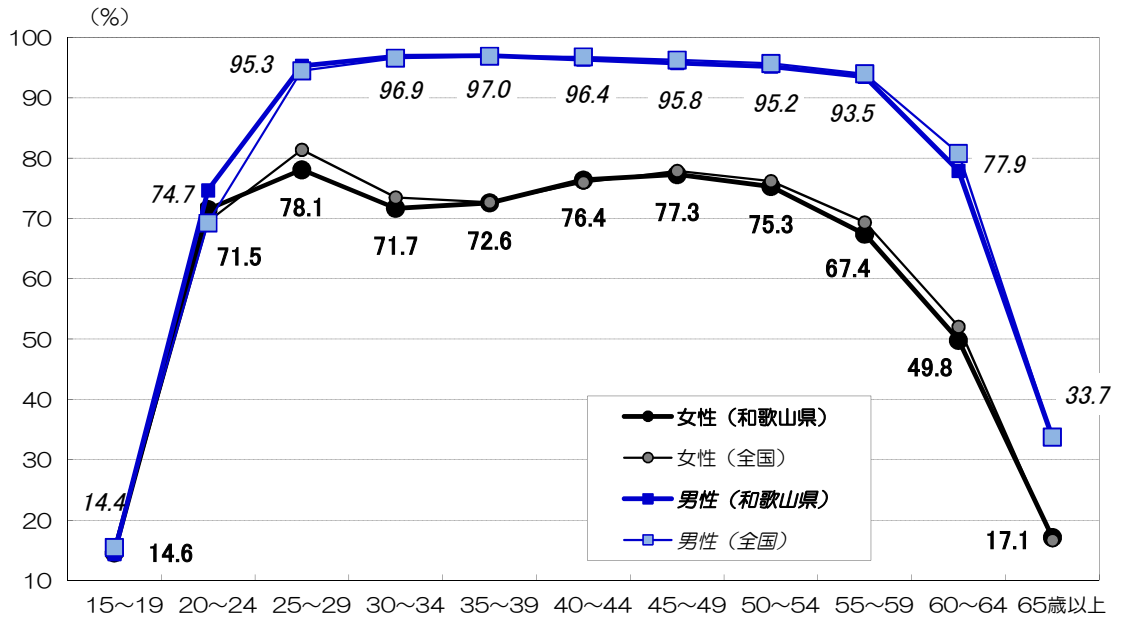


## 4 就 労

### (1) 県と全国の年齢別労働力率

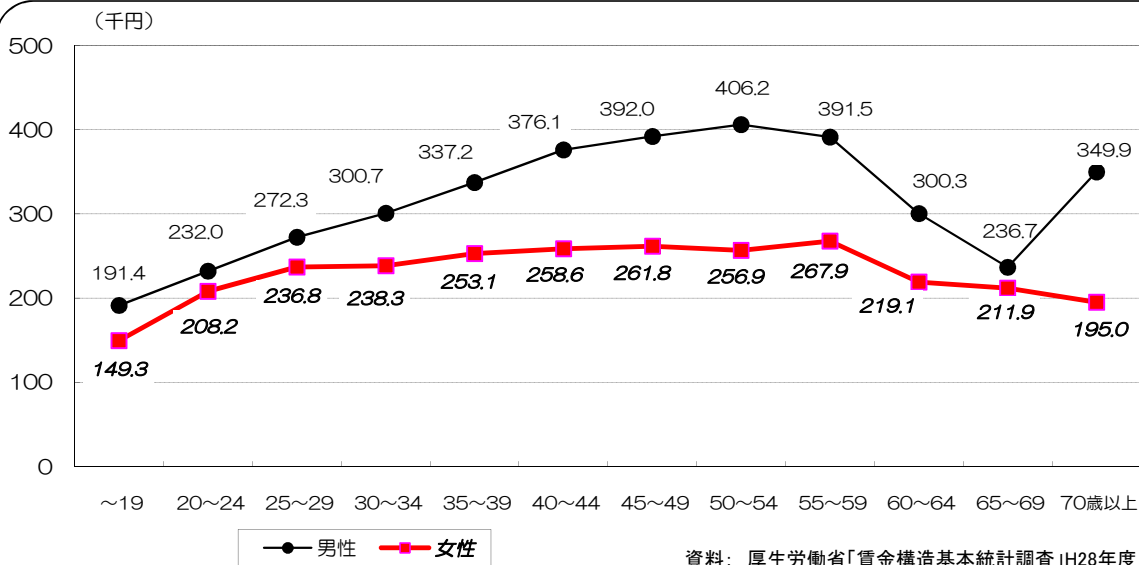


※ 労働力率: 15歳以上人口(労働力状態不詳を除く。)に占める労働力人口の割合  
資料: 総務省「国勢調査」H27年度

★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」H28年度

★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50～54歳の年齢層で、149,300円の差があり、昨年度(150,500円)より差が縮まっている。

