

調 査 の 概 要

第 1 節 調査の内容

1 調査の目的

この調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握することを目的とする。

平成 19 年度は、労働基準法上の母性保護措置及び男女雇用機会均等法上の妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置（母性健康管理措置）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。

(2) 産 業

日本標準産業分類による次に掲げる産業とする。

ア 鉱業

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

キ 卸売・小売業

ク 金融・保険業

ケ 不動産業

コ 飲食店、宿泊業

サ 医療、福祉

シ 教育、学習支援業

ス 複合サービス事業

セ 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、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約 10,000 事業所。

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

① 事業所の名称及び所在地

② 主な事業内容又は主要製品

③ 常用労働者数

④ 労働組合の有無

(2) 母性保護制度等に関する事項

- ① 産前産後休業に関する規定
- ② 育児時間に関する規定
- ③ 母性保護制度を利用したことによる不就業期間の取扱い
- ④ 出産者数、育児休業者数
- ⑤ 妊娠・出産した女性の退職状況
- ⑥ 産前産後休業取得者数、休業日数
- ⑦ 産後休業終了後職場復帰者の配置状況
- ⑧ 育児時間の請求状況
- ⑨ 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（生理休暇）の請求状況

(3) 母性健康管理制度に関する事項

- ① 妊産婦の通院休暇の措置に関する規定
- ② 妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定
- ③ 妊娠中の休憩の措置に関する規定等
- ④ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置に関する規定
- ⑤ 母性健康管理制度の利用申請に必要な書類
- ⑥ 母性健康管理制度を利用したことによる不就業期間の取扱い
- ⑦ 妊産婦の健康管理に関する相談体制
- ⑧ 母性健康管理制度の利用状況

(4) 仕事と育児の両立に関する事項

- ① 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び利用可能期間

4 調査の対象期日

原則として、平成 19 年 10 月 1 日現在とした。

ただし、制度、措置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) 生理休暇の請求者数 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日
- (2) 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日までの間の出産者数（又は配偶者が出産した者の数）のうち、育児休業を開始した者の数、出産後に退職した女性の数、産前産後休業取得者数、育児時間の請求者数、産後休業終了後職場復帰者数、母性健康管理制度利用者数 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 10 月 1 日
- (3) 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 3 月 31 日までの間に出産予定であった者のうち、出産前に退職した女性の数、母性健康管理制度利用者数 平成 18 年 4 月 1 日～平成 19 年 10 月 1 日

5 調査の実施期間

平成 19 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 ― 報告者

7 調査の方法

(1) 調査票

「平成 19 年度雇用均等基本調査 母性保護等実施状況調査票」により行った。

(2) 調査票の配付

調査票は、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課から調査対象事業所へ郵送した。

(3) 調査票の回収

調査対象事業所において記入した後、平成 19 年 10 月 31 日までに直接、厚生労働省雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課長あてに郵送した。

8 有効回答数、有効回答率

有効回答数は 6,160、有効回答率は 61.5%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 14 大産業に属する常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所。

(2) 母集団数

約 146 万 3 千事業所

(3) サンプルフレーム

平成 16 年事業所・企業統計調査により把握された事業所名簿

2 標本設計

(1) 抽出方法

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（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、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概ね 5%以内になるように設定した。標本数は、さらに回収率を考慮して約 1 万事業所を抽出した。

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

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 (= 0.5)

(3) 達成精度

達成精度は、妊産婦の通院休暇の規定がある事業所割合の標準誤差を算出した。

産業別・事業所規模別の達成精度は次のとおりである。

産業別・事業所規模別の達成精度
 (「妊産婦の通院休暇の規定あり」の事業所割合)
 (単位：%)

分類	推計値	標準誤差
【産業大分類】		
鉱業	32.2	6.9
建設業	21.3	3.4
製造業	23.2	1.3
電気・ガス・熱供給・水道業	78.3	3.6
情報通信業	37.4	5.5
運輸業	35.5	5.7
卸売・小売業	28.9	2.4
金融・保険業	73.0	5.6
不動産業	44.3	7.2
飲食店、宿泊業	23.4	3.9
医療、福祉	29.2	4.3
教育、学習支援業	30.6	5.4
複合サービス事業	60.0	5.8
サービス業（他に分類されないもの）	32.8	1.6
【事業所規模】		
500人以上	75.7	1.4
100～499人	50.1	1.6
30～99人	37.0	1.8
5～29人	28.3	1.2

第3節 用語の説明

(1) 常用労働者

以下の①～⑤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か月を超える期間を定めて雇用されている者。
- ② 日々雇われている者、又は1ヶ月以内の期間を定めて雇用されている者で、調査日前2か月（平成19年8月、9月）の各月にそれぞれ18日以上雇われた者。
- ③ 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、アルバイト、嘱託労働者以外の世紀労働者）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。
- ④ 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。
- ⑤ 上記①～③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) 母性健康管理指導事項連絡カード

