

独立行政法人等女性参画状況調査の結果について

令和2年11月20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。本年は第4次男女共同参画基本計画の総括の年であるとともに第5次男女共同参画基本計画策定の年であり本調査は節目の調査である。

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（89法人）
- ・特殊法人（32法人）
- ・認可法人（15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（2020年4月1日現在）

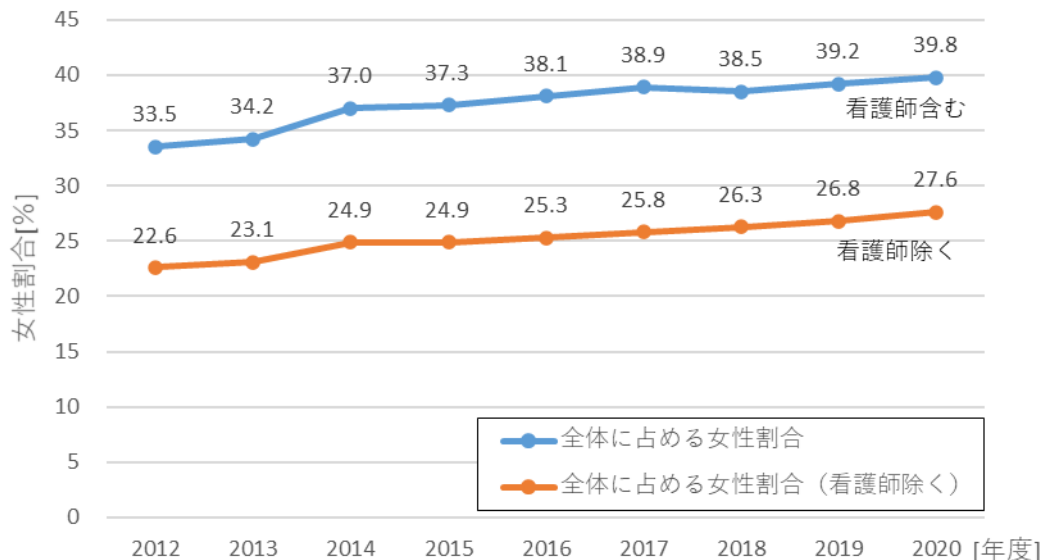
(1) 職員

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39.8%（2019年度39.2%）と3割を超えており、昨年度より増加した。

