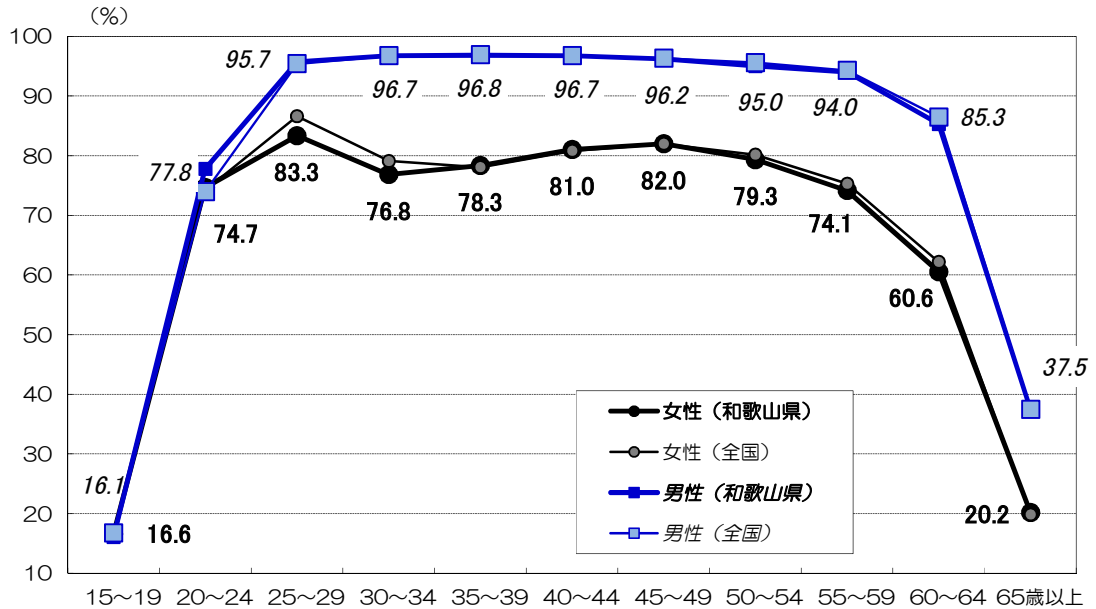


## 4 就 労

### (1) 県と全国の年齢別労働力率

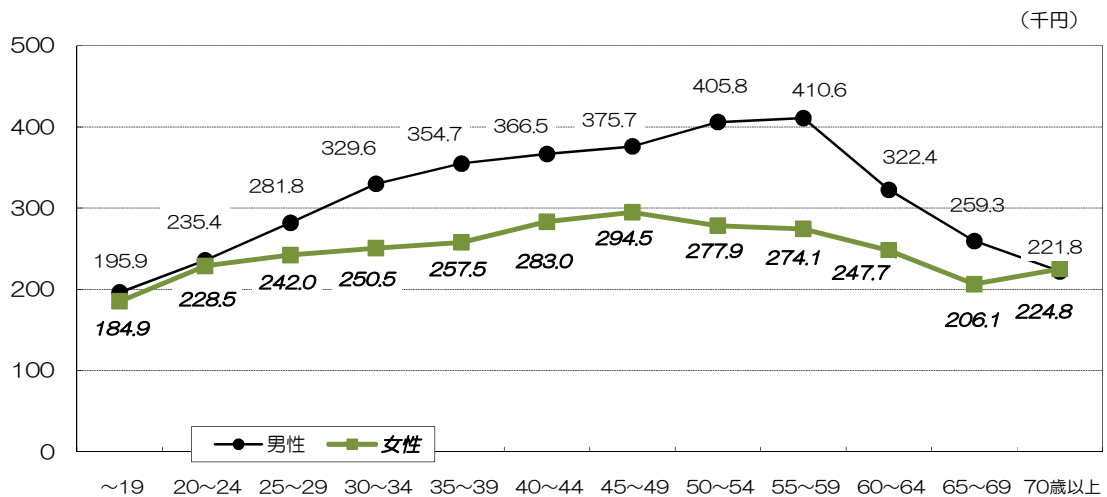


※ 労働力率：15歳以上人口(労働力状態不詳を除く。)に占める労働力人口の割合  
資料：総務省「国勢調査」R2年度

★ポイント★

- ◇ 男性の年齢別労働力率は、20歳代後半～50歳代後半の各年齢層で高くなり、台形型となっている。
- ◇ 女性の年齢別労働力率は、30歳代が落ち込むいわゆる「M字カーブ」を描いている。

### (2) 県の男女の年齢別賃金格差



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」R4年

★ポイント★

- ◇ 65歳未満の男女の賃金(きまって支給する現金給与額)格差が最も大きいのは55～59歳の年齢層で、136,500円の差があり、昨年度(152,900円)より差は縮まっている。

