

第1章 調査の概要

第1節 調査の内容

1 調査の目的

本調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握し、雇用均等行政の成果測定や方向性の検討を行う上での基礎資料を得ることを目的とする。

2 調査の範囲

(1) 地域

全国

(2) 産業

日本標準産業分類による次に掲げる産業とした。

ア 鉱業，採石業，砂利採取業

イ 建設業

ウ 製造業

エ 電気・ガス・熱供給・水道業

オ 情報通信業

カ 運輸業，郵便業

キ 卸売業，小売業

ク 金融業，保険業

ケ 不動産業，物品賃貸業

コ 学術研究，専門・技術サービス業

サ 宿泊業，飲食サービス業

シ 生活関連サービス業，娯楽業〈家事サービス業を除く。〉

ス 教育，学習支援業

セ 医療，福祉

ソ 複合サービス事業

タ サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉

(3) 調査対象

① 企業調査

上記(2)の産業に属し、常用労働者10人以上を雇用している民営企業のうちから、産業・規模別に層化して抽出した6,000企業。

② 事業所調査

上記(2)の産業に属し、常用労働者5人以上を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6,291事業所。

3 調査事項

(1) 企業調査

① 企業の属性に関する事項

- ア 企業の名称及び所在地
- イ 採用区分別常用労働者数
- ウ 主な事業内容又は主要製品
- ② 女性の雇用管理に関する事項
 - ア 採用について
 - ・採用区分ごとの新規学卒者数
 - ・採用区分のうち女性の採用がなかった区分があった理由
 - イ 管理職等について
 - ・役職別の登用状況
 - ウ セクシュアルハラスメント防止対策について
 - ・セクシュアルハラスメント防止のための取組の有無、内容
 - ・セクシュアルハラスメント相談実績又は事案の有無、対応状況
 - エ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のための取組の有無、内容
 - ・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント相談実績又は事案の有無、対応状況
 - オ パワーハラスメント防止対策について
 - ・パワーハラスメント防止のための取組の有無、内容
 - ・パワーハラスメント相談実績又は事案の有無、対応状況

(2) 事業所調査

- ① 事業所の属性に関する事項
 - ア 事業所の名称及び所在地
 - イ 常用労働者数
 - ウ 主な事業内容又は主要製品
- ② 育児・介護休業制度等に関する事項
 - ア 育児休業制度
 - ・育児休業制度の対象としている有期契約労働者の有無
 - ・育児休業制度の利用状況
 - イ 働きながら子の養育を行う労働者に対する援助の措置に関する事項
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置等の規定の有無用可能期間
 - ・育児のための所定労働時間の短縮措置等の各種制度の導入状況
 - ウ 子の看護休暇制度
 - ・子の看護休暇制度の規定状況
 - ・子の看護休暇制度の対象としていない労働者からの申し出があった場合の対応別事業所割合
 - エ 介護休暇制度
 - ・介護休暇制度の規定状況
 - ・介護休暇制度の対象としていない労働者からの申出があった場合の対応

別事業所割合

③ 母性保護制度等に関する事項

ア 労働基準法に基づく母性保護制度の規定状況

- ・産前産後休業の内容
- ・産前産後休業の利用期間中の賃金の取扱い
- ・育児時間の利用期間中の賃金の取扱い
- ・生理休暇の利用期間中の賃金の取扱い

イ 労働基準法に基づく母性保護制度の利用状況

- ・育児時間の利用状況
- ・生理休暇の利用状況

④ 多様な正社員制度に関する事項

- ・多様な正社員制度の有無
- ・多様な正社員制度の利用状況

4 調査の対象期日

原則として、令和2年10月1日現在とした。ただし、制度の利用者数等に関する事項については、次のとおりとした。

- (1) 出産者数（又は配偶者が出産した者の数）：平成30年10月1日～令和元年9月30日
- (2) 育児休業者数：平成30年10月1日～令和元年9月30日までの間に出産者（又は配偶者が出産した者）のうち、令和2年10月1日までに育児休業を開始した者の数
- (3) 育児時間請求者数：平成30年10月1日～令和元年9月30日までの間に出産者（又は配偶者が出産した者）のうち、令和2年10月1日までに育児時間を請求した者の数
- (4) 生理休暇請求者数：平成31年4月1日～令和2年3月31日までの間に生理休暇を請求した者の数
- (5) 多様な正社員制度の利用者数：令和元年10月1日～令和2年9月30日までの間に多様な正社員制度を利用した者の数

