

# 企業調査結果概要

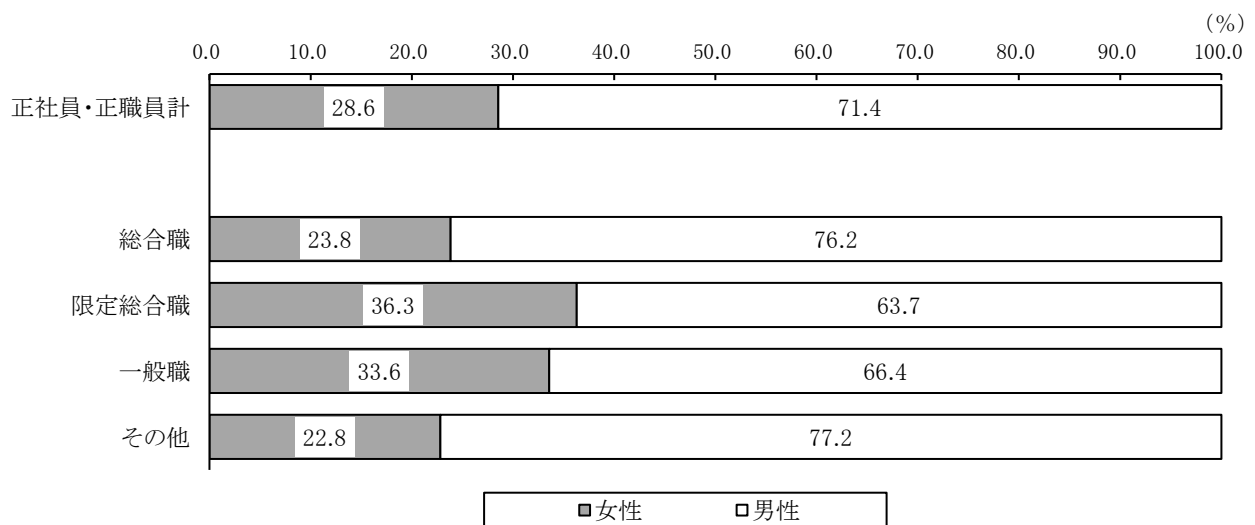
## 1 職種別正社員・正職員の状況

### (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28.6%と、前回調査（令和6年度27.6%）より1.0ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職23.8%、限定総合職36.3%、一般職33.6%、その他22.8%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



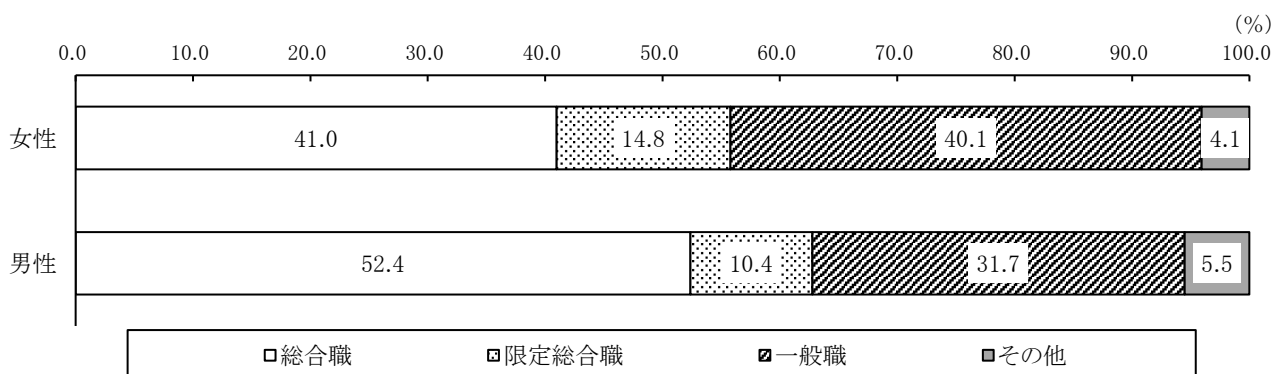
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

### (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、総合職が41.0%と最も高く、次いで一般職40.1%、限定総合職14.8%の順となっている。男女別職種別正社員・正職員割合については、平成28年度に新たに調査事項に加えて以降、女性は一般職の割合が最も高い状態が続いていたが、今回の調査ではじめて総合職の割合が一般職の割合を上回った。

男性の正社員・正職員に占める各職種の割合についても、総合職が52.4%と最も高く、次いで一般職31.7%、限定総合職10.4%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。

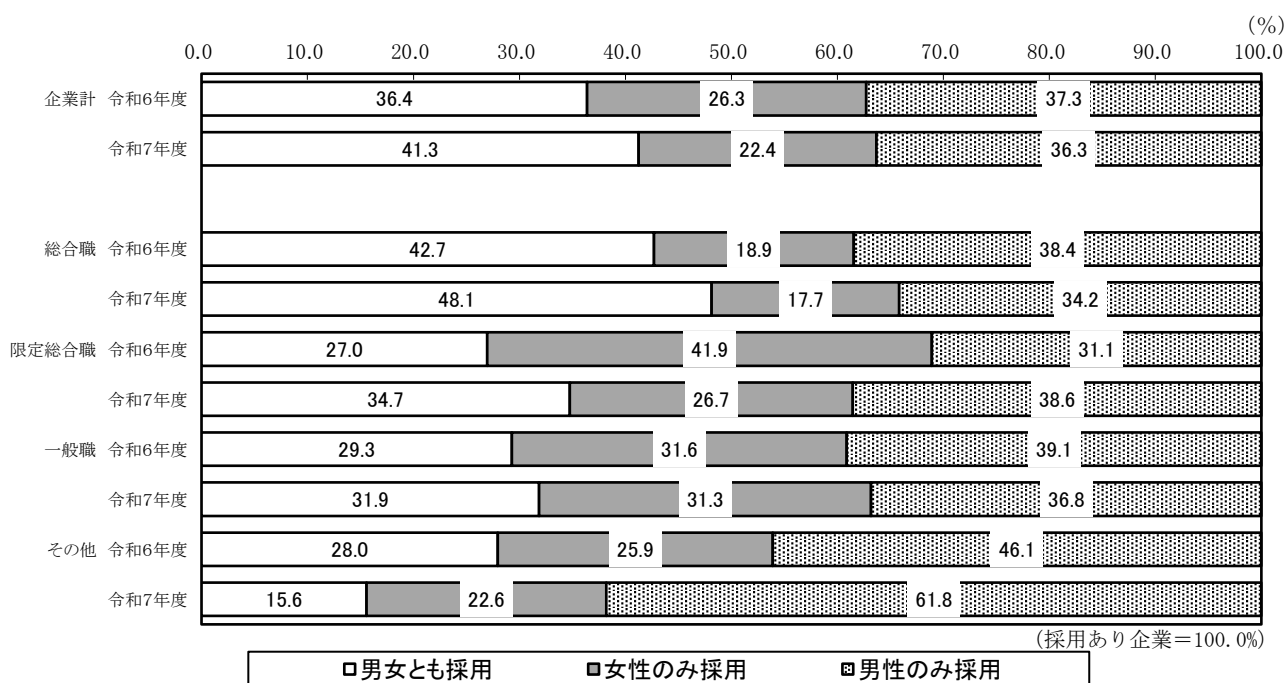
## 2 正社員・正職員の採用状況

### (1) 採用状況

令和7年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は20.8%と、前回調査（令和6年度20.6%）に比べ0.2ポイント上昇した（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、総合職では「男女とも採用」した企業の割合が48.1%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が34.2%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が38.6%と最も高く、次いで「男女とも採用」が34.7%となっている。一般職では「男性のみ採用」が36.8%と最も高く、次いで「男女とも採用」が31.9%となっている。その他では「男性のみ採用」が61.8%と最も高く、「女性のみ採用」は22.6%、「男女とも採用」は15.6%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97.6%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39.7%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が22.1%、「女性が20%以上40%未満」が20.7%の順となっている（付属統計表第5表）。

