

企業調査結果概要

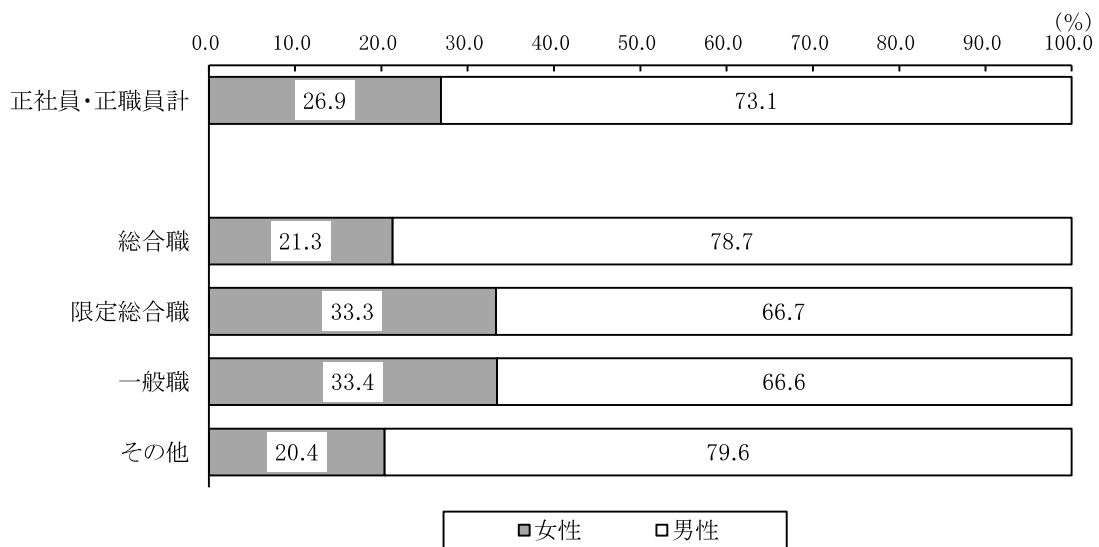
1 職種別正社員・正職員の状況

(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26.9%と、前回調査（令和3年度27.4%）より0.5ポイント低下した。

これを職種別にみると、総合職21.3%、限定総合職33.3%、一般職33.4%、その他20.4%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



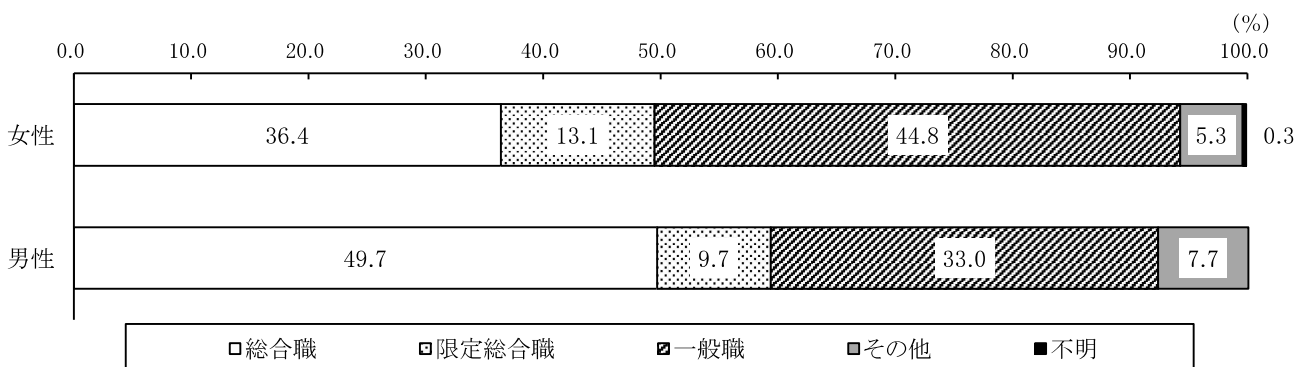
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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44.8%と最も高く、次いで総合職36.4%、限定総合職13.1%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49.7%と最も高く、次いで一般職33.0%、限定総合職9.7%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。

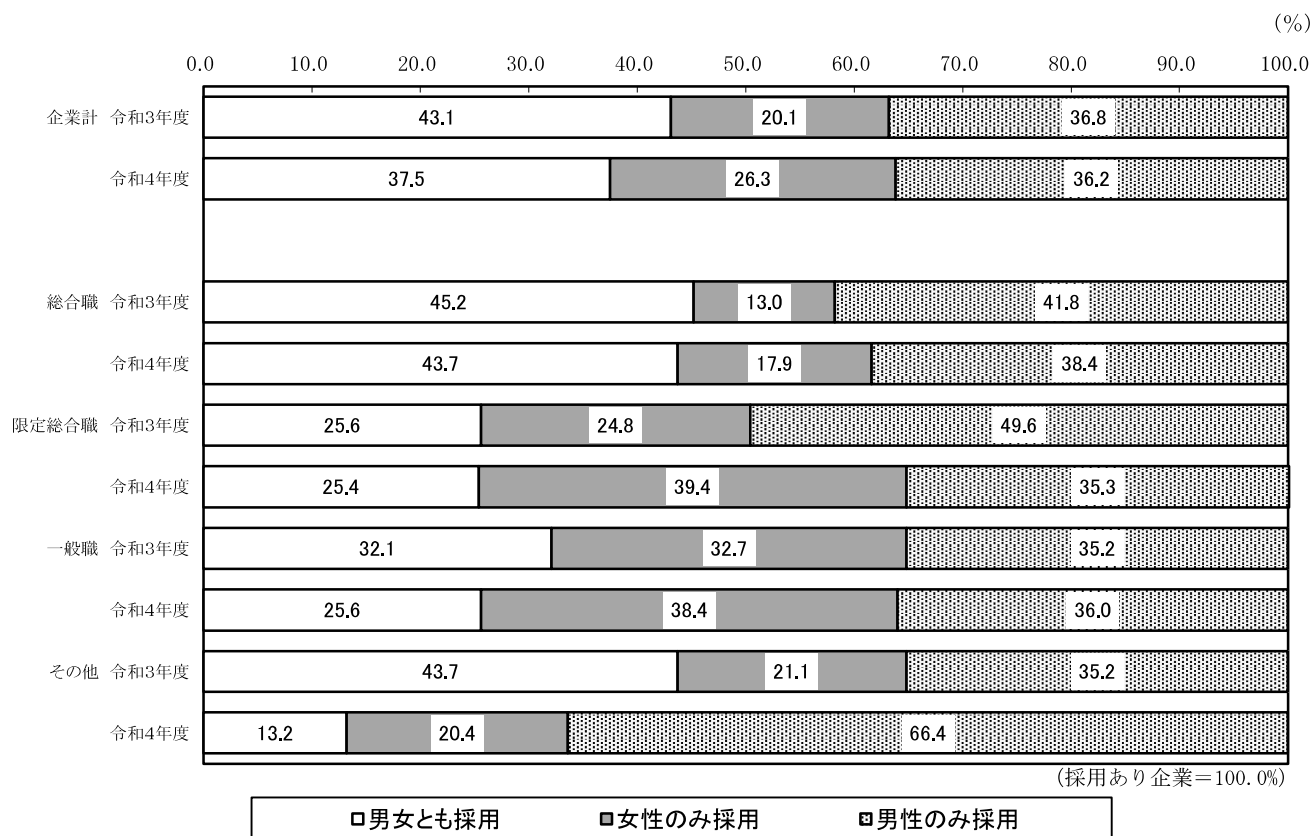
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和4年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.1%と、前回調査（令和3年度21.3%）に比べ0.2ポイント低下した。

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43.7%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が38.4%となっている。限定総合職では「女性のみ採用」が39.4%と最も高く、「男性のみ採用」は35.3%、「男女とも採用」は25.4%となっている。一般職では「女性のみ採用」が38.4%、「男性のみ採用」が36.0%となっている。その他では「男性のみ採用」が66.4%と最も高く、「女性のみ採用」が20.4%、「男女とも採用」が13.2%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97.9%、1,000~4,999人規模では93.4%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43.8%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が22.6%、「女性が20%以上40%未満」が16.9%の順となっている（付属統計表第6表）。

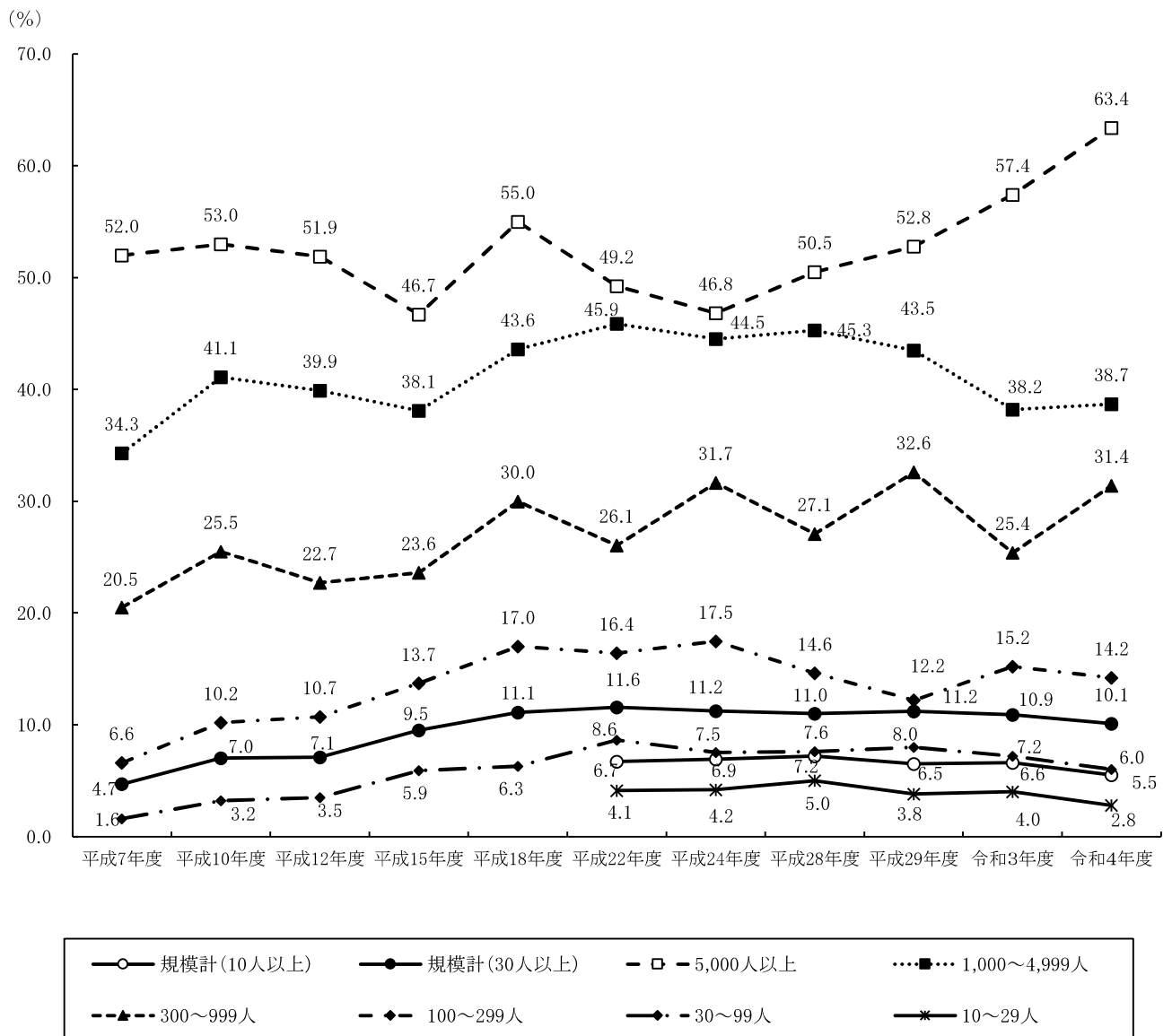
3 コース別雇用管理制度について

(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 5.5%（令和 3 年度 6.6%）、企業規模 30 人以上では 10.1%（同 10.9%）となっており、令和 3 年度調査に比べ企業規模 10 人以上では 1.1 ポイント低下し、企業規模 30 人以上では 0.8 ポイント低下した。

