



政府統計

報道関係者 各位

平成 26 年 8 月 19 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 小林 洋子

課長補佐 河村 のり子

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7835)

(直通電話) 03(3595)3271

「平成 25 年度雇用均等基本調査（確報版）」を公表します

～妊産婦の通院休暇の規定がある事業所は 44.2%で 13.6 ポイント上昇など、
母性健康管理制度に関する規定のある事業所が増加～

厚生労働省では、このほど、「平成 25 年度雇用均等基本調査(確報版)」*の結果を取りまとめましたので、公表します。

「雇用均等基本調査」は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しています。平成 25 年度調査では、全国の企業と事業所を対象に、女性管理職の割合や、育児休業制度の利用状況など 8 項目について、平成 25 年 10 月 1 日現在の状況をまとめました。

*一部の項目のみを集計した速報版（6 月 23 日公表）に、全ての項目を加えたもの。

【企業調査 結果のポイント】（カッコ内の数値は前回調査の結果）

■女性管理職の割合（P1）

管理職全体に占める女性の割合は、課長相当職以上（役員含む）で 6.6%（平成 23 年度 6.8%）。これを役職別にみると、部長相当職では 3.6%（同 4.5%）、課長相当職では 6.0%（同 5.5%）、係長相当職では 12.7%（同 11.9%）

注）平成 23 年度の比率は岩手、宮城、福島の 3 県を除く全国の結果

■ポジティブ・アクションの進捗状況（P5）

「ポジティブ・アクション」（※）に「取り組んでいる」企業の割合は 20.8%（平成 24 年度 32.5%）

（※）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た各企業の自主的かつ積極的な取組

【事業所調査 結果のポイント】

■育児休業取得者割合（P13）

女性は 83.0%（平成 24 年度 83.6%）、男性は 2.03%（同 1.89%）

注）女性については速報版（6 月 23 日公表）の数値を精査の上修正

■母性健康管理制度の規定状況（P22）

妊産婦の通院休暇（妊産婦が保健指導や健康審査を受診するために必要な時間を確保するための休暇）の規定がある事業所は 44.2%（平成 19 年度 30.6%）、妊娠中または出産後の症状などに対応する措置の規定がある事業所は 46.5%（同 32.9%）

- ・企業調査(常用労働者 10 人以上を雇用している民営企業のうちから産業・規模別に層化して抽出)
：調査対象数 6,115 企業 有効回答数 3,874 企業 有効回答率 63.4%
- ・事業所調査(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)
：調査対象数 5,862 事業所 有効回答数 4,111 事業所 有効回答率 70.1%

詳細は別添の結果概況をご覧ください。

平成 26 年 8 月 19 日

【照会先】

雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課

課長 小林 洋子

課長補佐 河村 のり子

(代表電話) 03(5253)1111(内線 7835)

(直通電話) 03(3595)3271

「平成 25 年度雇用均等基本調査」の概況

目 次

結果の概要

企業調査

- 1 昇進について 1 頁
- 2 女性の活躍の推進状況について 5

事業所調査

- I 育児休業制度等に関する事項 12
- II 介護休業制度等に関する事項 18
- III 母性健康管理制度に関する事項 22
- IV 短時間正社員制度に関する事項 30

付属統計表

企業調査 31

事業所調査 39

調査の概要 44

平成 25 年度雇用均等基本調査の結果は、厚生労働省のホームページにも掲載されています。

アドレス (http://www.mhlw.go.jp/toukei_hakusho/toukei/)

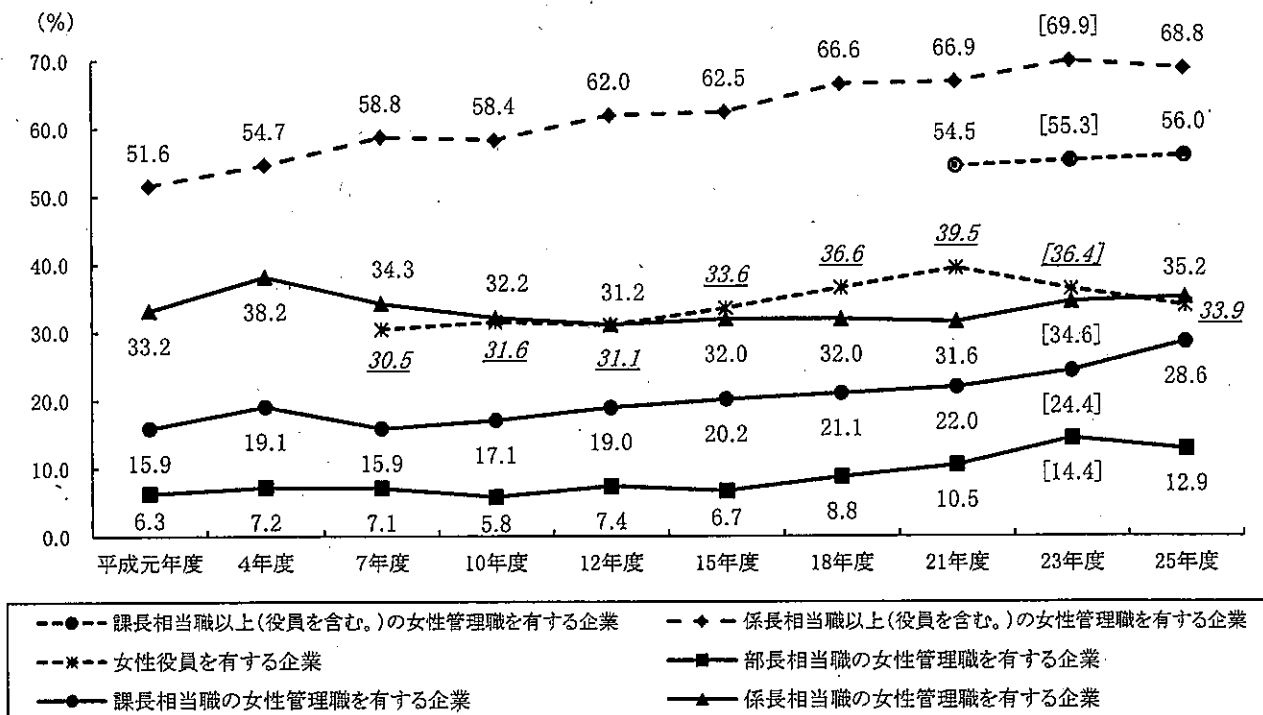
企業調査結果概要

1 昇進について

(1) 女性管理職を有する企業割合

課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は56.0%（平成23年度55.3%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は68.8%（同69.9%）で、これを役職別にみると、部長相当職は12.9%（同14.4%）、課長相当職は28.6%（同24.4%）、係長相当職は35.2%（同34.6%）となっている。（図1）。

図1 役職別女性管理職を有する企業割合の推移



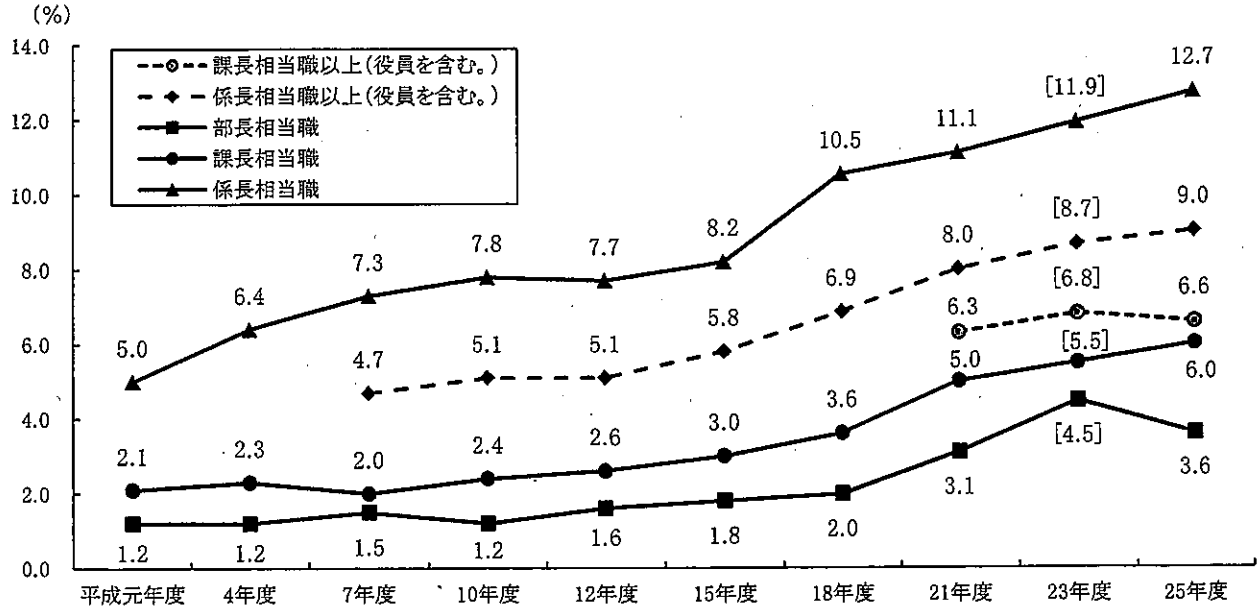
注) 平成23年度の[]内の比率は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職が63.5%（平成23年度54.4%）、課長相当職が93.5%（同91.2%）、1,000～4,999人規模では、部長相当職が35.9%（同25.6%）の、課長相当職が70.6%（同71.3%）であった（付属統計表第1表）。

(2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の、管理職全体に占める女性割合（以下、「女性管理職割合」という。）は、6.6%（平成23年度6.8%）、係長相当職以上の、女性管理職割合は9.0%（同8.7%）。これを役職別にみると、部長相当職では3.6%（同4.5%）、課長相当職では6.0%（同5.5%）、係長相当職では12.7%（同11.9%）となっている（図2、付属統計表第2表）。

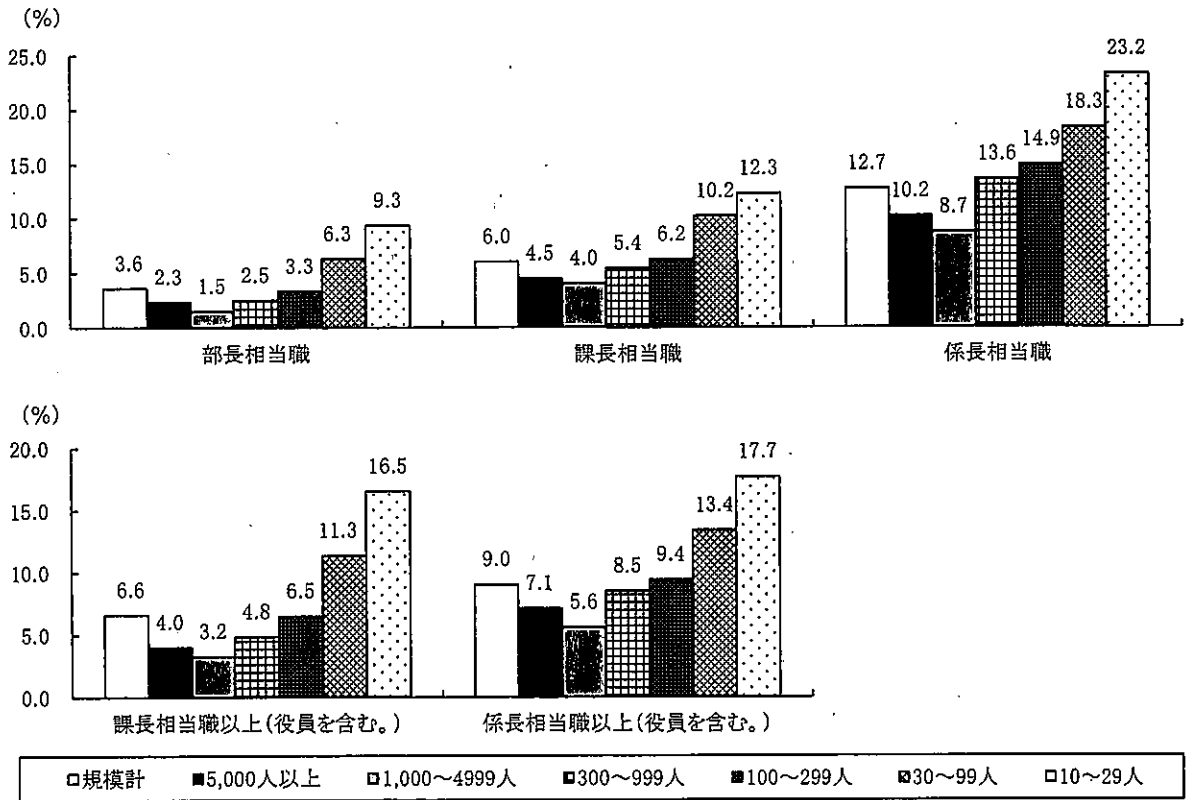
図2 役職別女性管理職割合の推移



注) 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。

規模別にみると、規模が大きくなるほど、女性管理職割合が低い傾向がみられ、課長相当職以上の女性管理職割合は、5,000人以上規模で4.0%、1,000~4,999人規模で3.2%、300~999人規模で4.8%、100~299人規模で6.5%、30~99人規模で11.3%、10~29人規模で16.5%となっている(図3, 付属統計表第2表)。

図3 規模別役職別女性管理職割合

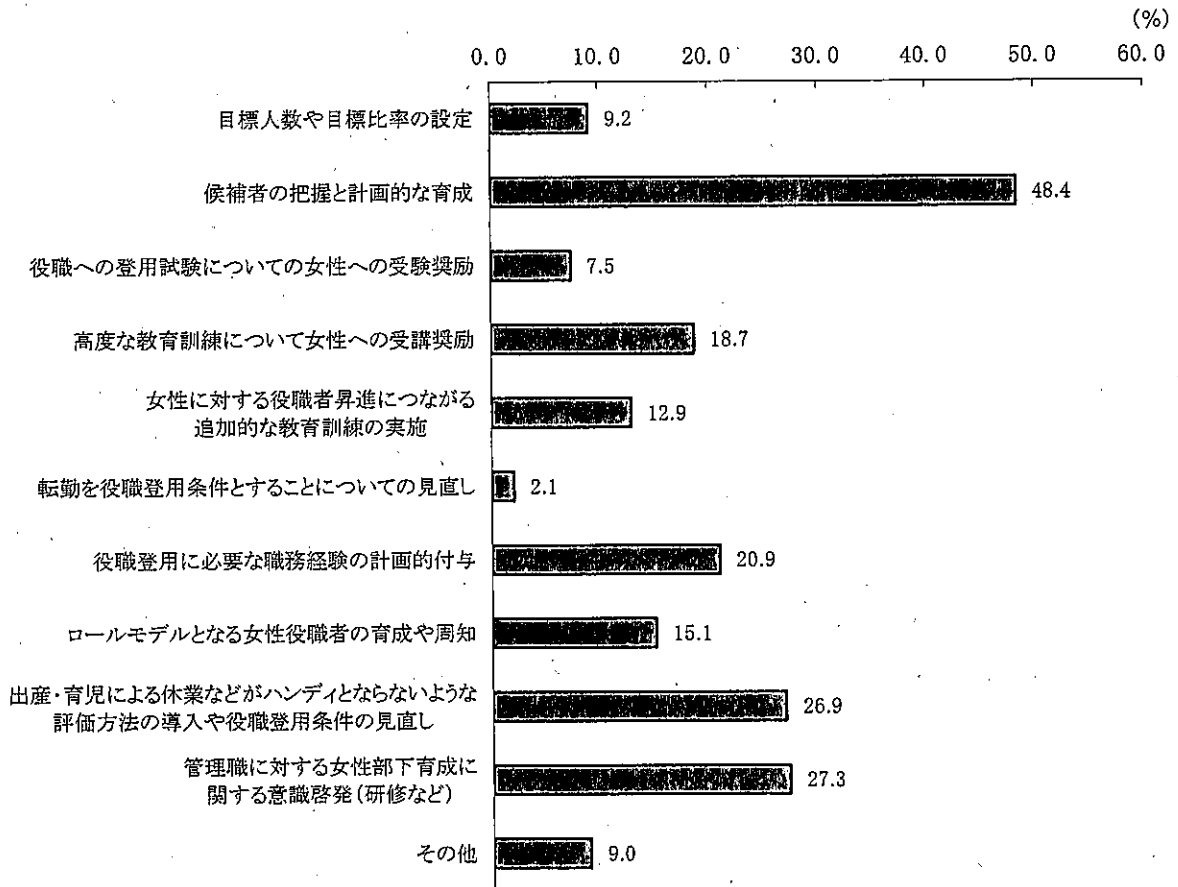


(当該役職者総数=100.0%、規模計=30人以上)

(3) 女性の管理職への登用を促進するための取組

女性の管理職への登用を促進するための取組について、何らかの取組を行っている企業割合は38.2%であった。取組を行っている企業における取組事項（複数回答）をみると、「候補者の把握と計画的な育成」が48.4%と最も高く、次いで「管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）」27.3%、「出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し」26.9%の順となっている（図4）。

