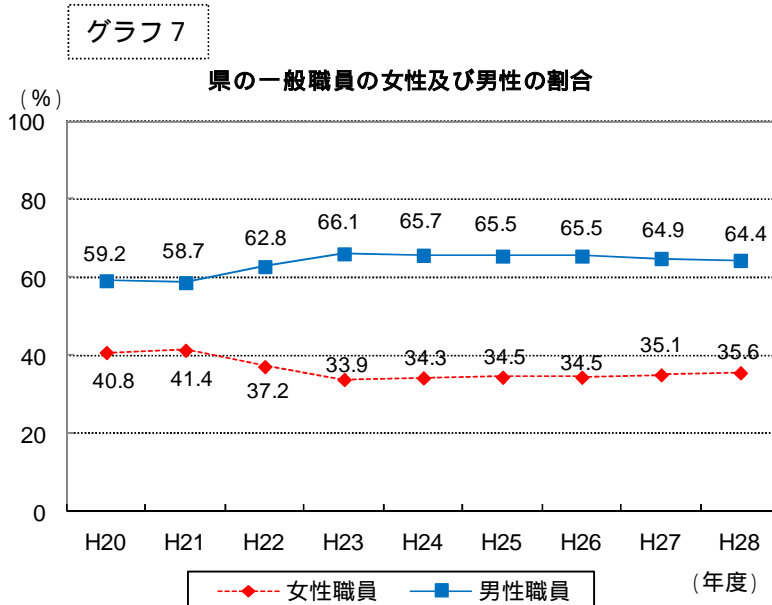


7 県の一般職員の女性及び男性の割合

県の一般職員の男女の割合は、5年間ほぼ横ばいの状況にある。

平成 28 年度の県の一般職員の女性割合は、35.6%、男性の割合は、64.4%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。



(人事に関する統計報告(県人事委員会)より作成)

平成 28 年度は、平成 28 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

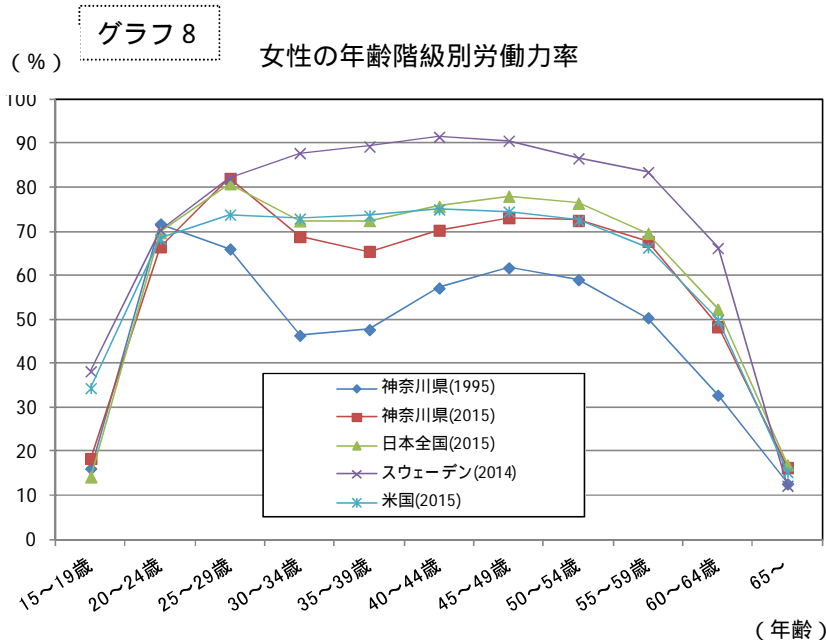
神奈川県は、全国と比べ 30 歳代女性の離職が多く、M字の底の値が低い。

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字の底の値は全国と比べ低い状況にあり、出産子育て期にあたる女性にとって、仕事と家庭の両立や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。

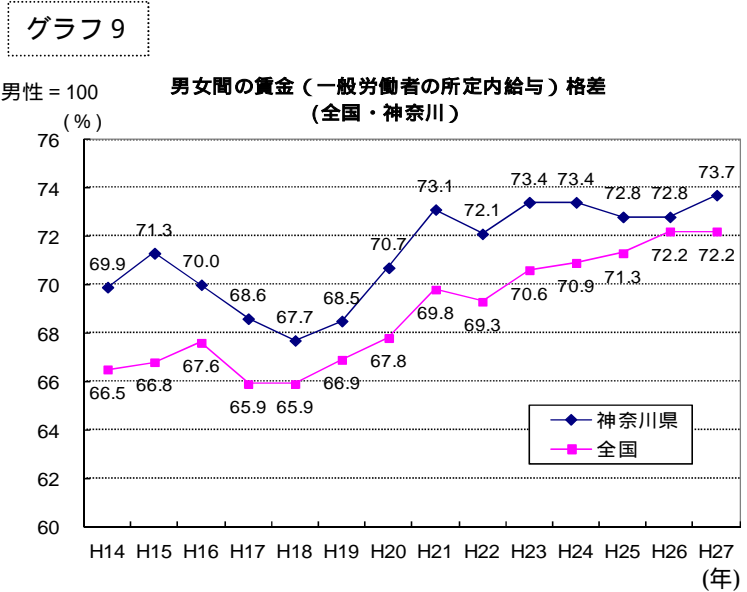


神奈川県、日本全国は「国勢調査」(2015年は速報)、米国及びスウェーデンはILO「LABORSTA」より作成
「労働力率」...15歳以上人口に占める労働力人口(就業者+完全失業者)の割合

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 27 年の男女間の賃金格差は、男性を 100 とした場合、全国では、女性は前年と変わりなかったのに対し、神奈川県では、73.7%と前年から 0.9 ポイント格差が縮小しました。



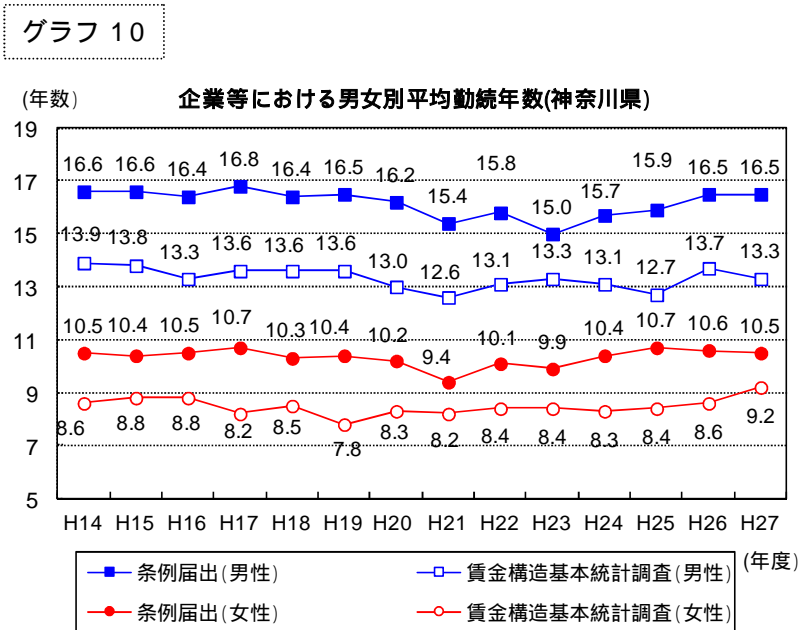
（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成）

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 6 年短い。

平成 27 年度の県条例に基づく事業所からの届出結果では、前年度と比べると、平均勤続年数が男性は 16.5 年と横ばいで、女性は 10.5 年で短くなっています。男女格差は 0.1 ポイント広がり女性の方が、男性より 6 年短い状況です。

なお、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 4.1 年と、前年度から 1.0 ポイント格差が縮まりました。



（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」及び条例に基づく届出結果より作成）

* 『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時間あたり給与額は、男女ともに格差が縮まった。

平成27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66.2%で、前年より0.8ポイント縮小しましたが、全国女性と比較すると、全国を2.9ポイント下回っています。

一方で、神奈川県男性は54.3%で、前年より3.1ポイント一般労働者との格差が縮小し、全国男性との格差も1.5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、常用労働者のうち一日の所定労働時間が一般の労働者よりも短い者、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（=100）のH27年の1時間あたり所定内給与額：全国女性1,494円/神奈川県女性1,691円
 参考：短時間労働者（=100）のH27年の1時間あたり所定内給与額：全国女性1,032円/神奈川県女性1,119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）

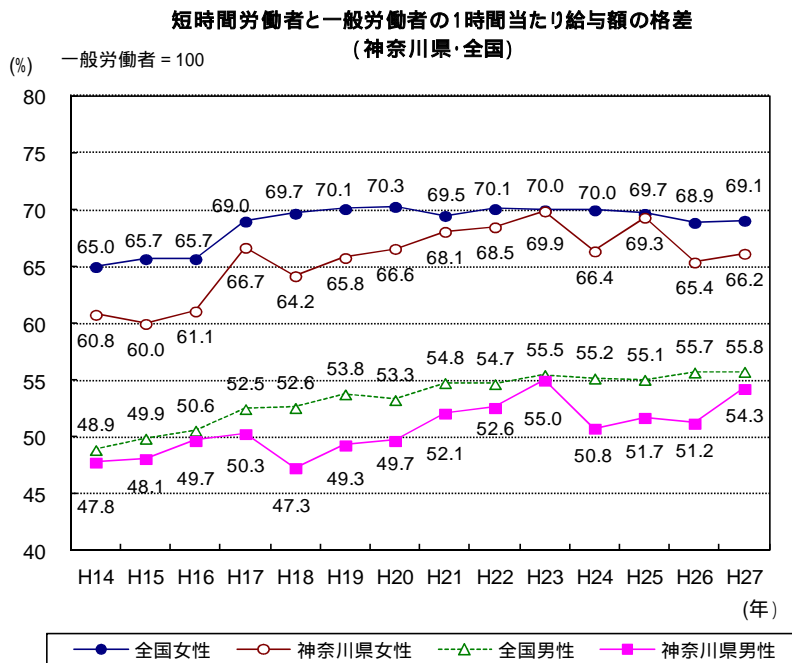
（1）届出件数

事業所からの届出件数は、前年より減少したが、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。

