

企業調査結果概要

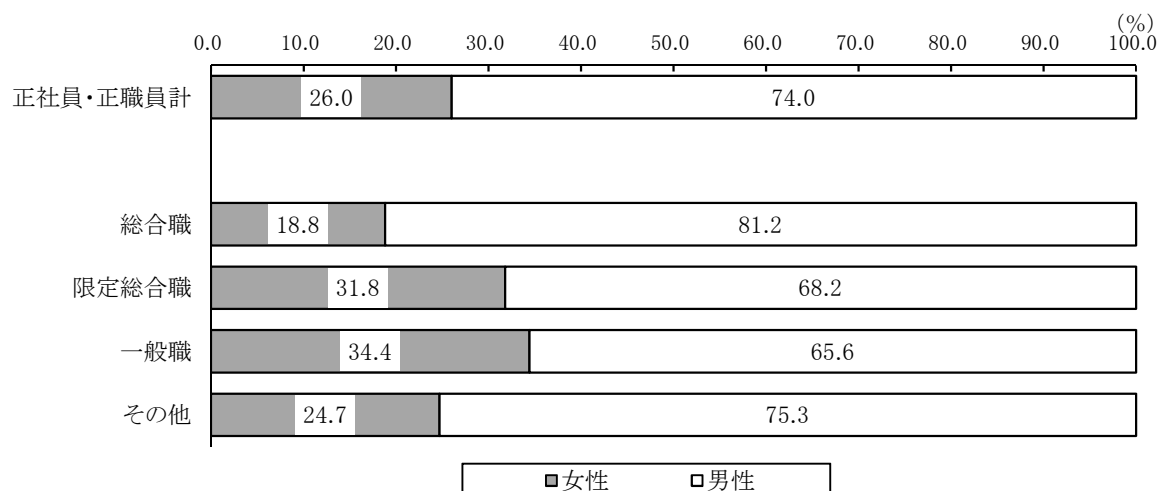
1 職種別正社員・正職員の状況

(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、26.0%となった。

これを職種別にみると、総合職 18.8%、限定総合職 31.8%、一般職 34.4%、その他 24.7%となっている（図1, 附属統計表第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。

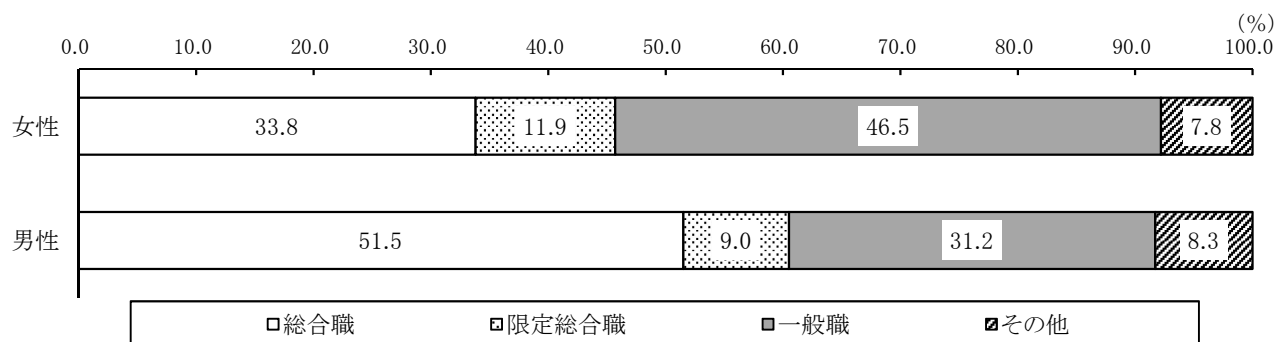
注2) 「正社員・正職員計」は職種不詳を含む。

(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46.5%と最も高く、次いで総合職33.8%、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31.2%、限定総合職9.0%の順となっている（図2, 附属統計表第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

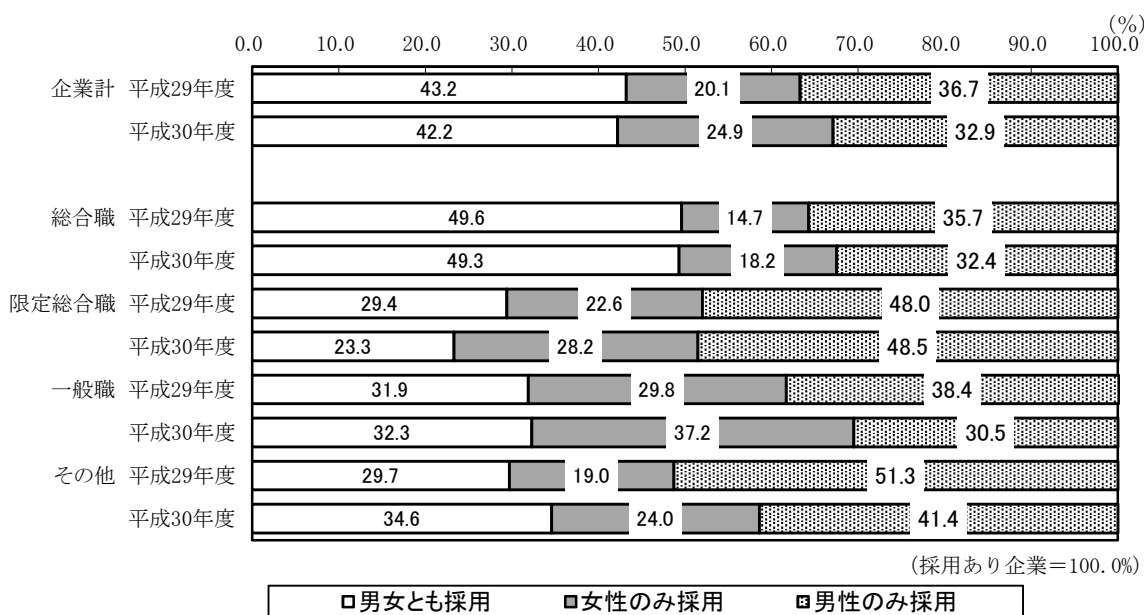
平成 30 年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は 22.2%と、前回調査（平成 29 年度 21.7%）に比べ 0.5 ポイント上昇した。このうち、男女とも採用した企業が 42.2%（同 43.2%）と最も多くなっている。