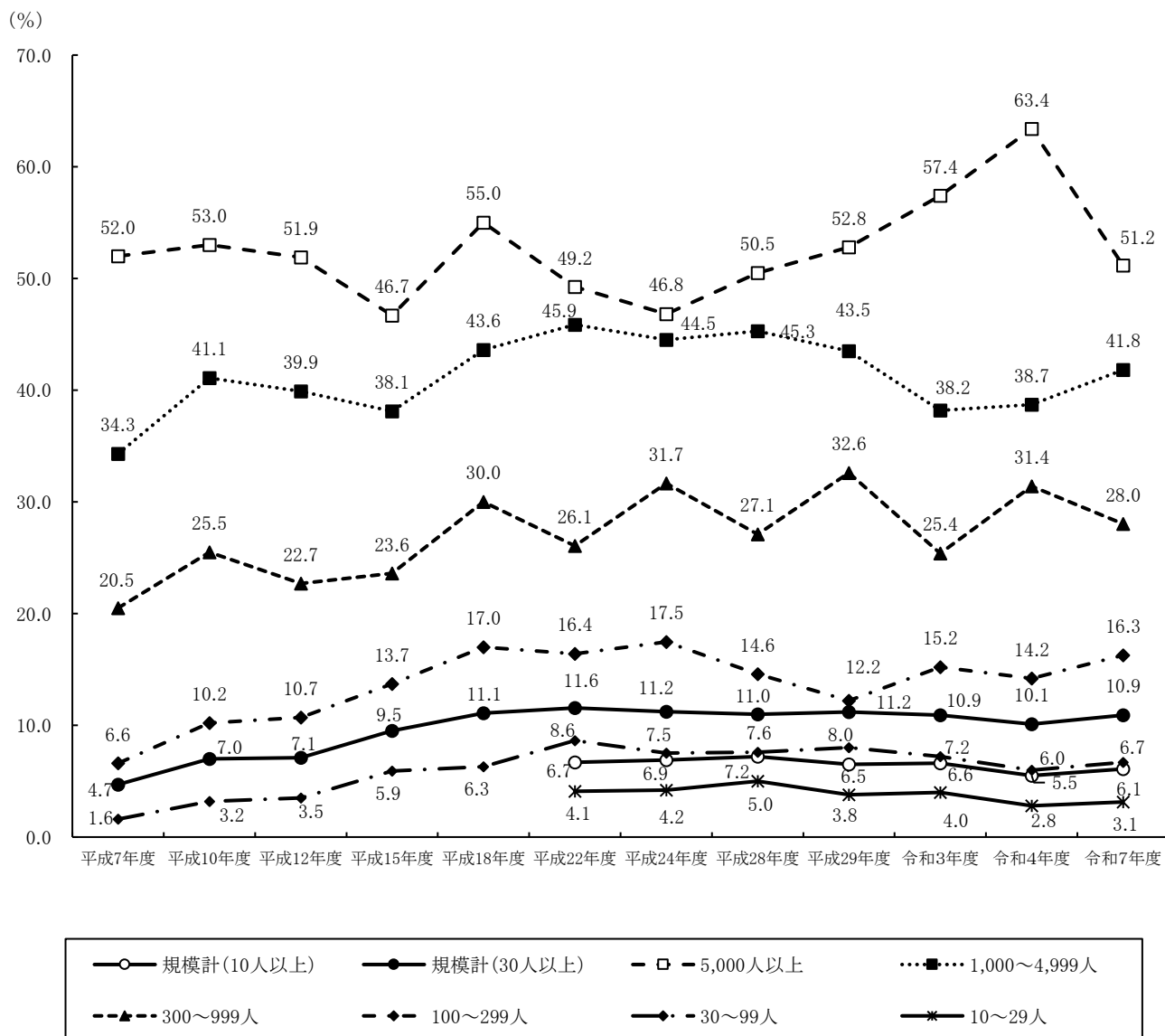
### 3 コース別雇用管理制度について

#### (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、6.1%（令和4年度 5.5%）となっており、令和4年度調査に比べ0.6ポイント上昇した。

企業規模別にみると、5,000人以上では51.2%（同63.4%）、300～999人では28.0%（同31.4%）と前回調査に比べ低下しているものの、1,000～4,999人では41.8%（同38.7%）、100～299人では16.3%（同14.2%）、30～99人では6.7%（同6.0%）、10～29人では3.1%（同2.8%）と上昇している（図4、付属統計表第7表）。

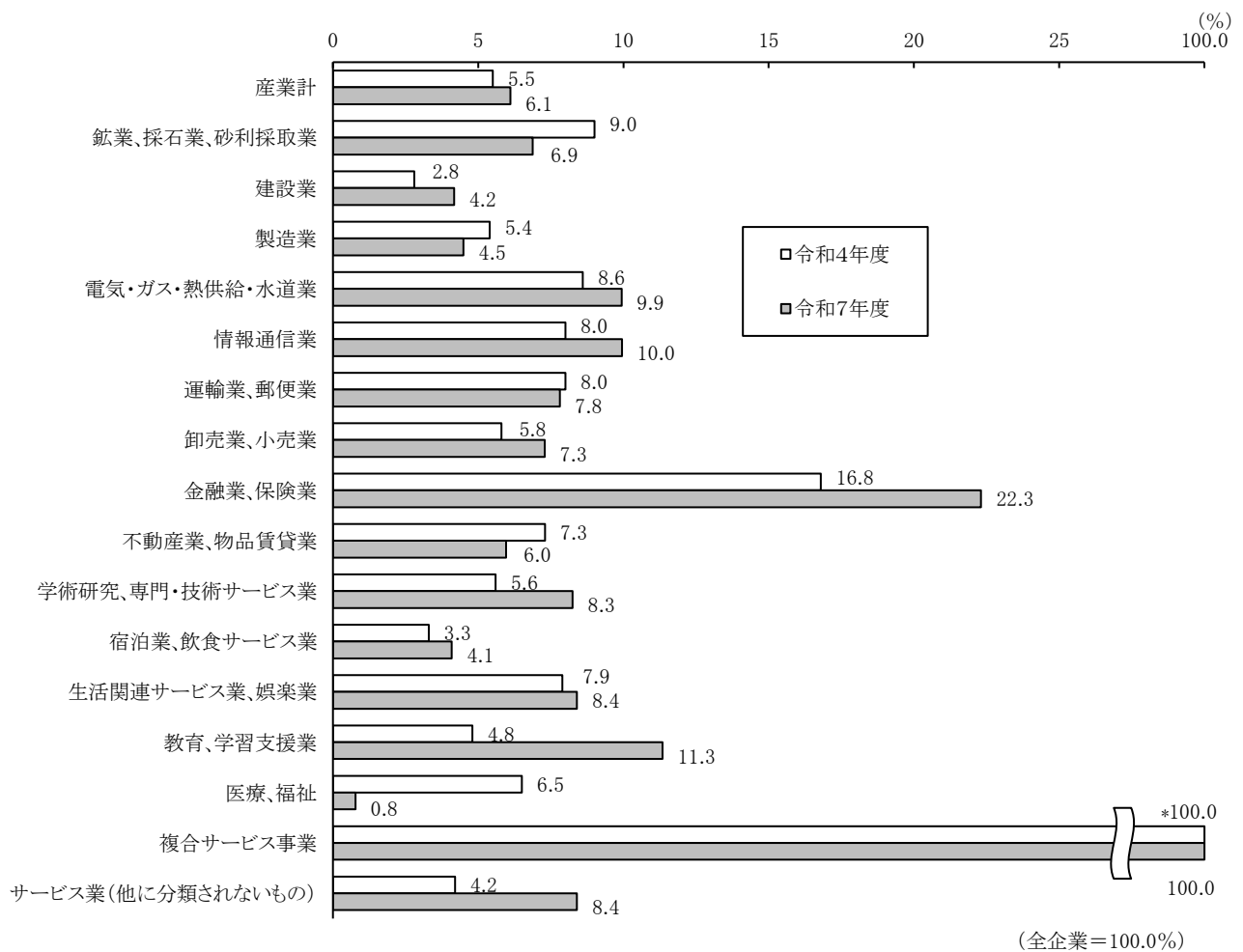
図4 企業規模別コース別雇用管理制度がある企業割合の推移



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、「複合サービス事業」に次いで「金融業、保険業」が22.3%と高く、「教育、学習支援業」が11.3%、「情報通信業」が10.0%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が9.9%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