(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	平成26年	8.4	167	7	233.0	219.7	498.9
	平成27年	8.5	163	7	240.6	226.8	512.8
	平成28年	8.6	165	7	244.8	229.0	571.0
男性	平成26年	13.0	169	16	328.2	296.1	795.9
	平成27年	13.3	168	17	338.8	302.3	872.7
	平成28年	12.7	168	15	336.8	303.5	830.8

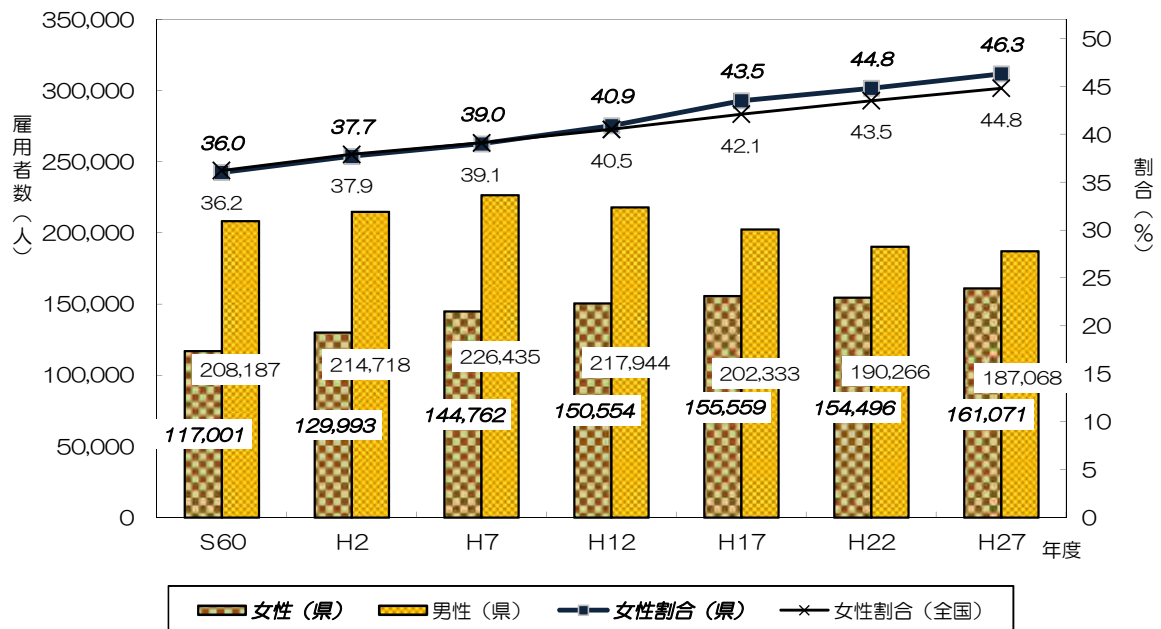
※ 一般労働者(パートタイム労働者を除く。)が10人以上の民間企業分である。  
 ※ きまって支給する現金給与額: 労働契約等によってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって6月分として支給された現金給与額をいう。手取額ではなく、所得税、社会保険料などを控除する前の額。  
 ※ 所定内給与額: きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいう。  
 ※ 年間賞与その他特別給与額: 1年間における賞与、期末手当等特別給与額をいう。

資料: 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

★ポイント★

- ◇ 平成28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3時間、超過実労働時間数の差は8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303,500円、女性は229,000円で、女性は男性よりも74,500円少なく、昨年(75,500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、日々雇われている人、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)

