

企業調査結果概要

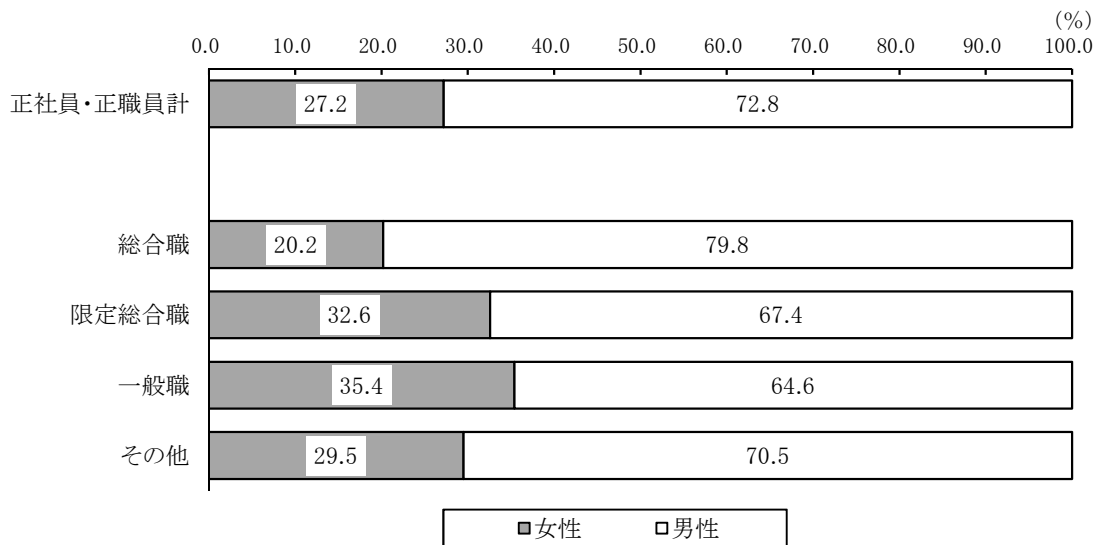
1 職種別正社員・正職員の状況

(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27.2%と、前回調査（令和元年度25.7%）より1.5ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職20.2%、限定総合職32.6%、一般職35.4%、その他29.5%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



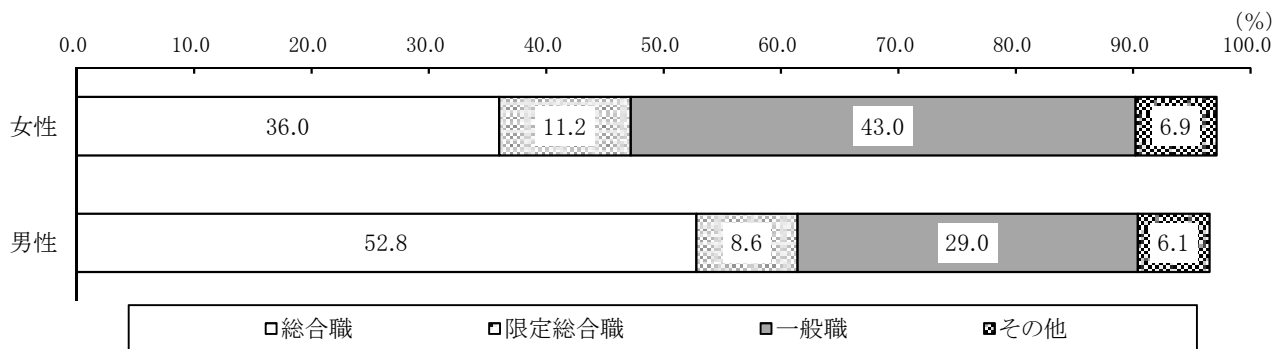
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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43.0%と最も高く、次いで総合職36.0%、限定総合職11.2%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52.8%と最も高く、次いで一般職29.0%、限定総合職8.6%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

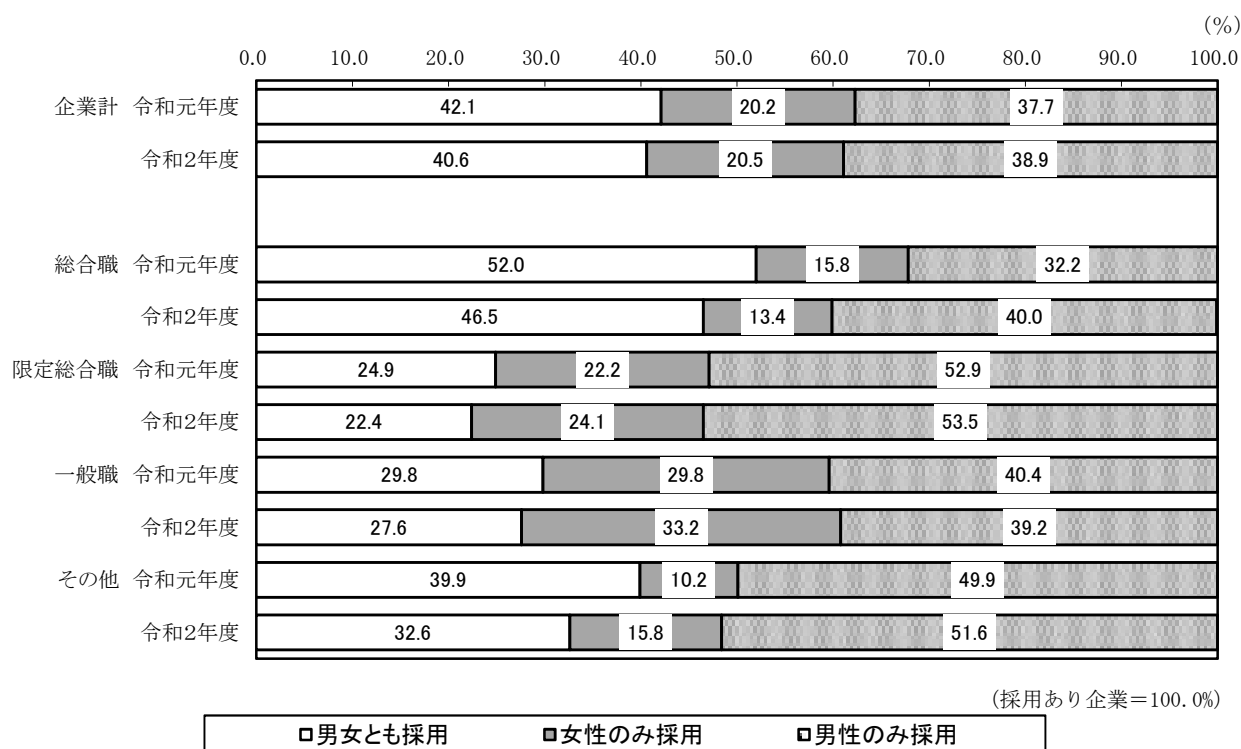
令和2年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.6%と、前回調査（令和元年度21.2%）より0.6ポイント低下した。このうち、男女とも採用した企業が40.6%（同42.1%）と最も多くなっている。