規模別にみると、100～299 人では 14.2%（同 15.2%）、30～99 人では 6.0%（同 7.2%）、10～29 人では 2.8%（同 4.0%）と前回調査に比べ低下しているものの、5,000 人以上では 63.4%（同 57.4%）、1,000～4,999 人では 38.7%（同 38.2%）300～999 人では 31.4%（同 25.4%）と上昇している（図 4、付属統計表第 7 表）。

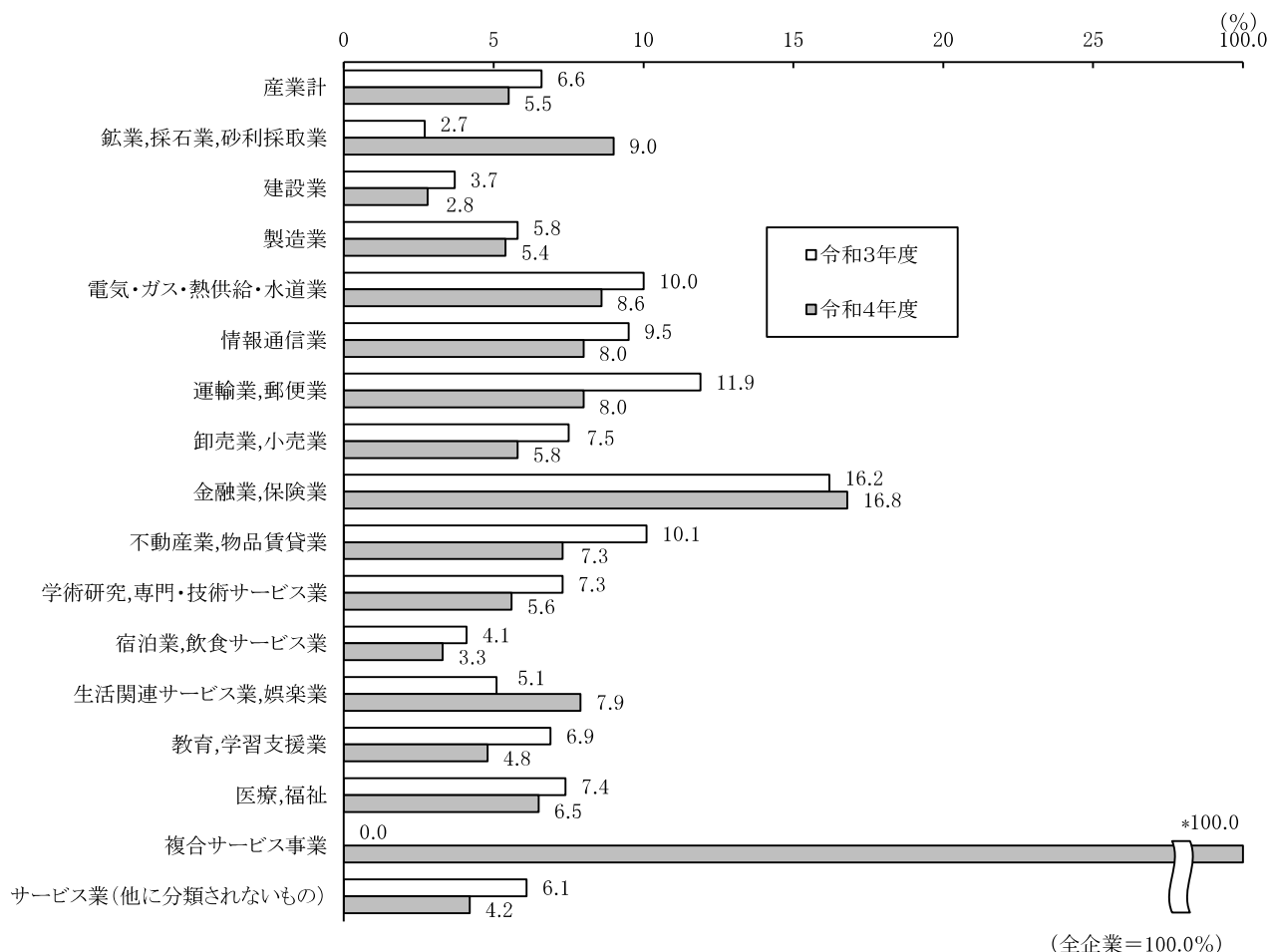
図 4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



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、複合サービス事業に次いで金融業、保険業が16.8%と高く、鉱業、採石業、砂利採取業が9.0%、電気・ガス・熱供給・水道業が8.6%、情報通信業と運輸業、郵便業が8.0%となっている（図5、附属統計表第7表）。

