

発行所 社会保険労務士法人 T&M
 〒462-0844 名古屋市北区清水5-9-5
 TEL:052-990-8877 FAX:052-918-7877
 http://www.sr-tm.jp E-mail: info@sr-tm.jp
 発行人 社会保険労務士 山口 眞

業務内容 就業規則・賃金規程・退職金規程・パート就業規則・嘱託規程
 労働時間管理・残業削減コンサル・サービス残業対策
 各種労使協定等の作成・届出 助成金の支給申請
 嘱託最適賃金提案・メンタルヘルス対策・社長の在職年齢全額受給
 健保・厚年・雇用・労災の手続 ASP給与計算(低価格)

CONTENTS

page

- | | |
|---|---|
| <p>1 過去最大の引き上げ幅
最低賃金、全国平均 26 円アップの 874 円</p> <p>2 特集
年末調整の作業を確認しましょう</p> <p>4 TOPICS
 ●改正健康増進法 事務所や店舗は原則屋内禁煙に
 ●20代が嫌がる「昭和的な働き方」とは？
 ●有期事業の一括、地域要件を廃止して利用しやすく</p> | <p>6 働き方改革で、こう変わります！
中小企業の割増賃金率引き上げ</p> <p>7 すっきりわかる。社会保険
定期昇給と繁忙期が重なるときは
「年間平均による随時改定」を</p> <p>8 社員の SNS 対策は必要？
社員の SNS 利用、会社にどんなリスクがある？</p> <p>8 労務ひとこと
女性の管理職は増えている？</p> |
|---|---|

過去最大の引き上げ幅 最低賃金、全国平均26円アップの874円

厚生労働省は8月10日、今年度の地域別最低賃金の改定額を発表しました。新しい最低賃金の全国過重平均額は前年度比26円増の874円となりました。最低賃金額が時給のみで示されるようになった平成14年度以降最大の引上げとなっています。

改定後の額は761円（鹿児島県）から985円（東京）で、最高額と最低額の格差は徐々に改善されてきてい

ます。

最低賃金は、国（中央最低賃金審議会）が示した目安をもとに都道府県の審議会が決定します。今年は23県で

国の目安を上回ることとなりました。

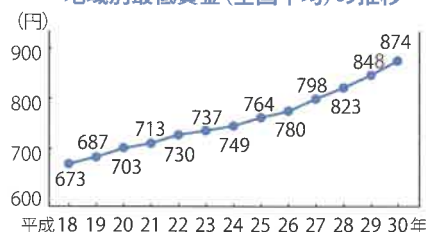
改定後の額は10月ごろから都道府県ごとに順次適用されます。

地域別最低賃金の額

(円)

都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額	都道府県	最低賃金額	引上額
北海道	835	25	石川	806	25	岡山	807	26
青森	762	24	福井	803	25	広島	844	26
岩手	762	24	山梨	810	26	山口	802	25
宮城	798	26	長野	821	26	徳島	766	26
秋田	762	24	岐阜	825	25	香川	792	26
山形	763	24	静岡	858	26	愛媛	764	25
福島	772	24	愛知	898	27	高知	762	25
茨城	822	26	三重	846	26	福岡	814	25
栃木	826	26	滋賀	839	26	佐賀	762	25
群馬	809	26	京都	882	26	長崎	762	25
埼玉	898	27	大阪	936	27	熊本	762	25
千葉	895	27	兵庫	871	27	大分	762	25
東京	985	27	奈良	811	25	宮崎	762	25
神奈川	983	27	和歌山	803	26	鹿児島	761	24
新潟	803	25	鳥取	762	24	沖縄	762	25
富山	821	26	島根	764	24	全国平均	874	26

地域別最低賃金(全国平均)の推移



特集

年末調整の作業を確認しましょう



そろそろ年末調整の時期になります。年末調整の作業を外部に委託している場合も、書類の整理やチェックなどの準備作業を社内でしっかりやっておくことが控除漏れなどの防止に役立ちます。準備作業を中心に年末調整を確認していきましょう。年末調整に関する今年の主な改正は配偶者控除、配偶者特別控除の変更です。申告書の様式も変わります。

「年末調整」とは

毎月の給与を支払う際は、支払額と扶養人数などから算定した源泉所得税が徴収されます。しかし、所得税は1年間を通して決定されるため、あくまでも月々の源泉所得税の徴収額は仮払いです。そこで、年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、1年間に給与から徴収した源泉所得税の総額との差額を精算します。この手続きを「年末調整」といいます。

