

令和 4 年度

雇用均等基本調査結果のポイント（概要）

厚生労働省

雇用環境・均等局雇用機会均等課

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4年10月1日現在の状況について、令和4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3,096企業から有効回答を得た。有効回答率は51.6%。

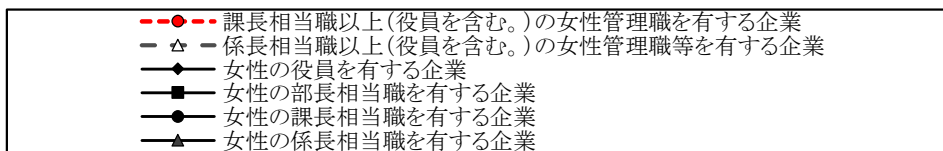
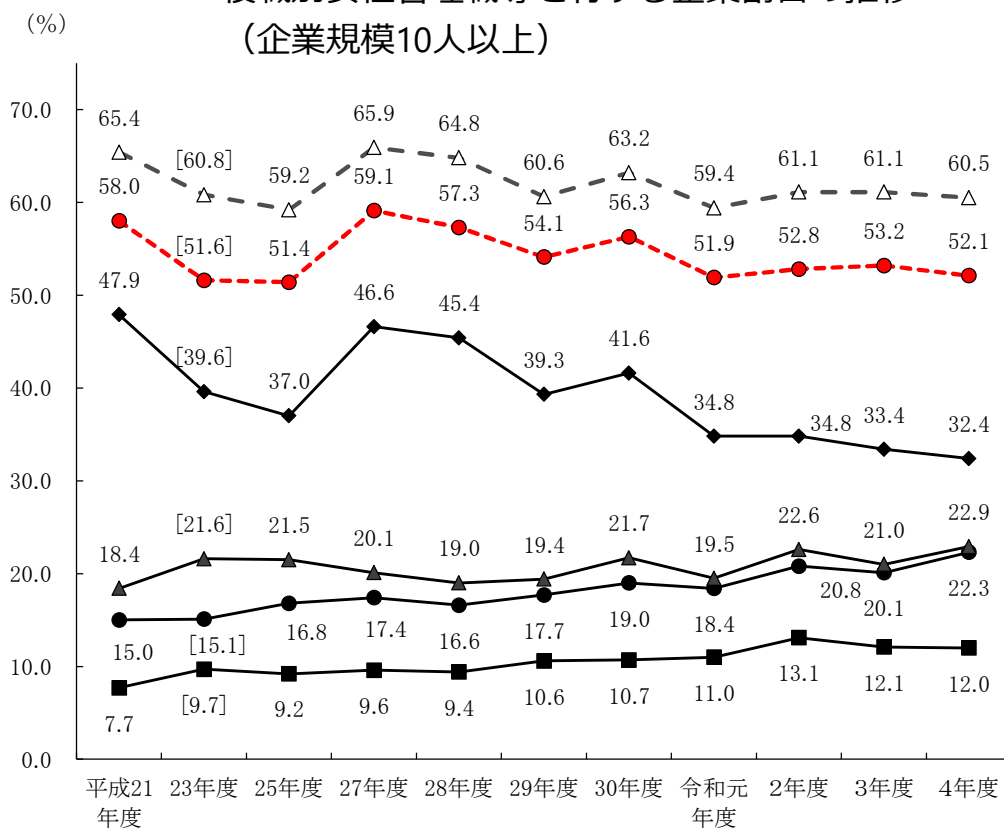
「事業所調査」は常用労働者を5人以上雇用している全国の民営事業所から無作為抽出した6,300事業所であり、うち3,339事業所から有効回答を得た。有効回答率は53.0%。

