

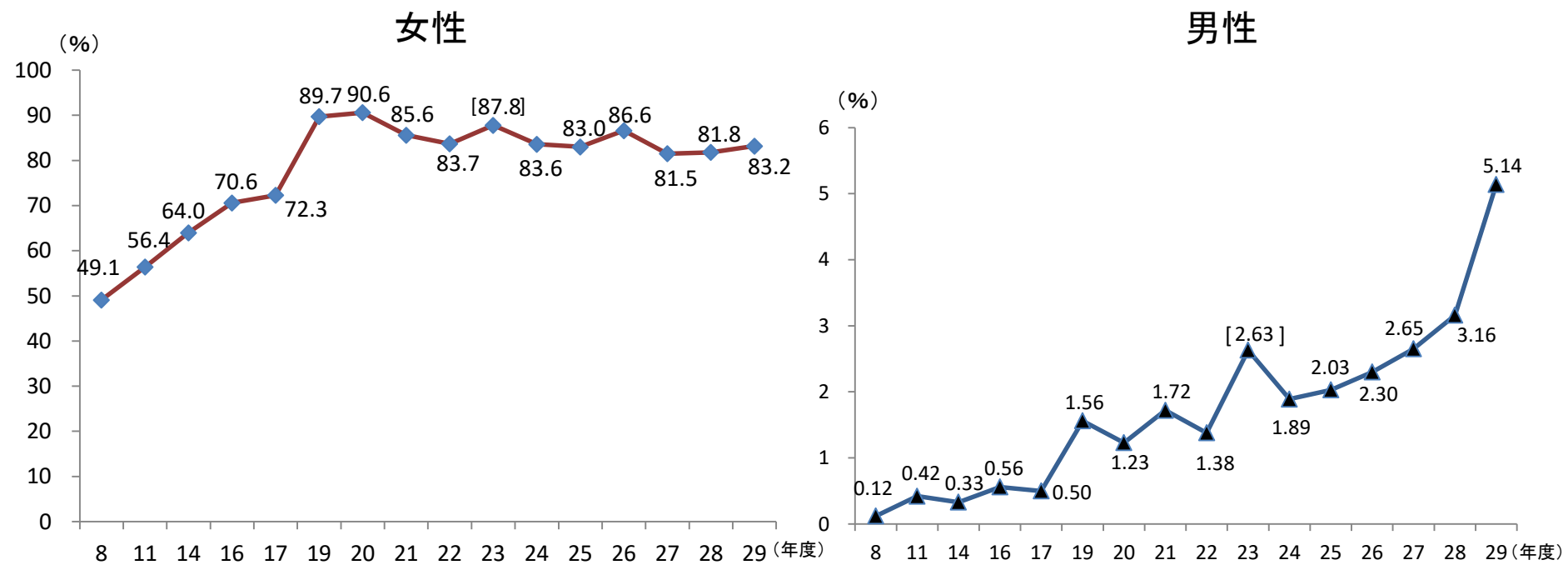
社会全体の女性の活躍状況

(平成30年10月12日労働政策審議会 雇用環境・均等分科会資料より抜粋)

1. 女性の活躍に関する現状

育児休業取得率の推移

○ 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性の育児休業取得率は、長期的には上昇傾向にあるものの、5.14%と依然として低水準にある。



育児休業取得率＝
$$\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)}の数}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$$

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

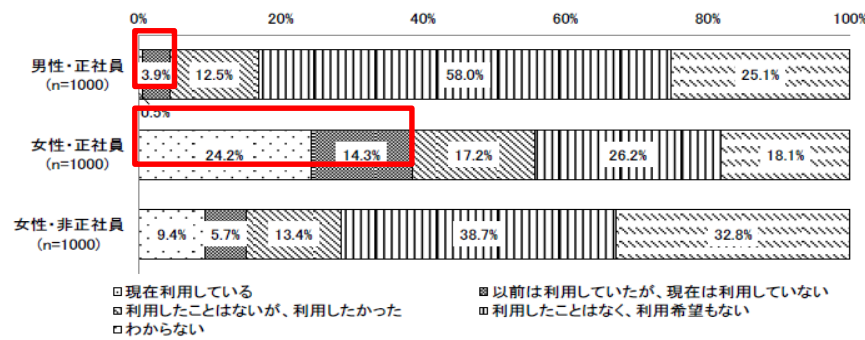
(※) 平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。
注) 平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

1. 女性の活躍に関する現状

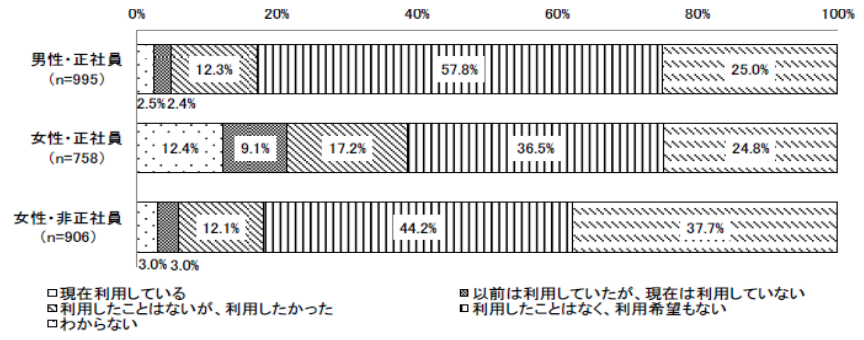
仕事と育児の両立支援制度の利用状況

- 「女性・正社員」では、約4割が短時間勤務制度の利用経験があるのに対し、「男性・正社員」では4.4%となっている。
- 「男性・正社員」のフレックスタイム制度の現在の利用状況は14.0%、時差出勤制度の現在の利用状況は6.3%となっている。
- 勤務先に制度が無かったものの、利用したかったと回答した「男性・正社員」の割合は、フレックスタイム制度については23.4%、時差出勤制度については22.5%となっている。

○ 短時間勤務制度 利用状況(単数回答)

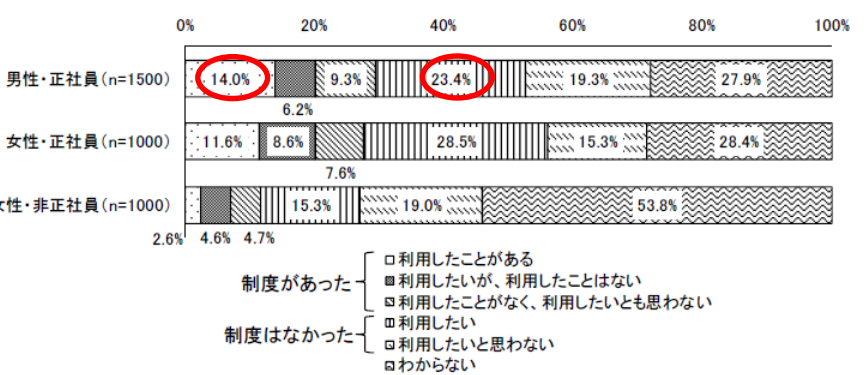


○ 所定外労働の免除 利用状況(単数回答)

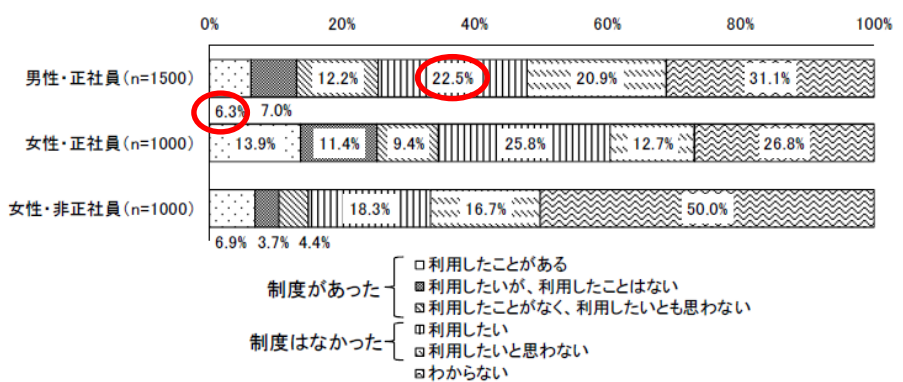


出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成28年度)

○ フレックスタイム制度(単数回答)



○ 始業又は終業時刻の繰上げ・繰下げ(単数回答)



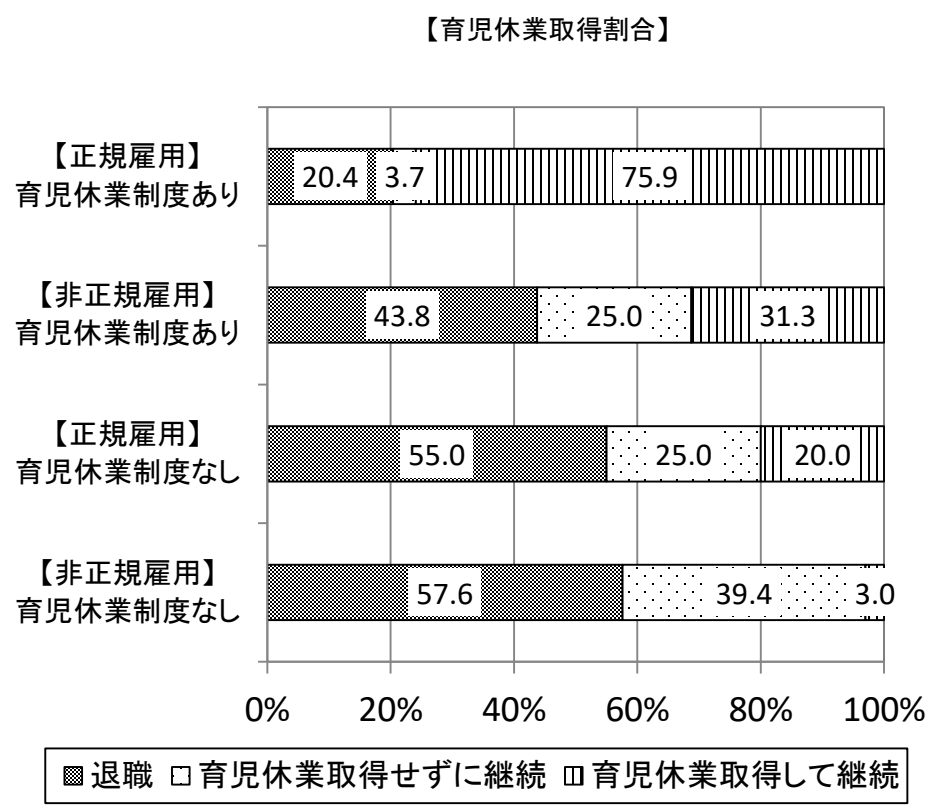
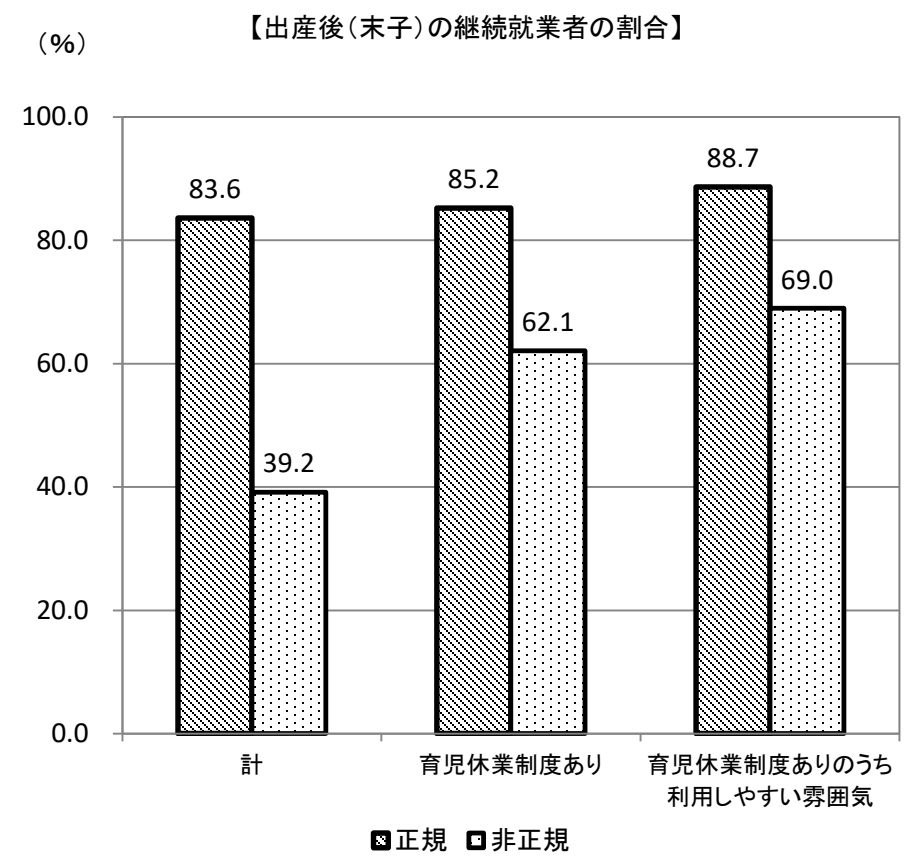
【調査対象】 年齢は全て20歳～49歳
男性・正社員・・・末子が3歳未満の正社員・職員
女性・正社員・・・末子が小学校就学前の正社員・職員
女性・非正社員・・・末子が小学校就学前の非正社員・職員

