

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●

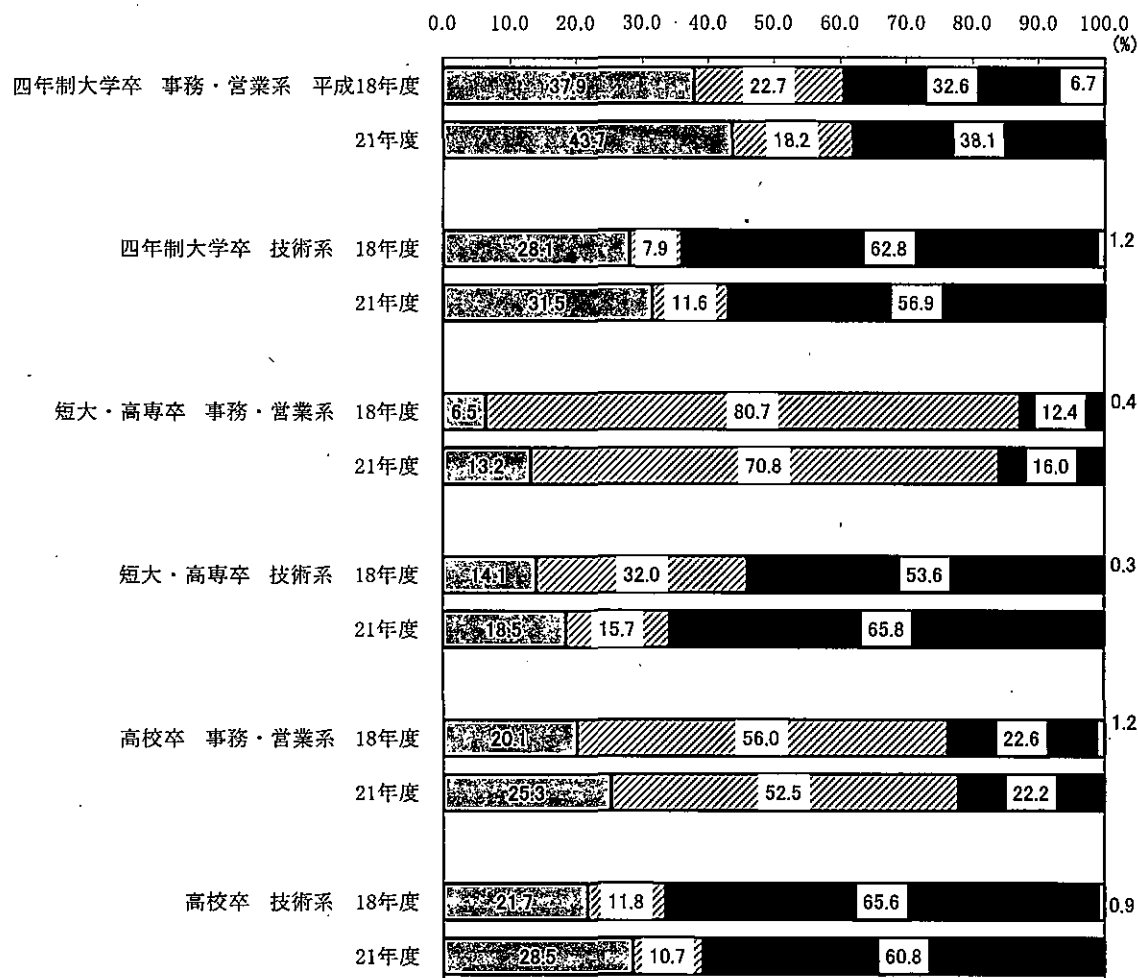
ポイント1 新規学卒者の「技術系」で「男性のみ採用」した企業割合が高い

「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%)

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）

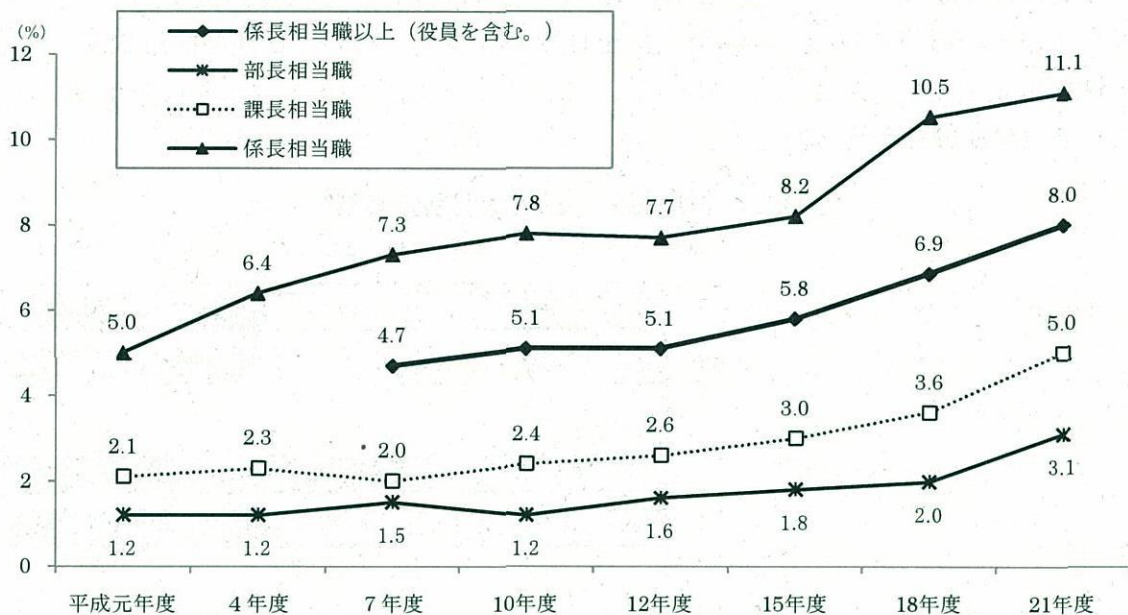
※平成21年度調査については選択肢なし

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

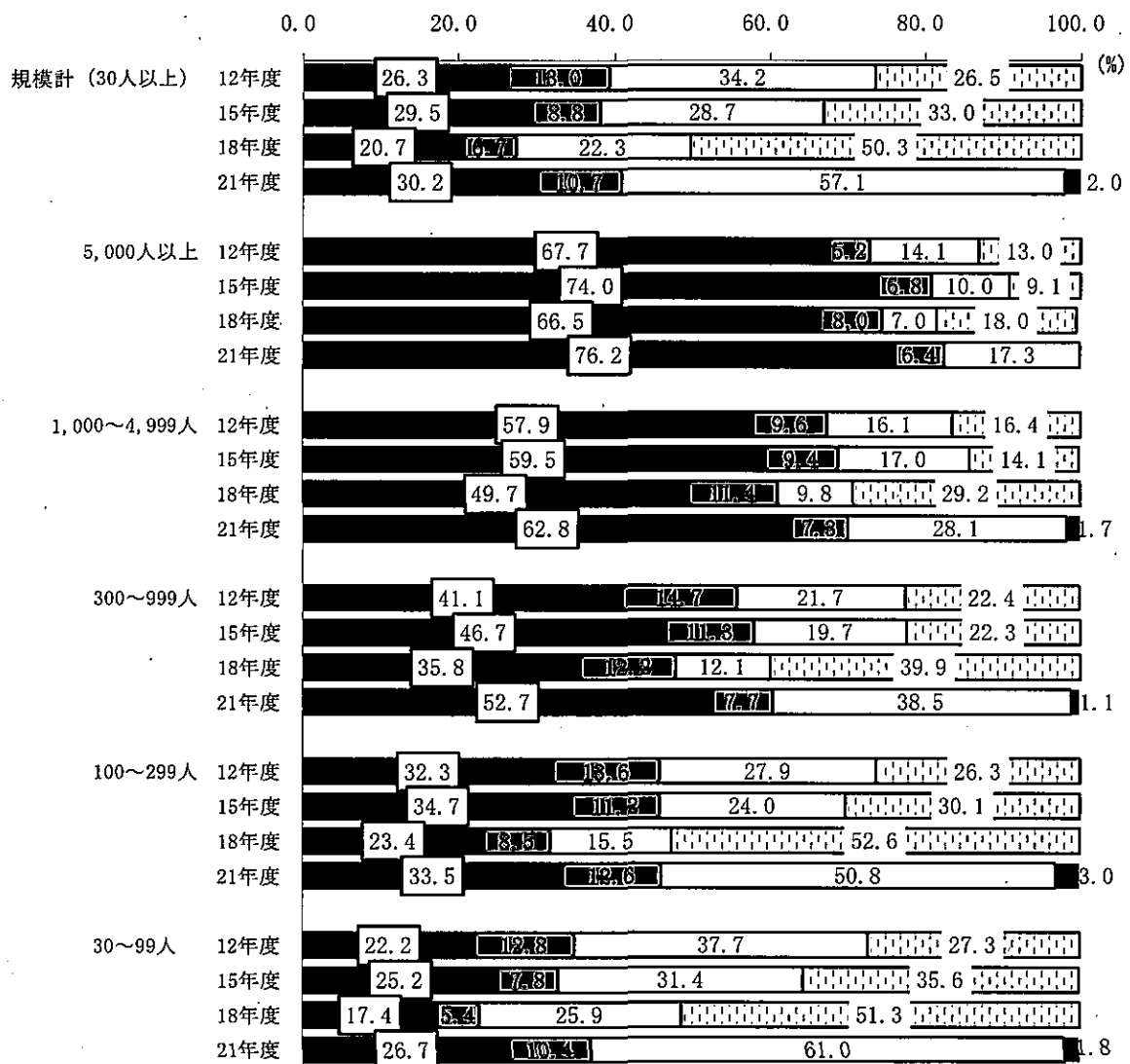


※注1：平成12年度は「既に取り組んでいる」、平成15年度は「平成11年度以前より取り組んでいる」及び「平成11年度以降から取り組んでいる」の計。

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



- 既に取り組んでいる(注1)
- 今後、取り組むこととしている
- 今のところ取り組む予定はない
- 今後の予定については、わからない(注2)
- 以前は取り組んでいた

(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」。

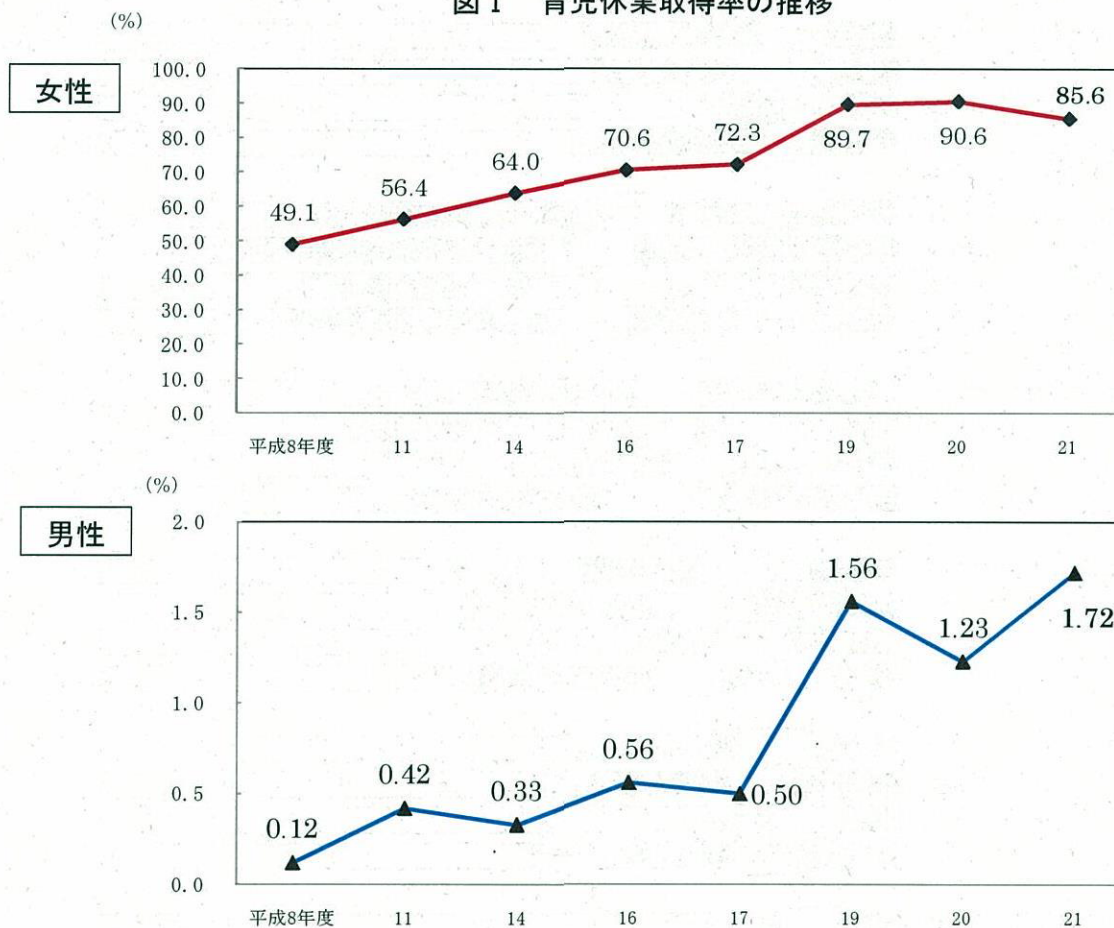
●事業所調査のポイント●

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

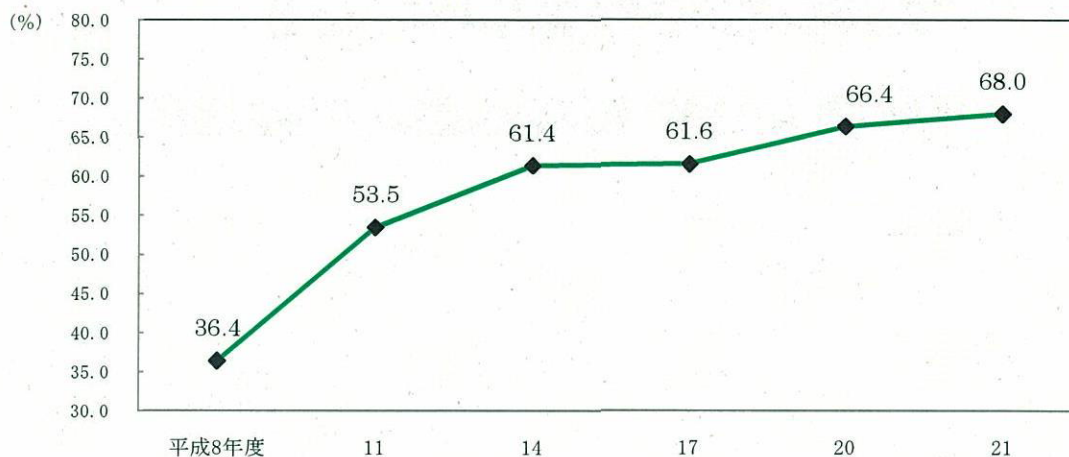
ポイント2 育児休業の規定整備率が上昇

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%

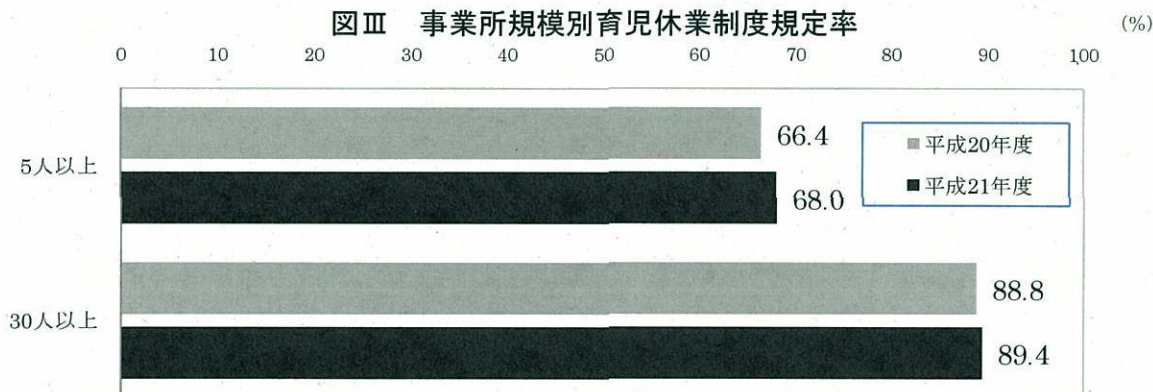
育児休業制度の規定がある事業所の割合は68.0%で平成20年度調査(66.4%)に比べ1.6%ポイント上昇した（図II、付属統計表第1表）。

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

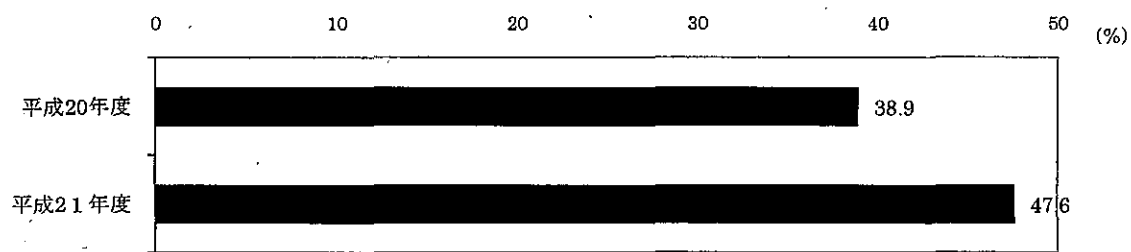
利用可能期間を「小学校就学の始期に達するまで」以上とする事業所割合は 17.5%で、平成 20 年度調査 (15.0%) に比べ 2.5%ポイント上昇

