

労働政策審議会 雇用環境・均等分科会（第92回）	資料 3 - 2
令和 8 年 1 0 月 2 日	

令和 7 年度

雇用均等基本調査結果のポイント（概要） （令和 8 年 7 月 31 日公表）

厚生労働省 雇用環境・均等局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

〔雇用均等基本調査の概要〕

- ・ 統計の種類

一般統計

- ・ 目的

男女の雇用均等問題に関する雇用管理の実態を把握することを目的に毎年実施している。

- ・ 調査時期

調査の実施時期は原則として令和7年10月1日現在の状況について、令和7年10月1日から10月31日までの間に実施。

- ・ 調査対象

「企業調査」は常用労働者を10人以上雇用している全国の民営企業から無作為抽出した6,000企業であり、うち3,077企業から有効回答を得た。有効回答率は51.3%。

「事業所調査」は常用労働者を5人以上雇用している全国の民営事業所から無作為抽出した6,300事業所であり、うち3,291事業所から有効回答を得た。有効回答率は52.2%。

ひと、くらし、みらいのために

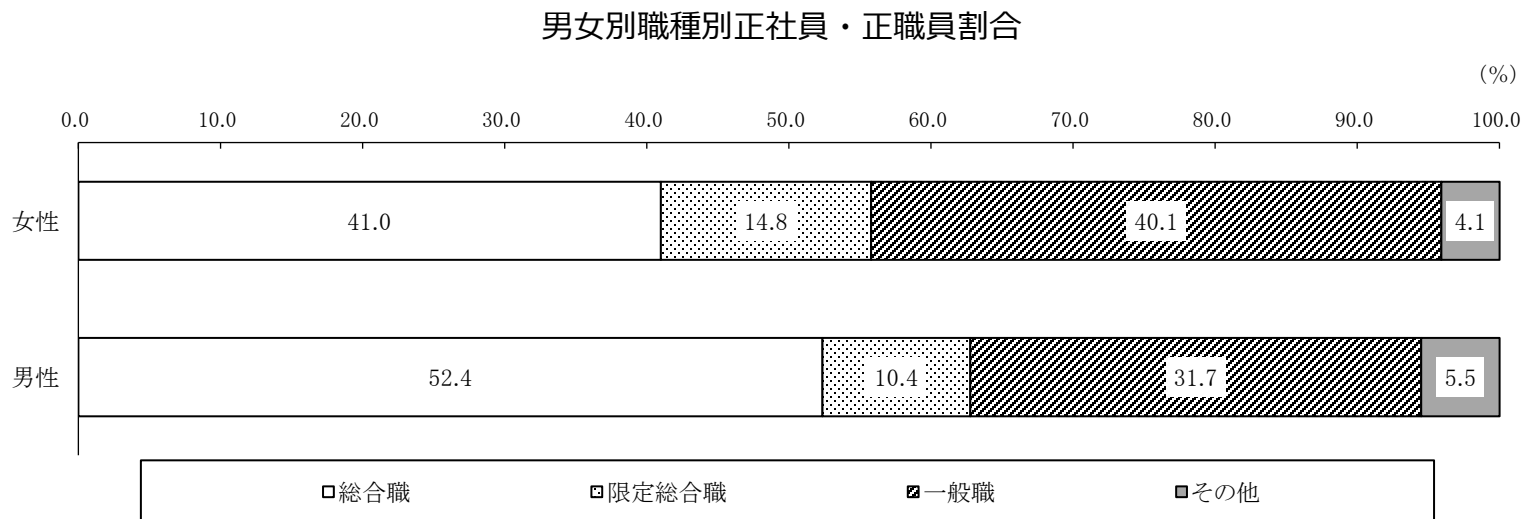


厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

【企業調査】

1 正社員・正職員の構成比 ⇒ 1 ページ

- 女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が41.0%と最も高く、次いで一般職40.1%、限定総合職14.8%の順となっている。
平成28年度に新たに調査事項に加えて以降、女性は一般職の割合が最も高い状態が続いていたが、今回の調査ではじめて総合職の割合が一般職の割合を上回った。
- 男性の正社員・正職員に占める各職種の割合についても、総合職が52.4%と最も高く、次いで一般職31.7%、限定総合職10.4%の順となっている。

