

補足資料

資料1 コース別雇用管理関連データの修正について

1. 修正データの作成の経緯

企業調査の問5-1の「コース別雇用管理の有無」について、すでに公表した集計¹では、特に「100～299人」規模の企業で、直近の厚生労働省「雇用均等基本調査」（平成24年）の結果と比べて、コース別雇用管理の「あり」の割合がやや高い。当調査の実査中にも「コース別雇用管理」とは何か」という問い合わせが多く寄せられたこと、また付問の回答で無回答が多いなどのことから、「コース別雇用管理」と他の雇用管理区分を混同して「あり」と回答した企業が多かったものと推測される。また、従業員調査（管理職・一般従業員）の問8-1「コース別雇用管理の有無」との回答の不一致も散見される。

そこで、企業調査と従業員調査（管理職・一般従業員）から得られた回答から、「コース別雇用管理の有無」とその関連する「付問」について、以下の修正を加えた。本調査シリーズの分析では、以下の手順で修正したデータを用いている。

図表補1-1：企業規模別・コース別雇用管理の有無（%）

	雇用均等基本調査 (平成24年)	企業調査 (平成25年)
5000人以上	46.8	39.3
1000～4999人	44.5	
300～999人	31.7	
100～299人	17.5	29.2
30～99人	7.5	-
10～29人	4.2	-

2. 修正手順

企業と従業員（管理職・一般従業員）調査でマッチングできる票について回答を照合して、修正を行う。マッチングできない票は修正しない。

(1) コース別雇用管理の有無を尋ねている企業調査問5-1の回答と、従業員（管理職・一般）調査の問1-8の回答の照合

①同一企業の管理職調査の回答を照合。問1-8でコース別雇用管理「あり」と回答している割合を求める。

②①で50%以上がコース別雇用管理ありと回答していればコース「あり」、50%未満がありと回答していればコース「なし」として多数決判定を行う。

¹ 労働政策研修研究機構編(2013)『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果』JILPT 調査シリーズ No.106-1～2.

- ③一般従業員調査も同様に多数決判定を行う。
- (2) 企業、該当の企業の管理職、該当の企業一般従業員の回答を照合して企業回答を修正。
- (3) 修正した企業回答の結果を、従業員調査に反映して修正。
- (4) 企業・従業員調査ともコース別雇用管理に関する付問も修正。

図表補資 1-2

企業調査の回答と条件		修正
企業調査 問 5-1 コース別雇用管理「なし」 A 「過去に実施、現在なし」 B 「現在も過去もなし」	→	<ul style="list-style-type: none"> ・ 企業調査修正せず ・ 従業員調査修正せず (従業員調査を多数決に係わらず従業員どうしの回答の不一致を認める) <ul style="list-style-type: none"> → ・ 企業調査は修正せず ・ 企業調査にあわせて該当企業の従業員の回答を「なし」に修正 (同一企業の従業員どうしの回答を一致させる)
企業調査 問 5-1 コース別雇用管理「あり」 C 管理職・一般従業員多数決でどちらもコース別雇用管理「あり」(または、どちらかが未回収でどちらかが「あり」) D 管理職・一般従業員多数決でコース別雇用管理「なし」が1つでもある場合 (または、どちらかが未回収でどちらかが「なし」)	→	<ul style="list-style-type: none"> → ・ 企業調査修正せず ・ 企業調査にあわせて該当企業の従業員の回答を「あり」に修正 (同一企業の従業員どうしの回答を一致させる) <ul style="list-style-type: none"> → ・ 企業調査修正 (「あり」を「なし・詳細不明」に修正) ・ 企業調査にあわせて該当企業の従業員の回答を「なし」に修正 (同一企業の従業員どうしの回答を一致させる)
企業調査 問 5-1 コース別雇用管理「無回答」 E 管理職・一般従業員多数決でどちらもコース別雇用管理「あり」(または、ど	→	<ul style="list-style-type: none"> → ・ 該当ケースなし

ちらかが未回収でどちらかが「あり」) F 管理職・一般従業員多数決でコース別 雇用管理「なし」が1つでもある場合 (または、どちらかが未回収でどちら かが「なし」)	→	<ul style="list-style-type: none"> ・企業調査修正（「無回答」を「なし・詳細不明」に修正） ・企業調査にあわせて該当企業の従業員の回答を「なし」に修正（従業員どうしの回答を一致させる）
---	---	---

3. 修正結果

図表補 1-3 企業調査・コース別雇用管理の有無（問5-1）とコース種類（付問1）

問5-1	修正前		修正後	
	100～ 299人	300人 以上	100～ 299人	300人 以上
コース別雇用管理の有無				
あり	29.2	39.3	12.1	24.3
過去に実施していたが、 現在はなし	2.8	4.2	2.8	4.2
過去も現在もなし	67.2	56.2	67.2	56.2
なし・詳細不明	-	-	17.8	15.1
無回答	0.7	0.4	0.1	0.3
合計n	934	1036	934	1036
問5-1付問1				
コース種類	100～ 299人	300人 以上	100～ 299人	300人 以上
総合職	95.6	97.1	96.5	97.6
限定総合職	14.7	24.8	22.1	31.0
一般職	48.4	60.4	77.9	77.4
その他	9.9	10.3	14.2	13.5
一部無回答	46.2	28.0	16.8	10.3
無回答	0.7	0.2	-	-
合計n	273	407	113	252

資料2 ポジティブ・アクションの管理職の女性社員の育成への影響

1. 集計分析のねらい

JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（調査シリーズ No. 106-1）において、女性役職者¹の登用を図っていく上での課題として、女性社員の採用に加え、知識や経験を有する女性社員の育成があげられた。また、こうした女性社員の育成に当たっては、管理職の部下の女性社員に対する積極的な育成が重要となるが、育成に当たっては、男性管理職に比べ女性管理職の方が、積極的な行動をとっている状況にもあった（図表補2-1-1、図表補2-1-2）。

このため、管理職が女性社員の部下を積極的に育成するようになるのは、ポジティブ・アクションの取り組みを始めどのような要因が大きく影響し、また、男性管理職と女性管理職とでは積極性にどのような違いが生じているのかについても留意しながら分析を行い、女性役職者の登用を図る上での課題である女性社員の育成が積極的に行われるための方策を見出していくこととする。

図表補2-1-1 女性役職者が少ない理由（複数回答）

	300人以上				100～299人			(%)
	計	1000人以上	500～999人	300～499人	計	200～299人	100～199人	
採用の時点で女性が少ない	52.2	48.1	53.7	54.3	59.8	59.4	60.1	
現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない	45.6	41.3	45.3	49.2	49.0	47.0	49.9	
可能性のある女性はあるが在職年数など満たしていない	33.3	37.5	35.1	28.4	27.4	28.9	26.8	
女性のほとんどが役職者になるまでに退職する	25.6	26.0	24.8	25.9	25.5	25.2	25.7	
能力などの要件を満たしても女性本人が希望しない	19.6	19.2	23.3	17.0	14.4	14.4	14.4	
女性には役職登用に必要な職務経験をつませにくい	10.8	10.6	9.3	12.2	13.3	15.4	12.4	
時間外労働が多い、又は深夜業がある職場が多い	8.5	9.6	9.9	6.3	9.9	9.7	10.0	
全国転勤または海外転勤がある	7.5	10.3	6.5	6.1	4.2	4.4	4.1	
家庭責任を負っているため責任ある仕事に就けられない	7.4	7.4	8.7	6.3	9.5	8.7	9.8	
役職者の仕事がハードで女性には無理である	2.8	3.8	2.8	2.0	5.0	5.4	4.8	
上司・同僚・部下となる男性や顧客が歓迎しない	2.6	3.8	2.5	1.8	1.6	2.3	1.3	
その他	5.6	6.7	4.3	5.8	4.3	3.7	4.6	
無回答	7.5	7.1	7.5	7.9	5.8	7.0	5.2	
合計n	1028	312	322	394	929	298	631	

※JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊—」（調査シリーズ No. 106-1）より。

¹ ここでの「役職者」とは、管理職である課長以上と係長を合わせた意味である。

図表補 2-1-2 管理職の女性正社員の部下の育成の方針・行動（「当てはまる（計）」＝「当てはまる」＋「やや当てはまる」と回答した人の割合）

(%)

	300人以上						100～299人					
	男性		女性		男女差 (女性-男性)		男性		女性		男女差 (女性-男性)	
	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長	課長	部長
女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	80.4	79.4	83.3	88.9	2.9	9.5	71.7	71.6	82.8	74.5	11.1	2.9
男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	77.4	78.3	83.9	87.5	6.5	9.2	70.1	76.8	80.4	91.5	10.3	14.6
男女区別なく評価し、昇進させる	74.0	72.7	82.5	91.7	8.6	19.0	63.6	67.2	75.0	93.6	11.4	26.4
男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	66.8	69.8	81.4	86.1	14.6	16.3	62.1	64.0	72.5	85.1	10.4	21.1
男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	63.6	62.4	54.5	55.6	-9.1	-6.8	54.7	58.4	46.6	53.2	-8.1	-5.2
悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	61.5	59.0	78.4	87.5	16.9	28.5	54.9	57.9	72.1	78.7	17.2	20.8
出張命令や残業命令において男女の区別をしない	51.2	53.5	72.0	72.2	20.8	18.7	46.7	45.3	60.8	63.8	14.0	18.6
出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	42.7	39.7	48.8	56.9	6.1	17.3	39.5	38.2	43.1	53.2	3.6	14.9
女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	38.6	43.1	54.5	70.8	15.9	27.8	31.3	37.5	45.1	53.2	13.8	15.6
能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	38.5	45.1	46.9	63.9	8.3	18.8	33.7	41.2	41.2	53.2	7.5	12.0
合計n	1964	678	510	72			1104	570	204	47		

※ JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果－第1分冊－」（調査シリーズ No. 106-1）より。

これらの分析を行っていく基となるデータは、2012年にJILPTにおいて実施した「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」（以下「アンケート調査」という。）によるものである。アンケート調査の「管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に対して影響を及ぼす要因として、①管理職の基本的な属性（年齢、子どもの有無、転職経験の有無）、②管理職の仕事に対する考え方・職場環境（職場・仕事に対する考え方、昇進希望、労働時間の状況、部下の有無）や③ポジティブ・アクションの取り組み状況などが考えられるが、これらとのクロス集計を行った上で、重回帰分析により要因等を明らかにしていくこととする。

分析に当たっては、アンケート調査が100～299人規模の企業と300人以上規模の企業に分けて抽出し調査を行っていることから、100～299人規模の企業と300人以上規模の企業とに分けて分析を行うこととする。

また、男性管理職に比べ女性管理職の方が、女性正社員の部下の育成に対して積極であることを踏まえ、男性管理職と女性管理職に分けて分析²を行っていくこととする。

² 女性管理職について、課長と部長等に分けて分析を行うと分析可能な数が少なくなってしまうケースが生じることから、課長と部長等の役職には分けずに分析を行うこととする。

さらに、女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動の各項目について、異なった特徴があることからその関連性を踏まえて、①「管理職登用・評価関係」（「女性に管理職昇進への意欲を持つように働きかける」、「能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける」、「男女区別なく評価し、昇進させる」）、②「仕事に係る男女平等関係」（「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」、「男性の部下にも女性の部下にも同じように接する」、「男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる」）、③「出産・育児関係」（「女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する」、「出産や育児でハンディがある女性の能力アップや教育訓練」）、④その他の項目（「悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備」、「男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける」）に分けて³、分析も行っていくこととする。

2. 管理職の基本的な属性

（1）年齢

管理職の年齢と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係を見てみると、女性管理職においては、100～299人規模で「能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける」や「出産や育児でハンディがある女性の能力アップや教育訓練」などで「55歳以上」の方が「39歳以下」よりも「当てはまる（計）」の割合が高い項目があるが、逆に、300人以上規模で「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」などで「39歳以下」の方が「55歳以上」よりも「当てはまる（計）」の割合が高い項目がある。

これらの他の項目では「55歳以上」と「39歳以下」の間で「当てはまる（計）」の割合の差は大きくなく、女性管理職、男性管理職ともに、管理職の年齢の違いが女性正社員の部下の育成に積極的になるかどうかにはあまり影響を及ぼしていないようである（図表補 2-2-1）。

³ 女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動の各項目について因子分析を行ったが、同様の関連性がみられた。

図表補 2-2-1 管理職の年齢別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他		
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	
計n												
(100~299人)												
女性管理職	55歳以上	60	58.3	56.7	80.0	65.0	83.3	73.3	85.0	53.3	75.0	53.3
	50~54歳	59	49.2	55.9	81.4	59.3	84.7	74.6	81.4	45.8	79.7	55.9
	45~49歳	82	42.7	40.2	73.2	59.8	81.7	70.7	79.3	40.2	65.9	43.9
	40~44歳	48	37.5	31.3	75.0	58.3	75.0	75.0	77.1	47.9	79.2	50.0
	39歳以下	52	51.9	40.4	82.7	67.3	75.0	73.1	80.8	38.5	75.0	38.5
	「55歳以上」-「39歳以下」	-	6.4	16.3	-2.7	-2.3	8.3	0.2	4.2	14.8	0.0	14.8
男性管理職	55歳以上	430	35.1	38.1	60.2	45.6	77.4	63.0	67.2	39.1	53.5	48.1
	50~54歳	402	31.1	33.3	64.4	44.0	71.9	57.7	71.1	38.1	56.2	57.2
	45~49歳	391	34.0	37.1	64.2	46.5	73.4	65.0	72.9	42.7	54.7	58.8
	40~44歳	356	34.0	38.5	67.4	48.0	68.0	57.9	69.7	36.8	57.9	54.8
	39歳以下	226	32.3	35.0	68.1	48.7	69.5	69.9	76.5	39.4	58.4	60.2
	「55歳以上」-「39歳以下」	-	2.8	3.1	-7.9	-3.1	7.9	-6.9	-9.3	-0.3	-4.9	-12.1
(300人以上)												
女性管理職	55歳以上	90	55.6	47.8	73.3	61.1	86.7	80.0	86.7	55.6	75.6	44.4
	50~55歳	137	65.7	50.4	83.2	73.7	81.0	82.5	85.4	52.6	79.6	58.4
	45~49歳	171	56.7	53.8	84.8	71.9	86.5	81.9	86.0	48.5	81.9	58.5
	40~44歳	154	53.2	49.4	84.4	76.0	83.1	83.1	83.1	51.3	79.2	58.4
	39歳以下	91	47.3	40.7	81.3	71.4	81.3	80.2	76.9	47.3	78.0	49.5
	「55歳以上」-「39歳以下」	-	8.3	7.1	-8.0	-10.3	5.4	-0.2	9.8	8.3	-2.4	-5.1
男性管理職	55歳以上	559	39.7	44.7	71.7	51.0	80.3	65.3	78.5	40.6	57.6	56.5
	50~55歳	635	39.4	41.1	70.2	49.4	76.5	65.8	79.2	40.8	59.1	62.0
	45~49歳	651	39.8	40.6	77.3	51.0	76.8	68.7	79.1	45.5	63.4	65.6
	40~44歳	619	42.2	39.1	75.8	55.6	76.6	69.5	82.7	41.8	61.4	67.5
	39歳以下	353	39.4	36.0	72.2	56.4	78.8	70.0	77.1	39.9	64.6	62.9
	「55歳以上」-「39歳以下」	-	0.3	8.7	-0.5	-5.4	1.5	-4.7	1.4	0.7	-7.0	-6.4

※1 管理職とは、「課長・課長相当職」、「部長・部長相当職」、「その他」、「無回答」を合わせたもの。

※2 「当てはまる（計）」とは、「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」の各項目について、「当てはまる」と「どちらかといえば当てはまる」の割合の計。

※3 「55歳以上」-「39歳以下」とは、各項目の「55歳以上」の割合（％）から「39歳以下」の割合（％）を引いた値。年齢無回答の集計は、割愛。

(2) 子どもの有無

管理職の子どもの有無と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係をみてみると、男性管理職においては大きな特徴がみられないが、女性管理職においては、100～299人規模、300人以上規模ともに、「出産・育児関係」などで、「子どもなし」に比べ「子どもあり」の方が、「当てはまる（計）」の割合がやや高くなっており、子どもを持っている女性管理職の方が女性正社員の部下に対し「出産・育児関係」などで配慮する傾向がみられる（図表補2-2-2）。

図表補2-2-2 管理職の子どもの有無別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
			女性に持つよう働きかけを	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかけるよう	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性なく女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
		(100～299人)										
女性管理職	子どもあり	138	49.3	50.0	73.9	58.0	79.7	72.5	84.1	50.0	75.4	45.7
	子どもなし	166	45.8	40.4	81.3	64.5	80.1	72.9	72.7	40.4	71.7	50.0
	「子どもあり」-「子どもなし」	-	3.5	9.6	-7.4	-6.5	-0.4	-0.4	11.4	9.6	3.7	-4.3
男性管理職	子どもあり	1456	34.0	36.4	64.6	46.7	73.6	62.5	70.7	39.3	57.2	55.4
	子どもなし	352	31.0	36.1	63.9	44.6	67.3	60.2	72.2	38.9	50.0	55.1
	「子どもあり」-「子どもなし」	-	3.0	0.3	0.7	2.1	6.3	2.3	-1.5	0.4	7.2	0.3
		(300人以上)										
女性管理職	子どもあり	240	60.4	55.4	80.8	68.3	85.0	82.9	88.8	56.7	80.4	51.3
	子どもなし	403	53.8	45.7	83.1	73.7	83.1	81.1	81.1	47.4	78.7	57.6
	「子どもあり」-「子どもなし」	-	6.6	9.7	-2.3	-5.4	1.9	1.8	7.7	9.3	1.7	-6.3
男性管理職	子どもあり	2284	40.9	41.5	74.1	51.6	77.9	67.5	79.9	42.6	61.8	62.9
	子どもなし	541	36.4	36.4	71.5	55.1	76.3	68.2	77.8	39.4	57.7	64.1
	「子どもあり」-「子どもなし」	-	4.5	5.1	2.6	-3.5	1.6	-0.7	2.1	3.2	4.1	-1.2

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。

※2 「子どもあり」-「子どもなし」とは、各項目の「子どもあり」の割合（％）から「子どもなし」の割合（％）を引いた値。

(3) 転職経験

管理職の転職経験の有無と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係をみてみると、男性管理職においては大きな特徴がみられないが、女性管理職においては、100～299人規模で「能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける」などで、「転職経験なし」に比べ「転職経験あり」の方が、「当てはまる（計）」の割合がやや高い傾向はみられる。その他の項目では大きな差がみられず、管理職の転職経験の有無は女性正社員の部下の育成に積極的になるかどうかには影響を及ぼしていないようである（図表補2-2-3）。

図表補2-2-3 管理職の転職経験の有無別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
			女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産・育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
(100～299人)												
女性管理職	転職経験あり	185	50.3	49.2	80.5	62.7	81.6	75.7	81.1	45.9	76.8	47.6
	転職経験なし	118	42.4	37.3	73.7	59.3	77.1	67.8	79.7	42.4	67.8	48.3
	「転職経験あり」-「転職経験なし」	-	7.9	11.9	6.8	3.4	4.5	7.9	1.4	3.5	9.0	-0.7
男性管理職	転職経験あり	985	34.2	38.4	64.4	46.2	72.3	63.0	69.4	39.8	55.8	53.6
	転職経験なし	816	32.5	34.2	64.3	46.7	72.4	60.7	72.9	38.5	55.6	57.1
	「転職経験あり」-「転職経験なし」	-	1.7	4.2	0.1	-0.5	-0.1	2.3	-3.5	1.3	0.2	-3.5
(300人以上)												
女性管理職	転職経験あり	256	60.2	53.1	82.0	72.3	84.4	84.0	82.4	51.2	79.7	55.5
	転職経験なし	386	53.6	46.6	82.4	71.2	83.4	80.3	85.0	50.5	79.0	55.2
	「転職経験あり」-「転職経験なし」	-	6.6	6.5	-0.4	1.1	1.0	3.7	-2.6	0.7	0.7	0.3
男性管理職	転職経験あり	1169	38.2	39.5	71.7	50.6	77.3	67.9	75.4	40.5	58.0	61.2
	転職経験なし	1650	41.4	41.2	75.0	53.5	77.9	67.5	82.5	43.0	63.2	64.5
	「転職経験あり」-「転職経験なし」	-	-3.2	-1.7	-3.3	-2.9	-0.6	0.4	-7.1	-2.5	-5.2	-3.3

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。

※2 「転職経験あり」-「転職経験なし」とは、各項目の「転職経験あり」の割合（％）から「転職経験なし」の割合（％）を引いた値。「転職経験の有無」の無回答の集計は、割愛。

3. 管理職の職場環境・仕事に対する考え方

(1) 女性正社員の部下の有無

管理職の女性正社員の部下の有無と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係をみると、女性管理職においては、100～299人規模で「女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する」や300人以上規模で「女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける」などで、「部下はいなかった」に比べ「部下がいる」方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている。男性管理職においては、女性管理職に比べ「当てはまる（計）」の割合の水準は低いが、「仕事に係る男女平等関係」などで「部下はいなかった」に比べ「部下がいる」方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている。男性管理職は女性正社員の部下がいる方が、女性正社員の部下の育成に積極的になるようである（図表補2-3-1）。

図表補2-3-1 管理職の女性正社員の部下の有無別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
			女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないが常に気をつける
(100～299人)												
女性管理職	女性正社員の部下がいる	244	48.8	45.9	79.9	63.9	82.8	74.9	85.2	44.7	75.8	50.8
	女性正社員の部下はいたことがあるが、現在はいない	32	34.4	31.3	71.9	43.8	71.9	71.9	68.8	43.8	56.3	37.5
	女性正社員の部下はいなかった	25	56.0	56.0	76.0	68.0	72.0	64.0	60.0	52.0	80.0	40.0
	「部下がいる」-「部下はいなかった」	-	-7.2	-10.1	3.9	-4.1	10.8	10.9	25.2	-7.3	-4.2	10.8
男性管理職	女性正社員の部下がいる	1255	33.9	35.5	65.7	49.1	77.6	66.7	74.7	39.4	58.7	56.7
	女性正社員の部下はいたことがあるが、現在はいない	225	32.9	38.7	69.8	47.1	70.7	61.3	70.2	39.1	51.1	54.7
	女性正社員の部下はいなかった	294	35.0	43.5	60.9	38.4	58.8	48.6	61.2	42.5	51.7	55.1
	「部下がいる」-「部下はいなかった」	-	-1.1	-8.0	4.8	10.7	18.8	18.1	13.5	-3.1	7.0	1.6
(300人以上)												
女性管理職	女性正社員の部下がいる	503	58.3	50.9	83.7	72.0	84.7	83.9	85.1	51.5	81.1	55.9
	女性正社員の部下はいたことがあるが、現在はいない	74	56.8	43.2	79.7	77.0	85.1	81.1	82.4	45.9	75.7	56.8
	女性正社員の部下はいなかった	59	42.4	47.5	81.4	67.8	78.0	71.2	81.4	55.9	71.2	50.8
	「部下がいる」-「部下はいなかった」	-	15.9	3.4	2.3	4.2	6.7	12.7	3.7	-4.4	9.9	5.1
男性管理職	女性正社員の部下がいる	2086	41.3	40.9	75.3	55.0	80.9	70.7	81.6	41.4	63.1	65.2
	女性正社員の部下はいたことがあるが、現在はいない	409	39.4	39.6	73.8	48.7	74.6	64.1	78.2	45.5	60.9	62.3
	女性正社員の部下はいなかった	286	37.1	44.1	71.3	43.4	66.8	58.0	76.2	46.2	52.8	56.6
	「部下がいる」-「部下はいなかった」	-	4.2	-3.2	4.0	11.6	14.1	12.7	5.4	-4.8	10.3	8.6

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。

※2 「部下がいる」-「部下はいなかった」とは、各項目の「女性正社員の部下がいる」の割合（％）から「女性正社員の部下はいなかった」の割合（％）を引いた値。「部下の有無」の無回答の集計は、割愛。

(2) 労働時間の状況

管理職の1週間の平均労働時間（残業を含む）と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係を見てみると、男性管理職においては大きな特徴がみられないが、女性管理職においては、300人以上規模を中心に「出産・育児関係」などで労働時間が長いと「当てはまる（計）」の割合が大きく低下している。これは、女性管理職自身の労働時間が長くなると女性正社員の部下に対する「出産・育児関係」などに配慮することが出来なくなる状況にもなることを示しているものと考えられる。また、逆に、300人以上規模で「男女区別なく評価し、昇進させる」や「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」などは、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている（図表補2-3-2）。

図表補2-3-2 管理職の労働時間の状況別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		(%)										
	計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他		
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないが常に気をつける	
(100~299人)												
女性管理職	60時間以上	40	45.0	35.0	65.0	75.0	80.0	77.5	75.0	42.5	80.0	47.5
	50~59時間	73	52.1	46.6	83.6	61.6	90.4	78.1	82.2	46.6	76.7	47.9
	45~49時間	88	43.2	47.7	84.1	55.7	71.6	68.2	81.8	44.3	72.7	47.7
	40~44時間	80	46.3	45.0	72.5	58.8	82.5	71.3	81.3	42.5	68.8	46.3
	1~39時間	21	52.4	38.1	76.2	66.7	71.4	71.4	76.2	57.1	66.7	57.1
	「60時間以上」-「1~39時間」	-	-7.4	-3.1	-11.2	8.3	8.6	6.1	-1.2	-14.6	13.3	-9.6
男性管理職	60時間以上	276	35.5	39.9	65.9	44.9	69.2	61.2	74.6	41.7	57.2	55.4
	50~59時間	587	33.9	36.6	65.4	45.5	72.2	60.0	73.4	39.2	54.0	57.1
	45~49時間	510	31.6	36.1	64.9	46.7	73.5	63.1	70.0	38.0	58.8	53.5
	40~44時間	333	34.8	35.7	61.6	48.6	74.8	65.5	68.5	39.9	53.2	55.3
	1~39時間	96	27.1	31.3	61.5	43.8	67.7	58.3	59.4	35.4	56.3	53.1
	「60時間以上」-「1~39時間」	-	8.4	8.6	4.4	1.1	1.5	2.9	15.2	6.3	0.9	2.3
(300人以上)												
女性管理職	60時間以上	81	56.8	51.9	86.4	79.0	84.0	80.2	71.6	44.4	80.2	60.5
	50~59時間	194	54.6	52.6	87.1	75.8	90.2	86.1	85.6	46.9	80.4	57.2
	45~49時間	214	56.1	46.3	83.2	69.6	86.0	84.1	86.9	58.9	78.5	56.1
	40~44時間	123	58.5	49.6	74.8	65.9	70.7	73.2	82.9	44.7	78.0	50.4
	1~39時間	29	62.1	44.8	69.0	65.5	82.8	79.3	93.1	65.5	82.8	41.4
	「60時間以上」-「1~39時間」	-	-5.3	7.1	17.4	13.5	1.2	0.9	-21.5	-21.1	-2.6	19.1
男性管理職	60時間以上	398	41.7	40.7	72.1	51.8	77.1	65.3	76.9	42.2	62.1	62.1
	50~59時間	966	40.1	41.0	73.0	50.9	76.8	65.9	79.6	41.3	60.9	63.5
	45~49時間	858	37.8	39.4	73.2	49.4	78.8	67.9	80.4	41.5	59.9	64.6
	40~44時間	494	42.7	41.9	77.1	58.7	77.1	72.1	78.5	42.7	60.9	60.3
	1~39時間	107	41.1	40.2	73.8	59.8	80.4	69.2	86.0	48.6	69.2	65.4
	「60時間以上」-「1~39時間」	-	0.6	0.5	-1.7	-8.0	-3.3	-3.9	-9.1	-6.4	-7.1	-3.3

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。「労働時間の状況」とは「1週間の平均労働時間（残業を含む）の状況」のこと。

※2 「60時間以上」-「1~39時間」とは、各項目の「60時間以上」の割合（%）から「1~39時間」の割合（%）を引いた値。労働時間について無回答の集計は割愛。

(3) 昇進希望

管理職の昇進希望と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係をもてみると、女性管理職において、100～299人規模、300人以上規模ともに、「管理職登用・評価関係」を中心に、「昇進希望なし」に比べ「昇進希望あり」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている。男性管理職についても、女性管理職と同様の傾向を示しているが、「昇進希望あり」と「昇進希望なし」との「当てはまる（計）」の割合の差はやや小さく、水準自体も女性管理職に比べ低くなっている（図表補2-3-3）。

女性管理職を中心に、昇進希望が高まることにより、女性正社員の部下に対しても「女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける」など「管理職登用・評価関係」を中心に積極的に育成する傾向になるようである。

図表補2-3-3 管理職の昇進希望別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
			女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常々気をつける
(100～299人)												
女性管理職	昇進希望あり	88	59.1	50.0	84.1	63.6	85.2	79.5	83.0	51.1	80.7	54.5
	昇進希望なし	213	42.7	43.2	75.6	60.6	77.9	70.4	79.8	41.8	70.0	45.5
	「希望あり」-「希望なし」	-	16.4	6.8	8.5	3.0	7.3	9.1	3.2	9.3	10.7	9.0
男性管理職	昇進希望あり	913	38.8	41.2	69.4	48.5	74.6	65.1	74.0	43.7	60.2	59.3
	昇進希望なし	871	28.1	32.0	59.7	44.3	70.8	59.5	65.2	34.9	51.8	51.9
	「希望あり」-「希望なし」	-	10.7	9.2	9.7	4.2	3.8	5.6	8.8	8.8	8.4	7.4
(300人以上)												
女性管理職	昇進希望あり	222	68.9	54.1	89.2	78.8	87.4	86.0	85.6	59.5	89.2	66.7
	昇進希望なし	415	49.6	47.0	78.8	67.7	81.9	79.5	83.1	46.5	74.2	49.4
	「希望あり」-「希望なし」	-	19.3	7.1	10.4	11.1	5.5	6.5	2.5	13.0	15.0	17.3
男性管理職	昇進希望あり	1626	44.4	43.3	77.0	55.2	78.7	70.9	81.7	45.8	65.1	67.3
	昇進希望なし	1167	34.0	36.8	69.1	47.9	76.3	63.1	76.8	36.8	55.4	57.7
	「希望あり」-「希望なし」	-	10.4	6.5	7.9	7.3	2.4	7.8	4.9	9.0	9.7	9.6

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。「昇進希望あり」とは「現在のポストより上の役職（役員以外）」と「役員以上」の計、「昇進希望なし」とは「現在のポストの職員のまま」のこと。

※2 「希望あり」-「希望なし」とは、各項目の「昇進希望あり」の割合（％）から「昇進希望なし」の割合（％）を引いた値。昇進希望についての無回答の集計は割愛。

(4) 管理職の職場・仕事に対する考え

管理職の職場・仕事に対する考えと「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係を、職場・仕事に対する考えについての「そう思う（計）」（「そう思う」＋「ややそう思う」）と「それ以外」（「どちらともいえない」＋「あまりそう思わない」＋「そう思わない」）の割合との差でみる。

まず、女性管理職については、100～299人規模で「仕事にやりがいを感じる」、「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」や「仕事を通じて自分が成長していると感じている」に関する「管理職登用・評価関係」などで「それ以外」に比べ「そう思う（計）」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっており、仕事のやりがいなどを感じるようになると、女性正社員の部下の育成に積極的になる傾向がみられる。300人以上規模では、100～299人規模ほど大きな特徴がないが、「仕事にやりがいを感じる」や「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」について、「仕事に係る平等関係」などで「それ以外」に比べ「そう思う（計）」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている。

次に、男性管理職においては、100～299人規模で、女性管理職と同様に、「仕事にやりがいを感じる」、「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」や「仕事を通じて自分が成長していると感じている」に関する「管理職登用・評価関係」などで「それ以外」に比べ「そう思う（計）」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっており、仕事のやりがいなどを感じるようになると、女性正社員の部下の育成に積極的になる傾向がみられる。300人以上規模では、100～299人規模と同様に、仕事のやりがいなどを感じるようになると、女性正社員の部下の育成に積極的になる傾向がみられるとともに、「職場で必要とされていると思う」や「職場の人間関係は良好である」などその他の仕事に対する考え方に関しても、「管理職登用・評価関係」をはじめ「仕事に係る平等関係」や「出産・育児関係」で「それ以外」に比べ「そう思う（計）」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっており、職場環境や仕事に対する考え方全般に、女性正社員の部下の育成に対する積極性に大きく影響を及ぼしている。

女性管理職と男性管理職を比べてみると、男性管理職の「当てはまる（計）」の割合の水準は女性管理職に比べ低いですが、職場・仕事に対する考えの各項目について、「そう思う（計）」と「それ以外」との「当てはまる（計）」の割合の差も女性管理職に比べ大きくなっており、職場環境や仕事に対する考え方の違いが、女性管理職に比べ女性正社員の部下の育成に大きく影響を及ぼしている（図表補2-3-4、図表補2-3-5、図表補2-3-6、図表補2-3-7）。

これらのことから、仕事のやりがいを感じられるなど職場環境や仕事に対する考え方の違いは、管理職の女性正社員の部下の育成に対し影響を及ぼし、それは男性管理職の方が大きな影響を及ぼしているようである。

図表補 2-3-4 管理職の職場・仕事に対する考え別女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」）（女性管理職）（100～299人）

	計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
1) 仕事にやりがいを感じる そう思う(計)	235	55.3	48.5	80.9	64.7	83.8	74.9	83.4	49.8	78.7	50.6
それ以外	69	20.3	31.9	68.1	50.7	66.7	65.2	71.0	27.5	55.1	39.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	35.0	16.6	12.8	14.0	17.1	9.7	12.4	22.3	23.6	11.5
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い そう思う(計)	214	56.5	49.5	82.2	66.4	83.6	75.7	84.6	50.5	79.4	50.5
それ以外	87	25.3	33.3	67.8	51.7	72.4	66.7	70.1	31.0	60.9	43.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	31.2	16.2	14.4	14.7	11.2	9.0	14.5	19.5	18.5	6.8
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる そう思う(計)	228	53.1	49.1	82.5	64.5	81.6	74.6	82.9	48.7	78.9	51.8
それ以外	75	29.3	32.0	64.0	52.0	74.7	66.7	73.3	33.3	56.0	36.0
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	23.8	17.1	18.5	12.5	6.9	7.9	9.6	15.4	22.9	15.8
4) 職場で必要とされていると思う そう思う(計)	227	50.7	46.3	78.4	64.3	80.6	74.0	82.4	45.8	77.1	48.0
それ以外	76	38.2	40.8	76.3	53.9	78.9	69.7	76.3	42.1	63.2	48.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	12.5	5.5	2.1	10.4	1.7	4.3	6.1	3.7	13.9	-0.7
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している そう思う(計)	213	53.5	47.9	81.2	64.3	84.0	77.0	81.7	47.4	77.5	51.2
それ以外	90	32.2	37.8	70.0	54.4	70.0	62.2	77.8	38.9	63.3	41.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	21.3	10.1	11.2	9.9	14.0	14.8	3.9	8.5	14.2	10.1
6) 職場の人間関係は良好である そう思う(計)	224	50.4	46.9	78.6	64.3	81.7	75.9	85.7	48.2	78.6	50.4
それ以外	79	39.2	39.2	75.9	54.4	74.7	64.6	65.8	34.2	59.5	41.8
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	11.2	7.7	2.7	9.9	7.0	11.3	19.9	14.0	19.1	8.6
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている そう思う(計)	180	56.1	48.3	77.2	67.2	83.3	74.4	82.8	47.8	78.9	48.3
それ以外	123	34.1	39.0	78.9	52.8	74.8	69.9	78.0	40.7	65.0	47.2
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	22.0	9.3	-1.7	14.4	8.5	4.5	4.8	7.1	13.9	1.1
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う そう思う(計)	208	51.0	45.7	78.4	62.0	82.2	73.6	81.3	46.6	76.4	50.5
それ以外	96	39.6	42.7	77.1	60.4	75.0	70.8	79.2	46.0	66.7	42.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	11.4	3.0	1.3	1.6	7.2	2.8	2.1	0.6	9.7	7.8
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う そう思う(計)	177	53.7	48.0	78.0	65.0	84.2	74.6	81.4	45.8	78.5	55.3
それ以外	127	38.6	40.2	78.0	56.7	74.0	70.1	79.5	43.3	66.1	49.2
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	15.1	7.8	0.0	8.3	10.2	4.5	1.9	2.5	12.4	6.1

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」は、図表補 2-2-1 参照。「そう思う（計）」とは職場・仕事に対する考えについて「そう思う」と「ややそう思う」の計、「それ以外」とは「どちらともいえない」と「あまりそう思わない」と「そう思わない」の計。

※2 「そう思う（計）」-「それ以外」とは、各項目の「そう思う（計）」の割合（％）から「それ以外」の割合（％）を引いた値。職場・仕事に対する考え方について、無回答の集計は割愛。

図表補 2-3-5 管理職の職場・仕事に対する考え別女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」）（男性管理職）（100～299人）

	計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
1) 仕事にやりがいを感じる そう思う(計)	1353	37.3	39.2	67.2	48.2	75.1	65.0	74.3	42.8	59.0	57.4
それ以外	453	22.1	28.7	56.5	40.8	64.7	53.6	61.4	28.7	46.6	49.2
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	15.2	10.5	10.7	7.4	10.4	11.4	12.9	14.1	12.4	8.2
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い そう思う(計)	1195	38.4	41.5	68.0	48.7	75.3	65.1	74.0	45.1	59.7	58.1
それ以外	606	23.3	26.9	57.3	41.6	66.8	56.1	65.2	27.9	48.2	50.0
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	15.1	14.6	10.7	7.1	8.5	9.0	8.8	17.2	11.5	8.1
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる そう思う(計)	1217	38.5	40.3	68.0	49.9	76.3	65.6	74.8	44.5	60.6	59.3
それ以外	586	22.7	28.8	57.2	38.9	64.7	54.9	63.1	28.3	46.2	47.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	15.8	11.5	10.8	11.0	11.6	10.7	11.7	16.2	14.4	12.2
4) 職場で必要とされていると思う そう思う(計)	1319	36.2	39.0	66.9	48.7	75.7	64.7	73.9	42.8	59.7	57.9
それ以外	479	25.5	29.6	57.8	39.5	63.5	54.7	62.6	29.2	45.1	48.2
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	10.7	9.4	9.1	9.2	12.2	10.0	11.3	13.6	14.6	9.7
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している そう思う(計)	1289	37.5	39.6	67.5	49.6	76.4	65.8	75.1	43.8	61.0	58.5
それ以外	512	23.6	29.5	57.4	38.3	62.5	53.1	60.9	27.9	43.0	47.9
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.9	10.1	10.1	11.3	13.9	12.7	14.2	15.9	18.0	10.6
6) 職場の人間関係は良好である そう思う(計)	1251	36.9	38.7	67.8	49.8	77.2	66.4	74.2	42.8	60.6	59.2
それ以外	548	25.4	31.6	57.1	38.7	61.7	52.4	63.9	30.8	45.3	46.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	11.5	7.1	10.7	11.1	15.5	14.0	10.3	12.0	15.3	12.5
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている そう思う(計)	1102	38.8	40.6	68.9	50.7	79.2	68.7	76.4	44.8	64.0	62.1
それ以外	698	25.1	30.4	57.4	39.4	61.9	51.7	62.5	30.4	43.0	45.0
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.7	10.2	11.5	11.3	17.3	17.0	13.9	14.4	21.0	17.1
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う そう思う(計)	1299	36.4	38.3	66.4	48.0	75.2	65.1	74.6	44.3	60.0	58.1
それ以外	502	25.7	32.1	59.6	42.2	65.5	54.8	62.0	26.3	45.2	48.8
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	10.7	6.2	6.8	5.8	9.7	10.3	12.6	18.0	14.8	9.3
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う そう思う(計)	949	39.9	42.4	69.1	51.5	78.1	67.0	74.9	47.0	63.0	59.9
それ以外	850	26.2	30.0	59.4	40.8	66.4	56.8	66.7	30.5	47.9	50.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.7	12.4	9.7	10.7	11.7	10.2	8.2	16.5	15.1	9.2

※ 図表補 2-3-4 参照。

図表補 2-3-6 管理職の職場・仕事に対する考え別女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」）（女性管理職）（300人以上）

	計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
1) 仕事にやりがいを感じる そう思う(計)	537	57.5	50.7	84.2	73.6	85.8	84.2	86.2	53.4	82.1	57.2
それ以外	105	50.5	41.9	72.4	61.9	73.3	69.5	72.4	38.1	64.8	44.8
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	7.0	8.8	11.8	11.7	12.5	14.7	13.8	15.3	17.3	12.4
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い そう思う(計)	462	50.0	57.8	83.8	75.1	86.8	84.6	86.1	52.8	81.8	58.7
それ以外	177	47.5	53.1	79.1	63.3	76.3	74.6	78.5	45.8	72.9	46.3
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	2.5	4.7	4.7	11.8	10.5	10.0	7.6	7.0	8.9	12.4
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる そう思う(計)	513	59.1	49.3	84.0	73.5	85.6	84.0	86.5	53.6	83.6	57.3
それ以外	130	45.4	49.2	75.4	64.6	76.9	73.1	73.8	40.0	62.3	46.9
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.7	0.1	8.6	8.9	8.7	10.9	12.7	13.6	21.3	10.4
4) 職場で必要とされていると思う そう思う(計)	488	51.0	57.0	83.8	73.4	85.9	83.6	86.3	55.9	84.0	56.8
それ以外	149	44.3	55.0	78.5	67.8	77.9	76.5	76.5	35.6	63.8	51.0
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	6.7	2.0	5.3	5.6	8.0	7.1	9.8	20.3	20.2	5.8
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している そう思う(計)	448	59.4	51.3	85.0	76.3	86.8	85.3	84.6	54.5	84.8	60.7
それ以外	193	49.2	44.6	76.2	61.1	76.7	74.1	82.4	42.5	66.3	42.5
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	10.2	6.7	8.8	15.2	10.1	11.2	2.2	12.0	18.5	18.2
6) 職場の人間関係は良好である そう思う(計)	499	57.1	50.5	83.4	72.7	86.0	83.6	86.2	52.5	82.8	53.7
それ以外	142	53.5	44.4	78.2	67.6	76.1	75.4	76.8	45.8	66.9	59.9
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	3.6	6.1	5.2	5.1	9.9	8.2	9.4	6.7	15.9	-6.2
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている そう思う(計)	414	62.8	55.1	86.5	73.7	87.0	84.1	87.4	56.5	86.5	58.7
それ以外	228	44.7	39.0	75.0	68.4	78.1	77.6	77.6	40.4	66.2	49.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	18.1	16.1	11.5	5.3	8.9	6.5	9.8	16.1	20.3	9.6
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う そう思う(計)	456	59.6	50.0	83.6	71.9	84.4	82.9	88.2	53.5	82.5	56.1
それ以外	186	48.4	47.8	79.6	71.5	82.8	79.6	74.2	44.6	72.0	53.2
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	11.2	2.2	4.0	0.4	1.6	3.3	14.0	8.9	10.5	2.9
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う そう思う(計)	357	62.7	52.4	86.0	75.4	87.4	85.4	86.0	58.5	85.4	59.7
それ以外	285	48.1	45.3	77.5	67.0	79.3	77.2	81.4	41.4	71.6	49.5
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	14.6	7.1	8.5	8.4	8.1	8.2	4.6	17.1	13.8	10.2

※ 図表補 2-3-4 参照。

図表補 2-3-7 管理職の職場・仕事に対する考え別女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」）（男性管理職）（300人以上）

(96)

	計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
1) 仕事にやりがいを感じる そう思う(計)	2222	43.5	44.0	76.6	54.8	80.3	70.6	82.0	45.3	65.1	66.3
それ以外	598	27.4	28.3	62.9	42.8	68.1	56.9	71.1	29.9	46.3	51.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	16.1	15.7	13.7	12.0	12.2	13.7	10.9	15.4	18.8	14.6
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い そう思う(計)	1903	44.4	44.7	77.2	55.0	80.2	71.5	82.7	47.4	65.7	68.1
それ以外	910	31.0	31.8	66.4	46.4	72.3	59.6	73.1	30.5	51.2	52.9
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.4	12.9	10.8	8.6	7.9	11.9	9.6	16.9	14.5	15.2
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる そう思う(計)	2030	43.3	44.0	76.8	55.1	80.7	71.4	82.3	46.8	66.3	67.3
それ以外	783	31.9	31.9	65.9	45.1	70.0	58.1	72.9	29.6	47.5	52.7
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	11.4	12.1	10.9	10.0	10.7	13.3	9.4	17.2	18.8	14.6
4) 職場で必要とされていると思う そう思う(計)	2151	43.3	43.5	76.6	54.3	80.1	69.7	81.7	45.1	65.7	65.7
それ以外	660	29.5	30.9	64.4	45.8	69.5	61.1	72.9	31.7	46.2	54.8
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	13.8	12.6	12.2	8.5	10.6	8.6	8.8	13.4	19.5	10.9
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している そう思う(計)	2016	44.4	44.8	77.2	54.3	80.4	69.7	82.0	46.3	66.0	66.5
それ以外	800	29.4	29.8	64.9	47.3	70.8	62.4	73.6	31.3	48.5	54.6
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	15.0	15.0	12.3	7.0	9.6	7.3	8.4	15.0	17.5	11.9
6) 職場の人間関係は良好である そう思う(計)	2041	43.5	44.6	77.9	55.8	81.8	71.3	82.5	45.8	65.7	65.8
それ以外	772	30.8	29.8	62.7	42.7	67.0	57.8	71.9	32.0	49.0	56.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	12.7	14.8	15.2	13.1	14.8	13.5	10.6	13.8	16.7	9.7
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている そう思う(計)	1774	46.4	46.0	78.9	55.9	81.6	72.1	83.8	48.1	68.8	69.8
それ以外	1043	29.5	31.4	65.0	46.1	71.2	60.2	72.6	31.7	48.0	52.1
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	16.9	14.6	13.9	9.8	10.4	11.9	11.2	16.4	20.8	17.7
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う そう思う(計)	2108	42.7	42.9	76.5	54.4	80.2	70.4	81.9	45.2	64.4	67.1
それ以外	707	32.5	34.1	65.5	46.1	70.4	59.4	73.0	32.5	51.1	51.9
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	10.2	8.8	11.0	8.3	9.8	11.0	8.9	12.7	13.3	15.2
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う そう思う(計)	1549	45.6	46.7	78.5	55.8	82.6	73.5	83.6	50.7	67.3	68.0
それ以外	1268	33.4	33.3	67.9	48.1	71.8	60.6	74.8	31.5	53.5	57.3
「そう思う(計)」-「それ以外」	-	12.2	13.4	10.6	7.7	10.8	12.9	8.8	19.2	13.8	10.7

※ 図表補 2-3-4 参照。

4. ポジティブ・アクションの取り組みの状況

(1) ポジティブ・アクションの取り組みの指標

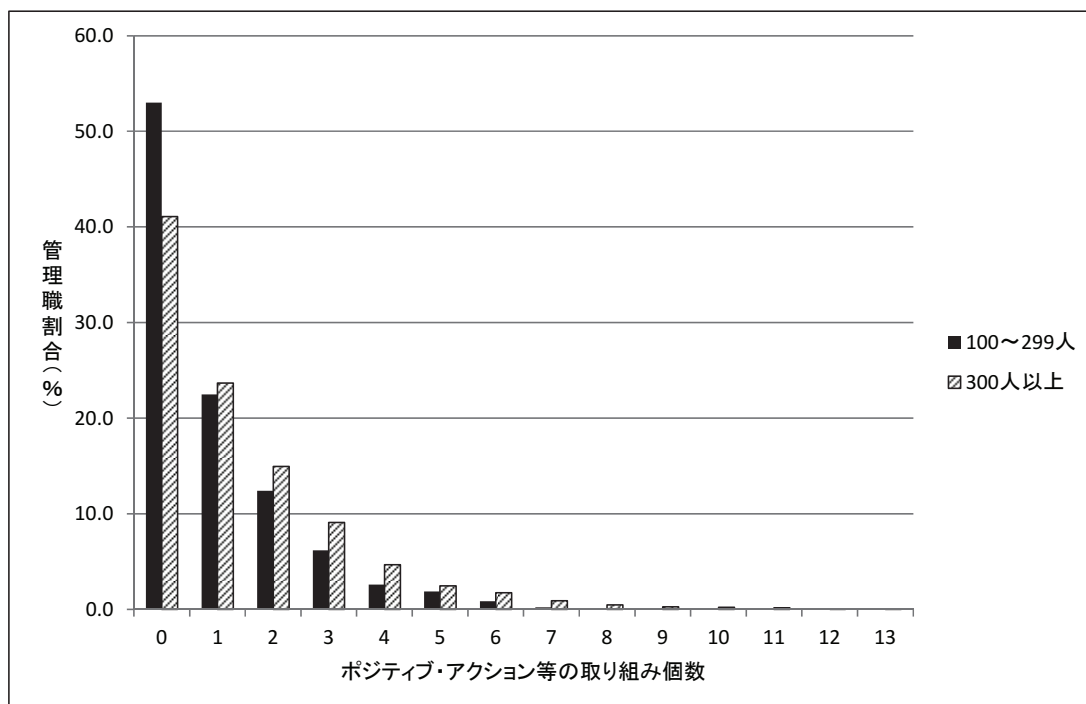
ポジティブ・アクションの取り組み状況と「管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」との関係を見ていくこととする。ポジティブ・アクションの取り組み状況については、単に①企業がポジティブ・アクションの取り組みを積極的に実施しているのかとの観点からだけではなく、管理職の女性社員の育成という視点からするとポジティブ・アクションの取り組みが企業内で管理職に認識されているのかが重要となると考えられることから、②企業が実施しているポジティブ・アクションの取り組みを管理職が認識するような形で積極的に実施しているのかとの観点からも企業を分類してみていくこととする。

企業がポジティブ・アクションの取り組みを積極的に実施しているのかについては、第2章1(2)で用いた「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」の企業分類により、分析を行うこととする(第2章図表2-1-2、図表2-1-3参照)。

企業が実施しているポジティブ・アクションの取り組みを管理職が認識するような形で積極的に実施しているのかについては、「ポジティブ・アクションの取り組み指標」と同様に「ポジティブ・アクション等の取り組み」13個⁴に対し、管理職が「現在働いている会社では、当てはまる(実施している)」と回答した個数に従い、「ポジティブ・アクションの取り組み指標」に合わせて、「ポジティブ・アクション等」(6個以上)、「ポジティブ・アクション等」(3~5個)、「ポジティブ・アクション等」(0~2個)に企業分類(以下「ポジティブ・アクション等の取り組み管理職認識指標」という。)して、分析を行うこととする(図表補2-4-1、図表補2-4-2)。

⁴ 「女性正社員の活躍のための施策」7個(「女性採用比率の向上のための措置」、「特定職務への女性の配置比率の向上のための措置」、「女性専用の相談窓口の設置」、「管理職の男性や同僚男性に対する啓発」、「女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱」、「人事考課基準の明確化」、「女性役職者への登用を促進するための措置」)と「ポジティブ・アクションの取り組み」6個(「ポジティブ・アクションの方針の明確化」、「ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者(推進体制の整備)」、「女性の能力発揮のための計画の策定」、「計画に沿った措置の実施状況の公表」、「ポジティブ・アクションとしての、仕事と家庭の両立支援(法を上回る制度)の整備、利用促進」)を合わせた計13個。

図表補 2-4-1 ポジティブ・アクション等の取り組み管理職認識個数



※ 「管理職割合」とは、全管理職数に占める「ポジティブ・アクション等の取り組み」(13個)について管理職が「現在働いている会社では、当てはまる(実施している)」と回答した個数ごとの管理職数の割合のこと。

図表補 2-4-2 ポジティブ・アクション等の取り組みの管理職認識による企業分類
(ポジティブ・アクション等の取り組み管理職認識指標)

	100~299人		300人以上	
	管理職数	構成比(%)	管理職数	構成比(%)
ポジ積極認識企業 (6個以上)	30	1.4	137	4.0
ポジ中間認識企業 (3~5個)	226	10.7	565	16.3
ポジ消極認識企業 (0~2個)	1856	87.9	2766	79.8
合計	2112	100.0	3468	100.0

※ 「ポジ積極認識企業」等の企業分類については、本文の4(1)参照。

(2) 企業の実施状況

管理職が所属している企業がポジティブ・アクションの取り組みに積極的に実施しているかどうか（「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」（「当てはまる」＋「どちらかといえば当てはまる」）の割合）との関係を見ると、男性管理職の方が「当てはまる（計）」の割合の水準自体は低いものの、女性管理職、男性管理職ともに、「ポジ消極企業」に比べ「ポジ積極企業」の方が、「管理職登用・評価関係」などで「当てはまる（計）」の割合が高く、ポジティブ・アクションに積極的な企業ほど、女性管理職、男性管理職ともに、「管理職登用・評価関係」などで女性正社員の部下の育成に積極的になる傾向がみられる（図表補2-4-3）。

図表補2-4-3 企業のポジティブ・アクション等の取り組み状況別管理職の女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他		
		女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	
		計n										
(100～299人)												
女性管理職	ポジ積極企業	21	52.4	47.6	76.2	42.9	66.7	61.9	76.2	52.4	81.0	52.4
	ポジ中間企業	59	55.9	44.1	71.2	55.9	79.7	71.2	81.4	40.7	64.4	45.8
	ポジ消極企業	224	44.6	44.6	79.9	64.7	81.3	74.1	80.8	45.1	75.0	48.2
	「ポジ積極」－「ポジ消極」	-	7.8	3.0	-3.7	-21.8	-14.6	-12.2	-4.6	7.3	6.0	4.2
男性管理職	ポジ積極企業	116	47.4	44.8	75.9	56.9	75.9	74.1	75.0	45.7	62.9	62.9
	ポジ中間企業	269	40.1	42.4	75.8	47.2	72.5	66.2	75.1	46.1	64.3	57.6
	ポジ消極企業	1416	30.8	34.6	61.2	45.2	72.0	60.2	69.8	37.2	53.5	54.1
	「ポジ積極」－「ポジ消極」	-	16.6	10.2	14.7	11.7	3.9	13.9	5.2	8.5	9.4	8.8
(300人以上)												
女性管理職	ポジ積極企業	118	71.2	56.8	88.1	70.3	87.3	84.7	86.4	61.9	90.7	63.6
	ポジ中間企業	135	54.1	47.4	83.7	73.3	87.4	85.2	85.9	52.6	78.5	54.8
	ポジ消極企業	273	53.8	52.0	80.2	68.5	79.9	76.2	81.7	47.3	74.4	52.0
	「ポジ積極」－「ポジ消極」	-	17.4	4.8	7.9	1.8	7.4	8.5	4.7	14.6	16.3	11.6
男性管理職	ポジ積極企業	374	50.0	46.5	78.9	50.0	75.9	67.1	86.1	52.1	69.8	64.7
	ポジ中間企業	705	41.1	41.6	77.2	55.3	79.9	70.6	80.6	39.9	64.1	65.4
	ポジ消極企業	1344	36.5	38.8	70.8	51.9	76.9	66.4	76.9	39.5	58.1	62.1
	「ポジ積極」－「ポジ消極」	-	13.5	7.7	8.1	-1.9	-1.0	0.7	9.2	12.6	11.7	2.6

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補2-2-1参照。「ポジ積極企業」等の企業分類については、本文の4(1)及び第2章1(2)参照。

※2 「ポジ積極」－「ポジ消極」とは、各項目のポジ積極企業の割合（％）からポジ消極企業の割合（％）を引いた値。

（３）管理職の認識状況

企業が実施しているポジティブ・アクションの取り組みを管理職が認識するような形で積極的に実施しているのか（「ポジティブ・アクション等の取り組み管理職認識指標」と「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」に関する各項目（「当てはまる（計）」の割合）との関係についてもみてるが、100～299人規模においては管理職数の問題があることから300人以上規模を中心にみていくこととする。女性管理職、男性管理職ともに、「管理職登用・評価関係」では、「ポジ消極認識企業」に比べ「ポジ積極認識企業」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている。また、男性管理職においては、これ以外にも「仕事に係る平等関係」や「出産・育児関係」でも「ポジ消極認識企業」に比べ「ポジ積極認識企業」の方が、「当てはまる（計）」の割合が高くなっている（図表補2-4-4）。

また、4（2）の「ポジティブ・アクション等の取り組み指標」との関係を見ると、女性管理職、男性管理職ともに、概ね「ポジ積極企業」に比べ「ポジ積極認識企業」の方が「当てはまる（計）」の割合の水準が高く、「ポジ積極企業」と「ポジ消極企業」との「当てはまる（計）」の割合の差に比べ「ポジ積極認識企業」と「ポジ消極認識企業」との「当てはまる（計）」の割合の差の方が概ね大きくなっている。

このことは、企業がポジティブ・アクションの取り組みを積極的に実施するだけでなく、その実施について、形式的ではなく、しっかりと管理職が認識するような形で実施することが、女性管理職、男性管理職ともに、「管理職登用・評価関係」を含め女性正社員の部下の育成に積極的になるものと考えられる。

さらに、男性管理職に着目すると、女性管理職に比べ男性管理職の方が「ポジ消極認識企業」の「当てはまる（計）」の割合の水準は低いが、「ポジ積極認識企業」においては女性管理職の「当てはまる（計）」の割合の水準に近くなっており、ポジティブ・アクションの取り組みをしっかりと管理職に認識するような形で実施することは、女性管理職より男性管理職の方が女性正社員の部下の育成により積極的になる効果が大きいものと考えられる。

図表補 2-4-4 管理職のポジティブ・アクション等の取り組みの認識状況別女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動（「当てはまる（計）」の割合）

		計n	管理職登用・評価関係			仕事に係る男女平等関係			出産・育児関係		その他	
			女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける	男女区別なく評価し、昇進させる	出張命令や残業命令において男女の区別をしない	男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	出産や育児でハンディがある女性の能力UPや教育訓練	悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備	男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける
(100~299人)												
女性管理職	ポジ積極認識企業	3	100.0	100.0	100.0	66.7	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	ポジ中間認識企業	31	67.7	58.1	90.3	64.5	74.2	71.0	80.6	45.2	87.1	58.1
	ポジ消極認識企業	270	44.4	42.6	76.3	61.1	80.4	72.0	80.4	44.1	71.5	46.3
	「ポジ積極」-「ポジ消極」	-	55.6	57.4	23.7	5.6	19.6	28.0	19.6	55.9	28.5	53.7
男性管理職	ポジ積極認識企業	27	63.0	63.0	81.5	66.7	92.6	81.5	96.3	70.4	81.5	88.9
	ポジ中間認識企業	195	59.0	57.4	85.6	55.4	82.1	76.4	84.6	61.5	77.4	73.3
	ポジ消極認識企業	1586	29.8	33.5	61.5	44.8	70.9	60.0	68.9	35.9	52.7	52.5
	「ポジ積極」-「ポジ消極」	-	33.2	29.5	20.0	21.9	21.7	21.5	27.4	34.5	28.8	36.4
(300人以上)												
女性管理職	ポジ積極認識企業	32	71.9	71.9	96.9	75.0	87.5	93.8	84.4	59.4	96.9	65.6
	ポジ中間認識企業	85	78.8	65.9	88.2	80.0	89.4	84.7	89.4	68.2	91.8	74.1
	ポジ消極認識企業	526	51.7	45.2	80.4	70.2	82.7	80.6	83.1	47.5	76.2	51.5
	「ポジ積極」-「ポジ消極」	-	20.2	26.7	16.5	4.8	4.8	13.2	1.3	11.9	20.7	14.1
男性管理職	ポジ積極認識企業	105	71.4	61.9	91.4	66.7	89.5	84.8	87.6	69.5	78.1	82.9
	ポジ中間認識企業	480	57.3	57.9	86.5	60.0	85.6	76.0	89.6	54.4	73.5	76.7
	ポジ消極認識企業	2240	34.9	35.8	70.0	49.9	75.4	65.0	77.0	38.0	57.5	59.3
	「ポジ積極」-「ポジ消極」	-	36.5	26.1	21.4	16.8	14.1	19.8	10.6	31.5	20.6	23.6

※1 「管理職」及び「当てはまる（計）」については、図表補 2-2-1 参照。「ポジ積極認識企業」等の企業分類については、本文の 4 (1) 参照。

※2 「ポジ積極」-「ポジ消極」とは、各項目のポジ積極認識企業の割合（％）からポジ消極認識企業の割合（％）を引いた値。

5. 管理職の女性社員の部下の育成に関する規定要因

ポジティブ・アクションの取り組みを始め管理職の女性正社員の部下の育成に対して影響を与える要因をみるために、2～4 でみたクロス集計の結果などを踏まえ、回帰分析を行うこととする（図表補 2-5-1）。

被説明変数については、「女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動」の各項目について異なった特徴がありながら項目間に関連性もみられることから、1 (2) で整理した、①「管理職登用・評価関係」（「女性に管理職昇進への意欲を持つように働きかける」、「能力ある女性を昇進させるよう人事部門に働きかける」、「男女区別なく評価し、昇進させる」）、②「仕事に係る男女平等関係」（「出張命令や残業命令において男女の区別をしない」、「男性の部下にも女性の部下にも同じように接する」、「男性・女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる」）、③「出産・育児関係」（「女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する」、「出産や育児でハンディがある女性の能力アップや教育訓練」）に分類して、各項目を点数化（「当てはまる」：5点、「どちらかといえば当てはまる」：4点、「どちらともいえない」：3点、「どちらかといえば当てはまらない」：2点、「当てはまらない」：1点）し合計して、変数とした。

説明変数についてはクロス集計でもみた、女性正社員の部下の育成に影響を与えると考えられる、①管理職の基本的属性（管理職の年齢（実数）、子どもの有無（ダミー変数）、転職経験の有無（ダミー変数））、②管理職の仕事に対する考え方・職場環境（女性正社員の部下の有無（ダミー変数）、労働時間（実数）、昇進希望の有無（ダミー変数）、職場・仕事に対する考え方）や③ポジティブ・アクションの取り組み状況（ポジ認識個数）とした。

なお、女性正社員の部下の有無については、「今まで女性正社員の部下はいなかった」を基準とするダミー変数とした。

職場・仕事に対する考え方については、各項目に強い相関関係がみられることから、関連性の強いものを①「仕事のやりがい関係」（「仕事にやりがいを感じる」、「仕事を通じて達成感を味わうことが多い」、「仕事を通じて自分が成長していると感じる」、「自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う」）、②「職場で必要・業績に貢献関係」（「職場で必要とされていると思う」、「自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している」）、③「職場の人間関係良好関係」（「職場の人間関係は良好である」）、④「会社のために働くことに誇り関係」（「会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている」、「これからも、今の会社で働き続けたいと思う」）に分類して、各項目を点数化（「そう思う」：5点、「ややそう思う」：4点、「どちらともいえない」：3点、「あまりそう思わない」：2点、「そう思わない」：1点）し合計して、4変数にまとめた。

ポジティブ・アクションの取り組み状況については、クロス集計により、ポジティブ・アクションの取り組みを管理職にしっかりと認識するような形で積極的に実施することが重要であると考えられたことから、「ポジティブ・アクション等の取り組み」13個に対し管理職が「会社で行っている（当てはまる）」と回答した個数を用いた。

図表補 2-5-1 管理職の女性正社員の部下の育成に関する規定要因（重回帰分析）

	(100~299人)			(300人以上)		
	被説明変数			被説明変数		
	(管理職登用・評価関係)	(仕事に係る男女平等関係)	(出産・育児関係)	(管理職登用・評価関係)	(仕事に係る男女平等関係)	(出産・育児関係)
	β	β	β	β	β	β
(女性管理職)						
年齢	0.094	-0.042	0.102	0.033	-0.014	0.007
子どもの有無ダミー	-0.112	-0.063	0.044	0.063	0.015	0.114 **
転職経験ダミー	0.059	0.031	-0.010	0.074	0.036	0.007
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)						
部下いたが、今いない	-0.203	-0.071	-0.060	0.013	0.094	0.072
部下いる	-0.144	0.000	-0.014	0.047	0.098	0.084
労働時間	-0.004	0.129 *	-0.053	0.006	0.046	-0.105 **
昇進希望ダミー	0.068	0.059	0.068	0.147 ***	0.090 *	0.027
職場・仕事に対する考え方						
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	0.248 **	0.127	0.206 *	0.077	0.141 *	0.097
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	-0.074	0.065	-0.010	0.052	0.067	0.051
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	0.077	0.112	0.108	0.016	0.075	0.045
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	-0.081	0.024	0.011	0.086	-0.018	0.106 *
ポジ認識個数	0.234 ***	0.041	0.008	0.166 ***	0.035	0.020
(定数)	***	***	***	***	***	***
分析数	280	281	278	605	615	615
調整済みR2	0.118	0.078	0.069	0.112	0.063	0.074
モデルの分散分析の有意確率	***	**	**	***	***	***
(男性管理職)						
年齢	0.009	-0.030	-0.015	0.026	-0.009	-0.015
子どもの有無ダミー	-0.021	0.000	-0.025	-0.003	-0.012	0.014
転職経験ダミー	0.026	0.027	-0.008	0.016	0.025	-0.027
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)						
部下いたが、今いない	-0.037	0.058	0.017	-0.028	0.040	0.014
部下いる	-0.056	0.145 ***	0.017	-0.037	0.109 ***	-0.012
労働時間	0.005	-0.009	0.033	-0.012	-0.032	-0.032
昇進希望ダミー	0.052 *	0.003	0.001	0.054 *	0.005	0.012
職場・仕事に対する考え方						
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	0.129 ***	0.052	0.033	0.034	0.101 **	0.067 *
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	0.025	0.003	0.079 *	0.094 ***	0.050 *	0.076 **
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	0.087 **	0.167 ***	0.075 **	0.073 ***	0.128 ***	0.052 *
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	0.001	0.048	0.084 **	0.064 *	0.011	0.080 **
ポジ認識個数	0.209 ***	0.141 ***	0.198 ***	0.272 ***	0.130 ***	0.178 ***
(定数)	***	***	***	***	***	***
分析数	1688	1689	1686	2673	2680	2679
調整済みR2	0.104	0.096	0.099	0.140	0.089	0.095
モデルの分散分析の有意確率	***	***	***	***	***	***

※ *は5%有意水準。**は1%有意水準。***は0.1%有意水準。

回帰分析の推定結果をみると、管理職の女性正社員の部下の育成とポジティブ・アクションの取り組み状況（ポジ認識個数）との関係については、100~299人規模、300人以上規模ともに、ポジ認識個数が多いほど女性管理職において「管理職登用・評価関係」で積極的になるが、クロス集計と同様に、男性管理職においては、「管理職登用・評価関係」のみならず、「仕事に係る男女平等関係」や「出産・育児関係」においても女性正社員の部下の育成などに積極的になる。また、300人以上規模では、「管理職登用・評価関係」の標準化係数ベータをみると、女性管理職に比べ男性管理職の方が係数が大きくなっている。

これらのことは、管理職の女性正社員の部下の育成に関して、「管理職登用・評価関係」などを中心にポジティブ・アクションの取り組みを管理職にしっかりと認識するような形で積極的に実施することが重要であることを示しているとともに、特に、300人以上規模では男性管理職に対してはその効果が大きいと考えられることから、男性管理職に対して徹底して実施することが重要であると考えられる。

管理職の女性正社員の部下の育成と管理職の仕事に対する考え方・職場環境との関係をみていくと、昇進希望については、クロス集計とほぼ同様に、女性管理職において、300人以上規模の「管理職登用・評価関係」や「仕事に係る男女平等関係」で、男性管理職において、100～299人規模、300人以上規模ともに「管理職・登用評価関係」で、女性社員の部下の育成に積極的となっており、管理職自身の昇進意欲が部下の女性社員の育成にも影響を及ぼしている。

職場・仕事に対する考え方については、女性管理職において、100～299人規模の「管理職登用・評価関係」の①「仕事のやりがい関係」くらいで、女性正社員の部下の育成に積極的になっている。100～299人規模では、300人以上規模と異なり、昇進希望について「管理職登用・評価関係」など女性正社員の部下の育成に影響を及ぼしていなかったが、仕事のやりがいについては影響を及ぼしており、これは、100～299人規模の企業ではある程度昇進には限りがあり、むしろ仕事のやりがいが女性管理職自身及び女性正社員の部下の育成のモチベーションになっているのではないかと考えられる。

一方、男性管理職については、100～299人規模、300人以上規模ともに、「管理職登用・評価関係」、「仕事に係る男女平等関係」や「出産・育児関係」の被説明変数に対して多くの職場・仕事に対する考え方の関係項目で、女性正社員の部下の育成に影響を及ぼしている。女性管理職では女性正社員の部下の育成に関し、職場環境や仕事に対する考え方の違いが女性正社員の部下の育成に影響を及ぼすものが少なかったことと対称的であり、男性管理職については、職場環境や仕事に対する考え方の違いが女性正社員の部下の育成に大きく影響を及ぼしているようである。

労働時間については、クロス集計とほぼ同様に、女性管理職において、300人以上規模で、管理職自身の労働時間が長くなりすぎると部下の女性正社員に「出産・育児関係」で配慮できなくなるようである。

なお、管理職の女性正社員の部下の育成と管理職の基本的属性（年齢、子どもの有無、転職経験の有無）との関係をみると、女性管理職において、300人以上規模で、子どもがいた方が「出産・育児関係」で積極的に配慮する程度の影響がみられる。

6. まとめ

女性役職者の登用を図る上での課題である女性社員の育成に関して、管理職が女性社員の部下の育成に積極的になる要因は何かといった観点から、男性管理職と女性管理職の違いに留意しながら、その方策を探ってきた。

管理職が女性社員の部下の育成に積極的になる主な要因として、ポジティブ・アクションの取り組みがあげられる。ポジティブ・アクションの取り組みは、管理職への意識の変化などを通じて、女性社員の部下の育成に大きく影響を及ぼすのではないかと考えられることから、ポジティブ・アクションの取り組みを積極的に実施することが重要であると考えられる。実施に当たっては、クロス集計において、ポジティブ・アクション企業よりもポジティブ・アクション企業の方が効果が大きかったことなどからも、管理職にしっかりと認識するような形で積極的に実施することが重要であると考えられる。また、特に、300人以上規模では、男性管理職の方がその効果は大きく、管理職は男性管理職の方が多くいる状況であることから、男性管理職に対してポジティブ・アクションの取り組みを徹底して実施していくことが重要であると考えられる。

また、その他の要因として、女性管理職、男性管理職ともに、特に男性管理職において、管理職自身が昇進希望や仕事のやりがいを持つような職場環境の整備があげられる。管理職自身が仕事に前向きになることは、併せて、女性社員の部下の育成にも影響を及ぼしており、管理職自身が昇進希望や仕事のやりがいを持つような職場環境の整備も重要であると考えられる。

JILPT「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果」（調査シリーズ No. 106-1）において、管理職が女性社員の部下の育成に当たっては、男性管理職に比べ、女性管理職の方が積極的な行動をとっていた。これについては、管理職が女性社員の部下の育成に積極的になる主な要因としてポジティブ・アクションの取り組みや職場環境の整備があげられ、その影響の度合いが、女性管理職に比べ男性管理職の方がかなり大きかった。クロス集計などをみても、女性管理職は属性やポジティブ・アクションなどの職場での取り組みや職場環境の違いがある程度あっても、女性社員の部下の育成に積極的になるが、男性管理職は、ポジティブ・アクションなどの職場での取り組みや職場環境の違いなどにより、大きく異なっており、この違いなどが男性管理職と女性管理職の行動に差がでていないのではないかと考えられる。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構編（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第1分冊 本編—』JILPT 調査シリーズ No.106-1.
- 労働政策研究・研修機構編（2013）『男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果—第2分冊 従業員調査編—』JILPT 調査シリーズ No.106-2.

付表1 記述統計量1 (管理職の女性正社員の部下の育成に関する規定要因(1))

	(100~299人)								
	(管理職登用・評価関係)			(仕事に係る男女平等関係)			(出産・育児関係)		
(女性管理職)	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
年齢	47.34	7.76	280	47.33	7.75	281	47.32	7.79	278
子どもの有無ダミー	0.46	0.50	280	0.46	0.50	281	0.46	0.50	278
転職経験ダミー	0.60	0.49	280	0.60	0.49	281	0.60	0.49	278
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)									
部下いたが、今いない	0.10	0.31	280	0.10	0.30	281	0.10	0.31	278
部下いる	0.81	0.39	280	0.81	0.39	281	0.81	0.39	278
労働時間	47.25	9.78	280	47.24	9.76	281	47.15	9.75	278
昇進希望ダミー	0.29	0.45	280	0.29	0.45	281	0.29	0.45	278
職場・仕事に対する考え方									
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	15.75	3.17	280	15.75	3.17	281	15.77	3.18	278
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	7.86	1.62	280	7.86	1.62	281	7.86	1.62	278
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	3.99	0.96	280	4.00	0.96	281	3.99	0.96	278
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	7.74	1.73	280	7.74	1.73	281	7.74	1.73	278
ポジ認識個数	0.84	1.41	280	0.84	1.41	281	0.84	1.42	278
(男性管理職)	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
年齢	48.44	7.64	1688	48.42	7.64	1689	48.40	7.63	1686
子どもの有無ダミー	0.80	0.40	1688	0.80	0.40	1689	0.80	0.40	1686
転職経験ダミー	0.54	0.50	1688	0.54	0.50	1689	0.54	0.50	1686
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)									
部下いたが、今いない	0.13	0.33	1688	0.13	0.33	1689	0.13	0.33	1686
部下いる	0.71	0.45	1688	0.71	0.45	1689	0.71	0.46	1686
労働時間	48.49	10.22	1688	48.49	10.22	1689	48.49	10.21	1686
昇進希望ダミー	0.51	0.50	1688	0.51	0.50	1689	0.51	0.50	1686
職場・仕事に対する考え方									
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	15.14	3.04	1688	15.14	3.04	1689	15.15	3.03	1686
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	7.86	1.50	1688	7.86	1.50	1689	7.86	1.50	1686
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	3.87	0.89	1688	3.87	0.89	1689	3.87	0.89	1686
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	7.75	1.67	1688	7.75	1.67	1689	7.75	1.67	1686
ポジ認識個数	1.01	1.46	1688	1.01	1.46	1689	1.01	1.46	1686

付表2 記述統計量2 (管理職の女性正社員の部下の育成に関する規定要因(2))

	(300人以上)								
	(管理職登用・評価関係)			(仕事に係る男女平等関係)			(出産・育児関係)		
(女性管理職)	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
年齢	46.74	6.95	605	46.78	6.97	615	46.78	6.97	615
子どもの有無ダミー	0.37	0.48	605	0.37	0.48	615	0.37	0.48	615
転職経験ダミー	0.40	0.49	605	0.40	0.49	615	0.40	0.49	615
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)									
部下いたが、今いない	0.12	0.32	605	0.12	0.32	615	0.12	0.32	615
部下いる	0.79	0.41	605	0.79	0.41	615	0.79	0.41	615
労働時間	47.81	8.99	605	47.81	9.00	615	47.81	9.00	615
昇進希望ダミー	0.35	0.48	605	0.35	0.48	615	0.35	0.48	615
職場・仕事に対する考え方									
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	15.84	2.84	605	15.85	2.84	615	15.85	2.84	615
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	7.89	1.49	605	7.89	1.49	615	7.89	1.49	615
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	4.08	0.88	605	4.07	0.88	615	4.07	0.88	615
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	7.84	1.69	605	7.85	1.68	615	7.85	1.68	615
ポジ認識個数	1.33	1.92	605	1.34	1.92	615	1.34	1.92	615
(男性管理職)	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
年齢	47.81	7.05	2673	47.82	7.06	2680	47.81	7.05	2679
子どもの有無ダミー	0.81	0.39	2673	0.81	0.39	2680	0.81	0.39	2679
転職経験ダミー	0.41	0.49	2673	0.41	0.49	2680	0.41	0.49	2679
女性正社員部下の有無ダミー(部下いなかった基準)									
部下いたが、今いない	0.14	0.35	2673	0.14	0.35	2680	0.14	0.35	2679
部下いる	0.75	0.43	2673	0.75	0.43	2680	0.75	0.43	2679
労働時間	48.63	9.15	2673	48.63	9.14	2680	48.63	9.14	2679
昇進希望ダミー	0.59	0.49	2673	0.59	0.49	2680	0.59	0.49	2679
職場・仕事に対する考え方									
仕事に対する考え1(仕事のやりがい関係)	15.39	3.07	2673	15.39	3.06	2680	15.39	3.06	2679
仕事に対する考え2(職場で必要・業績に貢献関係)	7.89	1.48	2673	7.89	1.49	2680	7.90	1.48	2679
仕事に対する考え3(職場の人間関係良好関係)	3.94	0.87	2673	3.94	0.87	2680	3.94	0.87	2679
仕事に対する考え4(会社のために働くことに誇り関係)	7.86	1.66	2673	7.86	1.66	2680	7.86	1.66	2679
ポジ認識個数	1.47	1.79	2673	1.47	1.80	2680	1.47	1.80	2679

参考資料

厚生労働省・要請調査研究

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査 企業調査票

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)。
- 2 当機構は、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受け、ポジティブ・アクションの推進を含む男女雇用機会均等実現のための政策課題を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を把握することを目的として「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施することといたしました。本調査は企業の雇用管理や管理職のマネジメントの状況、男女労働者の昇進意欲や、両立支援施策の認知、利用の状況などを把握する内容となっております。本調査の結果は、統計的な処理を行った上厚生労働省をはじめ関係者に提供するとともに広く公表することとしております。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
- 4 調査票は主に人事・労務担当者の方にご回答いただくようお願いします。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成 24 (2012) 年 10 月 1 日現在の状況でお答えください。
- 5 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。
- 6 回答のご記入が終わりましたら、同封の返信用封筒を用いて、**10月31日(水)まで**に郵便ポストにご投函ください。
- 7 この調査は、企業を単位として行っています。したがって、本社事業所だけでなく、支店、出張所、営業所等を含めた会社全体についてお答えください (なお、貴社が純粋持株会社の場合には、グループの最も基幹的な事業を行っている 1 社についてお答えください)。
- 8 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社インテージリサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 9 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 インテージリサーチ**

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **独立行政法人 労働政策研究・研修機構**

〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 企業と雇用部門 担当：鈴木、池田、酒井
TEL：03-5903-6312 E-mail：
URL <http://www.jil.go.jp/>

I. 貴社の業種や社員数などについておたずねします。

問1-1【主な業種】

貴社の業種のうち主なものを1つ選んでください。(1つに○)

1 鉱業、採石業、砂利採取業	9 金融業、保険業
2 建設業	10 不動産業、物品賃貸業
3 製造業	11 宿泊業
4 電気・ガス・熱供給・水道業	12 飲食サービス業
5 情報通信業	13 教育、学習支援業
6 運輸業、郵便業	14 医療、福祉
7 卸売業	15 その他サービス業 ()
8 小売業	16 その他 ()

問1-2【常用労働者数】

現在、貴社の常用労働者数（常勤役員を含み、パート・アルバイト、契約社員なども含みます。派遣労働者や請負労働者は含みません。）の人数を記入してください。（おおよその数字をご記入ください。）常勤役員の定義は貴社の実態によりご判断ください。（※グループ連結ではなく、貴社単体）

	男性	女性
常用労働者数	人	人

問1-3【正社員人数・内訳】

問1-2のうち、貴社の正社員の男女別の人数、そのうち大卒採用の正社員および大卒採用の総合職の正社員の人数を記入してください。（おおよその数字をご記入ください）なお、該当がない場合は「0」を記入してください。（※グループ連結ではなく、貴社単体）

	A. 正社員人数	Aのうち大卒採用の正社員	Aのうち大卒採用の総合職正社員（総合職がいる場合）
男性	人	人	人
女性	人	人	人

問1-4【正社員の平均年齢・勤続年数】

現在、貴社の正社員の平均年齢、平均勤続年数を記入してください。（おおよその数字をご記入ください。小数点は四捨五入してください）（※グループ連結ではなく、貴社単体）

	A. 平均年齢	B. 平均勤続年数
男性・正社員	歳	年
女性・正社員	歳	年

問 1-5 【役職者・役員人数】

現在、貴社の役職者（常勤役員の兼務者を除く）、および常勤役員の人数を記入してください。（おおよその数字をご記入ください）常勤役員の定義は貴社の実態によりご判断ください。

なお、該当する役職がない、もしくは該当者がいない場合は「0」を記入してください。（※グループ連結ではなく、貴社単体）

- * この調査で言う「役職者」には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員などを指揮監督する役職の外、専任職、スタッフ職と呼ばれている役職を含みます。部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など役職欄にない職については、貴社の実態によりどの役職に該当するか適宜ご判断ください。
この調査で言う「管理職」とは、課長相当職以上の役職者を指します。

	役職者 (常勤役員の兼務者を除く)			常勤役員
	係長・主任相当職	管理職		
		うち 課長相当職	うち 部長相当職以上	
男性	人	人	人	人
女性	人	人	人	人

* 女性の役職者が少ない（男性より数が少ない）、またはまったくいない区分が1つでもある企業におたずねします。（すべての役職で女性の役職者が多い（男性と同数以上）企業の方は次頁の問2-1へスキップ）

付問 1 【女性役職者が少ない理由】

貴社の女性役職者が少ない理由に当てはまると思うものすべてに○をつけてください。

(○はいくつでも)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 採用の時点で女性が少ない 2 現時点では、必要な知識や経験、判断力などを有する女性がいらない 3 将来役職に就く可能性のある女性はいるが、現在、役職に就くための在職年数などを満たしている者はいない 4 女性のほとんどが役職者になるまでに退職する 5 全国転勤または海外転勤がある 6 時間外労働が多い、又は深夜業がある職場が多い 7 女性には役職登用に必要な職務経験をつませにくい 8 女性は家庭責任を多く負っているため責任ある仕事に就けられない 9 役職者の仕事がハードで女性には無理である 10 能力などの要件を満たしても女性本人が希望しない 11 上司・同僚・部下となる男性や、顧客が女性役職者を歓迎しない 12 その他 () |
|--|

Ⅱ. 女性正社員の活躍や登用についておたずねします。

問2-1【女性正社員の活躍のための施策】

現在、貴社では、女性正社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	現在実施している	現在は実施していないが過去に実施していた	これまで実施したことがない
1) 女性採用比率の向上のための措置	1	2	3
2) 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置	1	2	3
3) 女性専用の相談窓口の設置	1	2	3
4) 管理職の男性や同僚男性に対する啓発	1	2	3
5) 女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱 *「メンター」とは、仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人を指します。	1	2	3
6) 人事考課基準の明確化	1	2	3
7) 女性の役職者への登用を促進するための措置	1	2	3

問2-2へスキップ

*「7) 女性の役職者への登用を促進するための措置」を「1 現在実施している」、「2 過去に実施していた」企業におたずねします（それ以外の企業の方は次頁の問2-2へスキップ）

付問1【具体的方策】

現在、貴社では、女性の役職者への登用を促進するために、以下のような方策を行っていますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

過去に実施していた企業は、過去に実施していた項目すべてに○をつけてください。

- 1 目標人数や目標比率の設定
- 2 候補者の把握と計画的な育成
- 3 役職への登用試験についての女性への受験奨励
- 4 高度な訓練について女性への受講奨励
- 5 女性に対する役職者昇進につながる追加的な教育訓練の実施
- 6 転勤を役職登用条件とすることについての見直し
- 7 役職登用に必要な職務経験の計画的付与
- 8 ロールモデル（お手本）となる女性役職者の育成や周知
- 9 出産・育児による休業などがハンディとならないような評価方法の導入や役職登用条件の見直し
- 10 管理職に対する女性部下育成に関する意識啓発（研修など）
- 11 その他（)
- 12 わからない

問2-2【ポジティブ・アクションの実施の有無】

貴社では、女性の役職者への登用などを促進するために、以下のような枠組みや手法を実施していますか？次の各項目それぞれについて、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

*「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。問2-1や問2-1付問1にあげた措置をポジティブ・アクションの一環として実施している企業もあります。

	現在実施している	現在は実施していないが過去に実施していた	これまで実施したことがない
1) ポジティブ・アクションの方針の明確化	1	2	3
2) ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者の設置（推進体制の整備）	1	2	3
3) 女性の能力発揮について問題点の調査・分析	1	2	3
4) 女性の能力発揮のための計画の策定	1	2	3
5) 計画に沿った措置の実施状況の公表	1	2	3
6) ポジティブ・アクションとしての、仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進	1	2	3

*問2-1の1)～7)、問2-2の1)～6)のいずれか1つでも「1 現在実施している」または「2 過去に実施していた」とお答えになった企業におたずねします。

(問2-1、問2-2のすべての項目に「3 これまでに実施したことがない」とお答えになった企業は次頁の問2-3へスキップ)

付問1【取り組む理由・きっかけ】

貴社が、問2-1、問2-2であげたような女性正社員の活躍や登用のための施策に取り組む理由に当てはまると思うものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- 1 経営戦略として女性の活用が重要だから
- 2 経営トップの方針だから
- 3 女性の活躍促進は国際的なすう勢だから
- 4 女性の勤続年数を延ばすため
- 5 在職女性の意欲を向上させるため
- 6 過去の男女別の取り扱いの是正のため
- 7 企業の社会的責任（CSR）として
- 8 企業のイメージアップのため
- 9 多様な従業員を戦力化するため
- 10 優秀な人材確保のため
- 11 その他 ()

付問2【企業全体の反応】

問2-1、問2-2であげたような女性正社員の活躍や登用のための施策を取り組んだことにより、企業全体ではどのような反応がありましたか？次の各項目について、当てはまるものの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう 思わない
1) 雰囲気がよくなった	1	2	3	4	5
2) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
3) 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
4) 女性の役職者が増えた	1	2	3	4	5
5) 女性のモチベーションが上がった	1	2	3	4	5
6) 対象とならない人から不満が出た	1	2	3	4	5
7) 女性に対する偏見が強まった	1	2	3	4	5

*すべての企業におたずねします。

問2-3【育児休業と昇進】

育児休業取得後の直近の役職（係長・主任相当職以上）への昇進が遅れる期間についておたずねします。貴社では、育児休業を取得しなかった場合と比べ、昇進が遅れる期間は育児休業期間と同程度ですか？それとも、それよりも長い期間ですか、短い期間ですか？（1つに○）

- | |
|---|
| <p>1 育児休業期間と同程度の期間、昇進が遅れる</p> <p>2 育児休業期間より長い期間、昇進が遅れる</p> <p>3 育児休業期間より短い期間、昇進が遅れる</p> <p>4 育児休業を取得しても昇進は遅れない</p> <p>5 該当者がいない</p> |
|---|

問2-4【短時間勤務と昇進】

貴社では、短時間勤務と昇進・昇格（係長・主任相当職以上）との関係で、これまでに次のような正社員がいましたか？それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください（それぞれ1つに○）

	いる	いない
1) 役職昇進後、短時間勤務を利用した者	1	2
2) 短時間勤務中に役職者に昇進した者	1	2
3) 短時間勤務終了後に役職者に昇進した者	1	2

Ⅲ. 両立支援策などについておたずねします。

問3-1【両立支援策、ワーク・ライフ・バランスをすすめるための方策】

貴社では、両立支援策やワーク・ライフ・バランスをすすめるために以下のような方策を実施していますか？（それぞれ1つに○）。

	実施している	実施していない
1) 女性の結婚・出産後の就業継続意識の向上の推進 (結婚・出産後も女性が就業継続意識をもつことへの働きかけ など)	1	2
2) 育児休業などの両立支援制度の従業員への周知	1	2
3) 従業員の育児に係る休業や短時間勤務について職場(上司や同僚)の協力の確保	1	2
4) 男性の育児休業取得の推進	1	2
5) 企業全体としての所定外労働(残業)削減の取り組み	1	2

問3-2【育児休業制度・短時間勤務制度および利用状況】

貴社の育児休業制度・育児のための短時間勤務制度と利用状況についておたずねします。次の1)～4)についてA・Bそれぞれについてお答えください。

*制度があるとは、就業規則や社内規定などに明文化されている状態を指します。

	A. 育児休業制度	B. 育児のための短時間勤務制度
1) 制度の有無 (1つに○)	1 なし → B. 短時間勤務制度へ 2 <u>あり</u> ↓2)～4)についてお答えください	1 なし → 次頁の問3-3へスキップ* 2 <u>あり</u> ↓2)～4)についてお答えください
2) 制度の対象となる子の上限年齢 (1つに○)	1 法定どおり(1歳まで、保育所に入れないとき1歳半まで) 2 法定を超え、3歳まで 3 3歳を超えても可能	1 法定どおり(3歳未満) 2 3歳～小学校就学前まで 3 小学校1～3年生まで 4 小学校4年以上も可
3) 女性対象者(出産者)の有無と利用者の有無 (過去3年間) (1つに○)	過去3年間において 1 出産者なし 2 出産者あり・利用者なし 3 利用者あり	過去3年間において 1 対象者なし 2 対象者あり・利用者なし 3 利用者あり
4) 男性の対象者の有無と利用者の有無 (過去3年間) (1つに○)	過去3年間において 1 配偶者が出産した者なし 2 配偶者が出産した者あり・利用者なし 3 利用者あり (右隣の列のB. にもお答えください)	過去3年間において 1 対象者なし 2 対象者あり・利用者なし 3 利用者あり

*育児休業制度で「出産者」とは、貴社での過去3年間での出産者(男性の場合は、配偶者が出産した者)のことを指します。

*短時間勤務制度で「対象者」とは、貴社での過去3年間での貴社の短時間勤務制度の対象者のことを指します。

問3-3 【両立支援制度の有無と利用実績】

貴社では、現在、以下の出産・育児・介護に係わる支援制度がありますか？

ある場合、それらの制度の過去3年間の利用実績はどうですか？

次の各項目について、A. 制度導入の有無と、「すでに導入済み」の場合には、

B. 過去3年間の利用実績について、それぞれ当てはまるものに○をつけてください。

(それぞれ1つに○)

*制度があるとは、就業規則や社内規定などに明文化されている状態を指します。

	A. 制度の有無 (明文化されているもの)				「3. すでに導入済み」の場合 B. 過去3年間の利用実績		
	導入予定 なし	導入検討中	導入済み すでに		あり 利用実績	なし 利用実績	該当者が いない
1) フレックスタイム制度	1	2	3	→	1	2	3
2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	→	1	2	3
3) 所定外労働（残業）を免除する制度	1	2	3	→	1	2	3
4) 事業所内託児施設の運営	1	2	3	→	1	2	3
5) 子育てサービス費用の援助措置など (ベビーシッター費用など)	1	2	3	→	1	2	3
6) 在宅勤務制度	1	2	3	→	1	2	3
7) 子の看護休暇制度	1	2	3	→	1	2	3
8) 職場復帰支援策（復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など）	1	2	3	→	1	2	3
9) 配偶者が出産の時の男性の休暇制度	1	2	3	→	1	2	3
10) 転勤免除（地域限定社員制度など）	1	2	3	→	1	2	3
11) 介護休業制度	1	2	3	→	1	2	3
12) 介護のための短時間勤務制度	1	2	3	→	1	2	3

問3-4 【両立支援策などに取り組む理由・きっかけ】

貴社が、問3-1、問3-2、問3-3に挙げた両立支援策などに取り組む理由・きっかけとして、次の選択肢に当てはまるものがありますか？当てはまるとお考えになるものすべてに○をつけてください（○はいくつでも）

- | | |
|----|-----------------------------------|
| 1 | 育児・介護休業法の法令順守のため |
| 2 | 次世代育成支援対策推進法で事業主行動計画を作る必要があるため |
| 3 | 「くるみんマーク」を取りたいから |
| 4 | 従業員のワーク・ライフ・バランスの確保が経営戦略としても重要だから |
| 5 | 女性の結婚・出産後の就業継続をはかるため |
| 6 | 女性の活躍の推進（ポジティブ・アクション）のため |
| 7 | 企業の社会的責任（CSR）として |
| 8 | 優秀な人材確保のため |
| 9 | その他（ <input type="text"/> ） |
| 10 | 当てはまるものはない |

問3-5 【企業全体の反応】

問3-1、問3-2、問3-3に挙げた両立支援策などの整備により、企業全体ではどのような反応がありましたか。次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	ややそう思う	どちらとも いえない	あまりそう 思わない	そう思わない
1) 雰囲気よくなった	1	2	3	4	5
2) 職場が活性化した	1	2	3	4	5
3) 女性の勤続年数が伸びた	1	2	3	4	5
4) 女性の役職者が増えた	1	2	3	4	5
5) 女性のモチベーションが上がった	1	2	3	4	5
6) 対象とならない人から不満が出た	1	2	3	4	5
7) 利用していない人の仕事量が増えた	1	2	3	4	5

問3-6 【女性正社員の継続状況】

貴社の女性正社員の妊娠・出産時までの就業継続の状況は、次のうちどれに最も近いですか？（1つに○）

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1 | ほとんどの者が出産後も正社員として働き続けている |
| 2 | 妊娠または出産前に離職する者もいるが、出産後も働き続ける者の方が多い |
| 3 | 妊娠や出産の時期まで働き続けている者は少ない |
| 4 | これまで妊娠や出産の時期まで働き続けた者は一人もいない |
| 5 | その他（ <input type="text"/> ） |

問3-7【女性正社員の離職理由】

貴社の女性正社員の離職理由として、どのようなものが多いですか？当てはまるものに○をつけてください。（3つまで○）

- | | |
|---------|---------------|
| 1 結婚 | 6 配偶者の転勤 |
| 2 妊娠・出産 | 7 定年 |
| 3 育児 | 8 その他（ ） |
| 4 家族の介護 | 9 離職者はほとんどいない |
| 5 転職 | 10 把握していない |

IV. 次世代育成支援対策推進法についておたずねします。

問4-1【一般事業主行動計画作成の有無】

貴社は一般事業主行動計画作成しましたか？（1つに○）

- | | |
|--------|----------------------|
| 1 作成した | 2 作成していない →問4-2へスキップ |
|--------|----------------------|

*作成した企業におたずねします。（作成していない企業の方は問4-2へスキップ）

付問1 行動計画の提出はこれまでに何回しましたか？


	回
--	---

付問2 これまでの行動計画の作成をきっかけに、新設または拡充した両立支援制度がありますか？次のうち当てはまるものすべてに○をつけてください（○はいくつでも）

- | | | |
|-----------|---|--------------|
| 1 育児休業制度 | } | |
| 2 短時間勤務制度 | | |
| 3 その他 ⇒ | | 具体的にご記入ください： |
| 4 特になし | | |

*すべての企業におたずねします。

問4-2【くるみんマークの認定】

次世代育成支援対策推進法では、一般事業主行動計画の目標を達成すると都道府県労働局長の認定が受けられ、認定マークを広告、商品などに付けることができます。（次世代認定マーク「くるみん」）貴社は、この「認定」を受けたことがありますか？また今後、申請する考えがありますか？（1つに○）

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1 | すでに認定を受けていて、今後の計画についても認定を申請したい |
| 2 | すでに認定を受けているが、今後の計画については認定を申請する予定はない |
| 3 | 認定を受けたことはないが、認定を申請したい |
| 4 | 認定を受けたことがなく、認定を申請する予定はない |



図 くるみん

V. 貴社の正社員全般の雇用管理状況についておたずねします。

問5-1【コース別雇用管理の有無と種類】

貴社では、従業員を総合職と一般職に分ける、いわゆる「コース別雇用管理制度」はありますか？
(1つに○)

*「コース別雇用管理制度」とは、ここでは、総合職、準総合職・専門職、一般職などのように業務内容や転勤の有無などによっていくつかのコースを設定し、コースごとに配置・昇進などを行う制度のことを指します。

1 <u>あり</u>	2 <u>過去に実施していたが、現在はなし</u>	3 <u>過去も現在もなし</u>
↓	↓	↓
	次頁の問5-2の3)へスキップ	

*コース別雇用管理制度「あり」とお答えになった企業におたずねします。

(それ以外の方は次頁の問5-2の3)へスキップ)

付問1【コースの種類】

コース別雇用管理制度がある場合、貴社で設定しているのはどのコースですか？当てはまるものすべてに○をつけてください (○はいくつでも)。

1	総合職	～勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用管理区分 (技術系総合職、研究・開発系総合職も含まれます)
2	限定総合職	～勤務地または業務の範囲 (あるいはその両方) について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用管理区分 (準総合職、専門職)
3	一般職	～上記 1 や 2 の区分に比して、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務が少ない、またはない雇用管理区分
4	その他 ⇒ (具体的に記入ください))

付問2【実施している理由】

コース別雇用管理制度を現在実施している理由として当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1	男女別雇用管理区分は均等法違反であるため
2	異動の範囲が広い人材を一定数確保するため
3	異動の範囲が制約される人材の件数コストを抑えるため
4	意欲および能力の高い人材に高い処遇を確保するため
5	意欲および能力の高い人材の帰属意識を高め活躍を促すため
6	コース別雇用管理制度を廃止するのは難しいため
7	コース別雇用管理制度を廃止する理由がないため
8	業界で一般的に採用しているため
9	その他 ()

付問3【コース転換の可能性】

一般職や限定総合職から総合職へのコース転換は可能ですか？（1つに○）

- 1 転換可能で、最近3年間の転換者は年平均3人以上である
- 2 転換可能で、最近3年間の転換者はいるが、年平均3人未満である
- 3 転換可能だが、最近3年間で転換者はいない
- 4 基本的に転換できない

*すべての企業におたずねします。

問5-2【コース別・学歴別昇進範囲】

コースや学歴区分における昇進・昇格についておたずねします。

貴社で導入しているコースや学歴区分についてお答えください。

次にあげるコースまたは学歴区分では、課長（または相当職）に制度上なることは可能ですか？

可能な場合、それぞれのコースや区分でどの程度の人が課長になれると考えられますか？

（それぞれ1つに○）

	該当するコースがない または区分がない	制度上、課長になるのは不可能	制度上可能			
			課長になるものは、 ほとんどいない、または ごくまれである	課長になるものは、 一定数に限られ、それほど 多くの人数はなれない	課長になるものは、 一定数に限られるが、比較 的多くの人数がなれる	課長になるものは、 ほとんどである
* コースがある場合						
1) 限定総合職	1	2	3	4	5	6
2) 一般職	1	2	3	4	5	6
* 学歴区分がある場合						
3) 短大・高専・ 専門学校卒	1	2	3	4	5	6
4) 高等学校卒	1	2	3	4	5	6

VI. 賃金、異動、昇進、社内公募などについておたずねします。

問6-1【賃金制度の方針】

貴社の正社員（一般従業員）の賃金制度の方針について、どちらか近いほう1つに○をつけてください。（1つに○）

- 1 年齢や勤続年数を重視
- 2 成果重視

問6-2【課長相当職昇進に当たっての考慮事項】

貴社では、課長相当職への昇進で考慮している事項がありますか？次のうち当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | | |
|----|--------------------------------------|---|
| 1 | 年齢（一定の年齢に達しているかを考慮） | |
| 2 | 勤続年数（一定の勤続年数に達しているかを考慮） | |
| 3 | 課長相当職前の役職・資格の経験年数（一定の経験年数に達しているかを考慮） | |
| 4 | 特定の部署・職務の経験（特定の部署・職務に配置された経験を考慮） | |
| 5 | 転居を伴う転勤の経験（一定回数の転居を伴う転勤の経験を考慮） | |
| 6 | 勤務態度（欠勤などを考慮） | |
| 7 | 昇進試験（試験の合格や成績を考慮） | |
| 8 | 能力（能力評価を考慮） | |
| 9 | 業績（業績評価を考慮） | |
| 10 | その他（ | ） |
| 11 | 特にない | |

問6-3【課長相当職の状況】

貴社の課長相当職の特徴として、全員でなくても多くの課長相当職に当てはまるものがあれば、該当すると思うものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 登用までに複数の部門や仕事を経験している |
| 2 | 登用までに複数回の転居を伴う転勤を経験している |
| 3 | 一般社員に比べて、労働時間が長い |
| 4 | 一般社員に比べて、休日出勤する回数が多い |
| 5 | 緊急の対応を迫られる |
| 6 | いずれも当てはまらない |

問6-4【新入社員が最初の役職につくまでの期間】

貴社の新入社員（大卒総合職または大卒の基幹的業務を担う社員）が、最初の役職（主任・係長）および管理職（課長相当職）につくのは、入社後、何年目ですか。A. もっとも早い場合と、B. 平均的な場合の年数をお答えください。(おおよその数値をお答えください。)

	A. もっとも早い場合	B. 平均的な場合
1) 最初の役職（主任・係長）	年目	年目
2) 管理職（課長相当職）	年目	年目

問6-5【社内公募制度の有無】

貴社では、社内公募制度（会社が必要としているポストや職種の要件をあらかじめ社員に公開し応募者の中から必要な人材を登用するしくみ）を導入していますか？（1つに○）

- | | |
|----------|----------------------|
| 1 導入している | 2 導入していない→次頁のF1へスキップ |
|----------|----------------------|

* 導入している企業におたずねします。(導入していない企業の方は次頁のF1へスキップ)

付問1【女性正社員の応募の有無】昨年度1年間、女性正社員による応募がありましたか？(1つに○)

- | | |
|-------|--------|
| 1 あった | 2 なかった |
|-------|--------|

VII. 最後に貴社の採用数、業績などについておたずねします。

F 1 【昨年度の採用数】

昨年度（平成 23 年）の正社員の採用者数をご記入ください。（およその数字をご記入ください）
（※グループ連結ではなく、貴社単体）

昨年度採用者がいなかった場合は「0」を記入してください。

	正社員		
	新卒採用		中途採用
	新卒者全員の人数	（そのうち大卒以上）	
男性	人	（人）	人
女性	人	（人）	人

F 2 【直近の売上・利益】

貴社の直近の年間の ①売上高、②経常利益をご記入ください。
（およその数字をご記入ください）（※グループ連結ではなく、貴社単体）（マイナス利益の場合は、数字前に▲をお付けください）

	十兆	兆	千億	百億	十億	億	千万	百万	
① 間売上高									百万円
② 間経常利益									百万円

F 3 【業績】

次にあげる項目について、同業種・同規模の他社と比較して、貴社はどの程度の成果をあげていますか？
次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	良い	やや良い	ほぼ同じ レベル	やや悪い	悪い
1) 売上高	1	2	3	4	5
2) 経常利益	1	2	3	4	5
3) 生産性	1	2	3	4	5

F 4【労働組合の有無】

貴社には労働組合がありますか？（1つに○）

1 あり 2 なし →F 5【事業所の展開】へスキップ

*労働組合がある企業におたずねします。（労働組合がない企業はF 5【事業所の展開】へ）

付問 1 組合役員のなかに女性役員（委員長・書記長・執行委員等）はいますか？（1つに○）

1 いる 2 いない

付問 2 労働組合から積極的に要求があるものをすべてお答えください。（○はいくつでも）

- 1 女性正社員の活躍の推進（ポジティブ・アクション等）
- 2 仕事と家庭の両立支援制度の充実（育児・介護休業、短時間勤務等）
- 3 長時間労働の是正（残業削減や年次有給休暇の取得促進等）
- 4 正社員の賃上げ（定期昇給・ベースアップ等）
- 5 その他（ ）
- 6 特になし

F 5【事業所の展開】

貴社の事業所の展開は次のどれにあてはまりますか？（1つに○）

- 1 一事業所のみ
- 2 同一通勤圏内に展開
- 3 **2**よりさらに広いエリアに地域的に展開
- 4 全国的に展開
- 5 海外にも展開

F 6【資本関係】

貴社は外資系ですか？（1つに○）

1 外資系である 2 外資系でない

・（任意記入）＜ご回答について照会事項があったときの照会先＞

企業名

ご担当部署

ご担当者

電 話：

メール：

@

質問は以上です。最後までご協力いただきありがとうございました。
 ご記入いただきました調査票は、同封の返信用封筒に入れて、
 10月31日（水）までにご返送ください。

厚生労働省・要請調査研究

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査 管理職調査票

(在籍出向者を除く課長以上の方)

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)。
- 2 当機構は、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受け、ポジティブ・アクションの推進を含む男女雇用機会均等実現のための政策課題を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を把握することを目的として「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施することといたしました。本調査は企業の雇用管理や管理職のマネジメントの状況、男女労働者の昇進意欲や、両立支援施策の認知、利用の状況などを把握する内容となっております。本調査の結果は、統計的な処理を行った上厚生労働省をはじめ関係者に提供するとともに広く公表することとしております。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
- 4 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成24(2012)年10月1日現在の状況でお答えください。
- 5 回答のご記入が終わりましたら、返信用封筒を用いて、**10月31日(水)まで**に郵便ポストにご投函ください。
- 6 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社インテージリサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 7 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 インテージリサーチ**

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **独立行政法人 労働政策研究・研修機構**〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23 企業と雇用部門 担当：鈴木、池田、酒井
TEL : 03-5903-6312 E-mail: ksuzuki@jil.go.jp URL <http://www.jil.go.jp/>

I. 現在働いている会社とお仕事についておたずねします。

問 1-1 【入社年】

現在働いている会社に入社したのは何年ですか？西暦でご記入ください。

西暦

--	--	--	--

 年

問 1-2 【転職経験】

これまでに転職経験がありますか？（1つに○）

1 <u>あり</u>	2 <u>なし</u>
-------------	-------------

* 転職経験ありの方におたずねします。

* 転職経験なしの方におたずねします。

付問 1-1 【転職回数】

何回転職しましたか？回数をご記入ください。

--	--	--

回

付問 2 【入社同期の男女比】

問 1-1 の年にあなたと同期入社した、同じ採用区分の正社員の男女比はどのくらいでしたか？（1つに○）

* 同じ採用区分とは、学歴別や、「総合職」・「一般職」などのコース別、「事務職」・「技術職」などの職種別に採用が分かれていた場合の区分です。

付問 1-2 【正社員通算経験年数】

現在働いている会社に就職する前に、正社員として働いた経験年数を通算でご記入ください。

通算

--	--	--

 年程度

※ 1年未満は1年とお書きください
(半年未満であっても1年)

- 1 男性のほうがかなり多かった (男性 80%以上)
- 2 男性がやや多かった (男性 60~70%台)
- 3 ほぼ男女半々だった
- 4 女性がやや多かった (女性 60~70%台)
- 5 女性のほうがかなり多かった (女性 80%以上)

* すべての方におたずねします。

問 1-3 【所属の職場】

現在働いている職場は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

1 本社・本店	4 研究所、研究開発施設
2 支社・支店、営業所・出張所	5 その他（)
3 工場、倉庫	

問 1-4 【所属の部署】

現在働いている部門（部署）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

1 人事・総務・経理	5 営業
2 企画・調査・広報	6 販売・サービス
3 研究・開発・設計	7 生産（建設、運輸、流通部門含む）
4 情報処理	8 その他 ⇒
	具体的に記入してください

問 1-5 【役職】

現在の役職は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

※部長、課長などの役職名を使用していない場合や、次長、課長代理、課長補佐など選択肢にならない役職については、貴社の実態によりどの役職に該当するか適宜ご判断ください。

1 課長・課長相当職	2 部長・部長相当職	3 その他
		↓
		具体的に記入してください

問 1-6 【昇進した理由】

次の選択肢のうち、現在の役職に昇進した理由として、あなたに当てはまると思うものがあれば、当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1 自分の能力・業績が認められた	6 運がよかった
2 特定の業務経験や経歴が認められた	7 一定年齢、勤続に達した
3 新しいポストができた	8 自分が強く希望した
4 上司に引き抜かれた	9 昇進試験に合格した
5 転職の際の条件だった	10 その他（)

問 1-7 【部下の男女比】

現在のあなたの正社員の部下の男女比はどれにもっとも近いですか？（1つに○）

1 もっぱら男性のみ	4 女性のほうが多い
2 男性のほうが多い	5 もっぱら女性のみ
3 男女ほぼ同じ人数	6 部下はいない（自分だけが配置されている）

*すべての方におたずねします。

問1-9【配置転換の経験】

現在働いている会社で、これまでに次にあげるような配置転換の経験がありますか？次のうち当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---|------------------|
| 1 | 同じ事業所内での配置転換 |
| 2 | 転居を伴わない事業所間の配置転換 |
| 3 | 転居を伴う国内転勤 |
| 4 | 国内の関連会社への出向 |
| 5 | 海外勤務 |
| 6 | 上記のいずれも経験していない |

問1-10【昨年の個人年収】

昨年(2011年)のあなたの年収(税・賞与含む)はおいくらでしたか？(1つに○)

- | | | | |
|---|----------|----|----------------|
| 1 | なし | 8 | 700万円台 |
| 2 | 1~100万円台 | 9 | 800万円台 |
| 3 | 200万円台 | 10 | 900万円台 |
| 4 | 300万円台 | 11 | 1,000万円台 |
| 5 | 400万円台 | 12 | 1,100~1,200万円台 |
| 6 | 500万円台 | 13 | 1,300~1,400万円台 |
| 7 | 600万円台 | 14 | 1,500万円以上 |

問1-11【1週間の平均労働時間】

あなたの平均的な1週間の労働時間(残業を含む)はどれくらいですか？

週平均 時間くらい 回答例) 週平均 4 8 時間くらい

問1-12【勤務状況】

ふだん、残業によるものも含めて、次のような勤務をすることがどのくらいありますか？(それぞれ1つに○)

1) 休日の勤務

- | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|
| 1 | 頻繁にある | 2 | たまにある | 3 | ほとんどない |
|---|-------|---|-------|---|--------|

2) 深夜の勤務(夜勤などを含む)

- | | | | | | |
|---|-------|---|-------|---|--------|
| 1 | 頻繁にある | 2 | たまにある | 3 | ほとんどない |
|---|-------|---|-------|---|--------|

問 1-13【片道通勤時間】

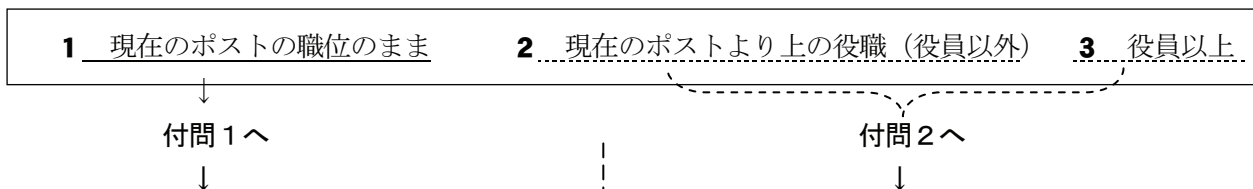
職場への通勤時間（片道）はどれくらいですか？日によって異なる場合は、主な時間をお答えください。（1つに○）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 30分未満 2 30分～1時間未満 3 1時間～1時間30分未満 4 1時間30分～2時間未満 5 2時間以上 |
|---|

Ⅱ. 今後のキャリア、職場・仕事に対するお考えについておたずねします。

問 2-1【昇進希望】

あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいとと思っていますか？（1つに○）



* 問 2-1 で 1 とお答えの方におたずねします。

* 問 2-1 で 2・3 とお答えの方におたずねします。

付問 1【昇進を望まない理由】

現在より上のポストへの昇進を望まない理由は何ですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 周りにより上位の同性の管理職がいない 2 自分の雇用管理区分では昇進可能性がない 3 自分には能力がない 4 やっかみが出て足を引っ張られる 5 やるべき仕事が増える 6 責任が重くなる 7 メリットがないまたは低い 8 家族がいい顔をしない 9 仕事と家庭の両立が困難になる 10 もともと長く勤める気がない 11 定年が近い 12 その他（ ） 13 特に理由はない |
|--|

付問 2【昇進希望理由】

現在より上のポストへの昇進を希望する理由は何ですか？次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1 やりがいのある仕事ができる 2 賃金上がる 3 自分の雇用管理区分では昇進するのが普通 4 そのポストに目標となる者がいる 5 自分にはその能力がある 6 そのポストのステータスに魅力がある 7 家族から期待されている 8 これまで十分会社に貢献した 9 その他（ ） 10 特に理由はない |
|---|

* 「雇用管理区分」とは、その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定している職種、資格などの区分のことです。

例えば、学歴別の区分、コース別雇用管理を行っている企業における「総合職」、「一般職」などの区分や、職種別採用を行っている企業の「営業職」、「技術職」などの区分のことをいいます。

* すべての方におたずねします。

問2-2【昇進・昇格の状況】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の人に比べて、ご自身の昇進・昇格は早いほうだと思いますか、遅いほうだと思いますか？ 次のうちもっとも近いもの1つに○をつけてください。（1つに○）

- | | | |
|--------|-------|--------|
| 1 早いほう | 2 人並み | 3 遅いほう |
|--------|-------|--------|

問2-3【昇進・昇格の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、「女性のほうが昇進・昇格が遅い」と感じていますか？（1つに○）

- | | | |
|---------|----------|-------------------------|
| 1 感じている | 2 感じていない | 3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない |
|---------|----------|-------------------------|



問2-4へスキップ

* 「感じている」とお答えになった方におたずねします。（それ以外の方は問2-4へスキップ）

付問1【男女差に対する考え】

男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？（1つに○）

- | | | |
|---------|----------|---------|
| 1 納得できる | 2 納得できない | 3 わからない |
|---------|----------|---------|

* すべての方におたずねします。

問2-4【配置転換・異動の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、配置転換や異動について「男性のほうが、頻度が高いまたは範囲が広い」と感じていますか？（1つに○）

- | | | |
|---------|----------|-------------------------|
| 1 感じている | 2 感じていない | 3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない |
|---------|----------|-------------------------|

問2-5【職場・仕事に対するお考え】

あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえない どちらとも	そう思わない あまり	思わない そう
1) 仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4	5
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い	1	2	3	4	5
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
4) 職場で必要とされていると思う	1	2	3	4	5
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
6) 職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	1	2	3	4	5
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う	1	2	3	4	5
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う	1	2	3	4	5

Ⅲ. 女性正社員の活躍のための施策についておたずねします。

問3-1【女性正社員の活躍のための取り組み・措置】

現在働いている会社では、次のような女性正社員の活躍のための取り組みや措置に積極的ですか、消極的ですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	積極的	積極的 どちらかといえば	消極的 どちらかといえば	消極的	わからない
1) 女性の就業意欲を向上させる取り組み	1	2	3	4	5
2) 女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	1	2	3	4	5
3) 雇用管理のあらゆる場面で女性に対する差別をなくす取り組み	1	2	3	4	5
4) セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み	1	2	3	4	5

*** 女性の方におたずねします。(男性の方は問3-3へスキップ)****問3-2【女性の活躍のための措置や利用の有無】**

- 1) 現在働いている会社で「女性の活躍推進のための特別な訓練」(接遇訓練を除く)を受講したことがありますか?(1つに○)

1 あり 2 なし

- 2) 現在働いている会社で自分の「メンター」がいますか?あるいはいましたか?(1つに○)

*「メンター」とは、仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人を指します。

1 いる 2 現在ははないが過去にいた 3 現在も過去もない

- 3) 現在働いている会社で自分の「ロール・モデル」(お手本)となる女性がいますか?あるいはいましたか?(1つに○)

1 いる 2 現在ははないが過去にいた 3 現在も過去もない

*** 男女ともすべての方におたずねします。****問3-3【女性正社員の活躍のための施策】**

現在働いている会社では、女性正社員の活躍を促すために以下のような方策を行っていますか? 当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | |
|---|
| <p>1 女性採用比率の向上のための措置</p> <p>2 特定職務への女性の配置比率の向上のための措置</p> <p>3 女性専用の相談窓口の設置</p> <p>4 管理職の男性や同僚男性に対する啓発</p> <p>5 女性に対するメンターなどの助言者の配置・委嘱</p> <p>6 人事考課基準の明確化</p> <p>7 女性の役職者への登用を促進するための措置</p> <p>8 その他()</p> <p>9 特に行っていない</p> |
|---|

問3-4 【ポジティブ・アクションの実施の有無】

現在働いている会社では、女性の役職者への登用などを促進するために、以下のような枠組みや手法を実施していますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

＊「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。問3-3にあげた措置もポジティブ・アクションの一環として実施している企業もあります。

- | | |
|---|---|
| 1 | ポジティブ・アクションの方針の明確化 |
| 2 | ポジティブ・アクションに関する専任の部署、あるいは担当者の設置（推進体制の整備） |
| 3 | 女性の能力発揮について問題点の調査・分析 |
| 4 | 女性の能力発揮のための計画の策定 |
| 5 | 計画に沿った措置の実施状況の公表 |
| 6 | ポジティブ・アクションとしての、仕事と家庭の両立支援（法を上回る制度）の整備、利用促進 |
| 7 | その他（ ） |
| 8 | 特に行っていない |

問3-5 【女性正社員の部下の有無】

現在働いている会社で管理職となってから、女性正社員の部下をもったことがありますか？
(1つに○)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1 | 今まで女性正社員の部下はいなかった |
| 2 | これまでに女性正社員の部下がいたことがあるが、現在はいない |
| 3 | 現在、女性正社員の部下がいる |

問3-6 【女性正社員の部下の育成などに対する方針・行動】

現在働いている会社で管理職となってから、女性正社員の部下の育成などに対してどのような方針や行動をとっておられますか？それぞれ当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

これまで女性の部下がいらっしゃらない方は、もしいらしたら、こうしたいというお考えをご記入ください。

	当てはまる	当てはまる どちらかといえは	どちらともいえない	当てはまらない どちらかといえは	当てはまらない
1) 女性に管理職昇進への意欲を持つよう働きかける	1	2	3	4	5
2) 能力ある女性を管理職に昇進させるよう人事部門に働きかける	1	2	3	4	5
3) 男女区別なく評価し、昇進させる	1	2	3	4	5
4) 男性優遇の評価や行動をとっていないか常に気をつける	1	2	3	4	5
5) 女性の出産、育児や家庭責任に常に配慮する	1	2	3	4	5
6) 出産や育児でハンディがある女性の能力アップや教育訓練を心がける	1	2	3	4	5
7) 出張命令や残業命令において男女の区別をしない	1	2	3	4	5
8) 悩んでいる女性社員の相談に乗ったり、相談体制を整備するように心がける	1	2	3	4	5
9) 男性の部下にも女性の部下にも同じように接する	1	2	3	4	5
10) 男性の部下にも女性の部下にも分け隔てなく仕事を割り当てる	1	2	3	4	5

IV. 両立支援制度やその利用などについておたずねします。

問 4 - 1 【両立支援制度の利用経験】

あなたご自身について、現在働いている会社で、以下の出産・育児・介護にかかわる支援制度を、利用した経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

1 育児休業制度	9 子の看護休暇制度
2 育児のための短時間勤務制度	10 職場復帰支援策 (復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など)
3 フレックスタイム制度	11 配偶者が出産の時の男性の休暇制度
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	12 転勤免除 (地域限定社員制度など)
5 所定外労働 (残業) を免除する制度	13 介護休業制度
6 事業所内託児施設の運営	14 介護のための短時間勤務制度
7 子育てサービス費用の援助措置など (ベビーシッター費用など)	15 その他 ()
8 在宅勤務制度	16 いずれも利用したことがない

* ご自身が育児休業制度を利用したことがある方におたずねします。(利用経験のない方は問 4 - 2へスキップ)

付問 1 ご自身が育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？複数回取得された方は初めて育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？(1年は12カ月と換算してください。端数は繰り上げてください。[例]「12カ月と2週間」の場合は「13」カ月、1カ月未満(1~29日)の場合は「1」カ月)

約

--

 カ月間

問 4 - 2 【両立支援への取り組みについて】

現在働いている会社の両立支援の取り組みについてどのように思われますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	そう思う	そう思う やや	いえ ない	どちら とも	思わ ない	あまり そう	思わ ない	そう
1) 女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	1	2	3	4	5			
2) 育児休業がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5			
3) 短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5			
4) 男性の育児休業取得に積極的であると思う	1	2	3	4	5			

V. 最後に、あなた自身やご家族のことについておたずねします。

F 1 【性別】 (1つに○)

1 男性	2 女性
------	------

F 2 【年齢】 10月1日現在のご自身の満年齢をご記入ください。

満		歳
---	--	---

F 3 【最終学歴】 最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？ (1つに○)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 大学・大学院卒 | 4 高校卒 |
| 2 短大・高専卒 | 5 中学校卒 |
| 3 専門学校卒 | 6 その他 () |

F 4 【お子さんの有無など】 現在、お子さんがいらっしゃいますか？ (1つに○)

1 <u>いる</u>	2 いない →次頁のF 5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ
-------------	-------------------------------

* 「子どもがいる」の方のみにおたずねします。(お子さんがいらっしゃらない方は次頁の

F5【結婚経験・初婚年齢】へスキップ)

付問1 お子さんの人数は何人ですか？

	人
--	---

付問2 一番上のお子さんの年齢は何歳ですか？

*お子さんがお一人の方はこちらに記入してください

満		歳
---	--	---

付問3 (お子さんが2人以上いらっしゃる方へ)

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？

満		歳
---	--	---

付問4 あなたは、これまでに以下の保育サービスの利用経験や親族の協力をえた経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|-----------------------|--------------|
| 1 保育所の利用 | 6 配偶者の育児休業取得 |
| 2 18時以降の延長保育(夜間保育を除く) | 7 親による育児の協力 |
| 3 夜間保育 | 8 その他 () |
| 4 病児保育・病後児保育 | |
| 5 ベビーシッター・保育ママ | 9 いずれも経験がない |

* すべての方におたずねします。

F 5 【結婚経験・初婚年齢】 これまでに、ご結婚（「事実婚」を含む）をされたことがありますか？

1 <u>結婚したことがある・現在結婚している</u>	2 ない（未婚）	→次頁のF 7【同居家族】へ スキップ
-----------------------------	----------	------------------------

* 「結婚したことがある・現在結婚している」の方のみにおたずねします。（「ない（未婚）」の方は次頁のF 7【同居家族】へスキップ）

付問1 ご自身が初めて結婚したのは満何歳でしたか？

満

--	--

歳

F 6 【配偶者有無関係】 現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか？（1つに○）

1 <u>いる</u>	2 いない	→次頁のF 7【同居家族】へスキップ
-------------	-------	--------------------

* 「配偶者がいる」の方のみにおたずねします。（配偶者のおられない方は次頁のF 7【同居家族】へスキップ）

付問1 【配偶者の最終学歴】 配偶者の方が最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 大学・大学院卒	4 高校卒
2 短大・高専卒	5 中学校卒
3 専門学校卒	6 その他（ ）

付問2 【配偶者の就業形態】 配偶者の方の現在の就業形態は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 民間の正社員（あなたと同じ会社）	6 契約社員・嘱託社員
2 民間の正社員（別の会社）	7 派遣社員
3 公務員	8 その他（ ）
4 自営・自由業	9 現在は働いていない
5 パート・アルバイト	

付問3 【配偶者の年収】 昨年（2011年）の配偶者の方の年収（税・賞与含む）はおいくらでしたか？
（1つに○）

1 なし	8 700万円台
2 1～100万円台	9 800万円台
3 200万円台	10 900万円台
4 300万円台	11 1,000万円台
5 400万円台	12 1,100～1,200万円台
6 500万円台	13 1,300～1,400万円台
7 600万円台	14 1,500万円以上
	15 わからない

付問4【配偶者の勤務状況】配偶者の方の勤務状況として、当てはまるものすべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 労働時間が恒常的に長い | 5 転勤が多い |
| 2 夜勤など労働時間が不規則 | 6 単身赴任をすることがある |
| 3 休日出勤が多い | 7 いずれも当てはまらない |
| 4 出張が多い | |

付問5【家事分担】現在、夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合はどの程度ですか？(1つに○)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 ほとんどしていない(約0%) | 5 あなたが60~70%程度 |
| 2 あなたが10~20%程度 | 6 あなたが80~90%程度 |
| 3 あなたが30~40%程度 | 7 ほとんどすべてがあなた(約100%) |
| 4 ほぼ半分(約50%) | 8 わからない |

*すべての方におたずねします。

F7【同居家族】現在、同居されている方すべてに○をしてください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 自分の父親 | 7 配偶者の母親 |
| 2 配偶者 | 5 自分の母親 | 8 その他() |
| 3 子ども | 6 配偶者の父親 | |

F8【要介護者の有無】現在、同居のご家族に介護を必要とする方はいますか。(1つに○)

- | | | |
|------|-------|-----------|
| 1 いる | 2 いない | 3 同居者はいない |
|------|-------|-----------|

質問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。

ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、
10月31日(水)までにご返送ください。

■当機構では来年度、女性社員の登用・キャリア形成・両立支援をテーマにインタビュー調査を企画しております。お勤め先にあなたのことをお知らせしたり、お勤め先やあなたにご迷惑をおかけすることは絶対にありません。もし、このインタビュー調査にご協力いただけますなら、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

ご芳名

ご住所 〒

メールアドレス

@

厚生労働省・要請調査研究

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査

一般従業員調査票

(25～54歳ホワイトカラー職種、主任・係長までの一般従業員の方)

<お願い>

- 1 この調査は、厚生労働省所管の独立行政法人である労働政策研究・研修機構が実施するものです。
(ホームページ URL <http://www.jil.go.jp>)。
- 2 当機構は、このたび厚生労働省雇用均等・児童家庭局の要請を受け、ポジティブ・アクションの推進を含む男女雇用機会均等実現のための政策課題を見出すとともに、次世代育成支援対策推進法の効果を把握することを目的として「男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査」を実施することといたしました。本調査は企業の雇用管理や管理職のマネジメントの状況、男女労働者の昇進意欲や、両立支援施策の認知、利用の状況などを把握する内容となっております。本調査の結果は、統計的な処理を行った上厚生労働省をはじめ関係者に提供するとともに広く公表することとしております。
- 3 ご回答いただいた内容は全て統計的に処理し、個々の回答をそのままの形で厚生労働省に提供したり公表することは絶対にありませんので、ありのままをご回答ください。
- 4 設問へのご回答は、選択肢がある場合はその番号を○で囲み、それ以外の場合は適宜ご記入ください。なお、各問において特別の回答方法をお願いしている場合はそれに沿ってお答えください。特にことわりのない場合、調査に回答いただく時点は、平成 24 (2012) 年 10 月 1 日現在の状況でお答えください。
- 5 回答のご記入が終わりましたら、返信用封筒を用いて、10月31日(水)までに郵便ポストにご投函ください。
- 6 この調査の実施業務は、調査機関である株式会社インテージリサーチに業務委託しておりますので、この調査についてのご質問は、当該機関の下記担当部署までお問い合わせください。なお、その他不明な点がありましたら、当機構のこの調査の担当までご照会ください。
- 7 本調査の趣旨をご理解の上、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

■ 調査の記入方法、配布・回収に関するお問い合わせ

(調査の送付・回収) **株式会社 インテージリサーチ**

■ 調査の趣旨についてのお問い合わせ

(調査実施) **独立行政法人 労働政策研究・研修機構**〒177-8502 東京都練馬区上石神井 4-8-23 企業と雇用部門 担当：鈴木、池田、酒井
TEL: 03-5903-6312 E-mail: ksuzuki@jil.go.jp URL <http://www.jil.go.jp/>

I. 現在働いている会社とお仕事についておたずねします。

問1-1【入社年】

現在働いている会社に入社したのは何年ですか？西暦でご記入ください。

西暦 年

問1-2【転職経験】

これまでに転職経験がありますか？（1つに○）

1 あり 2 なし

* 転職経験ありの方におたずねします。

付問1-1【転職回数】

何回転職しましたか？回数をご記入ください。

回

付問1-2【正社員通算経験年数】

現在働いている会社就職する前に、正社員として働いた経験年数を通算でご記入ください。

通算 年程度

※ 1年未満は1年とお書きください
(半年未満であっても1年)

* 転職経験なしの方におたずねします。

付問2【入社同期の男女比】

問1-1の年にあなたと同期入社した、同じ採用区分の正社員の男女比はどのくらいでしたか？（1つに○）

*同じ採用区分とは、学歴別や、「総合職」・「一般職」などのコース別、「事務職」・「技術職」などの職種別に採用が分かれていた場合の区分です。

- 1 男性のほうがかなり多かった（男性80%以上）
- 2 男性がやや多かった（男性60～70%台）
- 3 ほぼ男女半々だった
- 4 女性がやや多かった（女性60～70%台）
- 5 女性のほうがかなり多かった（女性80%以上）

* すべての方におたずねします。

問1-3【職業】

現在のお仕事（職業）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- 1 専門・技術的な仕事（研究・開発技術者、SE、デザイナー、記者・編集者 など）
- 2 事務の仕事
- 3 販売の仕事
- 4 営業（外回りなど）の仕事

問1-4【所属の職場】

現在働いている職場は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- 1 本社・本店
- 2 支社・支店、営業所・出張所
- 3 工場、倉庫
- 4 研究所、研究開発施設
- 5 その他()

問1-5【所属の部署】

現在働いている部門（部署）は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

- | | |
|------------|--|
| 1 人事・総務・経理 | 5 営業 |
| 2 企画・調査・広報 | 6 販売・サービス |
| 3 研究・開発・設計 | 7 生産（建設、運輸、流通部門含む） |
| 4 情報処理 | 8 その他⇒ <input type="text"/> 具体的に記入してください |

問1-6【役職】

現在の役職は、次のどれに当たりますか？（1つに○）

※係長・主任などの役職名を使用していない場合や、選択肢にない役職については、貴社の実態により適宜ご判断ください。

- | | | |
|--------------|------------|-------------------------------|
| 1 役職なし（一般社員） | 2 係長・主任相当職 | 3 <u>課長・課長相当職以上</u> → 調査終了です。 |
|--------------|------------|-------------------------------|

問1-7【職場の男女比】

現在働いている職場（「課」相当の範囲を想定してください）では、正社員の男女がどのくらいの割合で配置されていますか？（1つに○）

- | | |
|--------------------|-------------------|
| 1 もっぱら男性が配置されている | 4 女性のほうが多く配置されている |
| 2 男性のほうが多く配置されている | 5 もっぱら女性が配置されている |
| 3 男女ほぼ同じ人数が配置されている | 6 自分だけが配置されている |

問1-8【コース別雇用管理制度の有無】

現在働いている会社では、コース別雇用管理制度がありますか？（1つに○）

*コース別雇用管理制度とは、ここでは、総合職、準総合職・専門職、一般職などのように業務内容や転勤の有無などによっていくつかのコースを設定し、コースごとに募集・採用、配置・昇進などを行う制度のことを指します。

- | | |
|-------------|---------------------|
| 1 <u>あり</u> | 2 なし → 次頁の間1-9へスキップ |
|-------------|---------------------|

↓
*コース別雇用管理制度ありとお答えになった方へおたずねします。（それ以外の方は次頁の間1-9へスキップ）

付問1【コースの種類】

あなたのコースは次のうちどれにもっとも近いですか？もっとも近いもの1つに○をしてください。（1つに○）

- | | |
|---------|--|
| 1 総合職 | ～勤務地の制限がなく、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務に従事する、あるいは業務の制限がない雇用管理区分（技術系総合職、研究・開発系総合職も含まれます） |
| 2 限定総合職 | ～勤務地または業務の範囲（あるいはその両方）について、一定の制限があるものの、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務を多く含む雇用管理区分（準総合職、専門職） |
| 3 一般職 | ～上記1や2の区分に比して、基幹的な業務、企画立案、対外折衝など総合的な判断を要する業務が少ない、またはない雇用管理区分 |
| 4 その他 ⇒ | <input type="text"/> 具体的に記入してください |

問1-13【勤務状況】

ふだん、残業によるものも含めて、次のような勤務をすることがどのくらいありますか？（それぞれ1つに○）

- | | | | |
|-------------------|---------|---------|----------|
| 1) 休日の勤務 | 1 頻繁にある | 2 たまにある | 3 ほとんどない |
| 2) 深夜の勤務（夜勤などを含む） | 1 頻繁にある | 2 たまにある | 3 ほとんどない |

問1-14【片道通勤時間】

職場への通勤時間（片道）はどれくらいですか？日によって異なる場合は、主な時間をお答えください。（1つに○）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 30分未満 | 4 1時間30分～2時間未満 |
| 2 30分～1時間未満 | 5 2時間以上 |
| 3 1時間～1時間30分未満 | |

Ⅱ. 今後のキャリア、上司との関係、職場・仕事に対するお考えについておたずねします。

問2-1【昇進希望】

あなたは現在働いている会社で、以下のどこまで昇進したいと思っていますか？（1つに○）

- 1 役付きでなくともよい 2 係長・主任
相当職 3 課長
相当職 4 部長
相当職 5 役員以上

付問1へ

付問2へ

*問2-1で1・2とお答えの方におたずねします。

*問2-1で3～5とお答えの方におたずねします。

付問1【昇進を望まない理由】

課長以上への昇進を望まない理由はなんですか？ 次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|--|
| 1 周りに同性の管理職がない |
| 2 自分の雇用管理区分では昇進可能性がない |
| 3 自分には能力がない |
| 4 やっかみが出て足を引っ張られる |
| 5 やるべき仕事が増える |
| 6 責任が重くなる |
| 7 メリットがないまたは低い |
| 8 家族がいい顔をしない |
| 9 仕事と家庭の両立が困難になる |
| 10 もともと長く勤める気がない |
| 11 定年が近い |
| 12 その他（ ） |
| 13 特に理由はない |

付問2【昇進希望理由】

課長以上への昇進を希望する理由はなんですか？ 次のうち当てはまるものにすべて○をつけてください。（○はいくつでも）

- | |
|---|
| 1 やりがいのある仕事ができる |
| 2 賃金が上がる |
| 3 自分の雇用管理区分では昇進するのが普通 |
| 4 そのポストに目標となる者がいる |
| 5 自分にはその能力がある |
| 6 そのポストのステータスに魅力がある |
| 7 家族から期待されている |
| 8 これまで十分会社に貢献した |
| 9 その他（ ） |
| 10 特に理由はない |

*「雇用管理区分」とは、その区分により制度的に異なる雇用管理を行うことを予定して設定している職種、資格などの区分のことです。

例えば、学歴別の区分、コース別雇用管理を行っている企業における「総合職」、「一般職」などの区分や、職種別採用を行っている企業の「営業職」、「技術職」などの区分のことをいいます。

*すべての方におたずねします。

問2-2【課長相当職の上司との関係】

あなたの現在の課長相当職の上司（上司に課長相当職の者がいない場合は、直属の上司）との関係はどのようなものですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	当てはまる	やや当てはまる	どちらともいえない	当てはまらない あまり	当てはまらない
1) 自分の仕事の仕方や内容について関心をはらってくれる	1	2	3	4	5
2) 自分が困ったときに相談に乗ってくれる	1	2	3	4	5
3) 自分の失敗をカバーしてくれる	1	2	3	4	5
4) 自分を信頼して仕事を任せてくれる	1	2	3	4	5
5) 自分の意見に耳を傾けてくれる	1	2	3	4	5
6) 自分に高い目標や課題を与えてくれる	1	2	3	4	5
7) 自分の成長・活躍を後押ししてくれる	1	2	3	4	5

問2-3【昇進・昇格の状況】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の人に比べて、ご自身の昇進・昇格は早いほうだと思いますか、遅いほうだと思いますか？次のうちもっとも近いもの1つに○をつけてください。（1つに○）

1 早いほう	2 人並み	3 遅いほう
---------------	--------------	---------------

問2-4【昇進・昇格の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、「女性のほうが昇進・昇格が遅い」と感じていますか？（1つに○）

1 感じている	2 感じていない	3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない
---------	----------	-------------------------

問2-5へスキップ

*「感じている」とお答えになった方におたずねします。（それ以外の方は問2-5へスキップ）

付問1【男女差に対する考え】

男女で昇進・昇格に差が生じることにあなた自身は納得できますか？（1つに○）

1 納得できる	2 納得できない	3 わからない
---------	----------	---------

*すべての方におたずねします。

問2-5【配置転換・異動の男女差】

現在働いている会社で、ご自身と同じ雇用管理区分の男女を比べて、配置転換や異動について「男性のほうが、頻度が高いまたは範囲が広い」と感じていますか？（1つに○）

1 感じている	2 感じていない	3 同じ雇用管理区分に異性がないのでわからない
---------	----------	-------------------------

問2-6【職場・仕事に対するお考え】

あなたは、現在の仕事に対してどのような感想をお持ちですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえない どちらとも	あまりそう 思わない	思わない そう
1) 仕事にやりがいを感じる	1	2	3	4	5
2) 仕事を通じて達成感を味わうことが多い	1	2	3	4	5
3) 仕事を通じて自分が成長していると感じる	1	2	3	4	5
4) 職場で必要とされていると思う	1	2	3	4	5
5) 自分の仕事は、会社や部門の業績に貢献している	1	2	3	4	5
6) 職場の人間関係は良好である	1	2	3	4	5
7) 会社や職場の上司・同僚のために働くことに誇りを持っている	1	2	3	4	5
8) これからも、今の会社で働き続けたいと思う	1	2	3	4	5
9) 自分の持っている能力を十分に発揮できていると思う	1	2	3	4	5

Ⅲ. 女性正社員の活躍のための施策についておたずねします。

問3-1【女性正社員の活躍のための取り組み・措置】

現在働いている会社では、次のような女性正社員の活躍のための取り組みや措置に積極的ですか、消極的ですか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。(それぞれ1つに○)

	積極的	どちらかといえは積極的	どちらかといえは消極的	消極的	わからない
1) 女性の就業意欲を向上させる取り組み	1	2	3	4	5
2) 女性の管理職登用や職域拡大の状況の「見える化」の取り組み	1	2	3	4	5
3) 雇用管理のあらゆる場面で女性に対する差別をなくす取り組み	1	2	3	4	5
4) セクハラやいじめの防止、迅速・厳正な対応への取り組み	1	2	3	4	5

* 女性の方におたずねします。(男性の方は問3-3へスキップ)

問3-2【女性の活躍のための措置や利用の有無】

1) 現在働いている会社には「女性専用の相談窓口」がありますか？(1つに○)

1 あり	2 なし	3 わからない
------	------	---------

2) 現在働いている会社で「女性の活躍推進のための特別な訓練」(接遇訓練を除く)を受講したことがありますか？(1つに○)

1 あり	2 なし
------	------

3) 現在働いている会社で自分の「メンター」がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

*「メンター」とは、仕事や人生に効果的なアドバイスをする助言者、相談者の役割を担う人を指します。

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

4) 現在働いている会社で自分の「ロール・モデル」(お手本)となる女性がいますか？あるいはいましたか？(1つに○)

1 いる	2 現在はいないが過去にいた	3 現在も過去もない
------	----------------	------------

* 男女ともすべての方におたずねします。

問3-3【ポジティブ・アクションの実施の有無】

現在働いている会社では、女性の積極的な管理職登用などのポジティブ・アクションを実施していますか、あるいは過去に実施していましたか？(1つに○)

*「ポジティブ・アクション」とは、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、営業職に女性はほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているなどの差が男女労働者の



間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組をいいます。問3-2にあげたようなことを、ポジティブ・アクションの一環として実施している企業もあります。

1 現在、実施している	2 過去に実施していた	3 実施していない	4 わからない
--------------------	--------------------	------------------	----------------

IV. 両立支援制度やその利用などについておたずねします。

問4-1【両立支援制度の利用経験】

あなたご自身について、現在働いている会社で、以下の出産・育児・介護にかかわる支援制度を、利用した経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。（○はいくつでも）

1 育児休業制度	9 子の看護休暇制度
2 育児のための短時間勤務制度	10 職場復帰支援策（復帰をスムーズにするためのセミナーの開催など）
3 フレックスタイム制度	11 配偶者が出産の時の男性の休暇制度
4 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	12 転勤免除（地域限定社員制度など）
5 所定外労働（残業）を免除する制度	13 介護休業制度
6 事業所内託児施設の運営	14 介護のための短時間勤務制度
7 子育てサービス費用の援助措置など （ベビーシッター費用など）	15 その他（ ）
8 在宅勤務制度	16 いずれも利用したことがない

*** ご自身が育児休業制度を利用したことのある方におたずねします。（利用経験のない方は問4-2へスキップ）**

付問1 ご自身が育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？複数回取得された方は初めて育児休業を取得した期間は約何カ月間でしたか？（1年は12カ月と換算してください。端数は繰り上げてください。[例]「12カ月と2週間」の場合は「13」カ月、1カ月未満（1～29日）の場合は「1」カ月）

約 カ月間

問4-2【両立支援への取り組みについて】

現在働いている会社の両立支援の取り組みについてどのように思われますか？次の各項目について、当てはまるもの1つに○をつけてください。（それぞれ1つに○）

	そう思う	そう思う やや	いえな い	どちらとも	あまりそう 思わない	思わない そう
1) 女性が結婚・出産後も辞めることなく働ける環境にあると思う	1	2	3	4	5	
2) 育児休業がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
3) 短時間勤務がとりやすい環境にあると思う	1	2	3	4	5	
4) 男性の育児休業取得に積極的であると思う	1	2	3	4	5	

V. 最後に、あなた自身やご家族のことについておたずねします。

F 1 【性別】 (1つに○)

1 男性	2 女性
------	------

F 2 【年齢】 10月1日現在のご自身の満年齢をご記入ください。

満	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 100%;"></div>	歳
---	---	---

F 3 【最終学歴】 最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？ (1つに○)

- | | |
|---|---|
| <p>1 大学・大学院卒</p> <p>2 短大・高専卒</p> <p>3 専門学校卒</p> | <p>4 高校卒</p> <p>5 中学校卒</p> <p>6 その他 ()</p> |
|---|---|

F 4 【お子さんの有無など】 現在、お子さんがいらっしゃいますか？ (1つに○)

- | | |
|---|--|
| <p><u>1 いる</u></p> <p>↓</p> <p>* 「子どもがいる」の方のみにおたずねします。(お子さんがいらっしゃらない方は次頁の</p> | <p>2 いない→次頁のF 5 【結婚経験・初婚年齢】ヘスキップ</p> <p>F5 【結婚経験・初婚年齢】ヘスキップ)</p> |
|---|--|

付問1 お子さんの人数は何人ですか？

	人
--	---

付問2 一番上のお子さんの年齢は何歳ですか？

*お子さんがお一人の方はこちらに記入してください

満	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 100%;"></div>	歳
---	---	---

付問3 (お子さんが2人以上いらっしゃる方へ)

一番下のお子さんの年齢は何歳ですか？

満	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black; width: 100%;"></div>	歳
---	---	---

付問4 あなたは、これまでに以下の保育サービスの利用経験や親族の協力をえた経験がありますか？当てはまるものすべてに○をつけてください。(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| <p>1 保育所の利用</p> <p>2 18時以降の延長保育 (夜間保育を除く)</p> <p>3 夜間保育</p> <p>4 病児保育・病後児保育</p> <p>5 ベビーシッター・保育ママ</p> | <p>6 配偶者の育児休業取得</p> <p>7 親による育児の協力</p> <p>8 その他 ()</p> <p>9 いずれも経験がない</p> |
|---|--|

*すべての方におたずねします。

F 5 【結婚経験・初婚年齢】 これまでに、ご結婚（事実婚を含む）をされたことがありますか？

1 <u>結婚したことがある・現在結婚している</u>	2 ない（未婚） →次頁のF 7 【同居家族】へスキップ
-----------------------------	------------------------------

*「結婚したことがある・現在結婚している」の方のみにおたずねします。（「ない（未婚）」の方は次頁のF 7 【同居家族】へスキップ）

付問1 ご自身が初めて結婚したのは満何歳でしたか？

満	<div style="border-left: 1px dashed black; border-right: 1px dashed black;"></div>	歳
---	--	---

F 6 【配偶者有無関係】 現在、配偶者（「事実婚」を含む）がいますか？（1つに○）

1 <u>いる</u>	2 いない →次頁のF 7 【同居家族】へスキップ
-------------	---------------------------

*「配偶者がいる」の方のみにおたずねします。（配偶者のおられない方は次頁のF 7 【同居家族】へスキップ）

付問1 【配偶者の最終学歴】 配偶者の方が最後に卒業された学校は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 大学・大学院卒	4 高校卒
2 短大・高専卒	5 中学校卒
3 専門学校卒	6 その他（ ）

付問2 【配偶者の就業形態】 配偶者の方の現在の就業形態は次のうちどれに当たりますか？（1つに○）

1 民間の正社員（あなたと同じ会社）	6 契約社員・嘱託社員
2 民間の正社員（別の会社）	7 派遣社員
3 公務員	8 その他（ ）
4 自営・自由業	9 現在は働いていない
5 パート・アルバイト	

付問3 【配偶者の年収】 昨年（2011年）の配偶者の方の年収（税・賞与含む）はおいくらでしたか？（1つに○）

1 なし	8 700万円台
2 1～100万円台	9 800万円台
3 200万円台	10 900万円台
4 300万円台	11 1,000万円台
5 400万円台	12 1,100～1,200万円台
6 500万円台	13 1,300～1,400万円台
7 600万円台	14 1,500万円以上
	15 わからない

付問4【配偶者の勤務状況】配偶者の方の勤務状況として、当てはまるものすべてに○をつけてください。
(○はいくつでも)

- | | |
|----------------|----------------|
| 1 労働時間が恒常的に長い | 5 転勤が多い |
| 2 夜勤など労働時間が不規則 | 6 単身赴任をすることがある |
| 3 休日出勤が多い | 7 いずれも当てはまらない |
| 4 出張が多い | |

付問5【家事分担】現在、夫婦の家事・育児時間の合計を100とすると、あなたの家事・育児時間の割合ほどの程度ですか？(1つに○)

- | | |
|------------------|----------------------|
| 1 ほとんどしていない(約0%) | 5 あなたが60~70%程度 |
| 2 あなたが10~20%程度 | 6 あなたが80~90%割程度 |
| 3 あなたが30~40%程度 | 7 ほとんどすべてがあなた(約100%) |
| 4 ほぼ半分(約50%) | 8 わからない |

*すべての方におたずねします。

F7【同居家族】現在、同居されている方すべてに○をしてください。(○はいくつでも)

- | | | |
|-----------|----------|----------|
| 1 同居者はいない | 4 自分の父親 | 7 配偶者の母親 |
| 2 配偶者 | 5 自分の母親 | 8 その他() |
| 3 子ども | 6 配偶者の父親 | |

F8【要介護者の有無】現在、同居のご家族に介護を必要とするかたはいますか。(1つに○)

- | | | |
|------|-------|-----------|
| 1 いる | 2 いない | 3 同居者はいない |
|------|-------|-----------|

質問は以上です。最後までご協力いただき、ありがとうございました。
ご記入いただきました調査票は、返信用封筒に入れて、
10月31日(水)までにご返送ください。

■当機構では来年度、女性社員の登用・キャリア形成・両立支援をテーマにインタビュー調査を企画しております。お勤め先にあなたのことをお知らせしたり、お勤め先やあなたにご迷惑をおかけすることは絶対にありません。もし、このインタビュー調査にご協力いただけますなら、誠にお手数ではございますが、下記にご連絡先をご記入ください。

ご芳名

ご住所 〒

メールアドレス

@

JILPT 調査シリーズ No. 119

男女正社員のキャリアと両立支援に関する調査結果 (2)
ー分析編ー

発行年月日 2014年3月31日

編集・発行 独立行政法人 労働政策研究・研修機構

〒177-8502 東京都練馬区上石神井4-8-23

(照会先) 研究調整部研究調整課 TEL:03-5991-5104

印刷・製本 株式会社相模プリント

©2014 JILPT Printed in Japan

* 調査シリーズ全文はホームページで提供しております。(URL:<http://www.jil.go.jp/>)