

第5章 女性の雇用の現状

1 育児休業制度の取得状況

調査票 問 20

第1-5-1表は、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの期間に育児休業取得の対象であった労働者（配偶者の出産も含む）のうち、育児休業を開始した割合を男女別に示したものである。

育児休業制度の平均取得率は女性が73.4%で、男性は9.0%にとどまっている。

産業分類別でみると、女性では卸売・小売業が91.4%と多く、男性では製造業が16.0%と多くなっている。昨年度調査と比較すると、運輸業、郵便業の女性が30.0ポイント、サービス業の男性が23.7ポイントそれぞれ減少している。

規模別でみると、女性では大企業が75.5%、中小企業が61.1%となっており、大企業が中小企業を14.4ポイント上回っている。昨年度調査と比較すると、男性では大企業で増加がみられる。女性では大企業、中小企業ともに減少している。

第1-5-1表 育児休業制度の平均取得率

（単位：％）

		平成29年度調査			平成28年度調査		
		調査数	男性	女性	調査数	男性	女性
全体		563	9.0	73.4	606	9.0	89.4
産業分類別	建設業	81	1.8	70.6	75	7.1	87.5
	製造業	171	16.0	87.1	188	5.8	85.9
	情報通信業*	15	4.3	100.0	16	17.3	96.2
	運輸業、郵便業	60	-	50.0	63	5.3	80.0
	卸売・小売業	76	10.6	91.4	78	6.3	87.6
	宿泊業、飲食サービス業*	5	-	-	8	-	-
	教育、学習支援業*	3	-	100.0	7	-	100.0
	医療、福祉業*	10	8.3	97.0	21	13.0	100.0
	サービス業	59	2.5	82.0	62	26.2	98.8
	その他	70	9.6	50.6	85	7.6	83.3
規模別	大企業	98	9.6	75.5	117	8.7	92.0
	中小企業	95	6.1	61.1	398	9.6	88.9

*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

第1-5-2表は、係長クラス以上の管理職に占める女性の割合を示したものである。係長職は、事業所によっては管理職ではない場合もあるので、第1-5-2表において管理職全体に占める女性の割合は、係長を含んだ場合と除いた場合の2種類の分析結果を掲出した。

係長職以上の職位のなかで女性の占める割合は、「全体（係長を含む）」でみると7.3%、「全体（課長、部長相当職のみ）」では5.2%、「係長相当職」においては11.0%、「課長相当職」では5.2%、「部長相当職」で5.3%となっている。

産業分類別でみると、「全体（係長を含む）」ではサービス業が9.6%と多くなっている。「全体（課長、部長相当職のみ）」、「係長相当職」、「課長相当職」でもサービス業が多くなっている。「部長相当職」では運輸業、郵便業が比較的多くなっている。

規模別でみると、「全体（係長を含む）」では大企業（8.0%）が中小企業（5.7%）を2.3ポイント上回っている。「係長相当職」では大企業が中小企業を2.7ポイント上回っている。

第1-5-2表 管理職に女性が占める割合

(単位：%)

	調査数	管理職全体（係長を含む）における女性の割合	管理職全体（課長、部長相当職のみ）における女性の割合	係長相当職における女性の割合	課長相当職における女性の割合	部長相当職における女性の割合	
全体	741	7.3	5.2	11.0	5.2	5.3	
産業分類別	建設業	115	3.9	2.9	5.5	4.1	0.9
	製造業	216	5.8	4.0	8.6	4.2	3.7
	情報通信業*	16	7.9	7.1	10.6	6.6	7.5
	運輸業、郵便業	74	3.2	2.1	4.5	1.6	4.1
	卸売・小売業	99	5.9	4.3	9.5	4.5	3.5
	宿泊業、飲食サービス業*	12	4.4	3.8	5.3	5.0	-
	教育、学習支援業*	3	55.6	50.0	60.0	50.0	50.0
	医療、福祉業*	13	51.5	45.5	57.9	49.5	40.9
	サービス業	84	9.6	5.7	16.0	6.4	4.0
その他	93	8.1	3.5	14.6	4.8	0.8	
規模別	大企業	200	8.0	5.6	11.8	5.7	5.3
	中小企業	514	5.7	4.5	9.1	4.1	5.3

*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

3 女性役員の割合

調査票 問 21

第1-5-3表は、役員に占める女性の割合を示したものである。全体では、14.1%となっている。産業分類別で見ると、建設業と製造業がともに16.0%と多く、卸売・小売業が14.8%、サービス業が14.7%となっている。

規模別で見ると、中小企業（18.5%）が大企業（7.0%）を11.5ポイント上回っている。

第1-5-3表 役員に女性が占める割合

	調査数	役員全体の平均値	役員全体における女性の割合
全体	741	2.8	14.1
産業分類別	建設業	115	16.0
	製造業	216	16.0
	情報通信業*	16	11.8
	運輸業、郵便業	74	10.0
	卸売・小売業	99	14.8
	宿泊業、飲食サービス業*	12	40.0
	教育、学習支援業*	3	-
	医療、福祉業*	13	23.3
	サービス業	84	14.7
	その他	93	12.8
規模別	大企業	200	7.0
	中小企業	514	18.5

*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

4 平均勤続年数

調査票 問 22

第1-5-4表は、平均勤続年数を男女別に示したものである。男性は16.3年、女性は12.4年となっている。

産業分類別でみると、男性では建設業が18.3年と最も長く、次いで製造業が17.4年となっている。女性においても、建設業が13.6年と最も長く、次いで製造業が13.1年となっている。

規模別でみると、男性では中小企業が16.8年であるのに対し、大企業では14.8年で、中小企業の方が2.0年長くなっている。女性では中小企業が12.8年であるのに対し、大企業では11.6年で、中小企業の方が1.2年長くなっている。