なお、看護師は女性の割合が91.1%と非常に高いため除いて算出すると、常勤職員に占める女性の割合は27.6%（2019年度26.8%）であった。

図表1：全体に占める女性の割合の推移

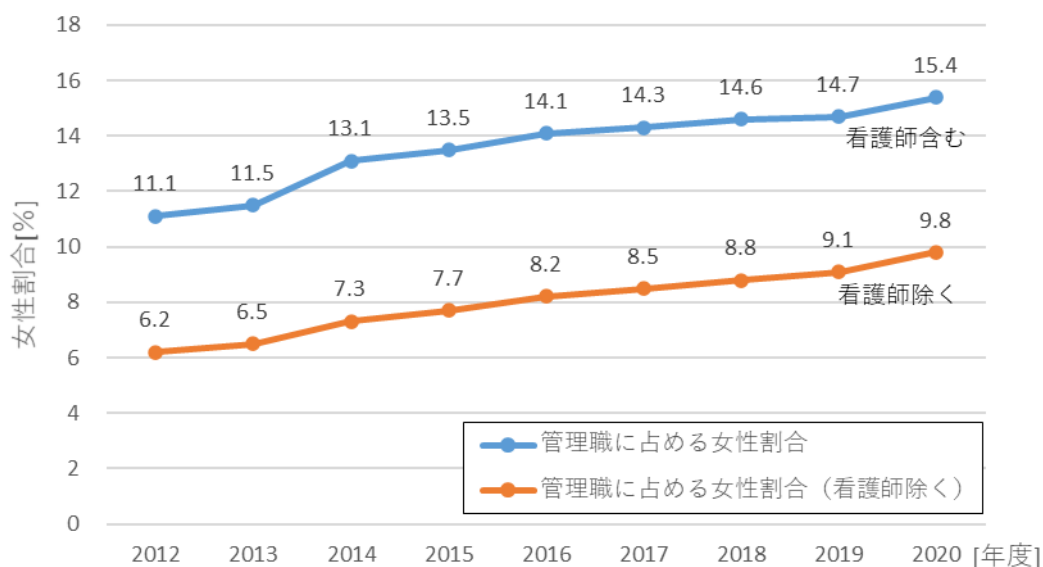


② 管理職（図表2、3、4、5）

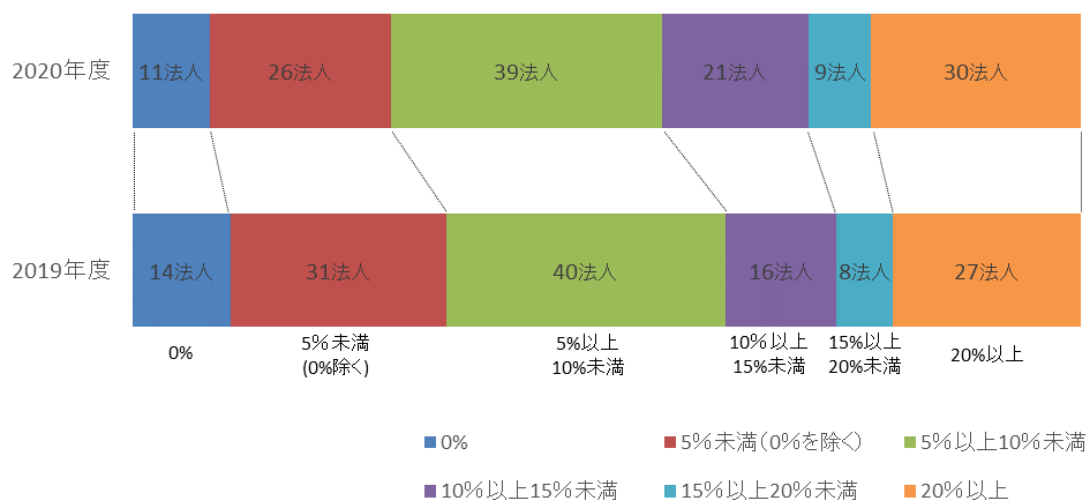
管理職（常勤の課長相当職及び部長相当職をいう。以下同じ。）に占める女性の割合は、15.4%（2019年度14.7%）となり、第4次男女共同参画基本計画の成果目標である15%を達成した（図表2）。なお、15%以上の法人は39法人で28.7%（2019年度25.7%）であった。また、管理職に占める女性の割合は法人ごとに差があり、女性管理職が5%未満（0%を除く）の法人が26法人で19.1%（2019年度22.8%）、女性管理職がない法人は11法人で8.1%（2019年度10.3%）であった（図表3）。

ただし、全体職員に対し女性職員が9割以上を占める看護師を除くと管理職に占める女性の割合は9.8%にとどまっている（図表2）。

図表 2：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推移



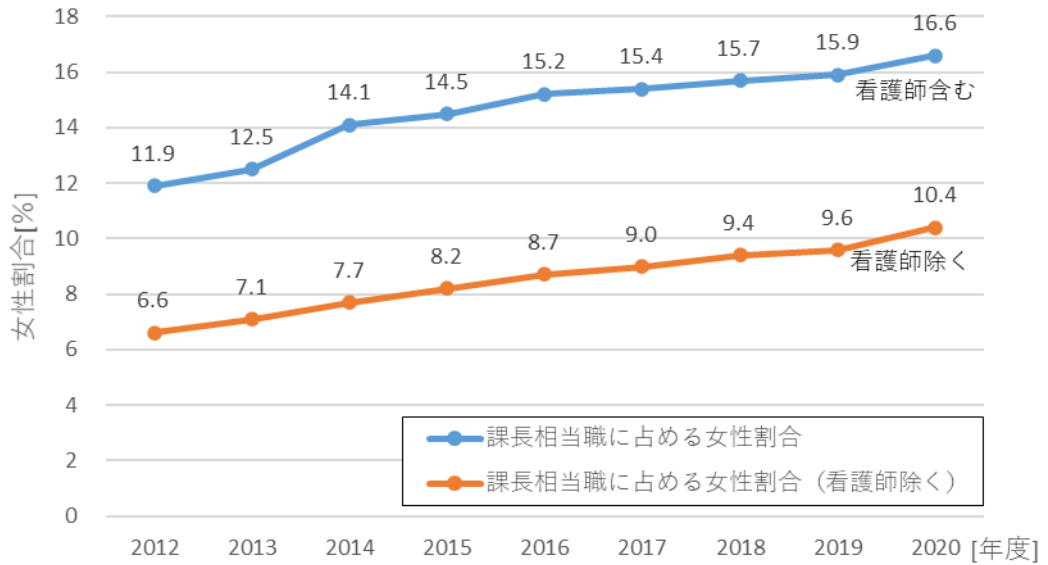
図表 3：各法人における管理職（課長相当職及び部長相当職）に占める女性の割合の分布



