

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

令和元年 12 月 25 日
内閣府男女共同参画局

I 調査の目的

第4次男女共同参画基本計画－女性の参画拡大は極めて重要

第4次男女共同参画基本計画（平成27年12月25日閣議決定）において、あらゆる分野において女性の参画が拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要とされ、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待」し、引き続き更なる努力を行うとされている。女性の参画拡大の動きの更なる加速に向けて、政府では各種施策の実施を進めているところである。

独立行政法人等における女性の参画拡大への積極的取組

独立行政法人、特殊法人及び認可法人（以下「独立行政法人等」という。）における女性の参画の拡大については、同計画に具体的施策が掲げられており、独立行政法人等は国や地方公共団体とともに積極的に取り組むことが求められている。

独立行政法人等に対する施策推進のための基礎資料獲得、施策促進

上記の状況を踏まえ、独立行政法人等における今後の施策の推進に向けた基礎資料を得るため、女性の参画状況及び取組の実態についての定例的な調査を行い、調査結果の公表・フィードバックにより、各独立行政法人等の積極的な取組を促す。

II 調査の対象

- ・独立行政法人（87法人）
- ・特殊法人（33法人）
- ・認可法人（16法人）

計 136 法人

Ⅲ 調査結果

1. 職員・役員に占める女性の割合（平成 31 年 4 月 1 日現在）

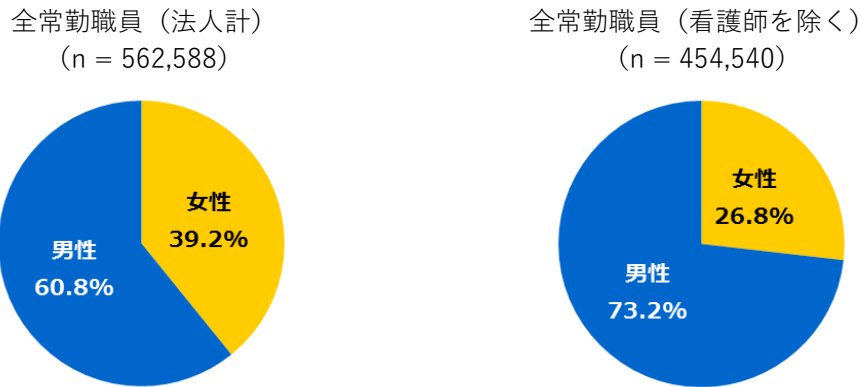
(1) 職員

① 全常勤職員（図表 1）

独立行政法人等において、全常勤職員に占める女性の割合は 39.2%（平成 30 年度 38.9%）と 3 割を超えており、昨年度より増加した。

なお、女性の割合が 91.3%と非常に高い看護師を除くと、常勤職員に占める女性の割合は 26.8%（平成 30 年度 26.3%）であった。

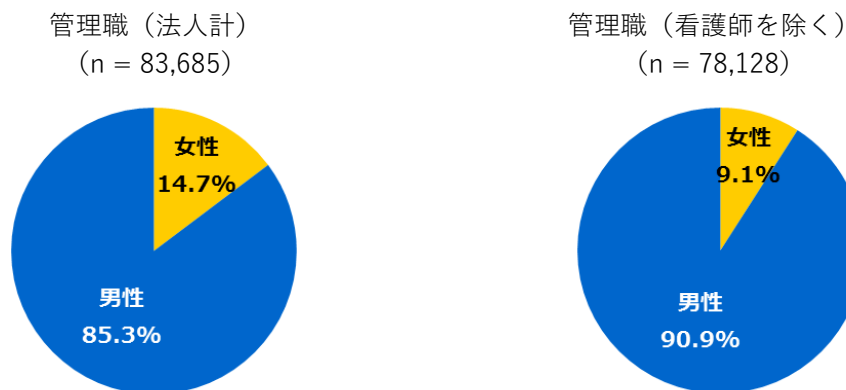
図表 1：全常勤職員に占める女性の割合



② 管理職（図表 2、3、4）

管理職（常勤の課長相当職及び部長相当職をいう。以下同じ。）に占める女性の割合は、14.7%（平成 30 年度 14.6%）と昨年度より増加した。

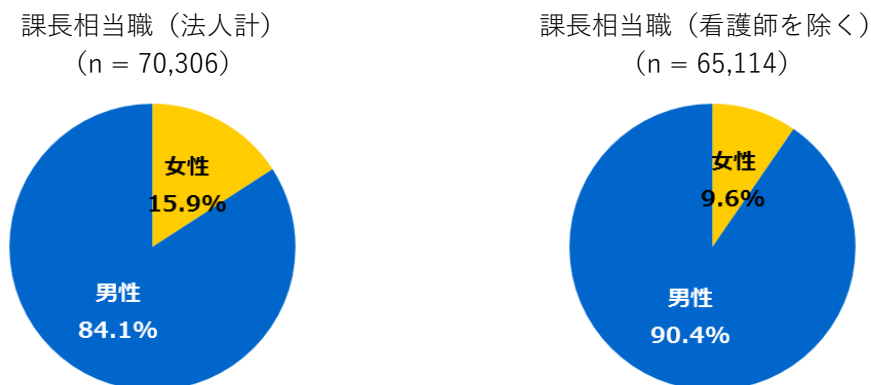
図表 2：管理職に占める女性の割合



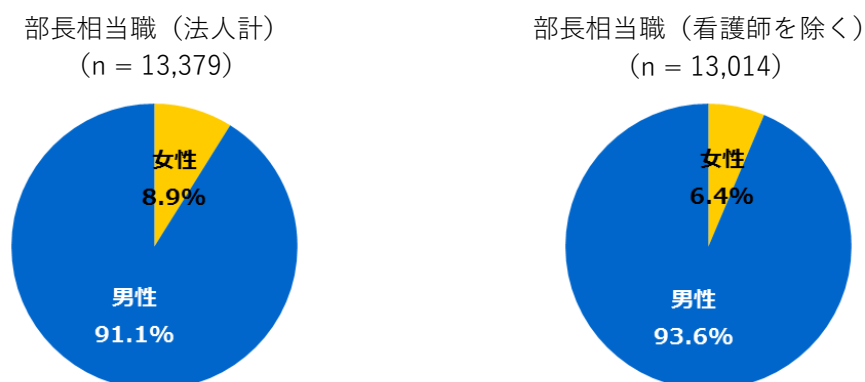
そのうち、課長相当職に占める女性の割合は 15.9%（平成 30 年度 15.7%）、部長相当職に占める女性の割合は 8.9%（平成 30 年度 8.8%）といずれも昨年度より増加した。

なお、看護師を除くと、管理職に占める女性の割合は 9.1%（平成 30 年度 8.8%）であり、課長相当職に占める女性の割合は 9.6%（平成 30 年度 9.4%）、部長相当職に占める女性の割合は 6.4%（平成 30 年度 6.2%）であった。

