

企業調査結果概要

1 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

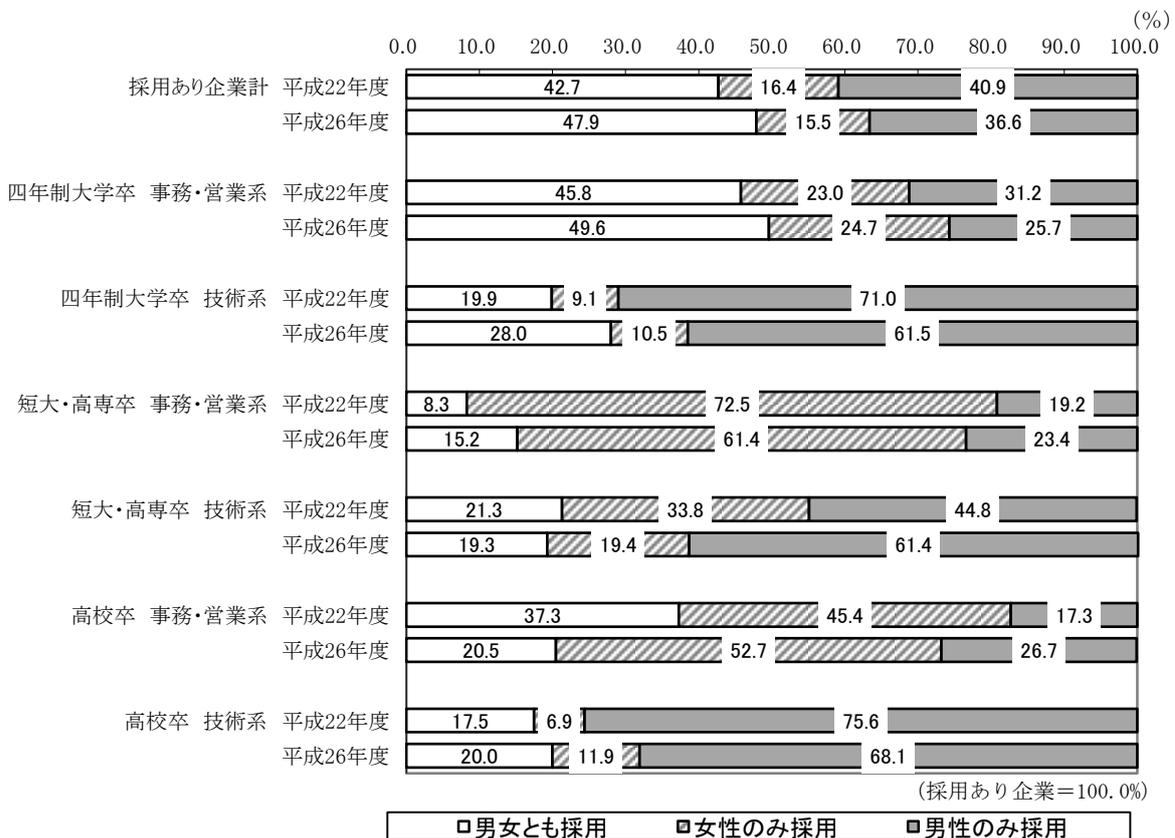
平成26年春卒業の新規学卒者を採用した常用労働者30人以上の企業割合は39.8%と、前回の平成22年度調査の33.5%を6.3ポイント上回った。

採用を行った企業についてみると、「四年制大学卒（大学院卒を含む）」の「事務・営業系」では、「男女とも採用」した企業の割合が49.6%（平成22年度45.8%）と前回調査に比べ3.8ポイント上昇し最も高く、次いで「男性のみ採用」が25.7%（同31.2%）となっている。一方、「技術系」では「男性のみ採用」が61.5%（同71.0%）と前回調査に比べ9.5ポイント低下したものの最も高く、次いで「男女とも採用」が28.0%（同19.9%）と、8.1ポイント上昇した。

「短大・高専卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が61.4%（同72.5%）と前回調査と比べ11.1ポイント低下し、「男女とも採用」した企業の割合が15.2%（同8.3%）と6.9ポイント上昇した。また、「技術系」は「男性のみ採用」が最も高く61.4%（同44.8%）と、16.6ポイント上昇した。

