



政府統計

統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

秘



ひと、暮らし、
みらいのために

厚生労働省

平成24年度雇用均等基本調査(企業票)

(シール貼付欄)

調査票記入者	所属部課	
	電話番号	内線
	ふりがな 氏名	

※ 貴企業の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正ください。

〔 記入上の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別企業の秘密を守り、統計以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
 - この調査は、**企業を調査単位**としております。本社事業所だけでなく、支店、出張所、工場等を含めた**企業全体の雇用管理**について記入してください。
 - この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
 - 特にことわりのない限り、**平成24年10月1日現在**の状況を記入してください。
 - 記入の終わった調査票は、**平成24年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
 - 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び**、○で囲んでください。
ただし、回答欄が問1(3)のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
- 人数を記入する欄は、該当者がいない場合は、空白のままにせず「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、**雇用均等基本調査実施事務局(03-5272-6668)**までご連絡ください。

I 企業の属性に関する事項

貴社の常用労働者数 (注1) (平成24年10月1日現在)		主な事業内容 又は主要製品	労働組合の有無	
男	女		有	無
うち女性			1	2
うち正社員・正職員(注2)	うち正社員・正職員			
人	人			
人	人			

(注1) 常用労働者とは、以下の①～⑤のいずれかに該当する者をいいます。

- ① 期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇用されている者
- ② 日々雇われている者、又は1か月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月(平成24年8月、9月)の各月にそれぞれ18日以上雇われた者
- ③ 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- ④ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- ⑤ 上記①～③の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

(注2) 正社員・正職員とは、企業において正社員・正職員とする者をいいます。

【記入の際の注意事項】

(注3) 「コース別雇用管理制度」とは、基幹的業務や定型的業務等の業務内容や、転居を伴う転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステムをいいます。典型的とはいわゆる「総合職」、「一般職」等のコースを設定して雇用管理を行うものです。また、一般職群や専門職群等一定の業務内容や専門性等によってコース類似の複数の雇用管理グループを形成し、そのグループごとに賃金、配置、昇進等の面で異なった取扱いをするものや、勤務地のみに着目し、いわゆる典型的なコース別雇用管理に類似した雇用管理を行うものもあります。

(注4) 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「総合職」には、次のような場合が含まれます。

- ・ 事業所が1カ所又は通勤可能な圏内にしかなく、採用時に転居を伴う転勤を行うことが生じ得ない、又は当面その予定が生じない企業における総合職
- ・ 全国転勤もあろうる企業において、転居を伴わない転勤又は一定地域内の転勤しか行わないが、業務内容は全国的規模の転勤のある総合職と同一のコース

(注5) 製造業等の技能分野における業務において、高度な技術・専門的知識を必要とする専門的業務に従事するコースを設けている場合は、「専門職」となります。

(注6) 「現業職」の「技能分野の業務」には、生産工程等の作業に限らず、サービス、販売等の現場業務も含まれます。

【記載例】

- ・ いわゆる「総合職」にあたるコース(全国転勤あり)があり、平成24年春卒業の新規学卒者を男女とも同程度採用した →(※1)のように、3に○
- ・ いわゆる「総合職」にあたるコース(転居を伴う転勤がない又は、一定地域内のみの転勤あり)で、処遇は①総合職相当のコースがあり、平成24年春卒業の新規学卒者を女性が60%～80%程度の割合で採用した →(※2)のように、4に○
- ・ いわゆる「一般職」にあたるコースがあるが、平成24年春卒業の新規学卒者の採用はなかった。 →(※3)のように、6に○
- ・ その他のコースはない →(※4)のように、7に○

