

男女雇用機会均等関係資料

【改訂版】

男女雇用機会均等法等関係資料【改訂版】（目次）

I 働く女性の状況

1. 女性雇用者数の推移	2
2. 規模別女性雇用者数の割合（平成 18 年、22 年）	3
3. 産業別女性雇用者数の割合（平成 18 年、22 年）	4
4. 規模別正規の職員・従業員の女性割合（平成 18 年、22 年）	5
5. 産業別正規の職員・従業員の女性割合（平成 18 年、22 年）	6
6. 女性の年齢階級別労働力率の変化（平成 13 年、18 年、23 年）	7
7. 女性の年齢階級別労働力率の変化（配偶関係別）（平成 13 年、18 年、23 年）	8
8. 女性の就業率の国際比較（2010 年）	9
9. 一般労働者の平均勤続年数の推移	10
9－2. 一般労働者の平均勤続年数（規模別）	11
9－3. 一般労働者の平均勤続年数（産業別）	12
9－4. 一般労働者の平均勤続年数（学歴別）	13

II 意識の変化

1. 男女の固定的性別役割分担意識	15
1－2. 男女の固定的性別役割分担意識（雇用者）	16
2. 女性が職業を持つことについての考え方	17
2－2. 女性が職業を持つことについての考え方（雇用者）	18
3. 職場における男女の地位の平等感	19
3－2. 職場における男女の地位の平等感（雇用者）	20

III 採用

1. 採用区分、採用状況別企業割合（平成 18 年度、22 年度）	22
-----------------------------------	----

2. 規模別新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合（平成 18 年度、22 年度）	23
3. 産業別新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合（平成 18 年度、22 年度）	24
4. 規模別男性のみ採用理由別企業割合（平成 22 年度）（M. A.）	25
5. 産業別男性のみ採用理由別企業割合（平成 22 年度）（M. A.）	26
5－2. 産業・規模、男性のみ採用の理由別企業割合（平成 18 年度）（M. A.）（参考）	27
6. 技術系男性のみ採用理由別企業割合（平成 22 年度）（M. A.）	28

IV 配置・昇進

1. 配置	
① 部門、配置状況別企業割合（平成 15 年度、18 年度、23 年度）	30
2. 昇進	
① 役職別管理職に占める女性割合の推移（企業規模 100 人以上）	31
② 規模別役職者別管理職に占める女性割合（企業規模 100 人以上）（平成 23 年）	32
③ 産業別役職者別管理職に占める女性割合（企業規模 100 人以上）（平成 23 年）	33
④ 役職別女性管理職を有する企業割合の推移	34
⑤ 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合（平成 15 年度、18 年度、23 年度）（M. A.）	35
⑥ 女性管理職割合の国際比較	36

V コース別雇用管理

1. 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合（平成 18 年度、22 年度）	38
2. 産業別コース別雇用管理制度のある企業割合（平成 18 年度、22 年度）	39
3. コース別採用状況別企業割合（平成 18 年度、22 年度）	40
4. 産業・規模別コース別雇用管理制度の見直しをした企業割合（過去 3 年間）（平成 22 年度）	41
5. コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（過去 3 年間）（平成 18 年度、22 年度）（M. A.）	42
6. 産業・規模別コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（過去 3 年間）（平成 22 年度）（M. A.）	43
7. 規模別コース転換制度のある企業割合（平成 18 年度、22 年度）	44

8. 産業別コース転換制度のある企業割合（平成18年度、22年度）	45
-----------------------------------	----

VI ポジティブ・アクション

1. ポジティブ・アクションの取組状況の推移	47
2. 規模別ポジティブ・アクションの取組状況（平成18年度、21年度、23年度）	48
3. 産業別ポジティブ・アクションの取組状況（平成18年度、23年度）	49
4. ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている取組事項別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）（M.A.）	50
5. ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（平成21年度、23年度）（M.A.）	51
6. ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における効果があったと思われる事項別企業割合（平成21年度、23年度）（M.A.）	52
7. ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（平成22年度、23年度）	53
8. 産業・規模別ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（平成23年度）	54
9. 女性の活躍を促進する上での問題別企業割合（平成21年度、23年度）（M.A.）	55
10. 産業・規模別女性の活躍を推進する上での問題別企業割合（平成23年度）（M.A.）	56

VII セクシュアルハラスメント

1. セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）（M.A.）	58
2. 産業・規模別セクシュアルハラスメントに関する周知のための取組内容別企業割合（平成23年度）（M.A.）	59
3. セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）（M.A.）	60
4. セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じる事項別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）（M.A.）	61

VIII 母性健康管理

1. 母性健康管理制度の規定のある事業所割合（平成19年度、21年度）（M.A.）	63
---	----

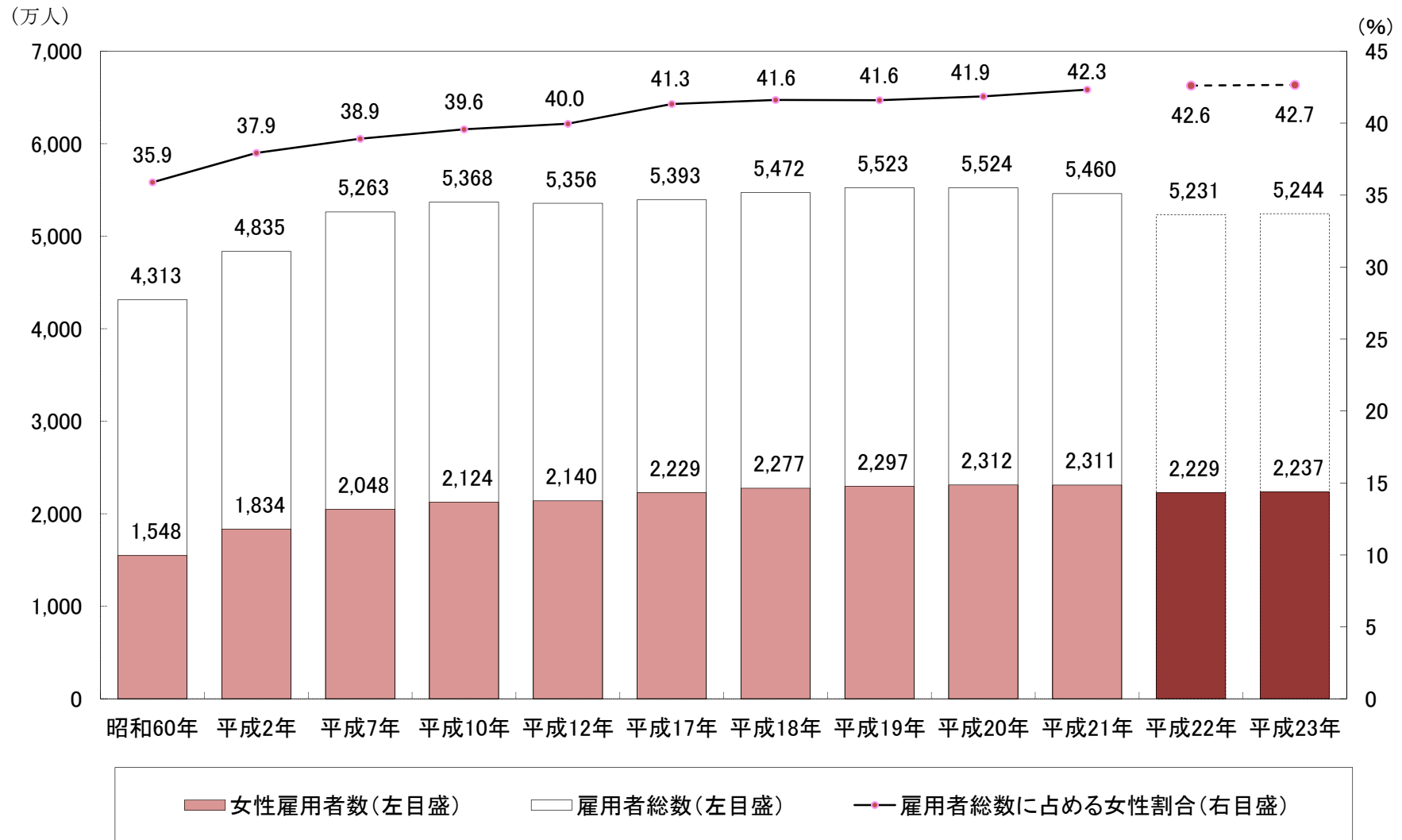
2. 産業・規模別母性健康管理制度の規定のある事業所割合(平成 21 年度)	64
3. 母性保護措置等による不就業期間の取扱い別事業所割合(平成 19 年度)	65

Ⅸ 男女間賃金格差

1. 男女間賃金格差	67
2. 規模別一般労働者の男女間賃金格差(平成 18 年、23 年)	68
3. 産業別一般労働者の男女間賃金格差(事業所規模 10 人以上)(平成 18 年、23 年)	69
3-2. 学歴別一般労働者の男女間賃金格差(事業所規模 10 人以上)(平成 18 年、23 年)	70
3-3. 男女間賃金格差の要因(平成 23 年)	71

I 働く女性の状況

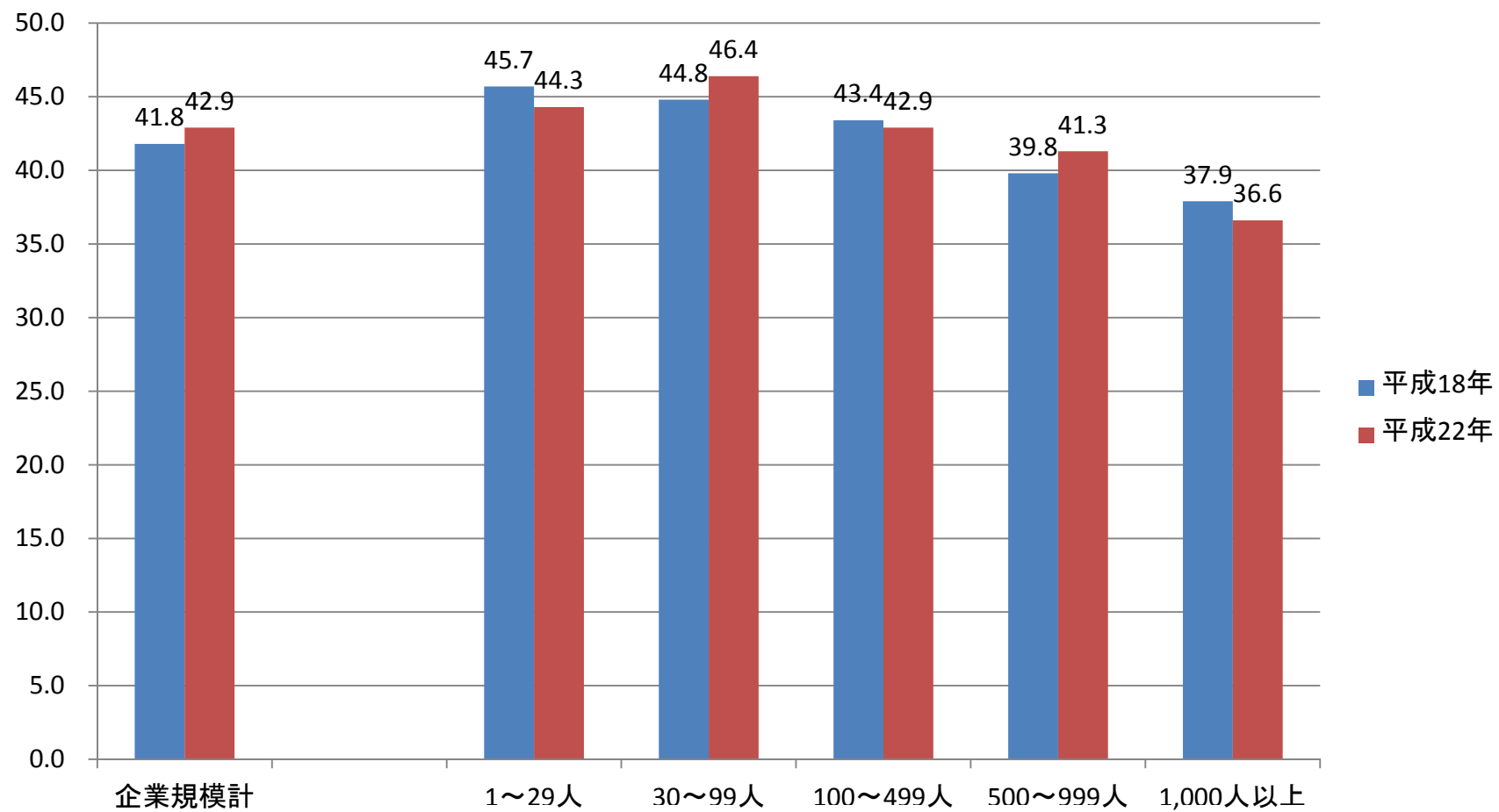
1. 女性雇用者数の推移



資料出所：総務省統計局「労働力調査」

注) 平成22年、23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く

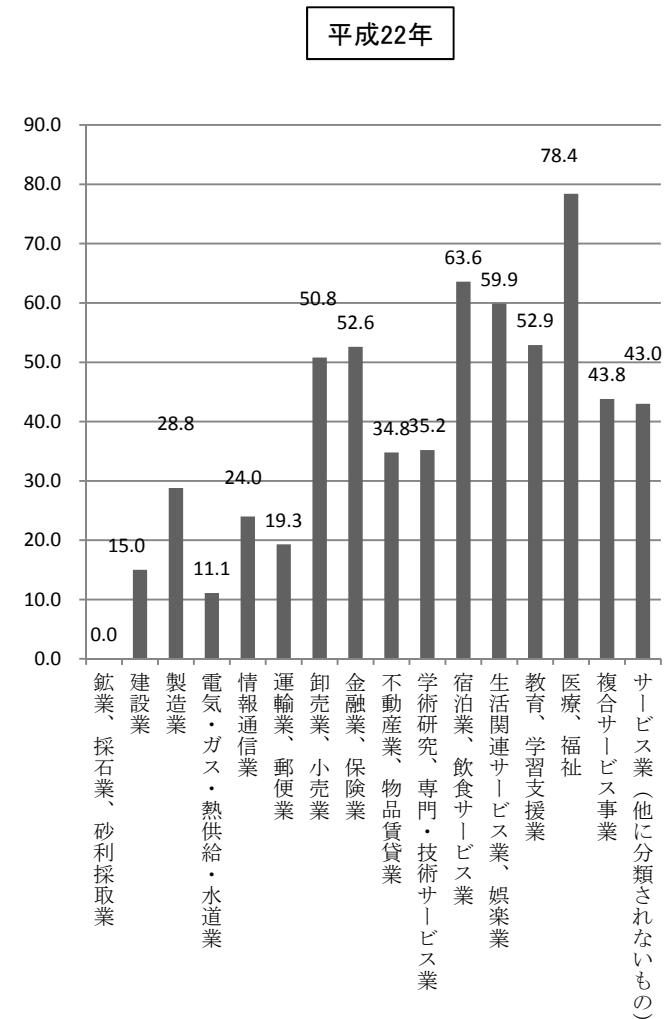
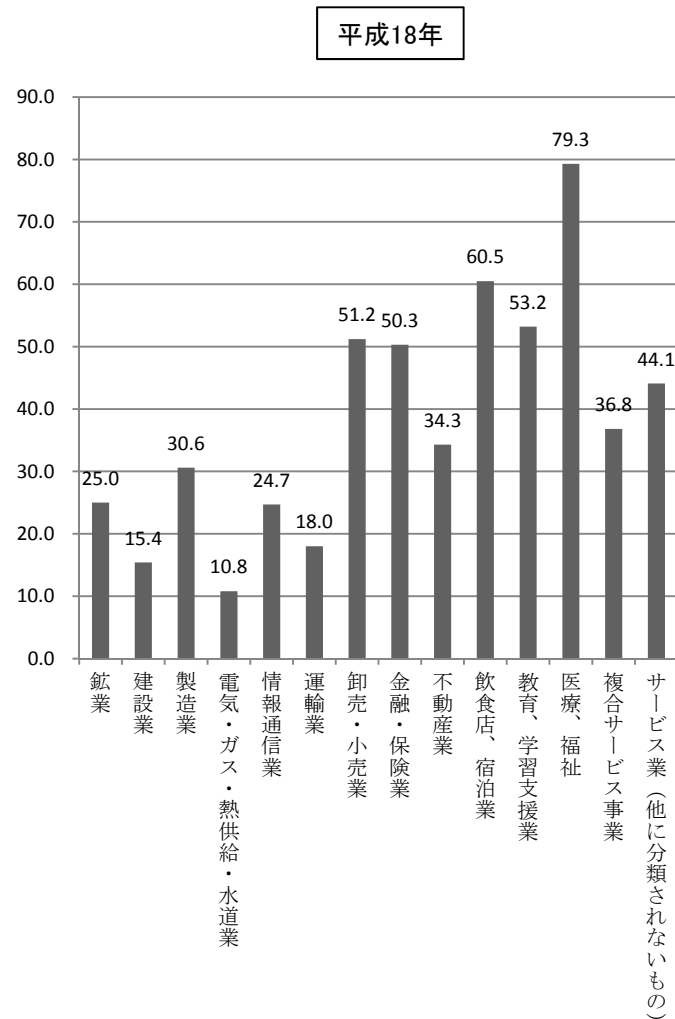
2. 規模別女性雇用者数の割合(平成18年、22年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

注：役員を除く雇用者数の割合

3. 産業別女性雇用者数の割合（平成18年、22年）



平成18年の「鉱業」の雇用者総数は4万人、女性は1万人、
平成22年は「鉱業、採石業、砂利採取業」の雇用者総数は3万人、うち女性は0万人
※表章単位は「万人」で表章単位未満の位で四捨五入

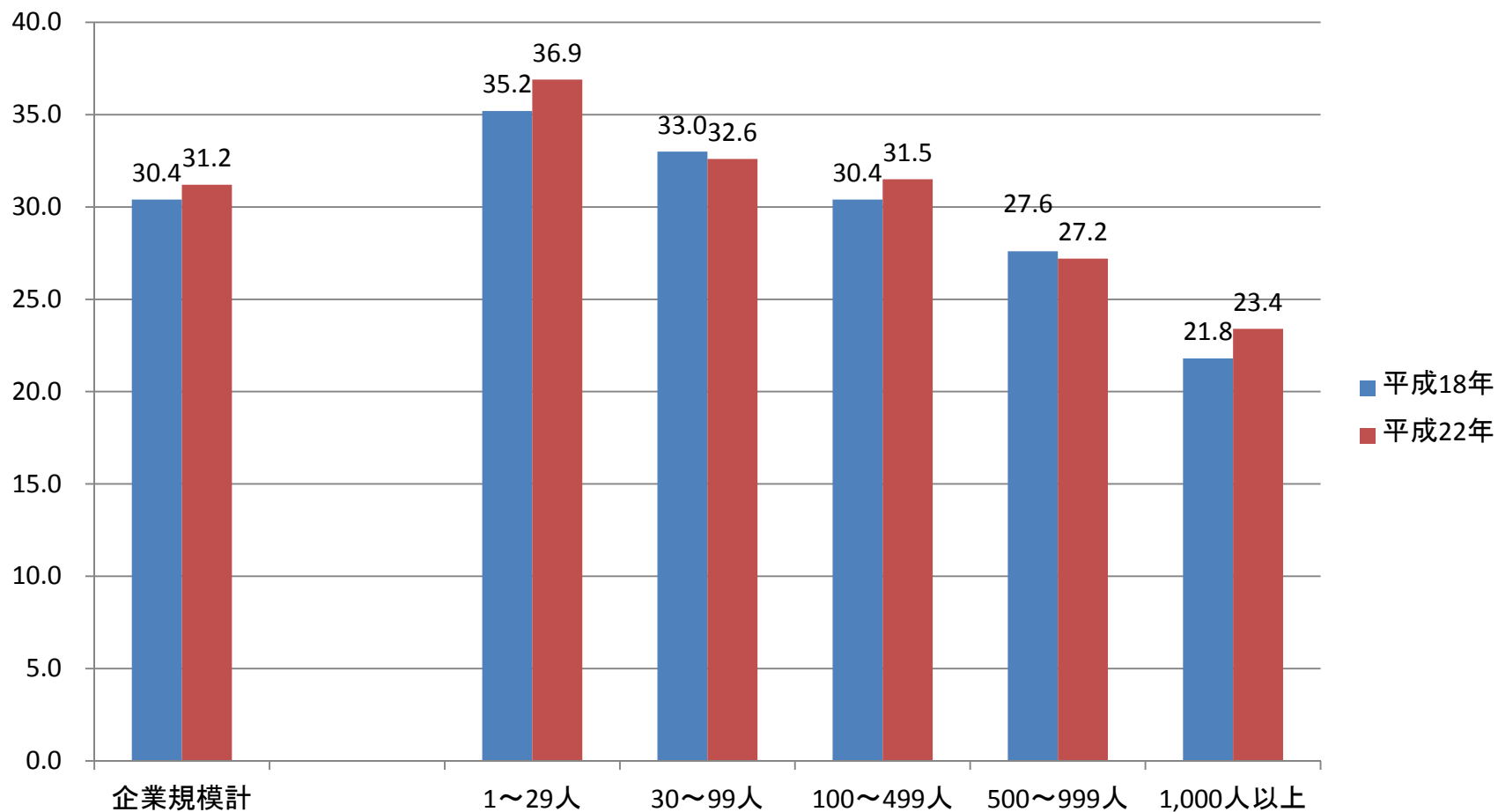
注1: 平成18年と平成22年の産業分類は一致しない

2: 「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの

3: 役員を除く雇用者数の割合

資料出所: 総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

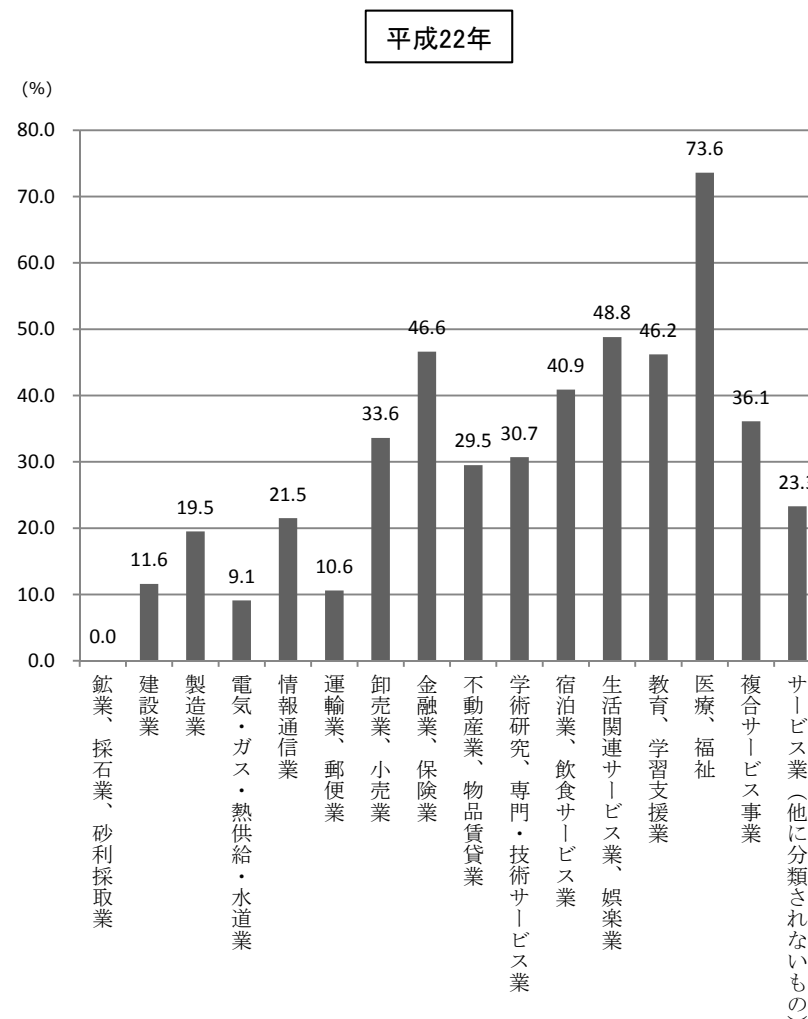
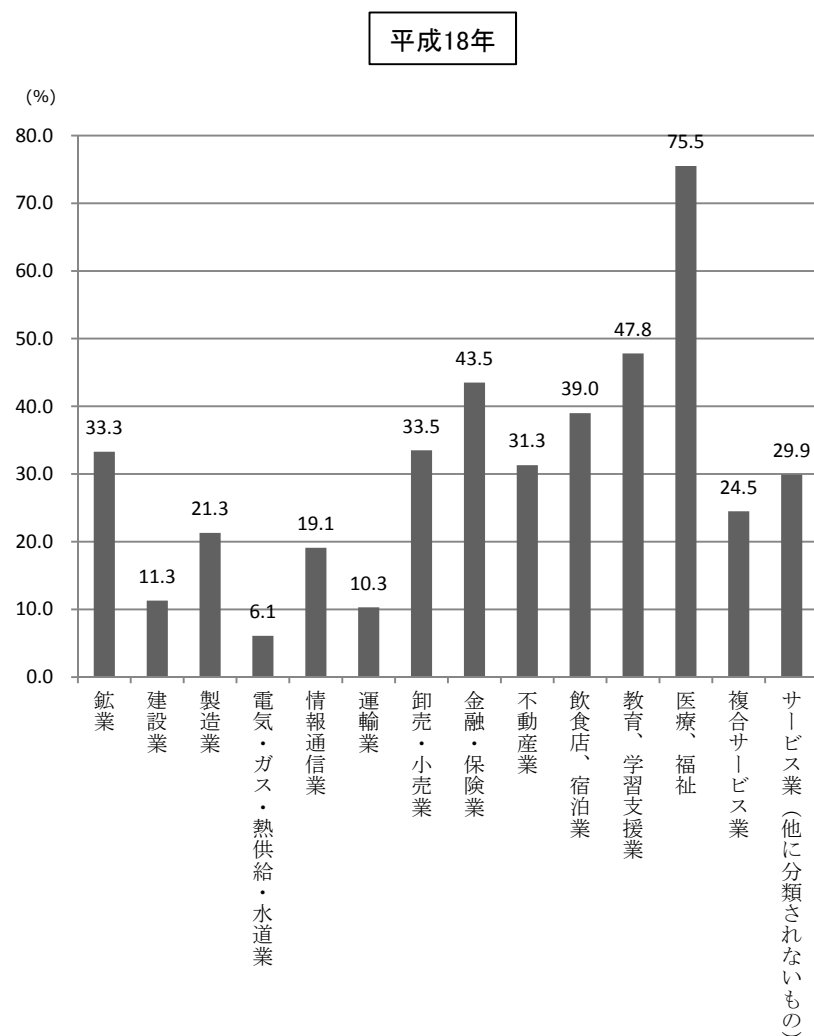
4. 規模別正規の職員・従業員の女性割合(平成18年、22年)



資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

注：役員を除く雇用者数の割合

5. 産業別正規の職員・従業員の女性割合（平成18年、22年）

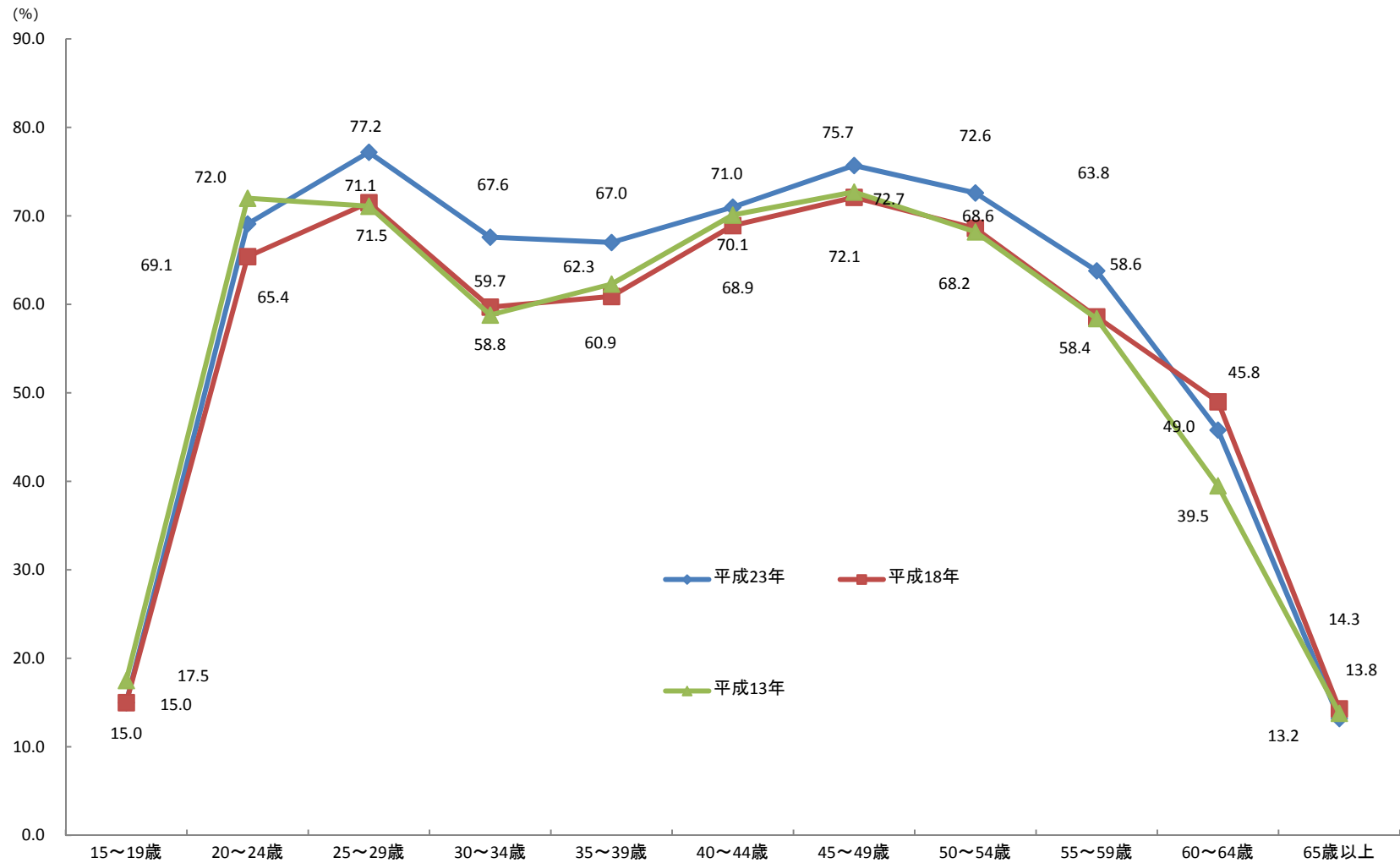


平成18年の「鉱業」の正規の職員・従業員の総数は3万人、うち女性は1万人、
 平成22年は「鉱業、採石業、砂利採取業」の正規の職員・従業員の総数は3万人、うち女性は0万人
 ※表章単位は「万人」で表章単位未満位で四捨五入

注1: 平成18年と平成22年の産業分類は一致しない
 2: 「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの
 3: 役員を除く雇用者数の割合

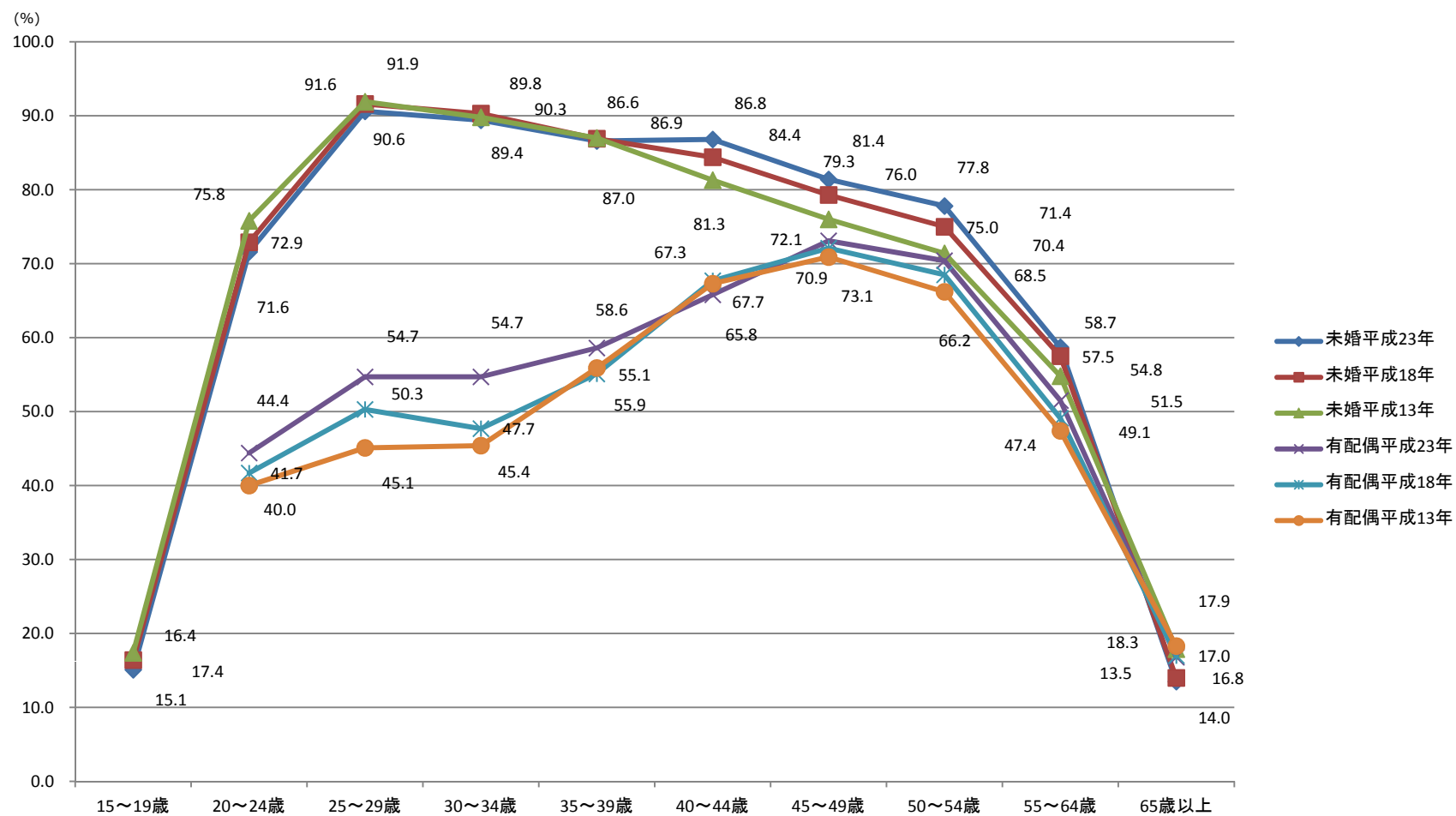
資料出所：総務省統計局「労働力調査（詳細集計）」

6. 女性の年齢階級別労働力率の変化(平成13年、18年、23年)



注:平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く

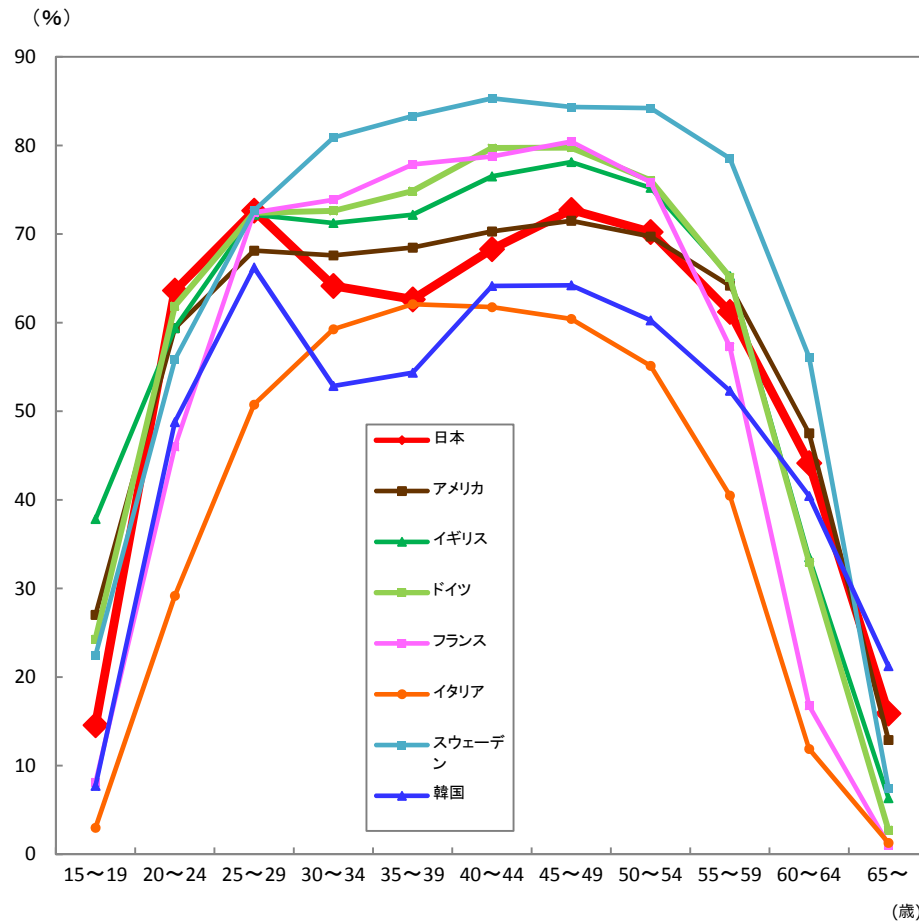
7. 女性の年齢階級別労働力率の変化(配偶関係別)(平成13年、18年、23年)



注：平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く

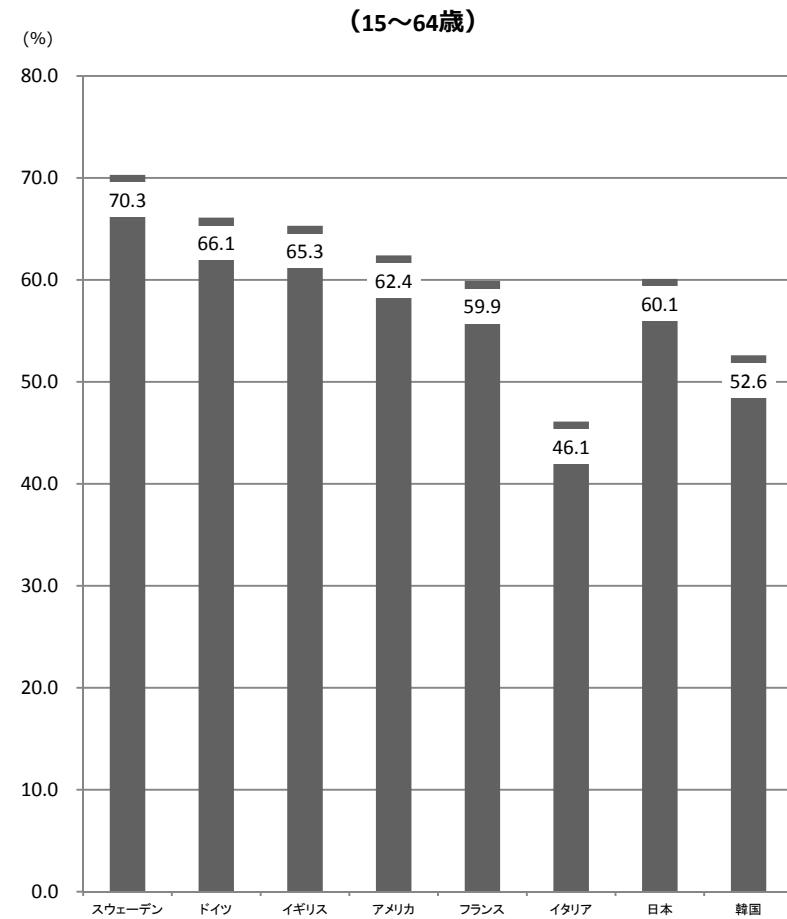
資料出所：総務省統計局「労働力調査」

8. 女性の就業率の国際比較(2010年)



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2012年)

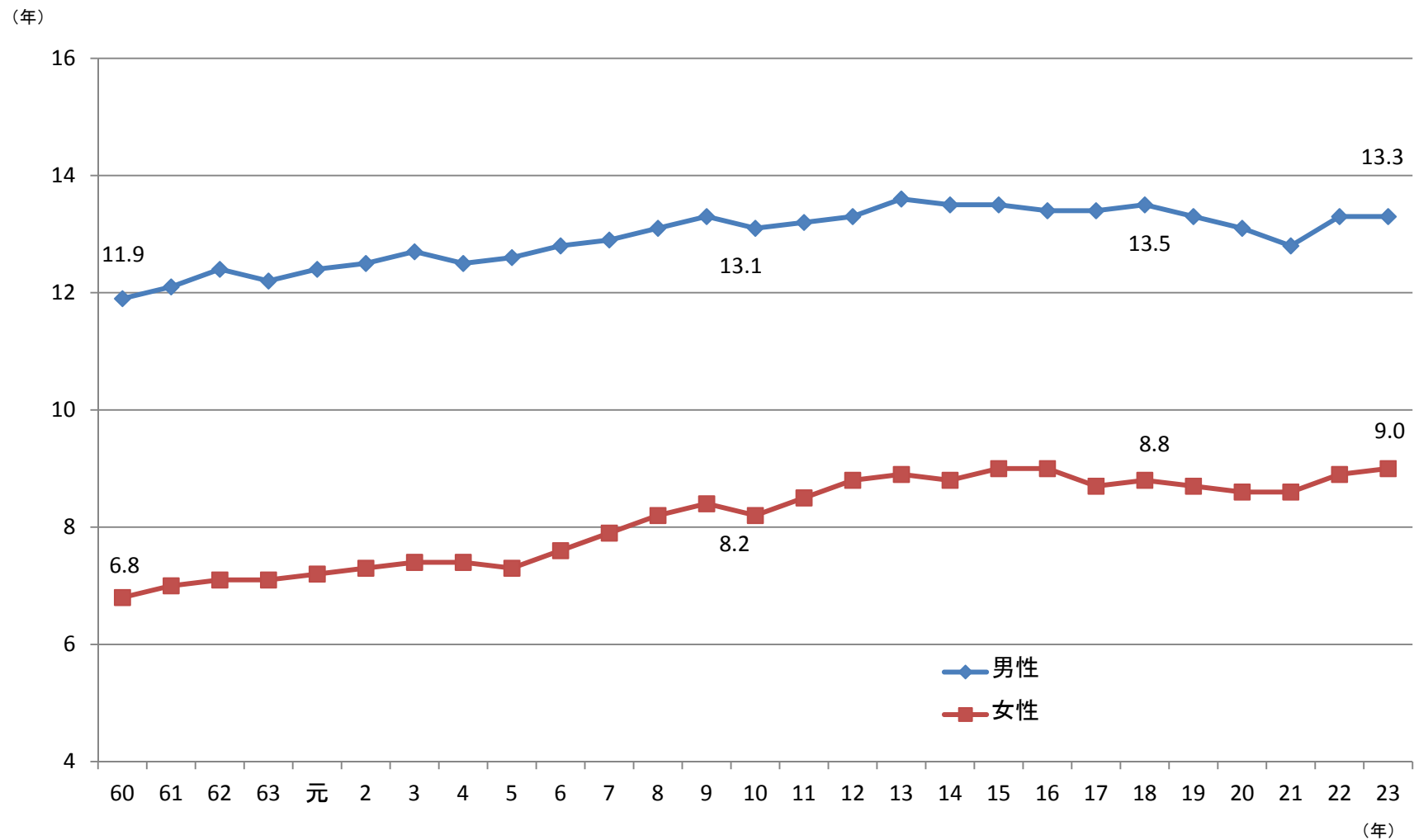
注: アメリカ、イギリス、スウェーデンの「15~19歳」は「16~19歳」のデータ、スウェーデンの「65歳～」は、「65~74歳」のデータである。



資料出所: (独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較」(2012年)

(注)アメリカ、イギリス、スウェーデンの値は16~64歳のデータである。

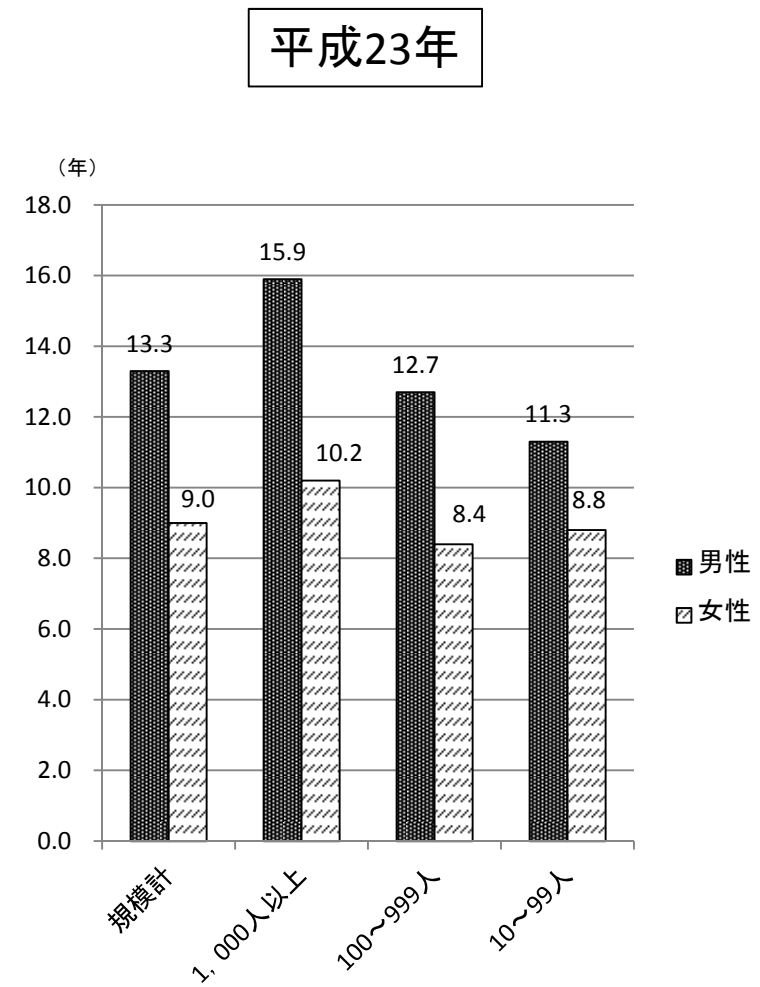
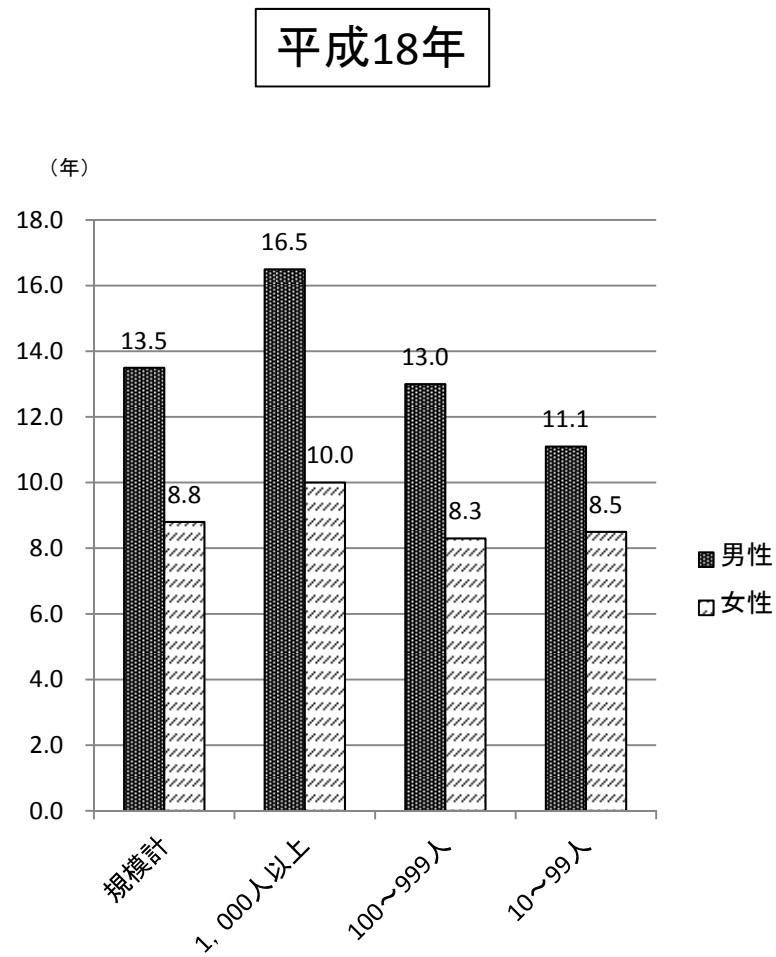
9. 一般労働者の平均勤続年数の推移



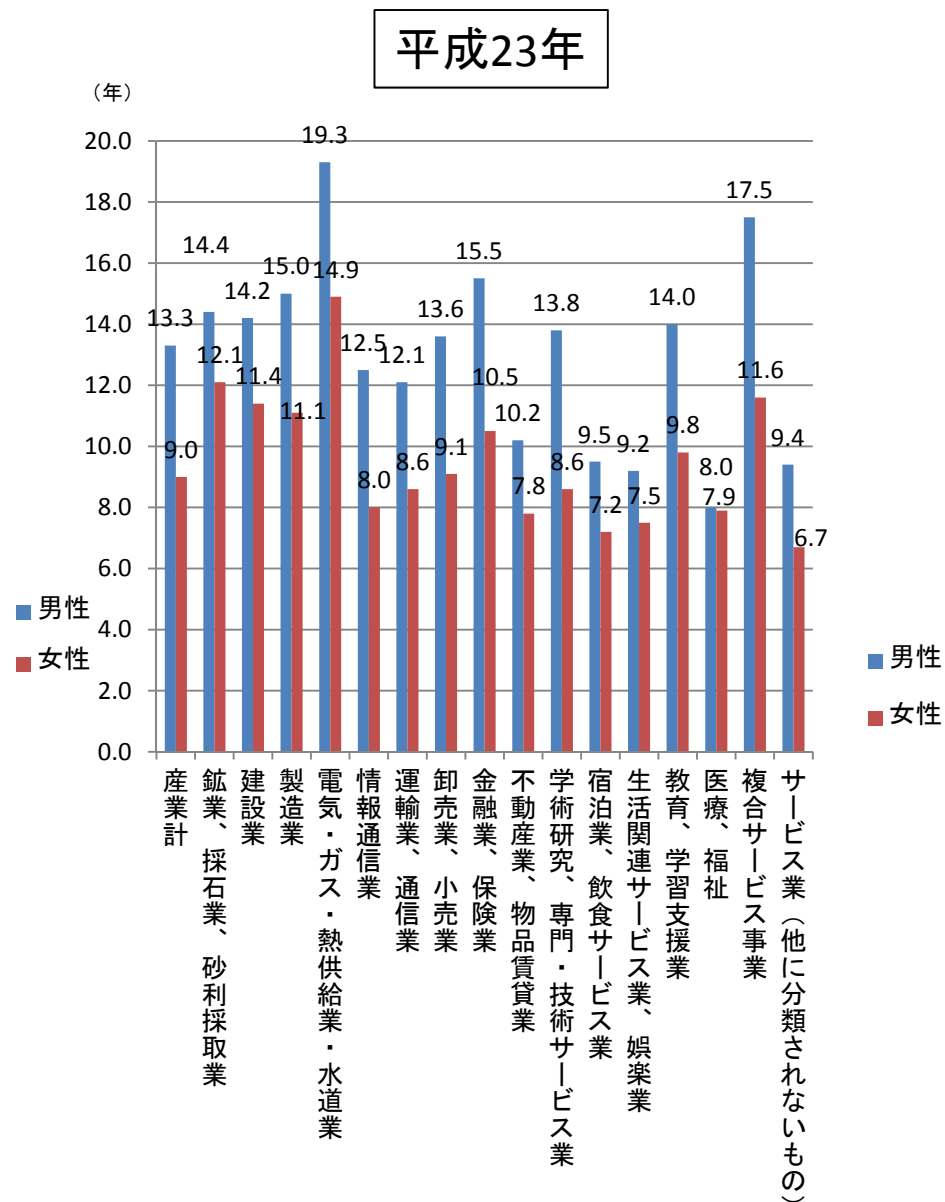
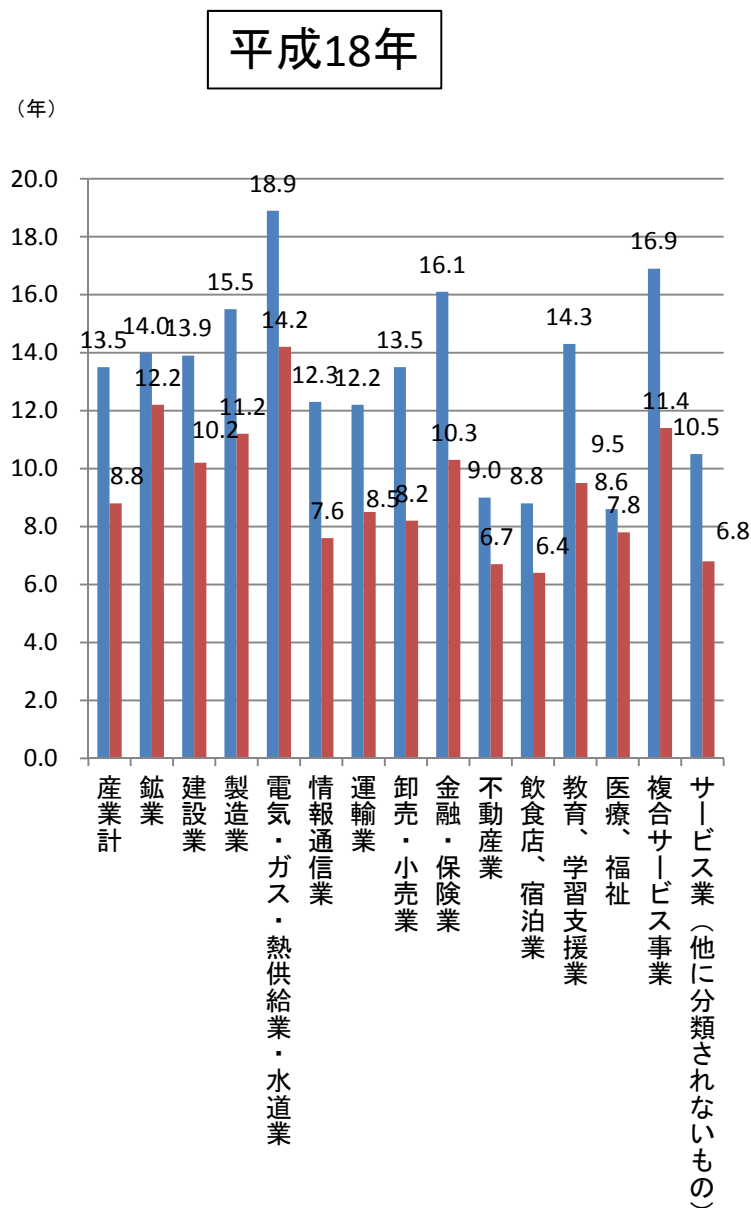
注1:「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。以下同じ。

2:「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。

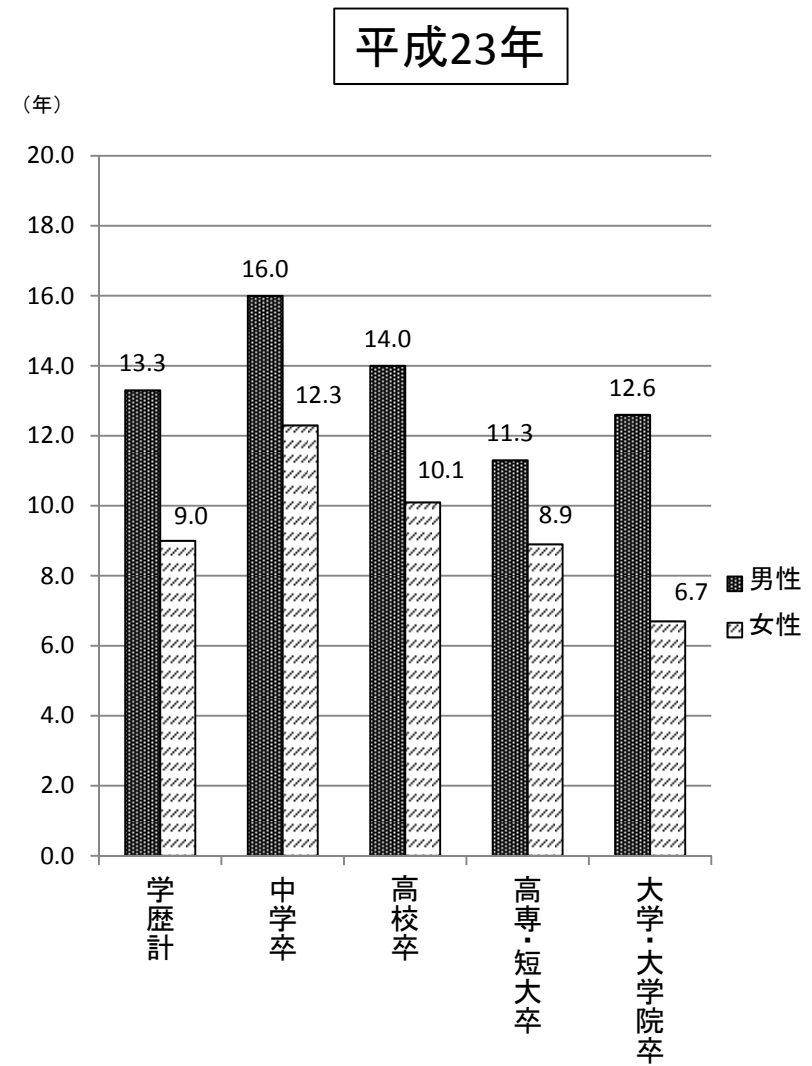
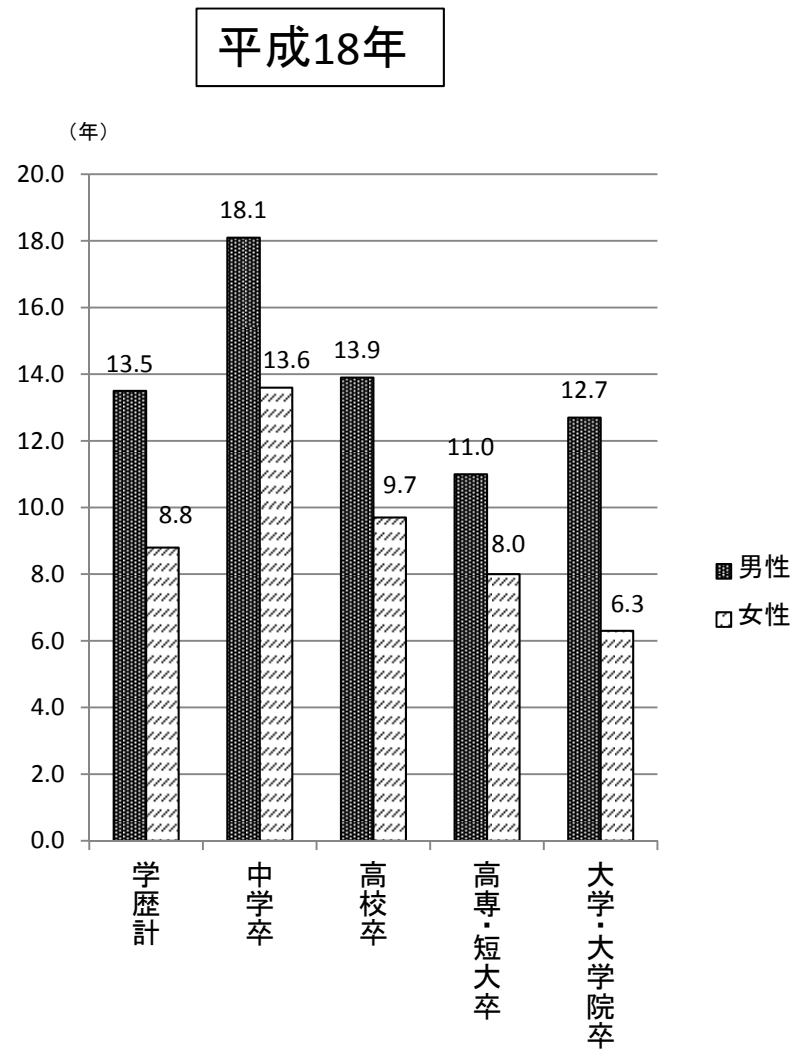
9-2. 一般労働者の平均勤続年数(規模別)



9-3. 一般労働者の平均勤続年数(産業別)



