

企業調査結果概要

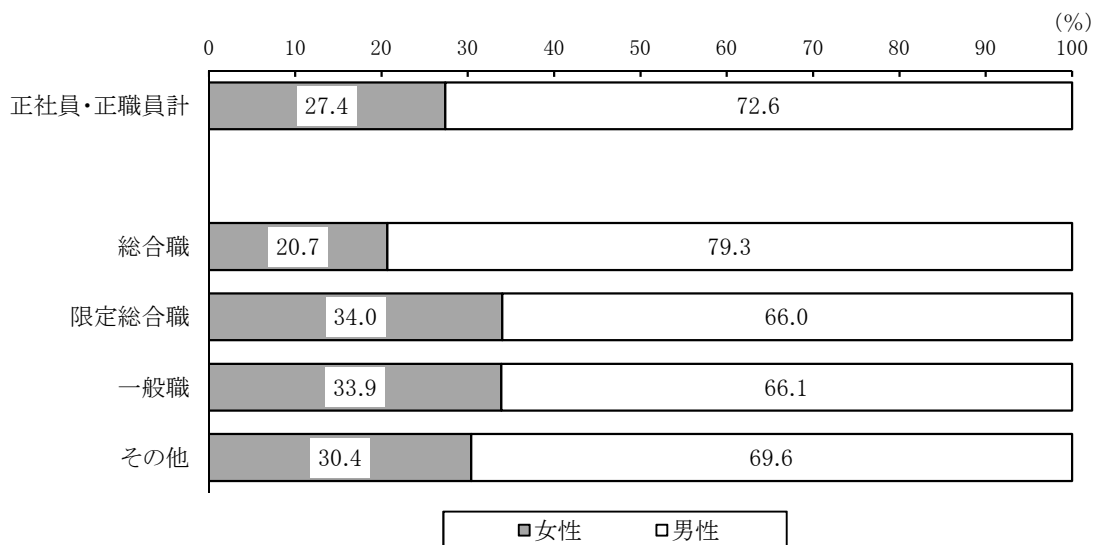
1 職種別正社員・正職員の状況

(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 27.4%と、前回調査（令和 2 年度 27.2%）より 0.2 ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職 20.7%、限定総合職 34.0%、一般職 33.9%、その他 30.4% 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



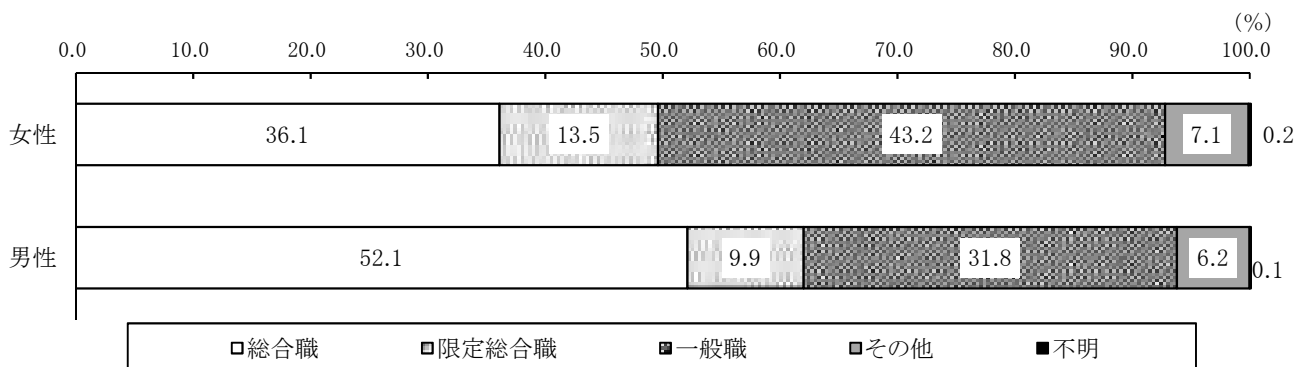
注）職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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 43.2%と最も高く、次いで総合職 36.1%、限定総合職 13.5%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 52.1%と最も高く、次いで一般職 31.8%、限定総合職 9.9%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。

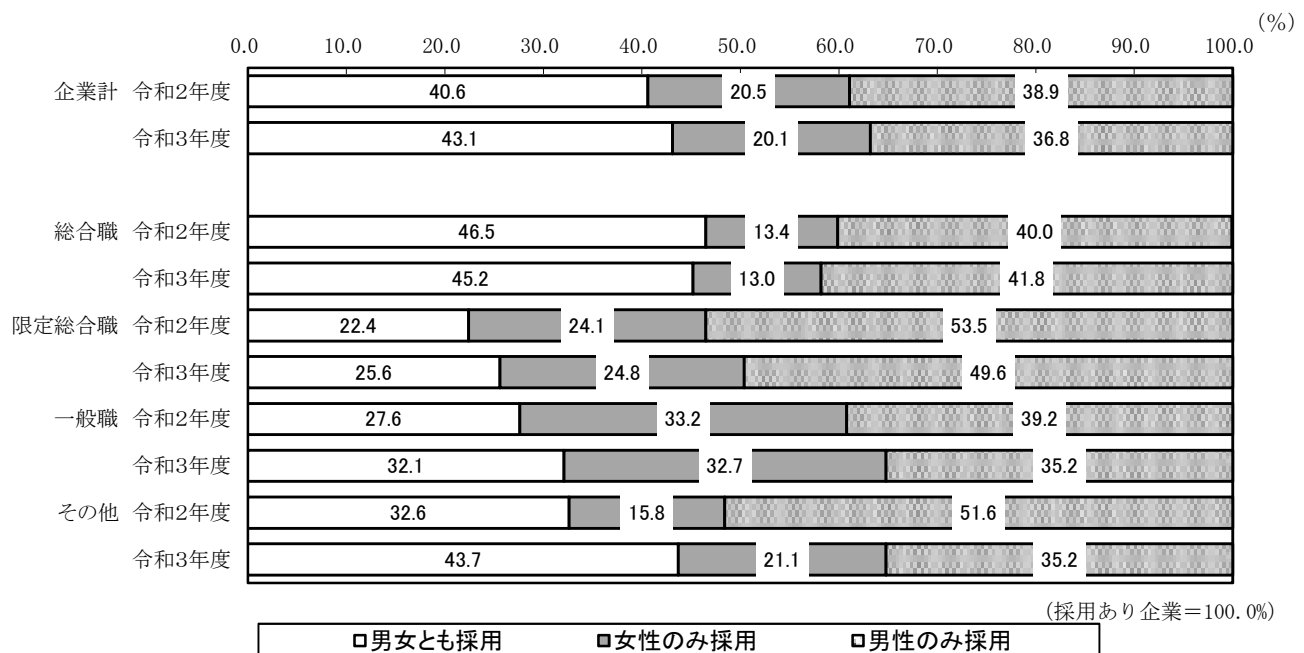
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和3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（令和2年度20.6%）に比べ0.7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」した企業の割合が45.2%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が41.8%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が49.6%と最も高く、「男女とも採用」は25.6%、「女性のみ採用」は24.8%となっている。一方、一般職では「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が32.7%となっており、採用状況にあまり差はみられなかった。その他では「男女とも採用」が43.7%と最も高く、「男性のみ採用」が35.2%、「女性のみ採用」が21.1%となっている（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99.2%、1,000～4,999人規模では97.2%となっている。