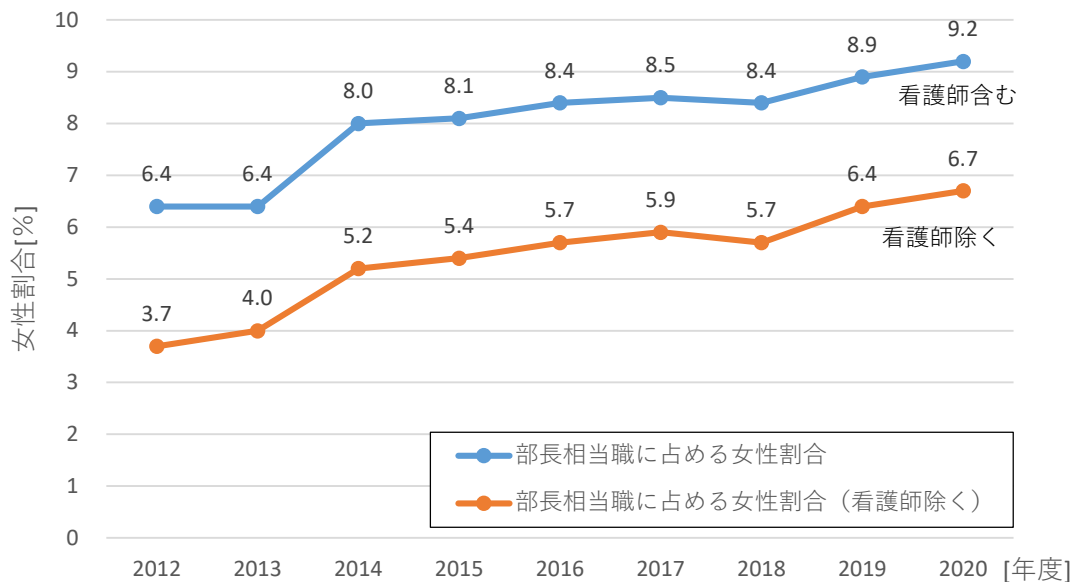
管理職のうち、課長相当職に占める女性の割合は 16.6% (2019 年度 15.9%)、部長相当職に占める女性の割合は 9.2% (2019 年度 8.9%) といずれも昨年度より増加した (図表 4、5)。

なお、看護師を除くと課長相当職に占める女性の割合は 10.4% (2019 年度 9.6%)、部長相当職に占める女性の割合は 6.7% (2019 年度 6.4%) であった (図表 4、5)。

図表4：課長相当職に占める女性の割合の推移



図表5：部長相当職に占める女性の割合の推移

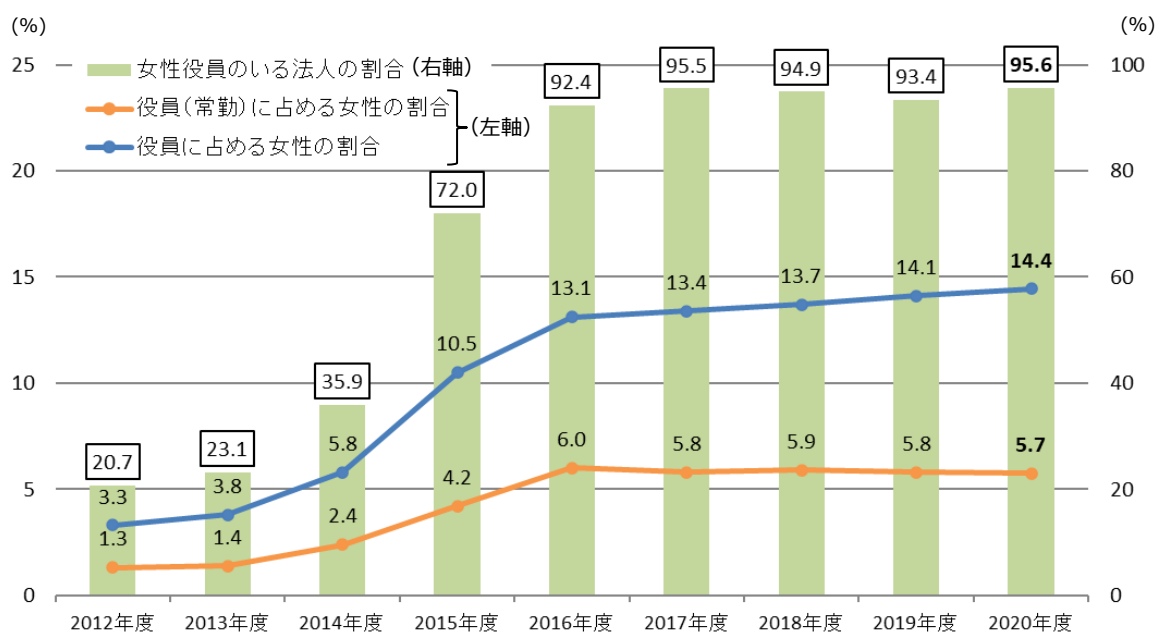


(2) 役員 (図表 6)