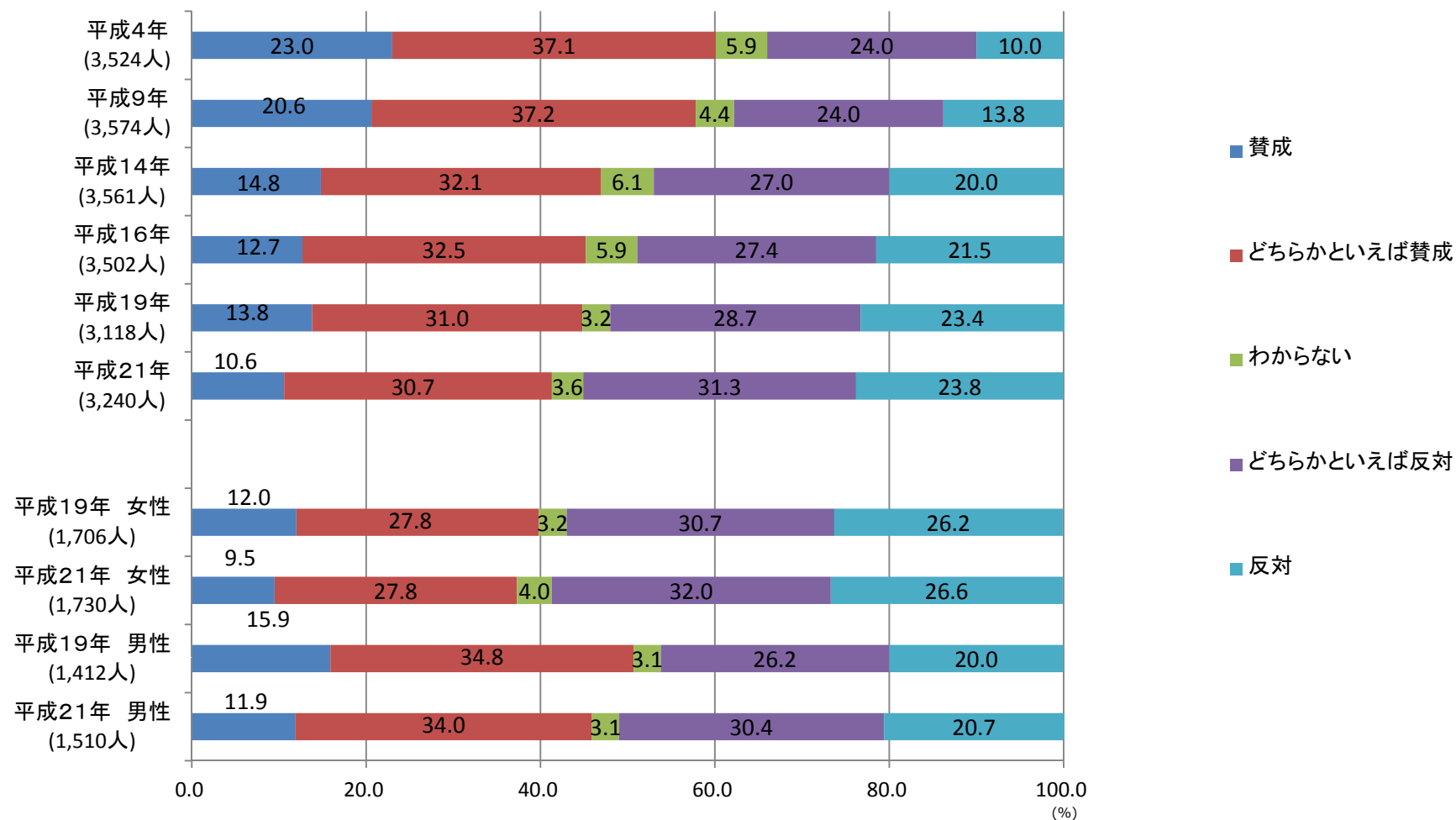
9-4. 一般労働者の平均勤続年数(学歴別)



Ⅱ 意識の変化

1. 男女の固定的性別役割分担意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

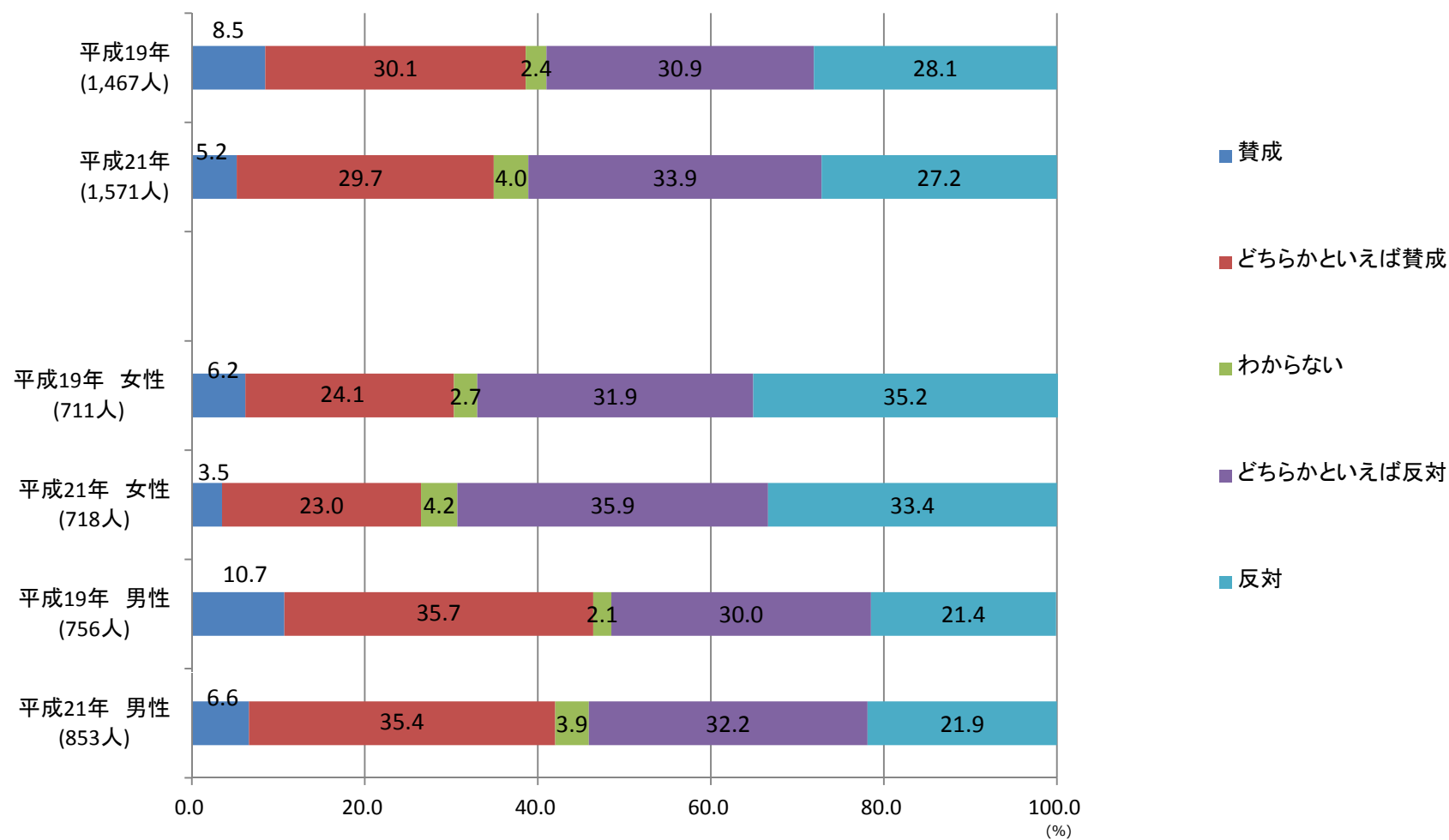


注: 全国の20歳以上の男女(従業の状態に関わらず)に調査票を配布

資料出所: 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

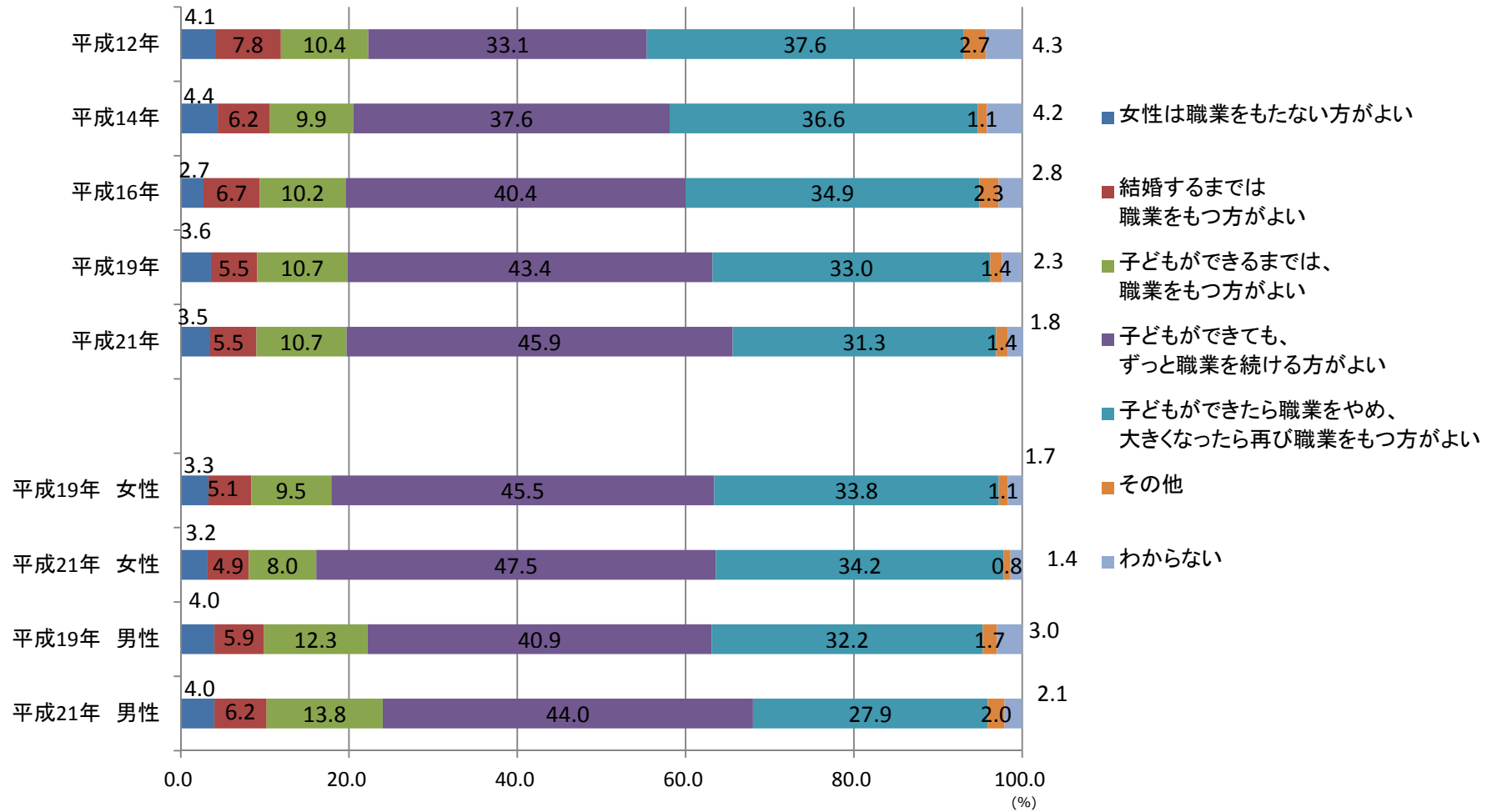
1-2. 男女の固定的性別役割分担意識(雇用者)

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について



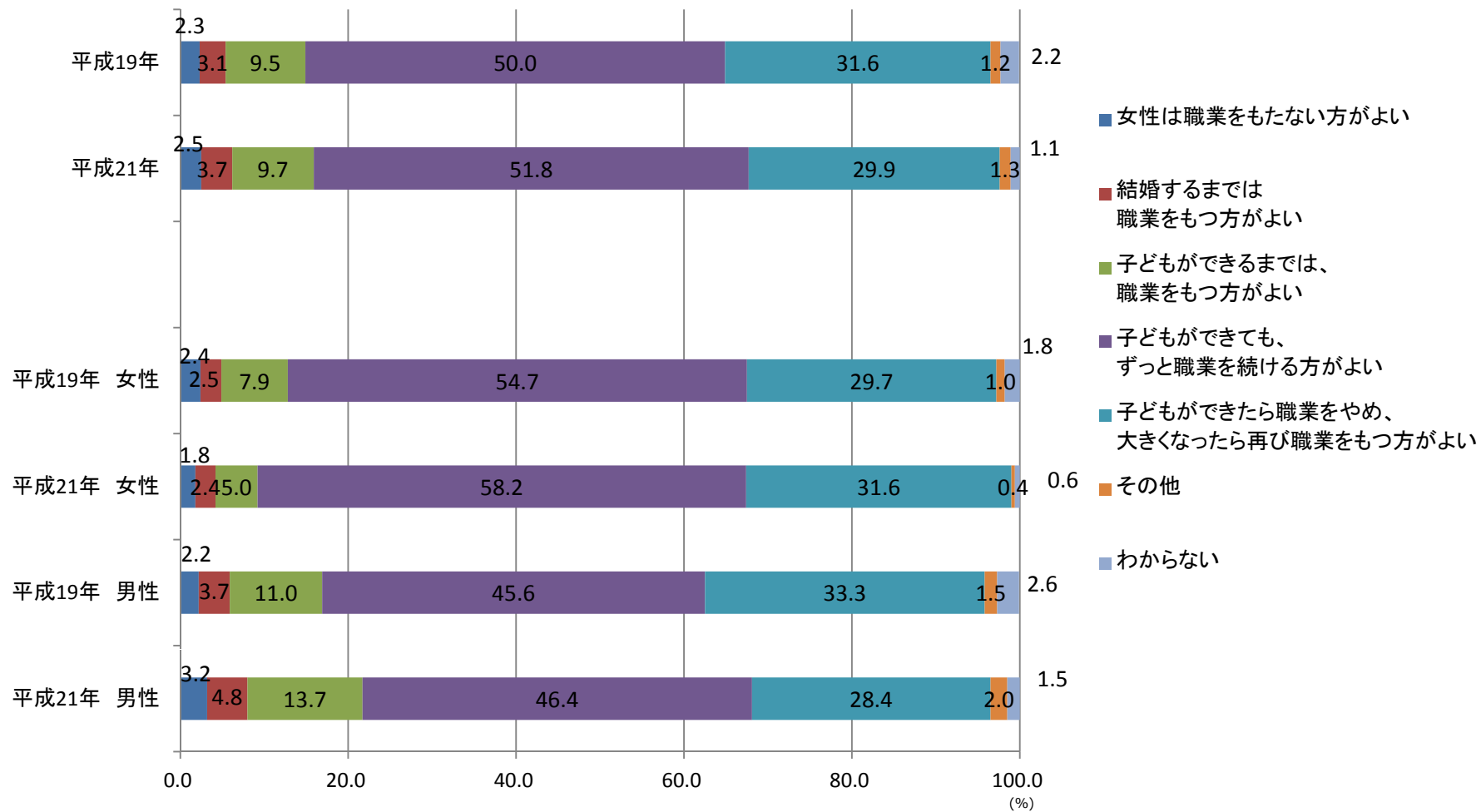
注：調査票を配布した全国の20歳以上の男女のうち、「雇用者(役員を含む)」の回答を集計

2. 女性が職業を持つことについての考え方



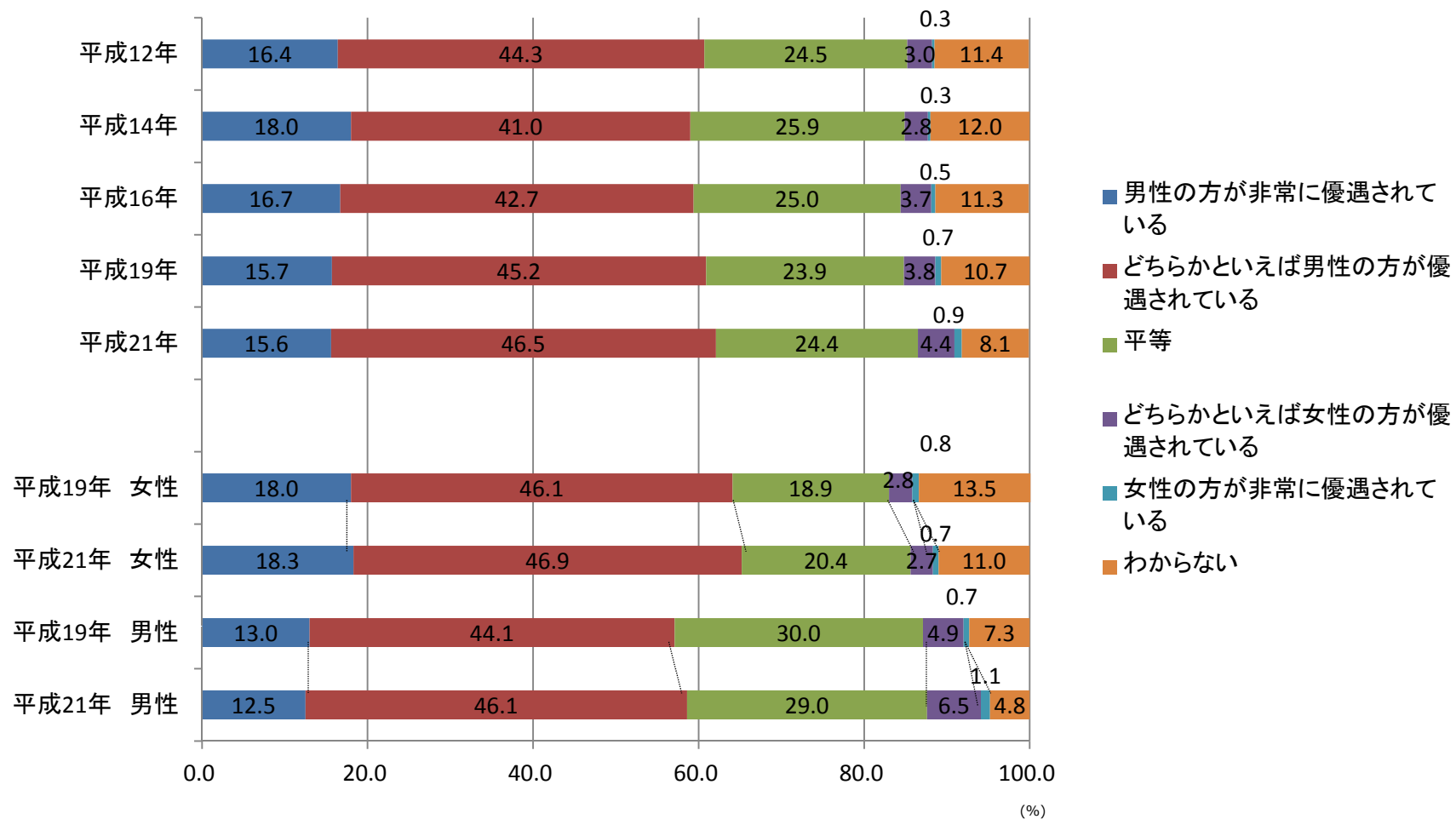
注: 全国の20歳以上の男女(従業の状態に関わらず)に調査票を配布

2-2. 女性が職業を持つことについての考え方(雇用者)



注: 調査票を配布した全国の20歳以上の男女のうち、「雇用者(役員を含む)」の回答を集計

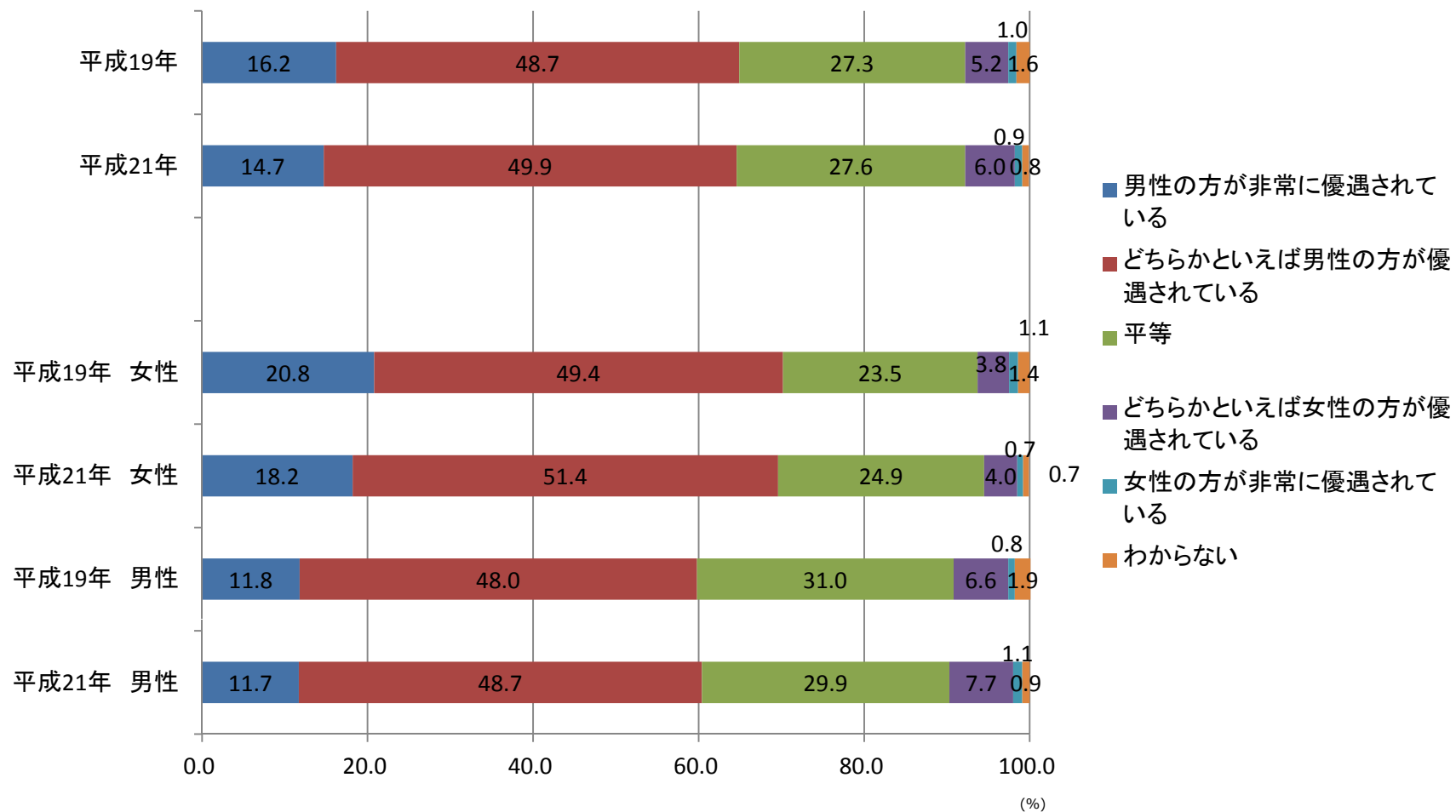
3. 職場における男女の地位の平等感



注: 全国の20歳以上の男女(従業の状態に関わらず)に調査票を配布

資料出所: 内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

3-2. 職場における男女の地位の平等感(雇用者)

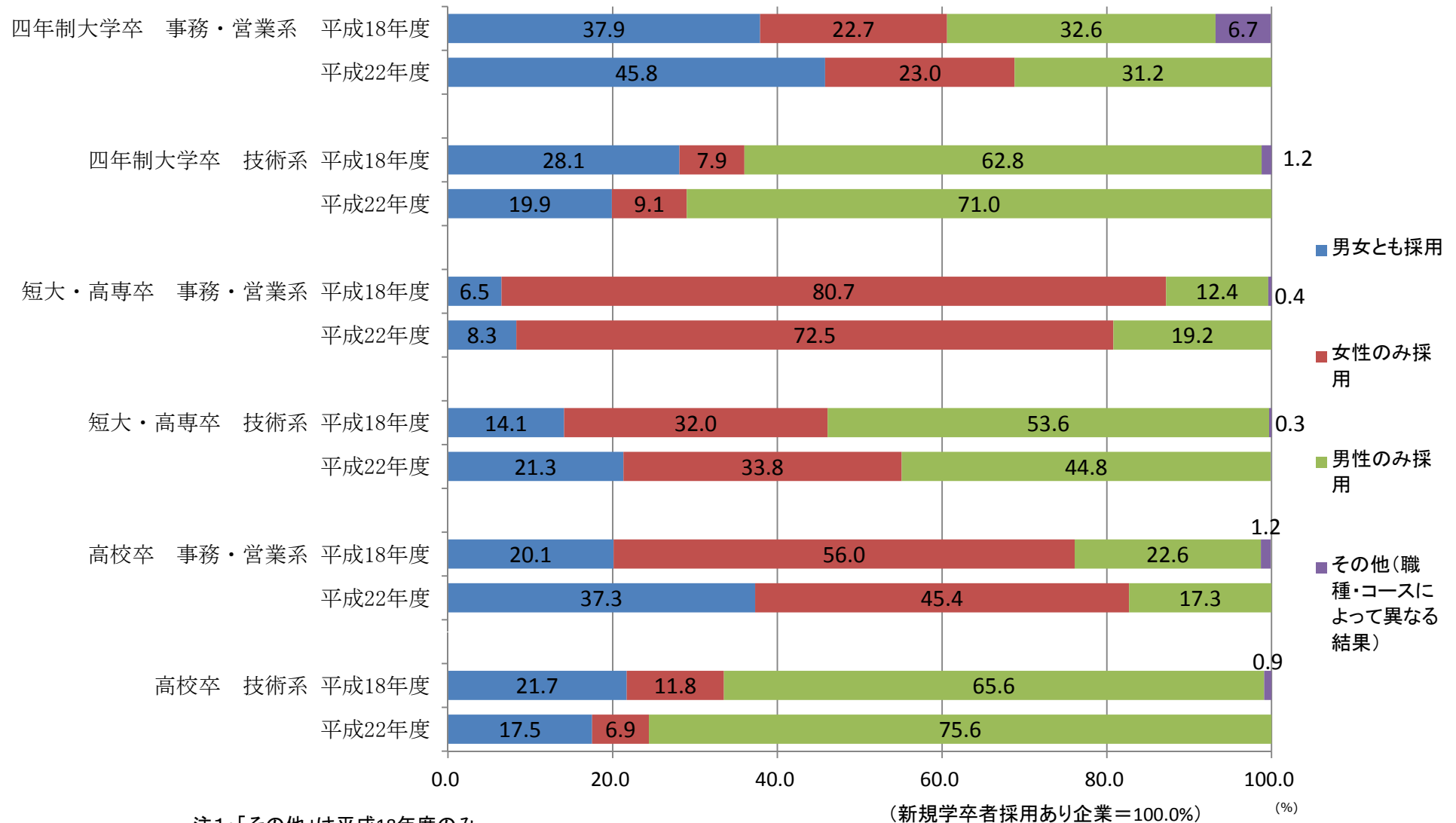


注：調査票を配布した全国の20歳以上の男女のうち、「雇用者(役員を含む)」の回答を集計

資料出所：内閣府「男女共同参画に関する世論調査」

Ⅲ 採用

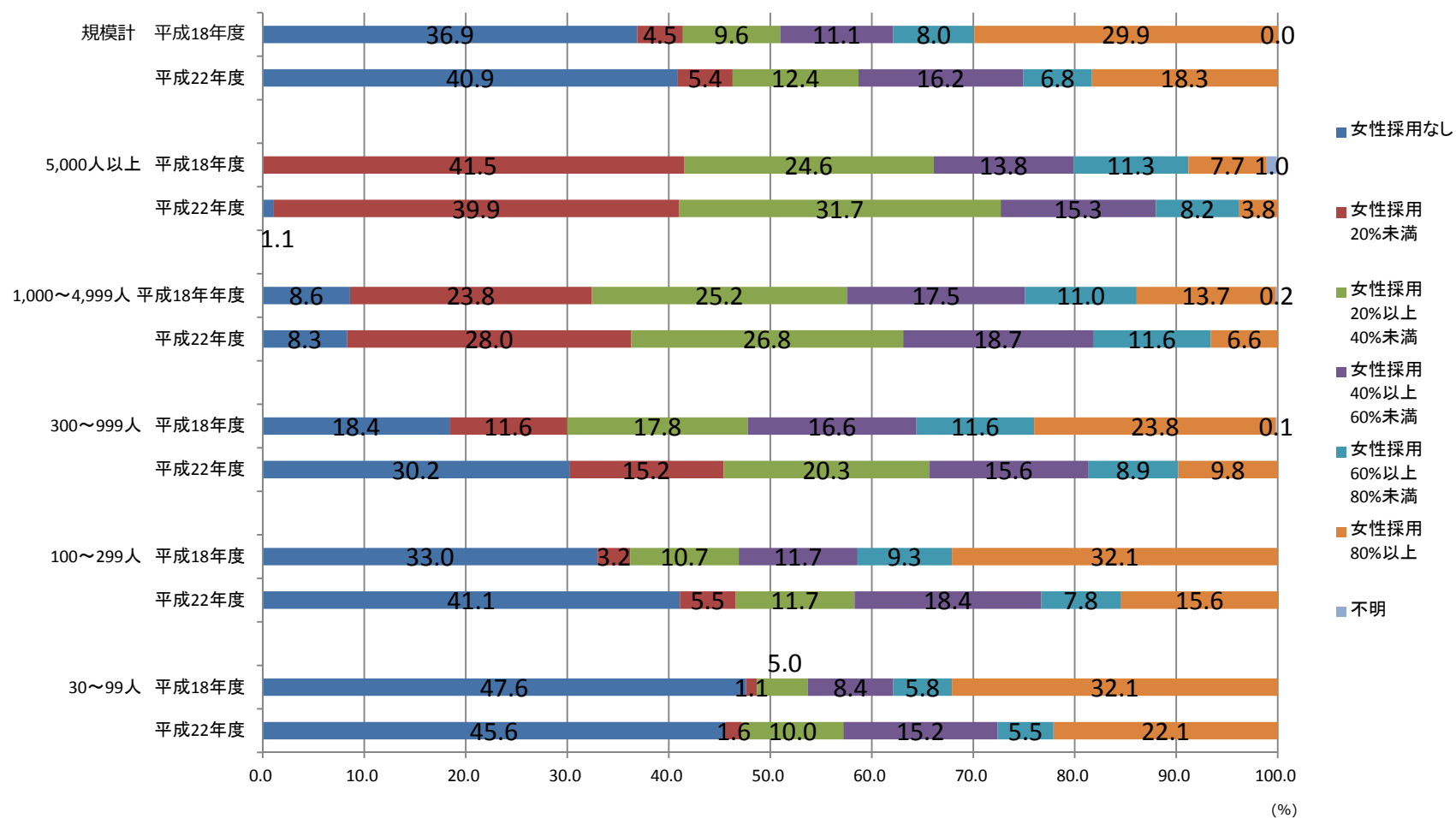
1. 採用区分、採用状況別企業割合（平成18年度、22年度）



注1:「その他」は平成18年度のみ
 2:「四年制大学卒」は大学院卒を含む
 3:常用労働者数30人以上の集計値

資料出所:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

2. 規模別新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合（平成18年度、22年度）

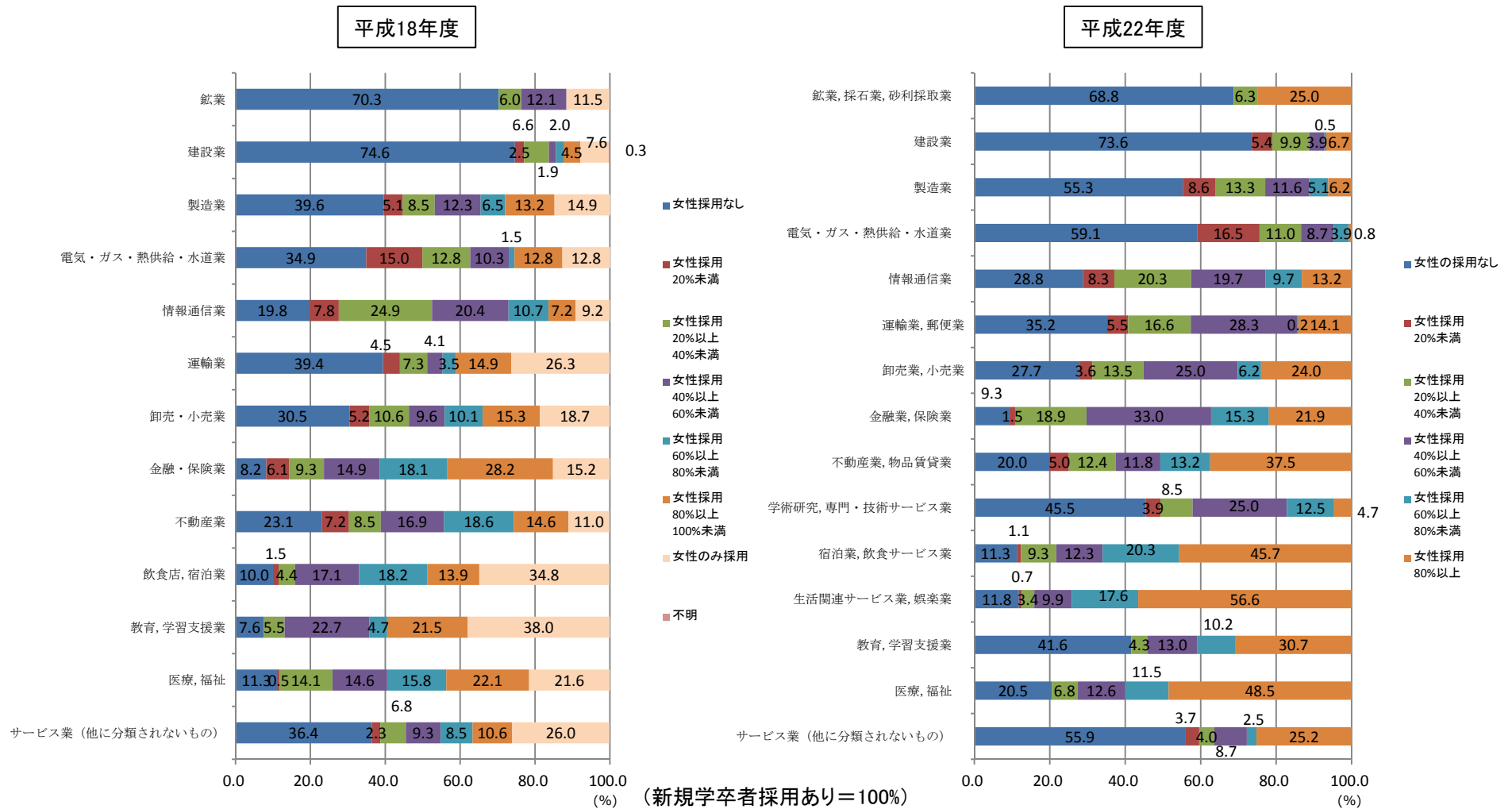


注1:「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの

(新規学卒者採用あり=100%)

