

2 雇用管理

男性の育児休業取得率は過去最高の6.16%に——厚労省調査

厚生労働省は先ごろ、「平成30（2018）年度雇用均等基本調査（確報版）」を発表した。それによると、男性の育児休業取得率は前年度より1.02ポイント上昇して6.16%となり、1996年度に初めて調査して以来、過去最高となることが明らかになった。一方、企業で働く女性管理職の割合は前年度比0.3ポイント増の11.8%になっている。

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、2018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5,832企業のうち有効回答数3,656企業（有効回答率62.7%）。事業所調査（常用労働者5人以上）は、調査対象数6,131事業所のうち有効回答数3,795事業所（有効回答率61.9%）となっている。

企業調査

正社員に占める女性割合は26.0%

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、26.0%となった。これを職種別に見ると、総合職18.8%、限定総合職31.8%、一般職34.4%、その他24.7%となっている。

正社員・正職員の採用状況について見ると、2018年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は22.2%（2017年度21.7%）と、前回調査に比べ0.5ポイント上昇した。採用した企業について採

用区分ごとに見ると、総合職は「男女とも採用」した企業が49.3%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が32.4%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が48.5%と最も高く、次いで「男女とも採用」が23.3%となっている。

一方、一般職については「女性のみ採用」が37.2%、「男女とも採用」が32.3%。その他では「男性のみ採用」が41.4%、「男女とも採用」が34.6%となっている。

女性管理職割合は11.8%に上昇

女性管理職を有する企業割合について見ると、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む、以下同）を有する企業割合は56.3%（2017年度54.1%）と、前回調査に比べ2.2ポイント上昇した。

また、管理職手前の係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合も63.2%（同60.6%）と、前回調査に比べ2.6ポイント上昇した。

これを役職別に見ると、部長相当職では10.7%（同10.6%）、課長相当職

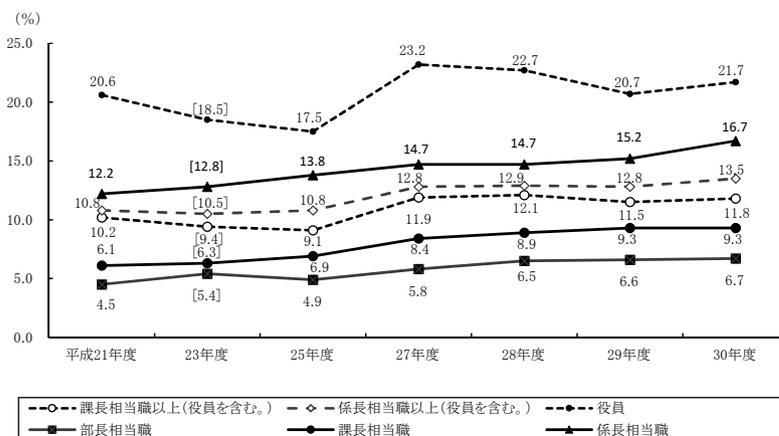
では19.0%（同17.7%）、係長相当職では21.7%（同19.4%）となり、いずれも2009年度以降最も高い割合となった。

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11.8%（2017年度11.5%）で、前回調査に比べ0.3ポイント上昇した。これを役職別で見ると、部長相当職では6.7%（同6.6%）、課長相当職では9.3%（同9.3%）。なお、係長相当職は16.7%（同15.2%）となっている（図1）。

課長相当職以上の女性管理職割合を規模別に見ると、5,000人以上規模で7.1%、1,000～4,999人規模で5.9%、300～999人規模で5.4%、100～299人規模で8.3%、30～99人規模で22.5%となっている。

産業別に見ると、「医療、福祉」（49.3%）が突出して高く、以下、「宿泊業、飲食サービス業」（23.1%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（22.2%）が続く。

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。

事業所調査

育休取得者割合は男女とも上昇

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、2016年10月1日から2017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、2018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82.2%（2017年度83.2%）と、前回調査に比べ1.0%低下。また、有期契約労働者の育児休業取得率は69.6%（同70.7%）で、前回調査に比べ1.1%低下した。