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46.5%（同52.0%）と最も高く、次いで「男性のみ採用」した企業が40.0%（同32.2%）、「女性のみ採用」した企業が13.4%（同15.8%）となっている。

限定総合職については「男性のみ採用」した企業の割合が53.5%（同52.9%）と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業は24.1%（同22.2%）、「男女とも採用」した企業は22.4%（同24.9%）となっている。

一般職については「男性のみ採用」した企業が39.2%（同40.4%）と最も高く、次いで「女性のみ採用」した企業が33.2%（同29.8%）、「男女とも採用」した企業が27.6%（同29.8%）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95.8%となっている。

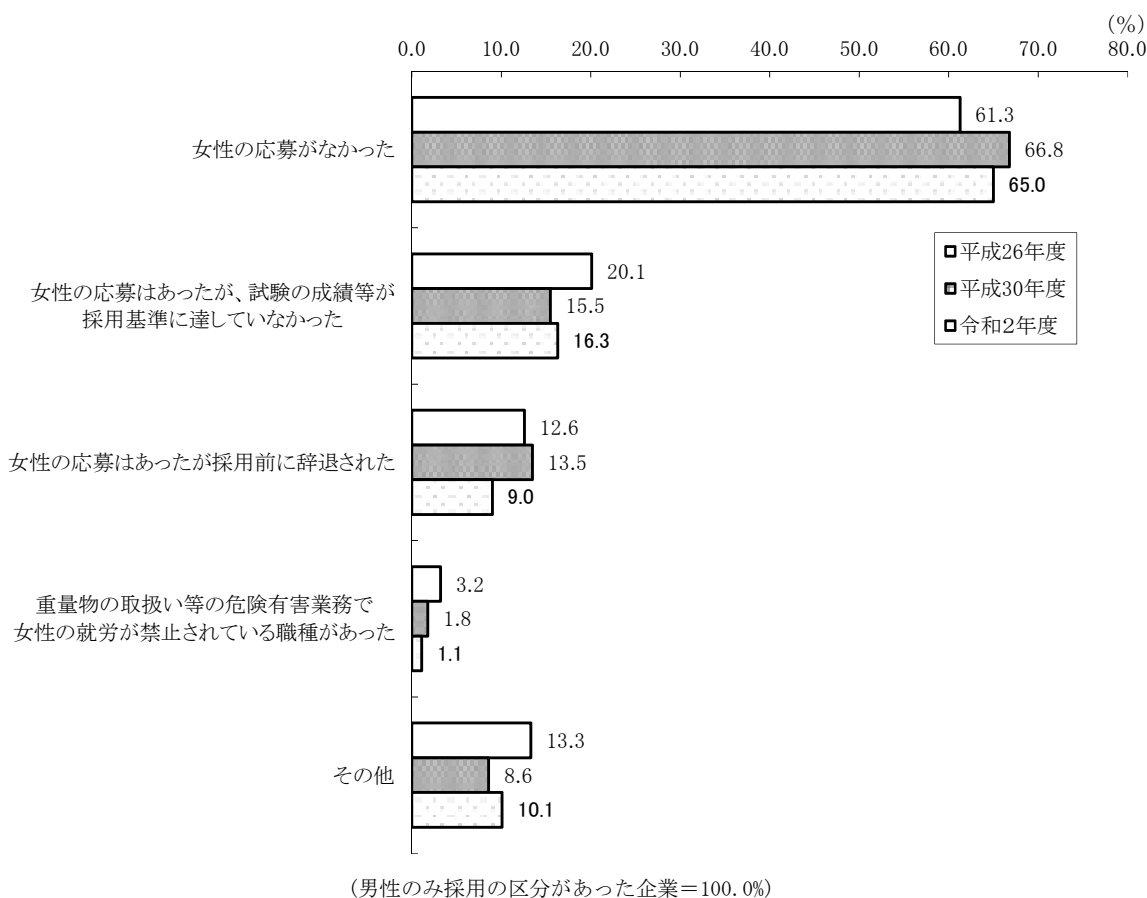
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合が37.1%と最も高く、次いで「20%以上40%未満」21.7%、「40%以上60%未満」21.2%、の順となっている（付属統計表第5表）。

(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65.0%（平成30年度66.8%）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16.3%（同15.5%）、「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が9.0%（同13.5%）の順となっている（図4）。

規模別にみると、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。（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）（企業規模30人以上）

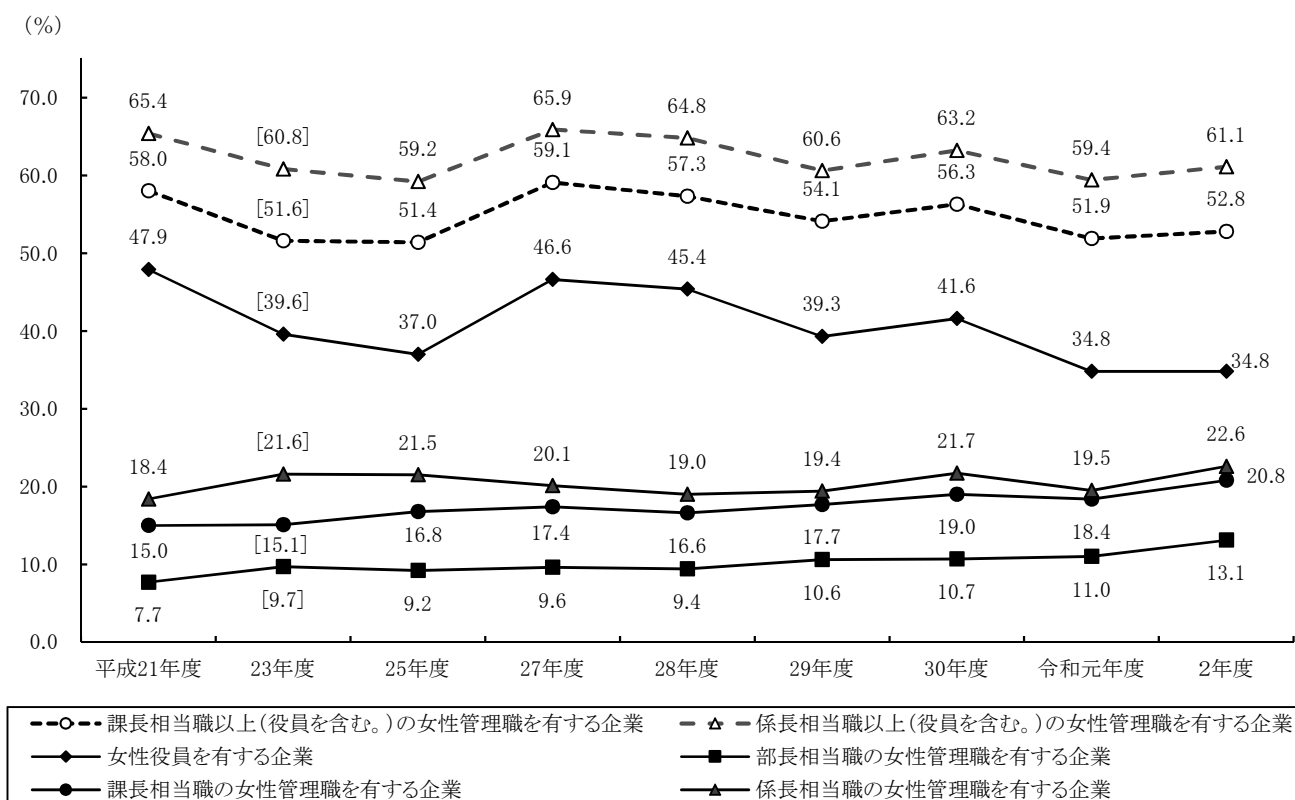


3 管理職について

(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 52.8%（令和元年度 51.9%）、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 61.1%（同 59.4%）となっている。また、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 13.1%（同 11.0%）、課長相当職は 20.8%（同 18.4%）、係長相当職は 22.6%（同 19.5%）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	(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
令和元年度	53.3	65.5	28.2	15.5	30.5	34.9
2年度	58.8	70.5	30.2	16.6	34.3	36.7

*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。

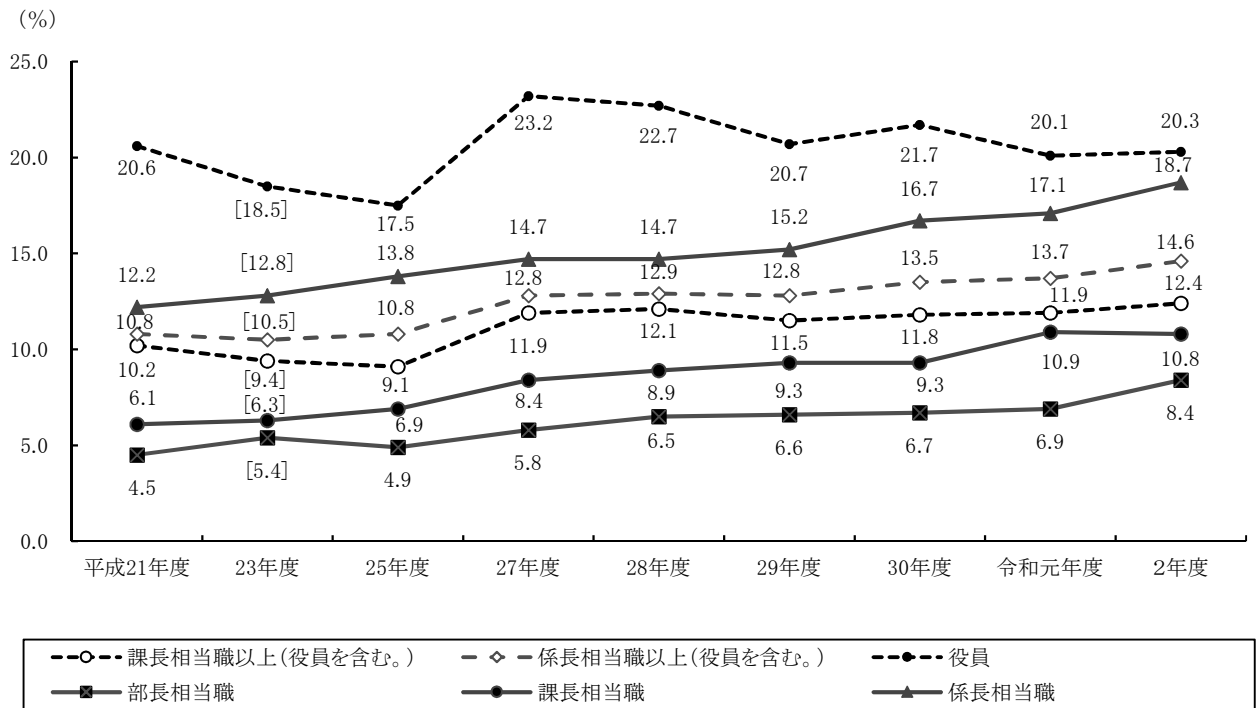
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が72.3%、課長相当職の女性管理職を有する企業が92.1%、1,000~4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が81.8%となっている(付属統計表第7表)。

