

2 雇用管理

男性の育休取得率は過去最高の7.48% —厚労省調査

厚生労働省は7月31日、「令和元（2019）年度雇用均等基本調査」の結果を発表した。それによると、男性の育児休業取得率は前年度より1.32ポイント上昇して7.48%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0.1ポイント増の11.9%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割合や、育児休業制度や介護休業制度の利用状況などについて、2019年10月1日現在の状況を尋ねている。企業調査は、調査対象6,000社（常用労働者10人以上）のうち有効回答数3,428企業（有効回答率57.1%）。事業所調査は、調査対象6,209事業所（常用労働者5人以上）のうち有効回答数3,460事業所（有効回答率55.7%）となっている。

企業調査

正社員に占める女性割合は25.7%

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、25.7%（2018年度26.0%）で、前回調査に比べ0.3ポイント低下した。これを職種別に見ると、総合職20.1%、限定総合職32.5%、一般職32.3%、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、2019年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.2%（同22.2%）と、前回調査に比べ1.0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、総合職は「男女とも採用」した企業が52.0%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が32.2%、「女性のみ採用」が15.8%となっている。一方、限定総合職では「男性のみ採用」が52.9%と最も高く、次いで「男女とも採用」が24.9%、「女性のみ採用」が22.2%。一般職では「男性のみ採用」が40.4%と最も高く、次いで「男女とも採用」と「女性のみ採用」がそれぞれ29.8%と同割合となった。

女性管理職割合は11.9%に上昇

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11.9%（同11.8%）で、前回調査に比べ0.1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割合は13.7%（同13.5%）となっている。

これを役職別に見ると、部長相当職では6.9%（同6.7%）、課長相当職では10.9%（同9.3%）、係長相当職は17.1%（同16.7%）となった（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11.2%、1,000～4,999人規模で6.7%、300～999人規模で6.0%、100～299人規模で8.8%、30～99人規模で13.3%、10～29人規模で20.3%となっている。

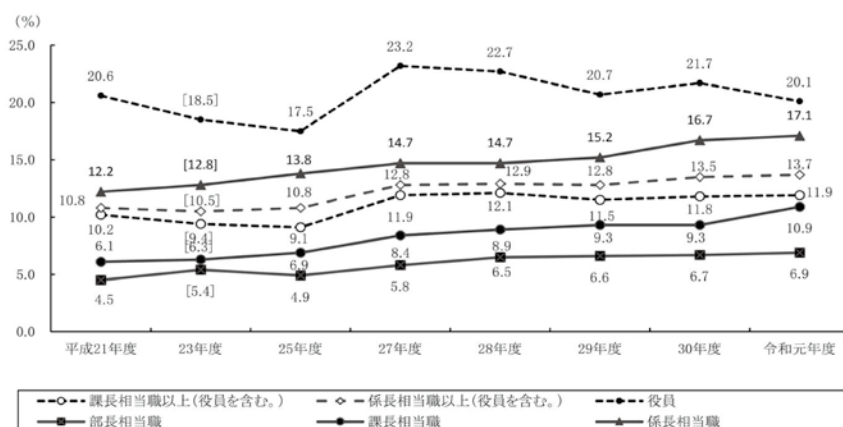
産業別に見ると、「医療、福祉」（54.4%）が突出して高く、以下、「教育、学習支援業」（19.2%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（18.1%）が続く。

女性昇進者割合は12.0%に

2018年10月1日から2019年9月30日の間に、新たに役職に就いた昇進者に占める女性割合（女性昇進者割合）は、課長相当職以上では12.0%（2015年度12.4%）で、前回調査に比べて0.4ポイント低下した。一方、係長相当職以上では16.3%（同15.8%）と、前回調査に比べ0.5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7.6%（同8.0%）、課長相当職では13.6%（同12.1%）、係長相当職は

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。

23.1% (同20.6%) となっている。

課長相当職以上の女性昇進者割合を規模別に見ると、5,000人以上規模で11.1%、1,000~4,999人規模で8.8%、300~999人規模で8.7%、100~299人規模で10.5%、30~99人規模で13.9%、10~29人規模で19.8%となっている。

産業別に見ると、「医療、福祉」(48.6%)が突出して高く、以下、「生活関連サービス業、娯楽業」(25.3%)、「教育、学習支援業」(19.3%)が続く。

事業所調査

育児休業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。女性では、2017年10月1日から2018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、2019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83.0% (2018年度82.2%)となり、前回調査に比べ0.8%上昇した。また、有期契約労働者の育児休業取得率は77.5% (同69.6%)で、前回調査に比べ7.9%上昇した。

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、2019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7.48% (同6.16%)となり、前回調査に比べ1.32%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3.07% (同7.54%)で、前回調査に比べ4.47%低下した。

育児目的の休暇制度がある事業所は約6割

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59.3% (2018年度63.4%)で、前回調査に比べ4.1%低下した。

規模別に見ると、500人以上規模で74.8%、100~499人規模で74.2%、30~99人規模で67.1%、5~29人規模で57.4%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、「複合サービス業」(89.8%)、「金融業、保険業」(84.7%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(80.2%)が上位となっている。

最長休暇期間について見ると、「3歳~小学校就学の始期に達するまで」が32.4% (同17.6%)、「1歳を超え3歳未満」が25.1% (同34.2%)の順となった。

続いて、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72.1% (同69.0%)で、前回調査に比べ3.1%上昇した。

規模別に見ると、500人以上規模で98.5%、100~499人規模で94.5%、30~99人規模で85.6%、5~29人規模で68.9%と、規模が大きくなるほど制度がある事業所の割合が高くなる。

産業別に見ると、「金融業、保険業」(96.9%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(94.3%)が上位となっている。

最長利用可能期間について見ると、「3歳未満」が38.4% (同37.0%)、「小学校就学の始期に達するまで」が23.7% (同27.6%)の順となった。

介護休業制度がある事業所は増加

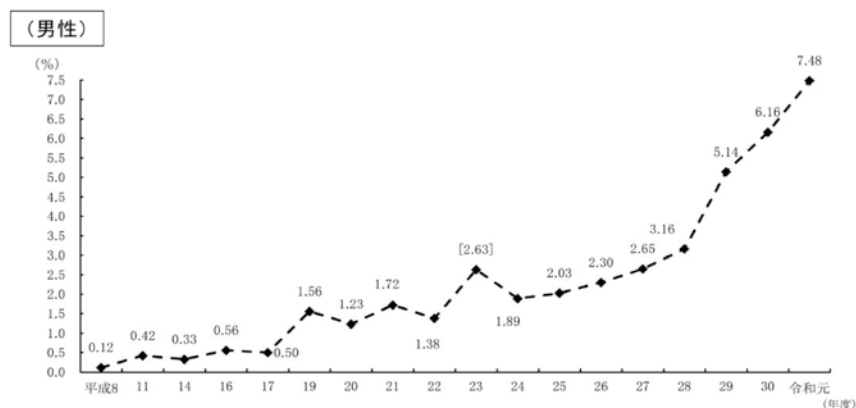
介護休業制度の規定がある事業所の割合は74.0% (2017年度70.9%)で、前回調査に比べ3.1%上昇した。

規模別に見ると、500人以上規模で99.6%、100~499人規模で96.9%、30~99人規模で87.0%、5~29人規模で70.9%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」(97.7%)が最も高く、次いで「金融業、保険業」(95.9%)、「複合サービス事業」(95.4%)が続く。

2018年4月1日から2019年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は2.2% (同2.0%)となった。内訳を見ると、介護休業者がいた事業所のうち、「女性のみ介護休業者がいた」割合は54.6% (同60.1%)と半数以上を占めており、以下、「男性のみ介護休業者がいた」が33.1% (同29.0%)、「男女ともに介護休業者がいた」が12.3% (同11.0%)となった。(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。