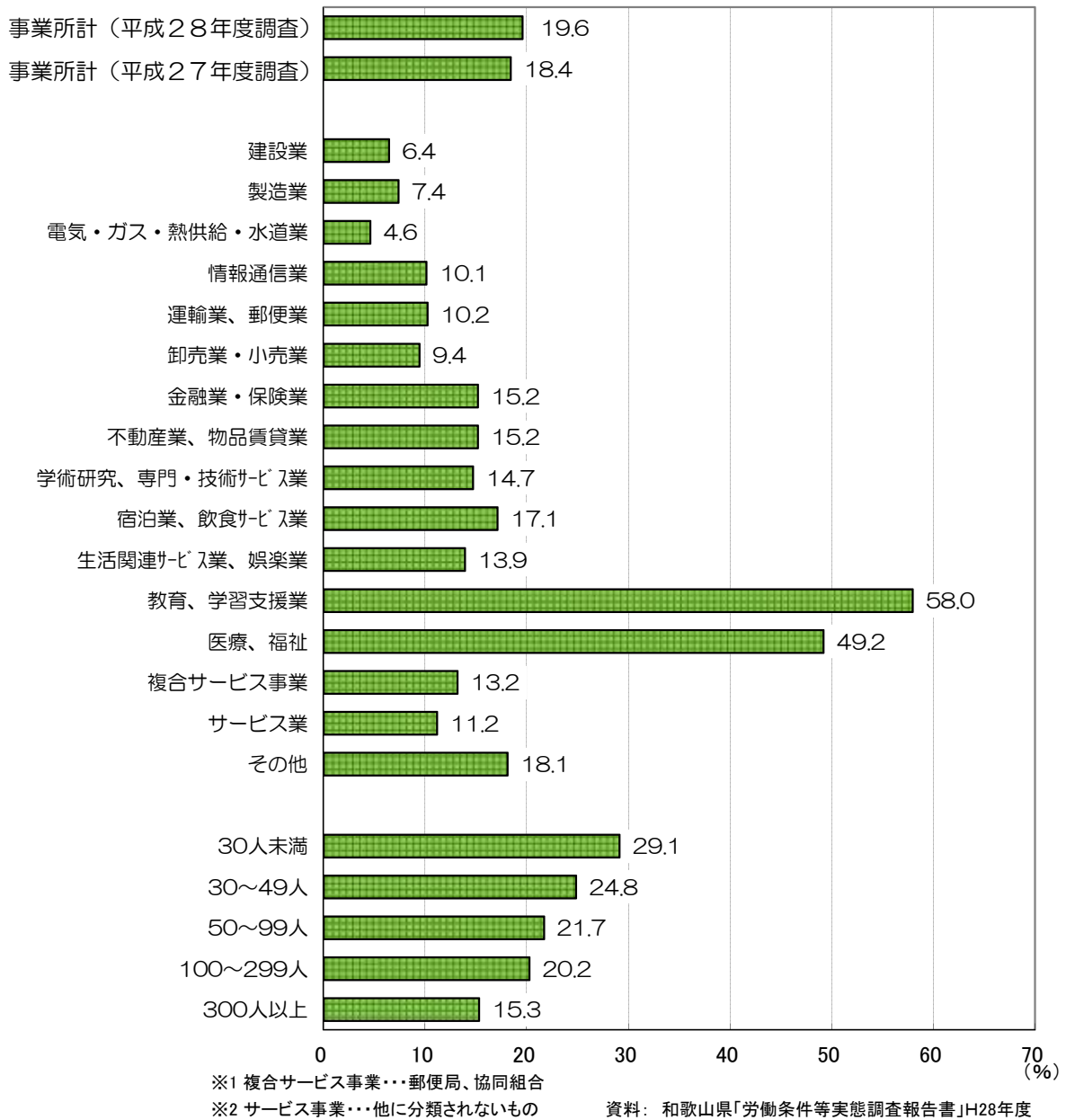
資料: 総務省「国勢調査」

★ポイント★

- ◇ 平成27年度の和歌山県の女性雇用者数は161,071人で、雇用者総数に占める割合は46.3%であり、平成22年調査よりも1.5%増加し、全国値よりも高い。