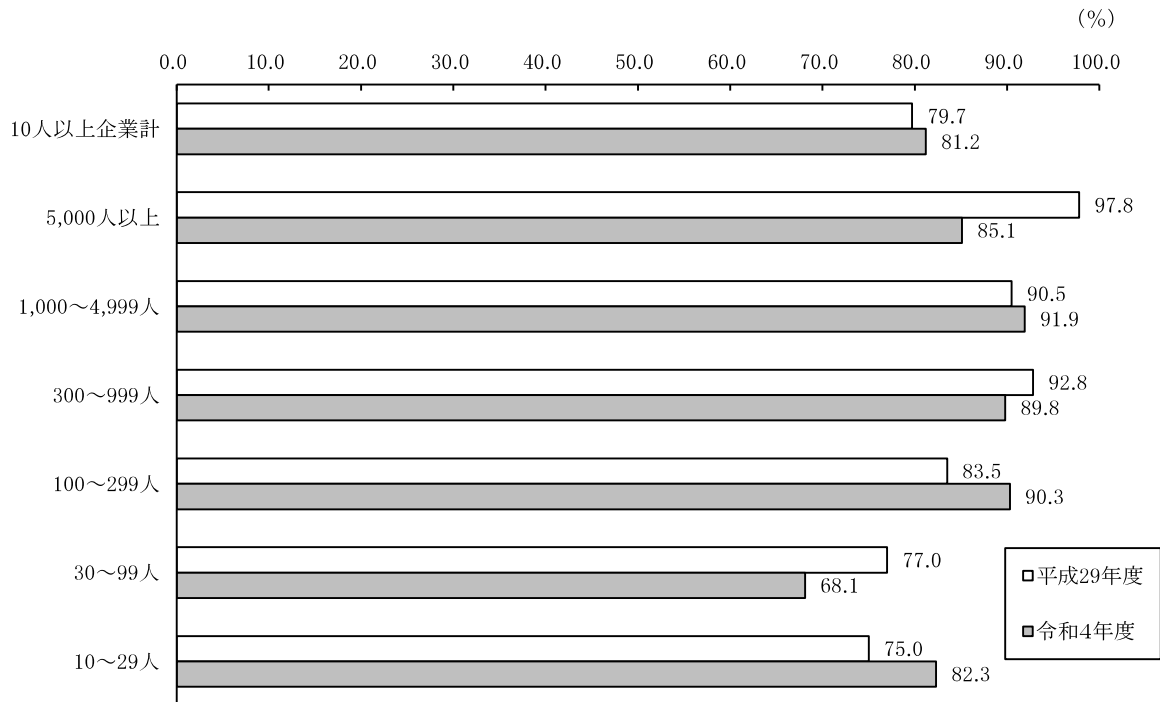
図5 産業別コース別雇用管理制度がある企業割合



(2) コース転換制度の有無

コース別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、81.2%（平成29年度79.7%）となっている。規模別にみると、5,000人以上で85.1%、1,000～4,999人では91.9%となっており、企業規模が大きいほど「コース転換制度あり」とする企業割合が高い傾向が見られる（図6，付属統計表第8表）。

図6 規模別コース転換制度ありの企業割合



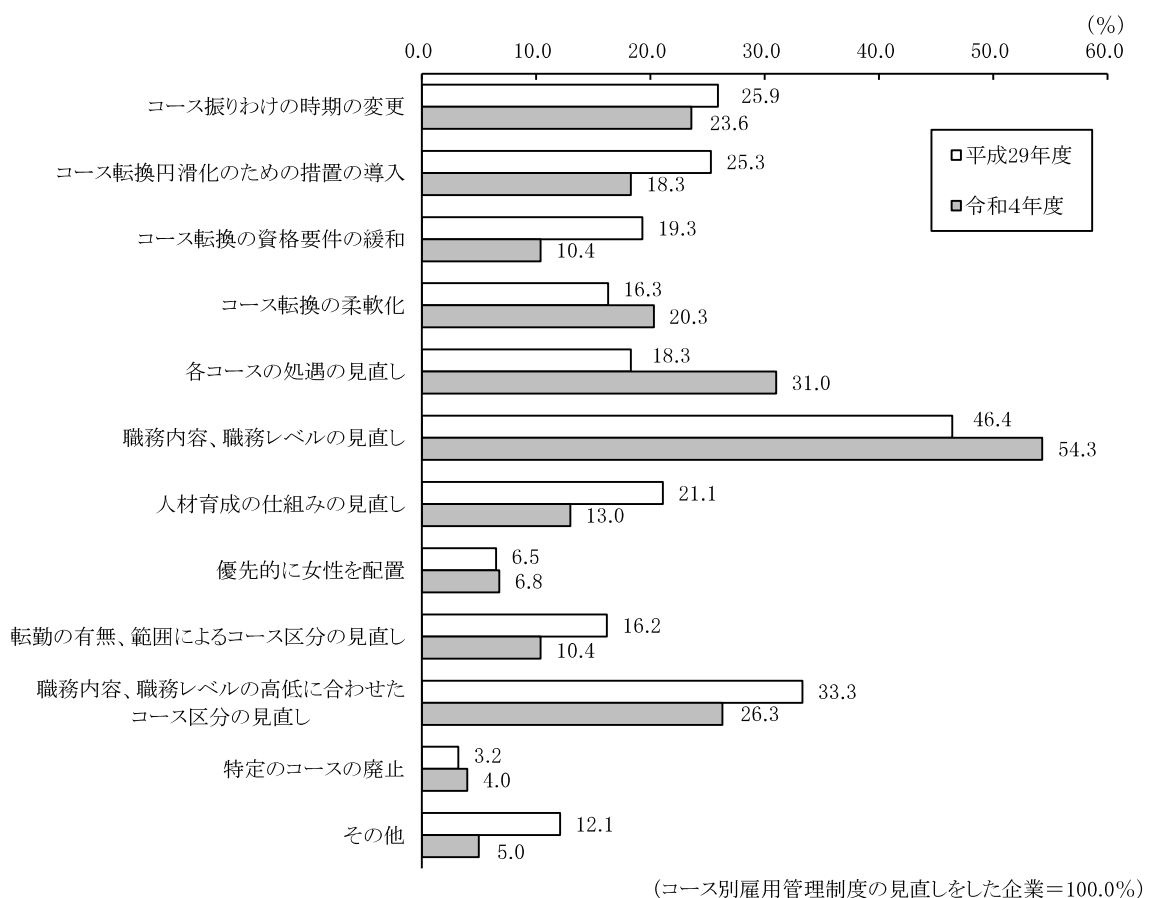
(コース別雇用管理制度がある企業=100.0%)

(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、33.3%となっている（附属統計表第9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54.3%と最も高く、次いで「各コースの処遇の見直し」が31.0%、「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26.3%「コース振りわけの時期の変更」が23.6%となっている（図7、附属統計表第10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）