年末調整の結果、各人についてすでに徴収した税額が多いときは差額が還付され、少ないときは徴収されます。

年末調整の対象者

年末調整の対象となる人は、原則として年末まで勤務する人です。1年を通じて勤務している人の他、年の途中で就職した人も含まれます。ただし、表2に掲げる人は対象になりません。

なお、医療費控除など年末調整ではできない所得控除を受ける場合などは、年末調整の後、別途確定申告が必要で

各種申告書の回収と内容の確認

①扶養控除等（異動）申告書をチェック

年末調整は、対象となる従業員全員から扶養控除等（異動）申告書が提出されているかどうかを確認することから始めます。

親族が扶養親族や控除対象配偶者などに該当するかどうかの判断にあたって、所得金額は、年末調整をおこなう日の現況により見積もった1月1日から12月31日までの合計所得金額を見ます。年齢は12月31日時点で判断します。たとえば、年末調整をおこなった後、12月31日までに扶養親族の増減などがあった場合には、後で年末調整のやり直しをすることが許されています。

②配偶者控除等申告書をチェック

配偶者控除と配偶者特別控除が大きく見直されました(3ページ参照)。「保険料控除申告書」と兼用だった「配偶者特別控除申告書」が廃止され、「配偶者控除等申告書」に変わりました。給与を支払っている社員本人の合計所得金額により控除額が変わります。

配偶者特別控除の対象となる配偶者の合計所得金額が引き上げられたため、これまで対象外だった人も対象になる可能性があります。記載漏れがないよう社員へ案内しましょう。



<用語>

「収入」とは、給与など源泉所得税控除前の額です。「所得」とは、収入から経費（給与所得であれば給与所得控除）を差し引いた後の額です。「合計所得金額」とは、給与所得、不動産所得など複数の所得がある場合に、それぞれを合計した額です。

表1 年末調整の流れ

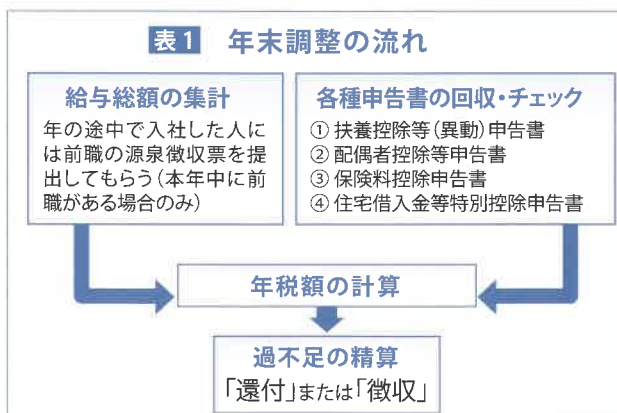


表2 年末調整の対象とならない人

- ① 本年中の給与の収入金額が2,000万円を超える人
- ② 災害により被害を受けて、本年分の給与に対する源泉所得税の徴収猶予または還付を受けた人
- ③ 2ヵ所以上から給与の支払を受けている人で、他の給与の支払者に「給与所得者の扶養控除等（異動）申告書」を提出している人など
- ④ 年の途中で退職した人（死亡の場合などを除く）
- ⑤ 非居住者（住所または1年以上の居所が日本にない人）
- ⑥ 日雇労働者など継続して同一の雇用主に雇用されない人

③保険料控除申告書をチェック

「保険料控除申告書」にもとづいて、「生命保険料」「地震保険料」「社会保険料」「小規模企業共済等掛金」について控除をおこないます。この申告書の用紙をあらかじめ各人に配布しておき、年末調整をおこなうときまでに回

取してください。支払った保険料については保険会社から送られてくる保険料控除証明書などを申告書に添付しなければなりません。



④住宅借入金等特別控除申告書をチェック

前年以前に確定申告し「住宅借入金等特別控除申告書」を提出した人がいる場合、借入金の「年末残高等証明書」の添付と所定の記載事項を確認します。

配偶者控除、配偶者特別控除の見直し

配偶者控除については、これまで一律 38 万円（老人控除対象配偶者に該当する場合は加算 10 万円）でしたが、給与を受け取っている本人の合計所得金額により控除額が 3 段階（老人加算も 3 段階）に定められ、合計所得金額が 1,000 万円を超えると配偶者控除は適用できなくなりました。