(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12.4%と、前回調査(令和元年度11.9%)より0.5ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合は14.6%と、前回調査(同13.7%)より0.9ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性管理職割合は、役員では20.3%(同20.1%)、部長相当職では8.4%(同6.9%)、課長相当職では10.8%(同10.9%)、係長相当職では18.7%(同17.1%)となっている。(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。

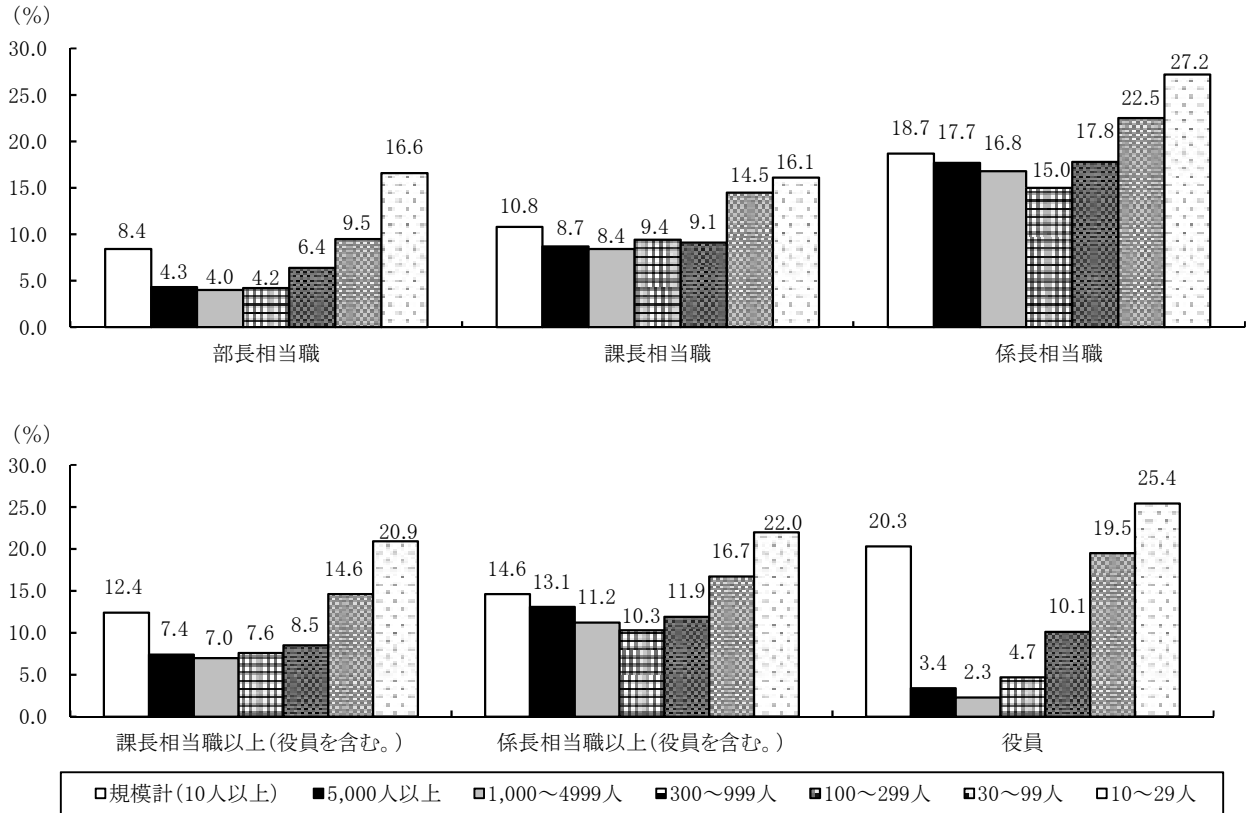
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	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
令和元年度	9.5	12.2	13.6	5.5	10.3	16.6
2年度	9.7	12.9	14.6	6.2	10.1	17.9

*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16.6%、課長相当職が16.1%、係長相当職が27.2%となっている（図7、付属統計表第8表）。

