

# 企業調査結果概要

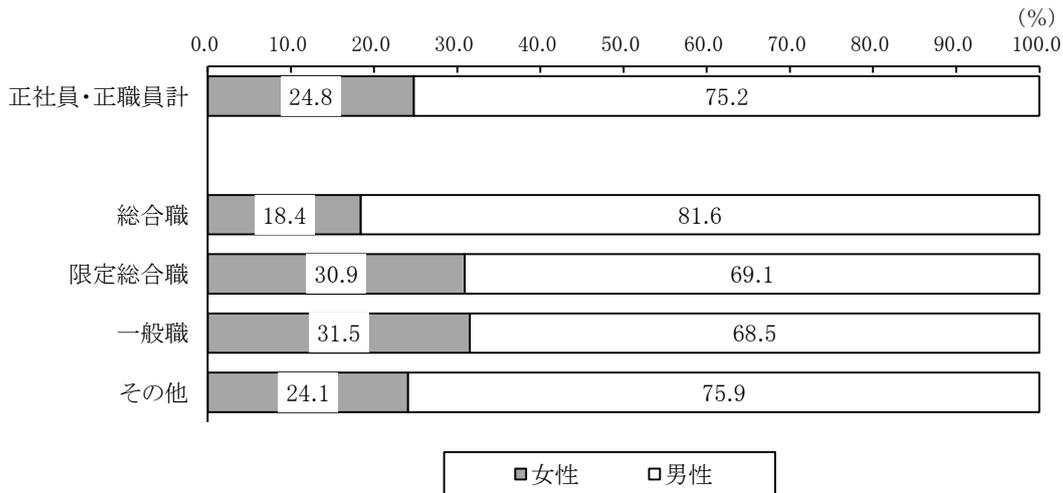
## 1 職種別正社員・正職員の状況

### (1) 正社員・正職員の男女比率

正社員・正職員に占める女性の割合は、24.8%となった。

これを職種別にみると、総合職 18.4%、限定総合職 30.9%、一般職 31.5%、その他 24.1%となっている（図1，付属統計表第1表）。

図1 職種別正社員・正職員の男女比率



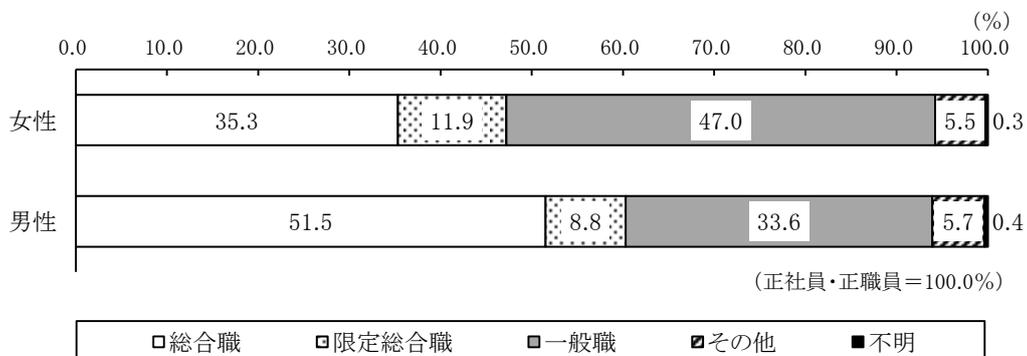
注1) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。  
 注2) 「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

### (2) 正社員・正職員の構成比

女性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、一般職が47.0%と最も高く、次いで総合職 35.3%、限定総合職 11.9%の順となっている。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合は、総合職が51.5%と最も高く、次いで一般職 33.6%、限定総合職 8.8%の順となっている（図2，付属統計表第2表）。

