

第1章 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、主要産業における女性労働者の雇用管理の実態等を総合的に把握することを目的とする。

平成 16 年度は、労働基準法の母性保護及び男女雇用機会均等法の妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置に加え、仕事と育児の両立に関する事項についても併せて調査を行った。

2 調査の範囲

(1) 地 域

日本国全域とする。ただし、一部離島等を除く。

(2) 産 業

日本標準産業分類による次に掲げる産業とする。

イ 鉱業

ロ 建設業

ハ 製造業

ニ 電気・ガス・熱供給・水道業

ホ 情報通信業

ヘ 運輸業

ト 卸売・小売業

チ 金融・保険業

リ 不動産業

ヌ 飲食店、宿泊業

ル 医療、福祉

ヲ 教育、学習支援業〈学校教育を除く〉

ワ 複合サービス業

カ サービス業（他に分類されないもの）〈家事サービス業、外国公務を除く〉

(3) 事業所

上記(2)の産業に属し、本社において常用労働者を5人以上雇用している民営事業所のうちから、産業・規模別に層化して抽出した10,089事業所とした。

3 調査事項

次に掲げる事項とする。

(1) 事業所の属性に関する事項

- イ 事業所の名称及び所在地
- ロ 主な事業内容又は主要製品
- ハ 労働者数
- ニ 労働組合の有無

(2) 母性保護制度の内容に関する事項

- イ 産前産後休業
- ロ 育児時間
- ハ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

(3) 母性健康管理措置の内容に関する事項

- イ 母性健康管理措置の規定
- ロ 賃金の有無
- ハ 母性健康管理措置の申請時に必要な書類

(4) 母性保護制度等実施状況に関する事項

- イ 出産予定者、出産者の有無、妊娠・出産による退職者の有無
- ロ 産前産後休業取得者数及び休業日数
- ハ 産前・産後休業終了後、育児休業を取得せずに直ちに職場復帰した休業取得者の配置状況
- ニ 育児時間請求者
- ホ 生理日の就業が著しく困難な女性の休暇の請求状況

(5) 母性健康管理措置実施状況に関する事項

- イ 妊娠中及び出産後の健康管理に関する制度の利用状況
- ロ 妊産婦の健康管理に関する相談体制
- ニ 昇進・昇格の決定等に関して、産前産後休業、妊娠中又は出産後の症状等に対応する休暇、育児時間及び生理休暇を取得したことによる不就業期間の取扱い

(6) 仕事と育児の両立に関する事項

- イ 出産者数及び育児休業を開始した者の数
- ロ 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及びその内容
- ハ 子の看護のための休暇の措置の制度の有無

4 調査の対象期日

原則として、平成 16 年 10 月 1 日現在とした。

育児休業を開始した者の数については、平成 15 年 4 月 1 日～平成 16 年 3 月 31 日までに出産した者又は配偶者が出産した者のうち平成 15 年 4 月 1 日～平成 16 年 10 月 1 日までの状況とした。

5 調査の実施期間

平成 16 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までとした。

6 調査機関

厚生労働省雇用均等・児童家庭局——都道府県労働局雇用均等室——事業所

7 調査の方法

(1) 調査票

「平成 16 年度女性雇用管理基本調査票」により行った。

(2) 調査の方法

都道府県労働局雇用均等室経由の自計式郵送調査の方法により行った。

8 集計方法

厚生労働省雇用均等・児童家庭局において集計した。有効回収率は 77.0%であった。

9 調査対象事業所の抽出

平成 13 年事業所・企業統計調査により把握された事業所名簿に基づき、一定の方法により抽出した。

目標精度は、産業大分類（製造業、卸売・小売業、飲食店、宿泊業及びサービス業については中分類）の規模別に設定し、次の計算式を用いて、調査項目として取り上げられた特定の属性をもつ事業所数の全事業所に対する割合が 50%のときの標準誤差が 5%以内になるように設定した。

$$V^2 = \frac{N - n}{N - 1} \cdot \frac{P(1 - P)}{n}$$

V = 標準誤差 N = 母集団事業所数
 n = 調査対象事業所数 P = 特定の属性を持つ事業所の割合

なお、産業、規模ごとの抽出率は別表のとおりである。

10 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、標本調査であるので、母集団に復元したものを調査結果として表章している。
- (2) M. A. (Multiple Answer の略) の表示のある統計表は、複数回答であるから百分比は合計しても必ずしも 100 とはならない。