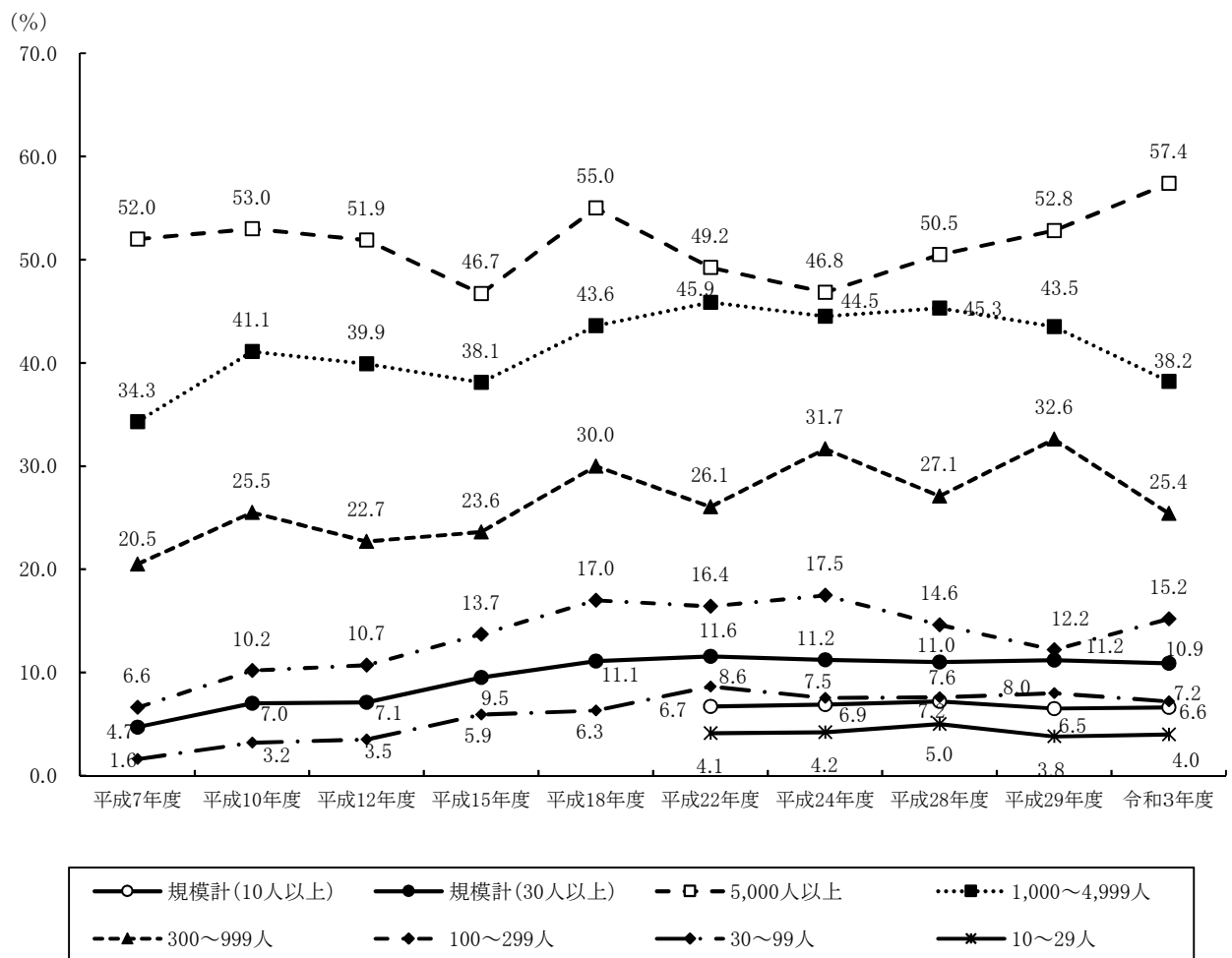
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は35.0%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が28.3%、「女性が20%以上40%未満」が17.9%の順となっている（付属統計表第6表）。

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 6.6%（平成 29 年度 6.5%）、企業規模 30 人以上では 10.9%（同 11.2%）となっており、平成 29 年度調査に比べ企業規模 10 人以上では 0.1 ポイント上昇し、企業規模 30 人以上では 0.3 ポイント低下した。

規模別にみると、1,000～4,999 人では 38.2%（平成 29 年度 43.5%）、300～999 人では 25.4%（同 32.6%）、30～99 人では 7.2%（同 8.0%）と前回調査に比べ低下しているものの、5,000 人以上では 57.4%（同 52.8%）、100～299 人では 15.2%（同 12.2%）、10～29 人では 4.0%（同 3.8%）と上昇している（図 4、付属統計表第 7 表）。

