

7 県の一般職員の女性及び男性の割合

県の一般職員の男女の割合は、ほぼ横ばいの状況にある。

平成 29 年度の県の一般職員の女性割合は、36.3%、男性の割合は、63.7%となっています。

平成 22 年度に男性の割合が 6 割を超えて以降、男女の割合はほぼ横ばいの状況が続いています。

グラフ7



(人事に関する統計報告(県人事委員会)より作成)

※平成 29 年度は、平成 29 年 4 月 1 日現在速報により作成

2 労働

1 女性の年齢階級別労働力率

神奈川県のM字カーブは、底の値、深さとも全国最下位になっている。

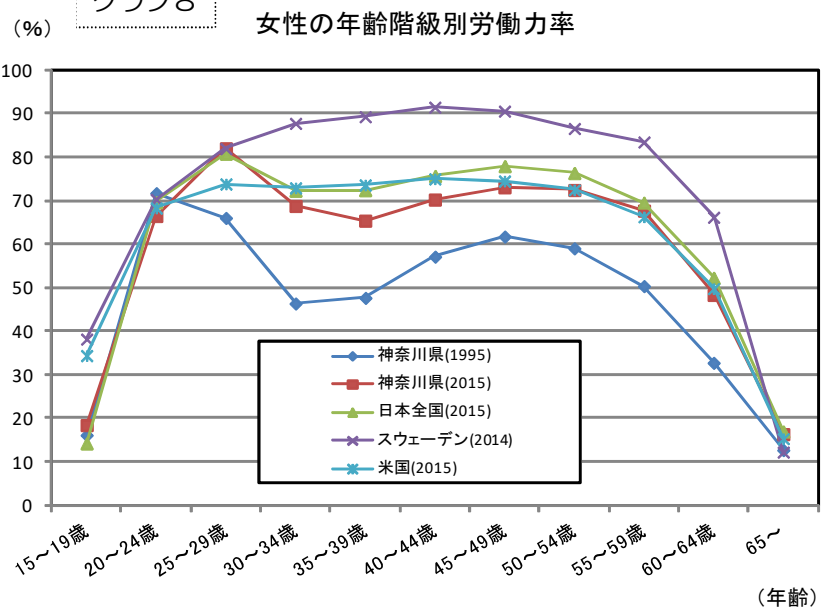
日本の女性の年齢階級別労働力率は、「M字カーブ」を描いていますが、諸外国はM字の谷はほとんどありません。

また、M字の底は、30～34歳となっており、30歳代で労働力率が大きく落ち込んでいます。

神奈川県は、約 20 年前 (1995 年) にはM字カーブの底が深くなっていましたが、近年その傾向は緩和されつつあります。しかしながら、M字カーブの底の値、深さとも全国最下位となっており、出産子育て期にあたる女性にとって、就業の継続が難しい状況がうかがわれます。

その原因としては、長時間労働や長い通勤時間等、特に 30 歳代の仕事に対する負担が大きいことが挙げられます。

グラフ8



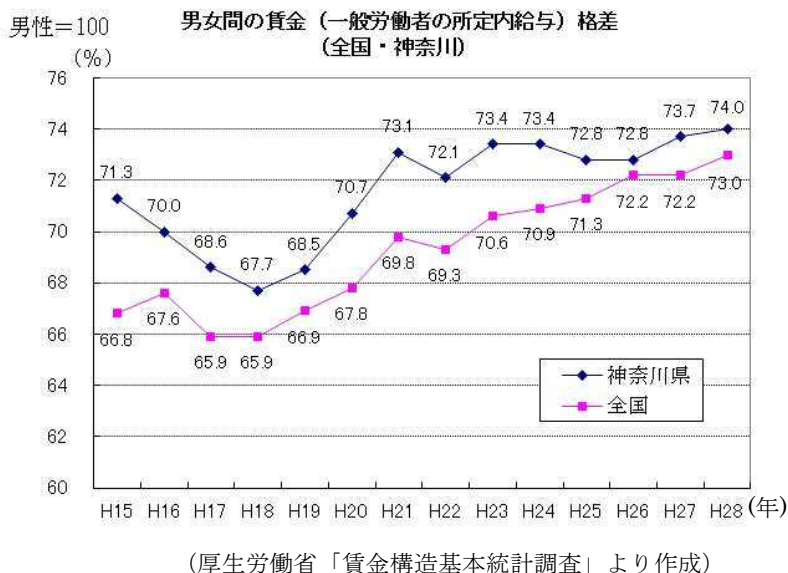
神奈川県、日本全国は「国勢調査」、米国及びスウェーデンはILO「LABORSTA」より作成
「労働力率」…15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

