



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

秘



ひと、暮らし、
みらいのために

厚生労働省

平成25年度雇用均等基本調査(企業票)

(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 貴企業の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
 - この調査は、**企業を調査単位**としております。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含めた**企業全体の雇用管理**について記入してください。
 - この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
 - 特にことわりのない限り、**平成25年10月1日現在**の状況を記入してください。
 - 記入の終わった調査票は、**平成25年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
 - 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び、○で囲んでください。**
ただし、回答欄が問2のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
- 人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、雇用均等基本調査実施事務局(03-3464-5031)までご連絡ください。

I 企業の属性に関する事項

貴社の常用労働者数 (注1) (平成25年10月1日現在)		主な事業内容 又は主要製品	労働組合の有無	
男	女 計		有	無
	うち女性			
人	人			
うち正社員・正職員(注2)	うち正社員・正職員		1	2
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ② 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成25年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

(注2) 正社員・正職員とは、企業において正社員・正職員とする者をいいます。

【記入の際の注意事項】

(注3)「管理職等」について

- ①この調査でいう「管理職等」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。
- ② 部長・課長等の役職名を採用していない場合や、次長等役職欄にない職については、貴社の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

【記載例】

問1で、課長相当職がない企業において、部長相当職と係長相当職のみ管理職数を記入した例です。この場合、部長相当職における女性割合が1割未満なので、問3で女性管理職が少ない理由をお答えください。

役職	登用状況等	役職に就いている人数	
		男女計	(うち女性)
役員		8 人	2 人
部長相当職		20 人	0 人
課長相当職		- 人	- 人
係長相当職		60 人	30 人

II 女性の雇用管理に関する事項

問1～問3については、正社員・正職員についてご記入ください。

1 昇進について

問1 貴社の管理職等(注3)についてそれぞれの役職に就いている人数及びそのうち女性の人数は何人ですか。該当する役職がない場合は「－」、該当する役職があっても該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

役職	登用状況等	役職に就いている人数	
		男女計	(うち女性)
役員		人	人
部長相当職		人	人
課長相当職		人	人
係長相当職		人	人

問2 女性の管理職への登用を促進するために、どのようなことに取り組んでいますか。(1～11については該当するものすべてを○で囲んでください。)

目標人数や目標比率の設定	1
候補者の把握と計画的な育成	2
役職への登用試験についての女性への受験奨励	3
高度な教育訓練について女性への受講奨励	4
女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施	5
転勤を役職登用条件とすることについての見直し	6
役職登用に必要な職務経験の計画的付与	7
ロールモデルとなる女性役職者の育成や周知	8
出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し	9
管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発(研修など)	10
その他	11
特になし	12

問1で、女性が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職が1つでもある企業のみ、お答えください。

問3 女性が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職があるのはどのような理由からですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいないため	1
将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいないため	2
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職するため	3
全国転勤があるため	4
時間外労働が多い、又は深夜業があるため	5
家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられないため	6
仕事がハードで女性には無理であるため	7
女性が希望しないため	8
上司・同僚・部下となる男性や、顧客が女性管理職を希望しないため	9
その他	10

【記入の際の注意事項】

(注4) 本調査において、「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。

性別にかかわらず男女均等に人材育成、人事考課等を行っていても、固定的な性別の役割分担意識や過去の経緯から

- ・営業職に女性はほとんどいない
- ・課長以上の管理職は男性が大半を占めている 等

男女労働者の間に事実上の格差が生じている場合があります。

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律(以下「男女雇用機会均等法」という。)上の性差別を禁止した規定を遵守するだけでは、こうした格差は解消できません。

単に女性を「優遇」するためのものではなく、こうした状況を「是正」するための取組全般を指します。

男女雇用機会均等法第14条では、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

具体的な企業の取組策は、大きく次の2つに分けて考えることができます。

- 女性のみを対象とする・女性を有利に取扱う取組
従来の取扱い等により女性に現実に生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うもの。
(例：女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用
女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用
女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
等)
- 男女両方を対象として行う取組
男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるもの。
(例：法律を上回る育児・介護休業制度など両立支援制度を整備し、制度の活用を促進
労働時間の短縮
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)
女性が満たしにくい募集、採用、配置、昇進基準(転勤要件等)を見直す
働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等の設置)等