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, 附属統計表第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。

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

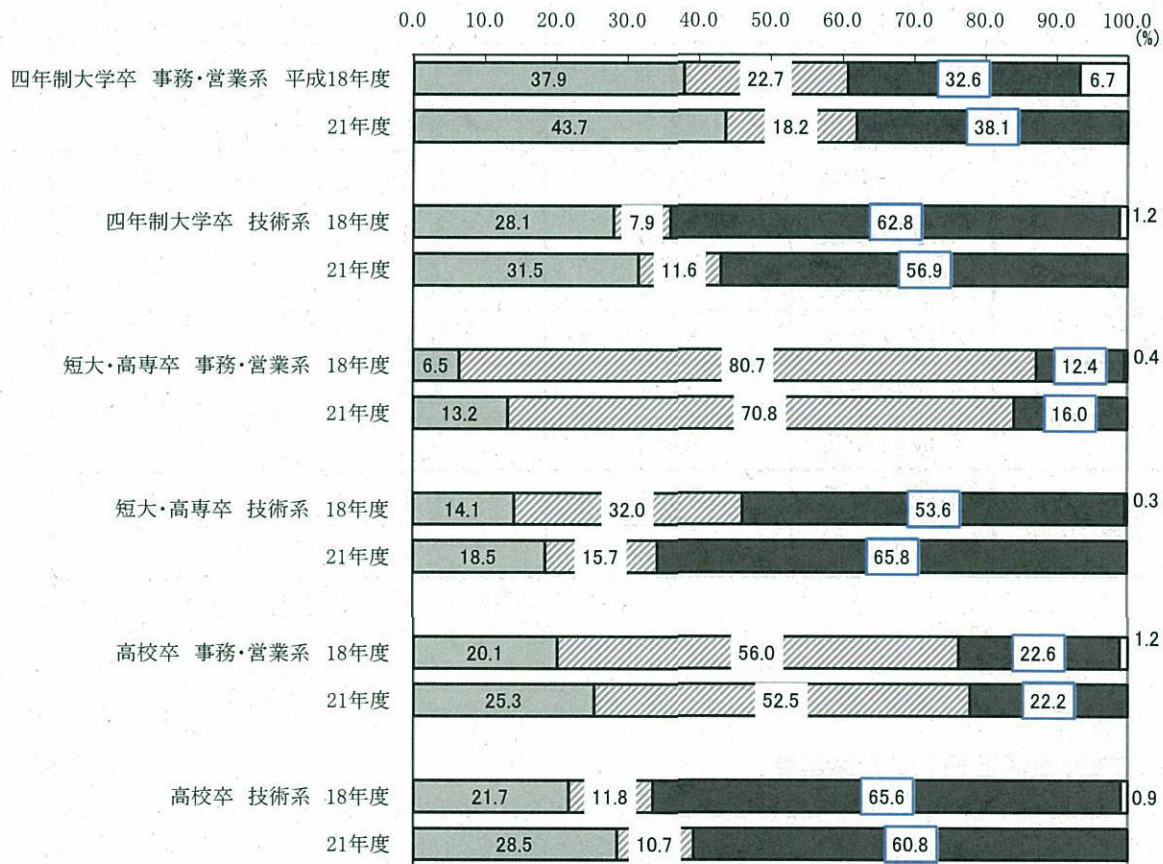
平成21年春卒業の新規学卒者を採用した常用労働者30人以上の企業割合は33.1%と、平成18年度調査(以下、「前回調査」という。)の39.9%を6.8%ポイント下回った(附属統計表第1表)。

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



(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

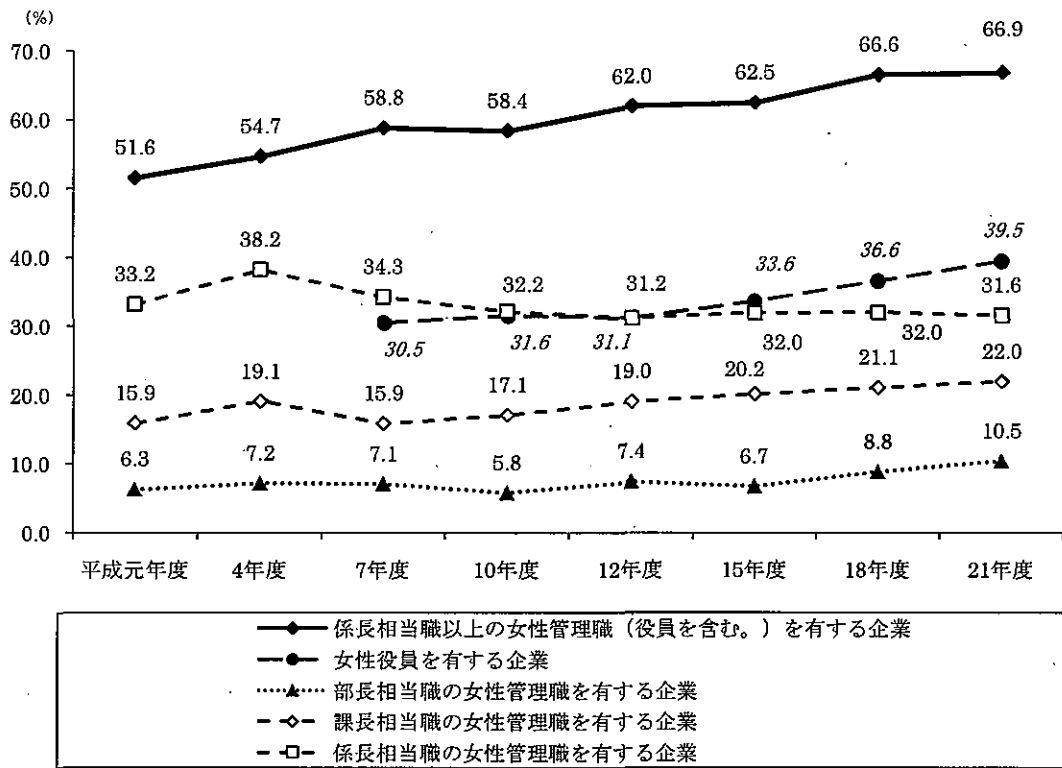
(当該部門あり企業=100.0%)

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

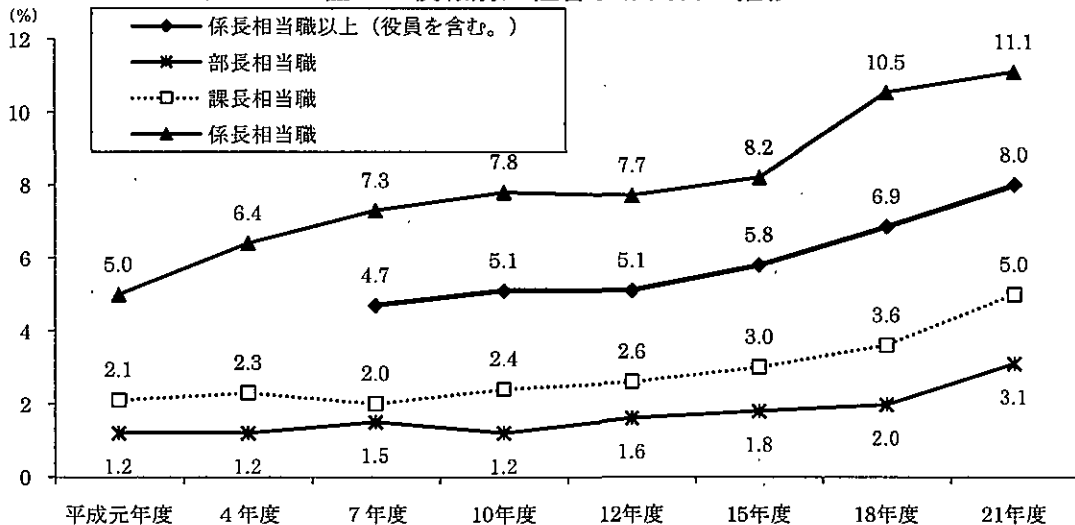


規模別にみると、おおむね規模が大きくなるほど、各役職とも女性管理職を有する企業割合が高くなり、5,000人以上規模では、部長相当職が49.5%（同42.5%）、課長相当職が81.7%（同86.0%）、1,000～4,999人規模では、部長相当職が22.8%（同20.3%）、課長相当職が65.3%（同62.9%）であった（付属統計表第3表）。

(2) 管理職に占める女性の割合

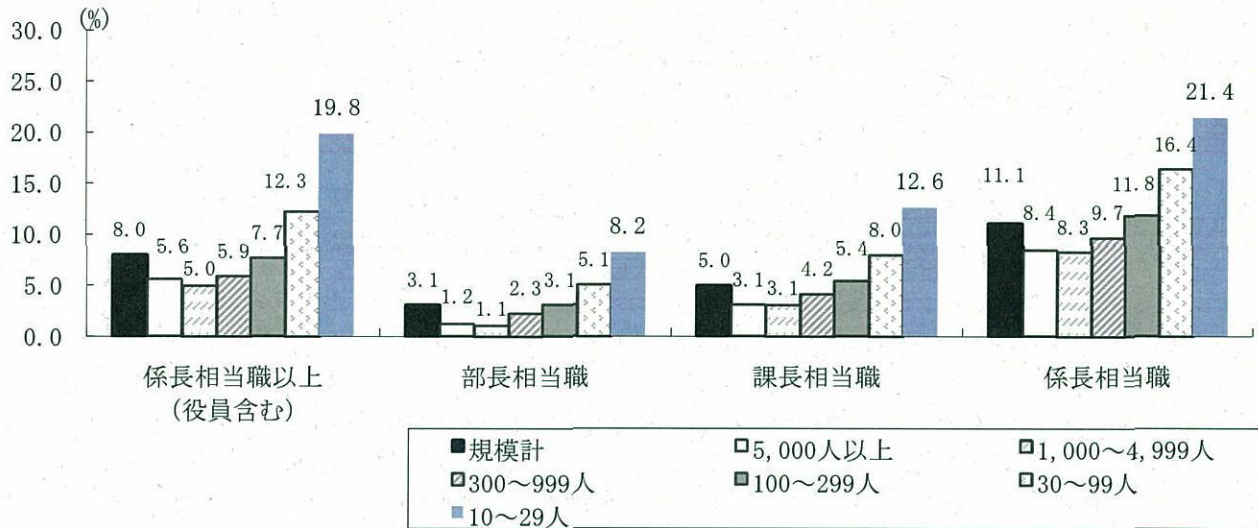
係長相当職以上の、管理職全体に占める女性の割合（以下、「女性管理職割合」という。）は8.0%（平成18年度6.9%）で、前回調査に比べ1.1%ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職では3.1%（同2.0%）、課長相当職では5.0%（同3.6%）、係長相当職では11.1%（同10.5%）といずれも前回調査から上昇した。なお、部長相当職及び課長相当職の上昇幅は過去最大となっている（図3、付属統計表第4表）。

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

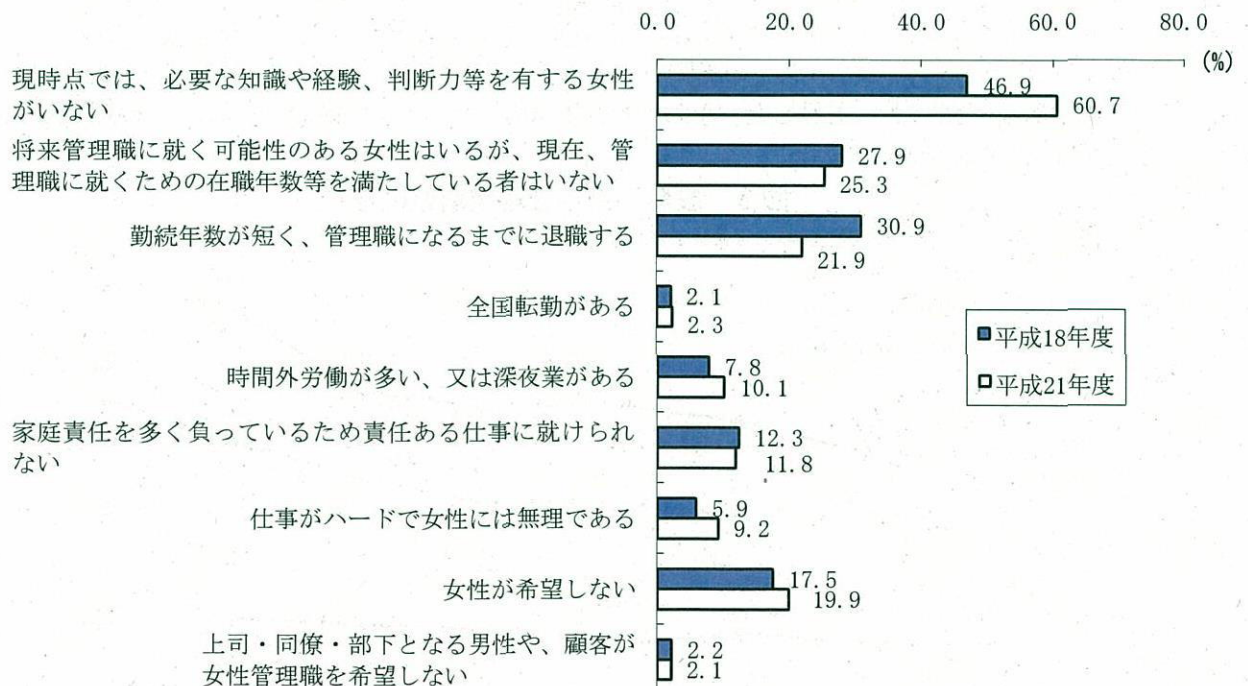


(当該役職者総数=100.0%、規模計=30人以上)

(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区分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～