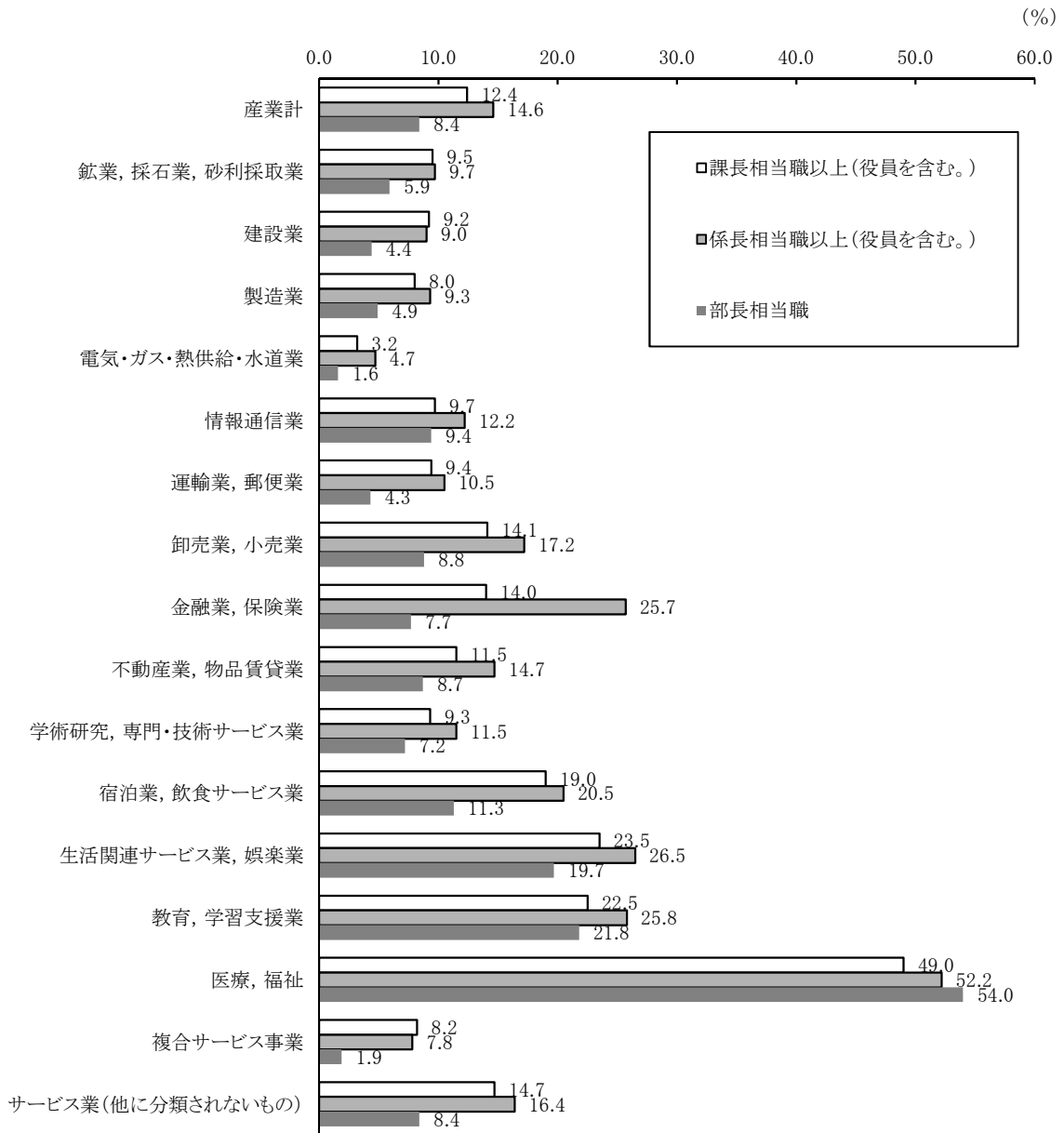
図7 規模別役職別女性管理職割合



(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 (49.0%) が突出して高くなっており、生活関連サービス業, 娯楽業 (23.5%)、教育, 学習支援業 (22.5%)、宿泊業, 飲食サービス業 (19.0%) 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



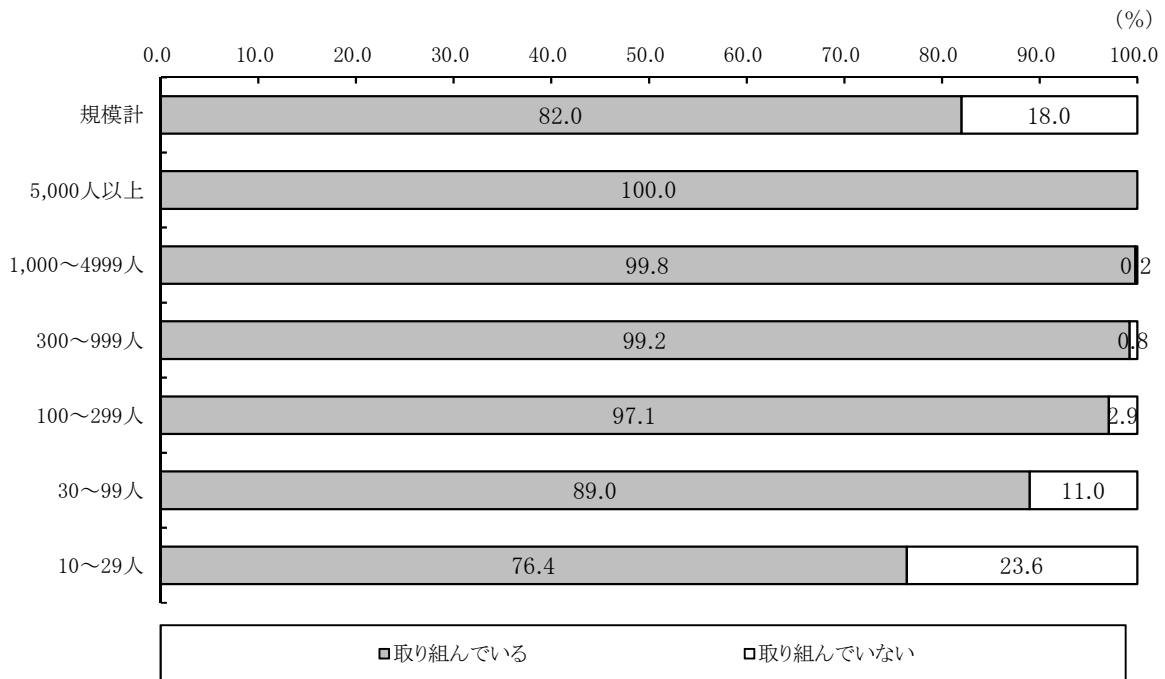
4 セクシュアルハラスメント防止対策について

(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82.0%と、前回調査（令和元年度80.2%）より1.8ポイント上昇した。

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99.2%、100～299人では97.1%、30～99人では89.0%、10～29人では76.4%となっている（図9、付属統計表第9表）。