# 【企業調査】

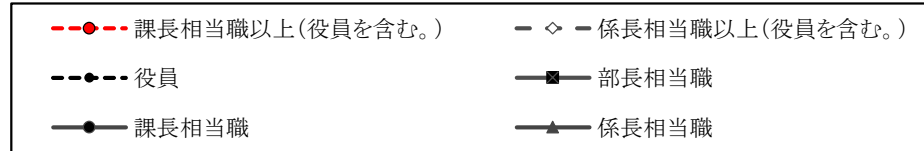
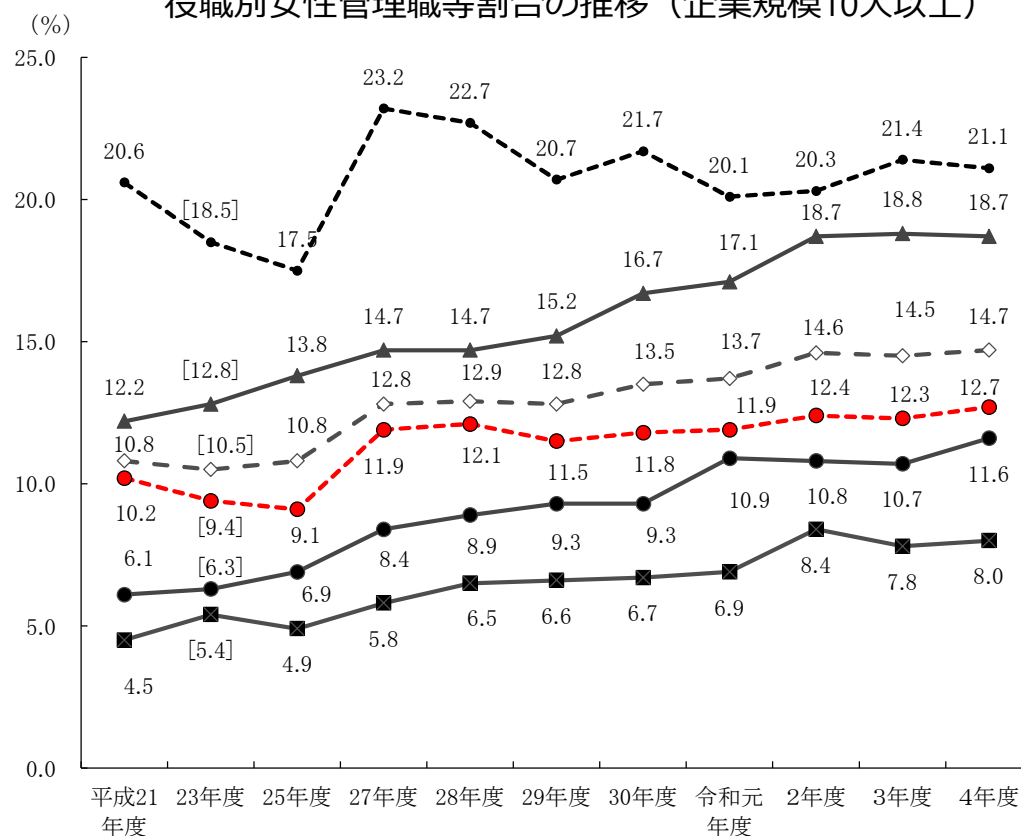
## 1 女性管理職等を有する企業割合、管理職等に占める女性割合 ⇒ 7、8ページ

- 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12.0%、課長相当職ありの企業は22.3%、係長相当職ありの企業は22.9%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12.7%となっている。これを役職別にみると、部長相当職では8.0%、課長相当職では11.6%、係長相当職では18.7%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)



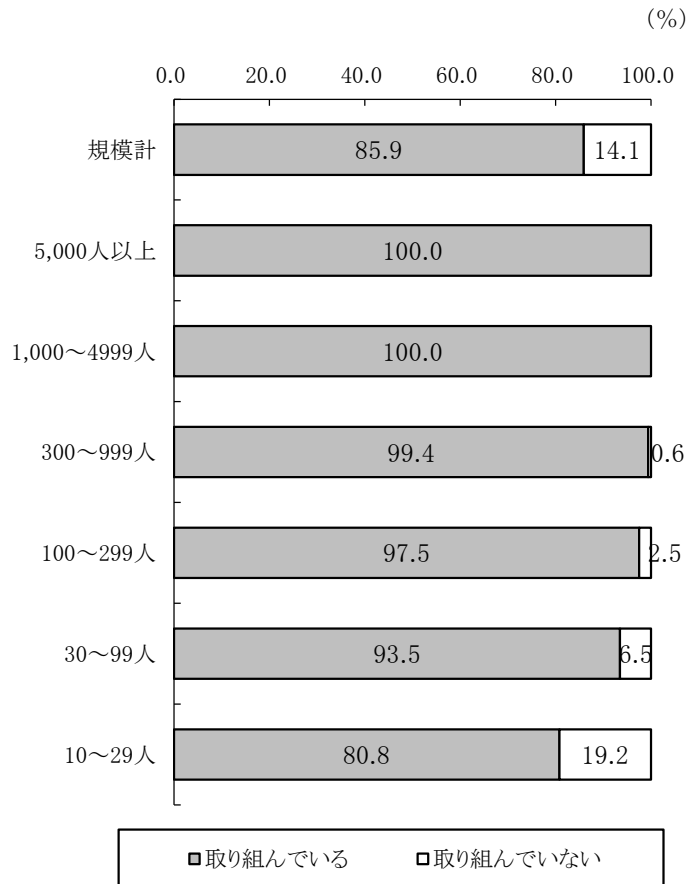
役職別女性管理職等割合の推移 (企業規模10人以上)