図表 3：課長相当職に占める女性の割合



図表 4：部長相当職に占める女性の割合

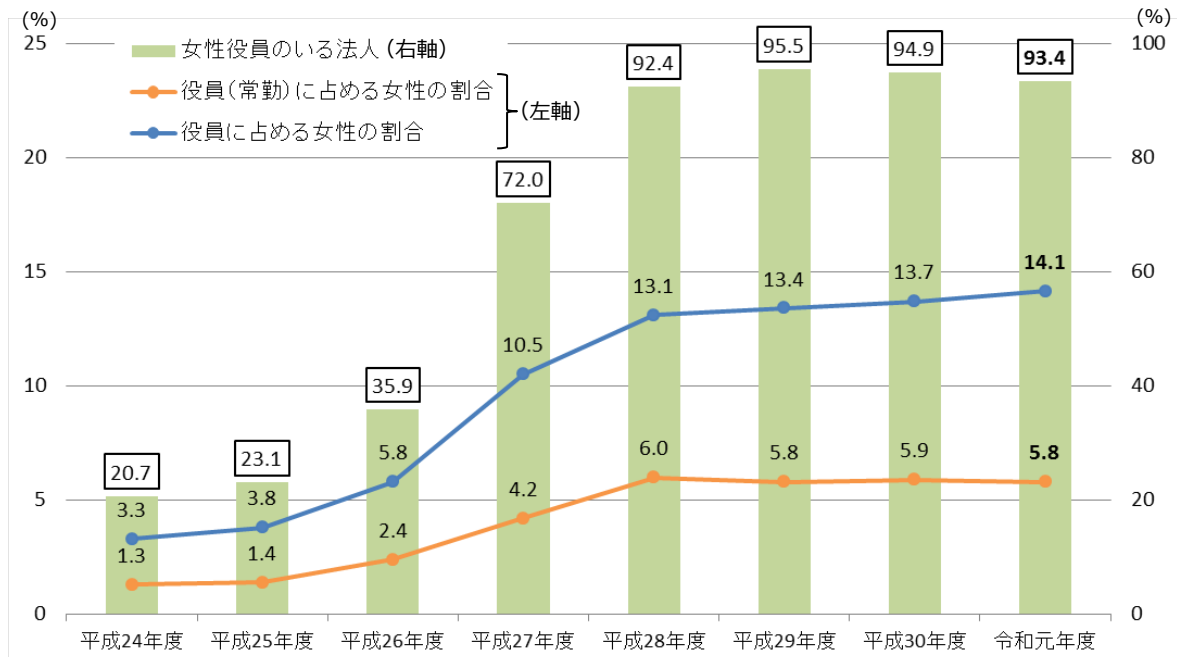


(2) 役員（図表 5）

役員について、安倍内閣総理大臣から経済団体に対して、全上場企業において「まずは役員に一人は女性を登用する」ことを要請するとともに、内閣府男女共同参画局から各府省に対して独立行政法人等の女性の管理職・役員の登用について積極的な取組を要請した平成 25 年以降、女性役員のいる独立行政法人等の割合は大きく増加してきた。令和元年度は、全 136 法人中 127 法人で 93.4%（平成 30 年度 94.9%）であり、4 年連続で 9 割を超えている。

また、全独立行政法人等の役員に占める女性の割合は 178 人で 14.1%（平成 30 年度 13.7%）、であり、第 4 次男女共同参画基本計画の成果目標である 13% を 4 年連続で達成した。このうち常勤の役員に占める女性の割合は 48 人で 5.8%（平成 30 年度 5.9%）であった。

図表5：役員に占める女性の割合の推移



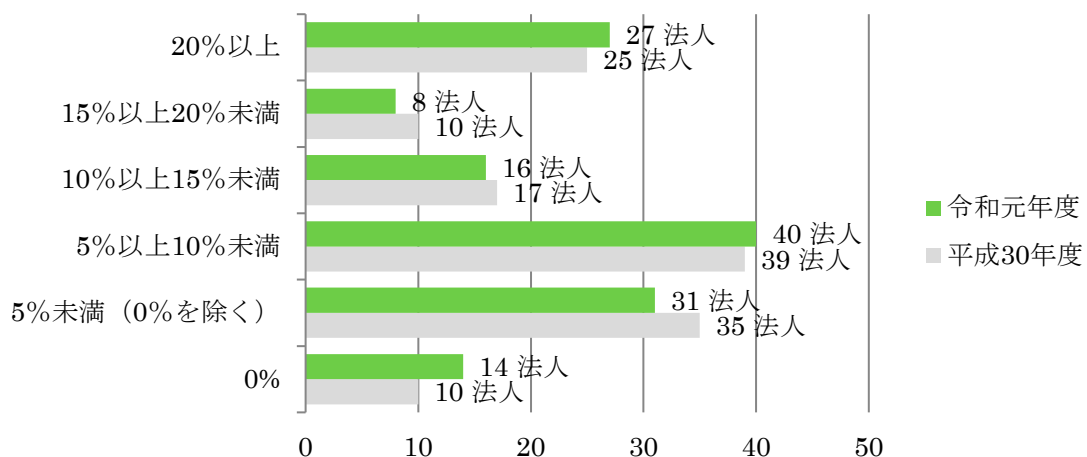
(各年度4月1日時点での数値)

(3) 管理職に占める女性割合の分布状況 (図表6)

女性管理職割合に応じて全136法人を分類すると、第4次男女共同参画基本計画において、「部長相当職及び課長相当職に占める女性の割合」を令和2年度末までに15%以上とする成果目標を定めているなか、女性管理職が15%以上の法人は35法人で25.7% (平成30年度25.7%)であった。

管理職に占める女性の割合は法人ごとに差があり、女性管理職が5%未満(0%を除く)の法人が31法人で22.8% (平成30年度25.7%)、女性管理職がない法人は14法人で10.3% (平成30年度7.4%)であった。

