ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health , Labour and Welfare

Press Release

報道関係者　各位

平成２２年７月１６日
雇用均等・児童家庭局雇用均等政策課
課　　長　　吉 本 明 子
課長補佐　　園 部 昌 嗣
電話 03(5253)1111　内線 7837、7834
夜間 03(3595)3271

# 「平成 21 年度雇用均等基本調査」結果概要

**－部長相当職、課長相当職に占める女性割合の上昇幅が過去最大－**
**―男性の育児休業取得率が過去最大－**

## ＜ 企業調査　結果のポイント ＞

1　新規学卒者の「技術系」で「男性のみ採用」した企業割合が高い

「技術系」については「四年制大学卒（大学院卒を含む。）」、「短大・高専卒」、「高校卒」のいずれの採用区分においても「男性のみ採用」した企業割合が最も高く、それぞれ 56.9%、65.8%、60.8%

2　部長相当職、課長相当職に占める女性割合の上昇幅が過去最大

係長相当職以上の管理職（役員を含む。）全体に占める女性の割合は、8.0%（平成 18 年度 6.9%）と引き続き上昇。特に、部長相当職は 3.1%（平成 18 年度 2.0%）、課長相当職は 5.0%（同 3.6%）となり、前回調査からの上昇幅は、過去最大

3　ポジティブ・アクションの取組企業割合・取組予定企業割合がともに上昇

女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）に「取り組んでいる」企業割合は 30.2%(平成 18 年度 20.7%)、「今後、取り組むこととしている」とする企業割合は 10.7%（同 6.7%）と前回調査に比べそれぞれ 9.5%ポイント、4.0%ポイント上昇

※　調査時期：原則として、平成 21 年 10 月 1 日現在の状況について、平成 21 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までの間に行った。

※　調査対象数：5,932 企業、有効回答数：4,217 企業、有効回答率：　71.1%

## ＜ 事業所調査　結果のポイント ＞

１　女性の育児休業取得率は 85.6%、男性の育児休業取得率は 1.72%

女性の育児休業取得率は平成 20 年度調査より 5.0%ポイント低下し 85.6%、男性の育児休業取得率は 0.49%ポイント上昇し 1.72%と過去最高

２　育児休業の規定整備率が上昇

育児休業制度の規定があるとする事業所の割合は平成 20 年度調査より 1.6%ポイント上昇し 68.0%

３　育児のための短時間勤務制度の導入率が上昇、利用可能期間も長期化

育児のための短時間勤務制度を導入している事業所割合は 47.6%で、平成 20 年度調査（38.9%）に比べ 8.7%ポイント上昇

利用可能期間を「小学校就学の始期に達するまで」以上とする事業所割合は 17.5%で、平成 20 年度調査（15.0%）に比べ 2.5%ポイント上昇

※　調査時期：原則として、平成 21 年 10 月 1 日現在の状況について、平成 21 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までの間に行った。