役員について、安倍内閣総理大臣（2013 年当時）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。2014 年 3 月には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。これにより 2013 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 2020 年度は全 136 法人中 130 法人で 95.6%（2019 年度 93.4%）となり、5 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 183 人で 14.4%（2019 年度 14.1%）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 5 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 5.7%（2019 年度 5.8%）であった。

図表 6：役員に占める女性の割合の推移

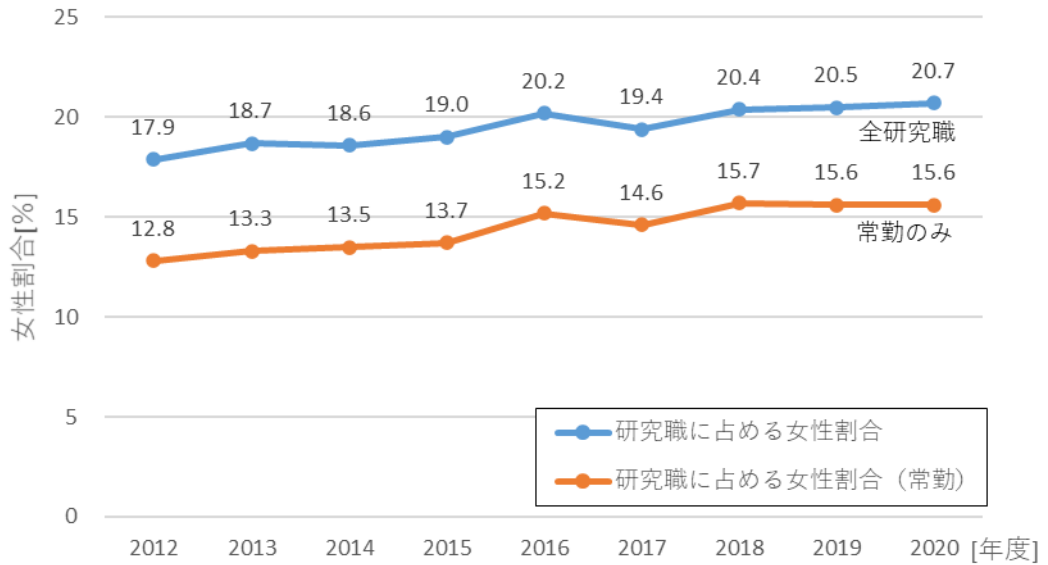


(各年度 4 月 1 日時点での数値)

(3) 研究に従事する職員 (図表 7)

45 法人から研究に従事する職員がいると回答があった。また、研究に従事する職員に占める女性の割合は 20.7%（2019 年度 20.5%）であり、研究に従事する職員のうち常勤職員にしめる女性の割合は 15.6%（2019 年度 15.6%）である。

図表7：研究に従事する職員に占める女性の割合の推移



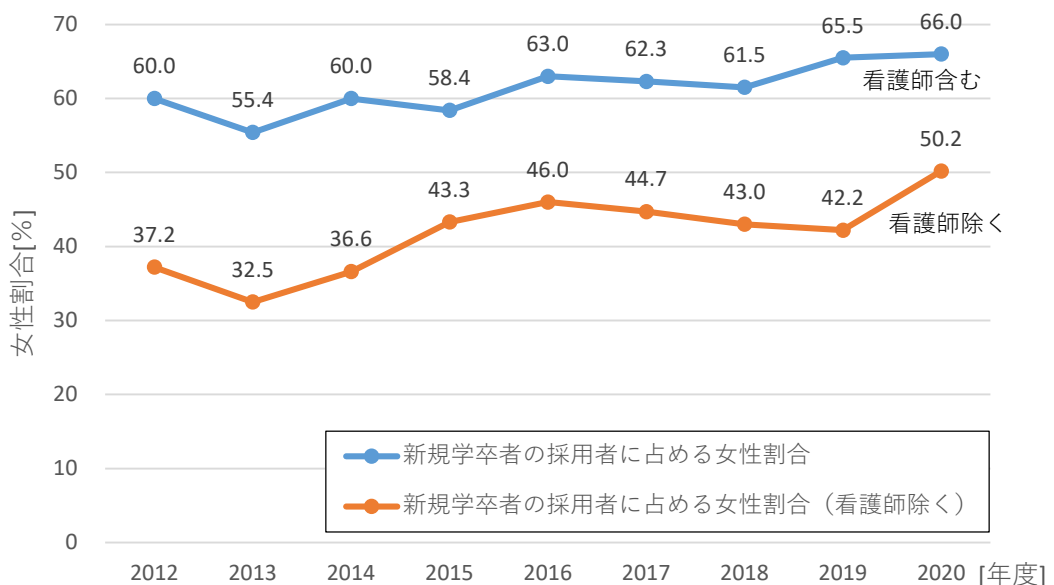
2. 採用者に占める女性の割合（2020年度）（図表8）

2020年度の採用者^{※1}（新規学卒者）に占める女性の割合は66.0%（2019年度65.5%）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50.2%であり、本調査を開始した2012年以降、初めて5割を超えた。

