

企業調査結果概要

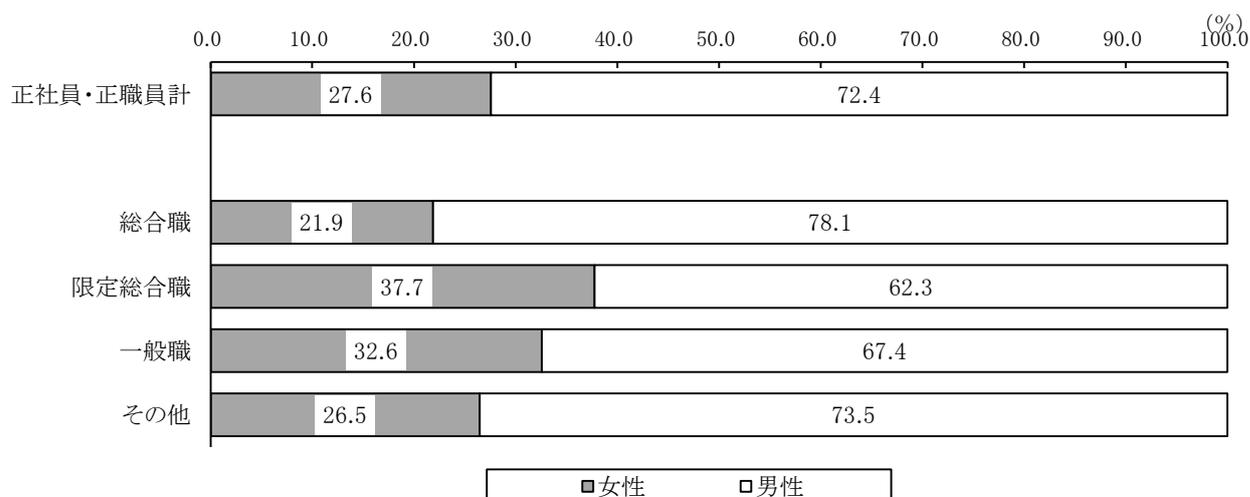
1 職種別正社員・正職員の状況

(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27.6%と、前回調査（令和5年度27.3%）より0.3ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職21.9%、限定総合職37.7%、一般職32.6%、その他26.5%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



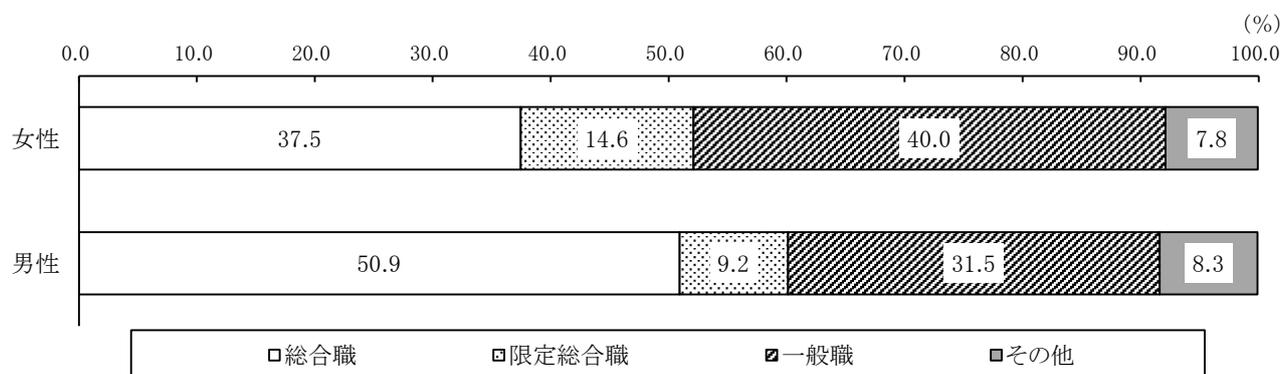
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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40.0%と最も高く、次いで総合職37.5%、限定総合職14.6%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50.9%と最も高く、次いで一般職31.5%、限定総合職9.2%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。

