

平成27年度  
静岡県雇用管理状況調査結果（概要）

調査概要

1 調査目的

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

県内事業所のうち、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  
郵送による配布、回収

3 調査基準日及び調査期間

平成27年9月30日現在の状況を平成27年10月1日から10月30日までの期間に調査

4 集計件数

有効回答数 1,323事業所 有効回答率41.3%

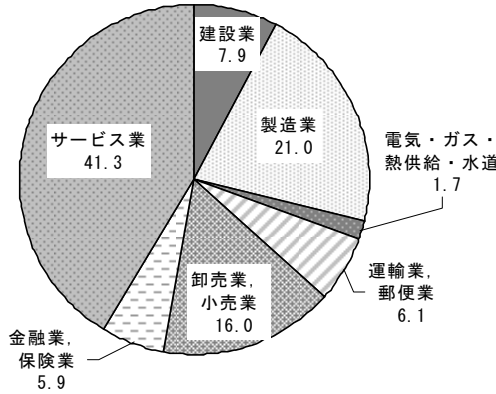
5 調査項目

- I 事業所の概要
- II 女性の雇用状況
- III 育児・介護休業制度

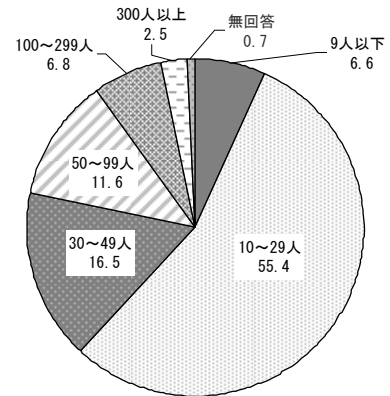
# I 事業所の概要

有効回答：1,323 事業所