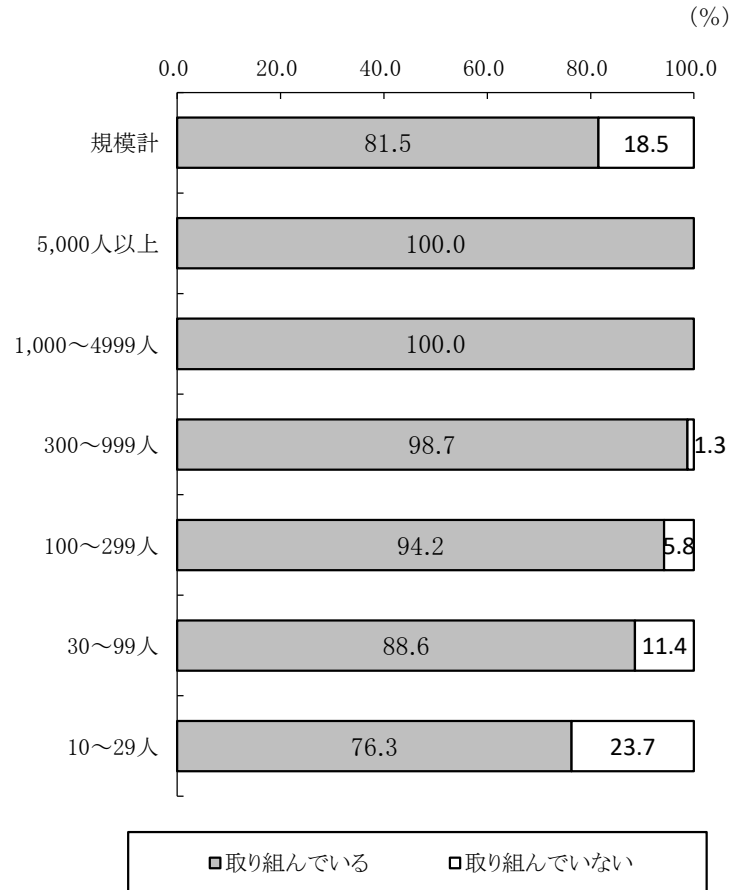
## 2 ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合 ⇒ 11ページ

各ハラスメント防止対策に取り組んでいる企業割合は、セクシュアルハラスメント防止対策が85.9%（令和3年度78.5%）、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策が81.5%（同69.1%）、パワーハラスメント防止対策が84.4%（同75.3%）となっている。