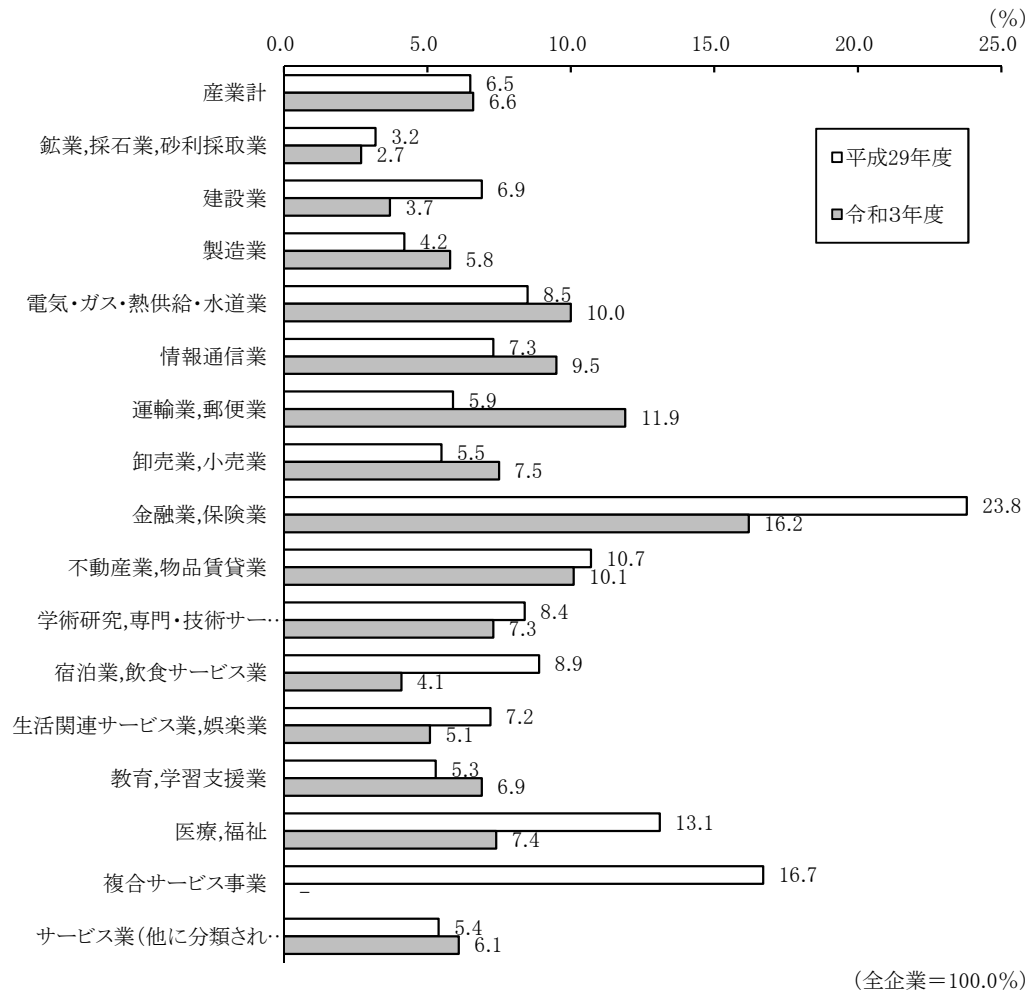
図 4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



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 16.2%と最も高く、次いで運輸業、郵便業が 11.9%、不動産業、物品賃貸業が 10.1%、電気・ガス・熱供給・水道業が 10.0%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

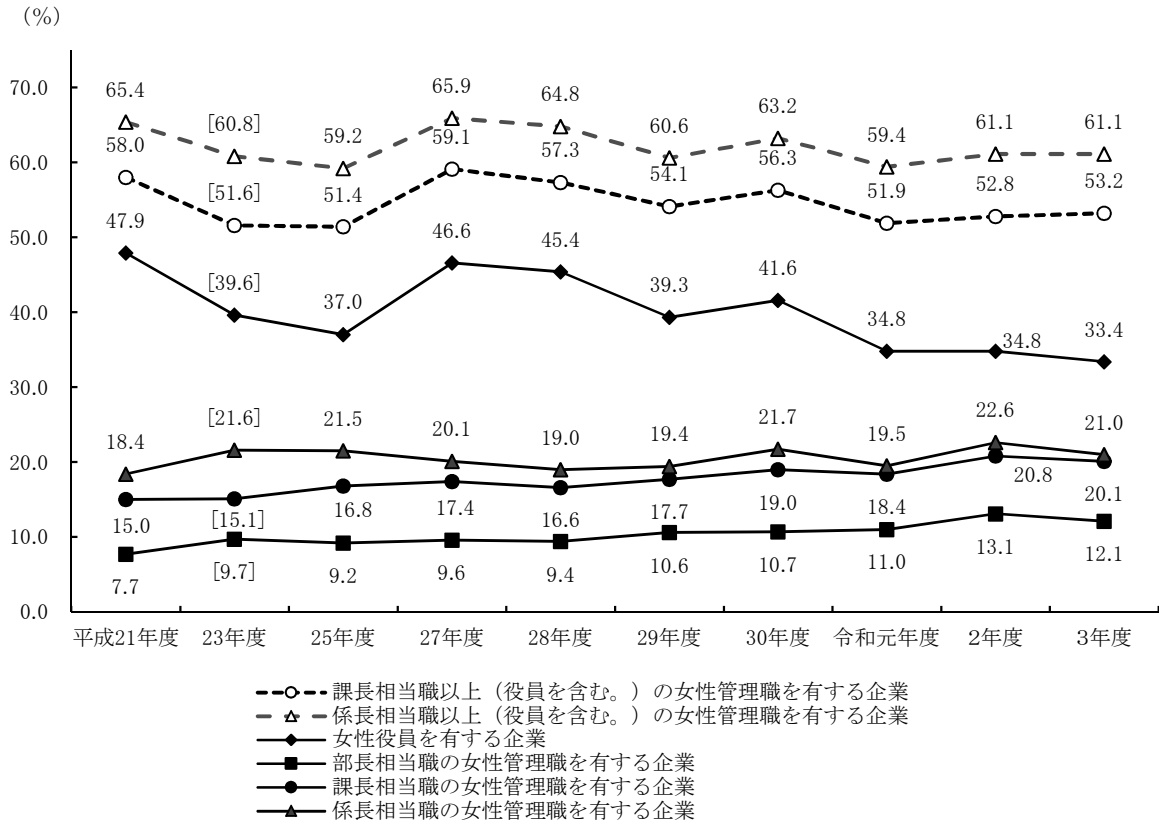


4 管理職について

(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53.2%（令和2年度52.8%）、係長相当職以上の女性管理職を有する企業割合は61.1%（同61.1%）で、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12.1%（同13.1%）、課長相当職は20.1%（同20.8%）、係長相当職は21.0%（同22.6%）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 (%)

	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
3年度	57.6	70.4	29.6	15.9	31.2	36.0