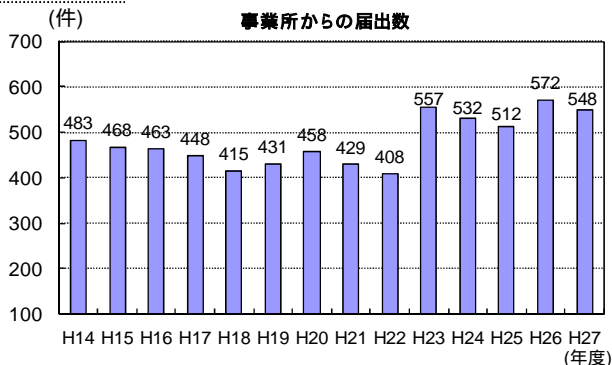
平成27年度の届出件数は、前年度より減少して、548件でした。

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

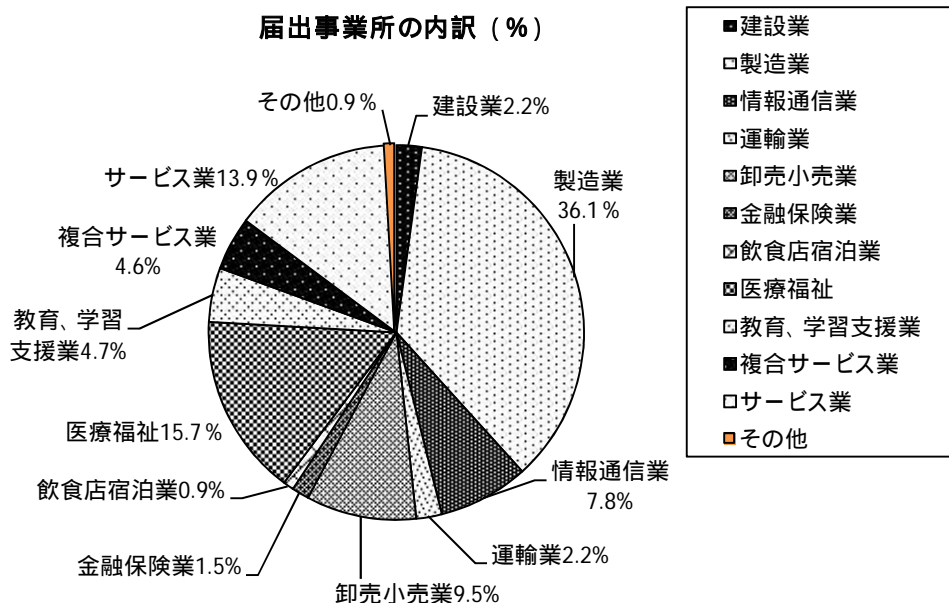


(2) 届出事業所の内訳

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27年度の業種別の割合は、製造業が36.1%と最も多く、続いて医療福祉が15.7%、サービス業が13.9%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。

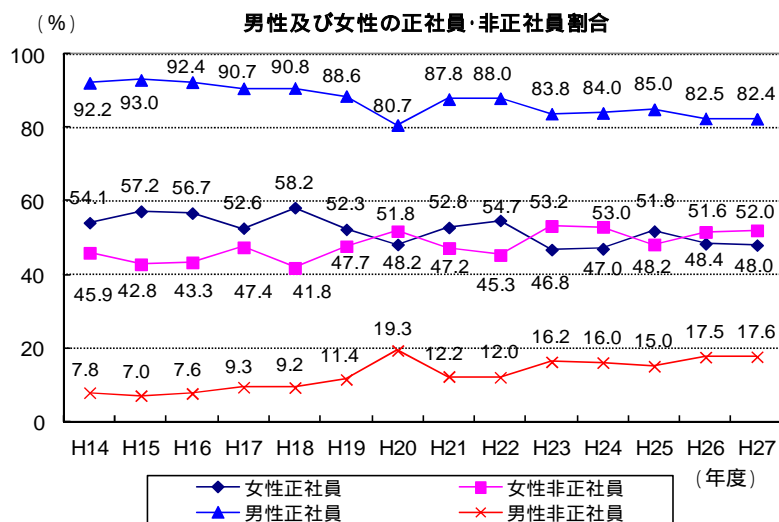
(3) 男性及び女性の正社員・非正社員割合

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27年度の女性正社員の割合は、48.0%、男性正社員の割合は、82.4%となっています。

男女ともに正社員の割合は前年度に比べてやや減少し、女性は前年から非正社員が正社員を上回っています。

グラフ14

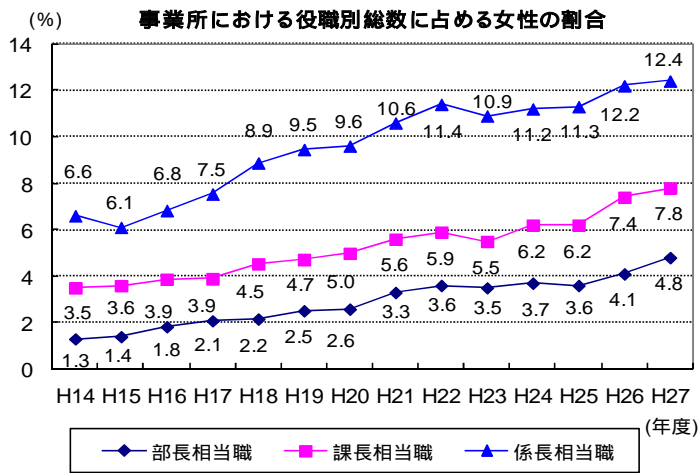


(4) 役職別総数に占める女性の割合

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 27 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 7.8%、係長相当職が 12.4%となっています。