図表6：管理職(課長相当職及び部長相当職)に占める女性の割合の分布

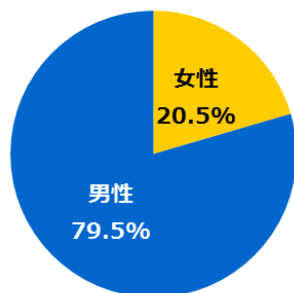


(4) 研究に従事する職員（図表7）

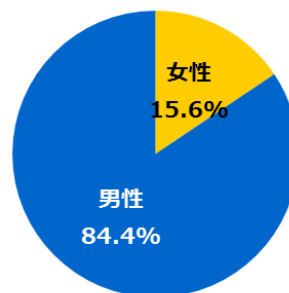
研究に従事する職員がいると回答した45法人において、研究に従事する職員に占める女性の割合は20.5%（平成30年度20.4%）である。また、常勤の研究に従事する職員は15.6%（平成30年度15.7%）。

図表7：研究に従事する職員に占める女性の割合

研究に従事する職員（非常勤を含む）
(n = 18,326)



常勤の研究に従事する職員
(n = 14,527)



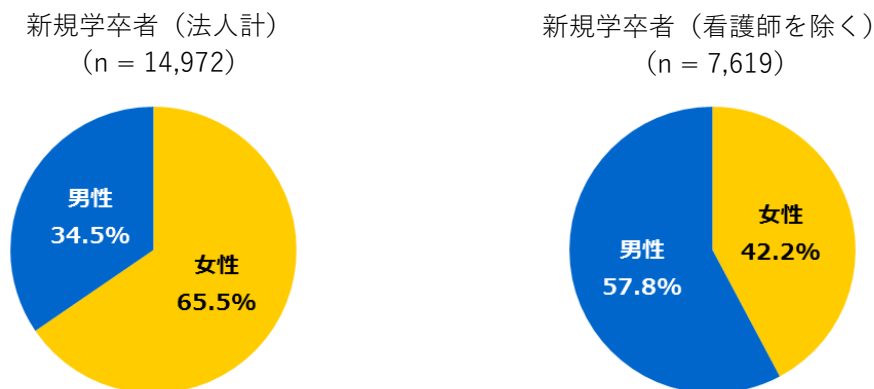
2. 採用者に占める女性の割合（令和元年度）（図表8、9）

令和元年度の採用者^{※1}（新規学卒者）に占める女性の割合は65.5%（平成30年度61.5%）であり、女性が6割を超えている。

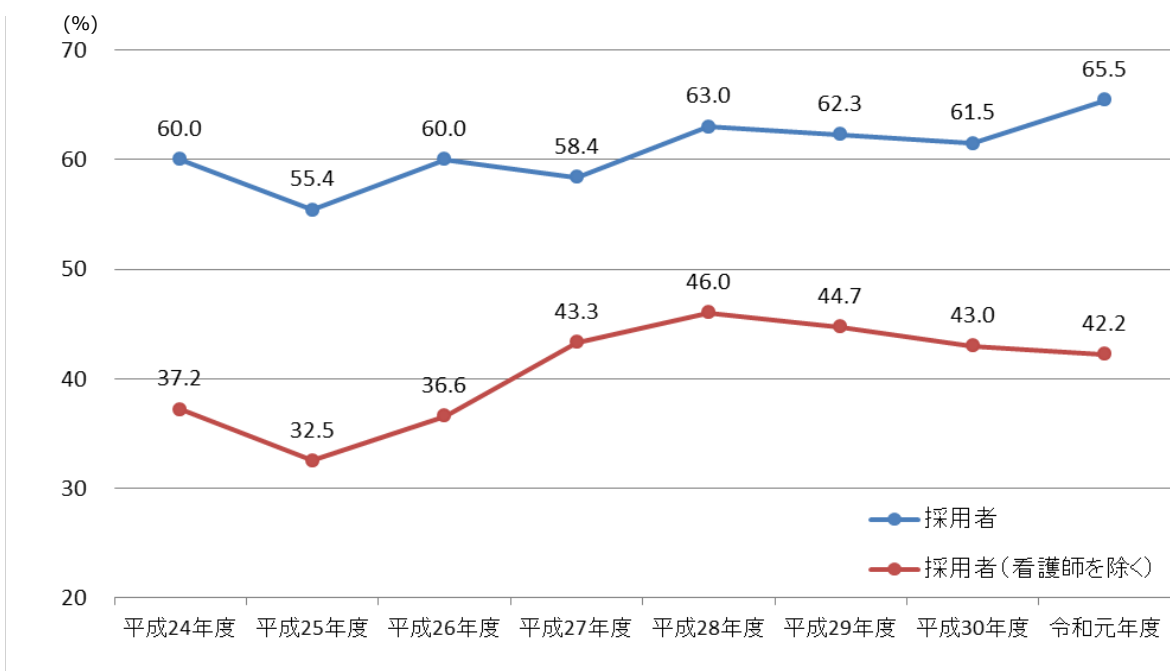
また、看護師を除くと、採用者（新規学卒者）に占める女性の割合は42.2%であり、平成27年度以降5年連続で4割を超えている。

