

## 企 業 調 査 結 果 概 要

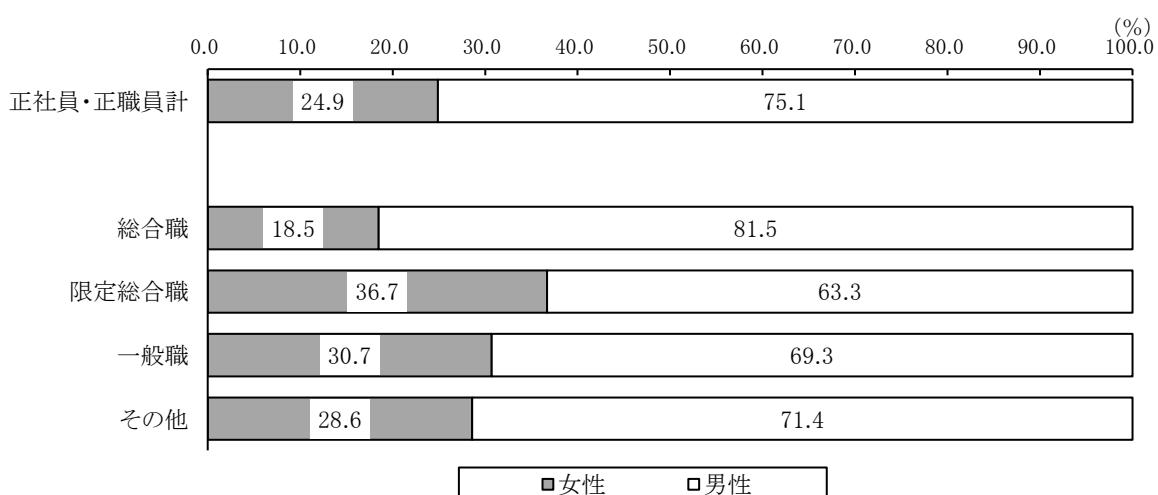
### 1 職種別正社員・正職員の状況

#### (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、24.9%となった。

これを職種別にみると、総合職 18.5%、限定総合職 36.7%、一般職 30.7%、その他 28.6%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。

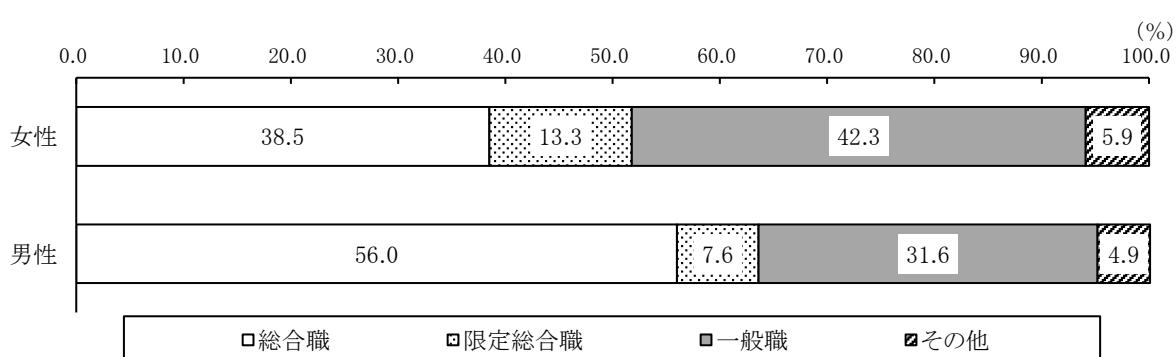
注2) 「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

#### (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42.3%と最も高く、次いで総合職38.5%、限定総合職13.3%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56.0%と最も高く、次いで一般職31.6%、限定総合職7.6%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

