

企業調査結果概要

1 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

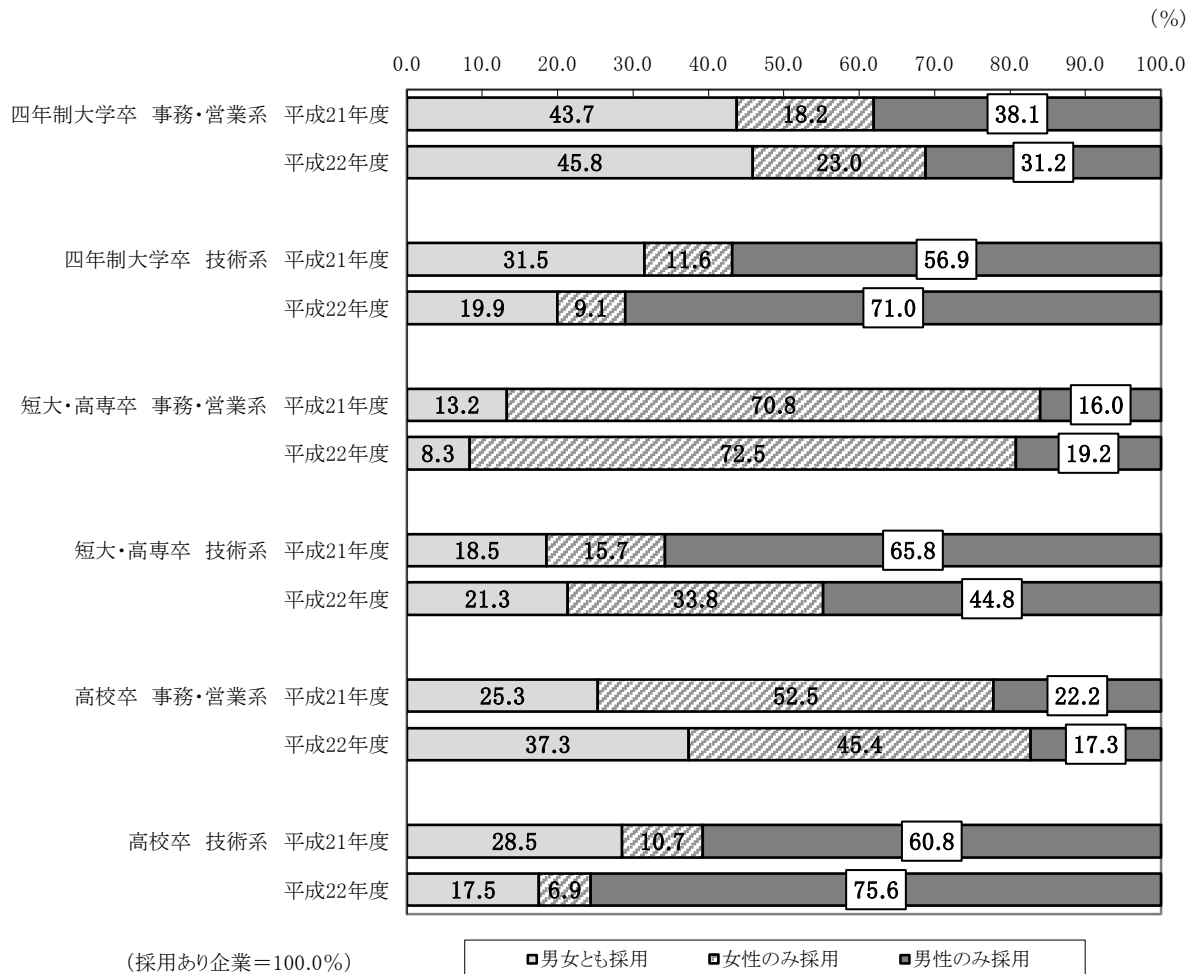
平成22年春卒業の新規学卒者を採用した常用労働者30人以上の企業割合は33.5%と、平成21年度調査(以下、「前回調査」という。)の33.1%を0.4%ポイント上回った(付属統計表第1表)。

採用を行った企業についてみると、「四年制大学卒(大学院卒を含む)」の「事務・営業系」では、「男女とも採用」した企業の割合が45.8%(平成21年度43.7%)と前回調査に比べ2.1%ポイント上昇し、次いで「男性のみ採用」が31.2%(同38.1%)となっている。一方、「技術系」では「男性のみ採用」が71.0%(同56.9%)と前回調査に比べ14.1%ポイント上昇で最も高く、次いで「男女とも採用」が19.9%(同31.5%)と、11.6%ポイント低下した。

「短大・高専卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が72.5%(同70.8%)と前回調査と比べ1.7%ポイント上昇したが、「男女とも採用」した企業の割合が8.3%(同13.2%)と4.9%ポイント低下した。また、「技術系」は「男性のみ採用」が最も高かったが44.8%(同65.8%)と、前回調査と比べ21%ポイント低下し、次いで「男女とも採用」が21.3%(同18.5%)と、2.8%ポイント上昇した。「女性のみ採用」は33.8%(同15.7%)と大きく上昇した。