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 49.3%（同 49.6%）と最も高く、次いで「男性のみ採用」した企業が 32.4%（同 35.7%）、「女性のみ採用」した企業が 18.2%（同 14.7%）となっている。この結果、29 年度に続き 30 年度調査においても「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」した企業の割合が 48.5%（同 48.0%）と最も高く、次いで「男女とも採用」した企業は 23.3%（同 29.4%）、「女性のみ採用」した企業は 28.2%（同 22.6%）となっている。

一般職については「女性のみ採用」した企業が 37.2%（同 29.8%）と最も高く、次いで「男女とも採用」した企業が 32.3%（同 31.9%）、「男性のみ採用」した企業が 30.5%（同 38.4%）となっている（図 3、付属統計表第 4 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 100.0%、1,000～4,999人規模では 96.9%となっている。

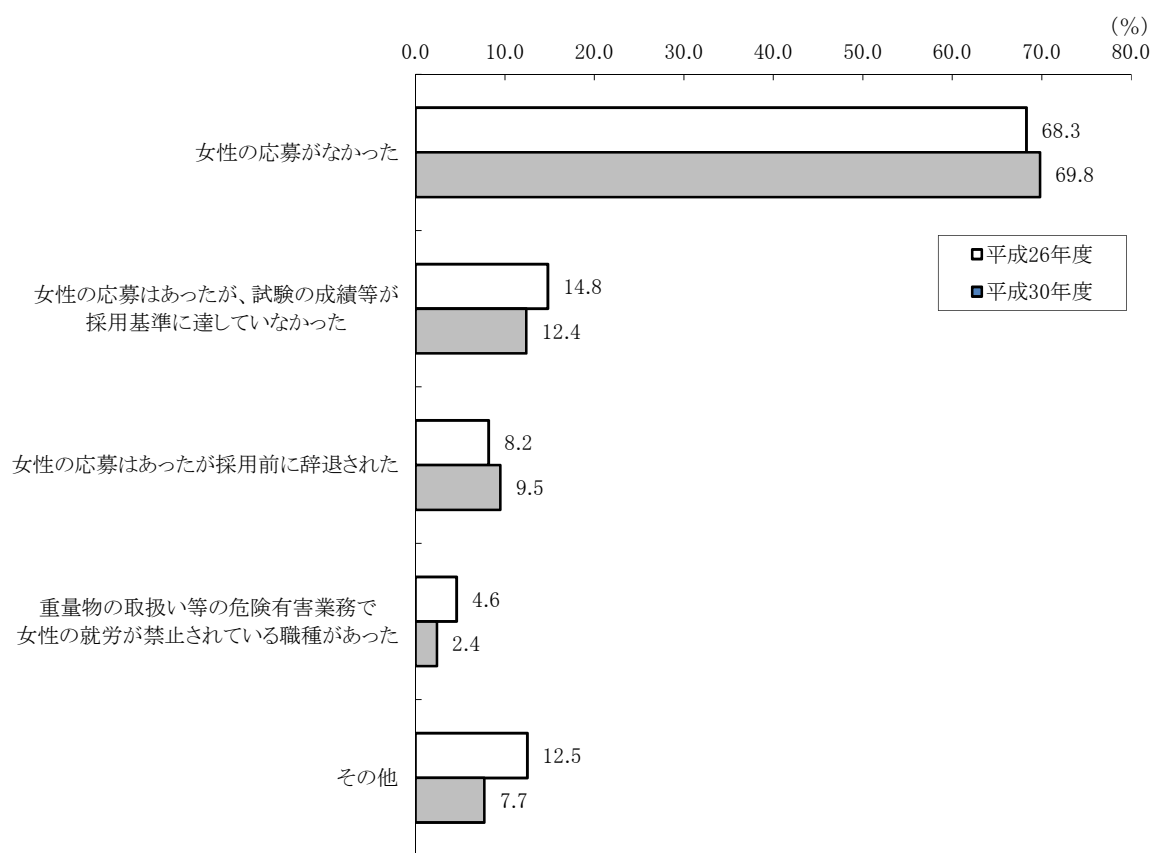
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合が 40.3%と最も高く、次いで「40%以上 60%未満」20.8%、「20%以上 40%未満」18.9%の順となっている（付属統計表第 5 表）。