(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)	所定内給与額(千円)	年間賞与その他特別給与額(千円)
			所定内	超過			
女性	令和2年	9.8	165	5	248.1	235.3	606.8
	令和3年	10.0	164	7	242.8	228.9	530.4
	令和4年	11.0	162	7	262.1	243.6	619.5
男性	令和2年	13.5	168	12	331.0	304.4	857.9
	令和3年	13.2	175	14	353.4	320.0	820.9
	令和4年	13.8	168	13	346.0	312.7	886.6

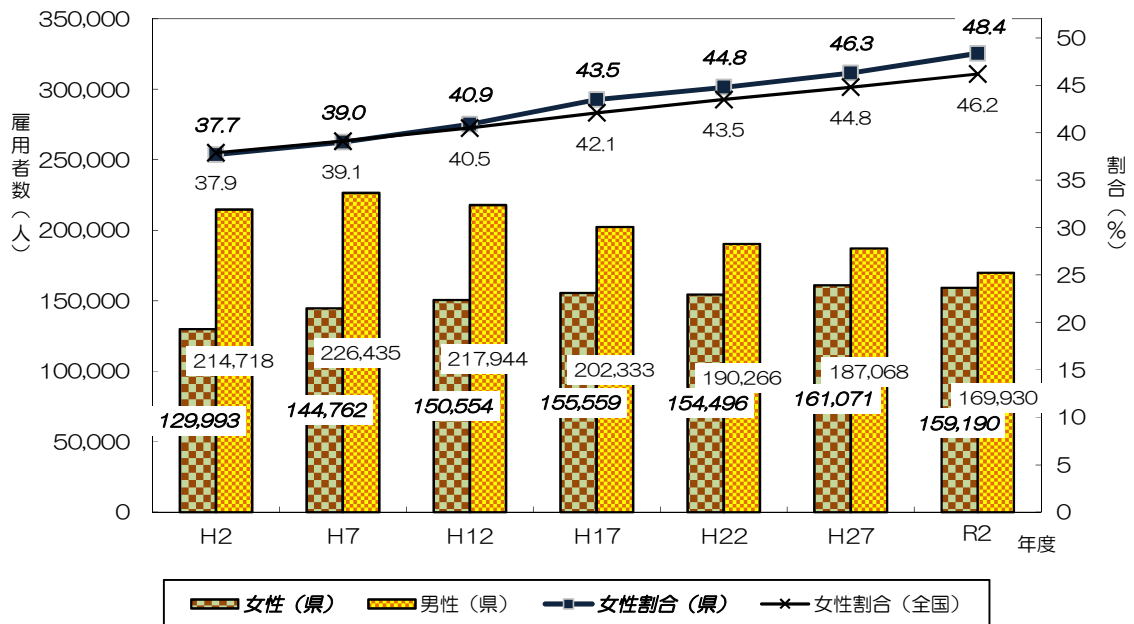
※ 一般労働者(パートタイム労働者を除く。)が10人以上の民営企業分である。  
 ※ きまって支給する現金給与額: 労働契約等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。  
 ※ 所定内給与額: きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。  
 ※ 年間賞与その他特別給与額: 1年間における賞与、期末手当等特別給与額をいう。

資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」R4年度

★ポイント★

- ◇ 令和4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6時間、超過実労働時間数の差は6時間であり、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312,700円、女性は243,600円で、女性は男性よりも69,100円少ないが、昨年(91,100円)より格差は縮小している。

(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)