「高校卒」の「事務・営業系」は、「女性のみ採用」が45.4%(同52.5%)で最も高く、次いで「男女とも採用」した企業の割合が37.3%(同25.3%)と前回調査と比べ12%ポイント上昇した。また、「技術系」では、「男性のみ採用」が最も高く、75.6%(同60.8%)と14.8%ポイント上昇し、次いで「男女とも採用」が17.5%(同28.5%)と11%ポイント低下した(図1,付属統計表第2表)。

図1 採用区分、採用状況別企業割合



(2) 新規学卒者の採用を行った企業における女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業全体をみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高く、5,000人以上規模では98.9%(平成21年度94.1%)、1,000~4,999人規模では91.7%(同84.5%)となっている。女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「女性採用80%以上」が30.9%(同42.6%)、「女性採用40~60%未満」が27.5%(同22.9%)となっている(付属統計表第3表)。

(3) 男性のみ採用の理由

男性のみ採用した採用区分があった企業が、男性のみ採用した理由(複数回答)は、「女性の応募がなかった」とする企業割合が56.2%(平成18年度55.2%)と最も高かった。次いで「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」が27.2%(同12.1%)、「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が9.0%(同5.2%)の順となっている。

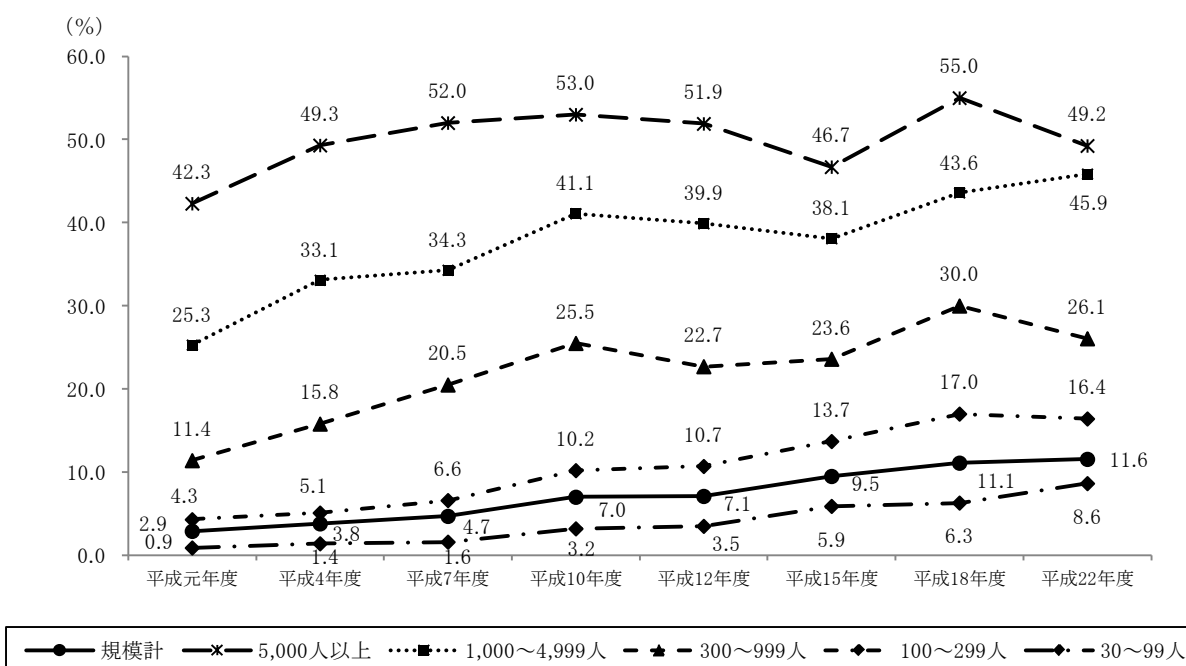
規模別にみると、「女性の応募がなかった」は規模による差はあまりみられないが、「女性の応募はあったが、試験の成績等が採用基準に達していなかった」は、1,000~4,999人規模で52.9%と最も高く、次いで、300~999人規模で46.5%、5,000人以上規模で45.5%と規模が大きな企業で高くなる傾向がみられる(付属統計表第4表)。