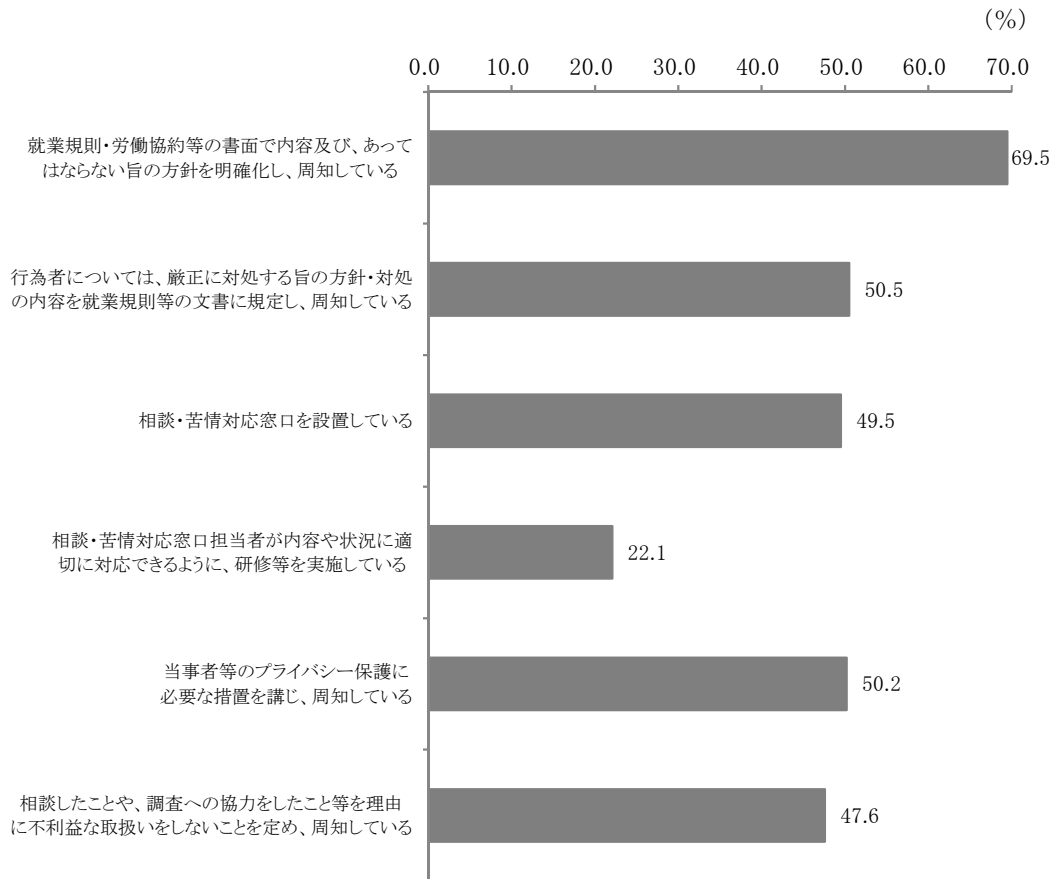
図9 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(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内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している」が69.5%と最も高く、次いで、「行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している」が50.5%、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が50.2%、「相談・苦情対応窓口を設置している」が49.5%となっている（図10、付属統計表第9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5.4%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人以上規模では77.9%、1,000～4,999人規模では61.8%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）、「事実関係を確認した」が87.2%であった（付属統計表第12表）。

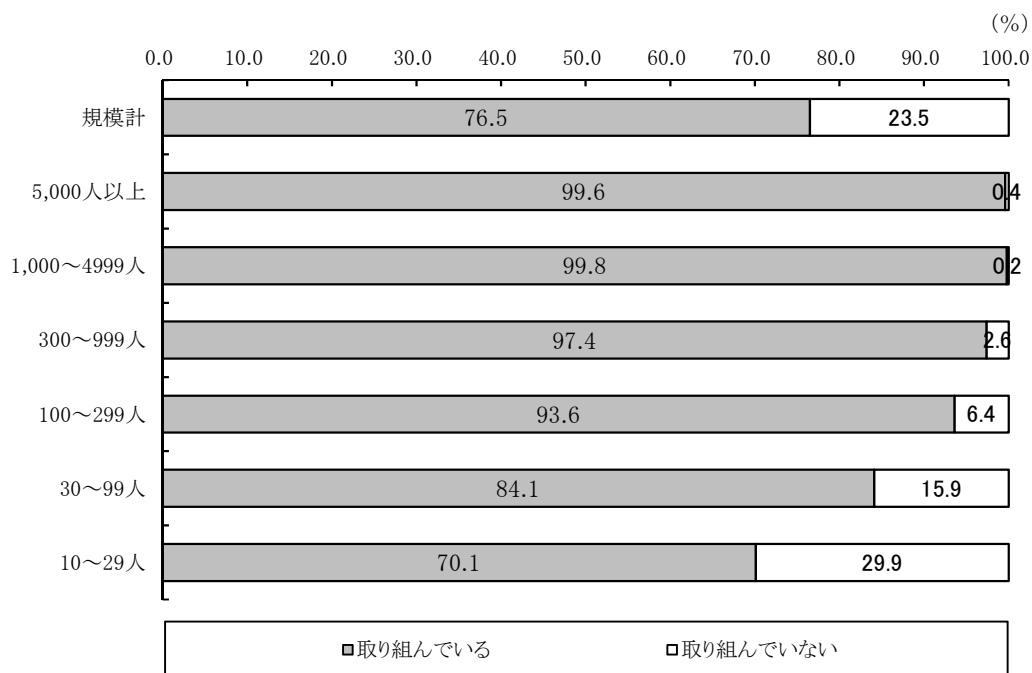
5 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について