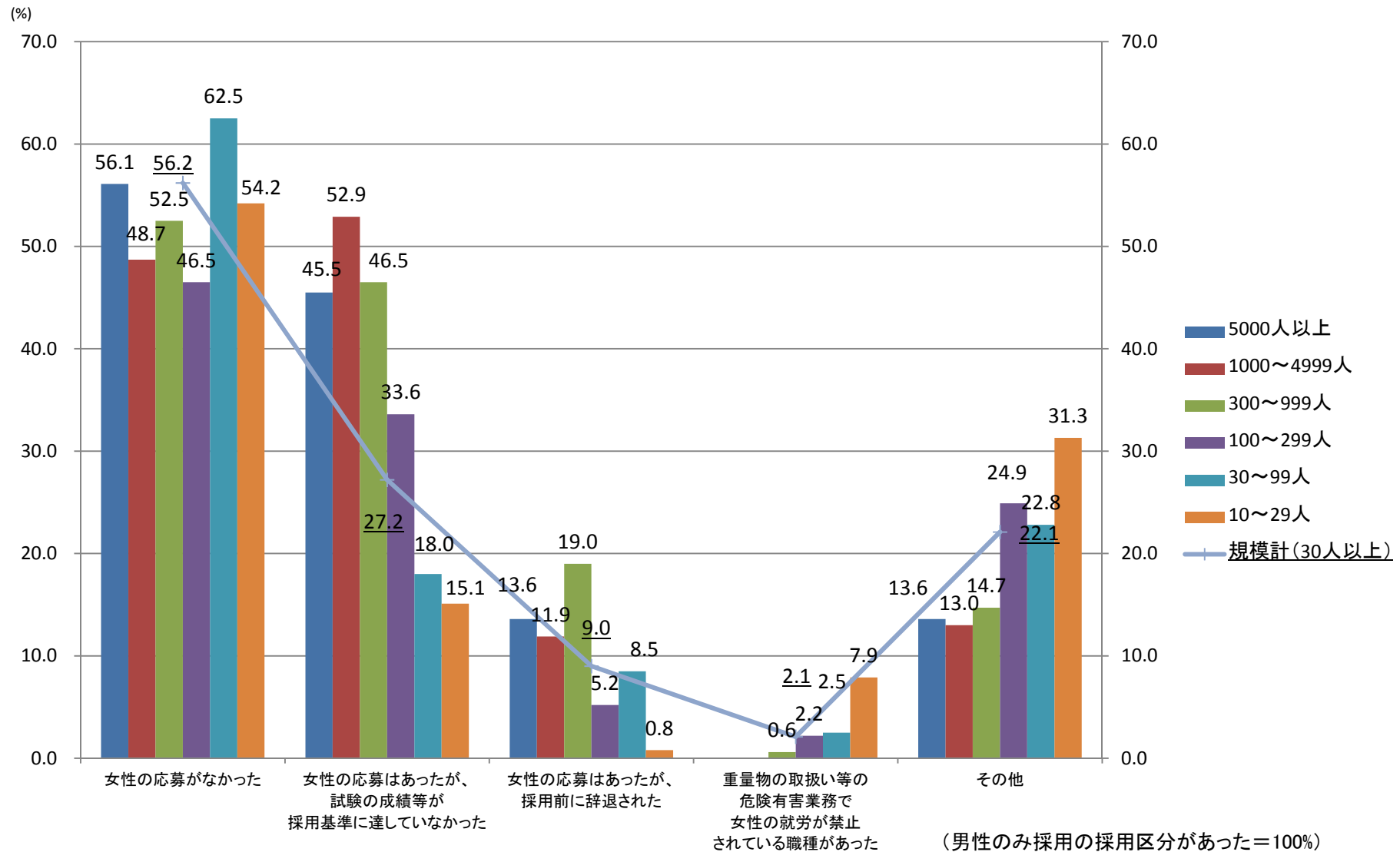
資料出所:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

3. 産業別新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合（平成18年度、22年度）



注1: 平成18年度と平成22年度の産業分類は一致しない
 2: 常用労働者数30人以上の集計値

4. 規模別男性のみ採用理由別企業割合(平成22年度)(M.A.)



注:「男性のみ採用の採用区分があった企業」とは、P22「1. 採用区分、採用状況別企業割合(平成18年度、22年度)」のいずれかの採用区分で女性が0の採用区分があった企業

5. 産業別男性のみ採用理由別企業割合(平成22年度)(M.A.)

(%)

	新規学卒者 「採用あり」 の企業計	男性のみ採用の 採用区分があつ た企業(M.A.)	女性の応募がな かった	女性の応募は あつたが、試験 の成績等が採用 基準に達してい なかつた	女性の応募は あつたが、採用 前に辞退された	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 る職種があつた	その他	不明
産業計	100.0	59.0 (100.0)	(55.4)	(22.7)	(5.9)	(4.3)	(25.5)	- (-)
産業 鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	75.0 (100.0)	(75.0)	(8.3)	(8.3)	(-)	(16.7)	- (-)
建設業	100.0	90.3 (100.0)	(66.2)	(11.2)	(1.2)	(12.0)	(25.0)	- (-)
製造業	100.0	72.8 (100.0)	(61.4)	(20.8)	(6.3)	(3.1)	(24.1)	- (-)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	88.3 (100.0)	(65.6)	(18.8)	(-)	(-)	(23.4)	- (-)
情報通信業	100.0	42.3 (100.0)	(19.5)	(63.1)	(16.4)	(0.4)	(17.8)	- (-)
運輸業、郵便業	100.0	78.0 (100.0)	(41.6)	(23.0)	(0.7)	(2.9)	(50.7)	- (-)
卸売業、小売業	100.0	47.1 (100.0)	(52.1)	(28.0)	(10.0)	(0.9)	(19.2)	- (-)
金融業、保険業	100.0	13.4 (100.0)	(32.0)	(44.0)	(32.0)	(-)	(12.0)	- (-)
不動産業、物品賃貸業	100.0	44.7 (100.0)	(56.7)	(28.0)	(4.1)	(-)	(23.9)	- (-)
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	82.6 (100.0)	(51.2)	(33.9)	(2.3)	(-)	(17.7)	- (-)
宿泊業、飲食サービス業	100.0	14.4 (100.0)	(47.0)	(11.5)	(6.2)	(-)	(37.6)	- (-)
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	19.5 (100.0)	(8.7)	(44.7)	(3.9)	(-)	(47.1)	- (-)
教育、学習支援業	100.0	40.6 (100.0)	(38.7)	(17.6)	(17.6)	(-)	(43.8)	- (-)
医療、福祉	100.0	27.4 (100.0)	(88.1)	(10.1)	(7.9)	(-)	(4.0)	- (-)
* 複合サービス事業	100.0	- (-)	(-)	(-)	(-)	(-)	(-)	- (-)
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	60.1 (100.0)	(42.3)	(19.6)	(5.5)	(1.7)	(48.6)	- (-)

注1: * は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ 4: 「男性のみ採用の採用区分があつた企業」とは、P22「1. 採用区分、採用状況別企業割合(平成18年度、22年度)」のいずれかの採用区分で女性が0の採用区分があつた企業

2: 「-」は該当する数値が存在しないことを示している

3: 常用労働者数10人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

5-2. 産業・規模、男性のみ採用の理由別企業割合(平成18年度)(M.A.) (参考)

(%)

	企業計	男性のみ採用の 職種・コースが あった企業	男性のみ採用の理由(M.A.)						
			募集・採用人数 が1人だった	女性の応募がな かった	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	女性の応募は あったが、採用 前に辞退された	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	その他	不明
産業・規模計	100.0	41.6 (100.0)	(22.5)	(55.2)	(12.1)	(5.2)	(7.1)	(15.5)	(0.0)
【産業】									
鉱業	100.0	40.9 (100.0)	(34.7)	(38.6)	(23.5)	(-)	(-)	(34.3)	(-)
建設業	100.0	46.0 (100.0)	(19.1)	(58.1)	(6.2)	(3.0)	(8.7)	(17.0)	(-)
製造業	100.0	49.6 (100.0)	(23.5)	(58.0)	(11.5)	(4.2)	(6.8)	(15.4)	(0.1)
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	58.3 (100.0)	(25.4)	(52.0)	(17.7)	(4.6)	(7.1)	(17.1)	(-)
情報通信業	100.0	42.5 (100.0)	(13.4)	(52.2)	(35.3)	(14.6)	(-)	(6.4)	(-)
運輸業	100.0	35.4 (100.0)	(14.3)	(58.2)	(14.8)	(4.1)	(13.1)	(16.8)	(-)
卸売・小売業	100.0	41.9 (100.0)	(26.1)	(48.8)	(9.0)	(5.5)	(7.4)	(17.6)	(-)
金融・保険業	100.0	26.3 (100.0)	(11.2)	(55.0)	(26.0)	(11.5)	(-)	(14.3)	(-)
不動産業	100.0	31.2 (100.0)	(26.8)	(35.0)	(27.7)	(12.6)	(0.5)	(21.3)	(-)
飲食店、宿泊業	100.0	29.7 (100.0)	(35.6)	(64.7)	(8.2)	(5.3)	(-)	(12.3)	(-)
医療、福祉	100.0	17.0 (100.0)	(25.5)	(61.1)	(-)	(-)	(-)	(14.4)	(-)
教育、学習支援業	100.0	24.1 (100.0)	(4.1)	(60.7)	(30.6)	(7.0)	(-)	(14.1)	(-)
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	33.2 (100.0)	(25.5)	(50.3)	(11.5)	(6.9)	(6.6)	(13.8)	(-)
【規模】									
5,000人以上	100.0	45.0 (100.0)	(13.3)	(64.4)	(40.0)	(10.0)	(2.2)	(3.3)	(-)
1,000～4,999人	100.0	57.2 (100.0)	(12.1)	(58.6)	(35.3)	(15.4)	(3.7)	(8.8)	(-)
300～999人	100.0	58.4 (100.0)	(12.1)	(59.3)	(27.3)	(13.6)	(3.4)	(11.4)	(0.2)
100～299人	100.0	49.9 (100.0)	(19.8)	(59.3)	(14.3)	(5.2)	(5.5)	(14.4)	(-)
30～99人	100.0	36.9 (100.0)	(25.7)	(52.6)	(7.5)	(3.4)	(8.6)	(16.9)	(-)

注1:「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの
 2:「-」は該当する数値が存在しないことを示している
 3:常用労働者数30人以上の集計値

4:「男性のみ採用の採用区分があった企業」とは、P22「1. 採用区分、採用状況別企業割合(平成18年度、22年度)」のいずれかで男性のみ採用した職種・コースがあった企業
 資料出所:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」

6. 技術系男性のみ採用理由別企業割合(平成22年度)(M.A.)

(%)

	新規学卒者 「採用あり」 の企業計	男性のみ採用 の採用区分が あった企業 (M.A.)	女性の応募が なかった	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	女性の応募は あったが、採 用前に辞退さ れた	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	その他
規模計(企業規模30人以上)	100.0	74.6 (100.0)	(61.4)	(24.3)	(6.4)	(2.5)	(22.5)
企業規模							
5,000人以上	100.0	56.0 (100.0)	(59.0)	(47.5)	(9.8)	(-)	(11.5)
1,000～4,999人	100.0	65.7 (100.0)	(54.0)	(54.0)	(12.5)	(-)	(8.1)
300～999人	100.0	76.7 (100.0)	(58.0)	(46.2)	(16.4)	(0.7)	(13.0)
100～299人	100.0	74.2 (100.0)	(47.7)	(30.8)	(5.7)	(2.1)	(26.6)
30～99人	100.0	75.1 (100.0)	(70.3)	(13.3)	(4.0)	(3.3)	(23.6)
10～29人	100.0	70.8 (100.0)	(53.9)	(9.3)	(1.0)	(10.2)	(37.4)

注1:「-」は該当する数値が存在しないことを示している

2:「男性のみ採用の採用区分があった企業」とは、P22「1. 採用区分、採用状況別企業合(平成18年度、22年度)」
において学歴に関係なく技術系の区分のいずれかの採用区分で女性が0の採用区分があった企業

IV 配置・昇進

1. 配置

① 部門、配置状況別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）

(%)

部門	調査年度 (平成)	いずれの職場にも男 女とも配置	女性のみ配置 の職場がある (M. A.)	男性のみ配置 の職場がある (M. A.)
人事・総務・経理	15	85.1	10.5	4.6
	18	84.2	12.4	3.7
	23	83.6	11.3	5.2
企画・調査・広報	15	80.6	2.1	17.3
	18	73.7	2.9	23.6
	23	72.1	5.0	22.9
研究・開発・設計	15	70.1	1.4	28.6
	18	67.8	1.7	30.6
	23	60.3	1.2	38.5
情報処理	15	76.0	5.2	18.9
	18	69.7	5.4	24.9
	23	67.3	6.4	26.5
営業	15	61.5	0.5	38.1
	18	59.0	0.7	40.3
	23	60.3	0.5	39.2
販売・サービス	15	75.6	5.6	19.5
	18	78.1	6.2	16.0
	23	79.2	6.0	15.0
生産	15	72.5	1.1	26.9
	18	75.1	1.2	24.1
	23	72.4	1.3	26.5

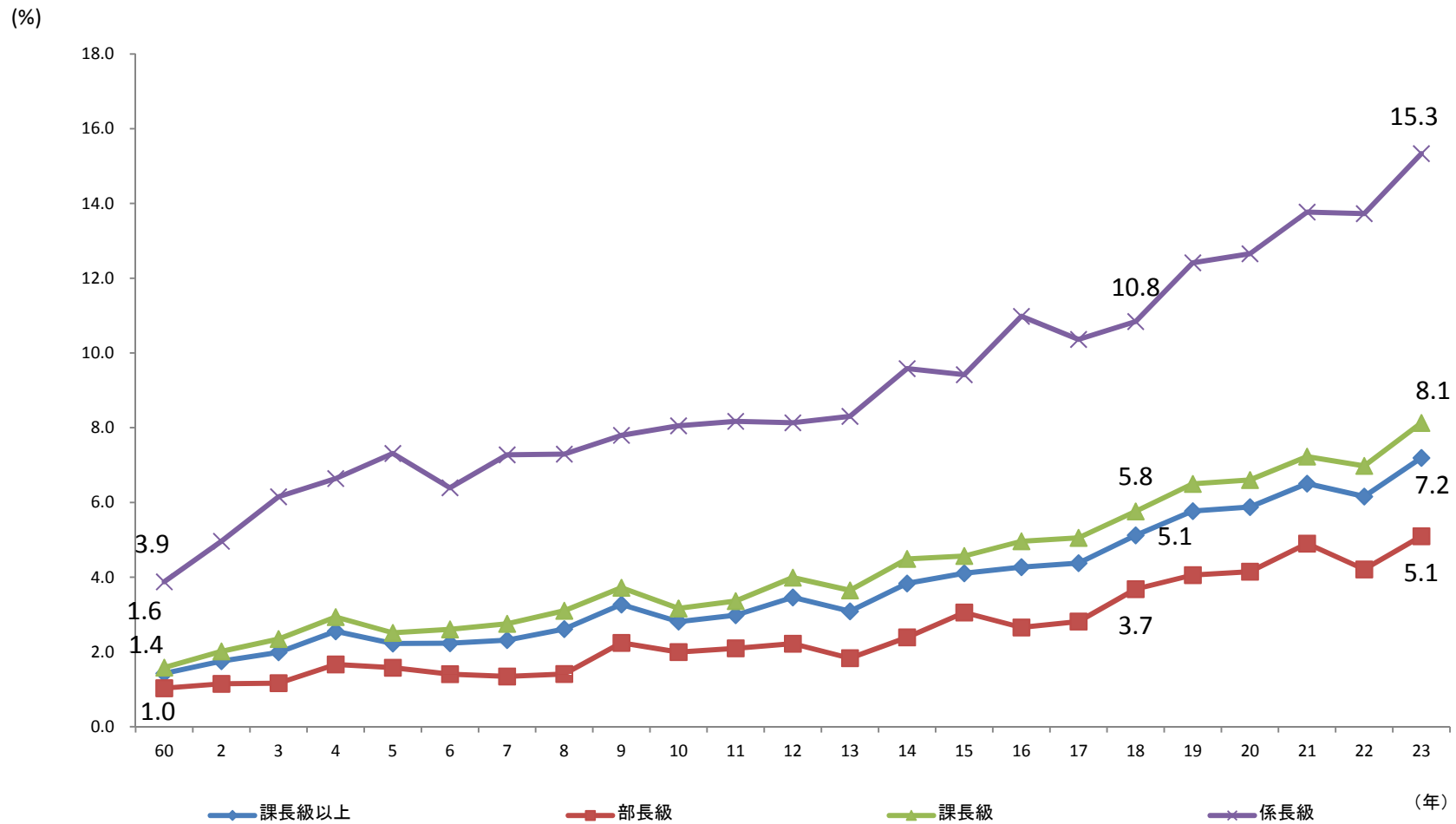
(当該部門あり企業＝100.0%)

注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
 2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

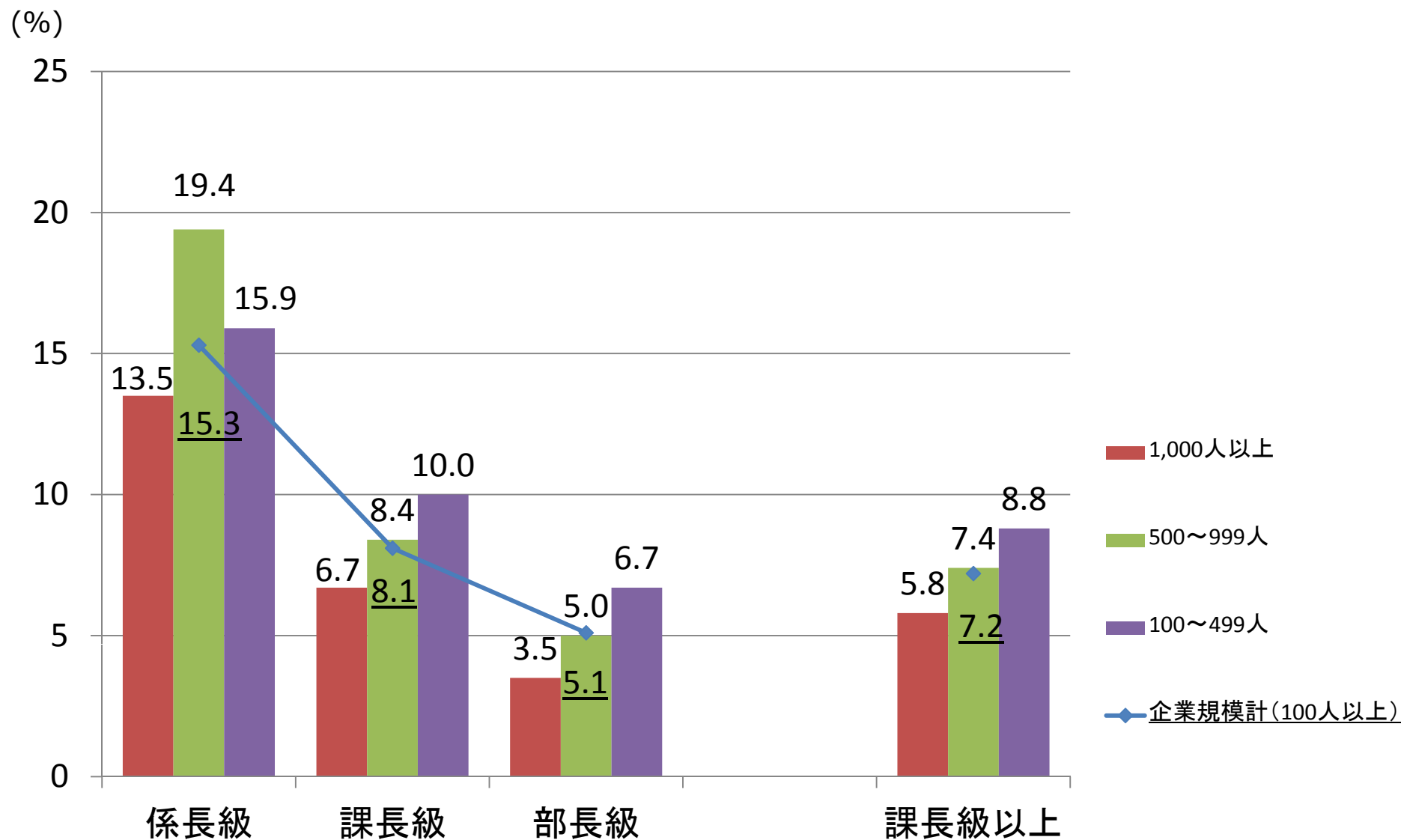
2. 昇進

① 役職別管理職に占める女性割合の推移(企業規模100人以上)



資料出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

② 規模別役職者別管理職に占める女性割合(企業規模100人以上)(平成23年)

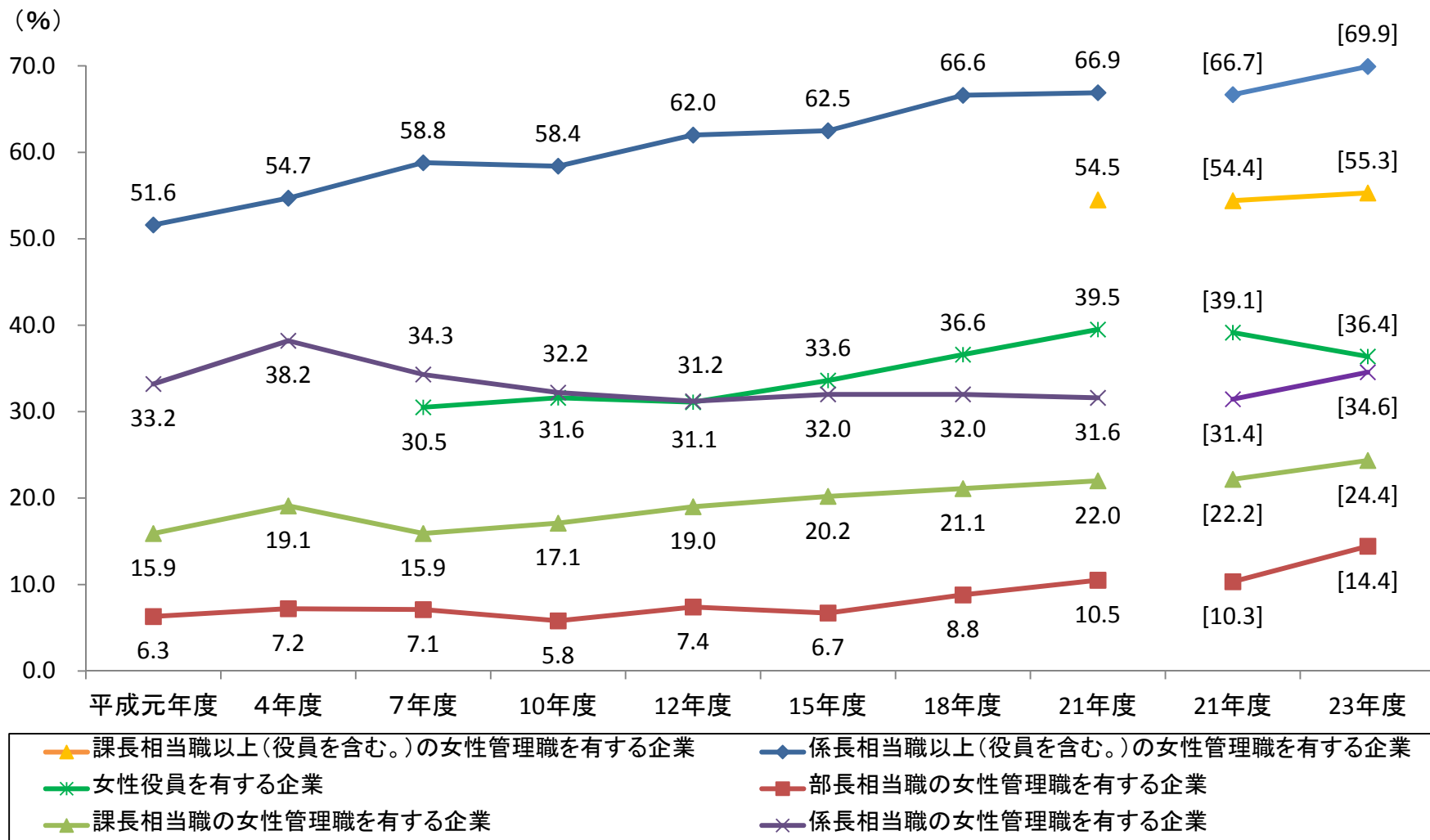


③ 産業別役職者別管理職に占める女性割合(企業規模100人以上)(平成23年)

	課長級 以上	部長級	課長級	係長級
産業計	7.2	5.1	8.1	15.3
産業				
鉱業, 採石業, 砂利採取業	—	—	—	—
建設業	1.2	1.4	1.2	4.5
製造業	2.4	1.5	2.8	6.0
電気・ガス・熱供給・水道業	1.1	—	1.2	2.9
情報通信業	4.7	3.8	5.3	10.4
運輸業, 郵便業	3.4	0.7	4.2	9.1
卸売業, 小売業	4.5	3.0	5.1	10.4
金融業, 保険業	6.8	4.0	7.6	32.4
不動産業, 物品賃貸業	2.4	0.8	3.3	12.8
学術研究, 専門・技術サービス業	3.0	1.0	3.9	20.1
宿泊業, 飲食サービス業	7.8	6.1	8.6	13.1
生活関連サービス業, 娯楽業	12.4	6.1	15.2	18.6
教育, 学習支援業	15.9	12.1	17.7	30.2
医療, 福祉	43.3	29.3	51.7	62.6
複合サービス事業	5.3	2.4	6.4	16.1
サービス業（他に分類されないもの）	8.2	3.5	10.5	11.9

注:「—」は該当する数値が存在しないことを示している

④ 役職別女性管理職を有する企業割合の推移

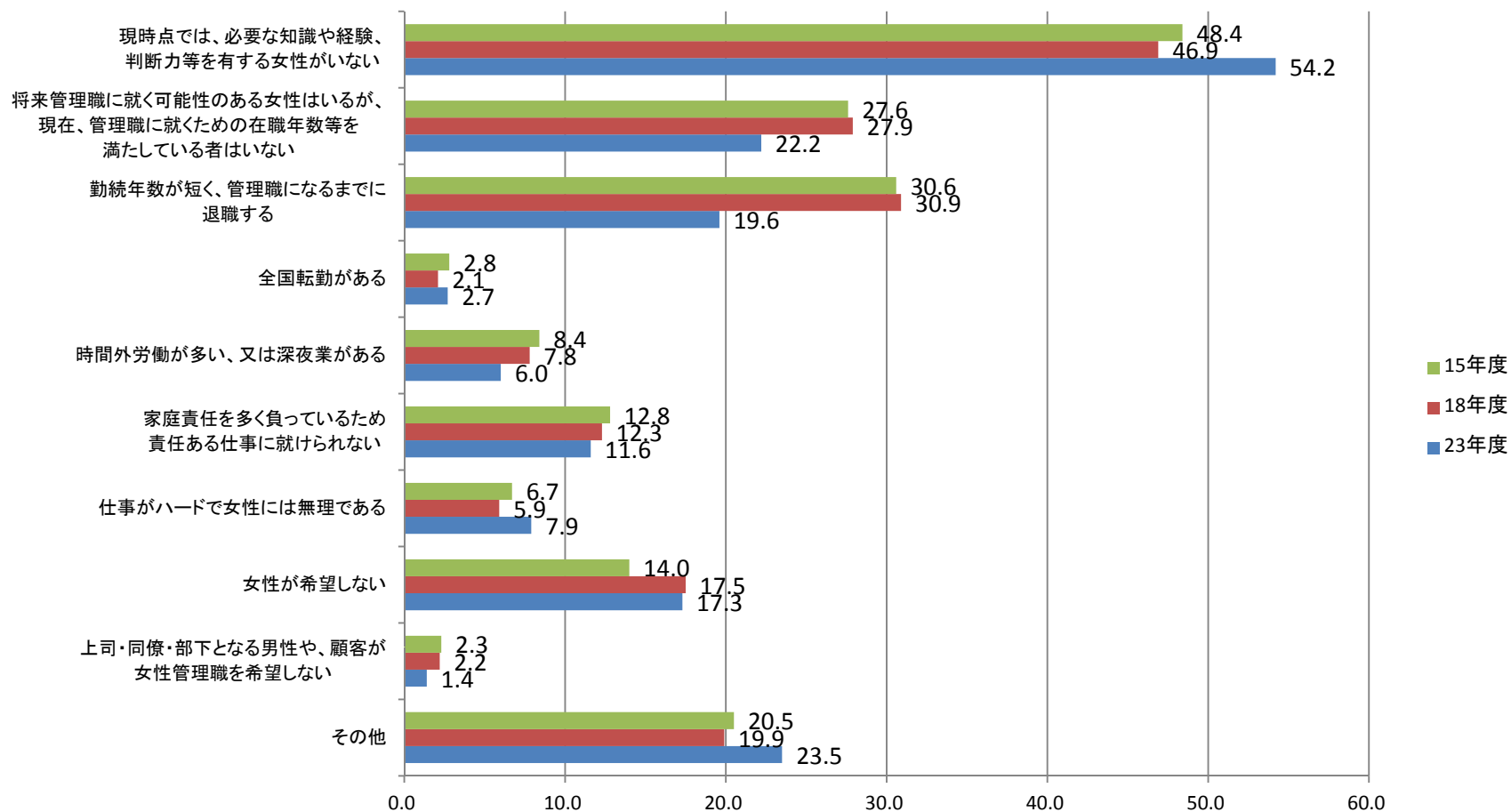


注1: 平成21年度及び平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

⑤ 女性管理職が少ない又は全くいない理由別企業割合 (平成15年度、18年度、23年度)(M.A.)



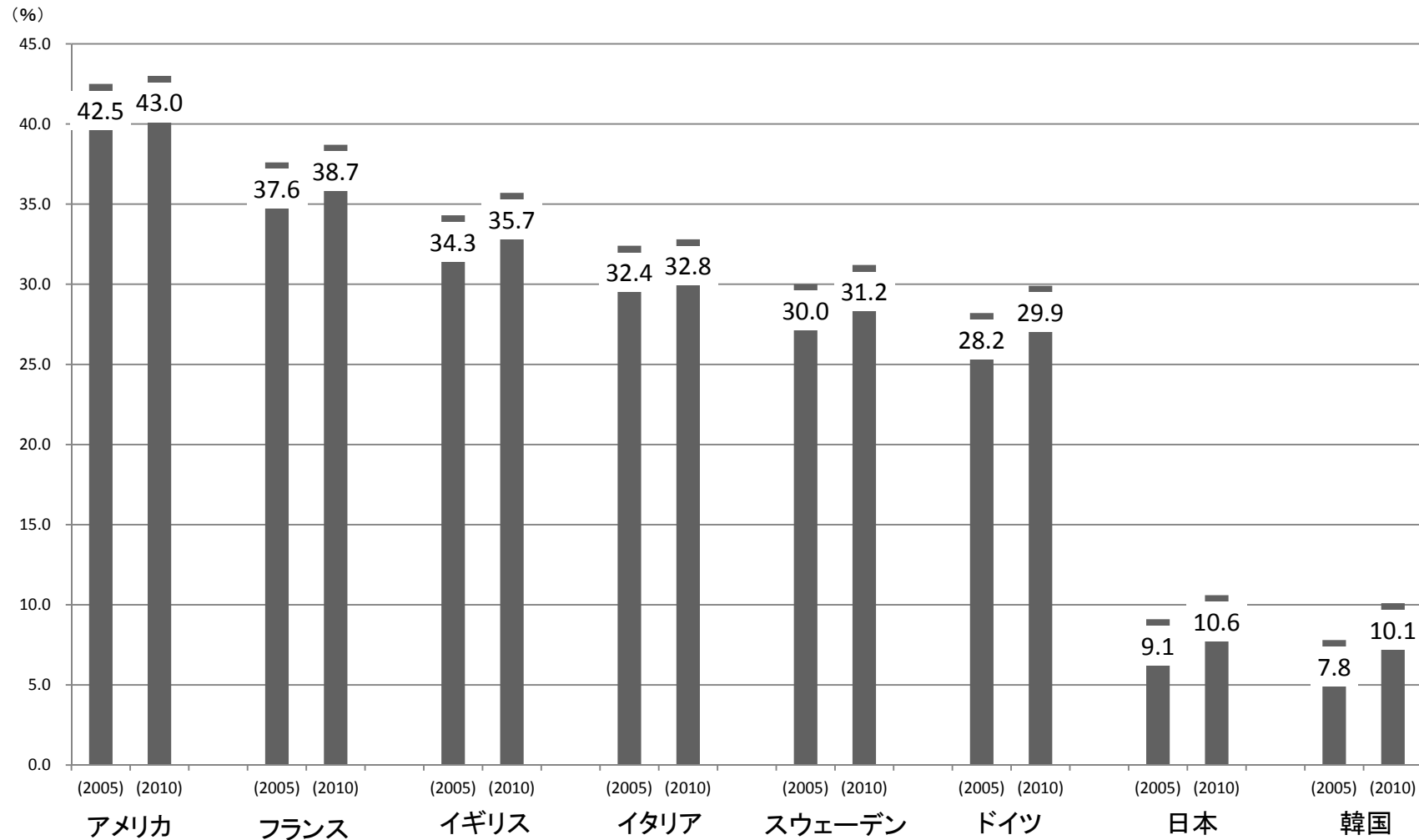
(女性管理職が少ない(1割未満)又は全くいない役職が一つでもある企業＝100%)

注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

⑥ 女性管理職割合の国際比較



注1) 日本の分類基準（ISCO-68）と日本以外の国の分類基準（ISCO-88）が異なるので、単純比較は難しいことに留意が必要。

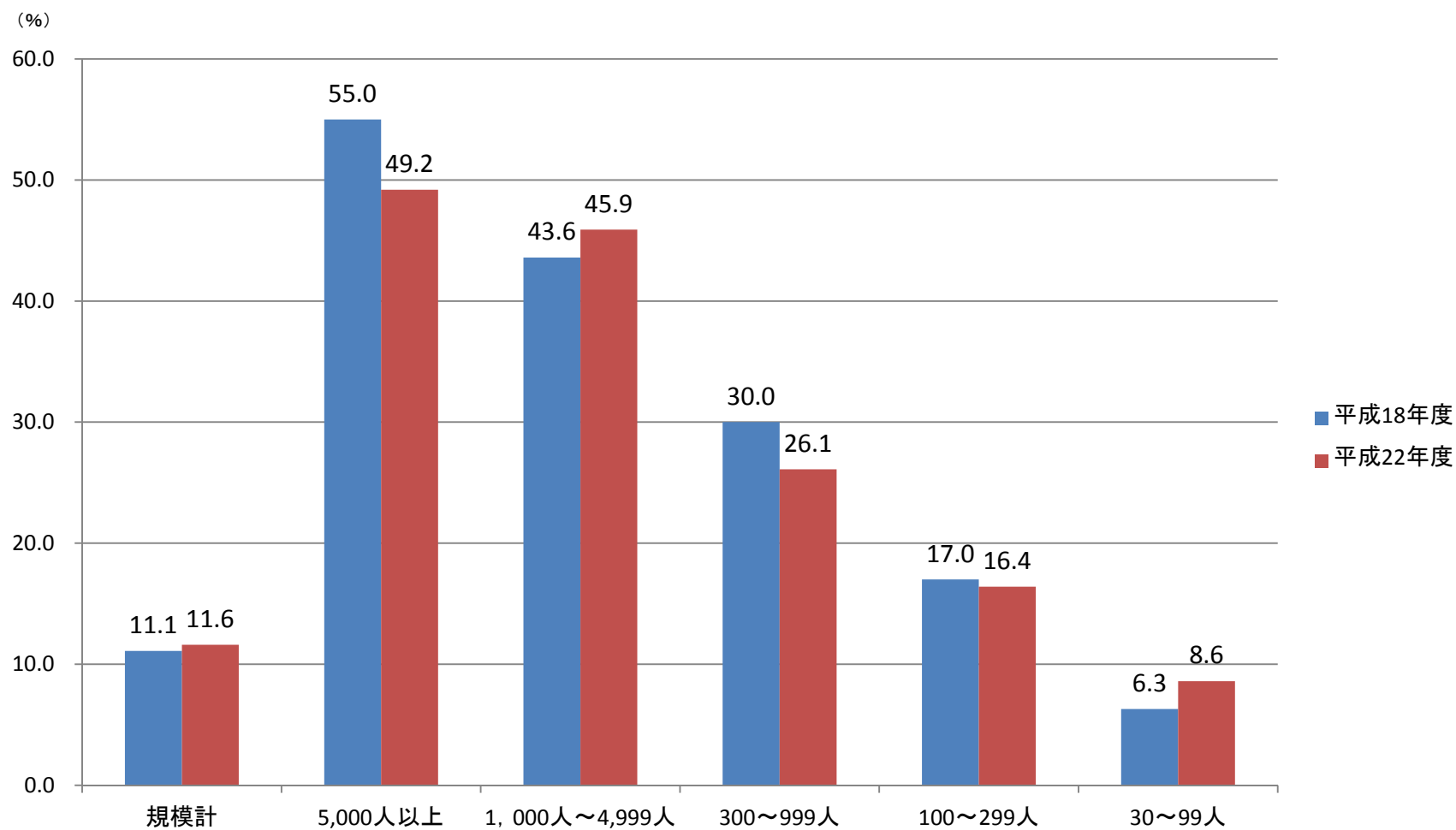
2) ここでいう「管理職」は、管理的職業従事者（会社役員や企業の課長相当職以上や管理的公務員等）をいう。

3) 割合は、管理的職業従事者のうち女性の占める割合。

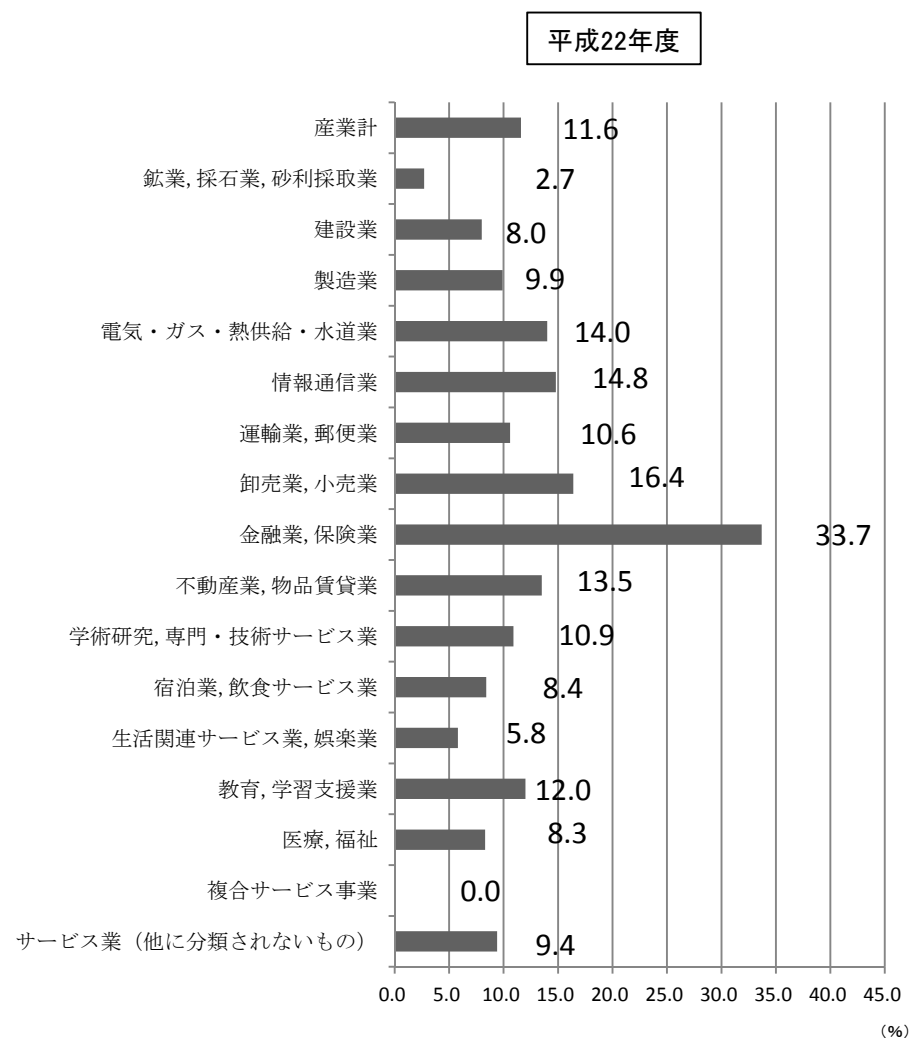
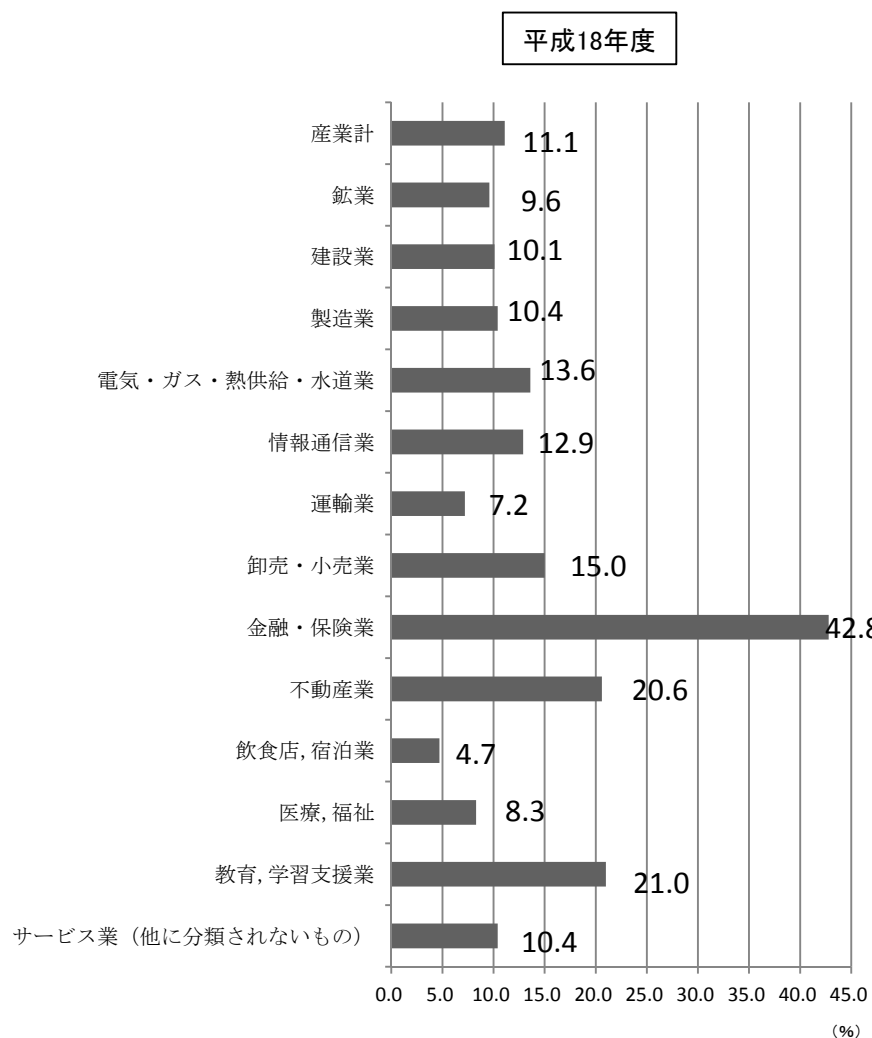
資料出所：日本:総務省統計局「労働力調査」、
その他:(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

V コース別雇用管理

1. 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合（平成18年度、22年度）



2. 産業別コース別雇用管理制度のある企業割合(平成18年度、22年度)



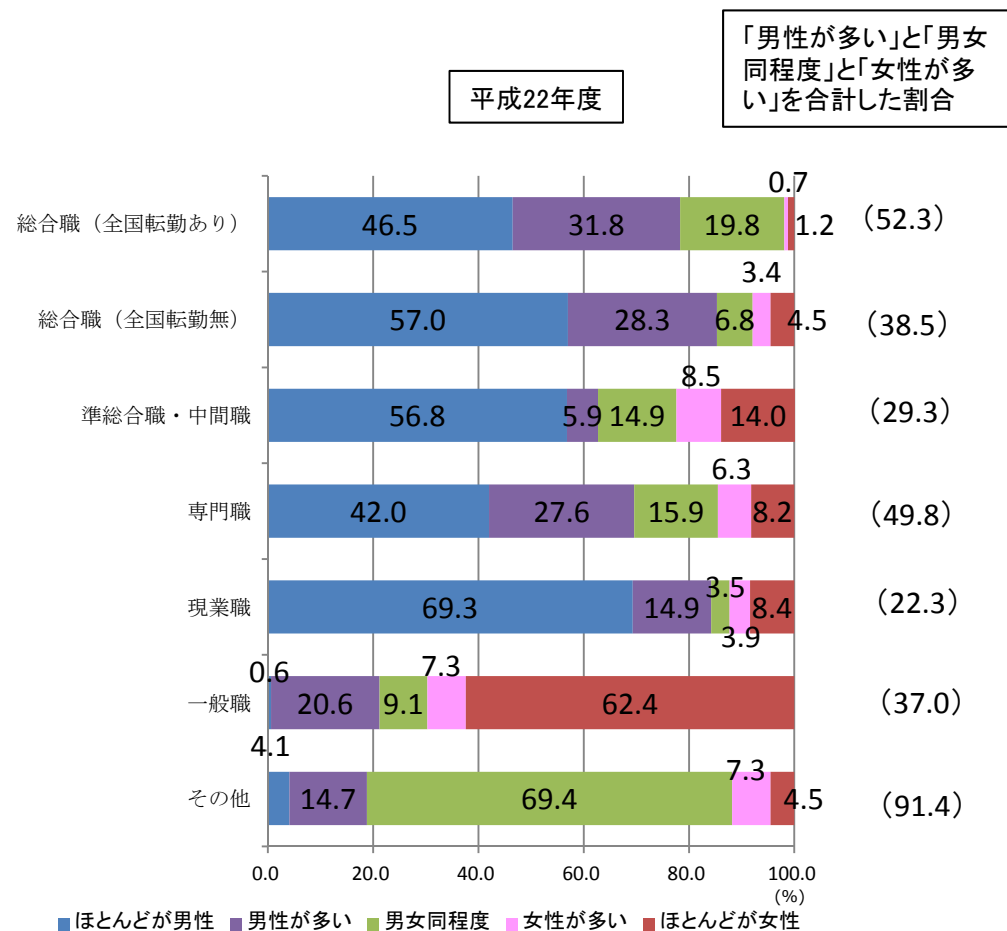
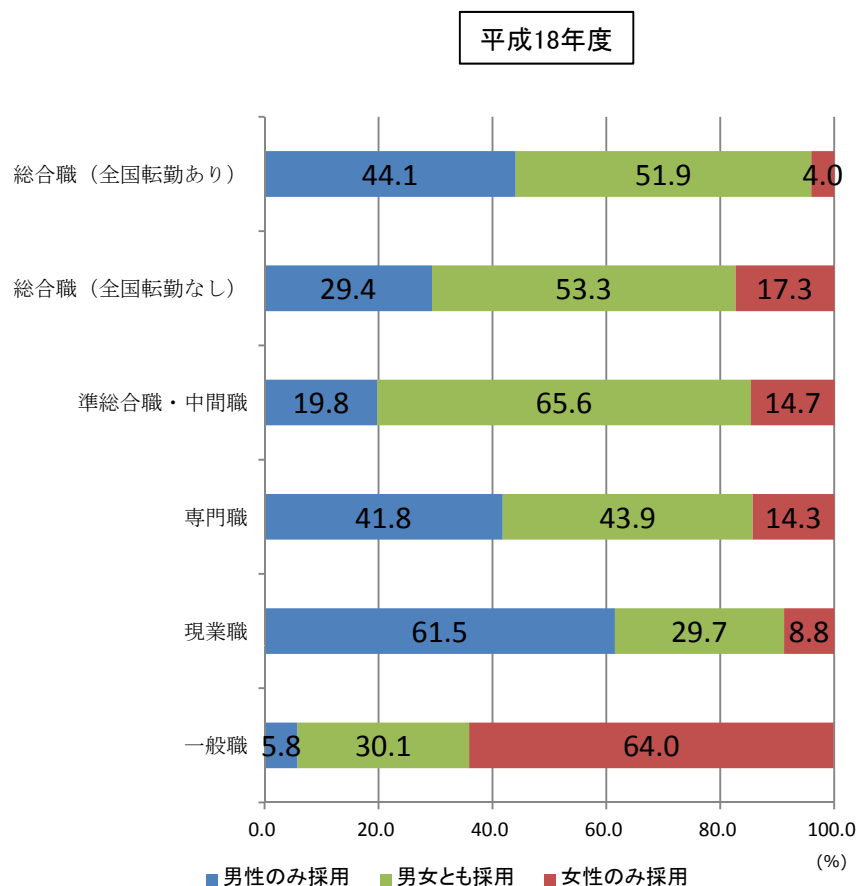
注1: 平成18年度と平成22年度の産業分類は一致しない

2: 「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの

3: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

3. コース別採用状況別企業割合（平成18年度、22年度）



<定義>

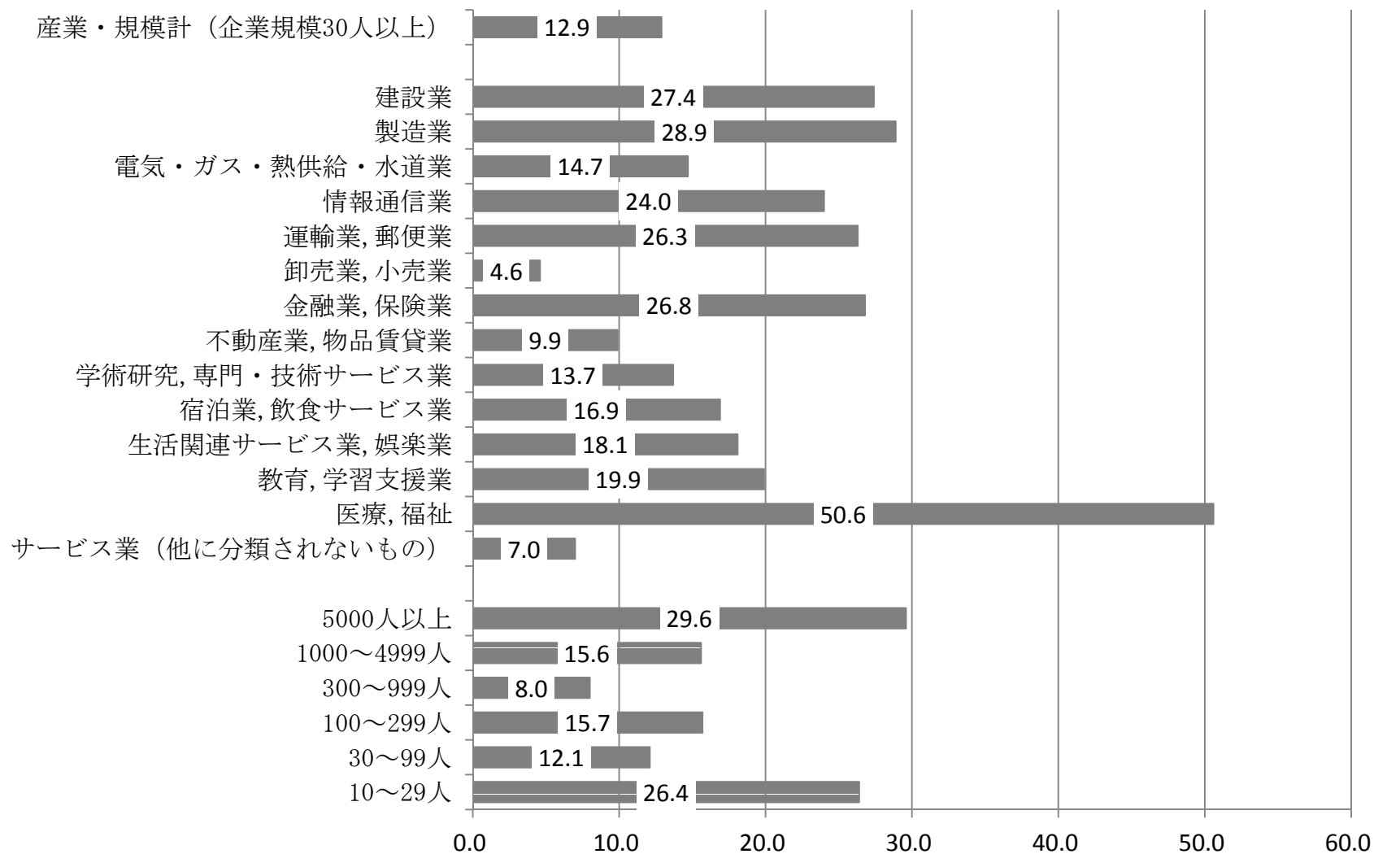
総合職 : 企画業務に従事するコース
 準総合職・中間職 : 上記に準ずる業務に従事し、転居を伴う転勤がない
 又は一定地域内のみの転勤があるコース
 専門職 : 専門業務に従事するコース
 現業職 : 技能分野の業務に従事するコース
 一般職 : 定型的業務に従事し、転居を伴う転勤のないコース
 その他 : その他のコース

（それぞれのコースについて、採用ありの企業＝100%）

注：常用労働者数30人以上の集計値

資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

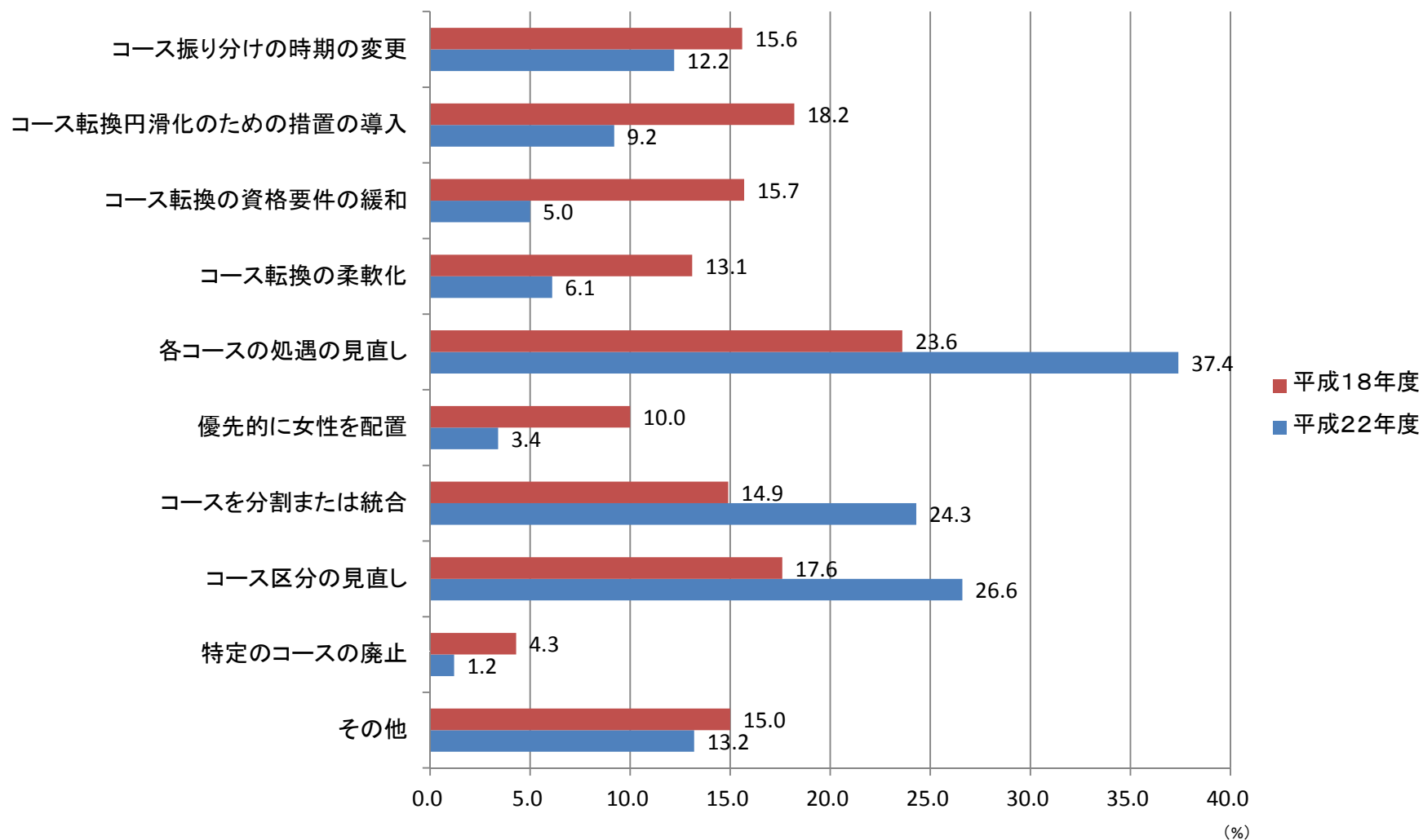
4. 産業・規模別コース別雇用管理制度の見直しをした企業割合（過去3年間） （平成22年度）



注: 産業別は常用労働者数10人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

5. コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合(過去3年間)(平成18年度、22年度)(M.A.)