5 調査の実施期間

令和2年10月1日から10月31日までとした。

6 調査組織

厚生労働省雇用環境・均等局― 民間事業者 ― 報告者

7 調査の方法

(1) 調査票

「令和2年度雇用均等基本調査（企業票）」及び「令和2年度雇用均等基本調査（事業所票）」により行った。

(2) 調査票の配付

調査票は、厚生労働省雇用環境・均等局から調査対象企業・事業所に対して郵送し

た。

(3) 調査票の回収

報告者が記入した後、郵送により厚生労働省雇用環境・均等局雇用機会均等課が回収し民間事業者へ回付するか、オンラインにより民間事業者が回収した。

8 有効回答数、有効回答率

企業調査：有効回答数は 3,326、有効回答率は 55.4%であった。

事業所調査：有効回答数は 3,591、有効回答率は 57.1%であった。

第2節 標本設計

1 母集団について

(1) 調査の範囲

全国の16大産業に属する常用労働者10人以上を雇用している民営企業及び常用労働者5人以上を雇用している民営事業所。

(2) 母集団数

企業調査：約43万企業 事業所調査：約176万事業所

(3) サンプルフレーム

事業所母集団データベース（平成30年次フレーム）により把握された企業・事業所名簿

2 標本設計

(1) 抽出方法

企業・事業所を産業・規模別に層化し、一定精度を確保しつつ抽出する、層化無作為抽出法としている。

(2) 目標精度及び標本数

目標精度は、産業大分類の規模別に、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企業・事業所数の全企業・事業所に対する割合が50%のときの標準誤差が概ね6%以内になるように設定した。

標本数は、企業を約6,000、事業所を約6,300抽出した。

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

V = 目標精度（6%） N = 母集団事業所数
 n = 調査対象事業所数 P = 特定の属性をもつ事業所の割合

(3) 達成精度

企業調査及び事業所調査の産業別・事業所規模別の達成精度は次の表のとおりである。

表 1 課長相当職以上（役員含む。）の女性管理職がいる企業割合の標準誤差
(単位：%)

分 類	推 計 値	標 準 誤 差
【産業大分類】		
鉱業，採石業，砂利採取業	47.9	8.5
建設業	51.0	3.4
製造業	47.6	3.1
電気・ガス・熱供給・水道業	25.4	6.9
情報通信業	57.6	4.5
運輸業，郵便業	40.0	4.3
卸売業，小売業	58.2	2.9
金融業，保険業	63.6	4.2
不動産業，物品賃貸業	57.2	5.2
学術研究，専門・技術サービス業	46.4	4.4
宿泊業，飲食サービス業	51.1	4.6
生活関連サービス業，娯楽業	50.4	5.3
教育，学習支援業	62.0	5.2
医療，福祉	77.2	3.3
複合サービス事業	100.0	0.0
サービス業（他に分類されないもの）	52.7	4.3
【企業規模】		
5,000人以上	99.6	0.5
1,000～4,999人	85.0	2.1
300～999人	70.0	2.6
100～299人	57.1	2.8
30～99人	57.4	2.3
10～29人	49.1	2.1

表 2 育児のための所定労働時間の短縮措置の制度がある事業所割合の標準誤差
(単位：%)

分 類	推 計 値	標 準 誤 差
【産業大分類】		
鉱業，採石業，砂利採取業	61.3	6.8
建設業	56.1	3.4
製造業	66.3	3.0
電気・ガス・熱供給・水道業	95.7	1.8
情報通信業	82.3	3.2
運輸業，郵便業	76.8	3.2
卸売業，小売業	77.6	1.8

金融業，保険業	96.9	1.5
不動産業，物品賃貸業	59.1	5.8
学術研究，専門・技術サービス業	78.4	3.2
宿泊業，飲食サービス業	64.9	4.1
生活関連サービス業，娯楽業	79.7	3.7
教育，学習支援業	87.7	2.3
医療，福祉	77.2	2.2
複合サービス事業	92.3	2.0
サービス業（他に分類されないもの）	73.2	3.6
【事業所規模】		
500人以上	99.2	0.2
100～499人	95.8	0.4
30～99人	89.4	1.0
5～29人	69.8	1.2

第3節 用語の説明

(1) 常用労働者

以下の①～④のいずれかに該当する者をいう。

- ① 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者。
- ② 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパートタイマー、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- ③ 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
- ④ 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）。

(2) 正社員・正職員

常用労働者のうち、調査対象企業において「正社員・正職員」とする者。

(3) 総合職

基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、勤務地の制限がない職種。

(4) 限定総合職

準総合職、専門職など基幹的な業務や総合的な判断を行う業務に属し、転居を伴う転勤がない又は一定地域内や一定職種内でのみ異動がある職種。

(5) 一般職

「総合職」「限定総合職」と比して基幹的な業務や総合的な判断を行う業務が少ない職種。

(6) 有期契約労働者

3か月、1年など期間を定めた契約で雇用した労働者（日々雇われている者及び他企業からの出向者を除く。）をいう。

(7) 管理職等

企業の組織系列の各部署において、部長、課長、係長等配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含む。