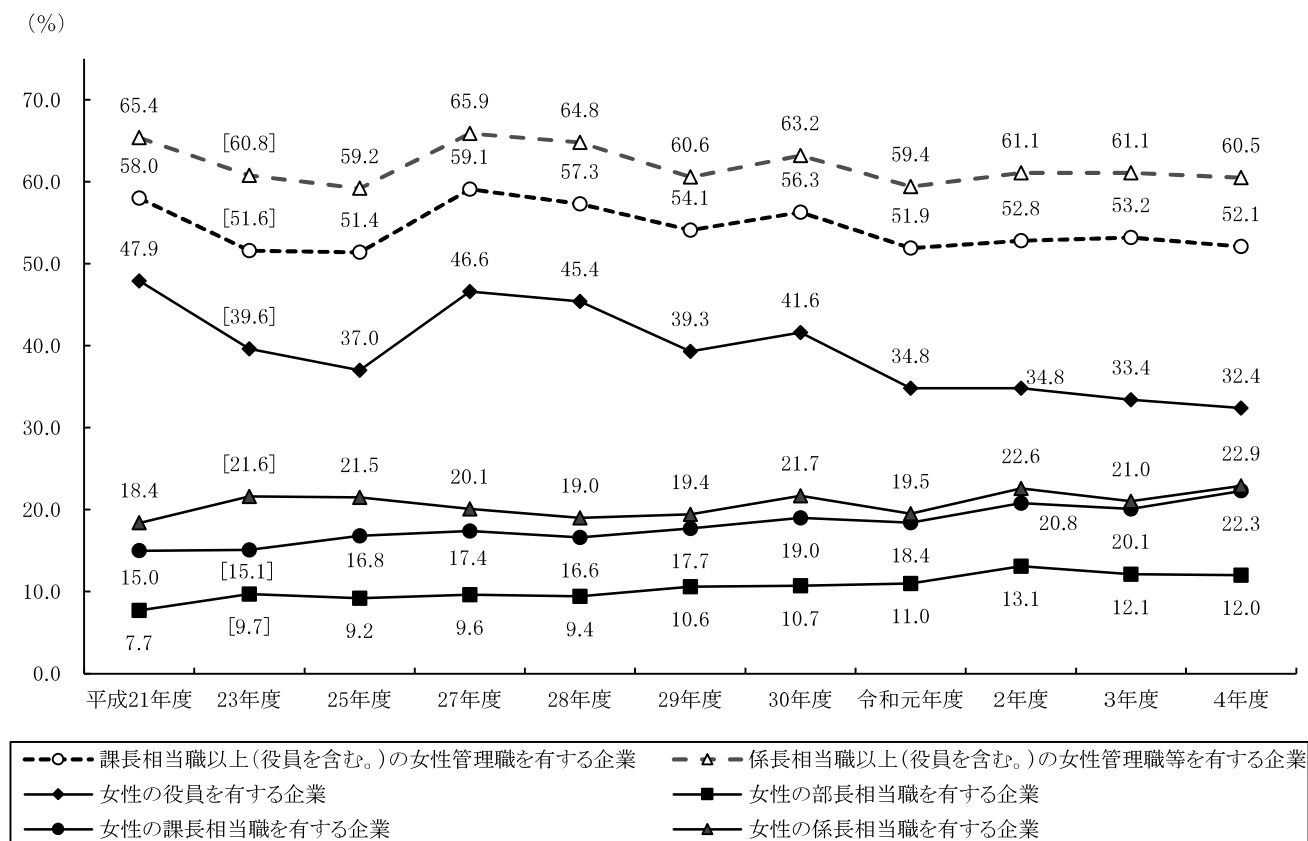


4 管理職等について

(1) 女性管理職等を有する企業割合

課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職等を有する企業割合は52.1%（令和3年度53.2%）、係長相当職以上（役員を含む。以下同じ）の女性管理職等を有する企業割合は60.5%（同61.1%）で、また、女性管理職等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12.0%（同12.1%）、課長相当職は22.3%（同20.1%）となっている（図8, 付属統計表第11表）。

図8 役職別女性管理職等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等を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職以上（役員を含む。）の女性管理職等を有する企業	係長相当職以上（役員を含む。）の女性管理職等を有する企業	（複数回答）			
			女性役員を有する企業	女性の部長相当職を有する企業	女性の課長相当職を有する企業	女性の係長相当職を有する企業
平成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
4年度	58.5	70.5	28.2	16.2	36.1	38.3

*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。

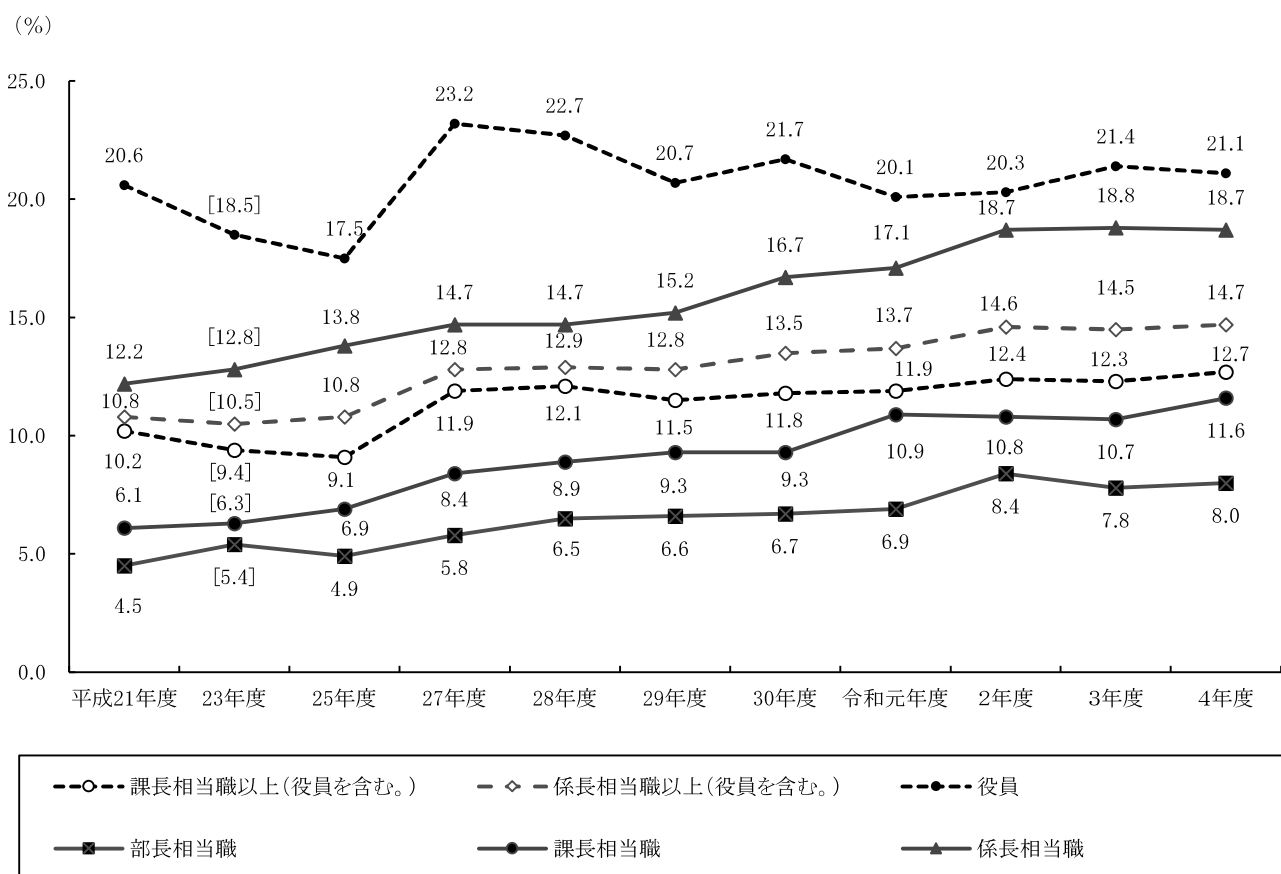
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が72.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が92.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が43.9%、課長相当職の女性管理職を有する企業が82.6%となっている（付属統計表第11表）。