2 コース別雇用管理について

(1) コース別雇用管理制度の導入状況

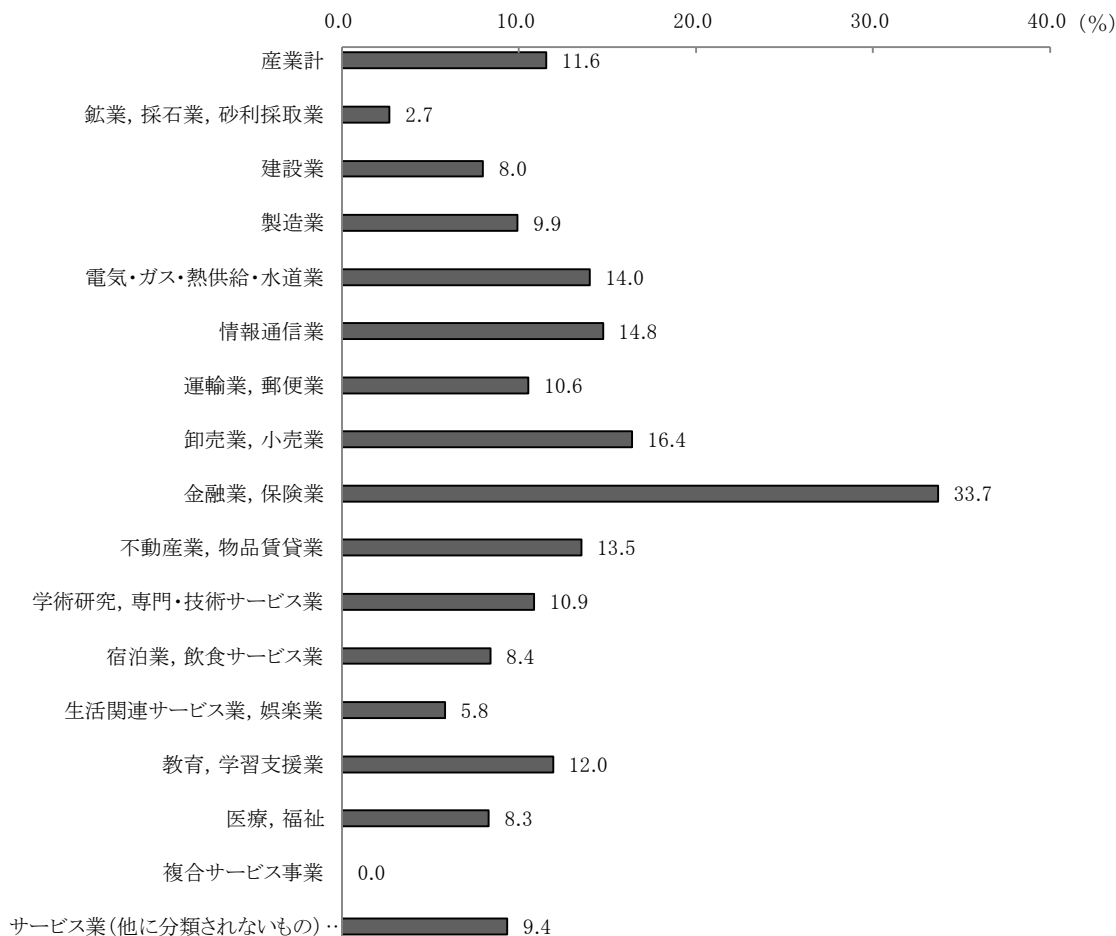
労働者の職種、資格や転勤の有無等によっていくつかのコースを設定して、コースごとに異なる雇用管理を行う、いわゆるコース別雇用管理制度が「あり」とする企業の割合は11.6%で、調査を開始した平成元年度(2.9%)以降、上昇し続けている。規模別にみると、5,000人以上の規模では49.2%(平成18年度55.0%)、300~999人規模では26.1%(同30.0%)、100~299人規模では16.4%(同17.0%)と平成18年度調査(以下、「前回調査」という。)と比べて低下しているものの、1,000~4,999人規模では45.9%(同43.6%)、30~99人規模では8.6%(同6.3%)と上昇している(図2、付属統計表第5表)。

図2 規模別コース別雇用管理制度のある企業割合の推移



また、産業別にみると、金融業、保険業が 33.7%と最も多く、次いで卸売業、小売業が 16.4%、情報通信業が 14.8%となっている（図 3）。

図 3 産業別コース別雇用管理制度のある企業割合



※常用労働者数 30 人以上の集計値(付属統計表第 5 表は、常用労働者数 10 人以上の集計値)

