

# 企業調査結果概要

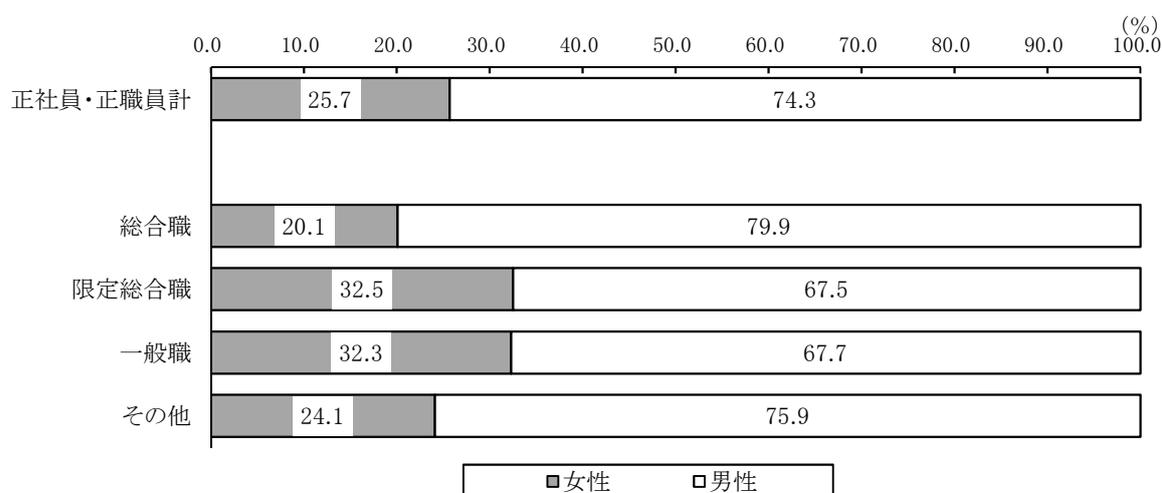
## 1 職種別正社員・正職員の状況

### (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25.7%と、前回調査（平成30年度26.0%）より0.3ポイント低下した。

これを職種別にみると、総合職20.1%、限定総合職32.5%、一般職32.3%、その他24.1%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



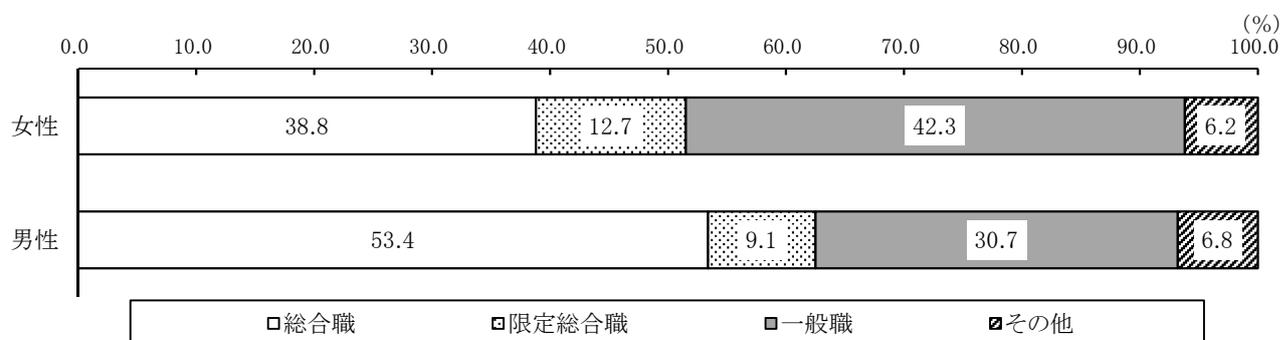
注) 職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

### (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42.3%と最も高く、次いで総合職38.8%、限定総合職12.7%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53.4%と最も高く、次いで一般職30.7%、限定総合職9.1%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

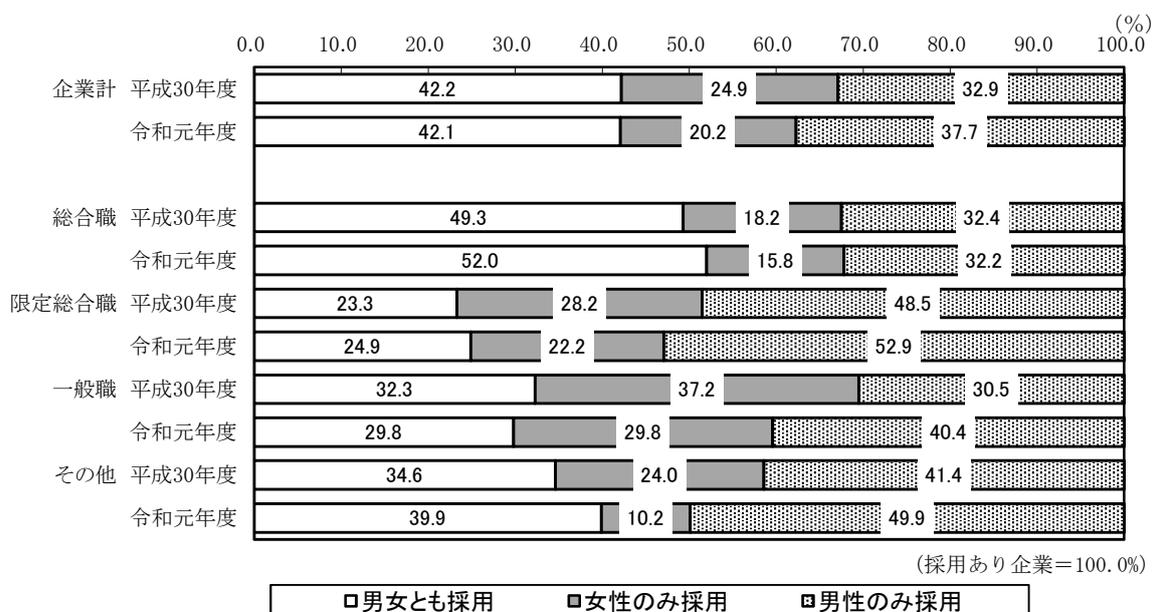
平成31年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は21.2%と、前回調査（平成30年度22.2%）より1.0ポイント低下した。このうち、男女とも採用した企業が42.1%（同42.2%）と最も多くなっている。