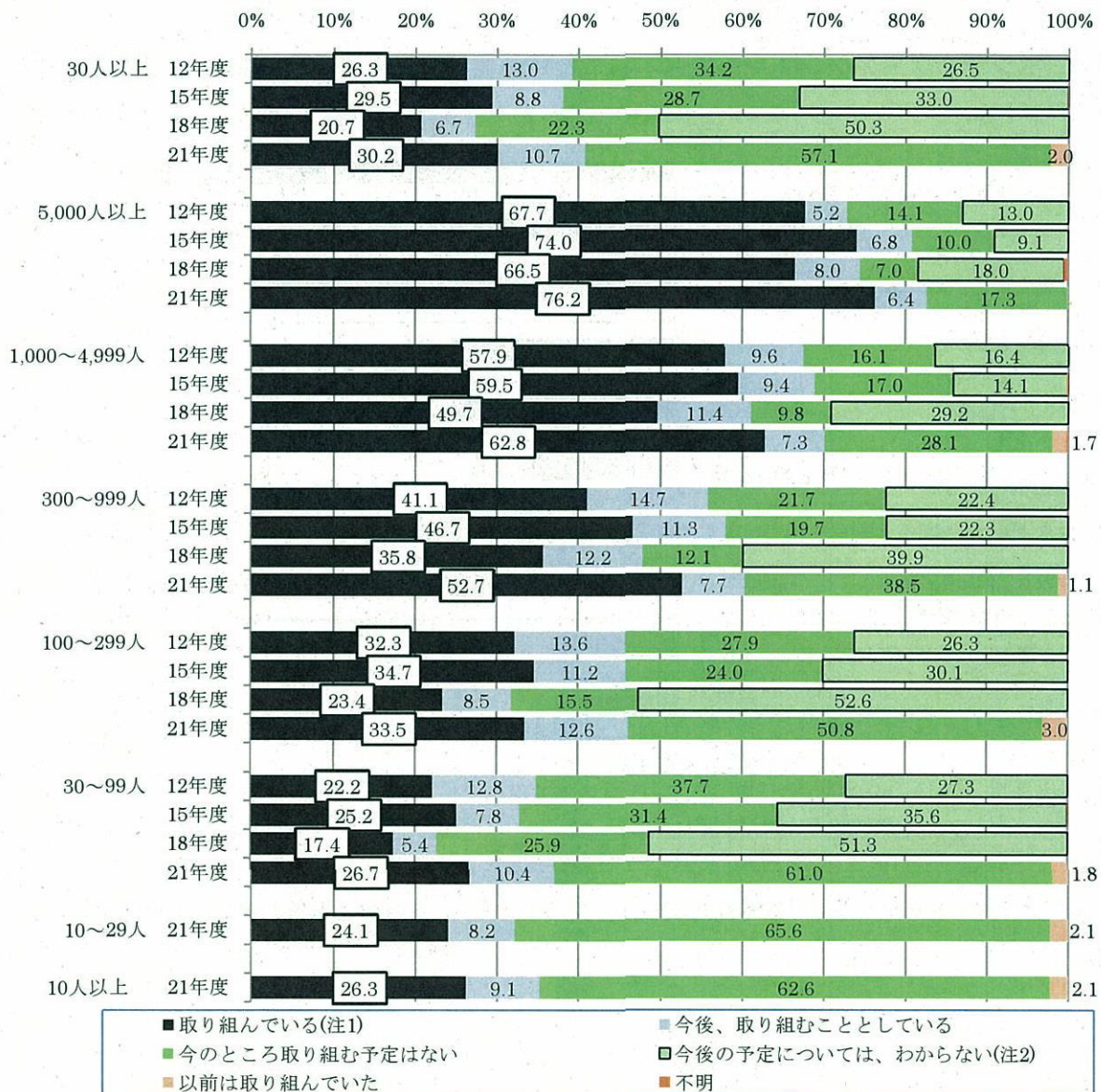
(1) ポジティブ・アクションの推進状況

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。

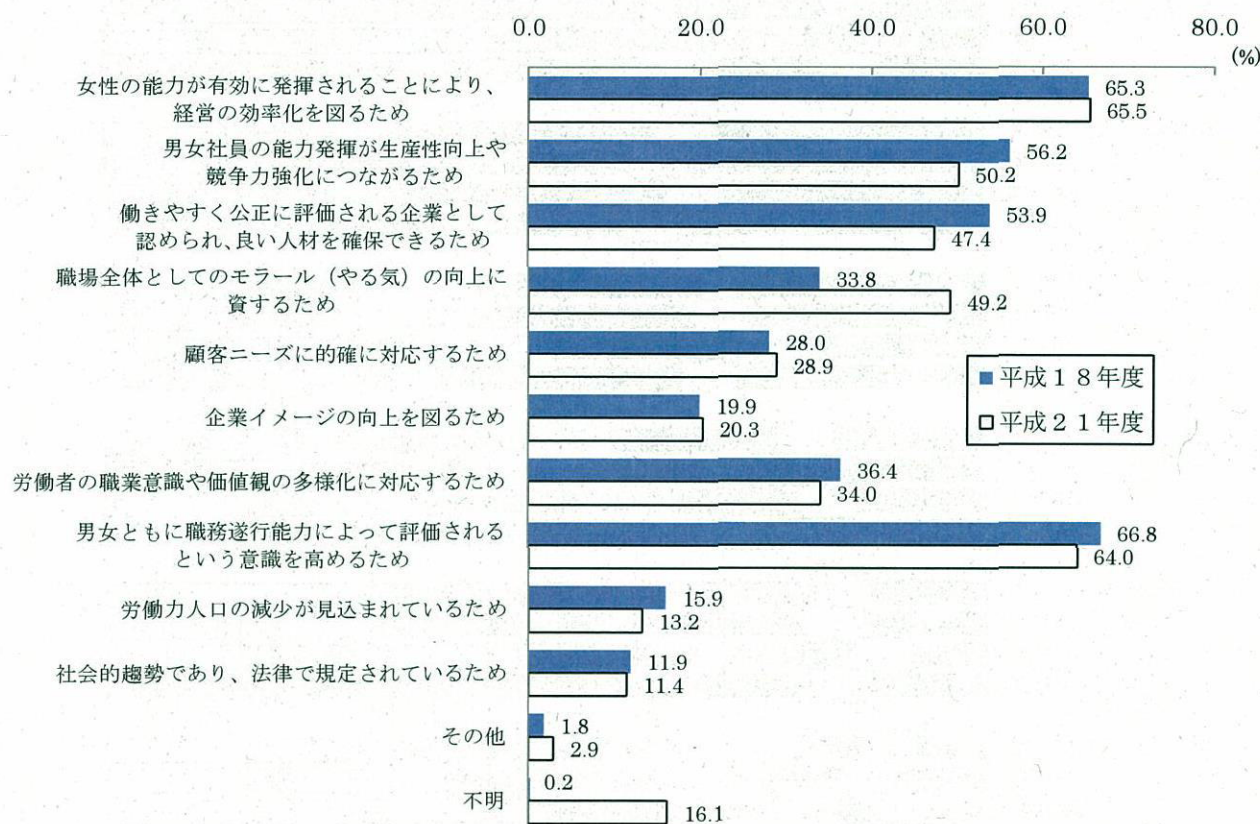
(注2) 平成15年度までは、「わからない」。

(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する理由（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）。

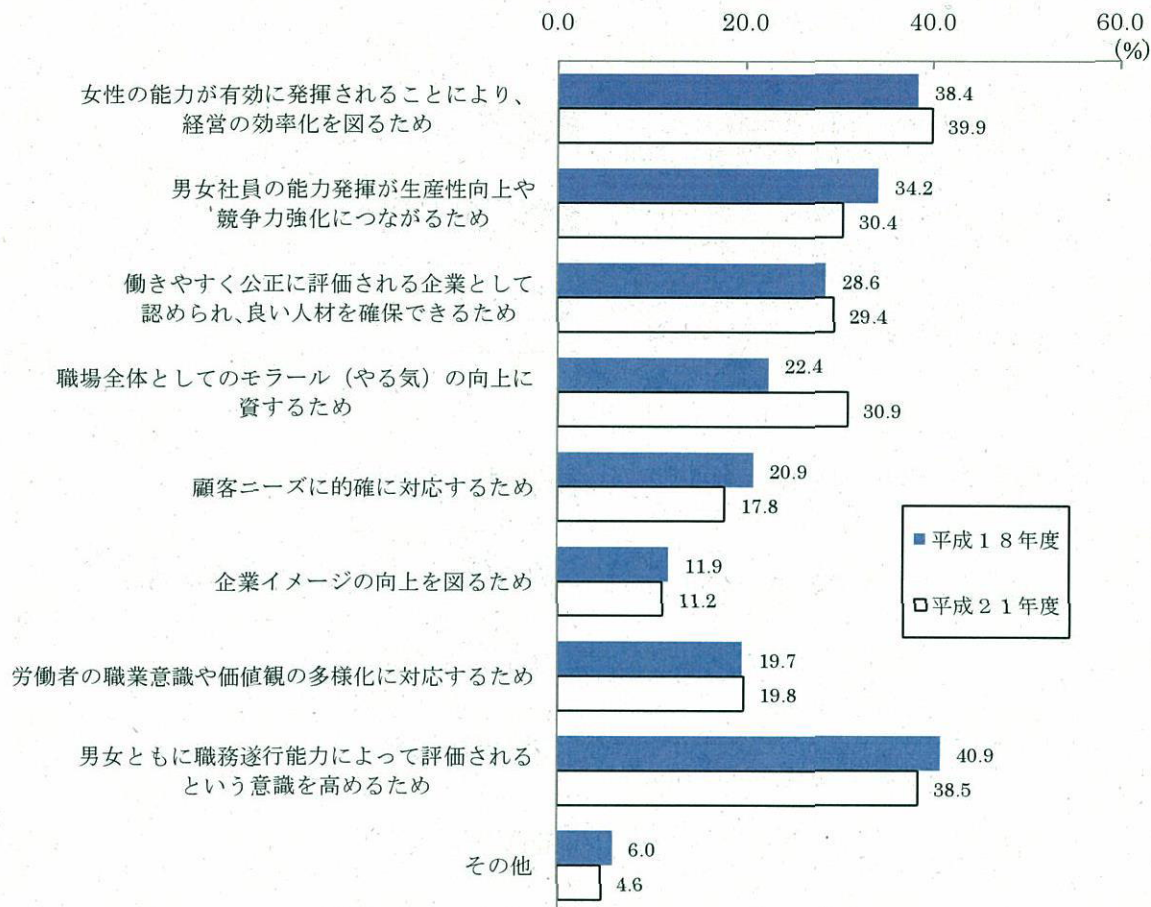
図7 ポジティブ・アクションを推進することが必要と考える理由別企業割合（複数回答）



（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」（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）



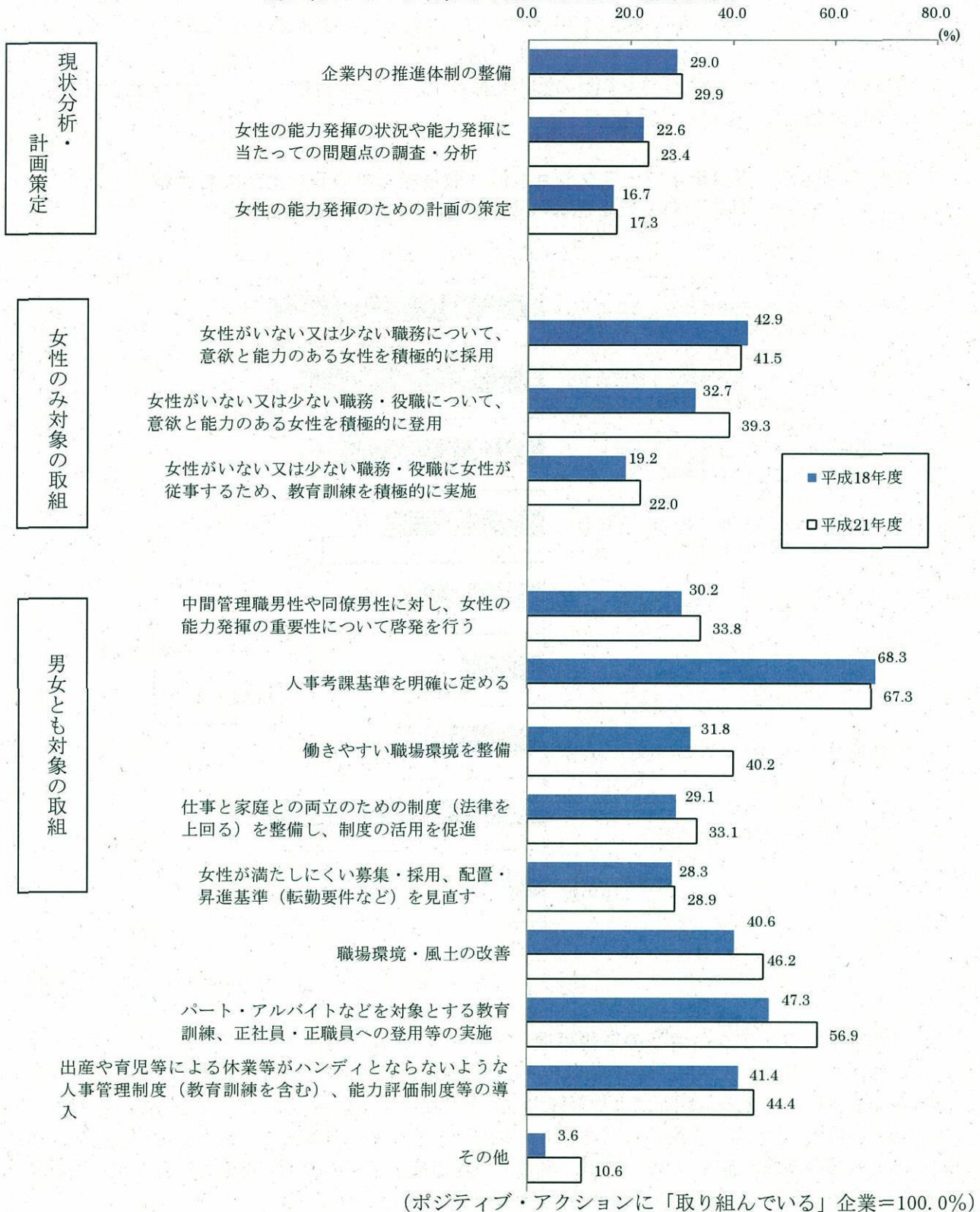
（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

(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）。

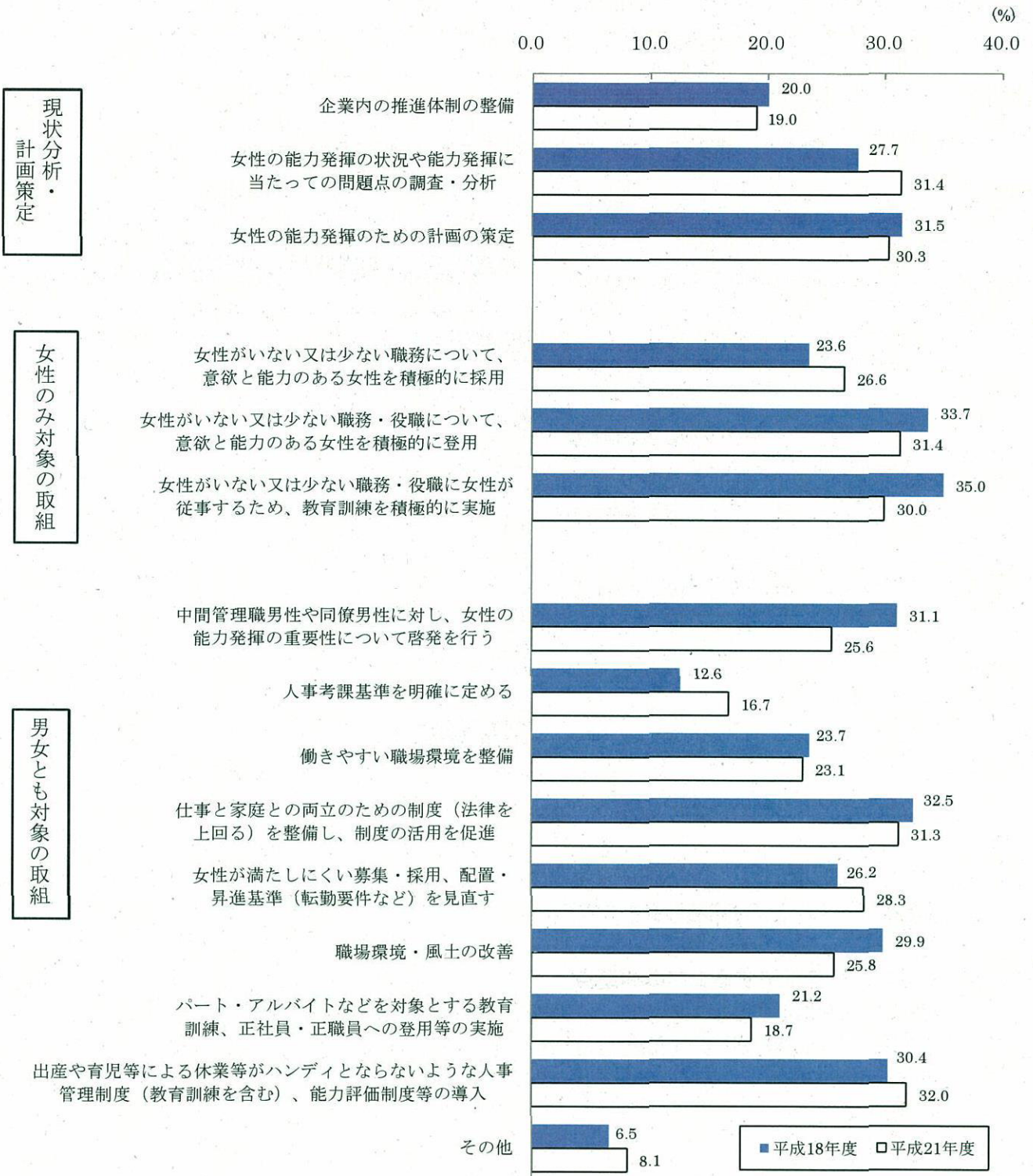
規模別にみると、現状分析・計画策定の取組（「企業内の推進体制の整備」「女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たっての問題点の調査・分析」「女性の能力発揮のための計画の策定」）については、5,000人以上規模の企業ではそれぞれ55.8%（平成18年度57.1%）、55.8%（同57.1%）、50.0%（同50.4%）といずれも半数以上となっている。また、「人事考課基準を明確に定める」「仕事と家庭との両立のための制度（法律を上回る）を整備し、制度の活用を促進」の取組を行っている企業割合は、規模が大きくなるほど概ね高くなっている（付随統計表第8表）。

