

平成 27 年度
静岡県雇用管理状況調査
結果報告書

平成 28 年 3 月

静岡県経済産業部就業支援局労働政策課

目次

調査概要	1
1 調査結果	4
I 事業所の概要	4
1 業種・規模・労働組合の有無	4
2 雇用者の状況	4
3 年次有給休暇の取得状況	6
II 女性の雇用状況について	7
1 女性管理職の状況	7
2 女性活用の取組状況	9
III 育児・介護休業制度について	11
1 育児休業制度の規定状況	11
2 介護休業制度の規定状況	13
3 育児休業制度の取得状況	15
4 男性の育児休業取得	16
2 集計表	18
3 調査票	33

調査概要

1 調査目的

本調査は、県内事業所における年次有給休暇取得日数、女性管理職比率及び育児・介護休業取得率等を把握し、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍促進等の労働施策に反映させるための基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査対象及び調査方法

総務省統計局「事業所母集団データベース」に掲載されている県内事業所より、次の7業種に属する常用雇用者10人以上の事業所から無作為に抽出した3,200事業所へ郵送配布、回収。

「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「運輸業、郵便業」、
「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」「サービス業」

※「サービス業」には「情報通信業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・サービス業」、
「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」を含む。

3 調査基準日及び調査期間

調査基準日 平成27年9月30日現在の状況

調査期間 平成27年10月1日から平成27年10月30日まで

4 集計件数

有効回答数 1,323事業所（有効回答率 41.3%）

5 集計作業委託機関

アイティ・インターナショナル株式会社

〒420-0857 静岡市葵区御幸町6番地（電話番号 054-205-6300）

6 調査結果の見方

- ・比率は全てパーセントで表し、小数点以下第2位を四捨五入して算出している。
したがって各項目の比率の合計は100.0%にならない場合がある。
- ・複数回答の設問においては、回答事業所数を基に割合を算出している。
- ・平成16年度及び平成23年度に実施した調査結果を一部項目に引用し、経年比較を行った。
ただし、調査年度により事業所数・業種・規模は異なっている。

調査概要

7 調査項目

I 事業所の概要

- 1 業種・規模・労働組合の有無
- 2 雇用者の状況
- 3 年次有休休暇の取得状況

II 女性の雇用状況

- 1 女性管理職の状況
- 2 女性活用の取組状況

III 育児・介護休暇制度

- 1 育児休業制度の規定状況
- 2 介護休業制度の規定状況
- 3 育児休業制度の取得状況
- 4 男性の育児休業取得

1 調査結果

I 事業所の概要

1 業種・規模・労働組合の有無

(1) 業種・規模 (集計表 表 I-1-①)

業種別では、『サービス業』(41.3%)が最も多く、次いで『製造業』(21.0%)『卸売業・小売業』(16.0%)となっている。

規模別では、常用雇用者数『10~29人の事業所』(55.4%)が過半数を占めている。

図 I-1-① 回答事業所の業種

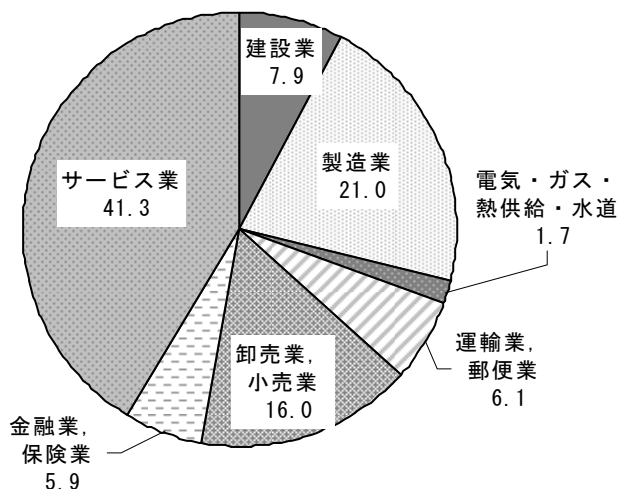
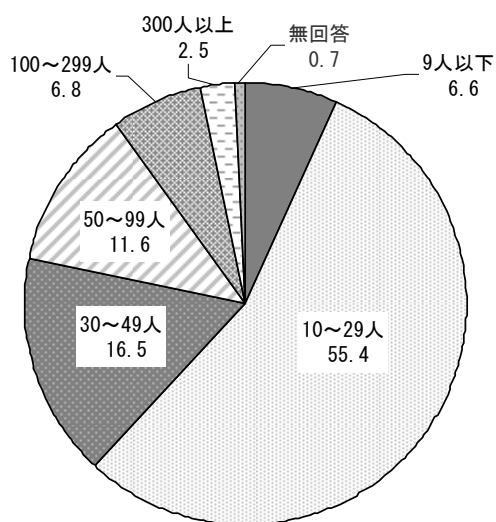


図 I-1-② 回答事業所の規模



(2) 本社支社の別 (集計表 表 I-1-②)

『単独事業所』が 39.9%、『支社・支店』が 39.4%、『本社・本店』が 20.7%となっている。

(3) 労働組合の有無 (集計表 表 I-1-③)

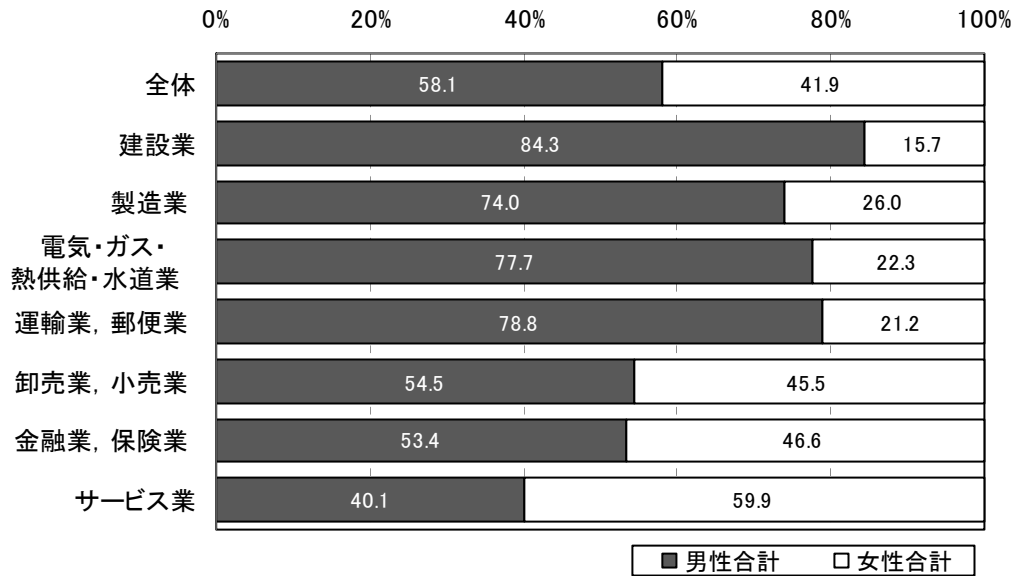
『労働組合がある事業所』は 21.5%、『労働組合がない事業所』は 77.6%となっている。

2 雇用者の状況

(1) 常用雇用者数 (集計表 表 I-2-①)