(一般的な名称)	業務内容等	コースあり					採用なし	コースなし
		採用あり						
		男性が80%以上	男性が60%～80%	男女同程度	女性が60%～80%	女性が80%以上		
① (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース	1	2	③	4	5	6	7
② (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、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(注4)	1	2	3	④	5	6	7
	処遇は上記①総合職と別規定	8	9	10	11	12	13	
③ (準総合職・中間職)	従事する業務の一部が基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務であり、転居を伴う転勤がない又は一定地域エリア内のみの転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7
④ (専門職)	特殊な分野の業務において専門的業務に従事するコース(注5)	1	2	3	4	5	6	7
⑤ (現業職)	技能分野の業務に従事するコース(注6)	1	2	3	4	(※3)	6	7
⑥ (一般職)	主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース	1	2	3	4	5	⑥	7
⑦ (その他)	その他のコース	1	2	3	4	5	6	⑦

(※4)

II 女性の雇用管理に関する事項

問1については、正社員・正職員についてご記入ください。

1 コース別雇用管理制度について

問1 貴社では、コース別雇用管理制度（注3）はありますか。

あり	1	→ (1)～(3)にお進みください。
なし	2	→ 5頁の問2にお進みください。

(1)～(3)は現在コース別雇用管理制度がある企業のみ、お答えください。

(1) 以下のコースはありますか。ある場合はコースごとに平成24年春卒業の新規学卒者の採用結果について、「1～6」のうち、該当するもの1つを○で囲んでください。

なお、②については、処遇が、①総合職に相当する場合は「1～6」より1つ選択し、

①総合職とは別に規定している場合は、「8～13」より1つ選択してください。

コースがない場合は「7」を○で囲んでください。

(一般的な名称)	業務内容等	コースあり					採用なし	コースなし	
		男性が80%以上	男性が60%～80%	男女同程度	女性が60%～80%	女性が80%以上			
① (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、全国的規模の転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7	
② (総合職)	基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内のみ転勤があるコース(注4)	処遇は上記①総合職に相当	1	2	3	4	5	6	7
		処遇は上記①総合職とは別に規定	8	9	10	11	12	13	
③ (準総合職・中間職)	従事する業務の一部が基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務であり、転居を伴う転勤がない又は一定地域エリア内のみ転勤があるコース	1	2	3	4	5	6	7	
④ (専門職)	特殊な分野の業務において専門的業務に従事するコース(注5)	1	2	3	4	5	6	7	
⑤ (現業職)	技能分野の業務に従事するコース(注6)	1	2	3	4	5	6	7	
⑥ (一般職)	主に定型的業務に従事し、転居を伴う転勤がないコース	1	2	3	4	5	6	7	
⑦ (その他)	その他のコース	1	2	3	4	5	6	7	

(2) コース転換制度がありますか。

あり	1
なし	2

【記入の際の注意事項】

(注7) 本調査において、「ポジティブ・アクション」とは、固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組のことです。

単に女性を「優遇」するためのものではなく、これまでの慣行や固定的な性別の役割分担意識などが原因で、女性が男性よりも能力を発揮しにくい環境に置かれている場合に、こうした状況を「是正」するための取組全般を指します。

男女雇用機会均等法第14条では、企業がそれぞれの状況に応じて具体的に取組むことができるように国が援助できる旨の規定が設けられています。

具体的な企業の取組策は、大きく次の2つに分けて考えることができます。

○ 女性のみを対象とする・女性を有利に取扱う取組

従来の取扱い等により女性に現実生じた男性との差について、その是正を目的として暫定的に行うもの。

(例：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
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
女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施
等)

○ 男女両方を対象として行う取組

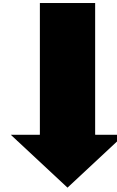
男女を区別していない基準であるが、女性が事実上満たしにくいものについて、その基準や運用を見直すことや、個人としての能力に着目した公正で透明な人事制度の確立、職業生活と家庭生活との両立を容易にする取組等であり、継続して行われる必要のあるもの。