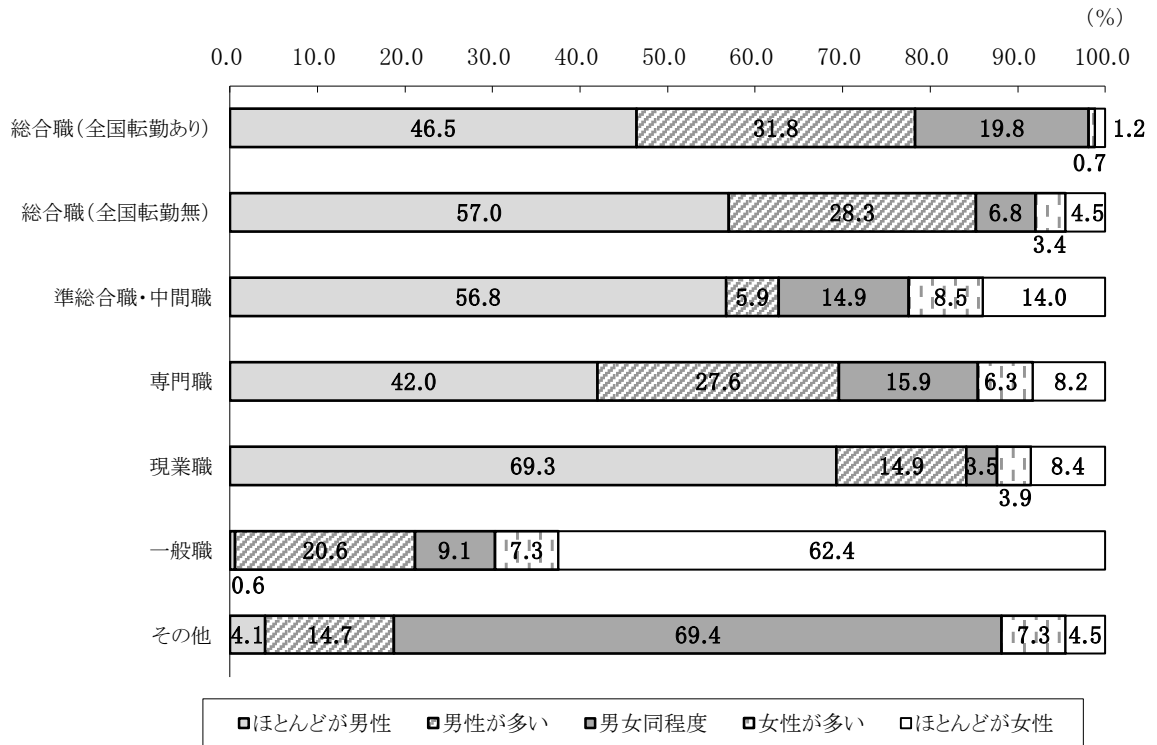
(2) コース別雇用管理制度のある企業のコース別採用状況

コース別雇用管理制度のある企業のコースごとの新規学卒者採用状況をみると、いわゆる「総合職」（企画的業務に従事）の「全国的規模の転勤のあるコース」を 100 とした場合、「採用あり」とする企業割合は、40.5%（平成 18 年度 58.6%）と前回調査を大きく下回っている。「採用あり」企業を 100 とした場合、「男女同程度」採用した企業割合は 19.8%、「ほとんどが男性」は 46.5%、「男性が多い」は 31.8%、「女性が多い」は 0.7%、「ほとんどが女性」は 1.2%となっている。

一方、「総合職」の「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」では、「採用あり」とする企業割合は 25.5%（同 23.6%）であり、「男女同程度」採用は 6.8%、「ほとんどが男性」は 57.0%、「男性が多い」は 28.3%、「女性が多い」は 3.4%、「ほとんどが女性」は 4.5%となっている。

また、いわゆる「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）では、「採用あり」とする企業割合は 27.8%（同 35.6%）となっている。うち「男女同程度」採用した企業割合は 9.1%、「ほとんどが女性」は 62.4%、「女性が多い」は 7.3%、「男性が多い」は 20.6%、「ほとんどが男性」は 0.6%となっている（図 4、付属統計表第 7 表）。

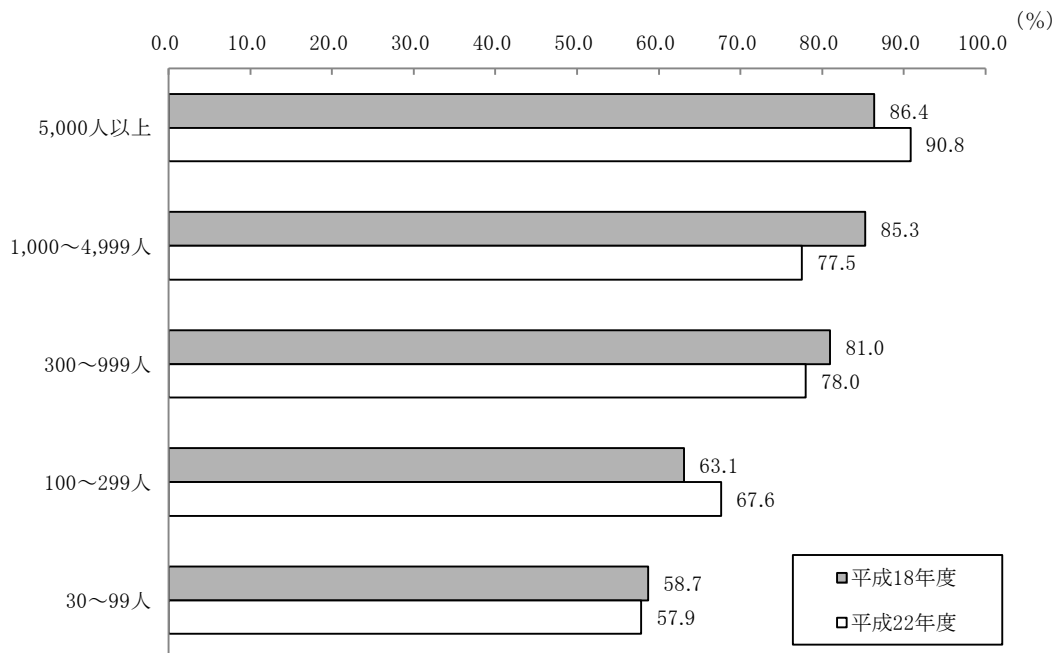
図4 コースの種類、コース別雇用管理制度のある企業における採用状況別企業割合



(3) コース転換制度の有無

コース別雇用管理制度がある企業のうち、「コース転換制度あり」とする企業割合は64.1%（平成18年度66.7%）となっている。規模別にみると、規模が大きくなるほど「コース転換制度あり」とする企業割合が高い（図5, 付属統計表第8表）。