2 男女間の賃金格差

神奈川県では男女間の賃金格差が前年より縮小した。

平成 28 年の男女間の賃金格差は、男性を 100 とした場合、全国では、女性は 73.0% と前年から 0.8 ポイント格差が縮小し、神奈川県では、74.0% と 0.3 ポイントの縮小となりました。

グラフ 9



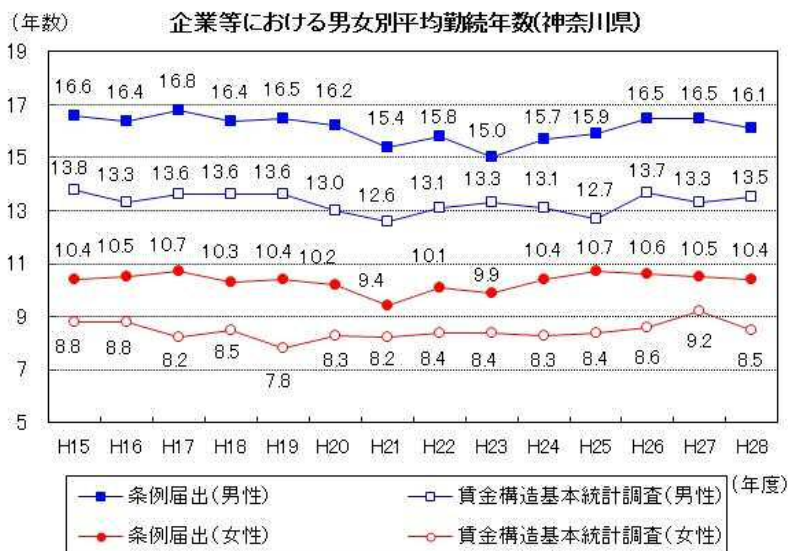
3 企業等における男女別平均勤続年数

神奈川県の平均勤続年数は、男女ともに横ばいで推移しており、女性の方が男性よりも約 6 年短い。

平成 28 年度の県条例に基づく事業所からの届出結果では、平均勤続年数が男性は 16.1 年、女性は 10.4 年で、前年度と比べると、格差はやや小さくなり、5.7 年となっています。

なお、平成 28 年の賃金構造基本統計調査での神奈川県の男女別平均勤続年数の差は 5.0 年と、前年から格差が大きくなっています。

グラフ 10



* 『条例に基づく届出』の対象：県内の従業員数 300 人以上の事業所

* 『賃金構造基本統計調査』の対象：5 人以上の常用労働者を雇用する民間企業及び 10 人以上の常用労働者を雇用する公営事業者から抽出

4 短時間労働者と一般労働者の1時間あたり給与額の格差

神奈川県の短時間労働者と一般労働者の1時間あたり給与額は、女性では格差が縮まった。

平成28年の神奈川県女性の短時間労働者と一般労働者の1時間あたり給与額の格差（グラフ中の数値が小さいほど格差が大きい）は69.5%で、前年より3.3ポイント縮小しましたが、全国女性と比較すると、0.7ポイント下回っています。

一方で、神奈川県男性は51.4%で、前年より2.9ポイント一般労働者との格差が広がり、全国男性との格差も4.4ポイントになりました。

* この調査では、「短時間労働者」の定義を、常用労働者のうち①一日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者②一日の所定労働時間が一般の労働者と同じで一週間の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者としています。また、「一般労働者」とは、短時間労働者以外の常用労働者をいいます。平成15年以前は「パートタイム労働者」の数値です。

参考：一般労働者（女性）のH28年の1時間あたり所定内給与額：全国女性1,501円／神奈川県女性1,674円
 参考：短時間労働者（女性）のH28年の1時間あたり所定内給与額：全国女性1,054円／神奈川県女性1,163円