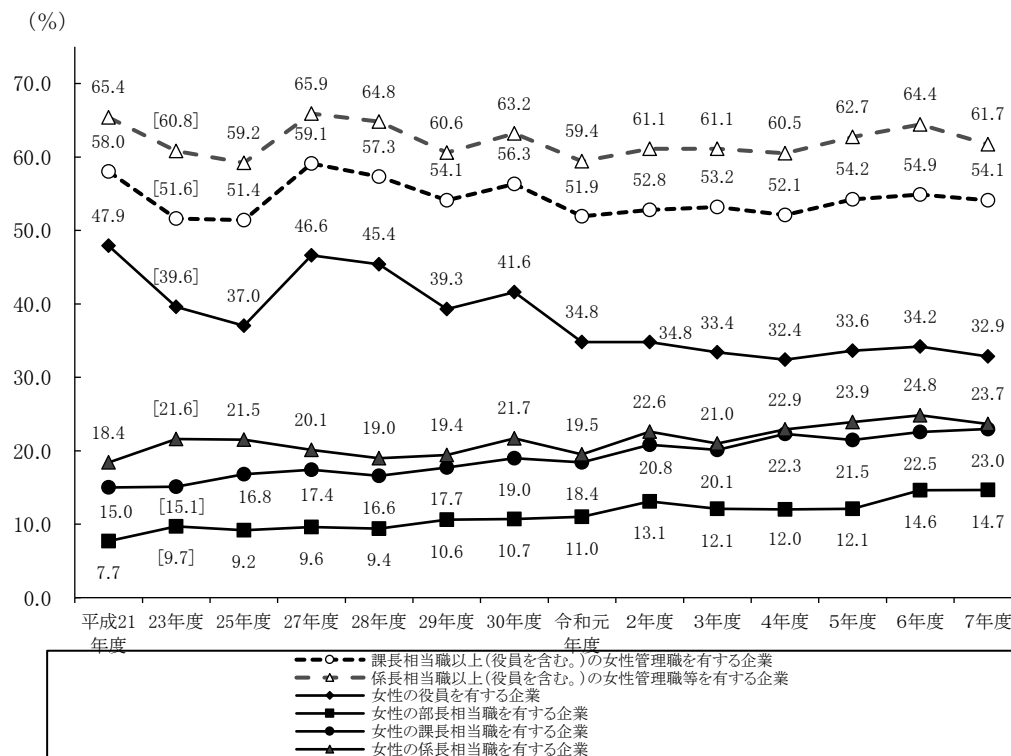


注：職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

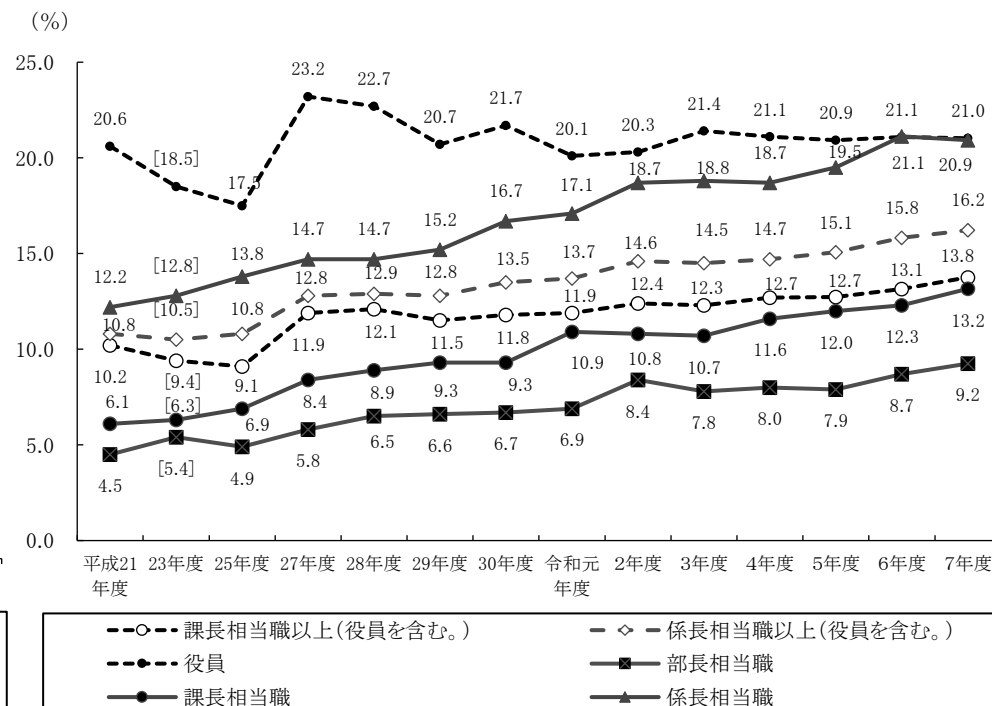
2 女性管理職等を有する企業割合、管理職等に占める女性割合 ⇒ 5～8ページ

- 係長相当職以上（役員含む）の女性管理職等を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は14.7%、課長相当職ありの企業は23.0%、係長相当職ありの企業は23.7%となっている。