注: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

6. 産業・規模別コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（過去3年間） （平成22年度）（M.A.）

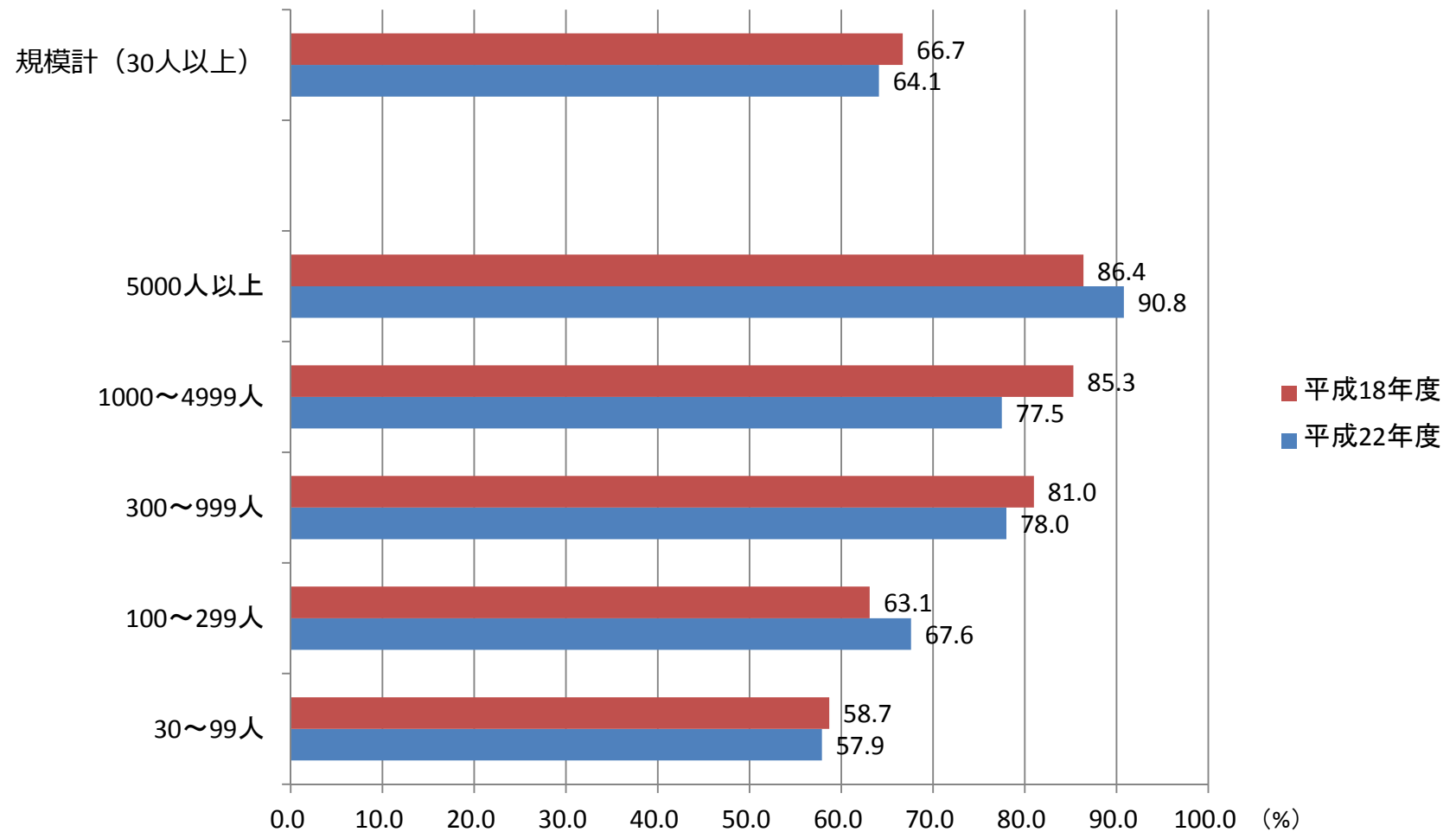
(%)

	コース別雇用管理制度の見直しをした企業計	コース振り分け時期の変更	コース転換円滑化のための措置の導入	コース転換の資格要件の緩和	コース転換の柔軟化	各コースの処遇の見直し	優先的に女性を配置	コースを分割または統合	コース区分の見直し	特定のコースの廃止	その他
産業											
鉱業, 採石業, 砂利採取業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
建設業	100.0	0.7	50.7	0.3	48.5	1.6	-	0.1	0.1	0.5	-
製造業	100.0	-	58.2	0.2	-	70.0	58.0	1.0	28.6	-	0.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	40.0	20.0	-	-	-	-	-	-	-	40.0
情報通信業	100.0	31.8	-	1.4	18.4	57.1	18.4	45.2	27.2	2.8	1.8
運輸業, 郵便業	100.0	7.0	42.0	2.0	3.7	55.4	32.6	-	1.5	-	-
卸売業, 小売業	100.0	-	2.8	6.4	0.8	52.8	2.8	38.8	16.4	0.8	26.0
金融業, 保険業	100.0	12.3	7.4	6.2	2.5	14.8	7.4	29.6	13.6	3.7	30.9
不動産業, 物品賃貸業	100.0	6.3	-	6.3	47.9	6.3	-	6.3	-	-	33.3
学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	44.6	9.6	-	-	1.2	-	45.8	-	-	-
宿泊業, 飲食サービス業	100.0	1.3	-	3.9	2.6	-	-	1.3	10.5	2.6	90.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	15.4	13.5	26.9	3.8	51.9	-	3.8	5.8	-	13.5
教育, 学習支援業	100.0	-	38.3	-	-	6.4	-	-	-	-	61.7
医療, 福祉	100.0	41.3	52.4	3.2	38.1	3.2	-	3.2	-	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	69.4	-	1.8	-	70.3	-	98.2	0.9	-	-
企業規模											
5,000人以上	100.0	6.9	6.9	34.5	24.1	27.6	-	41.4	69.0	10.3	6.9
1,000～4,999人	100.0	12.0	9.3	21.3	3.7	7.4	6.5	26.9	26.9	9.3	20.4
300～999人	100.0	7.3	17.3	11.8	18.2	33.6	-	25.5	28.2	4.5	7.3
100～299人	100.0	12.6	15.1	6.6	-	53.0	-	25.6	3.7	-	20.8
30～99人	100.0	12.8	4.8	-	7.7	33.0	5.6	22.4	38.5	-	8.7
10～29人	100.0	5.8	61.3	-	25.9	38.8	35.4	0.6	-	-	1.4

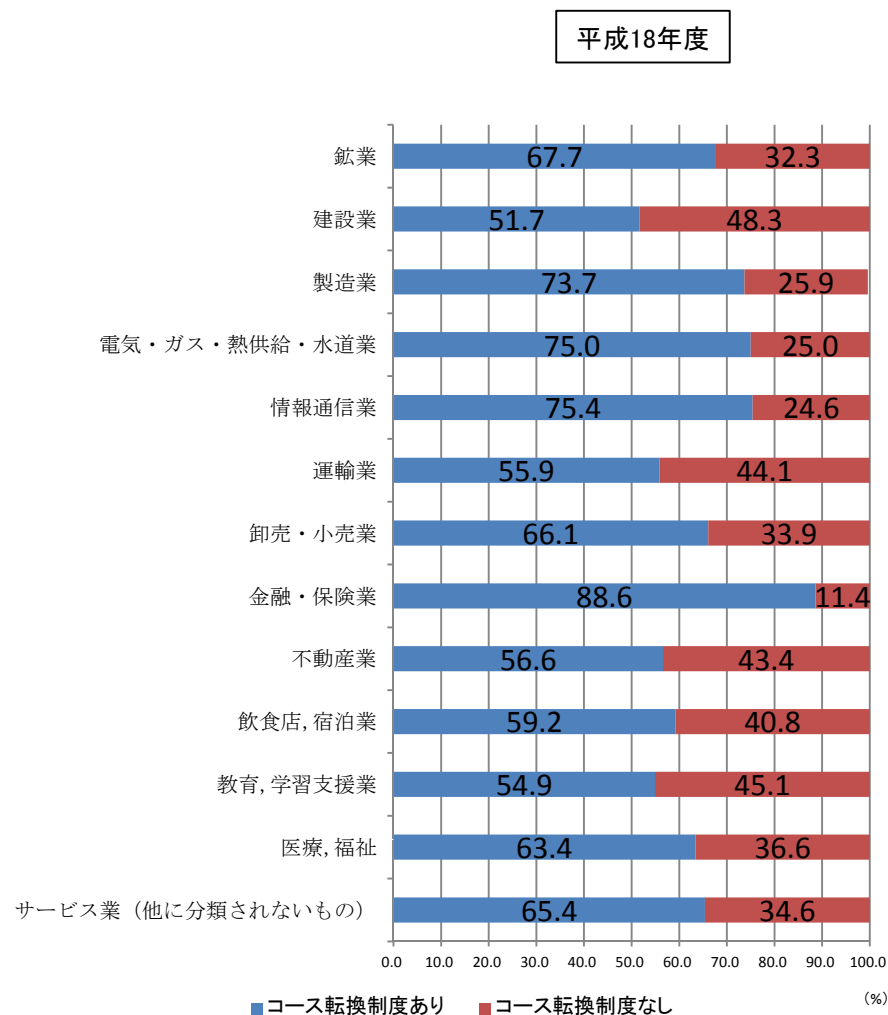
注1:「-」は該当する数値が存在しないことを示している
2: 産業別は常用労働者数10人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

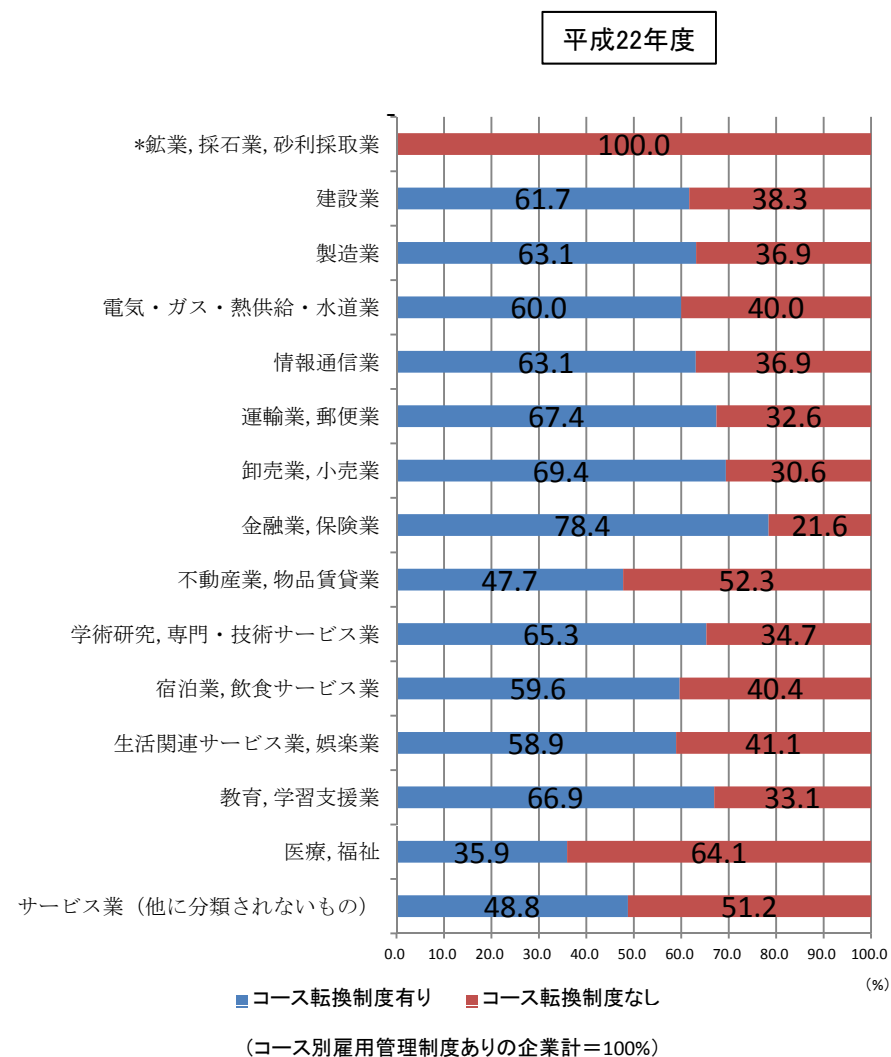
7. 規模別コース転換制度のある企業割合（平成18年度、22年度）



8. 産業別コース転換制度のある企業割合（平成18年度、22年度）



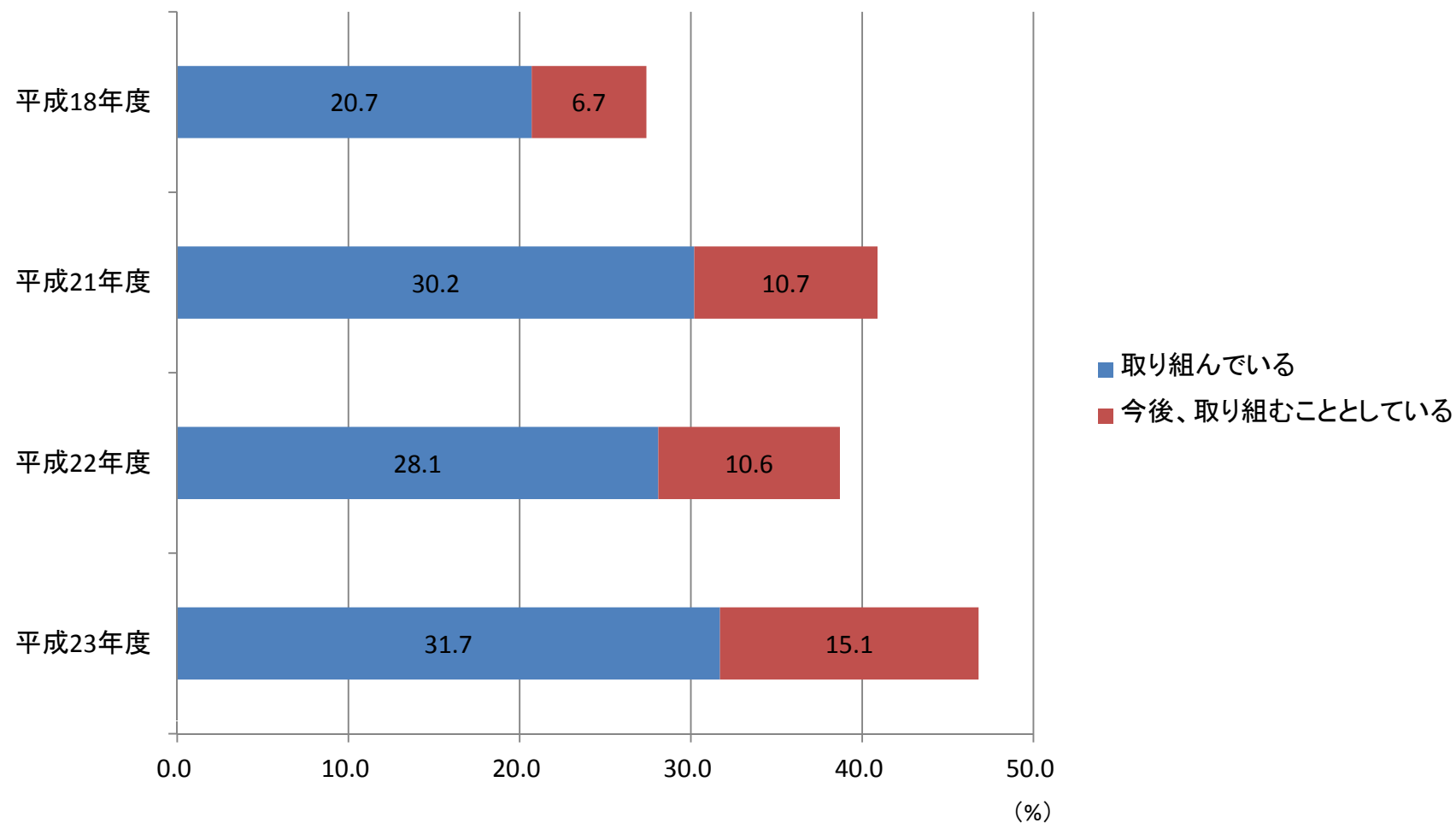
注1: 平成18年度と平成22年度の産業分類は一致しない
 2: *は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ
 3: 常用労働者数30人以上の集計値



資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

VI ポジティブ・アクション

1. ポジティブ・アクションの取組状況の推移

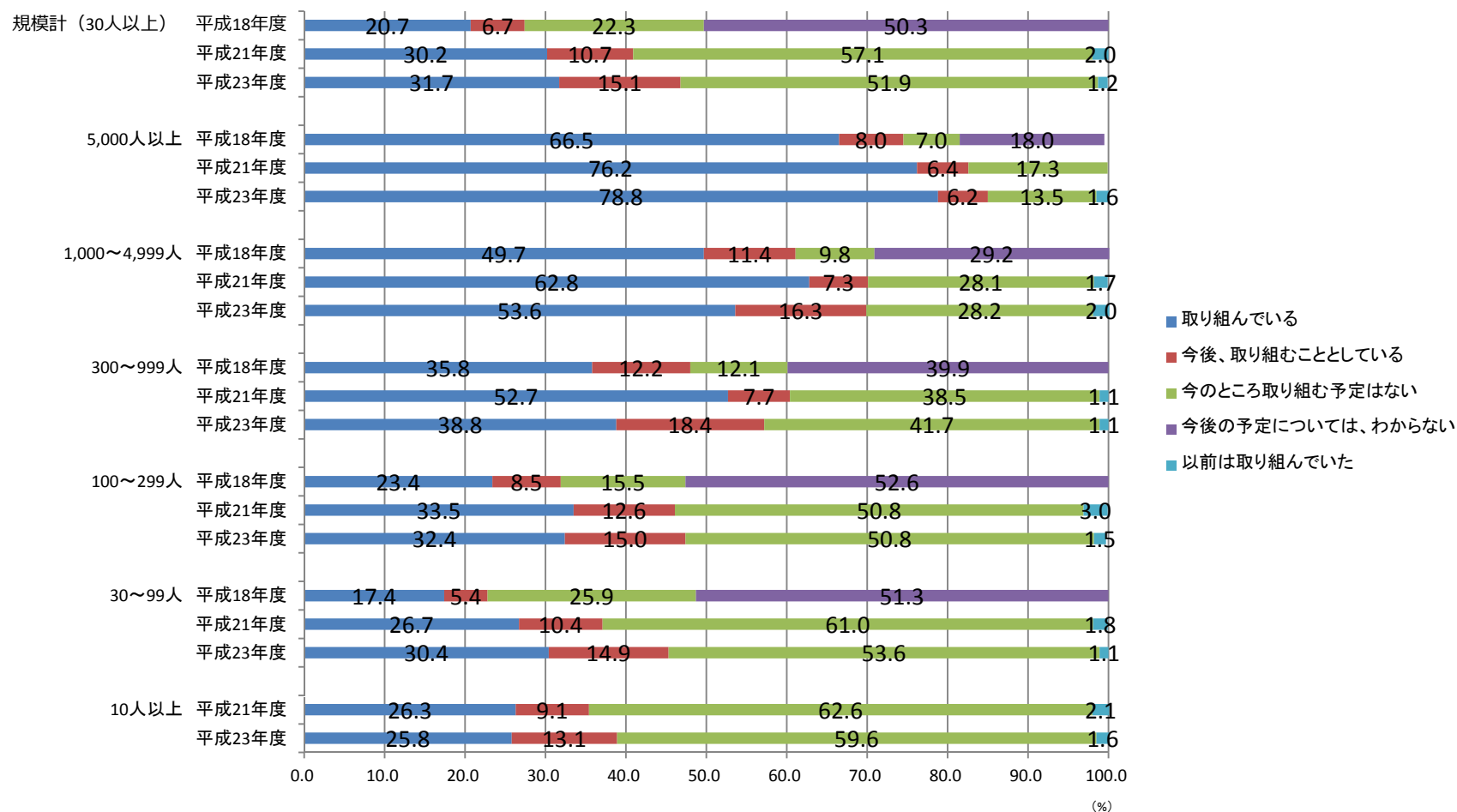


資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

注1) 常用労働者30人以上規模の企業の集計結果

2) 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2. 規模別ポジティブ・アクションの取組状況（平成18年度、21年度、23年度）

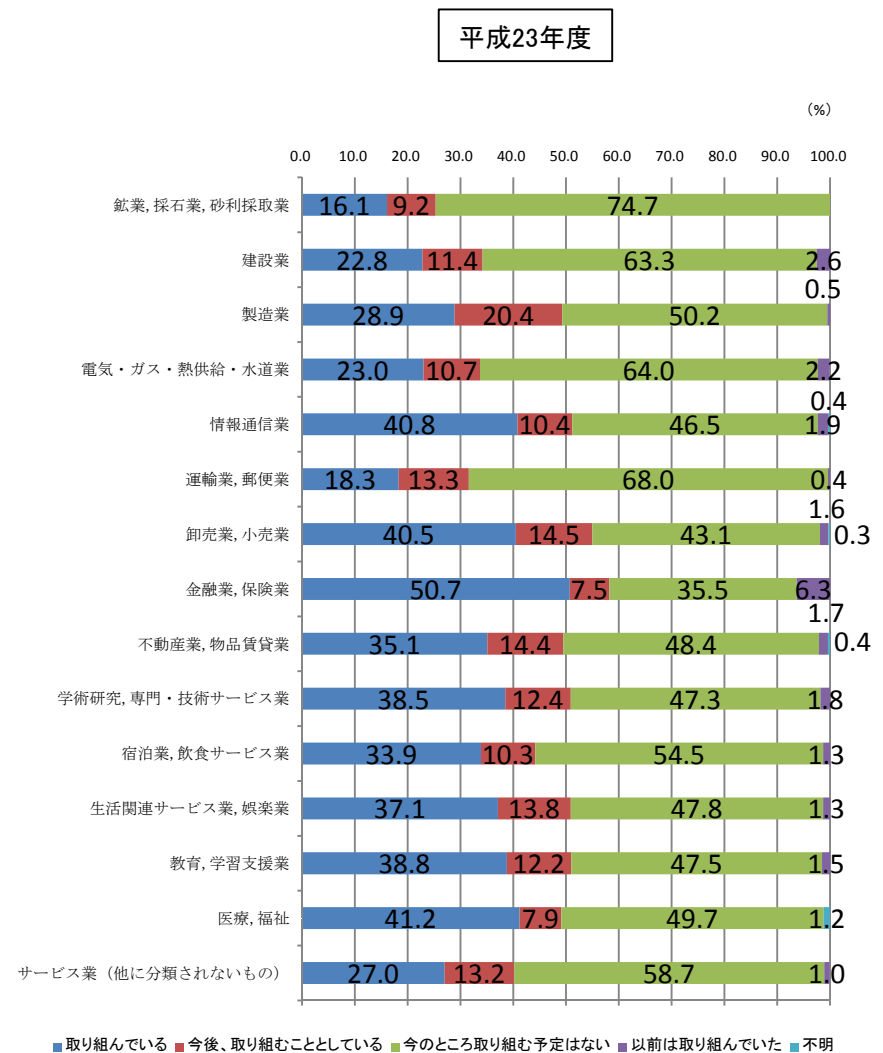
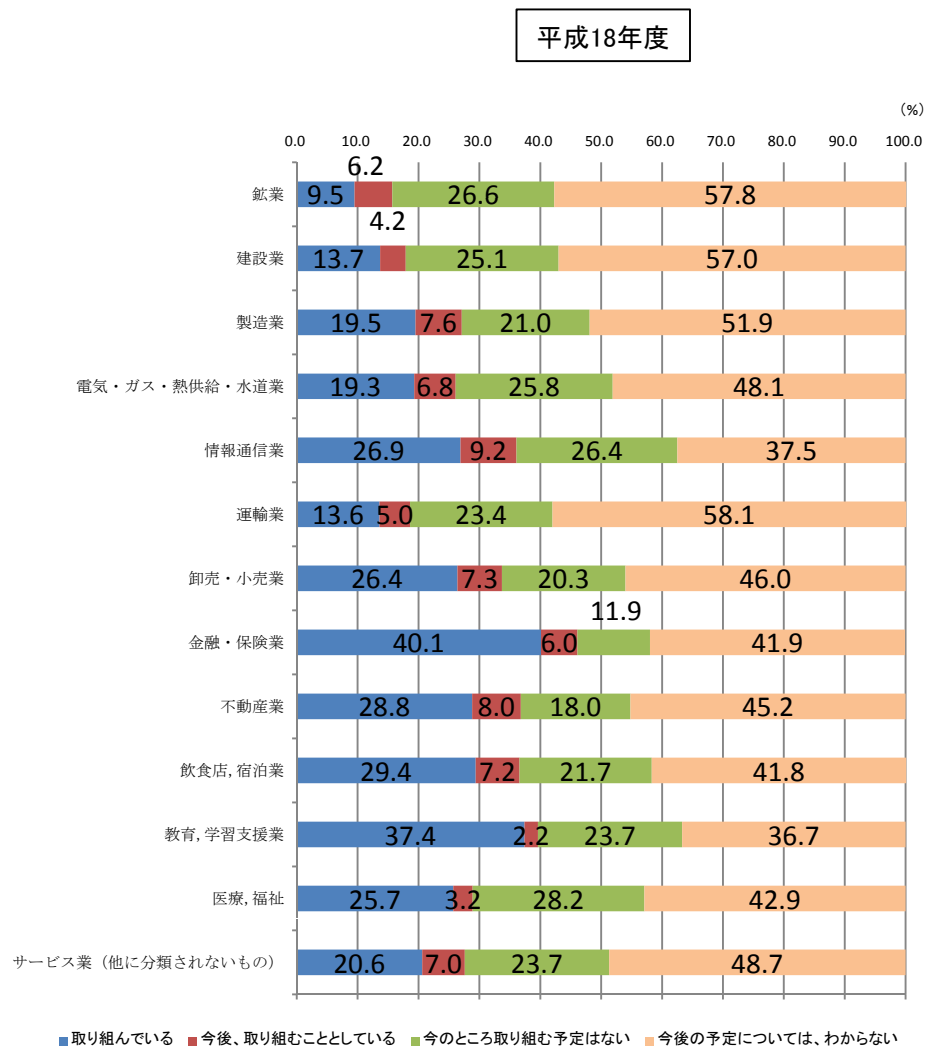


資料出所：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

注) 1) 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2) 「今後の予定についてはわからない」については平成18年度のみ。「以前は取り組んでいた」については平成21年度、23年度のみ

3. 産業別ポジティブ・アクションの取組状況（平成18年度、23年度）



注1: * は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ

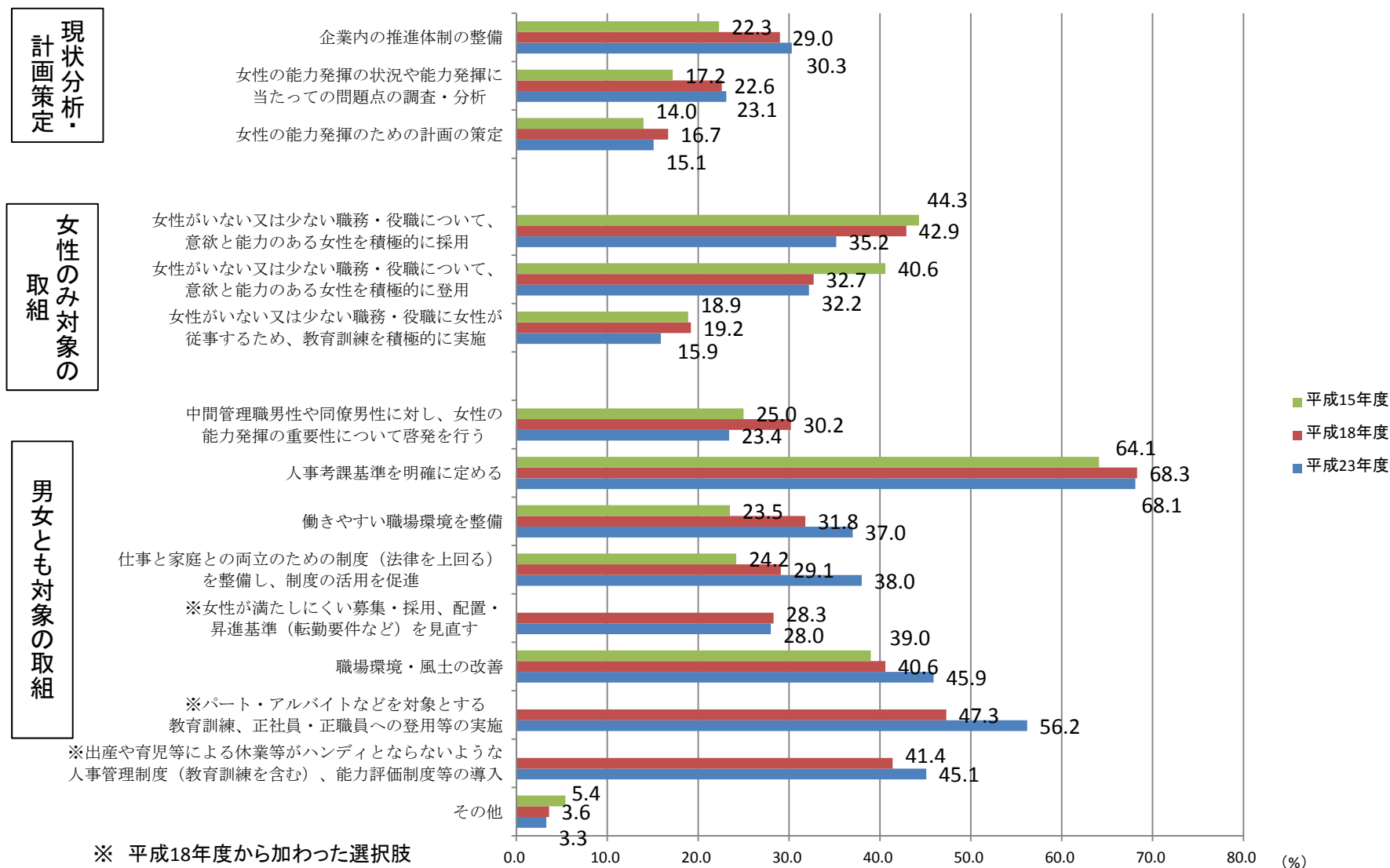
2: 平成18年度と平成22年度の産業分類は一致しない

3: 「今後の予定についてはわからない」については平成18年度のみ。「以前は取り組んでいた」については平成23年度のみ

4: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

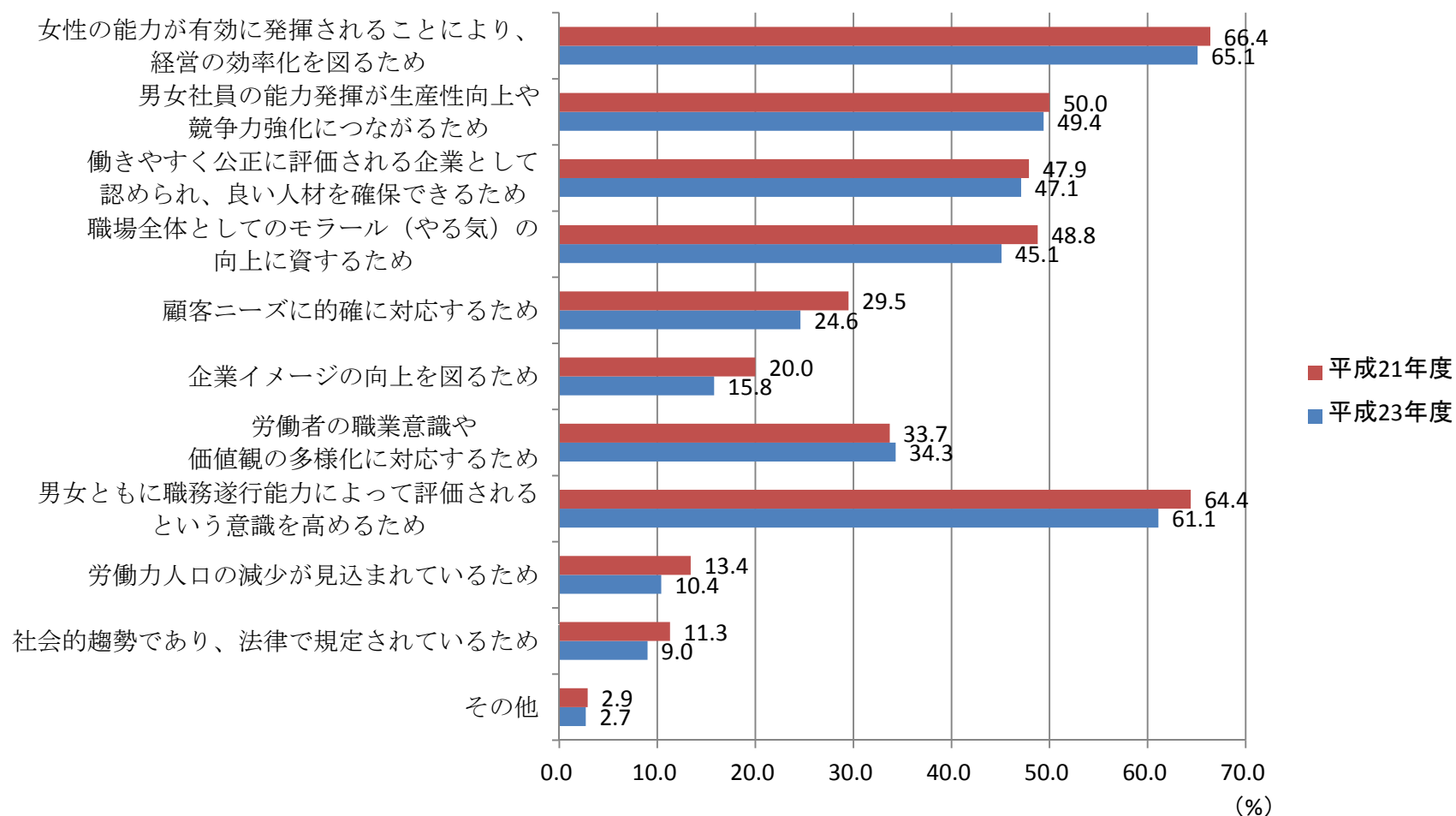
4. ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における既に行っている 取組事項別企業割合（平成15年度、18年度、23年度）（M.A.）