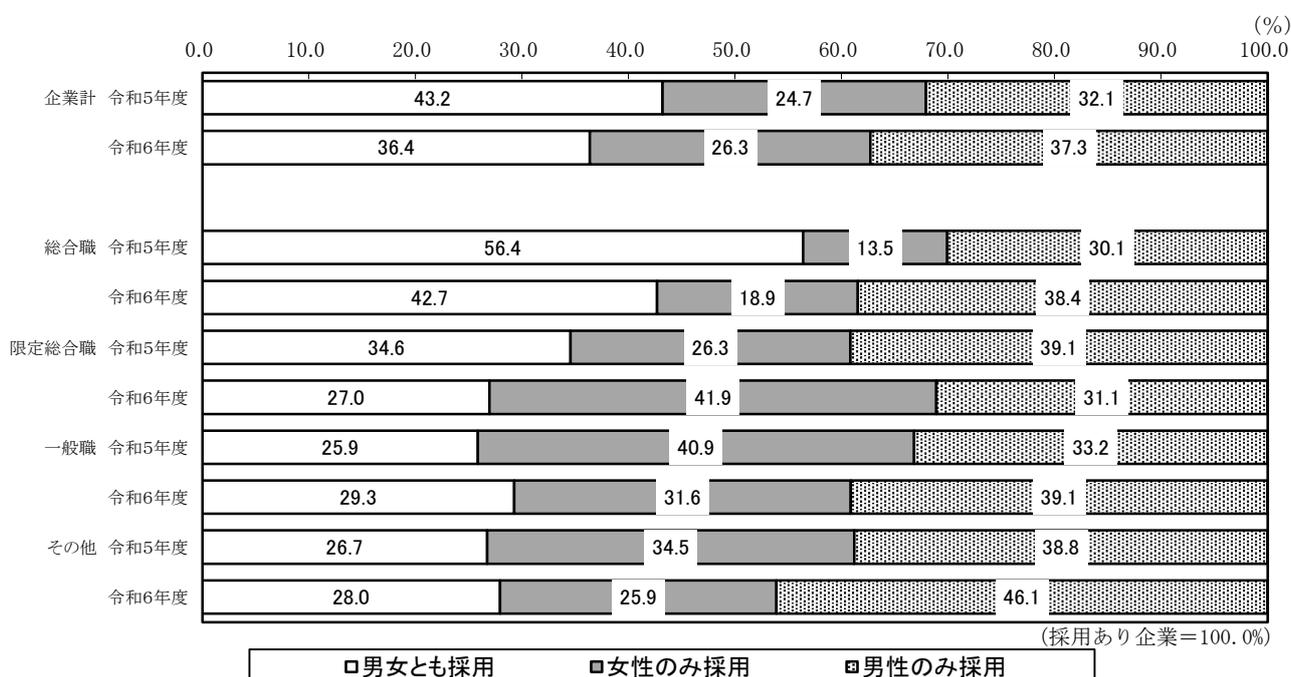
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和6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5年度22.6%）に比べ2.0ポイント減少した（付属統計表第3表）。

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42.7%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41.9%と最も高く、「男性のみ採用」は31.1%、「男女とも採用」は27.0%となっている。一般職では「男性のみ採用」が39.1%、「女性のみ採用」が31.6%となっている。その他では「男性のみ採用」が46.1%と最も高く、「男女とも採用」が28.0%、「女性のみ採用」が25.9%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94.8%となっている。

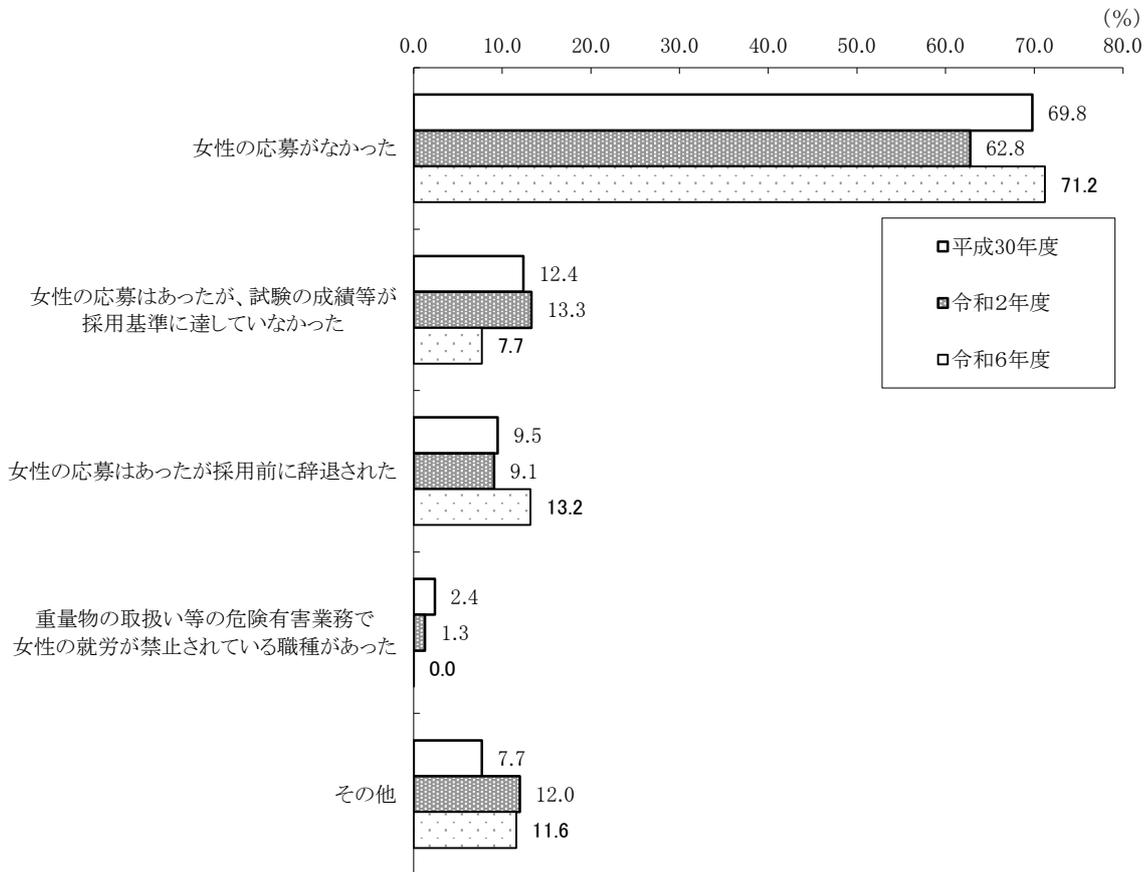
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は47.3%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が18.9%、「女性が20%以上40%未満」が17.5%の順となっている（付属統計表第5表）。

(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71.2%（令和2年度62.8%）と最も高かった。次いで「女性の応募はあったが、採用前に辞退された」が13.2%（同9.1%）