回答事業所における全常用雇用者数は 69,139 人、うち女性は 28,961 人で全体の 41.9%、男性は 40,178 人で全体の 58.1%となっている。

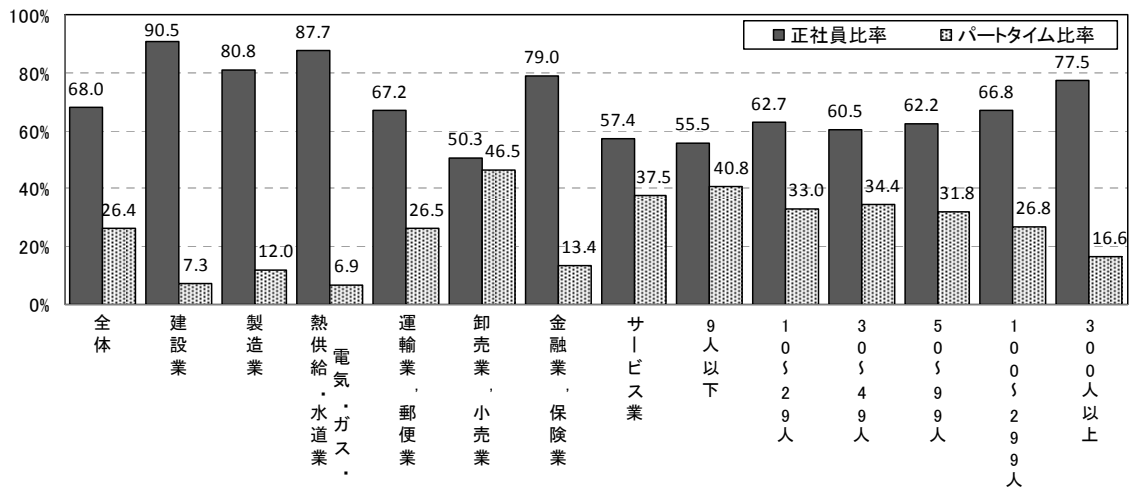
図 I-2-① 常用雇用者の男女比 (業種別)



(2) 常用雇用者の雇用形態 (集計表 表 I-2-①)

業種別でみると、『卸売業・小売業』と『サービス業』では、正社員が他の業種に比べて少なく、パートタイム労働者の割合が多い。

図 I-2-② 常用雇用者の雇用形態



(3) 派遣社員の状況 (集計表 表 I-2-②)

回答のあった 1,317 事業所のうち、派遣社員がいる事業所は 258 事業所 (19.6%) であった。

派遣社員数を男女別に比較すると、男性が 50.1%、女性が 49.9%とほぼ同数となっている。

3 年次有給休暇の取得状況

(1) 年次有給休暇の取得状況 (集計表 表 I-3-①)

平均取得日数は『5日以上10日未満』とした事業所が28.9%と最も多く、次いで『5日未満』(21.3%)、『10日以上15日未満』(19.9%)の順となっている。

正社員1人あたりの年次有給休暇平均取得日数は、『7.6日』となっている。

業種別にみると、最も多く取得したのは『電気・ガス・熱供給・水道業』(12.1日)で、最も少なかったのは『卸売業、小売業』(5.8日)となっている。

図 I-3-① 年次有給休暇平均取得日数 (事業所割合)

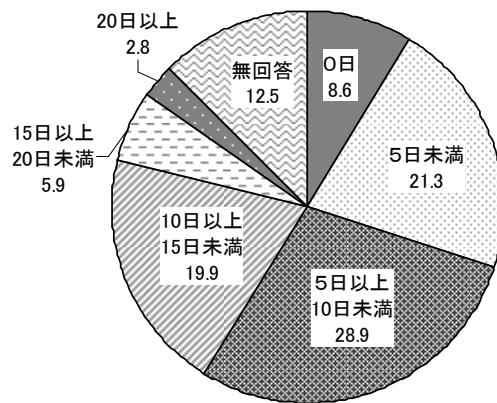


図 I-3-② 年次有給休暇 平均取得日数

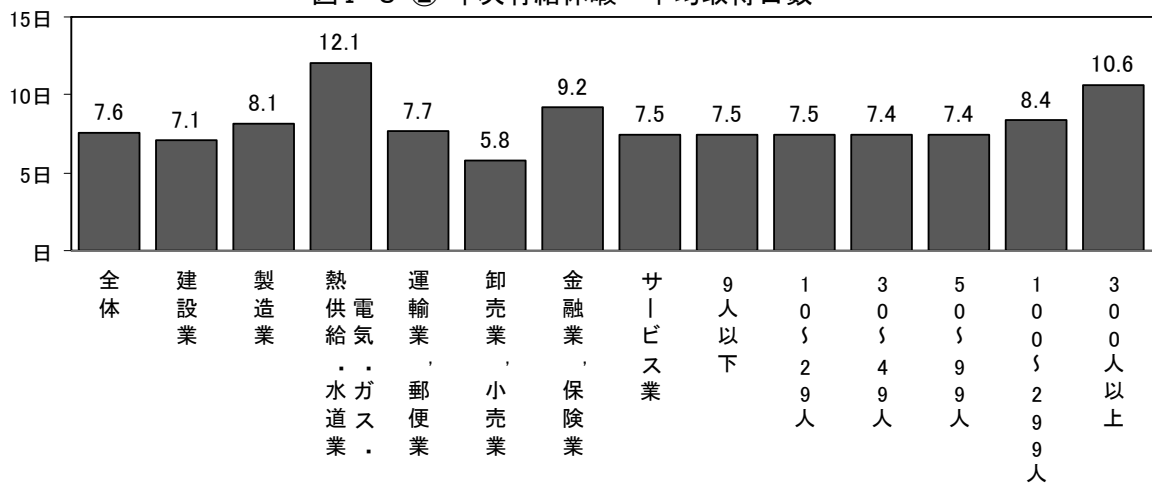
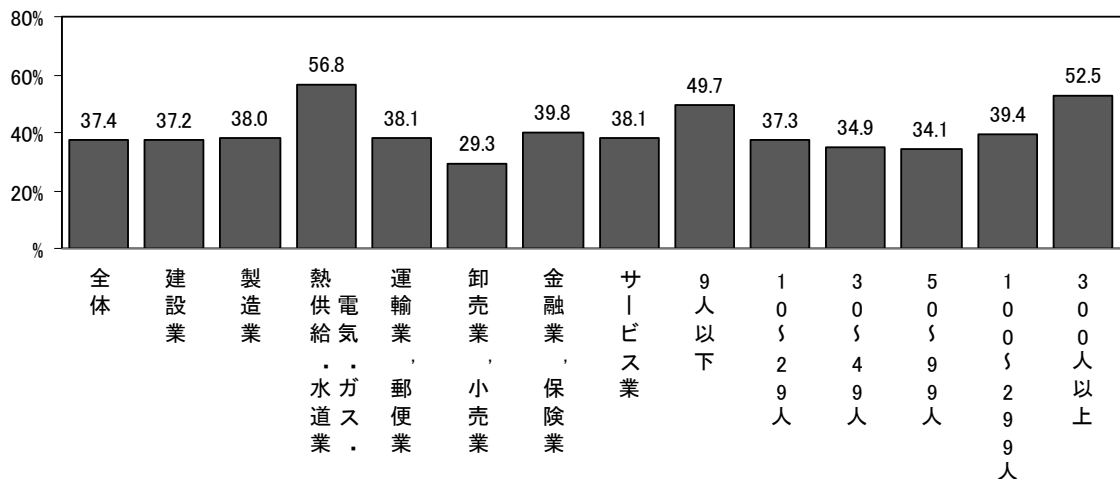