## 回答事業所の業種

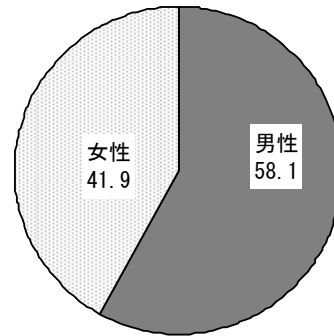


## 回答事業所の規模

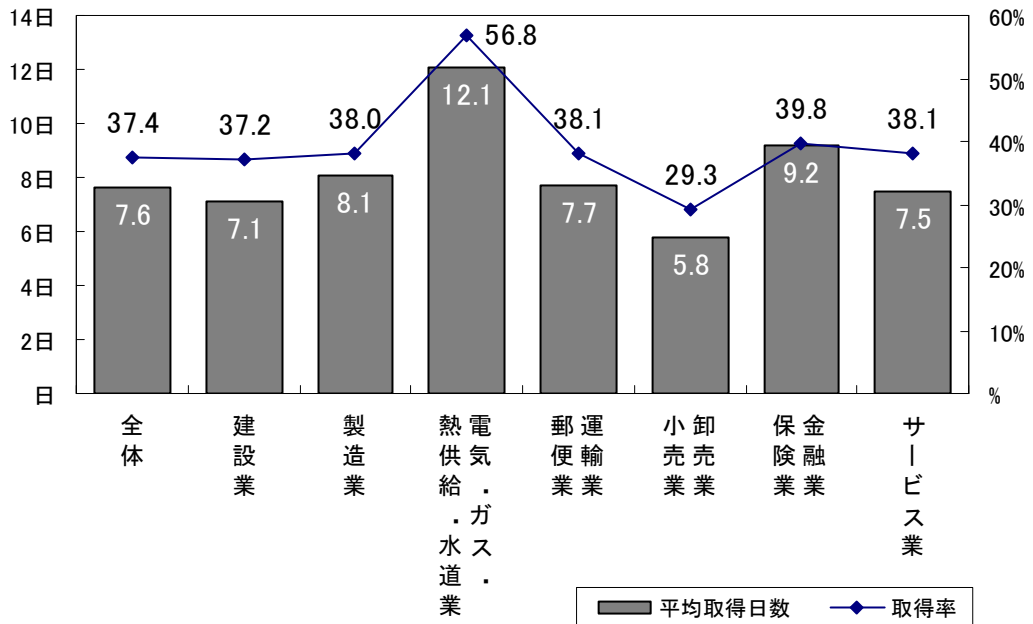


## 常用雇用者の男女比

※常用雇用者には、正社員、パートタイム労働者、契約社員を含む

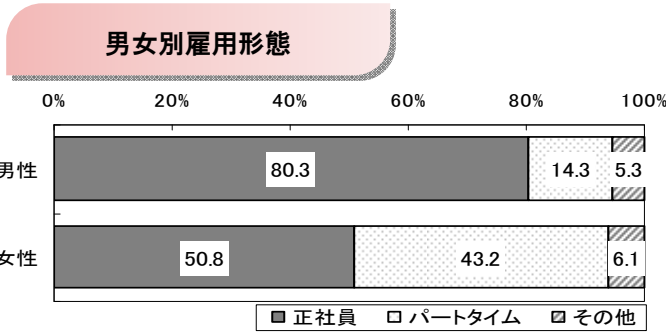


## 年次有給休暇の取得



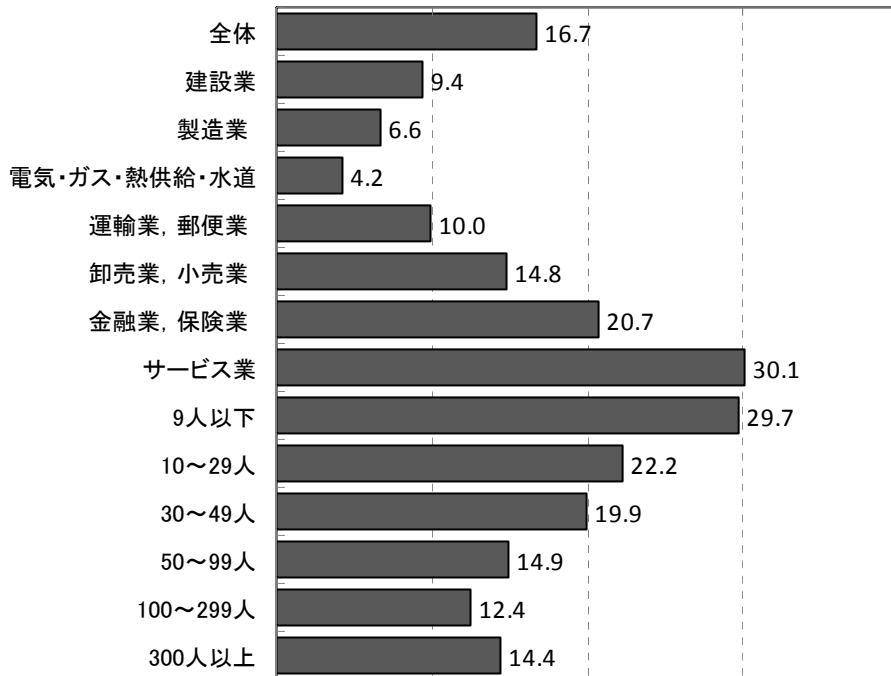
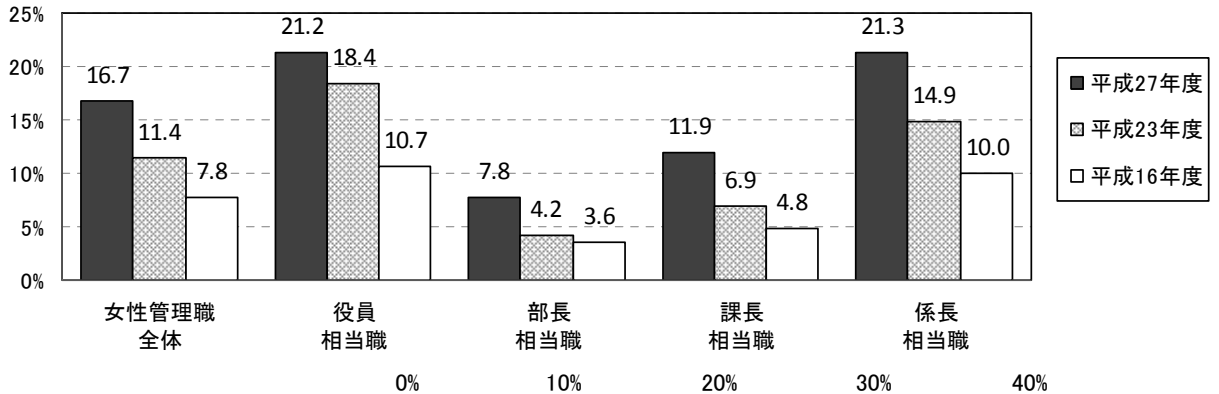
- ・正社員一人あたりの年次有給休暇取得日数は7.6日、付与日数に対する取得率は37.4%。
- ・業種別にみると、最も多く取得しているのは「電気・ガス・熱供給・水道業」（12.1日）で、最も少なかったのは「卸売・小売業」（5.8日）。