グラフ 15



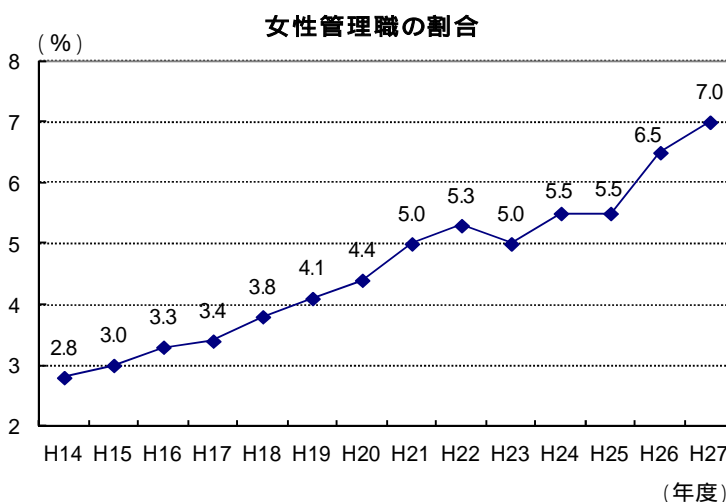
(算式: 当該女性相当職人数 / 当該相当職総数)

(5) 女性管理職の割合

女性管理職の割合は、低い水準にあるが上昇傾向にある。

女性管理職の割合は上昇傾向にあり、平成 27 年度は 7.0%で、前年度から 0.5 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)

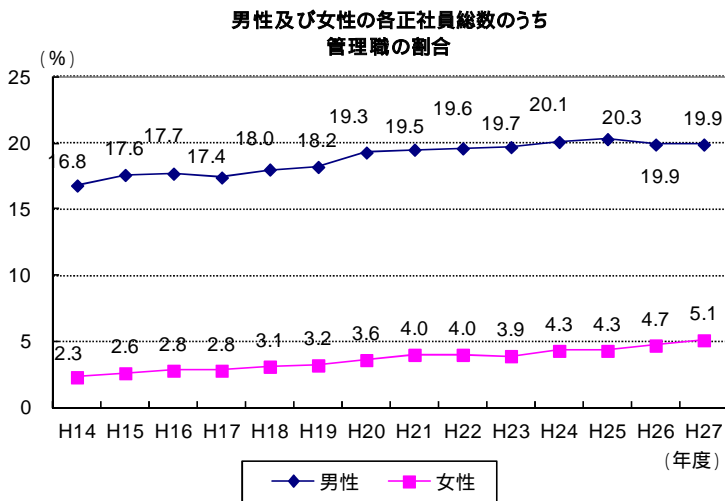
(6) 男性及び女性の各正社員総数のうち管理職の割合

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5.1%で、前年度から微増となっています。

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



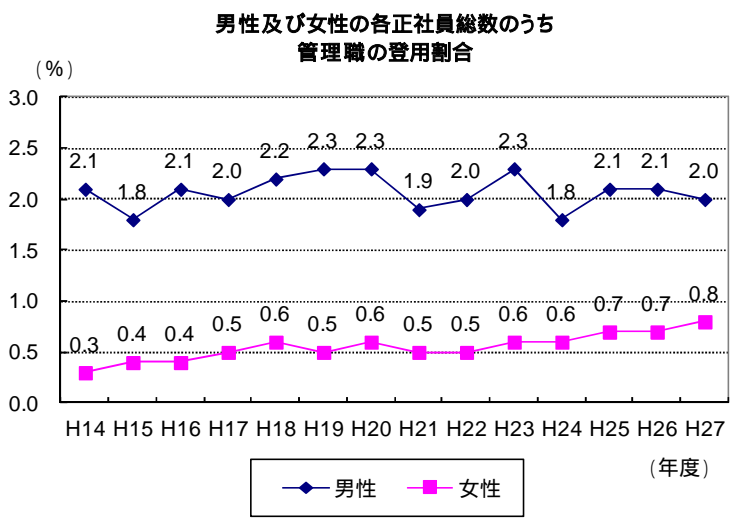
(算式：男女別各管理職人数 / 男女別各正社員総数)