5 男女共同参画の推進状況についての県内の事業所からの届出

（この項目の各データは神奈川県男女共同参画推進条例に基づく事業所からの届出結果より作成）

（1）届出件数

事業所からの届出件数は、前年より増加し、引き続き500件を超えている。

神奈川県では、県内の事業所において男女共同参画がより一層進むよう、毎年10月1日現在で従業員数300人以上の事業所ごとに男女共同参画の推進状況を届け出ることを県条例に規定し、平成14年度から取り組んでいます。

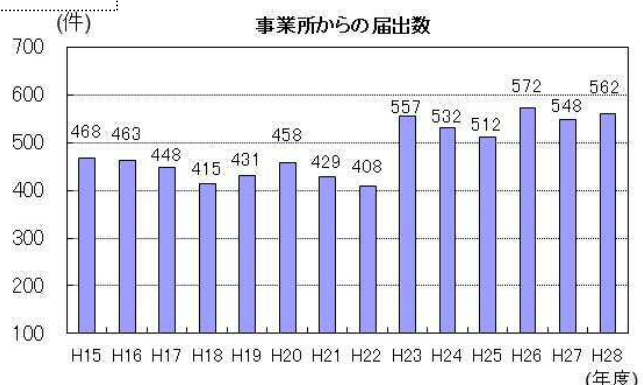
平成28年度の届出件数は、前年度より増加して、562件でした。

グラフ11



（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

グラフ12

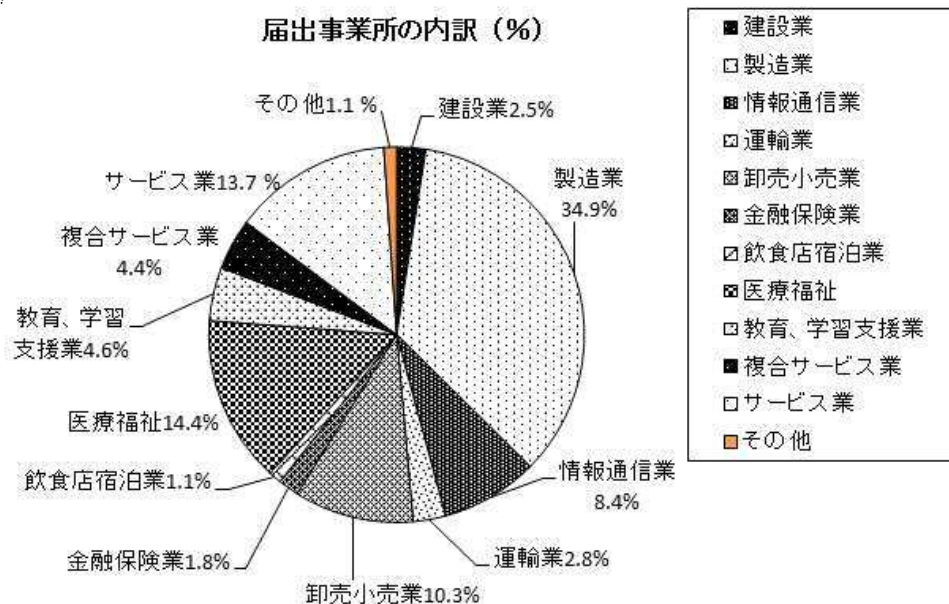


(2) 届出事業所の内訳

業種別の割合は、製造業が最も多く、全体の3分の1以上を占めている。

平成28年度の業種別の割合は、製造業が34.9%と最も多く、続いて医療福祉が14.4%、サービス業が13.7%となっています。