※1）各年度4月1日から4月30日までの間に採用された者。

図表8：令和元年度の採用者（新規学卒者）に占める女性の割合



図表9：採用者（新規学卒者）に占める女性の割合の推移



3. 出産・育児に伴う休暇・休業について

①育児休業の取得状況（図表 10）（平成 30 年度）※2

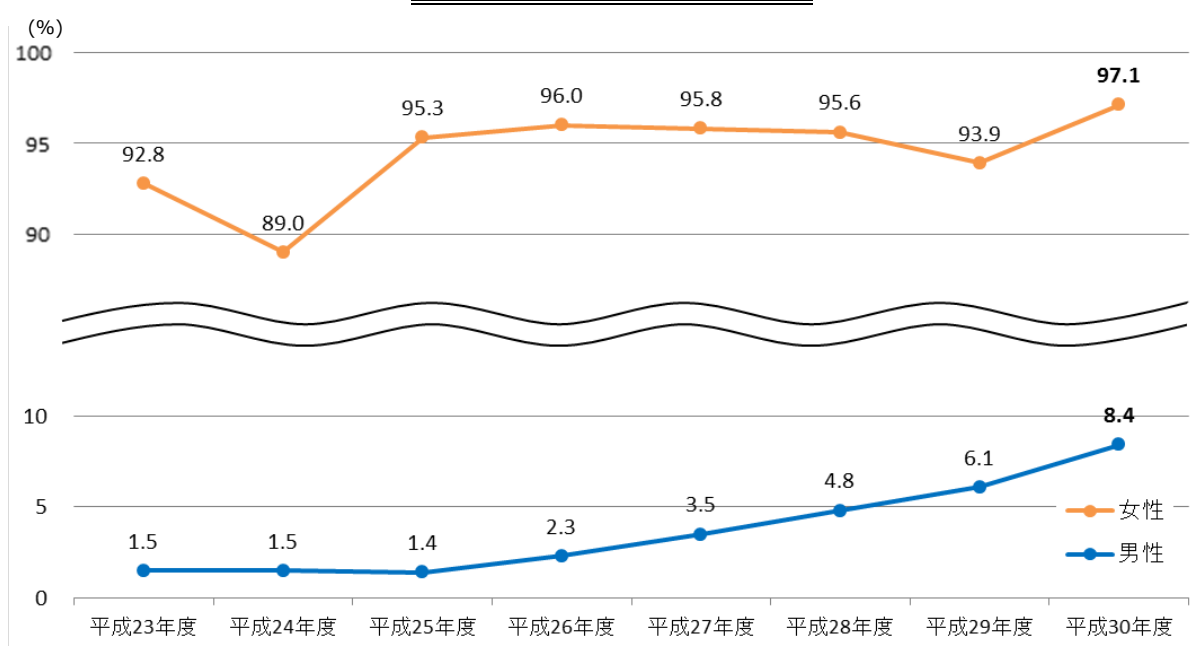
平成 30 年度中に育児休業を取得した職員は、10,399 人（女性 9,521 人、男性 878 人）である。そのうち常勤職員は 9,440 人（女性 8,570 人、男性 870 人）、非常勤職員は 959 人（女性 951 人、男性 8 人）であった。

また、平成 30 年度中に育児休業が取得可能となった常勤職員※3 に占める、育児休業を取得した職員の割合（以下、「育児休業取得率」という。）を男女別にみると、女性は 97.1%（平成 30 年度 93.9%）であり、6 年連続で 9 割を超えていた。男性は 8.4%（平成 30 年度 6.1%）であり、前年度から 2.3 ポイント上昇した。

※2）男女それぞれにおいて、取得可能者数及び取得者数の双方とも把握している法人のみを集計の対象としている。

※3）平成 30 年度中に育児休業が取得可能となった職員とは、男性職員にあっては平成 30 年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあっては平成 30 年度中に産後休暇が終了した者（平成 30 年 2 月 3 日から平成 31 年 2 月 2 日までに出産した者）をいう。