(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4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、女性は0.8%で、男性2.0%の4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



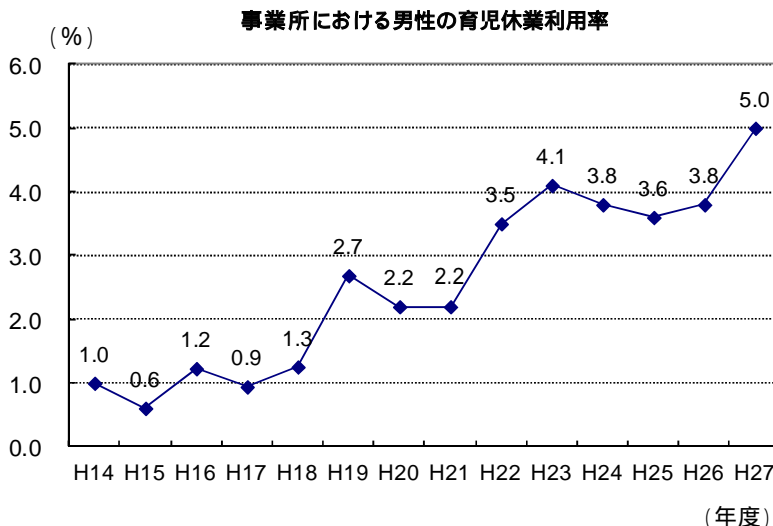
(算式：男女別過去1年間に管理職になった人数 / 男女別各正社員総数)

(8) 男性の育児休業利用状況

男性の育児休業利用割合は、5.0%と前年度から大幅増となっているが依然低い水準にある。

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1.2ポイント増加して5.0%となりましたが、依然低い水準にあります。

グラフ 19



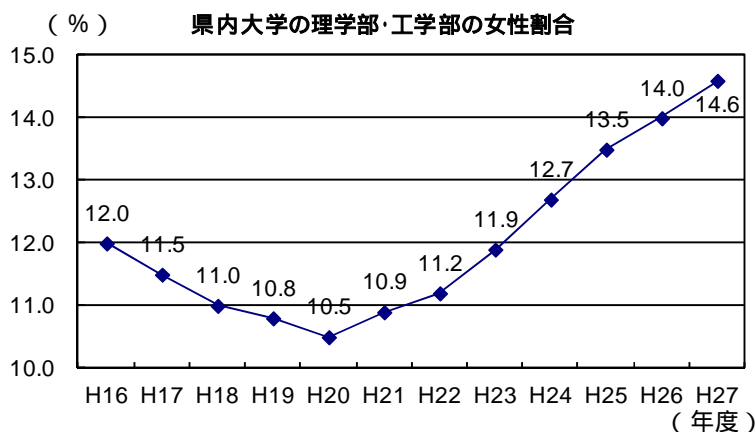
3 教育

1 県内大学の理学部・工学部の女性割合

県内大学の理学部・工学部の女性割合は、14.6%と7年連続で増加している。

平成20年度以降、県内の理学部・工学部の女性の割合は増加の傾向にあり、平成27年度は14.6%となっており、前年度より0.6ポイント増加しました。

グラフ 20



(H18までは、「神奈川の大学統計」より作成)

(H19以降は「神奈川県学校基本調査結果報告」により作成)