図 I-3-③ 年次有給休暇 取得率



II 女性の雇用状況について

1 女性管理職の状況

- ◎ 女性管理職の割合は 16.7%と増加傾向にある一方、38.2%の事業所は『女性管理職の割合が 1 割未満あるいは全くいない』
- ◎ 理由は『必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないため』『将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女性がないため』

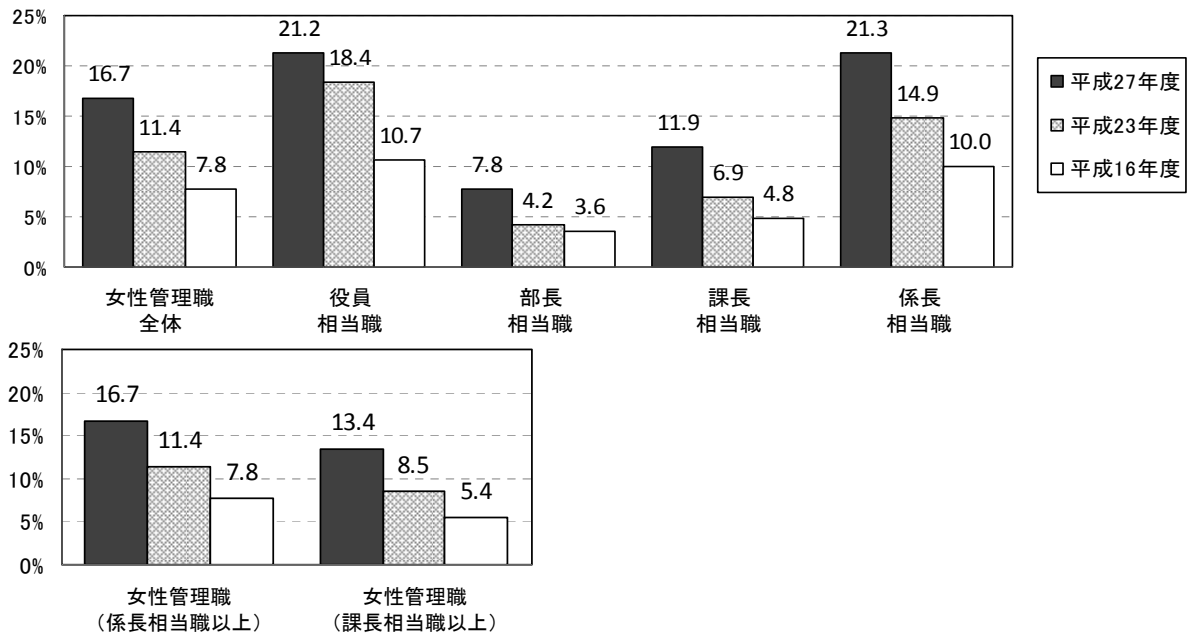
(1) 管理職に占める女性の割合（集計表 表Ⅱ-1-①、②）

管理職 13,861 人のうち女性は 2,318 人(16.7%)となっている。

役職別では、役員相当職が 21.2%、部長相当職が 7.8%、課長相当職が 11.9%、係長相当職が 21.3%となっている。

過去の調査結果と比べると、全ての役職において女性管理職の割合は増加している。

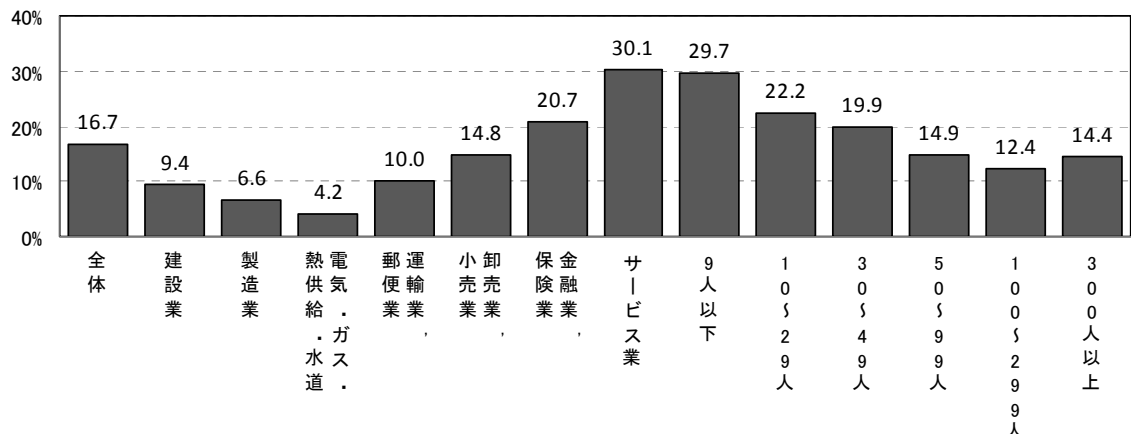
図Ⅱ-1-① 女性管理職の割合（役職別）



業種別でみると、『サービス業』が 30.1%と最も多く、次いで『金融業、保険業』（20.7%）となっている。

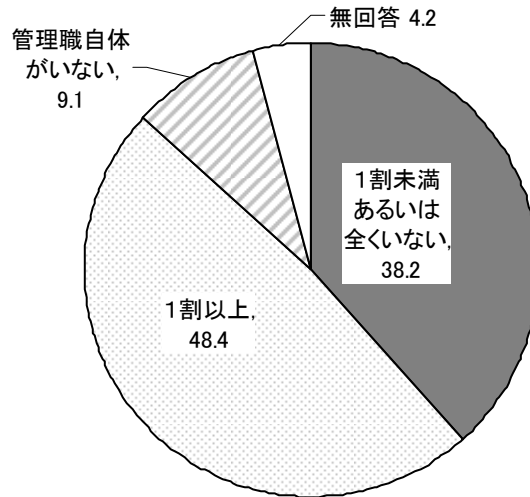
規模別でみると、9 人以下の事業所が 29.7%と最も多く、300 人以上では 14.4%、100 人～299 人では 12.4%と、女性管理職の割合は少なくなっている。

図Ⅱ-1-② 女性管理職の割合（業種別・規模別）



事業所ごとにみると、『女性管理職が 1 割以上いる』事業所は 48.4%で、38.2%の事業所が『女性管理職が全管理職の 1 割未満、あるいは全くいない』と回答している。

