・< II >を上回る規定をしているのが14.8% (平成24年度：13.0%)

※産業別 ・< I >・< II >を上回る規定をしている割合が高いのは、

- ①金融業・保険業 (35.5%) ②学術研究、専門・技術サービス業 (27.8%)
- ③教育、学習支援業 (25.0%)
- ・規定がない割合が高いのは、
- ①建設業 (50.0%) ②宿泊業、飲食サービス業 (42.3%)
- ③電気・ガス・熱供給・水道業 (33.3%)

◆ 介護休業制度

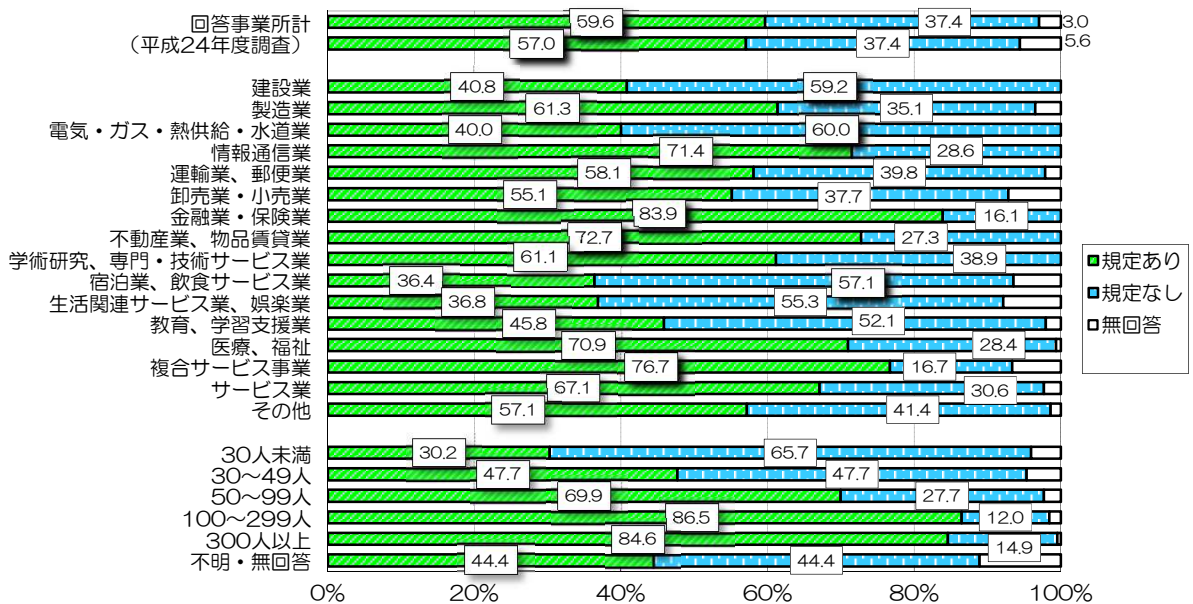


資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H25年度

★ポイント★

- ◇ 平成25年度に介護休業制度の規定を設けている事業所は、72.6% (平成24年度：71.7%)
- ◇ 介護休業制度を規定している割合が高いのは、①不動産業、物品賃貸業 (100.0%)
- ②医療、福祉 (84.4%) ③金融業・保険業 (83.9%)
- 割合が低いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業 (50.0%)
- ②宿泊業、飲食サービス業 (50.6%) ③建設業 (56.6%) ※その他を除く