グラフ13



* 農林業、漁業、鉱業、電気・ガス・熱供給・水道、不動産業は届出がない、又は届出事業所が少ないため、分析対象外としています。

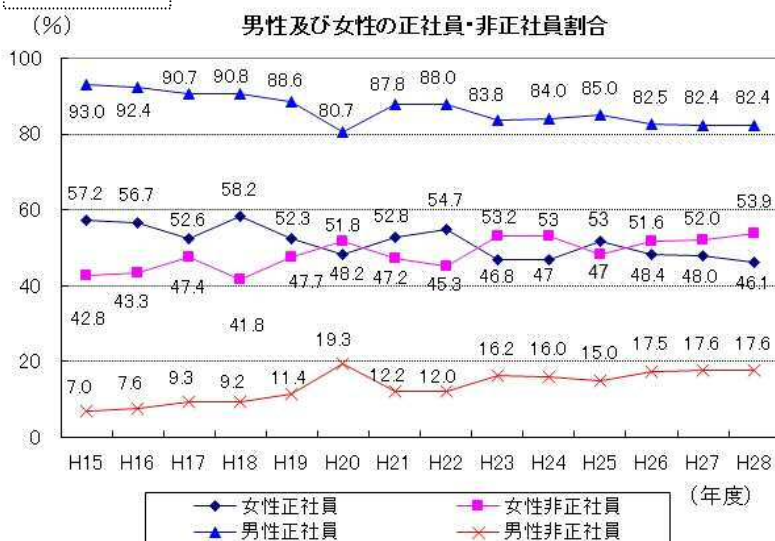
(3) 男性及び女性の正社員・非正社員割合

女性正社員の割合は、ほぼ横ばいで推移し、男性よりも30ポイント以上低くなっている。

平成28年度の女性正社員の割合は、46.1%、男性正社員の割合は、82.4%となっています。

女性の正社員の割合は前年度に比べやや減少し、引き続き非正社員が正社員を上回っています。

グラフ14

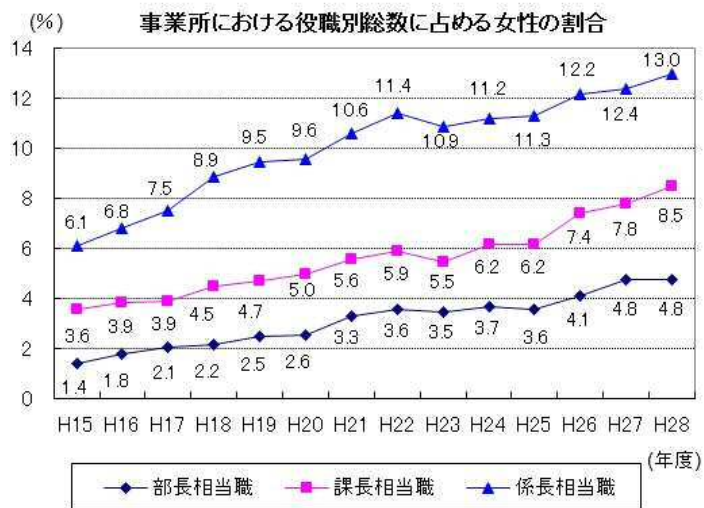


(4) 役職別総数に占める女性の割合

部長、課長、係長相当職の女性の割合は、低い水準にあるが上昇傾向にある。

平成 28 年度の役職別総数に占める女性の割合は、部長相当職が 4.8%、課長相当職が 8.5%、係長相当職が 13.0%となっています。

グラフ 15



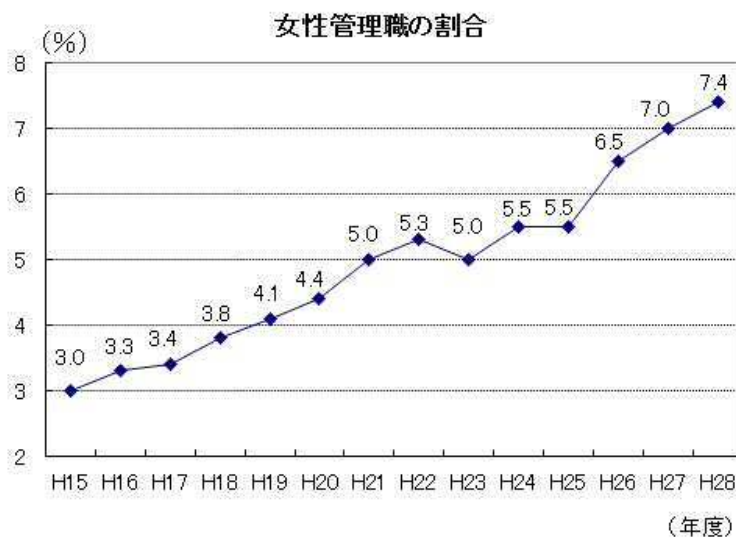
(算式: 当該女性相当職人数 / 当該相当職総数)