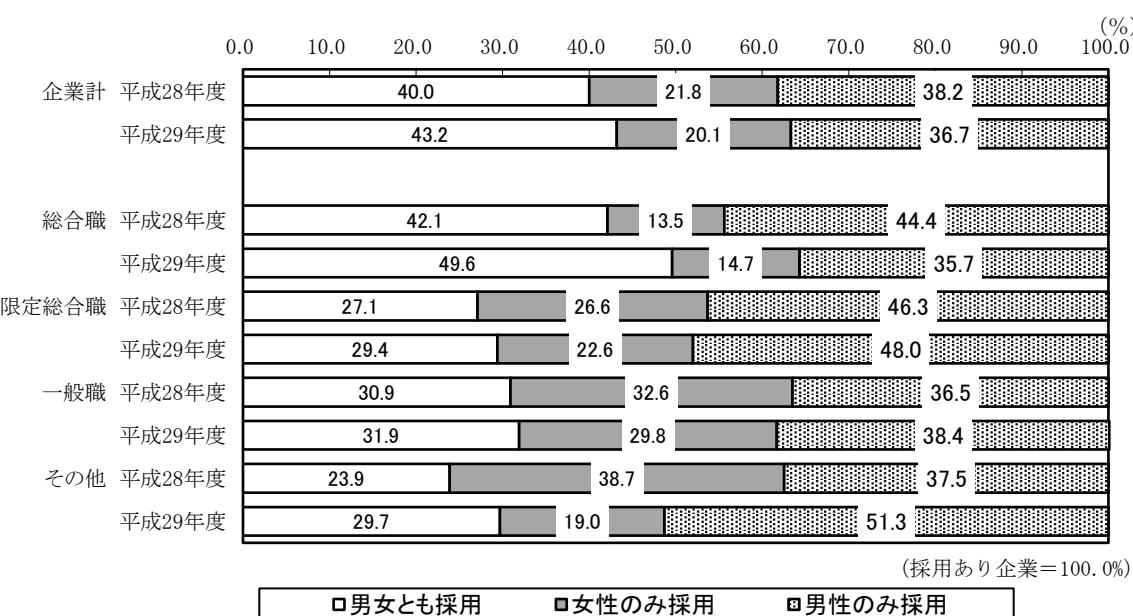
### (1) 採用状況

平成29年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.7%と、前回調査（平成28年度21.3%）に比べ0.4ポイント上昇した。

採用した企業について採用区分ごとにみると、総合職については「男女とも採用」した企業が49.6%と、前回調査（平成28年度42.1%）に比べ、7.5ポイント上昇した。一方、「男性のみ採用」した企業割合は35.7%と、前回調査（同44.4%）に比べ、8.7ポイント低下した。この結果、28年度調査においては「男性のみ採用」した企業割合が最も高かったのに対し、29年度調査においては「男女とも採用」した企業割合が最も高い結果となっている。

また、限定総合職については「男性のみ採用」した企業が48.0%（同46.3%）、「男女とも採用」した企業は29.4%（同27.1%）、「女性のみ採用」した企業は22.6%（同26.6%）、一般職については「男性のみ採用」した企業が38.4%（同36.5%）、「男女とも採用」した企業は31.9%（同30.9%）、「女性のみ採用」した企業が29.8%（同32.6%）と、限定総合職と一般職いずれも男性のみ採用した企業割合が一番高くなっている（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) 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。

### (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い傾向にあり、5,000人以上規模では97.9%、1,000～4,999人規模では96.3%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35.0%と最も高く、次いで「40%以上 60%未満」23.0%、「20%以上 40%未満」19.8%の順となっている（付属統計表第6表）。

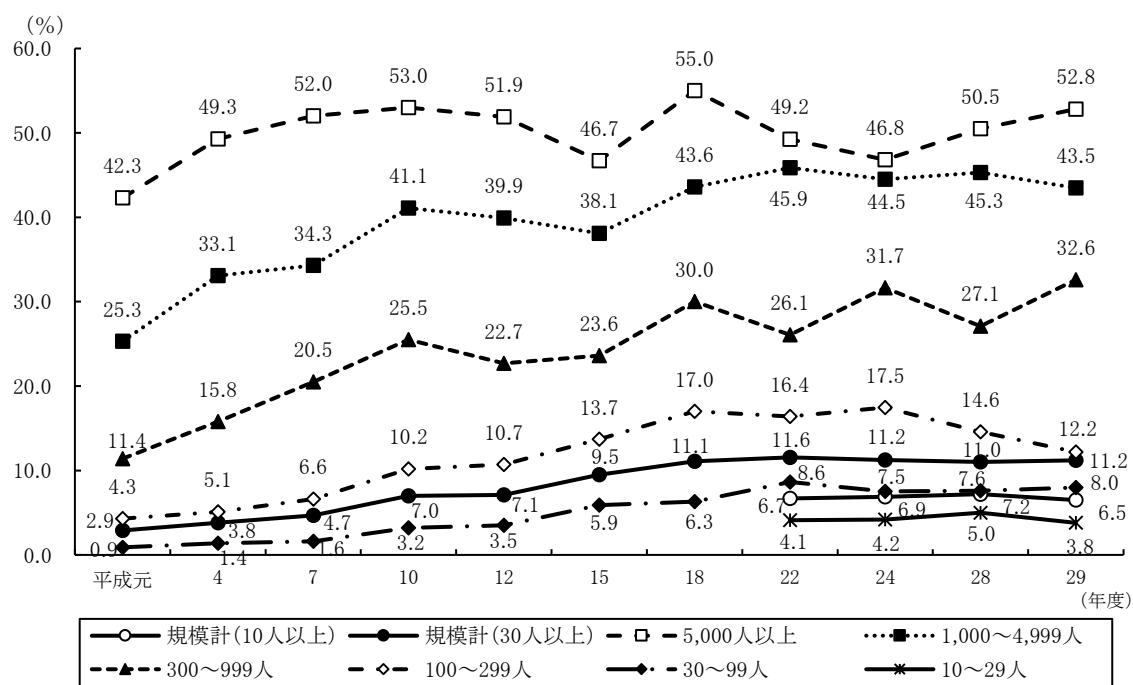
### 3 コース別雇用管理制度について

#### (1) コース別雇用管理制度の導入状況

労働者の職種、資格や転勤の有無によっていくつ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 6.5%（平成 28 年度 7.2%）と平成 28 年度に比べ 0.7 ポイント低下している。なお、企業規模 30 人以上についてみると 11.2%（同 11.0%）となっており、0.2 ポイント上昇した。