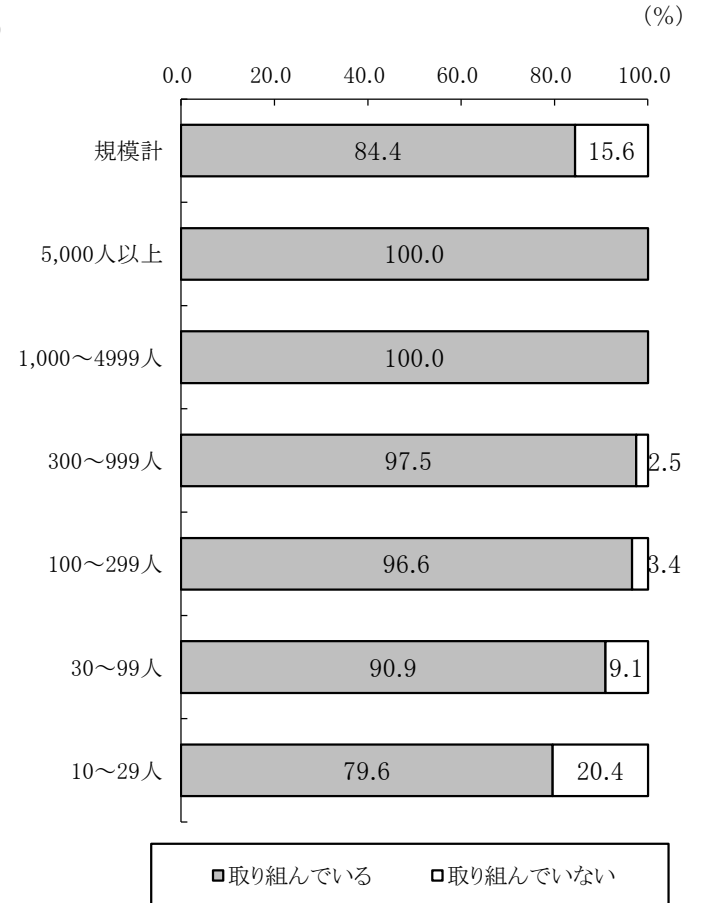
セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

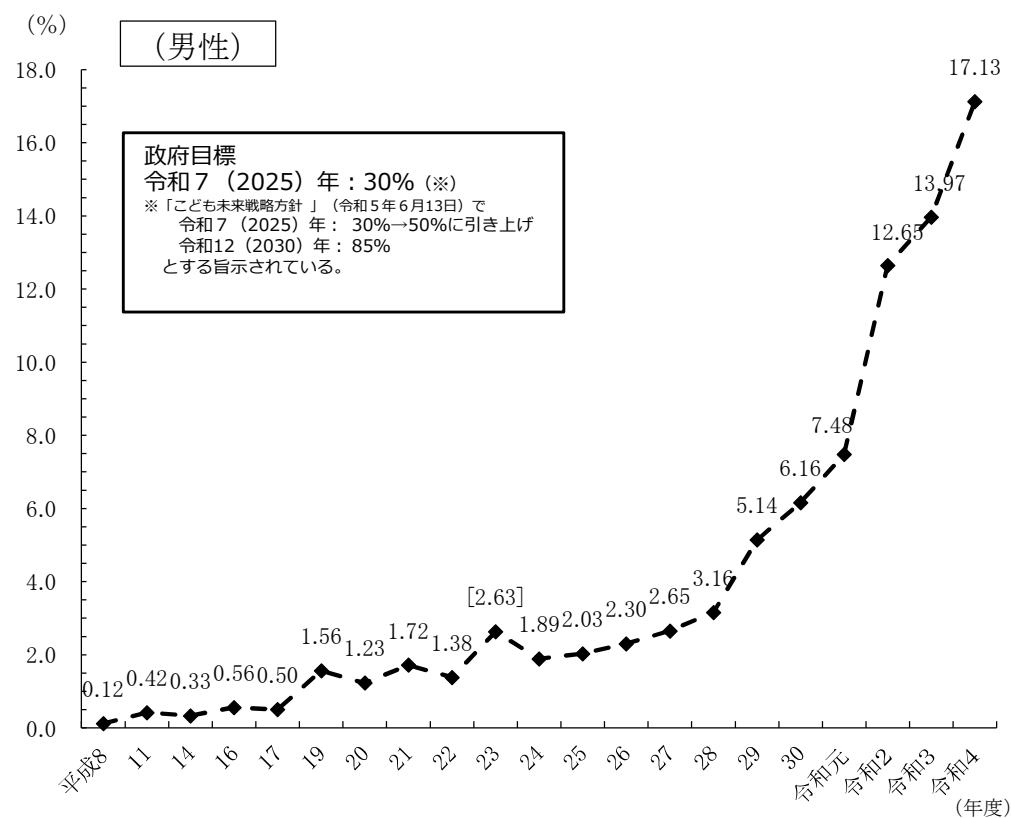
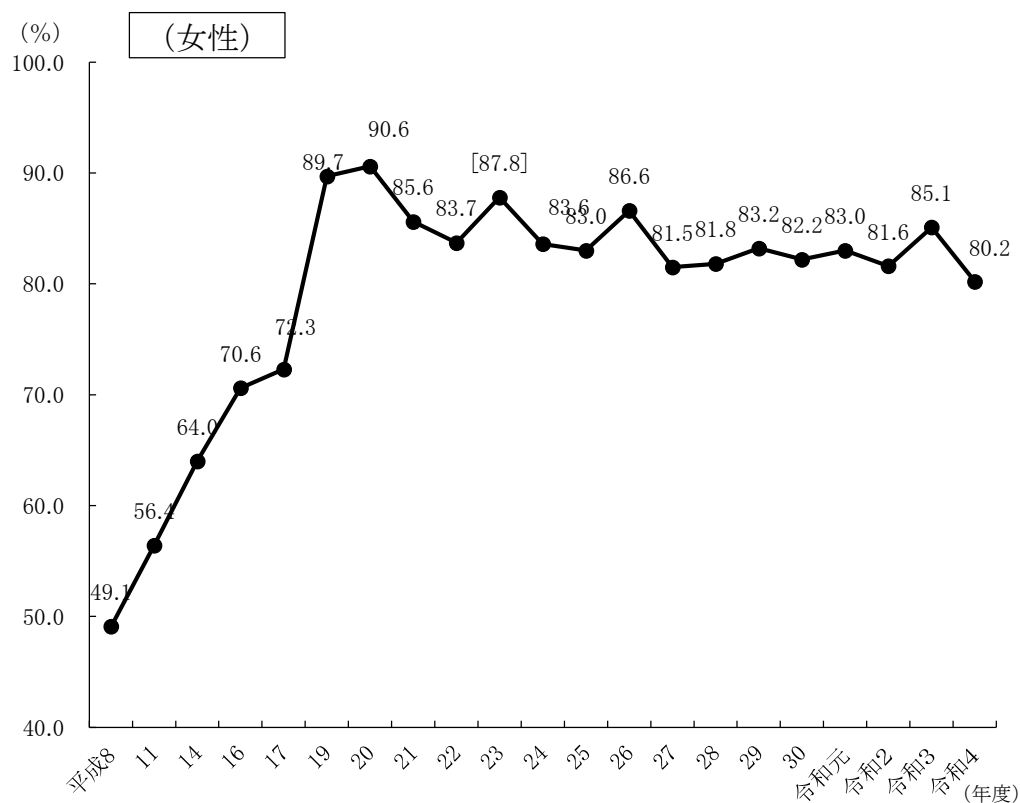


# 【事業所調査】

## 1 育児休業取得者割合 ⇒ 17ページ

- 令和2年10月1日から令和3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4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80.2%と、前回調査より4.9ポイント低下した。
- 令和2年10月1日から令和3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4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17.13%と、前回調査より3.16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。

# 【事業所調査】

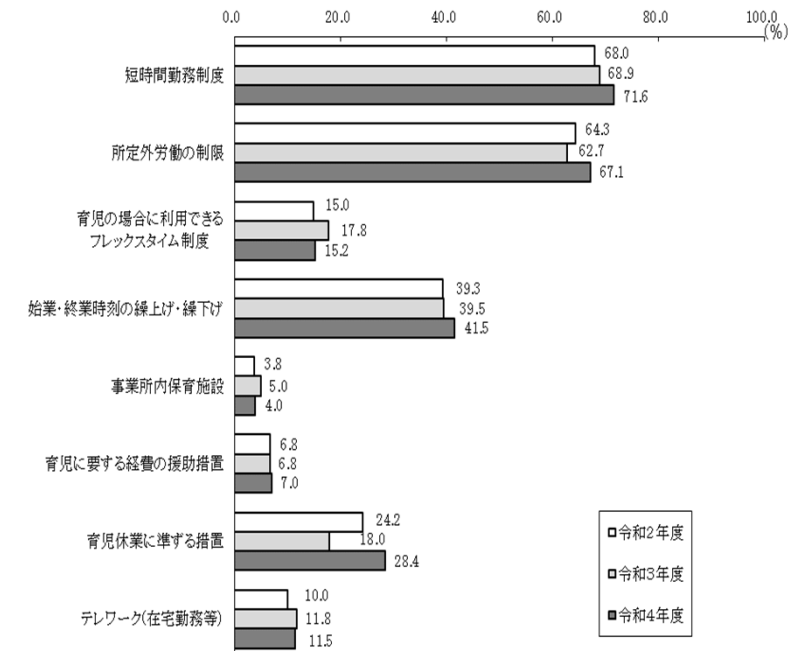
## 2 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況 ⇒ 19ページ