配偶者特別控除も本人の合計所得金額により控除額が 3 段階に定められました。改正前と同様に本人の合計所得金額が 1,000 万円を超えると配偶者特別控除は適用できません。そして、対象となる配偶者の合計所得金額は 38 万円超 123 万円以下（改正前は 38 万円超 76 万円未満）に拡大されました。控除額は配偶者の合計所得金額により段階的に定められています。

計算例

(例)

本人の合計所得金額 600 万円
配偶者の合計所得金額 95 万円の場合

Step1

本人と配偶者それぞれの合計所得金額から、右表のいずれに該当するかを見ます。

⇒本人が (A)、配偶者が④となりました。

Step2

これを下の表にあてはめます。

⇒配偶者控除が **0 円**
配偶者特別控除が **310,000 円** となりました。

◆本人の合計所得金額 → 区分Ⅰ

- (A) 900 万円以下
- (B) 900 万円超 950 万円以下
- (C) 950 万円超 1,000 万円以下

◆配偶者の所得 → 区分Ⅱ

- ① 38 万円以下、70 歳以上
- ② 38 万円以下、70 歳未満
- ③ 38 万円超 85 万円以下
- ④ 85 万円超 123 万円以下

◆控除額の計算

		区分Ⅱ										
		①	②	③	④							
					85万円超 90万円以下	90万円超 95万円以下	95万円超 100万円以下	100万円超 105万円以下	105万円超 110万円以下	110万円超 115万円以下	115万円超 120万円以下	120万円超 123万円以下
区分Ⅰ	A	480,000円	380,000円	380,000円	360,000円	310,000円	260,000円	210,000円	160,000円	110,000円	60,000円	30,000円
	B	320,000円	260,000円	260,000円	240,000円	210,000円	180,000円	140,000円	110,000円	80,000円	40,000円	20,000円
	C	160,000円	130,000円	130,000円	120,000円	110,000円	90,000円	70,000円	60,000円	40,000円	20,000円	10,000円
摘要		配偶者控除			配偶者特別控除							

改正健康増進法 事務所や店舗は原則屋内禁煙に

7月18日、改正健康増進法が参議院で可決成立しました。受動喫煙の防止を図るため、事務所や飲食店など多くの人が利用する施設は原則として「屋内禁煙」、学校・病院・行政機関等は「敷地内禁煙」となります。

施行は右上のように段階的におこなわれ、東京オリンピック直前の2020年4月に全面施行されます。

喫煙を認めている企業や店舗は対策が必要です。

施行は2段階

まず、2019年の夏ごろより学校・保育所・病院・行政機関等については敷地内禁煙となります。ただ、屋外のスペースで受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に喫煙場所を設置することは可能です。屋内に喫煙場所を設けることはできません。

それ以外の施設、たとえば事務所や店舗などは原則として屋内禁煙となります。ただ、煙の流出防止措置がとられた喫煙専用室（飲食等不可）を設けることは可能です。

なお、過熱式タバコについては、タバコと同じ扱いになりますが、過熱式タバコ専用の喫煙室（飲食等も可）を設けることもできます。

喫煙可能なスペースを設ける場合には「喫煙室」「喫煙可能」などと掲示しなければなりません。また、喫煙可能なスペースには、顧客、従業員ともに20歳未満の人を立ち入らせてはなりません。喫煙が禁止された場所に灰皿などを設置することもしてはいけません。これらは事業主（施設の管理権原者）の義務です。

なお今回、旅館やホテルの客室など、

人の居住用に提供する場所については適用除外となりました。

既存の小規模飲食店には例外措置

事務所や店舗は屋内禁煙なのですが、既存の小規模飲食店については例外措置が設けられています。「喫煙可能」などの標識を掲げれば、店内で喫煙させてもよいというものです。

こちらの場合も、喫煙可能な店内には客、従業員ともに20歳未満は立ち入らせてはいけません。

例外措置が認められる「既存の小規模飲食店」とは以下のすべてを満たす飲食店のことを言います。

- ・施行日に現存する飲食店
- ・中小企業*や個人が運営する店舗
- ・客席面積100㎡以下のもの

*資本金5000万円以下。ただし1つの大規模会社が発行済株式の総数の二分之一以上を有する会社である場合などを除く。

なお、東京都はこうした線引きをなくして、従業員を1人でも雇う店は原

2019年夏※～

学校、病院、行政機関など
原則禁煙（屋外の喫煙所設置はOK）

2020年4月～

事務所・飲食店
原則禁煙（喫煙専用室はOK）
既存の小規模飲食店は例外措置あり

※公布後1年6ヵ月以内で政令で定める日

則禁煙とするなど、条例でさらに厳しい規制を設けることになりました。

違反には罰則も

違反した喫煙者や施設管理者には厳しく対応する方針で、禁煙に違反して喫煙した人は最大30万円の過料。灰皿を撤去しない、喫煙専用室が基準に適合しないなど対策を怠った施設管理者には最大50万円の過料が科せられます。