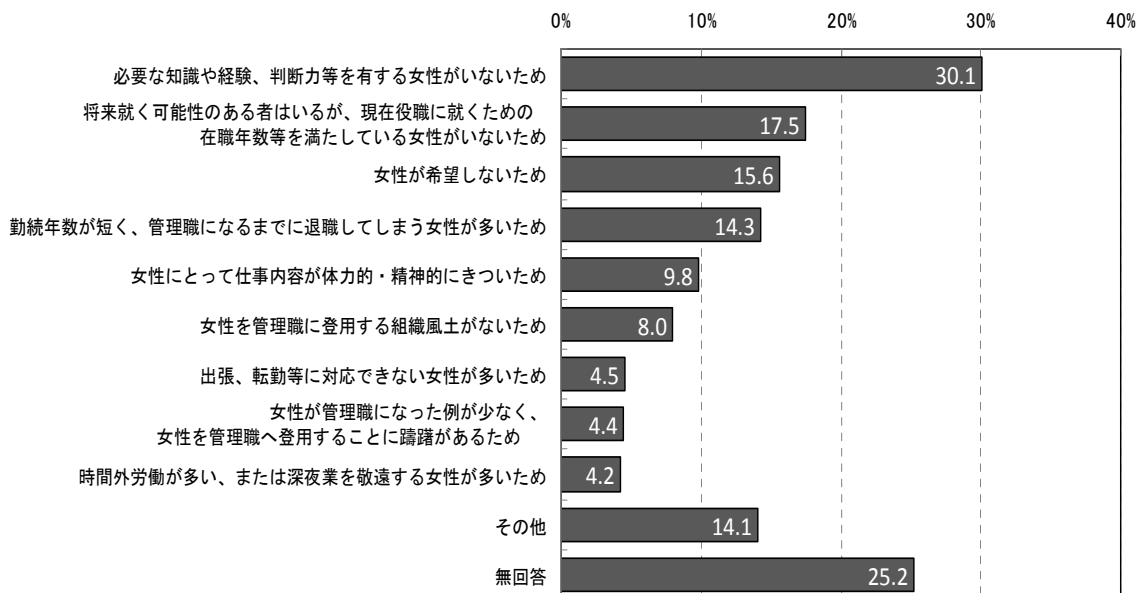
図 II-1-③ 女性管理職の割合（事業所割合）



(2) 女性管理職が 1 割未満、あるいは全くいない理由（集計表 表 II-1-③）

『必要な知識や経験、判断力等を有する女性がないため』が 30.1%と最も多く、次いで『将来就く可能性のある者はいるが、現在役職に就くための在職年数等を満たしている女性がないため』（17.5%）、『女性が希望しないため』（15.6%）となっている。

図 II-1-④ 女性管理職が 1 割未満、あるいは全くいない理由



2 女性活用の取組状況

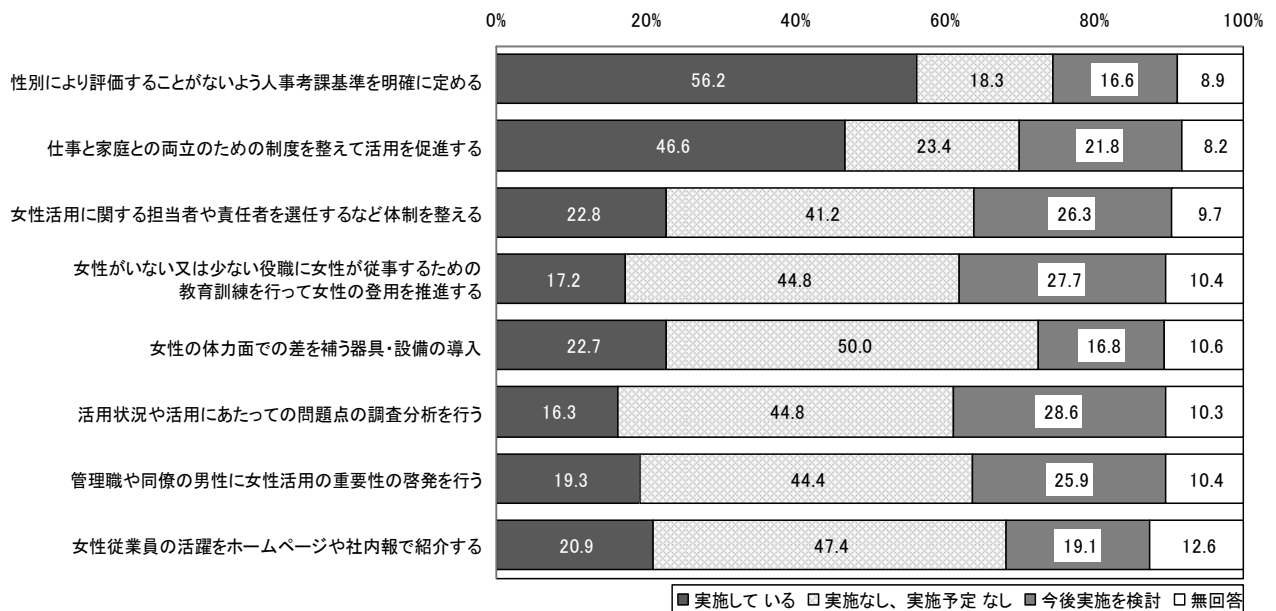
- ◎ 『性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める』、『仕事と家庭との両立のための制度を整えて活用を促進する』の取組割合が高い。
- ◎ 女性活用の取組目的は『従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため』、女性従業員に強く望むことは『新たな業務にも積極的に取り組んでほしい』がそれぞれ最多。

(1) 女性活用の取組の実施状況 (集計表 表Ⅱ-2-①)

女性活用の取組として実施されているのは、『性別により評価することがないよう人事考課基準を明確に定める』(56.2%)が最も多く、次いで『仕事と家庭との両立のための制度を整えて活用を促進する』(46.6%)となっている。

「今後実施を検討する」と回答があった項目は、『女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査分析を行う』(28.6%)、『女性がいない又は少ない役割に女性が従事するための教育訓練を行って女性の登用を推進する』(27.7%)となっている。

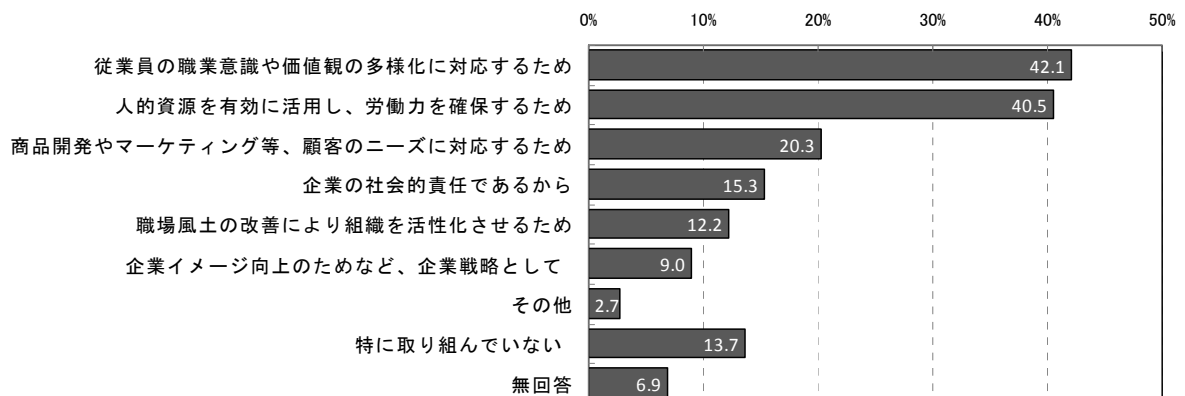
図Ⅱ-2-① 女性活用取組の実施状況



(2) 女性活用の取組目的 (集計表 表Ⅱ-2-②)