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は77.5%（令和3年度73.2%）となっている。最長利用可能期間は「3歳未満」が38.1%（同38.1%）と最も高くなっている。各種制度の導入状況（複数回答）をみると「短時間勤務制度」71.6%（同68.9%）、「所定外労働の制限」67.1%（同62.7%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」41.5%（同39.5%）の順で多くなっている。

表3 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
令和2年度	100.0	73.4 (100.0)	28.7 (39.1)	3.7 (5.1)	15.8 (21.6)	5.7 (7.7)	4.0 (5.5)	15.4 (21.0)	41.0 (55.8)	26.0	0.5
令和3年度	100.0	73.2 (100.0)	27.9 (38.1)	4.7 (6.4)	16.1 (22.0)	5.9 (8.0)	4.4 (6.0)	14.3 (19.5)	40.7 (55.5)	26.8	-
令和4年度	100.0	77.5 (100.0)	29.5 (38.1)	4.7 (6.1)	15.3 (19.8)	5.1 (6.6)	5.0 (6.5)	17.8 (23.0)	43.3 (55.8)	22.3	0.2

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況

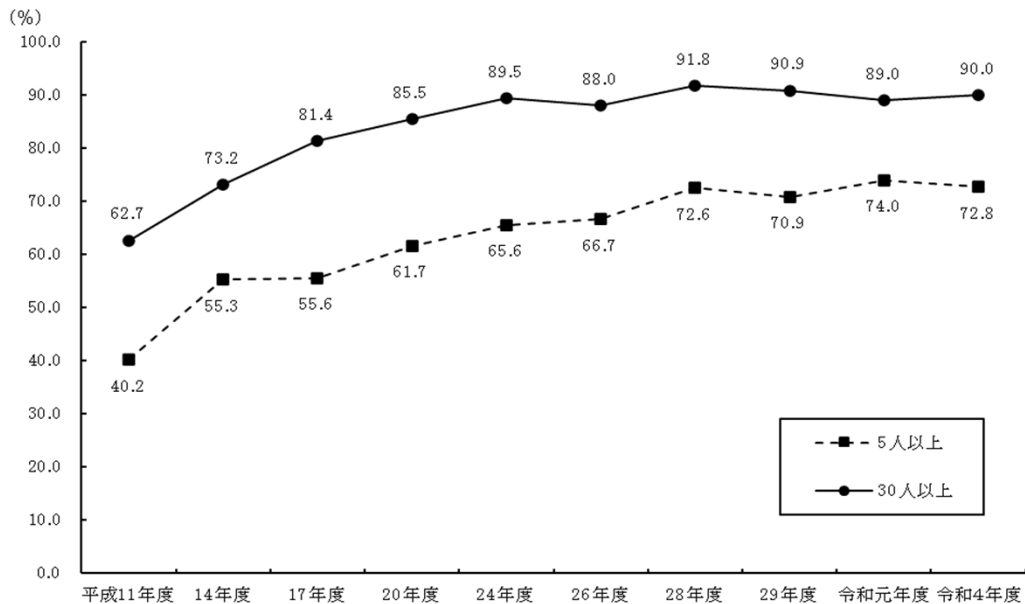


# 【事業所調査】

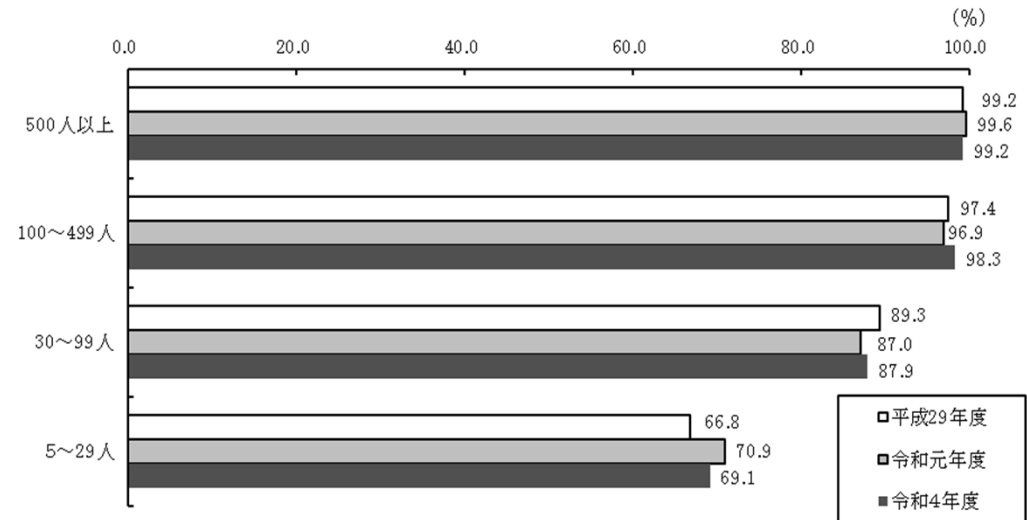
## 3 介護休業制度の規定状況 ⇒ 25ページ

介護休業制度の規定がある事業所の割合は事業所規模5人以上では72.8%（令和元年度74.0%）、うち事業所規模30人以上では90.0%（同89.0%）となっている。規模別にみると、500人以上で99.2%、100人～499人で98.3%で規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