(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）については、「女性の応募がなかった」とする企業割合が 69.8%（平成 26 年度 68.3%）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 12.4%（同 14.8%）、「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が 9.5%（同 8.2%）の順となっている（図 4）。

規模別にみると、5,000 人以上規模を除く全ての規模において、約半数以上の企業が「女性の応募がなかった」としているのに対し、5,000 人以上規模では「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」とする企業が 48.1%と最も高くなっている（付属統計表第 6 表）。

図 4 男性のみ採用の理由別企業割合（複数回答）



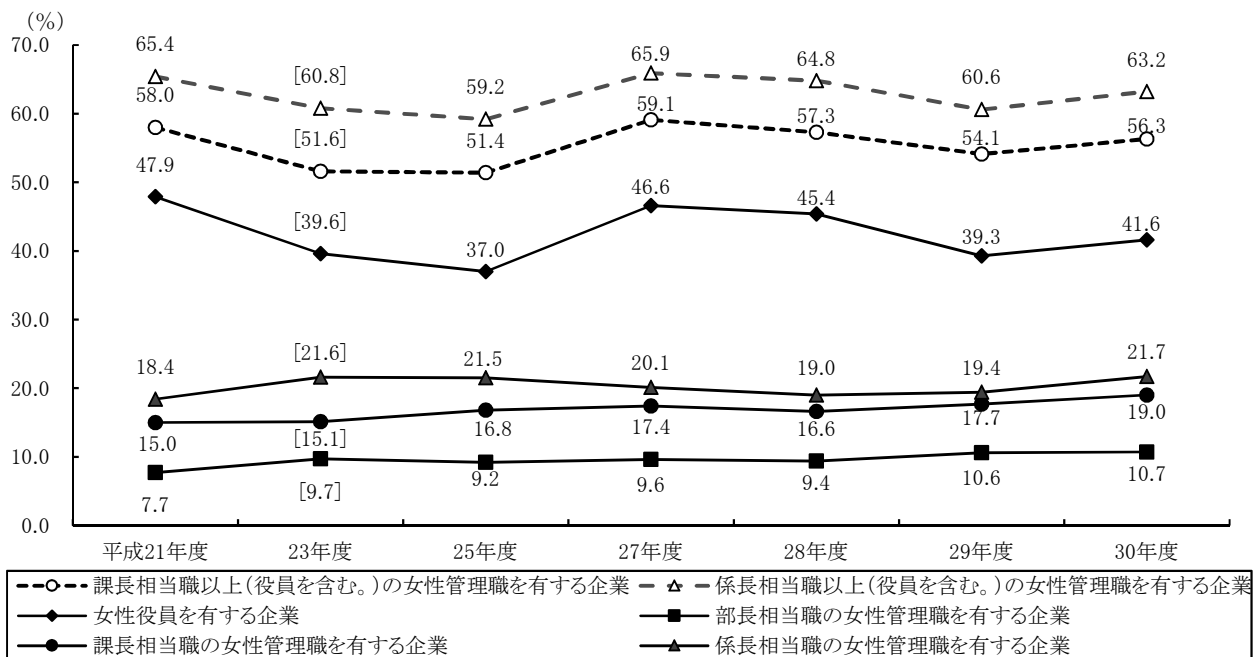
（男性のみ採用の区分があった企業＝100.0%）

3 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 56.3%（平成 29 年度 54.1%）、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 63.2%（同 60.6%）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 10.7%（同 10.6%）、課長相当職は 19.0%（同 17.7%）、係長相当職は 21.7%（同 19.4%）となっており、役員を除く全ての役職において、平成 21 年度以降最も高い割合となっている（図 5、付属統計表第 7 表）。

図 5 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
30 年度	59.2	70.2	36.5	14.7	30.9	37.0