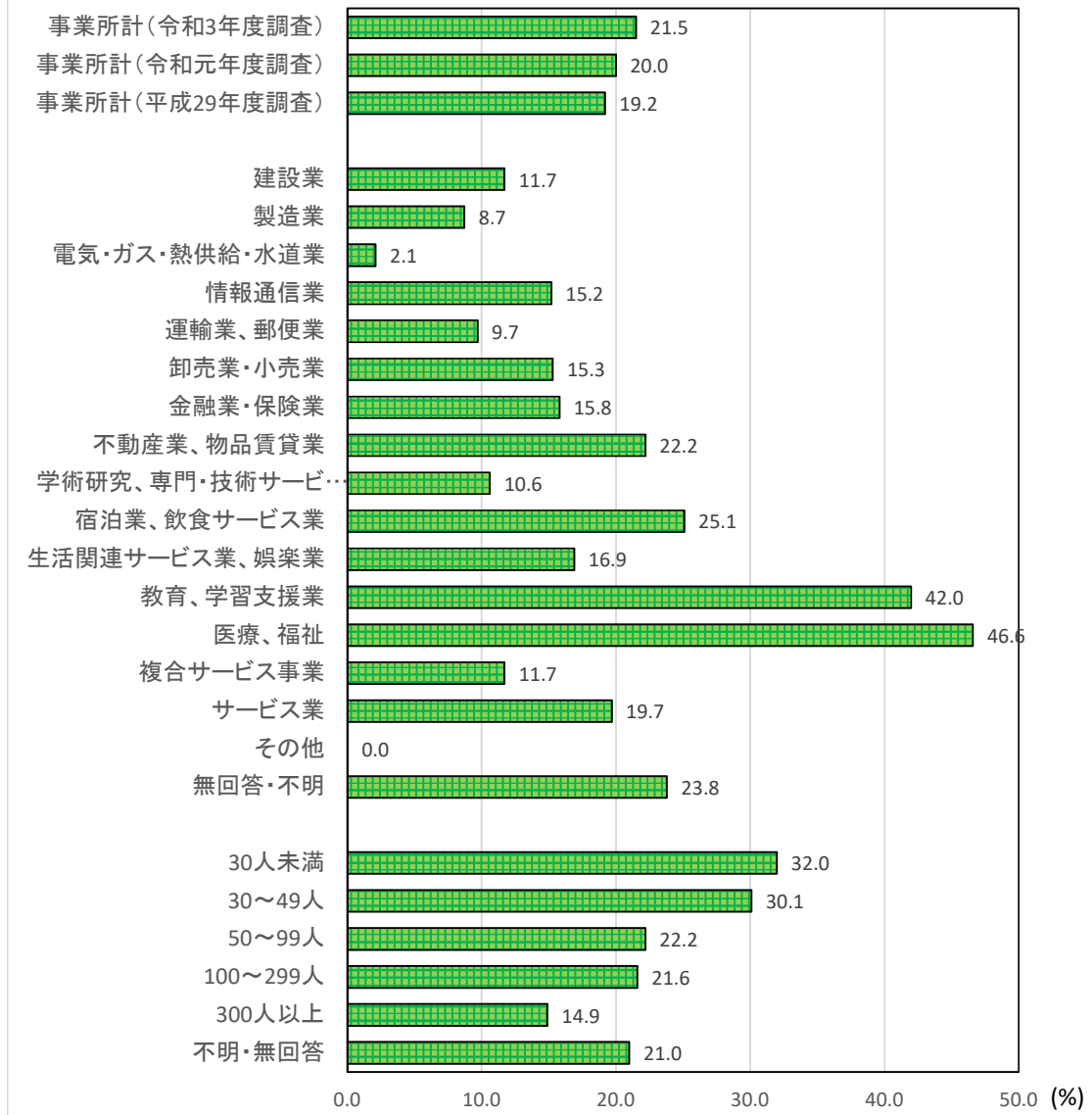
資料: 総務省「国勢調査」

★ポイント★

- ◇ 令和2年度の和歌山県の女性雇用者数は159,190人で、雇用者総数に占める割合は48.4%であり、平成27年調査よりも2.1%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