介護休業制度の規定あり事業所割合の推移



事業所規模別介護休業制度の規定あり事業所割合



## 4 介護のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況及び内容 ⇒ 29ページ

介護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」62.1%（平成29年度61.6%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」32.2%（同33.6%）の順で多くなっている。最長利用可能期間は、「短時間勤務制度」では「3年」が44.7%、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では「3年未満」が43.4%と最も高くなっている。

介護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）

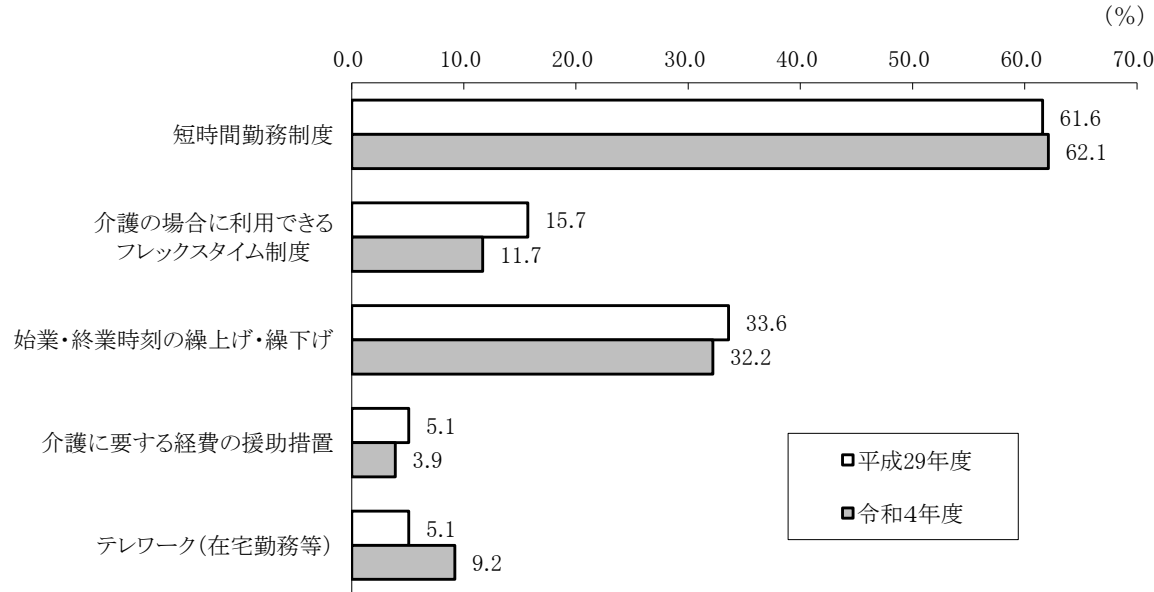


表 14 介護のための所定労働時間の短縮措置の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

制度	事業所計	制度あり	最長利用可能期間				
			3年未満	3年	3年を超え5年未満	5年を超える期間	
短時間勤務制度	令和4年度	100.0	62.1 (100.0)	(44.1)	(44.7)	(1.1)	(10.0)
介護の場合に利用できるフレックスタイム制度	令和4年度	100.0	11.7 (100.0)	(40.1)	(21.4)	(0.9)	(37.5)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	令和4年度	100.0	32.2 (100.0)	(43.4)	(32.4)	(1.2)	(22.9)
介護に要する経費の援助措置	令和4年度	100.0	3.9 (100.0)	(46.9)	(11.7)	(1.3)	(40.2)
テレワーク(在宅勤務等)	令和4年度	100.0	9.2 (100.0)	(25.7)	(9.2)	(1.5)	(63.6)