女性活用の取組の目的は、『従業員の職業意識や価値観の多様化に対応するため』(42.1%)、『人的資源を有効に活用し、労働力を確保するため』(40.5%)が4割を超えている一方、『特に取り組んでいない』が13.7%となっている。

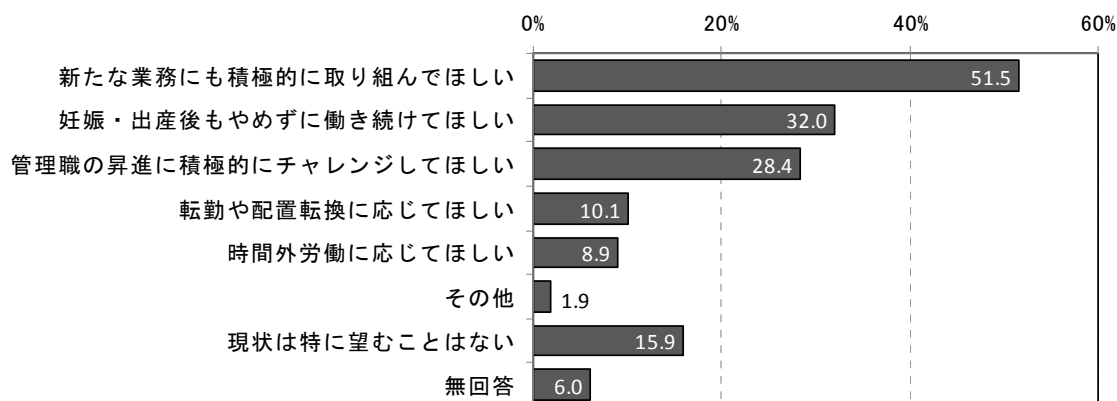
図Ⅱ-2-② 女性活用の取組目的



(3) 女性従業員に強く望むこと (集計表 表Ⅱ-2-③)

女性従業員に強く望むことは『新たな業務にも積極的に取り組んでほしい』(51.5%)、『妊娠・出産後もやめずに働き続けてほしい』(32.0%)、『管理職の昇進に積極的にチャレンジしてほしい』(28.4%)、となっている。

図Ⅱ-2-③ 女性従業員に強く望むこと



Ⅲ 育児・介護休業制度について

1 育児休業制度の規定状況

- ◎ 74.8%の事業所が育児休業制度の規定を整備
- ◎ 正社員以外の労働者の取得は、80.8%が雇用の期間や勤務条件により『取得できる』
- ◎ 取得可能期間は法定期間の範囲内である『満1歳まで』と『1歳6か月まで』で83.8%