◆ 管理職に占める女性の割合



※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」R3年度

★ポイント★

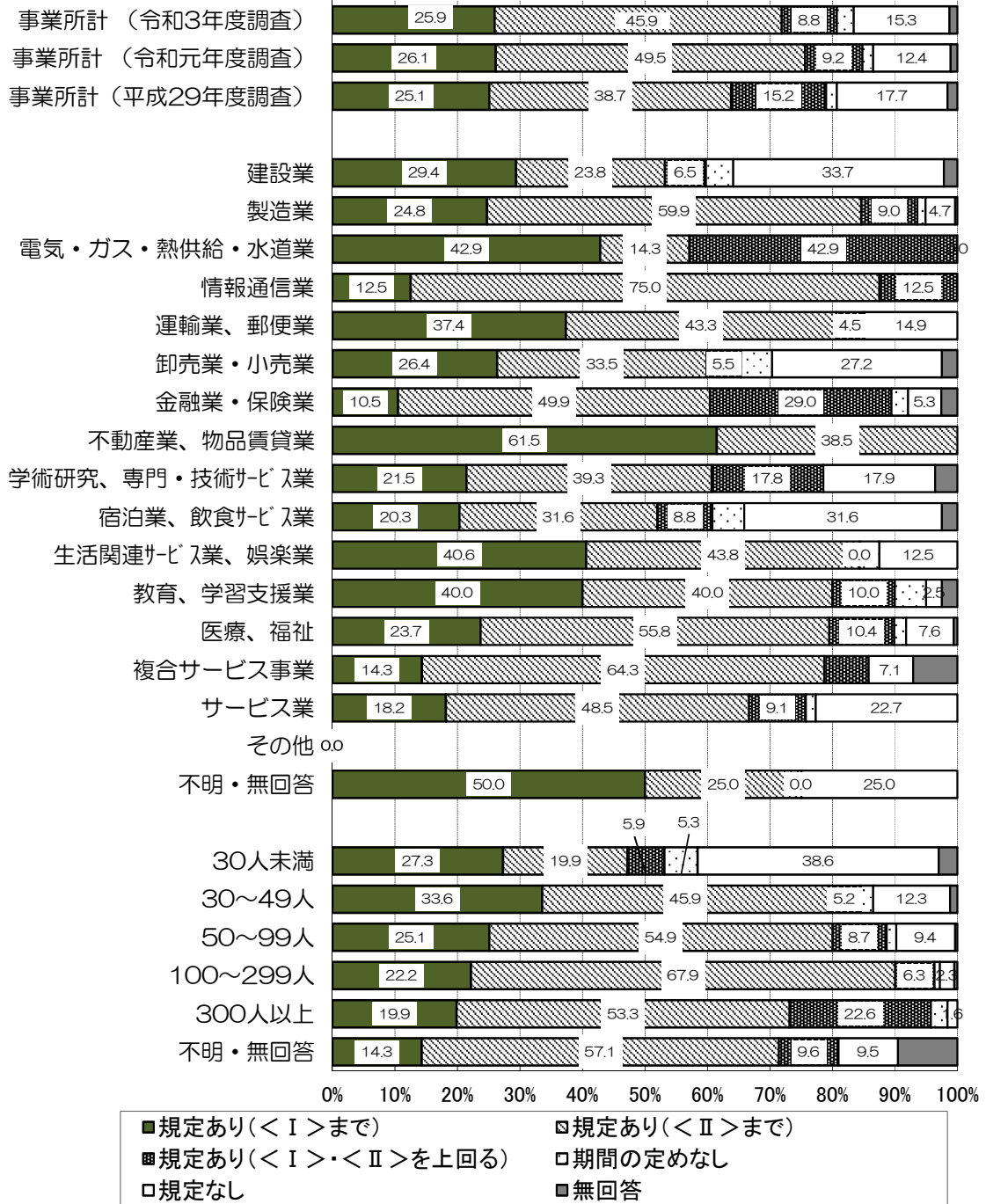
◇ 管理職(役員・部長相当職・課長相当職・係長相当職の合計)に占める女性の割合は、21.5%

- ※ 産業別
- ・管理職に占める女性割合が高いのは、
    - ①医療、福祉(46.6%)
    - ②教育、学習支援業(42.0%)
    - ③宿泊業、飲食サービス業(25.1%)
  - ・割合が低いのは、
    - ①電気・ガス・熱供給・水道業(2.1%)
    - ②製造業(8.7%)
    - ③運輸業、郵便業(9.7%)