図2 男女別職種別正社員・正職員割合



注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

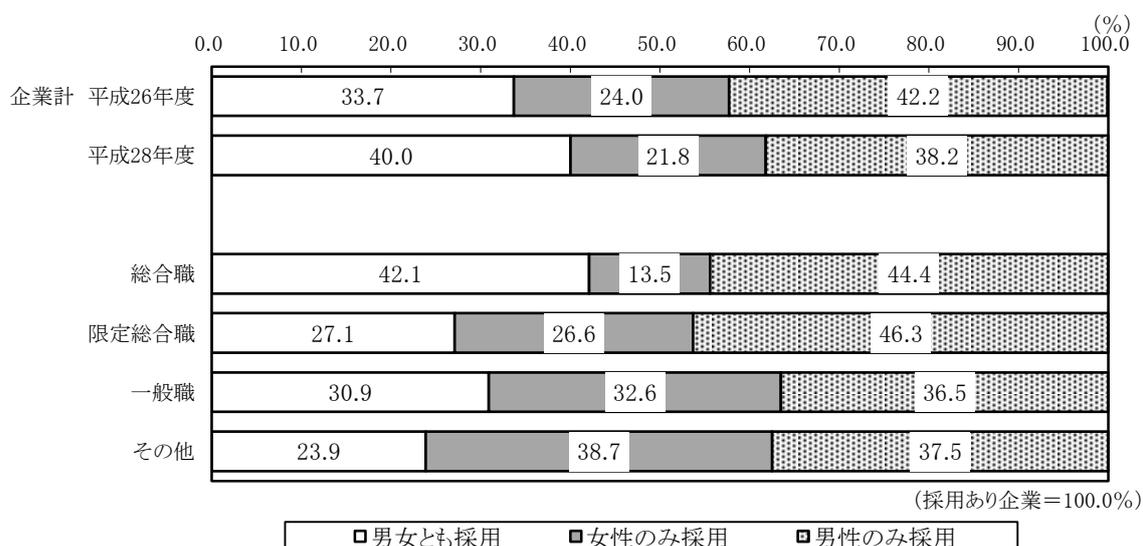
## 2 正社員・正職員の採用状況

### (1) 採用状況

平成28年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.3%と、前回調査（平成26年度23.6%）に比べ2.3ポイント低下した。

採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職では「男性のみ採用」した企業の割合が44.4%と最も高く、次いで「男女とも採用」が42.1%となっている。限定総合職でも「男性のみ採用」が46.3%と最も高く、「男女とも採用」は27.1%、「女性のみ採用」は26.6%となっている。一方、一般職では「男性のみ採用」が36.5%、「女性のみ採用」が32.6%、その他では「女性のみ採用」が38.7%、「男性のみ採用」が37.5%となっており、採用状況にあまり差はみられなかった（図3, 付属統計表第5表）。

図3 採用区分、採用状況別企業割合



注1) 採用区分については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い採用区分を調査した。

注2) 平成26年度調査では、学歴別職種（事務・営業系、技術系）別に調査した。

### (2) 新規学卒者を採用した企業の女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業を規模別にみると、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98.7%（平成26年度99.3%）、1,000～4,999人規模では90.7%（同92.0%）となっている。

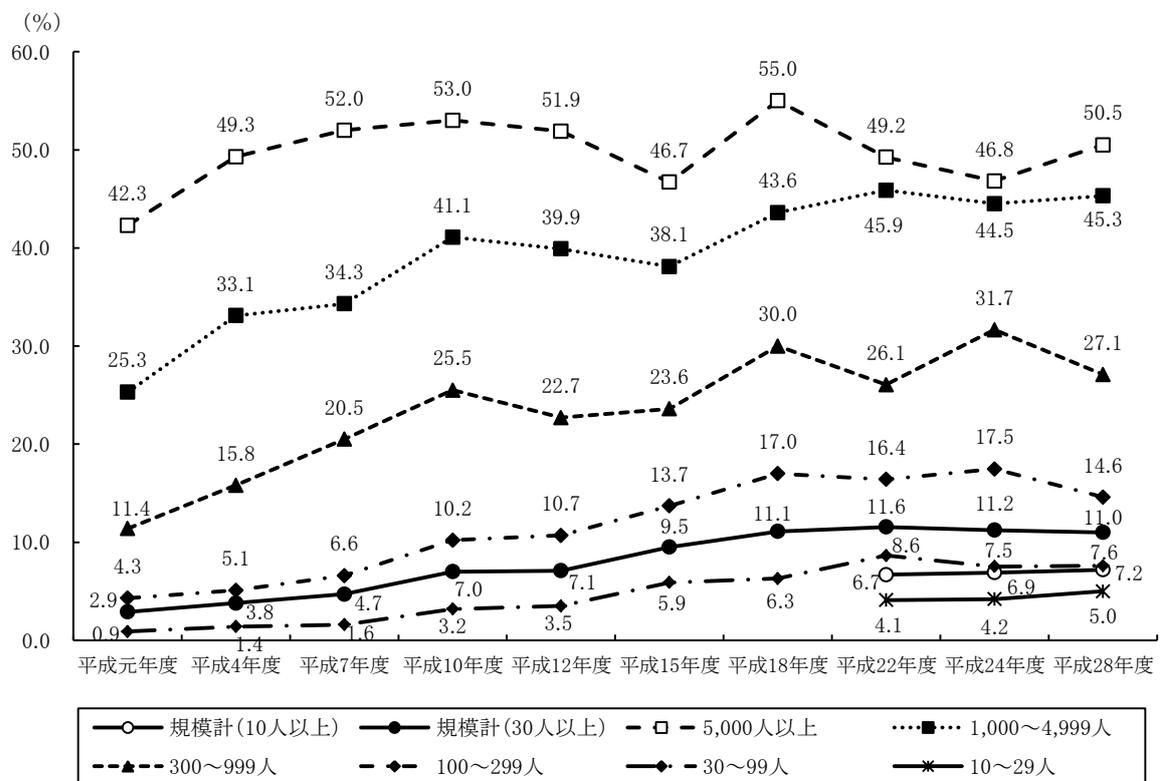
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は37.6%（平成26年度44.0%）と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が23.1%（同19.0%）、「女性が20%以上40%未満」が18.0%（同19.7%）の順となっている（付属統計表第6表）。

### 3 コース別雇用管理制度について

労働者の職種、資格や転勤の有無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」とする企業割合は、企業規模10人以上では7.2%（平成24年度6.9%）、企業規模30人以上では11.0%（同11.2%）となっており、平成24年度調査に比べ企業規模10人以上では0.3ポイント上昇し、企業規模30人以上では0.2ポイント低下した。