規模別にみると、1,000～4,999 人では 43.5%（同 45.3%）、100～299 人では 12.2%（同 14.6%）、10～29 人では 3.8%（同 5.0%）と前回調査に比べ低下している一方、5,000 人以上では 52.8%（同 50.5%）、300～999 人では 32.6%（平成 28 年度 27.1%）、30～99 人では 8.0%（同 7.6%）と前回調査に比べて上昇している（図 4, 付属統計表第 11 表）。

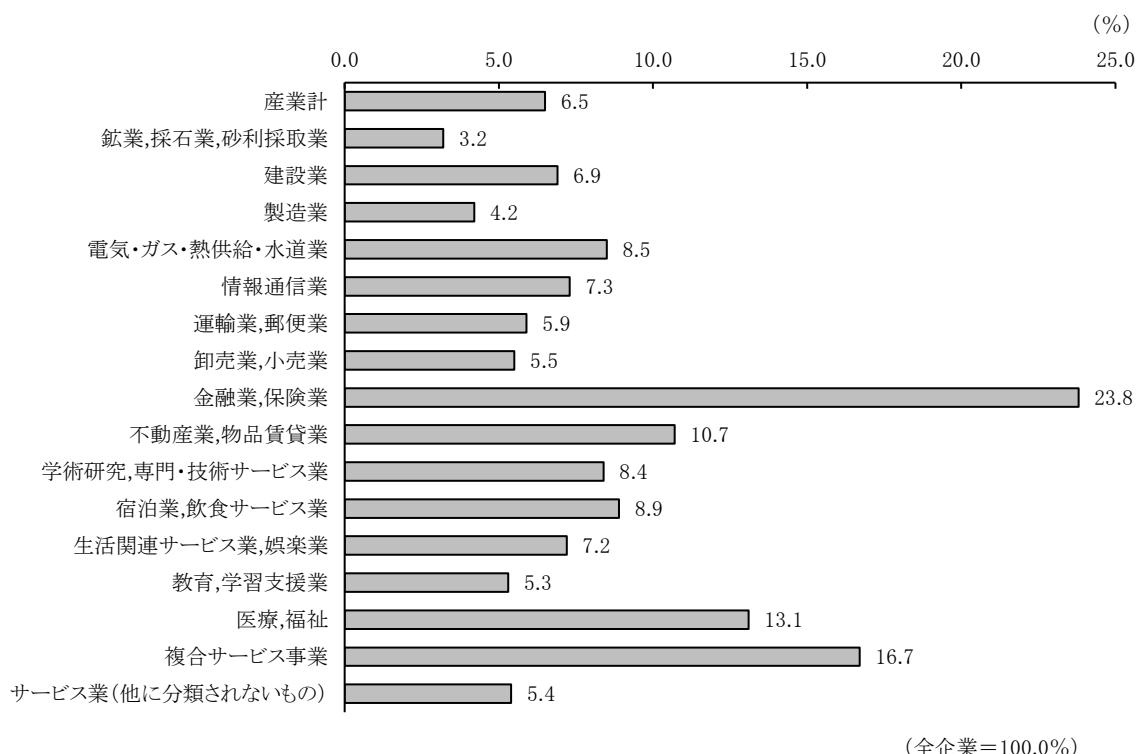
図 4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



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 23.8% と最も高く、次いで複合サービス事業が 16.7%、医療、福祉が 13.1% となっている（図 5, 付属統計表第 11 表）。

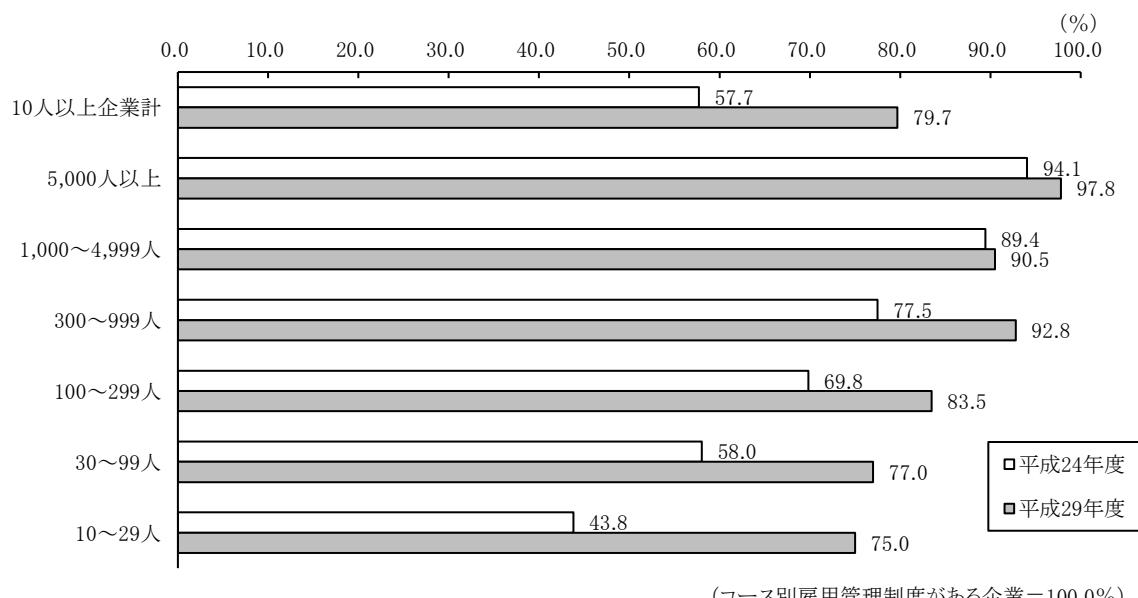
図5 産業別コース別雇用管理制度がある企業割合



## (2) 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、79.7%（平成24年度57.7%）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くなる傾向がみられる（図6,付属統計表第12表）。

図6 規模別コース転換制度ありの企業割合

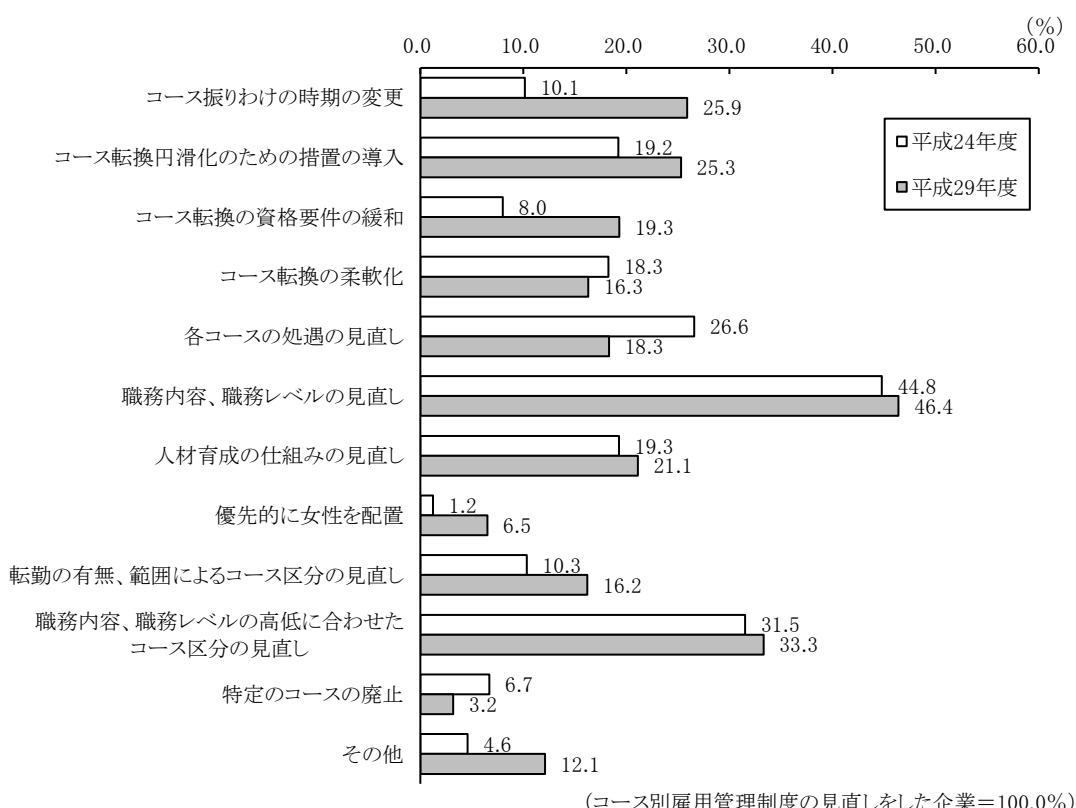


### (3) コース別雇用管理制度の見直し状況

過去3年間にコース別雇用管理制度の見直しを行った企業割合は、36.2%となっている（付属統計表第13表）。

見直しの内容別にみると、「各コースに求められる職務内容、職務レベルの見直し」が46.4%と最も高く、次いで「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」が33.3%、「コース振りわけの時期の変更」が25.9%、「コース転換円滑化のための措置の導入」が25.3%となっている（図7, 付属統計表第14表）。