※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：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

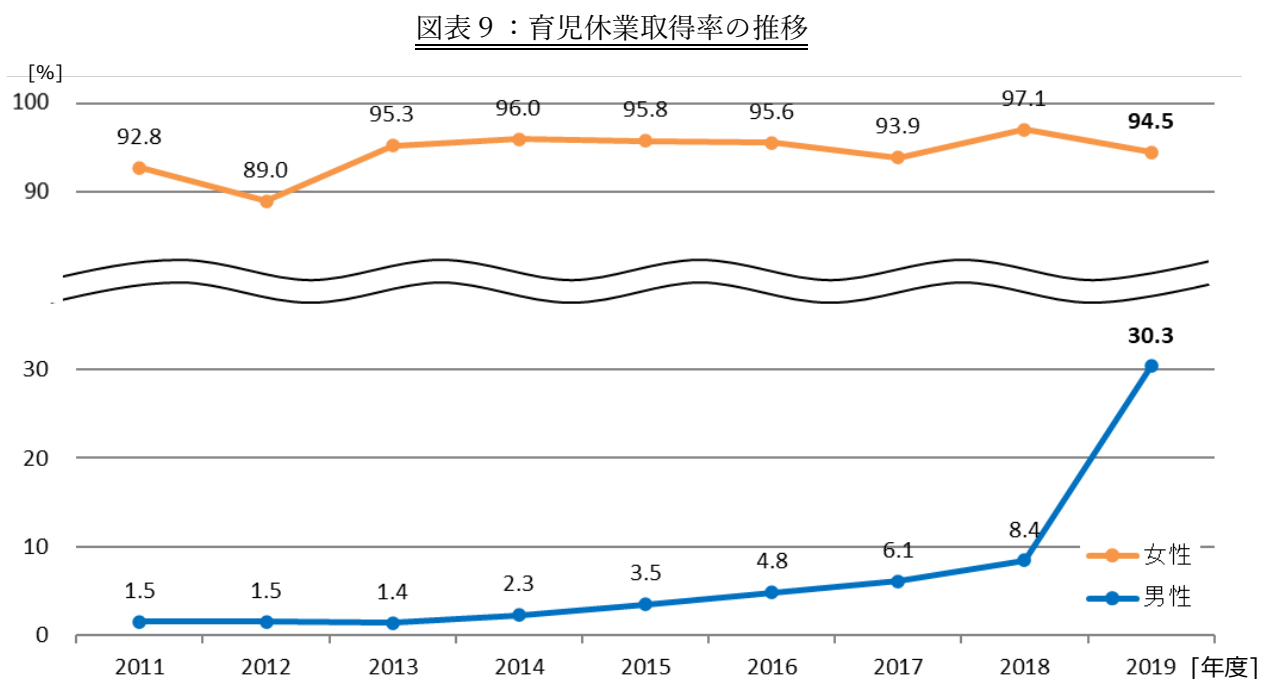
①育児休業の取得状況（図表9）（2019年度）※2

2019年度中に育児休業を取得した職員は、12,278人（女性9,352人、男性2,926人）である。そのうち常勤職員は11,631人（女性8,712人、男性2,919人）、非常勤職員は647人（女性640人、男性7人）であった。

また、2019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94.5%（2018年度97.1%）であり、7年連続で9割を超えた。男性は30.3%（2018年度8.4%）であり、前年度から21.9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）2019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2019年度中に配偶者が出産した者、女性職員にあっては2019年度中に産後休暇が終了した者（2019年2月3日から2020年2月2日までに出産した者）をいう。



