

「平成 28 年度雇用均等基本調査」の結果について

平成 29 年 7 月に、厚生労働省が公表した「平成 28 年度雇用均等基本調査」の結果によると、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%（平成 27 年度 11.9%）となり、着実に上昇しています。また、育児休業取得者割合についても女性が 81.8%（平成 27 年度 81.5%）、男性 3.16%（同 2.65%）と上昇傾向にあり、特に男性の育児休業取得者割合は過去最高となっています。

1. 調査の概要

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取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しています。平成 28 年度の調査では、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、平成 28 年 10 月 1 日現在の状況をまとめています。対象は、企業調査（常用労働者 10 人以上）が 5,952 企業、事業所調査（常用労働者 5 人以上）が 6,092 事業所で、有効回答企業数は 3,809 企業、有効回答率は 64.0%。有効回答事業所数は 4,213 事業所、有効回答率 69.2%となっています。

2. 正社員・正職員の状況（企業調査）

（1）正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は、24.8%となっています。これを職種別にみると、総合職 18.4%、限定総合職 30.9%、一般職 31.5%、その他 24.1%となっています。（図表 1）

（2）正社員・正職員の構成比

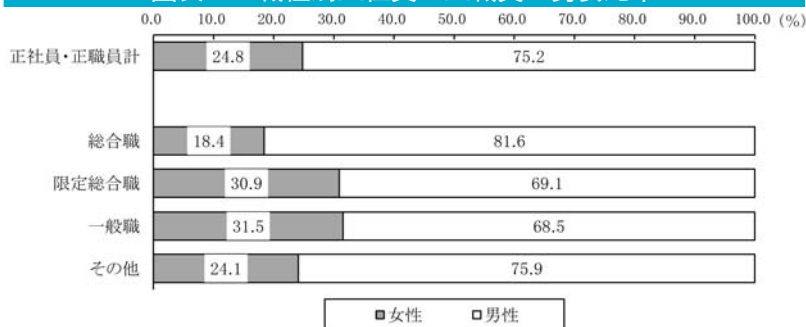
女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が 47.0%と最も高く、次いで総合職 35.3%、限定総合職 11.9%となっています。男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が 51.5%と最も高く、次いで一般職

33.6%、限定総合職 8.8%の順となっています。（図表 2）

3. 管理職に占める女性の割合（企業調査）

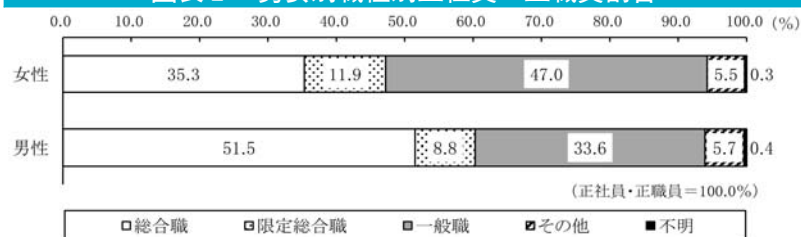
課長相当職以上の管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という）は 12.1%（平成 27 年度 11.9%）で、1 年前の前回調査に比べ 0.2 ポイント上昇、係長相当職以上の、女性管理職割合は 12.9%（同 12.8%）で、前回調査に比べ 0.1 ポイント上昇しています。これを役職別にみると、部長相当職では 6.5%（同 5.8%）、課長相当職では 8.9%（同 8.4%）といずれも前回調査から上昇し、係長相当職では 14.7%（同 14.7%）となり、前回調査と同率となっています。（図表 3）