(例：法律を上回る育児・介護休業制度など両立支援制度を整備し、制度の活用を促進
労働時間の短縮
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う
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)
女性が満たしにくい募集、採用、配置、昇進基準(転勤要件等)を見直す
働きやすい職場環境を整備(体力面での個人差を補う器具、設備等の設置)等

(3) 過去3年間でコース別雇用管理制度について見直しをしましたか。

し た	1
検 討 中	2
3年よりも前に見直しを行ったため 過去3年間に見直しはしていない	3
これまで見直しはしていない	4

具体的にどのような見直しをしましたか。
あるいは具体的にどのような見直しを検討していますか。
すべて○で囲んでください。



コース振りわけの時期の変更(募集・採用時から一定期間経過後とする等)	1
コース転換円滑化のための措置の導入(コース転換希望者への教育訓練の実施等)	2
コース転換の資格要件の緩和	3
一方へのコース転換のみ認めていたものを両方向とするなど、コース転換の柔軟化	4
昇格に上限のあるコースの昇格上限を引き上げるなど、各コースの処遇の見直し	5
各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し	6
各コースにおける教育訓練制度等の人材育成の仕組みの見直し	7
従来女性の割合が著しく低かったコースに優先的に女性を配置	8
勤務地を限定したコースを追加するなど、転勤の有無、範囲によるコース区分の見直し	9
各コースにおける職務内容、職務レベルの高低に合わせたコース区分の見直し	10
特定のコースの廃止	11
その他	12

問2以降は、正社員・正職員以外の常用労働者も含めてご記入ください。

2 ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)について

問2 貴社では、ポジティブ・アクション(注7)に取り組んでいますか。

該当する番号を1つ○で囲んでください。

取り組んでいる	1	
取り組んでいない	以前は取り組んでいた	2
	今後、取り組むこととしている	3
	今のところ取り組む予定はない	4

6頁の問4にお進みください。

→ 6頁の問3と問4にお進みください。

問3は、問2で4に○をつけた企業のみ、お答えください。

問3 ポジティブ・アクションに取り組まないのはどのような理由からですか。
該当する番号を1つ○で囲んでください。
「9 その他」を選んだ場合は、具体的理由をお答えください。

経営者(トップ)の意識が伴わない	1
業績に直接反映しないため	2
既に女性は十分に活躍していると思うため	3
ポジティブ・アクションの手法がわからない	4
コストがかかる	5
女性の意識が伴わない	6
男性からの理解が得られない	7
中間管理職や現場管理職の意識が伴わない	8
その他(具体的理由) []	9

すべての企業がお答えください。

問4 貴社において、女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えていることは何ですか。
該当する番号をすべて○で囲んでください。
※ 現在、「ポジティブ・アクション(女性の活躍推進)」に取り組んでいない企業においても、
女性の活躍を推進する上での取組として必要と考えることについてお答えください。

女性の継続就業(育児休業などからの職場復帰など)に関する支援	1
超過勤務削減などワーク・ライフ・バランスを促進させる取組	2
女性のモチベーションや職業意識を高めるための研修機会の付与	3
メンター(後輩から相談を受け、その問題の解消に向けてサポートする人物)制度の導入 及びロールモデル(豊富な職務経験を持ち模範となる人物)の育成	4
セクシュアルハラスメント防止など職場環境の整備	5
中間管理職や現場の管理職の男性に対する女性の活躍の必要性についての理解促進	6
公正・透明な人事管理制度、評価制度の構築	7
採用、昇進、配置における女性が満たしにくい要件(転勤要件など)の緩和	8
男女均等なOJT(職務中に行う訓練等)及びOffJT(職務外で行う社員研修等)における人材育 成の機会を男女同等に与えること	9
転居を伴う転勤の際に夫婦帯同を認めることや転勤先の希望を考慮する等の転勤時の配慮	10
その他	11

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、10月31日(水)までにご返送下さい。

お忙しいところ、調査にご協力いただきましてありがとうございました。



ポジティブ・アクション普及促進のための
シンボルマーク「きらら」