



政府統計

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。

秘



ひと、くらし、
みらいのために

厚生労働省

平成26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、統計作成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26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26年11月28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（03-5272-6668）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26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	うち女性		有	無
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26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) 本調査において、新規学卒者は採用者のうち、専門学校、専修学校卒業者を除いてお答えください。

(注4) 本調査において、「ポジティブ・アクション」とは、

男女労働者の間に事実上生じている差を解消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。

男女にかかわらず人材育成、人事考課等を行っていても、

- ・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。

こうした格差を解消するために、例えば、次のような取組を行うことがポジティブ・アクションです。

【ポジティブ・アクションの例】

- 女性がい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
- 女性の応募を促すために、会社案内などで社内で活躍している女性を積極的に紹介
- 女性がい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登用
- 女性がい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
- 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
- 性別により評価することがないように人事考課基準を明確に定める
- 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)
- 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
- 男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等職場環境・風土の改善
- 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
- 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
- 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)
- 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
- 女性の能力発揮のための計画の策定

等

問1～2については、正社員・正職員についてご記入ください。

1 採用について

問1 貴社では、平成26年春に新規学卒者(注3)を採用しましたか。
採用結果について、採用区分ごとに該当する採用人数をご記入ください。
該当がない場合は、「0」を記入してください。

採用区分		採用状況	平成26年春に採用した 新規学卒者数	
			男女計	うち女性
新規学卒者	四年制大学卒 (大学院卒を含む)	事務・営業系	人	人
		技術系	人	人
	短大・高専卒	事務・営業系	人	人
		技術系	人	人
	高校卒	事務・営業系	人	人
		技術系	人	人

問2 問1の各採用区分のうち1つでも女性が0の採用区分があった企業のみ、お答えください。
貴社で、女性が0人の採用区分があった理由は何ですか。該当する番号をすべて○で囲んでください。

女性の応募がなかった	1
女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった	2
女性の応募はあったが、採用前に辞退された	3
重量物の取扱い等の危険有害業務で女性の就労が禁止されている職種があった	4
その他	5

問3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3 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	4頁の問5にお答えください。 → 4頁の問4と問5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
	今後、取り組むこととしている		3
	今のところ取り組む予定はない		4

問4は、問3で4に○をつけた企業のみ、お答えください。

**問4 貴社がポジティブ・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。「9 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)の意識が伴わないため	1
業績に直接反映しないため	2
既に女性は十分に活躍していると思うため	3
ポジティブ・アクションの手法がわからないため	4
コストがかかるため	5
女性の意識が伴わないため	6
男性からの理解が得られないため	7
中間管理職や現場管理職の意識が伴わないため	8
その他(具体的理由) []	9

※「女性が少ない又はいない場合」や「男女を平等に取り扱っているが現に管理職に占める女性割合等に大きな男女間格差が見られる場合」等には、ポジティブ・アクションとして、女性が少ない又はいない職務について女性を積極的に採用する、女性が少ない役職について女性を積極的に登用する等の取組を行うことが考えられます(2頁(注4)参照)。

すべての企業がお答えください。

**問5 貴社において、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていることは何ですか。
該当する番号をすべて○で囲んでください。**

※ 現在、「ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)」に取り組んでいない企業においても、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えることについてお答えください。

女性の継続就業(育児休業などからの職場復帰など)に関する支援	1
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組	2
女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与	3
メンター(後輩から相談を受け、その問題の解消に向けてサポートする人物)制度の導入及びロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の育成	4
セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	5
中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	6
公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	7
採用、昇進、配置における女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和	8
男女均等なOJT(職務中に行う訓練等)及びOff-JT(職務外で行う社員研修等)における人材育成の機会を男女同等に与えること	9
転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めることや転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮	10
その他	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、11月28日(金)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」