※　調査対象数： 5,794 事業所、有効回答数：4,509 事業所、有効回答率：77.8%

# ●企業調査のポイント●

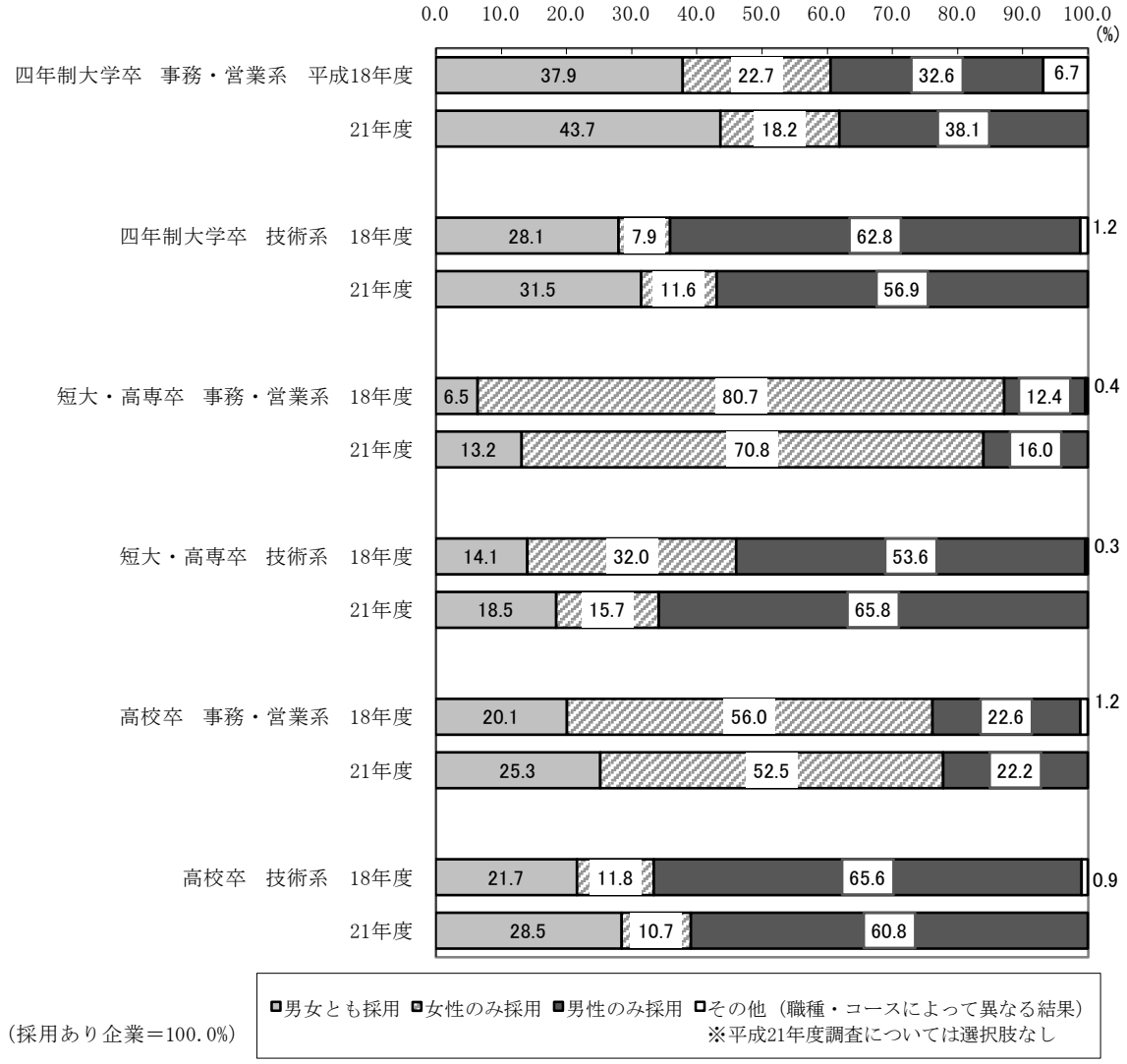
**ポイント１** **新規学卒者の「技術系」で「男性のみ採用」した企業割合が高い**

**「技術系」については「四年制大学卒（大学院卒を含む)」、「短大・高専卒」、「高校卒」のいずれの採用区分においても「男性のみ採用」した企業割合が最も高く、それぞれ 56.9%、65.8%、60.8%**

新規学卒者を正社員・正職員として採用した企業の状況を採用区分別にみると、「四年制大学卒（大学院卒を含む)」の「事務・営業系」では、「男女とも採用」した企業の割合が 43.7%（平成 18 年度 37.9%）と最も高かった。一方、「技術系」については「四年制大学卒（大学院卒を含む)」、「短大・高専卒」、「高校卒」のいずれの採用区分においても「男性のみ採用」した企業割合が最も高く、それぞれ 56.9%、65.8%、60.8%であった（図Ⅰ)。

新規学卒者の採用を行った企業で女性を採用した企業について女性の採用状況をみると、「女性採用 80%以上」が 42.6%で最も高く、次いで「女性採用 40～60%未満」が 22.9%となっている（付属統計表第２表)。

**図Ⅰ　採用区分、採用状況別企業割合**



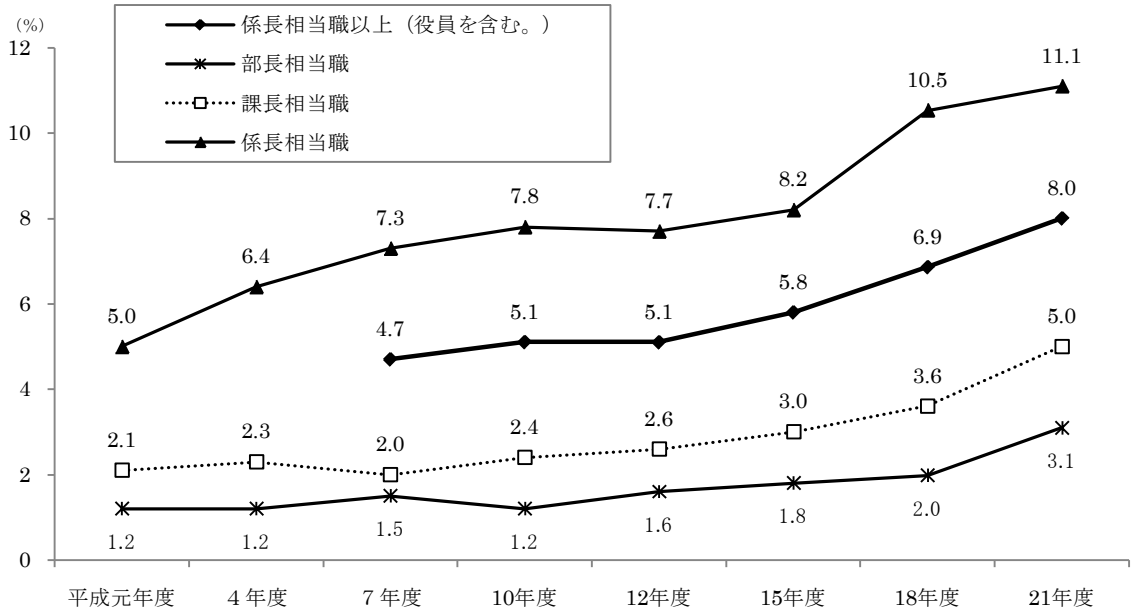

（採用あり企業＝100.0%）

**ポイント２**　**部長相当職、課長相当職に占める女性割合の上昇幅が過去最大**

**係長相当職以上の管理職（役員を含む。）全体に占める女性の割合は、8.0%（平成18年度6.9%）と引き続き上昇。特に、部長相当職は3.1%（同2.0%）、課長相当職は5.0%（同3.6%）となり、前回調査からの上昇幅は、過去最大**

係長相当職以上の管理職（役員を含む。）全体に占める女性の割合は8.0%（平成18年度6.9%）と、前回調査に比べ1.1%ポイント上昇した。役職別にみると、部長相当職は3.1%（同2.0%）、課長相当職は5.0%（同3.6%）、係長相当職は11.1%（同10.5%）といずれも前回調査に比べ上昇し、部長相当職、課長相当職の上昇幅は過去最高であった（図Ⅱ）。

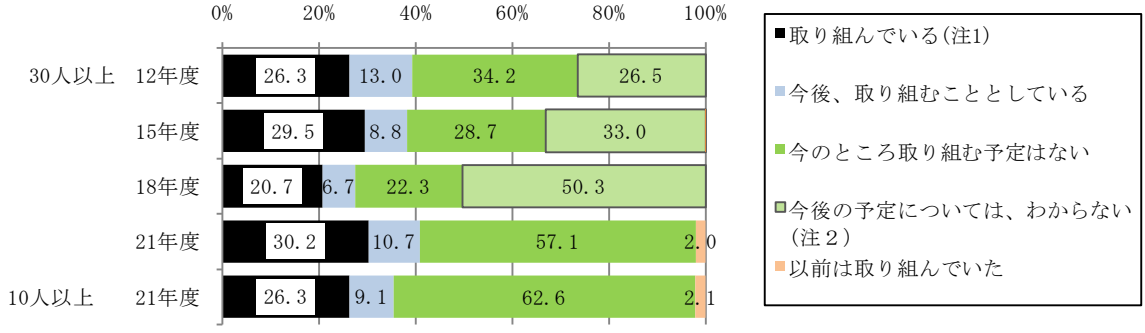
図Ⅱ　　役職別女性管理職割合の推移




**ポイント３**　**ポジティブ・アクションの取組企業割合・取組予定企業割合がともに上昇**

**女性の能力発揮促進のための企業の積極的取組（ポジティブ・アクション）に「取り組んでいる」企業割合は30.2%（平成18年度20.7%）、「今後、取り組むこととしている」とする企業割合は10.7%（同6.7%）といずれも前回調査に比べそれぞれ9.5%ポイント、4.0%ポイント上昇**

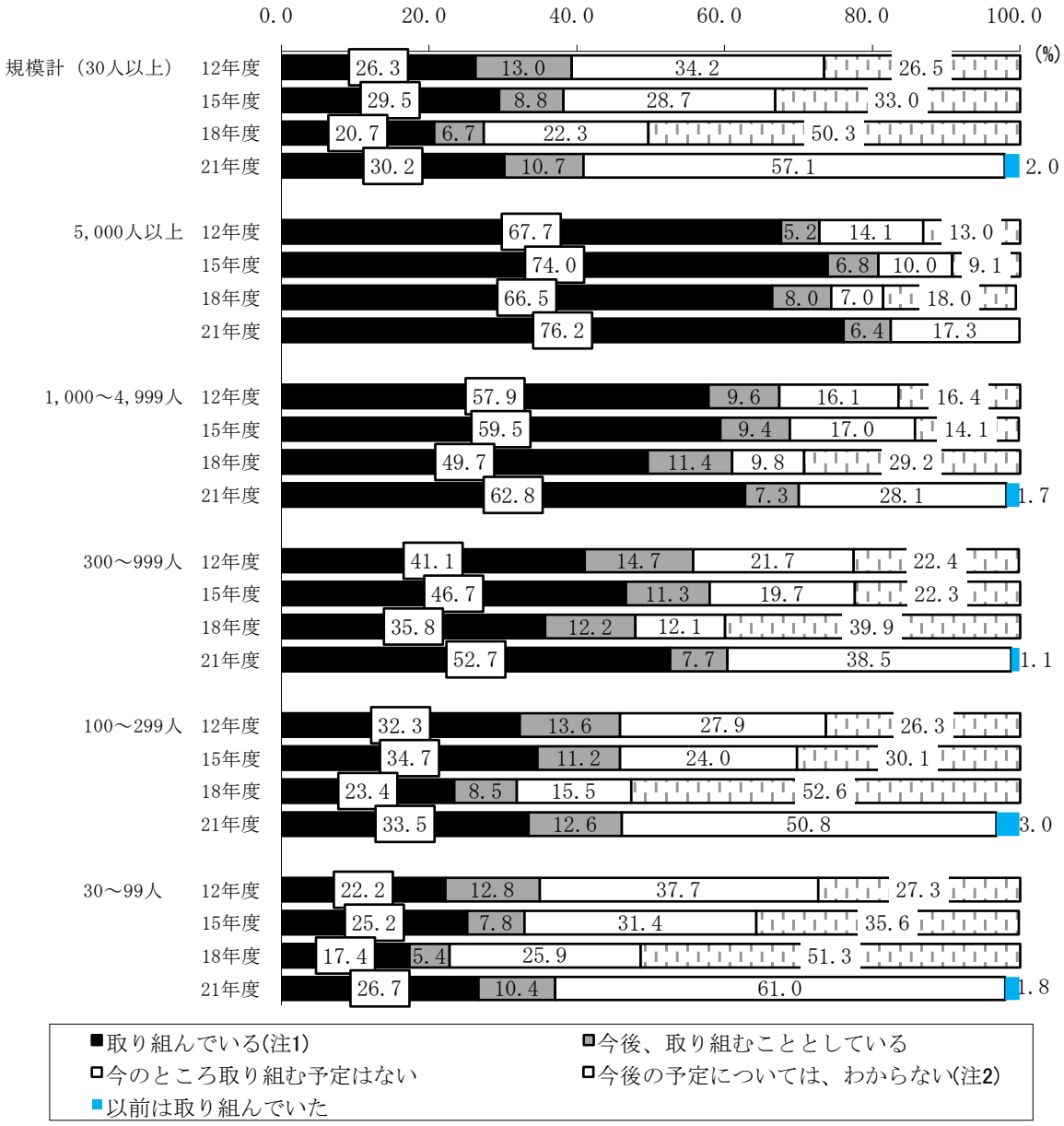
図Ⅲ　ポジティブ・アクションの取組状況の推移



※注１：平成１２年度は「既に取り組んでいる」、平成１５年度は「平成１１年度以前より取り組んでいる」及び「平成１１年度以降から取り組んでいる」の計。
注２：「今後の予定については、わからない」については平成１５年度までは「わからない」という選択肢。平成２１年度は選択肢から削除した。

「取り組んでいる」企業割合を規模別にみると、規模が大きい企業ほどその割合が高く、5,000人以上規模で 76.2%（平成 18 年度 66.5%）、1,000～4,999 人規模で 62.8%（同 49.7%）、300～999 人規模で 52.7%（同 35.8%）、100～299 人規模で 33.5%（同 23.4%）、30～99 人規模で 26.7%（同 17.4%）となっており、すべての規模において平成 18 年度を上回った（図Ⅳ）。

**図Ⅳ　規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移**




（注 1）平成 12 年度は、「既に、取り組んでいる」。平成 15 年度は、「平成 11 年度以前より取り組んでいる」及び「平成 11 年度以降から取り組んでいる」の計。
（注 2）平成 15 年度までは、「わからない」。

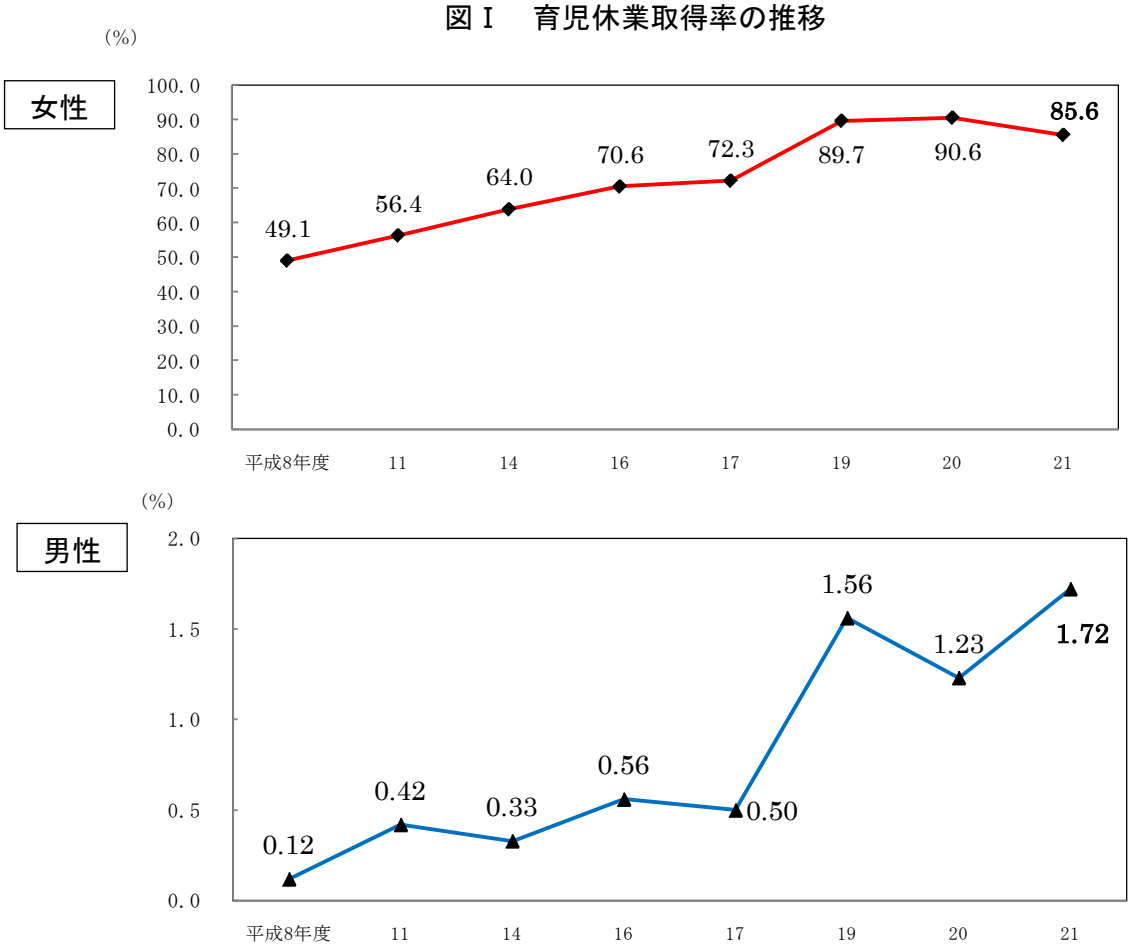
# ●事業所調査のポイント●

**ポイント１　女性の育児休業取得率は 85.6%、男性の育児休業取得率は 1.72%**

女性の育児休業取得率は平成 20 年度調査より 5.0%ポイント低下し 85.6%、男性の育児休業取得率は 0.49%ポイント上昇し 1.72%と過去最高

育児休業取得率は女性 85.6%、男性 1.72%で、平成 20 年度調査に比べ女性は 5.0%ポイント低下した。男性は、0.49%ポイント上昇したが、男性の育児休業取得率は依然として低水準である（図Ⅰ，付属統計表第２表）。

図Ⅰ　育児休業取得率の推移




育児休業取得率＝ 出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数 ／ 調査前年度１年間の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数

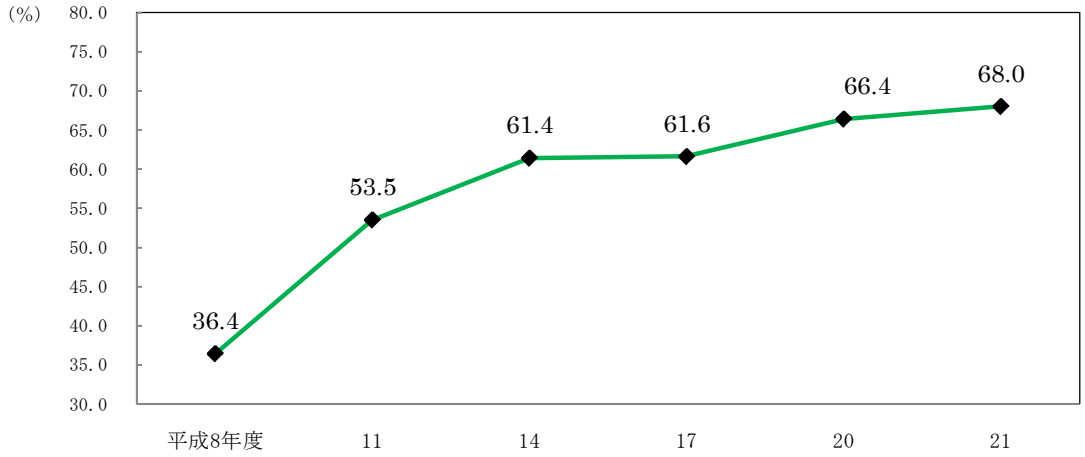
**ポイント２　育児休業の規定整備率が上昇**

育児休業制度の規定があるとする事業所の割合は平成 20 年度調査より 1.6%ポイント上昇し 68.0%

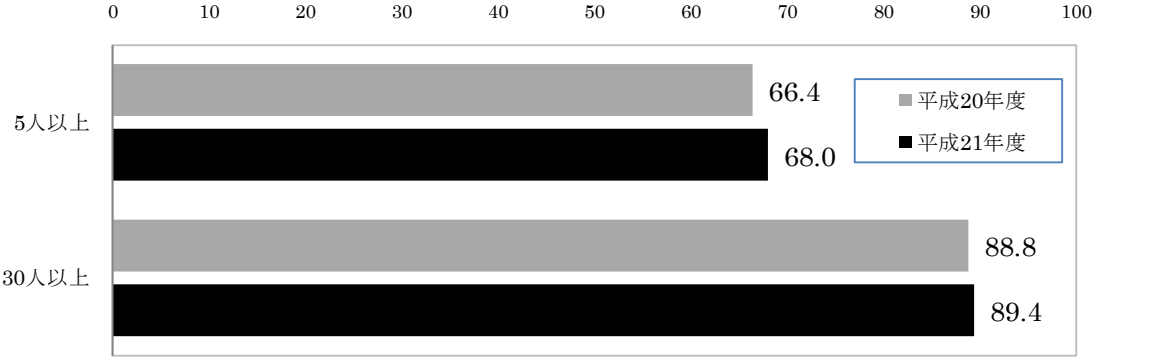
育児休業制度の規定がある事業所の割合は 68.0%で平成 20 年度調査（66.4%）に比べ 1.6%ポイント上昇した（図Ⅱ，付属統計表第１表）。

育児休業制度の規定がある事業所の割合は事業所規模による差が大きく、育児休業制度の規定があるとする事業所の割合は、事業所規模 5 人以上で 68.0%であるのに対し、事業所規模 30 人以上で 89.4%となっている（図Ⅲ，付属統計表第 1 表）。

図Ⅱ　育児休業制度の規定率の推移




図Ⅲ　事業所規模別育児休業制度規定率




**ポイント３**　**育児のための短時間勤務制度の導入率が上昇、利用可能期間も長期化**

**育児のための短時間勤務制度を導入している事業所割合は 47.6%で、平成 20 年度調査（38.9%）に比べ 8.7%ポイント上昇**

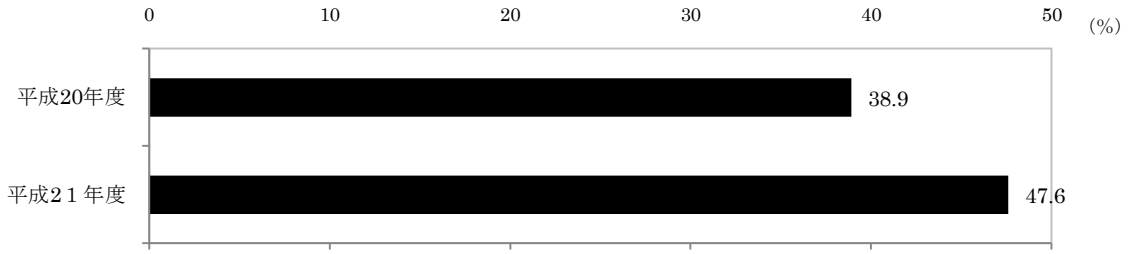
**利用可能期間を「小学校就学の始期に達するまで」以上とする事業所割合は 17.5%で、平成 20 年度調査（15.0%）に比べ 2.5%ポイント上昇**

育児のための勤務時間短縮等の措置については各種制度（[1]短時間勤務制度（47.6%、平成 18 年度 38.9%）、[2]育児のためのフレックスタイム制度（13.9%、同 7.8%）、[3]始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（31.8%、同 22.0%）、[4]所定外労働の免除（40.8%、同 26.8%）、[5]事業所内託児施設（2.5%、同 1.6%）、[6]育児に要する経費の援助措置（6.3%、同 4.3%）、[7]育児休業に準ずる措置（15.1%、同 7.5%））のすべてで、制度がある事業所の割合が上昇した（付属統計表第 4 表）。

育児のための短時間勤務制度がある事業所の割合は 47.6%となっており、平成 20 年度調査（38.9%）に比べ 8.7%ポイント上昇し、利用可能期間が「小学校就学の始期に達するまで」

以上とする事業所の割合は 17.5%で、平成 20 年度調査（15.0%）に比べると 2.5%ポイント上昇した（図Ⅳ，付属統計表第５表）。

**図Ⅳ　育児のための短時間勤務制度の規定率の推移**



# 調 査 の 概 要

## 1　調査目的

雇用均等基本調査は、男女の雇用均等問題に係る雇用管理の実態を把握することを目的として毎年実施しており、平成 21 年度は、男女雇用機会均等法に基づく企業における女性の採用、配置等の雇用管理状況及び事業所における育児休業制度の規定、運用状況等について調査を行った。

## 2　調査対象

①企業調査については、日本標準産業分類に基づく 16 大産業〔鉱業，採石業，砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業，郵便業、卸売業，小売業、金融業，保険業、不動産業，物品賃貸業、学術研究，専門・技術サービス業、宿泊業，飲食サービス業、生活関連サービス業，娯楽業〈家事サービス業を除く。〉、教育，学習支援業、医療，福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）〈外国公務を除く。〉〕に属する常用労働者 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 5,932 企業であり、そのうち 4,217 企業から有効回答を得（有効回答率 71.1%）、集計した。

②事業所調査については上記 16 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のうちから、産業・規模別に層化して抽出した 5,794 事業所であり、そのうち、4,509 事業所から有効回答を得（有効回答率 77.8%）、集計した。

## 3　調査の時期

原則として、平成 21 年 10 月 1 日現在の状況について、平成 21 年 10 月 1 日から 10 月 31 日までの間に行った。

## 4　調査機関

厚生労働省雇用均等・児童家庭局 － 報告者

## 5　調査の方法

自計式郵送調査

## 6　調査事項

主な調査事項は、次のとおり。

①企業調査

(1)　女性の採用・配置・昇進状況に関する事項

(2)　ポジティブ・アクションの取組に関する事項

②事業所調査

(1)　育児休業制度の規定・利用状況に関する事項

(2)　育児のための勤務時間短縮等の措置に関する事項

(3)　母性健康管理制度に関する事項

## 7　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、該当する数値が存在しない場合は、「－」で表示した。

(5)　企業調査については今回より常用雇用者数 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。

　なお、調査結果については「10 人以上」との記載がない限り、前回調査（平成 18 年度）と比較できるよう常用労働者数 30 人以上の集計値を使用している。