喫煙室の設置に補助金

中小事業主が喫煙専用室を設置する場合は、国から費用助成が受けられる場合があります。また、宿泊・飲食施設限定ですが、東京都も補助金制度を設けています。

改正後の受動喫煙対策

【事務所等】【飲食店のうち新たに開設する又は経営規模の大きい店舗等】

○屋内禁煙



OR

○喫煙専用室設置※



室外への煙の流出防止措置
掲示義務

【既存の飲食店のうち経営規模の小さい店舗】

○喫煙可能※



OR

○屋内禁煙



20歳未満

掲示義務

※全ての施設で、喫煙可能部分は客・従業員ともに20歳未満は立ち入れない

喫煙専用室と同等の煙の流出防止措置を講じている場合は、非喫煙スペースへの20歳未満の立入りは可能。

事務所・飲食店等

20代が嫌がる「昭和的な働き方」とは？

ワークスモバイルジャパン株式会社は7月、「昭和的な働き方についての意識調査」の結果を公表しました。20～59歳の正社員を対象にインターネットで調査を実施し、624名から回答を得たものです。

* * * * *

調査結果によると、会社員の54.6%が、自分が勤める会社を「昭和的」と評価しており、「昭和的な働き方」のイメージに当てはまるものとして「休暇が取りづらい」、「働く時間が長い」、「残業が評価される」などが上位を占めました。

一方、イマドキな働き方のイメージは、「休暇が取りやすい」、「仕事が終わ

ればすぐに帰っても良い雰囲気がある」などのほか、フレックスタイム制やテレワークなど働く時間や場所の自由度があることがイマドキと評価されているようです。

世代間のギャップ

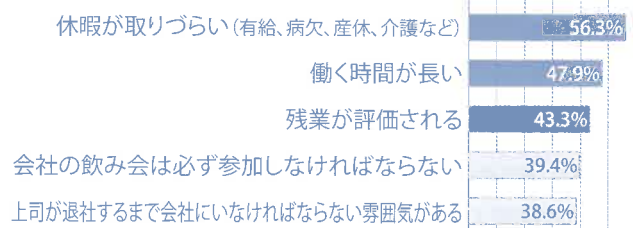
昭和的な会社・働

き方を「良いと思う」人は18.1%、「悪いと思う」人は30.1%、「どちらでもない」が51.8%となっています。

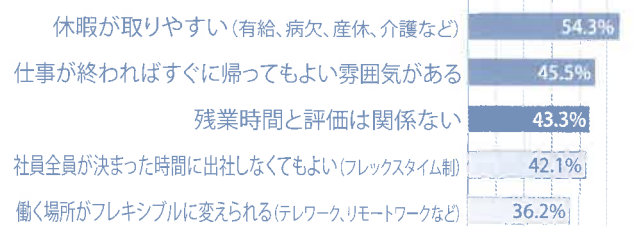
ただし、年代別に見ると、50代は「良いと思う」19.8%、「悪いと思う」

21.2%と賛否がほぼ拮抗しているのに対し、20代は「良いと思う」16.7%、「悪いと思う」45.5%と、昭和的な働き方に対して否定的な人が多く、世代間でギャップがあることがわかりました。

あなたの「昭和的な働き方」に関するイメージとして
当てはまるものを教えてください。(n=624) ※TOP5を抜粋



あなたの「イマドキな働き方」に関するイメージとして
当てはまるものを教えてください。(n=624) ※TOP5を抜粋



有期事業の一括、地域要件を廃止して利用しやすく

労働保険料徴収法の省令等が改正され2019年4月より施行されることになりました。改正点は次のとおりです。

2019年4月からの改正点

- ・一括有期事業の地域要件を廃止
- ・一括有期事業開始届の廃止

有期事業の一括とは

労働保険は事業単位で成立するものとされています。ただし、事業の期間が予定されている建設事業などについては、建設工事が始まるたびに労働保険の成立手続きをし、工事が終わるたびに廃止手続きをするというこ

と煩雑になるため、「有期事業の一括」という制度が設けられています。同じ事業主がおこなう有期事業であれば、これらを1つの事業とみなし、継続事業と同様に取り扱うというものです。

一括の要件

一括できる有期事業は小規模なものに限られるため、工事の請負金額がいくらまでなど要件があります。

また、一括されるそれぞれの事業が原則として隣接する都道府県内に限られるという要件もあります。そのため、遠隔地での工事を請け負った場合は一括に含めることができず、単独で労働

保険の成立届を提出する必要があるのです。

近年は被災地の復興などで、遠方の工事を請け負うことも多いようですが、遠隔地の工事については単独で成立届が必要だということを知らず、労働保険に未加入の状態ですら労災事故が起きてしまうといった事態もあります。

遠隔地の事業も一括の対象に

今回の改正では、地域要件が廃止され、遠隔地でおこなわれる事業についても一括に含めることができるようになります。

この改正にあわせて、一括有期事業を開始する際に、事業主が労働基準監督署へ提出する一括有期事業開始届も廃止されます。



中小企業の割増賃金率引き上げ

6月29日に成立した「働き方改革関連法」について、主な改正事項を確認していきましょう。今回は「中小企業の割増賃金率の引き上げ」について見ていきます。

* * * * *

8年前、労働基準法の改正により「月60時間を超える時間外労働」について割増賃金率が引き上げられました。

その時の対象は大企業のみで、中小企業については猶予されていたのですが、今回、働き方改革関連法によって、中小企業についても大企業と同様に割増賃金率が引き上げられることになったものです。この改正は2023年4月から適用されます。

※中小企業の定義

業種	資本金または出資金	常時使用労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業		100人以下
卸売業	1億円以下	300人以下
その他	3億円以下	

割増賃金はどう変わるのか

図に沿って説明しましょう。

法定労働時間（1週40時間、1日8時間）を超える時間外労働（法定時間外労働）については、25%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

時間外労働が月45時間を超える部

分については割増率を「25%を超える率」に引き上げることが努力義務となっています。30%や35%でもかまいませんし、「努力」義務ですから引き上げず25%のままでも違法ではありません。

しかし、月60時間を超える分については「50%以上」が義務となります。ここが今回の改正点です。努力義務ではなく義務ですから、必ず50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。

残業代はいくらになる？ 計算の具体例

これによって、いったいどれくらいのコストアップになるのでしょうか。具体例を見てみましょう。

たとえば、時間単価2,000円の社員が残業した場合で計算してみます。

1時間あたりの残業代

- ・割増率25%の場合
 $2,000円 \times 1.25 = 2,500円$
- ・割増率50%の場合
 $2,000円 \times 1.5 = 3,000円$

月の時間外労働80時間のケースで残業代がいくらになるか計算してみましょう。

80時間分の残業代

- ・割増率25%の場合
 $2,000 \times 80H \times 1.25 = 20万円$
- ・改正後
(60時間までは25%)
 $2,000 \times 60H \times 1.25 = 15万円$
(60時間超は50%)
 $2,000 \times 20H \times 1.5 = 6万円$
(合計)
 $15万円 + 6万円 = 21万円$

同じ80時間分の残業に対し、1万円の差額となりました。

注意点は、60時間までと60時間を超えた分を分けて計算しなければならないということです。大企業ですらすでに8年前から実施されているため市販の給与計算ソフトも法改正にほぼ対応していますが、設定や月々のチェックなど事務処理が複雑になります。

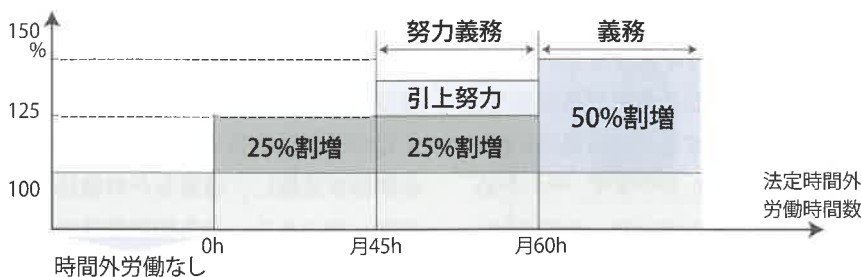
違反には罰則がある

月60時間を超える時間外労働に対して50%以上の割増賃金を支払わなかった場合は、罰則（6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）も設定されています。

コストアップを受け入れるか、それとも残業を削減するか、という経営判断になります。もちろん行政の狙いは、残業へのペナルティを強化して長時間労働を削減することです。2023年だからまだまだ先と思わず、早めに対策を講じておきましょう。

なお、引き上げ分の割増賃金（先ほどの例で言うと、差額の1万円の部分）のかわりに、有給の休暇（代替休暇）を与えるという方法もありますが、事前に労使協定の締結が必要です。

法定割増賃金率の引き上げ





定期昇給と繁忙期が重なるときは「年間平均による随時改定」を

Q 当社は毎年8~10月が繁忙期、定期昇給が8月のため、11月の随時改定に該当する社員がいます。残業代が多いのは8~10月だけなので、3カ月の平均で随時改定をおこなうと、標準報酬月額がそれ以降の給与額とはかけ離れた額になってしまいます。社員からも納得できないと言われるのですが・・・。

A 標準報酬月額の随時改定をおこなう場合、要件を満たせば年間報酬の平均で計算することができるようになりました。

今年10月改定分から適用できますので、ご質問のケースでも、年間平均を用いて標準報酬月額を計算できる可能性があります。

随時改定とは？

社会保険の標準報酬月額は、毎年1回の「定時決定」で決まり、基本的には1年間同じ標準報酬月額が適用される仕組みです。ただ、年の途中で昇給など賃金が大きく変わることがあれば、「随時改定」によって標準報酬月額を変更します。

随時改定の算定方法は？

通常の随時改定は、基本給など固定的な賃金に変動があった月以降3カ月の報酬で計算した標準報酬月額と、現在の標準報酬月額との間に2等級以上の差が生じた場合*におこなわれます（図の要件1参照）。

*他に支払基礎日数の要件があります。

この方法では、固定的賃金の変動月以降3カ月に、残業代など非固定的賃金が多く支給されると、決定された標準報酬月額が閑散期より高くなってしまいます。標準報酬月額が高ければ社会保険料も高くなりますから、ご質問のケースのように不満の声もありました。

年間平均額の適用が可能に

そこで今回新たに、3カ月平均だけでなく、年間平均による随時改定もおこなえるよう取扱いが改正されました。定時決定では以前より認められていた方法ですが、それが随時改定でもできるようになったのです。

年間平均の要件や詳しい算定方法は図のようになります。

なおこの取り扱いは、例年定期的かつ季節的に賃金の変動する場合に適用

することができるもので、単年度のみ特別な昇給、繁忙期が例年ではないケース、転居にともなう通勤手当の変動は対象となりません。

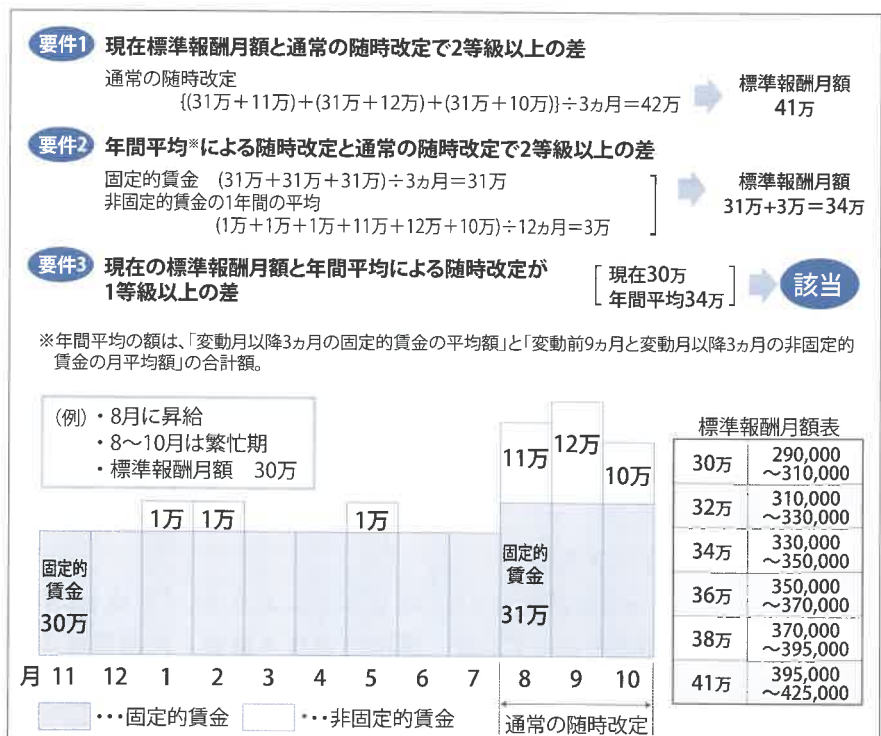
ご質問のケースでは、業務の性質上、定期昇給時に残業代が増加する事態が例年発生していますので、年間平均額が適用できるでしょう。