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」した企業が52.0%（同49.3%）と最も高く、次いで「男性のみ採用」した企業が32.2%（同32.4%）、「女性のみ採用」した企業が15.8%（同18.2%）となっている。

限定総合職については「男性のみ採用」した企業の割合が52.9%（同48.5%）と最も高く、次いで「男女とも採用」した企業は24.9%（同23.3%）、「女性のみ採用」した企業は22.2%（同28.2%）となっている。

一般職については「男性のみ採用」した企業が40.4%（同30.5%）と最も高く、次いで「男女とも採用」した企業が29.8%（同32.3%）、「女性のみ採用」した企業が29.8%（同37.2%）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93.6%となっている。

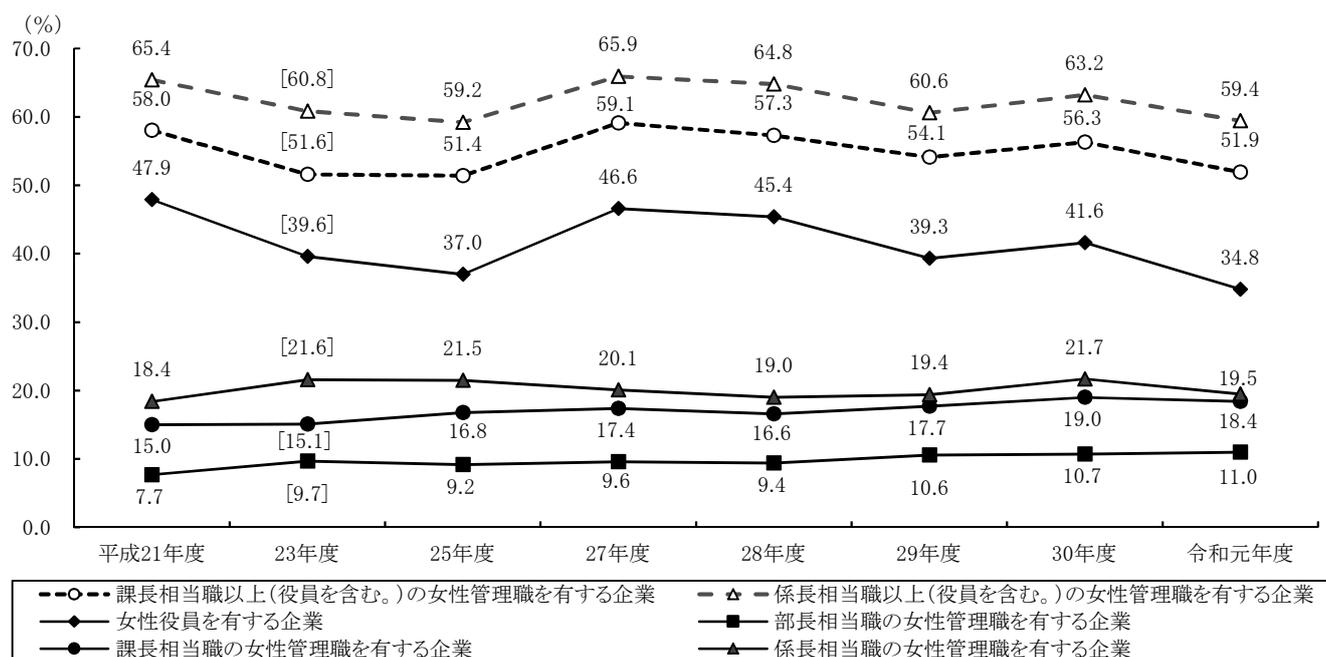
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合が36.2%と最も高く、次いで「40%以上60%未満」23.5%、「20%以上40%未満」20.8%の順となっている（付属統計表第5表）。

### 3 管理職について

#### (1) 女性管理職を有する企業割合

女性管理職を有する企業割合についてみると、課長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は 51.9%（平成 30 年度 56.3%）、係長相当職以上の女性管理職（役員を含む。以下同じ。）を有する企業割合は 59.4%（同 63.2%）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 11.0%（同 10.7%）、課長相当職は 18.4%（同 19.0%）、係長相当職は 19.5%（同 21.7%）となっている（図 4、付属統計表第 6 表）。

図 4 役職別女性管理職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を有する企業割合の推移(複数回答)

(%)

	課長相当職以上(役員を含む。)の女性管理職あり	係長相当職以上(役員を含む。)の女性管理職あり	(複数回答)			
			女性役員を有する企業	部長相当職の女性管理職あり	課長相当職の女性管理職あり	係長相当職の女性管理職あり
平成15年度	48.3	62.5	33.6	6.7	20.2	32.0
18年度	53.0	66.6	36.6	8.8	21.1	32.0
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

