

4 雇用管理 管理職に占める女性の割合が上昇

70

厚生労働省は7月28日、「平成28(2016)年度 雇用均等基本調査(確報版)」を発表した。それによると、管理職に占める女性の割合は、課長相当職以上(役員含む)で12.1%となり、前回調査(2015年度11.9%)に比べ0.2ポイント上昇したことが明らかになった。

調査は、男女の均等な取り扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に毎年実施。今回調査では、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性の割合や、育児休業制度の利用状況などについて、2016年10月1日現在の状況を尋ねている。

企業調査(常用労働者10人以上)は、調査対象数5,952企業のうち有効回答数3,809企業(有効回答率64.0%)。事業所調査(常用労働者5人以上)は、調査対象数6,092事業所のうち有効回答数4,213事業所(有効回答率69.2%)となっている。

企業調査

正社員に占める女性割合は24.8%

企業調査によれば、職種別正社員・正職員の状況について見ると、正社員・正職員に占める女性の割合は、24.8%となった。これを職種別に見ると、総合職18.4%、限定総合職30.9%、一般職31.5%、その他24.1%となっている。

正社員・正職員の採用状況について見ると、2016年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査(2014年度23.6%)に比べ2.3

ポイント低下した。採用した企業について採用区分ごとに見ると、総合職では「男性のみ採用」した企業の割合が44.4%と最も高く、次いで「男女とも採用」が42.1%となっている。限定総合職でも「男性のみ採用」が46.3%と最も高く、「男女とも採用」は27.1%、「女性のみ採用」は26.6%となっている。

一方、一般職では「男性のみ採用」が36.5%、「女性のみ採用」が32.6%、その他では「女性のみ採用」が38.7%、「男性のみ採用」が37.5%となっており、採用状況にあまり差は見られない。

新規学卒者の採用を行った企業を規模別に見ると、企業規模が大きいくほど女性を採用した企業割合が高く、5,000人以上規模では98.7%(2014年度99.3%)、1,000~4,999人規模では90.7%(同92.0%)となっている。

女性を採用した企業を対象に採用者に占める女性の割合別に見ると、「80%以上」の企業割合は37.6%

(2014年度44.0%)と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が23.1%(同19.0%)、「女性が20%以上40%未満」が18.0%(同19.7%)の順となっている。

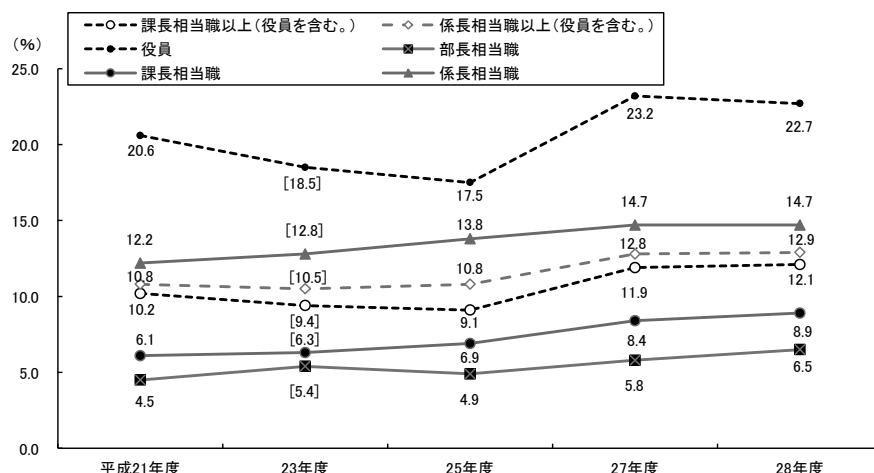
女性管理職割合は12.1%で上昇

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合(女性管理職割合)は12.1%(2015年度11.9%)で、前回調査に比べ0.2ポイント上昇した。係長相当職以上の女性管理職割合も12.9%(同12.8%)で、前回調査に比べ0.1ポイント上昇している。

これを役職別に見ると、部長相当職では6.5%(同5.8%)、課長相当職では8.9%(同8.4%)となっており、いずれも前回調査から上昇した。また、係長相当職では14.7%(同14.7%)となり、前回調査と同率となっている(図1)。

規模別に見ると、概ね規模が大きくなるほど女性管理職割合が低い傾向が見られる。課長相当職以上の女性管理

図1 役職別女性管理職割合の推移(企業規模10人以上)