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）



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）

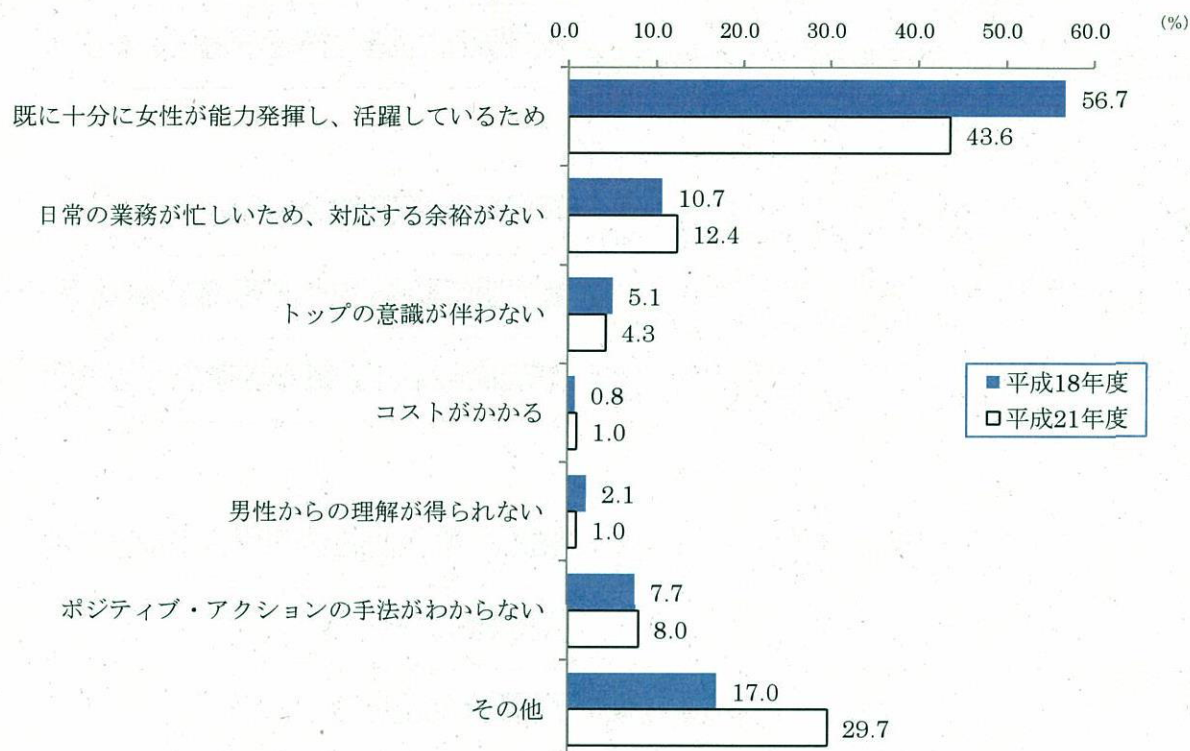


（ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業＝100.0%）

(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

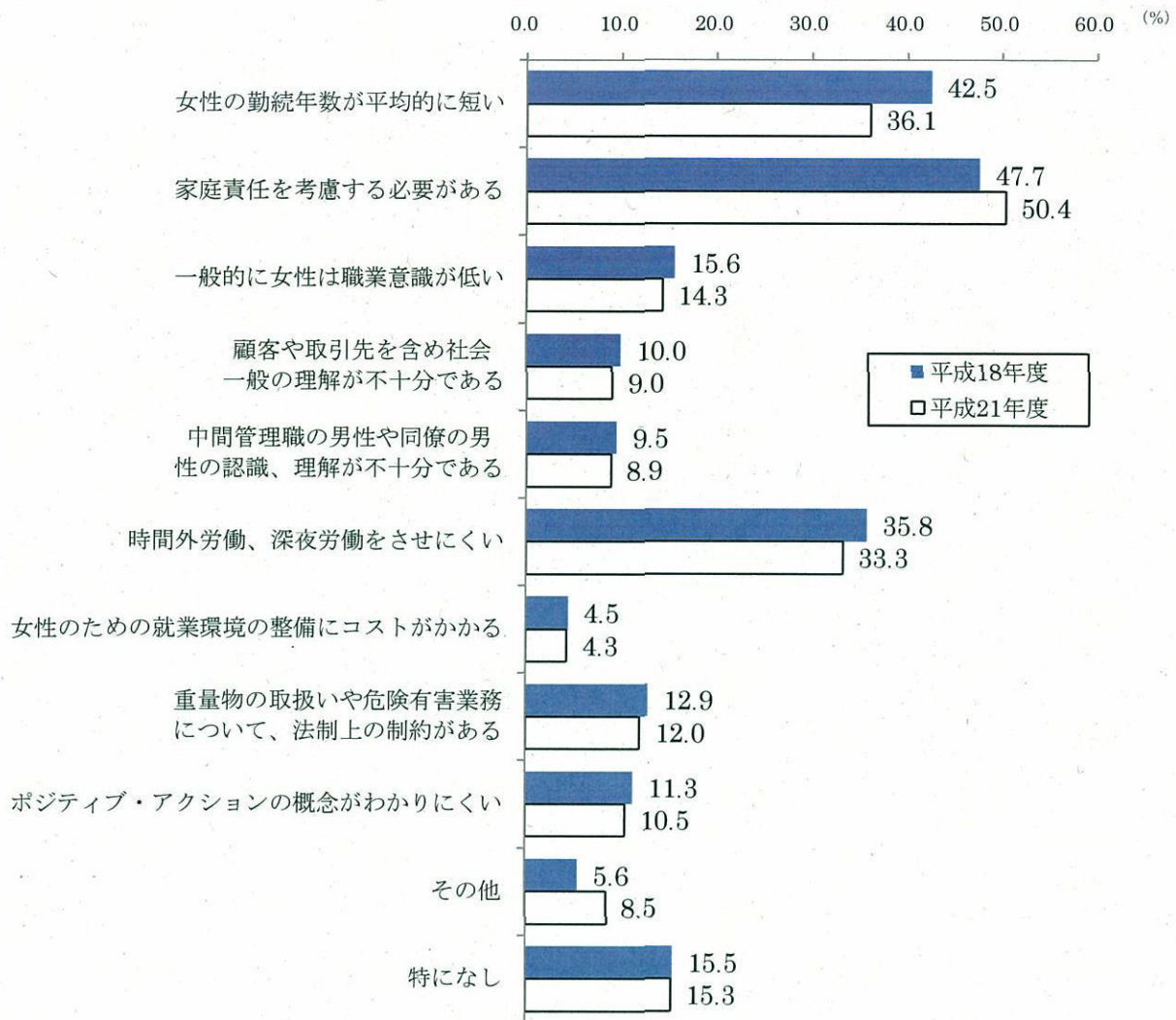


規模別にみると、「既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため」は規模が大きくなるほど高い割合となっている（附属統計表第9表）。

(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12 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(附属統計表第10表)。

事業所調査結果の概要

I 育児休業制度等に関する事項

1 育児休業制度

(1) 育児休業制度の規定状況

育児休業制度の規定がある事業所の割合は、事業所規模5人以上では68.0%（平成20年度66.4%）、事業所規模30人以上では89.4%（同88.8%）となっており、平成20年度調査より事業所規模5人以上では1.6%ポイント、事業所規模30人以上では0.6%ポイント上昇している（図1）。

産業別にみると、複合サービス事業(96.1%)、金融業、保険業(95.4%)、電気・ガス・熱供給・水道業(94.2%)で規定がある事業所の割合は高くなっている。事業所規模別にみると、500人以上で99.7%、100～499人で97.5%、30～99人で87.5%、5～29人で61.2%と規模が大きくなるほど規定がある事業所割合は高くなっている（図2、付属統計表第1表）。

図1 育児休業制度の規定あり事業所割合の推移

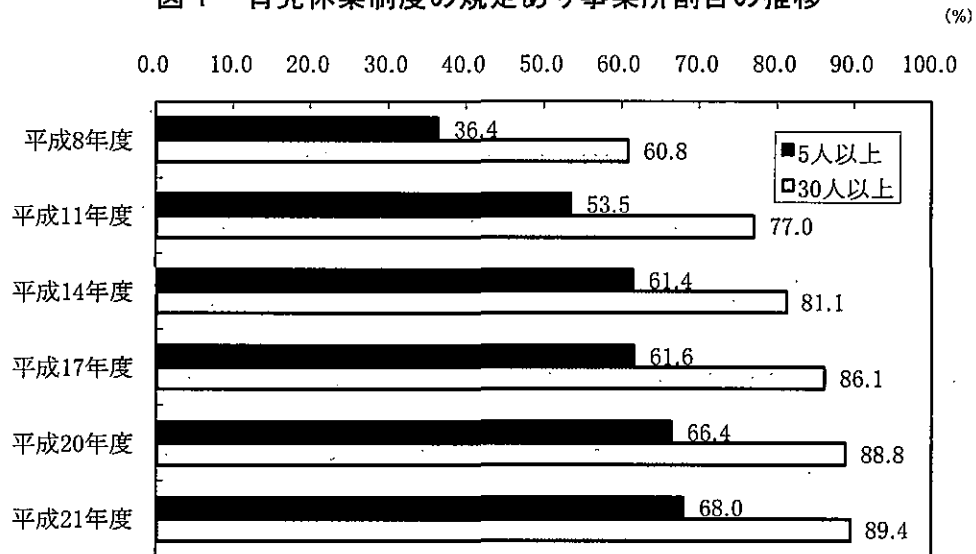
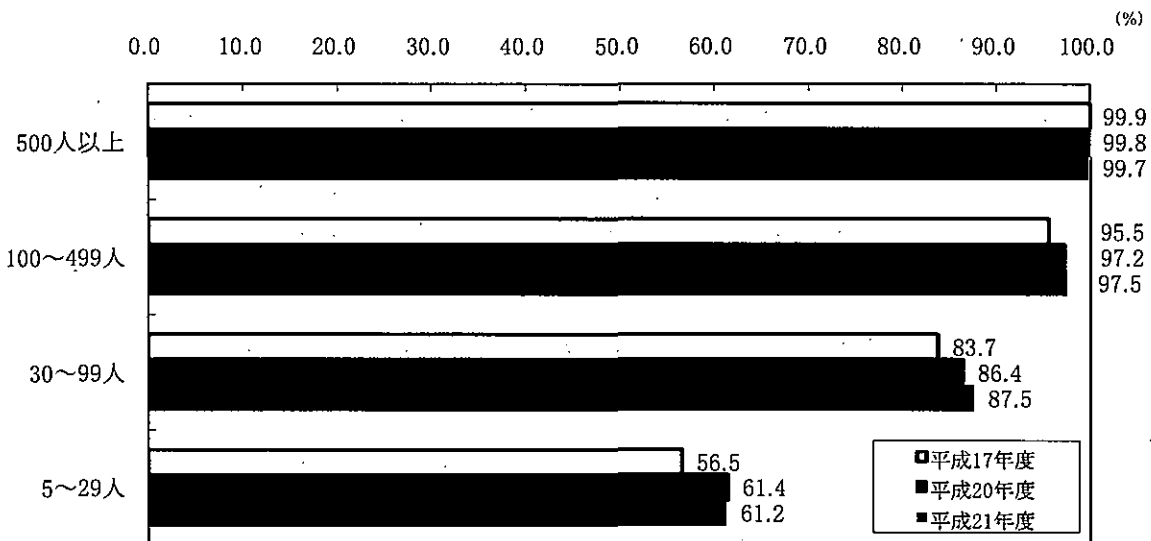


図2 事業所規模別育児休業制度の規定あり事業所割合



(2) 育児休業制度の内容

ア 最長育児休業期間

育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで育児休業を取得できるかについてみると、「1歳6か月(法定どおり)」が85.6%(平成20年度87.0%)と最も多くなっており、次いで「2歳～3歳未満」9.2%(同7.9%)、「1歳6か月を超え2歳未満」3.2%(同3.1%)の順となっている(表1)。

表1 最長育児休業期間別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	1歳6ヶ月(法定どおり)	1歳6か月を超え2歳未満	2歳～3歳未満	3歳以上	不明	その他
平成17年度	100.0	79.9	3.0	6.1	1.0	0.5	9.5
平成20年度	100.0	87.0	3.1	7.9	1.6	0.4	
平成21年度	100.0	85.6	3.2	9.2	2.0	0.0	

注:平成17年度調査では、「1歳未満」を「その他」として集計した。

イ 取得可能回数及び取得要件

育児休業制度の規定がある事業所において、同じ子について取得することができる育児休業の回数は、「1回」が89.9%(平成20年度91.4%)と最も多くなっており、「2回」は1.7%(同1.3%)、「制限なし」は7.9%(同6.8%)となっている(表2)。

表2 育児休業取得可能回数別事業所割合 (%)

	育児休業制度規定あり事業所計	1回	2回	3回	4回	5回	6回以上
平成17年度	100.0	89.7	2.3	0.6	0.1	0.1	7.2
	育児休業制度規定あり事業所計	1回	2回	3回	4回以上	制限なし	
平成20年度	100.0	91.4	1.3	0.4	0.1	6.8	
平成21年度	100.0	89.9	1.7	0.4	0.0	7.9	

注:平成17年度調査では回数を自由記入方式としていたが、平成20年度以降の調査では「1回」、「2回」、「3回」、「4回以上」、「制限なし」の選択肢方式で調査を実施した。

(3) 育児休業制度の利用状況

ア 育児休業者の有無別事業所割合

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間に在職中に出産した女性がいた事業所に占める女性の育児休業者（上記の期間に出産した者のうち平成21年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は86.0%（平成20年度93.6%）となった。

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間に、配偶者が出産した男性がいた事業所に占める男性の育児休業者（上記の期間に配偶者が出産した者のうち平成21年10月1日までの間に育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。））がいた事業所の割合は3.6%（平成20年度2.5%）となっている（表3）。

表3 育児休業者の有無別事業所割合 (%)

	出産者がいた事業所計	育児休業者（女性）あり	育児休業者（女性）なし	配偶者が出産した者がいた事業所計	育児休業者（男性）あり	育児休業者（男性）なし
平成17年度	100.0	74.8	25.2	100.0	0.5	99.5
平成20年度	100.0	93.6	6.4	100.0	2.5	97.5
平成21年度	100.0	86.0	14.0	100.0	3.6	96.4

注1:調査前年度1年間に出産した者、又は配偶者が出産した者がいた事業所を100として集計した。

注2:「育児休業者」は、調査前年度1年間に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者（開始の予定の申出をしている者を含む。）をいう。

イ 育児休業者割合

① 女性

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成21年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は85.6%と平成20年度調査（90.6%）より5.0%ポイント低下した（表4、付属統計表第2表）。

② 男性

平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間に配偶者が出産した男性のうち、平成21年10月1日までに育児休業を開始した者（育児休業の申出をしている者を含む。）の割合は1.72%で平成20年度調査（1.23%）より0.49%ポイント上昇した（表4、付属統計表第2表）。

表4 育児休業取得率の推移 (%)

	平成8年度	平成11年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6	85.6
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23	1.72

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

2 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

1 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度

(1) 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況

ア 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無、利用可能期間

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所の割合は58.6%となっており、平成20年度調査(49.3%)に比べ9.3%ポイント上昇した(表5)。

産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業(90.6%)、金融業、保険業(89.2%)、複合サービス事業(87.1%)で制度がある事業所の割合が高くなっている。

事業所規模別にみると、500人以上98.3%、100~499人92.5%、30~99人76.2%、5~29人51.9%と規模が大きくなるほど制度がある事業所割合は高くなっている。

育児のための勤務時間短縮等の措置の制度がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3歳に達するまで」が最も多く41.7%(平成20年度43.1%)、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が35.7%(同34.3%)、「小学校卒業以降も利用可能」が7.4%(同7.6%)となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は53.1%(同51.2%)で、全事業所に対する割合では31.1%(同25.3%)と、平成20年度調査に比べ5.8%ポイント上昇している(付属統計表第3表)。

表5 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合(%)

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							不明	【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」 以上 ③~⑥	制度なし	不明
			3歳に達するまで ①	3歳~小学校就学前の一定の年齢まで ②	小学校就学の始期に達するまで ③	小学校入学~小学校3年生(又は9歳)まで ④	小学校4年生~小学校卒業(又は12歳)まで ⑤	小学校卒業以降も利用可能 ⑥	不明				
平成17年度	100.0	41.6 (100.0)	22.2 (53.5)	2.0 (4.8)	11.6 (27.8)	1.2 (3.0)	0.5 (1.3)	3.0 (7.2)	1.1 (2.6)	16.3 (39.2)	58.4	0.0	
平成19年度	100.0	49.5 (100.0)	28.0 (56.5)	2.0 (3.9)	14.8 (30.0)	1.7 (3.4)	1.4 (2.8)	1.3 (2.7)	0.3 (0.7)	19.2 (38.8)	50.1	0.4	
平成20年度	100.0	49.3 (100.0)	21.3 (43.1)	2.8 (5.7)	16.9 (34.3)	3.2 (6.4)	1.4 (2.8)	3.8 (7.6)	- (-)	25.3 (51.2)	50.2	0.5	
平成21年度	100.0	58.6 (100.0)	24.4 (41.7)	3.1 (5.2)	20.9 (35.7)	4.0 (6.9)	1.8 (3.1)	4.4 (7.4)	- (-)	31.1 (53.1)	41.4	0.1	

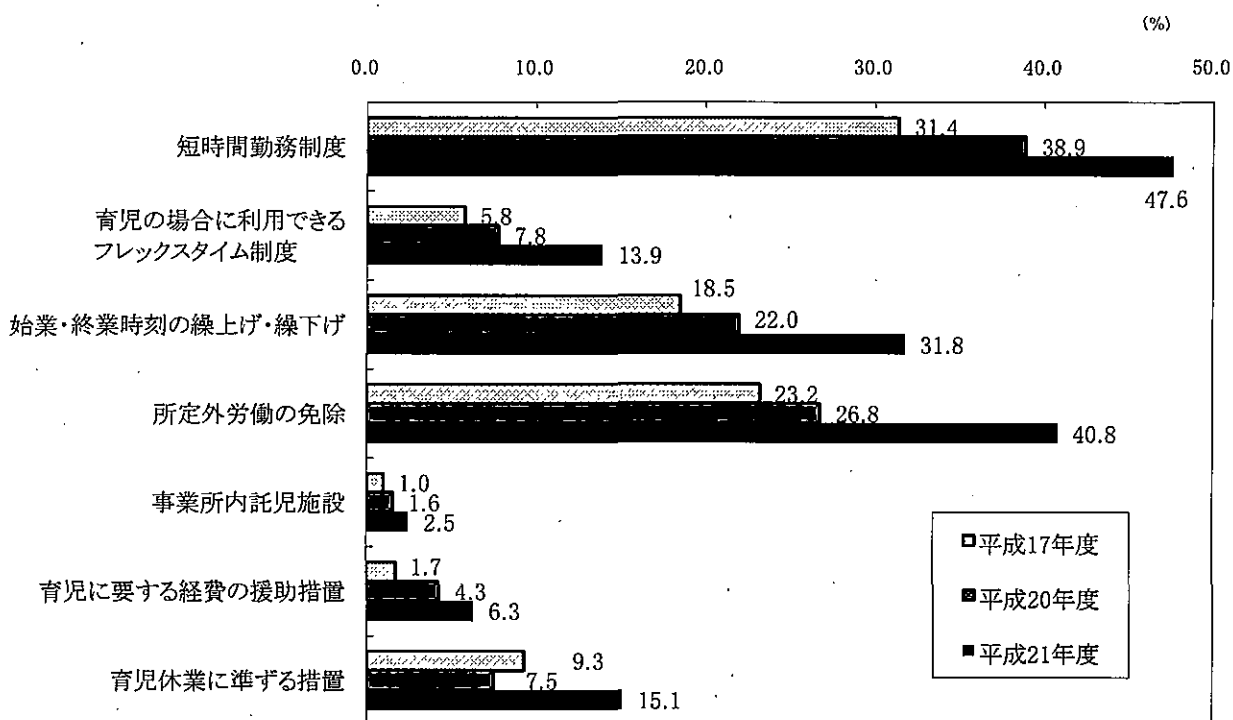
平成21年6月の育児・介護休業法改正前は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、短時間勤務制度、所定外労働(残業)免除制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度、事業所内保育施設の設置運営などから1つを選択して、制度を設けることが義務付けられていました。