*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。

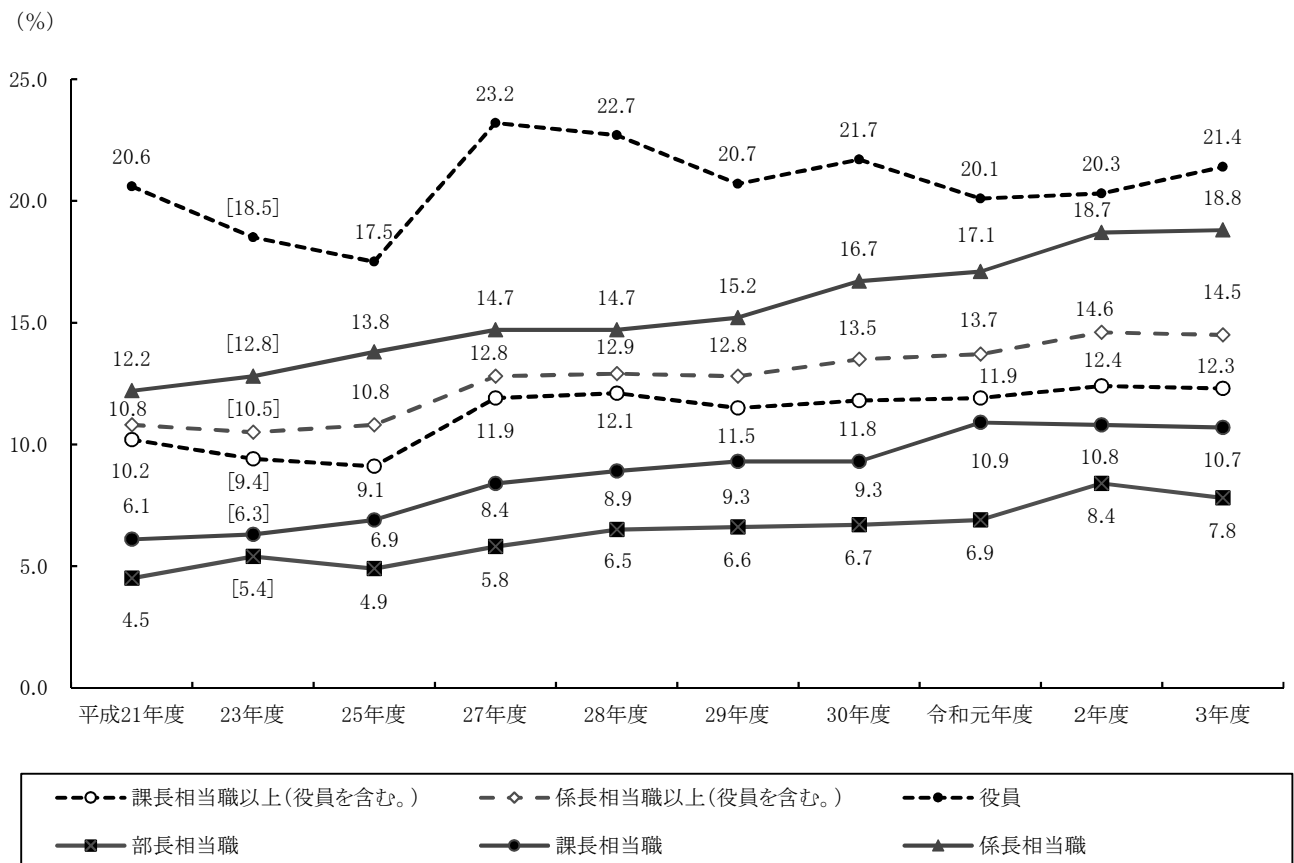
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が78.7%、課長相当職の女性管理職を有する企業が86.0%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が44.0%、課長相当職の女性管理職を有する企業が81.7%となっている（付属統計表第8表）。

(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12.3%と、前回調査（令和2年度12.4%）より0.1ポイント低下、係長相当職以上の、女性管理職割合は14.5%と、前回調査（同14.6%）より0.1ポイント低下した。

それぞれの役職に占める女性管理職割合は、役員では21.4%（同20.3%）、部長相当職では7.8%（同8.4%）、課長相当職では10.7%（同10.8%）、係長相当職では18.8%（同18.7%）となっている（図7、付属統計表第9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。

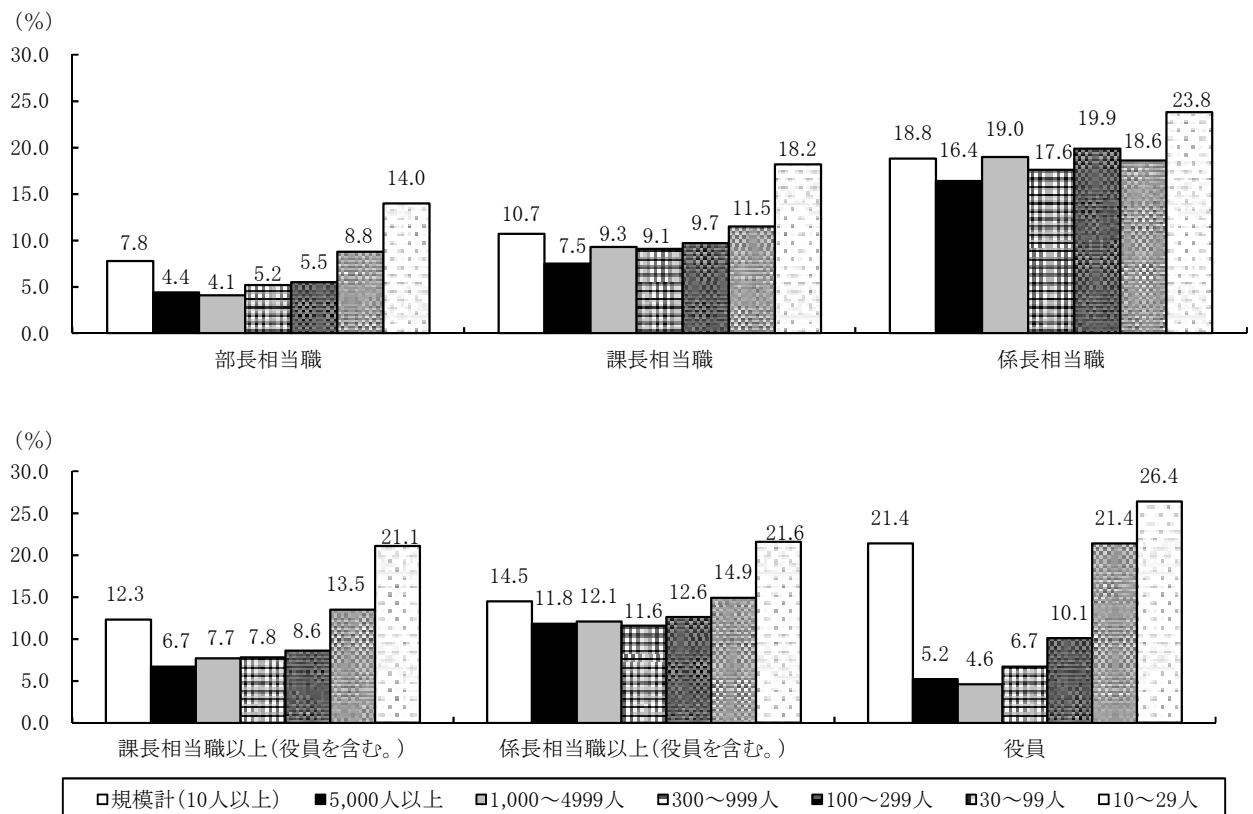
(参考) 表2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	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
3 年度	9.5	12.8	16.1	6.1	9.5	18.3

*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。

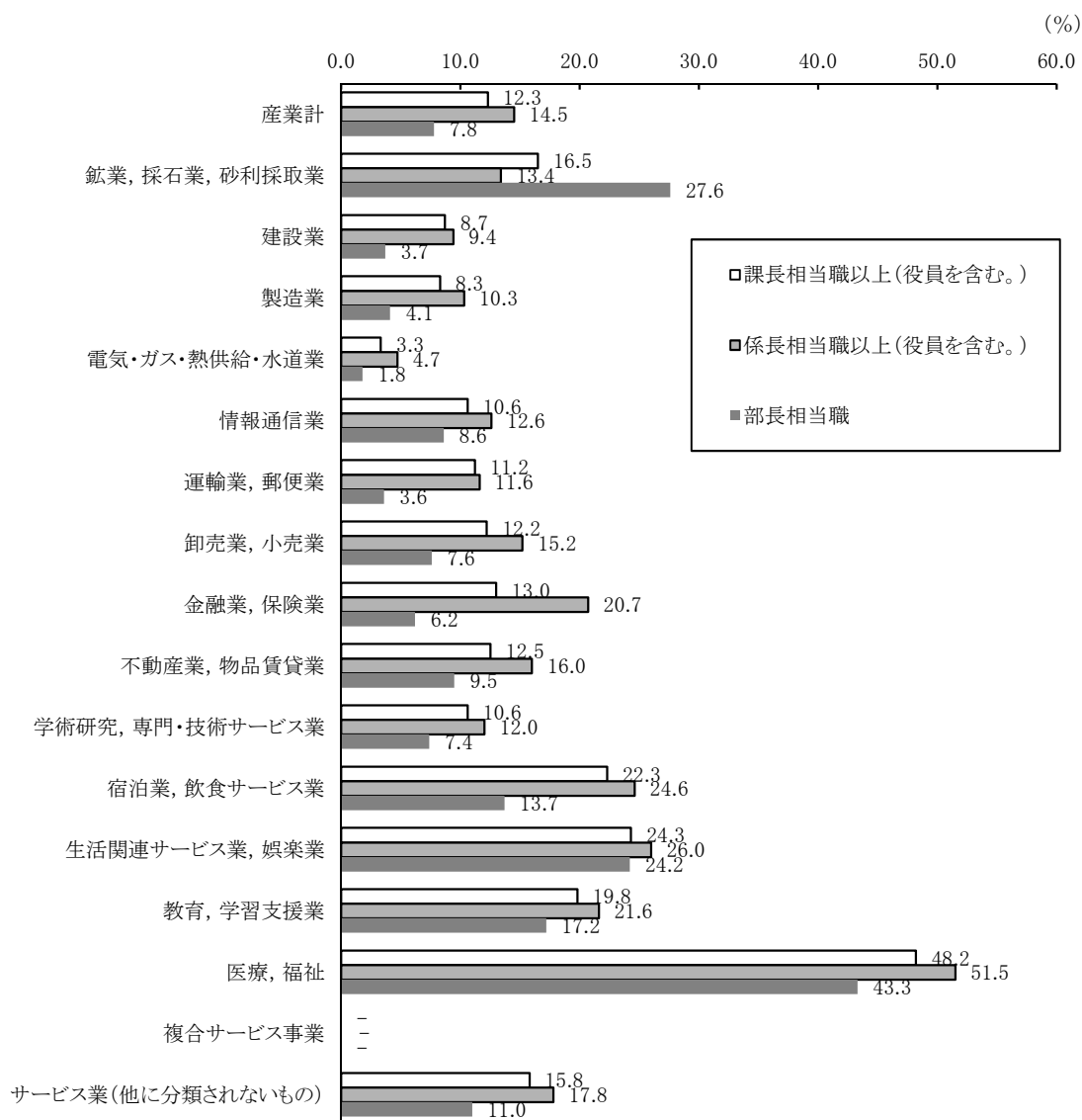
規模別にみると、いずれの管理職割合においても 10～29 人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が 14.0%、課長相当職が 18.2%、係長相当職が 23.8%となっている（図 8, 付属統計表第 9 表）。

図 8 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（48.2%）が突出して高くなっており、生活関連サービス業、娯楽業（24.3%）、宿泊業、飲食サービス業（22.3%）、教育、学習支援業（19.8%）と続いている（図9、付属統計表第9表）。

図9 産業別女性管理職割合

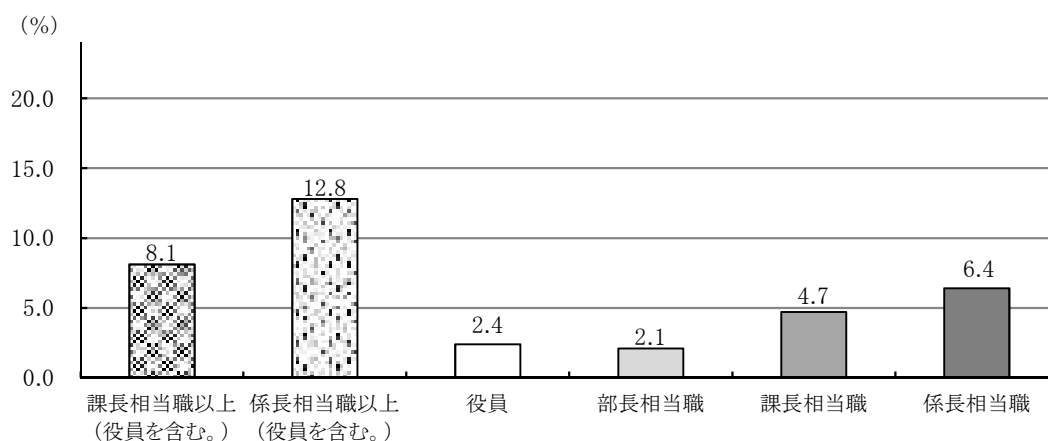


5 昇進について

(1) 女性昇進者がいた企業割合

令和2年10月1日から令和3年9月30日の間に、各役職に新たに就いた女性がいたかをみると、課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）への女性昇進者がいた企業割合は8.1%と、前回調査（令和元年度6.8%）より1.3ポイント上昇、係長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は12.8%と、前回調査（同11.2%）より1.6ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職へは2.1%（同1.7%）、課長相当職へは4.7%（同4.4%）、係長相当職へは6.4%（同6.0%）となっている（図10、付属統計表第10表）。

図 10 役職別女性昇進者を有する企業割合



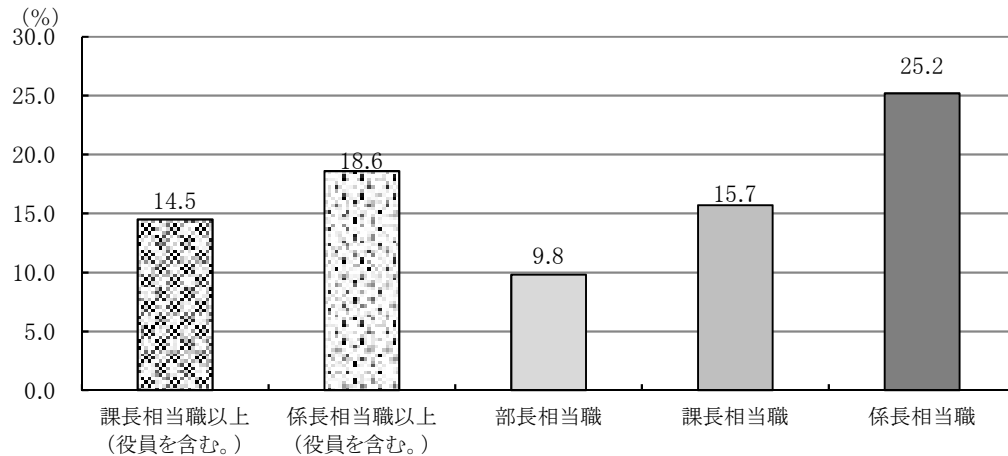
注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

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昇進者を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職へが36.3%、課長相当職へは64.9%、係長相当職へは61.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職へが12.1%、課長相当職へは39.0%、係長相当職へは50.4%であった（付属統計表第10表）。

(2) 昇進者に占める女性の割合

令和2年10月1日から令和3年9月30日の間に、新たに役職についた昇進者に占める女性割合（以下、「女性昇進者割合」という。）は、課長相当職以上では14.5%と、前回調査（令和元年度12.0%）より2.5ポイント上昇、係長相当職以上では18.6%と、前回調査（同16.3%）より2.3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9.8%（同7.6%）、課長相当職では15.7%（同13.6%）、係長相当職では25.2%（同23.1%）となっている（図11, 付属統計表第11表）。

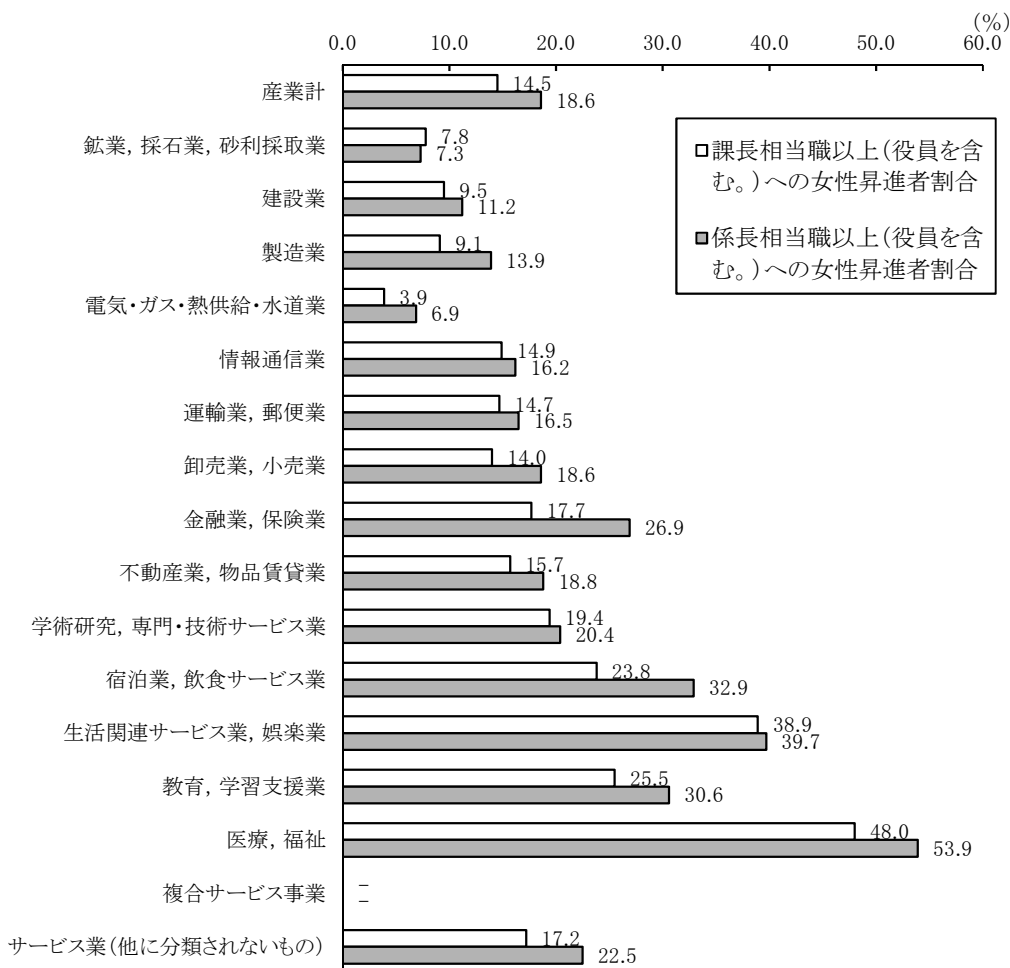
図 11 役職別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

課長相当職以上への女性昇進者割合を産業別にみると、医療、福祉 (48.0%)、生活関連サービス業、娯楽業 (38.9%)、教育、学習支援業 (25.5%) の順で高くなっている (図 12, 付属統計表第 11 表)。