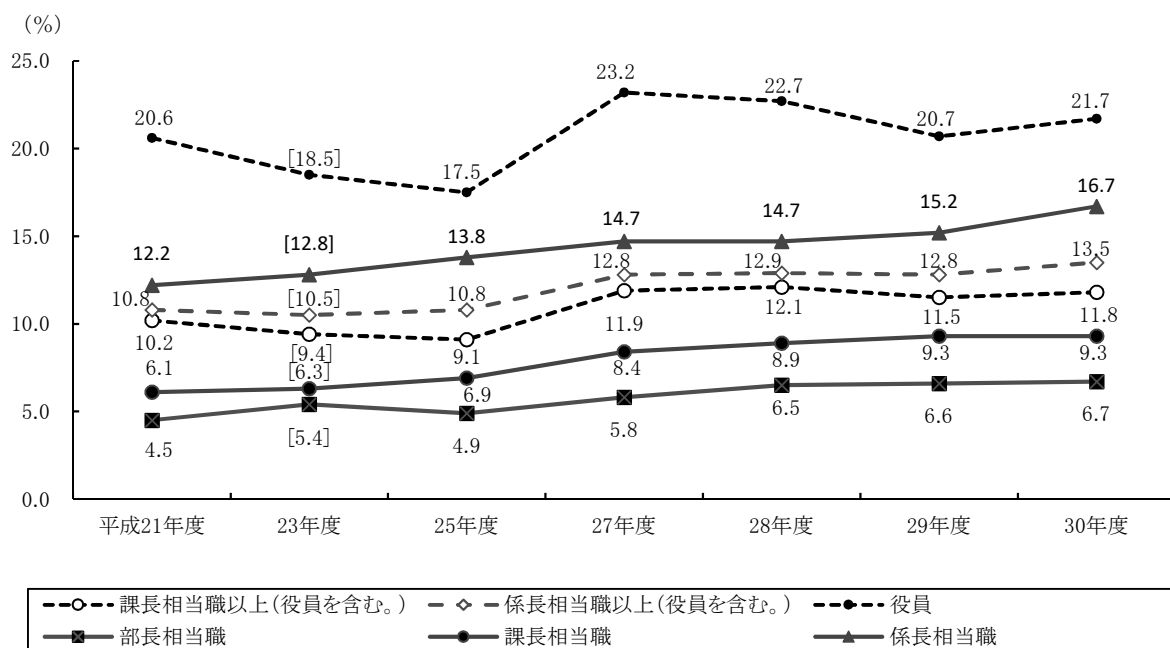
*平成23年度の[]内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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74.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が93.8%、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40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%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11.8%（平成29年度11.5%）で、前回調査に比べ0.3ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合は13.5%（同12.8%）で、前回調査に比べ0.7ポイント上昇した。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6.7%（同6.6%）、係長相当職では16.7%（同15.2%）と、いずれも前回調査から上昇した。なお、課長相当職では9.3%（同9.3%）となり、前回調査と同率であった（図6、付属統計表第8表）。

図6 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

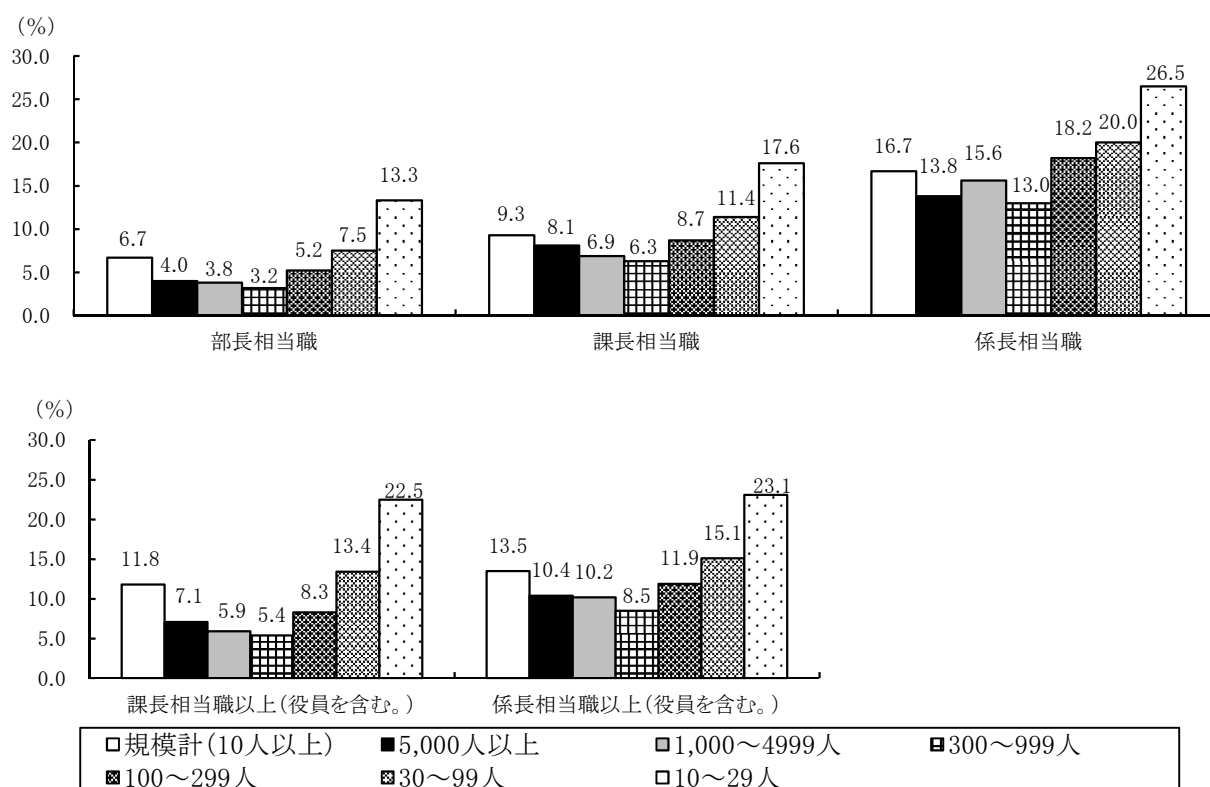
(%)

	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
30 年度	8.7	11.4	15.4	5.1	8.4	15.9

*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、いずれの管理職割合においても 10～29 人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が 13.3%、課長相当職が 17.6%、係長相当職が 26.5%となっている（図 7，付属統計表第 8 表）。