注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
注2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

5. ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（平成21年度、23年度） （M.A.）



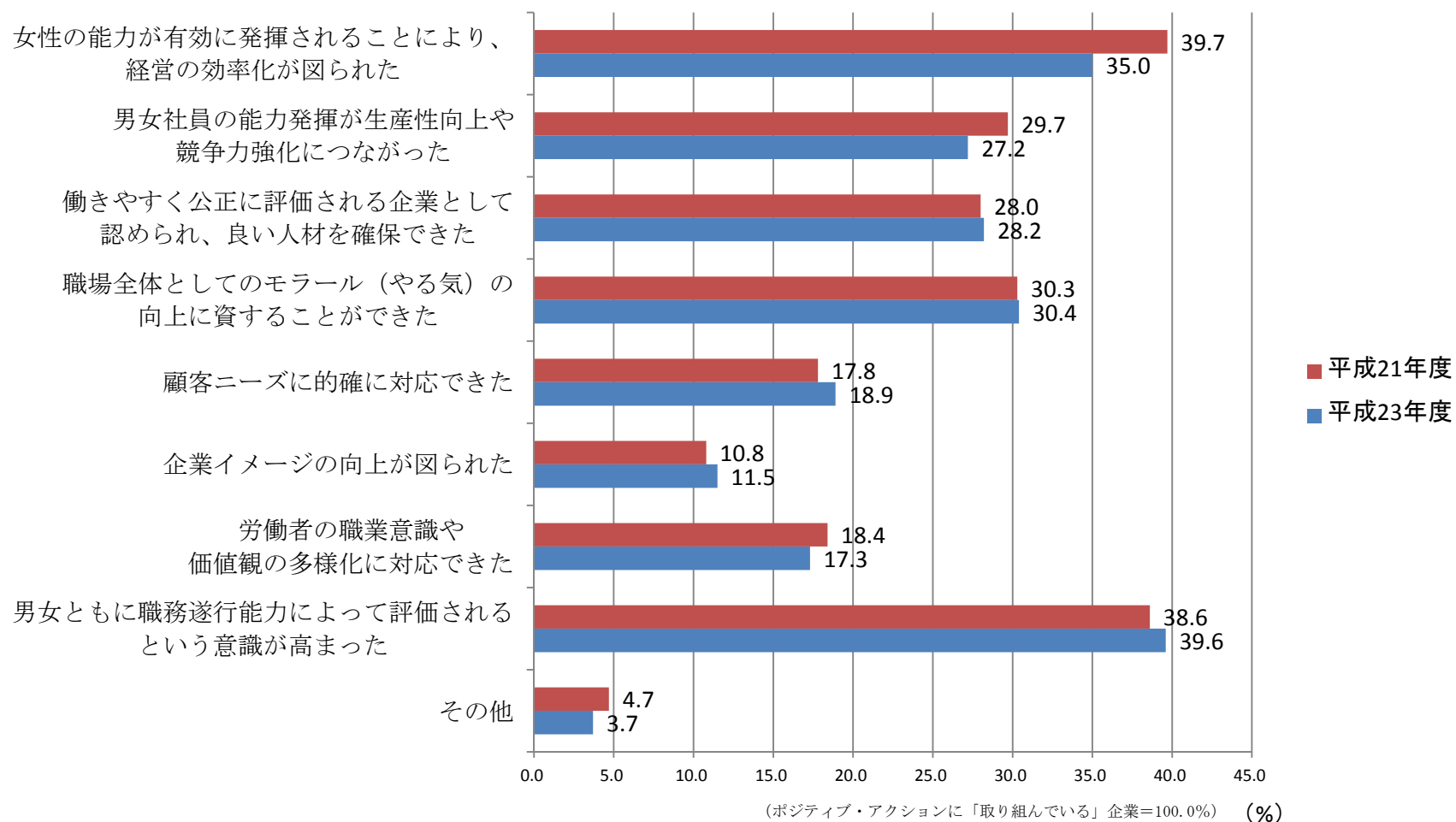
注1：岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2：常用労働者数30人以上の集計値

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業＝100％）

6. ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における効果があったと思われる 事項別企業割合（平成21年度、23年度）（M.A.）

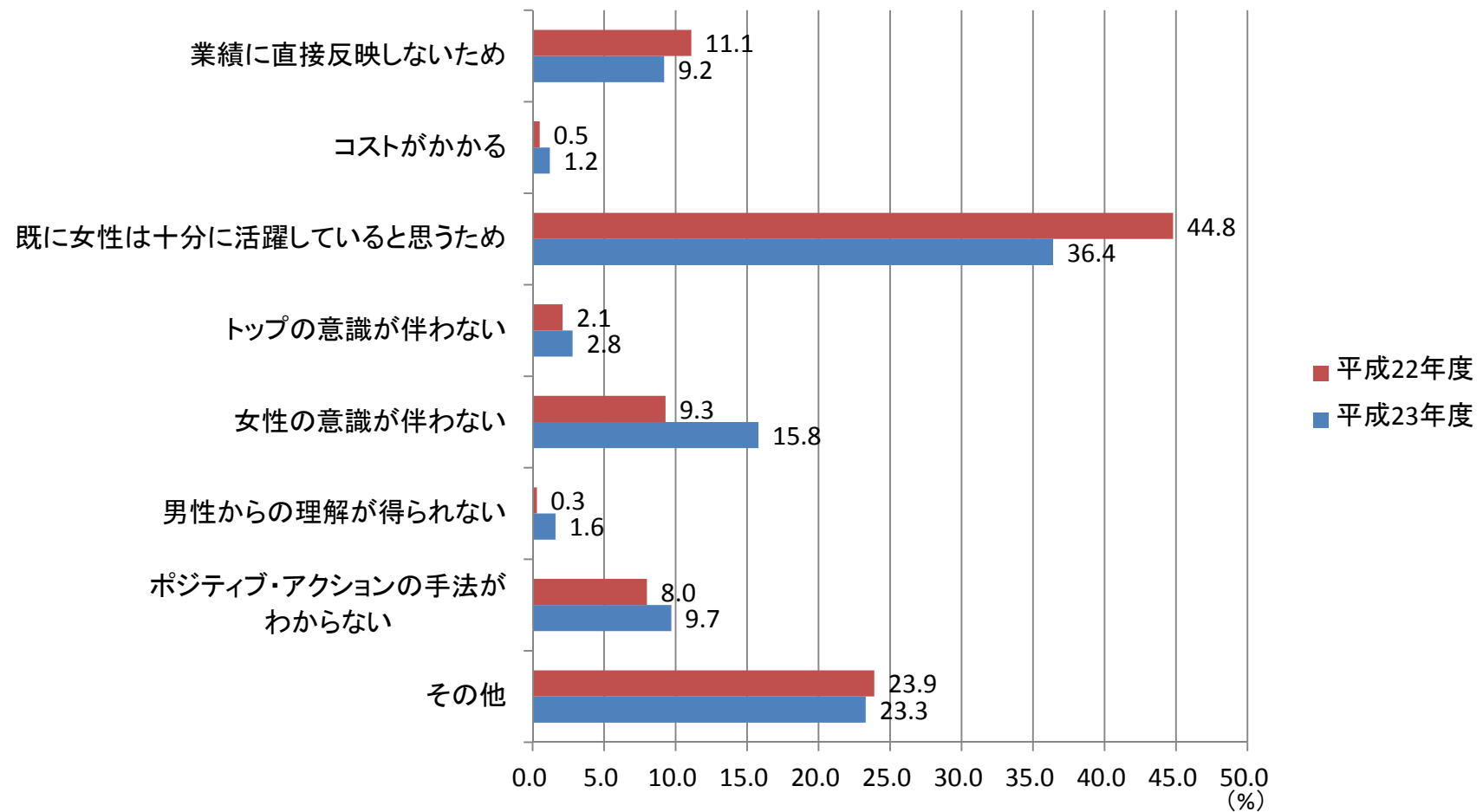


注1: 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

7. ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（平成22年度、23年度）



（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：岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2：常用労働者数30人以上の集計値

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

8. 産業・規模別ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合（平成23年度）

	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」企業計	業績に直接反映しないため	コストがかかる	既に女性は十分に活躍していると思うため	トップの意識が伴わない	女性の意識が伴わない	男性からの理解が得られない	ポジティブ・アクションの手法がわからない	その他
産業・規模計（企業規模30人以上）	100.0	9.2	1.2	36.4	2.8	15.8	1.6	9.7	23.3
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	16.3	1.7	20.3	3.4	17.6	0.7	6.8	33.2
建設業	100.0	20.0	0.0	20.9	0.4	24.8	1.3	5.0	27.6
製造業	100.0	16.8	2.3	41.1	0.3	13.7	1.5	3.4	20.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	8.7	1.2	24.4	1.2	13.4	1.2	10.5	39.5
情報通信業	100.0	5.5	－	51.0	3.1	10.9	－	9.1	20.2
運輸業、郵便業	100.0	12.2	0.7	17.4	2.3	14.4	1.5	4.4	47.2
卸売業、小売業	100.0	14.4	0.2	33.8	0.7	12.9	1.9	16.4	19.7
金融業、保険業	100.0	8.5	－	37.8	2.0	12.6	2.0	4.3	32.8
不動産業、物品賃貸業	100.0	8.1	－	32.0	4.0	15.8	2.0	5.4	32.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	15.5	－	39.5	4.3	13.9	1.8	3.4	21.5
宿泊業、飲食サービス業	100.0	10.4	3.5	39.4	9.2	9.7	－	7.9	19.9
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	9.8	0.2	45.9	0.1	10.7	－	10.7	22.6
教育、学習支援業	100.0	6.7	－	52.0	0.2	9.5	－	1.1	30.5
医療、福祉	100.0	5.8	3.9	67.5	0.8	2.0	0.1	2.0	18.0
＊複合サービス事業	100.0	－	－	100.0	－	－	－	－	－
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	12.8	0.8	33.3	2.7	11.3	4.3	5.5	29.3
企業規模									
5,000人以上	100.0	7.7	－	50.0	7.7	－	－	11.5	23.1
1,000～4,999人	100.0	5.1	1.2	33.3	3.1	12.5	2.4	5.5	36.9
300～999人	100.0	10.3	0.8	30.7	4.8	21.8	0.1	9.6	21.8
100～299人	100.0	9.4	0.6	37.4	4.9	23.4	0.3	5.6	18.4
30～99人	100.0	9.1	1.4	36.6	2.1	13.4	2.1	10.8	24.6
10～29人	100.0	17.9	0.8	31.4	0.9	15.1	1.5	6.3	26.1

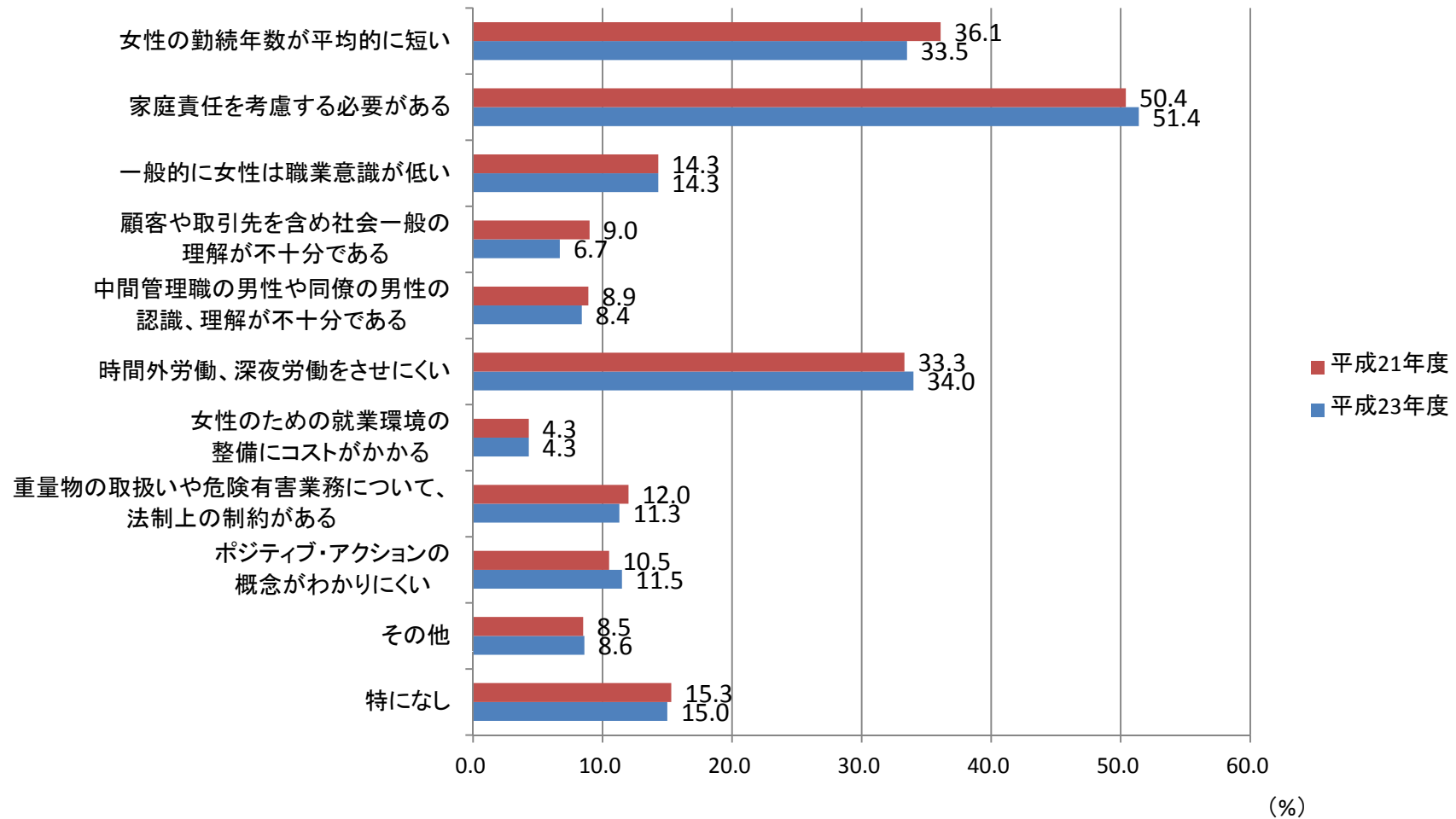
(%)

注1：＊は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ
 2：岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果
 3：「－」は該当する数値が存在しないことを示している
 4：「0.0」は集計した数値が表章単位に満たないもの

5：産業別は常用労働者数10人以上の集計値

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

9. 女性の活躍を推進する上での問題別企業割合（平成21年度、23年度）（M. A.）



注1：平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2：常用労働者数30人以上の集計値

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

10. 産業・規模別女性の活躍を推進する上での問題別企業割合（平成23年度）（M. A.）

(%)

	企業計	問題点がある	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	ポジティブ・アクションの概念がわかりにくい	その他	特になし
産業・規模別（企業規模30人以上）	100.0	85.0	33.5	51.4	14.3	6.7	8.4	34.0	4.3	11.3	11.5	8.6	15.0
産業													
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	74.9	22.5	40.1	12.0	6.7	5.8	24.6	4.7	14.6	7.9	14.3	25.1
建設業	100.0	89.1	23.2	47.1	7.3	8.9	1.8	42.1	2.7	19.4	11.0	18.5	10.9
製造業	100.0	78.5	30.0	51.8	22.0	6.6	6.0	29.2	7.7	18.8	10.0	5.4	21.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	83.8	27.1	36.1	8.3	5.6	4.9	43.6	10.9	18.0	6.4	9.8	16.2
情報通信業	100.0	78.0	38.5	51.5	11.6	10.4	7.2	32.9	3.2	2.7	11.9	6.8	22.0
運輸業、郵便業	100.0	82.1	20.9	45.2	11.2	4.4	8.4	48.4	3.5	18.5	8.0	13.4	17.9
卸売業、小売業	100.0	80.1	30.0	44.2	13.2	3.7	8.0	31.3	4.1	7.5	12.2	7.2	19.9
金融業、保険業	100.0	77.6	33.3	44.1	16.6	10.5	7.6	21.8	3.0	0.2	7.6	10.1	22.4
不動産業、物品賃貸業	100.0	76.4	33.6	44.2	13.0	4.4	4.0	31.9	2.6	8.0	9.9	5.4	23.6
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	86.0	33.3	57.1	18.4	9.7	10.5	34.8	8.0	3.5	15.1	10.4	14.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	74.9	35.2	48.7	14.9	4.2	4.4	37.6	1.9	6.5	11.9	0.7	25.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	75.9	36.7	49.1	14.4	1.3	6.8	25.6	3.0	5.7	10.1	5.2	23.0
教育、学習支援業	100.0	75.1	44.7	38.6	9.2	2.5	3.9	24.4	1.0	2.4	12.1	8.4	24.9
医療、福祉	100.0	77.9	27.6	60.3	19.0	6.5	2.4	33.5	3.3	3.0	11.6	2.0	21.8
*複合サービス事業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	80.2	30.0	42.8	8.6	8.4	8.7	33.7	5.1	13.7	10.1	8.4	19.8
企業規模													
5,000人以上	100.0	83.4	37.3	54.4	6.7	14.0	30.1	21.8	8.8	8.8	10.9	9.3	16.6
1,000～4,999人	100.0	88.2	48.9	52.7	13.5	14.3	18.7	26.7	5.0	8.1	7.7	8.4	11.8
300～999人	100.0	86.5	42.8	53.6	16.1	10.2	13.4	29.6	4.0	8.5	10.9	7.7	13.5
100～299人	100.0	86.6	37.4	53.5	14.6	6.7	8.4	34.8	6.0	9.4	10.0	6.3	13.4
30～99人	100.0	84.3	31.3	50.5	14.1	6.2	7.8	34.3	3.8	12.1	12.0	9.3	15.6
10～29人	100.0	78.5	26.6	45.5	14.0	5.7	4.8	34.5	4.7	13.8	10.6	8.9	21.5

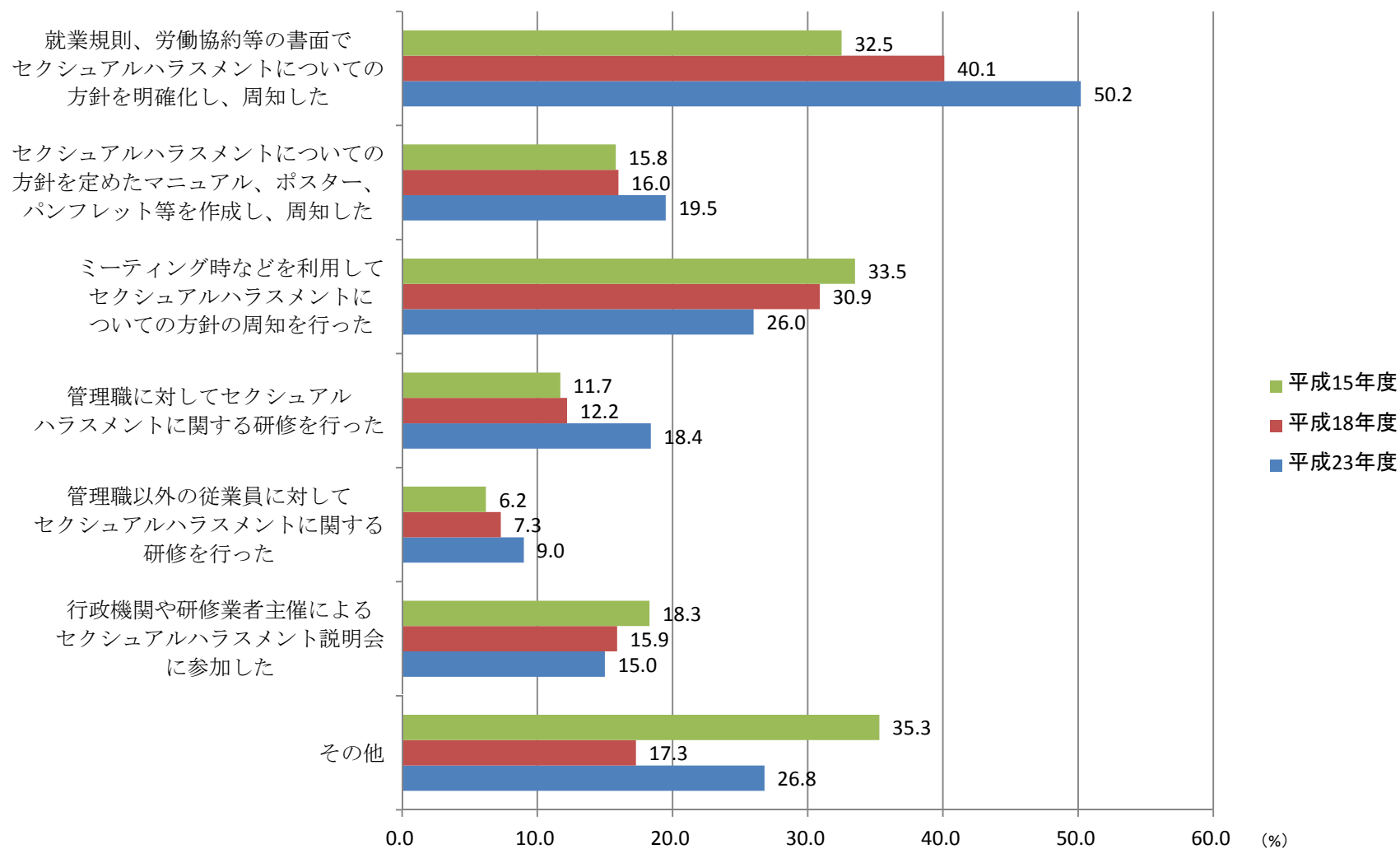
注1：*は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ

2：「-」は該当する数値が存在しないことを示している

3：産業別は常用労働者数10人以上の集計値

VII セクシュアルハラスメント

1. セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合 (平成15年度、18年度、23年度)(M.A.)



注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

2. 産業・規模別セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容別企業割合(平成23年度)(M.A.)

(%)

	企業計	セクシュアルハラスメントに関する方針周知のための取組内容 (M.A.)							不明
		就業規則、労働協約等の書面でセクシュアルハラスメントに関する方針を明確化し、周知した	セクシュアルハラスメントに関する方針を定めたマニュアル、ポスター、パンフレット等を作成し、周知した	ミーティング時などを利用してセクシュアルハラスメントに関する方針の周知を行った	管理職に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	管理職以外の従業員に対してセクシュアルハラスメントに関する研修を行った	行政機関や研修業者主催によるセクシュアルハラスメント説明会に参加した	その他	
産業・規模計(企業規模30人以上)	100.0	50.2	19.5	26.0	18.4	9.0	15.0	26.8	—
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	27.2	7.0	16.7	4.4	2.9	7.3	56.1	—
建設業	100.0	24.4	6.6	20.9	4.1	3.8	12.7	50.5	1.0
製造業	100.0	36.8	11.1	24.3	12.3	5.3	12.9	41.6	—
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	62.4	26.3	24.4	30.1	24.8	21.8	17.7	—
情報通信業	100.0	60.5	17.9	23.9	18.4	11.8	9.7	25.4	—
運輸業、郵便業	100.0	34.4	10.1	21.2	14.2	4.1	11.0	42.4	—
卸売業、小売業	100.0	36.6	8.3	20.2	11.7	5.9	4.1	39.8	—
金融業、保険業	100.0	63.3	35.9	35.1	34.2	30.0	13.8	16.1	—
不動産業、物品賃貸業	100.0	45.0	8.1	19.9	14.9	7.4	7.4	38.0	—
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	38.4	9.5	20.8	9.5	6.6	16.9	39.7	—
宿泊業、飲食サービス業	100.0	26.7	5.6	21.5	6.2	2.6	5.0	51.9	—
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	27.9	9.3	23.5	9.6	4.7	5.0	48.8	1.1
教育、学習支援業	100.0	40.7	14.7	36.0	16.0	13.6	10.7	38.8	—
医療、福祉	100.0	37.4	7.0	21.0	9.3	5.2	8.7	37.9	—
*複合サービス事業	100.0	100.0	—	100.0	—	—	—	—	—
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	35.3	13.0	23.9	12.4	8.1	7.2	46.8	—
企業規模									
5,000人以上	100.0	82.4	69.4	47.7	73.6	59.6	39.4	5.2	—
1,000～4,999人	100.0	87.2	62.9	38.2	61.2	38.3	30.7	4.3	—
300～999人	100.0	78.0	46.9	29.6	44.8	26.2	28.6	6.2	—
100～299人	100.0	64.3	31.1	23.8	27.5	11.0	21.2	15.8	—
30～99人	100.0	43.0	12.9	26.0	12.6	6.4	11.7	32.2	—
10～29人	100.0	25.0	3.4	19.8	6.0	3.5	5.8	53.0	0.3

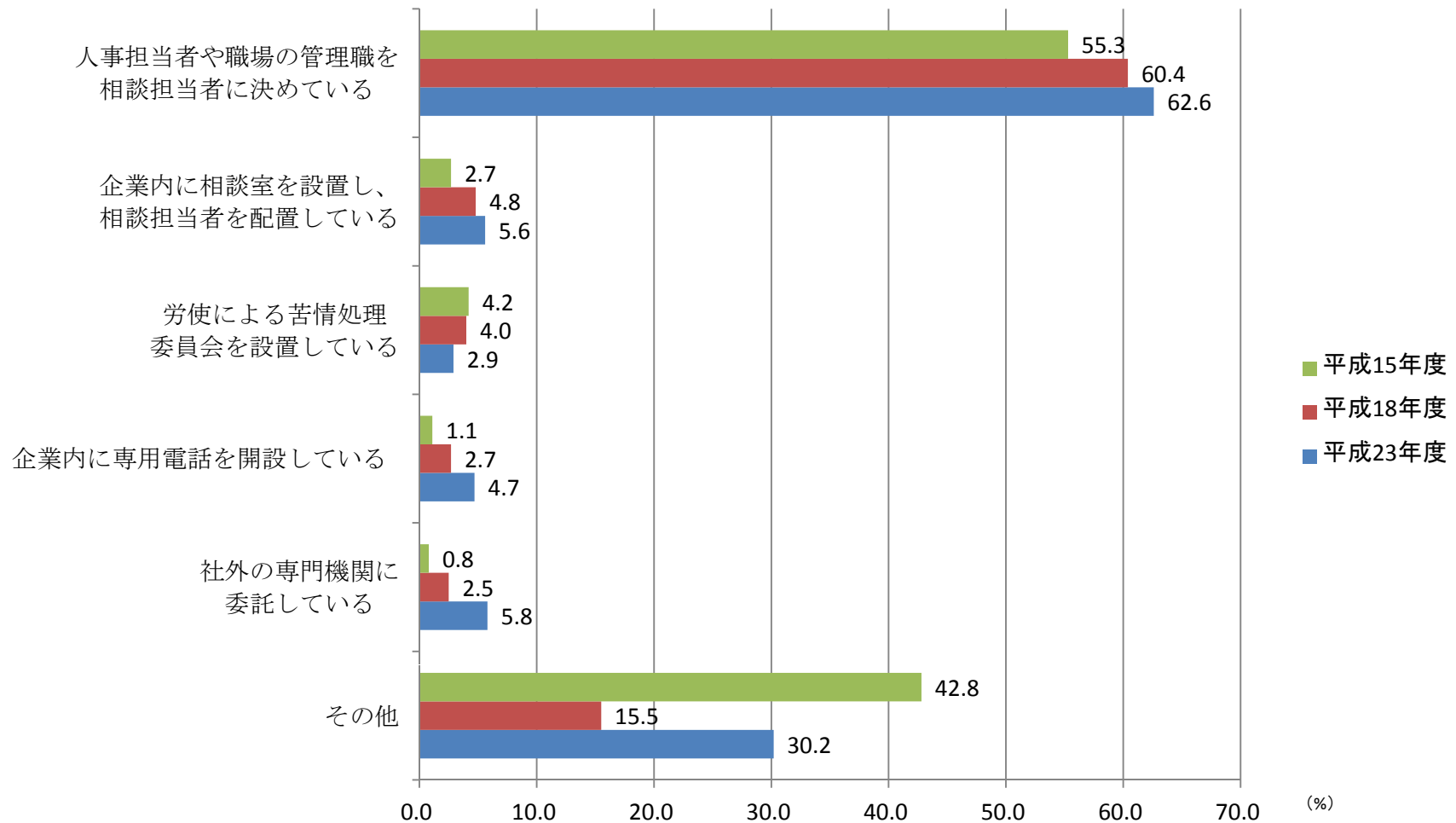
注1: 岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: *は構成比の分母となるサンプル数が少ないデータ

3: 「—」は該当する数値が存在しないことを示している

4: 産業別は常用労働者数10人以上の集計値

3. セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合 (平成15年度、18年度、23年度) (M.A.)