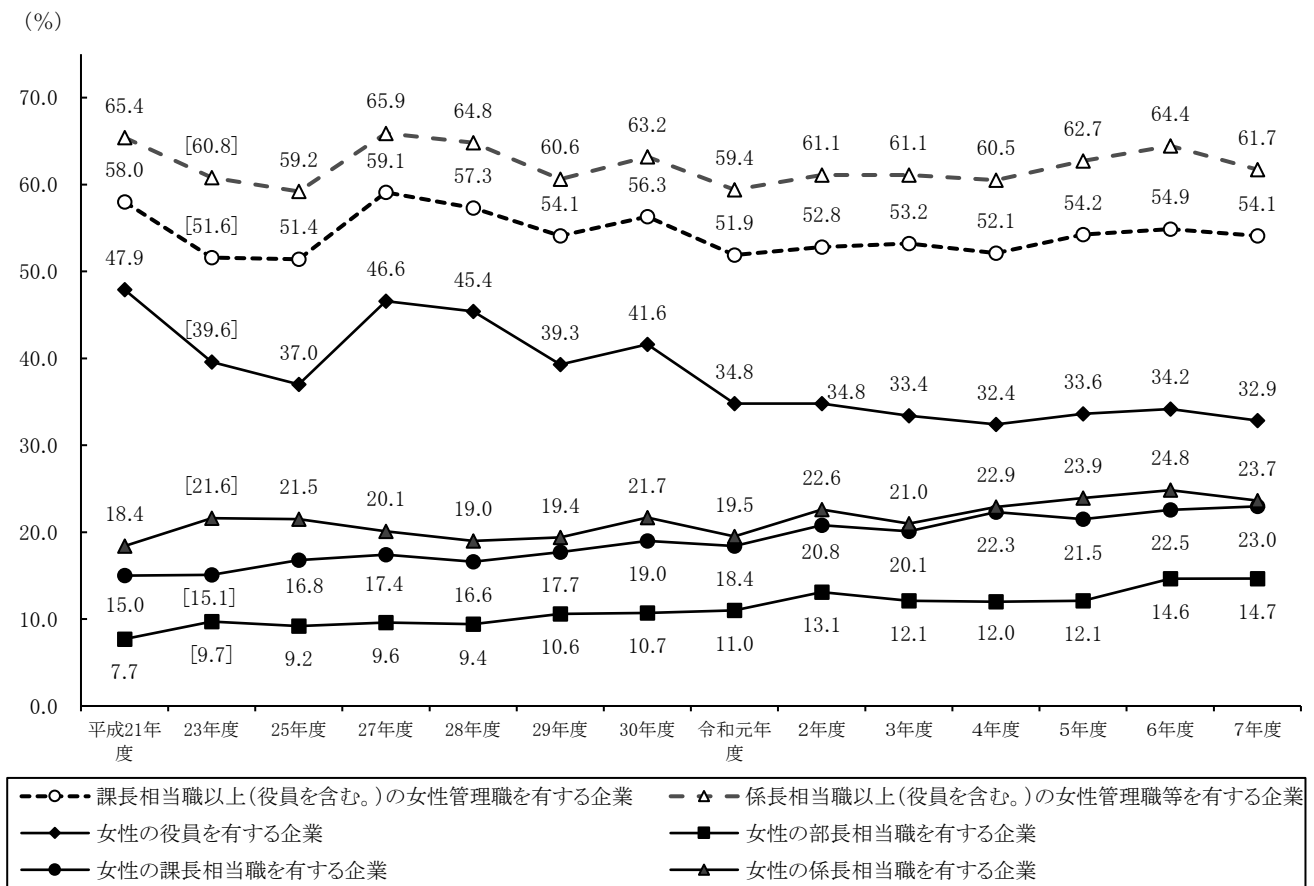
\* 構成比の分母となるサンプル数が少ない（事業所数では2以下、労働者数では9以下）ため、結果の利用には注意を要する。

## 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。）の女性管理職を有する企業割合は 54.1%（令和 6 年度 54.9%）、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 61.7%（同 64.4%）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、女性の部長相当職ありの企業は 14.7%（同 14.6%）、女性の課長相当職ありの企業は 23.0%（同 22.5%）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<br>以上（役員<br>を含む。）<br>の女性管理<br>職を有する<br>企業 | 係長相当職<br>以上（役員<br>を含む。）<br>の女性管理<br>職等を有す<br>る企業 | （複数回答）         |                        |                        |                        |
|----------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|          |                                                 |                                                  | 女性役員を<br>有する企業 | 女性の部長<br>相当職を有<br>する企業 | 女性の課長<br>相当職を有<br>する企業 | 女性の係長<br>相当職を有<br>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                   |
| 7 年度     | 60.1                                            | 72.0                                             | 27.5           | 19.7                   | 38.3                   | 41.1                   |

\*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。

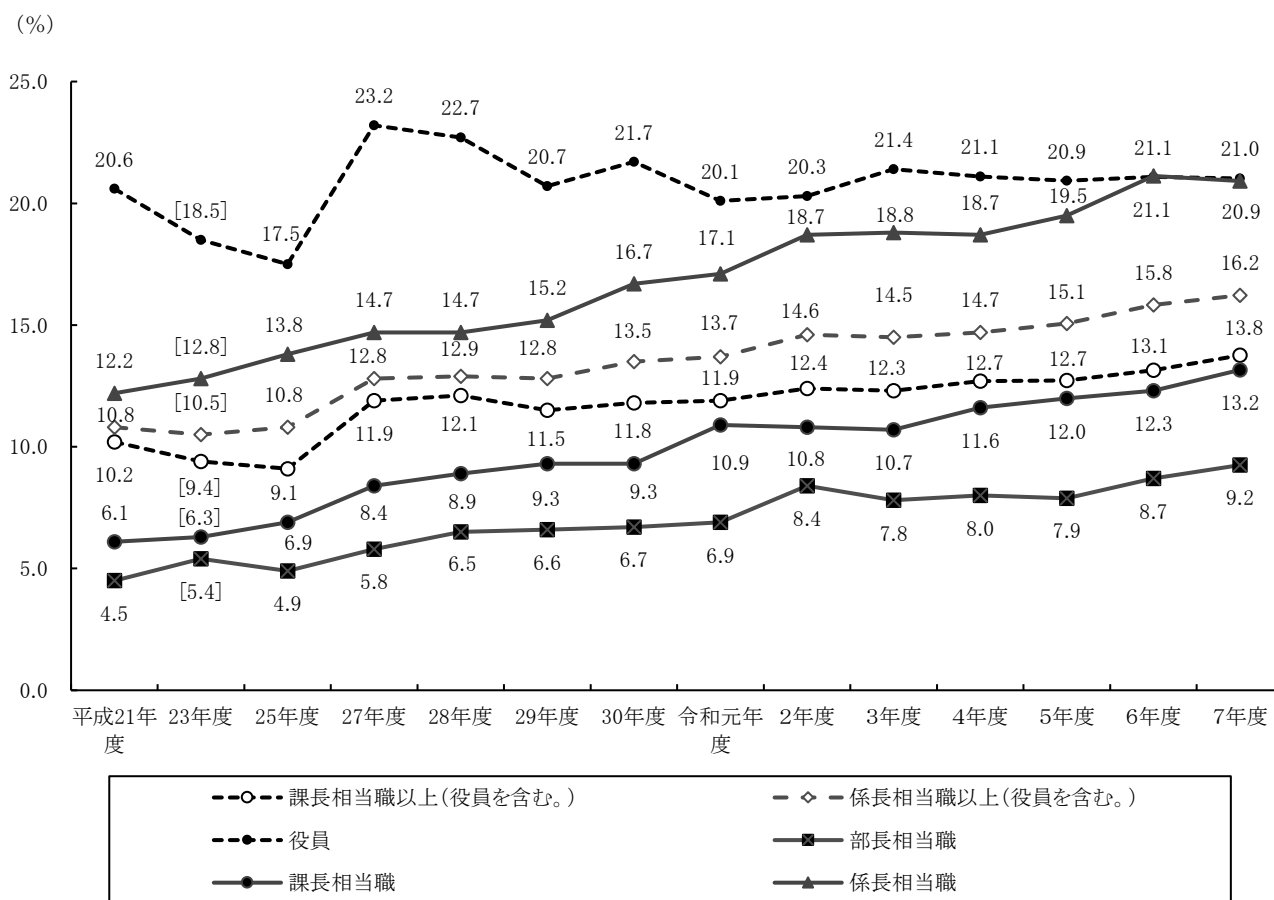
企業規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000 人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が 76.2%、課長相当職の女性管理職を有する企業が 94.8%、1,000～4,999 人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が 62.3%、課長相当職の女性管理職を有する企業が 85.8%となっている（付属統計表第 8 表）。

## (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13.8%と、前回調査（令和6年度13.1%）より0.7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16.2%と、前回調査（同15.8%）より0.4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21.0%（同21.1%）、部長相当職では9.2%（同8.7%）、課長相当職では13.2%（同12.3%）、係長相当職では20.9%（同21.1%）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。

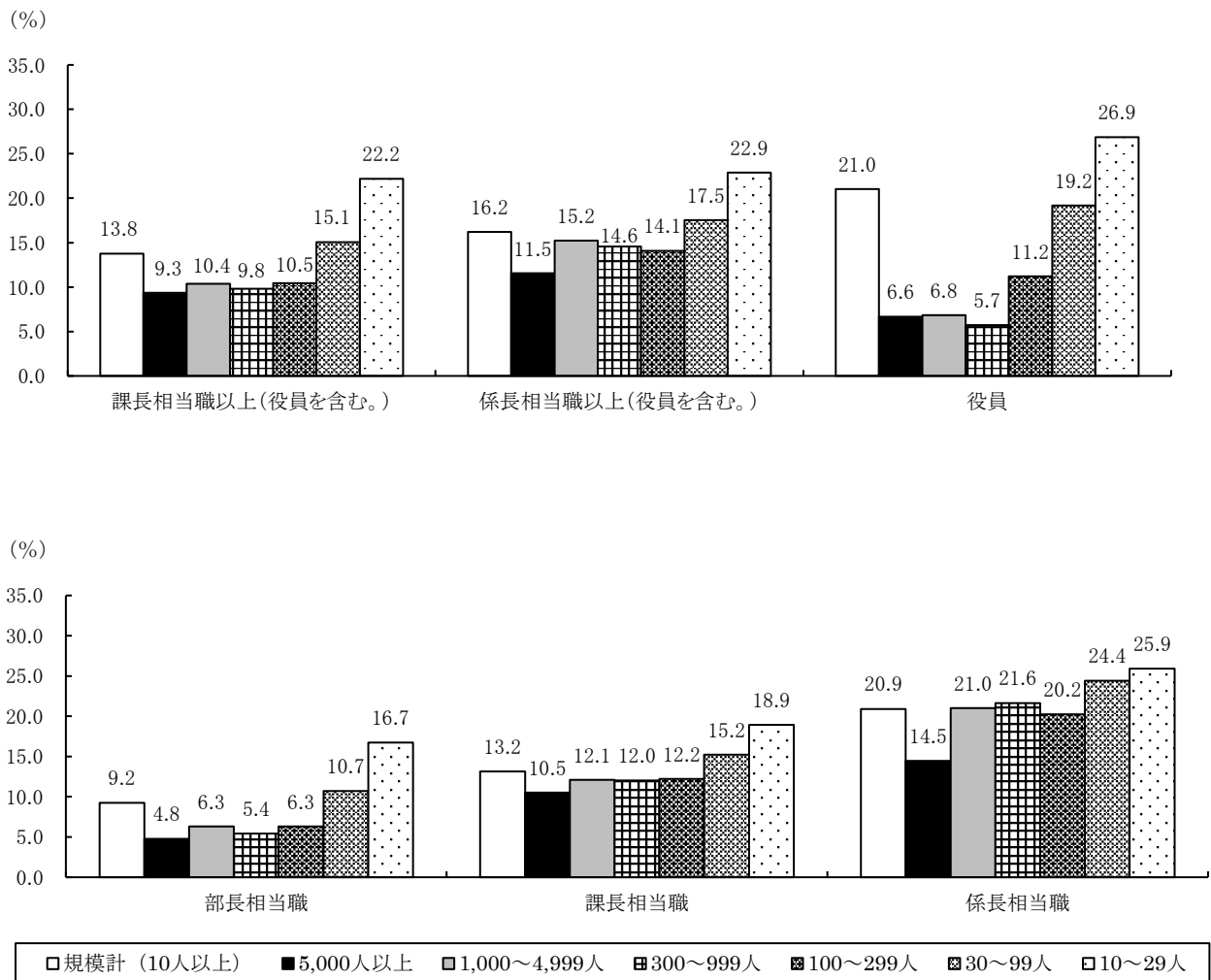
(参考) 表2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

|          | 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   |
| 7 年度     | 11.5            | 14.8            | 15.1   | 7.3   | 12.5  | 20.4   |

\*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。

企業規模別にみると、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16.7%、課長相当職が18.9%、係長相当職が25.9%となっている（図8、付属統計表第9表）。