\*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。

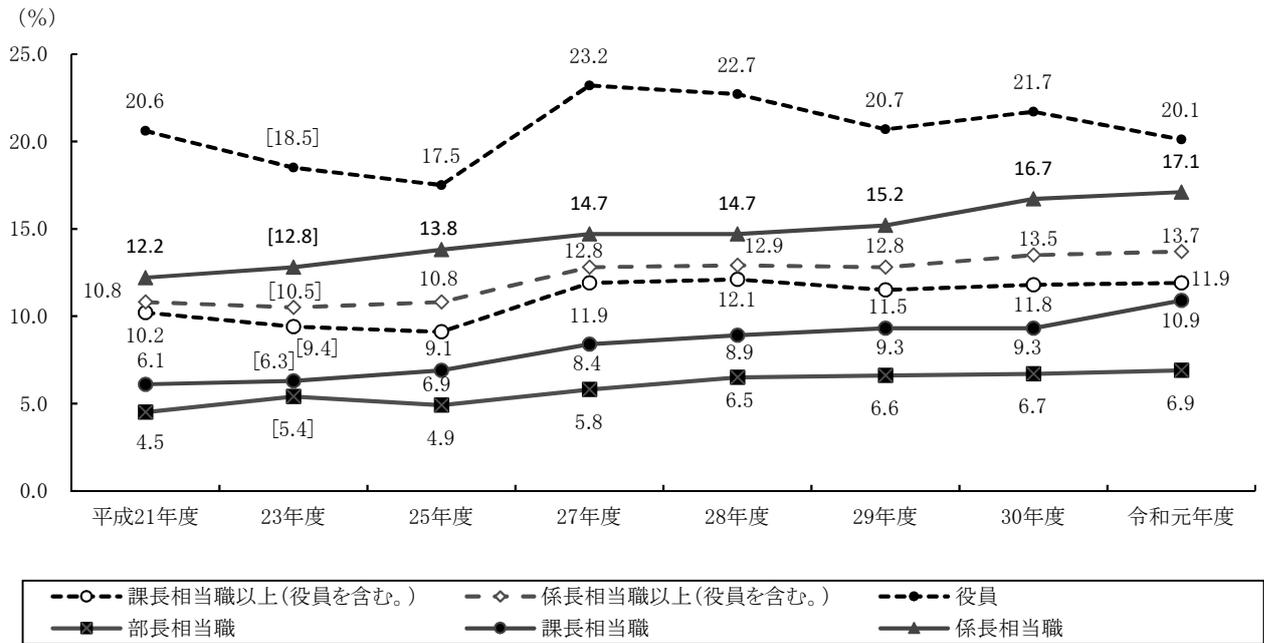
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が70.0%、課長相当職の女性管理職を有する企業が90.3%、1,000~4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が40.1%、課長相当職の女性管理職を有する企業が76.0%となっている(付属統計表第6表)。

## (2) 管理職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(以下、「女性管理職割合」という。)は11.9%と、前回調査(平成30年度11.8%)より0.1ポイント上昇、係長相当職以上の女性管理職割合は13.7%と、前回調査(同13.5%)より0.2ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性管理職割合は、部長相当職では6.9%(同6.7%)、課長相当職では10.9%(同9.3%)、係長相当職では17.1%(同16.7%)となっており、役員を除く各管理職で調査開始以来最も高くなっている。(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。

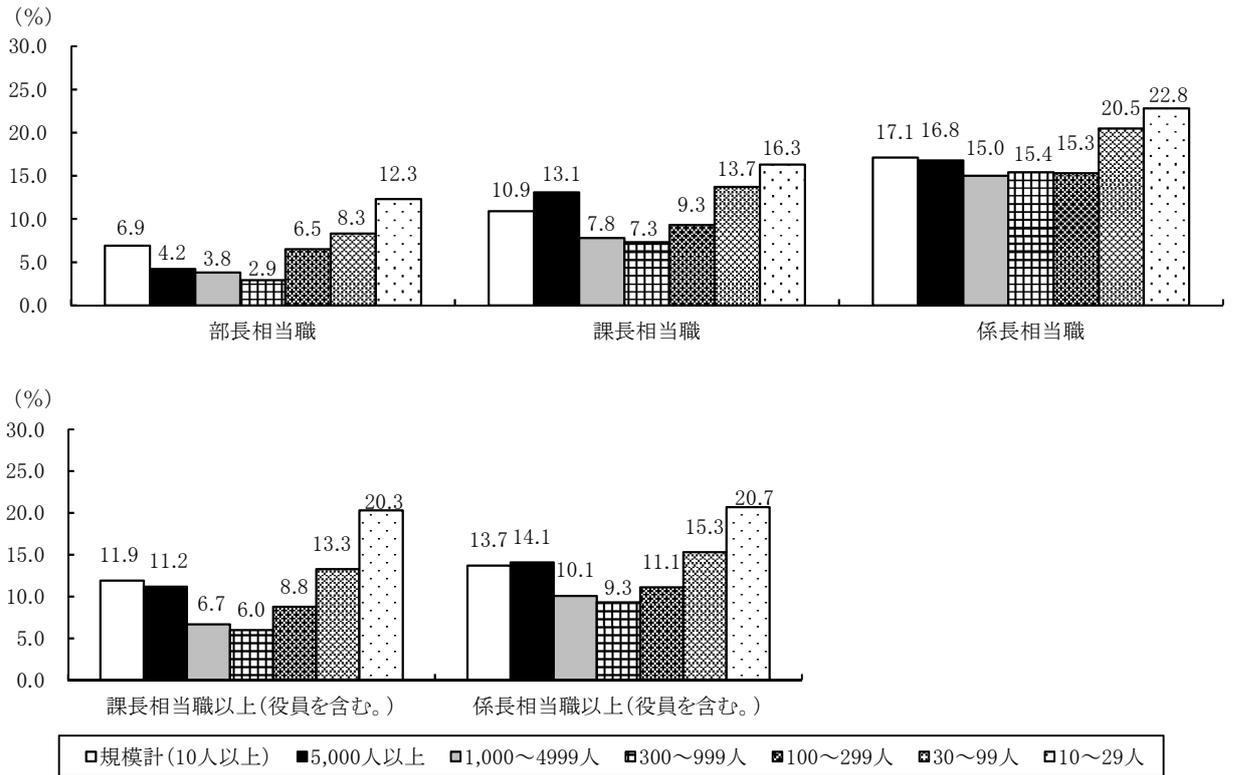
(参考) 表2 企業規模30人以上における役職別女性管理職割合の推移 (%)