- 管理職等に占める女性の割合は、課長相当職以上（役員含む）で13.8%となっている。これを役職別にみると、部長相当職では9.2%、課長相当職では13.2%、係長相当職では20.9%となっている。

役職別女性管理職等を有する企業割合の推移
(企業規模10人以上)



役職別女性管理職等割合の推移
(企業規模10人以上)

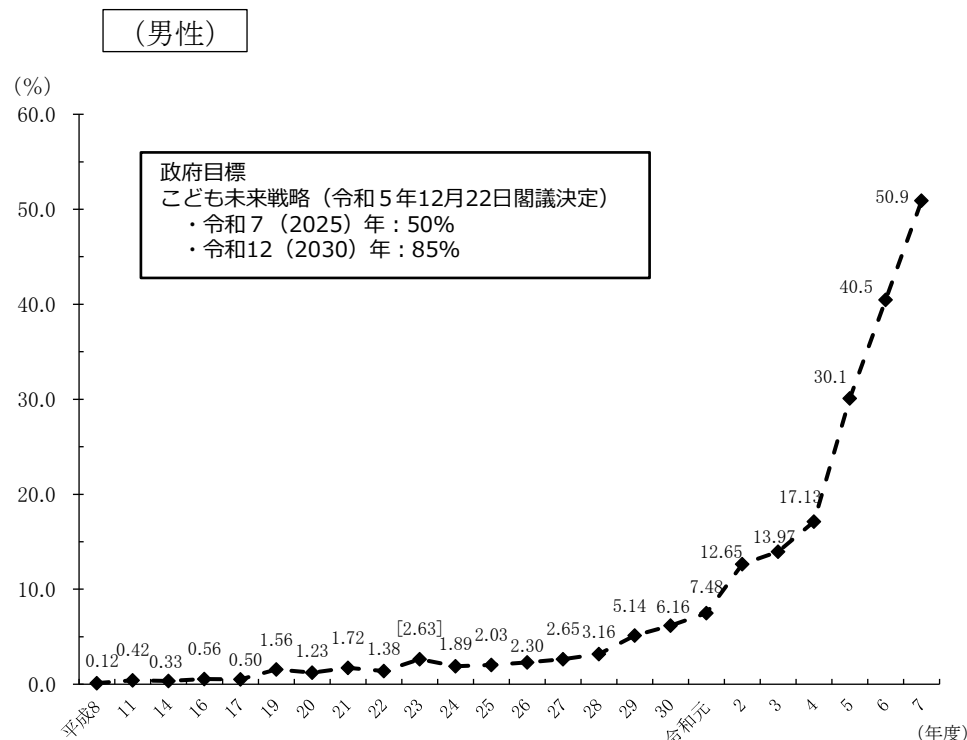
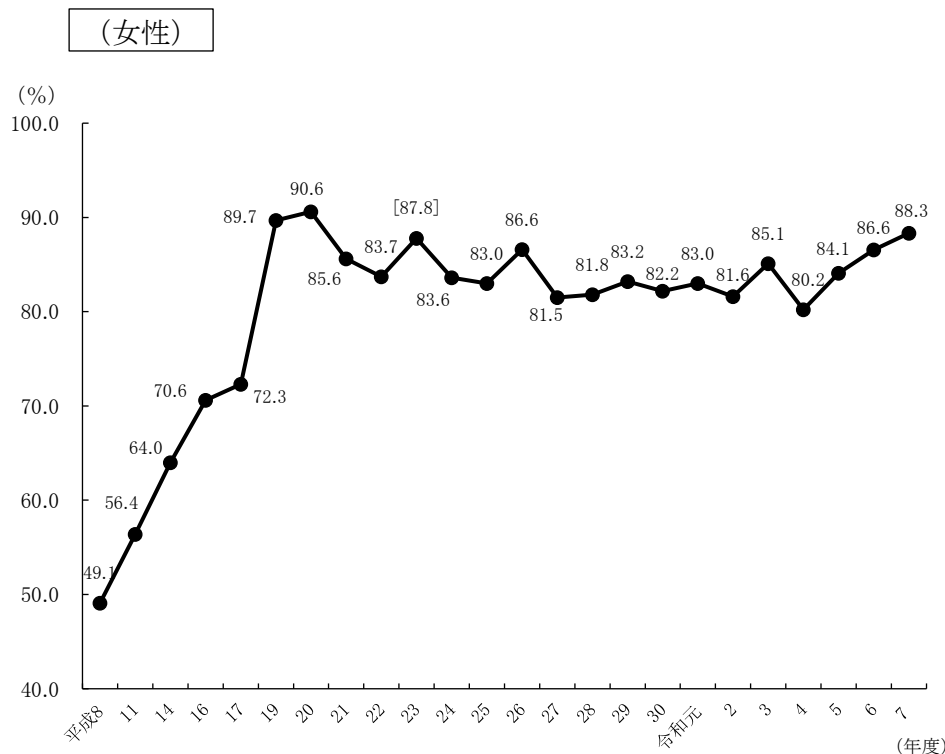