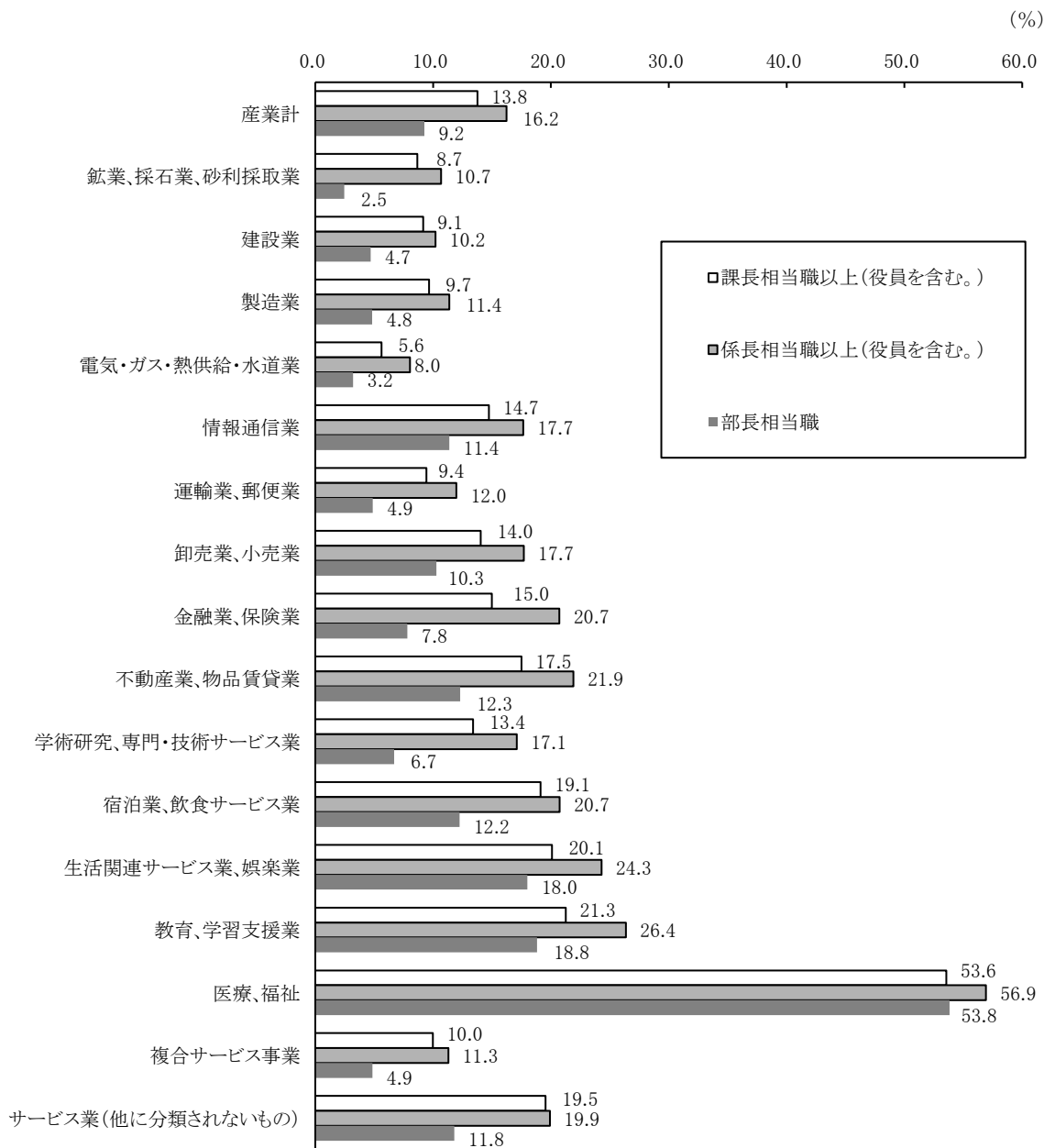
図8 企業規模別役職別女性管理職等割合



（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」（53.6％）が突出して高くなっており、次いで「教育、学習支援業」（21.3％）、「生活関連サービス業、娯楽業」（20.1％）、「サービス業（他に分類されないもの）」（19.5％）となっている（図9、附属統計表第9表）。

図9 産業別女性管理職等割合



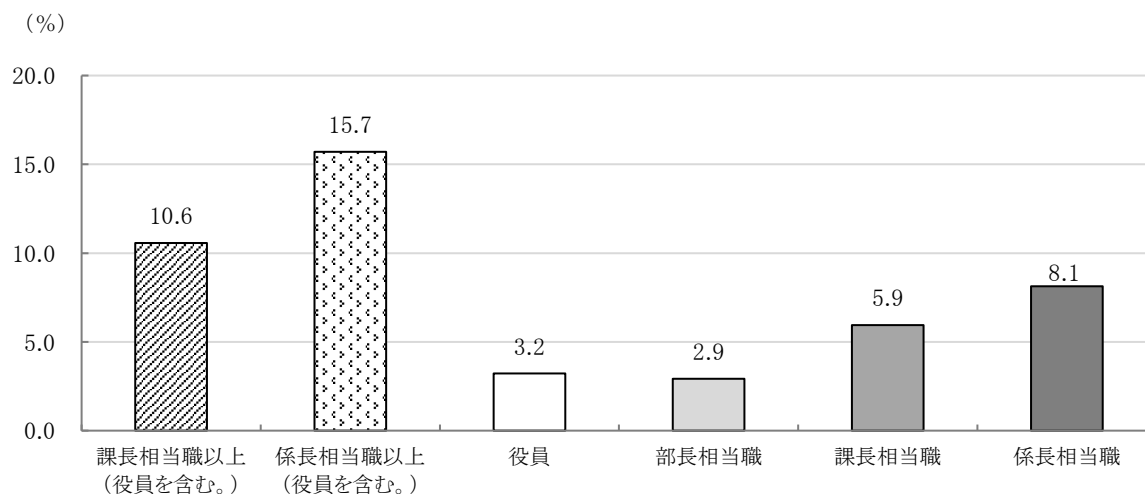
## 5 昇進について

### (1) 女性昇進者がいた企業割合

令和6年10月1日から令和7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、課長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は10.6%と、前回調査（令和5年度8.6%）より2.0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15.7%と、前回調査（同13.3%）より2.4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2.9%（同1.9%）、課長相当職へは5.9%（同4.9%）、係長相当職へは8.1%（同7.7%）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。

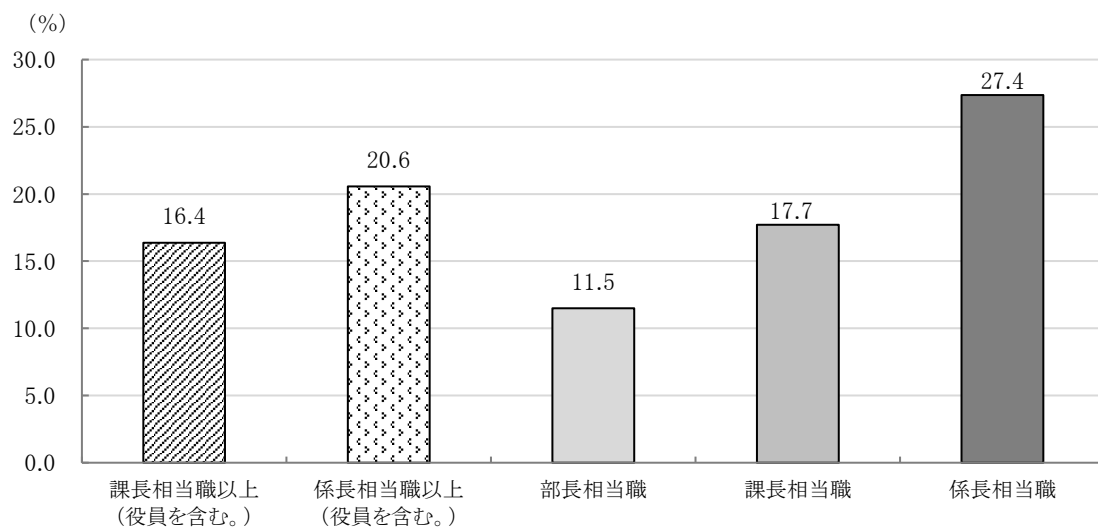
企業規模別にみると、規模が大きくなるほど各役職とも女性昇進者を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職へが39.0%、課長相当職へは81.4%、係長相当職へは60.7%、1,000～4,999人規模では、部長相当職へが24.8%、課長相当職へは60.5%、係長相当職へは62.4%であった（付属統計表第10表）。

## (2) 昇進者に占める女性の割合

令和6年10月1日から令和7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16.4%と、前回調査（令和5年度14.6%）より1.8ポイント上昇、係長相当職以上では20.6%と、前回調査（同19.0%）より1.6ポイント上昇した。

これを役職別にみると、部長相当職では11.5%（同9.5%）、課長相当職では17.7%（同15.8%）、係長相当職では27.4%（同25.7%）となっている（図11, 附属統計表第11表）。

