

# 第1章 調査の概要

## 第1節 調査の内容

### 1 調査の目的

この調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握することを目的とする。

平成22年度は、男女雇用機会均等法に基づく企業における女性の採用、女性の活躍の推進状況等の雇用管理状況及び事業所における育児休業制度の規定、運用状況等について調査を行った。

### 2 調査の範囲

#### (1) 地域

日本国全域

#### (2) 産業

日本標準産業分類（平成19年11月改定）による次に掲げる産業とした。

ア 鉱業，採石業，砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業，郵便業

キ 卸売業，小売業

ク 金融業，保険業

ケ 不動産業，物品賃貸業

コ 学術研究，専門・技術サービス業

サ 宿泊業，飲食サービス業

シ 生活関連サービス業，娯楽業〈家事サービス業を除く。〉

ス 教育，学習支援業

セ 医療，福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉

#### (3) 調査対象

##### ① 企業調査

上記(2)の産業に属し、常用労働者10人以上を雇用している民間企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出した5,953企業。

##### ② 事業所調査

上記(2)の産業に属し、常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから、産業・規模別に層化して抽出した5,794事業所。

### 3 調査事項

#### (1) 企業調査

##### ① 企業の属性に関する事項

- ア 企業の名称及び所在地
- イ 主な事業内容又は主要製品
- ウ 常用労働者数
- エ 労働組合の有無

##### ② 女性の雇用管理に関する事項

- ア 採用について
  - ・新規学卒者の採用状況
  - ・男性のみ採用の理由
- イ コース別雇用管理について
  - ・コース別雇用管理制度の導入状況
  - ・コース別雇用管理制度がある企業の新規学卒者の採用状況
  - ・コース転換制度の有無
  - ・コース別雇用管理制度の見直し状況
- ウ ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）について
  - ・ポジティブ・アクションの推進状況
  - ・ポジティブ・アクションに取り組まない理由
  - ・女性の活躍を推進する上での問題点

#### (2) 事業所調査

##### ① 事業所の属性に関する事項

- ア 事業所の名称及び所在地
- イ 主な事業内容又は主要製品
- ウ 常用労働者数
- エ 労働組合の有無

##### ② 育児休業制度等に関する事項

- ア 育児休業制度
  - ・育児休業制度の規定の有無
  - ・育児休業制度の内容
  - ・育児休業中及び休業後の労働条件等の取扱い
  - ・育児休業制度の利用状況
- イ 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況
  - ・育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の内容
  - ・育児のための所定労働時間の短縮措置等の最長取得期間
  - ・育児のための所定労働時間の短縮措置等の利用状況
  - ・短時間勤務制度の短縮後の1日の所定労働時間
  - ・短時間勤務制度の適用除外としている業務について講じている代替措置
- ウ 短時間正社員制度
  - ・短時間正社員制度の有無

#### 4 調査の対象期日

原則として、平成 22 年 10 月 1 日現在とした。ただし、制度の利用者数等に関する事項については、次のとおりとした。

- (1) 出産者数（又は配偶者が出産した者の数）：平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日
- (2) 平成 21 年 4 月 1 日～平成 22 年 3 月 31 日までの間の子出産者（又は配偶者が出産した者）のうちの育児休業開始者数

#### 5 調査の実施期間

平成 22 年 12 月 10 日から 12 月 28 日までとした。

#### 6 調査機関

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 — 民間事業者 — 報告者

#### 7 調査の方法

##### (1) 調査票

「平成 22 年度雇用均等基本調査（企業票）」及び「平成 22 年度雇用均等基本調査（事業所票）」により行った。

##### (2) 調査票の配付

調査票は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局から調査対象企業・事業所へ郵送した。

##### (3) 調査票の回収

調査対象企業・事業所において記入した後、直接、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課に返送した。

#### 8 有効回答数、有効回答率

企業調査：有効回答数は 3,861、有効回答率は 64.9%であった。

事業所調査：有効回答数は 3,955、有効回答率は 68.3%であった。

### 第 2 節 標本設計

#### 1 母集団について

##### (1) 調査の範囲

全国の 16 大産業に属する常用労働者 10 人以上を雇用している民営企業及び常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所。

##### (2) 母集団数

企業調査：約 40 万企業 事業所調査：約 150 万事業所

##### (3) サンプルフレーム

平成 18 年事業所・企業統計調査により把握された企業・事業所名簿

## 2 標本設計

### (1) 抽出方法

企業・事業所を産業・規模別に層化し、一定精度を確保しつつ抽出する、層化無作為抽出法としている。

### (2) 目標精度及び標本数

目標精度は、産業大分類の規模別に、次の計算式を用いて、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ企業・事業所数の全企業・事業所に対する割合が50%のときの標準誤差が概ね5%以内になるように設定した。

標本数は、企業・事業所をそれぞれ約6,000ずつ抽出した。

$$V^2 = \frac{N - n}{N - 1} \cdot \frac{P(1 - P)}{n}$$

$V$  = 標準誤差                       $N$  = 母集団事業所数  
 $n$  = 調査対象事業所数             $P$  = 特定の属性をもつ事業所の割合 (= 0.5)

### (3) 達成精度

企業調査及び事業所調査の産業別・事業所規模別の達成精度は次の表のとおりである。

表1 ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業割合の標準誤差

(単位：%)

分類	推計値	標準誤差
<b>【産業大分類】</b>		
鉱業，採石業，砂利採取業	12.8	9.5
建設業	16.0	3.7
製造業	20.3	3.6
電気・ガス・熱供給・水道業	24.5	6.0
情報通信業	36.2	4.4
運輸業，郵便業	18.3	3.8
卸売業，小売業	20.3	3.7
金融業，保険業	36.7	4.0
不動産業，物品賃貸業	31.9	5.3
学術研究，専門・技術サービス業	32.6	5.1
宿泊業，飲食サービス業	24.6	4.5
生活関連サービス業，娯楽業	38.2	5.5
教育，学習支援業	36.1	5.8
医療，福祉	34.4	5.4
複合サービス事業	—	—
サービス業（他に分類されないもの）	19.6	4.0

<b>【企業規模】</b>		
5,000人以上	74.9	3.6
1,000～4,999人	49.2	3.3
300～999人	45.2	3.0
100～299人	31.9	2.8
30～99人	25.5	2.6
10～29人	18.0	2.6

表2 育児休業制度の規定がある事業所割合の標準誤差

(単位：%)

分類	推計値	標準誤差
<b>【産業大分類】</b>		
鉱業，採石業，砂利採取業	62.3	5.3
建設業	49.1	3.7
製造業	63.1	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業	96.0	1.2
情報通信業	77.9	3.0
運輸業，郵便業	77.8	2.9
卸売業，小売業	63.6	2.8
金融業，保険業	97.9	0.9
不動産業，物品賃貸業	76.7	3.4
学術研究，専門・技術サービス業	64.4	3.2
宿泊業，飲食サービス業	63.0	4.2
生活関連サービス業，娯楽業	65.6	4.0
教育，学習支援業	82.4	2.3
医療，福祉	77.1	2.4
複合サービス事業	98.6	0.7
サービス業（他に分類されないもの）	75.2	3.0
<b>【事業所規模】</b>		
500人以上	100	0.0
100～499人	97.6	0.5
30～99人	88.1	1.0
5～29人	63.3	1.5

### 第3節 用語の説明

#### (1) 常用労働者

以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいう。

- 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22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、移籍出向を問わない。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く。）。

#### (2) 有期契約労働者

3か月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

#### (3) 出産者

平成21年4月1日から平成22年3月31日までの1年間に出産（妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含む。）した者をいう。

#### (4) 育児休業者

(3)の出産者及び配偶者が出産した者のうち、平成22年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

### 第4節 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、標本調査であるため、母集団に復元後、算出した構成比を調査結果として表章している。
- (2) 構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。
- (3) 統計表中、「0.0」、「0.00」は集計した数値が表章単位に満たないものである。
- (4) 統計表中、左横に「\*」を付した数値は、構成比の分母となるサンプル数が少ない（事業所数では2以下、労働者数では9以下）ため、結果の利用には注意を要する。
- (5) 統計表中、該当する数値が存在しない場合、「-」で表示した。
- (6) 調査対象産業のうち、生活関連サービス業、娯楽業は家事サービス業を、サービス業（他に分類されないもの）は、外国公務を除く。

## 【参考】

# 育児・介護休業法の概要

※下線部は、平成 21 年 6 月の法改正により改正された部分である。なお、施行日は平成 22 年 6 月 30 日（ただし、4，5，6 については、常時 100 人以下の労働者を雇用する事業主は平成 24 年 7 月 1 日）である。

## 1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が 1 歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間に 1 年間）の間（子が 1 歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が 1 歳 6 か月に達するまで）、育児休業をすることができる。

## 2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族 1 人につき、常時介護を必要とする状態に至るごとに 1 回、通算して 93 日まで、介護休業をすることができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となる。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が 1 年以上であること
- ② 子が 1 歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が 1 歳に達する日から 1 年を経過する日までに雇用関係が終了することが申出時点において明らかである者を除く）

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象となる。

## 3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

## 4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が 1 人であれば年に 5 日まで、2 人以上であれば年 10 日まで、介護のために、休暇を取得することができる。

## 5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

事業主は、常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を講じなければならない。

（ 短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、  
介護費用の援助措置 ）

## 6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

## 7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

## 8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は常時介護を必要とする状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

## 9 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。（※4～8については、今回の法改正により追加）

## 10 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。