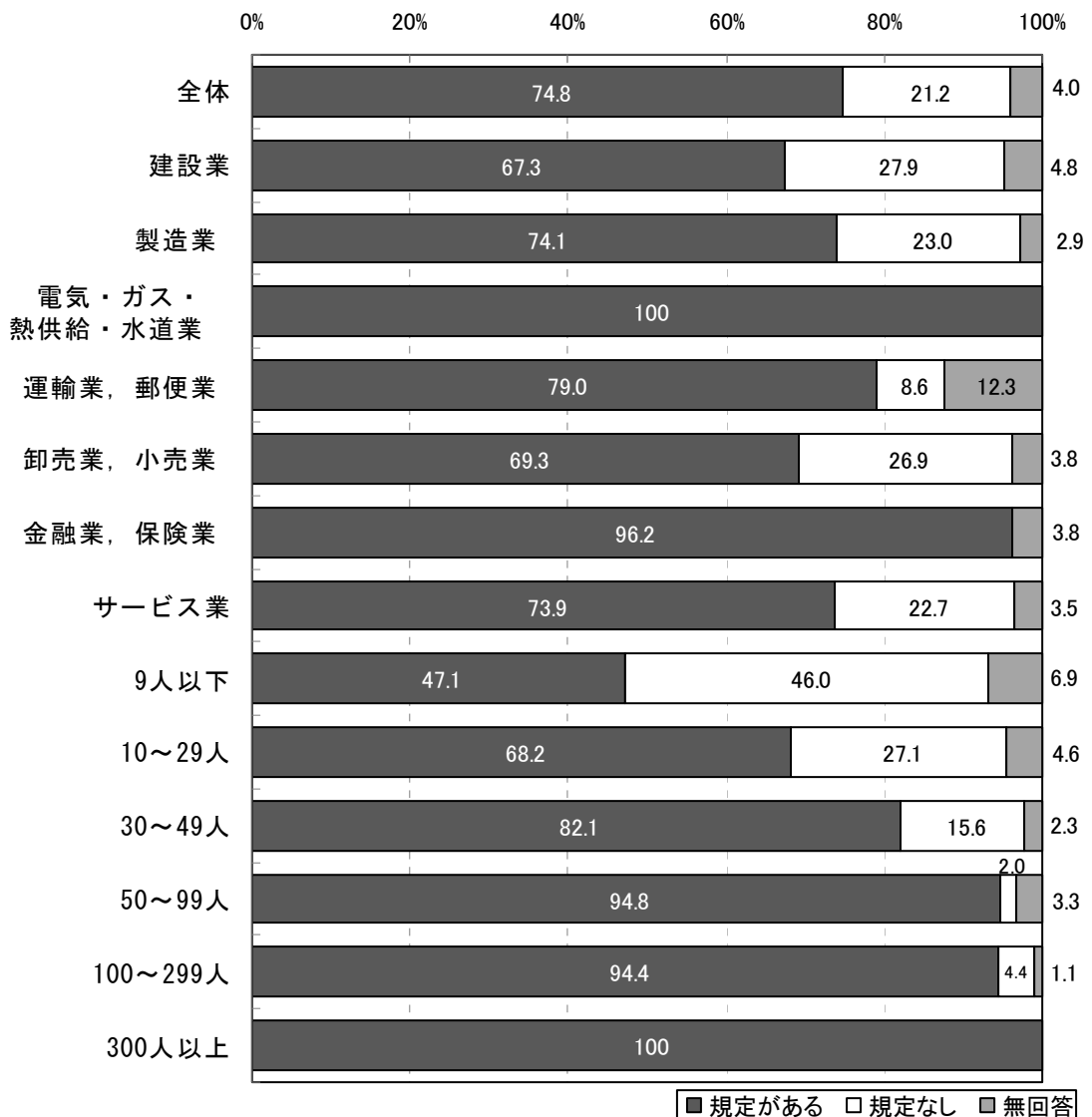
(1) 育児休業制度の規定状況（集計表 表Ⅲ-1-①）

育児休業制度の規定の有無は74.8%で『規定あり』となっている。

業種別でみると、『電気・ガス・熱供給・水道業』が100%と最も多く、『建設業』が67.3%と最も少なくなっている。

規模別でみると、事業所の規模が大きくなるにつれて育児休業制度の規定が整えられ、『300人以上』では全ての事業所で『規定あり』となっている。

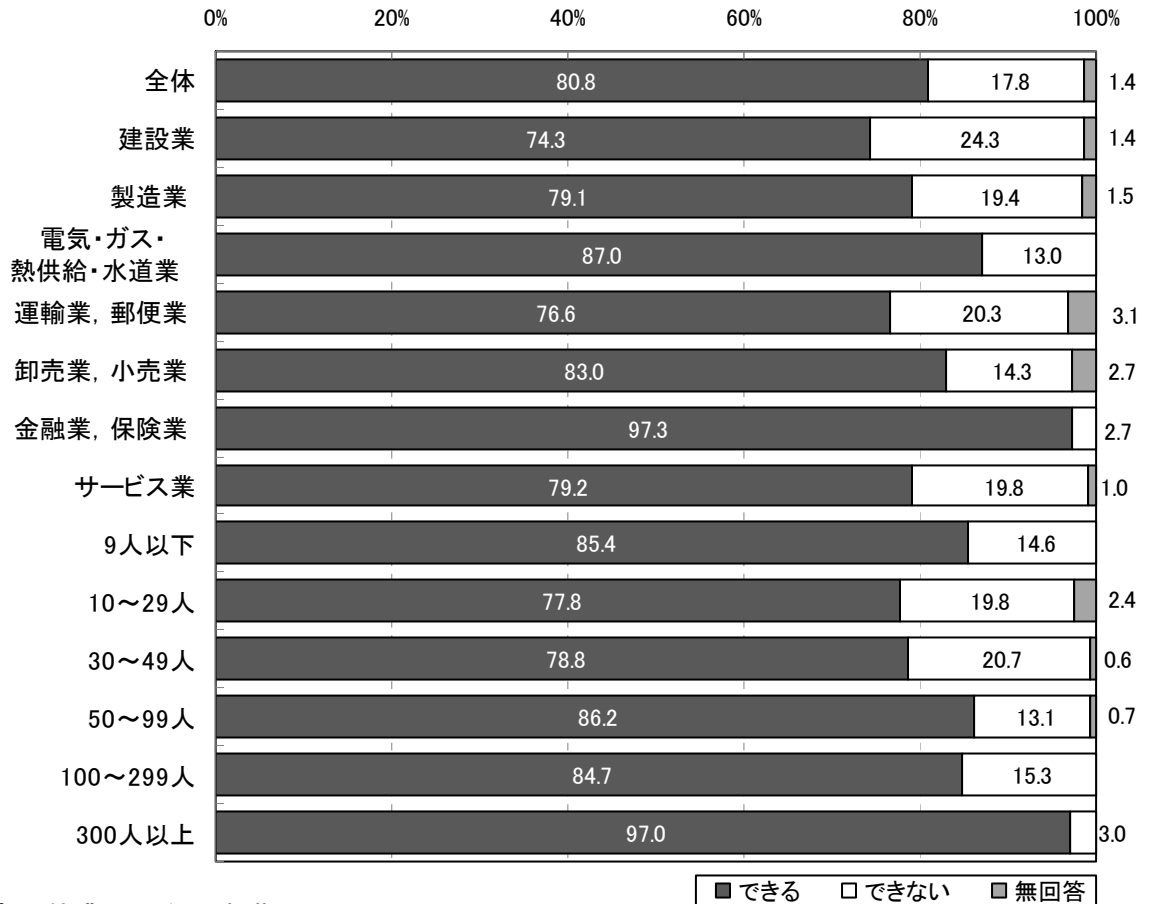
図Ⅲ-1-① 育児休業制度の規定の有無



(2) 正社員以外の育児休業制度について (集計表 表Ⅲ-1-②)

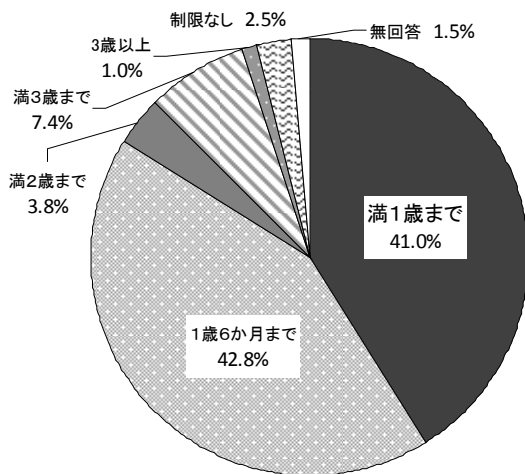
育児休業制度の規定がある 989 事業所に「正社員以外の労働者(パートタイム労働者、契約社員、嘱託社員等)が育児休業を取得できるか」をたずねたところ、799 事業所(80.8%)が『雇用の期間や勤務条件により取得できる』としている。

図Ⅲ-1-② 正社員以外の育児休業制度取得の可否



(3) 育児休業の取得可能期間

図Ⅲ-1-③ 育児休業の取得可能期間



育児休業制度がある 989 事業所に「取得可能期間」をたずねたところ、『1歳6か月まで』が(42.8%)と最も多く、次いで『満1歳まで』(41.0%)と、83.8%が法定期間の範囲内となっている。

(集計表 表Ⅲ-1-③)

2 介護休業制度の規定状況

- ◎ 68.9%の事業所が介護休業制度の規定を整備
- ◎ 正社員以外の労働者の取得は、80.1%が雇用の期間や勤務条件により『取得できる』
- ◎ 取得可能期間は法定期間の範囲内である『93日まで』が79.4%

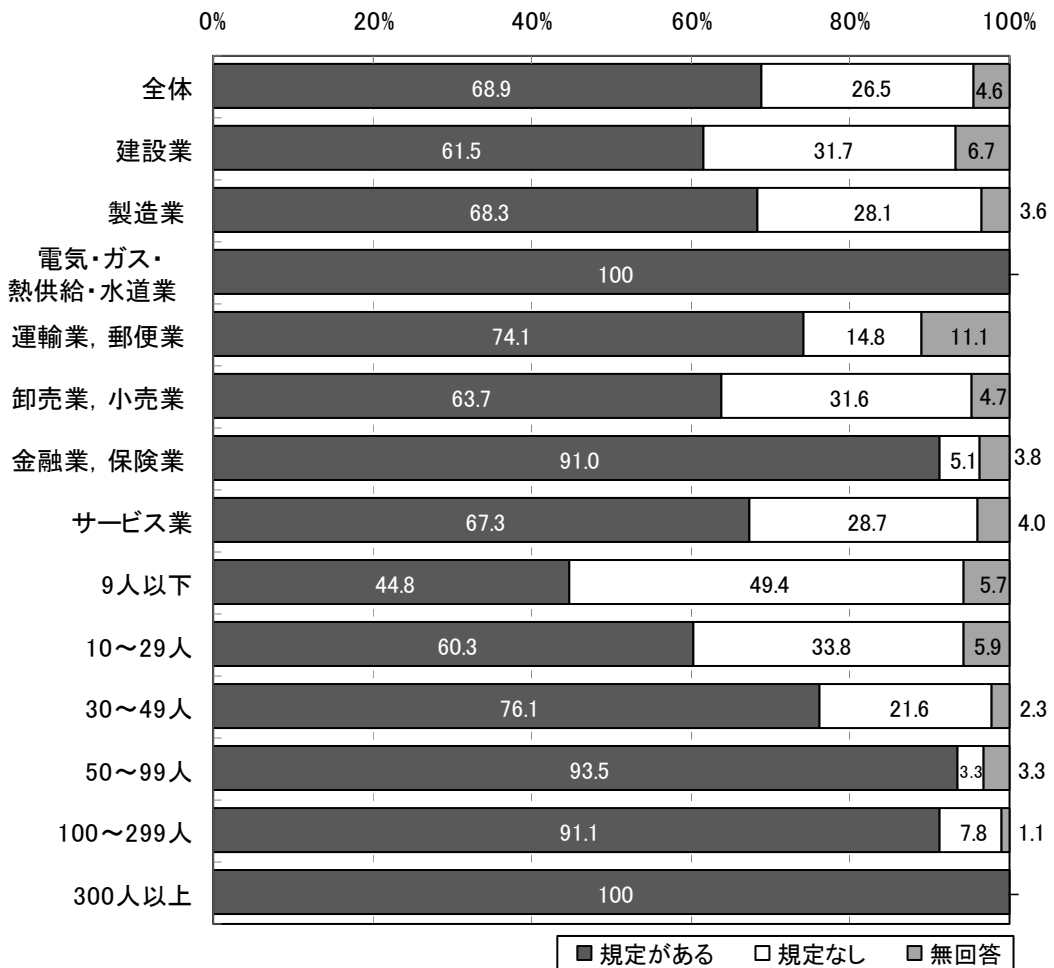
(1) 介護休業制度の規定状況 (集計表 表Ⅲ-2-①)