(6) 育児休業制度・介護休業制度の規定の有無

(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

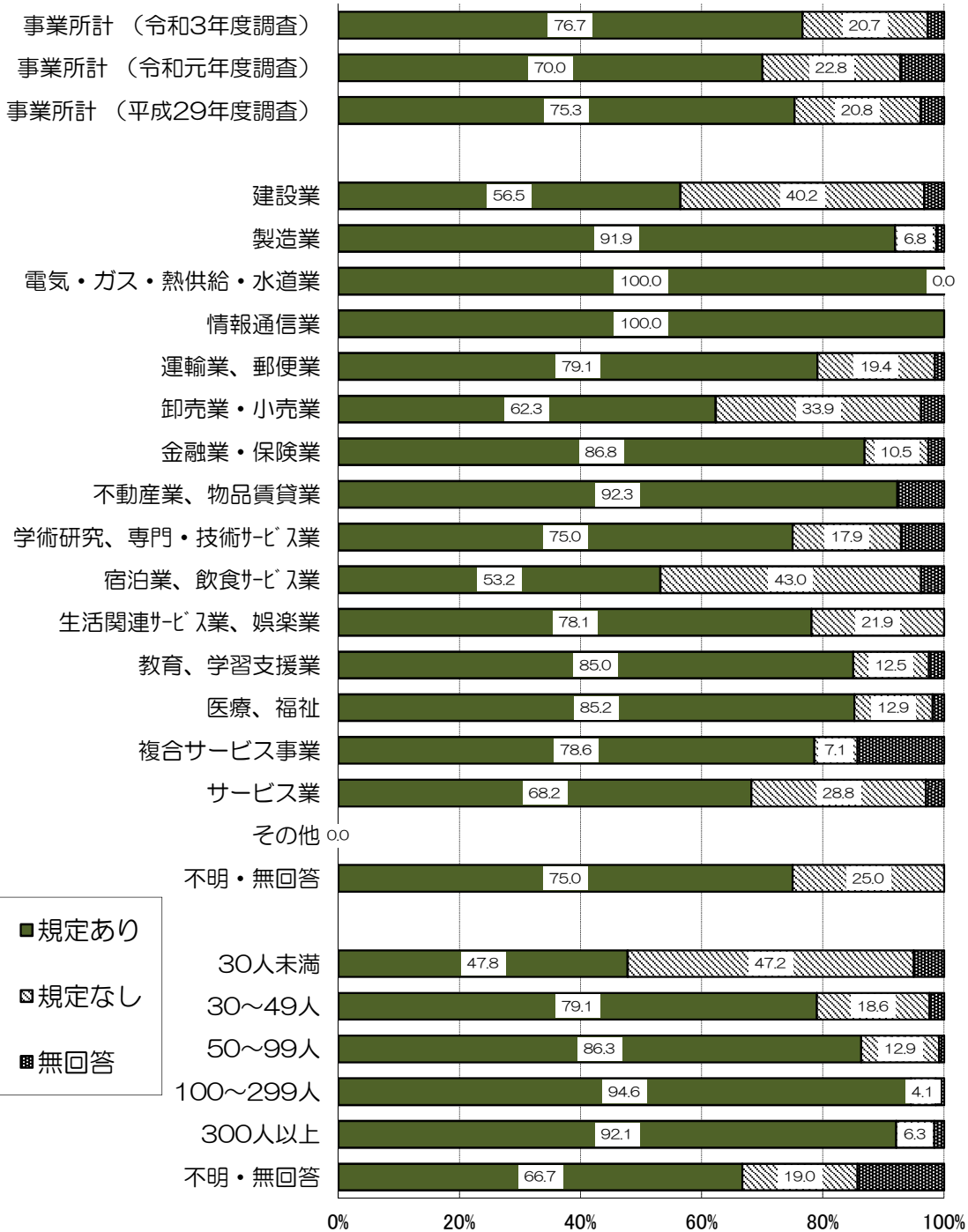


※ < I > …「労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」  
 < II > …「一定の場合、子が1歳6か月に達するまで(再延長で2歳まで)の間、育児休業をすることができる」  
 資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」R3年度

★ポイント★

- ◇ 令和3年度に育児休業制度の規定を設けている事業所は、83.4% (令和元年度: 86.5%)
- ◇ 育児休業制度を< I >・< II >を上回り規定している割合が高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業(42.9%)、金融業・保険業(29.0%)、学術研究、専門・技術サービス業(17.8%)となっている。一方、規定がない割合が最も高いのは、建設業(33.7%)となっている。

◆ 介護休業制度



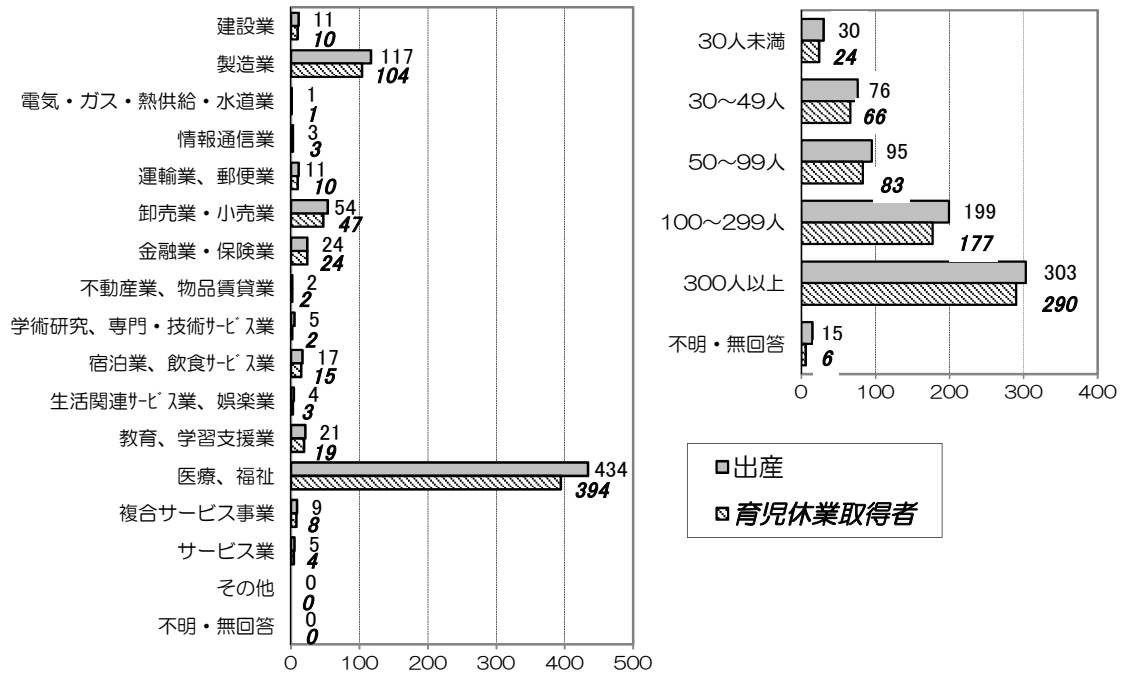
資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」R3年度

★ポイント★

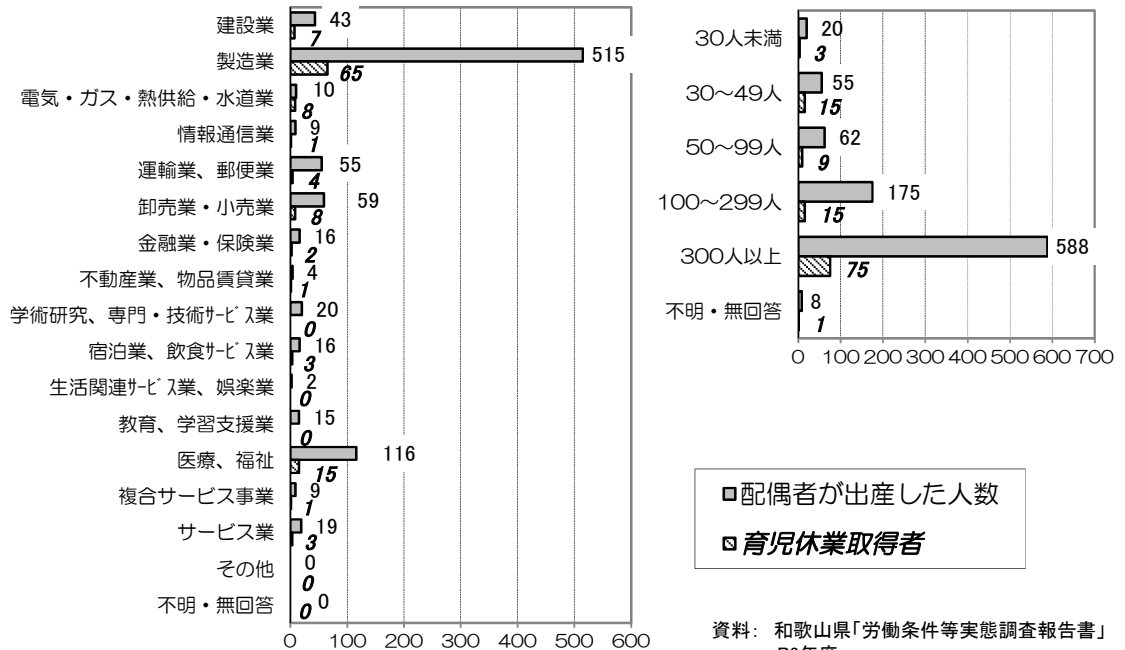
- ◇ 令和3年度に介護休業制度の規定を設けている事業所は、76.7%(令和元年度:70.0%)
- ◇ 介護休業制度を規定している割合が最も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業(100%)と情報通信業(100%)となっている。
- 一方、規定がない割合が最も高いのは、宿泊業、飲食サービス業(43.0%)となっている。

(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

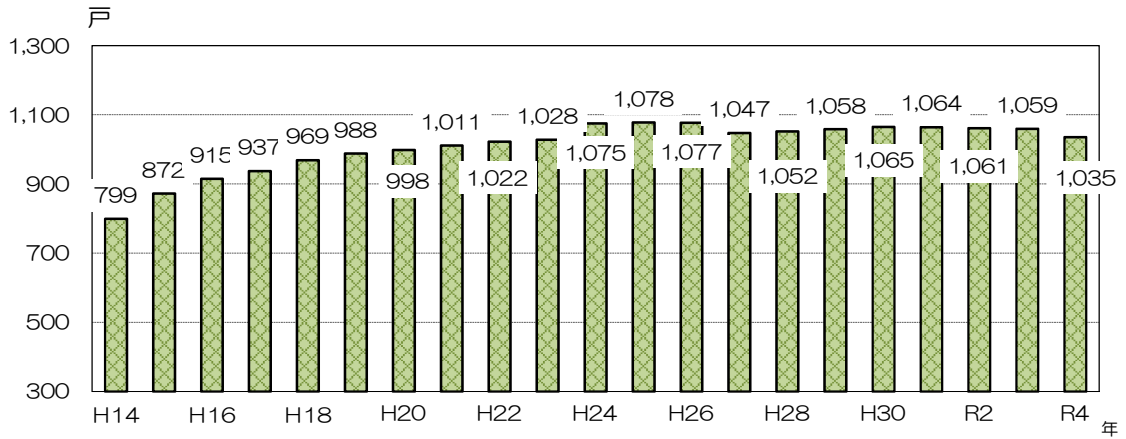


資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」R3年度

★ポイント★

- ◇ 育児休業取得率(※)は、女性 90.0%(718人中646人)、男性 13.0%(908人中118人)  
(令和元年度:女性89.4%、男性15.3%)
- ※ 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