「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7.7%（同13.3%）の順となっている（図4，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10人以上）



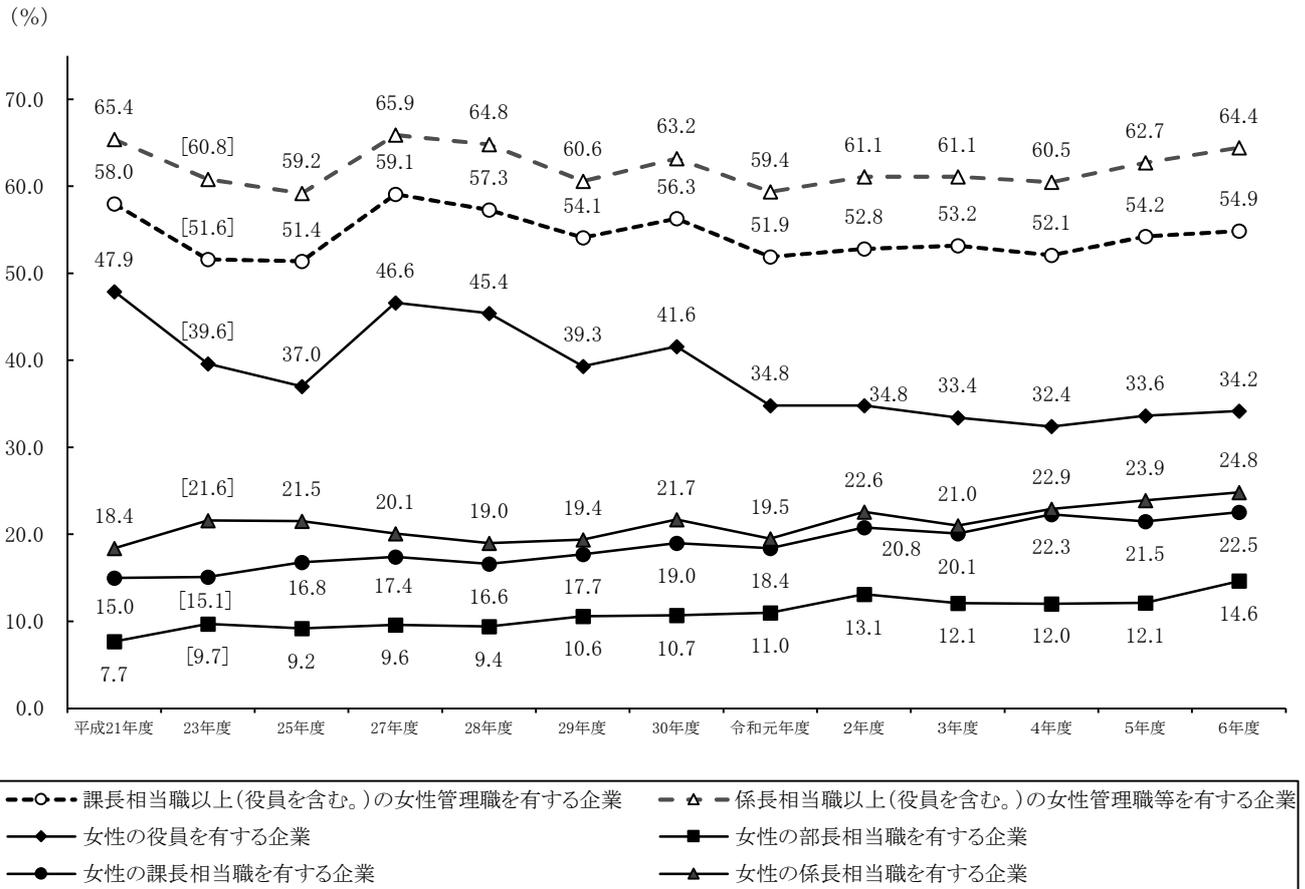
（男性のみ採用の区分があった企業=100.0%）

3 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。）の女性管理職を有する企業割合は54.9%（令和5年度54.2%）、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64.4%（同62.7%）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14.6%（同12.1%）、課長相当職は22.5%（同21.5%）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
5年度	58.7	71.9	26.8	16.8	36.6	40.9
6年度	60.4	73.7	30.5	20.2	35.5	40.3