(5) 県内の民間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



★ポイント★

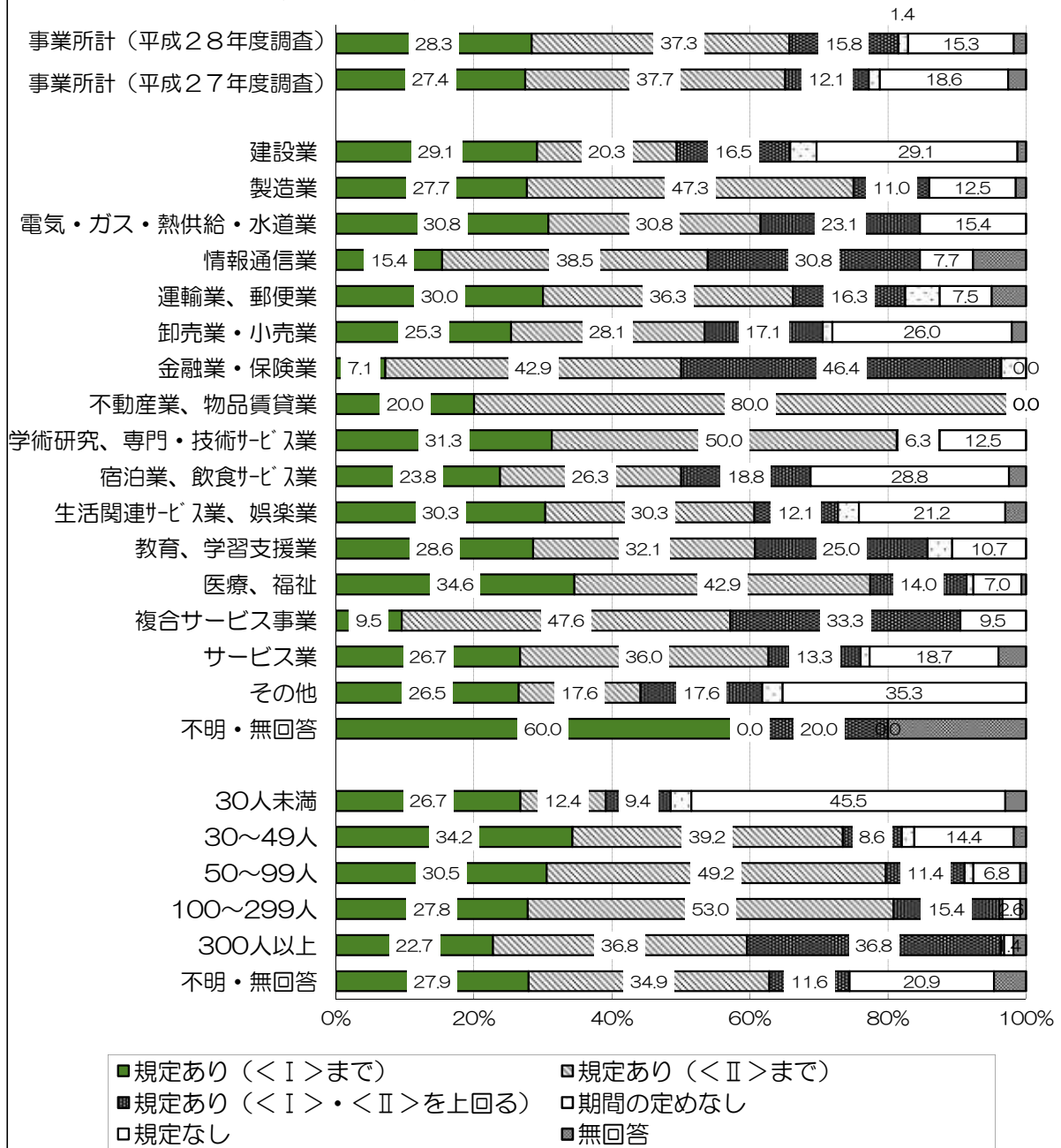
◇ 管理職(役員・部長相当職・課長相当職・係長相当職の合計)に占める女性の割合は、19.6%

- ※ 産業別
- ・管理職に占める女性割合が高いのは、
    - ①教育、学習支援業(58.0%)
    - ②医療、福祉(49.2%)
    - ③宿泊業、飲食サービス業(17.1%) ※その他を除く
  - ・割合が低いのは、
    - ①電気・ガス・熱供給・水道業(4.6%)
    - ②建設業(6.4%)
    - ③製造業(7.4%)