母性健康管理指導事項連絡カードとは、妊娠中及び出産後の女性労働者が主治医等から受けた指導事項及び必要な措置を、事業主が正確に知るためのカード。

このカードについては、「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」に様式が定められており、事業主は、当指針において利用に努めることとされている。

(3) 機会均等推進責任者

機会均等推進責任者とは、事業所において人事労務管理の方針の決定に携わる者を機会均等推進責任者として選任し、都道府県労働局雇用均等室あて届け出をしているもので、性別にとらわれない人事管理を徹底させ、女性が能力発揮しやすい職場環境を作るという役割を担う者として、必要な取組を推進している。

(4) 母性健康管理指導医

母性健康管理指導医とは、厚生労働大臣により委嘱されている医師で、女性労働者の妊娠中及び出産後の健康管理その他女性労働者の母性の保護に関して専門的な立場から助言、指導等を行っている。

(5) 出産者

平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの 1 年間に出産した者又は配偶者が出産した者。

(6) 育児休業取得者

(5) の出産者のうち、平成 19 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、標本調査であるため、母集団に復元後、算出した構成比を調査結果として表章している。
- (2) 構成比は小数点以下第 2 位（男性の育児休業取得率のみ小数点以下第 3 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」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（2 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、サービス業（他に分類されないもの）は、家事サービス業、外国公務を除く。

【参考】

働く女性の母性保護、母性健康管理に関する法律の概要

1 母性保護

(1) 産前産後休業（労働基準法第 65 条第 1 項及び第 2 項）

産前は女性が請求した場合に 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）、産後は 8 週間、女性を就業させることはできない。ただし、産後 6 週間を経過後に、本人が請求し医師が支障ないと認めた業務については就業させることができる。

(2) 育児時間（労働基準法第 67 条）

生後満 1 年に達しない生児を育てる女性は、1 日 2 回各々少なくとも 30 分の育児時間を請求することができる。

(3) 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置（生理休暇）（労働基準法第 68 条）

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させることはできない。

2 母性健康管理

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（男女雇用機会均等法第 12 条関係）

女性労働者が妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保できるようにしなければならない。

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置（男女雇用機会均等法第 13 条関係）

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、主治医等から指導を受けた場合は、女性労働者の申出に基づき、事業主は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければならない。

＜指導事項を守ることができるようにするための措置＞

- ① 妊娠中の通勤緩和
- ② 妊娠中の休憩に関する措置
- ③ 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

育児休業、育児のための勤務時間短縮等の措置に関する法律の概要

1 育児休業（育児・介護休業法第 5 条～第 9 条）

労働者は、その事業主に申し出ることにより、子が 1 歳に達するまでの間（子が 1 歳を超えて休業が必要と認められる一定の場合は、子が 1 歳 6 か月に達するまで）、育児休業することができる。

2 育児のための勤務時間短縮等の措置（育児・介護休業法第 23 条及び第 24 条）

事業主は、1 歳（子が 1 歳 6 か月に達するまで育児休業をすることができる場合にあっては、1 歳 6 か月）に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者については、勤務時間短縮等の措置を、1 歳（同上）から 3 歳に達するまでの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は勤務時間短縮等の措置を講じなければならない。

＜勤務時間の短縮等の措置＞

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 所定外労働の免除
- ⑤ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

また、事業主は、3 歳から小学校就学前までの子を養育する労働者については、育児休業に準ずる措置又は勤務時間短縮等の措置を講じるよう努めなければならない。

【参考】

産業、事業所規模別調査対象事業所数（推計数）一覧表

本報告書の統計表は構成比で示してあるが、主な区分の推計事業所数は以下のとおりである。

産業	事業所規模				
	事業所規模計	500人以上	100～499人	30～99人	5～29人
調査産業計	808,137	2,349	31,702	124,464	649,618
D 鉱業	942	2	10	115	815
E 建設業	91,240	47	1,227	6,785	83,181
F 製造業	118,254	1,107	9,763	23,337	84,048
G 電気・ガス・熱供給・水道業	1,776	25	411	586	753
H 情報通信業	16,401	111	1,331	3,588	11,371
I 運輸業	42,076	92	2,572	10,355	29,058
J 卸売・小売業	228,693	227	5,104	33,557	189,805
K 金融・保険業	33,817	81	528	3,118	30,090
L 不動産業	12,122	9	188	871	11,054
M 飲食店、宿泊業	53,015	27	598	7,252	45,138
N 医療、福祉	56,740	246	5,101	15,034	36,359
O 教育、学習支援業	24,627	80	741	3,538	20,267
P 複合サービス事業	10,907	11	286	1,081	9,530
Q サービス業（他に分類されないもの）	117,528	286	3,842	15,249	98,149