改正後は、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが義務付けられました。また、3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます(平成22年6月30日施行。ただし、常時100人以下の労働者を雇用する事業主は平成24年7月1日施行。)

イ 育児のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況

育児のための勤務時間短縮等の措置の各種制度の導入状況（複数回答）をみると、「短時間勤務制度」が47.6%（平成20年度38.9%）、「所定外労働の免除」が40.8%（同26.8%）、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が31.8%（同22.0%）となっている（図3）。

図3 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の導入状況（複数回答）



各措置の最長利用可能期間の状況を見ると、「短時間勤務制度」については、「3歳に達するまで」が最も多く60.2%（平成20年度57.5%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が24.9%（同27.6%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は36.8%（同38.6%）となっている。

「所定外労働の免除」については、「3歳に達するまで」は37.1%（平成20年度36.9%）で、「小学校就学の始期に達するまで」が45.7%（同47.6%）と最も多くなっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は57.0%（同57.0%）と5割を超えている。

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」については、「3歳に達するまで」が最も多く53.4%（平成20年度51.6%）、次いで「小学校就学の始期に達するまで」が26.1%（同26.9%）となっており、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は42.5%（同44.0%）となっている（表6）。

表6 育児のための短時勤務制度等の措置の各制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合 (%)

		事業所 計	制度 あり	最長利用可能期間							不明	【再掲】 「小学校 就学の 始期に 達するま で」以上 ③～⑥
				3歳に達 するまで ①	3歳～小 学校就 学前の 一定の 年齢まで ②	小学校 就学の 始期に 達するま で ③	小学校 入学～ 小学校3 年生(又 は9歳) まで ④	小学校4 年生～ 小学校 卒業(又 は12歳) まで ⑤	小学校 卒業以 降も利 用可能 ⑥			
短時間勤 務制度	平成17年度	100.0	31.4 (100.0)	20.3 (64.6)	1.0 (3.2)	6.9 (22.1)	1.0 (3.3)	0.2 (0.8)	0.8 (2.4)	1.1 (3.6)	9.0 (28.6)	
	平成20年度	100.0	38.9 (100.0)	22.4 (57.5)	1.5 (3.9)	10.8 (27.6)	2.0 (5.1)	1.1 (2.9)	1.2 (3.0)	— (—)	15.0 (38.6)	
	平成21年度	100.0	47.6 (100.0)	28.7 (60.2)	1.4 (3.0)	11.9 (24.9)	2.9 (6.0)	1.3 (2.7)	1.5 (3.2)	— (—)	17.5 (36.8)	
育児の場 合に利用 できるフレ ックスタイ ム制度	平成17年度	100.0	5.8 (100.0)	2.8 (47.9)	0.3 (5.4)	1.1 (18.6)	0.2 (4.3)	0.1 (1.4)	1.2 (21.4)	0.1 (1.0)	2.6 (45.7)	
	平成20年度	100.0	7.8 (100.0)	3.3 (42.0)	0.4 (5.7)	1.5 (19.2)	0.3 (3.5)	0.4 (5.0)	1.9 (24.7)	— (—)	4.1 (52.3)	
	平成21年度	100.0	13.9 (100.0)	7.4 (53.3)	0.6 (4.4)	2.0 (14.3)	1.0 (7.3)	0.8 (5.7)	2.1 (14.9)	— (—)	5.9 (42.2)	
始業・終業 時刻の繰 上げ・繰 下げ	平成17年度	100.0	18.5 (100.0)	10.6 (57.1)	0.6 (3.5)	4.6 (25.0)	0.8 (4.1)	0.4 (1.9)	1.4 (7.4)	0.2 (1.0)	7.1 (38.4)	
	平成20年度	100.0	22.0 (100.0)	11.4 (51.6)	1.0 (4.4)	5.9 (26.9)	1.0 (4.8)	0.7 (3.4)	2.0 (8.9)	— (—)	9.7 (44.0)	
	平成21年度	100.0	31.8 (100.0)	17.0 (53.4)	1.3 (4.1)	8.3 (26.1)	1.5 (4.7)	1.0 (3.2)	2.7 (8.5)	— (—)	13.5 (42.5)	
所定外労 働の免除	平成17年度	100.0	23.2 (100.0)	11.4 (49.0)	1.3 (5.4)	8.5 (36.5)	0.7 (3.0)	0.3 (1.3)	0.9 (4.0)	0.2 (0.7)	10.4 (44.8)	
	平成20年度	100.0	26.8 (100.0)	9.9 (36.9)	1.6 (6.0)	12.7 (47.6)	0.9 (3.4)	0.5 (1.9)	1.1 (4.2)	— (—)	15.3 (57.0)	
	平成21年度	100.0	40.8 (100.0)	15.1 (37.1)	2.4 (5.9)	18.6 (45.7)	1.4 (3.3)	1.1 (2.8)	2.1 (5.1)	— (—)	23.2 (57.0)	
事業所内 託児施設	平成17年度	100.0	1.0 (100.0)	0.4 (39.8)	0.0 (4.8)	0.3 (29.3)	0.0 (1.9)	0.0 (3.7)	0.2 (20.6)	— (—)	0.5 (55.4)	
	平成20年度	100.0	1.6 (100.0)	0.6 (35.4)	0.2 (9.8)	0.7 (47.0)	0.0 (0.7)	0.1 (3.7)	0.1 (3.4)	— (—)	0.9 (54.8)	
	平成21年度	100.0	2.5 (100.0)	1.4 (55.2)	0.1 (5.5)	0.6 (22.5)	0.2 (6.3)	0.0 (2.0)	0.2 (8.5)	— (—)	1.0 (39.3)	
育児に要 する経費 の援助措 置	平成17年度	100.0	1.7 (100.0)	0.5 (28.6)	0.2 (8.9)	0.4 (20.9)	0.3 (15.2)	0.1 (3.3)	0.4 (23.0)	0.0 (0.1)	1.1 (62.5)	
	平成20年度	100.0	4.3 (100.0)	0.7 (15.7)	0.6 (14.4)	0.6 (14.3)	1.5 (35.6)	0.2 (4.3)	0.7 (15.6)	— (—)	3.0 (69.8)	
	平成21年度	100.0	6.3 (100.0)	2.2 (34.3)	0.5 (7.7)	1.2 (18.4)	1.6 (24.8)	0.3 (4.7)	0.6 (10.1)	— (—)	3.7 (58.0)	
育児休業 に準ずる 措置	平成17年度	100.0	9.3 (100.0)	7.1 (76.1)	0.1 (1.4)	1.2 (12.3)	0.2 (1.8)	0.0 (0.4)	0.3 (2.8)	0.5 (5.2)	1.6 (17.4)	
	平成20年度	100.0	7.5 (100.0)	5.3 (70.2)	0.4 (5.4)	1.4 (18.1)	0.2 (2.3)	0.1 (0.7)	0.3 (3.4)	— (—)	1.8 (24.4)	
	平成21年度	100.0	15.1 (100.0)	10.8 (71.2)	0.8 (5.1)	2.4 (15.6)	0.4 (2.9)	0.3 (2.3)	0.5 (3.0)	— (—)	3.6 (23.7)	

II 母性健康管理制度に関する事項

1 母性健康管理制度の規定状況

(1) 妊産婦の通院休暇

妊産婦が保健指導や健康診査を受診するために必要な時間を確保するための休暇（以下「妊産婦の通院休暇」という。）の規定がある事業所は34.5%（平成19年度30.6%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（68.1%）、複合サービス事業（64.2%）でその割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所割合が高く、500人以上規模で72.9%となっている（図4）。

(2) 妊娠中の通勤緩和の措置

妊娠中の通勤緩和の措置に関する規定がある事業所は29.2%（平成19年度29.2%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（67.6%）、金融業、保険業（64.2%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で62.5%となっている（図4）。

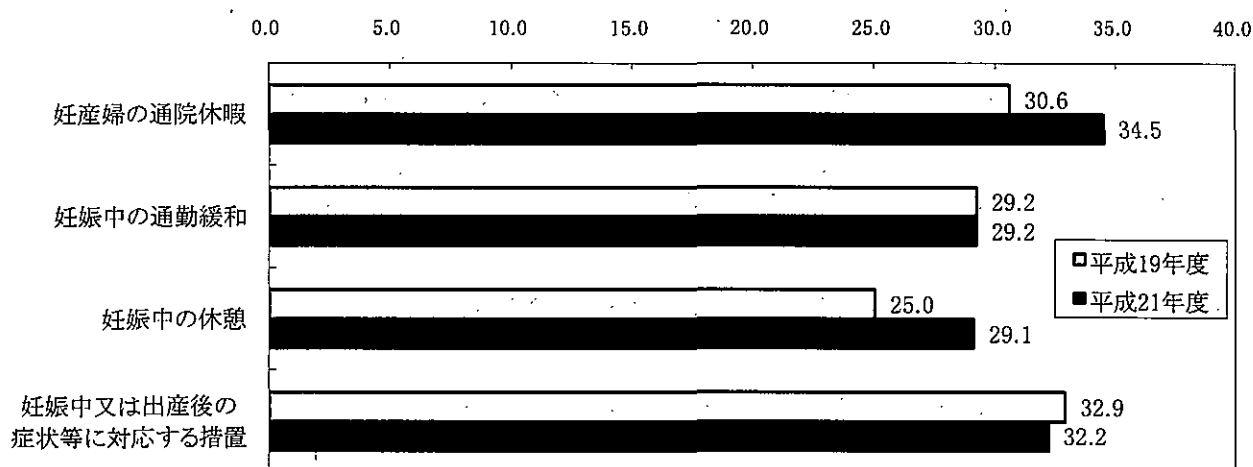
(3) 妊娠中の休憩に関する措置

通常の休憩時間とは別に妊婦が休養や補食をとるための休憩に関する措置（以下「妊娠中の休憩に関する措置」という。）の規定がある事業所は29.1%（平成19年度25.0%）であった。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（61.8%）、金融業、保険業（60.0%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど制度を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で59.5%となっている（図4）。

(4) 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

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がある事業所は32.2%（平成19年度32.9%）となっている。産業別にみると、電気・ガス・熱供給・水道業（66.0%）、複合サービス事業（64.9%）で規定を有している事業所の割合が高く、事業所規模別にみると、規模が大きいほど規定を有している事業所の割合が高く、500人以上規模で66.2%となっている（図4）。

図4 母性健康管理制度の規定あり事業所割合



企業調査 付属統計表

第1表 新規学卒者の採用状況別企業割合

(%)

	企業計	新規学卒者		
		採用あり	採用なし	不明
総数				
10人以上	100.0	17.1	82.9	0.0
30人以上	100.0	33.1	66.9	0.0
産業				
鉱業，採石業，砂利採取業	100.0	4.4	95.6	-
建設業	100.0	8.7	91.3	-
製造業	100.0	21.5	78.5	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	43.8	56.2	-
情報通信業	100.0	41.2	58.8	-
運輸業，郵便業	100.0	8.4	91.6	-
卸売業，小売業	100.0	16.7	83.3	-
金融業，保険業	100.0	26.8	73.1	0.1
不動産業，物品賃貸業	100.0	16.8	83.2	-
学術研究，専門・技術サービス業	100.0	26.4	73.6	-
宿泊業，飲食サービス業	100.0	24.7	75.3	-
生活関連サービス業，娯楽業	100.0	24.8	75.2	-
教育，学習支援業	100.0	23.4	76.6	-
医療，福祉	100.0	15.9	84.1	-
複合サービス事業	*100.0	-	*100.0	-
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	9.8	90.2	-
企業規模				
5,000人以上	100.0	95.5	4.0	0.5
1,000～4,999人	100.0	90.6	9.4	-
300～999人	100.0	78.6	21.4	-
100～299人	100.0	54.1	45.9	-
30～99人	100.0	22.5	77.5	-
10～29人	100.0	8.3	91.7	-
30人以上（再掲）	100.0	33.1	66.9	0.0

第2表 新規学卒採用者に占める女性割合別企業割合

新規学卒者計

(%)

	新規学卒者採用あり企業計	女性を採用した企業	採用者に占める女性の割合 (採用者女性比率)						
			20%未満	20%以上 40%未満	40%以上 60%未満	60%以上 80%未満	80%以上	不明	
総数									
10人以上	100.0	10.6 (100.0)	0.3 (2.5)	1.1 (10.8)	2.5 (23.7)	1.3 (12.7)	5.3 (50.2)	0.0 (0.2)	
30人以上	100.0	21.5 (100.0)	0.7 (3.4)	3.0 (14.2)	4.9 (22.9)	3.6 (16.8)	9.2 (42.6)	0.0 (0.0)	
産業									
鉱業, 採石業, 砂利採取業	100.0	2.2 (100.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	0.0 (0.0)	2.2 (100.0)	-	
建設業	100.0	2.6 (100.0)	0.1 (5.1)	0.4 (14.4)	1.2 (44.3)	0.1 (3.9)	0.8 (32.3)	-	
製造業	100.0	12.3 (100.0)	0.4 (3.0)	1.7 (13.9)	2.1 (17.3)	2.7 (21.6)	5.4 (44.1)	-	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	19.4 (100.0)	3.7 (19.0)	2.2 (11.1)	4.3 (22.2)	1.5 (7.9)	7.7 (39.7)	-	
情報通信業	100.0	28.2 (100.0)	1.3 (4.8)	6.4 (22.9)	8.1 (28.8)	3.7 (13.3)	8.5 (30.3)	-	
運輸業, 郵便業	100.0	4.6 (100.0)	0.2 (4.9)	0.2 (4.9)	0.9 (19.6)	0.4 (9.0)	2.8 (61.5)	-	
卸売業, 小売業	100.0	10.1 (100.0)	0.2 (2.2)	0.8 (8.0)	4.0 (39.3)	0.8 (7.7)	4.3 (42.7)	-	
金融業, 保険業	100.0	25.5 (100.0)	0.1 (0.5)	2.5 (9.6)	8.1 (31.9)	5.9 (23.1)	8.8 (34.3)	0.1 (0.5)	
不動産業, 物品賃貸業	100.0	12.7 (100.0)	0.6 (4.7)	1.5 (11.7)	3.0 (23.7)	0.5 (4.3)	7.0 (55.6)	-	
学術研究, 専門・技術サービス業	100.0	16.4 (100.0)	0.3 (1.7)	2.0 (12.0)	3.3 (20.2)	0.5 (3.3)	10.3 (62.9)	-	
宿泊業, 飲食サービス業	100.0	20.6 (100.0)	0.0 (0.1)	0.2 (0.9)	1.5 (7.4)	4.3 (21.0)	14.5 (70.7)	-	
生活関連サービス業, 娯楽業	100.0	21.6 (100.0)	0.0 (0.2)	1.1 (5.1)	3.8 (17.4)	1.4 (6.4)	15.3 (70.9)	-	
教育, 学習支援業	100.0	16.6 (100.0)	0.1 (0.8)	1.7 (10.3)	2.5 (14.8)	2.1 (12.7)	10.2 (61.4)	-	
医療, 福祉	100.0	12.5 (100.0)	0.0 (0.0)	0.4 (3.1)	1.2 (9.2)	0.3 (2.7)	9.8 (78.2)	0.9 (6.8)	
複合サービス事業	*100.0	-	(0.0)	0.0	0.0	0.0	0.0	-	
サービス業 (他に分類されないもの)	100.0	7.2 (100.0)	0.2 (2.1)	1.6 (22.9)	1.0 (14.5)	0.4 (6.0)	3.9 (54.5)	-	
企業規模									
5,000人以上	100.0	94.1 (100.0)	23.8 (25.3)	29.7 (31.6)	26.7 (28.4)	9.4 (10.0)	4.5 (4.7)	-	
1,000~4,999人	100.0	84.5 (100.0)	18.5 (21.9)	22.9 (27.1)	21.8 (25.8)	13.8 (16.4)	7.3 (8.7)	0.1 (0.2)	
300~999人	100.0	64.8 (100.0)	5.6 (8.7)	14.2 (21.9)	16.5 (25.4)	11.8 (18.2)	16.7 (25.8)	-	
100~299人	100.0	37.7 (100.0)	0.3 (0.8)	5.7 (15.2)	8.8 (23.3)	6.0 (16.0)	16.9 (44.7)	-	
30~99人	100.0	12.2 (100.0)	0.0 (0.4)	1.0 (8.1)	2.6 (21.1)	2.1 (17.2)	6.5 (53.2)	-	
10~29人	100.0	4.5 (100.0)	0.0 (0.0)	0.1 (1.8)	1.2 (25.8)	0.1 (1.7)	3.2 (70.2)	0.0 (0.5)	
30人以上 (再掲)	100.0	21.5 (100.0)	0.7 (3.4)	3.0 (14.2)	4.9 (22.9)	3.6 (16.8)	9.2 (42.6)	0.0 (0.0)	