◆ 子の看護休暇制度



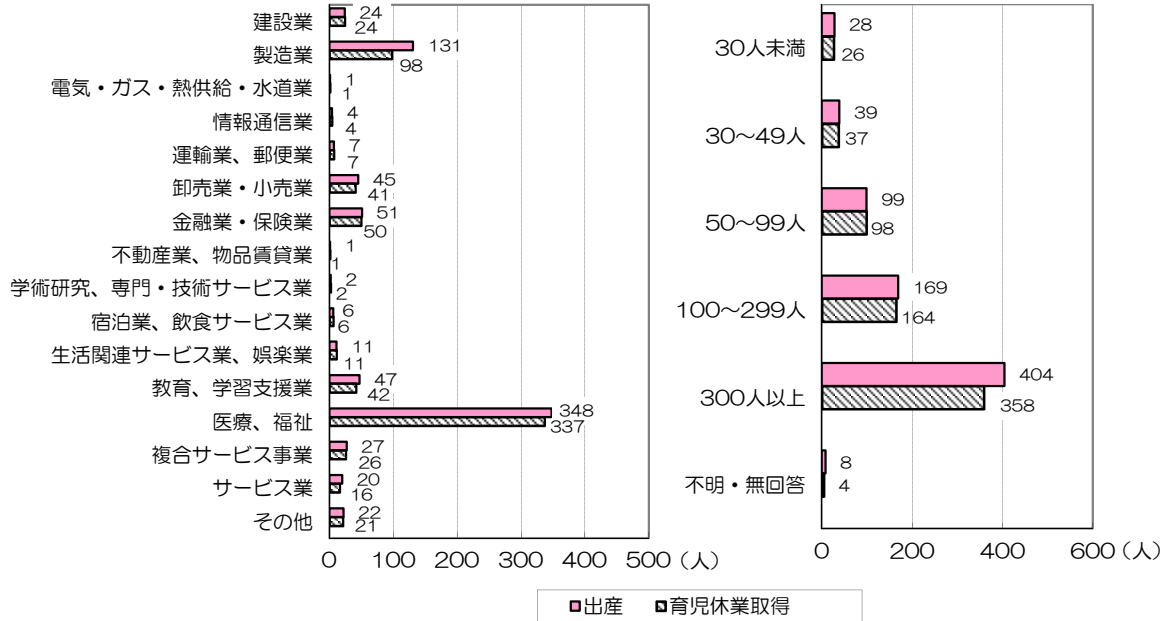
資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H25年度

★ポイント★

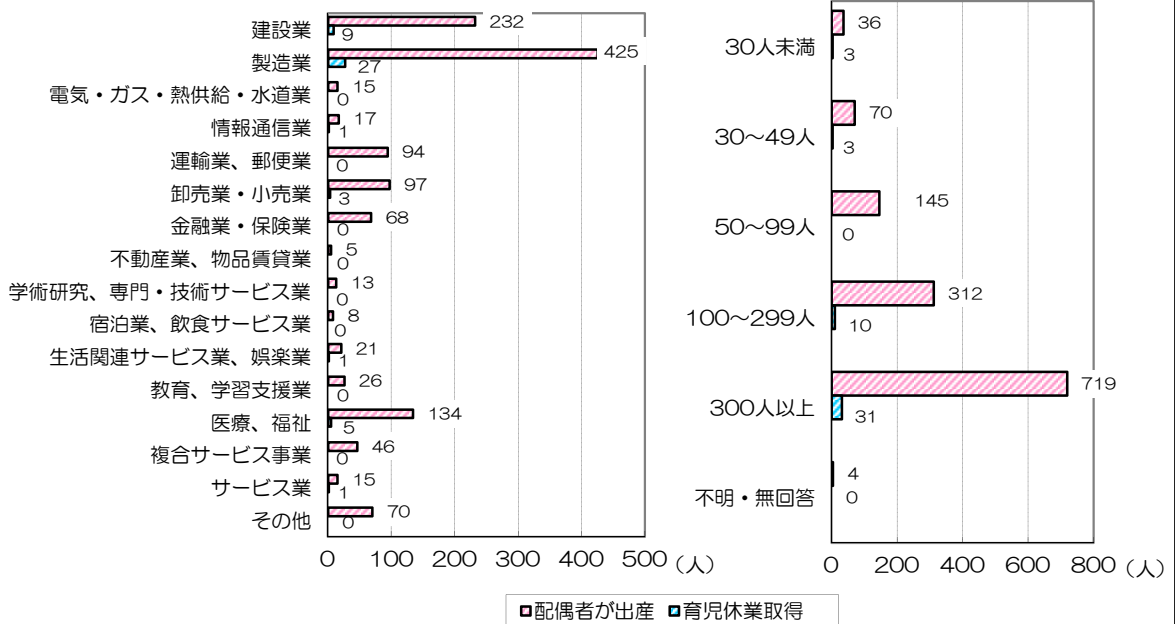
- ◇ 平成25年度に子の看護休暇制度を規定している事業所は、59.6% (平成24年度：57.0%)
- ◇ 子の看護休暇制度を規定している割合が高いのは、①金融業・保険業 (83.9%)
- ②複合サービス事業 (76.7%) ③不動産業、物品賃貸業 (72.7%)
- 規定のない割合が高いのは、①電気・ガス・熱供給・水道業 (60.0%) ②建設業 (59.2%)
- ③宿泊業、飲食サービス業 (57.1%)