*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。

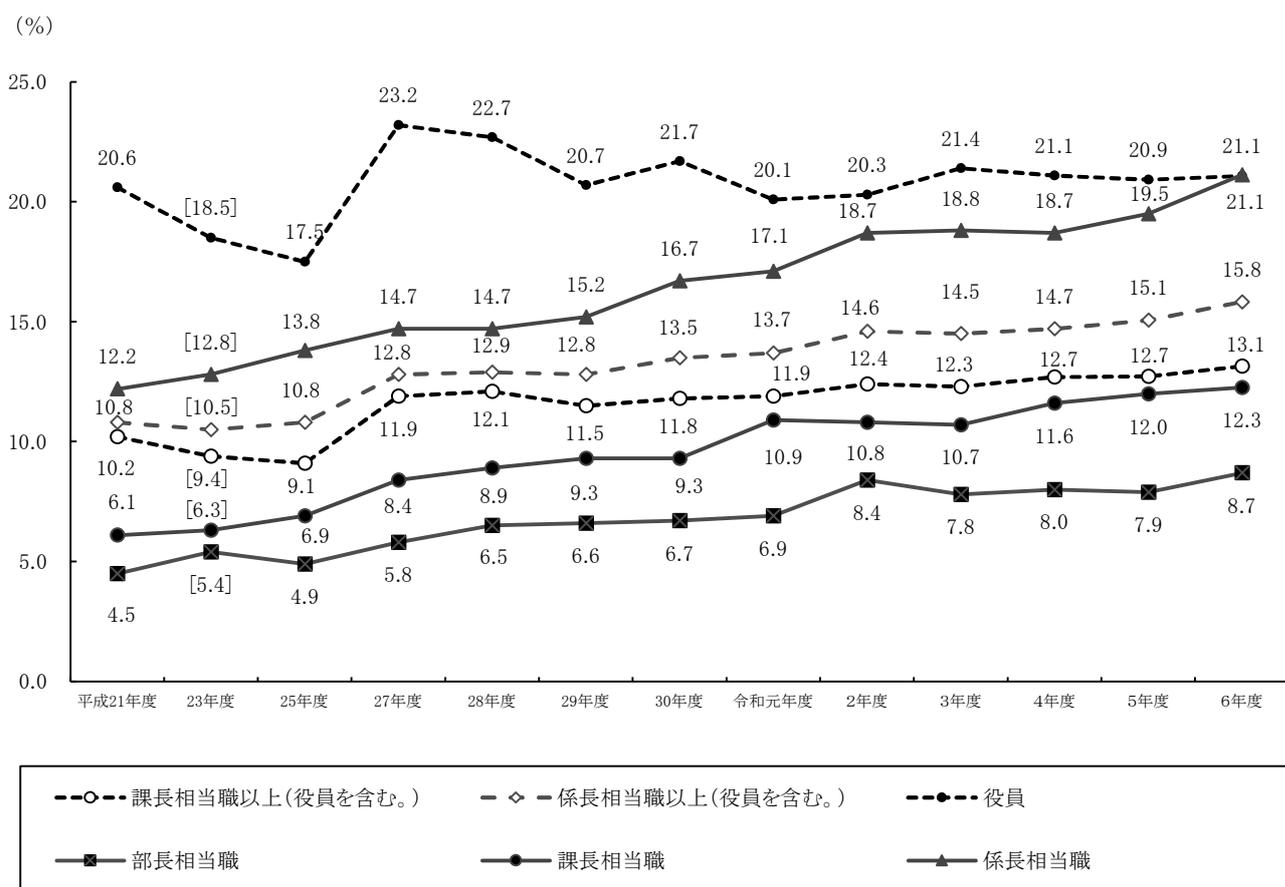
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が82.4%、課長相当職の女性管理職を有する企業が96.8%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が49.1%、課長相当職の女性管理職を有する企業が86.4%となっている（付属統計表第7表）。

(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13.1%と、前回調査（令和5年度12.7%）より0.4ポイント上昇した、係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合は15.8%と、前回調査（同15.1%）より0.7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20.9%）、部長相当職では8.7%（同7.9%）、課長相当職では12.3%（同12.0%）、係長相当職では21.1%（同19.5%）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。

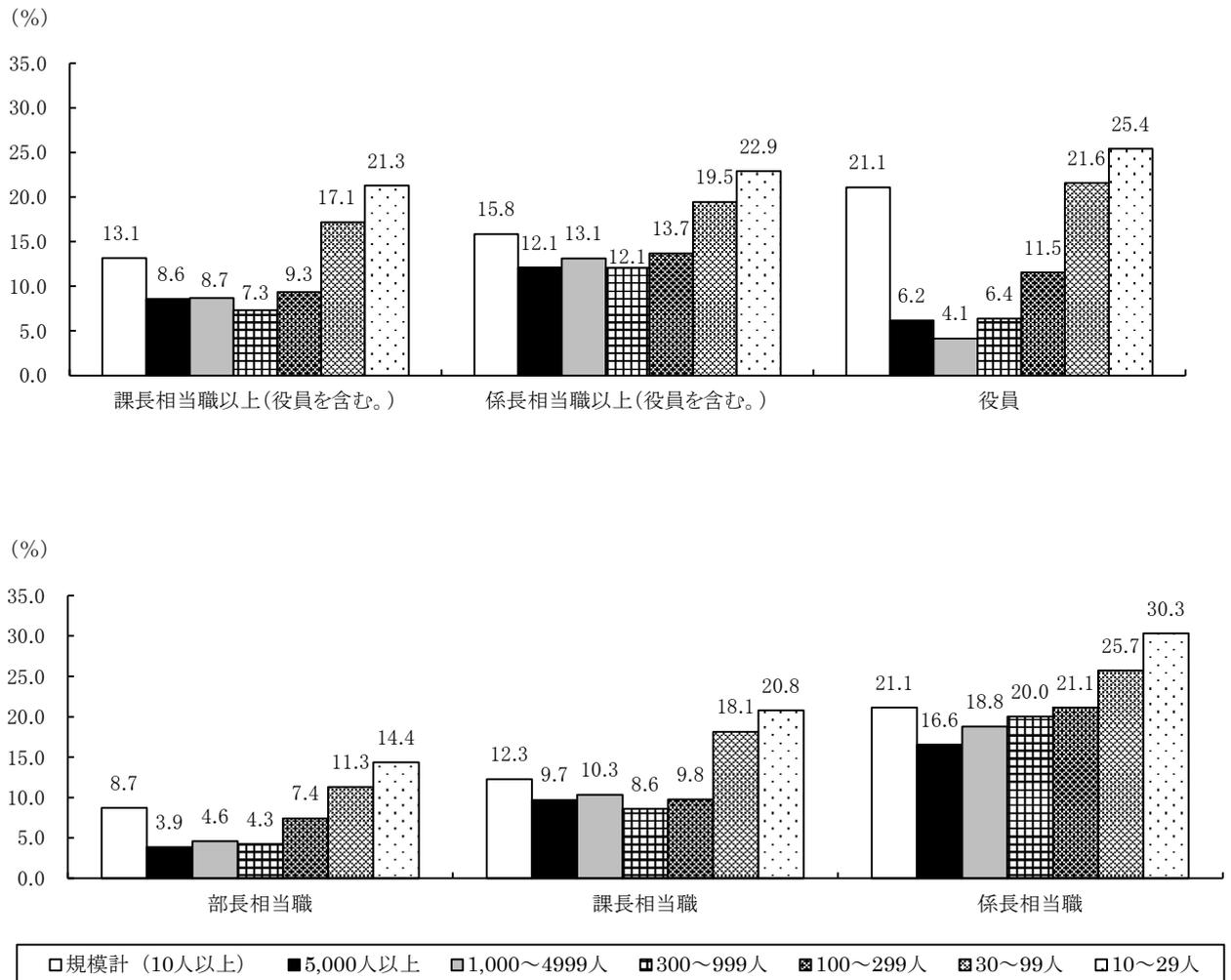
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	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
5年度	10.4	13.6	14.0	6.4	11.3	18.8
6年度	10.8	14.3	16.5	7.1	11.2	20.2