図7 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）

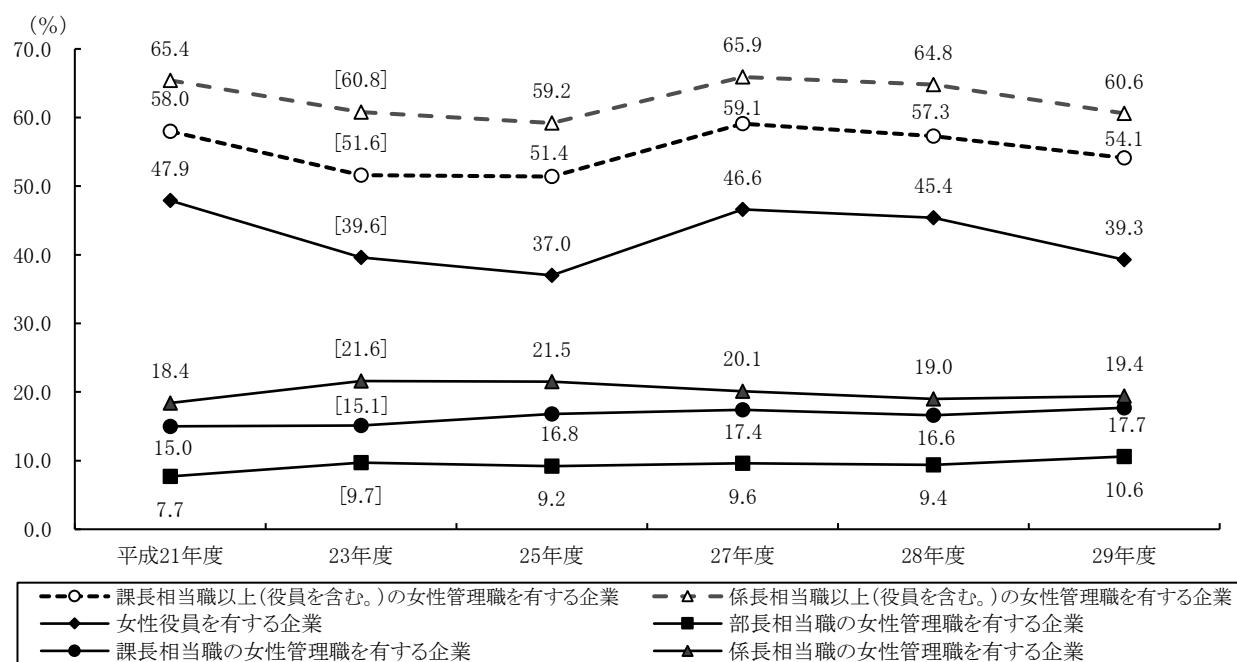


## 4 管理職について

### (1) 女性管理職を有する企業割合

女性管理職を有する企業割合についてみると、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 54.1%（平成 28 年度 57.3%）、係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 60.6%（同 64.8%）となっている。また、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合を役職別にみると、部長相当職ありの企業は 10.6%（同 9.4%）、課長相当職は 17.7%（同 16.6%）、係長相当職は 19.4%（同 19.0%）となっている（図 8, 付属統計表第 7 表）。

図 8 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 1 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（複数回答）

	課長相当職以上（役員を含む。）の女性管理職あり	係長相当職以上（役員を含む。）の女性管理職あり	(複数回答)			
			女性役員を有する企業	部長相当職の女性管理職あり	課長相当職の女性管理職あり	係長相当職の女性管理職あり
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
29 年度	60.5	69.7	36.3	16.1	30.2	32.4

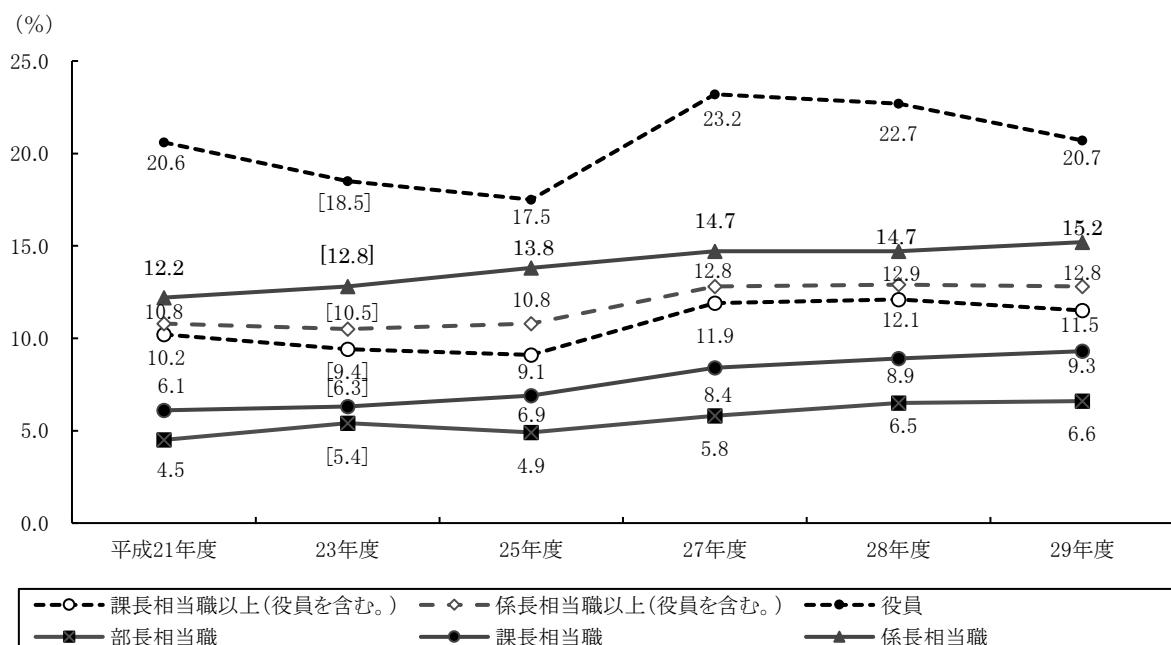
\* 平成 23 年度の [ ] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職の女性を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が65.9%、課長相当職の女性管理職を有する企業が95.5%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が37.1%、課長相当職の女性管理職を有する企業が75.1%となっている（付属統計表第7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11.5%（平成28年度12.1%）で、前回調査に比べ0.6ポイント低下、係長相当職以上の女性管理職割合は12.8%（同12.9%）で、前回調査に比べ0.1ポイント低下した。また、それぞれの役職に占める女性の割合は、部長相当職では6.6%（同6.5%）、課長相当職では9.3%（同8.9%）、係長相当職では15.2%（同14.7%）と、いずれも前回調査から上昇した。（図9、付属統計表第8表）。