(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



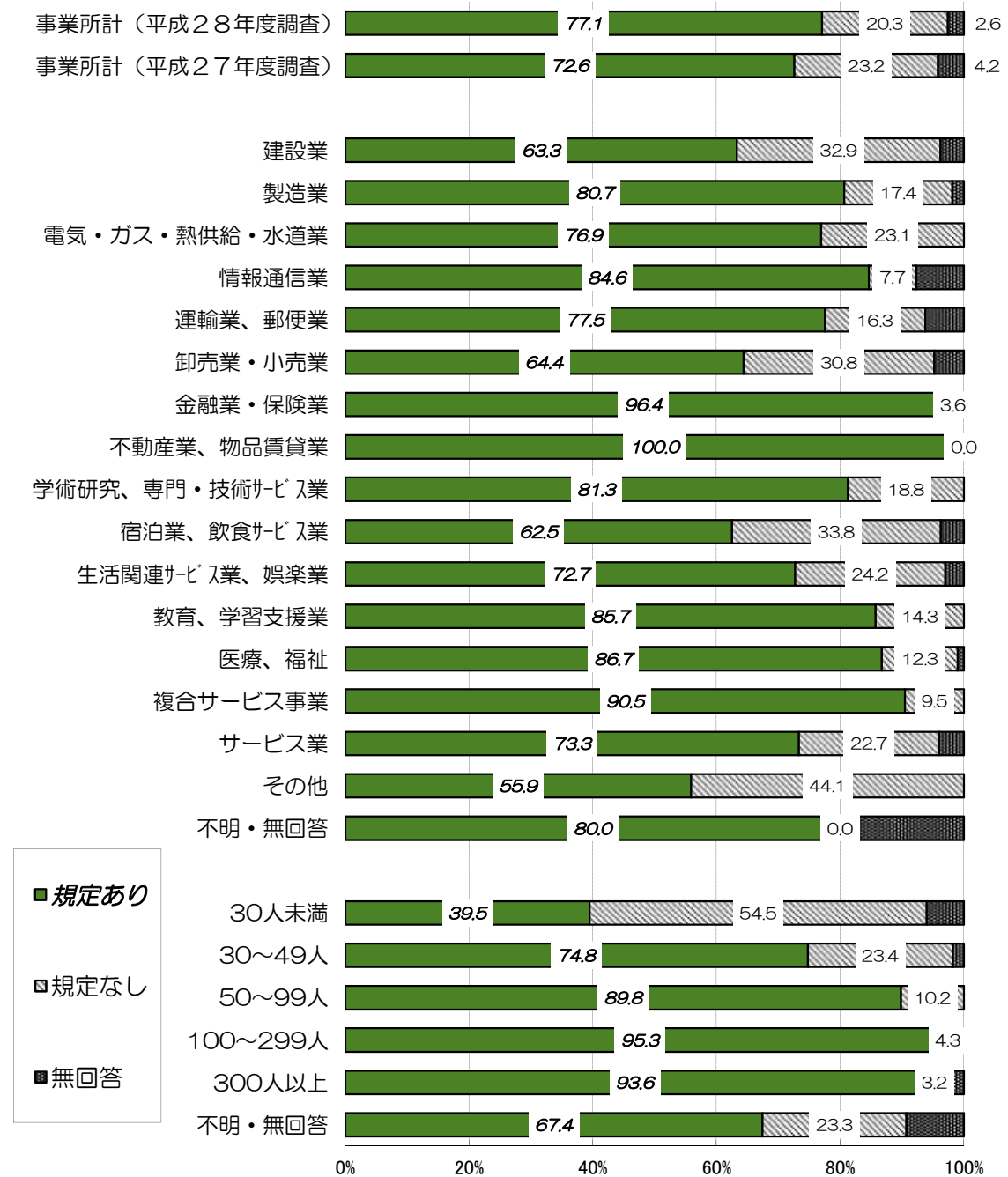
※ <I>…「労働者は申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる」  
 <II>…「一定の場合、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができる」

資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H28年度

★ポイント★

- ◇ 平成28年度に育児休業制度の規定を設けている事業所は、82.9% (平成27年度:77.2%)
- ◇ 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、金融業・保険業 (46.4%)、複合サービス事業 (33.3%)、情報通信業 (30.8%) 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 (29.1%) となっている。(※その他を除く)

◆ 介護休業制度



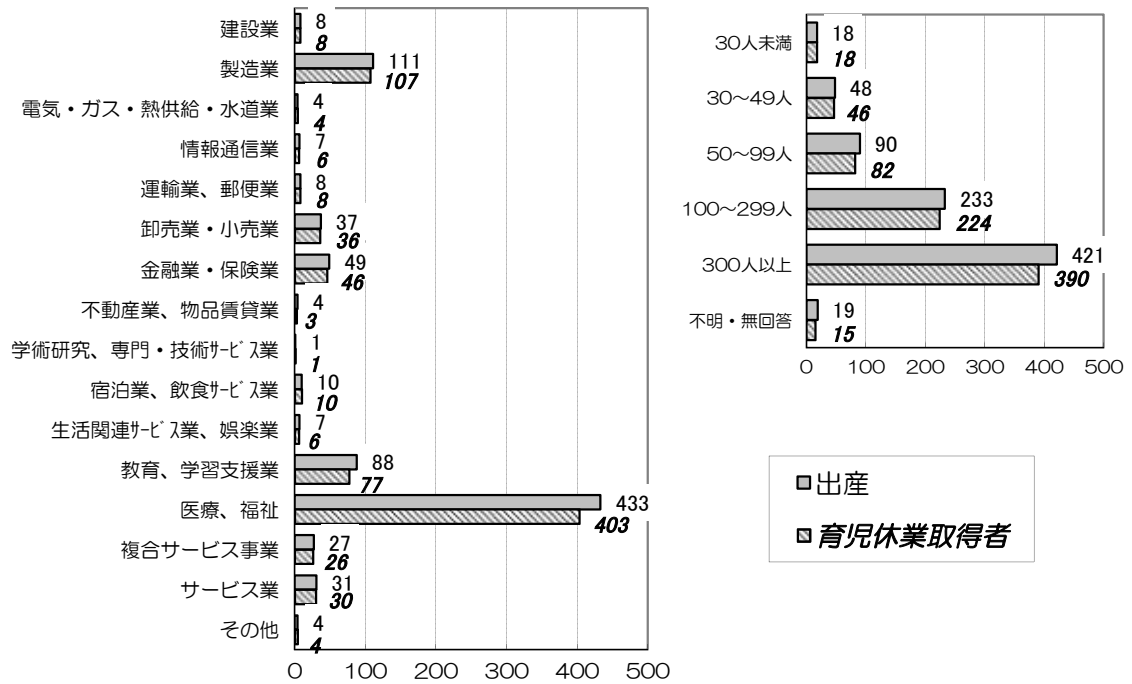
資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H28年度

★ポイント★

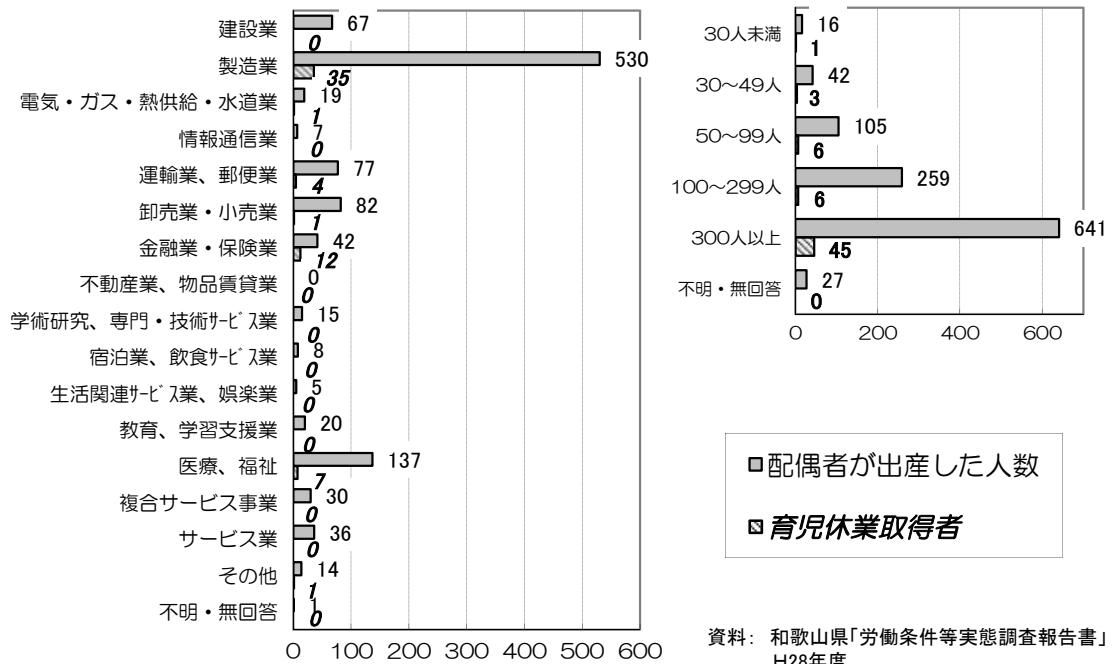
- ◇ 平成28年度に介護休業制度の規定を設けている事業所は、77.1% (平成27年度：72.6%)
- ◇ 介護休業制度を規定している割合が最も高いのは、不動産業、物品賃貸業(100.0%)となっている。
- 一方、規定がない割合が最も高いのは、宿泊業、飲食サービス業(33.8%)となっている。
- (※その他を除く)