	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15年度	4.2	5.8	10.9	1.8	3.0	8.2
18年度	4.7	6.9	12.2	2.0	3.6	10.5
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

\*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、いずれの管理職割合においても10~29人規模が最も高く、部長相当職の女性管理職割合が12.3%、課長相当職が16.3%、係長相当職が22.8%となっている(図6、付属統計表第7表)。

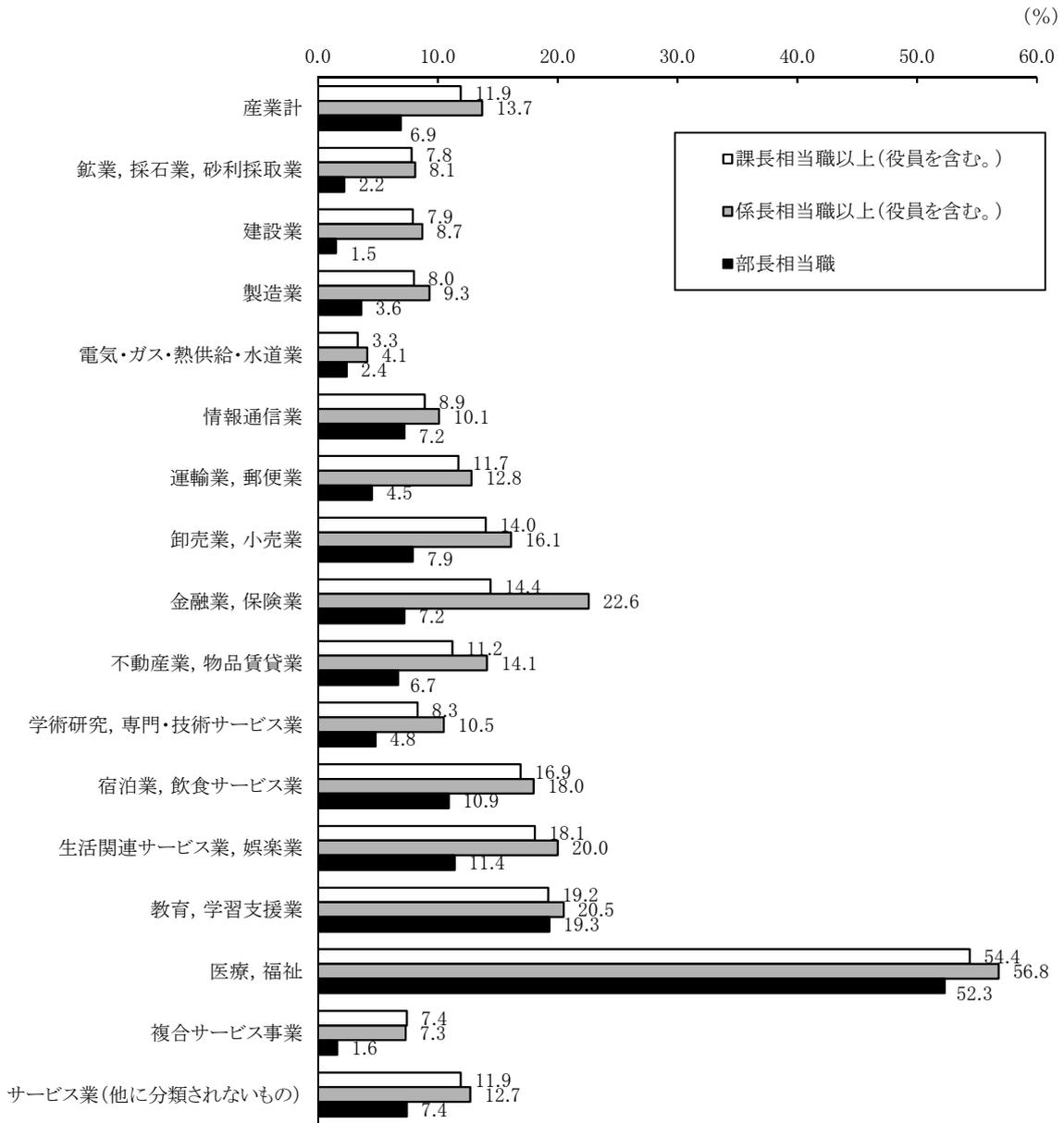
図6 規模別役職別女性管理職割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の女性管理職割合を産業別にみると、医療, 福祉 (54.4%) が突出して高くなっており、教育, 学習支援業 (19.2%)、生活関連サービス業, 娯楽業 (18.1%)、宿泊業, 飲食サービス業 (16.9%) と続いている (図7, 附属統計表第7表)。