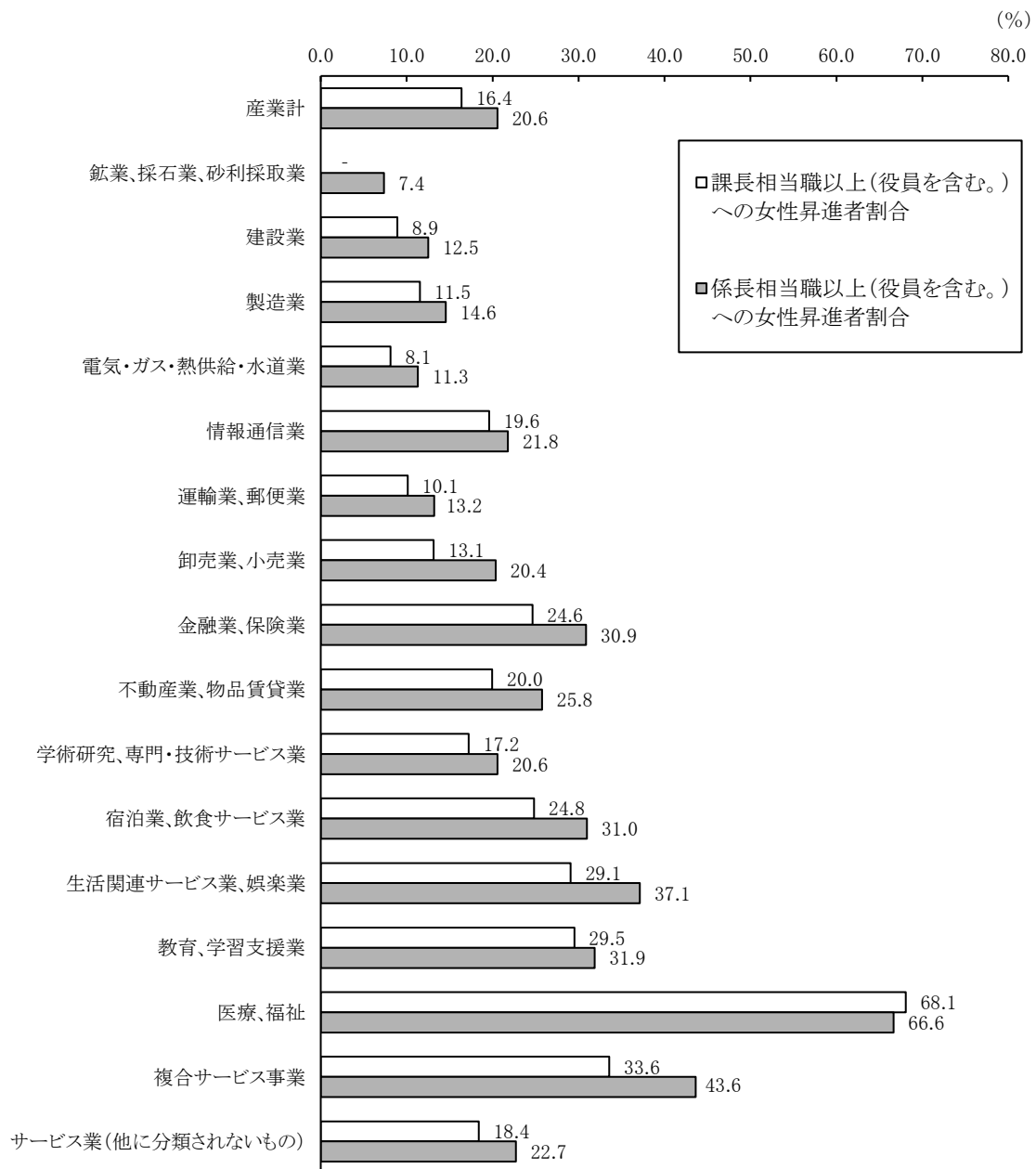
図11 役職別女性昇進者割合



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」（68.1%）、「複合サービス事業」（33.6%）、「教育、学習支援業」（29.5%）の順で高くなっている（図 12、付属統計表第 11 表）。

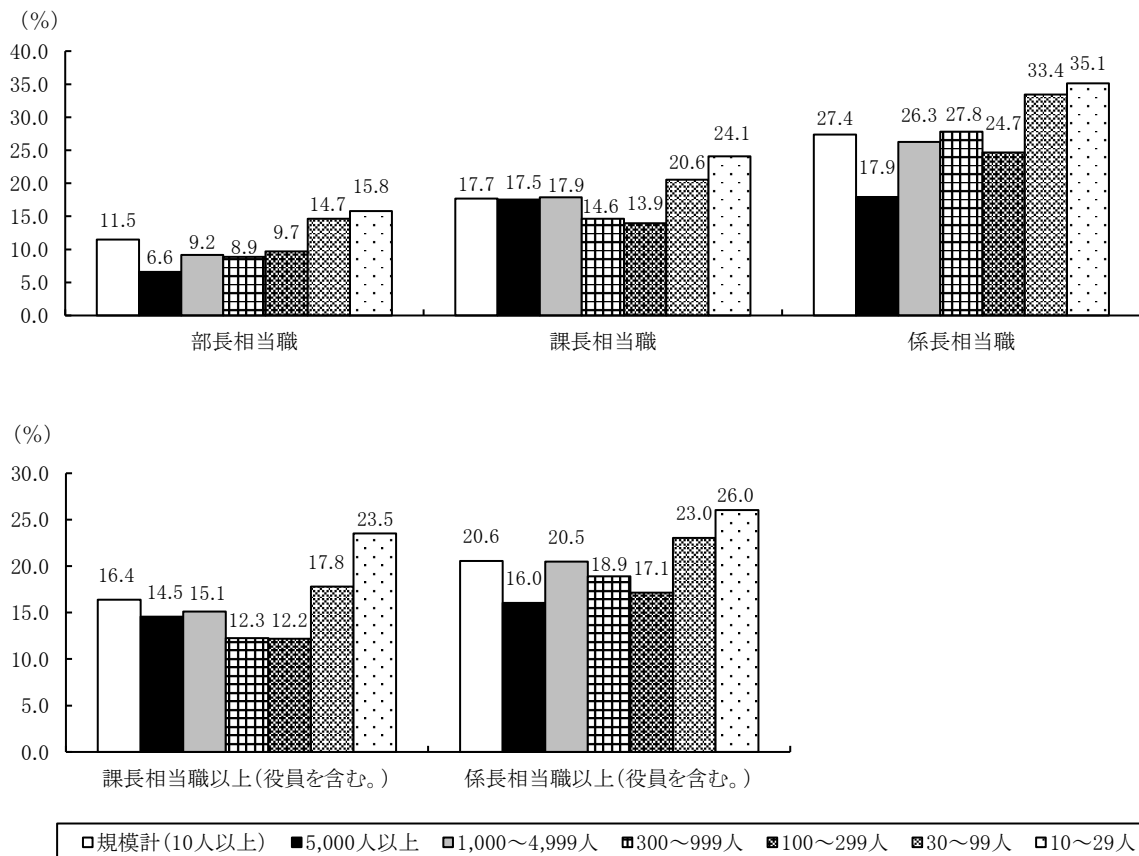
図 12 産業別女性昇進者割合



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14.5%、1,000～4,999人規模で15.1%、300～999人規模で12.3%、100～299人規模で12.2%、30～99人規模で17.8%、10～29人規模で23.5%となっている（図13、付属統計表第11表）。

図13 企業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35.1%であり、前回調査（令和5年度36.9%）より1.8ポイント減少した。制度の内容別に内訳をみると、「短時間勤務制度」が46.1%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40.7%、「時差出勤制度」が35.7%、「所定外労働の制限の制度」が30.3%、「フレックスタイム制度」が27.9%となっている（付属統計表第12表）