図4 女性の管理職への登用を促進するための取組事項別企業割合（複数回答）

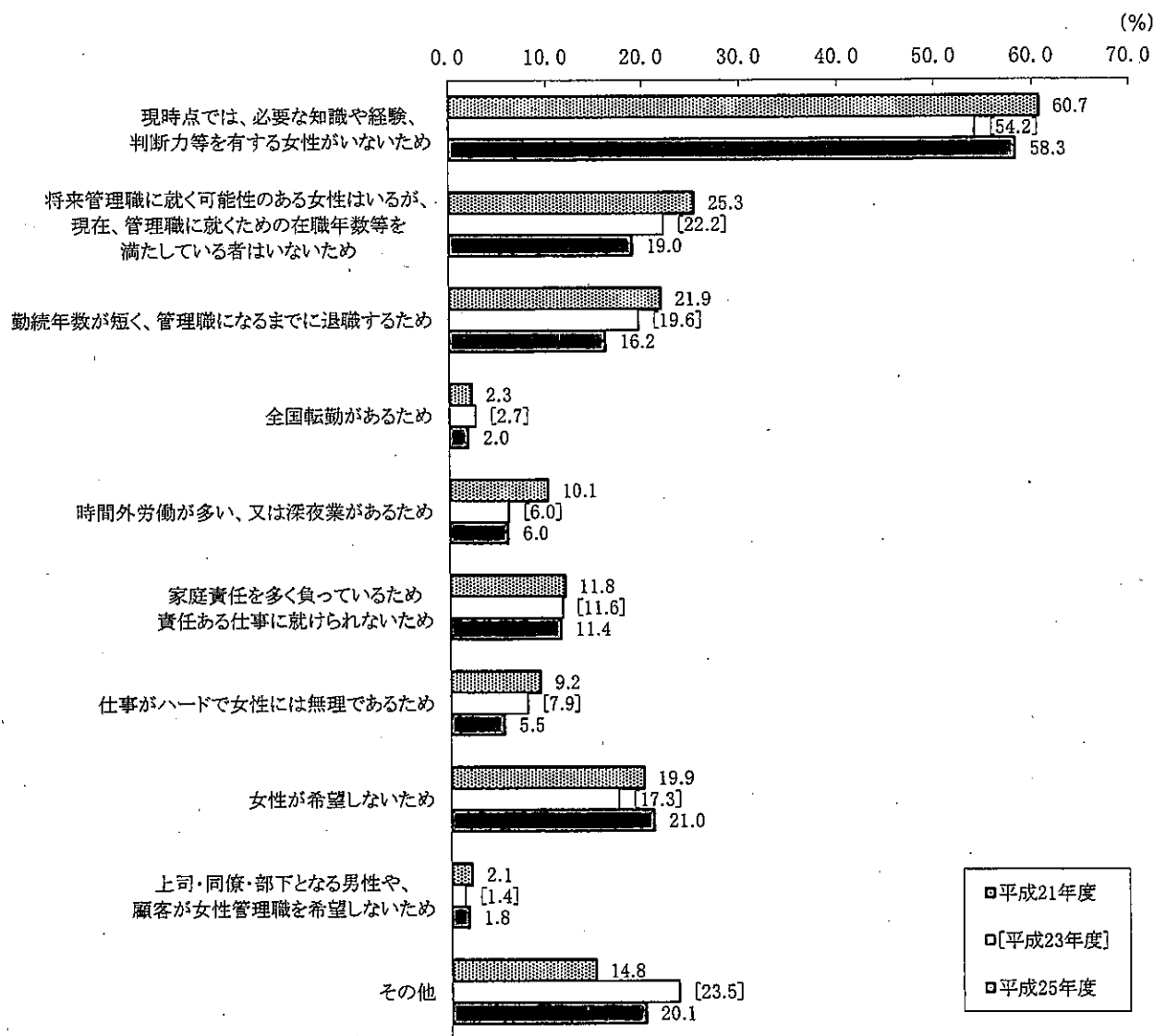


(女性の管理職への登用を促進するための取組を行っている企業=100.0%)

(4) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業についてその理由（複数回答）をみると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなかったため」とする企業割合が58.3%（平成23年度54.2%）と最も高く、次いで「女性が希望しないため」21.0%（同17.3%）、「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいなかったため」19.0%（同22.2%）の順となっている（図5、付属統計表第3表）。

図5 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



(女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業=100.0%)

注) 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 女性の活躍の推進状況について

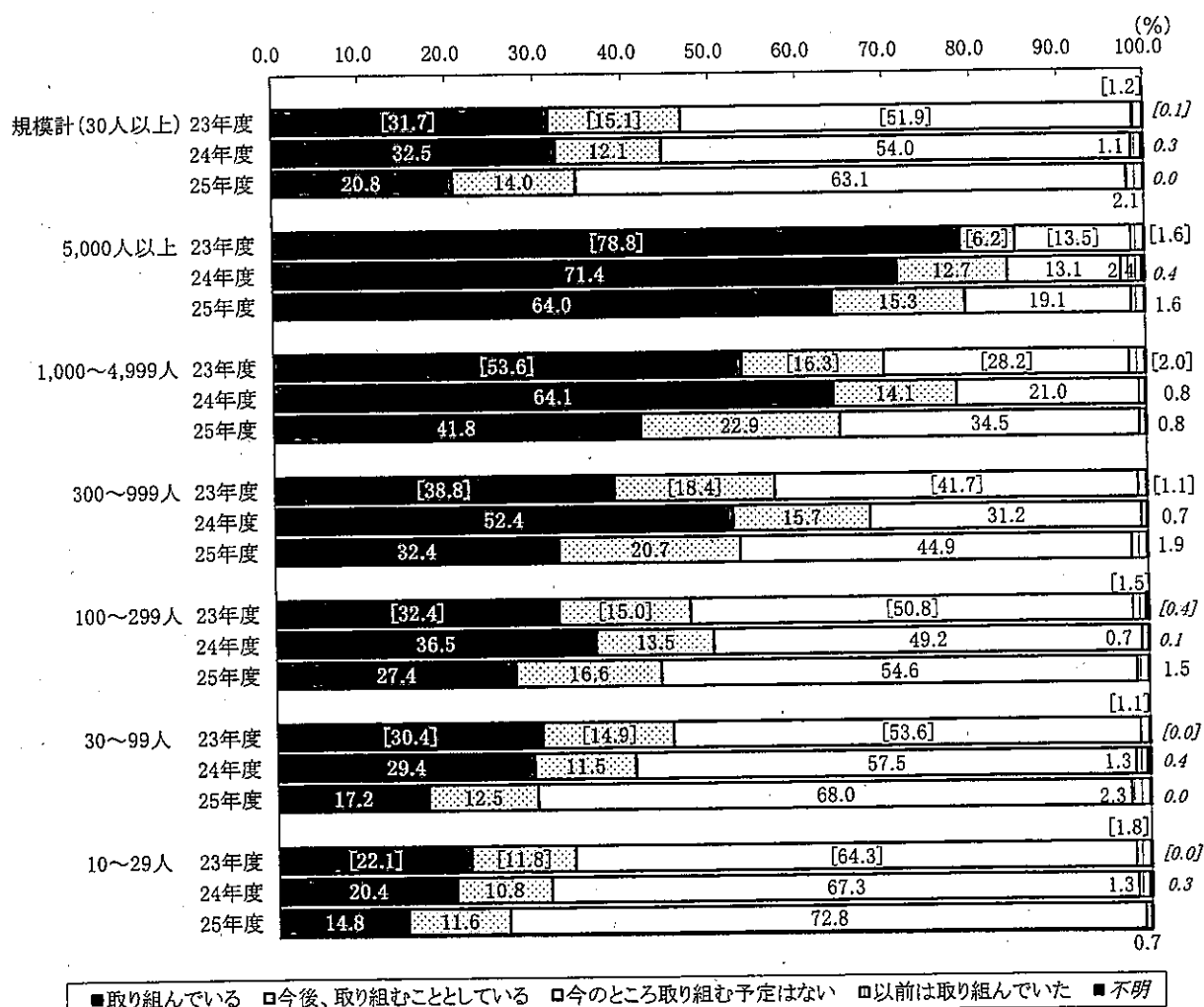
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

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行う措置、すなわち「女性の能力発揮促進のための企業の自主的かつ積極的取組（ポジティブ・アクション）」について、「取り組んでいる」企業割合は20.8%（平成24年度32.5%）、「今後、取り組むこととしている」企業割合は14.0%（同12.1%）、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は63.1%（同54.0%）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64.0%（同71.4%）、1,000～4,999人規模で41.8%（同64.1%）、300～999人規模で32.4%（同52.4%）、100～299人規模で27.4%（同36.5%）、30～99人規模で17.2%（同29.4%）、10～29人規模で14.8%（同20.4%）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72.8%、30～99人規模で68.0%、100～299人規模で54.6%、300～999人規模で44.9%、1,000～4,999人規模で34.5%、5,000人以上規模で19.1%であった（図6、付属統計表第4表）。

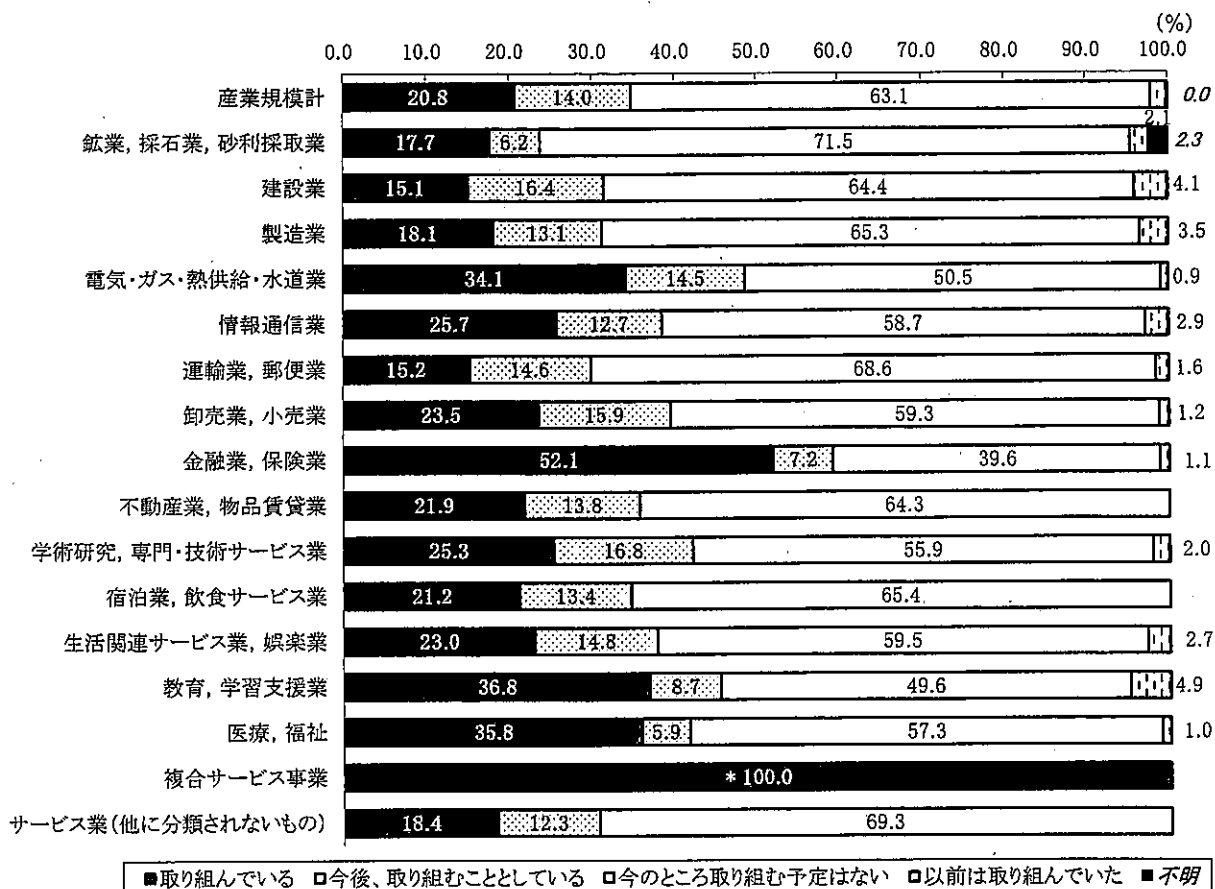
図6 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



注) 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

次に、「取り組んでいる」企業割合を産業別にみると、金融業、保険業が52.1%と最も多く、次いで教育、学習支援業が36.8%、医療、福祉が35.8%、電気・ガス・熱供給・水道業が34.1%となっている（図7）。

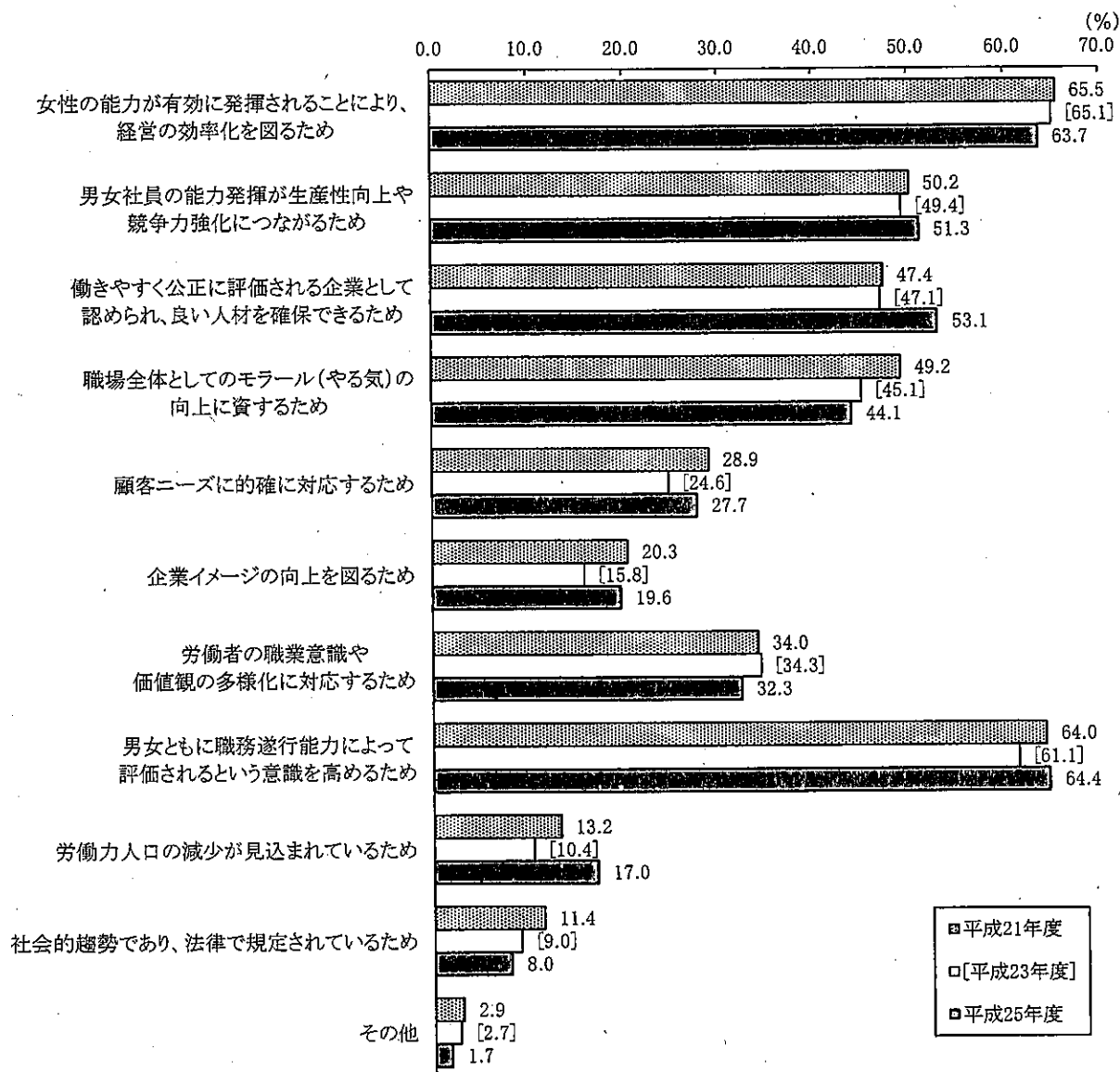
図7 産業別ポジティブ・アクションの取組状況



注1) 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）。
 注2) 複合サービス事業は、構成比の分母となるサンプル数が少ないため、結果の利用には注意を要する。

(2) 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及び効果があったと思われる事項
 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」とした企業が、社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であるとする理由（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が64.4%（平成23年度61.1%）と最も高く、次いで、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」63.7%（同65.1%）、「働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため」53.1%（同47.1%）の順となっている（図8）。

図8 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（複数回答）

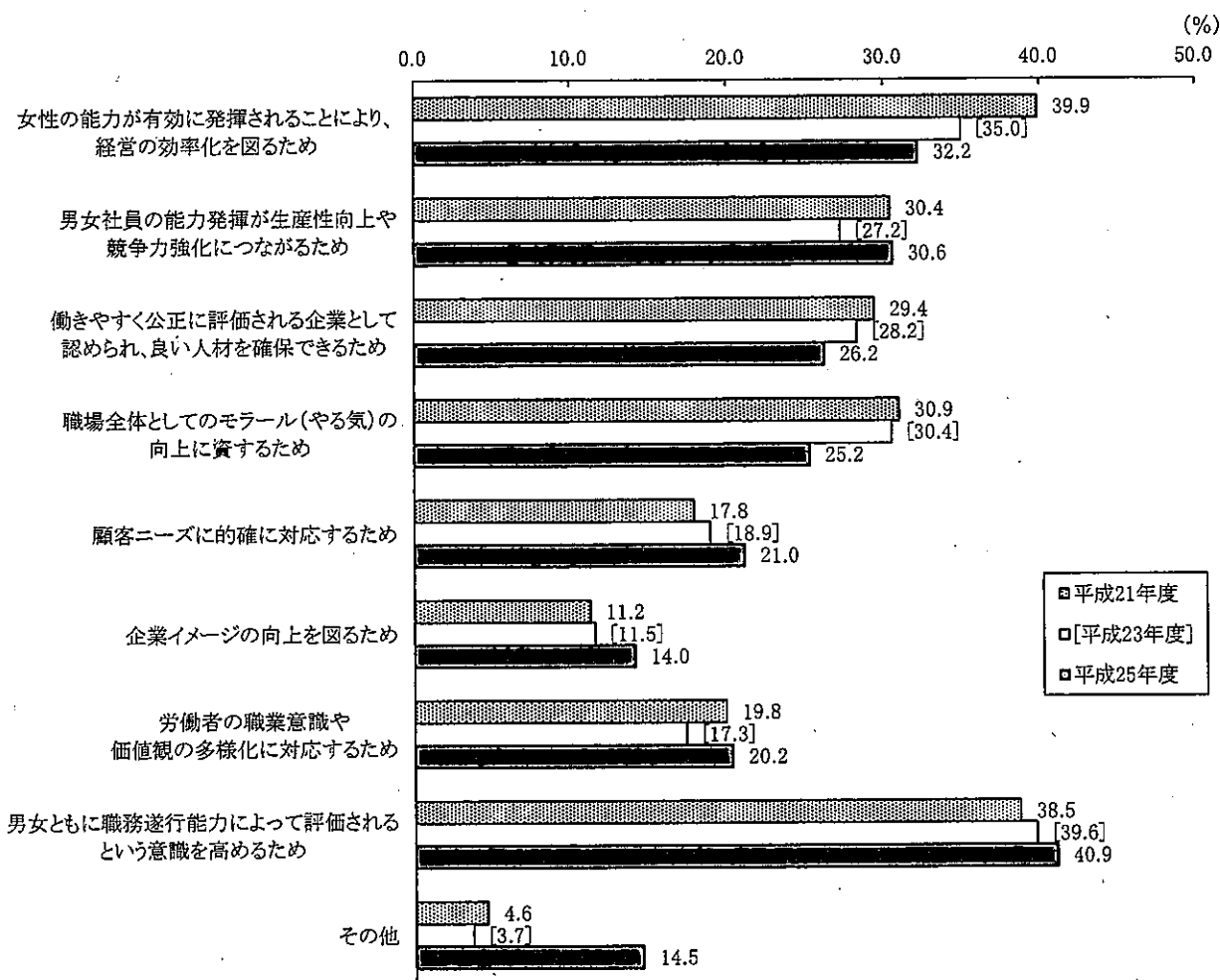


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業=100.0%)