図9 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。

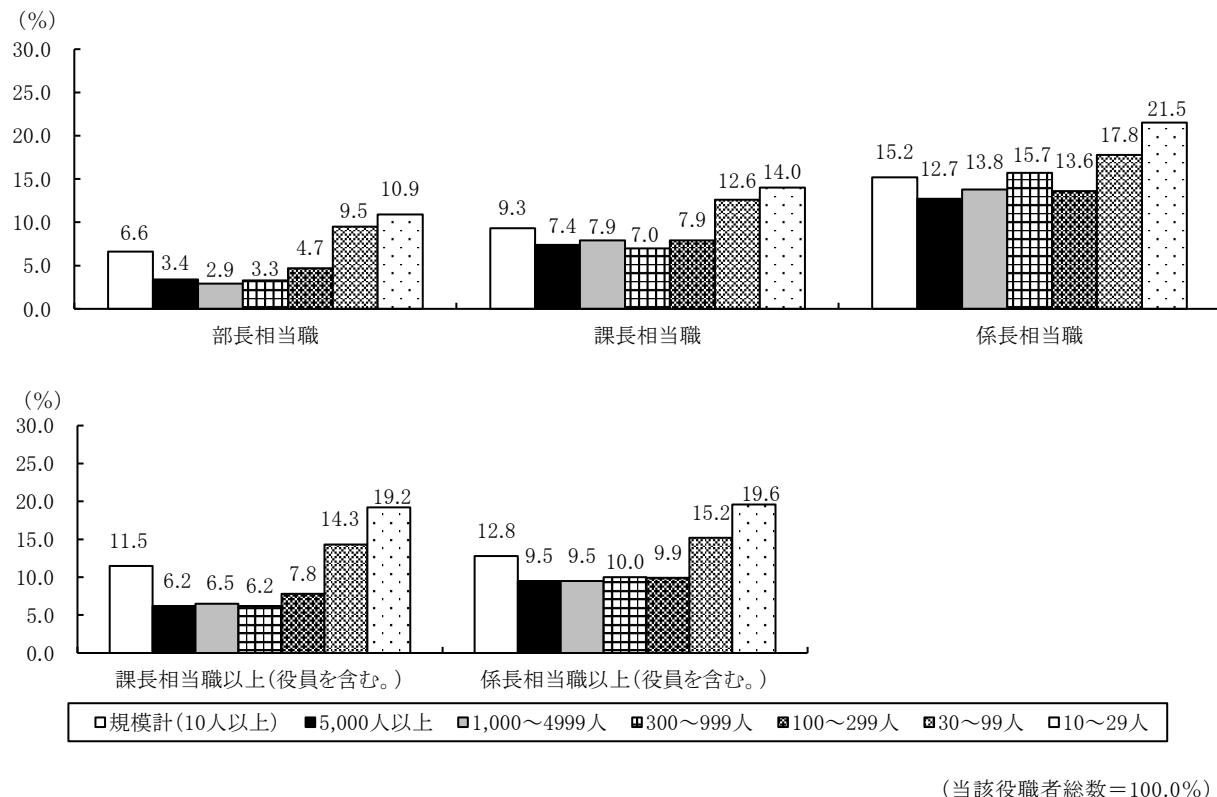
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	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
29年度	8.9	11.1	16.0	5.4	8.6	14.5

\* 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。

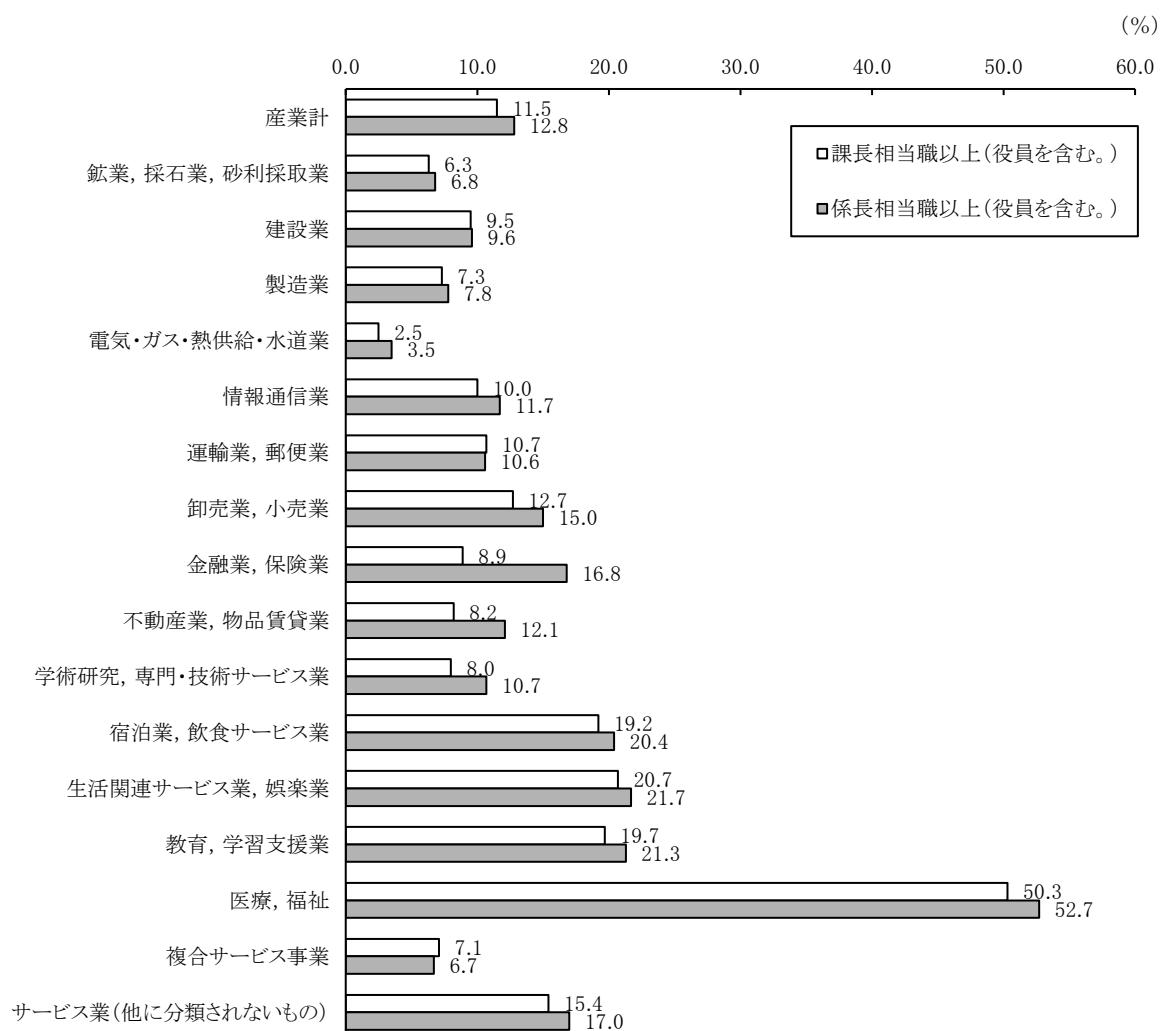
規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど女性管理職割合が低い傾向がみられ、課長相当職以上の女性管理職割合は、5,000人以上規模で6.2%、1,000～4,999人規模で6.5%、300～999人規模で6.2%、100～299人規模で7.8%、30～99人規模で14.3%、10～29人規模で19.2%となっている（図10、付属統計表第8表）。

図10 規模別役職別女性管理職割合



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（50.3%）、生活関連サービス業、娯楽業（20.7%）、教育、学習支援業（19.7%）、宿泊業、飲食サービス業（19.2%）の順で高くなっている（図11、付属統計表第8表）。

図11 産業別女性管理職割合



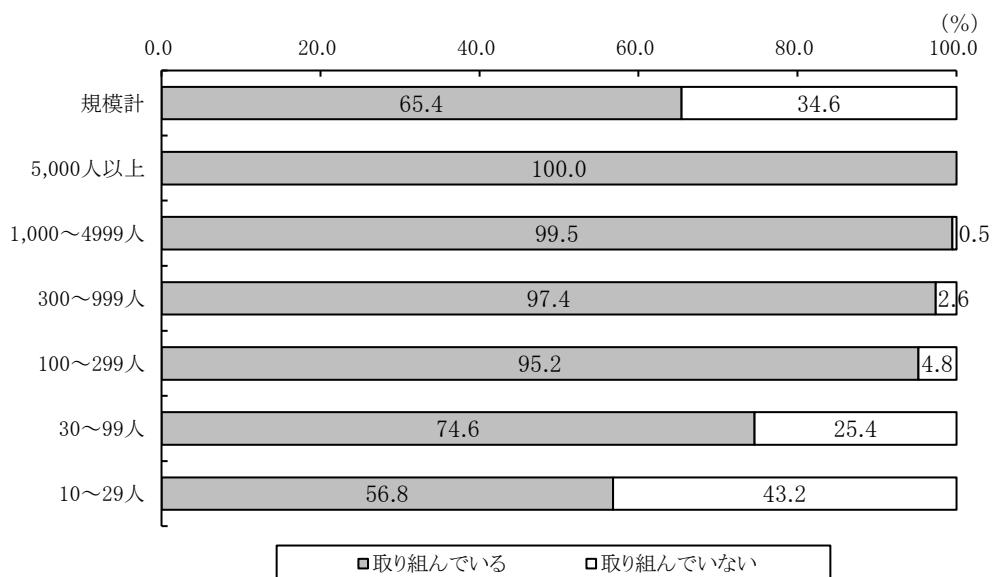
## 5 セクシュアルハラスメント防止対策について

### (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 65.4% 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 97.4%、100~299 人では 95.2%、30~99 人では 74.6%、10~29 人では 56.8% となっている（図 12, 付属統計表第 16 表）。