図5 規模別コース転換制度ありの企業割合



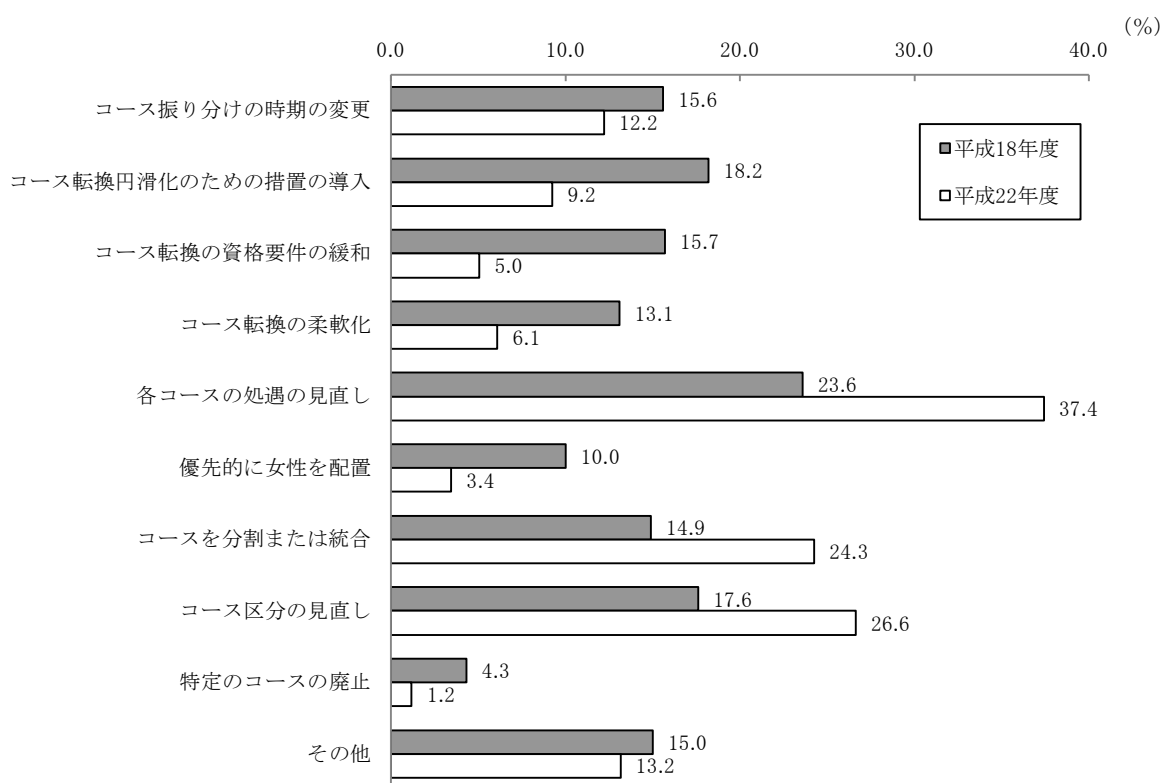
(4) コース別雇用管理制度の見直し状況

過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しをした企業割合は12.9%（平成18年度19.4%）であった（付属統計表第9表）。

その見直しの内容をみると、「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」が37.4%（同23.6%）と最も多く、次いで、「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」が26.6%（同17.6%）、「職務内容、職務レベルの高低によってコースを分割または統合」が24.3%（同14.9%）となっている。

一方で、「コース転換円滑化のための措置の導入」が9.2%（同18.2%）、「コース転換の資格要件の緩和」5.0%（同15.7%）、「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各コース転換の柔軟化」6.1%（同13.1%）、「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」3.4%（同10.0%）と前回調査に比べて大きく低下している（図6、付属統計表第10表）。

図6 コース別雇用管理制度の見直し内容別企業割合（複数回答）



規模別にみると、企業規模が大きくなるほど、「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」や「職務内容、職務レベルの高低によってコースを分割、またはコースの統合」、「コース転換の資格要件の緩和」の見直し割合が高くなっている（付属統計表第10表）。