図表 10：育児休業取得率の推移



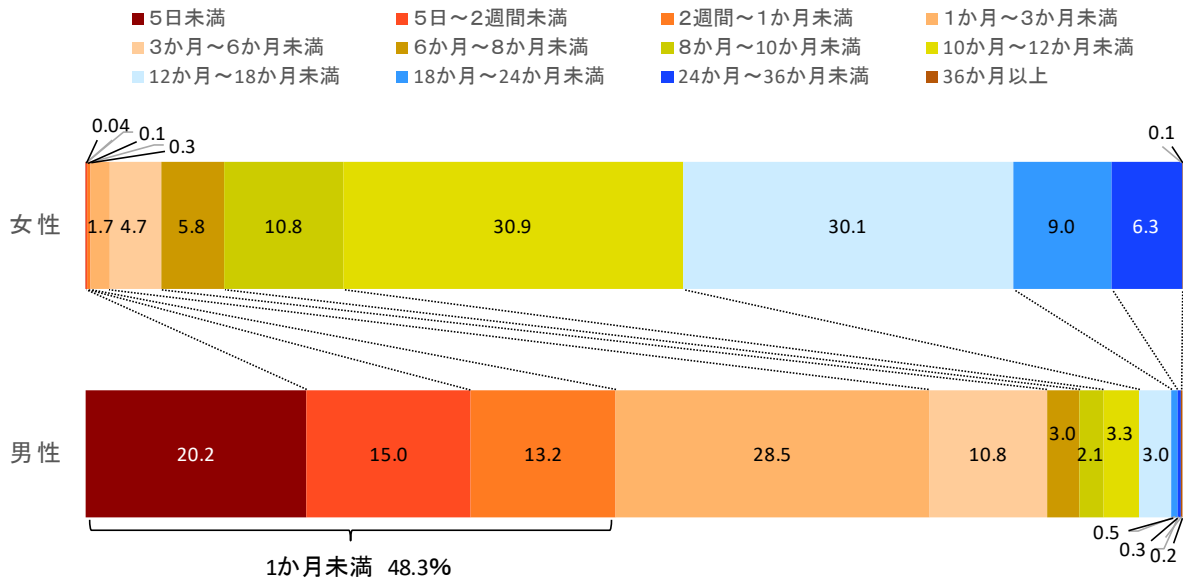
②復職者の育児休業取得期間（図表 11）（平成 30 年度）

平成 30 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日までの間に復職予定であった職員で当該期間に復職した男性職員の育児休業取得期間は、48.3%が 1 か月未満であった。

図表 11：育児休業取得期間ごとの取得人数と割合

単位：人

区分	合計 (注)	育児休業取得期間											
		5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 8か月未満	8か月～ 10か月未満	10か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上
男性	575	116 (20.2%)	86 (15.0%)	76 (13.2%)	164 (28.5%)	62 (10.8%)	17 (3.0%)	12 (2.1%)	19 (3.3%)	17 (3.0%)	3 (0.5%)	2 (0.3%)	1 (0.2%)
		1か月未満：278 (48.3%)											
女性	9,062	4 (0.04%)	13 (0.1%)	27 (0.3%)	153 (1.7%)	427 (4.7%)	526 (5.8%)	980 (10.8%)	2,800 (30.9%)	2,730 (30.1%)	817 (9.0%)	575 (6.3%)	10 (0.1%)
計	9,637	120 (1.2%)	99 (1.0%)	103 (1.1%)	317 (3.3%)	489 (5.1%)	543 (5.6%)	992 (10.3%)	2,819 (29.3%)	2,747 (28.5%)	820 (8.5%)	577 (6.0%)	11 (0.1%)



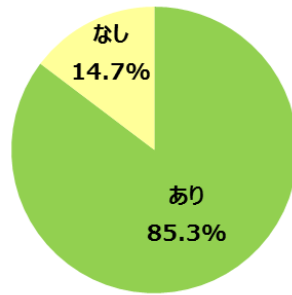
(注) 育児休業取得期間を把握している法人のみを集計しているため、育児休業取得者の合計と必ずしも一致しない。

③配偶者の出産に伴う男性職員に対する独自の休暇制度の整備状況(図表 12、13)

「配偶者の出産に伴う男性職員に対する独自の休暇制度^{※4}」があるとする独立行政法人等は、全 136 法人のうち 116 法人で 85.3% (平成 30 年度 86.8%) であった。