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、2018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6.16%（同5.14%）となり、前回調査に比べ1.02%上昇した（図2）。また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は7.54%（同5.69%）で、前回調査に比べ1.85%上昇した。

次に、育児休業の取得期間を見ると、2017年4月1日～2018年3月31日までの1年間に育児休業を終了し、復職した女性の育児休業期間は「10カ月～12カ月未満」が31.3%（2015年度31.1%）と最も高く、次いで「12カ月～18カ月未満」が29.8%（同27.6%）、「8カ月～10カ月未満」が10.9%（同12.7%）となった。

一方、男性は最も高い「5日未満」が36.3%で前回調査に比べ20.6%低下したが、続く「5日～2週間未満」は35.1%となり、前回調査に比べ17.3%上昇している。

育児目的の休暇制度がある事業所は約7割

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は

69.0%（2017年度69.6%）となり、前回調査に比べ0.6%低下した。

規模別に見ると、500人以上規模で99.1%、100～499人規模で96.3%、30～99人規模で85.0%、5～29人規模人で65.1%と、規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高い。

産業別に見ると、「複合サービス業」（94.7%）が最も高く、「金融業、保険業」（93.0%）、「電気・ガス・熱供給・水道業」（91.5%）と続いている。

また、最長利用可能期間については、「3歳未満」が37.0%（同38.8%）と最も高く、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が27.6%（同30.2%）、「小学校卒業以降も利用可能」が14.1%（同9.0%）の順となった。

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定がある事業所の割合は、63.4%となった。

規模別に見ると、500人以上規模で83.1%、100～499人規模で81.6%、30～99人規模で76.2%、5～29人規模で60.4%と、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなる。

産業別に見ると、「電気・ガス・熱供給・水道業」（90.0%）、「複合サービス業」（88.8%）が上位となっている。

また、利用期間について見ると、「1

歳以下」（37.2%）が最も高く、「1歳を超え3歳未満」（34.2%）が続いた。

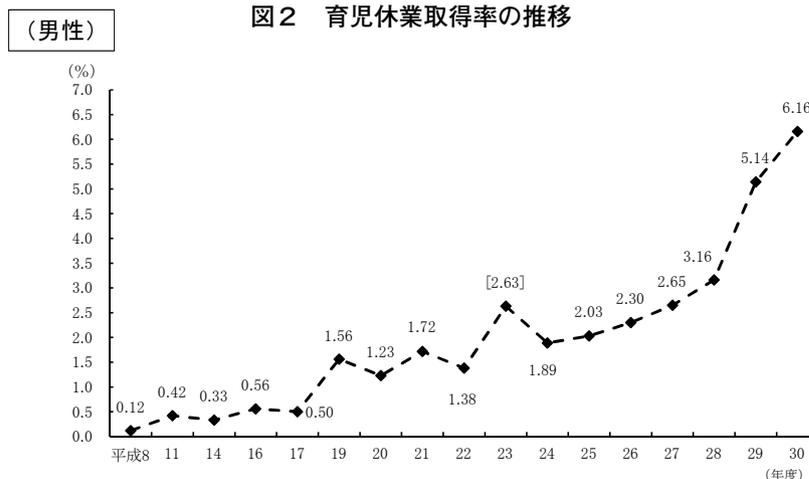
4割以上の事業所が通院休暇を設ける

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための通院休暇の規定がある事業所は43.2%（2013年度44.2%）で、前回調査に比べ1.0%低下した。規定について、休暇の付与単位を見ると、「必要に応じて」が48.5%（同56.6%）、「1日単位」が20.2%（同19.7%）、「時間単位」が18.6%（同15.7%）となっている。

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は38.5%（同36.7%）で、前回調査に比べ1.8%上昇した。規定の内容（複数回答、以下同）を見ると、「勤務時間の短縮」が75.4%（同75.1%）、「時差通勤」が72.9%（同66.7%）となっている。

また、通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や捕食を取るための休憩に関する措置の規定がある事業所は37.4%（同37.9%）で、前回調査に比べ0.5%低下した。（調査部）

図2 育児休業取得率の推移



注：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。