(2) 管理職等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は12.7%と、前回調査（令和3年度12.3%）より0.4ポイント上昇、係長相当職以上の、管理職等に占める女性の割合は14.7%と、前回調査（同14.5%）より0.2ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では21.1%（同21.4%）、部長相当職では8.0%（同7.8%）、課長相当職では11.6%（同10.7%）、係長相当職では18.7%（同18.8%）となっている（図9、付属統計表第12表）。

図9 役職別女性管理職等割合の推移（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。

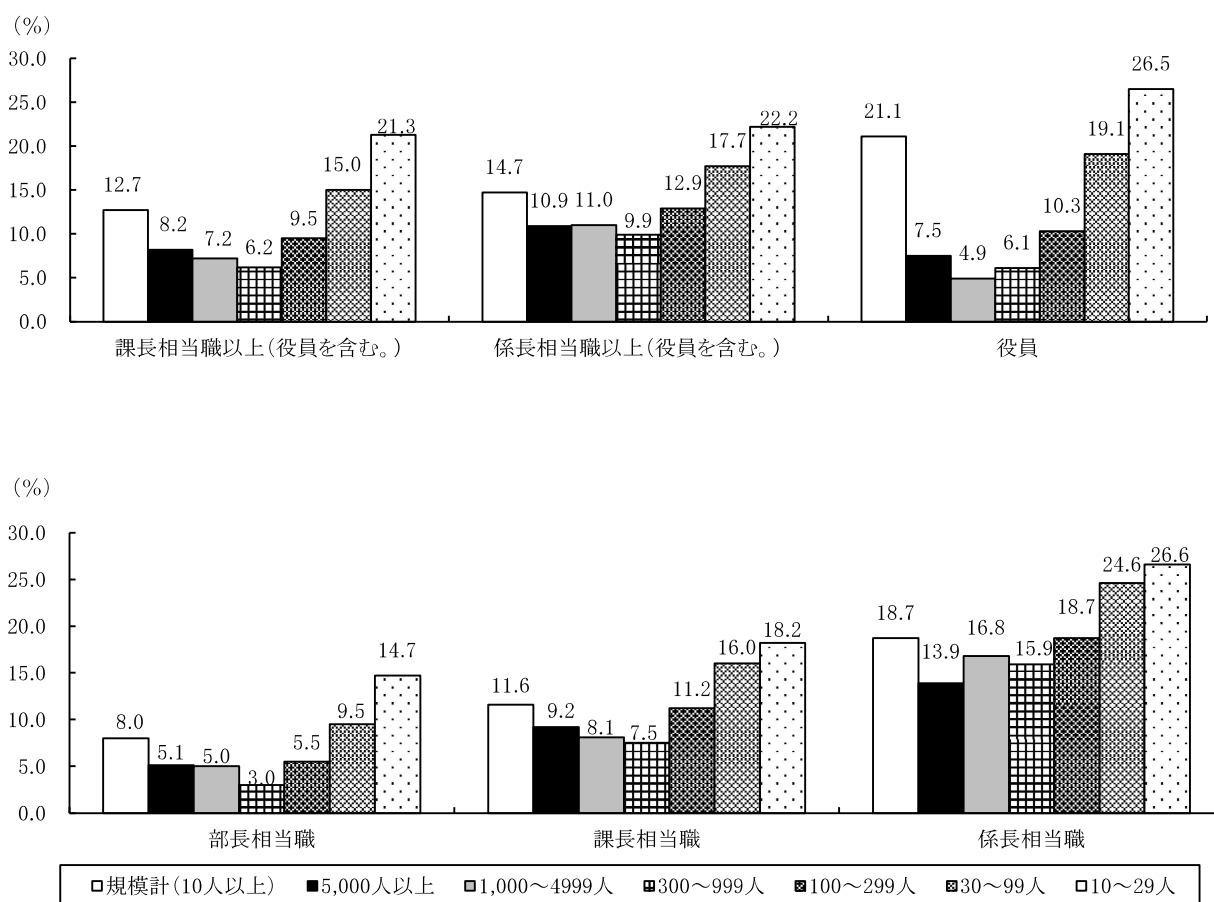
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	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
4年度	10.0	12.9	15.0	6.1	10.5	17.8

*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、いずれの管理職等の割合においても10～29人規模が最も高く、部長相当職が14.7%、課長相当職が18.2%、係長相当職が26.6%となっている(図10、附属統計表第12表)。