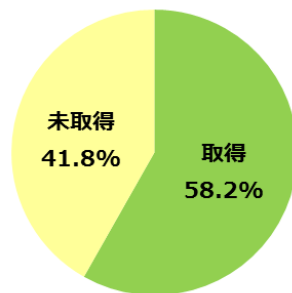
※4) 「配偶者の出産に伴う男性職員に対する独自の休暇制度」とは、法で定める休業・休暇制度以外に、男性職員に対して、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うため、又は妻の産前産後期間中の育児を理由に取得できる独自の休暇制度を指す。

図表 12：独自の休暇制度の有無



また、当該独自の休暇制度がある 116 の独立行政法人等において、平成 30 年度中に当該独自の休暇制度により休暇が取得可能となった男性職員のうち 1 日以上休暇を取得した男性職員の割合は、58.2%であった。

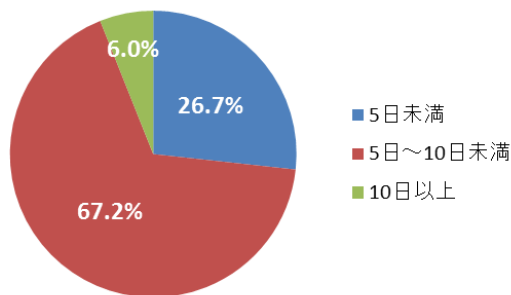
図表 13：独自の休暇制度の休暇取得率



④独自の休暇制度で取得できる最長の休暇日数（図表 14）

独自の休暇制度がある 116 の独立行政法人等において取得できる最長の休暇日数は、5 日未満が 26.7%、5 日～10 日未満が 67.2%、10 日以上が 6.0%であった。

図表 14：独自休暇制度の最長休暇日数



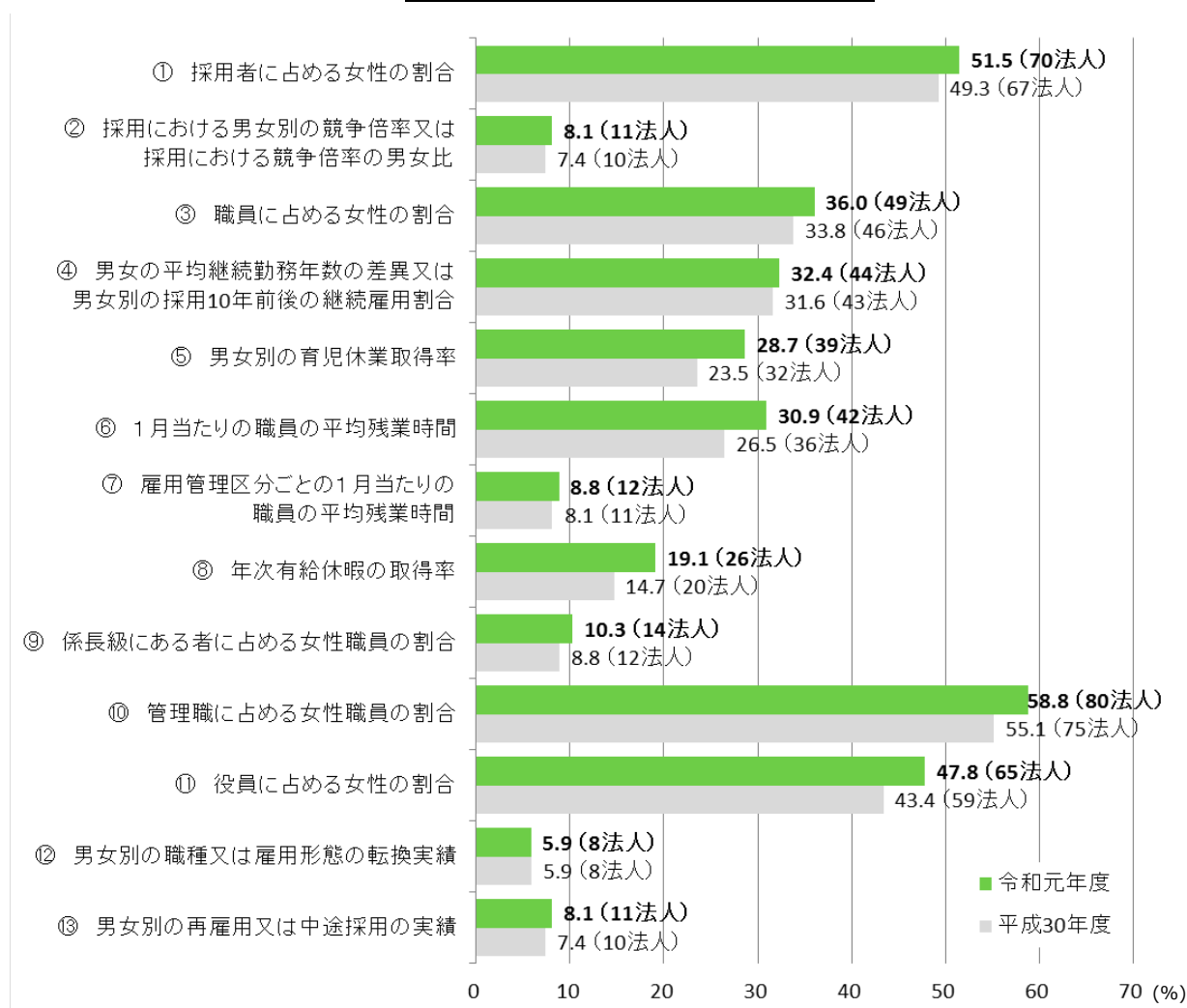
4. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する取組状況(図表 15)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)の取組状況は以下のとおりである。