具体的な取組事例については、6頁の間6の取組事項を参照してください。

(注5) ①「必要な理由」で選択しなかった事項であっても、②「効果があったと思われる事項」に該当するものがあれば、○をつけてください。

問4以降は、正社員・正職員以外の常用労働者も含めてご記入ください。

2 ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)について

問4 貴社では、ポジティブ・アクション(注4)に取り組んでいますか。該当する番号を1つ○で囲んでください。

取り組んでいる		1	→ 問5と問6にお答えください。
取り組んでいない	以前は取り組んでいた	2	→ 問5にお答えください。
	今後、取り組むこととしている	3	→ 問5と問6にお答えください。
	今のところ取り組む予定はない	4	→ 問7にお答えください。

問5は、問4で1～3に○をつけた企業のみお答えください。

問5 社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であると考えるのは、どのような理由からですか。
回答欄①から該当する番号をすべて○で囲んでください。

また、現在取り組んでいる企業(問4で1に○をつけた企業)、以前取り組んでいた企業(問4で2に○をつけた企業)は、実際にポジティブ・アクションの効果があったと考えるものについて、回答欄②から該当する番号をすべて○で囲んでください。

	①必要な理由	②効果があったと思われる事項(注5)
女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	1	1
男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため	2	2
働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため	3	3
職場全体としてのモラル(やる気)の向上に資するため	4	4
顧客ニーズに的確に対応するため	5	5
企業イメージの向上を図るため	6	6
労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	7	7
男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため	8	8
労働力人口の減少が見込まれているため	9	-
社会的趨勢であり、法律で規定されているため	10	-
その他	11	9

問6は、問4で1又は3に○をつけた企業のみお答えください。

問6 ポジティブ・アクションとしてどのようなことに取り組んだり、取り組むこととしていますか。

取組状況について事項ごとに該当する番号を○で囲んでください。

	番号	取組事項	取組状況	行っている	行っていない	
					今後、行う予定有	無
現状分析策定・	①	企業内の推進体制の整備(女性の能力発揮に関する担当部局を定める、担当者・責任者を選任する等)		1	2	3
	②	女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析		1	2	3
	③	女性の能力発揮のための計画の策定		1	2	3
女性の取組	④	女性がいらない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用		1	2	3
	⑤	女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用		1	2	3
	⑥	女性がいらない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施		1	2	3
男女とも対象の取組	⑦	中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う		1	2	3
	⑧	人事考課基準を明確に定める(性別により評価することがないように)		1	2	3
	⑨	働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等を設置する等)		1	2	3
	⑩	仕事と家庭との両立のための制度(法律を上回る)を整備し、制度の活用を促進		1	2	3
	⑪	女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準(転勤要件など)を見直す		1	2	3
	⑫	職場環境・風土の改善(男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等)		1	2	3
	⑬	パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施		1	2	3
	⑭	出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度(教育訓練を含む)、能力評価制度等の導入(注6)		1	2	3
その他	⑮	その他		1	2	3

(注6)「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度、能力評価制度等」とは、出産や育児等で一定期間の休業を取得することにより昇進・昇格等の時期が遅れることがあっても、中長期的には昇進・昇格等での差を取り戻すことが可能な人事管理制度等をいいます。

例えば、

- ・休業等が昇進上の不利益とならないよう、昇進要件で休業等を開始した直前の評価結果を反映する人事考課制度
- ・休業等で昇格が遅れたことがあっても、直近の人事評価が高く、所属組織から推薦された者を審査の上で昇格させるリカバリー人事制度
- ・休業等の期間が評価基準の要素である在籍年数に算定されず、結果として休業等利用者の昇格に不利益が生じていた人事評価基準の見直し
- ・昇級時の在籍年数要件を廃止、緩和
- ・キャリアアップのための教育訓練の実施 など

問7は、問4で4に○をつけた企業のみ、お答えください。

問7 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。

該当する番号をすべて○で囲んでください。「11 その他」を選んだ場合は、具体的理由をお答えください。

経営者(トップ)の意識が伴わない	1
業績に直接反映しないため	2
男女にかかわらず人材を育成しているため	3
既に女性は十分に活躍していると思うため	4
ポジティブ・アクションの手法がわからない	5
コストがかかる	6
女性が少ないあるいは全くいない	7
女性の意識が伴わない	8
男性からの理解が得られない	9
中間管理職や現場管理職の意識が伴わない	10
その他(具体的理由) []	11

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、10月31日(木)までにご返送下さい。

お忙しいところ、調査にご協力いただきましてありがとうございました。



ポジティブ・アクション普及促進のための
シンボルマーク「きらら」