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成27年度)

1. 女性の活躍に関する現状

女性の継続就業と育児休業の関係等

- 非正規雇用でも、職場に育児休業制度があり、利用しやすい雰囲気のところでは継続就業率は高くなっている。
- 非正規雇用でも、育児休業制度がある勤務先では、育児休業制度がない勤務先に比べて、育児休業を取得して就業継続する割合が高くなっている。



(資料出所) 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(平成27年11月実施)

(資料出所) (独)労働政策研究・研修機構「出産・育児期の就業継続ー2005年以降の動向に着目してー」(平成23年5月31日)

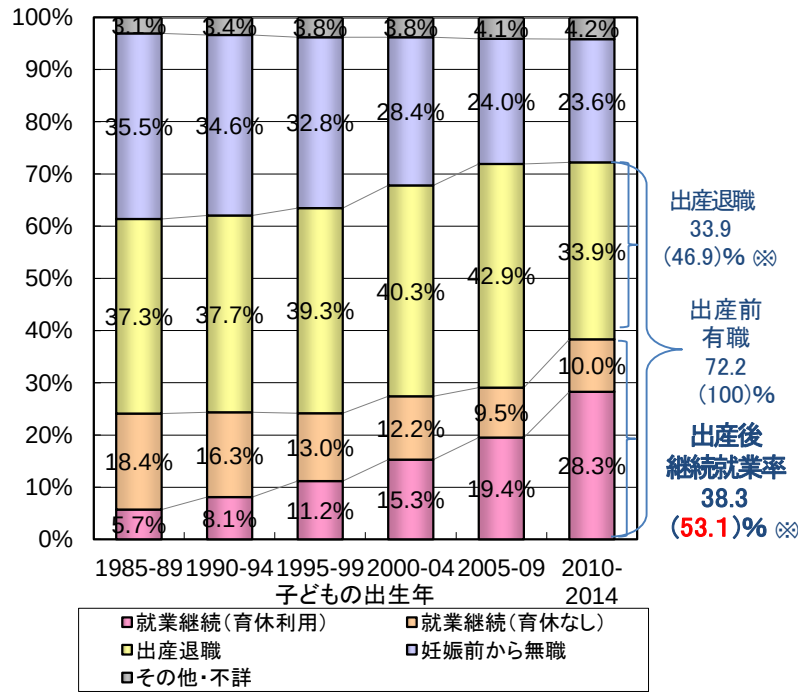
(※) 2005年以降の数値である。

1. 女性の活躍に関する現状

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】



(※)()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

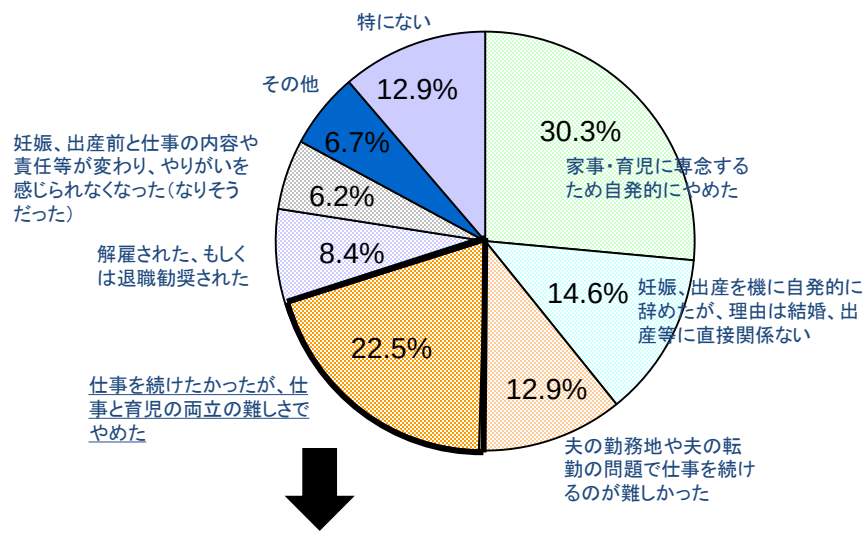
(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に産出した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

○妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が30.3%、「両立が難しかったので辞めた」が約22.5%。

【妊娠・出産前後に退職した理由】



両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (47.5%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (40.0%)
- ③育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (35.0%)
- ④つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (27.5%)
- ⑤職場に両立を支援する雰囲気なかった (25.0%)
- ⑥保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.5%)
- ⑦産前・産後休業を取りにくかった (17.5%)

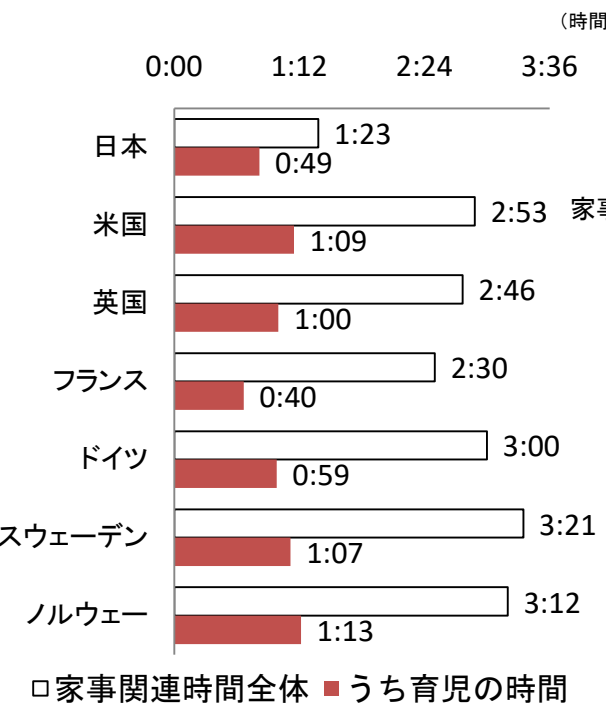
【資料出所】三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成28年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

1. 女性の活躍に関する現状

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

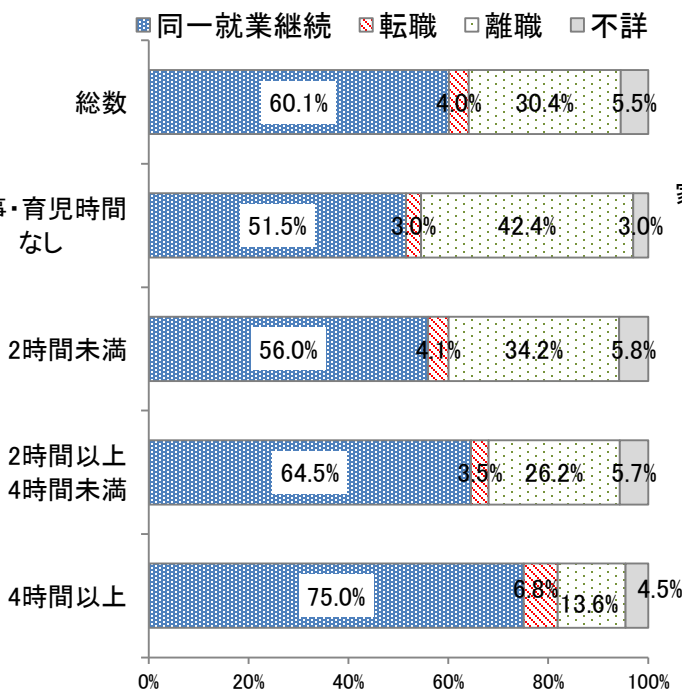
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準。
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



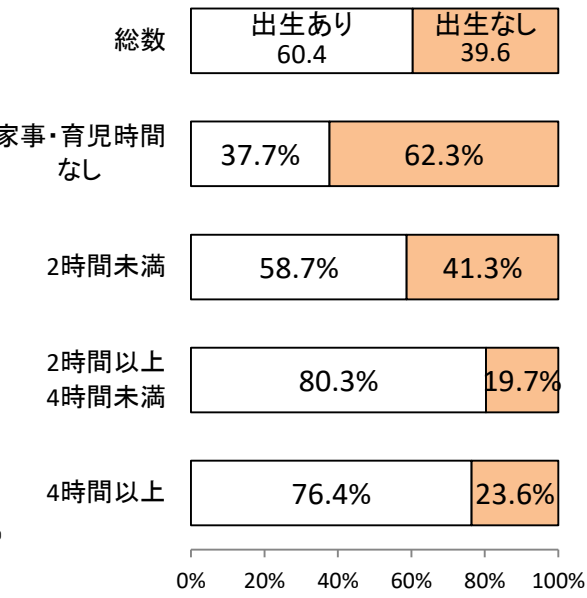
(備考) 1. Eurostat “How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men” (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. “American Time Use Survey Summary” (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



(資料出所) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2017 (厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015年)より作成)
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当するこの12年間に子どもが生まれた同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第13回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者である
2) 12年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
3) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の平日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



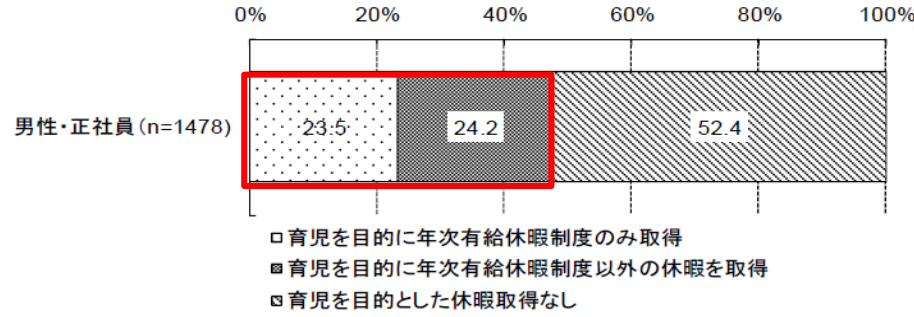
資料出所: 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査」(2015)
注:
1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
3) 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
4) 総数には、家事・育児時間不詳を含む。

1. 女性の活躍に関する現状

男性の育児のための休暇・休業の利用状況

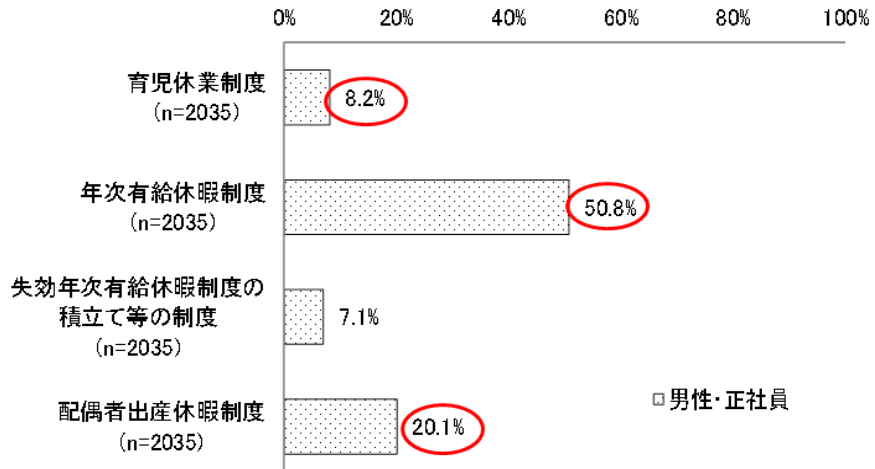
- 男性正社員のうち、育児を目的に休暇を取得した人は5割弱となっている。
- 男性の休暇・休業制度の取得状況を見ると、「年次有給休暇制度」の割合が50.8%と最も高く、次いで「配偶者出産休暇制度」が20.1%、「育児休業制度」が8.2%となっている。

○ 男性正社員の末子出産時の休暇制度の取得状況
(単数回答)