- ・「一般事業主行動計画を策定している」97法人(71.3%)
- ・「計画策定が努力義務である」34法人(25.0%)
- ・「厚生労働大臣の認定(えるぼし)を受けている」6法人(4.4%)
- ・「厚生労働省『女性の活躍推進企業データベース』に登録して情報公表をしている」37法人(27.2%)。

情報公表の状況は、図表15のとおりである。全体的に情報公表が昨年度よりも進んでいる。

図表 15：情報公表の状況(複数回答)

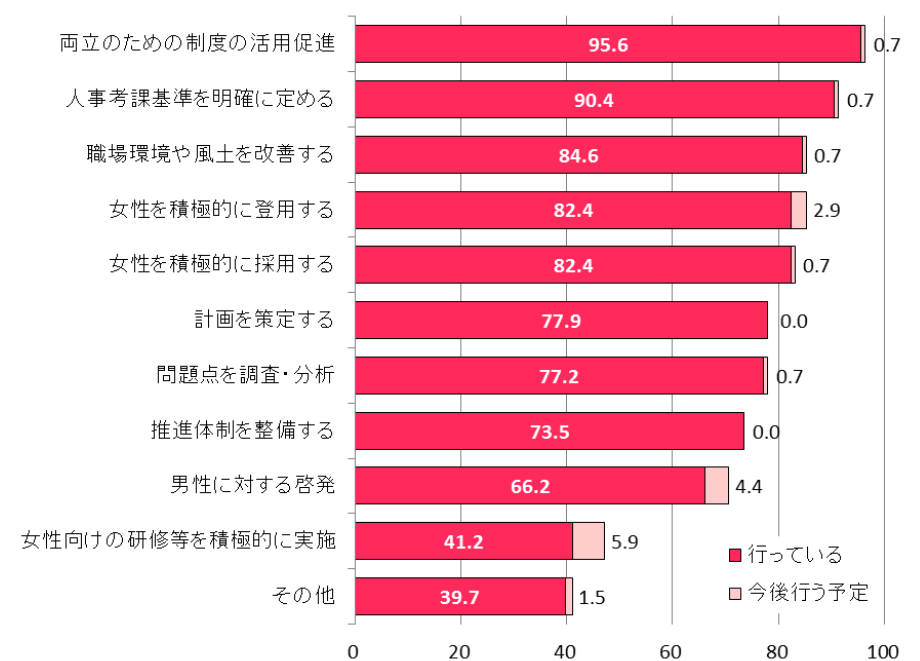


5. ポジティブ・アクションの取組状況（図表 16）

女性の採用や登用の拡大に向けた取組について聞いたところ、「仕事と生活の両立のための制度の活用を促進する」取組を行っている独立行政法人等は 130 法人で 95.6%（平成 30 年度 95.6%）で、最も多かった。次いで、「性別により偏った評価をすることがないように、人事考課基準を明確に定める」が 123 法人で 90.4%（平成 30 年度 88.2%）、「男女の役割分担意識に基づく慣行の見直しなど、職場環境や風土を改善する」が 115 法人で 84.6%（平成 30 年度 83.8%）であった。

また、「女性向けの研修等を積極的に実施」を行っているとする独立行政法人等は 56 法人で 41.2%（平成 30 年度 37.5%）と昨年度に比べて 3.7 ポイント上昇した。

図表 16：ポジティブ・アクションの取組（複数回答）



以 上