(7) 育児休業取得状況

＜女性労働者＞出産した人数とそのうちの育児休業取得者数



＜男性労働者＞配偶者が出産した人数とそのうちの育児休業取得者数

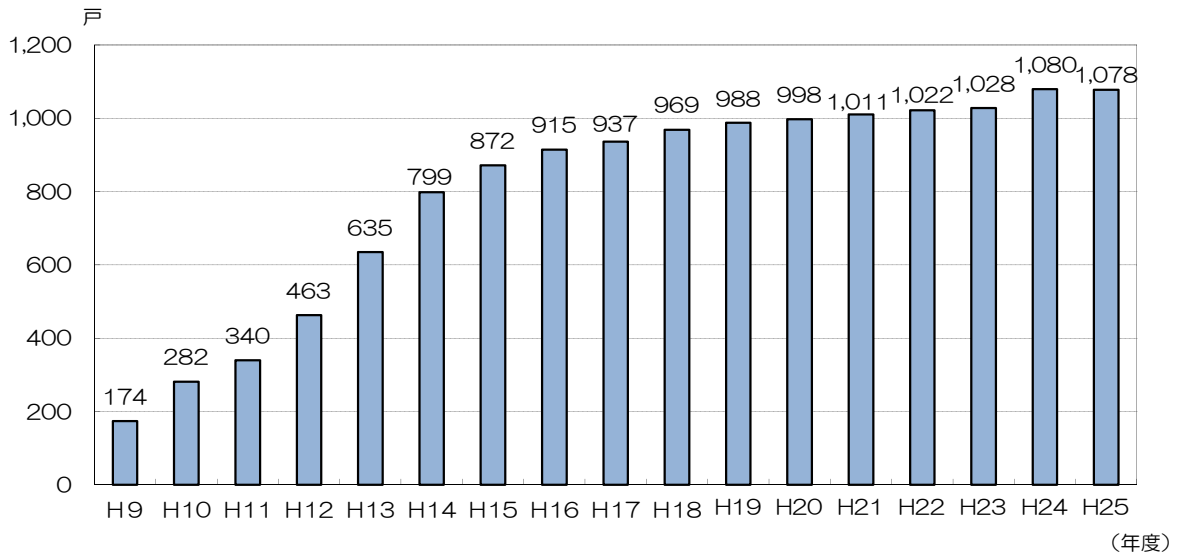


資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H25年度

★ポイント★

- ◇ 育児休業取得率(※)は、男性 3.65%(1,286人中47人)、女性 91.97%(747人中687人)
(平成24年度:男性2.61% 女性90.34%)
- ※ 年度中に出産した人数(男性の場合は配偶者が出産した人数)に対する育児休業を開始した、または開始予定である者の人数の割合