図7 産業別女性管理職割合

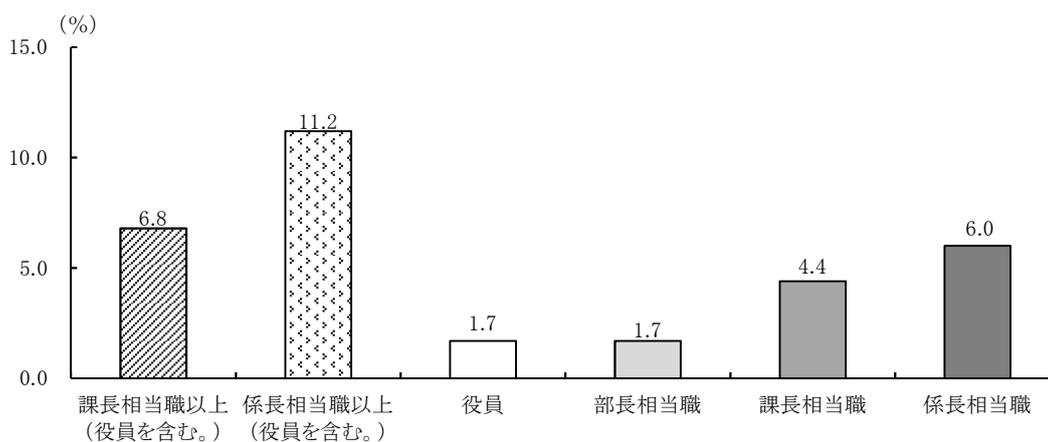


## 4 昇進について

### (1) 女性昇進者がいた企業割合

平成30年10月1日から令和元年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（役員を含む。以下同じ。）への女性昇進者がいた企業割合は6.8%と、前回調査（平成27年度7.3%）より0.5ポイント低下、係長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は11.2%と、前回調査（同12.5%）より1.3ポイント低下した。これを役職別にみると、部長相当職へは1.7%（同1.6%）、課長相当職へは4.4%（同3.8%）、係長相当職へは6.0%（同6.6%）となっている（図8、付属統計表第8表）。

図8 役職別女性昇進者を有する企業割合



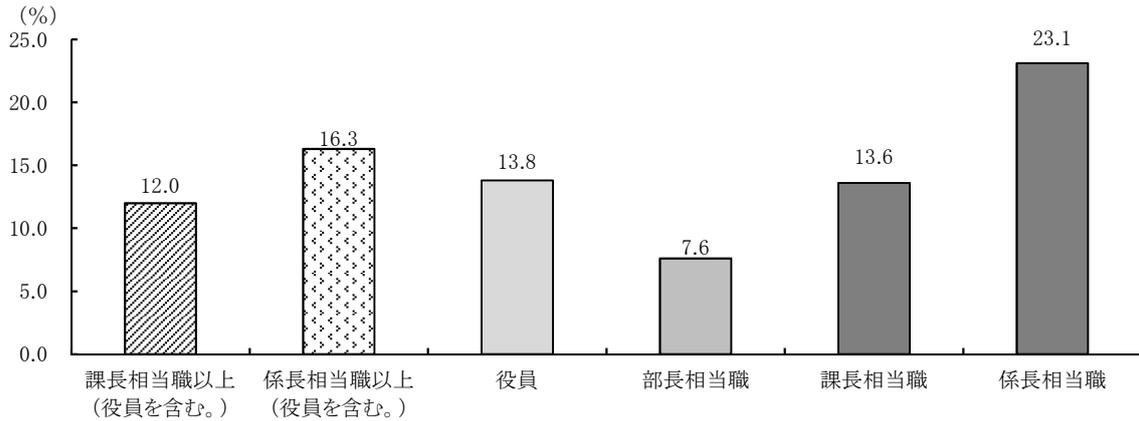
注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

規模別にみると、おおむね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37.0%、課長相当職へは66.5%、係長相当職へは66.3%、1,000～4,999人規模では、部長相当職へが16.4%、課長相当職へは39.5%、係長相当職へは54.4%であった（付属統計表第8表）。

### (2) 昇進者に占める女性の割合

平成30年10月1日から令和元年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12.0%と、前回調査（平成27年度12.4%）より0.4ポイント低下、係長相当職以上では16.3%と、前回調査（同15.8%）より0.5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7.6%（同8.0%）、課長相当職では13.6%（同12.1%）、係長相当職では23.1%（同20.6%）となっている（図9、付属統計表第9表）。