第3表 役職別女性管理職を有する企業割合

(%)

	企業計	係長相当職以上 (役員含む。)の女性 管理職を有する企業	(M. A.)				係長相当職以上 (役員含む)の 女性管理職を有 しない企業
			女性役員を有 する企業	部長相当職の 女性管理職を 有する企業	課長相当職の 女性管理職を 有する企業	係長相当職の 女性管理職を 有する企業	
総数							
10人以上	100.0	65.4	47.9	7.7	15.0	18.4	34.6
30人以上	100.0	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6	33.1
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	45.1	34.7	3.9	4.8	10.6	54.9
建設業	100.0	60.3	46.7	3.7	10.4	10.5	39.7
製造業	100.0	62.8	45.6	5.0	11.5	17.0	37.2
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	42.0	9.0	4.3	14.2	28.4	58.0
情報通信業	100.0	68.4	33.0	19.4	28.4	23.7	31.6
運輸業、郵便業	100.0	57.4	45.1	6.8	8.7	9.1	42.6
卸売業、小売業	100.0	68.9	49.9	7.8	16.7	21.9	31.1
金融業、保険業	100.0	69.7	13.2	17.2	36.2	51.1	30.3
不動産業、物品賃貸業	100.0	65.2	39.1	7.7	20.0	29.1	34.8
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	62.9	38.8	13.9	21.2	24.4	37.1
宿泊業、飲食サービス業	100.0	74.1	61.0	9.3	19.9	21.2	25.9
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	72.0	56.2	14.4	19.9	27.6	28.0
教育、学習支援業	100.0	69.7	49.1	14.0	19.8	22.4	30.3
医療、福祉	100.0	84.0	68.1	26.4	31.9	35.6	16.0
複合サービス事業	*100.0	*100.0	-	-	*100.0	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	71.0	52.5	8.7	18.0	20.4	29.0
企業規模							
5,000人以上	100.0	93.6	19.3	49.5	81.7	71.8	6.4
1,000~4,999人	100.0	85.8	16.5	22.8	65.3	66.8	14.2
300~999人	100.0	70.3	14.8	13.4	40.8	51.3	29.7
100~299人	100.0	66.3	28.9	11.5	28.7	43.0	33.7
30~99人	100.0	66.3	44.8	9.6	17.7	26.2	33.7
10~29人	100.0	64.6	52.6	6.1	11.1	11.1	35.4
30人以上(再掲)	100.0	66.9	39.5	10.5	22.0	31.6	33.1
ポジティブ・アクションの取組状況							
取り組んでいる	100.0	77.2	53.1	12.1	23.9	29.8	22.8
以前は取り組んでいた	100.0	53.2	32.8	4.6	26.1	11.3	46.8
今後、取り組むこととしている	100.0	67.1	48.6	7.0	16.0	14.4	32.9
今のところ取り組む予定はない	100.0	60.7	46.1	6.0	10.7	14.5	39.3
不明	100.0	100.0	14.8	14.8	92.6	37.0	-
ポジティブ・アクションの取組内容							
企業内の推進体制の整備	100.0	83.5	58.7	17.7	25.8	40.1	16.5
女性の能力発揮の状況や能力発揮に当た る問題点の調査・分析	100.0	82.9	66.1	15.6	22.6	30.5	17.1
女性の能力発揮のための計画の策定	100.0	73.6	59.9	17.0	24.8	28.9	26.4
女性がいない又は少ない職務について、意 欲と能力のある女性を積極的に採用	100.0	77.5	52.4	18.0	26.8	26.5	22.6
女性がい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	100.0	82.3	59.9	18.1	31.0	30.9	17.7
女性がいない又は少ない職務・役職に女性 が従事するため、教育訓練を積極的に実施	100.0	81.8	66.1	15.9	21.8	32.4	18.2
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の 能力発揮の重要性についての啓発を行う	100.0	81.2	54.5	14.4	28.8	36.1	18.8
人事考課基準を明確に定める	100.0	78.9	50.1	11.5	27.0	33.5	21.1
働きやすい職場環境を整備	100.0	79.5	58.8	12.6	24.4	27.8	20.5
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、 制度の活用を促進	100.0	71.4	47.7	14.0	23.6	26.3	28.6
女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇 進基準を見直す	100.0	77.1	57.5	14.3	27.9	25.6	22.9
職場環境・風土の改善	100.0	79.1	56.6	12.2	24.8	29.9	20.9
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	100.0	83.9	57.0	12.8	28.2	37.8	16.1
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、能力評価制度等の導入	100.0	76.9	50.5	15.3	27.2	29.2	23.1
その他	100.0	73.3	54.7	17.5	16.7	25.2	26.7
不明	100.0	100.0	67.1	32.9	32.9	-	-

第4表 役職別女性管理職割合

		企業計	係長相当職以上(役員含む。)に占める女性の割合	役員に占める女性の割合	部長相当職に占める女性の割合	課長相当職に占める女性の割合	係長相当職に占める女性の割合
総数							
	10人以上	100.0	10.8	20.6	4.5	6.1	12.2
	30人以上	100.0	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業		100.0	10.7	18.4	3.4	3.7	10.3
建設業		100.0	8.1	18.7	2.0	3.8	6.0
製造業		100.0	7.0	18.4	2.1	3.1	7.0
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	1.5	2.1	0.6	0.8	1.9
情報通信業		100.0	9.6	12.6	5.5	7.6	12.5
運輸業、郵便業		100.0	9.5	20.8	4.7	3.9	6.8
卸売業、小売業		100.0	13.5	21.6	5.6	7.8	18.1
金融業、保険業		100.0	10.1	3.6	2.2	5.3	21.2
不動産業、物品賃貸業		100.0	11.4	17.0	3.6	8.0	15.7
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	9.8	14.2	4.8	7.5	12.6
宿泊業、飲食サービス業		100.0	19.9	30.2	9.0	13.8	20.9
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	25.1	29.0	15.5	17.6	32.2
教育、学習支援業		100.0	19.5	24.8	11.3	15.9	23.8
医療、福祉		100.0	48.7	41.6	40.6	52.4	61.0
複合サービス事業		100.0	25.0	-	-	50.0	-
サービス業(他に分類されないもの)		100.0	15.1	24.7	6.2	10.3	15.2
企業規模							
5,000人以上		100.0	5.6	1.2	1.2	3.1	8.4
1,000~4,999人		100.0	5.0	1.9	1.1	3.1	8.3
300~999人		100.0	5.9	3.1	2.3	4.2	9.7
100~299人		100.0	7.7	9.6	3.1	5.4	11.8
30~99人		100.0	12.3	17.5	5.1	8.0	16.4
10~29人		100.0	19.8	26.9	8.2	12.6	21.4
30人以上(再掲)		100.0	8.0	13.6	3.1	5.0	11.1
ポジティブ・アクションの取組状況							
取り組んでいる		100.0	10.2	20.7	4.5	6.0	12.6
以前は取り組んでいた		100.0	7.5	10.9	2.5	7.2	7.6
今後、取り組むこととしている		100.0	9.4	19.0	3.1	5.3	8.9
今のところ取り組む予定はない		100.0	11.8	21.1	4.8	6.4	12.3
不明		100.0	10.0	7.1	3.6	28.9	5.0
ポジティブ・アクションの取組内容							
企業内の推進体制の整備		100.0	10.7	23.3	6.1	6.2	12.8
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		100.0	8.8	25.4	4.1	4.8	10.1
女性の能力発揮のための計画の策定		100.0	9.3	26.5	4.8	5.3	10.6
女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用		100.0	9.5	21.3	5.5	5.7	10.8
女性がい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採用		100.0	11.3	22.4	5.2	7.2	13.7
女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施		100.0	10.8	27.6	4.7	5.9	12.4
中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性についての啓発を行う		100.0	9.5	20.5	4.3	5.7	11.3
人事考課基準を明確に定める		100.0	9.0	18.6	3.2	5.5	11.8
働きやすい職場環境を整備		100.0	10.6	23.5	5.4	6.4	11.9
仕事と家庭の両立のための制度を整備し、制度の活用を促進		100.0	8.0	19.6	3.4	4.7	10.4
女性が満たしにくい募集・採用、配置・昇進基準を見直す		100.0	9.7	23.1	4.5	5.9	11.1
職場環境・風土の改善		100.0	9.4	21.1	3.6	5.4	12.0
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		100.0	11.1	20.1	4.3	6.9	14.1
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、能力評価制度等の導入		100.0	8.9	19.3	3.8	5.5	11.5
その他		100.0	12.6	28.6	6.7	5.9	15.5
不明		100.0	14.7	18.2	16.5	16.5	-

第5表 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(M. A.)

(%)

	企業計	女性管理職が少ないあるいは全くいない理由(M. A.)											どの役職についても女性管理職の割合が1割以上の企業	女性管理職の割合が不明な企業		
		女性管理職が少ないあるいは全くない	現時点では、必要な知識や経歴的判別力等を有する女性が少ない	将来管理職に就く可能性のある女性に、現在、管理職に就くための研修教育を施してはいるが、その数は少ない	物続年数が短く、管理職になるまでに退職する	全国転勤がある	時間外労働が多い、又は深夜業がある	家庭責任を多く負っているため	仕事があるがハードで女性には無理である	女性が希望しない	上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性管理職を希望しない	その他			不明	
総数	10人以上	100.0	78.1 (100.0)	(50.1)	(17.2)	(18.5)	(1.2)	(7.7)	(13.3)	(12.0)	(21.2)	(1.9)	(23.5)	(0.7)	18.6	3.3
	30人以上	100.0	88.8 (100.0)	(60.7)	(25.3)	(21.9)	(2.3)	(10.1)	(11.8)	(9.2)	(19.9)	(2.1)	(14.8)	(0.1)	10.2	1.0
産業																
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	74.3 (100.0)	(57.0)	(9.4)	(14.1)	(0.2)	(4.9)	(11.4)	(13.8)	(18.8)	(4.9)	(21.5)	-	18.0	7.7	
建設業	100.0	82.6 (100.0)	(51.7)	(9.7)	(16.4)	(1.7)	(7.5)	(14.1)	(21.0)	(22.2)	(4.0)	(21.7)	-	13.7	3.7	
製造業	100.0	80.6 (100.0)	(54.9)	(17.9)	(16.6)	(0.8)	(6.8)	(13.9)	(13.3)	(24.8)	(1.6)	(24.2)	(1.0)	17.8	1.6	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	95.4 (100.0)	(66.0)	(27.8)	(14.9)	(0.3)	(10.0)	(12.0)	(10.4)	(15.5)	(1.9)	(18.8)	-	1.9	2.8	
情報通信業	100.0	91.3 (100.0)	(64.1)	(28.9)	(24.6)	(1.3)	(4.2)	(5.1)	(3.8)	(10.8)	(0.4)	(18.4)	-	7.8	1.0	
運輸業、郵便業	100.0	77.8 (100.0)	(45.7)	(11.4)	(11.1)	(1.7)	(17.9)	(12.9)	(19.5)	(21.4)	(0.9)	(21.4)	(0.7)	17.3	4.9	
卸売業、小売業	100.0	76.2 (100.0)	(40.8)	(19.0)	(21.9)	(1.2)	(6.0)	(16.2)	(6.6)	(23.2)	(1.9)	(26.4)	(1.2)	19.6	4.2	
金融業、保険業	100.0	93.5 (100.0)	(66.4)	(30.4)	(21.5)	(3.1)	(1.6)	(4.3)	-	(10.0)	(0.1)	(18.3)	-	4.8	1.7	
不動産業、物品賃貸業	100.0	88.4 (100.0)	(65.8)	(30.1)	(22.6)	(1.4)	(6.0)	(11.8)	(8.8)	(11.8)	(2.1)	(21.2)	(0.5)	9.6	2.0	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	87.9 (100.0)	(61.8)	(18.3)	(23.1)	(1.2)	(7.3)	(11.7)	(4.8)	(11.0)	(1.4)	(18.3)	(0.1)	10.2	2.0	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	65.1 (100.0)	(50.1)	(25.5)	(22.5)	(0.7)	(10.6)	(13.9)	(3.5)	(18.9)	(0.2)	(20.2)	(0.7)	28.8	6.1	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	63.7 (100.0)	(54.4)	(18.4)	(18.6)	(0.9)	(10.1)	(11.2)	(3.7)	(20.4)	(0.2)	(24.2)	-	33.4	3.0	
教育、学習支援業	100.0	78.7 (100.0)	(55.9)	(27.7)	(27.3)	(0.7)	(6.3)	(5.2)	(5.6)	(13.8)	(2.5)	(20.2)	-	17.1	4.2	
医療、福祉	100.0	37.4 (100.0)	(43.7)	(30.1)	(10.6)	(0.1)	(3.4)	(10.0)	-	(23.7)	(0.0)	(31.1)	-	56.7	5.9	
複合サービス事業	*100.0	*100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	77.9 (100.0)	(46.7)	(15.5)	(19.9)	(1.1)	(5.4)	(7.3)	(13.6)	(14.1)	(1.3)	(26.2)	(0.9)	18.7	3.4	
企業規模																
5,000人以上	100.0	98.5 (100.0)	(64.8)	(38.2)	(22.6)	(12.1)	(8.0)	(3.5)	(3.0)	(12.6)	-	(15.1)	(1.0)	1.0	0.5	
1,000~4,999人	100.0	97.6 (100.0)	(71.8)	(43.9)	(24.2)	(12.8)	(5.8)	(5.6)	(2.9)	(21.0)	(0.5)	(9.9)	-	2.0	0.3	
300~999人	100.0	98.6 (100.0)	(69.9)	(36.0)	(33.7)	(6.2)	(8.6)	(7.1)	(3.2)	(20.2)	(0.8)	(10.8)	-	1.4	-	
100~299人	100.0	95.2 (100.0)	(70.4)	(31.0)	(21.6)	(5.0)	(12.6)	(14.1)	(8.2)	(18.5)	(2.2)	(12.8)	(0.0)	4.5	0.3	
30~99人	100.0	85.1 (100.0)	(66.7)	(22.2)	(20.9)	(1.0)	(9.6)	(11.8)	(10.2)	(20.3)	(2.2)	(15.9)	(0.1)	12.6	1.3	
10~29人	100.0	72.0 (100.0)	(42.7)	(11.6)	(16.2)	(0.4)	(6.1)	(14.4)	(13.8)	(22.0)	(1.7)	(29.5)	(1.1)	23.3	4.6	
30人以上(再掲)	100.0	88.8 (100.0)	(60.7)	(25.3)	(21.9)	(2.3)	(10.1)	(11.8)	(9.2)	(19.9)	(2.1)	(14.8)	(0.1)	10.2	1.0	

第6表 ポジティブ・アクションの取組状況別企業割合

(%)

	企業計	取り組んでいる	取り組んでいない	取り組む予定			不明
				以前は取り組んでいた	今後、取り組むこととしている	今のところ取り組む予定はない	
総数							
10人以上	100.0	26.3	73.7	2.1	9.1	62.6	0.0
30人以上	100.0	30.2	69.8	2.0	10.7	57.1	0.0
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	9.9	90.1	1.1	3.9	85.1	-
建設業	100.0	13.7	86.3	2.6	4.6	79.1	-
製造業	100.0	22.3	77.7	2.1	12.5	63.1	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	25.3	74.7	1.2	11.1	62.3	-
情報通信業	100.0	41.0	59.0	0.6	8.2	50.2	-
運輸業、郵便業	100.0	14.1	85.9	1.9	8.7	75.3	-
卸売業、小売業	100.0	35.6	64.4	2.9	9.3	52.2	-
金融業、保険業	100.0	41.0	59.0	0.8	6.7	51.5	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	26.9	73.1	0.9	7.0	65.2	0.0
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	35.7	64.3	4.0	11.3	49.0	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	30.5	69.5	0.2	13.3	56.0	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	49.6	50.4	0.5	5.1	44.8	-
教育、学習支援業	100.0	37.8	62.2	1.5	9.2	51.5	-
医療、福祉	100.0	42.5	57.0	-	2.6	54.4	0.5
複合サービス事業	*100.0	-	*100.0	-	-	*100.0	-
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	18.7	81.3	1.0	9.2	71.1	-
企業規模							
5,000人以上	100.0	76.2	23.8	-	6.4	17.3	-
1,000～4,999人	100.0	62.8	37.1	1.7	7.3	28.1	0.1
300～999人	100.0	52.7	47.3	1.1	7.7	38.5	-
100～299人	100.0	33.5	66.4	3.0	12.6	50.8	0.0
30～99人	100.0	26.7	73.2	1.8	10.4	61.0	0.0
10～29人	100.0	24.1	75.9	2.1	8.2	65.6	-
30人以上（再掲）	100.0	30.2	69.8	2.0	10.7	57.1	0.0
労働組合の有無							
労働組合あり	100.0	33.6	66.4	1.3	6.4	58.6	-
労働組合なし	100.0	25.6	74.3	2.2	9.3	62.8	0.0
不明	100.0	5.0	95.0	-	-	95.0	-

第7表 ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由別企業割合(M. A.)