## II 女性の雇用状況について



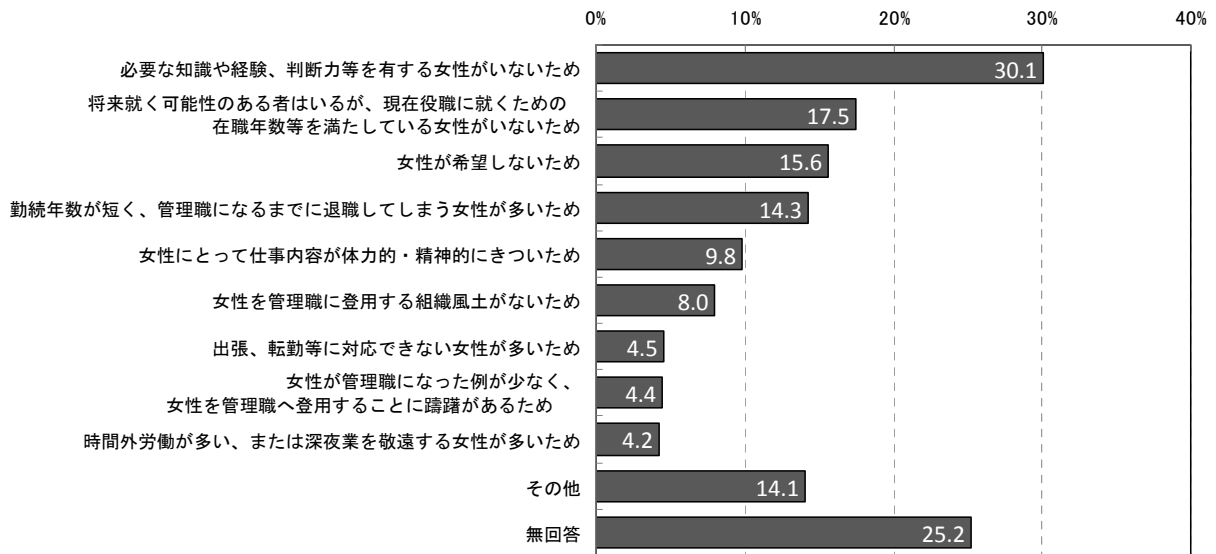
・男性は、「正社員」が80.3%であるのに対し、女性は「正社員」が50.8%で、「パートタイム労働者」の割合(43.2%)が高い。

### 役職者に占める女性の割合

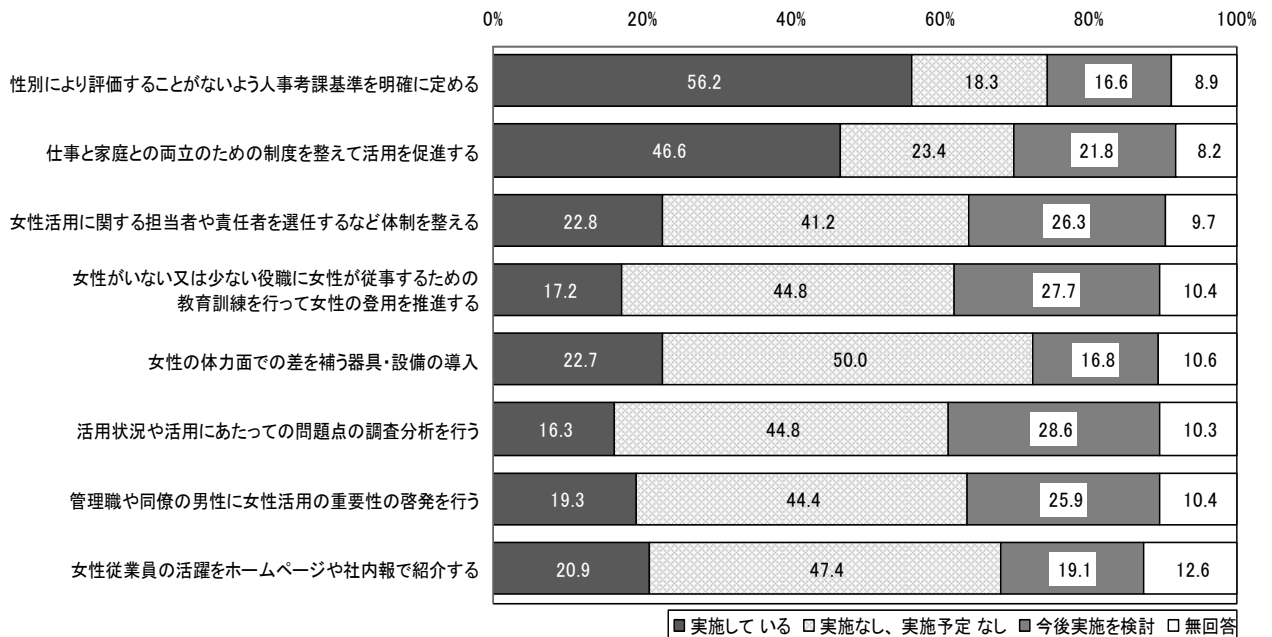


- ・管理職に占める女性の割合は、全体では16.7%となっており、前回調査と比較し全ての役職において上昇しているものの、業種や事業所規模による差が大きい。
- ・一方、女性管理職が少ない理由として、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなかったため」が最も多くなっている。

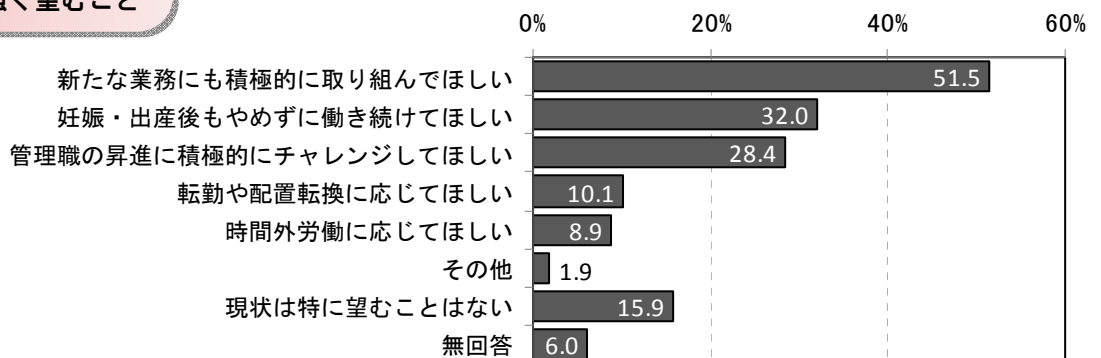
## 女性管理職が管理職全体の1割未満、あるいは全くいない理由



## 女性活用のための取組の実施状況



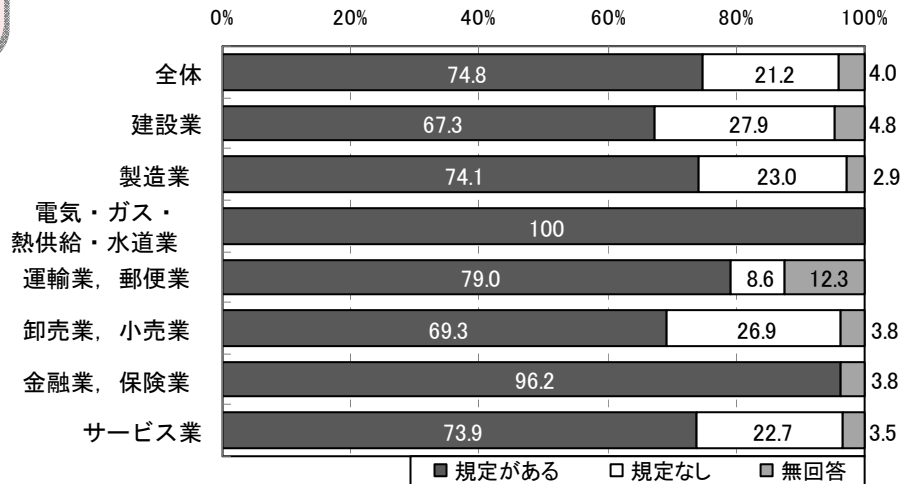
## 女性従業員に強く望むこと



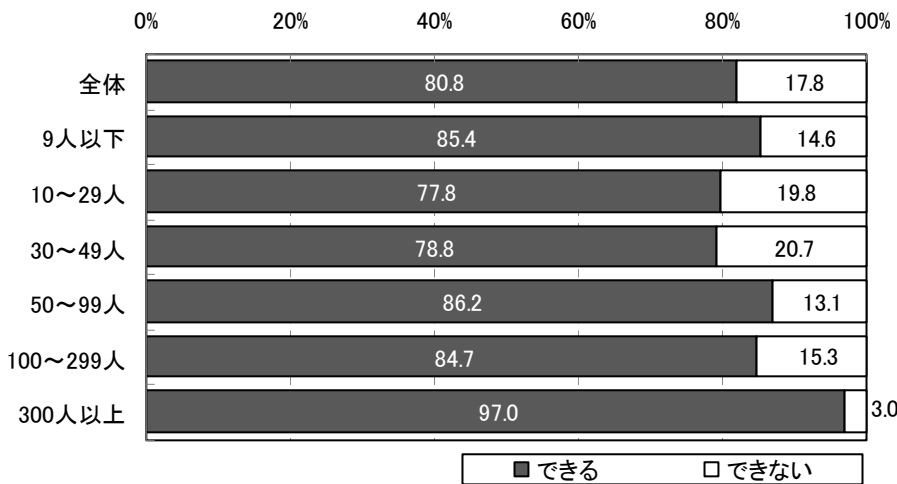
### Ⅲ 育児・介護休業制度について

#### 育児休業制度の規定の有無

・「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」で制度整備が進んでいる一方、業種間の差も大きい。



#### 正社員以外の育児休業制度取得の可否

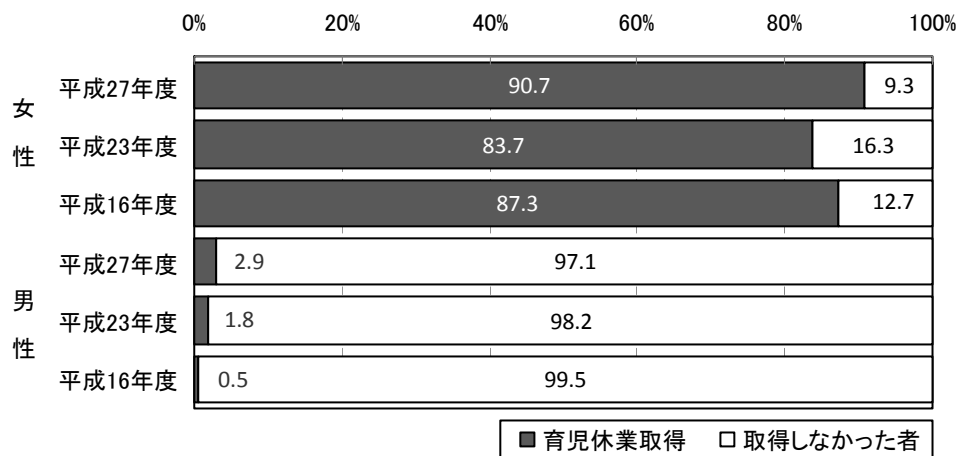


・育児休業規定がある事業所のうち、正社員以外の労働者（パートタイム労働者や契約・嘱託社員等）でも雇用期間や勤務条件により育児休業を取得できる事業所は約8割となっている。