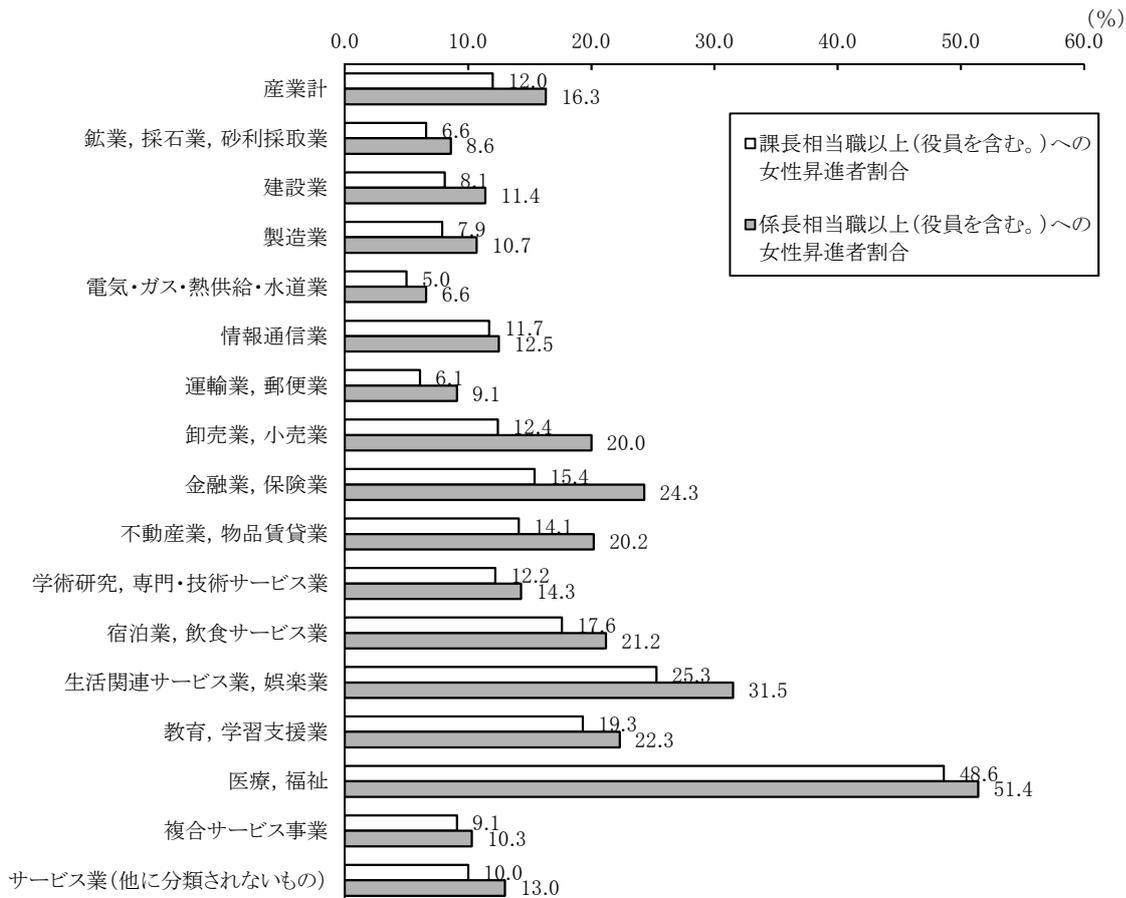
図9 役職別女性昇進者割合



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 (48.6%)、生活関連サービス業、娯楽業 (25.3%)、教育、学習支援業 (19.3%) の順で高くなっている (図10、付属統計表第9表)。

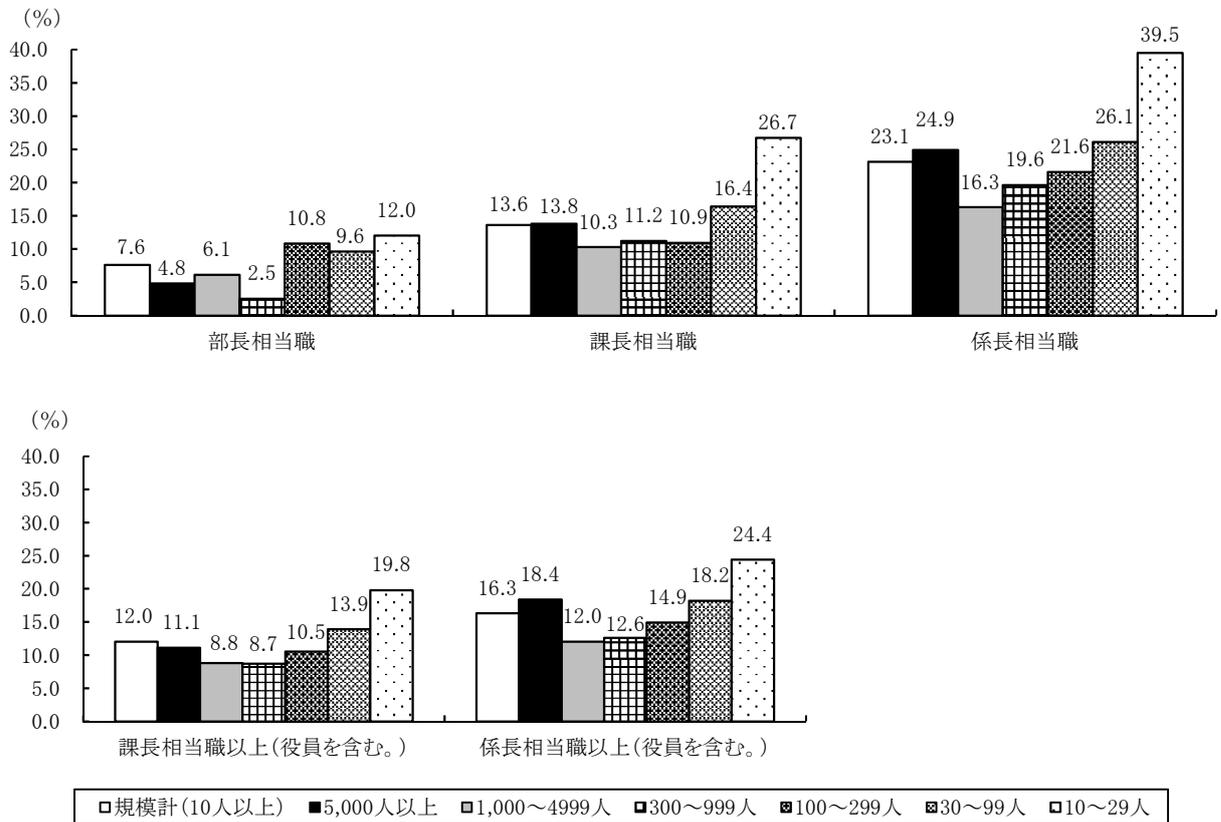
図10 産業別女性昇進者割合



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11.1%、1,000～4,999人規模で8.8%、300～999人規模で8.7%、100～299人規模で10.5%、30～99人規模で13.9%、10～29人規模で19.8%となっている（図11、付属統計表第9表）。