規模別にみると、300～999人では27.1%（平成24年度31.7%）、100～299人では14.6%（同17.5%）と前回調査に比べ低下しているものの、5,000人以上では50.5%（同46.8%）、1,000～4,999人では45.3%（同44.5%）、30～99人では7.6%（同7.5%）、10～29人では5.0%（同4.2%）と上昇している（図4、付属統計表第7表）。

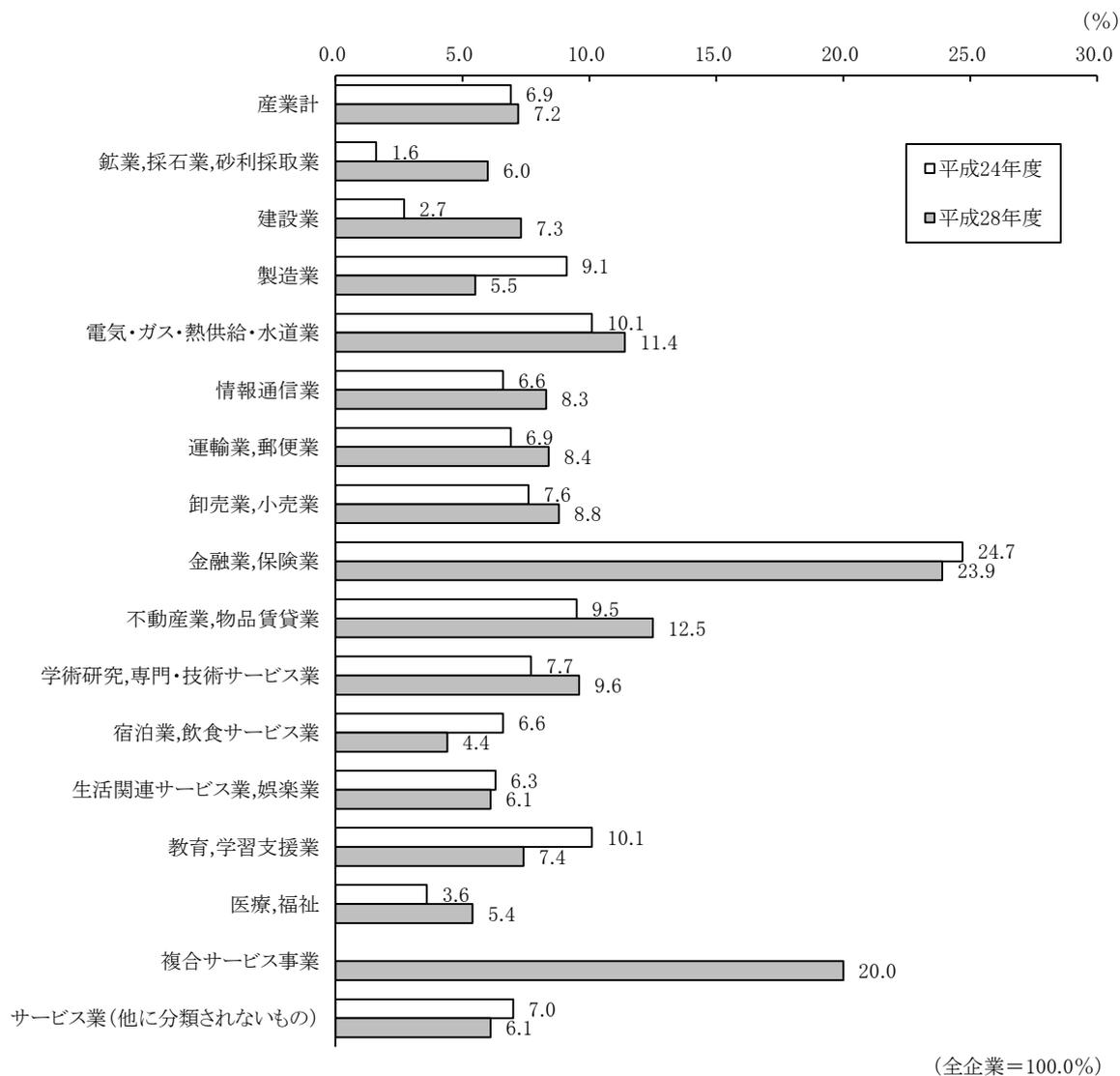
図4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



注) 平成21年度調査より、調査対象を常用労働者数30人以上から10人以上の企業に変更したため、平成18年度以前の調査においては「10～29人」規模の結果はない。

また、産業別にみると、金融業、保険業が23.9%（平成24年度24.7%）と最も高く、次いで複合サービス事業が20.0%（同該当なし）、不動産業、物品賃貸業が12.5%（同9.5%）、電気・ガス・熱供給・水道業が11.4%（同10.1%）となっている（図5、付属統計表第7表）。