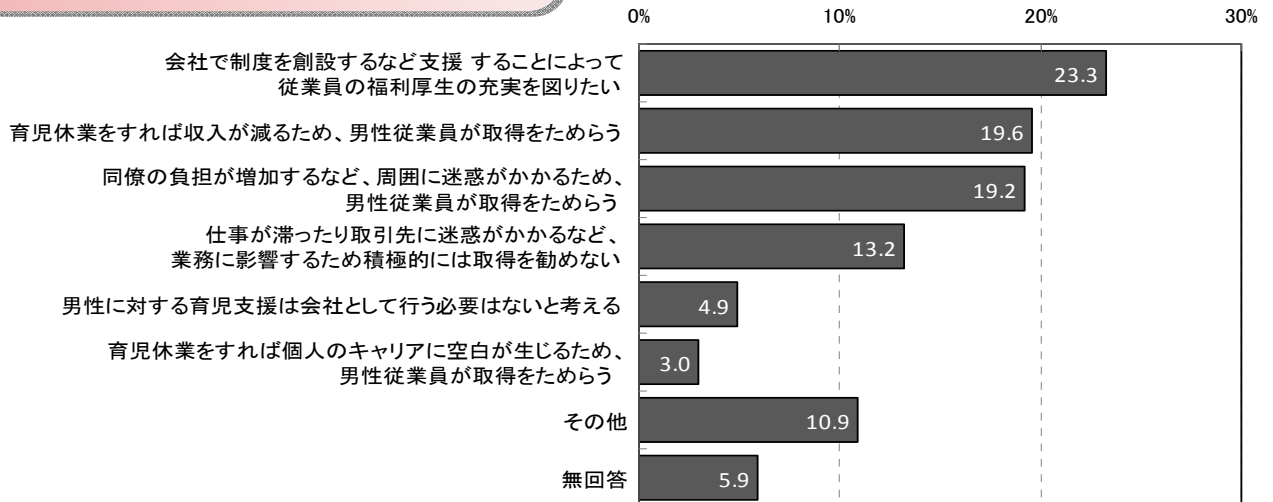
#### 育児休業を取得した者の割合

・在職中に出産した女性の約9割が育児休業を取得している。

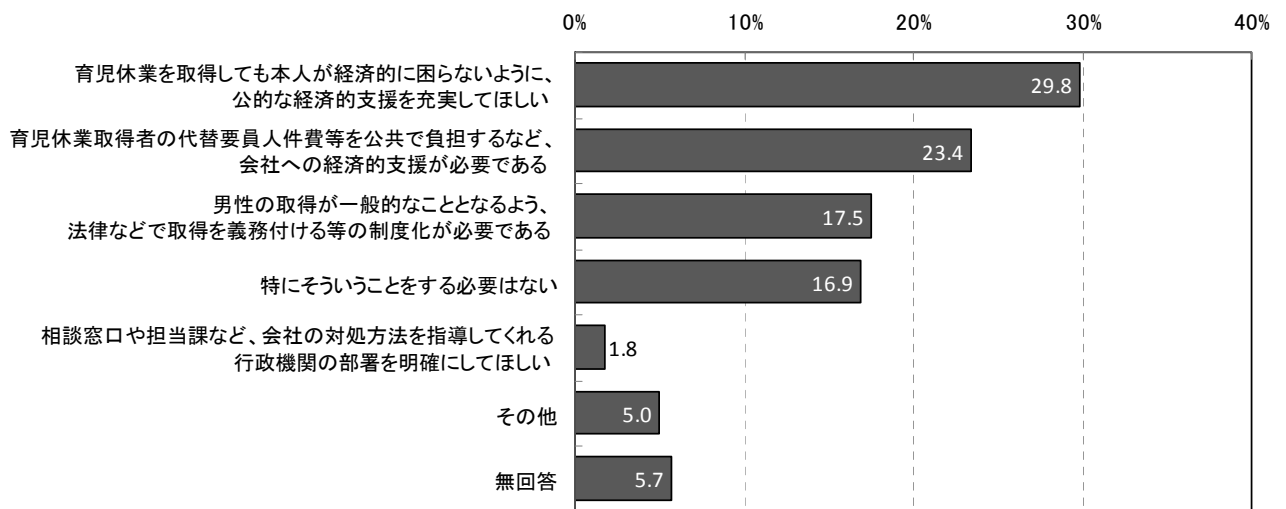
・男性の育児休業取得は、2.9%にとどまっているものの、前回調査（1.8%）からは上昇している。



## 男性の育児休業に対する事業所の考え方



## 男性の育児休業取得促進への事業所の要望



- ・制度の整備により従業員の福利厚生を充実を図りたいとする事業所が見られるが、育児休業に伴う収入減や取引先や同僚に迷惑がかかることを考慮し、取得がためらわれている。
- ・取得者に対する経済的支援や代替要員の確保など、本人や周囲の環境の整備が求められている。