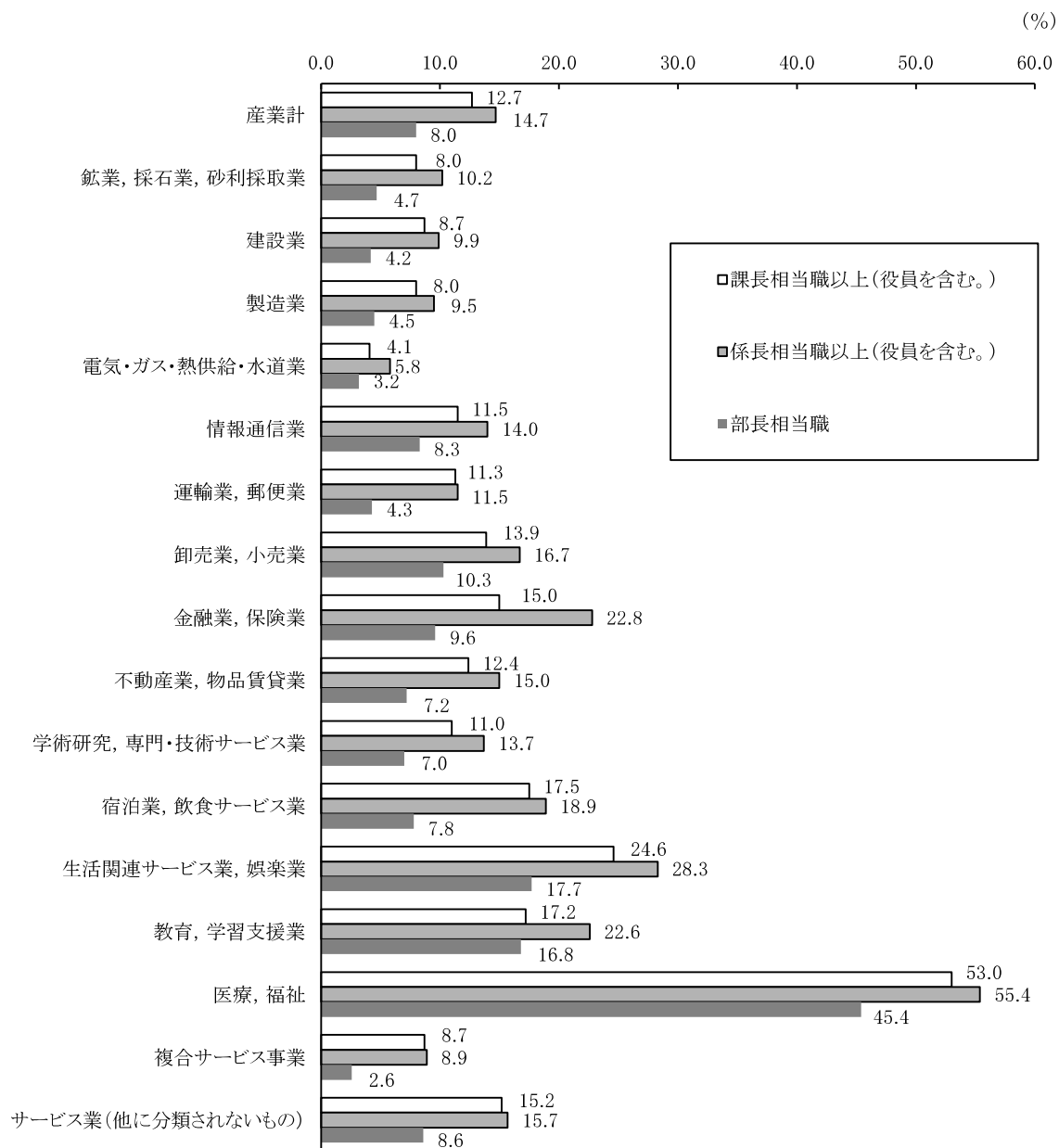
図10 規模別役職別女性管理職等割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合を産業別にみると、医療、福祉（53.0%）が突出して高くなっており、生活関連サービス業、娯楽業（24.6%）、宿泊業、飲食サービス業（17.5%）、教育、学習支援業（17.2%）と続いている（図 11、附属統計表第 12 表）。

図 11 産業別女性管理職等割合



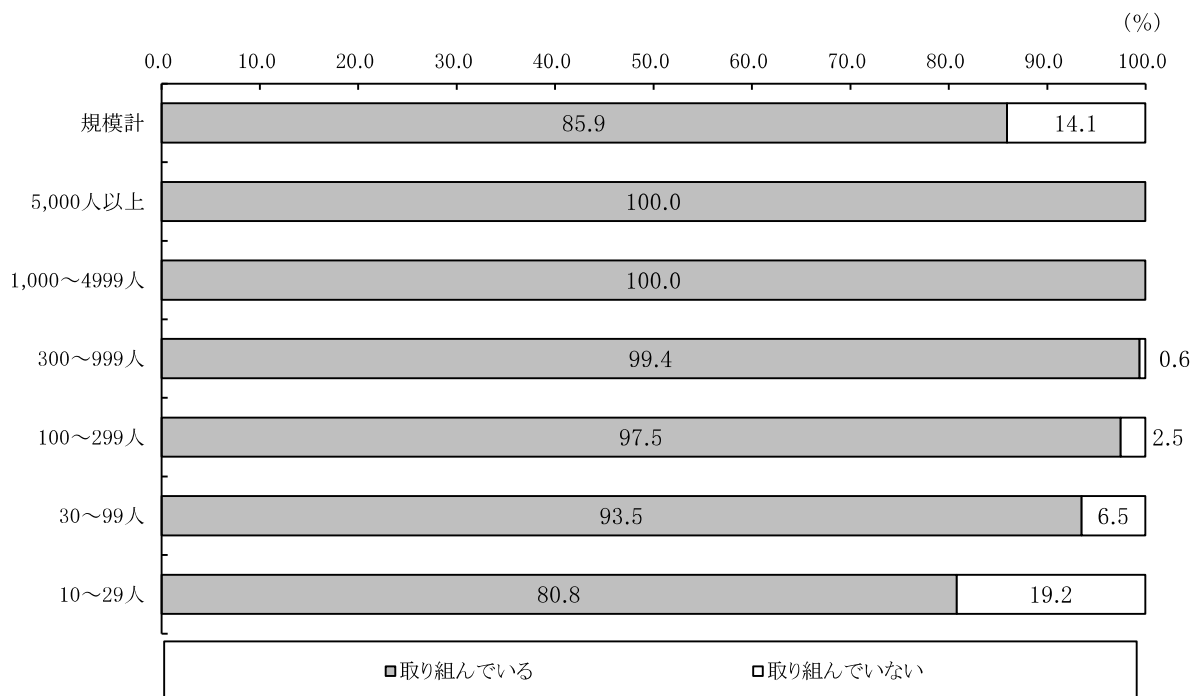
5 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(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85.9%と、前回調査（令和3年度78.5%）より7.4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人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では99.4%、100～299人では97.5%、30～99人では93.5%、10～29人では80.8%となっている（図12、附属統計表第13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