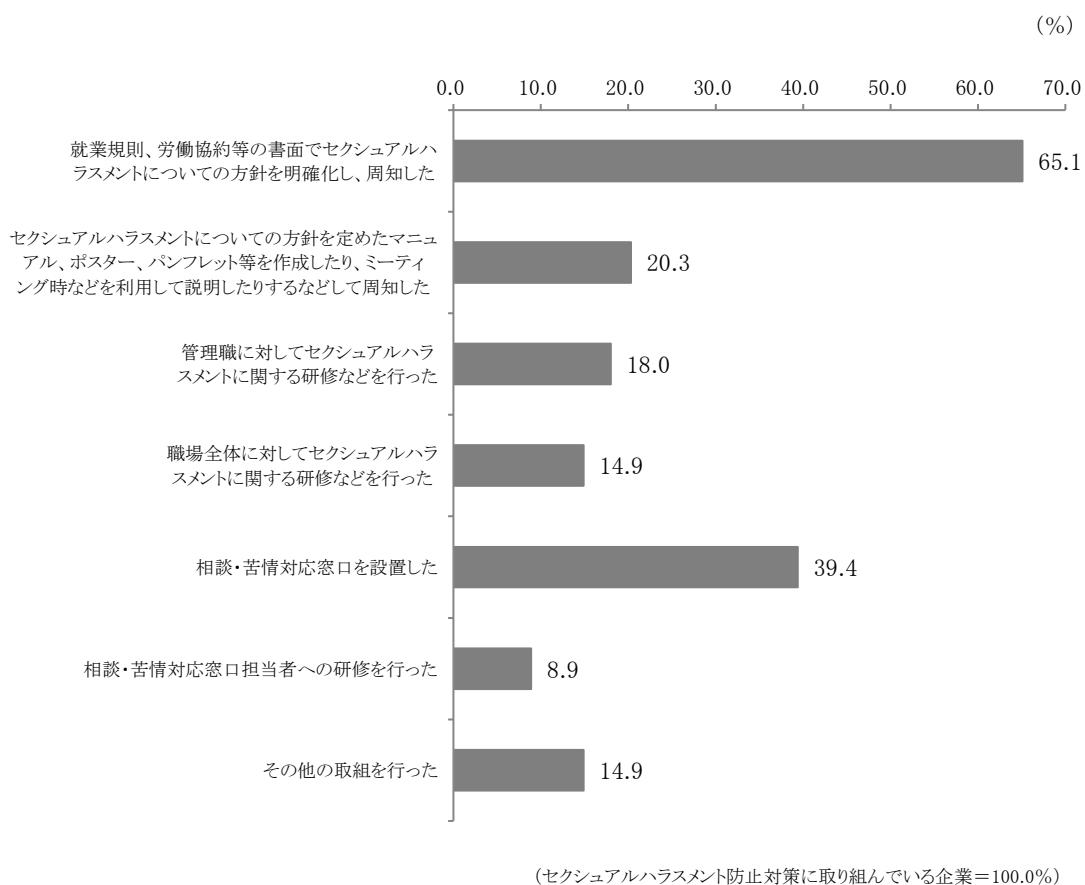
図 12 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



### (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に取り組んでいる企業の取組内容（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 65.1% と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置した」が 39.4%、「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を利用して説明したりするなどして周知した」が 20.3%、「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などを行った」が 18.0% となっている（図 13, 付属統計表第 16 表）。

図13 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）



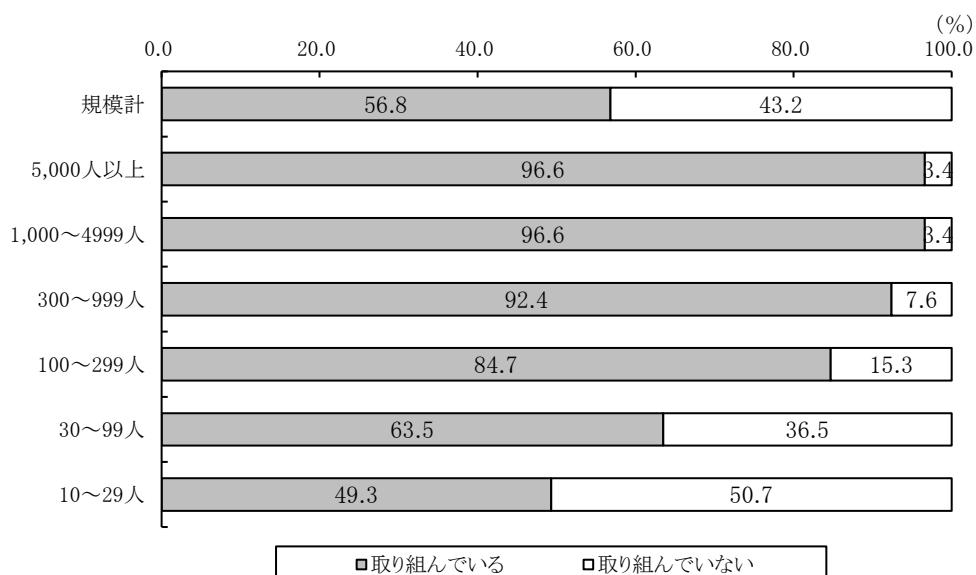
## 6 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について

### (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 56.8% 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 人以上及び 1,000～4,999 人では 96.6%、300～999 人では 92.4%、100～299 人では 84.7%、30～99 人では 63.5%、10～29 人では 49.3% となっている（図 14, 付属統計表第 15 表）。

図 14 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に取り組んでいる企業の取組内容（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63.7%と最も高く、次いで、「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、必要な措置を行った」が35.7%、「相談・苦情対応窓口を設置した」が33.6%となっている（図15、付属統計表第15表）。

図15 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）