「取り組んでいる」又は「今後、取り組むこととしている」企業

(%)

	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」企業計	ポジティブ・アクションを推進することが必要な理由(M. A.)											不明	
		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	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	働きやすく公正に評価される企業として認められ、良い人材を確保できるため	職場全体としてのモラル(やる気)の向上に資するため	顧客ニーズに的確に対応するため	企業イメージの向上を図るため	労働者の職業意識や価値観の多様化に対応するため	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	労働力人口の減少が見込まれているため	社会的趨勢であり、法律で規定されているため	その他		
総数														
	10人以上	100.0	64.8	48.2	45.9	42.3	32.2	22.4	34.8	59.5	10.7	9.7	2.9	0.7
	30人以上	100.0	65.5	50.2	47.4	49.2	28.9	20.3	34.0	64.0	13.2	11.4	2.9	0.1
産業														
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	53.3	18.7	21.3	41.3	10.7	9.3	41.3	69.3	16.0	10.7	-	-	-
建設業	100.0	49.5	31.1	37.9	26.0	17.8	5.4	24.5	54.5	5.2	9.7	0.0	-	-
製造業	100.0	70.2	61.1	38.9	48.1	20.8	18.1	32.3	60.8	14.2	10.5	2.5	-	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	56.8	55.9	50.8	46.6	36.4	19.5	31.4	64.4	4.2	9.3	1.7	-	-
情報通信業	100.0	59.8	65.5	59.6	57.3	28.7	24.4	46.6	69.8	10.4	12.3	1.8	-	-
運輸業、郵便業	100.0	60.0	40.6	37.6	30.7	31.6	30.0	18.2	52.1	10.8	6.2	3.2	-	-
卸売業、小売業	100.0	65.4	48.8	52.8	40.2	33.3	30.1	43.8	64.9	9.7	11.8	3.7	2.0	-
金融業、保険業	100.0	85.6	51.0	57.8	72.5	34.6	21.2	43.5	64.1	12.6	16.6	2.6	-	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	70.5	54.6	51.6	60.9	27.6	11.2	34.5	67.8	5.4	3.6	-	-	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	60.2	42.0	47.1	39.8	26.7	13.6	29.6	62.1	7.7	5.6	2.5	-	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	64.9	40.6	40.2	53.3	55.0	25.7	34.5	47.3	17.5	8.9	5.6	-	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	69.5	44.5	45.2	45.0	61.5	24.1	34.5	52.3	11.0	5.3	2.6	0.8	-
教育、学習支援業	100.0	57.1	34.7	39.4	38.4	54.5	35.9	28.5	49.9	8.5	9.3	8.9	-	-
医療、福祉	100.0	73.9	34.2	54.8	43.3	61.1	13.4	26.4	52.0	10.5	4.3	7.5	-	-
複合サービス事業	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	64.3	35.5	49.1	34.6	30.6	21.2	29.1	52.8	8.1	9.5	-	-	-
[規模]														
5,000人以上	100.0	68.3	75.4	71.3	63.5	45.5	37.7	67.7	63.5	46.7	29.3	2.4	-	-
1,000~4,999人	100.0	61.9	68.2	67.1	56.5	30.3	28.1	51.6	67.3	22.6	20.0	2.9	-	-
300~999人	100.0	57.8	60.1	58.2	54.6	24.1	23.3	45.8	69.6	20.6	19.2	2.8	-	-
100~299人	100.0	65.2	57.6	49.6	57.8	25.3	20.3	41.0	68.5	11.4	14.8	1.6	-	-
30~99人	100.0	66.7	45.6	44.4	45.2	30.5	19.5	29.2	61.7	12.3	8.8	3.4	0.2	-
10~29人	100.0	64.4	46.7	44.8	37.5	34.6	23.8	35.5	56.3	9.0	8.5	2.8	1.1	-
30人以上(再掲)	100.0	65.5	50.2	47.4	49.2	28.9	20.3	34.0	64.0	13.2	11.4	2.9	0.1	-

第8表 ポジティブ・アクションの取組事項別企業割合(M.A.)

「取り組んでいる」企業が行っている取組事項

(%)

	ポジティブ・アクションに「取り組んでいる」企業計	ポジティブ・アクションの取組事項(M.A.)															
		現状分析・計画策定			女性のみ対象の取組			男女とも対象とした取組									その他
		① 企業内の推進体制の整備	② 女性の能力発揮の状況や能力発揮に当たった問題点の調査・分析	③ 女性の能力発揮のための計画の策定	④ 女性がいない又は少ない職務について、意欲と能力のある女性を積極的に採用	⑤ 女性がい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	⑥ 女性がいない又は少ない職務・役職に女性が従事するため、教育訓練を積極的に実施	⑦ 中間管理職男性や同僚男性に対し、女性の能力発揮の重要性について啓発を行う	⑧ 人事考課基準を明確に定める	⑨ 働きやすい職場環境を整備	⑩ 仕事と家庭との両立のための制度を整備し、制度の活用を促進	⑪ 女性が満たしにくい募集・採用・昇進基準を見直す	⑫ 職場環境・風土の改善	⑬ パート・アルバイトなどを対象とする教育訓練、正社員・正職員の登用等の実施	⑭ 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、能力評価制度等の導入	⑮ その他	
総数	10人以上	100.0	35.7	26.5	21.5	41.3	37.3	21.5	35.4	58.3	43.5	34.2	31.7	46.3	45.9	43.9	11.7
	30人以上	100.0	29.9	23.4	17.3	41.5	39.3	22.0	33.8	67.3	40.2	33.1	28.9	46.2	56.9	44.4	10.6
産業																	
鉱業、採石業、砂利採取業		100.0	42.6	22.2	11.1	27.8	27.8	14.8	35.2	72.2	63.0	33.3	37.0	42.6	64.8	35.2	-
建設業		100.0	46.5	25.6	7.8	41.0	42.2	20.1	49.4	58.5	33.5	37.8	31.3	50.5	42.9	35.5	1.7
製造業		100.0	30.5	23.7	18.4	41.9	44.9	28.7	27.9	67.1	42.2	32.1	28.2	39.9	48.0	40.4	12.5
電気・ガス・熱供給・水道業		100.0	36.6	28.0	22.0	26.8	25.6	35.4	39.0	79.3	41.5	56.1	28.0	52.4	32.9	50.0	4.9
情報通信業		100.0	27.2	22.8	16.4	41.3	31.8	13.9	31.4	80.2	45.4	48.7	33.3	56.0	41.1	48.8	7.9
運輸業、郵便業		100.0	27.2	19.8	22.7	51.3	36.8	22.0	29.2	59.5	39.1	27.6	35.9	50.5	51.1	30.2	15.2
卸売業、小売業		100.0	32.3	25.5	25.5	40.5	34.3	13.5	32.8	47.6	42.8	30.2	30.6	44.0	37.7	48.9	14.3
金融業、保険業		100.0	31.8	33.2	23.8	39.7	38.3	29.4	47.9	80.9	43.8	55.4	38.8	64.8	59.8	70.8	14.2
不動産業、物品賃貸業		100.0	33.4	19.7	12.7	24.4	23.7	11.4	34.6	73.1	29.0	42.3	31.5	58.5	56.4	54.9	0.9
学術研究、専門・技術サービス業		100.0	33.8	24.1	21.5	38.5	30.1	24.8	42.1	59.9	35.1	36.2	28.1	31.7	37.2	40.9	13.5
宿泊業、飲食サービス業		100.0	43.0	34.6	24.8	43.0	20.6	20.5	52.8	58.8	53.8	27.9	33.0	52.6	53.5	31.1	10.4
生活関連サービス業、娯楽業		100.0	51.8	44.4	32.3	43.4	44.5	37.9	45.5	59.5	56.5	40.8	39.0	55.4	55.1	46.8	12.6
教育、学習支援業		100.0	41.3	34.4	28.0	46.3	44.4	30.3	31.1	73.1	50.5	48.8	39.9	56.9	61.4	53.2	11.2
医療、福祉		100.0	46.1	33.2	30.3	42.9	51.5	36.5	29.6	60.9	57.9	42.9	33.1	45.3	75.0	59.2	14.8
複合サービス事業		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
サービス業(他に分類されないもの)		100.0	37.8	14.1	9.8	37.1	30.2	15.9	27.8	53.8	43.4	34.7	36.2	50.3	53.7	41.2	10.9
企業規模																	
5,000人以上		100.0	55.8	55.8	50.0	50.0	52.6	41.6	51.9	87.7	52.6	77.9	41.6	71.4	66.2	74.7	14.3
1,000~4,999人		100.0	31.5	25.0	19.4	52.5	41.8	20.7	30.5	86.8	32.1	55.9	30.0	47.6	56.9	68.7	11.8
300~999人		100.0	33.0	27.0	19.6	43.4	35.0	27.6	32.6	87.9	37.3	48.8	35.8	57.4	57.7	58.7	8.8
100~299人		100.0	30.2	19.1	16.5	32.2	37.6	19.2	30.8	74.3	43.1	34.0	30.6	44.9	62.2	58.9	5.1
30~99人		100.0	29.0	24.0	16.8	43.8	40.3	22.0	35.1	60.7	40.0	28.9	27.1	44.7	54.9	35.9	12.7
10~29人		100.0	39.8	28.7	24.5	41.1	35.9	21.1	36.5	52.0	45.8	34.9	33.7	46.4	38.1	43.6	12.5
30人以上(再掲)		100.0	29.9	23.4	17.3	41.5	39.3	22.0	33.8	67.3	40.2	33.1	28.9	46.2	56.9	44.4	10.6

第9表 ポジティブ・アクションに取り組まない理由別企業割合

(%)

	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」企業計	既に十分に女性が能力発揮し、活躍しているため	日常の業務が忙しいため、対応する余裕がない	トップの意識が伴わない	コストがかかる	男性からの理解が得られない	ポジティブ・アクションの手法がわからない	その他	不明
総数									
10人以上	100.0	44.1	9.6	4.3	1.3	1.3	6.4	32.4	0.7
30人以上	100.0	43.6	12.4	4.3	1.0	1.0	8.0	29.7	0.0
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	33.4	8.6	4.3	0.2	0.4	11.2	41.8	-
建設業	100.0	36.8	10.3	4.1	0.2	3.7	3.6	41.3	-
製造業	100.0	37.7	9.6	6.7	0.2	0.1	6.1	39.6	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	38.1	14.4	5.0	2.0	1.0	5.9	33.7	-
情報通信業	100.0	60.0	3.5	3.9	0.9	-	7.4	24.2	-
運輸業、郵便業	100.0	31.9	9.0	5.3	2.5	2.0	8.9	40.4	-
卸売業、小売業	100.0	55.6	10.9	1.7	3.5	0.2	8.5	18.0	1.7
金融業、保険業	100.0	64.6	8.8	-	0.8	0.8	4.4	20.5	-
不動産業、物品貸貸業	100.0	48.5	11.8	5.8	0.6	1.2	7.8	24.3	-
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	58.9	7.4	4.0	2.1	-	5.7	20.2	1.7
宿泊業、飲食サービス業	100.0	47.6	9.6	1.0	1.6	0.2	12.6	22.6	4.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	44.7	13.4	6.0	1.0	3.1	3.3	26.6	1.9
教育、学習支援業	100.0	59.2	9.5	2.7	-	-	2.4	26.2	-
医療、福祉	100.0	81.5	1.2	0.8	-	-	1.7	14.9	-
複合サービス事業	*100.0	*100.0	-	-	-	-	-	-	-
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	49.6	6.7	4.4	1.0	1.6	4.6	32.0	0.1
企業規模									
5,000人以上	100.0	80.0	2.9	-	-	-	-	17.1	-
1,000～4,999人	100.0	46.9	9.5	5.9	0.7	1.4	5.9	29.7	-
300～999人	100.0	45.4	8.4	6.3	0.3	1.8	7.0	30.3	0.5
100～299人	100.0	44.3	13.6	8.6	1.0	1.2	7.0	24.5	-
30～99人	100.0	43.4	12.3	3.2	1.1	0.9	8.3	30.8	-
10～29人	100.0	44.4	8.2	4.3	1.5	1.4	5.6	33.7	1.0
30人以上（再掲）	100.0	43.6	12.4	4.3	1.0	1.0	8.0	29.7	0.0

第10表 女性の活躍を推進する上での問題点別企業割合(M. A.)

	企業計	女性の活躍を推進する上での問題点(M. A.)											特になし	不明	
		問題点がある	女性の勤続年数が平均的に短い	家庭責任を考慮する必要がある	一般的に女性は職業意識が低い	顧客や取引先を含め社会一般の理解が不十分である	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	時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	重量物の取扱いや危険有害業務について、法制上の制約がある	ポジティブ・アクションの概念がわかりにくい	その他			
総数															
10人以上	100.0	82.4	33.1	48.1	15.0	7.3	6.0	33.1	4.1	15.1	9.1	8.9	17.6	0.0	
30人以上	100.0	84.7	36.1	50.4	14.3	9.0	8.9	33.3	4.3	12.0	10.5	8.5	15.3	0.0	
産業															
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	74.3	14.9	36.5	13.9	4.8	9.7	24.2	6.8	14.9	12.7	9.2	25.7	-	
建設業	100.0	85.6	31.7	50.1	13.5	8.8	7.7	36.8	4.3	17.8	6.2	9.2	14.4	-	
製造業	100.0	85.6	30.1	53.4	17.1	3.8	4.6	35.7	4.0	21.2	9.1	9.2	14.4	0.0	
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	76.2	22.8	40.4	13.9	5.6	7.7	44.1	9.9	15.7	5.9	6.2	23.8	-	
情報通信業	100.0	78.2	46.9	42.2	14.9	5.4	3.0	30.6	4.0	2.8	12.3	3.7	21.8	-	
運輸業、郵便業	100.0	83.0	22.0	42.6	11.7	8.9	8.5	41.3	6.8	16.5	12.3	11.3	17.0	-	
卸売業、小売業	100.0	80.2	39.5	45.3	14.8	9.9	5.2	29.1	3.1	15.2	8.8	9.0	19.8	-	
金融業、保険業	100.0	77.0	37.6	43.6	16.7	14.7	10.3	22.8	3.6	-	6.0	5.3	23.0	-	
不動産業、物品賃貸業	100.0	78.5	36.8	43.0	20.6	8.4	7.6	30.4	6.0	8.4	15.5	6.7	21.5	0.0	
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	84.0	31.8	51.2	16.6	8.8	8.6	34.4	4.4	8.1	13.1	4.7	16.0	-	
宿泊業、飲食サービス業	100.0	79.6	43.0	51.8	16.3	2.3	5.4	27.6	3.7	3.2	10.3	7.9	20.4	-	
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	79.1	34.9	53.1	15.8	6.9	8.2	30.5	5.4	4.2	9.2	6.9	20.9	-	
教育、学習支援業	100.0	73.4	42.8	41.9	11.1	1.8	2.7	24.1	2.1	2.1	6.3	4.5	26.6	-	
医療、福祉	100.0	80.3	28.8	62.1	18.6	4.0	3.2	28.0	2.0	2.6	8.5	6.3	19.3	0.4	
複合サービス事業	*100.0	*100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*100.0	-	-	
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	78.5	23.8	34.6	11.0	9.6	6.0	28.3	4.4	16.6	7.6	12.0	21.5	-	
企業規模															
5,000人以上	100.0	87.1	40.1	59.4	10.9	19.3	28.7	20.8	7.4	7.4	9.4	6.9	12.9	-	
1,000~4,999人	100.0	85.1	46.5	53.5	15.6	11.9	20.5	23.3	4.3	7.7	9.4	7.6	14.2	0.6	
300~999人	100.0	87.1	49.4	49.5	19.6	9.1	9.5	33.0	6.1	12.2	9.7	7.9	12.9	-	
100~299人	100.0	87.8	41.4	53.6	15.2	10.9	10.8	37.8	8.0	13.4	7.9	8.3	12.2	0.0	
30~99人	100.0	83.6	33.5	49.6	13.6	8.4	8.0	32.4	3.1	11.7	11.3	8.6	16.4	0.0	
10~29人	100.0	81.1	31.5	46.8	15.3	6.4	4.4	33.0	4.1	16.8	8.3	9.1	18.9	-	
30人以上(再掲)	100.0	84.7	36.1	50.4	14.3	9.0	8.9	33.3	4.3	12.0	10.5	8.5	15.3	0.0	

事業所調査 付属統計表

第1表 育児休業制度の規定の有無別事業所割合

(%)