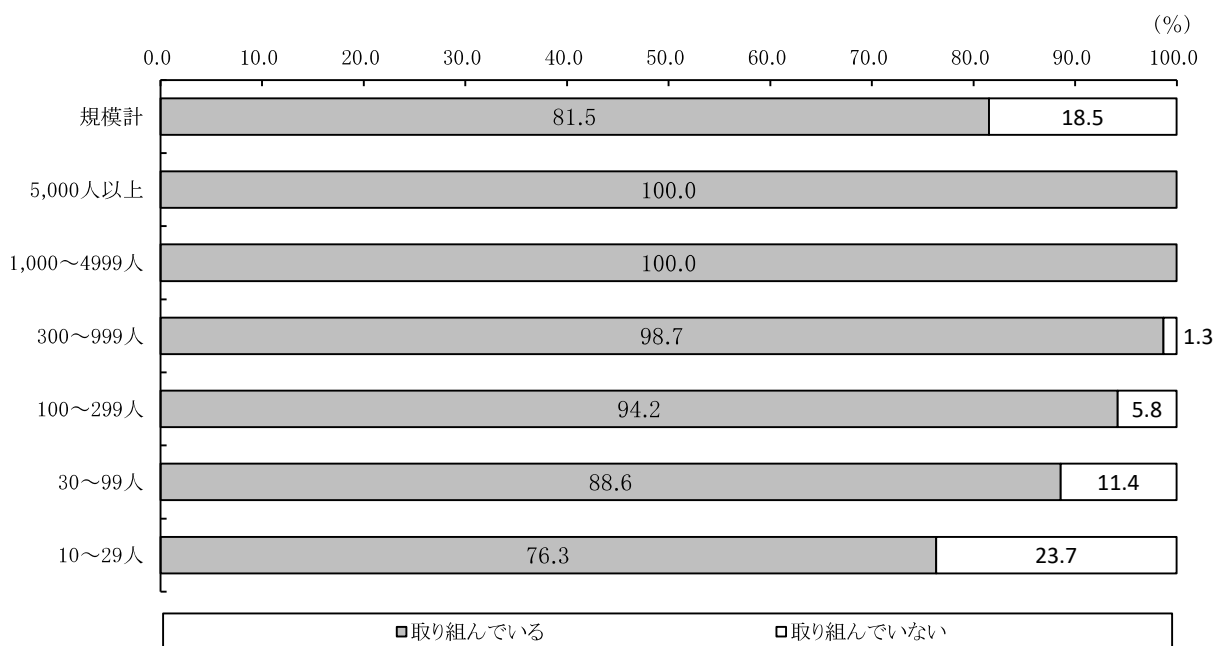


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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81.5%と、前回調査（令和3年度69.1%）より12.4ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では98.7%、100～299人では94.2%、30～99人では88.6%、10～29人では76.3%となっている（図13、附属統計表第14表）。

図 13 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

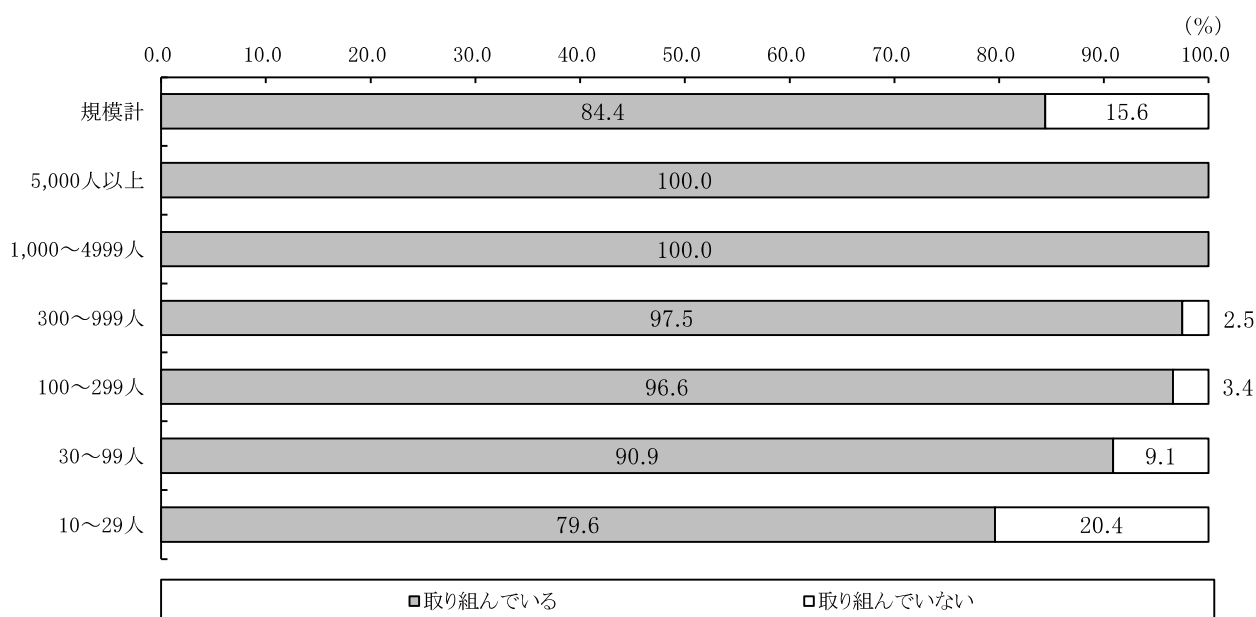


(3) パワーハラスメントを防止するための対策の取組の有無

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84.4%と、前回調査（令和3年度75.3%）より9.1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人以上と1,000～4,999人では100.0%、300～999人では97.5%、100～299人では96.6%、30～99人では90.9%、10～29人では79.6%となっている。（図14、附属統計表第15表）。

図 14 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



6 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、あってはならない旨の方針を明確化し、周知している」が73.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が62.8%、「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60.5%、「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59.3%となっている（附属統計表第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69.2%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が61.9%、「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58.0%、となっている（附属統計表第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69.7%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が63.3%、「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59.5%となっている（附属統計表第15表）。

7 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89.3%、1,000～4,999人規模では56.9%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(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が95.0%、「被害者に対する配慮を行った」が89.0%、「行為者に対する措置を行った」が83.2%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27.0%、1,000～4,999人規模では6.9%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(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が95.9%、「被害者に対する配慮を行った」が78.7%、「行為者に対する措置を行った」が53.2%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11.2%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95.6%、1,000～4,999人規模では81.6%、300～999人規模では51.7%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(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が93.4%、「被害者に対する配慮を行った」が86.9%、「行為者に対する措置を行った」が78.7%であった(付属統計表第18表)。