(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76.5%と、前回調査（令和元年度75.7%）より0.8ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上では99.6%、1,000～4,999人では99.8%、300～999人では97.4%、100～299人では93.6%、30～99人では84.1%、10～29人では70.1%となっている（図11, 附属統計表第10表）。

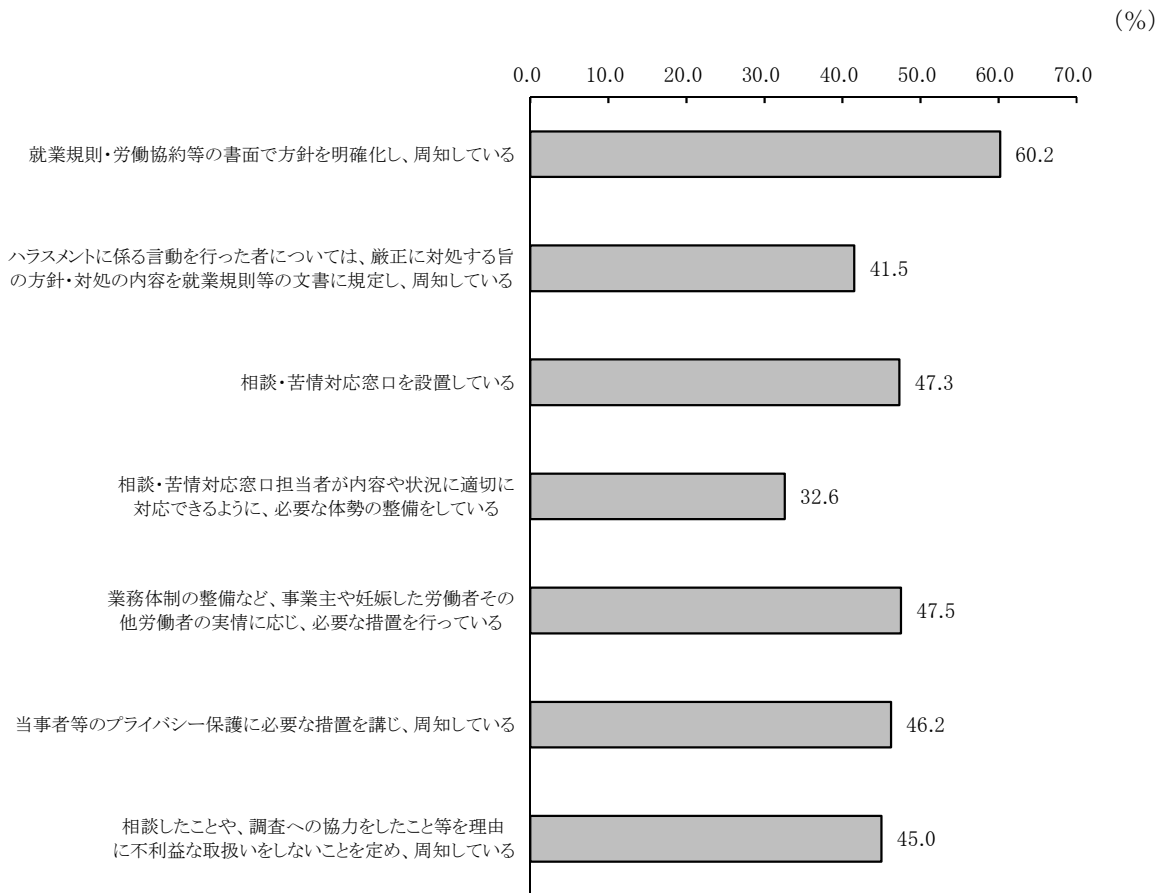
図11 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(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方針を明確化し、周知している」が60.2%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、必要な措置を行っている」が47.5%、「相談・苦情対応窓口を設置している」が47.3%となっている（図12, 附属統計表第10表）。

図 12 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）



(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策に取り組んでいる企業=100.0%)

(3) 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0.4%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では25.2%、1,000~4,999人規模では12.2%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）、「再発防止に向けた措置を講じた」が67.9%、「事実関係を確認した」が57.8%、「被害者に対する配慮を行った」が54.9%であった（付属統計表第13表）。

