

企業調査結果の概要

1 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

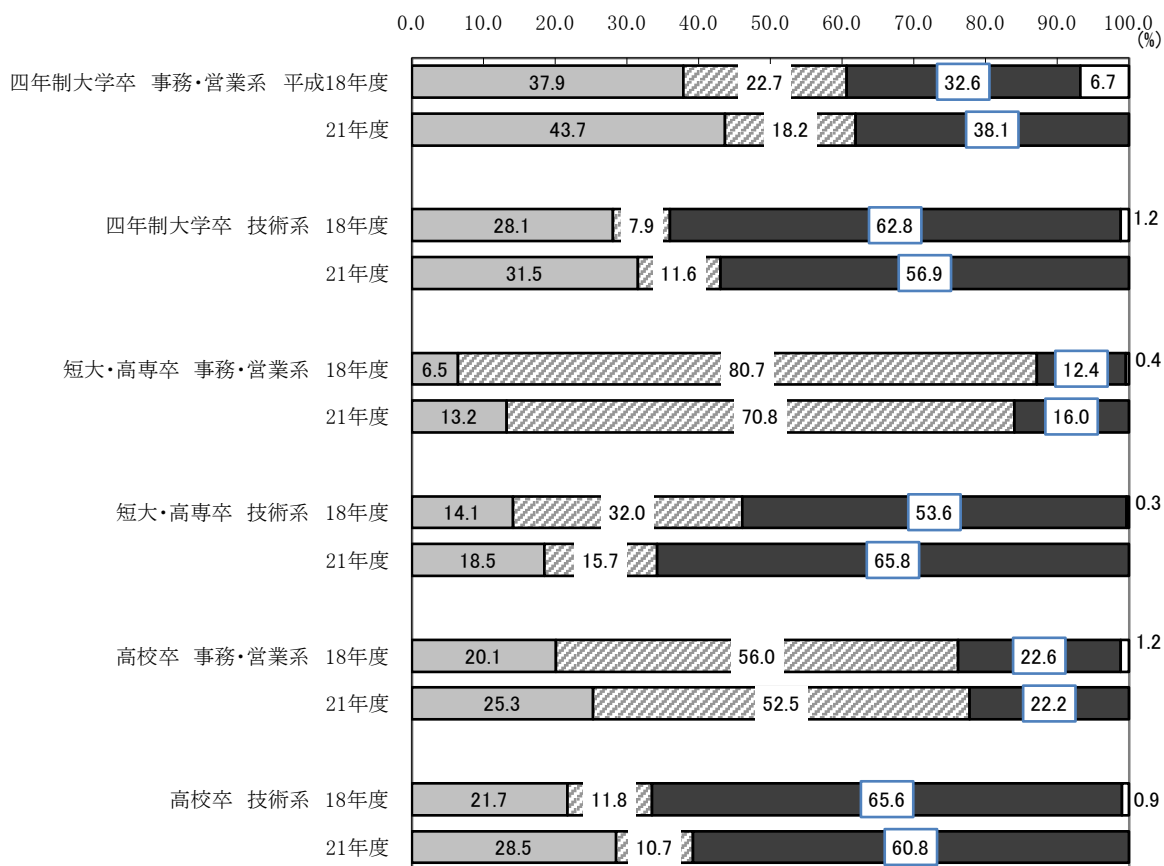
平成21年春卒業の新規学卒者を採用した常用労働者30人以上の企業割合は33.1%と、平成18年度調査(以下、「前回調査」という。)の39.9%を6.8%ポイント下回った(付属統計表第1表)。

採用を行った企業についてみると、「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%)と前回調査に比べ5.8%ポイント上昇し、次いで「男性のみ採用」が38.1%(同32.6%)となっている。一方、「技術系」では「男性のみ採用」が56.9%(同62.8%)が最も高く、次いで「男女とも採用」が31.5%(同28.1%)となっている。

「短大・高専卒」の「事務・営業系」では「女性のみ採用」が70.8%(同80.7%)と最も高いものの、前回調査と比べ9.9%ポイント低下し、「男女とも採用」した企業の割合が13.2%(同6.5%)と6.7%ポイント上昇した。また、「技術系」は「男性のみ採用」が最も高く65.8%(同53.6%)、次いで「男女とも採用」が18.5%(同14.1%)、「女性のみ採用」は15.7%(同32.0%)と大きく低下した。

「高校卒」の「事務・営業系」は、「女性のみ採用」が52.5%(同56.0%)で最も高く、次いで「男女とも採用」した企業の割合が25.3%(同20.1%)となっている。また、「技術系」では、「男性のみ採用」が最も高かったが、60.8%(同65.6%)と前回調査と比べ4.8%ポイント低下し、次いで「男女とも採用」が28.5%(同21.7%)で6.8%ポイント上昇した(図1)。

図1 採用区分、採用状況別企業割合



男女とも採用
 女性のみ採用
 男性のみ採用
 その他(職種・コースによって異なる結果)

(採用あり企業=100.0%) ※平成21年度調査については選択肢なし

(2) 新規学卒者の採用を行った企業における女性の採用状況

新規学卒者の採用を行った企業全体をみると、企業規模が大きいほど女性を採用した企業割合が高く、5,000人以上規模では94.1%、1,000～4,999人規模では84.5%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、「女性採用80%以上」が42.6%、「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）。

2 配置について

部門別に男女の配置状況をみると、各部門とも「いずれの職場にも男女とも配置している」とする企業割合が最も高く、その割合が特に高い部門は「人事・総務・経理」が83.9%（平成18年度84.2%）、「販売・サービス」が81.5%（同78.1%）、「生産」が73.8%（同75.1%）となっている。

一方、「男性のみ配置の職場がある」割合については、「営業」が41.7%（同40.3%）と最も高く、次いで「研究・開発・設計」が34.4%（同30.6%）となっており、「女性のみ配置の職場がある」割合が高いのは、「人事・総務・経理」の12.1%（同12.4%）となっている（表1）。

表1 部門、配置状況別企業割合

(%)

部門	調査年度	いずれの職場にも男女とも配置	女性のみ配置の職場がある(M.A.)	男性のみ配置の職場がある(M.A.)
人事・総務・経理	平成18年度	84.2	12.4	3.7
	平成21年度	83.9	12.1	4.2
企画・調査・広報	平成18年度	73.7	2.9	23.6
	平成21年度	73.5	2.5	24.1
研究・開発・設計	平成18年度	67.8	1.7	30.6
	平成21年度	63.5	2.2	34.4
情報処理	平成18年度	69.7	5.4	24.9
	平成21年度	66.5	6.1	27.5
営業	平成18年度	59.0	0.7	40.3
	平成21年度	57.8	0.6	41.7
販売・サービス	平成18年度	78.1	6.2	16.0
	平成21年度	81.5	5.8	13.0
生産	平成18年度	75.1	1.2	24.1
	平成21年度	73.8	2.7	24.5

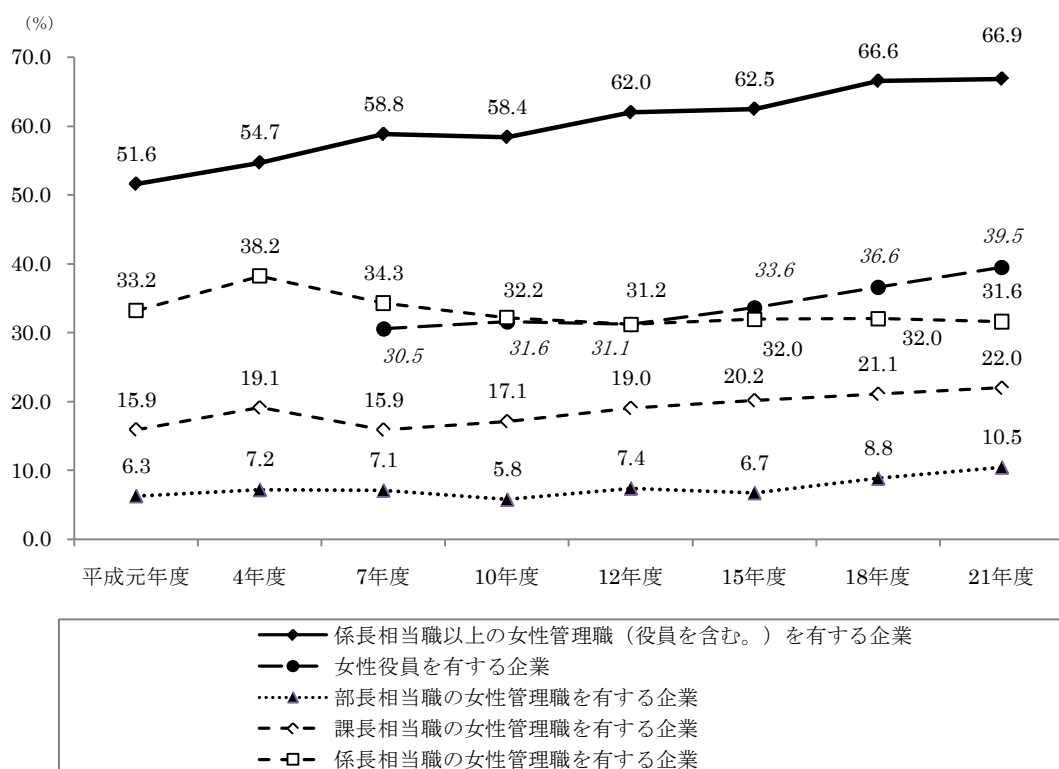
(当該部門あり企業=100.0%)

3 昇進について

(1) 女性管理職を有する企業割合

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66.9%（平成18年度66.6%）で、これを役職別にみると、部長相当職は10.5%（同8.8%）、課長相当職は22.0%（同21.1%）、係長相当職は31.6%（同32.0%）となっており、係長相当職以外の全てで前回調査に比べ上昇した（図2）。

図2 役職別女性管理職を有する企業割合の推移

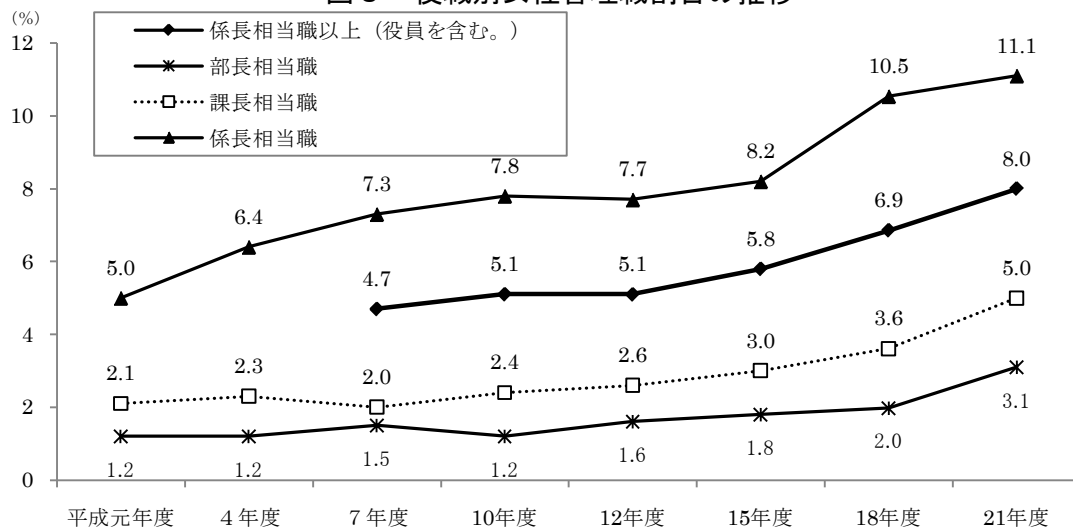


規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高く、5,000人以上規模では、部長相当職が49.5%（同42.5%）、課長相当職が81.7%（同86.0%）、1,000～4,999人規模では、部長相当職が22.8%（同20.3%）、課長相当職が65.3%（同62.9%）であった（付属統計表第3表）。

(2) 管理職に占める女性の割合

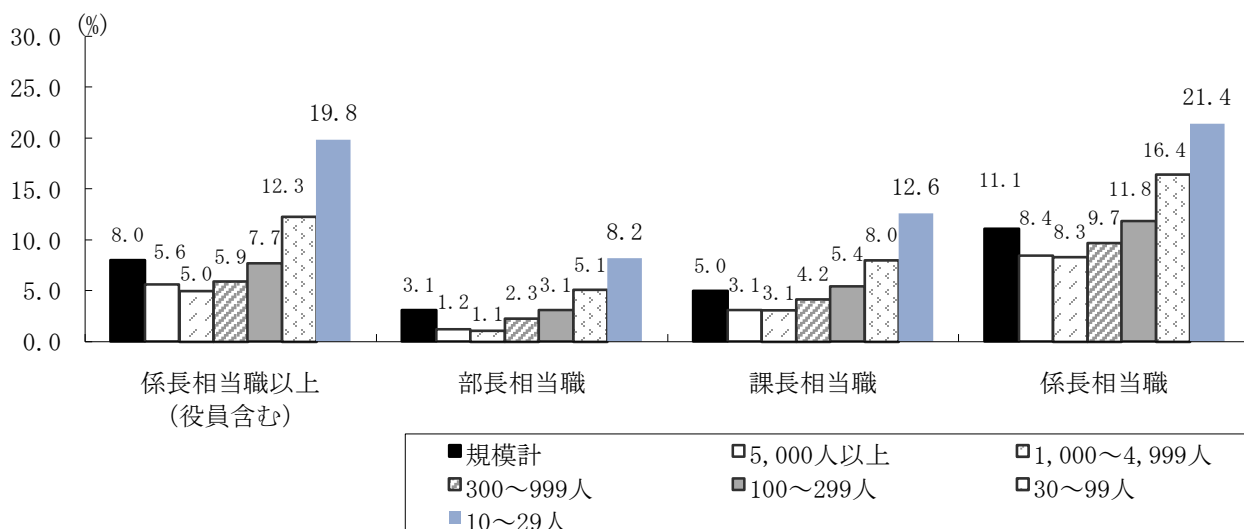
係長相当職以上の、管理職全体に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は8.0%（平成18年度6.9%）で、前回調査に比べ1.1%ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職では3.1%（同2.0%）、課長相当職では5.0%（同3.6%）、係長相当職では11.1%（同10.5%）といずれも前回調査から上昇した。なお、部長相当職及び課長相当職の上昇幅は過去最大となっている（図3, 付属統計表第4表）。

図3 役職別女性管理職割合の推移



規模別には、規模が小さいほど女性管理職割合が高い傾向がみられ、10～29人規模が最も高く、19.8%であった（図4，付属統計表第4表）。

図4 規模別役職別女性管理職割合

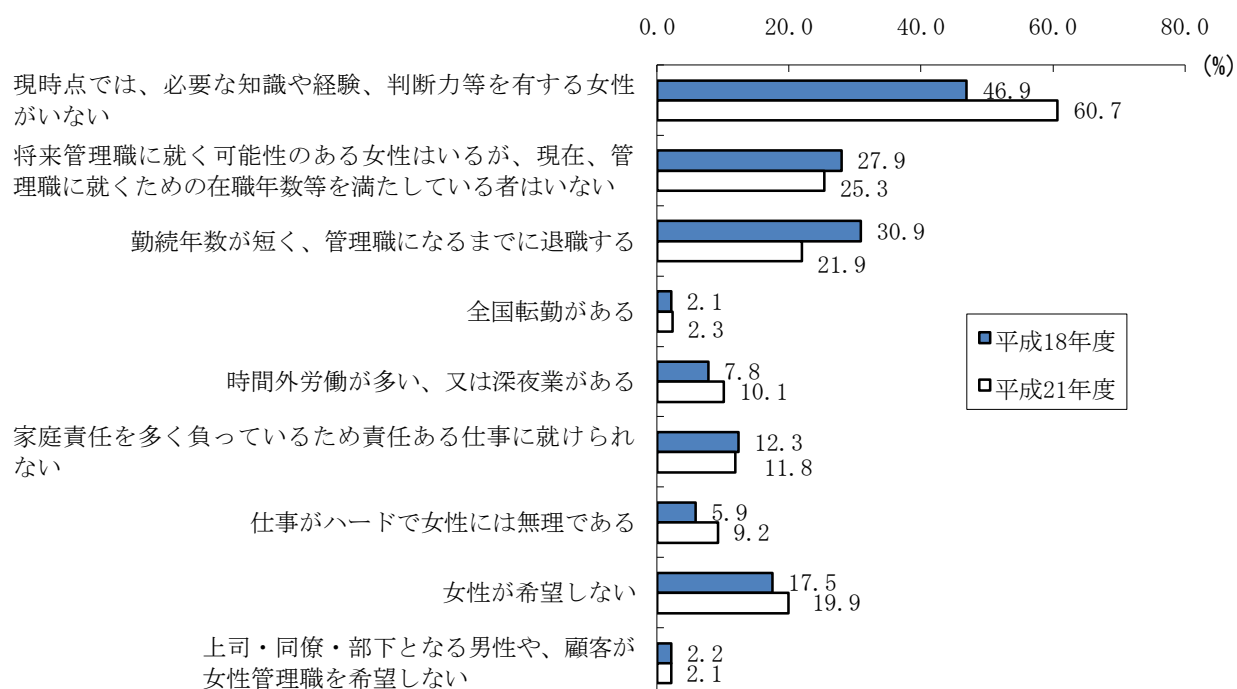


(当該役職者総数=100.0%、規模計=30人以上)

(3) 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由

女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職区分が一つでもある企業についてその理由（複数回答）をみると、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらない」とする企業割合が60.7%（平成18年度46.9%）と最も高く、上昇幅も最大であった。次いで「将来管理職に就く可能性のある女性はあるが、現在、管理職に就くための在職年数等を満たしている者はいない」が25.3%（同27.9%）、「勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する」が21.9%（同30.9%）の順となっている（図5，付属統計表第5表）。

図5 女性管理職が少ないあるいは全くいない理由別企業割合（複数回答）



(女性管理職が少ない（1割未満）あるいは全くいない役職が一つでもある企業=100.0%)

4 女性の活躍の推進状況について～ ポジティブ・アクションの推進状況～

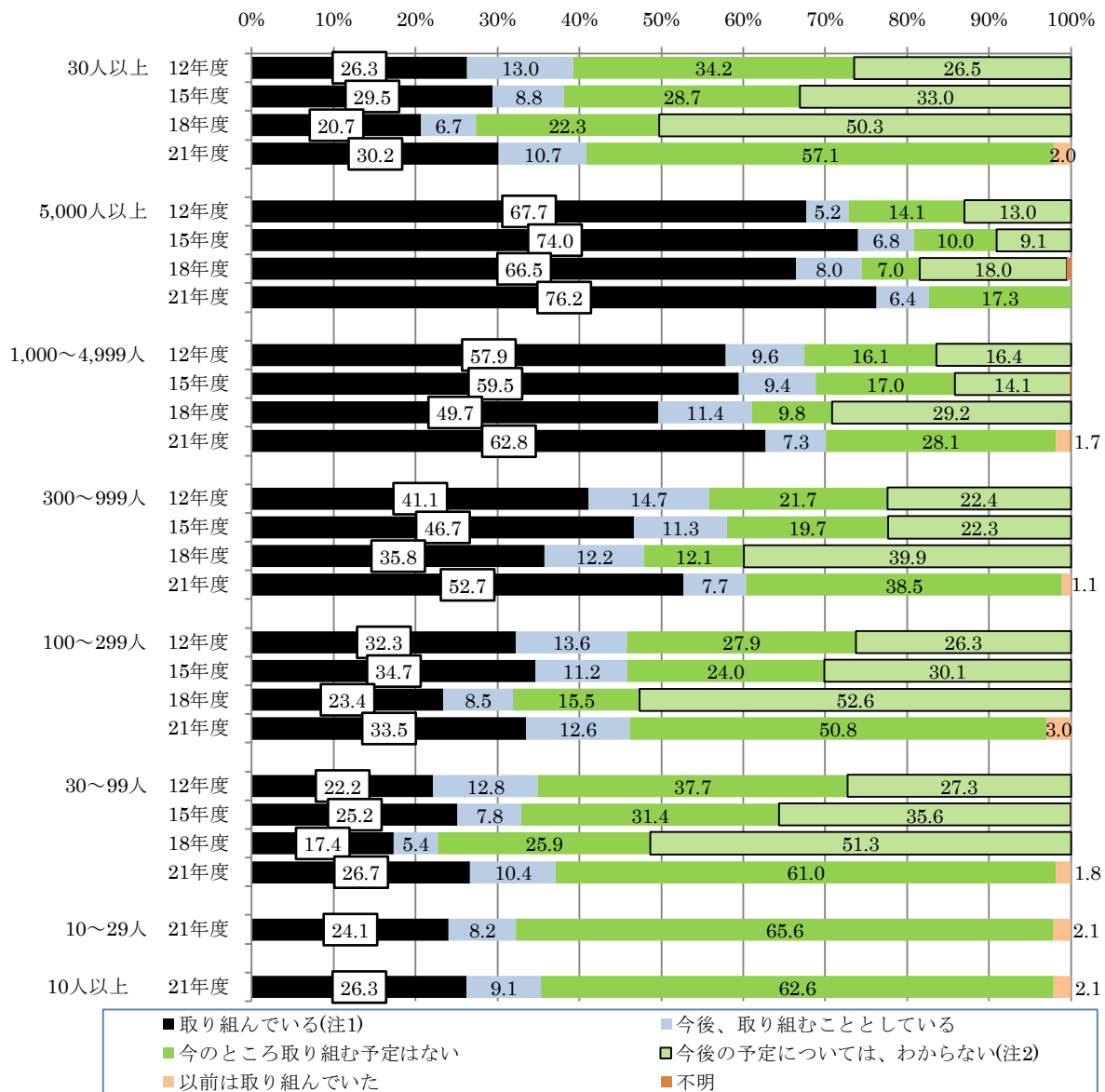
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

過去の雇用慣行や性別役割分担意識などが原因で男女労働者の間に事実上生じている格差の解消を目的として行う措置、すなわち「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）」について、「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」企業割合は10.7%（同6.7%）、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は57.1%（同22.3%）であった（図表7）。

「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%（同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。

一方、「今のところ取り組む予定はない」とする企業割合は、規模が小さい企業ほどその割合が高く、30～99人規模で61.0%、100～299人規模で50.8%、300～999人規模で38.5%、1,000～4,999人規模で28.1%、5,000人以上規模で17.3%となっている（図6、付属統計表第6表）。

図6 規模別ポジティブ・アクションの取組状況の推移



(全企業=100.0%)

(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。

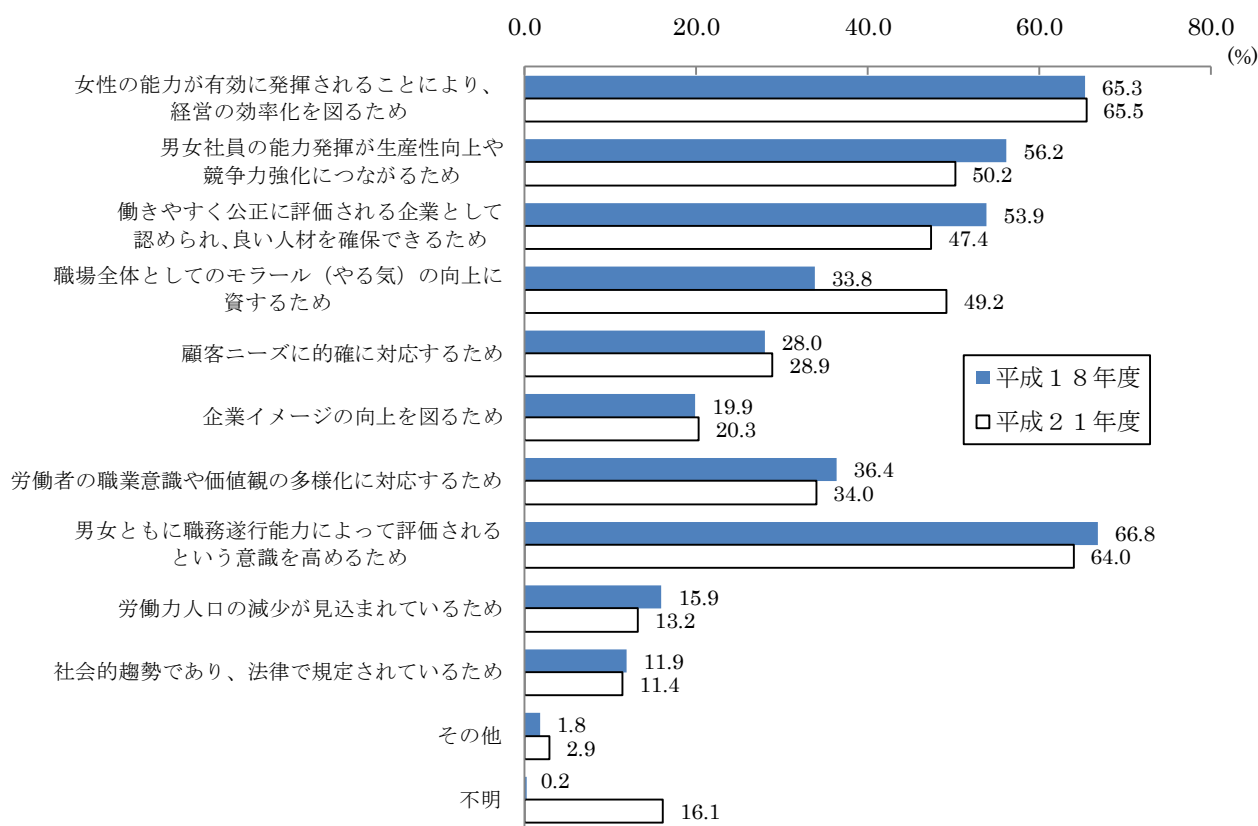
(注2) 平成15年度までは、「わからない」。

(2) ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由及び効果があったと思われる事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」とした企業が、社内でポジティブ・アクションを推進することが必要であると考えた理由（複数回答）は、「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が65.5%（平成18年度65.3%）と最も高く、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」が64.0%（同66.8%）、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」が50.2%（同56.2%）の順となっている。また、前回調査に比べ、「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」が49.2%（同33.8%）と、上昇幅が大きかった（図7）。

規模別にみると、「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」という理由については、規模による差はあまりみられなかったが、「労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため」「労働力人口の減少が見込まれているため」とする割合は、規模が大きくなるほど高くなっている（付属統計表第7表）。

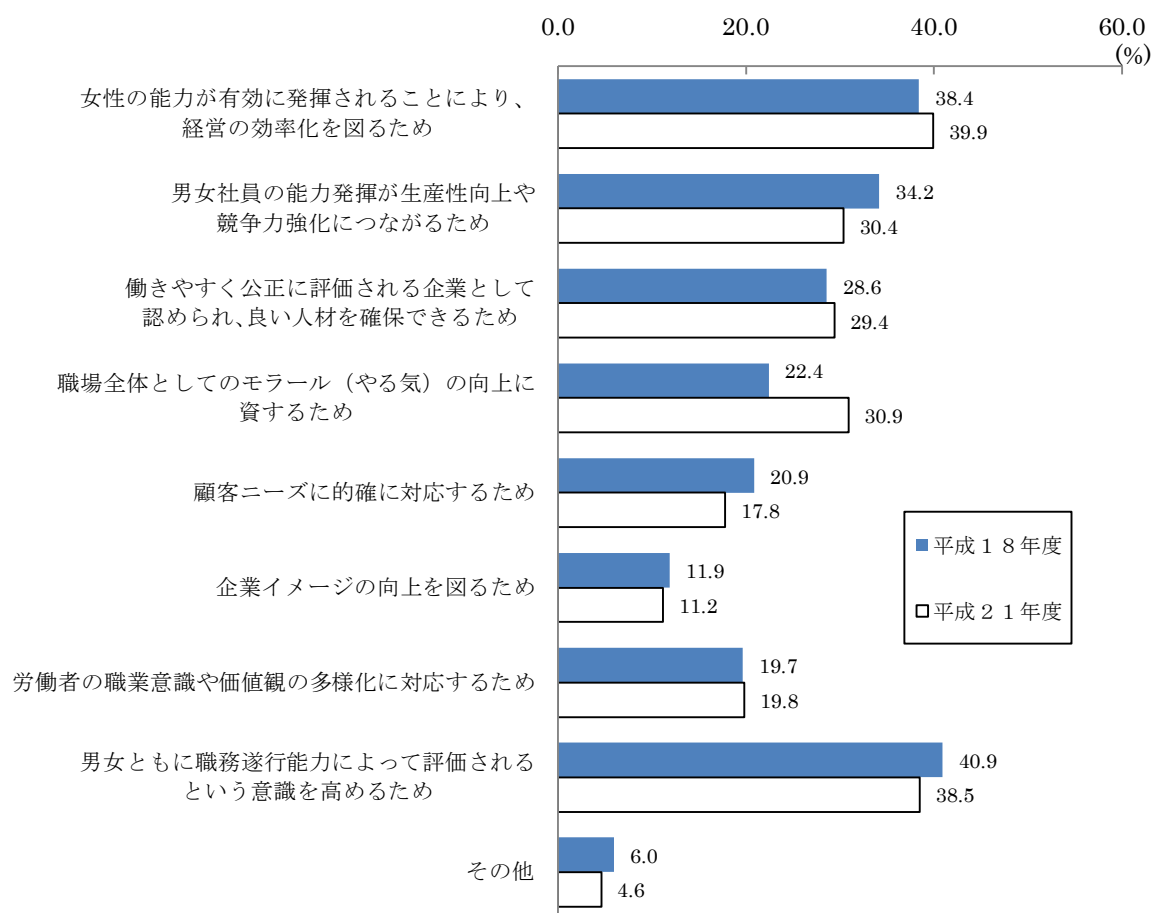
図7 ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）



（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業＝100.0%）

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業が、効果があったとする事項（複数回答）は、必要であると考え理由同様「女性の能力が有効に発揮されることにより、経営の効率化を図るため」が最も高く（39.9%、平成18年度38.4%）、次いで「男女ともに職務遂行能力によって評価されるという意識を高めるため」（38.5%、同40.9%）、「職場全体としてのモラル（やる気）の向上に資するため」（30.9%、同22.4%）、「男女社員の能力発揮が生産性向上や競争力強化につながるため」（30.4%、同34.2%）の順となっている（図8）。

図8 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における効果があったと思われる事項別企業割合（複数回答）



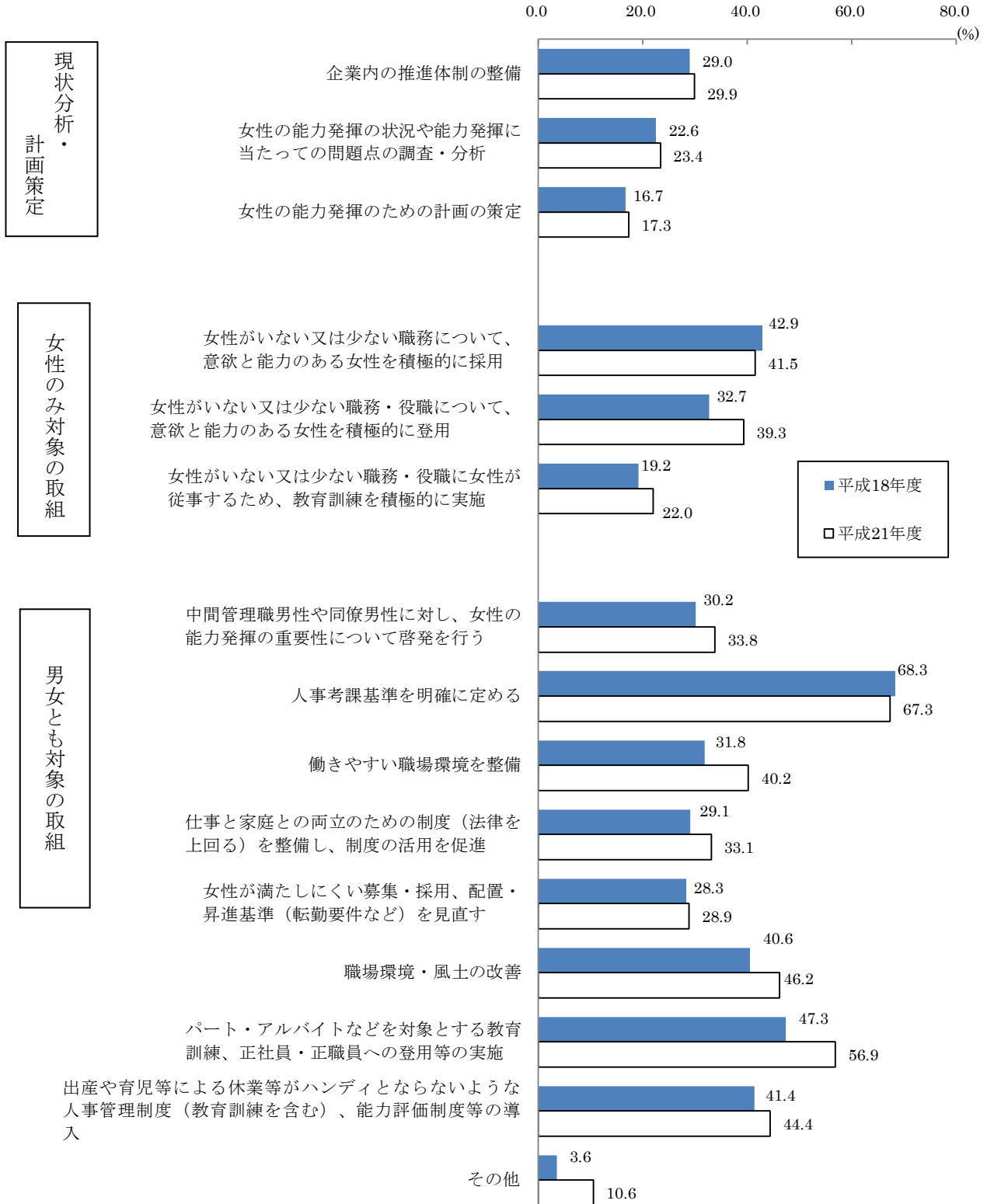
（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

(3) ポジティブ・アクションの取組事項

ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における取組事項（複数回答）をみると、「人事考課基準を明確に定める（性別により評価することがないように）」とした企業が67.3%（平成18年度68.3%）と最も高く、次いで「パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員への登用等の実施」が56.9%（同47.3%）、「職場環境・風土の改善（男女の役割分担意識に基づく慣行の見直し等）」が46.2%（同40.6%）の順となっている（図9）。

規模別にみると、現状分析・計画策定の取組（「企業内の推進体制の整備」「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」「女性の能力発揮のための計画の策定」）については、5,000人以上規模の企業ではそれぞれ55.8%（平成18年度57.1%、55.8%（同57.1%）、50.0%（同50.4%））といずれも半数以上となっている。また、「人事考課基準を明確に定める」「仕事と家庭との両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」の取組を行っている企業割合は、規模が大きくなるほど概ね高くなっている（付属統計表第8表）。

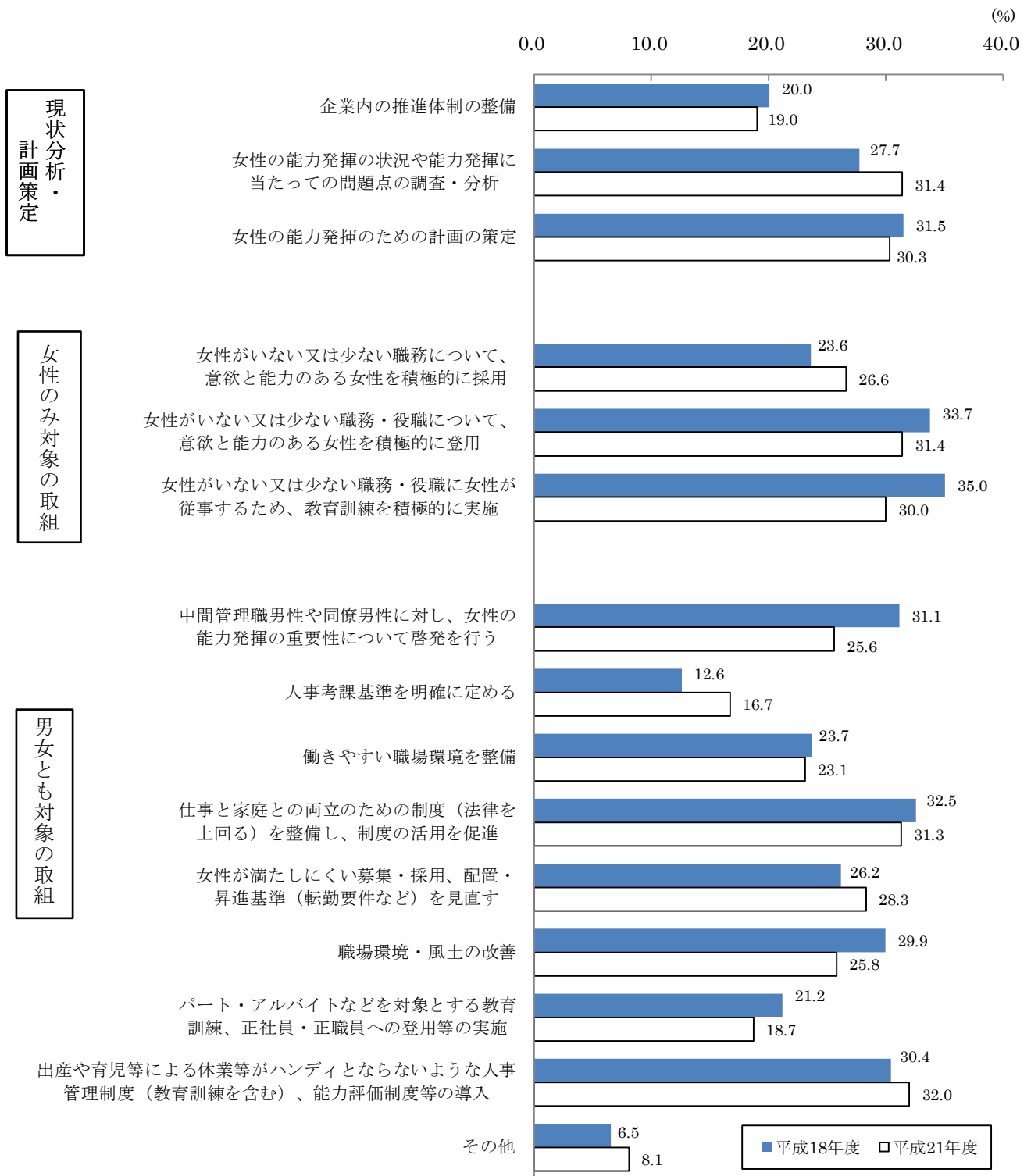
図9 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における
既に行っている取組事項別企業割合（複数回答）



（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

また、現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項（複数回答）としては「出産や育児等による休業等がハンディとならないような人事管理制度（教育訓練を含む）、能力評価制度等の導入」（32.0%、平成18年度30.4%）「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」（31.4%、同27.7%）や「女性がいらない又は少ない職務・役職について、意欲と能力のある女性を積極的に登用」（31.4%、同33.7%）等の割合が高くなっている（図10）。

図10 ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業における
現在は行っていないが、今後行う予定の取組事項別企業割合（複数回答）

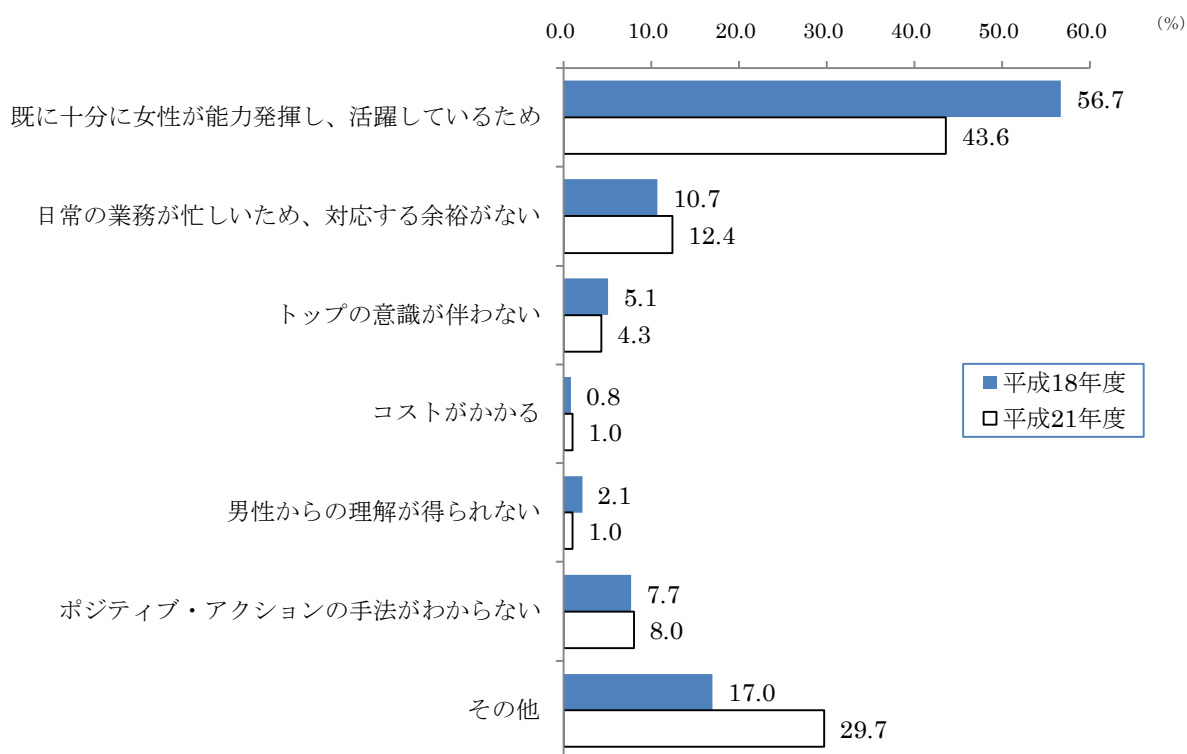


（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

(4) ポジティブ・アクションに取り組まない理由

ポジティブ・アクションに「今のところ取り組む予定はない」とした企業の、ポジティブ・アクションに取り組まない理由としては、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」が43.6%（平成18年度56.7%）と最も高いが、前回調査に比べ13.1%ポイント低下している。次いで「日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない」（12.4%、同10.7%）となっている（図11）。

図11 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

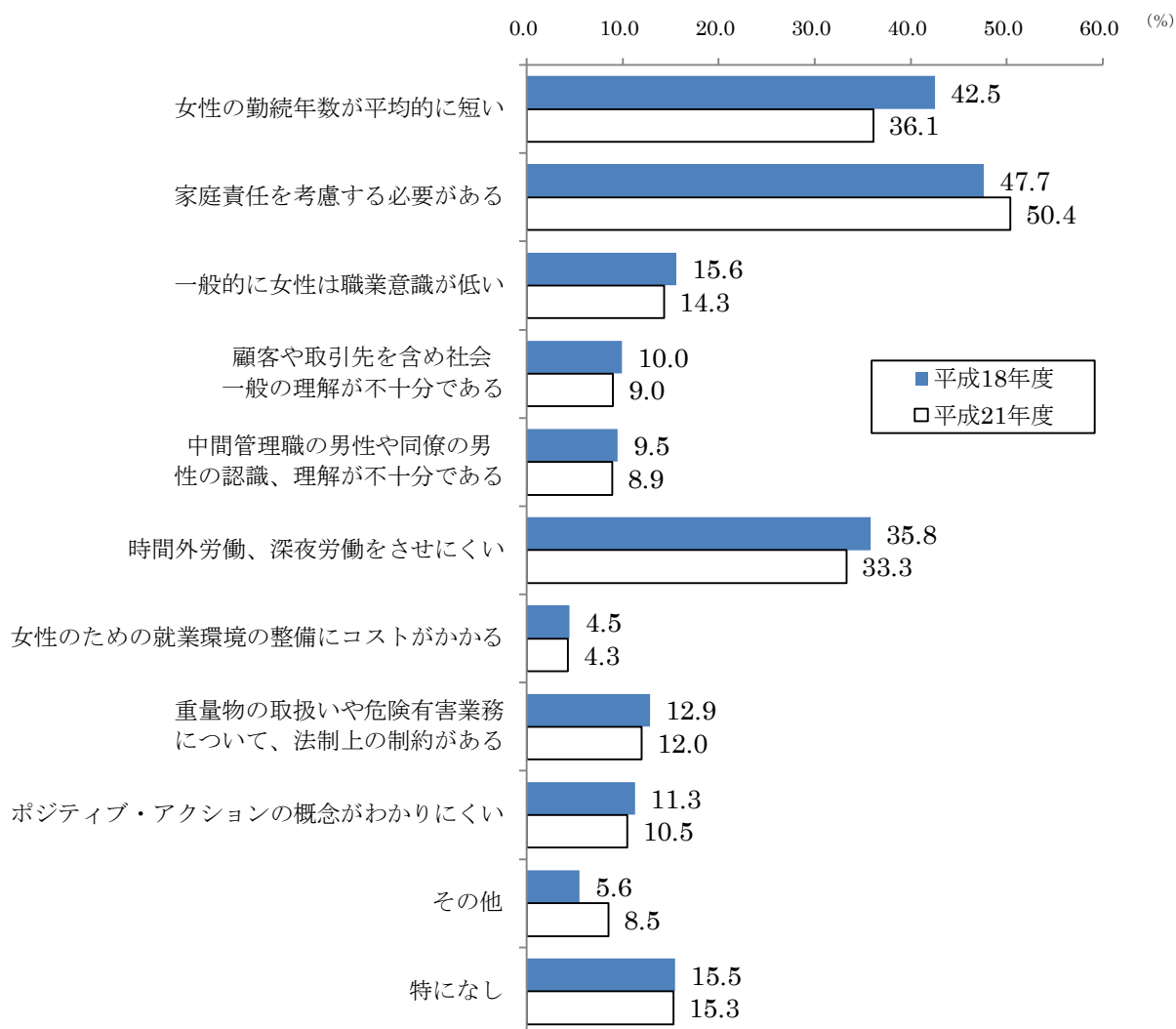


規模別にみると、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」は規模が大きくなるほど高い割合となっている（附属統計表第9表）。

(5) 女性の活躍を推進する上での問題点

女性の活躍を推進する上での問題点（複数回答）をみると、「家庭責任を考慮する必要がある」とする企業割合が50.4%（平成18年度47.7%）と最も高く、次いで「女性の勤続年数が平均的に短い」が36.1%（同42.5%）、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が33.3%（同35.8%）の順となっている（図12）。

図 1 2 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合(複数回答)



規模別にみると、「家庭責任を考慮する必要がある」は5,000人以上規模で59.4%となっているが、それ以外の規模と大きな差はみられない。「時間外労働、深夜労働をさせにくい」は規模が小さくなるほど割合が高くなる傾向がある。これに対し、「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である」は、規模が大きくなるほど割合が高くなる傾向が顕著である(付属統計表第10表)。