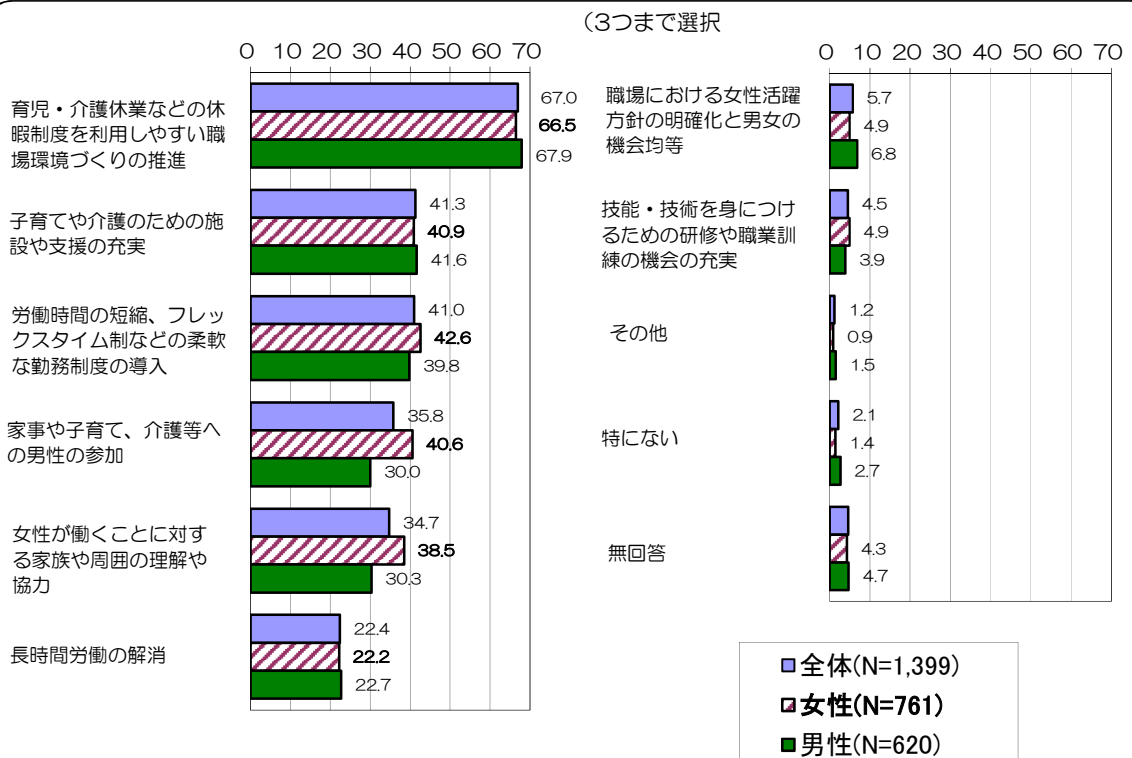
資料：農林水産省経営局、経営支援課調べ

※ 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★

◇ 令和4年度に家族経営協定を結んでいる農家数は、令和3年度より24戸減少して1,035戸となっており、過去10年間はほぼ横ばいで推移している。

(9) 女性が継続して就労するうえで必要なこと



資料：和歌山県「男女共同参画に関する県民意識調査」R2年度

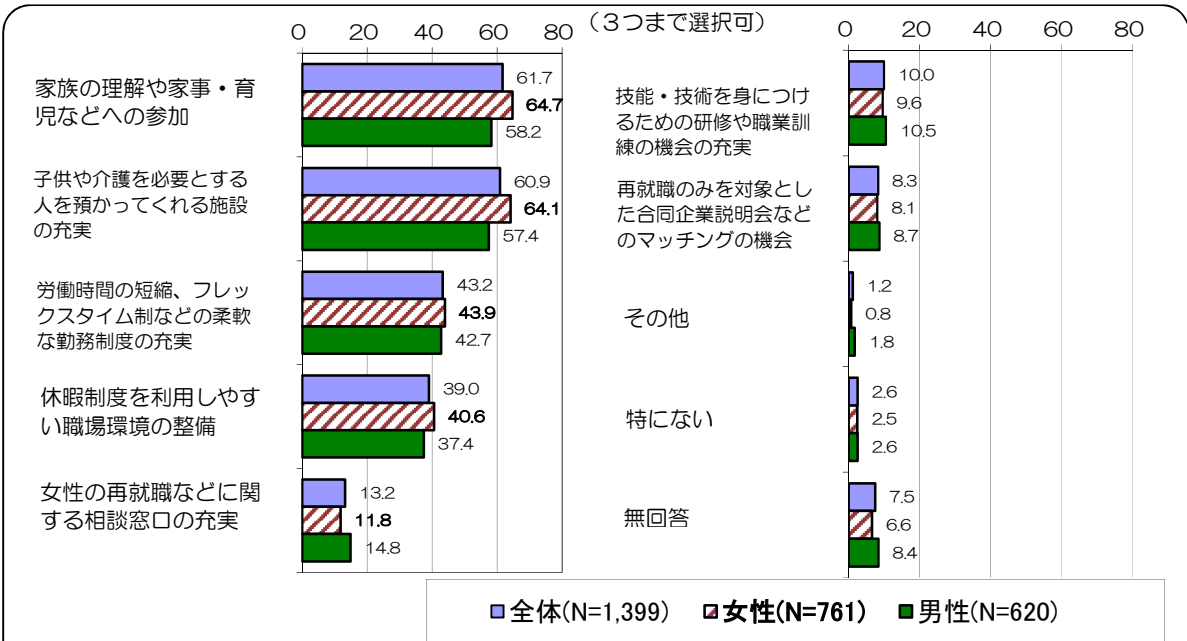
★ポイント★

◇ 男女ともに「育児・介護休業などの休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの推進」が6割超と最も多く、次いで「子育てや介護のための施設や支援の充実」、「労働時間の短縮、フレックスタイム制などの柔軟な勤務制度の導入」、「女性が働くことに対する家族や周囲の理解や協力」が約4割となっている。