図11 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。

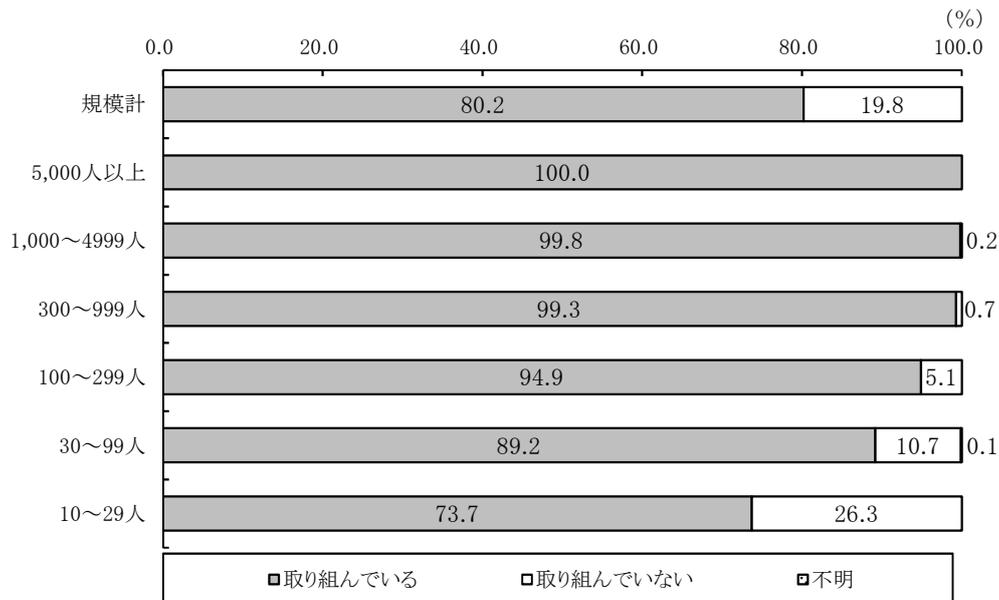
## 5 セクシュアルハラスメント防止対策について

### (1) セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組の有無

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80.2%と、前回調査（平成30年度64.3%）より15.9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人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.8%、300～999人では99.3%、100～299人では94.9%、30～99人では89.2%、10～29人では73.7%となっている（図12、付属統計表第10表）。

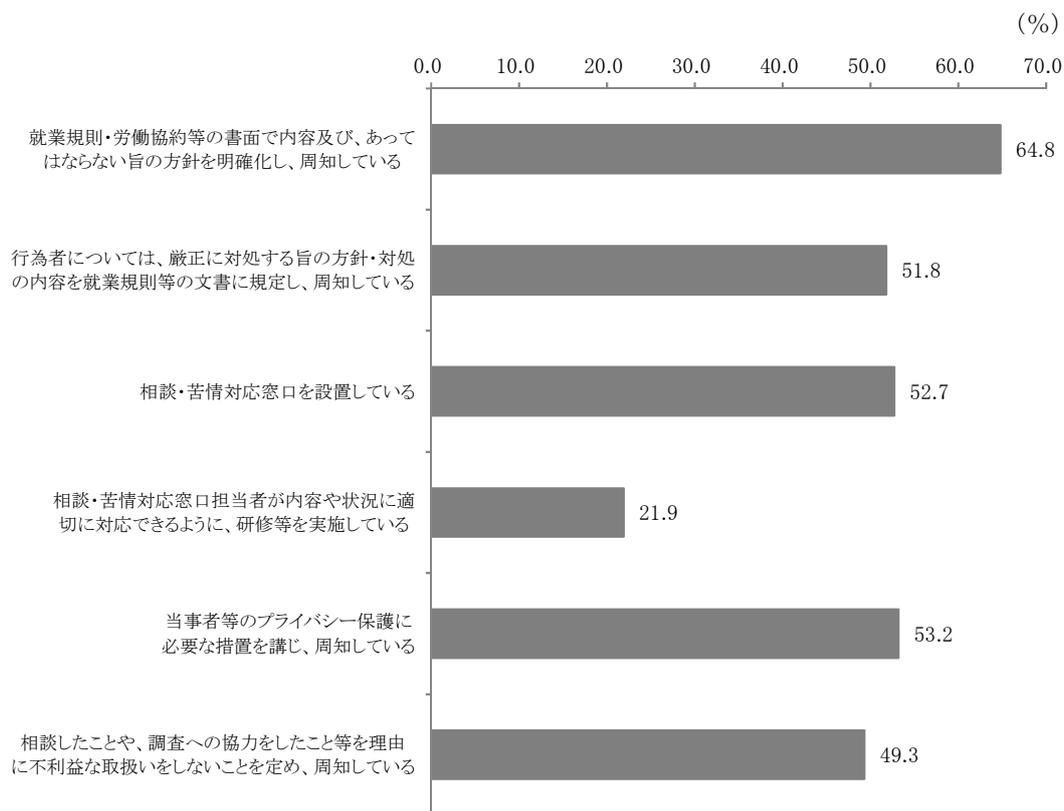
図12 規模別セクシュアルハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



### (2) セクシュアルハラスメントを防止するための対策の取組内容

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の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で内容及び、あつてはならない旨の方針を明確化し、周知している」が64.8%と最も高く、次いで、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が53.2%、「相談・苦情対応窓口を設置している」が52.7%、「行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、周知している」が51.8%となっている（図13、付属統計表第10表）。

図 13 セクシュアルハラスメント防止対策の取組内容別企業割合（複数回答）



(セクシュアルハラスメント防止対策に取り組んでいる企業=100.0%)

### (3) セクシュアルハラスメントに関する事案への対応状況

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5.1%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90.1%、1,000～4,999人規模では59.1%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をみると（複数回答）、「事実関係を確認した」が90.4%であった（付属統計表第12表）。

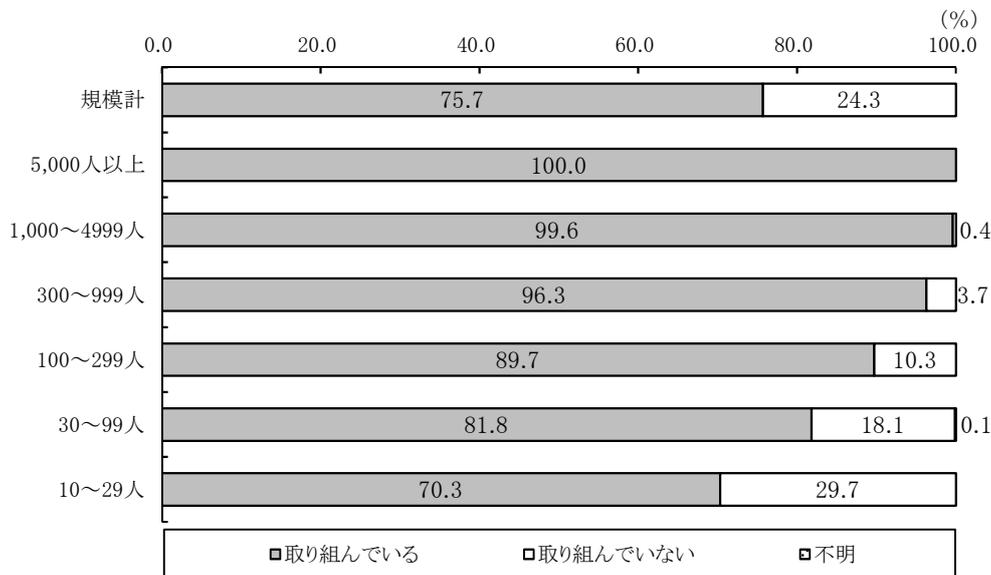
## 6 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策について