※「育児を目的に年次有給休暇制度以外の休暇を取得」には、年次有給休暇とあわせて他の休暇を取得した者を含む。

○ 男性の休暇・休業制度の取得



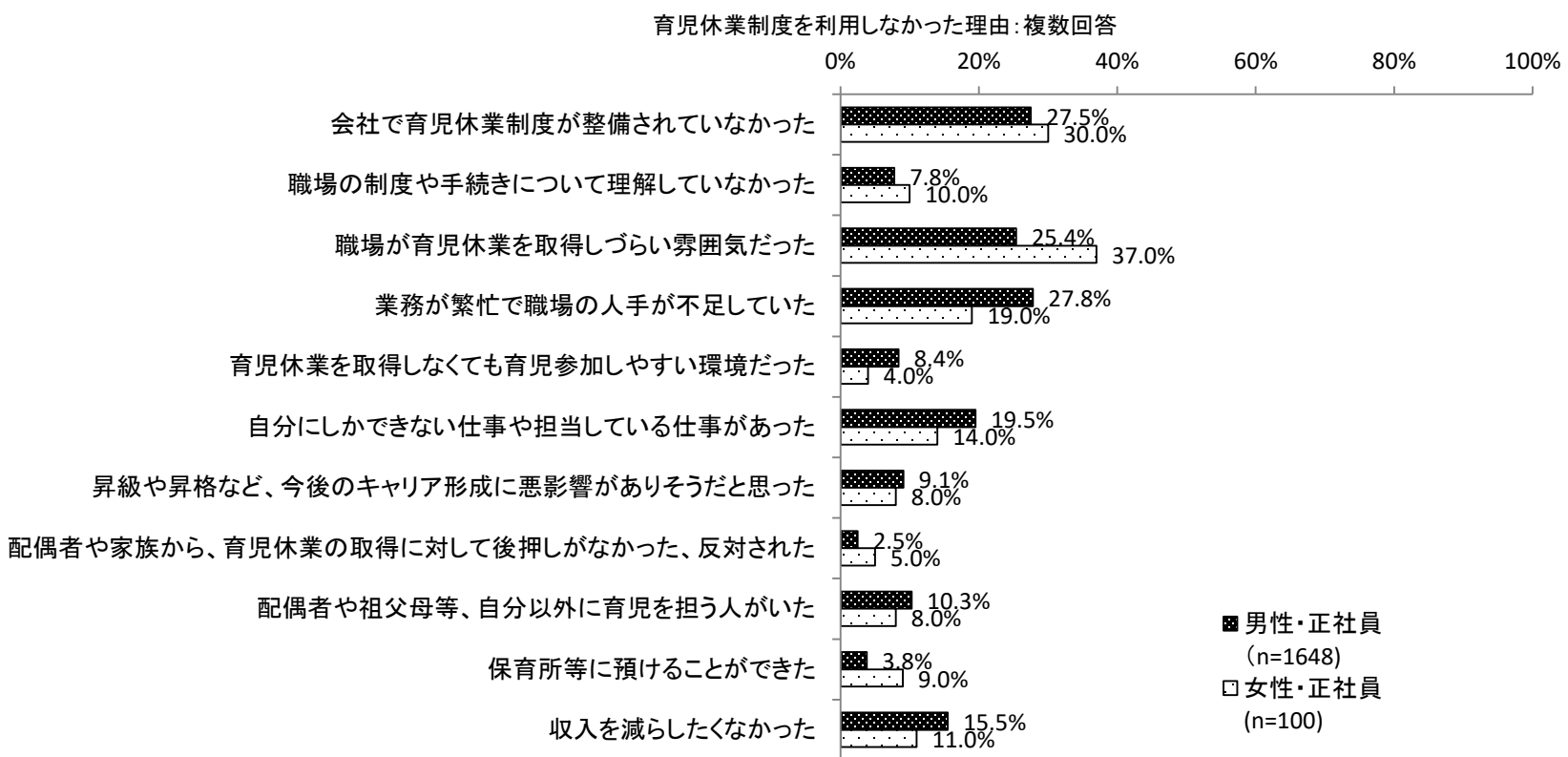
出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成27年度)

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度)

1. 女性の活躍に関する現状

育児休業を取得しなかった理由

○ 育児休業制度を利用しなかった人について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、
「男性・正社員」では、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が27.8%と最も高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が27.5%、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が25.4%となっている。
「女性・正社員」では、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」が37.0%と最も高く、次いで「会社で育児休業制度が整備されていなかった」が30.0%、「業務が繁忙で職場の人手が不足していた」が19.0%となっている。



注) 就業形態(「男性・正社員」「女性・正社員」)は、末子妊娠判明時のもの。 出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成29年度)

1. 女性の活躍に関する現状

介護休業等制度利用の有無

- 介護をしている雇用者(約299万9千人)について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は8.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.2%(約3万5千人)、「短時間勤務」は2.1%(約6万2千人)、「介護休暇」は2.7%(約8万2千人)などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で10.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は7.5%となっている。
- 介護をしている雇用者のうち介護休業を取得した人の割合をみると、1.2%となっており、性別でみると女性1.2%、男性1.1%となっている。年齢階級別にみると、「40～44歳」の取得割合が最も高く、次に「30～39歳」となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別
介護をしている雇用者数及び割合】

(千人、%)

【介護をしている雇用者に占める介護休業取得者割合】

介護休業等制度 利用の有無 介護休業等制度 の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の 利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
					介護 休業	短時間 勤務	介護 休暇	残業 免除	その他
実数	雇用者	2,999.2	2,705.9	258.1	34.5	61.9	81.6	25.7	79.3
	正規の職員・従業員	1,408.0	1,251.8	141.2	18.2	25.7	58.5	15.0	38.1
	非正規の職員・従業員	1,360.2	1,240.7	101.9	13.8	32.5	21.8	9.7	34.0
割合	雇用者	100	90.2	8.6	1.2	2.1	2.7	0.9	2.6
	正規の職員・従業員	100	88.9	10.0	1.3	1.8	4.2	1.1	2.7
	非正規の職員・従業員	100	91.2	7.5	1.0	2.4	1.6	0.7	2.5

		介護をしている 雇用者	介護休業 取得者	女性	男性
計		100.0	1.2 (100.0)	1.2 (59.7)	1.1 (40.3)
年齢階級別	30歳未満	100.0	0.5 (100.0)	0.7 (83.3)	0.2 (16.7)
	30～39歳	100.0	1.7 (100.0)	1.2 (40.5)	2.3 (59.5)
	40～44歳	100.0	2.0 (100.0)	1.7 (48.9)	2.5 (51.1)
	45～49歳	100.0	1.0 (100.0)	1.0 (61.5)	1.0 (38.5)
	50～54歳	100.0	1.1 (100.0)	1.4 (75.4)	0.8 (24.6)
	55～59歳	100.0	0.9 (100.0)	0.9 (63.2)	0.8 (36.8)
	60～64歳	100.0	1.2 (100.0)	1.5 (66.1)	0.9 (33.9)
	65～69歳	100.0	1.1 (100.0)	0.7 (30.8)	1.6 (69.2)
	70歳以上	100.0	1.4 (100.0)	2.1 (71.4)	0.8 (28.6)

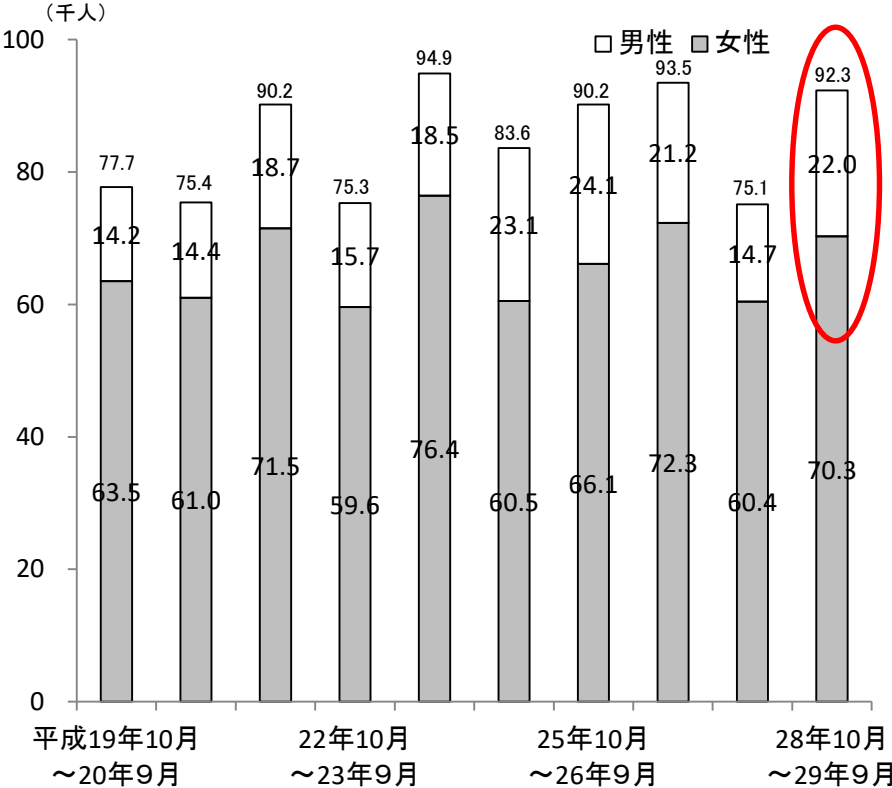
1. 女性の活躍に関する現状

介護離職者の現状

○ 家族の介護・看護を理由とする離職者数は、平成28年10月～平成29年9月において約9.2万人。男性が23.8%、女性が76.2%となっている

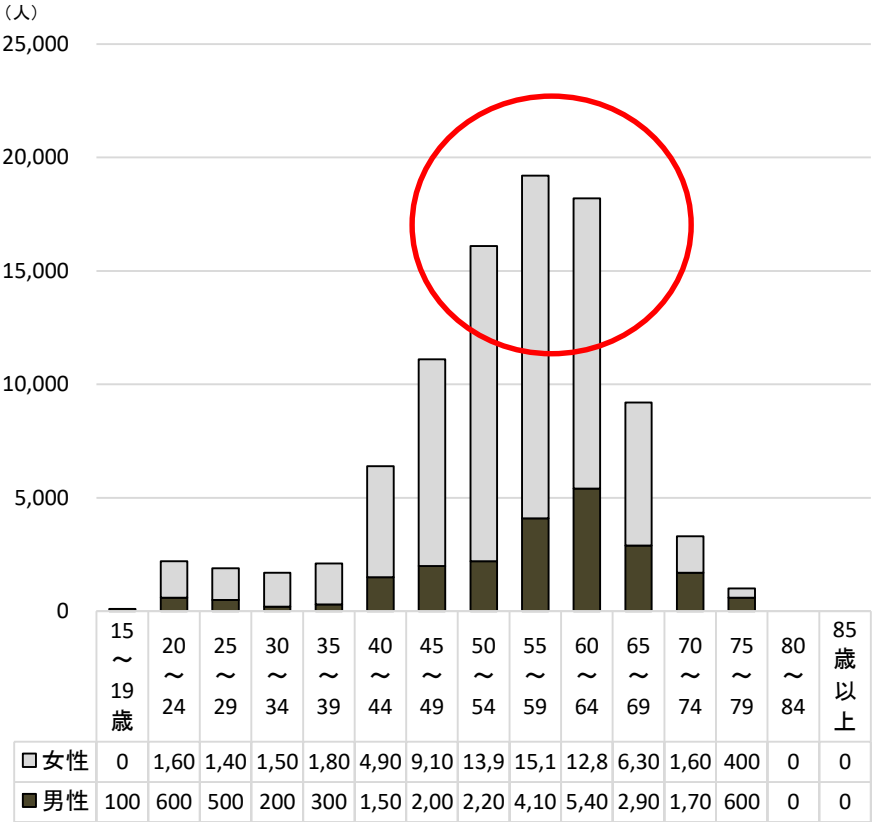
○ 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も14.6%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数(雇用者)の推移



資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成24年、平成29年)

介護・看護を理由とする離職者の年齢構成

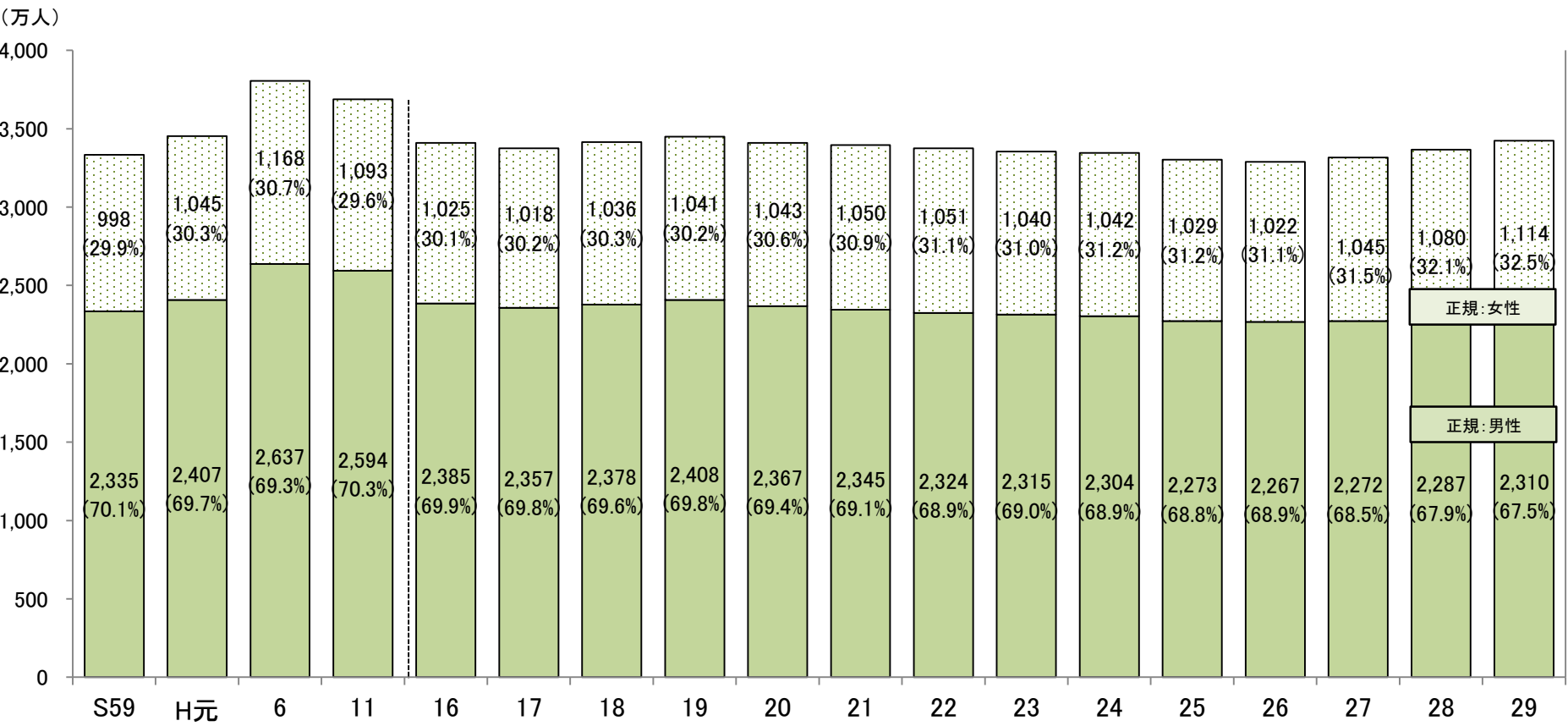


資料出所: 総務省「就業構造基本調査」(平成29年)
平成28年10月～平成29年9月の離職者

1. 女性の活躍に関する現状

正規雇用労働者の推移(男女別)