(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



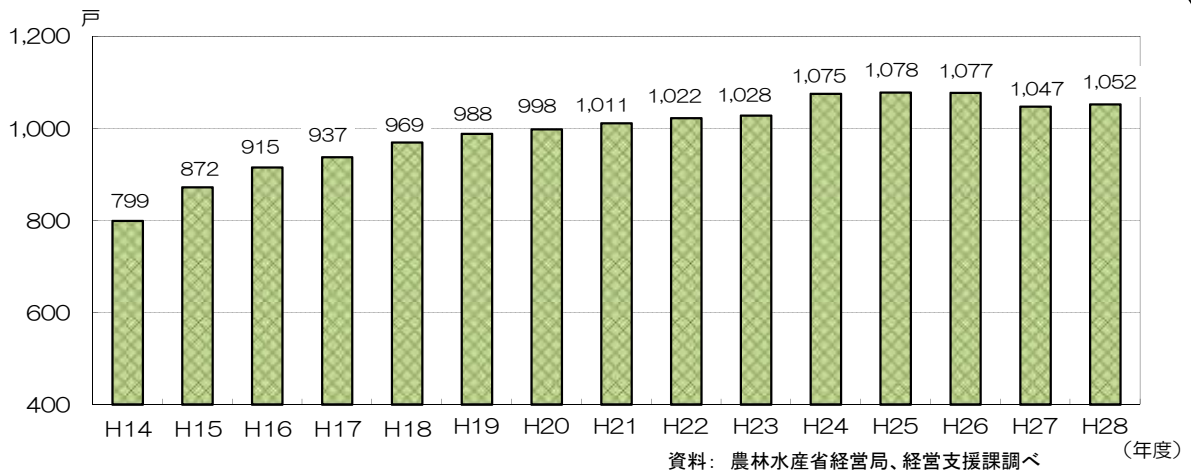
資料：和歌山県「労働条件等実態調査報告書」H28年度

★ポイント★

◇ 育児休業取得率(※)は、女性 93.49%(829人中775人)、男性 5.60%(1,090人中61人)  
(平成27年度:女性92.15%、男性4.60%)

※ 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

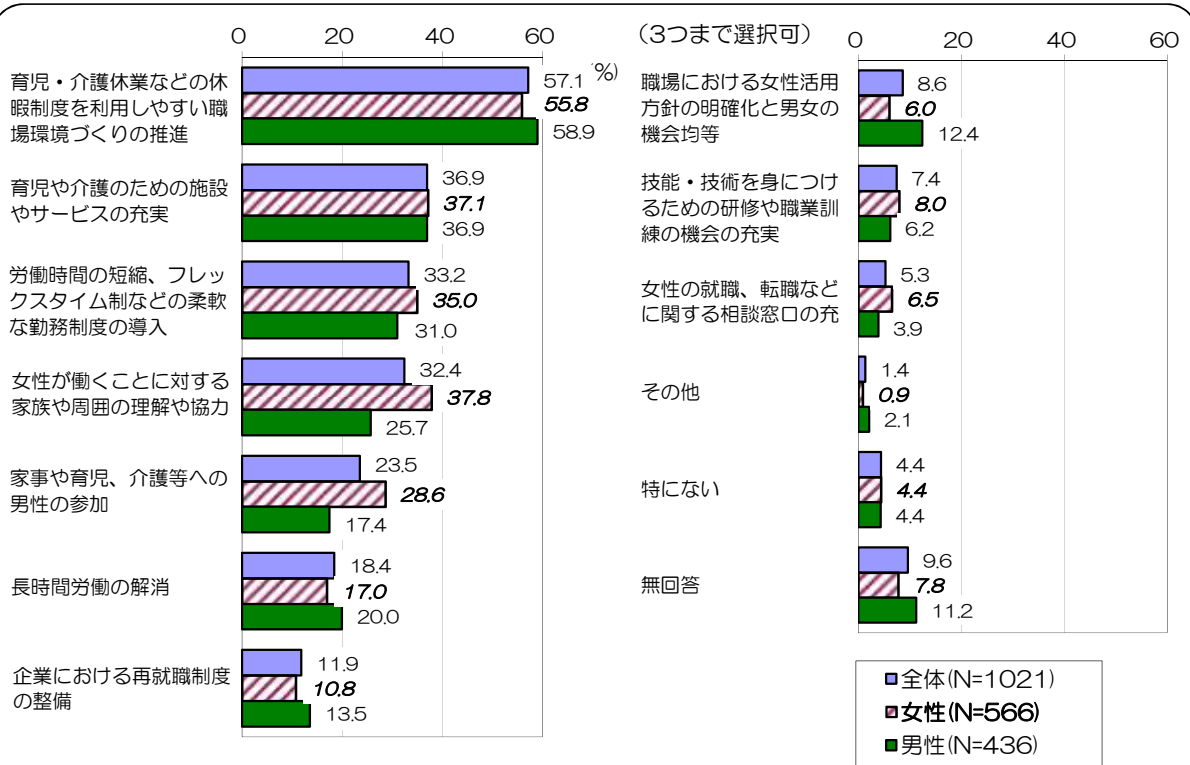


※ 家族経営協定：農業経営に参画する個人の地位及び役割を明確化し、その意欲と能力を十分に発揮できるようにするため、経営の方針や家族一人ひとりの役割、働きやすい環境づくりなどについて家族みんなの話し合いにより取り決めるルールのこと

★ポイント★

- ◇ 平成28年度に家族経営協定を結んでいる農家数は、平成27年度より5戸増加して1,052戸となっており、平成14年度と比べると、253戸増加している。

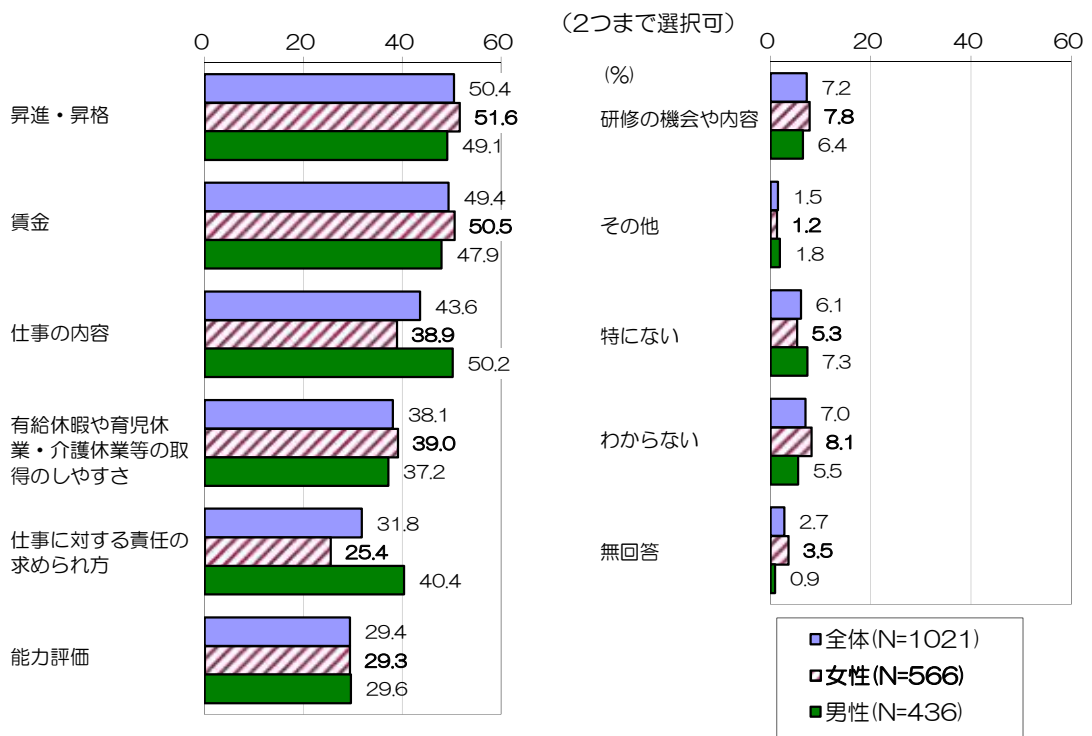
(9) 女性が継続して就労するうえで必要なこと



★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」が約6割と最も多く、次いで「育児や介護のための施設やサービスの充実」、「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3割となっている。

(10) 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」H27年度

★ポイント★

- ◇ 「昇進・昇格」、「賃金」、「仕事の内容」について平等でないと思う人の割合が4割を超えている。
- ◇ 「昇進・昇格」、「賃金」について平等でないと思う女性の割合は男性より高く5割を超えている。「仕事の内容」について平等でないと思う男性の割合は女性より高く5割を超えている。