### (1) 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の取組の有無

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75.7%と、前回調査（68.8%）より6.9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人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.6%、300～999人では96.3%、100～299人では89.7%、30～99人では81.8%、10～29人では70.3%となっている（図14, 附属統計表第11表）。

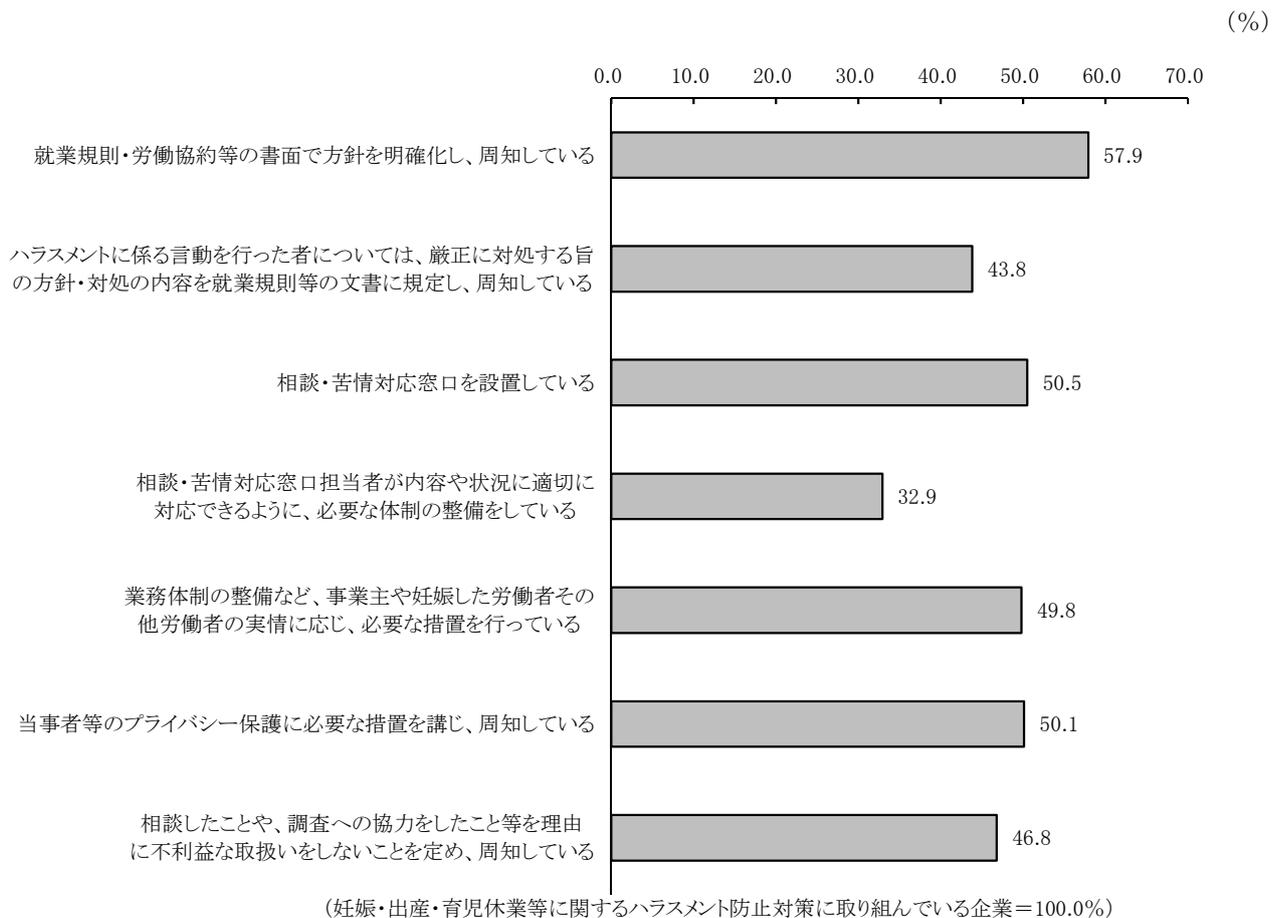
図14 規模別妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



### (2) 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の取組内容

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の取組内容（複数回答）をみると、「就業規則・労働協約等の書面で方針を明確化し、周知している」が57.9%と最も高く、次いで、「相談・苦情対応窓口を設置している」が50.5%、「当事者等のプライバシー保護に必要な措置を講じ、周知している」が50.1%となっている（図15, 附属統計表第11表）。

図 15 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内容別  
企業割合（複数回答）



### (3) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに関する事案への対応状況

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0.5%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29.3%、1,000～4,999人規模では11.5%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をみると（複数回答）、「事実関係を確認した」が85.6%であった（附属統計表第13表）。

## 7 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を防止するための対策に「取り組んでいる」企業割合は37.9%、「取組を予定又は検討している」企業割合は34.0%、「取り組んでいない」とする企業割合は28.1%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87.9%、1,000～4,999人では87.4%、300～999人では81.4%、100～299人では58.8%、30～99人では42.2%、10～29人では31.2%となっている。（図16, 附属統計表第14表）。

図 16 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