注) 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。

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が、効果があったとする事項（複数回答）は、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が40.9%（平成23年度39.6%）と最も高くなっている。次いで「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」32.2%（同35.0%）、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」30.6%（同27.2%）の順となっている（図9）。

図9 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（複数回答）



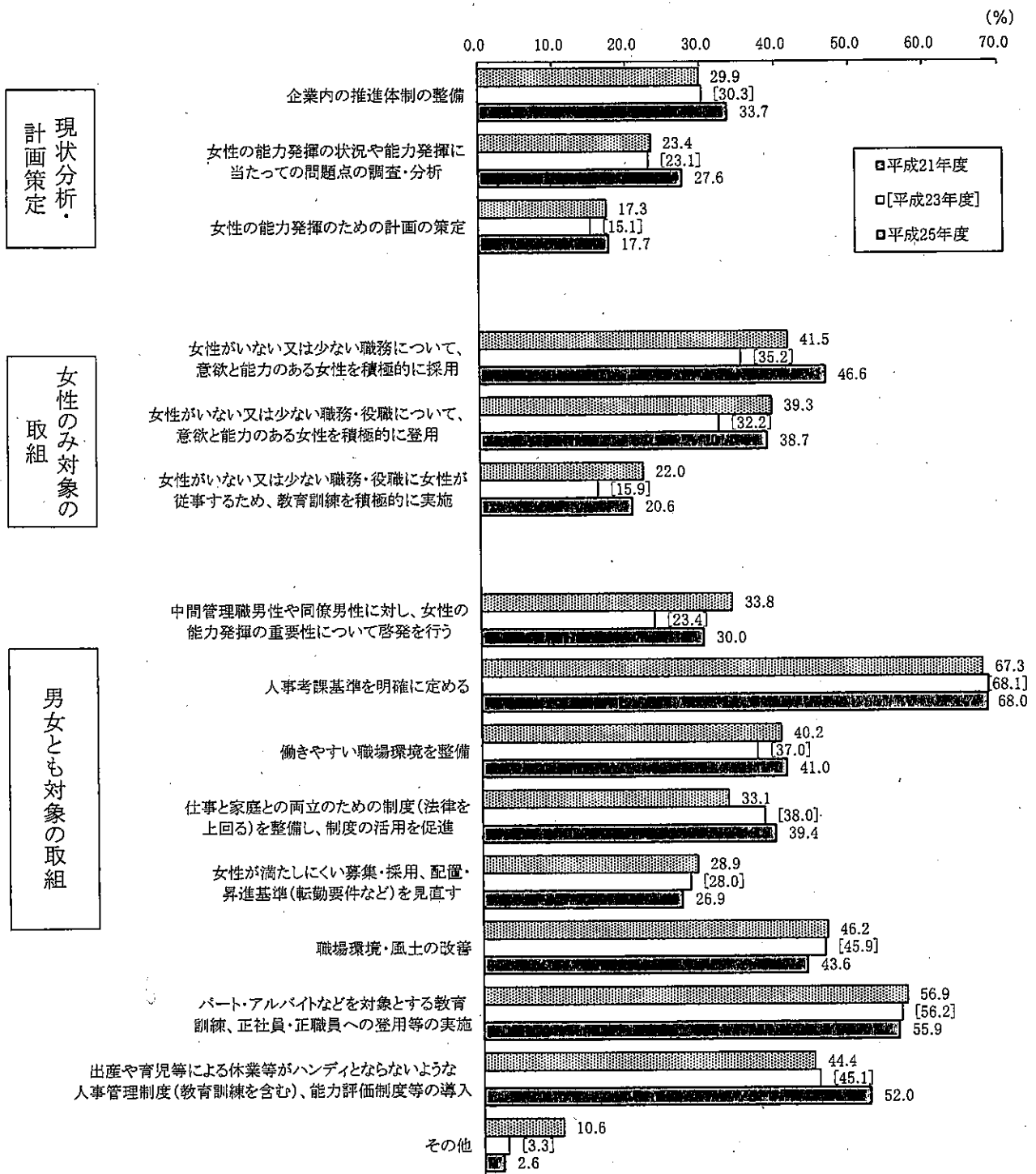
(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

注) 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。

(3) ポジティブ・アクションの取組事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」とした企業が68.0%（平成23年度68.1%）と最も高く、次いで「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」55.9%（同56.2%）、「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」52.0%（同45.1%）の順となっている（図10、付属統計表第6表）。

図10 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

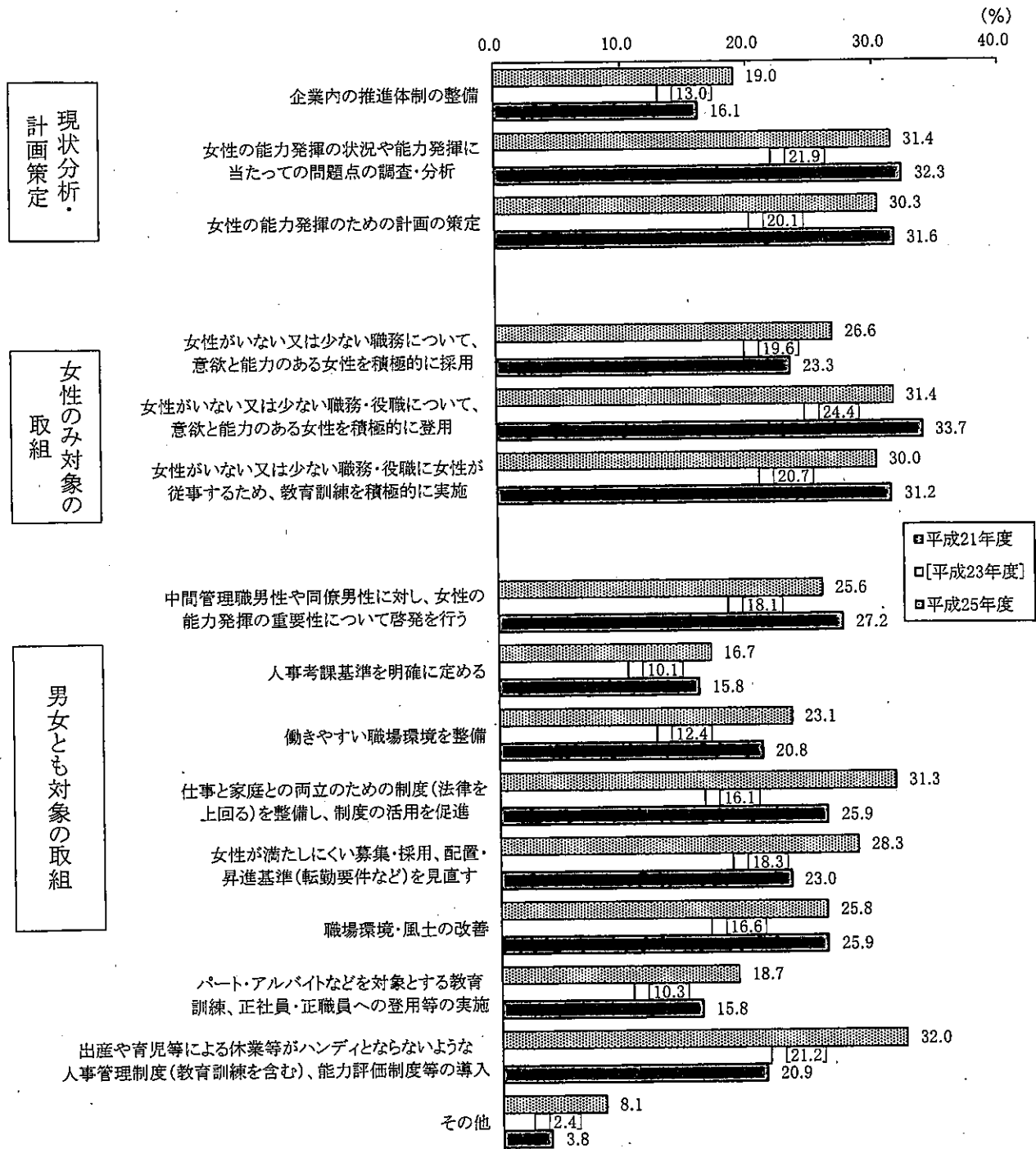


(ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業=100.0%)

注) 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。

また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項としては、「女性がいない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」33.7%（平成23年度24.4%）、「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」32.3%（同21.9%）、「女性の能力発揮のための計画の策定」31.6%（同20.1%）等の割合が高くなっており、平成23年度調査と比べそれぞれ9.3ポイント、10.4ポイント、11.5ポイント上昇した（図11、付属統計表第6表）。

図11 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における
現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項別企業割合



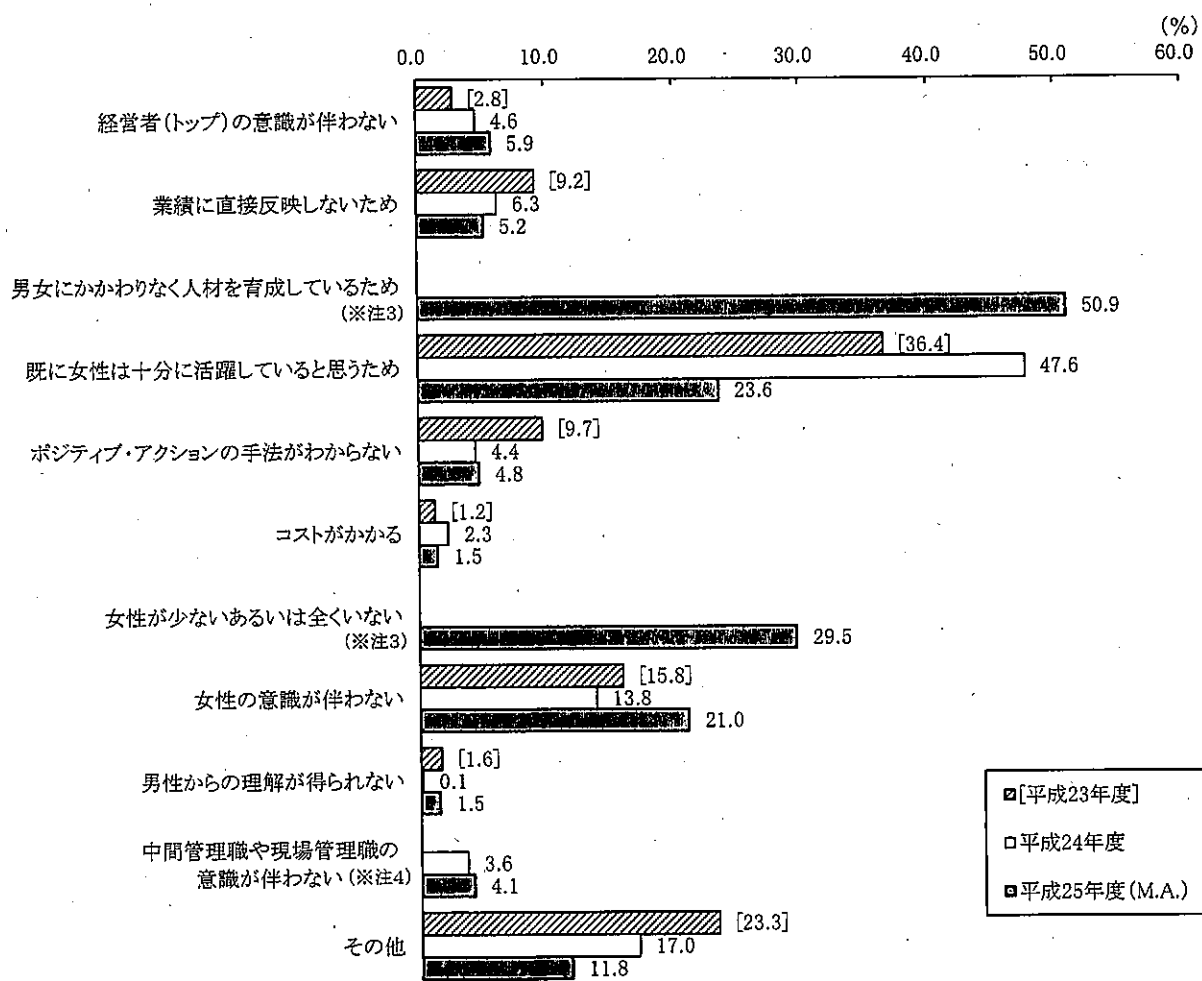
（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

注）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。

(4) 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、「男女にかかわらず人材を育成しているため」が50.9%と最も高く、次いで「女性が少ないあるいは全くいない」29.5%、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」23.6%、「女性の意識が伴わない」21.0%の順となっている（図12、付属統計表第7表）。

図12 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）



(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。
- 注2) 平成25年度は複数回答とした。
- 注3) 平成24年度以前の調査では選択肢なし。
- 注4) 平成23年度以前の調査では選択肢なし。

事業所調査結果概要

I 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間に、在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち平成25年10月1日までの間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。））がいた事業所の割合は86.5%（平成24年度84.8%）となった（図1）。

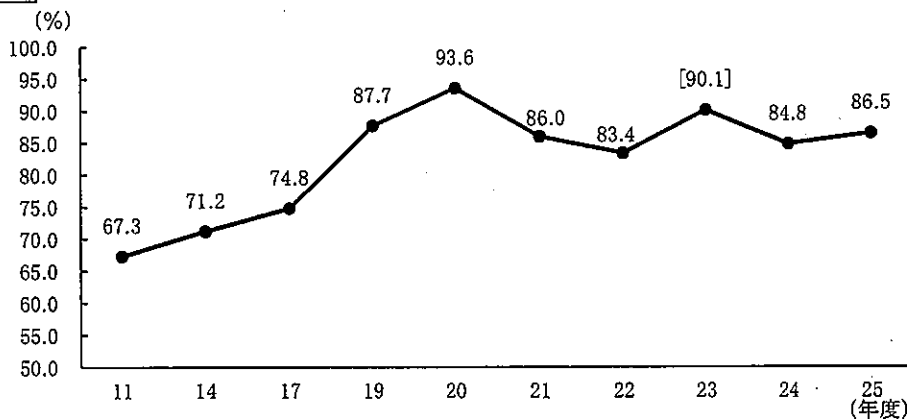
また、女性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は74.2%（同77.9%）となった（表1）。

平成23年10月1日から平成24年9月30日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち平成25年10月1日までの間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。））がいた事業所の割合は3.4%（同4.0%）となった（図1）。

また、男性の有期契約労働者についてみると、育児休業者がいた事業所の割合は1.5%（同0.4%）となり、1.1ポイント上昇した（表1）。

(女性)

図1 育児休業者の有無別事業所割合



(男性)

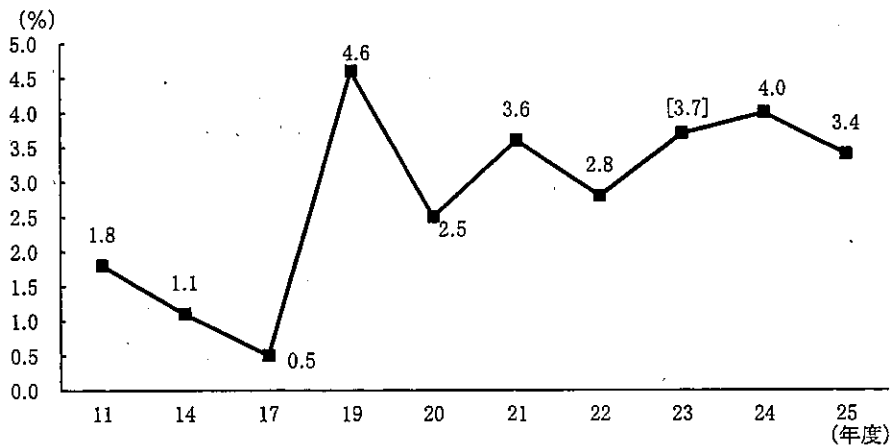


表1 有期契約労働者の育児休業者等がいた事業所割合 (%)

	出産者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者(女性)あり	育児休業者(女性)なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	うち制度の対象となる有期契約労働者ありの事業所	育児休業者(男性)あり	育児休業者(男性)なし
平成24年度	100.0	86.6	77.9	22.1	100.0	68.3	0.4	99.6
平成25年度	100.0	87.1	74.2	25.8	100.0	89.9	1.5	98.5

注1:調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。
 注2:「育児休業者」は、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)をいう。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成23年10月1日から平成24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、平成25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83.0% (※)と前回調査(平成24年度調査83.6%)より0.6ポイント低下した(図2, 付属統計表第1表)。

また、有期契約労働者の育児休業取得率は69.8%で、前回調査(同71.4%)より1.6ポイント低下した(表2, 付属統計表第2表)。

(※)平成26年6月23日発表の「平成25年度雇用均等基本調査(速報版)」の数値を精査の上修正

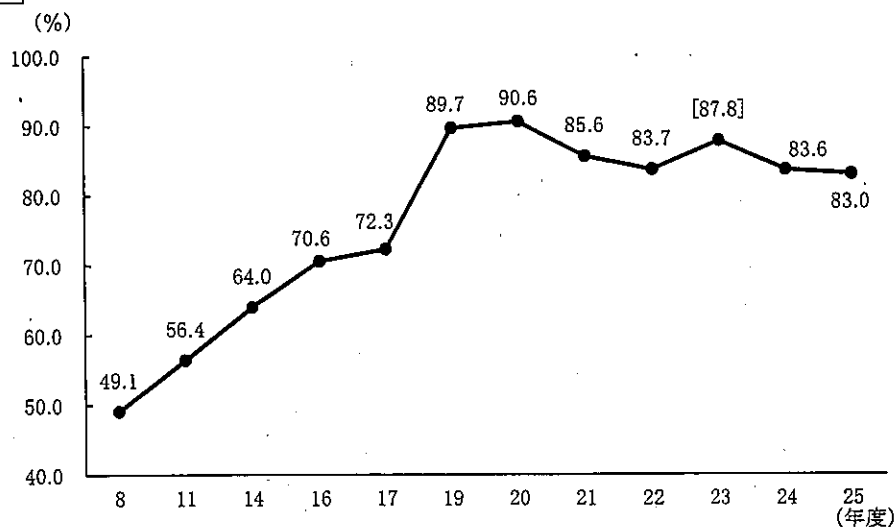
② 男性

平成23年10月1日から平成24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、平成25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2.03%で、前回調査(同1.89%)より0.14ポイント上昇した(図2, 付属統計表第1表)。

また、男性の有期契約労働者の育児休業取得率は0.78%で、前回調査(同0.24%)より0.54ポイント上昇した(表2, 付属統計表第2表)。

(女性)

図2 育児休業取得率の推移



(男性)

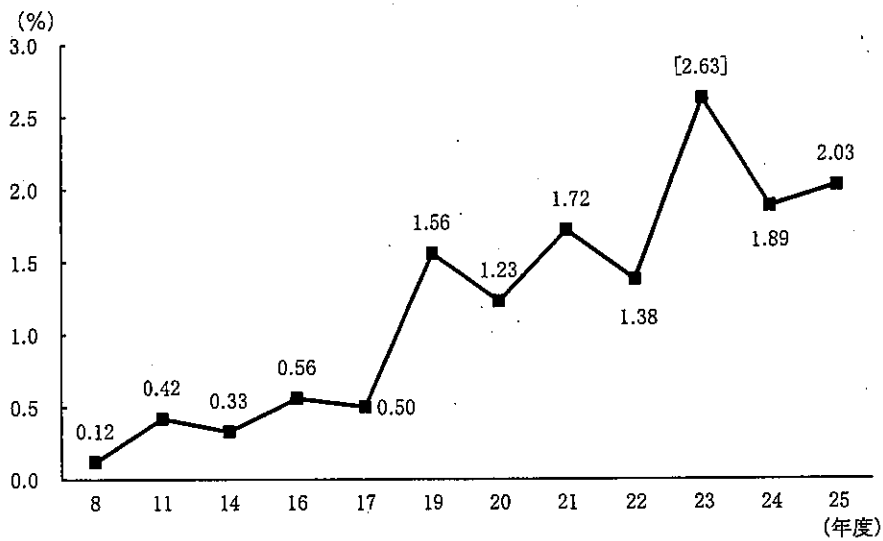


表2 有期契約労働者の育児休業取得率

(%)

	平成17年度	平成20年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
女性	51.5	86.6	71.7	[80.7]	71.4	69.8
男性	0.10	0.30	2.02	[0.06]	0.24	0.78

注: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。

育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$
(※)平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。

2 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項

(1) 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

ア 育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無、利用可能期間

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62.1%となっており、平成24年度調査(62.4%)に比べ0.3ポイント低下した。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(95.5%)、金融業、保険業(95.2%)、複合サービス事業(88.2%)で制度がある事業所の割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で98.2%、100~499人で94.9%、30~99人で82.0%、5~29人で57.3%と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合は高くなっている。

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において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3歳に達するまで」が最も高く39.3%(平成24年度47.4%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が33.7%(同31.5%)、「小学校卒業以降も利用可能」が9.8%(同7.0%)となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は54.7%(同48.9%)で、全事業所に対する割合では33.9%(同30.5%)と、平成24年度調査に比べ3.4ポイント上昇した(表3、付属統計表第3表)。

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
			3歳に達するまで	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学~小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③~⑥		
平成24年度	100.0	62.4 (100.0)	29.5 (47.4)	2.3 (3.7)	19.6 (31.5)	4.2 (6.8)	2.3 (3.7)	4.3 (7.0)	30.5 (48.9)	37.4	0.2
平成25年度	100.0	62.1 (100.0)	24.4 (39.3)	3.7 (6.0)	20.9 (33.7)	4.1 (6.6)	2.8 (4.6)	6.1 (9.8)	33.9 (54.7)	37.7	0.2

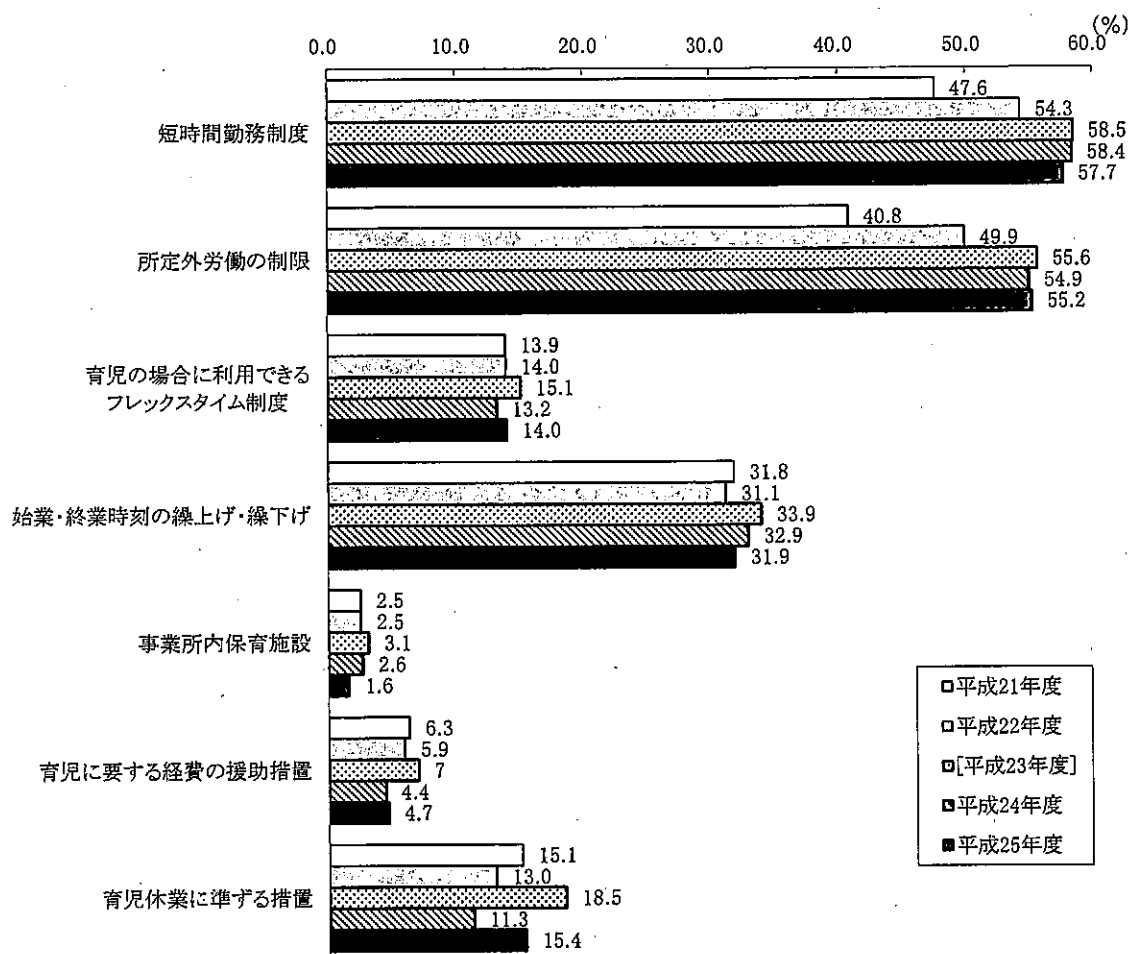
平成21年6月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働(残業)免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

改正後は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが義務付けられました。また、3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます(平成22年6月30日施行。ただし、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日施行。)

イ 育児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

育児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」が57.7%（平成24年度58.4%）、「所定外労働の制限」が55.2%（同54.9%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が31.9%（同32.9%）となっている（図3）。

図3 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（複数回答）



各措置の最長利用可能期間の状況を見ると、「短時間勤務制度」については、「3歳に達するまで」が最も高く61.6%（平成24年度64.3%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が19.4%（同20.7%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は35.0%（同32.9%）となっている。

「所定外労働の制限」については、「3歳に達するまで」が最も高く46.3%（平成24年度56.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が36.1%（同31.3%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は47.7%（同40.2%）となっている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳に達するまで」が最も高く51.2%（平成24年度54.8%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が20.7%（同24.1%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は43.5%（同41.0%）となっている（表4）。

表4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の各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						
				3歳に達するまで ①	3歳～小学校就学前の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで ④	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上 ③～⑥
短時間勤務制度	平成24年度	100.0	58.4 (100.0)	37.5 (64.3)	1.6 (2.8)	12.1 (20.7)	3.9 (6.7)	2.1 (3.6)	1.2 (2.0)	19.2 (32.9)
	平成25年度	100.0	57.7 (100.0)	35.5 (61.6)	1.9 (3.4)	11.2 (19.4)	3.9 (6.8)	2.8 (4.9)	2.3 (3.9)	20.2 (35.0)
所定外労働の制限	平成24年度	100.0	54.9 (100.0)	31.1 (56.6)	1.8 (3.2)	17.2 (31.3)	2.1 (3.8)	1.4 (2.6)	1.4 (2.5)	22.1 (40.2)
	平成25年度	100.0	55.2 (100.0)	25.6 (46.3)	3.3 (6.0)	19.9 (36.1)	2.2 (4.0)	2.2 (4.1)	2.0 (3.5)	26.3 (47.7)
育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	平成24年度	100.0	13.2 (100.0)	6.8 (51.1)	0.7 (5.6)	2.4 (18.5)	0.7 (5.4)	0.6 (4.5)	2.0 (14.9)	5.7 (43.3)
	平成25年度	100.0	14.0 (100.0)	6.5 (46.5)	1.0 (7.0)	2.4 (17.1)	0.7 (4.7)	0.9 (6.7)	2.5 (18.0)	6.5 (46.5)
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	平成24年度	100.0	32.9 (100.0)	18.0 (54.8)	1.4 (4.2)	7.9 (24.1)	1.9 (5.7)	1.4 (4.1)	2.3 (7.1)	13.5 (41.0)
	平成25年度	100.0	31.9 (100.0)	16.3 (51.2)	1.7 (5.3)	6.6 (20.7)	1.7 (5.2)	1.8 (5.8)	3.8 (11.8)	13.9 (43.5)
事業所内保育施設	平成24年度	100.0	2.6 (100.0)	1.2 (44.6)	0.1 (4.3)	1.0 (37.8)	0.2 (6.6)	0.1 (2.7)	0.1 (4.1)	1.4 (51.2)
	平成25年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (39.0)	0.2 (14.9)	0.6 (40.1)	0.0 (1.8)	0.1 (4.1)	0.0 (0.1)	0.7 (46.1)
育児に要する経費の援助措置	平成24年度	100.0	4.4 (100.0)	1.6 (36.5)	0.3 (7.2)	0.9 (21.1)	1.0 (22.4)	0.1 (3.1)	0.4 (9.7)	2.5 (56.2)
	平成25年度	100.0	4.7 (100.0)	1.1 (22.6)	0.3 (7.3)	1.1 (23.5)	0.9 (19.8)	0.4 (9.3)	0.8 (17.4)	3.3 (70.0)
育児休業に準ずる措置	平成24年度	100.0	11.3 (100.0)	7.8 (69.3)	0.5 (4.8)	1.5 (13.7)	0.3 (2.7)	0.5 (4.1)	0.6 (5.4)	2.9 (25.9)
	平成25年度	100.0	15.4 (100.0)	11.2 (72.9)	0.6 (4.0)	2.2 (14.3)	0.4 (2.9)	0.5 (3.0)	0.5 (2.9)	3.5 (23.1)

II 介護休業制度等に関する事項

1 介護休業制度の利用状況

(1) 介護休業者の有無別事業所割合

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に介護休業を取得した者がいた事業所の割合は1.4%（平成24年度1.4%）であった。介護休業者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護休業者がいた事業所の割合は1.6%（同1.9%）、女性労働者のみいた事業所の割合は82.3%（同74.5%）、男性労働者のみいた事業所の割合は16.2%（同23.5%）であった（表5）。

表5 介護休業者の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	介護休業者あり事業所			介護休業者なし事業所		不明
		男女とも介護休業者あり事業所	女性のみ介護休業者あり事業所	男性のみ介護休業者あり事業所			
平成24年度	100.0	1.4 (100.0)	0.0 (1.9)	1.0 (74.5)	0.3 (23.5)	98.6	—
平成25年度	100.0	1.4 (100.0)	0.0 (1.6)	1.2 (82.3)	0.2 (16.2)	98.6	0.0

(2) 介護休業者割合

常用労働者に占める介護休業者割合は、0.06%（平成24年度0.06%）であり、男女別にみると、女性は0.11%（同0.12%）、男性は0.02%（同0.02%）となっている。また、介護休業者の男女比は、女性82.4%（同79.5%）、男性17.6%（同20.5%）であった（表6、付属統計表第4表）。

表6 介護休業者割合 (%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護休業者	女性常用労働者計	介護休業者	男性常用労働者計	介護休業者
平成24年度	100.0	0.06	100.0	0.12	100.0	0.02
平成25年度	100.0	0.06	100.0	0.11	100.0	0.02

注：「介護休業者」は、調査前年度1年間に介護休業を開始した者をいう。

介護休業者の男女割合 (%)

	介護休業者計	女性	男性
平成24年度	100.0	79.5	20.5
平成25年度	100.0	82.4	17.6

2 介護の問題を抱えている従業員の把握

介護の問題を抱えている従業員がいるかどうかの実態を把握している事業所の割合は51.7%であった。

実態を把握している事業所における把握方法（複数回答）をみると、「自己申告制度等で把握した」が60.7%と最も高く、次いで「直属の上司等による面談で把握した」が50.2%となっている（表7）。

表7 介護の問題を抱えている従業員の把握の有無、把握方法別事業所割合（複数回答） (%)

	事業所計	把握している	把握方法(複数回答)					把握していない	不明
			直属の上司等による面談	自己申告制度等	仕事と介護の両立等に関する従業員アンケート	介護に関する相談窓口	その他		
平成25年度	100.0	51.7 (100.0)	(50.2)	(60.7)	(1.2)	(2.6)	(16.9)	48.3	0.0

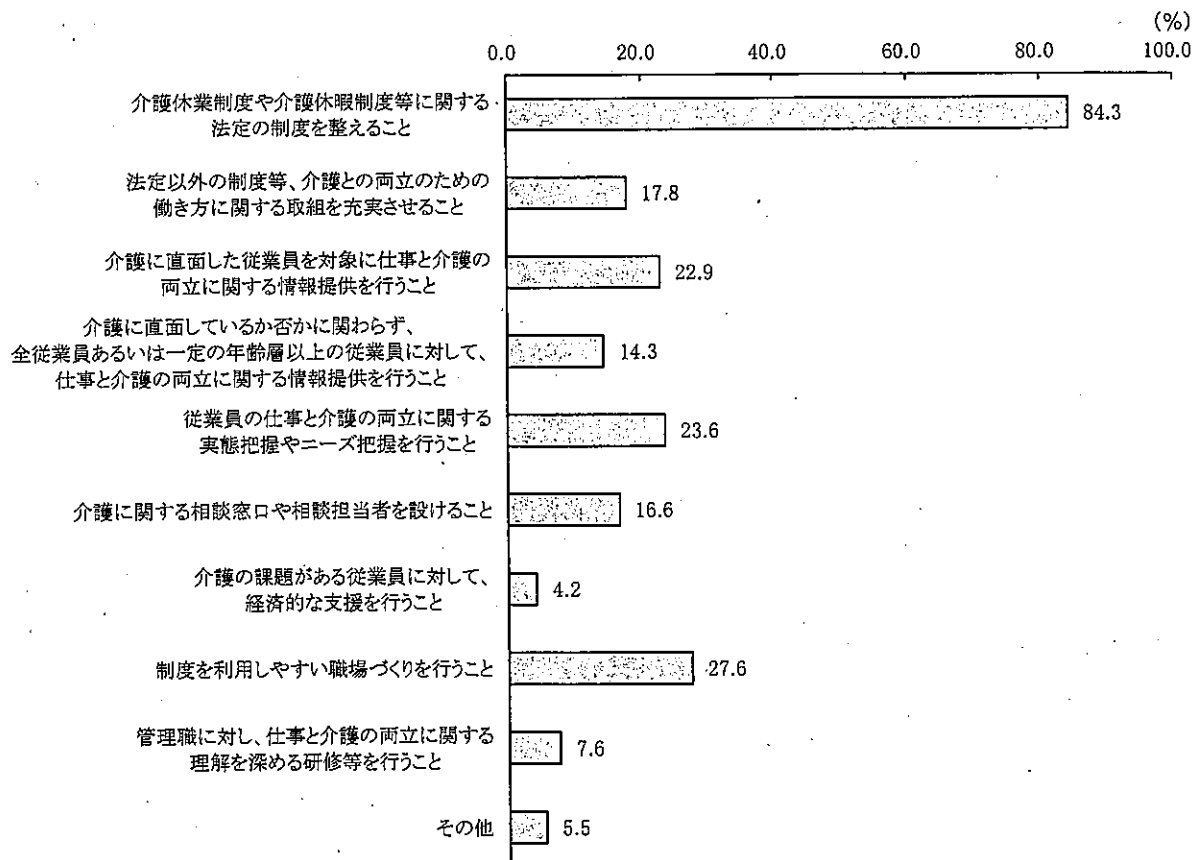
3 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備の取組

仕事と介護の両立支援を目的とした職場環境の整備について、現在取り組んでいる事業所の割合は57.3%であった。

その取組内容（複数回答）をみると、「介護休業制度や介護休暇制度等に関する法定の制度を整えること」が84.3%と最も高く、次いで「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」27.6%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」23.6%、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」22.9%の順となっている（図4）。

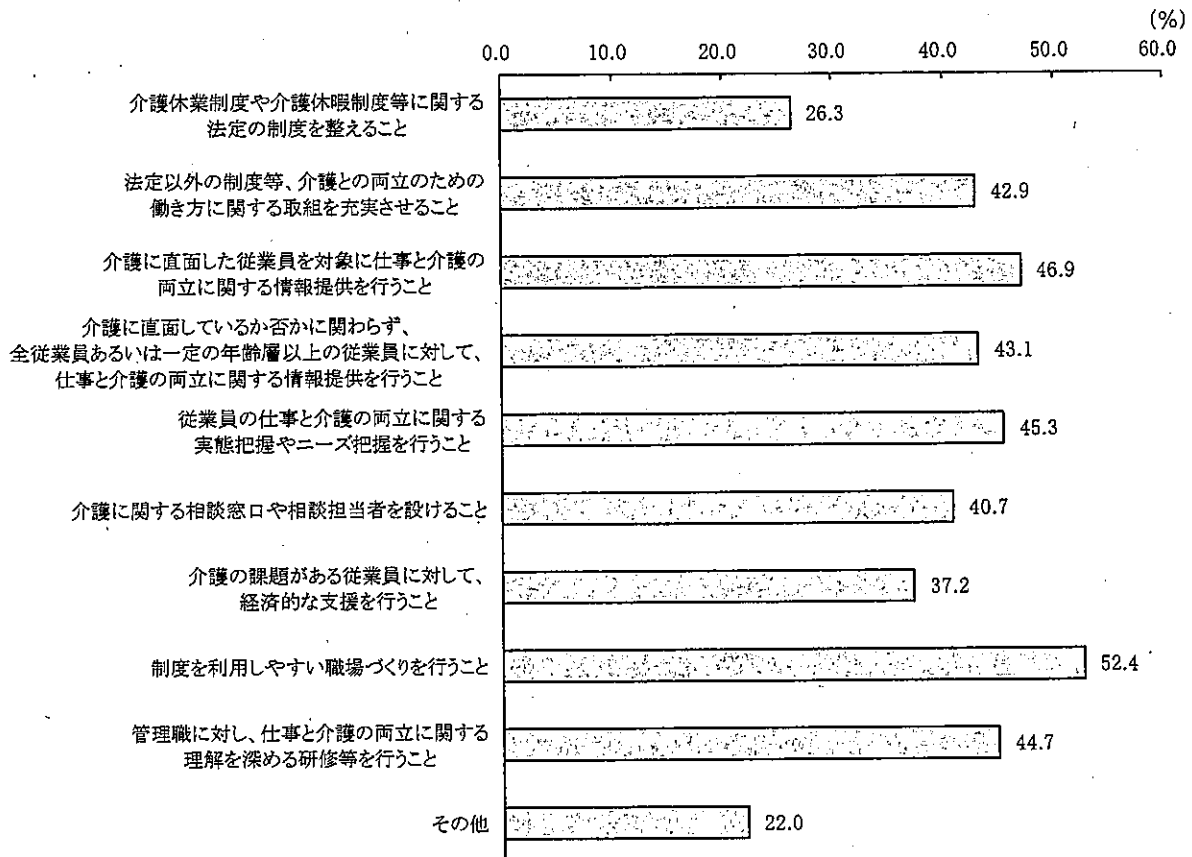
また、現在は取り組んでいないが、今後取り組む予定とした事業所の割合は46.3%で、その内容（複数回答）をみると、「制度を利用しやすい職場づくりを行うこと」が52.4%と最も高く、次いで、「介護に直面した従業員を対象に仕事と介護の両立に関する情報提供を行うこと」46.9%、「従業員の仕事と介護の両立に関する実態把握やニーズ把握を行うこと」45.3%の順となっている（図5）。

図4 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、現在取り組んでいること（複数回答）



（「現在取り組んでいる」事業所＝100.0%）

図5 仕事と介護を両立しやすい職場環境整備について、今後取り組む予定のもの（複数回答）



（「今後取り組む予定がある」事業所＝100.0％）

4 介護を理由とした離職者の数

(1) 介護離職者の有無別事業所割合

平成24年4月1日から平成25年3月31日までの間に、介護を理由として離職した者がいた事業所の割合は2.0%であった。介護離職者がいた事業所のうち、男女労働者ともに介護離職者がいた事業所の割合は5.3%、女性労働者のみいた事業所の割合は71.3%、男性労働者のみいた事業所の割合は23.4%であった（表8）。

表8 介護離職者の有無別事業所割合

	事業所計	介護離職者あり事業所			介護離職者なし事業所	不明
		男女とも介護離職者あり事業所	女性のみ介護離職者あり事業所	男性のみ介護離職者あり事業所		
平成25年度	100.0	2.0	0.1	1.4	0.5	98.0
		(100.0)	(5.3)	(71.3)	(23.4)	

(2) 介護離職者割合

常用労働者に占める介護離職者割合は、0.12%であり、男女別にみると、女性は0.23%、男性は0.04%となっている。また、介護離職者の男女比は、女性80.0%、男性20.0%であった（表9）。

表9 介護離職者割合

(%)

	男女計		女性		男性	
	常用労働者計	介護離職者	女性常用労働者計	介護離職者	男性常用労働者計	介護離職者
平成25年度	100.0	0.12	100.0	0.23	100.0	0.04

注:「介護離職者」は、調査前年度1年間に介護を理由として離職した者をいう。

介護離職者の男女割合

(%)

	介護離職者計	女性	男性
平成25年度	100.0	80.0	20.0

Ⅲ 母性健康管理制度に関する事項

1 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受信するために必要な時間を確保するための休暇（以下、「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は44.2%で、前回調査（平成19年度30.6%）より13.6ポイント上昇した（表10、図6）。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（74.8%）、金融業、保険業（71.3%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で82.6%、100～499人で66.2%、30～99人で53.6%、5～29人で41.6%となっており、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。

規定について、その休暇の付与単位をみると、「必要に応じて」が56.6%と最も高く、「1日単位」19.7%、「時間単位」15.7%、「半日単位」4.9%の順となっている（表10）。

また、通院休暇の利用中の賃金を「有給」とする事業所は47.2%（平成19年度41.7%）で、そのうち67.6%（同56.5%）が「全期間100%支給」としている（表11、図7）。

表10 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	不明			
平成19年度	100.0	30.6 (100.0)	(18.1)	(4.6)	(17.2)	(56.8)	(3.9)	(0.4)	69.0	0.4	
平成25年度	100.0	44.2 (100.0)	(19.7)	(4.9)	(15.7)	(56.6)	(3.1)	(-)	55.6	0.2	

表11 妊産婦の通院休暇中の賃金の有無別事業所割合

(%)

	規定あり事業所計	有給			無給	不明
		全期間100%支給	その他			
平成19年度	100.0	41.7 (100.0)	(56.5)	(43.5)	54.6	3.8
平成25年度	100.0	47.2 (100.0)	(67.6)	(32.4)	52.1	0.7

図6 母性健康管理制度の規定の有無別事業所割合

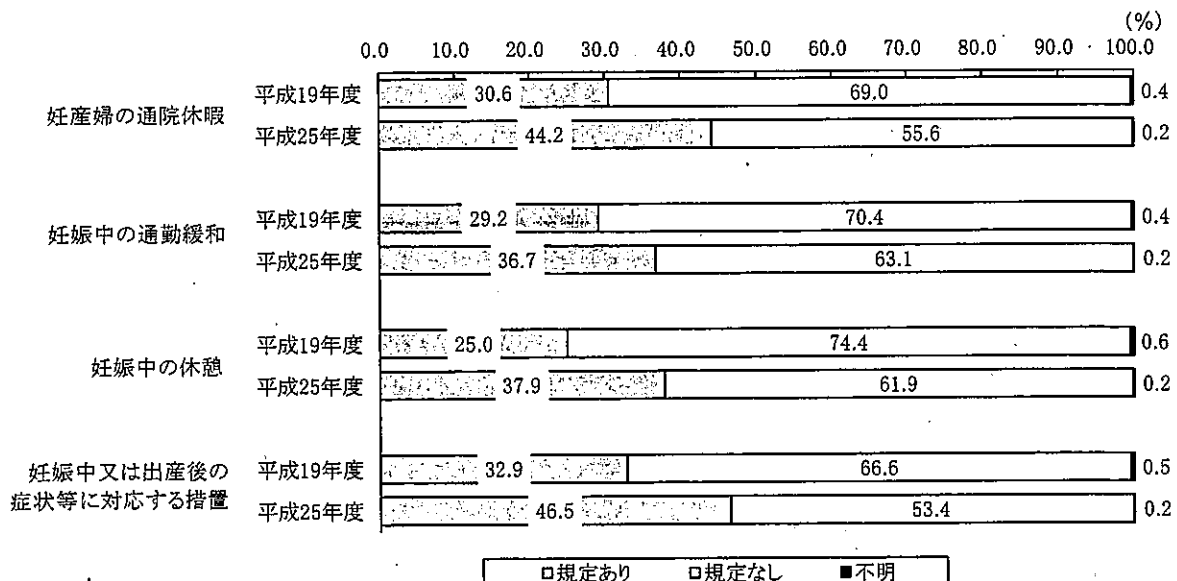
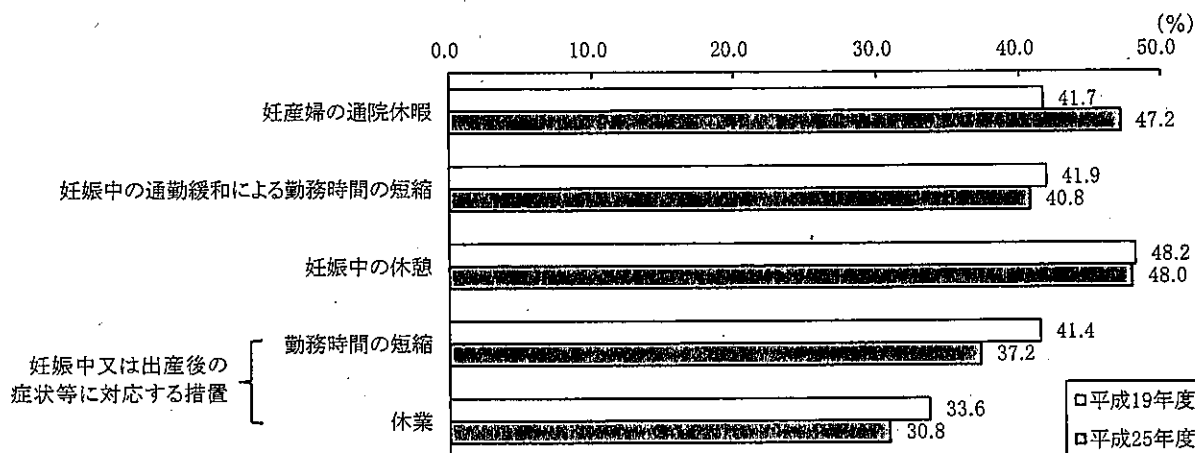


図7 母性健康管理制度利用中に賃金支給がある事業所割合



(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は36.7%で、前回調査（平成19年度29.2%）より7.5ポイント上昇した（表12、図8）。

産業別にみると、金融業、保険業（74.8%）、電気・ガス・熱供給・水道業（68.9%）、複合サービス事業（67.7%）でその割合が高くなっている。

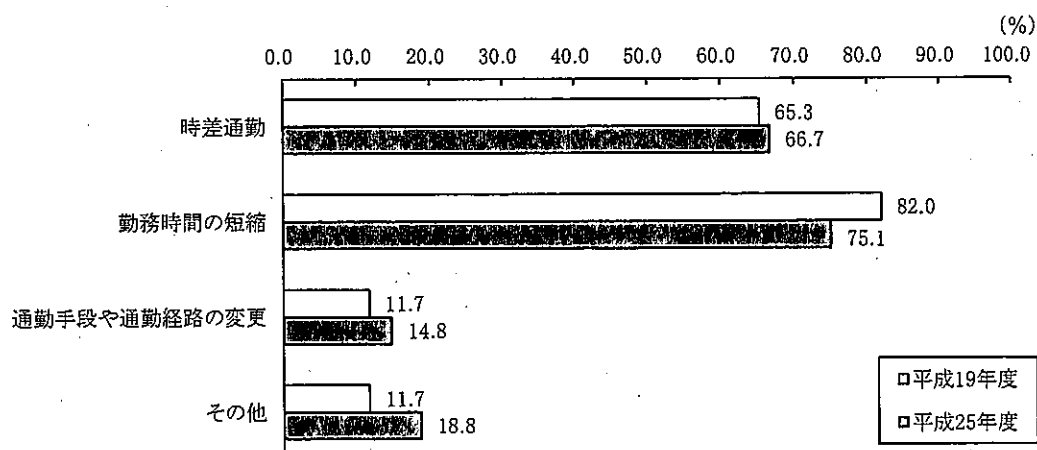
規模別にみると、500人以上で76.2%、100～499人で59.0%、30～99人で44.8%、5～29人で34.4%となっており、規模が大きくなるほど規定がある事業所の割合が高くなっている。

規定の内容（複数回答）をみると、「勤務時間の短縮」が75.1%と最も高く、次いで、「時差通勤」66.7%となっている（表12、図8）。

表12 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（複数回答） (%)

	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	不明			
平成19年度	100.0	29.2 (100.0)	(65.3)	(82.0)	(11.7)	(11.7)	(0.0)	70.4	0.4	
平成25年度	100.0	36.7 (100.0)	(66.7)	(75.1)	(14.8)	(18.8)	(-)	63.1	0.2	

図8 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定の内容別事業所割合（複数回答）



また、勤務時間の短縮中の賃金については、「有給」とする事業所は40.8%（平成19年度41.9%）で、そのうち60.5%（同53.2%）が「全期間100%支給」としている（表13）。

表13 妊娠中の通勤緩和措置による勤務時間の短縮中の賃金の有無別事業所割合（%）

	規定あり 事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	41.9 (100.0)	(63.2)	(46.8)	54.2	3.9
平成25年度	100.0	40.8 (100.0)	(60.5)	(39.5)	58.1	1.1

(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置（以下、「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は37.9%で、前回調査（平成19年度25.0%）より12.9ポイント上昇した（表14、図9）。

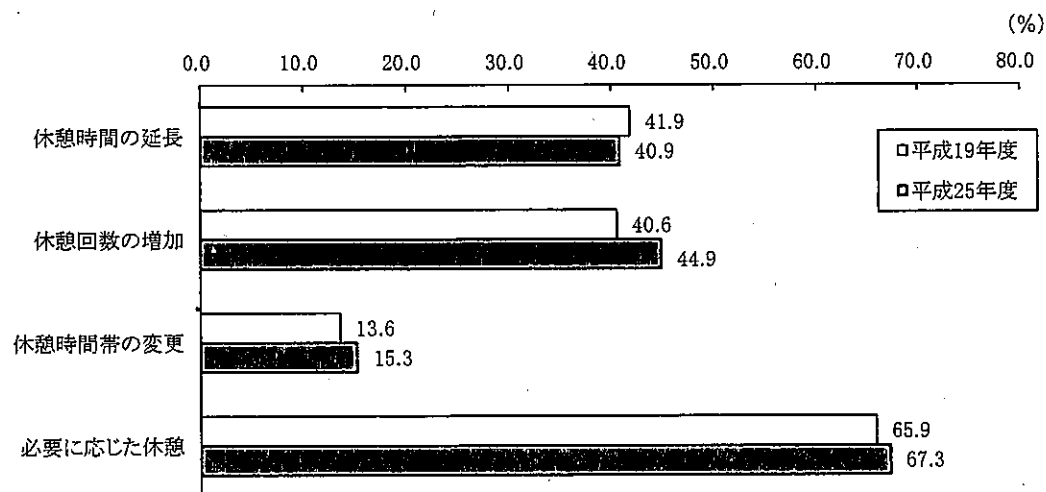
産業別にみると、金融業、保険業（68.5%）、複合サービス事業（68.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（59.7%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で66.1%、100～499人で53.4%、30～99人で44.7%、5～29人で36.0%となっており、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。

表14 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（複数回答）（%）

	事業所計	規定あり	規定の内容（複数回答）					規定なし	不明
			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	不明		
平成19年度	100.0	25.0 (100.0)	(41.9)	(40.6)	(13.6)	(65.9)	(0.0)	74.4	0.6
平成25年度	100.0	37.9 (100.0)	(40.9)	(44.9)	(15.3)	(67.3)	(-)	61.9	0.2

図9 妊娠中の休憩に関する措置の規定の内容別事業所割合（複数回答）



休憩中の賃金については、「有給」とする事業所は48.0%（平成19年度48.2%）で、そのうち69.2%（同59.0%）が「全期間100%支給」としている（表15）。

表15 妊娠中の賃金の有無別事業所割合

	規定あり 事業所計	有給			無給	不明
			全期間 100%支給	その他		
平成19年度	100.0	48.2 (100.0)	(59.0)	(41.0)	47.9	4.0
平成25年度	100.0	48.0 (100.0)	(69.2)	(30.8)	51.0	1.0

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定がある事業所は46.5%で、前回調査（平成19年度32.9%）より13.6ポイント上昇した（表16、図10）。

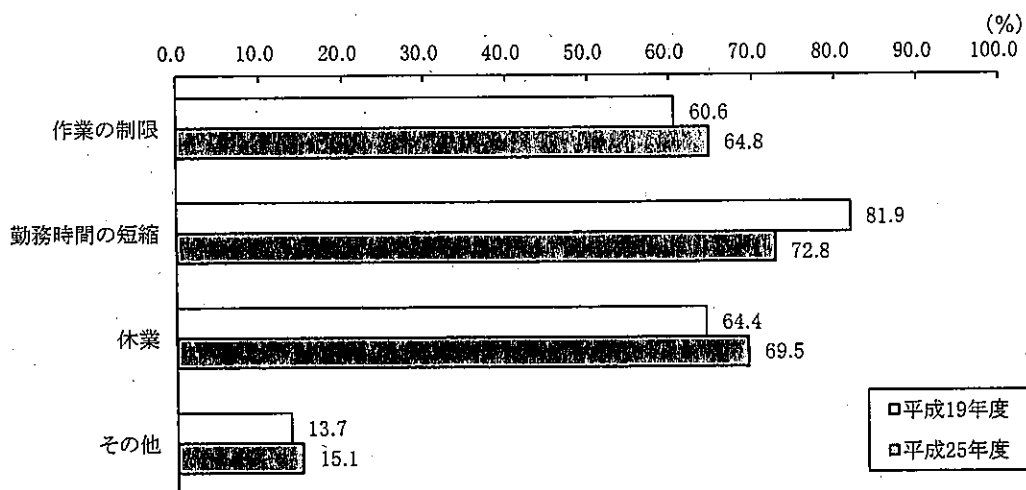
産業別にみると、金融業、保険業（79.1%）、複合サービス事業（78.4%）、電気・ガス・熱供給・水道業（73.5%）でその割合が高くなっている。

規模別にみると、500人以上で83.6%、100～499人で72.7%、30～99人で57.5%、5～29人で43.4%となっており、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。

表16 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（複数回答）

	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	不明			
平成19年度	100.0	32.9 (100.0)	(60.6)	(81.9)	(64.4)	(13.7)	(0.0)	66.6	0.5	
平成25年度	100.0	46.5 (100.0)	(64.8)	(72.8)	(69.5)	(15.1)	(-)	53.4	0.2	

図10 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の規定の内容別事業所割合（複数回答）



「勤務時間の短縮」中の賃金を「有給」とする事業所は37.2%（平成19年度41.4%）で、そのうち51.8%（同49.1%）が「全期間100%支給」としている。また、「休業」中の賃金を「有給」とする事業所は30.8%（同33.6%）で、そのうち47.7%（同42.9%）が「全期間100%支給」としている（表17）。

表 17 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による賃金の有無別事業所割合 (%)

	規定あり 事業所計	勤務時間の短縮					休業						
		有給	全期間 100% 支給	その他	無給	不明	有給	全期間 100% 支給	その他	無給	不明		
平成 19 年度	100.0	41.4	(100.0)	(49.1)	(50.9)	54.5	4.1	33.6	(100.0)	(42.9)	(57.1)	62.4	4.0
平成 25 年度	100.0	37.2	(100.0)	(51.8)	(48.2)	61.6	1.2	30.8	(100.0)	(47.7)	(52.3)	67.7	1.5

2 不就業期間の取扱い

(1) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

ア 勤務時間の短縮

昇進・昇格の決定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 38.8%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 10.1%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 36.3%となっている。

昇給の決定にあたっては、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 40.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 6.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 11.1%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 33.6%となっている。

退職金の算定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による勤務時間の短縮を「就業したものとみなす」事業所は 45.9%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.2%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 10.2%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 30.1%となっている（表 18）。

表 18 勤務時間の短縮による不就業期間の取扱い別事業所割合 (%)