*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14.4%、課長相当職が20.8%、係長相当職が30.3%となっている（図7, 附属統計表第8表）。

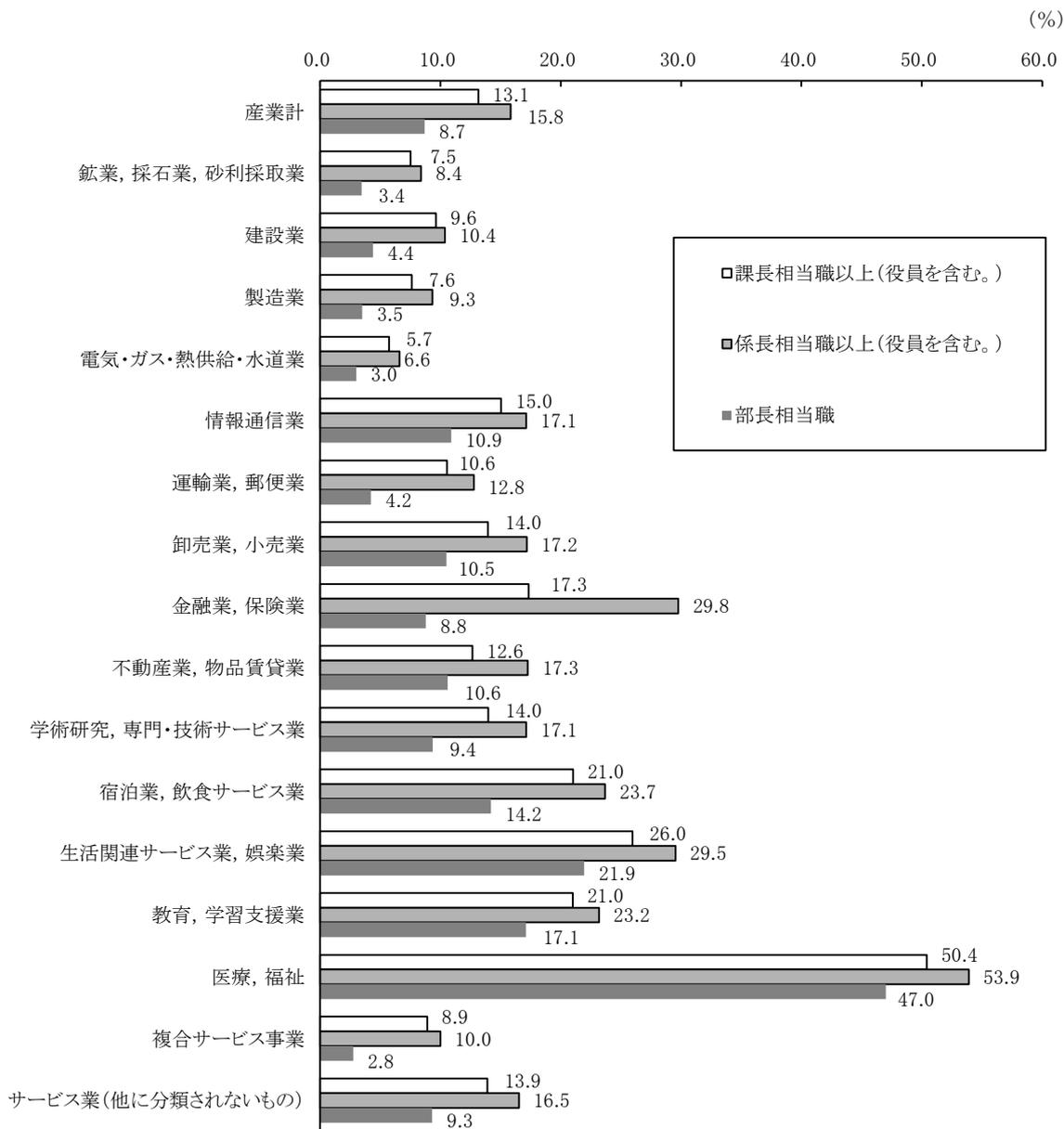
図7 規模別役職別女性管理職等割合



(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（50.4%）が突出して高くなっており、生活関連サービス業、娯楽業（26.0%）、宿泊業、飲食サービス（21.0%）、教育、学習支援業（21.0%）と続いている（図8、附属統計表第8表）。