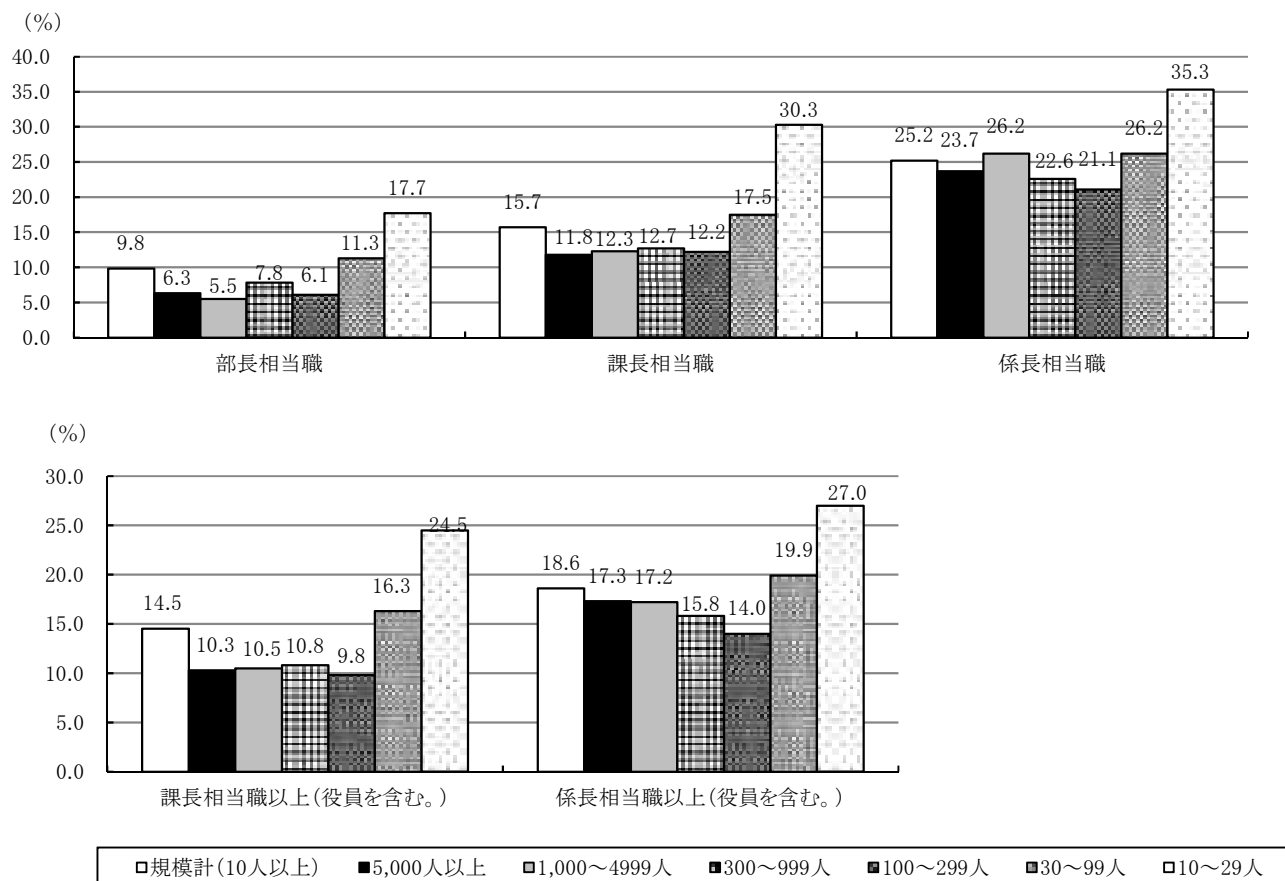
図 12 産業別女性昇進者割合



注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

企業規模別にみると、課長相当職以上への女性昇進者割合は、5,000人以上規模で10.3%、1,000～4,999人規模で10.5%、300～999人規模で10.8%、100～299人規模で9.8%、30～99人規模で16.3%、10～29人規模で24.5%となっている（図13, 付属統計表第11表）。

図13 規模別役職別女性昇進者割合



(当該役職への昇進者総数=100.0%)

注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

6 不妊治療と仕事との両立支援制度について

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は34.2%であった。制度の内容別に内訳を見ると、「時間単位で取得可能な年次有給休暇制度」が53.8%と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が35.7%、「短時間勤務制度」が34.6%、「時差出勤制度」が30.8%、「所定外労働の制限の制度」が29.1%となっている。（付属統計表第12表）

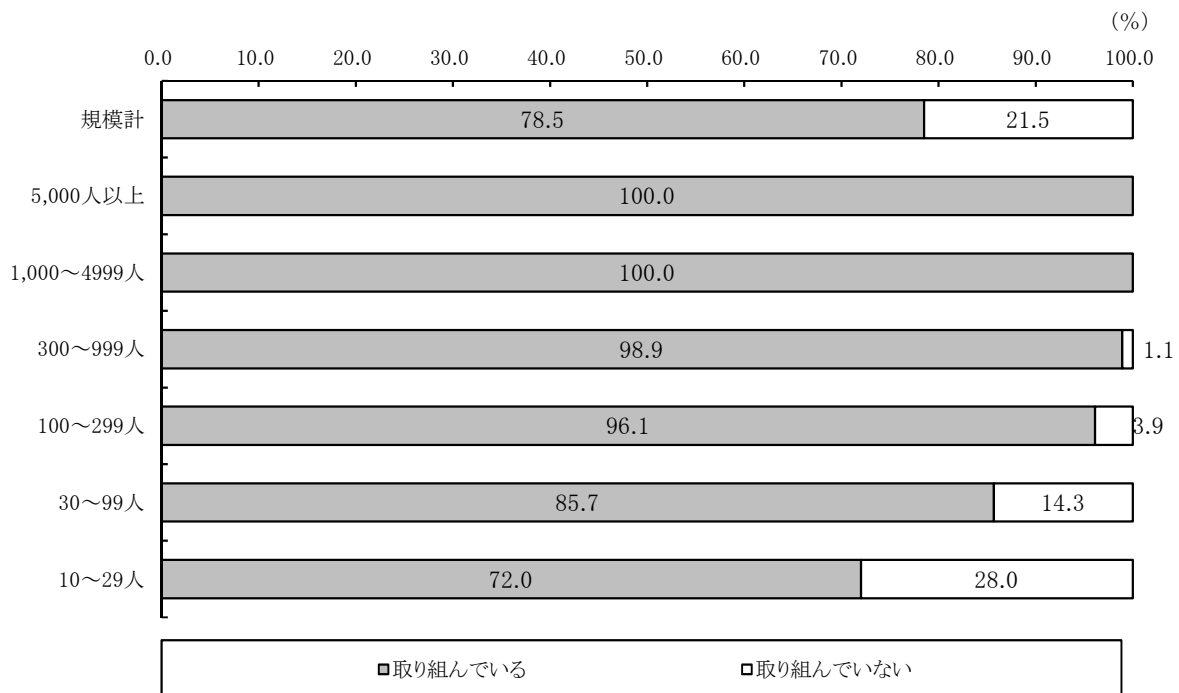
7 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(1) セクシュアルハラスメント

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78.5%と、前回調査（令和2年度82.0%）より3.5ポイント低下した。

規模別にみると、企業規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では98.9%、100～299人では96.1%、30～99人では85.7%、10～29人では72.0%となっている（図14、付属統計表第13表）。

図14 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

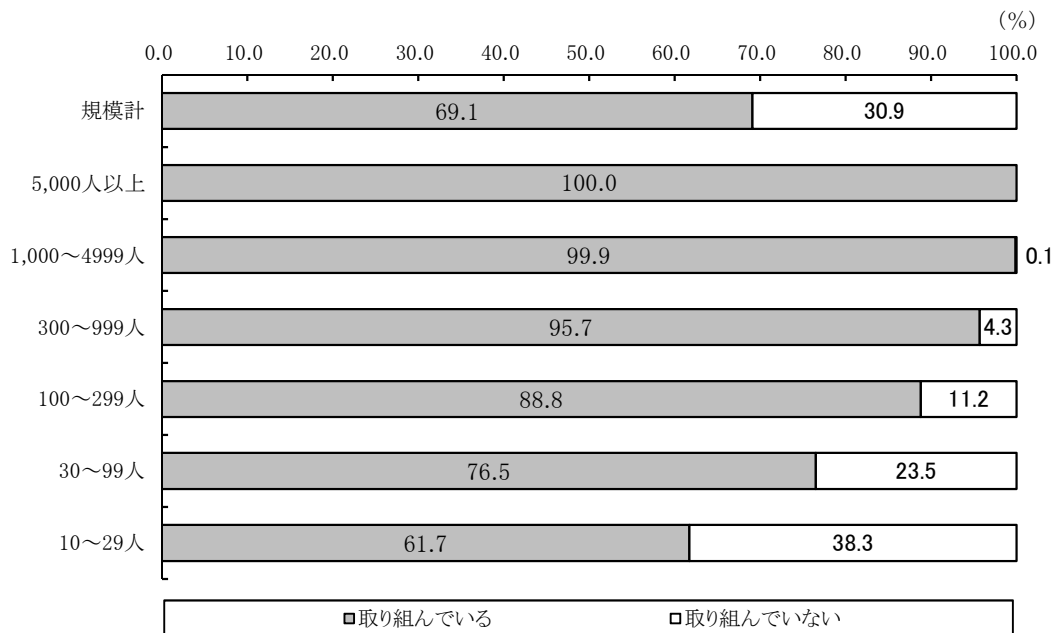


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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69.1%と、前回調査（令和2年度76.5%）より7.4ポイント低下した。

規模別にみると、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.9%、300～999人では95.7%、100～299人では88.8%、30～99人では76.5%、10～29人では61.7%となっている（図15、付属統計表第14表）。

図 15 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

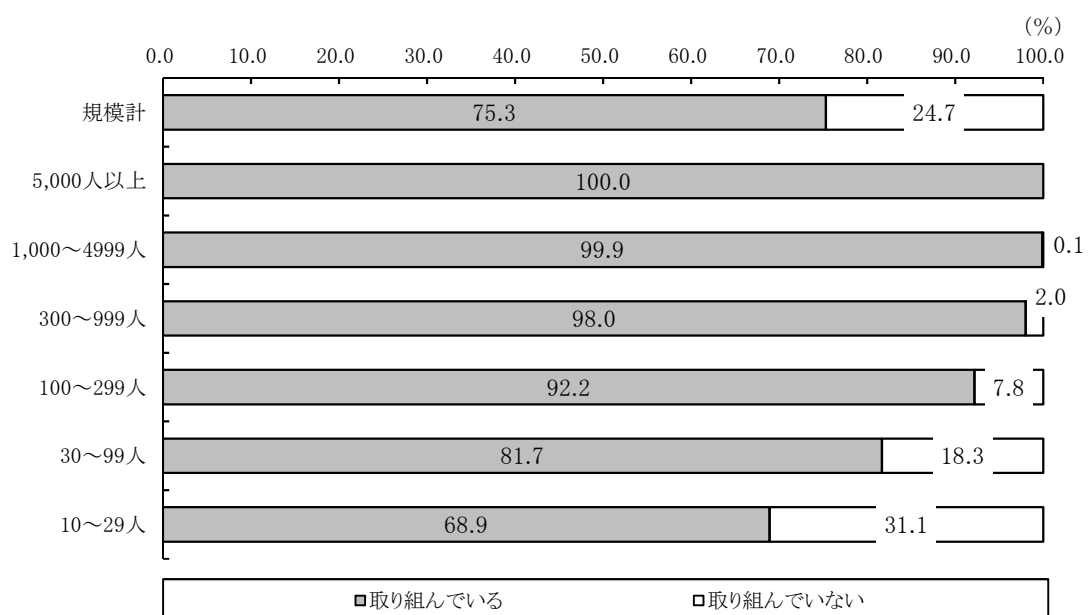


(3) パワーハラスメントを防止するための対策の取組の有無

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 75.3%と、前回調査（令和 2 年度 79.5%）より 4.2 ポイント低下した。

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 99.9%、300～999 人では 98.0%、100～299 人では 92.2%、30～99 人では 81.7%、10～29 人では 68.9%となっている。（図 16、附属統計表第 15 表）。

図 16 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



8 ハラスメントを防止するための対策の取組内容

(1) セクシュアルハラスメント

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70.6%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55.9%、「相談・苦情対応窓口を設置している」が55.4%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している」が50.9%となっている（付属統計表第13表）。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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61.4%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が55.0%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利な取扱いをしないことを定め、周知している」が51.4%、となっている（付属統計表第14表）。

(3) パワーハラスメント

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63.1%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が56.4%、「相談したことや、調査への協力をしたこと等を理由に不利益な取扱いをしないことを定め、周知している」が51.6%となっている（付属統計表第15表）。

9 ハラスメントに関する事案への対応状況

(1) セクシュアルハラスメント

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88.7%、1,000～4,999人規模では59.5%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）、「被害者に対する配慮を行った」が86.0%、「事実関係を確認した」が85.2%、「行為者に対する措置を行った」が77.3%であった（付属統計表第16表）。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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0.5%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では18.7%、1,000～4,999人規模では10.3%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81.9%、「被害者に対する配慮を行った」が51.2%、「再発防止に向けた措置を講じた」が27.8%であった（付属統計表第17表）。

(3) パワーハラスメント

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11.8%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人以上規模では93.7%、1,000～4,999人規模では78.4%、300～999人規模では45.1%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90.6%、「被害者に対する配慮を行った」が80.4%、「行為者に対する措置を行った」が76.8%であった（付属統計表第18表）。