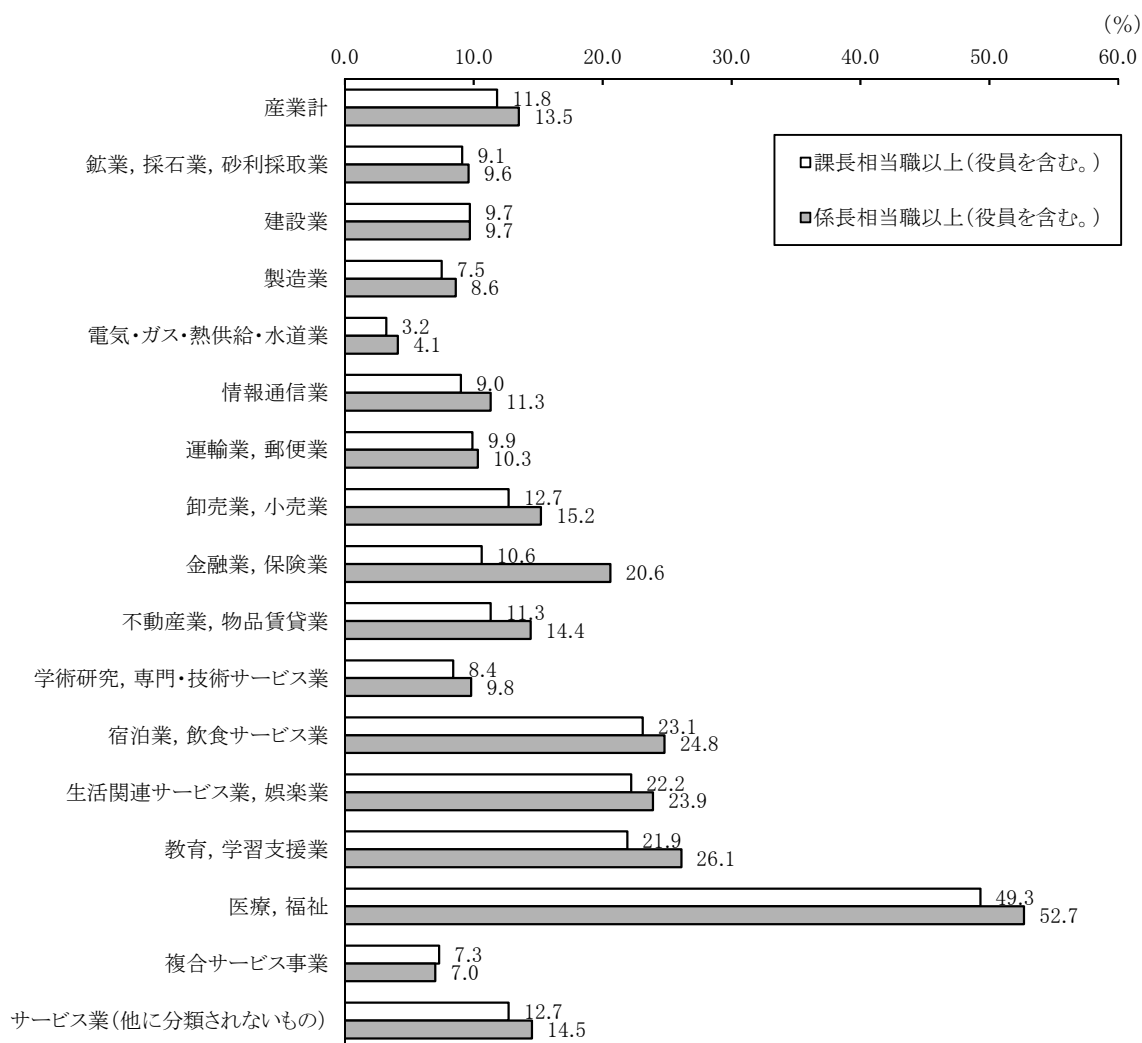
図 7 規模別役職別女性管理職割合



(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（49.3％）が突出して高くなっており、宿泊業、飲食サービス業（23.1％）、生活関連サービス業、娯楽業（22.2％）、教育、学習支援業（21.9％）と続いている（図8、附属統計表第8表）。

図8 産業別女性管理職割合



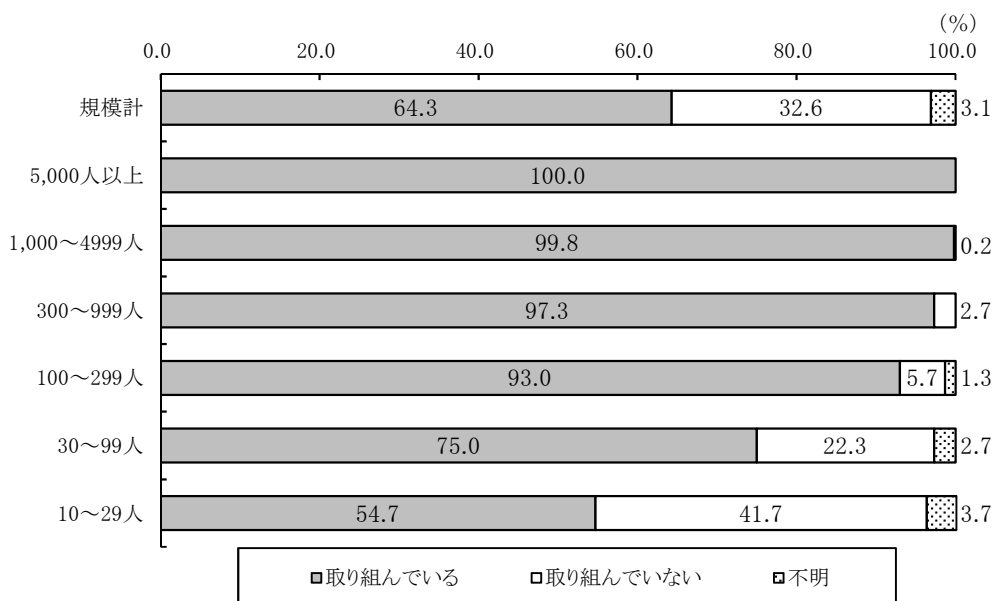
4 セクシュアルハラスメント防止対策について

(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 64.3%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 99.8%、300～999 人では 97.3%、100～299 人では 93.0%、30～99 人では 75.0%、10～29 人では 54.7%となっている（図 9, 付属統計表第 10 表）。

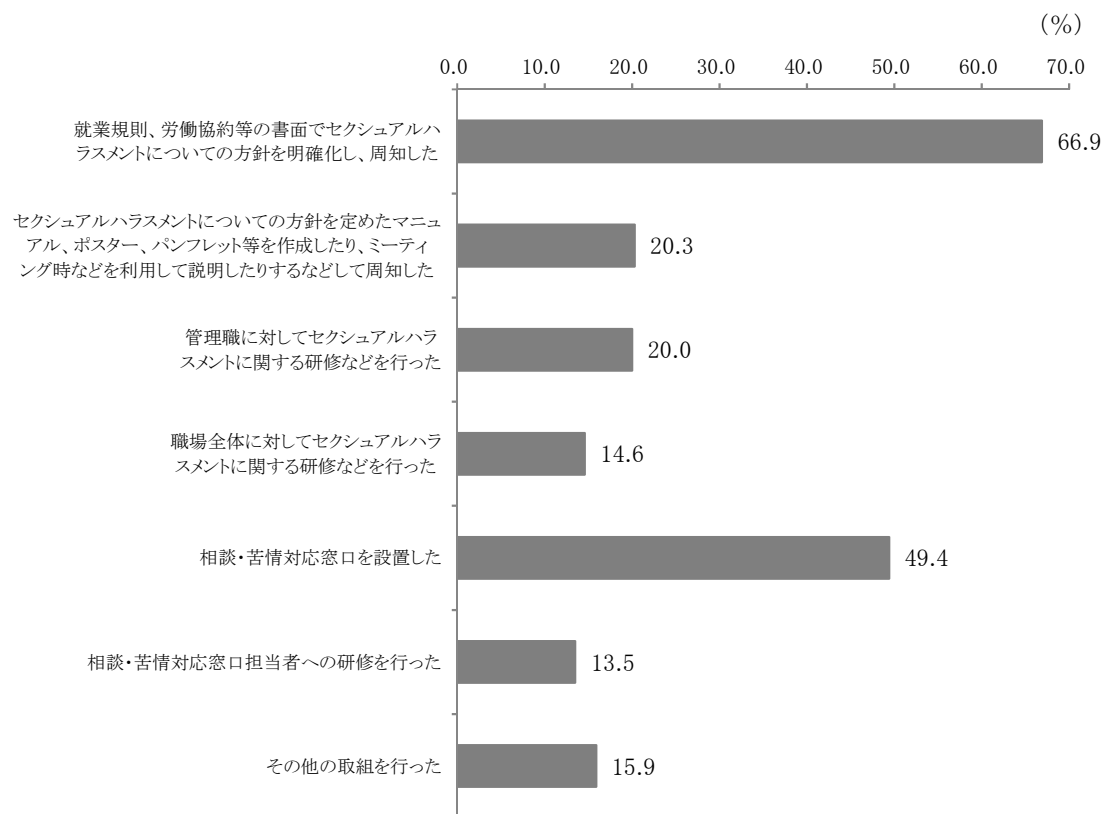
図 9 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(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 66.9%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置した」が 49.4%、「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 20.0%となっている（図 10, 付属統計表第 10 表）。

図 10 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）



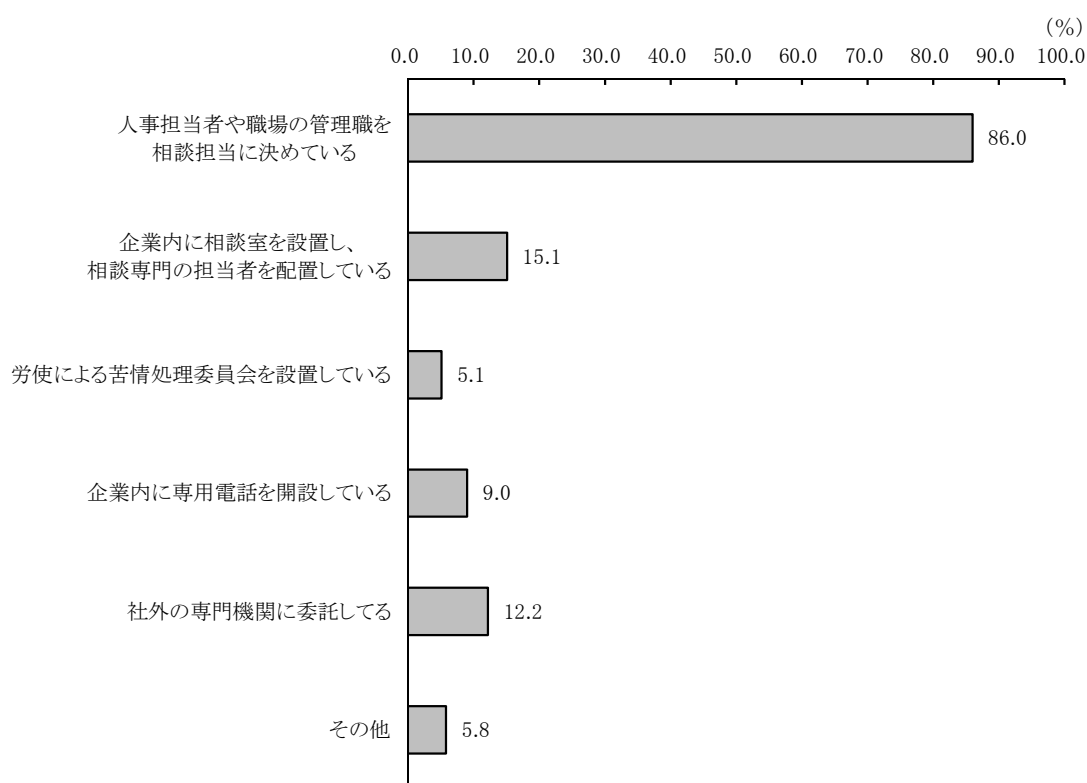
（セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業＝100.0％）

(3) セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況

セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況をみると（複数回答）、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が 86.0%と最も高くなっている（図 11）。

規模別にみると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」を除き、規模が大きいほどいずれの設置状況割合も高くなる傾向があり、5,000人以上規模においては、6割以上の企業が「企業内に専用電話を開設している」としている（付属統計表第 12 表）。

図 11 セクシュアルハラスメントに関する相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合
(複数回答)



(相談・苦情対応窓口を設置している企業計＝100.0%)

(4) セクシュアルハラスメントに関する事案への対応状況

過去3年間に、セクシュアルハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は4.7%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人以上規模では84.7%、1,000～4,999人規模では43.7%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したかをみると(複数回答)、「会社の雇用管理上の問題として対応した」が83.0%であった(付属統計表第14表)。

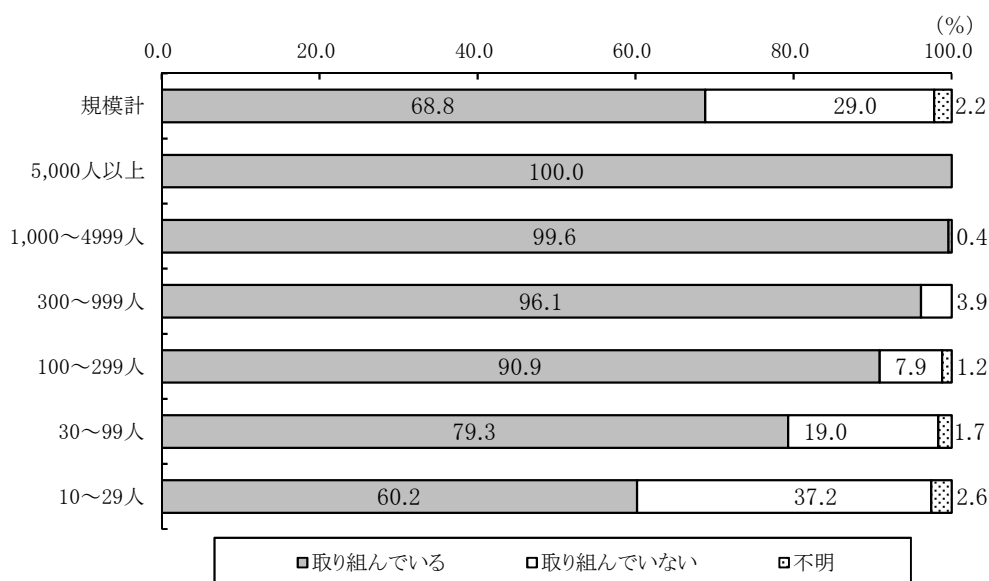
5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について

(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 68.8%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 100.0%、1,000～4,999 人では 99.6%、300～999 人では 96.1%、100～299 人では 90.9%、30～99 人では 79.3%、10～29 人では 60.2%となっている（図 12, 付属統計表第 9 表）。