(8) ポジティブ・アクション

固定的な性別による役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に事実上生じている差があるとき、それを解消し、女性労働者の能力発揮を促進するために企業が行う自主的かつ積極的な取組。

(9) 出産者

平成 30 年 10 月 1 日から令和元年 9 月 30 日までの 1 年間に出産（妊娠 12 週を超える分娩をいい、死産も含む。）した者をいう。

(10) 育児休業者

(9) の出産者及び配偶者が出産した者のうち、令和 2 年 10 月 1 日までの間に育児休業を開始した者（育児休業開始予定の申出をしている者を含む。）をいう。

第 4 節 調査結果利用上の注意

- (1) この調査は、ある集団の中から一部の調査対象を選び出して調べ、その情報を基に元の集団の状態を推計する標本調査である。
- (2) 構成比は小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも 100 とはならない。
- (3) 統計表中、「0.0」、「0.00」は集計した数値が表章単位に満たないものである。
- (4) 統計表中、左横に「*」を付した数値は、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。
- (5) 統計表中、該当する数値が存在しない場合、「—」で表示した。
- (6) 調査対象産業のうち、生活関連サービス業、娯楽業は家事サービス業を、サービス業（他に分類されないもの）は、外国公務を除く。
- (7) 企業調査については平成 21 年度より常用雇用者数 10 人以上の企業を対象としており、統計表は総数、企業規模以外の集計値については常用雇用者数 10 人以上の集計となっている。
- (8) 東日本大震災への対応
 - ① 平成 23 年度調査は、被災 3 県（岩手県、宮城県及び福島県）を除く全国の結果である。
 - ② 平成 24 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき警戒区域、計画的避難区域を設定された市町村及び緊急時避難準備区域を設定後解除された市町村（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、広野町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村
 - ③ 平成 25 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき計画的避難区域、避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域（※）から抽出された企業及び

事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県田村市、南相馬市、川俣町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

- ④ 平成 26 年度及び平成 27 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県南相馬市、川俣町、楡葉町、富岡町、川内村、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

- ⑤ 平成 28 年度調査は、原子力災害対策特別措置法に基づき避難指示解除準備区域、居住制限区域及び帰還困難区域（※）から抽出された企業及び事業所を調査対象から除外し、被災地域以外の地域に所在する同一の産業・規模に属する企業及び事業所を再抽出し代替（調査対象）とした。

※ 福島県南相馬市、川俣町、富岡町、大熊町、双葉町、浪江町、葛尾村及び飯舘村

【参考】

育児・介護休業法の概要

1 育児休業制度

労働者（日々雇用される者を除く。以下同じ。）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまで（両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間）の間（子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月又は2歳に達するまで）、育児休業をすることができる。

2 介護休業制度

労働者は、その事業主に申し出ることにより、対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として分割して介護休業を取得することができる。

※ 育児休業については、次のいずれにも該当する有期契約労働者も対象となる。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳6か月に達する日までに雇用関係が終了することが明らかでないこと

※ 介護休業についても同様の考え方で有期契約労働者も対象となる。

3 子の看護休暇制度

小学校入学までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、小学校就学前の子が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気・けがをした子の看護のために、1日又は半日単位で休暇を取得することができる。

なお、令和3年1月1日からは時間単位での取得が可能となっている。

4 介護休暇制度

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日まで、介護のために、1日単位又は半日単位で休暇を取得することができる。

なお、令和3年1月1日からは時間単位での取得が可能となっている。

5 短時間勤務等の措置

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づき利用できる短時間勤務制度を講じなければならない。

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者で介護休業をしていないものについて、次のいずれかの措置を連続する3年間以上の期間で2回以上の利用ができるよう講じなければならない。

短時間勤務制度、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、
介護費用の援助措置

6 所定外労働の免除

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、所定労働時間を超えて労働させてはならない。

7 時間外労働の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、1か月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはならない。

8 深夜業の制限

事業主は、小学校入学までの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者が請求した場合は、深夜において労働させてはならない。

9 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度（育児目的休暇制度）

事業主は、小学校入学までの子を養育する労働者について、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。）などを設けるよう努力しなければならない。

10 不利益取扱いの禁止

事業主は、労働者が上記1～8の申出をしたこと又は取得等を理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

11 ハラスメントの防止措置

事業主は、上記1～8の申出・利用に関する言動により、労働者の就業環境が害されることがないように、労働者からの相談に応じ適切に対応するために必要な体制の整備その他雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

12 転勤についての配慮

事業主は、労働者の転勤については、その育児又は介護の状況に配慮しなければならない。