図表 1 職種別正社員・正職員の男女比率



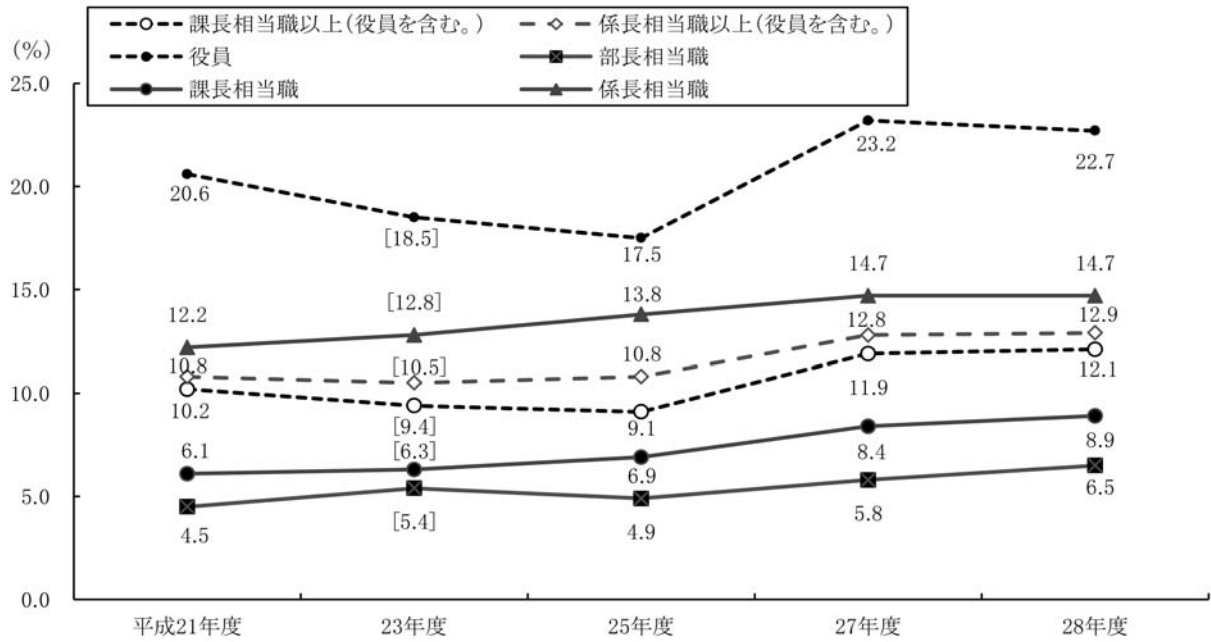
注 1) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。
注 2) 「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

図表 2 男女別職種別正社員・正職員割合



注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

図表3 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。

4. 育児休業制度の利用状況（事業所調査）

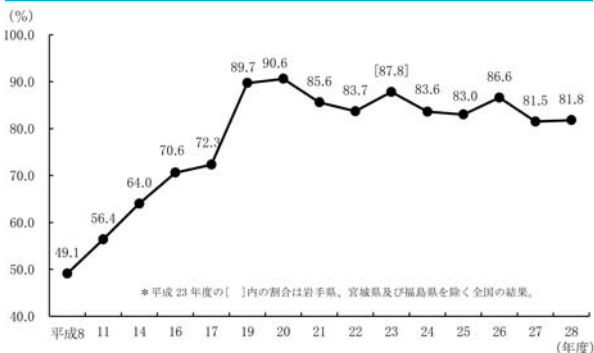
（1）女性

平成26年10月1日から平成27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、平成28年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む）の割合は81.8%と前回調査（平成27年度81.5%）より0.3ポイント上昇しています。（図表4-1）

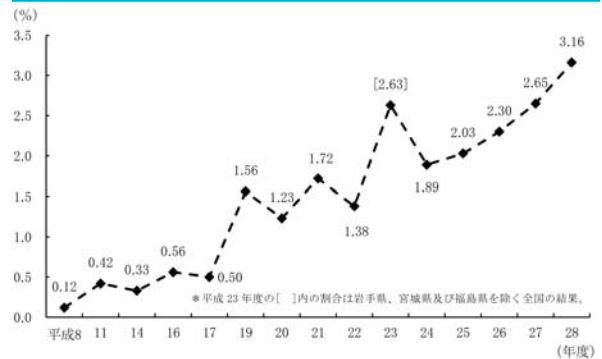
（2）男性

平成26年10月1日から平成27年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成28年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申し出をしている者を含む）の割合は

図表4-1 育児休業取得率の推移（女性）



図表4-2 育児休業取得率の推移（男性）



3.16%で、前回調査（同2.65%）より0.51ポイント上昇し、男性の育児休業取得者割合は過去最高となっています。（図表4-2）

「働き方改革」のもと労働環境の整備が徐々に進み、女性の社会進出、管理職に占める割合とも増加傾向にあります。また、育児休業取得割合についても同様のことがいえます。

今後、少子高齢化が進み、女性の一層の活躍が期待される場所であるが、引き続き、女性が働きやすい環境づくりが、より良い方向に進んでいくことが望まれます。

（中井正人）