(5) 女性管理職の割合

女性管理職の割合は、近年、特に上昇傾向にある。

女性管理職の割合は上昇傾向にあり、平成 28 年度は 7.4%で、前年度から 0.4 ポイント増加しました。

グラフ 16



* 「管理職」とは、部長相当職及び課長相当職をいいます (以下同じ)。

(算式: 女性管理職人数 / 管理職総数)

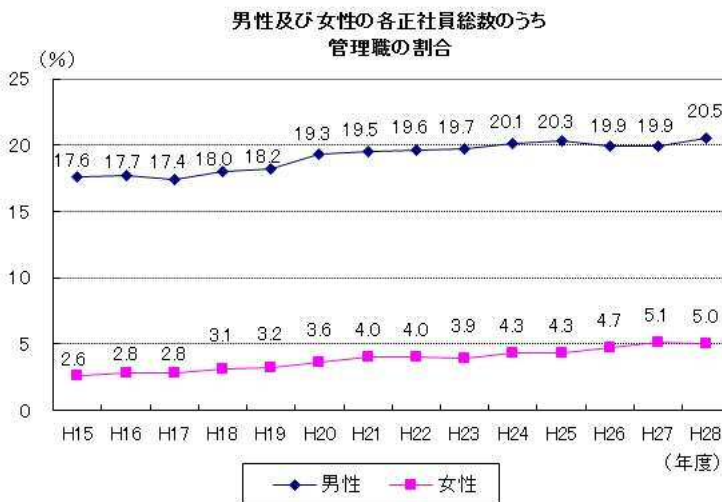
(6) 男性及び女性の各正社員総数のうち管理職の割合

男女別正社員総数のうち管理職の割合は、女性は、男性と比べて約4分の1と低い状況が続いている。

男女別の正社員総数のうち、女性の管理職の割合は5.0%で、前年度から微減となっています。

平成15年度以降女性の管理職の割合は上昇傾向にあるものの、男性の割合と比べて約4分の1と、依然として低い状況が続いています。

グラフ17



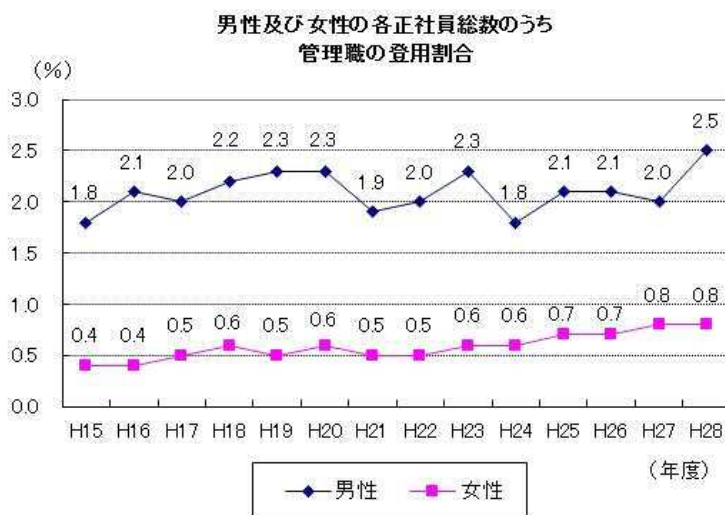
(算式：男女別各管理職人数／男女別各正社員総数)

(7) 男性及び女性の各正社員総数のうち管理職の登用割合

管理職の登用割合は、女性は男性と比べて約3割と低い状況が続いている。

男性及び女性の各正社員総数のうち、過去1年間に新たに管理職へ登用された割合は、女性が男性の約3割と、依然として女性の方が低い状況が続いています。

グラフ18



(算式：男女別過去1年間に管理職になった人数／男女別各正社員総数)

(8) 男性の育児休業利用状況

男性の育児休業利用割合は、5.8%と上昇傾向にあるが、依然低い水準となっている。

事業所における男性の育児休業利用割合は、前年度に比べ0.8ポイント増加して5.8%となりましたが、依然低い水準にあります。

グラフ19