○ 正規雇用労働者に占める女性の割合は、一時的に割合が減少している年もあるが、緩やかな増加傾向にある。



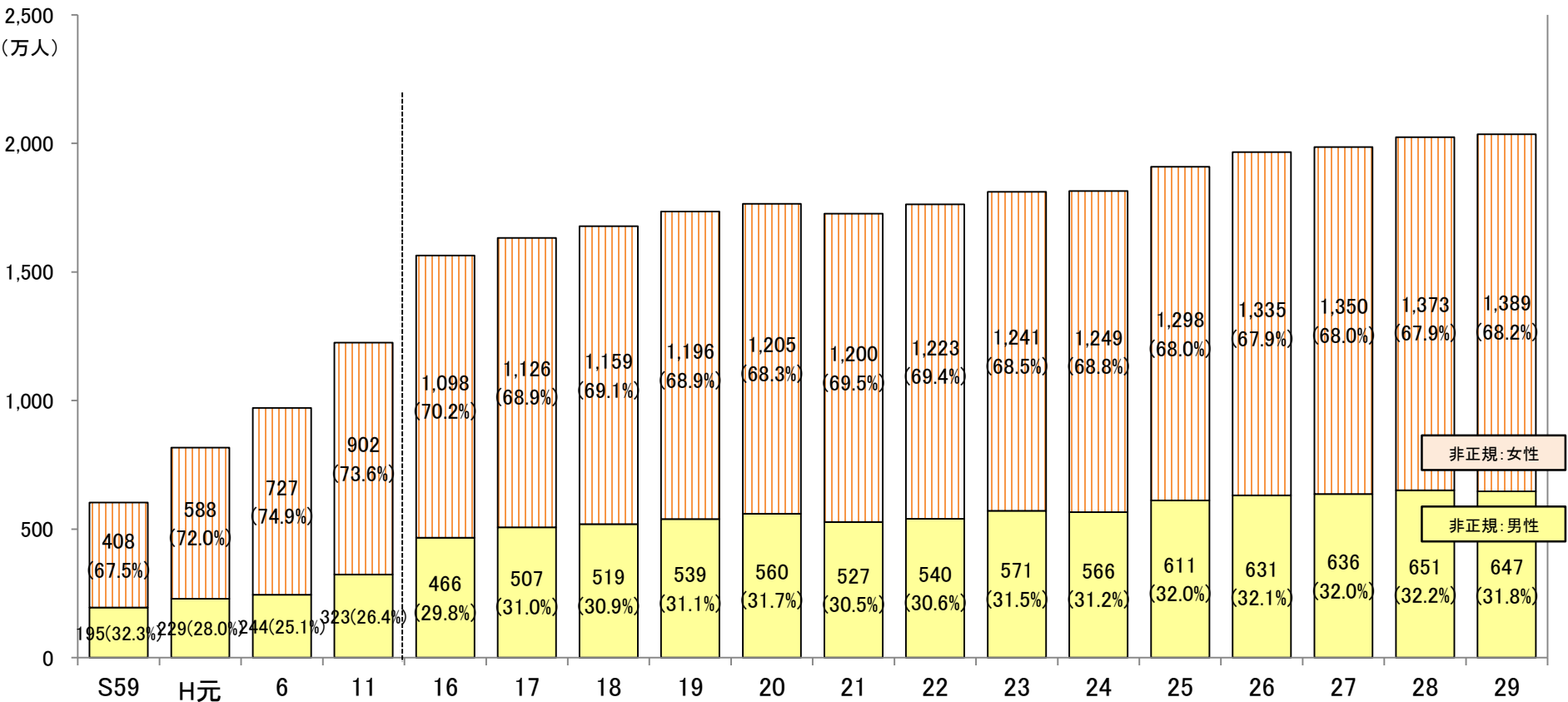
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
- 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
- 3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
- 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
- 5) 正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
- 6) 非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
- 7) 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用労働者の推移(男女別)

○ 非正規雇用労働者に占める女性の割合は、平成6年度や平成11年度に一時的に割合が増加している年もあるが、7割程度で推移している。



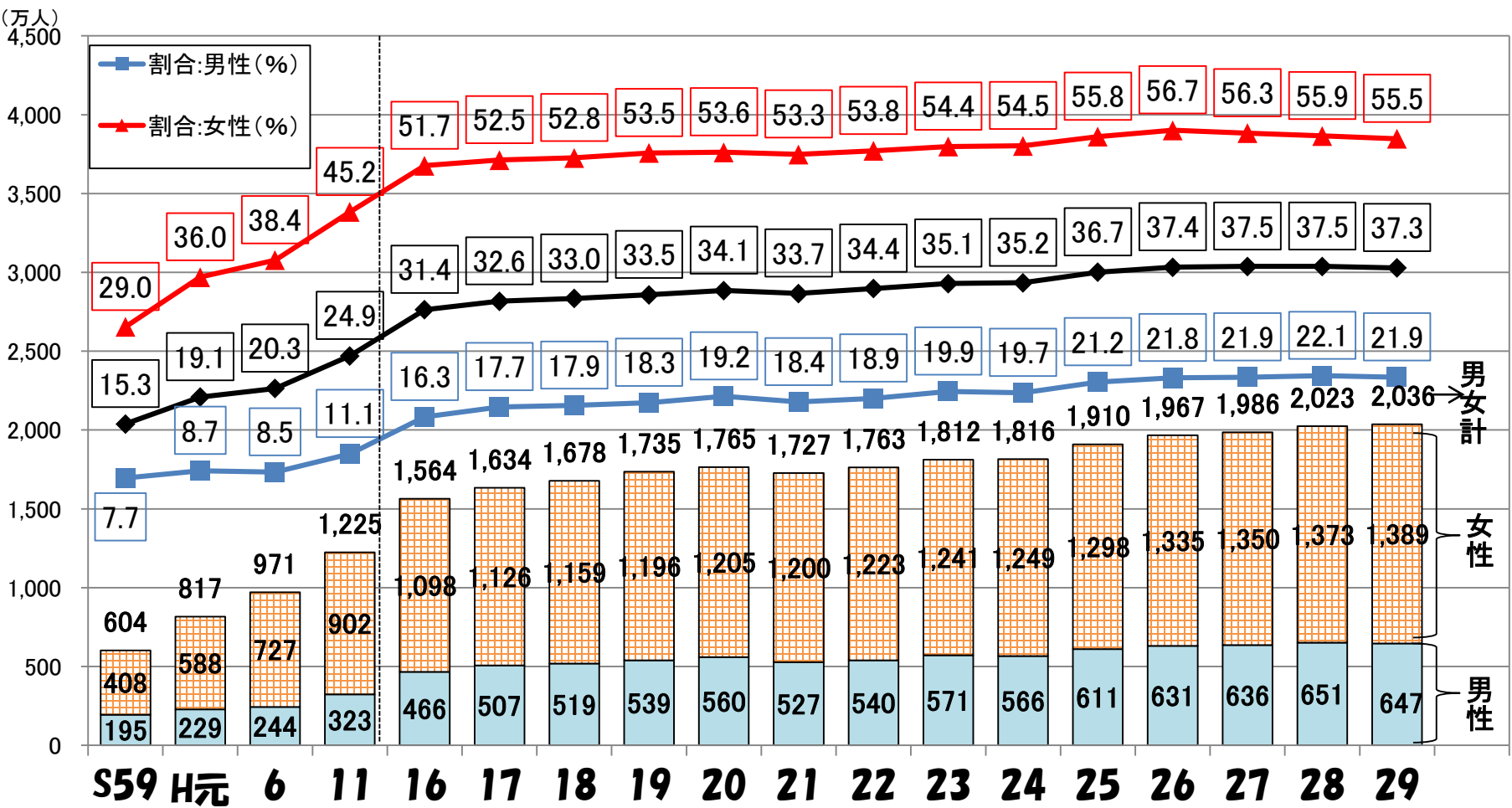
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
7) 割合は、「正規雇用労働者」「非正規雇用労働者」、それぞれの男女計に占める割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用労働者の推移(男女別)

- 非正規雇用労働者の人数は、男女とも近年では横ばいである。
- 非正規雇用労働者の割合は、直近1年を見れば減少しており、平成29年には女性で約56%、男性で約22%となっている。



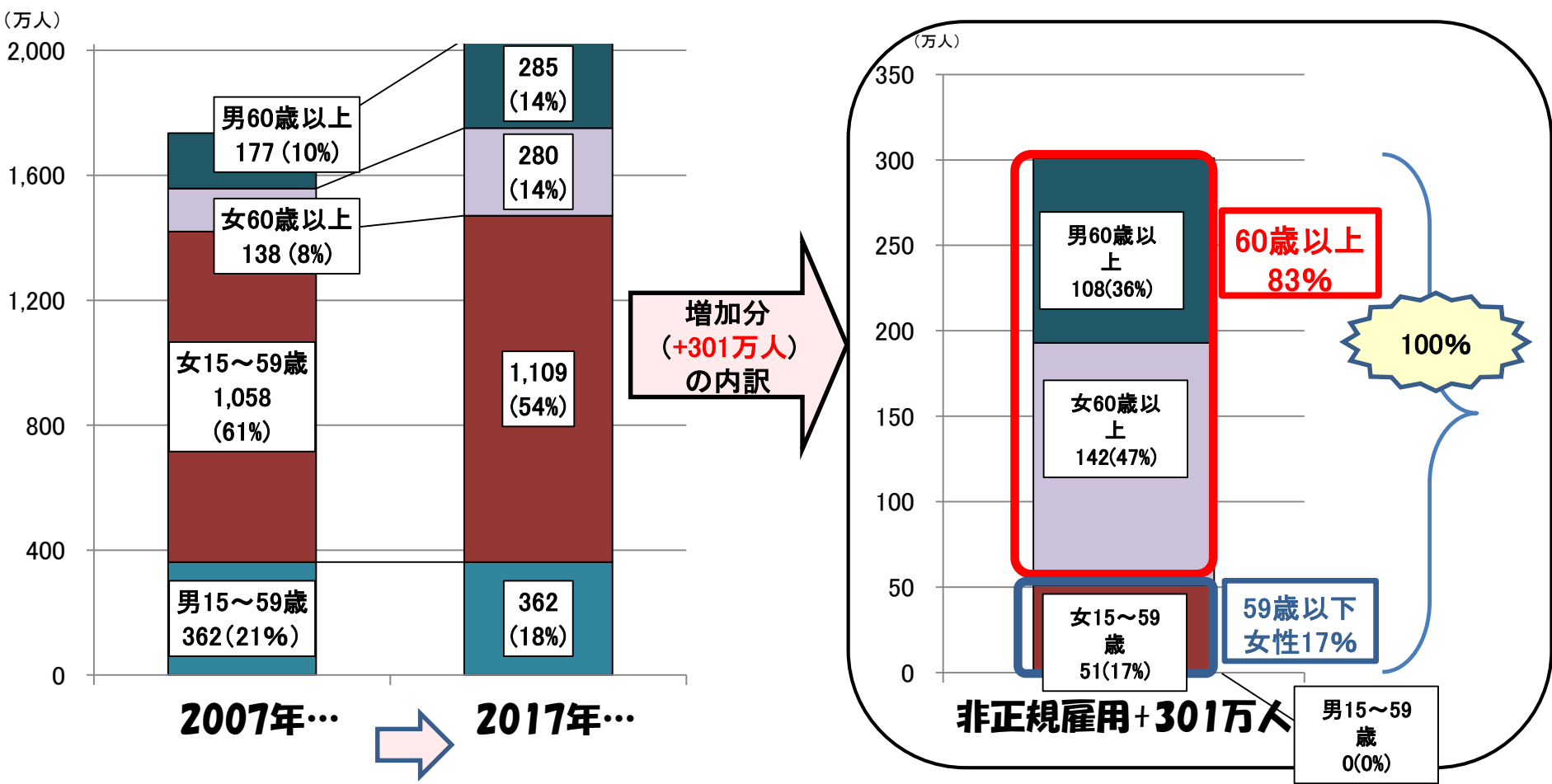
(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10