図5 産業別コース別雇用管理制度がある企業割合



注) 平成24年度の複合サービス事業は、回答を得られたサンプル数が少なく、該当する企業がなかった。

#### 4 配置について

部門別に男女の配置状況をみると、各部門とも「いずれの職場にも男女とも配置している」企業割合が最も高く、その割合が特に高い部門は「企画・調査・広報」が72.0%（平成23年度72.9%）、「販売・サービス」が72.0%（同73.0%）と同率となっている。

一方、「男性のみ配置の職場がある」割合については、「営業」が44.6%（同48.9%）と最も高く、次いで「生産、建設、運輸」が40.7%（同「生産」39.3%）となっており、「女性のみ配置の職場がある」割合が高いのは、「人事・総務・経理」の28.2%（同25.0%）となっている（表1, 付属統計表第8表）。

表1 部門、配置状況別企業割合

部門		(%)		
		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	平成23年度	[69.1]	[25.0]	[5.9]
	平成28年度	67.5	28.2	5.0
企画・調査・広報	平成23年度	[72.9]	[5.5]	[21.7]
	平成28年度	72.0	7.3	21.1
研究・開発・設計	平成23年度	[55.9]	[4.9]	[39.2]
	平成28年度	62.6	3.0	34.9
営業	平成23年度	[50.4]	[0.7]	[48.9]
	平成28年度	53.8	1.8	44.6
販売・サービス	平成23年度	[73.0]	[7.9]	[19.9]
	平成28年度	72.0	11.3	17.9
生産、建設、運輸 (注)	平成23年度	[59.0]	[1.8]	[39.3]
	平成28年度	57.4	2.6	40.7

(該当部門がある企業=100.0%)

\*平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

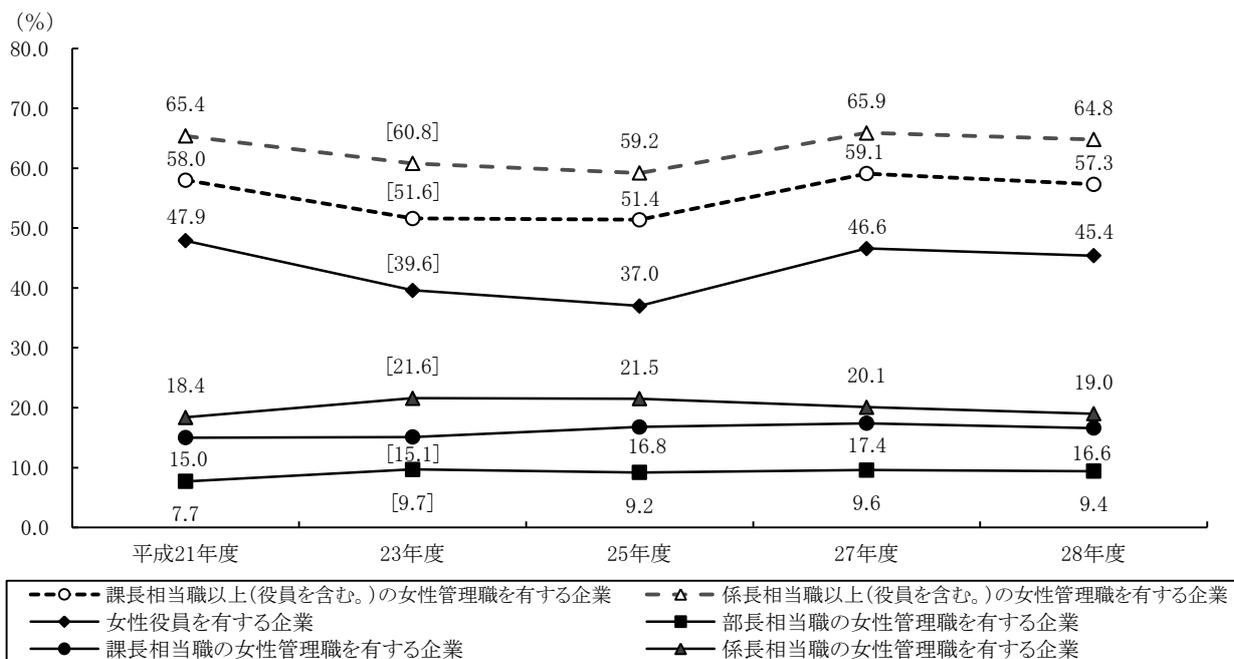
注)平成23年度は「生産」として調査した。

## 5 管理職について

### (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 57.3%（平成 27 年度 59.1%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は 64.8%（同 65.9%）で、これを役職別にみると、部長相当職は 9.4%（同 9.6%）、課長相当職は 16.6%（同 17.4%）、係長相当職は 19.0%（同 20.1%）となっている（図 6、付属統計表第 9 表）。

図 6 役職別女性管理職を有する企業割合の推移（企業規模 10 人以上）



\*平成 23 年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

(参考) 表 2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職以上（役員を含む。）の女性管理職を有する企業	係長相当職以上（役員を含む。）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
平成 12 年度	47.2	62.0	31.1	7.4	19.0	31.2
15 年度	48.3	62.5	33.6	6.7	20.2	32.0
18 年度	53.0	66.6	36.6	8.8	21.1	32.0
21 年度	54.5	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6
23 年度	[55.3]	[69.9]	[36.4]	[14.4]	[24.4]	[34.6]
25 年度	56.0	68.8	33.9	12.9	28.6	35.2
27 年度	59.0	70.5	40.0	12.7	26.2	33.9
28 年度	58.8	71.0	38.5	13.5	27.1	32.0

