

## 調査の概要

### 1 調査の目的

本調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的とする。

### 2 調査の範囲及び対象

- (1) 地域 全国
- (2) 産業 日本標準産業分類に基づく16大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕
- (3) 調査対象 企業調査については、上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者10人以上を雇用している民間企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した企業、事業所調査については、上記(2)に掲げる産業に属する常用労働者5人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して抽出した事業所

### 3 調査対象数、有効回答数及び有効回答率

- (1) 企業調査 調査対象数6,000企業 有効回答数3,428企業 有効回答率57.1%
- (2) 事業所調査 調査対象数6,209事業所 有効回答数3,460事業所 有効回答率55.7%

### 4 調査事項

主な調査事項は、次のとおり。

#### [1] 企業調査

- (1) 正社員・正職員の状況
- (2) 正社員・正職員の採用状況
- (3) 管理職について
- (4) セクシュアルハラスメント防止対策について
- (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
- (6) パワーハラスメント防止対策について

#### [2] 事業所調査

- (1) 育児休業制度の内容及び利用状況
- (2) 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項
- (3) 介護休業制度に関する事項
- (4) 育児・介護休業取得中の労働条件等の取扱い
- (5) 多様な正社員制度の有無及び利用状況

### 5 調査の時期

原則として、令和元年10月1日現在の状況について、令和元年10月1日から10月31日までの間に行った。

### 6 調査の方法

厚生労働省雇用環境・均等局から報告者に対して、郵送により調査票を配布し、郵送・

オンラインにより回収する方法

## 7 調査組織

厚生労働省雇用環境・均等局 一民間事業者 一報告者

## 8 用語の説明

### (1) 常用労働者

以下の①～④のいずれかに該当する者をいう。

① 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者。

② 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。

③ 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。

④ 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。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く。）。

### (2) 正社員・正職員

常用労働者のうち、調査対象企業において「正社員・正職員」とする者。

### (3) 総合職

基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種。

### (4) 限定総合職

準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種。

### (5) 一般職

「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種。

### (6) コース別雇用管理制度

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幾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。典型的なものとしてはいわゆる「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。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る。

### (7) 有期契約労働者

3か月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

### (8) 管理職等

企業の組織系列の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。

(9) ポジティブ・アクション

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。

(10) 出産者

平成 29 年 10 月 1 日から平成 30 年 9 月 30 日までの 1 年間に出産（妊娠 12 週を超える分娩をいい、死産も含む。）した者をいう。

(11) 育児休業者

(10) の出産者及び配偶者が出産した者のうち、令和元年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

## 9 利用上の注意

(1) この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団全体の状態を推計する標本調査である。

(2) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100 とはならない。

(3) 統計表中、「0.0」、「0.00」は集計した数値が表章単位に満たないものである。

(4) 統計表中、左横に「\*」を付した数値は、構成比の分母となるサンプル数が少ない（事業所数では 2 以下、労働者数では 9 以下）ため、結果の利用には注意を要する。

(5) 統計表中、該当する数値が存在しない場合、「—」で表示した。

(6) 調査対象産業のうち、生活関連サービス業、娯楽業は家事サービス業を、サービス業（他に分類されないもの）は、外国公務を除く。

(7) 企業調査については平成 21 年度より常用雇用者数 10 人以上の企業を対象としており、統計表は総数、企業規模以外の集計値については常用雇用者数 10 人以上の集計となっている。

(8) 東日本大震災への対応

[1] 平成 23 年度調査は、被災 3 県（岩手県、宮城県及び福島県）を除く全国の結果である。

[2] 平成 24 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域、計画的避難区域を設定された市町村及び緊急時避難準備区域を設定後解除された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

[3] 平成 25 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき計画的避難区域、避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域を設定された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

[4] 平成 26 年度及び平成 27 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき避難指示

解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域を設定された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県南相馬市、川俣町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯館村

[5] 平成 28 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域を設定された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県南相馬市、川俣町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯館村