- (注) 1) 平成17年から平成22年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
2) 平成23年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及又は補正した数値(割合は除く)。
3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
4) 割合は、男女別の正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める非正規雇用労働者の割合。

1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用増加の要因【2007年→2017年(10年間)】①

【年齢別・性別】 増加分は、60歳以上の男女(83%)と59歳以下の女性(17%)の非正規増。

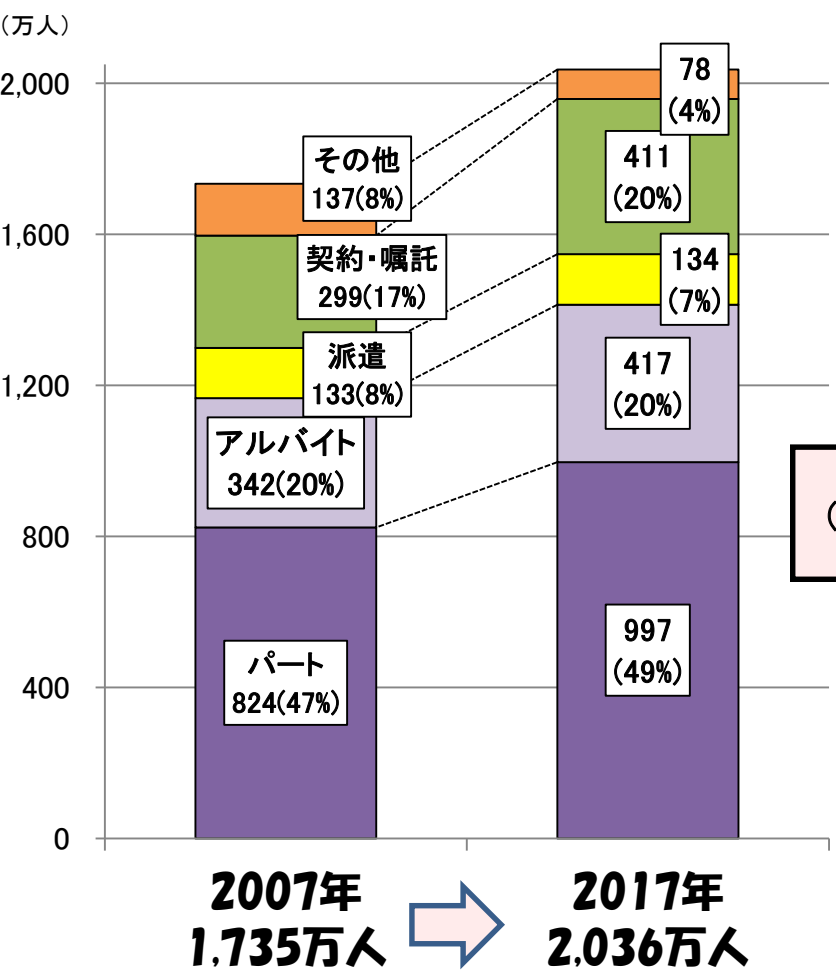


出所: 総務省「労働力調査(詳細集計)」長期時系列表10
注: 1)2007年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値。
2)グラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各年齢別に対する割合。
3)増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の301万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

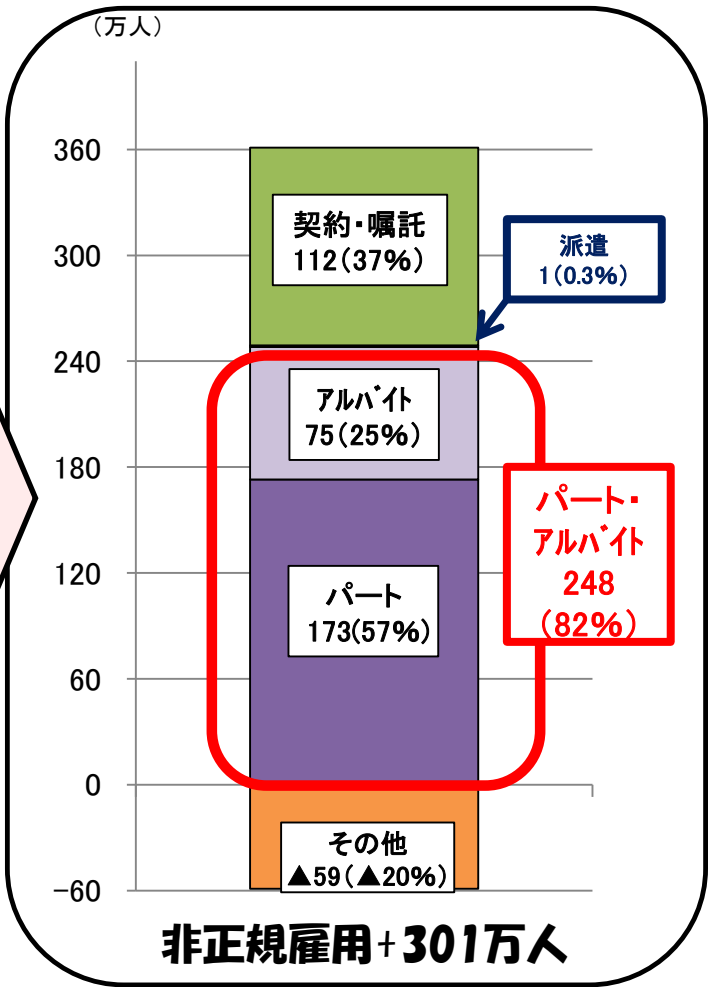
1. 女性の活躍に関する現状

非正規雇用増加の要因【2007年→2017年(10年間)】②

【雇用形態別】 増加分のうち、パート・アルバイトが8割。派遣はわずか1%未満。



増加分
(+301万人)
の内訳

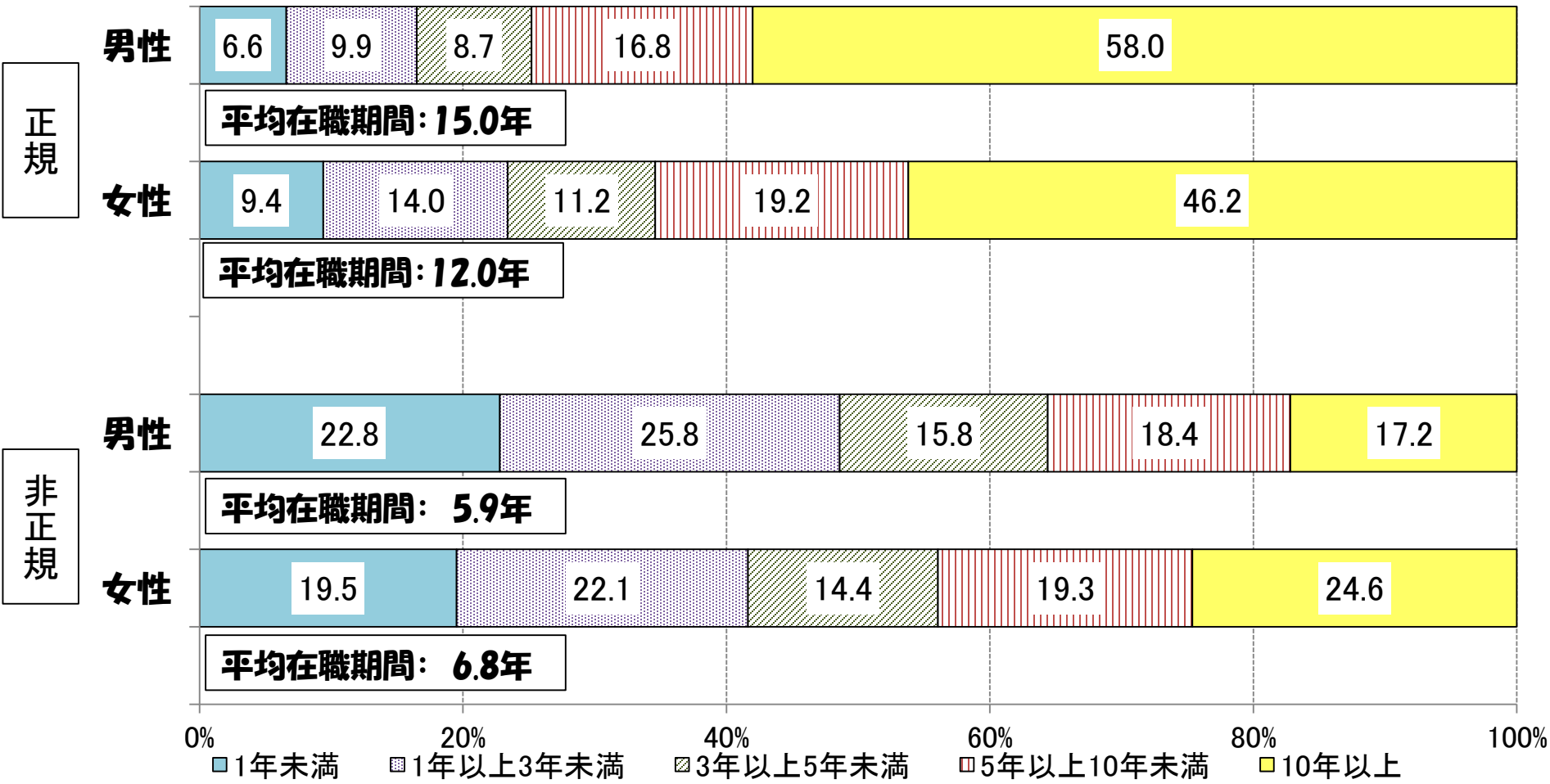


出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」長期時系列表10
注：1) 2007年の数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値。
2) グラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者全体に占める各雇用形態別に対する割合。
3) 増加分のグラフ中に示した割合は、非正規雇用労働者の301万人を100とした場合の各区分の増加に対する割合。

1. 女性の活躍に関する現状

正規・非正規の在職期間別の割合(男女別)(平成29年平均)