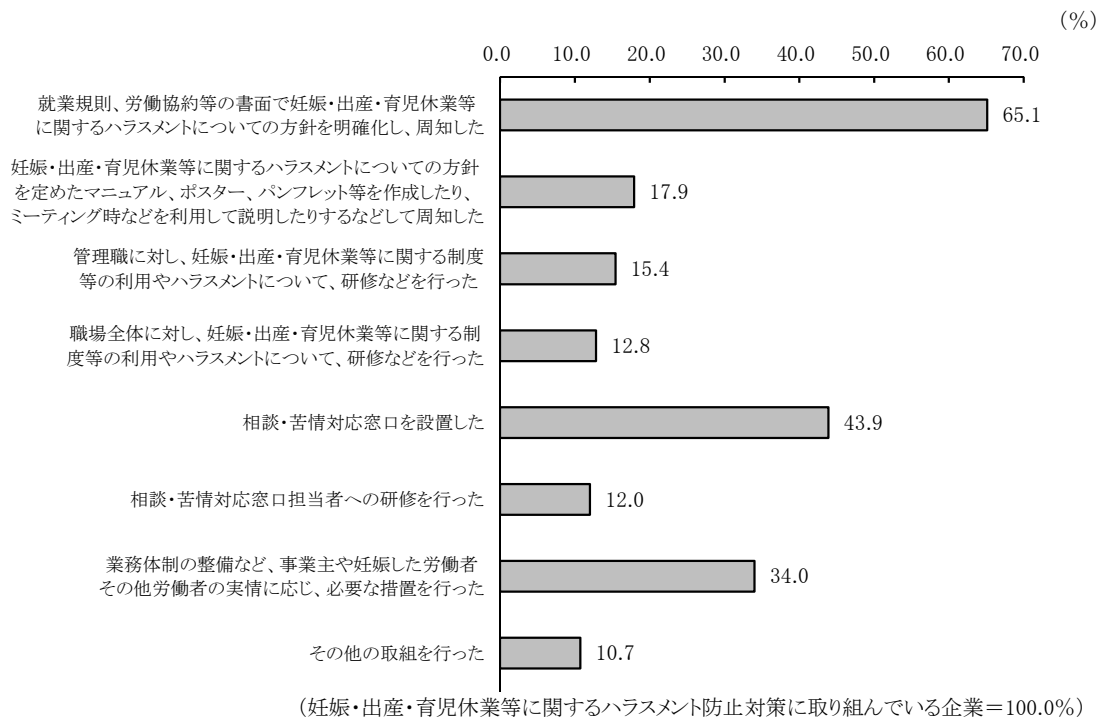
図 12 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(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 65.1%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置した」が 43.9%、「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、必要な措置を行った」が 34.0%となっている（図 13, 付属統計表第 9 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）

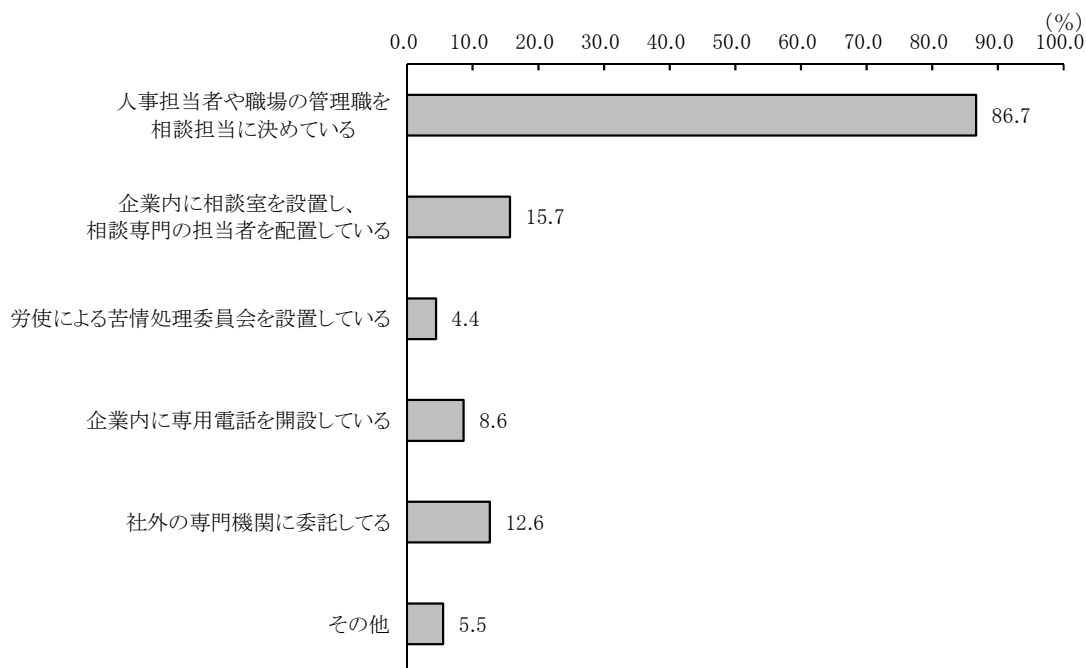


(3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談・苦情対応窓口の設置状況をみると（複数回答）、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」が 86.7%と最も高くなっている（図 14）。

規模別にみると、「人事担当者や職場の管理職を相談担当者に決めている」がいずれの規模でも高くなっており、6 割を超えている（付属統計表第 11 表）。

図 14 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する
相談・苦情対応窓口設置状況別企業割合（複数回答）



（相談・苦情対応窓口を設置している企業計＝100.0%）

(4) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する事案への対応状況

過去 3 年間に、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する相談実績又は事案のあった企業は 0.7%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 人以上規模では 30.5%、1,000～4,999 人規模では 7.7%となっている。

相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したかをみると（複数回答）、「会社の雇用管理上の問題として対応した」が 71.4%であった（付属統計表第 13 表）。