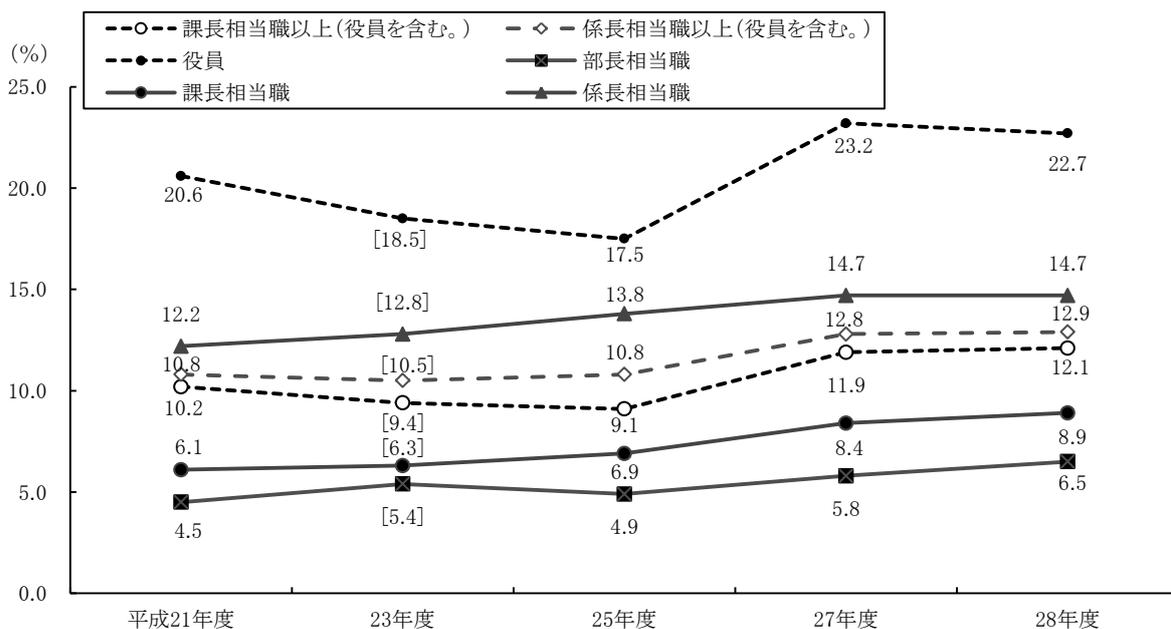
\*平成 23 年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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 66.3%（平成 27 年度 61.0%）、課長相当職が 94.4%（同 89.7%）、1,000～4,999 人規模では、部長相当職が 32.7%（同 37.5%）、課長相当職が 74.2%（同 67.5%）であった（付属統計表第 9 表）。

## (2) 管理職に占める女性の割合

課長相当職以上の、管理職に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は12.1%（平成27年度11.9%）で、前回調査に比べ0.2ポイント上昇、係長相当職以上の、女性管理職割合は12.9%（同12.8%）で、前回調査に比べ0.1ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職では6.5%（同5.8%）、課長相当職では8.9%（同8.4%）といずれも前回調査から上昇した。また、係長相当職では14.7%（同14.7%）となり、前回調査と同率であった（図7, 付属統計表第10表）。

図7 役職別女性管理職割合の推移（企業規模10人以上）



\*平成23年度の[ ]内の割合は岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

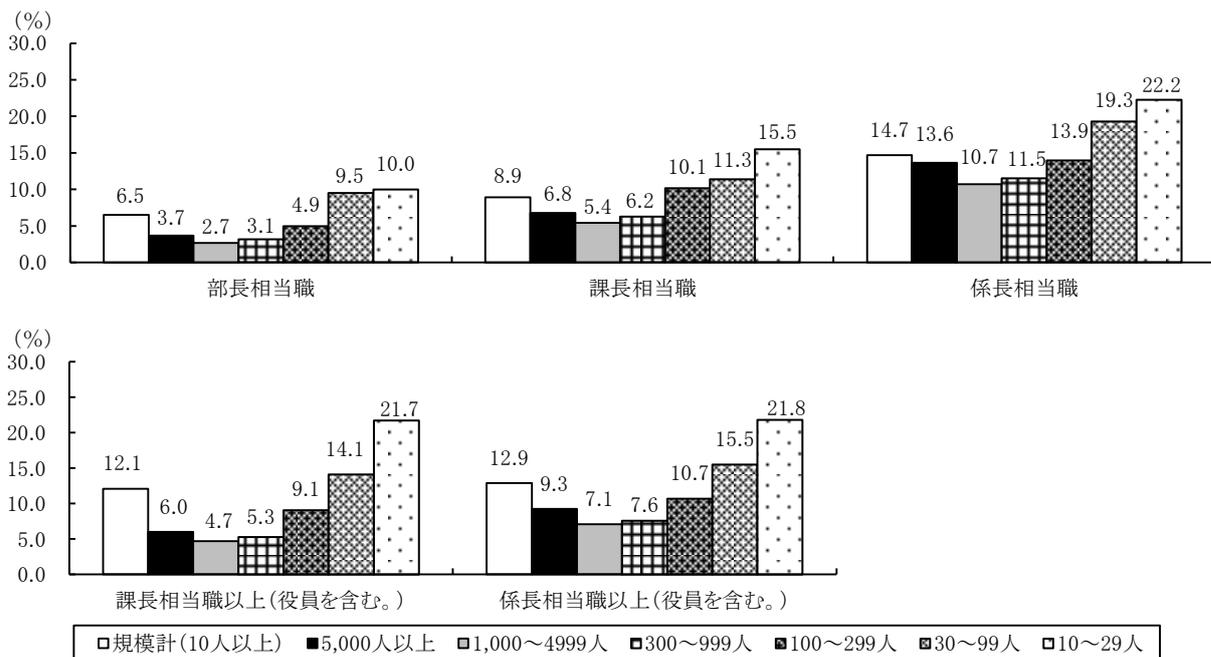
(参考) 表3 企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	課長相当職以上(役員を含む。)	係長相当職以上(役員を含む。)	役員	部長相当職	課長相当職	係長相当職
平成12年度	3.5	5.1	9.1	1.6	2.6	7.7
15年度	4.2	5.8	10.9	1.8	3.0	8.2
18年度	4.7	6.9	12.2	2.0	3.6	10.5
21年度	6.3	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
23年度	[6.8]	[8.7]	[13.9]	[4.5]	[5.5]	[11.9]
25年度	6.6	9.0	13.1	3.6	6.0	12.7
27年度	7.8	10.2	16.0	4.3	7.0	13.9
28年度	8.7	10.4	15.7	5.4	7.9	13.8

\*平成23年度の[ ]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、おおむね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6.0%（平成27年度5.4%）、1,000～4,999人規模で4.7%（同4.2%）、300～999人規模で5.3%（同4.8%）、100～299人規模で9.1%（同6.4%）、30～99人規模で14.1%（同13.7%）、10～29人規模で21.7%（同22.7%）となっている（図8, 付属統計表第10表）。

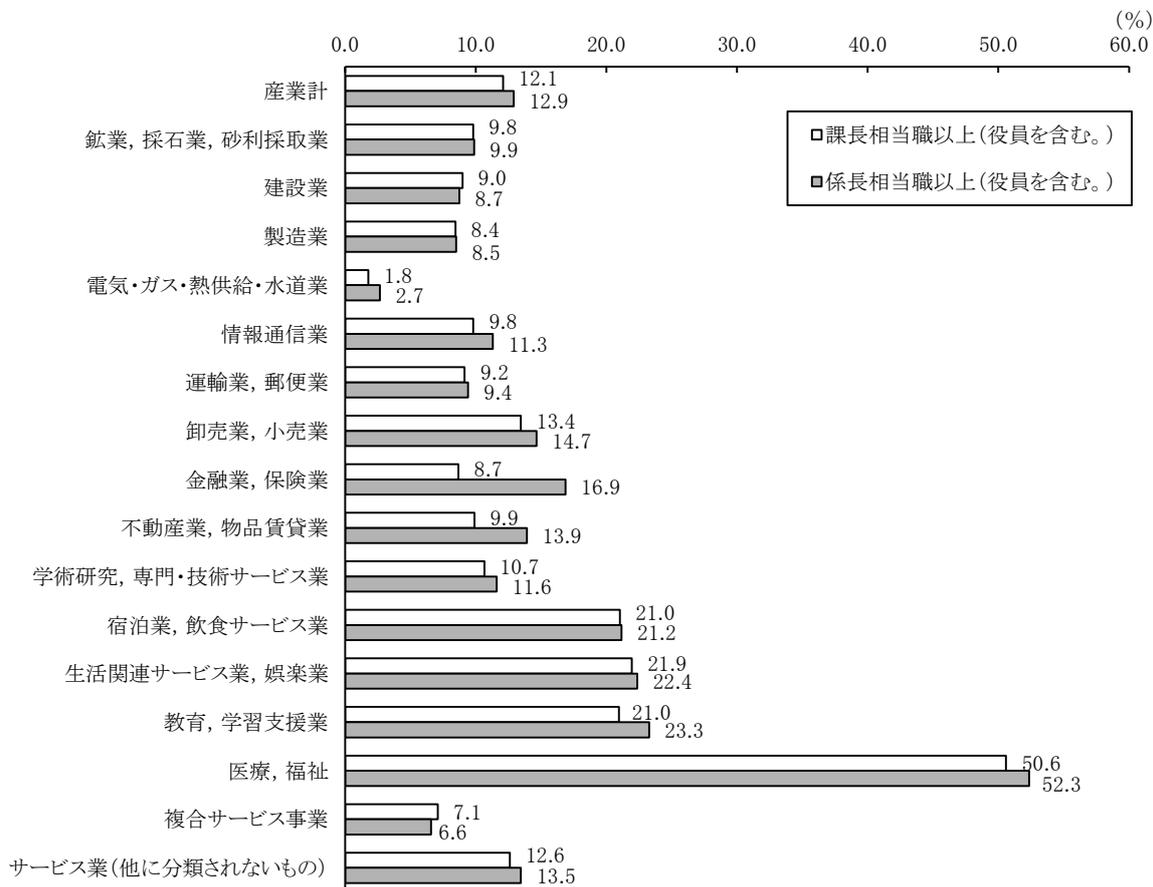
図8 規模別役職別女性管理職割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、医療、福祉（50.6%）、生活関連サービス業、娯楽業（21.9%）、宿泊業、飲食サービス業と教育、学習支援業（21.0%と同率）の順で高くなっている（図9、付属統計表第10表）。