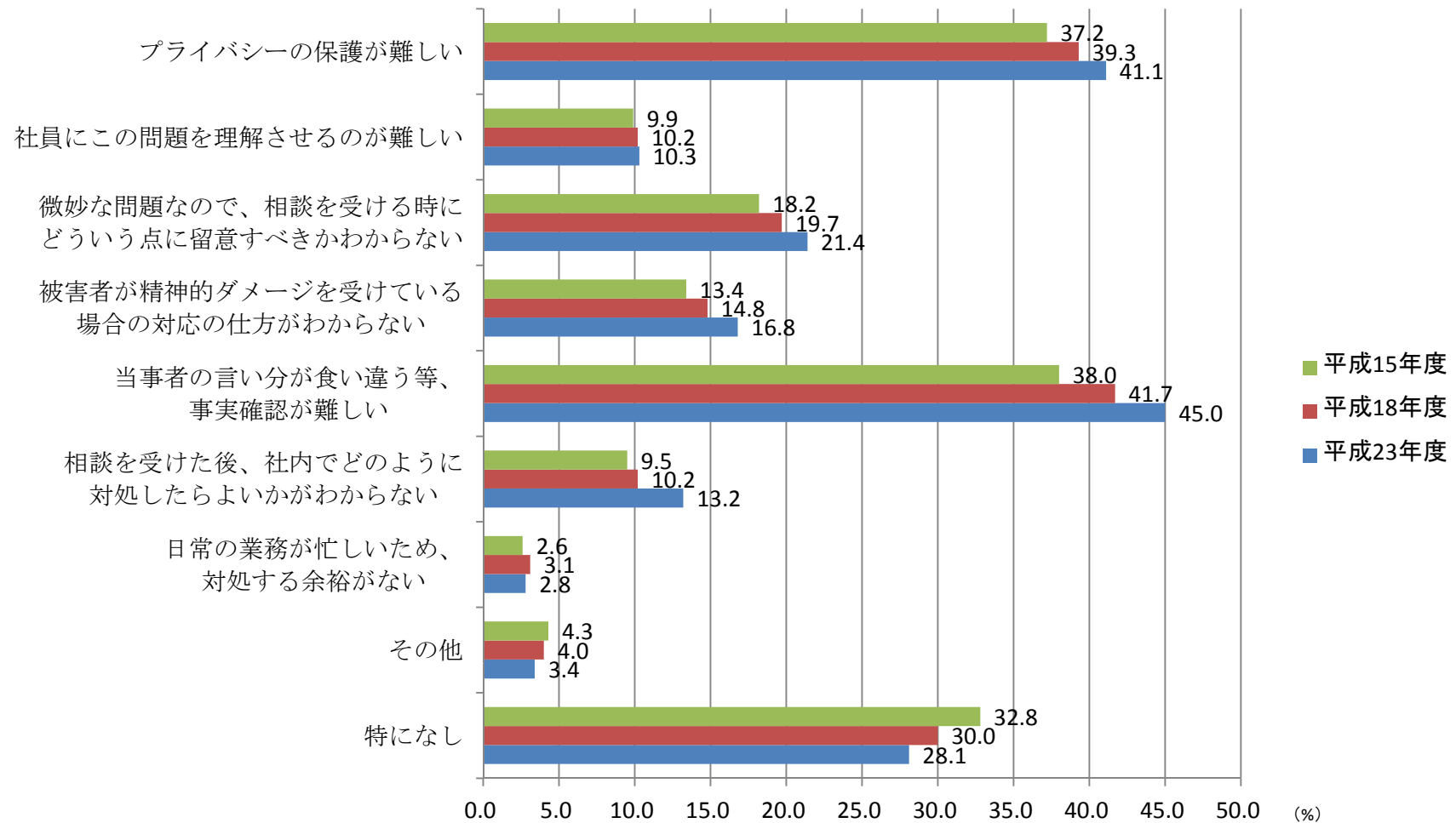


注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」、「雇用均等基本調査」

4. セクシュアルハラスメントが起こった場合、対応として難しいと感じる事項別企業割合 (平成15年度、18年度、23年度) (M.A.)

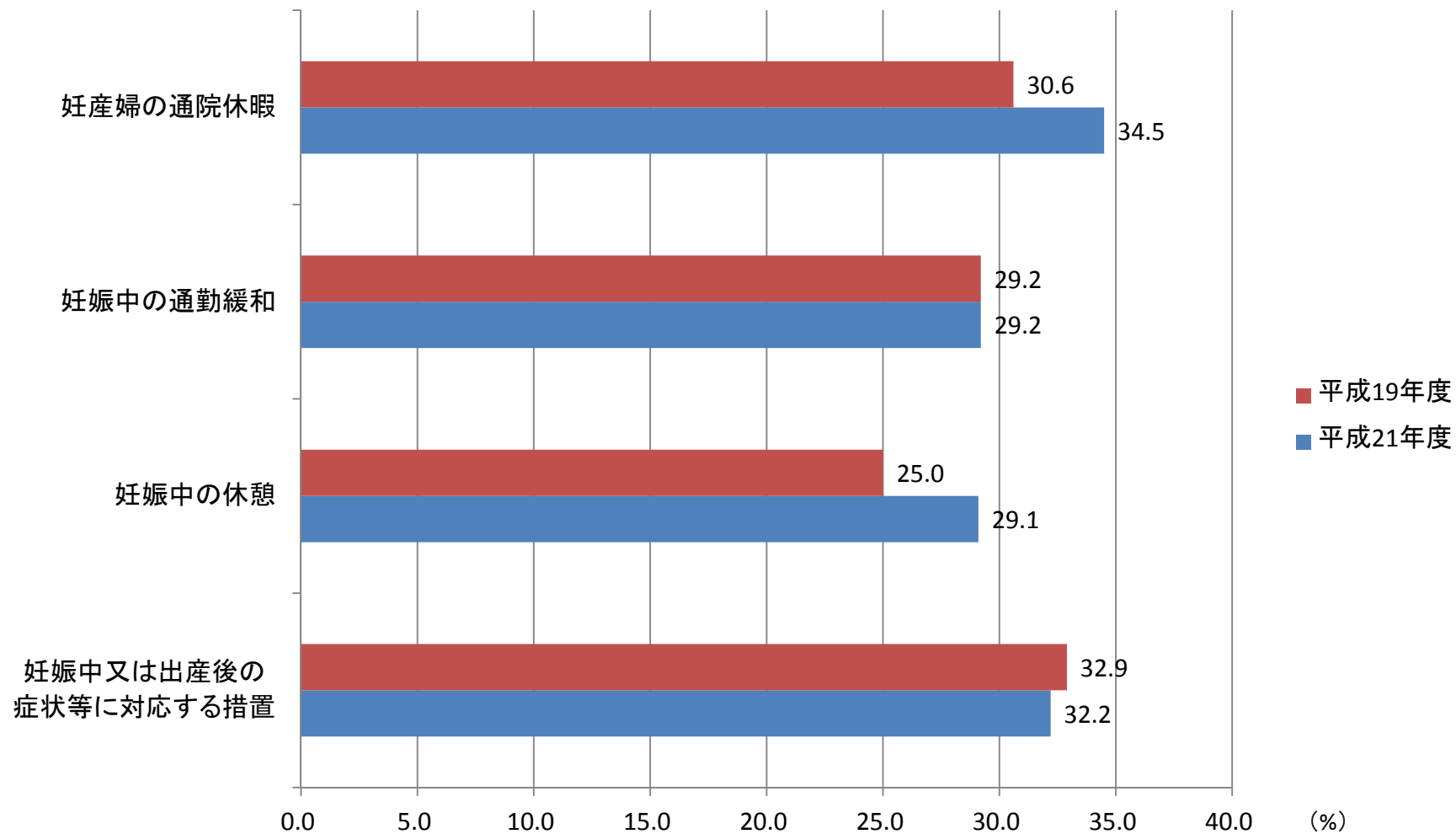


注1: 平成23年度は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

2: 常用労働者数30人以上の集計値

VIII 母性健康管理

1. 母性健康管理制度の規定のある事業所割合(平成19年度、21年度)(M.A.)



注: 常用労働者数5人以上の集計値

資料出所: 厚生労働省「雇用均等基本調査」

2. 産業・規模別母性健康管理制度の規定のある事業所割合（平成21年度）

(%)

	事業所計	妊産婦の通院休暇		妊娠中の通勤緩和		妊娠中の休憩		妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置	
		規定あり	規定なし	規定あり	規定なし	規定あり	規定なし	規定あり	規定なし
産業・規模計（事業所規模30人以上）	100.0	45.4	54.4	38.7	61.1	38.8	61.0	42.8	57.0
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	22.6	77.4	17.6	82.4	21.2	78.8	27.5	72.5
建設業	100.0	19.2	80.8	17.3	82.7	19.2	80.8	21.0	79.0
製造業	100.0	25.2	74.8	20.5	79.5	20.8	79.2	23.4	76.6
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	68.1	31.9	67.6	32.4	61.8	38.2	66.0	34.0
情報通信業	100.0	55.1	44.9	44.1	55.9	38.2	61.8	43.6	56.4
運輸業、郵便業	100.0	33.5	66.5	29.4	70.6	29.6	70.4	34.9	65.1
卸売業、小売業	100.0	35.0	64.8	27.3	72.4	28.3	71.5	30.1	69.7
金融業、保険業	100.0	57.3	42.7	64.2	35.8	60.0	40.0	64.0	36.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	40.7	59.3	36.6	63.4	30.4	69.6	34.5	65.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	33.8	66.2	30.7	69.3	29.2	70.8	33.4	66.6
宿泊業、飲食サービス業	100.0	25.6	74.4	20.3	79.7	24.3	75.7	25.5	74.5
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	28.4	71.6	22.5	77.5	26.6	73.4	28.4	71.6
教育、学習支援業	100.0	39.0	60.1	31.0	68.1	26.1	73.0	33.9	65.2
医療、福祉	100.0	38.1	61.1	30.7	68.6	30.3	69.0	33.1	66.2
複合サービス事業	100.0	64.2	35.2	61.3	38.1	58.5	40.2	64.9	34.5
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	34.4	65.6	26.4	73.6	26.1	73.9	29.6	70.4
事業所規模									
500人以上	100.0	72.9	27.1	62.5	37.5	59.5	40.5	66.2	33.8
100～499人	100.0	51.2	48.8	45.1	54.9	40.8	59.2	48.4	51.6
30～99人	100.0	43.6	56.1	36.9	62.9	38.0	61.7	41.2	58.6
5～29人	100.0	31.0	68.8	26.2	73.6	26.0	73.8	28.8	71.0

資料出所：厚生労働省「雇用均等基本調査」

注：産業別は常用労働者数5人以上の集計値

3. 母性保護措置等による不就業期間の取扱い別事業所割合(平成19年度)

(%)

	昇進・昇格の決定								昇給の決定								退職金の算定							
	合計	不就業期間を就業したものを見なす	不就業期間の一定割合を就業したものを見なす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めている	不明	合計	不就業期間を就業したものを見なす	不就業期間の一定割合を就業したものを見なす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めている	不明	合計	不就業期間を就業したものを見なす	不就業期間の一定割合を就業したものを見なす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めている	不明
(1)産前産後休業	[63.7] 100.0	33.4	5.5	20.4	7.4	2.1	30.9	0.3	[63.2] 100.0	33.4	6.1	21.7	6.8	2.3	29.6	0.2	[50.9] 100.0	44.9	6.2	22.6	3.5	2.6	20.2	0.1
(2)育児時間	[63.7] 100.0	35.4	5.3	18.1	5.3	2.4	33.2	0.3	[63.2] 100.0	36.1	5.5	18.6	4.5	2.4	32.7	0.2	[50.9] 100.0	46.1	5.0	19.1	2.8	2.9	24.2	0.1
(3)妊娠中又は出産後の症状等に対応する勤務時間の短縮	[63.7] 100.0	29.7	5.8	11.9	5.0	3.7	41.9	2.0	[63.2] 100.0	30.1	6.1	12.5	4.6	3.5	41.8	1.3	[50.9] 100.0	41.4	5.8	12.4	2.3	3.4	33.3	1.5
(4)妊娠中又は出産後の症状等に対応する休業	[63.7] 100.0	23.2	4.5	20.9	5.7	3.9	39.7	2.1	[63.2] 100.0	23.1	5.3	22.3	5.6	3.7	38.8	1.2	[50.9] 100.0	31.2	6.4	25.5	2.8	3.7	29.2	1.2

注1:[]は、全事業所のうち、昇進・昇格の決定、昇給の決定及び退職金の算定にあたり「労働者の出勤状況を考慮している」事業所の割合である。

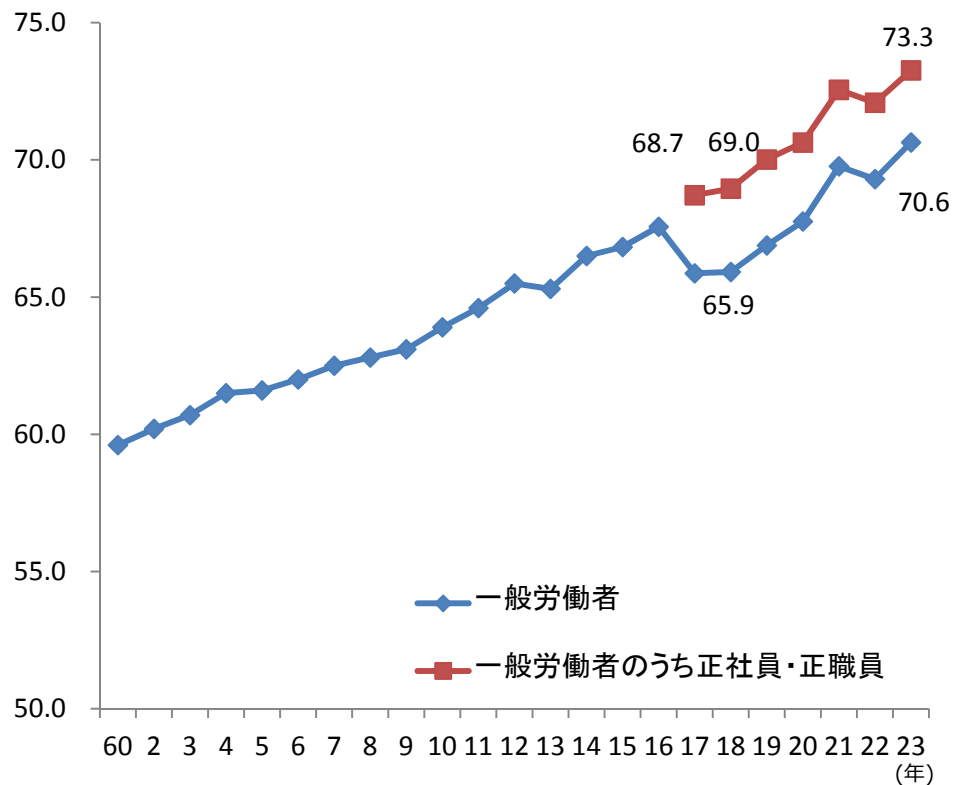
2:常用労働者数5人以上の集計値

資料出所:厚生労働省「雇用均等基本調査」

Ⅸ 男女間賃金格差

1. 男女間賃金格差

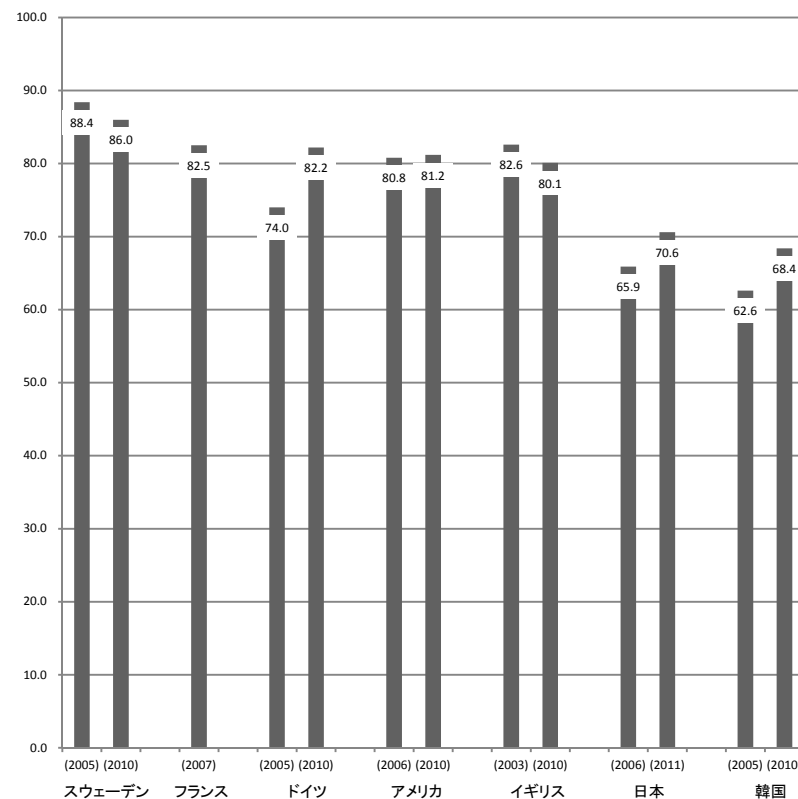
男女間賃金格差の推移



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

- 注1：「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。以下同じ。
- 2：「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
- 3：「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
- 4：男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額の割合

男女間賃金格差の国際比較

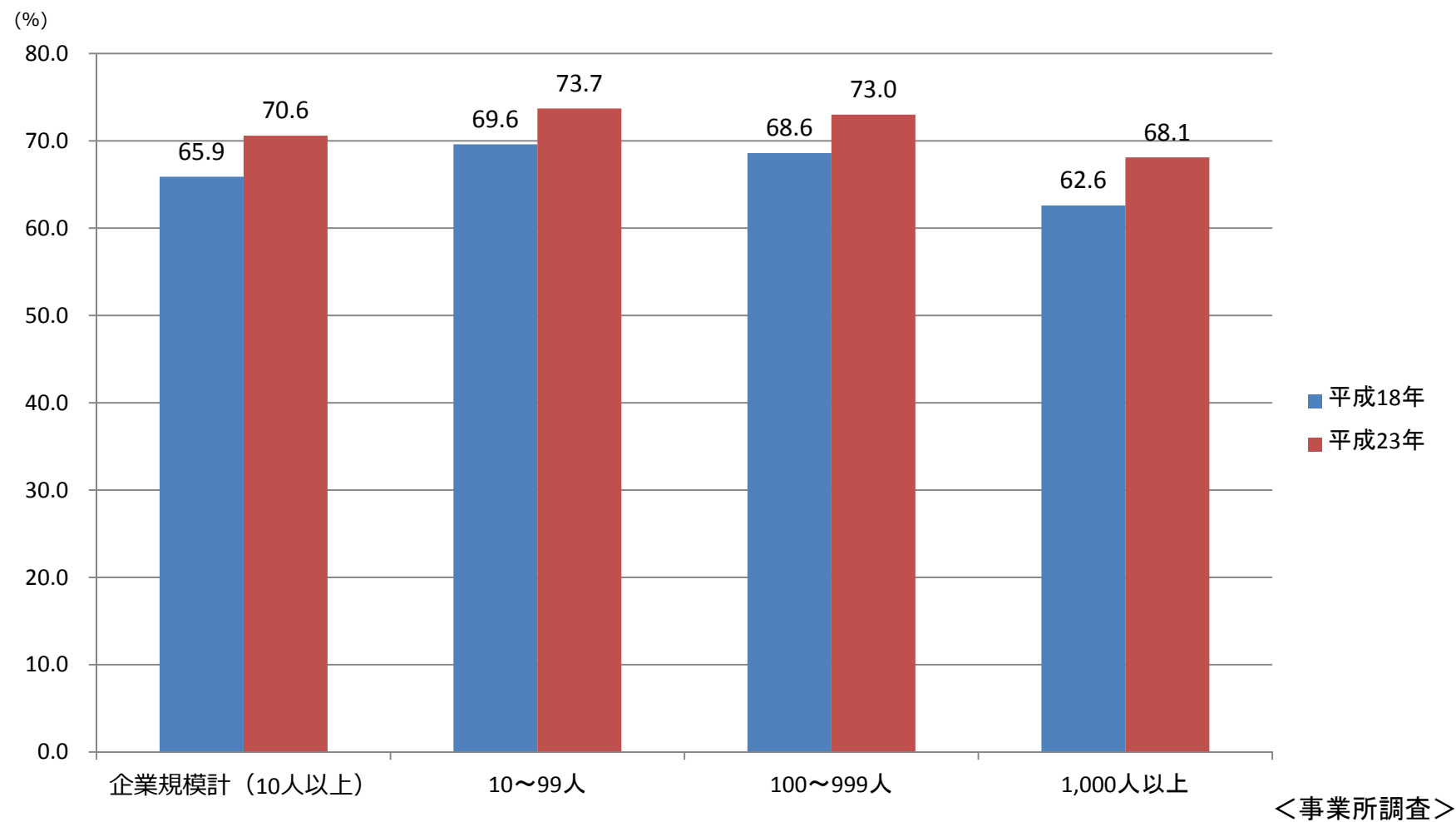


資料出所

：日本：厚生労働省「平成23年賃金構造基本統計調査」、
 その他：(独)労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2012」

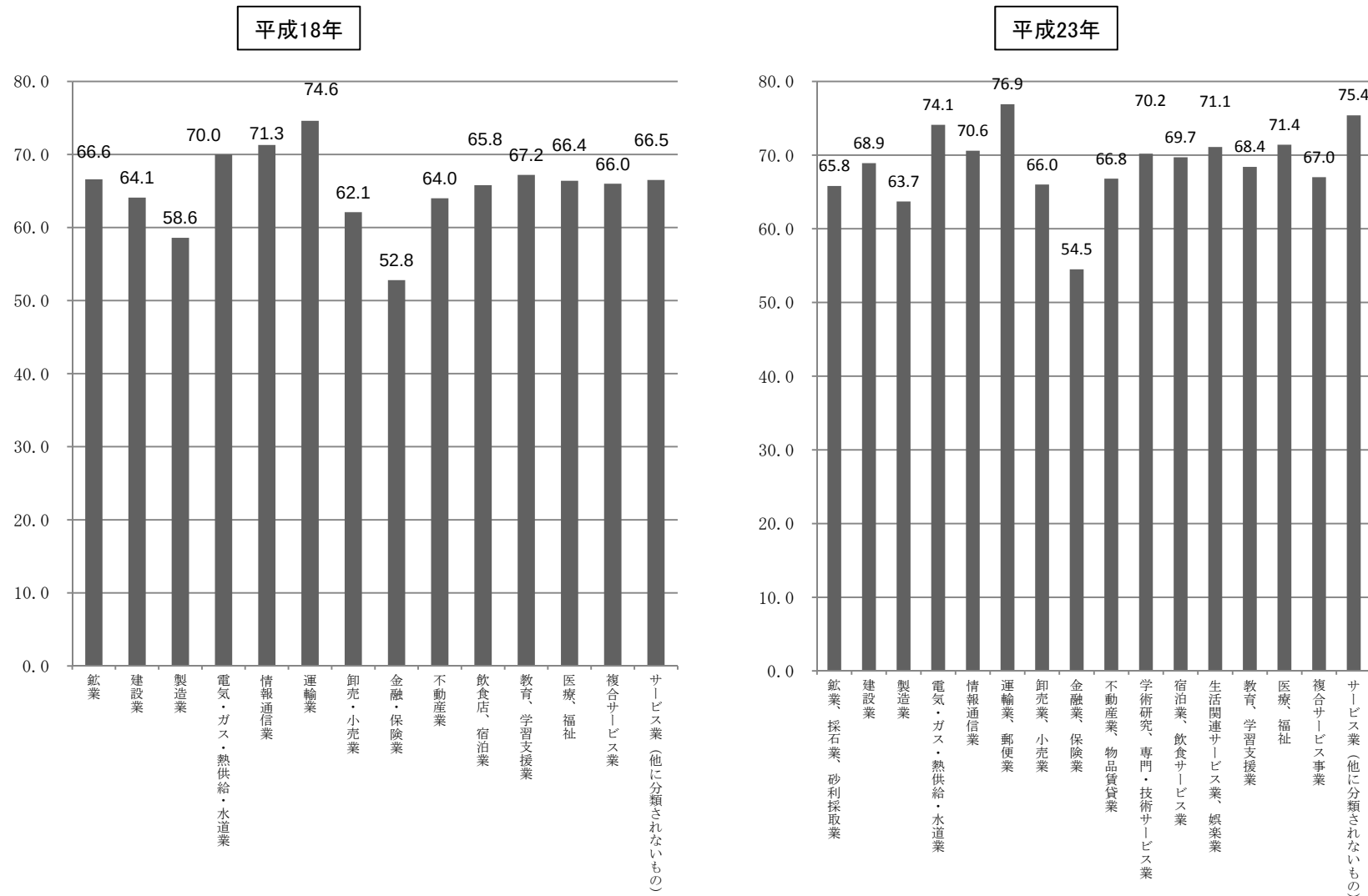
- 注1：原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある。日本は一般労働者の所定内給与額。
- 2：フランスは2007年値の時間当たり賃金。
- 3：ドイツの2005年は製造業のデータ
- 4：男女間賃金格差は、男性の賃金（日本は所定内給与額。以下同じ。）を100とした場合の女性の賃金の割合
- 5：原則、全産業の賃金額。労働者の範囲は国により異なる場合がある

2. 規模別一般労働者の男女間賃金格差(平成18年、23年)



注: 男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額の割合

3. 産業別一般労働者の男女間賃金格差(事業所規模10人以上)(平成18年、23年)

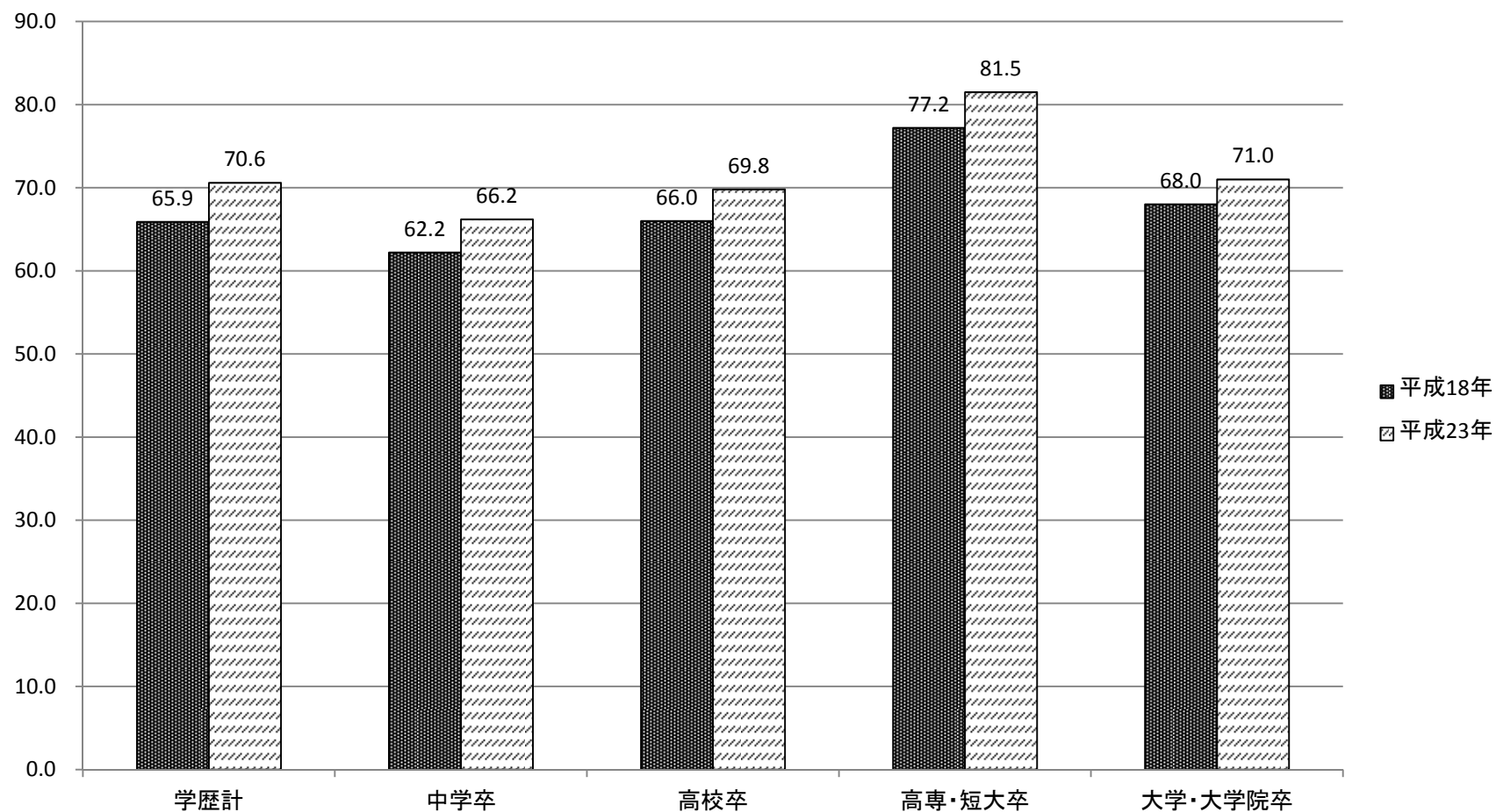


注1:平成18年と平成23年の産業分類は一致しない

2:男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額の割合

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

3-2. 学歴別一般労働者の男女間賃金格差(事業所規模10人以上)(平成18年、23年)



注: 男女間賃金格差は、男性の所定内給与額を100とした場合の女性の所定内給与額の割合

3-3. 男女間賃金格差の要因(平成23年)

要因	男女間賃金格差		男女間賃金格差の縮小の程度 ②－①
	調整前 (原数値) ①	調整後 ②	
勤続年数	70.6	75.8	5.2
職階	73.0	82.3	9.3
年齢	70.6	71.8	1.2
学歴	70.6	71.3	0.7
労働時間	70.6	71.9	1.3
企業規模	70.6	71.3	0.7
産業	70.6	67.5	－3.1

資料出所：厚生労働省「働く女性の実情(厚生労働省「賃金構造基本統計調査(平成23年)を用いて算出)

(注)1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準

2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

3 「職階」による調査結果については、調整の都合上、一部のデータを除外しているので他の要因による調整結果と比較する際に注意が必要。