図8 産業別女性管理職等割合



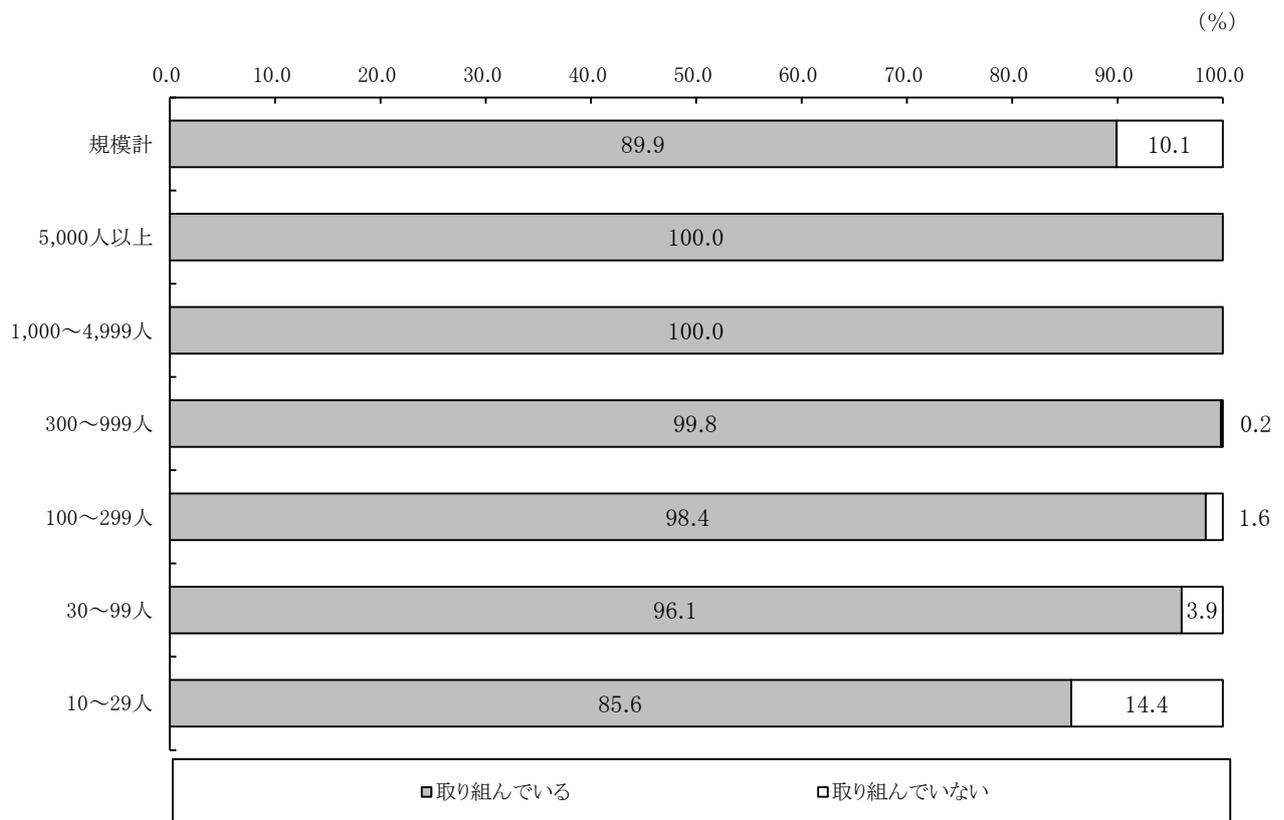
4 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(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89.9%と、前回調査（令和5年度86.0%）より3.9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、1,000～4,999人では100.0%、300～999人では99.8%、100～299人では98.4%、30～99人では96.1%、10～29人では85.6%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