*平成23年度の[]内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

職割合は、5,000人以上規模で6.0% (2015年度5.4%)、1,000~4,999人規模で4.7% (同4.2%)、300~999人規模で5.3% (同4.8%)、100~299人規模で9.1% (同6.4%)、30~99人規模で14.1% (同13.7%)、10~29人規模で21.7% (同22.7%)となっている。

課長相当職以上の女性管理職割合を産業別に見ると、「医療、福祉」が50.6%で最も高く、次いで、「生活関連サービス業、娯楽業」が21.9%、「宿泊業、飲食サービス業」と「教育、学習支援業」がともに21.0%となっている。

事業所調査

男性の育児休業取得者割合が3.16%で過去最高

事業所調査では、育児休業の利用状況が明らかとなった。まず、女性では、2014年10月1日から2015年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、2016年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出を含む）の割合は81.8%と前回調査（2015年度81.5%）より0.3ポイント上昇した。また、有期契約労働者の

育児休業取得率は70.0%で、前回調査（同73.4%）より3.4ポイント低下している。

一方、男性について見ると、同時期に配偶者が出産した男性のうち、2016年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出を含む）の割合は3.16%で、前回調査（同2.65%）より0.51ポイント上昇した（図2）。男性の育児休業取得者割合は、1996年度に初めて調査して以来、過去最高となった。また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は3.42%で、前回調査（同4.05%）より0.63ポイント低下している。

育児休業以外の育児参加のための休暇制度がある事業所割合は17.1%

年次有給休暇や育児休業などの法で定める休業・休暇制度以外に、配偶者出産休暇や失効年次有給休暇など、育児を理由として取得できる事業所独自の休暇制度がある事業所の割合は17.1%となっており、前回調査（2014年度18.3%）に比べ1.2ポイント低下した。

産業別に見ると、「複合サービス事業」（51.9%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（37.5%）、「金融業、保険業」

（35.8%）で規定がある事業所の割合が高くなっている。規模別に見ると、500人以上で42.5%、100~499人で26.8%、30~99人で19.6%、5~29人で16.3%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高い。

育児休業以外の育児参加のための事業所独自の休暇制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで休暇を取得できるかについて見ると、「1歳」が55.6%（2014年度57.1%）と最も高くなっており、次いで「3歳以上」が25.3%（同26.5%）、「2歳~3歳未満」が9.8%（同9.5%）の順となっている。

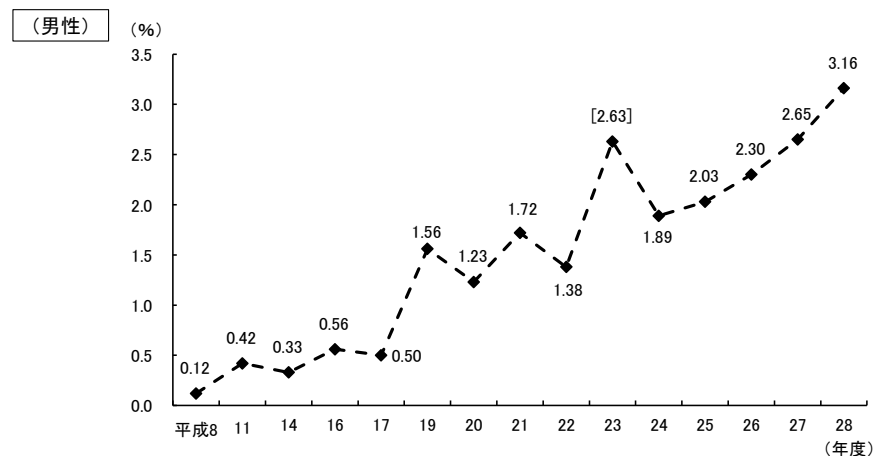
産後休業中の男性の育児参加のための休暇制度利用割合は24.5%

産後休業中（出産後8週間以内）の男性育児参加者割合について見ると、2014年10月1日から2015年9月30日までの間に配偶者が出産した男性労働者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児休業を取得した者の割合は1.49%だった。また、男性の育児休業取得者のうち、産後休業中の男性の育児休業取得者割合は47.3%となっている。

育児休業以外の育児参加のための休暇制度の規定がある事業所において、2014年10月1日から2015年9月30日までの間に配偶者が出産した男性労働者のうち、配偶者の産後休業中（出産後8週間以内）に育児参加のための休暇制度を利用した者の割合は24.5%だった。また、育児参加のための休暇制度の男性利用者のうち、産後休業中の制度利用者は68.1%となっている。

（調査部）

図2 育児休業取得率の推移



*平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。