事業主の申立と本人の同意が必要

年間平均による随時改定は事業主の申立てが必要で、ただし申立ては任意です。

また、標準報酬月額は年金や傷病手当金の給付にも関係するため、被保険者に不利益が生じないように、被保険者の同意も必要となります。

事業主が申立てをしない場合や被保険者が同意しなかった場合は通常の随時改定をおこないます。





社員のSNS利用、 会社にどんなリスクがある？

ツイッターやフェイスブック、インスタグラムなどSNSの利用が急速に広まる中、社員のSNS利用について対策を講じる企業が増えています。社員の不用意な投稿がトラブルに発展し、企業に大きなダメージを与えるケースもあるからです。

社員のSNS利用によって、企業にとってどのようなリスクがあるのか見ていきましょう。

情報漏えいや悪ふざけで炎上

SNSのトラブルで最も多いのは情報漏えいです。顧客として来店した有名人の個人情報を投稿してしまったり、投稿した職場風景の写真に個人情報や機密情報が写りこんでしまうといった例があります。

モラルに反する悪ふざけを投稿して大きな問題になるケースもあります。

特にツイッターは匿名で投稿できるため軽い気持ちで投稿してしまうよう

ですが、プロフィールや過去の投稿内容をヒントに個人名や勤務先が特定されてしまいます。

企業イメージの低下、廃業も

SNSは拡散力が強く、一度広まると取り消すことができません。不用意な投稿をしてしまったと気付いて投稿を削除してももう遅いのです。ましてや企業が気付いたころにはすでに大問題になってしまっています。爆発的に拡散されたものはネットニュースや個人のブログで取り上げられ、企業名で検索すればその不祥事の話ばかり表示されるといったことも起こり得ます。

一人の社員の不用意な投稿によって企業イメージの低下、顧客離れや株価の下落にまで発展することもあり、会社が謝罪や対応に追われる事態となるのです。

ちなみに、アルバイト店員が飲食店で不衛生な悪ふざけをしている写真を

SNS 関連の不祥事

銀行に勤務する母親から、来店した芸能人の免許証のコピーを入手したことを娘が投稿

ホテルのレストランに勤務するアルバイト店員が、スポーツ選手が女性タレントと来店したことを投稿

市役所職員が残業中の写真を投稿したところ償却資産申告書が写り込んでいた

看護学生が患者の臓器を撮影して投稿

ハンバーガー店の店員が床に積み上げたパンツの上に寝そべる写真を投稿

医薬品メーカーの社員が、飲み会で睡眠導入剤を酒に入れたエピソードを投稿



ツイッターに投稿して騒ぎになった事件では、店が廃業に追いこまれる結果となりました。

労務ひとこと

産業能率大学が公表した「新入社員の会社生活調査」の結果によると、課長以上（社長、役員、部長、課長）を目指す女性が41.1%となり、2000年度以降初めて4割を超えたことがわかりました。

なかでも「課長クラス」は15.6%（前年比+8.2ポイント）は2000年度以降最高となっています。2000年度には約75%いた「地位には関心がない」とする女性は約

57%に減少し、女性新入社員の管理職に対する意欲が高まっている様子がうかがえます。

一方で、実際の女性管理職の割合

女性の管理職は 増えている？

はどうでしょうか。「平成29年度雇用均等基本調査」の結果によると、課長相当職以上の管理職（役員を含む）に占める女性の割合は

11.5%で、前回調査に比べ0.6ポイント低下しています。

しかし、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.6%（前回比+0.1ポイント）、課長相当職では9.3%（同+0.4ポイント）、係長相当職では15.2%（同+0.5ポイント）と、いずれもわずかに前回調査から上昇しています。

少しずつではありますが、女性活躍推進の結果が出つつあるのかもしれませんが。