## 5 母性健康管理制度の規定状況 ⇒ 34ページ

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（妊産婦の通院休暇）の規定がある事業所の割合は57.0%（平成30年度43.2%）、妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所の割合は47.9%（同38.5%）、通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や捕食をとるための休憩に関する措置（妊娠中の休憩に関する措置）の規定がある事業所の割合は49.0%（同37.4%）となっている。

表21 妊産婦の通院休暇の規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容							規定なし	不明
		規定あり	1日単位	半日単位	時間単位	必要に応じて	その他			
平成30年度	100.0	43.2 (100.0)	(20.2)	(8.5)	(18.6)	(48.5)	(4.1)	53.4	3.4	
令和4年度	100.0	57.0 (100.0)	(20.4)	(6.1)	(20.5)	(50.5)	(2.5)	42.8	0.1	

表23 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明
		規定あり	時差通勤	勤務時間の短縮	通勤手段や通勤経路の変更	その他		
平成30年度	100.0	38.5 (100.0)	(72.9)	(75.4)	(19.1)	(22.5)	58.0	3.5
令和4年度	100.0	47.9 (100.0)	(74.9)	(76.6)	(18.8)	(20.8)	52.0	0.1

表25 妊娠中の休憩に関する措置の規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明
		規定あり	休憩時間の延長	休憩回数の増加	休憩時間帯の変更	必要に応じた休憩		
平成30年度	100.0	37.4 (100.0)	(57.4)	(57.5)	(19.1)	(55.4)	59.2	3.5
令和4年度	100.0	49.0 (100.0)	(55.9)	(56.6)	(19.5)	(58.8)	50.9	0.1

表27 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の有無、内容別事業所割合

	事業所計	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明
		規定あり	作業の制限	勤務時間の短縮	休業	その他		
平成30年度	100.0	45.7 (100.0)	(68.2)	(79.7)	(69.0)	(19.3)	51.4	2.9
令和4年度	100.0	53.1 (100.0)	(72.3)	(78.4)	(73.6)	(17.9)	46.7	0.1

## 6 多様な正社員制度の実施状況及び利用状況 ⇒ 37ページ

多様な正社員制度の実施状況は、制度が就業規則等で明文化されている事業所は24.1%で、各制度の状況を見ると「短時間正社員制度」が16.8%、「勤務地限定正社員制度」が15.4%、「職種・職務限定正社員制度」が12.4%となっている。また、各制度の利用状況を見ると「短時間正社員制度」が32.6%、「勤務地限定正社員制度」が44.8%、「職種・職務限定正社員制度」が38.6%となっている。

表 29 多様な正社員制度の規定の実施状況別事業所割合 (%)

	事業所計	勤務できる (制度が就業規則等で 明文化されている)	実施状況 (複数回答)			制度が就業規則等で明文化されていない
			短時間正社員	勤務地限定正社員	職種・職務限定正社員	
令和4年度	100.0	24.1 (100.0)	16.8 (69.7)	15.4 (63.8)	12.4 (51.4)	75.9

表 30 多様な正社員制度の利用状況別事業所割合 (複数回答) (%)

	勤務できる(制度が就業規則等で明文化されている)事業所計	利用者あり	利用状況 (複数回答)			利用者なし	不明	
			男女とも利用者あり	女性のみ利用者あり	男性のみ利用者あり			
令和4年度	短時間正社員	100.0	32.6 (100.0)	5.6 (17.2)	23.7 (72.9)	3.2 (9.9)	67.4	-
	勤務地限定正社員	100.0	44.8 (100.0)	17.9 (39.9)	21.3 (47.6)	5.6 (12.5)	55.2	0.0
	職種・職務限定正社員	100.0	38.6 (100.0)	15.3 (39.6)	17.8 (46.1)	5.5 (14.3)	61.4	0.0

注：「利用者」は、多様な正社員制度の各種制度がある（制度が就業規則等で明文化されている）事業所において、令和3年10月1日から令和4年9月30日までの間に制度を利用した者をいう。