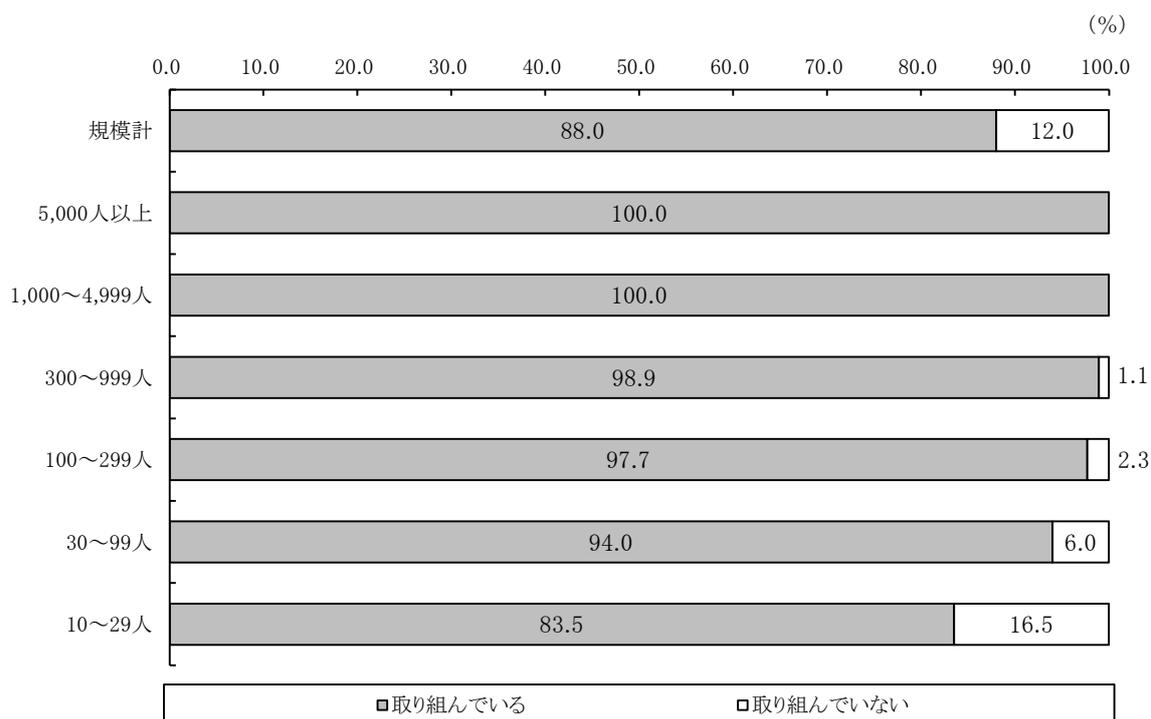


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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88.0%と、前回調査（令和5年度82.7%）より5.3ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上、1,000～4,999人では100.0%、300～999人では98.9%、100～299人では97.7%、30～99人では94.0%、10～29人では83.5%となっている（図10、付属統計表第10表）。

図 10 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

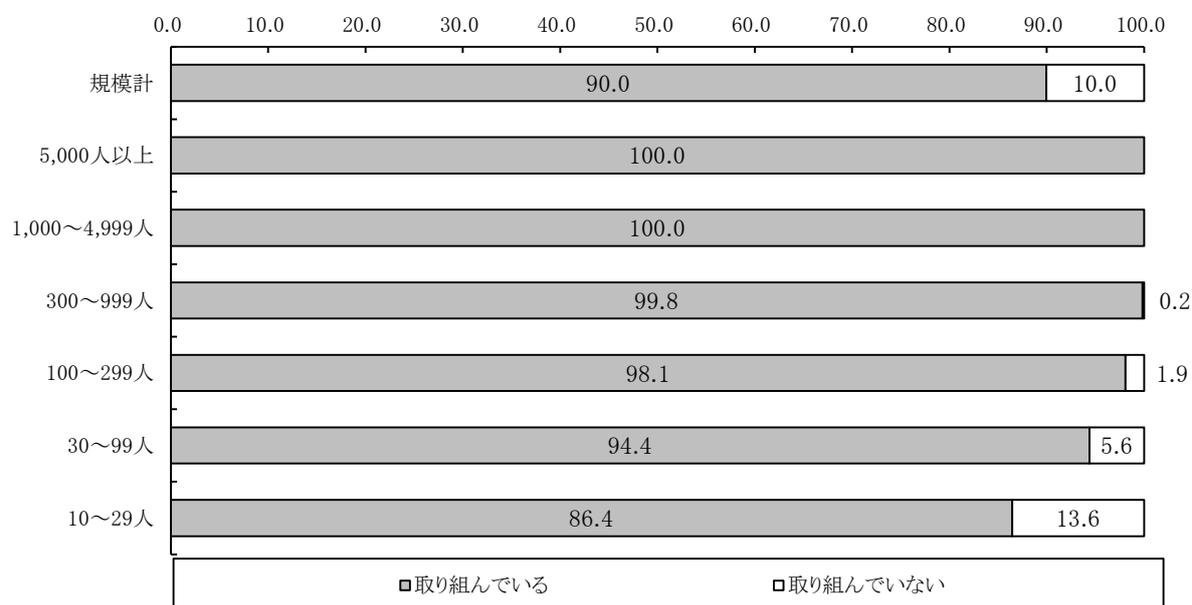


(3) パワーハラスメント

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90.0%と、前回調査（令和5年度86.2%）より3.8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取り組んでいる企業割合が高く、5,000人以上、1,000~4,999人では100.0%、300~999人では99.8%、100~299人では98.1%、30~99人では94.4%、10~29人では86.4%となっている。（図11、附属統計表第11表）。

図 11 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



5 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6.0%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85.4%、1,000～4,999人規模では65.0%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91.3%、「被害者に対する配慮を行った」が89.3%、「行為者に対する措置を行った」が85.3%であった(付属統計表第12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0.9%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では31.8%、1,000～4,999人規模では11.9%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74.5%、「再発防止に向けた措置を講じた」が56.3%、「被害者に対する配慮を行った」が52.2%であった(付属統計表第13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14.6%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93.8%、1,000～4,999人規模では80.8%、300～999人規模では63.0%となっている。