図9 産業別女性管理職割合



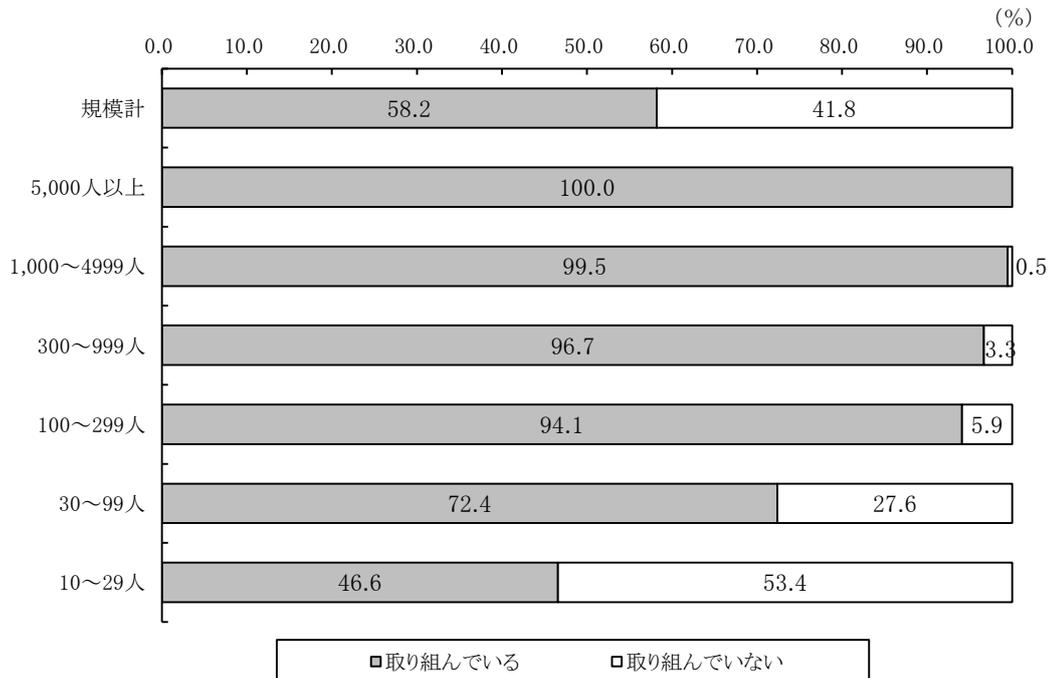
## 6 セクシュアルハラスメント防止対策について

### (1) セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組の有無

セクシュアルハラスメントを防止するための対策に、「取り組んでいる」企業割合は58.2%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.5%、300～999人では96.7%、100～299人では94.1%、30～99人では72.4%、10～29人では46.6%となっている（図10、付属統計表第11表）。