	事業所計	規定あり	規定なし
総数	100.0	68.0	32.0
産業			
飲業、採石業、砂利採取業	100.0	58.4	41.6
建設業	100.0	49.6	50.4
製造業	100.0	62.2	37.8
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	94.2	5.8
情報通信業	100.0	80.6	19.4
運輸業、郵便業	100.0	74.8	25.2
卸売業、小売業	100.0	68.3	31.7
金融業、保険業	100.0	95.4	4.6
不動産業、物品賃貸業	100.0	69.6	30.4
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	65.0	35.0
宿泊業、飲食サービス業	100.0	49.9	50.1
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	59.7	40.3
教育、学習支援業	100.0	79.1	20.9
医療、福祉	100.0	73.0	27.0
複合サービス事業	100.0	96.1	3.9
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	65.9	34.1
事業所規模			
500人以上	100.0	99.7	0.3
100～499人	100.0	97.5	2.5
30～99人	100.0	87.5	12.5
5～29人	100.0	61.2	38.8
30人以上（再掲）	100.0	89.4	10.6
労働組合の有無			
あり	100.0	95.5	4.5
なし	100.0	59.8	40.2

第2表 育児休業者割合

(%)

	女性		男性		育児休業者計	女性	男性
	出産した女性労働者計	育児休業者	配偶者が出産した男性労働者計	育児休業者			
総数	100.0	85.6	100.0	1.72	100.0	96.1	3.9
産業							
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	92.9	100.0	—	100.0	100.0	—
建設業	100.0	94.4	100.0	6.87	100.0	49.5	50.5
製造業	100.0	95.7	100.0	1.40	100.0	94.5	5.5
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	99.9	100.0	0.17	100.0	99.0	1.0
情報通信業	100.0	95.2	100.0	0.56	100.0	98.2	1.8
運輸業、郵便業	100.0	80.1	100.0	2.59	100.0	76.6	23.4
卸売業、小売業	100.0	82.6	100.0	0.94	100.0	97.8	2.2
金融業、保険業	100.0	84.1	100.0	2.89	100.0	95.5	4.5
不動産業、物品賃貸業	100.0	89.1	100.0	0.21	100.0	99.3	0.7
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	90.9	100.0	1.13	100.0	96.6	3.4
宿泊業、飲食サービス業	100.0	29.3	100.0	0.13	100.0	99.2	0.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	82.2	100.0	1.16	100.0	97.8	2.2
教育、学習支援業	100.0	82.9	100.0	0.82	100.0	99.0	1.0
医療、福祉	100.0	85.9	100.0	0.31	100.0	99.9	0.1
複合サービス事業	100.0	85.0	100.0	2.51	100.0	96.3	3.7
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	89.5	100.0	1.63	100.0	96.8	3.2
事業所規模							
500人以上	100.0	91.3	100.0	1.01	100.0	97.4	2.6
100～499人	100.0	90.9	100.0	1.30	100.0	97.4	2.6
30～99人	100.0	91.4	100.0	0.84	100.0	98.2	1.8
5～29人	100.0	72.8	100.0	3.30	100.0	92.0	8.0
30人以上（再掲）	100.0	91.2	100.0	1.06	100.0	97.7	2.3
労働組合の有無							
あり	100.0	87.4	100.0	1.20	100.0	97.1	2.9
なし	100.0	84.4	100.0	2.10	100.0	95.6	4.4
育児休業制度の規定の有無							
あり	100.0	89.0	100.0	1.47	100.0	96.9	3.1
なし	100.0	47.8	100.0	4.09	100.0	83.7	16.3

注：調査前年度1年間（平成20年4月1日～平成21年3月31日）に出産した者又配偶者が出産した者のうち、調査時点（平成21年10月1日）までに育児休業を開始した者（開始の予定の申告をしている者を含む。）の割合である。

第3表 育児のための勤務時間短縮等の措置の制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【再掲】「小学校就学の始期に達するまで」以上③～⑦		
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑧		
総数	100.0	58.6 (100.0)	24.4 (41.7)	3.1 (5.2)	20.9 (35.7)	4.0 (6.9)	1.8 (3.1)	4.4 (7.4)	31.1 (53.1)	41.4	0.1
産業											
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	48.5 (100.0)	(51.2)	(15.9)	(29.4)	(0.8)	(—)	(2.8)	(33.0)	51.5	—
建設業	100.0	40.7 (100.0)	(46.0)	(5.7)	(37.4)	(6.5)	(2.0)	(2.4)	(48.4)	59.3	—
製造業	100.0	53.3 (100.0)	(51.1)	(7.8)	(30.3)	(2.2)	(1.8)	(6.8)	(41.2)	46.7	—
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.6 (100.0)	(17.5)	(1.9)	(31.2)	(28.0)	(6.7)	(14.6)	(80.6)	9.4	—
情報通信業	100.0	74.4 (100.0)	(38.0)	(5.2)	(31.8)	(13.4)	(1.3)	(10.3)	(56.8)	25.6	—
運輸業、郵便業	100.0	62.4 (100.0)	(45.2)	(2.4)	(37.1)	(8.4)	(2.3)	(4.6)	(52.3)	37.6	—
卸売業、小売業	100.0	57.4 (100.0)	(39.5)	(6.0)	(34.4)	(6.8)	(3.8)	(9.5)	(64.5)	42.4	0.2
金融業、保険業	100.0	89.2 (100.0)	(28.9)	(8.8)	(40.8)	(8.6)	(2.8)	(10.3)	(62.3)	10.8	—
不動産業、物品賃貸業	100.0	60.0 (100.0)	(37.2)	(10.1)	(50.9)	(0.6)	(0.2)	(1.1)	(62.7)	40.0	—
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	58.6 (100.0)	(26.7)	(5.9)	(48.7)	(4.4)	(6.4)	(7.9)	(67.4)	41.4	—
宿泊業、飲食サービス業	100.0	42.9 (100.0)	(41.4)	(2.8)	(37.1)	(4.3)	(7.8)	(6.6)	(55.8)	57.1	—
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	53.9 (100.0)	(36.7)	(4.8)	(29.2)	(4.0)	(4.8)	(20.5)	(58.5)	46.1	—
教育、学習支援業	100.0	59.7 (100.0)	(51.3)	(4.2)	(30.1)	(6.4)	(2.8)	(5.2)	(44.5)	39.4	0.9
医療、福祉	100.0	68.2 (100.0)	(41.0)	(3.4)	(44.7)	(3.7)	(0.5)	(6.8)	(55.6)	31.8	—
複合サービス事業	100.0	87.1 (100.0)	(45.1)	(1.7)	(21.2)	(29.5)	(0.1)	(2.4)	(63.2)	12.9	—
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	62.7 (100.0)	(44.9)	(3.4)	(33.4)	(3.3)	(8.1)	(6.9)	(51.7)	47.3	—
事業所規模											
500人以上	100.0	98.3 (100.0)	(17.7)	(1.4)	(39.2)	(19.6)	(9.4)	(12.7)	(80.8)	1.6	0.2
100～499人	100.0	92.5 (100.0)	(32.4)	(3.8)	(41.0)	(11.2)	(4.7)	(6.8)	(63.8)	7.5	—
30～99人	100.0	76.2 (100.0)	(43.7)	(6.2)	(38.6)	(5.9)	(2.1)	(3.5)	(50.1)	23.6	0.3
5～29人	100.0	51.9 (100.0)	(42.0)	(5.0)	(34.0)	(6.7)	(3.3)	(9.0)	(63.0)	48.1	0.0
30人以上(再掲)	100.0	79.4 (100.0)	(40.9)	(5.7)	(39.1)	(7.2)	(2.7)	(4.3)	(53.4)	20.4	0.2
労働組合の有無											
あり	100.0	87.2 (100.0)	(34.8)	(4.5)	(34.0)	(13.9)	(5.1)	(7.6)	(60.6)	12.6	0.2
なし	100.0	50.0 (100.0)	(45.2)	(5.6)	(36.5)	(3.2)	(2.0)	(7.4)	(49.2)	49.9	0.0
育児休業制度の規定の有無											
あり	100.0	81.8 (100.0)	(42.5)	(5.1)	(37.1)	(6.6)	(3.0)	(5.6)	(52.3)	18.1	0.1
なし	100.0	9.2 (100.0)	(24.8)	(7.2)	(8.6)	(11.7)	(4.5)	(43.1)	(67.9)	90.8	0.0

第4表 育児のための勤務時間短縮等の措置内容別事業所割合

(%)

	事業所計	制度あり	措置の内容（複数回答）						
			短時間勤務制度	育児の場合に利用できるフレックスタイム制度	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	所定外労働の免除	事業所内託児施設	育児に要する経費の援助措置	育児休業に準ずる措置
総数	100.0	58.6	47.6	13.9	31.8	40.8	2.5	6.3	15.1
産業									
鉱業、採石業、砂利採取業	100.0	48.5	35.2	9.4	29.0	40.0	(-)	1.2	7.6
建設業	100.0	40.7	33.9	7.7	17.4	27.9	0.7	1.9	6.6
製造業	100.0	53.3	43.7	13.4	27.7	34.7	1.5	2.3	9.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	90.6	86.4	28.2	46.1	57.9	0.8	36.6	33.7
情報通信業	100.0	74.4	66.2	22.9	42.7	50.4	1.5	10.5	23.8
運輸業、郵便業	100.0	62.4	47.6	15.8	35.0	46.3	1.0	5.1	15.8
卸売業、小売業	100.0	57.4	49.4	15.7	35.8	41.8	2.2	3.9	14.5
金融業、保険業	100.0	89.2	64.2	18.3	40.0	66.2	1.9	20.3	24.2
不動産業、物品賃貸業	100.0	60.0	46.9	8.9	30.6	48.3	2.2	3.9	14.9
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	58.6	48.2	16.3	32.5	46.5	1.4	3.8	17.3
宿泊業、飲食サービス業	100.0	42.9	36.2	13.3	26.1	31.3	1.7	4.0	10.8
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	53.9	40.8	19.3	33.4	41.5	2.7	4.4	19.7
教育、学習支援業	100.0	59.7	48.7	15.6	34.1	39.7	6.1	5.8	14.7
医療、福祉	100.0	68.2	55.7	12.0	35.8	44.4	8.0	5.6	15.5
複合サービス事業	100.0	87.1	67.1	10.9	37.3	51.3	2.5	37.6	43.3
サービス業（他に分類されないもの）	100.0	52.7	42.0	12.1	28.5	33.0	2.0	6.7	13.4
事業所規模									
500人以上	100.0	98.3	83.6	25.6	50.1	71.6	18.7	20.1	32.1
100～499人	100.0	92.5	75.5	18.1	45.6	64.1	8.1	10.4	18.4
30～99人	100.0	76.2	64.6	17.6	42.3	54.9	2.4	7.2	16.9
5～29人	100.0	51.9	41.5	12.7	28.2	35.6	2.2	5.8	14.4
30人以上（再掲）	100.0	79.4	66.8	17.8	43.0	56.7	3.7	8.0	17.4
労働組合の有無									
あり	100.0	87.2	71.1	22.3	46.2	61.3	2.4	16.6	26.8
なし	100.0	50.0	40.6	11.4	27.5	34.6	2.5	3.2	11.6
育児休業制度の規定の有無									
あり	100.0	81.8	67.4	18.5	43.9	56.3	3.6	8.9	21.4
なし	100.0	9.2	5.5	4.1	5.9	7.7	0.3	0.8	1.8

第5表 育児のための短時間勤務制度の有無及び最長利用可能期間別事業所割合

	事業所計	制度あり	最長利用可能期間							制度なし	不明
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	【西暦】小学校就学の始期に達するまで」以上		
			①	②	③	④	⑤	⑥	⑦～⑧		
総数	100.0	47.6 (100.0)	28.7 (60.2)	1.4 (3.0)	11.9 (24.9)	2.9 (6.0)	1.3 (2.7)	1.5 (3.2)	17.5 (36.8)	52.3	0.1
産業											
飲業、採石業、砂利採取業	100.0	35.2 (100.0)	74.0 (74.0)	10.8 (10.8)	14.1 (14.1)	1.4 (1.4)	(-)	(-)	15.2 (15.2)	64.8	-
建設業	100.0	33.9 (100.0)	66.9 (66.9)	2.5 (2.5)	25.9 (25.9)	4.2 (4.2)	0.5 (0.5)	(-)	30.6 (30.6)	66.1	-
製造業	100.0	43.7 (100.0)	60.3 (60.3)	6.7 (6.7)	24.0 (24.0)	3.7 (3.7)	2.0 (2.0)	3.3 (3.3)	33.0 (33.0)	56.3	-
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	86.4 (100.0)	26.0 (26.0)	8.0 (8.0)	19.7 (19.7)	40.7 (40.7)	5.1 (5.1)	0.4 (0.4)	65.9 (65.9)	13.6	-
情報通信業	100.0	66.2 (100.0)	55.4 (55.4)	4.1 (4.1)	20.5 (20.5)	15.0 (15.0)	1.3 (1.3)	3.7 (3.7)	40.5 (40.5)	33.8	-
運輸業、郵便業	100.0	47.6 (100.0)	63.5 (63.5)	2.2 (2.2)	23.9 (23.9)	7.5 (7.5)	0.0 (0.0)	2.8 (2.8)	34.3 (34.3)	52.4	-
卸売業、小売業	100.0	49.4 (100.0)	54.5 (54.5)	2.3 (2.3)	26.3 (26.3)	8.5 (8.5)	4.5 (4.5)	4.0 (4.0)	43.2 (43.2)	50.3	0.3
金融業、保険業	100.0	64.2 (100.0)	51.6 (51.6)	3.3 (3.3)	27.7 (27.7)	8.8 (8.8)	5.8 (5.8)	2.9 (2.9)	45.2 (45.2)	36.8	-
不動産業、物品賃貸業	100.0	46.9 (100.0)	63.9 (63.9)	3.4 (3.4)	31.2 (31.2)	0.4 (0.4)	0.8 (0.8)	0.2 (0.2)	32.7 (32.7)	53.0	0.1
学術研究、専門・技術サービス業	100.0	48.2 (100.0)	55.1 (55.1)	1.4 (1.4)	34.9 (34.9)	7.7 (7.7)	0.8 (0.8)	0.1 (0.1)	43.4 (43.4)	51.8	-
宿泊業、飲食サービス業	100.0	36.2 (100.0)	61.8 (61.8)	3.1 (3.1)	19.4 (19.4)	5.0 (5.0)	6.0 (6.0)	4.8 (4.8)	35.2 (35.2)	63.8	-
生活関連サービス業、娯楽業	100.0	40.8 (100.0)	51.5 (51.5)	6.3 (6.3)	17.3 (17.3)	4.6 (4.6)	2.9 (2.9)	17.4 (17.4)	42.2 (42.2)	59.2	-
教育、学習支援業	100.0	48.7 (100.0)	67.5 (67.5)	4.8 (4.8)	18.7 (18.7)	6.5 (6.5)	2.1 (2.1)	0.4 (0.4)	27.7 (27.7)	50.4	0.9
医療、福祉	100.0	55.7 (100.0)	63.2 (63.2)	1.0 (1.0)	29.4 (29.4)	2.5 (2.5)	0.9 (0.9)	3.1 (3.1)	35.8 (35.8)	44.3	-
複合サービス事業	100.0	67.1 (100.0)	68.2 (68.2)	(-)	11.8 (11.8)	(-)	(-)	(-)	11.8 (11.8)	32.9	-
サービス業(他に分類されないもの)	100.0	42.0 (100.0)	55.9 (55.9)	2.7 (2.7)	27.4 (27.4)	6.4 (6.4)	5.7 (5.7)	1.9 (1.9)	41.4 (41.4)	58.0	-
事業所規模											
500人以上	100.0	83.6 (100.0)	30.8 (30.8)	3.2 (3.2)	27.7 (27.7)	25.4 (25.4)	11.9 (11.9)	1.0 (1.0)	66.0 (66.0)	16.4	-
100～499人	100.0	75.5 (100.0)	51.0 (51.0)	1.7 (1.7)	27.0 (27.0)	14.8 (14.8)	4.4 (4.4)	1.1 (1.1)	47.3 (47.3)	24.5	-
30～99人	100.0	64.6 (100.0)	61.4 (61.4)	4.0 (4.0)	26.1 (26.1)	5.5 (5.5)	2.1 (2.1)	0.8 (0.8)	34.5 (34.5)	35.4	0.0
5～29人	100.0	41.5 (100.0)	60.9 (60.9)	2.7 (2.7)	24.2 (24.2)	5.1 (5.1)	2.7 (2.7)	4.4 (4.4)	36.4 (36.4)	58.4	0.1
30人以上(再掲)	100.0	66.8 (100.0)	58.8 (58.8)	3.5 (3.5)	25.3 (25.3)	7.8 (7.8)	2.7 (2.7)	0.9 (0.9)	37.6 (37.6)	33.2	0.0
労働組合の有無											
あり	100.0	71.1 (100.0)	55.8 (55.8)	2.5 (2.5)	23.1 (23.1)	12.3 (12.3)	4.4 (4.4)	1.8 (1.8)	41.6 (41.6)	28.9	-
なし	100.0	40.5 (100.0)	62.5 (62.5)	3.2 (3.2)	25.9 (25.9)	2.7 (2.7)	1.8 (1.8)	3.9 (3.9)	34.3 (34.3)	59.3	0.1
育児休業制度の規定の有無											
あり	100.0	67.4 (100.0)	61.2 (61.2)	3.1 (3.1)	25.5 (25.5)	5.9 (5.9)	2.6 (2.6)	1.7 (1.7)	35.7 (35.7)	32.5	0.2
なし	100.0	5.5 (100.0)	35.0 (35.0)	(-)	9.5 (9.5)	8.5 (8.5)	5.4 (5.4)	41.6 (41.6)	65.0 (65.0)	94.5	-