【 別 表 】

規模別調査事業所抽出率一覧表

産業		規模	500人 以上	100～ 499人	30～ 99人	5～ 29人
D	鉱業		1/1	1/1	1/3	1/43
E	建設業		1/2	1/24	1/185	1/3532
F	製造業		1/3	1/12	1/35	1/250
	9・10	食料品・飲料・たばこ・飼料	1/2	1/30	1/84	1/445
	11・12	繊維・衣服・その他の繊維製品	1/1	1/8	1/41	1/333
	13・14	木材・木製品・家具・装備品	1/1	1/4	1/18	1/244
	15	パルプ・紙・紙加工品	1/1	1/6	1/19	1/113
	16	印刷・同関連産業	1/1	1/6	1/30	1/281
	17・18	化学工業・石油製品・石炭製品	1/2	1/12	1/24	1/98
	20・21	ゴム製品・なめし革・同製品・毛皮	1/1	1/3	1/10	1/77
	22	窯業・土石製品	1/1	1/5	1/24	1/221
	23・24	鉄鋼業・非鉄金属	1/2	1/7	1/19	1/112
	25	金属製品	1/1	1/10	1/47	1/456
	26	一般機械器具	1/3	1/17	1/54	1/443
	27・28・29	電気機械器具、情報通信機械器具製造業、電子部品・デバイス製造業	1/7	1/30	1/68	1/308
	30	輸送用機械器具	1/4	1/14	1/32	1/170
	31	精密機械器具	1/1	1/5	1/12	1/78
	19・32	その他(プラスチック製品製造業、その他)	1/1	1/11	1/42	1/346
G	電気・ガス・熱供給・水道業		1/1	1/7	1/10	1/29
H	情報通信業		1/4	1/28	1/70	1/463
I	運輸業		1/3	1/52	1/234	1/1094
J	卸売・小売業		1/3	1/48	1/272	1/4248
	49～54	卸売業	1/4	1/38	1/220	1/3118
	55～60	小売業	1/2	1/58	1/324	1/5377
K	金融・保険業		1/2	1/18	1/105	1/948
L	不動産業		1/2	1/5	1/21	1/406
M	飲食店、宿泊業		1/1	1/8	1/120	1/1232
	70・71	飲食店	1/1	1/5	1/199	1/2090
	72	宿泊業	1/1	1/12	1/39	1/357
N	医療、福祉		1/5	1/55	1/163	1/1026
O	教育、学習支援業(学校教育を除く)		1/2	1/14	1/69	1/574
P	複合サービス業		1/1	1/5	1/22	1/276
Q	サービス業(他に分類されないもの)		1/2	1/8	1/25	1/260
		(家事サービス業・外国公務を除く)				
	80	専門サービス業	1/2	1/8	1/37	1/551
	81	学術・開発研究機関	1/1	1/4	1/6	1/24
	82	洗濯・理容・美容・浴場業	1/1	1/3	1/25	1/530
	83	その他の生活関連サービス業	1/1	1/4	1/19	1/281
	84	娯楽業	1/1	1/8	1/69	1/486
	85	廃棄物処理業	0	1/2	1/13	1/143
	86	自動車整備業	1/1	1/1	1/6	1/252
	87	機械等修理業	1/1	1/3	1/14	1/156
	88	物品賃貸業	1/1	1/2	1/14	1/286
	89	広告業	1/1	1/2	1/8	1/102
	90	その他の事業サービス業	1/5	1/42	1/107	1/521
	91	政治・経済・文化団体	1/1	1/2	1/9	1/155
	92	宗教	1/1	1/1	1/4	1/102
	93	その他のサービス業	0	1/1	1/2	1/11

【 参 考 】

母性健康管理等に関する改正（平成 10 年 4 月 1 日施行）の概要について

- 1 男女雇用機会均等法（女性の母性健康管理に関する措置）
妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間の確保ができるようにすることや、その指導に基づき勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置を講ずることを事業主に義務づけ
- 2 労働基準法（産前産後休業等）
多胎妊娠の場合の産前休業期間を10週間から14週間に延長

〔関係法令〕

1. 男女雇用機会均等法

（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

第 2 2 条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する女性労働者が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるようにしなければならない。

第 2 3 条 事業主は、その雇用する女性労働者が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るため必要な指針(次項において「指針」という。)を定めるものとする。

3 （略）

妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（概要）

1 事業主が講ずべき母性健康管理上の措置

(1) 妊娠中の通勤緩和

- ・ 医師等から通勤緩和の指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合
→ 指導に従い、時差通勤、勤務時間の短縮等の措置を講ずるものとする。
- ・ 医師等から指導がない場合においても、申出があった場合
→ 担当の医師等と連絡をとり、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(2) 妊娠中の休憩に関する措置

- ・ 医師等から休憩に関する措置について指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合

→指導に従い、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の必要な措置を講ずるものとする。

- ・医師等から指導がない場合においても、申出があった場合

→担当の医師等と連絡を取り、その判断を求める等適切な対応を図る必要がある。

(3) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

- ・医師等により症状等に関する指導を受けた旨の女性労働者の申出があった場合

→指導に基づき、作業の制限、勤務時間の短縮、休業等の必要な措置を講ずるものとする。

- ・医師等による指導に基づく必要な措置が不明確である場合

→担当の医師等と連絡を取り、その判断を求める等により必要な措置を講ずるものとする。

2 その他

(1) 母性健康管理指導事項連絡カードの利用

指導事項の内容の的確な伝達、講ずべき措置の内容が明確化

→事業主は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努める。

(2) プライバシーの保護

事業主は、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に、特に留意する必要がある。

2. 労働基準法

(産前産後)

第65条 使用者は、6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定の女性が休業を請求した場合においては、その者を就業させてはならない。

2 使用者は、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合において、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることは、差し支えない。

3 使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない。