

企業調査結果概要

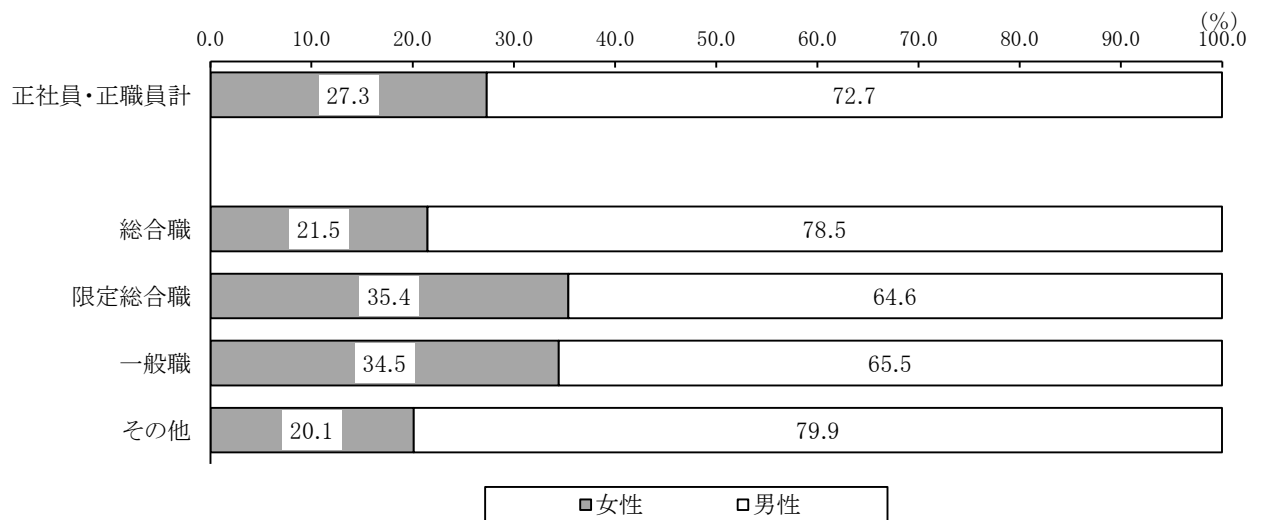
1 職種別正社員・正職員の状況

(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27.3%と、前回調査（令和4年度26.9%）より0.4ポイント上昇した。

これを職種別にみると、総合職21.5%、限定総合職35.4%、一般職34.5%、その他20.1%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



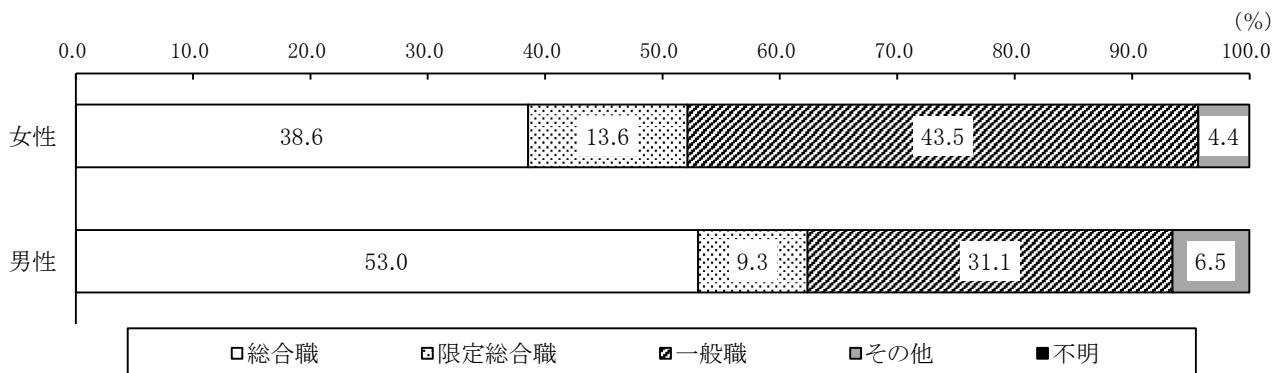
注）職種については、コース別雇用管理制度の有無に関わらず、実質的に近い職種を調査した。

(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43.5%と最も高く、次いで総合職38.6%、限定総合職13.6%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53.0%と最も高く、次いで一般職31.1%、限定総合職9.3%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。

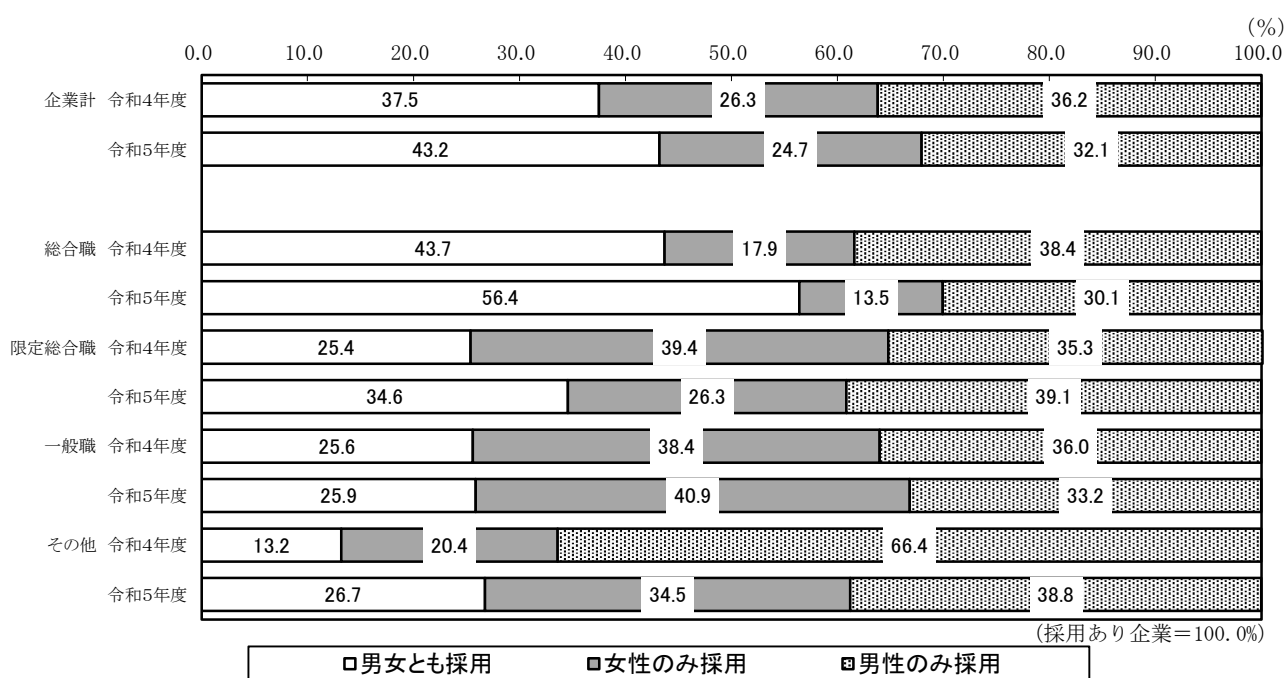
2 正社員・正職員の採用状況

(1) 採用状況

令和5年春卒業の新規学卒者を採用した企業割合は22.6%と、前回調査（令和4年度21.1%）に比べ1.5ポイント上昇した（付属統計表第3表）。

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」した企業の割合が56.4%と最も高く、次いで「男性のみ採用」が30.1%となっている。限定総合職では「男性のみ採用」が39.1%と最も高く、「男女とも採用」は34.6%、「女性のみ採用」は26.3%となっている。一般職では「女性のみ採用」が40.9%、「男性のみ採用」が33.2%となっている。その他では「男性のみ採用」が38.8%と最も高く、「女性のみ採用」が34.5%、「男女とも採用」が26.7%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95.0%となっている。

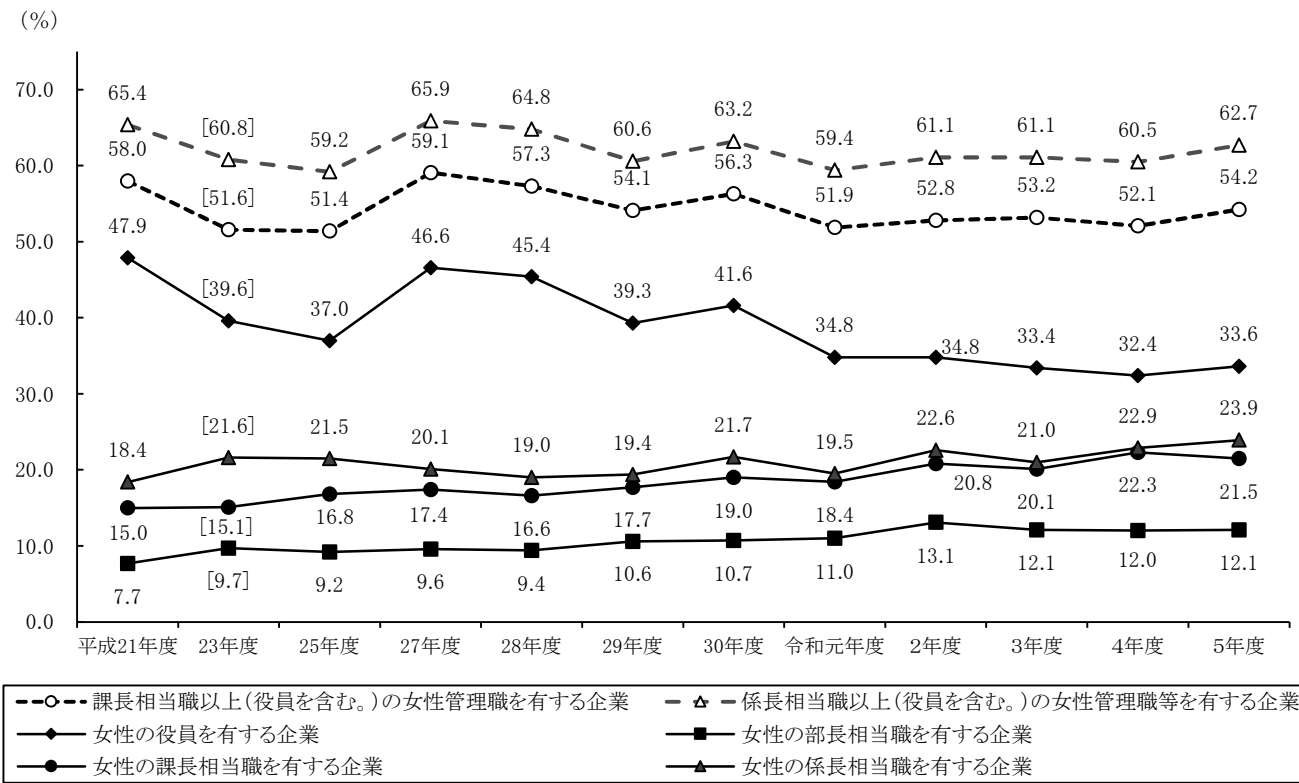
女性を採用した企業を採用者に占める女性の割合別にみると、「80%以上」の企業割合は40.3%と最も高く、次いで「女性が40%以上60%未満」が18.3%、「女性が60%以上80%未満」が17.1%の順となっている（付属統計表第5表）。

3 管理職等について

(1) 女性管理職等を有する企業割合

課長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職を有する企業割合は 54.2%（令和 4 年度 52.1%）、係長相当職以上（役員を含む。以下同じ。）の女性管理職等を有する企業割合は 62.7%（同 60.5%）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 12.1%（同 12.0%）、課長相当職は 21.5%（同 22.3%）となっている（図 4、付属統計表第 6 表）。

図 4 役職別女性管理職等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等を有する企業割合の推移 (%)

	課長相当職 以上（役員 を含む。） の女性管理 職を有する 企業	係長相当職 以上（役員 を含む。） の女性管理 職等を有す る企業	(複数回答)			
			女性役員を 有する企業	女性の部長 相当職を有 する企業	女性の課長 相当職を有 する企業	女性の係長 相当職を有 する企業
平成 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
2 年度	58.8	70.5	30.2	16.6	34.3	36.7
3 年度	57.6	70.4	29.6	15.9	31.2	36.0
4 年度	58.5	70.5	28.2	16.2	36.1	38.3
5 年度	58.7	71.9	26.8	16.8	36.6	40.9

*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。

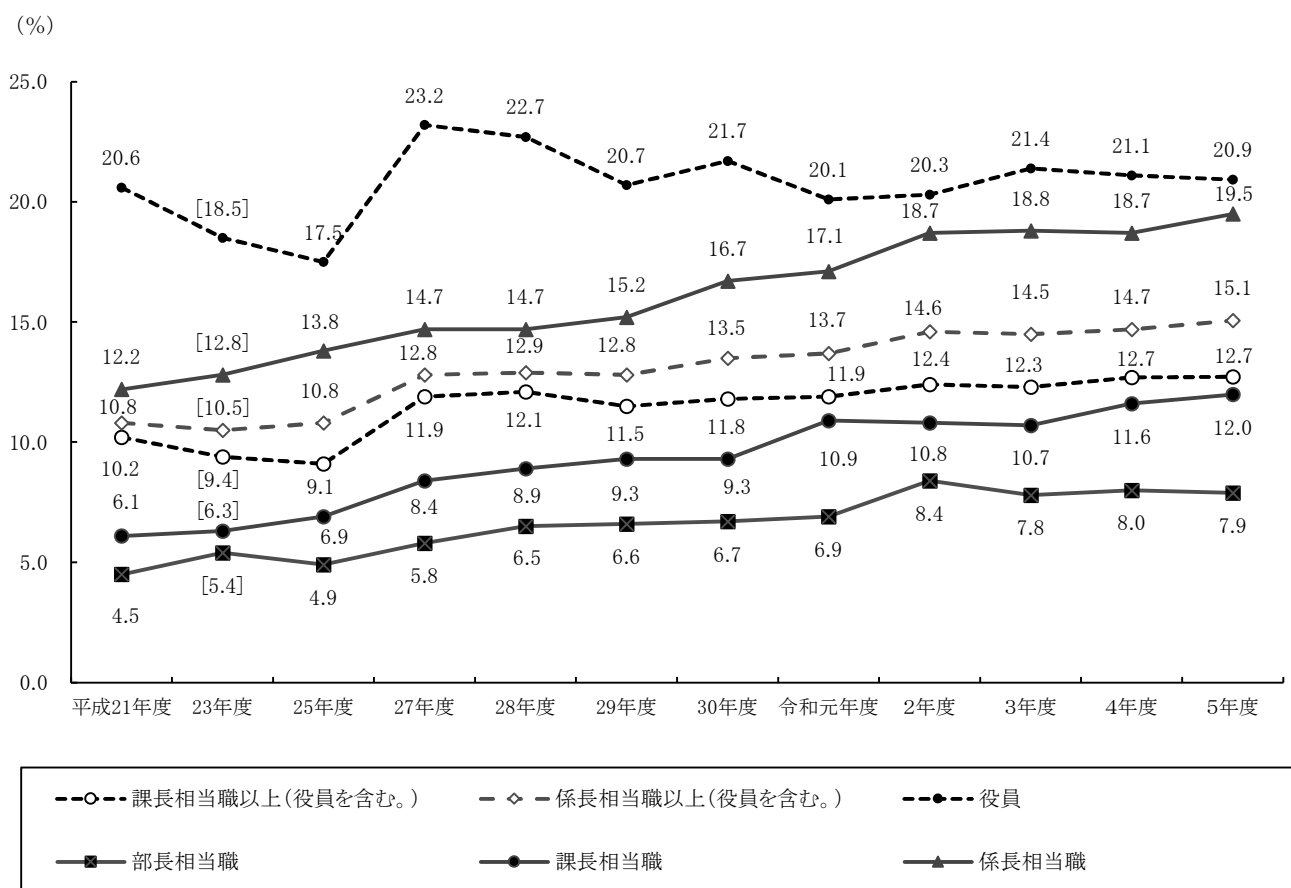
規模別にみると、規模が大きくなるほど、各管理職の女性を有する企業割合が高くなる傾向にあり、5,000人以上規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が80.8%、課長相当職の女性管理職を有する企業が97.3%、1,000～4,999人規模では、部長相当職の女性管理職を有する企業が51.7%、課長相当職の女性管理職を有する企業が82.3%となっている（付属統計表第6表）。

(2) 管理職等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は12.7%と、前回調査（令和4年度12.7%）と同率、係長相当職以上の管理職等に占める女性の割合は15.1%と、前回調査（同14.7%）より0.4ポイント上昇した。

それぞれの役職に占める女性の割合は、役員では20.9%（同21.1%）、部長相当職では7.9%（同8.0%）、課長相当職では12.0%（同11.6%）、係長相当職では19.5%（同18.7%）となっている（図5、付属統計表第7表）。

図5 役職別女性管理職等割合の推移（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。

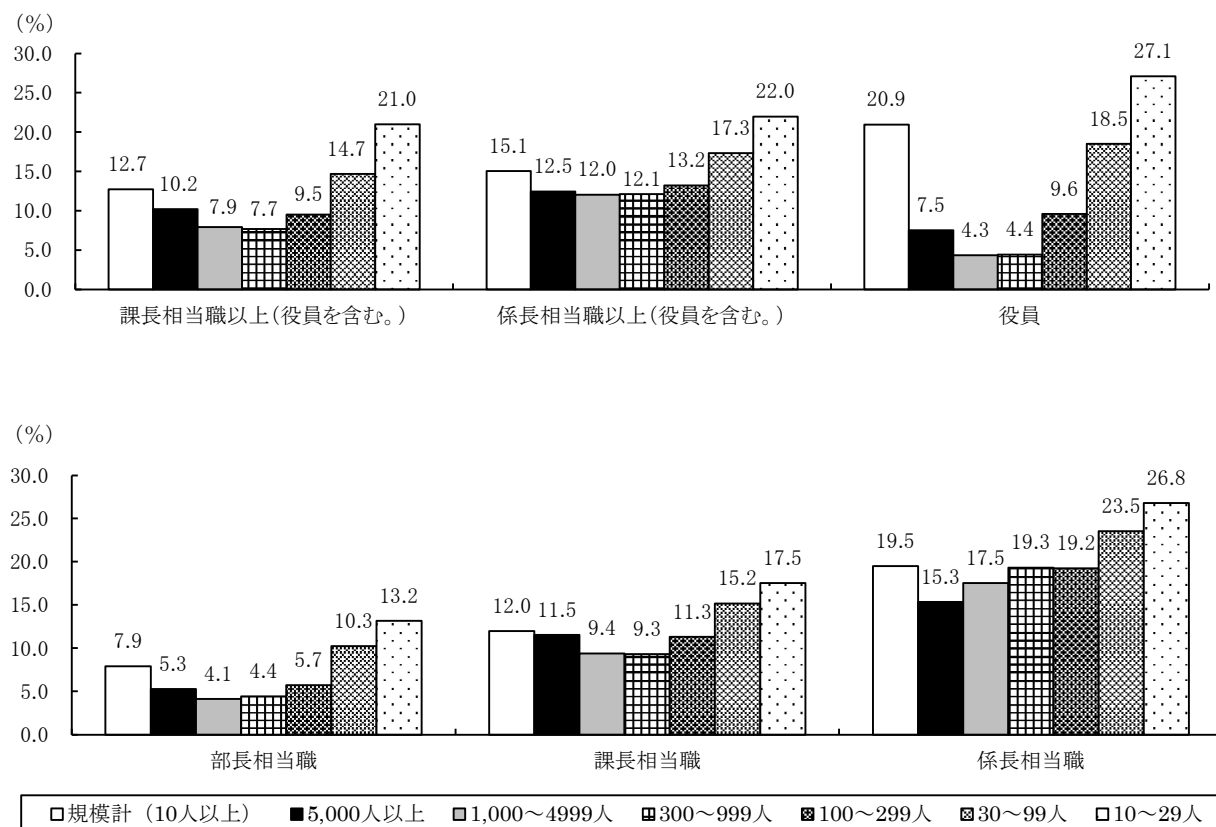
(参考) 表2 企業規模 30 人以上における役職別女性管理職等割合の推移 (%)

	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 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
2 年度	9.7	12.9	14.6	6.2	10.1	17.9
3 年度	9.5	12.8	16.1	6.1	9.5	18.3
4 年度	10.0	12.9	15.0	6.1	10.5	17.8
5 年度	10.4	13.6	14.0	6.4	11.3	18.8

*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、いずれの管理職等の割合においても 10～29 人規模が最も高く、部長相当職が 13.2%、課長相当職が 17.5%、係長相当職が 26.8%となっている（図 6, 付属統計表第 7 表）。

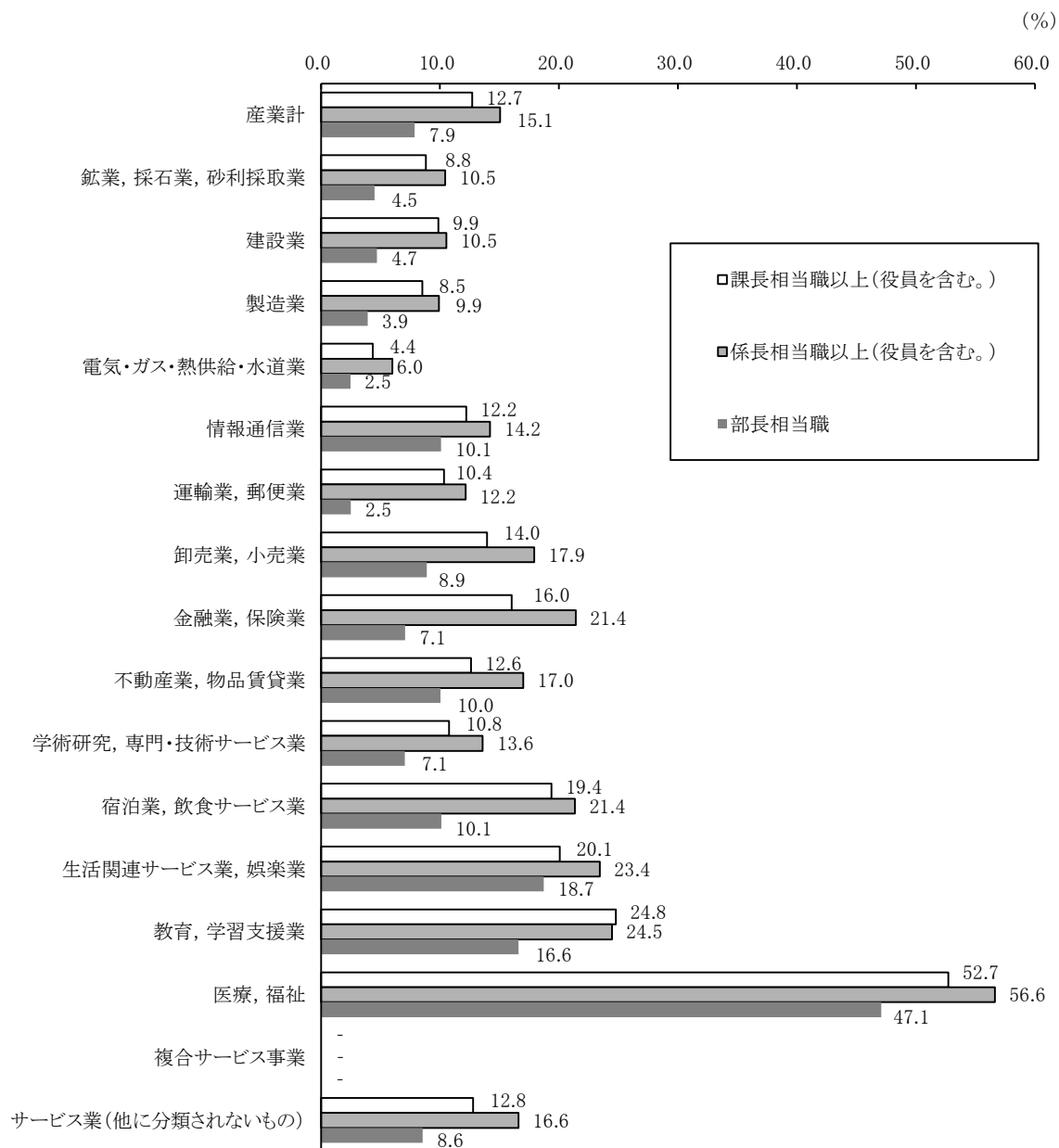
図 6 規模別役職別女性管理職等割合



(当該役職者総数=100.0%)

課長相当職以上の管理職に占める女性の割合を産業別にみると、医療，福祉（52.7％）が突出して高くなっており、教育，学習支援業（24.8％）、生活関連サービス業，娯楽業（20.1％）、宿泊業，飲食サービス業（19.4％）と続いている（図7，附属統計表第7表）。

図7 産業別女性管理職等割合

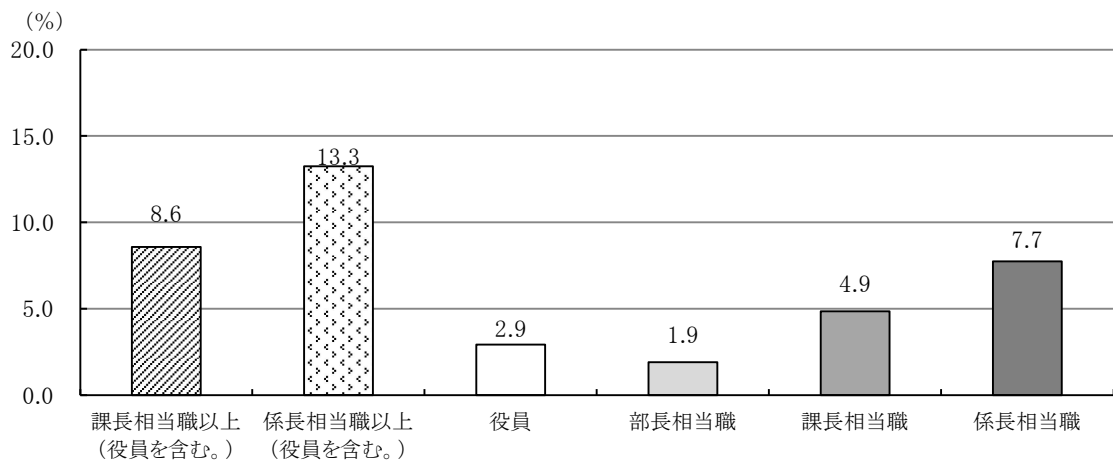


4 昇進について

(1) 女性昇進者がいた企業割合

令和4年10月1日から令和5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、課長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は8.6%と、前回調査（令和3年度8.1%）より0.5ポイント上昇、係長相当職以上への女性昇進者がいた企業割合は13.3%と、前回調査（同12.8%）より0.5ポイント上昇した。これを役職別にみると、部長相当職へは1.9%（同2.1%）、課長相当職へは4.9%（同4.7%）、係長相当職へは7.7%（同6.4%）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



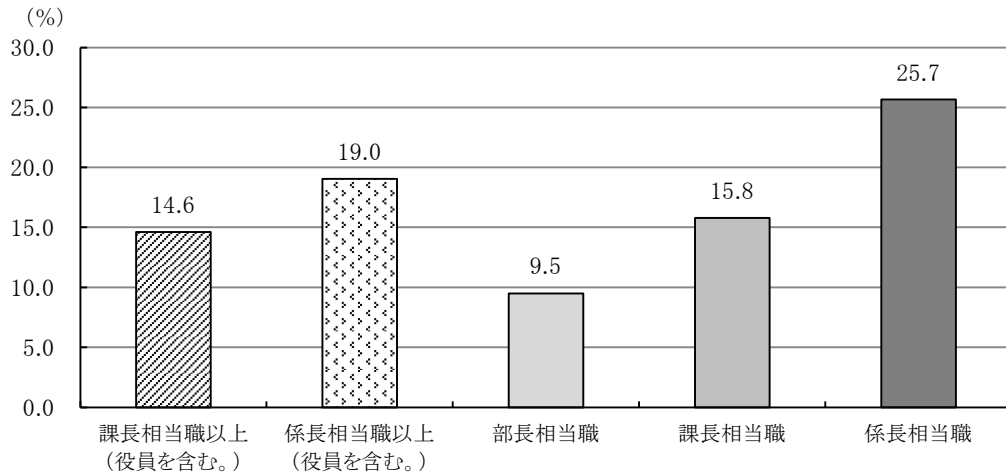
注) 同一労働者が期間内に2回以上昇進した場合は、それぞれの役職区分で1人ずつ計上した。

規模別にみると、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37.7%、課長相当職へは70.7%、係長相当職へは70.7%、1,000～4,999人規模では、部長相当職へが22.0%、課長相当職へは50.5%、係長相当職へは59.0%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

令和4年10月1日から令和5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14.6%と、前回調査（令和3年度14.5%）より0.1ポイント上昇、係長相当職以上では19.0%と、前回調査（同18.6%）より0.4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9.5%（同9.8%）、課長相当職では15.8%（同15.7%）、係長相当職では25.7%（同25.2%）となっている（図9, 付属統計表第9表）。

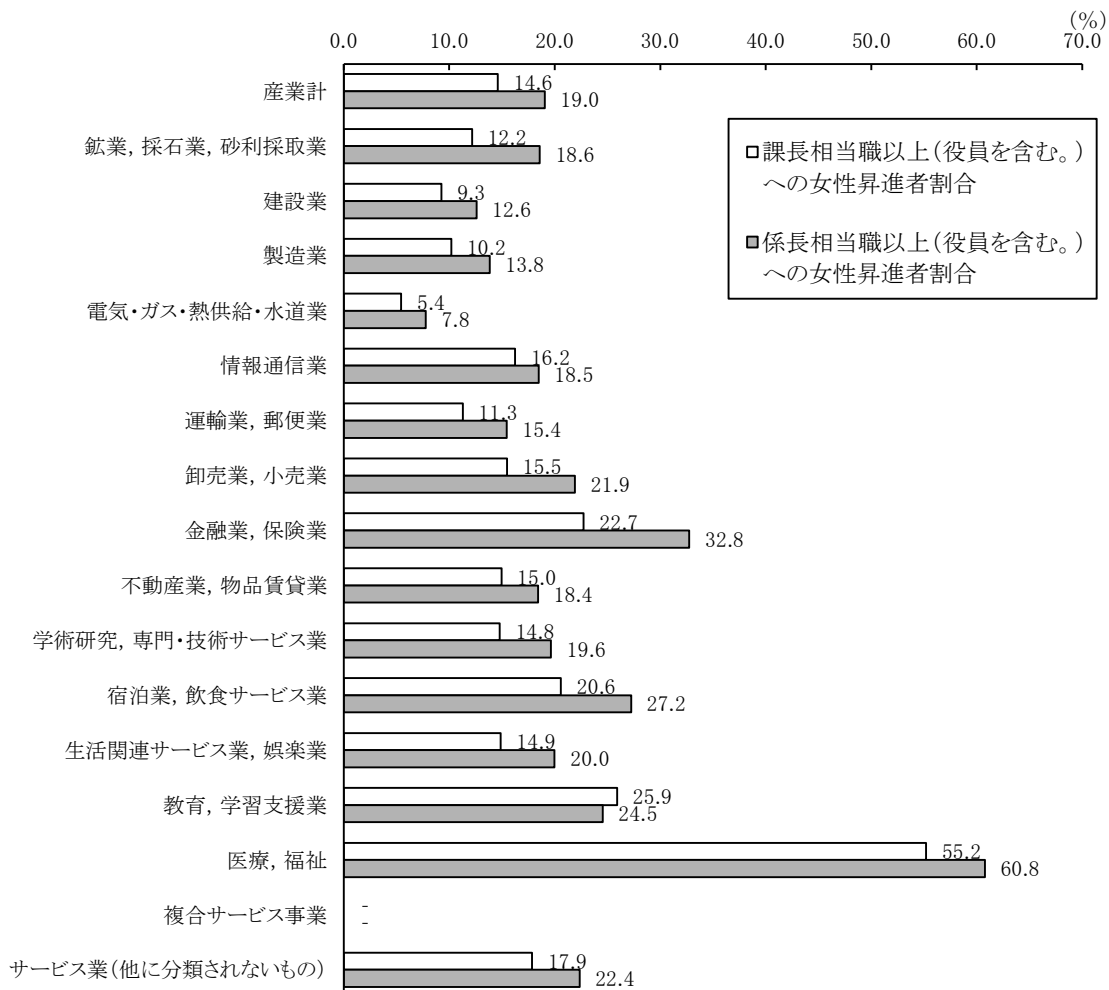
図9 役職別女性昇進者割合



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 (55.2%)、教育、学習支援業 (25.9%)、金融業、保険業 (22.7%) の順で高くなっている (図10, 附属統計表第9表)。

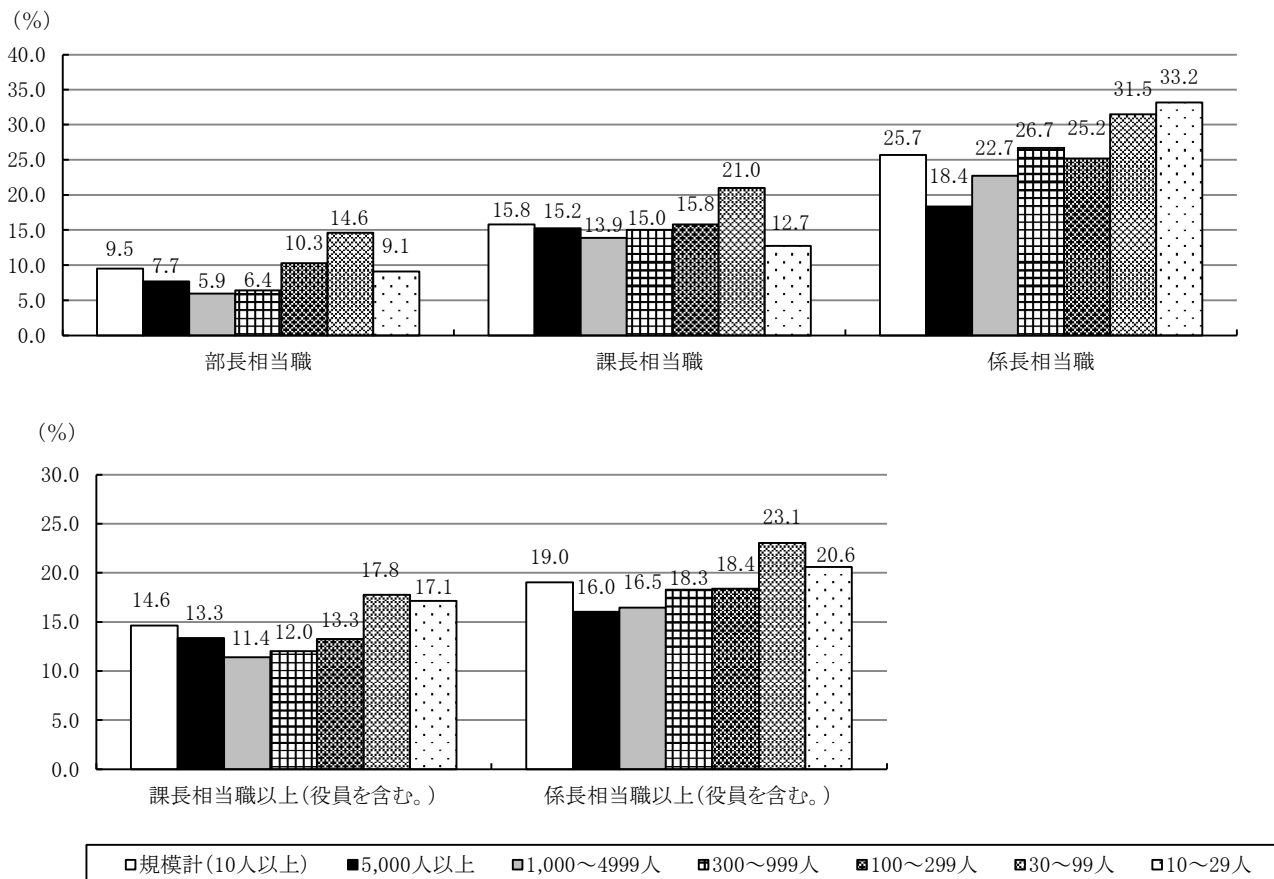
図10 産業別女性昇進者割合



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13.3%、1,000～4,999人規模で11.4%、300～999人規模で12.0%、100～299人規模で13.3%、30～99人規模で17.8%、10～29人規模で17.1%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 不妊治療と仕事との両立支援制度について

不妊治療と仕事との両立のために利用できる制度を設けている企業割合は36.9%であり、前回調査（令和3年度34.2%）より2.7ポイント上昇した。制度の内容別に内訳をみると、「短時間勤務制度」が48.5%と最も高く、次いで「特別休暇制度（多目的であり、不妊治療にも利用可能なもの）」が44.7%、「時差出勤制度」が37.4%、「所定外労働の制限の制度」が34.3%、「フレックスタイム制度」が26.8%となっている。（付属統計表第10表）

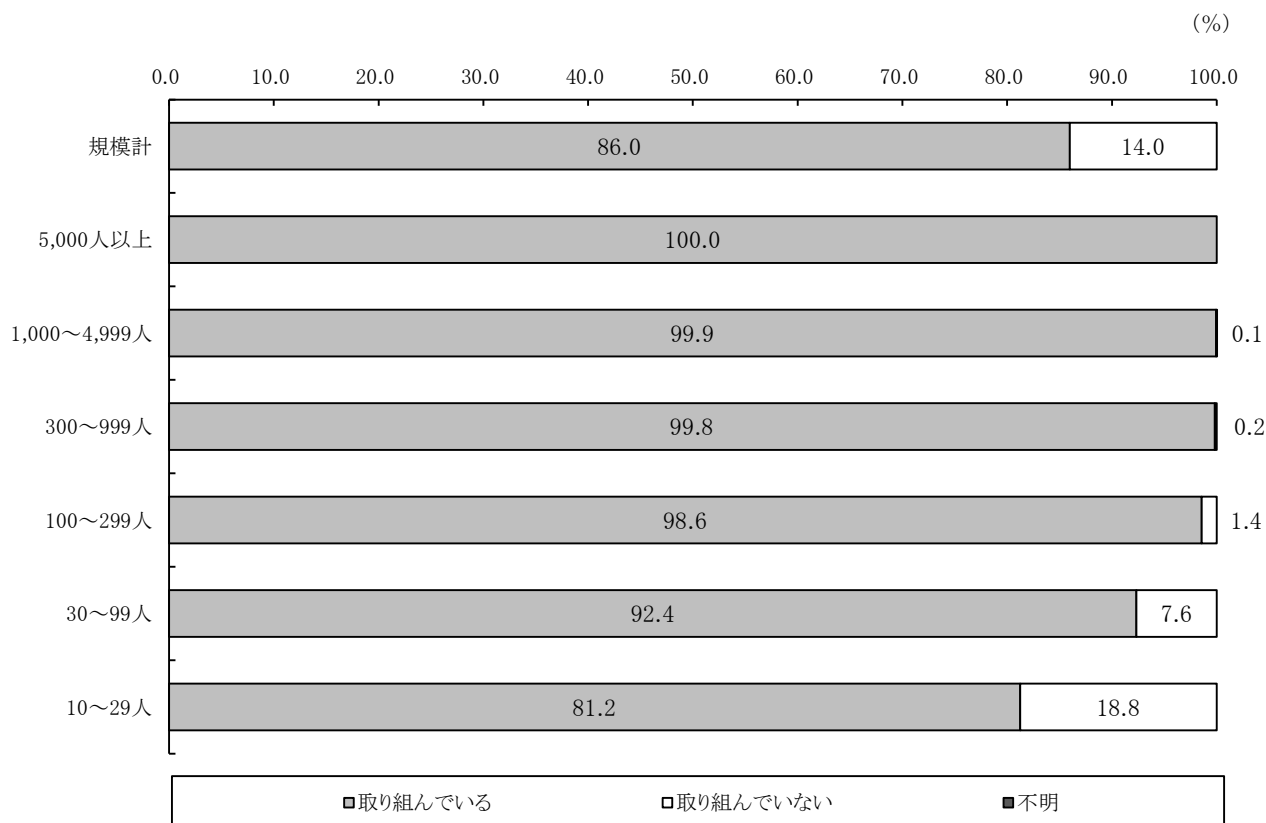
6 ハラスメントを防止するための対策の取組の有無

(1) セクシュアルハラスメント

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86.0%と、前回調査（令和4年度85.9%）より0.1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99.9%、300～999人では99.8%、100～299人では98.6%、30～99人では92.4%、10～29人では81.2%となっている（図12, 附属統計表第11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

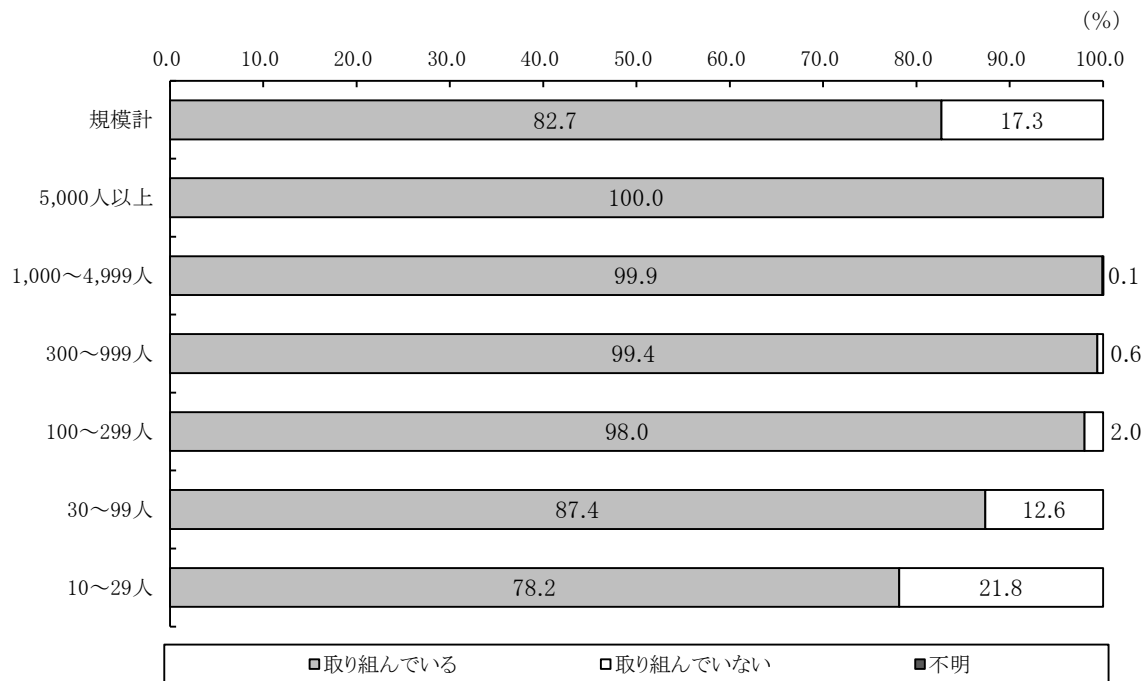


(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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82.7%と、前回調査（令和4年度81.5%）より1.2ポイント上昇した。

規模別にみると、5,000人以上では100.0%、1,000～4,999人では99.9%、300～999人では99.4%、100～299人では98.0%、30～99人では87.4%、10～29人では78.2%となっている（図13, 附属統計表第12表）。

図 13 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

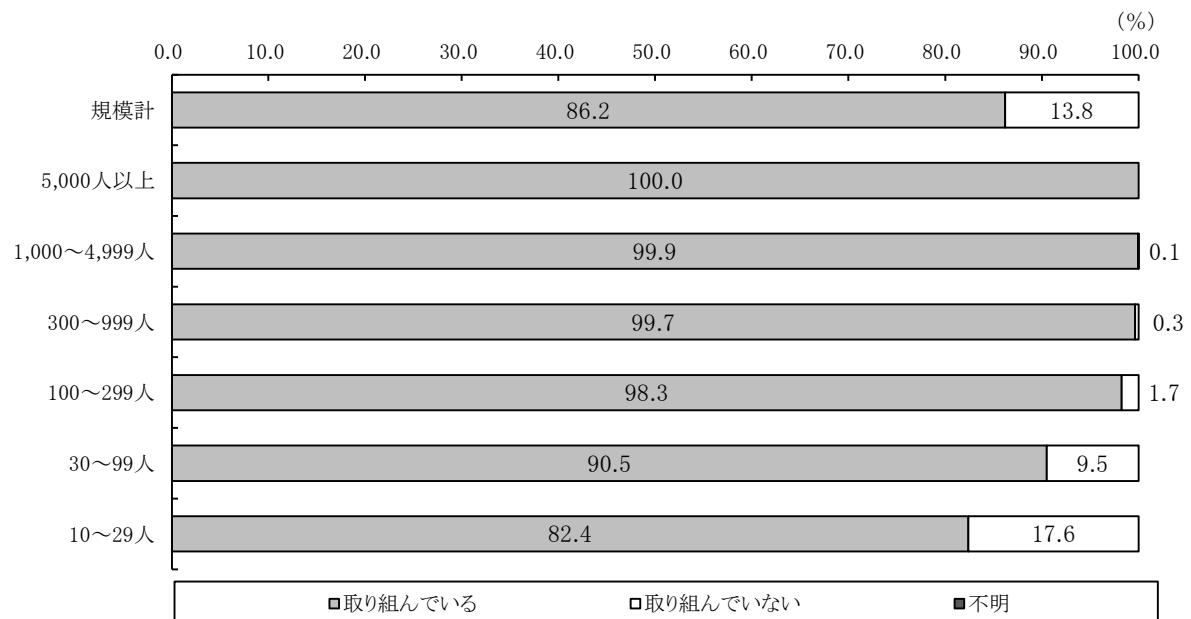


(3) パワーハラスメント

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 86.2%と、前回調査（令和 4 年度 84.4%）より 1.8 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取り組んでいる企業割合が高く、5,000 人以上では 100.0%、1,000～4,999 人では 99.9%、300～999 人では 99.7%、100～299 人では 98.3%、30～99 人では 90.5%、10～29 人では 82.4%となっている。（図 14, 附属統計表第 13 表）。

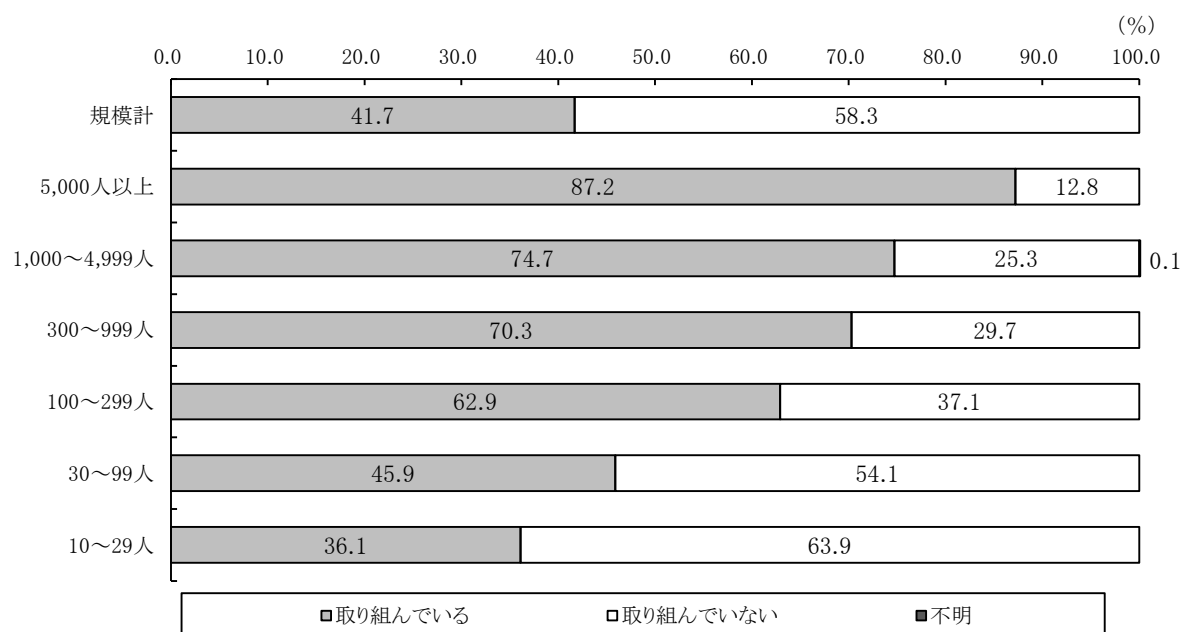
図 14 規模別パワーハラスメント防止対策の取組の有無別企業割合



(4) 性的指向・性自認に関するハラスメント

相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動など、性的指向・性自認に関するハラスメントについて、社内の通知や研修で取り上げる等防止対策の対象として明示する取組に「取り組んでいる」企業割合は41.7%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87.2%、1,000～4,999人では74.7%、300～999人では70.3%、100～299人では62.9%、30～99人では45.9%、10～29人では36.1%となっている（図15、附属統計表第14表）。

図15 規模別性的指向・性自認に関するハラスメントを防止対策の対象として明示する取組の有無別企業割合



7 ハラスメントに関する事案への対応状況

(1) セクシュアルハラスメント

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6.0%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88.7%、1,000～4,999人規模では60.7%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(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が94.7%、「被害者に対する配慮を行った」が84.2%、「再発防止に向けた措置を講じた」が80.4%であった(付属統計表第15表)。

(2) 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

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0.4%であった。

規模別にみると、5,000人以上規模では38.5%、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(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が79.2%、「行為者に対する措置を行った」が76.3%、「再発防止に向けた措置を講じた」が72.3%であった(付属統計表第16表)。

(3) パワーハラスメント

過去3年間に、パワー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13.5%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85.8%、1,000～4,999人規模では80.8%、300～999人規模では60.9%となっている。

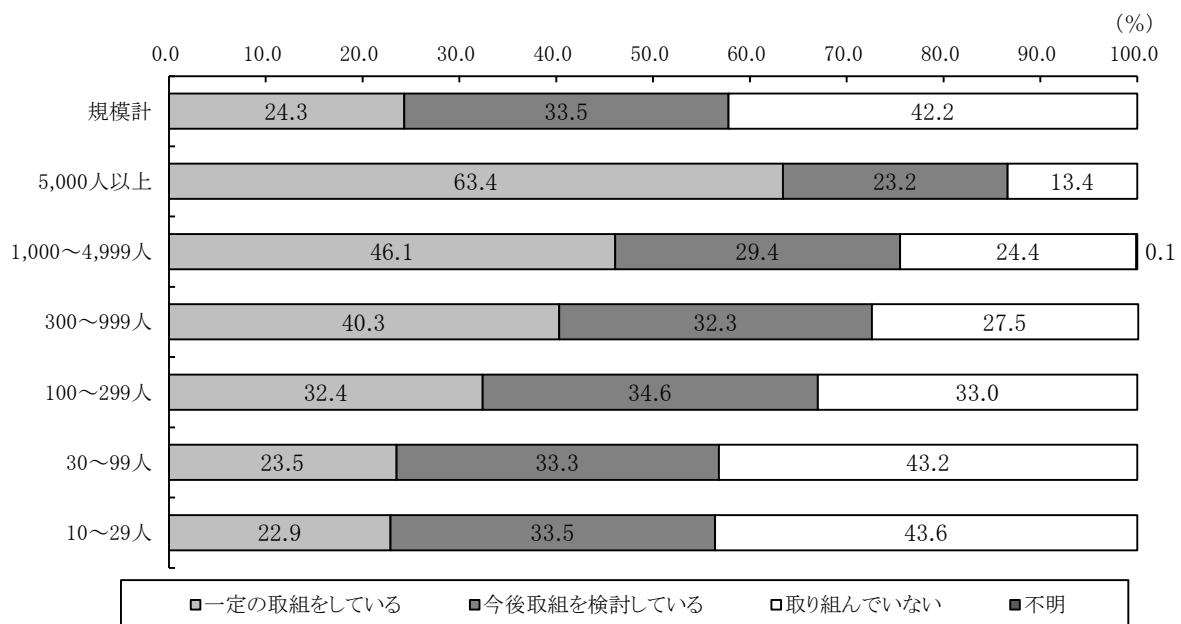
相談実績又は事案のあった企業のうち、その事案にどのように対応したか(複数回答)をみると、「事実関係を確認した」が90.6%、「被害者に対する配慮を行った」が75.1%、「再発防止に向けた措置を講じた」が74.6%であった(付属統計表第17表)。

8 ハラスメントに関する望ましい取組への取組状況

(1) 顧客から自社の労働者に対する著しい迷惑行為（以下「カスタマーハラスメント」という）

カスタマーハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は24.3%、「今後取組を検討している」企業割合は33.5%、「取り組んでいない」企業割合は42.2%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63.4%、1,000～4,999人では46.1%、300～999人では40.3%、100～299人では32.4%、30～99人では23.5%、10～29人では22.9%となっている（図16、附属統計表第18表）。

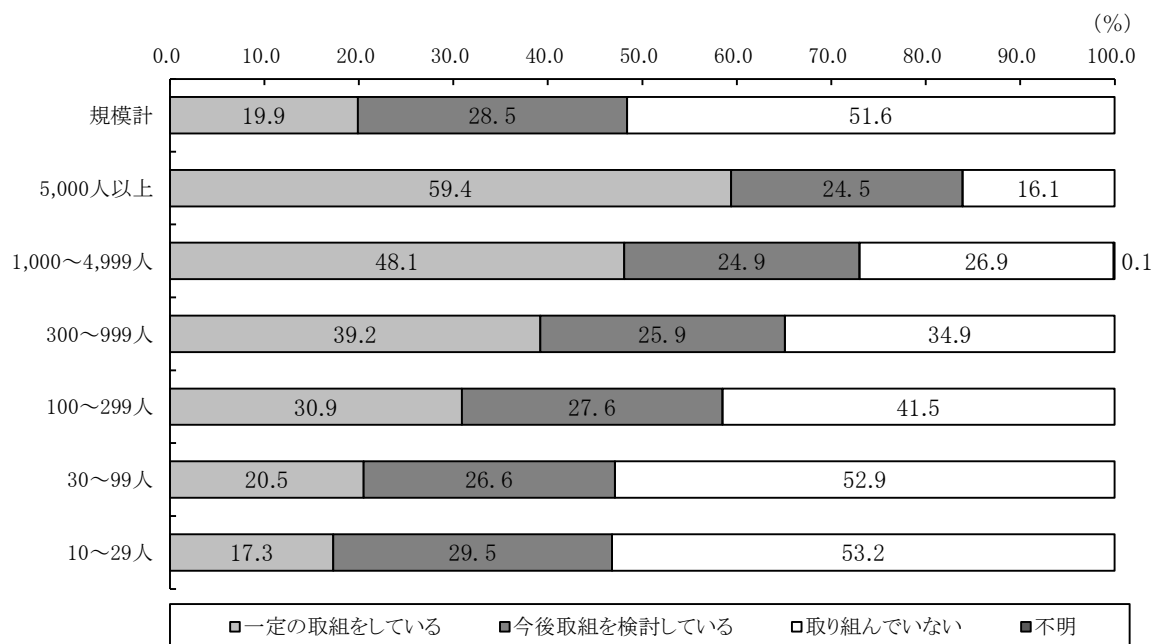
図16 規模別カスタマーハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(2) 就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント

就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は19.9%、「今後取組を検討している」企業割合は28.5%、「取り組んでいない」企業割合は51.6%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59.4%、1,000～4,999人では48.1%、300～999人では39.2%、100～299人では30.9%、30～99人では20.5%、10～29人では17.3%となっている（図17、附属統計表第19表）。

図 17 規模別就職活動中やインターンシップ中の学生・求職者への
ハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合



(3) 取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント

取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者へのハラスメント対策の取組について「一定の取組をしている」企業割合は 20.9%、「今後取組を検討している」企業割合は 30.7%、「取り組んでいない」企業割合は 48.4%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 60.7%、1000～4,999人では 46.3%、300～999人では 38.5%、100～299人では 26.9%、30～99人では 18.8%、10～29人では 20.1%となっている（図 18、付属統計表第 20 表）。

図 18 規模別取引先の労働者やフリーランス等自社の労働者以外の者への
ハラスメント対策の取組の有無及び検討状況別企業割合