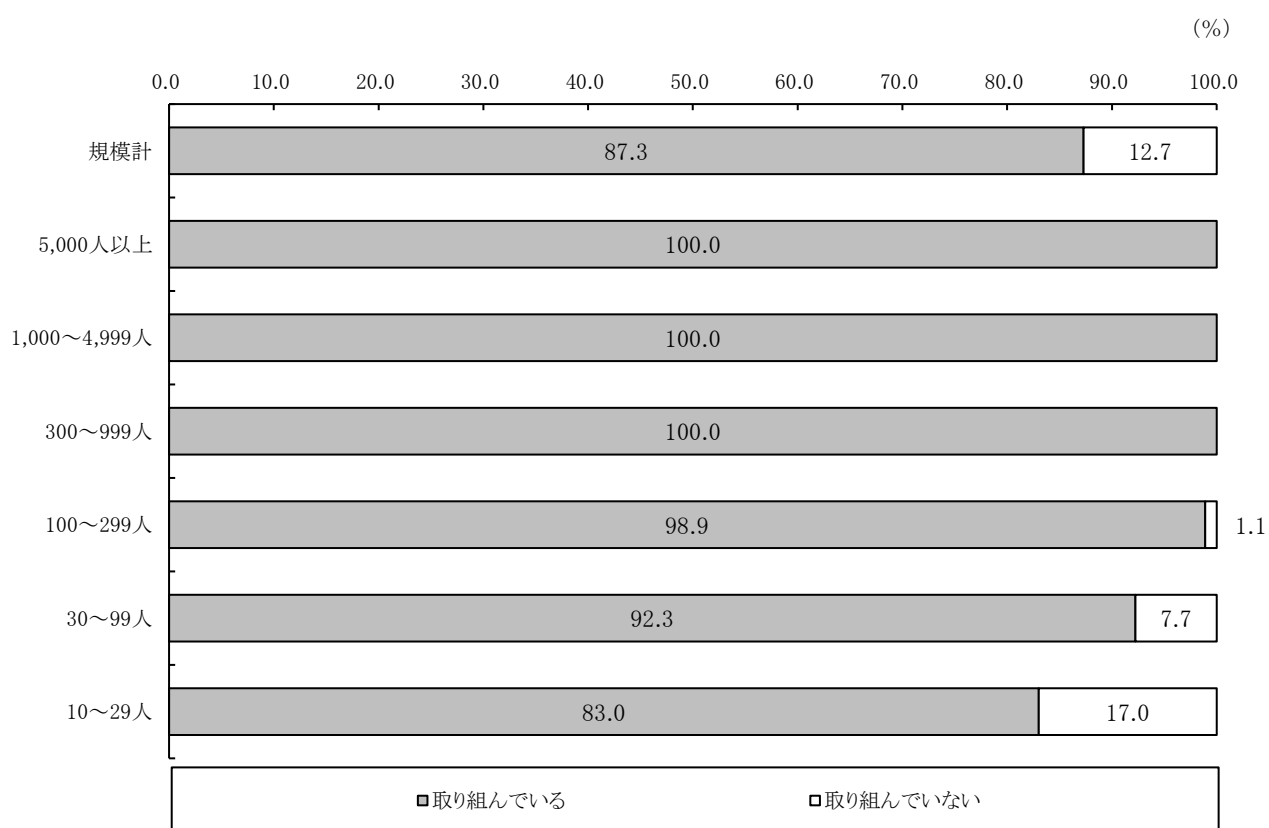
## 7 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

### (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87.3%と、前回調査（令和6年度89.9%）より2.6ポイント減少した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上、1,000～4,999人、300～999人では100.0%、100～299人では98.9%、30～99人では92.3%、10～29人では83.0%となっている（図14、付属統計表第13表）。

図14 企業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

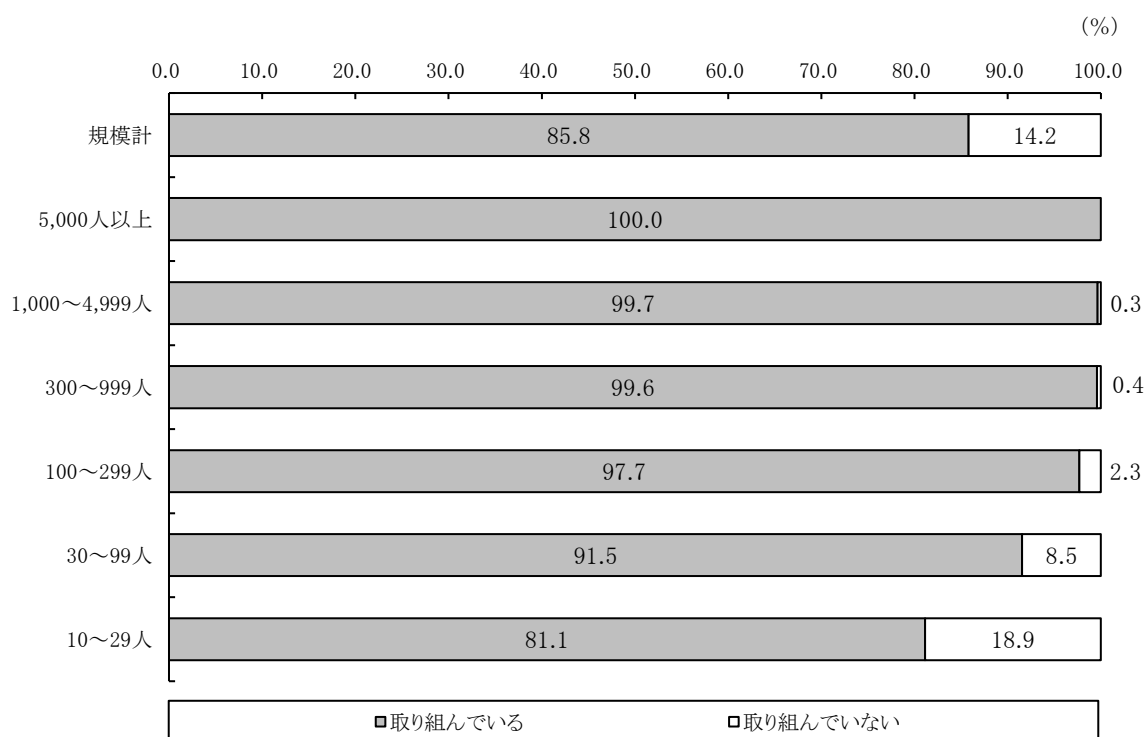


## (2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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85.8%と、前回調査（令和6年度88.0%）より2.2ポイント減少した。

企業規模別にみると、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99.7%、300～999人では99.6%、100～299人では97.7%、30～99人では91.5%、10～29人では81.1%となっている（図15、附属統計表第14表）。

図15 企業規模別妊娠・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

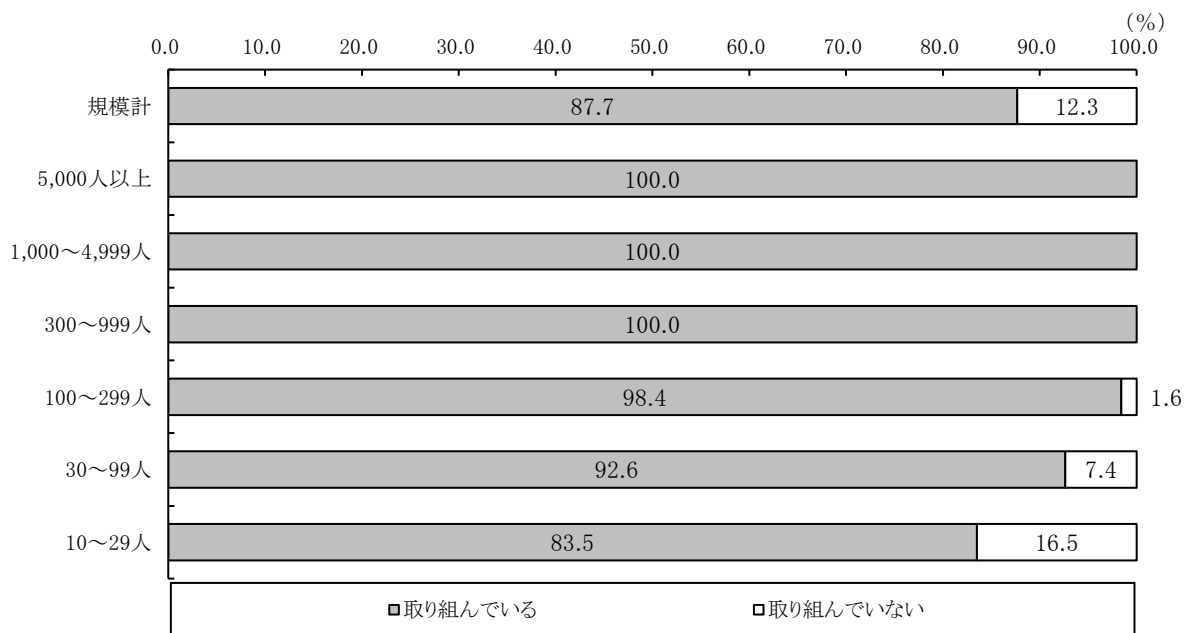


### (3) パワーハラスメント

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87.7%と、前回調査（令和6年度90.0%）より2.3ポイント減少した。