【事業所調査】

1 育児休業取得者割合 ⇒ 25～27ページ

- 令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、令和7年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は88.3%と、前回調査より1.7ポイント上昇した。
- 令和5年10月1日から令和6年9月30日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、令和7年10月1日までに育児休業（産後パパ育休を含む。）を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は50.9%と、前回調査より10.4ポイント上昇した。

育児休業取得率の推移



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) 令和5年度以降は産後パパ育休を含む。

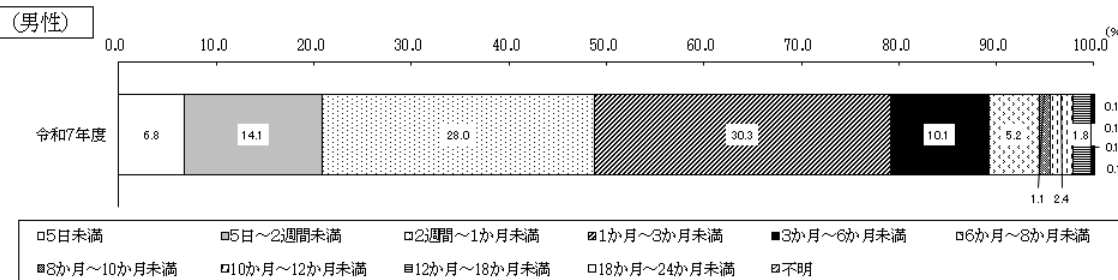
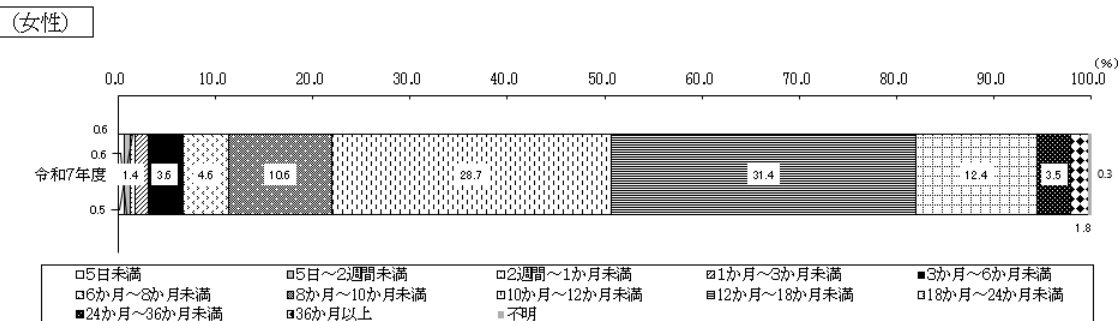
(※2) 平成22年度までは、調査前年度1年間。