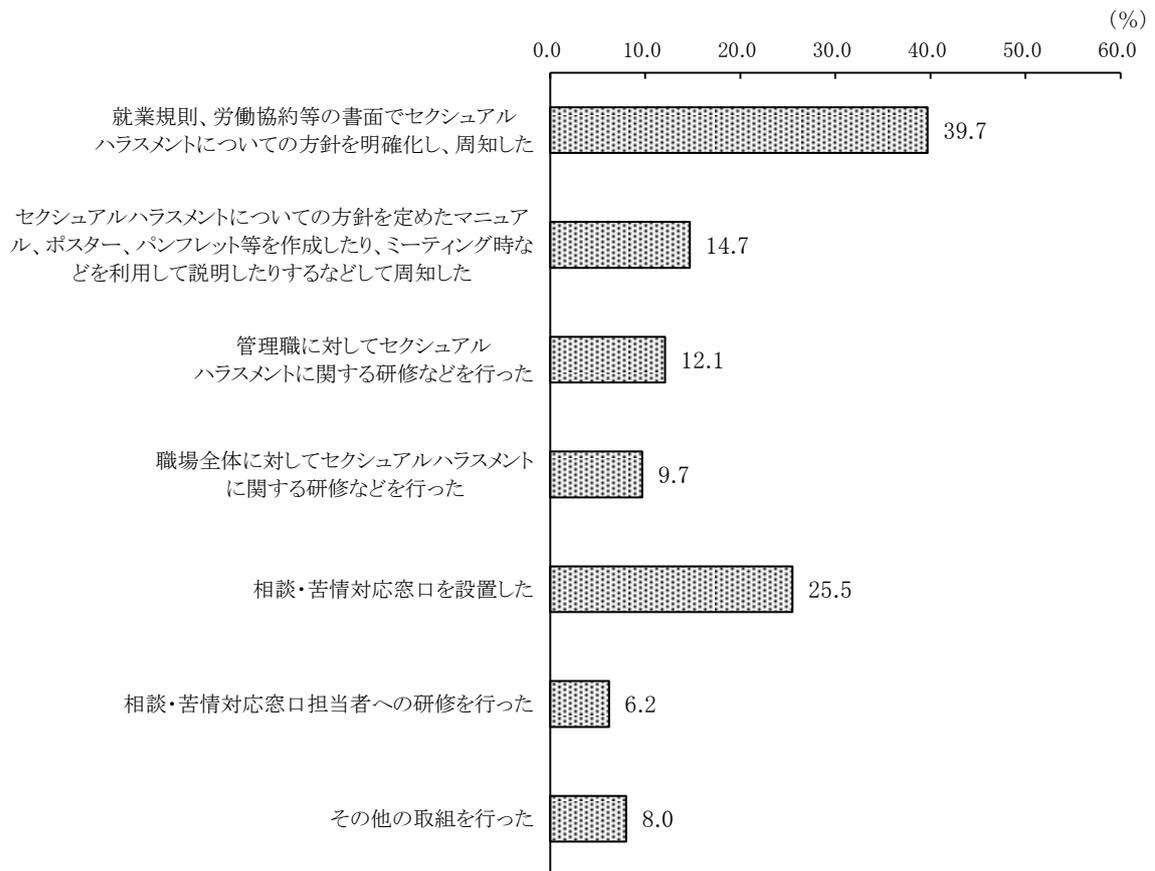
図10 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



### (2) セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組内容

セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組内容（複数回答）をみると、「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ついての方針を明確化し、周知した」が39.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置した」が25.5%、「セクシュアルハラスメントについての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たり、ミーティング時などを利用して説明したりするなどして周知した」が14.7%となっている（図11、付属統計表第11表）。

図 11 セクシュアルハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答）



(全企業=100.0%)

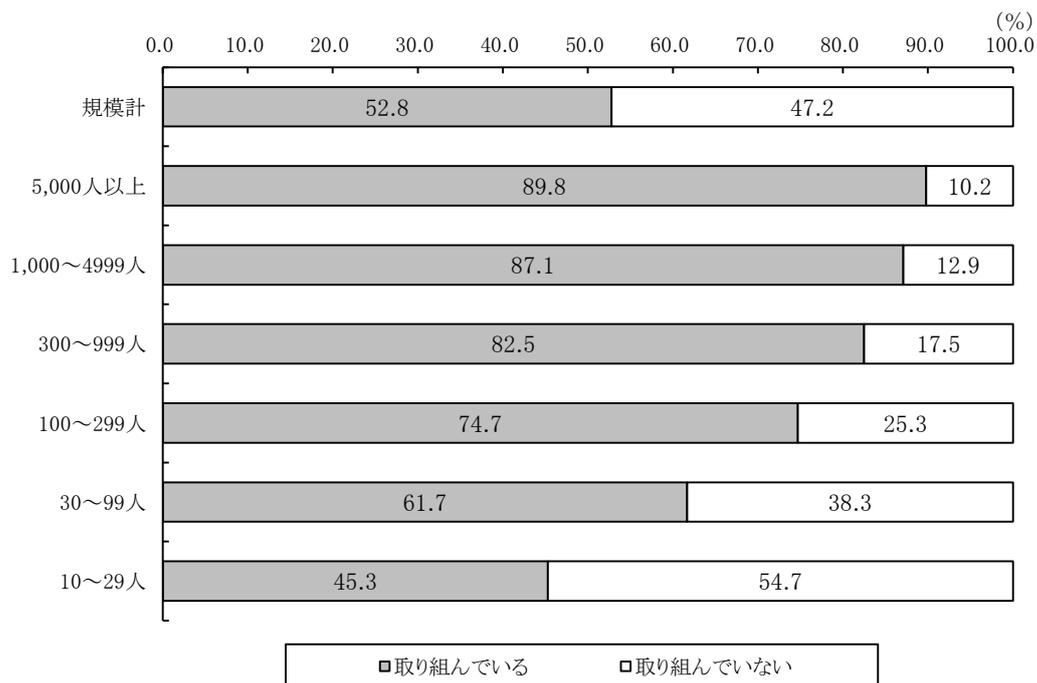
## 7 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について

### (1) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策の取組の有無

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策に、「取り組んでいる」企業割合は52.8%であった。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では89.8%、1,000～4,999人では87.1%、300～999人では82.5%、100～299人では74.7%、30～99人では61.7%、10～29人では45.3%となっている（図12, 付属統計表第12表）。

図12 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



### (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策の取組内容

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則、労働協約等の書面で妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについての方針を明確化し、周知した」が28.8%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置した」が17.9%、「業務体制の整備など、事業主や妊娠した労働者その他労働者の実情に応じ、必要措置を行った」が16.9%となっている（図13, 付属統計表第12表）。

図 13 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組内容別  
企業割合（複数回答）