第1-5-4表 平均勤続年数

(単位:%)

		調査数	男性	女性
全体		741	16.3	12.4
産業分類別	建設業	115	18.3	13.6
	製造業	216	17.4	13.1
	情報通信業*	16	12.2	9.7
	運輸業、郵便業	74	15.3	11.3
	卸売・小売業	99	17.2	12.8
	宿泊業、飲食サービス業*	12	10.6	9.4
	教育、学習支援業*	3	18.3	12.9
	医療、福祉業*	13	8.9	8.3
	サービス業	84	13.2	10.9
	その他	93	16.1	12.6
規模別	大企業	200	14.8	11.6
	中小企業	514	16.8	12.8

*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない

5 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定状況

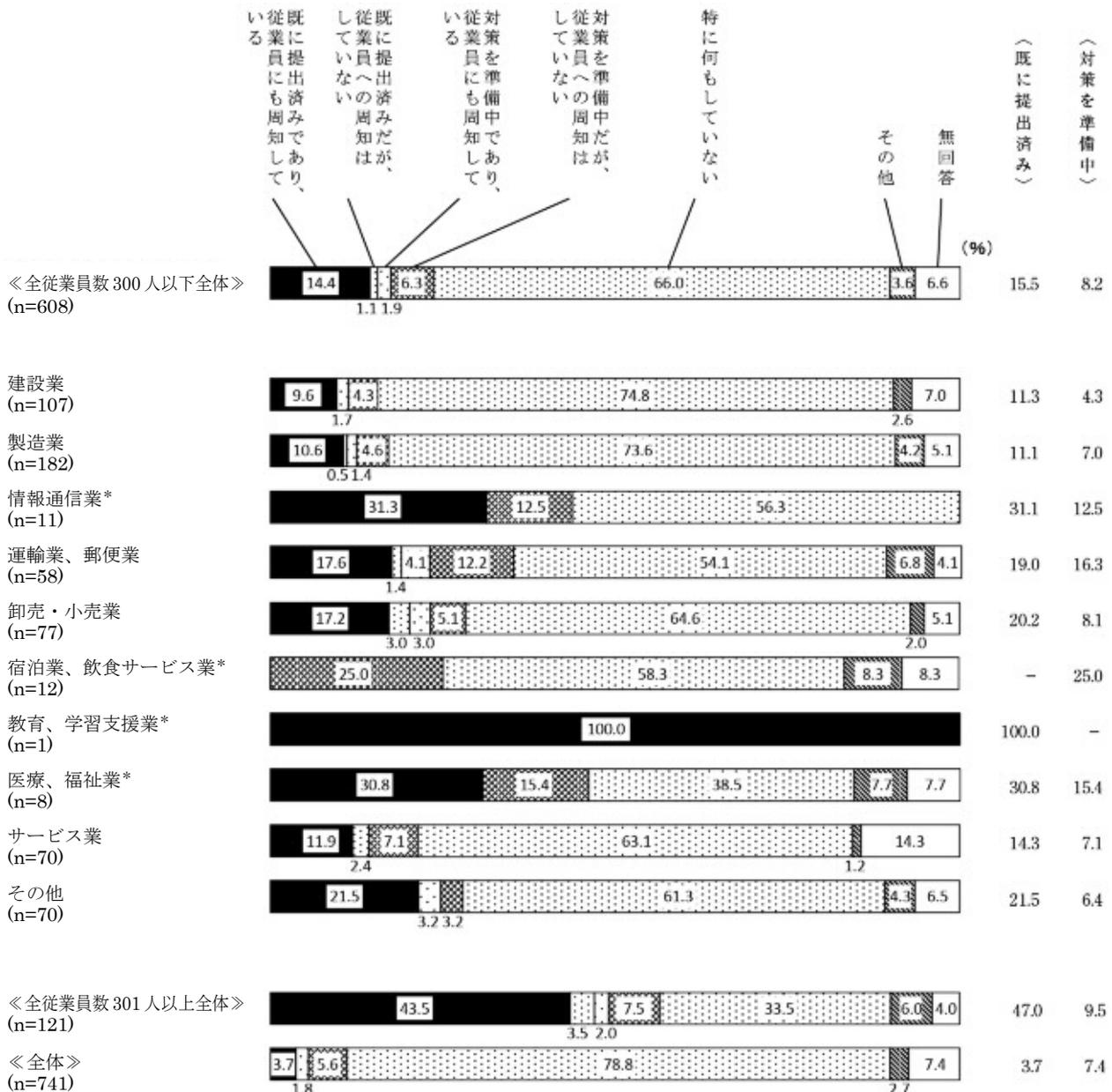
調査票 問 24

第1-5-5図は、女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定の状況を示したものである。女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）により、行動計画の策定が努力義務となっている全従業員数300人以下全体では、「特に何もしていない」が66.0%と最も多く、＜対策を準備中＞が8.2%、＜既に提出済み＞が15.5%となっている。

産業分類別でみると、＜既に提出済み＞は卸売・小売業が20.2%と多くなっている。＜対策を準備中＞は運輸業、郵便業が16.3%、卸売・小売業が8.1%と多くなっている。また、「特に何もしていない」は建設業（74.8%）、製造業（73.6%）で7割台となっている。

行動計画の策定が義務づけられている全従業員数301人以上全体では、＜既に提出済み＞が47.0%となっており、＜対策を準備中＞が9.5%となっている。また、「特に何もしていない」が33.5%となっている。

第1-5-5図 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定状況



*：調査数が30以下は参考値のため、コメント・分析に含めていない