- 正規雇用労働者では、在職期間が10年以上の者が男性で5割を超えている。
- 非正規雇用労働者では、在職期間が3年未満の者が男女共に4割を超えている。



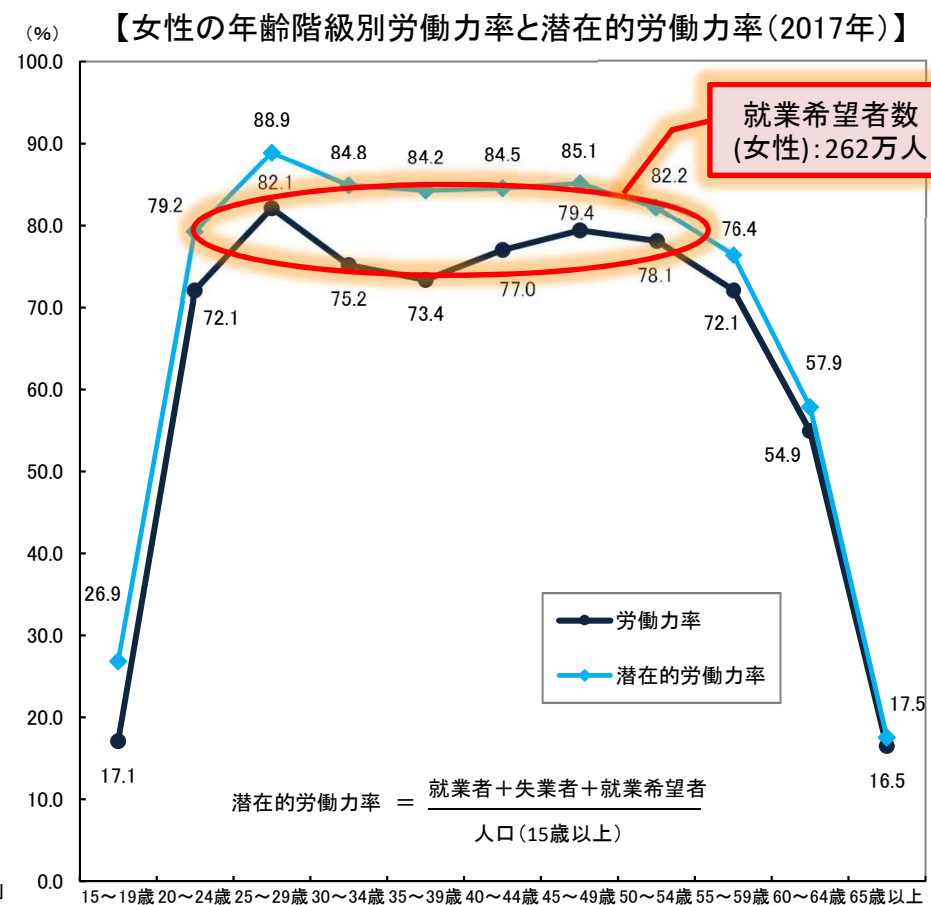
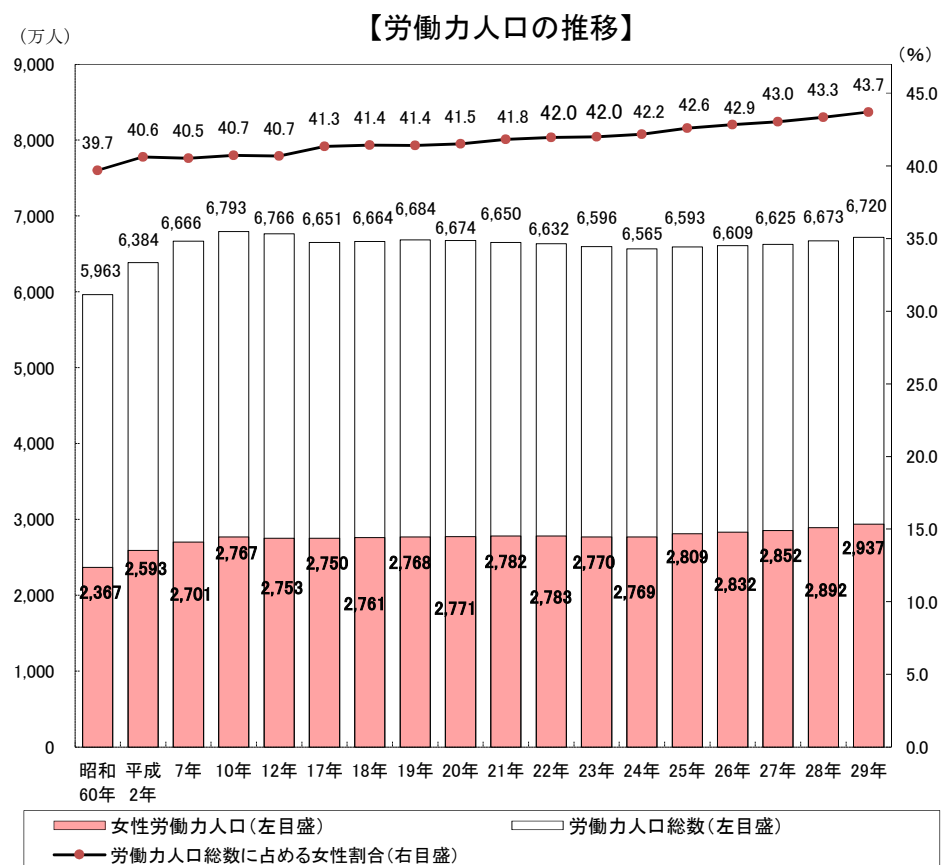
(資料出所)総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成29年平均)第Ⅱ-15表
(注)1)雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
2)非正規雇用労働者:勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
3)割合は、正規・非正規雇用労働者に占める在職期間年数別の割合。

「女性の活躍の推進のための対策について」
(平成30年9月19日 労働政策審議会 雇用環境・均等分科会)
より抜粋

1. 女性の活躍に関する現状

女性の労働力人口と年齢階級別労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- 平成29年の女性の労働力人口は2,937万人。総労働力人口に占める女性の割合は43.7%。
- 女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いている。また、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は262万人にのぼる。



注1) 平成22年から28年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成17年から21年までの数値は、平成22年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。

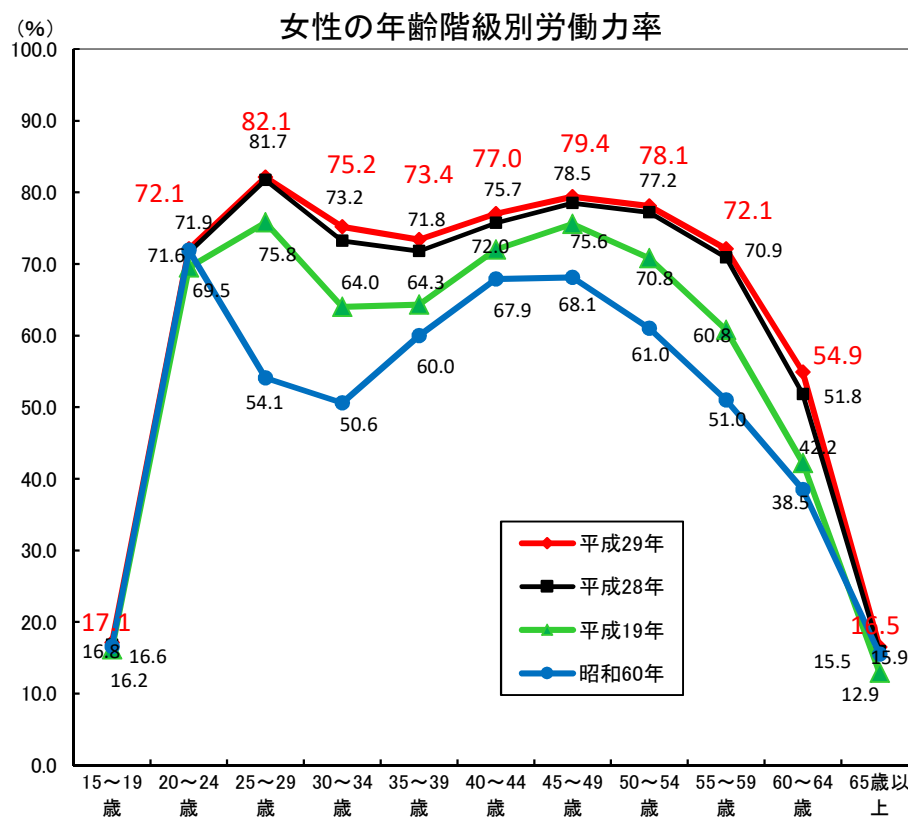
注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。

注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

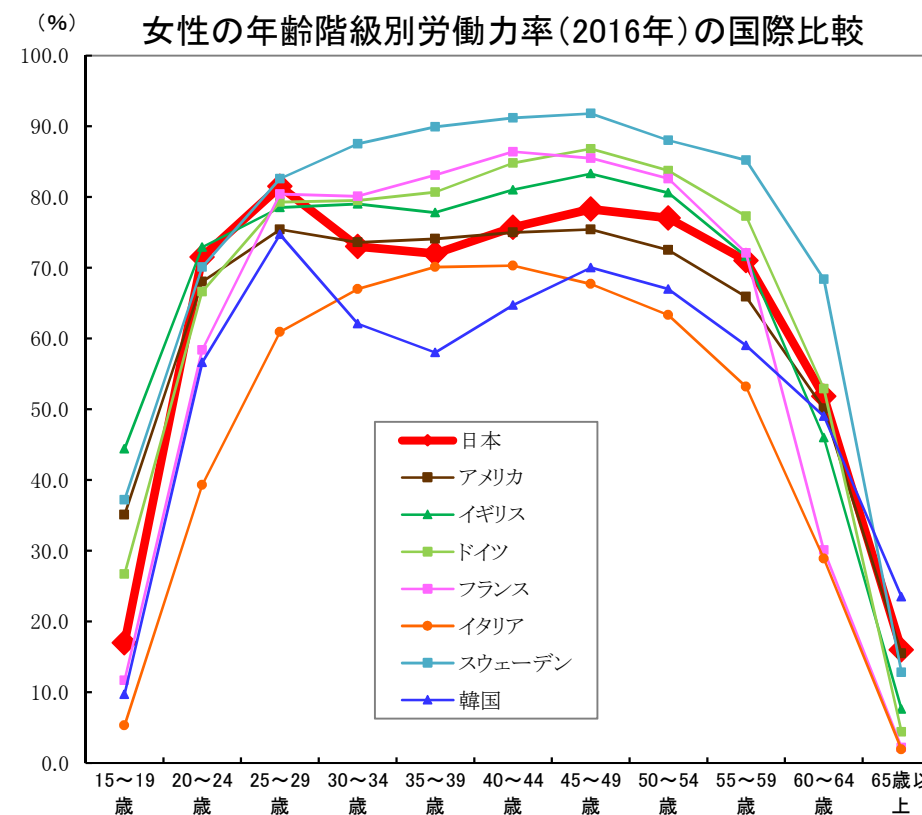
1. 女性の活躍に関する現状

女性の年齢階級別労働力率(過去の推移／諸外国との比較)

- 10年前と比較すると、いわゆる「M字」カーブの底を中心に、女性の労働力率は大きく上昇
- しかしながら、先進諸国に比べるとM字カーブの傾向が顕著である。



資料出所：総務省「平成29年労働力調査」



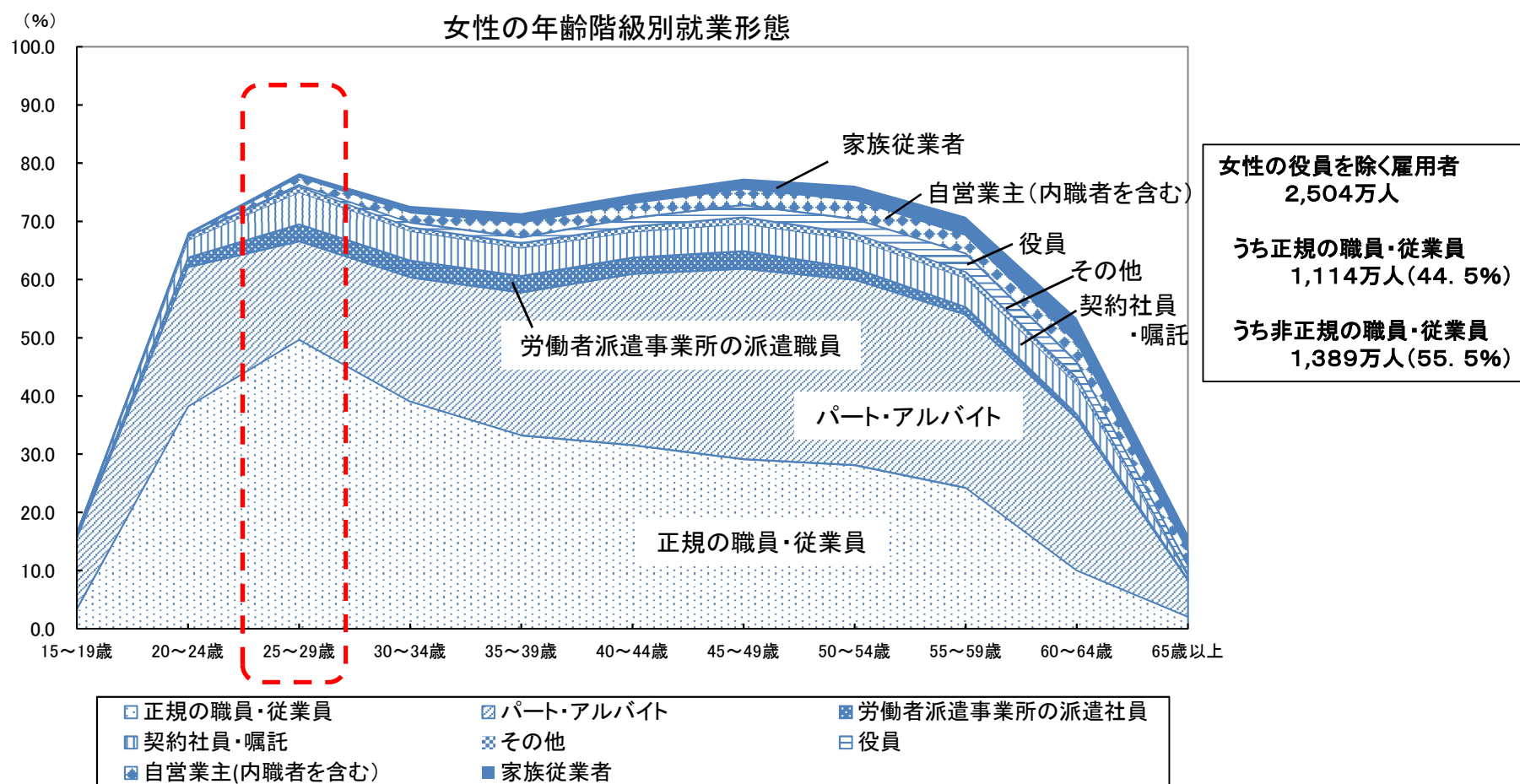
資料出所：日本 総務省「労働力調査」(平成28年)
 その他 (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