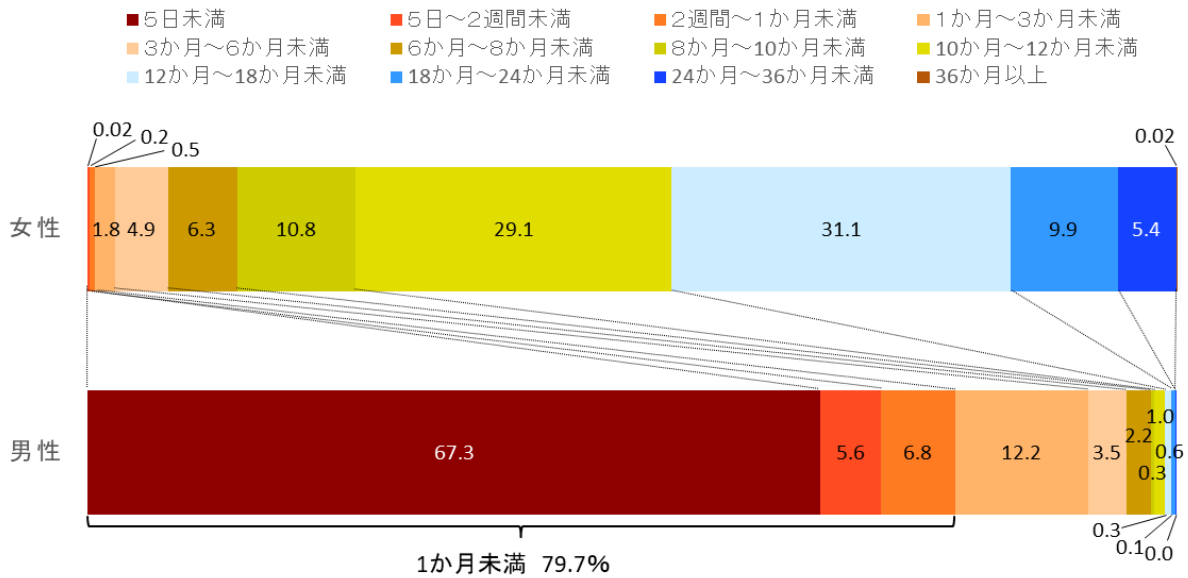
②復職者の育児休業取得期間（図表10、11）（2019年度）

2019年4月1日から2020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、79.7%が1か月未満であった。

図表 10：育児休業取得期間ごとの取得人数と割合

単位：人

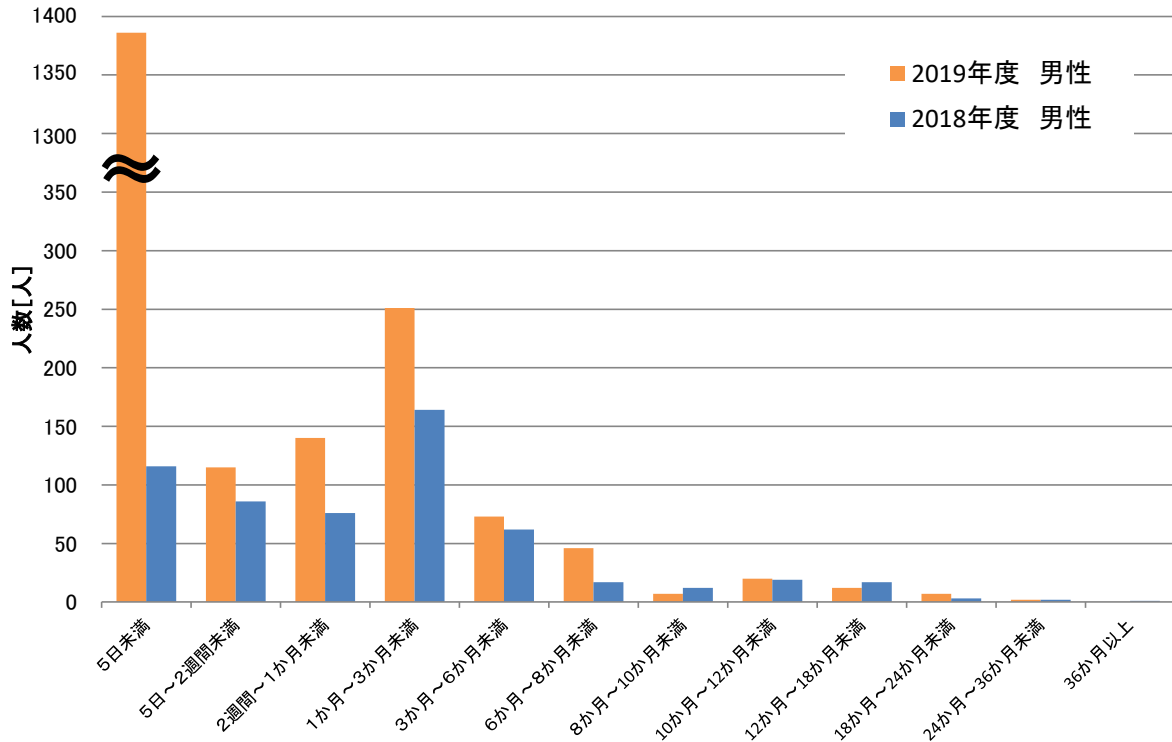
区分	合計 (注)	育児休業取得期間											
		5日未満	5日～ 2週間未満	2週間～ 1か月未満	1か月～ 3か月未満	3か月～ 6か月未満	6か月～ 8か月未満	8か月～ 10か月未満	10か月～ 12か月未満	12か月～ 18か月未満	18か月～ 24か月未満	24か月～ 36か月未満	36か月以上
男性	2,059	1,386 (67.3%)	115 (5.6%)	140 (6.8%)	251 (12.2%)	73 (3.5%)	46 (2.2%)	7 (0.3%)	20 (1.0%)	12 (0.6%)	7 (0.3%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)
		1か月未満:1,641 (79.7%)											
女性	8,295	2 (0.02%)	16 (0.2%)	42 (0.5%)	151 (1.8%)	406 (4.9%)	524 (6.3%)	900 (10.8%)	2,411 (29.1%)	2,578 (31.1%)	818 (9.9%)	445 (5.4%)	2 (0.02%)
計	10,354	1,388 (13.4%)	131 (1.3%)	182 (1.8%)	402 (3.9%)	479 (4.6%)	570 (5.5%)	907 (8.8%)	2,431 (23.5%)	2,590 (25.0%)	825 (8.0%)	447 (4.3%)	2 (0.02%)