「高校卒」の「事務・営業系」は、「女性のみ採用」が52.7%（同45.4%）で最も高く、前回調査と比べ7.3ポイント上昇し、次いで「男女とも採用」した企業の割合が20.5%（同37.3%）と16.8ポイント低下した。また、「技術系」では、「男性のみ採用」が最も高かったが、68.1%（同75.6%）と7.5ポイント低下し、次いで「男女とも採用」が20.0%（同17.5%）と2.5ポイント上昇した（図1、付属統計表第1表）。

図1 採用区分、採用状況別企業割合

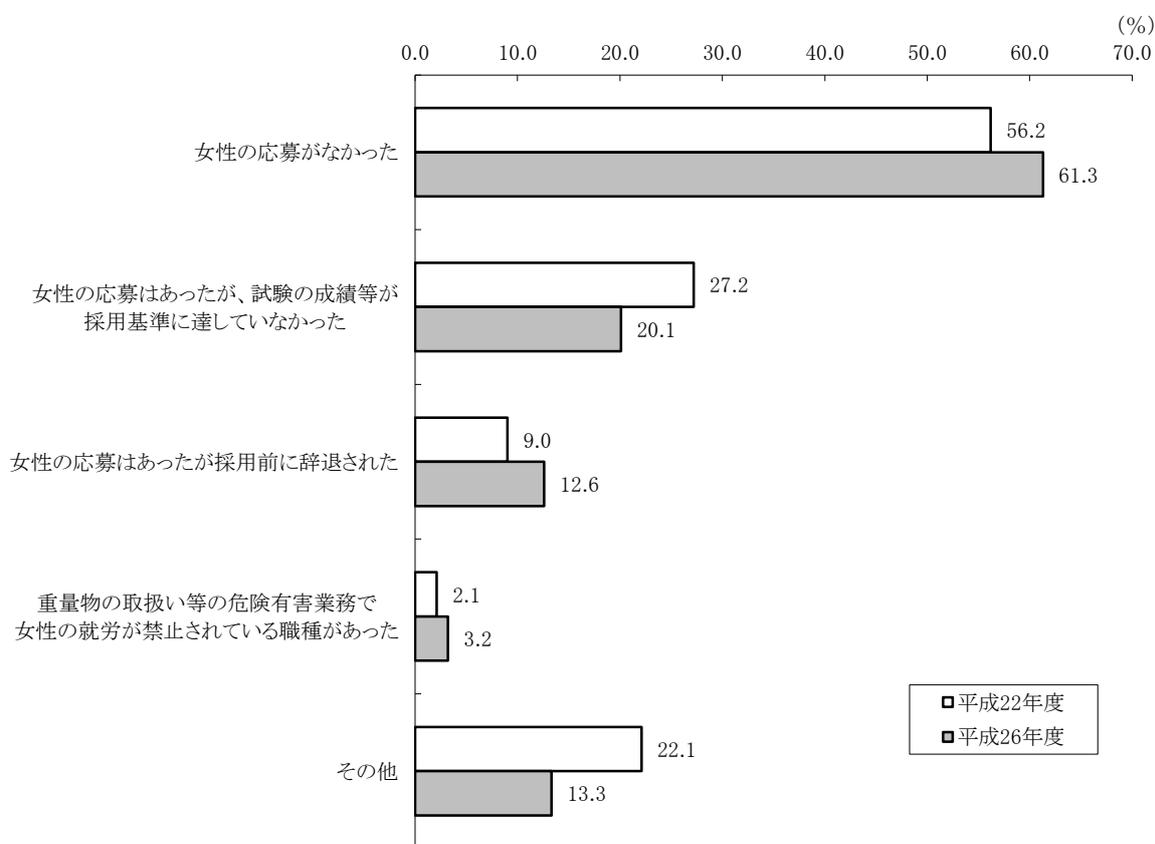


(2) 男性のみ採用の理由

男性のみ採用した採用区分があった企業が、男性のみ採用した理由（複数回答）については、「女性の応募がなかった」とする企業割合が61.3%（平成22年度56.2%）と最も高かった。次いで「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」が20.1%（同27.2%）、「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が12.6%（同9.0%）の順となっている（図2）。

規模別にみると、「女性の応募がなかった」は規模による差はあまりみられないが、「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」は、1,000～4,999人規模で42.1%と最も高く、次いで、5,000人以上規模で29.8%、300～999人規模で28.8%と規模が大きな企業で高くなる傾向がみられる（付属統計表第2表）。