	事業所計	不就業期間 を就業したも のとみなす	不就業期間 の一定割合 を就業したも のとみなす	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 いない	不明
昇進・昇格の決定	100.0	38.8	5.1	10.1	4.6	4.5	36.3	0.6
昇給の決定	100.0	40.3	6.5	11.1	3.8	4.2	33.6	0.7
退職金の算定	100.0	45.9	5.2	10.2	2.3	4.3	30.1	2.1

イ 休業

昇進・昇格の決定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は 20.8%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 3.5%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 26.5%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 37.1%となっている。

昇給の決定にあたっては、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したものとみなす」事業所は 20.3%、「一定割合を就業したものとみなす」事業所は 5.1%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は 28.2%となっている。また、「特に決めていない」事業所は 34.6%となっている。

退職金の算定にあたり、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置による休業を「就業したもののみならず」事業所は28.0%、「一定割合を就業したもののみならず」事業所は4.9%である一方、「不就業期間」として取り扱う事業所は27.3%となっている。また、「特に決めていない」事業所は28.5%となっている（表19）。

表19 休業による不就業期間の取扱い別事業所割合

(%)

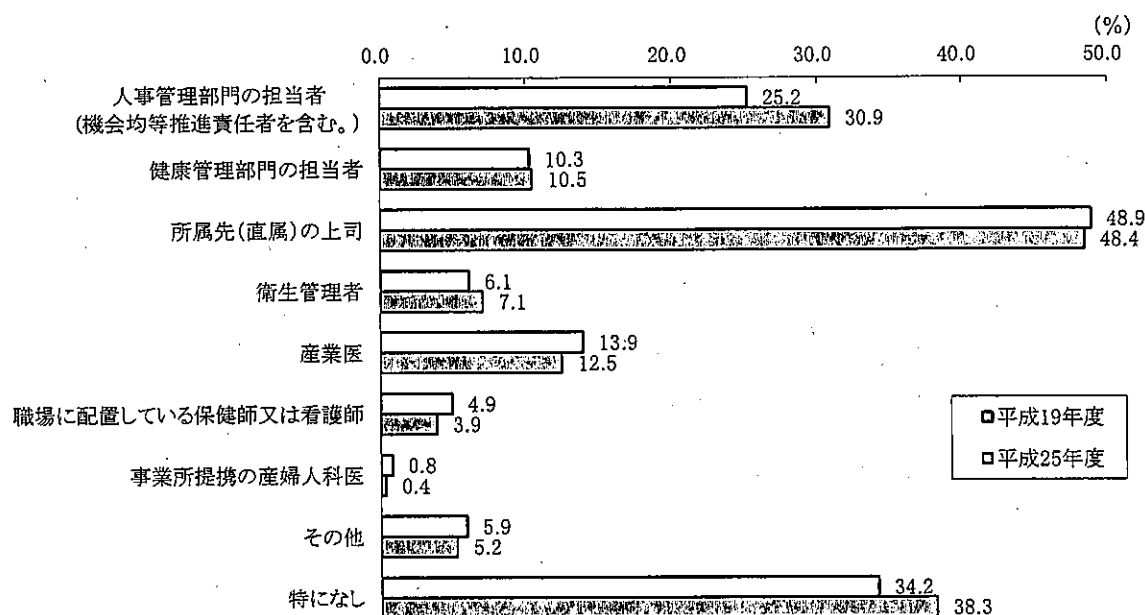
	事業所計	不就業期間を就業したものとみなす	不就業期間の一定割合を就業したものとみなす	不就業期間とする	そもそも就業すべき日数として取り扱っていない	その他	特に決めていない	不明
昇進・昇格の決定	100.0	20.8	3.5	26.5	5.6	5.9	37.1	0.6
昇給の決定	100.0	20.3	5.1	28.2	5.0	6.1	34.6	0.7
退職金の算定	100.0	28.0	4.9	27.3	3.2	6.0	28.5	2.1

3 妊産婦からの健康管理に関する相談体制

(1) 妊産婦からの相談担当者

妊産婦からの相談担当者（複数回答）については、「所属先（直属）の上司」とする事業所が最も多く48.4%（平成19年度48.9%）となっており、次いで「人事管理部門の担当者（機会均等推進責任者を含む。）」30.9%（同25.2%）、「特になし」38.3%（同34.2%）の順3となっている（図11）。

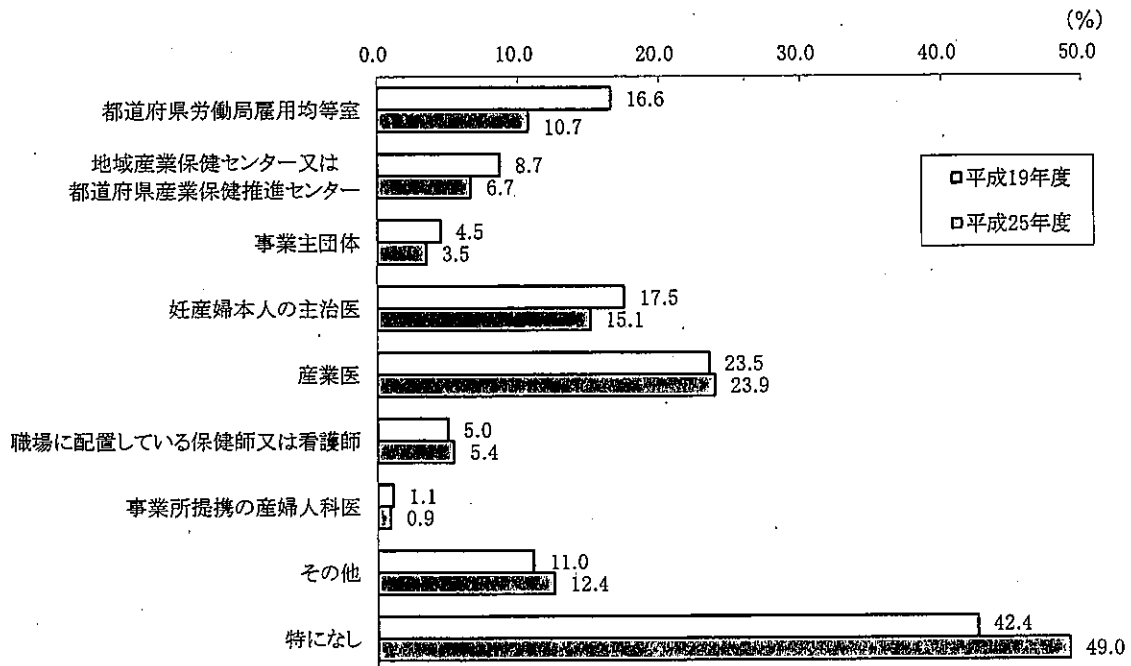
図11 妊産婦からの相談担当者別事業所割合（複数回答）



(2) 事業主が相談する者又は機関

事業主が相談する者又は機関（複数回答）は、「特になし」とする事業所が49.0%（平成19年度42.4%）と最も多いが、「産業医」23.9%（同23.5%）、「妊産婦本人の主治医」15.1%（同17.5%）に相談する事業所が比較的多い（図12）。

図 12 事業主が相談する者（機関）別事業所割合（複数回答）



4 男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理制度の利用状況

(1) 妊産婦の通院休暇の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から通院休暇の請求があった事業所割合は14.7%であった。規模別にみると、500人以上規模の事業所（22.8%）において割合が高くなっている。

妊産婦のうち、通院休暇を請求した者の割合は12.5%と前回調査（平成19年度調査1.2%）より11.3ポイント上昇した。

また、請求した者1人あたりの平均請求回数は4.9回となっている。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から妊娠中の通勤緩和の措置の請求があった事業所割合は7.3%であった。規模別にみると、500人以上規模の事業所（12.9%）において割合が高くなっている。

妊産婦のうち、妊娠中の通勤緩和の措置を請求した者の割合は5.5%であった。

(3) 妊娠中の休憩に関する措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から妊娠中の休憩に関する措置の請求があった事業所割合は7.6%であった。

また、妊産婦のうち、妊娠中の休憩に関する措置を請求した者の割合は5.3%と前回調査（平成19年度調査0.2%）より5.1ポイント上昇した。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求

妊産婦がいた事業所のうち、妊産婦から妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置の請求があった事業所割合は35.1%であった。規模別にみると、500人以上規模の事業所（40.9%）において割合が高くなっている。

また、妊産婦のうち、妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置を請求した者の割合は、「休業」が18.2%、「勤務時間の短縮」が14.9%、「作業の制限」が6.1%であった。

(5) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用状況

妊産婦がいた事業所のうち、母性健康管理指導事項連絡カードによる母性健康管理制度の利用申請者がいた事業所割合は5.1%であった。規模別にみると、500人以上規模の事業所(24.0%)において割合が高くなっている。

また、妊産婦のうち、母性健康管理制度を母性健康管理指導事項カードによって利用申請した者の割合は、4.1%と前回調査(平成19年度調査0.7%)より3.4ポイント上昇した。

IV 短時間正社員制度に関する事項

短時間正社員制度の導入状況

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が、短い又は所定労働日数が少ない正社員として勤務することができる短時間正社員制度（育児・介護のみを理由とする短時間・短日勤務は除く。）がある事業所の割合は20.1%と平成24年度調査（14.0%）に比べ6.1ポイント上昇した。

産業別にみると、学術研究、専門・技術サービス業（35.0%）、不動産業、物品賃貸業（27.6%）、複合サービス事業（25.4%）、運輸業、郵便業（24.7%）で制度がある事業所割合が高くなっている（表20、付属統計表第5表）。

表20 短時間正社員制度の有無別事業所割合 (%)

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
平成24年度	100.0	14.0	85.4	0.5
平成25年度	100.0	20.1	79.9	0.1

企業調査 付属統計表

第1表 役職別女性管理職を有する企業割合 (M.A.)

	企業計	(M.A.)							(%)	
		課長相当職以上(役員含む。)の女性管理職を有する企業	係長相当職以上(役員含む。)の女性管理職を有する企業	女性役員を有する企業	部長相当職の女性管理職を有する企業	課長相当職の女性管理職を有する企業	係長相当職の女性管理職を有する企業	課長相当職以上(役員含む。)の女性管理職を有しない企業	係長相当職以上(役員含む。)の女性管理職を有しない企業	
総数										
10人以上	100.0	51.4	59.2	37.0	9.2	16.8	21.5	48.6	40.8	
30人以上	100.0	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2	44.0	31.2	
産業										
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	37.1	41.5	30.9	3.4	3.9	8.0	62.9	58.5	
建設業	100.0	44.2	52.6	35.8	4.6	8.4	13.6	55.8	47.4	
製造業	100.0	48.7	57.8	36.7	5.7	15.0	23.3	51.3	42.2	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	27.4	41.7	15.1	1.5	14.6	24.0	72.6	58.3	
情報通信業	100.0	51.4	60.3	22.4	12.6	33.1	30.5	48.6	39.7	
運輸業、郵便業	100.0	42.8	49.4	35.8	4.4	8.5	12.1	57.2	50.6	
卸売業、小売業	100.0	52.7	60.6	36.9	9.5	17.6	22.2	47.3	39.4	
金融業、保険業	100.0	52.6	72.5	16.8	14.1	41.4	49.7	47.4	27.5	
不動産業、物品賃貸業	100.0	52.4	63.5	33.5	14.5	21.1	26.7	47.6	36.5	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	54.3	63.7	36.7	16.0	22.0	25.3	45.7	36.3	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	54.6	57.0	35.7	10.4	18.7	18.8	45.4	43.0	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	63.4	68.5	40.5	19.7	22.8	26.1	36.6	31.5	
教育、学習支援業	100.0	56.0	64.5	34.7	11.5	25.4	24.1	44.0	35.5	
医療、福祉	100.0	87.2	93.3	68.3	39.4	39.6	37.9	12.8	6.7	
複合サービス事業	100.0	40.0	100.0	-	20.0	40.0	80.0	60.0	-	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	52.7	61.6	40.6	7.3	17.0	24.0	47.3	38.4	
企業規模										
5,000人以上	100.0	96.7	99.2	30.8	63.5	93.5	79.6	3.3	0.8	
1,000~4,999人	100.0	78.2	88.2	12.1	35.9	70.6	68.2	21.8	11.8	
300~999人	100.0	63.2	83.6	20.4	17.8	52.8	64.8	36.8	16.4	
100~299人	100.0	54.3	70.3	30.8	11.8	33.0	43.7	45.7	29.7	
30~99人	100.0	55.1	66.5	36.5	11.9	24.0	29.3	44.9	33.5	
10~29人	100.0	48.8	53.9	38.7	7.1	10.3	14.0	51.2	46.1	
30人以上(再掲)	100.0	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2	44.0	31.2	
労働組合の有無										
あり	100.0	44.0	64.9	18.1	9.7	29.1	40.7	56.0	35.1	
なし	100.0	52.0	58.7	38.6	9.1	15.8	19.9	48.0	41.3	

第2表 役職別女性管理職割合

(%)

	常用労働者計	課長相当職以上(役員含む。)に占める女性の割合	係長相当職以上(役員含む。)に占める女性の割合	役員に占める女性の割合	部長相当職に占める女性の割合	課長相当職に占める女性の割合	係長相当職に占める女性の割合
総数							
10人以上	100.0	9.1	10.8	17.5	4.9	6.9	13.8
30人以上	100.0	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	6.7	6.1	13.6	2.4	2.0	4.4
建設業	100.0	6.2	6.9	14.1	2.1	2.7	8.9
製造業	100.0	6.4	7.7	15.8	2.4	4.4	9.9
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.5	2.6	5.4	0.5	1.4	3.4
情報通信業	100.0	6.8	8.9	7.7	4.3	7.7	12.2
運輸業、郵便業	100.0	8.1	7.4	16.6	3.0	4.2	6.2
卸売業、小売業	100.0	9.8	12.2	18.1	5.3	7.3	16.6
金融業、保険業	100.0	7.5	15.3	4.8	2.9	9.3	25.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	10.2	11.4	18.3	6.0	8.1	14.2
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	8.5	10.1	14.1	5.6	7.5	13.8
宿泊業、飲食サービス業	100.0	18.3	19.5	27.1	9.6	16.4	21.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	21.1	22.6	27.9	18.0	17.7	25.8
教育、学習支援業	100.0	18.4	22.5	21.4	10.5	21.1	31.6
医療、福祉	100.0	55.9	58.3	48.7	62.0	61.3	65.2
複合サービス事業	100.0	7.7	9.8	-	2.8	7.8	15.1
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	12.0	12.7	20.6	5.3	9.1	14.4
企業規模							
5,000人以上	100.0	4.0	7.1	2.1	2.3	4.5	10.2
1,000~4,999人	100.0	3.2	5.6	1.3	1.5	4.0	8.7
300~999人	100.0	4.8	8.5	6.3	2.5	5.4	13.6
100~299人	100.0	6.5	9.4	11.1	3.3	6.2	14.9
30~99人	100.0	11.3	13.4	16.7	6.3	10.2	18.3
10~29人	100.0	16.5	17.7	21.6	9.3	12.3	23.2
30人以上(再掲)	100.0	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
労働組合の有無							
あり	100.0	3.9	6.8	5.9	1.9	4.3	10.5
なし	100.0	12.3	13.8	19.3	6.8	9.4	17.7

第3表 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合(M.A.)

	企業計	女性管理職が少ないあるいは全くいない理由(M.A.)											どの役割についても女性管理職の割合が1割以上の企業	女性管理職の割合が不明な企業		
		ある企業 女性管理職が少ない あるいは全くいない	いかなる時点でも、必要とする女性がいない	現在の業務に就く可能性のある女性が少ない	現在、管理職に就く可能性のある女性が少ない	年齢等を満たしている者は少ない	労働年数が短く、管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	業種・業種がある	業種・業種がある	業種・業種がある	業種・業種がある			業種・業種がある	業種・業種がある
総数	10人以上	100.0	76.7	36.6	10.9	11.2	0.6	3.9	8.0	7.2	17.4	1.1	19.8	0.1	17.5	5.7
	30人以上	100.0	88.2	51.5	18.7	14.2	1.7	5.3	10.0	4.8	18.5	1.6	17.7	0.2	10.4	1.4
産業																
鉱業、採石業、砂利採取業		100.0	83.5	33.0	4.4	10.5	0.7	4.8	11.0	17.6	18.1	1.2	22.7	-	10.3	6.2
建設業		100.0	83.6	35.5	7.4	11.9	0.2	5.0	12.4	17.3	21.6	0.5	21.9	-	12.4	4.0
製造業		100.0	85.2	40.9	11.6	9.7	0.5	2.2	7.2	7.1	19.5	0.5	22.7	-	11.4	3.3
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	98.0	59.1	24.0	13.8	0.5	8.4	6.4	5.1	15.6	1.5	17.6	-	2.0	-
情報通信業		100.0	91.0	59.2	22.9	19.2	0.6	2.5	4.3	1.8	9.3	0.3	14.6	-	8.1	0.9
運輸業、郵便業		100.0	82.3	36.1	8.3	7.4	0.7	7.9	7.3	10.9	21.3	1.5	24.0	-	12.1	5.6
卸売業、小売業		100.0	73.1	35.8	14.9	11.0	1.1	3.7	8.9	4.6	18.1	1.3	16.6	0.4	21.1	5.8
金融業、保険業		100.0	89.4	53.2	17.4	11.2	1.7	1.4	6.1	1.7	11.4	2.5	18.3	-	9.1	1.6
不動産業、物品賃貸業		100.0	81.5	42.8	17.3	15.1	0.4	1.7	4.5	2.0	17.0	2.8	20.0	-	17.4	1.1
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	85.2	43.4	14.1	10.8	0.6	2.9	7.3	2.5	16.5	2.2	23.4	-	13.6	1.3
宿泊業、飲食サービス業		100.0	59.6	26.0	4.6	11.6	0.3	4.5	4.5	2.0	13.0	0.8	20.3	-	22.5	17.9
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	60.4	30.5	10.6	11.3	0.6	5.1	6.8	3.1	10.8	2.0	12.2	-	29.5	10.1
教育、学習支援業		100.0	72.9	33.8	11.2	17.1	0.1	4.9	5.8	0.9	9.1	2.3	19.8	-	18.5	8.6
医療、福祉		100.0	26.0	10.8	3.6	4.5	-	0.2	4.6	-	3.5	-	9.8	-	70.2	3.8
複合サービス事業		100.0	100.0	60.0	60.0	-	-	-	-	-	20.0	-	20.0	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)		100.0	76.7	36.6	5.7	14.9	0.7	4.4	8.3	10.7	15.7	2.8	22.0	-	16.5	6.8
企業規模																
5,000人以上		100.0	95.9	66.4	38.3	14.9	9.2	5.9	9.6	2.0	22.2	2.4	14.5	-	3.3	0.8
1,000~4,999人		100.0	97.7	68.3	31.5	23.4	11.3	9.7	7.7	3.2	19.4	2.4	11.7	-	1.7	0.6
300~999人		100.0	96.7	67.6	30.2	21.5	4.1	6.2	9.6	2.5	21.1	1.8	10.4	-	3.0	0.3
100~299人		100.0	94.9	62.0	22.3	16.9	1.9	7.3	11.9	5.5	20.7	2.0	13.7	-	4.5	0.6
30~99人		100.0	85.3	46.7	13.6	12.7	1.2	4.5	9.6	4.9	17.7	1.5	19.6	0.3	12.9	1.8
10~29人		100.0	70.4	28.4	7.7	9.5	0.0	3.1	6.8	8.5	16.7	0.9	21.0	-	21.5	8.1
3人以上(再掲)		100.0	88.2	51.5	16.7	14.2	1.7	5.3	10.0	4.8	18.5	1.6	17.7	0.2	10.4	1.4
労働組合の有無																
あり		100.0	93.1	49.8	21.6	9.3	3.1	10.0	8.1	2.6	17.0	0.9	21.3	-	4.5	2.4
なし		100.0	75.3	35.5	10.0	11.3	0.4	3.3	8.0	7.6	17.4	1.2	19.7	0.1	18.6	6.0

第4表 ポジティブ・アクションの取組状況別企業割合

(%)

		企業計	取り組んでいる	取り組んでいない	以前は取り組んでいた	今後、取り組むこととしている	今のところ取り組む予定はない	不明
総数								
	10人以上	100.0	16.9	83.1	1.2	12.5	69.4	0.0
	30人以上	100.0	20.8	79.2	2.1	14.0	63.1	0.0
産業								
	鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.1	95.4	0.5	3.9	91.0	0.5
	建設業	100.0	11.4	88.6	2.7	11.6	74.4	-
	製造業	100.0	11.2	88.8	1.4	12.9	74.4	-
	電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	26.9	73.1	1.3	12.0	59.8	-
	情報通信業	100.0	27.0	73.0	3.0	10.1	59.9	-
	運輸業、郵便業	100.0	11.8	88.2	0.7	9.9	77.7	-
	卸売業、小売業	100.0	18.8	81.2	0.4	15.1	65.7	-
	金融業、保険業	100.0	35.3	64.7	0.5	10.7	53.5	-
	不動産業、物品賃貸業	100.0	13.9	86.1	-	10.1	76.0	-
	学術研究、専門・技術サービス業	100.0	27.6	72.4	2.4	11.5	58.5	-
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	19.9	80.1	-	12.7	67.4	-
	生活関連サービス業、娯楽業	100.0	26.5	73.5	2.1	13.7	57.7	-
	教育、学習支援業	100.0	28.9	71.1	1.9	7.9	61.4	-
	医療、福祉	100.0	42.1	57.9	0.3	4.1	53.5	-
	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	15.6	84.4	0.9	12.0	71.5	-
企業規模								
	5,000人以上	100.0	64.0	36.0	1.6	15.3	19.1	-
	1,000～4,999人	100.0	41.8	58.2	0.8	22.9	34.5	-
	300～999人	100.0	32.4	67.6	1.9	20.7	44.9	-
	100～299人	100.0	27.4	72.6	1.5	16.6	54.6	-
	30～99人	100.0	17.2	82.8	2.3	12.5	68.0	0.0
	10～29人	100.0	14.8	85.2	0.7	11.6	72.8	-
	30人以上（再掲）	100.0	20.8	79.2	2.1	14.0	63.1	0.0
労働組合の有無								
	あり	100.0	22.9	77.1	2.9	12.5	61.7	-
	なし	100.0	16.4	83.6	1.1	12.5	70.0	0.0

第5表 ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由別企業割合(M.A.)

「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業	ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由(M.A.)										その他	不明
	ボジティブ・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」企業計	女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため	男女社員が能力発揮が促進され、生産性向上や競争力強化を図るため	働きやすくなり、公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため	職場全体としてのモラル(や気風)の向上に資するため	顧客ニーズに的確に対応するため	企業イメージの向上を図るため	労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	男女ともに職務遂行能力に上って評価されるという意識を高めるため	労働力人口の減少が見込まれるため		
総数	100.0	66.9	47.8	46.3	43.9	34.8	16.8	32.0	59.4	15.5	7.6	3.2
10人以上	100.0	63.7	51.3	53.1	44.1	27.7	19.6	32.3	64.4	17.0	8.0	1.7
30人以上	100.0	75.6	28.9	48.9	40.0	-	31.1	40.0	44.4	15.6	28.9	-
産業	100.0	71.6	35.2	36.2	40.4	29.9	13.3	30.5	63.9	8.9	5.9	0.2
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	58.4	58.2	47.2	39.0	11.5	12.3	36.9	71.3	20.2	10.4	4.0
建設業	100.0	53.9	42.8	53.9	48.0	36.2	23.0	36.2	66.4	9.2	15.1	3.3
製造業	100.0	56.9	53.9	65.7	53.4	31.7	17.9	41.7	77.2	18.1	10.0	0.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	60.9	38.1	53.6	56.1	18.6	20.4	19.7	66.0	22.1	12.5	4.1
情報通信業	100.0	72.6	51.6	43.4	42.3	43.8	16.3	34.3	46.0	16.1	6.5	4.3
運輸業、郵便業	100.0	73.9	58.8	42.9	64.0	36.1	23.4	34.6	69.2	8.8	12.2	1.6
卸売業、小売業	100.0	68.1	49.8	42.9	56.2	32.9	23.8	42.9	57.5	10.4	11.5	5.4
金融業、保険業	100.0	60.8	50.1	48.9	54.5	36.9	12.2	22.2	61.5	15.6	7.1	1.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	69.5	37.5	46.6	52.3	51.1	18.4	16.5	56.0	9.6	4.6	3.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	62.9	47.3	43.0	45.8	64.2	33.7	36.2	70.1	15.8	8.6	3.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	73.7	58.0	51.7	44.5	56.5	17.3	22.9	58.3	5.6	5.4	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	62.0	31.0	49.8	38.5	55.2	12.5	28.8	36.6	15.9	3.0	9.0
教育、学習支援業	100.0	80.0	80.0	100.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	-	-
医療、福祉	100.0	75.2	46.5	50.7	39.3	26.9	18.0	38.5	63.2	15.4	5.9	0.5
複合サービス事業	100.0	71.5	81.2	74.8	72.0	45.2	53.2	66.1	63.8	50.4	20.8	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	58.4	66.3	67.9	57.4	28.4	30.1	62.0	58.8	37.9	17.7	3.7
企業規模	100.0	57.1	62.9	56.7	50.0	25.7	24.8	46.3	65.9	22.0	12.8	1.2
5,000人以上	100.0	55.9	49.7	55.5	38.9	19.4	16.8	33.1	71.3	16.9	14.3	2.4
1,000~4,999人	100.0	68.1	48.9	50.4	44.2	31.1	18.9	27.7	61.7	14.8	4.0	1.5
300~999人	100.0	69.2	45.3	41.4	43.8	40.1	14.8	31.9	55.8	14.4	7.3	4.3
100~299人	100.0	63.7	51.3	53.1	44.1	27.7	19.6	32.3	64.4	17.0	8.0	1.7
30人以上(再掲)	100.0	60.0	56.6	50.5	51.1	22.7	19.9	39.6	69.6	21.2	10.7	0.8
労働組合の有無	100.0	67.6	46.9	45.9	43.2	36.1	16.5	31.3	58.4	14.9	7.3	3.5
あり	100.0	67.6	46.9	45.9	43.2	36.1	16.5	31.3	58.4	14.9	7.3	3.5
なし	100.0	67.6	46.9	45.9	43.2	36.1	16.5	31.3	58.4	14.9	7.3	3.5

第6表 ポジティブ・アクションの取組事項別企業割合 (2-1)

業種	人数	ポジティブ・アクションの取組事項 (%)										その他					
		現状分析・計画策定					男女とも対象とした取組						その他				
		女性のみ対象の取組					男女とも対象とした取組										
総数	10人以上 30人以上	100.0	35.9	24.8	19.4	47.8	35.0	19.6	28.2	62.3	41.5	37.1	28.8	43.4	51.2	44.4	3.4
産業界		100.0	13.0	13.0	13.0	43.5	39.1	34.8	13.0	56.5	34.8	39.1	-	60.9	21.7	39.1	8.7
建設業		100.0	52.1	22.6	15.5	35.2	33.3	13.6	26.0	66.8	33.1	43.9	24.5	42.8	7.4	42.8	11.1
製造業		100.0	26.6	29.9	20.4	38.7	21.8	10.8	20.6	52.2	28.7	22.0	26.0	42.1	61.1	60.2	2.0
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	27.6	30.5	24.8	42.9	40.0	31.4	27.6	78.1	45.7	49.5	21.0	60.0	31.4	49.5	2.9
情報通信業		100.0	28.3	27.0	15.1	61.5	46.1	19.6	43.4	72.4	40.2	49.3	20.4	52.2	38.1	45.0	2.2
運輸業、郵便業		100.0	32.1	8.9	20.2	42.8	28.5	27.1	38.3	74.4	65.0	55.8	39.2	59.3	63.2	34.7	3.2
卸売業、小売業		100.0	30.9	21.3	14.4	49.7	23.7	13.3	29.0	68.5	43.8	40.9	25.2	33.2	48.1	39.0	0.3
金融業、保険業		100.0	28.5	32.8	22.5	39.7	46.1	31.8	39.3	83.2	36.9	60.7	25.2	47.2	51.8	54.8	4.1
不動産業、物品賃貸業		100.0	47.2	20.7	12.0	56.7	43.5	20.6	29.4	82.3	36.6	39.3	21.6	37.3	46.5	50.9	-
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	46.7	30.9	26.8	59.7	43.9	29.6	22.3	68.0	56.1	43.7	36.4	54.1	41.6	52.5	4.6
宿泊業、飲食サービス業		100.0	36.8	27.3	27.8	52.7	55.5	30.0	31.8	56.2	44.2	13.8	47.3	62.4	74.5	26.3	5.9
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	43.1	30.2	31.3	49.7	42.2	15.8	28.6	58.1	44.6	36.4	25.1	29.5	63.6	51.3	-
教育、学習支援業		100.0	25.5	16.0	17.5	60.0	52.1	25.7	24.8	47.8	47.7	41.9	31.6	50.0	61.8	40.2	0.6
医療、福祉		100.0	47.6	31.8	24.0	46.3	41.1	37.2	25.0	45.4	47.3	47.4	38.2	46.5	78.4	47.6	1.7
複合サービス事業		100.0	20.0	30.0	-	60.0	20.0	60.0	80.0	40.0	80.0	80.0	20.0	-	100.0	20.0	-
サービス業 (他に分類されないもの)		100.0	36.4	22.9	12.4	51.9	51.2	29.0	26.6	55.9	33.3	34.5	19.5	46.2	38.9	45.2	12.1
企業規模		100.0	62.7	60.5	51.0	48.1	54.1	34.4	54.5	91.1	52.5	79.3	40.1	73.6	62.1	66.9	12.7
5,000人以上		100.0	38.7	40.4	30.7	44.5	40.6	22.5	32.2	85.2	46.3	72.6	23.2	56.4	58.5	62.1	5.8
1,000~4,999人		100.0	30.2	25.1	10.6	46.2	39.4	15.1	24.5	79.9	38.0	51.7	31.3	44.2	53.0	54.9	1.7
300~999人		100.0	27.3	29.2	17.6	42.5	38.5	24.2	31.5	75.9	39.6	40.1	27.2	51.1	58.6	53.6	3.1
100~299人		100.0	36.3	25.9	17.5	48.6	38.3	19.6	29.6	61.2	41.6	34.4	26.0	38.9	54.8	50.0	2.2
30~99人		100.0	37.6	22.6	20.7	48.7	32.0	18.8	26.9	57.9	41.9	35.4	30.2	43.3	47.6	38.5	4.0
10~29人		100.0	33.7	27.6	17.7	46.6	38.7	20.6	30.0	68.0	41.0	39.4	26.9	43.6	55.9	52.0	2.6
30人以上 (再掲)		100.0	30.3	26.4	15.5	39.8	27.1	27.8	18.3	80.9	31.8	48.4	28.6	48.9	49.8	53.1	1.5
労働組合の有無		100.0	36.6	24.6	19.8	48.8	35.9	18.6	29.4	60.1	42.7	35.8	28.8	42.8	51.4	43.4	3.6
あり																	
なし																	

(1) 「取り組んでいる」企業が行っている取組事項

第6表 ポジティブ・アクションの取組事項別企業割合(2-2)

業種	総数	ポジティブ・アクションの取組事項										その他					
		現状分析・計画策定					女性のみの対象の取組						男女とも対象とした取組				
		① 企業内の推進体制の整備	② 女性の能力発揮や能力発揮に当たっての調査・分析	③ 女性の能力発揮のための計画の策定	④ 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	⑤ 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	⑥ 女性がいない又は少ない職務・役割に女性を積極的に採用する	⑦ 中間管理職・男性職員に対して、女性の能力を重視する発想を行う	⑧ 人事考課基準を明確にする	⑨ 働きやすい職場を整備	⑩ 仕事と家庭との両立のため、感懐し、制度の活用を促進		⑪ 女性が満たしたい募集、採用、昇進基準を見直す	⑫ 職場環境・風土の改善	⑬ パート、アルバイトを対象とする教育訓練・正社員への登用等の実施	⑭ 出産や育児休業等がハイテクノロジーなどない事業管理・評価制度の導入	
総数	10人以上 30人以上	100.0 100.0	14.0 16.1	24.3 32.3	21.8 31.6	20.9 23.3	27.7 33.7	27.0 31.2	23.4 27.2	15.1 15.8	20.4 20.8	24.9 25.9	20.3 23.0	22.4 25.9	16.1 15.8	21.7 20.9	4.2 3.8
産業		100.0	8.7	30.4	8.7	13.0	30.4	21.7	-	26.1	-	13.0	13.0	8.7	13.0	-	-
採石業、砂利採取業		100.0	11.2	28.8	26.0	47.1	32.8	54.7	40.2	18.7	25.4	13.3	27.8	13.5	9.5	7.3	0.0
建設業		100.0	10.7	27.1	25.3	28.2	43.2	30.7	21.7	21.4	31.9	27.3	20.9	38.4	18.0	19.4	0.5
製造業		100.0	20.0	28.6	29.5	15.2	17.1	20.0	22.9	5.7	6.7	13.3	19.0	14.3	19.0	17.1	3.8
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	20.9	20.8	26.4	13.6	30.6	26.3	14.9	15.3	24.3	18.4	23.3	12.1	8.8	32.9	7.8
情報通信業		100.0	21.2	34.8	34.5	25.3	36.1	23.8	21.7	3.6	10.8	11.7	15.6	15.9	10.9	26.8	1.1
運輸業、郵便業		100.0	20.5	24.3	13.4	18.9	30.1	28.9	26.2	12.4	20.5	28.0	20.8	27.3	21.8	22.1	8.8
卸売業、小売業		100.0	16.3	24.9	28.2	22.0	31.6	24.7	13.8	9.9	14.0	29.7	19.5	18.8	10.9	17.2	3.3
金融業、保険業		100.0	0.8	21.6	30.9	10.2	15.4	19.3	27.1	6.8	22.0	20.9	15.1	25.8	5.7	25.8	-
不動産業、物品賃貸業		100.0	5.3	12.5	5.5	8.3	10.2	7.3	6.1	2.8	7.1	13.9	6.7	9.4	17.0	6.7	3.3
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	14.5	20.7	23.9	3.8	12.3	18.7	30.7	23.5	17.4	39.4	16.6	14.5	8.6	38.3	0.2
宿泊業、飲食サービス業		100.0	7.4	17.0	23.7	13.3	15.0	16.8	16.8	9.7	8.9	28.8	20.3	17.9	19.1	19.4	7.6
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	13.5	23.4	22.3	8.1	21.1	20.0	13.9	15.6	8.0	28.0	21.3	16.3	8.6	28.7	4.0
教育、学習支援業		100.0	4.7	19.3	11.6	13.3	14.0	12.8	8.7	15.8	22.4	16.2	16.6	15.6	4.2	21.8	4.2
医療、福祉		100.0	13.2	33.6	40.3	-	60.0	-	27.1	20.8	22.0	29.8	27.3	20.0	33.2	20.0	-
複合サービス業 (他に分類されないもの)		100.0	6.4	16.2	21.3	17.5	19.1	19.7	17.5	2.5	10.8	6.4	7.6	15.3	0.3	12.4	5.7
企業規模		100.0	9.2	23.0	25.0	16.1	29.8	18.8	20.3	4.8	15.6	11.0	18.8	20.7	4.6	16.8	2.2
5,000人以上		100.0	24.2	31.0	34.1	23.0	33.0	30.8	24.7	4.2	17.7	25.6	17.1	29.3	16.4	18.7	3.5
1,000~4,999人		100.0	15.7	29.5	28.3	25.9	35.9	29.6	28.0	9.3	18.5	25.8	22.8	20.6	14.0	21.7	3.2
300~999人		100.0	15.7	34.6	33.3	22.7	33.4	32.9	27.9	21.4	22.7	27.3	24.5	28.1	17.5	21.3	4.2
30~299人		100.0	12.3	18.1	14.1	19.1	23.0	23.7	20.4	14.5	20.2	24.1	18.2	19.8	16.4	22.4	4.5
10~29人		100.0	16.1	32.3	31.6	23.3	33.7	31.2	27.2	15.8	20.8	25.9	23.0	25.9	15.8	20.9	3.8
30人以上(再掲)		100.0	14.2	24.2	24.4	24.3	41.1	21.0	26.9	5.1	13.6	21.5	19.4	21.8	12.0	11.6	5.6
労働組合の有無		100.0	13.9	24.3	21.4	20.5	26.1	27.7	23.0	16.2	21.3	25.3	20.4	22.5	16.6	22.9	4.0
なし		100.0															

第7表 ポジティブ・アクションに取り組みない理由別企業割合(M.A.)

(%)

	ポジティブ・アクションに取り組みない理由(M.A.)										不明		
	経営者 (トップ) の意識が 伴わない	業績に直接 反映しない ため	男女にかか りなく人 材を育成し ているため	既に女性は 十分に活躍 していると思 うため	ポジティブ・ア クションの手 法がわからない	コストが かかる	女性が少な いあるいは 全くいない	女性の意識 が伴わない	男性からの 理解が得ら れない	中間管理職 や現場管理 職の意識が 伴わない		その他	
総数	100.0	5.4	6.3	38.5	24.0	4.4	1.8	30.7	16.3	3.7	3.8	18.6	-
10人以上 30人以上	100.0	5.9	5.2	50.9	23.6	4.8	1.5	29.5	21.0	1.5	4.1	11.8	-
産業	100.0	5.8	12.3	34.3	15.0	1.2	-	45.8	14.0	3.3	-	11.9	-
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	4.6	4.5	21.5	11.8	2.8	0.1	53.9	17.0	7.6	-	20.9	-
建設業	100.0	5.7	5.3	39.8	17.0	5.8	2.3	26.2	19.6	2.3	5.1	20.1	-
製造業	100.0	0.9	5.6	27.8	12.8	3.8	-	45.3	20.9	4.7	3.8	21.4	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	1.7	3.8	74.4	22.1	0.5	0.3	32.6	9.4	0.6	0.5	9.5	-
情報通信業	100.0	4.2	8.3	19.2	13.0	7.2	1.1	60.3	11.3	0.9	4.0	12.0	-
運輸業、郵便業	100.0	3.4	7.1	41.3	32.6	4.3	2.8	19.6	18.3	6.7	6.0	23.2	-
卸売業、小売業	100.0	10.2	9.7	53.8	18.1	3.2	1.6	14.7	19.2	0.7	2.3	19.4	-
金融業、保険業	100.0	13.6	6.5	52.7	30.2	3.5	1.4	27.5	23.2	1.4	1.8	6.1	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	8.5	4.7	48.9	24.7	4.6	-	42.9	11.1	5.7	10.1	9.5	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	12.5	5.4	51.6	34.1	3.7	4.1	7.4	13.0	-	0.6	17.8	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	4.4	10.8	51.4	45.8	4.9	1.6	10.0	10.3	-	0.8	10.3	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	2.6	4.3	64.9	39.3	1.5	0.6	22.2	10.8	4.1	0.9	16.0	-
教育、学習支援業	100.0	2.3	1.2	54.6	58.0	2.1	2.1	0.6	6.6	2.3	0.3	21.1	-
医療、福祉	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
複合サービス事業	100.0	5.2	9.6	31.5	25.3	3.3	1.4	37.8	15.2	1.2	2.1	17.6	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
企業規模	100.0	-	-	91.5	23.4	4.3	4.3	13.8	20.2	-	4.3	6.4	-
5,000人以上	100.0	5.0	2.3	81.0	13.6	3.3	-	37.6	12.0	1.0	5.9	10.5	-
1,000~4,999人	100.0	5.2	6.6	68.4	21.3	7.0	0.4	26.7	19.2	1.0	3.8	8.5	-
300~999人	100.0	5.3	4.4	56.8	15.6	6.7	1.6	29.4	24.6	1.8	6.5	12.1	-
100~299人	100.0	6.0	5.4	48.2	25.6	4.2	1.5	29.7	20.4	1.5	3.6	11.9	-
30~99人	100.0	5.1	6.8	32.5	24.2	4.2	2.0	31.2	14.0	4.7	3.7	21.8	-
10~29人	100.0	5.9	5.2	50.9	23.6	4.8	1.5	29.5	21.0	1.5	4.1	11.8	-
30人以上(再掲)	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
労働組合の有無	100.0	4.7	2.0	40.8	14.1	4.3	2.6	45.8	22.0	1.5	3.4	15.6	-
あり	100.0	5.4	6.6	38.3	24.7	4.4	1.8	29.5	15.9	3.8	3.8	18.8	-
なし	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

事業所調査 付属統計表

第1表 育児休業者割合

(%)

	女性		男性		育児休業者計	女性	男性
	出産した女性労働者計	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者計	育児休業者			
総数	100.0	83.0	100.0	2.03	100.0	95.6	4.4
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	78.8	100.0	2.63	100.0	88.2	11.8
建設業	100.0	69.6	100.0	5.19	100.0	60.8	39.2
製造業	100.0	84.7	100.0	1.95	100.0	92.5	7.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	93.6	100.0	0.99	100.0	97.1	2.9
情報通信業	100.0	71.1	100.0	2.24	100.0	92.2	7.8
運輸業、郵便業	100.0	97.9	100.0	2.25	100.0	90.6	9.4
卸売業、小売業	100.0	71.6	100.0	1.08	100.0	97.5	2.5
金融業、保険業	100.0	93.3	100.0	2.00	100.0	97.3	2.7
不動産業、物品賃貸業	100.0	76.4	100.0	0.14	100.0	99.5	0.5
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	87.8	100.0	2.00	100.0	95.6	4.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	78.1	100.0	0.30	100.0	99.6	0.4
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	72.3	100.0	1.00	100.0	98.3	1.7
教育、学習支援業	100.0	80.2	100.0	0.54	100.0	99.2	0.8
医療、福祉	100.0	92.5	100.0	3.22	100.0	98.4	1.6
複合サービス事業	100.0	89.2	100.0	0.39	100.0	99.5	0.5
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	95.7	100.0	1.94	100.0	95.1	4.9
事業所規模							
500人以上	100.0	88.2	100.0	1.39	100.0	97.1	2.9
100～499人	100.0	92.0	100.0	2.72	100.0	94.9	5.1
30～99人	100.0	91.6	100.0	1.62	100.0	96.6	3.4
5～29人	100.0	71.3	100.0	2.03	100.0	95.0	5.0
30人以上（再掲）	100.0	91.1	100.0	2.02	100.0	96.0	4.0
労働組合の有無							
あり	100.0	84.0	100.0	2.03	100.0	95.1	4.9
なし	100.0	82.5	100.0	2.03	100.0	95.9	4.1

注：平成23年10月1日～平成24年9月30日に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成25年10月1日)までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）の割合である。

第2表 有期契約労働者の育児休業者割合

(%)

	女性			男性			育児休業者計	女性	男性
	出産した女性労働者計	制度の対象となる有期契約労働者	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者計	制度の対象となる有期契約労働者	育児休業者			
総数	100.0	86.0 (100.0)	69.8 (81.1)	100.0	65.2 (100.0)	0.78 (1.20)	100.0	98.7	1.3
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	100.0 (100.0)	8.3 (8.3)	100.0	100.0 (100.0)	- (-)	* 100.0	* 100.0	-
建設業	100.0	24.6 (100.0)	23.8 (96.8)	100.0	97.6 (100.0)	2.02 (2.08)	100.0	83.5	16.5
製造業	100.0	71.5 (100.0)	82.9 (116.0)	100.0	22.0 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	100.0 (100.0)	81.3 (81.3)	100.0	64.2 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
情報通信業	100.0	98.6 (100.0)	26.1 (26.5)	100.0	96.6 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
運輸業、郵便業	100.0	76.8 (100.0)	79.3 (103.3)	100.0	90.2 (100.0)	0.26 (0.29)	100.0	98.7	1.3
卸売業、小売業	100.0	90.5 (100.0)	63.0 (69.6)	100.0	97.2 (100.0)	2.55 (2.62)	100.0	96.0	4.0
金融業、保険業	100.0	74.1 (100.0)	57.5 (77.6)	100.0	88.8 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	93.9 (100.0)	85.4 (90.9)	100.0	80.5 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	94.5 (100.0)	86.4 (91.4)	100.0	92.9 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	100.0 (100.0)	59.8 (59.8)	100.0	83.2 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	62.4 (100.0)	61.9 (99.2)	100.0	71.9 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
教育、学習支援業	100.0	90.0 (100.0)	74.5 (82.8)	100.0	91.0 (100.0)	0.50 (0.55)	100.0	99.6	0.4
医療、福祉	100.0	93.8 (100.0)	89.5 (95.3)	100.0	87.2 (100.0)	1.26 (1.45)	100.0	99.6	0.4
複合サービス事業	100.0	98.0 (100.0)	76.2 (77.8)	100.0	57.5 (100.0)	0.30 (0.53)	100.0	99.8	0.2
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	96.8 (100.0)	92.9 (96.0)	100.0	79.2 (100.0)	1.01 (1.27)	100.0	98.0	2.0
事業所規模									
500人以上	100.0	93.2 (100.0)	85.8 (92.1)	100.0	86.0 (100.0)	2.24 (2.60)	100.0	98.4	1.6
100～499人	100.0	90.1 (100.0)	85.9 (95.4)	100.0	87.3 (100.0)	0.60 (0.69)	100.0	99.5	0.5
30～99人	100.0	95.1 (100.0)	87.9 (92.4)	100.0	78.7 (100.0)	4.44 (5.64)	100.0	96.6	3.4
5～29人	100.0	79.4 (100.0)	53.4 (67.3)	100.0	58.1 (100.0)	- (-)	100.0	100.0	-
30人以上（再掲）	100.0	93.0 (100.0)	86.8 (93.4)	100.0	82.9 (100.0)	2.72 (3.29)	100.0	97.9	2.1
労働組合の有無									
あり	100.0	91.9 (100.0)	80.0 (87.0)	100.0	91.6 (100.0)	0.45 (0.49)	100.0	99.5	0.5
なし	100.0	83.3 (100.0)	65.1 (78.1)	100.0	57.4 (100.0)	0.88 (1.54)	100.0	98.2	1.8

注：平成23年10月1日～平成24年9月30日に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点(平成25年10月1日)までに育児休業を開始した者(開始の予定の申出をしている者を含む。)の割合である。

第3表 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
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	③～⑥		
総 数	100.0	62.1 (100.0)	(39.3)	(6.0)	(33.7)	(6.6)	(4.6)	(9.8)	(54.7)	37.7	0.2
産 業											
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	53.4 (100.0)	(35.1)	(5.7)	(35.9)	(11.9)	(2.6)	(8.7)	(59.2)	46.6	-
建設業	100.0	45.8 (100.0)	(37.8)	(4.6)	(37.9)	(8.0)	(1.4)	(10.3)	(57.6)	53.4	0.8
製造業	100.0	50.9 (100.0)	(39.7)	(8.0)	(38.4)	(4.5)	(5.2)	(4.2)	(52.3)	49.1	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.5 (100.0)	(20.3)	(1.6)	(28.1)	(22.1)	(6.3)	(21.7)	(78.2)	4.5	-
情報通信業	100.0	69.5 (100.0)	(39.6)	(4.1)	(28.6)	(11.2)	(6.3)	(10.1)	(56.2)	30.5	-
運輸業、郵便業	100.0	73.8 (100.0)	(38.5)	(2.6)	(37.0)	(9.3)	(7.3)	(5.3)	(58.9)	26.2	-
卸売業、小売業	100.0	63.4 (100.0)	(41.5)	(6.3)	(25.9)	(7.3)	(5.2)	(13.7)	(52.1)	36.3	0.4
金融業、保険業	100.0	95.2 (100.0)	(19.9)	(7.1)	(36.7)	(13.6)	(10.0)	(12.8)	(73.0)	4.7	0.0
不動産業、物品賃貸業	100.0	66.0 (100.0)	(23.6)	(8.0)	(50.8)	(5.3)	(3.7)	(8.6)	(68.4)	34.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	64.7 (100.0)	(34.2)	(5.5)	(28.4)	(9.0)	(5.0)	(17.9)	(60.3)	35.3	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	54.3 (100.0)	(42.4)	(4.5)	(42.6)	(4.3)	(3.8)	(2.5)	(53.1)	45.7	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	62.1 (100.0)	(33.8)	(9.9)	(31.1)	(2.9)	(3.5)	(18.8)	(56.3)	37.9	-
教育、学習支援業	100.0	76.6 (100.0)	(41.8)	(7.5)	(37.6)	(2.5)	(1.7)	(8.9)	(50.7)	23.4	-
医療、福祉	100.0	69.8 (100.0)	(48.4)	(7.1)	(30.7)	(1.8)	(1.9)	(10.1)	(44.5)	30.2	-
複合サービス事業	100.0	88.2 (100.0)	(36.7)	(4.9)	(27.5)	(24.6)	(2.1)	(4.2)	(58.4)	11.8	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	65.0 (100.0)	(42.8)	(3.3)	(39.5)	(3.1)	(5.0)	(6.5)	(53.9)	35.0	-
事業所規模											
500人以上	100.0	98.2 (100.0)	(13.0)	(6.0)	(26.4)	(20.3)	(17.2)	(17.1)	(81.0)	1.6	0.1
100～499人	100.0	94.9 (100.0)	(24.8)	(6.0)	(36.5)	(14.7)	(9.3)	(8.6)	(69.2)	5.1	-
30～99人	100.0	82.0 (100.0)	(39.5)	(6.4)	(32.6)	(9.0)	(3.8)	(8.6)	(54.0)	18.0	-
5～29人	100.0	57.3 (100.0)	(40.4)	(5.9)	(33.8)	(5.4)	(4.4)	(10.2)	(53.7)	42.5	0.2
30人以上(再掲)	100.0	84.6 (100.0)	(36.0)	(6.3)	(33.3)	(10.4)	(5.2)	(8.8)	(57.6)	15.4	0.0
労働組合の有無											
あり	100.0	90.7 (100.0)	(25.8)	(3.2)	(31.6)	(15.8)	(11.2)	(12.5)	(71.1)	9.3	0.0
なし	100.0	55.5 (100.0)	(44.5)	(7.1)	(34.4)	(3.1)	(2.1)	(8.8)	(48.4)	44.3	0.2

第4表 介護休業者割合

(%)

	女性		男性		男女計		介護 休業者計	女性	男性
	女性常用 労働者計	介護 休業者	男性常用 労働者計	介護 休業者	常用 労働者計	介護 休業者			
総 数	100.0	0.11	100.0	0.02	100.0	0.06	100.0	82.4	17.6
産 業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	0.14	100.0	0.01	100.0	0.03	* 100.0	* 71.4	* 28.6
建設業	100.0	0.55	100.0	0.05	100.0	0.13	100.0	64.4	35.6
製造業	100.0	0.06	100.0	0.01	100.0	0.02	100.0	69.2	30.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	0.22	100.0	0.13	100.0	0.14	100.0	18.7	81.3
情報通信業	100.0	0.15	100.0	0.02	100.0	0.05	100.0	69.2	30.8
運輸業、郵便業	100.0	0.17	100.0	0.02	100.0	0.05	100.0	60.2	39.8
卸売業、小売業	100.0	0.12	100.0	0.00	100.0	0.05	100.0	97.1	2.9
金融業、保険業	100.0	0.04	100.0	0.00	100.0	0.02	100.0	93.5	6.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	0.03	100.0	-	100.0	0.01	100.0	100.0	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	0.06	100.0	0.02	100.0	0.03	100.0	48.3	51.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	0.07	100.0	0.00	100.0	0.04	100.0	96.8	3.2
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	0.02	100.0	0.00	100.0	0.01	100.0	88.0	12.0
教育、学習支援業	100.0	0.05	100.0	0.01	100.0	0.03	100.0	86.4	13.6
医療、福祉	100.0	0.22	100.0	0.04	100.0	0.17	100.0	93.5	6.5
複合サービス事業	100.0	0.04	100.0	0.02	100.0	0.03	100.0	51.3	48.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	0.04	100.0	0.02	100.0	0.03	100.0	67.5	32.5
事業所規模									
500人以上	100.0	0.08	100.0	0.02	100.0	0.04	100.0	69.0	31.0
100～499人	100.0	0.13	100.0	0.03	100.0	0.07	100.0	74.5	25.5
30～99人	100.0	0.12	100.0	0.01	100.0	0.05	100.0	91.8	8.2
5～29人	100.0	0.11	100.0	0.01	100.0	0.06	100.0	85.4	14.6
30人以上（再掲）	100.0	0.11	100.0	0.02	100.0	0.06	100.0	80.6	19.4
労働組合の有無									
あり	100.0	0.11	100.0	0.02	100.0	0.05	100.0	77.5	22.5
なし	100.0	0.12	100.0	0.02	100.0	0.06	100.0	84.8	15.2

注：「介護休業者」は、調査前年度1年間（平成24年4月1日～平成25年3月31日）に介護休業を開始した者をいう。

第5表 短時間正社員制度の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	制度あり	制度なし	不明
総 数	100.0	20.1	79.9	0.1
産 業				
鉱業, 採石業, 砂利採取業	100.0	16.4	83.4	0.1
建設業	100.0	13.6	86.4	0.0
製造業	100.0	13.8	86.2	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	21.3	78.3	0.3
情報通信業	100.0	21.5	78.5	-
運輸業, 郵便業	100.0	24.7	75.3	-
卸売業, 小売業	100.0	19.8	80.2	-
金融業, 保険業	100.0	23.3	74.8	1.9
不動産業, 物品賃貸業	100.0	27.6	72.4	-
学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	35.0	65.0	-
宿泊業, 飲食サービス業	100.0	22.1	77.9	-
生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	24.0	76.0	-
教育, 学習支援業	100.0	23.8	76.2	-
医療, 福祉	100.0	22.3	77.7	0.1
複合サービス事業	100.0	25.4	74.6	-
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	17.4	82.6	-
事業所規模				
500人以上	100.0	30.6	69.4	-
100~499人	100.0	26.0	73.8	0.2
30~99人	100.0	21.7	78.3	0.0
5~29人	100.0	19.5	80.4	0.1
30人以上 (再掲)	100.0	22.6	77.4	0.0
労働組合の有無				
あり	100.0	21.1	78.6	0.3
なし	100.0	19.9	80.1	0.0

調査の概要

1 調査の目的

本調査は、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。

2 調査の範囲及び対象

(1) 地域 全国

(2) 産業 日本標準産業分類に基づく16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、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 企業調査については、上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者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企業、事業所調査については、上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者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事業所

3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

(1) 企業調査 調査対象数6,115企業 有効回答数3,874企業 有効回答率63.4%

(2) 事業所調査 調査対象数5,862事業所 有効回答数4,111事業所 有効回答率70.1%

4 調査事項

主な調査事項は、次のとおり。

[1] 企業調査

(1) 女性の昇進に関する事項

(2) ポジティブ・アクション（女性の活躍推進）に関する事項

[2] 事業所調査

(1) 育児休業制度の利用状況に関する事項

(2) 育児のための所定労働時間短縮等の措置に関する事項

(3) 介護休業制度に関する事項

(4) 母性健康管理制度に関する事項

(5) 母性健康管理制度の利用状況に関する事項

(6) 短時間正社員制度の導入に関する事項

5 調査の時期

原則として、平成25年10月1日現在の状況について、平成25年10月1日から10月31日までの間に行った。

6 調査の方法

厚生労働省雇用均等・児童家庭局から報告者に対して、郵送により調査票を配布・回収する方法

7 調査組織

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 一民間事業者 一報告者

8 利用上の注意

- (1) この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。
- (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。
- (7) 企業調査については平成21年度より常用雇用者数10人以上の企業を対象としており、統計表は総数、企業規模以外の集計値については常用雇用者数10人以上の集計となっている。

なお、調査結果については「10人以上」との記載がない限り、従前調査と比較できるよう常用労働者数30人以上の集計値を使用している。

(8) 東日本大震災への対応

[1] 平成23年度調査は、被災3県（岩手県、宮城県及び福島県）を除く全国の結果である。

[2] 平成24年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域、計画的避難区域を設定された市町村及び緊急時避難準備区域を設定後解除された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、広野町、楢葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

[3] 平成25年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき計画的避難区域、避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰宅困難区域（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、楢葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村