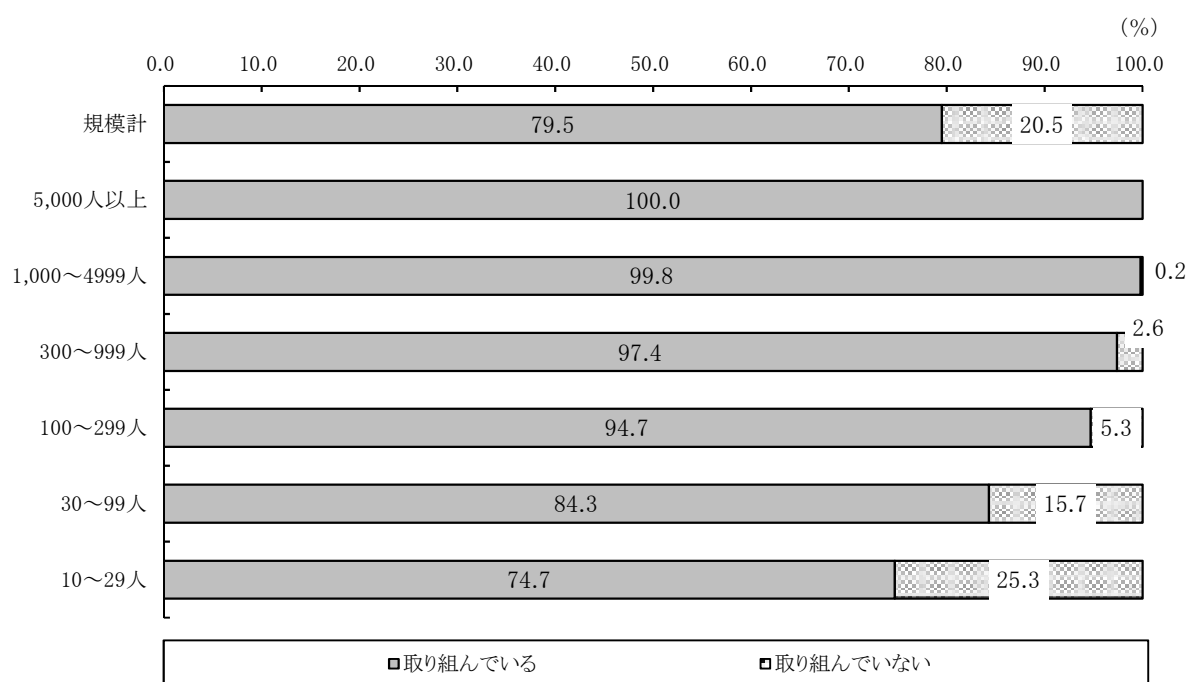
6 パワーハラスメント防止対策について

(1) パワーハラスメントを防止するための対策の取組の有無

パワー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79.5%と、前回調査（令和元年度37.9%）より41.6ポイント上昇した。

規模別にみると、企業規模が大きいほど取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上では100.0%、1,000~4,999人では99.8%、300~999人では97.4%、100~299人では94.7%、30~99人では84.3%、10~29人では74.7%となっている。（図13、付属統計表第11表）。

図 13 規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合

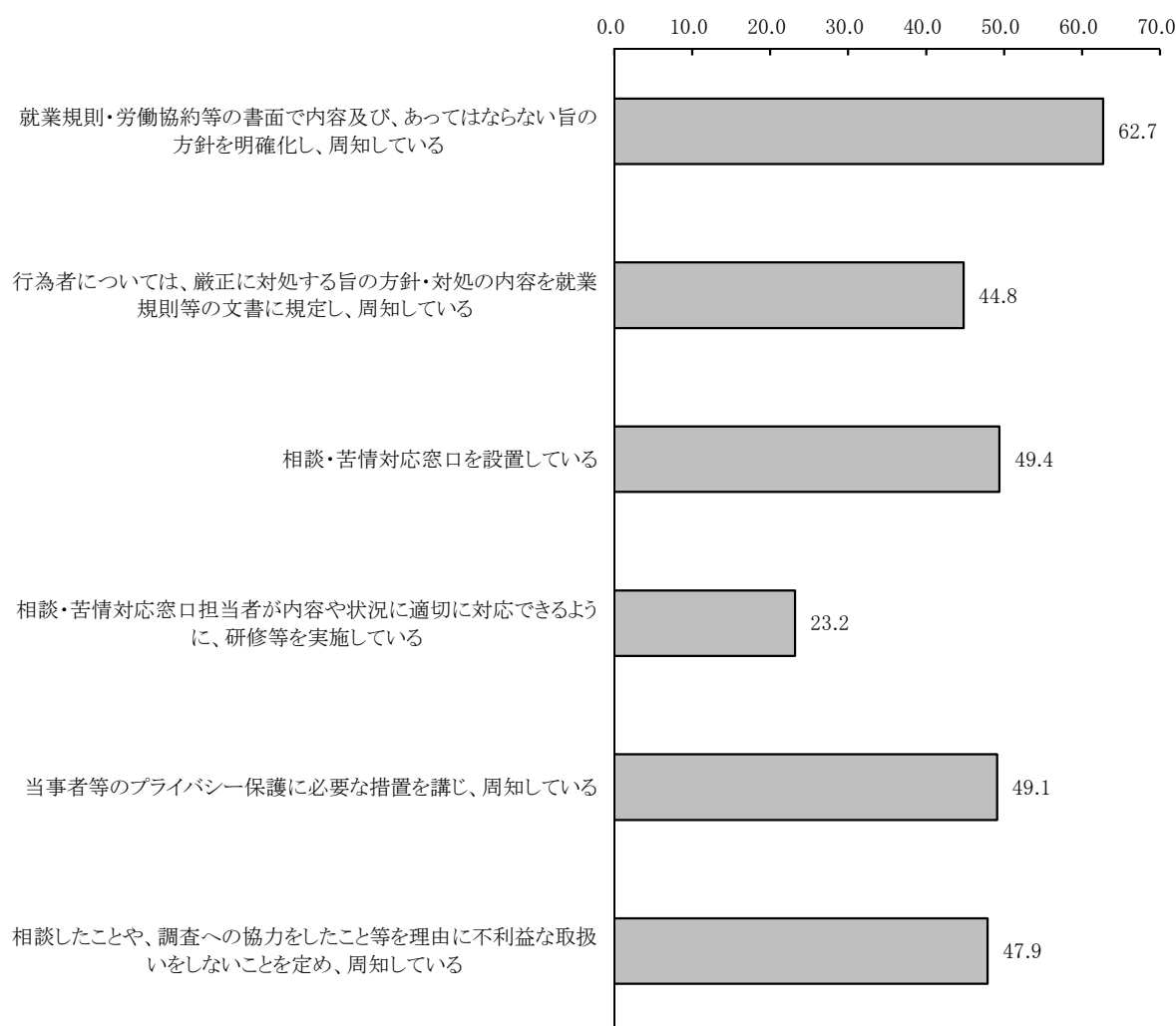


(2) パワーハラスメントを防止するための対策の取組内容

パワー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方針を明確化し、周知している」が62.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が49.4%、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が49.1%となっている（図 14, 附属統計表第 11 表）。

図 14 パワーハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答）

(%)



(パワーハラスメント防止対策に取り組んでいる企業=100.0%)

(3) パワーハラスメントに関する事案への対応状況

過去3年間に、パワー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9.5%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89.6%、1,000～4,999人規模では78.7%、300～999人規模では41.8%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）、「事実関係を確認した」が88.4%、「被害者に対する配慮を行った」が77.8%、「行為者に対する措置を行った」が76.4%であった（付属統計表第14表）。