企業規模別にみると、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、300～999人では100.0%、100～299人では98.4%、30～99人では92.6%、10～29人では83.5%となっている。（図16、付属統計表第15表）。

図16 企業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割合は6.6%と、前回調査（令和6年度6.0%）より0.6ポイント上昇した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では88.1%、1,000～4,999人では70.5%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（複数回答）をみると、「事実関係を確認した」が91.0%、「被害者に対する配慮を行った」が83.4%、「再発防止に向けた措置を講じた」が82.4%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割合は0.9%と、前回調査（令和6年度0.9%）と同水準であった。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では32.6%、1,000～4,999人では13.5%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（複数回答）をみると、「事実関係を確認した」が76.0%、「再発防止に向けた措置を講じた」が73.9%、「被害者に対する配慮を行った」が61.7%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割合は14.7%と、前回調査（令和6年度14.6%）より0.1ポイント上昇した。

企業規模別にみると、規模が大きいほど割合が高く、5,000人以上では96.4%、1,000～4,999人では89.0%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92.0%、「再発防止に向けた措置を講じた」が81.3%、「被害者に対する配慮を行った」が77.1%であった（付属統計表第18表）。

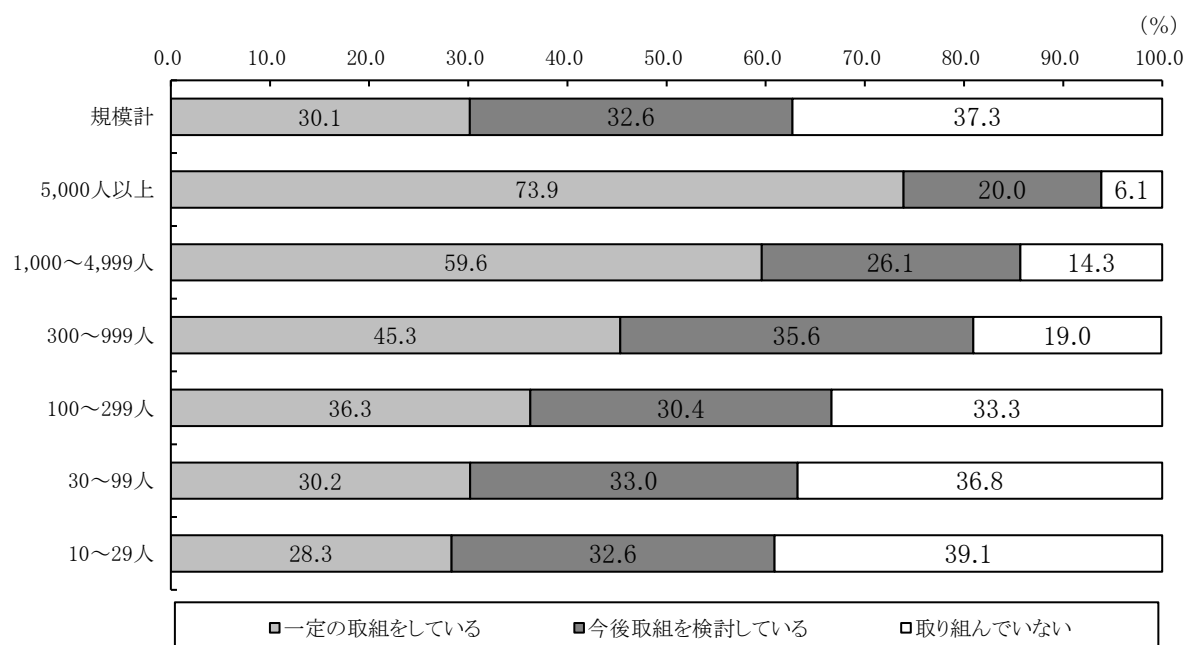
## 9 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況

### (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%と、前回調査（令和6年度30.1%）と同水準であった。また、「今後取組を検討している」企業割合は32.6%、「取り組んでいない」企業割合は37.3%であった。

企業規模別にみると、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73.9%、1,000～4,999人では59.6%、300～999人では45.3%、100～299人では36.3%、30～99人では30.2%、10～29人では28.3%となっている（図17、付属統計表第19表）。

図17 企業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



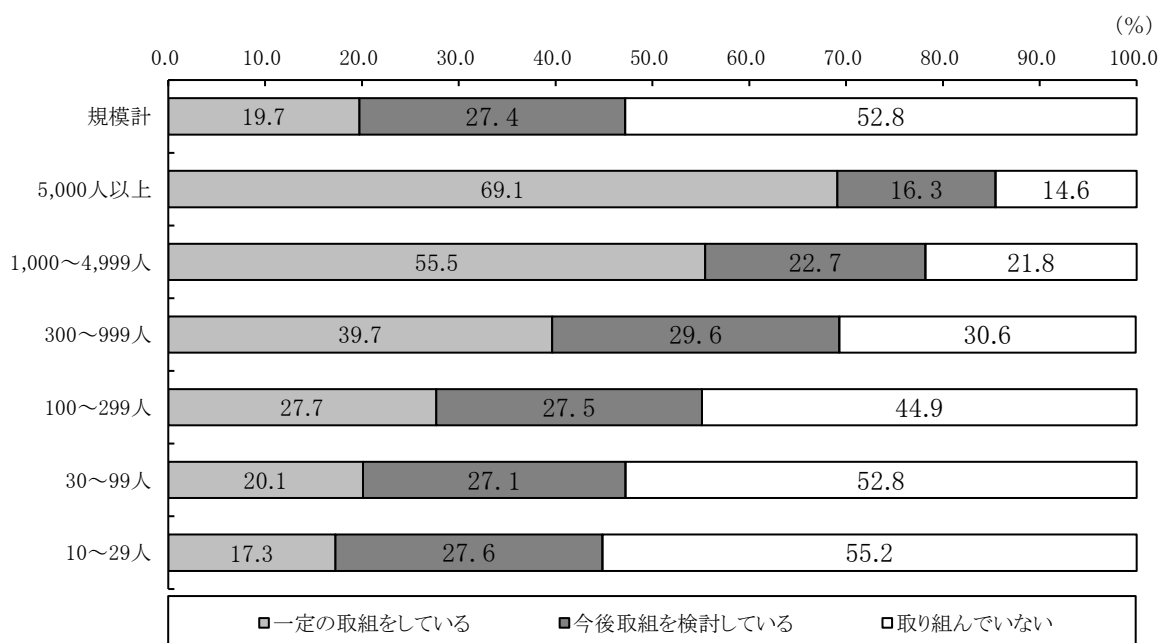
## (2) 就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント

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19.7%と、前回調査（令和6年度24.7%）より5.0ポイント減少した。

また、「今後取組を検討している」企業割合は27.4%、「取り組んでいない」企業割合は52.8%であった。

企業規模別にみると、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69.1%、1,000～4,999人では55.5%、300～999人では39.7%、100～299人では27.7%、30～99人では20.1%、10～29人では17.3%となっている（図18, 附属統計表第20表）。

図18 企業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 22.1%と、前回調査（令和 6 年度 26.1%）より 4.0 ポイント減少した。

また、「今後取組を検討している」企業割合は 28.7%、「取り組んでいない」企業割合は 49.2%であった。

企業規模別にみると、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 71.4%、1,000～4,999 人では 53.1%、300～999 人では 37.2%、100～299 人では 27.5%、30～99 人では 22.4%、10～29 人では 20.2%となっている（図 19, 附属統計表第 21 表）。

図 19 企業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