■ 第1章 和歌山県の男女共同参画の状況 ■

(10) 退職した女性が再就職するために必要なこと

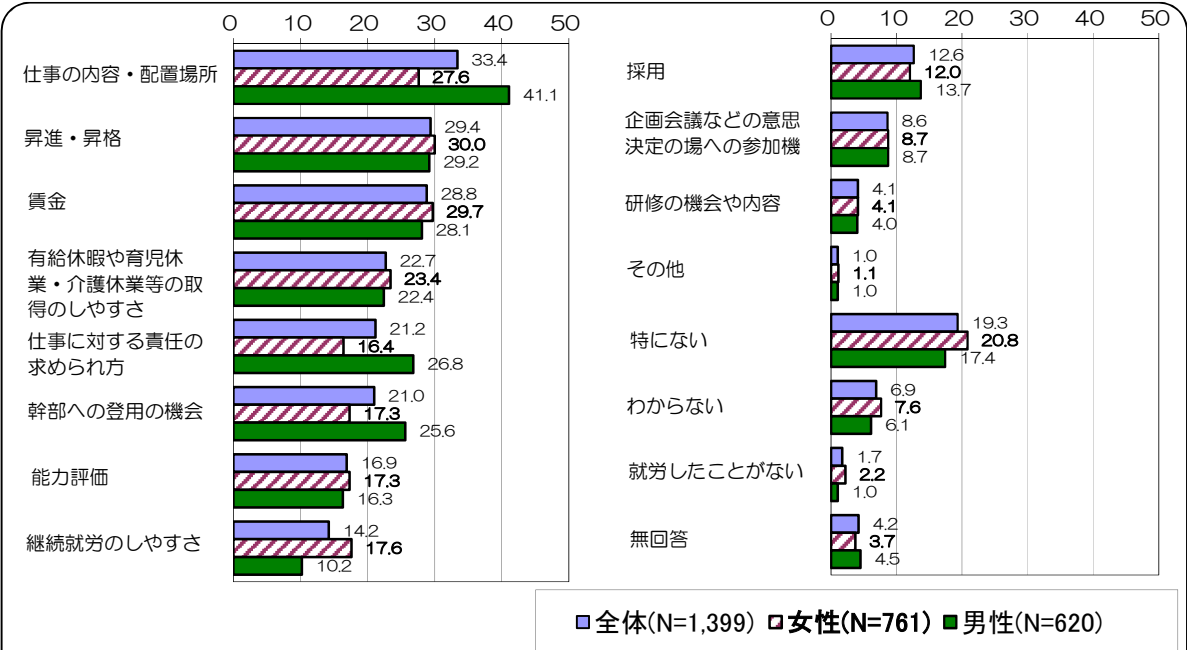


資料：和歌山県「男女共同参画に関する県民意識調査」R2年度

★ポイント★

- ◇ 男女ともに「家族の理解や家事・育児などへの参加」「子供や介護を必要とする人を預かってくれる施設の充実」が約6割となったが、他の項目に比べて男女差が大きくなっている。

(11) 働く場で男女が平等でないと思うこと



資料：和歌山県「男女共同参画に関する県民意識調査」R2年度

★ポイント★

- ◇ 「仕事の内容・配置場所」、「昇進・昇格」、「賃金」について平等でないと思う人の割合が約3割となっている。
- ◇ 「継続就労のしやすさ」について平等でないと思う女性(17.6%)は男性(10.2%)より7.4ポイント高くなっており、「仕事の内容・配置場所」、「仕事に対する責任の求められ方」では、男性が女性より10ポイント以上高くなった。