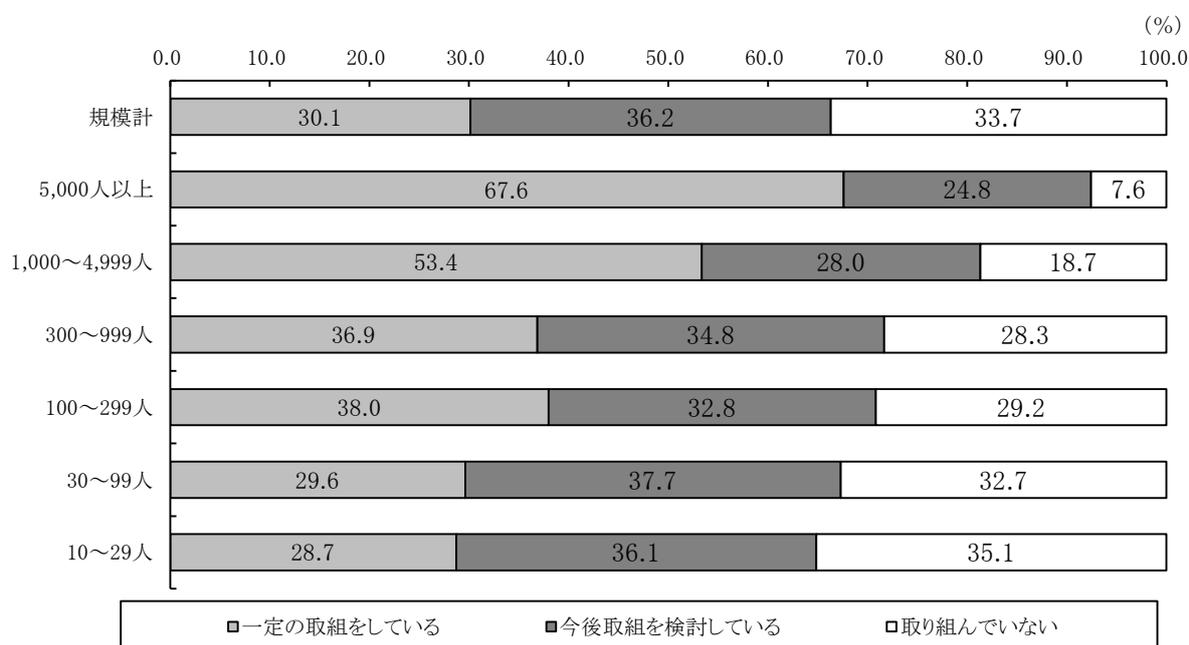
相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が91.2%、「再発防止に向けた措置を講じた」が78.1%、「被害者に対する配慮を行った」が77.5%であった(付属統計表第14表)。

6 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況

(1) 顧客から自社の労働者に対する著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という）

カスタマーハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は30.1%、「今後取組を検討している」企業割合は36.2%、「取り組んでいない」企業割合は33.7%であった。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67.6%、1,000～4,999人では53.4%、300～999人では36.9%、100～299人では38.0%、30～99人では29.6%、10～29人では28.7%となっている（図12、附属統計表第15表）。

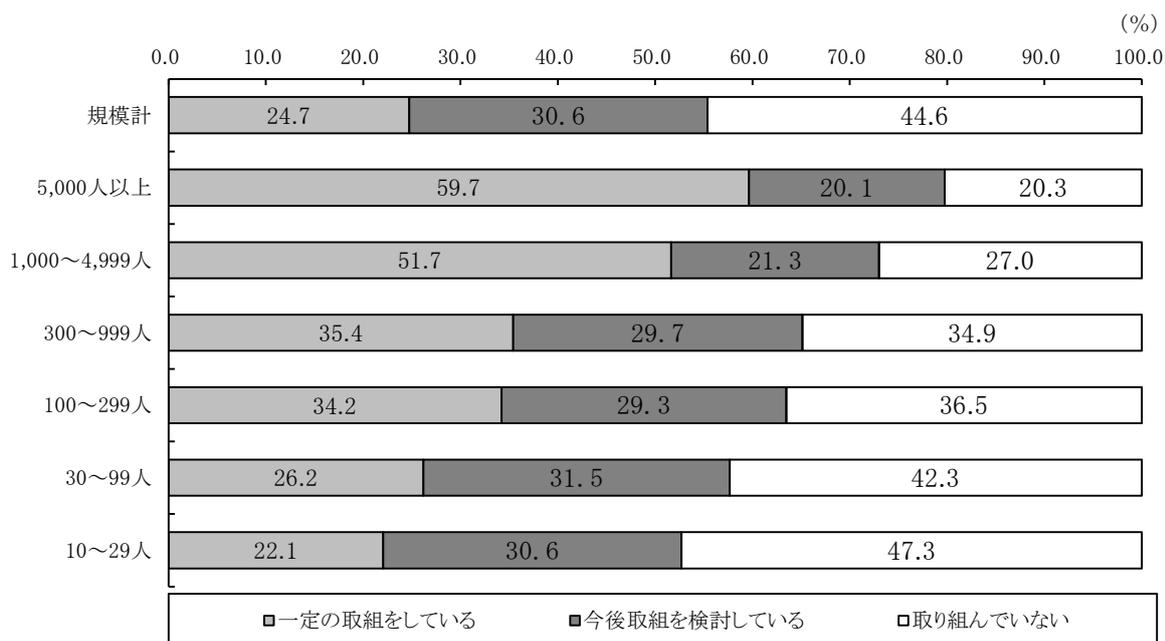
図12 規模別カスタマーハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(2) 就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント

就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は24.7%、「今後取組を検討している」企業割合は30.6%、「取り組んでいない」企業割合は44.6%であった。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59.7%、1,000～4,999人では51.7%、300～999人では35.4%、100～299人では34.2%、30～99人では26.2%、10～29人では22.1%となっている（図13、付属統計表第16表）。

図13 規模別就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(3) 取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント

取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は26.1%、「今後取組を検討している」企業割合は32.5%、「取り組んでいない」企業割合は41.4%であった。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58.1%、1000～4,999人では49.9%、300～999人では40.9%、100～299人では32.6%、30～99人では25.8%、10～29人では24.4%となっている（図14、付属統計表第17表）。

図14 規模別取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合