育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業（※1）を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※2）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

2 育児休業の取得期間 ⇒ 32～33ページ

- 女性は「12か月～18か月未満」が31.4%と最も高く、6か月以上が9割超となっている。
- 男性は「1か月～3か月未満」が30.3%と最も高く、2週間～3か月未満が約6割となっている。

取得期間別育児休業後復職者割合



※「育児休業復職者」は、調査前年度1年間に育児休業（産後パパ育休を含む。）を終了し、復職した者をいう。
 (注) 令和5年度までは、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

育児休業取得期間の状況

【女性】 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
令和7年度	0.6	0.6	0.5	1.4	3.6	4.6	10.6	28.7	31.4	12.4	3.5	1.8
	1.2%							93.0%				

(参考) 令和3年度と令和5年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
	0.5%							95.3%				
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6
	0.6%							92.5%				

【男性】 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
令和7年度	6.8	14.1	28.0	30.3	10.1	5.2	1.1	2.4	1.8	0.1	0.1	0.1
	20.9%		58.3%					10.8%				

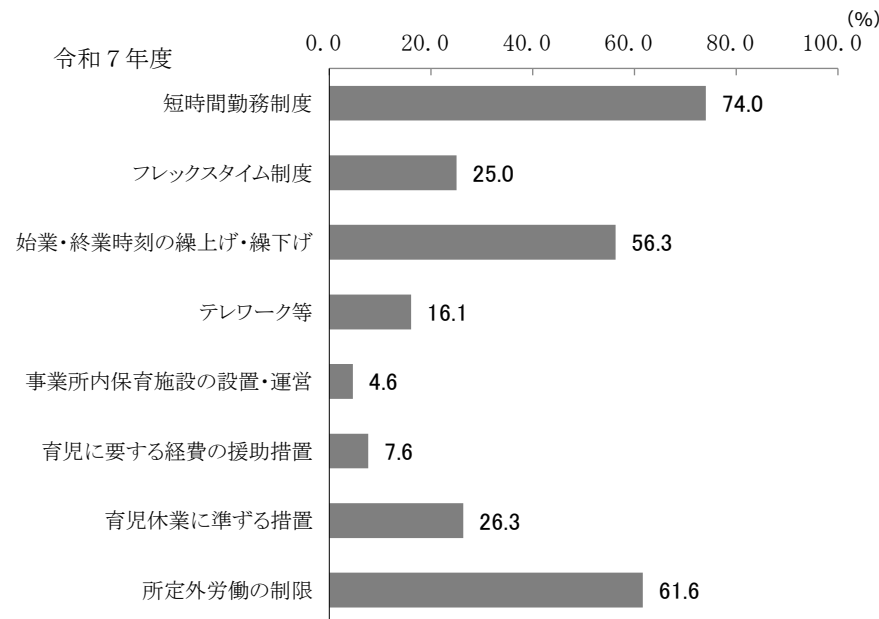
(参考) 令和3年度と令和5年度は、延べ人数で集計したため、単純比較できない。

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
	51.5%		37.7%					5.5%				
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-
	37.7%		48.4%					6.4%				

3 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項 ⇒ 34～36ページ

- 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置については、令和7年度から子の年齢を「3歳未満」と「3歳以降」に分けて調査を実施した。
- 3歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」74.0%、「所定外労働の制限」61.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」56.3%の順で多くなっている。
- 3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」59.4%、「所定外労働の制限」51.6%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」50.7%の順で多くなっている。

3歳までの子の育児のための所定労働時間の短縮措置等の
各制度の有無別事業所割合（複数回答）



3歳以降の子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等の各制度の有無別事業所割合
（複数回答）