注) アメリカ、イギリス、イタリアの「15～19」は「16～19」のデータ、
 スウェーデンの「65～」は「65～74」のデータである。

1. 女性の活躍に関する現状

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、パート・アルバイト等の非正規雇用が主となっていく。



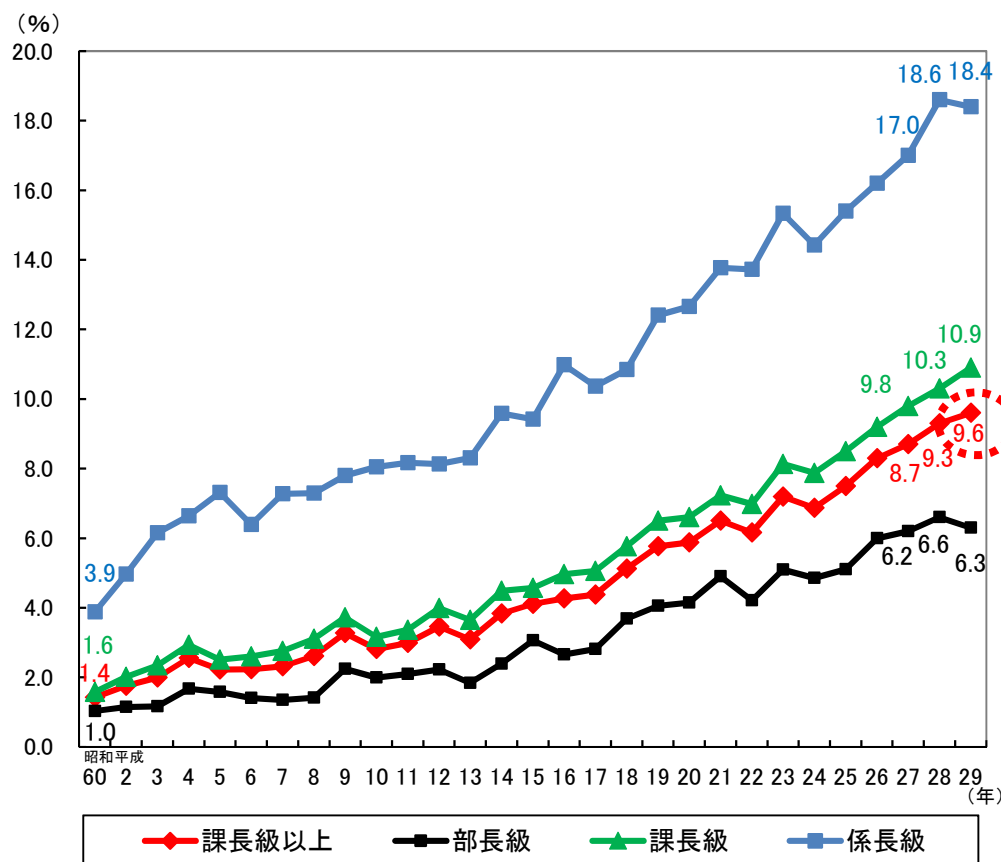
(資料出所)総務省「平成29年労働力調査(基本集計)」

1. 女性の活躍に関する現状

管理職に占める女性割合

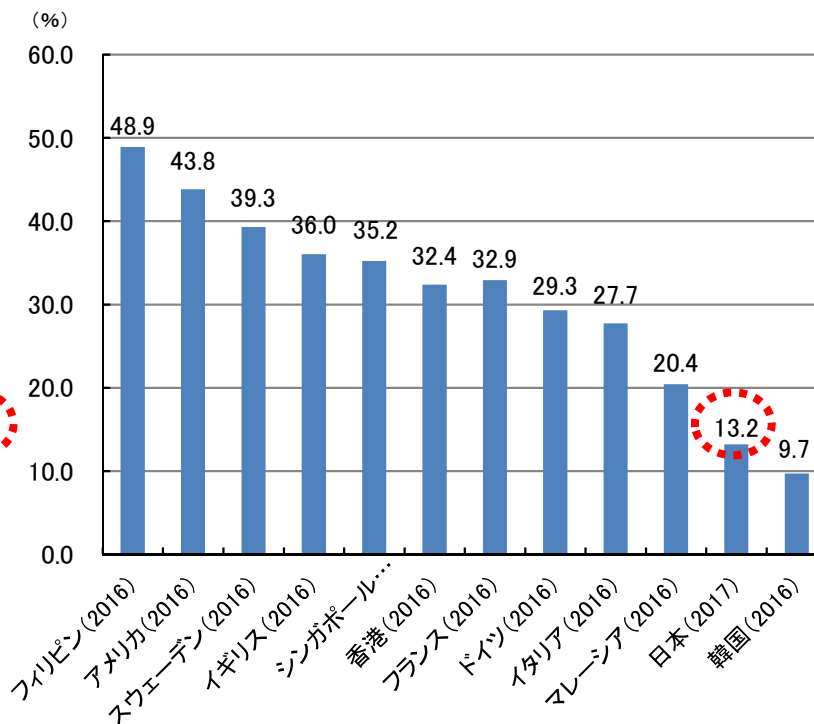
○ 管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、国際的に見ると依然その水準は低い。

役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模100人以上）



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」より、厚労省雇均局作成

管理的職業従事者に占める女性割合の国際比較



資料出所：日本：総務省統計局「平成29年労働力調査」、
その他：（独）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2018」

注1）日本の分類基準（日本標準職業分類）とその他の国の分類基準（ISCO-08）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

注2）ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

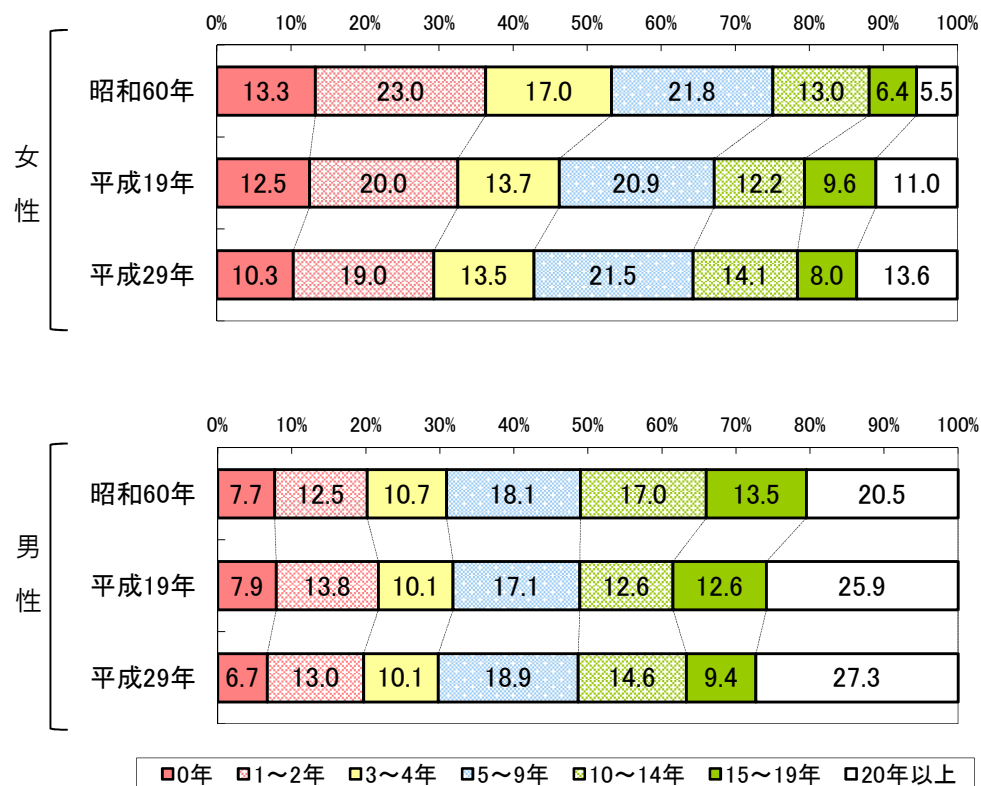
注3）割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