(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。

前述したように育児休業を取得した男性の割合が前年度（2018年度）の8.4%から30.3%に21.9ポイントと大幅に上昇した。復職した男性職員の育児休業取得期間を昨年度と比較すると今年度は8か月未満の各期間で取得者数が増加していることが図表11より確認された。

図表 11：復職した男性職員の育児休業取得期間

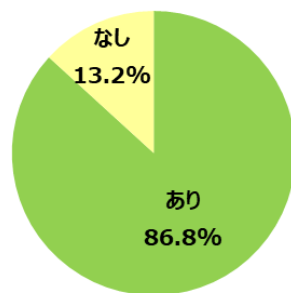


③配偶者の出産に伴う男性職員に対する独自の休暇制度の整備状況(図表 12、13)

「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 118 法人で 86.8% (2019 年度 85.3%) であった。

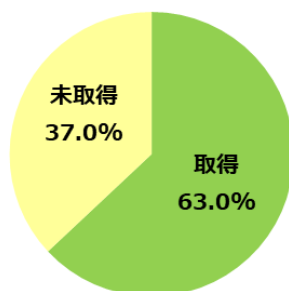
※4)「配偶者の出産に伴う男性職員に対する独自の休暇制度」とは、法で定める休業・休暇制度以外に、男性職員に対して、妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うため、又は妻の産前産後期間中の育児を理由に取得できる独自の休暇制度を指す。

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 118 の独立行政法人等において、2019 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、63.0%であった。

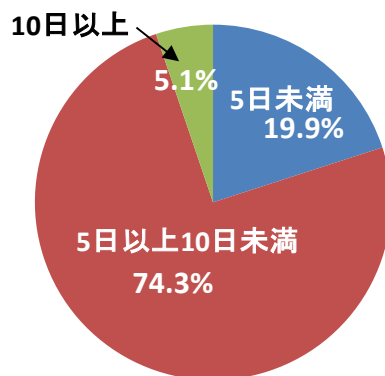
図表 13：独自の休暇制度の休暇取得率



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 118 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 19.9%、5 日～10 日未満が 74.3%、10 日以上が 5.1%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。

(あ)「計画策定が努力義務である」48法人(35.3%)

(い)「一般事業主行動計画を策定している」95法人(69.9%)