図2 男性のみ採用の理由別企業割合（複数回答）



(男性のみ採用の区分があった企業=100.0%)

2 女性の活躍の推進状況について

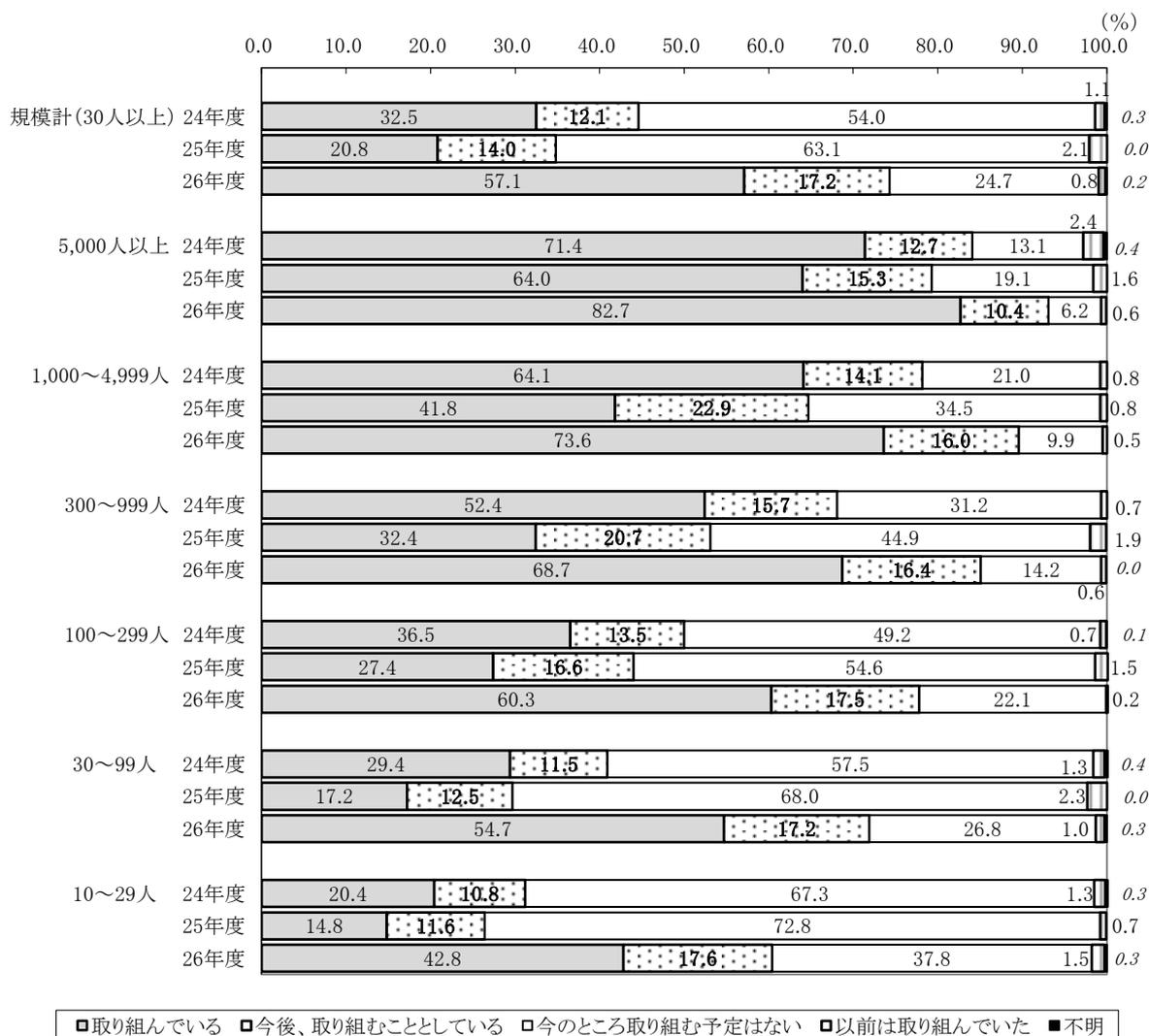
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として、企業が自主的かつ積極的に行う取組（ポジティブ・アクション）について、「取り組んでいる」常用労働者30人以上の企業割合は57.1%（平成25年度20.8%）、「今後、取り組むこととしている」は17.2%（同14.0%）、「今のところ取り組む予定はない」は24.7%（同63.1%）であった。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で82.7%（同64.0%）、1,000～4,999人規模で73.6%（同41.8%）、300～999人規模で68.7%（同32.4%）、100～299人規模で60.3%（同27.4%）、30～99人規模で54.7%（同17.2%）、10～29人規模で42.8%（同14.8%）となっている。

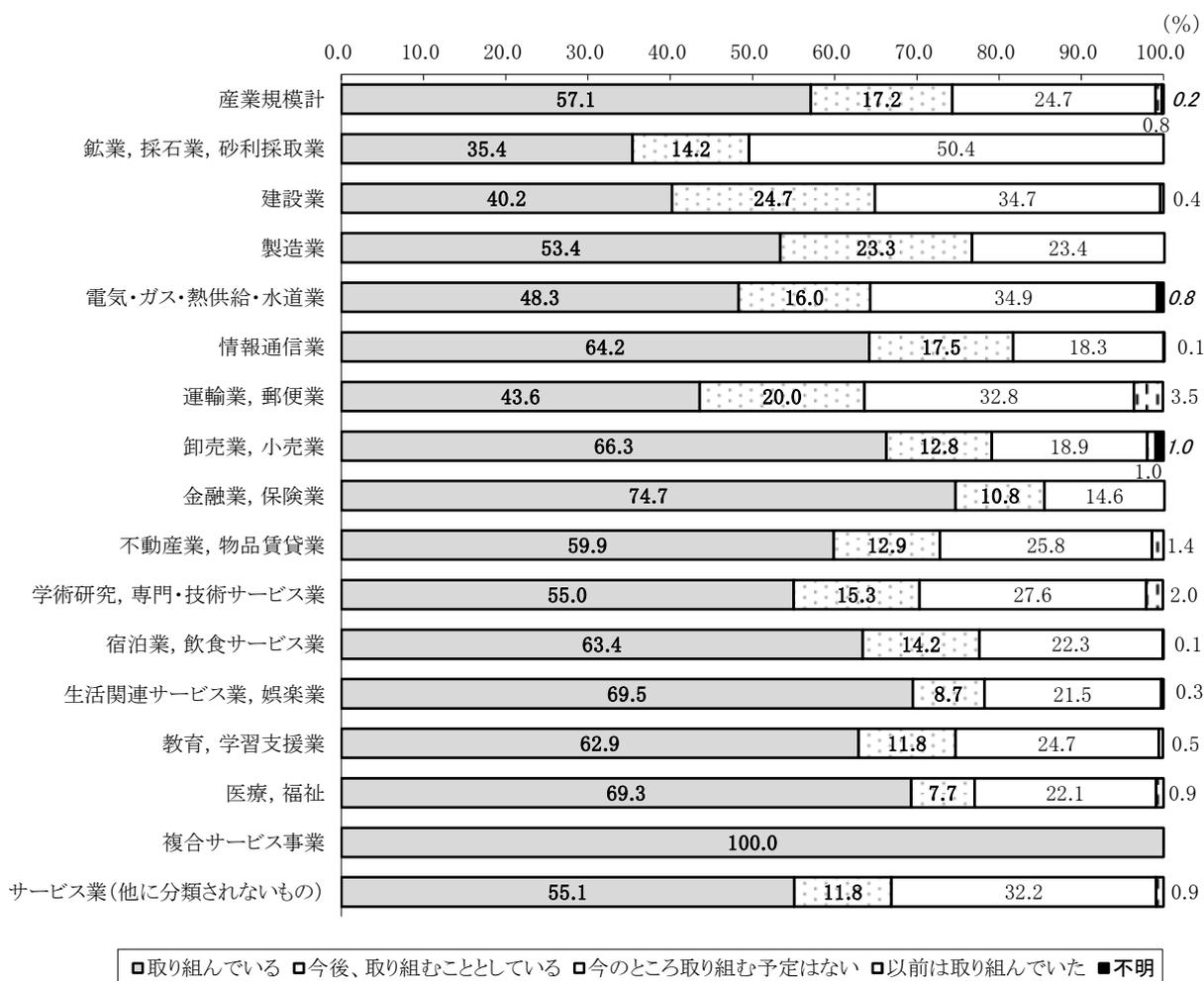
また、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は、規模が小さい企業ほどその割合が高く、10～29人規模で37.8%、30～99人規模で26.8%、100～299人規模で22.1%、300～999人規模で14.2%、1,000～4,999人規模で9.9%、5,000人以上規模で6.2%であった（図3、付属統計表第3表）。

図3 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



次に、「取り組んでいる」企業割合を産業別にみると、複合サービス事業が100%と最も高く、次いで金融業、保険業が74.7%、生活関連サービス業、娯楽業が69.5%、医療、福祉が69.3%となっている（図4）。

図4 産業別ポジティブ・アクションの取組状況

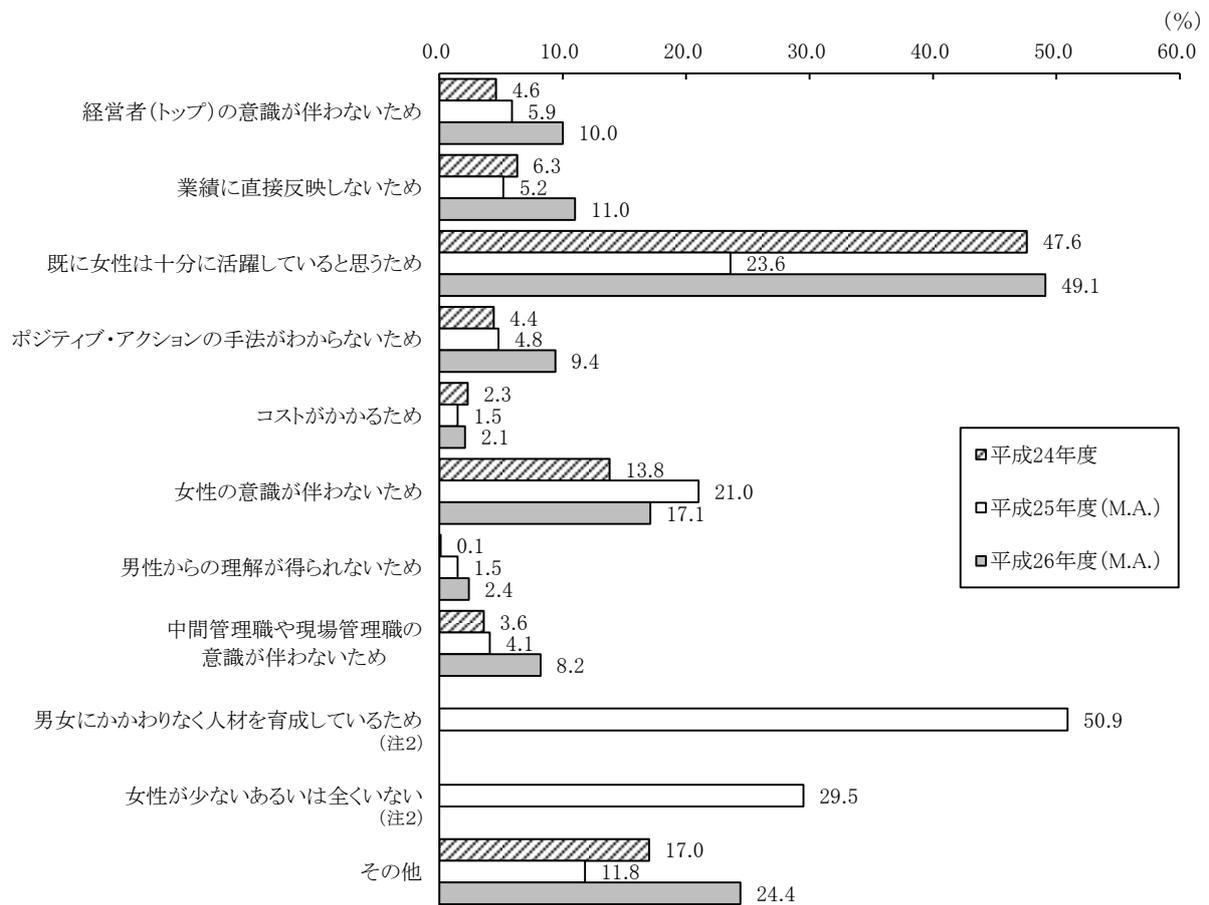


注) 常用労働者数 30 人以上の集計値 (付属統計表第 4 表は、常用労働者数 10 人以上の集計値)。

(2) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由（複数回答）としては、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」が49.1%と最も高く、次いで「女性の意識が伴わないため」17.1%、「業務に直接反映しないため」11.0%の順となっている（図5, 付属統計表第4表）。

図5 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（複数回答）（注1）



(ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」企業=100.0%)

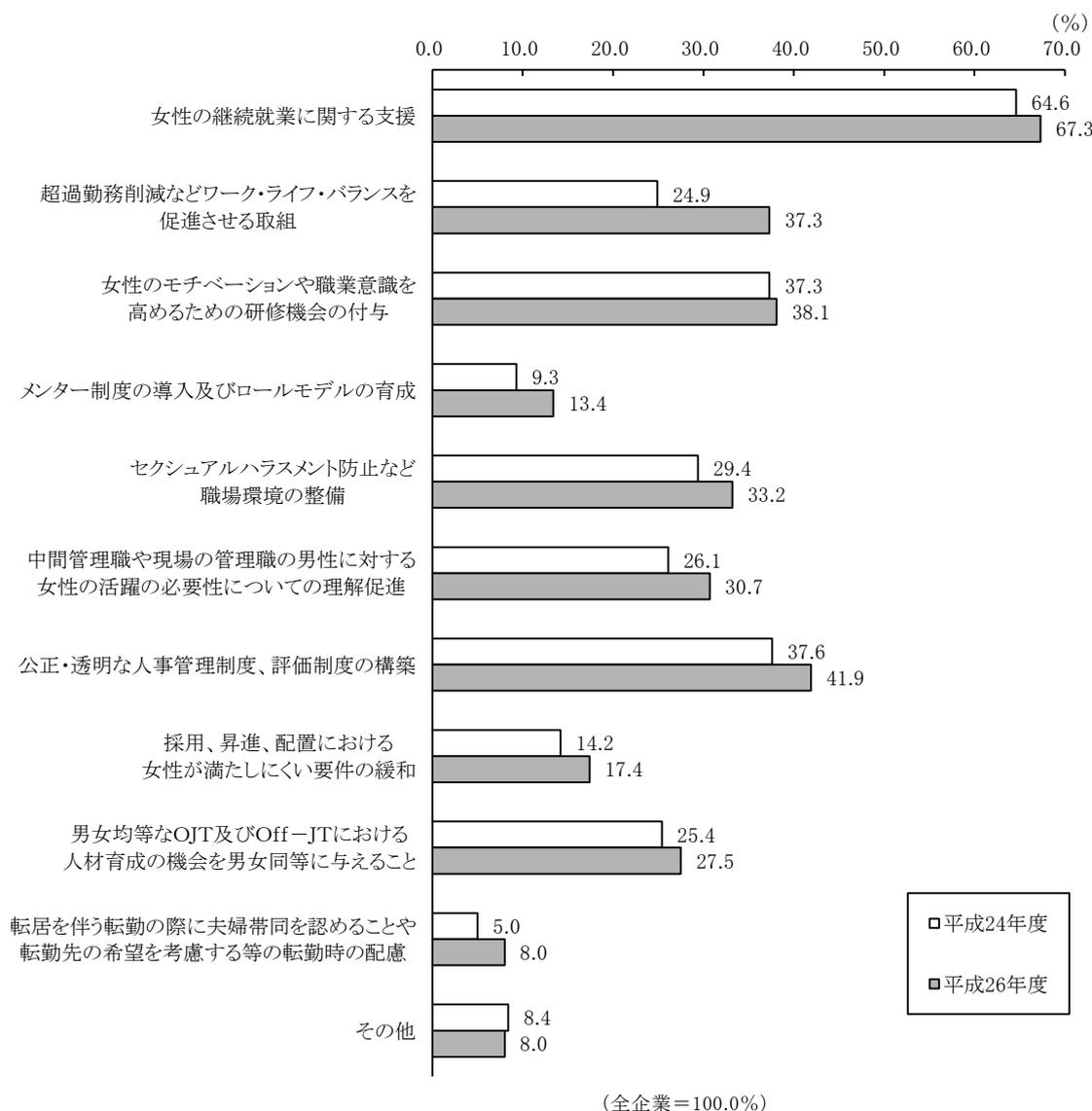
注1) 平成25年度以降は複数回答とした。

注2) 平成25年度調査のみの選択肢。

(3) 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事項

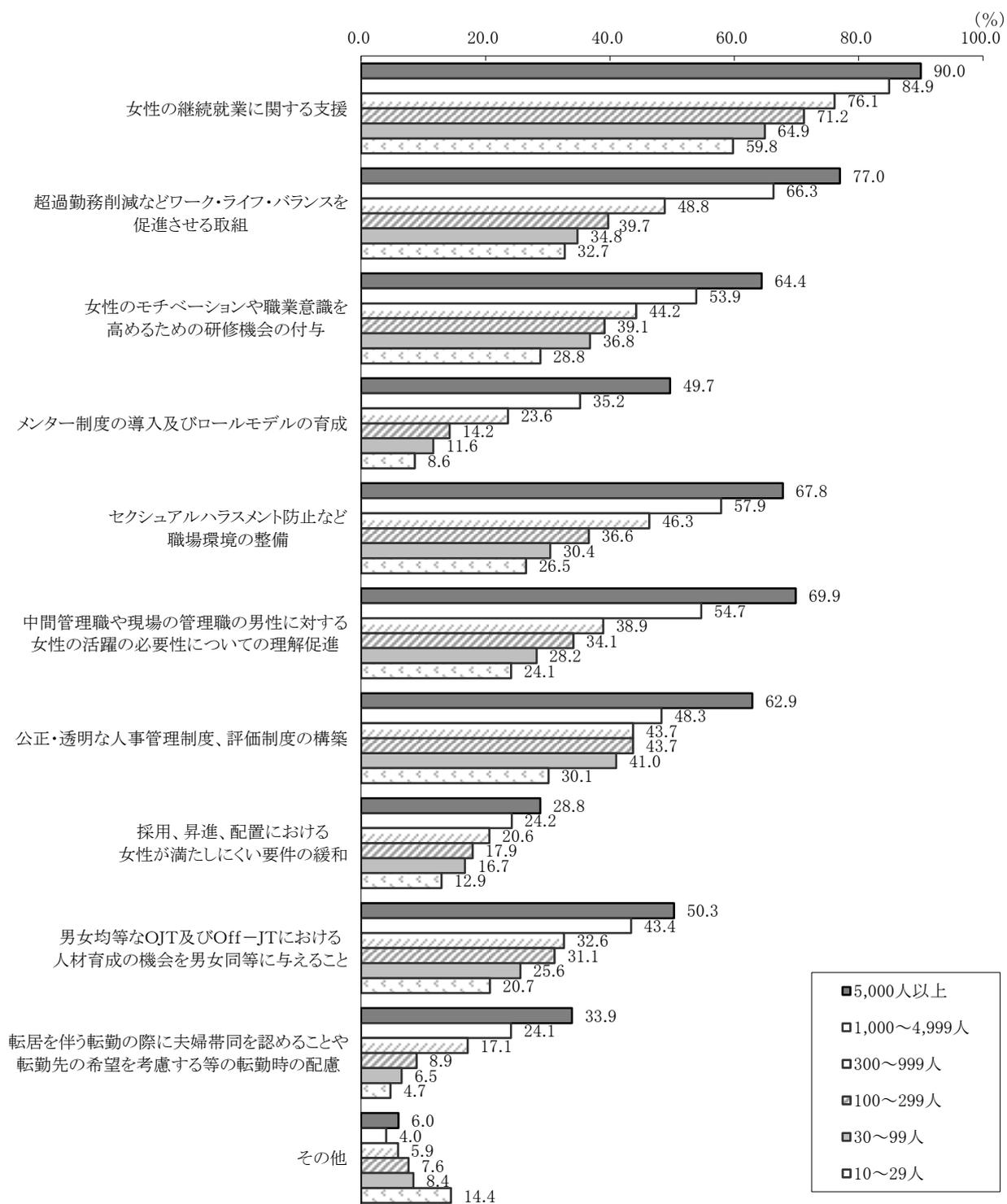
女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていること（複数回答）をみると、「女性の継続就業に関する支援」とする企業割合が67.3%（平成24年度64.6%）と最も高く、次いで「公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築」が41.9%（同37.6%）、「女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与」が38.1%（同37.3%）の順となっている。また、「超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組」は、前回調査（24.9%）と比べて12.4ポイント上昇し、37.3%となった（図6, 付属統計表第5表）。

図6 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事項別企業割合（複数回答）



規模別にみると、いずれの取組も規模が大きくなるほど、必要と考えている割合が高くなる傾向にある。特に、「女性の継続就業に関する支援」は、最も規模の小さい10～29人規模の企業でも59.8%が必要と考えている（図7、付属統計表第5表）。

図7 規模別、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事項別企業割合
(複数回答)



(全企業=100.0%)