(8) 家族経営協定農家数



資料：果樹園芸課調べ

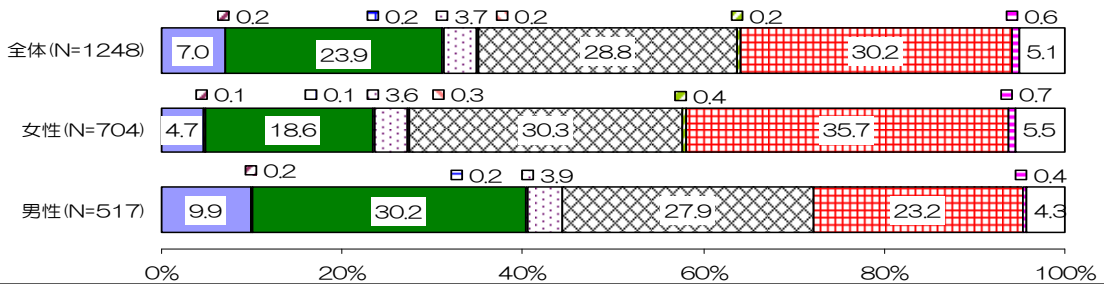
※ 家族経営協定：農業経営に参画する個人の地位及び役割を明確化し、その意欲と能力を十分に発揮できるようにするため、経営の方針や家族一人ひとりの役割、働きやすい環境づくりなどについて家族みんなの話し合いにより取り決めるルールのこと

★ポイント★

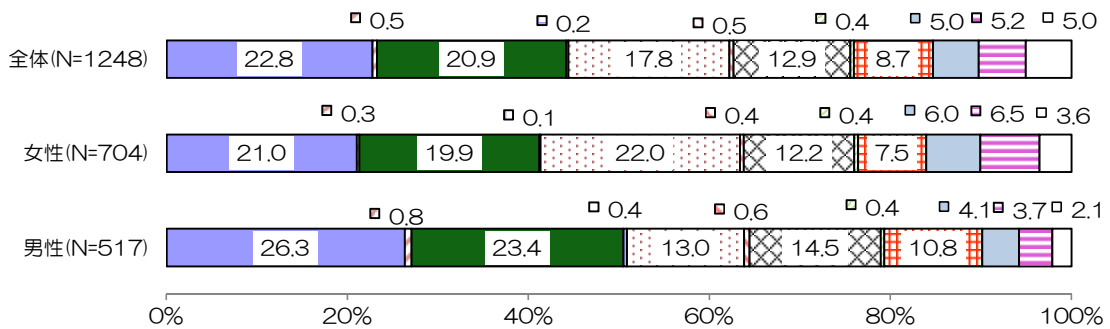
◇ 平成25年度に家族経営協定を結んでいる農家数は、平成24年度より2戸増減少し、1,078戸となっており、平成9年度と比べると、904戸の増加となる。