介護休業制度の規定の有無は、68.9%で『規定あり』となっている。

業種別でみると、『電気・ガス・熱供給・水道業』が100%と最も多く、建設業が61.5%と最も少なくなっている。

規模別でみると、育児休業と同様に事業所の規模が大きくなるにつれ介護休業制度が整えられ、『300人以上』の全事業所で『規定あり』となっている。

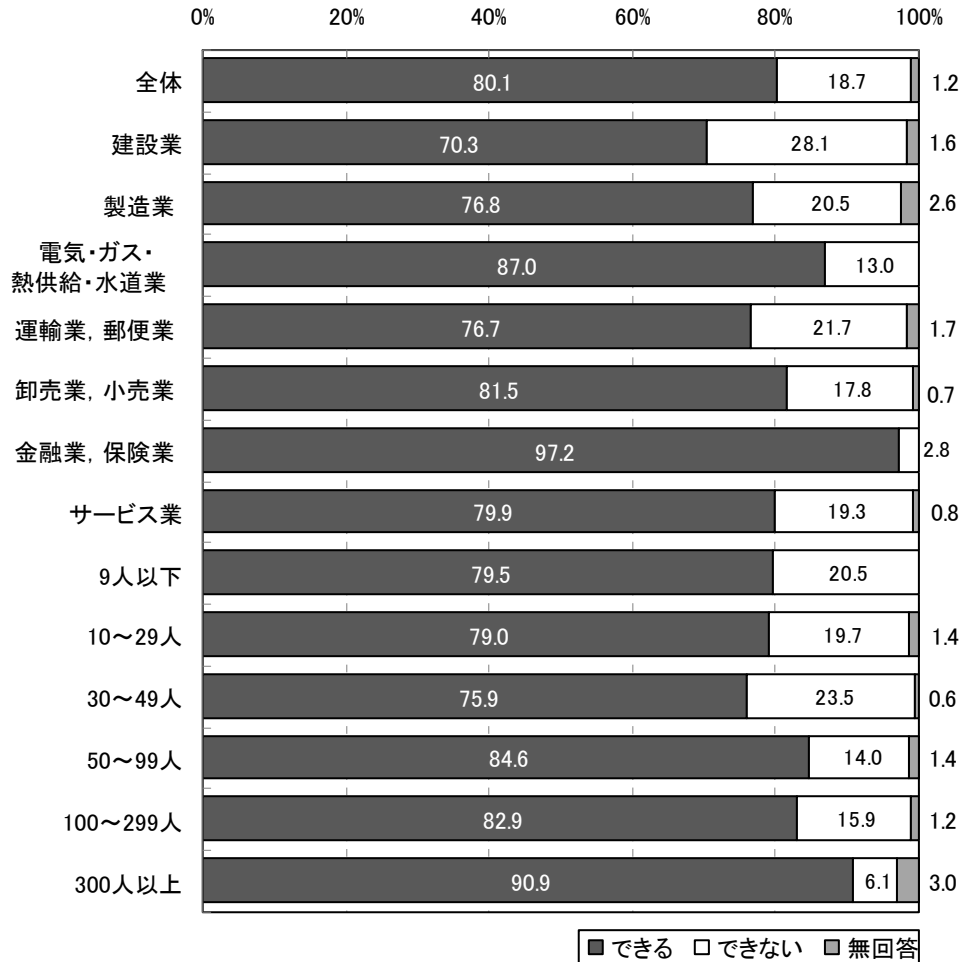
図Ⅲ-2-① 介護休業制度の規定の有無



(2) 正社員以外の介護休業制度について (集計表 表Ⅲ-2-②)

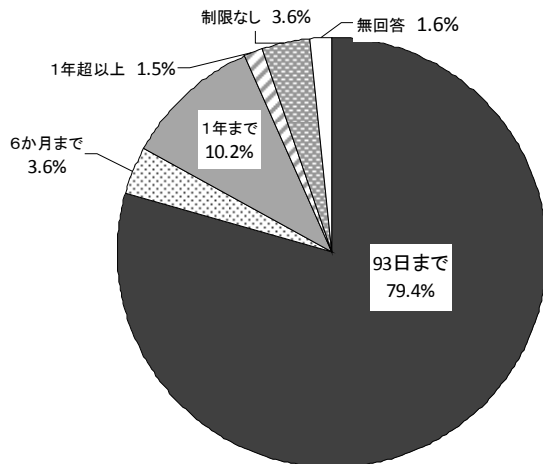
介護休業制度がある 911 事業所に「正社員以外の労働者(パートタイム労働者、契約社員、嘱託社員等)が介護休業を取得できるか」をたずねたところ、730 事業所(80.1%)が『雇用の期間や勤務条件により取得できる』としている。

図Ⅲ-2-② 正社員以外の介護休業制度取得の可否



(3) 介護休業の取得可能期間

図Ⅲ-2-③ 介護休業の取得可能期間



介護休業制度がある 911 事業所に「取得可能期間」をたずねたところ、法定期間である『93日まで』と回答した事業所が 79.4%と最も多くなっている。

(集計表 表Ⅲ-2-③)

3 育児休業制度の取得状況

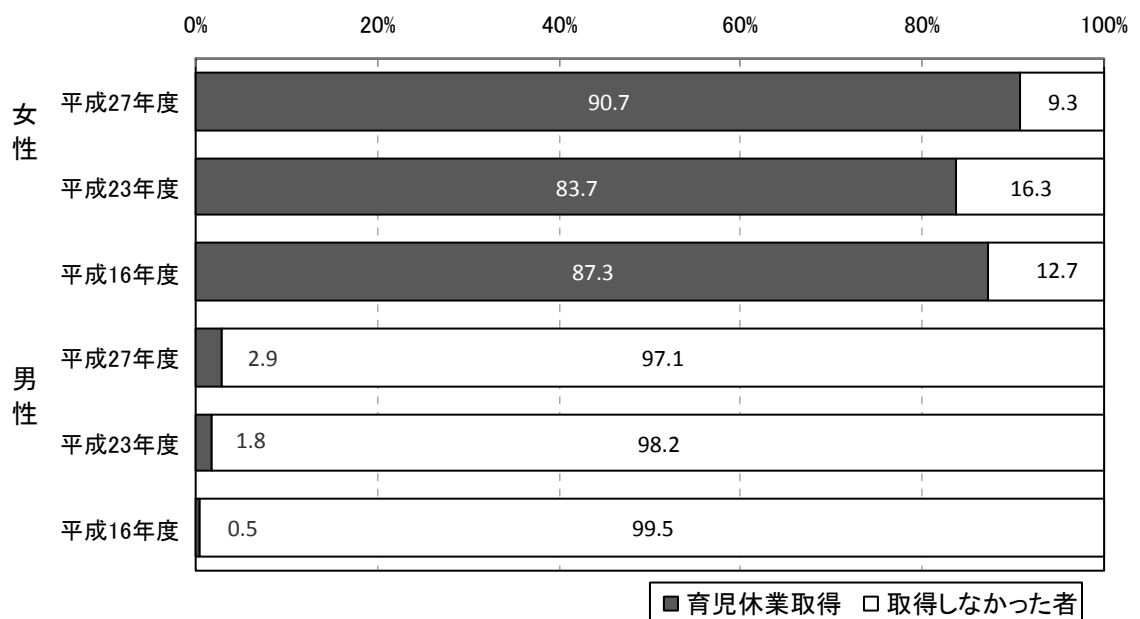
- ◎ 女性の育児休業取得率 90.7%
- ◎ 男性の育児休業取得率 2.9%

(1) 育児休業制度の取得状況 (集計表 表Ⅲ-3-①)

在職中に出産した女性で育児休業を取得した者は90.7%であり、前回(平成23年度)調査の83.7%より7ポイント増加している。

配偶者の出産により育児休業を取得した男性は2.9%で、前回(平成23年度)調査の1.8%に比べ1.1ポイント増加している。

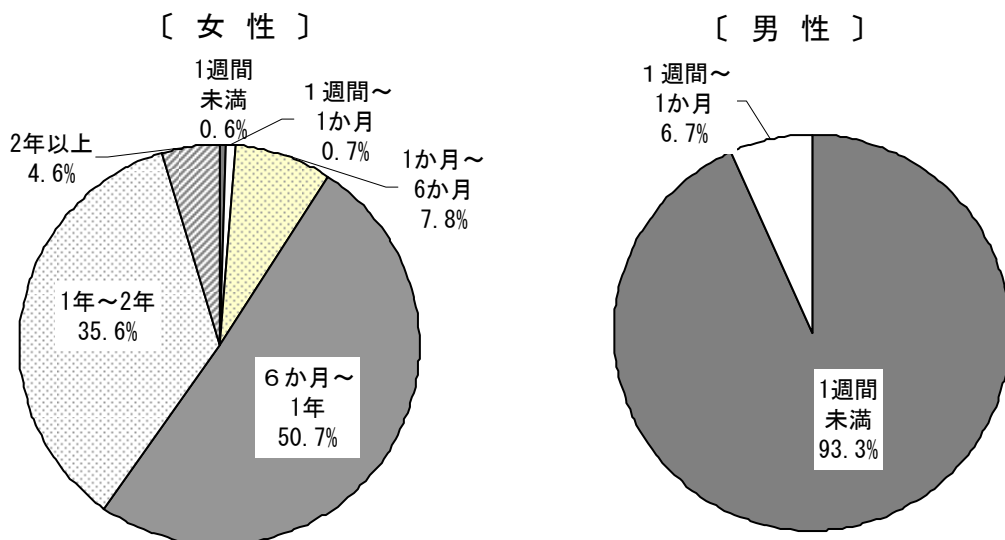
図Ⅲ-3-① 育児休業取得率



(2) 育児休業の取得期間 (集計表 表Ⅲ-3-②)

女性は、『6か月～1年』(50.7%)、『1年～2年』(35.6%)、『2年以上』(4.6%)と長期間取得している一方、男性は『1週間未満』が93.3%となっている。

図Ⅲ-3-② 育児休業の取得期間



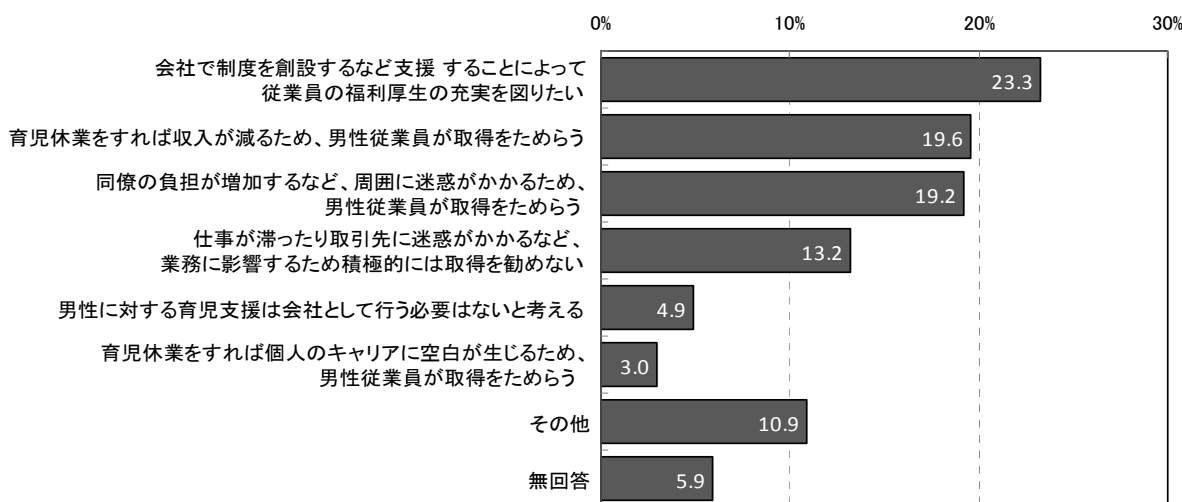
4 男性の育児休業取得

- ◎ 『会社の支援で福利厚生の実を充実させたい』との意見が 23.3%あるが、男性従業員が『周囲に迷惑がかかるため』『収入が減るため』等の理由により『取得をためらう』状況もある
- ◎ 取得促進には『公的な経済支援』を求める意見が多い。

(1) 男性の育児休業に対する状況や考え方 (集計表 表Ⅲ-4-①)

『男性も女性と同様に積極的に育児休業を取ることができるよう、会社で制度を創設するなど支援することによって従業員の福利厚生の実を充実させたい』(23.3%)、『育児休業をすれば収入が減るため、男性従業員が取得をためらう』(19.6%)、のほか、『同僚の負担が増加するなど、周囲に迷惑がかかるため、男性従業員が取得をためらう』(19.2%)となっている。

図Ⅲ-4-① 男性の育児休業に対する状況や考え方



(2) 男性の育児休業の取得促進策 (集計表 表Ⅲ-4-②)

『育児休業を取得しても本人が経済的に困らないように、公的な経済的支援を充実してほしい』(29.8%)が最も多く、次いで『育児休業取得者の代替要員人件費等を公共で負担するなど会社への経済的支援が必要である』(23.4%)、『男性の取得が一般的なこととなるよう、法律などで取得を義務付ける等の制度化が必要である』(17.5%)となっている。

図Ⅲ-4-② 男性の育児休業の取得促進策