3 女性の活躍の推進状況について

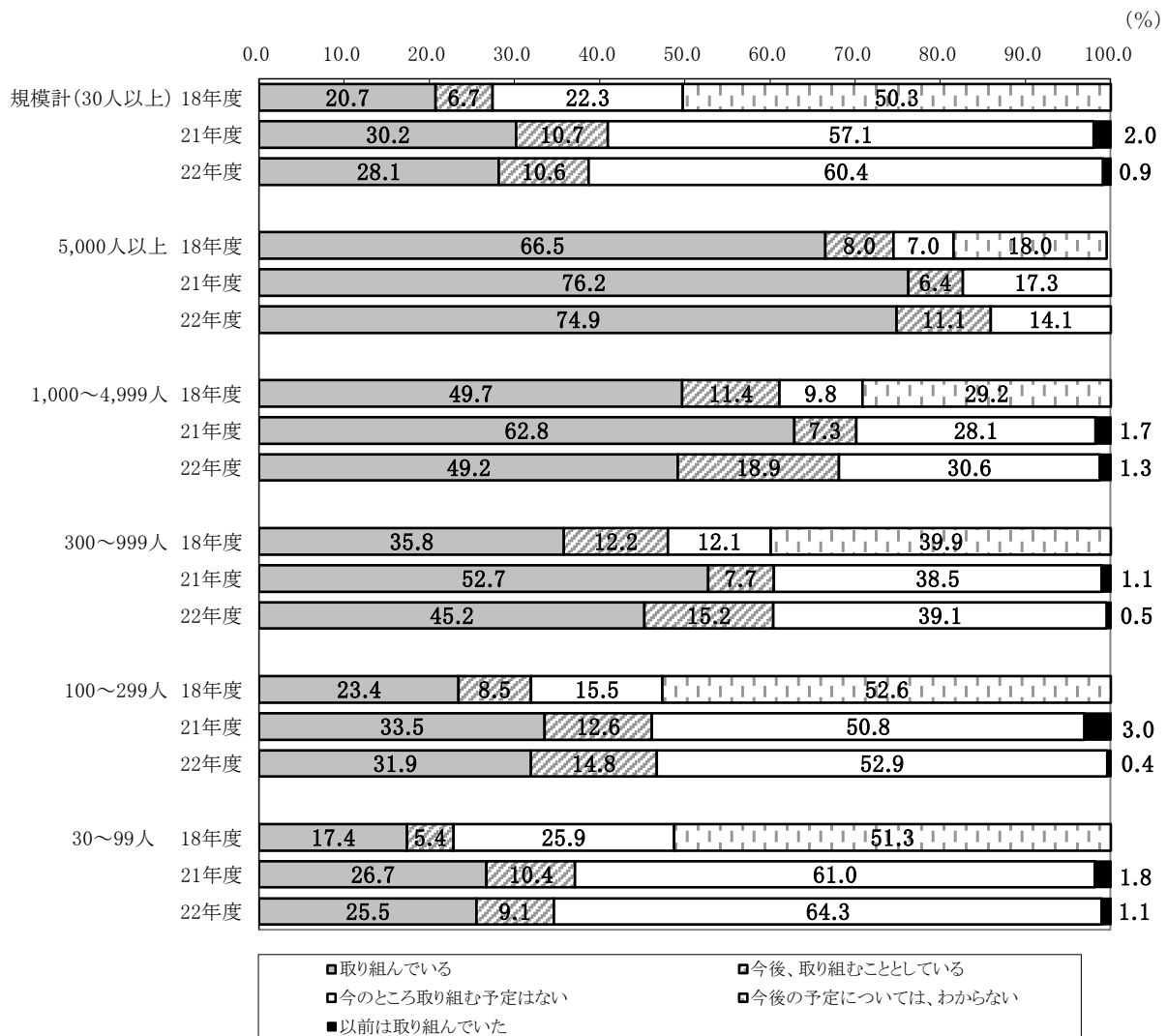
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

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28.1%（平成21年度30.2%）、「今後、取り組むこととしている」企業割合は10.6%（同10.7%）、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は60.4%（同57.1%）であった。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で74.9%（同76.2%）、1,000～4,999人規模で49.2%（同62.8%）、300～999人規模で45.2%（同52.7%）、100～299人規模で31.9%（同33.5%）、30～99人規模で25.5%（同26.7%）となっており、全ての規模において平成21年度調査（以下、「前回調査」という。）を下回った。

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、30～99人規模で64.3%、100～299人規模で52.9%、300～999人規模で39.1%、1,000～4,999人規模で30.6%、5,000人以上規模で14.1%となっている（図7、付属統計表第11表）。

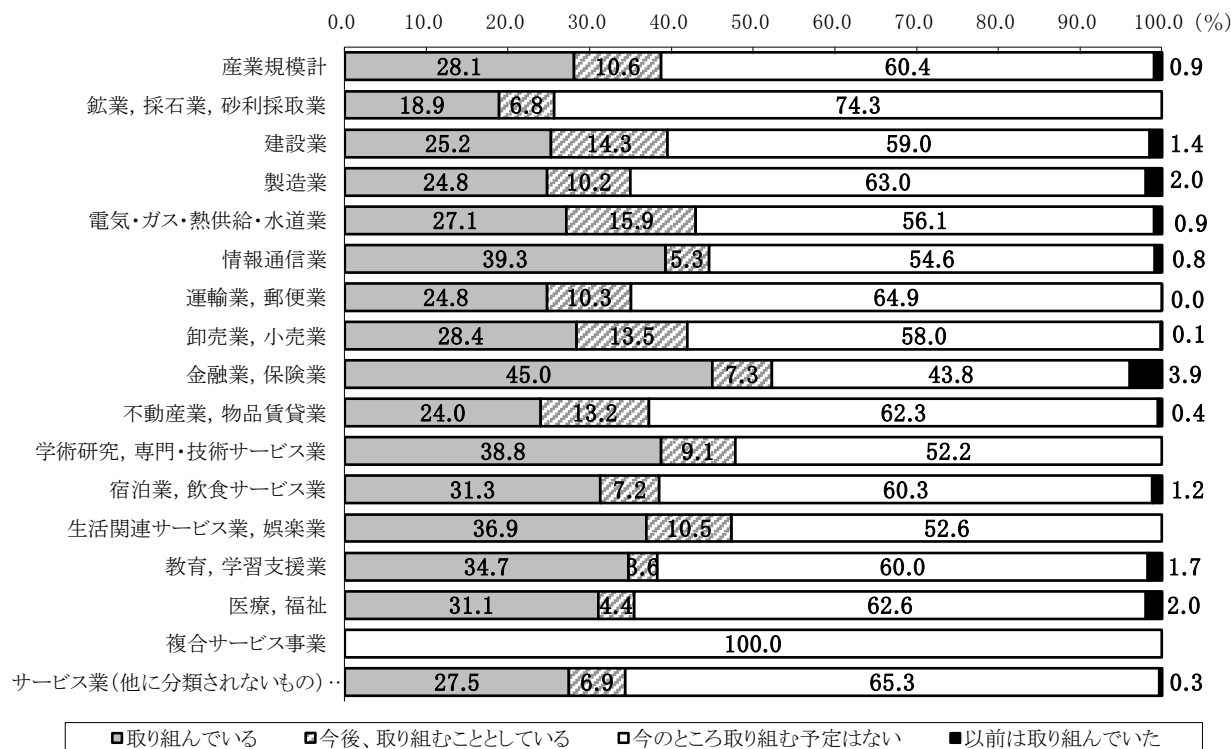
図7 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



(注)「今後の予定については、わからない」については平成21年度以降は選択肢から削除し、「以前は取り組んでいた」を追加した。

また、「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45.0%と最も多く、次いで情報通信業が39.3%、学術研究、専門・技術サービス業が38.8%となっている（図8）。

図8 産業別ポジティブ・アクションの取組状況

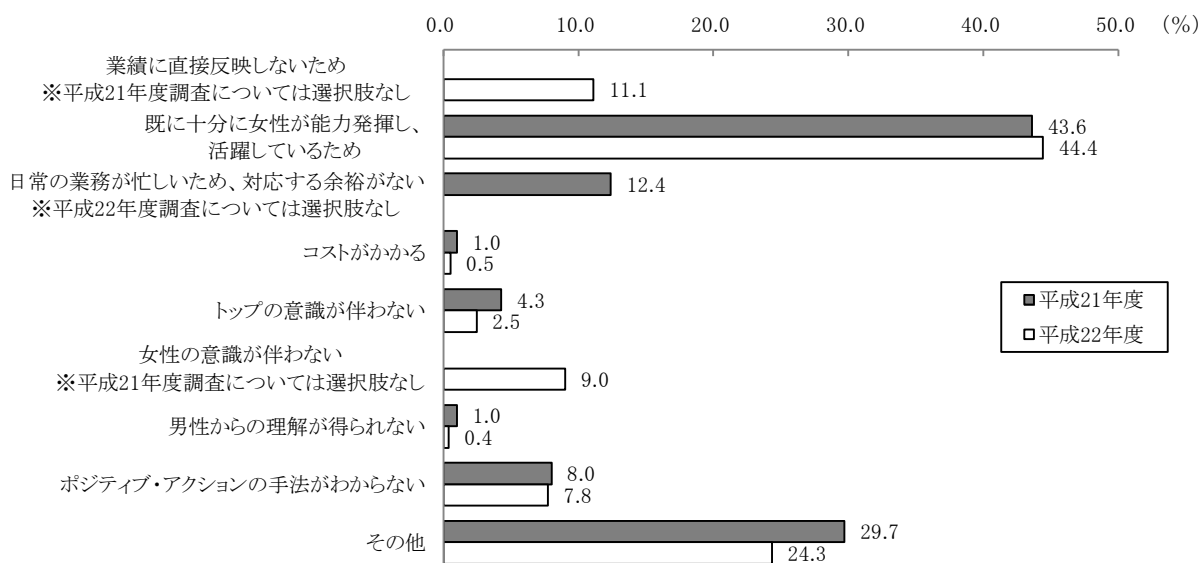


※常用労働者数30人以上の集計値(付属統計表第11表は、常用労働者数10人以上の集計値)

(2) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては、「既に女性は十分に活躍していると思うため」が44.4%（平成21年度43.6%）と最も高くなっている。次いで「業績に直接反映しないため」が11.1%「女性の意識が伴わない」が9.0%となっている（図9、付属統計表第12表）。

図9 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合



規模別にみると、「既に女性は十分に活躍していると思うため」は規模が大きくなるほど高い割合となっている（付属統計表第12表）。

(3) 女性の活躍を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上での問題があるとした企業割合は、69.4%（平成21年度84.7%）と前回調査に比べ15.3ポイント低下している（図10）。その問題点（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業割合が42.1%（同50.4%）と最も高く、次いで「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が29.8%（同33.3%）、「女性の勤続年数が平均的に短い」が24.6%（同36.1%）の順となっている（図11、附属統計表第13表）。

図10 女性の活躍を推進する上での問題点の有無別企業割合

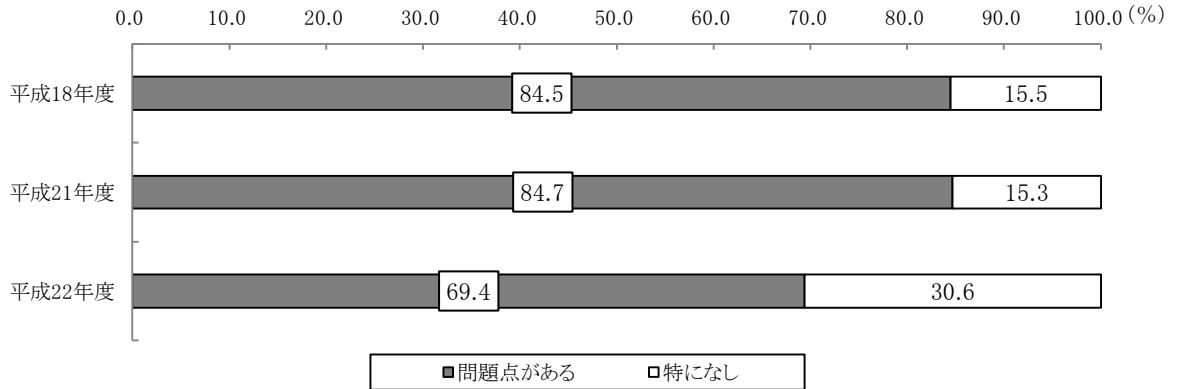
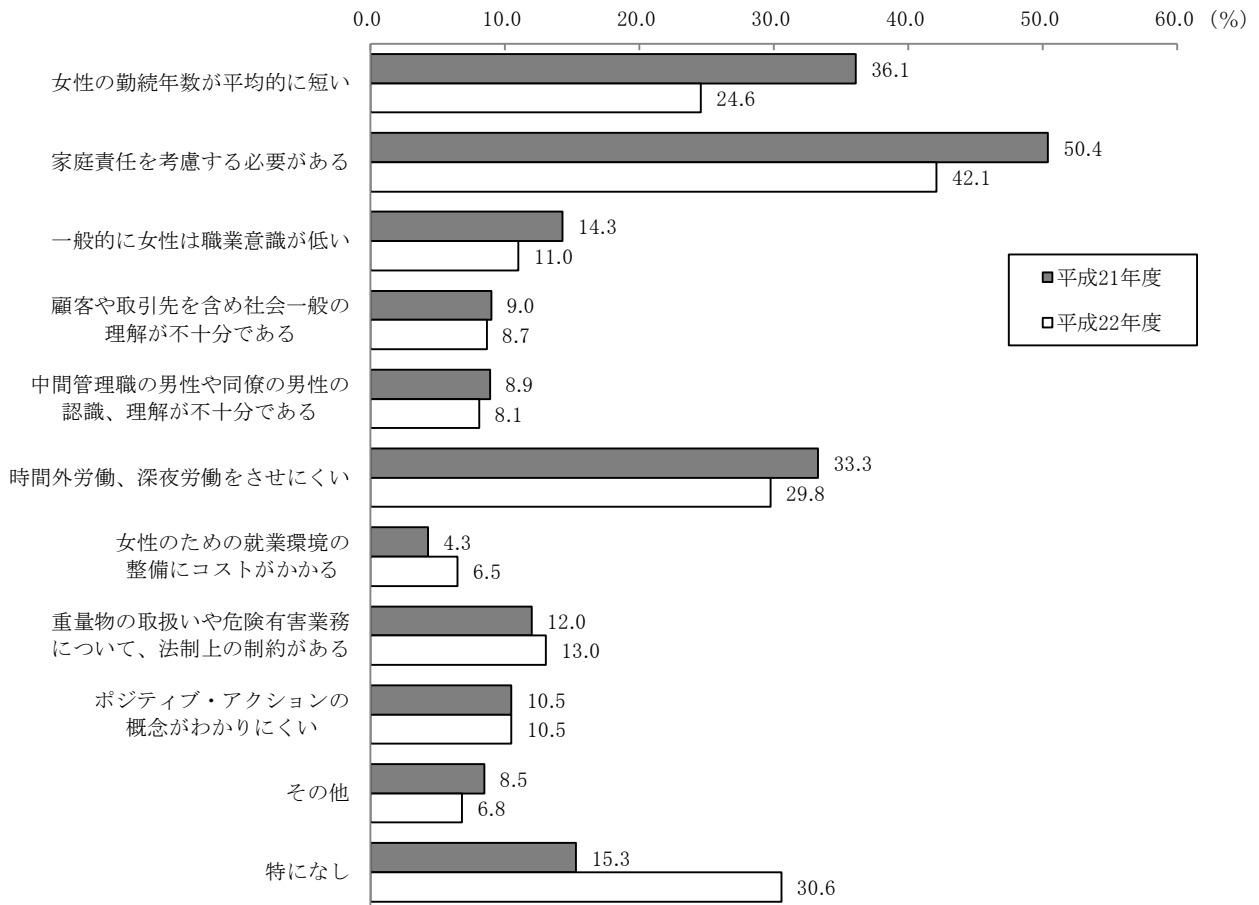


図11 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合（複数回答）



規模別にみると、女性の活躍を推進する上での問題があるとした企業割合は、規模が大きい企業ほどその割合が高くなっているが、「家庭責任を考慮する必要がある」は、5,000人以上規模で49.2%となっており、それ以外の規模と大きな差はみられない。これに対し、「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」は、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向が顕著である（図12、付属統計表第13表）。

図12 規模別、女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合（複数回答）