(9) 仕事と家庭に関する本来あるべき男女の役割分担

<理想とする役割分担>



<実際の役割分担>



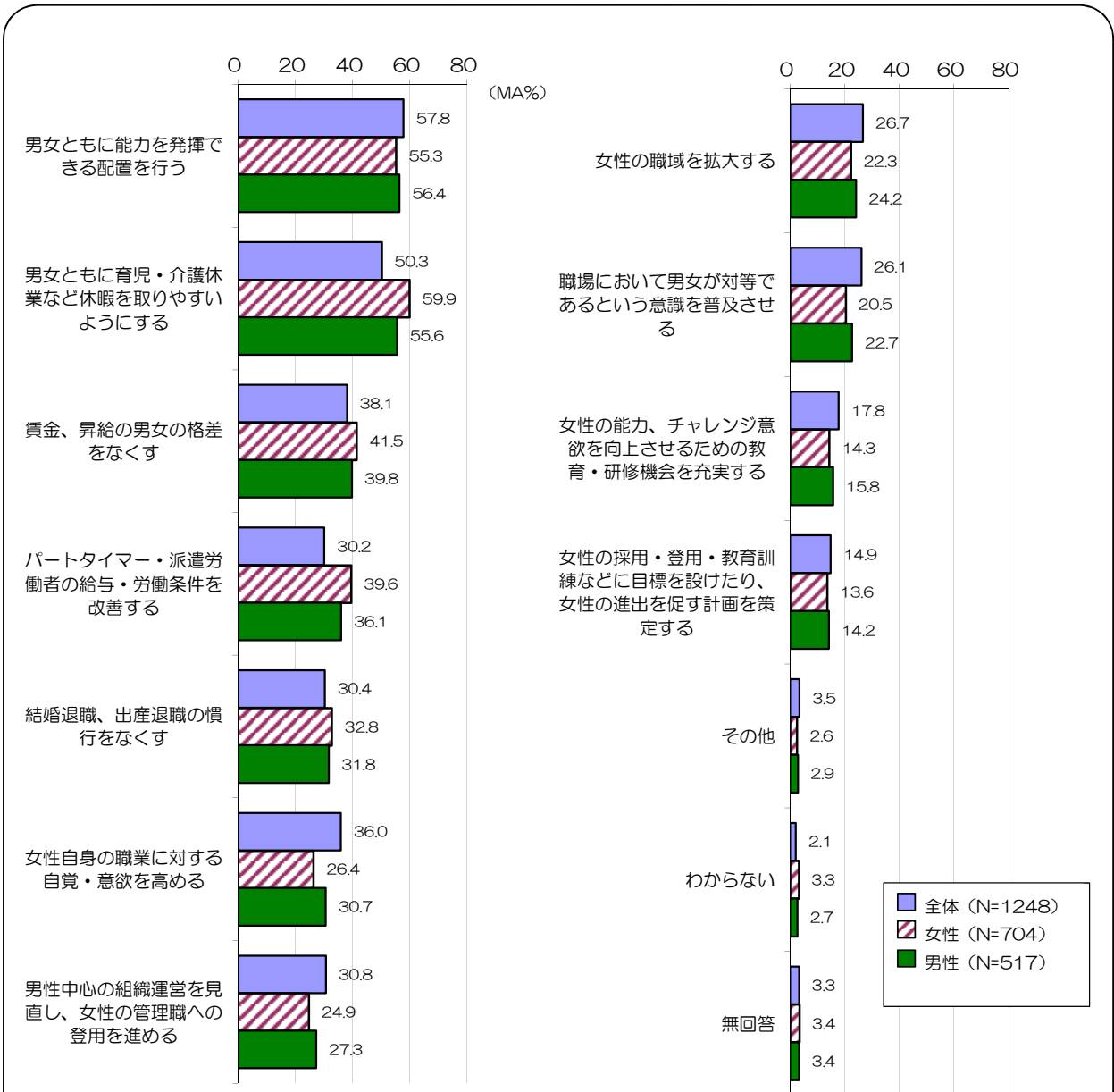
※四捨五入の結果、個々の比率の合計が100%にならないことがある。

資料：和歌山県「男女共同参画に関する県民意識調査」H22年度

★ポイント★

- ◇ 理想とする役割分担では、女性は、「性別による役割分担をせずに、夫婦、パートナーにあった形」(35.7%)の役割分担を望む割合が最も高く、男性は「男性は仕事、女性は家庭にさしつかえない範囲で仕事」(30.2%)があるべき役割分担と考える人の割合が最も高い。
- ◇ 実際の役割分担では「男性は仕事、女性は家庭」、「女性は家庭にさしつかえない範囲で仕事」と答えた人の割合は男性の方が高く、「男女ともに仕事、家庭は主に女性」は女性の方が割合が高い。

(10) 男女が対等に働くために必要なこと



資料：和歌山県「男女共同参画に関する県民意識調査」H22年度

★ポイント★

- ◇ 全体で、「男女ともに能力を発揮できる配置を行う」、「男女ともに育児・介護休業など休暇を取りやすいようにする」という意見が半数以上となっている。
- ◇ 女性では、「男女ともに育児・介護休業など休暇を取りやすいようにする」が最も高く、次いで「男女ともに能力を発揮できる配置を行う」、「賃金、昇給の男女の格差をなくす」となっている。