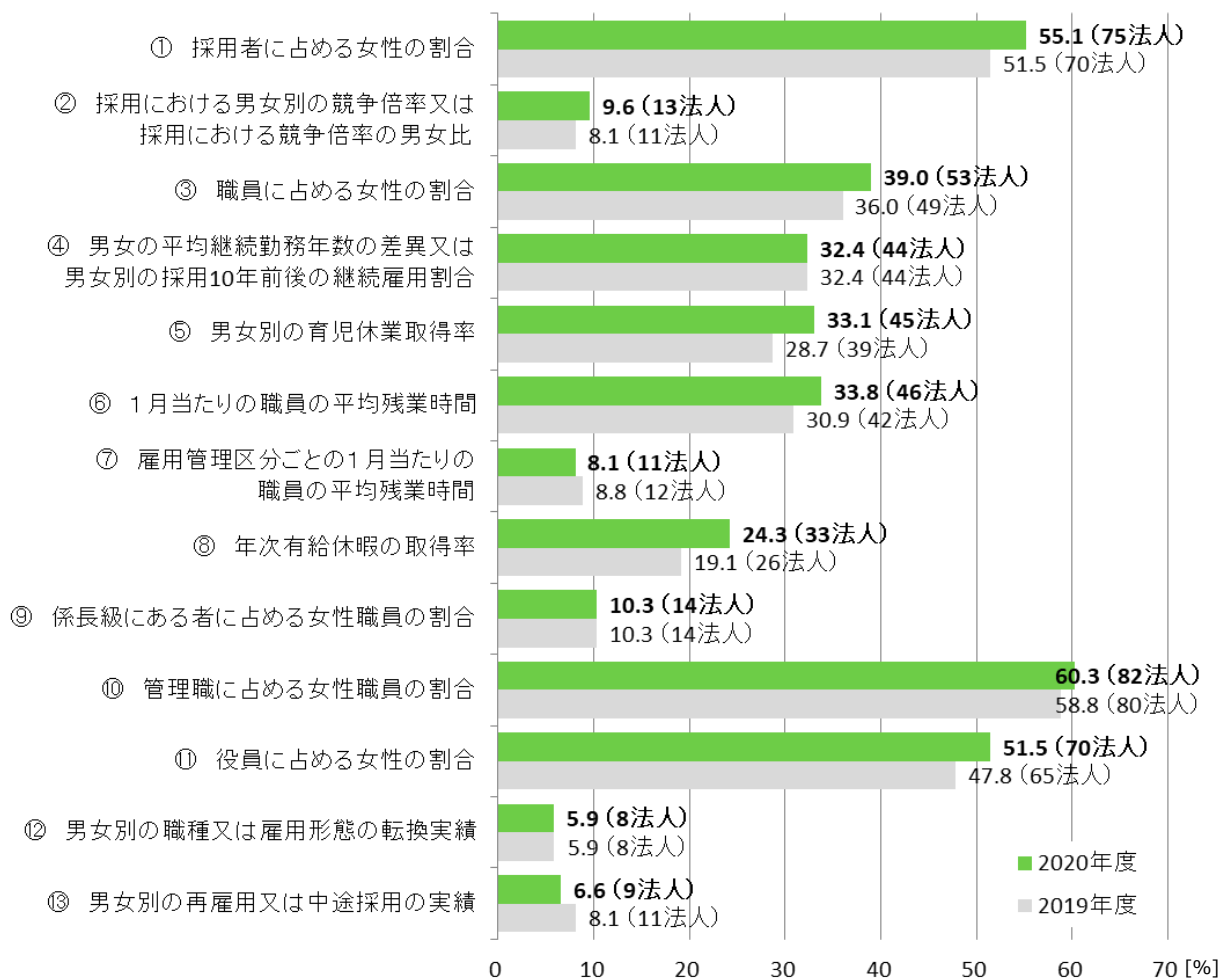
※策定が義務(常時雇用する労働者が301人以上)である88法人は全法人、努力義務(常時雇用する労働者が300人以下)である48法人では7法人が計画を策定。

(う)「厚生労働大臣の認定(えるぼし)を受けている」6法人(4.4%)

(え)「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」40法人(29.4%)。

上記項目(え)の情報公表状況は、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)

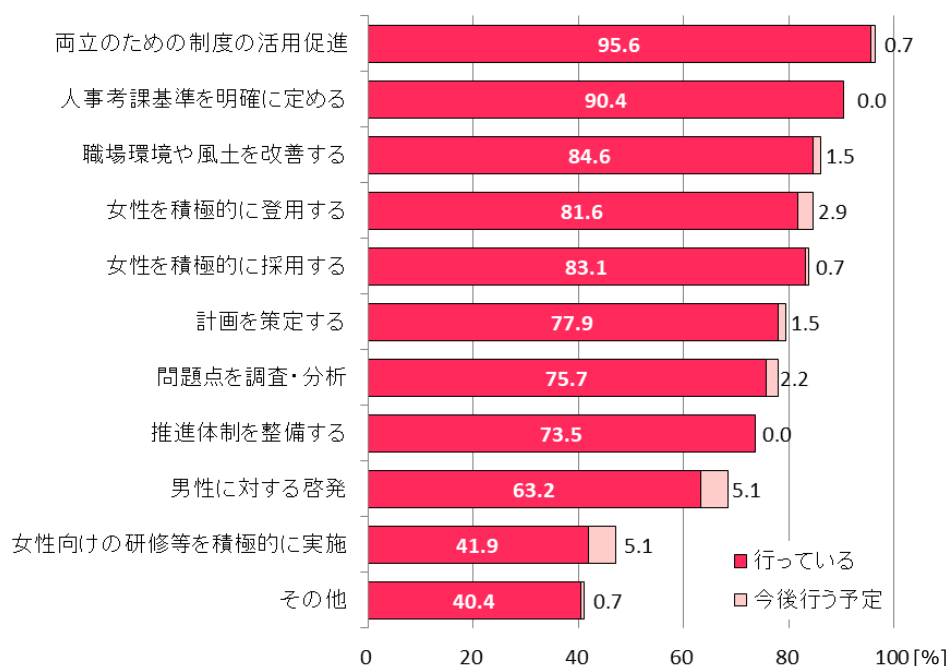


5. ポジティブ・アクションの取組状況（図表 16）

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%（2019 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%（2019 年度 90.4%）、「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%（2019 年度 84.6%）であった。

ほとんどの項目で取り組んでいる独立行政法人等の割合は同等若しくは伸びている。

図表 16：ポジティブ・アクションの取組（複数回答）



以 上