

3 雇用均等

男性の育児休業取得率が12.65%で過去最高に——厚労省調査

厚生労働省は7月30日、2020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回調査から5.17%上昇して12.65%となり、過去最高を更新した。

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。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、育児休業制度の利用状況などについて、2020年10月1日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6,000企業のうち、有効回答数3,326企業(有効回答率55.4%)。事業所調査(常用労働者5人以上)は、調査対象数6,291事業所のうち、有効回答数3,591事業所(有効回答率57.1%)となっている。

企業調査

正職員に占める女性割合は27.2%

職種別正社員・正職員の状況を見ると、正社員・正職員に占める女性の割合は27.2%と、前回調査(2019年度25.7%)より1.5%上昇した。これを職種別にみると、総合職20.2%、限定総合職32.6%、一般職35.4%、その他29.5%となった。

2020年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.6%と、前回調査(同21.2%)より0.6%低下。このうち、「男女とも採用した」企業が40.6%と最も多くなっている。

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46.5%と最も高く、次い

で「男性のみ採用」した企業が40.0%、「女性のみ採用」した企業が13.4%。限定総合職では「男性のみ採用」した企業の割合が53.5%と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業は24.1%、「男女とも採用」した企業は22.4%となっている。

一般職については「男性のみ採用」した企業が39.2%と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業が33.2%、「男女とも採用」した企業が27.6%となっている。

課長職以上の女性管理職割合は12.4%

女性管理職を有する企業割合についてみると、課長相当職以上の女性管理職(役員を含む、以下同)の割合は52.8%(2019年度51.9%)。係長相当職以上の女性管理職割合は61.1%(同59.4%)となっている。

また、課長相当職以上の管理職に占める女性管理職割合は12.4%と、前

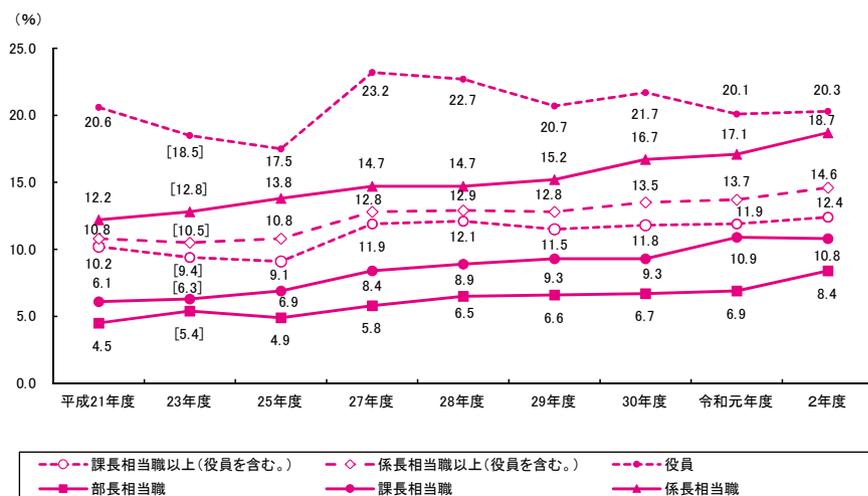
回調査(同11.9%)より0.5%上昇。係長相当職以上の女性管理職割合は14.6%と、前回調査(同13.7%)より0.9%上昇した(図1)。

これを役職別に見ると、役員では20.3%(同20.1%)、部長相当職では8.4%(同6.9%)、課長相当職では10.8%(同10.9%)、係長相当職では18.7%(同17.1%)となっている。

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人以上で7.4%、1,000~4,999人で7.0%、300~999人で7.6%、100~299人で8.5%、30~99人で14.6%、10~29人で20.9%。おおむね企業規模が小さいほど、女性管理職割合が高い傾向がみられる。

産業別では、「医療、福祉」(49.0%)が突出して高く、以下「生活関連サービス業、娯楽業」(23.5%)、「教育、学習支援業」(22.5%)、「宿泊業、飲食サービス業」(19.0%)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。

約8割の企業がパワハラ防止に取り組む

一方、改正労働施策総合推進法の施行で、2020年6月1日から防止措置が義務化されているパワーハラスメントを防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は79.5%と、前回調査（2019年度37.9%）より41.6%上昇した。

これを規模別にみると、企業規模が大きいほどパワハラ防止対策に取り組んでいる企業の割合が高く、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.8%、300～999人では97.4%、100～299人では94.7%、30～99人では84.3%、10～29人では74.7%となっている。

防止対策の内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で方針を明確化し、周知している」が62.7%と最も高く、次いで「相談・苦情対応窓口を設置している」が49.4%、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が49.1%となっている。

事業所調査

女性の育休取得者割合は81.6%

事業所調査では育児休業制度の利用状況が明らかとなった。2018年10月1日から2019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、2020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81.6%と、前回調査（2019年度83.0%）より1.4%低下した。また、女性の有期契約労働者の育児休業取得率は62.5%で、こちらは前回調査（同77.5%）より15%も低下している。

他方、同期間内に配偶者が出産した

男性のうち、2020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12.65%と、前回調査（同7.48%）より5.17%上昇した。その背景について、厚労省担当者は「法整備やイクメンプロジェクト、助成金などの制度が一定の効果をもたらしたのではないかとみている（図2）。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は11.81%で、前回調査（同3.07%）より8.74%上昇した。

育児目的の労働時間の短縮制度がある事業所は7割以上

育児のための所定労働時間の短縮措置などの制度がある事業所の割合は、73.4%と、前回調査（2019年度72.1%）に比べ1.3%上昇した。

そのうち、最長利用可能期間は、「3歳未満」が39.1%（同38.4%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が21.6%（同23.7%）、「小学校卒業以降も利用可能」が21.0%（同14.7%）と続いている。

「小学校就学の始期に達するまで及び小学校入学以降も対象」としている事業所割合は55.8%（同54.0%）で、全事業所に対する割合では41.0%（同39.0%）と、前回調査に比べ2.0%上

昇した。

産業別にみると、制度がある事業所は、「金融業、保険業」（96.9%）と「電気・ガス・熱供給・水道業」（95.7%）が上位となっている。

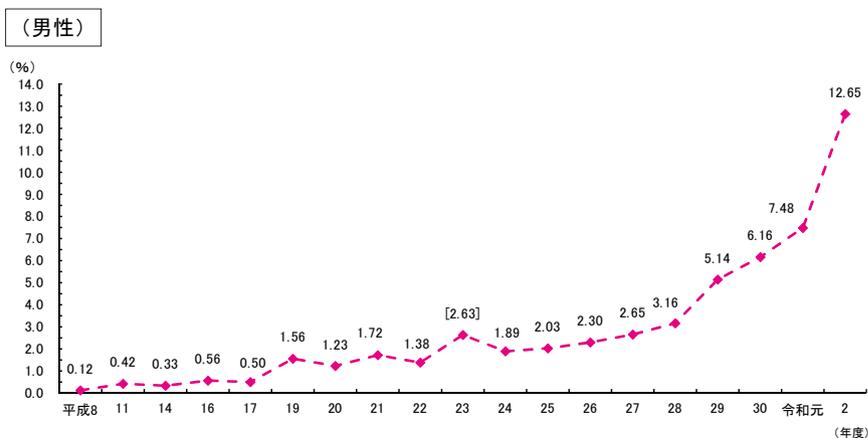
規模別にみると、500人以上で99.2%、100～499人で95.8%、30～99人で89.4%、5～29人で69.8%と、規模が大きくなるほど、制度がある事業所の割合が高い。

フレックスタイム制やテレワークは1割台にとどまる

所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」（68.0%）と、「所定外労働の制限」（64.3%）が6割を超えたほか、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は39.3%、「育児休業に準ずる措置」は24.2%となっている。その一方で、「育児の場合に利用できるフレックスタイム制度」（15.0%）、「テレワーク（在宅勤務等）」（10.0%）は1割台にとどまった。

（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。