1. 女性の活躍に関する現状

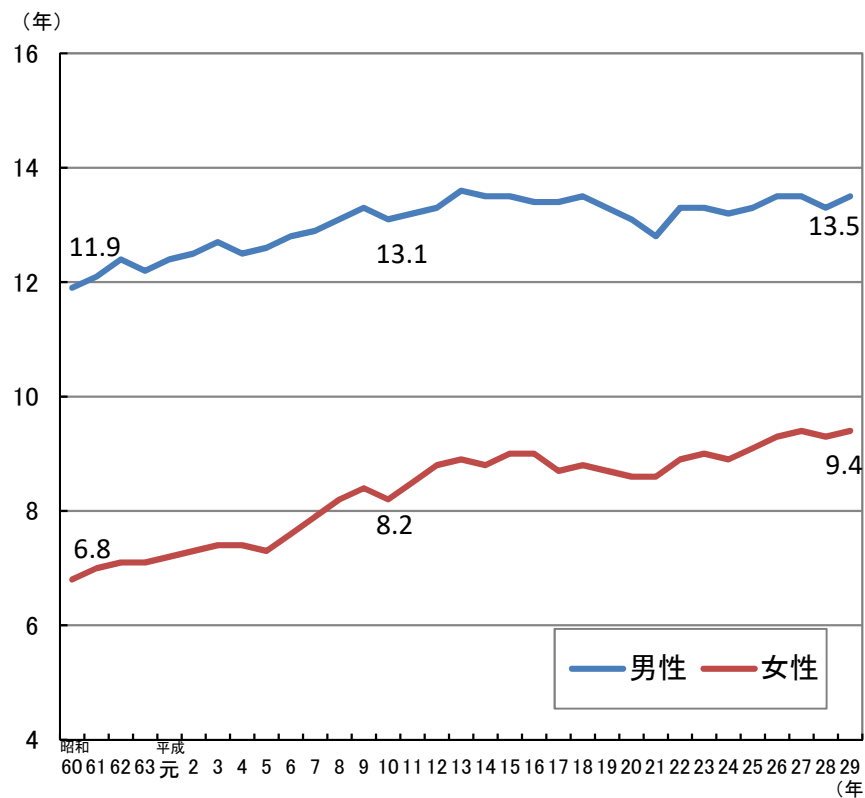
勤続年数

- 女性一般労働者の継続就業は進んでいるが、平均勤続年数は男性よりいまだ短い（平成29年の平均勤続年数は男性13.5年に対して女性9.4年）。

勤続年数階級別一般労働者構成比の推移



一般労働者の平均勤続年数の推移



資料出所：厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」

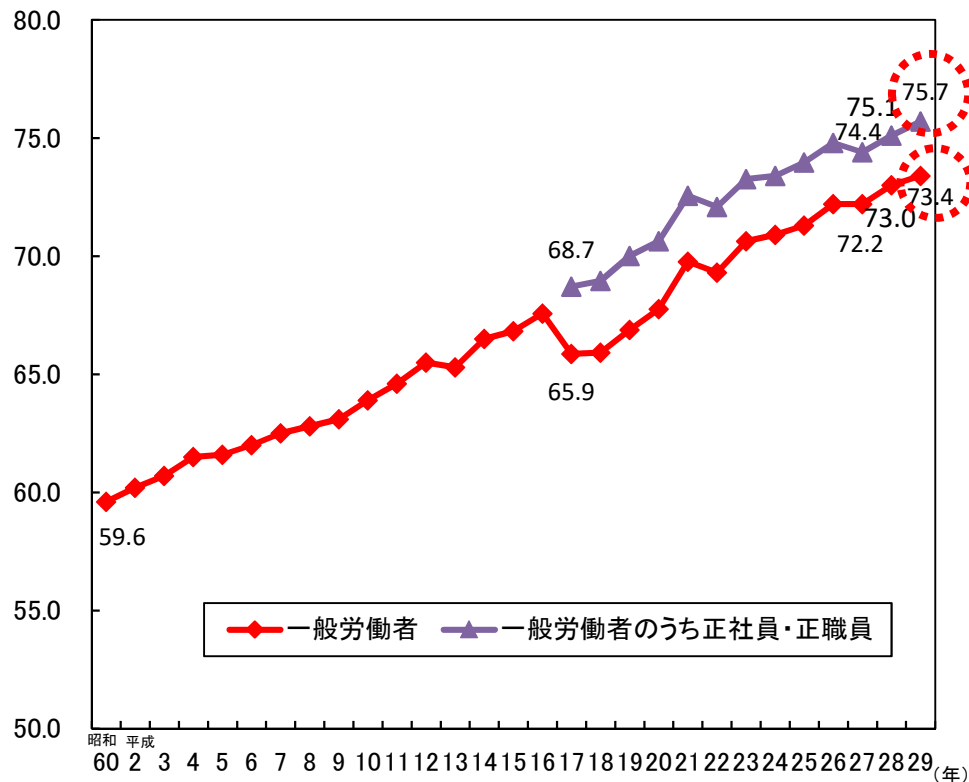
1. 女性の活躍に関する現状

男女間賃金格差

- 男女間賃金格差は長期的には縮小傾向にある。
- 男女間賃金格差の要因で最も大きいのは、役職の違い(管理職比率)であり、次いで勤続年数の違いとなっている。

男女間賃金格差(※)の推移

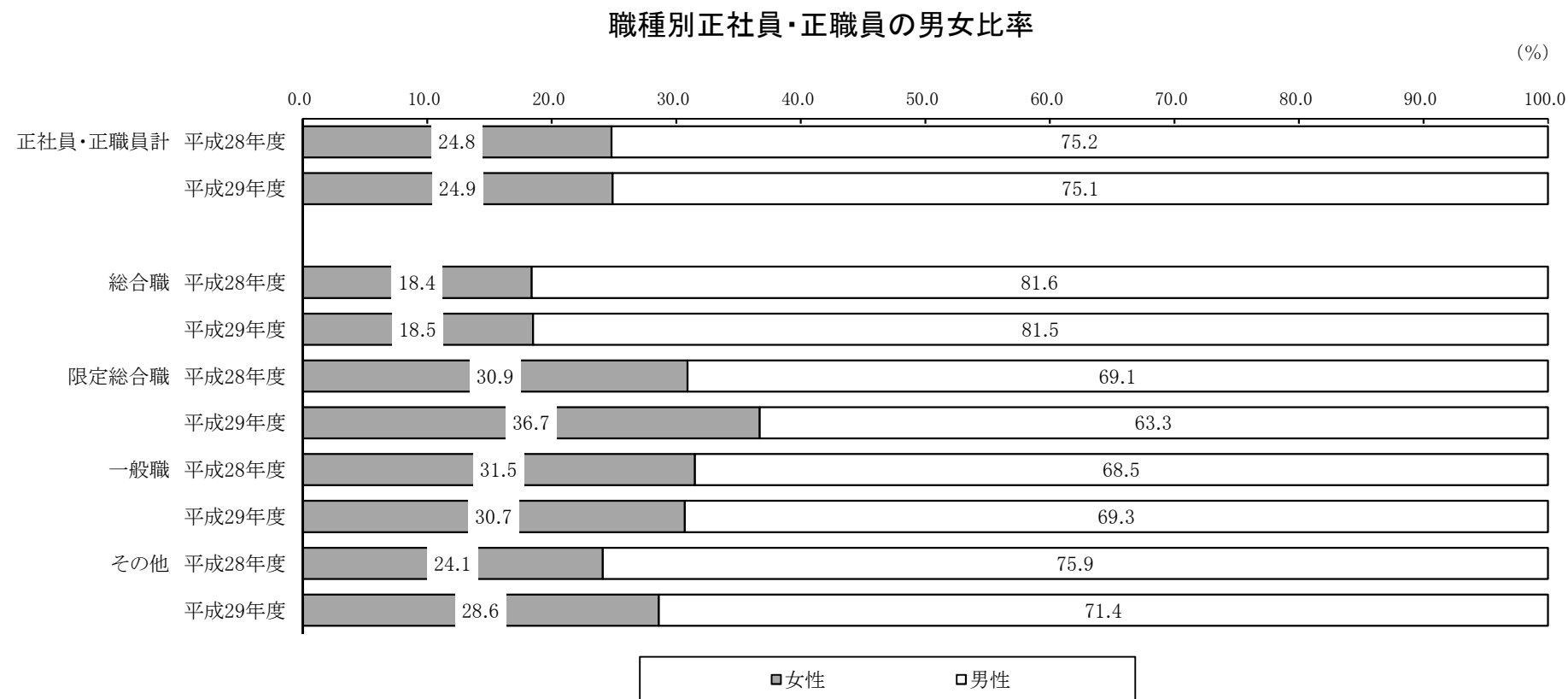
(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



1. 女性の活躍に関する現状

正社員・正職員の男女比率

- 平成29年度の正社員・正職員に占める女性の割合は、24.9%となった。
- これを職種別にみると、総合職18.5%、限定総合職36.7%、一般職30.7%、その他28.6%となっている



資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

注1)「総合職」「限定総合職」「一般職」はそれぞれ以下の定義として調査した。

「総合職」: 基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種

「限定総合職」: 準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種

「一般職」: 「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種

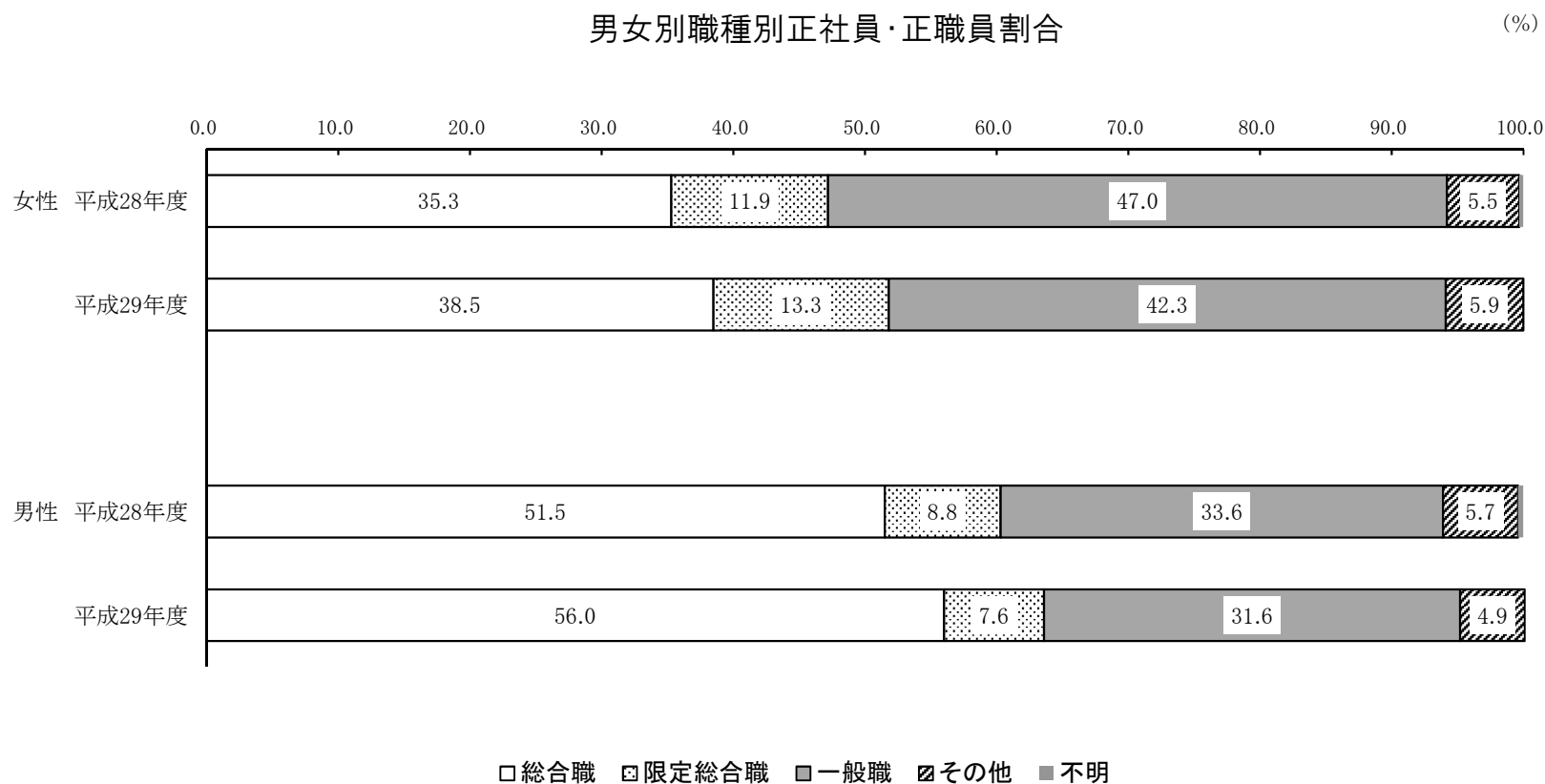
注2) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

注3) 「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

1. 女性の活躍に関する現状

正社員・正職員の構成比

- 平成29年度の女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が42.3%と最も高く、次いで総合職38.5%、限定総合職13.3%の順となっている。
- 平成29年度の男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が56.0%と最も高く、次いで一般職31.6%、限定総合職7.6%の順となっている。



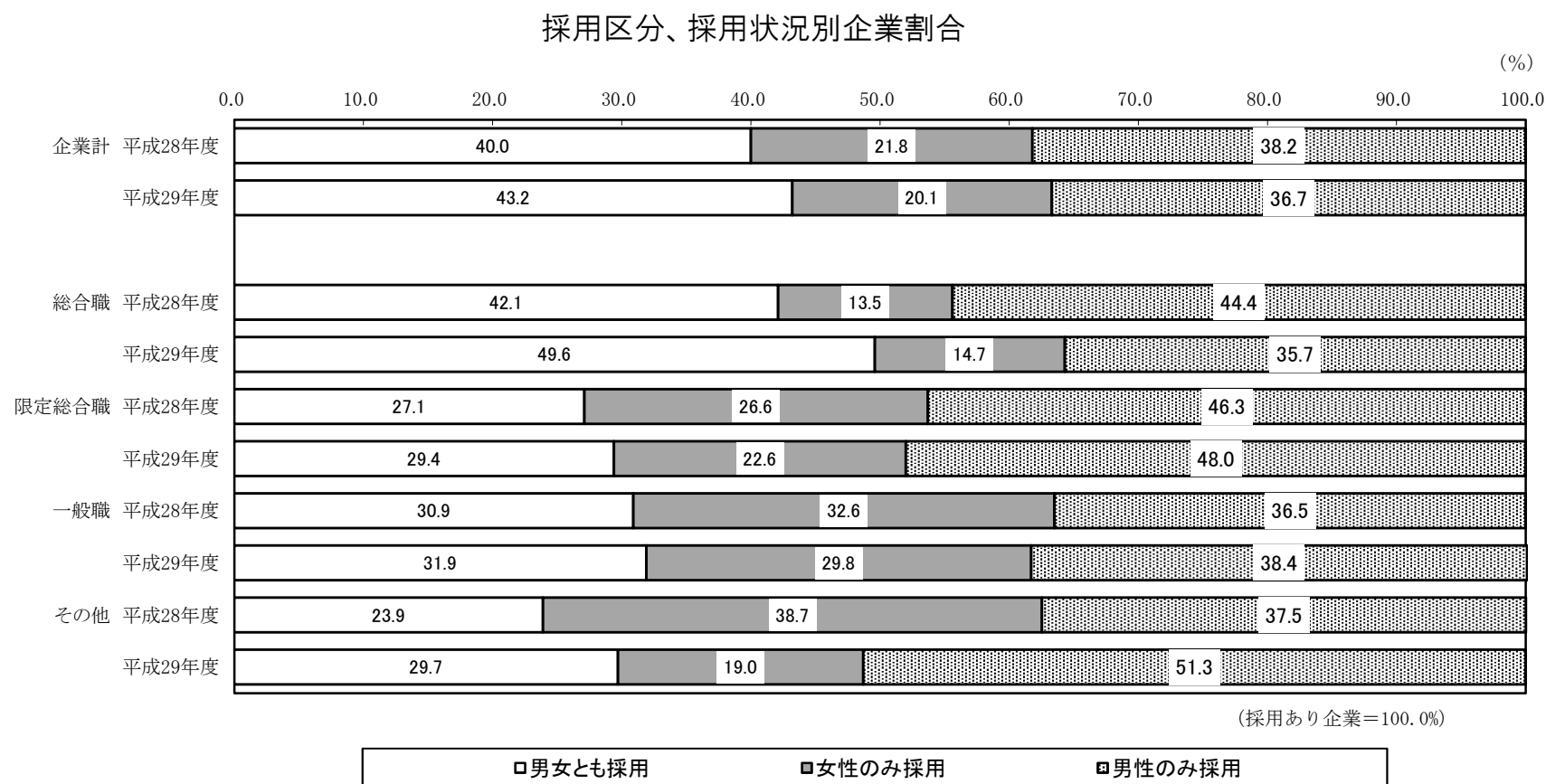
資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

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。

1. 女性の活躍に関する現状

正社員・正職員の採用状況

- 採用した企業について採用区分ごとにみると、平成29年度については、平成28年度と比べ、全ての採用区分において「男女とも採用」した企業の割合が上昇した。特に総合職においては「男性のみ採用」した企業割合が8.7ポイント低下し、「男女とも採用」した企業が7.5ポイント上昇した。



資料出所：厚生労働省「平成29年度雇用均等基本調査」「平成28年度雇用均等基本調査」

注) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

1. 女性の活躍に関する現状

配置における男女の偏り

- 平成28年度は平成23年度と比べて、「研究・開発・設計」「営業」にいずれの職場にも男女とも配置している企業の割合が増加している。

部門、配置状況別企業割合

(%)

部門		いずれの職場にも 男女とも配置	女性のみ配置の 職場がある	男性のみ配置の 職場がある
人事・総務・経理	平成23年度	69.1	25.0	5.9
	平成28年度	67.5	28.2	5.0
企画・調査・広報	平成23年度	72.9	5.5	21.7
	平成28年度	72.0	7.3	21.1
研究・開発・設計	平成23年度	55.9	4.9	39.2
	平成28年度	62.6	3.0	34.9
営業	平成23年度	50.4	0.7	48.9
	平成28年度	53.8	1.8	44.6
販売・サービス	平成23年度	73.0	7.9	19.9
	平成28年度	72.0	11.3	17.9
生産、建設、運輸	平成23年度	59.0	1.8	39.3
	平成28年度	57.4	2.6	40.7

(当該部門がある企業＝100.0%)